

令和6年8月28日

名古屋市教育委員会 殿

名古屋市教育委員会
調査検証チーム

委員（座長）	寺脇	研
委員	石井	拓児
同	池田	桂子
同	園田	理
同	小林	和正
委員（事務局）	松雄	俊憲

報告書

貴委員会より調査検証を委嘱された、教員団体から教育委員会事務局への金品授受等の問題に関し、当チームにおいて行った調査の内容及び当チームとしての判断並びに再発防止に係る提言について、報告します。

なお、本報告書は令和6年3月29日付中間報告書と一体となるものであり、特に指定のない場合、略語等は中間報告書の例によります。また、令和6年度の組織改正により所属名称に変更のあった組織について、本報告書では令和5年度の所属名称により表記しています。

目次

第1	摘要	1
第2	本件事案について調査確認した事柄	1
	(1) 関係者からのヒアリング	1
	(2) 教員団体へのアンケート調査	4
	(3) 市民らからの情報提供書面の確認	4
	(4) その他本件に係る資料の確認	4
第3	調査検証チームにおける調査結果	5
1	名古屋市立学校の人事及び組織の取扱い	5
	(1) 名古屋市立学校人事の特徴的な取扱い	5
	(2) 教育委員会事務局の教員人事・組織の特徴的な取扱い	7
2	昇任等人事の選考過程の検証	9
	(1) 定期の昇任等人事の選考プロセス（中間報告からの補足）等	9
	(2) 個別職員の昇任等の成否に着目した検証	14
	(3) 推薦名簿及び金品と実際の昇任結果に係る統計上の検証	15
	(4) その他人事に関する調査結果	22
3	推薦名簿	23
	(1) 提出団体の認識等	23
	(2) 推薦名簿を受領する教職員課の認識等	25
	(3) その他推薦名簿に関する調査結果	26
4	金品授受	28
	(1) 金品の授受（中間報告からの追加等）	28
	(2) 教員団体から提供された金品の原資	31
	(3) 金品の支出（中間報告からの追加等）	32
	(4) 指導室への金品提供とその用途	40
5	内覧	42
	(1) 内覧概論	42
	(2) 内覧の目的・意義	44
6	本件事案発覚後の令和6年4月1日付昇任等人事における改善の取り組み	46
7	前市長への聴き取り	46
第4	当チームの判断	47
1	本件事案に対する評価	47

(1) 総評	47
(2) 推薦名簿	47
(3) 金品	51
(4) 内覧	55
(5) 市の倫理規程に照らした評価等	59
2 本件事案に関連して明らかになった事項に対する評価	61
名古屋市立学校の人事及び組織の取扱い	61
3 本件事案の発生の原因・背景分析	63
(1) 教員集団の閉鎖的・排他的な仲間意識	63
(2) 名古屋市教育委員会のガバナンス機能の不全等	65
(3) 教職員課職員の組織風土、労務環境	66
4 教員の所属するグループによる差別的取扱いがあるとする指摘	69
(1) 愛知教育大学出身者について	70
(2) 教科等の研究会の会員について	72
(3) 職員団体役員等について	73
(4) 小括	75
第5 再発防止策の提言	75
1 推薦名簿と金品、内覧からの決別宣言	76
2 教育委員会事務局の組織改革の必要性	76
(1) 教員のみで運営する組織形態の見直し	76
(2) 教職員課の所掌事務と管理主事の事務分担の見直し	77
3 人事制度（教務主任制度等、昇任、教員評価）の見直し	78
(1) 学校人事の取扱いの改善	78
(2) 昇任選考制度の改革改善	79
(3) 転任に係る人事ルールの再点検	80
(4) 教員の人事・評価に係る情報の管理等	81
4 コンプライアンス意識の醸成	82
(1) 研修制度の見直し	82
(2) 教員が俯瞰的視野を醸成するための取り組みの検討	83
(3) コンプライアンス推進体制の整備等	83
5 風通しの良い組織風土、改革改善の機運の醸成	83

6 教育委員会のガバナンス	84
第6 結語	85
教員団体からの金品の授受等に係る調査検証チーム委員	88
教員団体からの金品の授受等に係る調査検証チーム 活動経過	89

第1 摘要

当チームが名古屋市教育委員会から調査検証を委嘱された教員団体からの名簿（推薦名簿）及び現金又は金券（金品）の授受に関し、昇任等人事が不当に歪められたことは確認されなかったが、既に中間報告においても指摘しているとおり、かかる慣習は、市民の疑惑や不信を招く不適切な行為であると評価している。

また、推薦名簿及び金品授受に係る調査の過程において、教員の人事案を校長経験者かつ教育委員経験者である退職者数名に事前に示す「内覧」と呼ばれる会合（以下単に「内覧」と表記する。）の存在が明らかになった。内覧について、当チームとしては、合議制を定めた教育委員会の趣旨に悖る不適切な行為であり、教育委員会制度に対する冒とくとも言うべき行為であると評価している。また、かかる行為は、地方公務員に課された守秘義務に反するものであることも併せて指摘する。

本件事案が、名古屋市教育委員会において生じ、かつ長年に渡って是正されてこなかった背景事情について、当チームでは、名古屋市の少なくない教員の関係性において、教員同士の身内意識と同調圧力や教員と行政職員間の協働体制の不全、安易な前例踏襲などの要因が複合的に存在したととらえている。

本報告書は、上記チームの判断に係る調査検証の結果を示すとともに、今後の名古屋市の教員人事を適正たらしめ、ひいては名古屋市の教育に対する市民の信頼回復をはかるための提言を述べるものである。

第2 本件事案について調査確認した事柄

当チームが事実確認の基礎とした主な調査の内容は以下のとおりである（中間報告までに実施した調査も含めて記載している。）。

なお、当該調査に当たっては、被聴取者の氏名、被聴取者からの聴き取り内容等は、当チームによる調査検証のためのみに用い、対外的に公表しないことを伝えたくうえで回答を得たものである。

（1）関係者からのヒアリング

① 教育長及び同職経験者

対象者：歴代教育長__計4人

調査内容：本件事案発覚以前における教員の昇任等人事に係る自身の関与、

推薦名簿及び金品授受に係る認識、内覧に係る認識、教職員課職員の勤務実態に関する認識、教育委員会の主宰者としての認識、その他本件事案に対する見解等

② 教育次長及び教務部長並びにこれらの職の経験者（行政職員）

対象者：教員人事を所管する役職にあった行政職員__計 4 人

調査内容：本件事案発覚以前における教員の昇任等人事に係る自身の関与、推薦名簿及び金品授受に係る認識、内覧に係る認識、教職員課職員の勤務実態に関する認識、本件事案認識後の昇任等人事のやり直しの内容、その他本件事案に対する見解等

③ 教育次長及び学校教育部長の経験者（教員）

対象者：教員人事を所管する役職にあった教員で④に該当しない者__ 1 人

調査内容：本件事案発覚以前における教員の昇任等人事に係る自身の関与、推薦名簿及び金品授受に係る認識、内覧に係る認識、教職員課職員の勤務実態に関する認識、その他本件事案に対する見解等

④ 教職員課長及び同職経験者

対象者：令和 5 年度現職の教職員課長

令和 5 年度より前の教職員課長経験者__計 1 3 人

※教職員課長経験者には、令和 5 年度教育委員会事務局の局部長級職員を含む。

調査内容：教員の昇任等人事の事務処理、推薦名簿授受の実態及び人事への影響、金品授受の実態及び人事への影響並びに金品の管理及び使途、内覧の実態及び人事への影響、本件事案に対する見解等

⑤ 教職員課管理主事及び同職経験者

対象者：令和 5 年度現職の管理主事__計 1 7 人

令和 5 年度より前の管理主事経験者__計 6 人

※管理主事は、教職員の人事管理事務を行う専門的教育職員をいう。

調査内容：教員の昇任等人事の事務処理、推薦名簿授受の実態及び人事への

影響、金品授受の実態及び人事への影響、本件事案に対する見解等

⑥ 内覧参加の元職員

対象者：内覧に参加した元校長かつ教育委員経験者__計 2 人

調査内容：内覧の実態及び人事への影響、内覧に係る認識、本件事案に対する見解等

⑦ 教員団体関係者

対象者：推薦名簿・金品提供団体の関係者__計 33 団体

調査内容：推薦名簿提出の実態、金品提供の実態、本件事案に対する見解等
(後記第 2 の (2) (4 ページ) 記載の教員団体 (87 団体) へのアンケート調査に関して行った補足ヒアリングとして実施)

⑧ その他情報提供者等

対象者：その他の情報提供者等__計 6 人

調査内容：本件事案の認識、学校における組織風土、その他学校における各種慣行等
(後記第 2 の (3) (4 ページ) 記載の情報提供者 (70 人・団体) の提供情報確認に関して行った補足ヒアリングとして実施)

⑨ 指導室長及び指導室指導主事並びに同職経験者

対象者：令和 5 年度現職の指導室長及び指導主事__計 20 人

令和 5 年度より前の指導室長及び指導主事経験者__計 7 人

※指導主事は、学校教育の指導を行う専門的教育職員をいう。

調査内容：教育委員会事務局指導部指導室が教員団体から受領した推薦名簿及び金品の実態、管理及び用途等

⑩ 前名古屋市長

対象者：前名古屋市長松原武久氏

調査内容：推薦名簿及び金品授受並びに内覧に係る関与の有無及び認識、本

件事案に関する前市長としての思い、その他見解等

(2) 教員団体へのアンケート調査

対 象：令和５年度に推薦名簿又は金品を教職員課に提出・提供した団体__
計 91 団体（推薦名簿のみ 17 団体、金品のみ 5 団体、推薦名簿と
金品 69 団体）

回答数：87 団体（回答率 96 %）

調査内容：推薦名簿提出の実態、金品提供の実態、推薦名簿と金品の関連等

(3) 市民らからの情報提供書面の確認

対 象：本件事案発覚後、当チーム又は名古屋市に情報提供を行った個人・
団体（在職中又は退職した名古屋市立学校教員である者を含む。）
__計 70 人・団体

調査内容：名古屋市立学校における昇任等人事、本件事案の認識、学校におけ
る組織風土、その他学校における各種慣行等

(4) その他本件に係る資料の確認

① 校長・教頭・主幹教諭・教務主任への昇任等人事に係る選考資料

対 象：令和３年４月１日付昇任等人事から令和６年４月１日付昇任等
人事までの選考に係る各種資料

調査内容：名古屋市立学校における昇任等人事及びその他の人事手続

② 推薦名簿

対 象：平成２８年度から令和５年度までに教員団体から提出された名簿
__計 108 団体のべ 726 冊

調査内容：推薦名簿の実態、記載事項等

③ 金品出納記録等

対 象：平成２９年度から令和５年度までの出納の記録、金員の保管がさ
れていた通帳、タクシーの使用履歴等

調査内容：金品授受の実態、管理及び用途等

④ 内覧資料

対 象：平成 29 年度から令和 4 年度までの内覧において提示された資料
及び事務局の手持ち資料

調査内容：内覧の実態及び相手方に開示された機密情報、内覧が人事に与えた影響等

⑤ その他関係資料

対 象：その他本件事案の解明のために名古屋市教育委員会が保有する資料等

調査内容：その他本件事案に関わること

第 3 調査検証チームにおける調査結果

1 名古屋市立学校の人事及び組織の取扱い

(1) 名古屋市立学校人事の特徴的な取扱い

ア 教務主任制度の取扱い

学校の組織は、校長をトップとし、「調和のとれた学校運営が行われるためにふさわしい校務分掌の仕組みを整える（学校教育法施行規則第 43 条）」ことが求められており、管理機関である教育委員会ごとに特徴を有しているが、名古屋市立の学校においては、いくつかの特徴的な構成が見受けられた。

特に、中間報告書において示した「三役（校長・教頭・教務主任）」制度は、名古屋市教育委員会に特徴的な位置付けである。教務主任は特段の事情のない限り学校に必置とされる職で、校務分掌上、教育活動の要となる重要な主任の一つであるとされている。一方で、その役割は、校長の監督を受け、「教務（学校の教育計画の立案・実施・時間割の総合調整など）」に関する事項について教職員間の連絡調整に当たるとともに、関係教職員に対する指導、助言に当たるものであって、管理職ではない。しかしながら、名古屋市教育委員会では、教務主任を管理職（校長及び教頭）に昇任する前段階の職と位置付けている。この位置付けは人事においても徹底されており、教務主任の任命選考を名古屋市教育委員会において行い、新たに教務主任として任命される者は、原則として新任校に異動させるなど、それまでの教諭同士の

横並びのポジションから他の教諭とは異なる位置付けになることが人事上明確に示されている。さらに、教頭昇任のための選考審査の受験資格にも「教務主任の経験年数2年以上」という要件を課していること、年齢要件（55歳以下）上、教頭昇任が見込めなくなる場合、教務主任の役割を解いていることなどからも、名古屋市教育委員会において教務主任を管理職の前段階の職と位置付けていることが裏付けられた。なお、教頭昇任選考に当たって教務主任であることを必須要件としているのは、全国でもごく限られた教育委員会に過ぎず（令和5年度文部科学省実施の調査では、名古屋市以外に教務主任であることを必須要件としているのは1府1政令指定都市に過ぎない。）、特殊な人事慣行であることが確認できた。

イ 主幹教諭制度の運用

また、名古屋市教育委員会における主幹教諭制度の運用も、他都市に比べて特徴的であることが確認された。

主幹教諭は、「校長及び教頭を助け、校長の命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童生徒の教育をつかさどる職」であり、「校務（学校運営上必要な一切の仕事）」を対象とする点で、教務主任とは異なり、中間管理職としての法的性格が許された職であるが、逆に名古屋市ではそのような運用をしていない。名古屋市教育委員会では、主幹教諭について、特に対応すべき課題（例えば、学校統合に向けた地域連携や小中連携への対応、大規模学校における指導体制の確立など）のある学校において、校長の命を受けて当該課題を整理する特命事項担当のような役割を与えている。そのため、主幹教諭の配置は、特に対応すべき課題のある学校に限られ、主幹教諭制度導入以降、これまで毎年10人から17人の間で配置数を推移させてきた。この人数は、政令指定都市中で最も少なく（表1）、主幹教諭の役割とともに、名古屋市立学校の特徴的な組織形態であった。

本ページ以下余白

【表 1：政令指定都市別主幹教諭の配置状況】

市	学校数 (校)	主幹教諭 (人)	1 校当たり 配置数	市	学校数 (校)	主幹教諭 (人)	1 校当たり 配置数
札幌市	294	92	0.31 人	京都市	220	34	0.15 人
仙台市	183	74	0.40 人	大阪市	408	307	0.75 人
さいたま市	162	18	0.11 人	堺市	135	104	0.77 人
千葉市	162	16	0.10 人	神戸市	243	486	2.00 人
横浜市	479	1,799	3.76 人	岡山市	122	35	0.29 人
川崎市	166	691	4.16 人	広島市	204	60	0.29 人
相模原市	105	348	3.31 人	北九州市	190	103	0.54 人
新潟市	162	23	0.14 人	福岡市	215	137	0.64 人
静岡市	126	36	0.29 人	熊本市	134	24	0.18 人
浜松市	144	48	0.33 人	名古屋市	372	15	0.04 人
				平 均	211	223	1.05 人

※学校数及び主幹教諭の人数は、令和 4 年度文部科学省学校基本調査より抜粋。

(2) 教育委員会事務局の教員人事・組織の特徴的な取扱い

名古屋市教育委員会では、その事務局に教職員課をはじめ複数の部署に教員出身の職員を配置している。例えば、教員人事を所管する教職員課には教員出身の管理主事を、学校教育の指導を所管する指導室（令和 6 年度からは義務教育課等に改組）や教員の研修等を所管する教育センターには教員出身の指導主事を、それぞれ配置しており、その数は 13 課公所で 100 人を超える。

これら教員出身職員が配置される組織の中でも、教職員課及び指導室は、教育機関以外の事務局組織としては、教員出身者の配置の割合が高く、教職員課では約 40% の職員が、指導室では約 70% の職員が教員出身であった（教員出身者である管理主事・指導主事の配置の詳細は表 2 のとおり。）。

本ページ以下余白

【表 2：教育委員会事務局の管理主事・指導主事等の構成】

所属名	異動直前の補職			所属員中の 教員割合	備考
	校園長	教頭	教諭等		
教職員課	12	3	3	約 41%	
指導室	25	6	2	約 72%	
教育環境整備課	1	0	0	約 3%	
学校保健課	3	0	2	約 16%	養護教諭、栄養教諭を含む
学校DX推進課	1	1	5	約 54%	
新しい学校づくり推進室	6	2	2	約 42%	
子ども応援室	1	0	0	約 5%	
部活動振興室	2	0	0	約 20%	
▲教育センター	4	7	19	約 75%	養護教諭を含む
▲子ども適応相談センター	1	2	6	約 75%	
▲野外教育センター	0	2	0	約 22%	

※令和5年度の定員数から算出

※各課室公所に所属する教員出身の課長級職員等を含む。

※所属名欄に「▲（所属名）」と記載の所属は、公所と呼ばれる教育機関である。

教育委員会事務局における執行体制については、中間報告書においても示しているが、当チームとしては、特に以下の点については、名古屋市教育委員会における執行体制として特徴的な点であると受け止めている。

ア 管理主事らの業務への行政職員の関与の少なさ

中間報告書において示したとおり、教員の人事事務は、教員出身の管理主事のみが携わり、行政職員が関与していない。これは、教職員課の事務分掌上も明確であり、管理主事は校長、教員の人事を、行政職員らが在籍する教職員課管理一係、同管理二係は教員以外の学校職員の人事を分掌することが規程上明示されており（名古屋市教育委員会事務局係設置及び分掌事務規程第2条。令和6年度からは廃止。）、事務局の組織構造上も、行政職員の関与が想定されていなかったものである。

イ 区ごとの担当割当て制度

教職員課では、10人の管理主事（主任管理主事を含む。）にそれぞれ担当区を割り当て、原則として担当管理主事が担当区内の学校に必要な指導助言をする体制をとっている。そのため、教職員課の所管する事務で学校に周知、指導が必要な内容については、全ての管理主事が情報を共有し、同じ水準で質問に答えたり、指導を行ったりできるようにしている。

このような区ごとの担当割当て制度は、指導室においても採用されており、別の指導主事が担当する事務についても、一定の水準で全ての指導主事が共有することが必要となっている。

当チームとしては、このような区ごとの担当割当て制度も、教育委員会事務局の執行体制上の特徴と受け止めている。

ウ 校長経験者である管理主事や指導主事の多さ

上記に加え、当チームとしては、管理主事や指導主事に校長出身者が多いことも、名古屋市教育委員会における特徴的な人事体制の一つであるにとらえている（表２（８ページ））。

管理主事や指導主事に校長出身者が多い理由について、教育委員会事務局職員からの聴き取りでは、これらの職員は職員人事や学校の教育活動に関して学校に対する指導に当たる立場であり、担当する校長に対して同等の格付けである方が業務の執行上都合がよいこと、職員の人事や教育活動を含む学校経営を自分自身も経験した立場である方が適切な判断ができること、などから、これまで管理主事や指導主事を校長出身者としてきたのではないかとする回答を得ている。

２ 昇任等人事の選考過程の検証

（１）定期の昇任等人事の選考プロセス（中間報告からの補足）等

名古屋市教育委員会における教員の４月１日付定期異動の昇任等人事（校長昇任、教頭昇任及び教務主任任命）の選考プロセスについては、中間報告書第２の４（８ページから１０ページまで）において示したとおりであり、これを参照されたい。その上で、新たに補足すべき内容については、以下のとおりである。

ア 昇任等人事の年度間スケジュール等

名古屋市教育委員会における昇任等人事の選考プロセスは、例年概ね同一のスケジュールで行われており、主な年度間のスケジュールは、表３のとおりであった。なお、同表には本件事案として問題になっている事柄についても記載している。

【表3：教員の昇任等人事に関する主な事務日程】

年間日程	主な日程	備考
4月		
5月		
6月 第1週 中旬	・選考審査の実施通知 [長] ・選考審査の審査書類提出 [長]	学校訪問① 管理主事の 学校訪問②
7月 下旬	・選考審査（記述、面接）実施 [長]	退職見込み等を踏まえた 昇任予定必要数の把握
8月		教員団体からの 推薦名簿の提出
9月 第1週 中旬	・選考審査の実施通知 [頭]、 適任者の推薦依頼 [務] ・選考審査の審査書類提出 [頭]	学校訪問② 管理主事の 学校訪問①
10月 上旬 下旬 月内	・候補者の推薦書類提出 [務] ・選考審査（記述、面接）実施 [頭] ・選考審査の結果を確定し、 候補者名簿に登載 [三役]	事務局の人員見直し等による 昇任予定必要数の調整
11月 中下旬 月内	・教員の人事異動基本方針案の調整 ・区ごとの担当管理主事による 各担当区内候補者の検討 [三役]	事務局の人員見直し等による 昇任予定必要数の調整
12月 上旬 中旬 中下旬	・一次しぼり [三役] ・二次しぼり [三役] ☆教員の人事異動基本方針の委員会議決	教員の転任人事の検討・調整 希望集約 転任等の
1月 上旬 中下旬 月内	・三次しぼりに向けた、 担当管理主事の評価点を確定 [三役] ・三次しぼり [三役] ・教職員課の昇任等人事原案確定 [三役]	事務局の人員見直し等による 昇任予定必要数の調整
2月 第1週 第3～4週 月内	・事務局内での昇任等人事案調整 [三役] ・事務局内での昇任等人事案調整 [三役] ・事務局の昇任等人事案確定 [三役]	事務局の人員見直し等による 昇任予定必要数の調整
3月 中旬 中下旬 下旬	・校長教頭以外の職員の転任内示 ☆校長教頭の昇任等人事の委員会議決 ・校長教頭の昇任等人事内示	事務局の人員見直し等による 昇任予定必要数の調整

※昇任等人事に関し、校長／教頭／教務主任の区分に応じ、それぞれ [長]／[頭]／[務] と記載、三役いずれにも関係する事項には [三役] と記載した。

※教育委員会の議案として採決を行う内容は、☆・・・として網かけ表記した。

- i) 昇任等人事の選考プロセス上、年度の前半6月から10月までにかけては、昇任候補者名簿の調製並びに候補者の人物及び勤務実績の評価が主要な業務となる。

昇任候補者名簿の調製は、毎年6月（校長昇任）及び9月（教頭昇任、教務主任任命）に選考審査の実施（教務主任にあつては適任者の推薦の依頼）が通知され、受験者（教務主任推薦にあつては被推薦者）の審査結果を名簿に登載することで行われている（審査内容等は中間報告書9ページで詳述）。昇任候補者名簿への登載に関し、当チームにおいて追加で確認できた内容は、次項イにおいて補足する。

