



自己確立	安定的に成果をあげるために、自らを適切にコントロールする	達成指向	困難な状況にあっても冷静さと熱意を失わず、所期の目的を達成するまで、責任をもって粘り強く物事に取り組む	<p>△ 担当業務において、自分の職責を理解せず、周囲の職員に頼っている</p> <p>△ 任せられた仕事において、自発的取り組み、責任を持って最後までやり通す姿勢が見られず、(担当業務でわからないことがあったり、苦手な分野の対応をしてくれない)と、周囲の職員に助けを求めたり、対応を任せている</p> <p>△ 日々の仕事にこなすのが、異議のためにつとでもよりよい仕事をしようという熱意が感じられない</p> <p>△ 前例のとおり仕事をすることで、自分が無理だと感じる仕事に自発的に取り組もうとしない</p> <p>△ 自分より上手い人がいたり、部下(同僚)の仕事が早く進むと、感傷を表し、相手とさんざんな態度を示すことがある</p> <p>△ 自分だけ仕事が大変だと必要以上にアピールし、周囲を不快にさせることがある</p> <p>△ 常に、自己に対する自信を持とうとしているが、担当する職務に対して「成し遂げられる」という信念を持つまでには至っていない</p> <p>△ 担当する分野・組織・職務に関し、「自己責任」への理解が浅く、また自分が職務にどのような活動を行っているかとまでは言えない</p> <p>△ 自分の職務の各局面・事項に対して自分の意見を上手くまとめるまでには至っていない</p>	<p>□ 担当業務において、責任を持って最後まで何らかの形で関わっている</p> <p>□ 担当業務において、上司や周囲の指導や助言を受けながら、最後までやり抜いている</p> <p>□ 自分にとって初めての業務や、難しい業務であっても、どうすればできるか自分なりに考え周囲と相談しながら、やり抜いている</p> <p>□ 先送りできない問題について、期日までに解決できるまで最後まで粘り強く取り組んでいる</p> <p>□ 自分にとって困難な状況であっても、あきらめず、適宜、上司・同僚と相談しながら、できるところまでやり抜いている</p> <p>□ 日頃から自分の意見、考えを持ち、指示を受ける時でも、自分なりの意見を述べたり、疑問を質問している</p> <p>□ 組織の方針が正確に理解した上で、「自分としての意見、考え」を持ち、それを自ら上司や周囲に伝えている</p>	<p>□ 成し遂げることが困難な状況に見えても、どのようにすべきかを粘り強く考え、最後まであきらめることなく取り組み続けている</p> <p>□ 何のために、誰のためにという目的を持ち、仕事に自発的に取り組み、責任を持って最後までやり通している</p> <p>□ 担当業務の進捗状況を常に把握し、仕事のやりばやしや指示の出しっぱなしということをしな</p> <p>□ 中途半端な投げ出しや、下口口ばかりたたくという信念を持ち、自己裁量で力の及ぶ限り最後まで頑固に粘っている</p> <p>□ 機嫌の悪化が原因で、あえてそのテーマに取り組んでいない</p> <p>□ 徹夜を絶やさないで、部下(同僚)に対しても常に冷静に接している</p> <p>□ 仕事の大変さやあつてもそれをとらえにアピールせず、冷静に取り組んでいる</p> <p>□ 経験や学習に打ち込まれた自信を持ち、担当分野に関しては「成し遂げられる」という信念を持って打ち込んでいる</p> <p>□ 担当する分野に関し、「常に自分が責任を持って行う、成し遂げる」という意識を持って臨み、周囲に対しても「自己責任」に対する意識付けを行っている</p> <p>□ 組織の方針が正確に理解した上で、「自分としての意見、考え」を持ち、それを自ら上司や周囲に伝えている</p>	<p>□ 成し遂げることが困難な状況に見えても、どのようにすべきかを常に工夫しながらアイデアを生み出し、なんとか事態を打開しようとし、あきらめずに粘っている</p> <p>□ 厳しい要求に対し、責任を持って最後までやり通す姿勢を自らも示し、所属部署全体とまとめ知識を出し合い解決策を考え、自ら率先して取り組んでいる</p> <p>□ 仕事の意義や目的について周囲の職員と常に意思の疎通を図っており、自発的に取り組み、責任を持って最後までやり通す姿勢を自らも示しながら、全員がこれに取り組む雰囲気や職場内で行っている</p> <p>□ 