

# 大阪府情報公開審査会答申（大公審答申第175号）

〔学校の教育目標についての自己点検票非公開決定異議申立事案〕

（答申日 平成21年9月29日）

## 第一 審査会の結論

実施機関は、本件異議申立てに係る非公開決定の対象となった行政文書のうち、「『P(Plan)達成目標・方略』、『D(Do)進捗状況』、『C(Check)達成度』、『A(Action)今後の課題』、『自己評価』の各欄に記録されている情報」及び「別表に掲げる非公開部分」を除く部分を公開すべきである。

実施機関のその余の判断は妥当である。

## 第二 異議申立ての経過

- 1 異議申立人は、平成19年2月24日、大阪府教育委員会（以下「実施機関」という。）に対して、条例第6条の規定により、「2006年度、2007年度において府教委が府立学校に依頼した『学校の教育目標についての自己点検票の提出』に関して、その提出書類の様式、府立学校からの報告資料」の公開請求（以下「本件請求」という。）を行った。
- 2 実施機関は、平成19年3月12日、本件請求に対応する行政文書として「平成17年度及び平成18年度学校の教育目標についての自己点検票（提出分）」（以下「本件行政文書」という。）を特定の上、条例第13条第2項の規定により、非公開決定（以下「本件決定」という。）を行い、次のとおり公開しない理由を付して、異議申立人に通知した。

（公開しない理由）

条例第8条第1項第4号に該当する。

本件行政文書は、校長が学校運営の改善に向け、自らの考えを整理し、自己点検するための素材として作成することを促しているものである。

この文書は、当然に公になることを前提とするものではなく、記載されている情報の中には、未だ精査されていない長期的な目標や校長自身の思い・意気込みなどが含まれている。これを公にすると、生徒や保護者をはじめとする府民の誤解を招き、学校運営等に混乱を生じるおそれがあるばかりでなく、今後、そうした誤解を避けるため、達成可能な目標しか記載されなくなり、自己点検票そのものの意味がなくなってしまう。

また、本件行政文書は、評価・育成システムにおける校長の設定目標の背景となる課題認識を把握するために、面談時に活用しているものであり、前述のとおりこれを公にして、達成可能な目標しか記載されなくなると、参考資料としての意義を失い、今後の人事管理事務に著しい支障を及ぼすおそれがある。

- 3 異議申立人は、平成19年3月26日、本件決定を不服として、行政不服審査法第6条の規定により、実施機関に異議申立てを行った。

### 第三 異議申立ての趣旨

本件決定の取り消し、及び当該情報の全部公開を求める。

### 第四 異議申立人の主張要旨

異議申立人の主張は概ね以下のとおりである。

- 1 本件行政文書の公文書としての性格と実施機関の府民への情報提供義務

本件行政文書は、学校の教育目標に即して、さらに詳しく「学校の経営」「地域連携と渉外」「学校組織の運営」「人の管理・育成」について現状と課題、達成目標・方略を記載したもので、学校の教育目標と方針を示す極めて公共性の強い文書である。それゆえ、保護者、地域住民にとっても関心の高い内容である。条例に明記された市民の「知る権利」の保障の精神から言って、当然に公開すべき文書である。

さらに、本件行政文書は、教職員評価・育成システム（以下「システム」という。）の中で校長の「自己申告票」作成と実施機関による目標設定面談時に「参考資料」として活用されるものであり、システムの重要な一要素となっている。

そもそもシステムは実施趣旨の中で「システムでは、すべての教職員が学校の目標を共有し、その達成に向けた個人目標を主体的に設定して、校長等の支援を受けながら意欲的に取り組みを進めることを基本としています。そして、子どもや保護者、同僚教職員等の意見を踏まえた自己評価と校長等による評価を通じ、教職員が自らの意欲・資質能力を一層高めることを促します。そうした教職員の取り組みを進めることによって、学校の教育活動をはじめとする様々な活動を充実させるとともに、学校や校内組織の活性化を図っていくことをめざしています。このシステムの実施を通して、校長のリーダーシップのもと、教職員が一丸となり、教育をめぐる諸課題に学校全体として適切に対応することで、子どもたちの願いや府民・保護者の期待に応えていくことが重要です。」と述べているとおり保護者・府民の学校教育への高い関心に応えるために制度化されたものである。したがって、システムがどのような制度で、どのように運営されており、子どもたちの「教育を受ける権利」に応えるものになっているかどうか、広く保護者・府民に公開し、検証していかなければならない。その際、校長の「学校目標」設定の背景となる課題認識の公開による共有は必要なものである。その理由からも、本件行政文書の公開が妥当であると考えられる。

