

第1章

職員の倫理意識のかん養及び倫理的な組織風土の構築

1 職員の倫理意識のかん養

職員の倫理意識のかん養のためには、研修等の機会を通じた職員に対する定期的・継続的な意識啓発が不可欠である。そのため、倫理審査会は、各府省の幹部職員や倫理事務担当者に対して所属職員への意識啓発の取組を促すとともに、倫理の問題を職員個々人が自分事として捉える機会を提供できるよう、各府省における研修・啓発活動の企画・実施の支援、府省等横断的な研修・啓発活動の実施を行ってきている。令和6年度においては、以下の(1)～(4)の業務を実施した。

(1) 各府省における現状の把握及び取組の促進

各府省の官房長等や地方機関の長等と倫理審査会会長・委員との懇談会等を行い、各府省における職員に対する倫理意識のかん養や倫理的な組織風土の構築に向けての取組状況や課題について把握した。また、後述する「国家公務員倫理月間」の機会等を捉え、倫理研修の定期的・計画的な実施、職員の職務に係る倫理の保持のための相談・通報窓口の活用促進の要請を行った。あわせて、各府省における倫理保持のための取組の参考となるよう、各府省で実施された啓発活動や倫理的な組織風土の構築のための取組の具体例の共有等を行った。

倫理制度の周知徹底及び各府省における倫理保持に係る取組の推進を目的として、令和6年4月に、本府省で実務を担う倫理事務担当者等を対象とした倫理制度説明会を、同年10月に、本府省に加え新たに地方機関の倫理事務担当者等にも対象を広げた説明会を、Webでそれぞれ実施した。また、当該説明会のアーカイブ配信も行い、広く視聴できる機会を提供するよう工夫した。

さらに、Webを通じた有識者講演会として熊田総合法律事務所代表弁護士の熊田彰英弁護士を講師に招き、「時代と国民に寄り添う国家公務員を目指して」をテーマとして質疑応答を含めたライブ配信での講演を行っていただいた。幹部・管理職員を含む全職員向けに同年12月に実施し、本府省及び地方機関の職員に広く視聴を呼びかけるとともに、その模様を録画し、同月から令和7年2月にかけて約2か月間配信した。同講演会のアンケートにおいて、「まずは職員が周囲や上司に相談しやすい雰囲気を作ることが重要であるということが再認識できた」、「倫理保持は自己防衛のためであるということが再認識できた」といった感想が寄せられた。

(2) 国家公務員倫理制度の運用見直し

192ページに記載した新たに重点的に取り組む課題のうち、③『倫理法令上の規制に関する検討』を踏まえた取組として、倫理規程の飲食に関する規制について一部運用の見直しを行うこととし、「国家公務員倫理規程の運用の見直し等について」（令和6年国家公務員倫理審査会事務局長通知）において周知した。具体的には、令和4年度に実施した職員アンケートにおいて、当該規制により民間企業等との意見交換等に支障が生じていると思うとの回答が他の規制による支障と比較して多かったことや、社会情勢の変化等を踏まえ、利害関係者と飲食時に割り勘をする際、1円単位での厳密な精算を求めず、自己の飲食費用が1,000円を超える場合には1,000円未満の端数切捨てを許容するなどした。なお、特定の相手方に繰り返し端数を負担させるなど国民の疑惑や不信を招かないよう、常識の範囲

内で対応することとしている。

倫理審査会としては、今後も、各府省からの意見等を踏まえて、社会情勢等に応じて国家公務員倫理制度の在り方を検討していきたいと考えている。

(3) 各府省が企画・実施する研修の支援

倫理審査会は、各府省における研修・啓発活動の充実に資するよう、各種研修教材を制作・配布している。例えば、倫理制度の概要や法令、マンガ教材を収録した小冊子「国家公務員倫理教本」を改訂し、主として各府省の新規採用職員及び幹部職員へ配布した。また、各府省におけるeラーニングに資する教材（自習研修教材）として、一般職員用、課長補佐級職員用及び幹部・管理職員用の3階層の教材を各府省へ配布した。

