

## ①多面観察（長官）

このフォームは渡辺由美子長官を対象とした多面観察アンケートです。  
回答者は官房長・局長・審議官・支援金制度等準備室長・長官官房内課長級となります。

多面観察は、課室長級職員等に対して自身のマネジメント能力の発揮状況についての気づきを促すことにより、そのマネジメント能力の向上を図り、さらには、組織全体のパフォーマンスの向上につなげるために、アンケートにより部下職員等が観察した結果を対象職員にフィードバックする取り組みです。アンケートについて、お名前やメールアドレスは記録されず、対象者にフィードバックする内容は個人が特定されないように匿名性を担保します。

回答は1フォームにつき、1回に限ります。観察対象者の選択を間違わないようご注意ください。

\* 必須

### A リーダーとしての行動についてお伺いします

#### A-1 方向性の提示 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
多くの情報の中から必要な情報を見極めて、組織課題を適切に把握している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
組織の目標や方針、達成すべき成果を具体的に部下に示している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### A-2 創造的な組織づくり \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
異なる能力や多様な考え方を尊重し、職場内の議論を活発に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
新たな取組に挑戦する職場の風土を作り出している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自ら、環境変化を踏まえた新たな事業や仕組みを構想している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B 成果を上げる組織運営についてお伺いします

### B-1 判断・調整・優先順位付け \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
想定される対応の選択肢について、長所・短所等を考慮して、適時・適切に判断を行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
関係する組織との信頼関係を構築し、相手の考え方やニーズを理解して折衝・調整を行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務間の優先順位を明確にし、業務の廃止を含め抜本的な見直しを決断している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### B-2 コミュニケーション \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
業務内外のことについて話しかけやすい関係を構築し、双方向のコミュニケーションを図っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B-3 組織力の発揮 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
組織の目標や方針が部下の職務にとってどのような意味があるか説明を行い、理解させている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の状況、部下の能力や適性、抱える様々な事情等を踏まえ適切な業務配分を行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の進捗状況を管理し、必要な介入等をタイミング良く行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の肉付け・説明など、成果を最大化するための仕上げを適切に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## C 資源の有効活用

### C-1 人材育成 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
長期的なキャリア形成に対する部下の期待も意識しつつ、部下に納得感のある形で職務経験を付与している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に主体的に課題解決方法を考えさせ、その成功と失敗を部下とともに振り返り、更なる成長を促している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
能力開発や人脈形成、多様な経験につながる外部との交流や研修への参加などの機会を部下に提供あるいは紹介している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### C-2 ワークライフバランスとダイバーシティ \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
部下に育児・介護等のための両立支援制度の活用や、テレワークの推進、フレックスタイム制の利用等の柔軟な働き方を推奨している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の優先順位や目安時間、期待する成果について部下と事前に認識を共有し、部下自身が業務管理をできるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
超過勤務の縮減、休暇の取得促進など、部下のワークライフバランスの確保に取り組んでいる。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
日頃から職員の業務等の情報の職場内での共有等を行い、急な不在により業務に支障が生じない体制を整えている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C-3 コスト意識 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
限られた人員と業務時間を前提に、将来生じ得る困難な状況に備えて必要な対応を準備している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
限られた人員と業務時間を前提に、業務の優先順位付けを明確にして、単位時間当たりの付加価値を高めるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## D 組織の規律

### D-1 組織の規律維持 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
国家公務員としての倫理観を有し、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識を持った行動を徹底している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に対して国家公務員としての倫理感の徹底、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識の醸成を図っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## その他自由記述

アンケートは、お名前やメールアドレスは記録されず、対象者にフィードバックする内容は個人が特定されないように匿名性は担保しますが、記述内容は原則として加工せず対象者にフィードバックします。

【自由記述】対象者の良い点や素晴らしい点、良い刺激を受けている点はどのようなところですか？（任意）

【自由記述】対象者がここを変えればもっと素晴らしいと思う点はどのようなところですか？（任意）

---

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。

Microsoft Forms

## ②多面観察（官房長・局長）

このフォームの回答者は審議官・課長・企画官・参事官となります。

多面観察は、課室長級職員等に対して自身のマネジメント能力の発揮状況についての気付きを促すことにより、そのマネジメント能力の向上を図り、さらには、組織全体のパフォーマンスの向上につなげるために、アンケートにより部下職員等が観察した結果を対象職員にフィードバックする取り組みです。 アンケートについて、お名前やメールアドレスは記録されず、対象者にフィードバックする内容は個人が特定されないように匿名性を担保します。