「『知る権利』の保障と個人の尊厳の確保に資するとともに、地方自治の健全な発展に寄与するため」に制定された「条例」は、周知のようにその前文において、「情報の公開は、府民の府政への信頼を確保し、生活の向上をめざす基礎的な条件であり、民主主義の活性化のために不可欠なものである。」とし、さらに「府が保有する情報は、本来は府民のものであり、これを共有することにより、府民の生活と人権を守り、豊かな地域社会の形成に役立てるべきものであって、府は、その諸活動を府民に説明する責務が全うされるようにすることを求められている。」と、条例制定の「精神」を明示している。特に、「府は、その諸活動を府民に説明

する責務が全うされるようにすることを求められている。」という部分は、従前の大阪府公文書公開条例にはなく、市民の「知る権利」（前文）もしくは「行政文書の公開を求める権利」（第1条）の保障を目的とする条例の「精神」をより一層具体化するために追加されたものである。

したがって、実施機関が、条例の「精神」に沿って本件行政文書の公開を行うことは、大阪府民に対する責務である。

## 2 実施機関の主張への反論

- (1) 実施機関は、「各欄の記載内容について」「本件行政文書の作成時点において校長が重要視していた事項や、校長自身の学校経営にかける思い・意気込みなどが記載されている」としている。この内容は、前述したとおり市民の「知る権利」からして、当然公開してしかるべき文書である。

そもそも本件行政文書は、校長が誰にも見せないことを前提として作成した「個人的メモ」ではない。府教委に提出し、校長自身の目標設定面談において「参考資料」として使われる公文書である。実施機関は、「確定したものばかりではなく」「未精査」「あら削りな表現」などを理由に非公開にしていることが伺われるが、もしそれが事実ならば、学校運営の責任者としての校長の力量に問題を感じなければならず、実施機関は、正確かつ自由・率直に記載するよう指導しなければならない。上記の理由で非公開とすることは、全く不当なことである。

- (2) 実施機関は、「学校運営の支障について」の中で、「必ずしも確定したものばかりではなく、未精査である」と断りながらも、「その時点において、校長が重要視している事項が記載されている」と述べている。「校長が重要視している事項」は、「1」で触れた理由から公開の対象とすべきである。

異議申立人は、決して個人情報の収集を目的に情報公開請求をしているのではなく、校長が「学校目標」をどのような認識で設定し、「自己申告票」に反映させているのか、実施機関にどこまで報告しているのかを把握しシステムそのものの効果を検証するために請求しているのである。したがって、本件行政文書の内容によっては、「個人の特定」につながる部分の非公開を伴う部分公開でもかまわないと考えている。

- (3) 実施機関は、本件行政文書には、教職員の「人事管理情報」が記載されていると主張している。しかし、実施機関が例示している「校長が特に指導する必要があると考える教職員の数や、当該教職員らの勤務態度」などは、学校名、校長名、教職員名を非公開として部分公開すれば、学校運営に支障をきたすことはなく、何ら問題ないはずである。また、「校長の日常の指導目的が部下である教職員に透けて見える」ことを問題視しているようだが、校長のリーダーシップの確立と教職員の共同・協働関係を強めるためには、教職員に対する指導目的を隠すことよりもはっきり明らかにして進める方が妥当であり、実施機関の主張は不当である。

- (4) 実施機関は、条例第10条を理由にして、「分離して個別に公開することになじむ内容ではない」と主張する。しかし、条例第10条は、「公開請求の趣旨を損なわない程度に分離できるときは、・・・当該行政文書を公開しなければならない」となっており、全部公開できない場合であっても、できる限り部分公開を推進するよう定めた条文である。

