

【会議録】

会 議 名	令和7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7年10月15日（水）午前9時00分から午前11時45分まで
開 催 場 所	港区役所教育委員会室
委 員	出席者 9名 西山委員長、安田副委員長、富永委員、飯塚委員、茂木委員、鈴木委員、吉川委員（港南小校長）、橋本委員（麻布小校長）、岡庭委員
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 学校ごとの審議（港南小、麻布小の順） （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	（机上配布資料） 資料1 進行スケジュール 資料2-1 第一次審査結果集計表（港南小） 資料2-2 第一次審査結果集計表（麻布小） 資料3 企画提案書類等一式（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

	<p>1 開会 (開会の挨拶) (事務局より配付資料の確認)</p> <p>2 事前説明 (事務局から資料1について説明)</p> <p>3 学校ごとの審査 【港南小学校】 (1) 第二次選考プレゼンテーション・ヒアリング審査 (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。
A委員	大規模食数の学校での実績と大規模校特有の注意点がありませんでしたら教えていただけますか。
A社	23区で受託している中では860食が最大の食数です。 注意点としては、まず人員の配置や定着率が重要で、その中でも社員の確保と社員とパートのバランスが最重要と考えています。 加えて大規模の食数になるため、適確な指示命令システムといったチーフの力量が重要と考えています。
G委員	現在の想定ではこういった力量の社員の方の配置の想定をしていますでしょうか。
A社	現在、勤務されている方が持つ知識や経験値を活かすような雇用の継続を優先した配置を考えています。 それでも不足する部分については現在の受託している学校の中での異動対応ということ想定しています。
D委員	健康診断について伺います。港区の仕様では年に3回の健康診断を実施するという規定がありますが、提案書では年1回とあり頻度はどのように考えていますか。
A社	提案書は、年1回以上の法定受診が弊社のルールになっているため、学校の夏休み期間を利用して受診をしています。仕様書には年3回の指定があることは認識しており、それに準じて対応をすることは可能です。
F委員	業務責任者にお伺いします。提案書ではアレルギー事故が直近の2年では0件と

	<p>のことですが、アレルギー対応について具体的にどういった注意をされていますでしょうか。</p>
A社 (業務責任者)	<p>アレルギー対応食が他のものと交わらないように調理の導線に気を付けています。また、調理の際にアレルギー食材を扱う場合はその都度白衣一式を着替えるなどの対応も行っています。</p>
F委員	<p>港区の学校給食で除去すべきアレルギー食材はどのようなものか把握はされていますでしょうか。</p>
A社	<p>三大アレルギーである乳・卵・小麦は必須だと考えていますが、学校によって児童数やアレルギーの種類も異なってくると考えており、実際に三大アレルギーも対象外のケースもあると想定しています。それぞれの状況に応じて、栄養士と協議し除去対応することになると考えています。</p>
E委員	<p>提案書をみると衛生管理の職員研修は定期的に行われているようですが、調理の技術力向上のための研修は行われていますか。</p>
A社	<p>調理研修に関しては提案書に記載しておりませんが、夏休み期間を利用して学校の給食室をお借りして研修を実施することがあります。新学期に登場するメニューの試作や過去にうまくいかなかった調理、災害時を想定した調理などを行っています。また、この研修の内容は全国的に共有しています。</p>
E委員	<p>パートの方などの基本的な技術力の研修は定期的に行っていないのでしょうか。</p>
A社	<p>先ほどの研修は責任者や社員調理員の研修となります。パートの方や臨時職員の方に対する技術力向上につきましては、制度として研修はない状態ですが、OJTという形で現場と一緒に調理を行っていく中で対応しています。</p>
G委員	<p>提案書では社を挙げて食育の推進に取り組んでいるとのことですが、港区の食育の取り組みにはどのように関わっていくお考えでしょうか。</p>
A社	<p>食育に関しては「食育キャラバン隊」というものを設けていて、全国的に食育の活動をしています。港区で受託の機会を得られた際にはこの活動を広げることは可能です。また例えば、給食の時間を5分から10分程度利用して子どもたちに対して調理員から食育の授業を行うことや、調理実習などに参加したりして食育を展開していけたらと思っています。</p>
C委員	<p>提案書の3(4)定期研修の頻度について教えてください。</p>
A社	<p>衛生講習会が年に3回、各学期の長期休暇中に実施します。ノロウイルス研修は年に1回以上、衛生講習会時に併せるか、書面での研修で行っています。個人情報研修は年1回実施しています。責任者会議は月に1回、食品安全教育も月に1回、各</p>

