

【次世代リーダー養成研修委託 評価基準】

採点項目	観点	採点基準		
ア業務経歴等 (100) 【事務局評価】	(ア) 研修業務の実績 (10点)	過去3年間の国又は地方自治体におけるリーダー養成に関する研修(※3)業務の受託実績(10) ※3年間で最も多かった年度の件数。複数日を実施される研修も1件とする。	年間 25件以上 (10) 20件以上 (8) 15~19件 (6) 10~14件 (4) 5~9件 (2) 1~4件 (1) 実績なし (0)	
	(イ) 研修設計者(※1) (18点)	① 研修設計者自身の業務経歴について 国又は地方公共団体、若しくは民間企業等で、経営職又は管理職(※4)の職務経験を有する。(8)	5年以上の経験有り (8) 4年以上5年未満 (6) 3年以上4年未満 (4) 3年未満の経験有り (2) 経験無し (0)	
		② 研修設計者自身の直近1年間における同種・類似業務の実績について 国及び地方公共団体向けの、リーダー養成に関する研修設計業務の担当自治体数。(10)	13団体以上 (10) 10~12団体 (8) 7~9団体 (6) 4~6団体 (4) 1~3団体 (2) 未経験 (0)	
	(ウ) 研修講師(※2) (22点)	① 講師自身の業務経歴について(その1) 国か地方公共団体で、経営職又は管理職の職務経験を有する(5)	5年以上の経験有り (5) 4年以上の経験有り (4) 3年以上の経験有り (3) 2年以上の経験有り (2) 1年未満の経験有り (1) 経験無し (0)	
		② 講師自身の業務経歴について(その2) 民間企業等で、経営職又は管理職の職務経験を有する(5)	5年以上の経験有り (5) 4年以上の経験有り (4) 3年以上の経験有り (3) 2年以上の経験有り (2) 1年未満の経験有り (1) 経験無し (0)	
		③ 講師の直近1年間における同種・類似業務の実績について(その1) 国か地方公共団体向けの、リーダー養成に関する研修登壇日数。(7)	年間 12日以上 (7) 10~11日 (5) 8~9日 (3) 5~7日 (1) 1日以下 (0)	
		④ 講師の直近1年間における同種・類似業務の実績について(その2) 民間企業等の、リーダー養成に関する研修登壇日数。(5)	年間 11日以上 (5) 8~10日 (4) 6~8日 (3) 4~5日 (2) 3日以下 (1)	
	(エ) 提案価格 (50点)	より経済的に研修の機会を確保できるか ※計算式 50点×(最低見積金額÷見積提示金額)		
	イ業務実施計画等 (80) 【選考委員評価】	(ア) 業務実施方針 (20点)	本業務に関する知識・理解度は十分か。(8)	特に優れている (8) 優れている (6) 普通 (4) やや不十分 (2) 不十分 (0)
			本業務の実施における課題及びその対応が提示されているか。(8)	特に優れている (8) 優れている (6) 普通 (4) やや不十分 (2) 不十分 (0)
		本業務を効率的に実施できる体制となっているか (4)	特に優れている (4) 優れている (3) 普通 (2) やや不十分 (1) 不十分 (0)	
(イ) 本業務についての提案・意見 (48点)		本市の特性を理解した業務実施方針で、刺激・対話・内省を通して受講者のリーダーとしての軸を磨くことのできる研修企画となっているか。(10)	特に優れている (10) 優れている (8) やや優れている (6) 普通 (4) やや不十分 (2) 不十分 (0)	

	マインドセット、インプット、アウトプットを通して受講者が前向きに本市の課題解決に向き合うことができるとともに、課題解決の手法を学ぶことができる研修企画となっているか。(10)	特に優れている (10) 優れている (8) やや優れている (6) 普通 (4) やや不十分 (2) 不十分 (0)
	受講者の特性や特徴、知識、経験に合わせた柔軟な研修企画となっているか。(10)	特に優れている (10) 優れている (8) やや優れている (6) 普通 (4) やや不十分 (2) 不十分 (0)
	研修ゴールと受講者が進む方向性に乖離が発生した際、的確な支援で受講者の気づきを促し方向性を修正することができる支援策があるか。(10)	特に優れている (10) 優れている (8) やや優れている (6) 普通 (4) やや不十分 (2) 不十分 (0)
	知識の伝達に留まらず、受講者自身の気づきを促す研修手法か。(8)	特に優れている (8) 優れている (6) 普通 (4) やや不十分 (2) 不十分 (0)
(ウ) 工程計画 (4点)	工程計画に妥当性はあるか(4)	十分 (4) やや十分 (3) 普通 (2) やや不十分 (1) 不十分 (0)
(エ) 取組意欲 (8点)	本業務への積極的な提案・意見がなされているか(8)	特に優れている (8) 優れている (6) 普通 (4) やや不十分 (2) 不十分 (0)

