

外務省
平成30年度行政事業レビュー
(公開プロセス)
議事録

日 時：平成30年 6 月12日（火）
場 所：外務省

第3セッション
国際機関職員派遣信託基金（JP0）拠出金

○大鶴会計課長 それでは、始めさせていただいてよろしいでしょうか。

3 目目のテーマでございます、JP0 拠出金について、始めさせていただきます。

まず、担当部局より 5 分程度で事業概要の説明をお願いいたします。

○三宅国連企画調整課長 国連企画調整課長の三宅です。本日は、よろしくお願いいたします。

それでは、この横置き資料に従いまして、簡単に御説明させていただきます。

まず 1 ページ目でございます。今回、対象とされております国際機関職員派遣信託基金拠出金ですが、これは JP0、ジュニア・プロフェッショナル・オフィサーを派遣するための事業でございます。この事業は、若手日本人が国際機関の正規職員になる道を開くための施策ということでありますので、ここでまず、日本人職員について全体像をお示ししております。

現在、政府は、2025 年までに国連関係機関の日本人職員数を 1,000 人にすることを目標に掲げています。2017 年末の最新のデータで、日本人職員数は全体で 850 名おります。これを 2025 年までに 1,000 人にするという目標でございます。この 850 人の職員数のうち、JP0 出身者は 395 人、全体の 46.5% であります。

2 ページ目でございます。一方、日本人職員の数はまだまだ少ないというのが実情であります。例えば、国連事務局におきまして、地理的公平性の原則が適用される特定のポストについて、国連は一定の計算式に従って国ごとに望ましい職員数を公表しておりますけれども、資料にありますとおり、日本の望ましい職員数 197 人に対し、現状はその半分以下の 79 人ということで、代表性過少、いわゆるアンダーレブの状況にあります。

次に、3 ページ目でございます。国連職員になるためのルートについて御説明いたします。主に 3 つございます。まず、図の一番右の細い矢印で書いてあるルートですけれども、これは国連が独自に実施している YPP、ヤング・プロフェッショナル・プログラムというものでございまして、かつての競争試験の流れをくむものであります。2011 年にこの YPP 制度が始まって以来、これまでに合格した日本人はわずか 7 人ということで、非常に狭き門であります。

次に、中ほどのルートであります。空席公募であります。これについては、既に高い技術や専門性を持っていて、即戦力として活躍できる人材が応募するという、いわゆる一般採用の左側のルートと、比較的若い人材が JP0 を経て空席公募に応募するという JP0 経由の真ん中のルートがございます。外務省といたしましては、この JP0 経由ルートを日本人職員増強のための施策の柱として考えておりまして、これを拡充していきたいと考えております。

最後に、図の左上のルートですけれども、これは日本政府からの出向や転身という形で、国際機関、国連機関に職員を派遣するというルートがございます。

4 ページ目でございます。JP0 は、2 年以上の勤務経験と修士号を有する 35 歳以下の日本人を外務省の経費負担で原則 2 年間、国際機関に派遣しまして、将来、正規職員になる道

を開くことを目的としております。

中ほどの左側の囲みにある予算額23億円、これが今回のレビューで対象となっている国際機関職員派遣信託基金拠出金でございまして、JP0で派遣しております方々の基本給や地域調整給、旅費や各種手当等々に使われる予算でございます。

JP0の人数は、一時期、年間25人まで落ち込んだ時期もございましたが、近年は増加しまして、昨年度は新規で59人、既に派遣中の2年目や3年目のJP0と合わせると、現在149人のJP0が活動しております。現在、JP0の拡充に努めておりますけれども、質の確保という観点から、JP0経験者の応募者数をいかに上げていくか、さらには、JP0経験者の国際機関採用率をいかに上げていくかということが課題でございます。

5 ページ目は、日本がJP0派遣の取り決めに結んでおります国際機関の一覧であります。このうちUNDP、WFP、OECDについては、個別の取り決めにより国際機関が最終選考を行っておりますが、残りの国際機関は、複数の国際機関との併願が可能ですけれども、外務省が最終選考を行って、応募者の希望を踏まえ、派遣機関のニーズも踏まえ、派遣先国際機関のマッチングを行っております。

6 ページ目は、JP0派遣事業そのものではございませんが、直接・間接的にJP0に係る日本人職員増強のための主な取組みを紹介させていただいております。

一番上は、まずは潜在的候補者の発掘と育成ということで、積極的にガイダンスを実施し、JP0派遣制度を含め、国際機関職員として採用されるための方法について、我々は広報しております。

次に、中ほどですけれども、中堅レベル以上の日本人を外務省の経費負担で派遣する制度を昨年度立ち上げたところであります。まずはWMO、UNHCR、UN Women IOMと個別の取り決めに交わしまして、各1名ずつ派遣することとなった次第であります。将来の幹部候補の増加につなげていきたいと考えております。

一番下でございますが、日本人職員の採用、昇進のため、我々はさまざまな機会を捉えまして、国際機関へ働きかけを行っているところであります。

7 ページ目は、現在特に取組みを強化している事項を紹介しております。昨年10月、国際機関を所掌する外務省内の課室を統括する日本人職員増強のためのタスクチームを立ち上げました。ほぼ二、三週間に1回のペースで開催しておりまして、JP0を含む日本人職員増強策について議論しております。いわば司令塔のような機能を持っております。

