

答 申 第 1 0 8 号
平成29年 3 月30日
(諮問公第124号・第125号)

答 申

1 審査会の結論

鹿児島県人事委員会（以下「実施機関」という。）が不開示とした情報のうち、別表の「審査会の判断」の欄で「開示」と記載した情報については、開示すべきである。

2 異議申立ての内容

(1) 異議申立ての経緯

ア 諮問公第124号関係

異議申立人は、鹿児島県情報公開条例（平成12年鹿児島県条例第113号。以下「条例」という。）第5条の規定に基づき、平成27年12月2日付けで、「平成〇年度民間企業等職務経験者採用試験における第2次試験での合格者選考基準」の公文書開示請求を行った。

これに対し実施機関は、平成27年12月25日付け人委第193号で、公文書不開示決定（以下「本件処分1」という。）を行った。

その後、本件処分1を不服として、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定に基づき、平成28年1月27日付けで異議申立てがなされたものである。

イ 諮問公第125号関係

異議申立人は、条例第5条の規定に基づき、平成27年12月2日付けで、「平成〇年度民間企業等職務経験者採用試験における面接官が受験者の評価を行うために過去に行った研修履歴」及び「平成〇年度民間企業等職務経験者採用試験における採用予定人員よりも大幅な減員での最終合格者となった経過が示された起案文書」の公文書開示請求を行った。

これに対し実施機関は、平成27年12月25日付け人委第194号で、公文書不開示決定（以下「本件処分2」という。）を行った。

その後、本件処分2を不服として、行政不服審査法第6条の規定に基づき、平成28年1月27日付けで異議申立てがなされたものである。

(2) 異議申立ての趣旨

本件処分1及び本件処分2を取り消すとの決定を求めるというものである。

(3) 異議申立ての理由

異議申立人が異議申立書及び意見書において述べている異議申立ての主たる理由は、要約すると次のとおりである。

ア 諮問公第124号関係

(㍑) 面接における評価，得点を公開することで，適正な面接評価や合格者数の決定が困難になるとし，採用事務の公正かつ適切な実施に著しい支障を及ぼすとの考え自体が不当である。

公開することで，面接官が受験者を公平，適切に評価し，得点をつけたことがわかり，採用事務が公正かつ適切に実施されたことが，受験者だけでなく県民にも明らかになる。

(㍒) 非公開にすれば，県民からみて「何か明らかにできない情報があるのか」「面接で不公平，不適切な評価，得点が付けられているのではないか」などと，採用事務が不公正かつ不適切に実施されていると逆に疑念を抱かせる。

(㍓) 近年，鹿児島県教育界において，県民の信頼を根底から揺るがす不祥事が連続して発生し，鹿児島県教育委員会は，「不祥事根絶委員会」を平成24年5月に設置した。

そのような教員を採用した実施機関も責任があるのは明白であろう。

現在，公立学校教員採用試験においては，文部科学省の求めていた採用選考基準の公表が大半の県市で行われている。

イ 諮問公第125号関係

(㍔) 職員採用での面接は，面接官の価値観，人生経験，キャリアが反映される。

それだけに評価の標準化が難しい。だから誤解や偏見が入り込む。

しかし，面接が人物判定において必要であり，偏見や先入観をなくす面接官の研修を積み重ねていると推定される。

(㍕) 面接官の単なる主観での評価であれば，その結果が反映する採用人事がいかなる結果をもたらすかは斟酌すべき問題である。

主な評価項目の容姿・態度，表現力，社会性・堅実性，積極性などの評価マニュアルが存在するのであれば，面接官の資質向上のための，研修が必要ではないのか。

コネや口利きという噂の絶えない人事行政が公明正大という事であれば，公表すべき情報の一つと判断される。

(㍖) 2次面接試験における評価基準にも疑問を持たざるを得ない。評価基準が適格という事であれば，それを運用する面接官に問題点があるとも思料される。

合格者数を決定する文書がないという事であれば，何に基づいて決定したのか，その経過が不透明である。

文書が存在しないということであれば，情報公開制度から脆弱な主張であり，情報公開制度自体に疑念を抱かざるを得ない。

(㍗) ○年度，民間企業等職務経験者採用試験は○名の募集で○名の合格者数であった。

上級総合行政においては、最終合格者の〇名は採用予定人員〇名の〇%水増しの最終合格者数である。大半は就労経験も未熟でその能力は未知なものである。

それに反して、5年以上の職務経験を経て第1次試験に合格した民間企業等職務経験での受験者は、総合行政との競争率からしても極めて優秀と思料される。しかるに最終合格者は採用予定人員の〇%である。本年の受験者はレベルが低かったというのか。

