

平成24年11月16日
国家公務員倫理審査会

平成24年度公務員倫理に関するアンケート調査結果について

国家公務員倫理審査会では、国家公務員の倫理の保持のための施策を検討する際の参考とするため、平成21年度に引き続き、国家公務員倫理法が適用される一般職の国家公務員及び国家公務員と接触する機会があると思われる民間企業を対象として、公務員倫理についての意見・評価等を聴取するアンケート調査を行いました。

平成24年度の主な結果は、次のとおりです。

アンケート調査結果のポイント

1 国家公務員の倫理感に対する印象

- 一 国家公務員の自らの倫理感に対する自己評価には、依然として、民間企業とズレが見られる

国家公務員の倫理感の印象について質問したところ、国家公務員では、「倫理感が高い」又は「全体として倫理感が高いが、一部に低い者もいる」と好意的な見方をしている者の合計は82.0%と高い割合となり、「全体として倫理感が低いが、一部に高い者もいる」又は「倫理感が低い」と厳しい見方をしている者の合計は3.4%となりました。一方、民間企業においては、好意的な見方をしている者の合計は50.9%にとどまり、厳しい見方をしている者の合計は17.7%となりました。

平成21年度調査では、好意的な見方をしている者の合計は、国家公務員で82.7%、民間企業で60.4%であり、平成24年度調査では、平成21年度調査と比べ、好意的な見方をしている者の合計が国家公務員では0.7%減少、民間企業では9.5%減少しています。(別添1 ページ参照)

2 倫理法・倫理規程で定められている行為規制全般に対する印象

- 一 国家公務員では3人に2人が、民間企業では4人に3人が、倫理法・倫理規程の内容について妥当と考えている

平成21年度調査においては、倫理法・倫理規程で定められている行為規制全般について質問したところ、「妥当である」と回答した者が、国家公務員では70.8%、民間企業では79.9%と高い割合を占めていました。平成24年度調査においても、国家公務員では、「妥当である」と回答した者が65.2%を占める結果となり、また、民間企業においても、国家公務員を上回る75.0%の企業が「妥当である」と回答しています。(別添2 ページ参照)

3 行政と民間企業等との間の意見交換等への支障

一 支障が生じていると思う国家公務員の割合が大きく減少し、国家公務員と民間企業の意識が近づいてきている

倫理法・倫理規程によって、行政と民間企業等との間の情報収集、意見交換等に支障が生じていると思うかについて質問したところ、「そう思う」、「ある程度そう思う」と意見交換に支障があると回答した者の合計が、国家公務員では平成21年度調査と比べ16.9%減の32.9%、民間企業では平成21年度調査と比べ3.1%減の21.4%となりました。

また、「そう思わない」、「あまりそう思わない」と意見交換に支障を感じていないと回答した者の合計が国家公務員では平成21年度調査と比べ11.7%増の55.1%、民間企業では平成21年度調査と比べ5.1%減の66.8%でした。

上記のとおり、平成21年度調査に比べ、支障が生じていると思う国家公務員の割合が大きく減少する一方で、支障を感じていない国家公務員の割合が大きく増加し、まだズレがあるものの、国家公務員と民間企業の意識が近づいてきていることがわかる結果となりました。(別添3ページ参照)

4 最後に倫理研修に参加してからの期間

一 ここ3年間で国家公務員の倫理研修の実施が進んできている

国家公務員に対し、公務員倫理に関する内容がカリキュラムに組み込まれている研修等に最後に参加してからどのくらいの期間が経過しているか質問したところ、「1年未満」と回答した者は47.1%であり、平成21年度調査と比べて9.9%増加しています。なお、「一度も受講していない」と回答した者は8.3%であり、平成21年度調査に比べて9.0%減少しています。このことから、各府省における倫理研修の実施が3年前と比較して進んでいることがわかる結果となりました。(別添4ページ参照)

アンケート調査の概要

◇ 調査対象

- ① 職員アンケート：倫理法・倫理規程が適用される一般職の国家公務員 5,000人
- ② 民間企業アンケート：東京、大阪、名古屋各証券取引所上場企業(1部、2部) 2,408社

◇ 調査時期

平成24年7月

◇ 回答状況

- ① 職員アンケート：回答者数 4,115人 (回答率 82.3%)
- ② 民間企業アンケート：回答企業数 563社 (回答率 23.4%)

【国家公務員倫理審査会の最近の主な取組内容】

国家公務員倫理審査会では、現在、「職員の倫理意識の涵養」、「倫理的な組織風土の構築」、「不祥事への厳正な対応」の三つの倫理保持施策の課題を掲げています。

その具体的な取組として重点的に取り組んでいる事項は以下のとおりです。

1. 倫理研修の計画的・定期的な実施

各府省における研修実施の推進を図るとともに、倫理制度の周知徹底や各府省における倫理研修の指導者養成のため、各府省の倫理事務担当者等を対象として、全国10か所で倫理制度説明会を実施しました。平成23年度の同説明会における受講者のアンケート結果は、「大変役立った」が39.7%、「ある程度役立った」が56.1%、「あまり役立たなかった」が2.1%でした。

また、同説明会と併せて、全国の経済団体を訪問して、倫理法・倫理規程のポイントを説明するとともに、民間企業に対する広報活動への協力の依頼等を行っています。

2. 通報制度の活用の推進

通報制度は、違反行為の早期発見、違反行為に対する抑止効果に資することから、国家公務員の倫理に反すると疑われる行為に関する通報を受け付ける「通報窓口」を各府省に設置するよう働きかけ、現在、全ての府省において通報窓口が整備されています。

また、倫理審査会にも通報窓口として「公務員倫理ホットライン」を常設しています。

【公務員倫理ホットライン】

TEL 03-3581-5344

e-mail rinrimail@jinji.go.jp

※電話、メールとも、通年で受け付けています。通報者の氏名等は窓口限りにとどめられます。

3. 国家公務員倫理週間の取組の充実

毎年12月1日から7日までの国家公務員倫理週間において、啓発用ポスターを作成し、各府省及び全国の経済団体に配布しています。

また、各府省における倫理の保持の責務を有する倫理監督官（事務次官等）に対し、全ての所属職員に向けて倫理監督官自身の公務員倫理に関する考えを講話及びメールにより周知することを依頼し、全ての府省で実施されています（平成23年度）。

上記のほか、国家公務員倫理審査会では様々な施策に取り組んでいます。詳しい内容につきましては、国家公務員倫理審査会ホームページ (<http://www.jinji.go.jp/rinri/index.htm>) をご覧ください。

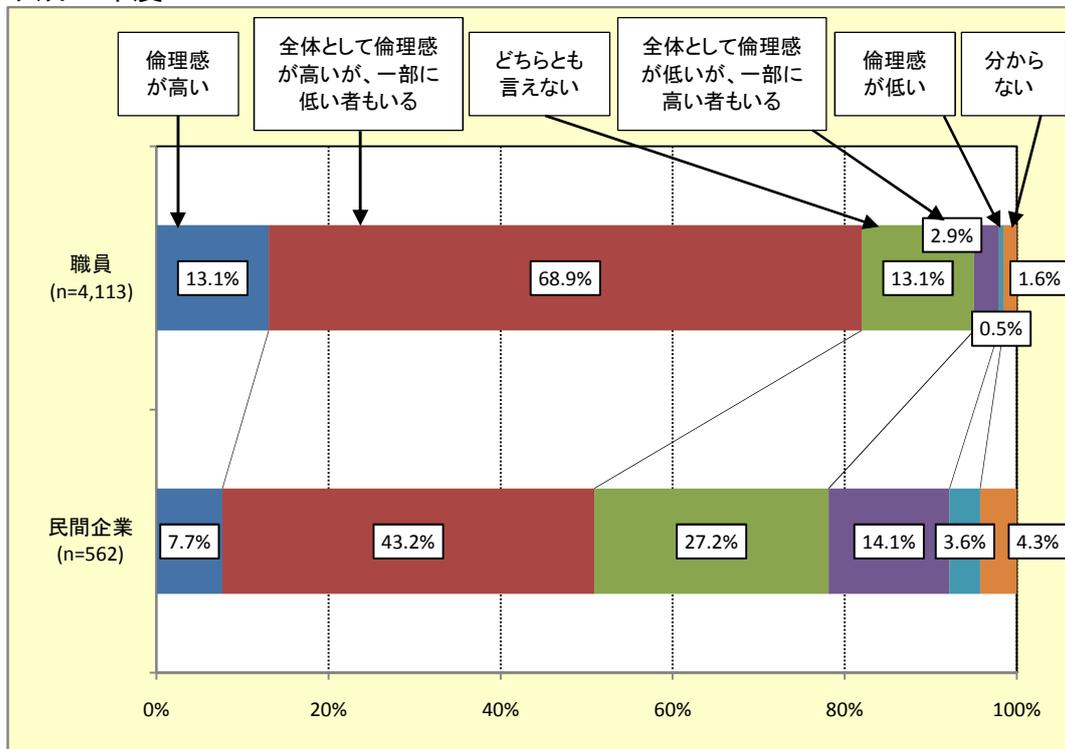
問
合
せ
先

国家公務員倫理審査会事務局 首席参事官 磯野 宏志

電話(03)3581-5344 (直通)

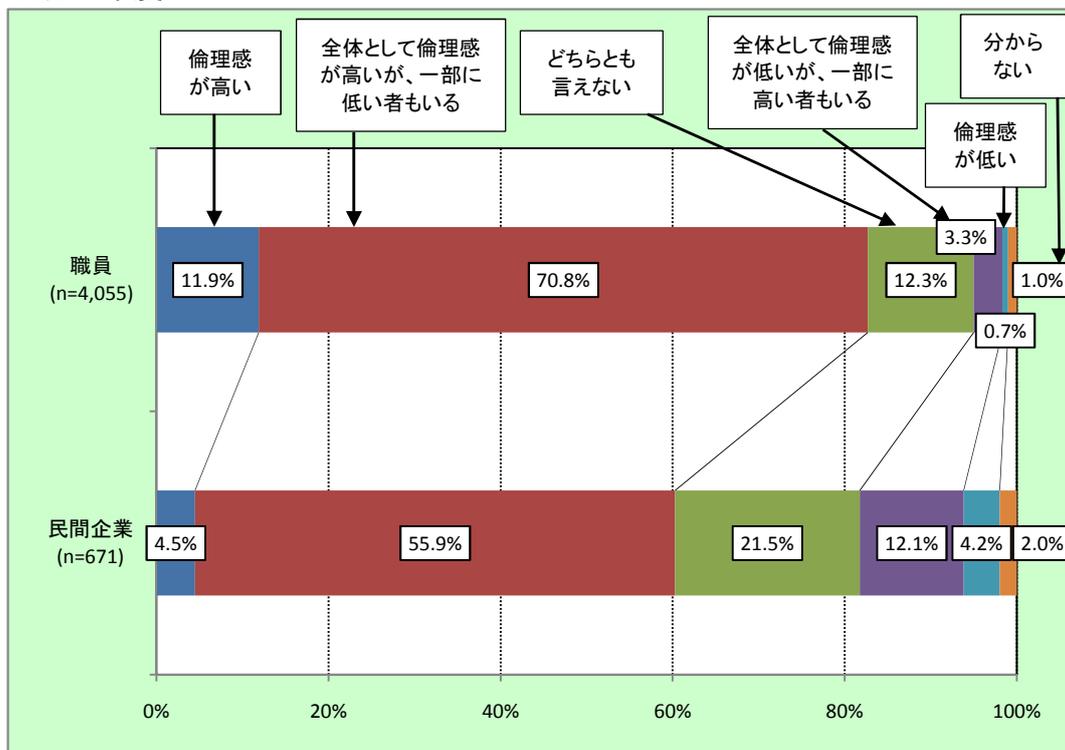
1 国家公務員の倫理感について、どのような印象をお持ちですか。

○ 平成24年度



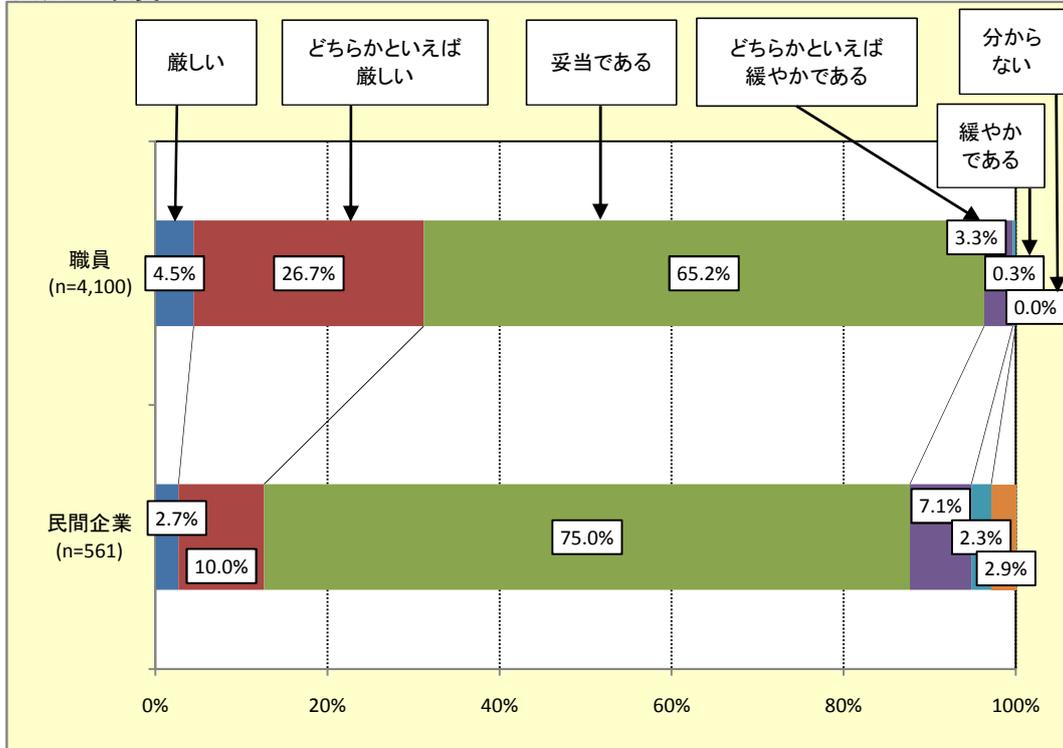
※ n=有効回答者数 (以下同じ)

