

# 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

## 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、

- 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(P T)が設置された。

P T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、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P T A会長が立会)、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

#### 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	
県教委OB	8名
合計	101名

#### 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 PT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。

##### 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。

##### 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"> <li>・ 教養（一般及び教職）</li> <li>・ 専門（教科）</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 水泳（高校除く）（400 点）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人面接（2 回）</li> <li>・ 模擬授業</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 適性検査</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 作文（800 字以内）</li> <li>・ 集団討論（100 点）</li> </ul>	

### （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

P T 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。

#### 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"> <li>・ 受験者の居住地による地域バランス</li> <li>・ 男女比や年齢構成</li> <li>・ 臨時講師の経験による実践的指導力の評価</li> </ul> | } |
|---|---|---|

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。

#### 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。

#### 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

P T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製した。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

## 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、規程に違反した取り扱いをしていた）。

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**

##### **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。

##### **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。

##### **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。

## 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

##### 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。

##### 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。

<b>【校長候補者選考 48歳以上】</b> 第一次選考 ・ 校長推薦 ・ 地教委教育長推薦 ・ 教育事務所長推薦 第二次選考 ・ 筆記(100点)・論文(100点) ・ 面接(100点)	<b>【教頭候補者選考 45歳以上】</b> 第一次選考 ・ 校長推薦 ・ 地教委教育長推薦 ・ 教育事務所長推薦 ・ 筆記(100点)・論文(100点) 第一次選考通過者決定(出願者の50%) 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"> <li>論文（200点）</li> <li>面接（600点）</li> <li>能力・業績評価 （校長評価100点、県教委評価100点）</li> </ul>	<p>【教頭候補者選考 46歳以上】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>小論文（200点）</li> <li>法規問題（200点）</li> <li>面接（600点）</li> <li>能力・業績評価（200点） 教育実践表彰（30点）</li> </ul>
--	---

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 年 月 日 教育事務所 No.

氏名	現 任 校	年 齢	最 終 学 歴	卒 年	免 許 状	筆 記 試 験	論 文	合 計	勤 務 成 績 等	総 計	地 教 委 推 薦	所 長 推 薦	面 接	総 合	判 定	備 考
	市 立 小	45	大	59.3	小1中1社	85	90	175	A	275						
	市 立 小	47	大	57.3	小1・養学2	70	90	160	A	260						
	市 立 中	46	大	58.3	中1社	80	85	165	B	245						推 薦
	市 立 中	46	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（+）を「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。

+を「総計」欄に記入し、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、教育事務所長と地教委教育長との協議、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。

### **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。

### **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**

### **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。

### **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

### 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】  
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	面接				
1	男	小	市立 小		大		小1	68	70	144	282			
2	男	小	市立 小		大		小1・中1数	62	80	140	282			
3	女	中	市立 中		大		中1英	70	75	135	280			
4	男	中	市立 中		大		中1国	67	70	142	279			
5	女	小	市立 小		大		小1中1社	67	70	142	279			
6	女	小	市立 小		大		小1・養学2	56	75	144	275	地域リーダー		
7	男	中	市立 中		大		中1社	60	65	148	273	研究実績(主任)		合格
8	女	中	市立 中		大		中1英・養学2	77	75	130	282	に問題あり		不合格
9	男	小	市立 小		大		小1中1社	66	80	132	278			
10	女	小	市立 小		大		小1	65	75	136	276			
11	女	小	市立 小		大		小1・養学2	77	65	134	276			
12	男	中	市立 中		大		中1国	70	70	134	274			
13	男	中	市立 中		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。

## 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。

## 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		
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%
自分には関係ない	17	14	6	13	3	7	1	0	61	5.7%
やっぱりと思った	38	48	14	20	5	10	1	3	139	13.0%
非常に残念	267	268	111	122	38	60	15	17	898	84.2%
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

##### 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。

##### 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。

##### 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

##### 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。

## 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

#### 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、聞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

### 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。

### 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ません。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と、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

##### 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、大分子ども達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。