

京情審答申第57号
平成18年6月16日

京都府教育委員会
教育長 田原 博明 様

京都府情報公開審査会
会 長 錦織 成史

公文書非公開決定（不存在等）及び公文書部分公開決定に係る
異議申立てに対する決定について（答申）

平成17年6月30日付け7教職第326号で諮問のあった事案について、次のとおり答申します。

第1 審査会の結論

本件事案について、実施機関が非公開（不存在）とした判断のうち、「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験問題の「持ち帰り」方式を採用するに至った理由と経過に関するもの」及び「教員採用選考試験のあり方についての検討に関するもの」については、非公開（不存在）決定を取り消し、公開請求に係る公文書を再度特定の上、改めて決定すべきである。

また、部分公開決定において実施機関が非公開と判断した部分のうち、「基本質問」に係る部分及び「質問例」の各見出し部分については公開すべきである。

実施機関のその余の判断は妥当である。

第2 異議申立てに至る経過

1 平成17年2月16日、異議申立人は、京都府情報公開条例（平成13年京都府条例第1号。以下「条例」という。）第4条の規定により、京都府教育委員会（以下「実施機関」という。）に対し、別紙1を内容とする公文書の公開を請求した。

2 実施機関は、平成17年3月2日、本件公開請求のうち、「京都府教員採用選考試験実施要綱・取扱規定」について、非公開（不存在）決定処分を行った。

また、それ以外の部分については、同日、条例第11条第2項の規定により公開決定等の期間を延長した上、平成17年4月15日、条例第10条第1項及び第2項の規定により別紙2及び別紙3のとおり公文書公開決定処分、公文書部分公開決定処分及び公文書非公開（不存在）決定処分を行い、同日、異議申立人に公文書公開決定通知書、公文書部分公開決定通知書及び公文書非公開決定通知書（不存在等）を送付した。

3 平成17年6月14日、異議申立人は、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第6条の規定により、上記のうち、別紙3に係る処分（以下「本件処分」という。）を不服として実施機関に対して異議申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

4 平成17年6月30日、実施機関は、条例第17条の規定により、京都府情報公開審査会（以下「審査会」という。）に対して、本件申立てに対する決定について諮問した。

第3 本件申立ての趣旨

本件申立ての趣旨は、本件処分の取消しを求めるというものである。

第4 異議申立人の主張要旨

異議申立人が異議申立書、意見書及び口頭意見陳述において述べている主張を総合すると、おおむね次のとおりである。

1 教員採用選考試験について

教員の採用は、一般公務員の競争試験とは区別され、「選考」によって行われている。「選考」とは「一定の基準と手続き」のもとに、志願者の職務遂行能力を測定するものである。この方法を教員採用の原則にしているのは、有資格者を対象にして、専門性と人格的要素を丁寧に判定するためである。

しかしながら、実際の採用選考が「競争試験」の様相を呈していることはつとに知られているとおりである。その「筆記試験の一部の内容、面接の内容、採点と評価基準」及び「総合的な評価基準」の公開がなされていないがゆえに、これらがどのように行われているか、そして本当に公正に選考されているかが検証できないことが問題なのである。

京都府教員採用選考試験で行われている「筆記試験」「実技試験」「面接試験等」が主催者たる府民の願いに則して、採用候補者の資質、能力、適性等を的確に把握し、「真に教員としてふさわしい人材の選考」に相当するものとなっているかどうかである。本来の「選考」に相応しい取扱いによって京都府の教員採用が行われているのかどうか、それこそが今回の情報公開請求において問われているのであり、実施機関の主張は、まったく理由の体をなしていない。

そもそも、免許状を取得済みの受審者を対象に、人物評価を重視して行う選考だというのであれば、その評価基準の公正さを公開によって立証すべきである。

選考試験であるにもかかわらず、採用数が極端に少なく過酷な競争が強い下で、受験者は、試験で高得点が取れるよう受験準備をしているのが現状である。評価基準の公開によって、どのような資質や知識・教養が求められるのかが明らかになり、そのことによって、単に受験技術に走ることなく、幅広い知識や教養を自分のものにするための研鑽がつかめるようになるのである。

