

# 外務省 行政事業レビュー (公開プロセス) 議事録

平成27年 6 月24日 (水)

## 第2セッション

国際機関職員派遣信託基金 (JP0) 拠出金

○司会 それでは、皆さん、準備がよろしければ、第2セッション、JP0について始めさせていただきます。

まず担当部局より、事業の概要を簡潔に5分でお願いいたします。

○外務省 おはようございます。国連企画調整課長の松田と申します。よろしくお願いいたします。

JP0事業について、御説明させていただきます。

JP0事業といいますのは、基本的に国際機関に派遣する日本人職員をどうやってふやしていくかという取り組みの一環として、行っている事業でございます。

お手元の資料の42ページをごらんいただきたいのですが、国際機関に日本人が入っていく場合、大きく分けて4つやり方がありまして、国連が独自でやっているYPP試験、JP0派遣、空席公募で入っていく、4つ目はイレギュラーな形ですが、政府からの出向で入っていく、こういったやり方で、国際機関に人が採用されているという仕組みになっております。

このうち、JP0についてでございますけれども、少し戻りますが、38ページ、39ページをごらんいただきまして、JP0といいますのは、35歳以下の日本人の方を毎年試験で採用いたしまして、外務省の予算の経費負担で、2年間、国際機関に派遣をする。その間に経験を積んでいただいて、今度は正規のポストを空席公募で採っていただくという仕組みになっております。

38ページ、39ページには、これまでの推移として、いろいろな数字を挙げてございますけれども、39ページの左上の棒グラフにございますとおり、JP0の出身者が国際機関の日本人職員に占める割合というのは、中長期的に次第にふえている。今、43%強という状況にございます。

また、送り込んだJP0の方が、どれだけ実際に国際機関で採用されているかという数字は、39ページの下の採用率というところでございますけれども、これはそれぞれの試験年度ごとに分けておりますが、試験年度に送られた方が、JP0を終えた後、どれだけ採用されたかという数字でございます。ごらんのとおり、過去十数年の平均で申し上げますと、73%の方が正規のポストを獲得しているというものでございます。

40ページ、41ページをごらんいただきまして、国際機関職員全体でございますけれども、残念ながら、日本人職員の数というのは、まだまだ少ないというのが実情でございます。

特に41ページの表は、ニューヨークの本部事務局で働く望ましい職員数というものを、国連本部が一定の計算式で出しております。この中で、日本の望ましい職員数というのは、順位7の右のほうの数字ですが、219というのが、望ましい職員数ですが、実際には83名ということで、半分以下しか働いていないという状況にございます。こういった中で、JP0というのは、非常に重要なツールでございますので、それをどうやって効果的・効率的に実施していくかということを検討しております。

43ページをごらんいただきまして、こちらがJP0に関するPDCAサイクルでございますけれ

ども、中はそれぞれ左と右に分けてございます。

左のほうが、中長期的な意味で、国際機関を目指す人をどうやって育成・発掘していくかというサイクルでございます。こちらはある意味JP0に限らず、幅広くどうやって人材を見つけるかということで、広報手段が中心になりますけれども、それがうまく機能しているかということ、日々チェックしております。

右側は、その中で、実際にJP0に応募してくれた方を採用して、送り込むときに、どういうポストを狙っていけばいいかですとか、送り込んだ後、JP0をやっている間、在外でのサポート体制、本省でのサポート体制がうまくいくようにチェックするのが、右側のサイクルでございます。

これらを総合いたしまして、目標としては、下に書いてありますとおり、優秀な人材を発掘して、毎年60名以上派遣をし、採用率を75%以上にしたいと考えております。

44ページと45ページでございますけれども、こういったJP0の仕組みについて、これまでさまざまな議論をさまざま場でしていただきました。その中で御指摘いただいたことを踏まえて、昨年の春に邦人職員増強戦略をつくりました。これはJP0だけではなくて、より幅広い戦略でございますけれども、その中で、特にJP0にかかわる部分を45ページに抜き出しております。

44ページで申し上げますと、左端の「潜在的候補者の発掘・育成」というところで、ほかの関係省庁でさまざまな専門的な国際機関がございますので、そういった国際機関に彼らがどういう人材を送っているかといったことを、こちらで意見交換する場を設けてございます。

また、大学等での説明会を行っておりますけれども、これも機会に限りがございますので、どういう大学でやるのが、より効果的かということを考えながらやっております。

民間セクターとの関係では、弁護士や会計士といった、専門的な職業訓練が必要になってくるような人たちの発掘をしてございます。

真ん中のJP0そのものでございますけれども、こちらは派遣先の国際機関を選定いたしまして、その中で、特に昨年からはUNDP、ことしからはWFPとの間で取り決めを結びまして、実際にJP0を終えた後の採用に当たって、内部の候補者と同じ採用のシステムを使ことで、より有利な扱いを受けられるように、取り決めを結んでおります。それを初めとして、JP0のほうで、より採用率を上げるということで、何ができるかということ、国際機関と協議している状況でございます。

また、官房系の職種、先ほど申し上げたような会計といった職種が、これまで余りいないということ、それから、ここには書いてありませんけれども、理系の方が非常に少ないということで、そういった方の発掘及び送り込みも強化している状況でございます。

