（要領-２）

１　情報サイトの構成・運用について

|  |
| --- |
| (1)「 業務説明書（別紙４）」の「３　業務内容」に記載の情報サイトの具体的な構成及び運用イメージ |
|  |
| (2) ターゲットとなる保育士養成施設の学生や求職者にとって、魅力的であり、活用しやすく、かつ、各園と結びつける効果的な情報サイトの運用方法。 |
|  |

|  |
| --- |
| (3) 業務説明資料（別紙４）「３　(4)動画の作成について」に記載する動画に関して、履行期日(概ね契約日から４ヶ月)までに作成及び掲載できる動画の数及びそのスケジュール。 |
|  |
| (4) 現時点での動画の構成イメージ及び内容 |
|  |

（要領-３）

２　ターゲットへの効果的な周知について

|  |
| --- |
| 情報サイトを運用するにあたり、ターゲットとなる保育士養成施設の学生や求職者等に対して、当サイト及び事業を広報する手法や広報媒体のイメージ |
|  |

（要領-４）

３　業務実施の理解度について

|  |
| --- |
| 保育士確保における現状についての認識及び保育所等が情報サイトを用いて求職活動を行うことの効果 |
|  |

（要領-５）

４　法人の業務実績（過去３年間）

|  |
| --- |
|  |

※今回業務と同種・類似業務等を中心に記入すること。

（要領-６）

５　業務実施体制

(1)プロジェクト管理者

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 氏名 | 部署・役職 | 保有資格等 | 担当する予定の分担業務内容 |
| プロジェクト管理者 |  |  |  |  |

　※部署・役職については、提案書の提出者以外の企業等に所属する場合は、企業名等についても記載すること。

　※プロジェクト管理者が担当者を兼ねる場合は、その旨を「担当する予定の分担業務内容」欄に記載すること。

|  |
| --- |
| (2) その他のスタッフの体制及び連絡体制について |
|  |
|
|
|
|
| (3) その他運営体制について特記すべき事項 |
|  |

|  |
| --- |
| (4) 情報サイト運用のスケジュール（予定）　※各園からの情報の収集方法・時期についても記載すること |
|  |
| (5) サイトへの登録等、情報サイトの運用に関する保育所等へのサポート体制（予定） |
|  |

（要領―７）

６　ワークライフバランス・障害者雇用に関する取組

該当する□にレ点を入れ、必要書類を添付してください。

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

（従業員101人未満の場合のみ加算）

□　策定し、労働局に届け出ている

※「策定し、労働局に届け出ている」を選択した場合、労働局の受付印のある「一般事業主行動計画の写し」を提出すること。（受付印がない場合でも、届出の事実が確認できる場合には加点評価する。）

□　策定していない、又は策定しているが従業員101 人以上

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定

（従業員301人未満のみ加算）

□　策定し、労働局に届け出ている

※「策定し、労働局に届け出ている」を選択した場合、労働局の受付印のある「一般事業主行動計画の写し」を提出すること。（受付印がない場合でも、届出の事実が確認できる場合には加点評価する。）

□　策定していない、又は策定しているが従業員301人以上

(3) 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク、プラチナくるみんマーク）又は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定（えるぼし）若しくは、若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール）の取得

□　取得している、又は認定されている

※次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている場合は、「基準適合一般事業主認定通知書の写し」又は「基準適合認定一般事業主認定通知書の写し」を提出すること。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定（えるぼし）又は若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール）を取得している場合は、「認定通知書の写し」を提出すること。

□　取得していない、又は認定されていない

(4) よこはまグッドバランス賞の認定の取得

□　取得している、又は認定されている

※「取得している、又は認定されている」を選択した場合、「認定通知書の写し」又は「認定証の写し」を提出すること。

□　取得していない、又は認定されていない

(5)　障害者雇用促進法に基づく法定雇用率の達成

　　　□　障害者雇用促進法に基づく法定雇用率2.2％を達成している。(従業員45.5人以上の事業者)

※「達成している」を選択した場合、ハローワークに提出した「障害者雇用状況報告書（事業主控）」（令和２年５月１日現在）の写しを提出すること。

□　従業員45.5人未満の事業者で、障害者を１人以上雇用している。

※雇用している労働者の定義は「１週間の所定雇用時間が20時間以上で、１年以上継続して雇用される者（見込みを含む）」をいう。

　　　□　達成していない（従業員45.5人以上）又は障害者を1人以上雇用していない（従業員45.5人未満）