

第 28 回福岡県職員倫理審査会

日時：令和 8 年 7 月 13 日（月）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 11頁
- 情報管理の徹底 12頁
- 参考資料（不祥事再発防止対策） 13頁
- 参考資料（公務員の服務規律の確保） 14頁

[教育庁]

- 懲戒処分状況 20頁
- 倫理保持の取組 23頁
- 福岡県教育委員会職員公益通報制度について 27頁

[警察本部]

- 懲戒処分状況 29頁
- 課題 29頁
- 令和8年の取組 30頁

1 懲戒処分の状況

(1) 近年の懲戒処分数

- 令和7年度の懲戒処分数は、不適切事務（処分者2人）、飲酒運転（処分者2人）、窃盗（処分者1人）、手当の不正受給（処分者1人）の計6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)

	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	令和7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	2 戒告	13
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								3
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 停職 1 戒告		1 免職 1 停職	7
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 戒告						4
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	1 停職	7
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
⑳ 手当の不正受給															1 減給	1
計	1	2	8	4	5	2	5	4	2	2	4	8	5	8	6	66

(2) 令和7年度の処分概要

	処分日	処分内容	事案の概要
①	R7.5.1	免職 (飲酒運転)	自宅で飲酒した後、酒気を帯びた状態で自家用車を運転し、走行中の自動車2台に接触したのち、スーパーマーケットの駐車場に駐車していた自動車に接触し、道交法違反(酒気帯び運転)容疑で逮捕された。【呼気アルコール濃度 0.81mg/L】
②	R7.5.1	停職 10月 (飲酒運転)	飲食店で飲食後、酒気を帯びた状態で電動キックボードを運転し、一時停止違反で警察官に呼び止められ、道交法違反(酒気帯び運転)の容疑で検挙された。【呼気アルコール濃度 0.58mg/L】
③	R7.7.30	停職 3月 (窃盗)	スーパーにおいて、食料品5点(計 756 円相当)を万引きし、警察から任意の事情聴取を受け、送検後、不起訴処分となった。
④	R7.7.30	減給 1/10 8月 (手当不正受給)	社会福祉業務手当について、合計88,380円を不正に受給した。
⑤	R8.3.23	戒告(2名) (不適切事務処理)	用地取得事務において、県の基準に即した形で適正に事務処理が行われなかった結果、2回にわたり提示額を変更し補償額が著しく高くなった。

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。
- ・ 新規採用職員から所属長までの全ての階層別研修において、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2日から9月25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1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、風通しの良い職場づくりの取組、時間外勤務の適正な管理、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：江口 元希 弁護士（福岡市中央区）（R8～） 〕

※ 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 7 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	R3	R4	R5	R6	R7	計
人事課	2	5	1	5	3	16
指定弁護士	0	0	0	0	2	2
計	2	5	1	5	5	18

令和7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	指定弁 護士	電子メ ール (匿名)	派遣中の職員が派遣 先で福岡県人会のゴル フコンペを運営し、参 加している職員が いる。	派遣先において、県人会が利害 関係者ではないこと、ゴルフコン ペのプレー費は職員が自己負担し ていること、県職員としての身分 を有したまま公社等に派遣されて いる職員は、利害関係者との行為 規制については、実質的な規定の 適用はないことから倫理条例に違 反する行為は確認されなかった。
2	指定弁 護士	電子メ ール (顕名)	利害関係者から接待 を受けている職員が いる。	自己の飲食費を負担しており、 また、供応接待を繰り返し受ける といった事実はなく、倫理条例及 び倫理規則に反する行為は確認さ れなかった。
3	人事課 内部統 制室長	電子メ ール (顕名)	以下の5件が刑法等 に違反する。 ア 行為者が通報者の 肩を叩いた行為 イ 通報者の相談に対 する所属の対応 ウ 通報者に対する所 属の上席の言動 エ 所属等における通 報者のメールの取扱 い オ 所属による虚偽の 説明	アについて、不必要に肩に触れ ることは不適切な行為であること から、行為者に厳重に注意した。 イについて、通報者の相談に対 し、所属は、必要な対応を行って いた。 ウについて、休暇の取扱いにお いて、不適切な行為が確認された ことから、行為者に対し注意した。 エ、オについて、調査の結果、法 令等に違反する事実は確認されな かった。

