

JPO派遣制度

制度概要

JPO：Junior Professional Officer

国際機関に勤務を希望する若手邦人を、日本国政府（外務省）の経費負担により原則２年間国際機関に派遣し、勤務経験を積む機会を提供することにより正規職員への途を開くことを目的とした制度。

(注：派遣終了後は各自が応募して正規ポストを獲得する必要がある。)

本制度が始まった昭和４９年からの累計で約１，４００名を派遣。近年では毎年３０～４０名程度を新規に派遣している。

応募資格

- (１) ３５歳以下であること。
- (２) JPOを派遣することのできる国際機関に関連する分野における修士号を取得しており、当該分野に関連する職種において２年以上の職務経験を有すること。
- (３) 英語で職務遂行可能であること。
- (４) 将来にわたり国際機関で働く意思を有すること。
- (５) 日本国籍を有すること。

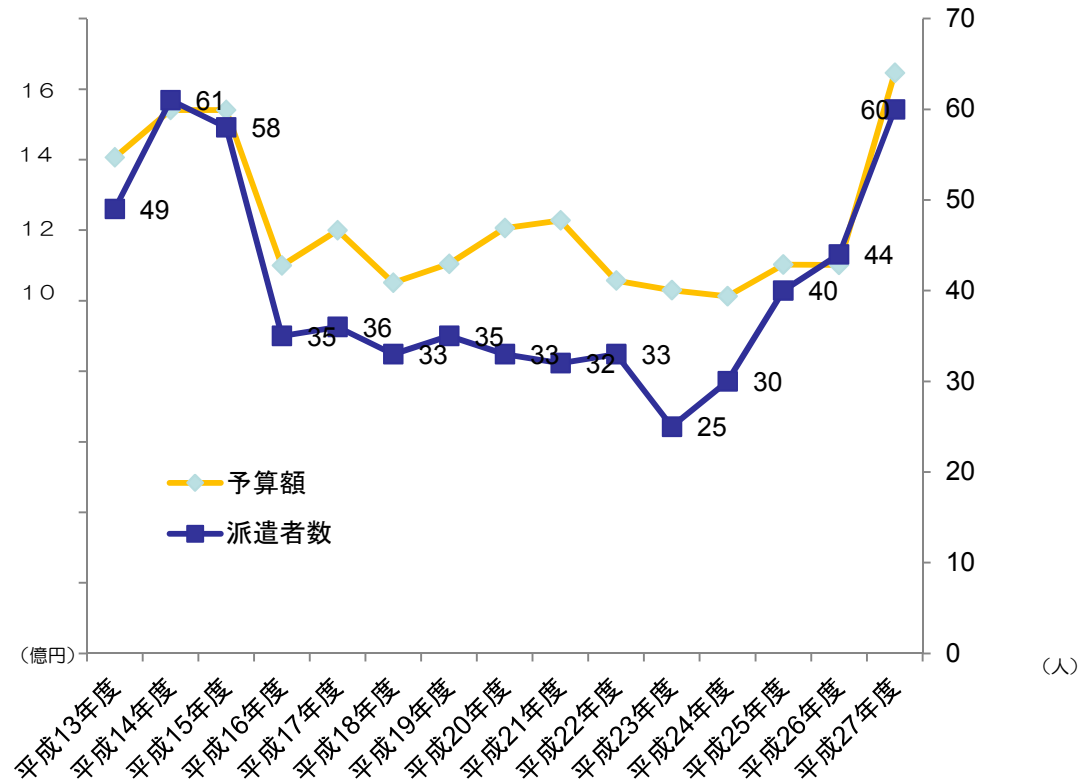
年度別派遣者数及び予算額

○JPO派遣者数は平成16年度に予算減少に伴い大幅減。

