

継続事業評価シート

評価確定日 令和3年 4月 5日

令和2年度(4年目)

事業コード	17	事業名	事業者の満足度向上への取組			戦略コード	4	戦略名	機動的・効果的な商工会		
商工会名	かつの	担当者名	金田智美	総轄者名	前田一浩	施策コード	7	施策名	職場改善に関する取組推進		

【事業内容】

1. 事業実施当初の背景

総代会や役員会において、自分が欠席しても他の人の参加で成立するとの考えから参加率が低下していた。「事務局に任せていれば大丈夫」との考えが蔓延した結果、参加率だけでなく会員の主体性、責任感が欠如し会員の商工会離れにつながっていた。また、事務局でも人事交流などにより経験が少ない職員の増加に伴い、経験不足やスキル不足による業務遂行能力の低下が著しく同じく会員の商工会離れにつながっている。

2. 事業のねらい

事業者への個社支援及び地域への社会貢献を第一に考え、全職員が同じレベルでその対応を目指して「資質向上」に励むとともに、業務の効率化と生産性の向上を図るために取り組む。

3. これまでの評価結果

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

取組そのものは事業者の満足度向上のために最重要必要事項であるが、職員間の意識格差は中々埋められないままである。上席職員による指導を行い知見向上を図ったものの、知識は業務を行う中で自然に身についていくのだろう、という認識の職員もあり、向かって知識を取得しようとする姿勢にはならなかった。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

新型コロナウイルスの影響で会員からの相談が増加したこともあり、会員の抱える課題解決のため自ら情報収集し動く姿勢が見られた。

5. 事業内容と実績 達成度:a(事業を完遂した)、b(事業に着手したが未遂行)、c(事業に着手しなかった)

事業内容	実績	達成度
・会員加入促進、記帳指導先への簡易診断レポート説明時、融資相談等の場面で若手職員と上席職員の帯同訪問実施 ・資格取得を奨励するため、試験検定代金を商工会で負担	若手職員が上席職員と帯同訪問する機会が増えたことでコミュニケーションスキル、支援ノウハウなどの知見向上につながった。資格取得に関しては上位級への取組も見られたが取得につながらなかったが、スキルアップが図られている。	<b>b</b>

項目						項目						項目					
年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3
目標						目標						目標					
実績						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 現状の課題に a(対応している) b(一部対応している) c(対応していない) **a**

〈評価の理由〉

事業者の理由で会員減少が進む中、事務局の対応の不備が脱会につながっている現状を改善する取組は当会にとって重要事項である。

【有効性の観点】事業目標の達成状況 【事業内容】「5. 事業内容と実績」「6. 評価指標と実績」の達成度が 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〉

帯同訪問時に上席職員が実践的な例を示したことで、会員とのコミュニケーションの取り方や、支援に必要な知識の向上につながった。今年度は新型コロナウイルス関連の相談が特に多く、その相談対応の際に活かすことが出来た。資格取得に関しては取組姿勢に大きな変化は見られず、資格取得件数の増加にはつながらなかった。

【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 コスト縮減の取組は a(客観的で効果が高い) b(取り組んでいる) c(取り組んでいない) **b**

〈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〉

できるだけ費用を掛けないように努めているが、本事業に関してはこの観点での評価にはそぐわない取組と考える。

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(見直しが必要)3つの観点の評価結果がc判定2つ以上の場合 **B**

上席職員による指導を行い知見向上を図ったものの、進んで知識を吸収しようという姿勢がまだ見られない職員もあり、職員間の意識格差は埋まっていない。

3. 課題

職員間の意識格差を埋めることが依然出来ておらず、最も自己研鑽に励んで欲しい層にその必要性が伝わっていない。進んで自己研鑽に取り組んでいけるように促していくことが引き続き必要である。

4. 今後の対応方針(改善点)

職員の仕事に対する意識改革を図っていく。

## 継続事業評価シート

評価確定日 令和3年 4月 5日

令和2年度(4年目)