4	人事課 内部統 制室長	電子メ ール (顕名)	以下の不適切な処理が行われている。 ア 実績に基づかない特殊勤務手当の支給が行われている。 イ 特殊勤務手当の請求について、必要な確認書類との照合が不十分である。	アについて、違法な事実は確認されなかったが、調査において支給要件を誤認していた職員が確認され、支給要件を誤認していたことは不適切であることから、当該職員に対し、厳重に注意した。 イについて、所属の現行の取扱いに問題は確認されなかった。
5	人事課 内部統 制室長	電子メ ール (顕名)	職務専念義務違反のおそれ(勤務時間中のスマートフォンの使用、離席)がある職員がいる。	職務専念義務に違反する行為は確認されなかった。

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 所属長及び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7年度中の庁内における個人情報の漏えい・紛失の発生を受け、「適切な情報管理の徹底について」(令和8年4月1日7広第3077号、総務部法務・県民情報課長、同人事課内部統制室長、政策企画部デジタル戦略推進課長連名通知)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
 - ・ 情報漏えい等事案事例に基づく再発防止策例
-
- ・ 先般、SNSへの投稿により、民間企業において個人情報等が漏えいし拡散した事案や地方公共団体において、当該団体の信用を著しく損なうおそれがある事案が発生したことを受け、「職員のソーシャルメディアの適正な利用について」(令和8年5月12日8人第411号、総務部人事課長、同人事課内部統制室長、同法務・県民情報課長、政策企画部広報課長連名通知)を発出。
-
- ・ 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7年度 実績	令和8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 (全新規採用職員から所属長までの全ての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 (全新規採用職員から所属長までの全ての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～)(○)	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～)(○)	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 風通しの良い職場づくり	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

本庁各課（室）長
各出先機関の長
労働委員会事務局長 } 殿

総 務 部 長
(人事課内部統制室)

公務員の服務規律の確保について（通達）

公務員の服務規律の確保については、所属研修等を通じ機会あるごとに周知徹底を図っているところです。

今般、本庁各部の幹部職員で構成される任意の親睦団体である「部課長会」において、県議会議員が主催する政治資金パーティー券購入に係る補助や購入代金の取りまとめ、県議会議員が出席する会合等への参加費に対する補助等が行われていたことが報道機関各社から報じられたところです。これらの行為は地方公務員法や政治資金規正法に直ちに抵触するとまでは言えないものの、県職員の全体の奉仕者としての中立性について県民から疑念を抱かれる事態となりました。

我々県職員は、福岡県職員倫理条例にあるとおり、全体の奉仕者として常に公正な職務の遂行に当たらなければならないことはもとより、勤務時間の内外を問わず、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動し、県民の疑念や不信を招くことのないよう自らの行動を厳しく律する必要があります。このことは、職員が任意で組織する親睦団体等の運営においても同様です。同時に、執行機関と議会とは、相互に牽制し、その均衡と調和の上での運営に資するよう、取り組む必要があります。

貴職におかれましては、所属職員に対し下記事項を周知いただき、職員一人ひとりが県民全体の奉仕者であることを強く自覚し、中立の立場を堅持して、県民から疑念を抱かれるような行動を厳に慎むことで、所属職員の服務規律のより一層の確保を図り、県政に対する県民の信頼の確保・醸成につなげていくよう御指導願います。

記

1 地方公務員法第36条に規定する政治的行為の制限について

本条は、公務員の政治的中立性を確保するため、職員の政治的行為を制限するものであり、本条第2項は次のとおり規定している。

○地方公務員法第36条第2項（抜粋）

2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、あるいは公の選挙又は投票において特定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、次に掲げる政治的行為をしてはならない。