○平成27年度の予算額は16.4億円。

【推移】

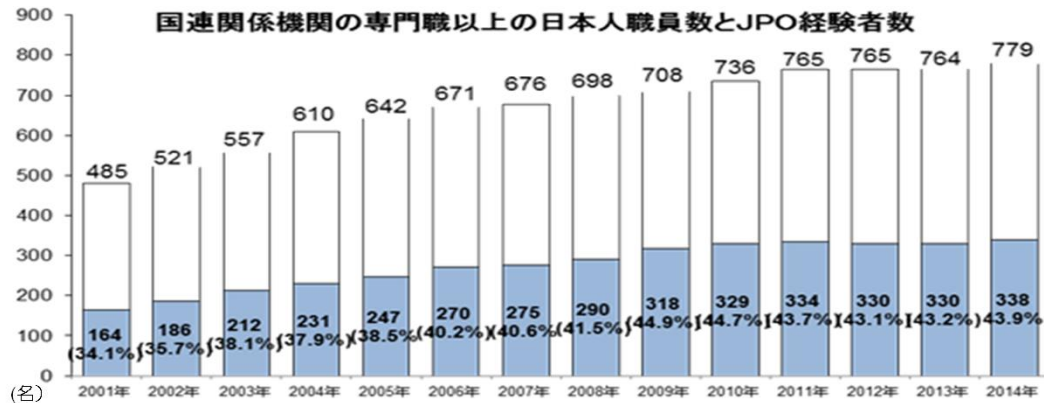
	(予算額)	(派遣者数)
平成27年度	1,646,346千円	60名以上(予定)
平成26年度	1,101,804千円	44名
平成25年度	1,102,469千円	40名
⋮		
平成15年度	1,541,111千円	58名
平成14年度	1,540,693千円	61名



※ 平成27年度については派遣予定数

JPO派遣制度

国連関係機関の邦人職員数及びJPO経験者数



(各年1月現在。外務省調べ。
2014年は前年12月31日現在。)

※ 上の数値は各年における邦人職員数全体（専門職以上）、下の数値は、そのうちJPO出身者数及び全体に占める割合

JPO経験者の割合が多い国際機関

(2013年12月31日現在)

	日本人職員数	JPO出身割合
UNHCR	58名中51名	88%
UNICEF	71名中48名	68%
WFP	43名中29名	67%
UNDP	69名中43名	62%

