

静 情 審 第 52 号
平成 17 年 10 月 25 日

静岡県教育委員会 様

静岡県情報公開審査会
会 長 小 野 森 男

静岡県情報公開条例第 19 条の規定に基づく諮問について（答申）

平成 15 年 12 月 22 日付けによる下記の諮問について、別紙のとおり答申します。

記

教員採用選考試験関係書類の部分開示決定に対する異議申立て（諮問第 125 号）

別紙

1 審査会の結論

静岡県教育委員会が非開示とした部分のうち、別表 1 に掲げる部分は開示すべきである。

2 異議申立てに係る経過

- (1) 平成 15 年 9 月 8 日、異議申立人は、静岡県情報公開条例(以下「条例」という。)第 6 条の規定により、静岡県教育委員会(以下「実施機関」という。)に対し、教員採用選考試験(以下「選考試験」という。)に係る選考基準を示した文書、平成 16 年度試験における筆記試験のすべての問題に対する模範解答及び採点基準を示した文書等の開示を請求し、平成 15 年 9 月 9 日、実施機関は当該開示請求書を受け付けた。
- (2) 実施機関は、この開示請求に対応する公文書として、別表 2 に掲げる公文書(以下「本件公文書」という。)を特定した。
- (3) 平成 15 年 9 月 22 日、実施機関は、本件公文書に含まれるそれぞれの公文書について、その一部又は全部が条例第 7 条第 6 号エに該当するとの理由で非開示とし、その他の部分については開示する旨の部分開示決定(以下「本件処分」という。)を行い、異議申立人に通知した。
- (4) 平成 15 年 10 月 20 日、異議申立人は、本件処分を不服として行政不服審査法第 6 条の規定により、実施機関に対し異議申立てを行い、同日、実施機関はこれを受け付けた。

3 異議申立人の主張要旨

異議申立ての趣旨は、本件処分のうち非開示とした部分を取り消し、本件公文書の開示を求めるというものであり、異議申立人が異議申立書、意見書及び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) 「公にすることにより、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ため」という非開示理由が示されているが、すでに愛知県や石川県では、選考基準や各選考項目から総合判定する際のバランスシートなどかなり詳しい情報開示をしており、かつ、それによって何らかの支障をきたしたという事実はない。
- (2) 「論述問題に係る部分は開示することにより受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生ずるおそれがあるため」という非開示理由が示されているが、採点基準を示すことによって、逆にそのような誤解が生じなくなると考えられる。また、選考試験を実施する側には不合格者が納得できるよう十分に説明する責任がある。
- (3) 実施機関が示した「受験者が自己に有利な解釈をし、受験者に無用の誤解を生ずるおそれがある。よって条例第 7 条第 6 号エ(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)に該当する。」という理由は、平成13年の石川県情報公開審査会答申によってすでに論破されている。

また、実施機関は、当該答申について「教員採用選考試験と学力競争試験である大学入試を同等に扱っていることは問題である。」と批判するが、大学入試はほんの一例として1か所のみで述べられたものであり、その他の部分はすべて選考試験について述べたものである。したがって、大学生の学力低下や大学入試をめぐる状況を理由に当該答申を批判するのは妥当でない。当該答申は、選考試験の受験者について「配点の高い試験のみに目を向け、教員としての広く深い知識や思考力を培う努力を怠るとは考え難く」と述べている。

- (4) 公立学校の教員の採用は、教育公務員特例法で「選考」により行うと定められ、「競争試験」による一般公務員の採用とは区別されている。また、静岡県人事委員会規則では「選考は、選考される者の職務遂行能力の有無を選考の基準に適合しているかどうかに基づいて判定する」とされており、「選考」を行うためには選考の基準を定めなければならない。実施機関は、教員の選考は「教育委員会が望む教師像」に照らして行われるとしているが、その教師像はきわめて抽象的であり、それだけでは選考の基準を説明しているとは思えない。
- (5) 実施機関は、各試験種目の得点配分を開示することは、「教育委員会が望む教師像」の各項目の比重、配点を示すことと同義であると説明しているが、これはかなり無理のあるこじつけである。