また、候補者の人物及び勤務実績の評価は、管理主事による学校訪問（表3（10ページ）―備考欄）が主たる手段となっている。学校訪問は、毎年5月から6月にかけてと9月から10月にかけての2回行われ、いずれも校長から所属の教頭や教務主任、教務主任候補となり得る中堅職員の人柄や能力、勤務の状況について情報収集するほか、2回目の学校訪問では、それぞれの候補者との個別面談も行い、人物実績を確認している。加えて、当チームが管理主事らから聴き取ったところでは、学校訪問時には、校長のみから所属職員の評価を聞くのではなく、教頭や教務主任らとも面談し、なるべく複数の視点からの評価を取り入れた情報収集に努めているとのことであった。

- ii) 昇任等人事の選考プロセス上、年度の後半、11月以降には、大きく2つの業務があることが確認できた。これは、一つは名簿に登載された候補者の絞り込みによる昇任者の選定、もう一つは教員の人事異動基本方針の策定である。

昇任者の選定における基本的な手続きの流れは、中間報告書においても示したとおりであり、本報告書までに当チームにおいて追加で確認できた内容は、次項ウにおいて補足する。

教員の人事異動基本方針は、名古屋市立学校の教職員の人事異動における基本的な考え方として定めるもので、名古屋市では教育委員会の議決事項とされている（教育長専決規則第1条第1項第6号）。当該基本方針は、人事異動実施のための基本方針と具体的な取組事項から構成されており、具体的な取り組み事項として、「女性や若手教職員の管理職等への積極的な登用の

推進」や「校種間交流やインクルーシブ教育に留意した交流人事の推進」といった事項が掲げられていた（表４）。当チームが確認したところ、令和３年度以降、基本方針は変わっておらず、具体的な取組事項も大きくは変更されていなかった（上に挙げた女性・若手登用や交流人事推進については、令和３年度以降変更はなかった。）。

【表４：名古屋市公立学校職員人事異動基本方針（令和５年度）】

○名古屋市公立学校職員人事異動基本方針 【基本方針】 １ 教職員の意欲向上及び学校教育の充実を図るため、適材を適所に配置する。 ２ 各学校の気風の刷新及び学校教育の活性化を図るため。広く人材を登用する。 ３ 将来にわたる学校教育の継承及び発展を図るため、人材の育成に資する配置を行う。 【具体的な取り組み】 ・「ナゴヤ学びのコンパス」の具現化に向けた、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実や生徒指導・教育相談に資する人事の推進 ・育児や介護、通勤の利便さ等のワークライフバランスに配慮した人事の推進 ・校種間交流やインクルーシブ教育に留意した交流人事の推進 ・女性や若手教職員の管理職等への積極的な登用の推進 ・中堅・ベテラン教職員の知識や技術の伝承に資する人事の推進
--

イ 昇任候補者名簿への登載等

昇任等選考の第一段階となる昇任候補者名簿への登載（教務主任については、候補者としてのエントリー）においては、いずれも書面による審査が選考審査科目の一つとなっている。この書面審査のために提出される書類（校長昇任では「教職実績書①」及び「教職実績書②」、教頭昇任では「教職実績書」及び「教頭候補者推薦書」、教務主任任命では「教務主任候補者推薦書」）には、いずれも所属の校長の所見欄が設けられていた。このことから、昇任等選考に当たっては、校長の評価が一定考慮される仕組みが担保されていると言えるが、一方で、校長が推薦をせず、又は否定的な所見を記載した場合、そもそも昇任候補者名簿に登載等されず、又は選考審査において不利な評価をされる可能性もある仕組みにもなっている。また、教務主任候補者としてのエントリーは、各学校の推薦者を学校の規模によらず原則３人以内とすることが校長への推薦依頼通知（表３（１０ページ）―９月第１週の項）上、示されており、同一学校内で３人を超える候補者がいた場合、校長のみの判断で、教務主任任命の選考に付されない者が生じる仕組みとなっていることがわかった。

ただし、当チームが直近数年間の人事担当者から聴き取った限りにおいては、校長が部下である教頭・教務主任の昇任選考の推薦を拒否した事例は確認できなかった。また、教務主任候補者としてのエントリーについても、そもそも大多数の学校の候補者数が3人未満であり、校長のみの判断で候補者選考からふるい落とされる者がいたとは確認できなかった。もっとも、これは近年の若手教員に昇任を忌避する傾向があることも背景事情として考えられ、より以前には校長による非推薦事案が存在した可能性は否定できないが、当チームの調査では、この点についても確認できていない。

ウ 昇任者の選定

昇任者の選定は、中間報告書において示したとおり昇任等候補者の絞り込み作業により行われるが、この絞り込み作業においては例外的なルールが存在した。例外ルールには、大別して「候補者の除外（相対評価が上位である候補者を昇任させずに異動させる）」と「候補者の編入（元々候補者として課内検討に付されていないものを途中段階から昇任候補者に加える）」の2パターンがある。

このような例外が起こりうる事情としては、一つには教育委員会事務局との間での異動がある。教育委員会事務局には、管理主事以外にも指導主事や社会教育主事といった専門的教育職員が配置され、その中には任用段階が教頭や教諭である職員も含まれる。これらの職との間での異動は教育委員会事務局内の人事との調整が必要であり、また、機構改革等による組織や定員の増減があるため、選考手続き中の昇任候補者の引き抜き（＝候補者の除外）や昇任候補者への差し戻し（＝候補者の編入）が発生する。

また、候補者の編入が起こりうる事情として、主幹教諭からの昇任が確認できた。名古屋市教育委員会では、主幹教諭を特段の課題を抱える学校にのみ配置する取扱いとしており、市内全体で10数人を配置するのみであることから、区ごとに担当をもった管理主事段階での絞り込みには参入せず、その後候補者名簿に編入させていたものであった。

これを踏まえて当チームにおいて、改めて複数年分の個別職員の昇任人事を再確認したが、上記以外で例外的な候補者からの除外や候補者外から編入といった事例は確認されなかった。

（２）個別職員の昇任等の成否に着目した検証

当チームとしては、中間報告書提出時点までの調査においては、金品の提供や推薦名簿の登載により昇任者を選考する構造的な仕組みは認定できないことを確認したが、個別特定の昇任等候補者の選定過程における金品や推薦名簿の影響の有無については中間報告後の精査事項としてきた。

これを踏まえ、当チームでは、令和５年４月１日付昇任等人事及び令和４年４月１日付昇任等人事について、個別職員ごとの昇任等の結果について、再度精査を行った。ただし、教員人事に限らず、人事において年齢や職歴など客観的な数値化が可能な基準以外の基準（人柄など）を判断する場合、判断者の恣意や志向を完全に排除することは不可能であるため、当チームとしては、教職員課全体の会議で前任者の意見等を受けながら検討に付された各管理主事の評価（表３（１０ページ）―１月上旬の項）を合理的な基準と仮定した上で、その後、上席の職員の意向で不合理な変更を求められたり、実際に昇任案が変更されたりしていなかったかという観点で、検証を行った。

ア 令和５年４月１日付昇任等人事

令和５年４月１日付昇任等人事においては、上記の考え方のもと、個別の検証をすべき案件が６８件（校長昇任２７件／教頭昇任２４件／教務主任任命１７件）あった。この６８件は、「過半が昇任する評価帯の候補者で、昇任しなかった案件＝２８件（重複１件）」、「過半が昇任しない評価帯の候補者で、昇任した案件＝１９件（重複５件）」、「各評価者段階で昇任候補から除外された候補者で、その後、昇任候補として復活した案件＝２７件（重複６件）」に分類される。

調査の結果、これらの６８件にはいずれも不合理と断定できる人事の変更は確認できず、個別職員の昇任としても問題となるものは確認できなかった。

具体的には、候補者が教育委員会事務局への異動の対象となった、交流人事により異校種学校に転出した、健康上の問題を発症し長期の休みをとる可能性が生じたなどにより、元々高い評価が付されていた候補者の昇任が見送られた件や、これら昇任候補者から外れた者がいるタイミングでやや評価帯が低い候補者が浮上した件などが確認できた。また、前記第３の２（１）ウ

（１３ページ）において例外ルールとして示した主幹教諭が候補者として編入した件も一定数見受けられた。

また、それぞれの管理主事は、（他の調整要素も加味した上で）担当する区単位で割合を決め、割り当てられた人数ずつ各評価帯の評価を付しているところ、実際に市全体で横並びに比較したとき、ある区の高評価帯の候補者より他区の中評価帯の候補者の方が昇任適任者として選定されることはあり、その結果、候補者の評価帯と昇任結果に不一致が生じた可能性がある旨の回答が得られた。実際、そのような可能性が疑われる候補者について、同一区内の候補者との間では評価の逆転はみられなかった。

加えて、これら個別の検証対象とした者らについて、昇任の有無と推薦名簿の有無や種類、金品提供の有無との間に特段の傾向は見受けられなかった。

イ 令和４年４月１日付昇任等人事

令和４年４月１日付昇任等人事においては、アと同様に個別の検証をすべき案件が９６件（校長昇任４１件／教頭昇任３０件／教務主任任命２５件）あった。この９６件は、「過半が昇任する評価帯の候補者で、昇任しなかった案件＝３７件（重複３件）」、「過半が昇任しない評価帯の候補者で、昇任した案件＝３６件（重複１５件）」、「各評価者段階で昇任候補から除外された候補者で、その後、昇任候補として復活した案件＝４１件（重複１８件）」に分類される。

調査の結果、これらの９６件についても、前記アと同様の事情があり、いずれも不合理と断定できる人事の変更は確認できず、個別職員の昇任としても問題となるものは確認されなかった。

（３）推薦名簿及び金品と実際の昇任結果に係る統計上の検証

ア 推薦名簿への登載と実際の昇任結果の相関

中間報告書表４及び第５の１（２）（１４ページ及び２５ページ）において示したとおり、推薦名簿に登載された者の数は、実際の昇任等の人数よりも多く、推薦名簿への登載をもって実際の昇任等人事を決定することは困難であった。（令和５年４月１日付人事の場合、実際の昇任者２０８人に対し、推薦名簿に登載された昇任等候補者は、６６０人で、昇任者数の約３．

1 倍の人数がいた。)

また、多くの昇任等候補者が、何らかの教員団体から推薦を得ており、推薦名簿に登載された者は、令和 5 年 4 月 1 日付人事では昇任等候補者の 89 % (昇任等候補者 739 人に対し、推薦名簿登載者は 660 人)、令和 4 年 4 月 1 日付人事では昇任等候補者の 90 % (昇任等候補者 755 人に対し、推薦名簿登載者は 681 人) に及んでいた。

当チームにおいて、推薦名簿に登載された昇任等候補者と推薦名簿に登載されなかった昇任等候補者、それぞれについて実際に昇任に至った割合を比較したところ、推薦名簿登載者と非登載者で昇任等の割合に明らかな差が見られた(表 5 - 1, 2)。これは、校長昇任、教頭昇任、教務主任任命いずれの職階においても同様であり、推薦名簿の属性(区の校長会／教科等の研究会／大学の同窓会など)にかかわらず、確認できた傾向であった。なお、大学の同窓会とは、各大学が正式に組織したものではなく、「〇〇大学出身である名古屋市教員」により組織された任意団体である。

また、昇任候補者の中には、一人で複数の推薦名簿に登載されているものも多数おり、毎年度、多い方で、6, 7 冊の推薦名簿に氏名が登載されていた(平均 3 冊程度)。

当チームにおいて、推薦名簿の登載数と昇任等の割合について比較したところ、登載された推薦名簿が多い者ほど実際の昇任の割合が高くなる関係にあることが確認できた(表 6 - 1, 2)。

これらの結果から、当チームとしては、推薦名簿に登載された候補者は、非登載の者に比べてより昇任が認められる傾向にあると判断している。

本ページ以下余白

【表5 - 1：令和5年4月1日付昇任者数等（推薦名簿の登載有無別）】

		【候 補 者】	【実際の昇任者】	【昇 任 割 合】
昇任候補者名簿		全体 739人 うち校長 238人 教頭 348人 教務 153人	全体 208人 うち校長 63人 教頭 73人 教務 72人	全体 28.1% うち校長 26.5% 教頭 21.0% 教務 47.1%
	推薦名簿・有	全体 660人 うち校長 229人 教頭 297人 教務 134人	全体 199人 うち校長 62人 教頭 69人 教務 68人	全体 30.2% うち校長 27.1% 教頭 23.2% 教務 50.7%
	推薦名簿・無	全体 79人 うち校長 9人 教頭 51人 教務 19人	全体 9人 うち校長 1人 教頭 4人 教務 4人	全体 11.4% うち校長 11.1% 教頭 7.8% 教務 21.1%

【表5 - 2：令和4年4月1日付昇任者数等（推薦名簿の登載有無別）】

		【候 補 者】	【実際の昇任者】	【昇 任 割 合】
昇任候補者名簿		全体 755人 うち校長 227人 教頭 350人 教務 178人	全体 223人 うち校長 67人 教頭 79人 教務 77人	全体 29.5% うち校長 29.5% 教頭 22.6% 教務 43.3%
	推薦名簿・有	全体 681人 うち校長 215人 教頭 303人 教務 163人	全体 214人 うち校長 66人 教頭 75人 教務 73人	全体 31.4% うち校長 30.7% 教頭 24.8% 教務 44.8%
	推薦名簿・無	全体 74人 うち校長 12人 教頭 47人 教務 15人	全体 9人 うち校長 1人 教頭 4人 教務 4人	全体 12.2% うち校長 8.3% 教頭 8.5% 教務 26.7%

※「昇任候補者名簿」には、名古屋市教育委員会が実施する選考審査等を受け、昇任候補者名簿等に登載された人数を記載。

※「推薦名簿・有」には、その年度の推薦名簿のいずれか1つ以上に登載された者の人数を、「推薦名簿・無」には、その年度の推薦名簿のいずれにも登載のない者の人数を記載。

※令和5年4月1日付昇任者数は、中間報告から精査し、修正した数値を記載。

本ページ以下余白

【表 6 - 1 : 令和 5 年 4 月 1 日付昇任者数等（推薦名簿の登載数別）】

		【登 載 者】	【実際の昇任者】	【昇 任 割 合】
昇任等候補者の推薦名簿の登載数	5冊以上	全体 62人 うち校長 31人 教頭 28人 教務 3人	全体 25人 うち校長 11人 教頭 11人 教務 3人	全体 40.3% うち校長 35.5% 教頭 39.3% 教務 100.0%
	3～4冊	全体 272人 うち校長 112人 教頭 119人 教務 41人	全体 95人 うち校長 37人 教頭 35人 教務 23人	全体 34.9% うち校長 33.0% 教頭 29.4% 教務 56.1%
	1～2冊	全体 326人 うち校長 86人 教頭 150人 教務 90人	全体 79人 うち校長 14人 教頭 23人 教務 42人	全体 24.2% うち校長 16.3% 教頭 15.3% 教務 46.7%
	推薦なし	全体 79人 うち校長 9人 教頭 51人 教務 19人	全体 9人 うち校長 1人 教頭 4人 教務 4人	全体 11.4% うち校長 11.1% 教頭 7.8% 教務 21.1%

【表 6 - 2 : 令和 4 年 4 月 1 日付昇任者数等（推薦名簿の登載数別）】

		【登 載 者】	【実際の昇任者】	【昇 任 割 合】
昇任等候補者の推薦名簿の登載数	5冊以上	全体 76人 うち校長 40人 教頭 30人 教務 6人	全体 37人 うち校長 21人 教頭 12人 教務 4人	全体 48.7% うち校長 52.5% 教頭 40.0% 教務 66.7%
	3～4冊	全体 267人 うち校長 101人 教頭 111人 教務 55人	全体 99人 うち校長 32人 教頭 39人 教務 28人	全体 37.1% うち校長 31.7% 教頭 35.1% 教務 50.9%
	1～2冊	全体 338人 うち校長 74人 教頭 162人 教務 102人	全体 78人 うち校長 13人 教頭 24人 教務 41人	全体 23.1% うち校長 17.6% 教頭 14.8% 教務 40.2%
	推薦なし	全体 74人 うち校長 12人 教頭 47人 教務 15人	全体 9人 うち校長 1人 教頭 4人 教務 4人	全体 12.2% うち校長 8.3% 教頭 8.5% 教務 26.7%

イ 金品の提供と実際の昇任結果の相関

中間報告書第 5 の 1 (1) (23 ページ及び 24 ページ) において示したとおり、金品の提供についても、前記アと同様に、実際の昇任等の人数以上の者が対象となっており、金品の提供をもって実際の昇任等人事を決定することは困難であった。

もつとも、この事実、金品を提供したことのみで昇任等人事が決定されるものではないことを示すものではあるが、金品を提供した教員団体の推薦名簿が、金品提供しなかった教員団体の推薦名簿より有利に取り扱われた可能性は否定できない。そこで、次に金品を提供した教員団体と金品を提供していない教員団体それぞれの推薦名簿掲載者の昇任割合を比較したところ、金品提供のある団体と金品提供のない団体との間で昇任等の割合に若干の差が見られた（表 7 - 1， 2。推薦名簿掲載数と昇任等の割合に相関関係が認められるため、候補者の実人数ではなく、のべ人数を記載している。）。

【表 7 - 1：令和 5 年 4 月 1 日付昇任者数等（推薦名簿提出及び金品提供）】

	【候補者（のべ人数）】	【実際の昇任者】	【昇任割合】
（金品提供・有） 推薦名簿	全体 1, 371人 うち校長 590人 教頭 549人 教務 232人	全体 473人 うち校長 188人 教頭 163人 教務 122人	全体 34.5% うち校長 31.9% 教頭 29.7% 教務 52.6%
（金品提供・無） 推薦名簿	全体 386人 うち校長 99人 教頭 222人 教務 65人	全体 119人 うち校長 28人 教頭 54人 教務 37人	全体 30.8% うち校長 28.3% 教頭 24.3% 教務 56.9%

【表 7 - 2：令和 4 年 4 月 1 日付昇任者数等（推薦名簿提出及び金品提供）】

	【候補者（のべ人数）】	【実際の昇任者】	【昇任割合】
（金品提供・有） 推薦名簿	全体 1, 447人 うち校長 586人 教頭 572人 教務 289人	全体 549人 うち校長 214人 教頭 197人 教務 138人	全体 37.9% うち校長 36.5% 教頭 34.4% 教務 47.8%
（金品提供・無） 推薦名簿	全体 389人 うち校長 98人 教頭 209人 教務 82人	全体 123人 うち校長 38人 教頭 46人 教務 39人	全体 31.6% うち校長 38.8% 教頭 22.0% 教務 47.6%

※「推薦名簿（金品提供・有）」には、金品提供のあった推薦名簿に掲載された昇任等候補者ののべ人数を、「推薦名簿（金品提供・無）」には、金品提供のなかった推薦名簿に掲載された昇任等候補者ののべ人数を、それぞれ記載。

※本表左欄の人数は、「候補者ののべ人数」を記載した者であるため、中間報告書表 4 の 2 中の「推薦名簿の掲載者ののべ人数」とは、一致しない。

当チームにおいて、金品提供の有無と実際の昇任等の割合に関連性があるかどうか、さらに検証するため、教員団体の属性別・金品提供の有無別に昇任等の割合を比較したところ、教頭昇任に係る大学同窓会の推薦名簿に関して、毎年度明らかな昇任割合の差が生じていた。それ以外の教員団体の推薦名簿においても、昇任等の割合に差が生じている団体属性があったが、いず

れも特定の年度の候補者の昇任割合が高い又は低いことによる影響であり、複数年度を通じて常に金品提供の有無と昇任の割合に差があるのは、上記教頭昇任に係る大学同窓会の推薦名簿のみであった（表 8）。

この結果から、当チームとしては、金品提供の有無と当該団体が推薦する候補者の昇任の有無は、ほとんど関係がなく、唯一、教頭昇任に関して大学同窓会が提出する推薦名簿のみ、関係性が認められると判断している。このような結果が得られたことに対する当チームの評価は、後記第 4 の 1 （3）ア（51 ページ及び 52 ページ）で述べる。

【表 8：推薦名簿の登載者の昇任等の割合（推薦名簿の属性別・金品提供別）】

		校長昇任		教頭昇任		教務主任任命	
		金品提供		金品提供		金品提供	
		あり	なし	あり	なし	あり	なし
推薦名簿の属性別	校長会	32.2%	36.5%	29.9%	23.0%	52.7%	55.9%
	教科等研究会	36.4%	35.4%	31.4%	31.5%	50.7%	61.4%
	大学同窓会	31.6%	28.6%	39.3%	12.0%	60.4%	52.3%
	その他	41.0%	41.3%	35.1%	31.3%	61.2%	59.4%

※令和 3 年 4 月 1 日付人事から令和 5 年 4 月 1 日付人事までの昇任割合の平均値を記載。

※推薦名簿の団体の属性は、「校長会（各区の校長会）」、「教科等研究会（教科領域の教育活動に関わる研究会・研修団体）」、「大学同窓会（大学が同窓の名古屋市教員による会）」、「その他」の 4 つに区分。

ウ 教員団体への所属と実際の昇任結果の相関

当チームが設置されて以来、これまで当チームに対し、特定の教員団体に所属することが昇任等に有利に働くのではないかとの疑念を呈する市民や教員からの情報提供が複数件寄せられている。このような市民らの疑念を踏まえ、当チームとして推薦名簿の登載状況と実際の昇任結果の間に何らかの関連性があるのか確認した。複数年度の推薦名簿とその年度の実際の昇任結果について確認したところ、ある特定の団体の推薦名簿が、他の団体と比較して不合理に優遇されたり、冷遇されたりしているとは認められなかった（元々推薦名簿の登載者数が少ない教員団体では、昇任等の割合が高く又は低くなることはあったが、これらのケースは統計上の誤差として判断には含めていない。）。

また、推薦名簿の属性別に登載者の昇任等の割合を比較したところ、推薦

名簿の属性の違いによる明らかな優遇・冷遇（ある属性の推薦名簿の登載者が、別の属性の推薦名簿の登載者に比べ、統計上優位に高い割合で昇任するなど）も見受けられなかった（表 9）。

