

諮問(情)第26号

答 申

第1 審査会の結論

平成17年度から平成19年度までの「札幌市立学校校長・園長採用候補者選考（面接設問例）」と題する文書（以下「本件対象公文書」という。）に記載された各質問事項（以下「本件質問事項」という。）に係る回答例及び評価の観点（以下「本件非公開部分」という。）を非公開とした決定は、妥当である。

第2 審査請求人の主張要旨

1 審査請求の趣旨

本件審査請求の趣旨は、審査請求人が、札幌市情報公開条例（平成11年条例第41号。以下「条例」という。）第6条第1項の規定に基づき、平成19年1月23日に行った「校長昇任試験の口頭試問における出題項目に係る文書」の公開を求める請求に対して、札幌市教育委員会教育長（以下「処分庁」という。）が行った一部公開決定（以下「原決定」という。）のうち、本件非公開部分を非公開とする決定を取り消し、その公開を求めるというものである。

2 審査請求の理由

審査請求人の主張は、おおむね以下のとおりである。

- (1) 札幌市教育委員会（以下「諮問庁」という。）は、安易な受検勉強に基づく付け焼刃的な知識ではなく、実践の中で培われた校長としての真の資質能力を判断したいと主張しているが、受検者の資質能力の判断は、本件質問事項のような総論的な質問から開始して、個別具体的な質問を積み重ね、受検者の学校における経験などを踏まえた回答を引き出すことによって可能となる。一問一答に終わることなく、できるだけ発展させて質問をすることは、諮問庁が面接検査員に求めているところでもあり、回答例と同じ回答がなされても、それに対して発展的に再質問することで、受検者の能力を的確に判断することは十分可能である。
- (2) 本件質問事項の内容や形式を毎年変えることで、出題の意図や趣旨を予測されるという問題には十分に対応が可能であり、受検者の資質能力の判断が絶対的に困難になるということはない。
- (3) 諮問庁の一部公開理由説明書によると、面接の目的は校長としての教育に関する理念や識見の有無、種々の状況を的確に把握するリーダーシップ及び組織的な学校運営能力を有しているかを判断するところにある。すなわち、一般的に言えば、評価の観点は、人格・識見、指導力・実践力、管理能力であり、これと公開されている本件質問事項とを重ね合わせると、どのように答えるのが適切なのかは、一般人であれば予想しうるものである。
- (4) 校長に求められる資質といった一般的な事項は、昇進試験に関する参考書や雑誌に掲載されており、また、地方教育に関する中央教育審議会の答申等でも示されている。さらに、面接を受けた教頭が、校長に当該面接で行われた質問を報告したり、教頭同士で本件面接選考の準備として勉強会を開催している可能性もある。そのような、すでに一般に流布されている情報については、今さら非公開とする必要はない。

(5) 評価の観点、行政の適正、すなわち諮問庁が実施する札幌市立学校校長・園長採用候補者選考(以下「本件採用選考」という。)における基準の妥当性及び選考結果の妥当性を評価する上で不可欠であり、市民に知らされて当然の情報である。

第3 諮問庁の説明要旨

1 本件採用選考の内容

札幌市立学校長の選考は、「札幌市立学校長採用候補者選考実施要綱」に基づいて、筆記検査及び面接検査(以下「本件面接検査」という。)を実施し、その結果を総合的に判断し決定している。

筆記検査については、受検者に一つの論文題を与え、1,200字以内で回答させ、本件面接検査については、3人の面接検査員で、受検者一人あたり15分弱の時間で実施している。

2 本件面接検査の性質

校長には、教育に関する理念や識見のほか、子供たちの実態、保護者や地域の要望、学校の状況・課題等を的確に把握しながら、適切なリーダーシップを発揮し、組織的な学校運営を行うことができる資質を併せ持つことが、今まで以上に求められており、本件面接検査では、受検者のうわべだけの単なる知識ではなく、日々の実践によって培われた、資質能力を評価するという点に重点をおいて実施している。

他方、本件面接検査は、教育次長、学校教育部長及び教職員人事担当課長が一組となって実施しているが、相当数の受検者全員に面接を課すことからすると、一人の受検者に充てることのできる時間にはおのずと制約があることから、限られた時間内に受検者が校長としてふさわしい人格、能力、知識を有しているか、効率よく、多面的に把握し、評価していかなければならない状況である。

