

〈有識者からの主な意見〉

- ・ 民間企業は「公務員が言うこと、行うことは正しい」という前提で行動する傾向にあるので、国家公務員には倫理に関するルールをしっかりと教育する必要がある。倫理面での運用上グレーな部分にも的確に対応できるように、知識を習得させるだけではなく、公務員としての矜持を高めるための取組が必要。
- ・ 国家公務員の「飲食費用は割り勘で」というルールは民間企業にかなり周知されているが、公式な会議だけでなく、飲食を共にして本心で話し合うことで関係を構築するには心理的なハードルが高いと思う。贈与等報告書の提出が必要となる金額の設定等は時代に合わせて若干見直してもよいのではないか。
- ・ 企業のビジョン・パーパス（「自分たちの会社は何のために存在しているのか」、「どのような価値を社会に提供するために会社が作られたのか」等）のように、国家公務員としての存在意義・責務とは何かという原点を改めて一人一人の国家公務員がしっかりと心に刻み、組織全体として共有・浸透することが非常に重要。国民の信頼を裏切る不祥事が起こると将来有望な若い人が国家公務員の仕事を選ばなくなるというリスクがあるということも認識すべきであり、結果として国民にとっても大きな損失に繋がるので、改めて国家公務員には倫理保持の重要性を認識してほしい。
- ・ 一般に内部通報窓口に連絡することはハードルが高いイメージがある。相談内容に幅広く辛抱強く対応していれば、「窓口で相談すれば解決してくれる、完璧ではないにせよ何かしら動いてくれる」と思ってもらえるようになり、窓口として機能していく。また、通報者の秘密保持、通報が不利益を被らないことが担保され、周知徹底されている実績を一つ一つ積み上げていくことも重要。たとえ、通報した内容を実際に調査した結果、事実とは異なっていたとしても、勇気を持って情報を寄せた人を評価する必要。
- ・ 幹部社員の不祥事は企業に与えるインパクトが非常に大きいので、民間企業ではそこに対するガバナンスをどう効かせるかということに注力していると言っても過言ではない。公務員の組織でも、通報制度が幹部職員に対しても付度なく機能するということをどう見せるかが非常に重要なポイントだろう。
- ・ 組織カルチャーとしての心理的安全性は、不祥事を防ぐという観点でも非常に重要。「これはおかしいのではないか」、「このやり方は問題があるのではないか」と思った時に、上司や仲間に伝えることができるハードルの低さに大きく関わってくる。世代や上下関係を問わず、率直に感じたことが言えるようにするといった方針をリーダーがしっかり示して、自ら実際に行動で示していくことが、心理的安全性を担保するカルチャーをつくる上で重要。
- ・ 公務員倫理は、個人の幸福追求権と対立・矛盾するとか、緊張関係にあるものとして捉えるのではなく、むしろ公務員個人が本来の使命を果たすことによって、より良い職務を遂行し、幸福な職務遂行に寄与する観点からも捉えるべき。倫理に背くとか、問題がある行為は、良心の呵責を感じることにのみなりえて、少なくとも清々しい、気持ちのよい仕事にはならないのではないか。精神衛生上も、自己の小さな経済的な利益よりも、より大きな利益のためにより良い仕事をするように務め、よりよい仕事を通して自己実現を図るところに公務員倫理の重要な意義があると思う。