また、「教育委員会が望む教師像」と面接の評価項目及び着眼点を示しただけで選考基準が具体的に示されているという実施機関の主張は、一方的な断定であり成り立たない。面接官がどのような質問をし、それに対する回答をどう評価したのか、また、筆記試験の採点基準はどうなっているのか。これらのことが明らかにされることで「教育委員会が望む教師像」が具体的になるのである。
- (6) 各試験種目の得点配分や、筆記試験の論述部分及び論文試験の採点基準の開示を求めたそもそもの理由は、それらを明らかにすることが抽象的な「教育委員会が望む教師像」をより具体的にすると考えたからである。
- (7) 実施機関は、「教員の採用は任命権者の裁量に含まれるもの」と述べているが、任命権者である実施機関は、全体の奉仕者なのであるから、教員採用は私企業の採用と違い、県民全体に対して責任を持って行われるべきであり、採点基準や採点結果に対して批判等が出ることを事務の支障ととらえるのではなく、批判等の内容を分析し、自らの力量を高める材料にする姿勢が行政担当者に求められると考える。
- (8) 選考試験の重大さ、関心の高さからして、選考試験の実態を示す関係公文書が県民に公開されることは必要なことである。そして、教育をめぐる様々な問題や学校教育というものについて県民全体で考えていきたい。
- (9) なお、平成11年12月に国に出された国の教育職員養成審議会の第三次答申において、「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。」との提案がされている。

4 実施機関の主張要旨

実施機関が意見書、意見陳述等で述べている主張は、おおむね次のとおりである。

- (1) 選考試験における得点配分、選考基準、論文試験及び面接試験の評価基準等は、これらを公にすることにより、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。

具体的には、得点配分、選考基準や問題作成、試験実施、採点に至る選考試験の全容等を開示することにより、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じ、今後、人物重視で行っている本県の採用選考の継続的な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある。また、論文試験、面接試験等の採点、評価基準等を開示することにより、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるおそれがある。さらに、受験者の筆記試験等の得点が記載されている総合判定に係る資料を開示することにより、受験者に総合判定に対する無用の誤解を生じ、教育公務員特例法第13条第1項に規定された教育長の選考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。

- (2) また、受験者個々の試験結果は、条例第7条第2号の個人情報に該当するものである。
- (3) 教師には、教科指導の知識、技術だけでなく、生徒指導を行う上で必要な豊かな人間性が求められること等から、受験者の能力を総合的に判断できる試験種目を設定している。各試験種目が「教育委員会が望む教師像」の各項目に1対1で対応しているわけではないが、既の開示している試験問題、面接の評価項目及び着眼点等を見れば、具体的にどのような人物を求めているかは明らかである。
- (4) 選考試験が「教育委員会が望む教師像」を確認する手段であることを考えると、「選考基準」(各試験種目の得点配分等)は、当該教師像の各項目の比重、配点を意味し、これらを開示することは困難である。

すなわち、当該教師像の各項目に点数をつけるとなれば、激しい議論が起きることは必至であり、さらに、本県の場合、年齢制限を設けていないため、受験者の経歴は多様であり、年齢、経歴等に大きな違いがある受験者の中から、人物を中心として選考する基準はどうあるべきかについても、大きな議論が生ずるものと思われる。

- (5) こうした議論は大変重要ではあるが、本来、教員の採用は任命権者の裁量権に含まれるものであり、各試験種目の得点配分を含めて「選考基準」については、任命権者に任されるべきものである。人事管理に関する事務の情報が情報公開条例上非開示となるのは、これが明らかとなれば公正かつ円滑な人事の確保に支障が生ずることが予想されるからである。これは、教員の採用についても同様である。
- (6) 異議申立人は、石川県情報公開審査会答申を援用しているが、当該答申において、「試験の配点については理解を求めれば足りる」、あるいは「将来の選考事務

