

継続事業評価シート

評価実施日 令和2年3月31日

令和元年度(3年目)

事業コード	17	事業名	自律型人材育成事業			戦略コード	2	戦略名	プロ集団の商工会		
担当部名	総務部	担当課名	総務・人材育成課	担当課長名	市井 仁	施策コード	9	施策名	プロ集団を育てる人材育成計画・戦略の策定と実行		

【事業内容】

1. 事業実施当初の背景											
小規模事業者が抱える経営課題は専門化・高度化してきていることから、これまで以上に職員一人ひとりが支援スキルのレベルアップを図っていく必要がある。											
2. 事業のねらい											
自分の意志で目標設定を行い、計画的かつ継続的に能力開発することで、自律的な成長意欲を高めていくことをねらいとする。											
3. これまでの評価結果											
					過年度	H29	B	H30	B	R1	R2
平成29年度には、成長プラン実施要領を定め事業実施の枠組みを示し、平成30年度は任意の取組みとし、各商工会の実情に合わせた人材育成ツールとして活用した。											
4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応											
令和元年度は、成長プランの本格導入に向けて、今後の商工会の中核を担う中堅経営指導員に対し、自律型職員育成研修を行い、周囲から求められる役割を認識し将来のビジョンを描く手法を習得する。											

【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
36	「成長プラン」に基づく人材育成	「人材育成基本計画」に基づき、職員の成長に資する人事評価制度、研修体系を再構築した。	a	a	a	A
37	自己啓発支援	財務戦略アドバイザー検定の受検を奨励するとともに、中小企業診断士の一次試験受験の際の費用助成を行った。	a	a	a	A
38	成長プランの策定・達成状況(成長プランの取組実行度・達成度)	策定に向けた手法を習得する「自律型職員育成研修」を実施した。	a	b	a	B

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	38					取組コード						取組コード					
指標名	成長プランの策定・達成状況					指標名						指標名					
年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3
目標	試験導入	20%	30%	40%	50%	目標						目標					
実績	試験導入	16%	24%			実績						実績					
達成率	100%	80%	80%			達成率						達成率					
達成度	a	b	b			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6割以上の場合)					a
〈評価の理由〉										
プロ人材の育成にあたり、職員一人ひとりが将来のあるべき姿を具体的に設定し、その実現に向けて行動するためには必要不可欠な事業である。										
【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6割以上の場合)					b
〈事業の目標は達成されているかどうか〉										
成長プランの策定に向けて「自律型職員育成研修」を中堅経営指導員を対象に実施し、自らの役割を認識し、今後の自身のあるべき姿を描く手法を身に付けることができた。										
【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6割以上の場合)					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〉										
取組状況の確認や課題の抽出、策定に向けたアドバイスの手法等について、事務局総轄者会議の場面を活用して効率的に研修を行っている。										
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(改善が必要)3つの観点の評価結果がc判定2つ以上の場合										B
本格導入には至っていないものの、人事評価制度と一体となって職員の自律的な成長につなげる必要不可欠な制度ととらえている。人事評価制度の確立に加えて、自律的な成長に向けた将来像を描く手法を習得することで、実効性のある成長プランの策定に向けた下地を作ることができた。										
3. 課題										
職員一人ひとりに策定のアドバイスや成長プラン実施のフォローアップのためのスキル習得が課題となる。										
4. 今後の対応方針(改善点)										
令和2年度からの本格導入にあたり、職員一人ひとりの実効性のある成長プラン策定と人事評価制度との関連を明確にし、フォローアップ体制を確立するため、事務局総轄者会議の場を活用した研修を実施する。										