

答 申

第 1 審査会の結論

宮城県教育委員会は、部分開示とした「平成 年度長期特別研修教員の総合評価」に記載されている個人情報の非開示部分のうち、異議申立てに係る部分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 17 年 12 月 7 日、個人情報保護条例（平成 18 年宮城県条例第 12 号による改正前のもの。以下「条例」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき、宮城県教育委員会（以下「実施機関」という。）に対し、「平成 年度に長期特別研修員の請求者の研修状況の評価に関わる文書」、「判定会の判定に関わる文書」及び「研修状況の努力や姿勢が記録され・指導評価に使う文書」に記載された個人情報の開示請求（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個人情報が記載された行政文書として、次のもの（以下「本件行政文書」という。）を特定した。

- (1) 長期特別研修教員評価票（様式 1）
- (2) 長期特別研修教員の センター研修における評価（様式 2）
- (3) 長期特別研修教員の授業実践研修の評価（様式 3）
- (4) 長期特別研修教員の授業実践研修の評価（参観者用）（様式 3 - 2）
- (5) 長期特別研修（授業実践研修）報告書（様式 5）
- (6) 長期特別研修社会教育施設等研修報告書（様式 6）
- (7) 「長期特別研修教員に関する検討会議」資料
- (8) 平成 年度長期特別研修教員の総合評価

その上で、本件行政文書について、部分開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、一部について開示しない理由を次のとおり付して、平成 17 年 12 月 21 日、異議申立人に通知した。

条例第 18 条第 1 項第 6 号八及びホ該当

対象となる個人情報には、上記に該当する部分があり、開示すること

により研修に関する評価等，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おそれがあるため。

- 3 異議申立人は，平成 17 年 12 月 26 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，本件処分を不服として，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

異議申立ての趣旨は，部分開示された本件行政文書のうち，「平成年度長期特別研修教員の総合評価」について，非開示部分の一部の開示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，おおむね以下のとおりである。

(1) 異議申立人指摘非開示部分は，異議申立人本人の個人情報である。

(2) 該当非開示記録個人情報は，実は異議申立人が実施機関の命令により
長期特別研修を受けた
ことの記録である。その記録は異議申立人が
実施機関に提出した診断書の記録であるはずである。

(3) 既に本人が知っている情報であり，しかも本人情報の開示をするように求めているのである。センシティブ情報で非開示にするという理由があればこじつけであり，上記人権侵害の研修を問題とされたくないだけである。

(4) また事務執行情報であり，非開示情報ではないはずである。

第 4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書及び審査会における意見陳述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。

異議申立人は、異議申立書の中で、本件行政文書のうち、「平成 年度長期特別研修教員の総合評価」中のさらに限定された一部分の非開示について不服があるものとして異議申立てを行っているので、当該部分について説明する。

1 対象個人情報に記載された文書の性格について

当該文書は、異議申立人が平成 年度に受講していた長期特別研修の総合評価を宮城県 センターにおいて、平成 年 月 日付けで作成したものである。

その中には、異議申立人の研修の内容、研修の状況、研修の成果及び評価事項等が記録されている。

2 非開示条項の該当性について

長期特別研修は、指導力不足等を理由に現場を離れて研修を受けるという研修の特殊事情から一般の研修とは異なり、研修を行う実施機関の評価の中には、研修を受講する本人にとって、必ずしも好ましくない評価等も含まれている。そして、これらの内容が公開された場合、研修状況を観察し評価した者が、自己の見解が公開されることを懸念し、実施機関として率直な意見を得られなくなる等、当該研修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おそれがあるため、条例第 18 条第 1 項第 6 号八に該当するものである。

非開示とした部分は、異議申立人の研修受講状況について、指導監督し、観察した職員の評価や所見が記録された部分であり、上記非開示情報に該当する。また、当該部分は異議申立人が不服の対象としていない非開示部分においても同様の記載がなされており、その非開示部分から引用しているものである。

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、実施機関が保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止を求める権利その他個人情報の保護に関し必要な事項を定めることにより、個人情報の適正な取扱いの確保及び個人の権利利益侵害の防止を図り、もって個人の人格と尊厳の尊重に寄与することを目的として制定されたものであり、個人情報の開示請求にあつては原則開示の理念の下に解釈、運用され

なければならない。

審査会は、この原則開示の理念に立って、条例を解釈し、以下判断するものである。

2 本件対象個人情報について

異議申立人は、本件行政文書のうち「平成 年度長期特別研修教員の総合評価」中の、さらに限定された一部分の非開示について不服があるものとして異議申立てを行っており、他の非開示部分については開示を求めているので、異議申立人が開示を求めている部分について当審査会では非開示の可否は判断しない。

「平成 年度長期特別研修教員の総合評価」は、平成 年度当時、教育委員会教育長から長期特別研修を命ぜられていた異議申立人の研修期間における研修の状況等を、研修先であった宮城県 センター所長がとりまとめ記載し、派遣元の長である 教育委員会教育長に報告した文書の一部である。

「平成 年度長期特別研修教員の総合評価」は、「所属校」、「職氏名（生年月日）」、「研修実施機関」、「研修期間（評価期間）」に続き、「1 当該教員に対して行われた長期特別研修の内容」、「2 長期特別研修中の研修の状況及び姿勢や意欲」、「3 研修の成果及び評価」及び「4 総合評価」の欄がある。

上記のうち「1 当該教員に対して行われた長期特別研修の内容」には、冒頭に、異議申立人につき宮城県 センターを実施機関として研修を行うに至った経緯・経過、研修の目標、予定した研修内容とそのそれぞれのねらい、研修に当たり配慮すべき点が「(1) 個人テーマ研修」「(2) 実践研修」の各欄に、実施した研修内容が「(3) 特に重点がおかれた内容」欄に、研修に当たって特に重点をおいた事項が記載されている。

異議申立人は「1 当該教員に対して行われた長期特別研修の内容」欄の冒頭の一部につき非開示とした部分（インカメラ審理によって見分したところ、一箇所、37字）（以下「本件異議申立部分」という。）に異議申立てを行うものである。

