

〈資料4〉

地域共創空間構築事業業務委託企画提案競技審査会要領

1 目的

この要領は、地域共創空間構築事業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

秋田県政策企画部総合政策課（以下「総合政策課」という。）内に審査会を設置する。事務局は、同課計画・評価チーム内に置く。

3 審査員

- (1) 審査会の審査員は、次の者をもって構成する。
 - ①総合政策課長
 - ②総合政策課長が指名する者2名
- (2) 審査会長は、総合政策課長をもって充てる。
- (3) 審査会長は、審査会を統括し、審査会を代表する。

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、その他の書類、及び企画提案者によるプレゼンテーションにより審査を実施する。

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」を用い評価する。
 - ② 評価は、評価項目それぞれについて(2)の評価基準により、評価項目ごとに掲げる(3)の重要度に応じた係数を乗じ評価点を算出して行うものとする。
 - ③ 評価点の合計点は、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

各審査員の評価点を集計した総得点数により順位付けし、基準点に達した者のうち、最高得点者を受託候補者として選定する。

企画提案競技評価票

提案者名		審査員氏名		
評 価 項 目		5段階 評価 (a)	乗じる 係数 (b)	評価点 (a)*(b)
(審査員による評価)				
1 実施方針 (評価配点: 10)				
	(1) 事業目的を達成するための明確な考え方、方針が示されているか		1	
	(2) 企画提案は仕様書の内容に合致しているか		1	
2 実施体制 (評価配点: 10)				
	(1) 本業務を実施するにあたっての体制は明確に示され、また、適切なものとなっているか		1	
	(2) 過去に同種の業務内容を実施し、成果をあげているか		1	
3 実施スケジュール (評価配点: 5)				
	(1) 具体的かつ適切なスケジュールとなっているか		1	
4 事業の実現性 (評価配点: 50)				
	(1) 共創の場が県民等にとって魅力あるものと感じられるコンセプトが提案されているか。		3	
	(2) 事業の目的を捉えたイベントの実施内容が提案されているか。		3	
	(3) ピックアップした会場やプレイヤーが適切か。		2	
	(4) イベント情報をシェアするために十分な周知方法を示しているか。		1	
	(5) 効果測定のために適切な成果指標と目標値が提案されているか。		1	
5 独自の企画提案 (評価配点: 10)				
	(1) 提案者による独自の企画提案が盛り込まれているか		2	
6 事業の実施経費 (評価配点: 5)				
	(1) 企画提案の内容を実施するための費用が内訳毎に明確に示され、かつ、妥当な金額となっているか		1	
(事務局による算出)				
7 加点措置 (評価配点: 10)				
	(1) 賃金水準の向上の取組に関する加点措置 (別紙参照)			
	(2) 女性の活躍推進の取組に関する加点措置 (別紙参照)			
合計				

(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)