

令和4年度（2022年度）札幌市障害福祉サービス事業所管理者等研修 企画運營業務企画競争契約候補者選定指針

1 目的

この指針は、障がい福祉人材確保・定着サポート事業企画競争実施委員会設置要綱（平成29年6月9日保健福祉局長決裁。以下「要綱」という。）第1条の規定に基づき、札幌市が実施する令和4年度（2022年度）札幌市障害福祉サービス事業所管理者等研修企画運營業務を委託する契約候補者の選定に関する事項を定めるものとする。

2 選定手順

(1) 一次（書類）審査

提出された企画提案書等の書類のみの評価を行う。なお、企画提案者が4者以下の場合是一次審査を省略する。

(2) 二次（ヒアリング）審査

上記(1)の評点に基づき、上位4者の企画提案者に対するヒアリングを実施後、その内容を踏まえ、企画提案書等の評価を行う。

(3) 契約候補者の選定

上記(2)の評点に基づき、契約候補者を選定する。

3 評価方法

障がい福祉人材確保・定着サポート事業企画競争実施委員会（以下「実施委員会」という。）の委員により、本業務にかかる「提案説明書」、「仕様書」及び本指針に基づき、企画提案書等の内容を審査し、採点を行う。

(1) 評価基準

別紙「評価基準表」のとおりとする。

(2) 採点

1つの企画提案につき、実施委員会の各委員が評価基準表の3項目について50点満点で採点し、各委員の採点の合計を評点とする。

なお、各項目の採点基準は下表のとおりとする。

採点基準	点数（10点満点の項目）	点数（20点満点の項目）
特に優れている	10点	20点
優れている	8点	16点
普通	6点	12点
やや不十分	4点	8点
不十分	2点	4点

- (3) 最低基準点
評定の満点（50点×委員数）の60%を最低基準点とする。

4 契約候補者の選定について

- (1) 契約候補者の選定
評点が最低基準点以上の者のうち、最も高い評点を得た者を契約候補者として選定する。
- (2) 同点の場合
原則として評価基準表の項目「1 事業理解度に対する評価」の合計点が最も高い者を、契約候補者として選定する。
なお、上記項目の合計点についても同点である場合には実施委員会で協議の上、契約候補者を選定する。
- (3) 二次審査における企画提案者が1者のみであった場合
評点が最低基準点以上であった場合には契約候補者として選定する。

令和4年度(2022年度)札幌市障害福祉サービス事業所管理者等研修企画運営業務評価基準表

評価項目及び評価の観点		配点					
1 業務理解度に対する評価							
<p>■次の業務の目的を十分に理解し、提案内容に反映させていること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害福祉サービス事業者が、福祉人材を安定的に確保し、それら人材の定着を図るために、従業者を管理・監督する管理者等を養成する。 ○役職段階に応じて必要となる役割や能力を習得させる。 	20点						
2 研修内容の評価							
<p>■次の項目を満たした企画提案内容となっていること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○多くの参加者にとって魅力あるメニューやプログラムとなっているか。 ○参加者に分かりやすいものとなっているか。 ○大規模事業所だけでなく、中・小規模事業所も取り入れやすい内容であるか。 ○グループディスカッションやロールプレイング等体験的に知識や技能を修得するよう配慮されているか。 ○「人材確保」「人材定着」という観点で研修内容に独自性・独創性があるか。 ○仕様書に基づき、下表の内容がそれぞれ盛り込まれているか。(△の項目については、講義で取り扱わなくても、テキストの配布等でフォローしていれば良い) <table border="1" data-bbox="256 1043 1310 1939"> <thead> <tr> <th>コース</th> <th>研修内容 (◎は重点項目)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>初級</td> <td> ◎新入職員の育成計画の立案 (OJT/Off-JT の計画等) ◎効果的な新入職員への指導技法 (接遇、コーチング、アンガーマネジメント等) ○係長・主任に求められる役割・リーダーシップ △職員間のコミュニケーション (部下への指導と上司への報告含む) △職員のメンタルヘルスケア (セルフケアとラインケア) </td> </tr> <tr> <td>中級</td> <td> ◎部下の指導とマネジメント (タイムマネジメント、コーチング、アンガーマネジメント等) ◎人事評価制度の構築と活用 (職員育成計画とキャリアパス) ○課長に求められる役割・リーダーシップ △リスクマネジメント (ヒヤリ・ハットと事故防止、上司への報告、モラル・コンプライアンス意識の向上等) △職員のメンタルヘルスケア (ラインケア) △採用面接の技法 (面接時の注意点等) </td> </tr> </tbody> </table>	コース	研修内容 (◎は重点項目)	初級	◎新入職員の育成計画の立案 (OJT/Off-JT の計画等) ◎効果的な新入職員への指導技法 (接遇、コーチング、アンガーマネジメント等) ○係長・主任に求められる役割・リーダーシップ △職員間のコミュニケーション (部下への指導と上司への報告含む) △職員のメンタルヘルスケア (セルフケアとラインケア)	中級	◎部下の指導とマネジメント (タイムマネジメント、コーチング、アンガーマネジメント等) ◎人事評価制度の構築と活用 (職員育成計画とキャリアパス) ○課長に求められる役割・リーダーシップ △リスクマネジメント (ヒヤリ・ハットと事故防止、上司への報告、モラル・コンプライアンス意識の向上等) △職員のメンタルヘルスケア (ラインケア) △採用面接の技法 (面接時の注意点等)	20点
コース	研修内容 (◎は重点項目)						
初級	◎新入職員の育成計画の立案 (OJT/Off-JT の計画等) ◎効果的な新入職員への指導技法 (接遇、コーチング、アンガーマネジメント等) ○係長・主任に求められる役割・リーダーシップ △職員間のコミュニケーション (部下への指導と上司への報告含む) △職員のメンタルヘルスケア (セルフケアとラインケア)						
中級	◎部下の指導とマネジメント (タイムマネジメント、コーチング、アンガーマネジメント等) ◎人事評価制度の構築と活用 (職員育成計画とキャリアパス) ○課長に求められる役割・リーダーシップ △リスクマネジメント (ヒヤリ・ハットと事故防止、上司への報告、モラル・コンプライアンス意識の向上等) △職員のメンタルヘルスケア (ラインケア) △採用面接の技法 (面接時の注意点等)						

	<p>上級</p> <p>◎経営理念（ビジョン）の策定と経営戦略の立案 ◎経営層（施設長等）にこそ求められる傾聴力（部下との関係づくり） ○経営層（施設長等）に求められる役割・リーダーシップ △コンプライアンス（法令順守）体制の構築と CSR（企業の社会的責任） △定着率を上げ、離職率を下げるための魅力ある職場づくり △キャリアアップの仕組み（キャリアパス）の構築（経験や資格等に応じた昇給制度の立案等） △採用計画の立案手法、合同企業説明会やホームページ（ウェブサイト）での職場のPR</p>	
3 業務遂行能力の評価		
	<p>■企画提案者に類似業務の実績があること。</p> <p>■企画提案内容が次の項目を満たしていること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○多くの参加者に参加してもらうための広報活動等に工夫があること。 ○研修にふさわしい講師を選定していること。 ○研修実施時期など事業全体のスケジュールに妥当性があること。 ○事業を実施する上での十分な運営・管理体制が確保されていること。特に、オンラインによる研修を実施する上での十分な体制が確保されていること。 	<p>10 点</p>
合計（委員1名の満点）		<p>50 点</p>