

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 月 日付け指導力不足等に係る調査資料」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「様式 A」中の次の部分については開示すべきであるが、その他の部分については非開示とすることが妥当である。

「平成 年 月 日付け指導力不足等に係る調査資料（様式 A）」のうち、「具体の事実行為」の欄、1 枚目の「課題の状況」の欄のうち 1 行目の 5 9 文字目から 2 行目の 6 文字目までの 1 2 文字及び 2 行目の 1 2 文字目から 1 7 文字目までの 6 文字並びに 2 枚目の「課題の状況」の欄のうち 3 行目の 3 2 文字目から 6 2 文字目までの 3 1 文字

第 2 異議申立てに係る経過

1 異議申立人は、平成 20 年 6 月 3 日、個人情報保護条例（平成 8 年宮城県条例第 27 号。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 年私が長期特別研修を受けるにあたり 学校長が作成した文書」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、次のものを特定した。

(1) 平成 年 月 日付け意見書

(2) 平成 年 月 日付け指導力不足等に係る調査資料

その上で、これらの行政文書について、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 20 年 6 月 17 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、報告者の意見や判断等が記載されており、開示することにより、評価等に関する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る，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があるため。あるいは，開示することにより，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が生ずるおそれがあるため。

- 3 異議申立人は，平成 20 年 6 月 30 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，実施機関に対して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，部分開示された行政文書のうち，「指導力不足等に関する調査資料（様式 A）」（以下「本件行政文書」という。）の全面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，異議申立書の記載等によると，おおむね以下のとおりである。

指導力不足等教員と認定されたその判断基準が知りたいのに，その一番知りたい情報が開示されていない。

### 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 本件行政文書の性格について

本件行政文書は， 学校長（当時）が，当時同校に勤務していた異議申立人について，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。以下単に「規程」という。）に基づき，特別研修（以下「長期特別研修」という。）を必要とする教員（以下「研修教員」という。）への認定の申請（以下「認定申請」という。）を 教育委員会に対して行うにあたり作成された調査資料である。

この調査資料の中には，教員に求められる資質能力の各項目に沿って，異議申立人の指導力に関する観點評価，具体の事実行為，課題の状況等が

記録されている。

## 2 非開示条項の該当性について

1の調査資料は、その教員について研修教員の認定申請を行う際の重要な基礎資料となるものであり、上司である学校長が、学校内における当該教員の通常の勤務状況を評価したものである。

当該資料において、学校長は、児童生徒に対する責任を果たすことができない所属教員の状況を評価するものとされているが、その評価は研修教員にとって好ましくない内容を含んでおり、将来、長期特別研修の成果が思うように見られない場合は免職という結果につながる可能性もあるなど、認定申請を行うに際し、当該学校長の心理的な負担感及び抵抗感は極めて重いものであると思料される。また、自らの見解が公開されることにより、評価の内容に不服を抱いた所属教員から個人的に反感を買うことなどをおそれて、率直な見解を差し控えて事なかれの的な評価を行ったり、あるいは最初から認定申請そのものを躊躇したりすることが懸念される。したがって、長期特別研修制度の円滑な実施、ひいては学校における教育水準の確保のためには、認定申請に伴う学校長の負担感を極力減らすことが重要であると考えられることから、学校長の評価は、これを公開することにより、長期特別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号八及びホに該当するものである。

一般的に、教員の評価、あるいは人事管理に係る情報は公表を前提としていないものであって、開示することにより、評価者が率直な評価をしにくくなり、正当な評価が困難となるため目的が達成できなくなるおそれがあるという理由から、原則として非開示とすべきと考えるところであるが、条例の趣旨にかんがみ、当該事務事業に支障が生じない範囲でできるだけ開示の範囲を広げ、異議申立人本人が当然了知し得る客観的な事実関係に関する部分については開示とし、評価者の主観的な判断や評価の部分については、上記の理由により非開示と判断したものである。

