

提案書評価基準

1 基本的な評価事項

表 1 の評価項目及び配点のもと、評価を行う。

評点が同点の場合は、評価事項のうち、業務実施方針の合計点数で再評価を行い、受託候補を特定する。なお業務実施方針についても同点の場合には、評価委員会で協議の上、多数決で最上位を決定する。評価委員会採決が同数となった場合は、委員長が決定する。

表 1 基本的評価事項

評価項目 ()配点	評価の着目点		配点	評価	評価点
業務実施能力 (15点)	(1)会社	過去 5 年間の類似業務の実績	5		
	(2)統括責任者	過去 5 年間の類似業務の実績	5		
	(3)担当者	過去 5 年間の類似業務の実績	5		
業務実施方針 (66点)	(1)業務に対する考え方の妥当性	本業務の趣旨及び目的を十分理解し、関連する計画等との整合が図れている	20		
	(2)業務実施手法の妥当性	デジタルサービスの新規導入のための各検討項目における手法の具体性、確実性があるか	20		
	(3)業務実施工程（スケジュール）の妥当性	契約期間内に業務説明資料の内容を満たす工程となっているか	10		
	(4)業務実施体制の妥当性	業務実施に必要な実施体制を整え、業務遂行能力が高い体制となっているか	10		
	(5)ワークライフバランスに対する取組等	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	1		
		女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定	1		
		次世代育成支援対策推進法による認定の取得（くるみんマーク）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定の取得、又は、よこはまグッドバランス賞の認定の取得	1		
		青少年の雇用の促進等に関する法律に基づくユースエール認定の取得	1		
		障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 2.5%の達成	1		
		健康経営銘柄、健康経営優良法人（大規模法人・中小規模法人）の取得、又は、横浜健康経営認証の AAA クラス若しくは AA クラスの認証	1		

ヒアリング (20点)	(1)取組意欲	10		
	(2)理解度・専門技術力	10		
参考見積り技術 提案内容との関 係 (5点)	参考見積りに対する技術提案内容の高度さ	5		
評点の合計（106点満点）				

2 評価方法

- (1)各評価項目の評価の視点は表2のとおりとする。
- (2)業務実施能力については、A、B、Cの3段階評価を行う。
- (3)業務実施方針のうち(1)から(4)及びヒアリングについては、A、A'、B、B'、Cの5段階評価を行う。
- (4)業務実施方針のうち(5)については、A、Bの2段階評価を行う。
- (5)参考見積り技術提案内容との関係については、A、B、Cの3段階評価を行う。
- (6)評価点について、次のように配点を行う。
配点に $A = 5/5$ 、 $A' = 4/5$ 、 $B = 3/5$ 、 $B' = 2/5$ 、 $C = 0/5$ を乗じて算出する。

例えば、表1において配点10点の項目の場合

評価がAであれば評価点は $10 \times 5/5 = 10$ 点

評価がA'であれば評価点は $10 \times 4/5 = 8$ 点

評価がBであれば評価点は $10 \times 3/5 = 6$ 点

評価がB'であれば評価点は $10 \times 2/5 = 4$ 点

評価がCであれば評価点は $10 \times 0/5 = 0$ 点

- (7) C評価のあるものは原則として選定しない。
- (8)提案者が1者のみの場合は、当該提案者の提案が最低制限基準（評価の合計得点の6割）以上であることを条件に、委員長は出席した評価委員全員の合意をもって当該提案者を1位の者として決定します。
- (9)類似業務の範囲
国又は地方自治体の所管する施設へのデジタル技術を活用したサービス導入に係るコンサルティング業務

