

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 8 columns: 事業コード, 18, 事業名, 職務遂行能力向上事業, 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

OJTとOff-JTを相互に補完し、実際の現場で力を発揮できるようなロールプレイング等による実践力を養う研修を実施することで職務遂行能力を高めることをねらいとする。

3. これまでの評価結果

Table with 8 columns: 過年度, H29, B, H30, A, R1, A, R2

平成29年度に策定した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」に基づき職場内教育を推進するとともに、公募型派遣研修により支援スキル及びマネジメント力の強化を図った。また、令和元年度には、商工会で消費税軽減税率導入のための実践的な研修を実施し、県連合会では、職員の自主性・主体性を強化するための研修を行った。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

職員研修とスーパーバイザー事業の所管課は異なるが、職員育成の観点から一体となって推進していくこととする。また、WEB研修を活用することで、仕事をしながら効率的に知識の習得を図る。さらに、中小企業診断士の育成に向けて、養成研修を実施する。

【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 18 columns: 取組コード, 指標名, 年度, H29, H30, R1, R2, R3, 実績, 達成率, 達成度. Includes OJT実行度(OJT年間時間数).

【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)

定年退職者数が高い水準で推移していることに加え、自己都合退職者も増加傾向にあり、それを補う補充採用を行っている。そのため、新任職員の資質向上が喫緊の課題であり、効果的な育成が求められていることに加え、会員が抱えている経営課題も高度化・複雑化しており、職員全体の支援力向上も求められていることから事業の必要性は高い。

【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

(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、職員の支援スキルの向上につながっている。また、中小企業診断士及び財務戦略アドバイザー養成研修の実施により、戦略的な視点を持ち高度なスキルを兼ね備えた職員を育成している。以上により、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)

各職場でのOJTをスーパーバイザー事業で補完し、更に専門的スキルをWEB研修や県連主催研修により習得できる体制を整え、効果的かつ効率的な事業実施につながっている。

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 B

新任研修や中小企業大学校研修への派遣、スーパーバイザー事業等、職種に応じた研修を実施するとともに、現場でのOJTを通じて支援スキルの定着につなげることができた。

3. 課題

会員事業者が抱える経営課題は刻々と変化していることに加え、職員に必要なスキルを常に把握し、研修カリキュラムを構築していく必要がある。また、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)

職員研修とスーパーバイザー事業の所管課は異なるが、職員育成の観点から一体となって推進していくこととする。また、WEB研修を活用することで、仕事をしながら効率的に知識の習得を図る。さらに、中小企業診断士、財務戦略アドバイザーの育成及びスキルの維持に向けて、養成研修とフォローアップ研修を実施する。