

## 会 議 録

会 議 の 名 称	枚方市委託業務総合評価一般競争入札評価員会議（平成27年度第3回）
開 催 日 時	平成27年12月25日（金） 午前9時30分から午前11時40分まで
開 催 場 所	枚方市役所 本館5階 塔屋会議室
出 席 者	枚方市委託業務総合評価一般競争入札評価員 遠藤評価員、福岡評価員（案件(1)）、森田評価員、吉村評価員 事務局：財務部総合契約検査室（山口、木村、浅野） （1）環境事業部東部清掃工場（田伐、北口、請関、南） （2）総務管理課（長村、根本、平間） （3）行政改革部（山本、岡川、諏佐）
欠 席 者	三成評価員
案 件 名	(1). 枚方市東部清掃工場運転管理等業務委託に係る委託業務総合評価一般競争入札の落札者決定基準に基づく落札候補者の決定について (2). 安心と輝きの杜施設総合管理委託に係る委託業務総合評価一般競争入札の落札者決定基準に基づく落札候補者の決定について (3). 枚方市コールセンター運営業務委託に係る委託業務総合評価一般競争入札の落札者決定基準に基づく落札候補者の決定について (4). その他
提 出 資 料 等	案件(1). 枚方市東部清掃工場運転管理等業務委託 総合評価一般競争入札 執行調書 案件(1). 同 入札参加者評価点一覧(案)・各社評価基準採点表(案) 案件(1). 同 総合評価一般競争入札落札者決定基準 案件(1). 同 仕様書 案件(2). 安心と輝きの杜施設総合管理委託 総合評価一般競争入札 執行調書 案件(2). 同 入札参加者評価点一覧(案)・各社評価基準採点表(案) 案件(2). 同 総合評価一般競争入札落札者決定基準 案件(2). 同業務委託 仕様書 案件(3). 枚方市コールセンター運営業務委託 総合評価一般競争入札 執行調書 案件(3). 同 入札参加者評価点一覧(案)・各社評価基準採点表(案) 案件(3). 同 総合評価一般競争入札落札者決定基準 案件(3). 同 仕様書
決 定 事 項	案件(1)～案件(3)ともに ・入札参加者評価点一覧(案)・各社評価基準採点表(案)について意見聴取が行われた。 ・落札候補者について意見聴取が行われた。
会議の公開・非公開 非 公 開 の 理 由	非公開 枚方市情報公開条例第6条第7号に規定する非公開情報が含まれる事項について審議・調査を行うため。
会議録の公表・非公表	公表
所管部署（事務局）	財務部総合契約検査室、環境事業部東部清掃工場（案件(1)）、総務部総務管理課（案件(2)）、行政改革部（案件(3)）

## 審 議 内 容

### 《開会》

事務局から評価員4人の出席を確認し、会議が成立していることの報告を受けた。

### ●案件(1) 枚方市東部清掃工場運転管理等業務委託に係る委託業務総合評価一般競争入札の落札者決定基準に基づく落札候補者の決定について

今回の入札申し込みのあった1社について、入札参加者評価点一覧(案)及び各社評価基準採点表(案)等に基づき、各評価項目及び評価点の説明を事務局から受けた。

### □価格評価及び技術的評価について

○評価員 技術的評価の業務管理体制(1)の「④業務受注者交代時の技術指導及び業務引継に関する業務提案」で、点数がゼロ点になっているところが2カ所ある。

これは両方とも効果の測定を示していないという内容で、二重評価になっているのではないかと思われる。その件で2回評価している。1者の応札ではなく、複数者あった場合でも、全体に同じように採点すればいいのかもしれないが、やはりダブルカウント・二重で評価してしまうことに違和感を感じる。

○事務局 上の項目がゼロだと、それに引っ張られて、下の項目も自動的にゼロになってしまうような構成ということか。

○評価員 そうである。どちらか1つの評価項目で評価すればいいことだと思う。

○事務局 確かに、上の項目と下の項目、同じような形で評価しているような形になるが、市としては、業務の引き継ぎをしっかりと行っていくという中で、上の項目に関しては全体的なものを評価の対象とし、下の項目の効果測定の部分に関しては特にその内容について評価したいという形で決定基準を作成したものである。

