

第 27 回福岡県職員倫理審査会

日時：令和 7 年 7 月 10 日（木）14 時 00 分

場所：教育委員会会議室（県庁南棟 4 階）



福 岡 県

福岡県職員倫理審査会資料目次

〈議 事〉

職員の倫理保持に関する取組について

[知事部局]

- 懲戒処分状況 1 頁
- 職員の倫理保持に関する取組等 3 頁
- 飲酒運転撲滅対策 13 頁
- 情報管理の徹底 14 頁
- 参考資料（不祥事再発防止対策） 15 頁

[教育庁]

- 懲戒処分状況 16 頁
- 倫理保持の取組 18 頁
- 福岡県教育委員会職員公益通報制度について 22 頁

[警察本部]

- 懲戒処分状況 24 頁
- 課題 24 頁
- 令和 7 年の取組 25 頁

1 懲戒処分の状況

(1) 近年の懲戒処分数

- 令和6年度の懲戒処分数は、不適切事務（処分者2人）、文書偽造、性的非行、セクシュアル・ハラスメント（処分者2人）、窃盗（処分者2人）の計8人。
- 過去15年間ではセクシュアル・ハラスメントを含む性的非行に係る事案が最も多い。

(単位:人)

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	合計
① 欠 勤				1 停職												1
② 職場離脱					1 停職											1
③ 不適切事務処理						1 減給	1 減給						4 減給 2 戒告	1 減給	1 減給 1 戒告	11
④ 文書偽造			1 停職												1 停職	2
⑤ 金銭不正	1 免職					1 免職		1 免職	1 免職							4
⑥ 職員倫理条例違反												2 減給				2
⑦ 収 賄						1 免職										1
⑧ 営利企業等従事制限違反				1 停職					1 免職							2
⑨ 飲酒運転	1 免職							1 免職	1 免職					1 免職 1 停職 1 戒告		6
⑩ 覚せい剤取締法違反				1 免職												1
⑪ 暴行傷害	1 停職						1 停職	1 停職	1 停職		1 戒告					5
⑫ 性的非行		1 停職		4 停職	1 停職	1 免職		1 停職		1 停職		1 停職	1 停職		1 停職	12
⑬ セクシュアル・ハラスメント						1 停職									1 停職 1 減給	3
⑭ 窃 盗			1 停職	1 停職	1 停職			1 停職							2 停職	6
⑮ 交通法規違反(飲酒以外)					1 停職					1 戒告						2
⑯ 休暇の虚偽申請											1 減給					1
⑰ 器物損壊												1 停職				1
⑱ 守秘義務違反													1 減給			1
⑲ 業務妨害														1 停職		1
計	3	1	2	8	4	5	2	5	4	2	2	4	8	5	8	63

(2) 令和6年度の処分概要

	処分日	処分内容	事案の概要
①	R6.6.18	停職 5月 (セクシュアル・ハラスメント)	指導する立場でありながら、学生に対し、一方的に抱きつき、また、勤務時間中に女性専用エリアに正当な理由なく立ち入り、独断でミーティングを行う行為を繰り返した。
②	R6.12.26	停職 12月 (性的非行)	入浴中の女性を撮影する目的で浴室窓からスマートフォンを差し向け、また、別の女性に対し、3回にわたり同人宅に押し掛け室内を覗くといったつきまとい等を反復して行った。(迷惑行為防止条例違反及びストーカー規制法違反)
③	R6.12.26	停職 6月(1名) (文書偽造) 減給 1/10 1月(1名) 戒告(1名) (不適切事務処理)	用地取得事務において、文書を変造し、補償金の支払手続を行った。また、別の用地取得事務において、必要な予算繰越手続を行わないまま補償金の支払手続を行い、国庫補助金 5,794 万円余の返還及び加算金の支払を生じさせた。
④	R6.12.26	減給 1/10 3月 (セクシュアル・ハラスメント)	飲酒後の帰宅途中において、女性職員に対し、頬へキスをした。また、別の女性職員に対し、私生活に立ち入るなど性的な言動を含む SNS のメッセージを送信した。
⑤	R7.2.27	停職 1月 (窃盗)	職員の自宅において、同居する職員の財布から現金 11,000 円を窃取し、警察から微罪処分を受けた。
⑥	R7.2.27	停職 1月 (窃盗)	パチンコ店の駐輪場に停められていた他人の自転車を持ち去り、警察から微罪処分を受けた。

2 職員の倫理保持に関する取組等

(1) 職員の倫理保持に関する取組

ア 知事や部長等幹部職員による職場訪問の実施

- ・ 知事や部長等の幹部職員が各職場を訪問し、現場の状況を直接見聞きするとともに、職員一人ひとりに語りかけ、互いに顔が見える関係を構築することで、不祥事の未然防止を図るもの。
- ・ 平成30年度から実施しており、今年度も引き続き、機会を見つけて実施。

イ 名札の着用

- ・ 職員が、県職員として誇りと緊張感を持ってその職務と責任を果たすため、また、県民に対しても、職員の所属・職名が明確に分かるようにするため、平成30年度から名札に顔写真・所属名・氏名（令和6年度から「氏名」の表示を「氏」のみに見直し）を明示し、着用しているもの。

ウ 職員研修の実施

① 幹部職員を対象とした倫理研修

- ・ 部長、次長、所属長を対象とした研修を毎年度実施(研修への参加は必須)。

② 研修所研修

- ・ コンプライアンス意識の向上を図る取組（大切な人リスト、不祥事リスクチェックリスト）を実施する。
- ・ 先輩職員から経験に基づいた知識や心得を学ぶ講義を実施する。
- ・ 職場において公務員倫理を的確に指導できる者を養成する研修を実施する。
- ・ 階層別研修（課長、課長補佐、係長等）の全ての階層において、公務員倫理研修を実施する。

③ 所属研修

- ・ 上記①の幹部研修を受講した所属長自らが責任をもって所属ごとの公務員倫理研修を実施する。
- ・ 「職員倫理条例」「飲酒運転撲滅」「情報管理の徹底」「性的非行の撲滅」「あらゆるハラスメントの防止」「多重債務対策」「公金意識の徹底」を必須課題とする。
- ・ 人事課が示す統一的な資料を全所属で活用する。
- ・ 倫理規程上の禁止行為のチェックリストを活用して、職員の倫理意識の状況を把握の上、実施する。チェックリスト中、職員の理解度の低い問いについては、特に重点的な解説を行うこととする。
- ・ 他人事ではなく、当事者の危機意識をもって研修を受講するよう、指導を徹底する。

