

# 平成 25 年度公務員倫理に関するアンケート調査結果について

平成 25 年 10 月 28 日  
国家公務員倫理審査会

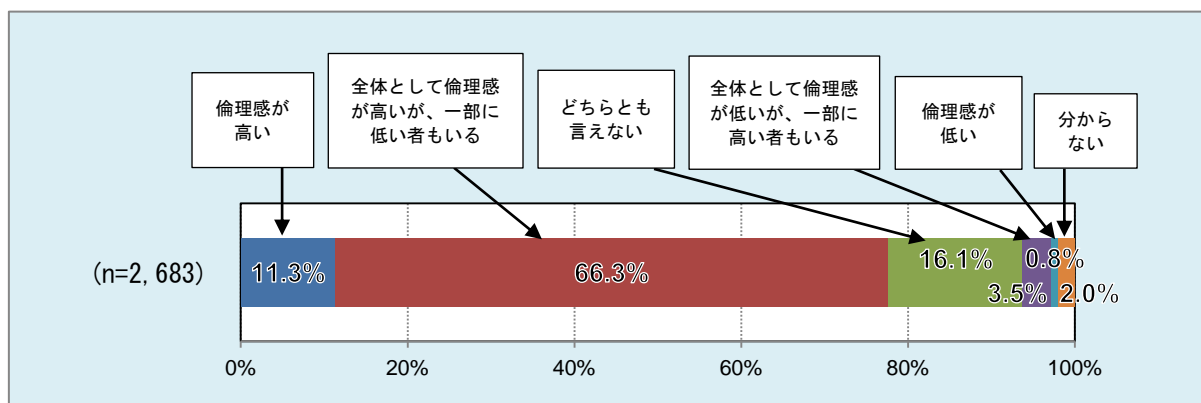
国家公務員倫理審査会では、国家公務員の倫理保持のための施策を検討する際の参考とするため、国家公務員倫理法が適用される一般職の国家公務員を対象として、定期的に公務員倫理についての意見・評価等を聴取するアンケート調査を実施しています。平成 25 年度調査結果（別添参照）の概要は、次のとおりです。

- 調査対象  
一般職の国家公務員（特定独立行政法人職員を除く）のうち、本府省以外に勤務する行政職俸給表(一)4級相当以下の職員 3,001 人
- 調査時期  
平成 25 年 7 月
- 回答状況  
回答者数 2,687 人（回答率 89.5%）

## 1 国家公務員の倫理感に対する印象

国家公務員の倫理感の印象について質問したところ、倫理感が比較的高いとの回答は、「倫理感が高い」及び「全体として倫理感が高いが、一部に低い者もいる」を合わせて 77.6%でした。

問 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。

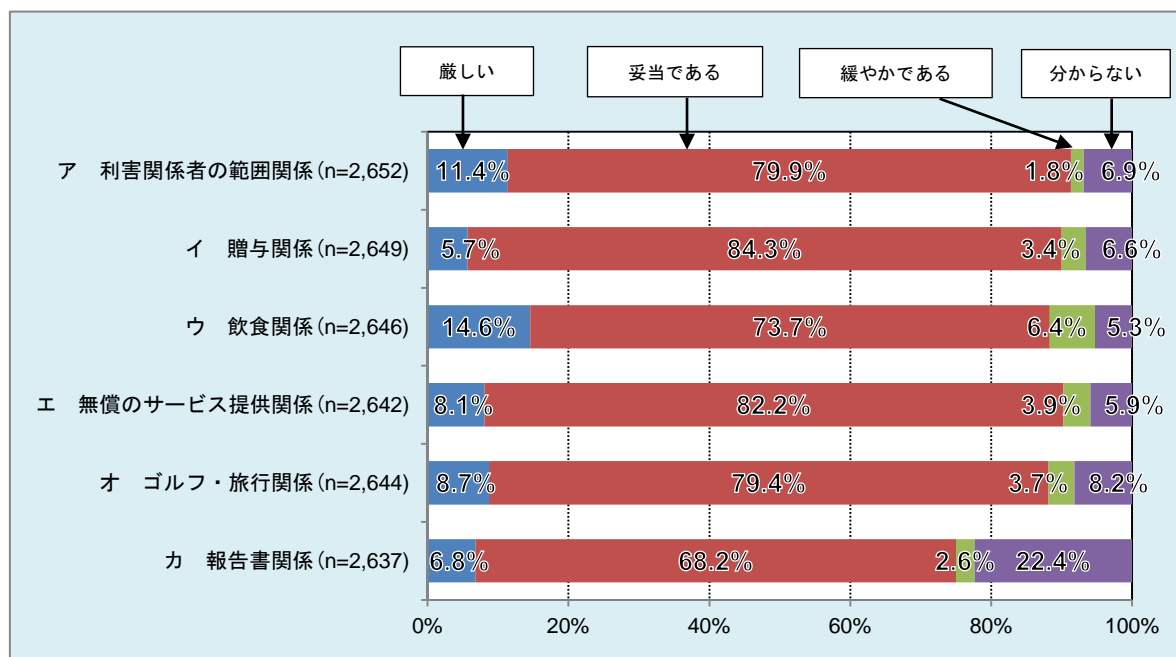


※n=有効回答者数（2以降同じ）

## 2 倫理法・倫理規程で定められている行為規制に対する印象

倫理法・倫理規程で定められている行為規制について質問したところ、各項目において「妥当である」という回答が多数を占めました。

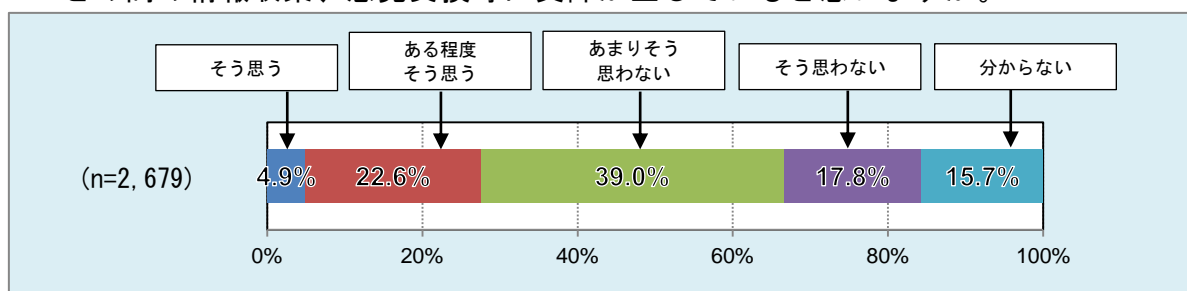
問 倫理規程で定められている行為規制の各論についてお聞きします。以下のア～カの行為規制について、どのように思いますか。ア～カのそれぞれについてお答えください。



## 3 行政と民間企業等との間の意見交換等への支障

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質問したところ、「そう思う」又は「ある程度そう思う」という意見交換等に支障がある旨の回答の合計は27.5%、「あまりそう思わない」又は「そう思わない」という意見交換等に支障がない旨の回答の合計は56.8%となりました。

