

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律に基づく「愛知新卒応援ハローワーク」、「愛知わかものハローワーク」、「あいちマザーズハローワーク」における求職者向けセミナー、キャリア・コンサルティング等業務に係る落札者の決定及び契約の締結について

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号。以下「法」という。）に基づく民間競争入札を行った「愛知新卒応援ハローワーク」、「愛知わかものハローワーク」、「あいちマザーズハローワーク」における求職者向けセミナー、キャリア・コンサルティング等業務については、下記のとおり落札者を決定し、契約を締結しました。

#### 記

- 第1 落札者及び契約相手方の住所、名称及び代表者の氏名  
東京都千代田区西神田1丁目2番10号  
学校法人 大原学園  
理事長 安部 辰志
- 第2 落札金額及び契約金額：198,000,000円（消費税を除く）、213,840,000円（消費税込み）  
※業務委託期間（平成28年4月1日～平成31年3月31日の3年間）の額
- 第3 落札者の総合評価点：0.0000008927点（技術点を入札価格で除した値）
- 第4 落札者決定の経緯及び理由  
「愛知新卒応援ハローワーク」、「愛知わかものハローワーク」、「あいちマザーズハローワーク」における求職者向けセミナー、キャリア・コンサルティング等業務入札実施要項に基づき、入札参加者（4者）から提出された提案書について、技術審査委員会により審査した結果、評価基準を満たしていたため、技術点を評価した。入札価格については、平成28年3月11日に開札したところ、予定価格の範囲内の価格が提示された。総合評価を行った結果、上記の者を落札者とした。

## 第5 民間事業者における管理・運營業務の実施体制及び実施方法の概要

民間事業者は、東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局における対象の新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク及びマザーズハローワーク（以下「実施施設」という。）を利用する求職者であって、職業意識が不明確で自主的な選択ができない者、就職活動を進める中で自信を失ってきている者及び子育て等で長期間就労していない者等に対してキャリア・コンサルティング等や講義・実習を通じた就職活動に必要な知識の付与・意識啓発について、『「愛知新卒応援ハローワーク」、「愛知わかものハローワーク」、「あいちマザーズハローワーク」における求職者向けセミナー、キャリア・コンサルティング等業務に係る仕様書』（以下「仕様書」という。）に基づき実施する。

## 第6 管理・運營業務の詳細な内容及びその実施に当たり確保されるべき質に関する事項

### 1 事業の概要

本事業は、民間事業者の創意工夫を活用し、実施施設を利用する求職者であって、職業意識が不明確で自主的な選択ができない者、就職活動を進める中で自信を失ってきている者及び子育て等で長期間就労していない者等に対して、キャリア・コンサルティング等や講義・実習を通じた就職活動に必要な知識の付与・意識啓発を行うことにより、その者の就業機会の増加を図ることを目的とし、適切と認められる民間事業者（以下「受託者」という。）に委託して実施する。

### 2 支援対象者

実施施設を利用する求職者であって、職業意識が不明確で自主的な選択ができない者、就職活動が進める中で自信を失ってきている者、子育て等で長期間就労していない者など、ハローワークにおける職業相談・職業紹介に当たって、ある程度時間をかけた支援が必要な者等

### 3 実施箇所

以下において実施することを基本とする。

- ・なごやキャリア・コンサルティングセンター
- ・愛知新卒応援ハローワーク、愛知わかものハローワーク、あいちマザーズハローワーク

### 4 事業の内容等

事業の内容については、次に掲げるそれぞれの事業のうち、受託者が提案する事業内容である。

#### (1) 事業内容

##### ① キャリア・コンサルティング等

##### ア 必須支援

必須支援のキャリア・コンサルティングについては、下記（ア）のオリエンテーションから原則1か月以内に、新ジョブ・カードの作成支援を終了す

るものとし、その間、概ね複数回の面接等により実施する。

(ア) オリエンテーション（初回相談）

支援対象者に対し、初回相談としてオリエンテーションを行い、事業の内容、スケジュール及び利用方法等について説明するとともに、支援対象者の状況確認等を行う。オリエンテーション後、支援対象者に対し、次回以降のキャリア・コンサルティングの計画を説明するとともに、次の事項について新ジョブ・カードの作成を依頼する。

