

# 教育目安箱について

平成 20 年 12 月 1 日

規制改革会議

## 1. 経緯

本年6月、大分県において教員の採用試験や昇任人事を巡る不正が発覚したことを受け、教育関係者をはじめとする国民の皆様から、教育現場における実態やその改善方策について、広くご意見を募り、規制改革会議(以下「当会議」)の調査・審議の参考とするため、教育目安箱を当会議ホームページに設置した。

教育目安箱の設置期間は、8月13日から9月12日までであり、その間に寄せられた投書の件数は以下のとおりであった。

総件数	うち教員・元教員の方から 寄せられたご意見等
238 件	101 件 (42.4%)

## 2. 公表にあたっての留意点

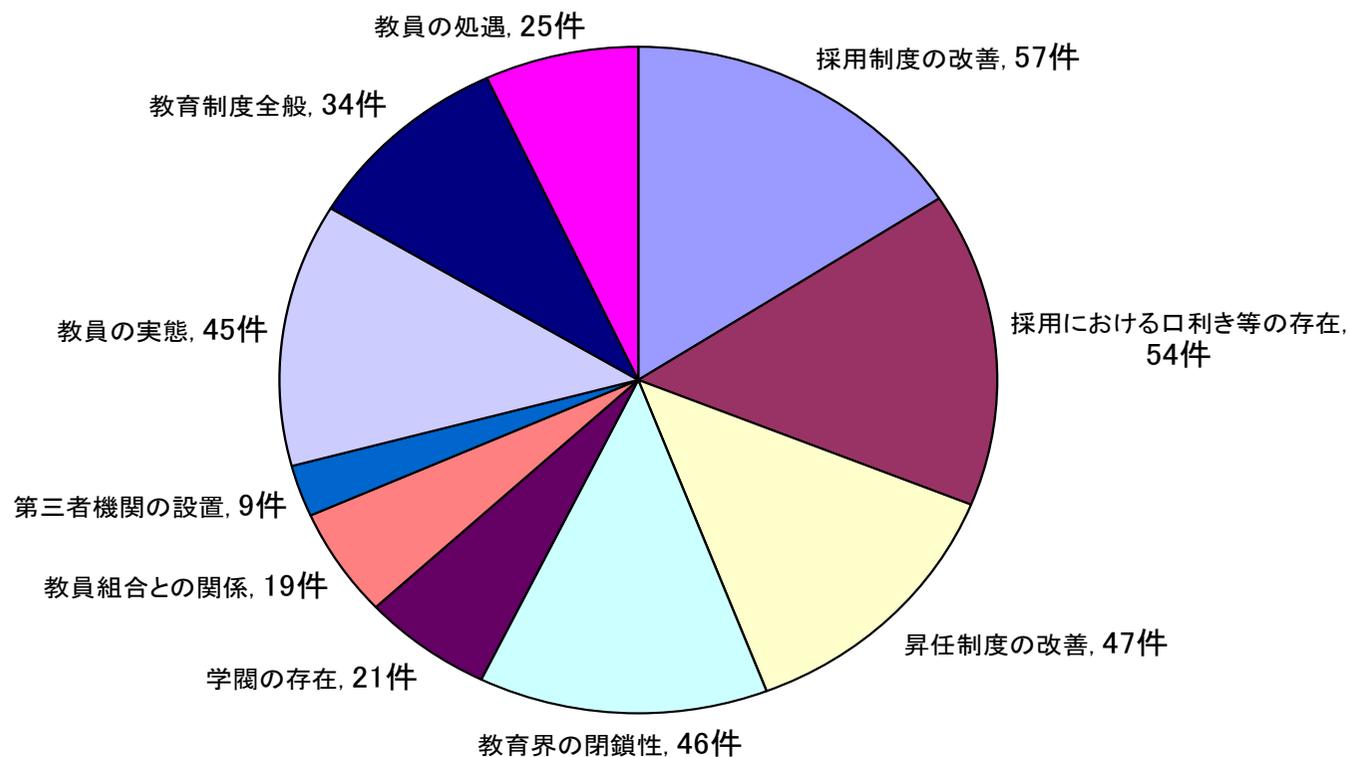
教育目安箱は、上記1.にも記載した通り、生徒児童・保護者本位の教育の実現に向けて、当会議として不正等の再発の防止策や制度改善について提言するため設置されたもの。そのため、意見等の募集時において、①教育の信頼回復につながる内容とは直接関係ないもの、②法人等の財産権等を害する恐れがある記述、③特定の人物、団体等を単に誹謗中傷するもの、に該当する内容についてはご遠慮いただきたい旨明記した。

したがって、今回の公表にあたっては、①を除外し、③に関して十分に配慮した上で、問題提起の趣旨が明確となるよう適宜整理要約を行っているが、寄せられた「生の声」を可能な限り忠実に紹介することとしたもの。また、特定の個人を識別することができるおそれがあるものについては、伏せ字等最低限の修正を行った。なお、上記②に該当する投書等は寄せられていない。

< 寄せられた投書の地域別分布 (合計 238 件) >

都道府県	件数	割合	都道府県	件数	割合	都道府県	件数	割合
愛知県	25	10.5%	群馬県	4	1.7%	福島県	1	0.4%
東京都	19	8.0%	静岡県	4	1.7%	茨城県	1	0.4%
大阪府	11	4.6%	福岡県	4	1.7%	栃木県	1	0.4%
北海道	10	4.2%	宮崎県	4	1.7%	滋賀県	1	0.4%
大分県	10	4.2%	鹿児島県	4	1.7%	島根県	1	0.4%
宮城県	9	3.8%	秋田県	3	1.3%	徳島県	1	0.4%
長野県	9	3.8%	山梨県	3	1.3%	愛媛県	1	0.4%
岡山県	9	3.8%	岐阜県	3	1.3%	高知県	1	0.4%
兵庫県	8	3.4%	京都府	3	1.3%	佐賀県	1	0.4%
岩手県	7	2.9%	奈良県	3	1.3%	アメリカ	1	0.4%
茨城県	7	2.9%	和歌山県	3	1.3%	不明	17	7.1%
埼玉県	7	2.9%	長崎県	3	1.3%			
千葉県	6	2.5%	沖縄県	3	1.3%			
新潟県	6	2.5%	富山県	2	0.8%			
山口県	6	2.5%	石川県	2	0.8%			
香川県	6	2.5%	福井県	2	0.8%			
神奈川県	5	2.1%	青森県	1	0.4%			

### 3. 寄せられた投書の項目別分布状況



教育目安箱には 238 件の投書が寄せられたが、その中には複数の指摘がなされているものもあり、合計 391 の問題提起があった。それらのうち直接関係ないもの(34 件)を除いた 357 件についてグラフ化したものである。  
なお、直接関係ないものは、学校の設備改善・備品購入・教材の使用法、教員以外の公務員の採用、特別支援学校等となっている。

