

令和 8 年度

件名 武蔵村山市人材育成基本方針策定支援業務委託

No.	質問日		該当箇所	質問	回答
	月	日			
1	5	14	仕様書 第 2 業務内容 1. (1) 対象職員	調査対象職員約 500 人について、正規職員、再任用職員、会計年度任用職員等のどこまでを対象に含める想定でしょうか。 また、教職員や消防職員等の職種を含みますでしょうか。	正規職員のみが対象となります。 また、教職員や消防職員等の職種は含みません。
2	5	14	仕様書 第 2 業務内容 1. (2) 調査方法	インターネットによる回答を想定されていますが、職場や個人の状況により、紙面での回答もありますか。	紙面での回答は想定しておりません。
3	5	14	仕様書 第 2 3(5)	庁内検討組織等の運営支援について、受託者の会議参加は対面を必須としますでしょうか。もしくは、オンラインでの参加も可能でしょうか。	各年度 5 回の会議については対面によることを条件とします。ただし、会議の内容等により、オンラインでの参加が好ましいものはオンラインでも可とします。
4	5	14	仕様書 第 4 成果品 1 (3)、2(1)	成果品として記載されている「第 2、3 基本方針策定支援業務に掲げる提案書等」について、基本方針策定支援業務における助言内容、状況分析の結果、関係する計画及び方針等の整理結果を取りまとめたレポート資料を想定されているとの認識でよろしいでしょうか。	お見込みのとおりです。
5	5	18	仕様書3ページ 3の(5)	武蔵村山市人材育成基本方針策定検討委員会及び同委員会検討部会等について、予定されているメンバーの構成をご教示いただけますでしょうか。	■武蔵村山市人材育成基本方針策定検討委員会 課長職12名（企画財政部企画政策課長、同部デジタル推進課長、同部財政課長、総務部職員課長、市民部課税課長、協働推進部協働推進課長、健康福祉部福祉総務課長、都市整備部都市計画課長、議会事務局次長及び教育部教育総務課長の職にある者）  ■同委員会検討部会 現在組織に向け検討のため職層等は未定ですが、係長以下10名程度となる予定です。
6	5	18	仕様書3ページ 3の(5)	会議の支援回数について、検討委員会及び検討部会の会議体2つ合わせて各年度5回までという理解でよろしいでしょうか。	お見込みのとおりです。
7	5	18	実施要領4ページ10の(1) 3	業務実績書は一次審査時に提出したものと同一のものとすると記載ありますが、業務概要の記載内容を追加することは可能でしょうか。	業務実績書自体の追記はできませんが、二次審査の際に口頭等により補足いただくことは可能です。
8	5	18	実施要領4ページ10の(1) 5	業務工程表は年度ごとにA3用紙1枚程度で示すとありますが、年度ごとに1枚か、8、9年度をまとめて1枚か、どちらでしょうか。	年度ごとの工程表が明記されていれば、まとめていただいても構いません。
9	5	18	実施要領5ページ10の(3)	正本・副本の具体的な違いをご教示いただけますでしょうか。	特に違いはありませんが、当市で正本として保存するものとその複製として審査委員が審査資料として使う副本という取り扱いによるものです。
10	5	18	実施要領5ページ10の(4)	電子データをメールまたはインターネット上でのダウンロード等により提出する場合の容量上限をご教示いただけますでしょうか。必要な場合は、電話またはメールで確認する形でよろしいでしょうか。	メールの場合は1ファイル16MB（合計16MB）、ファイル交換サービス等の場合は、合計500MBとなります。
11	5	18	実施要領6ページ11の(3)オ	プロジェクターを持参しない場合、お手元の提案書等資料は貴市でご用意いただき、紙資料でプレゼンテーションする形でしょうか。	審査委員の手元資料は副本として提出いただく7部を使用させていただきます。また、紙資料でプレゼンテーションいただくことも可能です。
12	5	18	実施要領6ページ11の(3)オ	プロジェクター未所持の場合は貸与していただくことは可能ですか。	当市でプロジェクター及び投影用のPC（Microsoft PowerPoint搭載）は貸与可能であり、USB等により持参したデータを投影可能です。
13	5	18	実施要領6ページ11の(4)	プレゼンテーションの日程は、いつ頃確定予定でしょうか。	第一次審査通知時、又はその前後に連絡させていただきます予定です。
14	5	18	仕様書2ページ第2の1(1)	武蔵村山市職員約500名の内訳をご教示いただけますでしょうか（会計年度任用職員や教育委員会を含むか、また本庁所管部署のみを対象としているか等）	No.1の回答のとおりです。
15	5	18	仕様書3ページ第2の3(1)	「需給ギャップにつながる統計的な状況分析」との記載について、「需給ギャップ」が具体的に何を指しているのかご教示いただけますでしょうか。（新卒・中途採用市場の分析などという認識ではありますが具体的に確認させてください）。	具体的な施策は受注者との協議によるものと考えておりますが、当市で実施している人事関係施策全般（人事評価や研修の体系等）と職員のニーズとの「需給ギャップ」を指しております。
16	5	18	仕様書3ページ第2の3(2)	人材育成・確保基本方針に関する計画・方針は、仕様書4ページ第3の2に該当する認識でよろしいでしょうか。	お見込みのとおりです。
17	5	18	仕様書2ページ第2-2(1)	「属性別」「階級別」のクロス分析について、想定されている属性項目をご教示ください。また、少人数部署等における匿名性確保のため、集計・開示を行わない最小回答数の基準を設定する想定でしょうか。	実際の属性は受注者との協議によるものと考えておりますが、「性別」「年齢層」「職種」「勤務地」「勤続年数」「学歴」等を想定しております。また、最小回答数の基準についても、匿名性や統計的分析方法により当該基準の設定が望ましいと判断した場合は受注者と協議の上、決定するため当該基準を設定する場合も含め調査方法を設計してください。