

平成26年度

第23回大分県教育委員会 会議録

日 時 平成27年3月2日(月)

開会13時55分 閉会14時34分

場 所 教育委員室

平成26年度
第23回大分県教育委員会

【議 事】

(1) 議 案

- 第1号議案 大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則の一部改正について
- 第2号議案 大分県立高等学校学則の一部改正について
- 第3号議案 学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について
- 第4号議案 教員採用決定取消処分取消請求事件判決への対応について

(2) 協 議

- ①大分県教育委員会行政組織規則の一部改正について

(3) その他

【内 容】

1 出席者

委 員	委員長	松 田 順 子
	委員長職務代理者	首 藤 照 美
	委員	林 浩 昭
	委員	岩 崎 哲 朗
	委員	高 橋 幹 雄
	教育長	野 中 信 孝

欠席委員なし

事務局	理事兼教育次長	河 野 盛 次
	教育次長	落 合 弘
	教育次長	大 城 久 武
	教育改革・企画課長	佐 野 壽 則
	教育人事課長	藤 本 哲 弘
	教育財務課長	岡 田 雄 志
	福利課長	大 石 尚 志
	義務教育課長	後 藤 榮 一
	生徒指導推進室長	江 藤 義
	特別支援教育課長	後 藤 みゆき
	高校教育課長	高 畑 一 郎
	社会教育課長	曾根崎 靖
	人権・同和教育課長	甲 斐 順 治
	文化課長	山 口 博 文
	体育保健課長	蓑 田 智 通
	教育改革・企画課主幹	勝 尾 裕 美
	教育改革・企画課主査	石 丸 一 輝

2 傍聴人

21 名

開会・点呼

(松田委員長)

それでは、委員の出席確認をいたします。
本日は、全委員が出席です。

ただいまから平成26年度 第23回教育委員会会議を開きます。

署名委員指名

(松田委員長)

本日の会議録の署名委員でございますが、高橋委員にお願いしたいと思っております。

会期の決定

(松田委員長)

本日の教育委員会会議はお手元の次第のとおりであります。
会議の終了は14時35分を予定しています。
よろしく申し上げます。

議 事

(松田委員長)

はじめに、会議は原則として公開することとなっておりますが、会議を公開しないことについてお諮りします。

協議については、人事に関する案件ですので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第13条第6項ただし書の規定により、これを公開しないことについて、委員の皆さんにお諮りいたします。

公開しないことに賛成の委員は挙手をお願いします。

(採 決)

それでは、協議については、非公開といたします。

本日の議事進行は、はじめに公開による議事を行い、次に非公開による議事を行います。

【議 案】

第 1 号議案 大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則の一部改正について

(松田委員長)

それでは、第 1 号議案「大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則の一部改正について」提案を求めます。

(野中教育長)

第 1 号議案「大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則の一部改正について」説明いたします。議案書 2 ページをご覧ください。

第 1 条に「義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律施行令第 11 条の規定に基づき、大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関し、必要な事項を定めることを目的とする」とありますが、同施行令の改正に伴い、第 11 条が第 10 条となることから、規定の整備を行うものです。

施行期日は、同施行令と合わせ、平成 27 年 4 月 1 日としています。ご審議の程、よろしくお願いいたします。

(松田委員長)

ただ今、提案のありました議案について、審議を行います。質疑・意見等のある方はお願いします。

(松田委員長)

質疑・ご意見等はありませんか。

(松田委員長)

ないようですので、ただ今、提案のありました第 1 号議案の承認について、お諮りいたします。第 1 号議案について、承認される委員は挙手

をお願いします。

(採 決)

(松田委員長)

第1号議案については、提案どおり承認します。

第2号議案 大分県立高等学校学則の一部改正について

(松田委員長)

それでは、第2号議案「大分県立高等学校学則の一部改正について」提案を求めます。

(野中教育長)

第2号議案「大分県立高等学校学則の一部改正について」説明いたします。議案書6ページの「2 改正内容」をご覧ください。

本議案は、大分県立高等学校学則につきまして、(1)から(3)に関し、県立高等学校の課程、学科等を定めた別表を整備するものです。

「(1) 学校の廃止」につきましては、高校改革推進計画に基づき、平成26年度末をもって閉校する山香農業高校、日出場谷高校、玖珠農業高校及び森高校の4校について、別表から削除するものです。

「(2) 学科の新設」につきましては、森高校と玖珠農業高校の玖珠美山高校への一括統合に伴い、玖珠農業高校の生物生産科及び食品化学科に在籍する生徒を受け入れるため、玖珠美山高校に当該学科を新設するものです。

「(3) 学科の廃止」につきましては、学科改編に伴い募集停止している、三重総合高校のキャリアビジネス科、日田林工高校の建築科及び土木科に在籍する生徒が平成26年度末をもって卒業するため、当該学科を廃止するものです。

なお、施行期日は、平成27年4月1日とし、玖珠農業高校と森高校は一括で統合を行うため、「4」の経過措置を設けています。

ご審議の程、よろしく願いいたします。

(松田委員長)

ただ今、提案のありました議案について、審議を行います。質疑・意見等のある方はお願いします。

(松田委員長)

質疑・ご意見等はありませんか。

(松田委員長)

ないようですので、ただ今、提案のありました第2号議案の承認について、お諮りいたします。第2号議案について、承認される委員は挙手をお願いします。

(採 決)

(松田委員長)

第2号議案については、提案どおり承認します。

第3号議案 学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について

(松田委員長)

それでは、第3号議案「学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について」提案を求めます。

(野中教育長)

第3号議案「学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正」について、説明いたします。議案書3ページ「改正の概要」の「1 改正理由」をご覧ください。

平成26年第4回定例県議会で、平成27年3月をもって山香農業高校を廃止とする、大分県立学校の設置に関する条例の一部改正が行われたことに伴い、規則改正を行うものです。

「2 改正内容」をご覧ください。教員業務連絡指導手当の支給対象となる高等学校の寮務主任は、山香農業高校に限られており、平成27年3月をもって同校が廃止されることから、同手当の支給範囲を定めた別表第1中、「寮務主任」を削り、同様に、備考第4号を削るものです。

施行期日は平成27年4月1日としています。

ご審議の程、よろしく申し上げます。

(松田委員長)

ただ今、提案のありました議案について、審議を行います。質疑・意見等のある方はお願いします。

(松田委員長)

質疑・ご意見等はありませんか。

(松田委員長)

ないようですので、ただ今、提案のありました第3号議案の承認について、お諮りいたします。第3号議案について、承認される委員は挙手

をお願いします。

(採 決)

(松田委員長)

第3号議案については、提案どおり承認します。

第4号議案 教員採用決定取消処分取消請求事件判決への対応について

(松田委員長)

それでは、第4号議案「教員採用決定取消処分取消請求事件判決への対応について」提案を求めます。

(野中教育長)

去る2月23日に教員採用決定取消処分取消請求事件について、大分地方裁判所において第一審判決の言渡しがあり、翌24日の教育委員会において判決内容を報告し、これまでの間、慎重に検討を重ねてまいりました。

平成20年の不祥事は、大分県教育の信頼を根底から失墜させるとともに、全ての教育関係者に忽せにできない課題を突きつけられたものであります。また、原告を含め、採用取消となった方、自主退職をした皆さんの心中を察するには余りあるものがあります。

一方で、判決の結果でも、原告の試験の点数に大きな加点があり、本来であれば、1次試験にも合格していなかった事実が認められたところです。具体的には、1次試験の得点及び2次試験の得点に加点が行われ、1次試験の合格者が11名である中、本来の順位は 位、最終合格者が3名である中、本来の順位は 位であったことなど、裁判所の鑑定結果と一致しており、県教育委員会の調査結果のとおりであったと認めるのが相当であるとされております。

教員は、人格・能力の形成途上にある児童・生徒の教育に携わる極めて公共性の高い専門的職業であり、一度、正規の教員として採用されると長年にわたり多数の児童・生徒の心身の発達に日常的にかかわることになります。とりわけ、公教育は、児童・生徒の保護者等の信頼の下に行うことが求められています。

その中で、本来は教員採用選考試験に合格していない者が、正規の教員として、長年にわたり、教壇に立つことができるのか否か。判決にある「教員免許を有しているだけで、能力は実証されている」との考え方が、児童・生徒、保護者を始め、多くの県民の皆様の理解を得ることに十分なのかどうか、大いに疑問を感じるところであります。

これまで、大分県教育委員会では公平・公正・透明性の高い教員採用

選考試験制度の構築に全力を上げて取り組んできました。教員採用選考試験制度を担う者として、このような加点の事実が明らかな中で、教員免許があれば能力実証されており、加点について、具体的な経緯や理由が分からなければ、本来、合格していなくても、情実が立証されていない以上、問題ない、適法だという判決は、教員採用選考試験制度の根幹に関わるものであり、受け入れがたく、本日の議案を提案することとなりました。

それでは、第4号議案「教員採用決定取消処分取消請求事件判決への対応について」提案いたします。

議案の「三 事件の概要」、「四 控訴の趣旨」、「五 訴訟遂行の方針」にありますとおり、平成27年2月23日大分地方裁判所において、大分県教育委員会が平成20年9月8日付けで原告に対し行った本件採用決定処分を取り消すとの判決がありましたが、福岡高等裁判所に控訴して、原判決中、控訴人の敗訴部分を取り消し、被控訴人の請求を棄却することを求めたいと考えております。

控訴を行おうとする理由を申し上げます。

第一審判決では、まず、「地方公務員法15条が能力実証主義の原則を定める趣旨として、優秀な人材を確保し、育成すること及び獵官主義がもたらす弊害に鑑み、情実に基づく人事を禁じることにある」としています。

その上で、「原告やその親族等が、県教委幹部に対して、原告を合格させるために加点を依頼したことを認めるに足る証拠はなく、原告の採用が情実に基づいて行われたとはいえない以上、本件採用決定が、地方公務員法15条に違反し違法なものであると評価することはできない」、また、「原告は中学、高校の教諭1種免許を有しているから、原告の教員となるべき能力は、実証されているということができ、この点からも、本件採用決定が能力実証主義に反するとはいえない」、「以上によれば、本件採用決定は適法にされたものと認められる」とされております。

しかしながら、地方公務員法15条は「職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」と明文で規定しています。すなわち、採用決定に当たっては、採用試験の成績に基づかなければなりません。

大分県教育委員会では、平成14年度に実施された教員採用選考試験以降、受験者が1次試験及び2次試験の各試験の点数及び総合点の開示を請求することができるようになりました。これにより、教員採用選考試験は実質的に競争試験となり、総合点以外の要素を加味する余地はなくなりました。

しかしながら、第一審判決は、平成20年4月1日付けの本件採用決定について適法と判断しています。この点については、任用試験制度の根幹である能力実証主義を定める地方公務員法15条の解釈適用として

大いに疑問を抱くところであります。

本件採用決定は、本来の点数、順位が合格ラインに達していなかったにもかかわらず、1次試験及び2次試験の両方について、点数操作による加点がなされたために合格した結果、行われたものであります。本件採用決定が、地方公務員法15条の能力実証主義の原則に違反した重大な瑕疵のある採用行為であって、同条に反する違法な採用決定であったことは明らかであるものと考えております。

また、判決では、「県教委は、原告の加点がされた経緯及び理由について全く解明していない」、「行政庁としては、事実関係等について、慎重に調査・検討すべき義務があった」とし、県教育委員会が本件取消処分を行ったことには、職務上通常尽くすべき注意義務を尽くさなかったとされております。

しかしながら、県教育委員会では、平成20年7月25日に教育行政改革プロジェクトチームを立ち上げ、行政機関として、事件の事実関係やその背景を調査しました。強制力のある調査権限を持たない行政機関としては自ずと限界がある中で、その権限と責任の下に、できる限りの調査を実施し、その結果は調査結果報告書として公表しております。

更に、今後、二度とこのような事態が生じないよう、これまでも教員採用試験等の抜本的な見直しや教職員の人事管理の見直し、組織の見直しなどを行ってまいりました。今後とも不転の決意で教育改革を断行しながら、学力・体力の向上など大分県教育の再生に向けて全力で取り組んでまいりたいと考えております。

これらの調査結果報告及び教育改革の取組みについては、後ほど、担当課長から説明させます。

ご審議のほど、よろしくお願いたします。

なお、ご了解がいただけましたら、今後、控訴に向け、一部、議会の議決を有する部分がありますので、県教育委員会として、必要な手続きを進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

(藤本教育人事課長)

教育長が、ただ今申し上げたように、判決では、「県教委は、原告の加点がされた経緯及び理由について全く解明していない」、「行政庁としては、事実関係等について、慎重に調査・検討すべき義務があった」とし、職務上通常尽くすべき注意義務を尽くさなかったとされています。

ここで改めて、県教育委員会が、平成20年7月から8月にかけて実施した調査等について説明するとともに、調査結果を踏まえて、これまで取り組んできた教育改革について、説明いたします。

まず、県教育委員会の調査について、説明いたします。お手元の資料「調査結果報告書」の2ページをお開きください。

1つ目の○に記載されているように、県教育委員会としても行政機関として、事実の解明やその原因、背景を調査し、今後二度とこのような事態が生じないように対策を講じる必要があると考え、2つ目の○印のように、平成20年7月16日に決定した「教育行政の抜本的な改革について」にある事実関係の徹底解明など4点について調査をして、8月中にとりまとめることといたしました。7月25日にプロジェクトチームが教育庁職員7名の体制で設置され、調査の信頼性を確保するため、調査等に全般にわたるチェックやアドバイスを行う民間有識者2名（弁護士・大分県高等学校PTA連合会会長）を顧問としたところです。

次に3ページをご覧ください。調査方法につきましては、2つの方法によって調査することとしました。①の聴き取り調査では、過去10年間の人事関係者及び所属長に対して、教員採用試験等の実態について聞き取りをしました。人事関係者及び所属長など93名、県教委のOB8名、全体で101名です。②の文書による調査については、小中高等学校、特別支援学校の校長及び教頭に対して、教員採用選考等における働きかけの有無等を文書で求めました。この文書調査を受け、必要に応じて聴き取り調査を行った人数は32名です。

調査結果ですが、6ページをご覧ください。(3)の2つ目の○のとおり、選考過程における不法・不正な行為の事実については、点数を書き換えた義務教育課の人事担当者及びその担当者に点数の書き換えを指示したとされる県教委幹部職員以外からは確認ができませんでした。さらに、(4)不法・不当な行為の実態について、できるだけ過去にさかのぼって、調査しました。その結果、①平成13年度までは、7ページに移りますが、第1次試験あるいは第2次試験の各試験の点数及び総合点を公開せずに、第2次試験の受験者あてに、A、B、Cの判定がつけられた文書を通知していました。このため、必ずしも総合点の高い順に採用しなくても、対外的な説明は求められませんでした。次に②の平成14年度から平成17年度までについてですが、平成14年度から、これまでのABC判定による不明確な合否通知を廃止いたしまして、受験者が、第1次試験あるいは第2次試験の各試験の点数及び総合点の開示を請求することができるようになりました。これにより、選考試験ではあるけれども、教員採用選考試験は実質的な競争試験となり、従来のように、総合点以外の要素を加味する余地はなくなりました。

8ページをご覧ください。③平成18年度及び平成19年度についてです。③のすぐ下の○以降については、「平成18年度から、この点数の書き換えを担った江藤元参事」、「義務教育を担当する当時の教育審議監」、「平成19年度、江藤元参事の下で点数入力を担当した職員」の供述を記載しております。

次に9ページをお開きください。「〈点数の書き換えによる合格者等〉」ですが、PTでは、不正な方法により、教員に採用された者と採用され

なかった者を特定するため、押収されたパソコンデータの分析等を行い、その結果、平成20年度公立学校教員採用選考試験で点数の書き換えによって合格した者は21名と特定しております。この点は判決でも、鑑定と合致しており、調査結果のとおりであったとされています。次に、④の答案用紙の廃棄です。平成20年度試験の答案用紙については、平成20年3月に廃棄されたところですが、判決では、廃棄によって得点操作の有無が検証できなくなったとはいえないとされ、加点の事実は答案用紙がなくても明らかであると考えております。