果敢自らの力を、規則に穴をあける、というような姿勢を示しながら、周囲の力をまとめながら粘り強く取り組んでいる</p> <p>□ 担当部署が忙しなくても、他部署で手回りの悪い業務などがやりたがらぬ業務や、見過ごされている業務などを取り、担当業務と担当業務と両立している</p> <p>□ いかなる業務上のストレスに対しても冷静を保ち、感情を表に出さず仕事を進め、自ら積極的に部下職員に状況を説明し、組織全体の気持ちを落ち着かせている</p> <p>□ 交渉の相手方に対しては、冷静に相手と対話できるような雰囲気を出し、話し合い全体を冷静に導いて成果を出している</p> <p>□ 各種業務、経験や学習に打ち込まれた自信を持ち、新規の職務も含め、何事に対しても「成し遂げられる」という信念を持って、実際に業務を遂行している</p> <p>□ 担当外の分野に関しても、常に、自分の考えを持つようになり、前向きに支援を行い、よい影響を及ぼしている</p>	<p>□ 一見達成不可能な状況や状況に陥っても、最後まであきらめずに責任をもって仕事に取り組む、期日までに目指す成果を生み出している</p> <p>□ 自分が指示したこと、決断したこと責任を持ち、途中段階で起こる不安や懸念に対処しつつ、冷静に最後の最後まで粘り続ける</p> <p>□ 将来のビジョンを持ち、従来の枠組み・規則にとらわれず、物事の本来の目的を見つめて率先して取り組んでいる</p> <p>□ 従来の常識から新しい価値観・変革していく際、外部からの反対や圧力があつたり、まわりから無関心や懐疑があつても粘り強く、理解を得ながら進んでいる</p> <p>□ 常に冷静を保ち、組織内外の信頼を得ている</p> <p>□ 相手に対し、専門的能力よりも人間性をより大きく感じさせている</p> <p>□ 他の組織に許さぬ業務、経験や学習に打ち込まれた自信を持ち、新規の職務も含め、何事に対しても「成し遂げられる」という信念を持って、実際に業務を遂行している</p> <p>□ 職務遂行に当たって、各種障害が発生した場合においても、動じることなく、その困難な状況に対して自信を持って対応している</p> <p>□ 担当する分野を超えて、「常に自分が組織に責任を持って行えるもの(何らかの)成し遂げるもの(何か)」を考え行動し、よい影響を及ぼし、パートナーシップ(協働関係)を築いている</p>
				<p>△ 担当業務に必要な知識やスキルを自発的に身につけようとしている</p> <p>△ 異政・異行をとりまく状況の変化を捉えておらず、昔の知識ややり方だけで仕事をこなしている</p> <p>△ 自分はこのままでいいと、自分で進路を決めてしまい、それ以上取り組もうとしない</p> <p>△ 担当業務に必要な知識やスキルが身につけていない</p> <p>△ 語学や経営学等、異政に役立つ知識・スキルと分かっていても、現在の業務・直接関係のないものは興味を示さない</p> <p>△ 担当する分野・職務に関し、自分の力量を自己認識するまでには至っていない</p> <p>△ プロとしての自覚が欠けており、特別自己研鑽もせず、ただ黙々と仕事に取り組んでいる</p>	<p>□ 担当業務に必要な知識やスキルについて自主的に学習している</p> <p>□ 自分興味を持った分野について、積極的に学習している</p> <p>□ 業務遂行上、直結する分野について学習し、正確に詳しい内容を把握している</p> <p>□ 業務に役立つ知識・スキルについて、上司や先輩、同僚担当者からの有効な助言に沿って学習している</p> <p>□ 自分の力量をありのままに受け止め、プロとして自分なりに力を磨きつづけている</p> <p>□ 自分と接点のある範囲で職員の個性を理解し、業務/得意・不得意を把握し、仕事を分担したりチーム編成している</p>	<p>□ 自分の仕事・関連する事項について、これからの変化を見極めた上で次の変化を予測し、自主的に学習している</p> <p>□ どうしてだろう、なぜだろう、と疑問を持ち、自分で新たな知識や仕組みを学び、疑問を解決しながら仕事に取り組んでいる</p> <p>□ 相手が忙し、合わせを受けたとき、相手が安心感を持つよう、知識や経験を拡大しながら、正確な対応を行っている</p> <p>□ 