

# 福井県コンプライアンス推進本部

## 第1回本部会議 次第

日 時：令和8年4月6日（月）  
9：00～9：30  
場 所：特別会議室

1 開 会

2 知事 あいさつ

3 コンプライアンス推進体制の全体像

4 知事 指示

5 閉 会

### 添付資料

- ・資料1 福井県庁におけるハラスメント再発防止対策（三本柱）
- ・資料2 福井県職員等のハラスメント防止等に関する条例
- ・資料3 ハラスメントの防止・再発防止のための推進体制（知事部局）
- ・資料4 ハラスメント相談窓口一覧（職員向け）
- ・資料5 職員からハラスメント相談を受けた際の対応（管理職向け）
- ・参考資料1 ハラスメントに関する実態調査
- ・参考資料2 福井県コンプライアンス推進本部設置要綱
- ・参考資料3 ハラスメント専用 第三者相談窓口のご案内

## I 県庁のコンプライアンス推進体制の強化

○福井県庁におけるハラスメント再発防止対策（ハラスメント撲滅のための三本柱）

特別職も含めた、都道府県初の「ハラスメント防止条例」の制定  
（県庁としての価値基準・行動規範・透明性の確保・制度の骨組み 等を明文化）

第1の柱  
起こさせない

特別職を含む職員の行動変容と職場の実態把握・改善

①研修改革

- ・特別職・管理者向けの実践型研修の実施（1/19に第1回目を実施済）
- ・全職員向けに実践型研修を拡充
- ・相談窓口担当者の対応スキル強化

②私的コミュニケーションツールの業務使用禁止

- ・特別職が守るべき要領の新設（1/8に特別職に対し使用禁止を周知済）

③職場の実態把握と改善

- ・職員アンケートを定期的実施（2/16）個人情報に配慮の上、調査結果を公表
- ・様々な世代によるF I K Aを定期的実施し、職員の改善意見を施策に反映

第2の柱  
見逃さない

相談しやすく、適切に対応できる仕組みの強化

①安心して相談できる窓口の整備

- ・外部専門家（弁護士）によるハラスメント専用の第三者相談窓口の設置（2/16）
- ・相談窓口の周知徹底（2/16）

②上司の「見逃さない」義務

- ・相談を受けた管理職は、プライバシーに配慮した上で、コンプライアンス所管課、第三者相談窓口等への相談を義務化
- ・相談があった場合に適切な対応ができるよう、ハラスメント防止ハンドブックに対応方法を明記

③被害者支援の充実

- ・外部専門家によるメンタルケア体制を必要に応じて活用

第3の柱  
繰り返さない

組織全体のコンプライアンス文化の確立

①ハラスメント防止条例の制定

- ・知事や副知事、教育長も対象とし、自ら研鑽することを明記
- ・副知事が知事に言動の改善を求める
- ・知事等が当事者の場合、事案を公表

②コンプライアンス推進体制の強化

- ・庁内のコンプライアンス推進体制の強化
- ・通報相談事案に助言する第三者委員会（コンプライアンス委員会）の設置

③知事等の退職手当の支給差止、支給制限の拡大

前知事のセクハラ問題を受け、都道府県初となる条例において、①特別職（知事、副知事、教育長）の責務を明確化、②「第三者相談窓口」の設置、③相談受付時の報告を義務化、④外部専門家の知見による客観性の向上と取組の改善、⑤定期的な実態把握と公表の規定を設け、職員にとって安全かつ良好な職場環境の確立と、県民からの信頼回復を目指す。

### 1. 特別職の責務を明確化

- 特に知事について、ハラスメント防止のための措置義務、事案発生時における迅速かつ適切な対応義務、相談および調査協力に起因する不利益取扱いの禁止を明示する。【第5条関係】
- 特別職自らが言動に配慮し、率先してハラスメント防止に取り組む旨を規定するとともに、知事の言動にハラスメントのおそれがある場合は副知事が改善を求めることを義務付ける。【第5条第5項関係】

### 2. 「第三者相談窓口」の設置

- 職員が安心して相談できる環境を確保するため、外部の専門家によるハラスメント専門の相談窓口を設置する。【第10条関係】特別職が関係する事案を含め、県庁組織から独立した立場で相談できる仕組みとすることで、安心して相談できる環境を整備し、早期把握、および適切な対応につなげる。

### 3. 相談受付時の報告を義務化

- 管理監督者が職員等からハラスメントの相談を受けた場合、プライバシーに配慮の上、速やかにコンプライアンス所管課へ報告することを義務付ける。【第11条関係】  
管理職の判断により相談内容がもみ消される事態を防ぐとともに、相談者に対する適切な対応方法について助言を求めることができる体制とする。

### 4. 外部専門家の知見による客観性の向上と取組の改善

- 常設の附属機関（福井県コンプライアンス委員会）を設置し、通報相談事案の対応について専門的知見から審議、助言を受ける。【第11条関係】※ 著しく重大な事案では、独立して調査を行う「第三者調査委員会」の設置を検討する。

### 5. 定期的な実態把握と公表

- 特別職によるハラスメント事案が認定された場合は公表する旨を規程する。【第13条関係】
- ハラスメントの実態を把握するため、アンケート等の調査を随時実施し、結果を公表する。【第14条関係】

- この条例は令和8年4月1日から施行する。【附則】

## 福井県職員等のハラスメント防止等に関する条例

(令和8年福井県条例第3号)

職場におけるハラスメントは、被害を受けた職員の人格権をはじめとする基本的人権を侵害し、その能力の発揮に著しい悪影響を及ぼすにとどまらず、職員相互の信頼関係を壊し、円滑な業務遂行を阻害して、ひいては行政サービスの低下による県民への不利益をもたらすおそれがある行為である。

