

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28年度第3回）
開 催 日 時	平成28年10月7日（金） 9時30分から12時10分まで
開 催 場 所	枚方市役所 本館5階 塔屋会議室
出 席 者 (評価員・50音順)	枚方市委託業務総合評価一般競争入札評価員 芦田評価員、田中評価員、森田評価員、吉村評価員 事務局：（契約課）西田室長、田中課長、岩崎課長代理 ①（国民健康保険室）真鍋参事、藤本課長、池田課長、清水課長代理、石田係長、石井（医療助成課）小寺課長、藤井本課長代理、梅津課長代理、坂田主任（情報推進課）下和田課長、由比係長 ②（ひらかた病院総務課）石田課長、溝口課長代理、大西課長代理、神崎 ③（市民室）古満課長、山内課長代理、大槻所長、西岡係長
案 件 名	案件1．国民健康保険・医療助成システム再構築業務委託(合併)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 案件2．市立ひらかた病院建物総合維持管理業務委託に係る委託業務総合評価一般競争入札について ① 落札者決定基準（案）について ② 落札者の決定に係る意見聴取について等 案件3．枚方市パスポートセンター旅券申請受付・交付等業務委託に係る委託業務総合評価一般競争入札について ① 落札者決定基準（案）について ② 落札者の決定に係る意見聴取について等 案件4．その他
提 出 資 料 等	案件1．国民健康保険・医療助成システム再構築業務委託（合併） 総合評価一般競争入札 執行調書 同 入札参加者評価点一覧・各社評価基準採点表(案) 同 総合評価一般競争入札落札者決定基準 同 仕様書 案件2．市立ひらかた病院建物総合維持管理業務委託仕様書 同 落札者決定基準（案） 案件3．枚方市パスポートセンター旅券申請受付・交付等業務委託仕様書 同 落札者決定基準（案） <参考資料> 1 委託業務総合評価評価員名簿 2 委託業務総合評価一般競争入札評価基準ガイドライン

決 定 事 項	<p>案件1について・入札参加者評価点一覧(案)・各社評価基準採点表(案)について及び落札候補者について意見聴取が行われた。</p> <p>案件2、3についての落札者決定基準(案)について、意見聴取が行われた。落札候補者決定に関して、意見聴取を行うことを決定した。</p>
会議の公開・非公開 非公開の理由	<p>非公開</p> <p>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。</p>
会議録の公表・非公表	公表
所管部署(事務局)	<p>総合契約検査室契約課、国民健康保険室(案件1)</p> <p>医療助成課(案件1)、ひらかた病院総務課(案件2)、市民室(案件3)</p>

審 議 内 容

《開会》

● 案件1. 国民健康保険・医療助成システム再構築業務委託(合併)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者について、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

議 長：機能要件における点数の算出方法。対応区分の個数と加点だけでは点数と差異がある。

事務局：要件ごとに指数があるため対応区分の個数と加点だけでは点数と異なる。

評価員：稼働実績は1市町村の記載となっているが、人口規模40万人以上での導入市町村の数はどのくらいあるのか。

事務局：業者からの提出資料の中には、人口規模等導入団体が詳細には記載されていないが、国保システムにおいては大小の市町村全体で約250団体の稼働実績がある。医療助成システムについては、記載が無いため不明である。

評価員：機能要件を評価する際の方法はどのようなものなのか。

事務局：3日間で各業務担当者3名程度にて実機を使用したヒアリングを実施し加点を行っている。

評価員：構築計画の中で、国保システムと医療助成システムの稼働時期はどうなっているのか。

事務局：国保システムについては、当初は3月より順次稼働で考えていたが、提案では3月に一斉稼働となっており、職員の負担軽減に繋がると考える。

医療助成システムについては、平成29年11月くらいに制度改正等が実施される予定となっているが、詳細な内容は公表されていない。その点も考慮した上で2月稼働とする提案となっている。

