

平成 27 年度霞ヶ関インターンシップ報告書
「これからの社会を見据えての人材育成と女性登用(研修の視点から)」
受入先：人事院人材局研修推進課

一橋大学国際・公共政策大学院

目次

I. はじめにーインターンシップ参加に当たっての問題意識と体験内容ー

1. 参加に当たっての問題意識
2. 研修推進課での体験内容

II. 研修推進課の業務概要と抱える課題

1. 行政研修
2. 派遣研修
3. テーマ別研修(女性登用推進セミナーの視点から)
4. 人事院研修の抱える課題

III. 政策提言

IV. おわりにーインターンシップ参加を通じての総合所感と人事行政の今後ー

1. 総合所感
2. 人事院の役割と重要性をより多くの人に発信するために

I. はじめにーインターンシップ参加に当たっての問題意識と体験内容ー

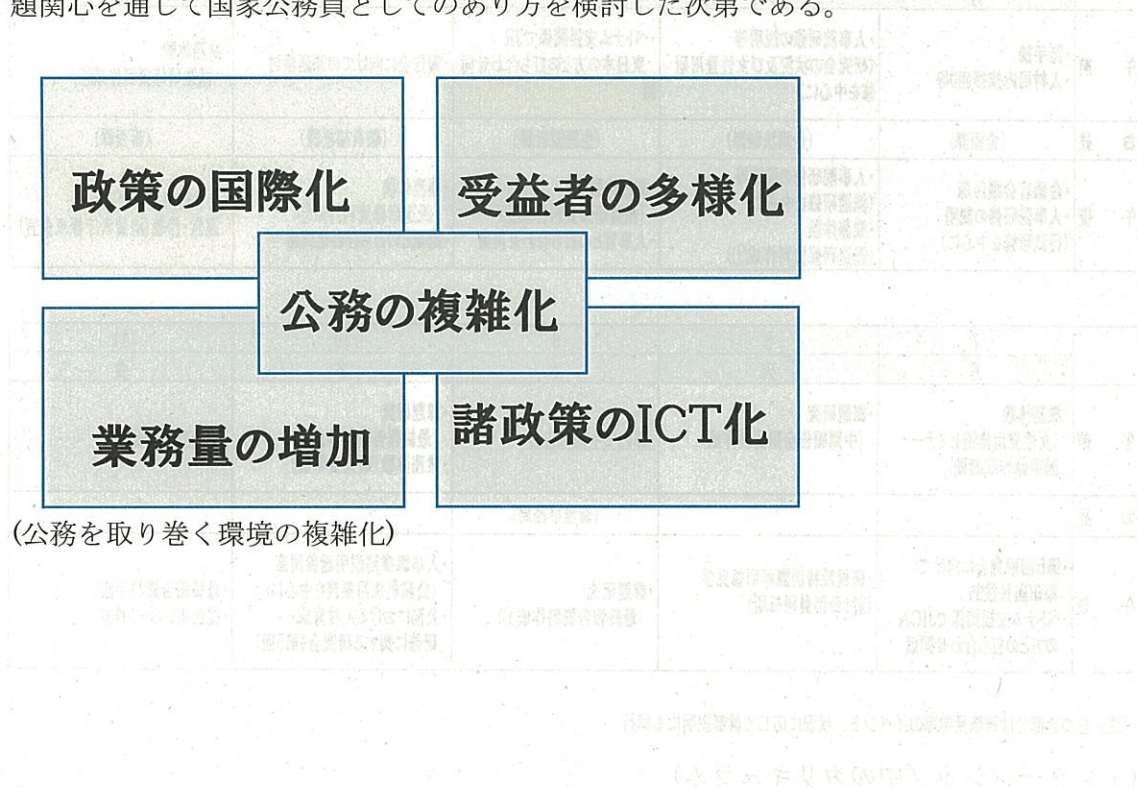
私は8月31日から9月11日にかけての2週間、人事院人材局の研修推進課においてインターンシップ生として受け入れていただいた。業務でお忙しいにも関わらず、期間中課内全ての方から人事行政についての政策について幅広くご教授、また、各種研究会や打ち合わせへの同席、公務員研修所への訪問、女子学生霞ヶ関インターンシップへの同席、研修推進課外の職員の方々との連日の昼食機会の提供など、現場重視のプログラムを組んでいただき、非常に気づきの多い2週間となった。この場をお借りして課内に限らず、暖かく迎えてくださった人事院職員の皆様全てに改めて御礼申し上げたい。本報告書においては私が課内で体験したこと、そして、学び、気づき、考えたことを中心に論じる。具体的にはまず冒頭において私がインターンシップ参加において感じていた問題意識及びインターンシップでの体験内容を説明し、次項において研修推進課での業務概要と抱える課題について論じる。それら課題とインターンシップ中の気づきを踏まえ、今後さらに人材育成、女性の活躍を推進していくための政策を提言させていただき、最後に研修を通じての総合所感と新たに生じた今後の人材育成についての問題意識を述べる。本報告書を通じて私がこの2週間の間に考えた問題の政策上の重要性、そして、人事院業務を通じての人事行政、研修推進、女性の更なるリーダーシップ発揮及び登用促進の重要性が一人でも多くの方々に伝えることができれば幸いである。