【表 9：推薦名簿の登載者の昇任等の割合（推薦名簿の属性別・金品提供別）】

		校長昇任	教頭昇任	教務主任任命
推薦名簿の属性 団体の属性	校長会	32.8%	28.9%	53.1%
	教科等研究会	36.1%	31.4%	53.4%
	大学同窓会	31.5%	28.5%	55.1%
	その他	41.1%	33.0%	60.5%

※令和 3 年 4 月 1 日付人事から令和 5 年 4 月 1 日付人事までの昇任割合の平均値を記載。

※推薦名簿の団体の属性は、表 8 に同じ。

加えて、当チームでは、推薦名簿とは関係しないが、特定の教員団体に所属していることが昇任等に影響するかどうかの検証の一つとして、出身大学別の昇任割合の差についても確認した。この結果、特定の大学の出身者が他の大学の出身者に比べて明らかに高い割合で昇任等している実態は見受けられなかった（表 10）。なお、これに関連して、愛知教育大学出身者（表 10 では、A 大学として表示）が昇任等で優遇されているのではないかと訴える内容の市民らからの投書があり、この点については、後記第 4 の 4（1）（70 ページから 72 ページまで）において、さらに述べる。

それ以外の教員団体、例えば任意の教科等の研究会や高校の同窓会、出身・居住地域の会などは、当チームとして誰がどの団体に加入しているのか把握できないこと等から、このような検証は行っていない。

【表 10：出身大学別の昇任等の割合】

		校長昇任	教頭昇任	教務主任任命
出身大学	A 大学	29.5%	21.1%	51.8%
	B 大学	22.6%	28.4%	46.7%
	C 大学	29.2%	25.0%	49.8%
	その他	28.5%	21.6%	50.3%

※令和 3 年 4 月 1 日付人事から令和 5 年 4 月 1 日付人事までの昇任割合の平均値を記載。

※各役職における候補者名簿掲載者の出身大学で人数が多い上位 3 校を掲出。

(4) その他人事に関する調査結果

ア 教員人事の異動規模

教職員課において行われる毎年度末の定期人事異動では、名古屋市立学校の相当数の職員が異動対象となる。このうち、昇任等に係る異動者の数は、例年200人前後であるが（中間報告書第2の4②（9ページ及び10ページ））、その他にも事務局指導主事と学校教員間の異動の調整や学校現場での転任人事（ある学校から別の学校への異動）なども教職員課において検討されており、その異動規模は例年2,000人から2,300人程度で推移している。これは、教員を除いた名古屋市の行政職員等全体の人事異動よりも大きい規模（名古屋市が毎年度末に公表している職員の定期異動の直近3年間の平均異動者数が約2,100人であるのに対し、教職員の定期異動の直近3年間の平均異動者数は、約2,300人に及んでいた。）であった。

イ 教員人事における人事ルールが存在

当チームの調査を通じ、名古屋市立学校の教員人事において、明文では定められていないものの慣行として行われている、人事配置に当たっての配慮事項（人事ルール）があることが確認できた。

これらの人事ルールは、人事異動基本方針（表4（12ページ））の基本方針及び具体的な取り組みを踏まえた内容となっており、昇任等人事に関しては、このような人事ルールは多くなかったが、一般教諭も対象となる転任人事においては、複数の人事ルールが人事当局と学校現場の職員との間の合意事項として、尊重されてきたことがうかがわれた。これらの人事ルールは、名古屋市の他の行政組織においても一般に定められているような内容だけでなく、教員人事においてのみ存在するような内容、例えば居住地と勤務地の通勤時間に係る配慮や名古屋市立学校の教員として係累がいる場合の配置に係る配慮なども見受けられた。

特に、当チームが特徴的な人事ルールであると受け止めている内容として、教員の人事異動においては、教員自身の異動に関する希望が相当に重視されていることが確認できた。一例として、一般教諭が人事異動の対象になるかどうかは、（一所属に勤務できる上限年数に達した職員を除き）本人の異動希望の有無が優先され、本人の意に反して異動させることはないとする人事

ルールや、異動先について一定の制約はあるものの、本人が希望しない区には配置しないとする人事ルールなどがあげられる。このような人事当局による本人の異動同意を前提とした人事上の配慮は、毎年度の人事異動手続きの根幹的な約束事として取り扱われていた。

3 推薦名簿

(1) 提出団体の認識等

ア 推薦名簿に係る教員団体の認識

教員団体へのアンケート調査及び聴き取り調査の結果から、教員団体が推薦名簿を作成、提出していることについて、「慣例」や「申し送り」など当該団体自身が目的を把握していないケースと、「事務局への情報提供」と認識しているケースの2つに大別された。また、推薦名簿の登載事項については、構成員の経歴や校外活動歴など客観的な事実のみのもの、職員の性格や仕事ぶりなど寸評を記載するものなど様々あり、統一された様式は定められていなかった。

推薦名簿を提出することに対する教員団体の認識は、団体ごと様々であったが、教員団体の属性によっていくつかの傾向も見受けられた。

各区の校長会は、その区を担当する管理主事がいるため、管理主事からの聴き取りに対応する資料として位置付けているものが多く、区内の学校の候補者を一覧にしたり、区内の候補者の人物評価を加えたりする内容が多かった。また、人物評価についても「前任校での悪い評判が伝わっている」、「日頃の行動と言説がかけ離れている」など悪い情報を記載したものも複数の区で作成されていた。なお、このような名簿を作成している団体からは「推薦名簿」ではなく「候補者名簿」に過ぎないとするアンケート結果もあり、実際いくつかの名簿は「役職者候補者名簿」等と表題されているものもあった。なお、本報告書では、これまでの資料の表記と整合させるため、引き続き「推薦名簿」と記載する。

教員団体の提出意図等については、後記第4の1(2)ア(47ページ及び48ページ)において当チームとしての評価、判断をする。

教科等の研究会では、学校外の活動実績の伝達を目的としていたとする回答が多かった。いずれの教科等の研究会の名簿でも、人物評価などを記載し

たものではなく、多くは教科研究に関わる活動歴（研究員・講師の実績経験や研究発表実績、表彰歴など）と当該団体内での役職歴が記載されていた。一方で、研究会の名簿でも、教科研究とは直接関係しない職員団体での役職歴を記載したものや、活動実績が一切記載されていない名簿もあり、研究会ごとに記載内容の差異が見受けられた。

大学の同窓会その他の教員団体の名簿では、その目的や記載内容に傾向はみられず、推薦に係る人物評などを記載したものもあれば、会に所属する全ての者を列記した名簿など様々であった。

イ 教員団体の推薦名簿提出の開始

当チームの調査では、教員団体による推薦名簿の作成は、相当に長期間に渡って続いていた慣行であることが明らかになっている。確認できた中で最も古いものは、大学の同年次の卒業生同士が集う「年次会」と呼ばれる同窓の会で、24、5年前には、既に推薦名簿を提出していたとの聴き取り結果が得られている。加えて、当時、推薦名簿の作成に携わった者でさえ「先輩から年次会の慣行と教えられた」旨答えており、さらに以前からの慣行であったこともうかがわれた。また、上記年次会以外の教員団体においても、15から20年前から推薦名簿を提出していたとの証言が複数得られており、少なくとも15年程度前には、前記アに挙げた各属性の団体から推薦名簿が提出されていたようである。しかしながら、これら教員団体への調査を通じて、推薦名簿の提出が始まった最初のきっかけや目的については把握できなかった。

また、その他の多くの団体でも、以前から推薦名簿を提出していたことは確認できたものの、明確な提出の始期や提出を始めた経緯はいずれも分からず、また、名簿作成に携わったと思われる職員は、既に退職した世代であることがほとんどであったため、同様に推薦名簿の提出が始まった最初のきっかけや目的については把握できなかった。

一方で、今回調査対象とした教員団体の中には、推薦名簿の提出を始めた時期と経緯を聴き取ることができた団体もあった。これらの団体の一つは若年の年次会で、いずれも先輩年次からの引継ぎで名簿を作成するようになった旨のアンケート回答を得ている。なお、これら若年の年次会では、推薦名

簿の作成、提出がルーチン化され、個々の会として推薦名簿提出の判断をしていたようには見受けられなかった。このルーチン化された提出スキームについては、次項（２）で述べる。

また、年次会以外にも２団体、名簿の提出が始まった時期と経緯を聴き取ることができた団体があった（いずれも大学の同窓会）。これら２団体のうち１団体からは、会の代表者が推薦名簿を提出している別の教員団体でも代表をしており、それを真似て推薦名簿の提出を始めた旨の回答が得られ、もう１団体からは、会の設立に当たって別の大学の同窓会の関係者から活動内容を教わり、昇任適齢期の会員の推薦名簿を提出する活動があることを知って、それを真似て推薦名簿の提出を始めた旨の回答が得られた。加えて、当チームの聴き取りに対し、この２団体はいずれも、推薦名簿により昇任が決まるとは考えていないが、同窓の後輩職員の人物評価を教職員課が把握できるよう情報提供の目的で推薦名簿を作成した旨回答している。

以上のことから、当チームとしては、推薦名簿の提出の慣習がどのように始まったのかは確認できなかったが、前記アに掲げたような目的で始まった推薦名簿の提出が団体内では毎年度の慣習として引き継がれ、また団体外の別団体には活動の参考例として伝播し、さらに慣習化と伝播が繰り返されたのではないかと推測している。

（２）推薦名簿を受領する教職員課の認識等

中間報告書において示したとおり、当チームで聴き取りをした令和５年度の管理主事らからは、推薦名簿について、「そもそも参考にしていなかった」、「把握している情報に漏れがないか確認のために使用していた」など、意味がない又は内容点検に使う程度の資料という認識であった旨の回答を得ている。また、推薦名簿の使用についても、課長や首席管理主事らから推薦名簿に登載されているかどうかを問われたことはなく、上司である局長級職員や部長級職員に見せることもない旨の回答もされた。

しかしながら、本報告書提出までに当チームが対象を拡大して聴き取った過去の教職員課長経験者、管理主事経験者からは推薦名簿に対する認識やその使い方について、令和５年度の管理主事らとは異なる回答が得られ、過去においては、推薦名簿をより重要視していたことがうかがわれた。

過去の教職員課長経験者らは、推薦名簿に登載されていることをもって昇任等させるわけではなく、あくまで校長からの聴き取り結果や本人との面談結果を重要視すべきとの意見において、令和５年度管理主事らと異なるところはなかったが、一方で多くの教職員課長経験者は、推薦名簿について、候補者の活動実績を確認する基礎資料の一つとして目を通すべきものであるとか、学校外での教科研究への取組姿勢や同期生同士から見た評価など多面的な評価を把握するために確認すべきものであるなどと述べ、推薦名簿に人事情報の取得資料としての価値を見出していたことが確認できた。また、一部の教職員課長経験者からは、管理主事として候補者選定に当たっていた際に当時の課長から学校以外での評価がどのようなものであるか尋ねられることもあったとか、上司である部長級職員にも推薦名簿を渡していたなどの聴き取り結果も得られており、推薦名簿は、教職員課として候補者についての情報を得るための資料の一つとして位置付けられていたことが明らかとなった。

また、名簿の受領についても、一部の教員団体について変遷が見られた。大学の同窓会のうち、年次会について、少なくとも平成２０年頃までは各年次会が教職員課に直接推薦名簿を持参していたものが、近年は、複数の年次会分の推薦名簿（主に若年の年次分）を集約して教職員課に届ける形式に切り替わっていた。このような変更が教職員課の意向によるものか教員団体側の意向によるものかは明らかでないが、推薦名簿の受領手続きがルーチン化、形式化してきたことがうかがわれた。

上述してきた教職員課の認識の変遷が生じた理由について、当チームの調査を通じて明らかにはならなかった。聴き取りをした教職員課長経験者の中には、推薦名簿の作成の形式化や職員の昇任忌避を背景とした候補者の減少、人事担当者間のノウハウ伝承の途絶などを要因として推測する者もあったが、いずれも裏付けとなる状況は確認できなかった。いずれにしても、当チームとしては、かかる調査から、教職員課における推薦名簿受領の形骸化の印象を受ける結果となった。

（３）その他推薦名簿に関する調査結果

ア 推薦名簿の提出抑制と再提出

当チームの聴き取りにおいて、平成２０年度に推薦名簿の提出を取り止め

ようとする判断があったのではないかと回答が複数得られている。これは、平成20年当時、大分県で教員人事に係る不正が報道されたことを契機に、教員団体からの推薦名簿を人事所管課が受領していることについての懸念から教員団体に対して推薦名簿の提出を控えるよう要請がされたというものであった。ただし、このような要請について記憶していたのは同窓会関係の教員団体のみであり、それ以外の校長会や教科等の研究会などにも同様の要請がされたかなどは不明であった。

上記要請があったとする回答は、複数の教員団体等から得られており、当チームとしても、当時、一定の範囲の教員団体に対してかかる要請がなされたのではないかと考えている。一方で、その翌年度又は翌々年度の頃には推薦名簿を提出した、受け取ったとする回答も複数得られているが、この復活の経緯については、当時の教職員課関係者も教員団体関係者も分からない旨を述べており、チームとしてそれ以上のことを明らかにすることはできなかった。

イ 指導室への名簿提出

教員団体へのアンケート調査等を通じて、複数の教員団体が、指導室に対しても教職員課に提出した推薦名簿と同じ名簿を提出していたとの聴き取り結果が得られた。また、指導室長及び指導主事への聴き取りから、かかる推薦名簿は、指導室長に直接提出されたり、区や教科の担当指導主事に提出されたりしていたことが裏付けられた。

このような推薦名簿は、教職員課とは異なり、ファイリングや供覧等により室内指導主事間で共有されることはなく、それぞれ提出を受けた職員限りで管理されていた。

当チームが聴き取った限り、推薦名簿を提出した教員団体側からは、「慣例として指導室に提出するものだ」と引継ぎを受けていた」とか、「区内の学校の職員の勤務ぶりに関する評価について記載した内容なので、同じ区を担当する指導主事にも共有しておこうと考えた」、「教科の研究会でがんばっている人を知らせる内容なので、教科指導を担当する指導室の指導主事にも渡していた」などの回答があり、昇任人事への働きかけ等を期待していたとの回答はなかった。

また、推薦名簿を受け取った指導主事らからは、「学校職員の情報を把握するための資料の一つとして扱っていたが、ほとんど参考にしていなかった」、「自分が学校訪問等で得た印象・評価と大きく違っている人がいないか確認する程度に使った」などの回答があり、指導室としての職員の評価に影響する資料であると受け止めている指導主事はいなかった。毎年、指導室から教職員課に対しては、教科指導や生徒指導などを所掌する指導室としての観点で、教務主任や中堅の一般教諭の氏名や人物・能力評価を伝えているが（全員ではなく特記すべき者のみ）、この評価に当たって推薦名簿を基にしたと答えた指導主事は一人もおらず、昇任人事への働きかけもなかった。

なお、教員団体の一部については、指導室への推薦名簿の提出だけでなく、金品提供もあったことが確認できており、このことは、後記第3の4（4）（40ページから42ページまで）で述べる。指導室への推薦名簿提出団体の件数等は、表12（40ページ）を参照されたい。

4 金品授受

（1）金品の授受（中間報告からの追加等）

教員団体からの金品授受の実態、管理、使途等については、中間報告書第4の2（17ページから22ページまで）において示したとおりであって、これを参照されたい。その上で、新たに確認できた内容等については、以下のとおりである。

ア 出納記録以前の受領

教員団体からの金品受領については、平成29年度以降、出納の記録が残されているが、当チームの調査では、それ以前からの慣行であることが明らかとなっている。

平成29年度の出納記録には、既に前年度からの繰越金が記載されており、また、過去の教職員課長経験者からも、平成29年度以前から教員団体から商品券等を提供されていた旨の回答を得ている。また、教員団体側からも20年くらい前から、商品券を教職員課に提供したとのアンケート回答もある。

これらのことから、当チームとして、少なくとも20年くらい前には、教員団体からの金品提供は行われていたものと判断している。

イ 差入れとしての飲食料品及び金券の受領

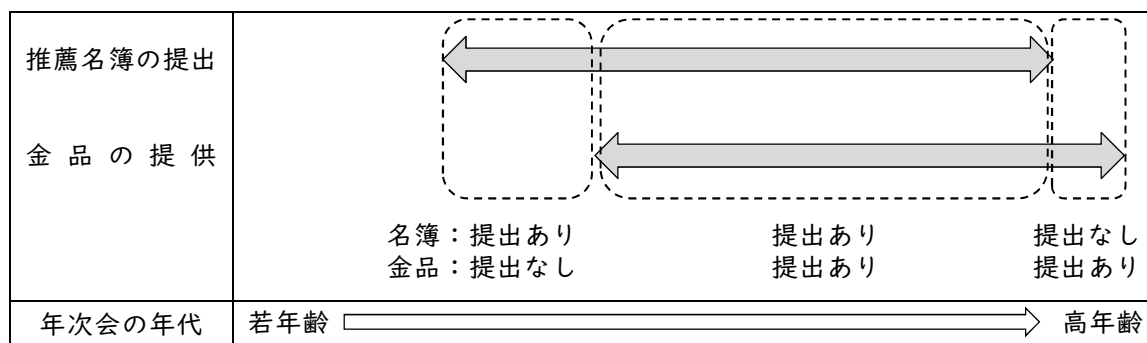
関係者への聴き取り等を通じて確認できた金品提供の始まりは、前記アのとおりであるが、教員団体が金品提供を始めた元々のきっかけについては、明らかにすることができなかった。この点に関し、当チームとしては、金品提供の始まりは、教職員課への差入れを原形とし、それが引き継がれる中で（一部形式を改めながら）本件事案における現金や商品券の提供になっていたのではないかと心証を持っているが、その理由は次のとおりである。

教員団体へのアンケート調査及び団体関係者への聴き取り並びに過去の教職員課長経験者らへの聴き取りから、教職員課が繁忙になるキャンプ（中間報告書 8 ページ）の時期に飲食料品を差し入れる慣行は、20 年以上前から行われていたようである。当チームでは、複数の教員団体関係者の回答として、教職員課のキャンプ期間に、校長らが教職員課に人事関係書類などを直接持ち込んで提出する機会があり、そういった時には飲食料（菓子類やパン、ハンバーガーなどの軽食、缶コーヒー、栄養ドリンクなど）の差入れが毎年行われていたとの回答を得ているが、その中の幾人かからは、「軽食など消費期限の早い差入れだと他校の校長と品物が重なったときに困る」、「20 人近い管理主事に飲食料を差し入れるため、搬送が大変だった」などの回答も聴き取っている。また、当チームからの調査に対し、上記のような事情を挙げ、「好きなタイミングで好きなものを買ってもらえばよいと思い、商品券を渡していた」と述べる団体関係者もあり、「差入れ用の飲食料品の代替としての商品券」という位置付けがあったことをうかがわせるものであった。

また、金品提供を 20 年くらい前から行っている団体の一つである年次会は、以前から推薦名簿の提出と金品の提供を別の時期に行っており、推薦名簿と金品を同時に届けることをしていない。年次会からの推薦名簿は、多くの年次分が 8 月頃に提出されるが、金品は別の時期に提供されていた。その時期は、毎年 7 月頃と 12 月頃であり、これは、教職員課の採用事務と人事事務の本格化する時期に符合しており、差入れのための提供とする団体側の主張と平仄^{ひょうそく}が合うものである。また、年次会による推薦名簿の提出と金品の提供は、年次の層によって取扱いが異なり、若年層は推薦名簿を提出しているが金品を提供せず、高年層は推薦名簿を提出せずに金品のみを提供してい

た（図１）。このことも推薦名簿と金品が一体のものとされていない傾向を傍証するものであった。

【図１：年次会の推薦名簿提出と金品提供】



※年次会の年次ごとの推薦名簿提出と金品提供の関係を模式的に示したもの。

上記２つのことは、それぞれ金品提供の元々のきっかけが教職員課への差入れであったことをうかがわせ、当チームとしてもそのように心証を持っている。もっとも、差入れであるからといって本件金品授受が問題のない行為だったとは言えないものであるが、この点に関する当チームの判断、評価は、後記第４の１（３）イ（５２ページ及び５３ページ）において述べる。

ウ 歴代教職員課長からの聴き取り

当チームが聴き取った歴代教職員課長の金品授受に関する認識は、一部において本件事案発覚時と変遷していることがうかがわれた。なお、当チームが聴き取りをした歴代教職員課長は、全員が教職員課の首席管理主事を経験しており、首席管理主事としての関わり方についても確認している。

金品については、過去においても教職員課の首席管理主事が管理・保管の役割を担っており、事務機の引き出し内に金品を保管していたほか、現金を自身の名義の口座に入金し保管しておくこともあった。しかしながら、いずれの教職員課長経験者も、首席管理主事として在任の際、出納を記録しておらず、金品を受け取った相手方団体についても記録として残していなかった。その支出の判断については、本件事案発覚当時と変わらず、過去の支出の事例を踏まえて首席管理主事が支出を判断し、判断に迷った場合は、上司である教職員課長と相談し、決定していた。一方で、いずれの教職員課長経験者も、活動費名目で局長・部長級職員に現金を渡すことはない、又はまれであった旨回答しており、支出内容については、タクシー代や教職員課職員の飲

食料品代が多かったと回答しており、使途に関する差異が見受けられた。また、多くの教職員課長経験者が、金品の額及び内訳について、出納記録がある近年とより以前では差異がある旨を答えている。さらに、多くの教職員課長経験者らから、近年の金品受領が以前より高額になっていること、受領した金品の内訳として現金の割合が多いと感じるものの指摘があった。教職員課長経験者のうちの一人は、自身の在任当時、教員団体から提供される金品は、飲食物を除けばビール券がほとんどで、現金はほとんどなく、商品券も少なかった旨回答している。また、その金額ももっと少なかったと思う旨回答があった。

これらの教職員課長経験者らの回答は、物品差入れから金券への移行という金品提供の変遷を推測させるものであるが、当チームとしては、これらの回答内容が正しいと判断することはできなかった。これは、一つには、金品提供をしていた教員団体への聴き取りにおいて、上記教職員課長経験者らの在任当時から現金を提供していたとの回答が複数得られていることが理由である（これらの教員団体からの回答を前提にすると、少なくとも近年の現金受領額の8割程度が当時から現金で提供されていたことになる。）。また、金品の提供金額については、一定対象となる教員団体が増えている可能性はあるが、教員団体の中には10年以上前から金品提供をしていた旨、当チームの調査に回答している団体もあり、ある程度まとまった金額を受領していた可能性は否定できないと考えられることも理由の一つである。また、教職員課長経験者ら自身も、いわゆるどんぶり勘定で金品管理を行っており、自身が取り扱った金品額を正確には把握していないため、当チームとしては、これらの当事者の認識の食い違いがいかなる理由で生じ、また、いずれの認識が正しいのかは、明らかにできないものにとらえている。

