分担金・拠出金の名称		国際機関幹部職員増強拠出金	拠出金等の種別	平成29年度 予算額 (当初予算)	101,172千円	総合評価
拠出先の国際機関等の名称		国際連合(UN), 国連開発計画(UNDP), 国連児童基金(UNICEF)等, 主要な国際機関	任意拠出金			B
国際機関等の概要及び成果目標		<p>(1)当該機関の設立経緯等・目的 国際機関における日本人幹部職員存在は、我が国が人的貢献の面でも国際社会の様々な課題への取り組みに寄与していることを示す、「日本の顔」である。特に、国連は世界193か国が加盟する極めて重要な国際機関である。この国連関係機関においては、現在、約800人の日本人職員が働いているが、他のG7各国は1,000人を超えており、政府としては、2025年までに1,000人とする目標を掲げている。全体の日本人職員数の増強とともに、より高いランクの職員数の増強も見逃せない点であるが、これに特化した人材を派遣するツールは我が国としては、これまでなかったところであり、2017年度より実施し、将来の幹部職員増強を図る。</p> <p>(2)拠出に当たったの成果目標 国連関係機関に派遣された中堅・幹部レベルポストの日本人が、当該機関において、より中心的な役割を果たし、日本がイニシアティブを発揮しようとする課題への取り組みを効果的に進め、日本との橋渡し役として当該機関の活動における重要な一翼となり、国際貢献と我が国の国益を担うことを目的とし、そのために、本件予算を執行し、約3名程度の中堅・幹部人材の派遣を図る。</p>				
分類	評価基準	実績・成果等				
I 当該機関等の活動・組織について	1 当該機関等の専門分野における活動の成果・影響力	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人中堅・幹部職員は、我が国が各機関と円滑な協力関係を構築しながら、国際社会において主導的な役割を果たし、かつ国益を実現していく上で重要な橋渡し役となる。特に国連においては、持続可能な開発のための2030アジェンダ(2030アジェンダ)が定められ、2017年からは新事務総長のもと、重要施策の執行に着手されるタイミングであり、実際には、人材がその役割を担うところ、この機を逸することはぜひ避けなければならない。 ・国内各方面の知恵と有為な人材を結集し、若者のみならず、国際機関への中堅・幹部人材の派遣も検討・準備のため、2016年から4回の有識者会議を開催。また、関係各省もこれに参加するとともに、別途各省のみの各分野の専門性を持つ人材の国際機関への人材送り込みのための会議も開催。 ・JPO(ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー)派遣と同様に、本拠出金による派遣終了後に国連関係機関等において正規ポストを獲得できるよう、派遣先の国連関係機関等に対し、外務省国際機関人事センター長の海外出張時に各機関との協議においても、国際機関の政策実行と連動する形で日本人職員の国際機関への定着と活用について協議するとともに、我が国の在外公館長レベルからも働きかけを実施する。機関側として正規ポストの提示が困難であったとしても、短期契約ポストを提示させるなどの努力を求め、将来の確実な日本人職員の定着を追求する。これらの取組により、本拠出金による派遣者が、国連関係機関等におけるそれぞれの専門分野の意思決定に深く関与することにより、我が国のプレゼンスの向上、ひいては、国際貢献の強化という目標を達成させる。 				
	2 当該機関等の組織・財政マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・本拠出金は、本拠出金の受領機関となる日本人職員の派遣先の国連関係機関等が拠出後の資金管理を行い、その執行状況等に関しては、派遣先の国連関係機関等が通常実施する外部監査等のチェックを受けることを想定するとともに、拠出国である我が国に対して各派遣先の国連関係機関等より毎年末時点の収支報告書を提出させ、本拠出金が適確に派遣者に給与として支給されているかを確認する。また、本拠出金が日本人職員の研修費として支弁される場合については、各日本人職員からの報告等により逐次確認する。こうした拠出金の管理形態は、既に実施・定着しているJPO派遣制度と同様の方法を採用している。 ・派遣制度としては、国際機関内で既に制度として確立しているグラティス・パーソネル制度(JPOや出向などの形態も含まれる)に則り、派遣国が人物と所要経費について負担する方式で行う。競争選考を行い派遣する方式は、JPO制度と同じである。 ・また、組織・財政マネジメント分野への日本人専門家の中堅・幹部派遣人材を募る観点から、一般社会人・ビジネスマンも対象に国際機関就職のためのガイダンスを毎年開催している。2015年は80回、2016年は110回開催した。特に、法律(日弁連)、人事、保健、会計(公認会計士協会)分野の人材向けの説明会も開催し、その中で履歴書作成対策や面接対策についてもアドバイス等している。 				