三 寄附金その他の金品の募集に関与すること。

【解説】

- ・ 本条第2項で禁止されている行為は、目的に行為が伴う場合であり、いずれか一方だけの場合を規制するものではないが、行為があればその目的を問われることとなり、職員の政治的中立性に関し、県民の疑念や不信を招くおそれがあること。
- ・ 「政党その他の政治的団体」とは、政治資金規正法第3条にいう「政治団体」と同一範囲であり、政治的団体には県議の後援会も含まれること。
- ・ 「募集に関与する」とは、募集計画を企画し、これが実施を主宰し、指導し、具体的に寄附金等の供与、交付を勧誘し、これを受領し又は募集計画の立案に助言を与え、その募集を援助する等の行為をいうものであること。「募集に関与すること」であるから、職員個人が寄附金等を与えること自体は差し支えないものである。ただし、職員で組織する親睦団体などで、特定の職員が複数職員の寄附金等を取りまとめて与えることは、供与、交付の勧誘に該当するおそれがあること。
- ・ そのため、職員が組織する親睦団体などで寄附を行う（又は補助をする）ことは慎むべきであると考えられること。
- ・ なお、個人が、自由意思に基づき政治資金団体への寄附などを行うことは、憲法上保障された政治的活動の自由に基づく行動であり、それを規制するものではないこと。（以下2、3においても同じ）

※本条第2項に抵触するか否かの具体例については、別紙を参照すること。

2 政治資金規正法第22条の7に規定する寄附のあっせんに関する制限について

本条は、寄附の任意性を確保するため、政治活動に関する寄附に係る寄附のあっせんをする場合において、相手方の意思を不当に拘束するような方法による寄附のあっせんを禁止するものであり、本条第1項は次のとおり規定している。

○政治資金規正法第22条の7第1項

何人も、政治活動に関する寄附に係る寄附のあっせんをする場合において、相手方に対し業務、雇用その他の関係又は組織の影響力を利用して威迫する等不当にその意思を拘束するような方法で、当該寄附のあっせんに係る行為をしてはならない。

【解説】

- ・ 「寄附のあっせん」とは、特定の政治団体又は公職の候補者のために政治活動に

関する寄附を集めて、これを当該政治団体又は公職の候補者に提供するものであること。

- ・ 「業務、雇用その他の関係」とは、業務関係、雇用関係その他これらに類する社会的、経済的関係をいうものであり、「業務関係」とは、業務上の地位の上下関係をいうものであること。
- ・ 「威迫」とは、脅迫にはいたらないが、相手方に不安、困惑の念を覚えさせるような言動を示すものであること。
- ・ 「不当にその意思を拘束するような方法」とは、業務、雇用その他の関係又は組織の影響力を利用して威迫することが含まれるのはもちろん、威迫するまでにいたらなくても何らかの不利益を与えることを示して相手方の意思を拘束するような方法で働きかけることも含むものであり、職員が組織する親睦団体などで寄附を行う（又は補助をする）ことは、これに該当すると見られる可能性もあり、県民の疑念や不信を招くおそれがあること。
- ・ そのため、職員が組織する親睦団体などで寄附を行う（又は補助をする）ことは慎むべきであると考えられること。

※本条第1項に抵触するか否かの具体例については、別紙を参照すること。

3 政治資金規正法第22条の9に規定する政治活動に関する寄附又は政治資金パーティーの対価の支払への公務員の関与等の制限について

地方公務員法における公務員の政治的行為の禁止は、行政の中立的運用とこれに対する住民の信頼を確保するために、公務員の政治的中立性を損なうおそれがあると認められる一定の政治的目的を持った行為を対象とするのに対し、政治資金規正法の目的は、公務員等の政治的目的の有無を問うことなく、政治資金の調達における公正を損なうおそれがある一定の行為について事実行為として公務員等が関与することを禁止することにあり、本条第1項は次のとおり規定している。

○政治資金規正法第22条の9第1項（抜粋）

国若しくは地方公共団体の公務員又は特定独立行政法人の職員で次に掲げるものは、その地位を利用して、政治活動に関する寄附を求め、若しくは受け、若しくは自己以外の者がする政治活動に関する寄附に関与し、又は政治資金パーティーに対価を支払って参加することを求め、若しくは政治資金パーティーの対価の支払を受け、若しくは自己以外の者がするこれらの行為に関与してはならない。

五 地方公務員法第3条第2項に規定する一般職に属する職員（地方公営企業～中略～を除く）

【解説】

- ・ 「その地位を利用して」とは、一般的には、その地位にあるがために特に政治活

動に関する寄附集め等を効果的に行い得るような影響力又は便益を利用することであり、職務上の地位と政治的活動に関する寄附集め等の行為が結びついている場合をいい、公務員等の内部関係において、公務員等が部下又は職務上の関係のある公務員等に対し、職務上の指揮命令権、人事権、予算権等に基づく影響力を利用することを含むものであること。職員が組織する親睦団体などで寄附等を行うことは、これに該当すると見られる可能性もあり、県民の疑念や不信を招くおそれがあること。

