

令和元年(2019年)度 国際機関等への拠出金等に対する評価シート

総合評価

A

■ 拠出金の概要

1 拠出金名	ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関拠出金
2 拠出先国際機関名	国連女性機関(UN Women)
3 拠出形態	☒ ノンイママーク ☐ イママーク
4 拠出規模 (令和元年度当初予算額)	427,700 千円 日本の拠出率 4%(2017年度) 拠出額の順位9位(2017年度) ☒ 本拠出金のみ ☐ 他の拠出金も含む
5 国際機関等の概要	(1) 設立年・経緯, 加盟国等の数, 本部所在地, 目的・マンデート (1) 設立経緯: 2010年7月の国連総会において, UNIFEM(国連婦人開発基金)等既存の4機関を統合して国連女性機関(UN Women)を設立することが決定。女性のエンパワメント, ジェンダー平等の達成を目的とする。 (2) 加盟国数: 193カ国 (3) 本部所在地: ニューヨーク (4) 目的, マンデート: ①世界各国におけるジェンダー問題に関する施策や法整備の促進のための協力, ②国連女性の地位委員会を始めとする政府間交渉による政策・規範の策定の支援, ③国連システム全体のジェンダー問題に対する取組の主導と調整を主な役割としている。また, 国際機関間のみならず, 様々な国際的なジェンダー平等促進, 女性の人権推進やイニシアティブがある際には, 主に事務局を担う役割となっている。 (2) 主要な活動分野 ☐ 安全保障 ☐ 軍縮不拡散・科学 ☐ 国際経済・資源エネルギー ☐ 司法 ☒ 教育・文化 ☒ 開発・人道 ☐ 保健 ☐ 環境・気候変動 ☐ 地域協力 ☒ その他(女性の人権)
6 拠出の使途及び目的	・本件拠出は上記5(1)の(4)目的・マンデート①から③の実施及び国連女性機関の運営経費(コア予算)に充てられる。これをもって, 女性の参画の拡大, 女性の経済的エンパワメント, 女性に対する暴力撤廃, 平和・安全・人道的対応における女性のリーダーシップ, 政策・予算におけるジェンダーへの配慮, グローバルな規範・政策・基準の構築に貢献することを目標とする。
7 担当課室	総合外交政策局 女性参画推進室

評価基準1 国際機関等の活動の成果・影響力

1-1 当該機関の戦略目標, 基本的な目標・計画・重点分野, 関連する国際課題(SDGsの関連ゴール・ターゲット, 国際基準・規範の形成等)等
・戦略計画(2018~2021)において, ①ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための包摂的で力強い国際的規範, 政策及び基準の作成, ②統治システムにおける利益の平等への女性参画, ③女性の収入, 適切な仕事及び経済的自立の保証, ④全ての女性と女兒が暴力から自由な生活を送れること, ⑤女性と女兒が持続可能な平

