

## 落札者決定基準 補足資料

### (1) 不適格事項

次の要件に該当した場合は、選定審査の対象から除外します。

- ア 提出書類に著しい不備があった場合 (※)
- イ 提出書類に虚偽の記載があった場合
- ウ 関係法令に違反又は本要項から著しく逸脱した提案である場合 (※)
- エ 書類提出後に事業計画の内容を大幅に変更したことが明らかになった場合
- オ 以下の不正行為があった場合
  - ・他の応募者と提案の内容又はその意思について相談を行うこと
  - ・開札前に、他の応募者に対して提案の内容を意図的に開示すること
  - ・選定委員に対して、直接、間接を問わず故意に接触を求めること。
  - ・その他選定結果に影響を及ぼすおそれのある不正行為を行うこと。

なお、一者しか応募が無い場合でも指定管理者選定委員会及び施設整備運営事業者選定委員会を開催し、審査を行います。

(※) 詳細については、下記<不適格事項>を参照のこと。

<不適格事項> ※不適格事項に該当する場合、他の項目の点数にかかわらず、選定の対象から除外しますので、ご留意ください。

- ・必要書類が添付されていない（提出書類が不足している）場合
- ・**提案価格が予定価格及び参考価格を上回る場合**
- ・事業計画書に記載されている内容の多くが、既に閲覧に供されている指定管理者の公表資料等を模写したと認められる場合
- ・明確な公園全体の管理運営の方針が示されていないと認められる場合
- ・要求水準書や管理マニュアルに定めた管理の考え方を踏まえた管理を行う意思が認められない場合
- ・平等利用（公正・公平な利用）を行う意思が認められない場合、認識や対応方法が十分でないと認められる場合
- ・高齢者、障がい者等への配慮を行う意思が認められない場合、認識や対応方法が十分でないと認められる場合
- ・要求水準書や管理マニュアルで定めた水準を下回ると認められる場合、及び適合しない場合
- ・事業計画書で記載を求めた項目を満たしていない場合
- ・公園の特性を踏まえた植栽・植生の機能や重要性を認識した管理の意図が認められない場合
- ・補修、修繕における区分例示で指定管理者が行うべき修繕項目を行う意図が無い場合

- ・法令で定められていることを満たしていない場合（法定業務や法令点検を行う意思が認められない等）
  - ・具体的記述がない場合（「管理マニュアルを踏まえ適正に管理運営します。」のような記述は、具体的記述がない提案とみなします。）
  - ・補修・修繕費については、管理マニュアルにおいて、「府が示す参考価格と同額以上を執行する必要がある」と記載しており、収支計画書において、当該費用が参考価格を下回る場合
  - ・管理マニュアルの2章. 運営管理において「常時配置すべき職員の最低限のポスト数」を必須事項として記載しており、管理体制計画書に最低限のポスト数が確保されていない場合
  - ・管理マニュアル（「資料編」において「都市公園管理に必要な主な有資格項目」に指定管理者が保持すべき資格を記載しており、管理体制計画書に保持すべき資格者の配置が記載されていない場合
  - ・収支計画書及び管理体制計画書の整合が取れておらず、提案価格で提案内容の管理を行うことが困難であると判断される場合
  - ・各管理責任者等の基準を満たしていない場合
  - ・入札参加者の構成員のうち、いずれかの企業が、地方自治法第 244 条の 2 第 11 項の規定により本府又は他の地方公共団体から指定を取り消され、その取り消しの日から 2 年を経過しない者であった場合。なお、指定を取り消されたグループの構成員であった法人等について、その取り消しの日から 2 年を経過しない場合は、その法人等が指定を取り消され、その取り消しの日から 2 年を経過しないものとみなす。
  - ・その他、事業計画書等に記載されている内容が、府の指定管理者として適切でないと判断される場合
- \* 提出書類「事業計画書」の中にも不適合事項について記述しています。

## (2) 評価項目

評価の細目については、「落札者決定基準」を参照。「4. 施設の管理・運営に関する事項（4）府施策との整合」における配点の内訳は下記のとおりです。

評価項目	配点	
○府施策との整合	10点	
・府・公益事業協力		1点
・行政の福祉化		6点
就職困難層への雇用・就労支援		(2点)
障がい者の実雇用率		(1点)
知的障がい者等の現場就業状況		(3点)
・府民、NPOとの協働		1点
・環境問題への取組		2点

