

継続事業評価シート

評価実施日 令和2年3月31日

令和元年度(3年目)

|       |         |      |                          |      |        |       |   |     |                        |  |  |
|-------|---------|------|--------------------------|------|--------|-------|---|-----|------------------------|--|--|
| 事業コード | 8       | 事業名  | 「職務遂行能力チェックシート」活用による自己啓発 |      |        | 戦略コード | 2 | 戦略名 | プロ集団の商工会               |  |  |
| 商工会名  | 河辺雄和商工会 | 担当者名 | 秋元 昌人                    | 総轄者名 | 小笠原 正武 | 施策コード | 4 | 施策名 | 優れた個社支援を実施するための職員の資質向上 |  |  |

【事業内容】

1. 事業実施当初の背景

本商工会は、本所に職員が集約されており、情報や意思決定の伝達が速いことが強みである。

2. 事業のねらい

県連合会から示される「職務遂行能力チェックシート」に基づいて、事務局長が職員個々の能力を客観的に評価し見える化、並びに「OJT推進ガイドライン」に基づき、職種・階層別に日常業務を通じた能力向上を図る。

3. これまでの評価結果

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

目標値を有給休暇の取得率に置き換え達成している。

4. 昨年度の評価(対応方針)に対する対応

継続して職務遂行能力の向上に努め、補助金提案・実行など個社支援にも注力する。

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 |
|--------------------|---------------------|-----|
| 職務遂行能力向上による有給休暇の取得 | 有給休暇の取得率は目標を達成している。 | 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  | 職務遂行能力向上率【単位:%】 |       |       |    |    | 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  | 試行期間            | 5     | 10    | 20 | 30 | 目標  |     |     |    |    |    | 目標  |     |     |    |    |    |
| 実績  | -               | 102   | 168   |    |    | 実績  |     |     |    |    |    | 実績  |     |     |    |    |    |
| 達成率 | -               | 2040% | 1680% |    |    | 達成率 |     |     |    |    |    | 達成率 |     |     |    |    |    |
| 達成度 |                 | 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〉

今年度より「5日以上の有給休暇取得」が義務付けられており、有給休暇を取得しやすい環境づくり、そのための職務遂行能力の向上は必要である。

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

〈事業の目標は達成されているかどうか〉

目標は達成されている。

|  |   |
|--|---|
| 【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〉

残業時間を大きく変動させることなく、有給休暇の取得に努めた。

|  |   |
|--|---|
| 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 |
|--|---|

個々の職務遂行能力の向上、職員間の連携が有給休暇の取得に繋がっている。

3. 課題

特になし。

4. 今後の対応方針(改善点)

引き続き有給休暇を取得しやすい環境づくり、職務遂行能力の向上に努める。