

配電工量制工事の工事発注に係わる取組について

2022年11月21日

東京電力パワーグリッド株式会社



1. 調達状況の結果を踏まえた追加確認事項について
2. 東電PGにおける配電工量制工事の工事発注に係わる取組について



（1）配電部門は送電部門よりもサプライヤーが固定化する傾向が見受けられるが、理由についてどのように考えるか、サプライヤーが固定化するとサプライヤー間の競争が働かないおそれもあると考えるが、効率化に向けてどのような取り組みを行っているか。また、どのような成果が現れたと認識しているか

A ;

- 配電工事は大量定型工事かつ短工期という特徴から、工事単位の都度競争ではなく年間の想定工事量を基に単価競争入札を行い、工事量シェアを獲得する仕組みを採用しています。
- 弊社は2014年度に競争入札方式を導入し、2015年度時点で2013年度比3%の単価低減を達成したものの、労務費の市況高騰や工事量に対する工事力不足等の影響により単価は2015年度に底を打ち、その後、上昇に転じております。
- 現在、配電工事会社の作業員数は2013年度比21%減の状況となっており、計画工事の完遂に向けた対策が必要な状況となっております。

このため、弊社は、競争環境を維持しつつも、作業員確保の取組みと、工事生産性向上の取組みを、配電工事会社と協働で実施する体制に移行しております。

（2021年度工事生産性（工量／人日）：2018年度比+5%）



調達状況の結果を踏まえた追加確認事項について

(2) サプライヤーは多層化しているため、調達方法の工夫によりコストを削減しつつ実際に作業にあたる人員の給与水準を高めることも可能との指摘があるが、そうした点を調達活動において意識しているか

A ;