新ジョブ・カードの作成を依頼するに当たっては、新ジョブ・カード制度の説明等を行う。

(イ) 新ジョブ・カードの作成支援及びキャリア・コンサルティング

支援対象者毎にジョブ・カード作成アドバイザーであるキャリア・コンサルタントを選任し、支援対象者が新ジョブ・カードを作成するに当たっての必要な支援を行うとともに、新ジョブ・カードを活用した担当者制によるキャリア・コンサルティングを原則として対面により行う。

各々の置かれた状況に配慮したキャリア・コンサルティングを通じて、支援対象者自身の興味・適性等に関する理解の促進、職業能力や職務経歴の棚卸による経験・能力に関する理解の促進、仕事や労働市場に関する理解の促進、職業能力評価との摺り合わせ等を図り、今後の就職活動や職業能力開発の方針を含む職業生活設計の明確化を行う。キャリア・コンサルタントが、今後の就職活動や職業能力開発等に向けて、当面これ以上のキャリア・コンサルティングが必要ないと判断した段階において、本人の同意を得た上で支援を終了する。終了後は、支援対象者の希望、今後の就職活動や職業能力開発の方針等を踏まえ、特別支援等、適切な支援に誘導する。

なお、キャリア・コンサルティングの実施に当たっては、実施日時、相談内容及び経過を記録すること。本事業を委託する実施労働局は、事業の履行状況を確認するため、必要に応じてこれらの記録を検分する。

イ 特別支援

支援対象者に対し、求職活動時等に必要に応じて心理カウンセリングを行う。

また、本支援については、上記アの支援を受けていない者も対象とすること。

(ア) 心理カウンセリング

求職活動開始時等に、支援対象者の希望やハローワークからの提案により、心理の専門職（臨床心理士、精神科医、精神保健福祉士、産業カウンセラーなど）による求職活動に必要な生活習慣の改善に関する相談や求職活動に係る精神面のサポートを行う。

② 求職者向けセミナー

## ア 求職セミナーによる集団指導

次の各号に掲げる講義や実習を通じて知識の付与・意識啓発を図る。

- (ア) 求職活動開始に係る準備セミナー（就職活動の進め方、自己分析・適性検査等）
- (イ) 求職活動に係る基礎セミナー（ビジネスマナー、コミュニケーション能力の向上等）
- (ウ) 求職活動に係る実践セミナー（面接指導、IT講習等）
- (エ) 実施施設の支援対象者のニーズに応じた固有セミナー（グループディスカッションの練習、メイクアップ講座等）

## イ グループワーク

就職意欲を高めるため、キャリア・コンサルタント等の指導の下、支援対象者同士が求職活動に関する意見交換・情報交換やロールプレイングなどを行う。

### ③ 託児サービスの実施

①又は②の実施に当たり、支援対象者のうち、マザーズハローワークを利用する求職者であって、託児が必要な求職者に対して託児サービスを提供する。

## (2) 事業運営責任者等の配置

支援対象者の円滑な就職の実現に向けた支援を実施するために、次の人員を配置すること。このほか、受託者が事業の円滑な実施に必要と認めれば、事業運営責任者の事務処理等を補助する者等の人員を配置すること。

### ① 事業運営責任者

事業を統括し、業務遂行に責任を有する者として実施労働局との調整、実施労働局への報告等の事務処理を行う者であり、受託者により選任させる者であること。

### ② キャリア・コンサルタント

次のアからウのいずれにも該当する者が、支援対象者に対して、キャリア・コンサルティング等を実施する。

ア キャリア・コンサルティング技能検定合格者又は厚生労働省職業能力開発局長が指定するキャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者若しくはこれと同等以上の能力を有すると認められる者（具体的には別添6を参照。）であること。

イ 新ジョブ・カードの作成支援を行うこととされている者であること。

ウ 各施設の支援対象者を支援する場合に必要な以下の就職支援経験があること。

- (ア) 新卒応援ハローワーク：新卒者の就職支援経験
- (イ) わかものハローワーク：若年フリーター等の就職支援経験
- (ウ) マザーズハローワーク：女性の就職支援経験

### ③ 求職者向けセミナー実施責任者

ア 求職者向けセミナーの実施に責任を有する者としてセミナーの企画及び実施に関する事務、講師の選定、実施結果の取りまとめを行う者であり、受託者により選任される者であること。

