

答 申 第 168 号

令和6年2月21日

兵庫県人事委員会

委員長 田 中 基 康 様

情報公開・個人情報保護審議会

会長 中 川 丈 久

公文書の非公開決定に係る審査請求に対する決定について（答申）

令和5年3月31日付け諮問第2号で諮問のあった下記の公文書に係る標記のことについて、別紙のとおり答申します。

記

採用試験の評価方法等に関する文書部分公開の件

第 1 審議会の結論

兵庫県人事委員会（以下「実施機関」という。）が非公開とした決定のうち、実施機関がなお非公開とすべきとしている別表 1 の「非公開部分」欄に掲げる部分のうち、別表の「公開すべき部分」欄に掲げる部分は公開すべきであるが、その余の部分は、非公開とすることが妥当である。

第 2 諮問経緯及び対象公文書の特定

1 公文書の公開請求

令和 4 年 6 月 7 日、審査請求人は、情報公開条例（平成12年兵庫県条例第 6 号。以下「条例」という。）第 4 条の規定により、実施機関に対して、公文書の公開を請求（以下「本件公開請求」という。）した。

2 対象公文書の特定

実施機関は、本件公開請求の対象公文書として、令和 3 年度に実施した一般事務職に係る行政 A（大卒程度）採用試験（以下「行政 A 試験」という。）及び障害のある人を対象とする採用選考試験（以下「障害者試験」という。）における次の各文書（以下「本件対象公文書」という。）を特定した。

- (1) 筆記試験不正対応マニュアル（内規）（以下「文書 1」という。）
- (2) 行政 A 試験に係る筆記試験問題（教養・専門・論文）及び障害者試験に係る筆記試験問題（教養・論文）（以下「文書 2」という。）
- (3) 行政 A 試験に係る実施要綱及び合格者決定要領（筆記・1 次面接・最終面接）並びに障害者試験に係る実施要綱及び合格者決定要領（筆記・面接）（以下「文書 3」という。）
- (4) 行政 A 試験に係る面接実施要領及び基本質問例（1 次面接・最終面接）並びに障害者試験に係る口述試験（個別面接）実施要領、基本質問例及び面談実施要領（以下「文書 4」という。）
- (5) 行政 A 試験に係る口述評定票（1 次面接用・最終面接用）及び障害者試験に係る面接評定票（以下「文書 5」という。）
- (6) 本件公開請求について、口利き等による不正に関する公文書、合格者・不合格者別の得点等に関する公文書及び令和 3 年度は実施しなかった集団面接に係る内容が記載された公文書は存在しないと実施機関は説明している。

3 実施機関の決定

本件公開請求に対し、実施機関は、令和4年6月17日、公開決定等期間延長決定処分を行った上、令和4年8月5日、公文書部分公開決定処分（以下「本件処分」という。）を行った。

4 審査請求

令和4年8月12日、審査請求人は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定により、本件処分を不服として、実施機関に対して審査請求（以下「本件審査請求」という。）を行った。

5 諮問

令和5年3月31日、実施機関は、条例第17条の規定により、情報公開・個人情報保護審議会（以下「審議会」という。）に対して、本件審査請求について諮問した。

第3 審査請求人の主張要旨

1 本件審査請求の趣旨

本件処分を取り消し、非公開とした部分の公開を求める。

2 本件審査請求の理由

不正発見時の対応方法等、配点、最低合格基準、合格予定数の決定方法については、兵庫県教育委員会に対し、同様の請求をした時、開示してくれた。

面接試験員の役割、具体的な質問内容、総合評価方法等、評価のポイントは、兵庫県教育委員会では、教員採用試験の実施要項等で公表している。

国家公務員の採用試験は問題用紙の持ち帰りを認めることにより、問題及び解答を全面公開している。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関が、弁明書及び口頭による理由説明において述べている本件処分の理由は、以下のとおり要約される。

1 本件対象公文書

上記第2の2(1)ないし(5)のとおり。

2 本件請求に係る決定

実施機関は、本件対象公文書のうち、文書2については条例第6条第2号及び

第6号、その他の文書については条例第6条第6号に規定する非公開情報がそれぞれ記載されているため、いずれの文書についても、条例第10条第1項の規定に基づき、一部を公開することとする本件処分を行った。

