

【会議録】

会議名	令和5年度第3回港区学校給食調理業務委託事業候補者選考委員会
開催日時	令和5年12月18日（月）午後1時00分から午後4時00分まで
開催場所	港区役所7階教育委員会室
委員	出席者 11名 西山委員長、安田副委員長、富永委員、飯塚委員、吉野委員、鈴木委員、高山委員、野口委員、大島委員、大平委員、芦澤委員 欠席者 0名
事務局	学校教育課学務課保健給食係
会議次第	1 開会 2 事前説明 3 学校ごとの審査 （1）第二次選考プレゼンテーション・ヒアリング審査 （2）第二次選考及び選考結果の最終決定 4 閉会
配付資料	（席上配布資料） 資料1 進行スケジュール 資料2 第一次審査結果集計表 資料3 企画提案書等一式（ファイル） 資料4 第二次審査基準及び審査票
会議の結果及び主要な発言	
事務局	1 開会 （開会の挨拶） （事務局より配付資料の確認） 2 事前説明 （事務局から資料1について説明） 3 学校ごとの審査 【お台場学園】 （1）第二次選考プレゼンテーション・ヒアリング審査 （D社によるプレゼンテーション）
A委員	引続きヒアリングを行います。質問をお願いします。 朝に急な欠員が判明した場合、会社はどのような対応を取りますか。

D社（巡回）	まず巡回指導員である私が代わりに入れるよう調整します。無理な場合は、本部所属の他の巡回指導員に依頼します。前日の段階でわかっていた場合は、人数に余裕のあるシフトの事業所や支店在籍のフリー社員でフォローします。
B委員	巡回指導員はどのようなポイントを確認しますか。
D社（巡回）	港区の仕様書に沿った作業であるかを前提に確認しますが、特にエプロンや手袋の使い分けといった衛生的な作業について十分な理解のもと行われているか。異物が入らないように、朝の検品や調理中の声かけ確認、アラームで毛髪チェック等をルールに沿って作業ができているかを重点的に確認しております。また、業務責任者が調理ポイントに自信がない場合等は、事前に不安な点の聞取りを行った上で、巡回に入り調理指導を行っています。
B委員	ご説明いただいたポイントを確認するに当たって、巡回の回数は十分ですか。
D社（巡回）	基本的に月3回以上入ります。急な欠員が発生した場合は、巡回を応援に振り替えます。発熱等で急きょ休むパート従事者も多いため、私や他の巡回指導員が入り情報共有を行い、帰社後は次回のポイントとして反省会を設けています。回数はしっかり補っています。
B委員	欠員が出なくても巡回しますか。
D社（巡回）	はい。
C委員	業務責任者に質問です。食物アレルギー対応について、現場ではどのようなことに気をつけて行っていますか。簡潔に教えてください。
D社（責任者）	栄養士とのアレルギー対応表及び食札のチェックに一番気を付けています。その時点で表記ミス等があると、最終的に間違っただけのものを提供してしまうからです。栄養士との打ち合わせ後も、社員3人以上で再度不備がないか確認しています。当日の調理では、弊社が用意したアレルギー対応表チェック表を用いて、朝礼時に従業員全員に周知しています。調理中はアレルギー対応食の調理や盛付の担当者がアレルギー食材に触れないよう工程表を組んでいます。また、アレルギー対応が不要な場合や、盛付担当者が変わった場合も連絡を密に取り、盛付まで間違いがないよう対応します。最後に、生徒のもとに行く前に栄養士と間違いがないことを確認してから提供できるようにしています。
D委員	調理の研修は年に1回しか行いませんか。また巡回の度に指導するという意味ですか。
D社	基本的に調理実習は8月に年1回行っています。あとは、月1回の社員会議で調理ミス等の事例が発生した場合に注意点の周知等を行っています。また、社員会

