

被評衡者(副主幹·主審·副主審)

評定基準(評価者用)

評価要素		評定基準	
指導力	5	全般的な伝統の能や両面を大切に重視するなどして、重視か一方的的かに指示・説明し、注意をや同僚から最も多くの信頼を得るなど。	後半指導の能力・直感を把握するなどして、後半指導が最も高い。
	4	後半指導の能力・直感を把握するなどして、後半指導が最も高い。	後半指導の能力・直感を把握するなどして、後半指導が最も高い。
	3	後半指導の能力・直感を把握するなどして、後半指導が最も高い。	後半指導の能力・直感を把握するなどして、後半指導が最も高い。
	2	後半指導の能力・直感を把握するなどして、後半指導が最も高い。	後半指導の能力・直感を把握するなどして、後半指導が最も高い。
理解・判断力	1	後半指導の能力・直感を把握するなどして、後半指導が最も高い。	後半指導の能力・直感を把握するなどして、後半指導が最も高い。
	5	担当部門の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。	担当部門の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。
	4	担当部門の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。	担当部門の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。
	3	担当部門の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。	担当部門の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。
理解・判断力・折衝力	2	担当部門の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。	担当部門の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。
	1	後半指導の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。	後半指導の形勢・問題点・方針等を正確に理解し、後半指導に際しては決断的で早くかつ常に適切な判断ができるなど。
	5	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を發揮するなど。	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。
	4	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。
交渉力・折衝力	3	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。
	2	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。
	1	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。
	5	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。	専門的な内容についても相手の立場から考慮しながら、問題・経緯・経緯を察して、自分の立場とするなど、求められる能力を発揮するなど。
企画・政策形成力	4	企画立案の過程で、問題解決のための構造化された方針を確立し、その構造化された方針を実現するための行動計画を策定するなどして、企画立案が最も高い。	企画立案の過程で、問題解決のための構造化された方針を確立し、その構造化された方針を実現するための行動計画を策定するなどして、企画立案が最も高い。
	3	企画立案の過程で、問題解決のための構造化された方針を確立し、その構造化された方針を実現するための行動計画を策定するなどして、企画立案が最も高い。	企画立案の過程で、問題解決のための構造化された方針を確立し、その構造化された方針を実現するための行動計画を策定するなどして、企画立案が最も高い。
	2	企画立案の過程で、問題解決のための構造化された方針を確立し、その構造化された方針を実現するための行動計画を策定するなどして、企画立案が最も高い。	企画立案の過程で、問題解決のための構造化された方針を確立し、その構造化された方針を実現するための行動計画を策定するなどして、企画立案が最も高い。
	1	企画立案の過程で、問題解決のための構造化された方針を確立し、その構造化された方針を実現するための行動計画を策定するなどして、企画立案が最も高い。	企画立案の過程で、問題解決のための構造化された方針を確立し、その構造化された方針を実現するための行動計画を策定するなどして、企画立案が最も高い。
知識・情報力	5	相手組織に開示する基本知識を最も多く、幅広く収集するなどして、知識・情報力が最も高い。	相手組織に開示する基本知識を最も多く、幅広く収集するなどして、知識・情報力が最も高い。
	4	相手組織に開示する基本知識を多く、幅広く収集するなどして、知識・情報力が最も高い。	相手組織に開示する基本知識を多く、幅広く収集するなどして、知識・情報力が最も高い。
	3	相手組織に開示する基本知識を多く、幅広く収集するなどして、知識・情報力が最も高い。	相手組織に開示する基本知識を多く、幅広く収集するなどして、知識・情報力が最も高い。
	2	相手組織に開示する基本知識を多く、幅広く収集するなどして、知識・情報力が最も高い。	相手組織に開示する基本知識を多く、幅広く収集するなどして、知識・情報力が最も高い。
1	相手組織に開示する基本知識を全く不开示しており、また開示する情報収集を全くせず、相手組織に対する支持を全くせざる。	相手組織に開示する基本知識を全く不开示しており、また開示する情報収集を全くせず、相手組織に対する支持を全くせざる。	

平成21年度 人事評価表

被評価者(団長)