3 非公開の理由

(1) 文書1

文書1は、実施機関が実施する職員採用試験等の筆記試験（両試験以外の試験を含む。）において、不正行為等への対応方針を定めた実施機関の内規である。

公開しない部分は、文書の標題、部外秘である旨、制定年月及び制定名義人を記載した部分を除く、実施機関による具体的な対応方針が記載された部分である。

これを公開すれば、受験者が知り得ない不正対応等の試験運営の詳細が明らかになって、将来の試験において不正行為がより巧妙化し、実施機関による不正対応も一層困難になるおそれがあるため、実施機関が行う職員採用試験事務の公正かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼす具体的なおそれがある。

よって、条例第6条第6号に該当する。

(2) 文書2

文書2は、実施機関が公益財団法人日本人事試験研究センター（以下「センター」という。）から提供を受けた問題及び実施機関が独自に作成した問題から構成されている。

公開しない部分は、センターから提供を受けた問題が記載された部分であり、行政A試験の教養試験問題においては全55問のうち51問、同試験の専門試験問題においては全65問、障害者試験の筆記試験問題においては全40問がこれに該当する。なお、各試験問題の表紙のページ及び実施機関が独自に作成した問題が記載された部分は、本件処分において公開済みである。

ア 条例第6条第6号（事務事業情報）該当性

(ア) センターからの試験問題提供の経緯

センターは、人事試験に関する調査研究を総合的に行い、その成果を普及し、もって人材の適正な選抜、配置等の促進を図り、我が国における人材の活用に寄与することを目的として、昭和50年に設立された公益財団法人である。センターは、地方公共団体における職員採用試験のための試験問題を作成し、46道府県及び20政令指定都市のほか、全国約1,500の市町村等にも提供している（令和3年度実績）。

実施機関は、職員採用試験の試験問題の作成に係る人員、労力、費用等を総合的に勘案し、職員採用試験の公正かつ円滑な実施のため、昭和50年

度以降、センターから試験問題の提供を受けている。

(イ) 公開による今後の職員採用試験への影響

センターは、令和3年度における職員採用試験のための試験問題を提供するに当たり、提供を受けた団体の責務として「提供を受けた試験問題等は、試験の実施までその秘密保持に万全の注意を払うとともに、試験の実施後においても公表しないものとする。」と規定した試験問題提供計画を定め、その旨を令和3年1月20日付け「2021年度の試験問題の提供について」により、各道府県及び政令指定都市人事委員会事務局長等あて通知している。これは、条例に基づく公開請求があっても非公開とすることを求める趣旨であり、公開した場合は、今後、実施機関が試験問題の提供を受けられなくなる意味でもあると、センターから説明を受けている。

仮に当該試験問題を公開し、センターから試験問題の提供を受けられなくなれば、実施機関は、両試験以外の試験を含めて延べ約800問以上の試験問題を独自に作成しなければならなくなるが、実施機関の人員体制では、このような対応は不可能である。

したがって、センターから提供を受けた問題を公開すると、実施機関が行う職員採用試験事務の公正かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼす具体的なおそれがあるため、条例第6条第6号に該当する。

イ 条例第6条第2号（法人等情報）該当性

(ア) 試験問題の性質

センターから提供を受けた試験問題は、センターがその専門的能力により作成した知的生産物、事業上の価値を有するノウハウであり、実施機関の所有物ではなく、実施機関は、当該問題を特定の期日に実施する試験において使用する権利をセンターから許諾されているにすぎず、他の使用方法は認められていない。

(イ) 法人の事業への影響

センターは、毎年多数の地方公共団体に試験問題を低価格で安定的に提供しているが、これを継続するには試験問題の加工修正、再利用が必要不可欠であり、そのためには試験問題の非公開が前提になる。

センターから提供を受けた問題をその責務に反して公開すると、今後の出題傾向が容易に推定され、職員採用試験等において受験者の潜在的能力を的確に判定することができなくなり、また、試験問題を加工修正しつつ再利用していくことが極めて困難になるため、試験問題を低価格で安定的に多くの道府県市町村等に提供するというセンターの公益事業に大きな支障を及ぼし、その正当な利益を害する具体的なおそれがある。