事業コード	18	事業名	業務手順の統一化と情報の共有化の徹底			戦略コード	4	戦略名	機動的・効果的な商工会		
商工会名	かづの	担当者名	金田智美	総轄者名	前田一浩	施策コード	7	施策名	職場改善に関する取組推進		

## 【事業内容】

## 1. 事業実施当初の背景

総代会や役員会において、自分が欠席しても他の人の参加で成立するとの考えから参加率が低下していた。「事務局に任せていれば大丈夫」との考えが蔓延した結果、参加率だけでなく会員の主体性、責任感が欠如し会員の商工会離れにつながっていた。また、事務局でも人事交流などにより経験が少ない職員の増加に伴い、経験不足やスキル不足による業務遂行能力の低下が著しく同じく会員の商工会離れにつながっている。

## 2. 事業のねらい

誰もが同じ処理・対応をできるように業務手順などについてマニュアル化して明文化する。

## 3. これまでの評価結果

過年度 H29 - H30 B R1 B R2 B

マニュアル作成は指導員が全て手掛けており、支援員へのノウハウを伝えるツールとして有効であった。マニュアルを作る側も「どうすれば分かりやすく伝えることができるか」ということを考え作成することで、伝達能力の向上につながっており、商工会組織全体の能力底上げに資する取組となっている。

## 4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

確定申告時の税務署に提出する書類の取りまとめ方、年末調整ソフトの使用手順など、支援員が主となる業務のマニュアル化に取り組んだ。

## 5. 事業内容と実績 達成度:a(事業を完遂した)、b(事業に着手したが未遂行)、c(事業に着手しなかった)

事業内容	実績	達成度
業務マニュアル自体の画一的な様式を作り、作り手側も手掛けやすく、読み手側も読みやすいシンプルなものとし、商工会業務に関連する様々な手順書を作成した。	情報関連マニュアル5件、記帳業務関連マニュアル2件、窓口業務マニュアル1件、青年部関連マニュアル1件、総務業務に関するマニュアル1件、会館清掃関連マニュアル2件作成	a

## 6. 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)

項目						項目						項目					
年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3
目標						目標						目標					
実績						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 現状の課題に a(対応している) b(一部対応している) c(対応していない)

a

〈評価の理由〉

口頭指示を持って自らマニュアルを読む職員が皆無であり、一通りの説明を聞いただけでわからずとも勝手な判断で業務を進めている状況が見られ、業務内容に関わらずにマニュアルの整備は必要だと考えている。

【有効性の観点】事業目標の達成状況 【事業内容】「5. 事業内容と実績」「6. 評価指標と実績」の達成度が 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〉

年間で12のマニュアル作成を手掛けた。窓口対応マニュアルや新任職員でも理解できるような記帳関連マニュアルなどが作成された。業務効率化・会員満足度の向上が課題となっている当商工会においては、今回行った取組は非常に有効なものであると判断する。

【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 コスト縮減の取組は a(客観的で効果が高い) b(取り組んでいる) c(取り組んでいない)

b

〈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〉

できるだけ費用を掛けないように努めているが、本事業に関してはこの観点での評価にはそぐわない取組と考える。

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(見直しが必要)3つの観点の評価結果がc判定2つ以上の場合

B

支援員もマニュアル作成に取り組むことで新任職員へ業務内容を説明しやすくなり業務の効率化が図られた。マニュアルを作る側も「どうすれば分かりやすく伝えることができるか」ということを考え作成することで、伝達能力の向上につながっており、商工会組織全体の能力底上げに資する取組であった。

## 3. 課題

マニュアル化されているテーマに偏りが出てきており、各種業務に関するマニュアル化が進んでいない。また、以前作成したマニュアルが現在では活用されていないものもあるため、定期的な見直しと更新が必要である。

## 4. 今後の対応方針(改善点)

以前作成したマニュアルを見直し・更新をしながら、記帳業務だけではなく共済業務など業務のマニュアル化を支援員が中心となって作成するよう促していく。経験年数の浅い職員にマニュアル活用を習慣づける。