回答は1フォームにつき、1回に限ります。観察対象者の選択を間違わないようご注意ください。

\* 必須

観察対象者を選択して下さい \*

- 長官官房 官房長 中村 英正
- 成育局 成育局長 藤原 朋子
- 支援局 支援局長 吉住 啓作

## A リーダーとしての行動についてお伺いします

### A-1 方向性の提示 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
多くの情報の中から必要な情報を見極めて、組織課題を適切に把握している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
組織の目標や方針、達成すべき成果を具体的に部下に示している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### A-2 創造的な組織づくり \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
異なる能力や多様な考え方を尊重し、職場内の議論を活発に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
新たな取組に挑戦する職場の風土を作り出している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自ら、環境変化を踏まえた新たな事業や仕組みを構想している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B 成果を上げる組織運営についてお伺いします

### B-1 判断・調整・優先順位付け \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
想定される対応の 選択肢について、 長所・短所等を 考慮して、適時・ 適切に判断を行 っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
関係する組織との 信頼関係を構築 し、相手の考え方 やニーズを理解し て折衝・調整を行 っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務間の優先順 位を明確にし、業 務の廃止を含め 抜本的な見直し を決断している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### B-2 コミュニケーション \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
業務内外のことに ついて話しかけや すい関係を構築 し、双方向のコミュ ニケーションを図っ ている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B-3 組織力の発揮 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
組織の目標や方針が部下の職務にとってどのような意味があるか説明を行い、理解させている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の状況、部下の能力や適性、抱える様々な事情等を踏まえ適切な業務配分を行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の進捗状況を管理し、必要な介入等をタイミング良く行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の肉付け・説明など、成果を最大化するための仕上げを適切に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## C 資源の有効活用

### C-1 人材育成 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
長期的なキャリア形成に対する部下の期待も意識しつつ、部下に納得感のある形で職務経験を付与している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に主体的に課題解決方法を考えさせ、その成功と失敗を部下とともに振り返り、更なる成長を促している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
能力開発や人脈形成、多様な経験につながる外部との交流や研修への参加などの機会を部下に提供あるいは紹介している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### C-2 ワークライフバランスとダイバーシティ \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
部下に育児・介護等のための両立支援制度の活用や、テレワークの推進、フレックスタイム制の利用等の柔軟な働き方を推奨している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の優先順位や目安時間、期待する成果について部下と事前に認識を共有し、部下自身が業務管理をできるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
超過勤務の縮減、休暇の取得促進など、部下のワークライフバランスの確保に取り組んでいる。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
日頃から職員の業務等の情報の職場内での共有等を行い、急な不在により業務に支障が生じない体制を整えている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C-3 コスト意識 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
限られた人員と業務時間を前提に、将来生じ得る困難な状況に備えて必要な対応を準備している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
限られた人員と業務時間を前提に、業務の優先順位付けを明確にして、単位時間当たりの付加価値を高めるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## D 組織の規律

### D-1 組織の規律維持 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
国家公務員としての倫理観を有し、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識を持った行動を徹底している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に対して国家公務員としての倫理感の徹底、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識の醸成を図っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## その他自由記述

アンケートは、お名前やメールアドレスは記録されず、対象者にフィードバックする内容は個人が特定されないように匿名性は担保しますが、記述内容は原則として加工せず対象者にフィードバックします。

【自由記述】対象者の良い点や素晴らしい点、良い刺激を受けている点はどのようなところですか？（任意）

【自由記述】対象者がここを変えればもっと素晴らしいと思う点はどのようなところですか？（任意）

---

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。

Microsoft Forms

### ③多面観察（審議官）

回答者は課長・室長となります。

多面観察は、課室長級職員等に対して自身のマネジメント能力の発揮状況についての気付きを促すことにより、そのマネジメント能力の向上を図り、さらには、組織全体のパフォーマンスの向上につなげるために、アンケートにより部下職員等が観察した結果を対象職員にフィードバックする取り組みです。 アンケートについて、お名前やメールアドレスは記録されず、対象者にフィードバックする内容は個人が特定されないように匿名性を担保します。