全て公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために全力を挙げて職務に専念する義務を負っている。知事をはじめとする職員は、ハラスメントに関する知識を深め、一層その職務に専念することにより、県民との信頼関係を築き上げていかなければならない。

ここに、本県の職場におけるハラスメントを防止することを決意し、知事等および職員の責務を明らかにし、安全かつ良好な職場環境を確立するため、この条例を制定する。

### (目的)

第1条 この条例は、職員等の間におけるハラスメントの防止のための措置およびハラスメントが発生した際における適切な措置を定めることにより、知事等が責任を持ってハラスメントの発生しない職場環境を作り、もって職員等がそれぞれの能力を発揮することができる安全かつ良好な職場環境を確立することを目的とする。

### (定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 知事等 知事、副知事および福井県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）をいう。
- (2) 職員 福井県の一般職（地方公務員法(昭和25年法律第261号)第3条第2項に規定する一般職をいう。）に属する職員ならびに市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条および第2条に規定する職員をいう。
- (3) 職員等 知事等および職員をいう。
- (4) 管理監督者 職員のうち地方公務員法第28条の2第1項の管理監督職にあるものをいう。
- (5) 職場 職員等がその職務を遂行する場所（出張先その他勤務場所と同視すべき場所を含む。）ならびに懇親会その他勤務時間外に職員等が互いに接触（電子メールでの連絡その他の非対面での行為を含む。）する場であって、職務に関する上下関係および人間関係が実質的に存続するものをいう。
- (6) ハラスメント 職員等の間において、職場で行われる次に掲げる言動をいう。
  - ア セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる性的な言動をいう。）
  - イ パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、他の者に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、または他の者の人格もしくは尊厳を害し、もしくは職場環境を害することとなるようなものをいう。）
  - ウ 妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント（他の者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠もしくは出産に起因する症状により勤務することができないこと等に関する言動または他の者の妊娠、出産、育児もしくは介護に関する制度もしくは

措置の利用に関する言動であって、その者の職場環境を害することとなるようなものをいう。)

エ アからウまでに掲げるもののほか、<sup>ひぼう</sup>誹謗、中傷、風評、嫌がらせ等の言動であって、他の者を不快にさせ、または他の者の人権を侵害し、もしくは職場環境を害するもの。

#### (ハラスメントの禁止)

第 3 条 職員等は、ハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人権侵害に当たることを理解し、他の職員等に対しハラスメントをしてはならない。

#### (不利益取扱いの禁止)

第 4 条 職員等は、第 9 条に規定する申出またはハラスメントに関する調査への協力を理由として、当該職員等に対し不利益な取扱いをしてはならない。

#### (知事等の責務等)

第 5 条 知事等は、ハラスメントの防止に対する関心と理解を深め、自らの言動がハラスメントに該当することがないように常に配慮しなければならない。

2 知事は、法律上求められる安全配慮義務の履行として、全ての職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止に関し必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントが発生した場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

3 知事は、第 9 条に規定する申出またはハラスメントに関する調査への協力に起因して当該職員に不利益が生じないように配慮し、当該不利益が発生した場合は、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

4 副知事は、知事を補佐し、前 2 項の措置を知事と共に講じなければならない。

5 副知事は、知事の言動がハラスメントに該当するおそれがある場合は、知事に対して改善を求めなければならない。

6 教育長は、教育行政の運営において、この条例の目的を実現するよう第 2 項および第 3 項の措置を講じなければならない。

7 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 13 条第 2 項の規定によりその職務を行うこととなる者（次項において「教育長職務代理者」という。）は、教育長の言動がハラスメントに該当するおそれがある場合は、教育長に対して改善を求めなければならない。

8 知事等がハラスメントの加害者または被害者である場合は、知事については地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 152 条の規定によりその職務を代理することとなる者が、副知事については知事が、教育長については教育長職務代理者が、この条例の規定による当該ハラスメントへの対応を代わりに実施するものとする。

#### (管理監督者の責務)

第 6 条 管理監督者は、その管理し、または監督する職員の育成および能力開発が責務で

あることを自覚し、ハラスメントの防止に努め、ハラスメントが発生した場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

- 2 管理監督者は、第9条に規定する申出またはハラスメントに関する調査への協力に起因して当該職員に不利益が生じないように配慮しなければならない。
- 3 管理監督者は、ハラスメントの防止に対する関心と理解を深め、自らの言動がハラスメントに該当することがないように常に配慮しなければならない。

#### (職員の責務)

第7条 職員は、職務遂行上の対等なパートナーとして互いの人権を尊重しなければならない。

#### (職員に対する指針)

第8条 知事等は、ハラスメントを防止するために職員が認識し、および遵守すべき事項ならびにハラスメント事案が発生した場合の対応等について指針を定め、職員に対しその周知徹底を図るものとする。

#### (相談等の申出)

第9条 ハラスメント（ハラスメントに該当するおそれのある言動を含む。以下この条において同じ。）を受け、または目撃し、もしくは把握した職員等は、次に掲げる申出先に対し、ハラスメントの相談および苦情を書面、電子メール、口頭その他の手段により申し出ること（以下「申出」という。）ができる。

- (1) 管理監督者
- (2) 次条第1項に規定する第三者相談窓口
- (3) 福井県人事委員会人事相談所
- (4) 任命権者が相談窓口を設置している場合はその相談窓口

#### (第三者相談窓口)

第10条 県は、申出に係る事案の円滑かつ公正な解決を図るため、県の組織における相談体制を充実させるとともに、外部の第三者によるハラスメントの相談窓口（以下「第三者相談窓口」という。）を設置する。

