

答 申 保 第 54 号
平成 29 年 3 月 30 日
(諮問保第 70 号・第 71 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 諮問保第 70 号関係

異議申立人は、鹿児島県個人情報保護条例（平成 14 年鹿児島県条例第 67 号。以下、「条例」という。）第 11 条の規定に基づき、平成 27 年 12 月 9 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いて開示請求者の採用面接における各面接官の評定」の保有個人情報開示請求を行った。

これに対し実施機関は、平成 27 年 12 月 25 日付けで人委第 195 号で、保有個人情報不開示決定（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 諮問保第 71 号関係

異議申立人は、条例第 11 条の規定に基づき、平成 27 年 12 月 9 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いて合格に至らなかった問題点」の保有個人情報開示請求を行った。

これに対し実施機関は、平成 27 年 12 月 25 日付けで人委第 196 号で、保有個人情報不開示決定（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 諮問保第 70 号関係

- (ア) 開示することで今後の試験事務の円滑な執行に支障を及ぼす恐れがあるという主張に、合理的な理由は認められない。
- (イ) 請求者のすべてを不開示とする情報は、受験者の正確な人物像の把握や県民が真に求めているバランスのとれた職員の選考が困難になると思われる。すでに面接試験でのマニュアル本が多数出版されており、請求者も参考にして面接に臨んでいた。
- (ウ) 現行では、人物的な側面からの受験者の能力や資質、適性等の判定を正確に行われているということを受験者・県民が判断することが困難と思料される。客観的な評価基準が曖昧な選考であれば、合格者と不合格者との違いが何なのか、不合格者にはその理由を公開すべきである。
- (エ) 不開示決定の理由は情けないと感じた。県民に対して公開すべきものと捉えられる。上から目線、異議申し立ては認めないとの主張でもある。公文書がないとの理由で非開示であるが、文書がないことに対する問題意識が欠けている。

イ 諮問保第 71 号関係

- (ア) 面接試験結果の公開によって採用試験事務の公正かつ適切な実施が明らかになる。非公開となれば、その公正さや適切さを第三者の目で確認することができなくなり、仮に不適切な面接試験の評価などが行われても県民は追求することができない。
- (イ) 職員採用試験は県の業務であり、面接官が評定を決定するに至った事由及び資料は実施機関で共有すべき情報に該当するものである。情報を共有し、面接官の評定が公正に行われているか監督するのも実施機関の業務の一部であると考え。ゆえに、評定票は公文書として保存し、開示請求の際に速やかに開示することで、職員採用試験が公正に行われていることを証明するよう努めるべきである。でなければ、透明性を確保しえないであろう。
- (ウ) 公正かつ円滑な人事の確保のためにも、被評定者に対し自己にどのような評定が行われたかを開示することが妥当と思われる。それが面接官の独善的な評定の抑止にもなり、職員採用試験を公正に行う上で非常に重要である。合格者と不合格者との相違は何なのか。請求者が評価されなかった点がなんであるのか。面接での不合格者にとっては、何を持って落とされたかが一番知りたい理由だと思われる。その文書が存在しないと主張すること自体に疑惑を感じる次第である。

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) 対象保有個人情報

ア 諮問保第 70 号関係

平成○年度民間企業等職務経験者採用試験の面接試験における各面接官のあなたの評定結果（「面接試験評定票」）（本件対象保有個人情報 1）

イ 諮問保第 71 号関係

平成○年度民間企業等職務経験者採用試験におけるあなたが合格に至らなかった問題点（本件対象保有個人情報 2）

(2) 不開示決定の理由

ア 本件対象保有個人情報 1 関係

(イ) 条例第 13 条第 7 号（事務又は事業に関する情報）に該当

a 面接試験評定票は、評定項目等が記載された選考基準でもあり、受験者の能力や資質、適性等を判定し、あらゆる角度から受験者の能力・人物像を慎重に審査するための不変的なものである。

b 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に振る舞ったりすることが十分に予測され、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になる。

c 毎年のように変更されるものではない不変的なものであることから、開示することにより、本県ではどのような点に着目して面接を実施しているかが明らかとなり、受験者は、どのような質問がされ、どのように振る舞い、回答すればよいかといった対策ができ、試験の実施機関としては、受験者を正確に判定することができないおそれがある。

d 本県の職員採用試験は、知識や受験テクニックだけに頼らない、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。

