

質 問 回 答 書

担当：

山形市総務部

職員課 人材育成係

023-641-1212 内線263

事業者 各位

業務名 山形市自律型人材育成行動計画策定業務

「山形市自律型人材育成行動計画策定業務」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	質 問	回 答
1	要求水準書 2-(2)-ア	1on1 ミーティングについて、既存の人事評価制度に伴う目標設定、中間確認、期末評価等の面談が実施されている場合、それらとは目的、実施時期、記録等を区分した仕組みとして設計することを想定されているでしょうか。 又は、職員及び管理・監督職双方の負担、マネジメント施策全体の整合性を踏まえ、既存面談との役割整理・接続も検討対象としてよろしいでしょうか。 併せて、1on1 における対話内容や記録について、人事評価、昇任、人事配置等に活用する又は活用しない等、現時点での基本的な考え方がございましたらご教示ください。	1on1 ミーティングについては、当市で実施している人事評価制度に伴う面談（年3回）との役割整理・接続についても本事業における検討対象として差し支えありません。 対話内容や記録については、現時点では評価・昇任・配置への活用は考えておりませんが、今後の検討や実施状況を踏まえ、将来的には活用することも考えられます。

No.	資料名	質 問	回 答
2	要求水準書 2-(2)-イ	1on1 ミーティングの実施対象および研修の業務範囲について、対象範囲は全庁一斉でしょうか、あるいは一部の所属での試行を想定されていますでしょうか。また、対象となる階層や想定人数規模についてご教示ください。	1on1 ミーティングについての実施対象や研修の業務範囲について、現時点では未定となっております。当市の実状や課題を鑑み、対象者、実施頻度等を本業務において検討していただきます。
3	要求水準書 2-(2)-ア	作成する「導入支援マニュアル」の想定読者についてご教示ください。管理職向け、部下（一般職員）向け、人事部門向けのいずれを想定されていますでしょうか。また、対象が複数の場合、分冊とすることを想定されていますでしょうか。	「導入支援マニュアル」は、主に上司として面談を行う管理・監督職（課長・係長）向けを想定していますが、職員全体の 1on1 ミーティングへの目的・理解を浸透させるため、部下（一般職員）向けのマニュアルを別途作成し分冊とすることも可能です。
4	要求水準書 2-(2)-ア	1on1 ミーティングについて、現在、庁内で実施されている上司・部下間の面談等がございましたら、その実施状況や課題等について、可能な範囲でご教示いただけますでしょうか。	現在庁内で実施している面談は、年 3 回の人事評価面談のみです。課題については、参加申込後に提供する「自律型人材育成基本計画（全体版）」に記載していますので、そちらをご確認ください。
5	要求水準書 2-(2)-ア	要求水準書において先行実施が予定されている 1on1 ミーティングについて、導入を検討するに至った背景、期待する効果をご教示ください。また、現在実施している類似の面談制度等があれば併せてご教示ください。	導入を検討するに至った背景、期待する効果については、参加申込後に提供する「自律型人材育成基本計画（全体版）」に記載していますので、そちらをご確認ください。類似する面談制度については、当市では年 3 回の人事評価面談があります。
6	要求水準書 4	導入支援マニュアルとは、1on1 に関する導入支援マニュアルとの理解でよろしいでしょうか。	ご認識のとおりです。その他、その他施策の導入支援の中でその他施策に関する導入支援マニュアルの作成等を提案される場合は、当該マニュアルも含みます。
7	要求水準書 2-(2)-ア	要求水準書では、1on1 導入に向けた研修は山形市にて実施予定とされる一方、受託者には仕組みづくりやマニュアル作成等の導入支援が求められています。	当市で実施する研修については、対象者（上司側）向けに、1on1 ミーティングにおける心構えや対話の方法等を身につけるためのものを予定しています。

