

「責任職研修業務委託契約」契約結果

責任職研修業務委託について、公募型プロポーザル方式で、受託候補者を特定し、次のとおり契約しました。

- 1 件名 責任職研修業務委託
- 2 委託内容 研修の企画運営
- 3 契約の相手方 株式会社日本人材開発センター
- 4 契約金額 ¥3,102,000
- 5 契約日 令和2年4月16日
- 6 評価結果

提案者	評価点	順位
A社	272	2
B社	273	1

7 評価基準・評価委員会開催経過等

委員会開催日時 及び開催場所	第1回 令和2年3月9日(月) 13時20分～16時 横浜花咲ビル7階B会議室						
主な発言内容	提案内容、講師によるデモンストレーションにおいて、両者それぞれに特徴があった。具体的には ・研修の構成、質疑に対する回答内容 ・各社の特色、強みを反映した手法 ・講師によるプレゼンテーションの実演について等。						
評価委員の出席状況 「○」出席・「×」 欠席	第1回	経営経理 係長 (委員長)	経営管理 課長	総務課長	人事課長	能力開発 センター長	出席者数
		○	○	×	○	○	4/5
事務局	能力開発センター 2名						

8 問い合わせ先

所属 交通局安全管理部安全教育センター（総務部能力開発センターより変更）
担当 二宮・平澤
電話 045-844-8768
FAX 045-844-8768
e-mail kt-anzenkyouiku@city.yokohama.jp

プロポーザル評価委員会開催記録

件名	責任職研修業務委託						
○評価委員会開催経過							
委員会開催日時	第1回 令和2年3月9日(月) 13時20分～16時						
委員会開催場所	横浜花咲ビル7階B会議室						
評価委員の出席状況	第1回	経営経 理係長 (委員長)	経営管理課 長	総務課長	人事課長	能力開発 センター長	出席者数
		○	○	×	○	○	4/5
事務局	能力開発センター 2名						
議事内容・作業内容	提案者に対するヒアリング及び提案書の採点・集計等について						
確認事項・作業内容 など	事務局からの概要説明及び評価基準と、ヒアリングの流れの確認を行い、評価委員会は、提案書を提出した2者に対して評価基準に基づきプレゼンテーションの評価を行った。その後、評価委員会の評価点を集計し、合計点等を確認、点数の高い提案者を受託候補者として、適当であると評価した。						
発言要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・企業局（公営企業）の研修実績はあるのか ・本市採用者と局採用者、本庁部門と現業部門など、様々な責任職を対象とした研修になるが、対応できるのか 						

注 この様式は評価委員会開催毎に作成するものとする。

評価委員会開催経過及び評価結果

件名	責任職研修業務委託
----	-----------

○評価委員会開催経過

委員会開催日時 及び開催場所	第1回 令和2年3月9日(月) 13時20分～16時 横浜花咲ビル7階B会議室						
主な発言内容	提案内容、講師によるデモンストレーションにおいて、両者それぞれに特徴があった。具体的には ・研修の構成、質疑に対する回答内容 ・各社の特色、強みを反映した手法 ・講師によるプレゼンテーションの実演 について等。						
評価委員の出席状況 「○」出席 「×」欠席	第1回	経営経理 係長 (委員長)	経営管理 課長	総務課長	人事課長	能力開発 センター長	出席者数
		○	○	×	○	○	4/5
事務局	能力開発センター 2名						

○提案への採点状況

		評価委員：採点						順位
		委員1	委員2	委員3	委員4	合計		
提案者名	A社	70	65	61	76	272	2位	
	B社	73	60	61	79	273	1位	

コメント

備考

この資料は評価委員会から業者選定委員会への報告用であるが、運用基準様式3による評価委結果の公表のための添付資料として、適宜修正の上、使用することができる。

提案書評価基準

1 評価事項

<第1次評価> 書類審査

評価項目	評価の着目点	配点	評価点(a)	評価				
				A	A'	B	B'	C
研修目的に対する合致度	横浜市人材育成ビジョン及び横浜市交通局人材育成ビジョン(特に、課長及び係長に求められる役割や能力)の内容を踏まえた、有効な企画内容となっている	15		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
	課長や係長が仕事を取り組むうえで必要な心構えや役割を理解するとともに、今後の目標達成に向けて具体的に求められるスキルを身につける内容となっている	20		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
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		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
	企画内容に対して、時間配分が適切である	10		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
	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		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
講師の経歴	講師として十分な経験を有している	15		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
実施体制	研修の確実かつ効果的な実施に向けて、適正な実施体制をとることができる	10		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
	当局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		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
小計(x)		100						

