

概要

- ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、入札・契約制度においても**出産・育児・介護等の休業を取得しやすくする**仕組みが必要。
- 配置予定技術者が、審査及び評価の対象期間中に**出産・育児・介護等の真にやむを得ない事情により休業を取得していた場合には、休業期間に相当する期間を審査及び評価の対象期間に加え評価する。**

対象とする評価項目（主任技術者、作業班長）

- ✓ 業務実績
- ✓ 業務成績
- ✓ 優良表彰
- ✓ 継続教育（CPD）取組姿勢

対象となる休業

産前産後休業（労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項又は第2項の規定による休業）、**育児休業**（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する休業）及び**介護休業**（同条第2号に規定する休業）

評価期間の延長の考え方

○ 業務実績、業務成績の場合

現行の評価期間: 過去4ヶ年度及び当該年度

- 評価期間(公示日まで)に取得した休業日数の合計を、評価期間に加える。

○ 優良表彰の場合

現行の加点期間: 表彰(例年7月)の翌月(8月1日)から4年間

- 対象となる表彰の翌月から4年間に取得した休業日数の合計を、加点期間に加える。

○ 継続教育(CPD)取組姿勢の場合

現行の評価期間: 公示日の2年前の翌日以降

※入札説明書では、「公示日から過去1年以内に証明期間の一部が含まれること」としている

現行の証明期間: 1年以内

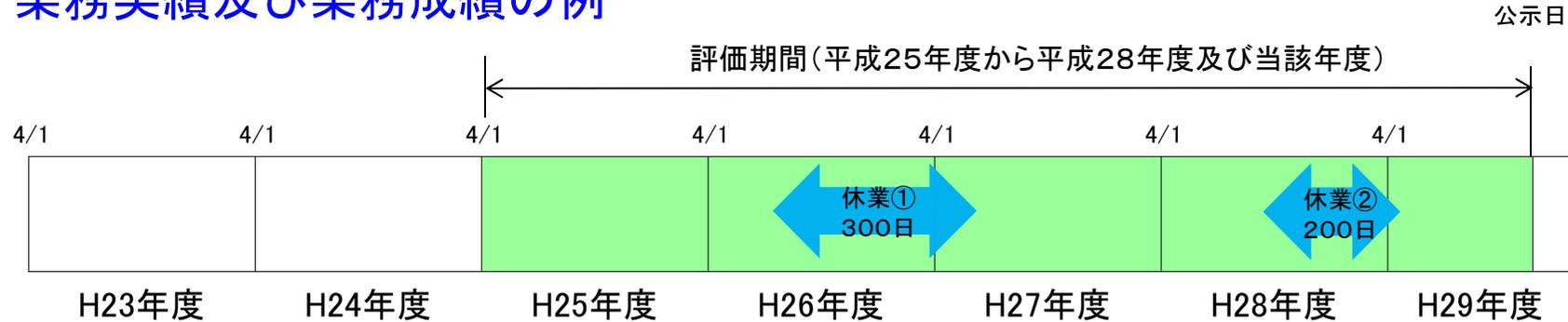
現行の証明書発行日: 公示日から過去1年以内又は公示日以降

- 評価期間(公示日まで)に取得した休業日数の合計を、評価期間に加える。
- 証明期間は1年以内とする。(延長しない)
- 証明書発行日は、公示日から過去1年以内又は公示日以降とする。(延長しない)

出産・育児等による休業を取得した技術者の評価期間の延長

● 評価期間の延長例

業務実績及び業務成績の例



評価期間に500日を加える

評価期間(公示日まで)に取得した休業日数の合計を、評価期間に加える。
 休業日数の計算 : 休業①(300日)+休業②(200日)=500日
 評価期間開始日 : 平成25年4月1日の500日前の日→平成23年11月18日

※平成24年は閏年



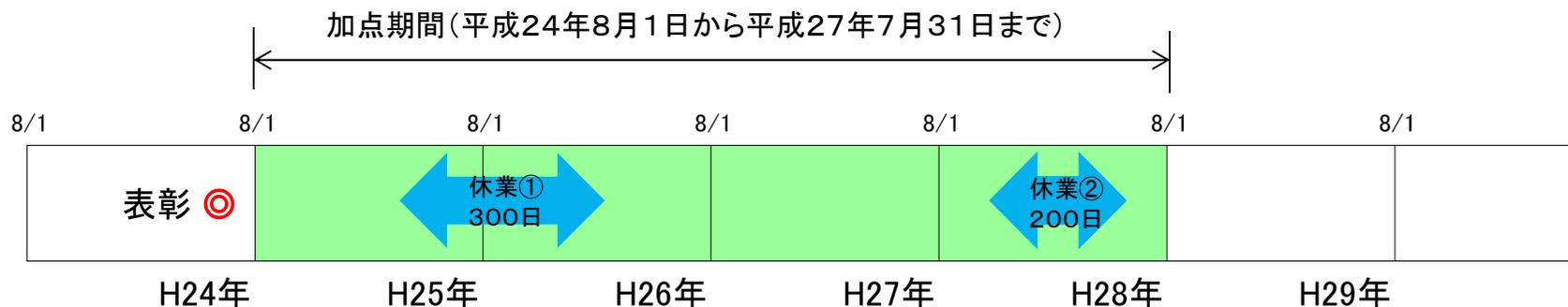
平成23年11月18日から公示日までの実績及び成績を評価する

※納期が11月18日以降の業務が評価対象、納期が11月17日以前の業務は評価対象外

出産・育児等による休業を取得した技術者の評価期間の延長

● 評価期間の延長例

表彰の例(平成24年7月に表彰を受けた場合)