- に対する支障の有無についても同様」と判断した根拠は示されておらず、また、選考試験と学力競争試験である大学入試を同等に扱っていることも問題である。
- (7) 人物重視の選考試験においては、裁量的要素の高い試験を行うしかないが、その合否判定について詳細な説明を求められるようになれば、論文及び面接の試験の比重を減らし、客観的なテスト結果を重視する方向に転換せざるを得なくなる。とともに、年齢や経歴といった裁量的要素の比重も減少させざるを得ない。
- このように、「選考基準」を公開すれば、一層詳細な説明が求められるようになり、それは選考試験を変質させ、結果として、選考試験において、真に教員にふさわしい人材を的確に選別する事務に支障が生ずるおそれがある。
- (8) また、「採点・評価基準」が公表されれば、論文、面接、実技等の採点も客観性、公平性の観点から批判にさらされ、それに対応しようとするれば、出題者及び採点者に多大な負担を強いることとなると同時に、採点の点数化といった方向が打ち出され、それにより問題の変質を招き、結果として、選考試験において、真に教員にふさわしい人材を的確に選別する事務に支障が生ずるおそれがある。
- (9) 「選考基準」に加え、「採点・評価基準」も公開されることとなれば、受験対策は一層進み、情報量の勝負となる。選考試験という人物を重視した選考において、任命権者が期待する受験対策は、いふならば人間を磨くことであり、要領よく受験準備をすることではない。真に教員にふさわしい人材を的確に選別するための選考において、「採点・評価基準」を公表し、受験対策の促進に加担するのは、自己矛盾ともいえる行為である。

5 審査会の判断

当審査会は、本件公文書について審査した結果、以下のように判断する。

(1) 本件公文書の内容

本件公文書には、平成 16 年度の教員採用選考試験に係る様々な公文書が含まれているが、記載されている情報に基づき以下のグループに分類すると別表 2 のようになる。

ア 選考試験における合否決定に係る具体的な選考基準、選考手順、各試験種目の得点配分等が記載されている選考基準に係る公文書（以下「選考基準関係公文書」という。）

イ 筆記試験の解答例、配点、採点基準等が記載されている筆記試験の解答例等に係る公文書（以下「筆記試験解答関係公文書」という。）

ウ 論文試験等の評価の観点、評価の段階、採点に際しての留意点等が記載されている筆記試験の採点等に係る公文書（以下「採点関係公文書」という。）

エ 面接試験の目的、実施方法、評価方法、評定の段階、具体的な質問例等が記載されている面接試験に係る公文書（以下「面接試験関係公文書」という。）

オ 筆記試験等の問題作成の日程、基本的な方針、留意事項等が記載されている問題作成に係る公文書（以下「問題作成関係公文書」という。）

カ 選考試験当日の具体的な運営等が記載されている試験実施に係る公文書（以

下「試験実施関係公文書」という。)

キ 受験者ごとの筆記試験の得点、面接試験の評価の段階等が記載されている総合判定の資料に係る公文書（以下「試験結果関係公文書」という。）

(2) 判断の進め方

本件公文書は、(1)で述べた公文書のグループに区分できることから、それぞれのグループごとに、そのグループに含まれる公文書に記載されている情報の開示、非開示について検討することとする。

なお、ある公文書のグループに含まれる公文書に記載されている情報と同種の情報があるが、他の公文書のグループに含まれる公文書に記載されている場合があるが、このような情報の開示、非開示については、いずれかの公文書のグループにおいて当該情報に係る開示、非開示を判断するものとする。

また、各グループにおいて検討される情報は、当該グループに含まれる公文書に漏れなく記載されているわけではなく、当該グループに含まれる一部の公文書にのみ記載されている場合もある。

(3) 公文書ごとの判断

ア 選考基準関係公文書について

当該公文書には、選考基準、選考手順、各試験種目の得点配分、第1次選考試験合格者数等の試験結果の概要及び基本的な考え方に係る情報が記載されている。

実施機関は、当該公文書には、採用選考における合否の決定事務に係る具体的な選考基準や作業手順が示されており、開示することにより、受験者が選考試験事務に対する無用の誤解を生じ、今後、人物重視で行っている本県の採用選考の継続的な実施に著しい支障を及ぼすおそれがあると主張する。

条例第7条第6号エは、「県の機関、国の機関、独立行政法人等又は他の地方公共団体の機関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、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もの」を非開示情報として規定している。