	<p>議の中では調理科学についても教育しています。これまでは、実習は夏季休暇中の事業所や学校の調理場をお借りして実施しておりましたが、今年12月に弊社のキッチン施設が完成したので、今後は回数を増やして定期的に調理実習を行うことを考えています。</p>
D委員	<p>8月は学校の休業期間中という意味かと思いますが、調理実習は休業期間中の5時間を1回だけしか行いませんか。それとも休暇期間中に何回か5時間ずつ行いますか。</p>
D社	<p>調理場をお借りして実施している都合、光熱費等の問題があるため、基本は年に1回行います。</p>
E委員	<p>異物混入の事例について、再発防止として「破損させてしまった場合は、(中略)栄養士に報告し指示を仰ぐ」とありますが、それ以前に壊さないように作業導線上の器具の配置や整理整頓等を考えたことはありますか。</p>
D社(巡回)	<p>ご指摘通り、人が通るところで落下の可能性があるものは整理整頓し、事故防止に繋げなければいけないと考えます。今回はこのような再発防止策を取りましたが、他の事業所でも類似のケースがないか巡回指導員を通して注意喚起しているため、反省し次に繋げたいと考えます。</p>
F委員	<p>人材配置について質問です。企画提案書の巡回指導員については経験年数や資格の有無等が記載されていますが、業務責任者については「各自治体が定めるスキルに対応できる調理技術を有している」とあり、資格や年数の記載がないのは何故ですか。</p>
D社(巡回)	<p>業務責任者の調理経験年数は、本件では業務責任者として2.8年、副責任者として3.3年です。また、次年度に向けては実績や経験値を持つ者を配置していく予定です。</p>
F委員	<p>御社としての業務責任者の基準は特に設けていませんか。</p>
D社(巡回)	<p>仕様書の中で定められている基準の年数を最低限クリアした者を配置したいと考えております。</p> <p>(2) 第二次選考及び選考結果の最終決定 (事務局による集計結果の発表)</p>
委員長	<p>講評をお願いします。</p>
G委員	<p>書類からは港区の最新の取組に対して前向きな姿勢が見受けられたのですが、プレゼンテーションではアピールしきれいかなかったように思います。</p>

H委員	プレゼンテーション全般の項目で点差に開きがあります。書類を含めて評価されている部分とされていない部分について意識合わせをした方が良いです。
委員長	プレゼンテーション全般で一番低い点数を付けたB委員から意見ををお願いします。
B委員	書類含めて全体的に抑えるべきところはきちんと押さえていると評価します。ただ、プレゼンテーションは若干アピールの方法が弱いと感じたこと、研修や巡回の質問について回答がかみ合っていないと感じたことから、高い点数は付けられないと思いました。
委員長	高い点を付けた委員から意見ををお願いします。
H委員	確かに説明力はやや劣るところはありました。ただ、書類内容等含め、補足説明の意味では理解に耐えるということで、この評価を付けました。
C委員	5分間を最後まで使いプレゼンしたことは良かったです。
D委員	プレゼンテーション全般の評価観点の中に「港区学校給食の趣旨の理解」などが含まれているため、プレゼンテーションの出来だけでいえば6点ですが、趣旨の理解等はできていたので12点と評価しました。短い時間のため、補足的な話になるのは仕方ないと思います。
委員長	質問意見等、点数の変更はありますか。 (委員一同、異議なし)
委員長	お台場学園はD社を事業候補者として選定することとしますが、よろしいですか。 (委員一同、異議なし) 【青南小学校】 (1) 第二次選考プレゼンテーション・ヒアリング審査 (C社によるプレゼンテーション)
事務局	引続きヒアリングを行います。質問をお願いします。
C委員	衛生管理について、ノロウイルス検査は「1回/月(4月～3月)」と書いていますが、経費見積書ではノロウイルス検査は「年6回」です。どちらが正しいですか。
C社	月1回です。毎月パートを含めた全従業員が受けています。仕様書に定めのある6回分の費用を見積に計上しており、残りの6回分の費用は弊社が負担します。