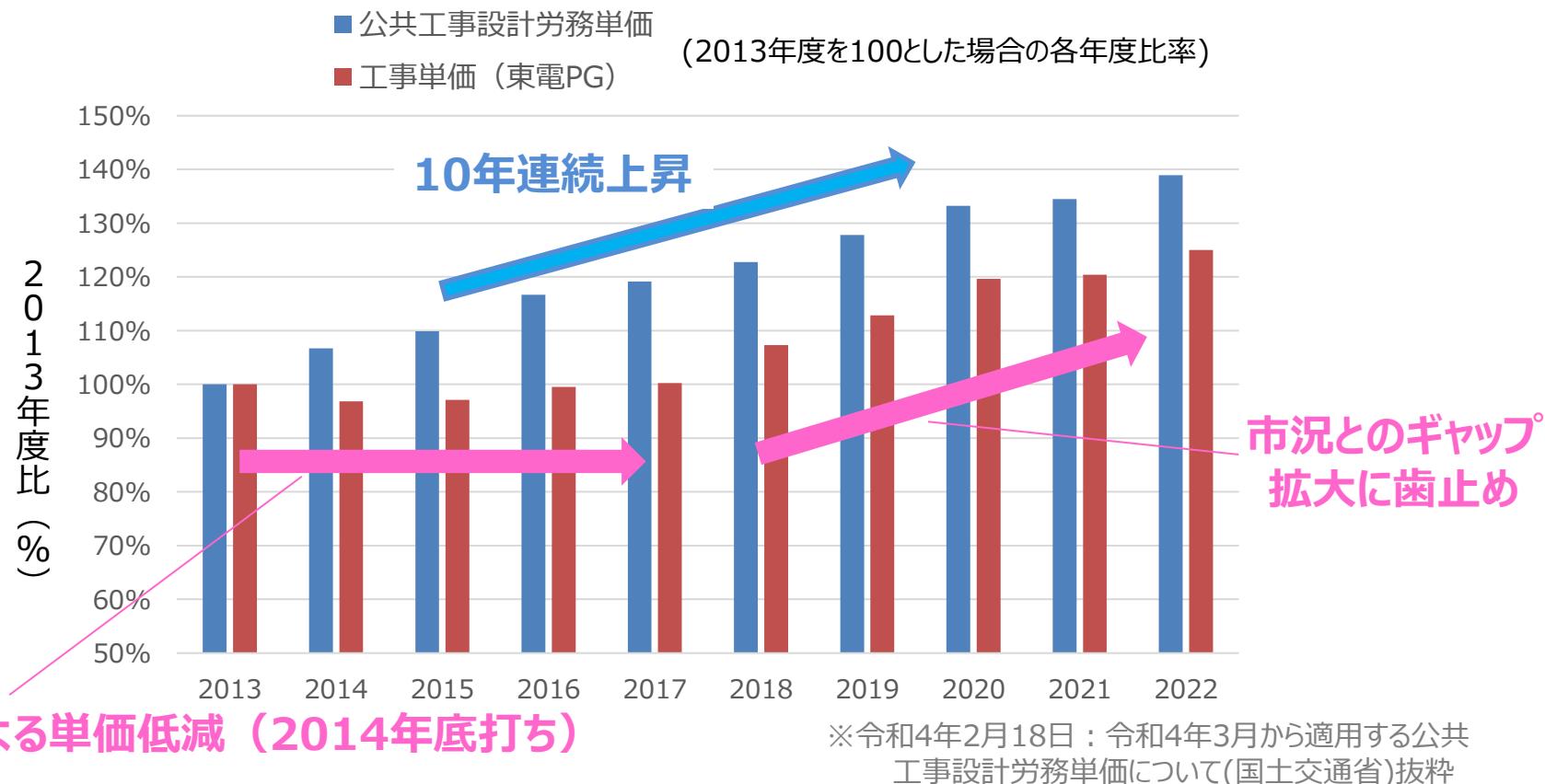
- 配電工事は元請工事会社12社と、その二次請け370社で構成されており、元請会社は工事の実施（直営）に加え、二次請け会社の安全管理や協働力イゼンの推進等を行い、安全や施工品質の維持向上を図っています。
- 作業員の給与については、離散防止や採用拡大の観点から重要な要素であると考えており、弊社も、これまで作業員の労務費や交通誘導員の委託費等の人工費を中心とした市況変動を踏まえて、入札単価の妥当性を評価してきました。

2015年度は市況の上昇率とのギャップが拡大しましたが、その後縮小しております。

- また、作業員が実際に受け取る給与水準については、弊社と請負工事契約を締結する元請会社の裁量の範疇ですが、作業員の採用や離職状況をモニタリングし、作業員の給与や待遇が改善されているかどうかについても継続的なコミュニケーションにより把握に努めてまいります。

工事単価の推移

- 配電工事は、労働集約型の業務であるため、その工事費の多くが人件費（直接労務費や誘導員の委託費等）で構成されており、施工体制の維持・構築には、市況に合わせた適切な労務費の支払いが必要
- 弊社では、過去に競争入札による単価低減を図ったものの、その後の作業員の離散の加速や市況の上昇などの状況を踏まえ、労務費をはじめとする必要な手当の妥当性を評価