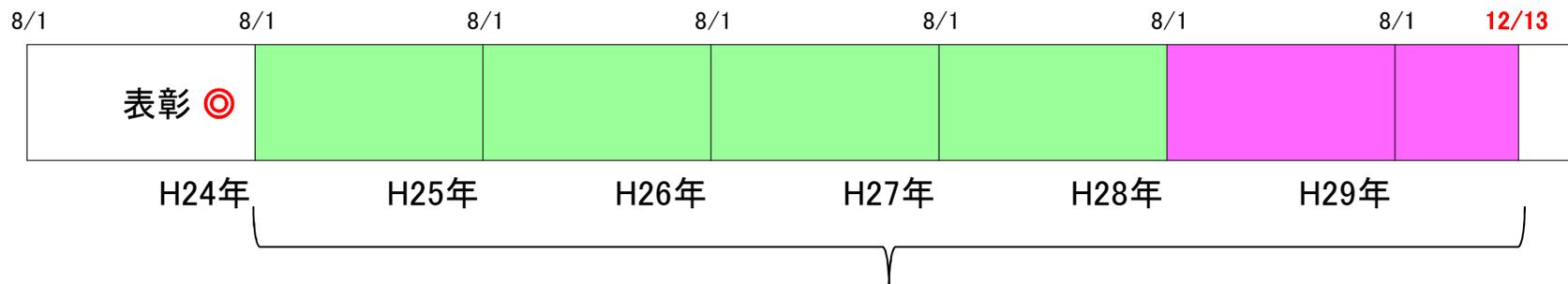


加点期間に取得した休業日数の合計を、加点期間に加える。

休業日数の計算 : 休業①(300日) + 休業②(200日) = **500日**

加点期間の終了日 : 平成28年7月31日の500日後の日 → **平成29年12月13日**

加点期間
に500日
を加える



平成29年12月13日までの公示業務で表彰実績を加点

※平成29年12月14日以降の公示業務では加点しない。

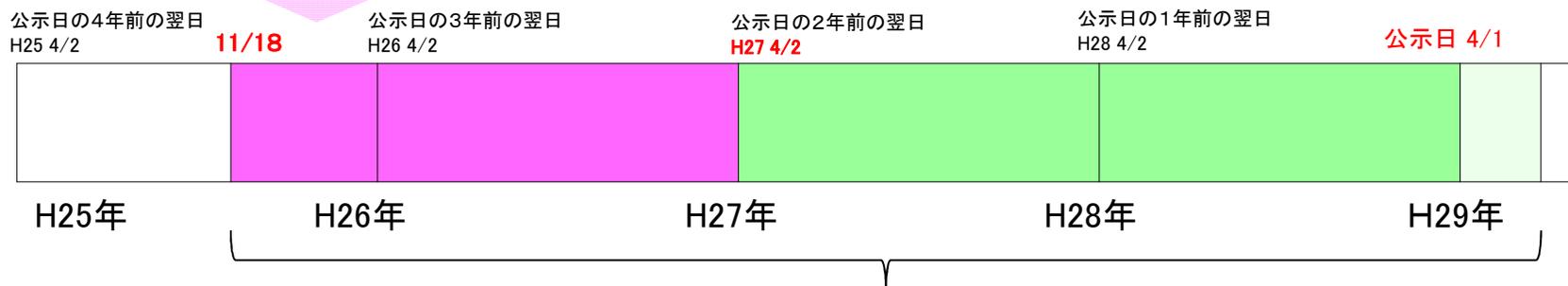
● 評価期間の延長例

継続教育(CPD)取組姿勢の例(平成29年4月1日公示の場合)



評価期間に500日を加える

評価期間(公示日まで)に取得した休業日数の合計を、評価期間に加える。
 休業日数の計算 : 休業①(300日) + 休業②(200日) = 500日
 評価期間開始日 : 平成27年4月2日の500日前の日 → 平成25年11月18日



証明期間の始まりが平成25年11月18日以降の、証明期間が1年以内の証明書を評価する

※証明書の証明期間が月単位の場合は、証明期間の始まりが平成25年12月以降の証明書を評価する

審査方法

- 参加表明者からの申請により、申請された評価項目の評価期間を延長する。
- 申請は、入札説明書に新たに追加する様式に必要事項を記載し、休業取得を証明する書面を添付して、参加表明書と同時提出とする。

申請可能な評価項目

- ✓ 業務実績・業務成績
- ✓ 優良表彰
- ✓ 継続教育(CPD)取組姿勢

申請・評価について

- **業務実績と業務成績はセットで申請**することとし、どちらかのみ申請は認めない。
- 業務成績は、**延長期間を含めた平均点**で評価する。
- 休業期間の一部が評価期間に含まれる場合は、**評価期間に含まれる休業期間のみ延長**する。