和と社会の強靱性の構築に寄与すること、危機の予防及び人道的な行動からもたらされる利益の平等を得られること、の5つの重点分野を定めている。持続可能な開発目標(SDGs)との関係では、17全ての目標と関連するが、目標5(ジェンダー)の達成を主目標とし、他に目標4(教育)、目標10(不平等)、目標16(平和)達成に貢献している。
1-2 1-1に基づく取組・活動(他の国際機関との連携等を含む。)
・国連女性機関は、女性のエンパワーメント、ジェンダー平等の達成を目的とし、国連女性の地位委員会を始めとする国際的な議論の場において、世界的規準や規範の策定支援等を実施するほか、加盟国によるこれら規範の実施、技術的・財政的支援を必要とする国々への支援、市民社会とのパートナーシップの形成・促進支援を実施している。 ・国連諸機関において、ジェンダーは共同案件の実施数が最も多い分野となっているが、各機関によるジェンダー分野への関与の度合いについては機関によって差がある。国連女性機関は、ジェンダー平等に関する専門的機関として、国連システム全体の取組を主導・調整し、国連全体のジェンダー分野への対応能力強化に努めている。 ・国連女性機関の戦略計画は、国連開発計画(UNDP)、国連人口基金(UNFPA)及び国連児童基金(UNICEF)の執行理事会とも連携して策定されており、各機関の情報の共有を通じて、関係国際機関の間での重複した取組を排除するなど調整を主導している。これら4機関はそれぞれの戦略計画本文を連携して作成しているほか、各機関の2018年からの戦略計画には、2030アジェンダの履行に当たり連携する旨の同じ文言が初めて盛り込まれたこともあり、合同の執行理事会を開催し、互いの活動状況や報告書等作成の事務手続きの簡素化などの共通した課題解決・好事例の共有に努めている。 ・国連女性機関は、国連機関内だけでなく、国連加盟国を中心としたジェンダー平等に関するマルチの取組ではジェンダー平等に関する専門機関として、主に事務局とアドバイザー的な役割を担っている。例えば、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントはG7、G20といった国連以外のフォーラムでも重要な課題となっており、2019年G7議長国フランスはジェンダー平等に関する諮問グループを設けている。国連女性機関及びその親善大使はそのメンバーとなっており、専門家の立場から議論に参画している。また、女性・平和・安全保障(WPS)に関する国連加盟国間での最大規模のネットワークである「WPSフォーカルポイントネットワーク」においては、2015年より毎年議長国の下で事務局を務め、年に2回の会合開催のための加盟国間の調整、提言、報告書作成を行っている。さらに、毎年ニューヨークで開催される世界最大規模の女性の国際会議である国連女性の地位委員会でも事務局を務め、国連加盟国及び、国連加盟国の各種女性団体やNGOとの最大のパイプ役でもある。
1-3 1-2の進捗・実績及びそれによって得られた成果
・2018年、国連女性機関は上記5つの分野の計画策定とその予算化に重点を置き、107の国と地域でプログラムを実施。全ての指標におけるプロジェクト達成率は75%、アウトプット指標の達成率は86%であった。具体的な結果は次の通り。 ・25カ国で女性の権利強化のための44の法律の作成もしくは改善に寄与。 ・54カ国で18,000を超える法務省関係者へ女性の人権について能力強化研修を実施。 ・25カ国で23,000を超える女性起業家がよりよい金融サービスにアクセスできるよう支援。 ・48カ国で暴力の被害者である女性や女児を支援するための保健、警察、法的、社会的なサービスを確立。 ・国際機関評価ネットワーク(MOPAN)2017-2018査定結果によれば、同機関のプログラム完遂率は2015年の28%から2018年の77%へ飛躍的に向上。また、力強い戦略ビジョンとSDG5を含めたグローバルな課題に沿った取組が評価された他、結果を重視したプログラム実施体制や手続きの改善に対し、不断に努力を続けた結果であると評価された。また、ジェンダー及び人権に係る取組、ドナーや他の国連機関との連携、ナレッジの共有は高く評価されている。 ・他方で、気候変動や持続可能な社会環境の構築といった分野では、規範作り、機関間の調整、技術的な支援といった同機関の専門的な強みを発揮できる余地がまだあると指摘されている。また、裨益者に対する説明責任及び支援の適時性の改善の必要性も指摘されている。 ・国連女性の地位委員会の事務局を国連女性機関が担っており、2019年3月の同委員会では、社会保護システム、公共サービス及び持続可能なインフラをテーマとして実施したが、同機関は討議内容の集約及び意見調整に努め、決議採択に貢献した。 ・国連女性機関は、国連システム全体の中でジェンダーの調整役として、例えば、2018年8月から、セクシャルハラスメント根絶のための国連内での規範作りとその実行・モニタリングを行っている。 ・G7ジェンダー平等に関する諮問グループが2019年8月のG7首脳会合に報告予定のジェンダー平等に先進的な法令集の作成に当たり、国連女性機関の報告書(「2030年までの法における女性・女児のための平等性:行動加速化のためのマルチステークホルダー戦略報告書」(2019年3月公表))が活用されている。 ・国連女性機関は、アジア開発銀行と共著の「アジア太平洋におけるジェンダー平等と持続可能な開発目標(2018年6月公表)」や「2030アジェンダにおけるジェンダー平等(2018年2月公表)」といったジェンダー統計を用いた政

