

第 25 回福岡県職員倫理審査会

日時：令和 5 年 6 月 30 日（金）14 時 00 分

場所：行政特 9 会議室（県庁北棟 10 階）



福岡県職員倫理審査会資料目次

日時：令和5年6月30日（金）14時00分

場所：行政特9会議室（県庁北棟10階）

〈議事〉

職員の倫理保持に関する取組について

[知事部局]

- 懲戒処分の状況 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]

- 懲戒処分の状況 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]

- 令和4年の懲戒処分の状況 24頁
- 令和4年の取組評価 24頁
- 令和5年の取組 24頁

【知事部局】

1 懲戒処分状況

(1) 近年の懲戒処分人数

	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	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4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	8
④ 文書偽造					1 停職											1
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		1 減給 2 戒告												2 減給		5
⑦ 収賄		1 免職						1 免職								2
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					3
⑩ 覚せい剤取締法違反						1 免職										1
⑪ 暴行傷害	2 停職		1 停職						1 停職	1 停職	1 停職		1 戒告			7
⑫ 性的非行	1 停職	1 停職		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	14
⑬ 窃盗	1 免職				1 停職	1 停職	1 停職			1 停職						5
⑭ 交通法規違反(飲酒以外)							1 停職					1 戒告				2
⑮ 休暇の虚偽申請													1 減給			1
⑯ 器物損壊														1 停職		1
⑰ 守秘義務違反															1 減給	1
計	4	5	3	1	2	8	4	5	2	5	4	2	2	4	8	59

(2) 令和4年度の処分概要

	処分日	処分内容	事案の概要
①	R4. 5. 23	減給 1/10 2月 (2名) 減給 1/10 1月 (2名) 戒告 (2名) (不適切事務処理)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県が所有する設備の保守点検業務について、予算が不足していたことから、業者に見積書を差し替えさせ、本来の支出科目と異なる科目で支出した。 ・ 県が所有する設備の修繕について、契約の締結など法令で規定された手続を経ずに、業者に発注して履行させた。その際、予算が不足していたことから、翌年度に支払手続を先送りした。 ・ 県が所有する設備の修繕について、予算が不足し支払ができないと誤認したことから、支払ができるように業者に見積書を差し替えさせた。
②	R4. 6. 29	減給 1/10 4月 (守秘義務違反)	正当な理由なく県と関係者の協議記録を、報道機関に送付し、故意に外部に流出させた。
③	R4. 10. 28	停職 8月 (性的非行)	商業施設において、スマートフォンで女性のスカート内を撮影したことにより、福岡県迷惑行為防止条例違反の容疑で逮捕された。

(近年の状況)

- ・ 令和4年度の懲戒処分案件は、不適切事務処理(処分者6名)、守秘義務違反、性的非行の3件。
- ・ 令和元年度以降、懲戒免職事案は発生していない。
- ・ 過去15年間では性的非行に係る事案が最も多い。

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年度に名札を顔写真・所属名・職名・氏名を明示し、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。
- ・ 当事者意識を高めるため、過去の事例から不祥事防止について学ぶ講義を実施する。
- ・ 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」「公金意識の徹底」「多重債務者にならないために」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、「管理監督者のための人材育成の手引き」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と行う。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、署名してもらおう。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30%と突出して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13日から10月7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12日から10月6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。
- ・ 近年、特にパワハラが社会問題として顕在化。使用者側の職場環境配慮義務が問題にされるようになってきており、パワハラの予防・解決に向けた取組の必要性が高まっている。

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「防止の手引き」を併せて作成した。

- ・ 令和元年6月に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正され、パワハラの定義、事業主及び労働者の責務が明確化されるとともに、パワハラの防止のために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられた。
- ・ このため、職員はパワハラをしてはならないこと、所属長等はパワハラ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を明示するなど、令和2年6月に上記指針及び手引きを改正した。
- ・ また、行政サービスの利用者等から、長時間にわたって不合理なクレームを言われ続けて拘束されるなど、当該言動を受ける所属の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするもの（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には、組織として対応し、その内容に応じて迅速かつ適切に職員の救済を図る必要があることを手引きに明記している。
- ・ 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 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。