したがって、こういう形で上の項目に対して、下も引っ張られるような形になっているのが現状である。

○評価員 今回は、もう決定基準を決めて発注を行っているのでこれでいいが、今後、同じようなことをされる場合は、決定基準の22分の7ページの該当箇所の加点方法において、1番上の項から「効果の測定」という言葉を除いて、それは3つ目の項でそこだけを取り上げてやるんだということにすれば、重複がなくなると思われる。

○事務局 了解した。次回以降は、そのようにさせていただきます。

○評価員 結局ここで審査したかったのは、技術指導及び業務の引き継ぎに関しての計画案や、その計画に従ったらこのような効果があるといった測定を、幾つかの大きな項目に分けて審査するという意味だと思われる。

ただし、申し訳ないが効果の測定ということについて、具体的な意味として何をさしているのかがいま一步理解できない。その計画案を持ったら、どんな効果が見られるのかということについて具体的に記してくださいということだろうとは思う。

○評価員 この案件、業務受注者交代時の指導で、そもそもその点は市がメインで行うという話を前回の会議で申し上げて、方向性としてはそういうことになった分である。

よって、今回の発注で応募された事業者が、あまりうまく書けていなくて、「市が求める部分はきちんと誠実に答える」ぐらいな程度、市が求めるレベルに達していないのであれば、ゼロ点になってもいたし方がない話なのかなと思うところではある。

□社会的価値評価について

○評価員 (2)の男女共同参画への取組みの「②仕事と子育ての両立支援」の①において、確認内容及び備考欄に「結果として社則の配布のみであり」とあるが、社則の配布というか、あるいは配布していなくても職場に備え付けておくだけでも法的には周知しているということに理解される。ここの周知啓発の度合いが、すごく高いものを求められているようで、通常の周知と概念が大分違うような気がするが、その辺りはどう考えているのか。

○事務局 実際A社にヒアリングを行ったが、配布のみという答えであった。市としては、育児休業、介護休暇及び育児短時間勤務の制度に特化した冊子等を作成・配布して、従業員に取得を促すといった活動を期待している。しかし、それがされていないということで、評価しないものとしている。

○評価員 今改めて、現実の評価というところで直面して、概念の整理をする必要があるのではないかと思われる。この決定基準の中には「周知・啓発活動がわかる書類により確認」とある。

周知というのは、例えば就業規則をつくって届け出た場合に、従業員に周知することを求めている。そして、その周知というのは、就業規則を職場に1冊置いておいて、誰もが見える状態での周知ということを行っている。もちろん、それは1冊ずつ従業員みんなに配ったり、あるいはモニター画面で確認できるようにするといった取組みも、それぞれみな周知である。そういう意味では、最低限、就業規則をつくって見える状態であれば、周知ということはオーケーとなる。

○事務局 事前にこちらの幹事会でも、この問題が出た。就業規則を労働者に対して示すのは当たり前であると。就業規則の中で、例えば、育児休業、介護休暇及び育児短時間勤務の制度の部分を抜粋したり、パンフレットで置いたり、チラシを配布したり、ポスターにしたりといった啓発活動がなされていれば、加点するという意味合いである。

○評価員 質問するが、枚方市役所ではこういう啓発とかはされているのか。本庁と本案件の東部清掃工場、別々にお答えいただきたい。

○事務局 本庁、出先機関ともに、取扱い是一緒である。例えば育児休業取得の制度とか、その計画を立てた場合の周知とか、また取得者の報告をせよ等の通知は、全部署へメール配信されている。

○評価員 職員みんなが分かるということか。

○事務局 そうである。庁内メールが各所属部署宛に来て、その部署の庶務担当者から各所属職員宛に転送・配信し、各自がパソコン端末で見ることができるようになっている。また、冊子類についても、デジタル冊子等できちっと庁内のネットワークシステムでファイル

管理されており、こちらも各自がパソコン端末から見る事ができる状態になっている。

○評価員 では、そこまで取り組むことを求めているのか。

○事務局 いいえ。この項目についての加点要件としては、そこまでは望んでない。もちろん本市の周知方法でもよいけれども、就業規則から抜粋したりして、ちょっとチラシなりを置いておくとか、掲示板に掲げておくということでもあれば、加点するという思いである。