担当業務について詳しくなるという気持ちで、自ら進んで学習する姿勢がある</p> <p>□ 語学や経営学等、現在の業務に直接関係のないことでも、異政に役立つと思うものについて計画的に、取り組んでいる</p> <p>□ 自分の力量を正しく自覚しており、不得手な分野に関しては、研修を受けたり文庫を調べたりしながら自らの力量を高めようとする具体的な努力をしている</p> <p>□ プロ意識を持ち、常に所属メンバーの専門能力の向上、教育、指導を行っている</p>	<p>□ 所属の分野全体を見て、これから求められる業務や対応のために継続して学習し、周囲を巻き込んで学習を促している</p> <p>□ 業務に関する知識やスキルを常に磨き、更新し、周辺分野の知識も工夫しながら習得し、仕事に活用している</p> <p>□ 異政や異行との関係において自分たちとどう対応するかについて常に自問自答し、視野を広げて、1ランク高、2ランク高のレベルから考えるようにしている</p> <p>□ 担当業務について学習しており、深い洞察力と知識で業務を牽引している</p> <p>□ 語学や経営学等、現在の業務に直接関係のないことでも、異政に役立つものについて計画的に、取り組んで、いつでも応用できる状態に保っている</p> <p>□ 自分の力量を正しく自覚しており、不得手な分野に関しては、研修を受けたり文庫を調べたりするとともに、関与する内外の人材に対し、素直に、積極的に支援を要請して、業務を成功させている</p> <p>□ 各部門のそれぞれがプロ集団であることを組織メンバーに周知徹底させ、積極的に研修を受けさせ、自己啓発と能力開発を推進している</p>	<p>□ 組織メンバーが新しい変化を認識し、継続して新しい変化への対応に取り組むよう指導するとともに、自らも学習し組織メンバー全体を牽引している</p> <p>□ 過去の業績や力で持っている知識・スキルに安んじて、自分の価値を高めるために勉強したり、自己投資している</p> <p>□ 自分自身の専門領域だけでなく、広く知識を習得しながら、新しい視点を得て、それを業務や意思決定に活かしている</p> <p>□ あらゆる分野の種々多様なテーマについて、過去・最新・詳細情報を集め、整理し、業務のあらゆる場面に活用できるように、常に勉強している</p> <p>□ 語学や経営学等、不断の努力で身につけたものを現場に活用し、異政に役立っている</p> <p>□ 異政全体の問題に関し、自分の力量を常に高め、自分の得意とする分野は率先して行動をリードし、不得手と感じる分野は専門知識や内外の人材に対し、素直に、積極的に支援を要請して、的確な職務遂行体制を築いている</p> <p>□ 組織メンバー全員がプロ集団であるという方針のもと、各個人が自ら能力を向上させることが組織全体の成果達成の前提であることを認識させ、組織的に自己啓発と能力開発に取り組んでいる</p>
組織開発	組織の成果を上げるため、メンバーの能力発揮を最大化する	組織開発	互いの持ち味を活かすような仕事の分担や、組織の壁をこえたい協力がなされる、職場の活性化に繋がっている	<p>△ 職員の適性を考慮することなく、場当たり的に役割を振り分けたり、指示している</p> <p>△ リーダー(先頭)としての権限や立場を利用して、部下(後輩)を指示している</p> <p>△ まとりの職員に聞こえるように叱責し、無用な相手の反感を買ったり、組織の雰囲気をこわばらせている</p> <p>△ 明確な指示・指導なく任せきりで、結果に対して非難する</p> <p>△ 自分の保身や部署の利益を優先し、他に対する思いやりが欠ける</p> <p>△ 部下(後輩)職員に対して、現在の直面する組織課題を、業務の進捗をあまり意識せずに無頓着に割り当てている</p>	<p>□ 自分と接点のある範囲で職員の個性を理解し、業務/得意・不得意を把握し、仕事を分担したりチーム編成している</p> <p>□ 同僚や後輩の仕事振りに良いところを見つけて、言葉に出して評価している</p> <p>□ 同僚や後輩、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 組織メンバーの長所・短所など、その特性を踏まえて、適宜、指導・提案したり、面倒を見たりしながら、仕事の進捗を見ている</p> <p>□ 