エ 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。

オ 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：板井 京介 弁護士（福岡市中央区）（H31～）〕

※ 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4年度の調査件数：5件

（参考）通報件数状況（制度発足以降計45件）

通報先 \ 年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
人事課	0	1	2	3	1	0	0	4	0	1
指定弁護士	—	—	—	1	1	0	2	2	3	4
計	0	1	2	4	2	0	2	6	3	5

通報先 \ 年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	計
人事課	0	0	3	2	3	1	2	2	5	30
指定弁護士	0	1	1	1	2	2	0	0	0	20
計	0	1	4	3	5	3	2	2	5	50

令和4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 (顕名)	令和2年度分として 処理すべき法人県民税 及び法人事業税の一部 を令和3年度収入とし て処理した。	法人県民税及び法人事業税は申 告税であり、申告書の審査状況に よっては収入処理が年度を超える ことがあることから、法令等への 違反には当たらないこと、当該処 理により納税者に不利益が生じて いないことから、問題はなかった。
2	人事課 内部統 制室長	電子メ ール (顕名)	職員団体が行う活動 において、以下の違法と 思われる状態が発生し た。 職員に対する説明を行 った際の ア 庁舎への無断立入 り イ 大音量での拡声器 の使用 ウ 説明を行った職員 の職務専念義務違反 参議院議員通常選挙に おける エ 庁舎内におけるポ スターの無断掲示 オ 職員団体内候補へ の投票呼び掛け	ア、イ、エについては、福岡県 庁内管理規則の規定に基づき、庁 内管理者の許可を受ける必要があ ったが、許可を受けていなかった ことから、職員団体に対し、今後 は、許可を受けるよう是正を申し 入れた。 なお、拡声器使用の際の音量は、 来客等に支障を生じるほどではな かった。 ウについては、説明を行った職 員は年次休暇を取得しており、職 務専念義務違反は認められなかつ た。 オについては、投票を呼び掛け た場合は勧誘運動に該当し法令違 反となるが、候補者を擁立した旨 の発言であり、団体活動の報告で あったことから、勧誘運動に該当 しなかった。
3	人事課 内部統 制室長	電子メ ール (顕名)	庁内自動車の損傷が 判明した際に、所定の報 告手続を行っていない。	庁用自動車の損傷については、 福岡県職員事故報告要綱等に基づ き、事故報告書及び庁用自動車事 故報告書の提出を行う必要があつ たことから、当該所属の管理監督 者に対し、厳重注意を行った。

	通報先	区分	通報概要	調査結果概要
4	人事課 内部統 制室長	電子メ ール (顕名)	<p>ア 病気により昼休みと別に休憩時間を設けている職員が、体調不良によりその休憩時間を超過することがあるが、その際、有給休暇の申請がなされていない。</p> <p>イ 勤務時間中に、スマートフォンを長時間触る、顔を伏せる、お菓子を食ベるといった不適切な態度がみられる。</p>	<p>アについては、管理監督者は、休憩時間の超過を、病気を有する本人に対して認めている「合理的配慮の提供」の範囲内であると考え、特段の服務処理を行っていないかった。</p> <p>しかし、合理的配慮の内容は、無条件に認めているものではなく、休憩が長時間となる場合は、年次休暇を取得するなどの対応を行う必要があったことから、当該所属の管理監督者に対して指導を行った。</p> <p>イについては、勤務時間中に、体調不良により顔を伏せる行為が確認されたため、県民に誤解を与えるような態度は避けるよう、当該職員に対して指導を行った。スマートフォンを長時間触る、お菓子を食ベるといった行為は、確認されなかった。</p>
5	人事課 内部統 制室長	電子メ ール (顕名)	<p>出張命令、出張復命及び年次休暇の取得状況に不審な点のある職員がいるが、病気等で出勤できなくなった等の問題を隠ぺいしているのではないか。</p> <p>また、在宅勤務の頻度が多く、在宅勤務の悪用も疑われる。</p>	<p>当該職員は、出勤簿どおりに勤務しており、出張復命の提出に遅れが確認されたものの、出張命令、出張復命、年次休暇の取得は適正に行われており、問題のある事実は認められなかった。</p> <p>また、在宅勤務の内容も適正な内容であり、悪用は確認されなかった。</p>

