

### 〈有識者からの主な意見〉

- ・ 民間企業と異なり、公務員はステークホルダーである国民を意識しづらい。国民のために仕事をしているからそれでいいという考え方でなく、国民からのチェックの目を大切にし、政策が形成された後はその過程について説明責任を果たすべき。
- ・ 酒や料理がついてくる夜の接待の場でないという情報交換ができないというのがそもそもおかしいし、接待の場が持つ意義自体に疑問。昼間の会食や研究会、勉強会等でも十分に意見交換はできる。
- ・ インターネットを活用し、NGOやNPOなども含めた組織横断的なプロジェクトチームで活動することも有益で、倫理規程がこうした活動を進める上で阻害要因とは思わない。
- ・ 組織の不祥事の背景には、「上司の指示には逆らえない」という構図があり、これがまさに組織風土。組織風土は「これまでその組織が求めてきた人材像の集積」であり、悪い情報が上がりにくい組織は、「悪いことを上げず、うやむやに処理する人」を評価してきた結果である。
- ・ 過ちは起きる。起きた時に自ら改めようとする組織は自浄作用がある。不祥事が起きても、企業が自浄作用を発揮して自らそれを公表すれば、社員は誇りを保つことができる。公務でも、内部監査等の仕組みを抑止力や自浄作用に繋げて、倫理保持を図るべき。その際、公務員としての矜持をいかに保つかという本質論を抜きに倫理保持は実現できない。
- ・ 職員の倫理保持を実効あるものとする上で、各府省の官房部局だけでなく、政策部局を担う課の様々な情報が耳に入り易い各局筆頭課長が、当該情報をいかして必要な調査や指導を行わせることが有益。
- ・ 通報窓口を有効に機能させるためには、通報窓口の先に誰がいるのかを明らかにすることが大事。例えば、担当者の名前や顔などを具体的に明らかにすることで、通報者は安心して相談・連絡することができる。公務でも実践をお勧めしたい。
- ・ 政治家との関係で職員が意図せずに倫理法違反を招くような事態に至った場合、例えば、その経緯をメモにして倫理監督官に提出させ、当該報告を受けた倫理監督官は大臣に報告し、必要な場合には大臣や事務次官から政治家にアプローチするなど、官僚に対する何らかの支援も必要と考える。
- ・ 今の公務社会は若手が自己成長できない職場になっている。国会待機の簡素化やワーク・ライフ・バランスの確保を進めつつ、一方で、若手に責任ある仕事をさせるなど、若い世代が政策形成や意思決定の中核を担い、自己成長できる形に見直していくことが不可欠。
- ・ 民間企業で働く若手社員と話をすると、目立たない仕事、つまらない仕事はやりたくないという声も聞く。小さなことでも、何のための仕事か、今の仕事はどこに繋がるか、などの仕事の全体像をリーダーが伝えていくことで、モチベーションは高まる。国家公務員は、大きな予算を動かし、日本の未来を描くというやりがいを感じられる仕事。若手職員がそうしたやりがいを感じて働いてくれるよう、環境作りに全力で取り組んでほしい。