よって、これらの情報の条例第7条第6号エの該当性を検討する。

まず、選考基準及び選考手順に係る情報についてであるが、教員採用選考試験が、筆記試験、面接試験等により受験者を多面的に評価し、採用すべき者を総合的に選考するものであるため、選考過程において裁量的な要素があることは認められる。しかし、それが適正に行われなければならないことはいうまでもない。そのため、県民に対して教育上の責任を負っている実施機関としては、教員の採用選考にあたっての選考基準や選考手順に関して説明する責務があるといえる。そして、選考基準及び選考手順について明らかにされていないことが、かえって選考試験事務に対する受験者の無用な誤解を生む要因になっているとも考えられる。また、実施機関は、選考基準及び選考手順を開示すると、大きな議論が生じ、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、こうした議論が大変重要であることは実施機関も認めている。したが

って、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はいえないことから、当該情報については、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

次に、各試験種目の得点配分についてであるが、これを開示すると受験者が配点の比重の低い試験種目を軽視するおそれがあることは考えられる。しかし、もし、そういった危惧があるのであれば、別途工夫の余地はあるのであって、かかる「おそれ」の存在は、各試験種目の得点配分を開示しないことの理由とはなりえない。また、実施機関は、選考基準及び選考手順と同様、開示すると、大きな議論が生じ、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するが、こうした議論が大変重要であることは実施機関も認めている。したがって、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はいえないことから、当該情報については、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

また、第1次選考試験合格者数等の試験結果の概要を明らかにする情報については、選考過程の各段階における結果を明らかにするにすぎず、これらを開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

さらに、基本的な考え方については、そこで示されている選考における観点、「教育委員会が望む教師像」を別のかたちで表現したものと考えられ、これを開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

イ 筆記試験解答関係公文書について

当該公文書には、教職・一般教養、教科専門、論文等の筆記試験における解答例、配点、評価の観点、採点基準、出題意図、実技試験評価表及び筆記試験の問題に係る情報が記載されている。

実施機関は、筆記試験の採点基準、論述問題の解答例及び論述問題と密接に関連する客観問題の模範解答の部分は、開示することにより、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるため、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ことから、これらの情報の条例第7条第6号工の該当性を検討する。

まず、解答例についてであるが、論述問題に係る部分及び論述問題に係る部分と密接な関連を有する客観問題の解答例の部分は、開示することにより、解答の画一化を招くおそれがあるのみならず、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるため、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ことから、これらの部分は、条例第7条第6号工に該当し、非開示とすべきである。

なお、審査会としては、客観問題に係る部分のうち論述問題に係る部分と密接に関連する部分を具体的に特定することは困難であるため、この判断は、筆記試験の問題を作成した実施機関に委ねることが適当である。

したがって、筆記試験の解答例の客観問題に係る部分のうち、論述問題に係る部分と密接な関連を有しない部分及び論述問題に係る部分と密接に関連する部分のうち開示することにより採点事務に支障が生じるおそれがないと実施機関が認める部分は、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

このことは、平成13年9月14日付けの諮問第99号に係る答申（以下「前回答申」という。）においても、同様の判断をしたところであるが、本件処分において非開示とされた解答例を見ると、正答とされる解答がほぼ画一的な内容のものであると考えられる問題についても、その解答例を非開示としているものがあることから、本件処分における解答例については、前回答申を踏まえ、その開示、非開示について、再度検討することが必要である。

次に、配点についてであるが、科目によっては、設問ごとの配点を公開しているものがある。科目によって、配点を開示することに伴い生じる採点事務の支障に大きな違いがあるとは考え難く、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

また、評価の観点及び採点基準については、開示すると客観性、公平性の観点から批判にさらされ、それに対応しようとするれば、出題者及び採点者に多大な負担を強いると実施機関は主張する。しかし、評価の観点及び採点基準は、採点者が恣意的な採点を行わないように定めたものであり、逆に採点にあたって客観性、公平性を持たせたものであり、当該主張は認め難い。また、解答例と密接な関連を有するものの、解答例そのものではないため、これらを開示しても解答の画一化を招くものではない。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