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

〒810-0041 福岡市中央区大名2丁目4番22号新日本ビル8階
河野・野田部法律事務所 板井京介 弁護士あて

《 電子メール 》 Eメール : itai@kn-law.net

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。

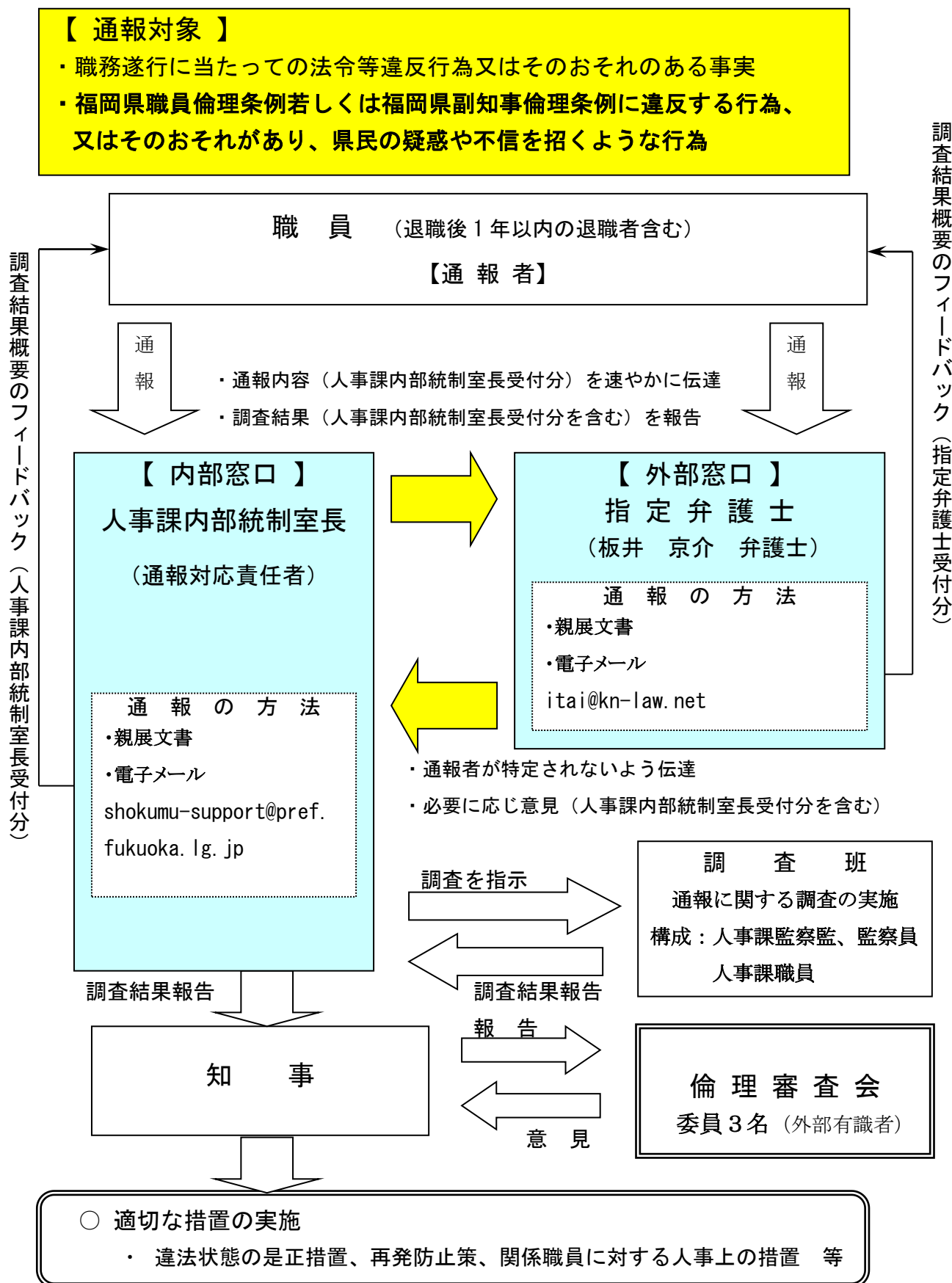
調査を的確に行うため、通報は、原則として所属・氏名を明らかにしていただくようお願いします。

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 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4年度中に個人情報の漏えい・紛失が相次いで発生したことを受け、「適切な情報管理の徹底について」（令和5年4月3日4広第2260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)

