

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)

Table with 10 columns: 事業コード, 21, 事業名, 業務能力チェックリストの作成・活用, 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であっても、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。経営指導員として必要な業務における能力について、チェックリスト化し、定期的に自己評価、先輩指導員評価、事務局総轄者評価を行い、習得度合いの管理を行うとともに、今後の育成策の検討につなげる。

3. これまでの評価結果

Table with 7 columns: 過年度, H29, -, H30, H31, H32, H33

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

チェックリストの評価が5段階の点数方式となっていたため評価者の主観に点数が影響されることから評価しやすい方法に変更する。

【取組評価】

Table with 7 columns: 取組コード, 取組, 実績, 必要性, 有効性, 効率性, 総合評価. Rows include 50 (業務能力チェックリストの作成・活用) and 51 (能力向上の見える化).

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)

Table with 17 columns: 取組コード, 51, 取組コード, 51, 取組コード, 51, 指標名, 全指導員能力向上率, 指標名, 51, 指標名, 51, 年度, H29, H30, H31, H32, H33, 年度, H29, H30, H31, H32, H33, 年度, H29, H30, H31, H32, H33. Rows include 目標, 実績, 達成率, 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: 商工会の現場では、指導員の若年化が進んでおり支援力の育成、強化が必要である。
・ニーズに照らした妥当性: チェックシートによる自己評価やOJT推進リーダーからの評価を実施することにより自らの課題や向上が明確になる。
・県連関与の妥当性: 県連合会でチェックリストの統一様式を示すことにより、支援力の平準化が図られる。

【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〉

昨年度末の職務遂行能力チェックシートと今年度末を比べると、「自信をもってできる」が11%増加し、有効性は高い。

【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〉

- ・時間: 年3回(当初、中間、期末)の実施を、前年度期末を今年度当初と兼ねることにより効率化を図った。
・人材: 各商工会ごとにOJT推進リーダーを決め効率的に行っている。

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(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

・「支援力チェックシート」の改良や新たに「重点支援等実績シート」導入したことにより、OJT対象者(スーパーバイザー対象者)が身につけるべき支援力や能力向上の見える化が図られ、知識の習得や事業所支援に意欲的に取り組み次の実績を上げた。
・スーパーバイザー対象者(経営指導員28名)による企業支援実績は、マル経融資 97件、事業計画等作成 176件、補助金の活用 78件であった。

3. 課題

- ・若手指導員だけでなく、ベテラン指導員や支援員の能力を向上させる。
・異動した場合など、新たなOJT推進リーダーへ対象指導員の能力データを引継ぐ必要がある。
・単年度ごとではなく、複数年の成長の見える化を行う。

4. 今後の対応方針(改善点)

- ・ベテラン指導員や支援員のチェックシートの作成
・チェックシートの改良: 単年度ごとのチェックシートではなく、時系列で支援力の向上(成長)が分かるものに改良する。
・実施時期: 新人指導員(1年目)については年度が始まってすぐにチェックシートを実施する。その他の指導員(2年目~5年目)は今年度の期末を次年度の期首評価とする。
・チェックシートによる動機付け: チェックシートによる目標や評価を明確にし、それを示すことにより、自分に不足している能力について何を学び取り組まなければいけないかを明確にする。