

熊本県個人情報保護審査会答申の概要
(平成21年3月9日付け答申第9号)

1 事案の概要

- H19. 1. 9 異議申立人 熊本県個人情報保護条例（以下「条例」という。）に基づき、教育委員会に対し、次の文書に記載された自己情報を開示請求。
- 平成19年度再任用職員選考審査における面接内容、内申書、その他審査に係る書類に記載された行政文書（以下「本件行政文書」）
- H19. 1. 23 教育委員会 下表のとおり本件行政文書を特定し、その一部を不開示とする部分開示決定。
- H19. 3. 22 異議申立人 本件部分開示決定を不服として異議申立て。
- H19. 4. 16 教育委員会 熊本県個人情報保護審査会に諮問（諮問第12号）。

2 当事者の主張の趣旨

- (1) 異議申立人
実施機関が不開示とする理由は不当であり、本件部分開示決定を取り消し、全面開示を求める。
再任用職員選考事務を適正に行うためには、選考資料の開示が必要である。また、そのことが、公正かつ正確な事実の把握と人事管理の確保の基礎となる。
- (2) 教育委員会
今後の再任用職員選考事務に関して、正確な事実の把握を困難にするおそれがあるとともに、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがある。（条例第16条第6号並びに第8号ア及びエ該当）

3 審査会の判断

- (1) 「面接評価票」の「面接員氏名」⇒ 教育委員会の判断妥当。（不開示相当）
面接員が誰であるかが特定されるため、面接員に対する非難や誤解等によるトラブルが生じる可能性を否定できず、再任用職員選考事務に支障が生じるおそれがある。
- (2) 上記以外の情報 ⇒ 教育委員会の判断は妥当ではない。（開示相当）
- ① 「面接評価票」の「観察記録特記事項」については、「面接員氏名」を不開示とするため、非難や誤解等によるトラブルが生じるとは考え難い。
 - ② 「再任用校長内申書」、「平成19年度再任用選考資料」に記載された各情報については、評価者は適正な評価を行う職責にあり、開示したとしても非難や誤解等によるトラブルが生じるおそれがあるとは認められない。
 - ③ 上記①及び②に関して、むしろ、開示して、透明性を高めることにより、再任用職員選考事務の厳正性及び公平性が確保される。

表

教育委員会が特定した対象文書	教育委員会が不開示とした部分	審査会が開示相当と判断した部分
面接評価票(2通)	「観察記録特記事項」 「面接員氏名」	「観察記録特記事項」
再任用校長内申書	「本人の現在の状況」 「再任用に関する所見」	「本人の現在の状況」 「再任用に関する所見」
平成19年度再任用選考資料	「特記事項等」、「H16勤評」、 「H17勤評」、「評価者評価」 及び「校長」	「特記事項等」、「H16勤評」、 「H17勤評」、「評価者評価」 及び「校長」

諮問実施機関	: 熊本県教育委員会
諮問日	: 平成19年4月16日(諮問第12号)
答申日	: 平成21年3月9日(答申第9号)
事案名	: 熊本県公立学校再任用職員選考審査案件の部分開示決定に関する件

答 申

第1 審査会の結論

熊本県教育委員会(以下「実施機関」という。)が平成19年1月23日に部分開示決定を行った情報のうち、別表中「実施機関が不開示とした部分のうち審査会が開示すべきと認めた部分」欄に記載した情報を開示すべきである。

第2 諮問に至る経過

- 1 平成19年1月9日、異議申立人は、熊本県個人情報保護条例(平成12年熊本県条例第66号。以下「条例」という。)第14条第1項の規定に基づき、平成19年度再任用職員選考審査における面接内容、内申書、その他審査に係る書類に記載された自己情報の開示請求を行った。
- 2 平成19年1月23日、実施機関は、当該請求に対し、別表中「実施機関が特定した対象文書」欄に記載した行政文書(以下「本件行政文書」という。)を対象文書として特定し、これらに含まれる情報のうち、同表中「実施機関が不開示とした部分」欄に記載した情報(以下「本件不開示情報」という。)を、条例第16条第6号並びに第8号ア及びエに該当するとし、不開示とし、これらの情報を除く情報を開示するという部分開示決定(以下「本件部分開示決定」という。)を行った。
- 3 平成19年3月22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条の規定に基づき、実施機関に対して本件部分開示決定を不服とする異議申立てを行った。
- 4 平成19年4月16日、実施機関は、この異議申立てに対する決定を行うに当たり、条例第26条第1項の規定に基づき、当審査会に諮問を行った。

