

第 1 審査会の結論

広島県教育委員会（以下「実施機関」という。）が、本件異議申立ての対象となった行政文書部分開示決定及び行政文書不開示決定で不開示とした情報のうち、第 2 次選考試験採用候補者名簿掲載者選考基準（以下「第 2 次試験合格者選考基準」という。）の「5 選考方法」の記述の部分については開示すべきである。

第 2 異議申立てに至る経過

1 開示の請求

異議申立人は、平成 22 年 10 月 15 日、広島県情報公開条例（平成 13 年広島県条例第 5 号）（以下「条例」という。）第 6 条の規定により、実施機関に対し、平成 23 年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験に係る文書の開示を請求した。

このうち、本件の異議申立てに係る開示請求は、別表の「開示請求内容」欄に記載の文書に係る開示請求（以下「本件請求」という。）である。

2 請求に対する決定

実施機関は、本件請求の対象となる行政文書として、別表の「対象行政文書」欄に記載の文書（以下「本件対象文書」という。）を特定し、条例第 10 条第 6 号に規定する行政執行情報を不開示とし、行政文書部分開示決定及び行政文書不開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、平成 22 年 10 月 29 日付けで異議申立人に通知した。

3 異議申立て

異議申立人は、本件処分を不服として、平成 22 年 12 月 27 日、行政不服審査法（昭和 37 年法律第 160 号）第 6 条の規定により、実施機関に対し異議申立てを行った。

第 3 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

本件処分を取り消し、全部開示を求める。

2 異議申立ての理由

異議申立人が、異議申立書、意見書（平成 23 年 8 月 15 日付け）及び口頭による意見陳述（平成 23 年 10 月 27 日実施）で主張している異議申立ての理由は、おおむね次のとおりである。

(1) 平成 23 年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験における

学習指導案作成問題採点基準等について

ア 行政情報開示に対する実施機関の姿勢を問う。教員採用選考試験は、大分県で発生した汚職事件以来、公平性・透明性が確保されているか、県民の注目を浴びている。また、広島県、日本あるいは世界の未来を担う子どもたちの教育を司る教員の選考が、単なる点数の競り合いである競争試験ではなく、「職務を遂行する能力」を有することを証明する適切な方法で行われ、高い資質をもつ教員が採用されているかどうかを知ることは、県民の当然の権利であると考えます。

広島県・広島市の新規採用教員の現状をご存知でしょうか。新規採用教員の中に、病気休暇を取らざるを得なかったり、辞職を願ったりする者がいると聞く。試験の段階では「職務を遂行する能力を有する」と判定された者が職務を遂行することができなくなるのは、あまりにも職場環境が劣悪であるためか、あるいは職務遂行能力に余る大量の業務が課せられるためか、あるいは選考試験における「職務遂行能力を有する」との判定に曖昧さが残されていたのか検証を願いたい。「思い描いていた学校と違いすぎます」と大学を卒業したばかりの新規採用教員が辞職を考えたという話を伝え聞いた。「将来性」を重視するあまり、職歴を評価しない選考が行われているのではないかと疑わざるを得ない。「違法又は不当」でなければ、開示しようとしなさい、その実施機関の姿勢は、県民・市民の教育への期待に応えるものではない。

イ 開示しない理由を「県の機関が行う業務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、教員採用候補者選考試験の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある情報が含まれているため」とする実施機関に、開示することによりいかなる具体的な「支障」が想定されるのかを問う。公平性・透明性の問われる教育公務員の選考においては、内密にすれば円滑に遂行できるが、公にすることにより支障が生ずるような方法をとるべきではない。実施機関の理由説明書に、これを公開すると何をどう評価するかという具体的な評価の基準が明らかとなり、その結果、受験者がそれを意識した偏った行動をとると主張しているが、その偏った行動とはどういうものを指すのかははっきりしない。

ウ 文部科学省初等中等教育局教職員課が取りまとめた「平成 22 年度教員採用等の改善に係る取組事例」の採用選考基準の公表の状況によれば、65 の県市中、35 の県市が全て公開となっており、少なくとも全面的な公開が進められている。こうしたなかで、広島県の一部公開というのはいかなるものか。

エ 個々の非開示文書、開示された文書の非開示箇所点について、非開示による疑義と開示されることによって得られうる効果を述べる。

(ア) 二次試験合格選考基準の実技試験配点について述べる。実技試験の配点を開示しないことにより、実技を軽視した配点にしているか、逆にことさらに実技を重視した配点にしているかもしれないと