※ 行政の福祉化に係る就職困難層への雇用・就労支援（2点）についての配点の内訳は下記のとおりとします。

<p>ア</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域就労支援センター</li> <li>・障害者就業・生活支援センター</li> <li>・大阪府母子家庭等就業・自立支援センター【※1】</li> <li>・ホームレス自立支援センター</li> <li>・地域若者サポートステーション【※2】</li> <li>・生活困窮者自立相談支援機関</li> <li>・大阪ホームレス就業支援センター</li> <li>・大阪保護観察所長による雇用証明書【※3】の提出により、就職困難者の雇用を評価する。</li> </ul> <p style="text-align: center;">} 利用証明書の提出</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・(一社) おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP) への加入、大阪府障がい者サポートカンパニー又は大阪府障がい者サポートカンパニー優良企業としての登録、大阪保護観察所への協力雇用主としての登録。【※3】</li> </ul>	<p>雇用者1名 ⇒ 0点</p> <p>雇用者1名+C-STEP加入、障がい者サポートカンパニー等の登録又は協力雇用主としての登録 ⇒ 1点</p> <p>雇用者2名 ⇒ 1点</p> <p>雇用者2名+C-STEP加入、障がい者サポートカンパニー等の登録又は協力雇用主としての登録 ⇒ 2点</p> <p>雇用者3名以上 ⇒ 2点 (以上、2点を上限)</p>
<p>イ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上段の雇用に際して、職場環境整備等支援組織(障がい者分野、生活困窮者分野)を活用して支援を行う場合</li> </ul> <p>ただし、アとイ併せて2点を上限とする。</p>	<p>アの点数に1点を加算</p>

・就職困難者の雇用については、原則として指定管理者の構成員による雇用とするが、雇用を予定する場合も可とする。

(既存で雇用されている場合は、令和2年9月15日以降に雇用され、申請日時時点で在職している方を対象とします。なお、一定の雇用期間を定めて雇用され、その雇用期間を反復更新することにより、事実上、継続雇用されているような場合、反復更新される以前の雇用契約における就業時期が令和2年8月25日以降である雇用のみ評価します。また、今後雇用予定の場合、指定期間の初日から7月を経過する日までに履行することが必要です。なお、実際の雇用に当たり、活用予定のセンターの変更は可とします。)

・各センターの利用証明は、各センターに登録されている方を対象として発行されます。

・就職困難者の雇用は、常用雇用労働者を対象とし、臨時的又は一時的に雇用する方を除きます。なお、常用雇用労働者とは、次の条件を全て満たす労働者をいいます。

- ・1週間当たりの労働時間が30時間以上であること
- ・雇用期間の定めがなく雇用されていること。又は、一定の雇用期間を定めて雇用されており、その雇用期間が反復更新されていること(すなわち、過去1年を超える期間について、引き続き雇用されていること又は雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれること)
- ・各種保険制度(労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険、介護保険等)に加入していること

※なお、複数の法人等がグループを構成して申請する場合、C-STEPへの加入、サポートカンパニー等への登録及び大阪保護観察所への協力雇用主としての登録は、全ての構成員に対して求めるものではありません。また、申請時点での加入状況及び登録状況の評価するものとします。

【※1】採用時、大阪市又は堺市在住のひとり親家庭の親を雇用された場合は、各市のセンターで利用証明書を発行しますので、まずは府にお問い合わせください。

【※2】地域若者サポートステーションの利用者については、1年以上未就業の状態にあり、地域若者サポートステーションが推薦する者を対象とする。

【※3】大阪保護観察所長による雇用証明書及び大阪保護観察所への協力雇用主としての登録については、いずれも協力雇用主の登録・保護観察対象者等の雇用に関する証明書（様式8号）の提出が必要

○参考

- ・（一社）おおさか人材雇用開発人権センター（C-STEP）：府が実施する「就職困難者に対する就労支援事業」及び「企業に対する支援学校等生徒の雇用支援事業」の補助事業者

詳しくは下記を参照してください。

<https://www.c-step.or.jp/info01.html>

- ・大阪府障がい者サポートカンパニー等：障がい者の雇用や就労支援に積極的に取り組む企業及び団体等を登録する制度

詳しくは下記を参照してください。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/syougaisyasapo-tokan.html>

- ・大阪保護観察所への協力雇用主としての登録：保護観察対象者等を、その事情を理解したうえで雇用し、改善更生に協力する民間の事業主として大阪保護観察所に登録するもの

詳しくは下記を参照してください。

[https://www.moj.go.jp/hogo1/soumu/hogo\\_k\\_osaka\\_osaka.html](https://www.moj.go.jp/hogo1/soumu/hogo_k_osaka_osaka.html)