□ 社会的価値評価について

評価員：今後のことになるが、評価基準採点表の社会的評価の中で、①育児・介護休業制度への取り組みの備考欄に「育児・介護休暇制度が明確に規定された社内規定あり。」との記載があるが、介護休暇との表現を介護休業にすべきである。介護休暇というのは、地方公務員の場合は、民間で言う介護休業のことを介護休暇と言っているが、民間で介護休暇と言ったら、介護すべき人の通院の介助のために行くとか、介護のために行くとか、そういう短期のものを指すため、長期的には介護休業とされたほうが誤解を生じないと思う。

落札候補者の説明

評価員：総合評価の点数をつける中で、1者の場合と複数者の場合で分けたほうがよいのではないか。1者のみの場合は実際に評価した内容によらず、満点に見えてしまうため誤解が生じると考える。

事務局：評価点は満点となるが、内容に対する点数も表記を行っている。

●案件2. 市立ひらかた病院建物総合維持管理業務委託に係る委託業務総合評価一般競争入札について

落札者決定基準（案）の説明を事務局から受けた。

□業務仕様書及び評価点の算出について

事務局：本日欠席の評価員より意見を頂いているので、先に紹介させていただく。

「市立ひらかた病院の総合管理業務ということで、委託業務の中には種々の業務が含まれており、これらの業務を全て行える企業となるとかなり限られるのではないかと感じる。実際には、業務ごとの下請の形態になるかと思われるが、その場合、必要系企業体には低い利益にしかならず、結果労働単価の低下につながらないか懸念がある。清掃業務などは、別途とすることができるのではないか。」とのご意見を頂いた。

これに対してだが、平成19年3月31日付で厚生労働省から診療所等の業務委託について一部改正があり、日常的な清掃業務については再委託してはならないとの通達があり、現在の市立ひらかた病院では直接委託になっている。

議長：つまり、受注者が再委託せず、直接発注に応じて清掃をしているということで良いか。「日常清掃」となっているということは、特殊な清掃に関してはそれに対応できる別業者へ再委託する道はあるということか。

事務局：そのとおりである。

評価員：市立ひらかた病院建物の総合維持管理委託に関して、前回の応募事業者は何社ぐらいいたのか。

事務局：前回の参加業者は8社である。

評価員：今回も同じぐらいの応札者があると見込んでいるか。

事務局：同じくらいだと見込んでいる。

□価格評価、落札者の決定方法及び技術的評価の評価項目について

評価員：説明された加点方法を見ていると様々な重要項目がずらっと並んでおり、それぞれの評価の作業というのは大変な負担になるのではないかと考える。その割には1点単位で細かくなっている。前回の評価に携わられた方から申し送り事項等はないか。

事務局：今の段階では申し送り事項等は聞いていない。今回細かな点数にした理由は、例えば、3～4点をベースとしてしまうと、判断する際に曖昧となる可能性がある。それならば、このように明確な項目で1点を加算していく形をとる方が良いとの判断から今回の点数配分とさせていただいた。

評価員：応札される事業者の同規模院での受注実績は、今回は技術的なものとしてはカウント

しないと考えるよいか。

事務局：あくまで、前提の資格としては求めているが、評価の中でそれは提出しないとの考えである。仕様書1ページ6番一般事項(ウ)のとおり、実績はここで求める。つまり、そもそもの入り口のところで求める。

評価員：つまり、ここをクリアしていれば、後は受注実績の数は関係ないということか。

事務局：そのとおりである。

評価員：仕様書2ページ8番従事者の配置基準というのがある。ここでは、落札者決定基準とは別に色々なチェックをされるとの理解でよいか。配置基準をクリアしているかどうかのチェックは、24時間フル稼働で動いているシフトのチェック等の結構きめの細かいチェックが必要になると考えるが。

事務局：当然、実際動くとなればこれに基づいて配置していただくが、例えば、そういった技術的な各種資格については確認していきたいと考えている。実際に申込みがあった際に、先ほどの受注実績と併せて受注者の資格要件としてそれらもチェックしていく予定である。

