

(別添3)

総合評価基準書(直営型)

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 |
| 事業の目的との整合性 | <ul style="list-style-type: none">・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。 | 10 | — | — | 0 | ○ |
| 勤改センターの利用勧奨業務及び周知・広報 | <ul style="list-style-type: none">・都道府県からの情報等に基づく的確な勧奨リストを作成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。・利用勧奨対象別に勤改センターの利用を促すような具体的かつ効果的な利用勧奨業務の方策が提案されているか。・勤改センターの認知度を高め、利用が増えるような、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 | |
| 個別訪問支援業務 | <ul style="list-style-type: none">・支援対象ごとに支援の質を向上させるための取組が具体的に提案されているか。その内容につき、医療機関が抱える課題を掘り下げ、その解決に向けた対応策が提案されているか。 | 15 | 8 | 4 | 0 | |
| 相談対応業務 | <ul style="list-style-type: none">・照会等に対して、的確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。・医療機関の相談に的確に対応するため方策や工夫する点などが具体的に提案されているか。 | 15 | 8 | 4 | 0 | |
| 運営協議会、連絡調整会議、委託者事業者調整会議等への参画等 | <ul style="list-style-type: none">・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 | |
| 医療労務管理アドバイザーへの研修 | <ul style="list-style-type: none">・医療労務管理アドバイザーの能力向上に資する内容とするため、研修内容は、令和6年4月の医師の時間外労働の上限規制適用後に求められる内容に加え、医療機関におけるマネジメントシステム等、医療従事者の勤務環境の改善が促進されるよう、労務管理全般にわたる支援等を積極的かつ効果的に実施するため内容が網羅されたものとなっているか。 | 15 | 8 | 4 | 0 | |

| | | | | | | |
|--|---|-----|---|---|---|----|
| <p>勤改センター内での業務の連絡調整(医療労務管理アドバイザー間での状況共有)</p> | <p>・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会議において、医療機関への支援の予定・実施状況等、必要事項の共有を行うための具体的な方策が提案されているか。</p> | 10 | 5 | 3 | 0 | |
| <p>関係機関との連携</p> | <p>・都道府県、医療関係団体などと連携を効果的に行うための創意工夫された方策が提案されているか。</p> | 15 | 8 | 4 | 0 | |
| <p>2. 事業実施主体の適格性</p> | | 100 | | | | ※2 |
| <p>実施体制の適格性</p> | <p>・常駐型専門家、派遣型専門家の資格要件を満たした医療労務管理アドバイザーを確実に確保し、仕様書上で定める業務を実施できるよう適切に配置されているか。 ・過去に本事業を実施した実績など、事業運営そのものに加え、医療労務管理アドバイザーの確保や配置を問題なく行い得ることが説明されているか。 (委嘱予定の候補者を掲示すること。(なお受託した場合は、提示された候補者に実際に委嘱がなされたか報告を求める予定であること))。</p> | 5 | - | - | 0 | ○ |
| | <p>・委嘱予定の医療労務管理アドバイザーの専門分野は、医療機関における労務管理に関する支援を実施するのに十分であるか。 ・委嘱予定の候補者について、過去に本事業で委嘱した実績の有無等、提案者が当該候補者を委嘱し得ると根拠をもって判断した理由の説明がなされているか。また、医療機関に対する支援実績の有無等、当該委嘱予定候補者が医療機関に対する支援能力を有しているかについて根拠をもって説明がなされているか。</p> | 10 | 5 | 3 | 0 | |
| | <p>・医療労務管理アドバイザーの経歴、能力に応じた謝金額を予定しているか(委嘱予定の候補者の謝金予定額を掲示すること)。 当該謝金額を設定した理由について根拠をもって説明がなされているか。</p> | 10 | 5 | 3 | 0 | |
| | <p>・上記謝金額を踏まえ、医療機関に対する支援が十分に行き届くことが見込まれるか。医療機関のニーズに応じて複数回の支援を行い得る人員配置と計画となっていることが説明されているか。</p> | 10 | 5 | 3 | 0 | |
| | <p>・事業の実施スケジュールが仕様書の履行期限に照らして実現可能なものとなっているか。 ・都道府県、医療関係団体などとの連携を年度を通じて滞りなく行える体制が整っているか。 ・国からの要望に迅速・柔軟に対応できる体制を整えているか。</p> | 10 | 5 | 3 | 0 | |
| <p>知見、専門性等の有無</p> | <p>・当該事業に関する知見、ノウハウを有しているか。</p> | 10 | 5 | 3 | 0 | |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|--|----|----|----|---|---|---|---|---|
| 実績の有無 | ・過去に類似業務を実施しているか。 | 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 | <p>○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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1段階目(※1) 6点 ・2段階目(※1) 10点 ・3段階目 12点 ・プラチナえるぼし 15点 ・行動計画(※2) 3点 <p>※1 労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。 ※2 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)。</p> <p>○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・プラチナくるみん認定企業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 7点 ・くるみん(平成29年4月1日から令和4年3月31日までの基準) 9点 ・くるみん(令和4年4月1日以降基準) 10点 ・プラチナくるみん 15点 <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 9点 <p>(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配点を行う) (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人については、相当する各認定等に準じて配点する)</p> | 15 | 12 | 10 | 9 | 7 | 6 | 3 | 0 |
| 賃上げの実施 | <p>【入札者が大企業の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【入札者が中小企業等の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 | 10 | | | - | | | 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。