

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 9 columns: 事業コード, 18, 事業名, 職場内教育の推進及び職場外研修の見直し, 戦略コード, 2, 戦略名, プロ集団の商工会, 担当部署, 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

自律的に成長できる職員の計画的な育成に向け、体系的な育成計画のもとに職場内外教育を推進する。

3. これまでの評価結果

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

平成29年度においては、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」を策定するとともに、これまでのスキル向上を目的とした中小企業大学校研修への派遣を充実させたほか、新たにマネジメント力の向上を目的としたマネジメント研修への派遣も行った。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

平成30年度においては、前年度の取組をさらに充実させるため、これまでの義務研修を改め、自ら希望する講座を受講できる「公募型派遣研修」を実施した。

【取組評価】

Table with 8 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 OJT推進, OJT実行度, and 職場外研修.

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, 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, H31, H32, H33, 年度, H29, H30, H31, H32, H33. Includes target and actual performance data.

【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〉

定年退職者数が高い水準で推移していることに伴い、新規採用も増加傾向にある。そのため、新任職員のスキル向上が極めて重要であり、効果的な育成が必要となっている。また、会員ニーズも高度化しており、既存の職員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〉

効果的なOJT及びOff-JTにより、支援力の向上につながっている。

【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) a

〈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〉

限られた予算及び人員の中で研修派遣やOJTによる育成を行っているが、より効果的かつ効率的な育成が必要。

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

職員の支援力向上につながっていることから、引き続き取り組んでいく必要がある。また、計画に対する実績についても順調に推移している。

3. 課題

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)

新任職員の育成については、スーパーバイザー事業との兼ね合いも含めて、育成プログラムを策定し計画的に実施していく。