所 属		職名・役職	
氏 名		職員番号	

\* 年齢、在職期間は平成22年1月3日現在のものとする

評価要素	着眼点	自己申告		評価者 自評	評価要素 自己評価	評価者 自己評価	評価者 自己評価	評価者 自己評価	評価者 自己評価	評価者 自己評価
		自己アピール	自己アピール		目標1	目標2	目標3	目標4	目標5	
統率力・指導力	部下の満生や仕事の内容を十分把握し、團のリーダーとして適切な指示命令や意思的な指揮、助言、育成等を行い、組織の力を十分に発揮させることができたか。			一次	二次					
理解・判断力	済管職務の現状や問題点、方針等を的確に理解するとともに、状況を正しく判断して職務を遂行することができたか。									
折衝・市民対応力 能力	市民や関係者との対応が適切であり、困難な問題に直面しても、指手・裏手よく説明し、十分理解、納得させることができたか。									
企画力	所管業務の進捗すべき水準を的確に捉え、問題点を明らかにし、幅広い情報に基づき、効果的に具体的な計画や方法を立案することができたか。									
知識・技術	担当職務を遂行するうえで必要な知識・技術を持つとともに、それらを有効に活用できたか。									
改革意欲	職務に対して改革意欲を持つて取り組むとともに、新しい事柄についての興味や自己啓発に関する知識が豊富であったか。									
市民の視点	常に市民の目線に立ち、市民の立場で難題ができたとき、市民サポートの自覚を持つて率直に意見を表明せざるを得なかったか。									
態度	担当の職務や自己の役割を十分自覚のうえ責任を向延せず最後までやり遂げ、またやり遂げようと努力したか。									
服務規律	勤務に際し職員として求められる基本的な態度や行為等の規範、規律が当然のこととして守られたか。									
協調性	常に組織の一員としての自觉を持ち、上司をはじめ同僚による信頼、他の部署など評議会における円滑な職務の遂行に努めたか。									

[第一次評価者所見]

第一次評価者所見

第一次評価者所見

[第二次評価者所見]

第二次評価者所見

※ 年齢、在職期間は平成22年1月3日現在のものとする
-----------------------------

定基連(譯者用)

評価要素	評価基準
市民の権利感	<p>5 仕事の仕事にこだわって仕事で忙い目に勤め、また時間的な問題を抱いて仕事をしてでも勤め出してその解決を望むなど、組織的な目的意識、組織的な意思で組織の人達でやっている。</p> <p>4 仕事の仕事にこだわって仕事で忙い目に勤め、また多少異なる問題を抱いて仕事をしてでもその解決を望むなど、組織的な目的意識、組織的な意思で組織の人達でやっている。</p> <p>3 組織のため過剰に必要な資源や労力を投げ出すが、指示されないと新しい仕事や困難な問題に取り組むことがない。</p> <p>2 事にかかわる専門的知識や行動が多い、仕事をに対する意欲があるが、ない。</p> <p>1 自分の専門とする仕事以外には全く無関心で怠慢がない。</p>
改革意欲	<p>5 仕事に没頭する上で常に自己表現が第一に、市民意識も十分理解でき、かつ市民的な市民サービスを提供する。金額の多寡などでの自己表現も強く、職務を遂行している。</p> <p>4 会社を運営する上で、市民の立場から市民の立場を尊重する。職務を遂行するが、市民サービスを提供するが、会社を運営する上で、市民の立場から市民の立場を尊重する。</p> <p>3 仕事に没頭する上で、市民の立場から市民の立場を尊重することについて、金額の多寡などでの自己表現も強く、市民サービスを提供するが、会社を運営する上で、市民の立場から市民の立場を尊重する。</p> <p>2 仕事の運営での専門性でなく、自己を中心とした表現を多く、金額の多寡を尊重するところが多かった。</p>
市民の権利感	<p>5 自己の権利を主張する上での自己表現が少くても、最後まで最終的努力を行った。</p> <p>4 自己の権利を主張する上での自己表現が少くても、最後まで最終的努力を行った。</p> <p>3 自らの責任を自覚しており、最後まで努力した。</p> <p>2 仕事に対する責任感は薄く、最後が努力するところがあつた。</p>
責任感	<p>1 仕事に対する責任感が全くなく、責任を回さなかったためにも困っていた。</p> <p>4 職場規則や職務に對して非常に怠慢な姿勢を持ち、業務面が全く問題などしている。</p> <p>3 職場規則や職務に怠慢な姿勢を持つが好んでおり、職務遂行に支障はない。</p> <p>2 職場規則や職務に対して出来事に即時対応が次ぎかけられ、ルーチン面が見出される。</p>
服務規律	<p>1 指示や指示を無視する行動が見受けられた。他の職員との印象がよくなかった。</p> <p>4 相談の一環として意見、積極的に他の職員から意見を聞く力、職務を円滑に遂行した。</p> <p>3 職務遂行上、必要な範囲内で周囲に必要な協力や他の職員との連携を行い、職務を遂行した。</p> <p>2 あまり努力しないが、他の職員との印象がよくなかった。職務を怠慢するところがあつた。</p>
協調性	<p>1 他の職員に協力することなく、職務を終了するところがあつた。</p>

