

平成26年10月6日  
国家公務員倫理審査会

## 国家公務員及び民間企業に対する 公務員倫理に関するアンケート調査結果 (平成26年度)

国家公務員倫理審査会では、国家公務員の倫理保持施策の検討の参考とするため、各種アンケート調査を実施しています。本年7月、一般職の国家公務員(職員)5,000人及び民間企業2,423社(上場企業)に対して、公務員倫理に関するアンケート調査を行いました。その主な結果は、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ついての印象 (別添 1. 参照)

##### — 民間企業アンケートで、好意的な見方をしている者の割合が増加(約2/3)

国家公務員の倫理感について好意的な見方をしている者(「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」と回答)の割合は、前回調査の平成24年度と比べて、職員アンケートでは微増(3.4ポイント増)で85.4%となった一方、民間企業アンケートでは16.4ポイント増の67.3%となりました。

また、国家公務員の倫理感について厳しい見方をしている者(「全体として倫理感が低い、一部に高い者もいる」又は「倫理感が低い」と回答)の割合は、平成24年度と比べて、職員アンケートでは横ばい(0.3ポイント減)で3.1%となった一方、民間企業アンケートでは10.9ポイント減の6.7%となりました。

#### 2. 倫理規程で定められている行為規制についての印象 (別添 2. 参照)

##### — 職員アンケート、民間企業アンケートともに、内容は妥当と認識している者が7割を超える

倫理規程で定められている行為規制の内容について「妥当である」と回答した者の割合は、職員アンケートでは72.3%(平成24年度 65.2%)、民間企業アンケートでは78.4%(同 75.0%)と、ともに平成24年度と比べて増加し、7割を超える結果となり、行為規制の内容が幅広く受け入れられているものと考えられます。

#### 3. 職務に必要な行政と民間企業等との間の情報収集等への支障 (別添 3. 参照)

##### — 職員アンケート、民間企業アンケートともに、支障が生じていると思わない者が大半を占める

倫理法・倫理規程があるため、職務に必要な行政と民間企業等との間の情報収集、意見交換等への支障が生じているかということについて、支障が生じていると思う者(「そう思う」又は「ある程度そう思う」と回答)の割合は、職員アンケートでは32.0%(平成24年度 33.0%)、民間企業アンケートでは16.1%(同 21.4%)でした。

一方、支障が生じていると思わない者(「あまりそう思わない」又は「そう思わない」と回答)の割合は、職員アンケートでは55.8%(同 55.1%)、民間企業アンケートで

は73.4%（同 66.8%）となり、両アンケートともに、支障が生じていると思う者の割合を大きく上回る結果となりました。

#### 4. 倫理に関する研修等の受講状況（別添 4.参照）

##### — 職員の倫理に関する研修等の受講状況が大きく向上

公務員倫理に関する研修等に最後に参加してから経過した期間について、「1年未満」又は「1年以上3年未満」と回答した者の割合は、平成24年度と比べて12.9ポイント増の83.6%となり、8割を超える結果となりました。倫理審査会では平成22年度以降順次、役職段階別の自習研修教材を作成し、各府省等に配付してきており、これらがeラーニング研修等で活用されていることが受講状況の向上につながったものと考えられます。

一方、「5年以上」又は「一度も受講したことがない」と回答した者の割合は、平成24年度と比べて10.1ポイント減少したものの、10.3%と依然1割程度を占めており、引き続き、倫理に関する研修の計画的・定期的な実施の徹底が求められます。

#### 5. 通報窓口の認知状況（別添 5.参照）

##### — 通報窓口の認知度が大きく上昇

倫理審査会では、通報制度の活用の推進を重要な課題として取り組んでいます。職員アンケートにおいて、各府省等の通報窓口又は倫理審査会の通報窓口（公務員倫理ホットライン）を知っていた者（「所属府省等の通報窓口と倫理審査会の公務員倫理ホットラインの両方を知っていた」、「所属府省等の通報窓口のみ知っていた」又は「倫理審査会の公務員倫理ホットラインのみ知っていた」と回答）の割合は80.7%と、平成24年度と比べて10.3ポイント増加しました。倫理審査会では、各府省等の協力を得て、引き続き、通報窓口の周知等の取組を行ってまいります。

### ----- アンケート調査の概要 -----

#### 職員アンケート

調査対象 一般職の国家公務員5,000人（本府省、地方機関の全職員から抽出）

調査期間 平成26年7月

回答状況 回答者数4,342人 回答率86.8%

※ 毎年度実施（平成25年度は本府省以外に勤務する行政職俸給表（一）4級相当以下の職員が対象。平成24年度は平成26年度と同様の対象）

#### 民間企業アンケート

調査対象 東京証券取引所又は名古屋証券取引所の上場企業（市場第一部又は市場第二部）2,423社

調査期間 平成26年7月

回答状況 回答社数805社 回答率33.2%

※ 前回は平成24年度に実施

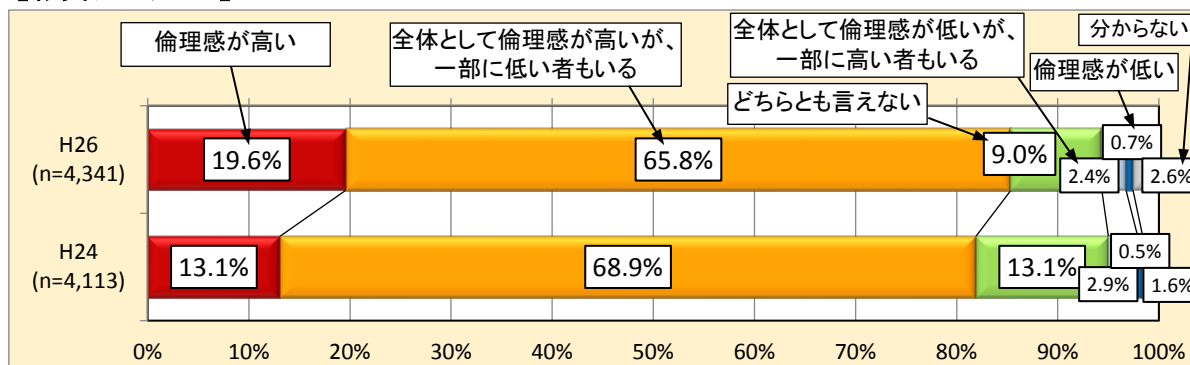
（注）本年度後半には、市民アンケート、有識者モニターアンケートを実施予定

以 上

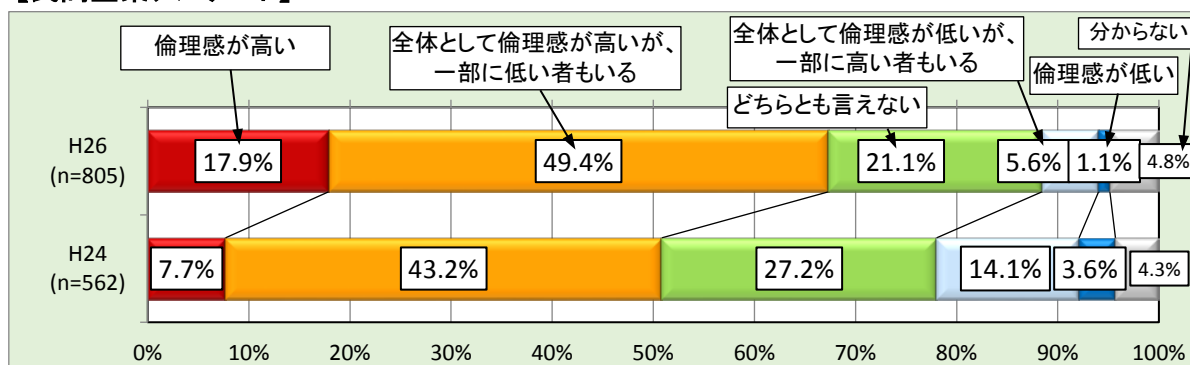
問 合 せ 先	国家公務員倫理審査会事務局	首席参事官 奥村 穰
		倫理企画官 幸田 将寿
		電話(03)3581-5344（直通）

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。

【職員アンケート】



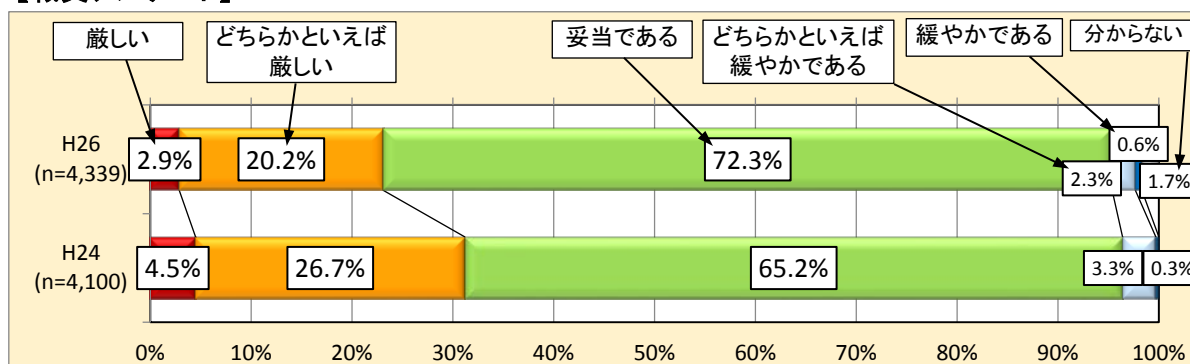
【民間企業アンケート】



n: 有効回答者数 (以下同じ)

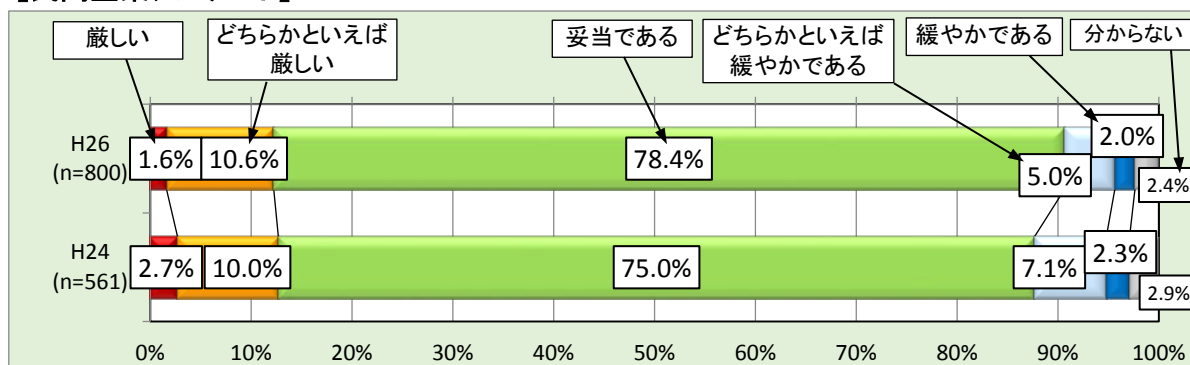
2. 倫理規程で定められている行為規制の内容全般について、どのように思いますか。