次に10ページですが、「(5) 不法・不当な行為のまとめ」として、①平成20年度試験に係る不法・不当な行為は「第1次試験及び第2次試験の合格者の選考に際し、義務教育課人事班の職員が、上司の指示を受けたと解した江藤元参事からの指示、及び江藤元参事自らの意思に基づく指示により、採点結果一覧データの点数を書き換えて、本来不合格であった特定の受験者を合格とし、反対に、合格とすべき受験者を不合格とする資料を作成して、不法・不当な合格者の決定を行わせた。」としております。

併せて、別冊のとおり、「聴き取り調査及び文書調査等の結果」として、調査で得られた200を超える供述や意見・思いを記載しております。この調査結果報告書については、平成20年8月29日に公表したところです。

判決では、「特定の受験者の得点に、試験を実施した機関の関知しない大幅な加点が行われたことにより、当該受験者が合格した事実は、それ自体、当該受験者を試験の結果にかかわらず合格させる意図、すなわち情実に基づく採点を行おうとする意図が介在していることをうかがわせるものとはいえる」、「しかしながら、本件において、原告やその親族等の関係者が、原告の得点を加点するよう依頼した証拠はない」としています。

このような具体的な情実の把握は行政機関では難しいため、警察の捜査については、県教育委員会でも全面的に協力しましたが、贈収賄に係るもの以外は、事実解明できなかったところです。

県教育委員会は行政機関であり、出頭命令、資料の提出命令や、拘留による事情聴取等の強制力を伴う調査権限を有しておりません。行政機関としての権限の及ぶ範囲内で、事実解明のため、可能な限りの調査を実施したところであり、行政庁として、職務上通常尽くすべき注意義務は果たしたものと考えております。

次に、調査結果報告書の23ページをお開きください。教育行政の改善策（再発防止策）として、「1 試験の見直し」「2 教職員人事管理の見直し」「3 組織の見直し」の3点を示しております。ここに示された改善策を、平成20年度以降、着実に実施しており、この実施状況を経年でまとめたものが、委員会資料最後のページの「教育改革のめざ

すところ」という資料でございます。

教育行政システムを改革しただけでは意味がなく、子どもたちに学力や体力をしっかり身に付けさせることによってのみ、大分県教育の信頼を回復することができると考えています。こういった取組みにより、児童・生徒の学力、体力の向上に一定の成果が見られるようになったところです。今後とも、タイトルにあるとおり、教育改革のめざすところである「子どもの夢をはぐくむ教育県大分の創造」に向け取り組んでまいります。

以上でございます。

(松田委員長)

ただ今、提案のありました議案について、審議を行います。質疑・意見等のある方はお願いします。

(林委員)

当時からいるのは、私となりますが、私もプロジェクトチームや調査にも参加してきました。権限がないところで、できるだけことはやってきて、そういうところが認められなかったという判決については残念だと思います。この事件の後、私たちも様々な改革をやってきましたが、それは、このような事件を二度と起こさないという強い意識のもとにやってきたわけですが、それについては今後も引き続きやっていきたいと思っています。そういう意味では、先ほど教育長が言われたことは私の考え方と同じ捉えをしていると感じています。

(松田委員長)

当時の状況を、心境を含めて詳しく話していただきました。他に、ご意見等はございませんか。

(岩崎委員)

平成20年の事件は、県教育委員会にとって深刻な事件でした。皆さん方ご承知のとおり、この事件を契機として、県教育委員会は平成20年の事件以降これまで改革に全力を挙げて取り組んできました。その結果、今の状況まで来ることができたと思っています。

事件で影響を受けた方々には2つのグループがあります。不正な加点がなされた結果、本来合格すべき方が不合格となっており、大変大きな被害を受けていますが、これが1つのグループです。また、今回判決が出された原告のように、合格して採用されておりながら、加点がなされていたことが判明したために採用取消処分をされた方々も深刻な状況となりましたが、これがもう1つです。

私たちが、今回、判断を求められていることは、県教育委員会として

は平成20年の事件について、当時どういう判断をしなければならなかったのかということだと思います。

今回の裁判所の判決では、原告については加点された事実があったことは認めています。これは、本来であれば試験に通らなかったということ認定したものだと考えていいと思います。問題となるのは、判決では、能力実証主義に関するところで、教員資格（免許）があれば能力が実証されており、必ずしも順位だけで決める必要がないのではないかと、この点が指摘されていることです。しかし、平成14年度以降、平成20年度までの教員採用試験の状況を見ると、試験等の総合点数の順位で合格者を選定するということが前提であったと思います。だからこそ、合格者の選定のために加点をして、順位を引き上げたという事実があったのではないのでしょうか。

当時の県教育委員会は、そういった事実を、プロジェクトチームを中心として、可能な限りいろんな資料を調査して認定できたことに基づいて、その段階で、加点されて順位が上げられた人について、試験に合格できなかった人であるとして取消を行うのかどうか、一方、不合格とされた方々について、採用するのかどうか、極めて重い判断をしなければならなかったのだと思います。

当時の教育委員は、このような重大な不祥事が生じた中で、県民がどのような判断をすべきと考えているかを思い、教育委員は議会の同意を得て選任されていますので、県民の代表と言えるかもしれませんが、いろいろな問題があることも考慮しながら、合格すべきでなかった方々については取り消さざるを得ない、不合格となった方々については合格の手続きをとらなければならない、と判断されたのだらうと思います。それが県教育委員会としてとるべき道だと判断したのだらうと思います。私は、当時の県教育委員会の判断は、重い決断ではあったものの、間違いではないと考えています。

一審の裁判所から残念な結論となっていますが、地方公務員法第15条の能力実証主義の解釈を、判決のように限定的に解釈していいのかどうかということは法律専門職として問題ではないかと思っています。この点を見たとき、私は、一審判決に対しては控訴して高裁の判断をもらうという方針がよいのではないかと思っています。

(松田委員長)

当時の判断は正しかったのではないかと、との意見がありました。他に、ご意見等はございませんか。

(松田委員長)

それでは、ただ今、提案のありました第4号議案の承認について、お諮りいたします。第4号議案について、承認される委員は挙手をお願い

します。

(採 決)

(松田委員長)

第4号議案については、提案どおり承認します。

(松田委員長)

それでは、先に非公開と決定しました議事を行います。その前に、公開でその他、何かございませんか。

ないようですので、先に非公開と決定しました案件の議事を行います。関係課室長のみ在室とし、その他の課室長及び傍聴人は退出してください。

(関係課以外及び傍聴人退出)

【協 議】

①大分県教育委員会行政組織規則の一部改正について

(松田委員長)

それでは、協議の①「大分県教育委員会行政組織規則の一部改正について」協議を行います。

(説 明)

(松田委員長)

何かご質問・ご意見等はありませんか。

(質疑・意見等)

(松田委員長)

提案のあった方向で進めていただきたいと思います。

(松田委員長)

最後にこの際、何かありましたら、お願いします。

ないようですので、これで平成26年度第23回教育委員会会議を閉

会します。

お疲れ様でした。

平成26年度第23回大分県教育委員会会議次第

日時 平成27年3月2日（月）

13:55～14:35

場所 教育委員室

1 開 会

2 署名委員の指名

3 議 題

（1）議 案

第1号議案 大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則の一部改正について

第2号議案 大分県立高等学校学則の一部改正について

第3号議案 学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について

第4号議案 教員採用決定取消処分取消請求事件判決への対応について

（2）協 議

①大分県教育委員会行政組織規則の一部改正について

（3）その他

4 閉 会

第一号議案

大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則の一部改正について
大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則の一部を改正する規則を次のように定める。

平成二十七年三月二日提出

大分県教育委員会教育長 野 中 信 孝

大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則の一部を改正する規則

大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則（昭和三十九年大分県教育委員会規則第十五号）の一部を次のように改正する。
第一条中「第十一条」を「第十条」に改める。

附 則

この規則は、平成二十七年四月一日から施行する。

提案理由

義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律施行令（昭和三十九年政令第十四号）の一部改正に伴い、規定を整備する必要があるので提案する。

○大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則（昭和三十九年大分県教育委員会規則第十五号）新旧対照表

改正案	現行
<p>(目的)</p> <p>第一条 この規則は、義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律施行令（昭和三十九年政令第十四号）第十条の規定に基づき、大分県教科用図書選定審議会（以下「選定審議会」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>第二条～第七条（略）</p>	<p>(目的)</p> <p>第一条 この規則は、義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律施行令（昭和三十九年政令第十四号）第十一条の規定に基づき、大分県教科用図書選定審議会（以下「選定審議会」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>第二条～第七条（略）</p>

政令第二百九十三号

義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律施行令の一部を改正する政令

内閣は、義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律の一部を改正する法律（平成二十六年法律第二十号）の施行に伴い、及び義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律（昭和三十八年法律第百八十二号）第十七条の規定に基づき、この政令を制定する。

義務教育諸学校の教科用図書の無償措置に関する法律施行令（昭和三十九年政令第十四号）の一部を次のように改正する。

第七条を削り、第八条を第七条とし、第九条を第八条とし、第十条を第九条とし、第十一条を第十条とし、同条の次に次の一条を加える。

（採択地区協議会の組織及び運営）

第十一条 採択地区協議会は、関係市町村の教育委員会が採択地区協議会の規約の定めるところにより指名する委員をもつて組織する。

2 採択地区協議会に会長を置き、採択地区協議会の規約の定めるところにより、委員のうちから定める。

○大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則

(昭和三十九年三月三十一日)
(大分県教育委員会規則第十五号)

改正 平成二十六年 四月 一日 発布規則第八号
平成二十七年 四月 一日 発布規則第九号

大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則をここに公布する。

大分県教科用図書選定審議会の組織及び運営に関する規則

(目的)

第一条 この規則は、義務教育諸学校の教科用図書の整備措置に関する法律施行令(昭和三十九年政令第十四号)第十一条の規定に基づき、大分県教科用図書選定審議会(以下「選定審議会」といふ。)の組織及び運営に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(会長及び副会長)

第二条 選定審議会に会長及び副会長各一名を置き、互選によつて

定める。

2 会長は、選定審議会の会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を行なう。

(会議の招集)

第三条 選定審議会の会議は、必要に応じて会長が招集する。

2 委員定数の三分の一以上の者から会議の招集の請求があるときは、会長は、会議を招集しなければならない。

(議事)

第四条 選定審議会は、委員定数の半数以上の委員が出席しなければ、会議を開くことができない。

2 選定審議会の会議の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(調査員)

第五条 選定審議会は、種目ごとに、必要数の調査員を置く。

2 調査員は、大分県教育委員会が任命する。

3 調査員は、教科用図書等に関する専門的事項の調査にあたる。

(庶務)

第六条 選定審議会の庶務は、大分県教育庁義務教育課において処理する。

D「大分例①七九〇」二

D「大分例①七九〇」二

第一六次教委規則八・平一七次委規則九・一第改正

(雑則)

第七条 この規則に定めるもののほか、選定審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、選定審議会の議決を経て会長が定める。

附 則

この規則は、昭和三十九年四月一日から施行する。

附 則 (平成一六年教委規則第八号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成一七年教委規則第九号)

この規則は、公布の日から施行する。

第二号議案

大分県立高等学校学則の一部改正について

大分県立高等学校学則の一部を改正する規則を次のように定める。

平成二十七年三月二日提出

大分県教育委員会教育長 野 中 信 孝

大分県立高等学校学則の一部を改正する規則

大分県立高等学校学則（昭和四十二年大分県教育委員会規則第二号）の一部を次のように改正する。

別表の大分県立山香農業高等学校の項及び大分県立日出暘谷高等学校の項を削り、同表の

大分県立三重総合高等学校の項中

普 通 科
生 物 環 境 科
メ デ ィ ア 科
学 科
キ ャ リ ア ビ
ジ ネ ス 科

を

普 通 科
生 物 環 境 科
メ デ ィ ア 科
学 科

に改め、同表の

大分県立玖珠農業高等学校の項及び大分県立森高等学校の項を削り、同表の大分県立玖珠美

山高等学校の項中

普 通 科
地 域 産 業 科

を

普 通 科
生 物 生 産 科
食 品 化 学 科
地 域 産 業 科

に改め、同表の大分県立日田林

校	大分県立森高等学校	大分県立玖珠農業高等学校			学 校	上	欄	学 科	普通科	大分県立玖珠美山高等学校	学 校	下	欄	学 科	普通科	地域産業科	食品化学科	生物生産科
		普通科	地域産業科	食品化学科														

- 附 則
- 1 (施行期日)
この規則は、平成二十七年四月一日から施行する。
(経過措置)
- 2 この規則の施行の日(以下「施行日」という。)の前日において、次の表の上欄に掲げる学校の学科に在籍する者は、施行日にそれぞれ当該下欄に掲げる学校の学科の相当学年に在籍するものとする。

工高等学校の項中

林業科	機械科	電気科	建築科	土木科	建築土木科
-----	-----	-----	-----	-----	-------

を

林業科	機械科	電気科	建築土木科
-----	-----	-----	-------

に改める。

提案理由

県立山香農業高等学校、県立日出暘谷高等学校、県立玖珠農業高等学校及び県立森高等学校を廃止することに伴い、規定を整備する必要があり、並びに県立高等学校の学科改編により、県立三重総合高等学校のキャリアビジネス科並びに県立日田林工高等学校の建築科及び土木科を廃止したいので提案する。

○大分県立高等学校学則（昭和四十二年大分県教育委員会規則第二号） 新旧対照表

別表（第二条関係）

改正案

別表（第二条関係）

現行

改正案					現行													
名	称	位置	科	課程	学	科	名	称	位置	科	課程	学	科					
(略)					(略)					(略)								
大分県立三重総合高等学校	本校	豊後大野市		全日制	(削除)	食農ビジネス科 工業技術科 福祉科 総合学科 普通科 生物環境科 メディア科 学科	大分県立佐伯豊南高等学校（平成二十五年に設置されたものをいう。）	本校	佐伯市		全日制	食農ビジネス科 工業技術科 福祉科 総合学科 普通科 生物環境科 メディア科 学科	大分県立三重総合高等学校	本校	豊後大野市		全日制	食農ビジネス科 工業技術科 福祉科 総合学科 普通科 生物環境科 メディア科 学科
大分県立日出総合高等学校	本校	速見郡日出町		全日制 (単位制)	(削除)	農業経営科 機械電子科 総合学科	大分県立佐伯豊南高等学校（平成二十五年に設置されたものをいう。）	本校	佐伯市		全日制 (単位制)	農業経営科 機械電子科 総合学科	大分県立日出総合高等学校	本校	速見郡日出町		全日制 (単位制)	農業経営科 機械電子科 総合学科
大分県立杵築高等学校	本校	杵築市		全日制	(削除)	普通科	大分県立佐伯豊南高等学校（平成二十五年に設置されたものをいう。）	本校	杵築市		全日制	普通科	大分県立杵築高等学校	本校	杵築市		全日制	普通科
大分県立山香高等学校	本校	杵築市		全日制	(削除)	生活科学科 農業経営科	大分県立佐伯豊南高等学校（平成二十五年に設置されたものをいう。）	本校	杵築市		全日制	生活科学科 農業経営科	大分県立山香高等学校	本校	杵築市		全日制	生活科学科 農業経営科
大分県立日出高等学校	本校	速見郡日出町		全日制 (単位制)	(削除)	総合学科	大分県立佐伯豊南高等学校（平成二十五年に設置されたものをいう。）	本校	速見郡日出町		全日制 (単位制)	総合学科	大分県立日出高等学校	本校	速見郡日出町		全日制 (単位制)	総合学科
大分県立山香高等学校	本校	杵築市		全日制	(削除)	生活科学科 農業経営科	大分県立佐伯豊南高等学校（平成二十五年に設置されたものをいう。）	本校	杵築市		全日制	生活科学科 農業経営科	大分県立山香高等学校	本校	杵築市		全日制	生活科学科 農業経営科
大分県立佐伯豊南高等学校（平成二十五年に設置されたものをいう。）	本校	佐伯市		全日制 (単位制)	(削除)	食農ビジネス科 工業技術科 福祉科 総合学科 普通科 生物環境科 メディア科 学科	大分県立佐伯豊南高等学校（平成二十五年に設置されたものをいう。）	本校	佐伯市		全日制 (単位制)	食農ビジネス科 工業技術科 福祉科 総合学科 普通科 生物環境科 メディア科 学科	大分県立佐伯豊南高等学校（平成二十五年に設置されたものをいう。）	本校	佐伯市		全日制 (単位制)	食農ビジネス科 工業技術科 福祉科 総合学科 普通科 生物環境科 メディア科 学科