H委員	企画提案書に「宗教上の禁忌食等にも（中略）対応する」とありますが、現に対応している事例はありますか。
C社	宗教食も配慮食も現在対応しています。
G委員	急な欠員時の支援体制について、具体的に教えてください。
C社	近隣事業所から社員とパートの応援を出すことが一番理想的ですが、実際に一番多いのは本社からの応援です。我々巡回指導員やマネージャー、弊社栄養士も含めて応援に入ることが非常に増えています。今年度に入ってから、欠員状態で調理することも決して少なくない事例として実際に起こっています。その際は学校長や栄養士に謝罪と説明を行ったうえで、欠員状態で運営しています。
G委員	最終的に給食が決められた時間に安全な状態で提供できれば問題ないと思いますが、そのあたりはいかがでしょうか。
C社	現在弊社に関わる事業所は約 200 ヶ所ありますが、1 件だけ人数も足らず時間にも提供できない状態が慢性化している所があります。従業員が入ることが難しい事情もあり、応援に駆けつけることも難しく、配属する人間も手配できないため、学校長、学校栄養士、役所の方と協力しながら改善に取り組んでいるところです。
G委員	今の発言の事業所は今回の応募校とは別ですか。
C社	応募校とは異なります。
I委員	先ほど欠員状態で運営している事例があるとの説明がありました。食数や提供時間に見合った人数に満たない状態では、プレゼンテーションで強調いただいた「安心」を担保できないのではないのでしょうか。バックアップが万全な状態だと思えないと、現場を安心して任せられませんが、いかがですか。
C社	今回提案する学校に関しては万全な体制を取っています。配属する従業員も確保しており、資格や年数も申し分ない者を手配します。欠員状態の事業所とは全く違う状態で始めることをお約束します。
I委員	基本的に欠員は出ないものと理解しました。
D委員	アレルギーについて、事故原因に「除去カードの時点で記載が漏れており（後略）」とありますが、事故原因と再発防止策がかみ合っていないように思えます。どのように考えていますか。
C社	弊社にとっての再発防止策は除去カードの活用です。アレルギー食材に除去カー

	ドを配し、除去漏れを防ぎます。
D委員	そもそも除去カードの時点で記載が漏れていたら、ちりめんじゃこの上にカードを置けないと思います。
C社	除去カードは栄養士が提示するものであり、そこにちりめんじゃこの記載がありませんでした。
D委員	再発防止策で「除去カードの内容確認を栄養士と『一緒に』行う」とされていますが、その前の段階で食材の一覧は学校側から提供されています。それを先に確認するべきではありませんか。
C社	再発防止策の中で記載しておりますが、弊社の知識不足も要因としてありました。おっしゃられたように、除去カードが漏れていたら対応できませんので、漏れが起きないように、知識導入の研修も並行して行っています。特にちりめんじゃこに関してはエビなどの甲殻類が含まれていることが多いので、全従業員、特に指導する立場にある社員は、この食材にはアレルギー食材が混入していることを念頭に作業しています。
F委員	業務責任者はアレルギー対応について注意を払ったり、スタッフに注意していることがあれば教えてください。
C社（責任者）	栄養士との打ち合わせ、従業員のアレルギーの前日打ち合わせ、朝礼時のアレルギー情報の発信に注意しています。アレルギーラベルの活用、栄養士とのアレルギーチェックリスト確認、アレルギー食材の交差にも気を付けています。
F委員	受け渡しのルールはありますか。
C社（責任者）	受け渡しのルールは栄養士に確認しOKが出たら、カウンターに料理を置いて児童が直接取りに来る流れになります。
C社	補足になりますが、作業工程表の一番右の欄にアレルギーの項目を設けて、アレルギーの動線を書いています。
E委員	アレルギーは、食材そのものが原因のものと、事故事例のように他の食材が混入して引き起こすものがあります。このような事例でも適切に判断できるように、研修ではどのような指導を行っていますか。
C社	知識のインプットを基調とした「知識導入編」と「実践編」で構成されたマニュアルを基に指導しています。実践編では、現場ごとにちゅう房の形、広さ、設備等が異なるため、ケーススタディを中心に作業工程表の書き方や朝礼のやり方を指南しています。年に2回社員研修の中で、アレルギーの知識と作業工程表が書けるかの二本立てのテストを実施し、マニュアルの理解度を確認しています。

