

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	17	事業名	成長プラン・自己啓発			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に必要な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

求められる職員像の具現化に向けて、それぞれの職種や階層に応じて求められる能力や姿勢を明確にし、向こう5年間かけて自分の能力をランクアップさせるための具体的な「成長プラン」を策定する。

3. これまでの評価結果

過年度	H29	B	H30		H31		H32
-----	-----	---	-----	--	-----	--	-----

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たうえで試験導入した。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

平成29年度に定めた実施要領に基づき、制度の運用を開始した。しかし、平成30年度は、新たな人事評価制度の運用を最重点の取組事項と位置付けたことから、各商工会における本制度の運用は任意としたが、平成31年度より本格的に運用を行う。

【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	中小企業診断士の一次試験受験の際の費用助成をはじめ、職員協議会において資格取得者に給付金を支給している。	a	a	a	A
38	成長プランの策定・達成状況	任意の取組として運用を開始した。	a	b	b	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	H31	H32	H33	年度	H29	H30	H31	H32	H33	年度	H29	H30	H31	H32	H33
目標	試験導入	20%	30%	40%	50%	目標						目標					
実績	試験導入	16%				実績						実績					
達成率	100%	80%				達成率						達成率					
達成度	a	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2つ以上の場合) 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ツールである。

【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) b

〈事業の目標は達成されているかどうか〉

本制度が任意の取組段階であり、早期の本格導入が求められる。新たな人事評価制度が導入された次の段階として、平成31年度から導入する。

【効率性の観点】 コスト(金銭・時間・人材)削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) b

〈コスト削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〉

取組状況等について、総務者会議等で意見集約し、課題を抽出する必要がある。

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 B

人事評価制度、研修体系(公募型派遣研修の実施)等、職員自らがあるべき姿を描き、その達成度を評価できる制度へと見直しを図ることができた。

3. 課題

実効性のあるプランとするため、取組方法等を丁寧に説明する必要がある。

4. 今後の対応方針(改善点)

平成31年度より成長プランを本格導入し、職員自身の成長目標の設定と、その進捗状況を管理できる制度とする。