## 継続事業評価シート

評価確定日 令和3年 4月 5日

令和2年度(4年目)

事業コード	19	事業名	地域活動への参加を通じた資質の向上への取組			戦略コード	4	戦略名	機動的・効果的な商工会		
商工会名	かづの	担当者名	金田智美	総轄者名	前田一浩	施策コード	7	施策名	職場改善に関する取組推進		

## 【事業内容】

## 1. 事業実施当初の背景

総代会や役員会において、自分が欠席しても他の人の参加で成立するとの考えから参加率が低下していた。「事務局に任せていれば大丈夫」との考えが蔓延した結果、参加率だけでなく会員の主体性、責任感が欠如し会員の商工会離れにつながっていた。また、事務局でも人事交流などにより経験が少ない職員の増加に伴い、経験不足やスキル不足による業務遂行能力の低下が著しく同じく会員の商工会離れにつながっている。

## 2. 事業のねらい

職員の経験不足とスキル不足により、会員が満足行く業務ができずに会員の脱会につながり始めている。また、地域社会に関心を示さない職員が多くなっており、地域住民との交流や会員とのコミュニケーションが取れなくなっている。

## 3. これまでの評価結果

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

参加する職員の顔ぶれがある程度固定化されており、参加率の向上が課題となっている。若手職員にとって行事に参加している会員とのコミュニケーションを図る場となっており、商工会職員としての認知度向上につながりつつある。

## 4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

若手職員が積極的に職員に地域行事への参加の声掛けを行ったことで、今まで参加していなかった職員も参加し参加率の向上につながった。

## 5. 事業内容と実績 達成度:a(事業を完遂した)、b(事業に着手したが未遂行)、c(事業に着手しなかった)

事業内容	実績	達成度
地域振興の観点から、地域と密接につながった行事イベントへ参加することでかづの商工会職員としての帰属意識を高め、かつ会員とのコミュニケーションを深めていく。	今年度は新型コロナウイルスの影響で地域行事がほとんど中止になり、市主催のクリーンアップ事業、きりたんぼ発祥祭りなどに参加した。職員14人中13名が参加。	b

## 6. 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)

項目						項目						項目					
年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3
目標						目標						目標					
実績						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 現状の課題に a(対応している) b(一部対応している) c(対応していない)

a

〈評価の理由〉

一般の会社員とは異なる職種であることを理解させ「会員あつての商工会であり事務局である」ことを認識させるためには必要な取組と理解している。

【有効性の観点】事業目標の達成状況 【事業内容】「5. 事業内容と実績」「6. 評価指標と実績」の達成度が 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〉

休日の行事であるため職員の自発性によるところが大きい。若手職員の参加率も向上しており地域理解を深めるための取組として有効であると判断する。

【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 コスト縮減の取組は a(客観的で効果が高い) b(取り組んでいる) c(取り組んでいない)

b

〈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〉

できるだけ費用を掛けないように努めているが、本事業に関してはこの観点での評価にはそぐわない取組と考える。

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(見直しが必要)3つの観点の評価結果がc判定2つ以上の場合

B

新型コロナウイルスの影響で地域イベントが殆ど中止となってしまったが、年2回あるクリーンアップ行事には今年度は各回6~7名が参加した。参加職員も増え、特に若手職員の参加率が向上した。

## 3. 課題

職員の地域イベントへの参加率向上がみえるが、その場で会った会員や地域住民とのコミュニケーション、商工会職員としての認知度向上といった点ではまだ不十分であると思われる。

## 4. 今後の対応方針(改善点)

地域行事へ参加することの意義を理解し、参加率が高まるよう職員間での声掛けを広く行う。

継続事業評価シート

評価確定日 令和3年 4月 5日

令和2年度(4年目)

事業コード	20	事業名	事業、業務ごとの収支管理の徹底、適正な効果測定の実施			戦略コード	4	戦略名	機動的・効果的な商工会		
商工会名	かづの	担当者名	岩井寛樹	総轄者名	前田一浩	施策コード	8	施策名	事業評価の検証に基づく地域振興事業の在り方検討		