さらに、出題意図については、それが出題の趣旨及び試験で明らかにしようとする受験者の能力について説明したものであり、これを開示しても、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

実技試験評価表については、採点者が客観的な評価を行えるよう作成したものと考えられ、評価の観点を開示しても、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

なお、当該公文書の非開示部分には、筆記試験の問題も一部含まれているが、前回答申を受け、筆記試験の問題は公開されていることから、開示すべきである。

ウ 採点関係公文書について

当該公文書には、試験の目的、設問の趣旨、評価基準、採点基準、配慮事項、

採点ポイント、判定会が召集された場合の措置、論文試験の問題、日時、会場、日程、採点にあたっての留意点、試験委員及び採点委員に係る情報が記載されている。

実施機関は、開示することにより、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるため、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ことから、これらの情報の条例第7条第6号エの該当性を検討する。

まず、試験の目的及び設問の趣旨に係る情報については、これらの情報が出題の意義を説明するとともに、「教育委員会が望む教師像」を明らかにする情報の一つであるから、これらを開示しても、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

次に、評価基準、採点基準及び配慮事項並びに採点ポイントに係る情報については、開示すると客観性、公平性の観点から批判にさらされ、それに対応しようとするれば、出題者及び採点者に多大な負担を強いると実施機関は主張する。しかし、評価の観点及び採点基準は、採点者が恣意的な採点を行わないように定めたものであり、逆に採点にあたって客観性、公平性を持たせたものであり、当該主張は認め難い。また、解答例そのものではないため、これらを開示しても、論文の内容について画一化を招くものではない。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

また、「大規模地震対策特別措置法による「判定会」が召集された場合の措置」(以下「判定会召集の場合の措置」という。)については、これを開示しても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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

なお、当該公文書の非開示部分には、論文試験の問題も含まれているが、前回答申を受け、論文試験の問題は公開されていることから、開示すべきである。

しかし、日時、会場、日程、採点にあたっての留意点については、実際の採点事務に関する具体的な情報であり、これらを開示すれば、当該情報を知る者が採点事務に携わる者に対して直接的又は間接的に支障を及ぼすおそれはないと認められない。したがって、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ことから、条例第7条第6号エに該当し、非開示とすべきである。

また、試験委員及び採点委員に係る情報については、これらを開示すれば、受験者が試験委員及び採点委員に接触を図るなど適正かつ公平な選考試験の実施を阻害すると考えられる。したがって、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ことから、条例第7条第6号エに該当し、非開示とすべきである。

エ 面接試験関係公文書について

当該公文書には、評価の観点、評価の視点、評価の観点ごとの評価の段階及び評定の段階、受験者に配布される書面の様式部分、試験会場の掲示物の内容、試験会場において受験者に対して伝達される内容、試験の日時及び場所、面接試験の目的、実施方法、判定会召集の場合の措置、面接試験委員が面接を実施する上での留意点、第1次試験合格者数等の試験結果の概要、面接試験における質問例並びに試験委員に係る情報が記載されている。

実施機関は、開示することにより、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるため、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ことから、これらの情報の条例第7条第6号エの該当性を検討する。

まず、面接試験における評価の観点、評価の視点並びに評価の観点ごとの評価の段階及び評定の段階に係る情報についてであるが、開示すると客観性、公平性の観点から批判にさらされ、それに対応しようとするれば、面接試験委員に多大な負担を強いると実施機関は主張する。しかし、評価の観点等は、面接試験委員が恣意的な評価を行わないように定めたものであり、逆に評価にあたって客観性、公平性を持たせたものであり、当該主張は認め難い。また、面接試験における評価の観点は、本件処分において開示されており、その評価の段階及び評定の段階がどのようなものであるかを明らかにしたとしても、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

次に、当該公文書には、面接試験に係る多様な情報が記載されているが、このうち、受験者に配布される書面の様式部分、校舎配置図といった試験会場の掲示物の内容と同種の情報及び試験会場において受験者に対して伝達される内容に係る情報については、受験者が知りうる情報であり、面接試験における具体的な評価の手法に係る情報ではない。試験の日時及び場所に係る情報は、募集要項において公開している情報である。このため、これらの情報を開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

