

答 申

1 審査会の結論

福岡県教育委員会（以下「実施機関」という。）が、平成20年12月12日20教教第2688号で行った公文書非開示決定（不存在を理由として非開示決定を行った部分を除く。以下「本件決定」という。）は、これを取り消すべきである。

2 異議申立てに係る対象公文書の開示決定状況

異議申立てに係る対象公文書（以下「本件公文書」という。）は、福岡県教育委員会（以下「実施機関」という。）が平成17年度から平成20年度までの4年間に実施した県立学校の校長、教頭及び主幹教諭・指導教諭の選考に関し、実施機関が作成し、又は取得した次の文書である。

- (1) 平成18年度～平成20年度県立学校長の採用について（以下「本件公文書1」という。）
- (2) 平成18年度～平成21年度福岡県立学校管理職（校長）任用候補者選考試験（面接試験）兼教頭研修会（学校経営研修会）問題（以下「本件公文書2」という。）
- (3) 平成18年度～平成20年度県立学校教頭の採用について（以下「本件公文書3」という。）
- (4) 平成18年度～平成21年度福岡県立学校管理職（教頭）任用候補者選考試験第2次面接テーマ（以下「本件公文書4」という。）
- (5) 平成18年度～平成21年度福岡県立学校管理職（教頭）任用候補者選考試験受験者に関する調書（以下「本件公文書5」という。）
- (6) 平成21年度福岡県立学校主幹教諭・指導教諭志願者に関する調書一覧表（以下「本件公文書6」という。）

実施機関は、本件公文書に記載されている情報は、福岡県情報公開条例（平成13年福岡県条例第5号。以下「条例」という。）第7条第1項第4号に該当するとして、条例第11条第2項の規定により本件決定を行った。

3 異議申立ての趣旨及び経過

(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決定の取消しを求めるというものである。

(2) 異議申立ての経過

ア 平成20年11月27日付けで、異議申立人は、実施機関に対し条例第6条の規定に基づき本件公文書の開示請求を行った。

イ 平成20年12月12日付けで、実施機関は、本件決定を行い、その旨を異議申立人に通知した。

ウ 平成20年12月19日付けで、異議申立人は、本件決定を不服として実施機関に対して異議申立てを行った。

4 異議申立人の主張要旨

異議申立書、意見書及び口頭意見陳述における異議申立人の主張を要約すると、次のとおりである。

- (1) 人格・識見から判断して、校長・教頭にあるべきでない人がその任に就いている。県教委は判断基準を明らかにして説明責任を果たすべきである。人格・識見・教育的力量の最低基準は満たさなければならない。毎年一律の基準で登用するものではないとする県教委の主張は理由になっていない。
- (2) 管理職の任用候補者選考試験のうち面接事項について、「公開すれば対策をとる」「総合的に評価・判断することが困難」というのは問題点のすり替えである。
- (3) 所属長である校長が教育長に対し提出する福岡県立学校管理職（教頭）任用候補者選考試験受験者に関する調書の様式は、記載事項の公開を求めたものではない。

5 実施機関の説明要旨

実施機関が本件決定を行った理由を要約すると、次のとおりである。

- (1) 県立学校の管理職の選考（昇任）は、筆記試験及び面接試験の結果のほか、勤務成績、校務処理能力、勤務経験等を総合的に評価・判断する一方、当該年度の管理職の退職者数を踏まえ、県全体の人事異動の中で行っているものであり、毎年一律の基準により登用するものではない。
- (2) 面接は、受験者の客観的かつ正確な管理職としての適性・資質を評価する上で最も重要な要素であり、面接における質問事項等を公開すればその対策をとることによって、受験者は本来持っている適性・資質を見ることを目的とした選考における評価を行う際に支障が生じ、総合的に評価・判断することが困難になるため、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。
- (3) 校長の内申書類は、受験者の勤務校における勤務成績、校務処理能力等を評価するものであるが、評価項目、評価の観点等を公開することにより、受験者が本来持っている適性・資質を見ることを目的とした選考において、総合的な評価を