3 条例第18条第1項第6号該当性について

条例第18条第1項第6号は、その柱書きで「県の機関又は国等の機関が行う事務事業に関する情報であって、開示することにより、次に掲げるおそれその他当該事務事業の性質上、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おそれのあるもの」については，当該個人情報を開示しないことができる旨規定しており，同号八で次のとおり例示している。

八 指導，評価，選考，判定，診断等に係る事務に関し，当該事務若しくは将来の同種の事務の目的が達成できなくなり，又はこれらの事務の公正若しくは円滑な執行に支障が生ずるおそれ

実施機関は，条例第 18 条第 1 項第 6 号八の該当性について，次のとおり主張する。

長期特別研修は，指導力不足等を理由に現場を離れて研修を受けるという研修の特殊事情から一般の研修とは異なり，研修を行う実施機関の評価の中には，研修を受講する本人にとって，必ずしも好ましくない評価等も含まれている。そして，これらの内容が公開された場合，研修状況を観察し評価した者が，自己の見解が公開されることを懸念し，実施機関として率直な意見を得られなくなる等，当該研修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じるおそれがある。

当審査会としては，このような研修に対する評価を，評価者は客観的かつ公正な視点に立って行う責務があり，ありのままを率直に評価できることを担保する必要性は認めるものの，非開示・開示については，記載された評価の内容，その評価内容を開示することによる具体的な支障のおそれ，異議申立人の現在の状況等を総合的に勘案して判断するものとする。

インカメラ審理によって見分したところによると，「平成 年度長期特別研修教員の総合評価」のうち，「2 長期特別研修中の研修の状況及び姿勢や意欲」，「3 研修の成果及び評価」，「4 総合評価」には，評価者の観察力，洞察力，理解力等に依拠した，異議申立人の研修意欲，研修態度を含む研修に関する異議申立人に対する忌憚きたんのない評価が記載されているのに対して，本件異議申立部分のある「1 当該教員に対して行われた長期特別研修の内容」欄は，異議申立人について宮城県 センターを実施機関として研修を行うこととなった経緯・経過，研修を行うに当たって掲げた目標と研修内容，実施した研修の内容等，主として客観的な事実経過が記載されている。また，その標題や他の欄の記載内容に照らすと，

当該欄は、比較的主観的な要素に左右されない事実や経過の記載を行うことを予定した欄であると解される。

実施機関は、本件異議申立部分を非開示とすることに関して、「長期特別研修は、指導力不足等を理由に現場を離れて研修を受けるという研修の特殊事情から一般の研修とは異なり、研修を行う実施機関の評価の中には、研修を受講する本人にとって、必ずしも好ましくない評価等も含まれている。そして、これらの内容が公開された場合、研修状況を観察し評価した者が、自己の見解が公開されることを懸念し、実施機関として率直な意見を得られなくなる。」と主張する。

しかし、本件異議申立部分は、記述者の異議申立人に対する一定の評価や価値判断が入っているとはいえるが、内容的には宮城県センターを実施機関とする研修を行うに至った事実経過の一環として記述されているものであり、特段これを研修教員である異議申立人に対して秘匿しなければならない性格のものではない。異議申立人に対する研修意欲、研修態度、研修の成果に関する忌憚のない観察結果や評価を記載することのできる欄は、前述したとおり他にも用意されており、インカメラ審理によって見分したところによると、前記認定のとおり現にそのような記載がなされているところであるが、本件異議申立ではそのような欄につき非開示とした処分を争うものではない。さらには異議申立人は既に懲戒免職により退職していることを勘案すると、「当該研修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じるおそれがある。」という主張は、一般論としては理解できるものの、当該異議申立人に対しては、当該おそれがあるとまでは認められない。

したがって、本件異議申立部分は開示すべきである。

4 結論

当審査会は、本件個人情報をもとに具体的に検討し、最終的には条例第 50 条第 3 項の規定による多数決により、冒頭の「第 1 審査会の結論」のとおり判断した。

なお、少数意見として、当該異議申立てに係る部分は、記述者の異議申立人に対する評価や判断が記載されており、これを開示することにより記述者が率直な見解を差し控え、事なかれの的な評価を行うことが懸念され、今後、同種の事務事業の執行に支障が生じるおそれがあると認められるとの意見があった。

第6 審査会の経過

当審査会における処理経過は、別表のとおりである。

別表

審査会の処理経過

年 月 日	処理内容
18. 2. 2	○ 諮問を受けた。(諮問乙第17号)
18. 3. 31	○ 実施機関からの理由説明書を受理した。
18. 4. 21 (第94回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 5. 24 (第95回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 6. 14 (第96回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 7. 12 (第97回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 8. 18 (第99回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 9. 15 (第100回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 1. 19 (第104回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 2. 20 (第105回審査会)	○ 実施機関から非開示理由等を聴取した。
19. 3. 20 (第106回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 4. 27 (第107回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 5. 23 (第108回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 6. 28 (第109回審査会)	○ 事案の審議を行った。

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個人情報を、次の部分について開示すべきであるが、その他の部分については非開示が妥当である。

「長期特別研修報告書」のうち、「長期特別研修教員評価票」の評価欄及び「観察・評価の補助資料」の評定欄

第 2 異議申立てに係る経過

1 異議申立人は、平成 18 年 1 月 31 日、個人情報保護条例（平成 18 年宮城県条例第 12 号による改正前のもの。以下「条例」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき、宮城県教育委員会（以下「実施機関」という。）に対し、「平成 年度に で長期特別研修した際の、 長ならびに社会教育主事班長 ならびに社会教育主事が請求者の行動を記録した全ての文書と、請求者の研修状況を記録し評価し判定した文書全て」及び「当時の 長が、県教委、 小学校校長、 教育長に対して、請求者の研修状況を報告した全ての文書」に記載された個人情報の開示請求（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個人情報が記載された行政文書として、次のもの（以下「本件行政文書」という。）を特定した。

- (1) 長期特別研修報告書（平成 年 月 日付け）
- (2) 平成 年度教員長期特別研修報告書について（平成 年 月 日付け 第 号）
- (3) 長期特別研修報告書（平成 年 月 日付け）
- (4) 平成 年度教員長期特別研修報告書について（平成 年 月 日付け 第 号）