	(2) 第二次選考及び選考結果の最終決定 (事務局による集計結果の発表)
委員長	講評をお願いします。
D委員	C社には懸念があります。港区も慎重に検討しなければなりません。事務局の考えをお聞かせください。
事務局	仮にC社と契約した際は、最初の段階で打ち合わせを行い本委員会で出た懸念点等について予め伝える必要があると思います。業務履行状況を定期的に確認の上、修正点があれば、C社に対して修正をするよう依頼をかけ、繰り返し指導します。
E委員	契約期間中の審査はありますか。
事務局	本件調理業務委託は5年間の長期継続契約です。長期継続契約の場合は1年毎に業務履行評価があります。評価の結果一定の点数に満たない場合は指導を行い、更に指導しても改善されない場合は5年を待たずに契約を解除できる仕組みがあります。あるいは、そこまで至らずとも定期的に学校栄養士に様子を聞き、学務課として現場を直接確認しに行った上で、問題があれば適宜指導します。
B委員	アレルギーに関しては「駄目でした」で済む問題ではありません。先ほどもアレルギーのことが心配で質問が出ているため、事務局はしっかり対応した方が良いと思います。
C委員	ずっと営業が一人で説明していたので、巡回指導員や業務責任者は話しづらいのか若干心配になりました。
H委員	今後、事務局が契約の履行管理をする上で、本委員会で懸念点があった事項について先方に共有すると思いますが、G委員はどのような理由で「組織管理」に低評価をされたのでしょうか。
G委員	参加された4人が助け合う様子がなかったです。宗教食について質問した際、営業が把握できていないのに「やっている」と回答してしまい、それに対し誰もフォローする様子がありませんでした。また、問題が解決しない現場があるにも関わらず、今回は問題ないと主張する根拠が何も示されませんでした。せめて何かしら辻褄を合わせて、取り繕おうとしてほしかったです。
委員長	事務局は改めて確認しながら進めてください。青南小学校はC社を事業候補者として選定することとしますが、よろしいですか。
	(委員一同、異議なし)

	<p>【白金小学校】</p> <p>(1) 第二次選考プレゼンテーション・ヒアリング審査 (A社によるプレゼンテーション)</p>
事務局	引続きヒアリングを行います。質問をお願いします。
H委員	プレゼンテーションにあった基本方針というのは提案にあたっての前提となる御社の考えを示されたという理解でよろしいですか。
A社	はい。
C委員	研修について本部の方に質問です。段階別に調理実習を年5回以上開催していることについて、タイミングと段階について詳しく教えてください。
A社	夏・冬の休業期間に、経験年数・学校経験年数別の研修と、新入社員の1年目・2年目の研修、責任者になる者の研修として調理実習を行っています。弊社は品川区に調理実習室があり、回転釜やコンベクションオーブンがあるため手づくりパンの研修やちまき等の稀に出る給食作りの研修も行っています。
C委員	集合して行いますか。
A社	はい。最大20名程度になります。
B委員	異物混入やアレルギー対応について、数値を見るとかなり減ってきていると思います。減った要因を教えてください。
A社	異物混入で一番多かったのは髪の毛やビニールです。髪の毛はユニフォームの全面リニューアルにより混入はほぼゼロになりました。食べる際に「髪の毛が乗っていた」という話もありますが、担任教師、学校栄養士に我々の服装を確認いただき、給食室で混入したものではないとご判断いただいております。また、事故があった際は、当日中に全事業所に事故の内容を周知し、改善することを徹底しているため、各事業所が当事者意識を持って取り組んでいます。
D委員	事故内容に「魚肉アレルギーを持つ生徒に鯨の提供」とありますが、栄養士から「問題ない」と確認したそうですが、調理員は鯨が魚肉なのか何か大体分かると思います。研修は行っていますか。
A社	アレルギーの研修は行っていますが、鯨については行っていませんでした。魚禁止の児童でしたが、給食で鯨を提供して良いか否かを栄養士に確認し、鯨は提供可能と判断があり、提供したところ若干のアレルギー症状が発症した事例になります。

