

答 申

第1 審査会の結論

宮城県教育委員会は、本件異議申立ての対象となった部分開示決定において開示しないこととした部分について、別紙1のとおりその一部を開示すべきである。

第2 異議申立てに係る経過

1 異議申立人は、平成21年3月6日、情報公開条例（平成11年宮城県条例第10号。以下「条例」という。）第4条の規定に基づき、宮城県教育委員会（以下「実施機関」という。）に対し、「小，中学校の校長，教頭，主幹教諭任用試験の問題及び資料，受験数の推移（過去3年分）」について開示の請求（以下「本件開示請求」という。）を行った。

2 実施機関は、本件開示請求に対応する行政文書として、次のものを特定した。

- (1) 平成19年度宮城県公立小・中学校 校長・教頭候補者選考要綱
- (2) 平成19年度宮城県公立小・中学校 校長・教頭候補者選考実施要領
- (3) 公立小・中学校 校長・教頭候補者選考基準
- (4) 平成19年度管理職候補者選考資料
- (5) 候補者選考筆記試験出題問題
- (6) 平成20年度宮城県公立小・中学校 校長・教頭候補者選考要綱
- (7) 平成20年度宮城県公立小・中学校 校長・教頭候補者選考実施要領
- (8) 公立小・中学校 校長・教頭候補者選考基準
- (9) 平成20年度管理職候補者選考資料
- (10) 候補者選考筆記試験出題問題
- (11) 平成21年度宮城県公立小・中学校 校長・教頭候補者選考要綱
- (12) 平成21年度宮城県公立小・中学校 校長・教頭候補者選考実施要領
- (13) 公立小・中学校 校長・教頭候補者選考基準
- (14) 平成21年度校長候補者選考基準
- (15) 平成21年度教頭候補者選考基準
- (16) 候補者選考筆記試験出題問題

- (17) 平成21年度宮城県公立小・中学校 主幹教諭候補者選考要綱
- (18) 平成21年度宮城県公立小・中学校 主幹教諭候補者選考要領
- (19) 平成21年度主幹教諭候補者選考基準
- (20) 論文問題

その上で、(1)から(3)まで、(6)から(8)まで、(11)から(13)まで、(17)、(18)及び(20)を開示し、その他の行政文書については、一部を除いて開示する部分開示決定(以下「本件処分」という。)を行い、その理由を次のとおり付して、平成21年3月31日付けで、異議申立人に通知した。

#### 情報公開条例第8条第1項第7号該当

対象文書には採点基準等が記載されており、これらを公開した場合、受験者が試験対策を行うこととなり、受験者の能力、人物像等を客観的に把握することが困難になる。これにより、管理職としてふさわしい人材を公正に選考することができなくなることから、当該事務事業若しくは将来の同種の事務事業の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務事業の公正若しくは円滑な執行に支障が生ずると認められるため。

- 3 これに対し、異議申立人は、下記に掲げる文書(以下「本件行政文書」という。)について、平成21年5月13日付けで異議申立てを行った。

- (1) 平成19年度管理職候補者選考資料
- (2) 候補者選考筆記試験出題問題
- (3) 平成20年度管理職候補者選考資料
- (4) 候補者選考筆記試験出題問題
- (5) 平成21年度校長候補者選考基準
- (6) 平成21年度教頭候補者選考基準
- (7) 候補者選考筆記試験出題問題
- (8) 平成21年度主幹教諭候補者選考基準

### 第3 異議申立人の主張要旨

#### 1 異議申立ての趣旨

異議申立ての趣旨は、「実施機関が行った本件処分を取り消す。」との決定を求めるというものである。

#### 2 異議申立ての理由

異議申立人の主張する異議申立ての理由は、異議申立書等の記載によると、おおむね次のとおりである。

- (1) 実施機関からは、処分理由に関する具体的な根拠は一切示されておらず、採点基準の公開が試験対策を過熱させ、公正な選考を阻害するということとの関連性も曖昧である。