表2 評価の視点

評価項目	評価の着目点		評価				
			A	A'	B	B'	C
業務実施能力	(1)会社	過去5年間の類似業務の実績	類似の履行実績があり、かつ中核市以上の規模の地方自治体の履行実績がある		類似の履行実績がある		類似の履行実績がない
	(2)統括責任者	過去5年間の類似業務の実績	本業務に関連する業務経験を有する人員に、社内の統括責任者が配置されている		本業務に関連する業務経験を有する人員に、社外の統括責任者を配置している		本業務に関連する業務経験を有する人員が、統括責任者に配置されていない

	(3)担当者	過去5年間の類似業務の実績	本業務に関連する業務経験を有する人員が担当者に2名以上配置されている		本業務に関連する業務経験を有する人員が担当者に1名配置されている		本業務に関連する業務経験を有する人員が担当者に配置されていない
業務実施方針	(1)業務に対する考え方の妥当性 ・本業務の趣旨及び目的を十分理解し、関連する計画等との整合が図れているか ・先進的な図書館サービスに知見があり、それを踏まえているか ・図書館行政全般に理解があり、それを踏まえているか		的確に理解している	理解している	どちらともいえない	あまり把握していない	把握していない
	(2)業務実施手法の妥当性 ・業務を遂行するための手法の具体性、確実性があるか ・ワークショップにおいて職員の意見を生かすための手法に工夫がされているか ・実証実験にあたってのプロトタイプの作成等に具体性があるか		具体的な手法に基づいた実効性のある提案である	実効性のある提案である	どちらともいえない	あまり実効性のある提案ではない	具体性がなく実効性のある提案ではない
	(3)業務実施工程の妥当性 ・契約期間内に業務説明資料の内容を満たす工程となっているか		計画性がり、工程が見通せる内容である	計画性がある内容である	どちらともいえない	あまり計画性がある内容ではない	計画性がなく、見通しに乏しい内容である
	(4)業務実施体制の妥当性 ・業務実施に必要な実施体制を整え、業務遂行能力が高い体制となっているか		提案内容に対して、十分な体制が配置され、業務遂行能力が高いと感じられる	提案内容に対して、必要な体制が配置されている	どちらともいえない	提案内容に対して十分な体制が配置されていない	提案内容に対して体制が不十分である
	(5)ワークライフバランスに対する取組等	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	策定し、労働局に届出ている（従業員101人未満の場合のみ加算）		策定していない、又は策定しているが従業員101人以上		

		女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定	策定し、労働局に届出ている（従業員 101 人未満の場合のみ加算）		策定していない、又は策定しているが従業員 101 人以上		
		次世代育成支援対策推進法による認定の取得（くるみんマーク）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定の取得、又は、よこはまグッドバランス賞の認定の取得	取得している、又は認定されている		取得していない、又は認定されていない		
		青少年の雇用の促進等に関する法律に基づくユースエール認定の取得	認定されている		認定されていない		
		障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 2.5%の達成	達成している（従業員 40.0 人以上）、又は障害者を 1 人以上雇用している（従業員 40.0 人未満）		達成していない（従業員 40.0 人以上）、又は障害者を 1 人以上雇用していない（従業員 40.0 人未満）		
		健康経営銘柄、健康経営優良法人（大規模法人・中小規模法人）の取得、又は、横浜健康経営認証の AAA クラス若しくは AA クラスの認証	認定若しくは認証を受けている		認定若しくは認証を受けていない		
ヒアリング	(1) 取組意欲		強い意欲が認められる	意欲が認められる	どちらともいえない	あまり意欲が認められない	意欲が認められない
	(2) 理解度・専門技術力		特に優れている	優れている	どちらともいえない	あまり妥当ではない	妥当ではない

参 考 見 積 り 技 術 提 案 内 容 と 関 係	参 考 見 積 り に 対 す る 技 術 提 案 内 容 の 高 度 さ	参 考 見 積 に 対 し 高 度 な 技 術 提 案 を 行 っ て い る		ど ち ら と も い え な い		技 術 提 案 内 容 に 対 し 参 考 見 積 が 高 ず ぎ る
--	---	--	--	---	--	--