○ 平成21年度

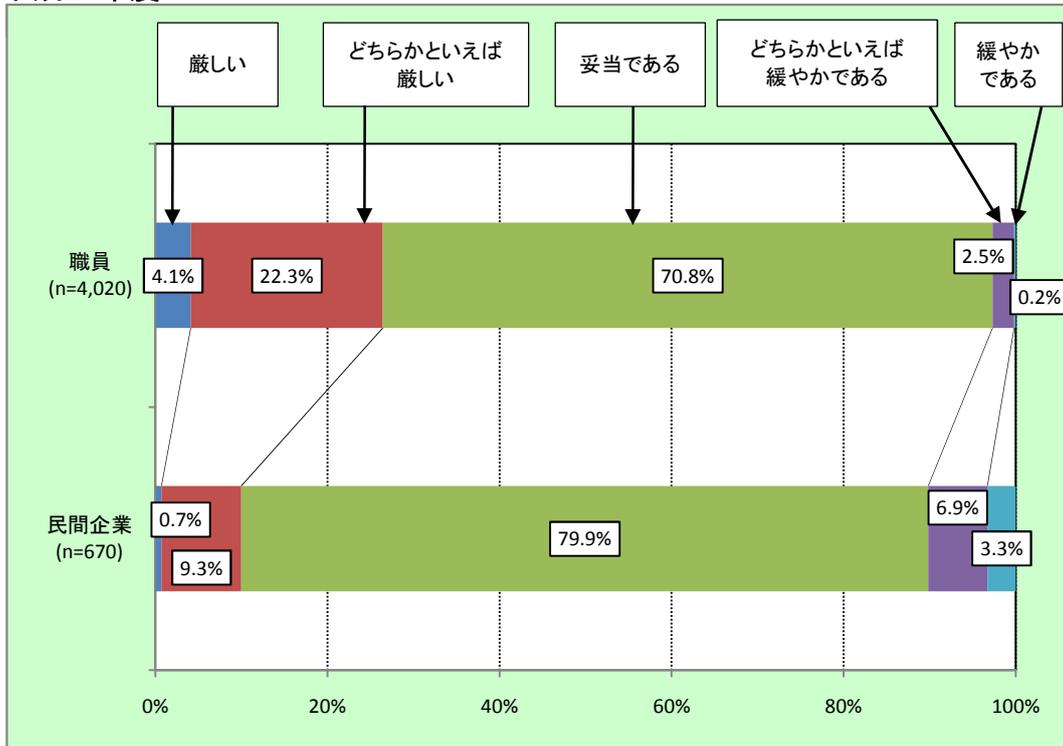


2 倫理規程で定められている行為規制の内容全般について、どのように思いますか。

○ 平成24年度

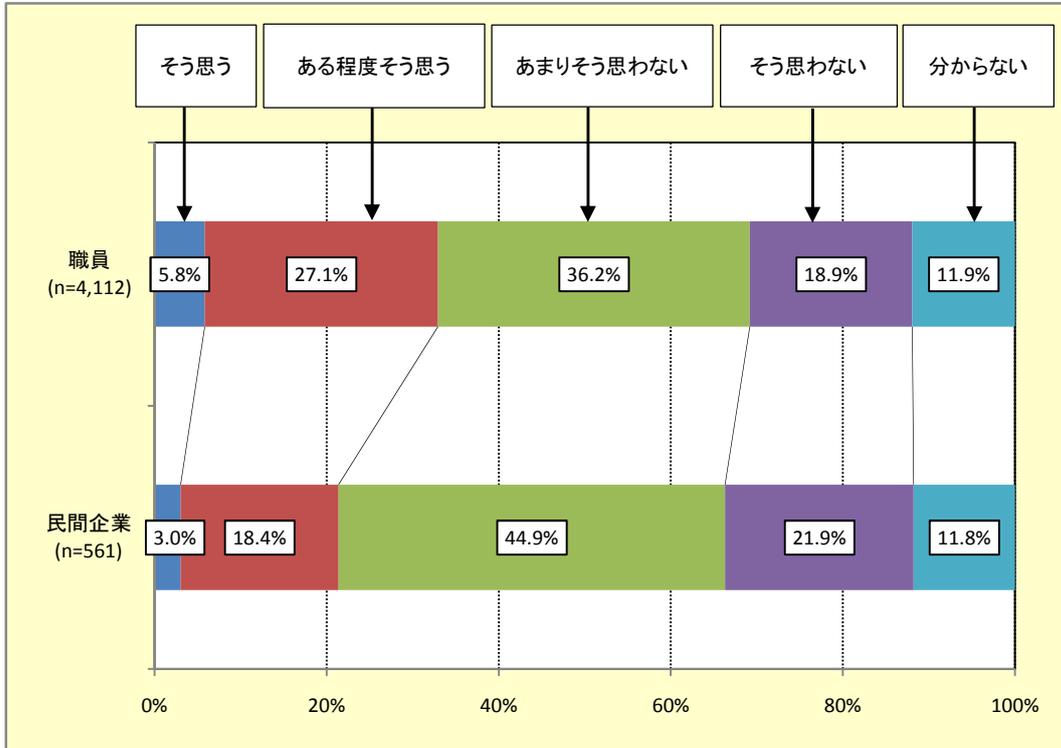


○ 平成21年度

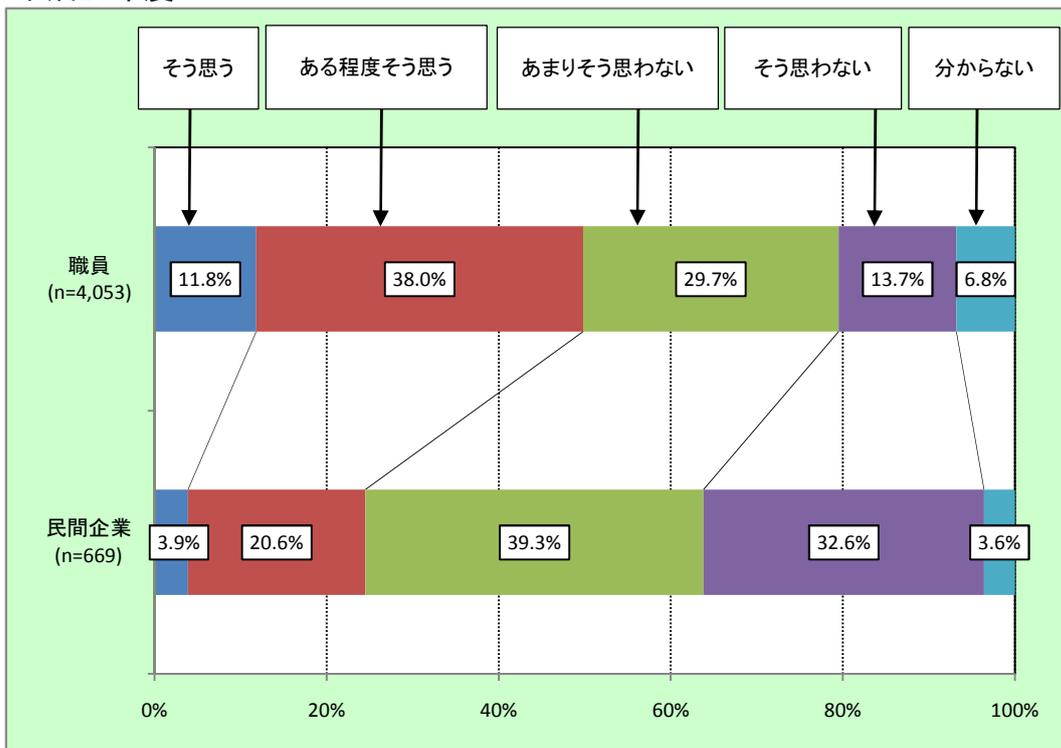


3 倫理法・倫理規程によって、職務に必要な行政と民間企業等との間の情報収集、意見交換等に支障が生じていると思いますか。

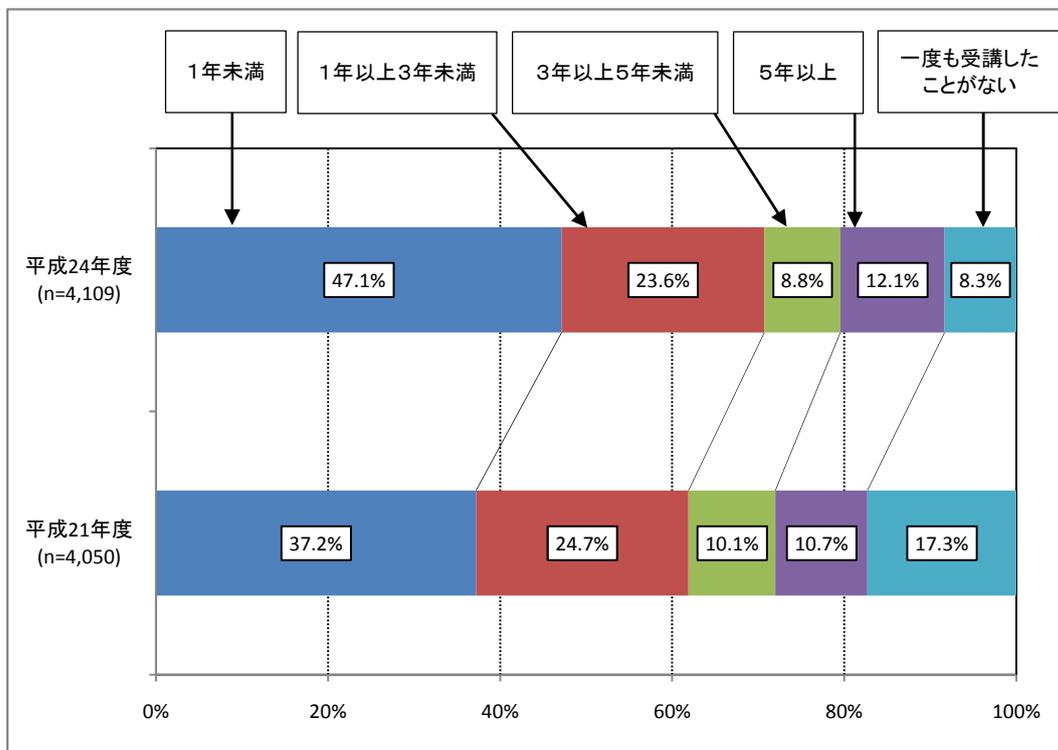
○ 平成24年度



○ 平成21年度



4 あなたが公務員倫理に関する内容がカリキュラムに組み込まれている研修等（説明会、講演会等を含む。）に最後に参加してからどのくらいの期間が経過していますか。



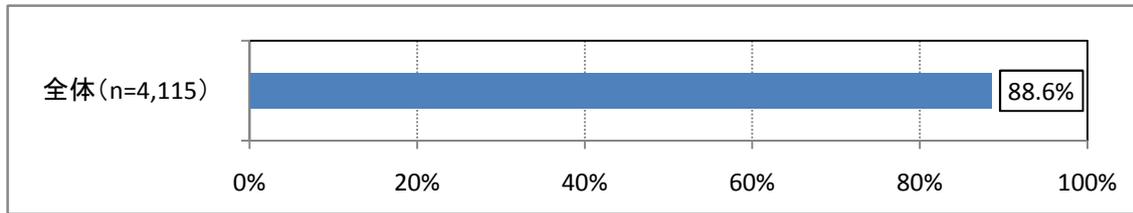
公務員倫理に関するアンケート調査結果

I	職員アンケート	1
○	調査対象	倫理法・倫理規程が適用される一般職の国家公務員5,000人
○	調査期間	平成24年7月
○	回答状況	回答者数4,115人 回収率82.3%
・	倫理法・倫理規程のルールに関する問題について(問1)	1
・	国家公務員の倫理感についての印象(問2)	1
・	国家公務員に不足しているもの、更に求められるもの(問3)	1
・	倫理法・倫理規程の認知度について(問4)	2
・	倫理法・倫理規程全般についての印象(問5)	2
・	倫理法・倫理規程各論についての印象(問6)	2
・	倫理法・倫理規程による行政と民間企業等との意見交換等への影響について(問7)	3
・	公務員倫理に関する研修について(問8、問9)	3
・	通報制度について(問10~問13)	4、5
・	勤務する職場の現状について(問14)	6
・	倫理法・倫理規程違反をなくすための方策について(問15)	6
・	意見・提言(問16)	7
II	民間企業アンケート	8
○	調査対象	東京、大阪、名古屋各証券取引所上場企業(1部、2部)2,408社
○	調査期間	平成24年7月
○	回答状況	回答企業数563社 回答率23.4%
・	国家公務員の倫理感についての印象(問1)	8
・	国家公務員の倫理の保持の状況について(問2)	9
・	国家公務員に不足しているもの、更に求められるもの(問3)	10
・	国家公務員への取組について感じている気持ち(問4)	10
・	倫理法・倫理規程の認知度について(問5)	11
・	倫理法・倫理規程全般についての印象(問6)	11
・	倫理法・倫理規程各論についての印象(問7)	11
・	倫理法・倫理規程による行政と民間企業等との意見交換等への影響について(問8)	12
・	所属企業における倫理保持のための取組について(問9~問10)	12、13
・	国家公務員倫理週間の認知度について(問11)	14
・	公務員倫理ホットラインの認知度について(問12)	14
・	通報制度が活用されにくい要因について(問13)	14
・	不祥事が起きた際に求められる行政の対応について(問14)	15
・	倫理法・倫理規程違反をなくすための方策について(問15)	15
・	意見・提言(問16)	16