【職員アンケート】



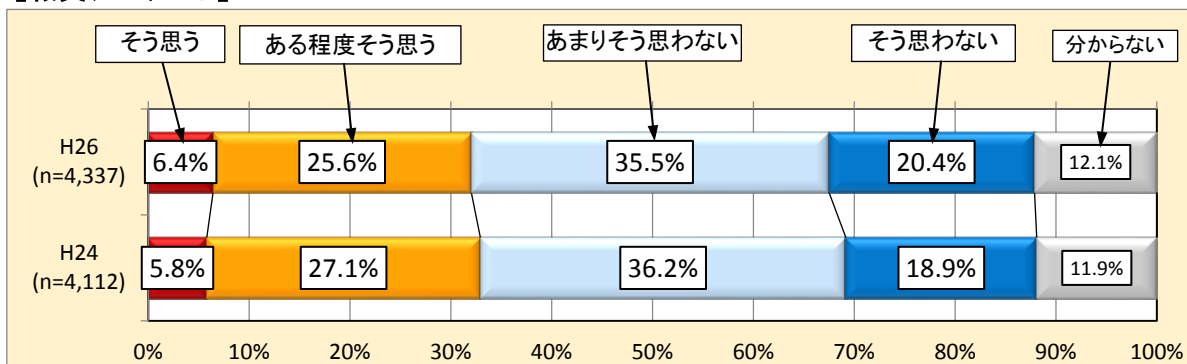
注) 平成24年度は「分からない」の選択肢なし。

【民間企業アンケート】

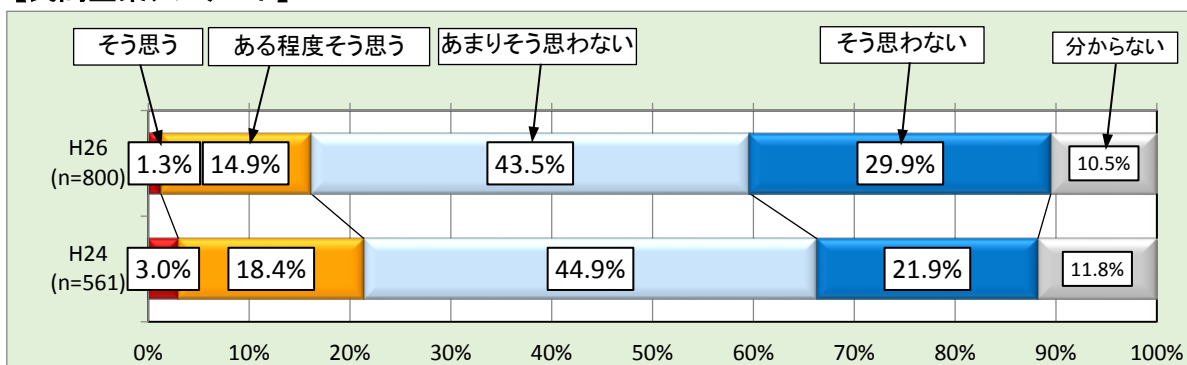


3. 現在、倫理法・倫理規程があるため、職務に必要な行政と民間企業等との間の情報収集、意見交換等に支障が生じていると思いますか。

【職員アンケート】

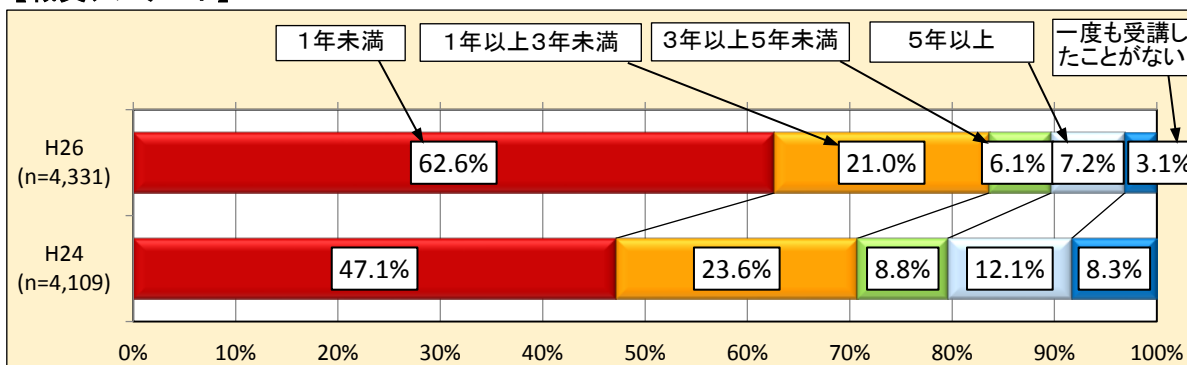


【民間企業アンケート】



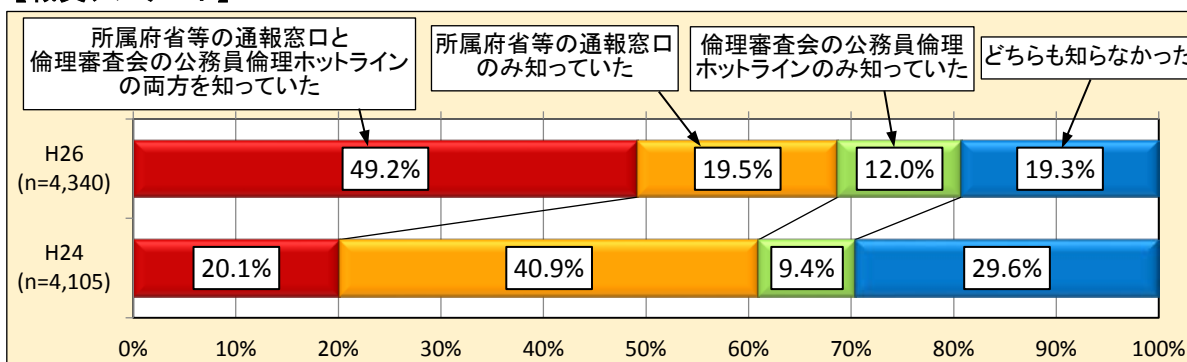
4. あなたが公務員倫理に関する研修等に最後に参加してからどのくらいの期間が経過していますか。

【職員アンケート】



5. 倫理法・倫理規程に関する通報窓口には、各府省等のものと倫理審査会のもの(公務員倫理ホットライン)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御存知でしたか。

【職員アンケート】



**【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」の三つを倫理保持施策の主要課題としています。その具体的な取組内容は、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ています。平成26年度と同説明会における受講者のアンケート結果では、倫理制度等の理解に役立ったとした者が99.6%でした。

また、倫理法等違反事例に係る映像資料やeラーニング教材をはじめ、各種研修教材を作成・配付し、活用を奨励することにより、職員の倫理意識の向上に努めています。

**2. 国家公務員倫理週間の取組の充実**

毎年12月1日から7日までを国家公務員倫理週間とし、公務員倫理意識向上のための各種啓発活動を集中的に行っています。有識者による公務員倫理に関する講演会を実施するほか、啓発用ポスターを作成し、各府省や全国の経済団体、地方自治体に配付しています。

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、ほぼ全ての府省で実施されています。

**3. 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。

**4. 倫理法等違反への厳正な対応**

倫理法等違反による処分等の件数は、近年はかつてと比べれば比較的低水準となっていますが、毎年増減を繰り返しながら依然として一定数は発生しています。倫理審査会は、倫理法等違反行為について、任命権者が行う調査への指導、助言を行うとともに、任命権者の懲戒処分案が適正か判断して処分を承認することを通じ、倫理法等違反への厳正な対応を推進しています。

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。詳しい内容については、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。

国家公務員及び民間企業に対する  
公務員倫理に関するアンケート調査結果  
(平成26年度)

I 職員アンケート

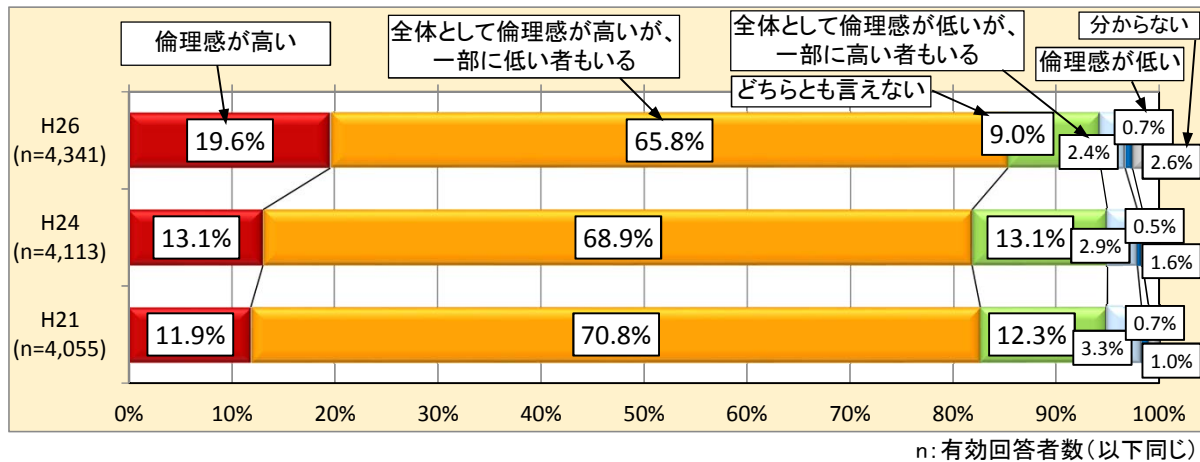
・ 国家公務員の倫理感についての印象（問1）	1
・ 倫理法制定の契機となった公務員不祥事についての認知度（問2）	1
・ 国家公務員に不足しているもの、更に求められるもの（問3）	1
・ 倫理法・倫理規程違反をなくすための方策（問4）	2
・ 倫理法・倫理規程についての認知度（問5）	2
・ 倫理規程で定められている行為規制の内容全般についての印象（問6）	2
・ 倫理規程で定められている行為規制の各論についての印象（問7）	3
・ 倫理法・倫理規程による行政と民間企業等との意見交換等への影響（問8）	3
・ 公務員倫理に関する研修の受講状況（問9）	4
・ 公務員倫理に関する研修において有意義と思われる内容（問10）	4
・ 国家公務員倫理教本及び国家公務員倫理カードの所持状況（問11）	5
・ 通報窓口についての認知度（問12）	5
・ 外部窓口についての認知度（問13）	5
・ 通報窓口への通報意思、通報しない理由（問14、問14-2）	5、6
・ 通報制度がより一層活用されるための方策（問15）	7
・ 通報制度の効果（問16）	7
・ 意見・提言（問17）	8

II 民間企業アンケート

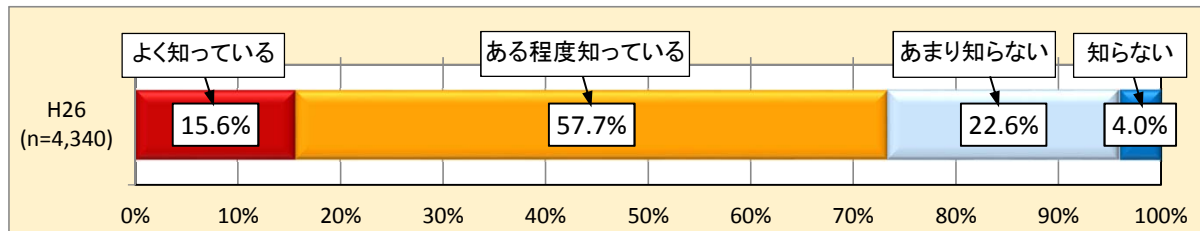
・ 国家公務員の倫理感についての印象（問1）	9
・ 国家公務員の仕事への取組についての期待（問2）	10
・ 国家公務員に不足しているもの、更に求められるもの（問3）	10
・ 倫理法・倫理規程についての認知度、知ったきっかけ（問4、問4-2）	10、11
・ 倫理規程で定められている行為規制の内容全般についての印象（問5）	11
・ 倫理規程で定められている行為規制の各論についての印象（問6）	12
・ 倫理法・倫理規程による行政と民間企業等との意見交換等への影響（問7）	12
・ 倫理に関する研修において有意義と思われる内容（問8）	13
・ 公務員倫理ホットラインについての認知度（問9）	13
・ 不祥事が起きた際に求められる行政の対応（問10）	14
・ 民間企業における取組事例、意見・提言（問11）	14、15