宮城県における小・中学校教職員人事異動実施要項（以下「要項」という。）には、校長の昇任に関し、「(1)校長は、教育者としての使命感に富み、健康で、人物・識見・指導力・実務等に優れ、リーダーシップを発揮しながら適切な学校経営を行うことができる資質を持つ者のうちから、面接及び筆記試験等に基づき選考の上、昇任させる。」とある。本件処分理由は、実施機関の人事異動方針を自ら否定するものに他ならない。また、勤務時間内に一部の教員を対象にしたいわゆる「管理職試験のための勉強会」が行われるなど、試験対策は現在でも十分に過熱している。仮に実施機関の主張どおりとするならば、現在においても管理職としてふさわしい人材を公正に選考することができていないことになる。

- (2) 教育公務員特例法（以下「教特法」という。）第11条では、「公立学校の校長の採用並びに教員の採用及び昇任は、選考によるものとし、その選考は、」「公立学校にあつてはその校長及び教員の任命権者である教育委員会の教育長が行う。」とされている。

では、「選考」とは、どういったものであろうか。人事院規則八 - 12（職員の任免）第44条は、「選考は、選考される者の当該官職の職務遂行の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ものとし、人事院が定める場合にあつては、その定める方法を用いるものとするほか、必要に応じ、経歴評定、実地試験、筆記試験その他の方法を用いるものとする。」と定義している。「選考の基準」に適合しているかどうかに基づいて職務遂行能力の有無を判定する以上、その基準についての詳細を開示することは当然のことである。

さらに、平成22年度宮城県・仙台市公立学校教員採用試験候補者選考要綱では、選考基準において選考内容ごとの配点が明記されているところであり、本件処分は、教特法第11条にある「選考」に関する県の教育行政のあり方としての一貫性を著しく欠くものである。

- (3) 今年度から新しく設置された主幹教諭については、「職」の設置を決

定した実施機関の中でも，その根拠や職務の具体的内容，学校現場・子どもに対する効果，保護者への説明責任などの点において，疑問視する意見が多く出されていた。

要項にもある「（１）主幹教諭は，人物・識見・実務等に優れた意欲ある職員を，面接等に基づき選考の上，昇任させる。」に照らした具体的選考基準を公開し，校長及び教頭の選考基準との区分を明確にすることが求められている。

- （４）大分県の管理職任用試験をめぐる汚職事件は，「秘密」「非公開」がその温床となった。多くの県民は，未だ本県の管理職任用においても「情実人事・縁故採用があるのではないか。」などの疑念を抱いている。

これらを払拭し，教育に対する県民の信頼を取り戻すためには，管理職任用試験等に係る採点基準を含む選考基準や評価の観点を公開し，その妥当性を受験者本人のみならず広く父母・県民にも示し，透明性を高めること以外に方法はない。

#### 第４ 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書等において述べている内容を総合すると，おおむね次のとおりである。

##### 条例第８条第１項第７号該当性について

本件行政文書には，採点基準等が記載されており，これらを公開した場合，受験者が試験対策を行うこととなり，受験者の能力，人物像等を客観的に把握することが困難になる。これにより，管理職としてふさわしい人材を公正に選考することができなくなることから，当該事務事業若しくは将来の同種の事務事業の目的が達成されなくなり，又はこれらの事務事業の公正若しくは円滑な執行に支障が生ずると認められる。

管理職候補者選考（以下「管理職選考」という。）及び主幹教諭候補者選考（以下「主幹教諭選考」という。）については，いずれも実施機関が採用した教員の中から候補者を選考することが原則となるため，同じ選考であっても，一般人を対象として行われる教員採用選考とは性格が大きく異なり，その選考関連資料には，多くの人事管理情報を含むものである。

「管理職候補者選考資料」及び「主幹教諭候補者選考資料」については，筆記試験の配点内訳，面接試験における面接官の構成及び評定内訳，勤務状況等の評価といった情報が含まれており，いずれも人事管理に関連する情報に該当するものである。中でも，勤務状況等の結果における勤務歴・表彰等，

研修・研究歴等については、候補者選考過程において、任命権者がどのような取組を評価し、どう点数化されるのかを具体的に記載したものであり、組織として人事管理を行う上での根幹を成す情報に該当するものであることから、こうした情報の開示は、円滑な教員人事行政の推進に大きな支障となるものである。