これら教材及び啓発資料の制作・配布のほか、倫理審査会では、各府省からの要請に応じて、事務局職員を各府省が実施する倫理研修等に講師として派遣している。令和6年度は、各府省における階層別研修など延べ26回・参加者数約2,300人（うちWebを通じたものは10回・参加者数約1,100人）に講師を派遣した。研修では、具体的なケースも交えて倫理制度の解説を行い、倫理制度に対する理解の浸透を図るとともに、相談・通報の仕組みの周知などを行った。また、一部の研修においては、参加者間での討議を取り入れることで、より当事者意識を持って研修に参加し、考える機会を持てるよう工夫を行った。加えて、中途採用者を含む新規採用職員の倫理に関する知識の定着を図り、倫理法等違反を防止することを目的として、令和6年度から新たに各府省が活用できるeラーニングシステムを通じて国家公務員倫理研修を4月期及び10月期の2期において実施した。



倫理審査会公式マスコット
左：「りんりん」、右：「BanBan」



研修・広報資料

(4) 国家公務員倫理月間における研修・啓発活動等の実施

国家公務員への倫理意識の効果的な浸透を目的として、令和6年度も12月の1か月間を「国家公務員倫理月間」と位置付け、様々な取組を実施した。

特に、令和6年度は、192ページに記載した新たに重点的に取り組む課題のうち、①『「単なる知識」から「具体的な場面を意識した知識」へ』、及び②『倫理保持に関する新たな価値観の設定・普及～倫理を「身を守る武器とするもの」へ～』を踏まえた取組として、新たにケーススタディ教材（「事例で学ぶ職場の倫理リスク」）、会合参加時のチェックツール、利害関係者リストのサンプルを作成し、各府省に周知した。

各府省に対しては、例年同様、事務次官等の倫理監督官などによる公務員倫理に関する

メッセージの発信や幹部・管理職員への直接の注意喚起、組織内外の相談・通報窓口の周知徹底や利活用の促進などの要請を行った。また、全職員に公務員倫理研修を受講させるよう要請するとともに、倫理月間後に採用又は休職・休業等から復帰する職員がいる場合、採用又は復帰後速やかに受講を案内するよう各府省に対して要請を行った。さらに、利害関係者となり得る関係団体や契約の相手方等に対して、各府省から直接、公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組についても、実施あるいは検討を要請した。

国家公務員倫理月間に際しては、毎年、職員向け及び事業者向けの標語の募集を行っている。今年度は職員向け標語については6,946点、事業者向け標語については1,671点の応募があった。各府省による投票結果等も踏まえ、倫理審査会において最終的に、職員向け標語は最優秀作品1点及び優秀作品2点、事業者向け標語は最優秀作品1点及び優秀作品1点を選定した。

【職員向け】

最優秀作品 『「おかしいな」 気づける知識と 話せる職場』
(海上保安庁敦賀海上保安部巡視船ほたか 田邊 慎也さん)

優秀作品 『「もしかして」 そう感じたら まず相談』
(財務省名古屋税関四日市税関支署 浦川 善宏さん)

『その倫理 あなたや誰かを 守るもの』
(国立印刷局彦根工場 川端 殊羽さん)

【事業者向け】

最優秀作品 『その気遣い 組織が違えば ルール違反』
(海上保安庁宇和島海上保安部 二宮 虎幸さん)

優秀作品 『信頼を 互いに育む 倫理観』
(国立印刷局研究所総合研究部 大澤 史朗さん)

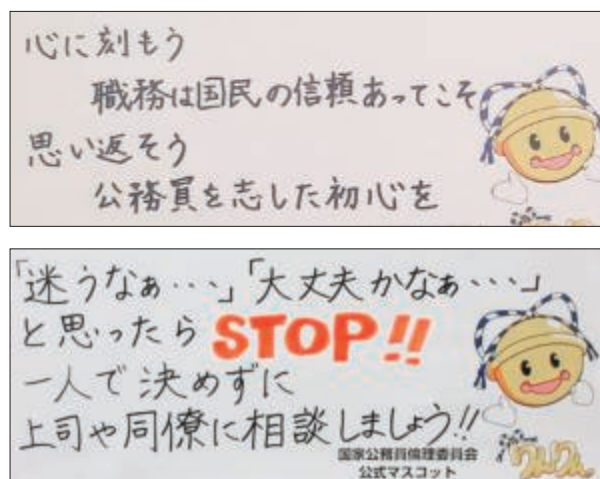
最優秀作品の標語を用いて作成した啓発用ポスターについては、各府省や地方公共団体、経済団体等に配布した。このうち、各府省に対しては、職員向けの標語を用いたポスター右下のメッセージ記入欄に、管理職員が倫理に関するメッセージを記載するよう要請した。事業者向けの標語を用いたポスターについては、後述のように、経済団体への公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組に利用した。

