

## 第1章

## 職員の倫理意識の醸成及び倫理的な組織風土の構築

## 1 職員の倫理意識の醸成

職員の倫理意識の醸成のためには、研修等の機会を通じた職員に対する定期的・継続的な意識啓発が不可欠である。また倫理法・倫理規程の遵守は、個々の職員が日々の職務遂行を支える使命感や志とも密接に関連するものであり、高い倫理意識を自身の中に体得し、主体的に倫理保持の行動を実践することが求められている。このため倫理審査会は、各府省の幹部職員や倫理事務担当者に対して所属職員への意識啓発の取組を促すとともに、倫理の問題を職員個人が自分事として捉える機会を提供できるよう、各府省における研修・啓発活動の企画・実施の支援、府省等横断的な研修・啓発活動の実施を行ってきている。令和4年度においては、以下の(1)～(3)の業務を実施した。

## (1) 各府省における現状の把握及び取組の促進

各府省における職員に対する倫理意識の醸成や倫理的な組織風土の構築に向けての取組状況や課題について把握するとともに、他府省の取組を共有し各府省における今後の取組の参考にするための機会を設けた。具体的には、各府省において倫理保持について職員を指導すべき立場にある官房長等と倫理審査会会長・委員との懇談会を開催し、また地方機関の長等と倫理審査会会長との懇談を行った。また、後述する「国家公務員倫理月間」の機会等を捉え、倫理研修の定期的・計画的な実施、職員の職務に係る倫理の保持のための相談・通報窓口の利活用促進の要請を行った。併せて各府省における倫理保持のための取組の参考となるよう、各府省で実施された啓発活動や倫理的な組織風土の構築のための取組の具体例の共有等を行った。

倫理制度の周知徹底及び各府省における倫理保持に係る取組の推進を目的として、本府省で実務を担う倫理事務担当者等を対象とした倫理制度説明会を4月及び10月にWebでそれぞれ1回実施した。一方、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、地方機関の倫理事務担当者等に対しては、倫理制度に関する説明の様様を録画した映像資料を政府共通の電子掲示板を通じて提供し、また、一部地方機関を対象にWeb又は対面での研修を開催した。

さらに、令和2年度から実施しているWebを通じた有識者講演会については、令和4年度は、一般職員向け(9月)及び幹部・管理職員向け(令和5年1月)に計2回実施し、本府省及び地方機関の職員に広く視聴を呼びかけた。一般職員向けには、芝・田中経営法律事務所の芝昭彦弁護士に「コンプライアンスの理解と実践」というテーマで質疑応答を含めたライブ配信での講演を行っていただくとともに、その様様を録画し、9月から10月にかけて2週間配信した。同講演会は、1,700名ほどの職員が視聴(会議室等で複数名で視聴した場合も1名として集計。以下同じ。)し、「自身の経験を踏まえつつ、また、実際の事例や著作物を引用しながら組織のあり方、倫理意識の持ち方をわかりやすく説明いただき、理解が深まった。」「コンプライアンスを遵守することが、自分、組織、家族等を守ることに繋がると理解できた。そして、コンプライアンスを遵守するためには、一人ひとりが当事者意識を持ち、自分はどんな言動をとるべきかを常に考えていかなければいけないと感じた。」といった感想が寄せられた。幹部・管理職員向けには、津田塾大学の村木厚子客員教授に「信頼される組織を創る」というテーマで質疑応答を含めたライブ配信で

の講演を行っていただくとともに、その模様を録画し、2月に2週間配信した。同講演会は、1,900名ほどの職員が視聴し、「リーダー（管理職）に求められる役割・姿勢について、具体例を交えながらポイントをお話しいただき、とても参考になった。」「『特殊な世界で長く働くと、常識がずれる、狂っていく。』というお話が、身に染みた。また、『どうしてこうなっているのか、という質問を受ける時、面倒と思わず、業務を変えるチャンスとする。』というお話も、自分の行動に生かしたい。」といった感想が寄せられた。

## (2) 各府省が企画・実施する研修の支援

倫理審査会は、各府省における研修・啓発活動の充実に資するよう、各種研修教材を制作・配布している。主として新規採用職員及び幹部職員への配布を念頭に、倫理制度の概要や法令、マンガ教材を収録した小冊子「国家公務員倫理教本」を改訂し、各府省へ配布するとともに、常時携帯可能な「国家公務員倫理カード」に各府省の相談・通報窓口を記載し、職員に対して配布した。また、各府省におけるeラーニングに資する教材（自習研修教材）として、一般職員用、課長補佐級職員用及び幹部・管理職員用の3階層の教材を各府省へ配布した。また、倫理審査会ホームページにPDF形式で掲載していた「倫理法・倫理規程セルフチェックシート」について、PCやスマートフォンでより手軽に利用できるような形式で公開した。