次に、真ん中の人材発掘・育成についてですけれども、先ほど御説明いたしましたガイダンスの積極的実施に加えて、海外の留学生や弁護士・会計士等々の優秀な人材の発掘という、いわば質的な拡充にも努めておるところであります。関係省庁はもとより、大学機関や経済界などとも連携の強化を進めていきたいと考えています。

最後に一番下ですけれども、国際機関の正規職員になるための試験において、どうも日本人が不得手とされております応募書類や面接対策、こういったものを今も実施しておりますが、今後はこれをさらに強化して、採用率の向上につなげていきたいと考えている次

第であります。

8 ページ目は、ガイダンスの実績であります。アメリカのカリフォルニア大学のバークレー校、在フランス日本国大使館でのガイダンスの写眞があります。昨年度は国内外で146回ガイダンスを実施しましたが、特に国外におきましては、一昨年度の8回から昨年度は35回へと大幅に増加させました。これを引き続き、海外留学生のリクルートということで強化していきたいと考えております。

9 ページ目でございます。JP0派遣のPDCAサイクルを示したものであります。先ほど御説明いたしました省内のタスクチームが、このJP0を含む日本人職員増強について政策の検討や成果の検証などを行っています。JP0に関しましては具体的に、例えばガイダンスや広報を拡充することによって、JP0の応募者数がどれだけ増えたかとか、面接や応募書類の書き方支援の強化で採用率がどれだけ上がるかという比較的短期にわかるようなもの。JP0派遣のときのマッチングの最適化や戦略的な配置で、二、三年後の正規採用にどれだけつながるかという中長期的なもの、あるいはもっと若年層の高校生向けのガイダンス、広報の強化が応募者数の増加にどう結びつくかという若干長期のもの。いろいろな施策がございますけれども、それぞれの施策について、それぞれのサイクルの中で不断の見直しと改善を行っていききたいと考えております。

10 ページ目は、国際機関のレベルごとの全体のポスト数と日本人の職員数の割合を示しております。JP0から国際機関に入る際のレベルは、基本的にはP2ないしはP3でございます。特にP2について、日本人職員の割合は2.1%と若干低いこともありまして、まだまだ若手の日本人を送り込んでいく余地があると考えております。

11 ページ目は、国連関係機関の幹部職員、すなわち部次長級、D1レベル以上の日本人幹部職員の内訳を示したものでございます。総計84名のうちJP0出身者はこの右側にございますとおり33名ということで、42.9%を占めております。先ほど冒頭、JP0は日本人職員全体の46.5%と御説明したところでありますけれども、職員数全体だけでなく、幹部職員数を増強する上でも主要な供給の柱だと我々は考えております。

最後に12 ページ目でございます。政府は国際機関で働く女性に対する支援というものも行っております。左上の赤い棒グラフでありますけれども、国連職員全体の女性割合が43.5%である中、中ほどの赤い折れ線グラフで日本人職員は61.3%と女性比率が高いのが日本人職員の特徴であります。JP0も例に漏れず、左下のピンクと青の棒グラフですけれども、2008年度から2017年度までに派遣したJP0の男女の内訳を見ますと、女性289名に対し、男性は135名ということで、全体の68%が女性となっております。

具体的な支援としましては、例えば産休・育休取得に関する国際機関側との調整や、派遣先ポストや期間・時期の調整、任期延長の措置、復帰後のキャリア支援等々といったことを行っております。

駆け足で、かつちょっと時間もオーバーしましたが、以上で私からの御説明を終わります。

○大鶴会計課長 それでは、御議論に入っていただく前に、事務局から、このテーマの選定理由と想定され得る論点について申し述べます。

本事業は、日本の財政的貢献に比してまだまだ国連を初めとする国際機関における日本人職員数が少ない状況にあります。こうした状況の改善の上で、本拠出金が非常に重要ということで、本年度の政策評価の対象にもしておるところでございます。本日、このような機会に有識者の皆様の視点から公開点検を行っていただくことは非常に有意義と考えられます。

想定され得る論点ですけれども、まず、優秀な人材の発掘・育成のための方策が真に実施されているかどうか。

それから、人事・会計といった官房分野及び理系人材などについても優秀な人材の発掘がなされているか。また、そのための広報手段はちゃんと確立されているか。

3点目として、派遣者1人当たりの単価が適正かどうか。また、どのような基準についてそれが決定されているのか。

4点目、最後でございますが、事業全体に対する費用対効果を検証可能とする評価システムは導入されているか。

例示でございますけれども、以上のようなものが想定されるかなと考えております。

それでは、闊達な御議論をよろしくお願いいたします。

では、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。

大学院生及び大学生の国際公務員に対する関心というのは相当高いと思います。ただし、彼らの関心は、人権系の国際機関と開発系の国際機関にほぼ偏っているのが実情だろうと思います。人権系及び開発系の国際機関が重要であることは言うまでもないのですが、同時に、国際機関の中にはさまざまなものがあり、特にこの事業との関係では、私は理系の業務にかかわる国際機関及び官房系の職種にかかわるものが重要だろうと、そこに力点を置いていくべきだろうと思います。