よって、条例第6条第2号にも該当する。

ウ 補足

文書2に関しては、過去に実施機関に対して同様の審査請求があり、令和2年8月25日付け答申第112号において、審議会より一部非公開が妥当である旨の答申を得ている。

また、実施機関は、前記ア及びイの理由により、国家公務員採用試験とは異なり、問題用紙の持ち帰りを認めていない。

(3) 文書3

文書3は、行政A試験の実施に係る全体概要を定めた「実施要綱」、同試験の「筆記試験合格者決定要領」、同試験の「1次面接試験合格者決定要領」及び同試験における最終面接の採点方法や最終合格者の決定方法を定めた「最終合格者決定要領」並びに障害者試験の実施に係る全体概要を定めた「実施要綱」、同試験の「筆記試験合格者決定要領」、同試験における面接試験の採点方法や最終合格者の決定方法を定めた「最終合格者決定要領」である。

公開しない部分は、㉞筆記試験の種目別の配点（以下、同様の例により略記する。）、㉟最低合格基準、㊱合格予定数の決定方法等のいずれかに係る情報であり、詳細は別表1のとおりである。

文書3の各非公開部分に係る非公開理由は次のとおりであり、いずれも条例第6条第6号に該当する。

ア 筆記試験の種目別の配点（㉞）

行政A試験の筆記試験（事務系職種）において、大学卒業程度の一般教養（知識分野及び知能分野）に関する教養試験、大学卒程度の政治・法律・経済分野等の専門的知識に関する専門試験、一般的な課題により大学卒業程度の判断力・独創性・文章構成力等をみる論文試験を実施している。

また、障害者試験の筆記試験では、高校卒業程度の一般教養試験、一般的な課題により高校卒業程度の判断力・独創性・文章構成力等をみる論文試験を実施している。

両試験の配点について、行政A試験では、筆記試験（教養試験、専門試験、論文試験）全体の合計、1次面接試験及び最終面接試験の各配点を公表済みであり、障害者試験でも同様に、筆記試験（教養試験、論文試験）全体の合計及び口述試験の各配点を公表済みである。本件処分では非公開としたのは、両試験における筆記試験の種目別の配点内訳である。

実施機関としては、行政A試験の筆記試験においては、幅広い教養、深い専門知識と文章力等を兼ね備えた受験者、障害者試験においては、幅広い教養と文章力等を兼ね備えた受験者を適正に判断するため、全ての筆記試験種

目を偏りなく学習・準備していただきたいところ、筆記試験の種目別の配点を公開すれば、偏った試験対策が行われ、本県職員にふさわしい知識能力をもった人材を適正に判定することが困難になり、実施機関が行う職員採用試験事務の公正かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼす具体的なおそれがある。

なお、本件処分の時点では、上記のとおりとしていたが、令和5年度施行の両試験において、筆記試験の種目別の配点を公表することとした。このため、本件公開請求に対して、当該筆記試験の種目別の配点を公開することとする。

イ 最低合格基準 (㉑)

行政A試験のうち筆記試験、1次面接試験及び最終面接試験の各段階における最低合格基準並びに障害者試験のうち筆記試験及び面接試験の各段階における最低合格基準に関する情報が記載された部分である。

これを公開すれば、筆記試験及び面接試験において偏った試験対策が行われ、本県職員にふさわしい知識能力をもち、人物面での資質や適性をも兼ね備えた受験者を正確に判定することが困難になり、実施機関が行う職員採用試験事務の公正かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼす具体的なおそれがある。

また、最低合格基準は、合格予定者数 (㉒) と一体となって、採用試験の各段階 (筆記、1次面接及び最終面接の各段階) に進むことができる人数をいかなる考え方で絞り込むかに係る要素であって、実施機関の採用方針の根幹に関わる情報であり、公開すると事務支障が生じると考える。

ウ 合格予定者の決定方法等 (㉓)

行政A試験及び障害者試験のうち筆記試験、面接試験及び最終面接試験の各段階における合格予定者の決定に関する考え方や関連データをはじめ、筆記試験問題の作成・採点方法や面接試験員の属性、面接試験の評価の考え方、合格予定数の決定方法を含む試験実施の根幹に関わる秘匿性の高い情報が記載された部分である。

これを公開すれば、上記㉑と同様に、筆記試験及び面接試験において偏った試験対策が行われ、本県職員にふさわしい知識能力をもち、人物面での資質や適性をも兼ね備えた受験者を正確に判定することが困難になり、実施機関が行う職員採用試験事務の公正かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼす具体的なおそれがある。

(ア) 受験者の点数 (平均、最高、最低)