【事業内容】

1. 事業実施当初の背景

商工会の事業や運営に関して、これまでは事業の是非、支出の内容、事業の成果など検証がなされていない。会員が減少する中、限られた財源などを有効に執行する必要性が求められている。

2. 事業のねらい

アンケートやPDCAを実行しながら費用対効果や事業評価を行い、生産性向上や事業成果の是非から事業、運営の見直しを図る。

3. これまでの評価結果

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

業務効率を図るための取組は、概ね目標通り推移できている。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

処理能力向上・底上げなど行っても、業務のボリュームがオーバーしていることが懸念されることから業務のスリム化なども視野に入れた体制づくりを検討する必要がある。

5. 事業内容と実績 達成度:a(事業を完遂した)、b(事業に着手したが未遂行)、c(事業に着手しなかった)

事業内容	実績	達成度
労働保険の事務処理について、資格取得・喪失をはじめとした手続きをオンライン申請化し、記入する手間やハローワークへ行く時間の削減を図った。	資格取得57件、資格喪失78件、その他手続き等4件を電子申請で行った。商工会⇄ハローワーク間の移動時間、手続き完了までの待ち時間を別業務に充てることができた。	<b>b</b>

項目	事業の見直し件数					項目	項目					項目	項目				
	H29	H30	R1	R2	R3		H29	H30	R1	R2	R3		H29	H30	R1	R2	R3
年度						年度						年度					
目標	0	1	1	2	2	目標						目標					
実績	1	1	1	1		実績						実績					
達成率	-	100.0%	100.0%	50.0%		達成率						達成率					
達成度	<b>a</b>	<b>a</b>	<b>a</b>	<b>b</b>		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 現状の課題に a(対応している) b(一部対応している) c(対応していない) **a**

〈評価の理由〉

効果検証を行いながら事業や運営について見直しすることは、組織面でも財政面でも必要な取組と理解している。

【有効性の観点】事業目標の達成状況 【事業内容】「5. 事業内容と実績」「6. 評価指標と実績」の達成度が 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〉

労働保険事務組合に係る業務の見直しを図った。オンライン申請作業は慣れるまで時間を要していたが、作業を遂行するにつれ、前年度に比べ資格取得・喪失手続きは時間短縮化につながった。

【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 コスト削減の取組は a(客観的で効果が高い) b(取り組んでいる) c(取り組んでいない) **b**

〈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〉

できるだけ費用を掛けないように努めているが、本事業に関してはこの観点での評価にはそぐわない取組と考える。

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(見直しが必要)3つの観点の評価結果がc判定2つ以上の場合 **B**

労保のオンライン作業は慣れるまで時間を要したものの、最終的には時間短縮化を図ることができた。円滑に作業を行えるようになったのは下半期以降のため、次年度以降は通年で処理時間の圧縮化が期待できる。

3. 課題

労働保険担当者が主で処理を行っているため属人的な作業となっている傾向が強く、担当者以外でも円滑に作業を行えるよう分かりやすいマニュアルなどを作成する必要がある。

4. 今後の対応方針(改善点)

感覚的に行っている作業を明瞭化しマニュアルに落とし込み、だれでも円滑に作業を行える環境とする。他の業務においても属人化している処理を見える化し、負担の軽減化や業務量の平準化につなげ、コストパフォーマンスの充実化を図る。

## 継続事業評価シート

評価確定日 令和3年 4月 5日

令和2年度(4年目)

事業コード	21	事業名	総定数の削減、役員定数、地区割りの検討			戦略コード	4	戦略名	機動的・効果的な商工会		
商工会名	かづの	担当者名	岩井寛樹	総轄者名	前田一浩	施策コード	9	施策名	組織体制の見直しと運営計画の策定		