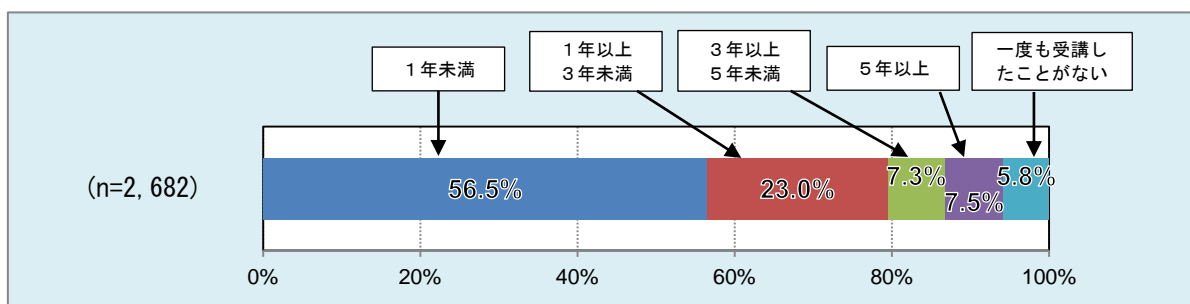
問 現時点において、倫理法・倫理規程によって、職務に必要な行政と民間企業等との間の情報収集、意見交換等に支障が生じていると思いますか。



#### 4 最後に倫理研修に参加してからの期間

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年未満とする回答が56.5%となり、一部を除き、比較的高い頻度で研修を受講していることがうかがえる結果となりました。

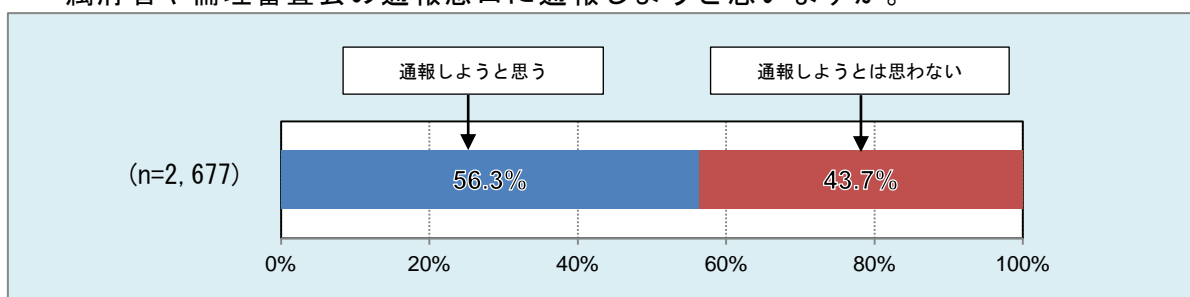
問 あなたが公務員倫理に関する内容がカリキュラムに組み込まれている研修等（説明会、講演会等を含む。）に最後に参加してからどのくらいの期間が経過していますか。



#### 5 倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為についての通報

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へ通報しようと思うか質問したところ、「通報しようと思う」という回答は56.3%であるのに対し、「通報しようとは思わない」という回答は43.7%ありました。

問 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へ通報しようと思いますか。



## 公務員倫理に関するアンケート調査結果

- 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のうち、本府省以外に勤務する行政職俸給表(一)4級相当以下の職員 3,001人
- 調査時期  
平成25年7月
- 回答状況  
回答者数 2,687人 (回答率 89.5%)

### 【回答者の属性について】

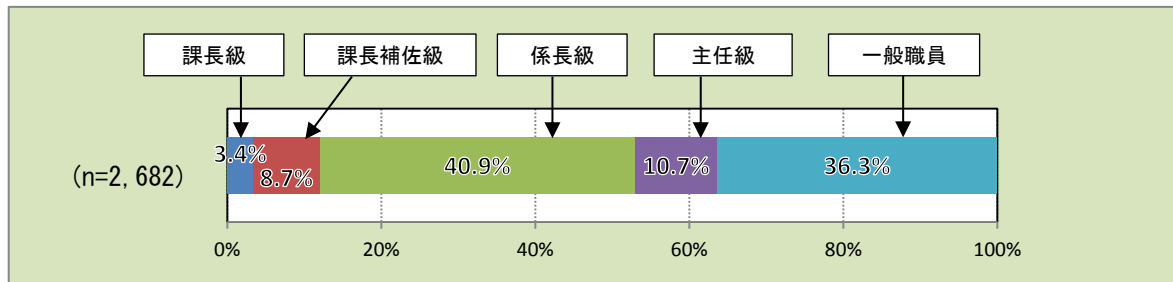
- ・ 回答者の役職段階 . . . . . 1
- ・ 回答者が国家公務員として採用された時期 . . . . . 1

### 【質問】

- ・ 倫理法・倫理規程のルールに関する問題の正答率(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) . . . . . 2
- ・ 倫理法・倫理規程についての認知度(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) . . . . . 3
- ・ 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(問7) . . . . . 3
- ・ 公務員倫理に関する研修の受講状況、必要性(問8、問9) . . . . . 3
- ・ 公務員倫理に関する研修において有意義と思われる内容(問10) . . . . . 4
- ・ 通報窓口についての認知度(問11) . . . . . 4
- ・ 通報窓口への通報意思、通報しない理由(問12、問12-2) . . . . . 4
- ・ 通報制度がより一層活用されるための方策(問13) . . . . . 5
- ・ 通報制度の効果(問14) . . . . . 5
- ・ 上司の倫理の保持に対する取組姿勢(問15) . . . . . 6
- ・ 利害関係者と接触する機会の程度(問16) . . . . . 6
- ・ 勤務する職場の倫理の保持についての現状(問17) . . . . . 6
- ・ 倫理法・倫理規程に関する問題について判断に迷った経験(問18) . . . . . 7
- ・ 倫理法制定の契機となった公務員不祥事についての認知度(問19) . . . . . 7
- ・ 倫理法・倫理規程違反をなくすための方策(問20) . . . . . 7
- ・ 意見・提言(問21) . . . . . 8

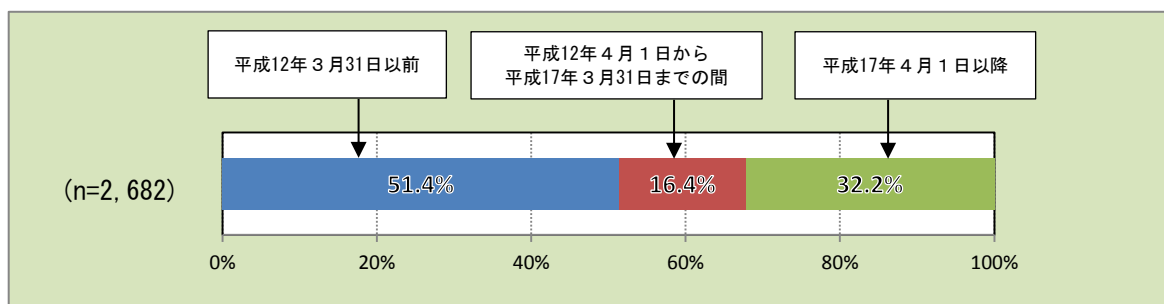
【回答者の属性】

○ あなたの役職段階を教えてください。（勤務先における役職で一番近いものをお答えください。）



※n=有効回答者数(以下同じ)