- ・ そのため、職員が組織する親睦団体などで寄附を行う（又は補助をする）ことは慎むべきであると考えられること。
- ・ 「関与」とは、その形態に限定はなく、あっせんに限らず、援助、勧誘、仲介、その他の広範な行為がこれに含まれ、また、それは、抛出の意思を拘束する方法によったか否か、実際にその意思を拘束したか否かにかかわらないものであること。

※本条第1項に抵触するか否かの具体例については、別紙を参照すること。

4 全体の奉仕者としての公務員の中立性を損なうおそれのある働きかけ・依頼に係る相談について

(1) 働きかけ・依頼に係る相談

上記1～3等に照らし、全体の奉仕者としての公務員の中立性を損なうおそれのある働きかけ・依頼を受け、自己が行う行為が適切かどうか判断することが困難な場合、職員（福岡県の一般職及び特別職をいう。以下この項において同じ。）は、依頼等に係る相談票（以下「相談票」という。様式は別記様式のとおりに。）を作成し、相談窓口へ相談できるものとする。

また、全体の奉仕者としての公務員の中立性を損なうおそれのあるこうした行為を見聞きした職員も、相談票により相談窓口へ相談できるものとする。

なお、いずれの相談も匿名で行えるものとする。

これらの相談への対応にあたっては、相談者のプライバシーの保護に特に留意して行うものとする。

(2) 相談窓口（相談票提出先）

人事課内部統制室宛て電子メールにより提出するものとする。

提出先：jinjika-naibu@pref.fukuoka.lg.jp

(3) 窓口設置日

令和8年6月8日

別記様式

依頼等に係る相談票

(部局名：)

相談年月日		年 月 日		
対応者	所属名		氏名	
	職名			
相手方				
内容		(依頼等の内容) (対応状況)		
特記事項				

◆ 県職員が組織する親睦団体等や個人による、政治家との会合等での支出に関する整理表 (別紙)

大類型	小類型	具体的な形態	左記の経費を親睦団体等から支出することに対する法令上の分析			職員個人として支出（参加） ※留意点も要参照	
			地方公務員法 第36条	政治資金規正法 第22条の7	政治資金規正法 第22条の9		
1 会合	(1)議会の会合	◆議会（議長、副議長、委員長）が主催者となる会合	①政治資金パーティー以外の飲食を伴う懇親会（自主的に持っていく手土産代を含む）	法令上△ →×※ ¹	-	-	○
		◆民間団体・任意団体主催の会合だが、組織としての議会やその強い影響力下にある個人（議長秘書等）が発起人の主要メンバーとなって開催するものなど、議会の強い影響力下にあると認められる会合	②飲食を伴わない勉強会・講演会等の会合	法令上△ →×※ ¹	-	-	○
	(2)県議の会合	◆県議が主催者となる会合	①政治資金パーティーとしての会合	法令上△ →×※ ¹	法令上△ →×※ ²	法令上△ →×※ ³	○
		◆民間団体・任意団体・後援会主催の会合だが、県議やその強い影響力下にある個人（県議秘書等）が発起人の主要メンバーとなって開催するものなど、県議個人の強い影響力下にあると認められる会合	②政治資金パーティー以外の飲食を伴う懇親会（自主的に持っていく手土産代を含む）	法令上△ →×※ ¹	-	-	○
			③飲食を伴わない勉強会・講演会等の会合	法令上△ →×※ ¹	-	-	○
	(3)県議以外の政治家の会合	◆県議以外の政治家個人が主催者となる会合	①政治資金パーティーとしての会合	法令上△ →×※ ¹	法令上△ →×※ ²	法令上△ →×※ ³	○
		◆民間団体・任意団体・後援会主催の会合だが、政治家個人やその強い影響力下にある個人（政治家秘書等）が発起人の主要メンバーとなって開催するものなど、政治家個人の強い影響力下にあると認められる会合	②政治資金パーティー以外の飲食を伴う懇親会（自主的に持っていく手土産代を含む）	法令上△ →×※ ¹	-	-	○
			③飲食を伴わない勉強会・講演会等の会合	法令上△ →×※ ¹	-	-	○
	(4)政党の会合	◆特定の政党やその幹部が主催者となる会合	①政治資金パーティーとしての会合	法令上△ →×※ ¹	法令上△ →×※ ²	法令上△ →×※ ³	○
		◆民間団体・任意団体主催の会合だが、政党の強い影響力下にある個人（政党幹部等）が発起人の主要メンバーとなって開催するものなど、政党の強い影響力下にある会合	②政治資金パーティー以外の飲食を伴う懇親会（自主的に持っていく手土産代を含む）	法令上△ →×※ ¹	-	-	○
			③飲食を伴わない勉強会・講演会等の会合	法令上△ →×※ ¹	-	-	○
	2 贈答品	①議会（議長、副議長、委員長）とその関係者への贈答品		法令上△ →×※ ¹	-	-	○
②県議とその関係者への贈答品		法令上△ →×※ ¹	法令上△ →×※ ²	法令上△ →×※ ³	○		
③県議以外の政治家とその関係者への贈答品		法令上△ →×※ ¹	法令上△ →×※ ²	法令上△ →×※ ³	○		
④政党幹部等とその関係者への贈答品		法令上△ →×※ ¹	法令上△ →×※ ²	法令上△ →×※ ³	○		
3 物品購入	政党その他の政治団体が発行する機関紙又は新聞等の購入		法令上△ →×※ ¹	-	-	○	