（2）教員団体から提供された金品の原資

教員団体に対するアンケート調査の結果、教職員課に提供された金品の原資について、公金や準公金（PTA費や部活動費、学校において管理している私金など）を充てているという回答はなかった。また、本件事案に関連して使途不明な公金支出や準公金の支出が監査等で指摘されたことはなく、これら公金等の支出は、学校事務職員やPTA役員など教員以外の外部の検査確認を経て

いることも踏まえ、当チームとしては、本件事案における金品が公金等から不正に流用されたものではないとの心証を持っている。

その上で、当チームの調査で明らかになった金品の原資は、大きく3種類に区分される。一つは団体会員全員から徴収する会費によるもの、一つは団体会員の中の一部の者からのカンパ金、もう一つは提供者個人のポケットマネーである。このうち、会費により支出をしていた団体では、ほとんどの団体が教職員課に対する金品提供のために支出したことを会計報告等で会員に対して開示していなかった。これらの団体では、当該金品を、「会長活動費」、「渉外費」などの支出の一事項として会計報告に付していたことが確認できている。今回アンケート調査に応じた教員団体はいずれも任意団体であり、かかる支出項目から教職員課への金品提供の執行を団体として認めるかどうかは、各団体の問題であって当チームとして関知しないが、少なくとも当チームが確認した限りにおいて、印刷費や消耗品費、慶弔費など明らかに不適当な支出項目に計上している事例はなかった。

また、カンパ金により支出をしていた団体は、さらに2種類に区分でき、教職員課への差入れであることを伝えた上で賛同する会員（団体役員や管理職になっている職員など）からお金を集めているケースと、一定の立場以上（管理職になっている職員や主任になっている職員など）の者から「活動支援金」、「協力金」などの名目で集めた金員を団体の長や役員の判断で執行しているケースが確認された。当チームが教員団体に聴き取り等した限りでは、いずれのケースでも、お金を出したかどうかで推薦名簿に登載するかどうかを決めていたとする団体はなかった。

提供者個人のポケットマネーのケースでは、団体の会長等が団体内の引継ぎでこのような支出を行っているケースや、自身限りの判断で行っているケースなどがあった。提供者の中には、提供者自身が教職員課で勤務した経験があり、個人的な差入れの意図であったと回答するものもいた。なお、このような提供は、教員団体以外の者からの金品提供ともみなし得るものであるが、出納記録上、教員団体を代表しての提供となっている分については、従前どおり教員団体からの金品提供として取り扱う。

（3）金品の支出（中間報告からの追加等）

中間報告書においては、受領した金品の額について、表 1 1 - 1（中間報告書表 6 の 2（20 ページ）より再掲）のとおり、受領した金品の支出について、表 1 1 - 2（中間報告書表 7（22 ページ）より再掲）のとおり示している。

当チームがその後行った調査により新たに明らかになった内容については以下のとおりである。

なお、以下記載する事項（アからオまで）には、中間報告書第 4 の 2（4）（21 ページ及び 22 ページ）及び表 1 1 - 2 に対応する項番号（①、②…）を括弧書きで付記している。

【表 1 1 - 1：受領した金品一覧】（単位：円）

区 分	教員団体からの受領額		教員団体からの受領額以外			合 計
	現 金	商品券	教員団体以外からの提供	互助会	その他・不明	
平成29年度	1,200,000	498,340	510,000	605,000	0	2,813,340
平成30年度	1,210,000	707,200	445,000	615,000	304,427	3,281,627
令和元年度	1,290,000	819,600	520,000	585,000	20,000	3,234,600
令和2年度	1,367,000	168,000	320,000	375,000		2,230,000
令和3年度	1,290,000	700,000	560,000	366,000	5	2,916,005
令和4年度	1,270,000	780,000	750,000	384,000	5,006	3,189,006
令和5年度	1,065,000	755,000	520,000	381,000		2,721,000
合 計	8,692,000	4,428,140	3,625,000	3,311,000	329,438	20,385,578

※平成29年度から令和2年度までには、商品券の受領に係る記録は残っておらず、商品券の換金額として記録されている金額を掲載している。

※教員団体以外からの提供は、教職員課の元職員による陣中見舞いなど教員団体に該当しない者からの提供を指す。

【表 1 1 - 2：受領した金品の支出】（単位：円）

	① 事務経費	② 飲食経費	③ 交通費	④ 各種会合（課内）	⑤ 各種会合（外部）	⑥ 互助会	その他・不明
H29年度	32,332	542,300	385,016	826,840	1,098,000	132,580	152,877
H30年度	8,532	506,500	226,160	455,163	672,821	230,592	345,974
R元年度	87,186	665,192	271,270	436,143	953,972	78,930	148,315
R2年度	101,120	494,260	235,540	233,000	703,897	234,000	134,210
R3年度	156,624	554,260	227,140	129,646	894,273	184,744	50,240
R4年度	31,620	462,000	586,370	378,798	1,198,907	85,060	115,805
R5年度	0	496,000	464,710	418,030	975,798	61,820	29,280
合 計	417,414 (2.3%)	3,720,512 (20.8%)	2,396,206 (13.4%)	2,877,620 (16.1%)	6,497,668 (36.3%)	1,007,726 (5.6%)	976,701 (5.5%)

※商品券として受領し、換金しなかったものの用途は、不明につき計上せず。そのため、中間報告書表 6（19 ページ）の受領額とは一致しない。

※合計の下段（％）は、全支出に占める各区分の支出の割合。

ア 教職員課役職者等と外部の者との会合・会食費用の補助（「⑤ 各種会合

（外部）」の項／全支出の36.3％に相当）

当費目は、教職員課長や教職員課長経験者である役職者が、教員団体の会合に招待された場合の参加費等を計上したものであるが、関係者への聴き取り結果から、当チームとして、このような会合はいくつかの類型に分けられるものと受け止めている。

i) まず、教職員課と教員団体の懇談会などの名目で、あらかじめ参加日程や参加者調整が行われる会合で、事務局内の局部長級職員（以下「幹部職員」という。）なども含め、複数の役職者が参加する会合が一つの類型として挙げられる。このような会合の場合、首席管理主事が参加者分の支出等を出納管理しており、出納記録上もそのような記載がされていた。中間報告書で示した「活動費」や「内覧」（中間報告書21ページ）以外の支出として、会合の名称ないし相手方等を当チームとして確認している。

ii) また、教員団体が団体の研修会講師等で教職員課長を招き、その後、飲食を伴う会合を行うケースがもう一つの類型として挙げられる。教員団体による会員向けの勉強会は、教科等の研究会や大学の同窓会等の多くの団体で行われている活動であるが、その際に教職員課長を講師として招く団体も毎年度20団体以上に及んでいたようである（ただし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、令和2年度以降はほぼ実施されていない）。歴代の教職員課長経験者らへの聴き取りによれば、教職員課長が勉強会の後に各団体が開催する懇親会等に参加することは、少なくとも10年以上前から慣習化していたとのことであった。歴代教職員課長の多くは、この際、寸志等の名目で会合参加費を払っており、そのための資金として受領金品が充てられていたことが明らかになった。当チームの調査した限り、教職員課長に対しても活動費の名目での金品支出がされることがあり、出納記録が作成された平成29年度以降、83万円余が支出されていたことが確認されているが、いずれもこのタイプの会合費用のための支出であるとのことであった。

一方で、聴き取りをした教職員課長経験者（出納記録が作成されるより前の教職員課長経験者）の中には、このような会は年度を通して10回程度で、寸志等を出すこともしていなかったもので、当時、上記のような費用負担はな

かったと述べる者もあり、このような会合への参加回数に変遷している可能性もうかがわれた。このことについては、他の教職員課長経験者らからも団体数や会合への参加回数など明確な記憶が得られず、当チームとしては、このような変遷があったかどうかについては判断できなかった。

iii) さらに、3つ目の類型としては、教職員課出身の幹部職員が活動費によって参加する会合があり、中間報告書においても、当該類型の会合に活動費の名目で支出がなされたことを指摘している。ただし、このような類型の会合への支出について、過去の幹部職員は、そのような支出がなかったか、ごく限定的な使用しかなかった旨回答しており、また、これらの幹部職員の在任当時の首席管理主事や教職員課長であった者からも、同様の回答が得られている。当チームとしても、この類型の会合、すなわち受領金品を原資に幹部職員が参加する会合は、近年大きく変遷してきたのではないかと考えている。当チームの調査により確認できたこれらの会合の実態については、次項イにおいて、詳述する。

iv) 最後の類型としては、内覧及び内覧参加者である教育委員経験者との会合が挙げられる。これらは、他の類型の会合とは異なり、参加する教職員課職員及び教職員課出身の役職者の参加費用だけでなく、相手方の分も含めて費用負担をしていたことが聴き取りの結果明らかになった。このうちの内覧については、後記第3の5（1）（42ページから44ページまで）において、実施の詳細や目的、会合におけるやり取りについて詳述する。

イ 受領金品を原資に幹部職員が参加する会合

当チームの調査によれば、標記の会合について、どのような会に受領金品を充てることができるかの基準は定められておらず、幹部職員の判断で、「立場として出席する会」の費用に支出していたとのことであった。これらの会合費用は、活動費の名目で支出され、予算上限もなく、不足の都度、当該職員に渡されていた。当チームの調査では、幹部職員に対する活動費の名目での金品支出は、出納記録が作成された平成29年度以降、少なくとも324万円余が支出されており、その大部分が、この類型の会合費用のための

支出であった（中間報告書（21ページ）で活動費を「424万円余」と記載していることとの差異は、上記324万円余に、教職員課長に支出された活動費「83万円余（前記アのii）」、支出相手がどの役職者なのか不明な活動費「16万円余」を合算した金額として記載しているためである。）。なお、当チームの幹部職員への聴き取りでは、当該活動費は、会合参加費用だけでなく、部内の課室職員への飲食物の差入れや部内の懇親会補助等に使ったとの回答も得ており、当チームとしても上記活動費のうち一定金額は他の支出区分に該当する使用がされたと考えている。しかしながら、いずれの職員も実際の支出金額を把握しておらず、具体的な明細を明らかにすることはできなかった。

この活動費を使った会合については、職員ごとの差が非常に大きく、特定の幹部職員が活動費全体の66%、およそ3分の2を執行していた。また、年度単位の執行額でも、当該職員は、他の幹部職員の平均活動費の3倍以上を支出していた。このため、当該職員と他の職員では、参加している会合の回数も相手方も同列に語れず、以下では、他の幹部職員における会合参加と当該幹部職員における会合参加をそれぞれ述べる。

i) 多くの幹部職員らの場合、会合の相手は「教員団体の役員である現職教員」や「教員以外の者からなる教育関係団体」、「名古屋市教育委員会の施策事業で招いた有識者」などであり、その会合の場面も式典や新年会といった限定的な会合や有識者に対する単発の懇親会などに限られていたようである。当チームの聴き取りでは、有識者への昼食代などを活動費によって負担したことはあったが、その他教員団体、教員関係団体との会合において、相手方の参加費を負担することはなかったとの回答を得ている。

ii) 一方、今回特に多額の活動費を使用していた幹部職員の場合、会合の相手は、上記の者に加え、「現職の校長・教員」や「退職した元校長」、「教育長、教育委員」、「教育委員会事務局職員」、など幅広く、市長や公職者が同席する会合もあったと聴き取っている。さらにその会合の場面も、上記のような会合だけでなく、「学校運営に関する困りごとについて話を聞くため」、「学校や地域、周辺学区の生徒指導上の問題などを把握するため」、

「最近の名古屋市教育委員会の施策について話をするため」など、一般的な相談や情報収集、意見交換の会についても活動費の使用対象としていたことが分かった。当チームが確認できた令和5年度（12月まで）では、このような会合が記録上確認できる限りでも毎月10件から15件程度あり、9か月間で100件を超えていた。なお、この件数は、あくまで日程表等の資料から確認できた件数であるところ、当該職員からは日程表等の記録がない会合も一定数あったことも聴き取っており、当チームとしては、実際の会合の回数はさらに多かったのではないかと判断している。

当チームでは、これらの会合のための活動費をどのように管理していたのか、会合以外の用途に使用することはあったのか、また、会合で相手の費用を負担することがあったか、について当該職員に確認している。当該職員からは、上記会合の費用は、活動費としての受領額を上回っており、全てを活動費として賄っていたのではなく、私金と混在したいわゆるどんぶり勘定で管理し、支払っていたとの回答があった。相手の会合費用の負担については、同じ名古屋市の現職職員同士である場合、相手との関係性（元部下や後輩など）や会の趣旨（情報収集のために面談を求めたなど）によって、奢^{おご}ったり多めに支払ったりしたことはあり、また、ある会合と次の会合で交互に負担（一次会で奢^{おご}られたので、二次会は自分が支払ったなど）することもあった旨の回答が得られた。一方で、同じ名古屋市の現職職員同士ではない相手との会合では、原則として相手の費用負担をすることはなく、例外的に教職員課長出身の元幹部職員との会合に限って相手の費用を負担していたとの回答も得ている。

この回答について、当チームとしては、確認できた会合から推量される費用額を踏まえれば、活動費と私金を混在させて会合費用を支払っていたという説明は事実であり、少なくとも会合費用以上に活動費を受領し、自身の生活費などに流用していたことはなかったのではないかと判断している。しかしながら、このような支出の仕方をしていたため、活動費の具体的な支出額を追跡、判別することが不可能となっており、相手の会合費用の負担に関する説明が正しいのかどうかについて判断することができなかった。

さらに、当チームでは、このような職員個人の飲食費用に教職員課としての受領金品を充ててきたことに対する認識について当該職員に確認している。

当該職員からは、上記会合の理由である相談や情報収集、意見交換は、教育委員会事務局として必要な内容であり、それを幹部職員の立場で行っていたと考えており、教育委員会事務局の活動を補助するお金として受領金品を充てていた旨、回答があった。また、教員団体による金品提供の趣旨として、教職員課職員の飲食費や交通費などに使途を限定する意図があったとまではとらえておらず、教育委員会事務局の活動に資する内容であれば、会合の費用に充てることも問題ないと考えていた旨回答があった。

ウ 教職員課職員の飲食物に係る経費（「② 飲食経費」の項／全支出の20.8％に相当）

当チームが聴き取りした教職員課長経験者からは、教員団体から金品受領の額が今より少なかったため、教職員課職員の夜食や茶菓などは、受領金品では足りず、キャンプに際して管理主事らからあらかじめキャンプ費と称して徴収したお金を充てていたとの回答があった。キャンプ費は、執行状況にはよるが、年間数万円程度を徴収していたとの回答もあり、この回答を前提にすると、当該支出は平成29年度以前には執行されていなかった又は少なかった可能性もあるが、具体的な徴収額や執行額は明らかにならなかった。

エ タクシー代等交通費（「③ 交通費」の項／全支出の13.4％に相当）

中間報告書までの当チームにおける聴き取り結果では、当該支出は、緊急の用務でのタクシー利用や、会合の際の帰宅でのタクシー利用などに充てられるとともに、一部は、教職員課の元職員が利用することもあったとされていた。

一方で、当チームにおいて、令和4年度及び令和5年度のタクシーの利用履歴を確認したところ、タクシー利用の件数は、この2年度の間で344件に及んでいた。利用履歴の内容等から利用者が推量できた分について、その大半は教職員課職員の利用ではなく、教職員課出身の役職者や後記の内覧参加者である退職者らの利用に付されており、公費で執行可能と考えられる用務での利用（採用試験の解答用紙の輸送や公共交通機関終了後までの勤務など）は、20数件に過ぎず、全体の10％に満たなかった（金額では令和4年度11万9千円余、令和5年度5万2千円余で利用額全体の16％程度）。

また、タクシーの利用履歴の中には、教育委員会事務局の行政職員が利用したと思われるものも全体の利用件数の中の数%を占めていた。

タクシー代の執行額は、令和3年度から令和4年度で大きく金額が増えていくところ（表11-2（33ページ）。令和3年度：22万7千円余／令和4年度：58万6千円余）、この増加分（35万9千円余）以上の金額が教職員課の用務以外で利用されており、その大部分は、会合等への参加や帰宅の際に用いたものであったと考えられる。これについて、タクシー利用に関わった職員からは、新型コロナウイルス感染症による会合自粛が緩和されたことに伴い、タクシー利用も増加した旨聴き取っている。

オ 教職員課における事務経費（「① 事務経費」の項／全支出の2.3%に相当）

支出項目として、郵送費や通信費の他、コピー用紙など消耗品などにも使用されていた。さらに、管理主事らが使うパソコンのモニター画面やプリンターといったものにも充てられていた。一方で、教職員課長の上席に当たる部長級職員も含め関係する行政職員らがこれらの物品の購入について、疑義を呈したり予算措置を聴き取ったりしたこともなかった。

当チームによる教職員課関係者への聴き取りでは、本来公費で執行可能な支出を受領金品から執行したことについて、いくつかの観点があったようである。一つは教職員課の予算不足について、「課の関係予算が削減されており、予算措置できないと考えた」、「予算が厳しい中、課の事務職員に予算を工面させるのが申し訳なかった」などの回答を得ている。また、もう一つには執行手続きの煩雑さについて、「教員にとって行政上の予算執行手続きは不慣れかつ煩雑で、自腹で買ったり受領金品を使ったりした方が楽だった」、「執行に係る決裁手続きをとっていると時間がかかるため」などとする回答があった。さらに、もう一つの事情として、「そもそも公費執行が可能なかどうか分からず、その判断をする前に受領金品から支出した」というものであった。

当チームの調査により確認されたこれら金品の支出について、当チームとしての見解は、後記第4の1（3）のウ（53ページから55ページまで）にお

いて述べる。

（４）指導室への金品提供とその用途

当チームの調査を通じて、複数の教員団体が、指導室に対しても金品提供を行っていたことが明らかになった。金品提供に係る提供者教員団体の認識、金額及び件数並びに受領者指導室の認識及び用途等は、以下のとおりである。

ア 提供団体の認識等

当チームが行ったアンケート調査並びに指導室長及び指導室指導主事への聴き取りの結果から、指導室に金品提供を行った団体は、３４団体（各区の校長会１０団体／教科等の研究会４団体／大学同窓会１８団体／その他２団体）であった。教員団体への聴き取りでは、教職員課同様に繁忙な部署である指導室で勤務することになった教員仲間に対する激励の意図で渡していたとする回答が多くあったほか、前任者等からの引継ぎ、慣例により行っていたとの回答も複数聴き取っており、教職員課への金品提供同様の回答であった。金品提供団体の属性別の提出状況は、表１２のとおりである（推薦名簿の提出状況についても併せて記載している。）。

【表１２：指導室における推薦名簿等の提出・提供状況】（単位：団体数）

団体属性	令和５年度／指導室		（参考）令和５年度／教職員課	
	推薦名簿	金品	推薦名簿	金品
	両方		両方	
校長会	15	10	16	14
教科等研究会	11	4	18	15
大学同窓会	1	18	33	28
その他	1	2	19	17
合 計	28	34	86	74

教員団体が指導室に金品を渡す場合、指導室長に宛てて渡しているケースと区や教科の担当指導主事に宛てて渡しているケースがあり、大学の同窓会などは前者（指導室長宛て）であり、各区の校長会や教科等の研究会の大半は後者（担当指導主事宛て）であった。提供金額や金種は、団体ごとに異な

っているが、教職員課への金品提供と同じく 1 団体当たり年間 5 千円から 6 万円、現金又は商品券として提供されていた。

イ 受領する指導室の認識及び用途等

前記アのとおり、指導室における金品受領者は、指導室長又は指導主事であったが、ほとんどの職員が、教員団体から「毎年の慣例なので」、「激務への労い、激励」などと言われ、金品を受け取っていた。ただし、一部の職員において、受領した金品が教員団体からの提供であることを認識せず、先輩職員からの個人的な差入れ品として認識していた事例があった旨、聴き取っている。この事例は、金品を提供した職員と当該指導主事の間で元々先輩後輩の関係があったこと、当該提供職員自身も指導室での勤務経験があったこと、提供の場も私的な飲み会の席だったことなどの状況でかかる誤解が生じたようであり、当チームとしては、特段の状況下での例外事例と判断している。

このように受領した金品は、令和 5 年度、指導室長においては 1 1 2 万円程度、指導主事ら（1 0 人）においては少なくとも 1 1 万円程度であった。なお、かかる金品受領に関与した職員のうち、市の倫理規程に定める贈与等報告を提出した者は確認されなかった。

指導室においては、教職員課とは異なり、受領した金品の管理や用途は全て受領者個人で判断しており、室として金品を集約したり用途を判断したりすることはなかった。そのため、令和 5 年度、指導室長の場合、自身の事務机内に受領した金品を保管し、指導室職員の夜食等のための軽食（菓子パンなど）や飲料経費、緊急の用務でタクシー利用をした職員のタクシー代、学校における児童生徒の弔事における供花や供物の購入に受領した金品を充てるなどしていた。なお、当チームが聴き取ったところによれば、指導室長が受領金品を会合費用や自身の私的な支出に用いたことは確認されず、いずれも指導室内の所属職員の費消に関わる用務のみに金品を執行していたことが確認できた。また、同じく令和 5 年度の各指導主事の場合、いずれも個人として金品を管理しており、その用途も「関係機関に挨拶にいく際の手土産代にした」、「私物購入に充てた」、「受け取ったがそのまま保管しており使っていない」など様々であった。

当チームにおける歴代指導室長経験者に対する聴き取りの結果から、このような金品受領のあり方は、少なくとも7, 8年以上前から続いてきたことが確認できた。しかしながら、聴き取りした指導室長経験者らは、いずれも金品の出納に関する記録を作成しておらず、現任者以前の金品の執行については当チームとして確認できなかった。なお、令和5年度の時点で、前任者からの繰越金として234万円余を引き継いでいた。一方で、指導室よりはるかに多くの金品を受領していた教職員課の同時期における繰越金は114万円余であり、指導室としての受領金品の使用は、受領金品に対して相当に少額の範囲であったことがうかがわれた。