## 職員アンケート調査結果

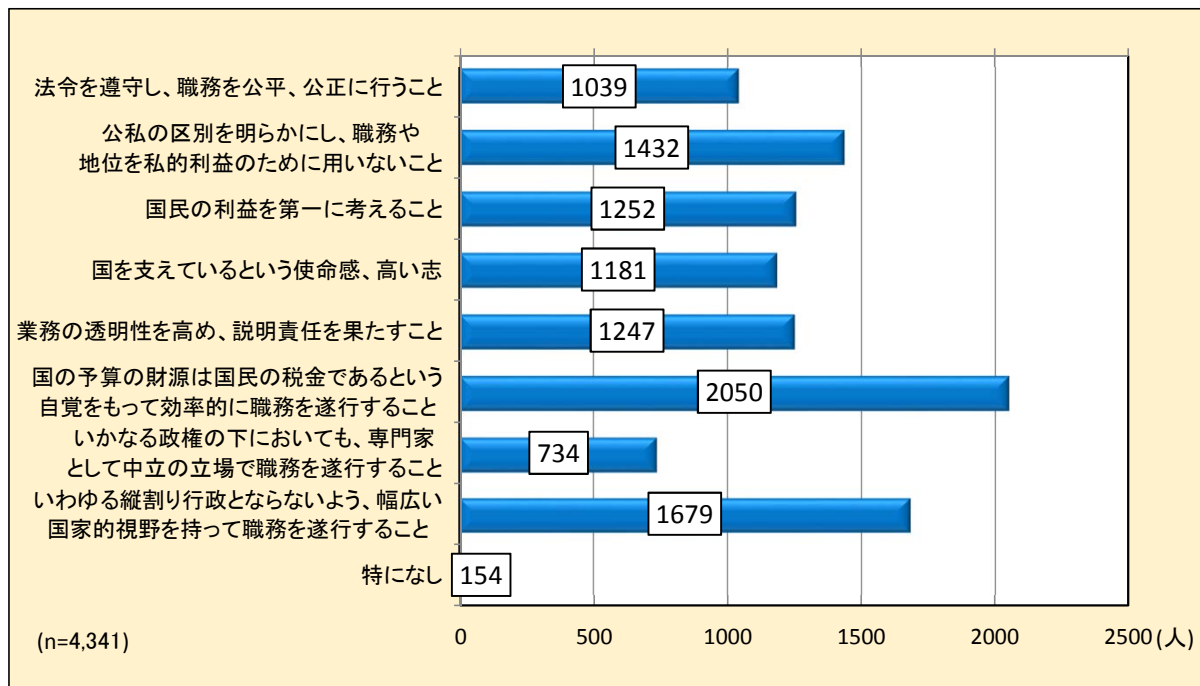
問1 一般職の国家公務員の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。



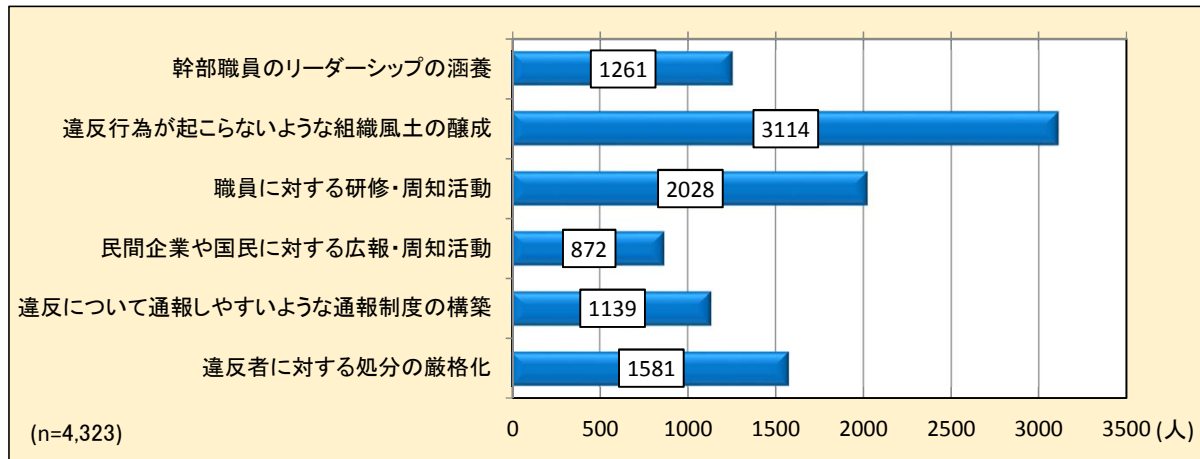
問2 倫理法制定の契機となった平成7年から平成10年頃の過剰接待等に関わる深刻な公務員不祥事についてどの程度御存知ですか。



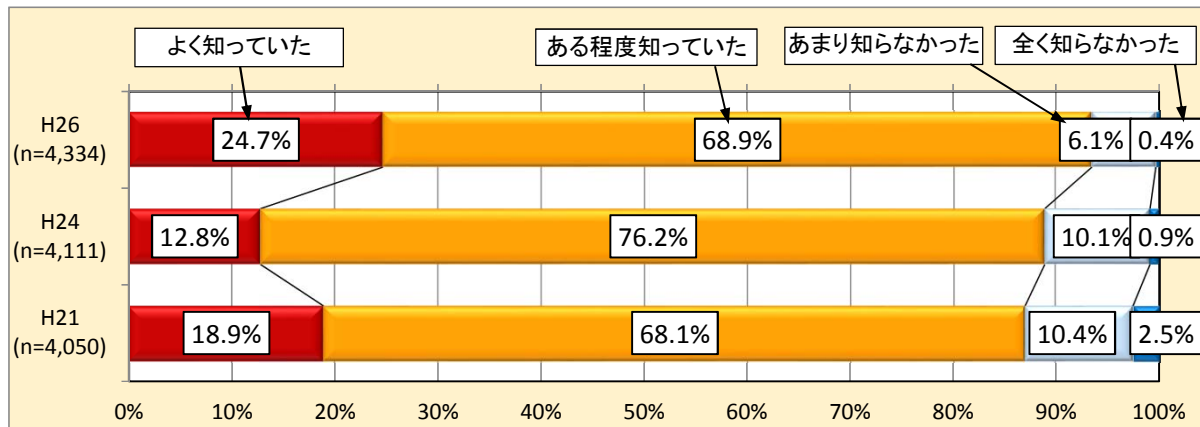
問3 一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の現状を踏まえると、現在、一般職の国家公務員の姿勢として、不足している、あるいは更に求められると思うものを3つ以内でお選びください。



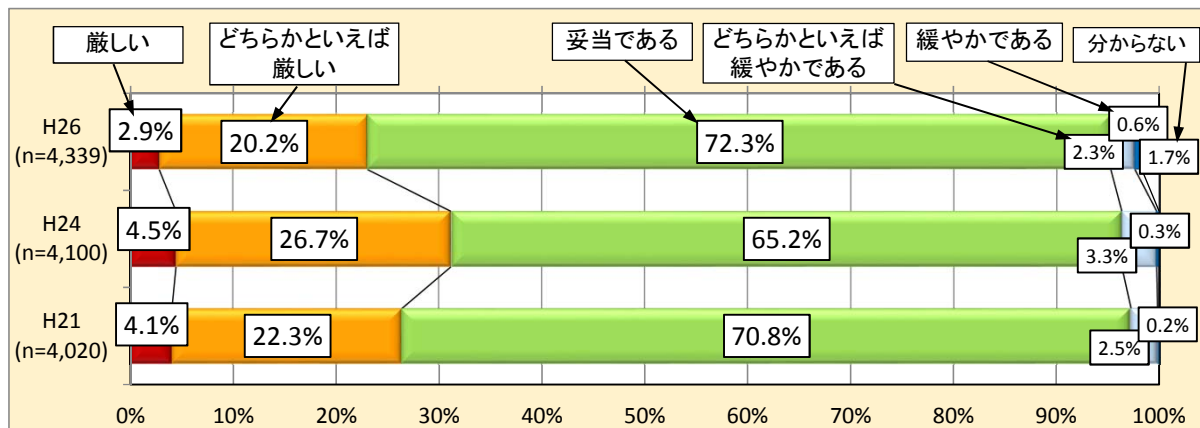
問4 倫理法・倫理規程違反を無くするための方策として、有効であると思われるものを3つ以内でお選びください。



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



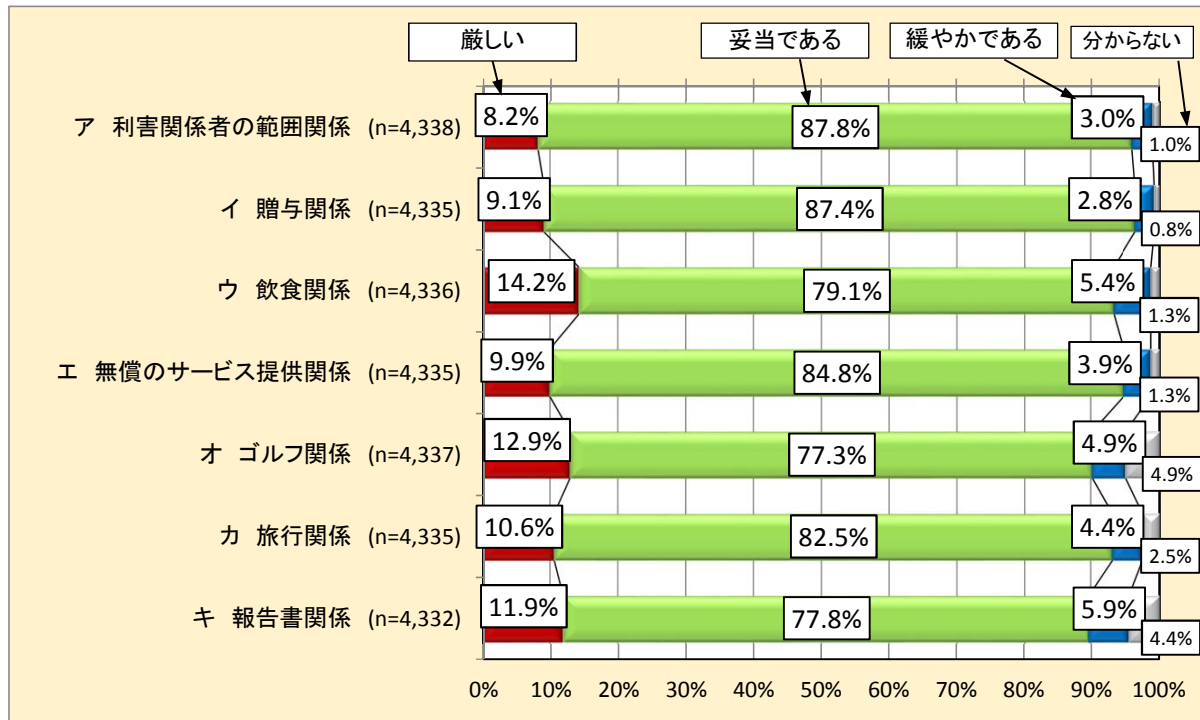
問6 倫理規程で定められている行為規制の内容全般について、どのように思いますか。