策提言を含む報告書を作成しており、これらの報告書は各国や他の国際機関の女性政策決定において影響を与えている。 ・国連女性機関は、世界的規模で政府のみならず女性団体や NGO を多数巻き込み、ジェンダー平等施策へ市民の声を反映させることに成功している。2019 年3月の第 63 回国連女性の地位委員会(CSW63)では、事務局として NGO へのブリーフィング会合やユースを対象としたフォーラム等を開催し活躍する場を設けると同時に、NGO が主催する数百に亘るサイドイベント及びパラレルイベントの開催支援を行った。 ・また、1995 年の第4回世界女性会議で採択された北京宣言及び行動綱領から 25 周年を迎えるにあたり、2020 年9月の国連総会における北京宣言及び行動綱領 25 周年ハイレベル会合の開催に向けて、女性団体や NGO などの市民社会の参加を積極的に得た関連会合及び地域会合を世界各国で開催する予定である。現在、北京宣言及び行動綱領 25 周年に係る国別レビューに伴い、事務局である国連女性機関主導で国連加盟国や参加団体に情報提供を求め、100 を越える国の国別報告書を取り纏める作業が進められている。
1-4 (イヤマーク拠出のみ)イヤマーク拠出による取組・活動の進捗・実績及び得られた成果

評価基準2 日本の外交政策上の有用性・重要性

2-1 関連する日本の重要政策、外交戦略・重点分野等
① 関連する日本の重要政策(施政方針演説、外交演説、各種基本計画等のうち主なもの) ・第 198 回通常国会施政方針演説(平成 31 年1月 28 日) 二(一億総活躍) 「女性比率が僅か3%の建設業界に、女性たちとともに飛び込んだ中小企業があります。時短勤務の導入、託児所の設置などに積極的に取組、職人の三割は女性です。彼女たちが企画した健康に優しい塗料は、家庭用の人気商品となりました。女性でも使いやすい軽量の工具は、高齢の職人たちにも好んで使われるようになりました。この企業の売り上げは、三年で二倍、急成長を遂げています。女性の視点が加わるにより、女性たちが活躍することにより、日本の景色は一変する。人口が減少する日本にあって、次なる成長の大きなエンジンです。女性活躍推進法を改正し、このうねりを全国津々浦々の中小企業にも広げます。十分な準備期間を設け、経営者の皆さんの負担の軽減を図りながら、女性の働きやすい環境づくりに取り組む中小企業を支援してまいります。パワハラ、セクハラの根絶に向け、社会が一丸となって取り組んでいかなければなりません。全ての業者にパワハラ防止を義務付けます。セクハラ相談を理由とした不利益取扱を禁止するほか、公益通報者保護に向けた取組を強化し、誰もが働きやすい職場づくりを進めてまいります。」 ・開発協力大綱(平成 27 年2月 10 日閣議決定) 誰ひとり取り残されない、包摂的な開発を実現する観点から、開発のあらゆる段階において、女性を始めとする社会の多様な関係者の参画を確保することが重要な課題となっている。 イ 人間の安全保障の推進 個人の保護と能力強化により、恐怖と欠乏からの自由、そして、一人ひとりが幸福と尊厳を持って生存する権利を追求する人間の安全保障の考え方は、我が国の開発協力の根本にある指導理念である。この観点から、我が国の開発協力においては、人間一人ひとり、特に脆弱な立場に置かれやすい子ども、女性、障害者、高齢者、難民・国内避難民、少数民族・先住民族等に焦点を当て、その保護と能力強化を通じて、人間の安全保障の実現に向けた協力を行うとともに、相手国においてもこうした我が国の理念が理解され、浸透するように努め、国際社会における主流化を一層促進する。また、同じく人間中心のアプローチの観点から、女性の権利を含む基本的人権の促進に積極的に貢献する。 (カ)女性の参画の促進 男女平等、開発の担い手としての女性の活躍推進等の観点から、女性がさらされやすい脆弱性と女性特有のニーズに配慮しつつ、開発協力のあらゆる段階における女性の参画を促進し、また、女性が公正に開発の恩恵を受けられるよう、一層積極的に取り組む。 ・「女性活躍推進のための開発戦略」(平成 28 年 5 月) 「国際的にも同年9月に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」において、今後2030年まで世界が取り組む開発目標として策定された持続可能な開発目標(SDGs)の目標5として「ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)平等と女性と女児のエンパワーメント(能力強化)」が明記された。さらに、この点は17のSDGs全ての達成において必要不可欠であると、その重要性が明示されている。」

