

提案書評価基準

1 評価事項

表 1

評価項目		評価の着目点	配点	評価	評価点
提案書	業務実績等 (30点)	類似施設における業務実績	10		
		業務実施体制	10		
		配置予定者の業務実績・経験等	10		
	ワーク・ライフ・バランスに関する取組 (4点)	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をし、労働局に届け出ている	1		
		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をし、労働局に届け出ている	1		
		次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク等）の取得をしている	1		
		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（えるぼし認定またはプラチナえるぼし認定）の取得をしている			
		よこはまグッドバランス賞の認定の取得をしている			
		青少年の雇用の促進等に関する法律に基づくユースエール認定の取得をしている	1		
	障害者雇用に関する取組 (1点)	障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 2.5%を達成している（従業員 40.0 人以上）、又は、障害者を 1 名以上雇用している。（従業員 40.0 人未満）	1		
	健康経営に関する取組 (1点)	健康経営銘柄、健康経営優良法人（大規模法人・中小規模法人）の取得、又は、横浜健康経営認証の AAA クラス若しくは AA クラスの認証を受けている。	1		
	にぎわい創出に向けた提案 (30点)	1 効果的・効率的な行事開催に向けた支援について	10		
		2 自主企画事業の実施について	10		
3 情報発信の取組について		10			
ヒアリング (45点)	取組意欲	15			
	業務の理解度	15			
	実行力・調整力	15			
評価の合計（111 点満点）					

2 評価方法

(1) 各評価項目について、次のように評価を行う。

ア 業務実績等は、A、C、Eの3段階評価を行う。

イ ワークライフバランス、障害者雇用に関する取組及び健康経営に関する取組は、A、Cの2段階評価を行う。

イ にぎわい創出に向けた提案及びヒアリングについて、A、B、C、D、Eの5段階評価を行う。

(2) 評価点について、次のように配点を行う。

ア 2段階評価の項目は、それぞれの配点に、換算した評価（A=1、C=0とする。）を乗じて算出する。

イ 3段階評価の項目は、それぞれの配点に、換算した評価（A=5/5、C=3/5、E=1/5とする。）を乗じて算出する。

ウ 5段階評価の項目は、それぞれの配点に、換算した評価（A=5/5、B=4/5、C=3/5、D=2/5、E=1/5とする。）を乗じて算出する。

例えば、表1において配点15点の項目の場合は、以下のようになる。

評価がAであれば評価点は $15 \times 5 / 5 = 15$ 点

評価がBであれば評価点は $15 \times 4 / 5 = 12$ 点

評価がCであれば評価点は $15 \times 3 / 5 = 9$ 点

評価がDであれば評価点は $15 \times 2 / 5 = 6$ 点

評価がEであれば評価点は $15 \times 1 / 5 = 3$ 点

エ E評価のあるものは原則として選定しない。

(3) 評価点の最も高い者が2者以上あるときの対応について、次のように受託候補者を決定する。

評価項目のうち「業務実績等」及び「にぎわい創出に向けた提案」の評価点合計が高い者を受託候補者として特定します。

これも同点となったときは、評価委員の投票で多数決により当該同点者の順位を決定します。票数が同数の場合には委員長の判断により決定します。

(3) 各評価項目の評価の視点は表2のとおりとする。

表2

評価項目	評価の着目点	評価				
		A	B	C	D	E
業務実績等	類似施設における業務実績	主な貸出スペースがオープンスペースである施設の管理運営実績がある		オープンスペースを含む施設の管理運営実績がある		オープンスペースを含む施設の管理運営実績がない
	業務実施体制	日常業務、応援体制ともに適切に行える体制が取れている		日常業務について適切に行える体制が取れている		日常業務について適切に行える体制が取れていない
	配置予定者の業務実績・経験等	専任の従事者が十分な経験等を有しており、その他の従業者も十分な経験等がある		専任の従事者が十分な経験等を有している		専任の従事者が十分な経験等を有していない
ワーク・ライフ・バランスに関する取組	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	策定し、労働局に届出ている（従業員101人未満の場合のみ加算）		策定していない、又は策定しているが従業員101人以上		
	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	策定し、労働局に届出ている（従業員101人未満の場合のみ加算）		策定していない、又は策定しているが従業員101人以上		
	次世代育成支援対策推進法による認定の取得（くるみんマーク等）、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の取得（えるぼし認定、プラチナえるぼし認定）、または、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		取得していない、又は認定されていない		
	青少年の雇用の促進等に関する法律に基づくユースエール認定の取得	認定されている		認定されていない		
障害者雇用に関する取組	障害者雇用促進法に基づく法定雇用率2.5%の達成	達成している（従業員40.0人以上）、又は障害者を1人以上雇用している（従業員40.0人未満）		達成していない（従業員40.0人以上）、又は障害者を1人以上雇用していない（従業員40.0人未満）		
健康経営に関する取組	健康経営銘柄、健康経営優良法人（大規模法人・中小規模法人）の取得、又は、横浜健康経営認証のAAAクラス若しくはAAクラスの認証	認定若しくは認証を受けている。		認定若しくは認証を受けていない。		
さまざまな創出に向けた提案	1 効果的・効率的なイベント開催に向けた支援について	特に優れている	優れている	普通	やや劣る	妥当ではない
	2 自主企画事業の実施について	特に優れている	優れている	普通	やや劣る	妥当ではない
	3 情報発信の取組について	特に優れている	優れている	普通	やや劣る	妥当ではない
ヒアリング	取組意欲	特に優れている	優れている	普通	やや劣る	妥当ではない
	業務の理解度	特に優れている	優れている	普通	やや劣る	妥当ではない
	実現力・調整力	特に優れている	優れている	普通	やや劣る	妥当ではない