No.	資料名	質 問	回 答
		山形市が実施する研修と受託者による導入支援との役割分担について、現時点で想定されている範囲をご教示ください。 具体的には、研修カリキュラム・教材の企画、管理・監督職向け及び部下側職員向けの説明資料作成、講師対応、研修後の実践支援、先行実施後の振り返り・効果検証等について、受託者に期待する範囲がございましたらご教示ください。	研修カリキュラムの作成、教材・資料等の準備、講師対応については当市において実施するため、本業務の範囲には含みません。 また、本業務の受託者には、導入支援として 1on1 ミーティングを庁内で導入するにあたっての説明資料やマニュアルの作成、研修後の実践支援、振り返り・効果研修等を行っていただくものと想定しています。 ただし、受託者と協議の上、より効果的に制度が導入できるよう、上記の役割分担を再検討することも考えられます。
8	要求水準書 2-(2)-ア	1on1 研修はどなたが講師を務められるか、ご教示いただけますでしょうか。	現時点では未定となっています。
9	-	行動計画策定にあたり、管理職・監督職・一般職員等へのヒアリング又は意見聴取を実施することは可能でしょうか。また、実施可能な場合の対象範囲及び想定人数についてご教示ください。	参加申込後に提供する「基本計画策定時に実施したアンケート、ヒアリングその他の調査・分析結果」をご確認いただいた上で、必要があれば改めてアンケート、ヒアリング等を実施することは可能です。その際の対象者の調整・周知等は当市で行います。 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)及び任期付職員のうち、消防職、医療職及び教員教育職を除いた人数)
10	要求水準書 2-(3)	令和 8 年 12 月 18 日までに提出する庁内会議用の行動計画素案について、その後の意思決定・庁内調整を見据え、可能な範囲で、想定されている会議体、審議・確認の目的、	現時点では、具体的な会議体はございませんが、行動計画素案の内容を踏まえ関係部門等が出席する会議にて次年度以降の施策内容等について調整し、計画を作成して

No.	資料名	質 問	回 答
		主な関係部門及びその後の計画確定までの流れをご教示ください。	いく予定です。
11	-	関係部門との調整が必要となる場合、受託者には論点整理、会議への同席、庁内説明資料作成等を含む合意形成支援まで求める想定があるか、ご教示ください。	関係部門との調整については当市で行うため、基本的に会議へ同席していただく必要はありませんが、関係部門との調整のために必要な論点整理、説明資料の作成を依頼する場合があります。
12	-	現行の人事評価制度の運用において、現在どのような課題をご認識されていますでしょうか。(例：評価の形骸化、フィードバックの不足、評価者間の甘辛のバラツキ、目標設定の難易度など)	当市の人事制度における現状・課題等については、参加申込後に提供する「自律型人材育成基本計画（全体版）」に記載していますので、そちらをご確認ください。
13	-	自律型人材育成や 1on1 ミーティングを推進するにあたり、評価者となる管理職層のマネジメントスキルや対話スキルについて、現状どのような課題（レベル・状態）があるとお考えでしょうか。また、直近で実施された評価者研修等の内容がございましたらご教示ください。	当市の人事制度における現状・課題等については、参加申込後に提供する「自律型人材育成基本計画（全体版）」に記載していますので、そちらをご確認ください。評価者研修については、新年度に新たに評価者となった職員を対象に、人事評価制度の目的・流れ・留意事項、面談の実施方法、評価者の役割等に関する研修を実施しています。
14	山形市自律型人材育成基本計画（概要版）	自律型人材育成基本計画の策定にあたり把握・整理した主要課題についてご教示ください。また、各課題と 17 の対応方針との対応関係が分かる資料又は整理結果があれば併せてご教示ください。	当市の人事制度における現状・課題等については、参加申込後に提供する「自律型人材育成基本計画（全体版）」に記載していますので、そちらをご確認ください。
15	山形市自律型人材育成基本計画（概要版）Ⅲ	「「あるべき姿」、「現状とのギャップ」、「あるべき姿実現に向けた具体的な方向性」を示しています」との表記がありますが、あるべき姿と現状とのギャップが見当たりません。	ご認識のとおり、参加申込後に提供する「自律型人材育成基本計画（全体版）」に記載していますので、そちらをご確認ください。