I 職員アンケート

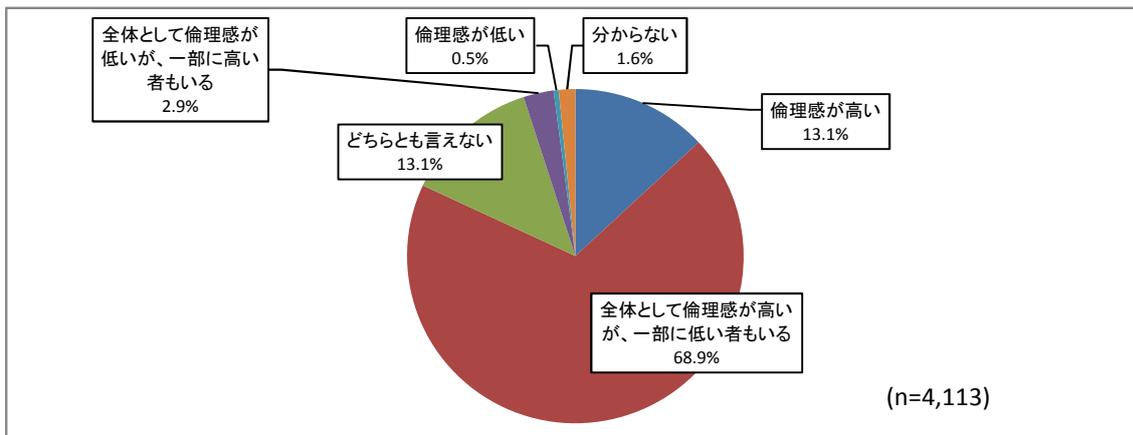
問1 倫理法・倫理規程のルールに関する問題についてお答えください。

【正答率】

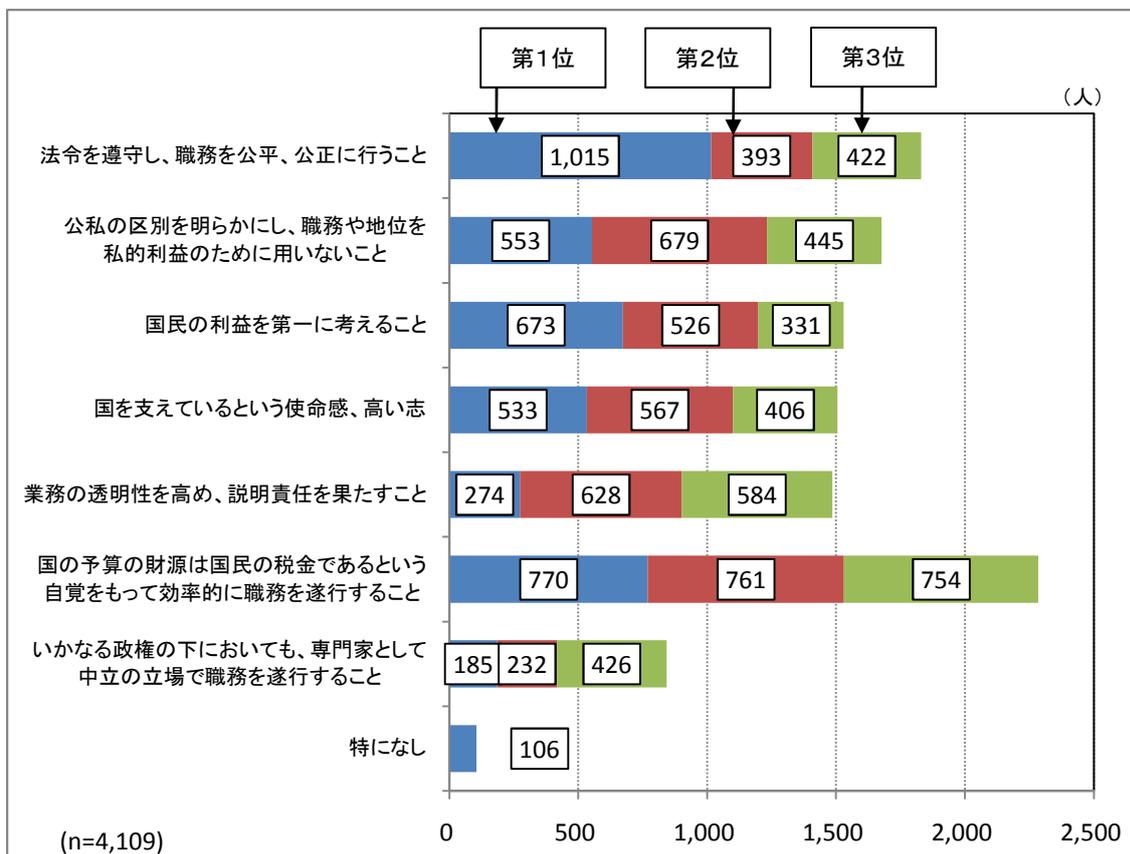


※ n=有効回答者数(以下同じ)

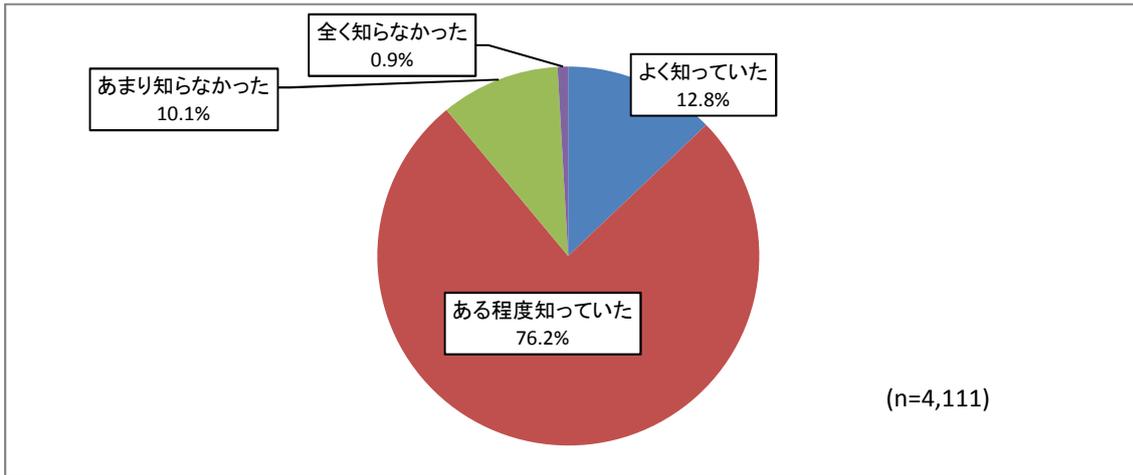
問2 国家公務員の倫理感について、どのような印象をお持ちですか。



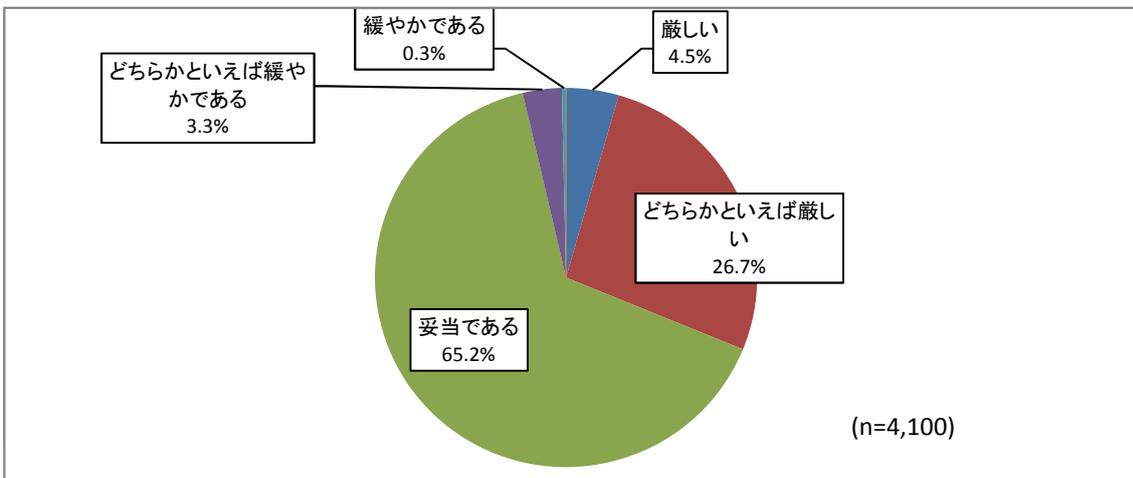
問3 国家公務員の倫理保持の現状を踏まえると、現在、国家公務員の姿勢として、不足している、あるいは更に求められると思うものは何ですか。強く思う順に3つ以内でお選びください。



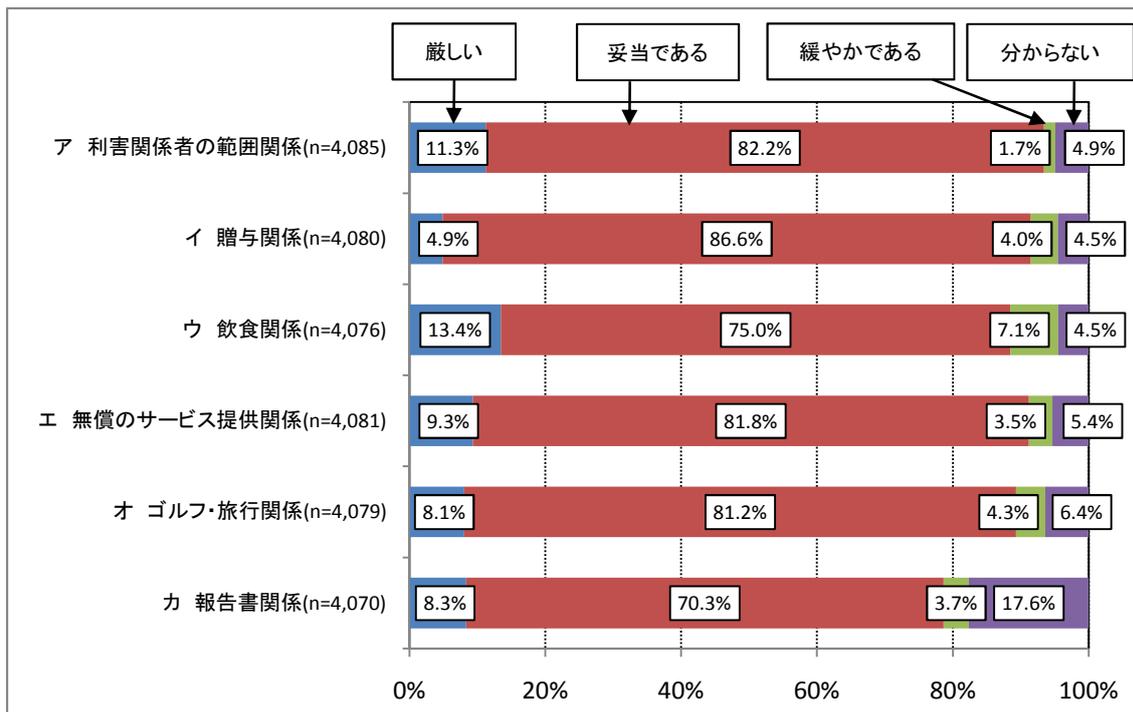
問4 このアンケートが届く以前、倫理法・倫理規程についてどの程度御存知でしたか。



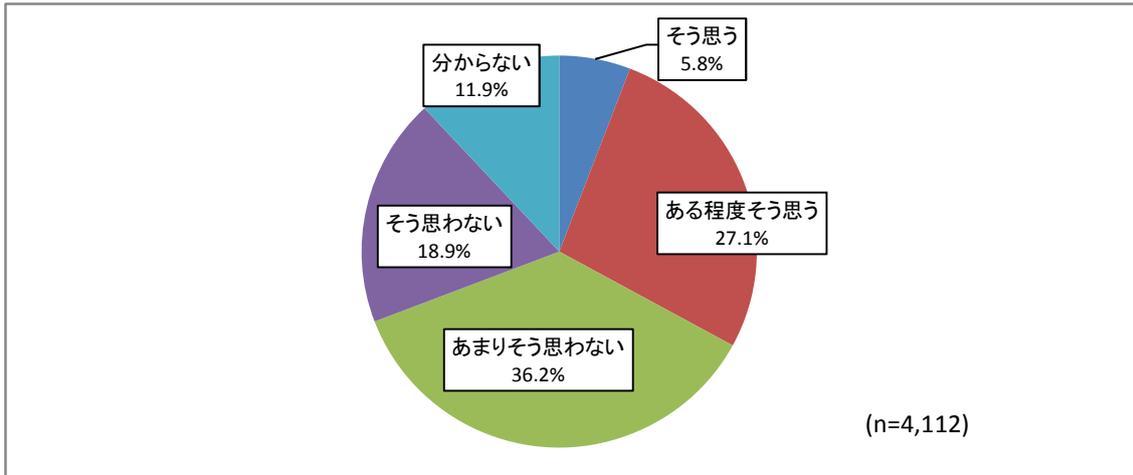
問5 現在、倫理規程で定められている行為規制の内容全般について、どのように思いますか。



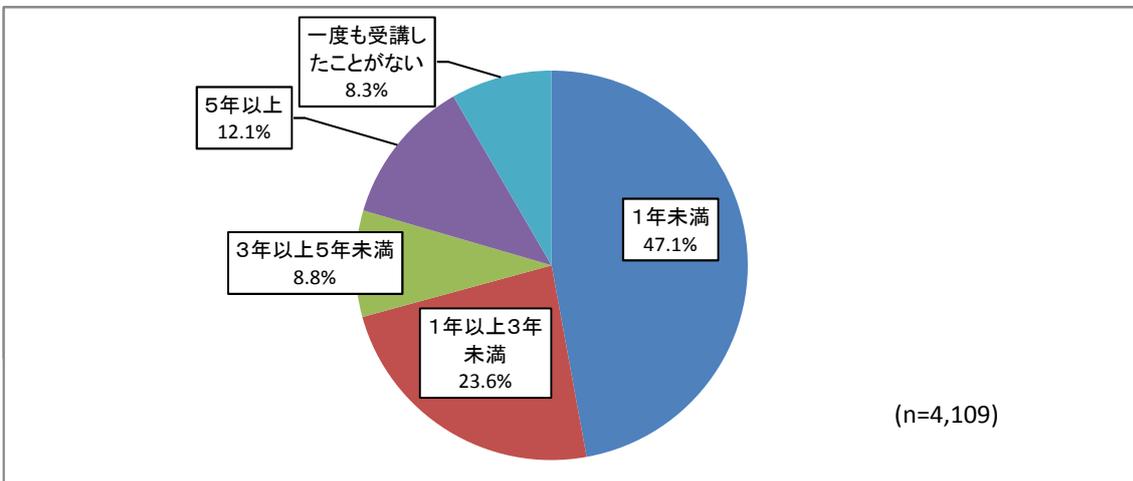
問6 倫理規程で定められている行為規制の各論についてお聞きします。以下のア～カの行為規制について、どのように思いますか。ア～カのそれぞれについてお答えください。