エ 日常業務における職員の倫理意識の共有

- ・ 幹部職員は、部課長会議や課内会議で倫理上の問題を取り上げるなどにより、普段から組織的に倫理意識を共有する。
- ・ 幹部職員は、「職場における人材育成の手引」も参考としながら、部下職員に対し倫理意識を徹底する。

オ 利害関係者、兼職状況の点検の徹底

- ・ 所属長は、業務上関係する団体が、倫理規程上の利害関係者に該当するかについての点検及び職員が他団体の役職を兼職している状況についての点検を毎年度実施しているところである。
- ・ 各部主管課長は、所属における利害関係者の点検結果については、各部の部長、次長、人事課に、職員が他団体の役職を兼職している状況の点検結果については、各部の部長に報告する。
- ・ 利害関係者の点検結果は、所属研修において職員に徹底する。
- ・ 新たに団体から就任依頼を受けた場合、既に役員などに就任している団体の職に再度就任する場合においては、就任の必要性や妥当性を精査し、上司の決裁を受けることを徹底する。

カ 公益通報制度の活用

- ・ 公益通報制度及び通報窓口について、所属研修、職員向けリーフレット等により周知徹底する。

キ 所属長による職員面談の実施

- ・ 所属長による「飲酒運転撲滅」に係る職員面談を6月末までに実施する（飲酒運転撲滅・多重債務）。
- ・ 綱紀粛正だけでなく、職務への誇り・仕事のやり甲斐を感じられるよう動機づけをしっかり行う。また、悩み事は気兼ねなく相談するよう、語りかける。
- ・ 職員から提出された宣誓書の内容を確認し合う。

ク 飲酒運転撲滅に関する宣誓

- ・ 全ての職員が公務員としての深い自覚を持ち、飲酒運転撲滅に対する強固な決意を新たにするため、毎年4月に宣誓を行う。
- ・ 自分が特に取り組む事項を記入して署名し、大切な人に宣誓内容を確認してもらい、署名してもらう。職員は宣誓書をよく目に触れる場所に掲示する。

ケ 性的非行撲滅に向けた取組について

- ・ 過去10年間の懲戒処分のうち、性的非行に係る件数が約2割を占め、最も高い割合となっている。
- ・ 性的非行は事案発生に至るまでの兆候が職場において顕在化しにくいいため、令和3年度から性的非行防止に向けた取組を強化。

- ・ 性的非行撲滅チェックリストを全職員が行うとともに、所属で性的非行撲滅のための研修を行う際にチェックリスト等を活用するよう促す。

コ 任意団体及び親睦会の会計処理総点検の実施

- ・ 平成 30 年度から実施している任意団体等の会計処理総点検を、今年度も引き続き実施する。
- ・ 各団体において、適切な会計処理の確保が図られているかを確認するため、「会計管理マニュアル」に基づく会計処理の総点検を実施するもの。

サ 政治的行為等の禁止事項

- ・ 選挙における政治的行為等の禁止事項について、周知徹底するもの。

シ 適正な退職管理の確保

- ・ 退職管理に関する制度・規制について、職員向けリーフレット等により周知徹底するもの。

(2) 風通しの良い職場づくりの取組

ア 職場改善運動の実施

- ・ 職員がいきいきとやりがいを持って働くことができる職場づくりを一層進めることを目的として実施。
- ・ 実施に当たって、職員全員が参加して行う職場の話し合いの中で、職場の活性化や時間外勤務の縮減など今後取り組んでいく項目の検討を行った上で、改善テーマを決定。
- ・ 昨年度は、6月3日から9月27日までを「職場改善運動推進期間」として全庁的な取組を実施。今年度は6月2日から9月25日に実施。

イ パワハラ・セクハラ等防止

- ・ パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）やセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）等のハラスメント行為は、職場内の秩序を乱すとともに、職員個人の尊厳を傷つけ、勤労意欲の減退や心の病を引き起こし、公務能率の低下を招くなど職場運営全体に大きな影響を与える。
- ・ 本県では、平成24年3月に「パワーハラスメントの防止についての指針」を定めるとともに、より理解を深めるため「パワーハラスメント防止の手引き」を併せて作成し、職員への意識啓発を実施。
- ・ 職員からの相談のうち、コミュニケーション不足による誤解等が原因の場合は行為者に指導方法を助言し、パワハラになり得る言動を日常的に行っていたものについては所属長等上司より厳重に注意を行い、良好な職場環境の確保に努めている。
- ・ セクハラについては、平成11年3月に「セクシュアル・ハラスメントの防止についての指針」を定めるとともに同年6月には「運用マニュアル」を作成し、未然防止や事後の対応に努めている。
- ・ 平成28年3月に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正され、職場における妊娠、出産、育児、介護休業等に関する言動により、就業環境が害されることを防止する措置を講ずることが事業主に義務付けられた。
- ・ このため、上記指針に定めるハラスメントの対象に「職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」を追加し、平成29年3月「セクシュアル・ハラスメント等の防止についての指針」に改正した。また、令和2年6月には、上記指針を改正し、職員の責務として、セクハラ等を見聞きした場合、適切な対応をとることが必要であること等を明記した。

ウ カスタマーハラスメント対策

- ・ 行政サービスの利用者等からの言動で、カスタマーハラスメントに該当する行為は、職員の萎縮や精神的苦痛、業務の遅滞を招き、他の行政サービス提供の支障となるだけでなく、業務の遅滞により本来対応すべき県民からの相談等への対応ができなくなるおそれがある。

- ・ 職員が取り組むべき職務に注力し、より多くの県民に行政サービスを提供するとともに、職員の過度な負担の軽減を図るため、「福岡県カスタマーハラスメント対応マニュアル」を策定し、令和6年4月1日から統一的な対策を開始。

エ 職務改善調査の実施

- ・ 職務改善調査監（総務部次長が兼務）が、各所属を訪問し、飲酒運転撲滅の取組、任意団体の会計処理の状況、文書の適正な管理や職員間のコミュニケーション向上策等について、所属長から事情聴取等を行い、適宜、必要な指導・助言を実施。

オ 部研修における取組

- ・ 例年、各部で実施している部研修において、先輩職員から経験に基づく心得などを学ぶ機会を設けるため、部長講話を実施。

カ 始業時の朝礼・終業時の夕礼の実施

- ・ 職場における一層の意思疎通を図るため、始業時の朝礼及び終業時夕礼を実施し、当日の業務予定や仕事の進捗状況を職員間で共有するとともに、時間外勤務の必要性や自家用車通勤者の懇親会の有無等を確認。