院高等学校 大分県立安心	南大分県立中津 南高等学校		大分県立日田 林工高等学校	大分県立日田 三隈高等学校	大分県立玖珠 美山高等学校	(削除)	(削除)	大分県立竹田 高等学校	
	校 耶馬溪	本校	本校	本校	本校	(削除)	(削除)	本校	久住校
	中津市	中津市	日田市	日田市	玖珠郡玖珠町	(削除)	(削除)	竹田市	竹田市
	全日制	全日制	全日制	(単位制) 全日制	全日制	(削除)	(削除)	全日制	全日制
普通科	普通科	普通科 建築土木科 (削除)	電気機械科 林業科 (削除)	総合学科	地域産業科 食品化学科 生物生産科 普通科 (削除)	(削除)	(削除)	普通科	農業科
(略)									
院高等学校 大分県立安心	南大分県立中津 南高等学校		大分県立日田 林工高等学校	大分県立日田 三隈高等学校	大分県立玖珠 美山高等学校	大分県立森高 等学校	大分県立玖珠 農業高等学校	大分県立竹田 高等学校	
	校 耶馬溪	本校	本校	本校	本校	本校	本校	本校	久住校
	中津市	中津市	日田市	日田市	玖珠郡玖珠町	玖珠郡玖珠町	玖珠郡玖珠町	竹田市	竹田市
	全日制	全日制	全日制	(単位制) 全日制	全日制	全日制	全日制	全日制	全日制
普通科	普通科	建築土木科 土木建築科 電気機械科 林業科	総合学科	地域産業科 (新設) (新設)	普通科 (新設)	普通科	地域産業科 食品化学科 生物生産科	普通科	農業科
(略)									

大分県立高等学校学則の一部改正の概要

1 改正理由

- (1) 「高校改革推進計画 後期再編整備計画」(平成20年8月策定)に基づき、県立山香農業高等学校、県立日出暘谷高等学校、県立玖珠農業高等学校及び県立森高等学校を、平成27年3月31日をもって廃止するため
- (2) 一括統合に伴い、県立玖珠農業高等学校の「生物生産科」及び「食品化学科」に在籍する生徒を県立玖珠美山高等学校に受け入れるにあたり、同校に当該学科を新設するため
- (3) 現在、高等学校の学科改編に伴い募集停止をしている県立三重総合高等学校の「キャリアビジネス科」並びに県立日田林工高等学校の「建築科」及び「土木科」に、募集停止以前に入学した生徒が、平成26年度末で卒業するにあたり、当該学科を廃止するため

2 改正内容

次の(1)～(3)に関し、課程、学科等を定めた別表を整備するもの

(1) 学校の廃止

学 校 名	課 程	備 考
大分県立山香農業高等学校	全日制	平成26年度末をもって閉校するため
大分県立日出暘谷高等学校	全日制	
大分県立玖珠農業高等学校	全日制	
大分県立森高等学校	全日制	

(2) 学科の新設

学 校 名	新 設	備 考
大分県立玖珠美山高等学校	生物生産科 食品化学科	一括統合に伴い、玖珠農業高校の左記学科に在籍する生徒を受け入れるため

(3) 学科の廃止

学 校 名	廃 止	備 考
大分県立三重総合高等学校	キャリアビジネス科	募集停止以前に左記学科に入学した生徒が、平成26年度末で卒業するため
大分県立日田林工高等学校	建 築 科	
〃	土 木 科	

3 施行期日

平成27年4月1日

4 経過措置

この規則の施行の日(以下「施行日」という。)の前日において、県立玖珠農業高等学校及び県立森高等学校に在籍する者は、施行日に県立玖珠美山高等学校の相当学科・相当学年に在籍しているものとする経過規定を設ける。

第三号議案

学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正について

学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部を改正する規則を次のように定める。

平成二十七年三月二日提出

大分県教育委員会教育長 野 中 信 孝

学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部を改正する規則

学校職員の特殊勤務手当支給規則（昭和二十九年大分県教育委員会規則第三号）の一部を次のように改正する。

別表第一の高等学校の項中「寮務主任」を削り、同表の備考第四号を削る。

附 則

この規則は、平成二十七年四月一日から施行する。

提案理由

大分県立学校の設置に関する条例（昭和三十九年大分県条例第五十七号）の一部改正に伴い、規定を整備する必要があるので提案する。

○学校職員の特種勤務手当支給規則（昭和二十九年大分県教育委員会規則第三号）新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改正案		現行	
<p>別表第二、別表第三 略</p>		<p>別表第二、別表第三 略</p>	
<p>備考 一、三 略</p>		<p>備考 一、三 略 四 高等学校の項に掲げる寮務主任については、大分県立山香農業高等学校に置かれる寮務主任に限る。</p>	
<p>別表第一（第二条関係）</p>	<p>別表第一（第二条関係）</p>	<p>別表第一（第二条関係）</p>	<p>別表第一（第二条関係）</p>
<p>第一条、第五条 略</p>	<p>第一条、第五条 略</p>	<p>第一条、第五条 略</p>	<p>第一条、第五条 略</p>
<p>学 校</p>	<p>学 校</p>	<p>学 校</p>	<p>学 校</p>
<p>主 任 等</p>	<p>主 任 等</p>	<p>主 任 等</p>	<p>主 任 等</p>
<p>小学校</p>	<p>小学校</p>	<p>小学校</p>	<p>小学校</p>
<p>教務主任 学年主任 生活指導主任 分校主任</p>	<p>教務主任 学年主任 生活指導主任 分校主任</p>	<p>教務主任 学年主任 生活指導主任 分校主任</p>	<p>教務主任 学年主任 生活指導主任 分校主任</p>
<p>中学校</p>	<p>中学校</p>	<p>中学校</p>	<p>中学校</p>
<p>教務主任 学年主任 生徒指導主事 進路指導主事</p>	<p>教務主任 学年主任 生徒指導主事 進路指導主事</p>	<p>教務主任 学年主任 生徒指導主事 進路指導主事</p>	<p>教務主任 学年主任 生徒指導主事 進路指導主事</p>
<p>高等学校</p>	<p>高等学校</p>	<p>高等学校</p>	<p>高等学校</p>
<p>教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 農場主任 保健主任 寮務主任 特別活動主任</p>	<p>教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 農場主任 保健主任 寮務主任 特別活動主任</p>	<p>教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 農場主任 保健主任 寮務主任 特別活動主任</p>	<p>教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 農場主任 保健主任 寮務主任 特別活動主任</p>
<p>特別支援学校</p>	<p>特別支援学校</p>	<p>特別支援学校</p>	<p>特別支援学校</p>
<p>教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 保健主任 寮務主任 特別活動主任</p>	<p>教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 農場主任 保健主任 寮務主任 特別活動主任</p>	<p>教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 農場主任 保健主任 寮務主任 特別活動主任</p>	<p>教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 農場主任 保健主任 寮務主任 特別活動主任</p>

学校職員の特殊勤務手当支給規則の一部改正の概要

1 改正理由

平成26年第4回定例県議会において、大分県立学校の設置に関する条例（昭和39年大分県条例第57号。以下「条例」という。）の一部改正が可決・成立したこと（平成26年12月24日公布。平成27年4月1日施行）に伴い、規定を整備するもの

*大分県立山香農業高等学校（以下「山香農業」という。）：平成26年度末廃止

2 改正内容

- (1) 教員業務連絡指導手当（主任手当）の支給対象者を定めた別表第1の高等学校の項の「寮務主任」については、山香農業のみを支給対象としていたが、同校の廃止に伴い削るもの

現 行		改 正 案	
学校	主 任 等	学校	主 任 等
高等学校	教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 農場主任 保健主任 <u>寮務主任</u> 特別活動主任	高等学校	教務主任 学年主任 生徒指導主任 進路指導主任 学科主任 農場主任 保健主任 _____ 特別活動主任

- (2) 別表第1の「備考第4号」を削る。

現 行	改 正 案
4 <u>高等学校の項に掲げる寮務主任については、大分県立山香農業高等学校に置かれる寮務主任に限る。</u>	<u>(削除)</u>

※ 主任手当

教務その他の教育に関する業務についての連絡調整及び指導助言に従事する場合に支給する。

3 施行期日

平成27年4月1日から施行する（条例の施行日と同じ。）。

第四号議案

教員採用決定取消処分取消請求事件判決への対応について
教員採用決定取消処分取消請求事件に係る判決結果への対応を次のように定めることについて、議決を求めらる。

平成二十七年三月二日提出

大分県教育委員会教育長 野 中 信 孝

一 当事者

控訴人 大分県

代表者 大分県教育委員会

被控訴人

二 事件名

教員採用決定取消処分取消請求控訴事件

三 事件の概要

1 大分県教育委員会は、平成二十年四月一日、を大分県大分市公立学校教員に採用したが、同年八月、同人が、平成二十年度大分県公立学校教員採用選考試験（平成十九年度実施）において不正な点数操作の結果合格していたことが明らかとなったことから、同年九月八日、原告の採用を取り消した（以下「本件採用取消処分」という。）。平成二十一年二月二十六日同人が、本件採用取消処分の取消を求めて大分地方裁判所に提訴した。

2 平成二十七年二月二十三日大分地方裁判所において、本件採用取消処分を取り消すとの判決があつた。

四 控訴の趣旨

- 1 原判決中控訴人の敗訴部分を取り消す。
 - 2 被控訴人の請求を棄却する。
 - 3 訴訟費用は、第一、二審とも被控訴人の負担とする。
- 五 訴訟遂行の方針

- 1 福岡高等裁判所に控訴する。
- 2 必要がある場合は、上告し、又は和解する。

提案理由

教員採用決定取消処分取消請求事件に係る大分地方裁判所の判決について、大分県の敗訴部分の取消しを求め、控訴したので提案する。

調査結果報告書

～大分県教員採用選考試験等に係る贈収賄事件を受けて～

平成20年8月29日

大分県教育委員会
教育行政改革プロジェクトチーム

目次

はじめに	1
一 経緯等	2
1 経緯	2
2 調査方法等	3
(1) 調査方法	3
(2) 調査期間	3
(3) 調査結果報告書の位置づけ	4
二 調査結果	5
1 教員採用選考試験	5
(1) 試験制度	5
(2) 大分県の試験制度	5
(3) 教員採用選考過程における不法・不当な行為の有無	6
(4) 不法・不当な行為の実態	6
(5) 不法・不当な行為のまとめ	10
2 校長・教頭候補者選考試験	11
(1) 試験制度	11
(2) 大分県の試験制度	11
(3) 校長・教頭候補者選考過程における 不法・不当な行為の有無	13
(4) 不法・不当な行為の実態	14
(5) 不法・不当な行為のまとめ	16
3 県教委登用人事	17
(1) 県教委の人事事務	17
(2) 人事の実態	17
(3) 県教委登用人事における不法・不当な行為の有無	18
(4) 不法・不当な行為のまとめ	20
4 原因・背景	20
(1) 選考の不適切な運用	20
(2) 色濃い仲間意識・身内意識	21
(3) 県教委のチェック機能の欠如	22

三	教育行政の改善策（再発防止策）	2 3
1	試験の見直し	2 3
	（1）教員採用選考試験の見直し	2 3
	（2）校長・教頭候補者選考試験の見直し	2 3
	（3）指導主事・社会教育主事選考試験の見直し	2 4
2	教職員人事管理の見直し	2 4
	（1）教職員の広域人事の推進	2 4
	（2）教職員人事評価システムの確立	2 4
	（3）人事管理電算化システムの導入	2 4
	（4）学校事務職員のセンター化	2 5
	（5）職員の意識改革	2 5
3	組織の見直し	2 5
	（1）教育行政改革推進室（仮称）の設置	2 5
	（2）人事部門の一元化	2 5
	（3）総務管理部門と教育指導部門の分離	2 5
	大分県の教育行政の再生に向けて	2 6

はじめに

公平性と透明性・正確性が求められる教員採用選考試験、校長・教頭候補者選考試験における、大分県教育委員会の幹部職員等による先の贈収賄事件は、公教育に対する国民の信用を根底から失墜させるものであり、大変重く受けとめ、心から深くお詫び申し上げます。

「教育は人なり」というように、学校教育の成果は、何よりも個々の教員の資質能力に負うところが大きいものです。このため、県教委では、毎年、教員としての適格性を有する優れた人材を確保し、実践的指導力のある教員を養成して、リーダーシップが発揮できる校長・教頭を登用する教職員人事を重要な事務の一つとして捉えていました。

しかしながら、今回、この教育の根幹に関わる教員採用選考及び校長・教頭候補者選考の過程において、採点結果一覧データの書き換えや金銭授受等の不法・不当な行為が明るみになりました。また、こうした行為が、教員出身者を中心として行われた一方で、所属長や他の職員がこうした行為に気づかないという状況も明らかになりました。

こうした中、教育行政改革プロジェクトチームは、「教育行政の抜本的改革に向けての内部調査要領」(平成20年7月29日大分県教育委員会決定)に基づき、聴き取り調査や文書調査等を通じて、これまでの教員採用選考過程、校長・教頭候補者選考過程等における不法・不当な行為の実態を把握しました。

そして、この調査から、事件の原因と背景を整理し、これを踏まえて、今後の県教委の人事管理及び組織等の見直しの改善策を盛り込んだ調査結果を、ここにとりまとめたところであります。

この調査結果を受けて、厳正な処分を行うとともに、将来に向けて教育行政の改善策を推進することを求めます。

平成20年8月29日
大分県教育委員会
教育行政改革プロジェクトチーム

一 経緯等

1 経緯

- ・平成20年度及び19年度教員採用選考試験をめぐり、大分県教育委員会義務教育課課長補佐（19年度採用試験の当時は主幹）が受験生の親である小学校教頭等から賄賂を受け取り、双方が贈収賄容疑で逮捕・起訴されるという事件が発生した。
- ・また、平成20年度校長・教頭候補者選考試験をめぐっても、同人が小学校教諭2名及び小学校教頭から賄賂を受け取り、双方が贈収賄容疑で検察庁に書類送致されるという事件が発生した。
- ・さらには、平成20年度定期人事異動の内示直後に、県教委の現教育審議監が人事異動に関連して20万円相当の商品券を受け取っていたという事実が確認された。

- 現在、これらの事件の解明が関係当局で行われているが、大分県教育委員会（事務局を含む。以下「県教委」という。）としても、行政機関として事件の事実解明やその原因・背景を調査し、今後二度とこのような事態が生じないように対策を講じる必要がある。
- このため、平成20年7月16日の県教委決定「教育行政の抜本的な改革について」において、

{	<ol style="list-style-type: none">1 事実関係の徹底的解明2 選考試験の抜本的な見直し3 不正な方法により、教員に採用された者と採用されなかった者、及び校長・教頭に登用された者への対応4 公正・透明な教育委員会の再生	}
---	--	---