受験者に関する平均点等 (平均、最高、最低の各点数。以下同じ。) に関する情報は合格予定者数の決定をはじめ試験実施の根幹に関わる重要な参

考情報であるため、公開により不公平が生じることを危惧している。

(イ) 合格予定者数

採用試験の各段階（筆記、1次面接及び最終面接の各段階をいう。以下同じ。）に進むことができる人数をいかなる考え方で絞り込むかは、実施機関の採用方針の根幹に関わる情報であり、公開すると事務支障が生じると考える。

(ウ) 口述・論文試験の評価方法

試験員のアルファベット表記による評価（A～Gの評価）を数値に置換する表に基づき点数化している。

試験員が付けたAからGまでの評価にそれぞれ何点を付与するかは、実施機関の採用方針の根幹に関わる情報であり、公開すると事務支障が生じると考える。

(エ) 素点の満点

素点の満点（生の採点数値の上限）を非公開としている。

筆記試験において、解答を要する問題数自体は、あらかじめ公表している。しかしながら、設問ごとの配点（素点）は非公表である。

素点の満点を公開すると、設問ごとの重み付けを推認することができることとなり、知識、時事等に対する関心の保有の程度、思考力等の能力を見極めるための筆記試験の趣旨に反する結果を招き、試験実施上の支障がある。よって、素点の満点も実施機関の採用方針の根幹に関わる情報であり、公開すると事務支障が生じると考える。

(オ) 面接試験員の属性、問題の作成・採点に関する記載事項

面接試験員の属性が公開されると、一部の受験生が面接試験員に対して事前又は事後に不適切な接触を図ることが可能になるのではないかとの疑念を抱かれるおそれがある。試験の公正性を制度面から担保するため、非公開とすることが重要と考える。

また、試験問題の作成や採点に関する情報を非公開とすることは、試験実施の公平性確保の観点から重要と考える。

なお、非公開部分中、面接試験員の属性を除く口述試験の実施方法に関する部分については、公開済み部分と同一の限度で、公開することとする。

(4) 文書4

文書4は、行政A試験に係る「1次面接実施要領」、「1次面接基本質問例」、「最終面接実施要領」及び「最終面接基本質問例」並びに障害者試験に係る「口述試験（個別面接）実施要領」、「口述試験（個別面接）基本質問例」及び「面談実施要領」である。なお、各試験の面接実施要領には後述の文書5と同一の

文書が含まれており、同文書に係る非公開理由は下記(5)のとおりである。

公開しない部分は、㊦面接試験員の役割、㊧具体的な質問内容、㊨総合評価方法等のいずれかに係る情報であり、詳細は別表2のとおりである。

行政A試験では、1次面接試験においては、1人あたり20～25分程度で、若者らしいバイタリティや行動力等について口述試験を行うとしており、最終面接試験においては、1人あたり25～30分程度で、思考の論理性や柔軟性、判断力や使命感等の職員としての適性について口述試験を行うとしている。また、本県が求める人物像として、①行動力のある人材、②課題への対応力を持った人材、③斬新な発想を持った人材、④責任感のある人材を掲げ、人物重視の採用試験を行っている。また、障害者試験でも同様に、態度、表現力、信頼性、積極性及び適応力について口述試験を行うとし、人物重視の選考試験を行っている。このように、実施機関は、人物重視の採用試験を行うため、短い面接時間の中で、受験者の能力や資質、適正等を多面的、総合的に評価しようとしているのであり、本来、面接試験とは、受験者のありのままの姿を見極めるために行うものである。

したがって、上記の非公開部分を公開すると、今後、どの面接試験員からどのような質問があるか、評価の観点等を事前に予測することが可能となり、面接試験で高評価を得やすいと思われる人物像を意図的に演じたり、事実を極端に誇張したりするなど、面接試験の趣旨を損なうような不適切な受験対策が行われるおそれがある。その結果、面接試験において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うことが困難となり、実施機関が行う職員採用試験事務の公正かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼす具体的なおそれがあるため、条例第6条第6号に該当する。

なお、公開ずみの評定票様式の各項目の部分点を参照すれば推計可能な面接試験評価項目の合計点、及び受験申込書にあらかじめ記入を求めた上で、全受験者に対し質問する障害者試験面接の際の希望勤務先及び希望勤務地区に係る質問例については、公開することとする。