- e 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」を開示することは、面接試験における手の内を明らかにすることになり、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。

- f 「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。

- g 「総合評定」欄の「評点の基準」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。

- h 面接試験においては、各面接試験員が自由にメモを取り、面接において気づいた点や感じた点を率直に記載し、それらに基づいて評定を行うことが前提となっているため、各面接試験員の評定結果を開示した場合、評定に対する質問や苦情、批判、いわれのない非難等がされるおそれがあることから、面接試験員が記録ものを控えたり、一般的な表現に差し替えるなど、面接試験員の評価に係る記載事項が形がい化、空洞化し、面接試験員の観察や率直な意見が反映されにくくなるおそれが十分に予測される。

その結果、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、当該試験の適性かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがある。

- i 職員採用試験案内等で採用試験事務担当部局等は明記しており、かつ、実際の面接試験時に受験者は面接試験員と顔を合わせている。

そのため、各面接試験員の評定結果を開示した場合、面接試験員は容易に特定されるため、面接試験員個人に対して直接、評定に対する質問や苦情、批判、いわれのない非難等がなされるおそれがある。

イ 本件対象保有個人情報 2 関係

- (ア) 当該個人情報は実際に作成していないため存在しない。

- (イ) 民間企業等職務経験者採用試験は、試験の得点のみで合否が決定する競争試験であり、合格者と不合格者との違いや、理由について整理したものはない。

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	諮問保第 70 号及び諮問保第 71 号に係る諮問を受けた。
3 月 31 日	諮問保第 70 号及び諮問保第 71 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	諮問保第 70 号及び諮問保第 71 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	諮問保第 70 号及び諮問保第 71 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) 諮問保第 70 号及び諮問保第 71 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 本件対象保有個人情報について

- (ア) 諮問保第 70 号関係

実施機関は本件処分 1 に係る対象保有個人情報として、上記 3 (1) アのとおり特定した。

実施機関は、上記 3 (2) アのとおり、本件対象保有個人情報 1 を条例第 13 条第 7 号に該当するとして不開示としたとしている。

上記 2 (2) のとおり、異議申立人は本件処分 1 を取り消すことを求めていることから、実施機関が行った不開示決定処分の妥当性について検討する。

(イ) 諮問保第 71 号関係

実施機関は本件処分 2 に係る対象保有個人情報として、上記 3 (1) イのとおり特定した。

実施機関は、上記 3 (2) イのとおり、本件対象保有個人情報 2 に該当するものは存在しないとしている。

上記 2 (2) のとおり、異議申立人は本件処分 2 を取り消すことを求めていることから、実施機関が行った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 13 条第 7 号（事務又は事業に関する情報）該当性について

条例第 13 条第 7 号本文では、「県の機関、国の機関、独立行政法人等、他の地方公共団体又は地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であつて、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」を不開示情報として規定している。

さらに、同号本文の「次に掲げるおそれ」として、同号ウでは「評価、診断、選考、指導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を及ぼすおそれ

と規定している。

(ア) 本件対象保有個人情報 1 の条例第 13 条第 7 号該当性について

審査会において本件対象保有個人情報 1 を見分したところ、実施機関が不開示とした情報は別表のとおりであり、本件対象保有個人情報 1 を構成する「評価の項目等に係る情報」と異議申立人の評価に関する「評価の内容等に係る情報」とに大別できる。

また、本件対象保有個人情報 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 13 条第 7 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 評価の項目等に係る情報の条例第 13 条第 7 号該当性

(a) 「着眼点」について

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、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがあると認められることから、条例第 13 条第 7 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」について

当該情報は、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、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執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、条例第 13 条第 7 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) 「評点の基準」について

当該情報には、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、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執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、条例第 13 条第 7 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。