回答は1フォームにつき、1回に限ります。観察対象者の選択を間違わないようご注意ください。

\* 必須

観察対象者を選択して下さい \*

- 成育局 審議官（成育局担当） 竹林 悟史
- 支援局 審議官（支援局担当） 源河 真規子

## A リーダーとしての行動についてお伺いします

### A-1 方向性の提示 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
多くの情報の中から必要な情報を見極めて、組織課題を適切に把握している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
組織の目標や方針、達成すべき成果を具体的に部下に示している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### A-2 創造的な組織づくり \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
異なる能力や多様な考え方を尊重し、職場内の議論を活発に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
新たな取組に挑戦する職場の風土を作り出している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自ら、環境変化を踏まえた新たな事業や仕組みを構想している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B 成果を上げる組織運営についてお伺いします

### B-1 判断・調整・優先順位付け \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
想定される対応の 選択肢について、 長所・短所等を 考慮して、適時・ 適切に判断を行 っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
関係する組織との 信頼関係を構築 し、相手の考え方 やニーズを理解し て折衝・調整を行 っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務間の優先順 位を明確にし、業 務の廃止を含め 抜本的な見直し を決断している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### B-2 コミュニケーション \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
業務内外のことに ついて話しかけや すい関係を構築 し、双方向のコミュ ニケーションを図っ ている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B-3 組織力の発揮 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
組織の目標や方針が部下の職務にとってどのような意味があるか説明を行い、理解させている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の状況、部下の能力や適性、抱える様々な事情等を踏まえ適切な業務配分を行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の進捗状況を管理し、必要な介入等をタイミング良く行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の肉付け・説明など、成果を最大化するための仕上げを適切に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## C 資源の有効活用

### C-1 人材育成 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
長期的なキャリア形成に対する部下の期待も意識しつつ、部下に納得感のある形で職務経験を付与している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に主体的に課題解決方法を考えさせ、その成功と失敗を部下とともに振り返り、更なる成長を促している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
能力開発や人脈形成、多様な経験につながる外部との交流や研修への参加などの機会を部下に提供あるいは紹介している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### C-2 ワークライフバランスとダイバーシティ \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
部下に育児・介護等のための両立支援制度の活用や、テレワークの推進、フレックスタイム制の利用等の柔軟な働き方を推奨している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の優先順位や目安時間、期待する成果について部下と事前に認識を共有し、部下自身が業務管理をできるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
超過勤務の縮減、休暇の取得促進など、部下のワークライフバランスの確保に取り組んでいる。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
日頃から職員の業務等の情報の職場内での共有等を行い、急な不在により業務に支障が生じない体制を整えている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C-3 コスト意識 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
限られた人員と業務時間を前提に、将来生じ得る困難な状況に備えて必要な対応を準備している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
限られた人員と業務時間を前提に、業務の優先順位付けを明確にして、単位時間当たりの付加価値を高めるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## D 組織の規律

### D-1 組織の規律維持 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
国家公務員としての倫理観を有し、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識を持った行動を徹底している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に対して国家公務員としての倫理感の徹底、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識の醸成を図っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## その他自由記述

アンケートは、お名前やメールアドレスは記録されず、対象者にフィードバックする内容は個人が特定されないように匿名性は担保しますが、記述内容は原則として加工せず対象者にフィードバックします。

【自由記述】対象者の良い点や素晴らしい点、良い刺激を受けている点はどのようなところですか？（任意）

【自由記述】対象者がここを変えればもっと素晴らしいと思う点はどのようなところですか？（任意）

---

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。

Microsoft Forms

## ④多面観察（課長級）

課室長級職員等に対して自身のマネジメント能力の発揮状況についての気付きを促すことにより、そのマネジメント能力の向上を図り、さらには、組織全体のパフォーマンスの向上につなげるために、当アンケートを実施いたします。回答はおひとり1回に限ります。観察対象者の選択を間違わないようご注意ください。

当フォームでは、お名前やメールアドレスは記録されません。匿名性を担保した状態で、観察対象者および、観察対象者の人事評価者（例：課長の場合は局長等）に開示いたします。

