

## 資料 4

### 令和 8 年度秋田県放課後児童支援員研修運営業務委託 企画提案競技審査会要領

#### 1 目的

この要領は、令和 8 年度秋田県放課後児童支援員研修運営業務委託の受託候補者を選定するため、企画提案競技の公正かつ適正な審査に必要な事項を定めるものである。

#### 2 審査会の設置

秋田県人口戦略部こども支援課内に審査会を設置する。事務局は、同課調整・子育て支援チームに置く。

#### 3 審査員

審査会の審査員は、次の者をもって構成する。

- (1) こども支援課長
- (2) こども支援課長が指名する者 2 名

#### 4 審査の実施方法

提出された会社概要、企画提案書、経費見積書及びその他の書類により書類審査を実施する。

#### 5 審査の評価方法等

##### (1) 評価方法

- ① 審査員ごとに、別添「企画提案競技評価票」を用い評点する。
- ② 評点は、評価項目それぞれについて 5 段階の評価を行い、評価項目ごとの重要度に応じた係数を乗じて点数化する。
- ③ 点数は、300 点満点（各審査員 100 点満点）とする。

##### (2) 評価基準

5 段階評価	評価基準
5	企画提案の内容が特に良い
4	企画提案の内容が良い
3	企画提案の内容が普通である
2	企画提案の内容がやや劣る
1	企画提案の内容が劣る

##### (3) 重要度に応じて乗じる係数

次の観点により、評価項目ごとに設定する。

乗じる係数	観点
3	特に重要度が高い項目
2	重要度が高い項目
1	上記以外

(4) 評価項目等

評価項目の分類、評価のポイント及び(3)の係数を適用する評価項目は別添「企画提案競技評価票」のとおり。

(5) 事務局による算出

「賃金水準の向上」及び「女性の活躍推進」に関する取組については、事務局において評価点を算出する。

評価項目	設定区分		配点		
	大区分	小区分			
賃金水準の向上	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		
女性の活躍推進	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(※3)	各 0.25	最大 0.5
			次世代法(※3)		
	えるぼしチャレンジ企業認定(※2)		1	最大 3	
	法令に基づく認定	女活法(※3)	えるぼし		1.5
			プラチナえるぼし		2
		次世代法(※3)	くるみん		1.5
			プラチナくるみん	2	
	若者雇用促進法(※3)	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		各 0.5	最大 1
		女性の活躍推進企業表彰			
子ども・子育て支援知事表彰					
男女共同参画社会づくり表彰					

注1 評価項目「賃金水準の向上」の平均給与額の対前年増加率については、該当する最も配点が高い小区分により配点を行うものとする。

注2 評価項目「女性の活躍推進」の一般事業主行動計画の策定・届出及び秋田県知事表彰の受賞については、該当する小区分ごとに配点を行うものとする。また、法令に基づく

認定のうち女活法については、該当する最も配点が高い小区分により配点を行うものとし、次世代法についても同様とする。

注3 一つの評価項目のうち、複数の大区分に該当する場合は、その合計点（一部に最大配点の調整あり。各評価項目最大5点、合計10点）により配点を行うものとする。

注4 共同企業体制度（JV）又はこれに準ずる共同提案等複数の事業者が一体となって提案を行う場合は、「賃金水準の向上」と「女性の活躍推進」の各評価項目において、個々の参加企業の配点を合計し、当該参加企業の総数で除した点数（小数点以下第3位を四捨五入）により配点を行う。

※1 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算出することも可能とし、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）」により比較する。

※2 「えるぼしチャレンジ企業認定」は、令和4年5月に創設した本県独自の認定制度で、女活法の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、えるぼしの認定取得を目指した実施計画を有する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」の配点を行わないものとする。

※3 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）

## 6 基準点

基準点は、180点とする。

## 7 受託候補者の選定

- (1) 上記5により算出した点数が基準点（180点）に達している者に対し、点数の高い順に順位を付ける。
- (2) 点数が同じ者があった場合には、審査員が協議し最終的な順位を決める。
- (3) 1番の順位の者を受託候補者として選定する。

別添

令和8年度秋田県放課後児童支援員研修運営業務委託  
企画提案競技評価票

		審査員			
		企画提案者			
評価項目		乗じる 係数	5段階 評価	評価点	
分類	評価のポイント				
<b>(審査員による評価)</b>					
1	研修の在り方	研修効果を高めるための知識及び意欲を有しているか	3		0
2	実施体制	運営業務を適切に遂行できる人材及び人員を確保しているか	2		0
		運営業務を適切に実施するための豊富な経験を有しているか	1		0
3	研修の運営	研修日程の確定を適切に行うことができるか	2		0
		研修の受講申込や問合せを、適切に処理することができるか	2		0
		研修開催当日の業務（会場セッティング、受付業務、進行等）を適切に行うことができるか	2		0
		研修講師に対する謝礼等の支払い、及びその他の経理業務を適切に行うことができるか	1		0
4	個人情報管理	個人情報漏洩しない体制を整えているか	1		0
5	独自提案	運営業務を実施するにあたり、独自の工夫を盛り込んだ提案となっているか	3		0
6	経費見積	積算内容及び積算額は、仕様書に基づき積算根拠が明確に示され、かつ、低廉な金額となっているか	1		0
<b>(事務局による算出)</b>					
7	賃金水準の向上 女性の活躍推進	賃金水準の向上の取組に関する加点措置（別紙参照）			0
		女性の活躍推進の取組に関する加点措置（別紙参照）			0
合 計					0

(別紙)

「賃金水準の向上」及び「女性の活躍推進」に関する取組

評価項目	設定区分		配点		
	大区分	小区分			
賃金水準の向上	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	
女性の活躍推進	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(※3)	各 0.25	最大 0.5
			次世代法(※3)		
	えるぼしチャレンジ企業認定(※2)			1	最大 3
	法令に基づく認定	女活法(※3)	えるぼし	1.5	
			プラチナえるぼし	2	
		次世代法(※3)	くるみん	1.5	
			プラチナくるみん	2	
	若者雇用促進法(※3)	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		各 0.5	最大 1
		女性の活躍推進企業表彰			
子ども・子育て支援知事表彰					
男女共同参画社会づくり表彰					

- 注1 評価項目「賃金水準の向上」の平均給与額の対前年増加率については、該当する最も配点が高い小区分により配点を行うものとする。
- 注2 評価項目「女性の活躍推進」の一般事業主行動計画の策定・届出及び秋田県知事表彰の受賞については、該当する小区分ごとに配点を行うものとする。また、法令に基づく認定のうち女活法については、該当する最も配点が高い小区分により配点を行うものとし、次世代法についても同様とする。
- 注3 一つの評価項目のうち、複数の大区分に該当する場合は、その合計点(一部に最大配点の調整あり。各評価項目最大5点、合計10点)により配点を行うものとする。
- 注4 共同企業体制度(JV)又はこれに準ずる共同提案等複数の事業者が一体となって提案を行う場合は、「賃金水準の向上」と「女性の活躍推進」の各評価項目において、個々の参加企業の配点を合計し、当該参加企業の総数で除した点数(小数点以下第3位を四捨五入)により配点を行う。
- ※1 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算出することも可能とし、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)」により比較する。
- ※2 「えるぼしチャレンジ企業認定」は、令和4年5月に創設した本県独自の認定制度で、女活法の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、えるぼしの認定取得を目指した実施計画を有する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。
- ※3 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)