

令和3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	評価基準1	評価基準2	評価基準3	評価基準4
A+	a	a	b	s

■ 拠出金等の概要

1 拠出金等の名称	
国際連合ボランティア計画拠出金(平和構築・開発におけるグローバル人材育成事業)	
2 拠出先の名称	
国際連合ボランティア計画(UNV)	
3 拠出先の概要	
国連ボランティア計画(UNV)は総会決議により1971年(昭和46年)1月に設立され、193か国が加盟。事務局本部はボン(ドイツ)。UNDP(国連開発計画)により管理・運営が行われている。同計画は、専門的知識を有する人々が自発的に開発、人道支援、平和構築等の現場に参加し、ボランティア活動の推進を通じて、途上国の平和と開発に貢献することを目的としている。具体的には、国連ボランティア計画により、国連ボランティアは、国連・国際機関等の要請に基づき、開発途上国における当該機関の事務所等に派遣され、同事務所等による事業等の推進に当たっている。国連ボランティアの主な派遣先としては、UNDP(国連開発計画)、UNHCR(国連難民高等弁務官事務所)、WFP(国連世界食糧計画)、UNICEF(国連児童基金)、IOM(国際移住機関)などがある。	
4 (1) 本件拠出の概要	
本件拠出は、平和構築・開発分野の人材育成を行い、もって同分野の国際機関における日本人のプレゼンスを強化することを目的とする外務省委託「平和構築・開発におけるグローバル人材育成事業」の一環として、同事業で実施する国内研修に参加する日本人を、開発途上国における国際機関の事務所等に国連ボランティアとして1年間派遣するための費用と、同派遣に関する業務全般を担当・調整する国連ボランティア計画の正規職員1名(P3ポスト)の雇用経費に充てられる。	
4 (2) 本件拠出の形態	☐ コア拠出 ☒ ノンコア拠出
4 (3) 本件拠出額の規模(予算額、拠出率、拠出順位等)	
令和2年度当初予算額	57,362 千円
日本の拠出率: 100%。全額イヤマーク拠出。	
令和3年度当初予算額	58,279 千円
日本の拠出率: 100%。全額イヤマーク拠出。	
5 担当課室・関係する主な在外公館	
総合外交政策局国際平和・安全保障協力室、在ドイツ日本国大使館	