「候補者選考筆記試験出題問題」については、出題の意図や採点の目安といった情報が含まれており、いずれも試験の核心を成す情報に該当するものである。試験の実施に当たり、どのような観点で採点対象となるのかを明らかにすることは、試験の解答を明らかにすることと同じであるとともに、教員の人事管理上の視点についても明らかとするものであることから、こうした情報の開示は、公平・公正な教員人事行政の推進を妨げるものである。

以上のように、当該情報開示によって管理職選考等に係る非開示情報が外部に漏れ出すことは、本県における今後の選考事務及び円滑で公平な教員人事行政推進の支障となるばかりでなく、適性を欠いた教員の管理職等登用を招く事態を惹起し、結果として教育現場に混乱をもたらす原因となる上、児童生徒に対しても多大な悪影響を及ぼすものと思料される。

このことから、実施機関としては、情報公開条例第8条第1項第7号に該当するものとして、非開示が妥当としたものである。

## 第5 審査会の判断理由

### 1 条例の基本的な考え方について

条例は、「地方自治の本旨にのっとり、県民の知る権利を尊重し、行政文書の開示を請求する権利」を明らかにすることにより、「県政運営の透明性の一層の向上を図り、もって県の有するその諸活動を説明する責務が全うされるようにするとともに、県民による県政の監視と参加の充実に推進し、及び県政に対する県民の理解と信頼を確保し、公正で開かれた県政の発展に寄与することを目的」として制定されたものであり、原則公開の理念の下に解釈され、かつ、運用されなければならない。

当審査会は、この原則公開の理念に立って、条例を解釈し、以下のとおり判断するものである。

### 2 条例第8条第1項第7号該当性について

条例第8条第1項では、実施機関は、開示請求があったときは、開示請求に係る行政文書に次の各号に掲げる情報のいずれかが記録されている場合を除き、開示請求者に対し、当該行政文書を開示しなければならないと規定しており、同項第7号では、「県の機関、県が設立した地方独立行政法人、公

社又は国等の機関が行う検査，監査，取締り，争訟，交渉，渉外，入札，試験その他の事務事業に関する情報であって，当該事務事業の性質上，公開することにより，当該事務事業若しくは将来の同種の事務事業の目的が達成できなくなり，又はこれらの事務事業の公正若しくは円滑な執行に支障が生ずると認められるもの」が掲げられている。

よって，以下では，本件行政文書について，条例第8条第1項第7号に該当するとしている実施機関の主張について，個別に検討する。

#### (1) 平成19年度管理職候補者選考資料

当該文書で非開示とされている情報には，管理職を選考するために行った筆記試験，面接，その他選考のために使用した勤務歴，研修・研究歴等の資料について，その評価方針，配点，付加点，具体的な選考基準について記載されている。

管理職選考が，教特法第11条の規定により，任命権者である実施機関における教育長が行うこととされていることにかんがみれば，これらの情報は，実施機関の裁量に委ねられていると判断できるところ，管理職選考は，一般人を対象として行われる教員採用選考の場合とは異なり，勤務歴・表彰歴，研修・研究歴等実施機関による人物評価及び人事管理情報を前提として実施されるものであり，これらの情報を開示した場合，管理職選考のみならず人事管理の公正又は円滑な執行に支障が生ずるとの実施機関の主張は妥当と考えられるものである。

よって，これらの情報は，条例第8条第1項第7号に該当し，非開示とすることが妥当である。

#### (2) 候補者選考筆記試験出題問題

当該文書のうち，出題の意図欄において非開示とされた情報には，各問題の出題の狙いについて記載されており，その内容はいずれも受験者にとっては，想定しうる基本的なものであると判断される。よって，これらの情報を開示したとしても，実施機関の主張するような管理職選考や人事管理の公正又は円滑な執行に支障が生ずるとは認められず，開示とすることが妥当である。