## 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、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とともに、その他の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の侵害の防止を図り、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っては原則開示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、この原則開示の理念にのっとり、条例を解釈し、以下のとおり判断する。

## 2 本件対象個人情報について

異議申立人は、本件開示請求によって特定された文書のうち、本件行政文書のみをの全面開示を求め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ないので、異議申立人が開示を求めていない部分について当審査会では非開示の可否は判断しない。

本件行政文書は、平成 年度当時において 学校に勤務していた異議申立人について、同校長が規程及び規程の運用基準の定めるところにより、異議申立人の資質能力に係る課題、指導力不足等について、その状況分析及び原因究明を行い、最終的には研修教員として学校現場を離れての指導が必要であるか否かなどの事項について、 教育委員会に報告するために作成された文書の一部である。

本件行政文書には、「対象教員の職氏名」、「教員に求められる資質能力」、「指導力不足教員をとらえる観点」、「観点評価」、「状態・態様」、「具体の事実行為」、「状態・態様・評価」及び「課題の状況」の欄が設けられており、これらの欄に応じて異議申立人の職名、氏名、勤務中の行動、それに対する評価等が記載されている。

当審査会では、実施機関から本件行政文書の提示を受けてインカメラ審理を行い、本件行政文書のうち実施機関が非開示と判断した部分の妥当性について、審議を行った。

## 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、開示請求に係る個人情報に非開示情報が含まれている場合を除き、開示請求者に対し、当該個人情報を開示しなければならない旨を規定している。非開示情報として、同項第 6 号では、「県の機関、県が設立した地方独立行政法人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」が掲げられており、同号八及びホでは次のとおり掲げられている。

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

#### (1) 「具体の事実行為」欄について

本件行政文書の中の「具体の事実行為」欄には，校内での対象教員（認定申請のための調査の対象となる教員をいう。以下同じ。）の勤務状況等を記録した「指導・観察の記録（様式B）」等に基づき，対象教員の勤務状況や課題等について記述されている。なお，規程において，「指導力不足等教員の状態・態様（別表）」が例示されており，記入者は必要に応じてこれを参考にすることができる。

実施機関の説明によれば，「具体の事実行為」の欄の記載内容は，対象教員が抱える指導力不足等の課題について，評価を含む形で学校長が取捨選択した事実行為であり，「具体の事実行為」という名称が用いられているものの，実際には学校長の評価内容と不可分のものであって，問題となっている状況に応じて対象教員ごとに異なる内容となるため，客観的な事実には該当せず，例示された内容の中のいずれの項目を選択するかを含めて評価に関する情報に該当する。実施機関は，これを開示することにより，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じるため，条例第18条第1項第6号八に該当する旨主張する。

しかしながら，「具体の事実行為」欄の記載については，学校長が対象教員を評価するに当たっていずれの項目を取り上げるか，又はどのような文言にするかということについて校長自身の判断に委ねられているという側面はあるものの，本件行政文書においては，規程の中で既に具体的な項目が例示されており，認定申請の際にどのような観点に基づいて検討するのかについての方向性がある程度明らかになっていることにかんがみれば，「具体の事実行為」欄の記載内容は，対象教員を評価する観点及び項目について，記録等に基づき適宜選択したものと考えるのが妥当である。また，規程の運用基準によれば，学校長は対象教員の問題行動について把握し，類別するだけでなく，その問題点を本人に伝達し，

校内において、改善に向けての指導及び助言を行うことが求められている。それらの指導・観察の記録等に基づいて表出された事実行為を記述したものが「具体の事実行為」欄の記載内容であるから、そこに記載された項目は、校内における当該対象教員に対する指導の過程において、改善すべき点として本人に提示されることが前提となっているものであると考えるのが妥当である。したがって、「具体の事実行為」欄を開示したとしても、実施機関が主張するような、当該事務事業に関する具体的な支障が生ずるおそれがあるとは考えにくく、当該情報が「評価の一部を一体的に構成するものである」という実施機関の主張は首肯できない。