- 2 第三者相談窓口は、ハラスメントに係る専門的な知識を有する者で構成する。
- 3 第三者相談窓口は、次の業務を行う。
  - (1) 申出を受け、当該申出に係る事案ごとに適切な方法で県に対しその内容を伝えること。
  - (2) 申出に係る事案について、県に対し専門的な見地から適切な助言等を行うこと。
- 4 第三者相談窓口は、前項の業務を行うに当たり必要がある場合は、県の承認を得て申出に係る事案の調査を行うことができる。
- 5 第三者相談窓口は、県の承認を得て、必要に応じて他の専門家を補助者とすることができる。

(申出の処理)

第 11 条 管理監督者は、職員等から申出があった場合は、速やかに組織においてコンプライアンスに関する事務を所管する課（以下「コンプライアンス所管課」という。）に報告するものとする。ただし、当該職員等から氏名の秘匿等の配慮を求められた場合には、管理監督者は、コンプライアンス所管課または第三者相談窓口に対し適切な対応方法についての助言を求めることをもって当該報告に代えることができる。

2 県は、申出があった場合は、当該申出の関係者に対し事情聴取、事実確認等の必要な調査を行い、当該申出に係る事案を可能な限り迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

3 知事は、申出に係る事案の解決に当たり、福井県コンプライアンス委員会の意見を聴くものとする。

4 県は、知事等を加害者とする申出があった場合は、当該知事等を除外した上で、第三者相談窓口または外部の専門家の助言を得て必要な対応をするものとする。

(プライバシーの保護および秘密の保持)

第 12 条 申出の処理に関する業務に携わる者は、申出の関係者のプライバシーに十分に配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(対応措置)

第 13 条 知事等は、事実関係の公正な調査によりハラスメントが確認された場合には、次の各号に掲げる当該ハラスメントの加害者の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める措置を行うことができる。

- (1) 知事および教育長 公表
- (2) 副知事 公表および懲戒処分等
- (3) 職員 懲戒処分等

2 ハラスメントの加害者または被害者は、当該ハラスメントに係る前項の措置の決定に関与してはならない。

(申出件数等の公表)

第 14 条 知事は、地方公務員法第 58 条の 2 第 3 項および福井県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成 17 年福井県条例第 9 号)の規定による公表と併せて、当該公表の日が属する年度の前年度の申出の件数を公表する。

2 知事等は、ハラスメントの実態把握のためにアンケート等の調査を随時行うとともに、個人情報に配慮の上、その結果を公表する。

(再発防止措置)

第 15 条 知事等は、ハラスメントが生じた場合、職員に対する第 8 条の指針の周知の再徹底、ハラスメントの発生の原因分析等の適切な再発防止のための措置を講じなければならない。

(研修等)

第 16 条 知事等は、ハラスメントの防止等を図るため、自ら、随時ハラスメントに関する  
専門家の助言を受け、研鑽<sup>きん</sup>を積まなければならない。

2 知事等は、職員等に対し必要な研修等を実施しなければならない。

(委任)

第 17 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、別に定める。

(適用除外)

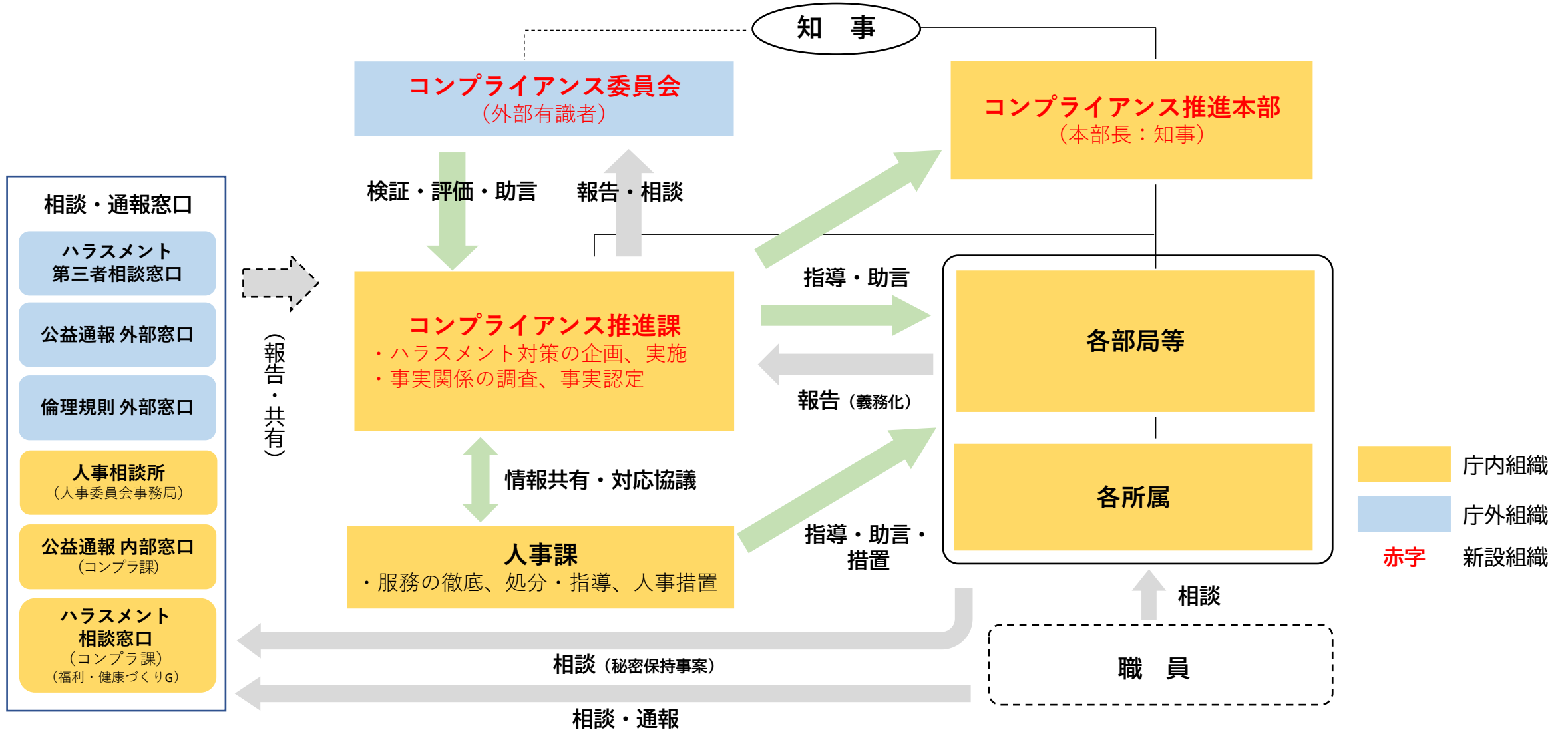
第 18 条 警察法（昭和 29 年法律第 162 号）第 56 条第 2 項に規定する地方警察職員に係る  
第 1 条の措置については、第 5 条から前条までの規定にかかわらず、別に定める。

