

令和8年度医療労務管理支援事業(直営型)総合評価基準書

社

署名:

(価格点:技術点=1:2、得点配分 価格点100点、技術点200点)

I 価格点:価格点=(1-入札価格/予定価格)×100点

II 技術点:

評価項目	評価基準	配点				必須
		S	A	B	C	
1. 事業内容、独自提案の内容及び実施方法(創造性、新規性等)(価格と同等に評価できない項目)	100					※1
事業の目的、趣旨との整合性	・事業の目的に沿った企画を作成しているか。 ・仕様書の内容を理解し、仕様書で定める事業内容が漏れなく提案されているか。 ・これまでの医療機関の勤務環境改善の取り巻く流れを確実に把握できているか。	15	—	—	0	○
事業実施に係るスケジュール等	・設置予定の医療労務管理相談窓口は医療機関からの相談応需に支障のない設備や広さを有し、かつ、プライバシーへの配慮がなされたものとなっているか。 ・相談窓口を医療勤務環境改善支援センター(以下「勤改センター」という。)に併設できない場合は、勤改センター内の近隣に設置され、勤改センター内での連携に支障がないようにされているか。	10	5	3	0	
勤改センターの利用勧奨業務及び相談応需業務	・適切に利用勧奨リストを作成・管理するための方策(都道府県等からの情報収集)や工夫する点などが具体的に提案されているか。 ・利用勧奨の年間目標件数を達成するための月別計画や、利用勧奨を重点的に行う対象の考え方等、利用勧奨を効率的に行う手法について提案されているか。 ・相談応需に関して適切に対応するための方策や工夫する点などが具体的に提案されているか。	15	—	—	0	○
個別訪問等支援業務	・年間目標を達成するための月別計画や管理方法等が提案されているか。 ・限られた支援回数で効果的に医療機関への伴走支援を実施するための方策(重点的に支援を行う医療機関の対象の考え方や支援テーマ、支援回数、複数名のアドバイザーによる実施等)について具体的に提案されているか。	15	8	4	0	
勤改センターの周知・広報業務	・勤改センターの認知度を高め、利用者が増えるような、効果的な周知・広報の手法が提案されているか。 ・勤改センターの周知・広報を効果的に行うため、医師会等の医療関係団体の協力を得るための方策が提案されているか。	10	5	3	0	
医療労務管理アドバイザーに対する研修等の実施	・所属する医療労務管理アドバイザー(以下「労務管理AD」という。) の支援力向上を目的としたOJTや研修の計画について仕様書の内容を網羅した上、具体的に提案されているか。 ・特に新任の労務管理ADに対する研修については、相談窓口や個別訪問等支援の対応が支障なく実施できるための内容となっているか。 ・OJTを実施する場合は、当該労務管理ADに対する回数、ペアとする労務管理ADの経験等、具体的な提案が行われているか。	15	8	4	0	
アドバイザーミーティングの定期開催(医療労務管理アドバイザー間での状況共有)	・医療労務管理アドバイザー間で情報共有を行うことを目的としたアドバイザーミーティングの開催手法や開催回数、想定される議題や会議時における進行役、医業経営アドバイザーの同席の取扱いに関する具体的に提案されているか。	10	5	3	0	
各種会議(アドバイザーミーティングを除く)の開催と関係機関との連携	・都道府県、医療関係団体、労働局と情報共有・連携を行うに当たって、効果的な情報共有・連携の場とするため効果的な方策が提案されているか。	10	5	3	0	

評価項目	評価基準	配点				必須			
		S	A	B	C				
2. 事業実施主体の適格性		100							
実施体制の適格性	・本事業を適切に実施するために必要な受託者事務局の人員、体制が備わっており、日々の活動日誌作成や労務管理ADに対する指示やサポートが支障なく実施できる体制となっているか。 ・委託者からの要望に迅速・柔軟に対応できる体制を整えているか。	10	5	3	0				
	・労務管理ADとして選任予定の専門家について、どのような経歴・資格・技術などを有する者を選任する予定であるか具体的な提案がされているか。 ・医療労務管理に精通した労務管理ADを支援実施に必要十分な人数確保できる内容となっているか。 ・医療労務管理のみならず、医業経営の知見など、医療機関の支援に役立つ資格を有する者を確保する内容となっているか。	15	8	4	0				
	・統括労務管理ADの選任方法について、適切なものを選任するための方法や予定される者が具体的に提案されているか。 ・特に社会保険労務士資格を有さない者を選任しようとする場合に当該理由が記載されているか。	10	5	3	0				
	・労務管理ADの謝金額について具体的な提案がされているか。また、当該謝金額を設定した妥当な理由が説明されているか。 ・謝金とは別に実費で支払うべき旅費を謝金に含めることにしていないか。	10	—	—	0	○			
知見、専門性等の有無	・医療勤務環境改善に関し、医療法や労働基準法などの法令や、国や都道府県が実施する医療勤務環境改善に係る補助金及び助成金等の制度等に関する十分な理解と知識を有しているか。	15	8	4	0				
実績の有無	・過去に「医療労務管理支援事業」又は類似の事業を受託し、医療機関に対する支援を支障なく実施した経験があるか。	10	5	3	0				
経理処理能力の適格性	・事業を行う上で一般的な経理処理能力を有しており、事業に係る会計を適切に管理するための体制を整えているか	10	5	3	0				
ワークライフバランス等の推進に関する指標	○女性の職業生活における古稀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) ・行動計画(※1)……3点 ・1段階目(※2)……6点 ・2段階目(※2)……10点 ・3段階目……………12点 ・プラチナえるぼし…15点 ※1 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)。 ※2 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。 ○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) ・行動計画(令和7年4月1日以後の基準)(※3)……………3点 ・くるみん(平成29年3月31日までの基準)……………6点 ・トライくるみん(令和4年4月1日～令和7年3月31日までの基準) 7点 ・くるみん(平成29年4月1日～令和4年3月31日までの基準)(※4)9点 ・トライくるみん(令和7年4月1日以後の基準)……………10点 ・くるみん(令和4年4月1日～令和7年3月31日までの基準)(※4) 10点 ・くるみん(令和7年4月1日以後の基準)……………12点 ・プラチナくるみん……………15点 ※3 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)。 ※4 令和9年3月31日までは、令和6年基準改定の移行措置として当該区分においても新規の認定が可能。 ○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 【入社者が大企業の場合】 ・事業年度(もしくは暦年)において、対前年度比(もしくは隊前年比)で、給与所得者一人当たりの平均支給額を3%以上増加させる旨、従業員に表明していること 【入社者が中小企業等の場合】 ・事業年度(もしくは暦年)において、対前年度比(もしくは隊前年比)で、給与総額を1.5%以上増加させる旨、従業員に表明していること	15	12	10	9	7	6	3	0
賃上げの実施	【入社者が大企業の場合】 ・事業年度(もしくは暦年)において、対前年度比(もしくは隊前年比)で、給与所得者一人当たりの平均支給額を3%以上増加させる旨、従業員に表明していること 【入社者が中小企業等の場合】 ・事業年度(もしくは暦年)において、対前年度比(もしくは隊前年比)で、給与総額を1.5%以上増加させる旨、従業員に表明していること	5	—	—	0				

※1 創造性、新規性等100 ※2 価格と同等に評価できる項目100 合計200

(注)必須項目については、C判定(0点)が1項目でもあれば、委員で協議を行い、不合格か否か決定する。