

令和 7 年度男性育児休業取得促進事業実施委託業務
公募型プロポーザル審査要領

令和 7 年度男性育児休業取得促進事業実施委託業務公募型プロポーザルの審査に関する事項を次に定めます。

1 審査の対象となる事業者

審査は、次の各号をすべて満たす者を対象に行います。

- (1) 別途定める「令和 7 年度男性育児休業取得促進事業実施委託業務公募型プロポーザル募集要領」（以下、「募集要領」という。）に規定する資格要件を満たす参加者
- (2) 募集要領に規定する期限内に、必要な書類のすべてを提出した参加者
- (3) 募集要領により、適正に書類を作成した参加者

2 審査の項目及び点数

総合点数は 100 点とし、審査項目と審査項目ごとの配点は次のとおりです。

- (1) 基本的な考え方及び想定される効果 (5 点)
- (2) 男性の育休取得促進のための県内企業向け研修の開催 集合型研修の開催 (20 点)
- (3) 男性の育休取得促進のための県内企業向け研修の開催 企業版両親学級の開催 (40 点)
- (4) Instagram による情報発信 (20 点)
- (5) 業務実施体制及びスケジュール (5 点)
- (6) 県が推進する施策への取組 (5 点)
- (7) 経費見積 (5 点)

3 審査委員会

参加者から提出された企画提案書に基づきプレゼンテーションを行う審査委員会を開催します。

- (1) 開催日程（予定）
日時：令和 7 年 3 月 25 日（火）予定
審査会に参加申し込みをした事業者に対して、開催日時及び場所を別途通知します。
- (2) プレゼンテーション
 - ① プレゼンテーションの時間は 1 者 20 分以内とし、プレゼンテーション終了後、審査委員からの質疑の時間を設けます。
 - ② 参加者の審査委員会への入室は 1 参加者当たり 2 名までとします。
 - ③ 順番は別途お知らせします。
 - ④ 使用できる資料は、あらかじめ提出した企画提案書のみとします。

4 審査の方法

- (1) 審査委員会では、提出された企画提案書と、審査委員会におけるプレゼンテーションに対する審査を行います。
- (2) 各審査委員は、プレゼンテーションと質疑の終了後、別途定める「審査基準」に基づいて審査を行います。
- (3) 全ての参加者の審査の終了後、各審査委員の審査結果を集計し、候補者と次点者を決定しま

す。

- (4) 審査の結果、最高点の者が同点で2人以上ある場合は、審査委員の協議により候補者と次点者を選定します。
- (5) 審査委員による採点の合計点数を審査員数で除した点数が60点に満たない場合には、適切な提案ではないと判断し、候補者又は次点者として選定しません。また、全者において適切な提案がない場合には、プロポーザルの手続きを中止することとします。

審査基準

審査の項目	審査の視点	配点
(1) 基本的な考え方や 及び想定される効果	・ 事業目的を踏まえ、期待する事業効果が示されているか。	5
(2) 男性の育休取得 促進のための県内企 業向け研修の開催	【集合型研修の開催】 ・ 講師や会場の選定は適切か。 ・ 研修内容が事業の趣旨に沿うか。 ・ オンライン配信に工夫が見られるか。 ・ 参加者の募集は、広告デザインを含めて効果的か。	20
(3) 男性の育休取得 促進のための県内企 業向け研修の開催	【企業版両親学級の開催】 ・ 講師の選定は適切か。 ・ 参加者の募集は、広告デザインを含めて効果的か。 ・ 県内企業の参加を募るための、具体的な方法を示しているか。 ・ 企業版両親学級が、今後、県内企業等に浸透するよう、開催の意義が広くと周知されるか。また、今回企業版両親学級を開催する企業にとってもインセンティブとなっているか。 ・ 企業版両親学級を開催した企業情報の周知に工夫が見られるか。	40
(4) Instagramによ る情報発信	【周知】 ・ 広報計画は適切か。 ・ ターゲット設定とその内容は適切か。 ・ 訴求力があり、目標を達成できるものとなっているか。	20
(5) 業務実施体制及 びスケジュール	・ オンラインへの対応を含めて、事業を円滑に遂行できる体制か。 ・ 業務の再委託を行う場合は、その役割分担が明確にされているか。 ・ スケジュールは確実な事業実施のために計画的か。	5
(6) 県が推進する施 策への取組	・ 県が推進する施策へ積極的な取組を実施しているか。 ※以下の取り組みを行っている場合は、取り組み内容に応じて加算。 【採点基準】 ・ 高知県ワークライフバランス推進企業の認証を受けている企業…<u>2点</u> ・ トライくるみん、くるみん、プラチナくるみん、えるぼし、プラチナえるぼしのいずれかの認証を受けている企業…<u>2点</u> ・ 障害者の雇用促進に関する取組のうち、次のいずれかに該当する企業…<u>1点</u> (1) 法定雇用率制度の適用があり、かつ、法定雇用率を超えて障害者を雇用している (2) 法定雇用率制度の適用はないが、障害者雇用率に算入される障害者を常用労働者として雇用している	5
(7) 経費見積	・ 予算の範囲内であり、積算内訳及び根拠が具体的で、妥当か。 ・ 必要のない積算内訳はないか。	5