

継続事業評価シート

評価確定日 令和4年 3月31日

令和3年度(5年目)

事業コード	8	事業名	かつの版人材育成プログラムの策定			戦略コード	2	戦略名	プロ集団の商工会		
商工会名	かつの	担当者名	安保 奈緒美	総轄者名	前田一浩	施策コード	4	施策名	職員の資質向上と意識改革のための取組推進		

【事業内容】

1. 事業実施当初の背景

事務局に対する事業者の信頼と期待を高めることが商工会の地位向上につながり、延いては会員減少の歯止めになる。地域の事業者の維持、発展につなげることができる。しかし、ベテラン職員の退職や異動に伴い、経験年数の短い職員が増えており、会員のサービス・支援に対する満足度は低下している。こうした観点から、会員に満足される事務局の体制整備が急務であり、当会APの実質的な一番地一丁目を取り組まなければならない。

2. 事業のねらい

職員個々の業務上の弱みについて、組織としての支援と職員個々の自己研鑽から意識改革、スキルアップを図ることを目的とした。

3. これまでの評価結果	過年度	H29	-	H30	B	R1	B	R2	A
--------------	-----	-----	---	-----	---	----	---	----	---

会員に対する職員の対応が機械的・事務的すぎる。巡回訪問は配布物を届けるだけでコミュニケーションが取れない、不足しているとの指摘がある。資質向上に向けた取組を説明し、理解を深めながら積極的に取り組む職員を中心に進め、成果に結びつけた。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

昨年度と同様に外部研修派遣、講師招へいによる職員研修を実施した。また、Web研修受講については全職員の100%受講が連続達成できた。自己研鑽については、業務に関連する資格取得の励行、特に情報化に対応できる資格取得などを進めている。会員とのコミュニケーションを高めるために、地域イベントや催し物への積極的な参加を勧めている。

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
かつの版人材育成プログラムに基づく研修への派遣、OJTの実施、サポートミーティング、Web研修の平均進捗率、業務に関連する資格取得	外部研修への派遣、研修会の実施、OJTの実施、Web研修・効果測定受験励行、資格取得の励行、地域イベントへ等への参加要請	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	人材育成プログラム達成率					項目						項目					
年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3	年度	H29	H30	R1	R2	R3
目標	50%	60%	70%	80%	100%	目標						目標					
実績	124%	110%	114%	105%	100%	実績						実績					
達成率	248%	183%	163%	131%	100%	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	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〉
会員事業所を取り巻く環境は、内部・外部環境とも厳しい状況にある。商工会の存続可否は「会員や地域住民の満足度を高める」ことにある。そのためには、職員の業務スキルのみならず、会員や地域に対する思いを醸成することが必要であるため、自己研鑽、意識改革、スキルアップを図った。

【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)	a
-------------------	-------------------------------------	--------------	-------------	---------------	---

〈事業の目標は達成されているかどうか〉
目標の達成は事業内容・指標で判断すると達成した。

【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)	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〉
研修への派遣は中小企業大学校やポリテクセンター秋田等への派遣を行った。本取組はコストでの是非の判断は合わないと思われる。

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	A
------------	---------------------------	-----------------	--------------------------------	---

新型コロナウイルス感染拡大防止対策を行いながら、研修受講、資格取得に取り組んだ。積極的に取り組む職員を中心に進め、成果に結びつけることができた。

3. 課題

各自の成長プランに向けた自主的な取り組みができていない。資格取得数に個人差が生まれている。

4. 今後の対応方針(改善点)

自己研鑽による取組を増やししながら取り組みを推進していく。

継続事業評価シート

評価確定日 令和4年 3月31日

令和3年度(5年目)

事業コード	9	事業名	勉強会、外部機関研修への派遣			戦略コード	2	戦略名	プロ団体の商工会		
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	4	施策名	職員の資質向上と意識改革のための取組推進		

