キルギス	1	2
その他の国（アメリカ、イギリス、オーストラリア、ベルギー、ニュージーランド、フランス、ドイツ、イタリア）	1	14
合　　計　　24か国	34	501

第９章　人事管理業務のＩＴ化の推進

人事・給与関係業務情報システム（以下「人事・給与情報システム」という。）は、各府省情報化統括責任者（ＣＩＯ）連絡会議の決定による「人事・給与等業務・システム最適化計画」（平成16年２月27日）等に基づき、国家公務員の人事管理、給与管理、共済管理、職員からの届出・申請処理等の諸機能を一体化した標準的なシステムとすることにより、政府全体における人事・給与等業務に係る事務作業量及びシステム運用経費の削減を図ることを基本理念としているものである。人事院は、各府省連携の下、人事・給与情報システムの開発・運用について、その中核的な役割を担っている。

なお、人事・給与情報システムの設計・開発の開始当初（平成15年度）は、各府省にシステム機器を配置する分散管理方式による導入を計画していたが、更なる効率化を実現するため、平成19年８月に最適化計画を改定し、各府省（警察庁、防衛省は除く）が共同で利用する集中管理方式によるシステム運用を実施することとなっている。

人事院では、平成22年度からの人事・給与情報システムの各府省への円滑な導入に向け、平成23年６月までを開発期間としてソフトウエア開発を段階的に実施しているところである。また、システムの運用体制の構築を進め、システムの運用管理業務を行う運用センター、システムの使用方法等の問い合わせ窓口であるヘルプデスクについては、それぞれ平成22年７月、９月から運用を開始したところである。さらに、各府省のシステム移行に対して、データ移行を円滑に行うツールの開発や各府省担当者向けの研修の開催などの支援を実施している。

第10章　人事院総裁賞及び各方面との意見交換等

第１節　人事院総裁賞

「人事院総裁賞」は、国家公務員が国民全体の奉仕者としての強い自覚の下に職務に精励し、もって公務及び公務員の役割についての理解と公務に対する信頼を高めることに寄与した場合で、それが顕著と認められる職員又は職域グループを顕彰するもので、昭和63年に人事院創立40周年を記念して創設された。

被顕彰者は、人事院総裁の委嘱する各界有識者からなる選考委員会（委員長：樋口公啓東京海上日動火災保険株式会社相談役の下、６人の委員）が、各府省及び独立行政法人から推薦された職員又は職域グループについて厳正な審査・選考を行い、その結果に基づいて決定している。

第23回を迎えた平成22年度「人事院総裁賞」は、個人２名及び職域２グループに対して授与された（表10）。授与式は、平成22年12月９日、東京都内において行われ、その後、受賞者及び受賞職域グループ代表者は、宮中において天皇皇后両陛下に御接見を賜った。

平成22年度までの被顕彰者の合計は、個人52名、職域64グループとなっている。

表10　第23回「人事院総裁賞」受賞者及び受賞職域グループ

(1)　個人部門

氏名・官職名	顕彰理由
岩元　眞一 宮内庁　書陵部　桃山陵墓監区事務所　高屋部　陵墓守長	多年にわたり皇室の陵墓である「高屋山上陵（たかやさんじょうりょう）」の管理に献身し、訪れる多くの方への悠久の道標となり、皇室と国民との接点として貢献
庵原　俊昭 独立行政法人国立病院機構　三重病院長	新型インフルエンザワクチンの臨床試験を主導することにより、国産ワクチンの早期開発を実現し、安全で安心な国民生活の向上に貢献

(2)　職域部門

府省名・職域名	顕彰理由
宮内庁　書陵部　図書課　図書寮文庫　出納係 （職員数４人）	千年を超えて皇室に集積された四十一万点の古典籍の保護と利用の両立の努力を通じ、国の文化的活力を支える歴史的基盤の形成に貢献
気象庁　地球環境・海洋部　環境気象管理官付　大気環境観測所 （職員数５人）	厳しい勤務環境の下、国際的な技術水準の確保に努め、長期にわたる温室効果ガスの観測により、地球温暖化問題の解明に貢献

第２節　各方面との意見交換等

人事行政を適切に運営していくため、国民から公務員や公務員制度に対する率直な意見を聴取するとともに、公務に対する国民の理解を得ることに努めている。

これらの意見については、制度改正などを通じ、人事行政の方針の策定や運営面に反映させていくこととしている。

1　公務員問題懇話会

平成22年７月７日に人事院の本院において、人事行政全般に関する諸問題について、各界有識者と人事院総裁、国家公務員倫理審査会会長及び事務総長との意見交換を行った。

また、地方の実情を的確に把握するため、６月に札幌市、神戸市及び下関市の３都市において、それぞれの地域の各界有識者と人事院幹部が意見交換を行った。

意見交換の場で出された意見には主に次のようなものがあった。

○　公務員は一つのポストにいる期間が短すぎる。少なくとも二年で異動するのではなく、自分がやった仕事の行く末がわかるような状態にないと評価が難しいように思う。

○　公務へ優秀な人材を確保するためには、公務ではどのような仕事をやらせてもらえるか、そして採用後の将来の処遇がどうなるかを示すことが重要である。

○　公務員は専門性が求められる仕事が非常に多い。幹部候補になるゼネラリストの育成と、きちんと仕事をしていくスペシャリストの育成の二つを両立させなければならない。

○　いかに高年齢の方を働かせるか、そしてその人たちのキャリアを落とさずにうまく活かしながら最終的に定年を迎えさせる制度を作ることが大切だ。

○　公務員制度改革は、生半可な議論をしたり、そもそも論だけになってしまうと、実際に運用をしたときに問題が出てくる。先を見据えた議論をしないと改革はうまくいかない。

○　公務員制度の在り方については国により少しずつ事情が違うので、どこかの国のまねをすればよいというわけでもない。

○　最近の公務員には、思いや情熱、主張が足りないような気がする。国家として物事を担うんだというところが、縦割り的な発想で処理されているように感じる。

2　企業経営者等との意見交換

中小企業経営者、報道機関の論説委員等を対象に、公務員給与を中心として率直な意見交換を行ったところ、

○　平成18年４月から実施している給与構造改革及び同年に実施した民間給与との比較方法の見直しについて、いずれも全体としておおむね妥当であるとの意見が多かった。その上で、勤務実績の給与への反映について、その前提となる評価において納得性、公正性等が担保されることが重要であるといった意見があった。

○　高齢期の雇用について、65歳まで働き続けられる制度の構築は不可欠との意見が多く、その際、就労意欲が保たれ多様な働き方が可能となる措置が必要との意見や、総給与費の増大や若年層の採用の減少を回避することが必要との意見があった。

3　参与との意見交換

人事行政に関する重要な事項について意見を求めるため、各界の学識経験者に参与を委嘱し、意見交換を行った。