

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	18	事業名	職務遂行能力向上事業			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								
小規模事業者の経営環境が厳しさを増す状況において、商工会は、これまで以上に事業者が必要とされる組織となることが求められている。そのためには、職員一人ひとりが知識やスキル、さらにはプロ集団としての意識を高めていく必要がある。								
2. 事業のねらい								
OJTとOff-JTを相互に補完し、職務遂行能力を高めることをねらいとする。								
3. これまでの評価結果								
<table border="1"> <tr> <td>過年度</td><td>H29</td><td>B</td><td>H30</td><td>A</td><td>R1</td><td></td><td>R2</td> </tr> </table>	過年度	H29	B	H30	A	R1		R2
過年度	H29	B	H30	A	R1		R2	
平成29年度に策定した職場内における育成・教育の方向性及び具体的な方策を示した「OJT推進ガイドライン」に基づき職場内教育を推進するとともに、公募型派遣研修により支援スキル及びマネジメント力の強化を図った。								
4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応								
これまでは、スキル面(支援スキル・マネジメント力)の強化を中心としてきたが、令和元年度は「自律型職員育成研修」を行い、自律的に成長できる職員の育成強化を図る。								

【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
39	職場内教育(OJT)の推進	OJT推進ガイドラインに基づいた商工会ごとのOJTに加え、スーパーバイザー事業を効果的に活用し、若手職員の育成を図った。	a	a	a	A
40	OJT実行度(OJT年間時間数)	各商工会では職員会議等でOJTを実施。また、消費税軽減税率導入に対応するため、各商工会で職員研修会を開催。県連合会では職場内研修を実施した。	a	a	a	A
41	職場外研修(Off-JT)	「公募型派遣研修」を継続実施し、スキル面(支援スキル・マネジメント力)を強化したほか、「自律型職員育成研修」により職員の自主性・主体性を強化した。	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	40					取組コード						取組コード					
指標名	OJT実行度(OJT年間時間数)					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	50時間	100時間	100時間	100時間	100時間	目標						目標					
実績	-	未集計	未集計			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6割以上の場合) a
〈評価の理由〉 定年退職者数が高い水準で推移していることに加え、自己都合退職者も増加傾向にあり、それを補う補充採用を行っている。そのため、新任職員の資質向上が喫緊の課題であり、効果的な育成が求められている。また、会員が抱えている経営課題も高度化・複雑化しており、職員全体の支援力向上も求められている。
【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) a
〈事業の目標は達成されているかどうか〉 効果的なOJT及びOff-JTにより、若手経営指導員の支援スキルの向上につながっている。また、「公募型派遣研修」により9つのテーマを設定し、自らのキャリアプランに合わせた実践的な支援スキルや職場内マネジメント機能の向上につながった。
【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〉 各職場でのOJTをスーパーバイザー事業で補完し、さらに専門的スキルを外部機関研修で習得できる体制により、効率的かつ効果的なスキルアップにつなげている。
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 A
スーパーバイザー事業を中心に、若手経営指導員に対するOJTが支援力向上につながっていることから、今後も継続的に実施していくことで、更なる資質の向上が見込まれる。
3. 課題
会員事業者が抱える経営課題は刻々と変化していることに加え、職員に必要なスキルを常に把握し、研修カリキュラムを構築していく必要がある。また、OJT(スーパーバイザー事業)とOff-JTの棲み分けを明確にし、実施内容の漏れや重複がないようにする必要がある。
4. 今後の対応方針(改善点)
職員研修とスーパーバイザー事業の所管課は異なるが、職員育成の観点から一体となって推進していくこととする。また、WEB研修を活用することで、仕事をしながら効率的に知識の習得を図る。さらに、中小企業診断士の育成に向けて、養成研修を実施する。