第3 異議申立人の主張

1 異議申立ての趣旨

本件部分開示決定を取り消し、全面開示の決定を求める。

2 異議申立ての理由

異議申立人の異議申立ての理由は、概ね下記（1）のとおりである。

なお、異議申立人の口頭意見陳述の際に、補佐人から述べられた意見は、概ね下記（2）のとおりである。

（1）異議申立人

- ① 不開示理由の根拠は、面接員の評価が善で面接受考者が悪であるとの一方的な説からのみ考慮されており、受考者が自分の評価に対して面接員を非難し、危害を加えるかの如く考えるものである。
- ② 開示することが、正確な事実の把握を困難にし、違法若しくは不当な行為を容易にするとはいえられない。
- ③ 面接評価に際して、面接員の恣意的及び情実的な判断或いは外部からの圧力の懸念をなくするためには、双方の信頼関係が必要である。
そのためには、これらの情報を開示し、評価に対する責任を明確にすべきである。少なくとも「面接員氏名」については、双方の信頼関係を保つためにも開示すべきである。
- ④ いかなる評価も、面接員の主観に基づくものであり、それに不服があったとしても説明責任がなされればよい。開示することが、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれになることはない。
- ⑤ 面接員の評価に対して不服がある場合に、面接員に非難を加えることを想定しているが、それはあまりにも一方的である。逆にトラブルが起るような評価判断の隔たりがあるのであれば、それが問われなければならない。
- ⑥ 選考資料の開示こそが、公正かつ正確な事実の把握と人事管理の確保がなされる基礎となる。
- ⑦ 教育は、子ども、保護者、教職員が信頼関係を築いてこそ成り立つものである。トラブルの懸念のみを考慮しては、子どもへの教育は出来ない。教職員間、教職員と管理職の間も同様である。故に開示を求める。
- ⑧ 平成16年8月20日付け熊本県個人情報保護審査会の答申第2号で「段階」及び「総合評価」については開示することが相当であると

されている。

このことから、「得点」又は「段階」が記載されているものについて不開示とすることは不当である。

⑨ 今後の再任用のあり方のために、情報を開示することが必要と感じた。また、自分に対しては不正があったと考えているので、不正がないような再任用制度としてもらいたいということで異議申立てを行った。

⑩ 不採用という結果については、甘受することはできるが、不正と思われるような行為があるということは、再任用のあり方に問題があるということなので、それを正したいということがねらいである。

それから、平成18年度に評価方法が変わり、教員免許の10年更新の制度もスタートすることとなった。そういう時に、情報が開示されず、不採用となった、或いは更新ができなかった、ということにならないようにすることも、今回のねらいの一つとしている。

(2) 補佐人

① 自分も進学及び就職のための面接の指導を生徒に対して行うことがある。また教師間では、面接する場合、どのようなことを聞いた方が良いのか、どのような点に気がついた方が良いのか等を話し合っている。それは開示請求に耐え得るようになるためである。

また、そのことによって、不適切な質問をしない、あるいは適正に判断するものにする、ということとなり、学校現場にはプラスに働いている。よって、再任用に関しては、より正確にするために、開示していかなければならないし、またそうしないと透明性が保たれないと考える。

② 採用となった者の情報については、今後、職員として関わっていくわけなので、開示することで支障が生じるということは考えられるかもしれないが、不採用となった者の情報については、すべて開示することが必要と考える。そのことが制度の趣旨にも合致するし、現場で働いている教職員の意欲にも繋がっていく。

第4 実施機関の説明要旨

1 面接評価票の「観察記録特記事項」及び「面接員氏名」について

開示されることを予定せずに、面接員が率直な印象を具体的に記載したものであり、これらを開示した場合、面接員に対する非難や誤解等による

トラブルが生じる可能性は否定できない。

このため、面接員がその後の面接評価の記載に際して、同様のトラブルが生じることを懸念して、率直な記載をためらい、このことにより適正な採用の資料が得られなくなるおそれがある。