また、面接試験の目的、実施方法及び判定会召集の場合の措置に係る情報については、試験の趣旨、試験実施の概要を明らかにする情報であり、これらを開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

さらに、面接試験委員が面接を実施する上での留意点に係る情報は、面接試験委員が、受験者に対してどのような態度で接し、どのような配慮をすることが適当であるかについて記載されたものであるが、その内容は一般的なものであり、これらを開示しても、面接試験委員の負担が増大するとともに、受験者が自己に有利な解釈をし、採点事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。

したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

第1次試験合格者数等の試験結果の概要を明らかにする情報については、アにおいて開示すると判断したところである。

なお、当該公文書の非開示部分に面接試験における質問例も含まれているが、前回答申を受け、当該質問例は公開されていることから、開示すべきである。

しかし、試験委員に係る情報は、これを開示することにより、受験者が試験委員に接触を図るなど適正かつ公平な選考試験の実施を阻害すると考えられる。したがって、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ことから、条例第7条第6号エに該当し、非開示とすべきである。

オ 問題作成関係公文書について

当該公文書には、試験時間、集団面接の方法、問題及び試験結果の開示についての対応、試験の基本的な考え方、試験において把握しようとする受験者の資質・能力、問題作成の基本的な方針、実技試験の内容、試験種目、試験会場、試験実施日、筆記試験の配点、作成日程並びに問題作成委員に係る情報が記載されている。

実施機関は、開示することにより、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じ、今後、人物重視で行っている本県の採用選考の継続的な実施に著しい支障を及ぼすおそれがあると主張することから、これらの情報の条例第7条第6号エの該当性を検討する。

まず、当該情報のうち、試験時間、集団面接の方法並びに問題及び試験結果の開示についての対応に係る情報は、具体的な問題作成の手法を明らかにするものではないため、これらを開示しても、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

次に、試験の基本的な考え方、試験において把握しようとする受験者の資質・能力、問題作成の基本的な方針、実技試験の内容に係る情報も、具体的な問題作成の手法を明らかにするものとはいえず、これらを開示しても、問題作成委員の負担が増大し、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

また、試験種目、試験会場及び試験実施日に係る情報は、募集要項において公開されている情報である。したがって、これらの情報を開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号エに該当せず、開示すべきである。

さらに、筆記試験の配点に係る情報は、アにおいて開示すべきと判断したところである。

しかし、作成日程、問題作成委員に係る情報は、これらを開示することによ

り、受験者が問題作成委員に接触を図るなど適正かつ公平な選考試験の実施を阻害すると考えられる。したがって、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ことから、条例第7条第6号工に該当し、非開示とすべきである。

カ 試験実施関係公文書について

当該公文書には、試験当日の時間割、実施する試験の概要、試験関係者の業務内容、試験係員からの受験者への説明、校舎配置図、会場設営方法、判定会召集の場合の措置、試験期日、試験会場、試験種目、試験委員及び受験上配慮を必要とする受験者に係る情報が記載されている。

実施機関は、開示することにより、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じ、今後、人物重視で行っている本県の採用選考の継続的な実施に著しい支障を及ぼすおそれがあると主張することから、これらの情報の条例第7条第6号工の該当性を検討する。

まず、当該情報のうち、試験当日の時間割及び実施する試験の概要に係る情報については、試験当日の流れを記載したものにすぎず、これらを開示しても、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じ、選考事務に大きな支障が生じるとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

次に、試験関係者の業務内容、試験係員からの受験者への説明、校舎配置図、会場設営方法及び判定会召集の場合の措置に係る情報については、特に試験内容に関するものではないこと、又は、受験者が当日知りうる情報であることから、これらを開示しても、受験者が選考事務に対する無用の誤解を生じ、選考試験の適切な運営を阻害するとは認め難い。したがって、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

また、試験期日、試験会場及び試験種目に係る情報は、募集要項において公開されている情報である。したがって、これらの情報を開示しても、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はいえないことから、条例第7条第6号工に該当せず、開示すべきである。

しかし、試験委員に係る情報は、これを開示することにより、受験者が試験委員に接触を図るなど適正かつ公平な選考試験の実施を阻害すると考えられる。したがって、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ことから、条例第7条第6号工に該当し、非開示とすべきである。

