

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、次の部分については、開示すべきである。

- 1 「小論文の評価について」のうち、「1 小論文の評定」の項の各評語の説明以外の部分
- 2 「第 1 次合格者選考基準」のうち、次の部分
 - (1) 「4 個人面接，グループワーク，小論文の評定」の項の説明部分
 - (2) 「5 合格者数」の項の合格者数の決定方法に関する記述の部分
- 3 「面接試験委員等名簿」のうち、面接委員，模擬授業委員及び本部役員の所属，氏名以外の部分
- 4 「第 2 次選考試験採用候補者名簿登載者選考基準」のうち、「3 配点」の項の面接試験委員の構成に関する記述の部分

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 24 年 10 月 1 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 25 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 本件請求に対する決定

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 号に該当する情報を不開示とし、行政文書部分開示決定及び行政文書不開示決定（以下これらを「本件処分」という。）を行い、平成 24 年 11 月 28 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 25 年 1 月 22 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、意見書及び口頭による意見陳述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) 行政情報開示に対する広島県教育委員会の姿勢を問う。文部科学省「平成25年度公立学校教員採用選考試験の実施方法について」によれば、採用選考の透明性を高めるための取組として、「採用選考基準の公表は全67県市で実施。そのうち、44県市で選考基準をすべて公表」とある。なぜ広島県においては部分開示にとどまり、全面開示できないのか。

資質のある教員を選考するのにふさわしい選考基準であり、公表することによって何ら混乱をきたすようなことはないとは毅然とした態度のとれる教員採用を行ってほしい。

- (2) それぞれの開示請求に対し、「何をどう評価するか」「具体的な評価の方法」が不開示とされている。このような不開示の状態では、「教員としての資質」を十分に備える「多様な個性の教員」を採用する試験が実施されているかどうか、検証は不可能である。

- (3) 個々の文書の不開示理由について、反論する。

ア グループワーク評定票

開示することにより、受験者が偏った行動をとり、円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるとするのは、現在実施されている「グループワーク」という試験方法が、その場しのぎの偏った行動により高評価の得られる瑣末な試験であることを露呈するものである。全面開示することにより、教員としての資質を評価するにふさわしい試験方法であることを証明すべきである。

イ 小論文の評価について

小論文を書く力は、教員としての資質の一端を表すものであり、全てではないことは県民も承知している。具体的にどのような支障が及ぼされるのか、明らかにされたい。

ウ 第1次試験採点委員

例えば、理科の教員の採用試験であるにも関わらず、理科の専門知識のない者が採点業務を行っていないか、外部委託を行っていないか等を確認するため、氏名・会場・日時を除き、開示すべきである。

エ 第1次合格者選考基準

「合格者決定方法」について、採用予定者数は財政事情等で決まっているものであり、「合格者決定方法」が不当な方法でない限り県民は納得する。

また、一定の基準に達しない場合について、オールマイティな教員、完全無欠の人格は存在せず、教職はチームワーク抜きには成立しない。その教職員集団の一員として「苦手な教科は一定基準をクリアできるように努力しよう。その代わり得意な教科で研究の先頭に立とう。」と苦手教科の一定基準をクリアしようと努力する受験者を拒否するのであ

ろうか。一定基準だけクリアするだけで高得点を目指さないでいれば合格基準に達しないことを受験者は周知している。

オ 模擬授業試験評定票

「総評」の不開示理由である、受験者が偏った行動をとり、円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるとするのは、現在実施されている「模擬授業」という試験方法が、その場しのぎの偏った行動により高評価の得られる瑣末な試験であることを露呈するものである。全面開示することにより、教員としての資質を評価するにふさわしい試験方法であることを証明すべきである。

カ 面接試験（個人面接）評定票

面接試験における偏った行動とはいかなるものか。面接試験において人物評価の能力に長け、面接試験の経験が豊富で、かつ、経験に慢心することなく、研修により見識を磨いた者が面接試験に従事すれば、たとえ偏った行動により高得点を得ようとする受験者が現れても、正当な評価が行えるのではないだろうか。これまで行われた試験の信頼性を証明する上でも、全面開示すべきである。