D委員	通常、調理員はアレルギーに関してはすべての物に対して、事前に理解していることが普通な教育だと思います。栄養士が「問題ない」と判断しても調理員としての考えは異なると思います。
A社	弊社の勉強不足もあるため、事例があったことで再発防止体制を作っています。
F委員	「異物混入食物アレルギー事故防止策」の具体的な取り組み内容に異物混入対策と食中毒事故防止策は書かれていますが、アレルギーについて記載がありません。業務責任者に質問です。具体的にアレルギーの対応は、どのように注意を払っていますか。
A社（責任者）	前日の打ち合わせで栄養士と密にコミュニケーションを取って確認を行います。当日も朝礼時に再度栄養士と全従業員にアレルギーの確認と復唱を行います。盛付け時も最終チェックを行い、リフトで上げた際も上に配膳を渡す担当者は必ず教室の先生に受け渡す時に確認を徹底しています。
E委員	十分に対策をとっている様子ですが、ここに記載がないのは忘れてただけですか。
A社	はい、単に記載を忘れました。
E委員	鯨肉について栄養士はどのような理解で問題ないと判断していましたか。
A社	魚ではなく哺乳類の扱いのため、問題ないと判断されていました。
E委員	実際、鯨肉はアレルギーを起こすタンパク質の量が少ない等があるそうですが、提供するには準備と覚悟が必要な食材だと思いました。
A社	勝手な判断ではないと思っていましたが、今回のような事例もあるということで今後は気をつけなければいけないと思います。
G委員	恐らく医師の診断の下に判断が来て栄養士も指示を出したので、その時点で委託事業者がそのまま提供したことは、あながち間違いではないと思います。その時点で事業者が意見を押し返すのは、現場の流れとして難しいと思います。しかし、一方で栄養士もミスをする可能性があるため、指示に対し疑義を投げかけるようなコミュニケーションがとれていれば結果は違ったかもしれません。現場で栄養士と連携する上での工夫について、業務責任者と巡回指導員がどのような指導を行っているのか簡単に教えてください。
A社（責任者）	アレルギーについて疑義がある際は、栄養士との事前打ち合わせの際に改めて問題がないか確認を依頼し、栄養士から保護者に確認を取ってもらったうえで、最終判断しています。

A社（巡回）	私も巡回時は確実にアレルギーがある物、若しくはアレルギーが表面に出ていない内容物として組み込まれるものに対しては必ず確認するよう指導しています。
G委員	栄養士とのコミュニケーションの取り方の工夫もあれば聞きたかったです。巡回指導者が各現場にどのような指導をしていますか。
A社（巡回）	栄養士とは事前にどのようなところに注意して巡回するかを必ず確認します。その際、アレルギーに関しても、例えば献立のレパートリーが一品増えた場合は、「今月は新しいメニューがある」旨を周知し、表に落していますので、コミュニケーションを取って巡回に入っているつもりです。
	(2) 第二次選考及び選考結果の最終決定 (事務局による集計結果の発表)
委員長	講評をお願いします。
J委員	現場でこれまで経験してきた他の事業者と比較して、自分の基準の中では非常に良いです。正直言うと書類の作成があまり良くなく、今の説明と補足を聞いて、実際に十分だと思っています。
B委員	作りは押さえており、会社が伝えたいところを最初に十分発言していたので高評価にしました。ただ、アレルギー対応に関して、質疑の中で認めたように、表記を忘れた点については若干問題と感じました。それ以外の組織・チームとして港区の給食を理解しながら一定以上のことを実施していると感じ高評価にしました。
F委員	記入の仕方や記入漏れが最初から違和感がありました。最初の全体プレゼンテーションの際、とても意欲を感じましたが、内容が本当に企画提案書の内容について言いたいところなのかと疑問があり評価を低くしました。ただ、業務責任者はしっかりと受け答えしたため、実際の現場ではしっかりできていると感じました。
委員長	質問意見等、点数の変更はありますか。
	(委員一同、異議なし)
委員長	白金小学校はA社を事業候補者として選定することとしますが、よろしいですか。
	(委員一同、異議なし)
	【高陵中学校】 (1) 第二次選考プレゼンテーション・ヒアリング審査