※1は、外形的に当該行為が「特定の政党等を支持する目的」をもって、寄附金その他の金品募集に関与したとの県民からの疑念や不信感を招くおそれがある。

※2は、外形的に当該行為が「業務関係の影響力を利用して不当にその意思を拘束」して寄附のあっせんが行われたとの県民からの疑念や不信感を招くおそれがある。

※3は、外形的に当該行為が「地位を利用して」政治活動に関する寄附への関与や政治資金パーティーへの対価支払への関与があったとの県民からの疑念や不信感を招くおそれがある。

【留意点】

※「○」の場合でも福岡県職員倫理条例に抵触しないよう留意すること。また、全体の奉仕者としての公務員の中立性を損なうこともあり得るため、職員個人としての支出（参加）の任意性が確保されるよう留意すること。

※全体の奉仕者としての公務員の中立性を損なうおそれのある働きかけ・依頼があった場合には、別記「相談票」に基づき内部統制室に相談すること。

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	7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																		1	1
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																		1	1
⑨ 飲酒運転	2		4	2		4	1	1	5	1		4	1	4	1	2		6	38
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	5	52
⑬ 窃盗									2								1		3
⑭ 職場離脱																			0
⑮ 交通法規違反	1		1			1			1		1							1	6
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	14	150

令和7年度の懲戒処分状況

	処分日	処分内容	事案の概要
①	R7. 7. 3	停職12月	わいせつ行為 令和7年4月に自校の生徒に対して不適切な身体的接触を行った。
②	R7. 7. 30	免職	飲酒運転 飲食店とスナックで飲酒し、駐車していた車内で寝た後、自家用車を運転した。
③	R7. 8. 27	免職	わいせつ行為 令和7年6月に、校内において、動画撮影状態のスマートフォンを設置して、女子生徒複数名が更衣する姿を盗撮した。
④	R7. 8. 27	免職	飲酒運転 飲食店で飲酒した後、自家用車を運転した。
⑤	R7. 8. 27	停職12月	飲酒運転 居酒屋で飲酒した後、レンタルした電動アシスト自転車を運転した。
⑥	R7. 10. 15	停職12月	わいせつ行為 令和7年3月、商業施設内において、女性の背後からスマートフォンを用いて動画を撮影した。
⑦	R7. 11. 13	免職	わいせつ行為 令和7年3月から9月までの間に、30回程度自校の生徒に対して校外でわいせつな行為を行った。
⑧	R7. 11. 13	免職	飲酒運転 勤務校を出た後、自宅に向かう車内で、運転しながら飲酒した。