○評価員 落札者を決定された後でも、今後おつき合いのある中で、逆に今教えていただいた市の取組み方を、市の方から勧めてもらえればいい方向に行くかと思うので、よろしく願います。

○評価員 今のところで、個別点のところは1点とあるが、採点がゼロ点となっている。決定基準22分の20ページの個別点4点との兼ね合いでいうと、どこの部分が1点と評価されているのか。

○事務局 周知・啓発活動の部分の配点が1点となっている。

○評価員 決定基準が1点だからということでは分かった。では、この社則の配布のみであり、周知かつ啓発活動が行われていないというふうに、周知と啓発活動をワンセットで否定しているが、そうではなしに、社則の配布という部分での周知はされている。ところが、啓発という部分まで、一歩踏み込んだ啓発までは行われていないために、配点1点のところなので、ゼロ点にしたというのであれば分からないでもない。

周知の部分も否定してしまうと、否定された側から見れば、きちんとつくって備えているじゃないかと言われたら、反論のしようがないというふうに思われる。

よって、今回周知はされているけれども、啓発活動が行われていないためにということで、所見を少し交通整理されるほうがよいと思う。文章的に「社則の配布による周知は行われているが」というように、順番を変えてみるのはどうか。

○事務局 了解した。それに続けて「いわゆる育児休業介護休暇等についての啓発は行われていない」という表記にさせてもらう。

○評価員 2つある研修のセクシュアルハラスメントと人権研修、両方でゼロ点になっている。これは年に1回以上3年継続実施という要件をクリアしていなかったということか。

○事務局 そうである。現状では、3年継続という形で決定基準としているが、この提案によると、実施されたのが今年1回だけであった。よって、点数の評価はしないという形になっている。

○評価員 本案件については、1者しか応募がなかったということであるが、契約を結ばれる段階で、この評価の中身について満たされていない部分の改善を求められる要望などは行われるのか。それとも、あくまでもこれは評価だから、評価が終わったら、後はこのこととは関係のない、別の次元の契約を結ぶということなのか。

というのは、いろいろ評価されてない部分については、やはり本来は複数者間の競争によって、総合評価の得点が最も高いところが決まるということからすると、1者の入札は特殊な例だと思う。

本案件では、社会的価値評価でいえば、半分以下の得点であるにもかかわらず、1者の応募のために満点になる。これは、この評価制度の1つの矛盾というか、これの善し悪しは別にして、契約を結ぶ段階においては、例えば社会的価値評価の中で、課題としてこれはクリアしてくださいよというような要請はされるのか。

私たちとしては、クリアしていただきたいという思いがある。市の考えを聞かせてもらいたい。

○事務局 今言われたとおり、確かにその点はずっと課題にはなっている。いずれにしても評価基準等で落札候補者とはしないとする根拠もない。契約締結の段階においても、社会的価値評価、この部分の評価点の悪い部分について、法令違反とか法定雇用率に達していないとか、そういった法令に係ることは、市はやはり監督官庁ではないので、そういう監督官庁への協議なり、きちっと法定雇用率等の未達成は改善しなさいという要請はしようと思っている。

それ以外については結果論である。どうしても、根本的な問題が伴うということであれば話は別であるが、それ以外の法令以外の項目の未達成部分については、こちらからはあえて言うことはない。

ただ、その点については、毎回公募することによって、それぞれ競合他社が出てくることを、当然想定しながらやっていくので、その中でゼロ点が満たされていくようにというのが市の思いとしてはある。

また、枚方市では制限付き一般競争入札の初度発注において入札参加者が2者に満たない場合は、1回目は中止するという、本来厳しい制度で運用している。1回中止して、次回時期がずれたときに、また新たに競争相手が出てくる可能性もある。そこでどうかという公募の中で、満たせていない部分を充足してもらい、促進していただくという考えである。

○評価員 この採点表は、全部公表されるのか。

○事務局 所見に係る部分はないが、個別点は公表される。

○評価員 結局、個別では満点の半分以下だった。ただ、やはり今言われたように、半分以下ではあるが、満点となるのは相対的にそうなるのであって、個別評価はこうですと。これはもう少し努力目標でやってくださいという指導が今後入ることか。