附 則

この条例は、令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

# 1 県庁のコンプライアンス推進体制の強化

○ハラスメントの防止・再発防止のための推進体制（知事部局 全体像）



もし、ご自身がハラスメントを受けたり、同僚からハラスメントについて相談を受けた場合などには、次の相談窓口までご連絡ください。

本人はもちろん、同僚からの相談などについても対応できますので、悩まずに相談してください。

### ■コンプライアンス推進課

※相談者の希望により、男性・女性いずれの職員も対応可能です。

電話：0776-20-0581、0776-20-0752

Eメール：comp@pref.fukui.lg.jp

### ■人事課 人事グループ

※相談者の希望により、男性・女性いずれの職員も対応可能です。

電話：0776-20-0241

Eメール：jinji@pref.fukui.lg.jp

### ■人事課 福利・健康づくりグループ

・メンタルケア専門員による相談対応、心身ケア

※相談者が希望する場合は、人事グループと連携して対応します。

電話：0776-20-0243

Eメール：jinji@pref.fukui.lg.jp

### ■ハラスメント専用 第三者相談窓口

・外部弁護士による相談窓口

※県の相談窓口に通報しにくい場合にご利用ください。

Eメール：izutsu-t@izutsu-law.jp

3営業日以内にメールが届かない場合

電話：0776-22-5250

### ■人事委員会事務局 人事相談所

・相談者に対する助言

※相談者が希望する場合は、関連部署と連携して対応します。

電話：0776-20-0548、0776-20-0592

Eメール：jinni@pref.fukui.lg.jp

※相談窓口を活用したことにより、相談者が不利益を受けることはありません。  
相談後の調査は、本人の意向を踏まえ、プライバシーに配慮して慎重に行います。

# 管理監督者が職員からハラスメントの相談を受けた場合、報告が義務化されました！

資料5

令和8年4月1日に「福井県職員等のハラスメント防止等に関する条例」が施行され、管理監督者には次のことが義務付けられましたので、適切に対応するとともに、安全かつ良好な職場環境の確立をお願いします。

**管理監督者は職員からハラスメントの相談等の申出を受けた場合、速やかにコンプライアンス推進課へ報告するものとする。**

ただし、**当該職員から氏名の秘匿等の配慮を求められた場合**には、管理監督者は、コンプライアンス推進課または第三者相談窓口に対し適切な対応方法についての助言を求めることをもって当該報告に代えることができる。

## 【管理監督者】（第2条(4)）

- ・管理職手当を支給される職員の職を指しており、部長級、副部長級、課長級等の職員になります。

## 【職員】（第2条(2)）

- ・一般職の職員を指しており、県費負担教職員、福井県警察本部のうち地方公務員も含まれます。（臨時的任用職員、任期付職員、会計年度任用職員も対象です。）

## 【ハラスメント】（第2条(6)）

- ・ハラスメントとは、職員等の間において、職場で行われる次に掲げる言動になります。  
①セクシュアル・ハラスメント、②パワー・ハラスメント、③妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント 等

## 【相談等の申出】（第9条）

- ・申出は、書面やメール、直接口頭のほか、これらに準じた当事者が利用しやすい手段を用いて行うことができます。
- ・この場合のハラスメントは、ハラスメントに該当するおそれのある言動を含みます。

## 【当該職員から氏名の秘匿等の配慮を求められた場合】（第11条）

- ・申出を行う職員から「氏名は伏せてほしい」「所管課には報告してほしくない」などの配慮を求められる場合があります。
- ・このようなときには、管理監督者は無理に本人の情報を添えて報告するのではなく、コンプライアンス推進課または第三者相談窓口にて「申出に対する対応方法について助言を求める」ことで、事案の存在自体は共有されることとなり、報告の義務は果たしたこととみなされます。

※コンプライアンス推進課への報告様式や、職員から申出を受けた際の職場管理者の対応方針については、今後改訂を予定している「ハラスメントハンドブック」にて、別途定める予定です。

