

継続事業評価シート

評価実施日 令和2年3月30日

令和元年度(3年目)

事業コード	22	事業名	サポートミーティング実施支援事業			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】

<b>1. 事業実施当初の背景</b>											
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維持・強化を含む育成が急務となっている。											
<b>2. 事業のねらい</b>											
サポートミーティングを定期的に行い、経験年数の浅い経営指導員に対するOJT実施内容を共有するとともに、指導・助言・フォローを行い能力強化を図る。											
<b>3. これまでの評価結果</b>											
					過年度	H29	-	H30	A	R1	R2
OJT推進ガイドラインを活用し、職員の輪番制講師による職場内研修を実施するなど、職員の能力強化に向けた取組が行われている。											
<b>4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応</b>											
スーパーバイザー対象者のOJT実施計画書の作成・提出を通じ、進捗管理と成長過程の見える化につなげる。											

【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
52	定期的なサポートミーティングの実施	各商工会内でサポートミーティングを設けるほか、OJT推進事業(スーパーバイザー事業)を実施し、チーフスーパーバイザーやスーパーバイザーがOJT推進リーダーや対象者と面談し、状況確認を行う。スーパーバイザーによる窓口・巡回支援や研修を行う。	b	b	b	B
53	教育担当者の配置	各商工会においてはOJT推進リーダー(副事務局長及び事務長)を選定するほか、県連合会ではチーフスーパーバイザー(経営指導員OB)やスーパーバイザー(各センター職員)が教育担当者としての役割を担う。	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						取組コード						取組コード					
指標名						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						目標						目標					
実績						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】

<b>1. 3つの観点からの評価</b>										
<b>【必要性の観点】</b> 現状の課題に照らした妥当性					<b>【取組評価】</b> 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>b</b>
〈評価の理由〉										
経験の浅い経営指導員の増加により、経営指導員の支援力の維持・強化を含む育成が急務となっているため、事業は必要である。										
<b>【有効性の観点】</b> 事業目標の達成状況					<b>【取組評価】</b> 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〉										
各商工会内でサポートミーティングを設けOJTを実施するほか、チーフスーパーバイザーによるOJT推進リーダー等に対する支援を行うなど、事業は有効である。										
<b>【効率性の観点】</b> コスト(金銭・時間・人材)削減のための取組状況					<b>【取組評価】</b> 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〉										
基礎的経営改善普及事業に関しては商工会内OJTで、高度な案件に関してはスーパーバイザー等で対応するなど役割分担し効率的に行う。										
<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>B</b>
OJT推進リーダーによる教育の責任者を明確にしたことで、職場内OJTの推進力が強化され、支援力の向上や事業者の課題解決に前向きに取り組んでいく姿勢がみられた。										
<b>3. 課題</b>										
OJT推進ガイドラインに基づくOJT実施計画の策定と進捗管理による計画的で継続的な育成が不可欠である。										
<b>4. 今後の対応方針(改善点)</b>										
スーパーバイザー事業を活用し、OJTガイドラインに基づきOJTの実施計画書の作成と実行支援を行う。										