令和7年度の懲戒処分状況

	処分日	処分内容	事案の概要
⑨	R7. 11. 13	停職9月	営利企業等従事制限違反 約10か月の期間、営利企業等の従事許可を得ることなく、勤務時間外に兼業（従業員の送迎）を行い、月に5～8万円の収入を得ていた。また、この兼業の従事中、道路を横断中の男性を自身が運転する車の左前方部ではね、全治約6ヶ月を要する傷害を負わせた。
⑩	R7. 12. 24	免職	わいせつ行為 令和6年6月、校内に小型カメラを設置し、女子児童が更衣する姿を撮影した。
⑪	R8. 3. 26	免職	飲酒運転 飲食店で飲酒した後、自家用車を運転し、途中のコンビニエンスストアの駐車場に駐車した車内でも飲酒し、その後も運転を続けた。
⑫	R8. 3. 26	免職	飲酒運転 自家用車で飲食店に来店し、飲酒した。その後、自家用車を運転して飲食店からコンビニエンスストアまで移動した。
⑬	R8. 3. 26	免職	文書偽造 令和8年度福岡県公立学校教員採用候補者選考試験への出願にあたり、正規教員勤務歴について虚偽の報告を行った。また、受験資格の確認に際し、元所属の理事長名の有印証明書を提出した。なお、講師任用にあたり、同様の内容の証明書を提出したことにより、正当な給与額を超える額を不当に受給した。
⑭	R8. 3. 26	減給4月	交通法規違反 令和7年9月、自家用車を運転し、94歳の女性に衝突して傷害を負わせた。その後、同女性の死亡が確認され、過失運転致死罪で略式命令を受けた。

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

(7) こども性暴力防止法の施行（令和8年12月25日）に伴う犯罪事実の確認

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：江口 元希 弁護士（福岡市中央区）（R8～））
 ※ 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