No.	資料名	質 問	回 答
		後程共有いただける全体版には記載があると理解してよいでしょうか もし記載がない場合、どのような状態を、「自律的でない」とみなしておられるのか、管理職・監督職・一般職員それぞれごとに、ぜひ変えたいと思う行動や思考について、できるだけ具体的に例を示していただけないでしょうか	
16	要求水準書 2-(1)	17 方針には、研修、面談、オンボーディング等の運用施策に加え、複線型人事、評価プロセスの見直し、異動判断プロセスの最適化等、人事制度・運用ルールの見直しを伴う可能性のある施策が含まれています。 これらについて、今回の行動計画に求める具体化の水準は、制度導入までに必要な庁内調整、規程・ルール改定、システム対応、予算措置等を含む実装ロードマップの整理までを基本とするのか、又は具体的な制度案、運用基準案、様式案等の作成までを想定されているのか、ご教示ください。施策ごとに求める具体化の水準が異なる場合は、その旨も併せてご教示ください。	行動計画作成においては、基本計画に記載の 17 の対応方針について、具体的な制度案、施策の内容の他、各施策の優先順位・実施時期を含めた、導入までのロードマップの整理が要求水準となります。 具体的な制度案を検討いただくにあたっては、参加申込後に提供する「自律型人材育成基本計画（全体版）」に記載の 17 の対応方針の詳細をご確認いただき、ご提案していただくことを想定しています。 具体的な運用基準案、様式案等の作成については本要求水準上の「導入支援」に該当しますので、行動計画（案）の作成には含まれません。 ただし、要求水準書に記載のとおり、1on1 ミーティングについては導入支援が必須となり、その他の施策についても、令和 8 年度中に先行実施できる施策、または、令和 9 年 4 月に即運用開始できる施策がある場合は、行動計画を作成した上で、導入支援を行っていただきます。
17	要求水準書 2-(1)	行動計画の計画期間、終期を合わせるべき上位計画、年度ごとの区切り等について、前提条件がございましたらご教	行動計画について、計画期間等の前提条件はありません。ご認識のとおり、各方針の実装期間・依存関係等を踏ま

No.	資料名	質 問	回 答
		示ください。特段の指定がない場合は、17 方針それぞれの実装期間・依存関係等を踏まえ、提案者から適切な計画期間及び年度区分を提案する認識でよろしいでしょうか。	え、複数年度に渡り段階的・中長期的に実施していくためのものとして、提案者から適切な計画期間及び年度区分を提案いただきます。
18	山形市自律型人材育成基本計画（概要版）Ⅳ 要求水準書 2-(1)	行動計画では、施策の進捗把握、効果測定及び取組見直しの方法・体制を整理することとされています。効果測定について、現時点で市が継続的に把握している指標、基準値又は今後活用したい指標（例：研修実施・受講等の実施指標、職員のスキル・行動変容、マネジメント、職員意識、人材配置、採用・定着等）がございましたらご教示ください。また、17 方針について共通の指標体系を設けることを想定しているのか、施策ごとにアウトプット・アウトカムを設定することを想定しているのか、現時点での考え方がございましたらご教示ください。	効果測定について、現時点で当市が継続的に把握している指標、基準値はありません。そのため、どのような指標や基準値を用いて効果測定や取組見直し方法等を整理するべきかについても、行動計画策定時に受託者に検討いただきます。 施策ごとに指標を設定することを想定しておりますが、指標の内容も踏まえ場合によっては複数の施策で共有の指標を用いることも考えられます。
19	山形市自律型人材育成基本計画（概要版） 要求水準書 2-(1)	行動計画において成果指標等の設定まで必要な場合、基本計画策定時または現在において市が把握している現状値、目標値またはベンチマークとして参照している指標があればご教示ください。	施策ごとに指標を設定することを想定しておりますが、現時点において、お示しできる指標等はありません。
20	山形市自律型人材育成基本計画（概要版）Ⅲ 山形市職員人材育成・確保基本方針	基本計画では、「マネジメントに対する評価の導入」と「360 度評価の実施」がそれぞれ別の対応方針として整理されています。両施策について、現時点で想定されている目的、対象者、評価結果の活用先等の役割分担がございましたらご教示ください。例えば、管理・監督職の育成・行動変容を目的とするフィードバックとして用いるのか、既存の人事評価、昇任、配置等の判断と接続することを想定してい	「マネジメントに対する評価の導入」については、管理・監督職の育成支援力の向上を目的とし、管理・監督職を対象者と想定しています。設計にあたっては、現行の人事評価制度から大きな変更とならないよう当該制度に組み込むことを想定しています。 「360 度評価の実施」については、職員の評価結果に対する納得感や成長意欲の向上等を目的としております