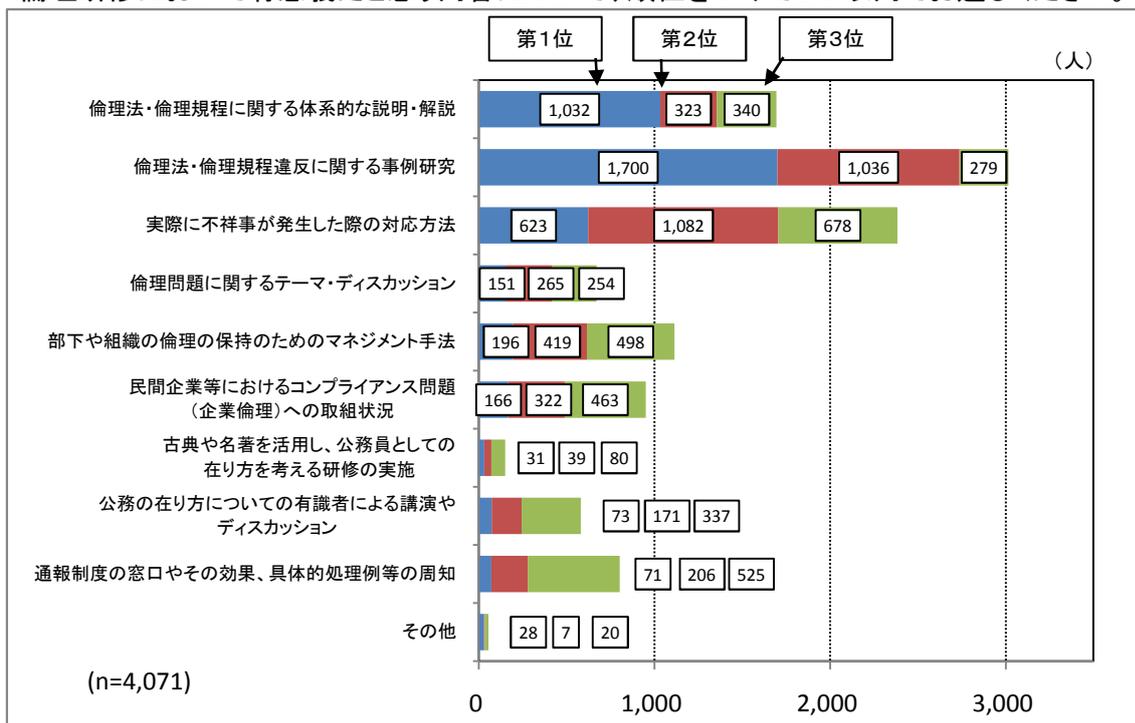
問7 倫理法・倫理規程によって、職務に必要な行政と民間企業等との間の情報収集、意見交換等に支障が生じていると思いますか。



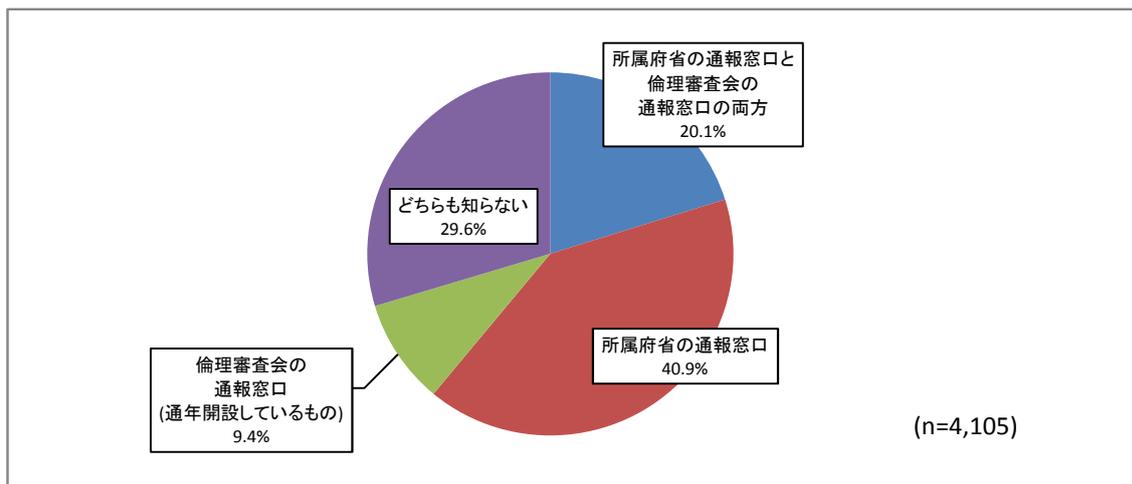
問8 あなたが公務員倫理に関する内容がカリキュラムに組み込まれている研修等(説明会、講演会等を含む。)に最後に参加してからどのくらいの期間が経過していますか。



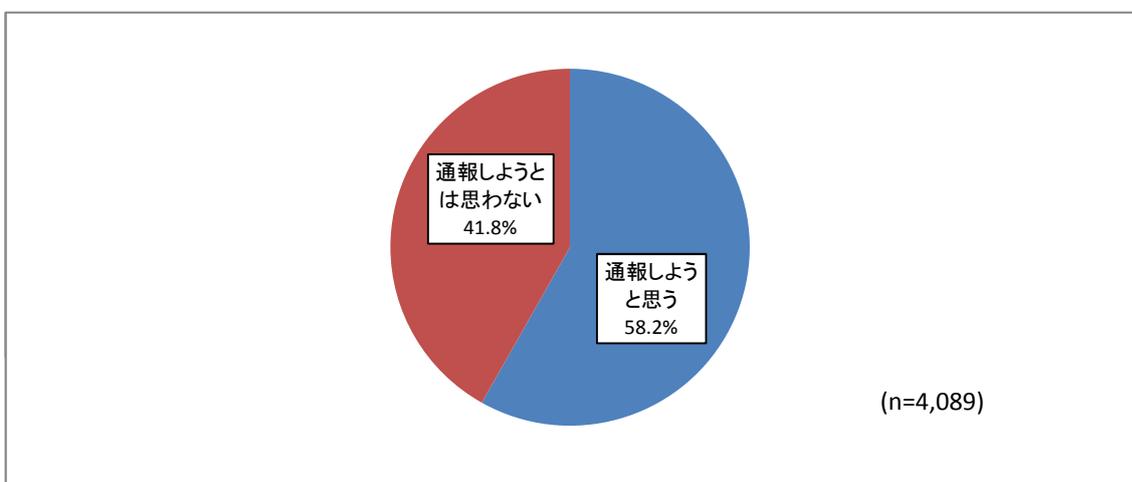
問9 倫理研修において有意義だと思う内容について、順位をつけて3つ以内でお選びください。



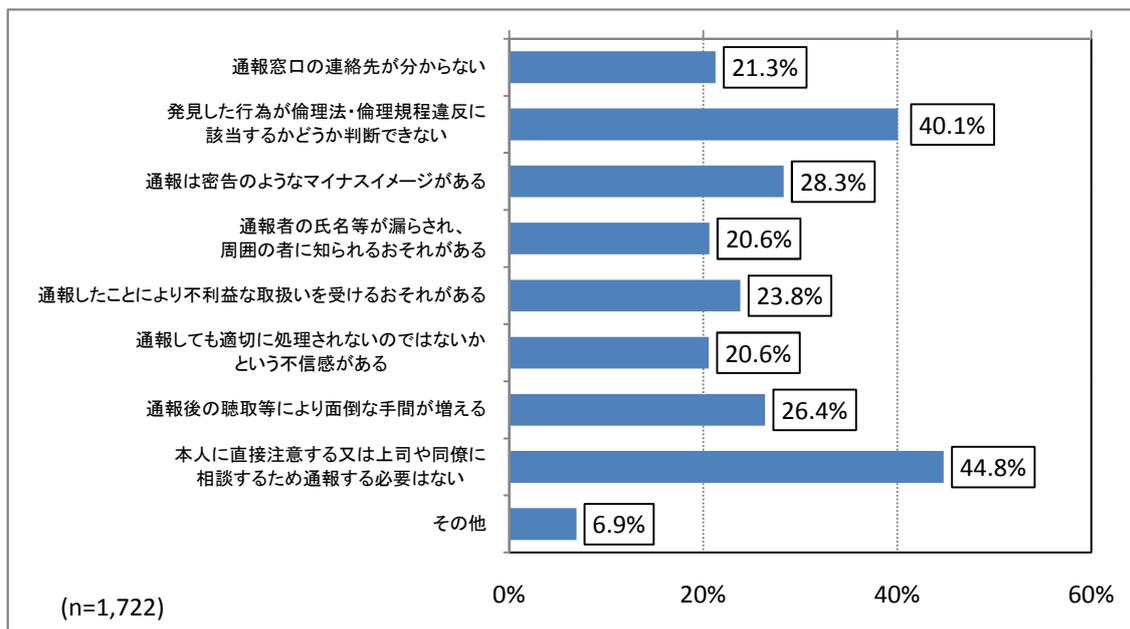
問10 倫理法・倫理規程に違反する行為についての通報窓口について、知っているものをお選びください。



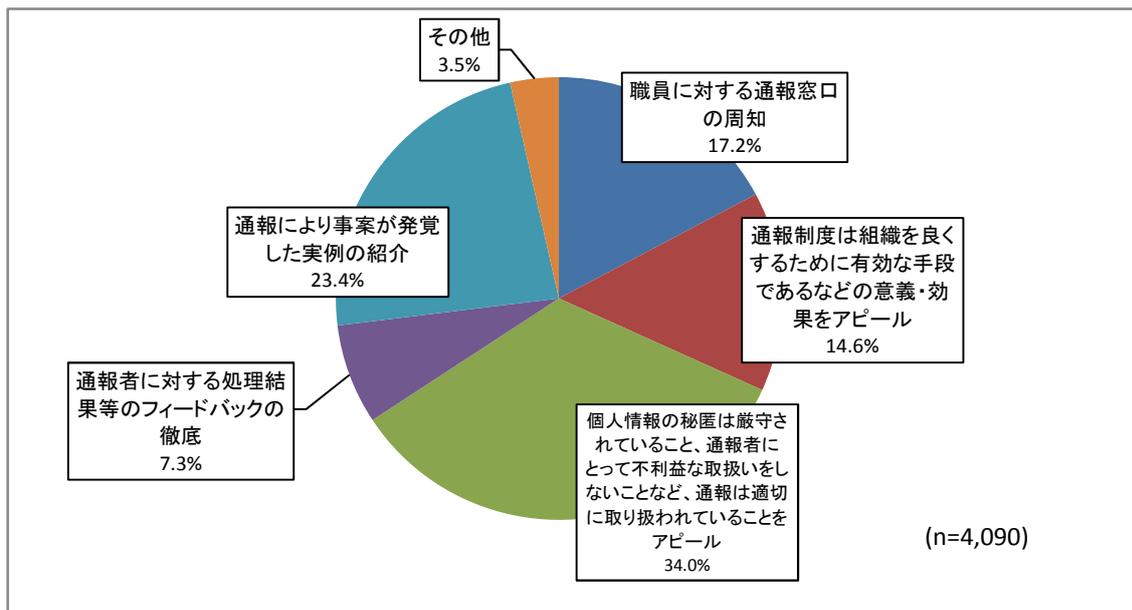
問11 あなたは、倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を発見した場合に、所属府省や倫理審査会の通報窓口に通報しようと思いませんか。



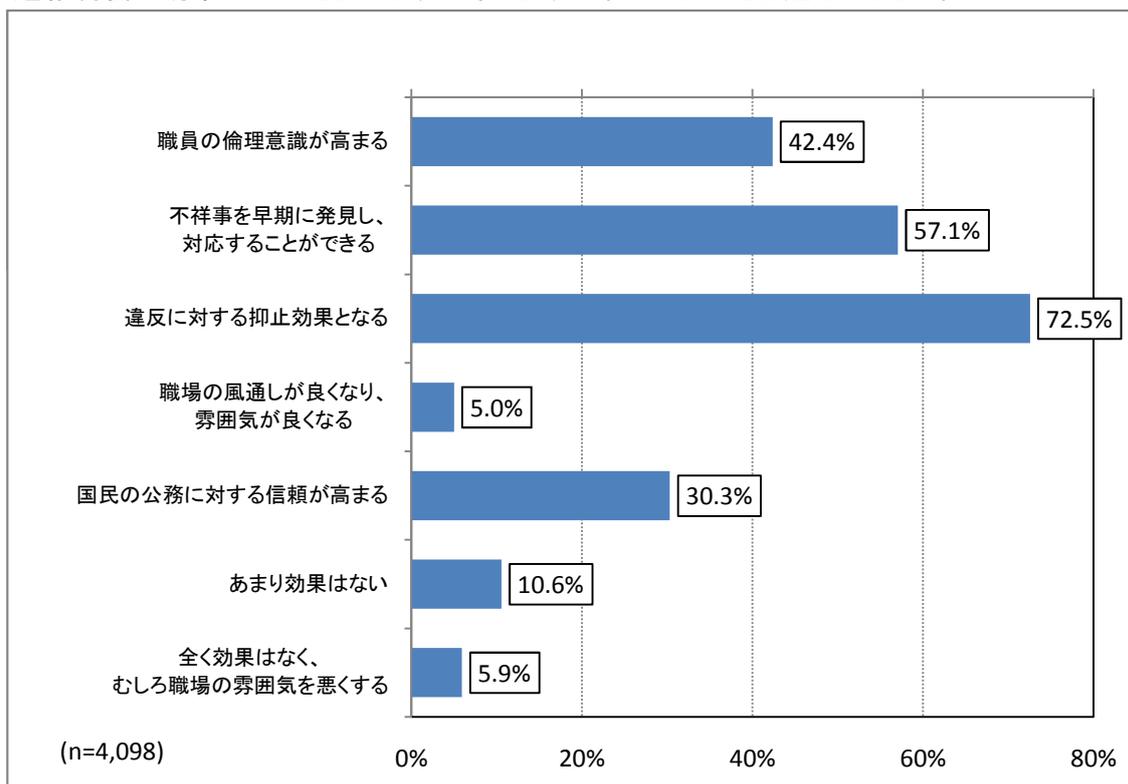
問11-2 通報しようと思わない理由は何ですか。3つ以内でお選びください。(問11で②を選んだ者のみ回答)