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	評価点(b)
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)	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をし、労働局に届け出ている。(従業員 301 人未満のみ加算)マネジメントの実践に繋がる内容となっている	1	
	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	左記の認定のいずれか1つ以上を取得していれば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 2.2%を達成している(従業員 45.5 人以上)、又は、障害者を1名以上雇用している(従業員 45.5 人未満)	1	
小計(y)		4	
合計(z=x+y)		104	

※加算項目である「企業としての取組に関する視点」については各項目を1つ満たすごとに1点加算することとする。

<第2次評価> ヒアリング（プレゼンテーション等）による審査

評価項目	評価の着目点	配点	評価点(a)	評価(a)				
				A	A'	B	B'	C
研修目的に対する合致度	横浜市人材育成ビジョン及び横浜市交通局人材育成ビジョン(特に、課長及び係長に求められる役割や能力)の内容を踏まえた、有効な企画内容となっている	15		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
	課長や係長が仕事に取り組むうえで必要な心構えや役割を理解するとともに、今後の目標達成に向けて具体的に求められるスキルを身につける内容となっている	20		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
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		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
	企画内容に対して、時間配分が適切である	10		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
	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		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
講師の経歴	講師として十分な経験と技量を有している	20		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
実施体制	研修の確実かつ効果的な実施に向けて、適正な実施体制をとることができる	5		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
	当局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		特に優れている	優れている	標準である	標準未満である	相応しくない
小計(x)		100						

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	評価点(b)
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)	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をし、労働局に届け出ている。(従業員 301 人未満のみ加算)マネジメントの実践に繋がる内容となっている	1	
	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	左記の認定のいずれか1つ以上を取得していれば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2.2%を達成している(従業員 45.5 人以上)、又は、障害者を1名以上雇用している(従業員 45.5 人未満)	1	
小計(y)		4	
合計(z=x+y)		104	

※加算項目である「企業としての取組に関する視点」については各項目を1つ満たすごとに1点加算することとする。

2 評価方法

(1) 評価点(a)について

評価項目ごとに、審査上の重要度を踏まえて配点し、Bを標準評価として、項目ごとに上記の評価基準に基づき、A、A´、B、B´、Cの5段階評価を行う。

配点は以下のとおり。

- ア 配点が20点の項目は、A=20点、A´=16点、B=12点、B´=8点、C=0点とする。
イ 配点が15点の項目は、A=15点、A´=12点、B=9点、B´=6点、C=0点とする。
ウ 配点が10点の項目は、A=10点、A´=8点、B=6点、B´=4点、C=0点とする。
エ 配点が5点の項目は、A=5点、A´=4点、B=3点、B´=2点、C=0点とする。

(2) 評価点(b)について

各項目を1つ満たすごとに1点加算する。

(3) 評価点の合計点について

項目ごとに算出された評価点(a)、評価点(b)を合計し、小計点(x)、小計点(y)を算出する。小計点の合計を合計点(z)とする。ただし、合計点(z)が高かったとしても、項目ごとの評価(加算項目は除く)でCがあった場合、または評価点(a)の合計が49点以下の者(評価点の最低基準は50点)は失格とする。

3 第1次評価による決定方法

出席委員の合計点(z)を合算した点数(総計点)が高いものから上位3者を、第2次評価の対象者とする。

4 第2次評価による決定方法

- (1) 出席委員の合計点(z)を合算した点数(総計点)が最も高い提案を第一順位とする。
- (2) 出席委員の合計点(z)を合算した点数(総計点)が最も高い提案が複数ある時は、「研修目的に対する合致度」の合計点数が最も高い提案を第一順位とする。
- (3) 上記の方法によりなお、第一順位が決定しない場合は出席委員の多数決により第一順位を決定する。それでもなお決しない場合は、委員長が第一順位を決定する。