継続事業評価シート

評価確定日　平成31年4月3日　　平成30年度（2年目）

事業コード	22	事業名	定期的なサポートミーティングの実施			戦略コード	2	戦略名	プロ集団の商工会
担当部名	商工会支援部	担当課名	中央部支援センター	担当課長名	加藤のり子	施策コード	11	施策名	経営指導員の能力強化

【事業内容】

1. 事業実施当初の背景

ベテラン経営指導員の定年退職の増加により、経験の浅い経営指導員が増加していることから、経営指導員の支援力の維持・強化を含む育成が急務となっている。

2. 事業のねらい

経営指導員の世代交代が進む中にあっても、事業者の課題に対し、切れ目のない一貫した経営支援を行うために、新任や経験の浅い経営指導員のスキルアップ策の集中支援を実施する「OJT推進ガイドライン」（施策9に掲載）に基づき、若手経営指導員の能力強化を図る。また、県連合会の研修等を通じて必要な知識を身につけるほか、商工会においては実務を通じて経験を積ませ、組織内でフォローするという役割分担のもと、経営指導員の能力強化に取り組む。

3. これまでの評価結果

過年度	H29	－	H30		H31		H32	

4. 昨年度の評価（対応方針）に対する対応

昨年度末に策定したOJT推進ガイドラインに基づくのOJTの推進を行った。

【取組評価】

取組コード	取組	実績	必要性	有効性	効率性	総合評価
52	定期的なサポートミーティングの実施	平成30年3月にOJT推進ガイドラインを公表し各商工会内でサポートミーティングを定期的に設けるほか、OJT推進事業（スーパーバイザー事業）を実施し、スーパーバイザーによる窓口・巡回支援や研修を行う。	a	a	a	A
53	教育担当者の配置	各商工会でOJT推進リーダー（副事務局長及び事務長）を選定するほか、スーパーバイザーが教育担当者としての役割を担う。教育担当者研修はマネジメント研修で実施。	a	a	a	A

評価指標と実績　達成度：a（達成率が100%以上）、b（100%未満80%以上）、c（80%未満）

取組コード						取組コード						取組コード					
指標名						指標名						指標名					
年度	H29	H30	H31	H32	H33	年度	H29	H30	H31	H32	H33	年度	H29	H30	H31	H32	H33
目標						目標						目標					
実績						実績						実績					
達成率						達成率						達成率					
達成度						達成度						達成度					

【事業評価】

1. 3つの観点からの評価

【必要性の観点】 現状の課題に照らした妥当性　　取組評価の必要性が　a（すべてa判定の場合）　b（a,c以外の場合）　c（c判定2つ以上の場合）　**a**

〈評価の理由〉【課題→支援力の向上】

・課題に照らした妥当性：商工会と県連合会に教育担当者を設置することにより多面的な視点で育成できる。
・ニーズに照らした妥当性：「対応したことがない相談を受けた際にどうしたらいいのかわからない」などの声があり、サポートが必要である。
・県連関与の妥当性：小規模商工会や支所などでは、先輩経営指導員が少なく業務過多のため商工会内部だけでのOJTでは不十分である。

【有効性の観点】 事業目標の達成状況　　取組評価の有効性が　a（すべてa判定の場合）　b（a,c以外の場合）　c（c判定2つ以上の場合）　**a**

〈事業の目標は達成されているかどうか〉

スーパーバイザー対象者（指導員経験5年以下、27名）による平成30年度の発展的支援件数は、創業計画作成支援24件、経営革新計画等（経営力向上計画認定、先端設備等導入計画認定、ものづくり補助金）11件、、ICT活用支援（IT導入補助金等）19件、持続化補助金申請60件（採択48件）、元気づくり補助金申請20件（採択10件）、事業承継診断件数68件等であった。
また、秋田県での事業承継補助金の採択は6件中商工会支援は5件であり、そのうちH29年度のスーパーバイザー対象者が支援したものは4件だった。

【効率性の観点】 コスト（金銭・時間・人材）縮減のための取組状況　　取組評価の効率性が　a（すべてa判定の場合）　b（a,c以外の場合）　c（c判定2つ以上の場合）　**a**

〈コスト縮減に向けた具体的な取組内容または取り組んでいない理由〉

・金銭：スーパーバイザー事業は全国連委託事業により実施。
・時間：スーパーバイザーによる支援は窓口・巡回による個別支援のほか、集合型研修を実施し効率化を図る。
・人材：基礎的経営改善普及事業に関しては商工会内OJTでOJT推進リーダーが、高度な案件に関してはチーフスーパーバイザー、スーパーバイザー等で対応し、役割分担を行う。

2. 総合評価・理由　A（順調）3つの観点の評価結果が すべてa判定の場合　B（概ね順調）A、C以外の場合　C（見直しが必要）3つの観点の評価結果がc判定2つ以上の場合　**A**

商工会では職員の輪番制講師による職場内研修を実施するなど、各商工会独自に職場内OJTに取り組んでいる。また、経験年数が浅い指導員に行ったアンケートでは、「業務を行っていく上で心配なこと・不安なこと」については、「先輩指導員からOJTを受けながら業務に取り組んでいる」という回答が3、「なし」という回答が11であった。

3. 課題

・商工会内での定期的なサポートミーティング状況の把握
・OJT実施計画書の活用
・経営支援員への対応

4. 今後の対応方針（改善点）

・商工会内でのOJT状況の取りまとめ、一覧表の作成を行う。
・スーパーバイザー対象者のOJT実施計画書の作成・提出を商工会に依頼し進捗管理を行う。
・経営支援員に対しての支援計画書を作成する。