

令和3年度国家公務員倫理審査会政策評価結果

政策所管部局

国家公務員倫理審査会事務局

政 策	1 職員の倫理意識のかん養、倫理的な組織風土・環境の構築及びこれに係る国民や民間企業等からの理解の促進
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>(1) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止に関する状況を踏まえ、倫理研修の充実及び定期的・計画的な実施の促進等に柔軟かつ効果的に取り組むとともに、広い意味での倫理意識を高めるための工夫や新たな教材の検討・開発、今まで蓄積した教材の活用等を進めることを通じ、職員の倫理意識をかん養する。</p> <p>(2) また、相談・通報の活用促進や倫理保持体制の一層の充実・強化を進めることを通じ、倫理的な組織風土を構築する。</p> <p>(3) 国家公務員のステークホルダーである国民や民間企業等に対する公務員倫理に関する理解を促進し、これにより職員の倫理保持や倫理的な組織風土の構築を実効あるものとし、公務に対する国民の信頼を確保する。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>(1) 倫理研修の充実及び定期的・計画的な研修受講の促進</p> <p>(2) 倫理研修・制度説明会、Web有識者講演会の開催、各府省への研修講師の派遣（web研修での講師対応を含む）及び倫理月間における各種取組の実施（特に、幹部・管理職員に対する研修の強化を図る）</p> <p>(3) eラーニング教材を含む各種教材の制作・配布・活用</p> <p>(4) 各府省等及び倫理審査会の相談・通報窓口に関する周知徹底</p> <p>(5) より利用しやすく安心して相談・通報できる仕組み・環境の構築</p> <p>(6) 国民、経済団体、民間企業等に対する積極的な広報活動、国民各層の国家公務員の倫理感に対する意見の把握</p> <p>※ (1)から(3)までの取組において、職員の役職段階や府省ごとの倫理保持に係る課題や問題意識に即して、自分事として倫理保持の問題を捉え、具体的な行動へと結び付けることにつながるような内容の工夫を行う。</p>
具体的取組結果	<p>《取組内容1》倫理研修の充実及び定期的・計画的な研修受講の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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るが、倫理研修を長期間又は一度も受講していない職員が一部存在することから、今年度の国家公務員倫理月間（令和3年12月）に際して、eラーニングによる研修について、全職員を対象とすること、未受講者を把握し受講の督促を行うこと、倫理月間中の受講が困難な職員には倫理月間後早期に受講させ、その受講を確認すること、倫理月間後に採用される職員や倫理月間中に休職・休業中等であり今後職務に復帰する職員がいる場合、採用又は復帰後速やかに受講させること、について各府省等に対して要請した。 <p>[参考] 職員を対象とするアンケートの結果において、過去1年間に倫理研修を受講したことがあるとする職員の割合 83.2% [令和2年度 81.9%、令和元年度83.8%、平成30年度 78.4%]</p> <p>《取組内容2》倫理研修・制度説明会、Web有識者講演会の開催、各府省への研修講師の派遣（web研修での講師対応を含む）及び倫理月間における各種取組の実施（特に、幹部・管理職員に対する研修の強化を図る）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍での対面研修の開催に制約がある状況において、倫理制度の説明資料を各府省に配布したほか、当該説明資料を用いて倫理審査会事務局職員が解説を行っている動画を政府共通インフォメーションボードに掲載し、各府省等の職員がいつでも閲覧できるよう案内を行った。一方、令和3年12月には、各府省等の倫理保持の要となる倫理事務担当者向けの研修会を対面開催し、30省庁等から55名が参加した。 ・ 本府省及び地方機関を含めた幅広い職員に倫理意識のかん養と倫理

保持の徹底を図るため、録画方式でのWebを通じた有識者講演会を2回開催し（1～2週間の間いつでも視聴が可能）、今年度第1回の研修は幹部・管理職員を対象とした内容として積極的な参加を働きかけた。再生回数は、第1回講演会で2383回、第2回講演会で2245回（会議室等で複数名で視聴した場合も1回として集計）と、昨年度初めて開催したweb研修のアクセス数（700件程度）を大幅に超えた。