< 問題提起において、都道府県名が明示的に指摘されている件数（合計 144 件） >

都道府県	件数	割合	都道府県	件数	割合
愛知県	16	11.1%	奈良県	3	2.1%
大分県	11	7.6%	福岡県	3	2.1%
北海道	8	5.6%	長崎県	3	2.1%
長野県	8	5.6%	沖縄県	3	2.1%
茨城県	7	4.9%	宮城県	2	1.4%
新潟県	7	4.9%	群馬県	2	1.4%
岩手県	6	4.2%	東京都	2	1.4%
兵庫県	6	4.2%	石川県	2	1.4%
山口県	6	4.2%	福井県	2	1.4%
香川県	5	3.5%	宮崎県	2	1.4%
静岡県	4	2.8%	青森県	1	0.7%
山梨県	4	2.8%	秋田県	1	0.7%
岐阜県	4	2.8%	福島県	1	0.7%
岡山県	4	2.8%	富山県	1	0.7%
鹿児島県	4	2.8%	滋賀県	1	0.7%
千葉県	3	2.1%	京都府	1	0.7%
埼玉県	3	2.1%	和歌山県	1	0.7%
神奈川県	3	2.1%	広島県	1	0.7%
大阪府	3	2.1%	愛媛県	1	0.7%

#### 4. 問題提起の主な例

##### ＜採用制度の改善・採用における口利き等の存在＞

###### ○ 面接試験重視への疑問や採用・昇任の妥当性等への指摘

- ・全般的に採用試験における面接のウエイトが高いため、恣意性や情実が入り込みやすいという趣旨の指摘が多かった。また、集団面接の場において面接官が居眠りをしている、あるいは面接官によって合格率が随分異なるなどの事実を指摘するものもあった。
- ・採用制度に関する問題点としては、①採用・処遇の判断をするのが非常に少数の人間によって行われるため外部から介入又は圧力を受けやすいこと、② ①で行われた判断を第三者により公開検証されていないため、妥当な採用・処遇が行われたのか判断できない、③ ①と②に関連してそもそもどのような教員を採用し、どのように処遇していくかについて各地域に任せすぎていて全国で差がありすぎるなどの指摘があった。

###### ○ 採用時の口利き等の実態

- ・校長、教育委員会幹部及び教職関係者の子弟、議員から口利きのあった者等が採用試験において優遇されているのではないかとする指摘が多くを占めた。

###### ○ 改善に向けた提案

- ・採用制度の改善策として、①面接は恣意性が高く情実等が入り込みやすいため、マークシート方式学力テスト・性格テスト・体力テストなど数値ではっきりとわかるもののみとし得点順に採用する、②教員志望者は全員臨時採用の経験を最低1～2年ほど積ませ、人格・仕事ぶり共に申し分ない者を、勤務校校長が責任者（第一評価者）となって推薦し、それを採用試験の参考とする、③試用期間を活用し本採用を決定する、④年齢制限を撤廃する、⑤教職免許の国家試験化等の提案が寄せられた。

## ＜昇任制度の改善＞

### ○ 昇任試験がないことや公募でないこと等の指摘

- ・昇任制度に関する問題点として、そもそも県には昇任試験がない、あるいは昇任試験の公募がない、管理職試験・昇任試験が全く公開されていないとする指摘があった。また、管理職登用等にあつたっては、学閥や組合活動の経験を重視する運用がなされていること、さらには関係者の口利きが存在する等不透明な実態を指摘する声もあった。

### ○ 改善に向けた提案

- ・昇任制度の改善策として、①職場で働く同僚、管理職の 90%の推薦名簿を集めたものに昇進試験の受験資格を与えるなど、教育現場の民意が反映される仕組みの導入を図るべきといった提案があった他、②管理職登用のガイドラインを明確に定め、公表している自治体もあるとの指摘が寄せられた。

## ＜教育界の閉鎖性、学閥の存在、教職員組合との関係等＞

### ○ 教育界が閉じた存在であることの指摘

- ・両親が教員の家庭の子弟が教員に採用されるケースが多いなど、教育界が外部に対して閉じた存在であることや、教育界にある「共同体」のルールの存在により、内部告発が極端に少なく、不正が発覚しにくいなどの指摘があった。
- ・また、都道府県によって、それぞれ事情は異なるが、特定の学校を卒業した者が採用やその後の処遇において優遇されているという実態や管理職登用等における組合活動経験の有利・不利等に関する指摘もあった。
- ・さらに、夫婦が教職員の場合、男性が管理職に登用された場合には、女性が退職するとの不文律があるとの指摘。また、そうした事態を解決しようとする余り、適格性の無い者まで女性管理職に登用している実態についての報告もあった。

### ○ 改善に向けた提案

- ・教育界の密室的体質が大分県の汚職事件の病根になったとして、教育委員会の組織を解体し、一般行政の枠内に入れて、民間との人事交流を促進するなどの思い切った組織改革を行い、教育行政の透明性を高めるとの提案が寄せられた。

5. 項目ごとの具体的内容の例(総計 122 件)

1. 採用制度の改善(22 件)

2. 採用における口利き等の存在(24 件)

3. 教育界の閉鎖性(21 件)

4. 昇任制度の改善(25 件)

5. 学閥の存在(8件)

6. 教員組合との関係(13 件)

7. 第三者機関の設置(2件)

8. 教育制度全般(5件)

9. 教員の処遇(2件)

## 1. 採用制度の改善(22件)

### <問題点や事実の指摘>

- 選考基準が不明確です。…(中略)…おそらく集団面接のウエイトが高いことが予想されます。しかし、その面接で恣意的な評価がなされているように思われます。【大阪府・教員】
- 奈良県の採用試験の点数配分についてです。1次試験専門200点、教養100点、面接(集団討議)250点の合計得点で合否が決定されます。この面接点の比率が問題です。面接は校長が担当し、時間も短いうえ、コネを持つ人は加点され…あまりに高得点すぎます。人物本位といえど短い時間に正確な評価は無理。まして専門試験で挽回もできず、コネなし受験生には努力がむくわれない。…(中略)…それは、面接点を異常に高配当にしているためにおこっていると考えられます。…(中略)…いくらでも、玉虫色の加点、減点が可能です。【奈良県・教員】
- 採用試験に、模擬授業や実技がありますが、正しく評価できるのでしょうか。口がうまく見せることの手先な人が、立派にみえないでしょうか。【元教員】
- 県では1次試験は公正に行われている様に思う。しかし、2次試験については、以前県の●●●●部長から1次試験はどうにもならないが1次試験をパスすれば、どうにかしてやると言われました。教育関係では公然の事実としての噂があります。また、2次試験に合格する前の者に教育関係者はいるか？面接や書類を通じて聞いている。合格してから聞くべきである。【埼玉県】
- 問題点を挙げてみると、①採用・処遇の判断をするのが非常に少数の人間によって行われるため外部から介入又は圧力を受けやすいこと、②①で行われた判断を第三者により公開検証されていないため、どこまで妥当な採用・処遇が行われたのか判断できない、③①と②に関連してそもそもどのような教員を採用し、どのように処遇していくかについて各地域に任せすぎていて教育水準が全国で差がありすぎるため、各地域や学校の成績を序列化につながること公表できない現実があること等が問題ではないかと思えます。
- 恐らく、どの県においても、採用事務は作問や採点以外のごく限られた人間のみが携わり、また、よく残業での作業になっています。福島県は、ごく少数でやっており、手伝いが入るときもありますが、集計以降はほとんど闇の中での作業となり、いくらでも改ざんができる素地があります。昇任事務も特定関係者だけがかわり、管理主事が多少かわった中でもどのように人選が行われ絞られていったか不明瞭でした。恐らく、様々な情報の中で調整をしたように取られる選考の足跡は蓋をあけると思惑を感じます。【福島県・教員】