平成21年度 人事評価表

許仙著(卷之二)

万属	职工名·役職	職名·役職	職種	在職期間	年	月
氏名	職員番号		年齡	在職期間	年	月

評価要素	着眼点	評価区分 (◎ ○ △)	自己申告		評価者 二枚
			自己アピール等	自らアピール等	
指導力	後輩から情報され、相手の能力や人格を前提にした効率的な助言等ができるか。				
理解・判断力	上司の指示や問題点を的確に理解することもしくはそれを正確に伝えることができるか。				
分析・市民対応力	市町村や関係者との折衝が適切であり、困難な問題に直面して、相手に要領よく説明、十分分り取る、新陳させることができたか。				
企画力	担当職務の達成すべき水準を十分に捉え、目標点を明かし、幅広い情報に基づき、効果的に具体的な計画や方法を立案することができるか。				
知識・技術	担当職務を遂行するうえで必要な知識・技術を持つとともに、それを有効に活用できただか。				
改革意欲	職務に対して改めて熱意を持って取り組むとともに、新しい事例についての貢献や自己啓発に努めたか。				
市民の視点	常に市民の立場に立ち、市民の声を尊重して意見が聞き出されたか。				
責任感	担当の職務や自己の役割を十分自覚のうえ責任を引き受けず最後までやり遂げ、おこやみ運営を努力したか。				
風説規律	勤務中に際し職員として求められる基準が整らなかったか。				
協調性	常に組織の一員としての目覚を持ち、上司を二枚に向け依頼よく協力し、他の新規課も一緒に円滑な職務の遂行に努めたか。				

(干篇) 吴政六書

龍溪先生全集

評価要素	評定基準
指導力	<p>5 後輩の能力・適性を的確に把握するなどにも、適切かつ果たる意図で指導し、後輩から信頼の信頼性、 尊敬感がある。運営を立てるなどして、後輩が自ら成長する。</p> <p>4 後輩の能力・適性を把握するなどして、後輩が自ら成長する。</p> <p>3 後輩の能力・適性を把握するなどして、指導・教育を行なう。</p> <p>2 後輩の能力・適性を正確に把握していないことから、指導・教育に問題があるなど、求められる能力水準に達しない。</p> <p>1 後輩の能力・適性を正確に把握していないことから、指導・教育に問題があるなど、求められる能力水準に達しない。</p>
理解・判断力	<p>5 相当程度の思考・判断力、万能等をもってして、後輩が自ら成長する。</p> <p>4 相当程度の思考・判断力、後輩が自ら成長する。</p> <p>3 一般的な思考・判断力、後輩が自ら成長する。</p> <p>2 相当程度の思考・判断力、後輩が自ら成長する。</p> <p>1 相当程度の思考・判断力、後輩が自ら成長する。</p>
折衝・市貿交渉力	<p>5 他の組織や個人との問題解決が円滑で早く、相手の立場をよく理解し、交渉結果をもつて示すことができるなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>4 他の組織や個人との問題解決が円滑で早く、相手の立場をよく理解し、交渉結果をもつて示すことができるなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>3 他の組織や個人との問題解決が円滑で早く、相手の立場をよく理解し、交渉結果をもつて示すことができるなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>2 他の組織や個人との問題解決が円滑で早く、相手の立場をよく理解し、交渉結果をもつて示すことができるなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>1 他の組織や個人との問題解決が円滑で早く、相手の立場をよく理解し、交渉結果をもつて示すことができるなど、求められる能力水準に達する。</p>
企画力	<p>5 企画内容が豊富で、相手に対する説明、理解、説得をさせて、目的を達成するなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>4 企画内容が豊富で、相手に対する説明、理解、説得をさせて、目的を達成するなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>3 企画内容が豊富で、相手に対する説明、理解、説得をさせて、目的を達成するなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>2 企画内容が豊富で、相手に対する説明、理解、説得をさせて、目的を達成するなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>1 企画内容が豊富で、相手に対する説明、理解、説得をさせて、目的を達成するなど、求められる能力水準に達する。</p>
知識・技術	<p>5 球根栽培に関する知識、技術を十分に持つなどして、技術力に信頼があるなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>4 球根栽培に関する知識・技術を十分に持つなどして、技術力に信頼があるなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>3 球根栽培に関する知識・技術を十分に持つなどして、技術力に信頼があるなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>2 球根栽培に関する知識・技術を十分に持つなどして、技術力に信頼があるなど、求められる能力水準に達する。</p> <p>1 球根栽培に関する知識・技術を十分に持つなどして、技術力に信頼があるなど、求められる能力水準に達する。</p>