No.	資料名	質 問	回 答
		るのかなど、制度設計上の前提がございましたらご教示ください。	が、対象者は未定です。新たな評価制度として検討しており、現時点では、評価結果を人事評価や昇任、配置等の人事上の判断に直接活用するものとするかは、未定です。 その他の内容につきましては、参加申込後に提供する「自律型人材育成基本計画（全体版）」に記載していますので、そちらをご確認ください。
21	山形市自律型人材育成基本計画（概要版）Ⅲ	基本計画の対応方針として「評価プロセスの見直しと評価分布の最適化」が掲げられています。「評価分布の最適化」について、現時点では、部局・評価者間の評価傾向のばらつきや寛厳差を把握し、評価基準の共通理解や評価調整（キャリブレーション）等を通じて公平性・納得感を高めることを主眼としているのか、又は望ましい評価分布そのものについて一定の考え方を設定することまでを想定しているのか、ご教示ください。また、既存の人事評価結果が昇給、勤勉手当、昇任、人事配置等にどのように接続しているかを踏まえて検討すべき範囲について、前提がございましたら併せてご教示ください。	「評価分布の最適化」については、現状、評価に偏りが見られることについて、一定の是正を図ることを想定しております。そのため、単に評価者間の評価傾向のばらつきや寛厳差を把握し、評価基準の共通理解や評価調整（キャリブレーション）を行うことにとどまらず、現下の社会情勢における自治体の人事評価制度の取組状況等も踏まえ、相対評価として実施することが適当なのか、あるいは絶対評価と相対評価を組み合わせたハイブリッド型の手法が適当なのかなども含め、望ましい評価の在り方や望ましい評価分布に関する考え方の設定について検討いただきたいと考えております。また、人事評価結果については、昇給、勤勉手当、昇任、人事配置等の各人事制度とのつながりを考慮する必要があると認識しております。そのため、評価制度の見直しにあたっては、各制度との接続状況を踏まえて影響範囲を把握するとともに、制度変更によって生じ得るリスクや、そのリスクに対応するために必要となる二次的な対策についても、

No.	資料名	質 問	回 答
			併せて検討いただくことを想定しております。
22	要求水準書 2-(3)	12 月 18 日提出予定の「素案」について、庁内会議用として求められる完成度の水準をご教示ください。(例：本編に相当する完成度が求められるのか、骨子・方向性レベルのものでよいのか)	骨子・方向性レベルのものを想定しています。
23	要求水準書 2-(2)	本業務以外に、自律型人材育成の取組みとして令和 8 年度中に既に実施している、又は実施予定の研修、アセスメント、人事評価、人材配置、採用等の取組がございましたら、その概要、対象者及び実施時期をご教示ください。 また、それらの取組のうち、本業務における 17 方針の具体化又は先行導入支援と連携・整合を図ることを想定しているものがございましたら、併せてご教示ください。	本業務以外に自律型人材育成の取組みとして実施（予定）しているものは、 1. 階層別研修等の各種職員研修 2. 1on1 ミーティング研修 3. 研修機関等への派遣研修 です。概要等については、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提供します。 そのうち、今後実施予定となっている 1on1 ミーティング研修については、本業務における導入支援と連携・整合を図り進めていく必要があると想定しております。
24	-	令和 7 年度に主幹・主査昇任者を対象として実施した多面的な評価等の結果について、本業務における検討材料として参照可能な集計結果等がございましたら、ご提供いただくことは可能でしょうか。	本業務とは関連性のない内容になりますので、提供対象外とします。
25	要求水準書 2-(2)-イ 要求水準書 2-(3)	令和 9 年 4 月から運用を開始する施策のうち、新たな予算措置、契約、システム対応等を必要とするものについては、令和 9 年度の予算編成・執行準備に反映できるよう、12 月	令和 9 年 4 月から運用を開始する施策で、新たな予算が発生する場合は、令和 9 年度予算要求等へ反映させていく必要があります。そのような予算がある場合、当該プ