- 全国の各自治体の採用試験は、大量退職の時代から一般試験の他に社会人経験者や教職経験者など人材確保がされていることは確かですが、この一部システムに不公平があると思われます。某自治体では、教職を目指す者のために「教師塾」があります。種々の試験はありますが、一部の受験者のみを対象とし教育委員会の指定する過程を修得すれば採用試験において明らかに優遇されます。【教員】
- 近年、各教育委員会は人物重視をうたっています。採用試験の人物評価は、ほとんどが面接に頼っているといっても過言ではありません。しかしながら、集団面接において、面接官が居眠りをしている。面接官によって、合格率がずいぶん異なる(甘い採点をする面接官と厳しい採点をする面接官がいる)。等、教員採用試験全体への不信をあおるような課題が多分にあります。以上は、全て大阪府内における事例です。【改善策】面接における採点規準及び採点基準を明確にし、面接官全体で共通理解すること。【大阪府・教員】

### ＜改善に向けた提案＞

- 面接試験の比重を減らすべき。人物重視と言いますが、面接試験が不正の温床となっている可能性があります。筆記を重視するべきです。
- ペーパーの採点基準をいくら公表しても、主観の入る面接の基準を明確にしないと意味がない。【教員】
- 採用については人間性重視などとして面接や論文などが条件となっているが、それは裏を返せば管理職や人事担当者の個人の評価や思惑が入るということである。面接は役に立たない。採用はマークシート方式学力テスト性格テスト体力テストなど数値ではっきりとわかるもののみとし点数の上から採用をすればよい。【大分県】
- 教員採用試験が競争試験ではなく選考試験であるため、時折、その名の下に公正さを欠いた恣意的な選考が行われる。素点が低くても合格できたり素点が高くても不合格になったりするのがその一例であり、優れた人材を確保する試験制度の趣旨からそれだ選考を目にすることがある。学力に裏づけられた人物評価を適正に行うために現行の選考試験は素点を軽視しない選考方法に改善されるべきだ。【沖縄県・元教員】
- 教員採用試験問題は人事院・人事委員会のような公正な第三者が作成して、採用は完全に成績順として得点、順位を知らせる。情実の入る「面接」など必要がない。【教員】
- 教員免許を国家試験とし、合格者に教員免許状を与える事・・・現在は必要単位を取得すれば大学卒業時に免許状を与えられる仕組みで、“ペーパー所有者”も多くいるのが実状。法的にも将来的な課題が多いが、今問題視されている教員の資質向上の切り札になるはず。【教員】

- 各地方ばらばらの採用基準を基本的な部分では、統一したものにする必要があります。免許なしで受験を認めたり、面接を重視したりすることにも一定の歯止めが必要です。(面接は必要ですが、面接官の力量が一人一人異なるし、甘い面接官に当たった人は得をするということもあり、かなり改善の余地があります。)**【元教員】**
- 採用を改革するとすれば、いっそ面接など廃止して、純粹に学科・実技試験だけで仮採用すればよろしく、半年の試用期間が今でもあるのですから、そこで本採用するかどうか、配属された学校の管理職が具申なり何なりすればよいと思います。教員の適性は試験だけではわからないというなら、半日の面接でわかるわけもなく、なぜこうしないのか非常に不思議です。**【教員】**
- 採用方法に関してですが、志望者は全員臨時採用の経験を最低1～2年ほど積ませ、人格・仕事ぶり共に申し分ない者を、勤務校校長が責任者(第一評価者)となって推薦し、それを採用試験の際に参考にするようにしてはどうでしょうか。**【教員】**
- 採用については他県大学出身者、他県教育異動者を採用する枠などを設けて、同じ経歴を持つものを集めない。内部批判も消えてしまうのは一つには同一経歴を持つものが多く一枚岩のようになってしまっているからである。**【大分県】**
- 大分県の教員採用試験の答案結果も公文書の付属資料であろう。なぜ、保存管理するシステムがあるのに恣意的に廃棄されるのか理解できない。明らかに証拠隠滅以外何ものでもない。担当部課から移管して保存管理をするべきだ。**【大分県】**
- ・採用試験の見直し(コネではなく、キャリアと実績を重視する。年齢制限なく、どの地域からでも受験可能にする。)
  - ・全国どこへでも異動できるシステムにする。**【教員】**
- 教員採用選考試験の改革を(経験者から)。まず「年齢制限を全廃」して欲しい。さまざまな社会での経験を持つ人材を教育界へ招き入れることは社会全体にも活力を生む有意義なことであります。すでに以前からこういう声はあり、文科省もその種の要望を教員採用権限をもつ教委へ出しているが十分ではありません。
- 大分の採用不正を受けて、今一番なすべきことは、この事件を教訓に採用制度そのものの改革を全国的に徹底することだと思います。自治体に任せるのではなく、国の責任で行わなければ、また元の木阿弥になります。また、不正は他に本当はないのか、もっと徹底した調査をお願いします。文科省が全国的にアンケートをした結果、「不正はない」という回答ばかりでしたが、こうした不正は表面化しにくく、簡単な調査では、実態はつかめません。**【元教員】**

## 2. 採用における口利き等の存在(24件)

### <問題点や事実の指摘>

- 大分の不正は今にはじまったことではありません。私も何度も採用試験を受験してきた中で一次試験も合格してきました。そんな時県会議員秘書という方から連絡もありました。なぜか私の受験番号をしっていました。一年分の給料分用意したら。という話。正直ぐらつきましたが断りました。教育者としてあってはならないことだとおもいました。しかし、不正で教壇にたっている者がいることに怒りを感じます。【大分県】
- 私が教員採用試験を受けたのは10年ほど前でしたが、誰かに聞いて「もし知り合いの議員さんがいるなら、お願いしたほうが良いらしい」とのことで、地元県議に一言お願いしました。合格発表の一日前に「合格ですよ」とその県議さんに電話をいただいた記憶があります。地域柄なのか、議員さんやらにお願いするのはわりと当たり前の風潮でした。
- 茨城県の教員採用試験においても議員のこねを使った話を聞きます。(金銭の有無はわかりませんが)具体的に「1次試験ペーパーの点は動かせない。面接等の2次を大きく左右する。」と話している合格者もいます。【茨城県・元教員】
- 所謂「就職氷河期」の頃には、特に「議員ゴネ」や親が校長・教委幹部の人物が多数採用されたと、今の勤務校の校長までもが認めている。【愛知県・教員】
- 私が受験した二十数年前から採用にあたっての「コネ」の存在が公然と噂され、新規採用教員の中には「合格は(議員からの)事前連絡で知っていた」と公言する者までいた。【教員】
- 私の所属する香川県においては、地方(県会)議員から介入を受ける場合があります。行政にとっては議員の行動を規制することは難しく、今回の大分の事件にも関与の可能性があるにもかかわらず、マスコミの話題にも上りません。この、議員との接触についての透明性こそが問われているのではないのでしょうか。【香川県・教員】
- 愛媛県教員採用試験(学校事務も含む)口利きは絶対あります。一次試験は証拠が残る為か?実力で一次が受ければ頼みに来てくれと言われます。二次試験は理由付け可能な為か?口利き可能です。実際、私も仲介した一人です。大分のようにペーパー試験の得点改ざんは無いと思いますが、金品の授受はあるでしょう。異動も議員の仲介は存在します。県議会議員、一人三人枠との噂ではありますが聞いた事があります。教員曰く、愛媛県で出世したければイエスマンに徹する事だそうです。【愛媛県】
- 私が試験に落ち続けている間、祖父母の所に来て「県会議員に頼んだらいいっちゃ」と言った人もいたそうです。田舎の人も皆がそれが当然