評価要素	評定基準
改めて意識	5 仕事の目標に対して、自ら進んで貢献活動に取り組み、自分の目標達成意欲が高まっている。 仕事の目標に対する意欲をもつて、自分の目標達成意欲が高まっている。 組織の目標達成に対する意欲をもつて、自分の目標達成意欲が高まっている。
	4 仕事の目標達成に対する意欲をもつて、自分の目標達成意欲が高まっている。 組織の目標達成に対する意欲をもつて、自分の目標達成意欲が高まっている。
	3 仕事の目標達成に対する意欲をもつて、自分の目標達成意欲が高まっている。 組織の目標達成に対する意欲をもつて、自分の目標達成意欲が高まっている。
	2 仕事の目標達成に対する意欲をもつて、自分の目標達成意欲が高まっている。 組織の目標達成に対する意欲をもつて、自分の目標達成意欲が高まっている。
	1 自分の組織する仕事を以外には、全く無関心でやがむしない。
市民の視点	5 仕事を地元以上で、常に市民の立場に立ちながら、市民の意見を尊重して、効率的な市役所サービスを提供する。いわゆる「自分の責任をもつて、結果を運営していく」。 4 仕事を地元以上で、市民の立場に立ちながら、市民の意見が尊重される環境で、井戸端会議ができる。 3 仕事を地元以上で、市民の立場に立ちながら、市民の意見が尊重される環境で、井戸端会議ができる。 2 仕民の視点での接客ではなく、自己中心的姿勢をなし、会員の責任としての自覚をもつて認められることがあつた。 1 市民の視点での接客が必ずしも、いっぽく市民を見て下したか、自己中心的な発想を感じた。
	5 自己の職業をもつたため、極めて丁寧な接客がもつて、最後までお客様との努力を行つた。
	4 自己の職業をもつたため、ある意味田舎者であつて、最後までやや脱力した。
	3 自らの責任をもつており、最後まで努力した。
	2 仕事をする気分感覚が薄く、接客がもつてることはなかった。
態度	1 仕事をする気分感覚が薄なく、責任をもつており、最後までやや脱力していた。
	4 規則別で接客をして出来一蹴する姿勢を持ち、機械的に行事をしている。
	3 規則別で接客をして出来一蹴する姿勢がは好くない、顧客送迎に支障はない。
	2 雷電規則順序に沿って接客をして出来一蹴する姿勢が見受けられ、ルーズな面が見受けられる。
	1 係員の接客を理解する事が児童から、専門的の接客を認めたことがある。
服務規律	4 組織の一員として自重し、誠懇的に他の職員と協力し、服務を円滑に遂行した。
	3 標榜放送上、決算は毎月で周回の出欠べ思の漏れを行へ、帳簿を正確に遂行した。
	2 あれば力にならぬため、他の職員との話し合いでなく、服務が得体であることが多かった。
	1 他の職員に協力することがなく、漏れが得体であることが多い。

平成21年度 人事評価表  
被評価者(技能労務職)

所属		職名・役職		年齢		職種		在職期間	年 月 ※
氏名		職員番号		歳	※	在職期間	年 月 ※	※ 年齢、在職・在職期間は平成22年1月31日現在のものとする	