また、実施機関は当該情報を開示することにより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 号ホにも該当する旨主張する。

人事管理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ことを理由として非開示にすることが認められる情報とは、勤務評定、人事異動、昇格昇給等の人事構想のような、これらを開示することによって、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがある情報をいう。

しかしながら、上記のとおり「具体の事実行為」欄の記載内容は、評価する観点及び項目を事実に基づいて表示しているに過ぎないと考えるのが妥当であるから、これを開示したとしても公正かつ円滑な人事の確保に支障が生ずるおそれがあるとは認められない。

したがって、本件行政文書の非開示情報のうち「具体の事実行為」欄に記載された情報は、条例第 18 条第 1 項第 6 号ハ及びホに該当するとは認められず、当該情報については開示することが妥当である。

## (2)「観点評価」欄及び「状態・態様・評価」欄について

「観点評価」欄の記載内容は、規程第 2 条に定められた指導力不足等の観点ごとに、校長が対象教員の評価を A B C D の 4 段階で記入したものであり、「状態・態様・評価」欄の記載内容は、「具体の事実行為」欄に表出された対象教員の事実行為の状況を、校長が abcd の 4 段階で評価したものである。

当該情報は、いずれも対象教員の評価に関する情報であるが、規程において定められている A B C D 又は abcd の 4 段階に沿って行われている評価であって、それ以上に個別具体的な評価及び判断の内容が記載されているものではないことから、学校長が独自に記入する場合に比べる

と主観的要素が入り込む余地が比較的少ないものであるとも考えられる。

しかしながら，本件行政文書は，対象教員が長期特別研修を受けるべきか否かについて判断するための重要な基礎資料であり，学校長の評価報告書が教育委員会に提出されることによって，対象教員が長期特別研修を受けるべきかどうかの検討が開始されるのであるから，その端緒となる本件行政文書に含まれる学校長の評価は，長期特別研修制度の円滑な執行に不可欠なものであると考えられる。よって，第一次評価者としての学校長の好ましくない内容を含む評価が対象教員本人に公開されることとなれば，学校長が自らの評価が本人に伝わることをおそれて，事なかれの的な評価を行ったり，場合によっては認定申請そのものを躊躇したりすることが懸念されるとする実施機関の主張は首肯できる。また，実施機関の説明によると，研修教員が抱える指導力不足等の課題及び評価については，長期特別研修の開始時に本人に提示される「研修教員の課題と各種研修の対応表」(以下「対応表」という。)の中に具体的に記載されるまでに，審査会，検討会議などの様々な段階を経て形成されることであった。したがって，対応表を本人に提示することにより，研修教員には自己の課題や評価は十分に伝達されているはずであって，対応表の基礎資料の一つに過ぎない学校長の評価までを公開すれば，対応表の最終的な評価との相違点があった場合は，その相違点に関する疑念を招き，学校長と所属教員の間に無用のあつれきを生むおそれがある，という実施機関の主張は理解できるところである。

以上より，当該情報を公開することによって，長期特別研修制度の目的が達成できなくなり，又は同制度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と考えられることから，本件行政文書のうち「観点評価」欄及び「状態・態様・評価」欄に記載された情報は，条例第 18 条第 1 項第 6 号八に該当し，非開示とすることが適当であると認められる。

なお，実施機関は，当該情報を開示することにより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 号ホにも該当する旨主張しているが，上記のとおり同号八に該当し非開示とすることが妥当であると認められることから，同号ホの該当性については言及しない。

### (3) 「課題の状況」欄について

本件行政文書のうち「課題の状況」欄の記載内容は，「関係者（保護

者等)の反応」,「他の教員とのかかわり」,「管理職の指導の経過」等を中心として記録された「指導・観察の記録(様式B)」に基づいて,学校長が対象教員に対する校内における指導及び助言等の状況について,具体的に文章形式で記載したものである。