○事務局 そうである。満点の扱いであるが、実際の点数はこの点ですよということは公表する。

○評価員 個別評価点は半分以下なのに、最終的には満点かという変な誤解が生まれることもある。

○事務局 満点という部分だけでなく個別評価の点数も公表する。

○評価員 できれば、指導ということもお願いしたい。

○事務局 了解した。

●案件(2) 安心と輝きの杜施設総合管理委託に係る委託業務総合評価一般競争入札の落札者決定基準に基づく落札候補者の決定について

今回の入札申し込みのあった2社について、入札参加者評価点一覧（案）及び各社評価基準採点表（案）等に基づき、各評価項目及び評価点の説明を事務局から受けた。

□ 価格評価及び技術的評価について

○ 評価員 技術4の自主検査体制のところ、A社、B社の差がついたということか。その計画書を見て、自主検査体制のそれぞれの提案について、やはり差があるというのは見れば判断できるのか。

○ 事務局 そうである。A社は、そういった自主検査体制というのを組んでいるが、いつ頃の時期に行うのかということが明確でなかった。複数の7業務もそれぞれこういう自主検査体制を取っていくということは、網羅されているが、それらの実施時期が分からない。

B社については、複数の業務をやっていく中で、一部については、きっちりした体制を取られているが、他の業務は一切記載されていないというような状況であることから、ここまでの差をつけた。

○ 評価員 多岐にわたる業務だからか。

○ 事務局 そうである。

□ 社会的価値評価について

○ 評価員 仕事と子育ての両立支援で、一方がゼロで、もう一方が4点満点となっている。どこで一番差がついたのか。

○ 事務局 B社は全く、そういう周知もなく、啓発活動もない、何もない。あるいは報告自体もない。啓発が分かるような何かそういうものの提出がなかった。内容が分かる書類が添付されてなかったということである。

○ 評価員 添付が全くないときには、これ添付ないですよ、何か取り組まれているのであれば出してみたらどうですかみたいな指導はされないのか。

○ 事務局 今のルール上は、そういった指導は行わない。その点は申請者側において、うっかりしないようにしてもらうしかない。追加資料の提出・事後補充をやり出すと、うっかりミスの部分が事後的に補完され全部オーケーとなってしまう。

○ 評価員 今回、社会的評価のみならず、全体的な感想を言うと、理想的な審査ができたのかなと思って拝見している。事業者としても、価格もちろん、技術的評価も高かったし、社会的価値評価のところも目指すところを言っておられる。しかも、価格が抑えられて、妥当な線に入っているというので、非常に理想的な形には見える。いわゆる、ここの業務の内容として、女性がたくさん働かるところだと思うので、特に男女共同参画とか、やはり女性の働きやすい環境というのを配慮していただいているという会社に受注していただくのはいいと思っている。感想だが、この会社を1つのモデルとして、さらにもういものができるのかなというふうに思う。

○ 評価員 B社の社会的価値評価（4）の男女共同参画への取組み、「②の仕事と子育ての両立支援」では、採点がゼロ点で、確認内容、所見等として、「周知・啓発活動内容及び助成内容が確認できない」ということの明示がある。

該当する決定基準では25分の19ページになるが、その加点方法では育児休暇及び育児短時間制度があるのか、ないのかということになると、社会的評価の8の項目で社内規定はあるという理解となる。

すると、これはそこで周知・啓発活動もされていれば、配点中1点ということである。社内規定があつて、それを社員が見ることができる状態であれば、方向的には周知はされているということになるかと思う。

ところが、積極的に啓発活動がされてないという意味で、ここの配点がそもそも1点なので、結果的にゼロ点になったという論理の方が良いのではないか。

この評価のところで、周知・啓発活動というふうにひとまとめにされている。

規定があるということは確認できたけども、啓発活動が確認できなかったからゼロ点となっているということであれば、理論的に整合性があると思う。しかし、周知と啓発活動を一緒にすると、ちょっと問題があると思われる。