(5) 文書5

文書5は、行政A試験における「口述評定票（1次面接用）」及び「口述評定票（最終面接用）」並びに障害者試験における「口述評定票」であり、いずれも面接試験員が面接試験の場で受験者を評定する際に用いる様式である。

公開しない部分は、「行動力・斬新な発想」「柔軟な発想・適応力」等の評定項目別に記載された具体的行動特性の欄であるが、いずれも、面接試験において受験者の能力や資質、適性等を判定するために重視すべき具体的な評価のポイントに係る記述であり、秘匿性が高い情報である。

評価のポイントは毎年のように変更するものではなく、公開すると、文書4と同様に、実施機関が行う職員採用試験事務の公正かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼす具体的なおそれがある。

よって、条例第6条第6号に該当する。

なお、文書5については、過去に同様の審査請求があり、令和2年8月25日付け答申第113号において、審議会より一部非公開が妥当である旨の答申を得ている。

4 結語

以上のとおり、実施機関の行った本件処分は適法かつ妥当なものである。

第5 審議会の判断

審議会は、審査請求人の主張、実施機関の説明、審議会に提出された資料等を精査した結果、次のとおり判断する。

1 本件対象公文書について

本件対象公文書は、令和3年度に実施した一般事務職に係る行政A試験及び障害者試験における文書1から文書5までの公文書である。

本件審査請求に対する裁決に係る諮問の審議において、実施機関は文書3及び文書4のうち一部については公開すると表明しており、その余の部分を条例第6条第2号又は第6号に該当するとしていることから、本件対象公文書のうち当該部分について、以下検討する。

2 条例第6条第6号について

(1) 文書1について

文書1には、職員採用試験等の筆記試験における不正行為等への対応方針を定めた実施機関の内規であり、文書の標題等及び部外秘の表示部分を除き、実施機関による具体的な対応方針が記載されている。

実施機関の説明によると、当該対応方針を公開すれば、受験者が知り得ない不正対応等の試験運営の詳細が明らかになり、将来の試験において不正行為がより巧妙化し、実施機関による不正対応が一層困難となるため、条例第6条第6号に該当するとしている。

文書1には、不正行為に関して実施機関が対応する手順や措置等が記載されており、部外秘とされている資料であることから、秘匿性、機密性が高く、公開することにより、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を及ぼすおそれがあると認められ、条例第6条第6号に該当し、非公開と

することが妥当である。

(2) 文書2について

実施機関が非公開とした部分は、センターから提供を受けた試験問題の部分である。

実施機関の説明によると、センターは、令和3年度における職員採用試験の試験問題を提供するにあたり、提供を受けた団体の責務として「提供を受けた試験問題等は、…試験の実施後においても公表しないものとする。」と規定した試験問題提供計画を定め、各道府県人事委員会事務局長等あて通知している。

これは、条例に基づく公開請求に対しても非公開にすることを求める趣旨であり、公開した場合には、今後、実施機関はセンターから試験問題の提供を受けられなくなる意味でもある旨、センターから実施機関は説明を受けているとされている。

このような状況を踏まえると、非公開部分を公開した場合、今後、実施機関はセンターから試験問題の提供を受けられなくなり、実施機関は、センターから提供を受けている多数の試験問題（令和3年度は両試験以外の試験を含め延べ約800問以上と実施機関は説明する。）を独自に作成しなければならなくなるが、実施機関の現在の人員体制では、これら全ての試験問題を独自に作成することは困難であり、試験問題の作成に伴う新たな人員の確保や経費負担が必要となる。しかしながら、このような体制等は容易に確保できるものではないことから、非公開部分を公にすることにより、今後の採用試験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、当該非公開部分は、条例第6条第6号に該当し、同条第2号について判断するまでもなく、非公開とすることが妥当である。

なお、上記は、当審議会令和2年8月25日付け答申第112号における請求対象公文書と同一の論点（センターから提供された問題を非公開としたもの）に関するものであり、実施機関による非公開事由も同様であることから、同様の判断を行うものである。

(3) 文書3について

ア 筆記試験の種目別の配点 (㉞)

実施機関は、本件公開請求に対して、当該筆記試験の種目別の配点を公開することとしているので当審議会は判断しない。

イ 最低合格基準 (㉟)

個別試験（教養、専門、論文等）の科目ごとの最低合格基準に達しない場合は、合計得点のいかんに関わらず不合格となる。

実施機関の説明によると、当該基準を公開すると、偏った試験対策が行わ

れ、受験者の知識能力並びに人物面での資質及び適性を正確に判定することが困難になる、あるいは、採用試験の各段階に進むべき人数を絞り込むための要素であり公開すると支障があるため、条例第6条第6号に該当するとしている。