の事項について、調査し、8月中にとりまとめることとされたことを受け、25日、県教委直属の教育行政改革プロジェクトチーム（PT）が設置された。
- PTは、7月30日から、教員採用選考試験及び校長・教頭候補者選考試験について、①過去10年間の人事担当者や所属長等からの聴き取り調査（調査では、教育委員、弁護士、高等学校PTA会長が立会）、②小・中・県立学校の校長、教頭への文書調査等を行い、その供述等から事実関係や不法・不当な行為の実態を確認した。
- また、この実態を受け、さらに、調査を通じた供述や意見・思いを精査・分類して、この事件の原因と背景を整理し、これを踏まえて、選考試験の見直しも含めた、今後の県教委の人事管理及び組織等の見直しの改善策（再発防止策）をとりまとめた。

2 調査方法等

(1) 調査方法

① 聴き取り調査（平成 20 年 7 月 30 日～8 月 26 日）

過去 10 年間の人事関係者及び所属長等に対して、教員採用選考試験及び校長・教頭候補者選考試験、県教委登用人事等の実態について聴き取りを行った。

聞き取り調査対象者

総務課関係者	93名
義務教育課関係者 (平成15年までは教職員第一課)	
高校教育課関係者 (平成15年までは教職員第二課)	
県教委課室長	
教育事務所長・次長	
地方教育機関の長	8名
県教委OB	
合 計	101名

② 文書による調査（平成 20 年 7 月 30 日文書発出, 8 月 6 日投函締切）

大分県下の小中高等学校、特別支援学校の校長及び教頭に対して、教員採用選考、校長・教頭候補者選考における、働きかけの有無、教育行政改革に対する意見等を文書で求めた。

文書調査対象人数

区分	小学校		中学校		県立学校		合 計
	校長	教頭	校長	教頭	校長	教頭	
人数	316	321	133	145	61	91	1,067

〔 この文書調査を受けて、必要に応じて、聴き取り調査を行った人数 32人 〕

(2) 調査期間

平成 20 年 7 月 25 日 P T 設置

平成 20 年 8 月 29 日 県教委に調査結果報告書を提出

(3) 調査結果報告書の位置づけ

- この調査結果は、聴き取り調査及び文書調査等の対象者から得られた教員採用選考等の過程における事実関係や不法・不当な行為の実態に関する供述、意見・思いを、事件の全体構造が明らかとなるよう、精査・分類して、とりまとめたものである。
(別添資料には、この両調査で得られた 200 を越える供述や意見・思いを掲載している。)

- なお、本件調査は、県教委の権限と責任の下に行ったものであり、引き続き、捜査・審理の行方を注視していくことが必要である。

二 調査結果

今回の事件は、教員採用選考過程における贈収賄を端緒に、校長・教頭候補者選考過程における贈収賄、さらには、県教委登用人事における疑惑にまで広がった。

P Tでは、これらの事件や疑惑を受けて、聴き取りや文書調査等を実施し、その事実関係や不法・不当な行為の実態を確認した。

1 教員採用選考試験

(1) 試験制度

一般公務員の「競争試験」とは異なり、教員の採用は、「選考」による。

① 教育公務員

公立学校の教員の採用については、地方公務員法の特別法である教育公務員特例法により、「選考」によるものとされ、その選考は、教員の任命権者である都道府県教育委員会の教育長が行うものとされている。

○ 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）抄

（採用及び昇任の方法）

第11条 公立学校の校長の採用並びに教員の採用及び昇任は、選考によるものとし、その選考は、大学附置の学校にあつては当該大学の学長、大学附置の学校以外の公立学校にあつてはその校長及び教員の任命権者である教育委員会の教育長が行う。

② 法解釈

○ 「選考とは、競争試験以外の能力の実証に基づく試験」であり、「競争試験は受験者が有する職務遂行能力を相対的に判定することを目的とする試験」であるのに対し、選考は非競争的試験であって、「受験者の職務遂行能力の有無を一定基準に適合しているかどうかに基づいて判定するもの」といわれている。

(2) 大分県の試験制度

大分県公立学校教員採用選考試験の実施要項には、大分県が求める教師像として、以下が挙げられている。

- ・ 使命感にあふれ、豊かな人間性をもつ人
- ・ 専門的知識をもち、実践的指導力のある人
- ・ 柔軟性をそなえ、たくましく生きる人

また、同要項では、この試験の目的を、「採用に当たっての選考資料とするため」としている。

ちなみに、平成21年度大分県公立学校教員採用選考試験の内容は以下のとおり。

第一次試験 【500点】	第二次試験 【500点】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 教養（一般及び教職） ・ 専門（教科） ・ 実技（英語、中学技術、高校工業、音楽、美術及び保健体育志望者） ・ 水泳（高校除く） (400点) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人面接（2回） ・ 模擬授業 ・ 実技（小学校、中高の理科、家庭、高校の農業、商業、福祉及び養護教諭志望者） ・ 適性検査
<ul style="list-style-type: none"> ・ 作文（800字以内） ・ 集団討論 (100点) 	

(3) 教員採用選考過程における不法・不当な行為の有無

- 教員採用選考試験について、実務上は、小中学校は義務教育課の人事・免許班、県立学校は高校教育課の人事班が中心となっており、それぞれの課で採用者を選考し、教育長の決裁を受けるシステムとなっているが、選考試験全体の総括は、高校教育課で担当している。
- この一連の選考過程における不法・不当な行為の事実については、採点結果一覧データの点数を書き換えた義務教育課（平成15年度までは教職員第一課）の人事担当者及びその担当者に点数の書き換えを指示したとされる県教委幹部職員以外からは確認ができなかった。

(4) 不法・不当な行為の実態

PTでは、過去にも不法・不当な行為がなされていたのではないかとの考えに立ち、できるだけ過去に遡って調査したところ、下記の実態が明らかとなった。

① 平成13年度まで

- 県教委では、教員採用が「選考」試験であることをもって、平成13年度までは、第一次試験又は第二次試験の総合点に加えて、裁量の範囲内として、以下の要素も加味した選考を行っていた。

- | | | |
|---|---|---|
| { | <ul style="list-style-type: none"> ・ 受験者の居住地による地域バランス ・ 男女比や年齢構成 ・ 臨時講師の経験による実践的指導力の評価 | } |
|---|---|---|

具体的には、当時の担当者は、「ボーダーライン上は1～2点の差。その中で男性の比率や経験者の優先は選考の範囲内と考えていた」と供述している。

- また、当時は、第一次試験あるいは第二次試験の各試験の点数及び総合点を公開せず、第二次試験の受験者宛に、A、B、Cの判定がつけられた文書を通知していた。このため、必ずしも総合点の高い順に採用しなくても、対外的な説明は求められていなかった。

A判定…名簿に登載する者（翌年度4月から本採用確定）

B判定…試験の翌年度中に欠員が生じた場合に、本採用をすることがある者として、名簿に登載する者

C判定…名簿に登載しない者

※ B判定、C判定の者については、本人の希望に基づき、臨時講師、非常勤講師等に採用することがある。

- こうした選考に加えて、当時の県教委幹部職員は、「県議、県教委OB、地教委（市町村教育委員会を指す。以下同じ。）幹部職員、教職員組合の役員等から、それぞれの思惑の中で、「頼みます」「結果を知らせて」等の依頼があり、そのうち、「脅威に感じる」依頼者からの受験生がボーダーラインに達していなかった場合、ライン内に含めて合格させたことがある」と供述している。

- これについて、県教委は、試験の総合点以外の要素を、「選考」を理由として加味していたことにつき、説明責任は負うものの、金銭の收受や採点結果一覧データの点数の書き換えといった不法・不当な行為の事実がない限り、責めに帰すことは困難である。実際、平成13年度までは、そのような行為を行っていたという事実は、確認できなかった。

② 平成14年度～平成17年度

- 平成14年度から、これまでのABC判定による不明確な合否通知を廃止し、受験生が、第一次試験あるいは第二次試験の各試験の点数及び総合点の開示を請求することができるようにした。

- これにより、選考試験ではあるけれども、教員採用選考試験は、実質的に競争試験となり、従来のように、総合点以外の要素を加味する余地はなくなった。

そこで、平成14年度以降に、採用選考に携わった職員に調査を行ったところ、高等学校については、一様に「総合点の高い者から順に採用していた」との供述が得られた。

したがって、高等学校での教員採用選考過程における不法・不当な行為は確認されなかった。

- 一方、小中学校については、依然として、県教委幹部職員に対して働きかけがあり、また、従来どおり受験生の人柄や出身市町村のバランス等も加味した選考を行いたいとの幹部職員の考えもあった。これらへの対応として、採点結果一覧データの点数の書き換えが行なわれる背景の一つになったと思われる。
- これについて、当時の県教委幹部職員は、「自分（注：脅威に感じる相手のこと）が指示したということがわからないようにポンと受験者リストを渡され、それをどう扱うかは幹部職員の力量で、怒られてもいいからしないか、それともするか」と供述している。
- 一方、当時、上司の指示として、採点結果一覧表のボーダーラインの下方修正を行った事務職員は、何度も課長に「これ以上やると裁量権の範囲を越えます」と反発したところ、「最後は課長も主張を受け入れてくれた」が、「仮に主張しなければ、非常に危ういものを感じた」とも供述している。

③ 平成 18 年度及び平成 19 年度

- 平成 18 年度からは、この点数の書き換えについて、教員出身の江藤元参事が担った。江藤元参事は、県教委幹部職員からメモやリストを示されたこと、また、試験の採点結果一覧表を幹部職員に示した際に印をつけられて返されたことを「悪しき慣習が行われていたことを知っていたので、不正な行為の指示と受けとめた」と供述している。
- 一方、義務教育を担当する現教育審議監は、「審議監という立場上、メモをもらったり、それを担当に渡したりする環境にあった。不正な行為、点数書き換えの指示は一切ない。メモをもらって、江藤（元参事）に「頼む」と言って渡した」と供述している。
- また、平成 19 年度、江藤元参事の下で点数入力を担当した職員は、「不正な行為という意識はあったものの、最終的には（当時の）江藤補佐からの指示と受けとめ、指示どおり点数の書き換えをしてしまった。誰から（点数の）変更の依頼があったのかは、（当時の）江藤補佐自身も口にすることはなかったし、私も知り得ていない」と供述している。
- なお、江藤元参事は、「教員採用選考試験について、自らの意思で点数の書き換えを行ったものは、金銭收受した矢野（元参事）と浅利（元校長）からの請託によるもの以外はない」と供述している。

〈点数の書き換えによる合格者等〉

○ PTでは、不正な方法により、教員に採用された者と採用されなかった者を特定するため、平成 20 年 7 月 29 日、県警の協力を得て、義務教育課人事・免許班から押収されたパソコンのハードディスクを複写した。そして、削除されていないデータと復元したデータの併せて約 24 万 9 千件のファイルについて、「素点」「一次試験」などをキーワードとして検索を行い、教員採用選考試験に関係すると思われるファイル約 6,400 件を抽出した。

○ その後、実際の選考試験の実施日程とファイルの更新日時や印刷日時から作成過程を類推して時系列に整理した。その際、書き換えを行った者からの具体的な作業手順等の証言も得たところである。そして、ファイルの名称等も勘案しながら、さらに、関係ファイルの絞り込みを行い、点数が書き換えされていないと考えられるファイルを仮に特定した。その特定したファイルと他のすべてのファイルのデータを各受験者の試験科目ごとに一つ一つ突合して、段階的な書き換えの状況を整理し、書き換え前のオリジナルのファイルと書き換え後の最終のファイルを特定した。

○ この書き換え前のオリジナルのファイルの信憑性を高めるため、県警に協力を依頼するとともに、再度、書き換えを行った者からの確認を行った。その結果、平成 20 年度公立学校教員採用選考試験のファイルのデータについては、作成過程が明確に残されており、複数の書き換えを行った者の証言がこれを裏づけており極めて信憑性が高いものと判断したが、他方、平成 19 年度公立学校教員採用選考試験のファイルのデータについては、その作成過程が明確にならない上に、書き換えを行った者が江藤元参事一人だけである等、必ずしも十分な信憑性を得ることはできなかった。

※ 平成 20 年度公立学校教員採用選考試験

- ・ 点数の書き換えによって合格した者 21 名

④ 答案用紙の廃棄

○ 「大分県教育委員会文書管理規程」に従えば、義務制の教員採用選考に関する文書の保存期間は、義務教育課長が定めるものとし、それによると、保存期間は 10 年とされている。

○ 平成 19 年度公立学校（義務制）教員採用選考試験（平成 18 年 9 月実施）の答案用紙については、平成 20 年度試験の実施により相当量の用紙が発生することを見込み、第一次試験の実施前（平成 19 年 7 月上旬頃）に廃棄された。

また、平成 20 年度試験の答案用紙については、これまでも保存していた答案用紙を活用した実績がないことから、平成 20 年 3 月に行われた執務室の改装・移動等に併せ、その他の不要文書とともに廃棄された。

- このように、義務教育課からは、答案用紙を悪意をもって廃棄した事実は確認できなかったが、文書管理規程に違反した取扱いを行っていたことが明らかになった（なお、高校教育課においても、規程に違反した取扱いをしていた）。
- なお、今般、義務教育課においては、教員採用選考試験において実際に発生する答案用紙、適性検査結果、試験成績表等の文書の保存期間を、人事委員会の基準に従い、個別に定めた。

(5) 不法・不当な行為のまとめ

① 平成 20 年度教員採用選考試験に係る不法・不当な行為

第一次試験及び第二次試験の合格者の選考に際し、義務教育課人事班の職員が、上司の指示を受けたと解した江藤元参事からの指示、及び江藤元参事自らの意思に基づく指示により、採点結果一覧データの点数を書き換えて、本来不合格であった特定の受験者を合格とし、反対に、合格とすべき受験者を不合格とする資料を作成して、不法・不当な合格者の決定を行わせた。

② 平成 19 年度教員採用選考試験に係る不法・不当な行為

第一次試験及び第二次試験の合格者の選考に際し、義務教育課人事班の江藤元参事が、上司の指示を受けたと解し、及び江藤元参事自らの意思に基づき採点結果一覧データの点数を書き換えて、本来不合格であった特定の受験者を合格とし、反対に、合格とすべき受験者を不合格とする資料を作成して、不法・不当な合格者の決定を行わせた。

③ 平成 18 年度～15 年度教員採用選考試験に係る不法・不当な行為

第一次試験の合格者の決定に際し、義務教育課人事班ないし教職員第一課人事係の職員が、採用者の地域バランスなど明確となっていない選考の考え方をもとにした上司の指示を受け、一部点数に順じることなく、合格者を決定する資料を作成して、不適正な合格者の決定を行わせた。

④ 大分県教育委員会文書管理規程に反する不法・不当な行為

義務教育課及び高校教育課において、大分県教育委員会文書管理規程の文書の保存期間の定め違反して、教員採用選考試験に係る文書を保存期間前に廃棄していた。

2 校長・教頭候補者選考試験

(1) 試験制度

教員と同様に、校長・教頭の採用についても、「選考」とされている。
(「1 教員採用選考試験」の(1)「試験制度」を校長・教頭にも準用)。

(2) 大分県の試験制度

① 選考基準

大分県公立学校の校長・教頭候補者選考試験の実施要項には、選考基準として、以下が挙げられている。 () は、小中学校のみに該当

- ・ 心身ともに健全で教育的識見に富み、学校経営管理の手腕を有する者
- ・ 指導力、統率力に富み、また、豊かな教育経験を有し、教育実績をあげている者
- ・ 勤務成績が良好であり、県内どこでも赴任できる者
- ・ 所属長 (、市町村教育委員会教育長等) の推薦する者
(・へき地経験を尊重する)

また、同要項では、この試験の目的を、「校長(教頭)の採用に資すること」としている。

② 試験内容

(ア)小中学校校長・教頭

直近の平成20年度大分県市町村立小・中学校校長・教頭候補者選考試験の内容は以下のとおり。

【校長候補者選考 48歳以上】	【教頭候補者選考 45歳以上】
○第一次選考	○第一次選考
・ 校長推薦	・ 校長推薦
・ 地教委教育長推薦	・ 地教委教育長推薦
・ 教育事務所長推薦	・ 教育事務所長推薦
○第二次選考	・ 筆記(100点)・論文(100点)
・ 筆記(100点)・論文(100点)	第一次選考通過者決定(出願者の50%)
・ 面接(100点)	○第二次選考
	・ 面接(200点)