理系に関連しましては、国連の専門機関の中でも、例えばICAO、国際民間航空機関、IMO、国際海事機関、ITU、国際電気通信連合といったものがありますし、また、環境系のものとして、例えばボンにあるUNFCCC、気候変動枠組条約事務局、アブダビにありますIRENA、国際再生可能エネルギー機関といったものがあります。言うまでもなく理系の学生は修士や博士に進む学生が多いので、その意味でも有資格者になる人々が多いのだろうと思います。

それから、会計や人事といった官房系の職種につきましては、学生は必ずしもその重要性を十分認識していないかもしれませんが、職業人にとってはこれが非常に重要だということはよくわかることかと思えますし、同時に、潰しの非常にきく職種だと。あるAという国際機関からBという国際機関に移るということも、ほかの職種に比べても容易だということがあるのだろうと思います。

ということで、理系及び官房系の国際機関の職務について、特に大いに今後PRしていくことが、この事業との関係で重要だろうと思います。実際に既に理系の学部、大学院、研究科などについては説明会もなされていると思いますし、また、日本経団連などに対する説明会もなされていると思いますが、今後どういう形でそれをさらに一層進められていくのかということに関連して、1つは、先ほどのICAOとかIMOといえば、国土交通省が直接かわる機関でもありますので、例えば国交省と一緒にそういう説明会を行うとか、他省庁と一緒にやるとかいうことも既になされているのかどうか、あるいは今後なされるのかということについてお聞きしたいと思います。

それから、企業については、経団連だけでなく個々の企業などにも積極的にアプローチを既になされているのか、あるいは経済同友会といった経団連以外の経済団体にもアプローチされているのかとか、そのあたりについても教えていただければと思います。

○三宅国連企画調整課長　ありがとうございます。

理系人材あるいは官房人材の派遣にもっと力を入れていくべきではないかという御質問をいただきました。理系人材の発掘に関しましては、御承知のとおり、前回、平成27年度の公開プロセスにおきましても御指摘をいただいたところであります。その後、理系の大学等を対象に我々は11回ほどガイダンスも実施しておりまして、理系人材そのものはそれ以降、40名ほどJP0として派遣されております。割合としては、40名というのは22.5%になるわけですが、派遣先はWHO、UNICEFやUNDPといったところであります。

一方、先生から御指摘のありましたICAOやIMOやITUといった専門機関でありますけれども、理系の大学等へのガイダンスの実施等の取り組みを鋭意行ったものの、残念ながら適当な人材を発掘し派遣するにはまだ至っておりません。なかなか高度な専門性と実務経験を必要とする国際機関でございますので、引き続き、我々は理系人材を含め、優秀な人材の発掘に努めてまいりたいと思います。

関連で、こうした高い専門性を、あるいは実務経験が必要とされる専門機関でありますけれども、言及のありました国内省庁、例えば国土交通省等との連携も深めつつ、こうした機関への人の派遣も取り組んでいきたいと考えております。

具体的には、ICAOに関しましては、平成29年に国土交通省の職員に対する人事支援を行いまして、P4ポスト獲得に至りました。また、IMOに関しましては、国土交通省が独自の予算で職員を派遣していると承知しております。今後とも、これ自体はJP0ではございませんけれども、関係省庁とも緊密に連携しつつ、引き続き優秀な人材の発掘に努めていきたいと思っております。

官房人材に関しましては、全く御指摘のとおりであります。人事や会計といった官房系のポストはいずれの国際機関にも存在しますので、潰しのきく分野であります。ガイダンスでも我々は、官房系で専門性を有する人材はいろいろな国際機関で活躍できるよということを積極的に発信しておるところでありますけれども、前回の公開プロセスの平成27年度以降でありますと、官房系人材は25名のJP0が派遣されているところであります。昨年度、

平成29年度につきましては、新規で派遣した59名中3名が官房系ポストについております。引き続き、こうした理系人材や派遣先の官房系ポストというところも狙っていきたいと思っております。

最後に、経済界との関係は我々もこれから強化に努めていきたいと思っておりますけれども、とりあえずは日本経団連とお話しさせていただいたところであります。ほかの経済団体とも、こうした協議を積極的に行っていきたいと考えています。

○大鶴会計課長 それでは、上村先生、お願いします。

○上村評価者 今、人材の発掘の話をされていて、非常に大切かと思うのですが、育成という観点で何かそういう取り組みとかはされているのでしょうか。

○三宅国連企画調整課長 人材の育成であります。我々は国際機関で現在働いている職員のネットワーク、あるいはJP0の元JP0といったネットワークがございます。そうしたネットワークあるいはOB・OGの方のアドバイス等々も触れる機会を設けていきたいと思っております。そういう意味で、国際機関の組織、仕事の仕方に対する理解を深めるということと同時に、もっと言うと採用に直結するところの育成ということに関しましては、採用時の試験対策といいますか、面接や応募書類の書き方、自己PRのやり方などという政策も取り組んでいきたいと思っております。

あと1点、JP0に採用された方の育成ということはそうなのですが、入る前の育成ということにありましては、最近、グローバル人材の育成に積極的な大学、大学院がございます。国連アカデミック・インパクトJapan、48団体の加盟している大学がありますし、上智大学や関西学院大学等、国際公務員になるためのセミナーとかそういうコースを独自に設けている幾つか大学もございます。そういうところに我々がガイダンスを実施したり、あるいはそういうコースに行って講義に参画する、実施するといったことで、よい意味で人材の育成にも努めていきたいと考えている次第です。