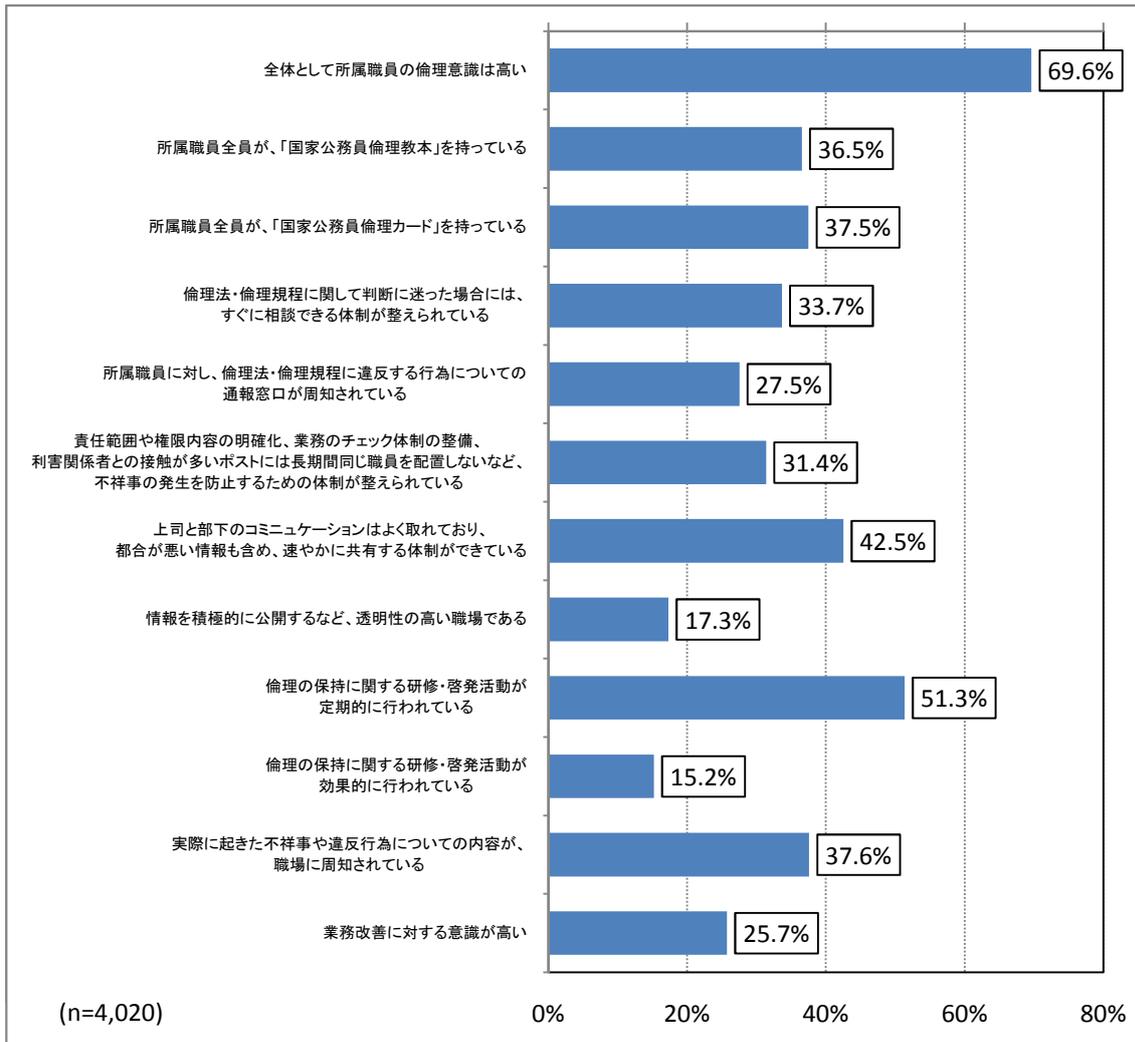
問12 通報制度がより一層活用されるためには、どのようにすれば良いと思いますか。最も効果的と思うものを1つお選びください。



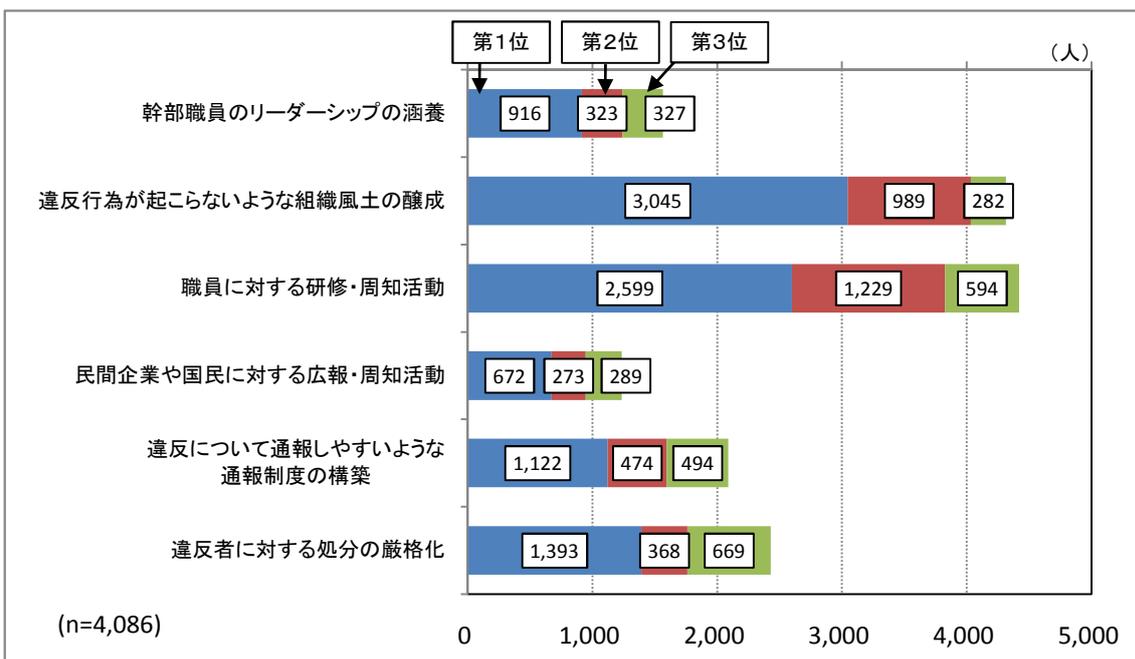
問13 通報制度の効果についてどのように考えますか。3つ以内でお選びください。



問14 あなたの勤務する職場について、当てはまると思うものを全てお選びください。



問15 倫理法・倫理規程違反をなくすための方策として、有効であると思われる方策について、有効だと思う順に3つ以内でお選びください。



問16 これまでの問いに対する回答のほか、倫理法・倫理規程違反をなくすための方策、倫理審査会や各府省において取り組むべきこと、倫理規程の内容についての御意見など、自由に御記入ください。

公務員として高い倫理感が必要であり、維持すること。そのために、モチベーションを高められるようにしていくことも大事である。

近頃、公務を取り巻く環境が大きく変化している中、相次ぐ不祥事の発生などにより、公務員に向けられる国民の目は一段と厳しくなっている。このように公務に対する国民の信頼が揺らぎつつある今日、公務員への一層の信頼を確保していくためには、公務員一人ひとりが職務上の規律や倫理法・倫理規程を遵守することはもちろん、公務に対する国民の期待に積極的にこたえる姿勢を持ち、非違行為等の発生防止に組織的・継続的に取り組むことが求められている。

トップ職員の意識にずいぶんと温度差があるように感じられる。幹部職員のリーダーシップが強く求められる。

研修や事例紹介等を通じて学ばないことにはしっかりとした対応ができないため、職員の年齢・経験・役職に応じた研修等の機会を多くしてほしい。

職場では最低年に1度、倫理に関する研修があるが、実際にあった事例を始まりから結末まで紹介されるため記憶に残って意識しやすい。また、倫理違反の行動とその処分だけでなく周囲・社会に与えた影響をより強調すると記憶に残りやすいと思う。

通報窓口の周知をもっとすべきと考える。多くの人々がどこに設置されているかを知らないと思う。通報した人の地位、秘密を守るようにすべきと考える。この部分が担保されないと窓口を設置しても効果がないと思う。

通報制度は重要なものではあるが、職員はマイナスのイメージを抱きがち。通報により不祥事の重大化を防ぐという積極的な動機付けを行う必要があると思う。例えば通報で重大化を防ぐことができ、当事者の処分も比較的軽く済んだとかの事例があると、活用しようとすると思う。

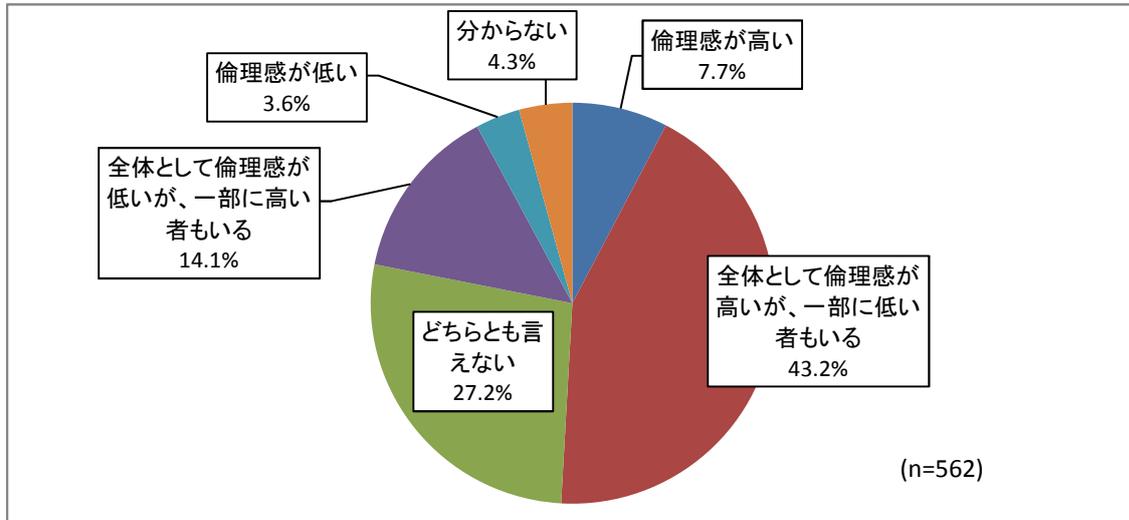
部下が上司の倫理規程を違反している現場に遭遇した場合に、すぐに通報できるような風通しの良い職場にするよう職員全体で努める。

利害関係者との接触が多い職務については、責任範囲や権限内容を明確化し、業務のチェック体制の整備が必要不可欠である。

倫理規程違反の中には職員だけでなく、利害関係者側の倫理規程への理解不足により引き起こされる場合もあるのではないかと感じる。職員への周知徹底はもとより、民間の側にも積極的に倫理規程を知らしめるべく、周知することに力を入れるべきだと考える。

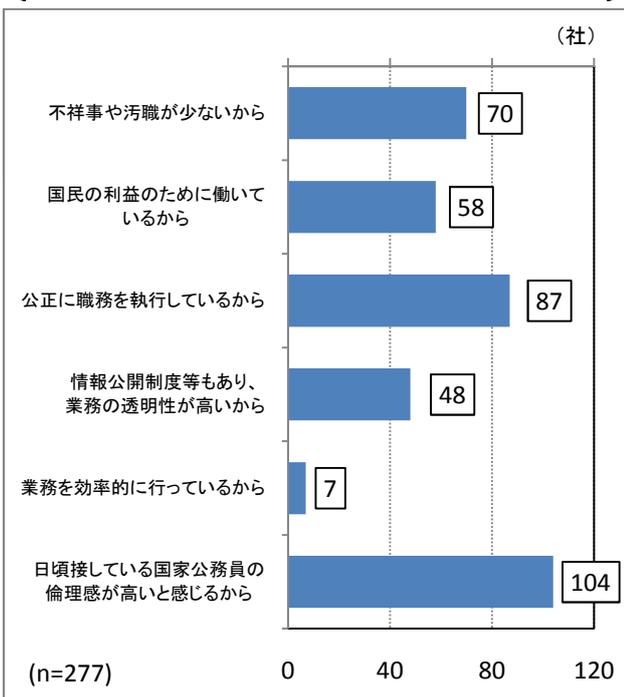
Ⅱ 民間企業アンケート

問1 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。また、「倫理感が高い」等又は「倫理感が低い」等を回答された方は、そう思う理由を教えてください。

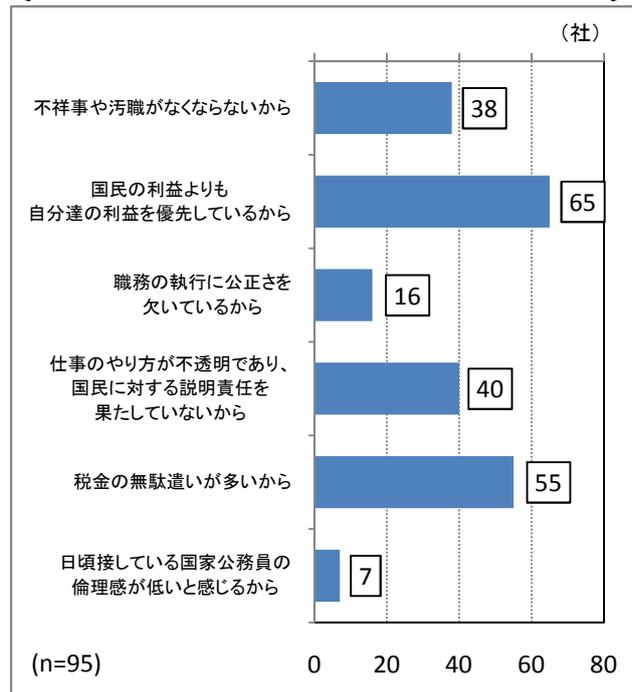


※ n=有効回答者数（以下同じ）

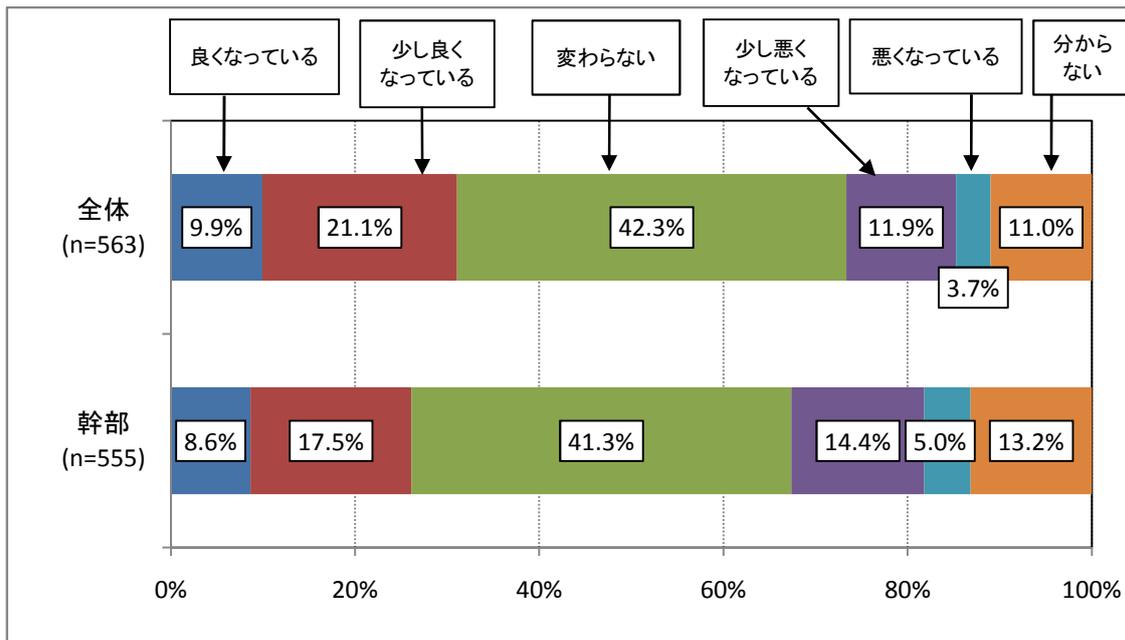
「倫理感が高い」又は「全体として倫理感が高いが、一部に低い者もいる」を選んだ理由（複数回答）



