このように人事院が協力して実施する集団研修の研修員は、総じて研修を通じて我が国の公務員制度や公務員に強い印象を受け、研修の成果を自国で活用しようとする積極的な姿勢がみられた。

今後は、我が国公務員制度について、より積極的な情報発信を行い、公務員制度の基本の整備に取り組む国に対し、一つのモデルとして我が国公務員制度を提示するとともに、主体的に公務員制度を検討していくことを促した上で、そうした国から要請があった場合には、積極的に協力を行っていくことが適当である。

このような制度面での協力のほか、行政運営を支える人材の育成に対する支援の要請があり、人事院はこれまでも開発途上国を対象とする集団研修や国別研修等を積極的に実施してきている。こうした研修についても、制度整備支援との組合せ等を意識しつつ、実施していくことが適当である。

2　国際交流等の促進

東アジア諸国の中で公務員制度の整備がある程度進んだ国からは、例えばタイが民間給与実態調査に関する技術協力を求めてきたように、個別の制度整備に関して我が国に対して技術協力、情報提供を求められる場合がある。公務員制度改善のための専門的技術協力については、人事院としては、相手国の要請に応じて多様な協力を柔軟に行っていくこととしたい。

公務員制度は、各国の行政を取り巻く環境や、その国における人事管理の伝統に基づいて成り立っている国内的な制度であるため、他国の制度をそのまま導入することはなじまない面もある。しかしながら、グローバル化が進展する中で、行政分野においても、各国の公務員が他国の状況を適切に認識し、課題解決に向かって相互の意思疎通を進めることが、国際関係の円滑化及びそれぞれの国における行政の質の向上に資することから、国際交流の重要性は増している。各国が、近代的な公務員制度という共通の仕組みの下で人事行政を運用するようになると、同じ人事行政上の課題を抱える国々が協議の場を持ち、連携して課題に対応することは意味を持つ。例えば、欧州連合（ＥＵ）では、人事行政に関する大臣会合の下、各国の取組を共有するなど積極的な交流が行われている。また、ＯＥＣＤにおいても、公共ガバナンス委員会の場で、人事行政の分野で各国に共通する課題について情報交換、議論を行い、それぞれの国の人事行政の改善に役立てている。

東アジア諸国では、公務員制度の整備の状況に差が大きく、ＯＥＣＤやＥＵのような意味での相互交流は難しいが、共通のテーマである採用試験、人材育成、腐敗防止、人事評価などについて、相互交流を図りながら情報交換を行っていくことによって、それぞれが自らの課題を認識し、対応を深めていくことは有意義であると考えられる。

多国間の議論、交流として、人事院は、日中韓人事行政ネットワークを通じ、人事行政分野での交流等を進めてきている。これに加え、近年では、ＡＳＥＡＮ公務会議が、日中韓三国を加えた協力の枠組みとして発展してきており、ＡＳＥＡＮ諸国の公務員制度の発展や人材育成を目的としたセミナーや合同研修を積極的に実施するなど、各国の人事行政機関同士の相互交流を深めてきており、人事院としても積極的な関与が求められている。今後は、上述の枠組みを積極的に活用し、各国の動向を把握するとともに、各国が関心を持っている採用試験、人材育成等の諸課題について積極的に二国間、多国間の交流を進め、相互理解、信頼関係を深化させていきたい。

特に人材育成の分野では、東アジア各国の公務員の中核的な研修所は、ＡＳＥＡＮ公務会議等の枠組みを活用し、外国政府との協力関係を強化することで、人材育成に取り組んでいる。人事院としても、こうした研修所の協力関係に積極的に関与することとする。また、公務員制度の整備の途上にある国への支援を効率的かつ効果的に進めていくためにも、相互理解、信頼関係の深化が重要であり、各国との相互交流の推進はこの面でも重要な意義が認められる。

おわりに

近現代の民主国家において、行政の基盤となる人事行政の公正性を確保することは、能率的で民主的な行政を実現するために不可欠と言えよう。このことは、政治や社会の違いを超えて、現代の公務員制度にとって普遍性を持つものであり、東アジア諸国が我が国の公務員制度を参考モデルにしようとする一つの背景がここにある。

実際、欧米型の公務員制度を受け入れた我が国は、明治時代に導入したドイツ型のシステムと第二次世界大戦後に導入した米国型のシステムを我が国の雇用風土の中で融合して活用してきている。こうした日本型人事行政が成立し得ることは、これから欧米の制度を受容しながら自らの工夫で近代化を図らなければならない開発途上国にとって、参考になるところが多い。

国際化の中で、人事行政も国際的な連携が生じる時代になっており、人事院制度や日本型人事行政が公正で能率的な人事行政を実現する普遍性を持つ仕組みの一つであることを諸外国に伝えていくことは、我が国の国際的な信頼を確保することに資するものであり、人事院の重要な役割の一つと考える。

また、東アジア諸国への技術協力の一環として我が国の公務員制度を提示していくに当たっては、押し付けととられないよう関係各国との対話を通じた情報収集、情報発信を行っていくことが重要と考える。

東アジア諸国とは、文化や社会の面で共通するところも多く、これまでも公務員制度について様々な相互交流が行われてきている。本院としては、今後、日中韓人事行政ネットワーク、ＡＳＥＡＮ公務会議等を通じ東アジア諸国との交流を一層進めることとし、各国の経済発展や公務員制度の整備の状況を考慮しつつ、必要とされる制度整備や人材育成のための技術支援等に積極的に取り組んでいくこととしたい。

第３部　平成26年度業務状況

第１章　職員の任免

職員の任用は、成績主義に基づき、受験成績、人事評価又はその他の能力の実証により行うものとされている。職員の採用は、公開平等の競争試験によることを基本とし、これによらない場合は選考によっている。このような中、近年においては、公務の活性化のために、公務外での専門的な実務経験等を有する人材を中途採用する制度や任期付職員制度など各種の制度が整備され、公正な能力実証や採用手続の下、多様な民間人材が公務に選考採用されている。

また、採用後の昇任、転任などの任用についても、この成績主義の原則に基づき、公正に実施されなければならず、人事評価の結果を任免に活用すべく、各府省に対して、制度の趣旨にのっとった運用を行うよう指導を行っている。さらに、人材育成、公務の活性化等の観点から、官民人事交流制度についても、公正を確保しつつ、円滑な推進のための環境整備を進めている。

一方、公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の観点から、職員が一定の事由に該当する場合には、その意に反して免職、降任、休職等の処分を行うことができることとされている。

第１節　人材確保

行政課題の複雑・高度化、グローバル化等が進む中で、高い資質と使命感を有する多様で有為な人材を確保していくことは、重要な課題である。国家公務員採用試験の応募者数は、民間企業における雇用情勢の変化に伴う変動はあるものの、少子化や公務を取り巻く厳しい状況の下、中長期的には減少傾向となっている。

このような中、公務の仕事の魅力、求める具体的な人材像などを発信するとともに、新たな人材供給源を開拓するために、各府省との連携・協力の下、積極的な人材確保・啓発活動を行った。

平成26年度の人材確保・啓発活動については、平成27年度大学卒業・修了予定者から民間企業の採用選考活動が８月１日以降に変更されることに伴い、国家公務員採用試験の日程についても繰り下げることを踏まえて計画を実施した。