これら教材及び啓発資料の制作・配布のほか、倫理審査会では、各府省からの要請に応じて、事務局職員を各府省が実施する倫理研修等に講師として派遣している。令和4年度は、各府省における階層別研修など延べ43コース・参加者数8,164人（うちWebを通じたものは28コース・参加者数7,754人）に講師を派遣した。研修では、倫理制度の解説、具体的なケースを用いた倫理制度に対する理解の浸透や相談・通報の仕組みの周知などを行った。また、一部の研修においては、密を回避した形式のもとで具体的なケースを想定した参加者間での討議を取り入れることで、より当事者意識を持って研修に参加し、考える機会を持てるよう工夫を行った。



倫理審査会公式マスコット  
左：「りんりん」、右：「BanBan」



研修・広報資料

### (3) 国家公務員倫理月間における研修・啓発活動等の実施

国家公務員への倫理意識の効果的な浸透を目的として、令和4年度も12月の1か月間を「国家公務員倫理月間」と位置付け、様々な取組を実施した。

各府省に対しては、例年同様、事務次官等の倫理監督官などによる公務員倫理に関するメッセージの発信や幹部職・管理職員への直接の注意喚起、国家公務員倫理審査会が提供した自習研修教材などを活用した公務員倫理研修の実施、組織内外の相談・通報窓口の周知徹底や利活用の促進などの要請を行った。また、令和3年度に引き続き、各府省から利害関係者となり得る関係団体や契約の相手方等に対して直接、公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組の実施あるいは検討を要請した。

国家公務員倫理月間に際しては、毎年、職員向けの標語を募集しているところ、令和4年度は新たに、事業者向けの標語の募集も行った。職員向け標語については8,125点、事業者向け標語については1,517点の応募があった。応募作品から最優秀作品及び優秀作品を選定する際は、例年同様、倫理審査会において多様な視点から優れた標語をそれぞれ20点程度ずつ選定した上で、各府省の積極的な関与を促すため、各府省にその中から良いと思われる標語へ投票を依頼した。各府省による投票結果を踏まえ、倫理審査会において最終的に、職員向け標語は最優秀作品1点及び優秀作品2点、事業者向け標語は最優秀作品1点及び優秀作品1点を選定した。

#### 【職員向け】

最優秀作品 『**倫理観 高いあなたに 信頼感**』

(警察庁九州管区警察局 小田 和宏さん)

優秀作品 『**あたりまえ 慣れた時こそ 再確認**』

(海上保安庁大阪湾海上交通センター 元川 緋子さん)

『**「ギリセーフ」 そんな気持ちか 「もうアウト」**』

(国立印刷局王子工場 田中 賢さん)

#### 【事業者向け】

最優秀作品 『**ダメなんです。もらえないんです、その気持ち。**』

(警察庁中部管区警察局 大和 康朗さん)

優秀作品 『**築きましょう 間違い正せる 良い関係**』

(海上保安庁第五管区海上保安本部 空野 哲平さん)

最優秀作品の標語を用いて作成した啓発用ポスターについては、各府省や地方公共団体、経済団体等に配布した。このうち、各府省に配布した職員向けの標語を用いたポスターについては、最優秀作品の活用のみならず、各部局でそれぞれの管理者が主体的に倫理に関するメッセージを発してもらいたいとの思いから、各自のメッセージを自由に記入できる欄をポスター右下に設けた。掲示場所の責任者が倫理に関するメッセージを記入し