だと思っているのです。ちなみに、私の同級生で、一度で教員試験に受かった人は、一人は身内が県の有力な教員、もう一人はさらに身内が県職員でした。そして去年、同じ学校で講師をしていた先生は、ある意味やる気満々で、夏休みの間に伝手をたどって、県の有力な先生に菓子折を持って挨拶に行くんだと言っていました。菓子折の正体は何だったんでしょうか。彼も、めでたく採用されました。【教員】

- 私が実際に知人の子供を人間関係ができていた県会議員にお願いしたり、市長にお願いをした結果、実際に合格になった。香川県においては、すべてかどうかは言い切ることはさけたいが、採用に関して聞いたり、私も利用したことより言えることは、まずはコネ・次は金だと思います。【香川県】
- 現に採用された初任者に聞いたことがあるが、初任者講習を受けた際、冒頭で「君たちがここ(初任研講習)にいるのは、採用の際に(県内講師経験者は)校長さんからの強い後押しがあったからだよ」という言葉を発したと現岐阜県立高校教諭が聞き、驚いたと言っていました。ということは、岐阜県はコネ採用があるのではと疑ったそうです。【岐阜県】
- 新潟の教員採用試験は縁故がなければまず採用されません。【新潟県】
- 兵庫県採用試験において教育関係者が親類にいる人はほぼ合格でした。しかも自宅から通える学校に採用されました。【兵庫県】
- 愛知県・名古屋市の両教育委員会で行った採用試験でもまず間違いなく不正採用があります。(特に就職氷河期時代)故人となった元校長は、はっきりそう断言して、現勤務校の校長も口を濁します。【愛知県・教員】
- 公立学校においてコネがあれば採用されるとのことはよく聞かしている話です。親が両方教員であった場合どちらかが辞めるのを条件にして採用すると聞いたこともあります。【群馬県・元教員】
- 和歌山県の教員採用は、コネが無ければ合格しないのは常識です。知人に聞いた話ですが何年間も採用されなかった人が合格したので、聞いたらお金を渡したとのこと。教育大学等進路指導の教授に確認したら、あの県はコネと金がなければ無理とか実態をしっているはず。【和歌山県】
- 私の同僚が講師で採用試験を受けるとき、校長から「一次試験さえ受ければ後は何とかしてやる。一次の合格者は多いからがんばって受かれよ。二次は私が頼んでやるから」と言われるのを聞きました。他の友人も勤務先の校長から同じようなことを言われたそうです。筆記試験の一次は大量の合格者がいて、面接や作文の二次で合格者をしぼる、有力な校長だったら頼んでもらえる・・・というのは、情実が入りやすい大分県と同じです。【岡山県】
- 出身は札幌ですが、地元の採用試験が高倍率な上に、コネがないと採用にならないという現実があり、10回以上採用試験を受けましたが合

格しませんでした。やむなく東京都の採用試験を受験したところ、1回で合格しました。(東京都にもコネはありませんでした)【北海道・教員】

- 採用試験において面接官をしたことがあるのですが、3人の面接官で面接をするのですが、愛知県の場合はそれぞれの持ち点があって、それぞれの裁量だけで点数をつけています。私も経験があるのですが、校長からこの受験者は点数を良くしてほしいと頼まれたことがあります。【愛知県・教員】
- 地元の大学出身者は教授に頼んでもらったり、ツテを頼って臨時採用を頼むため、試験に落ちててもすぐに臨時採用が決まるようです。臨時採用の教員に対しても公平性を求めます。【鹿児島県】
- 山口県の教員採用について。以前の不祥事で改善はあったが、実技試験では担当者への頼み込みが横行し情報も漏れている。また、本年度は国体枠が8名あり、予定通り全員が一次試験を通過したとの情報が各方面から流れてくる。悲しく思います。【山口県・元教員】
- 静岡県の教員採用試験については、新聞等をみても全く問題が無い様に掲載されておりました。..が、やはり以前より、親が教師の子供は1年で合格する..といった噂はよく流れておりましたので、今後の公正さに期待したいと思います。【静岡県】
- ある先生は、ある大会の席で市長と親密に話をしていました。内容についてはある程度聞こえてきました。「市長さん1次は合格しました。ありがとうございました。」という会話でした。私は、この言葉を聞いて、香川も大分県となんら変わりがないのになぜ香川県だけが、新聞に載らないのか納得がいきません。【香川県・教員】

### <改善に向けた提案>

- ”口利き”は大分県だけなんですか？そんな事は無いでしょう。地方では、試験結果で採用される人は僅かでしょう。(教員なるには菓子箱持って頼みに行くのが常識)他県でも”口利き”や不正採用の実態を調査して下さい。本当に努力した人が報いられる社会にしなければなりません。【富山県】
- 以前から校長等の子息が現役で合格する場合があります不審に思っていました。宮城県の2次試験では面接のウェイトが大きく、校長等が模擬授業や面接の試験官を務めているため何らかの配慮があるのではと感じております。現役で合格した教員について、当時、親族に校長等の関係者がいるかどうかを調査して、統計的にデータをまとめれば相関関係がでてくるのではないかと考えております。【宮城県】

### 3. 教育界の閉鎖性(21 件)

#### <問題点や事実の指摘>

- 教職員関係者の子供が試験や人事異動で優遇されているのは確かだと思います。(金銭の受理はなくとも)地方都市では教員は、非常に待遇のいい仕事です。(だからこそこういった事件も起こるのでしょうか…)【教員】
- 両親が教員の家庭の子供が教員に採用されるケースが多い。こんな話を聞いた。夫婦で教員をしていてその子供を教員にするために、どちらかが退職することを条件に採用させてもらったという。教育長や教育委員会や有力議員に「お願い」しているらしい。【教員】
- こんな話もある。地方の旧家や富豪、有力者の家の子供も教員に採用されたり、管理職に登用されるケースが多い。なぜなのか。教員社会はコネ社会で、金力、政治力に左右されてしまうような社会か。これでは、まじめに教員を続けるのがばかばかしくなる。教育委員会を取り巻く社会が信用できない。実に不透明である。【教員】
- 実は私の住んでいる滋賀県●●市の高校教員は親が校長、教頭及び教員経験者の子弟や町村の首長の関係者、寺院等の子弟はほぼ、その人物の学業並び人間性に疑問符が付く人でも教員採用試験に一度目で合格しているのが現状です。周りも所謂「親の七光り」なので仕方がない、という半ばあきらめというか「冷めた感覚」でみています。「生々しい」便宜の模様、例えば「一次さえ何とか受ければ、後はね。」とか校長経験者の親から県教委に依頼もしくは檀家等の町・県議に依頼してもらう、という様なことです。【滋賀県】
- 新潟県の先生は校長先生のご子息が多いと思います。元々優秀なのかもしれませんが、尋常ではない数だと常々思っています。【新潟県】
- 私は長野県の高校教員です。人事で公正な判断が疑われる件をいくつか見えました。1. 元教育委員会幹部の子弟が異例な早さで昇進している。2. 校長、元校長の子息の管理職が多い。【長野県・教員】
- 当市の教員名簿には、家族・親族の欄があり、どこの学校に家族・親族が勤めているか分かるようになっています。おかしいことだと思います。
- 議員等から都市部への配置や居住地への配置など、教育委員会へ圧力がかけられ、教育委員会はそれに応じている実態が見受けられる。
- 採用枠が狭い中、管理職や教委委員会関係者の子弟の合格率が高いことに疑問を感じる事が何度かありました。また、なかなか合格できないでいるとき、「政治力を使え」と助言して下さるかたもありました。現在の地方の教育界は、教育長を頂点とした縦社会となっています。