あとは、45ページにいろいろ書きましたとおり、在外での体制の強化、実際に送り込まれた方のネットワークづくりというものに、近年、力を入れているところでございます。

簡単ではございますが、以上です。よろしくお願いいたします。

○司会 次に私から本案件を選定しました、視点及び想定する主な論点について、申し上げます。

昨年秋の行政事業レビューで、拠出金、分担金について御議論いただきまして、現在、省内でその議論を踏まえました評価を公表しながら、予算要求を進めるというプロセスを進めているところではございますけれども、JP0はそういった議論がある中ではございますが、昨年度から今年度、11億円から16.5億円ということで、予算を5割近く伸ばしてきているということでございます。

先ほど御説明があったとおり、我々としても、国際機関の邦人職員をふやすということは、重要な施策だと思っているものですから、予算配分を考えたものですが、こういった事業をこれからも進める上で、今、御説明があったとおり、今のJP0の事業というものがきちんと行われているのか、またはPDCAサイクルを回すという観点から、現在の目標設定とか、今の戦術、タクティクスがきちんとしたものなのか、こういった点から御議論をいただければと思っております。

それでは、御質問、御意見がある方は、お願いいたします。

中谷先生、お願いします。

○中谷評価者 ありがとうございます。

39ページのところなのですが、JP0経験者の割合が多い国際機関ということで、UNHCR、UNICEF、WFP、UNDPということで、人権系、開発系にある意味で偏っているという感じがいたします。若い方にとって、人権、開発が魅力的であるというのは、そのとおりだと思いますし、極めて重要な分野であるということは、言うまでもないことなのですが、例えばICAOとか、IMOとか、ITUなどの専門機関というのも、日本にとって極めて重要だと思いますので、そういった各種の専門機関にも道が開かれているということについて、外務省として、若い方に一層PRしていただくといいと思いますけれども、その辺りは、どういう形でPRされているのかということです。

もう一つは、先ほど御説明の中にありましたように、会計や人事や法務などの官房系の職種、あるいはコンピュータのような技術系職種も極めて重要だと思います。国際機関というと、開発や人権など、特有の職種ということしか、若い方、一般の方々には考えないのかもしれないと思うのですが、一般的にはそういった職種もあるということについて、大いにPRしていただくことが重要かと思えますけれども、その辺りはどういう形でPRされるかということについて、教えていただければと思います。

○外務省 ありがとうございます。

まさに、今、御指摘いただいたところは、非常に大きな課題だと思っております、特にICAOやIMOといった機関は、理系の方が非常に多々ございますので、そういった方をどうやって発掘していくかというのは、難しい課題だと思っております。

1つには、関係する省庁と協力をして、彼らが承知している人材ですとか、ネットワークをうまくつなげていければと思っております。

あと、条件として、修士号を取っていないと、なかなか送り込めない中で、理系の方の場合、比較的修士号を持っていらっしゃる方が多いので、ある意味、即戦力になると思っているのですが、逆にあいにく人道や開発を勉強していらっしゃる方は、皆さん、将来は国際機関というのが念頭にあるのですけれども、理系の方はなかなかそれがありません。

我々も理系の大学で説明会を開いたことがあるのですが、一般に今度こういう説明会がありますと、単に張り出しをして人を集めると、ほとんど人が来ない。せっかく行っても、そういうポスターを見ても、自分には関係ないと思われてしまうことがあって、どうやって関係があるということをわかってもらうかというのは、難しいと思っていますけれども、一般的に専門的な雑誌等がございますので、去年からそういったところに広告を出すとか、公認会計士とか、弁護士のほうもそうですけれども、彼らの専門的な雑誌等に広告を出すようにしております。

また、説明会は先ほど申し上げましたとおり、やってはいるのですけれども、なかなか人が集まらない中で、もうちょっと根本的な部分で、国際機関の職員とは何かということ、高校生レベルぐらいから広めていかないといけないと思っています。幸いといえますか、来年、日本が国連加盟の60周年に当たりますので、その中で、いろんな形で国連のことを広報していくのですけれども、例えばそのときにテレビ番組で、日本人の国際機関職員の活躍を番組にさせていただくとか、過去もそういった番組はありますが、どうしても人道とか、開発の人が取り上げられることが多くございますので、できれば、理例の人もこうやって活躍しているという番組をつくってもらえればと考えております。

○司会 青山先生、お願いします。

○青山評価者 よろしく申し上げます。

本事業の目的は44ページに書かれておりますように、最終的には国際機関に勤務する日本職員を1,000人まで増強するということで、事業の有効性、エフェクティブネスと考えますと、国際機関に勤務する日本職員が1人でもふえることになるかと思うのですけれども、ただ、どれだけ予算をかけてもいいという話ではなくて、そこで効率性という問題が出てくるかと思えます。つまり国際機関で勤務する日本職員の増加数と、それにかかる経費の関係を見なければいけないと思っております。先ほどお話があったように、今年度の予算で、16億円かけて、60人までふやす。本事業が2年間で基本ベースにするということなので、26年度は46人、単純に足すと104人で、割り返すと1人当たり約1,500万円の予算がかかる。

まず最初の御質問なのですけれども、1,500万という数字は、所要のもので、拠出金としては減らせないものなのか。内容を見ると、給与とか、研修費等で使われているということなのですけれども、その辺でさらに効率性を高めて、1人当たりの経費を下げる余裕はもうないのかどうかというのが、1番目の御質問でございます。