(オ) 行政機関における経緯も含めた意思決定に至る過程並びに当該行政機関の事務及び事業の実績を合理的に跡づけ、又は検証することができるよう、処理に係る事案が軽微なものである場合を除き、文書を作成しなければならない。

行政機関の意思決定の過程の記録付けを義務化している公文書管理法の趣旨に背いた全く合理性のない決定であり、文書がないとの理由自体に行政の劣化を感じさせるものである。

3 異議申立てに対する実施機関の説明要旨

実施機関から提出された処分理由説明書及び口頭による説明の要旨は、次のとおりである。

(1) 対象公文書

ア 諮問公第124号関係

平成〇年度民間企業等職務経験者採用試験における第2次試験での合格者選考基準（「面接試験評定票」）（本件対象公文書1）

イ 諮問公第125号関係

(ア) 平成〇年度民間企業等職務経験者採用試験における面接官が受験者の評価を行うために過去に行った研修履歴（本件対象公文書2）

(イ) 平成〇年度民間企業等職務経験者採用試験における採用予定人員よりも大幅な減員での最終合格者となった経過が示された起案文書（本件対象公文書3）

(2) 不開示決定の理由

ア 本件対象公文書1関係

(ア) 条例第7条第6号（事務又は事業に関する情報）に該当

a 選考基準を開示した場合、今後、実施する職員採用試験において、受験者が選考基準を意識した面接対策が可能となり、意図的に自己の能力以上に評価が高くなるよう振る舞ったりすることが十分に予測される。

その結果、質問に対する回答から受験者の能力等を評価するという面接試験の目的が阻害され、人物的な側面から受験者の能力や資質、適性等の判定を正確に行うことが困難となり、当該試験の適正かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがある。

b 本県の職員採用試験は、知識や受験テクニックだけに偏らない、柔軟な創造力等を有し、意欲に満ちた優秀な人材の確保を図るため、面接試験の配点に重きを置いた第2次試験を実施している。

中でも、民間企業等職務経験者職員採用試験は、民間企業等で培った経験などを県政に生かせる者の採用を目的としていることから、第1次試験こそ、教養や専門知識など学力的に優れているか判断するために実施しているが、最終合格の判定は、第1次試験の結果はリセットされ、第2次試験の面接試験の評点のみで決定されるため、人物重視の傾向が最も顕著な職員採用試験となっている。

c 「面接試験評定票」の「着眼点」は、面接試験において受験者に表れやすい能力、特徴を具体的に記載したものであり、県職員として求める人物を選考するためのチェックポイントとなっている。

チェックポイントである「着眼点」を開示することにより、面接試験における「手の内」を明らかにすることとなり、チェックポイントを網羅する受験対策に特化した訓練を経た者が、本来の能力を超えて高い成績を得ることが可能となることに加え、そのような受験者が増加することになれば、他者との相違が不明確になり、結果として、面接試験の目的である、受験者の能力、適性及び資質等の正確な判断を行うことが、限られた面接時間の中では困難となるおそれがある。

d 「総合評定」欄の「評点の内訳」を開示することにより、それぞれの評定項目のウエイトが明らかになり、重視している評価項目を意識した受験対策が可能となることから、正確な人物判断が困難となる。

e 「総合評定」欄の「評点の基準」には、基準点が記載されているが、基準点以上の得点であれば必ず合格するものではなく、基準点以上の得点の者について、得点の高い順に、過去の合格者の採用辞退率を勘案するなどして決定しているため、受験者の得点分布によっては、基準点以上であっても不合格となることもある。そのため、開示することにより、基準点以上の得点であったにもかかわらず不合格となった受験者が、職員採用試験への不信感を抱くおそれがある。

イ 本件対象公文書2関係

(ア) 当該文書は実際に作成していないため、存在しない。

(イ) 面接試験員に対する研修としては、毎年一回、県の各種職員採用試験の面接試験員を対象とした「面接技法講習会」を外務講師を招き実施しているが、民間企業等職務経験者職員採用試験の面接試験員を対象とした研修履歴としては、文書を作成していない。

ウ 本件対象公文書3 関係

(ク) 当該文書は実際に作成していないため、存在しない。

(イ) 採用予定人員は、各任命権者が退職者数等の要素を加味するなどして算出したものである。

また、最終合格者は、第2次試験の結果、基準点以上の者について、第2次試験の得点の高い順に、過去の合格者の採用辞退率を勘案するなどして決定しており、必ずしも採用予定人員が最終合格者数とはならない。