校長先生は権限があっても教育委員会の顔色をうかがっている状態です。残念ながら、教育界内部から自浄する力はないと思います。内部告発をすると子どもたちのいじめよりひどい仕打ちがまっています。【茨城県・教員】

- 教育界の「常識」は、世間では非常識であることが多い。つまり、「共同体」のルールは、法律に優先しているのである。だから、内部告発が極端に少なく、かかる不正が発覚し難いのである。
- 教育現場では、トップダウンが徹底しており、上の意見を聞く「イエスマン」でないと昇進もできず、結局採用段階から昇進まで、「親分・子分」の関係が支配します。この構造が変わらない限り、不正の根本解決にはなりませんし、現場の自浄能力が失われます。【教員】
- 「内部告発する先がない」「あっても形骸化し、取り扱わない」「事件、事故、不祥事をコネ採用の身内等でかばい合い、隠蔽しようとする」「それに対して異議申し立てをするものを権力によって押しつぶす」という構図がある。【教員】
- 千葉県教育界には「上納金」というものがあります。【千葉県】
- 各教育委員会は、「コミュニケーション能力」という言葉を都合よく使っているという点です。つまり、変な人事の仲間になっている人や集団とか、そういう集団に媚びている人たちとうまく話が合わせられなかったら（つまり一生懸命まじめに仕事しようとするだけの教師は、周りの教師から会話を避けられるようにされたりする）、あなたはコミュニケーション能力が不足している、と言って評価を下げる理由にしてしまえるのです。
- 宴席で教育長に酌をしないから管理職選考の推薦をもらえない、教育長派にならないからと徹底的にいじめられるなど極めて不条理な理由で差別される、その一方で近親者や一派優先の情実人事、縁故人事をあからさまにやる、これでは適正な評価、公正な人事は望むべきもないというのです。この事実は市民にも知れ渡っています。私が最も憂慮しているのは、教育は信頼なくては成り立たないということです。その信頼を教育のトップなるものが失っているはその自治体の教育は成り立ちません。【長野県・元教員】
- 長崎県の教職員人事も透明性からはほど遠い。宴会人事、お友達人事といって憚らない管理職もいる。進学校の場合、校長同士が話しあって職員を交換しあっている、いわゆる交換人事。【長崎県・教員】
- 大分県の教員不正採用事件により、「教育」は特殊な業界内で行われていることが世の中に露見した。ただ、事件を切っ掛けとしてこの業界に携わる人々が自らを律する姿勢を明確に打ち出せば、まだ救われたであろう。しかし、大分県以外の地方自治体は小手先のごまかしでのがれようとするが如くの発表を行い、嵐が通り過ぎるのを待っているようである。
- 今回の大分県の汚職事件に関して、こんな問題は全国の各教育機関当たり前のようにおこなわれていることで、大分の事件に関しては悪く

言えば、全国の教育機関で行われていることの犠牲者のような気がしてなりません。【教員】

- 初任者研修会に行けば、研修校の会場で、教員の一人が「私の祖父はこの学校の校長でした」と発言しました。その後すぐに、その場にいた管理職と指導教員たちの態度と対応が、発言をした教師に対して変わり、一人だけお殿様のように最後まで扱われていました。身近にいてあまりの豹変振りに情けなく思いました。他の人もそうっていました。また転勤人事では、教職員の子息や有力議員を親戚に持つ方が通勤可能な学校にあたり、何もコネを持たない同僚が(実力はあります)教育困難校や僻地にあたっている現実を何回も見ました。【岡山県・元教員】

### ＜改善に向けた提案＞

- 教育委員会は人事権や教育方針などに関して絶対的な権限をもっていますので、教育現場の教師達は、何らかの圧力を恐れて異論を唱えることなく常に媚びへつらうこととなります。このような密室の体質が、大分県の汚職事件の病根になったと考えています。
- 教育局(事務方)の職員構成について。各都道府県とも大なり小なり、旧師範系大学出身者や旧帝大系・地元国立大学出身の先生が幹部職員になって、学校を統括している。最近では一部有名私大も仲間入りしている。そして各職をたらい回しで経験し、現場を知らない教育貴族におさまっている。若手教員は、その系列で一本釣りされ、幹部の道を歩み始める。それも往々にして、無能な教員がなっている。21世紀にもなって、こんな超保守的体制で生まれた職員の下で、教育改革とは、全く何おか言わんやである。教育局の人事構成の変革こそが、一番に着手すべき改革なのです。【教員】

#### 4. 昇任制度の改善(26件)

##### <問題点や事実の指摘>

- 私の勤務する自治体では、教頭の昇任試験は公募されず、校長のお気に入り(子分)教師達に秘かに声をかけ、勉強会と称して試験の模擬問題を教えるということが、行われています。(実際に参加していた同僚から聞いた話ですので、確実です)【教員】
- 教職員組合の執行部を経験すると管理能力があるから(?)とかの理由で管理職になっていきます。問題は、管理職試験・昇任試験が全く公開されていないことです。いつ行われ誰が受けているのか分かりません。つまり、校長の推薦で、選ばれたものにだけ知らされています。【静岡県・教員】
- 静岡県の教員人事に関する不思議なところをお知らせします。管理職試験・昇任試験が全く公開されていないことです。いつ行われ誰が受けているのか分かりません。つまり、校長の推薦で、選ばれたものにだけ知らされています。このことは、校長に気に入られないと昇任できないことを意味します。この傾向は静岡県の中でも西部地区が特に強いようです。【静岡県・教員】
- 管理職試験について、公平を欠いているのではないかと思います。告知方法の、学校間でバラツキがあり、職員朝礼で告知する。または職員会議で告知する。あるいは、管理職から適任と判断された先生のみに告知する。など学校間でバラバラです。【奈良県・教員】
- 山口県の管理職の登用は、不透明です。まず、校長が、自校の教員を教頭に推薦します。次に市教委で、審議され、昇任試験が受験させてもらえるようです。もちろん、試験の日にも会場も、当事者にしか知らされません。どんな問題が出るのかも公表されません。【山口県・教員】
- 山口県の管理職昇進について疑問があります。先日、大分県での管理職試験の結果について金券が使われたとの報道がありましたが、山口県にはその試験すらないのが実態です。現勤務校の校長によると山口県の場合「校長の推薦→教育委員会の承認」によって決まると聞きました。巷ではこの実態を「お友達人事」だとか「引っ張り人事」などと言われています。そのため同じ教職員団体の仲間やゴルフ仲間などで推薦・承認が行われるようになり、同じ考え同じ毛並みの人たちばかりが管理職になったり教育委員会に入ったりしています。【山口県】
- 東京都など管理職登用のガイドラインがはっきりしている都道府県では、年齢や試験について公表されているが、静岡県ではこのようなものが全くなく、大分のように一部有力者の「声かけ」による教務登用→教頭試験の受験というコースが極秘に行われている。金品の授受は耳にしたことはないが、力のある管理職を接待する会合に足繁く通う教員がいわゆる出世するという認識は、誰もが持っているし、そのように