1. 参加に当たっての問題意識

私の大学院での専攻は外交・安全保障等を中心とした国際関係分野であるが、専門分野に縛られず幅広い政策領域において学習を続けてきた。というのも今日における公務の領域は日々多角化が進んでおり、省庁間での業務における連携の機会が日々増えてきているとされているためである。例えば外務省における国際関係業務についても、国土交通省や経済産業省において、JICAを通じての国際協力や海外との経済連携の取り組みなど、外務省に限らずあらゆる省庁において海外案件が多く見受け現実からも見て取ることができる。これらの背景を受け止め、大学院において国際関係領域におけるスペシャリストになることよりも、広く国家の政策を網羅的に学び、省庁間、あるいは業務間の「繋がり」に着目して学びを続けてきた。また、業務の多角化に伴い、政策を国家の目線のみで捉えるのではなく、市民や民間企業という視点から政策を検討するということが重視されてきた。そのため、昨年度中は公共部門と関連のある民間企業を中心としたインターンシップにできる限り参加し、公務と民間企業の関係性、そして両者視点を学ぶことの重要性を現場での経験を通じて認識している。そのため、いかに民間企業の人々が国政を支えているという立場から政策に着目するため、公務員の方だけでなく民間企業に所属する多くの人々との交流を通じて学びの幅を広めてきた。

これらの経験を踏まえ人事院でのインターンシップを志望した理由として、業務や政策における繋がりや幅が拡大する今日において、今一度行政官としての存在意義や、あるべ

き姿とは何かを考える機会を得るためである。人事院では、人事行政を中心に国家公務員の採用や育成、給与等の福祉的業務を執り行っていることから、まさに公務員としての「内側」を取り仕切っている機関であり、自分が知りたかった「今日・将来における公務員としてのあるべき姿」を知るためには非常に適した受入先であったと考えている。そのような環境において「これからの社会を見据えての人材育成と女性登用」という観点から様々な人事行政における課題に迫ることとなった。研修という視点から人事行政を検討することはどのような人材を育成していくかを通じて、改めて公務員に求められる素養やスキルを問い直すという過程を知ることができた点で非常に有意義な時間であった。特に参加にあたりこのテーマに関して抱いた課題が2点存在する。1点目はいかに研修が行政官の業務に貢献しているかという点である。人事院における研修を終えた職員は各省庁の業務にそれを活かすこととなるが、省庁による業務の差異や多角化に伴い、本当に研修が業務に貢献しているかを改めて検討しなくてはならないのではないかということである。もう1点は研修テーマにも掲げられている女性登用の視点である。現在人事院を中心に各省庁の女性登用推進を掲げているが、まだまだ女性職員の数はいくつか少なく、特に課長補佐以上の管理職における女性職員の割合は極めて少ないと言える。このような背景から女性登用は積極的に進めていくことは非常に重要であるが、問題関心として着目すべき点は女性登用推進、特に女性の公務においてリーダーシップを発揮することができる人材育成をより効率的に進めるためにどのようなプロセスを経るか、あるいは見直すべきかという点である。これら2点の問題関心を通じて国家公務員としてのあり方を検討した次第である。



2. 研修推進化での体験内容

研修推進化での業務体験は以下のスケジュールにおいて実施された。課内での業務体験だけでなく、課外での関係者の方々との打ち合わせや女性登用セミナーの運営、公務員研修所を訪問しての研修見学など様々な現場に同席させていただくことができた。正直人事院での業務においてこれだけ外部の方々との接点が多いというのは研修参加前にはあまり想像していなかったため驚いた次第である。これらの体験を通じて非常に多くの人事院関係者との交流機会を得ることができ、一人一人の職員の方々が抱える人事行政についての見方や課題について多くの意見を集めることができた。具体的な体験内容は課内でのレクチャー、業務体験、出張など多岐に渡るが、詳細については次項以降での業務内容説明と絡めて論じることとする。

また、昼食時には受入先であった研修推進課のご厚意により、研修推進化以外の職員の方々と日替わりでの昼食機会をご提供いただいた。ご協力いただいたのは企画課、企画法制課、生涯設計課、職員福祉課、倫理事務局の方々と、どの方も限られた時間であったにも関わらず快く質問に答えていただいた。その中でも特に人事行政が業務間で強い繋がりがあるといふ点に強く関心を持った。例えば若手の採用は公務員の再雇用制度と深い繋がりがあるといふ点等である。いずれにせよ、大変充実したカリキュラムを提供していただいた研修推進課の方々に改めて御礼申しあげたい次第である。