〔参考〕 倫理に関するweb講演会（令和3年度第1回）視聴者へのアンケート結果における講演内容の理解度・満足度
理解度：93.9%、満足度：90.4%

倫理に関するweb講演会（令和3年度第2回）視聴者へのアンケート結果における講演内容の理解度・満足度
理解度：99.2%、満足度：97.8%

- ・ 各府省等や大学の要請に応じ、倫理審査会事務局職員を倫理研修等の講師として32コースに派遣し、Web型研修、対面型研修を実施しこれら研修への参加職員数は約4600人となった（令和2年度は17コースに派遣し、約1600人であった）。その際、各府省等から幹部・管理職員向けの研修への講師派遣依頼があった場合には、特に積極的な対応を行った。
- ・ 倫理月間において、全職員に対するeラーニング等による倫理研修の実施、公募による標語の設定と当該標語を用いたポスター・パンフレット等の作成・配布と各府省等での利活用、国民及び事業者に対する広報・PR活動の実施等を行った。今年度は幹部公務員の倫理法違反事案が発生したことを受け、公務員に対する倫理保持の取組に加え、国家公務員との関わりがある事業者等への周知活動について、各府省と一体となった取組に重点を置いて展開した。
- ・ 各府省等では、上記の取組に加え、倫理監督官（事務次官等）や組織の長から所属職員に対する公務員倫理に関するメッセージの発信のほか、過年度の倫理月間ポスター中に掲示課室の責任者が記入したメッセージの具体例を審査会事務局より各府省に提示して参考にしてもらう取組を行った。その結果、本年の倫理月間ポスターのメッセージ記入欄へも多くの工夫を凝らしたメッセージが記入・掲示された。また、職場内での密を避けながらの倫理に関する意見交換も実施されるなど、各職場の実情に応じて主体的な取組が行われた。

《取組内容3》eラーニング教材を含む各種教材の制作・配布・活用

- ・ 倫理規程の制度・運用に関する理解促進、組織内での自身の役割の考察、具体事例に直面した場合の対応を自分事として考えるための研修素材として、課長補佐級職員用の自習研修教材を3年ぶりに抜本的に見直した。また、幹部職員用教材について、本府省幹部職員の倫理法令違反が相次いだことに鑑み、利害関係者の定義や倫理規程上の禁止行為に関する知識を再確認することを狙いに、自習研修教材の内容を拡充する形で内容を見直し、全職員がeラーニングを受講する倫理月間の時期に合わせて、各府省等に配布した。
- ・ 令和元年度、2年度にそれぞれ作成したマンガ教材を広く活用し、倫理規程の理解や職場内での相談の意義等を職員に浸透させることを狙いに、これらマンガ教材を取り込んだ「国家公務員倫理教本」を作成し、各府省の新任管理者、新規採用者を中心に、具体的なニーズに対応する形で例年より幅広く配布を行った。また、今後のマンガ教材の作成に関連し、倫理月間の機会をとらえ、今後マンガ教材で取り上げてほしい事例等に関する各府省の意見を把握した。

〔参考〕 倫理感を高めるために効果的な取組や研修の方法（職員を対象とするアンケート結果より）

- ・ 過去1年以内に倫理研修を受講した職員の当該研修の理解度・満足度
理解度：99.4%、満足度：97.5%
- ・ 倫理研修の受講以外に、職員の倫理制度の理解や倫理感を深めることにつながると思う取組
「マンガ教材の作成・配布」と回答した割合：30.1%

《取組内容4》各府省等及び倫理審査会の相談・通報窓口に関する周知徹底

- ・ 官房長等との懇談会、倫理事務担当者研修会、各府省への倫理月間中の取組事項の要請等の機会において、各府省等に対し、各府省等及び倫理審査会の相談・通報窓口に関する職員への周知徹底を求めた。
- ・ 倫理月間のポスター・パンフレット等の制作、倫理カードの作成、自習研修教材の改訂・配布、各府省が行う研修への講師派遣による実施に当たり、通報制度について記載したり研修内容に取り入れるなどしたほか、各府省等の具体的な相談・通報窓口を職員へ周知した。

《取組内容5》より利用しやすく安心して相談・通報できる仕組み・環境の構築

- ・ 官房長等との懇談会、倫理事務担当者研修会、各府省への倫理月間中の取組事項の要請、倫理審査会事務局職員による各府省での研修実施の機会に、管理職員が相談しやすい職場環境を構築し、職員からの相談に適切に対応することの重要性について説明を行った。また、マンガ教材の中で相談・通報の意義を取り上げ、一部研修において相談・通報にかかわる事例研究の機会を設けた。
- ・ 倫理審査会の相談・通報窓口に寄せられる相談・通報に対して、利用者が安心して相談・通報できるよう丁寧かつ真摯に対応を行うとともに、対応結果についてフィードバックを行っている。