<相談等の申出の報告先はこちら📧>

### ■コンプライアンス推進課

電話：0776-20-0581、0776-20-0752

Eメール：comp@pref.fukui.lg.jp

### ■ハラスメント専用 第三者相談窓口(外部弁護士による相談窓口)

Eメール：izutsu-t@izutsu-law.jp

### （1）ハラスメントに関する実態調査（調査期間：R8.2.16～2.27、対象者数：約4,700名 ※全職員から県立病院分を除いた数）

○回答者数 3,840名（回答率83%）

#### ①全庁的なハラスメント被害の実態把握 ※調査の回答数であり、事実認定した数値ではない

【被害の状況】 ・現在ハラスメントに悩んでいる方は**262名**（調査対象者全体の5.7%、回答者数の6.8%）で、主に**パワーハラスメント**が多い。  
 ・行為者は**管理職**や**課長補佐級**の者が多い。被害に遭われた方との関係性としては**上司**が多い。  
 ・**特別職からのハラスメント**に「悩んでいる」との回答が3名（中村副知事をハラスメントの行為者とするものが2名、行為者の記載のないものが1名）。その他、**自由記述欄**で中村副知事について言及のあるものが4名（いずれも「匿名」で、「人事課による調査を希望しない」と回答）

【被害の対応】 ・ハラスメントを受けた際、**半数以上の方が何らかの行動を取っている**。  
 ・その行動は「**上司への報告・相談**」が多く、**それらの行動により27%が改善**

【人事課調査】 ・人事課調査を希望したのは**39名**。調査を希望しない方の理由は「**調査しても改善しない**」が最多

#### ②これまでの福井県庁の組織文化における課題の把握

【過去の対応】 ・過去「被害を受けたもしくは相談を受けた」方で、**何らかの行動を起こした方は全体の19%**  
 ・その際の行動は**上司や同僚への相談**が多く、**それらの行動により40%が改善**

【職場の状況】 ・ハラスメントのあった職場は、**職員間のコミュニケーションが不足し、意見が伝え辛い傾向**  
 ・現在は、**職場の雰囲気**が「**改善されている**」「**やや改善している**」との回答が**約6割**

（参考）今回の調査の実施にあたっては、総務省や他県の調査を参考にしています。

総務省「地方公共団体における各種ハラスメントに関する職員アンケート調査」（令和6年度）

- ・回答者数 11,507人（回答率58%） ※388の都道府県・市町村から、一般行政部門に属する一般職の職員20,000人を無作為で抽出
- ・回答結果 過去3年間に、パワハラを受けた経験は全体で15.7%（1,808人）、セクハラを受けた経験は、全体で3.9%（447人）

## （２）前知事のセクシュアルハラスメントに関する調査（調査期間、対象者数は（１）と同様）

○回答者数 3, 258名（回答率70%） ※調査の回答数であり、事実認定したものではない

【被害の状況】・前知事からセクシュアルハラスメントを受けていたと回答した方は5名、  
「相談を受けた、見た・聞いた」と回答した方は44名  
(44名の内容の内訳：相談を受けた 3名、見た・聞いた 34名、内容は回答したくない 7名 )  
・回答内容は、「報告書同様」や「性的なLINEのやり取り」等であった。

【被害の対応】・「被害を受けた方」のうち4名、「相談を受けた・見た・聞いた」方のうち41名は、被害や相談等に対して「何もしなかった」。  
・「何もしなかった」理由として、被害を受けた方は「忘れたかった」、相談を受けた、見た・聞いた方は「知事だったから」が最多

【必要な対策】・「当時、どのようなサポートがあると良かったか」の問いに対し**第三者相談窓口が必要**という回答が最も多く、物理的な引き離しや懲戒処分等も挙げられた。

### ■（１）についての今後の方針

- ・人事課による調査を希望した事案について、**被害者・加害者の双方に聴き取り**を実施（一部は既に実施中）
- ・特別職に関するハラスメント事案（全て匿名にて回答）について、詳細な状況把握のため、**第三者相談窓口への情報提供を依頼**（4/15迄）
- ・今後、**コンプライアンス委員会**（外部有識者）からの意見も聞きながら、必要な対応策を検討していく。

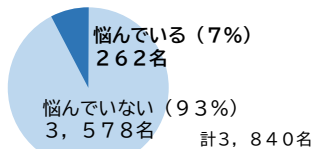
# ハラスメントに関する実態調査について（詳細）

## （1）全庁的なハラスメント被害の実態把握

### 被害の状況

- ・現在悩んでいる方は262名で、主にパワハラが多い。
- ・行為者としては管理職以上の方、関係性としては上司が多い

問1 現在、ハラスメントに悩んでいるか 問2 ハラスメントの種類（複数回答可）



パワハラ	220名
セクハラ	25名
マタハラ	6名
その他	52名 (不機嫌ハラスメント等)

問3 ハラスメント行為者の職級（複数回答可） 問4 行為者との関係（複数回答可）

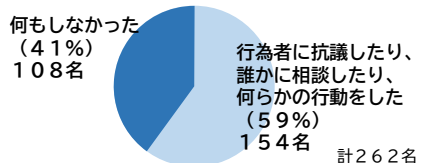
特別職	3名
管理職以上 (特別職を除く)	75名
課長補佐級 (課長補佐、総括主任、主任)	79名
会計年度任用職員	19名
主査級 (企画主査、主査)	17名

職場の上司	167名
職場の同僚	55名
職場の部下	21名
同じ職場ではないが業務上接点あり	20名
回答したくない	22名

### これまでの対応

- ・ハラスメントを受けた際、半数以上の方が何らかの行動を取っている。
- ・上司への報告・相談が多く、それらの行動により27%が改善

問5 ハラスメントを受けた時の対応



問6 どのような行動か（複数回答可）

上司への報告・相談	116名
同僚への相談	80名
家族への相談	57名
行為者に直接抗議した	46名
相談窓口などに相談した	27名
回答したくない	6名

問7 行動で何か変化は

何も変わらなかった	67名
問題は一時的に改善された	39名
問題はむしろ悪化した	20名
問題は完全に解決した	3名
回答したくない	4名
その他	21名
計	154名