キ 面接試験委員等名簿

「氏名」の開示は要求しない。面接試験を行うにふさわしい資質のある者が一定の研修を受けた後、面接試験に従事しているかどうかを開示されたい。

そもそも「試験結果に不満」を抱かせる試験であってはならないのではないか。県民が納得できると同時に、受験者が納得できる試験であることも重要であると考ええる。

ク 第2次選考試験採用候補者名簿登載者選考基準

採用予定者数は財政事情等で決まっているものであり、「合格者決定方法」が不当な方法でない限り県民は納得する。全面開示することにより、疑義を払拭すべきである。

- (4) 全国的には教員採用試験に関する評価基準等を「全面開示」していると回答する自治体が15に及ぶと聞く。それらの自治体は、教員採用汚職事件等を受け、自ら「公正で透明な教員採用」の要請に応えたものである。しかしながら、広島県教育委員会は、過去、教員採用試験問題、配点、選考基準等、自ら積極的に公表することはなく、県民による「開示請求」に先導される形で今日の公表に至っている。今こそ、積極的に情報開示に努めることで、県民の幅広い議論の対象になり、県民に信頼され、受験者が納得し、広島県教員の資質向上に資する教員採用試験の実施方法が模索研究されることを強く望むものである。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書及び口頭による意見陳述で説明している内容は、おおむね次のとおりである。

1 グループワーク評定票

- (1) 第1次選考試験の試験項目であるグループワークの評定結果を記載するためのものであり、「実施日」、「会場」、「評定者印」、「グループ」、「記号」、「受験番号」、「評定項目」、「評価の観点」、「具体的評価を記入する欄」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「総合評定」である。
- (2) 「具体的評価を記入する欄」及び「総合評定」は、人事上の評価をする際の判定方法を示すものである。

不開示とした理由として、この情報は受験者個々の所作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、公正かつ円滑な人事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であると判断した。

2 小論文の評価について

- (1) 第1次選考試験の試験項目である小論文の採点を行うためのものであり、「校種」、「小論文の評定」、「小論文問題及び設定理由」及び「解答のポイント」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、「小論文の評定」である。
- (2) 「小論文の評定」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。不開示とした理由として、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、公正かつ円滑な人事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。

このように当初は、「小論文の評定」の表題以外の内容の全てを不開示としたところであるが、再度、検討したところ、小論文の評定の各評語の説明以外の部分については、開示することにより、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まで言えないため開示する。

3 第1次試験採点委員

- (1) 第1次選考試験における採点委員名簿であり、「所属」、「職名」、「氏名」、「採点会場」、「採点日時」、「採点教科」等が記載されている。
- (2) 当該文書は採点業務に関するものであり、採点者の「氏名」にとどまらず、「所属」、「職名」、「採点会場」、「採点日時」、「採点教科」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ったりするおそれがある。具体的には、採点者が明らかになることによって、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したり、直接苦情を申し立てたりするおそれがあること、また、採点を行う場所及び実施時期が明らかになることによって、採点業務が妨害されるおそれがあること等が挙げられる。このように、当該情報の公開により、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、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。

4 第1次合格者選考基準

(1) 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」、「選考方法」、「配点」、「個人面接、グループワーク、小論文の評定」、「合格者数」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、「配点」、「個人面接、グループワーク、小論文の評定」、「合格者数」及び「選考基準」である。

(2) 「配点」には、第1次選考試験の試験項目である「教職に関する専門教育科目」、「教科に関する専門教育科目及び養護に関する専門科目」、「グループワーク」及び「小論文」の各配点が記載されており、不開示としたのは、「グループワーク」及び「小論文」の各配点である。不開示とした理由は、2の(2)と同様である。

(3) 「個人面接、グループワーク、小論文の評定」には、具体的な配点に係る説明、評定区分及び点数換算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全ての部分である。不開示とした理由は、2の(2)と同様である。

(4) 「合格者数」には、合格者数の決定方法が記載されており、不開示としたのは、当該決定方法に関する記載の一部である。

不開示とした理由として、この情報は合格者の決定方法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が予想され、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することが困難になり、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、条例第10条第6号ニに該当するものと判断した。

