

別紙

諮問第1196号

答 申

1 審査会の結論

本件部分開示決定は、妥当である。

2 審査請求の内容

本件審査請求の趣旨は、個人情報保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）に基づき、審査請求人が行った「〇年度 〇〇区立〇〇小学校における開示請求者本人の「東京都公立学校スクールカウンセラー」としての勤務評価」の開示を求める本件開示請求に対し、東京都教育委員会（以下「実施機関」という。）が令和6年10月30日付けで行った本件部分開示決定について、その取消しを求めるというものである。

3 審査請求に対する実施機関の説明要旨

本件部分開示決定は、法78条1項7号に基づき適正になされたものである。

4 審査会の判断

（1）審議の経過

本件審査請求については、令和7年3月21日に審査会へ諮問された。

審査会は、同年7月25日に実施機関から理由説明書を収受し、令和8年5月19日（第265回第一部会）から同年7月27日（第267回第一部会）まで、3回審議を行った。

（2）審査会の判断

審査会は、本件審査請求に係る保有個人情報、審査請求人の審査請求書及び反論書における主張並びに実施機関の弁明書及び理由説明書における主張を具体的に検討した結果、以下のように判断する。

ア 東京都公立学校スクールカウンセラーについて

東京都公立学校スクールカウンセラーは、いじめ、不登校等の未然防止、改善及び解決並びに学校内の教育相談体制等の充実を図ることを目的として、東京都内の公立小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校等（以下「東京都公立学校」という。）に配置されている。児童及び生徒の心理に関して高度に専門的な経験を有することが必要であることから、臨床心理士、精神科医、大学の心理学系の教員の資格を有する者等を要件として公募が行われ、地方公務員法（昭和25年法律第261号）22条の2第1項1号に基づく会計年度任用職員として任用される。

イ 会計年度任用職員の業績評価について

東京都公立学校における会計年度任用職員の業績評価は、「東京都公立学校会計年度任用職員業績評価実施要項」（令和2年3月31日教育長決定）に基づき、評定基準日である11月1日現在任用されている職員（条件付採用期間中の職員を除く。）を対象に、当該会計年度において任用された日から評定基準日までを評価対象期間として、被評定者の所属校の校長等により実施され、東京都公立学校会計年度任用職員業績評価書（以下「業績評価書」という。）に記録される。

また、東京都公立学校における会計年度任用職員の選考に当たっては、東京都公立学校会計年度任用職員の任用等に関する規則（平成27年東京都教育委員会規則第5号）及び東京都公立学校会計年度任用職員の任用等に関する規則の運用等について（令和元年12月11日付31教人職第1934号。以下「本件通知」という。）等の関係規程に基づき、勤務実績を考慮した能力実証を行い、東京都公立学校会計年度任用職員能力判定書（以下「能力判定書」という。）を作成する。ただし、業績評価書を作成している者については、能力判定書を業績評価書に代えることができる旨を本件通知で定めていることから、実施機関では、公募によらない再度任用の応募者の選考に当たっては業績評価書を用いている。

ウ 本件対象保有個人情報及び本件不開示情報について

実施機関は、本件開示請求に係る保有個人情報として、当該年度の業績評価書に記載されている審査請求人の情報（以下「本件対象保有個人情報」という。）を特定

し、「絶対評価」、「特記事項」及び「総合評価（絶対評価）」（以下「本件不開示情報」という。）が法78条1項7号に該当し、不開示とする本件部分開示決定を行った。

エ 本件部分開示決定の妥当性について

審査請求人は、審査請求書等において、東京都の常勤職員では評価結果について開示が行われていることから、会計年度任用職員にも少なくとも総合評価については開示がされてしかるべきであると主張する。

これに対して、実施機関は、常勤職員に関する評価の本人開示では、職員の人材育成や能力開発に資することを目的として、希望者へ第一次評価結果を開示するとともに、評価結果に関する苦情相談制度を整備しているが、会計年度任用職員に関する評価には開示制度はなく、また、公募によらない再度任用の応募者を選考する際には前記イのとおり業績評価書を用いている旨説明する。さらに、本件不開示情報を不開示とした理由について、当該情報を開示することにより、評価者の率直な意見の表明がされず、記載内容が抽象化又は形骸化されるなど、人事管理及び選考に関する事務に関し、公正かつ適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある旨説明する。

審査会が見分したところ、本件不開示情報のうち、「絶対評価」及び「総合評価（絶対評価）」の各欄には、複数の評語があらかじめ記されており、そのうちのひとつが評価者により選択されている。また、「特記事項」欄は、休職等の理由により公正な評価を行うことができない場合の理由や、評価対象期間中の勤務実績等の評価の理由が、評価者の意見として具体的に記載される欄であることが確認された。

審査会が検討するに、地方公務員法23条の2第2項は、「人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、任命権者が定める」として、任命権者は人事評価を行わなければならないという基本原則のみを定め、その基準や方法などは各地方公共団体の自主性に委ねている。そして、東京都においては、会計年度任用職員に関する評価には開示制度はなく、業績評価書は開示がされないことを前提に評価者によって記載されたものであることが認められる。

このような人事管理及び選考に関する情報を、開示請求に対し開示することとなると、評価者の率直な意見の表明がされず、記載内容が抽象化又は形骸化されるな

ど、人事管理及び選考に関する事務に関し、公正かつ適正な事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとする実施機関の説明には合理性が認められる。

したがって、本件不開示情報は、法78条1項7号に該当し、不開示が妥当である。

なお、審査請求人は、審査請求書等においてその他種々の主張を行っているが、これらはいずれも審査会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。

(答申に関与した委員の氏名)

倉吉 敬、安藤 広人、中村 晶子、松前 恵環