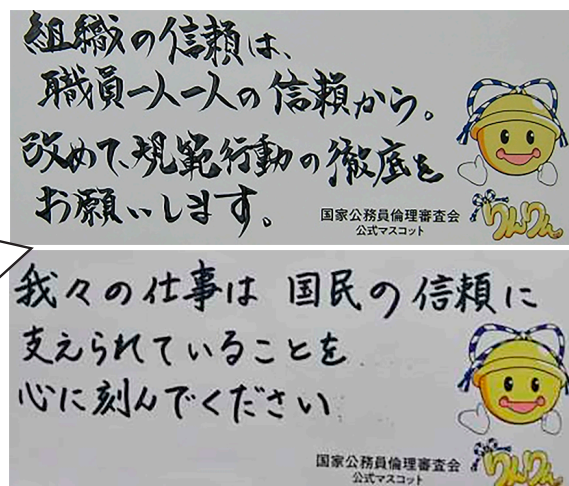
た上で掲示するよう要請を行ったことで、51府省等のうちの33府省等で現場責任者が工夫を凝らした様々なメッセージを書き込んだ。一方、事業者向けの標語を用いたポスターについては、後述のように、経済団体への公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組に利用した。また、各府省のほか、より多くの人の目に触れるよう東京駅や霞ヶ関駅などの主要駅に掲示するとともに、各地方事務所の協力により、全国の主要駅や公共交通機関の車内等への掲示を実施した。

職員の倫理意識の醸成のためには、職員が倫理研修を定期的受講することが重要であり、職員に対するアンケート結果によると、休職・休業中の職員等を除き、職員は倫理研修を概ね定期的受講している状況にある。令和4年度の国家公務員倫理月間に際しては、倫理研修について、例年同様全職員を受講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要請した。さらに、倫理月間後に採用される職員や倫理月間中に休職・休業中等の職員がいる場合、採用又は復帰後速やかに受講を案内するよう各府省に対して要請を行い、全職員を対象とした研修が全府省等で実施された。

国家公務員倫理月間における取組の概要は、『人事院月報』（2022年12月号及び2023年4月号）に掲載した。



メッセージ欄を設けた啓発用ポスター



【メッセージの一例】

倫理審査会としては、コロナ禍の下で開始したWebを通じた研修・啓発機会をさらに充実させることで、幅広く職員に対する意識啓発の機会を提供するとともに、倫理保持の取組の中核を担う各府省の倫理事務担当者に対し、事例を活用した研修機会の提供や相互のネットワーク強化に資する取組などを進め、職員の倫理意識を高める取組を強化していくこととしたい。

## 2 倫理的な組織風土の構築

倫理保持の徹底を図るためには、職員一人ひとりの倫理意識を醸成するだけでなく、各職場において倫理的な組織風土を構築していくことが極めて重要である。各府省に対して、上述した懇談会や制度説明会、国家公務員倫理月間などの機会を通じて、職場での相談を促す環境づくりや、組織内外の相談・通報窓口の周知と利活用促進に向けた要請を行うこととしている。併せて、倫理的な組織風土構築のための取組例などを幅広く周知し、各部局での取組の参

考にしてもらうこととしている。

また、倫理審査会からの働きかけを踏まえ、多くの府省等において組織外に弁護士事務所等を活用して外部窓口を設置している。倫理的な組織風土を構築する観点からは、相談・通報の体制を整備することに加え、それが利用されることが重要となる。これら窓口の利用が促進されることは、その組織が倫理保持を重視していることを示すことになるだけでなく、違反行為に対し早期に認識・対処することで事態の深刻化を防ぐことにもつながるものである。

こうした観点から、令和4年度においては、次の(1)及び(2)の業務を実施した。

### (1) 相談・通報窓口の周知

組織内外の相談・通報窓口の体制整備は各府省でほぼ整えられてきたが、職員に対するアンケート結果によると相談・通報窓口の存在を知らない職員も依然として一定数存在することから、相談・通報窓口の周知に引き続き取り組んだ。具体的には、国家公務員倫理月間に、倫理審査会が設置している公務員倫理ホットラインの連絡先、各府省が設置する相談・通報窓口の内部窓口や外部窓口の連絡先を記載する欄を設けたリーフレットを準備し、各府省が欄中に必要事項を記載した上で職員に周知するよう依頼した。また、職員が常時携帯できるように配布している国家公務員倫理カードについて、各府省ごとの相談・通報窓口が記載されているものを配布した。各府省においては、これらのリーフレット・カードの活用のほか、相談・通報窓口のイントラネットへの掲載やメール等による職員への周知が行われた。

職員に対するアンケートによれば、相談・通報したことにより不利益な取扱いを受けるおそれがあるのではないかなど、相談・通報に対して懸念を持つ職員もいる。そのため、相談・通報窓口を周知する際には、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、通報後の流れなども併せて周知するとともに、各府省に対してこれらの事項を周知するよう要請した。