	テーマに沿って行っております。
D委員	今回採用となった場合、正社員やパート社員の募集を行うと思いますが、近年の人材不足の中でどのような工夫をしているのでしょうか。
A社	第一に現在勤務されてる方の雇用の確保をしたいと考えています。その次に23区内で勤務している小学校や幼稚園の給食調理の経験者の異動を考えています。新規採用の場合、高単価の時給設定や様々な媒体を使用するといった工夫が必要になると考えています。
I委員	提案書の2(2)学校との連携について、「児童からみたら調理員も学校の先生であることを理解」と記載がありますが、研修などは行われるのでしょうか。
A社	提案書の3(4)の項目イの入社時研修で、弊社に入社する全員が受講し、学校給食の立ち位置、調理員の立ち位置、子どもたちからの目線といった内容を指導しています。 (A社のヒアリング終了、A社退室) (B社によるプレゼンテーション)
事務局	引き続きヒアリングを行います。質問をお願いします。
A委員	提案書から人材確保を工夫をされていると読み取れるのですが、他社と差別化を図っているところを教えてください。
B社	人材確保につきましては、弊社内で全国1,000店舗の事業所がありますので、近隣店舗で募集をかけて応募があった場合、募集がない事業所に回っていただくという方法があります。また、採用の専門部署がありますので、実際の相場やリクルーティングを分析し人材確保の対応を行っています。
E委員	業務責任者にお伺いします。人員について、社員5名、パート10人と記載されておりパートの方の人数が多いですが、この方たちへの教育や研修はどのようなもの行っていく予定でしょうか。
B社 (業務責任者)	未経験の方には、基本の手洗方法などからお伝えします。また、業務責任者として異物混入に最も気を付けており、下処理、切断、配缶時に常に異物がないか疑いながら確認して作業するように繰り返し教えていきます。
F委員	業務責任者の方にお伺いします。アレルギーについてはどのような注意をされていますでしょうか。また、港区の学校給食で除去すべきアレルギー食材はどのようなものが把握はされていますでしょうか。
B社	学校栄養士と密にやり取りをして、一覧表を確認しながら手配表でメニューの打

(業務責任者)	<p>ち合わせを十分に行います。もしアレルギー事故が起こった場合は栄養士へすぐに報告し、その後の対応を話し合います。</p> <p>除去すべき食材は代表的なものは栄養士と確認したうえで除去食または提供をせず代替食の持参となります。</p>
D委員	<p>巡回指導している方にお伺いします。現在何校を担当されているのか、巡回指導時の注意点、1回の巡回時間を教えてください。</p>
B社 (巡回担当者)	<p>東京都内は4校担当し、他自治体では22校担当しています。巡回自体は下処理が始まる7時前後から入り午後の洗浄作業まで巡回します。1日中滞在するときもあれば、午前中の調理作業のみの場合もあり、その時々により巡回の時間は異なってきます。</p> <p>注意点は、現場スタッフが学校給食の衛生管理基準を遵守した作業ができているか、その日の献立の作業工程がきちんと組まれ作業工程に従って現場運営ができているかといった点に注意して巡回しています。また、巡回時には栄養教諭と意見交換しながら問題点を共有し、現場担当者やスタッフ全員に共有し改善策に話し合う体制を取っています。</p>
C委員	<p>令和6年に8件、3校で8件の異物混入が発生していますが、具体的な内訳を教えてください。</p>
B社	<p>ビニール片が2件、ラップの混入が2件、桜の花びらが牛乳の容器に付着していたのが1件、毛髪が1件、コバエが1件という内容になっています。これらは1校で4月から6月に集中して発生し、4月に受託を開始し体制が不十分だったところもあり事故が発生しやすくなってしまいましたが、以降は事故なく対応できています。</p>
G委員	<p>港区では近年、特色のある給食の実施を行っていますが、御社としてどのような提案や対応が可能ですか。</p>
B社	<p>港区の場合は、コラボメニューなどの献立が年に何回か企画されていると把握しています。通常の献立より作業工程が多くなるケースが多いと思われます。事前の打ち合わせを行い、人員不足であれば本社のサポート部門から派遣したり、近隣店舗から経験者を配置するなどを行い十分な人員体制を整え、栄養士との綿密な打ち合わせを行い事前にシミュレーションを行ったうえでの実施を考えています。</p>
I委員	<p>今の質問に関連して、御社は世界35か国で展開されているとプレゼンテーションでご発言がありましたが、その強みを生かしたメニュー提案はできますか。</p>
B社	<p>各国で実際に提供している料理のレシピを使用して、韓国やメキシコ、ドイツといった全世界のイベント料理の提案も可能だと考えています。</p>