次なのですけれども、それは変えられないということであれば、効率性を高めるためには、唯一採用率を上げるしかないとなるのですけれども、39ページで気になる数字があり

ます。下の表なのですけれども、採用率の年度別の推移で、2001年から2011年までありまして、明らかな傾向なのですが、派遣者数が少ない年度については、採用率が比較的高い。例えば2002年とか、2003年ですが、派遣者数がふえると、採用率が下がっていく傾向にある気がします。あくまでも過去の推移です。27年度は、昨年度の44人から60人にふえて、プラス16名です。今後の試算になるかと思うのですが、プラス15名、次年度はふえるのであれば、さらに派遣者数がふえると思うのですけれども、増員分の採用率というのが、低減していかないかというところが気になっております。その辺の感触というか、過去の実績も踏まえて、お伺いしたいというのが2番目でございます。

もし採用率が変わらないのであれば、この目的を果たすためには、予算だけの問題です。予算がふえれば、当然採用率はふえるし、職員もふえる。採用率が変わっていくのであれば、それは予算の問題ではなくて、今後お話もあるかもしれないのですけれども、人材育成の問題です。要は人がいない、どれだけ多く派遣されても、採用率が下がるばかりで、職員数は結果的にふえない。さらに効率性も落ちるという結論になると思います。今後、27年度の16億円という予算を維持するためには、やはり採用率もそれなりに向上させることが必要になってくるかと思います。

人材育成は、JP0派遣制度だけではなくて、YPPの試験、今、過去で1人ということだったので、そこにも影響してくると思いますし、採用率を上げることによって、全体的に職員数がふえるという相乗効果も期待できると思いますので、その辺について、2点お伺いしたいと思います。

済みません、最後に余談なのですが、会計士の立場からすると、民間の弁護士、会計士というのは、潜在的には興味がありますが、恐らくその後の職とか、いろんなことを考慮して、魅力あるものには、今のところはない。済みません、率直な意見です。その辺についても、今後の検討課題だというのが、個人的な感想です。最後は個人的な感想です。

以上です。よろしくお願いいたします。

○外務省 まず1つ目のそれぞれの方の派遣の費用でございますけれども、これは国連中のレベルでいいますと、42ページの表にあります、P2というレベルで派遣をするのが原則でございます。この場合、国連と本人の間である意味契約を交わして、2年間雇われるのですけれども、そのときにP2というレベルの国連職員の給与が適用されますので、基本的に約1,500万という数字は、国連機関全体の職員の予算そのものでございますので、これをJP0だけ変えるというのは、残念ながら難しいという状況でございます。

他方で、国連の職員全体の給与そのものも、最終的には国連加盟国が総会等で議論して決めているものでございますので、そういった場で、我々はあるべくリーズナブルな予算になるようにということを、日々国連側とやりとりをしているというものでございます。ただ、あいにくJP0に関して、短期的に費用を減らすということは、難しいというのが1点目でございます。

2つ目の採用率でございますけれども、確かに過去の数字で、今、御指摘がありましたとおり、派遣の多い年に採用率が下がったりしているということでございますが、実際、我々が採用試験をここ数年やっている中で、今の試験基準になってから、毎年300人強の方が受験しておりますけれども、皆さん、なかなか甲乙つけがたいような人ばかりで、極端な話、300人以上をJP0へ送ろうとしても、それは送れないわけですが、今ぐらいの数字であれば、まだまだ優秀な方がたくさんいらっしゃると思っております。

ただ、そんな中でも、採用率を少しでも上げるための努力として、先ほど御説明しましたとおり、UNDPやWFPとはそれぞれ協定を結びまして、2年たった後に、空席ポストに応募したときに、内部の候補者が一般的に優先されるのですけれども、日本のJP0については、内部の候補者と同じ扱いにするというやり方で、採用率を上げるようにしております。できれば、このような仕組みをほかの国際機関にも広げていきたいと思っております。

また、在外でも指導を強化していますし、あと、ある程度先方の国際機関とやりとりをしながら、3年目の人を送っているのですけれども、3年目の人の扱いについて、先方の国際機関からは、日本政府がお金を出してくれるので、どんどん3年目に延長してくださいという声があります。そういった中で、近年、日本政府側としては、3年目の延長というのをより厳しくやっております。そのやりとりの中で、国際機関側には、あなたたちが採用を真剣に検討してくれないと、我々も3年目は送れないという形で、ある意味国際機関側にそれなりのプレッシャーをかけて、3年目を送るのであれば、ちゃんと採用してくださいという形で、採用率を上げられるようにということをしております。

また、そもそも優秀な人材の発掘にもっと力を入れないといけないと思っております、そういった中で、先ほどもお話があったとおり、理系の方などをどうやってよりふやしていくかということに、力を入れたいと思っております。

以上です。

○司会 中里先生、お願いします。

○中里評価者 青山先生の最後のコメントなのですが、私の知り合いで、1人は友人で、1人は教え子ですけれども、1人は女性で、1人は男性ですが、JP0ではなくて、気合いを入れた空席公募でOECDに入っていてまして、ニーズは高い。5年とか勤めて戻ってくると、日本での評価が物すごく高くなるということがあります。

あと、卒業生で、弁護士をしているゼミのOBと話したのですけれども、特に女性の若手の弁護士は食いついてきました。後々自分のキャリアパスを広げるために、5年くらい行ってもいいのではないかとということでした。ただ、この制度を知らない。だから、よく教えておきました。