本件行政文書の様式が示すように、各項目は明確に区分されており、項目の標題も明確である。なぜ、記載内容が「標題どおりに整理、区別されているものではない」と言えるのか、全く理解に苦しむ。もしそうであるならば、項目立てて記載するよう求めること自体に意味がなく、様式の変更をしなければならない。しかし、今年度に至るまで、様式を変更していないことから、記載内容は標題どおり整理されていると考えられる。条例の趣旨に基づいて、できる限り公開するよう努力するのが責務ではないのか。

### 3 結論

以上のとおり、本件決定は、条例の趣旨を蔑ろにし、条例第1条に明確に反するもので、実施機関の主張には、何ら正当性がない。したがって、実施機関の決定は不当との決定を望むものである。

## 第五 実施機関の主張要旨

実施機関の主張は概ね以下のとおりである。

### 1 システムについて

#### (1) 概要

実施機関は、平成14年7月、「教職員の資質向上に関する検討委員会」から、「教職員全般の資質向上方策」について最終報告を受けた。この最終報告の中で、教職員の意欲と資質能力を高め、教育活動をはじめとする学校の様々な活動を充実し、学校を活性化する方策として提言されたのがシステムであり、試行実施を経て、平成16年4月16日に開催された大阪府教育委員会会議で、府立学校に勤務する教職員を対象とした「府立の高等専門学校、高等学校等の職員の評価・育成システムの実施に関する規則」（平成16年大阪府教育委員会規則第12号）及び市町村立学校に勤務する府費負担教職員を対象とした「府費負担教職員の評価・育成システムの実施に関する規則」（平成16年大阪府教育委員会規則第13号）（以下、両規則をあわせて「システム実施規則」という。）を新たに制定し、平成16年度以降は、これら規則に基づいて実施している。

地方公務員法第40条第1項には「任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。」とあり、実施機関においては、平成16年度以降、システムの評価結果をもって地方公務員法第40条第1項に規定する勤務評定として実施している。

評価結果の給与への反映については、平成18年度の評価結果を平成19年度の昇給及び勤勉手当における勤務成績の判定に活用することとし、職員の給与に関する条例、府人事委員会規則の改正や実施機関による「勤務成績に応じた昇給の取扱いに関する要領」等を制定するなど必要な規定整備を行い、各学校長及び市町村教育委員会に通知し、全ての教職員に周知したところである。

#### (2) 府立学校長の評価・育成システムについて

校長の評価育成システムは、教職員と同様に、システム実施規則に基づき実施しており、自己申告と面談を基本に実施している。

評価者については、府立学校では1次評価者は教育監、2次評価者は府教育委員会教育長であり、市町村立学校では市町村教育委員会教育長が評価者となっている。

校長は、年間の取組み内容を自己申告し、教育監との面談を通じて教育目標や学校の経営方針等について意見交換を行い、自らの目標を設定し教育長に申告する。

校長から提出された自己申告票に対して、教育監（1次評価者）・教育長（2次評価者）は、面談、教育委員会事務局各課長等の意見、学校訪問、学校資料等を参考にしながら、校長の自己申告を踏まえ、目標達成状況を判断して「業績評価」として評価する。また、職務全般の取組みを対象に、校長の日常の職務遂行を通じて発揮された能力を「能力評価」として評価する。その上でこれらの評価をもとに「総合評価」を行う。評価は、5段階の絶対評価でなされ、その結果が年度末までに開示される。

## 2 本件行政文書について

本件行政文書は、校長が学校運営の改善等に向け、自らの考えを整理し、目標の達成度を具体的に自己点検・自己評価するため、平成16年度から実施機関が書式例を各府立学校長に配布したものである。

平成17年度からは、校長の自己申告票における設定目標の背景となる課題認識を把握するため、実施機関への提出を求めることとし、校長の目標設定面談の際に活用している。このため、「教職員の評価・育成システム 校長用手引き」においても、自己申告票の設定目標の記載にあたって、「すでに『学校教育目標の自己点検票』を活用している府立学校においては、学校の経営者の立場から、目標の重要度、優先順位を考慮し、自己点検票から目標を抽出して自己申告票に転記してください。」と指示している。