次に，採点のための主な目安欄において非開示とされた情報には，採点基準及び模範解答と認められる情報が詳細に記載されている。これらの情報を開示した場合，受験者が試験対策をとることが容易となり，その結果，受験者の能力又は人物像を客観的に把握することが困難になると認められ，管理職選考の公正又は円滑な執行に支障が生ずると判断さ

れる。よって、条例第8条第1項第7号に該当し、非開示とすることが妥当である。

(3) 平成20年度管理職候補者選考資料

当該文書で非開示とされている情報は、(1)で判断したとおり、管理職選考及び人事管理の公正又は円滑な執行に支障が生ずると認められることから、非開示とすることが妥当である。

(4) 候補者選考筆記試験出題問題

当該文書のうち、出題の意図欄において非開示とされている情報については、(2)の出題の意図欄について判断したとおり、開示とすることが妥当である。

次に、採点のための主な目安欄において非開示とされた情報については、(2)の採点のための主な目安欄について判断したとおり、管理職選考の公正又は円滑な執行に支障が生ずると認められ、非開示とすることが妥当である。

(5) 平成21年度校長候補者選考基準

当該文書のうち、選考の資料部分において非開示とされた情報については、(1)で判断したとおり、管理職選考及び人事管理の公正又は円滑な執行に支障が生ずると認められることから、非開示とすることが妥当である。

次に、選考の方法部分において非開示とされた情報について検討する。

この部分には、管理職選考を経て、候補者名簿登載の適否を実施機関が判断するに当たっての基本的な方針と認められる情報が記載されている部分及びより具体的な方針と認められる情報が記載されている部分があった。このうち、基本的な方針と認められる情報については、一般人を対象に実施機関が行う教員採用選考でも広く採用されている方針と同様のものであり、受験者にとっても想定しうる内容にとどまるものと考えられ、開示したとしても、管理職選考の公正又は円滑な執行に支障が生ずるとまではいえず、開示とすることが妥当である。

しかしながら、より具体的な方針と認められる情報については、管理職選考において実施機関の裁量に委ねられていると認められることから、これを開示した場合、その妥当性をめぐって無用の混乱を招き、受験者を総合的に評価し、選考するという合否判断の趣旨が損なわれる可能性は否定できず、管理職選考の公正又は円滑な執行に支障が生ずると認め

られ、条例第8条第1項第7号に該当し、非開示とすることが妥当である。

(6) 平成21年度教頭候補者選考基準

当該文書については、(5)と同様の内容が記載されており、非開示とされている情報についての開示、非開示の判断は、(5)で述べたとおりである。

(7) 候補者選考筆記試験出題問題

当該文書のうち、出題の意図欄において非開示とされている情報については、(2)の出題の意図欄について判断したとおり、開示とすることが妥当である。

次に、採点のための主な目安欄において非開示とされた情報については、(2)の採点のための主な目安欄について判断したとおり、管理職選考の公正又は円滑な執行に支障が生ずると認められ、非開示とすることが妥当である。

(8) 平成21年度主幹教諭候補者選考基準

当該文書のうち、選考の資料部分において非開示とされた情報については、実施機関による提出レポート試験の評定、面接試験における面接官に関する情報及び職員評価、勤務歴・表彰歴、研修・研究歴等の評定方針について記載されている。これらの情報は、(1)で判断したとおり、実施機関の裁量に委ねられるものと考えられる情報と認められ、開示した場合、主幹教諭選考及び人事管理の公正又は円滑な執行に支障が生ずると認められることから、非開示とすることが妥当である。

次に、選考の方法部分にある非開示情報について検討する。

この部分には、主幹教諭選考を経て、候補者名簿登載の適否を実施機関が判断するに当たっての基本的な方針と認められる情報が記載されている部分及びより具体的な方針と認められる情報が記載されている部分があった。このうち、基本的な方針と認められる情報は、(5)で判断したとおり、開示したとしても、主幹教諭選考の公正又は円滑な執行に支障が生ずるとはいえず、開示とすることが妥当である。

しかしながら、より具体的な方針と認められる情報については、(5)で判断したとおり、非開示とすることが妥当である。

次に、主幹教諭のレポート採点の観点の項目欄において非開示とされている情報については、採点に当たっての基本的な着眼点を示している

に過ぎず，その内容は受験者にとって一般的に想定しうる情報と認められることから，これを開示したとしても，主幹教諭選考の公正又は円滑な執行に支障を生ずるとまでは認められず，開示とすることが妥当である。