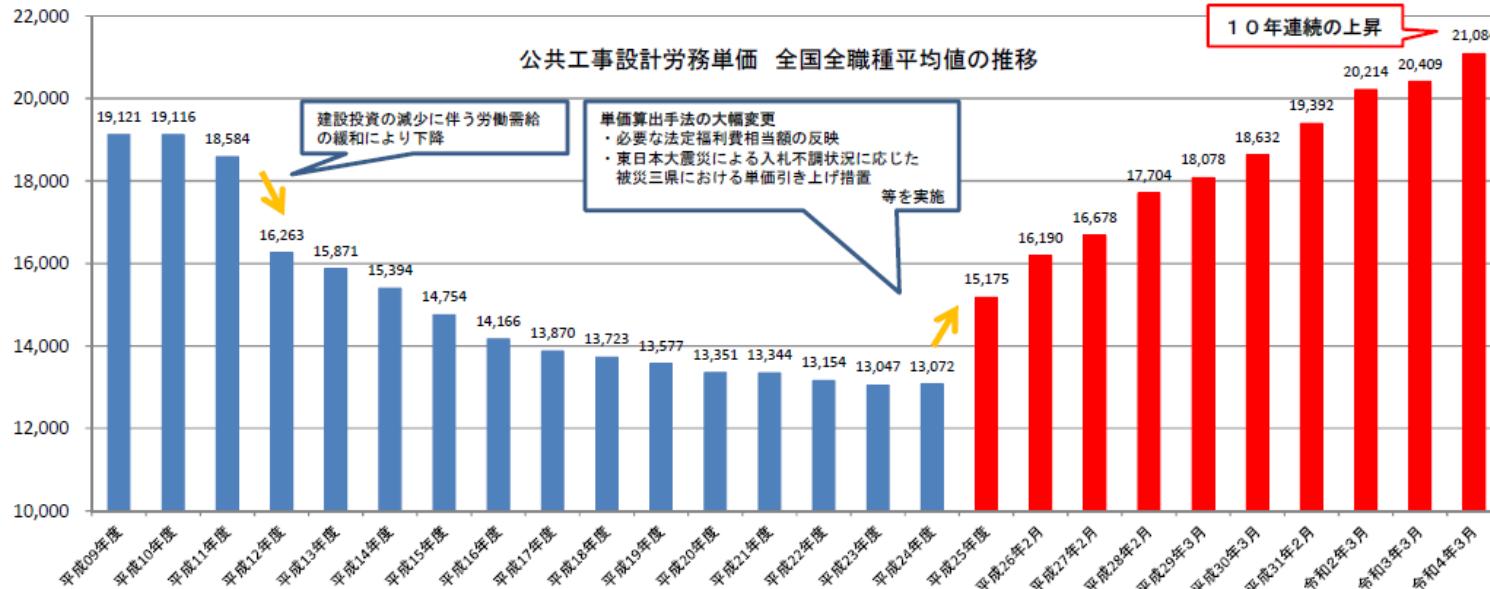
(参考) 公共工事設計労務単価



令和4年3月から適用する公共工事設計労務単価について

資料 2

○全国全職種平均値は時間外労働時間を短縮するために必要な費用を反映し、10年連続の上昇



注1) 金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスバイレス式で算出し、令和2年以降は令和2年度の標本数をもとにラスバイレス式で算出した。

注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていなかったため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	H24比
主要12職種	+15.3%	→ +6.9%	→ +3.1%	→ +6.7%	→ +2.6%	→ +2.8%	→ +3.7%	→ +2.3%	→ +1.0%	→ +3.0%	+57.6%
全職種	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2%	→ +4.9%	→ +3.4%	→ +2.8%	→ +3.3%	→ +2.5%	→ +1.2%	→ +2.5%	+57.4%