その上で、本件行政文書について、部分開示決定（以下「本件処分」という。）を行い、一部について開示しない理由を次のとおり付して、平成 18 年 3 月 31 日、異議申立人に通知した。

条例第 18 条第 1 項第 6 号八及びホ該当

対象文書の中には研修の評価・判定等に該当する部分があり，開示することにより評価等の公開を懸念した情報提供者から情報が得られなくなり，研修や人事管理に関する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おそれがあるため。

- 3 異議申立人は，平成 18 年 4 月 14 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，本件処分を不服として，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

異議申立ての趣旨は，本件処分を取消し，非開示の部分の開示を求めるといものである。

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，おおむね以下のとおりである。

- (1) 条例第 18 条第 1 項第 6 号八及びホ該当であるというが，研修判定に関しては，既に 年前にすべての案件が終了し，開示することによる影響はない。
- (2) 情報提供者は審査会の委員であり，審査総合結果は異議申立人に開示されている。その判定の部分情報を非開示にする必要はない。また実施機関はインターネットで，研修者に対して評価に関わる情報を共有し，研修効果を上げることを目的と言っている。従って，開示すべき情報である。
- (3) 既に異議申立人は職を離れている現状では秘匿の意味はない。また秘匿情報は研修情報で秘匿されているのではないと推量できる。研修に関する情報であるから秘匿ではなく， に関する情報であるから秘匿しているのである。

(4) 研修における異議申立人の事実とされる事柄は，開示すべきである。事実は本人の行為とされるものであり，本人が知り得るものであり，本人が知る権利を持つものと存する。

(5) 条例は，請求者がいかに行政機関に自分の情報が正しく収集され，記録され運用されているかを監視し，誤りがあれば削除・訂正を求め，人権を守ることを目的とするものである。その制度の趣旨に鑑みても，非開示になっている部分にある個人情報には，全部，もしも全部が無理な場合にはできるだけ非開示要件を限定的に法令解釈し，開示対象を拡大すべきである。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書及び審査会における意見陳述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。

1 対象個人情報が記載された文書の性格について

当該文書は，異議申立人が 　　　　　 で受講した平成 　　　 年度長期特別研修に関して， 　　　 長が作成した報告書及びこれを実施機関が関係機関に送付した文書である。

この報告書の中には，異議申立人の研修の内容，研修の状況，研修の成果，評価事項等が記録されている。

2 非開示条項の該当性について

研修状況の評価は，最初に「その教員が抱える問題が改善されたか」あるいは「改善する見込みがあるか」，「引き続き研修を続ける必要があるか」などの判断をする際の重要な資料となるものである。そしてこの判断の後，学校現場への復帰又は分限免職処分等の，いわば人事管理資料の一部ともなるもので，これらが率直で公正なものであるべきことは当然である。

しかし，仮にこうした評価を公開することとした場合には，評価実施者が，自己の見解が公開されることの影響を懸念して，率直な見解を差し控え，事なかれの的な評価を行う等，当該研修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おそれがあり，併せて，公正かつ円滑な人事の確保を図るという人事管理に関する業務に著しい支障を生ずるおそれがあるため，条例第18条第1項第6号八

及びホに該当する非開示情報と判断したものである。

3 異議申立人からの意見書について

異議申立人は、「研修判定が 年前に終了しているため開示の影響はない。本人は既に離職しており秘匿に意味はない。秘匿情報は研修情報だからではなく に関する情報であることが理由である。」などと主張しているが、これらは前述の非開示理由において述べたとおり、今後の事務事業の目的が達成できなくなる又は公正若しくは円滑な執行に支障が生ずるおそれがあり、併せて、人事管理に関する業務に著しい支障を生ずるおそれがあるという非開示の判断を左右するものではなく、考慮の必要はない。

また、「実施機関は、インターネットで研修評価に関する情報を共有し効果を上げることを目的としており、開示すべき。」と主張しているが、これは実施機関で現在行っている、研修終了後に受講者アンケートとして研修内容の評価などをインターネットで受付け共有する取組みを指していると考えられる。これは各種研修をより良くしていくために、研修生側から受講した研修内容の評価するものであり、本件事案の研修生に対する評価の開示とは全く別のものである。

更に、「審査総合結果は開示されており、その判定の部分情報である非開示部分を非開示にする必要はない。研修における本人の事実は開示すべきである。」とも主張しているが、正しくは別事案で部分開示決定を行った長期特別研修教員の総合評価においても、本件と同様の考え方により、評価に関する情報は非開示としている。また報告書の中の事実が記録されている部分については、非開示情報には当たらないためすべて開示しているものである。

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、実施機関が保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止を求め権利その他個人情報の保護に関し必要な事項を定めることにより、個人情報の適正な取扱いの確保及び個人の権利利益侵害の防止を図り、もって個人の人格と尊厳の尊重に寄与することを目的として制定されたものであり、個人情報の開示請求にあつては原則開示の理念の下に解釈、運用されなければならない。

審査会は、この原則開示の理念に立って、条例を解釈し、以下判断する

ものである。

2 本件対象個人情報について

本件異議申立てに係る対象個人情報は、本件行政文書に記載された下記の個人情報（以下「本件対象個人情報」という。）である。

(1) 長期特別研修報告書（平成 年 月 日付け）

当該文書は、異議申立人が平成 年度に において受講した長期特別研修に関して、平成 年 月 日から平成 年 月 日までの受講状況等を、報告書として同 長がまとめたものである。異議申立人の「所属校」、「職名」、「氏名」、「性別（生年月日）」のほか「A 研修成績」及び「B 総評」を記載する欄があり、このうち、「A 研修成績」の「実践研修」欄及び「B 総評」欄が非開示となっている。さらに報告書の付属資料として、「長期特別研修教員評価票」及び「観察・評価の補助資料（研修実施機関使用）」が添付され、これらのうち、同所長が評価したA B Cの3段階の評価若しくは評定が非開示となっている。