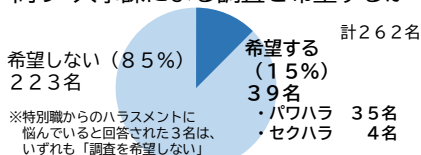
問8 何もしなかった理由（複数回答可）

何をしても解決しないと思った	67名
職務上不利益が生じると思った	54名
職場の人間関係が悪くなると思った	48名
行為がエスカレートすると思った	37名
相談しにくい雰囲気があった	24名
担当部署が公正に扱うか疑問	23名

### 人事課調査

- ・調査希望39名。希望しない理由は「調査しても改善しない」が最多

問9 人事課による調査を希望するか



問10 希望しない理由（複数回答可）

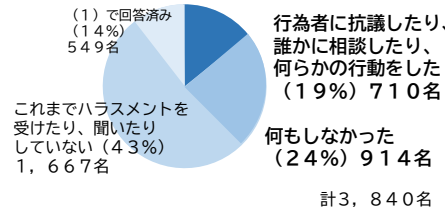
調査しても改善しないと感じる	116名
行為者を刺激し報復されないか心配	110名
自身に不利益が生じないか心配	90名
相談内容を詳しく話すことに負担感あり	65名
調査への協力が煩わしいため	27名
自身のプライバシーを守りたいと感じた	23名

## （2）これまでの福井県庁の組織文化における課題の把握

### これまでの対応

- ・過去、ハラスメントについて行動を起こした方は、上司への報告・相談が多く、それらの行動により40%が改善

問11 これまでどのように対応したか



問12 どのような行動か（複数回答可）

上司への報告・相談	435名
同僚への相談	312名
家族への相談	169名
行為者に直接抗議した	156名
相談窓口などに相談した	75名
回答したくない	17名

問13 行動で何か変化は

何も変わらなかった	305名
問題は一時的に改善された	219名
問題は完全に解決した	66名
問題はむしろ悪化した	36名
回答したくない	16名
その他	68名
計	710名

問14 何もしなかった理由（複数回答可）

何をしても解決しないと思った	421名
職場の人間関係が悪くなると思った	314名
職務上不利益が生じると思った	265名
幹部が行為者だったから	251名
行為がエスカレートすると思った	193名
ハラスメントを相談しにくい雰囲気	190名
当時はハラスメントという認識無し	162名
相談窓口がどこか分からなかった	150名

### 職場の雰囲気

- ・ハラスメントのあった職場は、職員間のコミュニケーションが不足
- ・現在は、職場の雰囲気が「改善」「やや改善」が全体の約6割

問15 当時の職場の雰囲気（複数回答可）

悩み、意見を上司に伝えにくい	736名
上司・部下の会話が少ない	542名
時間外勤務が長い	438名
人手が不足している	428名
休暇を取得しづらい	307名
同僚同士の会話が少ない	207名
職員間でのからかいが日常的	199名
他部署や外部との交流が少ない	193名

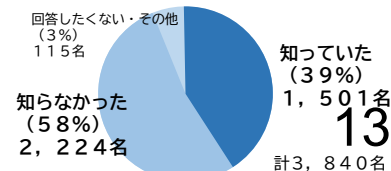
問16 現在の職場との比較

改善されている	707名
やや改善されている	315名
変わらない	227名
やや悪化している	12名
悪化している	12名
相談を受けた立場のため不明	99名
現在の職場で被害がある	64名
回答したくない	64名
その他	124名
計	1,624名

問17 どのようなサポートがあると良かったか（複数回答可）

行為者と被害者の引き離し	793名
第三者相談窓口の設置	623名
行為者の懲戒処分	622名
行為者の更生プログラム実施	409名
相談を受けた後の報告義務化	366名
全職員向けのハラスメント研修	333名

問18 相談窓口を知っていたか



# 杉本前知事のセクシュアルハラスメントに関する調査について（詳細）

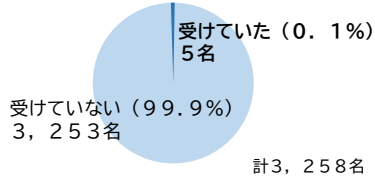
## （１）杉本前知事からのセクシュアルハラスメントの有無

### 被害の状況

- ・ハラスメントを受けていたと回答した方は5名だった。
- ・内容は、報告書に記載のとおりであった。

問1 前知事からのハラスメントの有無

問2 どのような内容だったか



- ・報告書同様
- ・LINEでの性的な発言
- ・テキストメッセージ、電話、身体的接触
- ・回答したくない 等

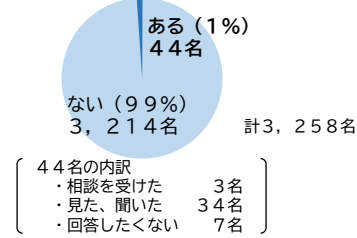
## （２）誰かから相談を受けたり、見たり、聞いたりした事があるか

### 被害の状況

- ・実際に44名の方が、相談を受けたり、見たり、聞いたりしたと回答
- ・被害内容は、報告書に記載された内容が多く挙げられた。

問7 ハラスメントの相談等の有無

問8 どのような内容だったか



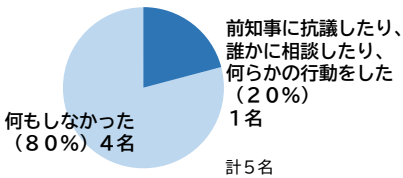
- (相談を受けた)
  - ・職員にLINEをしてくる。下の名前で呼ぶ
- (見た・聞いた)
  - ・性的な内容のLINEを送っていた
  - ・食事に誘われた
  - ・飲み会で手を握られる。連絡先を渡される
  - ・愛人になることを打診された方がいる 等