2 専門教科の採点基準について

専門教科の内容については、公文書として閲覧を可能とする措置がとられていることから、教育長による決裁がなされているはずである。にもかかわらず、その試験の正答や採点基準は、「問題作成委員に委嘱」するのみで決裁をしていないとすれば、無責任のそしりを免れない。正解があるかどうか、問題作成委員の持つ「正解」や「採点基準」が適切であるかどうかは、実施機関としてはどうでもよいと考えているのであろうか。仮に現状では「不存在」だとしても、「正答」と「採点基準」を問題作成委員から取り寄せ、公開できるよう条件を整備するのが、府民の信頼を標榜する実施機関の取るべき道であると言わねばならない。

3 小論文の採点基準について

採点者が協議しながら採点を行っているのであれば、その「協議」の基準を明らかにすべきである。「模範解答」はないとしても、小論文の評価に当たっては、評価の観点や基準があるのは当たり前である。まして、複数の「採点者が協議」するのであれば、恣意的な評価に陥ることを回避するためのガイドラインがしっかりと用意されていなくてはならない。採点者の主観や採点者同士の間関係などによって採点が揺らぐ可能性を最大限狭める措置を欠いたまま、当該試験が実施されているとは考えられない。その意味で「評価の観点や基準」が、まったくないとは信じがたい。

4 実技試験の評価基準及び評価区分について

平成18年度採用の京都府教員採用選考試験の「体育実技」試験において、当日、試験の実施直前に「ハードル走の評価の観点は、スピードとフォーム。従ってタイム計測と合わせて横から採点する。途中でハードルを故意に倒したりコースから外れた場合は0点とする」旨の説明があったことから、実技に関する評価の観点や基準がないとは思えない。

5 臨時教職員の採用見通し及び寄宿舍指導員の採用計画に関するものについて

臨時教職員の採用見通しについては、新聞報道でもあったように、正規教員の退職者数、児童生徒数、学級数等の様々な教育事情を考慮しての見通しを数年後まで立てていると考えられる。地方公務員法に照らし合わせても、定数内臨時的任用者については、将来にわたる採用予定者数があるはずもなく、不存在も理解できるが、少人数授業やチームティーチングなど、実施機関としても積極的に推進していることは人的保証が必要なはずである。臨時教職員の採用数の見通しがなければ、それらはすべて正規採用の教員で進めると考えているのか。

また、正規採用の寄宿舍指導員の平均年齢は50歳を越えてきており、今後退職による正規職員の減少は簡単に見通すことができるはずである。それにも関わらず、今後の採用計画に関する文書が存在しないことは考えられない。

6 1次試験問題の「持ち帰り」方式を採用するに至った理由と経過に関するものについて

試験問題の「持ち帰り」方式は実施要綱にも記載されないまま昨年から突然実施された。それらがどのような経過で、どのような議論の中で決定されたのか、その文書が存在しないのはあり得ない。現に、平成8年実施の試験より導入された「面接試験における保護者面接官の登用」については、

導入するに当たっての文書（「平成9年度京都府公立学校教員採用選考第2次試験について」平成8年5月24日決裁）も存在し、請求によって公開されている。

7 教員採用制度のあり方についての検討に関するものについて

少なくとも15の自治体で「講師経験」を「1次試験免除」などの形で考慮し、採用試験制度の改善が進められている。それはまさに時代に即した形での「今後の教員採用制度のあり方」の一つである。実施機関においても、この数年間で社会人採用枠の新設などの改善が進められているところである。

8 判定結果について

今次の情報公開請求は、そもそも「受験者個人の氏名」などを求めているものではないが、年齢、性別などについては「第1次試験の年齢、性別に関する考慮に関するもの」として公開を請求しているのであり、単純な「不存在」には当たらず、「判定結果一覧表」の公開項目の拡大、あるいは別の対応が可能だと考えられる。

9 面接における質問例について

近年、教員採用選考においては「人物重視」が強調されている。京都府においても同じ趣旨に基づいて出題内容や方法の改善が図られてきた。その中で、面接が重要な位置を占める傾向が強まっている。教育問題の深刻な現状を考えると、面接における発問でどのように「人物」をみようとしており、どんな基準で評価しているのかを公開することにより、「どんな教師を求めべきか」の府民的なコンセンサスを作っていくことが大切であるにも関わらず、実施機関は質問事例を非公開としている。

「質問例が多数記載されており、これらの中から質問を選択」して進行するのであれば、その選択と組み合わせは極めて多数になり、個々の受審者にとっては質問例のうちのどれが自分に提示されるかを予知することはできないはずである。