② 日本外交の関連重点分野
地球規模課題への対応(女性が輝く社会)
2-2 日本の外交政策を遂行する上での当該拠出の有用性・重要性及び日本の重要外交課題の遂行への貢献
・男女共同参画社会の実現は、日本国内の優先課題の一つであると同時に、外交課題でもあり、ODAの基本方針である「開発協力大綱」(平成27年2月閣議決定)とも一致している。 ・ジェンダー分野における唯一の国連機関である国連女性機関へ拠出を行い、同機関の取組を支援することは、日本政府としての国内外のジェンダー問題への対応方針に一貫性を持たせ、国際社会において説明責任を果たしつつ、ジェンダー問題における日本政府のリーダーシップを国際社会に対して示す上で不可欠である。 ・2018年発行のコア予算報告書では、日本が「女性活躍推進のための開発戦略」(平成28年5月日本政府策定)に基づき、アフリカやアラブ諸国及びアジア地域を支援していることに言及し、経済的エンパワーメント、災害時の減災における女性の役割、危機への対応、女性や女児に対する暴力根絶に貢献していることが紹介されている。 ・国際女性会議 WAW!には、第1回(2014年)、第2回(2015年)、第3回(2016年)、第4回(2017年)及び第5回(2019年3月)と、国連女性機関事務局長又は事務局次長等幹部が継続して参加しており、日本のジェンダー分野における取組のビジビリティの向上に貢献している。第5回 WAW!では、ナシリ・アジア太平洋事務所長が分科会「女性の参画と紛争予防・平和構築・復興」のモデレータを務め、議論の進展・総括に貢献した。国連女性機関は、こうした我が国のイニシアティブに対して非常に積極的に協力しており、我が国の政策推進及び対外発信に大きく貢献している。 ・国連女性の地位委員会は、政府・市民社会を含む国際会議であり、世界の女性の全体の動向について把握し改善支援する仕組みである。本委員会の事務局である国連女性機関を支援することは、世界の女性の地位向上に直結するので外交上有益である。 ・国連女性機関への支援を通じて世界の女性の活躍を後押しすることで、日本の「SDGsモデル」の3本柱の一つである「次世代・女性のエンパワーメント」に貢献することが期待できる。 ・日本は、国連女性機関への拠出を通じ、アフリカや中東、アジアといった地域を中心に、紛争等危機下において脆弱な状況におかれる女性を対象としたプロジェクトを重点的に支援しており、紛争等がある地域に対して人道支援等を行う場合、中立性を有する国連女性機関による事業の実施は、日本による二国間支援を補完している。具体的には、平成29年度補正予算により、ミャンマーのラカイン州における包括的で強靱かつ持続可能な開発及び女性のエンパワーメントの改善のための事業を実施した。・特にここ数年、フィリピン等アジア諸国において暴力的過激主義グループへの女性の流入を防止するため、社会・経済的背景の分析、女性の職業訓練の活動(平成29年度補正予算では、フィリピン、インドネシア、バングラデシュでプロジェクトを実施)を行っており、これらの活動は女性や女児の暴力過激主義への傾倒及びそのことで引き起こされるテロ対策にもつながり、在留邦人の安全確保への貢献にもつながるものである。
2-3 当該機関の意思決定プロセスにおける日本の意向を反映できる地位の確保
・日本は国連女性機関の設立以来、継続して最高意志決定機関である執行理事会(41か国で構成)の理事国に選出されており、2019年5月には4選を果たしており(任期2020年1月～2022年12月)、その意思決定プロセスにおけるプレゼンスは高い。 ・2018年3月に、国際女性機関によるフラッグシップ・プログラミング・イニシアチブス(FPI)12分野のうちの一つである Leadership, Empowerment, Access and Protection(LEAP:紛争や災害など突発的緊急事態の影響を受けた脆弱な避難女性の保護と経済的機会へのアクセス等の支援が目的)分野のチャンピオン国(当該分野においてアドボカシー、財政支援、資金調達に貢献する)に就任しており、2017年から2018年にかけて同分野における取組及び財政的支援に主導的役割を担っている。たとえば、2017年は当該分野約740万ドル拠出(対象国は9カ国)であったが、2018年は約870万ドル(対象国は14カ国)へと拡大。(同時に、日本が女性施策に積極的に取り組んでいることをアピールする良い機会となっている)。
2-4 当該機関との間での要人往来、政策対話等
・2018年6月に着任したオーサ・レグネール事務局次長は、初めての外国訪問先に日本を選定。2018年6月の堀井学外務大臣政務官との意見交換においては、日本からの支援への謝意が表明されるとともに、今後の協力関係を確認した。 ・2018年7月には、ヨルダン事務所のシーク所長、8月にはバングラデシュ事務所の石川所長、10月には中央・西アフリカ事務所のサール副代表が訪日した。 ・2019年3月には、ナシリ・アジア太平洋地域事務所が国際女性会議(WAW!)に併せて来日し、安倍昭恵内閣総理大臣夫人と面会したほか、外務省関係課長等と面会、日本の支援に対する感謝を表明すると共に、活動状況や支援の重点地域等について政策的な意見交換を行った。
2-5 日本企業、日本のNGO・NPO、地方自治体、大学等との関わり

