

令和7年度「令和7年度パラスポーツ推進プロジェクト（障害のある方へのスポーツ指導等研修会の事例集作成事業）」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
	1 業務内容に関する評価 [50点]	24	26
●	1-1 事業の目的及び趣旨との整合性 * 1-1-1 事業目的及び趣旨との整合性がとれていること。 * 1-1-2 事業趣旨と事業対象が的確に捉えられており、仕様書に記載の内容について全て提案されていること。	7 4 3	
	1-2 事業実施方法の妥当性・独創性 * 1-2-1 事業の実施方法が妥当で具体的かつ明確であること。〔その手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。〕 * 1-2-2 事業の実施方法や手順が明確であること。	7 4 3	15 15
●	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。 〔それぞれの日程・手順等が効率的であれば加点する。〕	10 10	11 11
	2 組織の経験・能力 [27点]	8	19
	2-1 組織の類似業務の経験 2-1-1 過去に類似の事例集作成に係る業務を実施した実績があればその内容に応じて加点する。		6 6
	2-2 組織の調査実施能力 * 2-2-1 事業を遂行する人員が確保されていること。また、再委託をする業務がある場合、再委託先の業務内容・業者の選定方法が示されていること。〔人員・設備がより手厚く配置されればその内容に応じて加点する。〕 2-2-2 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いれば加点する。 * 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。	8 5 5 3	10 5 5 3
	2-3 事業実施に当たってのバックアップ体制 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れば加点する。	0 3	3 3
	3 業務従事予定者の経験・能力 [13点]	3	10
	3-1 業務従事予定者の類似業務の経験 3-1-1 過去に類似の事例集作成に係る業務を実施した実績があればその内容に応じて加点する。	0 5	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 * 3-2-1 事例集作成に当たって、障害のある人に係るスポーツの実施状況やスポーツ指導に関する知見・知識を有していること。 3-2-2 事業担当者について、担当業務に有益な業務実績、知見、ノウハウ又は人的ネットワークを有していれば加点する。	3 3	5 5
	4 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標 [5点]		5
	4-1 ワーク・ライフ・バランス等の取組 4-1-1 以下のいずれかの認定等があること。 〔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。〕 ○ 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法人については、相当する各認定等に準じて加点する。		5 5
	5 賃上げを実施する企業に関する指標 [5点]		5
	5-1 賃上げの表明 以下のいずれかを表明していること。（いずれかを応札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
	合 計 [100点]	35	65

※ 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7年度「令和7年度パラスポーツ推進プロジェクト（障害のある方へのスポーツ指導等研修会の事例集作成事業）」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
1 事業内容に関する評価			
事業の目的及び趣旨との整合性			
* 1-1 1-1-1 事業目的及び趣旨との整合性がとれていること。 1-2-2 事業趣旨と事業対象が的確に捉えられており、仕様書に記載の内容について全て提案されていること。	6	2	1
事業実施方法の妥当性・独創性			
* 1-2 1-2-1 事業の実施方法が妥当で具体的かつ明確であること。〔その手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。〕	15	7	4
作業計画の妥当性・効率性			
* 1-3 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。〔それぞれの日程・手順等が効率的であれば加点する。〕	11	5	3
2 組織の経験・能力			
2-1 組織の類似業務の経験。			
* 2-1-1 過去に類似の事例集作成に係る業務を実施した実績があればその内容に応じて加点する。	6	3	1
2-2 組織の業務実施能力			
* 2-2-1 事業を遂行する人員が確保されていること。また、再委託をする業務がある場合、再委託先の業務内容・業者の選定方法が示されていること。〔人員・設備がより手厚く配置されていればその内容に応じて加点する。〕	5	3	1
2-2-2 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いれば加点する。	5	3	1
2-3 調査業務に当たってのバックアップ体制			
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れば加点する。	5	3	1

3 業務従事予定者の経験・能力			
業務従事予定者の類似業務の経験			
3-1 3－1－1 過去に類似の事例集作成に係る業務を実施した実績があればその内容に応じて加点する。	5	2	1
業務従事予定者の調査内容に関する専門知識・適格性			
3-2 3－2－2 事業担当者について、担当業務に有益な業務実績、知見、ノウハウ又は人的なネットワークを有していれば加点する。	5	2	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。		
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			
・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		
・プ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（次世代訪）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）			
・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）	3		
・プ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			
・ユースエール認定	4		
○ スポーツ庁「Sport in Lifeプロジェクト」によるスポーツエールカンパニー認定	5		
スポーツエールカンパニー認定 = 2点 スポーツエールカンパニー+（プラス） = 3点 Bronze（ブロンズ）認定 = 3点 Bronze+（ブロンズプラス）認定 = 4点 Silver（シルバー）認定 = 4点 Silver+（シルバープラス）認定 = 5点			
※ 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。			

5 賃上げを実施する企業に関する指標

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