(イ) 県立学校校長・教頭

直近の平成20年度大分県立学校校長・教頭候補者選考試験の内容は以下のとおり。

<p>【校長候補者選考 年齢要件なし】</p> <ul style="list-style-type: none"> 論文 (200点) 面接 (600点) 能力・業績評価 (校長評価100点、県教委評価100点) 	<p>【教頭候補者選考 46歳以上】</p> <ul style="list-style-type: none"> 小論文 (200点) 法規問題 (200点) 面接 (600点) 能力・業績評価 (200点) 教育実践表彰 (30点)
--	---

③ 採用選考のシステム (例：市町村立小中学校教頭候補者選考試験)

- 教頭選考については、校長が受験者からの採用選考願を受理し、所見を記入した選考願を地教委に提出する。地教委は、選考願に受験者の3段階評価(ABC)を記入し、採用候補第一次選考名簿(名簿に推薦順を記載)を作成して、教育事務所に送付する。教育事務所は、筆記試験(100点)・論文試験(100点)を実施し、その結果に勤務成績(100点)を加えて、さらに、校長所見、地教委教育長所見をもとに、以下のような選考名簿を作成して、第一次選考通過者を決定する。

平成20年度大分県小・中学校教頭採用候補者第一次選考名簿【例】 平成〇〇年〇月〇日 〇〇教育事務所 No.〇〇

氏名	現任校	年齢	最終学歴	卒年	免許状	① 筆記 試験	② 論文	③ 合計	④ 勤務 成績 等	⑤ 総計	地教委 推薦	所長 推薦	面接	総合	判定	備考
〇〇 〇〇	〇〇市立〇〇小	45	〇〇大	59.3	小1中1社	85	90	175	A	275	◎	○				
〇〇 〇〇	〇〇市立〇〇小	47	〇〇大	57.3	小1・養学2	70	90	160	A	260	○	○				
〇〇 〇〇	〇〇市立〇〇中	46	〇〇大	58.3	中1社	80	85	165	B	245	△	△				↑推薦
〇〇 〇〇	〇〇市立〇〇中	46	〇〇大	58.3	中1英・養学2	70	50	120		160	↑朱線					↓不合格

- 筆記試験:100点満点、論文試験:100点満点で記入する。その合計(①+②)を「③合計」の欄に記入する。
- 勤務成績等の欄に「(上位)A・B・C・D・E(下位)」で日常の勤務状況、教育実績や人物評価を入れる。
A=100、B=80、C=60、D=40、E=20 等に換算して数値化する。
- ③+④を「⑤総計」欄に記入し、⑤をもとにした成績順の名簿を作成する。
- 地教委推薦、所長推薦の欄には合格者を◎(優)、○(良)、△(可)に絶対評価し、推薦しない者は空欄とする。
- 合格者として推薦する者と推薦しない者の間を朱線で区切る。

【出典】平成19年9月12日付 教委義第1703号 義務教育課通知

- 第二次選考は、教育事務所において、面接(200点)が行われる。その後、二次選考までの結果をもとに、①教育事務所長と地教委教育長との協議、②教育審議監、義務教育課、教育事務所との間で、2~3回程度採用登載候補者決定のための「選考協議会」を実施し、教育長、教育委員会で最終決定するシステムとなっている。

③ 校長推薦、地教委教育長推薦の趣旨

- 県教委では、小中学校校長・教頭候補者選考試験の第一次選考に、校長推薦、市町村教育長推薦、教育事務所長推薦を課している。

なお、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」における校長の意見具申又は地教委の内申については、県教委が教職員の異動や登用等の人事を行う場合に必要とされる法定要件であるが、校長・教頭の選考については、これらの手続きは必要ではない。

④ 選考結果の処理

- 選考の結果、適格者を校長・教頭候補者名簿に登載するが、その登載者については、基本的に、翌年度全てが校長・教頭に登用される。また、選考の結果は、公表していない。

(3) 校長・教頭候補者選考過程における不法・不当な行為の有無

① 推薦過程における不法・不当な行為の有無

- 第一次選考の校長推薦、教育長推薦、教育事務所長推薦について、聴き取り調査及び文書調査から、地教委や教育事務所に対して、校長会、教頭会、教職員組合の各支部役員等が、候補者推薦リストを持参する状況が明らかになった。

- これについて、ある教育事務所長は「候補者推薦リストが事務所の推薦に影響を与えることはないが、地教委の推薦の中には年功序列のものなど評価に疑問を感じるものがある」と供述している。

一方、県教委OBである地教委教育長は、「確かに組合は、若い人や非組合員を教頭にすることを善としないところがあるが、私はその要望を考慮していない」と供述している。

このように推薦過程においては、働きかけの供述はあったものの、明らかに能力の実証に基づかない評価による推薦やそれにまつわる金銭授受の事実は、確認できなかった。

② 選考過程における不法・不当な行為の有無

- 選考過程における不法・不当な行為の事実については、採点結果一覧データの点数の書き換えを行った平成17年度及び18年度の義務教育課人事班の担当者、そして平成19年度の江藤元参事以外に、確認できなかった。

(4) 不法・不当な行為の実態

① 点数書き換えの意味

- 校長・教頭候補者選考については、第二次選考後の選考協議会等で地教委の意見を踏まえて候補者を決定しており、必ずしも試験の点数だけで決まるものではないことが明らかになっている（下図参照）。

平成20年度大分県小・中学校教頭候補者選考結果【一例】
〇〇教育事務所

教頭登載予定可能者数

小学校	4名
中学校	3名

	氏名	性別	校種	現 任 校	年 齢	最終学歴	卒 年	免 許 状	一次		二次	合計	特記事項	総合判定	備考
									筆答	論文					
1	〇〇 〇〇	男	小	〇〇市立〇〇小		〇〇大		小1	68	70	144	282		○	
2	〇〇 〇〇	男	小	〇〇市立〇〇小		〇〇大		小1・中1数	62	80	140	282		○	
3	〇〇 〇〇	女	中	〇〇市立〇〇中		〇〇大		中1英	70	75	135	280		○	
4	〇〇 〇〇	男	中	〇〇市立〇〇中		〇〇大		中1国	67	70	142	279		○	
5	〇〇 〇〇	女	小	〇〇市立〇〇小		〇〇大		小1中1社	67	70	142	279		○	
6	〇〇 〇〇	女	小	〇〇市立〇〇小		〇〇大		小1・養学2	56	75	144	275	地域リーダー	○	
7	〇〇 〇〇	男	中	〇〇市立〇〇中		〇〇大		中1社	60	65	148	273	研究実績(主任)	○	↑合格
8	〇〇 〇〇	女	中	〇〇市立〇〇中		〇〇大		中1英・養学2	77	75	130	282	〇〇〇に問題あり		↓不合格
9	〇〇 〇〇	男	小	〇〇市立〇〇小		〇〇大		小1中1社	66	80	132	278			
10	〇〇 〇〇	女	小	〇〇市立〇〇小		〇〇大		小1	65	75	136	276			
11	〇〇 〇〇	女	小	〇〇市立〇〇小		〇〇大		小1・養学2	77	65	134	276			
12	〇〇 〇〇	男	中	〇〇市立〇〇中		〇〇大		中1国	70	70	134	274			
13	〇〇 〇〇	男	中	〇〇市立〇〇中		〇〇大		中1社	69	75	128	272			
	⋮														

【出典 教頭候補者最終選考試験結果表(義務教育課作成)】

- 平成17年度及び18年度の義務教育課人事班の担当者は、県教委幹部職員から「(この候補者については)考えてくれないか」と言われて、各年度、3人程度点数を上げた。当時は、実際には、点数どおりに採用しないのに、なぜ点数をあたるのか、わからなかった。今考えてみると、登載候補者を県全体で点数順に並べると、市町村毎にバラツキが出る。市町村を無視して点数順に採用すれば、大きな反発があるため、登載候補者が同じようなレベルになるよう、(点数を加算して)並び替えた」と供述している。
- また、平成19年度の担当の江藤元参事も「管理職は、新採用と異なり、日頃の勤務状況等も考慮される。点数の書き換えで必ずしも(管理職に)なれるものではない」としつつ、「教育審議監から「これという者の点数が、ぱっと見て低いときに、あらかじめプラスαして、話し合い(選考協議会)に臨もう」と指示された」と供述している。
- これについて、義務教育担当の現教育審議監は、PTの聴き取りに対して、教員採用と同様、「不正な行為、点数書き換えの指示は一切ない」と供述している。

② 点数の書き換えの状況

- 現在、県警に押収されていない答案用紙のうち、義務教育課に残されている平成 20 年度大分県小・中学校教頭候補者選考の筆記・論文試験について、答案用紙の点数と教頭候補者最終選考試験結果表に記載された点数を比較した結果、9 名に 10 点から 20 点の範囲の加点が、3 名に 5 点から 10 点の減点が見られた。
- 点数のみに着目すると、受験者の順位が逆転する結果となるケースも見られるが、校長・教頭については、採用試験と比較して、選考の要素が強く、最終的に点数の低い受験者が任用されている実態もあるため、点数の書き換えが実際の任用にどのように影響していたかは検証できない。
- この点、当時の担当者は、「人物評価や職務態度など、点数では表せない様々な要素を勘案して適任者を選出していくため、実際の任用に（点数加算が）影響することはない」と供述している。

③ 校長・教頭への文書調査

P T では、現役の公立小・中・県立学校の校長・教頭に対して、「教職員の昇進等の働きかけに関する調査」（平成 20 年 7 月 30 日文書発出）を実施し、自らの校長・教頭登用選考や教員採用選考に際し、何らかの働きかけを行ったことがあるか等の質問からなる調査を実施した。

- 調査対象者 1,067 名全員（海外派遣研修者 1 名を除く）から回答があった。「不正な行為が明らかになったことについて、どのように思うか」（複数回答可）という問いに対しては、以下の結果となった。

教職員の昇進等の働きかけに関する調査回答結果

区 分	小学校		中学校		高等学校		特別支援学校		合計	割合
	校長	教頭	校長	教頭	校長	教頭	校長	教頭		
①一部の行為により、多大な迷惑を被っている	158	137	67	72	19	26	5	1	485	45.5%
②自分には関係ない	17	14	6	13	3	7	1	0	61	5.7%
③やっぱりと思った	38	48	14	20	5	10	1	3	139	13.0%
④非常に残念	267	268	111	122	38	60	15	17	898	84.2%
⑤抜本的に改革する必要がある	251	235	88	92	36	54	14	14	784	73.5%
計	731	702	286	319	101	157	36	35		

- 自らの校長・教頭登用選考に際して何らかの働きかけを「したことがある」と回答した者は、3 名であった。このうち 2 名は、いずれも平成 19 年度の教頭登用選考において、平成 19 年 12 月頃、江藤元参事に働きかけを

行った佐伯市内の小学校教頭である。

残りの1名は、平成11年度の教頭登用選考において、平成11年12月頃、当時の県教育委員に対し、当時勤務していた県立高校の校長に勧められて働きかけを行った県立高校校長である。

○ 教員採用選考に際して何らかの働きかけを「したことがある」と回答した者は、1名であり、平成19年度の教員採用選考において、平成18年9月頃、二宮元教育審議監に働きかけを行った佐伯市内の中学校教頭である。

○ 以上の4名を除いた1,063名は、校長・教頭登用選考又は教員採用選考に際して何らかの働きかけを「したことがない」と回答している。

また、「県民の教育行政に対する信頼を回復するための意見」については、ほとんどの者が記載し、保護者や地域の方々に信頼されるための学校づくりに努力することや、公正で透明性の高い試験制度改革、不法・不当な行為が生じないシステムの構築などを求める意見が多く寄せられた。

(5) 不法・不当な行為のまとめ

① 平成20年度校長・教頭候補者選考に係る不法・不当な行為

校長・教頭の合格者の選考に際し、義務教育課人事班の江藤元参事が、上司の指示を受けたと解し、ないしは江藤元参事自らの意思で、採点結果一覧データの点数を書き換えて、特定の受験者の点数を加算ないしは減点した。

② 平成19年度校長・教頭候補者選考に係る不法・不当な行為

校長・教頭の合格者の選考に際し、義務教育課人事班の職員が、上司の指示を受けたと解し、採点結果一覧データの点数を書き換えて、特定の受験者の点数を書き換えした。

③ 平成18年度校長・教頭候補者選考に係る不法・不当な行為

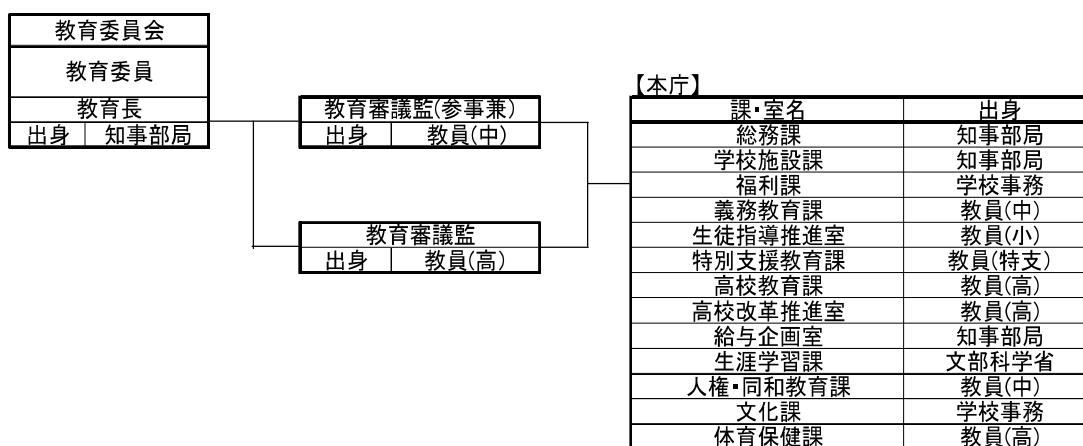
校長・教頭の合格者の選考に際し、義務教育課人事班の職員が、上司の指示を受けたと解し、採点結果一覧データの点数を書き換えて、特定の受験者の点数を書き換えした。

3 県教委登用人事

(1) 県教委の人事事務

「大分県教育委員会行政組織規則」によれば、市町村立学校教職員の任免、服務、勤務成績の評定、人事記録その他の人事に関する事務については、義務教育課、また、県立学校教職員のこれら人事に関する事務については、高校教育課で行うこととされている。一方、県教委職員のこれら人事に関する事務については、総務課が行うこととされている。

大分県教委組織等概要(平成20年4月現在)



(2) 人事の実態

① 学校現場からの登用

○ 規則上、例えば、校長や教員、あるいは学校事務職員、学校事務補佐員を県教委職員へ登用するのは、管理職以上の職員であれば教育長及び総務課長、それ以下の職員であれば総務課が行うこととされている。

○ しかしながら、実際は、教育長や総務課は、教職員の人事情報を持ち得ていないため、学校現場から県教委への職員登用の異動案については、管理職の職員については義務教育担当又は高校教育担当の教育審議監、それ以下の職員については、義務教育課又は高校教育課等で作成され、形式上、総務課が追認している形となっている。

なお、この両教育審議監は、前職が義務教育課長又は高校教育課長であることが慣例となっており、これらの異動案等についても、両教育審議監の意向が反映されることが多い。

② 県教委内の異動

- 現在、県教委には、教員から採用された専門的教育職員である指導主事 104 名、社会教育主事 22 名が勤務しているが、これら職員の異動案については、その職員が勤務する義務教育課、高校教育課、生涯学習課の各所属長が作成し、事実上、総務課が追認している。

指導主事… 教育に関し識見を有し、かつ、学校における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項について教養と経験がある者
 社会教育主事… 社会教育を行う者に専門的技術的な助言と指導を与える者