当該情報は,対象教員に対する校内における指導及び観察の記録について,学校長が自らの言葉を用いて詳細に記載したものであるから,その内容が対象教員本人に開示されることになれば,学校長が自らの見解が公開されることの影響を懸念し,率直な見解を差し控えて事なかれの的な評価を行ったり,あるいは認定申請そのものを躊躇するおそれがあることから,学校長の評価がそのまま対象教員本人に開示されることにより学校長に生じる心理的な負担感や委縮効果は決して少なくなく,結果として長期特別研修制度に対する現場の学校長の協力が得られなくなるなど,長期特別研修事業の目的が達成できなくなるおそれ,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と認められる。したがって,当該情報は条例第18条第1項第6号八に該当し,非開示とすべき内容を含んでいる,という実施機関の主張は首肯できるものである。

その上で,条例第18条第2項に規定された「実施機関は,開示請求に係る個人情報に非開示情報に該当する個人情報とそれ以外の個人情報とがある場合において,これらの部分を容易に,かつ,開示請求の趣旨を損なわない程度に分離できるときは,当該非開示情報に該当する個人情報に係る部分を除いて,開示しなければならない。」との趣旨にかんがみ,本件開示請求の趣旨を損なわない程度に「課題の状況」欄に記載された情報を分離して一部開示を行った実施機関の判断を尊重しつつ,当審査会において非開示部分ごとにその非開示妥当性について個別に検討を行った結果,以下の情報については,同条第1項第6号八に該当するとは認められないため,開示すべきであると判断する。

学校長の評価の要素が含まれておらず,異議申立人が了知しうる客観的な事実の記載であると認められる情報

すでに異議申立人に開示されている部分と同じ内容であると認められる情報

学校長の評価そのものではなく,単に評価の着眼点を示しているに過ぎないと認められる情報

また,実施機関は,当該情報を開示することにより,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 号ホにも該当する旨主張する。

しかしながら，上記 から に該当する部分については，学校長が対象教員に対する指導の結果及び課題の状況を記載したものに過ぎず，当該情報を開示したとしても公正かつ円滑な人事の確保に支障が生ずるおそれがあるとは認められない。したがって，条例第 18 条第 1 項第 6 号ホには該当せず，当該情報は開示することが妥当である。

以上より，本件行政文書のうち「課題の状況」欄に記載された情報のうち上記 から に該当する部分は，条例第 18 条第 1 項第 6 号ハ及びホに該当しないことから，開示することが妥当である。

#### 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 項の規定により，冒頭の「第 1 審査会の結論」のとおり判断した。

## 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
20 . 7 . 17	○ 諮問を受けた。(諮問乙第55号)
20 . 11 . 10 (第124回審査会)	○ 事案の審議を行った。
20 . 12 . 10 (第125回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 1 . 14 (第126回審査会)	○ 実施機関から非開示理由等を聴取した。
21 . 2 . 17 (第127回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 3 . 23 (第128回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 4 . 24 (第129回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 5 . 27 (第130回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 6 . 24 (第131回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 7 . 22 (第132回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 8 . 21 (第133回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 9 . 29 (第134回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 10 . 28 (第135回審査会)	○ 事案の審議を行った。
21 . 11 . 25 (第136回審査会)	○ 事案の審議を行った。

21.12.17 (第137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22年1月26日現在)

氏名	区分	備考
い 井 <small>さか</small> <small>まさ</small> <small>ひろ</small> 坂 正 宏	学識経験者	会長職務代理者
お の <small>じゅんいちろう</small> 野 純一郎	法律家	
たま やま <small>なお</small> <small>み</small> 玉 山 直 美	法律家	会長
にし いずみ <small>あき</small> <small>お</small> 西 泉 彰 雄	学識経験者	
ほそ かわ <small>みちこ</small> 細 川 美千子	個人情報の保護に造詣の深い者	

(五十音順)