啓発用ポスター等に掲載している公務員倫理ホットラインの周知例

### (2) 相談しやすい職場環境の構築

職員を対象とするアンケート結果を見ると、倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を見聞きした場合には、約7割の職員が本人に問いただす又は上司など職場の他の職員に相談する、約2割の職員が所属組織等の相談・通報窓口相談すると回答している。こ

のように倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ってしまう前に、あるいは倫理法等違反といえるか必ずしも判然としなくとも疑義が生じた際に、当事者が立ち止まり、本人への確認や職場の身近な上司・同僚への相談等を行ったり組織内外の窓口相談したりすることは、倫理法・倫理規程違反を未然に防止し、事態の深刻化を防ぐ上で効果的である。

そこで、倫理審査会が行う研修・啓発活動や各府省への研修支援の教材等において、繰り返し職場でのコミュニケーション・相談等の重要性を強調するとともに、実際にそうした事態に直面した場合にどのような行動がとれるかグループ討議を行わせた。また、官房長等との懇談会や倫理事務担当者向けの倫理制度説明会等の機会を捉え、各組織の窓口においてこうした相談等も受け付けていることを周知すること、相談しやすい職場環境を構築することなどを促した。

### 3 公務員倫理に関する広報、意見聴取

公務員倫理に関しては、職員自身が襟を正すべきことは当然のことであるが、国民や職員の仕事の相手方となる事業者等にも周知することは、職員・事業者双方にとって、円滑な業務運営に資するものとなる。そのため、1(3)で述べた各府省からの周知等の取組と併せて、倫理審査会としても国民や事業者等への広報を行っている。また、倫理審査会では、倫理の保持のための施策の参考とするため、倫理制度や公務員倫理をめぐる諸問題について、各界から意見を聴取しており、また、各府省の倫理法・倫理規程の運用実態、倫理法・倫理規程に対する要望等の把握に努めている。令和4年度においては、次の(1)～(3)の活動が行われた。

#### (1) 国民や事業者等への広報活動

国家公務員と接触する機会のある事業者等に対して倫理法・倫理規程の周知及び理解の促進を図るため、全国の経済団体等に対し機関誌やウェブサイトへの公務員倫理に関する記事やパンフレットなどの掲載、会員企業のコンプライアンス担当部署に対する広報依頼など、事業者等に対する広報活動への協力の依頼等を行った。

1(3)で述べたように、職員向けの啓発用ポスターとは別に新たに作成した事業者向けの啓発用ポスターについては、令和4年11月から12月にかけて、倫理審査会の会長及び委員が日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所及び全国中小企業団体中央会を訪問し、事業者向けのポスター等の広報依頼を行うとともに、国家公務員倫理に関するルールの説明及び意見交換を行った。訪問した団体からは「官と民の情報交換の機会は大事であり、倫理法があることで過度に萎縮するのはよくない。官と民の情報交換の機会は確保しつつ、お互い一定の節度を持ってやっていくのが大事であり、民間に公務員側のルールを周知するというのは良い取組ではないか。」「事業者向けポスターの作成は本年度が初めてとのことだが、膨大な数の企業に周知するためには、継続して啓発活動を行うことが重要である。少なくとも数年間は続けた方がよい。」といった意見が聴かれた。これらの団体からは、啓発資料のウェブサイトや機関誌への掲載、会員への送付等、事業者等に対する広報活動に多大な協力を得た。また、地方公共団体に対しても、国家公務員倫理月間の啓発用ポスターの電子媒体を47都道府県、20政令指定都市に配布し、国家公務員倫理に関する周知を要請した。

また、近年の幹部職員による倫理法等違反事案の発生を踏まえ、引き続き各府省におけ

る職務の相手方となる事業者等への倫理法・倫理規程の周知に重点を置いた。そこで、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対して直接、事業者向けの各種広報資材（公務員倫理制度について事業者等を知ってもらいたい内容を簡潔にまとめたカード形式の啓発資料やYouTube動画）等を用いて、公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組の実施あるいは検討を要請した。一部の省庁では、倫理審査会作成の事業者向けカードや事業者用ポスターを活用した周知徹底のほか、関係団体等に倫理保持の協力を要請する文書を発出する、会合など直接接する機会に倫理保持への協力を要請するなどの取組が行われた。倫理審査会としては、各府省で実施された啓発活動の具体例の共有等を通じ、各省とも連携しつつなお一層の事業者等への広報活動の展開が重要であると考えている。