見える現実も多い。組合関係者が西部教育事務所の指導主事や管理主事へと登用されていった事実は、お決まりのコースとなって認識されている。【静岡県・教員】

- 神奈川県では所謂昇任試験は行われていません。その為昇任希望者が受験勉強に没頭するという弊害は見られません。反面公平性からはほど遠く、各自治体の教育長を中心とした一部の関係者の恣意によるところが大きいと思われます。【神奈川県・教員】
- 神奈川県の場合、管理職への登用や管理職内での昇進、県教委への教員の登用にあたって、いわゆる筆記試験等の客観的な試験は行われません。「昇進、登用試験」という制度そのものがありません。【神奈川県・教員】
- 長崎県では、義務制の小・中学校においては教頭職・校長職の管理職登用試験があり、合格者が管理職として任用されていますが、県立の高校においては民間からの校長任用を除いては管理職登用試験が実施されておらず、きわめて不透明な選考で管理職が任用されている実態があります。【長崎県】
- 一般教員の多くには管理職選考試験はその存在すら知らされず、不公平極まりない。そのため少なくないまじめで誠実、一生懸命な教員はやる気がそがれてしまっている。その逆で、児童・生徒のことなど一顧だにせず、愛教大卒(学閥)の中でうまく立ち回った者が校長や教委幹部になっているのが実情である。【愛知県・教員】
- 管理職選考試験の日程・会場・選考基準が明らかにされていないのも大きな問題点だと思います。女性の管理職が少ないということで女性の場合には、3年間受験するとほぼ管理職になれるが、男性の場合は7年間受験しないと管理職にはなれません。男女不平等の選考基準になると思います。
- 管理職昇任に関わること。疑問があります。各都道府県の旧師範学校(現国立大学教育学部)出身の教員が管理職に登用されるケースが実に多い。なぜなのか。学閥があるのかと疑いたくなる。旧師範出の教員だけが優遇されているように思えてならない。これも一種の既得権ではないかと思う。旧師範卒ということで先輩後輩のつながりを持ち、教育界を牛耳っているように思えてならない。こんなつながりは百害あって一利もない。【教員】
- 私の地元愛知県の小中学校教員のなかでは旧師範学校の流れをくむ愛知教育大学卒業生が人事面で絶大な力を持ち、愛教大卒の教員は全体の4割ほどに過ぎないのに、愛教大卒の校長比率は約8割、名古屋市以外の市町の教育長はほぼ100%愛教大卒で独占している。ほぼ100%の組織率である愛知県教員組合も組合幹部は殆ど例外なく愛知教育大卒業生で占められ、組合執行部を経験することが管理職への昇進のステップに事実上なっている。愛知教育大卒業生の多くは(全部ではない)他大卒業生を「傍流」と侮蔑し、差別的な取り

- 愛知県の昇任は、多くが縁故関係、管理者への忠誠といった管理者の、またそのバックの引きによって決まるようだ。考えが管理者やそのバックの意にそぐわない者には、能力があっても昇任させない、適したポストにつけないようだ。【愛知県】
- 管理職登用試験を一定の経験年数を満たした全ての教員に受験させるように、愛知県と名古屋市教委を強力に指導してほしい。現状は学閥(愛知教育大)とコネ、情実による非公開の選考により管理職がきまってしまう。金品のやり取りの噂も絶えない。【愛知県・教員】
- 教育委員会の関係の問題ですけど、岡山県の公立学校の先生の人事では広島大学の出身の人が●●会というOB会に入っていて、人脈をいいことにして本人の能力とは関係なしに管理職に採用されていると聞きました。【岡山県】
- 茨城県の公立学校に勤務する者です。  
管理職試験について
  - ①指導主事等行政に出向した者は、順番さえ待てば管理職試験に合格する。試験も別室での受験となり、100%合格とする内規がある。但し、出向時の選考はコネのため問題が多い。
  - ②採用試験でも、管理職試験でも、教育庁の一部には特別推薦の特権を持った者がおり、数十点加点することができる。
  - ③管理職試験での口利きの相場は 300 万円。特別推薦や行政職への出向時に使われる。教頭で 300 万円校長で 300 万円合計 600 万円かかったと公言する校長もいる。
  - ④管理職試験合格時には、市町村教育長に 10 万円の商品券を持ってあいさつするのが習慣となっている。【茨城県・教員】
- 隣県大分で管理職登用で生じている問題ですが、宮崎県でも類似した問題があります。それは女性管理職の問題です。本県では、つい先頃(10 年程度)まで、夫婦で教員をしている場合男性が管理職に上がる時は女性は退職するという不文律がありました。そのため、独身でない限り 50 歳程度で女性は退職していっていました。ところが新聞等の調査で本県の管理職女性登用率が最下位に近いと報道され、県議会で突き上げられ、急遽、数字合わせの女性登用を始めました。その結果、管理職の心得もないまま、無理矢理女性管理職を乱造し、現場は混乱しています。その分、男性は足踏みを何年もさせられ、中にはそのあおりで教頭で定年を迎える方もいて、本県ではその傾向が益々強まっています。新聞の記事で左右され、県議会の質問で左右される県教委です。これも形を変えた口利きですね。【宮崎県・教員】
- 指導主事になれば、自動的に教頭なり校長になれるということは、非常に不合理ではないか。

- 指導主事や教頭、校長になる昇任は、新採用より人数が少ない分、もっともっと汚いです。血縁・地縁・コネが働いています。第一、どうい  
う人が指導主事になるのか、東京都では試験があるそうですが、岡山県では試験はなく、教育長・指導主事・有力校長の息子や娘、娘婿、関  
係者が指導主事になっています。いったん指導主事になれば、教頭試験を受けずに教頭になり、又は、教頭をせずに簡単に校長になること  
ができます。【岡山県】
- 埼玉県の管理職選考は、小・中学校の現場教員と教育委員会関連の指導主事とで試験会場が異なる。校長、教頭としての資質が区別され  
るものではない。当然、指導主事等の合格率が際だって高い。東京都のように、指導主事試験があるのであれば、指導主事に格段の能力  
を持つものが採用されることだろうが、本県では指導主事も教頭も、同一の試験で採用されたはずである。【埼玉県・教員】
- 現場にいと、昇任に関する疑義の噂が絶えない。校長になるために土下座までしたそうだとか、本人に力がないから上層部にお願いしに  
回ったという女性教員の話、あの一派に属しないとなかなか管理職になれないなど、噂の域をこえない話ではあるが、教員としての資質が  
問われる話である。【教員】

