また、倫理法等に違反する行為があったものの、当該違反行為の態様等に照らし、懲戒処分は行われず、矯正措置が講じられた事案は、上表中で記述したものを除いて、８件で合計20人であり、これらの違反行為は、次のとおりである。

・　贈与等報告書を提出しなかったほか、倫理監督官の承認を得ず利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて著述等を行ったもの（倫理法第６条第１項、倫理規程第９条第１項違反）１件１人
・　利害関係者から物品の贈与を受けたもの（倫理規程第３条第１項第１号違反）１件１人
・　利害関係者から無償で役務の提供を受け、飲食の供応接待を受けたもの（倫理規程第３条第１項第４号、第６号違反）１件８人
・　利害関係者から飲食の供応接待を受けたもの（倫理規程第３条第１項第６号違反）３件８人
・　利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて飲食の供応接待及び財産上の利益の供与を受けたもの（倫理規程第５条第１項違反）１件１人
・　利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて財産上の利益の供与を受けたもの（倫理規程第５条第１項違反）１件１人

第４章　公務員倫理をめぐる状況と今後の課題

平成12年４月に倫理法・倫理規程が全面施行されてから13年が経過し、現在では、倫理法・倫理規程は、国家公務員が遵守すべきルールとしておおむね定着してきている。しかしながら、倫理法等違反により処分等を受けた者の数は、過去最多の違反者を出した平成20年度と比べると低い水準にあるものの、平成24年度は前年度に比べ増加に転ずるなど、いまだ倫理法の精神が全ての公務員に浸透しているとは言い難い状況にある。

平成24年度は地方公共団体から供応接待を受けるなどした違反事案が続いたことなどから、倫理審査会では、地方公共団体の長に対し倫理法・倫理規程への理解・協力を要請する通知を発出したが、このような違反事案の類型に応じた再発防止の取組が、今後も必要となる。

当該事案をはじめ、近年の違反事案をみると、自己の飲食に係る費用を適切に負担していなかったなど、倫理法等のルールに基づく確認を適切に行っていなかったことが原因となって倫理法等に違反した事案が多く、具体的な違反事案を踏まえて特に注意すべきルールを学ぶ研修を繰り返し受講させること等により、倫理法等のルールを徹底する取組が必要と考えられる。

さらに、違反事案の発覚は通報によるものが多いところであるが、実際の通報件数をみると、必ずしも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。現在、全ての府省で窓口が設置されている通報制度の活用を推進することも必要である。

以上の状況を踏まえ、倫理審査会では、現在、「職員の倫理意識の涵養」、「倫理的な組織風土の構築」、「不祥事への厳正な対応」の三つの倫理保持施策の課題を掲げており、具体的には以下のような取組を進めている。

⑴　倫理研修の計画的・定期的な実施

職員アンケート調査の結果から、各府省における倫理に関する研修の実施は着実に進んでいるといえるものの、最後に倫理研修を受講してから５年以上経過している又は一度も受講したことがない職員がいまだに５人に１人以上いることが確認されていることから、これらの職員をはじめ全職員に対して、倫理研修の計画的・定期的な実施の促進を図ることが喫緊の課題である。

⑵　通報制度の活用の推進

通報制度が活用されていない理由としては、実際に通報するような事案が発生していないという見方もあり得るものの、中には、密告を連想するなどのマイナスイメージや、通報したことにより不利益な取扱いを受けることに対する不安感を抱く職員も少なからず存在すると思われる。

通報制度は、事案の早期発見、さらに違反行為に対する抑止効果という面において、倫理的な組織風土の構築のための有効な制度であり、通報制度が持つこのような効果や、通報者の氏名等が窓口限りにとどめられること、通報したことによる不利益な取扱いが禁止されていることなどへの理解を深めることで、通報制度に対するマイナスイメージや不安感を払拭し、この制度の活用を推進することが重要である。

⑶　数値目標の設定とその達成

倫理審査会は、次の10年における三つの倫理保持施策の課題に向けた取組として、上記⑴、⑵をはじめ様々な施策に取り組んでおり、それらの施策の効果を測るため、政策評価として数値目標を設定している。数値目標の設定に当たっては、理想を追求することを重視して高い水準を設定しているところであり、随時、数値目標の達成状況を把握し、その結果の分析、フィードバックを行い、評価結果を適切に施策に反映させることが重要であると考えている。

倫理審査会は、公務に対する国民の信頼を確保するという倫理法の目的の達成に向けて、三つの倫理保持施策の課題及びその具体的取組に積極的に取り組んでいく所存である。

人事院関係

平成25年度国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）公告

国家公務員法第47条の規定に基づき、採用試験について次のように告知する。

平成25年７月16日　　人事院事務総長　尾西　雅博

１　試験の名称　平成25年度国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）

２　試験の区分　法務

３　対象官職　係員の官職その他これに準ずる官職として人事院が定めるもののうち、主として政策の企画立案等の高度の知識、技術又は経験を必要とする業務に従事することを職務とする官職

４　給与　この試験に合格し、採用された者が「一般職の職員の給与に関する法律」の適用を受ける場合の俸給月額は、原則として次のとおりであるが、平成26年３月31日までの間は「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」により、俸給月額に100分の4.77を乗じて得た額を減じて支給される。

（適用俸給表）		（俸給月額）	（適用俸給表）		（俸給月額）
行政職俸給表㈠	２級11号俸	203,600円	公安職俸給表㈠	３級15号俸	227,400円
専門行政職俸給表	１級27号俸	204,700円	公安職俸給表㈡	２級11号俸	232,200円
税務職俸給表	２級11号俸	232,200円	研究職俸給表	２級15号俸	217,700円

なお、このほか、法律の定めるところにより、諸手当が支給される。

特定独立行政法人の職員となる場合には、それぞれの特定独立行政法人において定められた給与が支給される。

５　受験資格　昭和58年４月２日以降生まれの者で次に掲げるもの

⑴　法科大学院（学校教育法第99条第２項に規定する専門職大学院であって、法曹に必要な学識及び能力を培うことを目的とするものをいう。）の課程を修了した者であって司法試験に合格したもの

⑵　人事院が⑴に掲げる者と同等の資格があると認める者

ただし、日本の国籍を有しない者及び国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者は、受験することができない。

６　第１次試験

⑴　試験種目　基礎能力試験

⑵　試験の実施日　平成25年９月29日（日）

⑶　試験地　東京都　（注）試験場は、原則として上記都市内に設けるが、申込者数等の状況に応じて、上記都市周辺に設ける場合もある。

⑷　第１次試験合格者発表　平成25年10月８日（火）に、受験番号を、人事院事務総局（東京都千代田区霞が関１－２－３）における掲示又は人事院事務総局に備えて一般の閲覧に供する方法、インターネットの利用その他適切な方法により発表する。なお、合格者には書面で通知する。