(ウ) 平成〇年度の民間企業等職務経験者職員採用試験においては、採用予定人員〇名に対し、第2次試験の面接試験の結果、基準点以上の者が〇名であったため、それらを最終合格者として決定したものであり、採用予定人員より最終合格者が少なくなった理由を記載した文書は存在しない。

4 審査会の判断

(1) 審査の経過

審査会は、本件異議申立てについて、以下のような審査を行った。

年 月 日	審 査 の 経 過
平成28年 3 月 3 日	諮問公第124号及び第125号に係る諮問を受けた。
3 月 31 日	諮問公第124号及び第125号に係る処分理由説明書を実施機関から受理した。
4 月 5 日	諮問公第124号及び第125号に係る処分理由説明書を異議申立人に送付し、意見書の提出を求めた。
6 月 3 日	諮問公第124号及び第125号に係る意見書を異議申立人から受理した。
平成29年 1 月 25 日	諮問の審議を行った。(実施機関から処分理由等を聴取) 諮問公第124号及び第125号について、鹿児島県情報公開・個人情報保護審査会運営要領第4条の規定により、併合して審議を行うこととした。
2 月 13 日	諮問の審議を行った。(実施機関から処分理由等を聴取)
3 月 22 日	諮問の審議を行った。

(2) 審査会の判断

ア 本件対象公文書について

(ク) 諮問公第124号関係

本件処分1に係る対象公文書として実施機関が特定したのは、上記3(1)アのとおりである。

実施機関は上記3(2)アのとおり、本件対象公文書1を条例第7条第6号に該当するとして不開示としたとしている。

異議申立人は本件処分1の取消しを求めていることから、本件対象公文書1が実

施機関の主張する条例第7条第6号の不開示情報に該当するかどうかについて検討する。

(イ) 諮問公第125号関係

本件処分2に係る対象公文書として実施機関が特定したのは、上記3(1)イのとおりである。

実施機関は上記3(2)イ及びウのとおり、本件対象公文書2及び3を作成していないため、存在しないとしている。

異議申立人は本件処分2の取消しを求めていることから、不存在を理由とする不開示決定処分の妥当性について検討する。

イ 民間企業等職務経験者職員採用試験について

実施機関においては、民間企業等で培った職務経験を活かし、県政のために即戦力として貢献できる人材を求めること等を目的として、試験実施年度末の年齢が30歳から39歳の者で、かつ、民間企業等における職務経験を5年以上有する者を対象として、民間企業等職務経験者職員採用試験（以下「当該試験」という。）を実施している。

当該試験の第1次試験は、公務員として必要な一般的知識及び知能について択一式で行う教養試験と、民間企業等での職務経験等についての経験論文試験が実施されている。

また、第1次試験合格者を対象に行われる第2次試験では、職務経験の内容や知識、能力及び人物について面接試験が行われるほか、適性検査が実施されている。

ウ 条例第7条第6号（事務又は事業に関する情報）該当性について

(ケ) 条例第7条第6号

条例第7条第6号本文では、「県の機関，国の機関，独立行政法人等，他の地方公共団体，地方独立行政法人又は公社が行う事務又は事業に関する情報であつて，公にすることにより，次に掲げるおそれその他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もの」を不開示情報と規定している。

さらに、同号本文の「次に掲げるおそれ」として、同号アでは「監査，検査，取締り，試験又は租税の賦課若しくは徴収に係る事務に関し，正確な事実の把握を困難にするおそれ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おそれ」と規定している。

(イ) 本件対象公文書1の条例第7条第6号該当性

本件対象公文書1を見分したところ、表題、面接試験員が評定結果を記載する評定欄及び受験者の氏名等の記入欄で構成されている。

評定欄中には「評定項目及び着眼点」欄の「評定項目」、評定項目毎の「着眼点」や「総合評定」欄の「評点の内訳」及び「評点の基準」等が記載されている。

また、本件対象公文書1は、実施機関が当該試験の第2次試験において、面接試験の評定を行うために使用するものであり、条例第7条第6号の「県の機関が行う事務又は事業に関する情報」に該当することは明らかである。

a 「着眼点」の条例第7条第6号該当性

実施機関の説明によると、当該試験については、最終合格の判定において、第1次試験の結果は反映されず、第2次試験の面接の結果のみで決定されることである。

また、「着眼点」は、面接試験において受験者に表れやすい能力、特徴を具体的に記載した、県職員として求める人物を選考するためのチェックポイントであるとの説明があった。

上記のような当該試験の状況を踏まえると、「着眼点」を開示することにより、面接試験員が、どのような能力や特徴に着目して面接を行うかが具体的に明らかとなり、それらへの対策を事前に行った者が、面接試験員の質問に対し、自己の職務経験の内容を誇張して回答するなど、本来の能力を超えて面接試験に対応することが可能となり、面接試験の目的である、受験者の本来の能力、適性及び資質等の正確な判断が困難になるおそれがあると認められる。

