調査団受入れ等の要請があり、これらを実施したほか、幹部の相互訪問、ＪＩＣＡによる開発途上国行政官及び人事担当官を対象とした研修（人事院協力実施）への中国からの受入れ等を実施し、幅広く継続的な協力を行ってきた。

ア　国家公務員暫行条例制定へ向けた協力（昭和63年度～平成４年度）

昭和62年（1987年）の中国共産党第13回全国代表大会の決定に基づき、中国では、新たな公務員制度制定の検討が開始され、早期に法整備を行うため作業を急ぎ、平成５年（1993年）に、初めての公務員制度の基本法令である国家公務員暫行条例が制定された。

この検討過程で中国より人事院に対し専門家の派遣や訪日研修への協力の要請があり、人事院は、昭和63年度から平成４年度にかけて12回にわたり、試験、任用、給与、研修等の人事行政の各分野の専門家延べ25人を中国に派遣し、中央政府及び地方政府の人事担当職員に対して職階制をはじめとする我が国公務員制度の基本と、給与や昇進管理等の運用についてのセミナーを実施したほか、セミナー参加者から選抜されて来日した政府職員に対し、我が国において４回にわたり延べ39人への研修を実施した（表１）。

表１　**専門家派遣及び訪日研修の実績**（昭和63年度～平成4年度）

	専門家派遣		訪日研修	
年度	人数	テーマ	人数	テーマ
昭和63	9	公務員制度全般	10	公務員制度全般
平成元	4	公務員制度全般、海外派遣制度		
平成2	3	試験制度	10	試験・任用制度
平成3	5	公務員制度全般、給与制度	9	給与制度
平成4	4	研修制度	10	研修制度

イ　国家公務員暫行条例制定後（平成５年度～平成16年度）

中国における国家公務員暫行条例の制定に当たっては、特に採用試験、勤務評定、給与、人事異動の各制度について前述の協力がいかされたと中国側も評価している。平成６年(1994年)７月には、暫行条例に基づいて中央行政機関における国家公務員を採用するための第１回試験が実施され、試験による採用が行われた。

また、その後も人事院は、公務員制度の円滑な運用のため、平成５年度から平成９年度にかけて、引き続き専門家派遣（８回延べ14人）や来日研修団等の受入れ（４回延べ20人）を行った（表２）。また、平成５年に暫行条例実施を契機とした人事院総裁の訪中、平成６年に中国国務委員・人事部長の人事院来訪等、日中両国の人事行政機関の幹部による相互訪問を行った。

その後、中国は、暫行条例による公務員制度の運用の経験を踏まえ、恒久法の制定に取り組み、平成17年（2005年）４月、職務及び級別、任用、人事評価、懲戒、研修、給与、不服申立て等を定めた全107条から成る中華人民共和国公務員法を制定した。

表２　**専門家派遣及び訪日研修の実績**（平成５年度～平成９年度）

	専門家派遣		訪日研修	
年度	人数	テーマ	人数	テーマ
平成5	3	勤務評定、服務・懲戒制度、公平審査制度	10	服務・懲戒制度、公平審査制度
平成6	5	給与制度、人事異動	4	公務員制度全般
平成7	1	給与制度	4	給与制度、勤務時間・休暇制度
平成8	3	給与制度		
平成9	2	公務員制度全般	2	公務員制度全般、退職制度・年金制度

⑵　韓国への協力等

韓国では、昭和24年（1949年）に、我が国の国公法を参考に国家公務員法が制定され、昭和40年の日韓国交正常化後には、我が国から韓国への人事行政分野における協力が開始された。人事院が協力して実施するＪＩＣＡ主催の集団研修への参加という一般的な協力から始まり、韓国政府職員に対する特別な研修プログラムの実施や人事院へ派遣された調査団・研究員の受入れ等を行ってきた。

ア　大韓民国政府職員研修（昭和59年度～）

人事院では韓国総務処（当時の中央人事行政機関）からの要請に基づき、複雑かつ高度化する行政に対応し得る専門的知識、技術等を教授するとともに、行政現場訪問や意見交換を通じ、行政分野における日韓の交流促進を図ることを目的として、昭和59年度から大韓民国政府職員研修を実施している。平成４年度までは幹部行政官コースと研修管理コースの２コースを実施していたが、平成５年度以降は一つのコースに再編するなどしつつ、研修開始から30年以上にわたって実施している。

本研修は、我が国の行政各分野の政策課題、日韓両国の社会、経済等の比較等の講義科目を設定しており、開始当初は約４週間の日程で実施していた。平成19年度から、参加者の便宜を考慮し、内容を凝縮することで約１週間の日程とした。なお、平成26年度は、韓国の公務員制度改革のため中止となったが、今後も継続して実施する予定である。本研修の修了者は平成25年度まで延べ694人となっている。

イ　調査団・研究員受入れ等

人事院は韓国からの公務員制度の調査団等を積極的に受け入れており、昭和61年度から平成16年度までについてみると、70回延べ312人に対し、公務員制度に関する講義、説明等を行ってきた。

２　日中韓人事行政ネットワークによる協力関係（平成17年度～）

平成17年に日中韓三国の人事行政ネットワークが発足し、従前の日中・日韓の二国間での協力関係は、三国の合同研修やシンポジウム、共同研究、情報交換等に変化し、人事行政分野における三国間の緊密な連携や交流が進められている。この背景には、この間、中韓両国とも公務員法制の整備が進み、現在では、日中韓の相互交流を通じた知見の共有により各国の公務員制度の運用改善を図ることに重点が置かれるようになってきている事情もある。

⑴　三国間プログラム

平成17年に日中韓人事行政ネットワークが発足後、本ネットワークの協力計画に基づき、若手・中堅職員合同研修や共催シンポジウム、共同研究、情報交換等を実施してきている。

ア　若手・中堅職員合同研修

日中韓三国の中央人事行政機関の若手・中堅職員の相互理解を深めるため、若手・中堅職員の合同研修を行い、各々の機関の抱える課題等について情報交換及び意見交換を行っている。

この合同研修は、平成19年４月に日本で第１回を５日間の日程で実施して以降、三か国持ち回りで開催し、平成26年５月には日本において第７回目を実施し、これまでに日中韓三国から延べ61人が参加した。

イ　三国共催シンポジウム等

三国の人事行政における関心事、主要問題、改革推進事例等について、発表・評価する場として三国共催シンポジウムを持ち回りで開催しており、これまでに８回実施している。自国の人事行政の政策や運用にいかすため、開催国がその時々の課題に応じたテーマを設定しているが、人材確保や処遇への関心が高く、採用、育成、人事評価、給与の制度の運用等が取り上げられている（表３）。