○上村評価者 多分、学生から見たら、そういう道をどのように階段を上ればいいのかかわからないと思うので、そういうセミナーはすごく大事なかなと思います。

あと、レビューシートに戻りますけれども、レビューシートは職員数を一つのアウトカムに掲げているということと、もう一つは採用率ですね。そういう意味ではこれは非常にいいアウトカムを持っているなと私は思っています。採用率を見ていると、29年度は82.9%となっていますけれども、逆に言うと17.1%の方が採用にならなかったということなので、このなかった方々の理由が一体どこにあるのかというのは、一種の分析だと思うのですが、そのあたりはどうでしょうか。

○三宅国連企画調整課長 我々は、JP0に参加された方、JP0を終えられてもフォローに努めております。正規採用されなかった方の御事情ですが、例えば一身上の理由、健康情報の理由や御家庭の事情で一旦、国際機関の職員になるという道をやめられた方もいらっしゃるし、研究機関、大学機関に入られた方もいらっしゃいます。あるいは国際NGOに入られて起業された方もいらっしゃいますし、外務省や中央省庁に入られた方もいら

っしゃいます。恐らくそういった方がこの残りの方になろうかと思います。

○上村評価者 最後に、御病気とかそういうのは仕方がないと思うのですが、JP0になった方は必ず、必ずではないですが、できるだけ国際機関の職員になることが望ましいということは前提になっているということでよろしいでしょうか。

○三宅国連企画調整課長 おっしゃるとおりであります。政府の予算で派遣しているわけでありますので、そういった方々に対しても我々はフォローしておりますし、改めて国際機関に応募するような際には、必要な情報あるいはサポートに努めて、国際機関入りを積極的に支援しておるところでございます。

○上村評価者 わかりました。だとすると、例えば自己都合で国際機関に行かないという選択をした方の扱いはどうすればいいのですか。つまり、行くということが前提になって国費を出しているということですが、そうではなくて違う道を選ぶ方については、どう扱ったらいいのか。例えば、病気とかはしょうがないとして、ほかに就職をするとか大学に行くとかいうことを選ばれた方については、これはしょうがないとなっているのでしょうか。

○三宅国連企画調整課長 国際機関の職員は非常に職務形態が流動的でございます、一回国際機関から離れて大学で働かれて、また戻られるという方もたくさんいらっしゃいます。ということで、我々は、必ずしもJP0を出てすぐに入らなくても、そういう方々は潜在的な国際機関職員の候補として考えておりますので、積極的に情報提供や採用のための支援を行っております。

○大鶴会計課長 河村先生。

○河村評価者 資料の4ページで、論点の一つにも挙がっていますお一人当たりの派遣コスト云々の議論にも絡むのですが、真ん中の表のところで、派遣総数の人数であるとか、為替レートとかも追加の情報で加えてくださってありがとうございます。

どういう派遣プログラムがいいかということにも絡むと思うのですが、派遣総数を拝見すると、一番直近のところが149名になっていて、これは基本的に2年というプログラムだと伺っていますけれども、ここ数年の人数を拝見すると、2年よりもう少し長くいらっしゃる方が多いのかなと。これはどういう実態に基づくものでしょうか。2年ぴったりで終わってすぐにポストが見つかるものでもなく、もう少し長くいけば見つかるとか、そういう事情ででしょうか。

○本田国際機関人事センター室長 国際機関人事センターの本田と申します。私のほうからお答えさせていただきます。

原則2年という派遣任期で皆さん行っていただいておりますのですが、国際機関によりましては、例えば1年半たったところから内部候補としてアプリケーションを出せるようになるとか、国際機関によって採用制度もまちまちでございます。皆さん、活発に応募なさっている中で、もう少し任期を延ばすことによって正規ポストを得る確率が高まるというケースにつきましては、一件一件私どもが精査させていただきまして、必要に応じて

最大限で3年まで、個々の状況を見ながら3年目に任期を延長する者も相当数おります。
○河村評価者 であれば、やはり原則は2年だけれども、上限は3年までということで実態に見合った運用をされていらっしゃる。それがこういう結果につながってきていると考えればよろしいのでしょうか。わかりました。

あと続けて、お一人当たりのコストなのですけれども、公開プロセスの場合でもあるので、お一人当たり、派遣制度を採用されることになると、2年間でこういった経費について御負担いただけることになるのかを御説明いただけるとありがたいのですが。

○三宅国連企画調整課長 基本的には、JP0で派遣される方の基本給、それから、地域によって差が出てくる地域調整給、扶養手当や赴任手当等々の各種手当、旅費や保健医療費といったものがございます。基本的には、そういった幾らというのは、国際人事委員会、ICSCという組織がございまして、個々の勧告に基づいて決定されております。その金額に準じて我々はお支払いしております。

○河村評価者 実際にどういう国際機関に送り出すことができるかということで一覧表をつけてくださっていたと思うのですけれども、地域調整給とかもおありになるということでそれぞればらばらだと思うのですが、実際にどこの国際機関に行くかとかいうのは、応募してこられる御本人の御希望を勘案されますか。それとも、外務省としていろいろ判断されて、御専門分野もそれこそ先ほどから理系人材とかいろいろ出ていますけれども、そうやって判断されますか。