福岡県職員公益通報制度について

1 制度の概要

◇ 目的

職務上の法令等違反行為について、職員からの通報を受け付ける体制を整備し、違反行為の発生防止や是正を図るなど措置を講ずることにより、公正な県政の運用を図るもの

平成16年 9月～ 福岡県職員公益通報制度に関する要綱施行（人事課長窓口）

平成19年 6月～ 指定弁護士への通報窓口を併設

〔 現在の窓口：山田 裕二 弁護士（福岡市博多区）（R7～） 〕

※ 公益通報を行いやすい環境の整備とともに、全国知事会の公共調達改革指針における官製談合防止方策の一つとして設置

平成22年 4月～ 通報対象の拡大等

※ 通報対象に「福岡県職員倫理条例若しくは福岡県副知事倫理条例等に違反する行為、又はそのおそれがあり、県民の疑惑や不信を招くような行為」を追加

※ 人事課長が受け付けた通報に対する指定弁護士関与を制度化

令和元年 5月～ 組織見直しに伴い、内部窓口を人事課長から人事課内部統制室長に変更

令和 4年 6月～ 通報者の範囲の拡大等

※ 通報者に退職者（退職後1年以内）を追加

※ 通報対応体制の整備の義務化に伴い、通報対応責任者等を規定

◇ 通報処理の流れ

知事部局においては、運用状況を福岡県職員倫理審査会に報告することとしている。（フロー図等参照）

2 運用状況の報告

令和 6 年度の調査件数： 5 件

（参考）直近 5 ヶ年の通報件数状況

通報先 \ 年度	R2	R3	R4	R5	R6	計
人事課	2	2	5	1	5	15
指定弁護士	0	0	0	0	0	0
計	2	2	5	1	5	15

令和6年度の通報概要と調査結果は次のとおりである。

	通報先	区分	通報概要	調査結果概要
1	人事課 内部統 制室長	電子メ ール (匿名)	ア 特殊勤務手当を不正に受給していると思われる。 イ 長時間の私語や離席、携帯操作が多く、その他寝坊を繰り返し、職務専念義務違反も疑われる。	アについては、当該職員が不適正な特殊勤務手当の申請、受給を繰り返し行っていたことが確認されたため、所属において厳重に注意するとともに、不適正受給に係る支給額を返還させた。 管理監督者は、当該職員の不適正な特殊勤務手当の申請及び受給に気付かず、管理監督が不適切であったことから、再発防止のため、所属において厳重に注意した。 イについては、当該職員の勤務態度について、所属において、既に指導を行っており、指導後も所属において行動を注視していたが、指導等が必要な行動は確認されなかった。
2	人事課 内部統 制室長	電子メ ール (顕名)	用地補償において、以下の不適切な処理が行われている。 ア 塀を撤去していないにもかかわらず撤去費を補償している。 イ 補償基準に無い補償を行っている。 ウ 補償してはならない動産移転料を補償している。 エ 補償金を著しく増額して補償している。	アについては、契約手続等の不備といった不適切な事務処理があったため、当時の担当職員及び管理監督者に対し厳重に注意した。 イ、ウ、エについては、不適切な事務処理は確認されなかったが、資料の整理が不十分であったため、今後は、補償の妥当性にかかる検討内容を整理するなど、補償の妥当性に疑義が生じることのないよう、当時の担当職員及び管理監督者に対し指導した。

3	人事課 内部統 制室長	電 子 メ ー ル (頭名)	勤務態度に問題(勤務 時間中のスマートフォ ンの使用、居眠り、離席、 私語)がある。	職務専念に係る社会通念上の許 容範囲を超えることが疑われる行 為があったため、所属において、 当該職員に職務専念義務の意識を 徹底するよう厳重に注意するとと もに、勤務時間中のスマートフォ ンの取扱いなど具体的な指導を行 った。
4	人事課 内部統 制室長	電 子 メ ー ル (頭名)	勤務時間中に私用の スマートフォンを操作 している。	当該職員が勤務時間中にスマー トフォンを操作していることは確 認できたものの、業務に支障を来 たしているものではなかった。し かしながら、県民に対し誤解を与 えかねない行為であることから、 所属において、指導を行った。
5	人事課 内部統 制室長	電 子 メ ー ル (頭名)	用地補償において、以 下の不適切な処理が行 われている。 ア 工作物があり、土地 の契約ができないに もかわらず、土地の 売買契約を行い、土地 代を支払っている。 イ 権限がないにもか かわらず、工作物の所 有者と土地使用貸借 契約を締結している。	アについては、問題のある事実 は確認されなかった。 イについては、所属の誤認によ り行われた不適切な事務処理であ ることが確認されたため、工作物 所有者との当該契約を解除し、道 路占用許可を行うよう改めた。ま た、当該不適切な事務処理を行っ た関係職員に対し、厳重に注意し た。

福岡県職員公益通報制度について

福岡県職員公益通報制度は、公正な県政の運営に資することを目的として、職員の職務遂行に当たっての法令等に違反する行為や倫理上問題のある行為等について、これを知った職員（退職後１年以内の退職者を含む）からの通報を指定弁護士（外部窓口）又は人事課内部統制室長（内部窓口）が直接受け付ける制度です。

