

熊本県個人情報保護審査会答申の概要
(平成22年9月7日付け答申第10号)

1 事案の概要

- H21. 7. 21 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、勤務評定書等に記載された自己情報を開示請求。
- H21. 9. 1 教育委員会 下表のとおり本件対象文書を特定し、その一部を不開示とする部分開示決定。
- H21.10.26 異議申立人 本件部分開示決定を不服として異議申立て。
- H21.11. 6 教育委員会 熊本県個人情報保護審査会に諮問（諮問第13号）。

2 当事者の主張の趣旨

(1) 異議申立人

本件部分開示決定を取り消し、全面開示の決定を求める。
再任用制度の選考審査に勤務評定や評価者評価が利用される以上、校長と職員の信頼とお互いの納得を得るためにも開示されることが求められる。
また、開示することで再任用職員選考事務処理の厳正性及び公平性が確保され、し意的、情実的、意図的な記載も排除される。

(2) 教育委員会

個人の評価等に支障を及ぼすおそれ及び人事に係る事務に関し、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。（条例第16条第6号及び同条第8号工該当）

3 審査会の判断

教育委員会の判断妥当。（部分開示決定は妥当）

- (1) 本件対象文書は、教育委員会規則において本人に開示しない旨が定められており、これは、開示しないことを前提に評価者が率直な記載を行うことが適正な評価の実施のためには必要であると教育委員会が判断したことによると考えられる。
- (2) そのような前提において、記載された本件対象文書をそのまま本人に開示した場合、評価の内容そのものだけでなく、表現の問題等からも、誤解や見解の相違を生じ、評価者と被評価者の間にあつれきを生じるおそれがあり、学校現場に混乱を招くことは、十分に考えられる。
- (3) そして、被評価者との関係を悪化させたくないという気持ちや被評価者からの個別の評価についての反論・非難へのおそれから、評価者が被評価者に不利益な記載を避ける等、適正な評価が行われなくなるおそれがある。
- (4) したがって、教育委員会規則に基づき、不開示を前提に制度内容が定められている本件の人事評価制度のもとにおいて作成された本件不開示情報は、開示することにより、教育委員会が行う個人の評価等に支障を及ぼすおそれがある。

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
平成16年度及び平成17年度の勤務評定書	「職務の状況」、「勤務状況」及び「総評」の各項目における「評定(A~C)」欄と「備考」欄 「特記事項」の各項目における記載事項
平成18年度の評価者評価シート	「評価項目」における「一次評価」欄と「最終評価」欄 「所見」の各項目における記載事項 「その他の特記事項」の各項目における記載事項 「今後の育成方針」の記載事項

諮問実施機関	：熊本県教育委員会
諮問日	：平成21年11月6日（諮問第13号）
答申日	：平成22年9月7日（答申第10号）
事案名	：勤務評定書及び評価者評価シート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、異議申立人の平成16年度及び平成17年度の勤務評定書並びに平成18年度の評価者評価シートについて、平成21年9月1日に行った部分開示決定は、妥当である。

第2 諮問に至る経過

- 平成21年7月21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16年度の勤務評定書、平成17年度の勤務評定書及び平成18年度の評価者評価シートに記載された自己情報の開示請求を行った。
- 平成21年9月1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に記録された異議申立人の個人情報を対象情報（以下「本件対象情報」という。）として特定し、これらの情報のうち、同表中「実施機関が開示とした部分」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号及び同条第8号エに該当する不開示情報であるとして部分開示決定（以下「本件部分開示決定」という。）を行った。
- 平成21年10月26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。
- 平成21年11月6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 異議申立人の主張要旨

- 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。
- 異議申立ての理由
異議申立人の異議申立ての理由は、おおむね次のとおりである。
 - 勤務評定は、人事や賃金等の処遇には実質上反映されない形で実施されてきたが、再任用制度が導入され、その選考審査に勤務評定や評価者評価が利用される以上、少なくとも校長と職員の信頼とお互いの納得を得るためにも開示されるべきと求められる。
 - 平成21年3月9日付け熊本県個人情報保護審査会答申第9号「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」（以下「答申第9号」

という。)で、「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ぬ立場にあり、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不開示にすべきであるとして主張する理由は相当でない」としている。

また、情報を開示することにより「公平かつ適正な評価が行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」とし、その上で「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」としている。