○事務局 今回は、啓発活動の内容は確認できない。

○評価員 先ほどの案件もそうであったが、周知ということのとらえ方が、事務所に備えつけて、従業員が誰でも見ようと思えば、見えるような状態にしておけば周知になることから、恐らくほとんどの事業所はそういう認識を持っている。

ただ、事務局の先ほどの説明では、それだけでは足りないということで、配布したり、あるいは何か朝礼で言ったりとか、そういう啓発に係る取組みまで求めておられるようである。

○事務局 いいえ、そこまでは求めていない。就業規則から育児休業、介護休暇及び育児短時間勤務の制度の部分の部分を抜粋したもの等を置いておけばオーケーと考えている。

○評価員 分かった。ただ、それを置いていることすら言っていないと、取ろうという気にならない。

○事務局 例えば、就業規則の中から育児休業、介護休暇及び育児短時間勤務の制度だけを抜粋して1枚だけ別にして、その育児休業、介護休暇及び育児短時間勤務の制度の関係パンフレットをここに置いているということをしていればオーケーと考える。

○評価員 それだと、啓発活動に入っているわけである。

置いていますよということを従業員に知らしめるのは掲示板でもいいし、メールで知らせるでもいいし、備え置くことに何らかのプラスアルファを求めているから、啓発活動のほうに入っているのかなという気はする。

さきほどから何回も周知・啓発活動と言っていたので、そこはちょっと考え直したほうがいいのかもしい。

○事務局 周知という言葉について、どこまでのことを指すのか。どういう解釈になるのかということか。

○評価員 法令遵守という意味から捉えれば、周知というのは、労働者が見える状態にしておけば周知となる。育児休業規定なり、あるいは就業規則なりのファイルを職場に1冊ぶら下げておくとか、誰でも見える状態にしておくというのも周知である。1冊ずつ配るのも周知だし、モニター画面が1人1台あつて、画面確認ができるというのも周知である。

労働基準法というのは、我が国の労働基準の最低基準を定めた法律なので、1人1冊を配らなくても、1冊を備え置くだけでも周知したことになってくる。

そしたら、うちは「やっている」じゃないかと言われたときに、いやいや周知はされていることは確認できたけれども、一步踏み込んだ啓発まではされていなかったのも、ゼロ点にしましたと、こういうことになるかと思う。

もし市側が、そういう意味合いが違うことを求めているなら、これから意識して整理されるといいかと思う。

また、日常的に周知というと、積極的にPRすることのイメージのほうが強いと思われる。

ところが、労働基準法というのは一番最低限のことを決めて、巨大企業からたった1人を雇う事業所であっても、守らねばならないものは守れという法律であるので、周知のレベルが非常に限定的になっている。そういう意味で理解していただいたらいいのかなと思う。

よって、就業規則を1冊でも置いておくとして、その労働者がうちの会社には育児休業の制度がないから取れなかったと言っても、備え置ければ周知になる。

労働者の方が見てなかったということになるだけで、見るか見ないかは労働者の側の問題ですということになっている。

○事務局 了解した。きちんと啓発活動を行っているのかという問いかけまではしていない。

よって今言われたとおり、周知という言葉を抜いて、啓発活動というものに捉えた方がややこしくならなくて良いと思う。啓発されていないということでゼロ点とさせていただきます。

○評価員 この配点が仮に4点としたら、ゼロ点では異議申立が出てくるがこの項目の配点が満点で1点なのでゼロ点ということでもいいと思われる。

●案件(3) 枚方市コールセンター運營業務委託に係る委託業務総合評価一般競争入札の落札者決定基準に基づく落札候補者の決定について

今回の入札申し込みのあった4社のうち2社については、予定価格を超えるため失格となり、予定価格の範囲内の2社について、入札参加者評価点一覧(案)及び各社評価基準採点表(案)等に基づき、各評価項目及び評価点の説明を事務局から受けた。

□価格評価及び技術的評価について

○評価員 このA社、B社に対してC社、D社の価格差は、なぜこんなに差がつくのか。何か提出書類から分かるものはあるのか。

○事務局 書類からは分からない。C社、D社の書類も全てチェックはかけたが、当然コールセンター業務なので、一番大きいのは人員配置をどれだけの規模とするかという部分になってくるとと思われる。今回の決定基準で求めた提出書類には、オペレーターの業務経験について何人が1年以上であるとか、業務責任者やスーパーバイザーの何人が3年以上の経験を持っているのかという部分を評価するということで設定していたが、コールセンター全体の人員数をどれだけにするかというところが評価項目に入っていない。

