

質 問 回 答 書

担当：

山形市総務部

職員課 人事係

023-641-1212 内線261

事業者 各位

業務名 山形市自律型人材育成方針策定業務

「山形市自律型人材育成方針策定業務」に関して期日まで受け付けました質問について、下記のとおり回答します。

No.	資料名及びページ番号	質 問	回 答
1	—	貴市が現在運用されている山形市職員人材育成基本方針をご提供いただくことは可能でしょうか。 また、本業務の検討に当たり、ご提供いただける人事関連資料などがあればご提供いただくことは可能でしょうか。 (過去に実施された職員研修の結果や職員アンケートの結果など)	参加申込後、参加資格要件を満たすと認められた事業者に対し、本市の人材育成基本方針や職員採用試験実施計画、研修計画、人事評価制度の手引きなどの人事関連制度に係る資料を提供します。(参加申込前において提供する資料はありません。)
2	—	令和7年度当初予算に計上されている「自律型人材育成プロジェクト事業」のうち、本業務以外の事業内容についてご教授ください。	職員研修を実施する他、データに基づく客観的視点を取り入れ適材適所の登用や育成を推進するため、令和7年度の主幹・主査昇任者に対し、個人の持ち味を多面的に評価する検査や、環境変化を認知し、その変化から生じる課題に挑戦して、柔軟にものごとを進めるリーダーを評価・選抜する検査を実施します。

3	実施要領 1 ～ 2 ページ	3(1)審査対象に記載の (A) と (B) に関して、行動計画策定に関する事項(B)とは、仕様書の 2(3)記載の「今後の進め方」に該当するということでしょうか。	仕様書 2(3)記載の「今後の進め方」については、今年度業務委託を行う自律型人材育成方針策定までの進め方になります。行動計画策定に関する事項(B)につきましては、自律型人材育成方針策定後、次年度に策定を予定している行動計画に関する提案をお願いします。
4	実施要領 2 ページ 実施要領 8 ページ	行動計画とは当該方針を具体的な施策に落とし込んだ計画と認識しておりますが、計画期間は何年間を想定されていますでしょうか。また令和 8 年度を起点とした計画でしょうか。 行動計画策定のスケジュールや概算事業費につきまして、既に貴市で検討・決定済のマイルストーンや上限額はございますか。	現時点において、行動計画の計画期間は想定しておらず、行動計画における目標設定や予算規模なども未定のため、提案内容を参考にしながら検討していく予定です。 また、行動計画は令和 8 年度中に策定予定ですが、実施可能な取組については、行動計画策定の前でも、積極的に取り入れる予定です。
5	実施要領 4 ページ	9(3)提出書類に記載の「提出書類は、ファイル等で1部ずつファイリング・・・」に関して、2穴ファイルで綴じる、クリアファイルで1部ずつまとめる等、ご想定の形式はございますでしょうか。	ファイリングの形式の指定はありません。 原則、事務局において提出書類を綴じ直すことはせず、提出された状態のままで審査員に配布する予定としていただきますので、審査に支障が無いよう体裁を整えた形で提出してください。
6	実施要領様式第 2 号～第 1 0 号	参加申込書等各様式は押印不要でしょうか。	すべての様式について、押印不要です。
7	実施要領様式第 6 号	業務実績書に記載できる類似の業務とは、どのような業務を想定されているか教えてください。	人材育成に係るコンサルティング業務全般を想定しています。ただし、業務実績書に記載された業務が類似の業務と判断できないものについては、業務実績として認められない場合があります。
8	仕様書 1 ページ	貴市が本業務で想定している「自律型人材」の定義や期待する能力・行動特性について、より具体的なイメージ（例：モデル行動、評価指標など）があれば教えてください。	本市では「自律型人材」について、「自分で考え行動し、目標達成に向けて主体的に動ける人材」と考えています。期待する能力・行動特性等については、本業務における人

			事関連制度の調査分析等を踏まえて、受託者より提案してもらうことを想定しているため、本市からは具体的な内容を示すことはありません。
9	仕様書 1 ページ	貴市にて「自律型人材育成方針」及び「行動計画」を策定されるのは今回が初めてでしょうか。	今回が初めての取り組みとなります。 なお、人材育成基本方針の策定の経緯については、下記のとおりです。 昭和 4 6 年度 「職員研修の基本方針」を策定 平成 1 7 年度 「山形市職員人材育成基本方針」を策定 ※めざす職員像と職員に求められる能力と求められる職場の明確化のため 平成 2 8 年度 「山形市職員人材育成基本方針」の改定 ※人事評価制度導入 現 在 「山形市職員人材育成・確保基本方針」への改定に向けた見直し
10	仕様書 1 ページ	当該方針（案）の作成に当たり、貴市職員の皆様に対するヒアリング（ラウンドテーブル等）やアンケートなどを行うことは可能でしょうか。 可能である場合で、実施に当たり制約や留意点があれば教えてください。	職員にヒアリングやアンケート等を実施することは可能です。想定される対象職員は、最大で約 1,700 人です。 （一般職員（任期の定めのない職員）、再任用職員（暫定再任用職員及び定年前再任用職員）及び任期付職員の約 2,600 人（R7.4 時点）のうち、消防職、医療職及び教員教育職を除いた人数） 現時点で実施に当たる制約及び留意点はありませんが、提案内容によっては、改めて協議の上、決定するものとします。
11	仕様書 1 ページ	上記 10 のアンケートが可能な場合、貴市内で利用できるアンケートシステム（logo フォーム等）はございますか。 又は弊社で web システムを手配し使用する場合に貴市で	グループウェア（desknet's NEO）のアンケート機能が利用できます。 ネットワークモデルは α モデルの仕様となっています。

		のセキュリティ制約があれば教えてください。(ネットワークの α モデル、 β モデル等による制約を想定しています。)	クラウドサービスを利用したアンケートを実施する場合は、事前に情報担当部門と調整の上、所定の手続きが必要となりますので、本業務事務局にあらかじめ実施時期を協議していただく必要があります。
12	仕様書 1 ページ	これまで、貴市の人事関連制度に関する調査分析を実施したことはありますか。 あれば、その調査結果をご共有いただくことは可能でしょうか。	実施したことはありません。
13	仕様書 1 ページ	先進事例の情報収集について、以下の点をご教示ください。 ・調査方法（デスクトップリサーチやヒアリングなど） ・調査件数の目安（自治体、民間事業者等の合計又はそれぞれの件数） ・調査対象とする自治体や民間事業者の規模・属性の想定（自治体は中核市のみが対象か、政令指定都市・特別区、中核市以外の市や町村も対象か。民間事業者の業種や規模の指定はあるか。など）	調査方法、調査件数の目安の想定はありません。 調査対象については、自治体規模が近いものの方が取り入れやすいと考えられますが、規模が同等であるかどうかにかかわらず、本市の現状及び課題解決に適した事例であれば、自治体規模等により調査対象を制限する予定はありません。
14	仕様書 1 ページ	「2 業務内容 (4) その他」に記載の素案は、「(3) 自律型人材育成に係る方針案」の素案という認識でよいでしょうか。 その際、庁内会議への報告は、提案者にて対応することを想定されていますか。それとも、貴市にて対応することを想定されていますか。	ご認識のとおり、自律型人材育成に係る方針案の素案を10月31日までに提出していただくことになります。 実施要領2(4)に記載の庁内会議での報告については、本市職員が対応することを想定しています。
15	仕様書 1 ページ	成果品である当該方針（案）を基に、当該方針を貴市が策定・施行する時期はいつ頃を予定されていますか。	令和8年4月末までを予定しています。