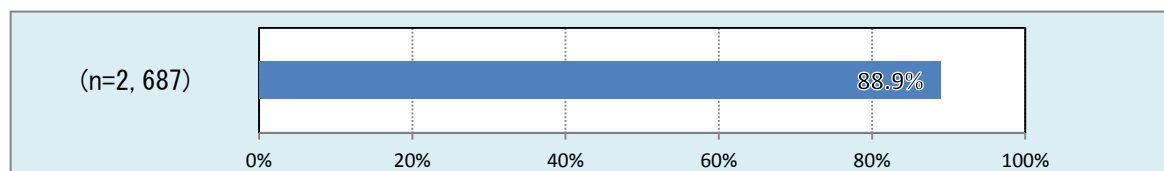
○ あなたが国家公務員として採用された時期を教えてください。



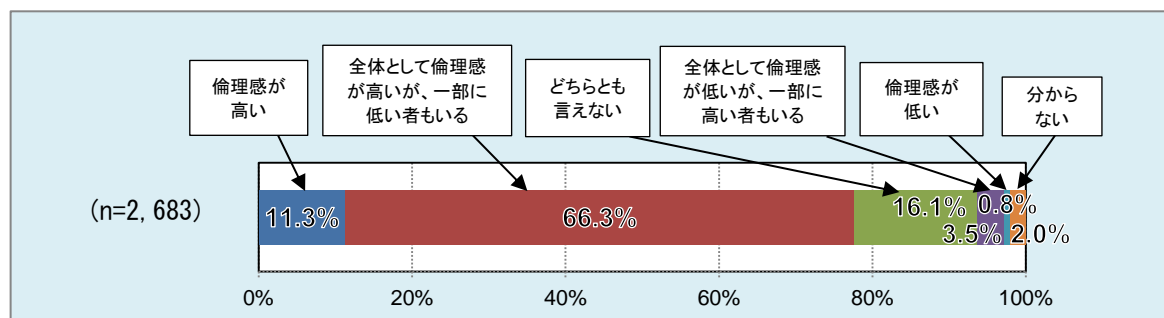
【質問】

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（全11問）

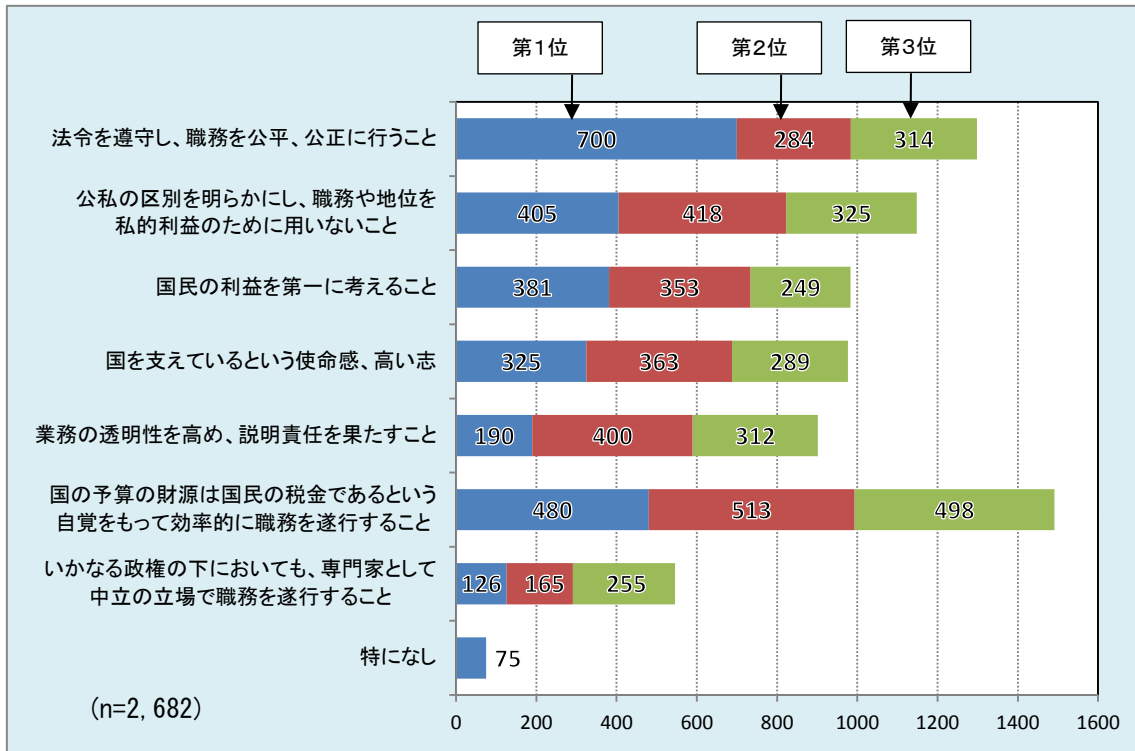
【正答率】



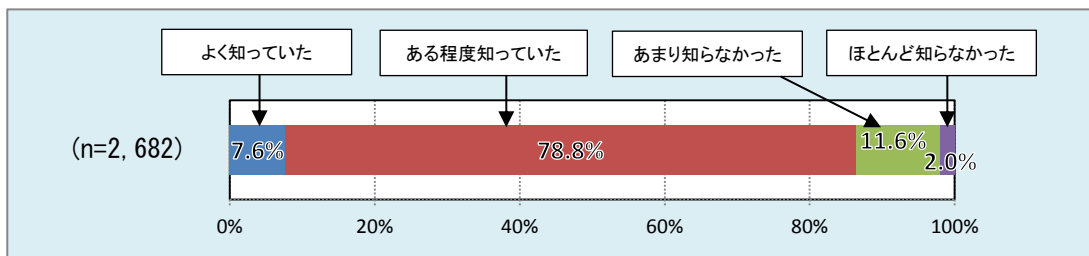
問2 国家公務員の倫理感について、どのような印象をお持ちですか。



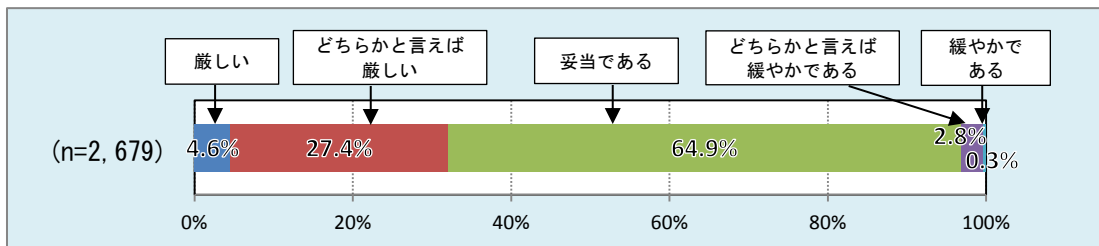
問3 国家公務員の倫理保持の現状を踏まえると、現在、国家公務員の姿勢として、不足している、あるいは更に求められると思うものは何ですか。強く思う順に3つ以内でお選びください。