イ 各施設に係るセミナーの企画等を行うことに必要な以下の就職支援経験があること。

(ア) 新卒応援ハローワーク：新卒者の就職支援経験

(イ) わかものハローワーク：若年フリーター等の就職支援経験

(ウ) マザーズハローワーク：女性の就職支援経験

④ 心理カウンセラーの配置

求職者への求職活動に必要な生活習慣の改善に関する相談や求職活動に係る精神面のサポートを行う者であり、心理の専門職（臨床心理士、精神科医、精神保健福祉士、産業カウンセラーなど）であること。

⑤ 託児サービスの提供者の配置

保育士資格、幼稚園教諭免許、看護師免許又は准看護師免許を保有する者

5 事業の実施に当たり確保されるべき質

本事業実施に関して確保されるべき公共サービスの質を確保するため、アンケート調査を実施し、「有用であった」旨の回答数が80%以上とすること。また、求職者向けセミナーについては、支援者数等の実績が仕様書で示した目標支援者数等を上回ること。ただし、本要求水準は、最低限の水準であるため、当該水準を上回る水準を確保できる場合には、そのような実施を制限するものではない。

第7 本事業の実施期間

平成28年4月1日から平成31年3月31日

第8 受託者が当省に対して報告すべき事項、秘密を適正に取り扱うために必要な措置その他適正かつ確実な実施のために受託者が講ずべき事項

(1) 報告等について

受託者は、実施労働局に対し仕様書第2の5(1)(2)に記載する報告を行う。

(2) 実施労働局による調査への協力

実施労働局は、受託者による事業の適正かつ確実な実施を確保する必要があると認めるときは、競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号。以下「法」という。）第26条第1項に基づき、受託者に対し、必要な報告を求め、又は受託者の事務所若しくは事業実施場所に立ち入り、事業の実施状況若しくは帳簿書類等その他の物件を検査し、若しくは関係者に質問することができる。

なお、立入検査等を行う実施労働局の職員は、立入検査等を行う際には、当該立入検査等が法第26条第1項に基づくものであることを受託者に明示するとともに、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示するものとする。

(3) 法に基づく指示

実施労働局は、受託者による事業の適正かつ確実な実施を確保する必要があると認めるときは、法第27条第1項に基づき受託者に対し、必要な措置を講ずべきことを指示することができる。

#### (4) 秘密の保持

受託者は、本事業に関して実施労働局が開示した情報等（公知の事実等を除く。）及び事業遂行過程で作成した提出物等に関する情報を漏洩してはならないものとし、そのための必要な措置を講ずること。受託者は業務上知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。当該秘密を漏らし、又は盗用した者には、法第54条により罰則の適用がある。

#### (5) 個人情報の取扱い

受託者は、個人情報を収集及び保管し、又は使用するに当たっては、本事業の実施に必要な範囲内でこれらの個人情報を収集及び保管し、又は使用しなければならない。本事業の実施終了後も同様とする。

受託者は、個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。また、個人情報保護のための業務について、責任を有する者を配置すること。

#### (6) 契約に基づき受託者が講ずべき措置

##### ① 事業の開始及び中止

(ア) 受託者は、締結された本契約に定められた事業開始日に、確実に本事業を開始しなければならない。

(イ) 受託者は、やむを得ない事由により、本事業を中止しようとするときは、あらかじめ実施労働局の承認を受けなければならない。受託者は、本事業を中止する場合には、実施労働局の求めに応じ、次項「②（イ）」の「終了時の引継方法」に準じた引継ぎを行わなければならない。

##### ② 事業の実施体制及び引継ぎ

###### (ア) 事業の実施体制

受託者は、本事業を適切に実施するため、事業開始に当たり必要な実施体制を確保すること。

###### (イ) 事業開始前及び終了時の引継方法

受託者は、本事業の契約期間が開始する前に、仕様書第2の4（1）①アについては民間活用によるキャリア・コンサルティング等就職支援事業を行っている者から、仕様書第2の4①イ、②及び③については実施労働局から、事前に十分な引継ぎを受けること。当該引継ぎに要する費用は、受託者の負担とし、事業実施に必要な知見等の移転が終了するまで行うものとする。なお、仕様書第2の4（1）①アの引継ぎについては、契約期間開始前に民間活用によるキャリア・コンサルティング等就職支援事業を行っていた者が引き続き本事業を行うこととなる場合には、この限りでない。