本件行政文書の書式は以下のとおりである。

### (1) 学校名

### (2) 区分

校長の自己申告票に記載する目標設定区分である「学校の経営」、「地域連携と渉外」「学校組織の運営」、「人の管理・育成」の区分が記載されている。

### (3) 評価項目

(2)の区分毎に設定された評価項目が記載されている。「学校の経営」については「1教育課程」、「2生徒指導」、「3進路指導」、「4人権教育の推進」の4項目、「地域連携と渉外」については「5開かれた学校づくり」、「6学校評価活動」の2項目、「学校組織の運営」については「7学校運営体制」、「8施設・物品の管理及び安全・健康・危機管理」、「人の管理・育成」については「9人事管理・人材の育成」の1項目、及び「10その他」の合計10項目が記載されている。

それぞれの評価項目毎に、「現状」、「課題」、「P(Plan) 達成目標・方略」、「D(Do) 進捗状況」、「C(Check) 達成度」、「A(Action) 今後の課題」、「自己評価」の各欄が設けられ、校長が1年間を通じて順次記入していくことができるようになっている。

なお、本件行政文書は、年度当初に行われる校長の目標設定面談の参考資料として学校長から実施機関に提出されたものであり、校長の記入があるのは「現状」、「課題」、「P(Plan) 達成目標・方略」の3項目であって、「D(Do) 進捗状況」、「C(Check) 達成度」、「A(Action) 今後の課題」、「自己評価」の各欄については空欄である。

### 3 本件決定の理由について

本件決定は、本件行政文書に記載された情報（以下「本件情報」という。）が条例第8条第1項第4号に該当することから、非公開としたものであるが、以下において、その理由を述べることとする。

#### (1) 各欄の記載内容について

各欄の記載内容は、校長により個人差はあるが、総じて次のとおりである。

「現状」欄には学校教育目標の達成に向けた取り組みを進める前提として、校長が自校の現状をどのように認識しているか、「課題」欄はその現状の中から特に改善を要するポイントは何であると考えるか、「達成目標・方略」欄は課題解決に向けた具体的な処方箋はどうあるべきと考えるかが記載されている。

その内容は、必ずしも確定したものばかりではなく、未精査ではあるが、本件行政文書の作成時点において校長が重要視していた事柄や、校長自身の学校経営にかける思い・意気込みなどが記載されている。校長は本件行政文書をもとにして、自らの考えを整理し、自己申告票を作成していくものであるから、本件行政文書の記載は自己申告票と比べても、より粗削りな表現でかつ詳細に及ぶ記載となっている。

また、「現状」「課題」「達成目標・方略」といった標題どおりに厳密に記載内容が整理されているわけではなく、たとえば、「現状」欄といえども、単なる客観的な事実の記載にとどまらず、校長自身が課題が内在すると考える事象が抽出・強調され、ときには課題に踏み込んだ記載もあるなど、「現状」・「課題」・「達成目標・方略」欄は一体不可分の関係にある。

#### (2) 学校運営上の支障について

本件情報の中には、現在学校が直面している生徒が抱える教育上の課題や日常生活上の課題等に踏み込み、具体的な数値を用いて記載されている。

その内容は、必ずしも確定したものばかりではなく、未精査ではあるが、その時点で、校長が重要視している事柄が記載されている。

また、教育的見地から学校内でも生徒や保護者に対して明らかにされていない情報が含まれており、関係者からみれば、個々の生徒の特定につながるものもある。

これらの情報を公開することとなれば、通学する生徒に対する誤解や偏見、学校の差別化、また、保護者、生徒等の学校内外での混乱を招くなど、学校運営上著しい支障をきたすおそれがある。

#### (3) 人事管理上の支障について

本件情報の中には、校長自身が考える教職員の人材育成・人事管理に関し、病気休職中の教職員が何名おり、その教職員に対するケアをどのように行っていくのか、教職員の服務規律の問題などの詳細が記載されている。このような記載内容は、教職員の特定につながるものであり、人事管理情報である。例えば、校長が特に指導する必要があると考える教職員の数や、当該教職員らの勤務態度等が具体的に記載されているものもあり、これを公開すると、校長の日常の指導目的が部下である教職員に透けて見えることとなり、学校の組織運営に著しい支障をきたすおそれがある。

また、本件行政文書は、「評価・育成システム」において校長自身が自己申告票を作成す

る際に目標設定のための基礎となるものであり、校長の目標設定面談における資料としても活用しているものであることから、自己申告票よりもさらに詳細な内容が記載されており、校長自身の人事管理情報でもある。