### <改善に向けた提案>

- 管理職志望者は、その職場で働く同僚、管理職の 90%の推薦名簿を集めたものに受験資格を与えられる、人格、品性、実践力を多くの職  
員が認め、「この人だったら、いっしょにいい学校を創っていける、この人こそ校長になってほしい。」と信頼されている人物が登用されるよう  
に現場の民意が反映されるような制度にするとよい。【教員】
- 長野県の教員昇任の件について述べます。長野県には教頭・校長になるための昇任試験がありません。では、どのようにしたら教頭・校長  
に昇任できるのか、長野県の教員を長年務めています、今だに実際はどうなのか事実を知りません。噂では、まじめに仕事をし、教頭・校  
長の“腰巾着”として働いていれば教頭・校長に推薦される、などということも聞きました。一度前任校で、その当時の教頭に聞きましたが「試  
験はあります」との答え。しかし、それも本当かどうか明確ではありません。他の都道府県には昇任試験があると聞きました。このような長野  
県の制度こそ、公正さに欠け、事実がまるっきり不透明です。長野県の全教職員にどのような制度が今は導入されているのかを明確にして  
欲しいことと、今のような制度を廃止し、もっと公正な制度を導入して欲しいと思います。【長野県・教員】

## 5. 学閥の存在(8件)

### <問題点や事実の指摘>

- 地方の教育大学出身者の割合を減らすことが第一ではないか。教育長、教育行政人、校長、副校長、大学教員、すべてが同じ大学出身者ということも少なくないと聞く。特に地方の場合は、すべてがその都道府県の教育大学出身者ということも多く、うちの地域も例外なくそうであって、「何期？」とか「指導教授は誰か？」とか聞くことで、暗にその教育大学であることを確認するとの話もよく聞く。北海道では、北教大出身じゃないと校長にはなれないという話を聞いたことがある。その校長が定年後、短大や私立大学で教員になるのだとしたら、これ以上の温床のシステムはないだろう。まずは、管理職・行政人に地元教育大学出身者がどれだけいるか公開すべき。【北海道】
- 勤務校の教職員から聞いた採用に関する話は、「コネがないと受からない」(親や親戚が教員、教育委員会に勤めている、議員に知り合いがいる)「学閥があるから北海道教育大学以外の卒業生を札幌市は採用しない」等。【北海道・教員】
- 新潟県の異動、昇進などの教員人事は、旧新潟師範や旧高田師範等を母体とする●●●会、●●会等の学閥によって、がんじがらめに決められています。したがって、そういった会に所属するのを拒否した教員は、異動や昇進でたいへんな不利益を蒙ります。【新潟県・元教員】
- 新潟県は派閥が人事・管理職昇進を握っています。大分県のようにあからさまなお金の動きはありませんが、閥では年会費がとて高額で(36歳現在で36,000円程度)その使い道は不透明なまま、会員には知らされていません。【新潟県・教員】
- 新潟県では新潟大と上越教育大の学閥の争いが激しく、採用や昇進に大きく影響しています。【新潟県・教員】
- 特に新潟県教育を仕切る、●●●会・●●会という2大派閥は「悪の双軸」でもあります。この2大派閥の間に潜む膿を搾り出さなければ、新潟県教育の正常化はできません。【新潟県】
- 愛知県教育委員会事務局(指導主事などの)人事は「学閥」ごとに、そのポスト数が決まっているとされており、(実際に過去10年程度の指導主事メンバーの出身大学を調べてみればすぐにわかるでしょう)【愛知県・教員】
- 教育単科大学における、出身大学同窓会会員を最優先する公私混同の人事が教育腐敗の原因になっています。ある特定の県においては、末端の教員採用もさることながら、管理職人事における●●会(広島大学文理教系同窓会)の独占、教員養成系教育大学における●●会に極端に偏った明らかに不公平な人事が存在します。

## 6. 教員組合との関係(13件)

### <問題点や事実の指摘>

- 大分県現職教職員です。内部にいて感じてきたことを述べます。まず、大分県教職員組合の組織率が異常に高いということです。「良き教員は良き組合員」と義務制では、お互いに謳いあっています。自分のように組合に異論を唱え脱退した場合には、管理職へ昇任はあり得なくなるだけでなく、遠隔地等へ転出になります。原因は管理職や教育委員会指導主事への実質的な人事(推薦)権を組合が持っていることが、今回の不正の原因にあると思われます。組合の言うことを聞いてくれそうな人選をしているのです。組合地区執行委員長はまず例外なく管理職になっているのが大分県の現状からしてみれば、県教委、地教委、組合の癒着が切れないかぎり、大分県教育界の再生はありえません。【大分県・教員】
- 私は大分県で教員をしているものです。この度の大分県の教育委員会の汚職に関する件で、ほとんど報道されていない内容があるので、お知らせします。それは、大分県教職員組合との癒着です、大分では、今、教諭が教頭になるために任用試験で、自分が所属している学校の組合が「組合の教頭推薦」というのをします。実質、この教頭推薦がないと教頭になれません。行政も黙認というか認めているとしか考えられません。この「組合の教頭推薦」がなくて、教頭になった人というのは今のところ私はほとんど知りません。また、組合の執行部にいた連中が真っ先に管理職に任用されていく・・・という現実があるのも事実です。【大分県・教員】
- おかしなことは、すべて教職員組合の介入からすべて起こっています。子どもの教育に組合活動は不要です。真面目にやる気を持って教育に取り組む教員が「非組」と称され、おかしな学校運営になっているのが大分県の教育の現状です。真面目に教育に専念したいという強い意志をもった教員は組合を辞めますがそのあとは組合にいじめにあうのが現実です。【大分県・教員】
- 山梨県の教員採用及び昇任選考検査は 30 数年前からコネが横行していると言われていました。事実、県議や国会議員から声がかかった者が採用されたり、昇任された例は数多いと思われます。それに加え、山梨県教職員組合と県教委との癒着が公然と行われ、組合執行部経験者が県教委幹部に採用され、現在は組合執行部経験者だけが管理職に早期に登用されているという事実があります。現場で頑張る教員が納得できる、採用・昇任ができるように県教委・山梨県教職員組合に対して指導をお願いします。教職員は口には出さないが、組合をおそれています。【山梨県・教員】
- 山梨県教育委員会は県教委同様に口利きやコネが採用や昇任において行われていると思われる。それは山梨県教職員組合との癒着が

現場では公然の秘密になっているからである。校長や組合幹部の子弟が採用になることが多く見られる。また、県教委の幹部及び指導主事及び管理主事は元組合役員である。昇任は現在では組合経験者しかできないケースが見られ、大分県教委と同様なケースも行われることも可能性がある。【山梨県・教員】

- 山梨県教職員組合と県教委の人事担当者との間に、強い絆があり、組合の役員を経験したものから、昇進していくという言語道断な事実が昔からある。【山梨県】
- 神戸市教育委員会と神戸教組の癒着がひどい。神戸教組の幹部イコール教頭・校長幹部候補である。【兵庫県・教員】
- 兵庫県では、教職員の採用、管理職への登用において、職員団体所属による差別があります。兵庫県教職員組合(兵教組＝日教組加盟)の優遇、兵教組組合員でない教職員への差別です。兵教組は「教頭の民主的選任」を求めると称して兵教組組合員以外は教頭にしないという運動方針を持ち、推薦する教頭受験者の名簿を県教委に渡しているといえます。また、兵教組の本部・支部の執行部経験者は、教頭受験すると翌年すんなり教頭になります。「組合枠」と呼ばれています。【兵庫県・教員】
- かねてから兵庫県教職員組合は、採用試験に臨む臨時教員に「組合に加入すると採用に有利」という言葉を勧誘文句にしています。組合が推薦者名簿を作成し、県教委に提出していたのは、公然の秘密であり、兵庫で教師をしている者なら知らない者はいないと思います。大分でも県の組合が採用枠を 1 割持っている、朝日新聞で報道しましたが、兵庫でも同じようなことがあるはず。管理職登用についても、組合推薦というものがあり、兵教組出身者でないと管理職に昇進できないという慣習が一部に現存しています。【兵庫県・教員】
- 新任教員の指導教員は兵教組の組合員でないとできません。職員会議で他組合員や未組合員が承認されても、市や県の段階で却下される事が公然と行われています。【兵庫県・教員】
- 愛知県の県立学校では「現役労働組合員」はどんなに素晴らしい資質を持ってしようと、能力があろうと、管理職になることはありません。【愛知県・教員】
- 当時の教頭に“新高教組に入らない限り、採用試験には永久に通らない。”と言われました。新高教組とは、高教組に対抗してできた県教委お抱えの組合。【福岡県・教員】
- 教員採用・昇任や異動の人事における問題点として最大のものは、教育委員会と教職員組合の関係です。昇任・異動は組合の優先が公然と言われ、身の回りで多数の教師の具体例がいます。【北海道・教員】