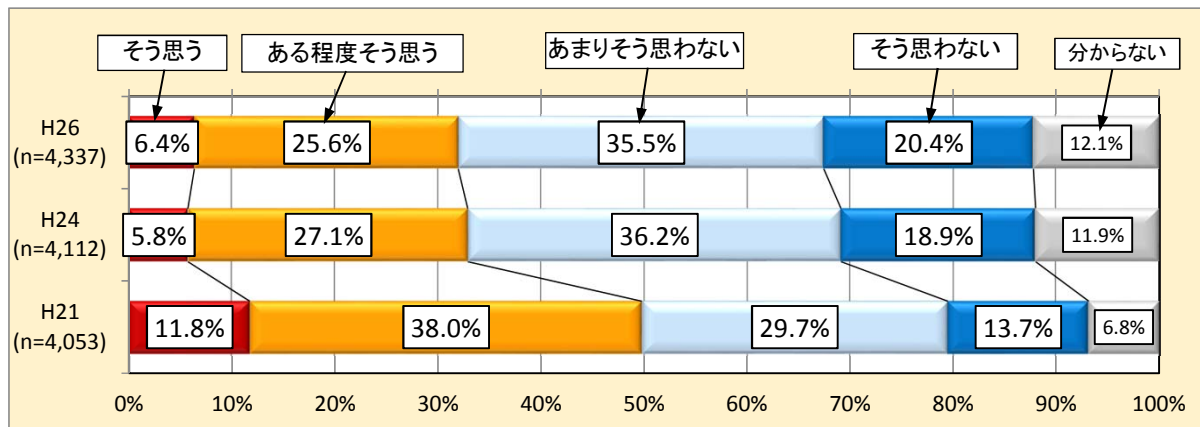
注) 平成24年度までは「分からない」の選択肢なし。



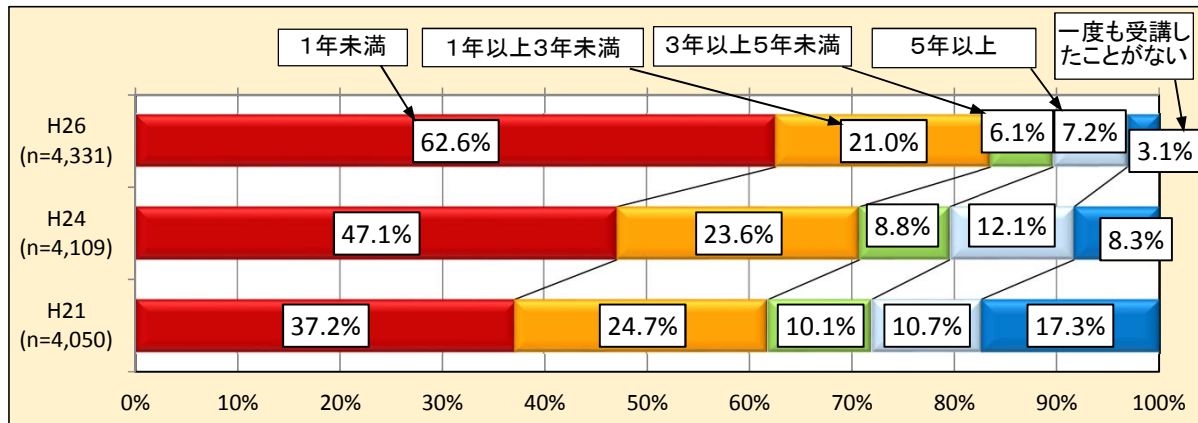
問7 倫理規程で定められている行為規制の各論についてお聞きします。以下のア～キの行為規制について、どのように思いますか。



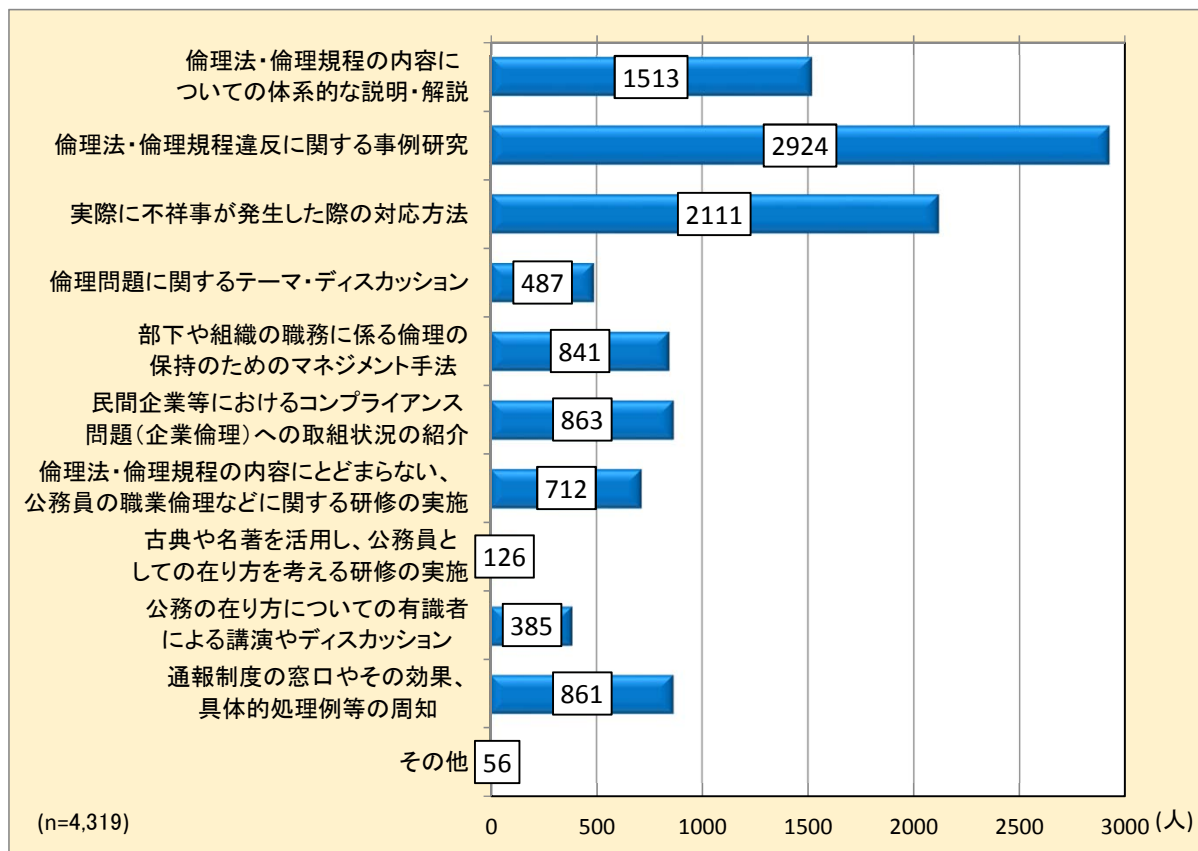
問8 現在、倫理法・倫理規程があるため、職務に必要な行政と民間企業等との間の情報収集、意見交換等に支障が生じていると思いますか。



問9 あなたが公務員倫理に関す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ますか。なお、ここでいう「研修等」には、公務員倫理に関する内容がカリキュラムの一部に組み込まれているもの、自習研修教材やセルフチェックシート等を使用してeラーニング等により職員が個別に受講するもの、説明会、講演会、DVD教材の視聴等を含みます。



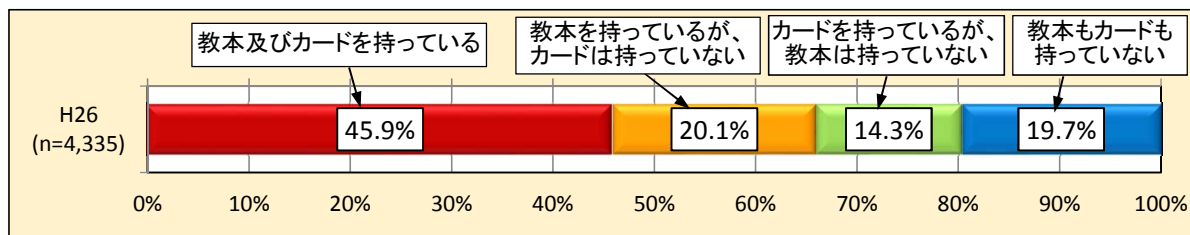
問10 倫理研修において有意義だと思う内容について、3つ以内でお選びください。



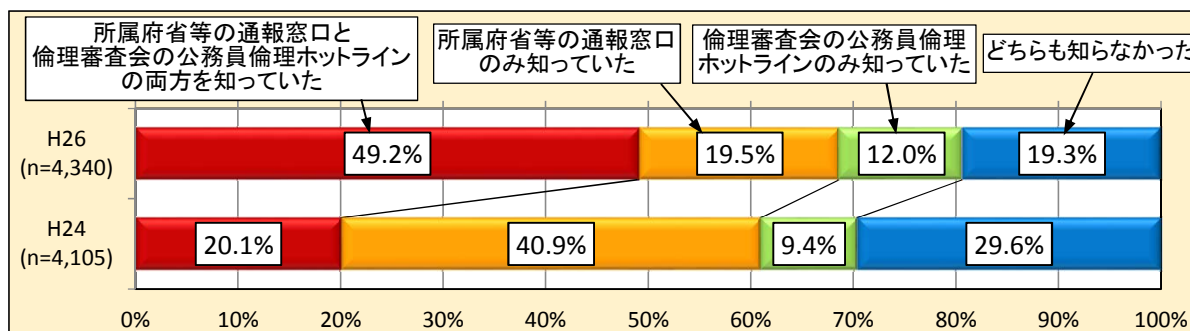
○その他

- ・実際の業務をふまえた、行って良いこと、悪いことの説明、解説
- ・現実に対応を迫られた場合の違反防止策の具体例
- ・最近多い事例の紹介
- ・倫理規程違反を犯した結果受ける処分についての具体例を紹介
- ・公務員の行動が、国民一般からどのように見られているのか、報道事例等を参照して客観視できるようにする。
- ・DVD教材の視聴

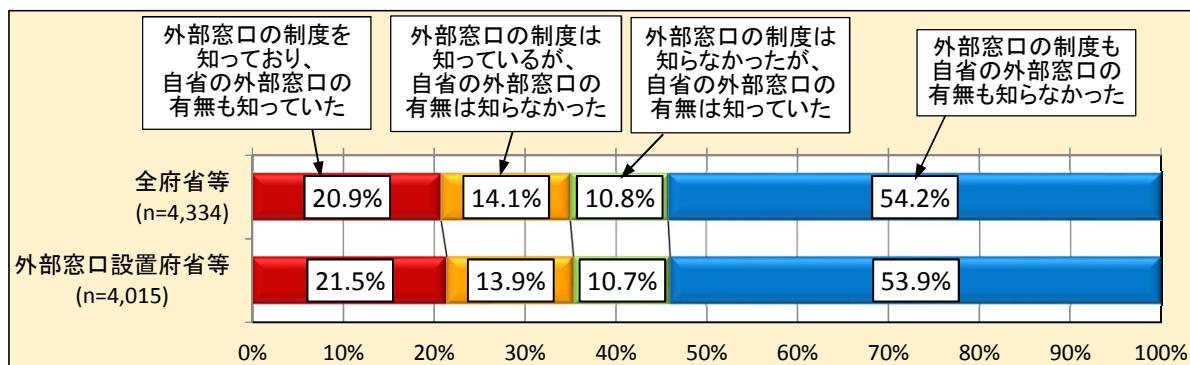
問11 あなたは、「国家公務員倫理教本」及び「国家公務員倫理カード」を持っていますか。