※職場環境整備等支援組織（障がい者分野及び生活困窮者分野）の具体的内容は以下のとおりです。

<障がい者分野>

就職困難者の新規または継続雇用に当たり、『支援組織（障がい者分野）の活用』をご提案いただく場合、支援組織の活用とは、次の（１）～（３）に示す職場定着などについて、事業主が支援組織に支援を求めることを指す。

（１） 職場のアセスメント

雇用現場の確認（雇用環境や支援体制等）、職務分析、担当業務の切出し及び組立て

（２） ジョブマッチング（新規雇用提案の場合）

採用スケジュール、雇用前実習の実施、受入環境の整備等

（３） 定着支援

職場に慣れるまでの間の支援、支援機関（送出し機関）との連携方策、一定期間経過後の支援、課題発生時の対応、支援員の配置等

※障がい者分野の職場環境整備等支援組織は、生活困窮者自立支援機関を除く各センター利用者のうち、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）」第2条に規定するものに限る。

<生活困窮者分野>

生活困窮者自立支援制度に基づき自治体に設置された自立相談支援機関の利用者について採用等の就労に係わる諸活動を支援する。

（１） 職場のアセスメント

雇用現場の確認（雇用環境や支援体制等）、職務分析、担当業務の切出し及び組立て

（２） ジョブマッチング（新規雇用提案の場合）

採用スケジュールの作成、受入環境の整備、就労希望者向け仕事説明会等の開催、採用予定者向け就労準備（体験等）の調整・実施等

（３） 定着支援

自立相談支援機関と連携した支援の調整（職場に慣れるまでの間の支援、一定期間経過後の支援、課題発生時の対応等）、共に働く従業員への研修等実施等

（４） その他の支援

「訓練付き就労」を行う就労訓練事業所に関する認定取得等就労分野における社会貢献に取り組む場合の支援

※生活困窮者分野の職場環境整備等支援組織は、生活困窮者自立相談支援機関からの就職者のみが対象

就職困難者への雇用・就労支援について、提案いただく場合、以下の取組をお願いします。

- ・毎年度4月1日現在の就職困難者の雇用実績について、「就職困難者雇用実績報告書」を4月1日経過後速やかに提出してください。
- ・また、年度途中において、就職困難者の雇用状況の変更（退職、採用等）があった場合は、「就職困難者雇用実績報告書」により、速やかに報告してください。
- ・就職困難者を新たに雇用する場合は、センター利用証明書又は協力雇用主の登録・保護観察対象者等の雇用に関する証明書を提出してください。
- ・新規雇用及び継続雇用において、職場環境整備等支援組織を活用する場合は、最優先交渉権者（指定管理候補者）となった時点から、職場環境整備等支援組織を活用して、雇用に向けた調整を始めてください。
- ・優先交渉権者に決定したら速やかに、〈障がい者分野〉の場合は、本府福祉部障がい福祉室自立支援課就労・IT支援グループへ、〈生活困窮者分野〉の場合は、本府福祉部地域福祉推進室地域福祉課地域福祉支援グループへ、職場環境整備等支援組織を活用することを連絡してください。なお、支援内容について、職場環境整備等支援組織活用実績報告書（就職困難者への雇用・就労支援）により毎年度報告してください。

◆障がい者の実雇用率（1点）について

- ・令和5年6月1日現在で、障がい者雇用率（法定雇用率）を超えている場合に1点付与します。また、複数の法人等がグループを構成して応募する場合は、全ての構成員の実雇用率が障がい者雇用率を超えている場合に1点付与します。現在の民間企業の法定雇用率は2.3%であるため、実雇用率が2.3%以下であれば0点

となります。

※申請者が特例子会社等（障害者の雇用の促進等に関する法律第 44 条から第 45 条の 3 までの規定により、その雇用する労働者について、法 44 条第 1 項に規定する親事業主、法第 45 条の 2 第 1 項に規定する関係親事業主又は法第 45 条の 3 第 1 項に規定する特定組合等（以下「親事業主等」という。）のみが雇用する労働者とみなされる事業主）である場合は、親事業主等の実雇用率を記載してください。

◆知的障がい者等の現場就業状況（3点）の取扱いについては、以下のとおりとする。

・なお、「知的障がい者等」とは、知的障がい者及び精神障がい者をいう

ア 現に就業中の知的障がい者等を全員継続して雇用する場合は 2 点付与する。

ただし、現就業者が継続雇用を希望しない場合には、現就業者と同様の体制を維持し、現就業者数と同数となるよう新規雇用を行うこととする。

※「現就業者と同様の体制を維持する提案」の内容については、現行の週の総労働時間を維持しているかどうかで判断する。ただし、現行で 1 週間あたりの労働時間が 30 時間以上・各種保険加入の雇用者がいる場合は、引き続き 1 週間あたりの労働時間が 30 時間以上・各種保険加入の雇用環境を維持すること。