以上のことから、これらを開示すれば、今後の再任用選考審査において、面接における正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあると考えられ、条例第16条第6号並びに第8号ア及びエに該当する。

2 再任用校長内申書の「本人の現在の状況」及び「再任用に関する所見」について

面接評価票の不開示情報の場合と同様に、適正な採用の資料が得られなくなるおそれがあり、今後の再任用選考審査において、正確な事実の把握を困難にし、個人の評価等及び公正な人事管理の確保に支障を及ぼすおそれがあると考えられ、条例第16条第6号並びに第8号ア及びエに該当する。

3 平成19年度再任用選考資料の「特記事項等」、「H16勤評」、「H17勤評」、「評価者評価」及び「校長」について

(1) 「特記事項等」について

面接評価票の「観察記録特記事項」と同じ内容が記載されているので、当該情報と同じ理由により、条例第16条第6号並びに第8号ア及びエに該当する。

(2) 「H16勤評」、「H17勤評」及び「評価者評価」について

これらは、開示されることを予定せずに、被評価者を総合的に評価したものである。これらを開示した場合、面接評価票及び再任用校長内申書の不開示情報の場合と同様に、トラブルが生じる可能性があり、このことにより、評価者が率直な評価をためらうなど、人事評価や人事管理等に支障を及ぼすおそれがある。

よって、条例第16条第6号並びに第8号ア及びエに該当する。

(3) 「校長」について

これには、受考者が再任用職員の候補者として名簿に登載された場合、再任用職員として現任校での勤務が適当か、あるいは他校での勤務が適当であるかについて、校長の所見が記載されている。これを開示した場

合、面接評価票及び再任用校長内申書の不開示情報の場合と同様に、トラブルが生じる可能性を否定できない。よって、条例第16条第6号並びに第8号ア及びエに該当する。

4 その他

校長評価の開示に関しては、教師との軋轢があると学校運営がうまく行かなくなる。校長と教員は同じ教師という側面もあるが、管理する者と管理される者という側面もあり、難しい部分がある。

それを開示した場合、何点満点中何点ということが受考者に分かってしまう。また、他の年度の点数も分かることとなる。そうすると、なぜそのような低い点数になるのか、昨年とどのような部分が異なるのか等さまざまな不満等が考えられ、そのことにより校長に対する非難等が行われることは十分に想定される。

また、人事評価内容については、全国的にみると、開示する程には成熟していないのが現状であり、慎重な判断をした。

現行の人事評価制度は、知事部局及び警察本部も同様の制度で運用しているが、評価結果については、開示しないという前提で制度が組み立てられており、これが開示ということになると、今の制度自体が破綻してしまう。それと知事部局及び警察本部への影響もあり、実施機関だけでは独自の判断ができない。

第5 審査会の判断

当審査会は、本件行政文書の内容を見分した上で、異議申立人の主張内容及び実施機関の説明内容に基づき、本件部分開示決定の妥当性について審議した結果、以下のように判断する。

1 再任用制度について

再任用制度は、公的年金支給開始年齢の段階的な引き上げに対する措置として、平成13年度から始まったものである。

実施機関における再任用職員選考事務は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）及び熊本県職員等の再任用に関する条例（平成12年熊本県条例第76号）に基づき実施されている。

具体的な選考事務の流れは、次のとおりである。

まず、実施機関から、定年退職予定者に対して、選考考査実施通知を行

い、再任用を希望する者から、再任用職員選考審査申込書（受考者本人記載）及び健康診断書が提出される。併せて、現任校の校長から、再任用校長内申書が提出される。その後、実施機関が行う面接審査の結果、再任用校長内申書及び過去の勤務評定等を参考に、実施機関内部で再任用するかどうかを決定する。

2 本件行政文書について

本件行政文書の概要は以下のとおりである。

(1) 面接評価票

再任用職員選考事務のために実施された面接審査の評価結果を、2名の面接員がそれぞれ記載したもので、「面接時の印象及び観察内容」、「総合評価」及び「面接員氏名」が記載されている。

