倫理審査会としては、今後も各府省等における倫理研修の企画・実施に資するよう、各府省等からの要望も踏まえ、新任担当者向けの制度説明の実施、最新の違反事例の紹介、各種研修教材の改善・配付などを引き続き行っていく。倫理研修を長期間あるいは一度も受講したことのない職員が依然として一部にみられることもあり（後掲４⑵「エ　倫理に関する研修の受講状況（職員アンケート）」参照）、各府省等に対して所属職員に研修受講の機会を積極的に付与するよう引き続き求めていく。

3　通報制度の活用

倫理保持の徹底を図るためには、職員個々人の倫理意識をかん養するだけでなく、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。通報制度の整備・活用により、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もできる。

倫理審査会は、自ら「公務員倫理ホットライン」を設置して、倫理法等違反行為に関する相談・通報を受け付けるとともに、各府省等に対しても、通報窓口の設置と職員に対する窓口の周知を求めてきた。その結果、現在、全ての府省等において組織内に窓口（内部通報窓口）が設置され、加えて大多数の府省等において組織外にも弁護士事務所等を活用した窓口（外部通報窓口）が設置されている。外部通報窓口の設置には、組織外部に窓口が存在することにより組織内の緊張感が高まり、違反を抑止することが期待できるほか、窓口利用者の意向やその者が置かれた状況等に応じて窓口を選択することが可能となり、利用者の利便性を高め、通報制度の活用促進につながるといった重要な意義がある。倫理審査会は、外部通報窓口が未設置の府省等に対して、引き続きその設置を働きかけていく。

通報に対してはマイナスイメージを抱く者もいまだ少なくないことから、心理的抵抗感を取り除く取組を進めることが肝要となる。倫理審査会は、従来から、公務内外に対して通報制度の意義や公務員倫理ホットラインの周知を行っている。また、各府省等に対しても、所属職員に通報窓口や通報制度の意義について周知することや、通報窓口において倫理法・倫理規程に関する疑義・相談についても適切に対応することを求めている。このように、違反行為の通報を受け付けるだけではなく、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相談できる仕組みとしておくことにより、違反行為の未然防止や事態の深刻化の防止に資することができる。倫理審査会は、引き続き、相談等への対応も含め通報窓口の活用を積極的にＰＲするなど、通報窓口の活用を促進するための取組を進めていく。

4　倫理制度に関する意見聴取

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、各界から幅広く意見を聴取しており、また、各府省等における倫理法・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。

⑴　有識者との懇談会等

倫理審査会では、毎年、各界の有識者から、国家公務員の倫理保持の状況や倫理規制の在り方、倫理保持のための施策などについての意見聴取を行っている。平成27年度においては、東京都及び名古屋市において、企業経営者、学識経験者、報道関係者、地方公共団体の長といった各界の有識者と倫理審査会の会長や委員との懇談会を開催した。また、前述のとおり各府省の官房長や地方機関の長等との懇談会を開催し、各府省における倫理法・倫理規程の運用状況や業務への影響、倫理法・倫理規程に対する要望事項などを聴取した。

＜有識者との懇談会における主な意見＞

【東京都での懇談会】

● 公務員は、自分の職務に対して非常に忠実であり、倫理法の制定前も含めてとても高い倫理感を持っている。そのような中で公務員の不祥事が起きると大きく報道されるのは、それだけ世の中の目が厳しく、注目も浴びるということで、公務員の宿命であると思う。

● 企業におけるコンプライアンスでは、「今やろうとしていることを家に帰って子どもに話せるか」というシンプルな基準が用いられている。公務においても、誇りや使命感、国民の信頼といったものから自然に生じてくるものが公務員倫理の本質であって、誰かに強制されて仕方なくやるものではない。公務員に対する不信感を前提としてルールでがんじがらめに縛るという発想はやめた方がよい。

● 現在の公務員の倫理感が高いことの背景には、倫理法・倫理規程の存在がある。しかし、倫理法制定時とは異なり、ＩＴやインターネットの環境が激変して情報が瞬時に広まるようになり、また、様々な仕事が細分化・複雑化・専門化して、情報を収集し、分析し、国の仕事にいかしていくことが大変になってきている。それにもかかわらず、倫理法・倫理規程に基づく報告や届出に時間を割かれ、本来すべき仕事ができないというのであれば、本末転倒である。

● 実際に倫理的な問題が生じ得る局面に置かれたときには、様々なプレッシャーがあり、複雑な事情が絡んでいるものである。研修では、制度を理解させることにとどまらず、具体的事例についてのディスカッションなどを行わないと、実際の局面での判断にいかすことが難しい。

● 国家公務員は国のために働いているという意識を自らが持つことができるような環境作りをする必要がある。例えば、我々のありたい姿とはどのようなものか、そのために仕事のやり方をどう変えていくべきか、国益のために公務員としてどのような行動をすればよいかということを自分で考えさせることが求められる。そのような取組をトップダウンで動かし始め、ボトムアップでムーブメントを起こすことで、やらされ感のある倫理的組織風土ではなく、プロアクティブな倫理的組織風土が生まれるのではないか。

【名古屋市での懇談会】

● ここ数年の倫理法等違反による懲戒処分等の状況は安定しており、倫理法の適用職員数と比べて被処分者数は決して多くなく、現在、公務員倫理に関して問題があるとは思わない。しかし、民間では飲食を共にする機会が多い業界もあり、そのような業界と接する際に職員は注意が必要である。

● ビジネスでは成果を最終的に数字で評価できるため、コンプライアンスの遵守を前提として行動する中で、それが日々の活動を制約するということはなく、遵守したことが必ず成果として現れる。他方、公務員の仕事は究極のサービス業であり、成果がなかなか数字に現れないので、自分がコンプライアンスを遵守したことが評価されにくく、難しい部分があるのではないか。

● 人は間違いを犯す、組織は放っておけば淀むということを率直に認識した上でどうするかが肝心である。人事異動を適切に行って組織の風通しを良くすることなどにより、組織の淀みをどれだけ見付け出せるかが、組織を守る基礎である。

● 通報制度については、軸足をどこに置くかが重要である。国民の方に軸足を置いていれば、「国民のためにならないことは通報しなければならない」という意識になる。他方、組織に軸足を置いていると、「組織の不祥事は外部に明らかにしない方がよい」ということになってしまう。通報制度について「密告」などといったマイナスイメージを持っている職員もいるとのことだが、「密告」という言葉は、自分たちの組織を守る立場に立った場合の言葉であり、国民の方に軸足を移す必要がある。

⑵　各種アンケート結果

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、例年、各種アンケートを実施している。平成27年度におけるその結果の概略は、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人を対象に平成27年11月に実施（ＷＥＢ調査）

・有識者モニターアンケート

倫理審査会が公務員倫理モニターとして委嘱した各界の有識者200人（企業経営者、学識経験者、マスコミ関係者、地方公共団体の長、労働団体関係者、市民団体関係者、弁護士等）を対象に平成27年11月から12月にかけて実施（郵送調査。回答数191人（回答率95.5％））

・民間企業アンケート

東京、名古屋各証券取引所（１部、２部）上場企業2,500社を対象に平成27年６月に実施（郵送調査。回答数750社（回答率30.0％））

・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5,000人を対象に平成27年６月に実施（郵送調査。回答数4,424人（回答率88.5％））