

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	24年度	25年度	26年度	
目 標	100	100	0	0
実 績	95.6	94.1	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	C
		成果向上の可能性	3	
		施策への貢献度	3	
	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	研修を重ねることで職員一人一人の知識・能力の向上は図られていると考えている。今後は、研修で習得した能力・知識を積極的に行動に移せるような組織体制づくりを進めていく必要がある。			

一次評価				
一次評価 (所属長)	妥当性	目的の妥当性	5	B
		市民ニーズへの対応	4	
		市の関与の妥当性	4	
	有効性	事業の効果	3	C
		成果向上の可能性	3	
		施策への貢献度	3	
	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	職員の資質・能力向上のために職員研修の果たす役割は重要であり、継続して計画的に実施する必要がある。研修の効果を見極めることは難しいが、今年度は初めての試みとして階層別研修において「アドバイスシート」を活用することにより、職員個々の意識改革の一助となったものとする。市町村アカデミー、国際アカデミー、愛媛県研修所等への派遣研修についても研修の効果を見極める方策等の検討が必要である。			

二次評価	
二次評価 (所属部長)	一次評価結果のとおり事業継続と判断するが、以下の課題を新たに追加する。
意見、課題	職員には、ますます高度で専門的資質を求められており、取得した知識を組織全体の資産として全員が共有できる仕組みを確立されたい。

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

下記の点を見直しの上、継続する。

意見、課題

二次評価の内容を踏まえ見直すこと。