

審査要領

「高等学校教育の特色化・魅力化の取組及び指導実践事例の収集に関する事業」における事業者の審査、評価及び選定を行うため審査委員会を置く。審査委員は下記について遵守しなければならない。

記

(秘密の保持)

第1 審査委員は、本審査で知り得た情報を口外してはならない。ただし、公表されている内容はその限りではない。

(利害関係者の審査)

第2 審査委員は、競争参加者の中に次のいずれかに該当する者がいたときは、すみやかに文部科学省初等中等教育局参事官（高等学校担当）付に申し出なければならない。

- ① 競争参加者の技術提案書の中に、何らかの形で審査委員自身が参画する内容の記載があった場合
 - ② 審査委員が所属している法人等から申請があった場合
 - ③ 審査委員自身が、過去5年以内に競争参加者から寄附を受けている場合
 - ④ 審査委員自身が、過去5年以内に競争参加者と共同研究又は共同で事業を行い且つそのための資金を審査委員自身が受けている場合
 - ⑤ 審査委員自身と競争参加者との間に、過去5年以内に取引があり且つ競争参加者からその対価を審査委員自身が受け取っている場合
 - ⑥ 審査委員自身が、競争参加者の発行した株式または新株予約権を保有している場合。
 - ⑦ その他、競争参加者（競争参加者が法人の場合はその役員、その他技術提案書の中の研究代表者又は共同参画者等を含む）との間に深い利害関係があり、当該競争参加者の審査を行った場合に社会通念上の疑義を抱かれるおそれがある場合
- 2 前項の1号から6号に該当する場合、当該審査委員はその関係性を有する競争参加者の審査を行ってはならない。また、7号に該当する場合、文部科学省は審査委員会に当該審査委員の審査の可否についての決定を求めなければならない。ただし、当該審査委員自ら当該競争参加者の審査を辞退した場合はその限りではない。
- 3 審査委員会は、前項の要請を受けた場合はただちに審査委員の中から委員長を選任し、当該審査委員の審査の可否について決定しなければならない。また、審査委員会は、前項の要請を拒否することもできる。
- 4 審査委員は、前項により審査委員会が審査を行ってはならないことを決定した場合又は要請を拒否した場合はその関係性を有する競争参加者の審査を行ってはならない。

(不公正な働きかけ)

第3 審査委員は、当該審査について不公正な働きかけがあった場合は、すみやかに文部科学省初等中等教育局参事官（高等学校担当）付に報告しなければならない。

2 文部科学省は前項の報告を受けた場合は適切に対処しなければならない。

総合評価基準

本資料は、文部科学省初等中等教育局が調達する「高等学校教育の特色化・魅力化の取組及び指導実践事例の収集に関する事業」に係る入札の評価に関する基準について規定したものである。

1 入札価格の評価方法

入札価格の評価については、次のとおりとする。

入札価格の得点は、入札価格を予定価格で除して得た値を1から減じて得た値に入札価格に対する得点配分を乗じて得た値とする。

$$\boxed{\text{入札価格点} = \text{価格点の配分} \times (1 - \text{入札価格} \div \text{予定価格})}$$

2 技術等の評価方法

入札に係る技術等の評価は、本委託事業を審査するための審査委員会を設置し、別冊の仕様書、別紙1の評価項目及び得点配分基準及び別紙2の加点付与基準（以下「評価基準」という。）に基づき以下のとおり評価を行う。

なお、仕様書及び評価基準に記載されていない技術等は評価の対象としない。

また、仕様書及び評価基準に記載されている技術等であっても、入札に係る技術等が文部科学省としての必要度・重要度に照らして、必要な範囲を超え、評価する意味のないものは評価の対象としないことがある。

- (1) 評価基準に記載する必須の評価項目に係る技術等については、仕様書に記載する必須の要求要件を満たしているか否かを判定し、これを満たしているものには評価基準に基づき基礎点を与え、更に、これを超える部分については、評価に応じ評価基準に示す加点の点数の範囲内で得点を与える。
- (2) 仕様書に記載する技術等の要求要件（以下「技術的要件」という。）を満たしているか否かの判定及び評価基準に基づき付与する得点の判定は、審査委員会において、提出された総合評価に関する書類その他入札説明書で求める提出資料の内容を審査して行う。