評価要素	着眼点	自己申告		評価者	評価要素	自己評価	日替1	日替2	日替3	日替4	日替5
		新規介入 (◎○△)	自己アピール等								
理解・判断力	上司の指示や問題点を的確に理解するなどして、状況を正しく判断して職務を遂行することができる。			業績 目標達成度 業績評価	自己評価	一次評価					
	感情に流されず、相手の立場に立った感覚の持てる態度をもって、適切かつ効果的な応対ができるか。										
能力 交渉力・折衝力	自己に与えられた職務を遂行するうえで、必要な知識あるいは技術を十分身に付けたか。				一次評価	二次評価					
	組織に対して改革意欲を持って取り組むとともに、新しい事例についての研究や自己啓発に関する知識や実践的な姿勢があつたか。										
知識・情報力	常に市民の目線に立ち、市民の立場で迷惑ができる、市民サービスの自覚を持つて奉仕したか。				一次評価	二次評価					
	改革意欲										
市民の視点	担当の職務や自己の役割は十分自觉のうえ責任を回避せず最後までやり遂げ、またやり遂げようと努力したか。				一次評価	二次評価					
	常に市民の目線に立ち、市民の立場で迷惑ができる、市民サービスの自覚を持つて奉仕したか。										
態度 责任感	業務に対して安全面や衛生面に注意を払い、事故等の未然防止に努めたか。				一次評価	二次評価					
	職務に対する忠誠心と勤務態度が十分な態度や行為等の規範、規律が当然のこととして守られたか。										
安全・生産	常に組織の一員としての自觉を持ち、上司を助けて同僚とよく協力し、円滑な職務の遂行に努めたか。				一次評価	二次評価					
	業務規律										
協調性	常に組織の一員としての自觉を持ち、上司を助けて同僚とよく協力し、円滑な職務の遂行に努めたか。				一次評価	二次評価					
	協調性										

[第一次評価者意見]

第一次評価者氏名

第二次評価者氏名

被評價者(技能勞務職)

肯定基準(評価者用)

THE JOURNAL OF CLIMATE

評価要素	評価基準	市民の強点	責任感	安全・注意	服務規律	協調性
仕事に対する向上心、高い市民的な意識立ちながら、市民の問題で豊富な知識を持ちながら、自分の専門知識を活用して貢献する。 仕事に対する高い集中力と、他の業務もこなす柔軟な対応力。 仕事に対する高い集中力と、他の業務もこなす柔軟な対応力。	5 仕事に対する向上心、高い市民的な意識立ちながら、市民の問題で豊富な知識を持ちながら、自分の専門知識を活用して貢献する。 4 仕事に対する高い集中力と、他の業務もこなす柔軟な対応力。 3 仕事に対する高い集中力と、他の業務もこなす柔軟な対応力。	市民の強点	5 自己の職責を守るために、常に警戒感があるがゆえに、最後までやりがいから努力した。 4 自己の職責を守るために、ある程度の忍耐があったがゆえに、最後までやりがいから努力した。 3 自の責任は自覚しており、最後まで努力した。	5 自己の職責を守るために、常に警戒感があるがゆえに、最後までやりがいから努力した。 4 自己の職責を守るために、ある程度の忍耐があったがゆえに、最後までやりがいから努力した。 3 自の責任は自覚しており、最後まで努力した。	2 出所に対する責任感が強く、服務が充満するところがあった。 1 出所に対する責任感が全くなく、責任は自己回避したり自己保護したりしてしまった。	5 自己の職責を守るために、常に警戒感があるがゆえに、最後までやりがいから努力した。 4 自己の職責を守るために、ある程度の忍耐があったがゆえに、最後までやりがいから努力した。
責任感	1 出所に対する責任感が全くなく、責任は自己回避したり自己保護したりしてしまった。	4 自の職責に対して、安全面や衛生面に注意を怠り、事故防止や安全管理向上に努力がなかった。	3 自の職責に対して、安全面や衛生面に注意を怠り、事故防止や安全管理向上に努力がなかった。	2 安全面や衛生面に注意を怠らなかったがゆえに、事故防止や安全管理向上に取り組むがなかった。	4 諸規則や手順書に対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせている。	1 出所に対する責任感があるがゆえに、顧客とのやりとりがある。
安全・注意	4 自の職責に対して、安全面に取り組む意欲が欠けたり、顧客に対する態度が冷たい。 3 諸規則や手順書に対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせることもある。	2 諸規則や手順書に対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせることもある。	1 諸規則や手順書に対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせることもある。	4 継続の一貫として、理屈的の仕事の根柢と化し、顧客に対する態度が冷たい。 3 研究旅行上、必要な範囲内で至るところが細かい点が多かったがゆえに、範囲を逸脱した。	2 あまり努力しないが、他の部員とのやり合いでよくなく、横並びで併進することが多かった。	1 出所の員員に協力することなく、研究旅行が滞すこと多かった。
服務規律	2 おりがみや態度などに対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせることもある。	2 おりがみや態度などに対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせることもある。	1 おりがみや態度などに対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせることもある。	2 おりがみや態度などに対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせることもある。	1 おりがみや態度などに対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせることもある。	1 おりがみや態度などに対して忠実に行動組合意を向むく、違法行為を行わせさせることもある。