よって、どのような規模で本件業務を実施するのかという部分に関する書類の提出は



なかったことから、確認できない。

ただし、仕様の中では、最低6席に対応できることと、いわゆる下限部分を設定していたので、もしかするとC社、D社は6席とはいうものの、実際、業務実施のときには10席、20席という設定を想定した形で、この価格差がついてる可能性は、憶測の範囲であるが、あり得ると考えている。

○評価員 全然単位が違うので、恐らく言われているように、考え方のベースが違うのかもしれない。

○評価員 オペレーター業務としては、C社、D社は新顔だがむしろ反対にオペレーターを専門的にやっているのか。

○事務局 C社については、他市の総合コールセンターの経験があるということは記載があった。D社については、総合コールセンターの経験はなく、いわゆる個別の自治体のコールセンター業務でも、粗大ごみとか個別の業務をやったことがあるという経験は書かれていた。

□社会的価値評価について

○委員長 事務局から訂正があるとのことなので、説明をお願いします。

○事務局 社会的価値評価の(1)多様な雇用及び雇用環境に関する取組みの「②障害者雇用率又は雇用者数」で、A社、B社ともに加点方法のア.雇用率2.0%未満であったため、評価がゼロ点ということで報告したが、決定基準の26分の11ページを確認した上で今回加点方法に誤りがあり、雇用率が2.0%を下回った場合は、加点方法の雇用者数イ.の部分で評価するということになる。

これに伴い、イ.の部分については、障害者の雇用者数で常用雇用労働者に限るということであるが、A社、B社ともに障害者雇用で常用雇用労働者が21名以上であることの確認が取れたので、評価採点ゼロ点から、A社、B社ともに3点へ訂正させてもらう。

よって、A社が個別点37点ではなく40点、B社が個別点36点ではなく39点という形で修正となる。

ただし、社会的価値評価点については、A社が60点満点、B社が58点という評価になること、この部分については変更ない。以上のとおり訂正の報告とする。

○評価員 A社の社会的価値評価(1)の「⑤の求人情報の提供」で、求人情報の提供先がこれらではないため評価しないとあるが、どういうところに提供されていたのか。

○事務局 A社は、2カ所に求人情報を出していたが、1箇所が障害者の雇用促進事業第2期求人情報というところで、もう1箇所が大阪府が運営しているJOBプラザ大阪というところであった。

この評価項目については、決定基準26分の16ページで、加点の方法として、この求人情報を「母子家庭等就業・自立支援センター及び障害者就業・生活支援センター」に提供していることということで、この2つに限定していると事務局で確認している。よって、それ以外のところへの求人情報の提供については評価しないという形で整理し

た。

○事務局 少し補足させてもらおうと、この2つの支援センターははっきりとした支援センターである。例えばこの提供先の表記の末尾に「等」を加えたときに、にわかな障害者の就業支援センターなどの名前の事業体が乱立して、書類が提出されたときにはその証明が難しいということで、この2つに限定している経緯がある。

また、今回の決定基準では2箇所限定していることから、これはいたし方がないものである。

なお、今後、今報告した大阪府のJOBプラザであるとか、求人・就業支援の情報を受け付けてくれる公的な機関を認めるのであれば、就職困難者の関係部署（高齢者、母子・父子家庭、障害者の関係の部署）で、次回のガイドライン改正時において、どういふところをきちんと列挙するのかということを検討していく。

○評価員 （4）男女共同参画への取組み「④女性の採用・職域拡大への取組み」の管理職に占める女性の割合だが、コールセンターというのは、業務の特徴上、女性が多いのではないか。

○事務局 そうである。先行市の事例等も参考に見ると、オペレーターは女性でやっているところが多いという状況はある。

ただし、この管理職に占める女性の割合としては、コールセンターだけではなくて、今回応答された事業者の会社全般での管理職比率を確認するということであるので、例えばA社では、会社全体で見ると10%に満たないという位置づけになってくる。またB社では、様式の記載の管理職は本提案組織のみとなっており、組織全体の管理職が把握できないため、評価しないとなっている。