\* 必須

観察対象者を選択して下さい \*

- 長官官房総務課長 林 俊宏
- 長官官房参事官（支援金制度等担当） 田中 義高（田中参事官について、室長・企画官級フォームで回答済みの方は回答する必要はありません。）
- 長官官房参事官（総合政策等担当） 中原 茂仁
- 長官官房参事官（会計担当） 湯山 壮一郎
- 成育局総務課長 高田 行紀
- 成育局保育政策課長 栗原 正明
- 成育局成育基盤企画課長 齋藤 潔
- 成育局成育環境課長 安里 賀奈子
- 成育局母子保健課長 木庭 愛
- 成育局安全対策課長 近藤 裕行
- 成育局参事官（事業調整担当） 久保倉 修
- 支援局総務課長 山下 護
- 支援局虐待防止対策課長 野中 祥子
- 支援局家庭福祉課長 小松 秀夫
- 支援局障害児支援課長 小野 雄大

## A リーダーとしての行動についてお伺いします

### A-1 方向性の提示 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
多くの情報の中から必要な情報を見極めて、組織課題を適切に把握している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
組織の目標や方針、達成すべき成果を具体的に部下に示している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### A-2 創造的な組織づくり \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
異なる能力や多様な考え方を尊重し、職場内の議論を活発に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
新たな取組に挑戦する職場の風土を作り出している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自ら、環境変化を踏まえた新たな事業や仕組みを構想している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B 成果を上げる組織運営についてお伺いします

### B-1 判断・調整・優先順位付け \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
想定される対応の 選択肢について、 長所・短所等を 考慮して、適時・ 適切に判断を行 っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
関係する組織との 信頼関係を構築 し、相手の考え方 やニーズを理解し て折衝・調整を行 っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務間の優先順 位を明確にし、業 務の廃止を含め 抜本的な見直し を決断している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### B-2 コミュニケーション \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
業務内外のことに ついて話しかけや すい関係を構築 し、双方向のコミュ ニケーションを図っ ている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B-3 組織力の発揮 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
組織の目標や方針が部下の職務にとってどのような意味があるか説明を行い、理解させている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の状況、部下の能力や適性、抱える様々な事情等を踏まえ適切な業務配分を行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の進捗状況を管理し、必要な介入等をタイミング良く行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の肉付け・説明など、成果を最大化するための仕上げを適切に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## C 資源の有効活用

### C-1 人材育成 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
長期的なキャリア形成に対する部下の期待も意識しつつ、部下に納得感のある形で職務経験を付与している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に主体的に課題解決方法を考えさせ、その成功と失敗を部下とともに振り返り、更なる成長を促している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
能力開発や人脈形成、多様な経験につながる外部との交流や研修への参加などの機会を部下に提供あるいは紹介している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### C-2 ワークライフバランスとダイバーシティ \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
部下に育児・介護等のための両立支援制度の活用や、テレワークの推進、フレックスタイム制の利用等の柔軟な働き方を推奨している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の優先順位や目安時間、期待する成果について部下と事前に認識を共有し、部下自身が業務管理をできるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
超過勤務の縮減、休暇の取得促進など、部下のワークライフバランスの確保に取り組んでいる。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
日頃から職員の業務等の情報の職場内での共有等を行い、急な不在により業務に支障が生じない体制を整えている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C-3 コスト意識 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
限られた人員と業務時間を前提に、将来生じ得る困難な状況に備えて必要な対応を準備している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
限られた人員と業務時間を前提に、業務の優先順位付けを明確にして、単位時間当たりの付加価値を高めるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## D 組織の規律

### D-1 組織の規律維持 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
国家公務員としての倫理観を有し、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識を持った行動を徹底している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に対して国家公務員としての倫理感の徹底、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識の醸成を図っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## その他自由記述

アンケートは、お名前やメールアドレスは記録されず、対象者にフィードバックする内容は個人が特定されないように匿名性は担保しますが、記述内容は原則として加工せず対象者にフィードバックします。

【自由記述】対象者の良い点や素晴らしい点、良い刺激を受けている点はどのようなところですか？（任意）

【自由記述】対象者がここを変えればもっと素晴らしいと思う点はどのようなところですか？（任意）

---

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。

Microsoft Forms

## ⑤多面観察（室長・企画官）

課室長級職員等に対して自身のマネジメント能力の発揮状況についての気付きを促すことにより、そのマネジメント能力の向上を図り、さらには、組織全体のパフォーマンスの向上につなげるために、当アンケートを実施いたします。回答はおひとり1回に限ります。観察対象者の選択を間違わないようご注意ください。

当フォームでは、お名前やメールアドレスは記録されません。匿名性を担保した状態で、観察対象者および、観察対象者の人事評価者（例：課長の場合は局長等）に開示いたします。