[参考] 職場での相談、内部又は外部通報を躊躇する背景・要因（職員を対象とするアンケート結果より）

- ・ 倫理法等違反の疑いを見聞きした場合に「静観する」と回答した職員の割合 5.9%（令和2年度 7.4%）
- ・ 上記回答者からの相談・通報をしない理由 「本人や職場の他の職員に迷惑がかかる」、「自分には関係がない、他人のことは関心がない」、「相談・通報後の対応が面倒」、「相談等しても解決に繋がらない」の順に多かった。

《取組内容6》国民、経済団体、民間企業等に対する積極的な広報活動、国民各層の国家公務員の倫理感に対する意見の把握

- ・ 倫理審査会事務局から地方公共団体、経済団体・業界団体に対して、倫理月間中に必ずしも拘らずに、倫理規程の内容や公務員倫理保持の取組、倫理月間の活動等について伝え、電子データでのポスター送付、会員企業等へのパンフレットの配布、経済団体・業界団体の機関誌やウェブサイト、メールマガジン等でのPR記事の掲載等を依頼した。
- ・ 倫理月間の機会に、倫理審査会事務局から各府省に対し、利害関係者となり得る関係団体や契約の相手方等に向けて、倫理審査会作成のPR資材等も活用しつつ、倫理規程の内容、各府省における倫理保持の取組等の紹介や国家公務員の倫理保持に理解と協力を求める活動を検討して可能なタイミングで実施することを依頼した。それを受け、各府省等ごとに具体的な取組が実施または検討がなされた。
- ・ 事業者向けパンフレット・カードを各府省等に配布し、契約担当窓口等でこれらを事業者等に配布した。
- ・ 国民（市民）1,000人を対象とするアンケートを実施し、国家公務員の倫理感に対する印象を把握した。東京都及び福岡市では個別に企業経営者、弁護士、学識経験者から意見聴取を行った。
- ・ 本府省幹部職員の倫理法令違反を契機として、倫理規程や倫理保持の取組について、国家公務員倫理審査会として国民及び事業者に対するPR活動に積極的に取り組むこととした。具体的には、倫理規程の内容を紹介し、国民及び事業者から公務員倫理保持のための協力を頂きたい旨の広報を倫理月間中に政府広報BSテレビやラジオにおいて実施したほか、人事院月報での広報、著名な声優に依頼しつつ倫理審査会公式キャラクター「りんりん」及びマンガ教材を活用した動画を新たに作成し、倫理審査会ホームページに掲載するなど、国民向けにわかりやすいコンテンツでの広報活動を行った。

[参考] 国民又は職員を対象とするアンケートの結果において、国家公務員又は所属する組織の倫理感が高い/低いと評価する割合

- ・ 国民を対象とするアンケートにおいて、国家公務員の倫理感に関する印象について、「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」とする者の割合

	<p>60.3% [令和2年度 48.3%、令和元年度 51.0%、平成30年度 50.7%] ・ 職員を対象とするアンケートにおいて、所属する組織の倫理感に関する印象について、「倫理感が高い」又は「どちらかといえば倫理感が高い」とする者の割合 82.8%</p> <p>[参考] 倫理法・倫理規程、国家公務員倫理審査会の認知度（国民を対象とするアンケート結果より） ・ 倫理法・倫理規程の存在又は内容についての認知度 79.6%（内容は不知も、法・倫理規程の存在は承知を含む） ・ 国家公務員倫理審査会の存在又は活動についての認知度 61.4%（活動内容はあまり知らないが、存在は承知を含む） [令和2年度 48.0%、令和元年度 38.1%、平成30年度 41.4%]</p>
測定指標（ある場合に記入）	<ul style="list-style-type: none"> 職員を対象とするアンケートの結果において、過去3年間に倫理研修を受講したことがあるとする職員の割合 95%以上 95.0% [令和2年度 94.2%、令和元年度 94.1%、平成30年度 92.5%] ※平成30年度までの測定指標の割合は90%以上 職員を対象とするアンケートの結果において、各府省等又は倫理審査会の相談・通報窓口を知っていたとする職員の割合 90%以上 90.7% [令和2年度 86.3%、；令和元年度86.3%、平成30年度 84.9%] 職員を対象とするアンケートの結果において、倫理法等違反の疑いを見聞きした場合に相談・通報しようとする職員の割合 90%以上 91.6% [令和2年度 90.0%、令和元年度 90.2%、平成30年度 88.0%] 倫理審査会事務局が直接実施又は講師を派遣する研修における受講生の満足度又は理解度の割合 80%以上 満足度・理解度評価を行った23コースの研修全てで達成 （理解度平均 99.3%、満足度平均 97.8%）
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》 上述した具体的取組の実施により、政策目標として掲げた職員の倫理意識のかん養等が着実に進められたことは、研修効果の測定を念頭に本年から新たに設定した「倫理審査会事務局が直接実施又は講師を派遣する研修における受講生の満足度又は理解度の割合」も含めた全ての指標とも目標値を達成したことから裏付けられると考える。 したがって、令和3年度における政策は、目標達成した。</p>
施策の分析	<p>《取組内容1～3について》 ・ 職員に対して法令や運用に関する正確な知識を付与するため、Webによる研修機会を幅広い職員層に提供するとともに、研修教材の見直しを行い、倫理法令の知識の確認、具体的な事案等を通じての自分事としての認識を深められる取組を進めたことは、有効性と効率性の観点から適切な取組と考える。また、倫理月間における研修の確実な受講機会の確保、研修未受講者に対する受講督促と確認、新規採用職員や休業・休職中の職員への研修受講の確実なフォローの徹底は、職員の倫理意識のかん養と職場全体の倫理的な組織風土の形成に有効性が高いと考える。ただし、そうした中でも本府省幹部公務員の倫理法令違反が相次いだことを真摯に反省し、幹部職員を含めた職員の倫理意識をかん養することが重要である。</p> <p>《取組内容4及び5について》 ・ 相談・通報窓口の周知徹底、利活用の奨励は、引き続き、各種教材や研修などの様々な場面で進めていくことが肝要であるとする。</p> <p>《取組内容6》 ・ 公務員とのかかわりを持つ事業者に対する倫理規程の周知や国民に対するPR等は、今年度から開始した取組であり、今後その有効性や</p>