(5) 「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」という表題のほか、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。

不開示とした理由として、この情報は「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、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することが困難になり、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ので、条例第10条第6号ニに該当するものと判断した。

5 模擬授業試験評定票

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。これらの情報のうち、不開示としたのは、「着眼点」及び「総評」である。

(1) 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。不開示とした理由は、2の(2)と同様である。

(2) 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一定の裁量をもって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、1の(2)と同様である。

6 面接試験（個人面接）評定票

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。）にあっては、「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、「評定」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。これらの情報のうち、不開示としたのは、A面接については、「着眼点」、「評定」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。

(1) 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、2の(2)と同様である。

(2) 評定

「評定」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、2の(2)と同様である。

(3) 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、得点化がなじまないものを一定の裁量をもって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まで又はAからDまでの各評語の説明と一体化した情報であることから、1の(2)と同様の理由で不開示と判断した。

7 模擬授業試験実施要領

- (1) 第2次選考試験の試験項目である模擬授業試験を実施するためのものであり、「実施方法」、「評価方法」、「受験者への対応事例」等が記載されている。
- (2) 該当文書は模擬授業試験委員に対して行う事前説明会で配付し、模擬授業試験における具体的な評価方法や評価における留意事項等について説明を行うために用いるものである。不開示とした理由は、2の(2)と同様である。

8 面接試験（個人面接）実施要領

- (1) 第2次選考試験の試験項目である面接試験（個人面接）を実施するためのものであり、「実施方法」、「評価方法」、「受験者への質問事例」等が記載されている。
- (2) 該当文書は面接試験委員に対して行う事前説明会で配付し、面接試験における具体的な評価方法や評価における留意事項等について説明を行うために用いるものである。不開示とした理由は、2の(2)と同様である。

9 面接試験委員等名簿

- (1) 第2次選考試験における面接試験委員等名簿であり、面接委員、模擬授業委員及び本部役員（以下「面接試験委員等」という。）の「所属」、「氏名」等が記載されている。
- (2) 該当文書は面接試験及び模擬授業試験（以下「面接試験等」という。）の実施に関するものであり、面接試験委員等の「氏名」とどまらず、その「所属」等も含めた情報が公開されると、面接試験等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、面接試験等の評価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ったりするおそれがある。具体的には、面接試験委員等

が明らかになることによって、特に試験結果に不満のある受験者が、面接試験委員等に執拗に質問を繰り返したり、直接苦情を申し立てたりするおそれがあること等が挙げられる。このように、当該情報の公開により、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、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。

10 第2次選考試験採用候補者名簿登載者選考基準

(1) 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」及び「選考基準」に係る情報である。

ア 配点

「配点」には、面接試験委員に係る情報、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面接試験委員に係る情報、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点数換算の方法及び評定区分のAからFまでの各評語に係る具体的な点数の部分である。

ウ 選考基準

「選考基準」には、4の(5)と同様に、「一定の基準に達しない場合について」という表題のほか、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、4と同様であり、当該情報を不開示とすることが適当であると判断した。

11 その他

本件対象文書の不開示部分を開示することにより生ずる事務又は事業への支障については、以上のとおりであるが、要するに、当該部分を開示することにより、選考試験という事務事業の実施の目的が失われたり、その公正性、適切性に著しい支障を生ずるおそれがあるということである。

そうすると、本件各対象文書は、条例第10条第6号イにいう「……試験に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ」がある情報

が記載されているものということになるから、こうした観点からも、本件処分の正当性が裏付けられる。

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、本件選考試験に係る別表の「対象行政文書」欄に掲げる10件の行政文書である。

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、地方独立行政法人若しくは地方公社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」を不開示とすべき情報として規定し、その典型的なものとして同号イからホまでが掲げられている。

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、「イ 監査、検査、取締り、許可、認可、徴税又は試験に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれ」及び「ニ 人事管理に係る事務に関し、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。

本件対象文書は、すべて本件選考試験に係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) グループワーク評定票