最低合格基準は、個別試験において一定水準に達することを求める基準であり、最低合格基準を満たした者につき総合得点順に合格予定者数に満つるまでの人数を合格者とすることから、合格者数を決定する一要素ともなる数値であり、実施機関は、年度ごとに変動し得る受験人数、得点状況、辞退率等を勘案し最低合格基準を設定していると考えられる。

この最低合格基準を公開すると、特定の個別試験を軽視ないし偏重する受験態度を誘発したり、短絡的に採用試験の難易度等を決めつける結果、受験者の動向に影響を与える等、有為な人材の確保に支障を及ぼす具体的なおそれがあると認められることから、条例第6条第6号に該当し、非公開とすることが妥当である。

ウ 合格予定者の決定方法等 (㉞)

(ア) 受験者の点数 (平均、最高、最低)

実施機関は、平均点等は合格予定者数の決定をはじめ試験実施の根幹に関わる重要な参考情報であるため、公開により不公平が生じることを危惧している等と説明する。

しかしながら、実施機関が平均点等の公開により生じると説明する不公平は、具体的かつ客観的なおそれがあると認め得るような事象がにわかに想定することができない(平均点等の年次経過が受験動向に影響を与えるなど、有意な人材の確保に支障を及ぼすおそれがあることを示しているのであれば「不公平」という用語での説明は不適當である。)。また、実施機関における採用試験においては、教養、専門、論文、口述試験の各配点は公開済み又は今後公開する方針とされているため、これら試験の配点が推測されないよう個別試験の平均点等を秘匿する配慮は不要であり、受験者の平均点等を公開することにより実施機関の行う採用試験の実施に支障が生ずべき具体的かつ客観的なおそれは認められず、公開が相当である。

なお、平均点を統計的な数値として取り扱えないような場合、受験者数が僅少である場合には、平均点等を公開すると、ある受験生において他の受験生の得点を推測し得るなど採用試験の実施に支障が生ずる具体的かつ客観的なおそれが認められる場合もあるものと考えられる。

(イ) 合格予定者数

両試験においては、試験の各段階において、絞り込みを行う形での合格

者数が設定されている。

合格予定者数は、最低合格基準を満たした者につき総合得点順に当該合格予定者数に満つるまでの人数を合格者とするものであって、実施機関は、年度ごとに変動し得る受験人数、得点状況、辞退率、任命権者の意向等を勘案し当該合格予定者数を設定していると考えられる。

合格予定者数は、各段階の試験による受験者の絞り込みの程度（度合い）を示す数値であるが、当該数値は、任命権者の採用動向等の諸要素により毎年度変わりうるものである。また、試験実施後、実施機関は各段階の試験による絞り込みの実績、すなわち合格者数の実績値を公表しており、実施機関において、試験実施後に合格予定者数を公開することにより大きな支障は生じることは考えにくく、合格予定者数を公開することによる実施機関の行う採用試験の実施に支障が生ずべき具体的かつ客観的なおそれは認められないのであり、公開することが妥当である。

(ウ) 口述・論文試験の評価方法（A～Gの評価を数値化する方法）

試験員のアルファベット表記による評価（A～Gの評価）を数値に置換する表に基づき点数化がなされている。

評価方法の点数化については、低評価（G）から高評価（A）となるほど高得点が付与されるが、各段階にどの程度点数を付与するかについては実施機関の試験実施上の裁量があるのであり、公開すると、特異な受験態度を誘発し、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、有為な人材の確保に支障を及ぼす具体的なおそれがあるものと認められることから、条例第6条第6号に該当し、非公開とすることが妥当である。

(エ) 素点の満点

実施機関は、要旨、素点の満点を公開すると、設問ごとの重み付けを推測することができることとなり、知識、時事等に対する関心を有する程度、思考力等の能力を見極めるための筆記試験の趣旨に反する結果を招き、試験実施上の支障があると主張している。

当該素点の満点が開示された場合、当該満点の数値と、設問数ないし個別設問の難易度等を見比べることにより、個別設問ごとの配点（素点）について推測できる場合はあるが、正確に個別設問ごとの配点（素点）を確知することはできない。