3 得点配分

区分	価格点	技術点	合計
配点	50	100	150

4 総合評価の方法

- (1) 入札価格及び技術等の総合評価は、次の各要件に該当する入札者のうち、1の入札価格の評価方法により得られた入札価格の得点に2の技術等の評価方法により得られた当該入札者の申込みに係る技術等の各評価項目の得点の合計を加えて得た数値をもって行い、当該数値の最も高い者を落札者とする。
 - ① 予定価格の制限の範囲内の入札価格を提示した競争加入者であること。
 - ② 入札に係る技術等が仕様書で規定する技術的要件のうち必須とした要求要件を全て満たしている技術等を提案した入札者であること。
- (2) 上記数値の最も高い者が2人以上であるときは、当該者にくじを引かせて落札者を決定する。この場合において、当該入札者のうち出席しない者又はくじを引かないものがあるときは、入札執行事務に関係のない職員に、これに代わってくじを引かせ落札者を決定する。

**「高等学校教育の特色化・魅力化の取組及び指導実践事例の収集に関する事業」
評価項目及び得点配分基準**

*: 必須の項目 ●: 価格と同等に評価できない項目

分類	評価項目及び評価基準		基礎点	加点
	1 事業の実施体制【45点】		25	20
●	1-1 事業内容の妥当性、独創性	* 1-1-1) 仕様書記載の事業内容について全て提案されていること。 [仕様書に示した内容以外の独自の提案があればその内容に応じて加点する。]	15	10
●	1-2 実施方法の妥当性、独創性	* 1-2-1) 事業の実施方法が明確に示されており、妥当であること。 [事業の実施方法に事業成果を高めるための工夫があればその内容に応じて加点する]	5	5
●	1-3 作業計画の妥当性・効率性	* 1-3-1) 作業の日程・手順等に無理がなく目的に沿った実現性があること。 [作業の日程・手順等が効率的であれば加点する。]	5	5
	2 組織の経験・能力【27点】		12	15
	2-1 組織の事業実施能力	* 2-1-1) 事業を遂行する人員が確保されており、その体制に効率性・妥当性が認められること。	6	-
		2-1-2) 幅広い知見・人的ネットワーク・優れた情報収集能力を有しており、速やかかつ確な事業の遂行が可能と認められる場合は加点する。	-	5
		* 2-1-3) 事業を実施する上で適切な財務基盤、経理能力を有していること。	6	-
	2-2 事業実施に当たってのバックアップ体制	2-2-1) 円滑な事業遂行のための人員補助体制が組まれていけば加点する。	-	5
	2-3 組織の類似事業の経験	2-3-1) 過去に教育分野に関するコンテンツ(サイト・記事・動画等)制作等の類似の事業を実施した実績があればその実績内容に応じて加点する。	-	5
	3 業務従事予定者の経験・能力【18点】		8	10
	3-1 業務従事予定者の事業内容に関する専門知識・適格性	* 3-1-1) 事業実施に必要な幅広い知識・知見を有していること。	8	-
		3-1-2) 事業内容に関する人的ネットワークを有しており、速やかかつ確な事業の遂行が可能と認められる場合は加点する。	-	5
	3-2 業務従事予定者の類似調査業務の経験	3-2-1) 過去に教育分野に関するコンテンツ(サイト・記事・動画等)制作等の類似の事業を実施した実績があればその実績内容に応じて加点する。	-	5
	4 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標【5点】		0	5
	4-1 ワーク・ライフ・バランス等の取組	以下のいずれかの認定等を有していれば加点する。 [ワーク・ライフ・バランス等の取組に関する認定内容等により加点する。] 4-1-1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定(えるほし認定企業・プラチナえるほし認定企業)を受けていること。又は、一般事業主行動計画策定済(常時雇用する労働者の数が100人以下のものに限る) 4-1-2) 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定(くるみん認定企業・トライくるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)を受けていること。 4-1-3) 青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく認定を受けていること。 ※内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国人については、相当する各認定等に準じて加点する。	-	5
	5 賃上げを実施する企業に関する指標【5点】		0	5
	5-1 賃上げの表明	以下のいずれかを表明していれば加点する。(いずれかを応募者が選択するものとする) 5-1-1) 令和4年4月以降に開始する入札者の事業年度において、対前年度比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額」を大企業においては3%以上、中小企業等においては1.5%以上増加させる旨を従業員に表明していること。 5-1-2) 令和4年以降の暦年において、対前年比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額」を大企業においては3%以上、中小企業等においては1.5%以上増加させる旨を従業員に表明していること。 ※1 中小企業等においては、「給与総額」とする。 ※2 大企業の定義は、法人税法(昭和40年法律第34号)第66条第2項、第3項及び第6項に基づくものとする。	-	5
	合 計【100点】		45	55