G委員	バックアップ体制が充実している印象がありますが、体調不良等で当日欠員が生じた場合、当日に補充が可能かなどの対応を教えてください。
B社	<p>例としてノロウイルスやコロナウイルスなど当日の朝に体調が悪くなることもあると思います。その際は、まず業務責任者に連絡を行い業務責任者からエリアマネージャーに連絡、その後本部のサポートスタッフに早急に対応をお願いするという流れになります。8時から勤務する方が当日欠員になり、代替者が9時入りにずれるなどという可能性はありますが、しっかり対応はさせていただきます。</p> <p>(B社ヒアリング終了、B社退室)</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>
事務局	第二次審査の合計は A社が 424 点、B社が 612 点となりました。第一次審査とあわせて総合点は A社が 1,417 点、B社が 1,659 点となっており、B社が 1 位、A社が 2 位となっています。
委員長	最終結果についてお一人ずつご意見をお願いしたいと思います。
G委員	A社、B社比較しまして、人員配置やサポート体制がB社のほうが優れていると思いますB社を評価させていただきました。
D委員	A社に比べB社のほうがプレゼンテーションの対応に安定性があり安心して任せられると感じ高く評価しました。
E委員	A社は受け答えがあまり良くなかったことと、勤務予定のチーフが来ていない点が評価できませんでした。B社は業務への理解があった点やチーフの対応も誠実さを感じたため評価をしました。
C委員	A社の説明に元気がなかったことや、異物混入やアレルギー事故の原因究明や再発防止が不十分だと思いました。B社は巡回者の回答も十分に理解でき、会社全体の意欲や発展性が非常に強く感じ評価をしました。
B委員	一次審査の際はあまり差をつけなかったのですが、プレゼンを聞き、港区の取り組みや業務趣旨の理解度はB社のほうが上回っていたということで評価をしました。
A委員	どちらも大規模な組織と思いましたが、ほかの委員が既におっしゃられたとおりプレゼンテーションに対する受け答えがB社のほうが上回っていたため評価をしました。
I委員	A社は質疑応答でも評価できる点が少なかったです。B社は受け答えがしっかり