指示に当たっては、目標を明確化し、部下(後輩)に必要な知識やノウハウを伝えている</p> <p>□ 同僚や後輩の得意な分野や興味のある仕事を理解している</p> <p>□ 同僚や後輩の得意な分野や興味のある仕事を理解している</p> <p>□ 同僚や後輩の得意な分野や興味のある仕事を理解している</p>	<p>□ 個々の組織の役割や、職員の強み・弱み、個性を理解し、仕事の分担を行っている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 組織メンバーの長所・短所など、その特性を踏まえて、適宜、指導・提案したり、面倒を見たりしながら、仕事の進捗を見ている</p> <p>□ 指示に当たっては、目標を明確化し、部下(後輩)に必要な知識やノウハウを伝えている</p> <p>□ 同僚や後輩の得意な分野や興味のある仕事を理解している</p> <p>□ 同僚や後輩の得意な分野や興味のある仕事を理解している</p> <p>□ 同僚や後輩の得意な分野や興味のある仕事を理解している</p>	<p>□ 職員の強み・弱みと組織の適性・課題をふまえて、組織の役割を大きく組み替えたり、他部署との連携(作り)を促している</p> <p>□ 仕事振りに、性格等も加味して、仕事のどこまでを任せようか判断している(一人ひとりの長所や短所を把握し、適切な役割の振り分けをし、仕事を任せ、互いの状況を把握している)</p> <p>□ 組織メンバー全員に対し、業務に貢献の機会を明示する機会を作り、常に、自らの方向性を積極的に示すよう、姿勢を見せることで多くの部下職員が、動機を保持しながら職務の遂行に専念できる環境をつくらせている</p> <p>□ どうしたらやる気が出るのか、どういふ割り振りをしたらみんなが納得し成長するのかわ、相手の持ち味や適性も考慮し、明確な指示・提案を出している</p> <p>□ 組織内の業務遂行のワークスを調整したり、自ら入って他部署と協働し、業務を進めている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p>	<p>□ 職員個々の強み・弱みと組織の適性・課題をふまえて、組織の役割を大きく組み替えたり、他部署との連携(作り)を促している</p> <p>□ 多忙でもコミュニケーションをとり、何かについで声をかけ(期待を示し、的確に答える)、話を聞き、業務に集中して力を発揮できる環境を作っている</p> <p>□ 組織メンバーのどのような力が発揮され、それは組織目標のどのようにつながるかを完全理解し、具体的な成果をあげている</p> <p>□ 重大な局面で押し詰まった状況に対する責任を、部下に権限を委譲し、適切な指示・提案を出している</p> <p>□ 内外の要望をふまえて、積極的に調整をとりながら、組織を運営している</p> <p>□ 広範囲の組織全体で業務遂行を要し、担当する分野・組織における職員に対して、不満の声を聞きとるなど適切な役割分担を課することができる</p>
				<p>△ 周囲の学習意欲や知識欲をそくような行動をしている</p> <p>△ 自分が等価してきたことを所属職員と共有しないなど、職員に役立つ情報を提供していない</p> <p>△ 部下(後輩)の成長に関心を持ち、メンバー個人の業務目標を支援を行っている</p> <p>△ チームメンバーの成長に関心を持ち、メンバー個人の業務目標を支援を行っている</p> <p>△ チームメンバーの成長に関心を持ち、メンバー個人の業務目標を支援を行っている</p> <p>△ チームメンバーの成長に関心を持ち、メンバー個人の業務目標を支援を行っている</p> <p>△ チームメンバーの成長に関心を持ち、メンバー個人の業務目標を支援を行っている</p>	<p>□ 通常の業務処理方法(社会人・公務員としての基本)のルールなど、自分の経験や知識に基づいて同僚や後輩の疑問に答えている</p> <p>□ 自分が先輩や上司から学んだ有効な知識や学習方法を同僚や後輩にも伝えている</p> <p>□ 同僚や後輩の成長に関心を持ち、メンバー個人の業務目標を支援を行っている</p> <p>□ 同僚や後輩の成長に関心を持ち、メンバー個人の業務目標を支援を行っている</p> <p>□ 同僚や後輩の成長に関心を持ち、メンバー個人の業務目標を支援を行っている</p> <p>□ 