答申の趣旨は、校長が職務として記載する勤務評定書及び評価者評価シート(以下「勤務評定書等」という。)を全面開示することと解釈する方に妥当性があり、開示することで、再任用職員選考事務処理の厳正性及び公平性が確保され、し意的、情実的、意図的な記載も排除される。

- (3) 条例に基づいた熊本県個人情報保護審査会の答申を尊重すべきことは言うまでもなく、実施機関が不開示理由に述べる熊本県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則(昭和33年熊本県教育委員会規則第4号。以下「旧規則」という。)及び熊本県立学校職員の人事評価に関する規則(平成18年熊本県教育委員会規則第4号。以下「現行規則」という。)は不当である。

規則はその時々々の社会や学校現場の状況に応じて制定され、改正されている。再任用制度が導入され、勤務評定書等の評価が再任用職員採用合格基準に利用される段階で規則の改廃を行うべきである。

- (4) 再任用職員選考は、定年退職前3か年の勤務評定書等の評価及び面接の点数で行われる。それだけに、勤務評定書等の評価、面接の公正・公平性が強く求められる。それは勤務評定書等が開示されて初めて明確なものになる。

現に、異議申立人の再任用選考に係る面接評価票が開示された結果、看過できない記載及び未記載があり、実施機関も記載漏れ及び転記ミスであることを認めている。

- (5) 上記(2)に加えて、異議申立人が平成21年3月12日付けで行った別件異議申立てに対する実施機関の決定では、「再任用選考審査の情報を開示して、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処理の厳正性及び公平性が確保されるものと考えられる。」としている。この趣旨は、条例第17条の2に規定する「個人の権利利益を保護するため特に必要があると認めるときは、開示請求者に対し、当該個人情報を開示することができる。」に該当するため、裁量的開示により全面開示すべきである。

- (6) その他、「校長が職員の状況をすべて把握し、勤務評定書等を正確に記すことは非常に困難であること。」「教師は生徒を評価し、その結果を生徒及び保護者に明示することにより信頼関係を築くことから、同様に校長は職員の評価を明らかにすることで、両者の信頼関係を築くことができること。」「情報公開は社会の流れであること。」などから、開示すべきである。

第4 実施機関の説明要旨

実施機関の説明の内容は、おおむね次のとおりである。

- 1 本件不開示情報は、開示されることを予定せずに、評価者が本人に対する率直

な評価や事実をありのままに記載するものであり、これらを本人に開示することになれば、評価の内容そのものだけでなく、表現の問題等からも、誤解や見解の相違を生じ、評価者と被評価者の間に大きなあつれきを生じるおそれは多分にあり、学校現場に無用の混乱を招来する可能性が高い。

また、評価は、被評価者が所属する学校の管理職員が行い、かつ、評価者は被評価者と日常的に接する機会が多いため、評価者としては、もし、勤務評定書等の評価が開示されることを前提とするなら、被評価者との関係を悪化させたくないとの配慮や個別の評価につき客観的根拠がないなどの反論・非難をおそれて、被評価者に不利益となるような記載を避けた評価を行う可能性を否定できない。このような事態となれば、公正かつ客観的な評価がなされなくなり、評価の空洞化・形骸化を招き、ひいては、勤務評定書等に基づいて合理的に人事管理を行うという制度の目的を達することが困難になってしまうおそれがある。

そして、一部の評価者が不利益記載を避けた評価を行えば、厳正な評価を行っている評価者との間で不均衡・不公正が生じることになる。さらに、そのような不利益記載を避けた評価が多数を占めるようになれば、厳正に評価していた者も、自分一人が批判されることをおそれて不利益記載を避けた評価をするようになったり、被評価者間で差異を設けない一律的評価に墮すおそれも十分にあると考えられる。

以上のことから、本件不開示情報を開示すれば、個人の評価等に支障を及ぼすおそれ及び人事に係る事務に関し、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考えられ、条例第16条第6号及び同条第8号エに該当する。

- 2 勤務評定については、旧規則第7条で「勤務評定の結果は、秘密事項として取扱わなければならない。」と定め、また、評価者評価についても現行規則第9条で「評価者評価における職員の評価結果は開示しない。」と定めている。

そして、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。)第32条に規定されているとおり、職員は規則に従うべき義務を負っている。

- 3 上記1の理由により、条例第17条の2に規定する裁量的開示は行わない。

第5 審査会の判断

当審査会は、本件対象情報の内容を見分した上で、異議申立人の主張及び実施機関の説明に基づき、本件部分開示決定の妥当性について調査、審議した結果、以下のように判断する。