- ・ 情報管理の基本的ポイント（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の遵守の徹底を図る。

不祥事再発防止策

取組		令和4年度 実績	令和5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	
	来庁者への案内及び接遇を通じた研修 (H30年度～)	新規採用職員を対象に実施することとしているが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、見合わせ。	実施方法等検討中	
	新規採用職員向け公務員倫理に関する研修	4月5日実施 (新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、一部オンラインで実施)	4月5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、6月21日、10月17日、12月20日開催	4月3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	4月に全職員が宣誓
		飲酒運転撲滅の街頭活動(H30年度～)	継続実施 ※新型コロナウイルス感染症の拡大防止のためR2.2月から休止中	実施方法等検討中
		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	継続実施 ※4月通知済
		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	継続実施 ※6月通知予定
		「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)	継続実施 ※7月通知予定
	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	継続実施 ※4月通知済
		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～)	γGTPが201以上の数値の者等35名を対象に保健指導	継続実施 ※4月通知済
		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～)	7月実施済 (動画配信により実施)	継続実施 ※6月通知予定
	撲滅の取組	性的非行チェックリストの実施(R3年度～)	6月実施済	継続実施 ※6月通知予定
性的非行撲滅をテーマとする所属研修(R3年度～)		継続実施 ※5月通知済	継続実施 ※6月通知予定	
2 職場つくり 風通しの良い	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・意見交換会(H30年度～)	11月末までに実施済 ※新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため意見交換会は実施見合わせ	継続実施 ※6月通知予定	

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	
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	30
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	39
⑬ 窃盗									2							2
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						14
⑰ その他						1	1					4			1	7
計	8	3	9	11	12	10	5	5	10	4	9	17	4	5	10	122

令和4年度の懲戒処分の状況

	処分日	処分内容	事案の概要
①	R4. 8. 26	免職	盗撮 ショッピングモールで、女性のスカート内を携帯電話で複数回にわたり盗撮した。
②	R4. 8. 26	免職	わいせつ行為 令和2年6月頃から令和4年5月までの間、自校の生徒に対してわいせつな行為を行った。
③	R4. 10. 19	免職	金銭不正 自己の借金返済や生活費に充てる目的で、校納金として生徒・保護者から受け取った現金等を、周囲から人がいなくなるのを見計らい複数回にわたり金庫から持ち出し、約79万円を着服した。
④	R4. 10. 19	免職	盗撮 校内の配膳室で、児童のスカート内をスマートフォンで複数回にわたり盗撮した。
⑤	R4. 11. 16	免職	逮捕監禁 NPO法人の理事長と共謀の上、自宅で寝ていた中学生の手足を結束バンド等で縛り、車で同NPO法人の施設等に連行し監禁した。
⑥	R4. 11. 16	免職	盗撮 盗撮する目的で、スナックのトイレにあらかじめ録画状態にした動画撮影機能付きスマートフォンを設置した。
⑦	R4. 11. 16	停職12月	飲酒運転 親族宅で午後7時頃から2時間程度飲酒し、翌日午前0時頃まで寝た後、コンビニまで自家用車を運転した。買い物後、車中で寝ていたところ、警察から職務質問を受け、呼気からアルコールが検出され、道路交通法違反により罰金50万円の略式命令を受けた。
⑧	R4. 12. 23	免職	金銭不正 自己の借金返済や生活費に充てる目的で、令和2年5月から令和4年2月にかけて生徒から徴収した卒業アルバム代等約360万円を着服した。 また、職員の自主研究組織の活動費約30万円を着服した。
⑨	R4. 12. 23	免職	盗撮 放課後の教室で、児童の下着を私物のタブレットで複数回にわたり盗撮した。
⑩	R5. 3. 22	免職	わいせつ行為 令和2年10月から令和3年6月までの間、自校の生徒に対してわいせつな行為を行った。 また、令和4年3月に自校の別の生徒に対してわいせつな行為を行った。

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。

(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。

(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」の積極的な活用を促している。当該資料では、業務上だけでなく私生活の悩みも含めた相談体制を強化することや、職員が不祥事問題を自分のこととして捉え、不祥事発生の背景や不祥事の未然防止について考えるとともに、不祥事を起こした場合の影響等について理解を深めることを指導している。

(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4年1月には、処分対象となる「わいせつ行為」や児童生徒に対する非違行為の明確化を行い、さらに不祥事根絶のための管理監督者の監督責任についてより厳しく対処するよう改正を行った。