また、個別設問ごとの配点（素点）の推測に基づき、配点の少ない設問ないし分野にかかる知識や情報等の習得よりも、配点の高い設問ないし分野に係る知識や情報の習得を重視する受験態度を採る者がいたとしても、

試験において高得点を得ることを目指すという受験生の基本的な受験態度に影響することは考えにくく、これを公開することによる実施機関の行う採用試験の実施に支障が生ずべき具体的かつ客観的なおそれは認められないのであり、公開することが妥当である。

(オ) 面接試験員の属性、問題の作成・採点に関する記載事項

実施機関は、要旨、面接試験員の属性が公開されると、面接試験員に対し不適切な接触を図ることが可能になるのではないかとの疑念を抱かれるおそれがあり、試験の公正性を担保するため、非公開とすると主張している。

また、実施機関は、試験問題の作成や採点に関する情報について試験の公正を担保する観点から、非公開とすべきと主張している。

実施機関の主張するとおり、面接、問題作成、採点に関する情報を公開すると、面接試験員への不正・不当な働きかけや問題の作成・採点に関するセキュリティ上の問題を惹起する具体的かつ客観的な支障が生じると認められることから、条例第6条第6号に該当し、非公開とすることが妥当である。

(4) 文書4について

実施機関が非公開とした部分は、㊸面接試験員の役割、㊹具体的な質問内容、㊺総合評価方法等のいずれかに係る情報である。

実施機関によれば、人物重視の採用試験を行うため、比較的短時間（例：行政A試験の1次面接試験であれば1人あたり20～25分程度）で、受験者の能力や資質、適正等を多面的、総合的に評価しようとしているとされ、受験者のありのままの姿を見極めるために面接試験を行うものとされている。

上記の非公開部分を公開すると、今後、面接試験員ごとに（㊸）、どのような質問がされるか（㊹）、評価の観点等（㊺）を事前に予測することが可能となり、面接試験で高評価を得やすいと思われる人物像を意図的に演じたり、事実を極端に誇張したりするなど、実施機関が想定する面接試験の趣旨を損なうような不適切な受験対策が行われるおそれがあると考えられる。

その結果、比較的短時間の面接試験において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うことが困難となり、実施機関が行う職員採用試験事務の公正かつ円滑な遂行に著しい支障を及ぼす具体的なおそれがあり、当該非公開部分は、条例第6条第6号に該当し、非公開とすることが妥当である。

(5) 文書5について

実施機関が非公開とした部分は、「具体的行動特性」欄の表頭及び番号を除

く部分である。

実施機関の説明によると、非公開部分には、本県の面接試験において、受験者の能力や資質、適性等を判定するために、重視すべき具体的な評価のポイントについて記載されており、秘匿性が高いものである。

また、評価のポイントは毎年のように変更するものではないので、非公開部分が公開されると、今後、実施機関が実施する職員採用試験において、受験者は事前に、面接における評価基準、質問項目等を予測することが可能となるとの説明があった。

このような状況を踏まえると、非公開部分を公開した場合、評価が高くなることを重視した受験対策を行った者が、面接時に評価が高くなるように振る舞ったり、事実を極端に誇張したり、場合によっては本来の自分とは異なる人物像を偽って回答すること等が可能となり、その結果、面接試験の目的である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うことが困難となり、実施機関が行う職員採用試験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、当該非公開部分は、条例第6条第6号に該当し、非公開とすることが妥当である。

なお、上記は、当審議会令和2年8月25日付け答申第113号における請求対象公文書と同一の論点(面接試験における評価のポイントを非公開としたもの)に関するものであり、実施機関による非公開事由も同様であることから、同様の判断を行うものである。