	(B社によるプレゼンテーション)
事務局	引続きヒアリングを行います。質問をお願いします。
H委員	アレルギー対応について、企画提案書で御社はダブルチェックでの確認を義務づけとすることで、実際に発生したアレルギー事故においては確認不十分だった様子ですが、何故齟齬が発生しましたか。
B社	弊社では、アレルギー食材を必ず識別できるように、用意ができた食材に「アレルギー札」を載せてから保管し、その後調理に使う手順を取っています。今回の事故では、アレルギー札を載せたところまではダブルチェックができていましたが、その後の冷蔵庫の中に入れた際に、アレルギー札が落下しました。その後、チェックがアレルギー札に依存していたこともあり、アレルギー札が落ちたことに気づかないまま調理が進んだことが大きな原因です。ご指摘通り、マニュアル上アレルギーは工程の中で必ずダブルチェックすることになっているため、アレルギーの識別札が落ちても、その後の工程でダブルチェックが抜けてしまったことは大きく反省しました。
D委員	調理実習を年に3回とありますが、どのような実習を行っていますか。
B社	班別で同じメニューの調理を行います。4月に行う実習は新人研修を兼ねます。夏休みと冬休みに行う実習も同様の形式で、班分けを行い同じレシピを渡した上で、班の中でのコミュニケーションや感性を見る実習となります。メニューはカレーやシチューなど単純なもの、もしくは季節に合ったものを用意します。最後に試食会を開き、ベテラン調理員が研修中の職員が作った物を試食しながら講評します。
C委員	プレゼンテーションで「人材確保が重要」という趣旨の話をされていましたが、企画提案書で欠員補充について「応募状況により上記より時間がかかる場合もあります」とあり、若干不安です。人材確保をする上で募集に工夫している点等があれば教えてください。
B社	募集は一般的な広告媒体を利用しています。ただ、最近は弊社の調理員達からの紹介制度に力を入れており効果も出ています。例えば、調理師学校の友達、前職の仲間等からの紹介を受けて定着する実績がかなりあります。また、人材確保に関しては、在職中の従業員をケアすることが重要と思っています。せっかく育て上げた従業員が様々な理由で転職することもあるため、本部の職員がヒアリング等を行い、転職を考える芽を早めに摘んでいます。
B委員	「港区の給食」を具体的にどのように理解しているのか教えてください。特に他区との違いを、会社としてどのように出していくのかがあれば教えてください。
B社	都内10か所程度の自治体とお付き合いする中で、港区を含む都心部では、核家

	<p>族化が進み、夕食若しくは朝食を1人で摂るケースの子どもたちが増えていると考えます。同時に、海外からの日本在住の子どもも増えているため、宗教食やアレルギーの対応が非常に増えています。弊社はその対応に万全を期して対応する所存です。</p>
F 委員	<p>作業工程表について、社員の分担は分かりやすいですが、パート従業員については分かりづらいです。実際の現場で業務責任者がパートへの業務指示等を具体的にどのように行っているのか教えてください。</p>
B 社（責任者）	<p>担当業務はローテーションで日毎に交代します。配管当番、若しくは切裁当番及び食器出しを担当する「衛生」と、「非汚染」、「汚染」で業務を分けています。担当者はそれぞれの献立に付いていますが、「非汚染」のメンバーで時間内の調理が難しい場合は、「衛生」のメンバーとコミュニケーションを取り、応援を捻出します。「汚染」のメンバーには「非汚染」のものを触らせません。</p>
F 委員	<p>業務責任者の方が状況を踏まえながら臨機応変に指示を出すということですね。</p>
G 委員	<p>業務責任者に質問です。最近港区の給食では、新しいメニューへの取り組みや今まで通りの給食にはない様々な取り組みを始めています。それらの取組みの実現には、業務外での打ち合わせや試作を要しますが、それに対して取り組む意思がありますか。また、実現に向けて栄養士とどのようにコミュニケーションを取っていくか、ご自身の経験を基にお話してください。</p>
B 社（責任者）	<p>今までの経験では、某社の講習会に栄養士と一緒に参加した際、そこで食べた様々な献立を給食に取り入れられないか、作業中の手すきの際に打合せを重ね、何個かを給食として提供したことがあります。</p>
G 委員	<p>これからコロナが収束するため、色々な取組が新しく業務に入ってくると思いますが、協力いただけますか。</p>
B 社（責任者）	<p>子ども達に喜んでいただければ、私たちはありがたいと思っています。</p>
E 委員	<p>I S O 9001 や 14001 を取得していませんが、マネジメントシステムとしては重要なことと思います。何か考えがありますか。</p>
B 社	<p>以前は I S O 14000 シリーズと 9000 を取得していました。ただ、弊社は大きな会社ではないため、意思決定にかなり早いタイミングで直結します。I S O のマニュアル管理は弊社の意思決定とは異なるレベルで行われるケースがありましたので、I S O で勉強した管理手法をそのまま残しつつ、I S O 自体は数年前に辞めた経緯がございます。</p> <p style="text-align: center;">（E社によるプレゼンテーション）</p>