あと、予算の制約等は、同じお一人が行かれるのでも、どこの機関に行かれるかで多分違ってくると思うのですが、その辺はどのように割り振っていらっしゃいますか。

○本田国際機関人事センター室長 お答えいたします。

まず、応募者の方々の御希望を最大限考慮するというのが第1番目でございますが、一方で、国際機関側もそういう仕事のニーズがあるということが前提でございますので、ここは需要と供給のバランス、あとはリテンション、定着に向けた可能性ですとか、より我々にとって戦略的に有効であろうと、定着とかに向けてそういう要素も勘案して決めさせていただいておりますけれども、何よりも応募者の方の希望に添わないところには配置できませんので、希望を最大限尊重するという形で決めさせていただいています。

○河村評価者 そのときに割り振り上で予算の制約とか、余りそれはネックにはなっていらっしゃる感じですか。

○本田国際機関人事センター室長 マッチングの段階で、例えば、この場所は地域調整給が極めて高いから派遣を断念しようというような考慮は、必ずしもしておりません。

○大鶴会計課長 山田先生。

○山田評価者 JP0は、実はこのレビューシートを見ると35カ国が利用している制度だということになっているわけですが、35カ国合計で、例えば2017年度には何人ぐらいのJP0としての職員が国連の中にいるのでしょうか。そして、その35カ国の中で正規職員に採用される割合の高い国、低い国があるのでしょうか。もしあるとしたら、高い国に学んで

日本もJP0で派遣する人の最初の採用のときの判断基準を変えとか、工夫の余地があると思うのです。4ページ一番下の応募者数、派遣者数を見ると、毎年300人、400人の人がJP0に日本国内で応募されていて、その中の五、六十人が派遣されているわけですから、その選び方を変えと、もしかすると後々正規採用になる人の割合が上がるということも考えられると思うのです。一言で言えば、35カ国、他国との比較をしながら適切な人を選ぶということをしちゃんとやっていращやるかということについて確認したいのです。

○三宅国連企画調整課長 お答え申し上げます。

国連機関におりますJP0、35カ国の派遣している総数というデータはございませんが、我々は各国、JP0を派遣している主要国の状況については個別に照会して、データ収集に努めているところであります。

まず、ここに掲げております採用率というもの、我々は、JP0の任期中または任期が終わった後に何らかの雇用形態で国際機関の採用を得たものの割合でこの採用率を書いております。この採用率なるものは特に決まったものではありませんで、各国それぞれ、欧米諸国に照会を行っておりますが、まちまちであります。そういう中でありますので、厳密な意味で比較はできないのかもしれませんが、例えばドイツであると約80%、フランスは約75%という数字を伺っております。おおむね同等の水準ではないかと考えておりますけれども、引き続き採用率のさらなる向上に向けて努めてまいりたいと考えております。

○山田評価者 そういう他国の状況を勉強した上で、日本で新規に採用する人の選択基準を変えというようなことをしていращやるかどうかということです。

○三宅国連企画調整課長 他国の選択基準、やはり実際の採用に至るといのは一定の質の維持、質を確保する必要があると考えております。今、JP0で採用した人の応募者数を考えると6倍ぐらいの割合であります。まずは応募者数をふやして、できるだけ質を上げていこうと考えておる次第であります。

各国は、欧米諸国の派遣人数は20から60ぐらいのオーダーなのですけれども、ドイツなどですと応募者数が5,000とか、余りそのまま日本と比較できるような数字ではありませんので、まず我々はこのJP0の質の確保ということで、できるだけ。

○山田評価者 ごめんなさい。今、聞きたかったのは、JP0からきちんと採用される方の中で、どういう素質を持っている方が多く採用されるか。やはり言語能力だよねというのか、協調性のほうが大事だよねというのか、その傾向がわかれば、例えば協調性のほうが大事だとわかれば協調性に富んだ人を最初からJP0の候補者として採用しておけば確率が上がるとか、そういう分析はされていますかという質問なのです。

○三宅国連企画調整課長 その入り口、まず採用される、面接、コンピテンシーインタビューなる確立されたものがあるらしいのですけれども、なかなかそこで本来のその方の能力を発揮できる段階のレベルにまだ至っていないと考えております。まずはいわゆる受験勉強ですけれども、そういったことをしっかりやった上で、なおかつ、先ほどありました官房分野であるとか潰しのきくところ、あるいは戦略的に重要なところの配置のようなも

のも同時に検討し、ベストマッチングに努めていきたいと考えています。

○大鶴会計課長 引き続き、議論を続けさせていただきますが、先生方におかれましては、コメントシートの記入を始めていただければと思います。

それでは、中谷先生。

○中谷評価者 ありがとうございます。

フランス語を話せる方向けのガイダンスというのは特に行われていますでしょうかということについてお聞きしたいと思います。国連の機関では、フランス語は英語と同様に公用語であって、英語に劣らず重要だというのは言うまでもないことですが、他方で、例えばフランス語学科とかフランス文学科、各大学及び大学院、必ずしも彼らは国際機関というのは就職先としては余り考えていないかもしれないと思いますので、フランス語が武器になるということで、英語は当然ですけれども、英語のほうは母集団も大きいですから、特にそこで区別する必要はないと思うのですが、フランス語に特化した形で何か説明会を設けてあげるということは、もしかしたら関心を高める上ではそれなりに有用かと思うしますので、お聞きする次第です。