実施機関は、「質問内容を毎年大きく変更できるものではない」と主張するが、子どもと教育をめぐる課題には年々移り変わる側面もある。国や自治体の教育施策もそれに応じて変動するものであることは実施機関が示す「指導の重点」などを見れば明らかである。「不易流行」という言葉があるように、「変わらない」部分と「変わる」部分の両方があることを踏まえて、質問内容を精査・発展させることこそ、実施機関の責任と役割である。現に、実施機関の実施する面接においても、実施時期、回数、組立て、質問内容などが年々工夫されている。

「面接試験の傾向」をめぐっては、教員採用試験対策の講座などを行う民間教育産業等による復元・分析も行われ、出版もされているのが実態であり、「非公開」の理由としては意味を持たない。

実施機関は、受験者は、事前に質問内容を予測して回答を準備することが可能になると主張するが、どのような受験においても事前に最大限の備えをするのは当然である。教育に情熱をいただき、まじめに取り組もうとする受験者であればあるほど、「人間性や資質・能力」を磨こうと努力する。だからと言って、自己に対する面接・質問内容を「予測し回答を準備する」ことなどはできるはずもない。

面接の質問内容などを公開することで「客観的な評価ができなくなる」というのも理解しがたい。公開されていないからこそ、「公平・公正な判断が行われていないのではないか」という疑念が広く生まれているのである。情報を公開した上で誰からみても客観的な評価と判断を行っていくことこそが実施機関の責任である。

10 その他の不存在決定に係る文書について

標題は異なっても、これらに関連する内容を取り扱った公文書が存在しないかどうか、さらに精査していただきたい。

第5 実施機関の説明要旨

実施機関が、理由説明書及び実施機関の職員の口頭説明において述べていることを総合すると、おおむね次のとおりである。

1 教員採用選考試験について

公立学校の教員の採用は、いわゆる競争試験ではなく、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第11条の規定により教育長の選考により行われている。教員には教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく免許状により、学力等について一定の能力の実証が得られているためである。

また、教員には、知的要素だけでは、その職の適否は判断できず、人格的要素も必要であることから、教員としてふさわしい資質・能力を備えた人材を得るためには、競争試験ではなく選考による方が適当であると考えられているためである。

このような法の趣旨に基づいて、本府における選考試験では、筆記試験、実技試験、面接試験等の多様な試験を行い、個々の試験結果を総合して判定することにより幅広い資質、能力、適性等を有する真に教員としてふさわしい人材の選考に努めているところである。

2 専門教科の採点基準について

専門教科の試験については、その専門性ゆえに問題作成と併せて採点業務も問題作成委員に委嘱しており、選考事務を遂行する上で必要な採点結果についてのみ問題作成委員から受け取っているため、採点基準や模範解答等は

保有していない。

3 小論文の採点基準について

小論文の試験については、思考力、創造力、判断力等を評価するためのものであり、個々の答案に応じて、採点者が協議しながら採点を行っているため、採点基準や模範解答等は保有していない。

4 実技試験の評価基準、評価区分について

実技試験については、その専門性ゆえに、実施方法や評価業務等を実技試験委員に委嘱しており、選考事務を遂行する上で必要な評価結果についてのみ、実技試験委員から受け取っているため、評価基準等については保有していない。

5 1次試験問題の「持ち帰り」方式を採用するに至った理由と経過に関するものについて

平成17年度採用選考試験の問題からは、試験当日の持ち帰りを可としたところであるが、「持ち帰り」方式を採用するに至った理由と経過を示した公文書は作成していない。そもそも、平成14年度から第1次試験筆記試験の問題を府政情報センターに配架しており、採用試験問題を広く一般に提供することについての決裁文書は存在するが、試験問題の持ち帰りを認めるか否かは事務処理上の問題であり、公文書は作成していない。

6 教員採用制度のあり方についての検討に関するものについて

教員採用選考試験のあり方は、前年度までの実績等を基にして検討を行っている。最終的に平成17年度の教員採用選考試験をどのように行うかについては、教育長の決裁を取った上で、教育委員会に報告している。しかし、教員採用選考試験のあり方をどのようにしていくのかという検討経過の状況を示す公文書は存在していない。