5 内覧

(1) 内覧概論

ア 内覧の具体的な実施の状況

当チームの調査により、教育委員会事務局の幹部職員らが、校長経験者かつ教育委員経験者に対して人事異動案を示す内覧と呼ばれる会合が行われていたことが明らかになった。

当チームが関係者から聴き取った内容によれば、内覧は、例年2月中旬の休日に行われるのが通例であった。

内覧における事務局側の出席者（「内覧実施者」）は、教育委員会事務局の局部長級の教員出身者及び教職員課長、首席管理主事、主任管理主事など、内覧実施者から招かれた出席者（「内覧参加者」）は、校長経験者である現任又は退任した教育委員であり、これらの全員が名古屋市立学校の教員出身者であった。内覧実施者は毎年度（ポストに応じて）入れ替わるが、内覧参加者は毎年同じ者が出席しており、確認できた限りで3人の校長経験者かつ教育委員経験者が内覧に参加していたことが判明した（うち1人は本件事案発覚当時、既に物故者であった。）。

内覧は、平成30年度までは、名古屋市教育委員会の所管施設（旧名古屋市教育館。当時の建物は、取り壊されて現存せず。）内の会議室で、その後令和元年度から令和4年度までは、ホテルの貸会議室で、それぞれ行っていた。

内覧では、人事異動案の説明のための資料が提示され、まず、教職員課の

主任管理主事が異動案の内容を説明し、その後、内覧参加者から意見を受けるとというのが、定型となっていたようである。この際、内覧参加者には、その年度に教育委員会で議決された人事異動基本方針（表４（１２ページ）。ただし、掲出されているのは令和５年度分）の「具体的な取り組み」を踏まえた昇転任の概況を説明するための資料のほか、昇任者・転任者の人数や、それら昇転任者の区ごとの人数や女性の人数などを記載した資料、校種間異動（小学校から中学校への異動や特別支援学校から小中学校への異動など）の人数を記載した資料、役職者らの年齢分布を記載した資料など、全体の人事傾向を把握するための資料と、各区の学校の具体的な三役（主幹教諭も含む。）人事の案が記載された資料などが示されていたようである。これらの資料は、全体で２０ページ以上あり、実際の内覧の際には、昇転任の概況を説明した後、各区の異動案のうち、特徴的な内容のみを説明するなど簡略化が図られていたようであった。

当チームの調査で聴き取りをした限りでは、内覧参加者から内覧実施者に対し、個別の職員を特定して昇任や転任を指示するような働きかけや、昇任等する者の人選を変更するように求める働きかけがあったとの回答はなく、このような人事への働きかけは、確認されなかった。一方で、転任する者の異動先学校に関し、区ごとのアンバランス（男女比や特定教科の偏り、新任校長とベテラン校長の配置など）を指摘したり、困難課題を抱える学校への長期的な配慮の要望を伝えられたりすることはあった旨、回答が得られている。また、内覧参加者からも、このような指摘や要望をしたとの発言や昇任者の人選は変更できないものと考えていたとの発言があるなど、内覧実施者の説明を裏付ける回答が得られており、当チームとしても、内覧でこのようなやりとりがなされていたものと判断している。

イ 内覧に併せて行われた飲食を伴う会合

内覧は、上記アのとおり、会議室での資料確認や意見の聴き取りであって、これに対する事務費用は、ほとんど生じないものであった（ただし、令和元年からは、貸会議室の賃料が発生している。）。しかしながら、内覧の実施に当たっては、内覧終了後、飲食店に移動し宴席を持つことが慣行化していたとのことであり、中間報告書において指摘した会合費は、この内覧終了後

の会合費であった。

このような慣行は、令和元年度の新型コロナウイルス感染症の感染拡大期以降改められているが、飲食が完全になくなったわけではなく、仕出し弁当などの食事を内覧参加者分も含めて注文するなどしており、継続して受領金品からの支出がされていた。

当チームにおいて、内覧及びそれに伴う会合等のために支出された金額を確認したところ、出納記録が残っている平成２９年度以降、合計で４２万５千円余の支出があったことが確認できた。

ウ 内覧の開始の経緯

内覧が、実際にいつ頃から始まったのかは、当チームの調査を通じて明らかにならなかった。当チームが聴き取りをした関係者では、およそ１７、８年前に自身が内覧に出席したとの証言があり、この時期には内覧が始まっていたことが確認できている。また、別の関係者からは、２０年以上前には内覧が行われていたと聞いている旨の回答が得られているが、当チームが把握できている内覧参加者のうち、最も以前から内覧を受けていた者が物故者となっている事情もあり、元々の内覧開催の時期や当初の目的、意義等を明らかにするには至らなかった。

さらに、当チームでは、前市長に対しても何らか情報を把握しているか確認している。しかし、これについて前市長は、内覧の事実自体把握しておらず、当チームとして新たな情報を得ることはできなかった。

（２）内覧の目的・意義

ア 内覧の目的

内覧に関係した者からの聴き取りでは、内覧の目的について、元々は教育委員に対する事前説明だと考えていたとの回答が複数の者から得られている。すなわち、教育委員会に議案として付議する前に特段の指摘事項がないかなどを聴き取ることが目的であったとするものであった。このような回答をした者からは、内覧参加者が教育委員を退任した後も、内覧への参加が黙認されたまま新旧の教育委員が増えていった結果、本件事案当時のような内覧の形式になったのではないかとの推測を聴き取っている。

一方で、聴き取りをした関係者の中には、内覧を教育委員への事前説明とは受け止めていない者もあり、教育委員会に議案として付す前に、名古屋市为学校事情や教育活動に造詣の深い先輩に意見を聞く場として考えていたとの回答もあった。

内覧の開始経緯が不明であり、当チームが明確に内覧の目的を判断することは難しいが、これまでの聴き取りを通じて、当チームとしては、内覧が、校長経験のある教育委員に対する特別な配慮として行われたものと受け止めている。この判断の理由等については、後記第4の1（4）ア（55ページ及び56ページ）で詳述する。

イ 内覧の意義

内覧の目的がどのようなものであれ、実際にこれまで内覧を継続してきた意義について、内覧実施者の多くが「大所高所からのご意見を受けるため」、「なるべく多面的な視点を入れたかった」、「名古屋市の学校教育に通暁されている方たちなので」などと説明している。一方で、これらの内覧実施者からは、内覧で出た意見は上記（1）アに記載のような内容（区ごとのアンバランス是正や困難課題を抱える学校への配慮など）であり、その大部分は教職員課としても既に考慮している内容であったとも聴き取っている。これについては、当チームとしても、内覧での指摘は、人事異動基本方針にも掲げられている取り組み事項（表4（12ページ））を超えるものではなかったと受け止めている。

加えて、内覧実施者の幾人かからは、内覧を行うことで人事に「お墨付き」をもらう気持ちがあった、内覧をしないまま人事を行うプレッシャーや漠然とした不安があったなど、心理的な要因を述べるものもあり、実際に人事異動案に対する意見の内容より、内覧という手続きを経ることに意義を感じている者もいたことがわかった。

一方で、内覧の意義に関して当チームが聴き取った内覧実施者の少ない者が「内覧に実質的な意義がなかった」とか「あえてやる必要までは感じていなかった」とも述べている。ただし、実際に内覧を取り止めたことは、少なくとも当チームが確認した範囲では見受けられず、このような意見が正式に教職員課や内覧実施者である局部長級職員の間で協議されたことも確認

できなかった。

6 本件事案発覚後の令和6年4月1日付昇任等人事における改善の取り組み

本件事案発覚後の改善取り組みに関しては、中間報告書第4の3（22ページ及び23ページ）において示したとおりであって、これを参照されたい。

中間報告から追加で確認できた事項として、校長、教頭及び教務主任の昇任等人事と同様に主幹教諭の選任手続きについても人事事務のやり直しが行われているところ、その選任手続きを再確認するとともに、他の昇任等人事と同様に行政職員が参画する形で選考事務が行われたことを確認した。この確認により、主幹教諭への昇任人事についても推薦名簿や金品授受の影響は受けることなく行われた旨の回答を得た。

なお、名古屋市立学校における主幹教諭の位置付け、運用は、前記第3の1（1）イ（6ページ）に掲げたとおり、特命事項への対応を配置の目的としており、その人数も全市で10数人に過ぎないことから、実際の選考人事は、教頭昇任選考の候補者名簿登載者であって、教頭昇任に至らなかった者の中から選定している。このような位置付け、運用であるため、教員団体から提出された推薦名簿においても、「主幹教諭への推薦」を掲げた推薦名簿はほぼ存在しなかった。

7 前市長への聴き取り

当チームの調査を通じて、推薦名簿や金品の授受、内覧などがどのように始まったのかを明らかにすることはできなかった。

当チームとして、本件事案の解明の一助になることを期待し、自身も元教員であり、名古屋市教育委員会の教育長も務めた松原武久前市長に対する聴き取りを実施している。なお、これは、名古屋市の行政執行の最高責任者であった前市長としての使命感に期待して行ったものであり、これまでの聴き取りにおいて、本件事案に前市長が関与していたことを示す証言等があったわけではないことを付言する。

聴き取りの結果、前市長からは、本件事案について、報道により承知はしているが、教員団体からの推薦名簿や金品の授受、内覧については知らず、こうしたことが長年行われてきたということについて、大変驚いている旨の回答が得られ、本件事案の元々の契機などを明らかにする事情は分からなかった。

また、前市長への聴き取りにおいては、上記本件事案に対する回答のほか、「今回のことで、学校のことを思い一生懸命働いている、教員人事に携わる職員のモラルが下がらないか、大変心配をしている。教育委員会は、信頼回復に努め、一日も早く、子どもたちのよりよい教育のために本来のあるべき姿を取り戻して欲しい。」との思いが伝えられており、このことも併せて報告する。

第4 当チームの判断

1 本件事案に対する評価

(1) 総評

当チームは、昨年度明らかになった教員団体からの推薦名簿の提出及び金品の提供に関する事実関係の解明等を目的として設置され、6か月余の期間に渡って調査を続けてきた。当チームは、前記第3（5ページ以降）において示した調査により明らかになった内容を把握するにつけて、これまでの名古屋市の教員人事が通常考えられない人事の仕組みを含む形で執行され、また、これが長年に渡って是正されることなく維持されてきたことを確認し、非常な驚きをもって受け止めている。

当チームとしては、今回の調査の発端になった推薦名簿及び金品の授受について、当初懸念された昇任への口利きや付け届けというような局所的な不正の構図ではなく、人事の仕組みの不適切さの一要素に過ぎないものであったと考えている。すなわち、本件は、教育委員会の根幹的な職務権限の一つである人事権が長年に渡ってないがしろにされ、名古屋市教育委員会自身もそれに対して無自覚かつ無責任であったと言える点で、職員個人の問題よりはるかに重大な問題をはらんでいる。

当チームとしては、人事行政の適正さ、公正さに対する無神経さ、名古屋市教育委員会自身の無自覚さ、無責任さこそが本件事案の本質と考えており、このことを厳しく非難するものである。併せて、当チームの調査によって明らかとなった推薦名簿や金品等に係る個々の問題点やチームとしての見解を以下詳述する。

(2) 推薦名簿

ア 推薦名簿の授受

前記第3（5ページ以降）の調査結果を踏まえ、少なくとも当チームが聴き取り等を行った平成20年以降、教員団体からの推薦名簿に基づいて昇任等人事が行われた事実は確認できず、また、そのような取扱いは、現実的に困難であったと判断している。加えて、推薦名簿を提出している（全て又はほとんどの）教員団体側においても、推薦名簿に基づいて自団体の構成員が昇任等することを期待していなかったようである。

そうであるにも関わらず、推薦名簿が長期に渡って継続して提出されてきたことについて、当チームとしては、一つには、元々の始まりとして人事を所管する教職員課からの要請があったのではないかととらえている。当チームによる歴代の教職員課関係者へのヒアリングでは、被聴取者ごとにばらつきはあるものの、過去の教職員課関係者ほど、「推薦名簿は、人事事務の参考資料として確認すべきものである」との認識を強く持っていたことが聴き取れた。また、前記第3の3（3）ア（26ページ及び27ページ）に述べたように、教職員課として提出を控えるよう要請したのだとすれば、それが数年とたたずに復活し、教職員課がそのまま受け取っていることは、教職員課が推薦名簿を人事事務の参考資料として受け取ることを許容していたことの傍証たり得るものである。

また、推薦名簿が継続して提出されてきたことについて、もう一つには、提出する教員団体側にも、（その多くは情報提供と考えていたにせよ）人事に対する情報提供に留まらない陳情の意味合いもあったのではないかという点を指摘する。当チームが確認した推薦名簿のうちのいくつかには、単に団体構成員の活動実績を記載することに留まらず、人事上、配慮を希望する内容（例えば、ある教科の役職者の年齢構成や校種間のアンバランスについて対処を求めるなど）が記載されているものもあり、これは、団体としての陳情というべき事項である。もっとも、当チームが確認できる限りにおいて、このような配慮に言及している推薦名簿は、教科領域など教育活動に関わる教員団体であり、特定の大学や地域出身の役職者数の確保を求めたり、縁故者の昇任等を求めたりする内容の陳情はなかったことも付言する。

イ 推薦名簿の影響

前記第3の2（3）ア（15ページから18ページまで）に示したとおり、

当チームとしては推薦名簿に登載された候補者は、非登載者に比べて、より昇任等が認められる傾向にあると判断した。しかしながら、推薦名簿と昇任等の間にこのような傾向があることは、教職員課が推薦名簿の登載者を優先して昇任等させていたことと必ずしも一致するわけではない。すなわち、昇任者等として相応しいと衆目一致する者であれば、推薦名簿への登載及び実際の昇任等いずれもなされるのであって、候補者の能力・評価が、推薦名簿への登載と実際の昇任の双方に影響を及ぼす要素となっている可能性も排除できない。また、昇任等選考において、候補者の教職員としての経験も評価されるものであり、少なくない教員団体が、年齢や経験年数を考慮して推薦名簿の登載者を選んでいることからすれば、むしろこの2つが相関することは自然なことである。

今回、昇任等の選考が、「担当管理主事による評価」→「管理主事らの合議（しぼり）によるブラッシュアップと絞り込み」→「上席の役職者による検討」といった多段階で複数の職員の検討に付されていることや、各段階での人事案の変更についても首肯できる回答が管理主事らから得られたことから、推薦名簿に基づいて特定の登載者を有利に取り扱うなどの不正な昇任等選考が行われた可能性はほぼ排除されるものと判断した。

ウ 推薦名簿に対する当チームの見解

前記イで述べたとおり、推薦名簿に基づく不正な昇任等選考が行われていないとしても、かかる推薦名簿を人事担当として参考にすること自体、大いに問題がある。

まず、第一に、推薦名簿の提出を受けている団体から、金品提供を受けていた点については、当チームとして、まさに言語道断という評価をするほかない。もとより金品の受領自体も問題であることは後述するが、本件事案が名古屋市の教員人事に対する市民の疑惑や不信を招くものであることは、中間報告でも指摘したとおりである。また、このような名古屋市の教育行政に対する不信は、今後の名古屋市の学校教育活動に対する不信にもつながっていくものである。

名古屋市では、「日本で一番子どもを応援し、一人の子どもも死なせないマチ ナゴヤ」を掲げ、おりしも、第4期の名古屋市の教育振興基本計画を

策定し、子ども中心の学びを推し進めるとしており、この点について全国的にも高い評価を得て、学校教育活動を進めてきたと、当チームとしても認識している。一方で、このような事案により、市民らから学校教育の施策自体の正当性や実効性を疑われたり、名古屋の教育の最重要施策の支障となったりする事態にもつながり得るのであり、当チームとしても憂慮し、名古屋市教育委員会には猛省を促すものである。

また、第二に、金品提供がない団体も含めて、提出された推薦名簿が、全ての職員に対する公平性を担保していなかった点も問題がある。一般論として、人事事務を行う上で、なるべく多くの情報を多面的に収集することは否定されるものではない。しかし、本件事案における推薦名簿は、出身大学・高校の同窓会や出身地域の会など提出団体の性格上、特定の属性を持つ者を推薦するものであり、かつ、「アンダーグラウンド」なものとして開示されることなく取り扱われてきたものである。したがって、推薦名簿を提出していなかった他の同窓会等の出身者等に対して不平等な対応となっている。もちろん、全ての職員を網羅する校長会や、属性によらず参加可能な研究会などもあるが、人物評価等の基準が各団体任せ（さらにその団体内でも特定の団体役員限りの判断で名簿が作成されている）である点や、その他の研究会（比較的小規模なメンバーで運営していたり、他都市の教員との研究修養を主要な活動としていたりする研究会）との公平性の確保など、課題がある。この点については、提言においてさらに補足する。

エ その他推薦名簿

当チームが一連の調査を実施する中で、推薦名簿の提出と受領が慣習化し、それに伴って推薦名簿の意義も変わり、形骸化していると感じられた。推薦名簿の意義として、教職員課の情報収集の目的があったと考えられることは、前記アで述べたとおりであるが、当チームが最初にヒアリングした令和5年度の教職員課関係者らからは、そういった意図はほとんど聞くことはなく、教員団体へのヒアリングでも、少くない団体が推薦名簿提出の理由を「慣例」や「前任者からの申し送り」であると述べている。また、推薦名簿提出の理由を「選考への資料提供」とする団体でも実際の推薦名簿には、年齢や役職者としての経験年数しか書いていないなど、そもそも選考資料としての

用をなさないものも多くあった。

今回、いくつかの教員団体については、推薦名簿を提出した最初の経緯を聴き取ることができているが、いずれの団体も、他団体が推薦名簿を提出していることを参考に提出を始めたということであった。これらの団体の中には、「明確に推薦名簿を提出する必要があるわけではないが、他団体との並びで自分たちも名簿を出していた」と述べるなど、推薦名簿の提出それ自体が目的化している面もあると考えられる。

これらのことは、名古屋市の教育行政ないし人事行政が前例踏襲や横並び主義によって執行されていることを想起させるものであり、市民が名古屋市教育委員会や名古屋市立学校に求める教育行政のあり方とはかけ離れたものであったことを指摘する。

（３）金品

ア 金品の昇任等選考への影響

これまでの当チームの調査から、教員団体からの金品受領に基づいて昇任等人事が行われたり、金品提供した教員団体が常に金品提供しない教員団体より昇任等選考で有利に取り扱われたりする事実は確認できなかった。

なお、前記第３の２（３）イ（１８ページから２０ページまで）において確認されたように、金品を提供した教員団体の推薦名簿と金品を提供しなかった教員団体の推薦名簿それぞれの実際の昇任割合を検証したところ、一部の補職・属性（教頭昇任に係る大学の同窓会からの推薦名簿）で毎年度継続して有意な差が生じていた。当チームとしては、この昇任割合の差は、特定の教員団体集団の影響によるものと考えている。

より具体的には、前記第３の３（１）イ（２４ページ及び２５ページ）で言及した「年次会」が昇任割合に顕著な影響を及ぼしていた。年次会は、大学の卒業年次を基準にしてそれぞれの年次ごとに推薦名簿を作成、提出しているが、年次会の慣行として、若年層の年次会は金品提供せず、高年層の年次会は金品提供することを慣行としている（図１（３０ページ））。昇任等選考では、教職経験の期間を考慮されることから、若年層の年次会ほど昇任割合が低く、この結果、一見すると、金品提供の有無と連動したものと考えられる。なお、大学の卒業年次（≒年齢）と昇任割合が相関することは、他

大学出身者においても確認できた傾向である。

当チームとしては、これまでの当チームの調査、例えば、関係者らへの複数の聴き取りや毎年度の教員団体ごとの昇任割合の推移、複数職員による多段階での検討などの一切を鑑みて、金品提供が個別の昇任等人事に影響を与えたことはなかったとの心証を得るに至った。

イ 金品授受に対する当チームの見解

金品が昇任等人事に影響を与えないものであったとしても、かかる金品の授受は、一般的な社会通念に照らして、やはり言語道断との評価をせざるを得ない。

当チームの調査では、受領側である教職員課関係者からも提供側である教員団体からも、一様に「激務の教職員課への激励のためのものであった」、その他にも「以前には、飲食物を持って行っていたが、持ち込みやすく使い勝手のいい商品券や現金に変えた」などの回答を聴き取っており、提供された金品は、元々差し入れの目的であったということは一定首肯できる説明である。また、確かに、同じ教員としての仲間意識や数年ごとに入れ替わる行政機関で勤務することへの「お互い様」の意識、教職員課の勤務の多忙さへの労いの意識があったことは認められ、これらの回答者の証言は偽りない心情であったと受け止めている。しかしながら、中間報告でも指摘したとおり、金品の提供は、市民の目から見て、教員団体と人事権者との癒着と映らないかという問題意識や客観的な視点が決定的に欠落していたものと評価せざるを得ない。教員団体関係者らにおいて、「激励だから」という心情があったにせよ、人事事務を行っている時期に人事当局の執務室（キャンプ場所）を訪ね、金品を渡すことが問題ないと思っていた意識のずれこそが本件事案の根幹であることも強く指摘する。

また、教員団体からの聴き取りでは、「教職員課長は忙しいので、何度も時間をとらせるのは申し訳ない」という理由で、推薦名簿と金品を同時に持って行ったという事例も聴き取っている。日にちを違えたからといって、金品提供が正当化されるものではないのは当然であるが、「推薦名簿」と表題された書類と現金を同時に人事担当者に提出するという行為が、市民の目線でどのように受け取られるかという疑問を抱くことなく行われた点について、

その市民感覚との意識の乖離^{かい}には、驚愕^{がく}すると言うほかない。

ウ 金品の使途に対する当チームの見解

まず、今回、調査により確認できた受領金品の使途については、当チームとして、非常な驚きであった。当チームとしては、本件金品受領自体不適切であったとする見解であり、金品の使途がいかなるものであれ、そこに適正さを見出すものではないが、それを差し引いても、今回明らかになった金品使途の様々な実態は、金品の提供者である教員団体の提供意図とあまりに異なるものであったと評価せざるを得ない。今回明らかになった金品の使途の大部分は、毎年度の受領金品を見込んだ定例的なものになっており、本件金品授受の仕組みが（内覧参加者も含めた）教員人事に関係する者による教員人事のシステムを維持する集金システムとして機能していたという批判もあながち失当とはいえないものであった。

また、本来、公務の必要により生じた支出は公費をもって充てるという予算執行の当然の原則が関係者の間で極めて軽視されていたことも、公私の別の不分明さという点で大いに問題であった点も指摘する。

冒頭で述べたとおり、当チームとしては本件金品受領自体が不適切であり、その使途がどのようなものであれ、適切ではないと判断するものであるが、その上で、特に補足すべき当チームの見解については以下のとおりである。

