

1-1 評価事項（第1次評価）

評価項目	評価の着目点	配点	評価	評価の換算式	評価点
研修目的に対する合致度	（ア 保育内容編） 受講者が保育所保育指針等の内容を踏まえ、居宅訪問型保育ならではの役割・責任、課題を認識し、児童への関わり方を理解する有効な内容となっている。 また、障害児や配慮が必要な児童への関わり方等について言及がされている。	10 点		10 × / 5	
	（イ 人権知識編・職業倫理編） 受講者が保育所保育指針等の内容を踏まえ、児童や保護者に対する人権知識、職業倫理の必要性や基礎的考え方を理解する有効な企画内容となっている。	10 点		10 × / 5	
	（ウ リスクマネジメント編） 居宅訪問型保育で起こりうるリスクについて、受講者が知識を身に付け、事故防止につながる内容となっている。	10 点		10 × / 5	
	（エ 救急救命編） 救急救命・危機管理などについて具体的に求められるスキルを身に付け、保育現場での実践につながる内容となっている。	10 点		10 × / 5	
研修の手法（専門性）	受講者を惹きつける企画内容（グループワーク・ペアワーク等含む）となっている	15 点		15 × / 5	
	企画内容に対して、時間配分が適切である	10 点		10 × / 5	
	保育の現場に即した、専門的な手法や技法を的確に盛り込んだ企画内容となっている	10 点		10 × / 5	
講師の経歴	講師として十分な経験を有している	15 点		15 × / 5	
実施体制	本市との連絡体制が明確であり、スムーズな打合せができる	10点		10 × / 5	
小計		100 点			

評価項目(加算項目)					
企業としての取組に関する視点	評価の着目点	配点	評価	評価の換算式	評価点
ワークライフバランスに関する取組	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をし、労働局に届け出ている。(従業員 101 人未満の場合のみ加算)	左記の計画について届出をだしている、または、左記の認定のいずれか1つ以上を取得していれば1点		いずれかの着目点で一つAがあれば1点	
	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 行動計画の策定をし、労働局に届け出ている。(従業員 101 人未満のみ加算)				
	次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク、プラチナくるみんマーク)の取得をしている				
	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(えるぼし)の取得をしている				
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール)の取得をしている				
	よこはまグッドバランス賞の認定の取得をしている				
障害者雇用に関する取組	障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 2.5%を達成している(従業員 40.0 人以上)、又は、障害者を1名以上雇用している(従業員 40.0 人未満)	1点		Aであれば1点	
健康経営に関する取組	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クラスの認証を受けている	1点		Aであれば1点	
小計		3点			
合計		103点			

1-2 評価事項（第2次評価）

評価項目	評価の着目点	配点	評価	評価の換算式	評価点
研修目的に対する合致度	（ア 保育内容編） 受講者が保育所保育指針等の内容を踏まえ、居宅訪問型保育ならではの役割・責任、課題を認識し、児童への関わり方を理解する有効な内容となっている。 また、障害児や配慮が必要な児童への関わり方等について言及がされている。	10 点		10 × / 5	
	（イ 人権知識編・職業倫理編） 受講者が保育所保育指針等の内容を踏まえ、児童や保護者に対する人権知識、職業倫理の必要性や基礎的考え方を理解する有効な企画内容となっている。	10 点		10 × / 5	
	（ウ リスクマネジメント編） 居宅訪問型保育で起こりうるリスクについて、受講者が知識を身に付け、事故防止につながる内容となっている。	10 点		10 × / 5	
	（エ 救急救命編） 救急救命・危機管理などについて具体的に求められるスキルを身に付け、保育現場での実践につながる内容となっている。	10 点		10 × / 5	
研修の手法（専門性）	受講者を惹きつける企画内容（グループワーク・ペアワーク等含む）となっている	15 点		15 × / 5	
	企画内容に対して、時間配分が適切である	10 点		10 × / 5	
	保育の現場に即した、専門的な手法や技法を的確に盛り込んだ企画内容となっている	10 点		10 × / 5	
講師の経歴	講師として十分な経験を有している	20 点		20 × / 5	
実施体制	本市との連絡体制が明確であり、スムーズな打合せができる	5点		5 × / 5	
小計		100 点			

評価項目(加算項目)					
企業としての取組に関する視点	評価の着目点	配点	評価	評価の換算式	評価点
ワークライフバランスに関する取組	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をし、労働局に届け出ている。(従業員 101 人未満の場合のみ加算)	左記の計画について届出をだしている、または、左記の認定のいずれか1つ以上を取得していれば1点		いずれかの着目点で一つAがあれば1点	
	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 行動計画の策定をし、労働局に届け出ている。(従業員 301 人未満のみ加算)				
	次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク、プラチナくるみんマーク)の取得をしている				
	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(えるぼし)の取得をしている				
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール)の取得をしている				
	よこはまグッドバランス賞の認定の取得をしている				
障害者雇用に関する取組	障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 2.5%を達成している(従業員 40.0 人以上)、又は、障害者を1名以上雇用している(従業員 40.0 人未満)	1点		Aであれば1点	
健康経営に関する取組	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クラスの認証を受けている	1点		Aであれば1点	
小計		3点			
合計		103点			