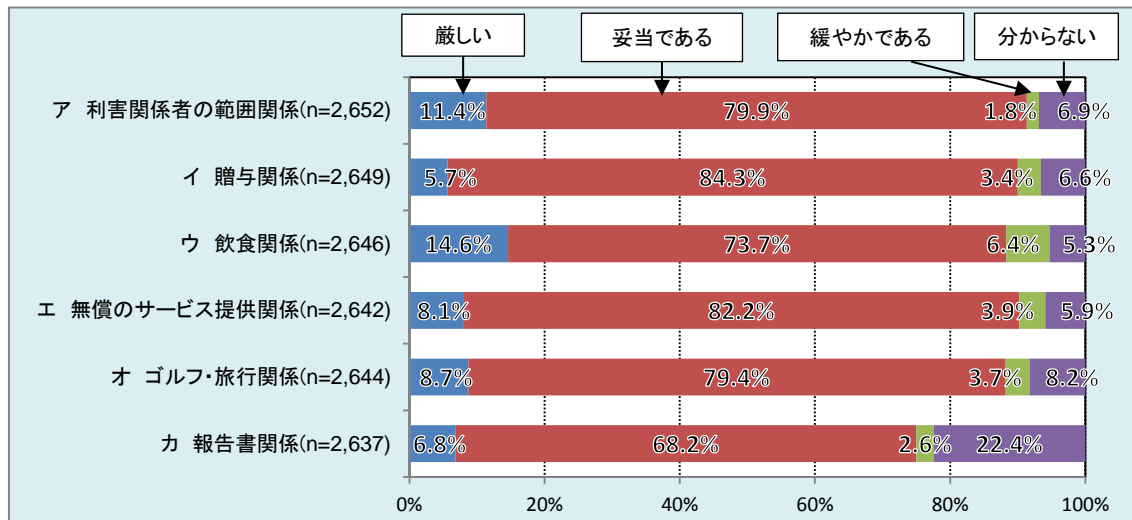
問4 このアンケートが届く以前、倫理法・倫理規程についてどの程度御存知でしたか。



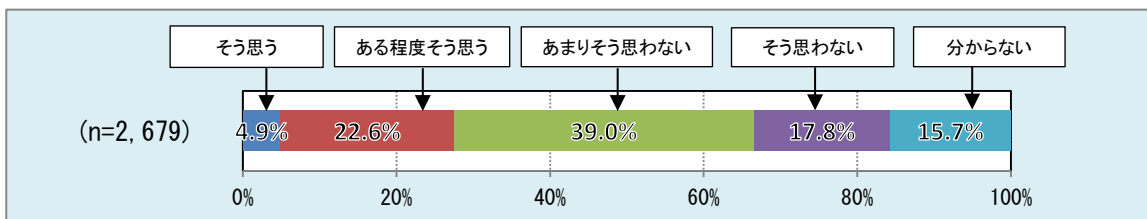
問5 現在、倫理規程で定められている行為規制の内容全般について、どう思いますか。



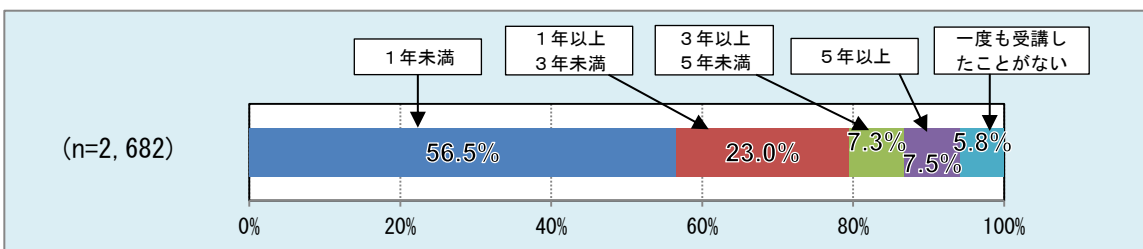
問6 倫理規程で定められている行為規制の各論についてお聞きします。以下のア～カの行為規制について、どのように思いますか。ア～カのそれぞれについてお答えください。



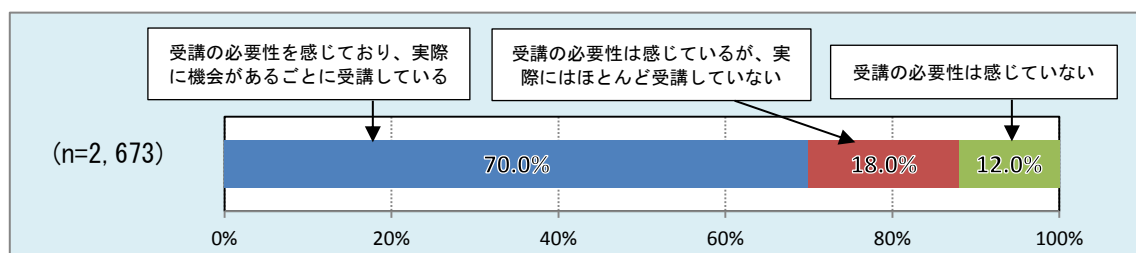
問7 現時点において、倫理法・倫理規程によって、職務に必要な行政と民間企業等との間の情報収集、意見交換等に支障が生じていると思いますか。



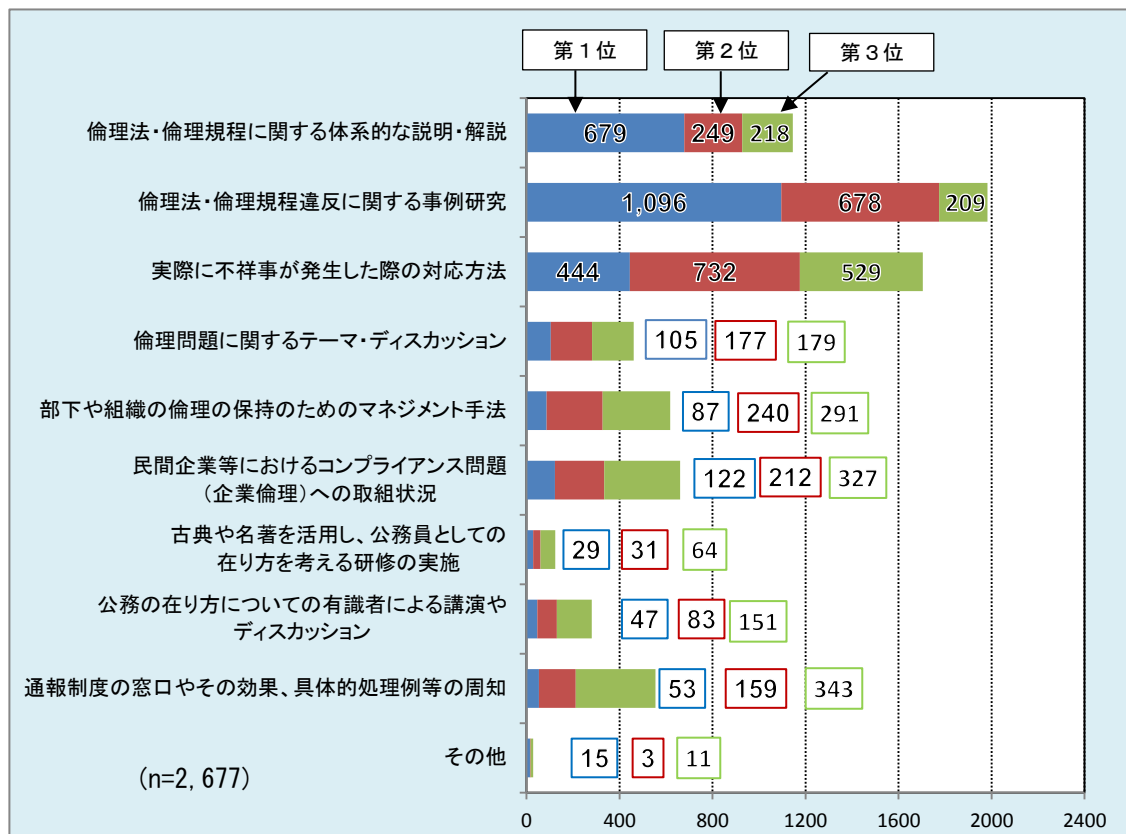
問8 あなたが公務員倫理に関する内容がカリキュラムに組み込まれている研修等（説明会、講演会等を含む。）に最後に参加してからどのくらいの期間が経過していますか。