いう疑義が生ずる。実技の評価基準は開示されており、総得点を非開示にすることは理解できない。配点を開示することにより、実技で満点を取ろうと努力する受験者が増え、結果として実技能力が向上し、受験者の資質向上につながると考える。

- (イ) 二次試験合格選考基準の「適性検査及び健康診断書等を考慮して判定する」という記述について述べる。非開示の部分に、健康状態になんら関係しない体型に関する数値、今後改善しうる健康状態、過去の病歴、職務の遂行にはなんら支障のないキャリア等の健康診断書の記述が合否判定に影響していることが記載されており、健康診断書を用いての就職差別であるとの批判的世論が巻き起こり、実施機関が告発されるのを恐れての非開示ではありはしないか、健康診断書を点数化あるいはランク付けしているのではないか、と疑わざるをえない。

実施機関が理由説明書で言う、すべて開示されている内容「健康診断結果等を考慮し、総合的に判断する」との記述は、つまり、正規採用の可否、言いかえれば採用選考試験の「合否」に健康診断結果が加味されていると理解されることから、どのような形で合否判定に加味されているのかを公開していただきたい。

- (ウ) 一次試験合格選考基準及び二次試験合格選考基準の「一定の基準に到達しなかった場合」という記述について述べる。一定の基準を超える資質を身につけようとする事、受験者全員が努力することは、ひいては採用者全体の資質の向上につながると考える。受験案内にも明示すべきである。

- (エ) 集団討論評定票の各評価の観点における評価基準について述べる。例えば、「積極性」がどのような表現により評価されるのかが不明であり、多くの受験者が、「積極性をアピールしたいが、どのような態度が評価されるのか。出しゃばり・自己主張が強い・強引といった印象をもたれはしないか・・・」と「協調性」の評価との関連でとまどうことが予想される。評価の観点を具体的にどのような態度をもって評価するかを明らかにすることによって、広島県の教職員として望ましい調和のとれた態度を日々意識して生活するようになり、受験者全体の資質向上につながると考える。

- (オ) 大学の成績証明書が試験の合否にどのように生かされているかについて示した文書について述べる。大学の成績証明書の扱いについての記載が開示されていない。地方公務員法第15条には、「職員の任用は、この法律に定めることにより、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならない」とある。大学新卒者には、勤務成績を実証するすべはなく、能力の実証に大学の成績証明をもってする他はない。しかし、教職員としての職歴がある者については、各都道府県・市町村教育委員会より発出された職務

遂行能力を認めた「辞令」が交付されており、勤務成績が実証できる。そうした履歴の違う受験者があるにもかかわらず、開示されないことに納得できない。開示することにより、正当な履歴評価がなされていることが証明できる。

以上、開示することにより、いかなる支障が生ずるのか、具体的に述べられることなくして、部分開示には納得できない。全面開示を請求する。

(2) 平成 23 年度教員採用候補者選考試験第 1 次試験中学校「教科に関する専門教育科目」の採点業務依頼に関する文書について

ア 平成 23 年度採用候補者選考試験一次試験においては、中学校音楽で採点基準の訂正が後にホームページで公表された。また二次試験では、中学校音楽の試験会場の設定に不公平があり、再試験が実施された。また、平成 24 年度採用候補者選考試験において採点基準の訂正が、中学数学・高校商業の 2 回にわたって行われた。この事態をいかにとらえるべきか。このような齟齬を生じる試験問題はいったい誰が作り、誰が採点しているのか、知る権利が県民にはあると考えられる。「採点業務に従事する者や選考試験の関係者への不当な行為を容易にし、採点の公正さを保てなくなり、何らかの圧力を感じる状況となり、今後その任務を受ける者がいなくなる」との記述において、「不当な行為」とはいかなるものか。「圧力」とは、何か。具体的に示していただきたい。

イ 採点者を明らかにすると、特定個人に対して執拗なクレームがあり、採点業務に支障が出てくるといふ実施機関の説明は理解できる。個人名までの公開は求めておらず、専門的な知識を持つ者が採点していること、採点者の主観で判断されるようなものになっていないことを確認するために開示を請求している。

第 4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書（平成 23 年 5 月 31 日付け）及び口頭による意見陳述（平成 23 年 9 月 13 日実施）で説明している内容は、おおむね次のとおりである。

1 学習指導案作成問題採点基準

(1) 学習指導案作成問題採点基準は、第 1 次選考試験の試験項目である学習指導案作成の採点を行うものであり、採点の基準と配点が記載されている。これらの情報のうち不開示としたのは配点である。