本件対象文書のうち、「グループワーク評定票」（以下「本件対象文書1」という。）は、第1次選考試験の試験項目であるグループワークの評定結果を記載するため、実施機関が作成した書式である。

当該文書は、実施日、会場、受験番号、評定項目、具体的評価を記入する欄、総合評価欄等で構成されている。

実施機関は、これらの情報のうち、具体的評価を記入する欄及び総合評価欄を不開示とし、その理由として、これらの情報が開示されると、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。

一方、異議申立人は、受験者が偏った行動をとり、円滑な人事の確保

に支障を及ぼすおそれがあるとするのは、現在実施されているグループワーク試験がその場しのぎの偏った行動により高評価が得られる瑣末な試験であることを露呈するものであり、全面開示することにより、教員としての資質を評価するにふさわしい試験方法であることを証明すべきである旨主張している。

当審査会で本件対象文書1を見分したところ、不開示とされた情報が開示されることによって、実施機関が主張するような受験者が偏った行動をとるとまでは認められない。

しかしながら、不開示部分は、当該試験の具体的な評価の方法に関する情報であって、その内容は、実施機関の裁量に委ねられているものと考えられ、そうした情報が逐一開示されることになると、受験者の資質や教員としての適性を正確に把握することが困難となり、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、条例第10条第6号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(2) 小論文の評価について

本件対象文書のうち、「小論文の評価について」（以下「本件対象文書2」という。）は、第1次選考試験の試験項目である小論文の採点を行うため、実施機関が作成した文書である。

当該文書は、「1 小論文の評定」、「2 小論文問題及び設定理由」、「3 解答のポイント」の項等で構成されている。

実施機関は、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、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあることを理由として、当初「1 小論文の評定」の項のうち表題を除く全ての部分を不開示としていた。しかし、口頭意見陳述において、各評語の説明以外の部分については開示しても支障がないことを認めているので、実施機関がなお不開示とすることを主張しているのは、「1 小論文の評定」の項の各評語の説明部分のみである。

この部分については、小論文の採点を行うに当たっての具体的な評価の方法に関する情報であって、その内容は、実施機関の裁量に委ねられているものと考えられ、この情報が開示された場合、上記(1)と同様の支障が生じるおそれがあることは否定できず、条例第10条第6号に該当すると認められるため不開示とすることが妥当である。

(3) 第1次試験採点委員

本件対象文書のうち、「第1次試験採点委員」（以下「本件対象文書3」という。）は、第1次選考試験における採点委員の名簿で、当該文書には、所属、職名、氏名、採点会場、採点日及び採点教科名等の情報が記載されている。

実施機関は、本件対象文書3を全て不開示とし、その理由として、これらの情報が開示されると、採点業務に従事する者等（以下「採点業務従事者」という。）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おそれがある旨主張している。

一方、異議申立人は、専門知識のない者が採点業務を行っていないか、外部委託を行っていないか等を確認するため、氏名、採点会場、採点日を除き、開示すべきである旨主張している。

当審査会において本件対象文書3を見分したところ、異議申立人が開示不要としている氏名、採点会場、採点日以外の情報としては、所属、職名、採点教科名等があるが、それらだけでも採点業務従事者が概ね推測されるものと考えられる。

そうすると、これらの情報を開示すると、採点業務従事者への不当な行為を助長する可能性があり、採点業務従事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、条例第10条第6号に該当し、不開示とすることが妥当である。

(4) 第1次合格者選考基準

本件対象文書のうち、「第1次合格者選考基準」（以下「本件対象文書4」という。）は、第1次選考試験の合格者を選考するに当たっての選考基準等を示した文書である。

当該文書は、「1 選考対象」、「2 選考方法」、「3 配点」、「4 個人面接、グループワーク、小論文の評定」、「5 合格者数」及び「6 一定の基準に達しない場合について」の項で構成されている。