評価基準1 本件拠出を通じて達成を目指す日本の外交政策目標への貢献度

1-1 (1) 本件抛出を通じて達成を目指す外交政策上の目標(外交戦略、重要政策、重点分野等)
本件抛出は、政策評価体系上、「基本目標Ⅱ 分野別外交」、「施策Ⅱ-1 国際の平和と安定に対する取組」、「個別分野3 国際平和協力の拡充、体制の整備」、「測定指標3-3 平和構築分野における人材育成」の下に設定された中期目標「国際平和協力の裾野を拡大するため、平和構築の現場で活躍できる人材を育成する」を達成するための達成手段の一つ(令和2年度外務省政策評価事前分析表 https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100097982.pdf) 135～137 ページを参照)。本件抛出は、平和構築・開発分野の国際機関における日本人のプレゼンスの強化を目的とする。
1-1 (2) 上記 1-1 (1) の目標を達成する上での本件抛出の有用性・重要性(その他手段との相互補完性、比較優位性、代替不可能性等を含む。)
日本人が国連機関の正規職員のポスト(P2 以上)の選考に残り採用されるためには、多くの場合、応募者は、当該ポストへの応募の時点で、国連機関での一定の勤務経験を有することが有利に働く。一方、国連機関の職員を目指す多くの日本人にとり、正規職員のポストへの応募前に、国連機関での勤務経験を積む機会は乏しい。そうした中、「平和構築・開発におけるグローバル人材育成事業」(以下、本事業)の一環として実施される本件抛出による国連ボランティアとしての派遣は、一定の年数の実務経験と年齢があれば、国連機関での勤務経験がなくても、国連機関で1年間勤務する経験を得ることができる貴重な手段である。それゆえに、国連ボランティアは、国連システムへの入り口(エントリー・ポイント)のひとつであると言われている。また、国連ボランティアとしての経験を有することは、日本人に国際機関におけるキャリア形成の足がかりを与えるものとして、国連ボランティアの経験なくして正規職員のポスト(P2以上)に応募することに比べ、比較優位がある。 また、国連ボランティア計画は、2019 年(令和元年)に 54 の国連ミッションや国連機関に8千人以上の国連ボランティアを派遣し、このうち、ドナーの支援により、34 の国連機関に 600 人以上の国連ボランティアを派遣しており(2019 年(令和元年)報告)、平和構築・開発分野の国連機関への人の派遣実績において、同計画を代替できる組織は存在しない。 さらに、本事業で実施する国内研修は、国連ボランティアとしての派遣先での任務遂行に必要な多様なスキルや知識を習得・強化する内容となっており、本件抛出との間に、強い相互補完性がある。
1-2 抛出先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等の維持・確保の状況
国連ボランティアの派遣を含む本事業の円滑な実施を確保するためには、国連ボランティア計画関係者と外務省・在外公館関係者との緊密な意見交換が不可欠である。 この観点から、国連ボランティア計画では、これまで対外関係・コミュニケーション部長として本事業の実施に関与していた邦人職員が 2021 年(令和3年)2月より同計画のナンバー2である副事務局長(D1)に就任し、また、2021 年(令和3年)1月より、本事業の国連ボランティア派遣業務全般を担当するポスト(P3)に、本事業の修了生である日本人が雇用されていることは重要である。これらの邦人職員をはじめ、同計画の職員と日本政府との間の意思疎通は円滑かつ良好であり、日本と同計画双方の利益を追求・調整できる信頼関係を維持している。
1-3 抛出先との間での要人往来、政策対話等
上記1-2のとおり、国連ボランティアの派遣を含む本事業の円滑な実施を確保するためには、国連ボランティア計画関係者と外務省・在外公館関係者との緊密な意見交換が不可欠である。この観点から、担当者同士の意見交換に加え、最近の意見交換の主な実績以下のとおり。 (1) アダム国連ボランティア計画事務局長と中村国際平和協力室長の意見交換(2019 年(令和元年)6月) (2) クルバノフ国連ボランティア計画副事務局長と山崎国際平和・安全保障協力室長の意見交換(2019 年(令和元年)8月) (3) アダム国連ボランティア計画事務局長と山崎国際平和・安全保障協力室長の意見交換(2019 年(令和元年)10月)