同僚や後輩の成長に関心を持ち、メンバー個人の業務目標を支援を行っている</p>	<p>□ 職員の仕事上の悩みや課題について共有し、自分の経験や知識に基づいてアドバイスをしている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p>	<p>□ 職員個々の強み・弱みと組織の適性・課題をふまえて、組織の役割を大きく組み替えたり、他部署との連携(作り)を促している</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p> <p>□ 部下や後輩職員、同僚が苦手としている事に関しては、積極的に分担し、道筋を助けてあげている</p>	<p>□ 何でも相談しやすく、雰囲気を作り、常に相談を受け、要請部分や難関を一貫した指示を行い、必要に応じてヒントを与えたり、考え方を整理して示すなど、本人に考えさせる形のアドバイスをしている</p> <p>□ 過去の業績や力で持っている知識・スキルに安んじて、自分の価値を高めるために勉強したり、自己投資している</p> <p>□ 部下の意見や考えを尊重し、アイデアをやらせて見せてあげ、手本を見せる等率先して、組織の自主性を引き出し、「こういふふうにはできないんだ」「ここまで自分でできた」というような成功体験をさせている</p> <p>□ 公平、公正な目で部下(後輩)の仕事ぶりをとらえ、個人の持ち味に合わせたフィードバックやアドバイスをしている</p> <p>□ 高、評価の業績をあげた事案については、そのセクションの責任者に加えて、実際に業務を上げた担当職員をきちんと評価し賞めている</p> <p>□ 仕事に関し常にタイムマネジメントを心がけ、組織全体で時間外勤務をしないよう自ら率先して早く退社している</p> <p>□ 部下の自己学習や育児のための時間の確保に十分意を用い、そのための事務業務の振り分けを行い、実際にサポートし休ませている</p>
生活者	常に生活者としての目線、立場で考え、行動し、市民主体の政策を実現する	生活者起点の姿勢	市民の要望や悩みに関心をもち、生活者としての目線、立場で考え、行動し、市民主体の政策を実現する	<p>△ 国の考え、方針やグループ、前例を優先し、異議(対象)の立場でなく、異議の都合や利益立場から発想し、行動している</p> <p>△ 決まりが先で「それはできません」という対応が目立ち、柔軟な対応がなされていない</p> <p>△ 国や相手側などが議論することを認めるだけで、自分自身で異議(対象)の声を聴くことをしな</p> <p>△ 自分の担当以外の業務や課題を、実行された担当業務範囲外の話をするとうとうとしない、また開いて聞かずに済ませている</p> <p>△ 地域社会と、様々な活動(自治会活動、PTA活動、ボランティア活動、NPO活動など)を通じて活動がな</p>	<p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)から要望や意見が出てきた場合は、その理由も含めて最後まで聞いている</p> <p>□ 資料や情報をもとに想定した異議(対象)ニーズを把握し、異議(対象)の声を聴くことをしな</p> <p>□ 第三者(国、市町村、各種団体、外部業者等)頼みでなく、まず自分が動いている</p> <p>□ 業務以外の活動(自治会活動、PTA活動、ボランティア活動、NPO活動など)に参加している</p>	<p>□ 自ら積極的に異議(対象)との対話に向かい、異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 国や相手側などが議論することを認めるだけで、自分自身で異議(対象)の声を聴くことをしな</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p>	<p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 国や相手側などが議論することを認めるだけで、自分自身で異議(対象)の声を聴くことをしな</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p>	<p>□ 