通報を受けた場合、通報対応責任者である人事課内部統制室長は、指定弁護士の意見を受けながら、調査を行います。

調査結果は、通報者に通知され、知事は、問題の発生防止や早期是正、関係職員に対する人事上の措置など、適切な措置を行います。

通 報 窓 口

【 外部窓口 】

《 郵 便 》 必ず朱書で「親展」と表記し、封書で下記まで送付

〒812-0018 福岡市博多区住吉2丁目2番1号 井門博多ビルイースト8階
福岡セントラル法律事務所 山田裕二 弁護士あて

《電子メール》 Eメール：koueki@aratana.org

通報者の所属・氏名は、指定弁護士しか知らない仕組みとしています。

【 内部窓口 】

《 郵 便 》 必ず朱書で「親展」と表記し、封書で下記まで送付

〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号
福岡県総務部人事課内部統制室長あて

《電子メール》 Eメール：shokumu-support@pref.fukuoka.lg.jp

通報者の電子メールは、人事課内部統制室長しか開封できない仕組みとしています。

※くれぐれも送信先を間違えないよう留意願います。

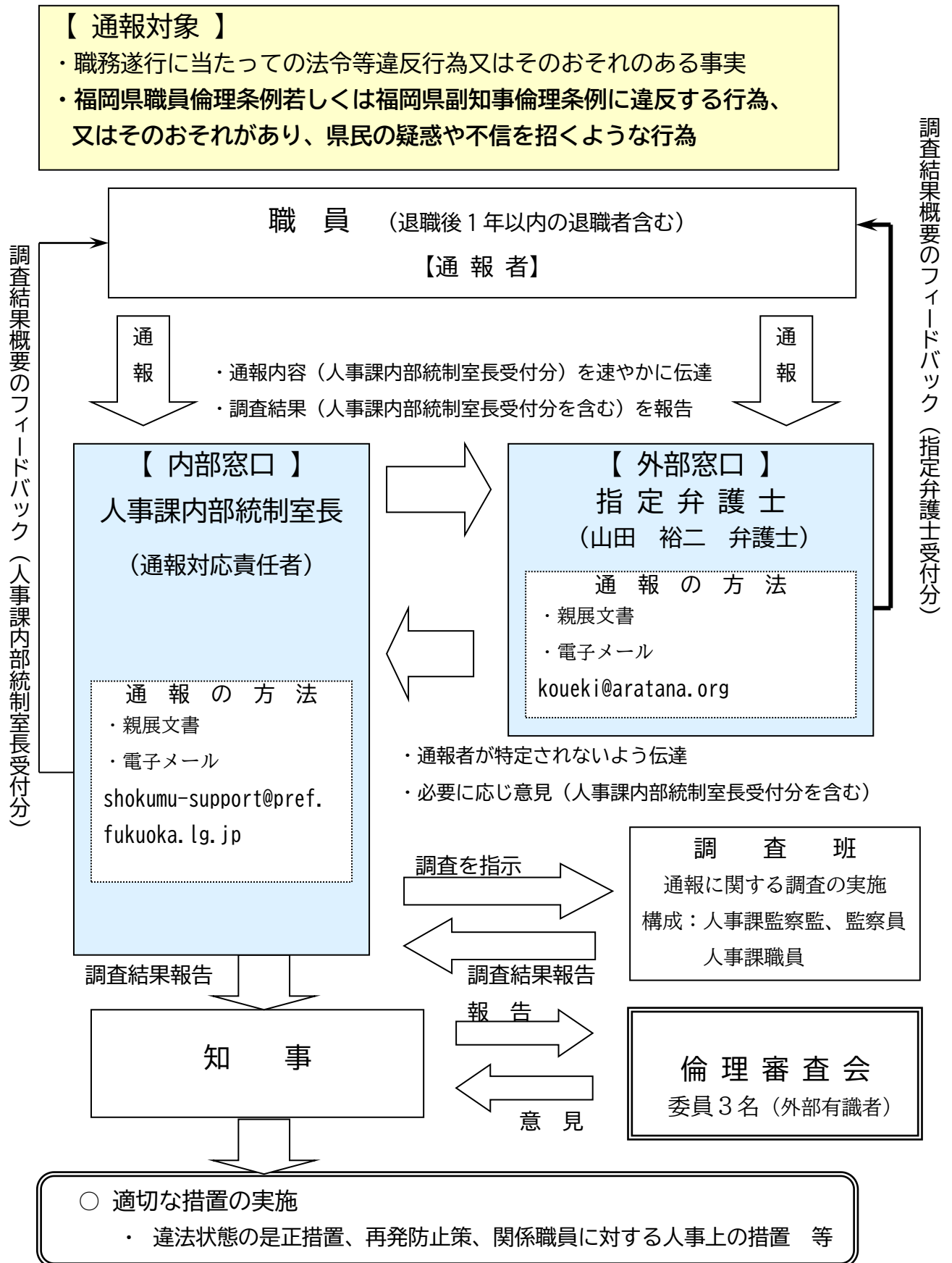
調査を的確に行うため、通報は、原則として所属・氏名を明らかにしていただくようお願いします。

このほか、本制度に対する問い合わせは、以下までお願いします。

問い合わせ先

総務部人事課内部統制室 直通：092-643-3082 内線 2173、2174

職員公益通報制度（公正職務サポートライン） 【フロー図】



3 飲酒運転撲滅対策

(1) 「飲酒運転撲滅運動の推進に関する条例」の施行 (H24. 4. 1 施行)

- ・ 本条例において、県職員は、自らの行動を厳しく律し、県民に範を示すべき立場を深く自覚するとともに、飲酒運転の撲滅に率先して取り組むものと規定（第3条第1項関係）
- ・ 任命権者は、県職員に対し、率先垂範すべき立場等を踏まえ、飲酒運転の撲滅に関する研修等の実施に協力するよう求めることができるものと規定（第14条第2項関係）

(2) 本条例に基づく飲酒運転撲滅対策等

ア 県職員が業務上飲酒運転を行うことを防止するための措置 (第13条第1項関係)

- ・ 業務のため車両を運転する前後（直行・直帰出張時を含む）における職員によるアルコールチェッカーでの数値確認及び安全運転管理者等による対面又は電話連絡等の対面に準じた方法での酒気帯びの有無の確認

イ 飲酒運転の撲滅に関する研修、指導その他の措置 (第13条第2項関係)

- ・ 所属研修、新規採用職員研修等において、飲酒運転撲滅に向けた取組の周知・徹底
- ・ 福岡県飲酒運転撲滅活動アドバイザー等による講演会の実施
- ・ 「職場のアルコール対策」に係る所属長・健康推進員研修の実施
- ・ 職務改善調査において、所属の取組に対する必要な指導・助言
- ・ 職員の給与支給明細書に「飲酒運転撲滅！！飲酒運転は絶対にしない、させない、許さない。そして見逃さない」の標語を記載
- ・ 飲酒運転撲滅に関する宣誓
- ・ 職員相互による適正飲酒・飲酒後の交通手段に関する注意喚起の徹底

ウ 管理監督者が職場で取り組む飲酒運転撲滅対策 (第15条第1項関係)

- ・ 所属長による職員面談の実施
- ・ 県職員が業務上飲酒運転を行うことを防止するための措置の実施（再掲）
- ・ 各職場独自の飲酒運転撲滅対策の実施
- ・ 職場会議や行事における飲酒運転撲滅に向けた意識啓発
- ・ 一人一台パソコンへの飲酒運転撲滅シールの貼付
- ・ 勤務時間外における運転時の注意喚起
- ・ 職場の宴会から飲酒運転者を出さないための取組の実施
- ・ 飲酒運転防止ステッカーの貼付