\* 必須

観察対象者を選択して下さい \*

- 長官官房総務課企画官（広報・文書担当）伊藤 涼子
- 長官官房総務課企画官（財政・地方連携推進担当）吉村 顕
- 長官官房総務課人事調査官 川岸 直樹
- 長官官房総務課経理室長 吉行 崇
- 長官官房参事官（総合政策担当）付少子化対策企画官 橋爪 孝明
- 長官官房参事官（支援金制度等担当）田中 義高
- 成育局保育政策課認可外保育施設担当室長 大部 沙絵子
- 成育局成育環境課児童手当管理室長 小澤 幸生
- 成育局安全対策課（日本版DBS担当）企画官 久米 隼人
- 支援局総務課企画官（いじめ・不登校防止担当）菊地 史晃
- 支援局虐待防止対策課企画官（こども若者支援担当）上野 友靖
- 支援局家庭福祉課企画官（ひとり親家庭等支援担当）宮崎 千晶

## A リーダーとしての行動についてお伺いします

### A-1 方向性の提示 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
多くの情報の中から必要な情報を見極めて、組織課題を適切に把握している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
組織の目標や方針、達成すべき成果を具体的に部下に示している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### A-2 創造的な組織づくり \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
異なる能力や多様な考え方を尊重し、職場内の議論を活発に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
新たな取組に挑戦する職場の風土を作り出している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自ら、環境変化を踏まえた新たな事業や仕組みを構想している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## B 成果を上げる組織運営についてお伺いします

### B-1 判断・調整・優先順位付け \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
想定される対応の 選択肢について、 長所・短所等を 考慮して、適時・ 適切に判断を行 っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
関係する組織との 信頼関係を構築 し、相手の考え方 やニーズを理解し て折衝・調整を行 っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務間の優先順 位を明確にし、業 務の廃止を含め 抜本的な見直し を決断している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### B-2 コミュニケーション \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
業務内外のことに ついて話しかけや すい関係を構築 し、双方向のコミュ ニケーションを図っ ている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B-3 組織力の発揮 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
組織の目標や方針が部下の職務にとってどのような意味があるか説明を行い、理解させている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の状況、部下の能力や適性、抱える様々な事情等を踏まえ適切な業務配分を行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の進捗状況を管理し、必要な介入等をタイミング良く行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下の業務の肉付け・説明など、成果を最大化するための仕上げを適切に行っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## C 資源の有効活用

### C-1 人材育成 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
長期的なキャリア形成に対する部下の期待も意識しつつ、部下に納得感のある形で職務経験を付与している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に主体的に課題解決方法を考えさせ、その成功と失敗を部下とともに振り返り、更なる成長を促している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
能力開発や人脈形成、多様な経験につながる外部との交流や研修への参加などの機会を部下に提供あるいは紹介している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### C-2 ワークライフバランスとダイバーシティ \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
部下に育児・介護等のための両立支援制度の活用や、テレワークの推進、フレックスタイム制の利用等の柔軟な働き方を推奨している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務の優先順位や目安時間、期待する成果について部下と事前に認識を共有し、部下自身が業務管理をできるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
超過勤務の縮減、休暇の取得促進など、部下のワークライフバランスの確保に取り組んでいる。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
日頃から職員の業務等の情報の職場内での共有等を行い、急な不在により業務に支障が生じない体制を整えている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C-3 コスト意識 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
限られた人員と業務時間を前提に、将来生じ得る困難な状況に備えて必要な対応を準備している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
限られた人員と業務時間を前提に、業務の優先順位付けを明確にして、単位時間当たりの付加価値を高めるようにしている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## D 組織の規律

### D-1 組織の規律維持 \*

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
国家公務員としての倫理観を有し、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識を持った行動を徹底している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
部下に対して国家公務員としての倫理感の徹底、法令等の遵守、行政文書の適正な管理、ハラスメントの防止などコンプライアンス意識の醸成を図っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## その他自由記述

アンケートは、お名前やメールアドレスは記録されず、対象者にフィードバックする内容は個人が特定されないように匿名性は担保しますが、記述内容は原則として加工せず対象者にフィードバックします。

【自由記述】対象者の良い点や素晴らしい点、良い刺激を受けている点はどのようなところですか？（任意）

【自由記述】対象者がここを変えればもっと素晴らしいと思う点はどのようなところですか？（任意）

---

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。

Microsoft Forms