- i) 当チームが関係者から聴き取った限りにおいて、教職員課の事務経費として区分された支出（表 1 1 - 2（33 ページ）―①区分の支出）は、いずれも公費としての支出することが可能なものであったと考えている。もちろん、行政機関としての執行の優先順位に照らし、かかる公費支出を認めるのかという組織判断は必要であるが、本来、公務の遂行とそれを裏付ける予算の執行は表裏一体であるべきであり、結果として公金の使用を抑えられたとはいえ、行政機関たる教職員課がいかなる支出のもといかなる業務を行ったのかという行政評価や事業検証ができなくなるこのような執行は、認められるべきではない。

また、当チームとしては、聴き取りを通じて得られたかかる支出の理由について、予算執行上の手続きに不慣れな教員出身者が多数を占める教職員課

の組織体制としての問題があったと判断している。関係者の聴き取りでは、教職員課の予算不足がたびたび挙げられていたが、一方で、当事者らが、実際の予算の執行状況を確認したり、教職員課全体の事務執行の要否優劣を検討したりしたことはなかったようである。また、このような検討自体を行わなかったことに関連して、どのような手続きをとればよいのか分からない、行政職員に負担をかけることを遠慮したとの回答も、一面で教員出身者の同僚行政職員に対する善意であったことは否定しないが、組織運営体制として検証したときには、教員出身者と行政職員の協働体制の欠陥をうかがわせるものであった。この教員と行政職員の分断については、後述する。

これは、タクシー代等交通費として区分された支出（表 1 1 - 2（33 ページ）―③区分の支出）のうち公務に係る利用分についても同様である。

- ii) 外部の者との会合費及び交通費（表 1 1 - 2（33 ページ）―⑤区分の支出、③区分の支出）について、これらの支出に係る会合やタクシー代、特に活動費を使用した幹部職員の会合については、提供者教員団体の意図とは明らかに外れるものであると判断している。いずれの幹部職員も役職者の立場で参加した会合に金品を充てていた旨述べているが、そうであるとしても、このような利用方法と教員団体側の提供意図（「夜遅くまで仕事をしている管理主事に何か好きなものを食べてもらうため」、「深夜まで及ぶ人事事務の時期に帰宅の車代にしてもらうため」など）とは全く別である。

また、特に多額の活動費を使用した幹部職員からは、学校の相談や情報収集、意見交換などの目的の会合が多数あったことを聴き取っているが、このような目的であれば、勤務時間内外いずれであれ、事務局の庁舎や学校で話をすれば良いのであって、飲食店などを利用する必要はない。（そもそも学校の内部運営や児童生徒の機微に触れ得る情報であれば、飲食店で話題にすること自体不適當である。）まして、そのような会合参加について毎年数十万円の自費以外の金品が充てられていることについて、疑義を持たなかったという説明には、社会通念、市民感覚に照らして、埋めがたい乖離^{かい}があることは明らかである。

なお、当該幹部職員の活動費利用やタクシー利用は、出納を管理する教職員課首席管理主事らは把握できていたはずであるが、活動費の使用を抑制し

たり活動費の使用ルールを見直したりすることはしていない。当チームとしては、このことについて、一つには受領金品の使途に対する無関心さ、また、一つには収支のバランスからしてこのような使用があってもなお支出超過に陥っていない状況で金品使用の見直しが必要なかったこと、もう一つには上席の幹部職員に意見を言いにくい組織風土、などが存在したのではないかと考えている。特に教職員課における組織風土の問題は、本件事案に共通する背景と考えられ、このことは後述する。

iii) 外部の者との会合費及び交通費（表 1 1 - 2（3 3 ページ）―⑤区分の支出、③区分の支出）等のうち、内覧に係る支出その他内覧参加者に供された支出について、かかる支出内容が、提供者教員団体の意図と異なることも前記 ii 同様明らかである。

このような会合を行い、かつ、その費用を負担することについて、内覧実施者への聴き取りでは、「ご意見を聞くために内覧に参加してもらったお礼」であるとの説明もあったが、市民感覚に照らしてそのような説明が受け入れられないことは明らかである。そもそも後述するとおり、内覧への参加自体が適切ではないのであって、そのお礼のために飲食をふるまうということは到底正当化されない。

また、当チームが確認した限り、このような相手方の費用負担など特別な配慮が慣行となっているのは、内覧参加者に限った取扱いであったが、このことが内覧参加者に「特別な立場のOB」という虚像を与えていた点も重大な問題であると受け止めている。この点も含め、内覧に関しての当チームの見解は次項（4）で詳述する。

（4）内覧

ア 内覧に関する当チームとしての認識

前記第 3 の 5（4 2 ページから 4 6 ページまで）に示したとおり、当チームの調査により、内覧と呼ばれる会合が明らかとなり、内覧が始まった時期や経緯については、明らかにならなかったものの、およそ 2 0 年以上に渡り続いてきた慣行であったことがうかがわれた。

内覧の目的については、「教育委員への事前説明」、「見識ある先輩職員

への意見聴取」など、関係者の見解は一致していない。これに関し、当チームとしては、内覧が、「校長経験のある教育委員に対する特別な配慮」であったと受け止めていることは、第3の5（2）ア（44ページ及び45ページ）において示したとおりである。この理由は、このような人事異動案の提示は、教育委員経験者に限られており、他の退職校長や退職幹部職員にはなされておらず、「校長経験のある教育委員であること」が内覧参加者の要件であるとうかがわれるためである。さらに、内覧実施日（2月中旬）と人事案の教育委員会議決日（3月中下旬）までの期間を踏まえると、内覧における人事案の説明を、「教育委員会の議案の事前説明」と同列視することはできず、他の教育委員には行わない特別扱い、特別な配慮という以外にない。また、聴き取りした関係者の発言からは、少なくとも現在存命の内覧参加者は、共に現職教育委員として内覧に参加していたことがうかがわれ、この点からも上記判断をしている。

イ 内覧の人事への影響に対する当チームの見解

前記第3の5（1）ア（42ページから43ページまで）に示したとおり、内覧において個別の職員を特定して昇任や転任を指示したり、昇任者の人選を変更するように求めたりする働きかけは確認されなかったが、転任する者の異動先学校については、区ごとのアンバランス是正や困難課題を抱える学校への配慮要望として指摘を受けることがあったと判断している。

これらの指摘は、必ずしも新年度人事にそのとおり反映されたわけではないと推測されるが、指摘を受けてからの具体的な人事異動案の変更内容は当チームの調査では明らかにならなかった。これは、内覧に付された人事異動案が事務局において調製段階のものであり、人事配置の決定までに変更されるものであったこと、そもそも内覧に提示した資料の電子ファイルが年度末の人事作業により上書きされ厳密な内覧時点の案が確定できなかったこと、内覧での指摘自体が曖昧で明確な指摘事項として確定し難いことなどによる。ただし、当チームの調査では、内覧後に修正された人事案は、時点ごとに複数保存されていたことが確認されている。このことは、「内覧で指摘を受ける」→「指摘された内容に沿って人事案を修正」→「人事案確定」というような手続きではなかったことを推測させ、「内覧意見に基づいて人事案を変

えることはなく、人事案を変える必要があるときに内覧意見を参酌していた」とする教職員課関係者の聴き取り結果とも合致するものであり、当チームとしても、内覧での指摘をそのまま新年度の人事案に反映するものではなかったという心証を得ている。

その上で、内覧での意見が、内覧後の人事異動案の修正に影響した可能性はなお残されている。すなわち、他の要因（候補者の健康問題や学校でのトラブル発生を踏まえた管理職の異動の発生・停止など）が人事案の変更の主要因だとしても、複数のパターンが想定される修正人事案のどれを選ぶかにおいて、内覧での意見が参酌されたことは、一定程度あったものと考えている。もっとも、人事配置上、アンバランスを解消することは至極当然であるし、当チームが聴き取った限り、教職員課が想定もしないような意見が示された事実も確認できていないのであるから、内覧での意見の参酌の程度は、限定的であったと推測している。

ただし、このような教職員課側の事情は、内覧に呼ばれた者に対して正確に共有されてはいなかったようである。内覧後の人事案の変更が当然に予定されている以上、内覧での意見の内容に関わらず、人事案は変更されるものであるのに、教職員課から内覧参加者に対してそのような説明をしておらず、意見を述べた内覧参加者の意向を^{そんたく}忖度し、「内覧での意見を踏まえた結果の変更」であるかのごとく伝えていたことがうかがわれ、少なくとも内覧参加者のうちの一部の者は、人事案の変更について、自身の指摘が考慮された結果と受け止めていたと思われる。

ウ 内覧が、合議制である教育委員会制度の趣旨に悖るものであること

前記イのとおり、内覧が人事に影響を及ぼした程度はごく限定的なものであったと推測できるが、当チームとしては、実際の人事への影響の如何に関わらず、極めて不適切なものであったと考えている。

本来、教育委員会制度は、多様な属性を持った複数の委員による合議により、様々な意見や立場を集約した意思決定を行う合議制を採用し、専門家の判断のみによらない広く地域住民の意向を反映するため、いわゆるレイマンコントロールの仕組みを採用している。

しかしながら、当チームの調査に対して、内覧を行っていた教育委員会事

務局の職員からも内覧に呼ばれていた教育委員経験者からもそのような教育委員会制度に照らしての反省は感じられなかった。かえって「見識ある先輩から大所高所の指摘を受ける」、「名古屋の教育のことをよくわかっている人の意見を聞く」という意識であったことは、大いに問題である。本来、教育委員会の議決事項であるはずの教員の人事について、（例え現任の教育委員に対してでも）委員の合議以外の場でその内容を諮ること自体が、教育委員会制度の趣旨に悖^{もと}るものである。加えて、もし、教員の人事は教員でなければ判断できないという考えがあったのだとすれば、甚だ高慢であると強く非難するほかない。

エ 内覧が、守秘義務違反に当たる可能性があること

前記イに加えて、内覧には、地方公務員に課された守秘義務上、問題のある行為である。地方公務員法は、職員に対し、秘密の漏えいを禁ずるとともに（法第34条）、これを行つた者及びこれを命じ、又はそそのかした者に対する罰則を定めている（法第60条、62条）ところ、職員の人事異動案は、人事所管課の機密事項であり、所管課の職員にとっては職務上の秘密に当たるものと考えられる。内覧において提示された資料がその後変更されるものであったとしても、人事案が外部に漏れることは容認されるものではない。内覧のうち、現任の教育委員に対する人事異動案の開示は、現任の教育委員が人事異動案を決裁する権限を有することからして、地方公務員法に定める守秘義務違反に当たるとは断定し難いが、退任した教育委員に対する人事異動案の開示は、人事に係る機密情報を所管外の者に伝えたものであり、地方公務員としての守秘義務に違反したとも考え得る行為であった。

なお、当チームの調査の限りにおいて、内覧で伝えられた情報がさらに別の第三者に漏えいする事態は確認されなかった。

オ 内覧が、虚構の権力構造を生んでいること

前記第3の5（1）ア（42ページから43ページまで）に示したとおり、内覧は、新年度の人事案についての説明及び意見聴取の場として位置付けられていたようであるが、当チームの調査の限りにおいて、内覧の場で出た意見は、教育委員会として議決した人事異動基本方針にも明示されている一般

的な内容であり、これを踏まえると具体的な人事案を提示する必要性が感じられない。また、内覧に呼ばれた参加者らが既に学校現場を離れ、実際の教員の人物評価も困難だったことも考え合わせれば、内覧が実質的な人事案の検討の場として機能していたとは考えられない。実際、当チームの聴き取りに対して、複数の教職員課関係者が、内覧を行うことに人事上の意味はなかった旨述べている。

そうであるにも関わらず、内覧が長期に渡って続けられてきたことについて、当チームとしては、内覧自体が人事事務におけるある種の儀式となっていたものと受け止めている。また、このような内覧の儀式化は、いわゆる大物OBと目される退職者に対して、虚構の権力構造を与えるものとなっていた点は看過できない問題である。

当チームの調査に対し、教職員課関係者からは、人事案を調製する重圧がある中で、内覧によりある種の「お墨付き」を得るという感覚があったとの発言があり、また、これまで行ってきた内覧を取り止めることへの漠然とした不安感についても言及があった。しかしながら、人事の重責を担うことこそが、人事担当者に課された役割であり、内覧を行ってきたことに酌むべき事情はなく、また、結果として、内覧参加者に「教員人事を総覧する大物OB」という虚像を与え、前記ウにも述べたような教育委員会制度に対する驕り^{おご}を生んできた点は、極めて不適切な行為と断ずるものである。

また、当チームでは、本件事案に関する調査を通じ、この虚構・虚像が学校現場に対して実像として受け止められているのではないかという懸念を抱いている。後記第4の4（69ページから75ページまで）に述べるように、多くの市民や教員らから、特定のグループに属しているかどうかで人事上の優遇があるのではないかとの懸念が示されたり、特定の退職校長、退職幹部職員を名指しして、人事への働きかけがされているとの指摘がされたり、中には特定の退職幹部職員による人事への影響力を「天の声」と^{や ゆ}揶揄する投書もあった。善意の情報提供者がかかる情報を実際に生じている問題として声を上げていることについて、このような事態を生じさせるに至ったこともまた、内覧の重大な弊害として、厳しく指摘するものである。

（５）市の倫理規程に照らした評価等

ア 名古屋市倫理規程上の取扱い

名古屋市の倫理規程では、中間報告書において示した倫理原則に加え、個別の義務付け事項として、利害関係者からの金品受領の禁止や、利害関係者以外の事業者等から一定金額以上（1件につき5千円以上）の金品等贈与を受けた場合の任命権者への報告義務等を定めている。

もっとも名古屋市の倫理規程に定める利害関係者とは、規則の定義上、許可の相手方や契約事務の相手方などに限られており、人事所管課と学校現場の職員の関係には直接適用されないこととなっている。

一方、本件事案において明らかとなった教員団体からの金品提供は、そのほとんどが1件当たり5千円を超えていた。しかしながら、名古屋市の倫理規程の運用上、所属部署が組織として受領した贈与等の価額は、受領した職員数で案分することとされており、本件が教職員課の組織受領と判断されるのであれば、義務違反があったとは直ちには断定できず、倫理原則以外の個別の義務付け規定に違反しているとは言いがたい面もある。もっとも、そうである場合、現在の名古屋市の規程の運用が、本件事案における金品管理や支出の実態（受領金品をプールし、特定の出納者がその用途を管理していたことや教職員課職員ではない幹部職員や内覧参加者がその金品を消費していたことなど）にそぐわない、あるいはこのような実態を想定できていなかったといった問題もある。このことについては現在の規程の運用に照らして適切に判断すべきであるが、今後必要な規程の整備や運用の見直しなども必要であると当チームとしては考える。

また、当チームとしては、本件事案の問題の根源は、市立学校の教職員も公務員であるという自覚や、公務員に求められる倫理感覚、コンプライアンス意識の麻痺・欠如にあると考えている。名古屋市の倫理規程（名古屋市職員の倫理の保持に関する条例及び名古屋市職員倫理規則）はいずれも平成16年の制定から20年以上が経過している。また、その間、推薦名簿と金品の授受も内覧や内覧に伴う供応接待も継続的に行われてきたことがうかがわれる。しかるに、本件事案では、これまでの関係者全員が、本件事案を倫理原則に照らして問題があるかどうか考えたことはなかったと証言しており、名古屋市教育委員会が組織として職員にコンプライアンス意識を浸透させることができていなかったと判断せざるを得ない。本件事案が市の定める倫理

原則に照らして適切ではないことは大きな問題であり、また、職員のコンプライアンス意識の醸成は、組織としてより重大かつ重要な問題であることを強く指摘するものである。

なお、受領した金品の使途調査において明らかになった活動費名目で使用された会合費用は、倫理規程上問題となる可能性がある。該当幹部職員からの聴き取りでは、会合そのものは招待された立場で費用を負担せず、その後の団体関係者との会合、いわゆる二次会で余分に費用を支払うことがあったとされているが、このような形式での費用負担により、供応接待に関する報告義務を免れるかどうかは、市の規程の運用上、明確ではないので、これについては、市の倫理規程の運用として適切に対応されたい。

また、前記第3の4（4）（40ページから42ページまで）に示した指導室長及び指導主事における金品受領、特に指導主事の受領は、個人として1件5千円以上の金品贈与等を受けていると考えられることから、市の倫理規程に定める贈与等報告義務に違反していると考えられ、これについても適切に対応されたい。

イ その他服務に関する法令との関係

前記第4の1（4）エ（58ページ）で指摘した守秘義務違反は、地方公務員法上の懲戒規程に該当し得るほか、同法では、かかる義務違反に対する罰則規定を定めている。また、本件事案に対し、多くの市民らから贈収賄に該当するのではないかなどの意見が述べられていることは、当チームとしても把握している。

本件事案について、当チームが調査により明らかにした内容及びそれに対する評価は、上述してきたとおりである。関係職員に対する刑事処分、懲戒処分をどのように判断するかは、訴追機関等の判断、あるいは職員の任命権者たる名古屋市教育委員会の判断であり、当チームとして意見を述べるのは差し控えることとしたい。

2 本件事案に関連して明らかになった事項に対する評価

名古屋市立学校の人事及び組織の取扱い

本件事案への調査の過程において、名古屋市教育委員会及び名古屋市立学校

の人事及び組織の特徴的な取扱いについても当チームとして確認することとなった。これらの確認を通じ、名古屋市教育委員会の制度運用に、学校教育制度に照らして不適当ともとらえられる点があり、また、このことの是正は、後述する本件事案の原因・背景の解消にも一助となり得ると考えられることから、以下、当チームとしての見解・評価を述べる。

ア 昇任等人事における校長推薦

前記第3の2（1）イ（12ページ及び13ページ）において確認できたように、名古屋市の昇任等選考にあつては、校長の所見を付した実績書又は推薦書が必須の書類とされている。このことにより、制度上、校長が推薦をせず、又は否定的な所見を記載した場合に、該当者が昇任等候補者として名簿登載されず、又は不利な評価をされる仕組みになっていること、実態として、推薦を拒否される例が近年生じていないことは、当チームとしても名古屋市教育委員会への聴き取りを通じて確認できた。

現状の昇任等選考の実態として、推薦制度が適正に機能しているとしても、このような選考手続きには、校長の評価のみで候補者が名簿登載されないなど、選考における評価の多面性の担保の観点から制度上の懸念がある。実際、当チームに寄せられた市民らからの匿名投書の中には、校長の推薦を必要とする制度の弊害として、部下である昇任候補者が校長の顔色をうかがうような職場環境を生んでいるという意見もある。

当チームとしても、昇任等選考において、候補者に対する校長の所見が考慮されるべき一要素であることは否定しないが、少なくとも校長推薦が候補者の昇任選考の必須要件となる現行制度については、他の項でも指摘している職員の人事評価制度のあり方と合わせて見直すべき問題であると考えている。

イ 教務主任制度

中間報告書においても示したとおり、教務主任を含む主任制は昭和51年の学校教育法施行規則の改正（「省令改正」）によって導入されたものであるが、当時から主任の中間管理職化に関する疑念が呈されてきた。これに対し、文部大臣から「主任制は調和のとれた学校運営を目指し、学校における

教育指導の充実を図るためのものである」との大臣見解（昭和50年12月6日「調和のとれた学校運営について」）を發表するとともに、さらに、主任等の制度化の目的は教育指導面の強化であり、主任は管理職ではないなどといった補足見解（昭和50年12月25日「主任の制度化にあたって」）を示すなど、主任が管理職、中間管理職ではないことを繰り返し説明してきたものである。加えて、省令改正に併せて発出された文部事務次官通達（昭和51年1月13日「学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行について」）において、「主任は固定化せずに専門的能力を持つ適格者ができるだけ多くこの経験を積むことが望ましい」との留意事項を示している。

しかし、名古屋市立学校の教務主任の場合、前記第3の1（1）ア（5ページ及び6ページ）において示したように、管理職の準備段階の職のごとき取扱いをしていることにより、教務主任になった者は教頭への昇任まで教務主任に固定化せざるを得ない人事取扱いになっている。

これは、形式的には国会審議を経た省令改正の趣旨に悖るものであるし、学校現場の教員の実態としても、多くの教員が教務主任や学年主任、生徒指導主事、保健主事、進路指導主事（いずれも学校教育法施行規則に定められた主任である。）を経験し、その力量向上を図る機会を逸しているのではないかという懸念があり、省令改正の目指すところである「調和のとれた学校運営」に益さないものであると言わねばならない。

主任制度の運用は、各学校長の学校運営における裁量事項でもあり、当チームとしてその運用までに見解を述べるものではないが、かかる課題については、チームとして指摘するとともに、名古屋市教育委員会としての適切な対応を求めるものである。

3 本件事案の発生原因・背景分析

本件事案に対するこれまでの調査結果を踏まえ、当チームとして本件事案が発生し、また、いずれも20年以上に渡って継続してきたことについて、以下に掲げるような背景事情があったのではないかととらえている。

（1）教員集団の閉鎖的・排他的な仲間意識

本件事案の調査では、教職員課職員と学校現場の職員に共通して教員同士の

仲間意識、同族意識が、しばしば、かつ、非常に強く感じられた。同じ名古屋市の学校教育に携わる職員が互いに仲間意識を持つことは、否定されるものではなく、むしろ名古屋市の学校教育における優れた組織風土であると受け止めているが、一方で、本件事案にあつては、その閉鎖性、排他性が悪影響となっていると認識している。

推薦名簿の提出の趣旨について、教員団体の多くが「研究会で実績を積んでいる職員の情報を伝えるため」、「同窓生で頑張っている職員を知らせるため」など、情報提供のために送っていた旨回答している。当チームとしても、相当数の教員団体がこのような思いを持っていたことは心証として否定しないが、対外的には、「人事をする側／される側」の関係であるはずの教職員課職員と学校職員の談合、なれ合いがあるかのような構図となっていることに気が付かなかったことは、仲間意識の閉鎖性に起因すると考えられる。このことは、金品の提供についても同様で、外部の業者などの第三者からの金品授受が許されないが、教員同士であれば問題がないと考えていたなど、推薦名簿で見られたなれ合いの構図と同じ問題があったと考えられる。

また、「仲間内のことは仲間内で」という気持ちが、結果として、行政職員など教員以外の者の視点の取入れを妨げる結果につながっていたことも否定できない。特に、この仲間意識が高じ、教員以外の者を排除する指向性が、内覧の背景の一つにあったと当チームは考えている。