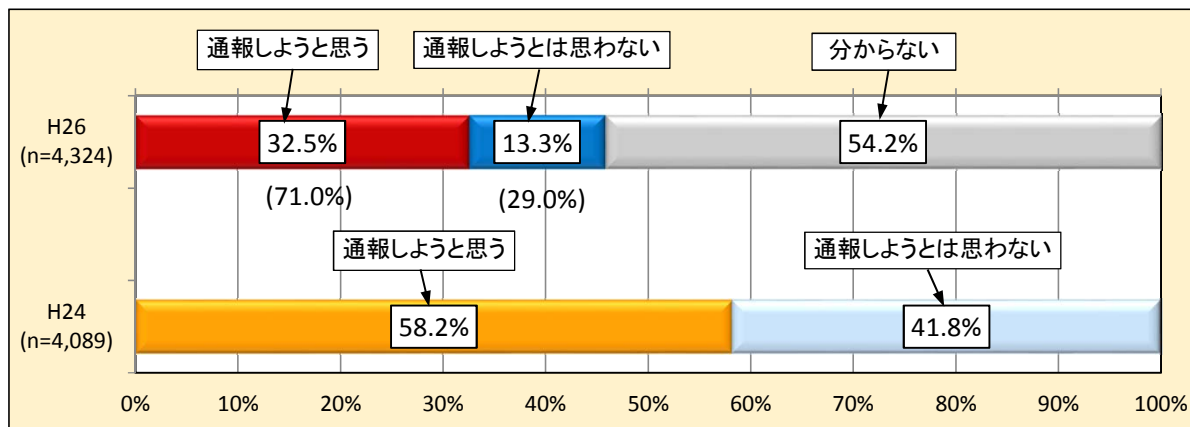
問12 倫理法・倫理規程に関する通報窓口には、各府省等のもの(他の通報制度と一体となっているものを含みます。)と倫理審査会のもの(公務員倫理ホットライン)とがありますが、このアンケートが届く前にこれらが設けられていることを御存知でしたか。(電話番号まで知らなくとも、通報窓口が設けられていることだけでも知っていれば「知っていた」ものとしてお答えください。)



問13 各府省等には、組織内に設けられた通報窓口のほか、弁護士事務所等を活用した外部窓口も設けることとされ、実際に多くの府省等で設けられています。このアンケートが届く前に外部窓口の制度や自省の外部窓口の有無を御存知でしたか。



問14 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、所属府省等や倫理審査会の通報窓口に通報しようと思いませんか。

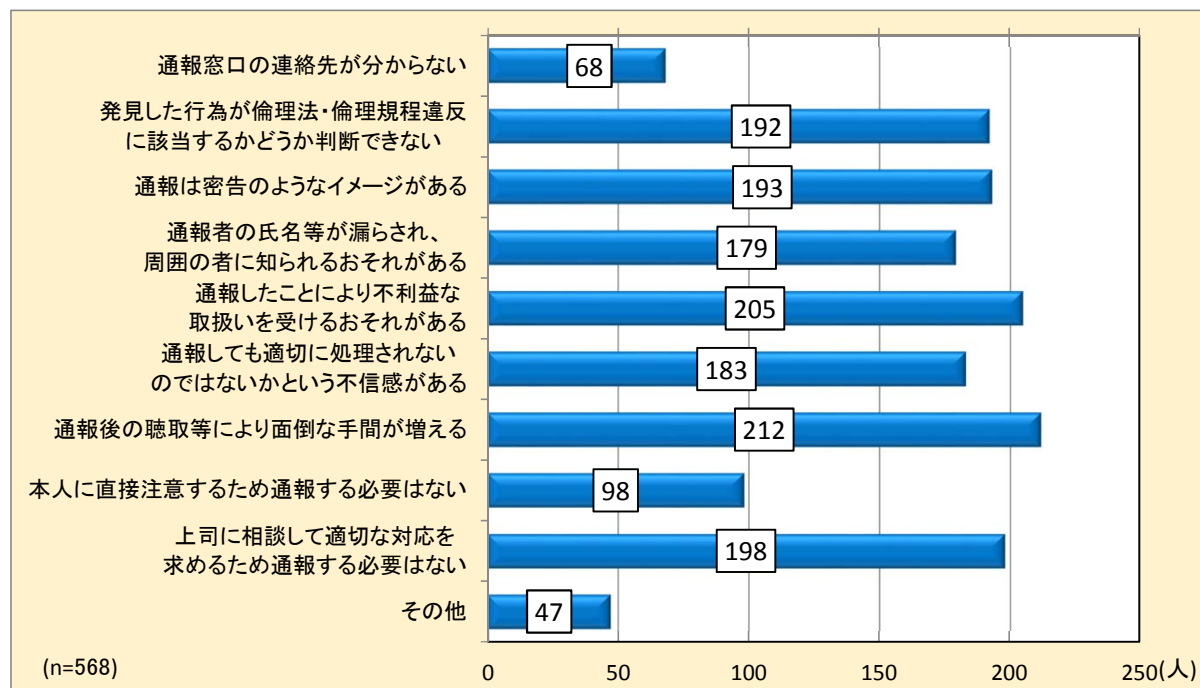


注1) 平成24年度は「分からない」の選択肢なし。

注2) 平成26年度の括弧内の数字は、「分からない」と回答した者を除いた割合。

問14-2 【問14で「通報しようとは思わない」と回答した者について】

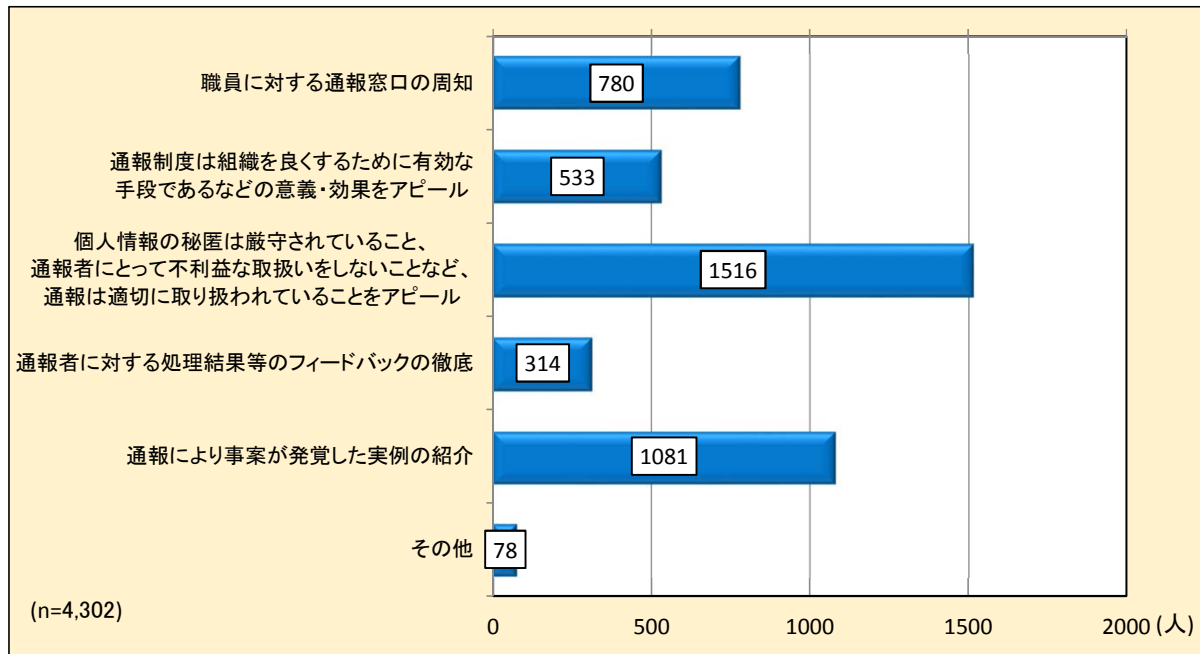
通報しようとは思わない理由として以下のことが該当しますか。該当するものを全てお選びください。



○その他

- ・組織内での懲罰が有効に機能している。
- ・本人へ注意し、改善されなければ通報する
- ・度重なったりと悪質な場合には通報する
- ・説明による弁解の余地があるため、通報すべきものか判断に迷うため。
- ・通報が大げさに受け止められる可能性がある。
- ・通報しても結局当該者ではなくその周りの人に迷惑をかけるだけだから。
- ・行為自体を知る人間に限られるため通報者の特定が容易にできる。

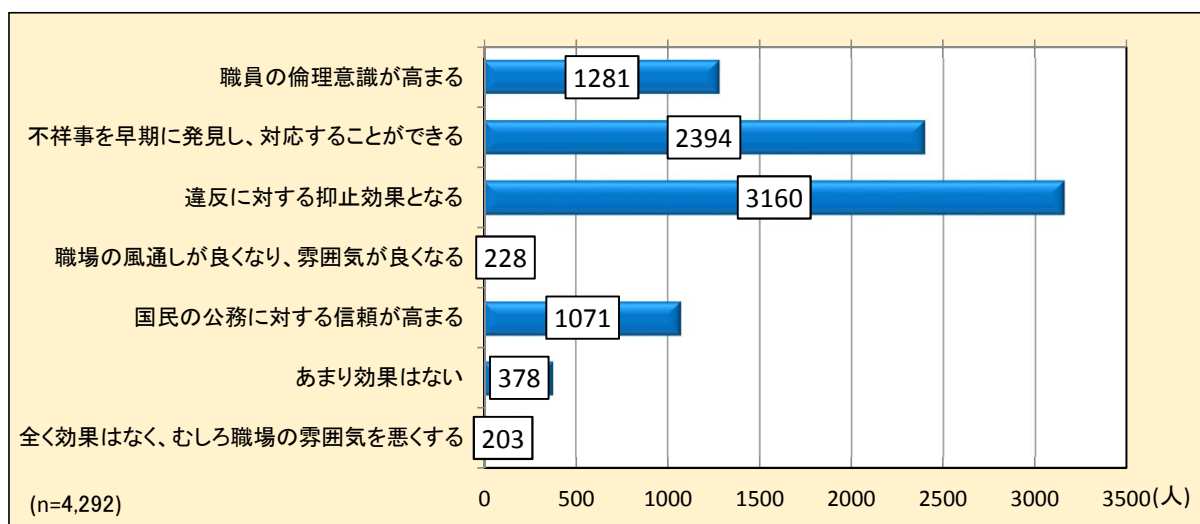
問15 通報制度がより一層活用されるために最も効果があると思う取組を1つお選びください。



○その他

- ・些細なことでも通報できる環境の醸成(仮に射程外であっても意見を送りやすくする)
- ・メールなどの簡単な方法で通報が行えるということの周知(電話などでしなくてはいけないようなものものしいイメージがある)
- ・通報者について、自ずから特定できてしまう場合があると考えられるため、通報者のフォローを徹底するとともに通報により人間関係が悪くならないよう職員の教育を行うべき
- ・通報者の情報はもれない、不利益な取扱いは受けないと言うだけではなく、もれた場合、不利益な取扱いを受けた場合の対応や保障、賠償を制度として、しっかりと定めなければならないと思う。
- ・通報の処理結果の全職員へのフィードバック

