

継続事業評価シート

評価実施日 令和4年3月31日

令和3年度(5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】

1. 事業実施当初の背景

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。

2. 事業のねらい

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。

3. これまでの評価結果

過年度	H29	B	H30	A	R1	A	R2	A
-----	-----	---	-----	---	----	---	----	---

女性が働きやすい職場環境とするほか、ハード面でもWEB会議システムを導入する等、効率的かつ柔軟な働き方が可能となり、職員一人ひとりが能力を発揮しやすい環境となった。また、コロナ禍においても安心して執務できるよう新型コロナ対策を徹底したほか、在宅にて就業できるよう、規程及び要領の整備も行った。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

WEB会議システムをはじめとするMicrosoft365やクラウドサービスを有効活用し、これまで以上に場所を選ばない新しい働き方を実現する。

【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	一般事業主行動計画を策定し、仕事と家庭を両立について啓発した。また、事務所内におけるオンライン環境を整備して、業務の効率化を図った。	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)の女性割合は25%と目標を大幅に上回ることができた。	a	a	a	A
49	人事関連委員会等の見直し	平成30年度に人事関連委員会等を人事委員会に一本化した。(事業実施済) 令和3年度は9月及び3月に実施した。	a	a	a	A

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)

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%	24%	25%	実績						実績					
達成率	124%	117%	132%	120%	119%	達成率						達成率					
達成度	a	a	a	a	a	達成度						達成度					

【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

a

〈評価の理由〉

組織として成果を生み出していくためには、職場環境の改善により職員のやる気と能力を引き出すことが重要であることから、本事業は必要である。

【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〉

女性を管理職に積極的に登用する等、職員一人ひとりが個性と能力を発揮できる環境を整備することは有効である。

【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)

a

〈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〉

WEB会議システムを有効活用し、効率的かつ柔軟な働き方につながる職場環境を整備した。

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

一般事業主行動計画に基づき、これまで以上に仕事と家庭を両立し、一人ひとりが個性と能力を発揮できる環境を整備した。また、経営支援員についても、在宅勤務を見据えたオンライン環境の整備を行なった。

3. 課題

これまで以上に女性が活躍できる環境を整備する。また、出産・育児に係る休暇を取得しやすい環境も整備する必要がある。

4. 今後の対応方針(改善点)

商工会成長プランの始期に合わせて、フレックスタイム制や在宅勤務の仕組み等、時間と場所を選ばない新しい働き方のあり方を検討する。