事務局	引続きヒアリングを行います。質問をお願いします。
E委員	異物混入・食物アレルギー事故の防止策の具体的な取組内容について、目視点検での異物発見の報告事例が毎年 200 件以上ありますね。
E社	未然防止活動のことですね。おっしゃる通りです。
E委員	目視でそこまで出てきますか。
E社（巡回）	未然防止活動に計上する件数は、納品された食材に付いている虫やゴミ等を含む数です。虫が付いていることは頻繁にあるため、そこを含めての 200 件になります。最終的な完成品の中の異物ではありません。
E委員	実際にこの 3 年間でも相当数の異物混入・アレルギー事故があります。この 200 件とは関係していますか。
E社（巡回）	あくまでも未然防止のため、生徒のもとまで行った異物混入とは別です。また、調理場内の 40 件は、完成後生徒のもとに行く前に発見されたものの件数で、未然防止活動の件数とは重複しません。
E委員	異物混入件数は普通ですか。多くないですか。
E社	40 件は調理ミス等も含むため、弊社ではこの程度発生しているのが現状です。
D委員	アレルギーについて、「前日準備でアレルギー対応の食札の氏名を間違えて用意していた」とあります。「気が緩みダブルチェックが疎かになった」ことへの改善策として、「前日準備の食札記入時にもダブルチェックを実施・記録する」とありますが、ダブルチェックで失敗しているのに、改善策でまたダブルチェックを行うのは、どのような考えで記載しましたか。
E社	改善以前は、ダブルチェックは口頭で行っており形骸化していました。改善後は、その場で記録することまで含めてダブルチェックとしています。
C委員	プレゼンテーションで「人材育成に力を注いでいる」とありましたが、具体的な取り組みを教えてください。というのも、パートの定着率が 83% で若干低いと感じ、人材育成が上手く生かされていない可能性を危惧しています。
E社（巡回）	現在パートの人員不足は正直否めません。募集してもなかなか応募がないのが現状です。企画提案書 3 ページ右下の「従業員の定着向上」の 4 項目を重点的に行い、なるべくやりがいを持って行っていただけるように指導しています。
E社	パートに定着してもらう上で重要なことは、時給等もありますが、一番は職場環境作りだと思います。パート同士お互いに職場の中で何でも言い合えるような環

	境を作るため、業務責任者、副責任者にはコミュニケーション研修やマネジメント研修を実施しています。また、巡回指導員は履行状況の確認が主たる業務であります。連携がしっかり取れているかを確認し、問題があればその場で全体ミーティングや面談等を行うことが重要だと考えます。
B委員	定着率 83%についてどのように評価していますか。
E社	離職者が若干多いと思います。
B委員	理由は何ですか。
E社	パート採用者の高齢化が進んでおり、実際に勤務したところ体力の問題で辞められるという事例があります。
G委員	業務責任者に質問です。港区は商店街コラボメニューなど、通常の給食より手順が多く難しい料理を調理いただくことが多いです。その際、料理がよく分からなかった時に会社のバックアップを頼ったり、自分で研さんしたりが必要になると思いますが、どのように取り組みますか。また、学校側の意図を汲むに当たって工夫していることがあれば教えてください。
E社（責任者）	まず栄養士が料理をどのように作りたいのかを事前にコミュニケーションを取り、共有します。おっしゃるとおり、港区は海外の料理や手づくりの献立がとても多いです。しかし、それを現場の全員で料理について調べてみたり、美味しく作れるかについて話合ったりすることで、やりがいに変えて行っていきたいと思っています。
F委員	異物混入について、65校中40件は結構多いと思います。また、未然防止活動を中心に記載がありますが、それ以外のチェック体制について、現場でやっていることや気を付けていることがあれば教えてください。
E社	未然防止活動の他に、HACCPに基づく異物混入リスクに対する重要管理点を前日に把握し、リスク箇所は朝礼等で全体に共有する取組をしています。
F委員	現場では何か行っていますか。
E社（責任者）	各工程において目視確認を行います。ただ見るのではなく、疑いの目を持って見るのが大事だと考えます。
E委員	アレルギー事故内容に「準備した給食を同クラスの別の生徒へ届けてしまった」とありますが、アレルギー食は担任の先生に手渡しをしないのですか。
E社	今回の事例は他区の事例であり、その学校では担任の先生がチェックする決まりではなかったため、すり抜けてしまいました。