しかしながら，ここで開示が妥当と判断された以外の観点例欄等において非開示とされている情報は，レポート採点の基本的な着眼点に対して，何をどのように評価するかという評定の方針等が詳細に記載されており，これを開示した場合，受験者にとって受験対策を容易に行うことが可能となり，受験者の能力若しくは，人物像を把握することが困難になると認められ，又は実施機関の主幹教諭選考の根幹を形成し，かつ，広くその裁量に委ねられていると考えられる総合的に評価する選考の趣旨が損なわれると判断される。よって，これを開示した場合，主幹教諭選考の公正又は円滑な執行に支障が生ずると認められ，非開示とすることが妥当である。

### 3 結論

以上の審議により，実施機関が非開示と判断した情報について，審査会が行った判断は別紙 1 のとおりである。

### 第 6 審査の経過

当審査会の処理経過は，別紙 2 のとおりである。

## 別紙 1

	本件非開示情報	審査会の判断
( 1 )	平成19年度管理職候補者選考資料	非開示
( 2 )	候補者選考筆記試験出題問題	
	・ 出題の意図欄	開示
	・ 採点のための主な目安欄	非開示
( 3 )	平成20年度管理職候補者選考資料	非開示
( 4 )	候補者選考筆記試験出題問題	
	・ 出題の意図欄	開示
	・ 採点のための主な目安欄	非開示
( 5 )	平成21年度校長候補者選考基準	
	・ 選考の資料部分	非開示
	・ 選考の方法部分	
	・ 2行目から4行目まで, 6行目	開示
	・ 5行目	非開示
( 6 )	平成21年度教頭候補者選考基準	
	・ 選考の資料部分	非開示
	・ 選考の方法部分	
	・ 2行目から4行目まで, 6行目	開示
	・ 5行目	非開示
( 7 )	候補者選考筆記試験出題問題	
	・ 出題の意図欄	開示
	・ 採点のための主な目安欄	非開示
( 8 )	平成21年度主幹教諭候補者選考基準	
	・ 選考の資料部分	非開示
	・ 選考の方法部分	
	・ 2行目から4行目の23文字目まで, 5行目から6行目まで, 8行目から9行目まで	開示
	・ 4行目の24文字目から28文字目まで, 7行目	非開示
	・ 主幹教諭のレポート採点の観点	
・ 項目欄	開示	
	・ 観点例欄等	非開示

(注意)

- 1 行目とは、選考の方法部分の文字が記載されている行を一番上から 1 行目として、順次数え上げたものである。
- 2 「(」, 「)」, 「,」, 「。」, 「」は 1 文字と数える。
- 3 スペースは数えない。
- 4 行の文字数はすべて左から数える。

別紙2 審査会の処理経過

年 月 日	処 理 内 容
21 . 6 . 11	諮問を受けた。(諮問第187号)
21 . 7 . 9	実施機関から補充の理由説明書を受理した。
21 . 8 . 11	異議申立人から補充の理由説明書に対する意見書を受理した。
21 . 8 . 24 (第284回審査会)	事案の審議を行った。
21 . 9 . 10 (第285回審査会)	事案の審議を行った。
21 . 10 . 5 (第286回審査会)	実施機関から非開示理由等を聴取した。
21 . 11 . 10 (第287回審議会)	異議申立人から意見を聴取した。
21 . 12 . 4 (第288回審査会)	事案の審議を行った。
21 . 12 . 21 (第289回審議会)	事案の審議を行った。
22 . 1 . 25 (第290回審議会)	事案の審議を行った。

(参 考)

宮城県情報公開審査会委員名簿（五十音順）

氏 名	現 職	備 考
蘆 立 順 美	学識経験者	
布 田 勉	学識経験者	会長職務代理者
馬 場 亨	法律家	会長
森 山 博	法律家	
矢 吹 眞理子	情報公開制度を理解する者	

（平成22年 2 月16日現在）