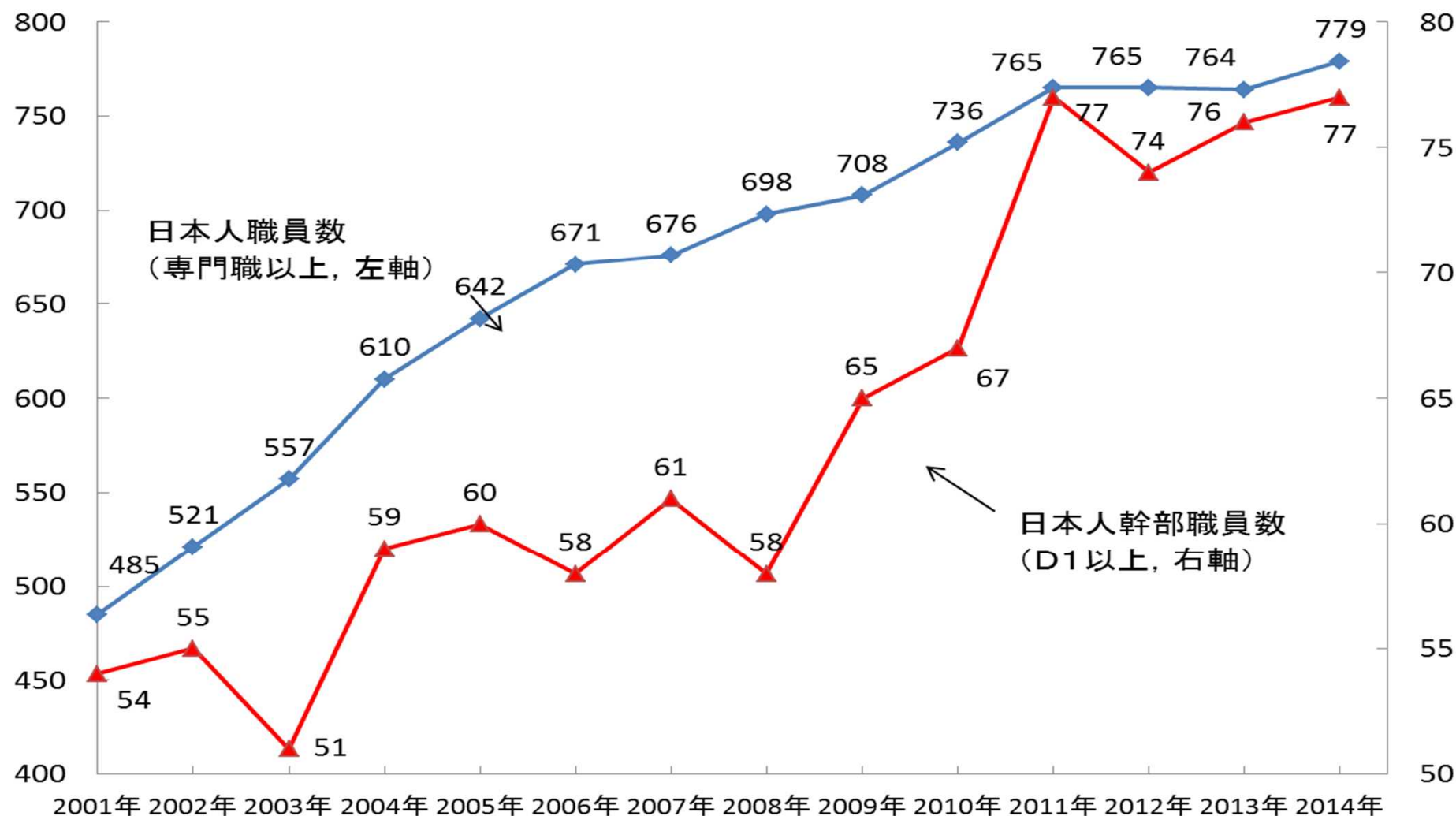
JPO経験者の国際機関採用率

派遣年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度		
各年度計	31 / 49	40 / 61	45 / 58	27 / 35	27 / 36	26 / 33	26 / 35	23 / 33	25 / 32	24 / 33	20 / 25	314 / 430	
年度別採用率	63.3%	65.6%	77.6%	77.1%	75.0%	78.8%	74.3%	69.7%	78.1%	72.7%	80.0%	全機関計	73.0%

(注)

- ・ 分母は派遣者数、分子はポスト獲得者数、％は獲得率
- ・ ポストを獲得した国際機関は、JPOで派遣された機関以外の機関での採用も含む
- ・ ポスト獲得者は、JPO任期終了後、数年後に国際機関に復帰した者を含む

国際機関の日本人職員数（専門職以上）推移



（各年1月現在。2014年は前年12月31日現在。外務省調べ）

国連事務局における「望ましい職員数」及び職員数

順位	国名	職員数	女性 職員数 (内数)	女性職員 割合	望ましい職員数 (中位点)	下限～	～上限
1	米国	355	184	51.8%	373	～	(439) ～ 504
2	英国	141	56	39.7%	92	～	(109) ～ 125
2	フランス	141	74	52.5%	99	～	(117) ～ 134
4	ドイツ	129	65	50.4%	125	～	(147) ～ 169
4	イタリア	129	62	48.1%	80	～	(95) ～ 109
6	カナダ	89	46	51.7%	56	～	(66) ～ 75
7	日本	83	53	63.9%	186	～	(219) ～ 252
8	中国	71	34	47.9%	119	～	(140) ～ 161
9	スペイン	66	27	40.9%	56	～	(66) ～ 75
10	メキシコ	54	22	40.7%	39	～	(46) ～ 53
その他		1,643	681	41.4%			
合計		2,901	1,304	45.0%			

(2014.6.30現在) (出典：国連資料 (A/69/292))

(注)本表中の「職員数」は、地理的配分原則が適用されるポストに勤務する職員数であり、全体の職員数ではない。(総職員数の内の一部の職員)