エ 県職員の厳正な処分及び管理監督者の責任 (第14条第1項、第15条第2項関係)

- ・ 職員が飲酒運転を行ったときは、行為の態様及び悪質性に応じ、厳正に対処。
- ・ 飲酒運転を行った職員を処分する場合において、当職員の管理監督者が飲酒運転撲滅対策の取組を著しく怠ったときは、併せてその管理監督上の責任を問う。

(3) 職場のアルコール対策の実施

- ア 所属長が保健指導対象職員に対して健康状態等の聴き取りを実施
- イ 健康管理センターが保健指導対象職員に対する保健指導を徹底
- ウ 所属長（又は健康推進員）に対するアルコール研修会の実施

4 情報管理の徹底

- ・ 令和6年度中の個人情報の漏えい・紛失の発生を受け、「適切な情報管理の徹底について」（令和7年4月1日6広第2523号、総務部行政経営企画課長、同人事課内部統制室長、同県民情報広報課長、企画・地域振興部情報政策課長連名通知）を発出。

（通知文の内容）

- ・ 情報管理の基本ポイント（個人情報の漏えい・紛失防止に向けた対策、政策形成過程における情報管理の徹底）
 - ・ 個人情報の漏えい等が発生した場合の対応
 - ・ 情報漏えい等事案実例に基づく再発防止策例
- ・ 所属研修の必修課題として設定し、全職員に情報管理のルールへの遵守の徹底を図る。

不祥事再発防止策

取 組 (※: H30年10月からの新たな取組み) (○: 内部統制室が所管する取組み)		令和6年度 実績	令和7年度 予定
1 職員一人ひとりに公務員倫理意識を徹底	知事及び幹部職員による職場訪問の実施(○) (H29年度～)	機会を見つけて幹部職員による職場訪問を実施	機会を見つけて幹部職員による職場訪問を実施
	新規採用職員向け公務員倫理に関する研修	4月3日実施 (一部オンラインで実施)	4月3日実施 (一部オンラインで実施)
	名札の見直し(H30年度～)(※)(○)	継続実施	継続実施
	職員研修の充実・強化(H30年度～)	継続実施 (全階層別研修で公務員倫理を実施。新採研修で大切な人リスト・不祥事リスクチェックリストの実施)	継続実施 (全階層別研修で公務員倫理を実施。新採研修で大切な人リスト・不祥事リスクチェックリストの実施)
	不祥事防止対策会議の開催(H25年度～)(○)	4月1日、10月31日開催	4月1日開催
	飲酒運転撲滅の取組	飲酒運転撲滅に関する宣誓(H30年度～)(※)(○)	4月に全職員が宣誓
		所属長による飲酒運転撲滅に係る個別面談の実施(H22年度～)(○)	6月末までに実施済
		飲酒運転撲滅をテーマとする所属研修(H24年度～)	11月末までに実施済
		「飲酒運転撲滅及び交通事故防止等研修会」の実施(H24年度～)(○)	9月末までに実施済 (集合研修及び動画配信研修により実施)
	適正飲酒の取組	飲酒習慣に関する自己診断の実施(○) (H21年度～)	5月末までに実施済
		アルコール依存症又はその兆候のある職員への支援・保健指導(H21年度～)(○)	γ GTPが201以上の数値の者等22名を対象に保健指導
		アルコールに対する知識向上のための所属長等研修会・職場研修の実施(H29年度～)(○)	8月末までに実施済 (動画配信により実施)
	性的非行撲滅の取組	性的非行チェックリストの実施(R3年度～)(○)	5月実施済
		性的非行撲滅をテーマとする所属研修(R3年度～)(○)	11月末までに実施済
2 職場づくり	始業時の朝礼及び終業時の夕礼(H30年度～)(※)(○)	継続実施	継続実施
	部研修における部長講話(H30年度～)	11月末までに実施済	継続実施 ※6月通知済

懲戒処分の状況 (H20～) (※管理監督責任による懲戒処分を除く)

		平成											令和						合計
		20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
①	欠勤					1													1
②	不適切 事務処理																		0
③	情報流出	1	2	1	2	2		1	1										10
④	文書偽造																		0
⑤	金銭不正	3				2				1	1	1		1		2			11
⑥	職員倫理 条例違反																		0
⑦	収賄												1						1
⑧	営利企業等 従事制限違反																		0
⑨	飲酒運転	2		4	2		4	1	1	5	1		4	1	4	1	2		32
⑩	覚醒剤 取締法違反							1					1						2
⑪	暴行傷害																		0
⑫	性的非行				4	5	2	1	3	1		7	7	2	1	6	5	3	47
⑬	窃盗									2								1	3
⑭	職場離脱																		0
⑮	交通法規違反	1		1			1			1		1							5
⑯	体罰	1	1	3	3	2	2				2						1	1	16
⑰	その他						1	1					4			1		1	8
計		8	3	9	11	12	10	5	5	10	4	9	17	4	5	10	8	6	136

令和6年度の懲戒処分状況

	処分日	処分内容	事案の概要
①	R6. 6. 28	免職	住居侵入、窃盗、器物破損 令和4年8月、住宅に窓ガラスを割って侵入し、着物等を窃取した。また、令和5年4月、運動広場駐車場において、駐車中の自動車のリアガラスを石でたたき破損させた。
②	R6. 11. 14	免職	わいせつ行為 令和6年9月、公園に盗撮目的で訪れ、女子トイレの個室に侵入し、高校生が使用中のトイレの個室をスマートフォンで撮影した。
③	R6. 11. 14	戒告	SMSを使用した私的なやり取り 自校の生徒とSNSを用いて一対一で私的なメッセージの送受信を行っていた。また、メッセージを削除するよう生徒に指示し、校長が生徒との接触を禁じた後もメッセージを送信した。
④	R7. 1. 22	減給3月	体罰 令和6年10月、生徒1名に対し、清掃の仕方を注意した際、生徒の頬を平手で約10回叩いた。
⑤	R7. 1. 22	免職	わいせつ行為 令和5年6月頃から12月頃にかけて、公共交通機関の車内において、制服姿の高校生の足や、丈の短いスカートやパンツの服装の女性の足が写るようにスマートフォンで撮影した。
⑥	R7. 2. 21	停職12月	わいせつ行為 令和6年5月、福岡市内の商業施設において、隣に立っていた女性を、スマートフォンを用いて無断で撮影した。