(4)横須賀国連ボランティア計画対外関係・コミュニケーション部長と山崎国際平和・安全保障協力室長の意見交換 (2020年(令和2年)7月、8月及び11月。オンライン)
(5)クルバノフ国連ボランティア計画事務局長と柳駐ドイツ日本国大使の意見交換(2021年(令和3年)2月)
1-4 日本政府以外の日本関係者(日系企業(調達先企業を含む)、日本のNGO・NPO、地方自治体、大学、個人資格の委員等)による拠出先への関与及び同関係者にとっての本件拠出の有用性・重要性
1-5 1-1(1)外交政策目標に向けた本件拠出の貢献度に係る総括
本件拠出は、平和構築の現場で活躍できる人材を育成し、平和構築・開発分野の国際機関における日本人のプレゼンスの強化を目的とする。この目的を達成するために、国連ボランティアとして派遣される日本人が派遣先でパフォーマンスを発揮しやすい仕組みにし(下記2-2のマッチング方式の導入)、本事業の円滑な実施のため、国連ボランティア計画の関係者と継続的かつ緊密な意見交換を重ね(上記1-2及び1-3)、また、国際機関の駐日事務所から様々な形での協力(例えば、本事業に参加する日本人に対する当該機関に関する説明や当該機関に国連ボランティアとして派遣される日本人への助言など)を得つつ、本事業を実施している。その結果、評価対象期間である2019年度(令和元年度)及び2020年度(令和2年度)に国連ボランティアとしての派遣を終了した本事業の日本人修了生(2017年度(平成29年度)及び2018年度(平成30年度)の日本人修了生全員及び2019年度(令和元年度)の日本人修了生の一部)の約8割(39名中31名)は、本事業での派遣直後に国際機関に就職することとなった(この人数には、正規職員のみならず、JPO、コンサルタント、国連ボランティアも含む。)(下記2-2)。 また、平和構築・開発分野の国際機関に勤務する日本人は、ある国際機関における契約期間終了後、国際機関におけるさらなるキャリアアップのため、平和構築・開発に関連する政府機関やNGO・研究機関等で一定期間にわたり経験を積むことが多い。こうした観点から、本事業の初級コース(プライマリー・コース。国内研修後、国連ボランティアとして1年間派遣されるコース)の日本人修了生の現在の勤務先を見た場合、本事業の前身である「平和構築人材育成事業」が開始された平成19年度以降、本事業による国連ボランティアとしての派遣が終了している平成30年度までの当該日本人修了生179名のうち、約8割に当たる144名は、平和構築・開発関連の国際機関、政府機関、NGO等に勤務している(2020年(令和2年)12月現在)。 なお、国連機関の駐日事務所の関係者からは、「本事業は、(自分たちの機関にとっても)競争力ある人材を発掘するツールになっており、修了生の定着率が高い。」「本事業の修了生は、元気があり、忍耐力がある。」といった意見が寄せられている。 以上のように、本件拠出金による国連ボランティア派遣を含む本事業は、本件拠出を通じて達成を目指す外交政策上の目標(上記1-1(1))の達成を目指す上で、高い貢献をしている。

評価基準2 国際機関等拠出先の活動の成果

2-1(1)【コア拠出分のみ】拠出先の戦略目標
2-1(2)【コア拠出分のみ】上記2-1の戦略目標達成のための拠出先の取組及びその成果
2-2【ノンコア拠出分のみ】ノンコア拠出による実施事業の目標、取組及びその成果
本件拠出は、平和構築の現場で活躍できる人材を育成し、平和構築・開発分野の国際機関における日本人のプレゼンスの強化を目的とする。そのため、本件拠出は、本事業の一環として、日本人を開発途上国における国際機関の事務所等に国連ボランティアとして1年間派遣している。その結果、評価対象期間である2019年度(令和元年度)及び2020年度(令和2年度)に国連ボランティアとしての派遣を終了した本事業の日本人修了生(2017年度(平

成 29 年度)及び 2018 年度(平成 30 年度)の日本人修了生全員及び 2019 年度(令和元年度)の日本人修了生の一部)の約8割(39 名中 31 名)は、本事業での派遣直後に国際機関に就職することとなった(右人数は、正規職員のみならず、JPO、コンサルタント、国連ボランティアも含む。))。

また、今次評価対象期間中においては、本事業の成果をより高めていくための取組として、国連ボランティアとして派遣される日本人の派遣先ポストとのマッチング・プロセスの改善にも取り組んだ。具体的には、国連ボランティアとして1年間派遣された後、日本人が国連機関の正規職員に採用されるには、国連ボランティアとして派遣されている間から、職場の上司や同僚に対し、当該日本人自身のパフォーマンスを示し続ける必要がある。そのためには、派遣される日本人の意欲・経験・能力と、国連ボランティアとして派遣される先における業務及び求められる能力が、おおむね一致していることが重要である。そうした観点から、2019 年度(令和元年度)以降、本事業に参加した日本人は、複数の選択肢から希望する派遣先を選択し、派遣先の国際機関による選考を受けるという形でのマッチングを経て、派遣先が決定された(2019 年度(令和元年度)及び 2020 年度(令和2年度)に本事業に参加した日本人は、80 以上の選択肢の中から派遣先を選択した。))。

2-3 評価基準2関連の日本側の取組(その結果としての拠出先の対応を含む)

