

継続事業評価シート

評価実施日 令和3年3月31日

令和2年度(4年目)

Table with 9 columns: 事業コード, 17, 事業名, 高度専門的課題対応力向上事業, 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, 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

小規模事業者が抱える経営課題は専門化・高度化してきていることから、これまで以上に職員一人ひとりが支援スキルのレベルアップを図っていく必要がある。

2. 事業のねらい

事業者が抱える経営課題の専門化・高度化に対応するため、職種を問わず、戦略的な支援スキルを身に付けた職員を育成することをねらいとする。

3. これまでの評価結果

Table with 9 columns: 過年度, H29, B, H30, B, R1, A, R2

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、平成30年度は任意の取組とし、各商工会の実情に合わせた人材育成ツールとして活用した。令和元年度には、今後の商工会の中核を担う中堅指導員に対し、自律型職員育成研修を行い、中堅指導員それぞれが求められる役割を認識し、将来のビジョンを描く手法を習得した。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

成長プランを本格導入し、事業者に対して戦略的な視点から具体的な提案を行い、持続的な発展を支援できる能力を備えた人材の育成を強化する。

【取組評価】

Table with 7 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 36, 37, 38 with details on growth plan implementation and staff training.

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, 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, R1, R2, R3, 年度, H29, H30, R1, R2, R3. 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6割以上の場合) a

〈評価の理由〉

プロの商工会職員の育成にあたり、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事業である。

【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6割以上の場合) a

〈事業の目標は達成されているかどうか〉

成長プランの策定にあたり、プロ人材として成果創出までの流れを明確にし、留意点として整備することで、全職員が成長プランを策定することができたため、事業は有効である。

【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6割以上の場合) 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〉

成長プラン策定のための手順を具体的に示したことで、円滑かつ効率的に導入することができた。

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(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 A

職員一人ひとりが主体的かつ計画的に能力開発するため、全職員が成長プランを作成し、高い支援スキルを身に付けるための5年間の目標を設定した。また、この成長プランに基づき、職員が自発的な資格取得に対する取組を、研修や人事評価等を通じて支援した。

3. 課題

職員一人ひとりの状況を踏まえた成長プランにするため、年度ごとに修正し、より実効性のある成長プランを策定するように浸透させていく取組が必要がある。また、各商工会の管理者がプランの進捗管理をした上で適切なアドバイスをを行う必要がある。

4. 今後の対応方針(改善点)

職員一人ひとりの実効性のある成長プラン策定と人事評価制度との関連を明確にし、フォローアップ体制を確立するため、評価者及び被評価者への研修を実施する。