行う際に支障が生じ、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。

6 審査会の判断

(1) 本件公文書の性格及び内容について

ア 本件公文書 1 及び本件公文書 3 について

本件公文書 1 及び本件公文書 3 は、次年度の校長又は教頭の採用の概要を示したものである。

本件公文書 1 及び本件公文書 3 に記載されている情報は、校長又は教頭の任用に関する基本方針、採用候補者、採用方法、候補者数及び採用予定数である。

基本方針については校長又は教頭の選考の基本的な考え方と留意点が、採用候補者については校長又は教頭の任用候補者選考試験に係る受験資格が、採用方法については採用候補者から採用予定者を選考するに当たっての基本的な考え方が、候補者数については校長又は教頭の任用候補者選考試験に係る受験資格者数等が、採用予定数については校長又は教頭の採用予定者数等がそれぞれ記載されている。

イ 本件公文書 2 について

本件公文書 2 は、校長の任用候補者選考試験のうち面接試験の際の質問者の手持ち資料であり、これを基に質問を行うが、試験終了後は回収されているものである。

本件公文書 2 に記載されている情報は、質問内容及びそれぞれの質問内容に対する受験者の回答についての評価の観点であり、試験日ごとに 5 又は 6 の質問項目があり、それぞれに具体的質問内容と評価の観点その他の質問者の参考となる事項が記載されている。また、予備質問、財務関係、盲・聾・養護学校関係、特別試験教育（学校）関係の質問もあり、これらについても質問内容と一部解答例や視点等が記載されている。

面接試験については、福岡県立学校管理職（校長）任用候補者選考試験実施要項によると、校長として必要な資質及び学校経営・管理運営に関する試験であることが全所属に対し事前に通知されている。

ウ 本件公文書 4 について

本件公文書 4 は、教頭の任用候補者選考試験の第一次選考試験（筆記試験、論文試験、（集団）面接試験）受験者のうち教育長が特に指定する者に対して実施する個人面接試験の際の質問者の手持ち資料であり、質問者はこれを基に質問を行うが、試験終了後は回収されているものである。

本件公文書 4 に記載されている情報は、教頭職に対する意識についての質問

内容、受験者が出願時に教育長に提出した教育活動報告書についての質問内容及び個別のテーマについての質問内容である。

面接試験については、福岡県立学校管理職（教頭）任用候補者選考試験実施要項によると、面接試験の内容としては、教育実践の状況、学校経営に当たっての必要な統率力、企画力及び教育的識見等に関するものと記載されている。

エ 本件公文書 5 について

本件公文書 5 は、所属長である校長が教育長に対し提出する福岡県立学校管理職（教頭）任用候補者選考試験受験者に関する調書の様式であり、個人ごとの調書及び受験者一覧表の 2 つからなる。

本件公文書 5 に記載されている情報は、個人ごとの調書については、職員番号、所属名、職名、志願者氏名、年齢、特性・能力等の細目的項目とその評価、教頭昇任推薦理由、教頭としての力量等、所属長の証明といった項目名等であり、これらに適宜記載欄が設けられている。また、受験者一覧表については、推薦順位、氏名、年齢、教科、最終学歴、主任等歴、管理職試験受験回数、全定分通、職歴、所属長の証明といった項目名等であり、これらに適宜記載欄が設けられている。

オ 本件公文書 6 について

本件公文書 6 は、所属長である校長が教育長に対し提出する主幹教諭・指導教諭志願者に関する調書一覧表の様式である。

本件公文書 6 に記載されている情報は、推薦順位、氏名、年齢、教科（科目）、主幹教諭・指導教諭別の総合評価、特記事項、記入に当たっての注意事項、所属長の証明といった項目名等であり、これらに適宜記載欄が設けられている。