問16 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。

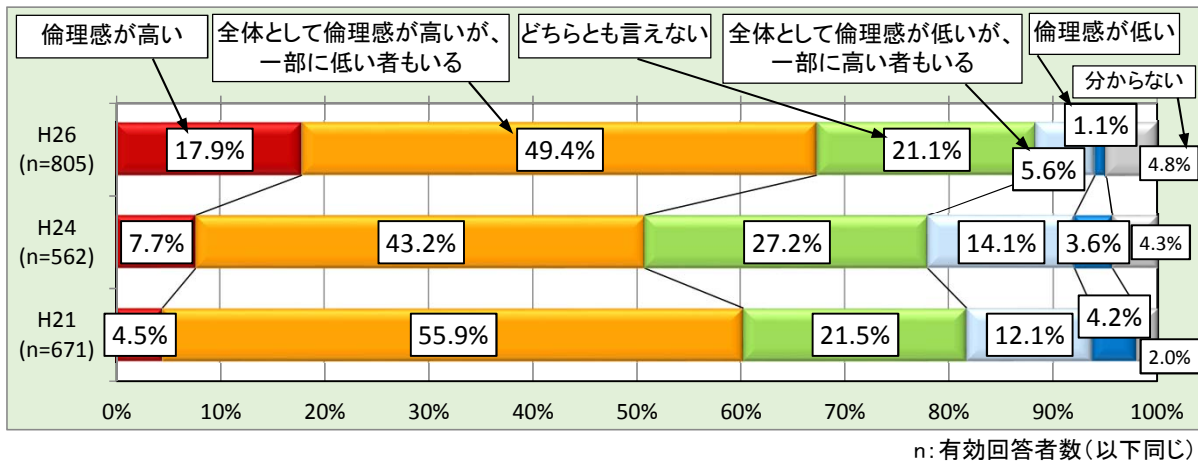


**問17 最後に、これまでの質問に対する回答のほか、倫理法・倫理規程違反を無くすための方策、倫理審査会や各府省等において取り組むべきこと、倫理規程の内容についての御意見など、自由に御記入ください。(n=1,171)**

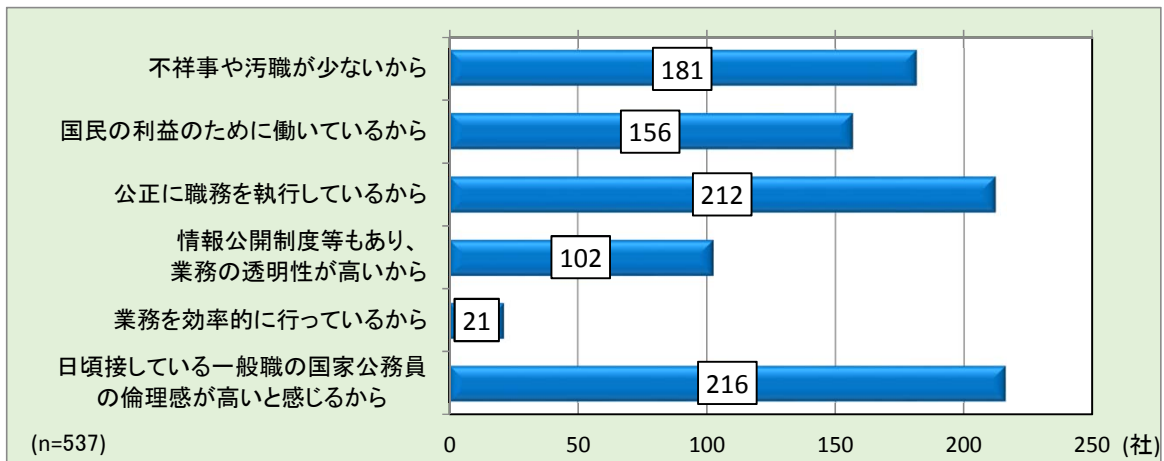
- 倫理規程制定当初は現実的でないとの感覚もあったが、年月を経たことにより、妥当なものとして定着しつつあると思う。特に部外者とのわずらわしいつき合いがなくなったことにより、公務の効率が上がったと感じる。
- 倫理規程で定められている行為規制の内容については、社会情勢等を踏まえて、適時適切に見直すことが不可欠と考える。
- 民間人との付き合いにガイドラインは必要と考えるが、過剰に反応し連携が図れない場合がある。上司・管理者は部下の取組状況に鑑み、適切な指導力が求められると考えており、一般職員への研修以上に本規則の認識を深めていただきたい。
- 個別の事案について、違反となるのかならないのかわかりにくいものもある。担当者に相談しても難しいものもある。もう少し明朗になれば良いと思う。
- 利害関係者及びその対応については、不明な部分が多く、また、知っていても忘れがちになるので、事例等を頻繁に周知していただきたい。
- 国家公務員全体としてだけでなく、それぞれの職員が所属する組織において、また、各々の部署にとって、利害関係者にあたる機関や組織はどこなのか等、個々の職員が具体的に状況を把握できる研修が必要ではないかと考えます。
- 幹部の倫理意識が最も大事だと思う。幹部職員が倫理法違反に限らず、国民の目から見ても不適切な行為を行っていないか常に自覚すること。職員は上司の行動に影響される。
- 課室長の日ごろからの注意喚起と、何でも相談しあえる職場の雰囲気づくりが倫理維持の一番の基本になると思う。
- 過去の接待問題など、ニュースで取り上げられてから年数が経過しており、若年層の職員の中で意識が低い者が散見されるところ、過去の事例等を学ぶ機会を与えて欲しい。
- 細かいルールの整備・周知よりも、公務員としての職業倫理あるべき姿といったもう一段高い理念を明文化し、認識を共有すべきと考えます。
- 倫理問題に関する教本を熟知しておくことも重要ではありますが、定期的なディスカッションを通じて、普段から意志の疎通を図ることにより国家公務員としての意識の向上に繋がると思います。
- 故意に倫理法等に違反した場合はもう少し厳しい処分をした方が良いと考える。現在の懲戒処分の内容は甘いと思う。これでは国民の理解が得られるとは思えず、また、各人の抑止にはつながらないと思われる。
- 監視体制の強化や、一つの職を長く続けさせないような人事管理が必要だと思います。
- 通報制度は有効と考えるが、通報者が実態として不利益にされていないことがわかれば、制度がより効果的に機能すると考える。
- 通報制度を利用したもので、年間、どの程度の通報があり、どの程度の倫理違反で、その後どのように処理されたのか、職員の目にふれやすく情報を流してもらえると、倫理の意識が高まると思われます。
- 自省の通報窓口について、通報先等は「探せば分かる」という程度なので、例えば省の共有ページからワンクリックで通報画面に切り替わるリンクの作成など利便性を高めれば良いと思う。
- 公務員が倫理法等を守るのは当然のことだが、利害関係者となり得る民間企業等の周知についても力を入れるべきだと思う。

# 民間企業アンケート調査結果

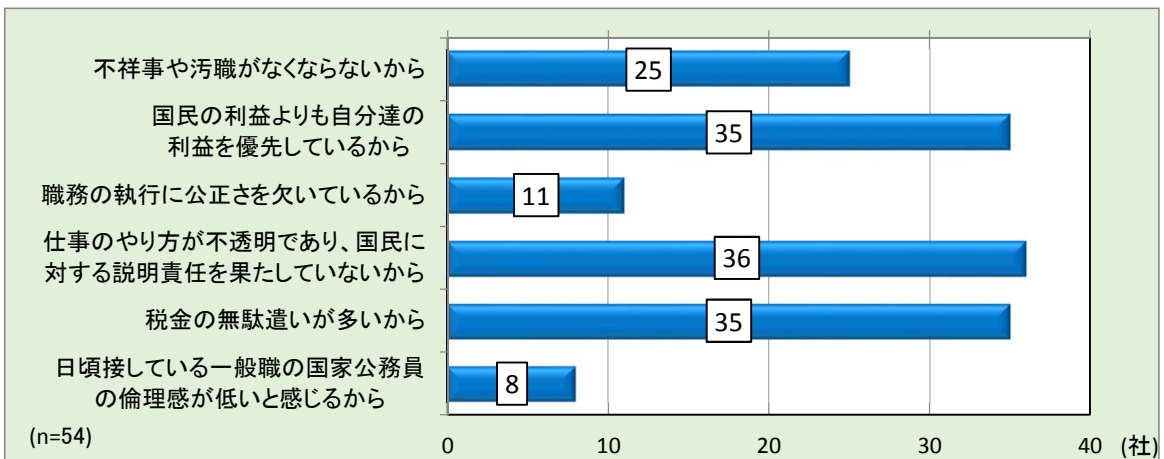
問1 一般職の国家公務員の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。



○ 「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」と回答した理由(複数回答可)

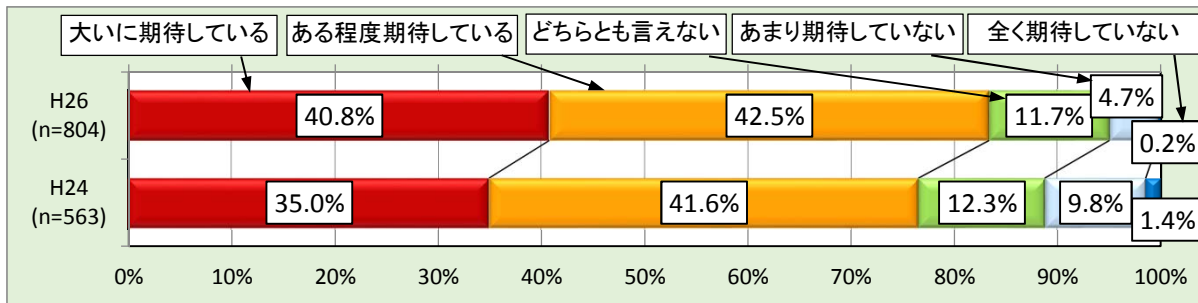


○ 「全体として倫理感が低い」又は「倫理感が低い」と回答した理由(複数回答可)