以上です。

○司会 太田先生、お願いします。

○太田評価者 これは修士号以上というのが必要要件ということですが、修士号を取る大学院が国内なのか、外国なのかということは、結構影響すると思うのですけれども、JP0

の方々の内訳はどんな感じでしょうか。概略で結構です。

○外務省 失礼いたします。人事センターの阿部でございます。

最近、一次試験に受かった方をチェックしましたら、9割の方は海外の大学院のマスターの学位、1割の方が国内の大学院のマスターの学位です。

○太田評価者 ありがとうございます。

恐らくそういうことではないかと思いました。例えば日本の理系の修士の方が、国際的な学会で学術発表を英語ですするというレベルと、英語で働くというレベルは、結構距離がありまして、また、英語で働くといっても、国際機関で働くというのは、基本的に同僚がネイティブでないケースが多いでしょうから、比較的ハードルは低いかと思いますが、民間で働くというのは、もう一段レベルが上がるのだろーうと思います。

そういうことで、そこまで物すごく英語力が必要ではないのかもしれませんが、やはり仕事を英語ですするというのは、通常よりは要求度合いが高いので、恐らく外国語圏、主として英語圏の大学出身者が中心になろうかと思いますが、今、外国の大学院の授業料は非常に高くなってきています。何百万円ということで、日本の大学院とは何倍も違う。これを個人で負担しようとしたときに、当然奨学金を考えるわけですが、日本の大学院に来る外国人留学生に対する奨学金というのは、極めて充実しているのですが、日本人が外国の大学院に行こうとするときの奨学金というのは、ほとんどないのが現状です。恐らく日本人で行く場合、PhDであれば、向こうの大学院からの奨学金、あるいは助手の給料が出ると思いますが、マスターで行こうとした場合、金銭的に非常に厳しい。もとの分母となる、英語圏で働ける修士号の取得者の絶対数をふやすというのは、結構効くのではないかと想像します。

○外務省 我々もいかにして全体のレベルを上げるかというのが、一番大事だと思っていますけれども、そこは、今、政府全体として、グローバル人材の育成というのが重要な課題になっておりまして、あくまでも私どもでやっている事業というのは、その一環として、国際機関の職員を実際に送るという部分をやっているという理解でおります。全体のサイクルでいいますと、私も一つ一つの事業は承知しておりませんが、文科省でグローバルに活躍できる人材の育成というものに、近年、力を入れていると理解しておりますので、彼らとよく連携するのが大事だと思っています。

また、確かに留学のハードルというのは、非常に高いのですが、一定数の方は、それでも留学に行っていられる方はいますので、我々としては、行っていられる方に、どうやってこの制度を知らしめるかというのが、大事だと思っています。例えば留学関係の情報誌のようなものがいろいろございますけれども、そういうところに広告を出したり、あるいは海外での就職の説明会の大きなものがございまして、そういったところに人を派遣して、説明するというのをやっております。

○司会 太田先生、お願いします。

○太田評価者 私の印象ですが、日本の理系の方は、基本的に日本で大学院に行かれて、



日本で博士号を取られる。文化系は、大学院のレベルの差ということもあるのかもしれませんが、主として外国に行かれる方が多い。非常に授業料も高い。社会科学系で大学院に行かれて、外国で学位を取られている方は、おおむね政府の公務員の方で派遣されているか、あるいは企業の幹部候補として派遣されている方が圧倒的多数です。こういった国際公務員を目指すとなると、私費で行かないといけないことになって、これはどこからお金を持ってこない限り、行けません。修士は基本奨学金がないので、こういう国際公務員をふやすということであれば、文部科学省さんの一般的なものではなくて、外務省さんでこの分野の修士号取得を支援するのが、直接的に効くのではないかと思います。

○外務省 そこは、我々の所掌事務上、難しい面はありますけれども、そういった中で、何ができるか、よく検討していきたいと思います。

○太田評価者 あとは、予想される最適な人数より少ないところ、例えば英語圏が多いというのは、当然だろうと思いますけれども、アメリカは非常に少ないわけです。特に日本でいうと、開発方面は多いけれども、事務職、例えば弁護士、会計士の方が少ないというのは、恐らく本国の給料、待遇との差が非常に大きくて、金銭的に魅力ある職業ではない。5年勤めれば、その後、非常に評価が高くなるという話があったわけですが、これは5年で帰ってこられるのではなくて、定着して、ずっと国際公務員でいていただきたいということだと思いますので、そうなると、ほかのところに行ってたくさん給料をもらえる人が、こちらに行くというのは、なかなか難しいと思いますが、先方が給料を出す以上は、給与補填とか、あるいは待遇面でこちらから何かを出すというのは、原理的に全く無理でしょうか。

○外務省 国際機関の職員は、特定の国からお金をもらってはいけないので、それは難しいと思います。

ただ、給与の水準ということで申し上げますと、日本で同じような経歴を持っていられる方が、日本企業に勤めた場合に比べれば、決してこれは安くはない給料をもらっていると言えると思います。

