

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	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

過年度	H29	B	H30	A	R1	A	R2	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。

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、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。

【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
39	職場内教育(OJT)の推進	OJT推進ガイドラインに基づいた商工会ごとのOJTに加え、スーパーバイザー事業を効果的に活用し、若手職員の育成を図った。	a	a	a	A
40	OJT実行度(OJT年間時間数)	各商工会では職員会議等でOJTを実施。県連合会ではコミュニケーション力を強化するための実践的な職場内研修を実施した。	a	c	a	B
41	職場外研修(Off-JT)	若手経営指導員を対象としたスーパーバイザー事業では、経営分析力の向上を目的とした研修を実施し、経営計画策定につながる分析力の向上を図った。	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	40					取組コード						取組コード					
指標名	OJT実行度（OJT年間時間数）					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	50時間	100時間	100時間	100時間	100時間	目標						目標					
実績	-	未集計	未集計	未集計	未集計	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】

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

〈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、新任職員の水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

〈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。特に、経験の浅い若手職員の割合が増加している現状を踏まえ、支援スキルの底上げは組織全体の支援力の向上に有効である。

【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)

〈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、更に専門のスキルを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

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

事業再構築支援等、新たな施策等に対応できる専門的知識の習得や、若手職員の実践力を養っていくことが求められている。

4. 今後の対応方針(改善点)

これまでと同様、職員研修とスーパーバイザー事業について職員育成の観点から一体となって推進していく。また、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とともに、新記帳システムの導入に合わせて支援員の財務分析スキルの向上を図る。