加えて、教員の仲間意識の否定的側面として、同じ教員仲間としての同調圧力や組織の風通しの悪さも指摘する。

当チームの調査に対して、少なくない関係者らが、推薦名簿や内覧を「必要のないもの」と述べているにもかかわらず、これらの慣行は維持され続け、今回の事案発覚に至っている。このような実態からも、教員仲間の中でひとたび確立された決め事は、同じ教員仲間のしきたりとして遵守することが求められ、多少不合理だったり手間がかかったりしたとしても、容易に取り止めたり方法を改めたりできない環境にあったことが強く推測される。

このような否定的側面は、後述する教職員課の過酷な働き方の遠因となっているほか、同じ教員仲間とみなされる者同士のグループ（派閥）に対してグループ外の教員が抱く不公平感にも影響していると考えられるが、これについては、それぞれ関連事項の項で改めて述べる。

（２）名古屋市教育委員会のガバナンス機能の不全等

一方で、本件事案の原因が、教員の仲間意識、組織風土のみにあると判断することは誤りである。当チームとしては、教員の意識・風土の問題と同様に、教育委員会事務局の行政職員によるチェック機能や協働体制の不全、名古屋市教育委員会のガバナンス機能の不全についても、厳しい指摘をせざるを得ない。

当チームの調査を通じ、教育委員会事務局における教員出身者らと行政職員との間に不仲や反目があった事実は認められない。そうであるにもかかわらず、教員と行政職員との間には、双方の遠慮あるいは相互不可侵性が見受けられ、十分な協働体制が敷かれていたとは言い難い。

そもそも、これまで教員の人事案の調製を教員出身の管理主事らが行ってきたとはいえ、少なくとも過去２０年間のほとんど全ての時期において、教員の人事の決定ルート上、常に行政職員が配置されていた（教育長若しくは教育次長又は教務部長）のであって、人事の承認者・決裁者であった行政職員が管理監督責任を十分に果たせていたとはいえない。また、当チームの調査の限りでは、教員人事に関して行政職員が関与する事務分掌上の仕組みがなかったことについて、問題とは認識されていなかった。その結果、行政職員によるサポート及びチェック体制の不十分さについて、教育委員会事務局の行政職員による検討、見直しはなされておらず、実態として教員人事に関することは教員に任せるといった体制を容認してきたと評価せざるを得ない。

また、上記の教員人事や事務局組織のあり方の決定は、教育委員会による議決事項であり、一義的には教育長と教育委員がその責任を負うべきものであるが、名古屋市教育委員会としてこれらの問題が看過されていたことも、併せて指摘する。なお、レイマンかつ非常勤の職である教育委員が、個別の職員の能力や適性を判断して人事を行うことは困難であり、当チームとしても、教育委員に対して個別の人事配置の検証までを求めてかかる指摘をするものではない。しかしながら、本件事案を単に職員個人や教育委員会事務局の組織に限定された問題と考えるのではなく、今後の再発防止に関し、教育委員各人が名古屋市教育委員会の責任者として、主体的に関わっていくよう当チームとして強く求めるものである。

(3) 教職員課職員の組織風土、労務環境

当チームとしては、本件事案が長期に渡って継続して行われてきた背景事情として、教職員課の組織風土は相当に大きな要因であるととらえている。

また、本件事案そのものではないが、当チームが教員団体等から聴き取りをする中で、教職員課の過酷な労務環境について多くの言及を受けており、このことも本件金品授受に係る背景事情として見過ごせないものであると受け止めている。これらについて、以下当チームの調査を通じて得られた認識について述べる。

ア 教職員課の執行体制から生まれる組織風土

当チームとしては、本件事案が長期に渡って継続して行われてきたことについて、教職員課の組織風土として、事務のあり方の再点検や執行見直しが生まれにくい土壌があったのではないかと考えている。

中間報告書第2の3（6ページから8ページまで）及び前記第3の1（2）（7ページから9ページまで）において示した教職員課の事務の執行体制は、極めて多忙であるとともに、ほとんど人事部門での勤務経験のない教員が人事管理に係る多様な事務を3年程度の配属期間に限って行っているなどの点で特徴的な組織体制が取られていた。また、教職員課長及び管理主事の取りまとめ役である首席管理主事、主任管理主事といった者は、ほとんどが管理主事から配置換えされた者であり、事務執行全般について、上席の者ほど詳しいという傾向が生まれがちであった。

加えて、教職員課が所管する事務の多くがマニュアル化されておらず、実際の事務を経験する中で前任者らから引き継ぎながら覚えていくという仕組みが、多くの分掌事項において行われていた。

このような組織の運営体制のもとでは、先輩職員と後輩職員の間で上意下達の関係が構築されやすいなどの懸念があり、特に毎年度続けられ慣例化した業務について、新入者の立場で事務の進め方を改めたり事務自体を取り止めたりといった事務の見直しを提言しにくい組織風土が構成されがちである。実際、当チームの聴き取りでは、推薦名簿について見るように言われていたが実質意味のないものだったとか、内覧について慣行として行っていたが実際の意義は感じていなかった、などと回答する者も複数おり、このような組

組織風土があったことがうかがわれる。また、前記第4の3（1）（63ページ及び64ページ）において述べた教員社会の同調圧力や風通しの悪さも、このような事務見直しを阻害していたであろうことも推測される。

イ 管理主事の多岐に渡る所掌事務

管理主事の主要な所掌事務の一つは、教職員の人事に関することであるが、その内容は、教職員の昇・転任人事のみならず、教員採用や非常勤講師の任用、分限処分（傷病による休職等）といったものがあり、さらに、服務規律の監理やハラスメント防止、各種勤務条件の運用なども所掌している。加えて、職員団体や校長会といった団体との調整などを所管する当局としての業務も所掌しているほか、当チームが確認した限りにおいても、障害者雇用の拡大や教職員評価、教員の資質向上、コミュニティスクールなど非常に多岐に渡る。

前記アで述べたとおり、管理主事のほとんどは人事部門での勤務経験がないうえ、3年程度で異動することが通例であり、区ごとに担当管理主事が行う転任人事などを除き、原則として毎年度担当業務を入れ替え、実地で前任者らから業務を引き継ぐという仕組みをとっていた。このような業務の執行は、一人の職員の業務の抱え込みや担当職員の異動によるノウハウの逸失を防ぐ点では有効であるが、毎年度、担当者が常に不慣れな業務を新たに受け持たなければならない欠点があり、また、年度を通じて行った業務を検証して業務を見直す、いわゆるPDCAサイクルが行いにくいなどの課題も生じる。このような管理主事・教職員課の所掌事務の幅広さと事務への不慣れさも、管理主事の多忙化や事務の見直し阻害などの原因となっていたととらえている。

ウ 教務主任の任命選考の実施

また、教務主任の任命選考を管理職人事と同様に教職員課の所掌事務としていることは、そもそもの主任制度に照らしても適当とは言えず、かつ、教職員課の業務負担を増す要因の一つとなっていることも指摘する。

そもそも教務主任は、職員の指揮監督などの校務を分担せず、教育計画の立案等教務に関する事項に当たる職であることからすれば、当該学校の教務

に精通している当該学校の教諭から教務主任を命ずることが合理的であるところ、名古屋市立学校では、教務主任を管理職に準ずる位置付けと役割を付しているがために名古屋市教育委員会で人事を一元管理する仕組みが必要になっているものである。当チームとしては、教務主任人事をはじめ、前記第3の1（5ページから9ページまで）で述べた名古屋市立学校に特徴的な人事形態も、管理主事の多忙な働き方の原因の一つであると考えている。

エ 教員人事に関する過剰な配慮事項の存在

当チームの調査では、名古屋市の教員人事について、多くの人事配置に当たっての配慮事項（人事ルール）の存在が明らかになった。これらの人事ルールの中には、一つの所属に勤務する年数の上限や下限を決めるなど名古屋市の他の行政組織においても一般に定められたものもあるが、居住地から勤務地までの通勤時間など学校独自の人事ルールもあった。当チームが確認した限り、これらの人事ルールについて、一定の合理性は認められ、地方公務員の平等取扱いの原則や情勢適応の原則に反する差別的なルールは確認されなかった。しかし、これらの人事ルールそれぞれを全ての異動者又は異動先の全職員について確認検討しているのであれば、教職員課における人事事務の煩雑さ、管理主事らの多忙さは想像に難くなく、管理主事の多忙化の原因の一つになっていたと考えられる。（これらの人事ルールの確認検討は、教員の人事情報のデータベース化と確認作業のオートメーション化などで相当に軽減されると思料されるが、教員人事についてはそのようなDX化も進んでいなかった。）

加えて、学校現場の職員側についても、人事異動に対する過度な期待水準があったと感じられる点についても指摘する。前記第3の2（4）（22ページ及び23ページ）に示したとおり、教員の人事異動に当たっては、本人の異動同意を前提とした人事上の配慮が行われるなど、教員自身の異動に関する希望が相当に重視されていることが確認できた。当チームとしては、このような人事ルールを例外なく適用し、職員に認められた権利であるかのように取り扱うことは、地方公務員の人事異動のルールとしては過度な配慮であると考えられる。

もちろん、職員の異動に関する希望は、職員のモチベーション維持・向上

や資質適性に配慮した異動を行う上で一つの重要な要素であり、人事の担当者として、職員の希望が叶い納得^{かな}できる人事がなされるよう努めることは否定しない。しかしながら、本来、学校の教員人事は、子どもたちが通う学校組織を円滑に運営せしめるためのものであり、地方公務員である教員個々人は、その異動の有無、配置先について任命権者の決定に服すべきものである。そうであるにもかかわらず、教員人事において、組織運営の必要性よりも職員の意向が重視されているのであれば、そのことは適切とは言い難く、仲間意識の論理が優先され、人事当局と職員間のなれ合いが起こる要因になり得ると指摘する。

そして、このような学校の人事希望の尊重が管理主事自身の過酷な勤務の一要因となっていることは疑いようもない。本件事案に係る調査では、多くの教員団体が、教職員課への金品提供の理由について「教員仲間のために働く管理主事の多忙、過酷な勤務に対する労い」と述べていることは、教員人事に関する両者の関係と平仄^{ひょうそく}が合うものであるが、そもそも管理主事の勤務の過酷さが教員人事に対する過剰な配慮により生じている点を踏まえれば、このような弁明は、仲間内の論理に過ぎない。

4 教員の所属するグループによる差別的取扱いがあるとする指摘

本件事案に関し、当チームに対し、多くの市民らからの情報提供が寄せられ、その中には、団体の属性や具体的な団体名を挙げて、当該団体に所属する者が人事上優遇されていると訴える内容のものも複数件含まれていた。これらの指摘のあった団体（団体属性）は大別すると、「愛知教育大学出身者」、「教科等の研究会の会員」、「職員団体の役員」があり、また、「愛知教育大学出身者が職員団体の役員として重用される」など摘示された団体間相互の関係性についても言及する内容があった。

これらの指摘は、例えば、愛知教育大学出身者の職員比率に対して管理職の比率が高いとする指摘や、教科等の研究会における活動実績や職員団体における役職歴が職員の昇任に当たって実績とされとする指摘、職員団体の本部役員を経験した者の大半がその後昇任しているとする指摘など、複数の点について言及している。

当チームの行った聴き取りにおいて、教職員課長経験者及び管理主事経験者か

らは、いずれも、何らかの団体に所属していることを理由に昇任等人事を行ったことはない旨の回答を得ているが、一方で出身大学による管理職の人数比率の違いなど当チームが行った調査から得られた実態も踏まえ、団体所属と人事上の優遇措置の有無に関する当チームの見解を以下述べる。

(1) 愛知教育大学出身者について

ア 愛知教育大学の性格

愛知教育大学は、旧愛知第一師範学校（戦前の学制下に設立された教員養成を目的とする官立学校）、旧愛知第二師範学校等を母体とし、愛知県内唯一の国立の教員養成系大学として設置されている。

また、平成16年度までは国において教員養成分野の大学・学部の設置又は収容定員増の認可に対する抑制方針が示されていたこともあり、愛知県内で小学校教員免許が取得できる数少ない大学であり（平成16年度当時、小学校免許を取得できる大学は、県内では同大学のほか公立大学1校と私立の女子大学2校のみ）、上の年代ほど、特に小学校では、高い割合で同大学の出身者が名古屋市立学校の教員となっている。

なお、現在は、教員養成分野の大学・学部の抑制方針撤廃により、免許取得が可能な大学も増え（令和5年度現在は、小学校免許を取得できる大学は、県内で約20大学）、近年、同大学出身者の割合は低くなる傾向であることが確認できているが、現在までいずれの年代においても、出身大学別の教員数では最多を占めている。

イ 当チームによる調査の結果

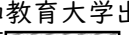
- i) 教員の年齢区分別・役職等別の出身大学別割合を示した図2によれば、同じ年代の職員同士で比較した場合も、愛知教育大学出身者は、他大学より高い割合で昇任していることが明らかとなった。

本ページ以下余白

【図 2：年齢区分別・役職種別の出身大学比率】

年齢区分	役職等	愛知教育大学出身者／他大学出身者の割合
56～60歳	教員全体 三役以上	愛知教育大学出身者 ← → 他大学出身職員 62.8% 37.2% 79.3% 20.7%
51～55歳	教員全体 三役以上	40.6% 59.4% 58.4% 41.6%
46～50歳	教員全体 三役以上	33.8% 66.2% 41.0% 59.0%
41～45歳	教員全体 三役以上	34.9% 65.1% 51.0% 49.0%
36～40歳	教員全体 三役以上	32.5% 67.5% 51.7% 48.3%
～35歳	教員全体 三役以上	32.3% 67.7% (三役以上の管理職なし)

※「三役以上」は、校長、教頭、主幹教諭及び教務主任をいう。

※愛知教育大学出身者の年齢区分別割合を「」で、他大学出身者の年齢区分別割合を「」で、それぞれ記載

もっとも、当チームとしては、単に愛知教育大学出身の校長が多いという事実のみをもって、昇任等に不当な優遇措置があったと断定することはできないと考えている。これは、一つには昇任等人事に係る選考の受験者数が異なっている可能性があること、またもう一つには、そもそも昇任選考の判断の基礎となる職員の能力評価自体において母集団ごとに差が生じうることが理由である。しかしながら、過去の年代では、職員の受験の有無等が資料として残っておらず、実際の昇任割合に差があったかどうか結論を出すことができていない。

- ii) 一方で、近年の昇任受験者の数と昇任割合の比較に関して検証した結果、前記第3の2(3)ウ(20ページ及び21ページ)に示したとおり、愛知教育大学出身者を含め特定の大学出身者が偏った割合で昇任している実態はなかった。

このことから、当チームとしては、過去に渡って愛知教育大学出身者の昇任等が優遇されていたかどうかは判断できないが、少なくとも当チームが選

考候補者名簿と実際の昇任者について突合確認を行うことができた昇任等人事については、不当な優遇措置は行われなかったものと考えている。

なお、統計上の昇任割合については、上記のとおりであるが、出身大学別の昇任者の数や割合が直ちに昇任の当不当を判定する材料とはならない。これまで、愛知教育大学が教職養成系大学として多くの人材を輩出し、同大学出身の多くの教員が教職に対して熱意をもって研鑽^{さん}に励んできたことは、異論のないところであろうし、一方で、他大学出身者も名古屋市立学校の教職に就き、児童生徒の学びに誠心をもって向き合ってきたことも、事実であり、統計上の数によって各大学の出身者について、昇任の当不当を述べる趣旨ではないことを当チームとして申し添える。

iii) 当チームが確認できた近年の昇任等人事においては、不当と評価されるような優遇措置はされていないにもかかわらず、このような批判がされていることは、一つには、名古屋市の教員の研鑽^{さん}活動がしばしば出身大学を単位として行われている点も影響しているように受け止めている。例えば、多くの教員が、勤務時間外においても情報交換や研究修養といった教員相互の研鑽^{さん}活動を行っているが、このような活動はしばしば同窓会（愛知教育大学では年次会）単位で行われている。このような教員にとって有益な相互研鑽^{さん}が、閉鎖的に行われることで、逆に学閥のごとき意識を持たせる面があったとすれば、甚だ残念である。

また、出身大学による故意の偏向人事とは言えないが、愛知教育大学出身者の場合、同窓生の多さによる「人材発掘のされやすさ」という要素はあり得る。実際、採用からの年数が浅い職員の昇任等は、愛知教育大学出身者に多いように見受けられる。人事において、いかに人材発掘の機会を全ての職員に均等に付与し、職員の能力を見出すかは、困難な課題であるが、教員の人事評価と評価結果の活用方法として検討すべき課題である。

（２）教科等の研究会の会員について

教科等の研究会については、教員団体から提出された推薦名簿登載者の昇任の割合が顕著に高いことはなく、また、研究会での活動を昇任の必須の要素としていることもなく、教科等の研究会の会員であることをもって又は会員でな

いことをもって昇任等人事が決定されることはないと考えている。

一方で、当チームの調査では、教科等の研究会で積極的に活動していたり、研究会での発表実績があったりすることは、昇任等人事を判断する上での参考になっていることを聴き取っており、教科等の研究会での活動が昇任等人事に全く影響しないということではない。

当チームとしては、教科等の研究会は任意団体であり、その活動は本来勤務外の私的な活動ではあることからすれば、研究会に参加しないことをもって不利益な評価をされたり、昇任等候補者から外されたりすることは不適當であるとする。その一方で、教育公務員に研究と修養に努める義務を定めた教育公務員特例法の趣旨も鑑みれば、教科等の研究会での活動実績を評価することは、不適當とはいえない。また、そもそも教科研究による教員としての力量向上は、正当な評価事項であり、教科研究に努めた教員が結果として昇任等の対象になること自体問題にはならない。（研究発表の有無や受賞歴それ自体ではなく、教員の教科研究に係る能力を測るという点では、客観性のある評価軸にもなりえる。）

したがって、当チームとしては、教科等の研究会に参加すること自体での人事上の不当な優遇措置があったとは確認できなかったと結論付けた。

なお、投書等による情報提供での意見を踏まえて補足すると、昇任等人事において不当な優遇措置はないとしても、「教務主任になるなら研究会加入は当然」というような現場の雰囲気や、任意団体への加入を強制するような圧力があれば、昇任等人事とは別に問題である。また、いかに教員として必要な教科研究を修めるためとはいえ、勤務時間外の私的な時間を多大に費やさなければならぬなどの実態があれば、教員の働き方改革の観点からは是正されるべき問題である。しかしながら、少なくとも当チームが検証の主眼としている推薦名簿及び金品の授受による影響や昇任等人事の不公正な選考という観点では、不適當な人事は行われていないと判断する。

（３）職員団体役員等について

ア 当チームによる調査の結果

名古屋市の教職員が加入する職員団体（複数ある職員団体の一つ。職員の過半数が加入する最大規模の団体）については、高い組織率により大多数の

教員が加入している現状がある。

そのような関係性を背景に、当該職員団体の本部役員を経験した者の多くがその後管理職となることが常態化している。また、そのような者の中から教育委員会事務局に異動する者もしばしばいる点は、名古屋市における労使関係の特徴と考えている。

当チームが確認した限り、指摘のあった当該職員団体の役員、特に本部の主要な役員経験者は、ほとんどが比較的早期に昇任しており、当該職員団体役員であることと昇任等の間には相関関係があると考えられる。

一方で、当チームとしては、当該職員団体役員であることをもって、不当な優遇措置を行っているかどうかについては、否定的な心証を持っている。すなわち、一般的に、教員の大多数が加入する職員団体において本部役員に就くなどしている者は、一般的には組織内での相応の評価がされていると考えられるところ、そういった者が、任命権者の昇任システムの中でも相応の評価をされること自体は特別に疑義のあることではなく、単に職員団体の本部役員を経験した者が昇任等しているということをもって、不正な昇任等の選考が行われたと断定はできないものである。

なお、当チームの調査では、毎年度若干名ではあるが、当該職員団体役員として専従（地方公務員法第55条の2但し書きによる専従許可）から復帰すると同時に教頭昇任する者がいることが明らかになっている。このような者に限らず、職員団体役員としての業務経歴は、あくまで団体に対する貢献を示すものに過ぎず、昇任等の評価対象ではない。この点に関して、当チームとしては、教職員課の昇任等選考における評価の切り分けが不分明であると感じられ、より客観的な評価システムが必要であると考えていることを指摘する。

イ その他当チームからの指摘

人事当局と職員団体が、共に名古屋市の学校教育をより良いものにしようとする立場から、一定の協働関係をとっていることは望ましい姿である。一方で、このような関係性が、外部から見て、なれ合いのように見なされることが不適切であることは、前記第4の3（3）エ（68ページ及び69ページ）でも指摘したとおりである。

この観点において、当チームが把握した人事キャンプ（中間報告書第2の（2）イ（8ページ））のあり方には、課題がある。教職員課のキャンプは、名古屋市教育委員会所管の施設である名古屋市教育館で実施されているところ、当該施設には、当該職員団体や校長会といった外部の団体も（別フロアではあるものの）執務スペースを行政財産の使用許可を得て入居している。このような環境下で人事事務を行っていることについて、当チームとしては強い違和感を持つものであり、今後の人事事務の執行については、留意を求めたい。

（4）小括

前記（1）から（3）までの団体について、いずれの団体についても、団体に所属していることと昇任との間に一定の相関関係が見受けられた。当チームでは、人事担当者からの聴き取りや実際の昇任者の統計等により両者の相関について確認し、不当な優遇措置があったとは言えないと結論付けるに至った。

一方で、現職教員や元教員を含む少くない市民らが、このような問題を指摘していることは、公正性・客観性を求められる人事において大いに課題があり、より一層の対応が必要と言わざるを得ない。一般論として、人事評価においては、被評価者の属性や経歴がブランディングされ、評価にバイアスが働くといった問題が生じがちである。教職員課では、管理主事や課長の合議という評価の目線を増やすことで評価の客観性や中立性を保つよう対応していると認識しているが、より客観的な評価システムなどの必要性についても、第5の提言において補足する。

第5 再発防止策の提言

当チームでは、本年2月19日のチーム設置から6か月余の期間に渡って、本件事案に係る調査検証に取り組んできた。その調査結果及び当チームとしての判断は、中間報告書及び本報告書に示したとおりであって、本件事案は、職員個人に帰結する局所的な不正の構図ではなく、人事システムの不適切さの問題であり、また、より広くは名古屋市教育委員会及び名古屋市立学校全体に共通する背景事情の問題であると認識している。

これを踏まえて、当チームとしては、当チームに求められた本件事案への回答

を名古屋市教育委員会に示すとともに、今後の名古屋市教育委員会における教員人事の適正化と広くは名古屋の教育全体に資するものとする再発防止のための取り組みについて、以下提言する。