- また、各所属長が総務課の異動案を不服とすれば、教育審議監から総務課にその変更依頼を申し出ることができる。このように、総務課は、規則上、人事権限があっても、実際は、必ずしも十分には機能していない状況が明らかとなった。

県教委職員出身別構成比

【平成20年4月1日現在】

県教委職員 計413名								
教員出身(178名) 43%				教員出身以外(235名) 57%				
	指導主事(104名)	社会教育主事(22名)	その他事務職等(52名)	知事部局出身者(90名)	学校事務(54名)	教育事務(8名)	事務補佐員(32名)	その他研究職等(51名)
構成比	25%	5%	13%	22%	13%	2%	8%	12%

(3) 県教委登用人事における不法・不当な行為の有無

① 指導主事又は社会教育主事としての登用

- 教員が、県教委で勤務するためには、指導主事又は社会教育主事として選考され、採用されることが一般的である。

その選考要領によると、毎年度、県教委各課長、教育事務所長、教育機関の長からの推薦に基づき、教育長が書類選考及び論文・面接等を実施して採用される。なお、選考の結果については公表せず、採用内示等をもってこれに変えるとしている。

- 今回、この指導主事又は社会教育主事の選考過程における不法・不当な行為の有無についても調査したが、選考に際して人事担当者等への働きかけがあったとの供述はみられたものの、明らかな不法・不当な行為は確認できなかった。

- また、聴き取り調査や文書調査では、「指導主事の登用は、欠員が生じた教科を優先した登用で、極端に言えば最下位層でも採用する。試験実施県は少なく、人事の色合いが強い」「45 歳くらいまでの指導主事が校長を

指導するのは無理」「指導主事試験を受けるには組合推薦が必要」との意見があった。

- 加えて、指導主事又は社会教育主事等の行政職員の経験者は、教頭候補者選考試験の第一次選考を免除され、また、現場の教員とは別枠で採用される実態も明らかになった。「指導主事として県教委で勤務することが、校長・教頭に昇任する上での早道になっている」との意見があった。

教頭採用候補者選考試験倍率状況一覧表(平成20年度)

区分	小学校			中学校			県立学校		
	受験者数	採用者数	倍率	受験者数	採用者数	倍率	受験者数	採用者数	倍率
現場の教員	295	43	6.9	180	13	13.8	87	13	6.7
指導主事等 行政職員	8	3	2.7	18	5	3.6	14	9	1.6

② 学校事務職員からの登用

- 学校事務職員から県教委職員への登用は、総務課が面接等を行って採用者を決定している。今回の調査では、これについて、不法・不当な行為は確認できなかったが、学校事務職員出身者からは、「仕事はきついところには置くけど、重要なポストには置かない」との意見があった。

③ 学校の管理職からの登用

- 平成 20 年度の人事に際して、教育長は「小中学校の校長・教頭と事務局幹部職員との相互交流の推進」の意向を示していた。そして、平成 20 年度から新たに設置された義務教育課義務教育指導班参事兼学力向上支援班参事のポストについては、その人選を義務教育担当の現教育審議監に依頼している。

- この人選について、現教育審議監は、「教育長の意向に従い、小中学校の現場の校長を義務教育課の参事にした方がいいと思った。最近、若手の校長を知らないので、江藤（元参事）に聞いたら、矢野（元参事）を強く推薦した。矢野（元参事）の履歴書を見て判断した。こちら側からの選択であり、矢野（元参事）から頼まれたわけではない」と供述している。

- 一方、江藤元参事は「教育審議監から矢野（元参事）はどうかと聞かれたので、プラスもマイナスも言いました。しかし、是非よろしくとは言っていない。教育審議監から聞かれたから言ったのであって、進んで矢野（元参事）のことを言うようなことはなかった」と供述している。

- また、教育審議監は、平成 20 年 3 月 23 日、矢野元参事から 20 万円の商品券を受けとったことは認めたが、その趣旨は「初めての県教委勤務で、全くどんな様子か分からないので、今後ともよろしくお願いします」との趣旨と理解しており、お礼とは思っていない」と供述している。

(4) 不法・不当な行為のまとめ

① 平成 20 年度県教委登用人事に係る不法・不当な行為

平成 20 年度の県教委の人事異動に際し、義務教育担当の教育審議監は、矢野元参事が義務教育課義務教育指導班参事兼学力向上支援班参事に任用された後に、当該参事から 20 万円の商品券を供与された。

4 原因・背景

これまで見てきたとおり、教員採用選考試験、校長・教頭候補者選考試験等において、不法・不当な行為が行われていたことが明らかとなった。

P T では、聴き取り調査及び文書調査によって得られた 200 を越える供述や意見・思いを精査・分類し、その結果として、不法・不当な行為が行われた原因と背景を、以下の 3 つにとりまとめた。

【原因と背景】

- (1) 選考の不適切な運用
- (2) 色濃い仲間意識・身内意識
- (3) 県教委のチェック機能の欠如

(1) 選考の不適切な運用

- 現在、大分県も含め全国的に教員採用選考は実質的に競争試験となっている。これは、現代社会において、選考のメリットよりも、試験の公平性と透明性・正確性を確保するメリットの方が、より重視されている状況にあるからと思われる。
- この選考のメリットとは、例えば、子どもを授業に引きつける能力や他の教員・保護者との協調性を確認したい場合、あるいは私生活上問題がある者の採用を防ぎたい場合等に、受験生の人柄や能力をよく知るものからの推薦や情報を一材料として利用できる点にあると考えられる。
- しかしながら、大分県では、このような「教員や校長・教頭としての適格性を判断」する趣旨に基づいて、客観的かつ適切に選考が行われていた

とは言い難い。むしろ、こうした選考の理由、例えば、男性教員や地元出身者の確保が必要、あるいは、適正な教職員評価制度が確立していないため、校長や地教委の推薦が必要などと巧みに「選考」であることを利用し、その内実は「脅威を感じる者」や身内・仲間から働きかけのあった受験生を採用しやすくするため、ABC判定という方法を用いて合格させていた実態があったのではないかとと思われる。

- そして、このような選考が長年続いたため、平成 14 年度に透明性をより強く打ち出して、実質、競争試験に移行したにも関わらず、県教委幹部は、従来の選考手法が引き続き可能であると考えていた模様で、それを部下にも「裁量権の範囲内」と認識させることによって、一連の点数書き換えという不法・不当な行為に結びついたものではないかと考えられる。

(2) 色濃い仲間意識・身内意識

- 教員は、日頃、学校を中心とした社会で生活しており、彼らは、その社会の中で仲間から外れることを特に心配している。
- 教員仲間による組織は、教頭会、校長会、指導主事会、社会教育主事会、義務教育課長会など、きめ細かく組織されている。また、大分県教職員組合も、小学校教諭 88. 16%、中学校教諭 88. 31%（平成 19 年 10 月。県教委調査）と全国的に見ても高い組織率となっている。このように、以前に比べ、人と人とのつながりが弱くなったといわれる大分の地域社会にあっても、教員の結束力・仲間意識・身内意識は、非常に強いものがある。
- 現在、公務員同士の儀礼廃止の取組が進められているが、このような教員の社会にあっては、仲間の異動・昇進に際してのお祝いやお礼等の儀礼が慣習として根強く残っていると思われる。こうした仲間社会・身内社会の中にいる教員に、不祥事が起こる度に、繰り返し法令遵守や公務員倫理の徹底を呼びかけたとしても、「学校現場一本でやってきた自分にとっては関係がなく、「その趣旨がよくわからない」というのが本音」との意見も出されている。
- 今回の事件は、教育行政を行う中であっても、こうした仲間や身内を優先する感覚を払拭できずに、行政を行ってきたことが背景にあるのではないかと考えられる。

(3) 県教委のチェック機能の欠如

- 県教委職員は、小中高教員、学校事務職員、知事部局職員等で構成されており、彼らは、多かれ少なかれ、いずれは学校や出身母体に「帰る」という意識を持っているため、上司の指示がない限り、物事を前例踏襲で済ませてしまうところがあるといわれている。
- 具体的には、総務課においては、規則上、人事に関する権限と責任が与えられているが、教職員の情報には明るくないため、それは慣例上、各課に委ねられている状況にあった。今回の事件では、総務課が主体的に権限を行使できないままに、教員の採用や登用に係る権限と情報を特定の職員に集中させていたことが背景にあったのではないかと考えられる。
- また、教員は、学校現場では、一様に先生という、いわば「なべぶた型」の組織にいるため、逆に行政は、上下関係が絶対の「ピラミッド型」組織というイメージを過度に抱きがちである。このため、県教委勤務になると「偉くなったと勘違いし、学校現場に対して権威的・権力的になる」一方で、「上司の指示には逆らえない人になる」との意見も出されている。今回の事件も「不適切な行為と理解していても、上司の指示は絶対と受けとめ」て、不法・不当な行為を言われるままに行えたのではないかと考えられる。
- さらに、義務教育課では、「個人で仕事をし、互いの仕事に干渉しない」という学校での仕事の進め方が、そのまま行政に持ち込まれていた様相があり、そのことが、採用選考の業務を特定の職員のみにも担わせることを許し、また、他の職員や所属長でさえ、不法・不当な行為に気づかせなかったのではないかと考えられる。
- なお、知事が議会の同意を得て任命する教育委員は、県民の目線で教育行政をチェックする立場にあるが、教育委員が、こうした県教委の組織体制の不備を看過していたことも、事件を防げなかった要因であると考えられる。

三 教育行政の改善策（再発防止策）

～大分県の教育行政の再生に向けた人事管理及び組織等の見直し方針～

基本的な考え方

事件の原因と背景を踏まえ、県教委は、二度とこうした事件が起こらないよう、試験の在り方を見直すとともに、恣意性を排し、適正かつ体系的な教職員の人事管理を確立し、権限と責任を明確にした組織へと変わる必要がある。

このため、PTでは、県教委に対して、以下の教育行政の改善策（再発防止策）を提案する。

1 試験の見直し

(1) 教員採用選考試験の見直し

- 試験の透明性・正確性を図るため、本年度、県人事委員会との共同実施、第一次試験問題の持ち帰り、解答例及び配点の公表を行ったが、来年度以降も、引き続きこうした取組を実施し、適宜必要な見直しも行う。
- 第一次試験は、教育公務員として、一定の水準に達しているかどうかの判断に用いるものとし、その内容は、機械処理になじむ教養・専門試験のみに整理する（採用予定人数の3倍程度に絞り込む）。
- 第二次試験は、教員としての適格性を判断するための人物重視の選考とし、その判定基準を明確にしつつ、二回の面接、実技、模擬授業の内容を充実するなど、その内容の見直しを図る。

(2) 校長・教頭候補者選考試験の見直し

- 意欲と能力のある若手教員が、躊躇なく、校長・教頭候補者選考試験の受験ができるよう、第一次選考の校長推薦・地教委推薦、教育事務所長推薦を廃止する方向で検討する。なお、推薦に替わっての勤務実績の反映の方法としては、教職員人事評価システムを活用する。
- 校長・教頭候補者選考試験は、選考と人事が同時期に行われており、人事が優先される傾向にあるため、今後は、選考により「校長・教頭として適格性がある」と判定された者は、すべて合格とする試験に見直し、その合格者は一定期間名簿に登載され、その名簿の中から毎年度、適任者を登用する方向で検討する。

- 筆記、論文、面接の各配点・判定基準を公表し、選考の結果を受験者に開示する。
- 「選考」の透明性の確保及び説明責任の観点から、選考過程において、適宜、教育委員が参加する。

(3) 指導主事・社会教育主事選考試験の見直し

- 教育課程に従い適切に教育活動を行っているかどうかにつき、学校に対して躊躇なく指導助言ができるようにするため、指導主事は、教頭経験者から人事で登用する。
- 県教委の社会教育主事選考試験の受験資格は、教員出身者のみに限定されているため、資格を有する事務職員や民間人も受験できるよう、受験資格を見直す。

2 教職員人事管理の見直し

(1) 教職員の広域人事の推進

県費負担教職員制度の趣旨を踏まえた全県的な教育水準の維持向上、併せて、人事交流による職員の意識改革を進めるため、「大分県公立小・中学校教職員人事計画」（平成 18 年 5 月 10 日教育委員会議決）を見直し、地教委の枠を越えた全県的な教職員の人事をさらに推進する

(2) 教職員人事評価システムの確立

平成 20 年度までに全教職員に教職員評価システムが導入されているが、適正な評価が行われていない状況にある。このため、県教委は、実際に、人事・給与面での処遇や研修制度に活用できるよう、指導主事を含む複数評定者による能力評価及び実績評価からなる、小・中・県立学校の全教職員及び県教委の全職員を対象とした、新しい「教職員人事評価システム」を確立する。

(3) 人事管理電算化システムの導入

県費負担教職員の任免等の権限と責任を有する県教委が、教職員の人事情報を組織的、継続的かつ簡易に利用できるようにするため、知事部局の人事管理システムと県教委の給与管理システムを参考にして、小・中・県立学校の全教職員及び県教委の全職員を対象とした「人事管理電算化システム」を計画的に導入する。

(4) 学校事務職員のセンター化

教育行政の専門職員としての人材育成を強化するため、小・中学校の事務職員（学校事務職員）の組織化・集中化を推進する。

(5) 職員の意識改革

- 特に管理職に対し「一定の公職にある者等からの職務に関する働きかけについての取扱要項」（平成20年8月4日大分県教育委員会決定）の周知徹底等、公務員の服務規律の保持・法令遵守に係る研修を充実する。
- 上意下達、縦割り主義、事なかれ主義を排し、政策県庁として、議論ができる風通しのよい県教委とするため、意欲のある知事部局職員、学校の教職員、地教委職員等との人事交流を推進し、職員の意識改革を図る。
- 学校の教職員の意識改革を進めるため、民間人校長を配置するほか、校長が指導力を発揮できるよう、副校長、主幹教諭等の新しい職を配置する。

3 組織の見直し

(1) 教育行政改革推進室（仮称）の設置

大分県の教育行政の再生に向けて、「教育行政の改善策」を含む今後の教育行政改革の取組の方向性を示し、各課室の取組の進行管理を行う教育行政改革推進室（仮称）を新たに設置する。

(2) 人事部門の一元化

- 人事権者の責任の所在を明確にし、県教委と知事部局、学校等との相互交流を一層進めるため、教職員及び県教委職員の人事を一体的・一元的に管理する「教育人事課（仮称）」を新設する。
- 「教育人事課（仮称）」において、公平、公正、透明性をとりわけ強く求められる「採用選考事務」と、できるだけ多くの人事情報を必要とする「人事事務」を担当する班に分ける。

(3) 総務管理部門と教育指導部門の分離

「指導と人事の一体化」により、各課縦割りの状況が進んだことから、人事、予算、教育政策等の企画立案、教育条件整備等の業務を行う「総務管理部門」と学校教育、社会教育等の指導や支援業務を行う「教育指導部門」に分類、整理し、それぞれの部門に責任者を配置する。

大分県の教育行政の再生に向けて

この調査結果では、事件の事実関係やその原因・背景の分析のみならず、「教育行政の改善策」を同時に盛り込みました。これは、今回の事件を単なる事件として終わらせるのではなく、その十分な反省に立って、二度とこのようなことが起こらないよう、一刻も早く、県教委に、教育行政の再生に向けて、権限と責任が明確な透明性の高い教育行政システムの確立を期待しているからであります。

教育行政システムの確立にあたっては、県教委は、今一度「国家・社会の形成者として、知・徳・体を備え、公共の精神を尊び、生涯にわたって自己実現を目指す自立した人材を育てる」という教育の原点に立ち帰ることが必要であると考えます。

そして、この教育の原点を受けて、大分県では、どのような人材を必要とし、また、そのような人材を育てるためには、どのような教育内容を、いかなる資質能力を備えた教員が教えることが最適なのか、といった、大分県の教育の理念や方向性をしっかりと定めることが、大分県の教育行政を毅然と執行していく上で、重要な視点であると考えています。その理念があって、はじめて学力の向上や教職員の資質能力の向上の取組が効果をあげるものと考えています。