2 評価の方法

- (1) 各評価項目についてA,B,C,D,Eの5段階評価とする。
 - (2) 加算項目については2段階評価とする。
 - (3) 原則として提案書の記述内容及びヒアリングの内容により評価をします。
 - (4) 本市で想定している一般的な水準の提案を3とします。
 - (5) 評価点の合計が49点以下の者（最低基準は50点）は失格とします。
 - (6) E評価があった場合は失格とします。
 - (7) 評価委員会は、委員の5分の4の出席をもって成立します。
- ただし、書類審査については、評価結果の書類の提出をもって出席とみなします。

評価項目	評価の着目点	A…5点	B…4点	C…3点	D…2点	E…0点
研修目的に対する合致度	(ア 保育内容編) 受講者が保育所保育指針等の内容を踏まえ、居宅訪問型保育ならではの役割・責任、課題を認識し、児童への関わり方を理解する有効な内容となっている。 また、障害児や配慮が必要な児童への関わり方等について言及がされている。	居宅訪問型ならではの保育を理解するのに十分に有効な企画となっている。	有効な企画となっている。	ふつう	あまり有効な企画ではない。	保育所保育指針などを理解しておらず当該業務に有効性が認められない。
	(イ 人権知識編・職業倫理編) 受講者が保育所保育指針等の内容を踏まえ、児童や保護者に対する人権知識、職業倫理の必要性や基礎的考え方を理解する有効な企画内容となっている。	十分に有効な企画となっている。	有効な企画となっている。	ふつう	あまり有効な企画ではない。	保育所保育指針などを理解しておらず当該業務に有効性が認められない。
	(ウ リスクマネジメント編) 居宅訪問型保育で起こりうるリスクについて、受講者が知識を身に付け、事故防止につながる内容となっている。	事故防止に十分つながる内容となっている。	有効な企画となっている。	ふつう	あまり事故防止につながる内容ではない。	事故防止につながる内容ではない。
	(エ 救急救命編) 救急救命・危機管理などについて具体的に求められるスキルを身に付け、保育現場での実践につながる内容となっている。	十分に実践につながる有効な企画となっている。	有効な企画となっている。	ふつう	あまり有効な企画ではない。	実践が困難な内容であり、不適切である。
研修の手法(専門性)	受講者を惹きつける企画内容(グループワーク・ペアワーク等含む)となっている	グループワークなども取り入れており十分な内容となっている。	グループワークなども取り入れた内容になっている。	ふつう	あまり惹きつける内容ではない。	惹きつける内容ではない。
	企画内容に対して、時間配分が適切である	非常に優れている。	優れている。	ふつう	横浜市と要調整	時間配分が不適切で、横浜市との調整も行わない。
	保育の現場に即した、専門的な手法や技法を的確に盛り込んだ企画内容となっている	保育の現場でも利用できる具体的な手法も多く取り入れられ適切である。	具体的な手法について取り入れられている。	ふつう	具体的な手法についてさほど取り入れられていない。	保育の現場でも活用できそうな手法は取り入れられていない。
講師の経歴	講師として十分な経験を有している	十分な実績がある。	まあある。	ふつう	さほどない。	実績がない。
実施体制	本市との連絡体制が明確であり、スムーズな打合せができる	連絡体制が明確でスムーズな打ち合わせが可能。	まあ可能。	ふつう	やや困難。	十分な連絡体制が取れていない。

評価項目（加算項目）			
企業としての取組に関する視点	評価の着目点	A…1点	B…0点
ワークライフバランスに関する取組	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をし、労働局に届け出ている。（従業員 101 人未満の場合のみ加算）	策定し、労働局に届でている（従業員101人未満の場合のみ加算）	作成していない、又は策定している従業員が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 行動計画の策定をし、労働局に届け出ている。（従業員 301 人未満のみ加算）	策定し、労働局に届でている（従業員301人未満の場合のみ加算）	策定していない、又は策定している従業員が301人以上
	次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク、プラチナくるみんマーク）の取得をしている	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。
	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（える ぼし）の取得をしている	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。
	若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール）の取得をしている	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。
	よこはまグッドバランス賞の認定の取得をしている	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。
障害者雇用に関する取組	障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 2.5%を達成している（従業員 40.0 人以上）、又は、障害者を1名以上雇用している（従業員 40.0 人未満）	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（40.0人未満）
健康経営に関する取組	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クラスの認証を受けている	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。