(2) 配点は、採点の基準に応じた配点のウエイトを示すものであり、このような選考に係る詳細な基準を公開すると、受験者が高得点を得るための偏った受験対策を講ずることが十分に予想される。その結果、受験者

の資質や教員としての適性を正確に判断し、教員としてふさわしい人物を採用することが困難となり、公正かつ円滑な採用事務の確保に支障を及ぼすおそれがあるので、条例第 10 条第 6 号ニに該当するものとして、不開示とすることが適当と判断した。

2 第 1 次試験合格者選考基準

(1) 第 1 次試験合格者選考基準は、第 1 次選考試験の合格者を選考するに当たっての具体的な選考基準を示したものであり、選考対象、第 1 次合格者数、選考方法及び選考基準に係る情報が記載されている。これらの情報のうち不開示としたのは、選考基準である。

(2) 選考基準は、第 1 次選考試験に係る具体的な基準を示すもので、選考基準には、「一定の基準に達しない場合について」という表現のほか、これに関する具体的な選考基準の内容が記載されており、不開示とした情報は具体的な選考基準の全てが記載された部分である。

不開示とした理由は 1 の (2) と同様であり、更に、「一定の基準に達しない場合について」の内容については、それを開示することにより受験者に無用な混乱を招くことが予想され、受験者の資質や教員としての適性を正確に判断することが困難となる。

また、広島県情報公開・個人情報保護審査会（諮問（情）203 号）（以下「審査会答申第 203 号」という。）において、当該不開示情報については、上記の理由から不開示が妥当と答申されていることから、不開示とすることが適当であると判断した。

3 第 2 次試験合格者選考基準

(1) 第 2 次試験合格者選考基準は、第 2 次選考試験の合格者を選考するに当たっての具体的な選考基準を示したものであり、基本原則、採用候補者名簿登載者数、配点、面接試験及び模擬授業の評定、選考方法及び選考基準についての情報が記載されている。これらの情報のうち、不開示としたのは、配点、面接試験及び模擬授業の評定、選考方法及び選考基準に係る情報である。

ア 配点

配点には、具体的な配点に係る説明、合計点及び配点のウエイトが示されており、不開示とした情報は配点のウエイトが示された部分及び合格点の一部である。

イ 面接試験及び模擬授業の評定

面接試験及び模擬試験の評定には、具体的な配点に係る説明、評定区分（A から F まで）及び評定区分の A から F までの各評語に係る具体的な点数が記載されており、不開示とした情報は評定区分の A から F までの各評語に係る具体的な点数の部分である。

ウ 選考方法

選考方法には、具体的な選考方法の内容が記載されており、不開示とした情報は選考方法の内容に関する記載の一部である。

エ 選考基準

選考基準には、2の(2)と同様に、「一定の基準に達しない場合について」という表現のほか、これに関する具体的な選考基準の内容が記載されており、不開示とした情報は具体的な選考基準の全てが記載された部分である。

(2) これらの情報について不開示とした理由は、1の(2)と同様である。また、それに補足して、「一定の基準に達しない場合について」は、2の(2)と同様であることから、当該情報を不開示とすることが適当であると判断した。

(3) なお、健康診断書が試験の合否にどのように生かされるのかについて示した文書及び大学の成績証明書が試験の合否にどのように生かされるのかについて示した文書（以下「健康診断書等文書」という。）は第2次試験合格者選考基準中、「5 選考方法（1）第2次選考試験の総得点の上位者から、採用候補者名簿登載者を決定する。その際、適性検査の判定、健康診断結果等を考慮し総合的に判断する。」の部分に記載している情報が全てであり、他に該当となる情報はない。このため、第2次試験合格者選考基準自体は部分開示決定としているが、健康診断書等文書について該当する箇所は全て開示していることを申し添える。

4 模擬授業評定票

(1) 模擬授業評定票は、第2次選考試験又は現職職員を対象とした特別選考試験における模擬授業の評定結果を記載するためのものであり、実施日、試験場、受験番号、評定者印、校種、教科、科目、氏名、男・女、評定項目、着眼点、総合評定及び総評で構成されている。不開示としたのは、着眼点及び総評である。

ア 着眼点

着眼点には、評価の方法及び評価項目が記載されており、これらの情報のうち不開示としたのは、評価の方法である。この情報を不開示とした理由は、選考試験を行うに当たり、評価の方法は人事上の評価をする際の判定方法を示すものであり、このような人事管理における具体的な評価の方法が開示されれば、公正かつ円滑な採用事務の確保に支障を及ぼすおそれがあることから条例第10条第6号ニに該当するものと判断した。また、審査会答申第203号において、当該不開示情報については、上記の理由から不開示が妥当と答申されていることから、不開示とすることが適当であると判断した。