・国外だけでなく国内においても、国連女性機関は民間企業との連携を進めており、ジェンダー平等の推進に貢献している。女性活躍を積極的に推進する日本企業が、同機関との間で2017年4月に締結した「ジェンダー平等促進に係るパートナーシップ」に基づき、若年層を中心としたジェンダー平等啓発ワークショップの実施や、男女共同参画への男性・男児の協力を促進するキャンペーン HeForShe のイニシアティブの推進に取り組んでおり、日本国内のジェンダー平等を推進している。例えば、2018年10月には、資生堂との連携により、今後の日本社会の変革を担う若年層を中心に、ジェンダー問題を自分のこととして認識し、ジェンダー平等の意識を高める啓発プログラムを構築し、連携する大学や高等学校にて、課題の認識及び課題への視点を与えるためのワークショップ「HeForShe 全ての人が輝く社会を目指して」を実施した。

・2019年4月には、株式会社ファーストリテイリングとの企業連携協定を結び、協働で途上国の女性の支援に資する事業を開始した。

・日系企業からの調達実績は、2015～2018年の間に2件(株式会社トヨタからの車両購入)ある。

・2018年12月には、「G20、女性活躍、そしてSDGsゴール5へ～ジェンダーギャップを解消するためにできること」をテーマに、政治分野における女性の参画と活躍を推進する議員連盟(女性活躍推進議連)と国際女性機関日本事務所の共催シンポジウムを開催した(外務省からも西村女性担当大使が出席し、挨拶を行うなど連携した。)

・2018年6月から2019年5月の間、若者向けに39本の講演、一般市民向けに11件、企業向けに14件、政府機関向けに5件の合計69件の講演を日本事務所長自ら実施、ジェンダー平等と女性・少女のエンパワメントについて多様な層に啓発活動を行った。また、日本政府のビジビリティ向上のため、日本事務所のウェブサイトにおいて日本政府提出案件の日本語での発信を増やした。