	<p>(2) 第二次選考及び選考結果の最終決定 (事務局による集計結果の発表)</p>
委員長	E社とB社はかなり点数差があります。また、得点率がE社は60%を超えていますがB社は60%を割っています。
事務局	2社の応募がありましたので、それぞれの比較の検討について各委員の見解をお願いします。
委員長	両者について講評をお願いします。
E委員	E社はプレゼンも良く、港区の給食に対する理解がありました。B社からは意欲をあまり感じられなかったです。両者ともアレルギーや異物事故に対する対策については若干不満がありますが、説明はE社がそれぞれの質問に一生懸命回答していたので高得点としました。
C委員	今回のプレゼンテーションとヒアリングの限りでは、両者とも不安材料がありません。結局、一次審査のE社の作業工程表で点数差がかなり出た感じがします。不安材料のアレルギー、異物混入、人材確保については両社に限らず今後の課題であると思いました。
D委員	プレゼンテーションはE社が良かったです。B社はレストラン経営が主のためか、港区の学校給食について聞いても全く異なる答えが出ており、学校給食の考え方と若干異なると思いました。アレルギーに関しては両者とも良くなかったです。総合的にはE社が良いと評価しました。
G委員	E社は見せ方が上手でした。資料は一見きれいですが、よく見ると企画提案書項番2「業務の実施」の写真はお菓子ばかりです。お菓子とファストフードのような子ども受けする物が並んでいるため、これを出していたら残菜率も低くなりますが、学校給食の本質はそうではないので不安があります。一方で、資料が地味なB社はレストランから発祥したため、美味しいものを作ることへのこだわりを強調されていました。意外と給食は、安全で見た目が綺麗ならば、オーバークック（煮過ぎ、焼き過ぎ）でも提供してしまいがちです。給食が美味しいことは、子どもの食育の根幹に関わることなので、美味しさにこだわりのあるB社も高く評価しています。
K委員	<p>E社からは十分に準備して来ている様子が見えました。電気釜の操作方法の経験があり、手づくりの物が多く提供できるように工夫している点が見えました。アレルギー事故については普通に行っていると感じました。異物混入の対応も普通でした。</p> <p>事務局に確認ですが、今挙げた不安材料は事業候補者に伝えて改善を求めますか。それとも、ここで協議した不安材料は伝えずに進みますか。できれば不安材</p>

	料は払拭したいです。
事務局	本委員会で挙げられた懸念事項や不安材料については、契約の段階で、契約主体として事業者へ伝え、4月の契約履行開始時には解消できるように見ていく所存です。いただきました不安は、しっかり伝えさせていただきます。
H委員	相対評価でややE社に分がありました。企業体の規模としてもE社が一定程度優位に立っていました。離職率については若干懸念がありますが、相対的には安定感がありました。チームの体制も取られている点がプレゼンから確認できました。
B委員	点数としては差が開いていますが、中身を見る限り、本当は大きな差はないと感じています。ただ、H委員の発言通り、相対評価をしたとき若干の差が積み重なって点差が出ている状況です。「給食」と「港区」への造詣の深さでE社にアドバンテージがありました。
F委員	プレゼンテーションについてはほとんど差がありませんでした。B社は業務責任者がしっかり受け答えされていたので、点数が高かったです。E社は本部の方が質問に対して若干ニュアンスが異なる回答をしており、こちらの意図するところと違う内容を何度か発言された感じがしました。内容的に大差はないと考えます。
委員長	各委員からの意見を伺い、かなり点差がついているため高陵中学校はE社を事業候補者として選定することとしますが、よろしいですか。 (委員一同、異議なし)
	4 閉会 (事務局より事務連絡) (事務局から事業者名の発表) (閉会の挨拶)