	<p>していましたし、こちらの質問に対し、納得する回答を得られたのでB社を高く評価しました。</p>
F委員	<p>他の委員がおっしゃった通り、B社の受け答えの迅速さ、的確さで点数を高くつけました。</p>
委員長	<p>この時点で点数の修正等ありますか。 (委員一同、なし)</p>
委員長	<p>B社を事業候補者として選定しますがよろしいですか。 (委員一同、異議なし)</p>
委員長	<p>では、港南小学校の選考結果最終決定について、了承されました。これもちまして、港南小学校の審議を終了します。</p> <p>【麻布小学校】 (1) 第二次選考プレゼンテーション・ヒアリング審査 (A社によるプレゼンテーション)</p>
事務局	<p>引き続きヒアリングを行います。質問をお願いします。</p>
A委員	<p>提案書に記載のある「全国各地に配置した食育アンバサダー」とは学校給食の現場でどのような役割を果たすのか教えてください。</p>
A社	<p>全国の社員の中で希望をしたものがアンバサダーとなっており、各施設を巡回して品質管理やアレルギー対策、衛生点検などに加え食育の普及なども進める役割を担っています。都内では3名おります。</p>
D委員	<p>巡回担当者にお伺いします。月に何回ほど巡回をしますでしょうか。また巡回指導の際にどのような点に気を付けていますか。</p>
A社 (巡回担当者)	<p>学巡回の頻度は最低月に1回以上を目安としています。内容としては社内で134項目の衛生点検の項目があり、その項目で至らなかった点を改善できるよう毎月の巡回では重点的に確認しています。</p>
G委員	<p>業務責任者を予定されている方の業務副責任者歴が0年とありますが、副責任者の経験がなくても業務責任者へ昇格させているのでしょうか。また見積書では新規採用社員1名として記載がありますが、新規採用で調理未経験者が従事するに当たりどのようなフォローや配慮があるのでしょうか。</p>
A社	<p>副責任者の経験をした方を責任者とするのが必要なことだと考えていますが、副責任者の経験がない方を責任者に登用することもあります。今回は統括責任者を配置し経験がなくてもフォローができる体制とすることを考えています。</p>

	新規未経験の方については、本選考の結果が出た後、4月を待たずに事前に他の調理場に研修に入ったうえで、4月から配置するという対応が可能と考えています。
G委員	パートが8名と記載がありますが、仮に確保できなかった場合は社員の増員も検討されているのでしょうか。
A社	その場合は社員の増員も検討します。
E委員	業務責任者にお伺いします。提案書ではパートの方の調理の研修について不明です。パートの方の技術的な研修はありますか。
A社 (業務責任者)	長期休業期間を利用して研修を行います、また週に一度ミーティング会議を行いその際に技術の研修を行います。
F委員	調理作業工程表についてお伺いします。手洗いやエプロン、手袋をつけるタイミング、検食・保存食をとるタイミングの記載がないのですが、どのように指示されていますか。また今回提出いただいた工程表の形が全調理場でも使われているのでしょうか。
A社	作業工程表につきましては、施設づくりや配置人数、献立にもよって異なりますので、今回は募集時にご提示いただいた情報のなかでしっかりと提供できる工程表として提出しているという認識です。具体的に施設の状況をより把握が出来れば臨機応変に対応させていただきます。また、手洗いなども工程表には見える化しなければいけないことは理解しており、工程表に追記する形で掲示することは可能です。
H委員	過去の事例の中でアレルギー事故とその改善策を具体的に教えてください。
A社	東京都外の事例ですが、ピーナッツとアーモンドを勘違いし間違えて提供した事例がありますが、健康被害はなく食品庫内で横並びで保管しており、確認をおろそかにし1人の判断で提供したことが原因になります。1人の目ではなく2人、3人の目で確認することが給食調理では重要だと改めて反省し、確認体制を強化しています。
H委員	そういった事例は御社においてマニュアル化しているのですか。
A社	アレルギーマニュアルを社内で策定しています。調理従事者全員参加の年3回の衛生講習会でもこういった具体例を挙げながら注意点を研修しています。さらに、通年で学校現場でも確認できる共通アプリを利用し全職員が確認できるような体制をとっています。
H委員	何か事故があった際にその事故に対する再発防止策を他の学校調理場でも対応できるということでしょうか。

