

一次審査における資格・実績評価の考え方について（案）

〔資料 5 - 1〕 一次審査における資格・実績評価の考え方について（案）

〔資料 5 - 2〕 一次審査における資格評価手法に関する考え方について（案）

〔資料 5 - 3〕 一次審査における実績評価手法に関する考え方について（案）

1. 一次審査におけるこれまでの決定事項

- (1) 本審査委員会では、一次審査において、資格・実績の審査及び、技術提案の審査を行う。
- (2) 技術提案は、事業者への負担をなるべく軽減するため簡易な技術提案とする。
- (3) 評価は、評価採点方式の合計方式とする。
- (4) 通過者数は、5 者程度とし一次審査の際に、通過者数を決定する。
- (5) 一次審査の評価点は、二次審査に持越ししない。
- (6) 一次通過者の事業者名のみを公表する。
- (7) 技術提案については、業務実施方針のほか、「世田谷区に求められる庁舎像」、「本庁舎等整備において重要と考える項目」、「本庁舎等整備の建築計画」の 3 つの提案テーマとする。

2. 本プロポーザルにおいて資格・実績を求める必要性

本プロポーザルにおいて求められる設計者は以下の基本方針（抜粋）によります。

○第 1 回設計者審査委員会 【資料 5-1】設計者選定プロセスに関する基本的な考え方（案）

1. 公正で透明性・公開性のある選定方法で設計者を選定

- ・幅広い設計者の中から最適な設計者を選定する

2. 優れた建築計画力、デザイン力、技術提案能力、業務遂行能力を有している設計者を選定

- ・本庁舎等整備は貴重な区民の税金を執行する事業であり、適切な設計者の選定は区の責務であることから、必要となる各種資格や実績を求める
- ・施工面の難易度が高いことや、求められる機能・規模の確保、事業費の抑制、空間特質の継承など、設計者には高い技術力と総合的な調整力が求められる

3. 「提案を踏まえながら、人・組織を選ぶ」プロポーザル方式とする。

- ・本整備における具体的な課題解決能力を評価する
- ・柔軟な対応力を持つ設計する『人・組織』の能力を評価する

- 管理技術者、建築総合・構造各担当主任技術者に求める資格については、本整備遂行に必須の資格と捉えており、プロポーザル参加の要件と考えています。
- 電気・機械設備、ランドスケープ、コスト各担当主任技術者に求める資格については、必須とする複数の資格を定め選択できることとしています。
- ホール・音響各担当主任技術者においては、有効な能力のを評価するための資格の定義が難しいと考えます。

以上から、参加要件として各配置技術者には、必要な資格について必須資格として求め、実績については管理技術者、建築総合、ホール、音響、構造の各主任技術者に対し、有効と考えられる用途・規模の実績を求めています。

3. 資格・実績評価の考え方

(1) 資格評価の要否について

設計者選定において、資格評価を行う場合の利点と課題を下記に示します。

利点	課題
資格を評価することで、本整備を推進する上で、より有効な資格保有者の配置が期待できる	本整備に能力として最適な設計者よりも、評価において高得点となる資格を保有する技術者を優先して配置する可能性がある

本プロポーザルでは、必須資格として必要な資格を設計者に求めていることから、[資格を評価しない場合でも能力のある技術者は配置される](#)と考え、事務局としては資格を評価しない方針でよいと考えますが〔資料 5 - 2〕で資格評価をした場合に関し検討します。

(2) 実績評価の要否についての考え方

設計者選定において、実績評価を行う場合の利点と課題を下記に示します。

利点	課題
実績を評価することで、本整備を推進する上で、より有効な実績を持つ技術者の配置が期待できる	実績はないものの、本整備に求められる設計能力を有した設計者が配置されない可能性がある

設計者が有する業務実績は、本整備に有効な設計能力を評価する上での指標となると考え、事務局としては[実績を評価することが望ましい](#)と考えます。

以上