職員の倫理意識のかん養のためには、職員が倫理研修を定期的に受講することが重要であり、職員アンケートの結果によると、休職・休業中の職員等を除き、職員は倫理研修をおおむね定期的に受講している状況にある。

国家公務員倫理月間における取組の概要は、『人事院月報』（2024年12月号及び2025年4月号）に掲載した。



メッセージ欄を設けた
啓発用ポスター



【メッセージの一例】

倫理審査会としては、Webを通じた研修・啓発機会を更に充実させるとともに、事例を活用した研修機会の提供などを進め、職員の倫理意識を高める取組を強化していくこととしたい。

2 倫理的な組織風土の構築

倫理保持の徹底を図るためには、各職場において倫理的な組織風土を構築していくことが極めて重要であるため、令和6年度においては、次の（1）及び（2）の業務を実施した。

（1）相談・通報窓口の周知

倫理的な組織風土を構築する観点からは、相談・通報の体制が整備されるだけでなく、利用されることが重要となる。これらの利用が促進されることは、その組織が倫理保持を重視していることを示すだけでなく、違反行為に対し早期に認識・対処することで事態の深刻化を防ぐことにもつながるものである。組織内外の相談・通報窓口の体制整備は各府省でおおむね整えられてきたが、職員アンケートによると相談・通報窓口の存在を知らない職員も依然として一定数存在することから、相談・通報窓口の周知に引き続き取り組んだ。具体的には、国家公務員倫理月間に、倫理審査会が設置している公務員倫理ホットラインの連絡先、各府省が設置する相談・通報窓口の内部窓口や外部窓口の連絡先を記載したリーフレットを職員に配布するよう依頼した。また、職員が常時携帯できるように配布している国家公務員倫理カードについて、府省ごとの相談・通報窓口が記載されているものを配布した。各府省においては、これらのリーフレット・カードの活用のほか、相談・通報窓口のイントラネットへの掲載やメール等による職員への周知が行われた。

職員アンケートによれば、相談・通報したことにより不利益な取扱いを受けるおそれがあるのではないかなど、相談・通報に対して懸念を持つ職員もいる。そのため、相談・通報窓口を周知する際には、相談・通報者が不利益な取扱いを受けないよう万全を期していること、匿名による相談・通報も受け付けていること、通報後の流れなども併せて周知するとともに、各府省に対してこれらの事項を周知するよう要請した。



啓発用ポスター等に掲載している公務員倫理ホットラインの周知例

(2) 相談しやすい職場環境の構築

倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ってしまう前に、あるいは倫理法等違反と言えるか必ずしも判然としなくとも疑義が生じた際に、当事者が立ち止まり、本人への確認や身近な上司・同僚への相談等を行ったり組織内外の窓口に相談したりすることは、倫理法等違反を未然に防止し、事態の深刻化を防ぐ上で効果的である。

そこで、倫理審査会が行う研修・啓発活動等において、繰り返し職場でのコミュニケーション・相談等の重要性を強調するとともに、実際にそうした事態に直面した場合にどのような行動が取れるか等の意見交換を行うよう依頼した。また、官房長等との懇談会や倫理事務担当者向けの倫理制度説明会等の機会を捉え、各組織の窓口において倫理法等違反に関する相談等も受け付けていることを周知すること、相談しやすい職場環境を構築することなどを促した。

3 公務員倫理に関する広報、意見聴取

公務員倫理に関しては、職員自身が襟を正すべきことは当然のことであるが、国民や職員の仕事の相手方となる事業者等にも周知することは、職員・事業者双方にとって、円滑な業務運営に資するものとなる。そのため、1(4)で述べた各府省からの周知等の取組と併せて、倫理審査会としても国民や事業者等への広報を行っている。また、倫理審査会では、倫理の保持のための施策の参考とするため、倫理制度や公務員倫理をめぐる諸問題について、各界から意見を聴取している。令和6年度においては、次の(1)～(3)を行った。

(1) 国民や事業者等への広報活動

国家公務員と接触する機会のある事業者等に対して倫理法・倫理規程の周知及び理解の促進を図るため、全国の経済団体等に対し、機関誌やウェブサイト、掲示板等への事業者向けの啓発用ポスターや公務員倫理に関する記事、パンフレットなどの掲載、会員企業のコンプライアンス担当部署に対する広報依頼など、事業者等に対する広報活動への協力の依頼等を行った。12月には、倫理審査会の会長、山下委員及び伊藤委員が公益社団法人経済同友会の幹事会に出席し、国家公務員倫理のルールに関する説明を行うとともに、国家公務員倫理の保持に関する広報活動への協力依頼等を呼びかけた。