評価員：つまり、参加資格の段階でチェックするので、評価の対象としては外れているが問題ないということか。

事務局：そのとおりである。

評価員：そうすると、例えば、仕様書2ページの配置基準(ア)の2Bにおいて、人員配置計画や年間予定等を見ていくと配置表やシフト表が出てくるが、この業務にはこの資格者をこのような形で置かなければならないとの基準に沿って、果たして、日々そういうものをクリアしているのかどうかというチェックも、参加資格の段階でされるとの理解でよいか。というのも、本委託業務受注者の従業員の勤務時間がどうかはわからないが、公立病院といえども、病院の労働時間の実態はドクターや看護師等含めて、割と長時間労働、過重労働を強いられる所が多い。受注者はそのようなことはないと言うかもしれないが、実際にどれくらいの人數で回しているかをチェックする必要があるのではないかと。過重労働を前提としたシフトを組んでいないかどうか等も参加資格要件の段階でチェックが可能なのかどうか、あるいはどこかでチェックまたは評価をするのかどうかを教えてください。

事務局：資格等を参加資格要件としているのは、後から確認して無いことに気が付いた場合に修正がきかなくなる可能性があるためである。それに対し、業務の年間計画については業者が決まってから形になってくることが多い上に、計画内容を見ながら是正や指導、指示をしていくことが可能であるため、その辺りは入り口段階では通常はチェックはしないところである。

評価員：例えば、介護事業者のシフトをチェックする場合に、入札段階ではクリアしているように見えているが、実際のシフト表を見ると、何日も厳しい状況であることが判明したりする。なので、参加資格の段階でそのようなチェックをするのかどうかを聞きたい。

事務局：あくまでもここに書かれているのは計画や予定だけの話なので、もちろん業務の中で、実際にどのようなシフトで動いているかは見ていかなければならないが、厳しい面もある。ただ、毎月の定例会議で、次回どのような体制で業務を行うかについて報告をもらっているため、落札業者が決まってからのチェックとはなってしまうが、勤務時間等についてのチェックは可能であると考えます。

事務局：業務管理は基本的には受注者がすべきものだと考えており、発注者の責任部分というところでは、今申し上げたとおり、仕様書の4ページにあるとおり受け入れ会議の開

催とのことでその辺りの管理を行っていくというのが委託業務の通例にはなる。

評価員：公共サービスの基本法があり、国または自治体が事業者へ委託する場合には、その労働環境の確保について自治体の努力義務が課せられている。併せて、委託先の配置基準の話となり今回の問題とは違うが、ドクター等には患者の命を守る使命があるが、使命が優先される余り労働時間管理が余りされていない。少し前に公務災害の認定でドクターの過重労働の公務災害認定の手伝いをし、それが認定されたケースがある。えてして病院のトップの方を含めて、労働時間の問題、労働時間と病院の関係についての認識が薄いところがあるのではないかと考える。枚方市においてはそうあってほしくないで、ぜひまたそういう面での確認等をして頂きたいと考える。

□社会的価値評価の評価項目について

評価員：23ページの人権啓発 加点方法②人権研修の実施報告書の内容及び回数について、現在は障害者への合理的配慮も求められているため、実際の就職業務等の様々な業務において障害者雇用をしている場合に、当該社内でそのような合理的配慮を含めた研修をすることが求められている。よって、そのような内容も念頭に置いた上で決めていくと良いと考える。また、21ページにセクシュアルハラスメントのことがあるが、現行の評価項目、評価制度向上の取り扱いとして、この人権研修の内容に、パワーハラスメント等の職場におけるいじめ、嫌がらせ等についても、研修がされているかどうかを確認することも大事ではないかと考える。ただその場合に、私が現在受けている相談の中に、委託職員や労働者が市職員からのパワーハラスメントを受けているケースもあるので、職員の方の研修も合わせて、つまり人権の問題については市の職員を人材育成されるという観点も大事ではないかと考える。