国際機関職員となる方法について

国際機関

D2

D1

P5

P4

P3

P2

P1

【幹部ポスト】

キャリア
アップ

※派遣後は
空席公募による

① YPP試験

- ・試験対象はアンダーレプ国の全て
 - ・試験応募者に試験の情報提供等を実施
 - ・日本人合格者は、試験開始(2011年)以後、延べ300名が受験し、1名のみ(合格者数は毎年100名程度)
- ⇒ 日本にとって極めて厳しい試験

② JPO派遣

- ・派遣は2年間、P2が基本
 - ・派遣に係る経費は派遣国が負担
 - ・派遣終了後の空席公募によるポスト獲得率は約7割と高水準
- ⇒ 邦人増強に最も着実な方法

③ 空席公募

- ・求められるのは「即戦力」
 - ・ポストによっては倍率は100倍以上
 - ・社会人向けガイダンスなど、潜在的な候補者を発掘すべく様々な取組みを実施
- ⇒ 倍率が高く、未経験者には難関

④ 政府からの出向

- ・基本的には出身省庁に戻る前提
- ・若いレベルで出向した者は将来の幹部候補になり得る。
- ・しかし、各府省も業務上多くの人材を派遣することは難しい。

⇒ 出向者の大幅増は困難

JPO派遣制度に係るPDCAサイクル

Plan〔計画段階〕

【優秀な派遣候補者の発掘】

- 戦略的に送り込むべき職種の特定
- 効果が高いと思われる広報対象・手段の特定
- ガイダンス先に応じた広報内容の決定

【採用率の向上】

- JPO経験者からの意見聴取
- 在外公館からの情報収集
- 正規採用に繋がりやすいポストの特定
- 国際機関との協議

Action〔フォローアップ〕

【優秀な派遣候補者の発掘】

- 広報内容・手段の見直し
- 広報対象の見直し
- 派遣実績のある大学等の精査
- 送り込む必要のある職種の検討
- JPO選考方式の見直し
- JPO派遣前研修等の見直し

【採用率の向上】

- 派遣先国際機関・派遣ポストの見直し
- 指導・支援体制の見直し
(本省・在外公館)
- JPO選考方式の見直し

Do〔実施段階〕

- 新規JPOの選考
- 新規JPOの派遣先選定
- 派遣前研修による能力強化 (→派遣)
- 本省・在外公館による指導・支援
- 正規ポストへの採用働きかけ
- 広報を通じた人材の発掘

Check〔評価段階〕

【優秀な派遣候補者の発掘】

- ポストを獲得したJPOの分析
- 専門分野
- 語学(英語以外の語学の利点)
- アピール力, プレゼンテーション能力
- 過去のキャリアとJPOとしての職務のマッチング度
- 広報効果の評価

【採用率の向上】

- JPO活動報告書の内容分析
- 国際機関から提出される財務報告書の確認
- 採用／不採用の原因分析
- 派遣先が妥当か。
- 指導・支援体制が十分か。
- JPO派遣方式が妥当か。
- 派遣先の指導体制が十分か。

国際機関勤務に相応しい**優秀な人材**を発掘し、毎年60名以上派遣するとともに、派遣終了後の**採用率を75%以上**とする。

国際機関における邦人職員増強戦略(ポイント)

潜在的候補者の発掘・育成

〈現状〉

- 大学、シンポジウム等での国際機関就職ガイダンス実施
- メールリストによる空席情報提供(ロスター登録制度)
- 即戦力として国際機関の空席ポストを狙える社会人への面接・筆記試験等の国際機関採用試験の対策講座を実施

〈問題点〉

- 海外就職・赴任や留学を望まない「内向き志向」
- 日本の雇用環境では国際機関就職へのキャリアパス構築が困難
- 国際機関の給与・待遇は、民間セクターとの比較で必ずしも魅力的でない。
- 広報活動は地道で目に見える形での効果が出にくい。

若手日本人の送り込み

〈現状〉

- JPO派遣制度は、日本人職員増強の根幹となる手段。
- 国連事務局YPP試験応募者へのアドバイス

〈問題点〉

- JPO派遣者数の低迷
- 国連事務局YPP試験の低い合格者数(2011年から2014年までの間で1名のみ)

