第１節　派遣法による派遣状況

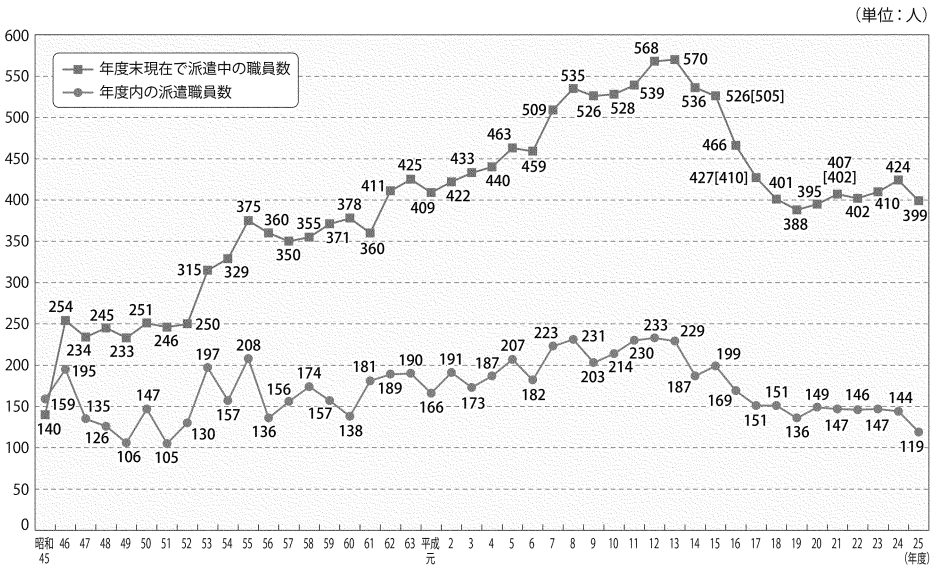
各府省は、派遣法に基づき、国際協力の一環として、条約その他の国際約束や我が国が加盟している国際機関、外国政府の機関等の要請に応じ、職員をその同意の下にこれらの機関に派遣している。

平成25年度において新たに国際機関等に派遣された職員は119人で、前年度と比べると25人減少している。一方、平成25年度中の復帰職員数は129人であり、平成25年度末における派遣職員数は399人で、前年度と比べると25人減少している（図８－１）。

また、派遣期間が５年を超える新たな派遣又は更新の場合には人事院に協議することとされており、平成25年度には６件の協議があった。

平成25年度末の派遣先機関別及び派遣先地域別の状況は、図８－２及び図８－３のとおりである。

図8-1　派遣職員数の推移



（注）［　］内の数は、国立大学法人の発足や特定独立行政法人の非特定独立法人化等に伴い、派遣中に派遣法の対象外となった職員を除いた数である。

図8-2　平成25年度末派遣先機関別状況

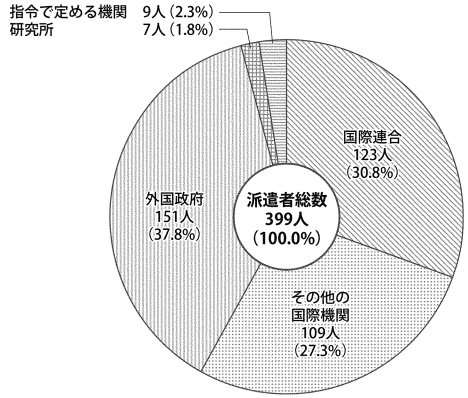
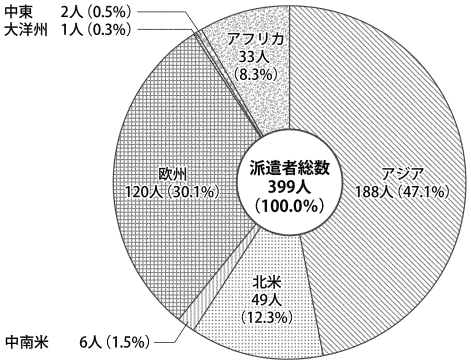


図8-3　平成25年度末派遣先地域別状況



第２節　国際協力・国際交流

１　主要国政府幹部職員等招へい事業

人事院は、人事行政の専門機関として、各国人事行政機関との交流を通じて、人事行政分野における協力を推進するとともに、我が国の公務員制度が直面する課題に関し、各国の経験や取組から示唆を得ることを目的として、毎年、主要国の人事行政機関の幹部職員等を招へいし、人事行政の最新の実情について意見交換を行っている。

平成26年度においては、ドイツ連邦内務省公務員局長のパウル・フィーツ氏、米国人事管理庁副長官補のブレンダ・ロバーツ氏を招へいし、「多様な人材が活躍できる働き方の実現」をテーマに、日本行政学会との共催による国際シンポジウムを開催した。

シンポジウム前半では、ドイツの公務における柔軟な勤務環境拡充の背景とメリット・デメリット、柔軟な定員管理、人口構造の変化を踏まえた人事施策の必要性等について、また、米国の公務における意思決定プロセス、明確な職務内容と柔軟な業務管理、選択勤務時間制度やテレワーク等の両立支援施策等について、米独招へい者の発表が行われた。後半のパネルディスカッションでは、人事院事務総長もパネリストに加わり、三国における働き方とその根底にある理念（考え方）の違い、多様な人材が活躍できる勤務環境と人事管理の在り方、超過勤務の状況、管理者の役割・意識改革、柔軟な働き方が人材確保に及ぼす影響等について、三国に共通する理念を確認しつつ、各国においてそれぞれ発展させてきた仕組みやその背景を対比しながら、当テーマについて活発な意見交換が行われた。

２　開発途上国等に対する技術協力

開発途上国にあっては、国家の発展に向け、行政の基盤である公務員制度を整備し、ガバナンスを向上させることが共通課題となっており、我が国の例に学びたいという要望が数多く寄せられている。こうした要望を受け、人事院は、独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）が主催する開発途上国の政府職員を対象とした研修の実施等に協力している。

⑴　人事管理研修

各国の人事行政の改善に資することを目的とし、各国の中央人事行政機関等の上級幹部職員を対象とする「上級人事管理セミナー」と、課長補佐級職員を対象とする「人事行政セミナー」の２コースが実施されている。