第１節　派遣法による派遣状況

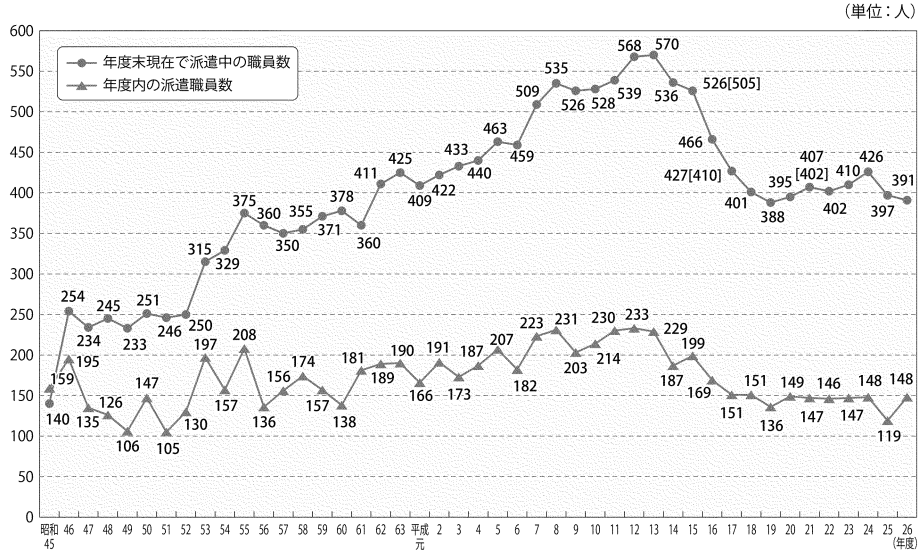
各府省は、派遣法に基づき、国際協力の一環として、条約その他の国際約束や我が国が加盟している国際機関、外国政府の機関等の要請に応じ、職員をその同意の下にこれらの機関に派遣している。

平成26年度において新たに国際機関等に派遣された職員は148人で、前年度と比べると29人増加している。一方、平成26年度中の復帰職員数は148人であり、平成26年度末における派遣職員数は391人で、前年度と比べると６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26年度には１件の協議があった。

平成26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26年度末派遣先機関別状況

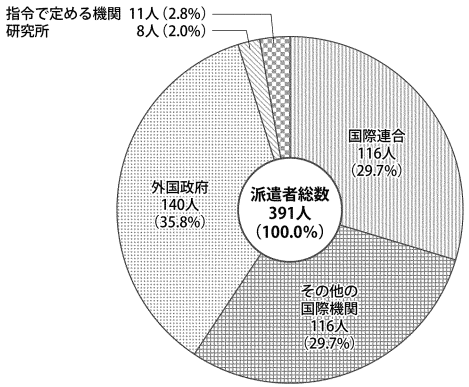
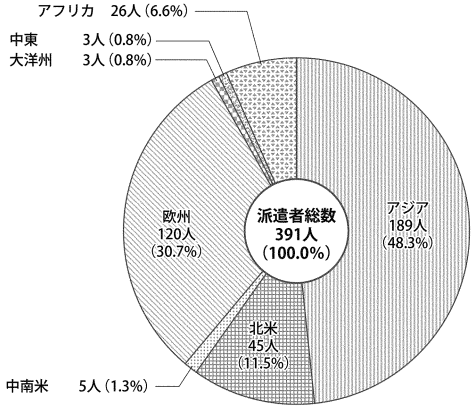


図8-3　平成26年度末派遣先地域別状況



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27年度においては、英国助言・調停・仲裁機関組織改革・人事部長のリュシエンヌ・ジョーンズ氏、オーストラリア雇用省業績・学習・福利厚生課長のカレン・デニス氏を招へいし、「ハラスメントのない職場を目指して」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、両招へい者から、ハラスメント・いじめの定義や法的枠組み、実際に問題が生じた場合の対応等について、各国の状況を踏まえた発表が行われた。さらに、英国からはハラスメント・いじめの原因とその影響について、また、オーストラリアからはどのような行為がハラスメント・いじめに該当するかについて詳しい説明がなされた。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、各国の取組やその背景を確認しつつ、ハラスメント・いじめの被害者救済制度や各国の人事管理制度の違いがハラスメントに与える影響、業務上の指導とハラスメント・いじめの境界線等について活発な意見交換を行った。また、会場からは、具体的な再発防止策や各組織が提供しているハラスメント・いじめの解決に向けたサポート等に関して積極的に質問が出された。

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。