また、フルタイム勤務について支障があるかどうか、勤務校についての希望等も記載されている。

(2) 再任用校長内申書

受考者が再任用希望時に勤務していた県立学校長が、再任用職員選考事務のために記載したもので、「本人の現在の状況」及び「再任用に関する所見」等が記載されている。

(3) 平成19年度再任用選考資料

実施機関が、再任用職員選考事務のために作成した受考者に関する情報の一覧表であって、受考者の所属及び氏名の他、上記(1)の面接評価票を取りまとめた内容及び過去の勤務評定の点数等が記載されている。

3 本件個人情報について

本件個人情報は、本件行政文書に記載された異議申立人に係る個人情報であり、そのうち、実施機関が不開示とした個人情報は、別表中「実施機関が不開示とした部分」欄に記載のとおりである。

4 条例第16条第6号該当性について

(1) 条例第16条第6号は、不開示情報として「個人の評価、診断、選考、指導等（以下「個人の評価等」という。）に関する情報であって、開示することにより、当該個人の評価等又は将来の同種の個人の評価等に支障を及ぼすおそれがあるもの」と規定している。

本号は、同号規定の個人の評価等の事務事業を適正に行うため、これ

らに関する個人情報を開示することにより、当該個人の評価等又は将来の同種の個人の評価等に関する事務事業の公正かつ適切な執行に支障を及ぼすおそれがあるものは、不開示とすることを定めたものである。

(2) 実施機関は、本件不開示情報が、すべて、同号に該当すると主張しているので、その内容について検討する。

(3) 面接評価表の「観察記録特記事項」及び「面接員氏名」について

① これらの情報は、再任用職員選考事務に関し、実施機関が受考者に対して行った面接審査において、面接員が観察し、評価を行った内容を記載したものであり、また当該観察等を行った面接員の氏名であるため、個人の評価等に関する情報であり、同号前段に該当する。

② 次に、これらの情報が、同号後段に規定する「開示することにより、当該個人の評価等又は将来の同種の個人の評価等に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当するか否かを検討する。

なお、ここでいう「支障を及ぼすおそれ」とは、単なる抽象的なものではなく、本人に開示することの法的利益を考慮してもなお看過し難い程度に具体的なものであることが必要である。

③ まず、「面接員氏名」について検討する。

この情報を開示した場合、受考者に対する面接評価を行った者が誰であるかが、直接受考者に対して明らかとなるため、開示される面接時の印象及び観察内容に対する評価、あるいは再任用の選考結果次第では、受考者からの面接員に対する非難や誤解等によるトラブルが生じる可能性を否定できず、面接員がこのようなトラブルに遭遇することを懸念することによって、公平かつ適正な面接評価を行うことができなくなるおそれがある。

したがって、この情報は、これを開示することにより、実施機関が行う再任用職員選考事務に支障を及ぼすおそれがあると認められ、同号後段に該当すると考えられることから、これを不開示とすることが相当である。

④ 次に、「観察記録特記事項」について検討する。

実施機関は、面接員が率直な印象を具体的に記載したものであり、この情報を開示した場合、面接員に対する非難や誤解等によるトラブルが生じる可能性を否定できず、このため、面接員がその後の面接評価の記載に際し、同様のトラブルが生じることを懸念して率直な記載をためらい、このことにより適正な採用の資料が得られなくなるおそ

れがあると主張している。

しかし、上記③のとおり、「面接員氏名」は開示しないことが相当であり、「面接員氏名」を本人に開示しないとすれば、この情報を記載した面接員は特定されず、当該面接員に対する直接的な非難や誤解等によるトラブルが生じるとは考え難い。

また、再任用職員選考事務において、厳正かつ公平な面接評価が行われるべきことは当然であり、面接員には万一の場合開示されることにより上記のようなトラブルに遭遇する可能性があるとしても、それに左右されることなく、率直な印象等をありのままに記載すべきことがその職責上要求されているのであって、実施機関が開示にすべきであるとして主張する上記理由は相当ではない。

