

令和2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

<p>政 策</p>	<p>1 職員の倫理意識のかん養及び倫理的な組織風土・環境の構築</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標) (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。 (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>(具体的取組) (1) 倫理研修の充実及び定期的・計画的な研修受講の促進 (2) 倫理制度説明会、公務員倫理セミナーの開催及び倫理月間における各種取組の実施 (3) eラーニング教材を含む各種教材の制作・配布・活用 (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 (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 ※ (1)から(3)までの取組において、国家公務員としての使命感の問い直し、倫理行動規準を具体的な行動へと結び付けることにつながるような工夫を行う。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<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定数存在することから、昨年度に引き続き、今年度の倫理月間に際して、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や受講完了者の把握・未受講者への受講の督促を行うよう各府省等に対して要請した。 ・ 各府省等や民間事業者の要請に応じ、事務局職員を倫理研修の講師として積極的に派遣し、必要に応じWebによる倫理研修も実施した。 <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 81.9% [令和元年度83.8%、平成30年度 78.4%、平成29年度 75.4%]</p> <p>《取組内容2》倫理制度説明会、公務員倫理セミナーの開催及び倫理月間における各種取組の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための取組の一環として、本府省等の初任倫理事務担当者向けの倫理制度説明会をWebで開催した。また、地方機関等の倫理事務担当者を対象とする倫理制度説明会をWebで開催し、希望に応じ制度説明動画の提供も行った。 <p>[参考] 本府省等の初任倫理事務担当者向けの倫理制度説明会参加者を対象とするアンケート結果における理解度・有益度及び対面と比べての評価の状況</p> <p><理解度・有益度></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 理解度：理解できた78.6%、ある程度理解できた21.4% ・ 有益度：大変役立った64.3%、ある程度役立った35.7% <p><対面と比べての評価></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受講の利便性： <ul style="list-style-type: none"> 高い78.6%、変わらない10.7%、どちらとも言えない10.7% ・ 講義への集中度・理解度： <ul style="list-style-type: none"> 高い17.9%、変わらない71.4%、どちらとも言えない10.7% <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年12月を国家公務員倫理月間とし、公募による標語の設定、当該標語を用いたポスター・パンフレット等の作成・配布、各府省等におけるポスター掲示、中央合同庁舎第2号館屋外LED掲示板及び

第5号館屋内電光掲示板による告知、主に幹部職・管理職員を対象とした倫理に関するWeb有識者講演会の開催等を行った。さらに、今年度新たな取組として倫理審査会会長及び委員からのメッセージ、動画を配信し、併せて『人事院月報』（令和3年1月号）に同メッセージを掲載することを通じて、全国の国家公務員に対して、倫理保持の重要性や国家公務員に対する期待等についてを直接発信し、職員一人ひとりが公務員倫理に対する理解を深め、倫理感を高める機会とした。また、各府省等の倫理監督官（事務次官等）や組織の長から所属の職員に対して、公務員倫理に関するメッセージを発信することや上述のポスターに設けられたメッセージ記入欄に掲示課室の責任者がメッセージを記入して掲示すること、職場内で密を避けながら倫理に関する意見交換の機会を設けることなどを要請し、実際に各職場において主体的な取組が行われた。

〔参考〕国家公務員倫理月間におけるWeb有識者講演会のアクセス数700件程度（会議室等で複数名で視聴した場合も1件として集計）

《取組内容3》eラーニング教材を含む各種教材、マンガ教材等の制作・配布・活用

- ・ 倫理法・倫理規程の制度・運用についての理解促進のため、倫理審査会公式マスコット「りんりん」を含めイラストを多用し、また具体的な事例を通じて問題に直面した場合の対応の在り方を考えさせる内容・構成に変更した一般職員用の自習研修教材を、多くの職員がeラーニングを受講する倫理月間の時期に合わせて改訂し、各府省等に配布した。
- ・ 若年層職員を主な対象とし、さらに管理職員にも改めて公務員倫理について考察を深め、倫理規程の内容等を理解してもらうことを目的として、今年度もマンガ教材を作成し、配布及びHP上に公開した。
- ・ 過去に作成したDVD教材の事例のうち、特に職員の自習・研修等における利活用の促進の観点から有用なものを選定し、活用方法の指南書とともに配布した。

《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や倫理制度説明会等の機会を捉え、各府省の官房長や倫理事務担当者等に対し、各府省等及び倫理審査会の相談・通報窓口に関する周知徹底を直接求めた。
- ・ 倫理月間のポスター・パンフレット等の制作、マンガ教材の制作や一般職員用自習研修教材の改訂に当たり、通報制度について重点的に記載することによって、職員への周知を図った。
- ・ 職員の携帯用に配布している倫理カードについて、各府省等毎の相談・通報窓口が記載されているものを職員に対し配布した。

《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や倫理制度説明会等の機会に、管理職員が相談しやすい職場環境を構築し、職員が躊躇なく相談できるようにすることが重要であることに言及した。
- ・ 各種研修・啓発資料において、相談しやすい職場環境の構築の重要性に言及し、相談・通報窓口においては倫理法令に照らして問題がないか疑義がある場合の事前の相談・確認も受け付けていること、相談・通報者が不利益な取扱いを受けないよう万全を期していること、匿名による相談・通報も受け付けていること、通報後の流れなどを記載し、各府省等に対し、所属職員への周知を求めた。
- ・ 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った。