議長：他に全体的なことでは何かないか。

評価員：今後の検討課題になるかと思うが、就業する人の雇用引継ぎを評価項目として挙げられないか。大阪府内において、豊中市は技術的評価の中で、新規に落札した会社が前から働いていた人の雇用を引き継ぐとの項目に丸をつけると点数が加わる形の評価をしている。また、茨木市は社会的価値評価のほうで、市民の雇用の安定との発想で評価している。実際に聞いた話だが、落札した会社への嫌がらせとして前にいた従業員で業務に長けた人を引き上げてしまって、次の事業者がそれに大変困り、結局、契約解除になってしまったとの話がある。そういうことも含めると、例えば、実績評価等で考える余地はあるのではないかと考える。

事務局：引き継ぎの点は結構懸念しているところであり、ガイドラインに係る部分でもあるので、先ほどの評価員がおっしゃられた障害者の研修の部分も含めて、検討をする。

評価員：今回はこのようにかなりきっちり設計されているので、これを今から変えるのはおそらく無理だと思うが。

評価員：現在の受注者なのか新規業者なのかによって、次の入札になった場合に、これが既に公平な入札にできるのか疑問に思う。現在の履行業者である場合、立場的に優位になってくる。新たに参加される方については、引き継ぎたいけれども、ライバル会社で雇用する人を引き継げるのかどうか、といった問題が出てきそうである。

事務局：それも確かにある。引き継ぎたいという場面と、引き継ぎたくないという場面の、確かに両方ある。

評価員：引き継ぎがさない、ということ等もできてしまう。

評価員：もちろん、A社からB社に変わったとき、B社がどのような労働者を採用するかは原則的に自由である。ただ、A社が枚方市の委託業者から外されることによって、A社に雇用されている労働者については、労働者には責任のない形で解雇が発生する。別のところに異動になれば受け皿としては成立するが、つまり、一般的に整理解雇と言われるものである。その場合、A社側に使用者責任としてできるだけ努力をすることが求められ、どうしても、それでもなおかつ、ぎりぎりやめてもらわざるを得ないという場合にどうなるか。解雇権乱用でどういう争いになるかという余地はあるが、A社側が現在雇用している人が路頭に迷わないようにB社に就職をお願いするとは限らないが、ほかの再就職先を世話すべきであるということは社会的使用者に求められる義務としてあるとの点を頭に置いて頂き、先ほどの評価項目なりにスライドさせることができるのではないか。なんだ、いざとなったら解雇権を乱用するような事業者と付き合っていたのかという形になってしまうと問題があるので、そのような点も含めてちゃんと社会的責任を果たしてくださいと伝えるのは何もおかしいことではないと考える。

●案件3. 枚方市パスポートセンター旅券申請受付・交付等業務委託に係る委託業務総合評価一般競争入札について

評価員：業務概要について、仕様書4ページに関連すると思うが、10番(2)業務従事者の研修に関連して、市民がこのパスポートセンターに来られて申請をされる際に、いわゆるマイナンバーの提示が必要か否か。

事務局：マイナンバーの提示は必要である。

□価格評価、落札者の決定方法及び技術的評価の評価項目について

事務局：本日欠席の評価員より2点ほど意見を頂いているので、先に紹介させていただく。

「パスポートは身分証明書として使用されるほど証明力が強い書類である。パスポート取得の際には、謄本等、個人特定に必要な重要書類を用意して頂くため、これらの個人情報取り扱い管理に注意が必要である。この点を考えると、旅券事務に対する深い理解と高度の職業倫理感が求められる。そのためには、研修体制や自主検査体制が厳しく求められると思われるので、技術的評価に対する配分がもっと高くてもよいと考える。」とのご意見を頂いた。

これに対してだが、本市の業務は旅券業務以外にも、ほとんどの業務が個人情報を扱うものなので、この業務だけがほかの業務に比べて個人情報を特別重要視しているわけではない、重要性は同じだと考えているので、最も標準的な評価基準を選ばせて頂いた。