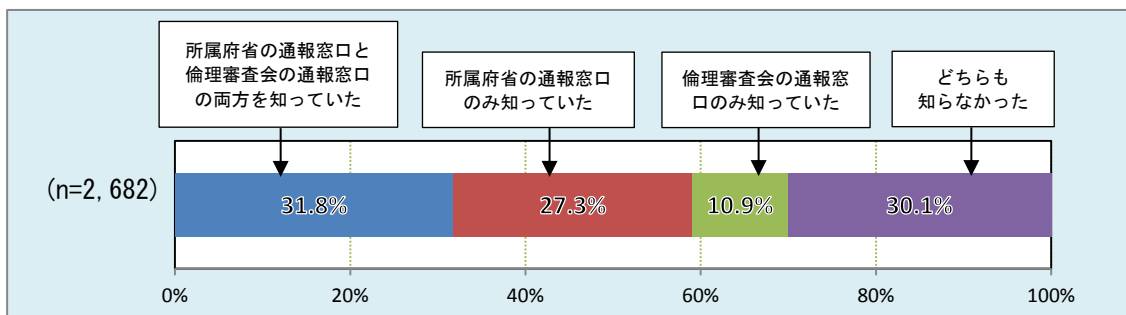
問9 あなたは、倫理研修等を受講する必要性を感じていますか。



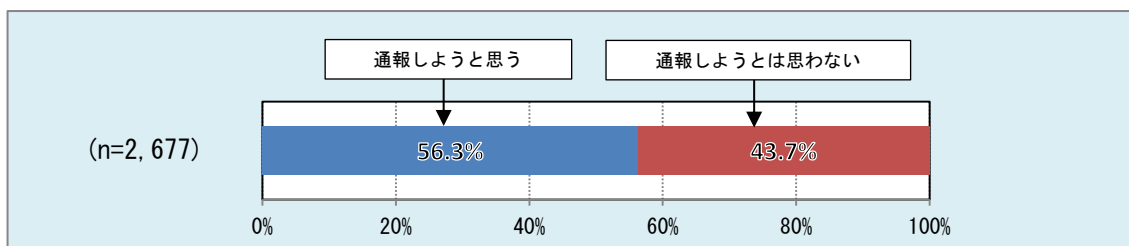
問10 倫理研修において有意義だと思う内容について、順位をつけて3つ以内でお選びください。



問11 倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為についての通報窓口には、各府省のものと倫理審査会のもの（通年開設しているもの）とがありますが、このアンケートが届く前にこれらが設けられていることを知っていましたか。  
 （電話番号まで知らなくとも、通報窓口が設けられていることだけでも知っていれば「知っていた」ものとしてお答えください。）

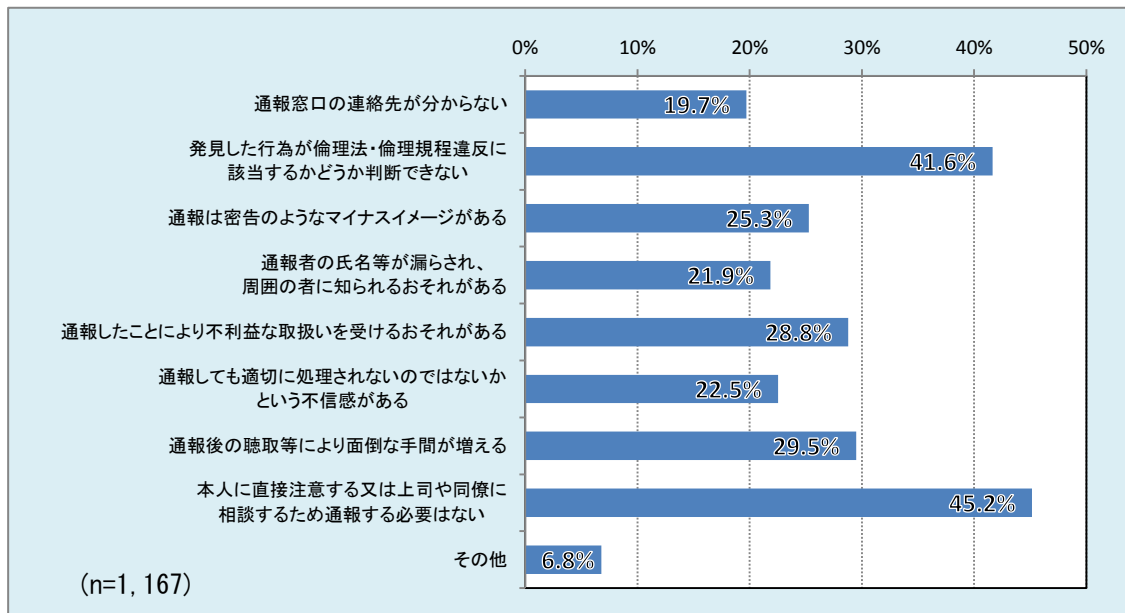


問12 あなたは、倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を発見した場合に、所属府省や倫理審査会の通報窓口へ通報しようと思いませんか。