7 判定結果について

判定結果一覧には、すべて受験者の氏名、生年月日、年齢、性別、出身大学、試験の得点又は評価等の個人に関する情報が記載されていることから、条例第6条第1号の規定による通常他人に知られたいと望むことが正当であると認められることは明らかであり、公開すれば、選考事務の適正な遂行に著しい支障が生じると考えられる。

8 面接における質問例について

非公開とした「質問例」には、具体的な受験者の適性を判断するため考えられる質問例が多数記載されており、これらの中から質問を選択し、面接を

進行することにより、受験者の適性判断を行うものである。

面接試験の特性からして、質問内容を毎年大きく変更できるものではないため、当該「質問例」を公開すると、面接試験の傾向が明らかとなり、受験者は、事前に質問内容を予測して回答を準備することが可能となり、受験者の人間性、資質及び能力の客観的な評価ができなくなることは明らかである。

9 その他の不存在決定に係る文書について

講師の経験については、第1次試験では面接試験及び筆記試験において、第2次試験では実技試験及び面接試験等において、その経験が反映されるものと考えており、講師経験の有無を特に取り出して考慮していない。年齢や性別についても同様である。また、第2次試験受験者について、校長から意見の具申も求めている。

教員採用選考試験のあり方についての検討に関するもの、今後の臨時教職員の採用数の見通しに関する情報及び寄宿舍指導員の採用計画に関するものについても、公文書は作成していない。

第6 審査会の判断理由

1 基本的な考え方

公文書公開についての条例の基本的理念は、その前文においてうたわれているように、個人のプライバシー保護に最大限の配慮をしつつ、公文書の公開を請求する権利を認めるとともに、府の諸活動を府民に説明する責務を果たすため、積極的に情報を提供することにより、府民の府政に対する理解と信頼を深め、府政のより公正な運営を確保し、府民参加の開かれた府政の一層の推進を図り、併せて府民福祉の向上に寄与しようとするものである。

したがって、このような基本理念にのっとり、府が保有する公文書の公開を請求する権利が、不当に侵害されることのないよう、条例を解釈しなければならない。

また、このような基本的理念を実現するためには、府が保有する情報は公開を原則とするべきであるが、その情報の中には、公開することにより個人のプライバシーや法人等の正当な利益を損なうものもある。

このため、立法者は条例の制定に際し、制度の趣旨、公文書の公開又は非公開に係る公益性、有用性等を総合衡量した結果、原則公開の条例においても、なお、例外的に非公開とせざるを得ない情報があると判断し、これを条例第6条において公にしてはならない公文書として具体的に類型化し、規定したものである。

しかし、同条各号に定める情報に該当するか否かについては、当該情報のみを取り出し、抽象的にとらえて判断するのではなく、当該情報を取り巻く諸事情をも考慮に入れ、個々の事例に即し、具体的に判断されなければならない。

2 具体的な判断及びその理由

(1) 非公開（不存在）決定について

ア 「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験の筆記試験の専門教科・小論文の採点基準（模範解答・配点を含む。）」及び「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験実技試験の評価基準、評価区分」について

実施機関に確認したところ、筆記試験の専門教科や実技試験については、採点業務も問題作成委員に委嘱し、採点結果のみ問題作成委員から受け取っているとのことであった。また、小論文については採点者が協議しながら採点を行うため、採点基準や模範解答等は保有していないとのことであった。このような試験の実施方法は取り立てて異例な方法ではなく、実施機関の説明に不合理な点は認められない。

したがって、これらの公文書については不存在であると考えることが相当であり、実施機関の非公開（不存在）決定処分は妥当である。

イ 「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験の年齢、性別に関する考慮に関するもの」、「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第2次試験の年齢、性別に関する考慮に関するもの」、「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験の講師経験に対する考慮に関するもの」、「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第2次試験の講師経験に対する考慮に関するもの」及び「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第2次試験受験者についての校長による具申制度に関するもの」について

実施機関に確認したところ、合否は第1次試験及び第2次試験の結果に基づいて判定しており、性別・年齢及び講師経験は判断基準に含まれておらず、また、校長による具申制度も設けていないとのことであった。これらの情報を採用選考試験で考慮していない以上、これらの公文書は作成していないという実施機関の説明に不合理な点は認められず、また、これを覆し、これらの公文書の存在を推認させるような特段の事情の存在も認められない。