評価員：本委託業務は今回で2回目と聞いた。先ほどの病院の業務委託など様々な業務において、加点方法の内容に、基本は踏襲しつつも、それぞれの業務を反映した加点方法を見出していると思う。今回の配点で、先ほどの欠席された評価員の御指摘にも関連するかもしれないが、特に加点方法のこの点については内部で検討なり議論をしたということがあれば聞きたい。

事務局：旅券業務については、大阪府からの業務委託を受けている形になるので、基本は大阪

府の定めと考へに沿って的確に判断していくということが本業務では求められる。よって、今回、技術的評価にウェートを置いた。特に技術的評価の技術提案のところにこの半数以上の26点を配点した。大阪府からの業務委託についても熟知していると同時に、その基準を使って運用を実際していると、安定的に運用していると判断させて頂き、こういう配点にした。

評価員：技術的評価ページ4/25 加点方法欄 ※印が二つあるうちの二つ目だが、実際の業務着手前にこういうものでなければならないと記載されている点について、これは評価基準の説明なのか、むしろ求めている仕様なのかどうか分からない。「大阪府旅券事務取扱基準」に基づく座学研修が全体の50%を超えるという、その「50%」におそらく意味があると思うが、そうでなければ評価しないということか。

事務局：こちらについては、本業務を委託する前に、全く旅券業務の知識のない方に対してやってもらうものである。実は、枚方市も平成25年1月の導入前に大阪府から研修を受けており、大体2週間程度、この手引書を読んだ研修を受けた。それを、当然大阪府の業務委託なので重点的にやっていただきたい。それが少なくとも半数の日数以上というのをカウントさせて頂くので、逆に50%よりも少なかった場合、目安としてだが、こちらの場合はこの業務に関する研修ではないとの判断をしたいと考えている。

議長：その日数を数えるときに、そういうことでカウントするということか。

事務局：あらかじめ日数だけを出してもらおうが、日数が少なく、応対なり、電話応対の研修だけということであれば、本業務を遂行してもらうために必要な研修がなされていないという認識で我々は考える。少なくともこの手引きについての専門的な研修をある程度の日数を費やしてやってほしいという形で入れているので、内容的にそのような内容が全くないという形で御提示いただいた場合には、これは評価できないという判断になる。50%とは、必ず割り切って50%というわけではなく、大体それぐらいで我々が納得できる、専門的な業務の研修をしていただきたいと考えている。

議長：逆に言うと、そのような内容がわかるようものを添付してくださいということか。

事務局：なければ我々も求めさせてもらう。やはり専門性をとても求められる部分なので、我々としてその研修をしたことに重きを置き、こだわらせてもらった。

評価員：そうすると、今の4ページ※印二つ目に関して、この評価項目においては例えば3点、あるいは0点であったとしても、全体の評価で高得点をとるケースも想定される。よって、例えば、この入札に参加する資格、つまり仕様の中でこの取扱基準をクリアしていなければ応募できないという形にすれば先ほどの説明の目的が適うと思うが、これを評価項目の中に入れてしまうと、ここがとれなくて0点だとしても、残る可能性がある。それを排除することは評価の仕組み上おかしいと言われる可能性がある。その辺りをどのように整合性をとるかということがポイントになってくるかと思う。

事務局：この評価とは別に、入札参加資格要件等々は契約課と相談しながら決定する形になるので、その中で要件的なところは相談したいと考える。

議長：仕様書には特に今、書いていないのか。

事務局：仕様書については、いわゆる入札参加要件の定義は満たしていないので、その点は契約課のほうから提示する形になると思う。

評価員：施行実績、受付業務の実績等、そういった形で会社に対する元請実績を求めることが多い。その中で、研修の内容について、それを入り口で参加資格として認めるという

ことは、今までなかったように思うが。

議長：この※印に、大阪府の旅券事務取扱基準に基づく座学研修でなければだめだという点
が、落札後に枚方市もめる余地がある、リスクが発生すると思う。なので、仕様書
の中に研修項目を作り、どういった研修しなさいと指示する形にはどうか。