	8月31日 月	9月1日 火	2 水	3 木	4 金
午 前	・諸手続 ・人材局内接摺回り等	・人事院研修の説明等 (研究会の状況及び女性登用研修を中心に)	・ベトナム支援関係でJR 東日本の方との打ち合わせ同席	・報告会に向けての課題検討	・業務体験 (派遣研修資料作成④)
お 昼	(企画課)	(企画法制課)	(生涯設計課)	(職員福祉課)	(審査課)
午 後	・企画官会議傍聴 ・人事院研修の説明 (行政研修を中心に)	・人事院研修の説明等 (派遣研修を中心に) ・業務体験 (派遣研修資料作成①)	・業務体験 (派遣研修資料作成②) ・人事官との打ち合わせ同席	・業務体験 (派遣研修資料作成③) ・総裁との打ち合わせ同席	・女性登用推進セミナー 運営・傍聴(消費者庁長官)
	7 月	8 火	9 水	10 木	11 金
午 前	・業務体験 (女性登用推進セミナー 議事録作成補助)	・課題研究 (中間報告会用資料作成)	・課内で中間報告会	・課題研究 (最終報告資料作成②) ・業務体験(研究会準備)	・課内で研究報告会
お 昼			(倫理事務局)		
午 後	・第5回研究会に向けて 原田座長往訪 ・ベトナム支援関係でJICA の方との打ち合わせ同席	・係員級特別課程研修見学 (於:公務員研修所)	・課題研究 (最終報告資料作成①)	・人事課業務説明講義同席 (公務員採用業務を中心に) ・公務における人材育成・ 研修に関する研究会(第5回)	・最終報告資料手直し ・提出用レポート作成

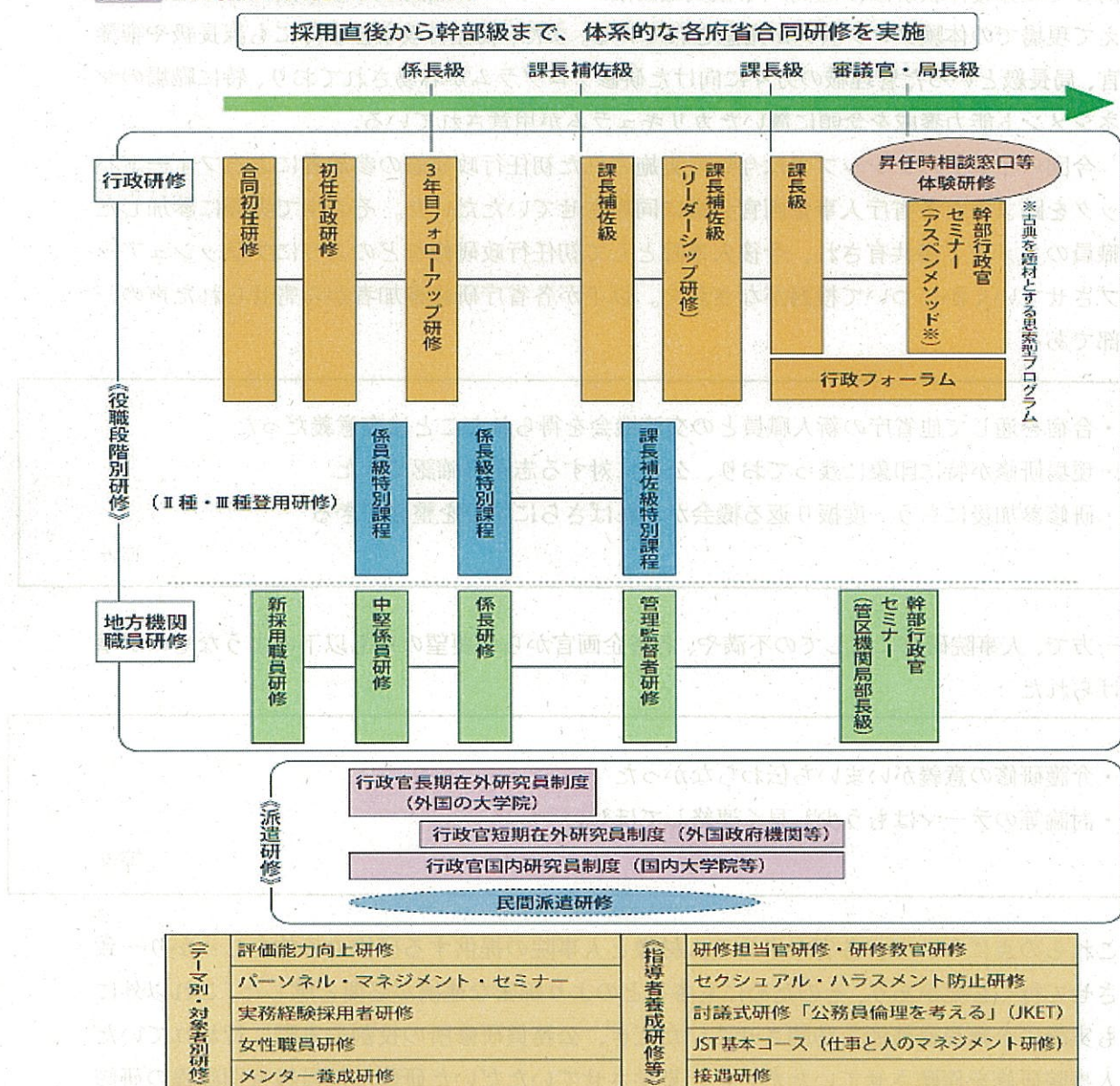
(注) 色つき部分は研修見学等のイベント、状況に応じて幹部説明にも同行

(インターンシップ中のカリキュラム)