倫理保持の取組

本県教育委員会における職員の服務規律の確保については、かねてから機会あるごとに注意喚起をし、様々な対策を講じてきた。しかしながら、一部の職員による道路交通法違反や性的非行などの不祥事が発生しているため、引き続き、効果的な倫理保持の取組を行うものとする。

その際、不祥事防止には職員本人の意識だけでなく、所属長、同僚、家族等、周囲の者の関わりが重要であることから、職員の意識改革のみならず、職員相互の円滑なコミュニケーション等、周囲からも不祥事を防止できるような対策に努めることとする。

1 飲酒運転撲滅の取組

飲酒運転撲滅に継続的に取り組んでいるが、いまだに飲酒運転による処分事案が発生しており、今後も引き続き取組の徹底を図る。

(1) 飲酒運転撲滅に向けた取組（平成22年5月～）

- ・ 所属長による職員面談の実施
- ・ 自家用車等を使用して通勤する教育職員（県立学校に勤務する者に限る。）に対する随時のアルコール検査の実施
- ・ 飲酒運転撲滅に向けた所属研修の実施
- ・ 飲酒運転をしないための3つのルールへの遵守
- ・ 飲酒運転防止ステッカーの貼付
- ・ ハンドルキーパー運動の推進
- ・ 飲酒運転撲滅スタンドの設置

(2) 職場のアルコール対策の実施（平成22年1月～）

- ・ 適正飲酒のための自己診断
- ・ アルコール依存症又はその兆候のある職員の把握、当該職員への支援・指導について具体的な実施方法等を明示

(3) 綱紀の厳正な保持について（通達）

- ・ 全所属に対して発出し、性的非行、交通事故及び飲酒運転の防止等について周知徹底を図っている。
- ・ 飲酒運転撲滅に向けた取組が適切に実施されているか、「飲酒運転撲滅の取組確認リスト」による点検を定期的に行わせ、飲酒運転撲滅の意識の定着を図っている。

(4) 通知やメールによる注意喚起

懲戒処分を行った際に全所属に対し通知やメールを送付し、不祥事防止について周知徹底を図っている。

(5) 飲酒運転撲滅に関する宣誓について

所属長等から飲酒運転撲滅条例の趣旨やアルコールの影響について説明した上で、職員が「飲酒運転撲滅宣誓書」に宣誓内容を記入・署名し、大切な人（家族、上司、同僚、友人等）に宣誓内容を確認・署名してもらい、よく目に触れる場所に掲示している。

2 教職員による児童生徒に対するわいせつ行為防止のための取組

教職員による児童生徒に対するわいせつ行為は決して許されるものではなく、令和4年4月に「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が施行されたが、教職員による児童生徒に対するわいせつ行為による処分事案が発生しており、強い決意を持って再発防止に取り組んでいる。

(1) 教職員のSNS等利用に関する基本方針の策定（令和3年7月）

教職員と児童生徒との私的なSNS等のやりとりを禁止し、業務上必要な場合についても1対1でのやりとりを避ける等のルールを定めた。

令和6年3月には、職員によるSNS等利用に関する自己チェックの実施や、緊急等やむを得ない場合を除き、自家用車へ児童生徒を同乗させることは禁止であることについて、改めて所属職員への指導徹底を図った。

(2) 未然防止のための環境整備

教職員による児童生徒へのわいせつ行為を未然に防止するため、教科指導や児童生徒への聴き取り等を行う際には密室で2人きりにならない、教育活動における実技指導等において不必要な身体接触を避けるなどの指導方法の見直し等の取組の強化を図っている。

(3) 早期発見のための措置及び相談体制の整備

教職員による児童生徒へのわいせつ行為の早期発見・早期対応の観点から、児童生徒が被害を訴えやすいよう、相談窓口の整備や定期的なアンケートの実施等、発達段階や被害者の心情に配慮して取り組んでいる。

また、他の職員から見て児童生徒との関係性や距離感に問題があり、不祥事につながるおそれがある場合は、速やかに管理職に報告・相談できる体制の整備に努めている。

(4) 「わいせつ行為等の撲滅に関するチェックシート」による自己チェックの実施

(5) 所属長による職員面談の実施

(6) 児童生徒性暴力等の防止に向けた所属研修の実施

3 働きやすい職場づくりの取組

不祥事の一因としてストレスの蓄積等が考えられることから、所属に臨床心理士を派遣する事業を行うなど、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

(1) 職場改善運動の実施

教育委員会事務局等（県立学校を除く。）において、職場全体の対話や議論を通じて、改善テーマを共有し改善に取り組むことにより、活力ある職場づくりを進めることを目的として実施している。

(2) パワハラ・セクハラ等の防止

平成24年6月に「パワーハラスメントの防止についての指針」を定め、パワーハラスメントの未然防止に積極的に取り組んでいる。

また、平成11年3月に「セクシュアル・ハラスメントの防止についての指針」を定めるとともに同年6月に「運用マニュアル」を策定し、未然防止や事後の対応に努めている。

令和2年9月には、「パワーハラスメントの防止についての指針」及び「パワーハラスメント防止の手引き」を改正し、職員はパワーハラスメントをしてはならないこと、所属長等はパワーハラスメントに関する相談に起因して不利益な取扱いをしてはならないこと等を明示する等の改正を行った。

あわせて、「セクシュアル・ハラスメントの防止についての指針」及び「運用マニュアル」を改正し、職員の責務について、職員間のセクシュアル・ハラスメント等だけでなく、職員以外の者との関係にも注意するよう追記する等の改正を行い、ハラスメント防止等の取組を強化した。

また、行政サービスの利用者等からの言動で、同様の申出や要求を長時間執拗に繰り返す、攻撃的、恫喝的な言動を行うなどいわゆるカスタマーハラスメントに関する相談があった場合、適切に組織的な対応が行えるよう、令和6年4月に対応マニュアルを策定した。