さらに、事業者等に対し、公務員倫理に関するより一層の周知を図るため、12月の倫理月間中には、政府広報の機会を利用して、BSテレビ番組中のミニコーナーで、事業者等に対する公務員倫理及び国家公務員倫理月間の広報活動を行った。



事業者向けの啓発ポスター



左から、伊藤委員、秋吉会長、市川副代表幹事、秋池副代表幹事  
(経済同友会訪問時)



政府広報テレビの収録風景



国家公務員倫理月間の政府広報 (テレビ)



## 【コラム】 倫理百考 ～倫理月間を振り返って～

昨年度の倫理月間での新たな試みは、「国家公務員と事業者とが協力して倫理保持を」という観点から、倫理ポスターを公務員向けと事業者向けの2種類作成し、経済団体を訪問して公務員倫理への理解と協力をお願いしたことである。お忙しい中ご協力いただいた経済団体の皆様に、心より感謝申し上げます。

ところで、その2種類のポスターを眺めていて、あることに気付かされた。それは、「公務員倫理」をどう捉えるのか、ということである。

事業者向けのポスターに記載された「ダメなんです。もらえないんです、その気持ち。」という標語は、倫理を「～してはいけない」と捉える、プリミティブな考え方といえよう。一方、公務員向けのそれに記載された「倫理観 高いあなたに 信頼感」という標語は、倫理を守っていればこんないいことがあるという、発展的な捉え方ではないか。前者を、個人の行動の是非を教える伝統的な「予防倫理」とし、後者を、「なすべきこと」に着目し行動を促していくポジティブな「志向倫理」と説明する識者もいる（村松邦子・人事院月報第869号24頁参照）。

どちらがいいとか悪いとかいうものではない。倫理法・倫理規程が施行されて20数年経過した現在でも、残念ながら倫理法令違反は一定数発生しており、倫理保持のための予防倫理が基本であって出発点であることに疑いない。ただ、多くの公務員が、倫理法令を当然のように遵守しつつ、日々、職務に励んでいることも、また、疑いのない事実であろう。そんな志の高い公務員にとって、倫理法令は、それに違反すれば処分を受ける、だから守るという、ネガティブな、煩わしいだけのものなのであるか。倫理観が高ければ職場で信頼を得られる → 周囲や国民の信頼を得て仕事ができることにやりがいを感じる → 公務員生活が充実するというように、それを守ることによって幸せな公務員生活を送ることができるという、より価値の高いものではないか。

考えを巡らせていると、なぜ我々は公務員倫理を守るのかという根源的な問題にもたどり着くように思われる。

国家公務員倫理審査会 会長 秋吉 淳一郎

### (2) 有識者からの意見聴取の実施

倫理審査会では、各界の有識者から、国家公務員の倫理保持の状況や倫理保持のための施策、これからの官民連携と倫理保持の在り方などについての意見聴取を行っている。令和4年度においては、報道関係者、弁護士、学識経験者など各界の有識者から個別に意見を聴取した。