○三宅国連企画調整課長 先生、ありがとうございます。おっしゃるとおりでございます。フランス語人材は、特にアフリカの国際機関ということで非常に重要な人材だと考えております。

資料のガイダンスの写真には、在フランス日本国大使館におけるガイダンスというものがありましたけれども、我々はパリやリオンないしジュネーブといったところでも、フランス語人材向けということでガイダンスを実施しているところであります。今後、海外留学生といいますか、海外にいる語学、フランス語人材のさらなる発掘に努めてまいりたいと思います。

○大鶴会計課長 では、三笥先生、お願いします。

○三笥評価者 2点ございます。双方関連は若干しておるのですけれども、まず1点目ですが、国連関係機関で働く日本人職員数をふやすということからいきますと、もちろんJP0の派遣制度で新規採用をふやしていくのは重要なのですが、これは入り口のお話で、その後、いかに定着させるかという話が重要になるかと思います。先ほど御説明いただいたところを踏まえますと、定着という言葉が余りよくないのかもしれないと、出たり入ったりと、何年かごとに国連のある機関からある機関に移ったり、あるいはある機関から大学に行って、それからまた国連の機関に戻ったりという出入りがあるということですので、そういうことからいくと、例えば今回、JP0の制度ですと、35歳以下が応募資格になっています。こういう方々を派遣しますと、それ以降、恐らく25年ないし30年ぐらいは国連で働こうと思ったら働けるかもしれない期間がある。その中で、一体どのぐらい国連関係機関で働いているのでしょうか。25年ないし30年のうちに10年だけ働いているのか、20年ぐらい働いているのかというようなところは把握をされているのでしょうか。それから、この期間を長くするために何かJP0の派遣制度のフォローアップのようなことは、ちゃんとした

制度なのか、それとも、単なる情報提供をするという形でサポートしているのかというのはあるのかもしれませんが、そういうことがなされているかをお聞きしたいというのが1点目でございます。

2点目ですけれども、例えば資料の4ページを見ていきますと、国連関係機関の日本人職員数及びJP0経験者数ということで棒グラフがずっと書いてありますが、日本人職員の年齢構成がどうなっているのかということについて、もしわかればお聞きしたい。これはどういうことかということ、JP0の派遣制度はかなり長期間にわたってやっていますので、最初のころにこの制度を受けた方は、そろそろ卒業というカリタイアの時期に差ししかかっている方々が相当数いるのかもしれない。もしかすると、そういう方々が今、幹部職員にいるということなのだとすると、数年内にそういう方々は退職してしまう。では、世代的に後ろはちゃんとつながっているのでしょうかということを見ていかないと、2025年に1,000人という目標を立てていますが、そういうことがわかれば、これが本当に達成可能な目標なのかどうかということが多少見えてくるのかなということもありますので、その点について教えていただければと思います。

○三宅国連企画調整課長　ありがとうございます。

まず、国連機関で働いておりますJP0の定着率をいかに上げていくかということであります。JP0、国連全体の職員の平均のデータでありますけれども、7.1年ごとに国連機関を移っております。そういう中で、動いているものですから、どう数字をとれるかという難しい問題はございますけれども、JP0を一回出た方でまた入られる方、先ほど申し上げましたとおり我々はサポートしておりますけれども、実はこの3ページ目の表のJP0から2017年に空席応募で入った30名の内訳で、厳密に言うとJP0の新卒が25名、5名は一回外で、外でという中には国連関係機関のコンサルタントも含んでおりますが、そういった方で若干年齢は上ですけれども入った方がこのうち5名いらっしゃいます。そういったことで、引き続き、JP0経験者のフォローアップに努めてまいりたいと考えております。

それから、中堅職員ということで、なかなか日本の雇用体系と違っております。終身雇用とかそういうものではありませんので、例えば一回任期が終わった後も引き続き国連機関、国際関係機関を目指していただけるように、我々は大使館に言ってみればとまり木ポストのようなものも設けまして、そこに入って、代表部とかですけれども、引き続きマルチの外交をやっていただいて、チャンスを狙っていただく。そのような取り組みも始めたところであります。

年齢構成については、済みませんが、今、手元にデータがございません。

○大鶴会計課長　青山先生。

○青山評価者　細かな点で、もしかしたら大したことないかもしれませんが、レビューシートを書きぶりなのですけれども、今、アウトカムとして定着率と、最終目標として邦人職員数とあって、アウトプットで今の派遣者数があるのですが、派遣者数については、どれだけ派遣したというよりは、派遣できたかと。やはり応募者との関連で6倍を維持する

ためにはこれだけしか派遣できなかったとか、派遣したという関係があるので、これもアウトプットではなくてアウトカムでいいような気がするのです。流れ的には、最終目標1,000人があって、そのためには新規派遣者数と採用率の関係で決まると思います。その2つというのは、要するに、質の高い応募者をいかにふやすか。それで今のものが決まるという流れだと思うので、その流れがはっきりわかるようにする。なので、そのためには質のいい派遣者をどのように押し込んでいくかというところも、やはり目標の一つでいいかなという気はいたしました。