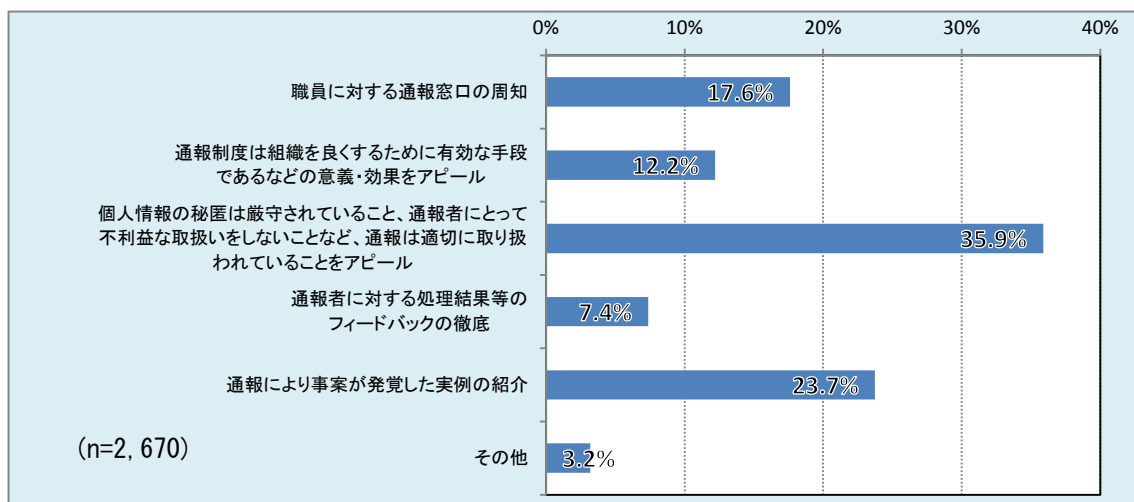




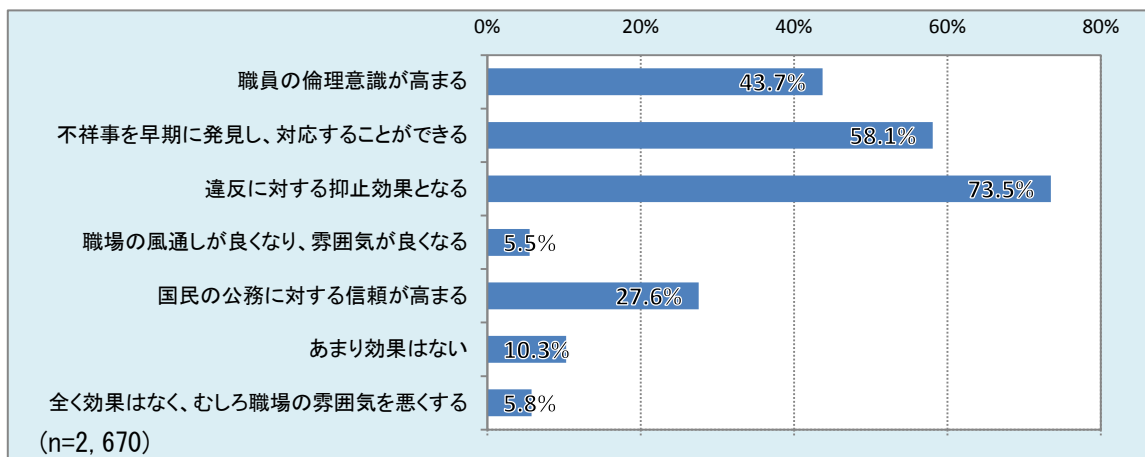
問12-2 【問12で、②「通報しようとは思わない」と回答した方にお聞きします。】  
 通報しようとは思わない理由はなんですか。3つ以内でお選びください。



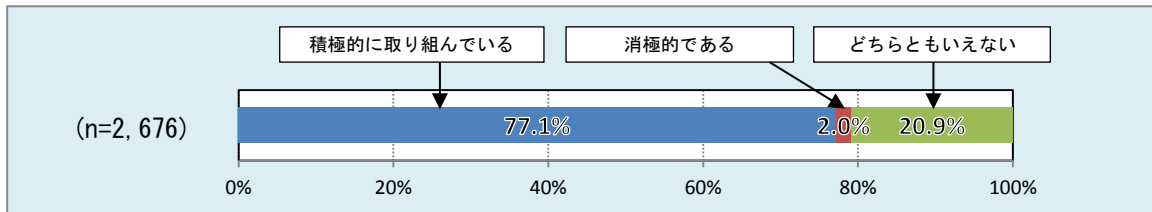
問13 通報制度がより一層活用されるためには、どのようにすれば良いと思いますか。最も効果的と思うものを1つお選びください。



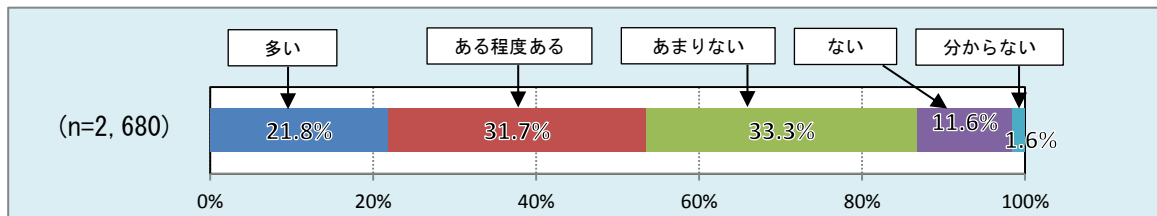
問14 通報制度の効果についてどのように考えますか。3つ以内でお選びください。



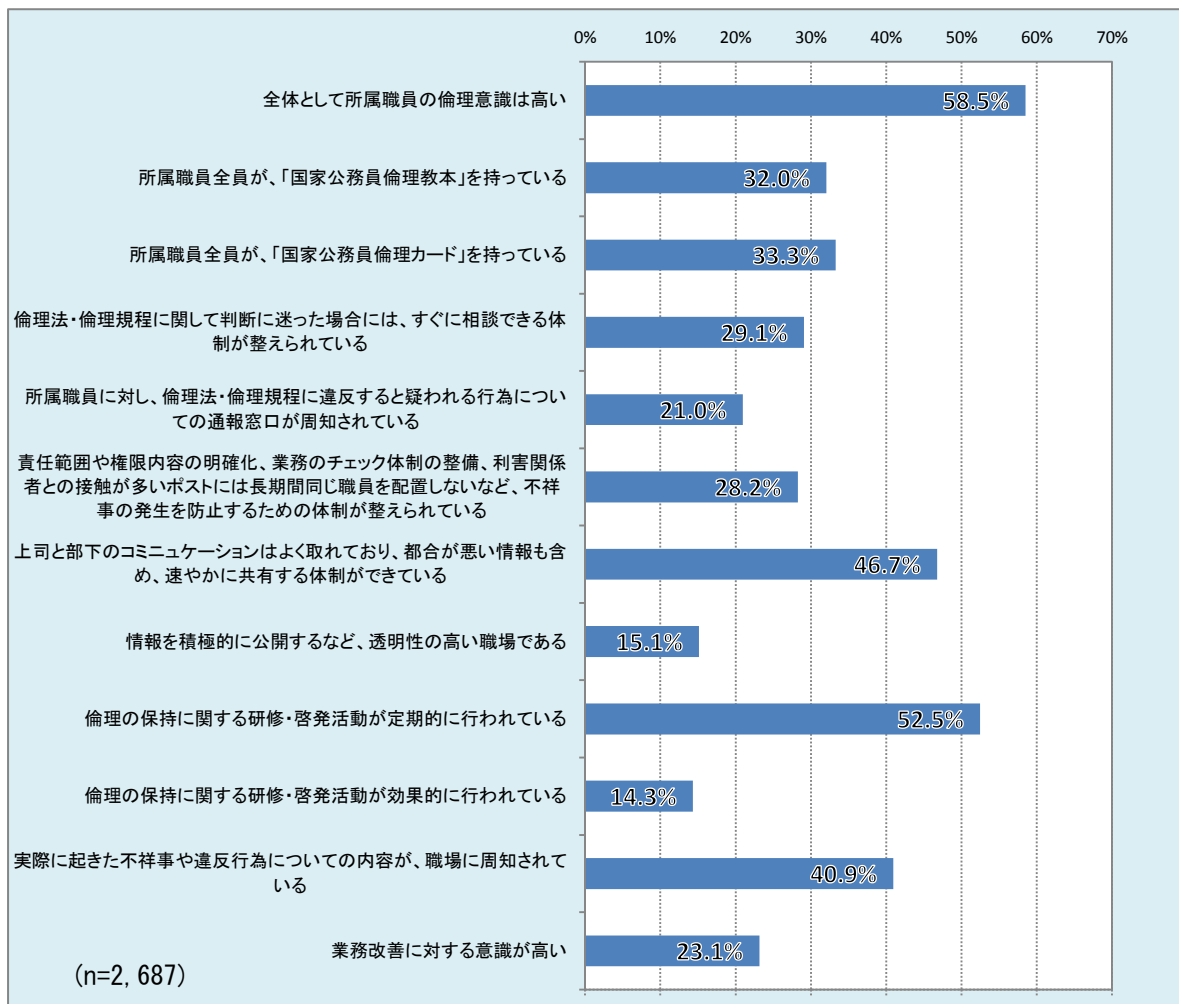
問15 あなたの上司の倫理の保持に対する取組姿勢について、当てはまると思うものをお選びください。



