

質問回答書

業務名：さつま町人事評価システム導入業務委託

番号	資料名称	項目	質問事項	回答
1	実施要領	P4 9 企画提案書等の提出 (4) 留意事項①	企画提案書の「50ページ以内」について、表紙（様式6）及び目次はページ数に含まれるとの理解でよろしいでしょうか。	企画提案書のページ数には、表紙（様式6）及び目次は含みません。 なお、企画提案書本文は50ページ以内で作成してください。
2	実施要領	P4 10 プレゼンテーション及びヒアリング	トライアル環境（デモ環境・実機検証）の有無および実施タイミングについて選定プロセスにおいて、審査員による実機操作・デモ環境の試用（トライアル）の機会を設けることは可能でしょうか。可能な場合、実施するタイミングをご教示いただけますと幸いです。	審査員が事前にトライアル環境（デモ環境）を利用したり、実機を操作したりする機会は予定しておりません。 なお、プレゼンテーションでは、説明時間45分以内であれば、デモ環境やシステム画面を用いた説明を行うことができます。
3	実施要領	P5 10 プレゼンテーション及びヒアリング (3) 実施方法②	当社は原則として現地参加を予定しておりますが、熊本地震の影響等により、一部出席者について現地参加が困難となる可能性がございます。その場合、一部出席者のみZoom等によるWeb参加とすることは可能でしょうか。また、Web参加に関して条件等がございましたら、併せてご教示くださいますようお願いいたします。	原則として現地参加とします。 ただし、災害その他やむを得ない事情により現地参加が困難な場合は、一部出席者に限りWeb会議システムによる参加を認める場合があります。 希望する場合は、事前に担当部署へ御相談ください。 なお、接続方法等の詳細については、個別に協議します。

質問回答書

業務名：さつま町人事評価システム導入業務委託

番号	資料名称	項目	質問事項	回答
4	実施要領	P5 10 プレゼンテーション及びヒアリング (3) 実施方法③	説明時間45分の中でデモンストレーションを実施することは可能でしょうか。	可能です。 プレゼンテーションは45分以内で実施してください。説明時間内であれば、デモ環境やシステム画面を用いた説明を行うことは差し支えありません。
5	実施要領	P7 9・10 発展的提案	人事異動や適材配置を検討・決定される際の情報活用について、以下の点をご教示いただけますでしょうか。 ・現在、人事異動の判断材料としてどのような情報（例：自己申告書、過去の評価結果、希望部署、保有資格/経歴、面談記録など）を主に参照されていますでしょうか。 ・新システムの導入に伴い、今後新たに可視化・活用したいデータや情報（例：職員のスキル・経験値、キャリア志向、適性診断結果、研修受講履歴など）がございましたらお聞かせください。	現在は、自己申告書、所属長からの意見、職務経験、保有資格、面談結果等を総合的に勘案し、人事異動の参考としています。 なお、本業務は人事評価制度の本格運用及び再構築を目的としていることから、人事評価結果をはじめ、職員情報の可視化や分析機能など、人材育成及び適材適所の人員配置に資する有効な活用方法について積極的な提案を求めます。

質問回答書

業務名：さつま町人事評価システム導入業務委託

番号	資料名称	項目	質問事項	回答
6	実施要領	P7 9・10 発展的提案	採用時・定期的な適性検査の実施状況についてご教示いただけますでしょうか。職員の採用時（入社時）または入社後において、適性検査は実施されていますでしょうか。また実施されている場合の受検間隔をご教示いただけますと幸いです。	職員採用試験において適性検査を実施しています。 なお、採用後に定期的な適性検査は実施していません。 本業務は人事評価制度の本格運用及び再構築を目的としていることから、人材育成や適材適所の人員配置に資する機能や運用方法については、事業者からの積極的な提案を求めます。