A社	はい、大丈夫です。
C委員	提案書の4（1）の表の中にはアレルギー事故は3年間で0件と記載がありますが、先ほどの事例は何年前のものでしょうか。
A社	先ほどの件は8年前です。また、4（3）に記載のある親子どんぶりの内容は時期についてはわかりかねますが23区外での事例となるため、表には反映されていません。 （A社ヒアリング終了、A社退室） （C社によるプレゼンテーション）
事務局	引き続きヒアリングを行います。質問をお願いします。
A委員	複数の現場を受託している中で、学校栄養士と調整事項が発生した場合の対応で特に困難な事例の解決策を教えてください。
C社	現在、すべての学校と良好な関係ではありますが、過去に栄養士からの要望が高く人員面で対応が難しいこともありました。その際は、本社からバックアップのため経験者を配置し2か月ほどで体制を強化し整えるなどの工夫を行いました。
G委員	会社として食育の推進を挙げられていましたが、どのように港区の特色ある給食と連携ができるのか教えてください。
C社	食育の推進として、学校から食育授業のご依頼があり、小学校5年生に対してSDGsや食材を残さないという話をさせていただいた実績があります。
D委員	巡回担当者へお伺いします。現在巡回指導をしている学校数と、巡回指導にあたり気を付けている点を教えてください。
C社 （巡回担当者）	現在9校担当しています。巡回の流れとして、前日に栄養士に巡回に行く旨を伝え巡回が可能かどうかの確認を取ります。当日は給食室に入る前に栄養士に日々の運営上困っていること、問題点がないか確認を行い、午前中の提供までを巡回し場合によっては午後の洗浄業務まで巡回を行います。その後、巡回報告書を作成し教育委員と各学校に毎月提供しています。
E委員	業務責任者にお伺いします。アレルギー対応はアレルギーの対応者を他に定めずに業務責任者が担当しているのですか。
C社 （業務責任者）	調理を担当したものが、責任をもってアレルギーの除去食を作るようにしています。

E委員	社員が3人でパートが4人の人員と記載がありますが、パートの方々に対してどのような調理の教育を行っていますか。
C社	基本的な学校給食のルールは、入社時の研修などがあり、現場に入ってから先輩パートを一人つけて教育を行っています。
H委員	アレルギー事故に関して対応策を含め詳しく書かれていますが、事故が起きた学校以外にはどのように事故のフィードバックをされていますか。
C社	事故の第一報をその日のうちに全マネージャーへ共有し、そこから各事業所に展開し事業所内で確認までしています。また、事故報告書という形で提出も行います。
C委員	提案書の4(1)の表では異物混入が年々増加傾向にあると思いますが、具体的な内訳を教えてください。
C社	原因不明のものや子供たちからの情報をすべて共有しているため件数が多くなっていますが、主に虫や毛髪の混入などが多いです。物損により混入した事故は直近では1、2件でざるの破片が混入したケースがあったと把握しています。
G委員	責任者や副責任者の育成プログラムや、新卒社員のフォローアップ等も充実されている印象ですが、仮に未経験者の新入社員が入った場合のフォローや配慮などはどのようになりますか。
C社	学期中で未経験者が入る場合は担当マネージャーと一緒に入り一から指導しています。また、調理が苦手な方の場合は調理のインストラクターが現場に入り調理指導を行うなどの体制をとっています。
F委員	アレルギー事故が発生しないように業務責任者はどのような点に気を付けていますか。また、港区の学校給食で除去すべきアレルギー食材はどのようなものが把握はされていますでしょうか。
C社 (業務責任者)	食材が納品された時点で、アレルギー食材が含まれるか否かを確認します。また、アレルギー除去食担当者がアレルギー食材が入らないように工夫しながら進めています。食材については、手袋をしたり、エプロンの着替えや手洗いを徹底して対応します。
C委員	令和6年度のアレルギー事故について4人のうち3人が緊急搬送し入院したという記載があります。この原因が思い込みや勘違いとのことで再発防止策も記載がありますが、そもそも思い込みや勘違いに至った理由はどのようにお考えですか。
C社	再発防止にも記載はありますが、その明確なルールが徹底されていなかったこと、関わった調理員が入社間もない職員でありルールについて理解が十分でなかった