測定指標

- ・ 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

	<p>94.2% [令和元年度 94.1%、平成30年度 92.5%、平成29年度 92.8%] ※平成30年度までの測定指標の割合は90%以上</p> <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、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 86.3% [令和元年度 86.3%、平成30年度84.9%、平成29年度 87.6%] 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 90.0% [令和元年度 90.2%、平成30年度 88.0%、平成29年度 88.4%]
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》相当程度進展あり</p> <p>《目標達成度の判断理由》 具体的取組事項については、新型コロナウイルス感染症の拡大状況を踏まえ、一部未実施の取組があったものの、おおむね実施することができた。 測定指標「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」については、従来90%以上としていたものを昨年度から95%以上に設定したが、94.2%と目標までわずかに届かなかった。測定指標「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」については、86.3%と昨年度と同等で目標に届かなかった。「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」は90.0%で目標を達成した。 これらを踏まえると、令和2年度における具体的取組内容をおおむね実現したと考えるが、引き続き取組を強化していく必要があると考える。</p>
<p>施策の分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職員の倫理意識の醸成については、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、定期的な研修等が肝要であり、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための取組の一環として、Webによる研修機会を確保することができた。令和2年度に実施した職員アンケートの結果によれば、過去1年以上又は一度も倫理研修を受講しなかった理由として「所属組織から研修等への参加案内がなかった」が最も多く、次いで「研修等の案内はあったが、業務の都合等により受講できなかった」が多かったことから、引き続き全職員に対するeラーニング研修の実施を各府省等へ要請するとともに、受講者にとっても利便性の高いWeb研修の実施や、マンガ教材など職員の興味・関心を引く教材の作成などを通じて、定期的な研修機会を付与するとともに、採用後一度も研修を受講しない者をできるだけ少なくするための取組を実施していく。また、職員アンケートの結果から、研修の受講推進を一層進めていく必要があると認められる府省には、個別にヒアリング等を行い、具体的な課題の抽出と必要な支援を行っていくこととしたい。 倫理的な組織風土・環境の構築のためには、相談しやすい体制の構築が肝要であることから、弁護士等を活用した外部相談窓口の設置を促進し、併せて倫理月間の職員向けパンフレットにおいて、倫理法令に照らして問題がないか疑義がある場合の事前の相談・確認を奨励するとともに、各府省等における窓口の周知を促進するための取組を行った。引き続き、各種教材や研修の場などを活用し、様々な場面で相談・通報窓口の周知を推進する取組を進めていく。 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための取組の一環として、例年開催している倫理に関する講演会をWeb有識者講演会とし、2回配信した。この講演会は主に幹部職員を対象とし、700件程度(会議室等で複数名で視聴した場合も1件として集計)のアクセスがあり、職員の倫理意識の醸成や倫理的な組織風土・環境の構築のみならず、公務員倫理への理解促進にも寄与した。 倫理月間のポスターについて、掲示課室の責任者にメッセージを記入してもらい取組を通じて、メッセージ記入者自身や部下職員の倫理意識の醸成、倫理的な組織風土・環境の構築だけでなく、当該課室

	<p>を訪れる外部の者に対して組織を挙げて倫理感の保持・高揚に取り組んでいることを示すことができた。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>職員の定期的な研修受講について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など、より研修を受講しやすい環境の整備や教材の必要な改善を引き続き進める。また職員の定期的な研修受講を促す上で、個別府省内において具体的な課題があれば、それらを把握し必要な取組を支援することとしたい。</p> <p>また、倫理的な組織風土の構築については、各職場において職員が相談しやすい環境作りを一層推進していくとともに、組織外部に設置されている相談・通報窓口や倫理審査会の相談・通報窓口の周知・活用を促す取組を更に進める。特に、相談・通報窓口の認知度に係る測定指標が目標に達成しなかったことを踏まえ、その意義や必要性などについて職員の意識に働きかけ、認知度の向上及び利用の促進につながる具体的な方法について、各府省等や他団体（地方公共団体や民間企業）における成功例などを参考にして、引き続き工夫・検討を進める。</p> <p>倫理月間のポスターに記入してもらったメッセージの分析を含め倫理月間における様々な取組を検証し、各府省・職場での主体的な取組を一層促すために有効な措置を検討する。</p>
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 今起きている事案のようなものがあると、皆の士気が低下してしまい、倫理的な組織風土の醸成の構築にも反することになる。どれくらいの人たちが研修を受講したかという数字は大切だが、研修の中身も改めて本当にこれでいいのか、今のような状況の中で何が必要かということも踏まえ、もう一度改めて見直しをしてもいいのではないか。 ○ 政策目標の測定指標について、今後、実質的に真に倫理意識の醸成や環境の構築といったものを評価できるようなものに見直ししていく必要があるのではないか。 ○ 政策評価として、この項目で提示されてきた測定指標は実は間接的なものである。倫理が向上しているという実態を指標で表せるものがあるならば、それを加えて評価していくことで、より倫理を取り巻く実態が把握できると思う。そうした実態を計測できるような指標が設定できるかどうか、考えていただきたい。