改めて、このことを真摯に受けとめ、県民の思いに応え、教育の場で成果をあげていかなければなりません。このことがあって、はじめて、県民からの信頼回復を為しえるものと思います。

県民すべての思いは、大分の子どもの健やかな成長にあります。県教委職員のみならず、現場の教職員などすべての教育関係者が一丸となって、大分の教育の再生に向けた改革への取組を期待します。

(別添資料)

聴き取り調査及び文書調査等の結果

平成20年8月29日

大分県教育委員会

教育行政改革プロジェクトチーム

目次

1	教員採用選考試験	1
	① 平成13年度まで	
	② 平成14年度以降	
	③ 働きかけの状況等	
2	校長・教頭候補者選考試験	2
3	県教委登用人事	3
	① 学校現場からの登用	
	② 県教委内の異動	
	③ 管理職	
	④ 指導主事・社会教育主事	
	⑤ 臨時講師	
4	原因・背景	5
	① 選考の不適切な運用	
	② 色濃い仲間意識・身内意識	
	③ 県教委のチェック機能の欠如	
5	教育行政の改善策（再発防止策）	7
	① 試験の見直し	
	② 教職員人事管理の見直し	
	③ 組織の見直し	

聴き取り調査及び文書調査等の結果

※この資料は、「教育行政の抜本的改革に向けての内部調査要領」に基づいて実施した、聴き取り調査（退職者を除く）及び文書調査等の主な意見や発言内容等を項目別に整理・分類したものである。
※アンダーラインを引いた意見・発言内容等は報告書本文に引用されているものである。

1 教員採用選考試験

①平成13年度まで

13年度まではABC判定による選考試験であったが、14年度から試験結果の簡易開示を始めたことから、総合点数制による実質的な競争試験へ移行した。

13年度までは、課長以上による選考会議でABC判定が決定されていたので、選考結果について特に疑問を持ったことはなかった。ただし、選考会議は、教育長をトップに事実上開催されるもので、規則等で位置づけられているものではなかった。

合格者は、成績の上位者から決定していたが、小中学校ともところどころで虫食い状態になっていた。

合格者の決定は、きちんと成績順にはなっていなかったが、競争試験ではなく選考試験であるため、臨時講師の経歴や、成績では判断できない人物評価なども加味しているのだと思っていた。

上司から推せん者のリストをもらい、一次試験の採点結果一覧表の備考欄に推せん者の名前を入力し、上司に提出していた。推せん者は、県議、県職員、県教委職員、地教委職員、組合役員等であった。

一次試験の採点結果一覧表は、次長段階でボーダーラインの下方修正があった。

下方修正を行った理由として①臨時講師として評判が良かった者の評価②男女バランス③地域バランス等があった。

選考試験ということで、合格圏外の者でも人物評価等から一次試験に合格させていた者もあった。

保健体育教員の採用に当たっては、中学校・高校の部活動指導上の必要性などから、本人の専門競技・種目を考慮して選考する必要があった。

事情聴取

事情聴取

今回の不正に関与していた者と一緒に仕事をしてしたが、不正への関与については全く気がつかなかった。

②平成14年度以降

不合格となった受験者が、自分の得点がどの位置にあるのかが分からず、合格の可能性の低い者が翌年度以降も受け続けることが忍びないという理由から、得点の本人開示を始めたことと記憶している。

ABC判定から総合点数制へ移行した理由の一つに、欠員があれば採用するというB判定の者を、不安定な身分のまま置くことは問題があるので、合否をはっきりさせるべきだということがあったと思う。

平成14年当時は、成績順に一覧表を作成して、上から順に採用予定者数のところで線引きをして、合格者を決定していた。

合否の判定協議の結果、採用予定者より多く合格者を決定したようなことはなかったと思う。

上司から採用について不正な指示を受けたことはなかった。

採用試験は、知事部局と同じように、公正、公平に行われているものと思っていた。

一次試験結果において、ボーダーライン付近の受験者を二次試験で見たいということで、上司の指示により、一次試験の得点をボーダーライン上になるようにした。

ペーパー試験に加点を指示されたが、それは裁量権の範囲を超えていると思ったので、上司に再考を求め、最終的には上司も受け入れてくれた。

上司からの指示が、不正ではないかという思いはありながら「これは上司の指示、職務命令である」と受け止め、言われるままに得点の変更を行った。

私が携わったのは入力作業だけで、説明資料も作成しておらず、上司にどのような説明がなされ、合格者が決定されたのかは承知していない。

- 高校の教諭には、教科の専門的な知識が必要であり、学力の低い者を採用すると授業や学校運営等に支障が生じることから、不正な採用はなかったのではないかと。
- 高校の農業・電気・機械等は受験者が限定されているので、お互いの実力が分かっている。不正なことをしたら、すぐに分かってしまうと思う。
- 高校では、二つの組合があり、未組織者もいることから、校内で何か問題があれば、告発されるかもしれないという意識が働き、不正がまかり通ることは考えにくいのではないかと。

③働きかけの状況等

- 採用についてある程度口利きがあったということは、県教委にいる者であればほとんどの者が知っていたのではないかと。
- 県教委では、ずっと以前から常任委員会や本会議を円滑に進めるため、事前通知を行っていたのではないかと。
- 口利きはあったが、要はそれを受けた側がどう扱うかということが一番の問題であるとする。
- 利用できるものは口利きでも何でも利用すべきだという自慢話を聞いたことがある。
- 新採用者の中には、採用時から指導力不足の教員も見られ、採用のあり方に問題があるのではないかと感じていた。
- 県議から教員の加配について、電話で要求されたということを知ったことがある。
- 県議等から受験番号や氏名を記載したメモを預かり、上司にそのまま渡した。合否の連絡を上司が事前に行っていたことは承知していた。
- 組合の幹部から封書で名簿(3~4名。中学校教員受験者)をもらい、合否の連絡をもらいたいという依頼があり、これに対応したことがある。
- 組合幹部に対し、採用試験の結果や人事異動について、事前通知を行っていた。
- いくつかの大学から、推薦者の氏名を記載したリストが来ていた。
- 答案用紙は、試験結果一覧表を作成すれば必要が無くなるので、通常は翌年度の試験が終わった後に廃棄していたと記憶している。
- 19年度試験の答案用紙は、年度末に行った執務室の移動に併せて、捨てられる物があれば捨ますよという話が管理予算班からあったので、よく考えずに捨てたと思う。

2 校長・教頭候補者選考試験

事情聴取

- 候補者を選ぶ場合、教育事務所からの説明や選考協議会で協議し、人物評価や職務態度など得点で表せない部分を考慮して適任者を選出していくため、実際の任用に(得点加算が)影響することはないと思った。
- 上司に指示されて、17、18年度とも3人程度得点を加算した。地域を無視して得点順に採用すれば、市町村ごとにかなりばらつきが出て、市町村から大きな反発があると思った。登載候補者が同じレベルになるように並び替えるよう指示がありこれに従った。
- 校長・教頭登用の面接官を行ったことがあるが、登用の結果は面接の成績とは必ずしも一致しなかったため、不透明だと感じた。
- 県教委には人事評価データの蓄積がないので、校長・教頭の登用に当たって客観的な判断材料がなく、評価に恣意的なものが入りやすいのではないかと感じる。
- 試験結果を公表せずに、人事異動でしか最終的な結果がわからないところに不透明さがある。
- 試験後、選考の結果が公表されておらず、幹部候補者名簿に登載されているのかも分からないのが実情である。
- 教育事務所で推薦順位を付ける立場にあったが、順位を付けるに当たって、統一的な評価基準等がなく曖昧であると感じた。地教委教育長や校長の推薦も記載されているが、ある程度直感的に順位を付けざるを得なかった。
- 教育事務所長として、地教委教育長の推薦は評価に疑問があり、あやふやだと思ったことがある。

- 校長と地教委教育長が受験者をA・B・Cの3段階評価で推薦してくるが、推薦の具体的な基準は決まっておらず、中には全員をA評価にしている者がいるなど、校長、地教委教育長でばらつきがあった。
ある地教委の管内では、校長・教頭登用試験の受験可能年齢に達しても、校長が若い受験者を推薦しないうえ、優秀な若手管理職を登用したいという県教委の方針とは逆に、実質的に受験可能年齢が引き上げられている。
- 教頭登用試験において、校長の推せんは、組合に協力的かどうか判断基準になっていたと思う。
- 過去には、結構年功序列で校長・教頭に登用される場合が多かったと記憶している。
- 同一の学校から複数の者が受験している場合、地教委からの要望に合わせて年功序列で教育事務所としての推薦順位を決めたことがあった。
- 管理職としての適性は、平素から教員の実情を把握している地教委でないと、なかなか分からないのではないか。
- 教育事務所長は、日頃から管内の学校を巡回して受験者の状況をよく把握しているので、教育事務所長の推薦は、的を得たものになっていると思っている。
- 教育事務所長として登用試験に携わったが、登用の結果は、ほぼ論文、面接試験の結果どおりになっていたと思う。
- 管理職の登用に関しては、組合の役員経験者が早く登用されていたように思う。
- 学校現場では校長・教頭への登用について「一次は本人の力、二次は校長の力」というような通説がある。
- 校長・教頭の登用について、誹謗中傷する匿名の手紙を受け取ったことが何度もある。
- 教育事務所長として校長・教頭登用試験に携わった際、県教委のOB、現職の校長から口利きを受けたことがあるが、面接等で配慮したことはない。
- 校長・教頭の登用試験の前に組合支部や地元校長会が推薦書を持ってくるので受け取ったが、これが教育事務所の推薦等に影響したことはない。

文書調査において

- 「昇任にかかわり不正を働いた者は私たちだけではない。」
- 「元参事室には、これまでに何人もの人がやってきて、商品券を置いて帰っている。」
- 「徹底した調査が必要だと思う。」

という意見が寄せられた。
このため、本人に聴き取り調査を行った結果、以下のとおりであった。

「不正をはたらいた者について、見たというわけではないし、具体的に誰かも分からない。」

また、元参事に確認したところ、以下のとおりであった。

「校長・教頭の登用に当たって、金品を受け取ったのは佐伯の3人以外にない。」

3 県教委登用人事

①学校現場からの登用

- 学校と県教委との交流人事については、総務課は人事情報を持ち合わせていないので、義務教育課や高校教育課から情報を聞いて実施している。
- 教育事務所や県教委は、小・中学校教職員の人事を組めるほどの人事情報を持っていない。
- 県教委で勤務することが、管理職への早道であるということが、教員社会である程度常識化している。
- 現場の声として、「早く管理職になりたければ県教委へ行くこと」と言う声がある一方、「もう管理職になりたくない。平のほうはずっと楽だ」という声もある。
- 小・中学校の教員にとって県教委は遠い存在である。教員は地教委や教育事務所の方を意識している者が多い。

- 教員は、学校現場の方が給与や休暇等の面で待遇がいいことから、学校現場から県教委への異動を希望する者は少ないのではないかと。
- 教育事務所の学校訪問では、1日に数校も訪問するので、授業は視察するが一般の教諭と話をする余裕がない。
- 県教委勤務になると、多く者が校長・教頭になるまで長期間勤務し、現場と離れてしまう現状があり、これが学校現場と教育行政に乖離が生じる一因となっている。
- 県教委に勤務すれば偉くなったと勘違いしている者が多いように思う。
- 組合からの人事に対する要望と、地教委からの人事の内申がぴったり一致していたり、県教委の人事情報がすぐに組合に漏れたりすることもあった。
- 教員の人事は、地教委の内申に基づいて行うことになっており、県教委が任命権者としての権限を振りかざすだけでは、市町村立学校の人事はうまくいかないと思う。

②県教委内の異動

- 義務教育課、高校教育課は、両審議監の影響を強く受けているという印象がある。
- 義務教育課、高校教育課は、それぞれ独立して人事を行っており、両課の人事に総務課が関与することは事実上できない。
- 教員の人事は、義務教育課と高校教育課の課長、審議監の意見がそのまま反映されることが多く、総務課は事務局人事だけを行っている。
- 前任者から引き継ぎで、総務課長の職務は人事がメインだといわれたが、事務局職員の人事だけ。教員は義務教育課、高校教育課が人事をするので口をださない方がいいと言われた。
- 総務課は、県教委内各課の人事案を事務的につなぎ合わせるだけで、人事行政をしていないのではないかと。
- 人事を一本化しないと教育庁全体の人事自体がおかしなことになる。人事担当課という認識が義務教育課にも総務課にも足りないのではないかと。
- 県教委には全体を調整するコントロールタワーがない
- 県教委には教員、学校事務職員、知事部局職員、研究員等の雑多な人が集まっている。知事部局と教員は総務課の力が及ばないし、いずれ戻るので養成もできない。
- 人事権を持った者が指導業務を行わないと、組合が反発するということがあって、人事と指導の一元化を進めた。他県や文科省からは時代に逆行していると言われた。
- 教職員人事担当のポジションに就くことが、教員にとってのステイタスになっているのではないかと。

③管理職

- 例えば、教育審議監から有力進学校の校長になって退職を迎える者があるように、教育行政のトップの立場にあった者が、退職前に現場の校長で終るのは合点がいかない。かつての上司に当たる人物が現場の校長になったとき、県教委が本当の意味で学校の指導ができるのか疑問である。
- 教員は県教委で勤務していても、最終的には地元で校長になりたいと思っている人が多い。
- 有力進学校の校長には、高校教育課長や審議監を経験したのしかなれないのではないかと。
- 義務教育課長から審議監になるという人事のルールが敷かれていることに疑問を感じている。
- 若手を登用のあおりを食って、(年功序列で)課長級になれなかった者は不満を持っているのではないかと。

④指導主事・社会教育主事

- 指導主事になれば、将来的に管理職に登用されやすいということが、教員の心の中にあると思う。
- 指導主事として県教委に勤務することが、校長・教頭に昇任するための早道になっているようだ。

- 指導主事の選考試験は、試験というよりも指導主事になるための一過程であり、自分の専門科目のポストに空きがなければ登用されないなど、人事の色あいが強いのではないか。
- 指導主事の選考試験は採用試験でも資格試験でもない。極端に言えば試験結果が最下位でも登用できるし、試験をしている県は少数である。
- 指導主事・社会教育主事の選考試験は総務課が実施しているが、登用についての実質的な権限は義務教育課、高校教育課、生涯学習課等の原課が持っている。
- 学校を活性化するためにも、若いうちに指導主事を経験し、学校現場に戻ってその経験や知識を生かすようにすると良いと思う。
- 教科指導がしたくて指導主事になった者が、一般行政の担当になればモチベーションが下がるのではないか。
- 知識は豊富だが人間性に問題がある指導主事が多いように感じるが、これは指導主事が学校現場から長期間離れていることにより、学校現場との意識が乖離してしまったことが原因だと思う。
- 45才くらいまでの係長級の指導主事が校長を指導するのは無理がある。上司からの指示で、学校長に対して指導的な対応を行ったら、非常に反発を受けたという報告を課長として受けたことがある。
- 指導主事の登用試験を受けるためには組合の推薦が必要と言われ、仕方がないので1年間だけ組合に加入したことがあった。
- 指導主事の登用試験を受験したころは、校長会、教頭会、教育長会、組合の4者から推薦が行われていたと記憶している。
- 地教委が行う指導主事の推薦にも組合の意向が反映されていると思う。
- 組合の推薦は、組合の存在意義を示すために行われているのではないか。指導主事を一本釣りで登用すると、組合から抗議がある。
- 県教委の指導主事を学校現場に戻す時に、次の指導主事の人事が決められていたことがあった。
- 指導主事・社会教育主事の募集情報は、ほとんど学校には伝わってこない。