	<p>というところが理由であります。本来なら調理にかかわる人間が2人以上でダブルチェックしなければならないことを怠ったことも原因です。</p> <p>(C社ヒアリング終了、C社退室)</p> <p>(D社によるプレゼンテーション)</p>
事務局	引き続きヒアリングを行います。質問をお願いします。
A委員	人員確保について離職の防止を提案いただいておりますが、工夫している点や他社と差別化を図っている点があれば教えてください。
D社	人材確保において、離職防止は一番の課題になっています。特に巡回指導に関しましては、単に厨房内の作業の確認だけでなく、パートの方を含めた従業員全員の相談相手として必ず声掛けを行うようにしております。そこで何か問題があれば会社としても迅速な対応ができるという点で、離職を防止していると考えています。
G委員	欠員補充で2か月以上かかる場合もあると記載されていますが、その間はどのような方が応援に入られますか。また直近で欠員が23区内で生じているかも教えてください。
D社	適任者を配置するのに学期中もしくは年度中に他の事業所から異動させるのは難しく、2か月であれば新規採用も含めて対応できるとして記載しています。その間は、できるだけ交代のない長期的に支援できる職員を入れます。弊社では東京を4エリアに区分し、そこに余剰員として社員を2名ずつ配置しています。欠員がでた事業所に対してヘルプ支援という形ですぐに人員を入れることも可能です。欠員状況については現時点では欠員が生じている事業所はありませんが、産休などで一時的に欠員が生じたということは直近で2件ありました。
H委員	先ほどのプレゼンテーションで調理のマインドは他社に負けないという話がありましたが、おいしい給食が作れるなどの具体的ところがあれば教えてください。
D社	同じ食材を使い同じレシピで調理しても味の違いが生じるという調理の魅力があり、そのなかでいかにおいしく作れるかという意識的な部分を新人研修から教えています。このように調理のマインドを育成していくという点が他社とは異なるのではないかと自負しております。
E委員	商店街コラボメニューや米粉を積極的に使用すると記載していますが、たとえばどのような料理を提供したいと考えていますか。
D社	メニューについては栄養士から指示があると思いますが、弊社が経験したメニューを提供し相談させていただければと考えています。例えば、ケーキやシチューのルーのご提案などが可能です。

D委員	巡回指導員が10年以上経験のある方を配置するとのことですが、現在1人で何校の巡回担当しているか、巡回指導にあたり気を付けている点を教えてください。
D社	巡回は1人で8校から10校を担当しています。指導内容は確認内容をまとめた巡回指導簿に基づき確認を行っています。衛生面が中心とはなりますが、調理面も切裁の大きさなども確認事項としています。昨今の課題が調理室のリレーションで、年齢や性別により生じる些細なことがコミュニケーションの相違につながり調理にも影響があることが分かっています。このため、調理現場だけではなく事前の打ち合わせや、当日の調理の反省が円滑に出来ているかなども確認しています。
C委員	異物混入事故の記載で、豆乳クリームにラップ片が混入したという事例の原因が、ルールで定められている色付きラップを使用しなかったため、再発防止策として必ず色付きラップを使用するとありますが、間違いが生じないような再発防止策が必要ではないのでしょうか。
C社	透明ラップと色付きラップは元々使用用途が異なります。調理中は色付きのラップを使い、検食には透明のものを使用しています。今回の事故が発生した際にヒアリングをかけたところ、新人従業員の数名が理解していなかったことがわかりました。
C委員	そういった内容を防ぐための具体的な策を記載した方が良いと思いました。
F委員	アレルギー事故について、かまぼこの扱いが記載されていて担当者がダブルチェックを怠ったとありますが、アレルギーの現場担当者の対応はなにか決まりがあるのでしょうか。
D社	現場のルールは、担当決めから始まります。前日の打ち合わせで担当者を決め、特にアレルギー調理に関しては調理に入る前後でアレルギー食材に触るような業務から外し、アレルギー調理担当というかたちで明確化しています。
F委員	現場の中で固定の担当者がいるわけではなく、調理内容ごとに担当者が変わるといいますか。
D社	現場の形態によって多少異なりますが、不慣れな者にアレルギー調理を任せるわけにはいかないなので、ある程度の経験のある責任者や副責任者がアレルギー担当をすることにはなっていますが、担当が変わってしまう場合は必ず責任者、副責任者が確認を行うようにしています。
F委員	事業責任者にお伺いします。アレルギーに対して注意している点を教えてください。
D社 (業務責任者)	栄養士との打ち合わせを綿密に何度も行うようにしています。現場でも打ち合わせ内容を共有し、周知を徹底しています。また作業の終了については声掛けをして