イ 総評

総評は、評価する際の観点を記述したものであり、不開示としたのは、総評を記載するための具体的な内容である。この情報は、得点化がなじまないものを評価するための基準であり、総合評価に関する情報である総合評定のAからFまでの各評語の説明と一体化した情報である。

不開示とした理由は、この情報は受験者個々の応答に応じて個別に判定を行っているものであり、これを公開すると、何をどう評価するという具体的な評価の基準が明らかとなる。その結果、受験者がそれを意識した偏った行動をとることにより、受験者の資質や教員としての適性を正確に判断することが困難になり、公正かつ円滑な採用事務の確保に支障を及ぼすおそれがあるので、条例第10条第6号ニに該当するものと判断した。また、審査会答申第203号において、当該不開示情報については、上記の理由から不開示が妥当と答申されていることから、不開示とすることが適当であると判断した。

5 面接試験評定票

(1) 面接試験評定票は、第2次選考試験における個人面接A及び個人面接B、又は現職教員を対象とした特別選考試験における個人面接I及び個人面接IIにおいて受験者を評価するためのものである。個人面接A及び個人面接II（以下「A面接」という。）にあつては、実施日、試験場、校種・教科・科目、受験番号、氏名、性別、評定者印、評定項目、着眼点、評定、特記事項、総合評定及び人物総評で構成され、個人面接B及び個人面接I（以下「B面接」という。）は、評価項目及び特記事項を除き、A面接と同様の項目のほか、聴取事項を加えた内容で構成されている。不開示としたのは、A面接については、着眼点、評定項目及び特記事項であり、B面接については、着眼点及び聴取事項である。

ア 評定項目

評定項目には、評価の方法に関する情報が記載されており、不開示としたのは、評定の表題部分を除いた具体的な評価の方法に係る情報である。不開示とした理由は、4の(1)のアと同様である。

イ 着眼点

着眼点には、具体的な評価の観点及びこれに係る評価の方法並びに評価項目が記載されており、これらの情報のうち不開示としたのは、評価の方法である。不開示とした理由は、4の(1)のアと同様である。

ウ 特記事項及び聴取事項

特記事項は、評価する際の観点を記述したものであり、不開示としたのは、特記事項を記載するための具体的な内容である。

聴取事項は、選考に関する具体的な評価の基準が記載されており、不開示としたのは、この情報に関する項目及び具体的な内容である。

これらの情報は、4の(1)のイと同様に、得点化がなじまないものを評価するための基準であり、総合評価に関する情報である総合評定のAからFまでの各評語の説明と一体化した情報であること、また、聴取事項は内容を明らかにすると、適正な人物選考が困難となるおそれがあることから、不開示と判断した。

6 面接（集団討論）評定票

面接（集団討論）評定票は、第2次選考試験における集団討論の評定結果を記載するためのものであり、会場、グループ、評定者印、実施日、受験番号、氏名、評定項目、評価の観点、具体的評価を記入する欄、特記事項、人物総評及び総合評定で構成されている。

これらの情報のうち、不開示としたのは、具体的評価を記入する欄及び特記事項であり、理由は4の(1)のイと同様である。

7 実技評価表

実技評価表は、第2次選考試験における実技試験において受験者を評価するための文書であり、受験番号、氏名、得点、評価の観点、配点、評価及び採点上の注意に係る情報が記載されている。

これらの情報のうち不開示としたのは、得点、配点、評価及び採点上の注意であり、理由は、得点及び配点については、1の(2)と同様であり、評価及び採点上の注意については、4の(1)のアと同様である。

8 平成23年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験の採点業務に関する文書

平成23年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験の採点業務に関する文書は、選考試験の採点業務等に関する文書であり、業務の内容、日時及び場所等が記載されたものである。

該当文書を不開示とした理由は、採用試験の運営、特に採点に関する業務は秘匿を要する業務であるため、従事する者の氏名等にとどまらず、どのような時期・方法で依頼しているか等も含めた情報が公開されると、採点業務に従事する者や選考試験の関係者への不当な行為を容易にし、採点の公正さを保てなくなったり、何らかの圧力を感じる状況となり、今後その任務を受ける者がいなくなる等、公正かつ円滑な採用事務の確保に支障を及ぼすおそれがあることから、条例第10条第6号ニに該当するものとし、不開示とすることが適当であると判断した。