(2) 平成 年度教員長期特別研修報告書について（平成 年 月 日付け 第 号）

当該文書は、異議申立人の長期特別研修に係る派遣先であった宮城県 センター所長が、当該研修の派遣元等関係機関に送付した、平成 年 月から 月までの研修状況に関する文書であり、起案文書や「所属・職・氏名」、「所見」等が記載されている報告書のほか、資料として長期特別研修プログラムの内容が記載された資料、上記(1)の報告書（付属資料は除く。）の写し及び異議申立人本人が作成したテーマ研修報告書（抜粋）の写しが添付されている。これらのうち報告書の所見欄の一部が非開示となっており、また添付資料の上記(1)の報告書の写しは上記(1)のとおり非開示となっている。

(3) 長期特別研修報告書（平成 年 月 日付け）

当該文書は、上記(1)と同じ様式の報告書で、平成 年 月 日から平成 年 月 日までの受講状況等をまとめたものである。このうち、「A 研修成績」の「テーマ研修」欄及び「実践研修」欄の一部、並びに「B 総評」欄が非開示となっている。さらに報告書

の付属資料として、「長期特別研修教員評価票」が添付され、このうち、
長が評価したABCの3段階の評価が非開示となっている。

(4) 平成 年度教員長期特別研修報告書について(平成 年 月
日付け 第 号)

当該文書は、異議申立人の長期特別研修に係る派遣先であった宮城県
センター所長が、当該研修の派遣元等関係機関に送付した文書で、
平成 年 月 日から平成 年 月 日までの研修状況に
関する文書であり、起案文書や報告書、資料として長期特別研修プログ
ラムの内容が記載された資料、上記(3)の報告書(付属資料は除く。)の
写し、異議申立人本人が作成したテーマ研修報告書及び研修日誌(抜粋)
の写しが添付されている。これらのうち報告書の所見欄の一部が非開示
となっており、添付資料の上記(3)の報告書の写しは上記(3)のとおり非
開示となっている。

3 条例第18条第1項第6号該当性について

条例第18条第1項第6号は、その柱書きで「県の機関又は国等の機関
が行う事務事業に関する情報であって、開示することにより、次に掲げる
おそれその他当該事務事業の性質上、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おそれのあるもの」については、当該個人情
報を開示しないことができる旨規定しており、同号八及びホで次のとおり
例示している。

八 指導、評価、選考、判定、診断等に係る事務に関し、当該事務若し
くは将来の同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務
の公正若しくは円滑な執行に支障が生ずるおそれ

ホ 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が生
ずるおそれ

実施機関は、条例第18条第1項第6号八及びホの該当性について、次
のとおり主張する。

研修状況の評価は、最初に「その教員が抱える問題が改善されたか」あ
るいは「改善する見込みがあるか」、「引き続き研修を続ける必要がある
か」などの判断をする際の重要な資料となるものである。そしてこの判断
の後、学校現場への復帰又は分限免職処分等の、いわば人事管理資料の一

部ともなるもので、これらが率直で公正なものであるべきことは当然である。

しかし、仮にこうした評価を公開することとした場合には、評価実施者が、自己の見解が公開されることの影響を懸念して、率直な見解を差し控え、事なかれの的な評価を行う等、当該研修事業の目的が達成できなくなる、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おそれがあり、併せて、公正かつ円滑な人事の確保を図るという人事管理に関する業務に著しい支障を生ずるおそれがあるため、条例第 18 条第 1 項第 6 号八及びホに該当する非開示情報と判断したものである。

当審査会としては、このような研修に対する評価を、評価者は客観的かつ公正な視点に立って評価する責務があり、ありのままを率直に評価できることを担保する必要性は認めるものの、非開示・開示については、記載された評価の内容、その評価内容を開示することによる具体的な支障のおそれ、異議申立人の現在の状況等を総合的に勘案して判断するものとする。

これらを踏まえ、当審査会において実施機関から本件行政文書の提示を受け、インカメラ審理をしたところ、異議申立人に係る評価者の評価を記載したものと認められるが、評価の形態が大きく二つに分かれている。一つは評価者の自由な表現を委ねられている部分であり、もう一つは A B C の 3 段階のいずれかで評価する部分とである。

以下、これらのそれぞれについて、開示・非開示に関して判断したい。

(1) はじめに

本件行政文書は、宮城県公立学校教員長期特別研修に関する要綱（当時）に基づき長期特別研修教員として を実施場所として長期特別研修を受けていた異議申立人について、同要綱の定めるところにより、当該教員に係る長期特別研修を担当するセンターの所長（宮城県センター所長）が派遣元の長（ 教育委員会教育長）に対して当該教員の長期特別研修の状況を報告する文書及び研修実施場所の長（長）が上記担当センターの所長に異議申立人の長期特別研修の状況を報告した文書である。

本件行政文書を開示することにより「当該研修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じるおそれがある」（条例 18 条第 1 項第 6 号八）か否か、「公正かつ円滑

な人事の確保を図るといふ人事管理に関する業務に著しい支障を生ずるおそれがある」(条例第18条第1項第6号ホ)か否かについては、以下、宮城県公立学校教員長期特別研修制度(当時。現在は「指導力不足等教員の取扱いに関する規程(平成15年宮城県教育委員会訓令甲第2号)」に基づく特別研修)の目的、制度、運用等に照らして検討を行うこととする。

当審査会に対する実施機関の説明等によると、上記長期特別研修は、教員に求められる資質能力に課題があるため児童又は生徒に適切な指導ができない指導力不足等教員について、教員としての指導力その他の資質の向上を図り、学校現場復帰を支援することを目的とするものとのことである。また、特別研修教員に対する研修は、指導力不足に陥った原因や背景を見極め、個々が抱える課題を明確にしてそれを提示することにより自己認識を高めさせ、その課題を克服するよう、宮城県 センターを中心として各種教育施設等において、共通研修プログラムと個別研修プログラムから構成されている研修を行っているとのことである。

指導力不足等教員審査委員会条例(平成17年宮城県条例第9号)施行後は、特別研修教員の特別研修の期間が満了する場合は、特別研修教員の研修の状況及びその評価等並びに同委員会の意見及び指導力不足等教員に関する検討会議の検討結果を踏まえて、