評価点 (500点) = ア業務経歴 100点 + (イ業務実施計画 (80点) × 5人)

(※1) 研修設計者：研修の企画構想、市への提案と協議、研修教材の制作、研修講師の選定を主となって実施する者。第3者への再委託は不可とする。複数の者が研修設計者として想定される場合は、(イ) ②の実績が最も少ない人物について評定を行うものとする。

(※2) 研修講師：集合研修当日の講義を主となって実施する者。市と協議の上、第3者への再委託を認める場合がある。複数の者が研修講師として想定される場合は、(ウ) ③の実績日数が最も少ない人物について評定を行うものとする。

(※1) (※2) 共に、業務を担当することが想定されている者についての業務経歴として、評価を行うものとする。また、研修設計者と研修講師を兼務することも可能とする。

(※3) リーダー養成に関する研修：組織内で効果的にリーダーシップを発揮するスキルを身につけるための研修

(※4) 経営職又は管理職：部長級・次長級・課長級・課長補佐級の職位。民間企業においても同等とする。

次世代リーダー養成研修委託 採点集計表

採点項目		観点	A社	B社	C社
ア 業務 経歴等 (100) 【事務 局評価】	(ア) 企業の業務実績 (10点)	過去3年間の国又は地方自治体におけるリーダー養成に関する研修(※3)業務の受託実績(10)			
	(イ) 研修設計者 (※1) (18点)	①研修設計者自身の業務経歴について 国又は地方公共団体、若しくは民間企業等で、経営職又は管理職(※4)の職務経験を有する。(8)			
		②研修設計者自身の直近1年間における同種・類似業務の実績について 国及び地方公共団体向けの、リーダー養成に関する研修設計業務の担当自治体数。(10)			
	(ウ) 研修講師 (※2) (22点)	①講師自身の業務経歴について(その1) 国か地方公共団体で、経営職又は管理職の職務経験を有する(5)			
		②講師自身の業務経歴について(その2) 民間企業等で、経営職又は管理職の職務経験を有する(5)			
③講師の直近1年間における同種・類似業務の実績について(その1) 国か地方公共団体向けの、リーダー養成に関する研修登壇日数。(7)					
④講師の直近1年間における同種・類似業務の実績について(その2) 民間企業等の、リーダー養成に関する研修登壇日数。(5)					
(エ) 提案価格 (50点)	より経済的に研修の機会を確保できるか				
イ 業務 実施計 画等 (80) 【審査 委員評 価】	(ア) 業務実施方針 (20点)	本業務に関する知識・理解度は十分か。(8)			
		本業務の実施における課題及びその対応が提示されているか。(8)			
		本業務を効率的に実施できる体制となっているか。(4)			
(イ) 本業務についての提案・意見 (48点)	本市の特性を理解した業務実施方針で、刺激・対話・内省を通して受講者のリーダーとしての軸を磨くことのできる研修企画となっているか。(10)				
	マインドセット、インプット、アウトプットを通して受講者が前向きに本市の課題解決に向き合うことができるとともに、課題解決の手法を学ぶことができる研修企画となっているか。(10)				
	受講者の特性や特徴、知識、経験に合わせた柔軟な研修企画となっているか。(10)				
	研修ゴールと受講者が進む方向性に乖離が発生した際、的確な支援で受講者の気づきを促し方向性を修正することができる支援策があるか。(10)				
	知識の伝達に留まらず、受講者自身の気づきを促す研修手法か。(8)				
(ウ) 工程計画 (4点)	工程計画に妥当性はあるか(4)				
(エ) 取組意欲 (8点)	本業務への積極的な提案・意見がなされているか(8)				
合 計					
順 位					

評価点 (500点) = ア業務経歴 100点 + (イ業務実施計画 (80点) × 5人) / 最低基準点 : 230点