他方で、先ほど来のお話にありましたように、高いハードルを越えて、海外で修士号を取ったような方が、海外で外資系企業に入った場合に比べると、給与水準というのは、決して高くないと思いますけれども、実際に中に入っている方と、本音ベースで、どうして入られたのかというお話をすると、外資系企業での勤務経験のある方はたくさんいらっしゃいますが、皆さん、そういったところでは、自分の生活が全然なくて、ひたすら仕事をしていた。そんな中で、国際機関のほうは、給与は下がったけれども、時間に余裕があるし、仕事の中身としても、ある意味、世のため、人のためだということで、非常にやりがいがあるということをおっしゃる方がたくさんいらっしゃいますので、そういった意味で、金銭に還元できないような魅力を発信していく必要があると思っております。

○司会 渡辺先生、お願いします。

○渡辺評価者 これまで、候補者の発掘、採用率を上げるためにいろいろな方策をとられ

てきたと思いますし、これから先の戦略も書かれています。これまでいろんな方策をとって、それぞれについて、どれだけ効果を上げたのか。要するにいろんな方策の中で、何が有効だったのか。これからも戦略を立てて、いろいろやるべきことはあるにしても、その中でめり張りをつけて、資源が限られている中で、一番効果的なところからやっていくべきだと思います。なので、JP0、国連機関、ないしは在外公館、いろんなところからのヒアリングをもとにして、何が効果的だったかという検証は、これまでされているのでしょうか。それをまず伺いたいと思います。

○外務省 1つは、広報のあり方として、大学とか、教育機関で広報するということはありますけれども、実際、過去にそれぞれの大学から、どれぐらいJP0試験を受けてくれたかとか、そういうことをもう一度分析して、大学によって、国際的な教育に熱心なところと、そうでないところが、恐らくあると思いますが、実際に国際機関を目指している人、あるいはJP0試験を受けた人が、ある程度多いような学校にもう一度説明に行ったりする形で、なるべく国際的なものに力を入れているところに、説明に行くということをしております。

また、国際機関については、毎回、試験を受けた人の経歴に応じて、一つ一つ国際機関側からポストの提示があって、その中からどのポストに行くのかということを、一つ一つマッチングするのですが、そのときに、過去の実績を見まして、このポストは送り込んでもなかなか採用してもらえないというところは、なるべく避けて、過去の実績から見て、この国際機関は一生懸命日本人を採ってくれているというところに、本人の希望もあります、そこはなるべくマッチングするようにという努力をしております。

○渡辺評価者 私はそういう個別の部分のことを伺っているのではなくて、全部で10、20の方策があったとして、その方策を比較検討したときに、どういう方策が一番効果的で、だから、これから数をふやす上で、これまで検証した結果、最も有効なところに一番資源を使おう。そういうふうにはやっていかなければ、効果も上がらないし、無駄にお金を使って、ショットガンで、数を撃てば当たる方式では困るわけです。なので、そういう検証をきちんとやられているかどうかということです。いろんな方策の中で、最も効果的なものはこれであり、次はこれであるという、要するにとるべき方策の順位づけ、プライオリティーづけとか、そういうことがちゃんとできているかどうかということを伺います。

○外務省 広報も含めて、いろんな施策がございますけれども、その中で、どれが一番かという、番号づけまではしておりませんが、一つ一つの政策について、それがきちんと有効であったかということは、もちろん検証しておりますし、これからもそこは力を入れていきたいと思っております。

○渡辺評価者 それでは不十分だと思います。一つ一つについて何を改善すべきか、それはもちろんやったほうがいいですけれども、全体を見回した中で、どれが最も有効か、次はどれか、そういうプライオリティーづけをしないと、限られた資源の中で、効果は上がりません。これまでそういうことをやっていないのであれば、まずそれから始めないといけないと思います。

○外務省 JP0へ送り込むというのは、施策は1つしかないのですけれども、その前提となる広報手段はいろいろございますので、御指摘を踏まえて、優先順位づけをしたいと思います。

○渡辺評価者 科学系が少ないという話がありましたけれども、今、日本ではポスドクの問題があります。ドクターを取ったけれども、その後、定職に就けない。そういう人たちは、どれだけ国連に目が向いているかわからないのですけれども、そういう人たちにとって、選択肢に全く入っていないというか、そういうことを考えたことすらなかったというケースもあるでしょうし、人を送りたい、特に理系が少ないというニーズがあり、片方で、ポスドクで困っている人がいる。そこはうまくマッチングすれば、両方の問題が解決できる。そういった検討というのは、これまでされたことはありますか。

○外務省 まさにこういった理系ですとか、特定の職種については、ここ1～2年でやり始めたところですので、これからまさに彼らがどういうふうに考えているのかということを中心に聞きながら、うまくやっていきたいと考えております。

○司会 それでは、中里先生、続いて、石井先生、お願いします。

○中里評価者 私の専門が特殊なのかもしれませんが、弁護士の教え子たちは、政府派遣でもなければ、企業派遣でもなく、ほぼ全員私費で留学をしています。8割以上するのではないのでしょうか。ハーバードならハーバードで、LLMだから、修士を取ってきますし、法科大学院を出ていますから、日本でも修士号を持っているわけです。だから、そういう応募者が少なく、しかも、実務経験はみんな持っているわけです。ニーズの高い人間はいるわけで、弁護士ばかり送ってもしょうがないでしょうけれども、あの人たちは何でもできます。会計士はどうなのか知りませんが、大学院というと、学者を希望するわけではありませんので、職業人大学院、ビジネススクールもそうかもしれませんし、アカウンティングもそうかもしれませんが、そういうところへの食い込みというのは、必要かもしれません。