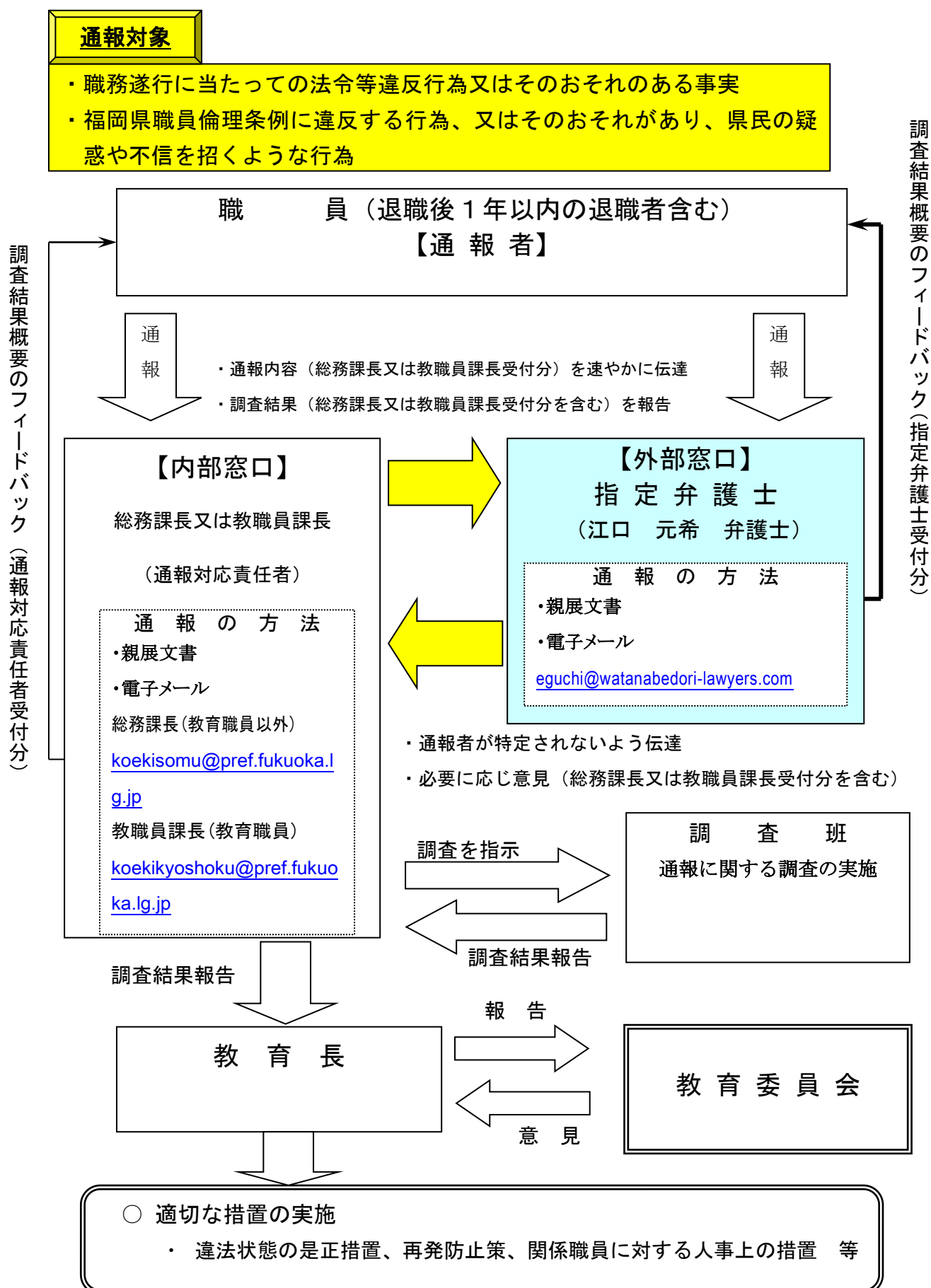
2 運用状況の報告

（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	7年度	
総務企画課長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教職員課長	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
指定弁護士	0	0	0	1	0	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 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和7年		合計
						内訳	
職務放棄・懈怠等		4		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			2
窃盗・詐欺・横領等	2	1	1	4	1	免職 1	9
交通事故・違反		1	1	1	3	免職 2、減給 1	6
異性関係	1	2	7	6	10	免職 1、停職 2 減給 3、戒告 4	26
その他法令違反等		1	2	3	1	停職 1	7
監督責任					2	戒告 2	2
合計	3	11	15	18	18	免職 4、停職 3 減給 5、戒告 6	65

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。
- 警視が行為者となる非違事案が発生しており、幹部に対する身上把握を講じる必要がある。

(2) 業務管理に関する課題

- 業務上の非違事案が占める割合が増加している。
- パワーハラスメントや監督責任による処分が増加している。

(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。
- 警察の在るべき姿への意識の低下が懸念される。

3 令和8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の実施

【身上把握・指導の目的】

職員の生活状況のほか、公私にわたる問題、悩み等を把握し、当該職員の職務執行の適正を確保するために必要な援助及び指導を行うことで、組織的かつ個別的な指導の強化を図り、もって厳正な規律の確立に努めるとともに、職員の非違又は非行の未然防止を図ることを目的とする。

- 身上指導推進期間（令和8年4月1日～同年6月30日まで）の設定

※ 身上把握・指導を目的とした個々職員に対する個人面接の実施

- 個人面接における面接項目の見直しと内容の拡充
- 身上指導の対象職員を警部以下から所属長級の警視（同相当職を含む。）以下に拡大

イ 飲酒に関する問題を抱える職員への対応

- 「F P P飲酒ハンドブック」を発出及び同資料に基づく継続的な教養の実施
 - ・ 飲酒に関する意識改革、健康管理及びハラスメント等不適切事案について
 - ・ アルコール依存状態を自覚した際の対応や職場におけるサポートプログラムについて
- 飲酒に関する問題を抱える職員への対応の拡充・周知

(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、業務管理及び非違事案が発生するリスクが高いと認められる業務に着目した点検を実施

- 職員（幹部を含む。）に対する応問による指示教養の浸透状況の確認
- 所属の幹部を対象とした監察官による業務管理に関する指示教養の実施

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の実施

(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の発出

- 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の創出
- 専門的業務等に関する集団教養の機会を捉えた教養の実施
- 「職務倫理教養の日」の設定（月 1 回）及び各所属における職務倫理教養の実施
- 警察の在るべき姿を自覚させる身につまされる教養の実施

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の実施
- 想定事例に基づくグループ検討会の実施
- 各種研修会等における集団教養の実施
- 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・指導の実施

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室長及び監察官による巡回教養の実施
- 昇任予定者を対象とした監察官による教養の実施
- 署長会議等におけるグループ検討会の実施

(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の推進
- 各所属における職場の士気高揚担当者(士気高揚リーダー)の指定及び各種取組の推進
- 業績が表れにくい業務（潜在実績）に対する表彰・賞揚の実施

(5) 相談しやすい職場環境の構築

- 各所属におけるピアサポーター及びハラスメント相談員の指定
- 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

	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
内部	0	0	0	0	0
外部	0	0	0	0	0