以上の判断に補足して、「公正かつ円滑な採用事務の確保に『支障』を及ぼすおそれ」でいう「支障」とは、開示することにより、採点者が明らかになり、特に採点結果に不満のある受験者が、採点者に執拗に質問を繰返

すとか、直接クレームを言うようなおそれがあること、また、採点を行う場所、実施時期も明らかになることで、採点業務が妨害されたり、答案等の個人情報漏洩する危険性が高まるということが考えられる。

第5 審査会の判断

1 本件対象文書について

本件対象文書は、平成23年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験（以下「本件選考試験」という。）における次の文書である。

- (1) 学習指導案作成問題採点基準
- (2) 第1次試験合格者選考基準
- (3) 第2次試験合格者選考基準
- (4) 模擬授業評定票
- (5) 面接試験評定票
- (6) 面接（集団討論）評定票
- (7) 実技評価表
- (8) 平成23年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験の採点業務依頼に関する文書

実施機関は、本件対象文書には、条例第10条第6号に該当する情報が含まれているとして、当該部分を不開示とし、本件処分を行ったと主張している。

2 本件処分の妥当性について

条例第10条第6号は、「県の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しくは地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であつて、公にすることにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」を不開示とするべき情報として定めている。

実施機関は、本件対象文書を開示することにより、第6号のうち、特に、ニ「人事管理に係る事務に関し、その公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」があると主張している。

また、本件対象文書は、すべて本件選考試験における行政文書であるが、それぞれ独立した文書であることから、各文書について、第6号該当性について個別に検討を行う。

(1) 学習指導案作成問題採点基準について

本件対象文書のうち、学習指導案作成問題採点基準は、第1次選考試験の試験項目である学習指導案作成の採点を行うため、実施機関が作成した書式である。（以下「本件対象文書1」という。）

当該文書には、採点の「基準」と「配点」の欄があり、このうち評価する際に着目する観点に記載されている採点の「基準」については開示

されている。

一方、実施機関は「配点」については不開示とし、その理由として「配点」が採点の基準に応じたウエイトを示すものであり、このような選考にかかる詳細な基準を公開すると、受験者が高得点を得るための偏った受験対策を講ずることが十分に予想され、その結果、受験者の資質や教員としての適性を正確に判断し、教員としてふさわしい人物を採用することが困難となり、公正かつ円滑な採用事務の確保に支障を及ぼすおそれがあるので、条例第10条第6号ニに該当するものとして、不開示とすることが適当と判断したと主張している。

当審査会において本件対象文書1を見分したところ、記載されている内容は、評価の観点に係る情報と評価の方法に係る情報とに大別できる。

評価の観点に係る情報は、実施機関が求める教員に必要とされる資質等を表したもので、公表したとしても、実施機関が求める資質を伸ばすよう努力した受験者について選考を行うこととなり、選考試験の目的が損なわれるおそれはなく、むしろ、選考試験の目的により適うことになると考えられる。こうしたことから、評価の観点に係る情報は開示すべきで、実施機関が既に開示している採点の「基準」は、これにあたる。

一方、評価の方法に係る情報は、採用に当たっての実施機関の具体的な評価の方法に関するものであり、開示されれば、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるものと認められる。

本件対象文書1で不開示とされている「配点」は、採用に当たっての実施機関の具体的な評価の方法に関するものであるため、開示されれば、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあることから、不開示とした実施機関の判断は妥当であると認められる。

(2) 第1次試験合格者選考基準について

本件対象文書のうち、第1次試験合格者選考基準は、第1次選考試験の合格者を選考するに当たっての具体的な選考基準を示した文書である。(以下「本件対象文書2」という。)

当該文書には、「選考対象」、「合格者数」、「選考方法」及び「一定の基準に達しない場合について」の情報が記載されている。

実施機関は、これらの情報のうち、「一定の基準に達しない場合について」の内容を不開示としている。

その理由として、実施機関は、その不開示部分が「一定の基準に達しない場合について」の具体的な取扱いに関するものであり、これを開示することにより受験者に無用な混乱を招くこと、また、受験者が苦手な科目について一定の基準をクリアすれば良いといったような偏った受験対策を講じることが予想され、実施機関において、受験者の資質や教員

としての適性を正確に判断することが困難となることを主張している。

これに対し、異議申立人は、「一定の基準に達しない場合について」の内容が不開示となっていることについて、それが開示されれば、受験者が一定の基準を超える資質を身につけようと努力することで、採用者全体の資質の向上につながると主張している。