したがって、これらの公文書については不存在であると考えることが相当であり、実施機関の非公開（不存在）決定処分は妥当である。

ウ 「今後の臨時教職員の採用数の見通しに関する情報」及び「寄宿舍指導員の採用計画に関するもの」について

実施機関に確認したところ、臨時教職員の採用数の見通し及び寄宿舍指導員の採用計画についての公文書は作成していないとのことであった。また、これを覆し、異議申立人の主張するような公文書の存在を推認さ

せるような特段の事情も認められない。

したがって、これらの公文書については不存在であると考えることが相当であり、実施機関の非公開（不存在）決定処分は妥当である。

エ 「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験問題の「持ち帰り」方式を採用するに至った理由と経過に関するもの」について

実施機関に確認したところ、平成14年度から第1次試験筆記試験の問題を府政情報センターに配架しており、その段階で試験問題回収の必要性が無くなったとのことであった。さらに、採用試験問題を広く一般に提供することについての決裁文書は存在するが、試験問題の持ち帰りを認めるか否かは事務処理上の問題であり、そのことについての公文書は存在しないとのことであった。

本件のように請求内容が抽象的な場合は、請求者に請求の趣旨を確認し、その趣旨を明らかにした上で対応すべきところであり、その点を考慮すると、請求の趣旨を確認しなかった場合には、実施機関の判断で請求対象を狭く捉えるべきではなく、広い範囲で対象となる公文書を特定する必要がある。

したがって、「第1次試験問題の「持ち帰り」方式を採用するに至った理由と経過に関するもの」については、試験問題回収の必要性が無くなるきっかけとなった公文書も請求の対象に含まれるものとして、非公開（不存在）決定処分を取り消し、公開請求に係る公文書を再度特定の上、改めて決定することが妥当である。

オ 「教員採用選考試験のあり方についての検討に関するもの」について

実施機関に採用方法のあり方の検討方法について確認したところ、前年度までの実績等を基にして今年度の試験について検討し、その結果を示した公文書は存在するが、平成17年度の採用選考試験の検討過程を示すような公文書は存在しないとのことであった。

本件のように請求内容が抽象的な場合は、請求者に請求の趣旨を確認し、その趣旨を明らかにした上で対応すべきところであり、その点を考慮すると、請求の趣旨を確認しなかった場合には、実施機関の判断で請求対象を狭く捉えるべきではなく、広い範囲で対象となる公文書を特定する必要がある。

したがって、「教員採用選考試験のあり方についての検討に関するもの」については、あり方の検討過程に係る公文書だけではなく、検討結果を示した公文書も請求の対象に含まれるものとして、非公開（不存在）決定処分を取り消し、公開請求に係る公文書を再度特定の上、改めて決定することが妥当である。

(2) 部分公開決定について

ア 「平成17年度採用選考試験判定結果」について

(ア) 本件対象文書について

本件対象文書は、平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験の判定結果を示す一覧表である。表は、「受験番号」、「氏名」、「性別」、「出身大学」等の個人の属性に関する情報についての各欄と、「2次面点数」、「面接」、「面接」等の試験結果に関する情報についての各欄で構成されている。この表には平成17年度の判定結果が記載されており、それらのデータは受験番号順に配列されている。実施機関が非公開としたのは、表の様式を除く各受験者のデータに関する部分である。

(イ) 条例第6条第1号について

条例第6条第1号は、基本的人権を尊重する立場から、個人のプライバシーを保護するため、個人が特定され得る情報のうち、通常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について、それが記録されている公文書を非公開とすることを定めたものである。

(ウ) 条例第6条第1号該当性について

本件対象文書には受験者の氏名、受験番号、性別等の個人の属性に関する情報と受験者の得点及び評価等の試験結果に関する情報が記載されている。これらの情報は、個人が特定され得る情報であって、通常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である。

また、これらの情報は受験番号順に並んでいることから、たとえ、受験者の氏名、受験番号等の個人を識別できる情報を部分的に非公開としても、記載されている情報の配列を考慮すれば、個人の特定可能性は否定できない。したがって、記載内容について部分的に公開することは困難であり、様式を除いた全体について条例第6条第1号に規定する非公開情報に該当すると認められる。

