

## 令和6年度「生活文化調査研究事業」委託業務 総合評価基準

本資料は、文化庁が調達する「令和6年度『生活文化調査研究事業』委託業務」の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額とする。

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

### 2 技術点の評価方法

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「生活文化調査研究事業技術審査委員会」（以下「技術審査委員会」という。）を設置し、仕様書、別紙1評価項目及び得点配分基準及び別紙2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化庁としての必要度・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、さらに、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、技術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	100	200	300

### 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者があるときは、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。

## 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>I 業務の実施方針</b>	<b>20</b>	<b>80</b>
	1-1 業務の全体的な内容の妥当性	8	—
●	* 1-1-1 仕様書記載の業務が全て提案され、本委託業務の目的・趣旨を踏まえた内容になっていること。	4	—
	* 1-1-2 調査研究に必要な分析や課題設定の観点が妥当であること。	4	—
	1-2 調査内容・方法の妥当性、独創性	8	40
●	* 1-2-1 調査内容・調査手法が具体的かつ明確に示されており、妥当であること。〔提案された調査内容等に事業の成果を高めるための適切な工夫がされていれば加点評価する。〕	4	20
	* 1-2-2 調査結果の抽出・分析手法が具体的かつ明確に示されており、妥当であること。〔提案された分析手法に事業の成果を高めるための適切な工夫がされていれば加点評価する。〕	4	20
	1-3 作業計画の妥当性、独創性	2	20
●	* 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。〔提案された作業計画等に、調査をより円滑に進める適切な工夫がされていれば加点評価する。〕	2	20
	1-4 有識者の妥当性	2	20
●	* 1-4-1 仕様書の内容をふまえて有識者の提案が行われていること。〔専門性が高い有識者候補が提案されていれば加点評価する。〕	2	20
	<b>II 組織の経験・能力</b>	<b>11</b>	<b>43</b>
	2-1 組織の調査業務の経験	—	3
	2-1-1 組織として、過去に類似の調査や関連分野の調査（生活文化や伝統文化）を実施した実績があれば内容に応じて加点する。	—	3
	2-2 組織の調査事業の実施能力	11	30
	* 2-2-1 業務を遂行するにあたり、妥当な人員が確保されていること。〔人員体制に効率性・妥当性があれば、加点評価する。〕	4	15
	* 2-2-2 組織として業務を遂行するために、必要な知見・情報収集能力及び分析能力を有していること。〔特に幅広い知見・人的ネットワーク、優れた情報収集能力や分析能力を有し、的確かつ速やかな分析が可能であれば加点評価する。〕	4	15
	* 2-2-3 業務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。	3	—

	2-3 調査業務に当たってのバックアップ体制	—	10
	2-3-1 円滑な業務遂行のための人員補助体制が組み立てられていれば加点評価する。	—	10
	III 業務従事予定者の経験・能力	3	23
	3-1 業務従事予定者の調査業務の経験	—	3
	3-1-1 過去に類似の調査や関連分野（生活文化や伝統文化）の調査を実施した実績があれば内容に応じて加点する。	—	3
	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	20
	* 3-2-1 調査を実施するうえで必要な専門的な知識・知見を有する者を人員として配置していること。〔配置する専門的な人材の専門性と業務経験の内容に応じて加点評価する。〕	3	20
	IV ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	—	10
	4-1 ワーク・ライフ・バランス等の取組	—	10
	4-1-1 以下のいずれかの認定等があれば、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）であること。 ○ 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。 ※ 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。	—	10
	V 賃上げを実施する企業に関する指標	—	10
	5-1 賃上げの表明	—	10
	※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。	—	10
	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。		
	合計（200点）	34	166

## 加付付与基準

加付評価項目	評価区分 (三段階評価)		
	大変優れている	優れている	やや優れている
<b>1 業務の実施方針</b>			
* 1-2-1 調査内容・手法における事業の成果を高めるための工夫について	2 0	1 2	4
* 1-2-2 分析手法における事業の成果を高めるための工夫について	2 0	1 2	4
* 1-3-1 作業の日程・手順等の効率性について	2 0	1 2	4
* 1-4-1 有識者の専門性について	2 0	1 2	4
<b>2 組織の経験・能力</b>			
2-1-1 組織としての類似の調査及び関連分野の調査の実績	3	2	1
* 2-2-1 人員体制の効率性・妥当性について	1 5	1 0	5
* 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及び的確かつ速やかな分析について	1 5	1 0	5
2-3-1 円滑な業務遂行のための人員補助体制について	1 0	7	4
<b>3 業務従事予定者の経験・能力</b>			
3-1-1 業務従事予定者の類似の調査及び関連分野の調査経験	3	2	1
* 3-2-1 調査に関する知識・知見、人的ネットワーク、専門性、業務経験について	2 0	1 2	4
<b>4 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標</b>			
4-1-1 ワーク・ライフ・バランス等の取組について	〔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。〕		
○ 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)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)	4		
・ 認定段階3	6		
・ プラチナえるぼし認定企業	1 0		
・ 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・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)	4		
・ トライくるみん認定	6		
・ 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。))	6		
・ 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)	6		
・ プラチナくるみん認定	1 0		
○ 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		
※ 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 ※以下のいずれかを表明していること。</b>			

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。	10
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。	