当審査会において本件対象文書2を見分したところ、「一定の基準に達しない場合について」の内容は、実施機関の選考における具体的な取扱いに関するものであり、これを開示することにより受験者に無用な混乱を招くことが予想されるとする実施機関の主張は理解できるものがある。

以上のことから、このような人事管理における具体的な評価の方法が開示されれば、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるとして、不開示とした実施機関の判断は妥当であると認められる。

(3) 第2次試験合格者選考基準について

本件対象文書のうち、第2次試験合格者選考基準は、第2次選考試験の合格者を選考するに当たっての具体的な選考基準を示した文書である。(以下「本件対象文書3」という。)

当該文書には、「基本原則」、「採用候補者名簿登載者数」、「配点」、「面接試験及び模擬授業の評定」、「選考方法」及び「一定の基準に達しない場合について」の情報が記載されている。

実施機関は、これらの情報のうち、「配点」、「面接試験及び模擬授業の評定」の換算する際の点数、「選考方法」の内容の一部及び「一定の基準に達しない場合について」の内容を不開示とし、理由として、「配点」については本件対象文書1と同様であること、「面接試験及び模擬授業の評定」の換算する際の点数については、実施機関の具体的な評価の方法であること、「選考方法」の内容の一部については、これを開示することにより受験者に無用な混乱を招くことが予想されること、また「一定の基準に達しない場合について」の内容は本件対象文書2と同様であることを主張している。

これに対し、異議申立人は、教科等実技試験の配点が不開示となっていることについて、実技試験の配点を不開示しないことにより、実技を軽視した配点にしているのか、または、実技を重視した配点にしているのかという疑義が生じ、逆に、配点を開示することにより、実技で満点を取ろうと努力する受験者が増え、結果として実技能力が向上し、受験者の資質向上につながると主張している。

当審査会において本件対象文書3を見分したところ、「配点」については、開示されれば、試験項目ごとの配点のウエイトが明らかになり、受験者が、特定の項目に絞った受験対策を講じることが予想され、また、「面接試験及び模擬授業の評定」の換算する際の点数については、実施機関

の具体的な評価の方法に関するものであり、更に、「一定の基準に達しない場合について」の不開示部分は本件対象文書2と同様であることが認められる。

以上のことから、本件対象文書3のうち、「配点」、「面接試験及び模擬授業の評定」の換算する際の点数、「一定の基準に達しない場合について」の不開示部分は、開示されれば、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるため、不開示とした実施機関の判断は妥当であると認められる。

しかし、「選考方法」の不開示部分については、公表されている受験案内の「1 選考を行う職種・校種・教科（科目、分野）等の区分」に記載されている内容から容易に推測できるものであることから、これを開示したとしても、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるものとは認められないため、開示すべきである。

(4) 模擬授業評定票について

本件対象文書のうち、模擬授業評定票は、第2次選考試験又は現職教員を対象とした特別選考試験における模擬授業の評定結果を記載するための文書である。(以下「本件対象文書4」という。)

当該文書には、「実施日」、「試験場」、「受験番号」、「評定者印」、「校種」、「教科」、「科目」、「氏名」、「男・女」、「評定項目」、「着眼点」、「総合評定」及び「総評」の情報が記載されている。

実施機関は、これらの情報のうち、「着眼点」の一部と「総評」欄に記載されている説明書きを不開示とし、理由として、開示されれば、何をどのように評価するのかという、具体的な評価の流れが明らかになり、受験者がそのことを意識して偏った受験対策を講じることが予想されると主張している。

当審査会において本件対象文書4を見分したところ、「総評」欄に記載されている説明書きは開示することにより受験者に無用な混乱を招くことが予想され、また、「着眼点」の不開示部分についても、実施機関の具体的な評価の方法に関するものであり、いずれも開示されれば、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるため、不開示とした実施機関の判断は妥当であると認められる。

(5) 面接試験評定票について

本件対象文書のうち、面接試験評定票は、第2次選考試験における個人面接A及び個人面接B、又は現職教員を対象とした特別選考試験における個人面接I及び個人面接IIにおいて受験者を評価するための文書である。(以下「本件対象文書5」という。)

個人面接A及び個人面接Ⅱ（以下「A面接」という。）には、「実施日」、「試験場」、「校種・教科・科目」、「受験番号」、「氏名」、「性別」、「評定者印」、「評定項目」、「着眼点」、「評定」、「特記事項」、「総合評定」及び「人物総評」の情報が記載され、個人面接B及び個人面接Ⅰ（以下「B面接」という。）は、「評定項目」及び「特記事項」を除き、A面接と同様の項目のほか、「聴取事項」を加えた情報が記載されている。