3 審査請求人のその他の主張について

審査請求人のその他の主張については、いずれも当審議会の判断を左右するものではない。

4 結論

以上のことから、「第1 審議会の結論」のとおり判断する。

別表1：文書3の非公開部分等

個々の文書名		非公開部分	公開すべき部分
行政 A 試験	実施要綱	㊦1次面接試験（口述試験・適性検査）及び最終面接試験（口述試験）の「方法・内容」欄	（面接試験員の属性を除く口述試験の実施方法に関する部分については実施機関において公開に変更）
		㊦筆記試験問題（教養試験・専門試験・論文試験）に係る「問題の作成」欄及び「採点」欄	—
		㊦筆記試験の種目（教養試験・専門試験・論文試験）別の「得点配分」欄	（実施機関において公開に変更）
	筆記試験合格者決定要領	㊦筆記試験の種目（教養試験・専門試験）別の「素点」欄及び「標準点」欄	「素点」欄を公開すべき（「標準点」欄については実施機関において公開に変更）
		㊦筆記試験の種目（教養試験・専門試験）別の素点の「最高」欄及び「最低」欄	公開すべき
		㊦筆記試験の種目（教養試験・専門試験）別の最低合格基準の考え方	—
		㊦筆記試験合格予定者数の考え方	公開すべき
	1次面接試験合格者決定要領	㊦口述試験及び論文試験に係る各試験員の評価の素点化の考え方	—
		㊦上記素点化後の平均点・最高点・最低点	公開すべき
		㊦最低合格基準の考え方	—
		㊦各試験の種目（口述試験・教養試験・専門試験・論文試験）ごとの配点、平均点、最高点、最低点	公開すべき（「配点」欄については実施機関において公開に変更）
		㊦一次面接試験合格予定者数の考え方	公開すべき
	最終合格者決定要領	㊦最終面接試験（口述試験）に係る素点化の考え方	—
		㊦素点化後の平均点・最高点・最低点	公開すべき

		①最終面接試験（口述試験）に係る最低合格基準の考え方	－
		②最終面接試験（口述試験）の素点を標準点換算した後の平均点、最高点、最低点	公開すべき
障害者試験	実施要綱	（行政A試験の実施要綱と同じ）	（「得点配分」欄及び面接試験員の属性を除く口述試験の実施方法に関する部分については実施機関において公開に変更）
		⑦口述試験の試験員の属性	－
	筆記試験合格者決定要領	（行政A試験の筆記試験合格者決定要領と同じ。ただし、専門試験に係る事項を除く）	素点の満点及び合格予定者数の考え方に係る部分は公開すべき
	最終合格者決定要領	（行政A試験の最終合格者決定要領と同じ）	－

※摘要：⑦筆記試験の種目別の配点、①最低合格基準、⑦合格予定者の決定方法等

別紙2：文書4の非公開部分

個々の文書名	非公開部分	参考	
行政A試験	1次面接実施要領	⑤1次面接及び最終面接における試験員の属性	－
		④1次面接及び最終面接における面接の目的	－
		⑤試験員の役割分担	－
		⑦総合評価の方法、評価項目の合計点	（評価項目の合計点については実施機関において公開に変更）
		⑦総合判定の方法	－
		④受験者に対する質問内容	－
		④⑦口述評定票の記載例	（記載例における「合計点」欄については実施機関において公開に変更）

		㊦面接評価の意見例及び記載例	—
	1次面接	㊦質問例	—
	基本質問例	㊦質問に関する留意事項	—
	最終面接実施要領	(1次面接実施要領と同じ)	(評価項目の合計点及び口述評定票の記載例における「合計点」欄については実施機関において公開に変更)
	最終面接基本質問例	(1次面接基本質問例と同じ)	—
障害者試験	口述試験(個別面接)実施要領	(行政A試験の1次面接実施要領と同じ)	(評価項目の合計点及び口述評定票の記載例における「合計点」欄については実施機関において公開に変更)
	口述試験(個別面接)基本質問例	(行政A試験の1次面接基本質問例と同じ)	(希望勤務先及び希望勤務地区に係る質問例については実施機関において公開に変更)
	面談実施要領	㊦質問例	—
		㊦面談に関する留意事項	—
㊦面接員の属性		—	

※摘要：㊦面接試験員の役割、㊦具体的な質問内容、㊦総合評価方法等

(参考)

審 議 の 経 過

年 月 日	経 過
令和5年3月31日	・ 諮問書の受領 ・ 諮問庁から実施機関の弁明書を受領
令和5年8月28日 第1部会（第95回）	・ 実施機関の職員から非公開理由の説明を聴取 ・ 審議
令和5年10月2日 第1部会（第96回）	・ 審議
令和5年11月7日 第1部会（第97回）	・ 審議
令和6年2月20日 第1部会（第100回）	・ 審議
令和6年2月21日	・ 答申

主に調査審議に関与した委員

情報公開・個人情報保護審議会 第1部会

部会長 井 上 典 之

委 員 申 吉 浩

委 員 園 田 寿

委 員 中 本 浩 一

委 員 西 片 和 代