実施機関は、これらの情報のうち、次の部分を不開示とした。

ア 「3 配点」の項のグループワーク及び小論文の配点

イ 「4 個人面接、グループワーク、小論文の評定」の項の表題を除く全て（説明部分及び表部分）

ウ 「5 合格者数」の項の合格者数の決定方法に関する記述の一部

エ 「6 一定の基準に達しない場合について」の項の表題を除く全て

このうち、ア及びイについては、本件対象文書2と同様に、人事管理における具体的な評価の方法であり、これらが開示されれば、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、ウ及びエについては、各々の具体的な取扱いに関するものであり、これらが開示されれば、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、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるため不開示にした旨主張している。

当審査会において本件対象文書4を見分したところ、上記イの説明部分及びウについては、いずれも具体的な取扱いに関する情報とは言えず、

一般的に想定しうる内容であり、これらを開示したとしても、公正かつ円滑な人事の確保や試験業務に支障が生ずるとは考えられないため、開示すべきである。

一方、上記ア、イの表部分及びエについては、評価や合否の方法等について具体的に記載されている部分であり、これらの情報を開示した場合、上記（１）と同様の支障が生じるおそれがあることは否定できず、条例第 10 条第 6 号に該当すると認められるため不開示とすることが妥当である。

（５）模擬授業試験評定票

本件対象文書のうち、「模擬授業試験評定票」（以下「本件対象文書 5」という。）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、実施機関が作成した書式である。

当該文書は、実施日、試験場、受験番号、氏名、評定項目、着眼点、総合評定、総評等の各欄で構成されている。

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（以下「総評欄の説明書き」という。）を不開示とし、その理由として、着眼点の一部については、本件対象文書 2 と同様に、人事管理における具体的な評価の方法であり、これらが開示されれば、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旨、また、総評欄の説明書きについては、本件対象文書 1 と同様に、受験者が記載された事項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、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある旨主張している。

一方、異議申立人は、総評欄の説明書きについて、受験者が偏った行動をとり、円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるとするのは、現在実施されている模擬授業試験がその場しのぎの偏った行動により高評価が得られる瑣末な試験であることを露呈するものであり、全面開示することにより、教員としての資質を評価するにふさわしい試験方法であることを証明すべきである旨主張している。

当審査会において本件対象文書 5 を見分したところ、総評欄の説明書きが開示されることによって、実施機関が主張するような受験者が偏った行動をとるとまでは認められない。

しかしながら、不開示とされた全ての情報は、当該試験の具体的な評価の方法に関する情報であって、その内容は、実施機関の裁量に委ねられているものと考えられ、このような情報が開示されれば、上記（１）と同様の支障が生じるおそれがあることは否定できず、条例第 10 条第 6 号に該当すると認められるため不開示とすることが妥当である。

(6) 面接試験（個人面接）評定票

本件対象文書のうち、「面接試験（個人面接）評定票」（以下「本件対象文書6」という。）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、実施機関が作成した書式である。

個人面接A及び個人面接IIの評定票（以下「A面接評定票」という。）は、実施日、試験場、受験番号、氏名、評定項目、着眼点、評定、特記事項、総合評定、人物総評等の各欄で構成され、個人面接B及び個人面接Iの評定票（以下「B面接評定票」という。）は、評定及び特記事項を除いたA面接評定票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。

実施機関は、これらの情報のうち、A面接評定票については、着眼点の一部、評定及び特記事項の記載内容を、B面接評定票については、着眼点の一部及び聴取事項の記載内容を不開示とし、その理由として、着眼点の一部及び評定については、本件対象文書2と同様に、人事管理における具体的な評価の方法であり、これらが開示されれば、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旨、また、特記事項及び聴取事項については、本件対象文書1と同様に、受験者が記載された事項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、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある旨主張している。

一方、異議申立人は、特記事項及び聴取事項について、面接試験において人物評価の能力に長け、研修により見識を磨いた者が面接試験に従事すれば、たとえ偏った行動により高得点を得ようとする受験生が現れても、正当な評価を行えるのであり、試験の信頼性を証明する上でも、全面開示すべきである旨主張している。

当審査会において本件対象文書6を見分したところ、不開示とされた特記事項や聴取事項が開示されることによって、実施機関が主張するような受験者が偏った行動をとるとまでは認められない。