### 〈有識者からの主な意見〉

- ・ 民間企業は「公務員が言うこと、行うことは正しい」という前提で行動する傾向にあるので、国家公務員には倫理に関するルールをしっかりと教育する必要がある。倫理面の運用上グレーな部分にも的確に対応できるように、知識を習得させるだけでなく、公務員としての矜持を高めるための取組が必要。
- ・ 国家公務員の「飲食費用は割り勘で」というルールは民間企業にかなり周知されているが、公式な会議だけでなく、飲食を共にして本心で話し合うことで関係を構築するには心理的なハードルが高いと思う。贈与等報告書の提出が必要となる金額の設定等は時代に合わせて若干見直してもよいのではないか。
- ・ 企業のビジョン・パーパス（「自分たちの会社は何のために存在しているのか」、「どのような価値を社会に提供するために会社が作られたのか」等）のように、国家公務員としての存在意義・責務とは何かという原点を改めて一人一人の国家公務員がしっかりと心に刻み、組織全体として共有・浸透することが非常に重要。国民の信頼を裏切る不祥事が起こると将来有望な若い人が国家公務員の仕事を選ばなくなるというリスクがあるということも認識すべきであり、結果として国民にとっても大きな損失に繋がるので、改めて国家公務員には倫理保持の重要性を認識してほしい。
- ・ 一般に内部通報窓口に連絡することはハードルが高いイメージがある。相談内容に幅広く辛抱強く対応していれば、「窓口相談すれば解決してくれる、完璧ではないにせよ何かしら動いてくれる」と思ってもらえるようになり、窓口として機能していく。また、通報者の秘密保持、通報が不利益を被らないことが担保され、周知徹底されている実績を一つ一つ積み上げていくことも重要。たとえ、通報した内容を実際に調査した結果、事実とは異なっていたとしても、勇気を持って情報を寄せた人を評価する必要。
- ・ 幹部社員の不祥事は企業に与えるインパクトが非常に大きいので、民間企業ではそこに対するガバナンスをどう効かせるかということに注力していると言っても過言ではない。公務員の組織でも、通報制度が幹部職員に対しても付度なく機能するということをどう見せるかが非常に重要なポイントだろう。
- ・ 組織カルチャーとしての心理的安全性は、不祥事を防ぐという観点でも非常に重要。「これはおかしいのではないか」、「このやり方は問題があるのではないか」と思った時に、上司や仲間に伝えることができるハードルの低さに大きく関わってくる。世代や上下関係を問わず、率直に感じたことが言えるようにするといった方針をリーダーがしっかり示して、自ら実際に行動で示していくことが、心理的安全性を担保するカルチャーをつくる上で重要。
- ・ 公務員倫理は、個人の幸福追求権と対立・矛盾するとか、緊張関係にあるものとして捉えるのではなく、むしろ公務員個人が本来の使命を果たすことによって、より良い職務を遂行し、幸福な職務遂行に寄与する観点からも捉えるべき。倫理に背くとか、問題がある行為は、良心の呵責を感じることもなりえて、少なくとも清々しい、気持ちの良い仕事にはならないのではないか。精神衛生上も、自己の小さな経済的な利益よりも、より大きな利益のためにより良い仕事をするように務め、よりよい仕事を通して自己実現を図るところに公務員倫理の重要な意義があると思う。

### (3) アンケートの実施

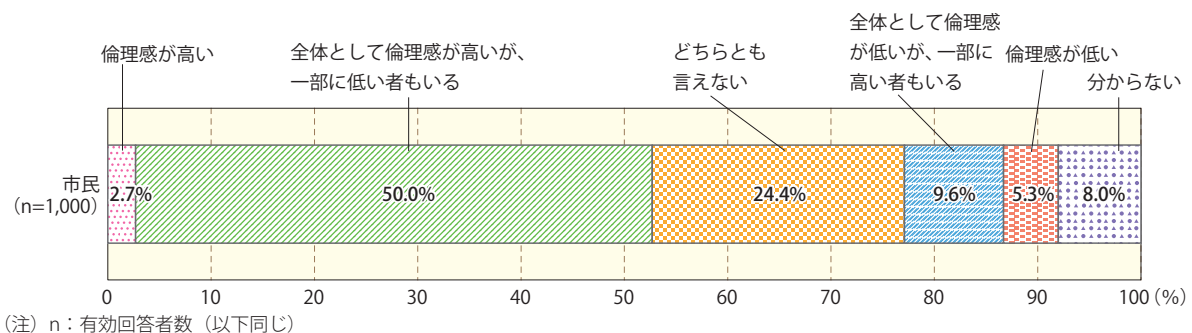
倫理審査会では、倫理保持のための施策の企画等に活用するため、毎年、各種アンケートを実施している。令和4年度に実施したアンケート結果の概略は、次のとおりである。

- ・ **市民アンケート**  
国民各層から年齢・性別・地域等を考慮して抽出した1,000人を対象に令和4年8月に実施（Web調査）
- ・ **職員アンケート**  
一般職の国家公務員のうち、本府省、地方機関の別、役職段階等を考慮して抽出した2,500人を対象に令和4年9月から10月にかけて実施（原則Web調査とし、同調査による回答が困難な者に限り郵送調査。回答数2,252人）

#### ア 国家公務員の倫理感についての印象（市民アンケート）[図1-1]

市民アンケートで「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」と回答した割合は52.7%であった。一方、厳しい見方をしている回答割合（「全体として倫理感が低いが、一部に高い者もいる」又は「倫理感が低い」と回答した割合）は14.9%であった。