## 【事業内容】

## 1. 事業実施当初の背景

総代会や役員会において、自分が欠席しても他の人の参加で成立するとの考えから参加率が低下していた。「事務局に任せていけば大丈夫」との考えが蔓延した結果、参加率だけでなく会員の主体性、責任感が欠如し会員の商工会離れにつながっていた。

## 2. 事業のねらい

定数を削減することにより一人一人の参加意欲と責任感を自覚させながら「会員主体の運営」に改善する。定数の削減により地域的に選出できない所も出てくるため、地区割りについても見直すこととした。

## 3. これまでの評価結果

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

平成30年度は改選後初めての総代会であり、出席率は高かったが、令和元年度は他の総会と日程が重なったことなどの要因で総代会出席率が下がった。次回改選に向けた地区割りの見直しに関しては、役員会で議論する機会を設け、問題意識の醸成を図った。

## 4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

他の総会と重複しても優先的にかづの商工会の総代会へ参加してもらえるように、総代会の開催時期のみならず会場や平時の総代との関わり方など再構築する。

## 5. 事業内容と実績 達成度:a(事業を完遂した)、b(事業に着手したが未遂行)、c(事業に着手しなかった)

事業内容	実績	達成度
総代の改選期であり、選挙管理委員会の委員が中心となり総代候補の選定などを行い、商工会事業へ参画意欲の高い会員を総代に選出する。	コロナ禍により、R2年度の総代会は書面決議となり、参加率の指標は測定できなかった。また、R2.11月に総代選挙を行い、役員で構成する選挙管理委員会を中心に声かけし、150名の総代を選出した。	c

## 6. 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)

項目	総代本人出席率					項目						項目							
	年度	H29	H30	R1	R2		R3	年度	H29	H30	R1		R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2
目標	60%	70%	75%	80%	80%	目標						目標							
実績	51%	68.6%	59%	-		実績						実績							
達成率	85.0%	98.0%	78.3%	-		達成率						達成率							
達成度	b	b	c	c		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 現状の課題に a(対応している) b(一部対応している) c(対応していない)

a

〈評価の理由〉

定数の削減や地区割りの変更により総代一人当たりの重みが増し、総代であることの自覚につなげ、会員の代表として意見を広く吸い上げすることができる。

【有効性の観点】事業目標の達成状況 【事業内容】「5. 事業内容と実績」「6. 評価指標と実績」の達成度が 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)

c

〈事業の目標は達成されているかどうか〉

コロナ禍により総代会は書面決議となったため、参加率の目標指標達成にはならなかった。総代改選に伴い、商工会事業への参画意欲の高い会員を選挙管理委員が中心となり選出した。

【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 コスト削減の取組は a(客観的で効果が高い) b(取り組んでいる) c(取り組んでいない)

b

〈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〉

委員会開催に伴う旅費などの支給でコストは増加しているが、役員以外の会員の商工会運営に関与させる取組の一環でもある。よって、本事業に関してはこの観点での評価にはそぐわない取組と考える。

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(見直しが必要)3つの観点の評価結果がc判定2つ以上の場合

B

数値目標の指標は総代会開催そのものがなかったため、評価し難いものであった。一方、総代改選においては29名の新任総代を選出することができた。役員からの声掛けで担う役職であり、新任総代の商工会事業への責任感が醸成された。

## 3. 課題

新任総代と平時のかかわりを強め、総代の役割・立場を理解してもらい、総代会へ参加してもらうための土台づくりを行う必要がある。コロナ禍において、安全に会議を遂行するための感染対策をし、参加率の維持向上を図ることが求められる。

## 4. 今後の対応方針(改善点)

総代1人1人の責任感の醸成を図ること。また、総代会を行える環境づくりのため会場と綿密な打ち合わせを行い、感染防止対策を講じる。

## 継続事業評価シート

評価確定日 令和3年 4月 5日

令和2年度(4年目)

事業コード	22	事業名	総代・役員巡回訪問による事業周知や会員獲得のための手順書の作成			戦略コード	4	戦略名	機動的・効果的な商工会		
商工会名	かづの	担当者名	岩井寛樹	総轄者名	前田一浩	施策コード	9	施策名	組織体制の見直しと運営計画の策定		