(3) メンタルヘルス巡回相談事業の実施

全職員を対象として、所属に臨床心理士を派遣するメンタルヘルス相談事業の実施により、教職員の心の健康の保持増進を図っている。

4 不祥事防止に向けた研修の実施

(1) 所属研修

教育委員会事務局等（県立学校を除く。）において、「公務員倫理」を必須課題とする研修を全所属で実施し、以下の4項目と併せて周知徹底を図っている。

- ・ 福岡県職員倫理条例について
- ・ 飲酒運転撲滅対策について
- ・ 性的非行の撲滅について
- ・ 情報管理の徹底について

また、県立学校では、飲酒運転撲滅及び児童生徒性暴力等の防止の内容を必須課題とし、加えて、各所属の課題等に応じて体罰や薬物乱用の防止等をテーマとする所属研修を年1回以上実施している。所属研修では、令和3年3月に全所属に配布した「不祥事防止研修資料」等を活用し、所属職員に当事者意識を持って考えるように促すとともに、映像資料を視聴することで、基本的な知識の修得のほか、被害者の心情を理解し、自らが不祥事を起こした場合の影響を疑似体験すること等により不祥事の防止効果が期待できることから、「飲酒運転撲滅に関する動画」や「児童生徒性暴力等の防止等に関する動画」等の積極的な活用を促している。

(2) 各階層職員研修

新規採用職員をはじめとして、各階層の職員に対し「公務員倫理研修」を実施している。

(3) 教員研修

県立学校の教員に対する研修（若年教員、中堅教諭が対象）において、教職員の倫理に関する項目を設け、理解の徹底を図っている。

5 その他の周知・啓発等の取組

(1) 懲戒処分指針の策定（平成26年3月）

不祥事の未然防止及び懲戒処分の透明性の確保のため、「懲戒処分の指針」を定め、研修会等の機会に周知することにより、不祥事防止の取組推進を図っている。

令和6年3月には、処分対象となる児童生徒に対する非違行為の内容に、SNS等を利用した私的なやり取り等について標準例に追加する改正を行った。

(2) 教職員の不祥事防止に関する指針の策定（令和4年3月）

不祥事防止のため、本県教育委員会、市町村教育委員会、学校長及び教職員がそれぞれに担う責務を明確にするとともに、不祥事を起こさないための総合的な方策を定めた。

(3) 学校徴収金等の適切な取扱いについて

学校徴収金等の取扱いについては、「学校徴収金等取扱要綱」、「学校徴収金等取扱マニュアル」、「任意団体における適正な会計処理の確保のための「会計管理マニュアル」」及び「任意団体・親睦会の適正な会計管理に関する留意点」に基づくこととしている。

また、県立学校で取り扱う学校指定物品、学校徴収金や私費会計等の取扱状況について、適正な会計処理が行われているか実態把握を行っている。

(4) 全職員に対し、服務規律の確保並びに働きやすい職場づくりに資するため、教職員月報メールマガジンを送付している（市町村立学校教職員については、市町村教委等へ配布）。

(5) 県立学校長会において、教職員の不祥事防止について指導の徹底を指示している。

(6) 公益通報制度について

公正な本県教育行政の運営に資するため、職務上の法令等違反行為について、職員からの通報を受け付ける体制を整備し、違法状態の発生防止や是正を図るなど適切な措置を講ずる制度を設けている。

福岡県教育委員会職員公益通報制度について

1 制度の概要

◇ 目的

職務上の法令等違反行為及び福岡県職員倫理条例違反行為について、職員からの通報を受け付ける体制を整備し、違法状態の発生防止や是正を図るなど適切な措置を講ずることにより、公正な本県教育行政の運営に資するもの

平成16年9月～ 福岡県教育委員会公益通報制度に関する要綱施行

※ 通報窓口：総務企画課長・教職員課長

※ 運用状況の報告は、福岡県教育委員会に行う（県の場合は、職員倫理審査会に行う。）。

平成19年6月～ 指定弁護士への通報窓口を併設

（現在の窓口：山田 裕二 弁護士（福岡市博多区）（R7～））

※ 知事部局同様、通報を行いやすい環境の整備等のため設置したもの

平成22年4月～ 通報対象に「福岡県職員倫理条例に違反する行為、又はそのおそれがあり、県民の疑惑や不信を招くような行為」を追加するとともに、人事担当課長が受け付けた通報についても指定弁護士により指導・助言を行うものとする。