	<p>効率性の観点をも念頭に、まずはできる取組を進めていく段階と考える。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>政策目標、測定指標については、これらを継続的な取組指針とすることにより、今般の本府省幹部職員の倫理法令違反が相次いだことを真摯に反省し、公務員倫理の着実な定着を行っていくことが適当と考える。その上で、取組内容として留意していく点は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本府省幹部職員を含めた職員の定期的な研修受講は継続的な取組が肝要であり、Webによる研修の実施やeラーニング研修教材の作成、具体的な違反事例の紹介など、より研修を受講しやすい環境の整備と必要な教材改善を継続的に進めていく。 ・ 倫理保持の取組は官民での一体的な取組が重要であり、今年度から開始した事業者への倫理保持の協力要請や倫理規程の内容に関するPRについて、先行的な取組を行っている事例を各府省に横展開し、さらに広範な取組につなげていくことが重要であるとともに、国民に向けたPR活動をさらに進めていく必要がある。 ・ 倫理月間に限らず節目節目で職員が倫理問題を考え、主体的な行動を促していく施策を倫理審査会として展開していく必要がある。この点については、昨年度や今年度の職員に対するアンケートで把握した倫理研修の受講以外の施策効果に関する意見の結果も参考に、各府省の意見を聞きながら、これまでの施策の効果を検証して施策の実施方法を見直すなど、より効率的・効果的に取り組んでいく。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経済団体や民間企業に対する積極的な広報活動というのはとても重要である。公務員だけではなく、相手も含めた双方向の意識の向上が重要で、引き続き進めていただきたい。公務員についての情報を受けとる側は、いい情報には関心が薄いですが、不祥事等の悪い情報は敏感に受け止め、すぐに広まってしまう。不祥事は公務へのダメージが甚大なので、中身を吟味し、意識の向上について継続いただければと思う。 ・ 測定指標は職員を対象とするアンケート結果を用いている。アンケートは、どのような職員を対象としているかも大切だが、回収率も重要な要素である。年によって回収率が異なると、結果を比較し難い場合も考えられる。時系列で回収率が低下していないことを把握した上で結果を評価していただきたい。 ・ 公務員の不祥事について最近でも報道されており、倫理感の向上に向けた難しさというものがあると実感している。民間企業側も公務員と関わる際には倫理規程との関係で注意を向けることが必要ということ。「自分事」として捉えてもらう必要がある。一方で、公務員側も研修等においては、他人事としてではなく、誰しもその渦中に置かれる可能性があるということを念頭にに取り組む必要がある。職員の倫理意識の醸成に係るメッセージの伝え方については難しいと思うが、その点も踏まえながら取り組んでいただきたい。 ・ 研修の受講状況や理解度の測定は研修時のアンケート調査により把握されているが、研修をポータルシステムを介して実施できるようにすれば、測定・把握に効率的ではないだろうか。