

多面観察について

- 上司職員が部下職員を評価する人事評価とは異なり、部下職員が上司職員の行動を観察した結果を上司職員本人にフィードバック。
- 上司職員が、自身の姿勢・言動が周囲の職員にどのように受け止められ、影響を与えているかを知ることによって、自身のマネジメントの強みや弱みについて「気付き」を得て、強みを伸ばすとともに弱みを克服する契機とし、組織パフォーマンスの向上に繋げることを期待。

平成29年度の取組

- **全ての府省等**が、①独自に実施 又は ②内閣人事局の試行への参加により、多面観察の取組を実施。

内閣人事局による試行の概要

【実施概要】

- 回答期間：平成29年11～12月
- 参加職員：各府省等の管理職約750人^(※)を対象にその部下職員延べ約1万人が回答。※ 本府省等課室長級職員の約2割に相当。
- 質問内容、フィードバック方法等：
 - ・「挑戦する職場風土づくり」「適時・適切な判断」「部下のワークライフバランス確保」等の28項目について、部下が4段階で回答。
 - ・結果を集計したシートは、各府省等の幹部/人事担当課による面談、人事担当課からの配布等により、各管理職にフィードバック。
 - ・職場満足度についての調査も同時に実施。

【管理職の受け止め】（対象者向けアンケート調査による）

- ☑ 回答した管理職のうち、**91%が多面観察の一連の取組について「とても有意義」又は「有意義」と評価。**
- ☑ 回答した管理職のうち、**85%が多面観察の結果を踏まえ、今後、自身の行動を変えるつもりが「大いにある」「ある」と回答。**

<多面観察調査と職場満足度調査の関係>

- ☑ **多面観察などを通じた管理職のマネジメント能力向上が、部下の職場満足度向上等にも資することを示唆**

職場満足度調査の結果と比較すると、多面観察で上位の結果を得た課室長級職員の部下の職場満足度は、全ての項目において全府省平均を上回った。

| 職場満足度調査の質問項目 (抜粋) | 全府省 平均 | 多面観察調査 結果上位者平均 |
|----------------------|-----------|-------------------|
| 活発な議論 | 3.24 | 3.50 |
| 新たな取組への挑戦姿勢 | 3.01 | 3.29 |
| 効率的・柔軟な働き方尊重 | 3.32 | 3.51 |
| 能力発揮・やりがい実感 | 2.96 | 3.16 |

※ 4.0点満点

<平成30年度における人事管理運営方針>（平成30年3月28日 内閣総理大臣決定）

各府省等は、管理職のマネジメント能力の発揮状況について気付きを促すことにより管理職のマネジメント能力の向上を図るため、**平成31年度までに少なくとも本府省等課室長級職員を原則として多面観察の対象とすることも視野に入れ、必要な取組を行う。**