II. 研修推進化の業務概要と抱える課題

本項では研修推進課内で行われている業務についての概説と現状の課題、そして今後あるべき姿といった点を論じる。研修推進課での研修業務は下記の図のように役職段階別研修、派遣研修、テーマ別研修、指導者養成研修の4種類に大別されている。これら4つの研修を中立・第三者機関として、また、研修の計画や実施についての人事行政の専門機関として全府省職員を対象に提供することが研修推進課の業務である。今回のインターンシップでは役職段階別研修内の行政研修について、また、職員を国内外の大学院に研究員として派遣する派遣研修、そしてテーマ別研修内の女性登用推進関係の事業に携わらせていただいたため、これら3点を中心に実際に体験させていただいた内容と併せて論じる。

図2-1 人事院の実施する主な研修



(人事院の行う研修 <http://ssl.jinji.go.jp/hakusho/h24/1-3-02.html>)

1. 行政研修

行政研修は役職段階別研修に各府省の行政運営の中核となることが期待される職員を対象に行われる研修で、各階級に応じて異なる研修プログラムを提供している。その目的として高い倫理感に基づいた国民全体の奉仕者としての行政官に不可欠な知識や思索を提供することにある。また、その形式も様々な入間市にある公務員研修所での参加型カリキュラムや合宿方式など様々な形態が各段階での研修に応じて提供されている。例えば国家公務員総合職として採用された新卒学生が派遣される初任行政研修では、公務員研修所や地方において約 5 週間において実施される。プログラム内には地方の NPO 法人や介護施設と連携しての介護体験研修(1 週間)や、被災地訪問プログラム(1 週間)等、研修所内での座学に加えて現場での体験プログラムが用意されている。また、初任行政研修以外にも課長級や審議官、局長級といった管理職の方々に向けた研修プログラムが容易されており、特に職場のマネジメント能力養成を念頭に置いたカリキュラムが用意されている。

今回のインターンシップでは今年度実施された初任行政研修の参加者によるフィードバックを踏まえた各省庁人事企画官会議に同席させていただいた。その中で実際に参加した職員のコメントが共有され、今後人事院として初任行政研修をどのようにブラッシュアップさせていくかについて検討がなされた。以下が各省庁研修参加者から寄せられた声の一部である

- ・合宿を通じて他省庁の新人職員との交流機会を得られたことは有意義だった
- ・現場研修が特に印象に残っており、公務に対する志を再確認できた
- ・研修参加後にもう一度振り返る機会があればさらに学びを整理できる

等々

一方で、人事院研修に対しての不満や、各省企画官からの要望の声も以下のようなものが挙げられた

- ・介護研修の意義がいまいち伝わらなかった
- ・討論等のテーマはもう少し早く連絡してほしい

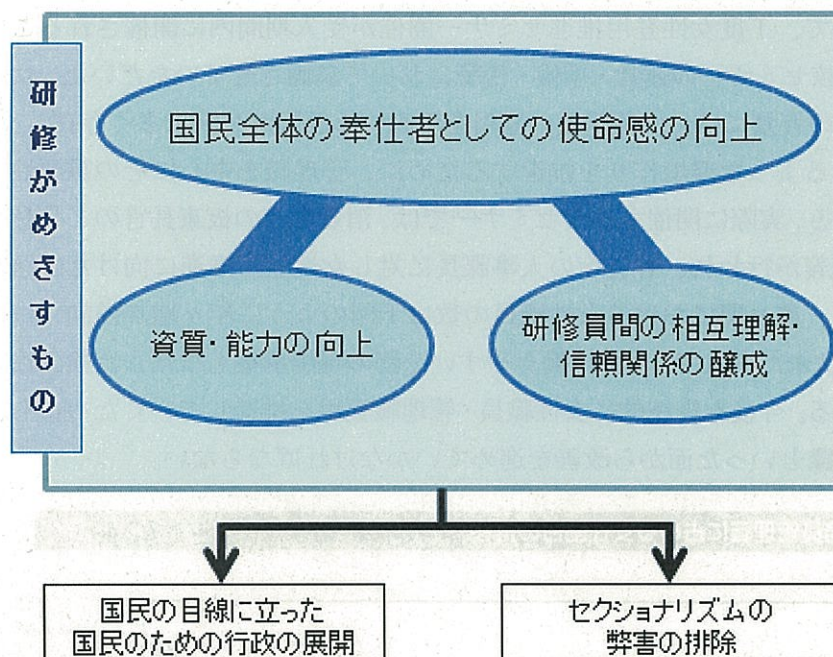
等々

これらの点について、各省の求める人材像と人事院の提供する研修の目的をしっかりと一致させて行く必要があり、そのためにも各省とのより綿密な連携が必要と感じた。これ以外にも実際に公務員研修所を訪問させていただき、公務員研修所の役割や実際に行われていた人事院研修を傍聴させていただいた。見学させていただいた研修は係員級特別課程の研修で、これはⅡ種及びⅢ種(現一般職)で採用された国家公務員の中から選抜された優秀者を対象