	<p>確認を徹底しています。 (D社ヒアリング終了。C社退室)</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>
事務局	<p>第二次審査の合計は A社が 416 点、C社が 572 点、D社が 524 点となりました。第一次審査とあわせて総合点は、A社 1,401 点、C社が 1,629 点、D社が 1,493 点となっております。 この結果C社が1位となっております。</p>
委員長	<p>最終結果についてお一人ずつご意見をお願いしたいと思います。</p>
G委員	<p>人員確保とアレルギー対応について中心に評価を行いました。A社については業務責任者が副責任者を経験せずに業務責任者になるのは現場目線からすると安定的な運営が困難であるため3社の中で一番低い評価となりました。一方でD社は欠員補充に2か月以上かかるとのことですが、他の学校から異動をすることがない点が、自分の学校から他の学校に急遽異動が生じる可能性もないということでもあり、第二次審査ではD社を高く評価をしました。</p>
D委員	<p>今回3社ということで、3社の中ではA社は全体的に評価できるところが少ないという印象がありました。C社ではD社どちらも安定性はあると感じましたが、人材の安定性や料理のおいしさの面でD社が最も高い評価となりました。</p>
E委員	<p>A社は全体的にあまり高く評価できないと感じました。C社は社長、営業担当、業務責任者もしっかりと受け答えができており最も高く評価しました。D社は調理の考えなどは素晴らしいと思いました。一方でどのようなメニューが提案できるかといった質問に対し業務責任者の質問の受け答えに疑問が残りました。</p>
C委員	<p>A社は企画提案書の内容で印象的な食育キャラバン隊などのアピールポイントに時間をかけて説明をされており取組意欲の面では評価をしました。C社は受け答えで一番意欲を感じられて3社の中では最も高い評価となりました。D社は異物混入の原因究明や再発防止策に不安を感じました。</p>
B委員	<p>A社は提案書には研修メニューが多くあったのですが、実際に聞くと研修に対する姿勢が弱いと感じました。C社は先ほど意見もありましたが、社長が港区の商店街コラボメニューなども把握しており社として意欲を感じることができました。D社は調理に対して自信を持っているとのことでしたが、具体的な根拠が少し不明瞭で、C社を一番高い評価にさせていただきました。</p>
A委員	<p>A社については色々な企画提案を生かした説明でしたが、質疑の部分であやふやな回答の部分があり、実施能力に欠ける可能性を感じました。D社については小規模の事業体ということで懸念があり質問をしましたが、人員面などでも小回りが</p>

	<p>利くと回答があり納得できました。ただし、アレルギー対応の説明は小規模が故に属人的な対応になっているのではとやや低めの点数となりました。C社については、社長がプレゼンに慣れた対応をされており、これまでの実績も踏まえている点も随所にかがえました。また、アレルギー対応についても実際に起きた事案を受け止めて今後に生かそうとしている姿勢が見えたので評価を高くしました。</p>
H委員	<p>第二次審査を踏まえて、一番安定感を感じたのはC社で、提案書からも麻布小のことを一番理解していると感じました。しかし、アレルギー対応について再発防止などは詳しく記載がありますが、事故の内容が重大であるため、注意が必要だと思いました。</p>
F委員	<p>A社のプレゼンテーションはしっかりとしていた印象ですが、ヒアリングでの質疑応答で不安定な部分があり点数が下がってしまったと思いました。D社は調理担当者の回答が具体性に欠け実際の現場に不安があるなど感じました。C社はプレゼンテーション、ヒアリングともに慣れている印象で、回答の内容も具体的だったので高く評価しました。</p>
委員長	<p>各委員の講評を踏まえて意見、採点の修正等がありますか。 (委員一同、なし)</p>
委員長	<p>C社を事業候補者として選定しますがよろしいですか。 (委員一同、異議なし)</p>
委員長	<p>では、麻布小学校の選考結果最終決定について、了承されました。これをもちまして、麻布小学校の審議を終了します。</p> <p>5 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)</p>