

## 議題 3

# 新規採用職員の倫理教育の徹底と採用基準の強化について

## (1) 公務員倫理教育の徹底

地方自治大学校

常に県民全体の奉仕者として職務に当たるべきことを自覚し、公共の利益の増進を目指して公正な職務の遂行に当たるよう、新規採用職員研修時における公務員倫理教育を強化・充実

新規採用職員研修については、従前から一般的な題材を用いて、内部講師による公務員倫理研修（計5時間）を行っていたが、平成19年度からは、これに加え、「不正資金問題に関する報告書」、「岐阜県政再生プログラム」を題材として取り上げ、実施時間を7時間程度（1日）に延長する。

12～18名ごとに講師1人を割り当て、課題や事例ごとに受講生同士が討議を行う「討議式」研修を実施し、実践への動機付けを図る。

新規採用職員研修期間8日間（福祉施設体験研修2日を含む）のうちの1日間で実施する。

〔主な意見（意見総数：39件）〕

別添資料のとおり

## (2) 社会貢献活動経験を重視した採用基準の強化

人事委員会事務局

県民の目線をもった職員を採用するため、社会貢献活動経験に対する評価を高めるなど、新規職員の採用に当たっての評価基準を見直す。

### <実施内容>

評価基準の見直し

- ・県職員採用試験（第2次試験）において、社会福祉活動、環境美化活動、災害ボランティア活動等社会貢献活動の経験をより高く評価するため、評価基準を改正する。

### <実施時期及びスケジュール>

- ・平成19年度県職員採用試験から導入

〔主な意見（意見総数：54件）〕

- ・社会貢献活動経験を評価することは大変良いことだが、公平・公正を期するために、客観的に社会貢献活動を評価する方法を確立すべき。
- ・ボランティア活動経験の評価は、単に活動を行っていることを評価するのではなく、その経験を職員として職務の中にどう生かしていけるかを評価すべき。
- ・苦学生、理工系（技術系）大学の学生は、アルバイト、研究活動等で時間を割けないため、不利にならないよう配慮が必要。
- ・社会参加への考え方は様々であり、社会貢献活動経験を絶対的要素にするのではなく、セールスポイントの一つと考えるべき。
- ・岐阜県職員を目指す学生にとって「ボランティア」が採用への手段となってしまう恐れがある。
- ・ボランティアをやっていた者が高い倫理意識を持っているか疑問。