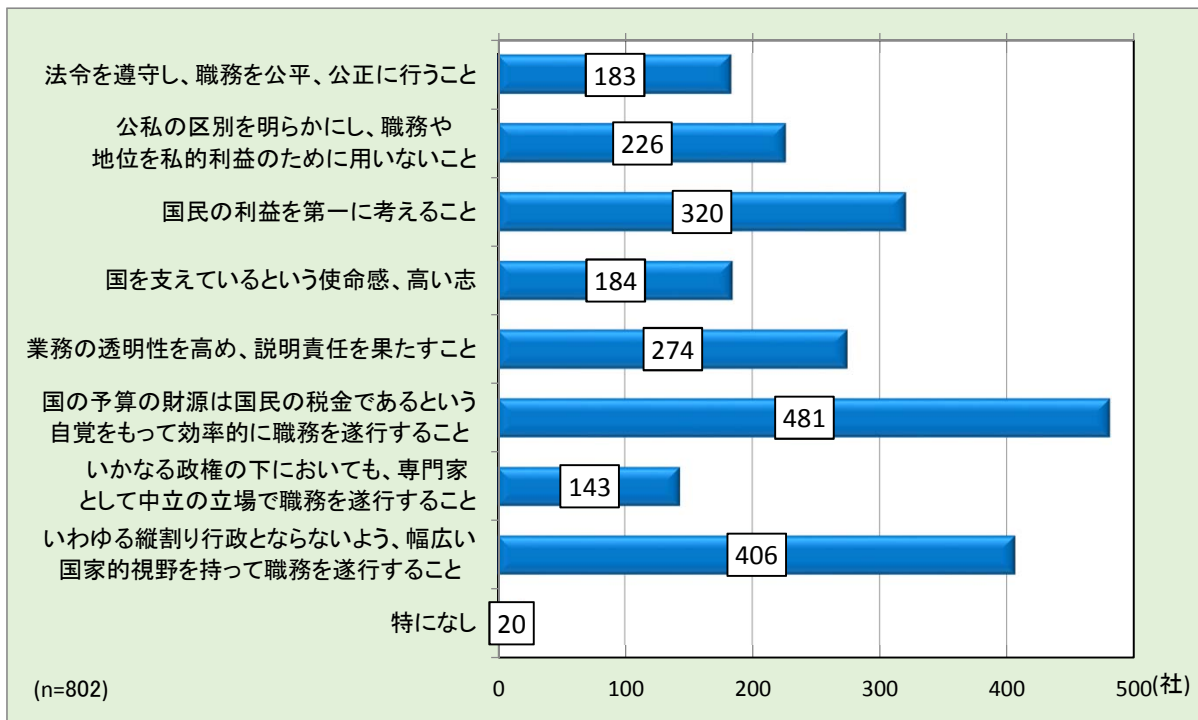




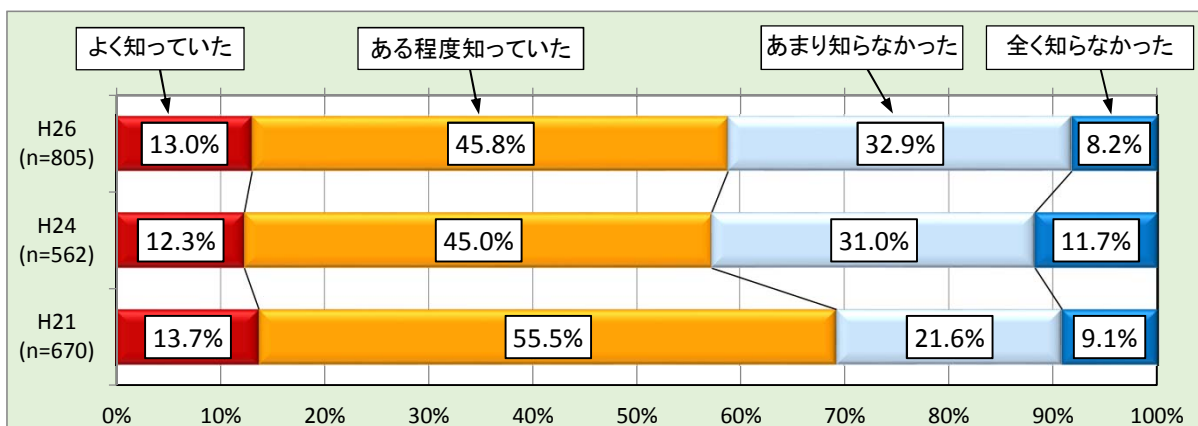
問2 あなたが一般職の国家公務員の仕事への取組について感じているお気持ちをお選びください。



問3 一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の現状を踏まえると、現在、一般職の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を3つ以内でお選びください。

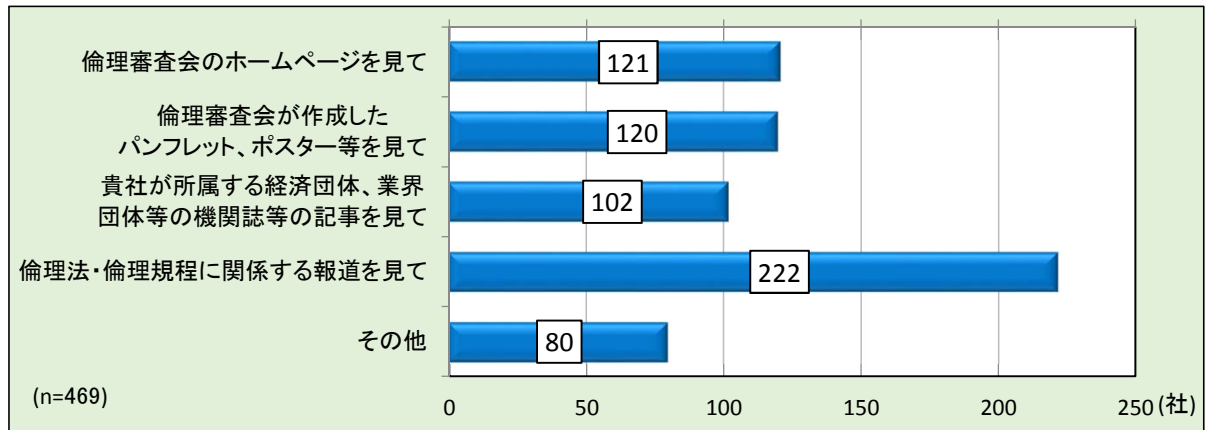


問4 このアンケートが届く前に、倫理法・倫理規程についてどの程度御存知でしたか。





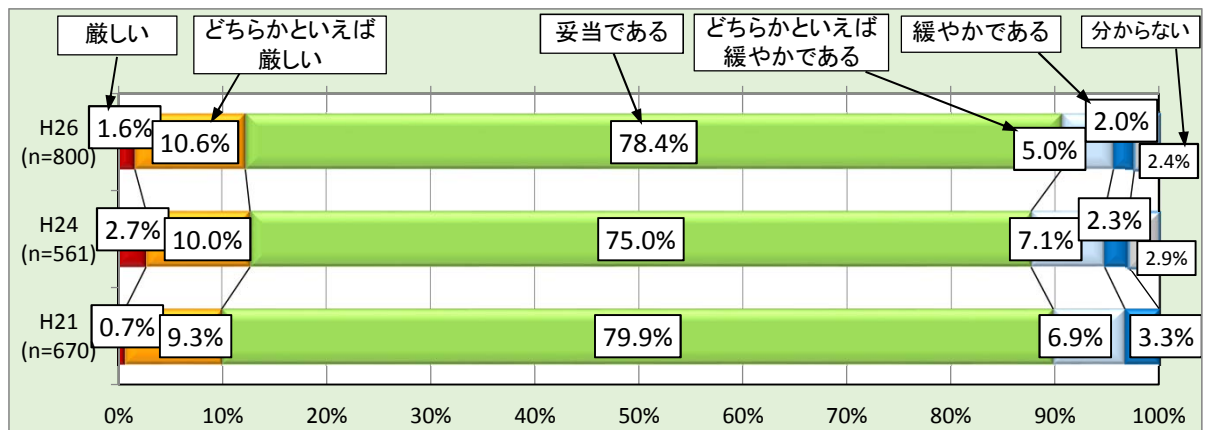
問4-2 【問4で「よく知っていた」又は「ある程度知っていた」と回答した方について】  
倫理法・倫理規程について御存知になったきっかけは何ですか。(複数回答可)



○その他

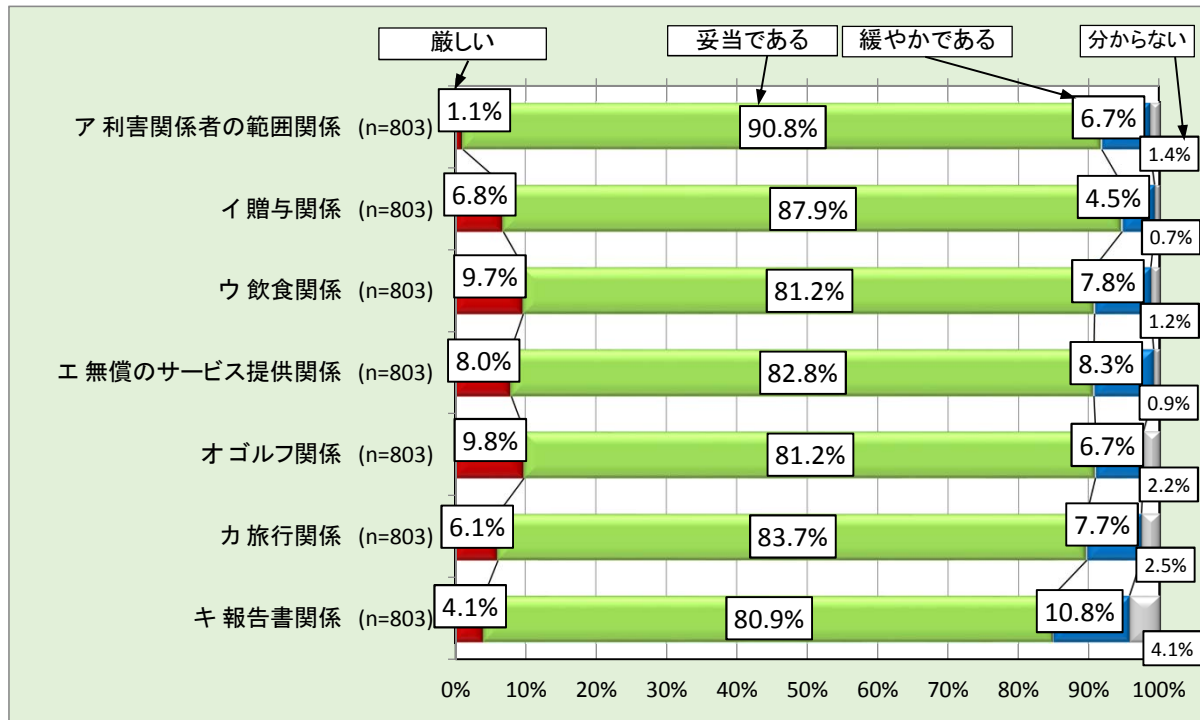
- ・前回のアンケートがきっかけとなり、資料を見た。
- ・主務官庁より所属する経済団体を経由して
- ・社内のコンプライアンスルール策定時
- ・社内でのコンプライアンス研修等
- ・国家公務員と営業に関し接点がある為
- ・コンプライアンスに関する書類等を見て