これらに加えて、当該公文書には、受験上配慮を必要とする受験者に係る情報が記載されている。

条例第7条第2号本文は、「個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）で、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるもの

を含む。)又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの」を非開示情報として規定している。

受験上配慮を必要とする受験者に係る情報には、氏名、障害及び配慮の概要等に係る情報が含まれている。当該情報は、受験者の個人識別情報であり、条例第7条第2号本文に該当し、同号ただし書のいずれにも該当しないと認められる。

また、条例第8条第2項の「条例第7条第2号に該当する情報であっても、特定の個人を識別することができることとなる記述等の部分(以下「個人識別部分」という。)を除くことにより、公にしても、個人の権利利益が害されるおそれがないと認められるときは、個人識別部分を除いた部分を開示しなければならない。」という規定にも該当しない。

以上のことから、非開示とすべきである。

キ 試験結果関係公文書について

当該公文書には、受験者ごとの氏名、受験番号、筆記試験の得点、面接試験の評価、学歴等に係る情報及び記載項目名が記載されている。

当該情報は、一体として受験者の個人情報であり、条例第7条第2号本文に該当し、同号ただし書のいずれにも該当しないと認められる。

また、条例第8条第2項の規定にも該当しない。

以上のことから、非開示とすべきである。

よって、「1 審査会の結論」のとおり判断する。

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1)

公文書のグループ	開示すべき情報
選考基準関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 選考基準及び選考手順 ・ 各試験種目の得点配分 ・ 第1次選考試験合格者数等の試験結果の概要 ・ 基本的な考え方
筆記試験解答関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 筆記試験の解答例の客観問題に係る部分のうち、論述問題に係る部分と密接な関連を有しない部分及び論述問題に係る部分と密接に関連する部分のうち開示することにより採点事務に支障が生じるおそれがないと実施機関が認める部分 ・ 配点 ・ 評価の観点及び採点基準 ・ 出題意図 ・ 実技試験評価表 ・ 筆記試験の問題
採点関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 試験の目的及び設問の趣旨 ・ 評価基準、採点基準及び配慮事項並びに採点ポイント ・ 判定会が招集された場合の措置 ・ 論文試験の問題
面接試験関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 評価の観点、評価の視点並びに評価の観点ごとの評価の段階及び評定の段階 ・ 受験者に配布される書面の様式部分、試験会場の掲示物の内容、試験会場において受験者に対して伝達される内容、試験の日時及び場所 ・ 面接試験の目的、実施方法及び判定会招集の場合の措置 ・ 面接試験委員が面接を実施する上での留意点 ・ 第1次試験合格者数等の試験結果の概要 ・ 面接試験における質問例
問題作成関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 試験時間、集団面接の方法並びに問題及び試験結果の開示についての対応に係る情報 ・ 試験の基本的な考え方、試験において把握しようとする受験者の資質及び能力、問題作成の基本的な方針並びに実技試験の内容等 ・ 試験種目、試験会場及び試験実施日 ・ 筆記試験の配点
試験実施関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 試験当日の時間割及び実施する試験の概要 ・ 試験関係者の業務内容、試験係員からの受験者への説明、校舎配置図、会場設営方法及び判定会招集の場合の措置 ・ 試験期日、試験会場及び試験種目

(別表2)

