

落札者決定基準 (女性活躍推進ハンズオン支援業務)

1 基本的な考え方

落札者の決定に当たっては、本市にとって最適な事業者を選定するため、予定価格の範囲内で有効な入札を行った者について、本落札者決定基準に基づき入札価格と提案内容を審査し、総合評価点が最も高い者を落札者とする。

なお、公平な審査を行うため、本市が設置する女性活躍推進ハンズオン支援業務に係る事業者選定委員会（以下「委員会」という。）にて審査を行う。

(1) 価格評価点

入札価格について、後に示す算出式に基づき、「価格評価点」を与える。

(2) 技術評価点

別記「評価表」に基づき提案内容を審査し、「技術評価点」を与える。

(3) 総合評価の方法及び落札者の決定方法

「価格評価点」及び「技術評価点」の合計点（＝総合評価点）が最も高い者を落札者とする。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{総合評価点} \\ \hline \text{(300 点満点)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{価格評価点} \\ \hline \text{(150 点満点)} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{技術評価点} \\ \hline \text{(150 点満点)} \\ \hline \end{array}$$

(4) 有効とする数字

「価格評価点」及び「技術評価点」の算出に当たっては、小数点以下1桁までを有効とし、小数点以下2桁目で四捨五入する。

(5) 総合評価点が最も高い者が複数ある場合の落札者の決定方法

ア 総合評価点が最も高い者それぞれの「価格評価点」「技術評価点」が異なる場合
技術評価点が高い者を落札者とする。

イ 総合評価点が最も高い者それぞれの「価格評価点」「技術評価点」が同じ場合
技術評価点のうち、評価項目「④及び⑥」における各委員の合計点が高い者を落札者とする。

ウ 以上アからイで落札者を決定できない場合

入札価格が低い者を落札者とする。入札価格も同じ場合は、別途日を定め、くじにより決定する。この場合、当該入札参加者は、くじを辞退することはできない。

2 価格評価点の算出方法

価格評価点は、入札価格に基づき、次により算出する。

$$\text{価格評価点} = 150 \text{ 点} \times (\text{最低入札価格} / \text{入札価格})$$

ただし、予定価格を上回る入札を行った者は、落札者としない（技術提案書等の審査は行わない）ものとする。

3 技術評価点の算出方法

入札参加者から提出された技術提案書等を審査し、別記「評価表」に基づき以下の手順により技術評価点を算出する。

(1) 評価点

ア. 技術提案書等の記載内容により、2. 履行実績について次のとおり評価点を付与する。

評価の目安	評価点
同業務の実績が 4 件以上	5
同業務の実績が 1 件以上 3 件以内	3
記述がない（評価できない）	0

イ. 技術提案書等の記載内容により、各評価項目について次のとおり評価点を付与する。

評価の目安	評価点
非常に優れている	5
優れている	4
標準である	3
やや劣っている	2
劣っている	1
記述がない（評価できない）	0

(2) 項目評価点

評価点に、評価項目の重要度に応じて設定したウェイトを乗じて、項目評価点とする。

(3) 技術評価点

項目評価点を合計したものを得点とし、委員会の各委員の得点を平均したものを技術評価点とする。

(4) 技術評価点における基準点

(3)の技術評価点が 75 点未満の場合は、失格とする。

4 失格事項

次のいずれかに該当する場合は失格とする。

- (1) 提出書類に不足又は不備がある場合（軽微な場合を除く。）
- (2) 提出書類に虚偽の記載があった場合
- (3) 著しく信義に反する行為があった場合
- (4) 契約を履行することが困難と認められる場合
- (5) 技術提案書等の記載内容が法令違反など著しく不適当な場合
- (6) 審査の公平性に影響を与える行為があった場合
- (7) 技術評価点が、上記 3 (4)における基準点を満たさない場合

別記 評価表

評価項目	評価事項	配点	ウェイト	評価点	項目評価点
①業務に対する考え方	・ 中小企業等における女性活躍推進や人材確保をめぐる情勢に関する認識が適切で、十分に理解できているか。	10 点	2	5. 非常に優れている 4. 優れている 3. 標準である 2. やや劣っている 1. 劣っている 0. 記述がない	
②履行実績	・ 令和 2 年 4 月 1 日以降の国又は地方自治体、外郭団体における「経営者、人事担当者、管理職等を対象とした女性活躍推進や働き方改革セミナー実施等に係る業務」に関する類似業務の実績を十分に有しているか。	5 点	1	5. 同業務の実績が 4 件以上 3. 同業務の実績が 1 件以上 3 件以内 0. 記述がない（評価できない）	
	・ 令和 2 年 4 月 1 日以降の国又は地方自治体、外郭団体における「中小企業等への就業環境改善若しくは採用・定着に係るコンサルティング又は中小企業等への就業環境改善若しくは採用・定着に係る専門家派遣業務」に関する類似業務の実績を十分に有しているか。	5 点	1		
③業務実施体制	・ 業務を着実かつ効果的に遂行することができる十分な実施体制並びに責任者及び従事者の確保体制が整えられているか。（想定するコーディネーター及び専門家等有する資格若しくは技能又はコンサルティング実績等）	10 点	2	5. 非常に優れている 4. 優れている	
④参加者の募集について	・ 仕様書 5（1）、5（2）、5（3）の各対象者への周知方法や参加を促すための手法、人的ネットワークは、具体的かつ実現可能であり、募集定員を集客する効果を期待できるか。	40 点	8	3. 標準である 2. やや劣っている 1. 劣っている	
⑤経営者等を対象としたセミナーについて	・ 企業が女性の採用や仕事と家庭の両立支援をはじめとした女性活躍を進めることは、利点及び社会的意義があることが十分に伝わるような開催内容や講師案となっているか。	15 点	3	0. 記述がない	

	・セミナーは、仕様書 5（2）のコーディネーター、専門家等派遣への応募につながるような内容となっているか。				
⑥企業等へのコーディネーター、専門家等派遣について	・業務の進め方や仕様書 5（2）の専門家等派遣に関するスケジュールが適切に計画され、円滑に進められることが期待でき、かつ、現実的であるか。 ・中小企業の女性の採用や人材定着に関する課題について、就業環境や採用情報の発信内容等を分析し、課題解決に結び付く手法を理解できているか。また、各支援企業の課題に対応した解決に資する提案を行うことが期待できるか。	50 点	10	5. 非常に優れている 4. 優れている 3. 標準である 2. やや劣っている 1. 劣っている 0. 記述がない	
⑦事例発表会について	・企業が女性の採用や仕事と家庭の両立支援をはじめとした女性活躍を進めることが、利点及び社会的意義があることが十分に伝わるような内容となっているか。 ・対象者が、柔軟な働き方が可能な勤務・休暇制度の導入や人材定着に資する取組等を実行に移したいと思うことができるよう、効果的な工夫がされているか。	15 点	3		
		150 点 (満点)			点 (得点)