

## 令和4年度Sport in Life推進プロジェクト「競技スポーツの普及・振興に関する調査研究」に係る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
	<b>1 調査業務の実施方針 [40点]</b>	<b>25</b>	<b>15</b>
	1-1 調査内容の妥当性、独創性	10	5
●	* 1-1-1 仕様書記載の調査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。〕	5	5
	* 1-1-2 偏った調査内容となっていないこと。	5	
	1-2 調査方法の妥当性、独創性	10	5
●	* 1-2-1 調査・分析方法が妥当であること。 〔分析方法に事業成果を高めるための工夫があれば加点する。〕	5	5
	* 1-2-2 調査内容・調査手法が明確であること。	5	
	1-3 作業計画の妥当性、実現性	5	5
●	* 1-3-1 調査、打合せ、作業等の日程・手順などが具体的にっており、かつ無理がなく目的に沿った実現性があること。〔具体性、実現性があれば加点する。〕	5	5
	<b>2 組織の経験・能力 [30点]</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
	2-1 組織の類似調査業務の経験	5	0
	* 2-1-1 過去に類似の調査を実施した実績があること。	5	0
	2-2 組織の調査実施能力	10	5
	* 2-2-1 事業を遂行する人員・設備が確保されていること。	5	
	2-2-2 本事業に関わる幅広い知見及び人的ネットワーク、優れた情報収集能力を有していれば望ましい。		5
	* 2-2-3 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。	5	
	2-3 調査業務に当たってのバックアップ体制	0	10
	2-3-1 円滑な事業遂行のための人員補助体制が組まれていければ望ましい。		5
	2-3-2 プライバシーマーク、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）又はこれらと同等の認定等を取 得・保有等していれば望ましい。		5
	<b>3 業務従事予定者の経験・能力 [20点]</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
	3-1 業務従事予定者の類似調査業務の経験	5	5
●	* 3-1-1 業務従事予定者が過去に類似の調査を実施した実績があること。〔類似調査の実績内容により 加点する。〕	5	5
	3-2 業務従事予定者の調査内容に関する専門知識・適格性	5	5
	* 3-2-1 調査内容に関する幅広い知識・知見を有していること。	5	
	3-2-2 調査内容に関する幅広い人的ネットワーク、優れた情報収集能力を有していれば望ましい。		5
	<b>4 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標 [5点]</b>		<b>5</b>
	4-1 ワーク・ライフ・バランス等の取組	0	5
	4-1-1 以下のいずれかの認定等があれば望ましい。 〔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。〕		5
	○ 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・プ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）		
	○ 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。		
	○ 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。		
	○ スポーツ庁「Sport in Life プロジェクト」によるスポーツエルカンパニーの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法人については、相当する各認定等に準じて加点する。		
	<b>5 賃上げを実施する企業に関する指標 [5点]</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
	5-1 賃上げの表明	0	5
	以下のいずれかを表明していること。（いずれかを応募者が選択するものとする）		5
	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（※1）」を大企業においては3%以上、中小企業（※2）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4月以降の暦年において、対前年度比で「給与等受給者一人当たりの平均受給額（※1）」を大企業においては3%以上、中小企業（※2）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 中小企業とは、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項に規定される、資本金等の額等が1億円以下であるもの又は資本等を有しない普通法人等をいう。		
	<b>合 計 [100点]</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

※ 価格点：技術点＝50点：100点

※ 小数点以下の得点が発生した場合は、四捨五入を行わずに合計点数を算出する。

## 令和4年度Sport in Life推進プロジェクト「競技スポーツの普及・振興に関する調査研究」に係る加点付与基準

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
<b>1 調査業務の実施方針</b>			
* 1-1-1 仕様書に示した内容以外の独自の提案について	5	3	1
* 1-2-1 分析方法に事業成果を高めるための工夫について	5	3	1
* 1-3-1 調査、打合せ、作業等の日程・手順などの具体性、実現性について	5	3	1
<b>2 組織の経験・能力</b>			
2-2-2 本事業に関わる幅広い知見及び人的ネットワーク、優れた情報収集能力を有していれば望ましい。	5	3	1
2-3-1 円滑な事業遂行のための人員補助体制が組み立てられていれば望ましい。	5	3	1
2-3-2 プライバシーマーク、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）又はこれらと同等の認定等を取得・保有等していれば望ましい。	5	（1つ以上あれば5点）	
<b>3 業務従事予定者の経験・能力</b>			
3-1-1 類似調査の実績があれば望ましい。	5	（1つ以上あれば5点）	
3-2-2 調査内容に関する幅広い人的ネットワーク、優れた情報収集能力を有していれば望ましい。	5	3	1
<b>4 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標</b>	※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。		
4-1-1 ワーク・ライフ・バランス等の取組に関する認定内容等について			
○ 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）等			
・ 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		
○ 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）			
・ 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	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		
○ 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			
・ ユースフル認定	4		
○ スポーツ庁「Sport in Life プロジェクト」に基づくスポーツエールカンパニーの認定（Bronze、Bronze+、Silver、Silver+、Gold、Gold+）			
・ スポーツエールカンパニー認定	2		
・ Bronze（ブロンズ）認定	3		
・ Bronze+（ブロンズプラス）認定	5		
※ 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。			
<b>5 賃上げを実施する企業に関する指標</b>	※5-1-1と5-1-2のいずれかを加点するものとする。		
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		
5-1-2 令和4年4月以降の暦年において、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		