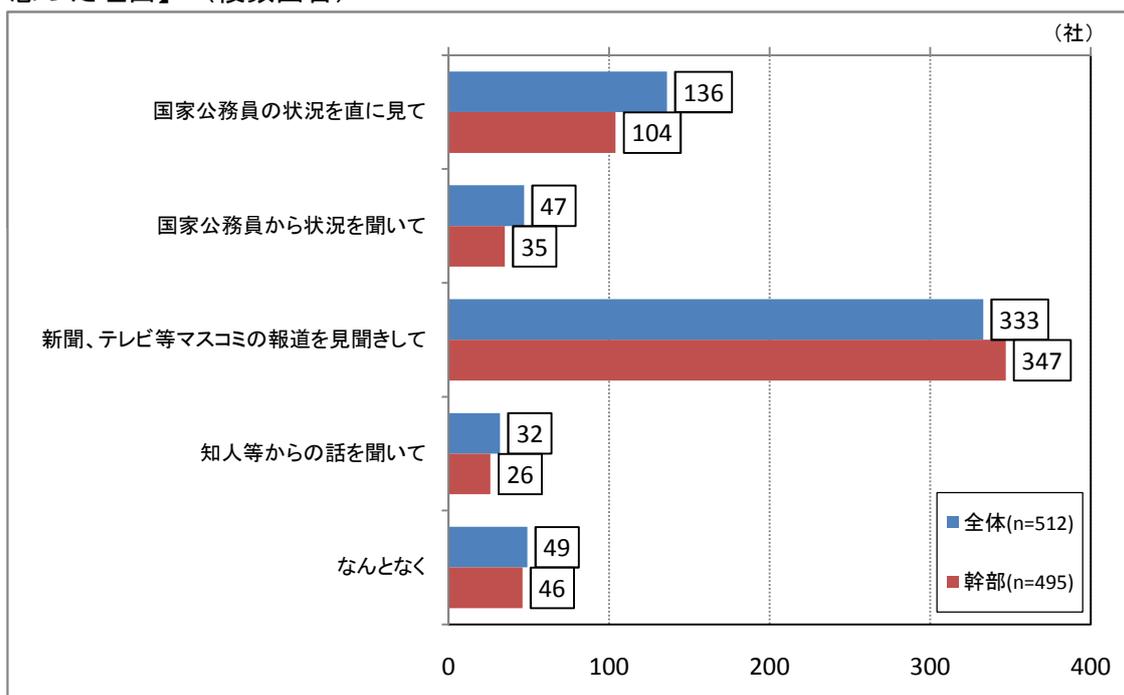
「倫理感が低い」又は「全体として倫理感が低い、一部に低い者もいる」を選んだ理由（複数回答）



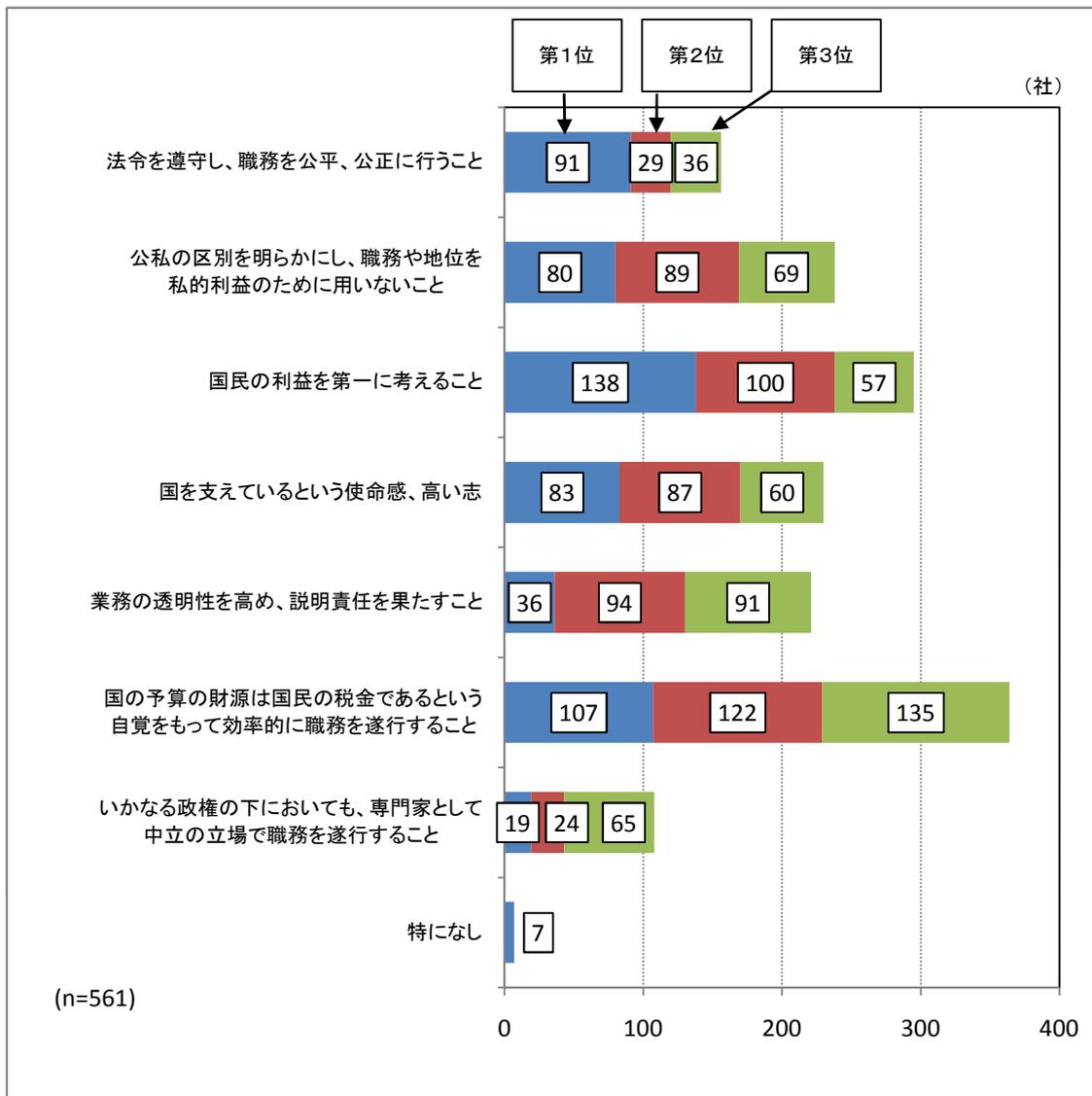
問2 国家公務員の倫理感は、最近どのように変化していると思いますか。また、なぜそう思ったのか教えてください。国家公務員全体、幹部職員のそれぞれについてお答えください。



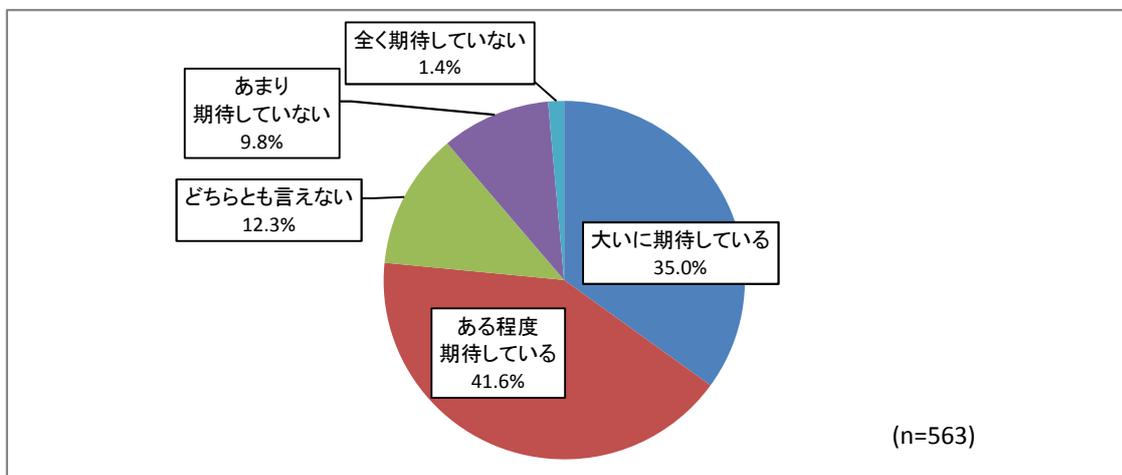
【そう思った理由】（複数回答）



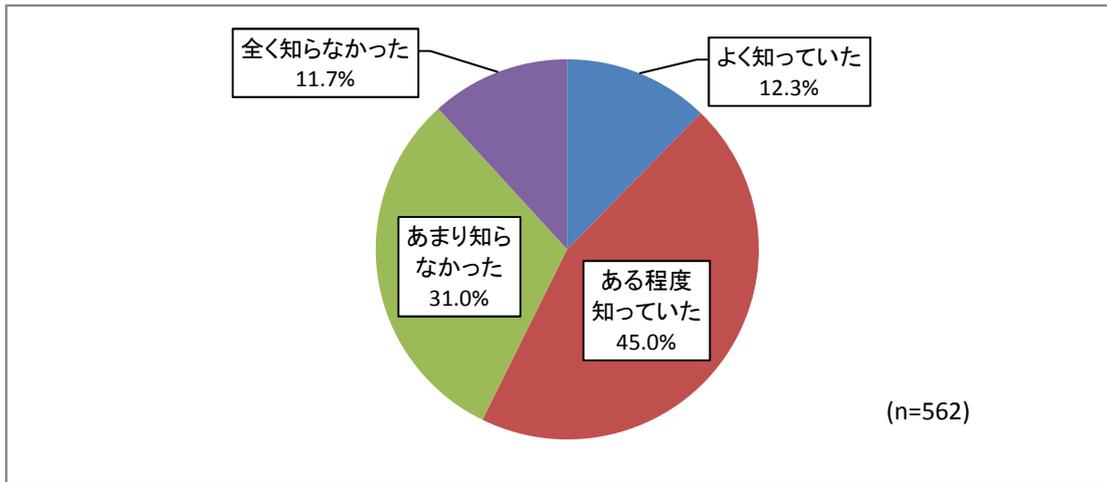
問3 国家公務員の倫理保持の現状を踏まえると、現在、国家公務員の姿勢として、不足している、あるいは更に求められると思うものは何ですか。強く思う順に3つ以内でお選びください。



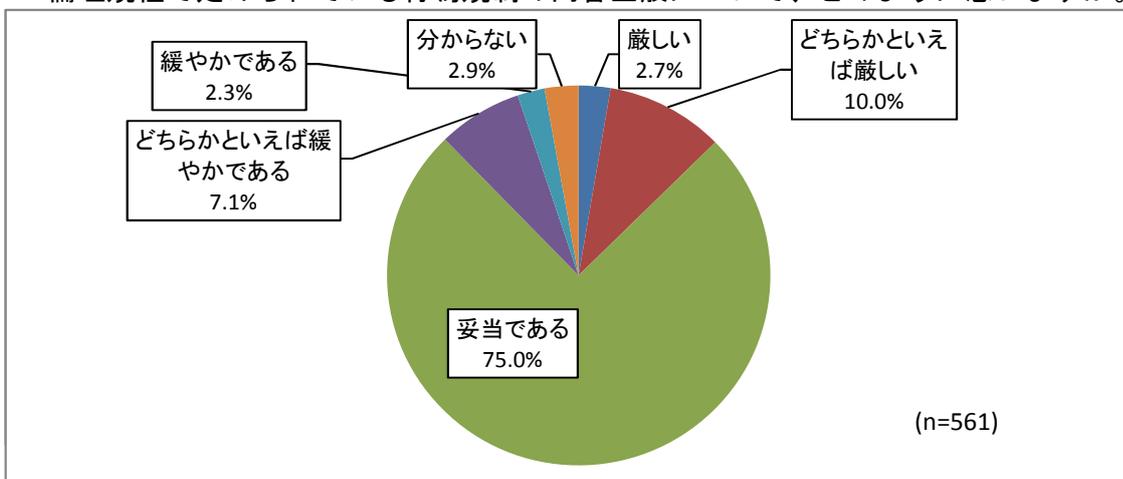
問4 あなたが国家公務員の仕事への取組について感じているお気持ちに最も近いものをお選びください。