それから、先ほど太田先生からお給料の話が出ましたが、これは言っているのかどうか分かりませんが、国際機関の職員は非課税です。プラス子供をアメリカンスクールに送る費用とか、いろいろ便益がありまして、かつ5年以上勤めると年金が厚いとか、いろいろありますが、日本政府派遣の人はそのメリットが受けられないという、悲しい状況があるみたいなので、トータルな情報が伝われば、希望者はいると思います。また、それをして、送るだけの価値はあるのではないのでしょうか。メリットのある職業がそこにあって、日本人がそれを取っていないというのは、余りいいことではありません。そう思います。

○外務省 そこはまさに公認会計士協会ですとか、日弁連と、最近、話を始めていまして、どうやってそういう方に行ってもらおうかということをやりたいと思います。

先ほど御紹介がありましたように、行って、また戻ってくるという話がありましたけれども、我々としては、それでもいいと思っています。というのは、国際機関のポストとい

うのは、空席公募が原則なので、戻ってきて、日本でいろいろな経験を積んだ人が、もう一回行くということが出来ますので、むしろそういった方が、経歴次第では高く評価される場合もありますので、1人でも多くそういった方をふやしたいと思っています。

また、待遇面については、おっしゃるとおり、いろんな手当の面なども含めて、ほかの企業と比べたら、プラスマイナスがありますので、そこは差し支えのない範囲で、よく説明したいと思っております。

○中里評価者 外国に勤めるのですから、待遇はある程度考えていただければと思います。当然のことですからね。

○司会 石井先生、その後、太田先生、お願いします。

そろそろコメントシートへの御記入をよろしくお願いします。

○石井評価者 ちょっと違う話というか、本事業は16億4,700万円という予算です。16億4,700万円というお金は、拠出金としての部分ですので、これは派遣先の国際機関に支払われる額ということなのですか。

○外務省 はい。

○石井評価者 それはわかりました。

そうすると、今の議論で、恐らく広報をしていたとか、大学とか、専門職の協会などに積極的にアピールして、つまりそこにコストをかけることによって、広く人材を集めて、結局、目的、ゴールは、国際機関に優秀な人をということだと思うのですが、そういう広報にどういうお金を使いましたかとか、先ほどどういう施策したら、どういう効果が出るのかということがあったのですけれども、その費用というのは、16億4,700万円に入っていないのでしょうか。入っていないのですか。

どうしていいかわからなくなってしまったのですけれども、つまり16億4,700万円というのは、内訳を見ていて、あれっと思ったのですが、32ページには支出先上位10者リストということで、いわゆる団体が並んでいて、そのために、今後に向けてというところなのかもしれないのですけれども、どちらかという、私もほかの先生方がおっしゃっていたように、分母を広げる、そこにいろんな手を入れて、つまりそこで費用対効果の測定みたいな話も重要だと思ったときに、目的に向けて、今、いろんな議論があります。私も会計士ですので、会計士協会がどういうアピールをされているのかはわからないのですけれども、そこにどういうお金をかけて、どういう効果が出たのかということは、なかなか見えないので、それはここには入っていないから、どういう広報活動をしているのか、例えば雑誌に載せて幾ら広告費がかかったとか、そういうことは、また別のところになってしまっているのですか。

○外務省 これはあくまでも派遣の費用でございますので、御指摘のとおり、国際機関に全額を払いまして、彼らがJP0を受け入れるための旅費、その後の給与に使われているお金でございます。

実際、地方に我々がガイダンスをしに行ったりするようなお金は、全くこれとは別の通

常の予算の中でやっております。

○石井評価者 わかりました。了解しました。

○司会 それでは、太田先生、お願いします。

○太田評価者 ほかのアンダーレプの国と比べて、YPP試験で日本人が特に苦戦していることの原因分析というのは、されていますか。

○外務省 これは、実際、受けた方のお話などを聞いていると、一番は英語力でございます。英語力といっても、どうやってはかるかによって、いろんなことがあるわけですが、YPP試験というのは、4時間半にわたる英語での記述式の試験でございます。そこで、おのずと英語で長い文章を読んで、それをまた長く自分で書くということを4時間半やる中で、本来、英語の試験ではないのですが、英語力のなさというのが明らかになってしまう。

逆にTOEFLなどは、JP0としても、TOEFLで基準を決めていますけれども、そういった場合であれば、本人が納得いくまで、ある意味何回でも英語の部分だけで、試験を受けられるのでいいのですが、YPPの場合、どうしても1回限りの4時間半ということで、そこでつまずくと聞いております。

○太田評価者 大量の文章を読んで書くということは、まさに仕事の能力に近いと思うのですが、そういった能力を直接的に高めたほうが、例えば定着率も高くなったりしないでしょうか。

例えばYPP試験というのは、国際団体のほうが、こういう人に来てほしいということです。それを通るような能力を持つ人をふやすことで、実はJP0で送った人の採択率も上がるのではないのでしょうか。

○外務省 確かにそうなるはずなのですが、実際、日本人の場合、中に入って、いざ働いてみると、非常に高く評価される方がたくさんいらっしゃって、必ずしも英語力だけではなくて、中にいざ入ってみると、違うところで差がつくと思っています。