**「高等学校教育の特色化・魅力化の取組及び指導実践事例の収集に関する事業」
加点付与基準**

加点評価項目	評価区分		
	大変優れている	優れている	やや優れている
1 事業の実施体制			
* 1-1-1) 仕様書記載の事業内容について全て提案されていること。 〔仕様書に示した内容以外の独自の提案がされていればその内容に応じて加点する。〕	10	6	2
* 1-2-1) 事業の実施方法が明確に示されており、妥当であること。 〔事業の実施方法に事業成果を高めるための工夫があればその内容に応じて加点する〕	5	3	1
* 1-3-1) 作業の日程・手順等に無理がなく目的に沿った実現性があること。 〔作業の日程・手順等が効率的であれば加点する。〕	5	3	1
2 組織の経験・能力			
2-1-2) 幅広い知見・人的ネットワーク・優れた情報収集能力を有しており、速やかかつ確かな事業の遂行が可能と認められる場合は加点する。	5	3	1
2-2-1) 円滑な事業遂行のための人員補助体制が組まれていれば加点する。	5	3	1
* 2-3-1) 過去に教育分野に関するコンテンツ(サイト・記事・動画等)制作等の類似の事業を実施した実績があればその実績内容に応じて加点する。	5	3	1
3 業務従事予定者の経験・能力			
3-1-2) 事業内容に関する人的ネットワークを有しており、速やかかつ確かな事業の遂行が可能と認められる場合は加点する。	5	3	1
* 3-2-1) 過去に教育分野に関するコンテンツ(サイト・記事・動画等)制作等の類似の事業を実施した実績があればその実績内容に応じて加点する。	5	3	1
4 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標 ※複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行うものとする。(最高5点)			
4-1-1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定(えるぼし認定企業・ブラチナえるぼし認定企業)を受けていること。 又は、一般事業主行動計画策定済(常時雇用する労働者の数が100人以下のもの)に限る			
・ 認定段階1(労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。)		2	
・ 認定段階2(労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。)		3	
・ 認定段階3		4	
・ ブラチナえるぼし認定企業		5	
・ 行動計画策定済(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が100人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)		1	
4-1-2) 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定(くるみん認定企業・トライくるみん認定企業・ブラチナくるみん認定企業)を受けていること。			
・ くるみん認定①(平成29年3月31日までの基準)(次世代法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号。以下「平成29年改正省令」という。))による改正前の次世代法施行規則第4条又は平成29年改正省令附則第2条第3項の規定に基づく認定)		2	
・ トライくるみん認定=2点		3	
・ くるみん認定②(平成29年4月1日～令和4年3月31日までの基準)(次世代法施行規則の一部を改正する省令(令和3年厚生労働省令第185号。以下「令和3年改正省令」という。))による改正前の次世代法施行規則第4条又は令和3年改正省令附則第2条第2項の規定に基づく認定(ただし、①の認定を除く。))		3	
・ くるみん認定③(令和4年4月1日以降の基準)(令和3年改正省令による改正後の次世代法施行規則第4条第1項第1号及び第2号の規定に基づく認定)		3	
・ ブラチナくるみん認定=5点		5	
4-1-3) 青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく認定を受けていること。			
・ ユースフル認定 ※内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国法人については、相当する各認定等に準じて加点する。		4	
5 質上げを実施する企業に関する指標 ※いずれかに該当することにより加点を行うものとする。(最高5点)			
5-1-1) 令和4年4月以降に開始する入札者の事業年度において、対前年度比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額」を大企業においては3%以上、中小企業等においては1.5%以上増加させる旨を従業員に表明していること。		5	
5-1-2) 令和4年以降の暦年において、対前年比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額」を大企業においては3%以上、中小企業等においては1.5%以上増加させる旨を従業員に表明していること。		5	