### これまでの対応

- ・ハラスメントを受けた方内、4名の方は「何もしなかった」。
- ・その理由として「ハラスメントを受けた事を忘れたかった」が最多

問3 何か行動を起こしたか

問4 行動で何か変化は



何も変わらなかった 1名

問5 何もしなかった理由（複数回答可）

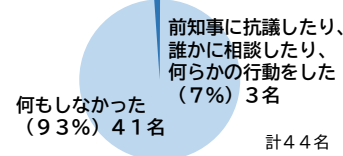
- ハラスメントを受けた事を忘れたかった 4名
- 知事が行為者だったから 3名
- 職務上不利益が生じると思った 3名
- 被害を受けている事を知られたくなかった 3名
- 何をしても解決にならないと思った 2名

### これまでの対応

- ・相談を受けた方で、実際に何らかの行動を起こしたのは3名だった。
- ・何もしなかった最大の理由として、著しい権利侵害が挙げられている。

問9 何か行動を起こしたか

問10 どのような行動か（複数回答可）



同僚への相談 2名  
上司への報告・相談 1名

問11 行動で何が変化は（複数回答可）

問12 何もしなかった理由（複数回答可）

何も変わらなかった 2名  
回答したくない 1名

- 知事が行為者だったから 10名
- 何をしても解決しないと思った 6名
- ハラスメント窓口が分からなかった 6名
- 担当部署が公正に取り扱うか疑問 6名
- 被害を誰にも知られたくなかった 5名
- 何かの行動をするほどのことではなかった 5名
- ハラスメントに該当する認識がなかった 4名
- 職務上不利益が生じると思ったから 4名

### 必要なサポート

- ・第三者相談窓口の設置が必要と複数回答があった。

問6 どのようなサポートがあると良かったか（複数回答可）

- 人事課を経由しない、第三者相談窓口の設置 3名
- 配置替え等、ハラスメントの行為者と被害者の引き離し 2名
- 相談を受けた職場の上長が人事課に必ず報告する仕組み 1名
- その他（権力者に対して何も出来なかったと思う） 1名

### 必要なサポート

- ・第三者相談窓口の設置が必要という回答が最も多かった。
- ・その他、物理的な引き離しや懲戒処分なども挙げられた。

問13 どのようなサポートがあると良かったか（複数回答可）

- 人事課を経由しない、第三者相談窓口の設置 21名
- 配置替え等、ハラスメントの行為者と被害者の引き離し 17名
- ハラスメント行為者の懲戒処分 17名
- 相談を受けた職場の上長が人事課に報告する仕組み 14名

福井県コンプライアンス推進本部設置要綱

(目的)

第1条 本県のコンプライアンスの取組みを全庁的に推進するため、福井県コンプライアンス推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) コンプライアンス推進に係る全庁での取組み方針や進捗状況、各部の取組み状況の確認・共有に関すること。
- (2) その他コンプライアンス推進に関すること。

(推進本部の組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長、本部員、事務局をもって組織する。

- 2 本部長は、知事をもって充てる。
- 3 副本部長は、副知事をもって充てる。
- 4 本部員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。
- 5 事務局は、総務部コンプライアンス推進課に置く。

(推進本部の運営)

第4条 推進本部の会議は、本部長が招集し、これを主宰する。

- 2 本部長は、必要があると認めるときは、本部員以外の者に会議への出席を求めることができる。

(その他)

第5条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和8年4月6日から施行する。

(別表)

教育長  
総務部長  
未来創造部長  
防災安全部長  
交流文化部長  
エネルギー環境部長  
健康福祉部長  
産業労働部長  
農林水産部長  
土木部長  
会計管理者  
議会局長  
監査委員事務局長  
人事委員会事務局長  
労働委員会事務局長

# ハラスメント専用 第三者相談窓口 のご案内



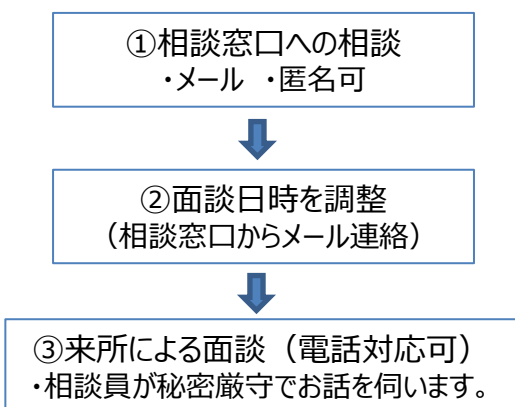
## 設置目的

ハラスメント事案の解決を目指すため、外部弁護士と相談できる窓口を新たに設置します。特に、県の相談窓口には通報しにくい、通報したが対応が不十分だった場合などを想定しています。

## 対象者

ハラスメントを受けたと考える職員本人およびそのご家族、上司、同僚の方など広くご相談いただけます。会計年度任用職員、臨時的任用職員も対象です。

## 相談の流れ



## 相談後の対応

- ・相談者からの相談に対し、適切な方法で人事課に相談内容の情報提供を行います。
  - ・人事課から過去の経緯を聴き取った上で、人事課に対して適切な対応をとるよう助言します。
  - ・相談内容について公表することはありません。
- なお、関係者の懲戒処分が行われた場合には、公表基準等に基づき、人事課から公表することがあります。