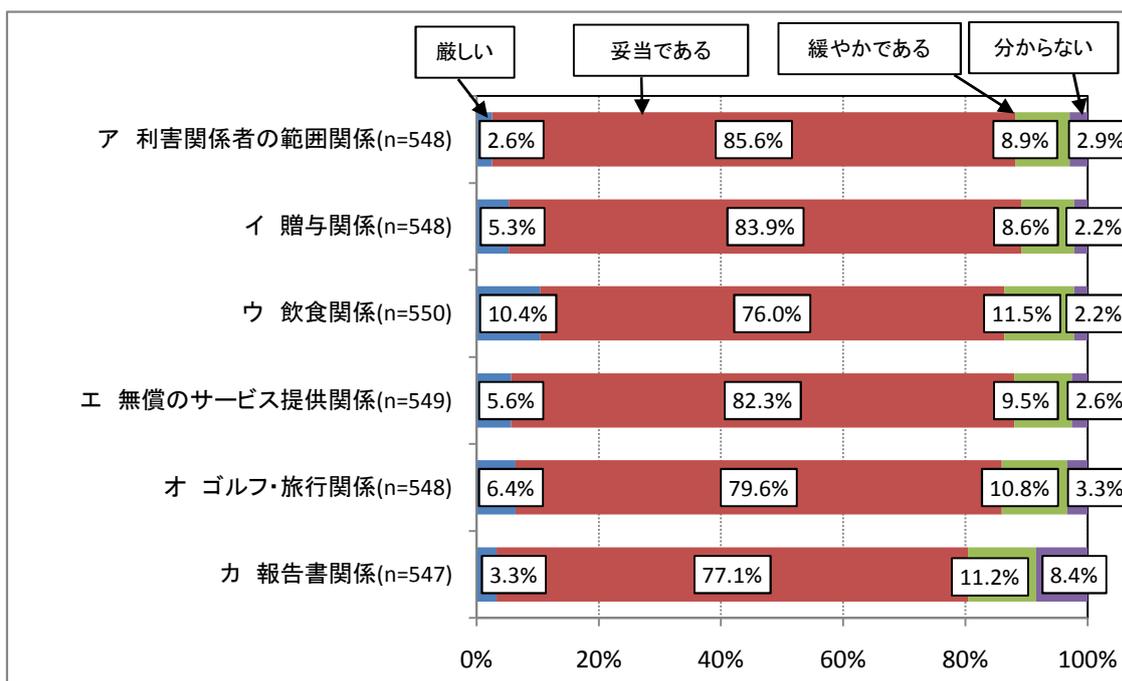
問5 このアンケートが届く以前、倫理法・倫理規程についてどの程度御存知でしたか。



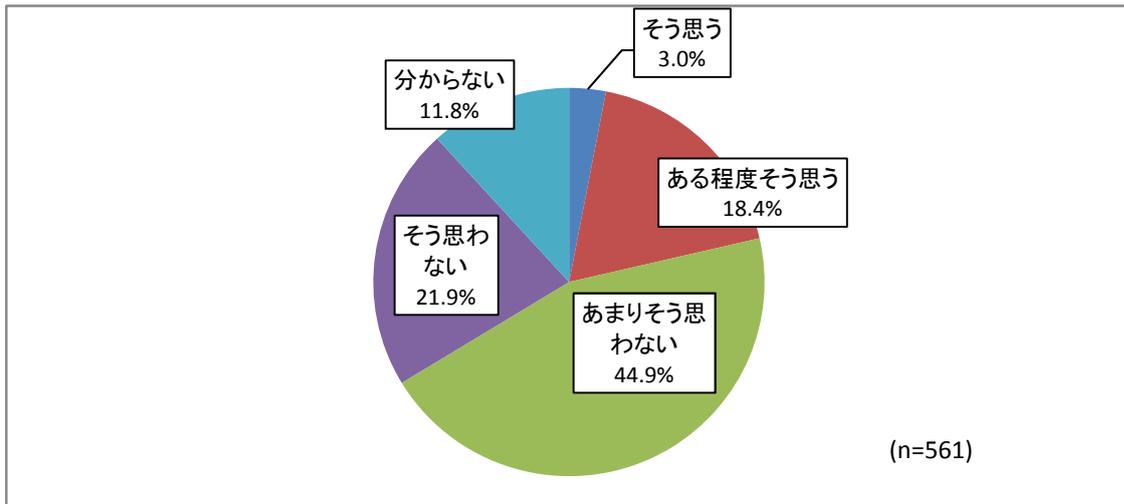
問6 倫理規程で定められている行為規制の内容全般について、どのように思いますか。



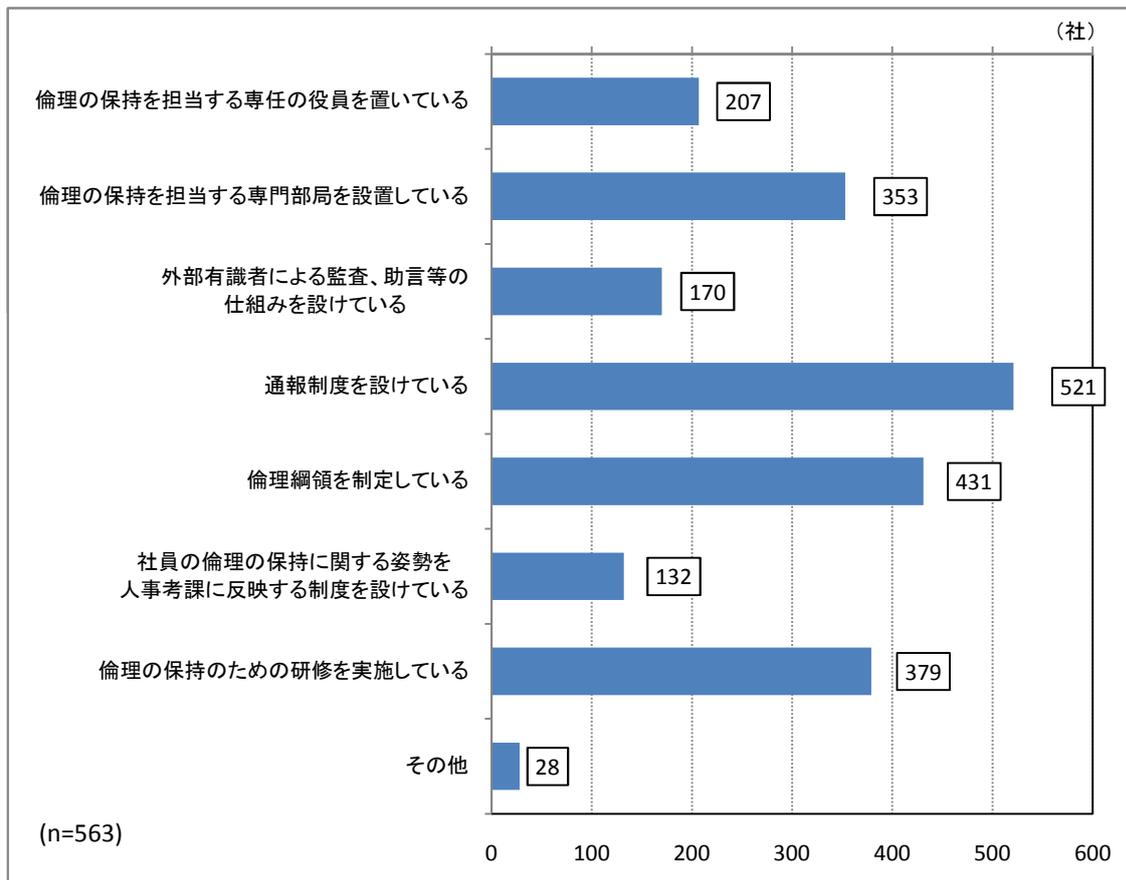
問7 倫理規程で定められている行為規制の各論についてお聞きします。以下のア～カの行為規制について、どのように思いますか。ア～カのそれぞれについてお答えください。また、そう思う理由も教えてください。



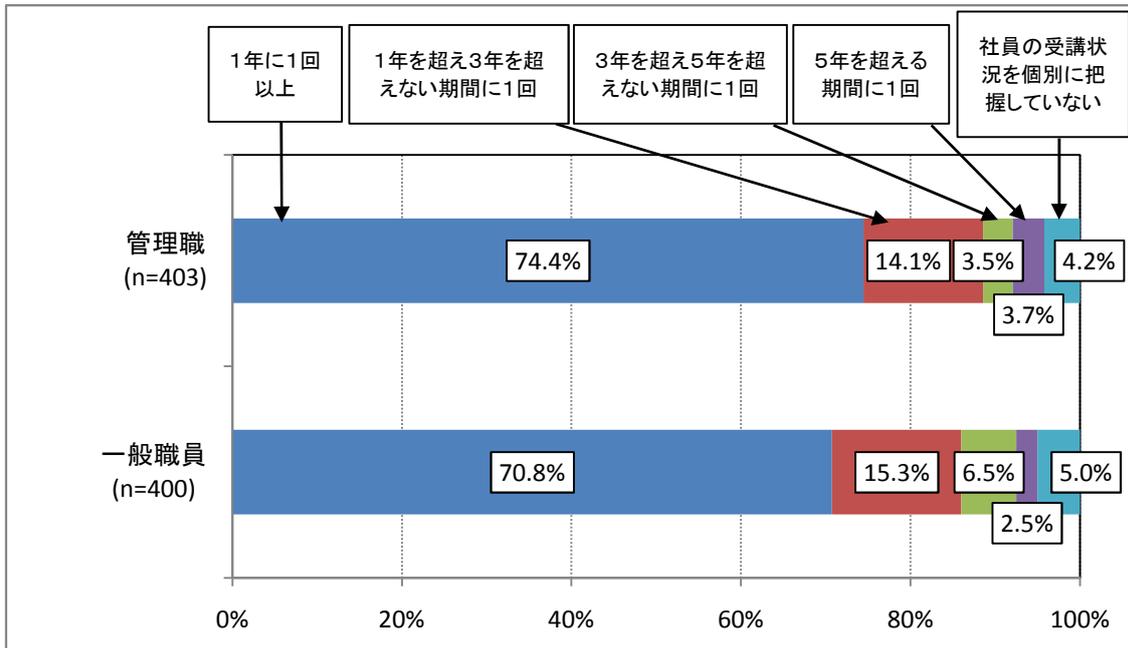
問8 現在、倫理法・倫理規程によって、職務に必要な行政と民間企業等との間の情報収集、意見交換等に支障が生じていると思いますか。



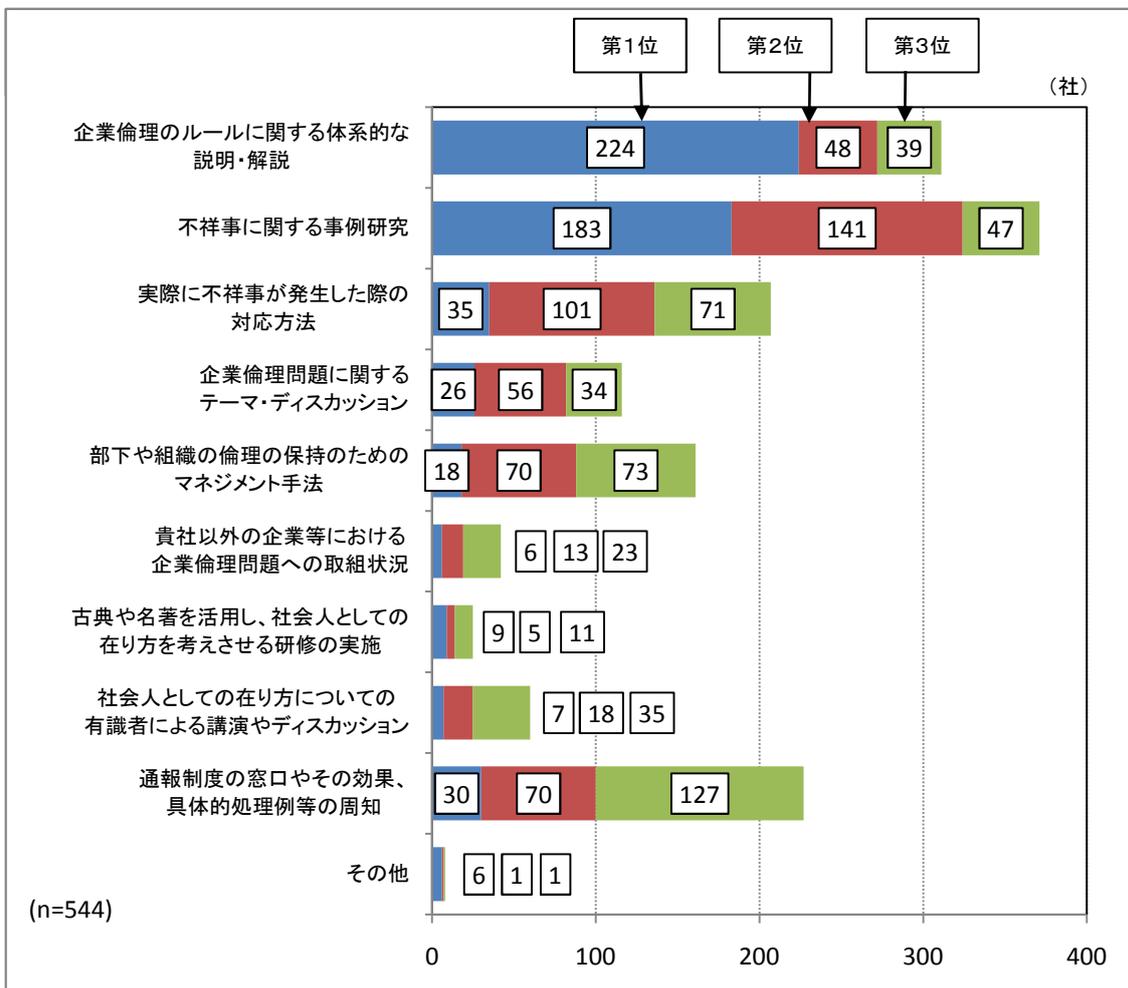
問9 貴社では、社員の倫理の保持（不祥事の防止、コンプライアンス等）のためにどのような方策を講じていますか。（複数回答）



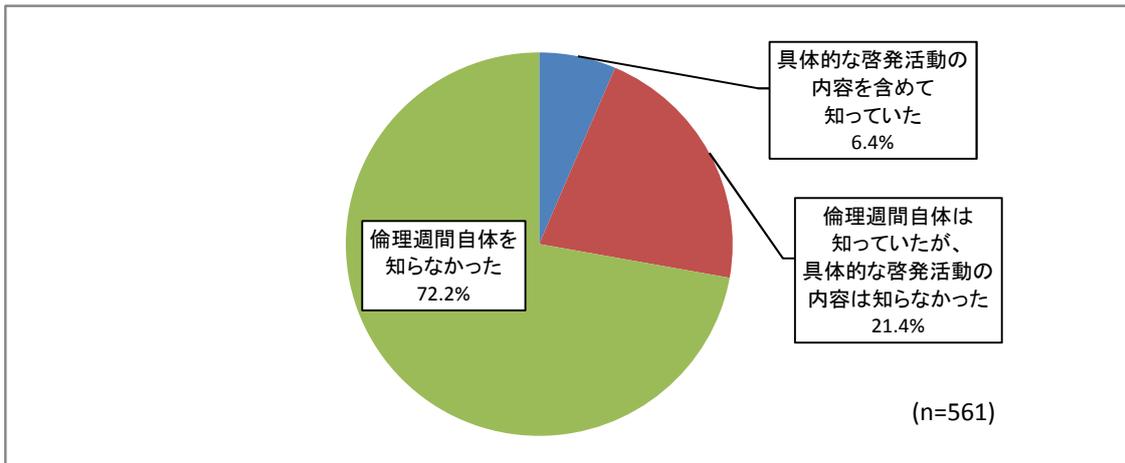
問9-2 貴社における社員の倫理の保持のための研修（職場内における周知・討議等、eラーニングを含む）について、社員1人につきどのくらいの頻度で受講させていますか。管理職クラス（課長級以上の職員）、一般社員クラス（管理職クラス以外の社員）のそれぞれについてお答えください。（問9で⑦を選んだ企業のみ回答）