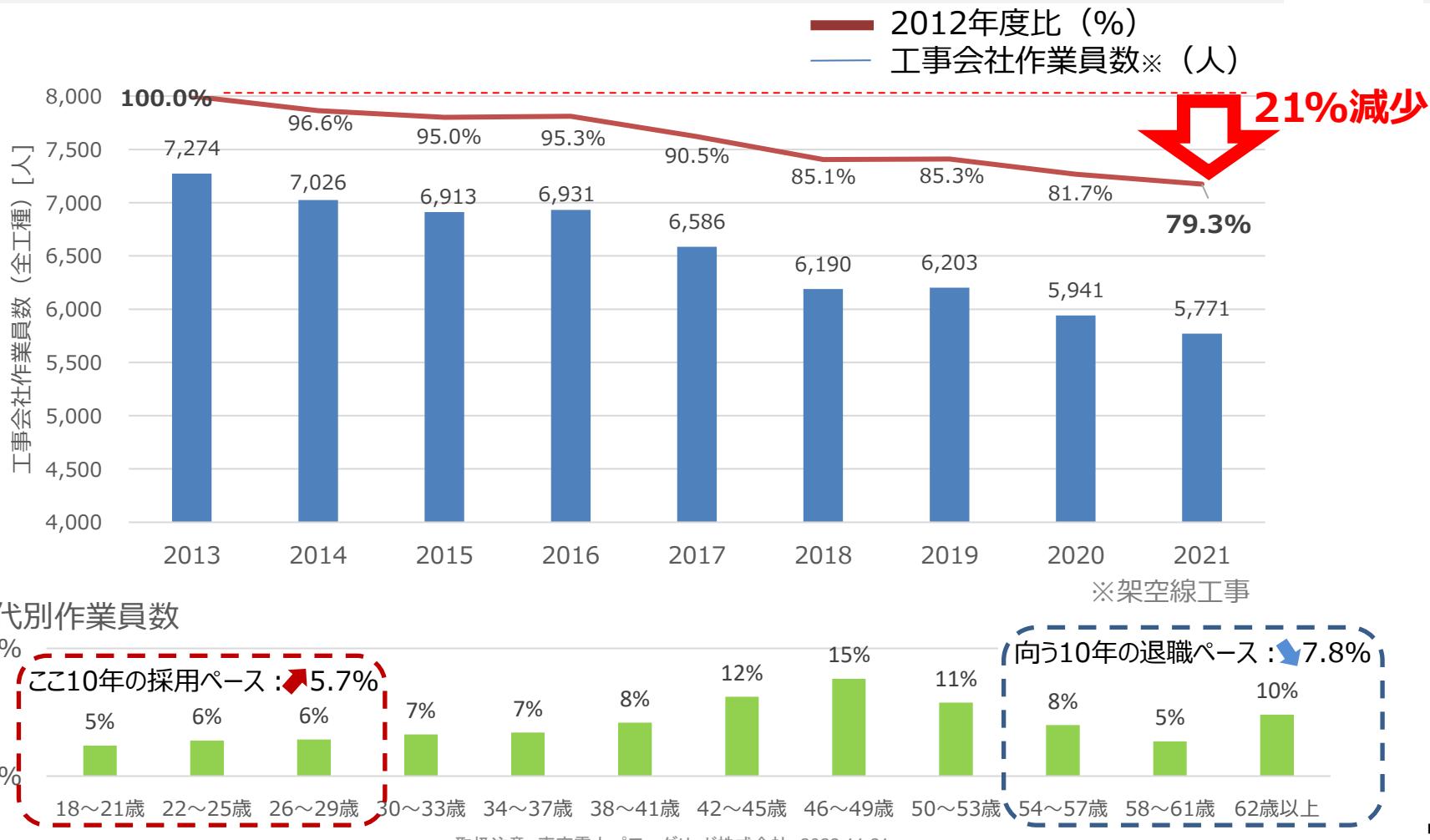
注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

※令和4年2月18日：令和4年3月から適用する公共工事設計労務単価について(国土交通省)抜粋



東電PGにおける配電工事の作業員数推移

- 現場の厳しい労働環境等により離職率が高く、生産人口減少や高齢化も進んでいることから人材確保が年々困難になっており、この10年間で21%（1,766名）の作業員が減少。
- 作業員の平均年齢は2021年度末時点で44歳と建設業界相場となっているが、継続的且つ、従来以上の採用強化・離散防止対策が必要。



工事生産性向上の取組み



- 2018年度より下記生産性向上取り組み、2021年度工事生産性2018年度比+5%を達成
- 限られた作業員で計画工事量達成に向け、今後も以下の観点からカイゼンを推進
 - ①一つ一つの工事の作業量・時間を減らす（工法カイゼン）
 - ②1日に実施できる工事の数を増やす（日当たり生産性カイゼン）