しかしながら、不開示とされた全ての情報は、当該試験の具体的な評価の方法に関する情報であって、その内容は、実施機関の裁量に委ねられているものと考えられ、このような情報が開示されれば、上記（1）と同様の支障が生じるおそれがあることは否定できず、条例第10条第6号に該当すると認められるため不開示とすることが妥当である。

(7) 模擬授業試験実施要領、面接試験（個人面接）実施要領

本件対象文書のうち、「模擬授業試験実施要領」（以下「本件対象文書7」という。）及び「面接試験（個人面接）実施要領」（以下「本件対象文書8」という。）は、第2次選考試験の試験項目である模擬授業試験及

び面接試験（個人面接）を実施するために実施機関が作成した文書である。

本件対象文書7には、模擬授業試験の実施方法、評価方法、受験者への対応事例等の情報が記載され、本件対象文書8には、面接試験（個人面接）の実施方法、評価方法、受験者への質問事例等の情報が記載されている。

実施機関は、本件対象文書7及び本件対象文書8を全て不開示とし、その理由として、これらの文書は各々の試験の試験委員に対して行う事前説明会で配付し、各々の試験の具体的な評価方法や評価における留意事項等について説明を行うために用いるものであり、これらが開示されれば、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する。

当審査会において、本件対象文書7及び本件対象文書8を見分したところ、確かに、各々の試験を実施する上で試験委員が行う具体的な評価方法や評価を行う際の留意事項等が記載されており、これらの内容は、実施機関の裁量に委ねられていると考えられ、いずれも開示されれば、上記（1）と同様の支障が生じるおそれがあることは否定できず、条例第10条第6号に該当すると認められるため不開示とすることが妥当である。

（8）面接試験委員等名簿

本件対象文書のうち、「面接試験委員等名簿」（以下「本件対象文書9」という。）は、第2次選考試験の面接試験委員等を取りまとめた名簿で、当該文書には、面接試験委員等の所属、氏名等の情報が記載されている。

実施機関は、本件対象文書9を全て不開示とし、その理由として、これらの情報が公開されると、面接試験委員等への不当な行為を容易にし、面接試験等の評価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、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある旨主張している。

一方、異議申立人は、「氏名」の開示は要求しておらず、面接試験を行うにふさわしい資質のある者が面接試験に従事しているかどうかを開示してほしい旨主張している。

当審査会において本件対象文書9を見分したところ、確かに、面接試験委員等の所属及び氏名が開示されれば、面接試験委員等への不当な行為を助長する可能性があり、面接試験委員等が何らかの圧力を感じることで、面接試験等の評価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。

しかし、面接試験委員等の所属及び氏名以外の部分については、次の理由により開示すべきである。

表頭及び表側に記載された試験日程、試験区分等については、受験案

内等に記載されている内容などであって、開示しても公正かつ円滑な人事の確保や試験業務に支障が生じるとは認められない。

また、表頭に面接試験委員等の区分が記載されており、この部分を開示することにより、面接試験委員等の構成が明らかになるが、この区分だけでは誰が面接試験委員等であるかを特定できないため、開示しても実施機関が主張する不当な行為の助長等につながるとは認められない。さらに、面接試験委員の構成は、公表されている「平成25年度教員採用等の改善に係る取組事例」（平成24年12月文部科学省初等中等教育局教職員課）に記載された全国の県市の公立学校教員採用選考試験の調査結果を見ても、特に独自であるというわけではなく、面接試験委員等の委員構成が明らかになっても、公正かつ円滑な人事の確保や試験業務に支障が生じるとは認められない。

委員構成を開示することにより、面接試験を行うにふさわしい資質のある者が面接試験に従事しているかどうかの開示を求める異議申立人の要望にも一部応えることができるとも考えられる。

したがって、本件対象文書9のうち、所属及び氏名が記載された部分については、条例第10条第6号に該当すると認められるため不開示とすることが妥当であるが、その余の部分は開示すべきである。

(9) 第2次選考試験採用候補者名簿登載者選考基準

本件対象文書のうち、「第2次選考試験採用候補者名簿登載者選考基準」（以下「本件対象文書10」という。）は、第2次選考試験の合格者を選考するに当たっての選考基準を示した文書である。