1 人事評価制度について

実施機関における県立学校職員の人事評価は、地公法第40条に基づき、職員の執務についての勤務成績の評定を行って記録を作成し、これを職員の指導及び監督の有効な指針並びに人事管理の公正な基礎資料の一つとするために行うものとされており、人事評価の具体的内容、実施方法等については、教育委員会規則及び実施要領に定めがあり、これらに基づき人事評価が実施されている。

なお、県立学校職員の人事評価については、旧規則が改正され、平成18年度から現行規則に基づく評価が実施されている。

(1) 旧規則に基づく評価制度

ア 内容

職員が割り当てられた職務と責任を遂行した実績及び執務に関連して見られた職員の適性等を評定し、公正に記録するものである。

イ 実施方法

職員の所属する学校の校長が、原則としてすべての職員を対象に評定を実施し、勤務評定書を作成することとされている。その後、校長は勤務評定書を実施機関の人事を担当する部署（以下「人事担当部署」という。）へ提出し、人事担当部署においては、勤務評定書の内容確認及び勤務評定書の段階評価部分の点数化を行い、人事異動等の参考資料として使用している。

勤務評定書の評価期間は、前年の9月1日から当該評定の実施の日の前日までとしている。

評価は、職員がどういう職務行動をとったかという観点から行われ、具体的には、職員の行動指針となる職務行動が、5段階（A、A'、B、B'、C）の絶対評価で評価されている。

ウ 勤務評定書の取扱い

勤務評定書は、旧規則第7条の「勤務評定の結果は、秘密事項として取り扱わなければならない。」との規定に基づき、人事担当部署及び校長の間のみで共有するという取扱いとされている。

（2）現行規則に基づく評価制度

ア 内容

職員の資質向上を図るため、従来から行われている評価者評価（評価者評価シート）に加えて、自己評価の仕組み（自己評価シート）が取り入れられている。自己評価については、校長が立てた学校目標を基本的な方向として、職員が当該年度の行動目標を決め、年度末にどれくらい達成できたかを自己点検することとされており、そのプロセスの中で、目標設定から実施、チェックの各段階で校長の指導、助言等が行われ、職員の職能成長を図るという観点を加えて実施されている。

イ 評価者評価の実施方法

職員の所属する学校の校長が、原則としてすべての職員を対象に、職員の職務遂行能力について、最終評価者として評価を行い、評価者評価シートを作成することとされている。その後、校長は評価者評価シートを人事担当部署へ提出し、人事担当部署においては、評価者評価シートの内容確認及び評価者評価シートの段階評価部分の点数化を行い、人事異動等の参考資料として使用している。

なお、評価者評価の評価者は、一次評価者を教頭又は事務長、最終評価者を校長とし、複数の者による評価を実施している。

評価者評価シートの評価期間は、前年度の11月1日から当該年度の10月末日までとしている。

評価は、職員がどういう職務行動をとったかという観点から行われ、具体的には、職員の行動指針となる職務行動が、4段階（3、2、1、0）の絶対評価で評価されている。

ウ 評価者評価シート及び自己評価シートの取扱い

評価者評価シートは、現行規則第9条の「評価者評価における職員の評価結果は開示しない。」との規定に基づき、人事担当部署と最終評価者である校長の間のみで共有するという取扱いとされている。

一方、自己評価シートは、校長が行う評価も含めて職員の求めに応じて開示するものとされている。

2 本件対象情報について

本件対象情報の概要は、以下のとおりである。

(1) 平成16年度及び平成17年度の勤務評定書に記載された各情報

上記1(1)の制度に基づいて作成されたものであり、評定日、評定期間、所属、職名、氏名、職務の状況、勤務状況、特記事項、総評、評定者の職・氏名、調整者の職・氏名及び参考等が記載されている。

職務の状況及び総評は、それぞれに評定項目等があり、各項目における評定(A～C)欄に「 」印が、備考欄に評定の理由又は意見等が記載されている。

勤務状況は、評定項目、備考、私傷病休暇日数、欠勤日数、遅刻日数、早退日数及び病気休暇の備考欄があり、評定項目の各項目における評定(A～C)欄に「 」印が、備考欄に評定の理由又は意見等が記載されている。