地方公共団体に対しても、国家公務員倫理月間の啓発用ポスターの電子媒体を47都道府県、20政令指定都市に配布し、国家公務員倫理に関する周知を要請した。

さらに、事業者向けの啓発用ポスターがより多くの人の目に触れるよう、東京駅や霞ヶ関駅などの主要駅に掲示するとともに、全国16駅（札幌駅、新千歳空港駅、仙台駅、盛岡駅、東京駅、浦和駅、名古屋駅、浜松駅、大阪駅、京都駅、広島駅、岡山駅、高松駅、松山駅、博多駅、鹿児島中央駅）のデジタルサイネージ（電子看板）にも掲示し、啓発活動を行った。各地方事務所の協力により、全国の主要駅や公共交通機関の車内等への掲示も実施した。

また、引き続き各府省における職務の相手方となる事業者等への倫理法・倫理規程の周知にも重点を置き、各府省に対し、利害関係者となり得る関係団体や契約の相手方等に対して直接、事業者向けの各種広報資料（公務員倫理制度について事業者等にも知ってもらいたい内容を簡潔にまとめたカード形式の啓発資料やYouTube動画）等を用いて、公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組の実施あるいは検討を要請した。一部の府省では、倫理審査会作成の事業者向けカードや事業者用ポスターを活用した周知徹底のほか、関係団体や所管法人等に対し、倫理保持への協力を要請する文書を発出する、関係団体や契約の相手方の事業者等に対し、打合せ、会合など直接接する機会において、倫理保持への協力を要請するなどの取組が行われた。倫理審査会としては、各府省で実施された啓発活動の具体例の共有等を通じ、各府省とも連携しつつなお一層の事業者等への広報活動の展開が重要であると考えている。



デジタルサイネージ(電子看板)へのポスター掲示(東京駅)



経済同友会幹事会での説明（秋吉会長）

(2) 有識者からの意見聴取の実施

倫理審査会では、各界の有識者から、国家公務員の倫理保持の状況や倫理保持のための施策、これからの官民連携と倫理保持の在り方などについての意見聴取を行っている。令和6年度においては、12月に国家公務員倫理に関する有識者との座談会を開催し、弁護士、企業経営者及び報道関係者から意見を聴取した。

また、令和7年2月から3月にかけて、学識経験者や弁護士等の各界の有識者から個別に意見聴取を行った。

〈有識者との座談会における主な意見等〉

- ・ 近年の不祥事の原因としては、個々人の資質と、幹部・管理者のリーダーシップやマネジメントの欠如が挙げられるのではないかと思います。個々人の資質に関しては、採用してから資質を向上させていくこと、あるいは、問題のある人を早く発見してしかるべき対応をすることが重要。
- ・ 民間と国家公務員の付き合いが希薄になればなるほど、つまり一般国民から国家公務員の存在が遠くなればなるほど、行政に対する不満を生じさせ、SNSなどによるマイナスの情報発信につながるという悪循環に陥る可能性がある。
- ・ コンプライアンスを前向きに捉えることは大切。コンプライアンスを自らのために実践することにより、自らの行動に自信を持つことができる。倫理規制を遵守することにより、透明性が確保され、自信を持って事業者と交際することにつながる。
- ・ 利害関係者以外の者との付き合いの線引きが不明瞭なところがあり、国民一般にも国家公務員自身にも分かりづらいものとなっていると思う。国家公務員の交際範囲を必要以上に狭めるべきではないと思う。
- ・ 飲食規制をはじめとする倫理規制について、実効性の面から検討し、行き過ぎた規制は見直した方がよいと思う。
- ・ 利害関係者との会食は割り勘であっても一万円を超える場合は届出が必要ということに関して、現下の物価高騰を考えると引き上げを検討してもよいのではないかと。

(3) アンケートの実施

倫理審査会では、倫理保持のための施策の企画等に活用するため、毎年、各種アンケートを実施している。令和6年度に実施したアンケート結果の概略は、次のとおりである。

・ 市民アンケート

国民各層から年齢・性別・地域等を考慮して抽出した1,000人を対象に令和6年8月から9月にかけて実施。(Web調査)