したがって、実施機関の部分公開決定処分は妥当である。

イ 「平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験2次面接試験委員説明会について」について

(ア) 本件対象文書について

本件対象文書は、平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験の2次面接試験を行うに当たっての面接委員説明会の開催及びその際の説明資料についての決裁文書である。説明資料は、「個人面接試験資料(第2次試験用)」、「個人面接試験資料(第2次試験用)」及び「教育実践力テスト資料(第2次試験用)」に分かれている。

実施機関が非公開としたのは、説明資料である「個人面接試験資

料（第2次試験用）」のうち「面接における質問例」及び「個人面接試験資料（第2次試験用）」のうち「個人面接における基本質問と関連質問例」の部分であり、各テーマごとに見出しを設け、それらの見出しごとに具体的な質問例が箇条書きで列挙されているものである。

(イ) 条例第6条第5号について

条例第6条第5号は、府等が行う事務事業に関する情報であって、公にすることにより、事務事業の性質上、当該又は同種の事務事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるものが記録されている公文書を非公開とすることを定めたものである。

(ウ) 条例第6条第5号該当性について

実施機関が非公開とした部分のうち「基本質問」に係る部分及び「質問例」の各見出し部分については、個別具体的な質問内容ではなく、一般的な内容であり、公開しても教員採用に係る事務に著しい支障が生じるとは認められない。

一方、具体的な質問例が記載された部分については、異議申立人は、質問例が多数記載されており、受験者はどの質問が自分の面接で問われるかを予知することはできないと主張する。

確かに、教員採用選考試験には毎年多数の応募者があることから、試験の公正さに対する関心も高く、試験制度や試験問題の公開の要請も高い。しかし、本件文書には、質問例が多数記載されてはいるが、これらの具体的な質問例を公開すると受験者がそれに応じた回答を準備する等受験準備を行うことにより、受験者の人間性、資質、臨機応変な判断能力及び思考能力の適切な評価ができなくなるおそれがあり、教員採用選考に係る事務に支障が生じるおそれがあることから、これらの具体的な質問例は条例第6条第5号に規定する非公開情報に該当すると認められる。

したがって、実施機関が非公開とした部分のうち、具体的な質問例が記載された部分を非公開としたことは妥当であるが、「基本質問」に係る部分及び「質問例」の各見出し部分については公開すべきである。

3 結論

以上の理由から、「第1 審査会の結論」のとおり判断するものである。

参考

審査会の処理経過

年 月 日	処 理 内 容
平成17年 6月30日	諮問書の受理
平成17年 8月25日	実施機関の理由説明書の受理
平成17年 9月26日	異議申立人の意見書の受理
平成17年11月 1日	第1回審査会
平成17年11月29日	第2回審査会
平成17年12月26日	第3回審査会
平成18年 1月30日	第4回審査会
平成18年 2月21日	第5回審査会
平成18年 3月24日	第6回審査会
平成18年 4月25日	第7回審査会
平成18年 6月16日	答 申

< 公文書公開請求に係る請求内容 >

- 1 京都府教員採用選考試験実施要綱・取扱規定
- 2 平成16年実施（平成17年度採用）教員採用候補者選考試験
 - a 一次試験の
筆記試験の全問題（一般教養・専門教科・小論文）の採点基準（模範解答・配点を含む）に関する情報
個人面接・集団面接の内容・運営・評価基準に関する情報
面接官用の「質問事項（具体例・禁止事項などを含む）マニュアル」「評価記入用紙」に関する情報
各試験の結果（点数・評価）の集計一覧に関する情報
年齢、性別に関する考慮に関する情報
クラブ・ボランティア経験、社会人経験などの考慮に関する情報
講師経験に対する考慮に関する情報
一次試験の総合判定基準に関する情報
一次試験受審者の得点分布に関する情報
受験年齢制限が39歳（一部44歳）になった根拠に関する情報
一時試験問題の「持ち帰り」方式を採用するに至った理由と経過に関する情報
 - b 二次試験の
個人面接の内容と評価基準、評価区分に関する情報
教育実践力テストの内容と評価基準、評価区分に関する情報
実技試験の内容と評価基準、評価区分に関する情報
各試験の結果（点数・評価）の集計一覧に関する情報
年齢、性別に関する考慮に関する情報
講師経験に対する考慮に関する情報
最終的な合否判定基準に関する情報
二次試験受験者についての校長による具申制度に関する情報
 - c その他
教員採用選考試験のあり方についての検討に関する情報
特別選考枠に関する情報
- 3 臨時的任用教職員・非常勤教職員の採用
臨時教職員の任用基準に関する情報
今後の臨時教職員の採用数の見通しに関する情報
平成15年度、16年度の臨時教職員の採用数
寄宿舍指導員の採用計画

