

無形文化遺産保護パートナーシッププログラム委託
に係る総合評価基準

令和8年1月
文化庁文化資源活用課

本資料は、文化庁文化資源活用課が調達する無形文化遺産保護パートナーシッププログラム委託に係る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値とする。

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

2 技術等の評価方法

入札に係る技術等の評価は、別冊の仕様書、別紙1の評価項目及び得点配分基準及び別紙2の加点付与基準（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、更に、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、選定委員会において、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	50	100	150

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人以上であるときは、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ものがあるときは、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。

5 技術審査委員の遵守事項

- (1) 申請された事業内容と利害関係がある技術審査委員は、事務局にそのことを申し出ることとし、当該申請の審査に加わることができないとする。
- (2) 利害関係の範囲は次のとおりとする。
 - ① 技術審査委員が、申請する団体に所属している場合
 - ② 技術審査委員が、申請する団体から謝金・給与等の報酬を得ている場合
 - ③ 技術審査委員が、中立・公正に審査を行うことが難しいと自ら判断する場合
(技術審査委員が、申請する団体において外部有識者として関与しているなど中立・公正に審査を行うことが困難と認められる場合等)
- (3) 技術審査委員は、審査の過程で知り得た個人情報及び申請する団体の審査内容に係る情報については、外部に漏洩してはならない。また、技術審査委員として取得した情報（技術提案書等の各種資料を含む）は、厳重に管理しなければならない。

無形文化遺産保護パートナーシッププログラム委託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（要求要件）	基礎点	加算点
	1 業務の実施方針〔50点〕	25	25
●	1-1 内容の妥当性、独創性	10	10
	* 1-1-1 仕様書記載の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	10
	* 1-1-2 偏った調査内容となっていないこと。	5	
●	1-2 業務実施方法及び企画・立案内容の妥当性、独創性	10	10
	* 1-2-1 業務実施方法及び企画・立案内容が妥当であること。〔業務実施方法及び企画・立案内容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。〕	5	10
	* 1-2-2 業務実施方法及び企画・立案内容が具体的かつ明確であること。	5	
●	1-3 事業計画の妥当性、効率性	5	5
	* 1-3-1 事業の日程・手順等に無理がなく目的に沿った実現性があること。〔事業の日程・手順等が効率的であれば加点する。〕	5	5
	2 組織の経験・能力〔22点〕	12	10
	2-1 組織の業務分野に関する専門知識・適格性		4
	2-1-1 アジア太平洋地域の無形文化遺産の保護に関する専門的知見を有していれば加点する。		4
	2-2 組織の業務実施能力	12	3
	* 2-2-1 事業を遂行する人員が確保されていること。	6	
	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。		3
	* 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。	6	
	2-3 業務に当たってのバックアップ体制		3
	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。		3
	3 業務従事予定者の経験・能力〔18点〕	8	10
	3-1 業務従事予定者の類似調査業務の経験		4
	3-1-1 過去にアジア太平洋地域の無形文化遺産保護に資する調査・研究に関する業務実績及びアジア太平洋地域の無形文化遺産保護を主題とする国際会議やワークショップ等の企画・立案・運営等を実施した実績があれば、実績の内容により加点する。		4
	3-2 業務従事予定者の業務分野に関する専門知識・適格性	8	6
	* 3-2-1 アジア太平洋地域の無形文化遺産保護を主題とする国際会議やワークショップ等の企画・立案・運営に必要な幅広い知識・知見を有していること。〔知識・知見の内容により加点する。〕	8	3
	3-2-2 調査内容に関する人的ネットワークを有していれば加点する。		3
	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		5
	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、女性活躍推進法に基づく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。又は、次世代法に基づく一般事業主行動計画（令和7年4月1日以後の基準）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）。		
	○ 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、相当する書く認定等に準じて加点する。		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」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
	合 計 [100点]	45	55

別紙 2

無形文化遺産保護パートナーシッププログラム委託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	業務の実施方針			
	1-1-1 仕様書に示した内容以外の独自の提案について	10	6	2
	1-2-1 調査・研究手法に事業成果を高めるための工夫について	10	6	2
	1-3-1 作業の日程・手順等の効率性について	5	3	1
2	組織の経験・能力			
	2-1-1 類似業務の実績内容について	4	2	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について	3	2	1
	2-3-1 円滑な事業遂行のための人員補助体制について	3	2	1
3	業務従事予定者の経験・能力			
	3-1-1 業務従事予定者に特筆すべき類似調査の実績について	4	2	1
	3-2-1 業務分野に関する知識・知見を有していることについて	3	2	1
	3-2-2 業務分野に関する知識・知見を有していることについて	3	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・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）		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）等			
	・ 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 項に掲げる基準による認定）		2	
	・ トライくるみん認定①（令和 4 年 4 月 1 日～令和 7 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 6 年厚生労働省令第 146 号。以下「令和 6 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 条第 1 項第 3 号及び第 4 号又は令和 6 年改正省令附則第 2 条第 2 項の規定によりなお従前の例によることとされた令和 6 年改正省令による改正前の次世代法施行規則第 4 条第 1 項第 3 号及び第 4 号に掲げる基準による認定）		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 項の規定によりなお従前の例によることとされた令和 3 年改正省令による改正前の次世代法施行規則第 4 条に掲げる基準による認定（ただし、		3	

	<p>くるみん①の認定を除く。))</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トライくるみん認定②（令和 7 年 4 月 1 日以降の基準）（令和 6 年改正省令による改正後の次世代法施行規則（以下「新施行規則」という。）第 4 条第 1 項第 3 号及び第 4 号に掲げる基準による認定） ・くるみん認定③（令和 4 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日までの基準）（令和 6 年改正省令による改正前の次世代法施行規則第 4 条第 1 項第 1 号及び第 2 号又は令和 6 年改正省令附則第 2 条第 2 項の規定によりなお従前の例によることとされた令和 6 年改正省令による改正前の次世代法施行規則第 4 条第 1 項第 1 号及び第 2 号に掲げる基準による認定（ただし、くるみん①及びくるみん②の認定を除く。)) ・くるみん認定④（令和 7 年 4 月 1 日以降の基準）（令和 6 年改正省令による新施行規則第 4 条第 1 項第 1 号及び第 2 号に掲げる基準による認定） ・プラチナくるみん認定 ・行動計画（令和 7 年 4 月 1 日以降の基準）策定済（次世代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） <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユースエール認定 <p>※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。</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>4</p>
5	賃上げを実施する企業に関する指標	5-1-1 と 5-1-2 のいずれかを加点するものとする。
	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>5</p> <p>5</p>