

成果指標				
成果指標	研修生の満足度アンケートを実施し、成果指標とする。			
指標設定の考え方	職員の一般的・総合的な能力アップの度数を測る指標はないため、研修が職員のニーズに沿っているかを図る研修満足度を指標とした。			
区分年度	26年度	27年度	28年度	
目標	100	100	100	0
実績	94.4	95.1	0	0

自己評価				
自己評価 (担当責任者)	妥当性	目的の妥当性	4	B
		市民ニーズへの対応	3	
		市の関与の妥当性	4	
	有効性	事業の効果	3	B
		成果向上の可能性	4	
		施策への貢献度	4	
	効率性	手段の最適性	3	C
		コスト効率	3	
		受益者負担の適正	3	
課題認識	階層別研修においては、全階層に接遇対応を取入れ、継続した接遇対応の向上を図った。その反面、階層別に必要なスキル向上を図るには時間不足な面がみられた。研修所等へ派遣した職員はそれぞれスキルアップに繋がった。今年度民間企業での研修を実施したが、派遣された職員自身のスキルアップはもとより、他の職員への波及効果を期待できる。			

一次評価				
一次評価 (所属長)	妥当性	目的の妥当性	4	B
		市民ニーズへの対応	3	
		市の関与の妥当性	4	
	有効性	事業の効果	3	B
		成果向上の可能性	4	
		施策への貢献度	4	
	効率性	手段の最適性	4	B
		コスト効率	3	
		受益者負担の適正	3	
課題認識	全階層において、コンプライアンス、接遇対応、危機管理をテーマとした研修で、一定の成果を見られている。今後継続的に実践していく必要がある。また、今年度の民間企業での研修を通して、派遣された職員自身のスキルアップはもとより、他の職員への波及効果を期待する。			

二次評価	
二次評価 (所属部長)	以下の点について良好と評価し、更なる事業推進を求める。
意見、課題	民間企業での研修を取り入れたことを評価し、研修で得られた成果が個人に留まらず、組織に反映できるよう更なる推進を求める。

行政評価委員会の答申

外部評価
(行政評価委員会)

経営者会議の最終判断

事業の方向性

さらに重点化する。

意見、課題

二次評価の内容を踏まえ、さらに重点化すること。