

質 問 書

※ この MS-WORD 文書のまま送付お願いいたします。(PDF 等のフォーマットへ変換しないでください)

2021 年 9 月 2 日

「(ウズベキスタン国日本での就業機会を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査)」

(公示日:2021 年 8 月 18 日/調達管理番号:21a00536)について、質問と回答は以下の通りです。

通番号	当該頁項目	質問	回答
1	第4章 業務実施上の条件、(1)業務工程	「現地渡航回数は調査団全体で合計12回を想定していますとありますが」調査団全員が12回渡航するという意味か、12人の場合は1人1回×12人で12回という意味か。	調査団全員で12回分の渡航を想定しております(調査団全員が一人12回渡航するという意味ではございません)。調査団員それぞれが何回渡航する必要があるかも提案の中に含めていただければと思います。例えば、理論上は、調査団が6人で構成される場合は一人2回ずつでも結構ですし、4名が3回渡航、2名が0回渡航でも問題ありません。仮に12回未満であっても調査目的が達成されれば問題ありません。また12回以上でも問題ありません(ただ、想定渡航回数を超える場合は予算確保の関係上12回以上の渡航を必要とする理由を提案書に明記ください)。
2	第4章 業務実施上の条件、(2)業務量目途と業務従事者構成案、1)業務量の目途	約12人月とあるが、人月とは一般的な言葉の定義と捉え、本事業の契約履行期間である2021年11月~2022年3月の5ヵ月において、業務量の目途が12人月という理解でよろしいか。	ご理解のとおりです。正確には、2021年11月~2月(成果品提出期限)の4ヵ月間に調査団全体で12人月を想定しております。
3	なし	貴構では、他国でも同様の産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査を行っているが、最も効果的な成果を得られた事業は何と考えているか、またそ	産業人材育成は国・背景・分野・手法・館員の関与度合いなどが多岐にわたるため効果的な成果を得られた事業あるいは手法は何かについては、一概

		<p>の成果とは何か。さらに、貴構では複数回産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査を行い、効果的と捉えている点、課題と捉え、改善する必要がある点とは何か。</p>	<p>にはお伝え出来ません。むしろ、調査の背景や目的に沿った形での受注者側の提案を歓迎します。</p> <p>なお、参考までに担当課として本調査における効果的な産業人材育成は何かという問いに対しての見解をお伝えさせていただきます。</p> <p>以下の諸条件が揃っているものと考えています。</p> <ul style="list-style-type: none">① 日本側・ウズベク側での労働市場のニーズに合致していること② Product-out ではなく Market-in の発想で産業人材育成を実施すること(しばしば想いが先行して人材の出口が設計されていないことがしばしばあるため)③ (日本で就労するウズ人材が他国に比べて依然として少ないことを踏まえて)具体的な連携先・協力先を発掘し人材育成の成功事例が構築され、追随する連携先・協力先が現れるようになること④ 人材育成の仕組みがサステイナブルであること(例えば現地政府が人材育成を担う場合は投入が十分か、ビジネスベースで人材育成を実施する場合は費用対効果が高く人材育成コストを担っても良いとする協力企業がいるか、官民連携が求められる場合は官民でリスクとリ
--	--	--	--

			<p>ターンの設計が適切にされて Win-win 関係が築けているか、最適なアクターが適切な役割を担っているかなど)</p> <p>特に④について、産業人材育成については、各国ごとの状況に応じて「市場の失敗(産業界だけの自助努力では人材育成が最適化されない)」や「政府の失敗(政府が強いイニシアティブを持っているものの民間ニーズにそぐわない人材を育成してしまう)」が発生しやすいため、上手な官民連携・協調体制を構築することが重要かと考えています。</p>
4	第3章 特記仕様書案 第2条 調査の背景・経緯	<p>スキルアップとあるが、想定しているスキルアップの定義はあるか。(経験年数、資格取得、職位、各産業における特定の職務経験等)</p>	<p>本調査におけるスキルアップとは、「日本で就労した人材が帰国後も母国でキャリアを形成し特定の産業発展に貢献できるようになるための経験あるいは人材としての成長」のことを指します。経験年数、日本就労時の職位、取得した資格などはスキルアップを証明する一つの手法ではありますが、調査趣旨を踏まえると、これらの証明がなされても、母国に帰国した後に受入市場側で評価されないなど意味をなさない場合は本調査でいうスキルアップとはならないことにご注意ください(例えば、日本で何かしらの資格を取得しても、母国で評価されない場合はスキルアップとはなりません)。逆に現在は認められていなくても日本の資格が現地でも通用する仕組みを構築することができれば当該資格をもってスキルアップということが可能となります。これらを調査の中で検討していただきたいということ</p>

			が本調査の趣旨となりますので、すでにアイデアをお持ちの場合は提案書作成段階で提示していただくことは歓迎です。
5	共同事業体	共同事業体の全構成員が全省庁統一資格を有していなければなりませんか？それとも代表企業のみで良いですか？	企画競争説明書の第1章5 競争参加資格(4)にあります通り、 <u>共同企業体の構成員(代表者を除く。)</u> については、 <u>上記(2)に規定する競争参加資格要件を求めません。上記(2)で定める資格要件は共同企業体代表者の全省庁統一資格と日本登記法人ですので、共同企業体の構成員の全省庁統一資格は求めません。</u>
6	プロポーザル評価と契約交渉権社決定の方法	業務量想定は12人月であるのに対し、評価対象とする業務従事者の予定人月数4.0人とはどのように理解すれば良いですか？	評価対象者は2名(業務主任者／外国人材受入支援①、外国人材受入支援②)となり、この2名の予定人月数が4.0人月となります。一方で、調査全体としては12.0人月を想定しておりますので、評価対象ではない他の業務従事者で残りの8.0人月を適宜構成していただくことを想定しています。

以上