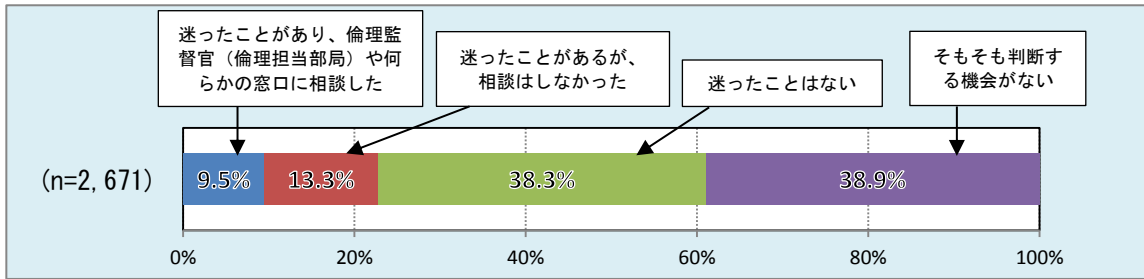
問16 あなたが勤務する職場では、あなたや同僚が利害関係者と接触する機会がどの程度ありますか。



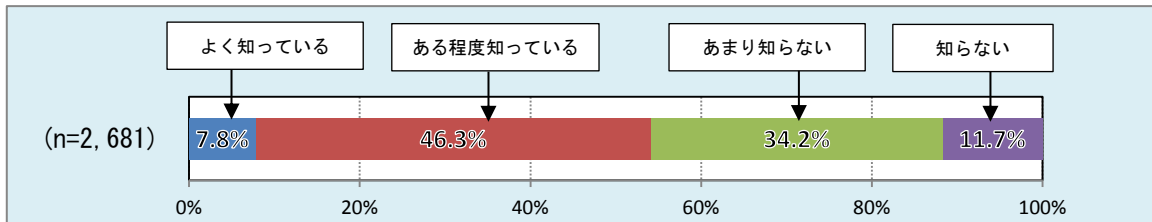
問17 あなたの勤務する職場について、当てはまると思うものを全てお選びください。



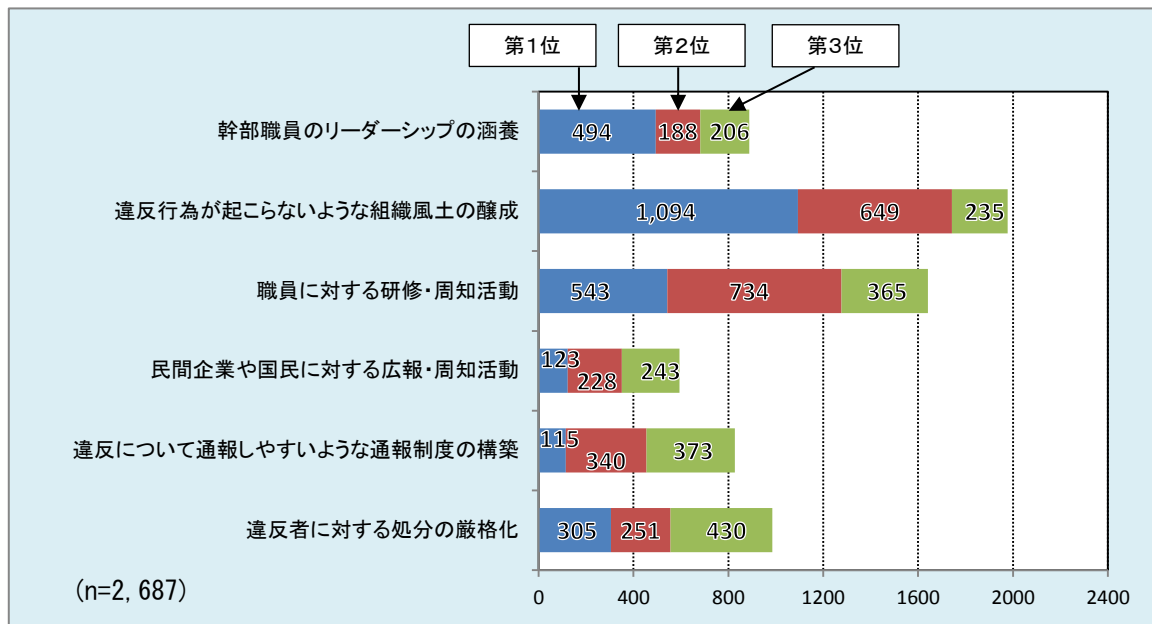
問18 今までに、倫理法・倫理規程に関する問題について判断に迷ったことはありますか。



問19 倫理法制定の契機となった平成7年から平成10年頃の過剰接待やゴルフ接待等に関する深刻な公務員不祥事についてどの程度御存知ですか。



問20 倫理法・倫理規程違反を無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。（複数回答）



問21 これまでの問いに対する回答のほか、倫理法・倫理規程違反を無くすための方策、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。

○ 倫理法等違反をなくすための方策（481）

・ 倫理研修の実施（165）

倫理研修（PC上プログラムを含め）を度々行うことは、有効なことだと思う。毎回同じような内容であってもくり返しているうちにやはり意識も高まるし、知識も定着しているように思う。

DVDドラマでの倫理啓発は視覚に訴えるものがあり、記憶にも残りやすいので効果的である。今後も活用すべきと思う。

職員一人一人が常に国民の目から見たらどうかを考え行動することが大切かと思うが、そのモチベーションを保つことが難しい。職員の自己啓発のみならず、官側として定期的な研修や幹部の講和を行うなど継続的な取組が必要と考える。

・ 職員の意識改革（66）

倫理とは法や規程で定めるものではそもそもないと思う。「倫理法・規程違反を無くすため」という設問がいくつも出てくるが、そういうアプローチをしている限り倫理が高まることはないと思う。規程を守るのではなく、倫理の意味から考える場が必要なのではないかと考える。

倫理法制定以前に比べると驚く程少なくなったと思う。上部からの悪習の伝達が減った。細かい規定や研修の実施よりも組織風土の醸成や個人の意識を高める方策が必要ではないか。現在の「公務員＝悪」とのイメージや官僚から地方採用の下級役人までを「公務員」として一括りにする報道機関の姿勢、政治家の世論操作のための公務員叩き等が改善されないと自らの立場と誇りが持てない。誇りが持てなければ自らを律する意識も高められないと考える。

「公務員は何をしても守られる」という考えがまだまだ内部、外部、OBを含め、強いと思う。その考えが根底にある中、いくら研修しても身近には感じられないように思う。

・ 公務内外に対する周知・広報（61）

OBの利害関係者に対して、執務室への立ち入りを禁止できていないなど、対応の緩さを感じる。こちらの態度が甘いのかかもしれないが、倫理違反となるようなことを事業者が求めることなどもあり、倫理の啓発は今後も継続充実していく必要があると思っている。

公務員への倫理観は当然であるが民間企業にも十分周知させる必要がある。見返りを期待するのをやめさせる。民間企業へ倫理を浸透させる（意識が昔のまま）。

難しいかもしれないが、事業者の方の理解がほしい。お世話になったからといって贈り物を持ってこられる方が多く、忘れたフリをして無理やり置いていく方もいる。補助金や許認可を扱う部署での贈与受取禁止の貼り紙やポスターがあるだけで断りやすさが全然違うといった話も聞いたことがあるので、ぜひ進めて欲しい。