特記事項は、適性、勤務環境及びその他の項目があり、各項目に評定の理由又は意見等が記載されている。

(2) 平成18年度の評価者評価シートに記載された各情報

上記1(2)の制度に基づいて作成されたものであり、一次評価者、最終評価者、所属、氏名、性別、年齢、教職勤務年数、現校勤務年数、学習指導、生徒指導、校務分掌他、所見、その他の特記事項、今後の育成方針等が記載されている。

学習指導、生徒指導及び校務分掌他は、それぞれに評価項目があり、各項目における1次評価及び最終評価(それぞれ3～0のうちいずれかの数値)が記載されている。

所見には、適性・性格等及び本人に適した業務(学校)の項目が、その他の特記事項には、人事管理上特に配慮が必要と思われる事柄及びその他の項目があり、それぞれに校長の意見等が記載されている。また、今後の育成方針欄にも校長の意見等が記載されている。

3 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。

同号は、個人の評価等を適正に行うため、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。一方、異議申立人は、当審査会答申第9号の趣旨からも本件不開示情報を全面開示すべきであると主張している。

当審査会においては、本来、校長による職員の評価については、その職責に基づいて適正な記載がなされるべきものであって、本人にも開示されることが適切であるとの考え方に基いて、答申第9号で再任用に関する情報を、面接員氏名を除き開示すべきと判断したものである。

しかしながら、本件不開示情報には、答申第9号で開示相当とした再任用選考資料の情報とは、次のような相違点があり、前提を異にするものである。

ア 人事評価制度の仕組みについて

本件不開示情報は実施機関である熊本県教育委員会が定める規則に基づき作成されているものであり、その開示、不開示に関しても、当該規則でその取扱いが明記されているものである。教育委員会の規則は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第14条第1項の規定に基づき、法令、条例に違反しない限りにおいて、教育委員会がその権限に属する事務に関して定めることができるものであり、教育委員会が定める規範としては最上位の位置付けにあるものである。そして、地公法第32条の規定により、教育委員会の職員である評価者、被評価者は、その規則にしたがって、職務を遂行する義務を負っているものである。

このような性格を持つ規則において、本件不開示情報は開示しないと定められており、この規定を前提として本件の人事評価制度は運用されているものである。

一方で、答申第9号の対象情報である再任用の選考資料については、記載内容を不開示とするとの明文上の定めはない。

イ 記載内容について

当審査会が、答申第9号で開示すべきとしたのは、再任用に関する「校長内申書」に記載された「再任用に関する所見」等の総合的な意見や「再任用選考資料」に記載された「勤務評定書等の段階評価部分を、一定の算式を用いて点数化したもの」などの情報である。

一方で、本件不開示情報は、勤務評定書等そのものの情報であり、職員の職務状況や勤務状況等に関する数多くの項目について各項目ごとに数字やアルファベットによる評価とともに、評価の理由や意見等が具体的に記載されている。

このような相違点を踏まえ、以下、本件不開示情報の内容について、具体的に検討する。

(3) 平成16年度及び平成17年度の勤務評定書の不開示情報について

ア これらの情報は、勤務成績の評定事務に関し、校長が行った評定、評定の理由、意見等を記載したものであり、個人の評価等に関する情報であると認められ、同号前段に該当する。

イ 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。

ウ 勤務評定書については、旧規則において、「勤務評定の結果は、秘密事項として取り扱わなければならない。」と明記されており、これは、開示しないことを前提に評価者が率直な記載を行うことが適正な評価の実施のためには必要であると実施機関が判断したことによると考えられる。

本件勤務評定書も、このことを前提に校長が率直な評価を行い、その結果を項目ごとに具体的にありのままに記載しているものであり、本件のような評価においては主観的な要素を排除できないものであることも考えると、これらの記載をそのまま本人に開示した場合、評価の内容そのものだけでなく、表現の問題等からも、誤解や見解の相違を生じ、評価者と被評価者の間

にあつれきを生じるおそれがあり、学校現場に混乱を招くことは、十分に考えられる。

そして、勤務評定書等の評価が本人にそのまま開示されることとなれば、被評価者との関係を悪化させたくないという気持ちや、被評価者からの個別の評価についての反論・非難へのおそれから、評価者が被評価者に不利益な記載を避ける等、適正な評価が行われなくなるおそれがある。

なお、開示に伴うこのようなおそれは定型的に認められるものであることから、評価者又は被評価者が既に退職している場合も同様である。

したがって、規則に基づき、不開示を前提に制度内容が定められている本件の人事評価制度のもとにおいて作成された本件不開示情報は、開示することにより、実施機関が行う個人の評価等に支障を及ぼすおそれがあるものと認められ、同号後段に該当すると考えられることから、不開示とすることが妥当である。

