

公平・公正な職員採用試験制度の推進について

既に報道等にありますように、昨年度まで、本委員会事務局職員が、職員採用試験の合否結果を合格発表日前夜に一部の者に対して通知していた事実が判明いたしました。

通知は合否結果が確定した後に行っており、試験結果そのものに影響を及ぼすようなことは一切なかったとはいえ、公平であるべき採用試験事務においてこうした行為を行っていたことは、試験の公正さに対する疑念を招くことにもなりかねません。

改めてお詫び申し上げるとともに、今後は、合格発表日の前後を問わず、一部の者に対して合否結果を通知する行為は一切行わないことを、ここに表明いたします。

また、事務局職員が報道機関の取材に対して、当初、事実とは異なる回答を行っていたことは、県職員の言動に対する県民の皆様の信頼を損なう行為であり、二度とこのようなことのないよう職員に対して徹底するとともに、私をはじめとする人事委員会事務局職員一同、今後は襟を正して、信頼の回復に努めてまいります。

なお、職員採用試験の公平・公正化をより推進するために、採用試験情報の公開など、試験の透明度をさらに高める対策を別紙のとおり実施してまいります。

平成20年8月8日

愛知県人事委員会事務局長

平成 20 年 8 月 8 日
愛知県人事委員会事務局

職員採用試験事務の適正な管理について

1 不正防止策について

(1) 採点処理について

教養試験及び専門試験の採点は、機械読取り(OCR)による電算処理で行うことにより、公正性を確保しています。

また、論・作文試験や面接試験についても、評価結果を全て点数化しており、点数化処理にあたっては、複数の担当者が点検を行うことにより不正を防止しています。

なお、合否の判定は、各試験科目ごとに点数化し、その合計点を機械的に順位付けして行うことにより、人為的な要素を介入させることなく行っています。

(2) 論・作文試験について

論・作文試験の採点は、公平・公正を確保するため、受験者の氏名を無記名とし、予め定めた評価基準に基づき、複数(3人)の評定者により独立した判定を行い、公正な判断を確保しています。

(3) 面接試験について

面接試験の採点は、複数(3人)の試験委員で実施しており、各試験委員は独立して評価を行うこととしています。

なお、面接にあたっては、客観的な評価が行えるよう面接技法の基本的事項を定めた実施要領を熟知させるとともに、「面接試験技法」の研修を実施して、評価方法や質問方法について意思統一を図るとともに、試験委員には面接する受験者の氏名等が直前まで分からないよう措置しています。

2 採用試験制度の透明性の推進について

採用試験に関する情報の透明性を高めることにより、公平・公正な試験を推進していきます。

今年度から

(1) 公表項目の追加

- ・ 最終合格最低点の公表
- ・ 教養試験及び専門試験の平均点の公表

(2) 試験結果の開示内容の拡大

- ・ 総合得点の内訳の開示

を実施するとともに、今後さらに検討を進め、その他の採用試験情報についても公開できるよう準備を進めてまいります。