研修教員の認定を解除し、特別研修を終了する旨の決定

研修教員の認定を継続し、特別研修の期間を延長する旨の決定

研修教員の認定を継続し、校内研修に移行する旨の決定

特別研修を実施してもなお児童又は生徒に対する指導を適切に行うことができないと認められるに至った旨の決定

のいずれかの決定が行われることとされている。

すなわち、当該特別研修教員が特別研修により学校現場復帰が可能なまでに改善が図られたと判断された場合には研修期間の満了とともに学校現場に復帰する、研修期間が満了しても学校現場復帰までは改善が図られていないと判断された場合には研修期間が延長される、研修期間を延長しても改善が見込めないと判断された場合には認定を解除して特別研修を終了して分限免職の手續に着手するという運用がなされているとのことである。

当審査会に対する実施機関の説明によれば、特別研修教員の研修状況の評価は、その教員が抱える問題が改善されたのか、引き続き研修を続ける必要があるのか、改善する見込みがあるのかということについての

上記各決定を行う上での重要な資料となるものであり、学校現場への復帰又は分限免職処分等における人事管理の資料の一部となるとのことである。また、特別研修教員が分限免職となり、不利益処分である分限免職処分に対する不服申立て等が行われた場合には、その審理において書証等となる場合があるとのことである。

以上のとおり概観した本件行政文書の作成目的やその利用方法等に照らし、以下のとおり判断する。

(2) A B C の 3 段階評価欄以外について

A B C の 3 段階評価欄以外、すなわち評価者の自由な表現に委ねられている部分に関しては、評価者が自らの言葉で、受講者の良い面、悪い面を問わず、ありのままに記載している。これらの部分は公開を予定しておらず、実施機関が主張するとおり、「仮にこうした評価を公開することとした場合には、評価実施者が、自己の見解が公開されることの影響を懸念して、率直な見解を差し控え、事なかれの的な評価を行う」ことが懸念され、異議申立人が既に退職していることを勘案しても、これらの評価を開示することにより、今後の「当該研修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じるおそれ」があるものと認められる。

したがって、本件行政文書中の非開示情報のうち、当該事項については、条例第 18 条第 1 項第 6 号ハに該当し、非開示とすることが適当である。

なお、実施機関は「併せて、公正かつ円滑な人事の確保を図るという人事管理に関する業務に著しい支障を生ずるおそれがあるため、条例第 18 条第 1 項第 6 号ホ」にも該当すると主張するが、前記のとおり同号ハに該当すると認められることから、同号ホの該当性を論ずるまでもない。

(3) A B C の 3 段階評価欄について

本件行政文書中において A B C の 3 段階評価が記載されているものは、「長期特別研修報告書(平成 年 月 日付け)」の附属資料として添付された「長期特別研修教員評価票」及び「観察・評価の補助資料(研修実施機関使用)」並びに「長期特別研修報告書(平成 年 月 日付け)」の附属資料として添付された「長期特別研修教員評価票」である。

「長期特別研修教員評価票」は、研修期間中の「勤務成績の観察内容

と評価」として「職務の遂行」、「教育の計画と実施」など4つの評価要素をさらに数項目に分けたものと「特記事項の観察内容と評価」として「誠実」、「公正」、「責任感」など4つの評価要素をさらに数項目に分けたものについて、それぞれの項目について、評価者がA B Cのどれかに評価した結果である。また「観察・評価の補助資料(研修実施機関使用)」は、「勤務の状況」、「勤務意欲」、「指導力」、「人間関係」、「服装等」など10の評価要素をさらに数項目に分けたものについて、それぞれの項目について、評価者がA B Cのどれかに評価した結果である。

実施機関は、これらを開示するようになると、評価実施者が自己の見解が公開されることの影響を懸念して、率直な見解を差し控え、事なかれの的な評価を行う等、当該特別研修制度が形骸化し、その目的が達成できなくなり、又はこれら事務事業の公正若しくは円滑な執行に支障が生じるおそれがある旨主張している。

たしかに、評価実施者が率直な評価をすることをためらい、指導力不足教員等に対する特別研修制度が形骸化するおそれがあるという実施機関の主張は一概に否定しうるものではない。

しかしながら、上記3段階評価欄に記載された情報は、長期特別研修教員の評価のための評価要素及び観察内容があらかじめ定型的に印刷された評価票に、特別研修の到達段階がA B Cの3段階の一定の幅の中でどの段階にあるかが丸印で記載されているものであり、これは評価者の主観的要素が入る余地が比較的少ないものであり、それ以上に個別具体的な評価又は判断内容を記載しているものではない。

このため、3段階評価欄の情報を開示したとしても、評価実施者が自己の表現をもって個別具体的かつ詳細に評価している3段階評価欄以外の評価欄(「総評」、「所見」欄等)を開示した場合のような事態^{しやっつき}を惹起するおそれが大きいとは言い難く、評価に関する事務の目的が達成できなくなり、又は公正若しくは円滑な執行に支障が生じるおそれがあるとは認めがたい。

また、上記のとおり、本件行政文書は特別研修教員の身分上の処分を行う上で重要な情報であり、不利益処分に対する不服申立て等の手続等の審理における重要な判断資料となる可能性があったとすれば、本件行政文書は当該特別研修教員に対して、将来的にも全く公開されることがないことを前提としていた文書であるとまでも断定しがたい。

さらに、本件特別研修期間中に、異議申立人が離職したことにより、異議申立人が受講していた長期特別研修はすでに終了しているのである

から、現時点で3段階評価欄に係る本件個人情報を開示しても、異議申立人の長期特別研修自体の目的が達成できなくなる等、事務の公正若しくは円滑な執行に支障が生じるおそれはない。

なお、3段階評価欄に係る本件個人情報を開示することにより、将来の同種の事業（指導力不足等教員に対する長期特別研修）の公正若しくは円滑な執行に支障が生じるか否かについては、上記のとおり、3段階評価欄が評価者の主観的要素が入る余地が比較的少ないものであり、A B Cの3段階という一定の幅の中でどの段階にあるかを丸印で記載されているにすぎず、それ以上に個別具体的な評価、判断内容が記載されているものではないこと、長期特別研修が評価の対象となることは特別研修教員においても当然想定しているところと思われること、特別研修教員から当該個人情報の開示の請求がなされた場合に認めるか否かについては当該特別研修が実施中であるか否かを勘案しながら個別具体的に判断すれば足りると思われること等から、実施機関の説明を首肯するには至らなかった。