実施機関は、これらの情報のうち、A面接については、「着眼点」の一部、「評定」及び「特記事項」を、B面接については、「着眼点」の一部及び「聴取事項」を不開示とし、理由として、「着眼点」の一部、「評定」及び「特記事項」は本件対象文書4と同様であること、また、「聴取事項」については開示されれば、適正な人物選考が困難となるおそれがあることを主張している。

当審査会において本件対象文書5を見分したところ、「着眼点」の一部、「評定」及び「特記事項」は、本件対象文書4と同様に、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるものと認められる。また、B面接の「聴取事項」についても、採用にあたっての基本的な事項の確認に関するものではあるが、実施機関の主張のとおり、これが公開されると、適正な人物選考が困難となるおそれがあると認められることから、開示されれば、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるため、不開示とした実施機関の判断は妥当であると認められる。

(6) 面接（集団討論）評定票について

本件対象文書のうち、面接（集団討論）評定票は、第2次選考試験における集団討論の評定結果を記載するための文書である。（以下「本件対象文書6」という。）

当該文書には、「会場」、「グループ」、「評定者印」、「実施日」、「受験番号」、「氏名」、「評定項目」、「評定」の具体的評価を記入する欄、「特記事項」、「人物総評」及び「総合評定」の情報が記載されている。

実施機関は、これらの情報のうち、「評定」の具体的評価を記入する欄及び「特記事項」の説明書きを不開示とし、理由として、本件対象文書4と同様であることを主張している。

これに対し、異議申立人は、「評定」の具体的評価を記入する欄が不開示となっていることについて、評価の観点を具体的にどのような態度をもって評価するのか明らかにすることによって、広島県の教職員として望ましい調和のとれた態度を日々意識して生活するようになり、受験者全体の資質向上につながると主張している。

当審査会において本件対象文書6を見分したところ、「評定」の具体的評価を記入する欄及び「特記事項」の説明書きは、本件対象文書4と同様に、開示されれば、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な

人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるため、不開示とした実施機関の判断は妥当であると認められる。

(7) 実技評価表について

本件対象文書のうち、実技評価表は、第2次選考試験における実技試験において受験者を評価するための文書である。(以下「本件対象文書7」という。)

当該文書には、「受験番号」、「氏名」、「得点」、「評価の観点」、「配点」、「評価」及び「採点上の注意」に係る情報が記載されている。

実施機関は、これらの情報のうち、「得点」、「配点」、「評価」及び「採点上の注意」を不開示とし、理由として、「得点」及び「配点」については本件対象文書1と同様であること、「評価」及び「採点上の注意」については本件対象文書4と同様であることを主張している。

当審査会において本件対象文書7を見分したところ、「得点」、「配点」、「評価」、及び「採点上の注意」は、開示されれば、各教科の配点のウエイトが明らかになり、受験者が特定の教科・項目に絞った受験対策を講じることが予想され、実施機関において、受験者の資質や教員としての適性を正確に判断することが困難となるおそれがあることから、条例第10条第6号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるため、不開示とした実施機関の判断は妥当であると認められる。

(8) 平成23年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験の採点業務依頼に関する文書について

本件対象文書のうち、平成23年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験の採点業務依頼に関する文書は、選考試験の採点業務等に関する文書である。(以下「本件対象文書8」という。)

当該文書には、試験委員名、業務の内容、また、採点を行う日時・場所等の情報が記載されている。

実施機関は、本件対象文書8を全て不開示とし、その理由として、公開されると、採点業務に従事する者や選考試験の関係者への不当な行為を容易にし、採点の公正さを保てなくなる、または何らかの圧力を感じる状況となり、今後その任務を受ける者がいなくなる等、公正かつ円滑な採用事務の確保に支障を及ぼすおそれがあると主張している。

これに対し、異議申立人は意見書において、実施機関の言う「不当な行為」や「圧力」とは何か、具体的に示すよう主張している。

当審査会において確認したところ、実施機関は、開示することにより、採点者が明らかになり、特に採点結果に不満のある受験者が、採点者に執拗に質問を繰り返すとか、直接クレームを言うようなおそれがあること、また、採点を行う場所、実施時期も明らかになることで、採点業務が妨

害されるおそれがあることを述べている。

これを受けて、異議申立人も、個人名までの公開は求めておらず、専門的な知識を持つ者が採点していること、採点者の主観で判断されるようなものになっていないことを確認したいために、開示を請求しているとの意見を述べている。