むしろ、この情報を開示して、透明性を高めることによって、再任用を拒否された者にはその根拠が明らかとなり、再任用職員選考事務の厳正性及び公平性が確保されるものと考えられる。このことについては、以下の各項目の検討に当たっても同様である。

以上のことから、この情報は、これを開示したとしても、実施機関が行う再任用職員選考事務に支障を及ぼすおそれがあるとは認められず、同号後段には該当しない。

(4) 再任用校長内申書の「本人の現在の状況」及び「再任用に関する所見」について

- ① これらの情報は、再任用職員選考事務のために、再任用職員選考時に受考者が勤務している県立学校の校長が、受考者に関する評価内容等を、選考の根拠資料の一つである内申書に記載したものであって、個人の評価等に関する情報であり、同号前段に該当する。
- ② これらの情報が、同号後段に規定する「開示することにより当該個人の評価等又は将来の同種の個人の評価等に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当するか否かを検討する。
- ③ 実施機関は、面接評価票の「観察記録特記事項」と同様に、校長に対する非難や誤解等によるトラブルが生じる可能性を否定できず、このため、校長が、その後の内申書の記載に際し、同様のトラブルが生じることを懸念して率直な記載をためらい、このことにより適正な再任用の資料が得られなくなるおそれがあると主張している。

しかしながら、そもそも、校長は、県立学校の長としての職責上、職員を適正に評価しなければならない立場にあり、当該情報が本人に

開示される可能性があるとしても、率直に記載すべきことを要求されているのであって、実施機関が開示にすべきであるとして主張する上記理由は相当ではない。

むしろ、これらの情報を開示することにより、公平かつ適正な評価が行なわれていることを明らかにし、勤務する職員との信頼関係を築き、円滑な学校運営に資することができるものと考えられる。そして、前述したように、開示して、透明性を高めることにより、再任用職員選考事務の厳正性及び公平性を確保することができるものと考えられる。

したがって、これらの情報は、これを開示したとしても、実施機関が行う再任用職員選考事務に支障を及ぼすおそれがあるとは認められず、同号後段には該当しない。

(5) 平成19年度再任用選考資料の「特記事項等」、「H16勤評」、「H17勤評」、「評価者評価」及び「校長」について

① これらの情報のうち、「特記事項等」には、面接評価票に記載された「観察記録特記事項」がそのまま転記されている。

「H16勤評」及び「H17勤評」には、平成16年度及び平成17年度に受考者が勤務していた県立学校長の勤務評定の点数が記載されている。

「評価者評価」には、平成18年度に同様に受考者が勤務していた県立学校長の人事評価の点数が記載されている。

なお、教職員の評価制度が、平成17年度に、熊本県立学校職員の勤務評定実施要領（昭和35年7月26日付け教学第1824号）から、熊本県立学校職員の人事評価実施要領（平成18年3月24日付け教人第1815号）に改正され、これに基づき人事評価を行うこととなったため、平成18年度以降、評価者評価という記載になっている。

「校長」には、再任用職員選考時に勤務している県立学校の校長が、受考者が仮に再任用された場合に、現任校に勤務することが適当であるかあるいは他校に勤務することが適当であるかを判断した内容が、「現」あるいは「他」という表記で記載されている。

これらの情報は、上記のとおりであり、受考者に対する評価内容等を記載したものであるため、個人の評価等に関する情報であり、同号前段に該当する。

- ② 次に、これらの情報が、同号後段に規定する「開示することにより、当該個人の評価等又は将来の同種の個人の評価等に支障を及ぼすおそれがあるもの」に該当するか否かを検討する。
- ③ これらの情報のうち、「特記事項等」は、面接評価票に記載された「観察記録特記事項」をそのまま転記したものであるため、上記（３）④に記載のとおりであり、同号後段には該当しない。
- ④ 「特記事項等」以外の情報は、すべて、過去に勤務していた県立学校及び現任の県立学校の校長が評価した内容である。校長が評価した内容に関する支障のおそれについては、上記（４）③に記載のとおりであり、これらの情報は、同号後段には該当しない。

5 条例第16条第8号ア及びエ該当性について

- （１）条例第16条第8号ア及びエは不開示情報として、次のように規定している。

県の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しく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