仮に、これを公開することとなれば、校長自身が達成可能な目標しか記載されなくなるなど、本音を率直に記載することを躊躇するようになり、実施機関が自己申告票だけでは把握できないような校長の学校運営に係る課題認識、解決に向けた具体策等の詳細を把握するための資料として自己点検票を活用するという本来の目的を果たせなくなり、人事管理事務に著しい支障をきたすおそれがある。

#### (4) 部分公開について

上記(1)にも述べたように「現状」・「課題」・「達成目標・方略」の各欄の記載内容は必ずしも標題どおりに整理・区分されているものではなく、一体不可分の関係であることから分離して個別に公開することになじむ内容ではないというべきであって、条例第10条の規定により行政文書の部分公開をすべき場合には該当しないと判断した。

以上から、本件行政文書は、条例第8条第1項第4号に該当するため、非公開決定としたものである。

## 4 結 論

以上のとおり、本件決定は、条例の規定に基づき適正に行われたものであり、何ら違法又は不当な点はなく、適法かつ妥当なものである。

## 第六 審査会の判断理由

### 1 条例の基本的な考え方について

行政文書公開についての条例の基本的な理念は、その前文及び第1条にあるように、府民の行政文書の公開を求める権利を明らかにすることにより「知る権利」を保障し、そのことによって府民の府政参加を推進するとともに府政の公正な運営を確保し、府民の生活の保護及び利便の増進を図るとともに、個人の尊厳を確保し、もって府政への信頼を深め、府民福祉の増進に寄与しようとするものである。

このように「知る権利」を保障するという理念の下にあっても、一方では、公開することにより、個人や法人等の正当な権利・利益を害したり、府民全体の福祉の増進を目的とする行政の公正かつ適切な執行を妨げ、府民全体の利益を著しく害することのないよう配慮する必要がある。

このため、条例においては、府の保有する情報は公開を原則としつつ、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項の規定を設けたものであり、実施機関は、請求された情報が条例第2条第1項に規定する行政文書に記録されている場合には、条例第8条及び第9条に定める適用除外事項に該当する場合を除いて、その情報が記録された行政文書を公開しなければならない。

### 2 本件行政文書について

本件行政文書は、府立学校の校長が、当該学校における教育活動の現状と課題、その課題の解決に向けた具体的な目標、計画を自ら整理するために作成する自己点検票であり、平成17

年度及び平成18年度のシステムの運用において、校長の目標設定面談を実施するに当たり、自己申告票における設定目標の背景となる課題認識を把握するため、面談資料として、各校長に提出を求めたものである。

実施機関が各校長に示した様式は、右肩に学校名を記載する以外は、表形式で、「学校の経営」の区分の「1教育課程」、「2生徒指導」、「3進路指導」、「4人権教育の推進」の4項目、「地域連携と渉外」の区分の「5開かれた学校づくり」、「6学校評価活動」の2項目、「学校組織の運営」の区分の「7学校運営体制」、「8施設・物品の管理及び安全・健康・危機管理」の2項目、「人の管理・育成」の区分の「9人事管理・人材の育成」の1項目に「10その他」を加えた10の評価項目について、「現状」、「課題」、「P(Plan) 達成目標・方略」、「D(Do)進捗状況」、「C(Check) 達成度」、「A(Action) 今後の課題」、「自己評価」の各欄が設けられており、校長が1年間を通じて順次記入していくようになっているが、一部の学校では、「10その他」の項目名に補足的に文言を付加したり、評価項目を追加して作成する、評価項目ごとの優先順位を付すなど様式に独自の加工をして作成している例がある。

なお、本件行政文書は、年度当初に行われる校長の目標設定面談の資料として学校長から実施機関に提出された自己点検票であるため、提出時に記載されているのは、基本的には、「現状」、「課題」及び「P(Plan) 達成目標・方略」の欄のみであるが、一部の学校で、他の欄にも記載のある例がある。

### 3 本件決定に係る具体的な判断及びその理由について

実施機関は、本件行政文書に記録されている情報の全部について、条例第8条第1項第4号に該当すると主張しているため、以下検討する。

#### (1) 条例第8条第1項第4号について

行政機関等が行う事務事業に関する情報の中には、当該事務事業の性質、目的等からみて、執行前あるいは執行過程で公開することにより、当該事務事業の実施の目的を失い、又はその公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼし、ひいては、府民全体の利益を損なうおそれがあるものがある。また、反復継続的な事務事業に関する情報の中には、当該事務事業実施後であっても、これを公開することにより同種の事務事業の目的が達成できなくなり、又は公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれのあるものもある。