・また、女性のエンパワメント原則(女性活躍推進に積極的に取り組むための行動原則。企業が現在の慣行や基準、行動を調査分析するための実践的な手引きとなっており、日本企業の登録社数は世界1位)や「One Win For Leads to Another」(スポーツを通じた若い女性のエンパワメントを目的としたプログラムで、スポーツのトレーニングを通じて、リーダーシップや経済的スキルの獲得、女兒にとって安全な場所を創出し、社会的な障壁を乗り越え、暴力に合ったときにサービスを受けられるように技術や知識を提供)」をテーマに講演を行った。国連女性機関の取組を発信することを通じて、女性にかかわる課題についての我が国国民の理解を深めた。

評価基準3 組織・財政マネジメント

3-1 会計年度	1月から12月		
3-2 機関全体の財政状況			
報告年月	2019年5月公表(2018年分)	通貨	米ドル
予算額	404,718,000	決算額	380,260,000
予算額・ 決算額の差	24,458,000	予算額に占める その差の割合	6%
65%以上の場合、 その理由	-		
3-3 本拠地の会計報告(イヤマーク拠出分のみ)			
報告年月		通貨	
報告がない場合、 その理由			
予算額		決算額	
予算額・ 決算額の差		予算額に占める その差の割合	
65%以上の場合、 その理由			
3-4 監査			
(1)外部監査			

対象年度	2018 年度	報告年月	2019 年5月公表
実施主体	国連会計検査委員会(BOA)		
財政状況に係る報告が正確かつ適正に作成されていることの確認 (「無」の場合にはその概要及び対応ぶり)			有
組織・財政マネジメントに係る指摘(監査報告に含まれている場合) (「有」の場合、3-5 に指摘内容を記入)			有
(2)内部監査			
対象年度	2018 年 1 月～2018 年 12 月	報告年月	2019 年5月公表
実施主体	UNDP監査室(Office of Audit and Investigations,OAI), 国連女性機関独立評価室		
対象事項	－		
3-5 組織・財政マネジメント(人事・予算・調達等)に係る問題の概要・対応ぶり, 更なる改善への取組・成果			
【不正関連】			
・2018 年, 国際女性機関が設立されてから初めて職員に対する懲戒処分を下したことから, 透明性の向上等の観点 を踏まえ, 同懲戒処分を含む 2011 年から 2018 年の不正行為に係る報告書を発表した。その中で, 2018 年は, 職員に対する2件の懲戒処分及びベンダー等の第三者等による4件の不正行為が報告された。これらは, 当該機 関の規約や当該業者との契約上の規約に基づき, 適切に対処されている。なお, 2件の懲戒処分のうち1件は性 的搾取・虐待(SEA)及びセクシャルハラスメント(SH)に係るものであり, 女性に対する暴力防止において不寛容の 姿勢で取り組む国連女性機関としては, 本事例も踏まえつつ, SEA 及びSHに対する組織内外での取組を更に強 化している。(1-3 参照)			
【予算関連】			
・財政状況は毎年公表され, 独立評価室による内部評価報告書, BOA による外部監査報告書が作成され, 日本も 理事国を務める執行理事会において確認及び提言が行われ, 予算にも反映される。また, これらの資料は, ホー ムページ上で公開されている。			
・コア予算の使途について透明化するため, 2018 年に初めてコア予算報告書を作成・公表した。それによると, 2017 年のコア予算は総額141百万ドルとされ, その内の 37%は調整, 規範作りの活動及び組織マネジメントに使 用され, 46%はプロジェクトの実施における技術的な支援に使用されていることがわかる。日本はコア予算総額の うち4%を占めており, 拠出順位は9位であることも記載されている。			
・内部監査は UNDP の監査室(Office of Audit and Investigations, OAI)によっても行われており, 国連女性機関は これまでも OAI の勧告を実施してきている(2017 年末で 99%の達成度)。2018 年1月-12 月には, 35 件の監査が 実施され, すべての報告書がオンラインで公表されている。国連女性機関は, 指摘のあった恒常的な資金不足に 対処するため, 戦略パートナーシップ部を設置する組織改革を実施。資金調達のシニアスタッフを 75 のオフィスで 補充し, 3日間の能力強化研修を実施, その結果, 国連女性機関のプロジェクト費は対 2017 年比で, 9. 8%増加 という成果を出した。また, インプリメンティング・パートナーの管理について指摘が最も多かったため, 管理協定の 見直し, 各業務責任の明確化やスケジュール管理を徹底したほか, パートナーの能力強化のための研修を行っ た。			
・国連女性機関では, 戦略計画(2018- 2021)に基づき, Leads Management System(総合情報管理システム), Donor Agreement Management System(歳入をモニタリングし, 支出と結びつけることで効率的な支出を図るシステ ム)や, Result Management System(戦略目標と実際の結果を照合し, 改善につなげるシステム)といった新たな仕 組みの導入を進め, 人的・財政的リソースの効率的な活用を図る他, セキュリティコンプライアンス調査をオンライ ンで実施している。また, 情報通信技術(ICT)の活用によりプロジェクトの進捗管理等, 業務効率化を引き続き進め ている。			
・日本は, 毎年3回開催される執行理事会において, 理事国として, 地域・国ごとの事務所におけるプログラム実施 能力の向上の必要性について機会を捉えて指摘。また, 非公式協議の場において断続的に, 国連女性機関にお ける効果的な資源配分, プログラム実施能力の向上, 資金調達の改善について働きかけてきた。これを踏まえ, 同機関は, プロジェクトの重点分野を策定し, 限られたリソースを集中する方式である FPI の導入, 同イニシアティ ブにおける各重点分野での取組の中心国によるラウンドテーブルの開催といった新たな資金調達方法や, 民間企 業との連携による資金調達など, プログラム実施能力の向上及び資金ギャップの解決に向けた取組に貢献し, 被 援助国におけるジェンダー平等などの推進に寄与している。			