## 情報の秘匿性の確保

相談は匿名で行うこともできますが、具体的な調査を希望される場合はお名前をお伺いします。また、人事課への情報提供を行うにあたっては、相談者に、どこまで情報提供をしてもよいかなどの確認を行い、相談者が不利益な取扱いを受けないよう十分配慮します。

## 設置場所・連絡先

本窓口相談員は「弁護士 井筒智子」です。ご相談の際は下記メールアドレスに連絡してください。

対応時間：平日9:00～17:00 e-mail : izutsu-t@izutsu-law.jp

※相談日時を調整するため、相談員から面談日時等に関するメールを返信します。

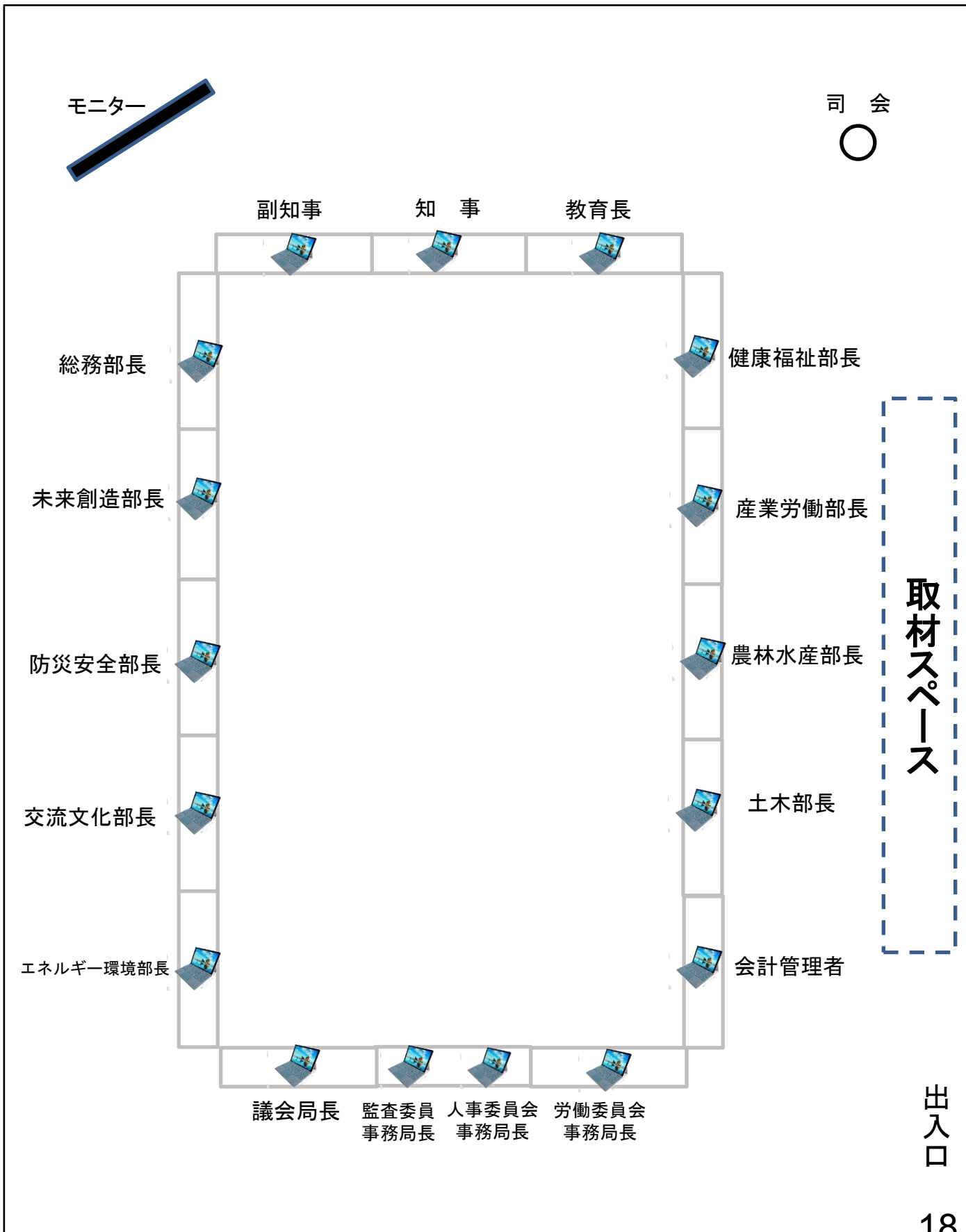
**迷惑メール対策等**をされている場合は、**受信許可設定**をお願いします。

3営業日以内にメールが届かない場合は、次の連絡先に電話してください。TEL : 0776-22-5250



# 福井県コンプライアンス推進本部 第1回本部会議 配席図

日時：令和8年4月6日(月) 9:00～9:30  
場所：特別会議室(県庁7階)



## コンプライアンス推進本部会議 名簿

	所 属	職・名
本 部 長	—	石 田 知 事
副本部長	—	鷺 頭 副知事
本 部 員	教 育 庁	藤 丸 教育長
	総 務 部	服 部 部 長
	未来創造部	武 部 部 長
	防災安全部	坂 本 部 長
	交流文化部	中 村 部 長
	エネルギー環境部	獅子原 部 長
	健康福祉部	宮 下 部 長
	産業労働部	田 中 部 長
	農林水産部	大 石 部 長
	土 木 部	岩 男 部 長
	会 計 局	藤 原 会計管理者
	議 会 局	村 崎 局 長
	監査委員事務局	姫 川 局 長
	人事委員会事務局	児 玉 局 長
労働委員会事務局	加 藤 局 長	

事 務 局

総務部コンプライアンス推進課