したがって、「着眼点」を条例第7条第6号に該当するとして不開示とした実施機関の判断は妥当である。

b 「評点の内訳」及び「評点の基準」の条例第7条第6号該当性

「評点の内訳」については、開示することにより、評定項目毎の配点のウエイトが明らかとなることから、重視している評定項目に偏った受験対策を助長するなど、職員採用試験に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

また、「評点の基準」については、基準点が記載されているが、最終合格者は、基準点以上の得点の者について、得点の高い順に、過去の合格者の採用辞退率を勘案するなどして決定しており、受験者の得点分布によっては、基準点以上の得点であっても、不合格となることもあるため、開示することにより、基準点以上の得点であったにもかかわらず不合格となった受験者が、職員採用試験への不信感を抱くなど、職員採用試験に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。

したがって、「評点の内訳」及び「評点の基準」を条例第7条第6号に該当するとして不開示とした実施機関の判断は妥当である。

c その他の部分の条例第7条第6号該当性

上記a及びb以外の部分については、開示することにより、職員採用試験に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

エ 不存在を理由とする不開示決定処分の妥当性について

(ケ) 本件対象公文書2

実施機関は、本県の各種職員採用試験の面接試験員を対象とした研修については、毎年度、「面接技法講習会」を実施しているものの、当該試験の面接試験員個人を対象とした研修履歴は作成していないため、本件対象公文書2は存在しないと説明している。

「面接技法講習会」のような、各所属が所管する事務について、担当する職員の理解を深めることを目的とした研修会や説明会は随時実施されているが、職員個人を対象とした研修履歴を作成することとはされていないため、実施機関の説明に不自然、不合理な点は認められない。

したがって、本件対象公文書2について、不存在を理由に不開示とした実施機関の判断は妥当である。

(イ) 本件対象公文書3

実施機関は、本県の各種職員採用試験の採用予定人員は、各任命権者が退職者数等の要素を加味するなどして算出するものであり、最終合格者は、第2次試験の結果、基準点以上の得点の者について、得点の高い順に、過去の合格者の採用辞退率を勘案するなどして決定しているため、必ずしも採用予定人員のとおり最終合格者数を決定するものではなく、採用予定人員より最終合格者が少なくなった理由を記載した文書は存在しないと説明している。

実施機関の当該説明に不自然、不合理な点は認められないため、本件対象公文書3について、不存在を理由に不開示とした実施機関の判断は妥当である。

オ その他の主張について

異議申立人は、その他種々主張しているが、いずれも上記の判断を左右するものではない。

よって、「1 審査会の結論」のとおり判断する。

別表（諮問公第124号関係）

対象公文書	審査会の判断	審査会の判断の理由
不開示部分		
表題	開示	不開示理由は認められない。
評価欄		
「評価段階」	開示	不開示理由は認められない。
「評価項目及び着眼点」欄		
表頭	開示	不開示理由は認められない。
「評価項目」	開示	不開示理由は認められない。
「着眼点」	不開示	開示することにより、面接試験員が、どのような能力や特徴に着目して面接を行うかが具体的に明らかとなり、それらへの対策を事前に行った者が、面接試験員の質問に対し、自己の職務経験の内容を誇張して回答するなど、本来の能力を超えて面接試験に対応することが可能となり、面接試験の目的である、受験者の本来の能力、適性及び資質等の正確な判断が困難になるおそれがある。
「評価」欄	開示	不開示理由は認められない。
「特記事項」欄	開示	不開示理由は認められない。
「総合評価」欄		
表頭	開示	不開示理由は認められない。
「評点の内訳」	不開示	開示することにより、評価項目毎の配点のウエイトが明らかとなり、重視している評価項目に偏った受験対策を助長するなど、職員採用試験に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある。
「評点の基準」	不開示	基準点が記載されているが、最終合格者は、基準点以上の得点の者について、得点の高い順に、過去の合格者の採用辞退率を勘案するなどして決定しており、受験者の得点分布によっては、基準点以上の得点であっても、不合格となることもあるため、開示することにより、基準点以上の得点であったにもかかわらず不合格となった受験者が、職員採用試験への不信感を抱くなど、職員採用試験に係る事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある。
「総合所見」欄	開示	不開示理由は認められない。
「面接試験員印」欄	開示	不開示理由は認められない。
受験者の氏名等の記入欄	開示	不開示理由は認められない。

面接試験評価票

本件対象公文書 1