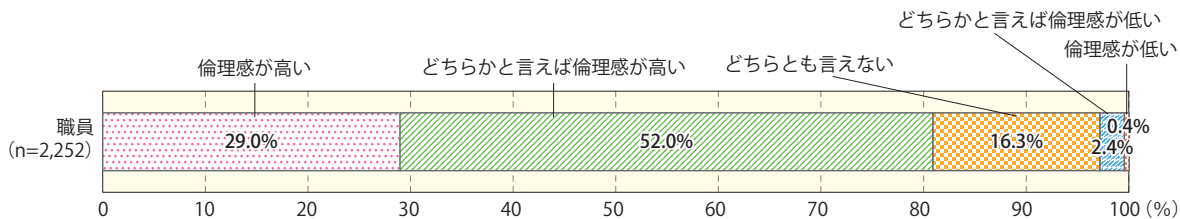
図1-1 一般職の国家公務員の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。



#### イ 所属する組織の倫理感についての印象（職員アンケート）[図1-2]

職員アンケートで「所属する組織の倫理感の印象」について質問したところ、好意的な見方をしている回答割合（「倫理感が高い」又は「どちらかと言えば倫理感が高い」と回答した割合）は81.0%であった。一方、厳しい見方をしている回答割合（「どちらかと言えば倫理感が低い」又は「倫理感が低い」と回答した割合）は2.8%であった。

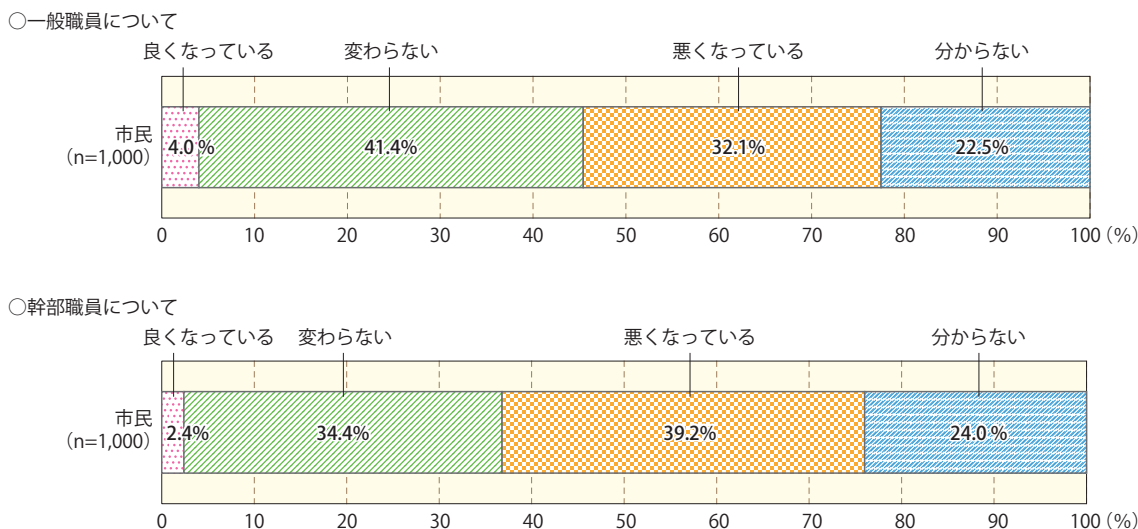
図1-2 あなたの所属府省等における組織の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。



ウ 近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況についての印象（市民アンケート） [図1-3]

市民アンケートで「近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況」について質問したところ、好意的な見方をしている回答割合（「良くなっている」と回答した割合）は、一般職員については4.0%、幹部職員については2.4%であった。一方で、厳しい見方をしている回答割合（「悪くなっている」と回答した割合）は、一般職員について32.1%、幹部職員について39.2%であった。

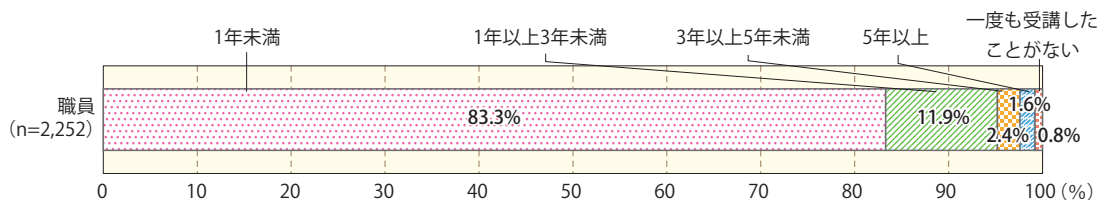
図1-3 近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況をどのように思いますか。



エ 倫理に関する研修の受講状況（職員アンケート） [図1-4]

職員アンケートで、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るか質問したところ、1年未満と回答した割合が83.3%、1年以上3年未満と回答した割合が11.9%であり、両者を合わせた割合が95.2%であった。

