

分担金・拠出金の名称	国際連合開発計画（UNDP）拠出金（パートナーシップ基金）	評価	B
拠出先の国際機関名	国際連合開発計画（UNDP）		
国際機関の概要	UNDPは、「貧困の撲滅、不平等と排除の大幅是正」を目標として、持続可能な開発プロセス、包括的で効果的な民主的ガバナンス、強靱な社会の構築を重点分野とし、途上国のニーズに即した支援を177の国・地域で実施している。UNDPは、国連内で開発にたずさわる計32機関からなる国連開発グループの議長を務める開発分野の中核的機関であり、開発分野における高い専門的知見と経験、グローバルなネットワークを有している。		
拠出により我が国が期待する成果目標及び活動指標		達成状況	
1(1) 成果目標：本件拠出により、UNDPが有する開発分野における高い専門的知見と経験やグローバルなネットワークを活用して、ミレニアム開発目標（MDGs）達成、ポスト2015年開発アジェンダ策定、人間の安全保障の推進、防災等、日本とUNDP共通の開発重点分野において、二国間援助に補完的かつ相乗効果を生む事業を実施する。 活動指標：日・UNDP戦略対話の実施、各年度に採択された事業数、案件終了後に事業計画に記載された事業目標を達成した事業件数		例年実施している日・UNDP戦略対話で策定した共通の開発重点分野に基づき、平成26年度は、本拠出の当初予算によりチュニジア、フィジー、バングラデシュにおけるガバナンス支援やブータンにおける生計向上支援等の9案件、補正予算によりアフリカ、中東・北アフリカ、アフガニスタン等における34案件を支援し、177か国・地域で活動するUNDPのグローバルなネットワークや開発分野における高い専門的知見を活用して、我が国が重視する開発重点分野において、二国間援助に対して補完的かつ相乗効果のある事業を実施している。また、各年度に採択された案件の内、完了した案件全てについて、事業計画に記載された事業目標を達成していることを確認している。	
(2) 成果目標：開発分野で大きな影響力を有するUNDPへの拠出を通じて、日本とUNDPのパートナーシップを維持・強化し、UNDPにおける我が国の発言力・影響力を確保する。 活動指標：我が国イニシアティブへのUNDPの貢献、UNDP総裁の訪日回数、日本人職員数の増強、執行理事会の議席確保		UNDPは、我が国イニシアティブであるTICADの共催者を務めているほか、直近では、クラーク総裁は女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム、国際協力60周年記念シンポジウム、第3回国連防災世界会議等に出席する等、我が国重要外交開発課題の遂行に積極的に貢献。UNDP総裁は、例年訪日し（平成24年度3回、平成25年度2回、平成26年度4回）、我が国ハイレベルとの意見交換等を通して、開発分野の中核的国連機関であるUNDPと我が国のパートナーシップの維持・強化がなされた。また、本件当初予算拠出金では、日本人職員増強に資する（日本人職員の採用や昇進に直結する）案件のみを採択し、邦人職員増強に貢献。日本人職員数（専門職以上、JPO除く）は、平成14年の30人を基準とした場合、平成24年は71人、平成25年は69人、平成26年は69人、平成27年は61人と2倍以上に増加しており、日本人幹部職員数（平成27年）は、国連事務次長補ポストをはじめ計13人が高いレベルのポストを獲得している。さらに、UNDP本部内に設置された日本ユニットへの邦人職員派遣費用等を支援し、日本とUNDPのパートナーシップ維持・強化及びUNDPにおける我が国の発言力・影響力の確保に貢献した。本件拠出金やUNDPコア・ファンド拠出金を合算した2013年の日本のUNDPへの拠出順位は拠出国の中で第1位であり、我が国は、UNDPの最高意思決定機関である執行理事会の議席（注：コア・ファンド拠出順位に基づき決定）を、2007-2021年中3年間（2009年、2014年、2019年）を除いて確保しており、また2015年は同執行理事会の副議長を務める等、UNDPに対する我が国の発言力・影響力を確保している。	
(3) 成果目標：UNDPが適切な組織・財政マネジメントを行う。 活動指標：国連会計監査委員会による報告書結果、UNDP独立評価室による内部評価報告書、UNDPの組織・財政マネジメント向上努力		国連会計監査委員会による外部監査の結果、UNDPの財政マネジメントは健全である旨評価されており、また、UNDPはUNDP独立評価室の指摘事項に対して真摯に改善に取り組んでいる。さらに、UNDPは、UNDP戦略計画2014-2017に沿った組織改編や人員削減等の機構改革にも取り組む等、組織・財政マネジメント強化に努力している。	
(4) 成果目標：UNDPにおける邦人職員増強を図る。 活動指標：UNDPにおける日本人職員数（幹部職員含む）の増加、邦人職員増強に向けた日UNDP双方の取組		上記（2）で記載のとおり、本件当初予算拠出金では、日本人職員増強に資する（日本人職員の採用や昇進に直結する）案件のみを採択し、邦人職員増強に貢献。また、日本人職員数（専門職以上、JPO除く）は、平成14年の30人を基準とした場合、平成24年は71人、平成25年は69人、平成26年は69人、平成27年は61人と2倍以上に増加したが、2014年のUNDP機構改革の影響も受け、ここ数年は横ばいあるいは減少傾向となっている。日本人幹部職員数（平成27年）は、UNDP内で総裁、副総裁に次ぐ国連事務次長補ポストをはじめ、国連常駐調整官兼UNDP常駐代表、事務所長等、計13人が高いレベルのポストを獲得している。UNDPは、邦人採用ミッションを派遣するなど、UNDPにおける邦人職員増強に向けて積極的に協力しており、また、JPOの採用方法を変更するなど、日UNDP双方が邦人職員増強に向けた取組を進めている。	
2 PDCAサイクルの確保。		①計画段階（Plan）：年次の日・UNDP戦略対話で共通の開発重点分野を策定。UNDPから提出された事業計画を精査し、必要に応じ内容を修正した上で承認。②実施段階（Do）：UNDPより提出された進捗報告書、在外公館による現地視察・UNDPとの協議・事業関連ドナー会合出席等により、事業を適切にモニタリング。必要に応じて、事業改善・修正。開会式典への出席、ODAマーク掲示、プレスリリースの発出等を通じ、ビジビリティを確保。③評価段階（Check）：最終報告書を確認し、計画どおりの成果を上げているか評価。UNDP独立評価室による内部評価報告書、国連会計監査委員会による外部監査報告書を評価。④フォローアップ段階（Act）：年3回のUNDP執行理事会、年次の日・UNDP戦略対話、政務レベルを含む協議等を通じて、事業及び基金運営を改善。	
担当課・室名	国際協力局 地球規模課題総括課		