令和4年6月～ 退職後1年以内の者も通報可能とする。

◇ 通報処理の流れ

別紙フロー図参照

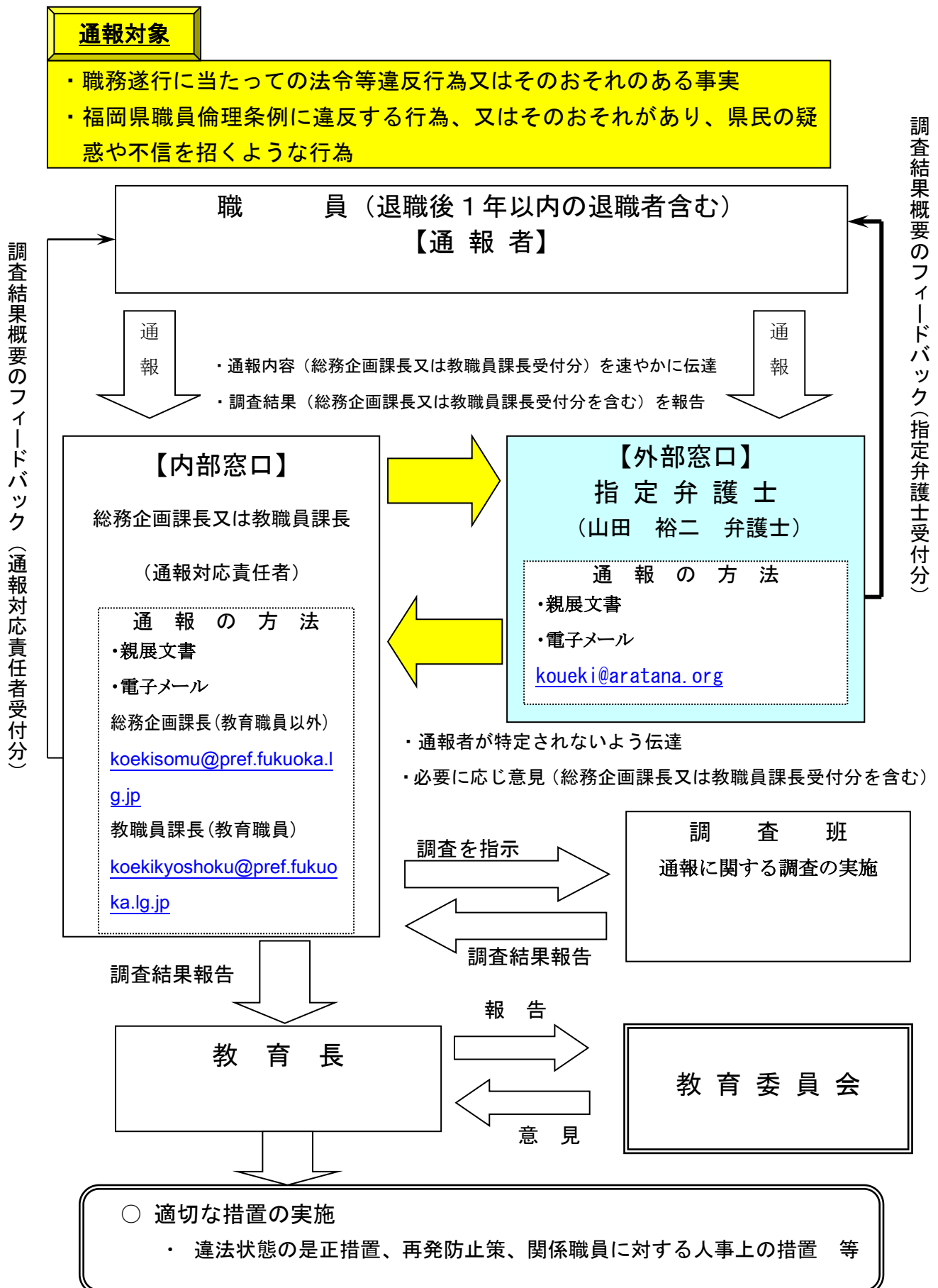
2 運用状況の報告

（参考）通報件数状況

	平成			令和						計
	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
総務企画課長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教職員課長	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
指定弁護士	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

平成30年度以前の直近実績は、平成24年度（総務課長（当時））

職員公益通報制度（公正職務サポートライン） 【フロー図】



【警察本部】**1 懲戒処分の状況（過去5年分）**

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年		合計
						内訳	
職務放棄・懈怠等			4		1	停職1	5
職権濫用・収賄供応等			1	2			3
公文書偽造・毀棄、 証拠隠滅等			1	1			2
その他勤務規律違反等	1			1	1	減給1	3
暴行・傷害等					2	免職1、停職1	2
窃盗・詐欺・横領等	3	2	1	1	4	免職1、停職3	11
交通事故・違反	1		1	1	1	停職1	4
異性関係	4	1	2	7	6	免職1、停職1、減給4	20
その他法令違反等			1	2	3	免職1、減給2	6
合計	9	3	11	15	18	免職4、停職7、減給7	56

2 課題**(1) 身上把握に関する課題**

- 権利意識の高まりから、プライバシーに関することについて踏み込めず、職員が抱える問題の把握が困難となっている。
- 職員が同僚等の非違事案の前兆を捉えた場合、速やかに組織的な報告がなされるよう工夫を講じる必要がある。

(2) 業務管理に関する課題

- 重大事案に至っていないものの、多くの部門に共通した業務において軽微な過誤が散見される。
- 幹部によるチェック機能の重要性を再認識させる必要がある。

(3) 倫理教養に関する課題

- 職務倫理教養を自らのこととして捉えていない職員がいる。
- 年代や階級により抱えている問題が異なるため、画一的な教養に改善を講じる必要がある。

3 令和7年の取組

(1) 人事管理

ア 実効性のある身上把握・指導

- 身上把握・指導の重要性に関する教養を実施

【身上把握・指導の目的】

身上把握・指導は、職員の生活、問題、悩み、指導を要する事項等、職員の身上に関する情報を把握の上、必要により継続的な援助・指導を行うことで、警察組織への帰属意識を高めるとともに警察職員としての職責を自覚させ、職員が生き生きと職務に専念できるようにすることを目的とする。

- 身上指導特別強化期間（令和7年4月1日～同年5月31日まで）を設定

※ 身上把握・指導を目的とした個々職員に対する個人面接を実施

- 個人面接の面接項目の見直しと内容を拡充
- 個人面接の結果に対する各級幹部のチェック機能を強化

イ メンタル不調等が疑われる職員への対応

- 医療機関への受診勧奨及び受診機関を周知
- 職員、上司及び家族が相談できる制度を拡充
- 休暇中の職員に対する継続的な支援等の取組を実施

(2) 業務管理

ア 総合監察の充実

【総合監察】全警察署及び本部所属を対象とし、各部における業務管理及び非違事案が起こりやすい業務に着目した点検を実施

- 総合監察の項目に多くの部門に共通して、非違事案の発生するリスクが高いと認められる業務を選定
- 総合監察において、職員（幹部を含む）に対する応問を実施し、指示教養の浸透状況を確認
- 総合監察において、監察官による所属幹部を対象とした教養を実施し、業務管理の徹底を指示

イ 随時監察の推進

【随時監察】警察署、交番等を対象とし、非違事案の発生状況を踏まえた監察項目を適宜設定の上、抜き打ち点検を実施

- 監察官室員による積極的な随時監察を実施

(3) 職務倫理教養**ア 全職員に対する教養**

- 具体的事例を盛り込んだ職員の心に響く教養資料を発出
- 職員の属性に応じたグループ検討会など倫理観について自ら考える機会を創出
- 専門的業務等に関する集団教養の機会を捉えた教養を実施
- 毎月、「職務倫理教養の日」を設定し、各所属において職務倫理教養を実施
- 「節度ある飲酒の在り方」について所属毎にスローガン等を設け、定着に向けた取組を実施

イ 若手警察職員に対する教養

- 幹部職員による自己の経験等を踏まえた教養を実施
- 想定事例に基づくグループ検討会を実施
- 各種研修会等における集団教養を実施
- ライフプランシート・給与管理シートを活用した身上把握・指導を実施

ウ 幹部に対する教養

- 本部所属及び各警察署の幹部を対象とした監察官による巡回教養を実施
- 昇任予定者を対象とした監察官による教養を実施
- 署長会議等におけるグループ検討会を実施

(4) 士気の高揚

- 職員一人一人が職務にまい進し、やりがい・働きがいを感じる職場環境の醸成に向けた取組を推進
- 全所属に職場の士気高揚担当者(士気高揚リーダー)を指定し、各種取組を推進
- 業績が表れにくい業務(潜在実績)に対する表彰・賞揚を実施

(5) 相談しやすい職場環境の構築

- 全所属にピアサポーター及びハラスメント相談員を指定
- 公益通報者保護法に基づく通報窓口のほか、職員の規律違反や問題兆候に関する通報制度の運用

(6) 公益通報件数

	R2	R3	R4	R5	R6
内部	0	0	0	0	0
外部	0	0	0	0	0