No.	資料名	質 問	回 答
		18日の行動計画素案取りまとめに先行して、対象施策、概算費用、実施条件等を整理する必要があると認識しております。 令和9年度予算要求その他の庁内意思決定に接続する観点から、受託者が中間的な整理・提示を行うことが望ましい時期又は庁内マイルストーンがございましたらご教示ください。また、要求水準書で各方針について整理を求める「費用」は、予算要求に活用できる程度の初期費用・運用費用等の概算までを想定されているか、ご教示ください。	ロポーザルのスケジュールを踏まえますと、企画提案書を作成・提出する際に参考となる概算額を提示していただくのが望ましいと考えております。 各方針においての「費用」については、ご認識のとおり、今後の予算要求に活用できる程度の初期費用・運用費用等の概算までを想定しています。
26	山形市自律型人材育成基本計画（概要版）Ⅰ 山形市職員人材育成・確保基本方針 p20～30	本行動計画の対象となる人材育成・人材確保施策には、次世代育成支援・女性活躍のための事業主行動計画、山形市デジタル人材育成計画等の関連計画と接続するテーマが含まれると認識しております。複数の計画にまたがる取組について、本行動計画側に実施時期、担当部門、効果測定方法等まで位置付けて全体を可視化することを想定されているのか、又は関連計画を参照しながら役割を明確に区分することを想定されているのか、ご教示ください。	関連計画と接続するテーマはありますが、本計画側で関連計画を含めた全体を可視化することは想定しておりません。必要に応じて関連計画を参照し、整合がとれているかどうかの確認をしていただければ問題ありません。
27	要求水準書 2-(1)	作成する行動計画について、本編および概要版の想定ページ数（分量）の目安がございましたらご教示ください。	概要版については、1～2ページのものを想定しています。 本編について、当市で指定する分量はありません。
28	-	会議体および打合せについて、定例打合せの想定頻度、対面での実施が必須となる回数、ならびにオンライン会議での実施の可否についてご教示ください	庁内会議については、基本的に同席いただく必要はありません。 打合せについて、当市で定める頻度はありませんので、進捗状況や内容等に応じ実施することになります。

No.	資料名	質 問	回 答
			オンラインでの打合せの実施も可能です。
29	実施要領 9-(1)-ウ	「企画提案書の用紙規格は、A4判とする。」とありますが、縦・横の向きの決まりはございますか？	提案書は横向きとします。
30	要求水準書 2-(1)	行動計画のアウトプットイメージについて過去に、貴市において人材育成に関する行動計画またはこれに準ずる計画を策定された実績はございますでしょうか。実績がない場合、本業務で想定されている行動計画の内容・粒度や、参考としている計画等がございましたらご教示ください。また、他自治体において策定されている人材育成に関する行動計画等と同程度の内容・粒度を想定されているかについても、併せてご教示ください。	過去に当市で行動計画等を策定した実績はありません。現時点では、計画の具体的な構成、記載内容や粒度等についての想定はありません。提示しております要求水準書や参加申込後に提供する「自律型人材育成基本計画（全体版）」等各種資料等の内容を踏まえ、本業務の目的を達成するために必要と考えられる内容・粒度の計画をご提案いただきたいと考えております。
31	実施要領 13	成果物に係る著作権等の取扱いについて 本業務における成果物には、受託事業者が従前より保有するナレッジ、ノウハウ、フレームワーク等が含まれることを想定しております。 これらを含め成果物に係る著作権を一律に譲渡する場合、受託事業者が他の顧客に対して同様のナレッジやフレームワークを活用した役務提供を行うことが制限される可能性があり、事業運営上の影響が大きいと考えております。 そのため、受託事業者が本業務の開始以前から保有する著作物、ナレッジ、ノウハウ、フレームワーク等に係る権利については、受託事業者に留保する取扱いとすることは可能でしょうか。	受託事業者が本業務の開始以前から保有する著作物等に係る権利や、成果物のうち事業上のナレッジ・ノウハウ等を含む部分の取り扱いについては、業務委託契約の締結時に協議させていただきます。

No.	資料名	質 問	回 答
		また、成果物のうち、受託事業者固有の事業上のナレッジ・ノウハウ等を含む部分について、非公開情報として取り扱うことは可能でしょうか。 現時点では提案前の段階であるため、具体的な取扱いについては契約時等に協議することを前提として、上記取扱いの検討可否についてご教示ください。	
32	-	行動計画策定にあたり、管理職・監督職・一般職員等へのヒアリング等が可能な場合、貴市内で利用できるアンケートシステム（LoGo フォーム等）はございますでしょうか。 また、弊社で Web システムを手配し使用する場合、貴市におけるセキュリティ上の制約があればご教示ください。（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おります。）	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。 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。
33	実施要領 様式第 3 号～第 12 号	参加申込書等の各様式について、押印は不要との理解でよろしいでしょうか。	押印は不要です。
34	-	本業務における対象職員数について、可能な範囲でご教示ください。 ・職員総数 ・管理職 ・監督職（課長補佐級・係長級等） ・一般職 ・会計年度任用職員	本業務の対象職員については、基本的には、消防職、医療職及び教員教育職を除く一般職員（任期の定めのない職員）約 1,700 人程度を想定していますが、各施策の性質に応じて対象職員を絞り込む等の設定を行うことも想定しています。 対象職員の内訳（令和 8 年 4 月 1 日時点）については、