定着率は、過去十数年で73%と申し上げましたけれども、これは各国で発表していないので、正式な数字というのはないのですが、我々がそれぞれ一つ一つの国に聞いてきましたところ、ドイツの79%が非常に突出していましたが、あとは、フランスなどでも70%ぐらいだったり、日本の73%というのは、相当高いものですから、そこは何らかのきっかけで中に入りさえすれば、日本人というのは、底力を発揮できる、必ずしも英語だけの違いではないと思っております。

○太田評価者 ついでにお伺いしますが、各国がJP0のような制度をされていて、例えば人口1人当たりとか、GDP当たりで見たときに、送っている人数というのは、日本は非常に少ないのでしょうか。

○外務省 JP0の人数という意味ですか。

○太田評価者 国の大きさに比較して、少ないのでしょうか。つまり人口1人当たりですとか、GDP当たりですとか、何らかの指標で見たときに、日本の国のプレゼンスに見合った

人数を送っていない、あるいはたくさん送っている、少なく送っているという、国際的な他国との比較の観点です。

○外務省 JP0は先進国にどうしても限られるということと、あと、現にいる職員が少ない国が多く出ようになっていきますので、そういった意味で、フランス、ドイツというのは、若干もとの人数が少ないということがあります。そういう意味で、必ずしも人口比で比較するというのは、なかなか難しく、日本はかなりアンダーリプレゼンタティブな国ですので、そういった中では、60名というのは、決して多過ぎることも、少な過ぎることもないかと思っております。

○太田評価者 例えばアメリカだと何人ぐらいですか。すぐに出てこなければ、結構です。ただ興味で聞いただけで、多過ぎることもないということですから、アンダーレプの国の中では、多過ぎることはないということですね。

○外務省 はい。

○司会 よろしいでしょうか。

○外務省 済みません。ちょっと事情はわからないのですが、アメリカはほとんど送っていないようです。

○太田評価者 ありがとうございます。

○渡辺評価者 増強戦略の中で、一番下に「〈対 民間セクター〉」とあって、そこは企業、弁護士、会計士とか、そういうことになっています。ここにNGOがないのですけれども、今、NGOの世界というのは、海外の大学で修士号を取って入っている人がすごく多いです。現場の経験もしているし、特にUNHCRとか、ぴったりという人材も結構たくさんいたりします。そこに対してのアプローチというのが、ここにはないのはなぜなのか。それをお願いします。

○外務省 まさにそこは、最近、我々も大事だと思ひまして、省内でNGOと普段接触の多い部局と、今、相談してしまひて、ここのNGOだったらしっかりしてひて、多分人材がいっぱいいるのではないかと、今、推薦してもらひてひます。

○渡辺評価者 英語が堪能で、海外で活動して帰ってきて、しかも、修士を取ってきてひる人は、今、NGOにごろごろひます。

○外務省 NGOの場合、そこから国際機関に行ってもらひことも大事だと思ひてひますし、あるいは国際機関でたまたま事情があつて日本に帰りたいという人を、一時的に受け入れるという意味でも、非常に重要だと思ひてひます。その方向で頑張りたひと思ひます。

○渡辺評価者 ぜひそうしていただきたいと思ひます。

あと、もう一点は、別途いただいた資料で、今の国連機関の職員の出身母体別の数字があつて、JP0は43%とか、各省が18%、その他が29%ぐらいあります。その他というのは、どういうものかわからなくて、29%というのは、JP0に次ぐ数で、JP0に力を入れようとしてひるのが今回のあれですけれども、その他というのも、3割近い数を占めてひれば、ここに対するアプローチとか、ここをどうするかということも結構重要だと思ひます。それについて、教えてください。

○外務省 これはほとんどがいわゆる空席公募で入った人たちだと思います。

他方で、空席公募というのは、実際にどういう人が入っているのかと、聞いて回ったりしますと、1つには、既に現地の外資系企業でばりばり働いている人ですとか、あるいはアメリカで公認会計士の資格を取って、向こうの会計事務所で働いていた人とか、ニューヨークのテレビ局でジャーナリストをやっていた人などが、転職の機会に、国際機関もいいと思ってちょっと入ってみるとか、そういう方が1つ大きな集団としてありまして、ただ、それは日本全体から見ると、非常に限られた人たちなので、余りそこに頼るわけにもいかないということが1つあります。

あと、普通に日本国内で仕事をしていた人で、行く人ももちろんいるのですけれども、そういった人も割と特殊なポストである場合が多くて、例えば海運業界で長年働いていらっしゃる方が、国際機関にも調達をやる部門がありますので、そこの海運の調達の担当者が、たまたまポストが空いたということで、行くとか、そういうことであれば、空席で入れているわけですが、それは毎年出るポストでもないの、我々が狙ってそこへ送り込むというのは、非常に難しいと思っています。

それから、この仕事をやってみて、一番感じますのは、どんどん空席の機会が減っている感じがあります。もちろん空席公募は出るのですけれども、実際は中で働いていた人が採用されています。そこは全体的に21世紀に入って、どの国も経済状況が厳しくなっていて、若い人たち、今まで民間に行っていたような人が、国際機関にわっと公募して来たり、そういうことがふえている。国際機関の新しいポストというのは、予算が厳しくてふやせないものですから、そうすると、既に中にいる人を彼らもある程度守らないといけないので、中の人を優先するとか、そういったいろんな事情があって、空席公募で入る人自体が、これは統計があるわけではないのですけれども、全体的に非常に減っているのではないかと思います。

