

【資料 3】

若手人材育成フォローアップ事業業務委託 企画提案競技 審査基準

1 概要

企画提案書の審査は、「若手人材育成フォローアップ事業業務委託審査委員会」において行う。

2 審査方法

- (1) 審査員ごとに別添「企画提案競技評価票」を用い、評価を行う。
- (2) 評価は、各評価項目について次の評価基準により 5 段階で行い、各評価項目に応じた係数を乗じて評価点を算出する。ただし、評価項目「賃金水準の向上」及び「女性の活躍推進」に係る取組については上記評価方法によらず、別紙の評価基準どおりの評価点を与えるものとする。

評価基準

評価点	評価基準
5	優れている
4	やや優れている
3	普通
2	やや劣っている
1	劣っている

3 選定方法

- (1) 全ての審査員の書類審査終了後、事務局が評価票を回収し、これを合計して得点とする。
- (2) 審査員ごとに算出した得点を提案者ごとに集計し、提案者の総得点とする。
- (3) 合計点の最も高い者の個別審査項目に著しく低い点数がある場合や、過半数の審査員が最も高い点数を付与した評価した提案者と異なる場合など、検討を要すると判断される場合は、審査員の合議により決定する。
- (4) 最高得点者が複数存在する場合は、審査員の合議により決定する。
- (5) 参加者が 1 者のみの場合は、加点措置（賃金水準の向上及び女性の活躍推進）を除いた評価点の合計が標準点（得点率 50％、45 点）を上回り、かつ本委託業務を確実に執行できるかを評価した上で決定する。

令和８年度若手人材育成フォローアップ事業業務委託
企画提案競技評価票

分 類	評 価 内 容	評価点 ①	乗じる 係数②	配点 ①×②
共通項目（２５点）				
１ 基本方針	業務委託の趣旨を十分理解しているか。仕様書及び要領に沿った提案となっているか。	５	１	５
２ 事業の実施体制及び個人情報情報の管理	業務を遂行する上で十分な実施体制と評価できるか。また、業務上知り得た個人情報等について、適切な管理が行われる体制となっているか。	５	１	５
３ 実施スケジュール	実施時期や期間等は仕様書を踏まえているか。また、準備期間を考慮した現実的なものと評価できるか。	５	１	５
４ 事業経費の妥当性	経費の積算に当たり、全ての業務について過不足なく項目出しと数量計上をしているか。	５	１	５
５ 類似業務の受託実績	本業務を遂行し、目的を達成するために有益な知見や確実な過去の実績を有しているか。	５	１	５
個別項目（６５点）				
１ 研修プログラムの企画・構成	３つの内容（①メンタルマネジメント、②コミュニケーションスキル、③キャリアの再確認）を網羅し、相乗効果を図る一体的なプログラムとなっているか。	５	２	１０
	「①メンタルマネジメント」の研修プログラム内容は入社３年目特有の悩みや壁の言語化と共有、ストレスへの対処法（セルフマネジメント、レジリエンス）に対応できるか。	５	２	１０
	「②コミュニケーションスキル」の研修内容は、上司・先輩との円滑な関係構築の工夫、先輩力などを養えるものか。	５	２	１０
	「③キャリアの再確認」の研修内容は、自己の成長の振り返り、自分の仕事の価値・役割の再確認、目指す姿などを確認できる内容となっているか。	５	２	１０
２ 研修方法・運営の工夫	単なる講義にとどまらず、ワークショップやロールプレイングを取り入れ、グループワークや参加者同士の交流・対話が十分に確保された設計となっているか。	５	２	１０
３ 講師の資質・実績	講師のプロフィール、経験、専門性、実績等からみて、効果的な講義・指導が期待できるか。	５	１	５
４ その他提案（加算要素）	提案内容に提案者の独自性が盛り込まれているか。また、特別考慮できるような加算要素があるか。	５	２	１０
「賃金水準の向上」及び「女性の活躍推進」に係る取組（１０点）				
１ 賃金水準の向上	評価基準は別紙のとおり。	５	１	５
２ 女性の活躍推進	評価基準は別紙のとおり。	５	１	５
合 計				１００

**企画提案方式の審査における提案事業者の「賃金水準の向上」及び「女性の活躍推進」
に係る取組の評価基準（100点満点の場合）**

評価項目	設定区分例			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 「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表	1.50%以上		3	最大 5
		2.00%以上		4	
		3.00%以上		5	
				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 ※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			

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 「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。

※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。