象に行われるもので、I種採用でなくても政策立案能力の高い人材を育成することを狙いとしている。今回は当該研修のディベートを見学させていただいた。これから社会人として研修を受ける身として見学させていただいたことは非常に新鮮であった。

行政研修の目的

..... 国民全体の奉仕者たる幹部公務員の養成



(行政研修の目的 <http://www.jinji.go.jp/kensyusyo/guide/nipa-guide.htm>)

2. 派遣研修

派遣研修では、現職の若手を中心とした職員を派遣研究員として海外もしくは国内の大学院に派遣する取り組みで、制度としては行政官長期在外研究員制度、行政官短期在外研究員制度、行政官国内研究員制度の3種類に分けられる。行政官長期在外研究員制度では主に海外大学院に職員派遣するもので、派遣人数自体は年々増加傾向であるとされる。短期在外研究員制度では海外の国際機関に職員を派遣するというもので、OECD等に派遣している。行政官国内研究員制度では主に国内の大学院に職員を派遣するという制度である。

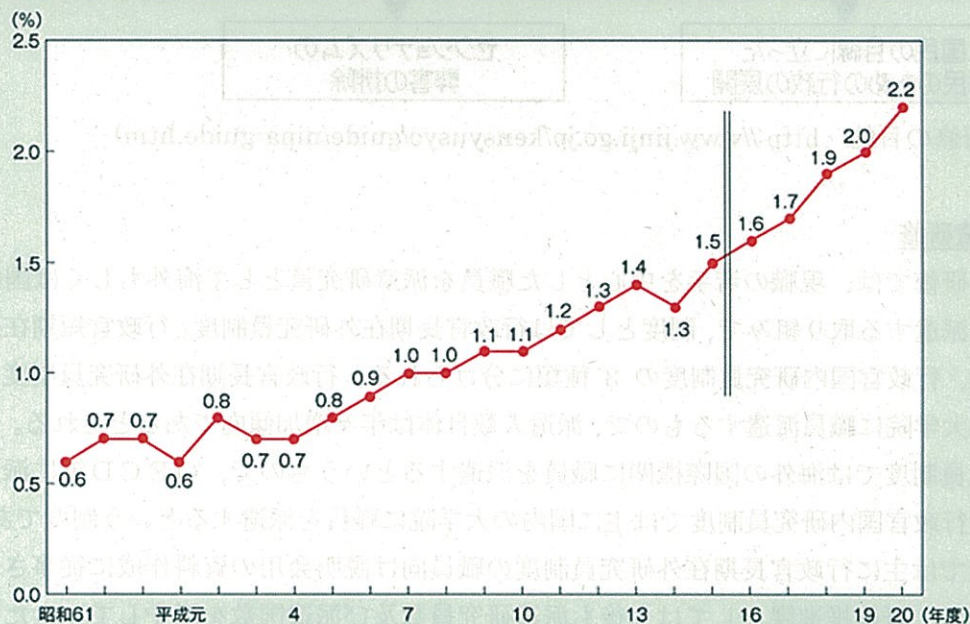
体験では主に行政官長期在外研究員制度の職員向け説明会用の資料作成に従事させていただいた。研修推進課としては今後も派遣研究員数及び派遣国数を増やしていきたいということで、特に英米以外への派遣者を増やすことを検討しているということである。研究分野は職員が決定でき、学費等の諸経費も各省予算で負担されるが、派遣後は5年間公務に従事しなければならない、派遣後5年以内に辞職した場合には留学費用償還制度に基づき費用を返還しなければならない。以上のような様々な考慮点を踏まえながら派遣研修制度を検討しているということである。

3. テーマ別研修(女性登用推進セミナーを中心に)

テーマ別研修では、様々な人事行政上の目標に向けての活動推進を念頭においてテーマ別に行っている研修で、女性職員登用推進セミナーの他にも実務経験採用者研修や、メンター養成研修、パーソナル・マネジメントセミナーなど様々な対象者に対して研修を提供している。