(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、昨年度、事務職員による学校徴収金等の着服事案が発生したことから、県立学校で取り扱う全ての私費会計について、適正な会計処理が行われているか総点検を行った。

(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、市町村教委へ配布依頼）。

- ・ 綱紀の厳正な保持について
- ・ ハラスメントの防止について 等

(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：板井 京介 弁護士（福岡市中央区）（H31～））
 ※ 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

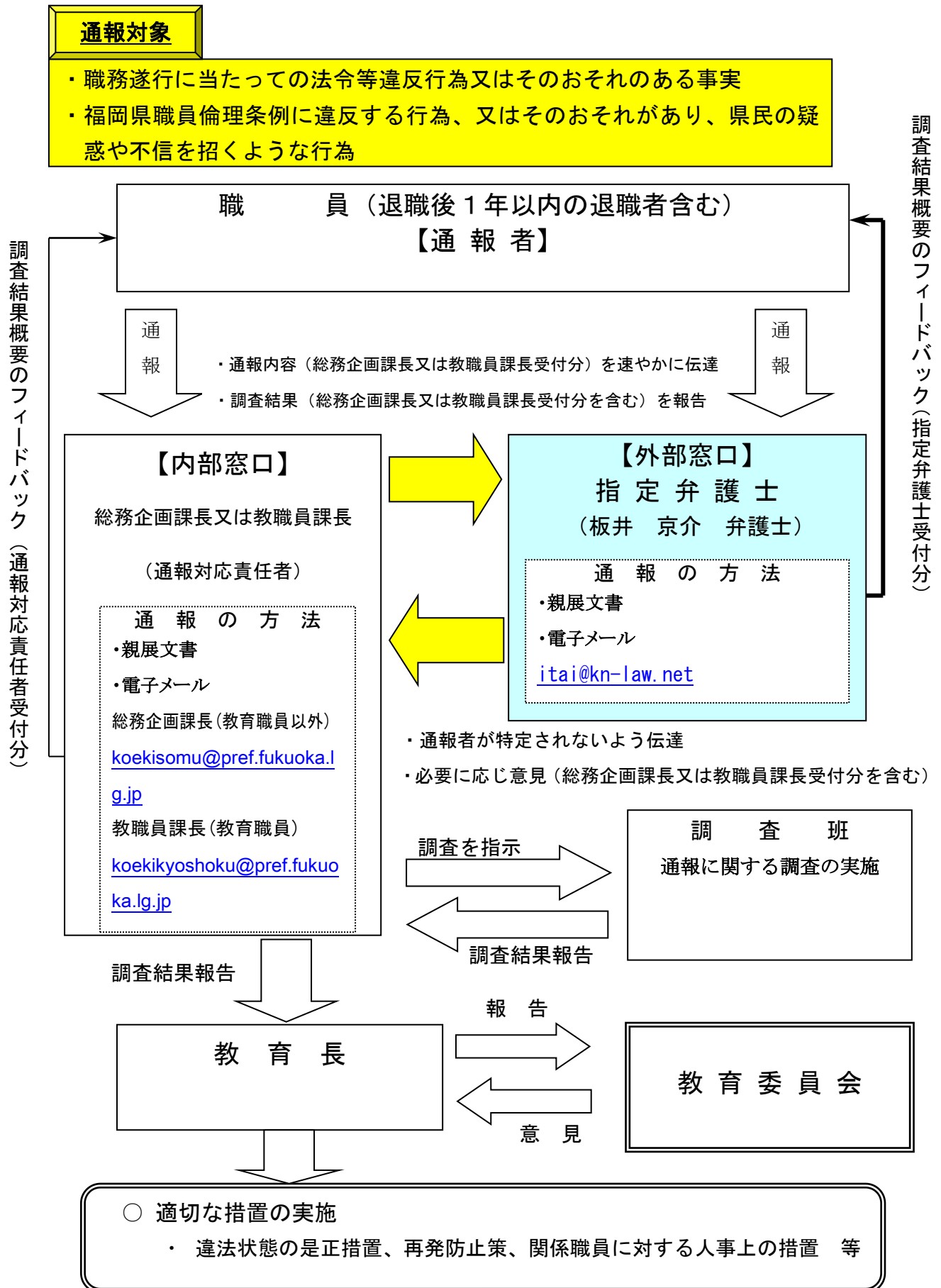
2 運用状況の報告

（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	
総務企画課長	0	0	0	0	0	0	0	0
教職員課長	0	0	0	2	0	0	0	2
指定弁護士	0	0	0	1	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 令和4年の懲戒処分の状況****(1) 懲戒処分の推移（過去3年分）**

