平成21年度に各府省を対象として実施した調査の結果によると、平成20年度において各府省が実施した倫理研修（倫理関連の科目を他の科目と共に研修のカリキュラムの中に組み込んで実施したものを含む。）のコース数は2,626コース、受講者数は92,872人となっている。各府省に在勤する一般職の国家公務員の数が約30万人であることからすると、単純計算で、毎年、職員の約３人に１人が何らかの倫理研修を受講していることになる。

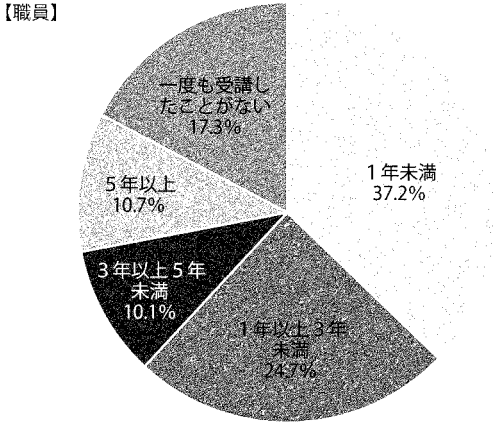
これまでも、倫理審査会は、倫理法・倫理規程の定着を目指し、職員への倫理法・倫理規程の周知徹底に重点を置いて、研修・啓発活動に力を注いできた。各府省における倫理研修の効果的な実施を支援するために、様々な研修教材の開発も行ってきた。その結果、倫理法・倫理規程は、国家公務員が遵守すべき倫理保持のためのルールとしては、概ね定着してきたと考えている。しかし、倫理法が施行されて10年が経過したにもかかわらず、違反件数の推移をみると、平成21年度には減少に転じたものの、それまでの数年間は毎年非常に多くの職員が処分を受けたという状況に鑑みると、職員が、倫理法・倫理規程を知識として理解していても、実際の行動に結びついていない、すなわち行動規準として十分に浸透したとは言い難いと認識せざるを得ない。

そのため、倫理審査会としては、これまでどおり職員への倫理法・倫理規程の周知徹底に努めることはもとより、職員が日頃の業務遂行に当たり倫理規程に定める倫理行動規準に従って行動することができるよう、単に知識の付与に留まらない、職員の倫理意識を向上させるための研修の在り方についても検討していく必要があると考えている。具体的には、これまであまり取り上げてこなかった広い意味での公務員倫理、例えば、職業倫理、公務員として求められる姿勢や心構えなどについても取り上げていくことや、組織の倫理感を高めていくため、職員の意識改革、組織風土の改革、管理監督者によるリーダーシップやマネジメントの重要性なども取り上げていく必要があると考える。さらに、研修手法についても、例えば、討議を重視し事例研究を導入するといった試みにも取り組むことが有効と考える。

倫理審査会では、平成21年11月に、上記のような要素を取り入れた研修教材として「研修教材パッケージ「公務員倫理」」を開発し、各府省に配布したところである。倫理審査会としては、今後とも、人事院とも連携しつつ、各府省における倫理研修が効果的に実施されるよう積極的に支援していく所存である。

また、前述した平成21年４月に実施した職員アンケート調査の結果によると、倫理法・倫理規程に関する研修を一度も受講したことがないとする職員が17.3%もいたことから（図５）、各府省に対し、職員に定期的・計画的に倫理研修を受講させることを義務付けることについても検討していきたい。

［**図５**］　**最後に倫理法・倫理規程に関する研修・説明会、講演会等に参加してからどのくらいの期間が経過していますか**。



２　倫理的な組織風土の構築

研修・啓発活動を通じて、個々の職員に対して、倫理法・倫理規程の周知徹底を図るとともに、その倫理意識を涵養していくことに加えて、公務組織内において、倫理意識の高い職場風土、違反行為を見過ごさない職場風土を構築していくことも大きな課題となっている。

また、第１節の２で述べたように、近年、民間の各企業においては、社会的な倫理意識の高まりを背景として、企業倫理、コンプライアンス、アカウンタビリティ、ＣＳＲ（企業の社会的責任）などの課題への積極的な取組が行われている。公務組織においても、危機管理に関する意識と能力を高め、倫理的な組織風土を構築していくための取組をより一層強化していくことが重要であると考える。

倫理規程においては、各省各庁の長等の責務として、職員の職務に係る倫理の保持のための体制の整備を行うことが定められており、併せて、各省各庁の長等を助けて職員の職務に係る倫理の保持のための体制の整備を行うことは倫理監督官の責務の一つであるとされている。この倫理保持体制の整備も、倫理的な組織風土を構築するために重要な要素である。具体的には、倫理法等違反の未然防止と早期発見のための内部通報制度の整備、実際に倫理法等に違反する疑いのある事案が発生した際の調査体制の整備、さらには違反に至った原因や動機等を踏まえた効果的な再発防止策の策定など、各府省における倫理保持体制の一層の充実・強化が望まれるところである。

近年、倫理審査会では、倫理法等違反の未然防止と早期発見のための内部通報制度の整備に力を注いでおり、平成17年３月に、各府省等に対して内部通報制度の整備を求める通知を発出した。内部通報制度については、我が国においては、内部通報というと密告を連想し、マイナスイメージを持つ人も多いが、組織内での問題の早期発見は、違反行為の抑止効果や組織の信頼の失墜を最低限に抑えることにつながるものであり、平成16年の公益通報者保護法（平成16年法律第122号）の成立以来、内部通報の意義やその重要性は社会的にも認知されるようになってきている。民間においては、内部通報の処理を誤って厳しい社会的批判を浴びた企業の例も少なくなく、内部通報制度が有効に機能する企業は風通しの良い信用できる企業であるという意識が徐々に浸透しつつある。公務においても、違反を発見した場合に通報することは組織を良くするために有効な方法であるとの考えを行きわたらせるなど職員の意識改革を図り、内部通報制度が有効に機能するよう努力していく必要がある。

平成17年３月に倫理審査会が発出した通知においては、内部通報制度の整備に当たっての留意事項が示されているが、その中で、内部通報制度が有効に機能するために最も重要なことは、通報者に不利益が及ばないようにすることである。通報者にとっては、降格や左遷などの人事管理上の不利益はもとより、人事当局に名前を知られること自体を不利益ととらえがちであることから、通報者の氏名は通報窓口限りに留める、匿名の通報にも対応するなどの配慮をすることが必要である。また、人事担当部局とは別に、弁護士事務所等を活用して外部窓口（ヘルプライン）を設置することも有効な方策であろう。

現在では、特定独立行政法人の一部を除き、すべての府省において通報窓口が整備されるに至り、最近の違反事案を見ると、倫理審査会に対するものも含め、これらの通報窓口に寄せられた通報を端緒として事案が明らかになるケースも散見されるようになった。しかし、通報窓口は設けていても通報実績がほとんどない府省も多く、未だ内部通報制度が十分に活用されているとは言い難い状況にあると言わざるを得ない。今後は、通報者保護の仕組みの充実や通報窓口の職員への周知など、内部通報制度を職員にとってより活用しやすいものとしていくことが課題となっているといえる。倫理審査会としても、各府省における体制整備に関し指導、助言を行うとともに、倫理審査会の通報窓口が、各府省の通報窓口のヘルプラインとしての役割を十全に果たし得るよう、体制の充実や職員への通報窓口の周知に努めていきたい。