⑤臨時講師

- 臨時講師の中には学校の中心となって頑張っている者もいる。
- 臨時講師として長年勤めていてやる気のある者は、採用試験に当たって何らかの評価をすべきではないか。
- 臨時講師の候補者が不足しており、特に中学校については、臨時講師の採用を行っている教育事務所では、人探しに苦勞している。
- 臨時講師の採用について、議員から推せんがあり、これを受けて義務教育課から教育事務所に臨時講師を推せんしていた。
- 臨時講師の採用については、国会議員の秘書などから推せんがあることもあった。県教委の職員から依頼されたこともあった。
- 教育事務所には、義務教育課から臨時講師の推せんリストが来るので、それを踏まえて対応していた。
- 臨時講師の採用については、候補者が不足することもあって、推せんのあった者の氏名を記載した一覧表も参考にして行っていた。

4 原因・背景

①選考の不適切な運用

- 採用試験の点数だけで採用を決定した場合、子どもにとって本当にいい先生が採用されるかどうか疑問がある。
- 採用試験では教員としての資質を十分に見極める必要があるが、どこまでできるかということになると確信が持てない。
- 学力や受験テクニックを重要視した採用試験を行い、人物評価や教員としての適正を見ないで採用すると大変なことになると思う。

- 校長・教頭の登用に当たっての評価は、多面的に行う必要があり、試験結果だけで機械的に登用することには疑問を感じる。
- 校長・教頭の登用は、人物本位で選考してもらいたい。試験の点数だけでなく、平素の教育実践や管理職としての適性を有しているかなどを見極めるべきである。
- 面接試験をしても、なかなか本当の人柄は見えないので、試験の成績だけで上から順に校長・教頭に登用するのはふさわしいと思わない。
- どんなに選考方法を変えても一定の割合で不適格な人は出るのではないか。

②色濃い仲間意識・身内意識

- 教員は仲間内意識が強い。県教委に来て、お互いを〇〇先生と呼び合い、行政の現場にはなじまない。いい意味では結束が堅いが、悪く言えば外に対してアレルギーがあるということ。身内意識が今回の事件の原因の一つであると思う。
- 教員の世界は狭い世界で、人間関係も濃い。そこで持ちつ持たれつ関係があり、一般の常識が不足しているのではないか。
- 教員はどうしても井の中の蛙になってしまいがちで、外から見た大分を知らない人が多いと思う。
- 県教委事務局は知事部局と雰囲気がちがう。教員が多いからか体質的に古い。
- 義務教育課、高校教育課の体制は、すごいピラミッド型の縦社会である。そこで地位を築こうと思えば上の者に下の者が意見をしないし、学校事務出身者も遠慮して言えないという部分があるかもしれない。狭い組織の中で固まってしまうは秩序を壊すのは難しいのではないか。
- 指示をする方も受ける方も、上司、部下以外のところで関係が近いことが、今回の事件を引き起こした原因と考えている。
- 県教委では、知事も口を出せない行政事務を教員が行っており、特定大学の同窓会で一家のようになっている。
- 文教委員もメスを入れきっておらず、今回の事件は、起こるべくして起こった事件である。もっと外部の血を入れないと何をやっても無駄だと思った。
- 県教委内の教員には、学閥等の意識が根強く残っているように感じる。
- 今回の事件は、教員には地元大学出身者が多く、そのつながりが強いことが背景にあるのではないか。
- 組合の方ばかりを向いて仕事をしている職員(特に教員)の体質に問題があるのではないか。
- 組合交渉で「そんなことをしたら現場に帰ってきたら許さんぞ」というようなヤジを聞いたことがある。
- 組合にとっては、校長・教頭の登用試験や指導主事の選考試験等に推せんしたという形が大切であり、それによって、組合の内部組織を引き締める効果があるのではないか。
- 組合はとにかく何でも反対する(学力テスト等)。組合員全員を守るのが組合の意義なので、意欲のある者にはジレンマが生じていると思う。
- 小規模な市町村では、組合の支部執行委員長出身者が教育長になっているところもある。
- 組合の幹部は、自分たちが組合の仕事をしやすい大規模校へ異動することが多い。
- 校長でありながら組合員のような意識の人もいて、校長協議会などで組合員のような質問をする人がいる。
- 「あなたは組合も辞めてるし、教育委員会からの受けも悪いので、転勤も昇進も難しい」と校長から言われたことがある。
- 8割を超える組織率の県教組に代表されるように、教員は身内意識が強く、問題があっても内部で処理してしまう体質があるのではないか。
- 小中学校の校長・教頭や指導主事などの多くは、組合など身内からの推せんで登用されてきており、表向きはどうであれ、意識の根底には、隠蔽体質から抜け切れていないのではないか。
- 県教委には、退職OBも含めた親睦会や歴代義務教育課長の会などがあり、そうゆうところで教育行政や人事のことについて話がされるということを知ったことがある。

③県教委のチェック機能の欠如

- 特定の個人に作業が集中して、そしてそれを放任したことが今回の事件の原因と思う。上司はまかせきりでチェックを行わず、部下は上司の指示に盲従するだけの状況だったのではない。
- 教員の世界は、同じ職場で働いていても基本的に個人で仕事をしている。お互いの仕事には、ごくごく身近にいても干渉しないことが常識化している。
- 今回の事件は、最終的には個人の問題であるが、人事システム上権限が集中し、しかも中身が見えなかったのではないか。課の中で情報を共有しながらやっていけば、こんなことにはならなかったと思っている。
- 密室で作業をやっており、一部の職員だけに情報が集中していたことが原因だと思う。
- フラット制になって特定の人に権限が集中がするようになり、一人で判断することが多くなった。課長と担当者の直接協議で話が進み、班員に決裁が回らなくなり、過程が見えなくなってしまった。
- 情報管理のために、情報の一元管理を行ったことが、結果的に不正行為の温床になったのではないと思う。
- 採用試験のことになると担当と課長の間にはいれなかった 採用は一部の者だけで決まっていた。係長として何をしていたのかと言われても知らなかった。
- 上司として「なんで私のところを通さないのか」と思ったことはあったが、信頼のおける部下のすることなので間違いないと思っていた。
- 不正行為をした者は、仕事に慣れて地位が上がるにつれ、何でもできるという思いこみが出てきたのかもしれない。
- 今回の事件は、ほんの一握りの人間がやったことだと思っている。
- 校長・教頭の登用には地教委の意向が強く反映されていると思う。
- 小中学校の教員について、県教委は人事権を持ちながら、実質的な人事は地教委が行っている。制度が複雑で分かりにくい。
- 小中学校教員の人事案は地教委が作成して県に内申してくるが、県教委は基本的にそれを追認しているだけの状況である。
- 小中学校教員の市町村内での移動は、ほとんど地教委の内申のとおりになっていると思う。
- 地教委が現場の状況をよく把握していなければ、現場をよく知っている組合が入り込む余地があるのではないか。
- 学校現場では校長に反抗しているような教員でも、県教委(行政)に行くと上司の指示には逆らえない人になる。
- 課・室長会議が形骸化しており、自由な意見を言えるような雰囲気ではない。上意下達になって組織が硬直化しており、自浄能力には疑問を感じる。
- 教員の意見が重視され、学校事務職員が自由に意見を言える雰囲気がない。

5 教育行政の改善策(再発防止策)

①試験の見直し

- 採用試験については、選考基準をきちんと整備して、いい教員が採用できるシステムにするべき。
- 採用試験については、簡素で透明度が高く分かりやすいシステムにするべきである。
- 競争試験の要素だけで教員を採用すると大変なことになると思う。司法研修制度やインターン制度のような教員育成の制度が必要ではないか。
- 単に試験の点数だけで教員の採用を決めるのはどうかと思うが、教員としての適正を見る選考基準が点数化されなければ口利きの余地がある。どうバランスを取るか、そこを考えないとうまくいけないと思う。
- 教員としての適正を社会的な目で見てもらうため、外部の専門家や父兄に面接を依頼するなど、採用試験の外部委託を推進すべきである。
- 採用に当たっては、教員としての資質を見極める必要があるが、透明性を高めるためには、面接等を含めた試験結果を点数化することが不可欠である。最終的には、対人恐怖症などの極端な例を除いて、採用後のOJTで育てていくしかないのかもしれない。

- 一次試験はペーパー、作文、面接で点をつけ成績順に合格決定する。二次試験では模擬授業などを実施するの
で、経験の有無で差がつくが、基本的には点数で採用を決定。しかしこうした試験をきちんと行っても、子どもに
とって本当にいい先生が採用できるかどうかは難しい課題である。
- 一次試験に合格した臨時講師は、2～3年間一次試験を免除するというようなアドバンテージがあってもいいと思
う。
- 今年度から社会人枠を設けたことに伴って、受験者の年齢制限も引き下げるべきである。転職可能な年齢(30
歳以下等)で早めに教員に見切りをつけることが、本人のためにもなるのではないか。
- 校長・教頭登用試験についても、試験をする以上、試験結果は本人に開示すべきである。
- 教育の理念をいかに点数化するかということが、今回の改革の課題の一つである。面接をしてもなかなか人柄は
見えないので、成績だけで上から順に登用するのはふさわしいと思わない。現場の評判とか意見を反映させる必
要があると思う。
- 筆記は必要最小限の知識だけにして、あとは管理職としての適性を見るようにするべきだと思っている。
- 教員の評価は、多面的に行う必要があり、試験結果だけで機械的に登用することには疑問を感じる。
- 人物本位で選考してもらいたい。平素の教育実践をよく観察し、管理職としての適性を有しているか判断するべ
きである。
- 試験ができればいい管理職になるとは限らない。知識はあるが、保護者への対応が悪いか、面接では見えない
部分もあるので、校長・教頭の登用は、試験の得点順というわけには行かないと思う。
- 試験の点をどれくらい尊重するのか、地教委の意見をどれくらい取り入れるのか等について基準を明確にすべき
である。
- 実績評価だけで校長・教頭の登用を決めたりすると、実績づくりに走ってしまうような人も出てくるので、人事担当
者だけでなく指導部門の評価なども取り入れる必要がある。

②教職員人事管理の見直し

- 人事評価がデータ化されて蓄積されれば、公平な人事ができるようになると思う。
- 誰もが納得できる人事を行うためには、人事評価システムをきちんと構築して、長いスパンで人事情報を蓄積し
ていくしかないと思う。
- 勤務評定の個表はあるがデータ化等の整理はしていない。1枚1枚めくらなければいけないので、人事作業には
あまり活用していない。
- 教育事務所長をしていた時、管内の全ての教員の人事に関するデータベースを作っていたので、教員の人事に
ついて地教委をリードすることができた。
- 人事についての情報がないと地教委の言いなりになってしまい、県としての主体性を発揮することができない。と
にかく人事については、職員のことをよく知っていることが大事である。
- 校長・教頭の登用に人事評価システムを活用すべきである。組合は反対するだろうが是が非でもやる必要が
あると思う。
- 人事評価システムの改善と口利き防止要項の制定によって、不正な働きかけはほとんど排除することができると
思う。
- 小中学校教員の世界は狭いので、校長は昨日までの同僚の評価をなかなかやりづらい面がある。人事評価シ
ステムを短期間で軌道に乗せることは難しいのではないかとと思う。
- 今の人事評価システムは、自己評価中心のシステムで、評価に客観性が乏しく、あまり役に立たない。公平・公
正で透明性の高い人事を行うためには、新たな人事評価システムと主幹教諭制度の導入が必要であると思う。
- 学校を訪問して実際の授業を見たり、本人と話をしたりしながら、人事評価を専門に行う職員が必要ではない
か。
- 人事担当者はもっと学校に行って先生に会わないといけない。人事担当者が人を知らずにペーパーだけを見て
動かしているのが実態ではないか。
他県では県南担当とか県北担当とかを決めていて、各担当者が学校を回って、校長の意見を聞いたりして人事
に生かしている。教育は人なりといいながら大分ではなんでできないのか。人をもっと増やして人事担当者が人
を知ることができるようにすべきである。
- 県教委と学校現場の交流を積極的に進め、職員の意識改革と現場の活性化を図る必要がある。
- 地教委は自分たちで育てた優秀な人材は、外に出したとらない。これを打破するのは極めて困難であると思う。

- 新人事計画を策定したが、現状はなし崩し状態になっている。地教委の管轄を超えた広域人事を行わなければ、地教委はいつまでたっても優秀な教員を抱え込んでしまい、県教育行政の活性化が図られないと思う。
- 校長・教頭の全県異動については、地教委と事前の協議が必要である。意見を聞かなければ地教委にそっぽを向かれるので、現行では全県異動は実現していない。
- 県教委は、現場の実情を知らずに指示を出すことがあるので、地教委や校長等の反発を買ったことがあった。
- 何度も教員側や組合側とやりとりを行うから、私情が入る。教員の一般人事については、知事部局と同じように一回の内示だけでよいと思う。
- 小中学校の校長・教頭の広域人事が実現した場合、新任校長・教頭が地域も職員も知らない中、地域と連携した学校経営を実現することは無理があると思う。
- 教育行政をリードするプロパー職員を養成するため、学校事務職員を主要ポストへ登用するなどの人事を積極的に行うべきである。
- 県教委と地教委の役割分担が曖昧であり、これを明確にする必要がある。
- 組合との関係正常化や教員の意識改革を進め、教育改革に組合が介入しないようにしなければならない。
- 組合の役員をしているからといって、管理職登用に差を付ける必要はない。優秀な人材を、先入観を持たずに登用すべきである。

③組織の見直し

- 指導部門と人事部門は組織を別にするべきである。
- 指導と人事は切り離した方がいい。教員出身者がいないところで、しがらみがない人事をやるべきである。
- 給与と人事は一本化するべきである。人事政策を一元的に取り扱う部署が必要である。
- 教員は、教員のことをよく知りすぎているので、人事担当者は教員出身者で固めないほうがよいと思う。
- 福祉保健部や農林水産部では、技術職員の人事を事務職員が行っているのだから、教員の人事を事務職員ができないとは思わない。
- 教員出身者が人事のラインに入ってきたのは、指導部門を強化するために、指導と人事の一体化を推進してきたからである。それをやったら、今回悪い方に働いてしまったと思う。
- 指導部門の強化という理由から、指導と人事の一元化を進め、教員を人事部門へ登用したが、こういうことになったからには指導と人事は切り離して元に戻すべき。今後は、人事部門には教員を配置すべきでないと思う。
- 今回のことははめちゃくちゃ。人事のポジションに教員を入れるべきでないと思う。
- 人事は、事務的、厳格、感情をはさまずにすることが肝心であり、経験がない者が力を持つとこういうことになると思った。
- 人事などの権力がある部署には、あまり長く在籍しないようにすべきである。
- 県教委の課長ポストは、現場のことをよく知っていて、指導主事にもアドバイスができるという点で、教員の方がよいのではないかとと思う。
- 教育事務所は廃止して、人事は県教委で直接実施したほうがよいのではないかと。
- 教育事務所はあまり機能していないので、行財政改革や機構改革がある時には、教育事務所廃止を打ち出すべきである。
- 教育事務所があるから教育行政がうまく回っている。事務所がなくなったら、管内の状況がわかっていない県教委で直接実施して、教育行政がうまくいくのか。市町村の力のバランスも違う中で、不平等がないように調整することが事務所の大きな役割となっている。
- 教育事務所は主体性を持って地教委を指導することが、教育行政を活性化するために重要である。
- 教育行政改革を進める新しいシステムを、教員をはじめいろいろな人の意見を取り入れて構築していくことが大切である。



教育改革のめざすところ（子どもの夢をはぐくむ教育県大分の創造）

- ☆20年の贈収賄事件 …○教員採用・管理職任用・人事異動をめぐって発生、信頼の失墜
 ～「すべての教育関係者に忍せにできない課題を突きつけられた」～
- ☆信頼回復の取り組み…○教育改革の推進
 (1)教育行政システムの改革(再発防止策の実施)
 (2)子どもの挑戦や自己実現を支える学校教育の推進(学力・体力向上の取り組み)とそのための環境整備