また、本事業が終了（中止を含む。）する際、受託者は本事業を引き継ぐ者（以下「後任者」という。）に対し、事前に十分な引継ぎを行うこと。当該引継ぎに

要する費用は引継ぎを受ける事業者の負担とし、本事業を引き継ぐ者が決定次第速やかに引継ぎを開始して、業務に必要な知見等の移転が完了するまで行うものとする。引継ぎ終了後、受託者及び後任者は、引継ぎの内容及び範囲を速やかに実施労働局へ報告すること。なお、契約期間終了後に引き続きその者が事業を行うこととなる場合には、この限りでない。

③ 公正な取扱い

(ア) 受託者は、本事業の実施に当たって、利用者に均質かつ適切なサービスを提供し、正当な理由なくサービスの提供を拒んではならない。

(イ) 受託者は、本事業における利用者の取扱いについて、自らが行う他の事業における利用の有無等により区別してはならない。

④ 金品等の授受の禁止

受託者は、本事業において、金品等を受け取る事又は与えることをしてはならない。

⑤ 宣伝行為の禁止

(ア) 受託者及び本事業に従事する者は、本事業の実施に当たって、自らが行う事業の宣伝を行ってはならない。

(イ) 受託者及び本事業を実施する者は、本事業の実施の事実をもって、第三者に対し誤解を与えるような行為をしてはならない。

⑥ 法令の遵守

受託者は、本事業を実施するに当たり適用を受ける関係法令等を遵守しなければならない。

⑦ 安全衛生

受託者は、本事業に従事する者の労働安全衛生に関する労務管理については、責任者を定め、関係法令に従って行わなければならない。

⑧ 記録・帳簿書類等受託者は、実施年度毎に実施年度毎に、職員、会計及び事業内容（支援対象者に対する支援の具体的な内容等の記録）に関する諸記録を整備し、整備した記録や帳簿書類について、事業を終了（中止又は廃止の承認を受けた場合を含む。）した日の属する年度の翌年度から起算して5年間保管しなければならない。整備に当たっては、本事業の実施経過並びに実施に伴う収入及び支出の状況を明らかにするため、委託事業に係る会計を他の経理と区分すること。

なお、会計書類等は国の会計及び物品に関する規定に準じて整備すること。

⑨ 権利の譲渡

受託者は、原則として本契約に基づいて生じた権利の全部又は一部を第三者に譲渡してはならない。

⑩ 権利義務の帰属等

(ア) 本事業の結果に関する著作権等の権利は、実施労働局に帰属するものとする。

(イ) 本事業の実施が第三者の特許権、著作権その他の権利と抵触するときは、受託者は、その責任において、必要な措置を講じなくてはならない。

(ウ) 受託者は、本事業の実施状況を公表しようとするときは、あらかじめ実施労働局の承認を受けなければならない。

⑪ 取得した個人情報の利用の禁止

受託者は、本事業によって取得した個人情報を自ら行う事業又は実施労働局以外の者との契約（委託事業を実施するために締結した他の者との契約を除く。）に基づき実施する事業に用いてはならない。

⑫ 再委託の取扱い

(ア) 受託者は、本事業の実施に当たり、その全部を一括して再委託してはならない。

(イ) 受託者は、本事業の実施に当たり、その一部について再委託を行う場合は、原則としてあらかじめ企画書において、再委託に関する事項（再委託先の住所・名称・再委託先に委託する事業の範囲、再委託を行うことの合理性及び必要性、再委託先の事業履行能力並びに報告徴収その他の業務管理方法）について記載しなければならない。また、再委託の割合は50%を超えてはならない。

(ウ) 本契約締結後の再委託については原則、認めないが、受託者は、本契約締結後やむを得ない事由により再委託を行う場合には、再委託先に関する事項を明らかにした上で、実施労働局の承認を受けなければならない。

(エ) 受託者は、上記（イ）及び（ウ）により再委託を行う場合には、再委託先から必要な報告を徴収することとする。

(オ) 再委託先は、上記の（4）秘密の保持、（6）契約に基づき受託者が講ずべき措置の②から⑪までに掲げる事項については、受託者と同様の義務を負うものとする。

(カ) 受託者が再委託先に事業を実施させる場合は、全て受託者の責任において行うものとし、再委託先の事業者の責めに帰すべき事由については、受託者の責めに帰すべき事由とみなして、受託者が責任を負うものとする。

⑬ 契約内容の変更

受託者及び実施労働局は、軽微な変更を除き、本事業の更なる質の向上の推進又は経済情勢の変動、天災地変の発生その他契約の締結の際、予測できなかった著しい変更が生じたことにより本契約の内容を変更しようとする場合は、あらかじめ変更の理由を提示し、それぞれの相手方の承認を受けるとともに、法第21条の規定に従った適切な手続を履践しなければならない。

