

秋田県移住・定住促進課公式SNSアカウント運用及び広告配信業務委託 企画提案競技評価票

大項目	小項目	審査のポイント（評価の視点）	配点
事業理解・戦略立案	事業目的の理解と整合性	移住促進の最終成果を正しく理解し、SNSを通じた情報発信がそのKGI達成にどう貢献するかが論理的に説明されているか	10
	ターゲット分析の妥当性	各ペルソナの移住動機や属性の違いを的確に捉え、セグメントに応じた最適なアプローチが示されているか	5
	情報発信による価値創出	移住後のギャップを防ぐため、秋田暮らしの理想的な暮らしの魅力と現実的な情報をバランス良く発信する戦略となっているか	5
分析・KPI・PDCAサイクルの取組	KPI達成の論理的根拠	各KPIの目標値に対し、論理的かつ実現可能な積算根拠が示されているか	5
	分析フィードバックの具体性	運用データを分析し、投稿企画へ反映させる改善プロセスが具体的か	5
	アルゴリズム適応力	Instagramのレコメンド掲載に向けたエンゲージメント分析や保存数を最大化させるための活用策があるか	5
	広告の運用最適化プロセス	広告配信について、CPAやCTRに基づいた迅速な予算配分変更・クリエイティブの調整などの対応方針が明確か	5
コンテンツ制作・発信力	取材・ストーリー構成力	6名のインタビューにおいて、読者の共感を生み、具体的な一歩を促す「物語としての構成力」や撮影品質が期待できるか	5
	クリエイティブの質	「親しみやすさ」と「行政の信頼感」を両立した、ターゲットの目にとまる洗練されたトーン&マナー案が提示されているか	5
	能動的アクションとUGC	ハッシュタグ活用や能動的なアクションを通じて、UGCを自発的に増やすための戦略が具体的に提案されているか	5
	離脱防止と配信管理	各ペルソナに対するコンテンツを戦略的に配置し、離脱やブロックを最小化するともに、高い開発率を維持するロジックが具体的か	5
実施体制・安全管理	専門人員の配置と実績	アカウント運用や広告運用、データ分析等各担当者が、HN業務に類する専門知識と実務実績を有しているか	5
	監視・アラート体制	運用状況を日々モニタリング及び報告する体制等、県が求める実施体制が実効的か	5
	情報セキュリティ体制	SNSアカウント権限管理や、個人情報の取扱いに関する管理体制が万全か	5
プレゼンテーション・質疑応答	専門的知見に基づく対応力	質疑に対し、SNSの仕様やターゲットの特性を踏まえた専門的かつ的確な回答が即座になされているか（現場担当者の実力確認）	10
	提案内容の論理的一貫性	プレゼンテーション等を通じて、課題認識から施策、体制までの整合性が取れていることが再確認できたか	5
賃金水準の向上	・下記配点表を参照	○下記配点表を参照	5
女性の活躍推進	・下記配点表を参照	○下記配点表を参照	5
合計			100

※1 共同企業体（JV）が提案を行う場合は、参加企業の「賃金水準の向上」「女性の活躍推進」における配点の合計点を当該参加企業の総数で除した点数（小数点以下第1位を四捨五入）により配点を行う。

○提案事業者の「賃金水準の向上」に係る取組の配点表

大区分	小区分	配点	
役員及び従業員の給与等受給者一人当たりの平均給与額又は役員を除く従業員の給与等受給者一人当たりの平均給与額の対前年増加率 ※1	1.50%以上	3	最大5
	2.00%以上	4	
	3.00%以上	5	
「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表		0.5	

※1 所得税法第226条第1項の規定に基づく「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」又は税理士又は公認会計士等の第三者による「賃上げ実績を確認できる書類（任意様式又は参考様式）」により次のとおり確認する。
 ・「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」の「1 給与所得の源泉徴収票合計表（375）」における区分「A俸給、給与、賞与等の総額」の「支払金額」欄に記載の金額を「人員」欄に記載の人数で除した金額により比較する。
 ・秋田県内にある支店、営業所等を県域で一つの事業者として給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表に準じて、給与等受給者一人当たりの平均給与額により比較する。
 ・「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」の「1 給与所得の源泉徴収票合計表（375）」における区分「A俸給、給与、賞与等の総額」の「支払金額」から役員報酬を除き、また、「人員」から役員を除いた人数で除した金額により比較する。
 ・秋田県内にある支店、営業所等を県域で一つの事業者として税理士又は公認会計士等の第三者による「賃上げ実績を確認できる書類（任意様式又は参考様式）」に準じて、役員を除く従業員の給与等受給者一人当たりの平均給与額により比較する。
 ・内閣府及び中小企業庁等が管理する「『パートナーシップ構築宣言』ポータルサイト」の登録企業リストに掲載している各企業の「パートナーシップ構築宣言」の写しを提出のうえ、同ポータルサイトのリストに当該事業者があるか確認する。

○提案事業者の「女性の活躍推進」に係る取組の配点表

大区分	小区分	配点	
一般事業主行動計画の策定・届出	従業員数100人以下の企業	各0.25	最大0.5
	女活法 ※2		
えるぼしチャレンジ企業認定 ※1		1	最大3
	次世代法 ※2		
法令に基づく認定	女活法 ※2	えるぼし	1.5
		ブラチナえるぼし	2
	次世代法 ※2	くるみん	1.5
		ブラチナくるみん	2
若者雇用促進法 ※2	ユースエール	0.5	
秋田県知事表彰の受賞	女性活躍・両立支援企業表彰 ※3	各0.5	最大1
	女性の活躍推進企業表彰 ※3		
	子ども・子育て支援知事表彰 ※3		
	男女共同参画社会づくり表彰		

※1 「えるぼしチャレンジ企業認定」は、令和4年5月から県が新たに認定する制度で、主な要件は、えるぼし認定基準に掲げる「女性の採用」や「女性の管理職比率」等の数値目標を1つ以上達成し、えるぼしの取得を目指した実施計画を有する中小企業を対象としている。
 なお、「法令に基づく認定（女活法）」に該当する場合は、「えるぼしチャレンジ企業認定」の配点は行わないものとする。

※2 女活法：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）

次世代法：次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）

若者雇用促進法：青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）

※3 「女性の活躍推進企業表彰」及び「子ども・子育て支援知事表彰」を統合して令和7年度から「女性活躍・両立支援企業表彰」として実施する。