計画段階から異議(対象)が主体的に参画するプロセスを構築し、結果だけでなくプロセスも含めて市民満足度を高める課題解決を実現し、その手法を組織全体に浸透している</p> <p>□ 異議(対象)から広く、公平に意見を求める方法を工夫し、関心の高い異議(対象)のニーズを持つ人々の声を積極的に聞き、異議(対象)に対して理解を深める取組をしている</p> <p>□ 従来でおこなってきたような意見や要望を、思いついた情報公開を聞き、自ら異議(対象)との真の協働を推進している</p> <p>□ 異議(対象)の「必要」を要請し、共有する課題や異議(対象)の本質的な課題を見つけていく、すぐできる事とできない事を区別し、できる事から優先して対応し、できない事をできるようにするための必要事項をまとめている</p> <p>□ いまいる機会をとらえて、業務以外の活動(自治会活動、PTA活動、ボランティア活動、NPO活動など)に参加し、異議(対象)の知人をも多く作っている</p> <p>□ 「オープン・現場主義・市民協働」について自ら積極的に活動しようとしている</p>
				<p>△ 「オープン・現場主義・市民協働」について具体的な行動が見られない</p> <p>△ 組織共有する情報のうちオープンにすべきものでも、知られたくないと思うものは、できるだけクロスにする傾向にある</p> <p>△ 施策の立案、実現に当たり、担当するフィールド(現場)の考えや意向が反映されていない</p> <p>△ 住民、団体、現場関係、その他担当するフィールド(現場)との意思疎通がうまく図れていない</p> <p>△ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>△ 策定している計画が、その後異議(対象)にどう活かされ、その結果、異議(対象)にどのような利益を与えるのか、と説明できない</p>	<p>□ 「オープン・現場主義・市民協働」とは具体的にどのようなものであるか、自分なりに考え、どわわひとつも業務で落とし込んでいる</p> <p>□ オープンにすべき情報とはどのようなものか理解し、どのように開示するか上司の承認を得ている</p> <p>□ 異議(対象)のニーズを継続して収集・把握するための努力をしている</p> <p>□ 現場の意見、考えをもとに異議(対象)のための具体策を立案している</p> <p>□ 異議(対象)から説明を求められたときには、説明責任を果たすよう努めている</p>	<p>□ 「オープン・現場主義・市民協働」について自ら積極的に活動しようとしている</p> <p>□ 組織内で情報共有しており、オープンにすべき情報については、どの時期どの程度オープンにするかについて、いつでも大抵準備ができています</p> <p>□ 策定している計画が、その後異議(対象)にどう活かされ、その結果、異議(対象)にどのような利益を与えるのか、と説明できない</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p>	<p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 国や相手側などが議論することを認めるだけで、自分自身で異議(対象)の声を聴くことをしな</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p>	<p>□ 「オープン・現場主義・市民協働」について、組織グループ内で意識を高めるための行動を実施している</p> <p>□ 政府の決定や制度などの情報は、常にタイムリーに公開されており、組織として出し、出し遅れない</p> <p>□ こちら(行政)の理由だけでなく、担当するフィールド(現場)の意見や要望を、思いついた情報公開を聞き、自ら異議(対象)との真の協働を推進している</p> <p>□ 業務を通じて、異議(対象)の声を積極的に聞き、異議(対象)の本質的な課題を見つけていく、すぐできる事とできない事を区別し、できる事から優先して対応し、できない事をできるようにするための必要事項をまとめている</p> <p>□ 策定している計画が、その後異議(対象)にどう活かされ、その結果、異議(対象)にどのような利益を与えるのか、と説明できない</p> <p>□ 異議(対象)の発する声を組織内で聞き、異議・ニーズ・課題の共有に努めている</p>