昔、入った人の話を聞くと、80年代は、思いつきといいますか、こういうところでポストがあるから、あなた応募してみたらということで、気なしに行ったら採用されましたという人が、昔の世代は多くございまして、そういう方々が、今、その他のところに入っている大きなものだと思います。

○渡辺評価者 いわゆる一般で、自分で進路を変えて、国際機関に行きたいという方が、外務省の人材センターに行くと、対応が冷たいという話をよく聞きました。最近ではないのですけれどもね。ロースターにのせたらどうかとか、非常に事務的な対応ばかりで、親身になって対応してくれないという話は結構聞いたのですが、そこら辺は多少改善されているのでしょうか。

○外務省 済みません。そこは肝に銘じて、きちんと対応するようにいたします。どうしても一般論として、窓口業務というのは、うちの領事セクションなどもそうですけれども、批判されることのほうが、褒められることより多いという気はしますけれども、そこは気をつけて対応したいと思っています。

○司会 今、集計を行っているところでございますけれども、若干時間がかかりますので、これ以外にまだ御質問、御意見等があれば、お伺いしたいと思います。

○渡辺評価者 この中で、在外公館に対するガイドラインを策定した。これはできたばかりですか。このガイドラインというのは、どのぐらい実施をしてくれているものですか。

○外務省 平成22年の行政刷新会議で指摘を受けまして、それからつくってやっております。

○渡辺評価者 22年ということは、5年たったということですね。

○外務省 そうです。

○渡辺評価者 このガイドラインはどのぐらいの効果を上げているか、その検証はどうですか。

○外務省 かなり効果を上げていると思います。

○渡辺評価者 もう少し具体的に、エビデンスとしては、どういうことですか。

○外務省 中間的な段階で、在外公館、それぞれ配置されているフィールド及び代表部がございます。ヘッドクォーターです。そちらに配置されておりますJP0と個々の担当官から、何回か報告書をいただき、また、それについて問題があれば、適宜その人の事情に応じてアドバイスなり、相談に乗ったりしております。

○渡辺評価者 実際に数字として、本当に効果を上げているわけですか。

○外務省 最近、採用率が伸びてきたというのも、その効果があるのではないかと考えております。

○渡辺評価者 ガイドラインの効果かどうかというのは、すぐにはわかりませんね。

○外務省 ガイドラインは、御本人に対する指導ももちろんございます。それから、御本人だけでは解決できないような問題もたまにございますので、そういう場合は、国際機関とも話をしたりして、問題が大きくなる前に、個々に対応しております。

あと、延長の問題なども、なるべく厳しくするというので、事前に対応しているということで、上がってきていると思いますが、先生がおっしゃいますとおり、ガイドラインを設定してから、それほど年数がたっておりませんので、引き続き検証してまいりたいと存じます。

○司会 それでは、集計が終わりましたので、私から票数の分布及び主なコメントについて、御説明申し上げます。

現状通りが2名、事業内容の一部改善が2名、事業全体の抜本的な改善が2名、それぞれ2名ずつでございます。

主なコメントとしましては、ポストドクター、理系の応募をふやす努力が必要とか、あと、外国の大学院で修士を取得しようとする学生に対する経済的支援が必要、また、この事業全体の費用対効果が見えない中、全体が評価できるような改善が必要であるという御意見もありました。また、採用の動向とか、広報の方法などを考えていくべきだという御意見もありましたが、2名の方からは、この事業については、一層強化をしていく必要が



あるのではないかという御意見がありました。

以上です。

中里先生から、取りまとめをお願いいたします。

○中里評価者 集計結果は、現状通りが2名、一部改善が2名、抜本的な改善が2名ということです。きれいに分かれたわけですが、これは中をとって、一部改善ということなのでしょう。ただ、一部改善の意味、あるいは抜本的な改善の意味も、こんな事業はやめてしまえという感じではないと思います。むしろ応援的な意味での抜本的な改善、一部改善ですので、一生懸命頑張っていたかかないと困るという、いい意味でというか、応援的な意味だと理解してください。

優秀な人材の母数をふやすことが必要で、そのための方策、これは難しいところもあると思いますが、引き続き検討していただきたい。

開発・人権といった特定の分野だけではなくて、会計とか、人事とか、法律とか、官房系、あるいは理科分野について、優秀な人材を発掘する努力を続けていただきたいという意見が強く出ましたし、対象をNGOに広げるというのは、大変重要な視点だと思いますので、よろしくお願いします。

それから、予算の制限などはあると思いますが、何と言っても、広報の努力をぜひ強化していただきたいと思います。

事業全体に関する費用対効果が見えにくいところがありますので、評価をするためのシステムを検討していただきたい。

国際機関に対するヒアリングを行ったり、採用されるに至った人の属性の分析を実施する等して、これまで実施した方策の有効性を検証し、資源配分にメリハリをつけていただきたいということです。

そして、何よりも国際機関における日本人職員数を、望ましい職員数に近づけるためにも、本事業を全般的に強化することが望まれるのではないかと思いますので、頑張ってくださいと思います。

○司会 それでは、今の評価結果及び取りまとめコメント案について、何か御意見があれば、お願いいたします。

ないようでありましたら、これで第2セッションを終わりにしたいと思います。ありがとうございました。