当該文書は、「1 基本原則」、「2 採用候補者名簿登載者数」、「3 配点」、「4 面接試験及び模擬授業の評定」、「5 選考方法」及び「6 一定の基準に達しない場合について」の項で構成されている。

実施機関は、これらの情報のうち、次の部分を不開示とした。

ア 「3 配点」の項の面接試験委員の構成に関する記述の部分、配点のウエイトが示された部分及び合計点の一部

イ 「4 面接試験及び模擬授業の評定」の項の点数換算の方法及び評定区分のAからFまでの各評語に係る具体的な点数の部分

ウ 「6 一定の基準に達しない場合について」の項の表題を除く全て

これらの情報を不開示にした理由は、本件対象文書4と同様であると主張している。

当審査会において本件対象文書10を見分したところ、上記アの「3 配点」の項の面接試験委員の構成に関する記述の部分については、上記(8)で述べているとおり、これを開示したとしても、公正かつ円滑な人事の確保や試験業務に支障が生じるとは認められず、開示すべきである。

上記アの「3 配点」の項の面接試験委員の構成に関する記述の部分以外の情報、イ及びウについては、第2次選考試験の合格者を選考するた

めの具体的な評価の方法に関する情報であって、その内容は、実施機関の裁量に委ねられているものと考えられ、これらの情報が開示された場合、上記（１）と同様の支障が生じるおそれがあることは否定できず、条例第10条第6号に該当すると認められるため不開示とすることが妥当である。

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、本件処分における開示不開示の判断で、過去の同様の開示請求への対応に照らし統一性がとれていないものや、本件対象文書内のある箇所では開示されている内容と同様の情報が他の箇所では不開示とされているものが見受けられた。

実施機関においては、教員採用候補者選考試験に関する文書の開示可否に関する統一的な判断基準や指針を設け、適切な開示を行うよう努めることが望ましい。

また、実施機関には、求める教員像を明らかにし、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ことが求められているため、本件において開示することとした情報は、開示請求によるまでもなく、できるだけ実施機関において積極的に情報提供することが望ましい。

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

開示請求内容		対象行政文書	決定内容
一 次 試 験	グループワーク評価票・評価基準	グループワーク評定票	部分開示
	小論文評価票・評価基準	小論文の評価について	部分開示
	小論文評価に関する留意点を示した文書		
	小論文評価者一覧（氏名除く・所属が分かるもの）	第1次試験採点委員	不開示
	一次試験判定基準	第1次合格者選考基準	部分開示
二 次 試 験	模擬授業評価票・評価基準	模擬授業試験評定票	部分開示
	個人面接評価票・評価基準	面接試験（個人面接）評定票	部分開示
	模擬授業評価者に対する研修に関する文書	模擬授業試験実施要領	不開示
	個人面接評価者に対する研修に関する文書	面接試験（個人面接）実施要領	不開示
	模擬授業・個人面接担当者一覧（氏名除く・所属が分かるもの）	面接試験委員等名簿	不開示
	二次試験総合判定基準	第2次選考試験採用候補者名簿登載者選考基準	部分開示

別 記

審 査 会 の 処 理 経 過

年 月 日	処 理 内 容
25. 2. 26	・ 諮問を受けた。
25. 3. 4	・ 実施機関に理由説明書の提出を要求した。
25. 3. 28	・ 実施機関から理由説明書を收受した。
25. 4. 2	・ 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。
25. 4. 30	・ 異議申立人から意見書を收受した。
25. 5. 1	・ 実施機関に意見書の写しを送付した。
25. 10. 22 (平成25年度第7回第1部会)	・ 諮問の審議を行った。
25. 11. 28 (平成25年度第8回第1部会)	・ 異議申立人から本件処分に対する意見を聴取した。 ・ 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。
25. 12. 19 (平成25年度第9回第1部会)	・ 諮問の審議を行った。
26. 1. 29 (平成25年度第10回第1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1部会】

西 村 裕 三 （ 部 会 長 ）	広島大学大学院教授
松 本 亮	弁護士
横 山 恵美子	広島大学教授