

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	20	事業名	職場環境整備事業			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	10	施策名	成果重視の人事制度への拡充		

【事業内容】

<b>1. 事業実施当初の背景</b>									
商工会組織が持続的に成長していくためには、職場の働き方を見直すことで、多様な人材が活躍できる制度を整備していく必要がある。									
<b>2. 事業のねらい</b>									
テレワーク等の多様な働き方や、男女を問わず、出産や育児、介護等があっても「安心して働くことができる環境」を整備することで、職員のやる気を引き出し成果創出につなげることをねらいとする。									
<b>3. これまでの評価結果</b>	過年度	H29	B	H30	A	R1		R2	
組織を活性化させるため、女性職員を指導職や管理職等に登用し、多様な働き方を推進した。									
<b>4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応</b>									
男女を問わず職員一人ひとりが能力を発揮できるよう、環境整備を進める。具体的には、女性が指導職に挑戦できるよう、WEB研修受講をもって基礎研修修了とすることを可能とする。									

【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
47	職場環境の整備	事務局総轄者会議の場において、メンタルヘルスの現状について課題を共有した。	a	a	a	A
48	管理職(事務局長職・指導職)への女性登用率	管理職(局長職・指導職)の女性割合が25%と年々増加している。また、県連課長職に女性を登用する等、女性活躍の場が拡大している。	a	a	a	A
49	人事関連委員会等の見直し	平成30年度より人事関連委員会等を人事委員会に一本化した。令和元年度は11月に開催した。	a	a	a	A

<b>評価指標と実績</b> 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	48					取組コード						取組コード					
指標名	管理職(事務局長職・指導職)への女性登用率					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	17%	18%	19%	20%	21%	目標						目標					
実績	21%	21%	25%			実績						実績					
達成率	124%	118%	133%			達成率						達成率					
達成度	a	a	a			達成度						達成度					

【事業評価】

<b>1. 3つの観点からの評価</b>
【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) <b>a</b>
〈評価の理由〉 人事制度の拡充と併せて職場環境の整備により、職員一人ひとりの能力を引き出すことにつながっている。
【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) <b>a</b>
〈事業の目標は達成されているかどうか〉 メンタルヘルスの現状と課題について、事務局総轄者間で共有することができた。また、管理職への女性職員の登用については、順調に進んでおり、女性活躍の場が広がっている。基礎研修受講が指導職登用への要件となっているが、現在WEB研修に替えることについて県と協議中である。
【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) <b>a</b>
〈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〉 事務局総轄者会議の場においてメンタルヘルスの現状と課題を共有する等、効率的に取り組んだ。
<b>2. 総合評価・理由</b> 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>A</b>
各商工会において、メンタルヘルスに対する意識が高まっている。また、管理職の女性割合については、年々高まっているものの3割に満たない状況にある。組織全体が活性化され、職員一人ひとりが能力を発揮できる環境づくりには更なる女性活躍の場が必要となる。
<b>3. 課題</b>
メンタルヘルスについては、具体的な対策手順を示す必要がある。また、女性活躍の推進のため、制度面や設備面に加えて、女性に対する意識づけが課題となる。
<b>4. 今後の対応方針(改善点)</b>
メンタルヘルス対策について、管理職の立場において対策を講じる。また、テレワークの本格導入に向けた規程の整備等の研究を行うとともに、女性が上位職にチャレンジしやすい環境を整備する。