	戒 告	減 給	停 職	免 職	合 計
令和4年	3	5	2	1	11
令和3年	0	2	1	0	3
令和2年	0	7	1	1	9

(2) 令和4年の処分概要等

- 免職 ～ 地方公務員法違反（情報漏洩）等事案
- 停職 ～ 酒気帯び運転事案、外部検査機関への不適切対応事案
- 減給 ～ 福岡県迷惑行為防止条例違反（痴漢）事案
外部検査機関への不適切対応事案
- 戒告 ～ 外部検査機関への不適切対応事案

2 令和4年の取組評価

令和4年中の懲戒処分者数は、前年よりも増加し、地方公務員法違反による逮捕事案が発生

【問題点】

- ① 職務倫理教養の浸透不足
 - ・ 各種教養を自分のこととして捉えていない
- ② 身上把握の困難性
 - ・ 私生活に踏み込んだ身上把握への躊躇から、職員が真に抱える問題の把握が困難
 - ・ 同僚等が非違事案の前兆を捉えるも組織的な把握がなされていない
- ③ 業務管理の不徹底
 - ・ 上司による必要な点検が疎かになっており、チェック機能が働かない

3 令和5年の取組

取組の基本【 ①人事管理 ②業務管理 ③職務倫理教養 ④士気の高揚 】

(1) 人事管理**ア 実効性のある身上把握・指導**

- 身上把握・指導の重要性の認識に向けた教養

【身上把握・指導の目的】

身上把握・指導は、職員の生活状況、職員が抱える公私にわたる問題、悩み及び指導を要する事項等、職員の身上に関する情報を組織的に把握の上、必要により継続的な援助・指導を行うことにより、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5年3月27日～同年5月31日まで）の設定
- 個人面接の充実、見直し

イ 若手警察職員等に対する堅実な生活設計の確保に向けた取組

- 採用後5年未満の職員を対象に、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・指導の実施

【ライフプランシート】将来にわたる貯蓄額や借財残高をグラフで表示（可視化）し、長期的な生活設計を把握するもの

【給与管理シート】毎月の収支をグラフで表示（可視化）し、収支のバランスを把握するもの

- 厚生課主催の年代別ライフプランセミナーの開催
年代別ライフプランセミナーでは、生活設計に必要な知識を習得するための集合教養のほか、個別相談会を行い、職員のライフステージに応じた保険等の設計の見直しを実施

(2) 業務管理

ア 総合監察の充実

- 職員から、非違事案に繋がりやすい業務の仕組みの改善に関する意見要望を聴取し、担当課において検討
- 総合監察の機会を活用し、所属幹部を対象とした監察官による教養を実施し、業務管理の徹底を指示

【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りやすい業務に着目した点検を実施

イ 随時監察の強化

監察官室員による積極的な随時監察を実施

【随時監察】警察署及び交番を対象とし、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

ウ 公用車運転に係る酒気帯びの有無の確認等の実施

道路交通法施行規則の一部を改正する内閣府令等の施行により、安全運転管理者による運転者の運転前後の酒気帯びの有無の確認等が義務化されたことに伴い、県警察では安全運転管理者の選任の有無にかかわらず、全所属を対象にアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認を実施し、業務上の飲酒運転防止を図ることとした。

(3) 職務倫理教養

ア 実効性のある職務倫理教養

- 具体的事例を盛り込んだ職員の心に響く教養資料の作成
- 年齢別、階級別などの小グループ検討会など、自らの事として考えさせる教養
- 警察学校入校時（初任科入校、専科入校等）における教養
- 月1回、「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

イ 幹部への職務倫理教養

- 全警察署及び執行隊の幹部を対象とした監察官による巡回教養
- 昇任予定者などの各級幹部を対象とした監察官による教養

(4) 士気の高揚

- ア 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作りの実施
- イ 士気高揚リーダーを中心とした効果的な施策の実施
- ウ 業績が表れにくい業務（潜在業務）にも踏み込んだ表彰・賞揚の実施

(5) その他

- ア 部内外通報窓口及びハラスメント相談システムの運用
- イ ピアサポーター及びハラスメント相談員の指定