< 異議申立ての対象となった処分 >

	特定した公文書	決定内容	非公開部分の概要	該当請求項目
1	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験の筆記試験の専門教科・小論文の採点基準(模範解答・配点を含む)	非公開 (不存在)		2 a
2	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験の年齢、性別に関する考慮に関するもの	非公開 (不存在)		2 a
3	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験の講師経験に対する考慮に関するもの	非公開 (不存在)		2 a
4	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験問題の「持ち帰り」方式を採用するに至った理由と経過に関するもの	非公開 (不存在)		2 a
5	平成17年度採用選考試験判定結果	部分公開	・一覧の各項目における受験者の内容の部分 【条例第1号及び第5号該当】	2 a 2 b
6	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験2次面接試験委員説明会について	部分公開	・個人面接 試験資料のうち、面接における質問例 ・個人面接 試験資料のうち、個人面接 における基本質問と関連質問例 【条例第1号及び第5号該当】	2 b
7	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験実技試験の評価基準、評価区分	非公開 (不存在)		2 b
8	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第2次試験の年齢、性別に関する考慮に関するもの	非公開 (不存在)		2 b
9	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第2次試験の講師経験に対する考慮に関するもの	非公開 (不存在)		2 b

	特定した公文書	決定内容	非公開部分の概要	該当請求項目
10	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第2次試験受験者についての校長による具申制度に関するもの	非公開 (不存在)		2 b
11	教員採用選考試験のあり方についての検討に関するもの	非公開 (不存在)		2 c
12	今後の臨時教職員の採用数の見通しに関する情報	非公開 (不存在)		3
13	寄宿舍指導員の採用計画に関するもの	非公開 (不存在)		3

<異議申立ての対象となっていない処分>

	特定した公文書	決定内容	非公開部分の概要	該当請求項目
1	京都府教員採用選考試験実施要綱・取扱規定	非公開 (不存在)		1
2	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第1次試験に係る合否判定についてのうち、回議書、伺い文、案の1(合否判定基準)	公開		2 a
3	平成17年度 一般教養 正答表	公開		2 a
4	17年度採用試験直前打ち合わせ資料	部分公開	<ul style="list-style-type: none"> ・面接官等の氏名 【条例第6条第5号該当】 ・面接試験要領における連絡先(携帯電話番号) 【条例第6条第1号該当】 ・久津川小学校、宇治小学校、京都女子大学の校舎配置図 【条例第6条第6号該当】 	2 a
5	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験面接委員説明会の実施について	部分公開	<ul style="list-style-type: none"> ・説明会の担当者の氏名、1次面接実施要領のうち、面接における質問例、面接官の氏名 【条例第6条第5号該当】 ・宇治小学校、久津川小学校の校舎配置図 【条例第6条第6号該当】 	2 a
6	17年度得点分布表総計	公開		2 a
7	平成14年度京都府公立学校教員採用試験の実施に係る記者発表資料	公開		2 a
8	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験第2次試験の実施について	公開		2 b

	特定した公文書	決定内容	非公開部分の概要	該当請求項目
9	平成17年度京都府公立学校教員採用候補者名簿登載者の決定及び採用内定についてのうち、回議書、伺い文、第2次試験の合否判定について	公開		2 b
10	平成15年度京都府公立学校教員採用選考試験の実施に係る記者発表資料	公開		2 c
11	平成17年度京都府公立学校教員採用選考試験の実施に係る記者発表資料	公開		2 c
12	臨時的任用教職員の任用基準	公開		3
13	妊娠中の小学校教員に対する体育実技免除についての措置要項	公開		3
14	小学校低学年指導補助に係る非常勤講師配置要綱	公開		3
15	小学校低学年指導充実にかかる非常勤講師の取扱いについて	公開		3
16	病気休職から復職した教員に対する軽減措置要綱	公開		3
17	大規模校における妊娠中の養護教諭の業務軽減措置について	公開		3
18	平成15年度公立学校基本数調査のうち、第3表、第8表、第13表、第16表	公開		3
19	平成16年度公立学校基本数調査のうち、第3表、第8表、第13表、第16表	公開		3