イ 職場環境整備等支援組織（障がい者分野）を活用し、知的障がい者等の職場定着等を支援する場合は 1 点付与する。

・知的障がい者等の新規または継続雇用にあたり、支援組織（障がい者分野）の活用を提案する場合、支援組織の活用とは、次の（1）～（3）に示す職場定着などについて、事業主が支援組織に支援を求めることを指す。

（1）職場のアセスメント  
雇用現場の確認（雇用環境や支援体制等）、職務分析、担当業務の切出し及び組立て

（2）ジョブマッチング（新規雇用提案の場合）  
採用スケジュール、雇用前実習の実施、受入環境の整備等

（3）定着支援  
職場に慣れるまでの間の支援、支援機関（送出し機関）との連携方策、一定期間経過後の支援、課題発生時の対応、支援員の配置等

- ・新たに雇用する場合は、指定期間の初日から 7 月を経過する日までに履行することが必要である。
- ・なお、就職困難層への雇用・就労支援と知的障がい者等の現場就業状況に関し、同一人物を重複して提案することは認めない。

知的障がい者等の現場就業について、提案いただいた場合、以下の取組をお願いします。

- ・毎年度 4 月 1 日現在の知的障がい者等の現場就業の状況について、「知的障がい者等の現場就業状況実績報告書」を 4 月 1 日経過後速やかに提出すること。
- ・また、年度途中における雇用状況の変更（退職、採用等）があった場合は、「知的障がい者等の現場就業状況実績報告書」により、速やかに報告すること。
- ・新規雇用及び継続雇用において、職場環境整備等支援組織を活用する場合は、最優先交渉権者（指定管理候補者）となった時点から、職場環境整備等支援組織を活用して、雇用に向けた調整を始めること。  
なお、支援内容について、「職場環境整備等支援組織活用実績報告書（知的障がい者等の現場就業）」により毎年度報告すること。

#### ◆環境問題の取組（2点）について

以下の取組項目についてそれぞれ1点を付与し、その合計点（最大2点）で評価します。

##### 【脱炭素に向けた取組】1点

申請者（グループを構成する場合はその構成事業者のいずれかとする。以下本項「脱炭素に向けた取組」において同じ。）における脱炭素に向けた取組を評価するため、以下①～⑤のうち1つ以上の取組を行っている場合に1点を付与する。

- ① 事業所の一部又は全部における再生可能エネルギー電力（再生可能エネルギー電力の比率の最低値を契約上明記しているものに限る。）の調達（提出書類：当該電力供給契約書の写し。契約者が申請者若しくは申請者事業所施設の管理を行う者であること。）
- ② 太陽光または風力若しくはその他の再生可能エネルギーによる発電設備（合計発電容量 10kW 以上）を設置し発電を行っていること（提出書類：様式第 10 号の設置状況報告書）
- ③ ゼロエミッション車（電気自動車、プラグインハイブリッド自動車または燃料電池自動車をいう。）を使用していること（提出書類：申請日の前日時点で有効である対象車種に該当する自動車検査証の写し。なお、「使用」とは自動車検査証の「所有者の氏名又は名称」若しくは「使用者の氏名又は名称」が申請者名となっている自動車のことをいい、レンタカー等の他社名義の自動車は含まない。）
- ④ ④燃料電池（定格出力1.5kW以上）又は蓄電池を導入していること（提出書類：様式第 10 号の設置状況報告書）
- ⑤ 過去3年以内にJ-クレジット制度に基づいてオフセット・クレジット購入により申請者の事業において温室効果ガス排出量のオフセットを行った実績があること（提出書類：J-クレジット購入費用支払領収書の写し。宛先が申請者であること。）

（参考）J-クレジット制度 <https://japancredit.go.jp/>

##### 【環境マネジメントシステムの外部認証取得】1点

申請者（グループを構成する場合はその代表事業者をいう。）の環境経営の取組を評価するため、環境マネジメントシステム（以下EMSという。）の第三者認証（ISO14001、エコアクション21、KES、エコステージ、その他自治体等による認証制度のいずれか）を取得している場合に1点を付与する。（提出書類：申請日の前日時点で認証取得していることを証する書面の写し）

（参考）

・EMSとは（環境省）

<https://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/04-1.html>

・EMS支援ポータルサイト（大阪府）

<http://www.pref.osaka.lg.jp/chikyukankyo/jigyotoppage/emsp1.html>