質問回答書

業務名：さつま町人事評価システム導入業務委託

番号	資料名称	項目	質問事項	回答
7	業務委託仕様書	P1 1 事業概要 (4) 本町の人事評価	仕様書において、最終評点の具体的な算出口ジックについての記載が確認できませんでした。システムでの運用可否を確認したく、以下の2点についてご教示いただけますでしょうか。① 評価項目ごとのウェイト（比重）や倍率等の有無、および最終的な総合評点の算出口ジック（各項目の点数の合算方法や、評価会議での調整有無など）はどのようになっていますでしょうか。② もし可能であれば、現在運用/導入予定の人事評価シート（Excelファイル等のフォーマット・ひな形）をご提供いただくことは可能でしょうか。	現時点では、能力評価及び業績評価による5段階評価を基本とすることを想定しています。 能力評価は、現在運用している自己申告制度の自己能力評価診断を基本とし、業績評価は目標設定に基づく評価とし、目標数は3～5項目程度を想定しています。また、資格取得や職員提案制度等による加点制度も想定しています。 なお、本業務は現行制度をそのままシステム化するものではなく、人事評価制度の本格運用及び再構築を目的としています。このため、評価項目ごとのウェイト設定、最終評点の算出方法、加点方法、評価結果の活用方法等については、提案システムが有する機能や他自治体での導入実績等を踏まえ、受託者と協議・調整の上、決定する予定です。 本町では、評価制度ありきではなく、提案システムが有する機能や活用方法も踏まえながら、制度とシステムの双方が効果的に機能する人事評価制度の構築を目指しています。 なお、現行の自己申告書については、企画提案に必要な参考資料として提供可能です。
8	業務委託仕様書	P1 1 事業概要 (4) 本町の人事評価②	評価の対象職員（システムで管理される職員）は、以下の通りかと思っておりますので、御見積をご提出させていただく場合は、500名での算出で問題ございませんでしょうか。評価の対象職員は、正規職員300以上～320人未満、会計年度任用職員150人以上～180人未満とする。	見積金額の算定に当たっては、仕様書に記載のとおり、評価対象職員を正規職員300名以上320名未満及び会計年度任用職員150名以上180名未満として算出してください。 なお、評価対象職員数は現時点での想定であり、職員数の増減等により変動する場合があります。

質問回答書

業務名：さつま町人事評価システム導入業務委託

番号	資料名称	項目	質問事項	回答
9	業務委託仕様書	P1 1 事業概要 (4) 本町の人事評価③	2点ご教示いただきたいです。 ・確認者の処理は、1次・2次評価者が付けた評点に対し、部署ごとの甘辛（評価傾斜やブレ）を組織全体で平準化・補正した上で、最終評点を確定させる運用という認識でよろしいでしょうか。 ・確認者が最終調整・決定を行う際、どのような情報やデータを参考にされておられますでしょうか。また、今後活用したいデータ等もあれば、ご教示いただけますと幸いです。	・確認者は、一次評価及び二次評価の結果を踏まえ、評価内容全体を確認した上で最終的な評価を決定することを想定しています。 なお、本業務は人事評価制度の本格運用及び再構築を目的としていることから、評価者間の評価のばらつきへの対応方法や評価の公平性・客観性を確保するための運用については、他自治体の導入事例やノウハウを踏まえた積極的な提案を求めます。 ・現時点では、目標設定内容、自己評価、一次評価、二次評価、評価コメント等を基本的な確認資料として想定しています。 なお、本業務では、人事評価制度の本格運用及び再構築を予定していることから、評価の公平性及び客観性の向上、人材育成への活用に資する分析機能やダッシュボード機能など、確認者が評価判断を行う上で有効な情報の活用方法についても積極的な提案を求めます。
10	業務委託仕様書	P2 4 システム要件 (1) システム環境	弊社のシステムはLGWAN-ASPを介したシステム接続に対応しております。ただし、対応可能なLGWAN-ASP事業者については個別確認が必要となりますため、貴町がご利用のLGWAN-ASP事業者をお教えいただけますでしょうか。確認の上、ご回答いたします。	本業務におけるLGWAN-ASP環境については、受託者の責任において必要な環境を構築することを想定しており、特定のLGWAN-ASP事業者を指定するものではありません。 提案に当たっては、仕様書に定める機能要件及びシステム要件を満たす構成として提案してまいります。 なお、契約締結後の詳細な接続方法等については、受託者と協議の上、決定します。