このような支障を防止するため、これらの情報は公開しないことができるとするのが条例第8条第1項第4号の趣旨である。

同号は、

ア 府の機関又は国等の機関が行う取締り、監督、立入検査、許可、認可、試験、入札、契約、交渉、渉外、争訟、調査研究、人事管理、企業経営等の事務に関する情報であって、  
イ 公にすることにより、当該若しくは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かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれのあるものは、公開しないことができる旨を定めている。

#### (2) 本件行政文書に記録されている情報の条例第8条第1項第4号該当性について

本件行政文書は、校長が当該学校の運営について自ら点検するために作成したものを、システム実施規則に基づく各校長に対する目標設定面談の資料として提出させたものであるから、本件行政文書に記録されている情報は、実施機関における学校運営又は人事管理等の事



務に関する情報として、（１）アの要件に該当することは明らかである。

次に、本件行政文書に記録されている情報が、（１）イの要件に該当する否かについて、検討したところ、以下のとおりである。

#### ア 学校名及び項目部分について

学校名については、公にすることにより、本件行政文書を提出した校長が特定できることになるが、本件行政文書は、各校長が、職務上作成し、提出を求められている文書であり、現に全ての校長が提出していることからすると、公にすることにより、実施機関の学校運営又は人事管理等の事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるとは認められない。

また、本件行政文書の項目部分についても、基本的には、具体的な情報は含まれないので、公にすることにより、実施機関の学校運営又は人事管理等の事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあるとは認められないが、平成１７年度分を中心に一部の学校の自己点検票には、実施機関が示したものと異なる評価項目が設定されている。このうち、別表に掲げる部分（欄名が「項目」である箇所）については、具体の紛争事案に関する情報が含まれており、公にすることにより、関係者との交渉に関する事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあると認められる。

一方、平成１７年度の信太高等学校の自己点検票には、各項目名に区分ごとの優先順位が付記されている。校長の問題意識の強弱が窺い知れる情報ではあるが、公にすることにより、当該学校における教育活動に著しい支障を及ぼすおそれがあるとまでは認められない。

以上のことから、学校名及び項目部分に記録されている情報については、別表に掲げる評価項目名は、（１）イの要件に該当するが、その余の情報については、（１）イの要件に該当しないと認められる。

#### イ 「現状」及び「課題」の欄に記録されている情報について

本項の情報は、校長の目標設定面談の資料としても用いられたものではあるが、内容的には、府立学校の現状及び課題について、学校運営の責任者である校長が、実施機関が示した様式に沿って整理したものである。その内容は、実施機関が発出した各年度の「府立学校に対する指示事項」において、「・・・校長の学校経営方針と合わせて教職員に周知すること。その際、保護者等に対しても、学校のめざす目標等について、周知を図る方策を講じること。」とされていることからしても、府民の正当な関心の対象となるべきものであり、可能な限り公開されるべきである。とりわけ、学校としての取組の現状やその成果、教育活動の客観的な実績、生徒・保護者や教職員の状況に関する一般的な記述、実施機関からの指示事項（例 入学式・卒業式での国旗掲揚・国歌斉唱の望ましい形での実施、自家用自動車による通勤の自粛、勤務場所を離れて行う研修の精査、職員会議の規則の基づいた運営、自己申告票の提出）に沿った校長の学校運営方針などは、公開しても、実施機関における学校運営等の事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすものではないと考えられる。

しかしながら、本件行政文書は、直接的には、校長自らが学校運営の点検を行う手段として作成されるものであるため、生徒・保護者、教職員、同窓会その他の関係者や学校運営の現状に対する校長個人の率直な評価や課題認識、校長個人又は一部関係者の段階に止

まっている学校運営の具体的な方針や実施機関に対する要望、校長が参加している校外の有志による活動の内容等の情報が含まれている。このような情報は、究極的には、内容を精査の上、当該関係者との適切なコミュニケーションを通じて、学校運営の改善につなげていくべきものであるが、実施機関において一律に公開すると、関係者の理解や協力を得ることが困難となり、校長が行う学校運営に係る事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあると認められる。