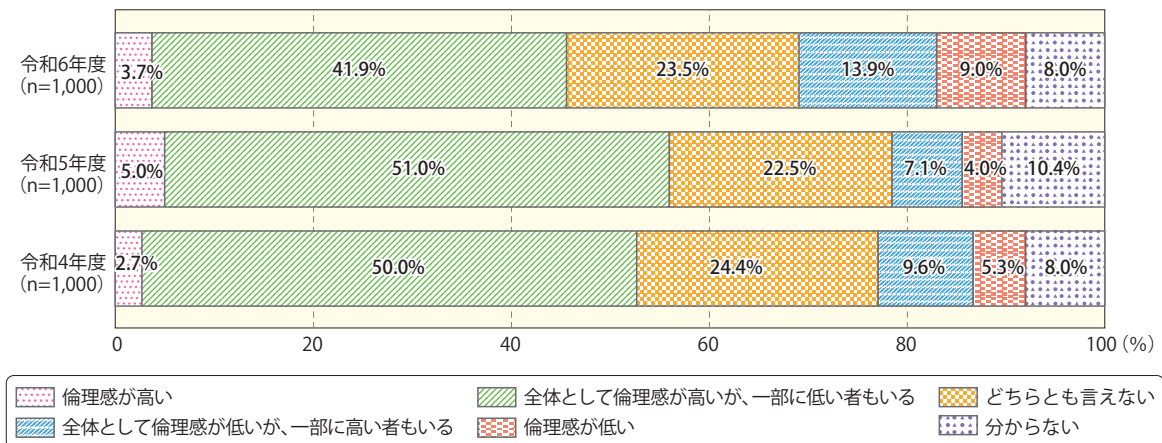
・ 職員アンケート

一般職の国家公務員のうち、本府省、地方機関の別、役職段階等を考慮して抽出した2,500人を対象に令和6年8月から9月にかけて実施。(原則Web調査とし、同調査による回答が困難な者に限りExcel又は紙媒体調査。回答数2,277人。)

ア 国家公務員の倫理感についての印象（市民アンケート）〔図1-1〕

市民アンケートにおける「国家公務員の倫理感の印象」を問う設問の回答結果について、直近3年間を見ると、「倫理感が高い」又は「全体として倫理感が高いが、一部に低い者もある」と回答した割合は平均51.4%であり、その増減幅は±10.4ポイントであった。「全体として倫理感が低い、一部に高い者もある」又は「倫理感が低い」と回答した割合は平均16.3%であり、その増減幅は±11.8ポイントであった。

図1-1 一般職の国家公務員の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。

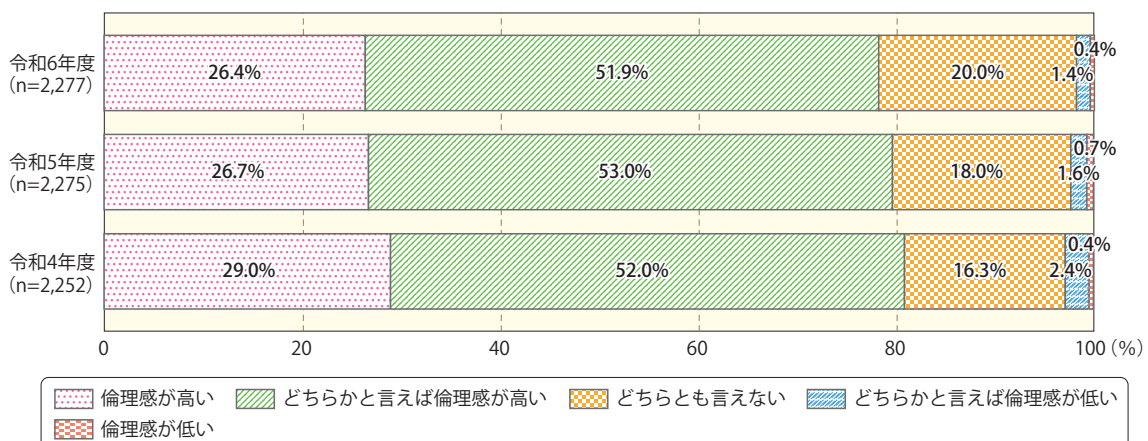


(注) 1 n：有効回答者数（以下同じ）
2 数値は端数処理の関係で合致しない場合がある（以下同じ）。

イ 所属する組織の倫理感についての印象（職員アンケート）〔図1-2〕

職員アンケートにおける「所属する組織の倫理感の印象」を問う設問の回答結果について、直近3年間を見ると、「倫理感が高い」又は「どちらかと言えば倫理感が高い」と回答した割合は平均79.7%であり、その増減幅は±2.7ポイントであった。「どちらかと言えば倫理感が低い」又は「倫理感が低い」と回答した割合は平均2.4%であり、その増減幅は±1ポイントであった。