【事業内容】

1. 事業実施当初の背景

事務局に対する事業者の信頼と期待を高めることが商工会の地位向上につながり、延いては会員減少の歯止めになる。地域の事業者の維持、発展につなげることができる。しかし、ベテラン職員の退職や異動に伴い、経験年数の短い職員が増えており、会員のサービス・支援に対する満足度は低下している。こうした観点から、会員に満足される事務局の体制整備が急務であり当会APの実質的な一番地一丁目を取り組まなければならない。

2. 事業のねらい

職員個々の業務上の弱みについて、当会の取組として支援し、中小企業大学校ほか外部研修機関への派遣と講師を招聘した研修を実施し職員の意識改革、スキルアップに取り組む。

3. これまでの評価結果	過年度	H29	-	H30	B	R1	B	R2	A
--------------	-----	-----	---	-----	---	----	---	----	---

意識改革の向上や技術的な研修を実施し、職員の能力向上につながっているが、職員個々の能力・意識により格差が生じている。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

昨年度と同様に外部研修への派遣の他、外部研修参加者による朝礼後の研修内容の報告会と職種別の研修を実施した。

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
かづの版人材育成プログラムに基づく研修への派遣、研修会の主催、OJTの実施	外部研修への派遣:延べ57名/107回 研修報告会の実施:8回 研修会の開催:9回(参加者:延べ89名)	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					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〉
会員事業所を取り巻く環境は、内部・外部環境とも厳しい状況にある。商工会の存続可否は「会員や地域住民の満足度を高める」ことにある。そのためには、職員の業務スキルのみならず、会員や地域に対する思いを醸成することが必要であり、そのための取組を推進している。

【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) a

〈事業の目標は達成されているかどうか〉
目標の達成は事業内容・指標で判断すると達成となる。取組が業務や実践でどれだけ活かしているか検証が必要である。

【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 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) 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〉
業務に必要なスキルを得るための支出であるため、本取組はコストでの是非の判断は合わないと思われる。

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 A

意識改革の向上や技術的な研修を実施し、職員の能力向上につながっている。

3. 課題

今年度より研修参加後の報告会を実施し職員の意識改革、スキル向上や情報共有を図っているが、実際に実践に活かしているか検証出来ていない。

4. 今後の対応方針(改善点)

今後も経営支援に必要な傾聴力、コミュニケーション力、専門性を高めるための研修や職員の能力を引き出す取組を推進していく。

継続事業評価シート

評価確定日 令和4年 3月31日

令和3年度(5年目)

事業コード	10	事業名	OJTの推進、サポートミーティングの開催			戦略コード	2	戦略名	プロ団体の商工会		
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	4	施策名	職員の資質向上と意識改革のための取組推進		

【事業内容】

1. 事業実施当初の背景

商工会に対する事業者の信頼性と期待感を高めるために、職員のコミュニケーション力や各支援機関の施策を一元的に提供できるコーディネート力、高度な相談にも応じられるコンサルティング力が重要である。

2. 事業のねらい

商工会に対する事業者の信頼性と期待感を高めるために、研修体系の整備と事務局内部の情報の共有化を推進し、効率的かつ活力ある事務局体制を整備する。

3. これまでの評価結果

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

取組自体は順調であるが、職員の認識、意識の差があり、どれだけの成果につながっているか不明である。繰り返しのOJTが必要な場合が多く見受けられる。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

指導員会議、支援員会議を毎週開催し情報の共有化、業務の進捗管理を図った。

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
業務マニュアル、行動規範、職種ごとの会議で例示しながら課毎に課員による相互チェック、指導員と支援員の組み合わせなどによるOJTの実施	OJTの実施:52回(H29~R3の累計) サポートミーティングの実施:336回(H29~R3の累計)	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					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〉

会員事業所を取り巻く環境は、内部・外部環境とも厳しい状況にある。商工会の存続可否は「会員や地域住民の満足度を高める」ことにある。そのためには、職員の業務スキルのみならず、会員や地域に対する思いを醸成することが必要であり、そのための取組を推進している。