また、生徒の学力や問題行動、家庭の経済状況、地域の状況等の客観的な事実や課題認識に関する記述の中にも、入学者の内申書の評点の平均、具体的な犯罪・事件や施設入所に係る情報、授業料減免率など、公にすることにより、当該学校に対する固定的評価や学校間の過度な序列化を助長し、生徒の学習意欲や向上心を損なうなど、当該学校における教育活動の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがある情報も含まれていると認められる。

さらに、校長が行う教職員の人事管理に関する情報のうち、教職員に対する勤務評価や人事異動の構想、教職員の異動希望の状況、管理職試験における校長の推薦や受験者の状況、合否の状況などの情報については、実施機関において、人事管理上の秘密として取り扱われている情報であり、公にすることにより、実施機関が行う人事管理に関する事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあると認められる。

以上のような考え方に基づいて、審査会において本項の情報を精査した結果、別表に掲げる部分（欄名が「現状」、「課題」又は「現状及び課題」であって、該当条号が「8条1項4号」である箇所。）に記録されている情報については、（1）イの要件に該当し、その余の情報については、該当しないと認められる。

ウ 「P(Plan) 達成目標・方略」、「D(Do) 進捗状況」、「C(Check) 達成度」、「A(Action) 今後の課題」及び「自己評価」の各欄に記録されている情報について

本項の各欄のうち、様式上提出時点で記入されているべき欄は「P(Plan) 達成目標・方略」の欄のみである。一部の学校では他の欄にも記載があるが、その内容は、「P(Plan) 達成目標・方略」の欄に記録されている情報と同様であるので、以下においては、本項の各欄に記録されている情報を一括して検討する。

本項の情報は、府立学校の校長が、「現状」及び「課題」の各欄に記載した内容を踏まえつつ、課題解決のために達成すべき目標とそのための方略を所定の評価項目別に記載したものである。その内容を審査会において見分したところ、校長が取り組もうと考えている事項の個別の目標やその達成のための方策等が、校長個人の考えに基づいて具体的かつ比較的詳細に記載されていることが認められる。

また、本件行政文書については、システムの校長用手引きにおいて、校長が自己申告票の設定目標を記載する際の基礎資料として利用することとされていること、自己申告票により設定される目標は本件行政文書を資料として行われる目標設定面談を経て確定されるものであることからすると、本項の情報については、自己申告票において設定される目標と同様に個人の勤務評価の基礎となる情報であって、しかも、未確定な性格を併せ持つ情報ということができる。

このような情報については、校長といえども、通常、府民や他の教職員に明らかにされるような情報ではなく、また、これらの情報が公になると、校長が他の教職員や保護者等

に内容を知られることを慮って、自らの目標や評価等を率直に記述しなくなるおそれがあり、その結果、実施機関においては、面談に必要な情報を十分に得ることができず、適正な目標設定を行うことが困難となるおそれがある。また、未確定な情報であることから、保護者や教職員など関係者に誤解を与え、学校運営にも混乱を来たすなど、今後、実施機関が行う同種の事務の公正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれがあると認められることから、本項の情報は、(1)イの要件にも該当する。

以上のことから、本件行政文書に記録されている情報のうち、「項目」、「現状」及び「課題」の各欄に記録されている情報中別表に掲げる部分（該当条号が「8条1項4号」である箇所。）に記録されている情報並びに「P(Plan) 達成目標・方略」、「D(Do)進捗状況」、「C(Check) 達成度」、「A(Action) 今後の課題」及び「自己評価」の各欄に記録されている情報については、条例第8条第1項第4号に該当し、公開しないことができるが、その余の情報は、(3)で条例第9条第1号に該当すると認める情報を除き、公開すべきである。

なお、この点に関し、実施機関は、本件行政文書の各欄の記載内容は必ずしも標題どおりに整理・区分されているものではなく、一体不可分の関係であることから、分離して個別に公開することになじむ内容ではないとして、条例第10条の規定により行政文書の部分公開をすべき場合に該当しないと主張しているが、審査会において、公開を原則とする条例の趣旨に則って検討した結果、上述のとおり区分して部分公開を行うことができると判断したところであり、この点についての実施機関の主張は採用することができない。