したがって、本件行政文書中の非開示情報のうち、3段階評価欄の情報については、条例第18条第1項第6号八に該当するとは認められない。

さらに、実施機関は「併せて、公正かつ円滑な人事の確保を図るとい人事管理に関する業務に著しい支障を生ずるおそれがあるため、条例第18条第1項第6号ホ」にも該当するとも主張する。

人事管理に係る事務に関する業務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障が生ずるおそれのある場合に個人情報を非開示とすることが認められるのは、勤務評定や、人事異動、昇格等の人事構想を開示することにより、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがある場合である。

しかしながら、3段階評価欄の情報は、長期特別研修教員の評価のための評価要素及び観察内容があらかじめ定型的に記載された評価票に、特別研修の到達段階がA B Cの3段階の一定の幅の中でどの段階にあるかが丸印で記載されているものであるから、研修評価を行う上での着眼点自体はすでに開示されており、かつ、その評価方法は3段階評価という評価者の主観的要素が入る余地が比較的少ないものであり、それ以上に個別具体的な評価又は判断内容を記載しているものではない。

このため、3段階評価欄の情報を開示したとしても、評価実施者が自己の表現をもって個別具体的かつ詳細に評価している3段階評価欄以外の評価欄（「総評」「所見」欄等）を開示した場合のような事態を惹起す

るおそれ大きいとは言い難く、公正かつ円滑な人事の確保を図るとい
う人事管理に関する業務に著しい支障を生ずるおそれがあるとまでは認
めがたい。

また、本件では、特別研修期間中に、異議申立人が離職したことによ
り、異議申立人が受講していた長期特別研修はすでに終了しており、現
時点で3段階評価の情報を異議申立人に開示しても、本件において公正
かつ円滑な人事の確保に支障が生じるおそれがあるとまでは断定しがた
い。

また、上記のとおり、本件行政文書は、長期特別研修を受講する特別
研修教員について、研修期間の満了時において、研修を終了して学校現
場へ復帰させるか、研修期間を延長するか、あるいは研修を終了して分
限免職のに移行するか否かについての決定を判断するための資料と
する目的で作成されている特別研修教員の身分上の処分を行う上での重
要な情報であり、不利益処分に対する不服申立て等の手続等の審理にお
ける重要な判断資料となる可能性があったとすれば、本件行政文書は当
該特別研修教員に対して、将来的にも全く公開されることがないことを
前提としていた文書であるとまでも断定しがたい。

したがって、本件行政文書中の非開示情報のうち、3段階評価欄の情
報については、条例第18条第1項第6号ホに該当するとは認められない
ので、当該情報については開示すべきである。

4 結論

当審査会は、本件個人情報を具体的に検討し、最終的には条例第50条
第3項の規定による多数決により、冒頭の「第1 審査会の結論」のと
おり判断した。

なお、少数意見として、「ABCの3段階評価欄」についても、これを
開示することにより、評価者が率直な見解を差し控え、事なかれの
評価を行うことが懸念され、今後、同種の事務事業の執行に支障が生
ずるおそれがあると認められるとの意見があった。

第6 審査会の経過

当審査会における処理経過は、別表のとおりである。

別表

審査会の処理経過

年 月 日	処理内容
18. 2 . 2	○ 諮問を受けた。(諮問乙第17号)
18. 3 . 31	○ 実施機関からの理由説明書を受理した。
18. 4 . 21 (第94回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 5 . 24 (第95回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 6 . 14 (第96回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 7 . 12 (第97回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 8 . 18 (第99回審査会)	○ 事案の審議を行った。
18. 9 . 15 (第100回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 1 . 19 (第104回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 2 . 20 (第105回審査会)	○ 実施機関から非開示理由等を聴取した。
19. 3 . 20 (第106回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 4 . 27 (第107回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 5 . 23 (第108回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19. 6 . 28 (第109回審査会)	○ 事案の審議を行った。

答 申

第 1 審査会の結論

「
校長名によって書かれた異議申立人の
の研修報告書
には、
と記録されていた。
校長
が 7 月 2 日に、上
記のとおり確かに異議申立人の事実であると判断した証
拠証言の全て（平成
年 7 月 2 日以前の証拠）」という個人情報の開示請
求（以下「本件開示請求」という。）
に対し、宮城県教育委員会が行った本
件開示請求に係る個人情報を保有していない
旨の決定は妥当である。

第 2 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

個人情報保護条例（以下「条例」という。）第 16 条第 1 項の規定により
異議申立人が行った本件開示請求に対し、宮城県教育委員会（以下「実施
機関」という。）が、平成 18 年 5 月 1 日付け教第 48 号で行った不
存在決定
（以下「本件処分」という。）について、その取消しを求めるとい
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、異議申立書の記載によると、
おおむね以下のとおりである。

平成
年 7 月 2 日に
校長（平成
年 7 月当時。以下
「
校長」という。）が記録した文書は、異議申立人の
証拠文
書であり、研修報告書の記録評価文書であった。したがって、証拠証言
がないことは有り得ない。
（異議申立て当時）に聞いていただ
き特定をお願いしたい。

第 3 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書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。

異議申立人がいう「
の研修報告書」とは、宮城県
センター

(以下「センター」という。)から教育委員会等に報告された平成 年 月 日付け 第 号「長期特別研修状況報告(第1期)について(通知)」(以下「長期特別研修状況報告書」という。)の添付書類に含まれている長期特別研修(授業実践研修)報告書(以下「研修報告書」という。)で、校長が7月2日付けで作成したものであるが、異議申立人が主張する、研修報告書に記載されている異議申立人の行為について、「7月2日に確かに事実と判断した証拠証言」を記載した文書を探索したものの、請求内容を満たす個人情報が存在しないことから、本件処分を行ったものである。

第4 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、実施機関が保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止を求める権利その他個人情報の保護に関し必要な事項を定めることにより、個人情報の適正な取扱いの確保及び個人の権利利益侵害の防止を図り、もって個人の人格と尊厳の尊重に寄与することを目的として制定されたものであり、個人情報の開示請求にあつては原則開示の理念の下に解釈、運用されなければならない。

