⑵　公務員倫理セミナーの開催

各府省等の地方機関の職員をはじめ、企業の従業員や地方公共団体の職員等も対象とした公務員倫理セミナーを、本年度は従来よりも開催地を増やし、さいたま市、岐阜市及び松山市の３都市において開催した。倫理審査会事務局職員による制度説明に加え、さいたま市においては青山学院大学大学院会計プロフェッション研究科教授の八田進二氏、岐阜市においては近畿大学経営学部教授の中谷常二氏、松山市においては慶應義塾大学商学部准教授の梅津光弘氏による公務員倫理に関する講演を行った（参加者　さいたま市：65人、岐阜市：68人、松山市：83人、合計216人）。

⑶　ケーススタディ用ＤＶＤ研修教材の制作等

倫理制度の概要や法令が収録された小冊子「国家公務員倫理教本」の改訂・配布を行うとともに、最近問題となった事例、職員が判断に迷う事例や対応に困る事例などを取り入れたケーススタディ用ＤＶＤ研修教材（Vol.11）を制作し、各府省等に配付した。また、幹部職員用の自習研修教材の改訂を行った。

倫理審査会としては、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から、その原因の調査・分析を行うとともに職員が定期的・継続的に研修等を受講するよう各府省等への働きかけを引き続き行う。

3　相談・通報の活用促進

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。相談・通報の仕組みの整備・活用は、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。

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、相談・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、加えてほとんど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、相談・通報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であり、倫理審査会では、従来から、公務内外に対して相談・通報の仕組みの意義や公務員倫理ホットラインの周知を行ってきた。また、各府省等に対しても、所属職員に相談・通報窓口を周知するとともに、相談・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は、違反行為の未然防止や事態の深刻化の防止に資するとともに、相談・通報に対する心理的抵抗を緩和することになる。職員の中には、いまだこのような相談・通報の仕組みを知らない者もいることから、各府省等と連携して、引き続き相談・通報窓口の周知を進めるとともに、通報を通じて発覚する違反事案があることを研修等の場において紹介することなどにより、相談・通報窓口の意義を積極的にＰＲしていく。

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28年度においては、東京都及び札幌市において、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】

○　公務員倫理とは、法令だけ守れば良いというものではなく、国民から見て、「公務員はこうあって欲しい」、「こういうことはしないで欲しい」ということを実践することが重要である。国益を担う主体として、一生懸命仕事をして欲しいというのが国民の願いであり、それに反するような行為は、公務員倫理に反するものということになる。

○　「通報をせずに放置することこそ、公務全体の信頼に関わる大きな問題に発展する」ということを、通報する側に認識してもらうことが重要である。また、通報を受ける側も、「通報により、よりよい環境を作ることができる」ということを自覚すべきである。また、組織のトップとしては、「勇気ある告発者を守り抜く」という決意が非常に重要である。

○　公務員倫理を徹底するためには、不正を許さない組織風土の確立が基本となる。誠実性などの原則に照らして判断し行動することができるよう、研修等を実施していく必要がある。また、組織のトップから倫理の重要性について継続的にメッセージを出すことが重要である。

○　自分たちの仕事に誇りを持てるようにすることも、倫理感を高めることにつながる。組織の幹部が問題を起こした際に、国民からの批判の矢面に立って苦しむのは、現場の公務員である。高い倫理感を持って活躍している現場の公務員に日が当たるような広報活動を行い、やりがいを持てるようにすることも重要である。

【札幌市での懇談会】

○　立場が変われば思うところも変わるし、初心に立ち返ることができるため、研修は繰り返し行うことが必要である。また、単なる座学ではなく、ケーススタディなど議論をするような研修にするなど、工夫も必要である。

○　国家公務員としての初心を忘れず、「べからず集」的な内容を超えた意味での倫理感を保持することが重要である。倫理感の根本は、「後ろめたいことはしない」という誠実性であり、その点をもっと強調すべきである。

○　内部通報制度について、終身雇用や同じ組織で長期間働くという日本の雇用慣行を考えると、部内の者が通報をためらうことは理解でき、そもそも内部通報制度が活性化しにくい風土である。そのような中で、通報制度に対する理解を深め、活用されるようにするためには、例えば通報に端を発し違反事案が発覚した事例など具体的ケースを研修の場で伝えていくことが考えられる。

○　匿名での通報を受け付けることは当然であり、匿名の通報の中には不正確な情報もあるが、そうであるからこそ、一つずつ根気よく丁寧に対応していくことが非常に大事である。通報は、組織の中で隠れている問題の早期発見、早期対応に有効である。

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おり、本年度のアンケートでは、例年聴取している公務員倫理全般に関するもののほか、倫理規程のゴルフ禁止規定㈱について詳細に聴取した。平成28年度におけるその結果の概略は、次のとおりである。

㈱　国家公務員倫理規程（平成十二年三月二十八日政令第百一号）（抄）

（禁止行為）

第三条　職員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

七　利害関係者と共に遊技又はゴルフをすること。