<p>II 当該機関等と日本との関係について</p>	<p>3 日本の外交課題遂行における当該機関等の有用性</p>	<p>・90年代に活躍した緒方貞子氏の例が示すように、国際機関で活躍する日本人職員は、財政的貢献のみならず人的貢献の面でも我が国が国際社会に貢献していることを示す「日本の顔」となる。特に、国際機関における幹部職員については、国際機関内の意思決定にも深く関与するとともに、日本のビジビリティという点においても全世界に組織の顔として発信することから、多くの日本人が就任することが求められている。</p> <p>・しかしながら、ここ数年、1980年代に国連関係機関職員となり幹部まで上り詰めた日本人が定年等で離職し始めており、幹部レベルの日本人職員増強への取組みに速やかに着手しなければならない。各機関に対する財政貢献を拡大していくことが難しい中、こうした人材を継続的に輩出していくことは、国際機関における我が国の影響力維持に直結するが、幹部職員増強は一朝一夕ではなし得ず、強化に際しては、その候補となる中堅層以上の強化が必須であるところ、本拠出金により中堅以上の日本人を発掘し、国際機関に派遣すること又は幹部職員となるための試験に係る費用を負担することで、中長期的に幹部レベル層を増強していく。</p> <p>・2016年8月に開催された第6回アフリカ開発会議(TICADVI)では、UNDP日本人職員がTICAD特別ユニット・プログラム・アドバイザーとして事務局の中心的役割を果たし、アフリカ各国と日本の政府・経済界の首脳に加え、欧米、アジア諸国、市民社会、国際機関関係者など、2日間の会議に11,000人が集まり、アフリカで開催された最も成功した国際会議の一つとなった。TICADVIIは、アフリカにも、日本にも、国際社会にも役立つ「三方よし」の取組となった。</p>
	<p>4 当該機関等における日本人職員・ポストの状況等</p>	<p>・2025年までに国連関係機関の日本人職員数を1,000人とする目標の実現に向けて、本件取組のみならず、JPO派遣を始め、候補者の発掘・育成や国際機関への働きかけ等、様々な取組を実施している。国連事務局の発表している「望ましい職員数」等に鑑みても、まだ日本人職員数は十分とは言えない状況ではあるものの、幹部職員を含む現在の日本人職員数は820名と前回とりまとめ(2015年末)に比べ27名増加しており、特に、幹部職員数は前回とりまとめ時の70名から77名へと1割増加するなど、成果は着実に上がっている。引き続き、複数の候補機関に対して、本拠出金による中堅・幹部レベルのポストへの日本人派遣が効果的に行われるべく、外交チャネルを通じた働きかけを精力的に実施する。</p> <p>・なお、本拠出金による中堅・幹部レベルのポストへの日本人派遣の実施は、平成29年度からの新たな試みであるが、JPOよりも、より高いレベルに派遣することから、幹部職員増強に、より直接的に資するものであり、また、当該派遣者が将来幹部職員になった際には、その機関における若手日本人の採用にも良い影響を与え得るなど、日本人職員数の増加に向けた各種取組(国連事務局とのハイレベル意見交換、国連事務局から我が国へのアウトリーチミッションの派遣及びYPP(ヤング・プロフェッショナル・プログラム)試験等)の効果により一層引き出すことになる。</p>
	<p>5 日本の拠出金等の執行管理におけるPDCAサイクルの確保</p>	<p>・本拠出金においては、国際機関と協議等を行いつつ以下のとおりPDCAを確保している。</p> <p>PLAN:①派遣した日本人からの意見聴取、②国際機関との協議、③在外公館による情報収集、④派遣先のポストの特定、⑤幹部職員増強の効果が高いと思われる広報手段・対象の特定</p> <p>DO:①派遣先の選定・派遣、②外務本省・在外公館による指導・支援、③正規ポスト採用への働きかけ、④広報を通じた人材の発掘</p> <p>CHECK:①派遣した日本人からの活動報告の内容分析、②国際機関から提出される財務報告書の確認、③当該日本人の採用・不採用の原因分析(派遣先の妥当性、我が国による指導・支援体制等)、④広報効果の評価</p> <p>ACT:①派遣先国際機関・派遣ポストの見直し、②指導・支援体制の見直し(本省・在外公館)、③広報手段・対象の見直し</p>
<p>担当課室名</p>	<p>国連企画調整課 国際機関人事センター</p>	