ア 監査、検査、取締り、試験又は租税の賦課若しくは徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれ

イ～ウ 略

エ 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

オ 略

同号は、事務又は事業の性質に着目し、県の機関等が行う事務又は事業の適正な遂行を確保する観点から不開示情報を定めたものである。

- （２）実施機関は、本件不開示情報が、すべて、同号ア及びエに該当すると主張しているので、その内容について検討する。
- （３）本件不開示情報のうち、面接評価票の「面接員氏名」に関しては、上記4（３）③に記載のとおり、第6号に該当し、不開示とすることが相当であるから、第8号ア及びエの該当性については判断するまでもない。
- （４）次に、本件不開示情報のうち、面接評価票の「面接員氏名」以外の情報が、同号前段に規定する県の機関等が行う事務又は事業に関する情報

か否かを検討する。

これらの情報は、上記4に記載のとおりであり、実施機関が行う再任用職員選考事務に関する情報であり、県の機関等が行う事務又は事業に関する情報に該当する。

- (5) 次に、これらの情報が、第8号アに規定する「監査、検査、取締り、試験又は租税の賦課若しくは徴収に係る事務に関し、正確な事実の把握を困難にするおそれ又は違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれ」に該当するか否かを検討する。

実施機関は、再任用職員選考事務が、試験事務に該当すると主張している。

試験とは、県等が行う人の知識、能力等又は物の性能等を試す資格試験、採用試験等であり、一般の不特定多数の者に対して行う試験が、これに該当すると考えられる。

一方、選考とは、個人の知識、能力、資質等の調査に基づき、特定の職業等の適任者を選任することであり、資格を有する等特定の者が特定の職に就く能力を有しているか否かを判断することが、これに該当すると考えられる。

以上のことから、再任用職員選考事務は、退職予定の教職員が、再任用職員として適任か否かを判断する選考であるため、試験には該当せず、これらの情報は、第8号アに該当しない。

- (6) 次に、これらの情報が、第8号エに規定する「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」に該当するか否かを検討する。

なお、ここでいう「支障を及ぼすおそれ」とは、上記4(3)②に記載と同様である。

これらの情報は、再任用職員選考事務に関する情報であり、人事管理に関する情報に該当すると認められる。しかしながら、上記4に記載のとおり、それぞれの評価者は、相応の職責を担っていると考えられ、本人に開示される可能性があるとしても、率直に記載すべきことが要求されているのであって、実施機関が開示とすべきであるとして主張する理由（「第4 実施機関の説明要旨」）は相当ではない。

したがって、これらの情報は、これを開示したとしても、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は認められず、第8号エにも該当せず、開示することが相当である。

6 結論

以上により、冒頭の「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

熊本県個人情報保護審査会

会	長	富永	清美
会長職務代理者		上拂	耕生
委	員	植村	米子
委	員	大江	正昭
委	員	高木	奈穂

審 査 の 経 過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成19年4月16日	・ 諮問（第12号）
平成19年5月18日	・ 実施機関から部分開示決定理由説明書を受理
平成19年6月19日	・ 異議申立人から意見書を受理
平成20年8月29日	・ 審議
平成20年9月18日	・ 異議申立人及び補佐人の口頭意見陳述の実施、審議
平成20年10月10日	・ 実施機関からの説明聴取、審議
平成20年11月13日	・ 審議
平成20年12月11日	・ 審議
平成21年1月9日	・ 審議
平成21年2月9日	・ 審議

別表

実施機関が特定した対象文書	実施機関が不開示とした部分	実施機関が不開示とした部分のうち審査会が開示すべきと認めた部分
面接評価票(2通)	「観察記録特記事項」及び「面接員氏名」	「観察記録特記事項」
再任用校長内申書	「本人の現在の状況」及び「再任用に関する所見」	「本人の現在の状況」及び「再任用に関する所見」
平成19年度再任用選考資料	「特記事項等」、「H16勤評」、「H17勤評」、「評価者評価」及び「校長」	「特記事項等」、「H16勤評」、「H17勤評」、「評価者評価」及び「校長」