評価員：そのほうがわかりやすいかもしれない。

事務局：では、仕様書5ページ10番の項目で業務の執行体制という箇所があり、その業務
従事者の研修という項目で「取扱基準に基づく実務研修を行うこと」という形で現在
記載しているが、ここを「大阪府旅券事務取扱基準に基づく研修を行い、業務従事者
に習得させること」というような形で変更したいと考える。

議長：実務的に一番落ちつく形でやってもらえれば良い。もう一点だが、ここに着手前にと
書いているが、それを今から通知して業者は間に合うのか。現時点で全く何もやって
いない業者は間に合わないかもしれない。

事務局：実際に業務にかかる日より前で契約となるので、その間にということ。あくまでも
契約の中での話である。契約日からいきなり業務が始まるのではなく、その引き継ぎ
期間もあるので、それも含めての契約期間になる。業務開始前は期間的余裕がかなり
あるという状況である。

評価員：仕様書の中でこの件は謳うとして、現実には4ページの50%を超えていなくても、評
価点が低い場合でも、最終的に選ばれる場合も出てくる。それは今説明されたように、
選ばれた事業者が契約締結後、業務を開始するまでの間にこの体制を整えれば、何も
問題は発生しないという理解で良いか。

事務局：そのとおりである。

□社会的価値評価の評価項目について

評価員：18ページの加点方法①育児介護休暇及び休業制度等の社内規定の内容について、労
使協定等というものがある。この社内規定という場合には、応募してきたある会社は
就業規則の中の1条文として介護や育児の休業規定を明記しているおり、また別のあ
る会社は育児休暇、介護休業規定ということで、就業規則とは独立させて応募してく
る場合もあるかと思う。その中で、労使協定等というのがあり、例えば、育児休業、
あるいは短時間勤務等をこの応募してきた会社の従業員が請求しても、法律上除外で
きる人もいれば、当該の労使協定を結ぶことを前提に除外できるというものがある。
だから、就業規則中のこの規定の中で、「次の者は申し入れても拒むことができる」と
いった労使協定に基づき拒むことができるとの文言があったときに、労使協定の内容
を確認していただきたい。というのは、就業規則のひな形をどこかからダウンロード
して、そして労使協定を結ばずに、ある従業員が短時間勤務を申し出ても阻むとい
うことはできないので。自社で労使協定を結んで、原則は希望者全員が取れるのだけ
れども、当該の労使の過半数以上を代表する者との協定によって、例えば1年未満の
人はまだ会社に対する貢献がないので排除しても構わないという協定があって初めて
排除できるのであって、協定もないのに、介護休業規定の中にそういう労使協定によ
り排除するということであれば、労使協定を出してくださいと言っていただきたいと思
う。厳格に、きちんと規定を整備しているかどうかをそこで確認できると思う。労使協
定を結んでいないのに、勝手に排除はできない。むしろトラブルも起こるので。

評価員：これら資料を見ていると、大変な作業を現段階でもこれからもされていると思うが、

それを関係者の皆さんにも御理解いただきたい。つまり、価格だけで事業者を決めているのではなく、技術面、あるいは社会的価値という、労働環境の面も含めて市は事業者を選んでいるとの姿勢をぜひ理解してもらうことも重要であると思う。税金で仕事をもらおうとする事業者にあっては、枚方市においてはこういうことをクリアした事業者でないと評価しないことを社会的にアピールされていることに等しいわけですから、すごく積極的な面をぜひ市の方に、関係者の方々に御理解頂きたい。

落札者の決定に係る意見聴取について

地方自治法施行令に基づき、落札者を決定しようとするときに改めて意見を聴く必要があるかどうかについて意見を聴くものとし、改めて意見を聴く必要があると述べられた場合は、落札者を決定するときに、あらかじめ、学識経験者の意見を聴かなければならないとされている。よって、落札者の決定に関して、評価員の意見聴取をする必要があるかどうかについて、審議した。

※ 審議した結果、「評価員の意見聴取をする」と決定した。

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》