(d) その他の情報について

評価の項目等に係る情報のうち上記(a)から(c)以外の情報については、開示することにより、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

b 評価の内容等に係る情報の条例第 13 条第 7 号該当性について

(a) 「着眼点」，「評定」欄，「特記事項」欄，「評点の内訳」及び「総合所見」欄の評価内容について

当該情報は異議申立人の評価に関するものであり、面接試験員のありのままの所見等が記載されていることから、これらが開示されると、表現上の不適切さ等が指摘されたり、記入内容に対する質問や苦情、批判、いわれのない非難等がされるおそれがあることから、面接試験員が記録そのものを控えたり、一般的な表現に差し替えるなど、面接評価に係る記載内容が形骸化、空洞化し、受験者に対する適切な評価を困難にするなど、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがあると認められることから、条例第 13 条第 7 号に該当するため不開示とした実施機関の判断は妥当である。

(b) 印影について

実施機関が主張するとおり、試験案内等の記述や面接試験員の外見から受

験者が面接試験員を特定する可能性は否定できないため、当該情報を開示した場合、面接試験の結果に納得しない受験者から当該面接試験員に対して、評価に関する質問や苦情、批判、いわれのない非難等がされるおそれがあることから、面接試験員がありのままの率直な意見等を記入することを控えたり、一般的な表現に差し替えるなど、記載内容が抽象的になり、受験者に対する適切な評価を困難にするなど、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがあると認められることから、条例第 13 条第 7 号に該当するため不開示とした実施機関の判断は妥当である。

(c) その他の情報について

評価の内容等に係る情報のうち上記(a)及び(b)以外の情報については、受験者本人が知り得る内容であり、開示したとしても職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

エ 本件対象保有個人情報 2 の不存在を理由とする不開示決定処分の妥当性について

当該試験は試験の得点のみで合否が決定する競争試験であり、合格者と不合格者との違いや、理由について整理したものはないため、該当する保有個人情報は存在しないという、実施機関の説明に特段不自然・不合理な点は認められないため、本件対象保有個人情報 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。

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（諮問保第 70 号関係）

対象保有個人情報		審査会の判断	審査会の判断理由
実施機関が不開示とした情報			
面接試験 評価の項目等に 係る情報	「評価の項目及び着眼点」欄の「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。
	「総合評価」欄の「評点の内訳」	不開示	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、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがある。
	「総合評価」欄の「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、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがある。
	「表題」、「職種」欄、「受験番号」欄、「氏名」欄、「評価段階」、「評価項目及び着眼点」欄の表頭と「評価項目」、「評価」欄、「特記事項」欄、「総合評価」欄の表頭、「総合所見」欄、「面接試験員印」欄	開示	不開示理由は認められない。
評価の内容等に 係る情報	「評価項目及び着眼点」欄の「着眼点」、「評価」欄、「特記事項」欄、「総合評価」欄の「評点の内訳」、「総合所見」欄の評価内容	不開示	面接試験員のありのままの所見等が記載されていることから、これらが開示されると、表現上の不適切さ等が指摘されたり、記入内容に対する質問や苦情、批判、いわれのない非難等がされるおそれがあることから、面接試験員が記録そのものを控えたり、一般的な表現に差し替えるなど、面接評価に係る記載内容が形骸化、空洞化し、受験者に対する適切な評価を困難にするなど、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがある。
	「面接試験員印」欄の印影	不開示	面接試験の結果に納得しない受験者から当該面接試験員に対して、評価に関する質問や苦情、批判、いわれのない非難等がされるおそれがあることから、面接試験員がありのままの率直な意見等を記入することを控えたり、一般的な表現に差し替えるなど、記載内容が抽象的になり、受験者に対する適切な評価を困難にするなど、今後の職員採用試験に係る事務の目的が達成できなくなり、又は当該事務の公正若しくは円滑な執行に支障を及ぼすおそれがあると認められる。
	「職種」欄、「受験番号」欄、「氏名」欄の記入内容	開示	受験者本人が知り得る内容であり、不開示理由も認められない。