

## 【資料5】 大学生等への情報発信事業業務委託 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	20	県内就職者増（KGI）に向けた本事業の役割を正しく理解し、Instagram、LINE、「こっちゃけ！」の連携動線が論理的に描かれているか。	10
	ターゲット分析の妥当性		県内進学者と県外進学者の心理的障壁（ボトルネック）の違いを的確に捉え、それぞれに対する最適なアプローチが示されているか。	5
	全体設計の一貫性		大学生の4年間のサイクル（CLC）を俯瞰し、学年ごとのフェーズに合わせた一貫性のあるアプローチとなっているか。	5
コンテンツ企画・UGC創出	投稿内容の質と時期の適切性	20	学生の関心を引く具体的な投稿案が、実際の就活カレンダー（時期）に合わせて具体的に提案されているか。	10
	UGC（シェア等）を生む仕掛け		学生が自ら情報を拡散（ストーリーシェア等）したくなるような、具体的な「仕掛け・工夫」のアイデアが優れているか。	5
	学生連携・ネットワーク構築		取材学生の確保や、継続的な関係性を活用した情報拡散・取材体制の手法が具体的かつ効果的か。	5
運用体制・実行の確実性	実施スケジュールの妥当性	20	制作、取材、投稿等の工程が具体的かつ現実的であり、年度を通じて遅滞なく執行できる実効性の高い計画となっているか。	10
	コメント・DM監視体制と県との連携フロー		開庁日のコメント・DMモニタリング、県への報告・連携が迅速かつ確実に行われる体制か。	5
	業務遂行能力・リソース		過去の実績や人員配置から、本業務を完遂できる十分な専門性とリソースが備わっていると判断できるか。	5
分析・KPI・PDCA	数値目標の論理的根拠	15	各KPIの目標値に対し、達成に向けた論理的な積算根拠が示されているか。	10
	分析・改善プロセスの具体性		分析結果を次月の投稿内容や運用改善に反映させるPDCAの仕組みが具体的か。	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	15	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確か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
	提案内容の論理的な一貫性		プレゼンテーションを通じて、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	女活法 ※2	各0.25	最大0.5
		次世代法 ※2		
えるぼしチャレンジ企業認定 ※1			1	最大3
法令に基づく認定	女活法 ※2	えるぼし	1.5	
		プラチナえるぼし	2	
	次世代法 ※2	くるみん	1.5	
		プラチナくるみん	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。