今回の業務体験において、丁度女性登用推進セミナー開催が受入期間内に開催されることになっていたのも、当該セミナーの運営・準備・傍聴において参画させていただいた。女性登用推進セミナー開催の背景には、女性職員の登用を阻害する要因が公務に多く存在し、女性が積極的に登用されるような環境作りを推進するために、管理職を中心にその重要性を伝えるという狙いがある。実際に開催されたセミナーでは、消費者庁の板東長官のご自身の体験談を中心とした講義が行われ、各省庁の人事課長に対し女性登用推進に向けた課題について検討がなされた。霞ヶ関における女性職員の数は下図のように年々増加傾向ではあるが、管理職級の人数は未だ少数で、女性の働きやすい公務の現場構築もまだまだ検討途中であるという状況である。今後も継続的に女性職員・管理職登用を推進していくためにも、主に職場環境や職員の意識といった面から改善を進めていかなければならない。

第1-1-6図 国家公務員管理職に占める女性割合の推移



(備考) 1. 平成15年度以前は人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」、16年度以降は総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」より作成。
2. 調査対象は、平成15年度以前は一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者であり、16年度以降はそれらに防衛省職員(行政職俸給表(一)及び指定職俸給表に定める額の俸給を支給されている者。17年度までは防衛参事官等俸給表適用者を含む。)が加わっている。

(内閣府共同参画局)

<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-01-06.html>

4. 人事院研修の抱える課題

以上のような体験内容を踏まえ、私がインターンシップを通じた感じた人事院研修における課題を行政研修及び派遣研修の視点と、女性登用推進の視点の 2 つの視点に分けて述べる。課題を述べるにあたり、インターンシップ期間中に参加させていただいた公務における人材育成・研修に関する研究会内で述べられた事項をいくつか紹介する。まず当該研究会における研修についての問題意識が以下の 5 点に置いて挙げられた。

1. 人材の多様化に伴い職場環境も変化している。また、行政課題も複雑化しており、管理職員がプレイングマネージャー課している。これにより OJT が健全に機能しているかが問われている
- ② OJT 依存体制や、業務効率化がなかなか進まないといった現状。また、被研修者との意識のミスマッチが起こってしまう
- ③ 人事院としての役割の再検討(各省毎に培われる専門的知見の基盤となる公務員として必要な能力、資質を府省横断的に醸成する機会の提供)
- ④ 職員のキャリア開発の必要性
- ⑤ Off-JT としての機能の見直し(各省での業務に適正に機能しているか)

研修についての課題は多数存在しており、加えて公務における研修という背景から国家公務員としての倫理感や素養を養うという意義が人事院に課せられているということである。また、これらに加えて私が課題であると感じている点は各省庁での業務において有効となるスキルが研修を通じて提供できているかどうかという点である。冒頭においても述べたように昨今の公務を取り巻く環境は、日本のグローバル化や、ICT 技術の普及によりめまぐるしく変化している。このような状況を踏まえ、国家公務員においても倫理感や素養を養うことに加えて環境の変化に対応するための基礎的スキルを、研修を通じて身につけていく必要があるのではないかとということである。人事院研修に対する各省庁からの理解を確保する必要もあり困難を要するが、今日の社会環境に対応した政策を立案・評価できるような行政官を養成していくことが不可欠である。そのためにも人事院には各省庁との関係を綿密に強化した上で、新たな研修プログラムを導入していく必要がある。

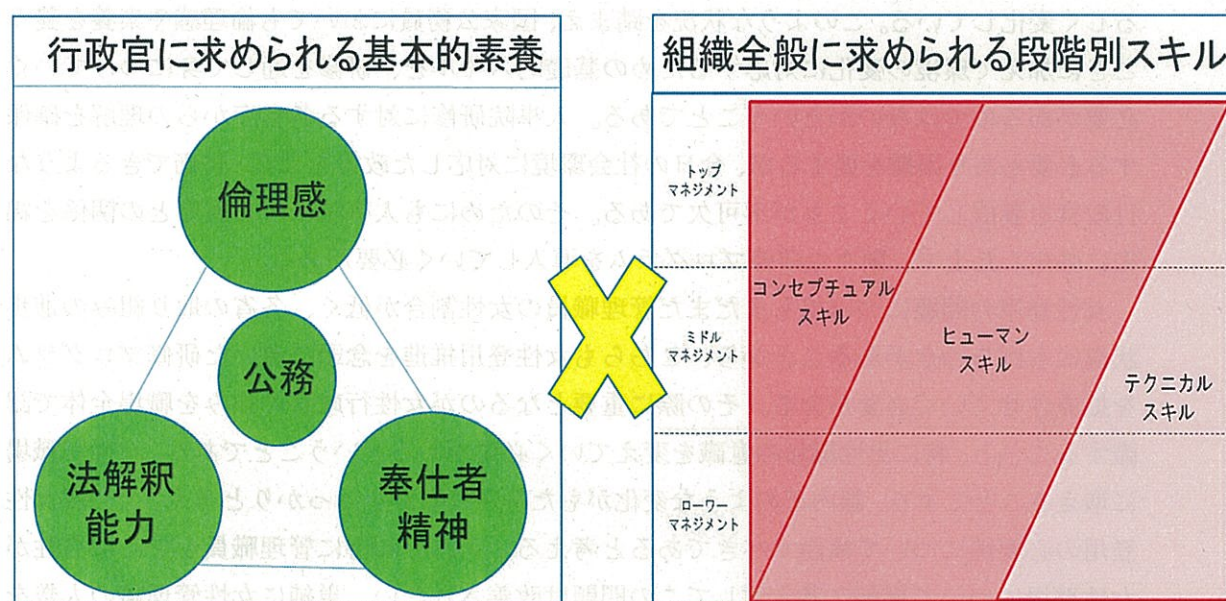
女性登用の問題についてもまだまだ管理職員の女性割合が低く、各省の取り組みの進捗状況にもばらつきがあることから、こちらも女性登用推進を念頭に置いた研修プログラムを拡充させていく必要がある。その際に重要となるのが女性行政官の強みを職場全体で認識することと、特に男性職員の意識を変えていく必要があるということである。女性が職場に増えることにより、課内どのような変化がもたらされるかをしっかりと考え、今一度女性登用の必要性について検討すべきであると考え。それと同時に管理職員を中心に男性が女性登用について真剣に考えずしてこの問題は改善されない。単純に女性管理職の人数を