公文書のグループ	公文書の名称
選考基準関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教員採用試験における選考方法（基準）・得点の配分（高校） ・ 平成16年度教員採用選考試験第2次選考（高校） ・ 平成16年度教員採用試験1次選考について（義務） ・ 平成16年度教員採用試験2次選考について（義務） ・ H16盲・聾・養護学校教員採用選考方法等について（養護）
筆記試験解答関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 筆記試験の模範解答及び採点基準（高校、義務、養護）
採点関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成16年度小論文の評価基準について（高校） ・ 平成16年度小・中学校教員、養護教員採用選考第2次試験論文採点要領（義務） ・ 論文試験採点ポイント（養護） ・ 平成16年度小・中学校教員、養護教員採用選考第1次試験採点要領（義務）
面接試験関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成16年度教員採用選考試験第1次面接実施要領（高校） ・ 個人面接評定票（1次）（高校） ・ 第2次試験個人面接実施要領（高校） ・ 個人面接評定票（2次）（高校） ・ 第2次集団面接（集団討論）実施要領（高校） ・ 集団討論評定票（高校） ・ 平成16年度小・中学校教員、養護教員採用選考第1次試験（面接試験）実施要領（義務） ・ 個人面接評定票（義務） ・ 平成16年度小・中学校教員、養護教員採用選考第2次試験実施要領（義務） ・ 集団面接評定票（義務） ・ 平成16年度採用第一次面接試験実施要項（養護） ・ 第一次面接評価票（養護） ・ 平成16年度盲・聾・養護学校教員採用第2次面接試験実施要領個人面接1・2（養護） ・ 平成16年度教員採用選考第2次試験集団面接（養護） ・ 個人面接1試験評定票（養護） ・ 個人面接2試験評定票（養護） ・ 集団面接評定票（1）（養護）
問題作成関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成16年度教員採用選考試験問題作成日程等（案）（高校） ・ 平成16年度教員採用選考試験の筆記試験問題の作成について（高校） ・ 平成16年度教員採用選考試験の概要（高校）

	<ul style="list-style-type: none"> 平成16年度静岡県教員採用選考試験筆記試験問題作成要項(義務)
試験実施関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> 平成16年度小・中学校教員、養護教員採用選考第1次試験実施要項(義務) 平成16年度盲・聾・養護学校教員採用選考第一次試験実施要項(養護) 平成16年度盲・聾・養護学校教員採用選考第2次試験実施要項(養護)
試験結果関係公文書	<ul style="list-style-type: none"> 平成16年度教員採用選考試験第一次選考会議資料(高校) 平成16年度教員採用選考試験第2次試験選考資料(総括)(高校) 平成16年度教員採用選考資料(1次)(2次)(義務)

別記 審査会の処理経過

年 月 日	処 理 内 容	審査会
平成 15 年 12 月 22 日	諮問を受け付けた。	
同 日	実施機関から意見書を受け付けた。	
平成 16 年 2 月 19 日	異議申立人から意見書を受け付けた。	
平成 16 年 11 月 24 日	審議、第二部会へ付託	第 167 回
平成 16 年 12 月 21 日	第二部会において審議	第 168 回
平成 17 年 1 月 6 日	実施機関から意見書（ 2 ）を受け付けた。	
平成 17 年 1 月 25 日	第二部会において審議	第 169 回
平成 17 年 2 月 3 日	異議申立人から意見書（ 2 ）を受け付けた。	
平成 17 年 2 月 24 日	第二部会において審議 異議申立人及び実施機関の意見陳述を聴取	第 170 回
平成 17 年 3 月 25 日	第二部会において審議	第 171 回
平成 17 年 4 月 27 日	第二部会において審議	第 172 回
平成 17 年 5 月 20 日	第二部会において審議	第 173 回
平成 17 年 6 月 24 日	第二部会において審議	第 174 回
平成 17 年 8 月 29 日	第二部会において審議	第 176 回
平成 17 年 9 月 26 日	第二部会において審議	第 177 回
平成 17 年 10 月 25 日	第二部会で審議し、答申案を本会へ報告 本会で審議（答申）	第 178 回

静岡県情報公開審査会委員の氏名等（氏名は、五十音順）

氏 名	職 業 等	調査審議した審査会
上 野 征 洋	静岡文化芸術大学 副学長	第 167 回、第 178 回
大 村 知 子	静岡大学 教育学部教授	第 167 回、第 178 回
小 野 森 男	弁護士	第 167 回、第 178 回
佐 藤 登 美	静岡県立大学 大学院看護学研究科長	第 167 回、 第 169 回～第 170 回、 第 172 回、第 174 回、 第 177 回～第 178 回
田 中 克 志	静岡大学 法科大学院教授	第 167 回～第 174 回、 第 176 回～第 178 回
山 中 崇 弘	静岡新聞社 顧問	第 167 回～第 174 回、 第 176 回～第 178 回