質問回答書

業務名：さつま町人事評価システム導入業務委託

番号	資料名称	項目	質問事項	回答
11	業務委託仕様書	P2 3 調達内容 (1) 人事評価システム 導入業務 ⑤	現在利用中の関連システム（人事給与・勤怠・サーバイ等）について 現在導入・運用されている以下のシステム等の有無、および製品名（ベンダー名）をご教示いただけますでしょうか。 ・人事給与システム：（例：〇〇社製 〇〇など） ・勤怠管理システム：（例：〇〇社製 〇〇など） - その他サーバイ・ストレスチェック等：（現在システム化されている場合）	現在導入・運用している関連システム等は、以下のとおりです。 ・人事給与システム ベンダー：市町村情報センター システム：SALT/ES人事給与システム ・会計年度任用職員関係システム ベンダー：市町村情報センター システム：SALT/ES独立型臨職システム ・勤怠管理システム ベンダー：市町村情報センター システム：SALT/ES WEB勤怠管理システム ・ストレスチェック 外部専門業者へ実施及び分析を委託しており、本町においてシステム化はしていません。 ・サーバイ 現在、システムによる運用は行っていません。 なお、人事評価システムと人事給与システムとのデータ連携については、仕様書に記載のとおり、CSVデータの抽出・取込みを基本として、本町と受託者との協議の上、決定することを想定しています。

質問回答書

業務名：さつま町人事評価システム導入業務委託

番号	資料名称	項目	質問事項	回答
12	業務委託仕様書	P4 8 構築スケジュール	年間の人事業務のスケジュールをご教示いただけますでしょうか。具体的には、以下の各プロセスの実施時期や頻度について、想定されている例がございましたらお聞かせください。 目標設定：（例：4月、10月 等） 期中・中間面談：（例：7月、1月頃 等） 期末評価期間：（例：9月、3月頃 等） 人事異動：（例：4月頃 等） その他、自己申告やエンゲージメントサーベイ、ストレスチェック、また、多面評価等も実施しておられましたら併せてご教示いただけますと幸いです。	現時点で想定している年間スケジュールは、概ね以下のとおりです。 ・目標設定： 4月 ・中間面談・進捗確認： 10月頃 ・期末評価： 2月～3月 ・評価結果確定： 3月 ・人事異動： 4月、10月 なお、本業務は、人事評価制度の本格運用及び再構築を目的としていることから、上記スケジュールについても、より効果的な運用方法がある場合は、事業者からの提案を妨げるものではありません。 現時点では、自己申告書を活用した人材育成面談を実施しております。なお、エンゲージメントサーベイ、多面評価及びストレスチェック結果とのシステム連携については導入を前提とするものではありませんが、本業務は人事評価制度の本格運用及び再構築を目的としていることから、人材育成や組織力向上に資する効果的な機能や運用方法について、積極的な提案を期待します。
13	要求仕様確認書	No.5	「パスワード及び評価情報等の重要情報は暗号化して管理すること。」という記載がありますが、「評価情報等の重要情報」には、具体的にどのような情報が含まれる想定でしょうか？	「評価情報等の重要情報」とは、評価結果、評価コメント、目標設定内容、自己評価、一次・二次評価、確認者評価その他人事評価に関する情報を想定しています。 なお、本町が保有する職員情報についても、個人情報保護の観点から適切な安全管理措置が講じられるものとします。

質問回答書

業務名：さつま町人事評価システム導入業務委託

番号	資料名称	項目	質問事項	回答
14	要求仕様確認書	No.13	個人目標、各評価の入力時期が到来した際、被評価者に通知する機能を備えていること。また、被評価者が目標入力または評価入力が完了すると、評価者に確認、評価を促すように通知を行う機能を備えていること。と記載がありますが通知はシステム内での通知機能で問題ないでしょうか。メール等による通知を想定されてますでしょうか。	システム内通知機能を基本とします。 なお、メール通知等により利便性の向上が図られる場合は、その機能を妨げるものではありません。
15	要求仕様確認書	No.53	総合評価（業績評価、能力評価の結果を予め設定された割合で計算する等）として評価が行える機能を有し、更に加点を行う機能を有することと記載がありますが、加点するタイミングは総合評価後を想定されていますでしょうか。	現時点では、加点を行うタイミングについては定めていません。 本業務は、人事評価制度の本格運用及び再構築を目的としていることから、総合評価の算出方法及び加点方法を含め、人材育成及び評価の公平性の確保に資する運用について提案してください。

質問回答書

業務名：さつま町人事評価システム導入業務委託

番号	資料名称	項目	質問事項	回答
16	要求仕様確認書	No.61	「自己申告制度」とありますが、具体的にはどのような制度・運用を想定されていますでしょうか？	自己申告制度とは、職員がこれまでの業務経験、保有資格、今後のキャリア形成、異動希望、自己PR等を申告し、人材育成及び人事配置の参考とする制度を想定しています。 なお、本業務は、人事評価制度の本格運用及び再構築を目的としていることから、自己申告制度の運用方法についても、人材育成及び適材適所の人員配置につながる効果的な提案を求めます。