## 【事業内容】

## 1. 事業実施当初の背景

会員の商工会離れが叫ばれる中、つなぎとめるためには事業者の意見を反映した事業・運営を図るためには、役員はもとより総代の主体的な参画が重要と考える。

## 2. 事業のねらい

会員はじめ地域内外の事業者と信頼関係や交流が深い役員や総代から、商工会の事業や役割を周知してもらうことにより、会員の商工会事業への参画意欲を醸成する。そのために役員等の協力を得られる仕組みと手順書を取りまとめる。

## 3. これまでの評価結果

過年度 H29 - H30 B R1 B R2 B

平成30年度に比べ、令和元年度は約3倍の役職員帯同巡回を行うことができた。役員会で取組を行うための協力打診が奏功している。この取組を具体化できれば会員加入につながるケースも増えてくるものと考え。

## 4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

今年度積極的に動いた役員の事例などを示し、どのように役員が動いていくべきか示したうえで全役員を巻き込んでの加入促進体制を構築する。職員の意識や姿勢の改善と指示の徹底を図りながら推進する体制を構築する。

## 5. 事業内容と実績 達成度:a(事業を完遂した)、b(事業に着手したが未遂行)、c(事業に着手しなかった)

事業内容	実績	達成度
役員会にて、非会員の加入促進するため職員と帯同巡回を行う旨審議し、役員・総代・会員とつながりのある事業者を選定し、職員帯同による加入促進を実施した。	非会員32件の声掛け先を選定した。役職員が帯同訪問等により連携し、22件加入促進。そのうち6件が商工会加入につながった。	b

## 6. 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)

項目	総代・役員巡回回数					項目						項目						
	年度	H29	H30	R1	R2		R3	年度	H29	H30	R1		R2	R3	年度	H29	H30	R1
目標	100	100	64	64	100	目標						目標						
実績	1	10	33	22		実績						実績						
達成率	1.0%	10%	52%	34%		達成率						達成率						
達成度	c	c	c	c		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 現状の課題に a(対応している) b(一部対応している) c(対応していない)

a

〈評価の理由〉

役員等の巡回は、商工会を理解してもらうことや会員獲得に結びつく場合が多く、それで加入した事業所は脱退も少ないことから取組は必要かつ有効である。

【有効性の観点】事業目標の達成状況 【事業内容】「5. 事業内容と実績」「6. 評価指標と実績」の達成度が 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)

c

〈事業の目標は達成されているかどうか〉

役員・総代等との巡回の取組は22件で会員獲得6事業所となった。  
職員には業務マニュアルを作成し、役員と帯同訪問する際の持ち物や加入の促し方を示し、全職員へ周知した。

【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 コスト縮減の取組は a(客観的で効果が高い) b(取り組んでいる) c(取り組んでいない)

b

〈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〉

役員等の帯同による時間的拘束はあるものの活動には特別な支出はない。しかし、本事業に関してはこの観点での評価にはそぐわない取組と考える。

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(見直しが必要)3つの観点の評価結果がc判定2つ以上の場合

B

昨年に比べ、帯同し加入促進を行った事業所数は△10社の22件となったが、役員のみならず総代・会員レベルまで落とし込み帯同訪問を実施できたことや、ほぼ全職員が本取組に関わりを持ち行動を起こしたことを一つの評価指標として判断する。

## 3. 課題

令和1年度、2年度と本取組を実施することにより、声掛け先としてピックアップできる企業(=役員等とつながりの強い企業)の数が限られてきた。本年度の帯同訪問件数が少ないのもその要因である。声掛け先の掘り起こしが課題となる。

## 4. 今後の対応方針(改善点)

役員とつながりの強い非会員企業を主に声かけ先として選定していたが、今後は総代・会員でも関係性の強い企業が確認できれば帯同訪問を率先的に促し、商工会加入につながりやすい案件の掘り起こしを進めていく。