## 7. 第三者機関の設置(2件)

### <改善に向けた提案>

- 法令違反に対して訴える状況にない状態を改善する必要がある。
- 学校とトラブルになり話し合いでも解決しない時、教育委員会に電話をしたが、「学校内の事は学校が一番よくわかっているから教育委員会はふみこめない」と言われました。教育委員会が何の為に存在するのかかわからないし、きちんと話を聞いて動いてくれるそんな保護者と学校のパイプを結ぶ第三者の教育問題解決チームみたいな物があれば理想的です。

## 8. 教育制度全般(5件)

### <改善に向けた提案>

- 教育委員会の健全化。  
本来委員会の下に教育長をトップとする事務局を置く事になっているはずですが、現状は事務局がほぼ全ての権限を掌握、委員会は事務局の決定を追認するだけの機関と化しています。まず教育委員の選任方法の抜本的な見直し。そして二足のわらじで年に数回行われる会議に出席する程度しか活動しない教育委員の専任化。さらに委員会に対して権限を移譲すると共に、責任の所在の明確化を行うべき。
- 現在の学校教育は、「教育委員会の、教育委員会による、教育委員会のための、学校教育」になってしまっています。この問題を打破するためには、県の人事委員会による教育行政の人事(行政職に限る)をしなければなりません。知事部局・公安委員会・教育委員会の行政職がその3つの中の1つに長く留まっていたのでは、いつまでたってもさまざまな問題解決とはなりません。
- 教育委員会の組織を解体して一般行政の枠内に入れて、民間との人事交流を促進するなど思い切った組織改革により、教育行政の透明性が高められるものと確信いたしております。
- 現在の公立学校教育システムは、もはや変容する社会と乖離し、旧態依然のままで機能不全に陥っている。大分の汚職事件はその一つにすぎない。施策はあまりに小手先で、学校は己の保身のみ、まるで役所であり教育機関ではない。教師の口からは「なぜできないか」という言い訳ばかりだ。国の先を担う「人材育成」を行っていることの重要性は現場から感じられない。「人を育てる」原点に立ち返ってほしい。

- 「学力の回復」を危機的に叫び、60 億もの税金を投入して学力テストを行いながら、結果発表が限定されているのは子どもたちのためではあるまい。公立学校の機能不全を隠すがためではないのか。現行のままでは生徒や保護者にとって何ら意味をもたない。莫大な費用投入してテストを行うからには、結果をつまびらかにして、格差は格差として示し、結果を子どもたちに還元していかなければならない。教師の能力と技量を明確にして、危機感を持って、向上を促してほしい。

## 9. 教員の処遇(2件)

### <問題点や事実の指摘>

- 鹿児島県は昔から夫が管理職になると、妻が教職を辞めなければいけないとの古き慣習があります。現時点で身内が退職していない為、さらに身内は校長や教育委員会からかなり厳しい圧力を日々かけられ、精神的に追い詰められております。酒の席でも、奥さんをやめさせろ、一生校長にはなれないぞと脅迫めいた事を言われるそうです。【鹿児島県】

### <改善に向けた提案>

- もっと人間的に魅力のある人間を採用しないと学校が今以上におかしくなると思う。臨任教諭で10年以上も裏に回って生徒達のために頑張っている人達を是非採用すべきである。管理職や教育委員会もこのような人達を実際に見ているし、仕事ぶりも知っていると思う。なぜこのような人を採用しないのか理解に苦しむ。実際に人物を見ているのだから安心なのではないか、と私は思う。どんな面接より正確ではないのか、と思う。点数だけで採用するから不祥事もおこるし、学校もつまらなくなるのである。人間性のわかっている臨任教諭を採用すれば、不祥事も無くなると思う。教育とは、コツコツと地道に泥臭く裏に回ることをいとわない人間がやるべきである。それには、臨任教諭で頑張っている人達を採用すべきである。

## 6. 今後について

寄せられたご意見等は、採用における口利き等の存在や昇任制度の改善、学閥の存在などに関するものが多くあり、教育界に対する不信感が根深くあることが改めて明確になった。文部科学省は教員採用の在り方等に関する点検を行い、その結果においては各教育委員会が改善を図っているところであるが、当会議としては、文部科学省の点検においても対策が明確でない下記項目について文部科学省に措置を求めていく。

- 文部科学省は、各教育委員会が実施している採用・昇任における具体的プロセスや取組内容について、網羅的に詳細に調査し、最も透明性を持って公正に行っている教育委員会の取組内容を他の教育委員会に導入するよう継続的に促すべきである。
- 採用については、選考全体における面接試験の配点比率を早急に調査し、公表すべきである。学力試験での点数の差を逆転するほどの面接試験や模擬授業などの配点はあってはならず、恣意性の入らない学力試験を採用時には重視し、人物面については条件付採用期間において厳格に評価を実施するべきである。また大学別受験者と合格者の分布を公表し、特定の大学に合格者が偏っていないか等を確認するためにも、採用プロセスにおける公正性が確保されているかを外部からも検証可能とする仕組みを導入するべきである。
- 昇任については、公募形式とすることも検討し、事前に受験資格・昇任基準・選考基準などを公表するとともに、選考後にはその結果を公表し、結果について不服がある場合には申立ができる仕組みを導入するべきである。さらに学習者による教員評価や校長評価を一定割合活用するべきである。
- 特に、面接における評価方法について、面接が人物重視の名の下に縁故等の不正の隠れ蓑に使用されている可能性もあるため、求める教員像や管理職像と対照させて客観的な指標を導入するなど、公正かつ透明性の高いも

のとする仕組みを構築し、各教育委員会に周知するべきである。

- 政治家や教育関係者、またはその意向を受けた者からの問い合わせ・情報提供等を受けた場合には報告開示義務を設けるなど口利き防止の規律を設けるべきである。
- 各教育委員会において不正の疑義があった場合に、告発を受け付けて実際に調査を実施する窓口を、文部科学省に設置し、不正の発生を未然に防ぐ、あるいは採用・昇任の透明性・公正性・客観性を不断に高める仕組みを導入するべきである。
- 教育行政組織が、学習者主権の教育行政を確立するため、教育を受ける立場の学習者の期待や意見に対して明確な権限と責任に基づいて即応できる体制にあるのか等、教育委員会の課題について実態の把握、分析、検証を不断に行い、教育委員会の運用等の改善に役立てていくべきである。

以上