(2) 条例第 7 条第 1 項第 4 号（行政運営情報）該当性について

条例第 7 条第 1 項第 4 号は、県の機関等が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、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情報を非開示情報として規定するものである。

本件公文書に記載されている情報を開示することにより、実施機関における将来の校長又は教頭の選考事務の遂行に支障を及ぼすおそれ、又は管理職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かどうかについて、以下、公文書ごとに判断する。

ア 本件公文書 1 及び本件公文書 3 について

本件公文書 1 及び本件公文書 3 に記載された情報のうち基本方針、採用候補者、採用方法については、次年度の校長又は教頭の任用候補者を選考するに当

たつての基本的な考え方が記載されているに過ぎず、開示しても公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすとは認められない。

次に、候補者数、採用予定数については、次年度における管理職の候補者や採用予定者の人数だけでなく、その人数を算定するための基礎となる年度末に退職する管理職の人数や教育委員会事務局から県立学校長に転入する者の人数等といった人事異動や定数管理に関する情報が記載されていることから、開示すると将来の校長又は教頭の選考事務の遂行に支障を及ぼす性質のものとも考えられるが、本件公文書に記載された情報は、平成18年度から平成20年度までに実施された校長又は教頭の任用候補者の選考に関する文書であることから、現時点においてこれらを開示しても、将来の公正かつ円滑な人事の確保が困難になるとは認められない。

したがって、本件公文書1及び本件公文書3を開示しても、将来の校長又は教頭の選考事務の遂行に支障を及ぼすおそれ、又は管理職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は認められない。

イ 本件公文書2について

面接試験における質問内容及び評価の観点、開示されることにより受験者の事前準備を可能とし、その結果、面接試験における公平性の確保と客観的な評価を困難にするとの懸念がある。

そこで、本件公文書2を見てみると、各日に5又は6の質問項目があり、それぞれに具体的質問内容が記載されている。このうち、質問項目については、各日、また、各年度を通してほぼ共通のもので、校長として必要な資質及び学校経営・管理運営に関する基本的事項であるので、校長の任用候補者選考試験の受験者が事前に想定できる性質のものである。また、具体的質問事項についても、各日、また、各年度、状況設定や質問の内容を変えるなどの措置が行われており、受験者が容易に対策を取れるものではないことから、これらを開示しても一部の受験者に有利に働くおそれはないと考えられる。

さらに、校長及び教頭の任用候補者選考試験については、複数回受験が可能であり、また、受験者に選考試験問題についての守秘義務は課せられていないことを踏まえると、本件公文書2を開示しても、将来の管理職の選考事務の遂行に支障を及ぼすおそれ、又は管理職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は認められない。

なお、評価の観点は、各質問事項に付記されているものであるが、その内容は各質問事項により想定が可能な範囲のものであるから、各質問事項と区別して検討する必要性は特に認められない。

ウ 本件公文書 4 について

本件公文書 4 は、本件公文書 2 と同様に面接試験における質問内容であるが、本件公文書 4 には評価の観点に記載されていないことから、その点を除いては 6 (2)イと同様の判断である。

エ 本件公文書 5 及び本件公文書 6 について

昇任者を選考するに当たっては、総合的な評価を行うため、筆記試験等の選考試験に加え普段の勤務実績や能力を的確に把握している受験者の所属長から意見等を提出させることは一般に行われているところである。

本件公文書 5 の調書を構成している項目は、教頭の採用の際の評価項目全般を網羅しており、選考に当たってどの項目が重要視されているかについて何ら推測させる記載はなく、また、本件公文書 5 の受験者一覧表は受験者の基本的な事項を書くための様式、本件公文書 6 は受験者の評価等を書くための様式に過ぎず、これらを開示しても将来の管理職の選考事務の遂行に支障を及ぼすおそれ、又は管理職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は認められない。

以上の理由により「1 審査会の結論」のとおり判断する。