

## 別府市職員研修業務プロポーザル評価表

項目	テーマ	配点	評価の視点
運営体制	(1)受託実績及び実施体制	10	【受託実績】履行実績が十分であるか(※1) A:8以上 B:6,7 C:4,5 D:2,3 E:1 とする。
		5	【実施体制】企画業務担当者の業務経験が十分であるか(※2) A:5以上 B:4 C:3 D:2 E:1 とする。
職員研修に対する基本理念 (パートナー適性)	(2)基本理念	10	提案者の「人材育成と研修についての基本理念」が、別府市の人材育成の方向性と合致しているか
	(3)研修に対するモチベーションアップ策	10	提示された「研修に対するモチベーションアップ策」が、効果的か
研修	(4)効果的な研修にする方法	15	(有効性) 提示された方法が研修の効果を高めているか
			(具体性) 提示された方法(手法、材料、裏付け)が具体的に示されているか
			(発想力) 独創的な方法、発想であるか
	(5)研修内容の実践化	15	(有効性) 研修で得た能力を職場での実践につなげる仕掛けが効果的か
			(具体性) 研修で得た能力を職場での実践につなげる仕掛けが具体的か
			(発想力) 多角的な視点からの方法、発想であるか
	(6)研修プログラムの提案	25	提案者が述べた(2)~(5)に沿った研修プログラムが提案されているか
			職員に求められる能力(別紙1)と整合性がとれた研修プログラムが提案されているか
			開催回数及び受講者数は十分か
その他	(7)価格	10	10点 × (最低見積額 / 自社の見積額) = 得点
合 計		100	

※1 実施要領6参加資格(6)の履行実績をいう。ただし、複数年契約の場合は、年度ごとにカウントする。

※2 実施要領6参加資格(7)の業務経験をいう。ただし、複数年契約の場合は、年度ごとにカウントする。

評価	判断基準	係数
A	特に優れている	1.00
B	優れている	0.75
C	概ね優れている	0.50
D	やや優れている	0.25
E	仕様書を満たしている程度	0.00