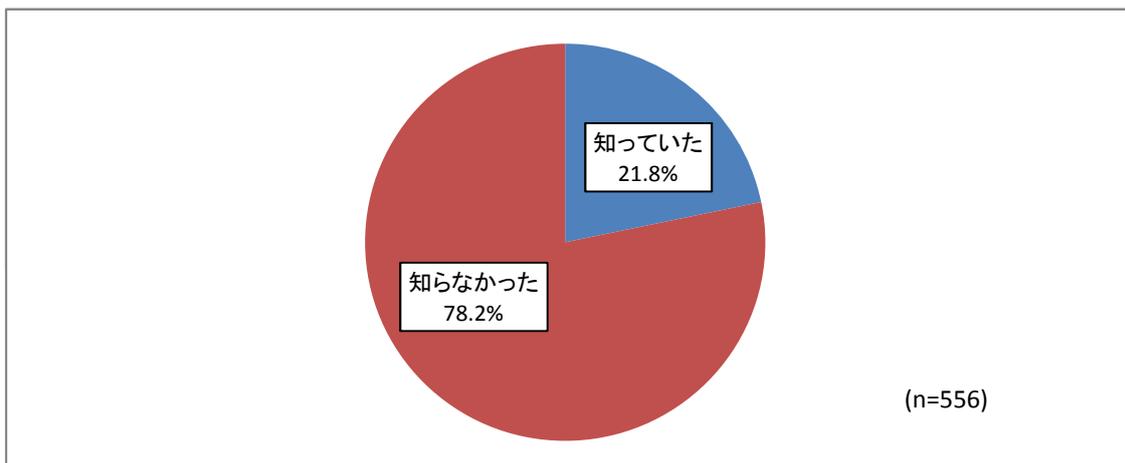
問10 貴社における社員の倫理の保持のための研修において有意義だと思う内容について、順位をつけて3つ以内でお選びください。



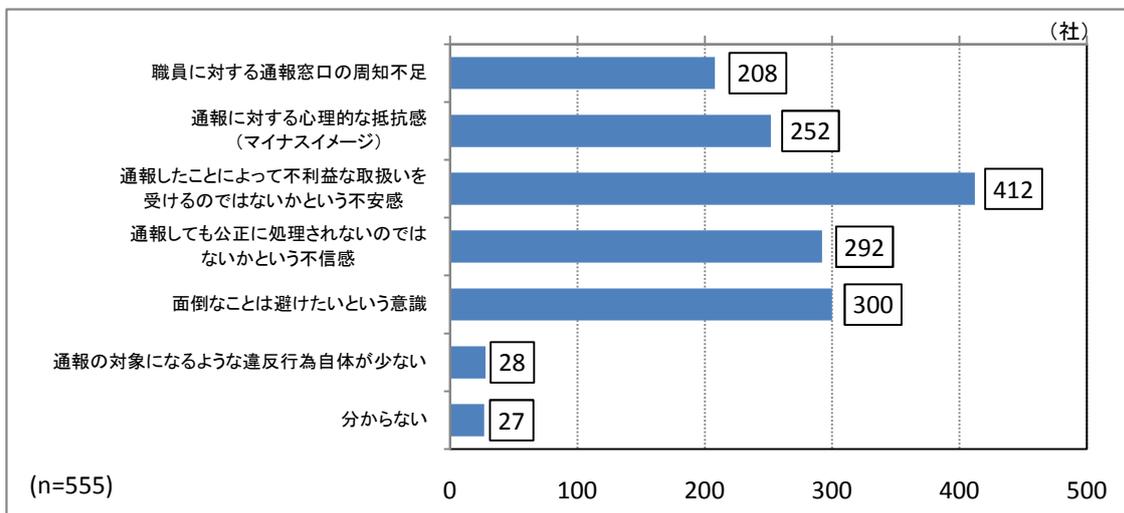
問11 上記のとおり、倫理審査会では、毎年12月1日～7日を国家公務員倫理週間として各種啓発活動（標語の公募、標語を用いたポスター・パンフレットの作成・配付、講演会の実施等）を実施していますが、この国家公務員倫理週間を御存知でしたか。



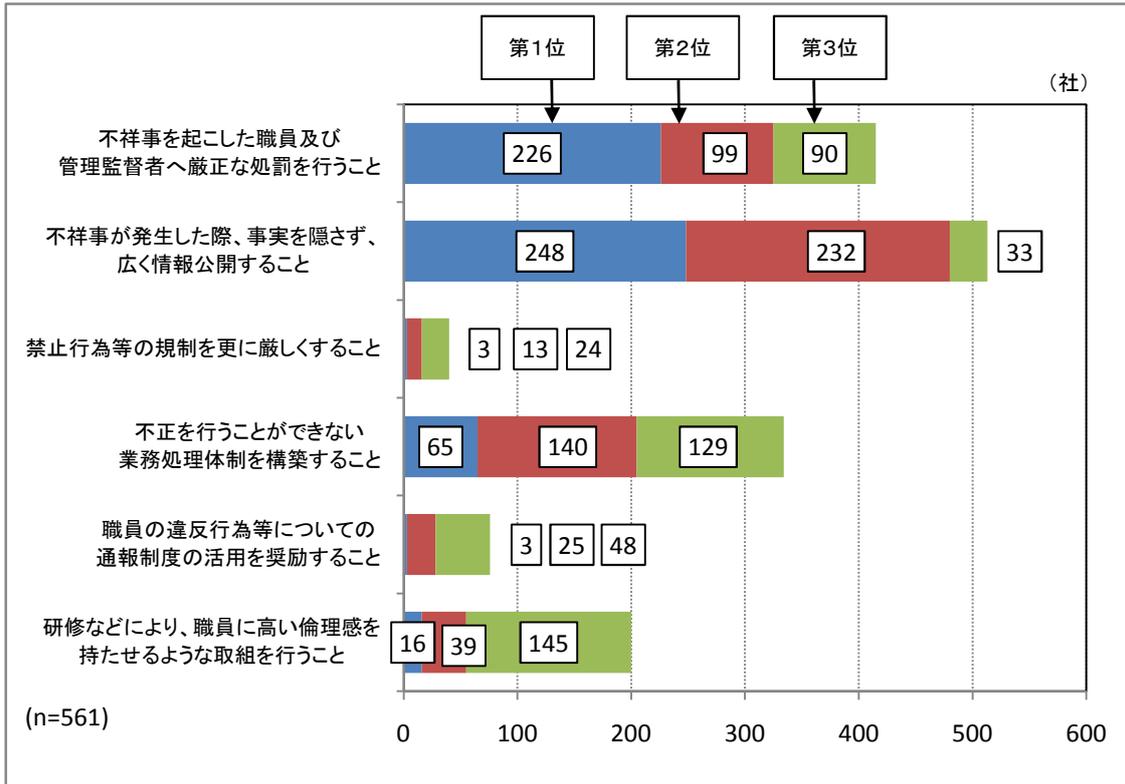
問12 倫理法・倫理規程に関する疑義や倫理法・倫理規程違反が疑われる行為に関する情報を受け付ける相談・通報窓口として、「公務員倫理ホットライン」（個人名等の秘密は厳守）が倫理審査会に設置されていることを御存知でしたか。



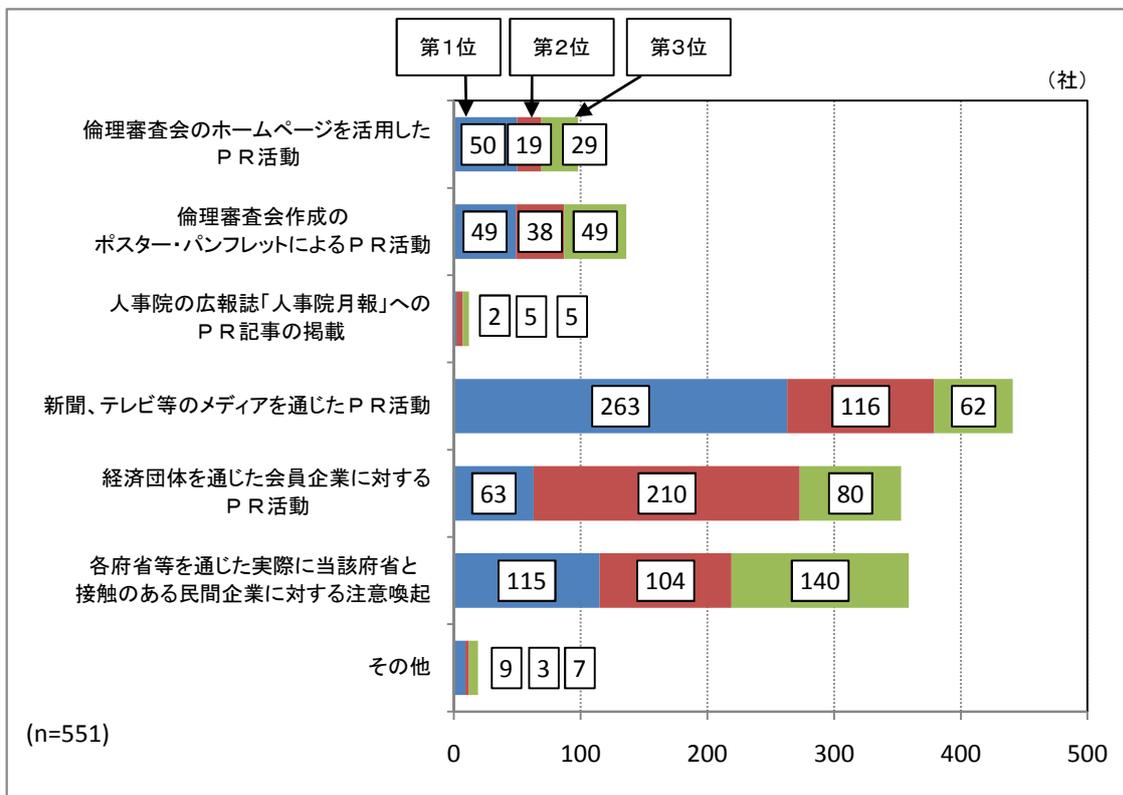
問13 現在、倫理審査会及び全ての府省において、組織内における倫理法・倫理規程違反の未然防止と早期発見のために、職員の違反行為や疑惑や不信を招く行為についての通報を受け付ける窓口が整備されていますが、必ずしも十分に活用されているとは言い難い状況にあります。通報窓口が活用されにくい要因は何だと思えますか。3つ以内でお選びください。



問14 公務員による不祥事が起きた際、信頼回復のために必要な行政の対応は何だと思えますか。必要だと思う順に3つ以内でお選びください。



問15 倫理法・倫理規程違反をなくすためには、国家公務員だけでなく、その職務の相手方となる民間企業（公益法人等を含む。）の倫理法・倫理規程に対する理解を得ることが重要です。民間企業に対し、倫理法・倫理規程の理解を促進するための方策として有効であると思われるものについて、有効だと思う順に3つ以内でお選びください。



問16 これまでの問に対する回答のほか、貴社における倫理の保持の取組の好事例や倫理法・倫理規程違反をなくすための方策、通報制度がより一層活用されるための方策、倫理審査会や各府省において取り組むべきこと、倫理規程の内容についての御意見など、自由に御記入ください。

国家公務員自身もちろんではあるが、相手となる民間企業に対して、直接PRできる活動を行うべきだと感じる。

月並みであるが、まずコミュニケーションが円滑で開かれた企業風土を作りあげていく地道な取組が必要。また、目先の利益、自己保身が我が身だけでなく企業そのものの存続を危うくするという意識を持ちつづけるよう啓蒙活動を行っていくこと。

公務員の倫理感が低いとは思わない。大部分の業務は公平・公正に行われていると思う。ただ不祥事が起こった場合は、速やかに状況を公開し再発防止に努める姿勢を示すことは重要だと思う。隠そうとすることは著しいイメージダウンにつながると思う。

倫理の保持、不祥事発生の防止の為には制度・システムの整備、その周知・徹底、罰則の厳格化等々が必要だが、結局は組織・集団・企業等のトップ幹部の熱い思い、日常からの言動等によりかなりの部分の効果があるように思う。

倫理研修を実施するにあたっては「してはいけないこと」や「許容される範囲（例外）」を説明する前に、まず当社の使命や社会の中での役割、当社社員として本来あるべき姿、求められる姿勢などについて理解を深めてもらうことが大切である。

倫理審査会に通報された事例について、通報の概要と同審査会の行った措置について情報公開することにより窓口への通報を促進させることができると思われる。

公務員に対する各種便宜供与が厳しく禁じられている事は理解できるが、これが民間との交流（意見の交換等）に少々関与しているのではないかと感じている。

倫理規程に金銭・物品に関することしか規定されていないことが問題である。倫理はもっと広い範囲で規定されるべきである。

人に罪を起こさせない仕組作りが重要と考える。①業務分掌：業務を1人ではなく必ず複数で行い、互いに牽制させる。経理部において出納（財務）と記帳（会計）を分けるなど。②人事ローテーション：同一人物が同じ業務を長く行うのは不祥事の温床になりやすい。定期的に異動を行う。または長期休暇を強制的に取らせ、他の者がチェックをするなど。③内部監査：倫理審査会直轄の内部監査組織を各省庁内に設置し定期的に内部監査を実施する。

民間企業は、一度大きな不祥事を起こせば、倒産する可能性があるかもしれないという危機意識の中でコンプライアンスの徹底を図っている。それに較べて、公務員は（国家・地方含めて）倒産の恐れもなく、コンプライアンスに対する意識が低いと思われる。何かあっても、なれあいの中でもみ消しているイメージが強い。公務員は公僕—public servant—であり、広く公衆に奉仕する者とされている。この意味を理解し、徹底させてほしい。