図1-2 あなたの所属府省等における組織の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。

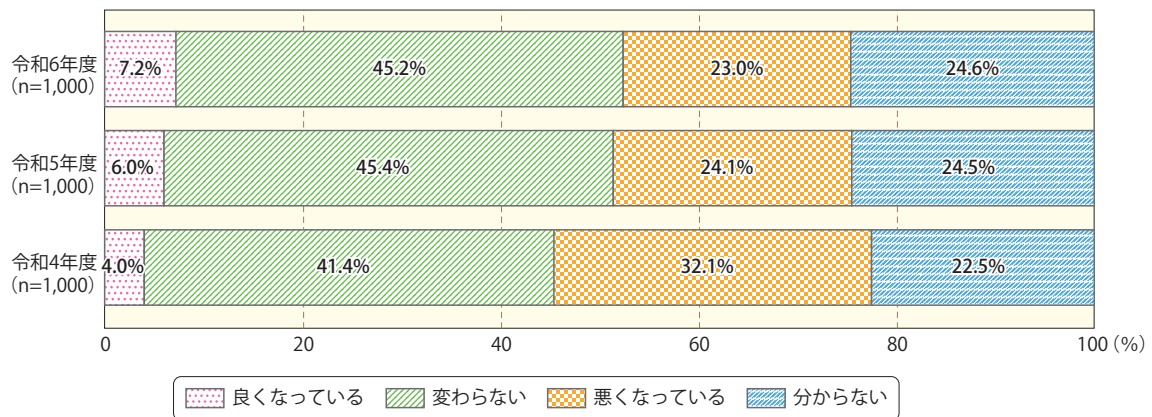


ウ 近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況についての印象（市民アンケート）[図1-3]

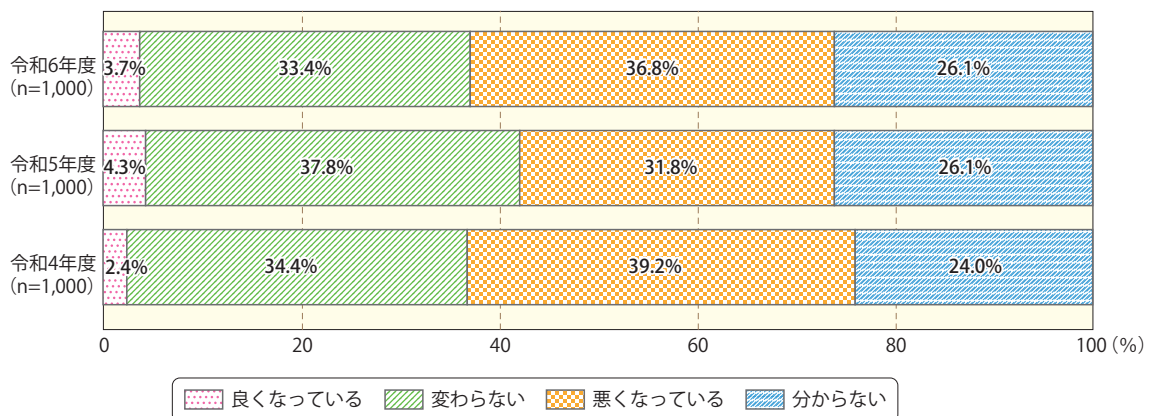
市民アンケートにおける「近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況」を問う設問の回答結果について、直近3年間を見ると、一般職員については「良くなっている」と回答した割合は平均5.7%であり、その増減幅は±3.2ポイントであった。「変わらない」と回答した割合は平均44.0%であり、その増減幅は±4ポイントであった。「悪くなっている」と回答した割合は平均26.4%であり、増減幅は±9.1ポイントであった。幹部職員については「良くなっている」と回答した割合は平均3.5%であり、その増減幅は±1.9ポイントであった。「変わらない」と回答した割合は平均35.2%であり、その増減幅は±4.4ポイントであった。「悪くなっている」と回答した割合は平均35.9%であり、増減幅は±7.4ポイントであった。

