

教職員の人事評価等にかかるシステム（パッケージ型） 開発・導入にかかる情報提供依頼実施要領

I 基本事項

1. 提供を依頼する情報

Excel のシートを用いてアナログな運用を行っている「教職員の人事評価」にかかる業務や、紙媒体で職員が提出している自己申告書（人事異動等の参考となる意向調書）のシステム化を検討するために必要な情報

- ・自己評価申告シートを勤勉手当に、総合評価を昇給に反映させており、それぞれ異なる観点でシートを作成しています。
- ・自己申告書は、職員が記載し、所属長等の確認の上、県がとりまとめします。

2. 提出物

Ⅲに示すとおり

3. 提出期限

令和6年7月26日（金）17時までにご提出をお願いします。

4. 提出方法

5. に定める提出先へ電子メール、または持参により提出してください。

5. 提出先・お問合せ先

奈良県教育委員会事務局教職員課 担当：給与係 山口

〒630-8501 奈良市登大路町 30

Tel:0742-27-9843（直通）

e-mail:kyosyoku@office.pref.nara.lg.jp

6. その他

- ① 情報提供にかかる費用につきましては、各社にてご負担いただきますようお願いいたします。
- ② 本件情報提供依頼において掲げている新システム導入の基本条件は、実際にシステムを調達する際の仕様・要件定義と内容が一致するものではありません。各位から提供していただいた情報その他を総合的に勘案した上で、令和7年度4月頃に正式な仕様書を提示して調達を行う予定としています。

II 「(仮称) 教職員人事評価システム」開発の基本条件

1. 概要・現行の業務フロー・主な課題等

(全体像等) 別添図のとおり

今回、システム化を行う範囲は、既存の人事管理・給与支給のシステムから出力したデータにより、職員の設定を行い、評価システムの結果を昇給・給与支給へ反映するためのデータを出力するところまでとなります。

なお、人事管理を行うシステム(人事・定数管理システム)については、現在、構築中であり、令和8年1月1日から令和7年度末人事異動作業に向けて稼働し、令和8年4月1日から本稼働を予定しています。

提供予定のデータは、「職員番号」「所属」「補職(役職)」「職階」「氏名」のほか、人事評価システムの基本設定を行うために通常必要とされるデータを csv 等により提供することを想定しています。

2. システムへの要求

【想定するシステムの概要】

- ・ 国・地方公共団体の人事評価制度に準拠したものであること
- ・ 制度変更や運用の改善などに柔軟に対応できるものであること
- ・ 構築中の「教職員人事・定数管理システム」(人事管理システム)や既存の「人事給与システム」(給与システム)において、勤勉手当へ反映する成績及び昇給号数へ反映する成績を提供できるものであること
- ・ 評価の対象となる教職員は 12,000 名程度を想定しており、所属(学校数)は 400 程度です。
- ・ 操作を行う職員は上記に加え、市町村教育委員会、県教育委員会等、300 名程度を想定しています。

【システムに期待する主な機能】

① システム環境

- ・ ISMAP 認証を受けたサーバで提供されるクラウド型のシステムであること。
- ・ ISMS (ISO/IEC27001) 認証を取得していること。
- ・ スマートフォン、タブレットなど、教員が様々な環境下で閲覧・入力することが想定されます。
- ・ Chrome、Edge など多くのブラウザに対応していること。

② 全般に求められる性能

- ・ 人事制度変更時におけるシステムの柔軟性及び設定変更の対応の容易性

(例：新しい職種ができたので追加で評価シートを作る等のメンテナンスが生じた場合などの対応等)

- ・ 評価の入力に際し、各職員が理解しておくべきことを動画コンテンツで配布し確認できる等の支援があると望ましい。

③ 主な機能要件

職員登録・管理

- ・ 被評価者、一次評価者、二次評価者、調整者（相対化を行う者）管理者とそれぞれ異なる段階でデータを決裁するため、人事管理システムからデータを連携し、定期的に職員の情報を更新する必要があります。
- ・ 同一所属でも、職種によって評価するラインが異なることがあります。
- ・ 教員は特に職員の採用・退職が多く、頻繁に職員の登録情報を連携する必要があります。
- ・ これらの設定を踏まえて、閲覧権限を適切に付与する必要があります。

評価シート・評価運用

- ・ 任用区分（一般、会計年度任用職員等）、職種（事務、教諭、養護教諭等）、職位（校長、事務長等）等により、評価シートの様式（項目）が異なります。人事管理システムに登録されている情報から分類は可能です。
- ・ 同じ所属でも、評価者が異なる場合があります（一次評価者である教頭が2名いる、2名が共同で評価する、代理で評価を行う等）

相対化

- ・ 絶対評価を一定の割合で相対化するための支援機能があることが望ましい。相対化を支援する機能とは、例えば5段階評価を行う際に、上位の評価を与える者の割合をあらかじめ設定しておき、その割合の範囲内に人数が収まっているかをチェックする等を念頭においています。
- ・ 籍を残して出向中の職員などについて、本来の所属と異なる所属で評価を行うことがあります。
- ・ 目標設定や評価の振り返りなど、被評価者と評価者の間で入力内容を送信・差し戻しするなどのやりとりが行われます。