採用働きかけ

〈現状〉

- 国際機関における日本人職員数
2001年:485名→2014年:779名
- うち幹部職員数
2001年:54名→2014年:77名

〈問題点〉

- 国連事務局が定める望ましい日本人職員数に対する現役職員数は依然として低い水準

国際機関の魅力を伝える広報の強化 &各ターゲットへの戦略的な情報提供

〈対 各省庁〉

- ① 関係府省庁との連携を強化するため連絡会議の立ち上げ
- ② 将来の幹部候補として、各省の国際機関出向者等のキャリアフォロー

〈対 有力候補〉

- ③ JPO経験者や国際機関勤務経験者への情報提供や応募支援

〈対 高等教育機関〉

- ④ ガイダンス先をJPO輩出先大学等に選択と集中で実施
- ⑤ 海外でのガイダンスの実施

〈対 民間セクター〉

- ⑥ 国際展開している本邦企業や外資系企業等の人材も含めた社会人向けのガイダンスの実施(国際機関職員の魅力の広報)
- ⑦ 弁護士や会計士など、高度の専門家団体へのガイダンス等を通じたネットワークの構築

〈派遣者数の拡大〉

- ① JPO派遣者数の大幅な拡大
新規派遣者数を44名(2014年度)から60名以上とする。

〈採用率の向上〉

- ② 派遣後の支援体制強化
外務本省や在外公館による積極的かつきめ細やかな支援
- ③ 派遣先重点機関の特定
派遣先選定に当たり、外交上の重要性や採用率の高い国際機関を優先
- ④ JPO選考プロセスへの国際機関の関与
- ⑤ 官房系職種(人事、会計等)経験者の派遣強化
- ⑥ 女性JPOの積極的派遣

国際機関に対し、日本人の採用・日本人職員の昇進に向けた働きかけの実施・強化

国際機関で勤務する日本人職員を、現在の約800人から、**2025年までに1000人**に増強。

JPO派遣者の派遣終了後の国際機関採用率向上に向けた取組み

JPO選考プロセスの改善

☆ 選考プロセスにおける国際機関の関与 (UNDP,WFP)

派遣終了後に外部候補者より有利な取り扱いを受けられるようJPO選考時に国際機関を関与させる。

☆ 派遣先重点機関の特定

外交上の重要性に加え、過去のJPO派遣者の採用率の高さを考慮して派遣先重点機関を特定。

☆ レベルの高いポストでの派遣 (2013年～)

十分な職歴がある者を1ランク格上のP3レベルで派遣。

3年目任期延長承認基準の厳格化

☆ 派遣先国際機関でのポスト獲得蓋然性を考慮

延長に際し、

- ① 派遣先国際機関が具体的なポスト獲得の可能性を示す
- ② 配属先の上司が、ポスト獲得に向けて具体的に指導・支援するの2点を新たに承認基準とする。

※ この他に、国際機関や在外公館での評価も考慮。

☆ 派遣者本人のポスト獲得に向けた努力を考慮

派遣期間中の空席ポストへの応募状況や選考状況を派遣延長承認の基準とする。

派遣者に対する指導・支援の強化

☆ JPO派遣者の意識向上と同意書の提出

JPOは「ポスト獲得を目指すもの」であること、国費での派遣であることの指導を徹底する。また、これらの事項について同意書を提出させる。

☆ 現役JPOとの連携の緊密化、個別指導・支援の強化

本省及び在外公館による日々の活動について指導・支援を実施。

☆ 在外公館による支援強化のためのガイドラインの策定

JPOの活動支援・指導のための在外公館用ガイドラインの策定、派遣者の人事支援について在外公館の働きかけの強化。

☆ JPO派遣終了後のポスト獲得に向けた支援強化

JPO派遣終了後、直ちにポストを獲得できなかった者に対するポスト情報も含めた情報の提供など連携を強化。

☆ JPO間でのネットワーク強化

JPO派遣者間での経験や情報共有ネットワークの強化。