⑭ 契約解除

実施労働局は、受託者が次のいずれかに該当するときは、契約を解除することができる。

(ア) 偽りその他不正行為により落札者となったとき。

(イ) 法第14条第2項第3号又は第15条において準用する第10条（第11号を除く。）の規定により民間競争入札に参加する者に必要な資格の要件を満たさなくなったとき。



- (ウ) 法第 20 条第 1 項の規定による契約に従って本事業を実施できなかったとき、又はこれを実施することができないことが明らかになったとき。
  - (エ) (ウ) に掲げる場合のほか、法第 20 条第 1 項の契約において定められた事項について重大な違反があったとき。
  - (オ) 法令又は契約に基づく報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して回答せず、若しくは虚偽の回答をしたとき。
  - (カ) 法令又は契約に基づく指示に違反したとき。
  - (キ) 受託者又はその他の本事業に従事する者が、法令又は契約に違反して、本事業の実施に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用したとき。
  - (ク) 受託者又はその他の本事業に従事する者が、法令又は契約に違反して、本事業の実施に関して知り得た情報を目的外に利用したとき。
  - (ケ) 暴力団員を事業を統括する者又は従業員としていることが明らかになったとき。
  - (コ) 暴力団又は暴力団関係者と社会的に非難させるべき関係を有していることが明らかになったとき。
- ⑮ 契約解除時の取扱い
- (ア) 上記⑭の各号に該当し、契約を解除した場合には、実施労働局は受託者に対し、当該解除の日までに本事業を契約に基づき実施した期間に係る委託費を支払うものとする。
  - (イ) この場合、受託者は、契約金額の 108 分の 100 に相当する金額の 100 分の 10 に相当する金額を違約金として実施労働局の指定する期間内に納付しなければならない。
  - (ウ) 実施労働局は、受託者が上記 (イ) の規定による金額を国の指定する期日までに支払わないときは、その支払期限の翌日から起算して支払のあった日までの日数に応じて、年 100 分の 5 の割合で計算した金額を延滞金として納付させることができる。
  - (エ) 実施労働局は、契約の解除及び違約金の徴収をしてもなお損害賠償の請求をすることができる。なお、実施労働局から受託者に損害賠償を請求する場合において、原因を同じくする支払済の違約金がある場合には、当該違約金は原因を同じくする損害賠償について、支払済額とみなす。
- ⑯ 契約の解釈
- 本契約に関して疑義が生じた事項については、その都度、受託者と実施労働局が協議するものとする。

第 9 受託者が本事業を実施するに当たり第三者又は国に損害を加えた場合において、その損害の賠償に関し契約により当該受託者が負うべき責任に関する事項

- 1 本事業を実施するに当たり、受託者が故意又は過失により第三者に損害を加えた場合における当該損害に対する賠償等については、次に定めるところによるものとする。
  - ① 実施労働局が国家賠償法（昭和22年法律第125号）第1条第1項に基づき当該第三者に対する賠償を行ったときは、実施労働局は受託者に対し、当該第三者に支払った損害賠償額（当該損害の発生について実施労働局の責めに帰すべき理由が存する場合は、実施労働局が自ら賠償の責めに任ずべき金額を超える部分に限る。）について求償することができる。
  - ② 受託者が民法（明治29年法律第89号）第709条等に基づき当該第三者に対する賠償を行った場合であって、当該損害の発生について実施労働局の責めに帰すべき理由が存するときは、当該受託者は実施労働局に対し、当該第三者に支払った損害賠償額のうち自ら賠償の責めに任ずべき金額を超える部分について求償することができる。
- 2 本事業を実施するに当たり、受託者が、故意又は過失により、実施労働局に損害を与えた場合には、受託者は当該損害に対する賠償の責めに任ずるものとする（ただし、当該損害の発生につき、実施労働局の責めに帰すべき理由が存するときは、当該実施労働局の過失割合に応じた部分を除く。）。
- 3 受託者が業務を遂行するに当たって、利用者等に与えた身体の傷害、財物の損壊等につき、受託者が負担する法律上の損害賠償責任を填補するために、受託者は委託費からの支出により、必要に応じて民間の損害賠償保険に加入すること。

#### 第10 お問い合わせ先

愛知労働局職業安定部職業安定課

電話：052-219-5505