当審査会において本件対象文書 8 を見分したところ、選考試験の試験委員や採点業務の実施に関する文書で、開示されれば、採点業務に従事する者への不当な行為を助長する可能性があり、採点業務に従事する者が何らかの圧力を感じることで、採点の公正さを保てなくなるなど公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

以上のことから、条例第 10 条第 6 号ニに規定する「公正かつ円滑な人事の確保」に支障を及ぼすおそれがあるため、不開示とした実施機関の判断は妥当であると認められる。

3 結論

よって、当審査会は、「第 1 審査会の結論」のとおり判断する。

4 付言

当審査会の結論は以上のとおりであるが、当審査会より以下の点について付言する。

教職員の採用選考に当たっては、文部科学省所管の教育職員養成審議会が、平成 11 年 12 月に行った「養成と採用・研修との連携の円滑化について」の答申で、「採用側において、採用選考に当たり重視する視点を公表することにより、求める教員像を明確化することなどの改善を図ることが必要である。」、更に「教育委員会が求める教員像を明らかにするとともに、採用選考の透明性を高めて公教育への信頼性を確保するため、学力試験問題等の公表、採用選考基準の公表を検討することが必要である。」と指摘している。

こうした状況のなか、当審査会の平成 21 年 7 月 22 日付け諮問（情）第 203 号の答申後、評価の観点に関する情報を開示するなど、実施機関が求める教員像を明らかにすることについて、実施機関が相当の努力をしてきていることは評価するものである。

他方で、当審査会において、文部科学省が公表している「教員採用等の改善に係る取組事例」や、各都道府県教育委員会のホームページにおける採用選考基準の公表状況を見分したところ、より具体的な内容を公開している県も見受けられる。また、年々、採用選考基準の内容をより詳細に公表している傾向が見受けられるところでもある。

よって、今後の社会情勢の動向や社会的な要請などを踏まえて、採用選考基準の公表内容の拡充などを検討し、より一層、採用選考の透明性の向上と公教育への信頼性の確保を推進していくことが望まれる。

第6 審査会の処理経過

当審査会の処理経過は、別記のとおりである。

別 表

本件請求に関する開示請求の内容等は、次のとおりであり、本件選考試験に係る文書を対象としている。

開示請求内容	対象行政文書
学習指導案作成問題採点基準	学習指導案作成問題採点基準
第1次試験合格者選考基準	第1次試験合格者選考基準
第2次試験合格者選考基準	第2次試験合格者選考基準
健康診断書が試験の合否にどのように生かされるのかについて示した文書	
大学の成績証明書が試験の合否にどのように生かされるのかについて示した文書	
模擬授業評定票	模擬授業評定票
個人面接試験評定票	面接試験評定票
集団討論評定票	面接（集団討論）評定票
実技試験評価基準	実技評価表
平成23年教員採用候補者選考試験1次試験中学校「教科に関する専門教育科目」の採点業務依頼に関する文書	平成23年度広島県・広島市公立学校教員採用候補者選考試験の採点業務依頼に関する文書

別 記

審 査 会 の 処 理 経 過

年 月 日	処 理 内 容
23. 3. 4	・ 諮問を受けた。
23. 3. 30	・ 実施機関に理由説明書の提出を要求した。
23. 5. 31	・ 実施機関から理由説明書を收受した。
23. 6. 15	・ 異議申立人に理由説明書の写しを送付した。 ・ 異議申立人に意見書の提出を要求した。
23. 8. 15	・ 異議申立人から意見書を收受した。
23. 8. 19	・ 実施機関に意見書の写しを送付した。
23. 8. 29 (平成23年度第5回第2部会)	・ 諮問の審議を行った。
23. 9. 13 (平成23年度第6回第2部会)	・ 実施機関から本件処分に対する意見を聴取した。 ・ 諮問の審議を行った。
23. 10. 27 (平成23年度第7回第2部会)	・ 異議申立人から本件処分に対する意見を聴取した。 ・ 諮問の審議を行った。
23. 11. 17 (平成23年度第8回第2部会)	・ 諮問の審議を行った。
23. 12. 22 (平成23年度第9回第2部会)	・ 諮問の審議を行った。
24. 1. 26 (平成23年度第10回第2部会)	・ 諮問の審議を行った。
24. 2. 23 (平成23年度第11回第2部会)	・ 諮問の審議を行った。

参 考

答申に関与した委員（50音順）

【第2部会】

荒 井 秀 則	弁 護 士
中 坂 恵 美 子	広 島 大 学 大 学 院 教 授
横 藤 田 誠 （ 部 会 長 ）	広 島 大 学 大 学 院 教 授