(4) 平成18年度の評価者評価シートの不開示情報について

ア これらの情報は、勤務成績の評定事務に関し、校長及び教頭が行った評価・意見等を記載したものであり、個人の評価等に関する情報であると認められ、同号前段に該当する。

イ 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」に該当するか否かであるが、これについては、上記(3)イ及びウと同様であり、同号後段に該当すると考えられることから、不開示とすることが妥当である。

4 条例第16条第8号エ該当性について

(1) 条例第16条第8号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～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、本件不開示情報はすべて、同号エに該当すると主張しているが、本件不開示情報は、上記3に記載のとおり、条例第16条第6号に該当し、不開示とすることが妥当であるから、同条第8号エの該当性については判断するまでもない。

5 条例第17条の2該当性について

異議申立人は、本件不開示情報は条例第17条の2に該当し、実施機関は裁量的開示を行うべきである旨主張しているので、以下、検討する。

(1) 条例第17条の2は、「実施機関は、開示請求に係る個人情報に不開示情報

(第16条第1号の情報を除く。)が含まれている場合であっても、個人の権利利益を保護するため特に必要があると認めるときは、開示請求者に対し、当該個人情報を開示することができる。」と規定している。

開示請求に係る個人情報に不開示情報が記録されているときは、当該不開示情報は開示しないこととなる。しかし、一般的には開示されないことの利益が認められる情報についても、個人の権利利益を保護するため、特に開示する必要があると認められる場合があり得る。本条は、このような場合について、実施機関の高度な行政的判断により、裁量的に開示することができることとしたものである。

- (2) 本件不開示情報が条例16条6号に該当し、不開示とすることが妥当であることは上記3で述べたとおりであり、本件においては、高度な行政的判断により本件不開示情報を開示する特別の必要があるとまでは言えない。

6 その他の異議申立人の主張について

異議申立人は、その他種々主張しているが、いずれも当審査会の上記判断を左右するものではない。

7 結論

以上により、「第1 審査会の結論」のとおり判断する。

8 付言

現行の人事評価制度のもとにおいて、当審査会の判断は上記のとおりである。

ところで、当審査会としては、再任用職員選考事務が再任用を希望する者の今後の生活に直結するものであってその決定の判断根拠に関する情報が開示されないことは納得できないという異議申立人の主張も、理解できないことではない。

また、人事評価制度の目的の一つが「職員の指導及び監督の有効な指針」であることを考慮すると、可能な限り評価の内容を職員に説明するなどして、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重要であると考えます。

このような点を考慮すれば、当審査会は、既に実施機関においても本人に対する評価情報の開示も行う自己評価の制度を取り入れるなど、より適切な人事評価制度とするための見直しが行われているところではあるが、なお一層開示される情報の範囲を広げ、職員の納得や信頼が得られるような人事評価制度の検討や運用の改善が行われるよう、実施機関に対し、要望する。

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		大江	正昭
委	員	植村	米子
委	員	大日方	信春
委	員	徳村	美佳

審査の経過

年 月 日	審 査 の 経 過
平成 2 1 年 1 1 月 6 日	・ 諮問 (第 1 3 号)
平成 2 1 年 1 2 月 1 0 日	・ 実施機関から部分開示決定理由説明書を受理
平成 2 2 年 1 月 1 2 日	・ 異議申立人から意見書を受理
平成 2 2 年 1 月 2 8 日	・ 審議
平成 2 2 年 3 月 8 日	・ 異議申立人の口頭意見陳述の実施、審議
平成 2 2 年 3 月 2 3 日	・ 実施機関からの説明聴取、審議
平成 2 2 年 4 月 2 3 日	・ 審議
平成 2 2 年 5 月 2 1 日	・ 実施機関からの再説明聴取、審議
平成 2 2 年 6 月 1 8 日	・ 審議
平成 2 2 年 7 月 2 3 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
平成16年度及び平成17年度の勤務評定書	「職務の状況」、「勤務状況」及び「総評」の各項目における「評定(A~C)」欄と「備考」欄 「特記事項」の各項目における記載事項
平成18年度の評価者評価シート	「評価項目」における「一次評価」欄と「最終評価」欄 「所見」の各項目における記載事項 「その他の特記事項」の各項目における記載事項 「今後の育成方針」の記載事項