関連機能

- ・ 段階を経て人事評価を行う機能を活用し、職員が人事異動の参考とするための「自己申告」（キャリアに関する希望、健康状況、育児・介護等の家族の状況、通勤の状況等）を行う機能を求めます。
- ・ 県内の教職員に共通で配布されている県域公用アカウント「いいネットなら」をメールアドレスとして登録することを念頭においているので、職種、職位、学校など権限の範囲内でリマインドやアナウンスなどができる機能があると望ましい。

- ・ 人事管理を行うシステムは別にあるため、人事情報の連携を行うサービスがあること。

【その他】

- ・ 令和7年度当初から開発に着手し、同年末頃に完成、令和8年度からの運用を想定しています。
- ・ 令和7年度の導入・開発費用、令和8年度からの5年間の運用・保守にかかる費用（均等割を念頭）をご教示ください。
- ・ パッケージ内に「タレントマネジメント」など、人事評価のほか、人材データを分析・活用することで、戦略的な人事管理を行うような支援機能がある場合は、その内容も含めて情報提供をお願いします。
- ・ 国・地方自治体の人事評価制度のほか、対応可能な評価制度（360度評価など）があれば、あわせてご教示ください。
- ・ 検討の参考となる人事評価の具体的な方法（マニュアル等）や奈良県教育委員会独自の運用については、別途提供しますので、I.5の提出先へお尋ねください。
- ・ 詳細の聞き取り、打ち合わせ等を希望される場合もI.5の提出先へご連絡ください。

III ご提供いただく資料

1. 貴社概要・人事評価等にかかる国・地方公共団体・民間企業等での導入実績
2. 提案可能サービスと体制、導入実績・導入規模
3. 提案概要とその優位性に関する資料
(※概ね以下の情報を含むもの)
 - ・ 新サービス・システム概要説明
 - ・ 基本的な仕様（OS、開発言語、システム方式、DB等のミドルウェア、特徴等）
 - ・ システム構成図・ハードウェア構成図
 - ・ システム機能構成図、機能概要
 - ・ システム機能要件・非機能要件（セキュリティ等）
 - ・ システムのイメージ（画面・帳票等のサンプル）
 - ・ システム運用スケジュール（年間）
4. パッケージとしてタレントマネジメント機能等がある場合はその機能や内容等

5. 概算見積書の提出

本システムに要する費用の見積りを添付の「標準見積書様式」に従って作成し、提出してください。開発作業にかかる経費については、「(別紙) 開発スケジュール様式」に従って、作業項目ごとの開発スケジュールを作成し、添付してください。

なお、見積りにあたり、詳細条件又は追加条件等が必要な場合は、貴社で条件を設定し、それらを示したドキュメントを添付してください。

タレントマネジメント機能の有無で見積が変わる場合は、人事評価のみの場合と分けてご提出ください。

ここに記載している「標準見積書様式」「(別紙) 開発スケジュール」は、構築するシステムの構想がほぼ確定した段階で、経費の積算を行うために提出してもらう見積書を想定しており、詳細な内容を記載する様式となっています。

よって、システム構想が確定していない初期の段階でのRFIで、見積書の提出を求める場合は、より簡易な内容のもので構いません。

「人事評価システム」の導入についてのイメージ

①自己申告評価シート

目標設定

- ・分野別に3項目を設定
- ・中間振り返りを実施
- ・達成度を自己評価

1次評価（教頭）

- ・各項目を5段階で評価
- ・所見を記入

2次評価（校長）

- ・各項目を5段階で評価
- ・所見を記入

市町村立学校のみ

市町村教育委員会

- ・相対化

県教育委員会

- ・集計・チェック

【システム化のポイント】

- ・職種・職階等の別に目標の考え方・評価者が異なる（例：教頭はマネジメント、事務は会計等）
- ・3項目、各5点で15点満点の結果を5段階に分類し、1年の結果を翌年に通年で適用し、**勤勉手当の支給に反映**する

相対化とは、あらかじめランクによって人数の割合を決め、絶対評価されたランクを成績上位順に当該割合内に収まるように調整することを指す。

②総合評価シート

被評価者は記入しない

1次評価（教頭）

- ・各項目を5段階で評価
- ・所見を記入

2次評価（校長）

- ・各項目を5段階で評価
- ・所見を記入

市町村立学校のみ

市町村教育委員会

- ・相対化

県教育委員会

- ・集計・チェック

【システム化のポイント】

- ・基本は「自己申告評価シート」と同じ。大区分3項目それぞれ小項目3項目・各5点で45点満点で**昇給号数に反映**する
- ・校務運営に貢献したものは、「経験値1、0.5を適用」し、累計10ポイント以上蓄積すれば評点15点を換算し、2年間昇給区分に反映
- ・昇給しない者（上限の号給に到達した者）は相対化しない（分子にも分母にも入らない）

③自己申告シート

調書記入

1次確認（校長）

- ・内容の確認のみ

2次確認（校長）

- ・内容の確認のみ

市町村立学校のみ

市町村教育委員会

- ・市町村単位でとりまとめ

県教育委員会

- ・異動案の作成基礎

【システム化のポイント】

- ・通勤の距離、職員番号を持つ親族などが、人事システムに連携し、人事異動案の作成の際にチェック機能などに活用できれば人事異動の業務精度や効率上がる。