【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) a

〈事業の目標は達成されているかどうか〉

サポートミーティングを毎週開催し、情報共有、業務進捗状況の把握、職員間で業務をフォローする体制が出来つつある。

【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 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) 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〉

サポートミーティングを毎週開催し年間の会議にかかる時間は増加しているが、本取組はコストでの是非の判断は合わないと思われる。

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 A

業務に対する職員の認識、意識の差が取組当初と比較するとなくなりつつある。

3. 課題

業務に対する認識や意識の差はなくなりつつあるが、目標達成へ向けての各自の自発的な取組が出来ていない。

4. 今後の対応方針(改善点)

今後も経営支援に必要な能力を高めるためのOJTを推進していく。

継続事業評価シート

評価確定日 令和4年 3月31日

令和3年度(5年目)

事業コード	11	事業名	Web研修の受講義務化、業務に関連する資格取得の励行	戦略コード	2	戦略名	プロ集団の商工会		
商工会名	かつの	担当者名	安保 奈緒美	総轄者名	前田一浩	施策コード	4	施策名	職員の資質向上と意識改革のための取組推進

【事業内容】

1. 事業実施当初の背景

事務局に対する事業者の信頼と期待を高めることが商工会の地位向上につながり、延いては会員減少の歯止めになる。地域の事業者の維持、発展につなげることができる。しかし、ベテラン職員の退職や異動に伴い、経験年数の短い職員が増えており、会員のサービス・支援に対する満足度は低下している。こうした観点から、会員に満足される事務局の体制整備が急務であり当会APの実質的な一番地一丁目を取り組まなければならない。

2. 事業のねらい

職員個々の業務上の弱みについて、Web研修・効果測定の受検、資格取得など自己研鑽によりスキルアップを図ることを目的とした。

3. これまでの評価結果

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

一部の取組に参加しない職員はいるが上位の資格取得に挑戦し、資格取得には至らなかったものもあるが学習によるスキルアップにつながっている。Web研修では受講率が全職員100%で目標を達成することができている。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

資格取得やWeb研修受講は進んで取り組んでいる姿勢が見える。新型コロナウイルス感染拡大の影響等を受け受験できなかったり、残念ながら不合格となったものもあるが、学習によるスキルアップにつながっている。

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
かつの版人材育成プログラムに基づく研修への派遣、OJTの実施、サポートミーティング、Web研修の平均進捗率、業務に関連する資格取得	Web受講状況:95%(5年間の平均) 資格取得の取組数:延べ45資格取得	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	資格取得数					項目	Web研修受講進捗率					項目						
	年度	H29	H30	R1	R2		R3	年度	H29	H30	R1		R2	R3	年度	H29	H30	R1
目標	7	7	7	7	7	目標	50%	90%	100%	100%	100%	目標						
実績	12	10	8	8	7	実績	81%	95%	99%	100%	100%	実績						
達成率	171%	143%	114%	114%	100%	達成率	162%	106%	99%	100%	100%	達成率						
達成度	a	a	a	a	a	達成度	a	a	b	a	a	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〉

商工会の最大の経営資源が職員である。商工会事業の成否、今後の存続まで影響する重要な要素である。ベテラン職員の減少、若手や勤続年数の少ない職員の増加により、会員の求めに応じられなくなっている課題を解決するための取組を行った。

【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) a

〈事業の目標は達成されているかどうか〉

目標の達成は事業内容・指標で判断すると達成した。

【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) 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〉

自己研鑽で取り組んでいる。本取組はコストでの是非の判断は合わないと思われる。

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 A

全職員でWeb研修100%受講の目標を達成することができた。資格取得についても上位資格への取組もみられ資質向上に対する積極性が感じられた。

3. 課題

各自の成長プランに向けた自主的な取り組みができていない。資格取得数に個人差が生まれている。

4. 今後の対応方針(改善点)

自己研鑽による取組を増やししながら、取り組みを推進していく。