図1-3 近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況をどのように思いますか。

○一般職員について



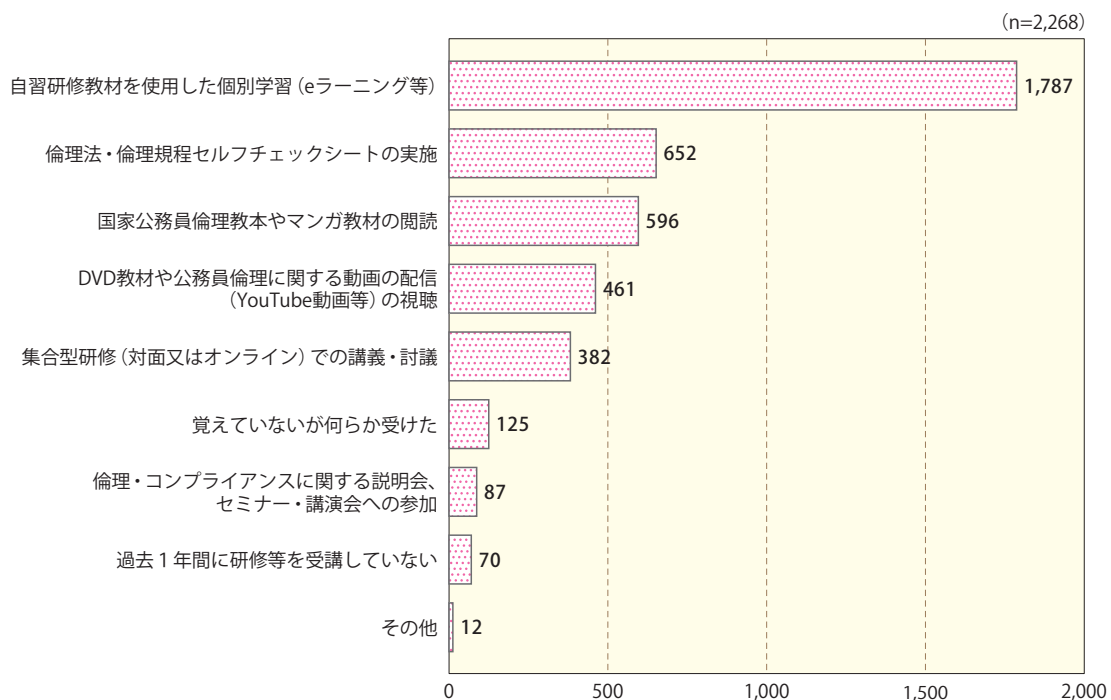
○幹部職員について



エ 倫理に関する研修の受講状況（職員アンケート）[図1-4]

職員アンケートにおける「過去1年間に受けた公務員倫理に関する研修等の種類」を問う設問の回答結果について、令和6年度は、「自習研修教材を使用した個別学習（eラーニング等）」を選択した回答者が最も多い結果となった。

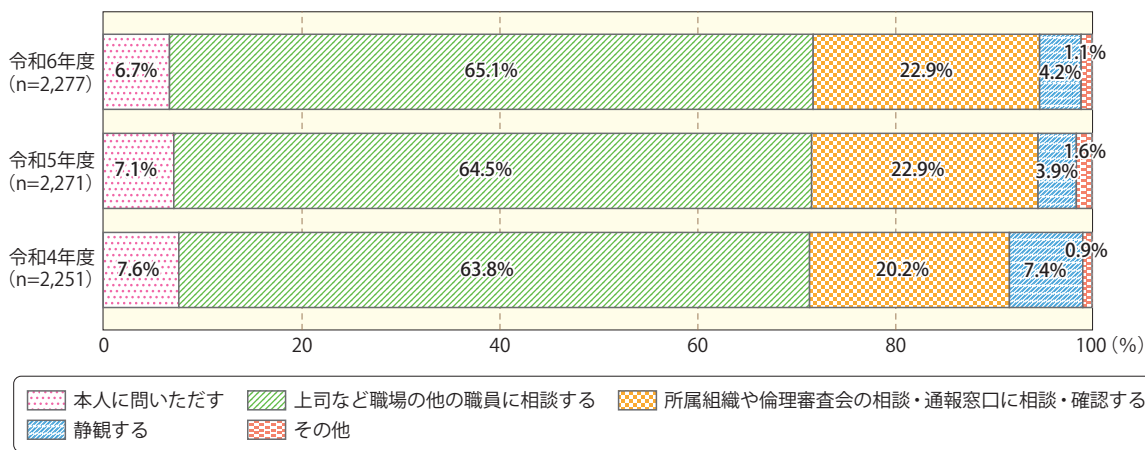
図1-4 過去1年間に受けた公務員倫理に関する研修等は次のうちいずれでしょうか。（複数回答。出向、休業、長期研修などで所属機関を離れていたために受けていない場合は「過去1年間に研修等を受講していない」を選択。）