・ 幹部職員の取組（44）

中堅以下の職員の行動を厳しく制限してもさして社会改善に寄与しない。上級幹部の素行を常時ウォッチし、随時警笛を鳴らすことができる体制を倫理審査会が保持すべきである。

幹部職員（地方でいえば部長や課長クラス）に対して、研修を行うことが一番効果的である。まだまだ倫理感の乏しい上司が多いと感じる。

実際の倫理規程違反を目の当たりにしたことがあり、その際は上司へ円滑に報告し、上司においても真摯に対応してくれたと思う。しかし、上司に報告を受け止める器量や事案の把握、解決能力がなかった場合、報告した側への負担が多く、今でも当時の上司には感謝している。いつ、どのような場面においても、上司のそういった能力は必要不可欠だと思うし、仕事以前に身につけなければならないと思う。今後はそのような上司の育成に力を入れていただきたいと思う。

#### ・内部通報制度（54）

過去の公務員不祥事でもわかるように大半は幹部職員だと思う。部下職員から通報しやすいような通報制度の構築をお願いしたい。

倫理を守る事は大事ではあるが、その行為の判断が難しい部分も多い。「今回はいいだろう」的な違反行為ギリギリの部分もあるが、通報までは至らない。小さい出先機関になると通報者が、特定されやすいので通報しづらい部分もある。

通報制度は制度が存在すること自体に意味があると思う。通報制度の改善を図るよりも、職場研修等に力を入れる方が効果的だと思う。

#### ・違反事例の紹介（39）

違反した者の処分をその都度全職員に報告する等すれば、どのような事をしたらどのような処分を受けるのか分かるので、自ら戒めになるのではないかと。

研修等で、どういう事例が処分の対象となるかを知れる機会があるといい。特に、違反者が気付かなかつたケースや、私的な関係者との間での違反の線引きなどあいまいな部分を分かりやすくするといいと思う。

実際に不祥事を起こした方が、その後どうなったか、より具体的に現実味のある情報を周知する必要があると感じる。

#### ・倫理的な組織風土の構築（36）

現在所属する職場でも、課単位でコンプライアンスミーティングが定期的に行われ、具体的な事例について意見交換する場を持っている。普段は業務をこなすことで手一杯なところもあるので、ミーティングの都度、事例や倫理規程について考えたり、職場内で忌憚のない意見を出し合うことで、意識の向上や、法、規定についての理解を深めることができていると思う。一般職員、係長、課長等との場はあるが、幹部職員の意見や意識を伺う機会があれば、現状の問題点や改善策など広い視点で知ることができると思う。

職場のコミュニケーションが何より大事だと感じる。自分や同僚の行為が倫理規程違反に関わるかなど、疑問・疑惑をためらいなく同僚や上司などに相談できる職場が倫理の面で重要であると思う。

公務員全体の中で、倫理意識が低いものはごく一部だと考える。これらの者が違反できないような職場内システムの構築が必要であり、また、上司部下の関係が密で、異変にすぐ気付けるような職場環境が望ましいと考える。

#### ・違反者への厳正な処分（16）

倫理規程を遵守する人間は、研修等の受講不受講にかかわらず遵守するし、違反する人間は違反する。したがって、倫理を保持するためには、潜在的に違反の要素を持つ人間が、「あんな目に遭わされるなら、絶対に違反しない」と思うようなことを、違反者に対して行うべきである。違反者に対して厳罰を下すことはもちろん氏名を公表し、国家公務員倫理審査会による何日間にもわたる研修を受けさせるなどする必要があると思う。

公務員は大体「事なかれ主義」なので、厳しい罰則にすれば無くなると思う。悪気があれば、隠れて行うことになるので線引きしやすくなる。

## ○ 倫理規程の内容について (77)

仕事上の関係者、又は、同僚、先輩等、対人関係を円滑に行うためのコミュニケーション作りと倫理制度が真逆の位置になることがある。倫理制度は必要だと思うので、いろいろな場面で事情を説明しながらお詫びをしながら「お断り」するものの、相手の気持ちを受け取れなかったり、失礼な奴と言われたり・・・そういった対応が大変なので、型通りのお断りではなく、上手なかわしかたのような事例検討・研修があるとありがたいと思う。

公共事業を所管する部局職員。現行の倫理法規程に関してほぼ理解できるが、1点だけ国が公共事業を執行するうえで弊害があると思う事がある。公共事業官庁は、地公体と密な連携を取って事業を進める必要があり、特に幹部クラスは、首長やその幹部との意見交換を飲食とともに行うケースが多々ある。従来より割り勘は1円以上多めに支払うべきとの見解が出されているが、現実的にその場で請求書を確認して1円単位の割り勘を行うのは正直不可能である。そこは、口頭で会議費の充当の有無を確認したうえで幹事機関の判断による請求に従うべきもので、性善説を当てはめるべきである。あまりにもギスギスしたやり取りは、国と地方の関係性を損なうものであり、そのやり取りを嫌って意見交換さえ行わなくなる、参加しなくなる傾向が見られており、相手が行政機関であれば、常識の範囲（目安を定めれば良い）での割り勘であれば良いとすべきではないか。国の事業執行上、マイナスと思われる。

規定が複雑であるため、職員が判断できないと思料する。よって、グレーゾーンをなくし、白・黒をはっきりさせ、シンプルにできれば、理解度は上がる。

## ○ 倫理審査会や各府省において取り組むべきこと (69)

倫理に関する判断材料として、事例集は欠かせないものなので、更なる充実をお願いします。

学生時代は文学部だったので、公務員採用試験の法律、経済の科目には苦勞した。だが、実際職務に就くと、あの頃の苦勞が良かったと実感している。これから公務員を目指す方には高い倫理意識を持っていただきたい。職に就いてから学ぶことは大事だが、予め勉強していただくことも大切ではないか。採用試験に倫理を含めても良いかと思う。教育の問題もあるだろうが、義務教育でも道徳などを学ぶ機会を増やすことも必要。公務員のみでなく、他民間の方にも倫理を周知し、お互いが節度ある関係でありたい。

倫理規定違反になるような事例はほとんどなく（まずない）、ゴルフや旅行等はありませんので、もっと身近にありえるような事例（僻地への出張での車での同乗、昼食が割り勘であればよいのか、お土産としてどこまで許されるのか）による判定を何百という事例を列挙して○×で簡単に判断できるようにしていただきたい。

## ○ その他 (147)

倫理研修等は、国民が必要としているからやっているだけで、国民が必要ないと考えれば、やらなくてもいいものである。本来、やらなくてもいいものに時間とカネをかけているこの現状をどう考えるか。国民から倫理研修等は必要ないと思われるためにはどうすべきか。過去の不祥事は今後ずっと引きずるのか。だとしたら、我々は将来にわたってコストを負わなければならない。今のご時世、そんなことにコストをかけている余裕はこの国にはないのだから、どこかで過去を断ち切る英断をされたい。

人事院が色々と頑張ってくださいようだが、人事院の規準で公務員全体の事を考えるのは無理があると思う。人事院は一公務員の私から見て「公務」の観点が欠如していると思う。

行政や公務員に対する国民の疑惑や不信がどの程度あるのか？漠然としていてわからない。日頃の業務に忙殺される中で定期的に行われる倫理講習は、禁止行為や違反事例の紹介が多いため、やる気が削がれ疲れる。