あと、全然違う話なのですが、先ほど河村先生からもあったように、最近では2年だけではなくて3年という派遣者の方もいらっしゃるということで、そうなってくると2年よりも長いので、派遣期間中もモニタリングなりヒアリングなりは当然やられていると思うのですが、その辺の実態を聞きたいなと思っています。途中で挫折する人はいないとか、今はやる気があって前向きに取り組んでいるとか、その辺、ヒアリングをするだけでもその効果というのは高いし、レビューシートの最後を見てもわかるように、外務省は直接国際機関に支払うということで、お金の流れ的には派遣者は関係ないのですけれども、給与自体は国際機関から派遣者に流れているわけで、お金の絡みでもちゃんと派遣関係の費用とか、その他もろもろの研修費とか、ちゃんと受けていますかという話も、細かな話ですが、国際機関に払っているだけのことをちゃんと受けていますかというヒアリングをするだけでも意義があると思うのです。その辺の実態はいかがでしょうか。

○三宅国連企画調整課長 まず、派遣者の総数についてアウトカムにという御指摘でございます。検討したいと思います。

○本田国際機関人事センター室長 派遣中のJP0のフォローアップについて、私のほうから御説明申し上げます。

各JP0には、まず原則、年に1回必ず報告書を上げてもらうことにいたしております。その中では、おっしゃりました、どのような研修を受けたかとか、どのような応募をしたかとか、職場での上司との関係はどうかとか、具体的にどんな仕事をしているか、今どんな課題を負っているか、悩みがあるかということも率直に書いていただくようにしております。

また、彼らも折に触れて一時帰国してまいりますので、そういうときには当センターのほうに足を運んでもらって、個別に30分、人によっては45分、60分と、ニーズに応じて、あるいは悩んでいることとか困っていることに応じて個別に面談をするようにしています。また、常日ごろ、メールでもきちんとコンタクトできるように、お互いにコミュニケーションを図るという形でフォローアップしてきているところです。

○大鶴会計課長 ほかにいかがでしょうか。

では、河村先生。

○河村評価者 もし可能であれば、レビューシートの最後のところに支出先上位10者リストで国際機関の名前がずらっと出て、支出額が出ているのですけれども、それぞれ何人ず

つ派遣されていらっしゃるか、それはお尋ねすることができますでしょうか。

○三宅国連企画調整課長 支出先上位10者リスト、一番上がUNICEFでありますけれども、1年目から3年目まで合わせて31人、次のUNDPが26名、国連の国際連合、これは事務局ですけれども23名、その下のWHOが10名、UNHCRが23名、WFPが10名、IOMが8名、OECDが5名、ICCが4名、FAOが5名であります。

○河村評価者 大体わかるけれども、やはり単価は少しばらつきが出るのだなというのがわかりました。ありがとうございます。

○大鶴会計課長 では、山田先生。

○山田評価者 最後のページにある日本人女性職員の活躍は、実は事前の勉強会のときにぜひ説明してくださいと私からお願いしたものなのですけれども、情報を提供していただきまして、日本人女性が非常に活躍されている。専門職、さらには幹部職員として非常に大きな比率で活躍されているということがわかりました。情報をありがとうございました。

○大鶴会計課長 上村先生。

○上村評価者 時間がありそうなので。

このJP0派遣になられる方は、いつの段階でこういうものに関心を持って勉強に取り組まれたという、そのアンケートはされていますか。結構早い段階なのではないかと思うのです。なので、発掘というか、そういうことをかけるときに、大学の1年生、割と高校生かもしれないと思ってまして、そういうところの分析はどうですか。

○本田国際機関人事センター室長 答えいたします。

まず、何がきっかけでJP0というものを知ったかという、そのきっかけにつきましては、実は出願書類のところに記述してもらおうようにしておりまして、例えば当センターのガイダンスで知ったとか、あるいは学校の先生から紹介を受けたとか、実際に国際機関の職員で働いている方から聞いたとか、いろいろな方がいらっしゃいます。それと同時に、JP0を目指す上では、まずは国際機関を目指すという志を持っていただくことかと存じますので、そういった部分につきましては、個々の皆様の応募書類の志望動機欄で、どういう気持ちで志願されているかということは記述してくださっているので、そこで我々としてある程度把握できる場所ではあります。

印象論でございますけれども、総じて高校生のときにあるきっかけで、広く国際協力ですとか国際開発の分野、あるいは人権の分野、ほかのいろいろな難民の問題に関心を持ったということがきっかけで、大学の進路も決め、JP0という制度を知ってという方が多いように感じております。

○上村評価者 私も直感的には多分、高校時代なのではないかなという気がする。私は高校生の面接とかをしているのですけれども、やはりそういうことをやりたいという高校生は結構いるのです。なので、彼らにちゃんとアクセスして情報提供をすることは非常に大事なのかなと思いました。

○三宅国連企画調整課長 関連で、先生がおっしゃるとおりでございます。今、内向きな

日本人と言われる中で、高校生が非常に国際人材の有力な金の卵候補ではないかと考えております。先日、NHKでもニュースになりましたけれども、高校の模擬国連、国連で大会がございまして、海城高校の学生が最優秀賞、事務総長賞をとりました。この高校の模擬国連が今、非常に熱くて、第1回が2007年度だったのですが、これは参加校28校だったのが、2017年度は第11回で156校、もう5倍以上にふえております。

まさに高校レベルでこういった国際職員に関心を持っていただくというのは非常に重要だと考えていまして、息の長い取組みになると思いますけれども、そういった高校へのガイダンス等、アプローチも強化していきたいと考えております。