増やすのであればそれなりのインセンティブを設ければよいが、主に数字に見えない部分(職場環境、女性の強み、男性の意識)を変えていかなければ本当の意味での女性登用は推進されないということである。

Ⅲ. 政策提言

本項からは今後さらに人事院研修及び女性登用推進を図る上で導入すべきと感じる研修プランを政策提言として提示させていただく。各提言は今日あらゆる組織において導入すべきと叫ばれているある種「定石」と呼ばれるようなものばかりだが、今日求められているスキルを着実に習得するためには、まずはこれら定石と言われる研修を公務の場においても導入すべきであると考えている。それに併せて公務で求められるとされる下図のような素養を養うことができるように研修プログラムを導入・改訂すべきである。また、ハーバード大学のロバート・カッツ教授によるスキル研究によると、組織の人材において必要なスキルは3種類に大別され、それらを職員の各階級に応じて重点的に習得するようにすることが効果的であるということである。また、これらを On-JT、Off-JT を通じて分担して習得することにより一定の効果を得られるのではないかとということである。また、時代のニーズに応じた研修を導入するためにはやはり社会環境の変化に着目する必要がある、以下のような環境変化に対応できるスキルを習得すべきであると考えている。

- ・グローバル化に伴う業務における国際関係案件の増加
- ・業務の多忙化・複雑化(超過勤務の誘因)
- ・政策の受益者の多様化(国民視点の厳格化とニーズの複雑化)
- ・公務における女性の目線の必要性



(公務に求められる段階別スキル研修)

① ICT スキル研修

業務効率化による生産性向上を図るためにも、日々の業務で活用する PC を使いこなすスキル、また、ICT が深く絡む政策案件の増加(マイナンバー制度やセキュリティ危機の案件等)に伴う ICT 全般についての知識を習得する必要がある。そのためにも Excel, Word, Power point を中心としたソフトウェア研修および IT に関する知識及びマネジメント能力習得を計るための Off-JT 研修を初任行政研修に盛り込む。業務効率化によって生産性向上を図ることは、超過勤務を削減しワークライフバランスを実現することにも繋がるので、大変重要ではないかと思われる。

(例：IT パスポート試験(国家資格)合格を念頭に置いたもの)

② 英会話を中心とした語学スキル研修

公務案件の国際化に対応するためにも、日本に限定されず各国の公務におけるベストプラクティスを在外研究等の機会を通じて広く集積させていく必要がある(女性登用においては欧米のクォータ制など)。そのためにも職員の在外研究派遣及び海外案件対応能力の向上を推進していかなければならない。これらの基礎となるスキルはやはり語学であり、特に日本人が苦手とする英会話ベースでの語学習得の機会を提供していく必要がある。これらは既存の研修プログラムに組み込むよりも、別枠を設け断続的に研修機会を提供していく必要がある。特に将来的に在外研究派遣を希望する職員に対し、その語学力を補完する研修を提供することで、一層の派遣研修の推進につなげることを狙いとする。(例：外国人講師を定期的に複数名、霞ヶ関に招聘し、各省から研修希望者を募る。集まった希望者と外国人講師 1 名でグループを組ませ、定期的に英会話で話す場を提供する。レベル別で設けるとなると参加しやすい。より様々な国の情報を集め、会話を発展させていくためにも、様々な国出身の人々を講師にすることで、参加者の参加意欲を高めることができると考えられる。)

③ 説明及び統計スキル研修

日常業務や外部との打ち合わせでもそうだが、公務における「わかりやすく説明する」スキルは、いわゆるコミュニケーション能力の中核とも言えるもので全世代的に必須のスキルとなっている。初任行政研修や係員級特別過程の研修、課長補佐級研修でも行われている政策についての検討やディベートなどでも習得を図ることはできるが、重要なのはそれらを「意識して」習得することである。そのためにも Power point 等を使った説明能力の研修を現行の役職段

