

| 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。