問5 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。

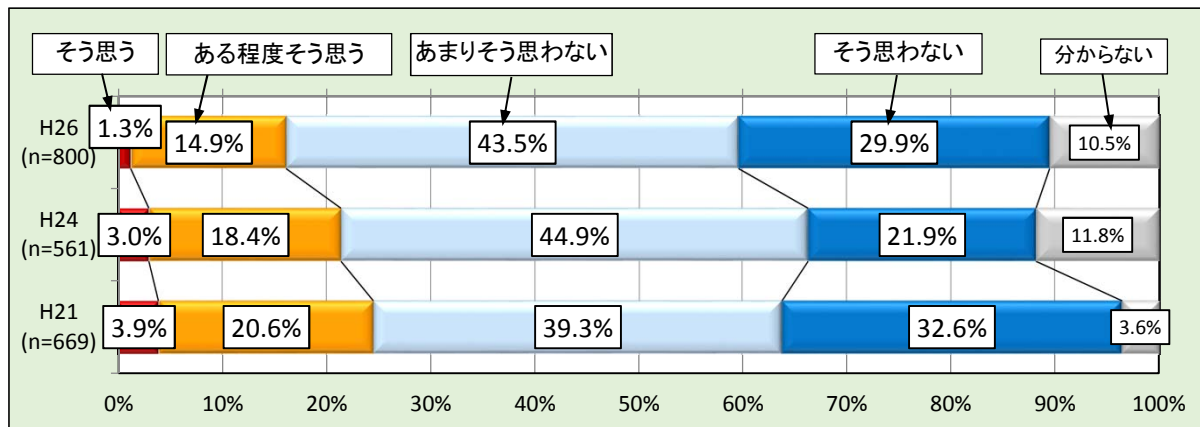


注) 平成21年度は「分からない」の選択肢なし。

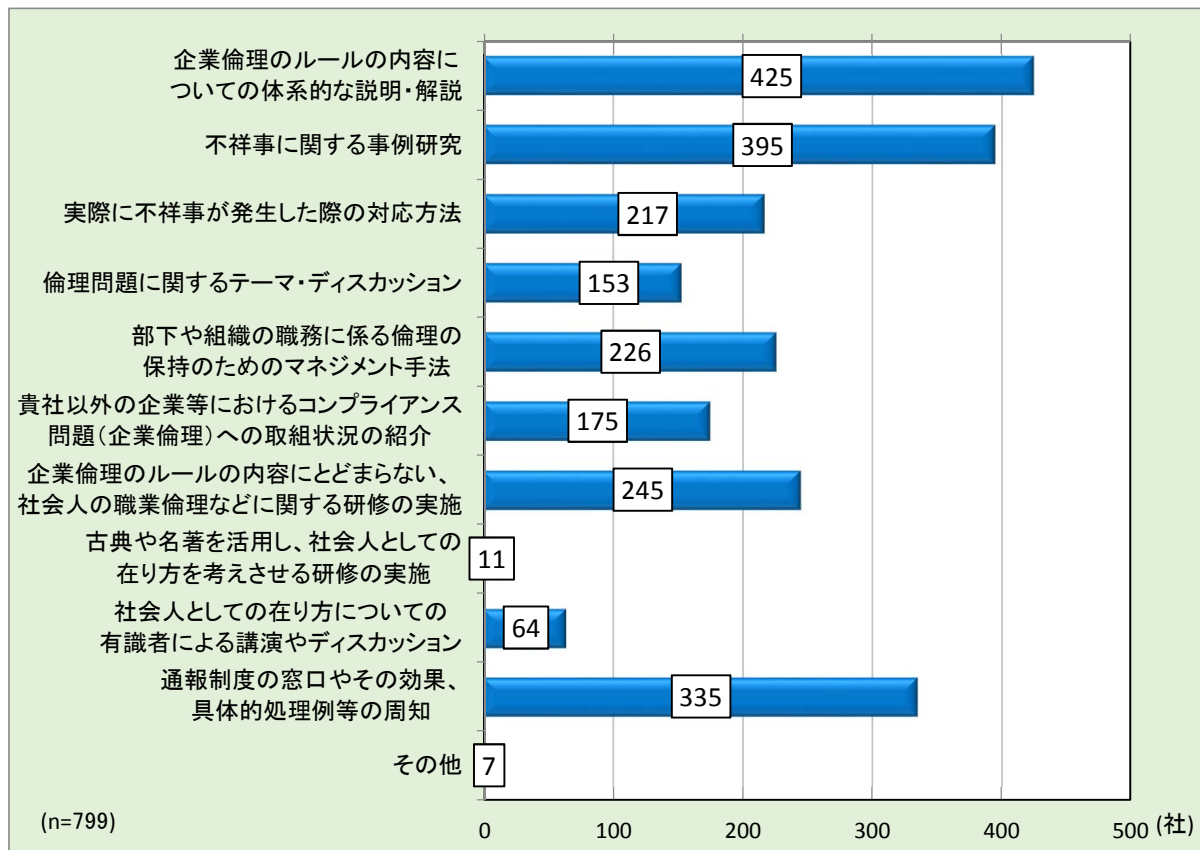
問6 倫理規程で定められている行為規制の各論についてお聞きします。以下のア～キの行為規制について、どのように思いますか。



問7 現在、倫理法・倫理規程があるため、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。



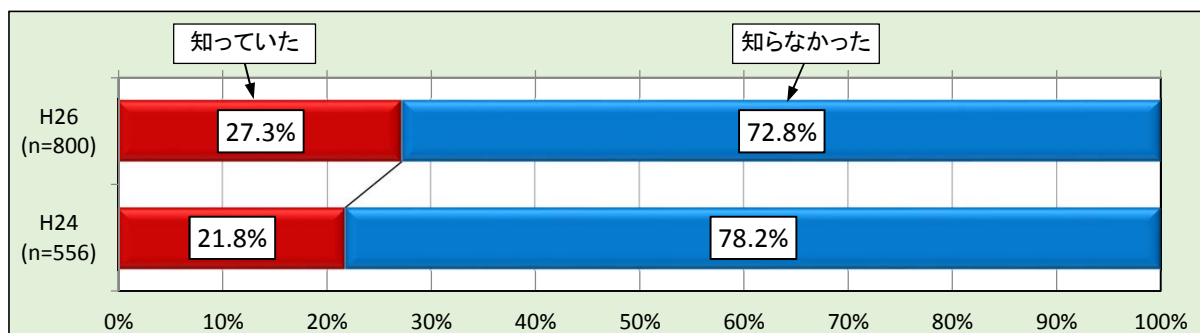
問8 貴社における社員の職務に係る倫理の保持のための研修において有意義だと思う内容について、3つ以内でお選びください。



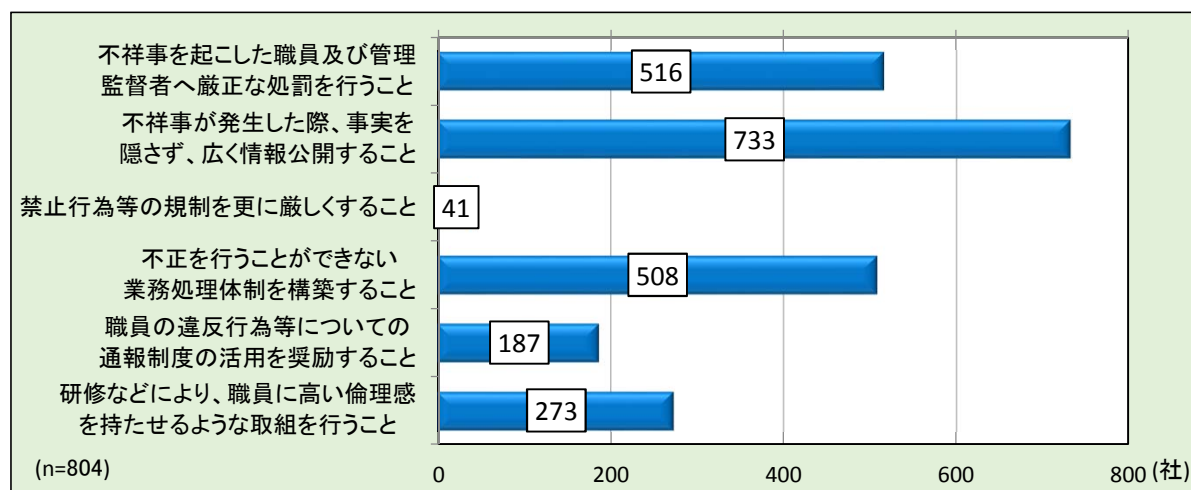
○その他

- ・定期的なe-ラーニングによるコンプライアンステストの実施
- ・不祥事の経緯と処分の周知

問9 このアンケートが届く前に、公務員倫理ホットライン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10 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。必要だと思うものを3つ以内でお選びください。



問11 最後に、これまでの質問に対する回答のほか、貴社において効果のあるコンプライアンスの取組事例や通報制度がより一層活用されるための取組事例、倫理審査会や各府省において取り組むべきことなど公務員倫理についての御意見等を自由に御記入ください。

■取組事例 (n=285)

- 顧問弁護士を講師とする幹部社員に対する講習会の実施。  
職場集会等において幹部社員が自らの言葉で部下に対しコンプライアンス講習を実施し、その結果を経営者に報告させている。
- 役員クラスに対する、外部講師（弁護士）を招いてのディスカッション形式の研修
- 集合研修におけるコンプライアンス教育の実施。eラーニング、朝礼等における行動規範の音読等。
- 倫理規範の啓蒙を含め、コンプライアンス意識の浸透・定着を推進すべく、集合研修やeラーニングを実施するとともに、コンプライアンスにかかわる身近でタイムリーな話題を取り上げたコラムを毎月発行し、イントラネットに掲載することで、役職員への啓発を図っています。
- コンプライアンスツールを作成して、従業員に配布。定期的にコンプライアンス関連のニュース配信やコンプライアンスへの理解を深めるためのテストを実施している。
- 懲戒委員会開催による厳正な処分と公開
- CSR及びコンプライアンスに関する監査を年1回実施
- リスクアプローチに基づくコンプライアンスリスクマネジメント計画書を用いた現場レベルでの諸活動の推進
- 社内ですら起きたコンプライアンス違反を、月1回の定期的な会議の際に議題としてディスカッションと周知を行っている。
- 全従業員を対象にコンプライアンス浸透度調査を定期的に行っている。結果のリスク評価を行い、コンプライアンス担当役員、コンプライアンス委員会を中心に対策を実施している。
- 社内通報制度への通報内容とその対応結果を、定期的に全件公開している（固有名詞等は伏せ、部署や個人名が特定できないよう配慮の上で）
- 職場単位に通報制度の内容と通報先をはり出している。自宅宛に通報制度の内容を郵送し、家族への周知を図っている。
- 投書行為が判別し難い場所（出退勤カードの設置場所）に通報箱（「目安箱」）を設置し、不正等の発見に努めている。

## ■意見等 (n=141)

- 不正を行うことができない業務執行体制の構築が重要であると考えます。
- 特別職を含めて上位の公務員の中に倫理感の低い人がいることが問題であろう。国家公務員に限らず公務員が社会人としての倫理を学び一般人の手本となっていいただきたい
- 現行の倫理規程で定められている行為規制はバランスがとれていると思料するので、引き続き現行の取組を堅持いただければと考えます。
- 一見厳しく見える国家公務員倫理規程も、違反したときの厳正で迅速な処分がなければ絵に描いた餅となります。倫理規程の違反に対する厳正な処分ができるかどうかと、処分自体を隠蔽せずに、一般職の国家公務員全体に情報公開できるかどうか、極めて重要と考えます。
- 倫理規程を重視するあまり、無感情、無表情で業務にあたられている方が多い印象です。人間的なやり取りは残しつつ、チェック機関には厳しくあって欲しいと思います。
- 情報交換など公務員との円滑な関係を構築するうえにおいて、不適切な金品の供与はもってのほかだが、飲食等については透明性が確保できればもう少し規制を緩和しても良いのでは・・・
- 不正防止対策として、関与させられる者のうちから、勇気ある告白者が出てくるような風土、組織文化を作ることが必要と考えます。
- 通報者が損を被らないようなシステムになっていることを明確に明記してほしい
- 国家公務員の倫理規程や審査会の活動内容について、国民に対する広報活動をより充実させていただきたい。
- 公務員倫理規程、ホットラインが社会により広く周知されることを望みます。
- 判断に迷う内容について相談しやすい体制の強化・拡充
- 可否の判断に迷うような事例の実施判断について、その判断にかかる負担を事業者側が負わない仕組みづくりの検討をお願いできればと思います。