No.	資料名	質 問	回 答
		また、部局数および所属数についても可能な範囲でご教示ください。	以下のとおりとなります。 ・管理職：約 170 人 ・監督職（課長補佐級・係長級等）：約 440 人 ・一般職等：約 1080 人 ※会計年度任用職員は本計画の対象外のため、人数の提示は行いません。 また、部の数は 17、課（所属）の数は 94 となります。
35	実施要領 3-(3)	本業務の提案検討または契約後の業務遂行にあたり提供可能な資料があればご教示ください。	開示可能な資料については以下のとおりです。 ①参加申込後、参加資格要件を満たすと認められる事業者に対しメールで開示するもの。 ・山形市自律型人材育成基本計画（全体版） ・職員採用試験実施計画 ・研修計画 ・人事評価制度の手引等の人事関連制度に係る資料 ・人事評価分布 ・基本計画策定時に実施した職員アンケート、ヒアリング調査・分析結果・職員数、年齢高齢等の基本情報 ②契約締結後、受託者に提供するもの。 ・研修実績・自律型人材育成基本計画策定時の検討経緯や庁内での議論内容等

No.	資料名	質 問	回 答
			・その他本業務の遂行に必要と考えられるもの。
36	要求水準書 2-(2)-イ	「その他施策の導入支援」について、対象とする施策数、対象範囲及び到達点について、あらかじめ市が想定しているものがあるのか、又は実現可能性、優先順位、効果等を踏まえ、提案者が対象施策及び支援内容を提案する認識でよろしいでしょうか。	「その他施策の導入支援」については、ご認識のとおり、受託者より対象施策及び支援内容を提案いただくものになります。
37	実施要領 2-(4)	先行実施に当たり、外部サービス利用料、アセスメント費、システム利用料等の直接経費を必要とする施策を提案する場合、令和 8 年度中の試行等に必要となる当該費用についても、本業務の提案上限額に含める必要があるとの理解でよろしいでしょうか。	令和 8 年度中に必要となる直接経費についても、本業務の提案上限額に含まれるとの理解で間違いありません。
38	要求水準書 2	17 の対応方針について、山形市として現時点で特に優先して取り組みたいテーマ・方針がございましたら、ご教示いただけますでしょうか。また、優先順位の設定自体を今回の業務において受託者から提案することを想定されていますでしょうか。	優先して取り組みたいテーマ・方針はございませんので、17 の対応方針の内容等を踏まえ、具体的な施策のスケジュール等をご提案いただきたいと考えております。
39	要求水準書 2-(2)-イ	1on1 ミーティング以外に、令和 8 年度中の先行実施または令和 9 年 4 月からの運用開始を想定している施策があればご教示ください。併せて、市として優先度が高い施策があればご教示ください。	令和 8 年度中の先行実施または令和 9 年 4 月からの運用開始を想定している施策について、現時点での想定はありません。本業務において受託者からの提案を受け、実現可能性、効果等を踏まえ実施します。
40	実施要領 8-(3)	自治体むけの計画策定に係る実績は無い場合、本業務の参加対象となりますでしょうか。	業務実績がない場合でも、参加資格要件を満たす場合は参加対象となります。
41	実施要領 8-(3)	参加申込時に提出する「業務実績書」の対象は官公庁のみとなるか？内容が類似していれば、対象が民間企業でも構	民間企業での実績についても、業務内容が類似している場合は、「業務実績書」に記載してください。

No.	資料名	質 問	回 答
		わないでしょうか？	
42	実施要領 別表	評価基準表において「官公庁等での類似業務の実績」が加 点対象とされておりますが、「類似業務」の範囲は人材育成 計画の策定に限られるものでしょうか。それとも、人事評 価制度設計・研修設計・1on1 導入支援等も含まれるもので しょうか。	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。