審査会は、この原則開示の理念に立って、条例を解釈し、以下判断するものである。

2 本件対象個人情報について

本件異議申立てに係る対象個人情報は、異議申立人が「校長名によって書かれた異議申立人の の研修報告書には、 と記録されていた。校長が7月2日に、上記のとおり確かに異議申立人の事実であると判断した証拠証言文書」に記載されていると主張する異議申立人に係る個人情報(以下「本件対象個人情報」という。)である。

3 本件対象個人情報の不存在について

実施機関から当審査会へ提出された不存在決定理由説明書によれば、異議申立人は、異議申立書の中で、校長が記録した文書は、異議申立人の 証拠文書であり、研修の記録評価文書であるため、証拠証言がないことはありえないと主張しているが、研修報告書は、研修先の校長が センターに対して授業実践研修の状況・成果を報告することが目的

であり，特記事項に記載された個別の事項について，その証拠書類や基礎資料等を備えるべきとの規定等はなく，併せて 校長に状況を確認したところ，事実発生当時，教頭からの報告により，事実と認識したもので，平成 年7月2日の研修報告書の作成の時点で判断したのではないと記憶しているとのことであった。

このことを踏まえ，審査会において，平成 年当時の宮城県公立学校教員長期特別研修に関する要綱を確認したところ，研修状況等の報告に関し第16において，「担当センターの所長は，長期特別研修教員及び当該教員の長期特別研修の状況等を様式4により派遣元の長あて報告するものとする。なお，重要又は緊急の事項は，その都度報告しなければならない。」と規定されており，長期特別研修状況報告書は，様式4に基づいて作成されていることを確認した。

また，研修報告書は，長期特別研修状況報告書の添付書類の一部であるが，添付書類については，当該要綱上，「* 課題研究の成果等」との例示があるものの，具体的にどのような書類を作成し添付すべきかという明確な規定はなく，ましてやその添付書類の根拠となるべき証言証拠文書を備えるべきといったような規定は，確認できなかったものである。

加えて，実施機関から，平成 年当時の異議申立人に係る センターから派遣元の 教育委員会への研修報告を行った報告書等が編てつされたファイルの提出を受け，当審査会においてファイルを確認したものの，研修報告書に記載された異議申立人の行為の証拠証言となる文書は，確認できなかったものである。

したがって，本件対象個人情報情報を保有していないとする実施機関の説明には，特段不自然・不合理な点はなく，首肯し得るものと認められる。

4 結論

以上のとおり，本件対象個人情報につき，これを保有していないとして行った本件処分については，実施機関において本件対象個人情報を保有しているとは認められず，妥当であると判断した。

第5 審査会の経過

当審査会における処理経過は，別表のとおりである。

別表

審査会の処理経過

年 月 日	処理内容
18 . 6 . 23	○ 諮問を受けた。(諮問乙第23号)
18 . 12 . 28	○ 実施機関からの理由説明書を受理した。
19 . 3 . 20 (第106回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 4 . 20 (第107回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 5 . 23 (第108回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 6 . 28 (第109回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 7 . 12 (第110回審査会)	○ 事案の審議を行った。

答 申

第 1 審査会の結論

「 の 校長報告書の根拠が、 センター 文書である場合には、 文書の記録は確かであるとする証言証拠を求める。（ が電話で対応した記録を文書化したとする証拠物であるテープや他証言など） 文書の電話内容記録が正しいとする一切の証言・証拠。」及び「上記の 6 月 27 日に、「宮城県 センター 指導主事に、異議申立人が体調不良のために年休を申し出たところ、異議申立人の申し出に対して「分かりました。伝えておきます」年休了解の言動を異議申立人になした記録」という個人情報の開示請求（以下「本件開示請求」という。）に対し、宮城県教育委員会が行った本件開示請求に係る個人情報を保有していない旨の決定は妥当である。

第 2 異議申立人の主張要旨

1 異議申立ての趣旨

個人情報保護条例（以下「条例」という。）第 16 条第 1 項の規定により異議申立人が行った本件開示請求に対し、宮城県教育委員会（以下「実施機関」という。）が、平成 18 年 5 月 1 日付け教第 47 号で行った不存在決定（以下「本件処分」という。）について、その取消し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、異議申立書の記載によると、おおむね以下のとおりである。

平成 年 7 月 2 日に 校長（平成 年 7 月当時。以下「校長」という。）が記録した文書は、異議申立人の 証拠文書であり、研修報告書の記録評価文書であった。したがって、証拠証言がないことは有り得ない。（異議申立て当時）に聞いていただき特定をお願いしたい。 の証言が証拠である可能性があるので、確認をしていただき、請求文書を求める。また異議申立人の年休の了解を行った記録があるはずである。「上部に報告しておきます」のような記録も了解である。

第3 実施機関の説明要旨

実施機関が理由説明書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。

異議申立人がいう「の校長報告書」とは、宮城県センター（以下「センター」という。）から教育委員会等に報告された平成年7月9日付け宮教研第128号「長期特別研修状況報告（第1期）」について（通知）」（以下「長期特別研修状況報告書」という。）の添付書類に含まれている長期特別研修（授業実践研修）報告書（以下「研修報告書」という。）で、校長が同年7月2日付けで作成したものであり、異議申立人がいう「センター文書」については、異議申立人と指導主事との電話対応記録（以下「電話対応記録」という。）とし、請求内容を満たす個人情報に記載された文書を探索した結果校長は同年7月2日付けで研修報告書を作成しているが、その根拠が、電話対応記録であると特定できる文書はなかった。この電話対応記録には、体調不良により年休を申し出てそれに対して年休了解の言動をなしたとする内容は記録されておらず、加えて、この記録以外に同年6月27日に異議申立人と指導主事とのやりとりを記録した文書はなかったことから、本件処分を行ったものである。

第4 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、実施機関が保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止を求める権利その他個人情報の保護に関し必要な事項を定めることにより、個人情報の適正な取扱いの確保及び個人の権利利益侵害の防止を図り、もって個人の人格と尊厳の尊重に寄与することを目的として制定されたものであり、個人情報の開示請求にあつては原則開示の理念の下に解釈、運用されなければならない。

