表3　三国共催シンポジウム

年度	開催国	テーマ
平成17	日本	「日中韓三国における幹部要員を中心とした公務における人材の確保と育成」
平成18	中国	「21世紀の日中韓三国の公務における人材開発」
平成20	韓国	「日中韓三国の公務員の採用システム」
平成21	日本	「公務員倫理を考える」
平成21	中国	「表彰制度」
平成22	中国	「日中韓三国における公務員給与制度」
平成23	韓国	「公務員の採用において多様な人材を確保する方法」
平成24	日本	「不測の事態に備える公務の対応」

ウ　共同研究

これまでに３回にわたって三国で共同研究を行ってきた。第１回は、制度の基本を相互に理解できるよう「日中韓三国の公務員人事基本法比較」（韓国が取りまとめ）を、第２回は、各国が共通して関心を持った「日中韓三国の公務員の成果管理」（中国が取りまとめ）を、第３回は、「日中韓三国の公務員の採用システム」（日本が取りまとめ）をそれぞれテーマとして行われ、三国の人事行政機関が抱える問題等を整理した。

⑵　二国間プログラム等

ネットワーク発足に伴う新たな三国間の協力プログラムに加え、従来からの協力プログラムを含めた二国間での相互交流・協力プログラムを引き続き実施してきている。

ア　中国

人事院は平成18年度から平成24年度まで、公益財団法人日中友好会館が実施する中国国家行政学院からの研修員を対象とした、中国政府職員受入れ研修の実施を支援している。この研修は日中両国公務員の相互理解を目的とし、日本の行政制度、国家公務員制度に関する講義を行うとともに、中国側研修員と日本の課長補佐級公務員との意見交換を実施しており、これまで200人を超える中国側研修員が参加した。

また、平成17年度から平成22年度まで、人事院公務員研修所と中国国家行政学院との間で派遣研修を実施し、毎年20人前後の日本側の課長補佐級研修員を中国へ派遣した。

イ　韓国

人事院は従来からの協力プログラムである大韓民国政府職員研修による研修員の受入れを引き続き実施するとともに、新たに平成18年度より毎年、人事院公務員研修所が実施する研修の一環として、20人前後の日本側の課長補佐級研修員を韓国中央公務員教育院に派遣する研修を実施している。

また、平成16年度に人事院職員１人を研究員として韓国中央人事委員会に派遣し、約５か月間にわたって韓国の採用試験や研修制度等の公務員制度について研究を行った。一方、平成18年度には韓国中央人事委員会から研究員１人を人事院に受け入れ、約半年間、人事院の各課に順次席を置き、職員からの説明や意見交換を通じて我が国の人事行政の各分野について知見を深めた。

さらに、人事院は、幹部公務員制度の改革に取り組んでいる韓国の実情について計４回にわたって現地調査を行った。一方、韓国からもほぼ毎年我が国に調査団が派遣されてきており、最近では、平成26年（2014年）の韓国フェリー転覆事故に端を発して行われた韓国公務員制度の改革の実施に際し、日本の公務員制度についても調査することとされ、職級・職種別給与の実情、不利益処分に対する審査請求、定年延長・再任用制度等をテーマとした調査団が人事院を訪問している。

第３節　国際機関を通じた腐敗防止の取組への貢献

1990年代に入り、先進各国において、経済成長の鈍化等を背景に政府への国民の信頼が低下し、不祥事により更に事態が悪化しているとして、信頼回復には公務員倫理の向上が重要な課題として認識されるとともに、社会・経済のグローバル化の一層の進展に伴い、グッド・ガバナンス及び経済発展のためには、国際的な商取引での贈賄等を規制する必要があるとの問題意識が高まってきた。これらに関し、ＯＥＣＤにおいて集中的な議論が行われ、各国の公務員倫理の向上に資するための倫理インフラストラクチャーの提示や国際商取引における外国公務員への贈賄を規制する条約の制定等が行われた。

さらに、2000年代には、こうした議論の深まりを受け、国際連合において、持続的な発展や法の支配を危うくさせる要因として、社会及び経済に影響を及ぼす国際的な現象である腐敗問題に対処する包括的な条約が採択された。

一方、アジア太平洋地域においても、社会・経済の発展等に伴い、腐敗問題への対処の必要性の認識が高まっており、ＡＤＢとＯＥＣＤの協力の下、地域的な取組も活発化している。

人事院は、腐敗防止に関するこうした国際的な各種の取組に対し、様々な協力を行ってきている。

１　ＯＥＣＤにおける取組

⑴　公務員倫理への取組

ＯＥＣＤでは、1990年代以降、経済成長が鈍化し、国民の価値観の多様化等を背景として政府が国民の期待に必ずしも応えられなくなったことにより、加盟諸国において政府に対する国民の信頼が低下し、不祥事が事態を更に悪化させているという認識が示され、また、変化する公務への期待に対応していくために、中立性、遵法性、誠実性等の伝統的な公務の基本的価値に、説明責任や透明性等の新しい価値を組み合わせた新たな行動規準を設けることが必要となるなど公務員の倫理が重要課題となってきた。

このような課題等を踏まえ、ＯＥＣＤでは、1961年にＯＥＣＤ内の低開発国であるギリシャ、トルコ等に対する技術協力を行うために設立された技術協力委員会を、1990年に行政管理委員会として改組し、各国の行政管理の在り方を議論する中で、この問題を取り上げていった。

1996年には、ＯＥＣＤは「公務における倫理―現在の課題と取組」という報告書において、九つの加盟国の公務員の倫理や行動の管理について調査結果を報告するとともに、公務における倫理に関する取組に資するため「倫理インフラストラクチャー」を提示した。倫理インフラストラクチャーは、法的枠組や説明責任、国民の監視等の規制の機能、政治的リーダーシップ、倫理規程や教育研修等の指導の機能、調整機関や公務員の勤務条件等の管理の機能の三つの機能から成る。1999年には、1996年の報告書の対象となっていなかった15か国（日本を含む。）における腐敗対策の取組をまとめた報告書を取りまとめた。さらに、2000年には加盟国29か国を対象に、公務における価値、それを確保する仕組み等倫理に関する取組を網羅的に取りまとめた報告書を発表した。

その後、公務と民間との間の関係が密接な場合に、求められる公務の清廉性と透明性を確保する観点から、公務と民間、政治と行政の接触等腐敗の危険性の高い分野の脆弱性に焦点を当てた議論がなされるようになり、2003年には、公的部門における利益相反管理のためのガイドラインを発表した。その後も、ガイドライン実施の手引や、ガイドラインの実施状況についての報告書を発表するなど、利益相反に関する取組が進められ、ロビイング活動に関する規範や、公務員の資産開示、潜在的な利益相反リスクの管理、内部通報者の保護等も議論の対象となっている。