・日本の補正予算による拠出金によるプロジェクトの実施において、報告書提出の遅れや他機関と比べて比較的高い比率で残余金の発生が見られる旨を指摘(2019年2月)し、日本の拠出金の適切な執行管理を求めたところ、事務局長自らが改善にコミットするとともに、年々徐々に改善が図られていることがデータで示された。2014年は13.46%であった残余金の対予算比率が2015年には1.21%に改善された他、報告書の期限内の提出率は、2015年の28%から2018年は77%に向上。2015年から2018年までの平均残余金対予算比率は1%未満へと改善。

・国連女性機関との間では2019年7月に政策協議を立ち上げることであり、同協議の中でも財政マネジメントや拠出金の執行管理等について意見交換し、更なる改善を図っていく予定。

【その他】

・MOPANの報告書上、同機関内のジェンダーや人権への取組、内外監査システム、内部統制メカニズム、不正防止、独立した内部の評価体制、フォローアップ制度は高く評価されている。一方、裨益者に対する説明責任に係る職員の研修や内部手続きの評価は低い。

評価基準4 日本人職員・ポストの状況等

4-1 日本人職員数（原則、各年12月末時点、専門職以上。）									
全職員数		日本人職員数		日本人職員 の比率(%)	過去3年の日本人職員数				増減数
2018	2018	内、幹部	2017		2016	2015	平均値		
453	11	0	2.4%	8	7	6	7.0	4.0	
☐	専門職から幹部職、 幹部職内の昇進有り	名	備考	JPO2名は P2 であるが、上記表に含まれない。					
4-2 当該機関の長等の重要ポストを務めている日本人職員の有無									
-									
4-3 日本人職員の採用・昇進に係る具体的な協力の実績									
・2018 年12月にグローバルヘルス人材戦略センターの主催する GO UN キャリアセミナーに参加し、国連女性機関の活動・人事・応募方法について説明したほか、日本人の応募を増やすため、2018 年 12 月から日本事務所ウェブサイト「国連女性機関で働く日本人」というページを作成し、積極的に応募者増加のための取組を実施している。									
4-4 その他特記事項									
・2019 年 5 月時点の JPO の人数は4名。									