○評価員 今まで、公正採用選考人権啓発推進員の配置がないというところが余りなかったような気がするが、これは別に置かなくてもいいのか。

○事務局 いいえ、基本的には置かねばならない。大阪府・大阪労働局それぞれの推進員設置要綱により、1事業所（常時使用する従業員の数が25人以上の事業所）につき1名を選任することを義務付けられているが、罰則規定がない。しかし、調査に入るとは聞いている。また、評価項目にそういうものを入れることは喜ばしいと。ただ、なかなか調査も全部行き届かないということではある。

○評価員 この一覧表の欄外の米印に「※各項目で得点が0点となっているものには、関係書類が未提出のため0点となっているものも含まれます。」という記載があるが、これはA社、B社のいずれか、あるいはいずれにおいても何かそういう該当する項目があるのか。

○事務局 例えば、A社については、2. 技術的評価の（3）品質保証への取組みの「①の苦情処理体制」では、ISO9001の認証取得があるかないかについては、特段の言及もなく、添付書類もないといったものがある。

○評価員 了解した。逆に、そういう場合であっても、例えば、ISO9001について取得はしていないという何か現状についての説明があれば、これには該当しないということになるのか。

○事務局 そうである。関係書類未提出という見方にはならない。忘れたものなのかも分からないが、やはり会社のイメージに関係する問題もある。過去にあった例だが、全く未提出であるということもある程度書いてあげないと、項目によっては何もしてない会社なのかとか、内容が不明瞭なもの、全くの付け忘れのもの、漏れがあるもの等色々ある。

ただ、先ほども言ったとおり、競争入札では書類が漏れていますよという注意は言わない。既に競争が始まっているからである。

○評価員 関連質問だが、書類は提出されているが、不備であるという場合も、一切不備ですよという知らせも応募者には行ってないということか。

○事務局 そうである。結果が出て、後に、なぜですかとの問い合わせがあったときには、これについては、書類が出ていませんでしたとの説明をすることになる。

○評価員 例えば、実態としては評価の項目に沿った実態があるけれども、勘違いをして違う書類を出してきたという場合であっても、それはもう仕方がないということか。

○事務局 そうである。事業者へのヒアリングを行うのは、きちんと書いてあって、趣旨をどちらでも取れるというときにだけは、ぎりぎり確認したりする。競争が始まっているということで、明らかにここは足りないのではないかということは、もう一々言わない。

○評価員 疑問な点があれば会社の側から市の方に、これはどういう意味ですかとかいう質問は可能なのか。

○事務局 それは結果が出てからは、可能となる。

○評価員 事前には問い合わせは受け付けられないのか。

○事務局 入札締切り前での質疑応答の機会は設けている。しかし、それはあくまで、応募する前の議論である。仕様の中身とか、例えば、常用雇用とは勤務時間何時間以上ですかとか、そういう仕様上の中身の疑問点は当然、質疑回答を行っている。

○評価員 評価の問題ではないが、1つ教えていただきたい。コールセンターに限らないが、例えば、今現在A社が受注されていて、次からはB社に変わったという場合に、現に従事しているA社の社員について、その社員の継続雇用等についてはA社とB社が話し合うのか。あるいは市の要望として、何かそういう要請を行うことがあるのか。

○事務局 他市ではどういう取り扱いを行っているのかは分からないが、民間の自由な事業活動の範疇になってしまうので、行政がいたずらに介入するのはいかがかという観点から本市では要請等は行っていない。枚方市では行政は介入しないという考えである。

ただし、A社の社員をそのまま継続して雇用した場合は、新規雇用として決定基準の中では評価している。例えば、障害者の雇用でも、市内居住者の雇用であっても、その方が次のB社でも継続して勤務できる場合は新規雇用としてみなして評価する取り扱いは行っている。

決定基準の取扱いの中で評価するというのであれば、これは応募者側の独自性・裁量が出てくる。B社においてその方を継続雇用するということが見合ったらそうするだけである。

○評価員 了解した。

●案件(4) その他

今後のスケジュールについて、事務局から説明を受けた。

《閉会》

以 上