図1-4 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。

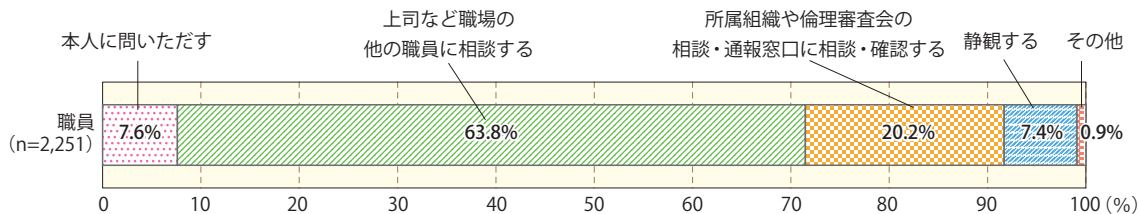


第2編  
国家公務員倫理審査会の業務

オ 違反行為を見聞きした場合の行動（職員アンケート）[図1-5]

職員アンケートで、同僚が倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ったことを、もし、見聞きした場合に、どのように行動するか質問したところ、「本人に問いただす」と回答した割合が7.6%、「上司など職場の他の職員に相談する」と回答した割合が63.8%、「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口相談・確認する」と回答した割合が20.2%であった。

図1-5 あなたの同僚が倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ったことを、もし、あなたが見聞きした場合に、どのように行動しますか。



カ 違反行為を見聞きした場合に静観する理由（職員アンケート）[図1-6]、[図1-7]

オの質問に対し「静観する」と回答した者に対し、「上司など職場の他の職員に相談する」又は「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口相談・確認する」を選択しなかった理由を尋ねたところ、いずれも「同僚が違反行為をしていなかった場合に、本人や職場の他の職員に迷惑がかかるおそれがある」との回答が最も高かった。

図1-6 「上司など職場の他の職員に相談する」を選択しなかった理由（複数回答）

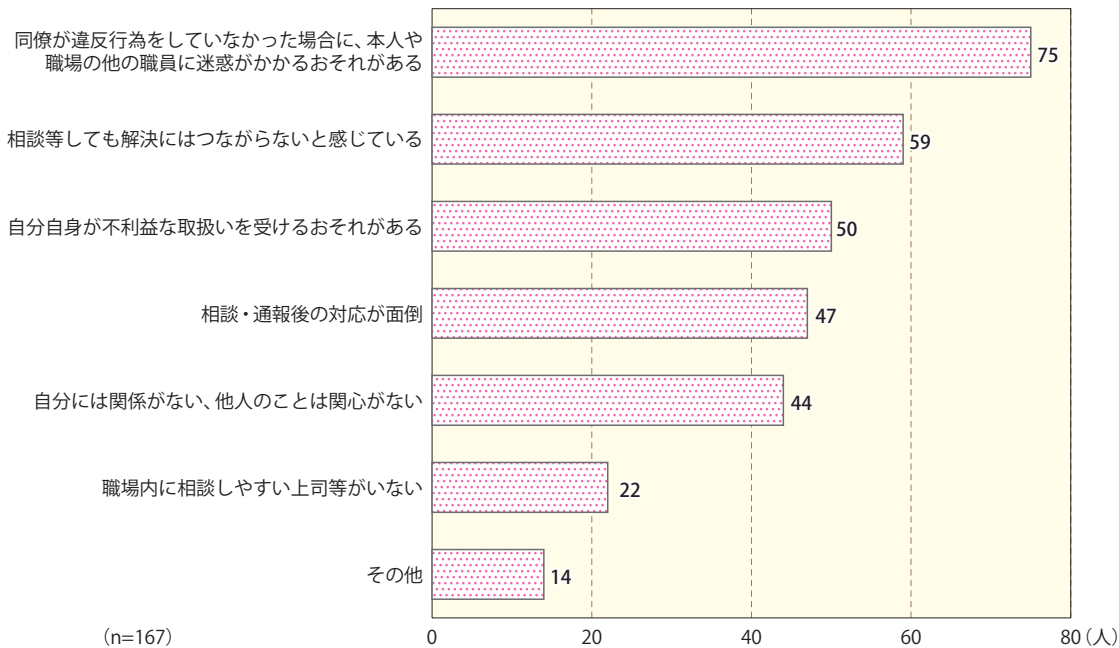


図1-7 「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口相談・確認する」を選択しなかった理由  
(複数回答)