○大鶴会計課長 関連で申し上げますと、外務省では高校講座というものを全然別の取組みですけれどもやっております、日本全国、大体月でならして三、四校は若手を派遣して、もちろんテーマは高校側のリクエストに応じてやっているのですけれども、きょうの御指摘を踏まえて、そういう場もJP0の宣伝に使えないかというのは検討させたいと思います。

ほかはよろしいでしょうか。

では、青山先生、よろしければ。

○青山評価者 了解いたしました。まず、総合評価の分布から御説明いたします。

現状どおりが1名、事業内容の一部改善が4名、事業全体の抜本的な改善が1名となっております。

続きまして、取りまとめの途中段階でのコメントを簡単に述べさせていただきます。

まず、邦人職員を1,000名とするのであれば、新規派遣者数を何人にするか、そのための応募者を何人にするかの順での検討が必要ではないかと。

あと、多くの方の意見としては、やはり応募者、応募の段階でもう少し工夫が必要なのではないかというのを多くいただきました。幾つか読ませていただきますと、人材の発掘においては、広報の裾野を広げる。例えば大学の早い段階から、どのようにすればJP0派遣制度にアクセスできるかについて、大学と連携しての情報提供に力を入れるべきではないかとか、また、国際機関側のニーズに見合った質の高い人材の応募がふえるようにするための取り組みが必要ではないかというのもありました。

また、人権・開発以外の分野、特に理系や人事・会計といった官房系の分野について、より一層の人材確保に努めるべきであると。特に他省庁や経済界との連携の強化は絶対必要である。

あと、JP0として派遣する人材を選別する段階から、2年後の新規採用の可能性を高められるよう、より戦略的にJP0派遣者を選別すべきと。2年後、先を見据えた検討が必要ということでございます。正規職員の定着率を把握し、これを上げる方策もあわせて必要と考えるというものでございます。

最後に、JP0派遣後に国際機関の職員とならなかった者についての原因分析も行い、採用率向上に向けた改善を行うべきという意見もございました。

結論としては、事業の抜本的な改善というよりかは、皆様の御意見は、事業をよりよくするためにはどうしたらいいか、特に応募の段階でどのように工夫したらいいかという前向きな意見が多かったような気がいたします。そういう意味で、一番総合評価で多かった、その部分を改善するという意味で、事業内容の一部改善でよろしいかと思いますが、いかがでしょうか。

○大鶴会計課長 先生方、それでよろしいでしょうか。

では、今のとおりの取りまとめ結果とさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

そうしましたら、本日の議論を通じまして、その他の部分も含めまして、青山先生及びほかの先生から、何かこの際、御意見、コメント等がございましたら。よろしゅうございますか。

では、長丁場ですが、ありがとうございました。

最後に、官房長の下川から一言御挨拶申し上げます。

○下川官房長 先生方、今日は長い時間、ありがとうございました。取り上げていただいた3つの課題はいずれも外務省、我々にとりまして非常に重要な課題でございまして、大変いろいろと御示唆に富む御指摘をいただきまして、これからの予算作業などに反映させていきたいと思います。

最初の領事システムに関します意見は、やはり我々は日々、予算とか概算要求ということを考えていく中で、非常に額も大きい、そして必ずしも専門的な知見がない、しかもどんどん時代とともにシステムが更新されていく。その中でどういう基準を持って選定していくかというのは日々悩んでいるところでございまして、これはその他の官房にかかわるシステムなどについても共通の課題でございすけれども、今日御指摘いただいた行政の効率化という視点から、まさに行政サービスの向上というところにどうつなげていって、それを具体化していくかというのは大変重要なポイントだと考えております。昨今、特に行政の透明性ですとか、行政サービスの向上ですとか、電子化ですとか、そういうことが強く求められている時代ですので、そういったようなことをしっかり、本日の御示唆も踏まえて取り組んでまいりたいと思います。

3番目に取り上げられました国際機関への邦人職員派遣という、これも今、ある意味、我々外交をやっている中でトッププライオリティーの課題の一つになってございまして、与党からいただいている戦略的外交強化の提言などでも必ず触れられていて、この1,000人という数字も含めて触れられており、かつ、どこに問題があるのか。それは採らない国際機関が悪いのか、それとも有能な人材を十分にサプライできていない日本側にあるのか、どこに可能性があるのか、相当突っ込んだ議論をしておるわけですが、その中の一つの大きなピースとして、このJP0という長年の歴史のあるシステムがあるわけですが、これをどのように改善していくか。ぜひこれも重要課題として取り組んでいきたいと思ひます。

それから、私は最初に議論を聞いていて、これは誰も反対しないだろうと思っているような青年研修も、確かに消極的というか、反対する人はいませんけれども、ある意味、長年に亘ってやってきていると、世の中が変わってきた中でこれをどう位置づけるのか、その成果をどのように具体的に指標化して、それをさらに強化していけるのか。これはある意味、非常に新しいといえますか、今日気づいた非常に重要な視点だなと。確かにこれをどのように地方創生ですとか、交流ですとか、そういういろいろな目的を含めて活用していくのか、非常に重要な視点をいただいたと思っております。

いずれにしても、今日、じっくり政策評価の御意見を伺わせていただきましたので、これをまた概算要求に反映させていきたいと思えます。

本日は本当に長時間、どうもありがとうございました。

○大鶴会計課長　ありがとうございました。

青山先生も取りまとめをありがとうございます。