1 推薦名簿と金品、内覧からの決別宣言

本件事案に係る調査を通じて明らかとなった教員団体からの推薦名簿及び金品の授受、内覧の実施は、いずれも社会通念や市民感覚から乖離^{かい}した不適切なものであった。

当チームの調査において、推薦名簿や金品、内覧による昇任への口利きや人事への不当な介入といった不正行為は確認されず、当チームとしてもかかる行為は行われていなかったという心証を得るに至ったが、このことは推薦名簿や金品授受、内覧の不適切さを免罪するものでは一切ない。

当チームとしては、本件事案により不安を抱かれたであろう市民への信頼回復に向けた第一歩目として、これまで行われていたような推薦名簿及び金品の受領並びに内覧など不適切なOB・OG教員への特別な配慮、これらはいずれも今後行わないという、推薦名簿・金品授受等からの決別を宣言されることを名古屋市教育委員会に求めるものである。

2 教育委員会事務局の組織改革の必要性

(1) 教員のみで運営する組織形態の見直し

今回、名古屋市教育委員会における組織上の課題として、教員出身者と行政職員の協働体制の不十分さが見受けられた。教員出身者が教育行政に携わることは、何ら問題のあることではないが、教員出身者のみで組織が運営されることは、ともすれば執るべき方策についての視野の偏りを生んだり、元々教員出身者が行政職員と比べて精通していない行政事務についての過剰な負担を強いたりすることが懸念され、適正化・効率化いずれの面からも課題がある。

このような課題は、他の部署においても起こり得るものであることから、名古屋市教育委員会においては、各部署の事務分掌や人員、執行体制を改めて確認し、教員出身者と行政職員の協働体制を支える組織形態を検討されたい。なお、中間報告を受け、既に令和6年度から一部取り組まれているところではあるが、さらにこれを徹底されることを望むものである。

加えて、この見直しは、単に事務分掌を行政職員に割り当てるだけの形式的な見直しでは実効せず、教員出身者・行政職員双方の意識改革が欠くべからざる要素であって（実際、当チームとしては、現在の両職の職員間に遠慮あるいは相互不可侵性ともいうべき意識があることを感じている。）、後記第5の5（83ページから84ページまで）での提言と密接に関わるものである。

とりわけ、教職員課のような人事部署については、学校の抱える問題を理解し、目指すべき学校像を実現する理念を学校現場の教職員らと共有して、時には学校を指導できる有為の人材が必要になるのであり、長期的視点での行政職員の育成についても、留意した組織づくりがされることを、当チームとして期待している。

（2）教職員課の所掌事務と管理主事の事務分担の見直し

当チームでは、本件事案に係る一連の調査を通じて、教職員課の繁忙ぶりや管理主事の働き方の過酷さについて多くの立場の職員から聴き取っており、実際その労務環境は公務組織としての適正を欠くものであったと受け止めている。教職員課・管理主事の多忙さが金品受領の免罪符となることは決してないが、そもそも公務員の労務環境を適切にすることは、任命権者の義務であり、また、このような労務環境が業務の改善、見直しなどのイノベーションを阻んでいたこともうかがわれ、労務環境の適正化は、本件事案としても必要な対策であると考えている。

なお、教職員課・管理主事の労務環境の適正化は、本項に示す組織改革のみならず、人事事務のDX化推進など業務改革によっても不断に推し進められるべきものであり、そのような業務改革の取り組みの必要性についても併せて指摘する。

ア 教職員課の所掌事務見直し

教職員課の所掌業務は、昇任人事や転任人事だけでなく、採用や服務、安全衛生、職員団体の対応など多岐に渡っているが、他市の教育委員会と比べても、所掌する領域が幅広い。また、単純な比較にはそぐわないとはいえ、市長部局ではこれらの業務を担当する課は、複数に分割されている（総務局人事課／給与課／安全衛生課／人事委員会事務局など。人事については、局

ごとに人事担当がそれぞれ設置されている。）。

人事事務として括られる行為であっても、「職員の採用」と「採用後の労務管理」、「人材育成」、「昇任・転任」、「コンプライアンス」などは、基本的に別個の業務であり、それぞれ配置された職員が専門性を磨くなどできる点で組織の分割にも意義がある。当チームとして具体的な組織の置き方にまで見解を述べるものではないが、名古屋市教育委員会においては、管理主事の働き方改革の観点を持って、必要な所掌事務に応じた組織編成の見直しや再構築を検討されたい。

なお、このような組織編成の見直しや細分化は、ともすれば業務の縦割り化など所属間の連携に課題を生じさせる懸念もあるので、教職員課の人事事務全般をどのように総括させるかについて、十分な留意が必要と思われる点についても併せて指摘する。

イ 管理主事の事務執行の見直し

前記アと関連して、当チームとしては、管理主事の事務の分担のあり方についても、見直しが必要と考えている。管理主事が区ごとの担当制をとり、区内の人事事務全般を総括する現状の事務分担は、校長経験者である管理主事が事務を抱え込む管理主事の多忙化につながっていることから、行政職員との役割分担も含め見直しの検討が必要と考えている。

また、当チームが把握する限り、管理主事の行っている事務の中には、アナログで非効率な執行も見受けられ、事務の見直し、点検やD X推進による業務の合理化や効率化、簡素化などを進めることも早急に進めるべき課題であると考えている。

3 人事制度（教務主任制度等、昇任、教員評価）の見直し

（1）学校人事の取扱いの改善

ア 本来の教務主任制度への立ち返り

教務主任制度に関する問題提起は、前記第4の2のイ（62ページ及び63ページ）等において示したとおりであり、本来の主任制の趣旨に則った取扱いを求めるものである。

教務主任は、学校における根幹的な業務である教育活動の柱となる役割で

あり、かかる立場から学校の活動を支えることが求められている。特に名古屋市教育委員会が現在推し進めている子ども中心の学びへの転換は、各学校の教務主任の力なくしては成り立たないのであって、本来の教務主任への立ち返りは名古屋の教育にとって必要なものと当チームは考えている。

併せて、主任を固定化せず、多くの適格者が教務事務を経験できるような校務分掌上の配慮など、省令改正時の通達でも示されている調和のとれた学校運営を期待するものである。

イ 主幹教諭制度等の運用のあり方検討

前記アと関連して、当チームとしては、現在の教務主任にあっても、学校運営において重要な役割を果たしていると認識している。しかしながら、学校において校長及び教頭という管理職と教諭を結ぶ役割、特に中間管理職的な役割については、制度上、その必要性は教務主任ではなく主幹教諭によって担われるべきものである。当チームとしては、これまで調査検証によって明らかになった教務主任制度への立ち返りは法的位置付けからも不可欠と考えるが、これを踏まえて学校の管理運営上の必要があれば、主幹教諭制度、あるいは副校長制度や教頭の複数配置など、必要な検討を進めるべきである。

(2) 昇任選考制度の改革改善

名古屋市教育委員会における昇任等選考にあつては、中間報告書及び本報告書に示した選考プロセスにより実施され、それが不当な働きかけなく行われていることが確認できる限り、違法不当な選考とは言えず、当チームとしても令和6年4月1日付昇任等選考を適正に行われたものと認定してきたところである。一方で、昇任等選考については、必ずしも必要でない要件や手続きも認められ、当チームとしてこれらの昇任選考制度の見直しは、名古屋市教育委員会の人事制度に益するものと考えている。

ア 昇任等選考要件の見直し

第4の2のア（62ページ）において示したとおり、昇任等選考手続きにおいて校長推薦を必須の要件とすることについて、当チームとして制度設計に問題があるのとらえている。昇任等選考に当たって候補者の所属の校長が、

当該候補者をどのように評価し、人物能力をどのようにとらえているかは、選考において必要な要素であるが、校長のみの評価により候補者としてのエントリーに至れない可能性があることは制度上適切とは言えず、見直しの検討が必要と考えている。

この問題は、370校を超える小中学校から候補者を選定することについて、各学校の校長の評価者としてのばらつきをどのように解消するかということと共通する点があり、この観点からの指摘は、後記第5の3（4）（81ページ及び82ページ）において述べる。

また、昇任等選考において、候補者の要件は、中間報告書第2の4の①（8ページ及び9ページ）に示したとおりであるところ、教頭昇任のための要件として教務主任であることを必須要件とする取扱いは、前記第5の3（1）（78ページ及び79ページ）の教務主任の位置付けと併せて改めるべきである。

なお、現在置かれている教務主任任命に関する資格要件は、そもそも教育委員会として人事を行う取扱いとともに不要となる。

イ 制度の透明化

前記アと関連して、当チームとしては、昇任等選考制度の要件や評価基準の透明化、情報の開示が必要と考えている。

現状の昇任等選考における不適切な取扱いは確認されなかったものの、これまでの昇任等選考については、不適切な取扱いを疑う市民らからの情報提供がなされており、昇任等選考の適切さについて、市民や学校現場の教員に納得感が得られていないことがうかがわれる。当チームとしては、昇任選考制度のルールや基準の透明化を進めることで、市民や教員の疑念や不信を払う一助になると考えており、この点を指摘する。

（3）転任に係る人事ルールの再点検

本件事案に係る一連の調査を通じて明らかになった教員人事における本人の転任意向の遵守や個別定められた各種人事ルールは、長年に渡る人事当局と学校現場の教員の合意の結果であると受け止めており、教職員課における教員人事の困難さは、このような両者の合意を教職員課が尊重してきたことも理由の

一つであると認識している。

しかし、かかる人事ルールへの墨守により教職員課の人事事務が甚だしく困難になっていることは否めず、また、この人事ルールが学校の組織運営の必要性の上位に立つことがあれば、それは認められないことである。

当チームとしては、人事行政上、適切な人事配置がなされている限りにおいては人事に関する配慮を不適當と断ずるものではないが、少なくとも、人事の希望が常に認められるということを約束するかのごとき運用は過剰な配慮であり、人事事務への影響が否めない。そのような運用を期待する気持ちが学校現場の教員においてあるのであれば、それは改めるべき意識であることを指摘する。

（４）教員の人事・評価に係る情報の管理等

ア 人事システムの導入等のＤＸ化

本件事案の調査を通じて、明らかとなった推薦名簿のあり方は、当チームとして不適切なものと判断している。一方で、教職員課関係者らの幾人かからは、推薦名簿も人事の情報を得るための参考資料だと考えており、「人事事務を間違いなく行う上で、なるべく多くの情報を欲していた」との回答も聴き取っている。人事事務を行う上で、職員について多くの情報を得たいという考えは、当然あるもので、当チームとしても、情報の有益性を否定するものではない。

また、別の問題として、職員に関する情報の精度をいかに高めるかということも、人事事務において重要な問題である（前記第４の４（４）（７５ページ）に示すように被評価者の経歴等によるブランディングなども共通する問題である。）

一方で、調査を通じて、教職員課による情報収集は、極めてアナログで、かつ、情報の精度について各管理主事の感覚に委ねられていたように感じられた。

このことについて、当チームとしては、教員の毎年度の評価や過去の活動歴、実績等を一元的に管理する人事システムの導入等によるＤＸ化の必要性があるのではないかと考えている。

多面的な評価のための３６０°評価や校外研修や研究会での活動実績の記

録、評価軸の明確化や数値化など、これまで明らかになった課題に対する解決に資するシステムの構築は、客観的に公平性・適正性を示せる点でも意義があるものと考えている。

また、オートメーション化、D X化は、現在の管理主事の働き方改革にも資するものとなると考えている。

なお、これらの情報は、人事担当としての権限を持つ課内の他の係員や上司がその付与された権限に従ってアクセス可能な公式な人事資料として位置付けられなければならない。

イ 外部からの提供情報の適切な取扱い

名古屋市教育委員会として、これまで存在した「アンダーグラウンド」な推薦名簿からの決別の必要性は、前記第5の1（76ページ）のとおりであるが、一方で、人事所管課が職員の人物評価の把握に努めようとする以上、今後も外部の者（教員団体に限らず、個人や地域住民や保護者など）から、職員に関する様々な参考情報や意見、要望を受領することがあり得る。行政機関たる名古屋市教育委員会が外部の者から文書の送付を受けた場合、名古屋市が定める行政文書の定めに従い、その所在及び取扱いの経緯を常に明らかにするなど、適切に取り扱い、保管すべきである（名古屋市教育委員会情報あんしん条例施行規程第4条）し、その内容が不当な要望等であると判断されれば、名古屋市が定める要望記録制度に則り、必要な措置等をする必要がある（名古屋市職員の公正な職務の執行の確保に関する条例第12条）。

いずれにしても、外部からの提供情報や要望については、公正かつ開示された制度に従い、全ての者に対して公平な取扱いをすることが必要であり、名古屋市教育委員会におかれては、適切な情報の収受、管理に努められたい。

4 コンプライアンス意識の醸成

（1）研修制度の見直し

今回、本件事案に関係して、名古屋市の倫理規程上、問題がある行為や、倫理規程の解釈運用上の検討が必要な行為が複数見つかっている。しかしながら、本件事案に関して、これまで教員出身の職員らの中で、倫理規程に照らしてその適否を検討した職員はみられず、金品の提供者である教員団体からもそのよ

うな観点での検討はされていなかったようである。

このことについて、当チームとしては、教員全体の倫理規程に関する意識が不十分だったことを指摘せざるを得ず、教員に対する職員倫理意識醸成のための取り組みを速やかに行うことが急務であると考えている。

また、このような取り組みは、教員に対する初任者研修や中堅教諭等資質向上研修など定期の研修の機会をとらえ継続的に行うことが重要であり、名古屋市教育委員会においては、早急にかかる研修計画等の検討に取り組まれない。

(2) 教員が俯瞰的視野を醸成するための取り組みの検討

本件事案に関し、当チームとしては、教員同士の仲間意識の閉鎖性が背景事情にあったと受け止めており、本報告書では、そのことに加え、度々市民感覚との乖離^{かい}、社会通念とのずれを指摘している。

このような意識のずれ、乖離^{かい}について、前記第5の2(1)(76ページ及び77ページ)では行政職員の参画も提言しているが、そもそも、このような市民感覚との乖離^{かい}が望ましくなく、教員自身が教員同士の関係性を俯瞰^{ふかん}できる視野をもつことが重要である。当チームとしては、例えば民間企業への中短期の派遣研修や、教育委員会事務局に限らない行政機関での中短期研修や通年研修(転任による人事交流)など教員自身が広い俯瞰^{ふかん}的視野を醸成する取り組みの検討も必要と考えている。

(3) コンプライアンス推進体制の整備等

前記(1)、(2)に加えて、教育委員会におけるコンプライアンス推進の体制を整備することも必要である。これには、前記第5の2(76ページから78ページまで)に掲げた教育委員会事務局の組織改革にあわせたコンプライアンスを専任する部署の設置や外部の専門家への相談窓口などが考えられるところ、教育委員会事務局として必要なチャンネルについて検討の上、開設及び周知に努められたい。

併せて、教員がコンプライアンス上の問題について疑念を抱いたときに相談を出来る相談窓口などの整備についても検討されたい。

5 風通しの良い組織風土、改革改善の機運の醸成

i) 今回、教職員課の組織風土の課題として、仲間内で行われきた事務の必要性に疑念を持ちながら、誰も見直しを提言できなかった組織内の同調圧力、風通しの悪さがあった。

また、当チームとしては、上意下達の組織構造もこのような見直し提案の言いにくい風土の原因だったと受け止めている。（この上意下達の組織構造は、大物OBと目される者に人事異動案についてお伺いを立てるという内覧の構図に通ずるものである。）

長年に渡って築き上げられた組織風土の見直しは容易ではないが、かかる組織風土からの脱却をせずして、今後の教員人事がこれまでの慣行からの脱却はなしえないのであって、当チームとしても注視している。

教育委員会事務局の組織改革により参画する行政職員の力もあわせ、これまでの組織風土の見直しがなされることを当チームとして期待している。

ii) 当チームの調査では、名古屋市教育委員会で続いてきたことが、全国的には異例であったという事例を度々指摘することとなった。このような名古屋市教育委員会の特殊性については、教員だけでなく、教育委員会事務局に勤務する行政職員においても、認識のないまま、当然のこととして受け止めていたことも事実であった。

慣例化した業務を疑い、見直す機運の醸成は、組織風土の醸成同様、困難であり、かつ、重要な意識改革であると考えている。他の政令指定都市や県内市町村における組織体制や事務執行について進取の気風を持って学び、自分たちの事務執行を問い直す姿勢が求められていることを当チームとして指摘する。

6 教育委員会のガバナンス

i) 当チームでは、本報告書において教育委員会のガバナンスについても指摘したところであるが、非常勤の教育委員が個別の人事を把握することは実態として困難である。教育委員会における教員人事のガバナンスは、人事異動の方針策定であり、当チームとしては、その方針の明確化により適正な人事配置につながると考えている。そのため、当チームとしては、今後、教育委員会自身が、学校現場の課題を自らの責任のもと熟議し、目指すべき組織像を示し、それを人事の方針として定める仕組みを検討するよう求めるものである。

ii) また、学校現場の具体的課題に対し、学校現場自身も当事者として関わることも重要であることは言うまでもない。

iii) 適正かつ公正な人事の前提として、適切な学校課題の把握が必要であり、教育委員会、教育委員会事務局、学校のそれぞれが当事者として名古屋の教育を熟議し、方針としていく方策、仕組みについて、検討が必要である。

第6 結語

名古屋市教育委員会は、教育改革を市全体で推進するため、昨年9月、名古屋市の学びの基本的な考えである「ナゴヤ学びのコンパス」を発表した。これは、子どもたちが今後生きていく未来を見据え、その学びを助ける名古屋市の学校・園の目指す在り方を示したものである。

「名古屋の子どもたちが、今後ますます激しくなる社会の変化を前向きに受け止め、たくましくしなやかに変化を乗り越え、よりよく自らの人生をきり拓いていくためには、自律して学び続ける人に成長していくことが欠かせません。」と高らかに宣言し、大人が子どもの学びに伴走して「子ども中心の学び」を進めていく方向性を市民の皆さんにもはっきりと伝え、名古屋市の学校・園全ての教職員及び子どもたちに関わる全ての大人が共通認識をもって教育を進めることができるよう呼びかけている。今後の名古屋の学校教育に期待するとともに、自らも子どもたちのために何かの役に立とうと思った市民も少なくないはずだ。

また、名古屋市当局、名古屋市議会も、なごや子どもの権利条例を制定するとともに、この方向に沿った学校教育を積極的に応援するために、「なごや子ども応援委員会」の設置、それに伴うスクールカウンセラーの全校配置など予算措置を伴う施策を推進するなど最大限の支援を行ってきたし、今後もそれを続けるつもりだったであろう。「ナゴヤ学びのコンパス」は、名古屋の子どもたちのみならず、子どもに関わる大人たちが、互いを認め合い、共に社会を創造する市民になっていき、素晴らしい名古屋市を作っていくためのものでもあるのだから。

しかし、その直後に発覚した教員人事に関する不祥事によって、名古屋市教育委員会への信頼は著しく損なわれてしまった。市民の皆さんも、市当局も市議会も、大きな失望感を味わったに違いない。

当チームは、この疑惑を徹底的に調査検証し、その実態、原因等を究明することを使命として求められてきた。半年以上にわたり作業を進めてきた結果は、3月の中間報告書を経て、今回の最終報告書でつまびらかにしたつもりである。

その間、われわれが常に意識していたのは、市民の皆さんにできるだけ正確に事態の内容と、そのことがもたらす問題点をお伝えし、怒りや不安を感じておられる不祥事のどこがどのくらい害を及ぼすのかを具体的に認識していただくことだった。それができないままだと、どこがどう改善されれば再び信頼して良いのかがわからないために漠然とした形で不信感がいつまでも残るからだ。

子どもたちの学びを支える教育委員会への信頼、ましてや直接それを担当する学校・園や教職員への信頼は、少しでも速やかに回復されないと、誰より不利益を被るのは子どもたちなのである。調査結果に加え、あえて「再発防止策の提言」を付したのは、一日も早い信頼回復へ向けての取り組みが始まってほしいとの思いをこめたつもりだ。

信頼できる教育委員会であってほしいというのは、名古屋市民の願いでもあると思う。本件について沢山の抗議やお叱りの投書等が届いたが、それらは信頼を裏切られた悔しさ、怒りの表明と受け止めている。同じくらい多数届けられた情報提供、協力の申し出は、信頼回復を手伝いたいとの志であり、当チームの調査にも役立てさせていただいた。協力の申し出の中には現職教員からのものも複数含まれており、悪しき慣例を断ち切って、目指す名古屋市の教育を挫折させないようにしたい思いもあったのではあるまいか。教育委員会は、市民や現職教員のそうした感情を真摯に受け止めてもらいたい。

それに加え、名古屋市教育委員会にお願いしたいのは、今回の不祥事とは全く関係がない大多数の教員、ことに若年層へ十分な説明と指導を行い、子どもたちの学びをより豊かにするため不可欠な、良い意味での現場の一体感を損なわないようにしてほしいということだ。全ての教職員とスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの専門的職員や学校事務職員などの行政職員、子どもたちの学びを支える全ての関係者が力を合わせて支援してこそ、「ナゴヤ学びのコンパス」に掲げられた「子ども中心の学び」は実現できる。

最後に、現在大学等で教職員になるための学びを重ねている方々に申し上げたい。あなた方が名古屋市の学校・園で子どもたちの学びを支える立場になる頃には、教育委員会や学校・園、教職員に対する市民の皆さんの信頼は、必ずや再び

揺るぎないものに戻っているはずだ。——そう固く信じて、名古屋市教育委員会の行政職員、教員出身者の懸命の努力に期待するものである。

教員団体からの金品の授受等に係る調査検証チーム委員

(敬称略)

区 分	氏 名
大学教授	寺脇 研 (てらわき けん)
大学教授	石井 拓児 (いしい たくじ)
弁護士	池田 桂子 (いけだ けいこ)
弁護士	園田 理 (そのだ まさし)
弁護士	小林 和正 (こばやし かずまさ)
名古屋市副市長 (事務局を兼ねる)	松雄 俊憲 (まつお としのり)

教員団体からの金品の授受等に係る調査検証チーム 活動経過

時 期	主な内容
令和6年2月21日	第一回会議
2月29日	第二回会議
3月 7日	第三回会議
3月15日	第四回会議
3月20日	第五回会議
3月29日	第六回会議 （中間報告書提出）
4月15日	第七回会議
5月17日	第八回会議
6月17日	第九回会議
7月 8日	第十回会議
7月19日	第十一回会議
8月 5日	第十二回会議
8月28日	第十三回会議 （本報告書提出）

※関係者のヒアリング等の日程は除く。