オ 違反行為を見聞きした場合の行動（職員アンケート）[図1-5]

職員アンケートにおける「同僚が倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ったことを、もし、見聞きした場合に、どのように行動するか」を問う設問の回答結果について、直近3年間を見ると、「本人に問いただす」、「上司など職場の他の職員に相談する」又は「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口相談・確認する」と回答した割合は平均93.6%（令和6年度は94.7%）であった。

図1-5 あなたの同僚が倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ったことを、もし、あなたが見聞きした場合に、どのように行動しますか。



カ 違反行為を見聞きした場合に静観する理由（職員アンケート）[図1-6]、[図1-7]
オの設問に対し「静観する」と回答した者に対し、「上司など職場の他の職員に相談する」又は「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口相談・確認する」を選択しなかった理由を尋ねたところ、例年同様、いずれも「同僚が違反行為をしていなかった場合に、本人や職場の他の職員に迷惑がかかるおそれがある」を選択した回答者が最も多かった。

図1-6 「上司など職場の他の職員に相談する」を選択しなかった理由（複数回答）

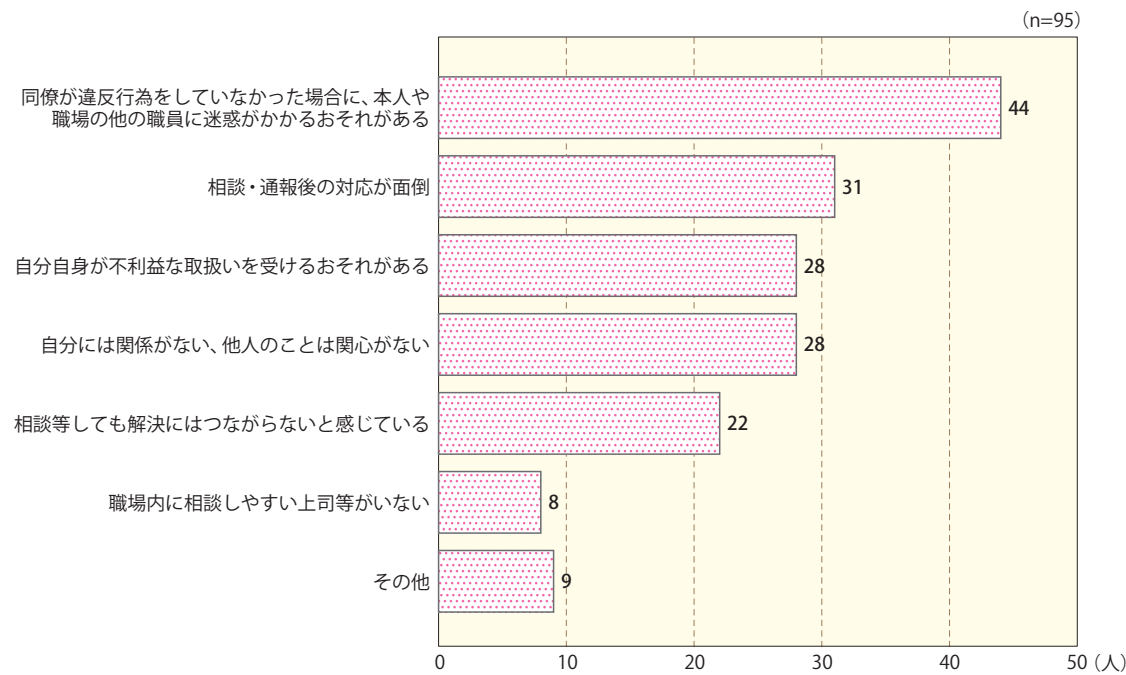


図1-7 「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口相談・確認する」を選択しなかった理由
(複数回答)