3 本件対象公文書の目的及び内容

本件対象公文書は、このような状況に対応するため、面接検査員が、短時間の内に効率よく質問し、受検者の資質能力を多面的に評価できるようにすること及び面接検査員が評価基準、出題の意図及び趣旨等を共有することで評価の客観性、公正性を保持できるようにすることを目的に作成されたものである。また、本件対象公文書は、本件質問事項及び本件非公開部分をもって構成されており、実際の面接検査においてもこれに基づいて質疑応答が行われることとなる。

4 本件非公開部分を公開した場合に生じる障害

以下のことから、日ごろの職務や実践のなかで培われた、校長として求められる真の資質能力を公正に評価するという本件面接検査の遂行に著しい障害を及ぼす。

(1) 本件非公開部分が公開された場合、受検者は出題の意図及び趣旨等を容易に予測できるようになり、受検者の回答が、受検者自らの考えによる回答なのか、公開された回答例等をもとに記憶力により暗記するといった付け焼刃的な対策に依拠したものなのか判断することが困難となる。

(2) 限られた時間の中で幅広く人物像を把握する必要上、特定の質問だけでなく、様々な角度から質問をしなければならず、一つの質問を掘り下げていくことにも限界がある。

- (3) 本件対象公文書は、校長として求められる資質能力を公正に評価するために質問項目を整理したものであるが、受検者の人格、理念、識見を見極めるといふ本件面接検査の性質上、質問すべき内容もおのずと限定されているうえ、出題範囲をほぼすべて網羅しており、年度ごとに質問項目を大きく入れ替えていく余地がないほど多岐にわたっている。
- (4) 本件質問事項を公開することで出題の意図や趣旨がある程度予測可能とはなるが、受検者はなお日常の実践や経験をもとに学校経営に必要な思考力及び判断力を駆使しなければ回答できない。
- (5) 本件非公開部分は、回答の例や評価の観点、出題の意図及び趣旨等を取りまとめたものである。校長に望まれる資質など本件非公開部分の中には、各種出版物やいわゆる受験本等に記載されているものがあるかもしれないが、その場合でも、各受検者には実際の面接において当該記載内容がどのように評価されるかまで明らかにされているわけではない。

5 結論

以上のとおり、本件非公開部分は、条例第7条第5号ア「監査、検査、取締り又は試験に係る事務に関する情報であつて、公にすることにより、正確な事実の把握を困難にし、又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にすると認められるもの」及び同号エ「人事管理に係る事務に関する情報であつて、公にすることにより、公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼすと認められるもの」に該当するため、公開しないことが妥当である。

第4 審査会の判断

1 本件対象公文書

本件対象公文書は、平成16年度から平成18年度までの各年度に実施された本件採用選考に係る面接検査において、面接検査員が質問及び評価を行う際の参照とするために諮問庁の職員が作成したものである。

すなわち、諮問庁の実施する本件採用選考においては、短期間に多数の受検者に対する面接検査を実施し、速やかに適正な評価を下すことが求められており、そのために、各面接検査員が限られた時間内に有効な質問を効率的に行い、受検者一人に対する面接の都度直ちに適正な評価を行うことができるようにするため、通常質問すべき相当数の定型的な質問事項とそれに対する回答例及び評価の観点を記載した資料を、あらかじめ面接検査員の手引書として用意したものであると認められる。

本件対象公文書には、各年度分いずれも、人格・識見、指導力等の6分野にわたり、合計34題の質問項目について「項目名」、「質問事項」、「回答例及び評価の観点」が記載されており、これらのうち本件非公開部分に該当する「回答例及び評価の観点」の部分には、各質問事項に対する的確な回答として想定する回答内容の骨子や、面接検査員が評価をするに当たっての着眼点が数箇条にわたって記載されている。