審査会は、この原則開示の理念に立って、条例を解釈し、以下判断するものである。

2 本件対象個人情報について

本件異議申立てに係る対象個人情報は、異議申立人が「の校長報告書の根拠が、センター文書である場合には、文書の

記録は確かであるとする証言証拠を求める。(が電話で対応した記録を文書化したとする証拠物であるテープや他証言など)(文書の電話内容記録が正しいとする一切の証言・証拠)。」及び「上記の6月27日に、「宮城県 センター 指導主事に、異議申立人が体調不良のために年休を申し出たところ、異議申立人の申し出に対して「分かりました。伝えておきます」年休了解の言動を異議申立人になした記録」に記載されていると主張する異議申立人に係る個人情報(以下「本件対象個人情報」という。)である。

3 本件対象個人情報の不存在について

実施機関から当審査会へ提出された不存在決定理由説明書によれば、異議申立人は、異議申立書の中で、 校長が記録した文書は、異議申立人の 証拠文書であり、研修の記録評価文書であるため、証拠証言がないことはありえないこと、 指導主事の証言が証拠である可能性があること及び「上司に報告しておきます」等年休了解の記録があるはずだと主張しているが、研修報告書は、研修先の校長が センターに対して授業実践研修の状況・成果を報告することが目的であり、特記事項に記載された個別の事項について、その証拠書類や基礎資料等を備えるべきとの規定等はなく、併せて 校長に状況を確認したところ、平成 年7月2日付けの研修報告書の作成に当たって、 指導主事の電話対応記録を根拠とした記憶はないとのことであった。

このことを踏まえ、審査会において、平成 年当時の宮城県公立学校教員長期特別研修に関する要綱を確認したところ、研修状況等の報告に関し第16において、「担当センターの所長は、長期特別研修教員及び当該教員の長期特別研修の状況等を様式4により派遣元の長あて報告するものとする。なお、重要又は緊急の事項は、その都度報告しなければならない。」と規定されており、長期特別研修状況報告書は、様式4に基づいて作成されていることを確認した。

また、研修報告書は、長期研修状況報告書の添付書類の一部であるが、添付書類については、当該要綱上、「*課題研究の成果等」との例示があるものの、具体的にどのような書類を作成し添付すべきかという明確な規定はなく、ましてやその添付書類の根拠となるべき証言証拠文書を備えるべきといったような規定は、確認できなかったものである。

加えて、実施機関から、平成 年当時の異議申立人にかかる センターから派遣元の 教育委員会への研修報告を行った報告書等が編

てつされたファイルの提出を受け，当審査会においてファイルを確認したものの，研修報告書の根拠が電話対応記録であると確認できる文書は，確認できなかった。また，電話対応記録の内容を確認したところ，年休を了解した旨の記載は認められず，それに加え平成 年6月27日の件に関して，異議申立人と 指導主事とのやりとりを記録した文書は，電話対応記録以外には，確認できなかったものである。

したがって，本件対象個人情報を保有していないとする実施機関の説明には，特段不自然・不合理な点はなく，首肯し得るものと認められる。

4 結論

以上のとおり，本件対象個人情報につき，これを保有していないとして行った本件処分については，実施機関において本件対象個人情報を保有しているとは認められず，妥当であると判断した。

第5 審査会の経過

当審査会における処理経過は，別表のとおりである。

別表

審査会の処理経過

年 月 日	処理内容
18 . 6 . 23	○ 諮問を受けた。(諮問乙第24号)
18 . 12 . 28	○ 実施機関からの理由説明書を受理した。
19 . 3 . 20 (第106回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 4 . 20 (第107回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 5 . 23 (第108回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 6 . 28 (第109回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 7 . 12 (第110回審査会)	○ 事案の審議を行った。

等関係者から状況を聞き取ったこと等を基に判断評価したと記憶しているとのことであった。

このことを踏まえ、審査会において、平成 年当時の宮城県公立学校教員長期特別研修に関する要綱を確認したところ、研修状況等の報告に関し第 16 において、「担当センターの所長は、長期特別研修教員及び当該教員の長期特別研修の状況等を様式 4 により派遣元の長あて報告するものとする。なお、重要又は緊急の事項は、その都度報告しなければならない。」と規定されており、長期特別研修状況報告書は、様式 4 に基づいて作成されていることを確認した。

また、授業実践研修の評価は、別添資料として作成された異議申立人研修評価表の一部であるが、添付書類については、当該要綱上、「* 課題研究の成果等」との例示があるものの、具体的にどのような書類を作成し添付すべきかという明確な規定はなく、ましてやその添付書類の根拠となるべき証言証拠文書を備えるべきといったような規定は、確認できなかったものである。

加えて、実施機関から、平成 年当時の異議申立人にかかる センターから派遣元の 教育委員会への研修報告を行った報告書等が編てつされたファイルの提出を受け、当審査会においてファイルを確認したものの、授業実践研修の評価に記載された異議申立人の行為の証言証拠となる文書は、確認できなかったものである。

したがって、本件対象個人情報情報を保有していないとする実施機関の説明には、特段不自然・不合理な点はなく、首肯し得るものと認められる。

4 結論

以上のとおり、本件対象個人情報につき、これを保有していないとして行った本件処分については、実施機関において本件対象個人情報を保有しているとは認められず、妥当であると判断した。

第 5 審査会の経過

当審査会における処理経過は、別表のとおりである。

別表

審査会の処理経過

年 月 日	処理内容
18 . 6 . 23	○ 諮問を受けた。(諮問乙第25号)
18 . 12 . 28	○ 実施機関からの理由説明書を受理した。
19 . 3 . 20 (第106回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 4 . 20 (第107回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 5 . 23 (第108回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 6 . 28 (第109回審査会)	○ 事案の審議を行った。
19 . 7 . 12 (第110回審査会)	○ 事案の審議を行った。

(参考)

宮城県個人情報保護審査会名簿

(平成19年8月29日現在)

氏名	現職	備考
井坂正宏	学識経験者	
小野敬子	個人情報の保護に造詣の深い者	
佐々木洋一	法律家	会長
玉山直美	法律家	
成瀬幸典	学識経験者	会長職務代理者

(五十音順)