(3) 「現状」及び「課題」の各欄に記録された情報のうち条例第8条第1項第4号に該当しないと判断した情報の条例第9条第1号該当性について

「現状」及び「課題」の各欄には、生徒や教職員に関する情報も記録されていることから、(1)において条例第8条第1項第4号に該当しないと判断した情報について、条例第9条第1号に該当する情報が含まれているか否かを検討する。

ア 条例第9条第1号について

条例は、その前文で、府の保有する情報は公開を原則としつつ、併せて、個人のプライバシーに関する情報は最大限に保護する旨を宣言している。また、第5条において、個人のプライバシーに関する情報をみだりに公にすることのないよう最大限の配慮をしなければならない旨規定している。

本号は、このような趣旨をうけて、個人のプライバシーに関する情報の公開禁止について定めたものであり、

(ア) 個人の思想、宗教、身体的特徴、健康状態、家族構成、職業、学歴、出身、住所、所属団体、財産、所得等に関する情報であって、

(イ) 特定の個人が識別され得るもののうち、

(ウ) 一般に他人に知られたくないと望むことが正当であると認められる情報が記録された行政文書については公開してはならない旨定めている。

また、「一般に他人に知られたくないと望むことが正当であると認められるもの」とは、社会通念上、他人に知られることを望まないものをいうと解される。

イ 条例第9条第1号該当性について

本項の情報について審査会において見分したところ、生徒の健康状態、障害、国籍、進路、長期欠席の状況や、教職員の年齢、勤務評価、健康状態など個人に関する情報が含ま

れていることが確認された。これらの情報には、個人の氏名等、直接個人を特定し得る情報は含まれていないが、例えば、特定の業務を担当していた職員が定年退職した、あるいは、病気になったというように、通常公開される教職員名簿及びその担当業務に係る情報と照らし合わせるにより個人が特定し得る情報や該当者が少なく当該学校の生徒や教職員など一定の関係者から見れば、個人が容易に特定されるおそれのある情報が含まれており、このような情報については、ア（ア）及び（イ）の要件に該当する。

また、これらの情報は、一般府民又は生徒・保護者や他の教職員など相当範囲の関係者に対して、通常知り得ない個人の年齢、勤務評価、具体的な障害の内容や病名、国籍、進路などを明らかにすることとなる情報であることから、社会通念上他人に知られることを望まない情報であると認められ、ア（ウ）の要件にも該当する。

このような観点から、本項の情報を精査した結果、別表に掲げる部分（欄名が「現状」、「課題」又は「現状及び課題」で、「該当条号」が「9条1号」である箇所。）に記録されている情報については、条例第9条第1号に該当し、公開することができないが、その余の情報については、本号にも該当せず、公開すべきである。

#### （4）学校を特定し得る情報を除いた部分公開に関する異議申立人の主張について

異議申立人は、二次的な主張として、条例第10条の規定に基づき、学校名など学校を特定し得る情報を除く情報の全部公開を求めていると解される。

しかしながら、公務員の職務の遂行に関する行政文書の公開請求に対しては、個人のプライバシー情報を非公開とする必要がある場合や当該公務員の生命、身体、財産等の保護に支障を及ぼすおそれがある場合など特別の事情のない限り、当該公務員の氏名や所属、職名等を公開すべきであり、本件行政文書について学校を特定して公開請求された場合に請求の趣旨に沿って部分公開を行うためにも、学校名など学校を特定し得る情報を非公開とすることを前提に部分公開を検討することは適当でない。また、仮に、学校名など学校を特定し得る情報を非公開としても、他の情報を全部公開すると、当該学校の教職員等一定の関係者から見れば、当該学校を容易に特定し得ることとなると認められる。

以上のことから、この点についての異議申立人の主張は採用することができない。

## 4 結 論

以上のとおりであるから、本件異議申立ては、本件行政文書のうち、学校名、様式部分並びに「現状」欄及び「課題」欄中別表に掲げる部分を除く部分の公開を求める部分については理由があり、「第一 審査会の結論」のとおり答申するものである。

（主に調査審議を行った委員の氏名）

岡村周一、鈴木秀美、岩本洋子、大和正史