

会 議 録

会議の名称	委託業務総合評価一般競争入札評価員会議（令和3年度（2021年度）第1回）
開催日時	令和3年（2021年）10月29日（金） 10時30分～12時00分
開催場所	枚方市役所 本館3階 第3会議室 Web会議にて開催
出席者	委員長：吉村評価員 評価員：浜口評価員、三成評価員、吉崎評価員 事務局：（契約課）山下課長、森田課長代理、柴田係長、橘主任 （総務管理室）沖課長、西田課長代理、大石課長代理、平間係長
欠席者	なし
案 件 名	案件1. 令和3年度委託業務総合評価一般競争入札ガイドラインの見直しについて 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（案）について 案件3. その他
提出された資料等の名称	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会議の次第書 ・ 評価員名簿 ・ 地方自治法等 抜粋 ・ 資料1 委託業務総合評価一般競争入札の実施フロー ・ 資料2 枚方市契約規程 ・ 資料3 枚方市委託業務総合評価一般競争入札評価員設置要綱 ・ 資料4 委託業務総合評価一般競争入札評価基準ガイドライン（現行） ・ 資料5 委託業務総合評価一般競争入札評価基準ガイドライン（改正案） ・ 資料6 落札者決定基準 安心と輝きの杜施設総合管理委託（総務管理室）
決 定 事 項	審議案件について、意見聴取が行われた。
会議の公開、非公開の別及び非公開の理由	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、非公表の別及び非公表の理由	公表
所管部署（事務局）	総務部契約課
審 議 内 容	
<p><主な意見・質疑></p> <p>案件1. 令和3年度委託業務総合評価一般競争入札ガイドラインの見直しについて 《ガイドラインについて》</p>	

評価員：ガイドラインの社会的価値評価の部分で、ハラスメント相談窓口について、令和4年度以降は設置されていない場合は違法になる。そうした状況でも、窓口が設置されていれば評価されるという認識でよいか。

事務局：法令遵守はもちろん、それよりも上乗せで実施している部分を評価の対象とする。今回でいえば、内部窓口の設置は法定なので、それに加えて外部の相談受付窓口を設置している場合には評価するという項目になっている。

委員長：今回の改正箇所は障害者雇用率の箇所で、以前も質問等があったかもしれないが、ガイドラインの位置づけについて。3つに類型化されている内容に沿ってそれぞれ評価点が配分されることになっているが、評価基準の中で各々のウエートは変わることも想定される。例えば、価格評価5割で、技術的評価と社会的価値評価の合計で5割という配分は変わらないと思うが、その中の配点において、どこが6点、5点かという部分は、案件ごとに調整可能と認められているという認識でよいか。

事務局：社会的価値評価部分については、評価がばらつくのは好ましくないので、一定、市の共通のひな形があるという認識を持っている。

委員長：大阪府内でこのタイプの総合評価一般競争入札を実施しているのは、規模の大きな自治体でいえば、豊中市と茨木市になると思う。もちろん枚方市も先駆的に色々実施されており、それぞれの評価項目についても色んな部署の意見が反映されている部分はよいが、逆にいえば、各々の案件について、枚方市として何がやりたいのかがわかりにくくなっているように思う。

清掃業務でいえば、もし枚方市が障害者の雇用促進をしたいと思っているのであれば、案件ごとの項目にどのようなウエートをかけていくかというのが、次の展開として意味を持つのでは。そうでなければ、どの案件についても同じウエートで判断することになると、担当課から見ると、あまり重要でないと思われる項目の評価に労力をかけることになる場合があるのでは。

そういう、案件ごとにウエート変更を許しているガイドラインを、私は拝見している。かつ、こういうことを評価基準にすればよいという、辞典のような位置づけとして活用している。そういう、案件ごとにウエートをどうするかという部分に時間をかけたほうがよいのでないかと思う。私自身、ホームページで公表されている枚方市のガイドラインを他の人に紹介もしているが、枚方市の内部では現在そういった部分の議論はどうなっているのか。

事務局：どの部分を重視するのかというウエート付けについては、現在はそこまで重要視されていないが、業務ごとにそれぞれ性質が異なると思うので、重視する部分に評価と結び付けば、よりよい業者選定につながるのではという思いもある。今後の検討事項としたい。

委員長：それが仕事を増やすことにつながるのはよろしくないと思うので、機会があればということで。ハラスメント窓口の話も含めて、今後検討できる部分があれば、またお願いした

い。

《業務内容（仕様書）について》

委員長：同じ内容の案件の発注が以前あったと思うが、記載されている図書館業務は、具体的には図書の貸し出しや管理とはまた違ったものか。

事務局：図書館の運営自体は市の直営。それと建物の総合管理委託とは別物。

委員長：今回の委託内容は、建物をどのように管理するかという理解でよいか。

事務局：はい。

《落札者決定基準について》

委員長：ガイドラインのほうで考えるべき内容かもしれないが、障害者や就職困難者、あるいは市内居住者の評価項目は、本件の業務履行場所における新規雇用に限るものと、そうでないものがあると思われる。業務場所の新規雇用とは、現にこの業務を受注している会社でこの業務に就いている障害者がいるとして、その人物とは別の新規雇用について評価されると考えてよいのか。それとも、契約期間は一度切れるため、会社がある人物を引き続き、この仕事に就ける予定で雇用する場合も新規雇用という表現を使用してよいのか。

事務局：新規雇用者の取り扱いについては、今既に契約している業務があって、同じ業務、同じ発注者であったとして、現在の業務に就いている人物を雇用期間満了後も継続して雇用する予定の場合も、改めて雇用期間が変わるので新規雇用予定者として取り扱うことができるとしている。

委員長：ということは、今現在雇用されている人物と新しい人物を、わざわざ入れ替えて雇用する必要はないと。

事務局：おっしゃるとおり、同じ人物であっても新規雇用者として取り扱うことはできる。

評価員：以前も議論があったかもしれないが、技術的評価の研修制度の評価内容で、例えば5年間の継続的、定期的実施した研修という場合は、毎年同じ内容の研修を行っているということなのか、あるいは5年を一つのサイクルとして研修を実施しており、毎年異なる内容の研修を実施している場合も、ここで言う定期的、継続的というものに入るのか。

事務局：異なる内容の研修を実施してもらうことが前提となっている。

評価員：同じ内容のものを2回実施しても1回のものとしカウントされないというのが、今の回答だと思われる。全く違う内容の研修を5年で1サイクルとして定期的、継続的に実施しているものはここに入るのかどうかを教えて欲しい。

事務局：今回の案件は3年で1サイクルなので、この3年の中に入っていれば対象になる。

評価員：3年間同じ内容のものや、同じスコープ（範囲）のものは評価の対象にはならないということか。

事務局：はい。

委員長：前回と大きく異なる項目はないと思うので、逆に実績を伺いたいのですが。例えば、就職困難者や障害者を新規雇用すると謳って実際に契約されていたのだと思いますが、今現在の状況はどんな感じなのか、わかる範囲で教えていただければと思います。

事務局：現時点におきましては、実績の把握まではしておりません。

委員長：わかりました。

※実績資料については、後日、評価員にデータ送付を行った。

《閉会》

以上