

第3回課題検討会における主な意見等

令和3年3月5日
秋田県商工会連合会

1 持続的発展が可能な組織・運営検討会【令和3年1月29日(金)】

重点課題	検討した取組内容		主な意見等
(1) 効果的な商工会組織機構のあり方	・機動性・効率性を重視した事務局体制の整備	・事務局機構のあり方や、職員の職名と責任権限を外部から見て分かりやすく整備する。	・職名の統一は時間を掛けずに行い、運用は各会の規模や機構に合わせておくべきである。 ・支所統廃合が目的ではなく、限られた資源でどのような事業者支援が実現できるかという視点で議論すべきである。
	・限られた資源を有効活用するための支所統廃合の推進	・県連合会に設置する「支所統廃合推進検討会(仮称)」において具体的な推進方法について事業者支援の視点で検討する。	
(2) 新たな商工会連携のあり方	・商工会間の業務(組織)連携の推進	・専門性の高い事業者支援を商工会の地域を超えて行うため、専門的資格等を有する広域担当経営指導員(仮称)を育成し県連合会等に配置する。	・若く有能な経営者を支援できるよう専門性を有した職員を育成し、商工会へ派遣できるような仕組みが必要である。 ・先進事例の掲示や有識者等を交えながら議論すべきである。
(3) 期待される役員と役員会機能のあり方	・役員及び役員会の機能強化	・10年先を見据えた役員の役割や組織運営への関与のあり方についてガイドラインを整備する。	・役員定数に若手や女性枠を設けるなど、活性化につながる仕組みが必要である。 ・県連が示すガイドラインに頼らずとも、商工会自らが機能等そのあり方を議論すべきである。

2 将来を見据えた戦略的な施策検討会【令和3年2月3日(水)】

重点課題	検討した取組内容		主な意見等
(1) 10年先を見据えたこれからの商工会事業のあり方	・事業者の革新的な取組と成長の支援	・新たな取組や新分野への進出、事業の多角化など、経営革新に挑戦する事業者に対して重点的に支援する。	・経営革新を行う目的を明確にし、事業者の意識変化を促すことが必要である。 ・コミュニティ型事業を行うには、リーダーづくりと事業者の利益確保が必要である。 ・県連合会や商工会では、エリアを越えた人材マッチングができる。 ・人材の共有化は雇用確保や業務改善など様々な視点から有効であり、情報の収集や発信方法を検討していくべきである。
	・地域の生活やコミュニティを支える新たな事業の開発	・廃業や撤退などにより地域の生活者に影響を与える問題について、ビジネスの手法を用いて、商工会事業として運営できるコミュニティ維持型事業の仕組みを検討する。	
	・地域の労働力を守り活かすための事業の創出	・地域内労働力の有効活用を図るため、多様な働き方を希望する求職者と事業者のマッチングや事業者間の人材共有の仕組みの整備など労働生産性向上支援を行う。	
(2) 事業者間連携・事業者グループによる事業促進のあり方	・グループ化など事業者間連携による新たな事業展開の推進	・複数の事業者が連携して新しい取組を促進させるため、連携支援の手引きや連携モデル事業の実施などを行う。	・連携により事業の可能性が広がるため、ぜひ進めてもらいたい。 ・商工会にはコーディネーターの役割を期待している。

3 次代を担うプロ職員育成検討会【令和3年2月2日(火)】

重点課題	検討した取組内容		主な意見等
(1) 現場で力を発揮できる職員育成のあり方	・学んだことを現場で実践できる「訓練」の実施	・職種や階層別に商工会での業務を想定したシミュレーション研修や、現場実習を通して業務遂行能力の向上を図る。	・現場を想定したヒアリング手順書等が必要であり、様々な角度から意見を集約し策定して欲しい。 ・専門的な課題に対して関与できるよう高度な資格取得は良い。配置等についても具体的に検討する必要がある。 ・一人でできないことを皆で補って課題を解決していくことは、お互いのスキルアップにつながる。
	・高度な分析提案スキルを有した人材の養成と活用	・職種に応じた資格取得支援を行い、専門性の高い相談案件に対し広域的に支援する体制を整備する。	
	・チームで成果を出すためのマネジメント力の強化	・「チーム支援の手引き」を作成し、テーマ設定からメンバーの役割、結果の人事評価への反映など一連の流れを整備する。	
(2) 将来を担う人材育成のあり方	・将来の中核を担う人材育成体制の強化	・外部機関への派遣制度を導入し多様な実務経験を習得した商工会組織の幹部候補生を育成する。	・外部機関等への派遣制度や事務局長未設置会を解消するための広域連携等を進めて欲しい。 ・楽しく元気にチームで仕事をする職場環境づくりが必要であり、他社の取組も参考にしながら多様な働き方を推進して欲しい。
	・職員の能力を引き出すための職場環境整備	・職員の自発的なやる気を刺激するため、評価、処遇、褒賞等の制度を整備するとともに、多様な働き方改革を進め、育児や介護休業の充実と、フレックスタイム制やリモートワーク等の環境を整備する。	