階別研修に組み込むことを提案する。また、わかりやすいだけでなく、相手に納得してもらう説明をするためには、数字やデータを基本とした説明が不可欠である。そのためにも説明スキルを習得することと並行して、いわゆる統計の重要性を職員が認識できる研修も推進すべきである。当然ながらこのスキルは日々の政策を受益者である国民に対し明確に示し、理解していただくためにも必須である。

(例：それぞれの職員が所属し、担当している業務の概要を他の省庁の職員に説明する機会を設ける。事前に講師を招聘し、相手に説明する際の重要点を統計の知識と併せてレクチャーしていただくとなお効率が上がる(民間企業等でプレゼンテーション講習を新任研修に設ける企業が多い。))

④ 女性の目線・見方を学ぶ研修(EI 養成研修)

女性の登用推進をより効果的にしていくためにも、女性のライフスタイル(ワークライフバランスの重要性、妊娠・出産を踏まえた働き方等)の広報を、男性を含め全ての職員を対象に行っていかなければならない。これは先日の女性登用推進セミナーで消費者庁の板東長官がおっしゃられた女性のライフスタイルを、課を超えてサポートできる体制を構築するためにも不可欠である。特に男性職員を中心に、女性目線で考える視点を身につけさせる必要がある。しかし、これは個々の職員の意識の問題でもあるので、非常に苦慮するところである。そこで、一つの指標となるのが EI(Emotional Intelligence)である。これは心の知能と呼ばれるもので、IQ と並行して唱えられる EQ を図る指標でもある。EQ はいわゆる心の知能指数であり、他者の考え方や感情を理解し、うまくマネジメントできるかの能力であると言われる。要はその人がどの程度他者を思いやって行動できるかということであり、女性登用推進にはこの能力が大きく関わってくるのではないかと考えている。男性職員を中心に研修を通じて EQ の重要性を学ばせることで、少しでも女性の働きやすい環境を作るべきであるということである。

(例：企業によっては EQ に特化した研修プログラムを提供している企業も増えており、例えば職員一人一人の考え方の把握や、課内全体の行動特性の見える化などの効果測定を行うこともできる。これらを用い、課内で他の職員をフォローできる、あるいは思いやることのできる環境を構築していくことを狙いとすることができる。)

Ⅳ. おわりにーインターンシップ参加を通じての総合所感と人事行政の今後ー

最後に今回のインターンシップ参加を踏まえての総合所感と今後人事行政の重要性を外部に発信していくためにはどうすればいいかについて私見を述べさせていただく。インターンシップを通じて人事院が外部に発信していくことができるポイントが数多く存在していると感じた。これら魅力的なコンテンツを積極的に外部に発信していくことで、人々の人事行政に対する関心を集めることが十分に可能であると感じている。

1. 総合所感

外部での数多くの体験機会を提供していただいたこともあり、非常に短く感じた 2 週間であった。それでも、人事院内の多くの方々との交流機会を設けていただいたこともあり、実際の現場はどうなっているのかという視点とあらゆる面での公務全般についての気づきを得ることができたことは、大変有意義であった。特に昼食の時間には日替わりで人材局や職員福祉局の方々とのセッションを日程に組み込んでいただいたことで、研修と他の人事行政との繋がりや、人事行政自体の課題を多くの職員さんの意見と合わせて伺うことができたので、短期間ではあったが人事行政を網羅して学ぶことができたのではないかと感じている。このような大変充実しているカリキュラムを用意していただいた研修推進課の皆様には大変感謝しており、この場をお借りして改めて御礼申しあげる。このインターンシップを自分のこれからの人生に活かすと同時に、人事行政の役割と重要性を広く広報させていただく所存である。

2. 人事院の役割と重要性をより多くの人に発信していくために

今後の人事院を発展させていくためにも、最も重要なのは、人事院の活動をより外部に発信していこうとする職員や、新たなネットワークを構築していけるような職員の養成であると考えている。このような職員を増やし、組織全体として新しい広報活動、新しい人材育成の取り組みをスタートしていけるような組織にしていく必要がある。そのように考えている背景には、研修推進課の職員の方々が、研修を中心に業務をさらに外へ拡大させていこうとしている仕事ぶりが非常に印象に残っている。人事院というと大学や大学院で触れる機会が非常に限られており、他省庁に比べ保守的な印象を持っている方も少なくない。しかし、実際の現場では研修を通じて人事院としてのネットワークを広げていこうと業務に取り組んでおられたことが印象的であった。例えば今回のインターンシップの中で、民間企業の方、JICAの方と連携してのベトナム政府への人材育成支援事業の現場を拝見した。そのような中で各種団体が連携して積極的に人材育成支援を展開していることは今後の人事行政の推進に大きく貢献していけるのではないかと感じた。そのような意味でも研修・教育を中心に人事院を盛り上げていくことにより、より一層の人事行政の発信に繋がっていくのではないかと期待している。