2 条例第7条第5号の該当性

(1) 条例第7条第5号エ該当性

ア 処分庁は、本件非公開部分を条例第7条第5号エに該当するとして一部公開決定をし、諮問庁は、本件非公開部分を同号ア及びエに該当することを理由に原決定が

妥当であるとしていることから、まず、条例第7条第5号エ該当の主張の当否について検討する。

イ 本件非公開部分を含めて、本件対象公文書に記録された情報は、諮問庁が人事管理の一環として行う本件採用選考に係る事務に関する情報であるから、同号エにいう「人事管理に係る事務に関する情報」に該当することは問題ない。

ウ 上記1に述べた本件非公開部分の記載内容からすると、受検者が事前に本件非公開部分の情報を入手したならば、あらかじめ本件対象公文書の範囲内の質問に対する的確な回答を準備することができることとなり、そのうえで面接検査に臨むことができる。

しかしながら、そのような手法による受検準備に基づく回答は、受検者の日ごろの経験や学習の積み重ねによるものではなく、あくまで評価者である面接検査員側の「手の内」にあるはずの情報をなぞって組み立てた回答に過ぎないのであり、かかる安直な手法に頼った受検者が本件採用選考において有利に扱われることになれば、能力適性を客観的に把握して公正に校長候補者を選考することに著しい支障を及ぼすと考えられる。

エ 上記ウの点に関し、審査請求人は、本件質問事項に即して行う質問から自在に発展させた内容の質問や、本件質問事項以外の事項を質問することによって、また、毎年度質問事項を入れ替えることによって不都合は十分回避できると主張する。

確かに本件面接検査において、本件質問事項以外の質問を行う場合もあることは諮問庁も認めており、そのような質問がなされた場合には、本件非公開部分の情報を入手しただけでは的確な回答ができないことは否定できない。

しかし、三人の面接検査員が、一受検者に対して合計12～13分程度という短い時間において多面的な評価をするには、基本的に本件質問事項を中心として質問を行わざるを得ないのが実情であると認められるほか、面接検査員の手引書ともいべき本件対象公文書の実態を考慮すると本件質問事項を入れ替えるにはおのずと限度があると認められることから、本件非公開部分を公開した場合における上記ウの支障を回避することは極めて困難であると考えられる。

オ また、審査請求人は、本件非公開部分は、校長昇任試験の対策書等により、受検者におおむね予測可能な内容であると考えられることから、公開しても支障はないはずだと主張している。

しかし、仮にそのような予測がある程度可能であるにしても、本件非公開部分について予測可能であることと、これを公開することとはおのずと別のことであり、公開すべき理由にはならないと考えられる。

カ 以上要するに、本件非公開部分は、これを公にすると、面接検査の円滑な実施及び検査結果の公正な評価の著しい妨げになるため、校長昇任者の選考にかかる事務に著しい支障をきたすことから、「公正かつ円滑な人事の確保に著しい支障を及ぼす」ということができるので、第7条第5号エに該当する。

(2) 条例第7条第5号ア該当性

本件非公開部分を含めて、本件対象公文書に記録された情報は、面接検査という一種の試験に関する情報であるから同号アにいう「試験に係る事務に関する情報」に該当することは明らかである。

また、上記(1)ウに述べた非公開部分を公開した場合の影響は、公にした場合、面接検査において校長採用候補者としてふさわしい能力適性を有するかどうかを正確

に把握することが著しく困難になるということをも意味するものであるから、「公にすることにより、正確な事実の把握を困難にする」に該当するといえる。

よって、本件非公開部分は、同号アにも該当するといえることができる。

3 結 論

以上により、本件非公開部分は、条例第7条第5号ア及びエに該当することから、これを非公開とした原決定は妥当であると判断し、第1のとおり結論する。

第5 審査経過

次表のとおり。

年 月 日	審 査 経 過
平成19年4月27日	諮問書及び諮問庁の公文書一部公開決定理由書を受理
平成19年5月2日	審査請求人に諮問庁の公文書一部公開決定理由書を送付するとともに意見書の提出を要請
平成19年5月22日 (第36回審査会)	事案の概要説明
平成19年6月22日 (第37回審査会)	審査請求人から意見聴取及び諮問庁から事情聴取
平成19年7月5日 (第38回審査会)	審議
平成19年7月18日 (第39回審査会)	審議
平成19年7月24日	答申