上記1-2、1-3及び1-4に記載した取組のほか、令和2年度以降の新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、以下の取組を行った。

2019 年度(令和元年度)の国内研修に参加した日本人は、(国内研修が終了する)2020 年(令和2年)2月末までに国連ボランティアとしての派遣先は決定していたものの、派遣先での新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、赴任時期の見通しが立たない状態が生じた。これを受け、外務省としては、これらの日本人が本邦でのテレワークにより国連ボランティアとしての勤務を早期に開始し、また、派遣先での新型コロナウイルス感染症の状況など事情が許せば赴任できるよう、国連ボランティア計画とともに調整を進めた。その結果、これらの日本人のほとんどは、令和2年夏までに勤務を開始し、また、同年末までに派遣先に赴任した。また、これらの日本人がテレワークで直面する様々な困難・課題をフォローし、必要に応じて国連ボランティア計画からそれぞれの派遣先事務所に対し改善に向けた働きかけを行うなどした。

評価基準3 国際機関等拠出先の組織・行財政マネジメント

3-1 本件拠出金に係る決算報告書等の概要

3-1 (1) 会計年度	1月から12月
3-1 (2) 直近2年度分の決算報告書の受領(先方公表)年月	2019 年7月 (日本の 2017 年度分) 2020 年7月 (日本の 2018 年度分)
3-1 (3) 報告書未受領の場合、その理由	
(参考)次回報告書の受領予定時期等	2021 年7月頃(日本の 2019 年度分)

3-1 (4) 決算報告書(及び外部監査報告書)等の要点

各年度の拠出金は、主に、当該年度の初級コース(プライマリー・コース)に参加した日本人の海外派遣費用に充てられる。実際の派遣期間(1年)は、国内研修の実施時期や派遣先となる国際機関の事務所の受入れ時期などとの関係により、当該年度末から翌々年度までの間に及ぶ(注1)ため、執行のタイミングも日本の拠出年度からずれることとなる。

(注1)例えば、2018 年度(平成 30 年度)の日本人の海外派遣期間は、人によって派遣開始時期が異なるため、2018 年度(平成 30 年度)末から 2020 年度(令和2年度)夏頃までの間であった。

2019 年(令和元年)末時点の執行残額(注2)は、734,964USD であり、2019 年度(令和元年度)末から 2021 年度(令和3年度)までに右金額は全額執行される見込み)。 (注2)毎年夏ごろに、国連ボランティア計画は、外務省に対し、前年1年間の拠出金の執行状況を報告する。それゆえ、前回(2020 年(令和2年)7月)提出の財務報告で判明しているのは 2019 年(令和元年)末までの執行残額であり、2020 年(令和2年)末の執行状況等は、本年夏頃に提出される財務報告において判明することとなる。 最近では、2019 年(令和元年)1年間の国連ボランティア計画の財政マネジメントについて、国連会計検査委員会(Board of Auditors)による監査結果が 2020 年(令和2年)7月に国連総会に提出され、その後、同監査結果は、公表されている。右監査結果は、本件拠出の執行状況も含め、特段の指摘事項はなかった。
3-2 本件拠出事業を巡る組織・行財政マネジメント(ガバナンス、コンプライアンス、リスク管理等を含む。)(コア拠出の場合、拠出先機関全体にかかるマネジメント。コア拠出でない場合、拠出事業にかかるマネジメント。)
3-2 (1) 組織・行財政マネジメントの更なる改善や課題克服に向けた主要な取組の状況(改革ビジョン・戦略・実施計画等の策定状況、改革計画等の実施状況と成果等) 各年度の拠出金の執行計画につき、毎年、国連ボランティア計画より外務省に対し、同計画の案を提出させ、外務省が承認した上で、同計画に沿って執行している。
3-2 (2) 組織・行財政マネジメントに関連するいわゆる不適切事案(国際報道等組織内外から提起された疑義等を含む)の概要・対応ぶり。
3-2 (3) 上記 3-2 (1)及び 3-2 (2)の課題克服等に向けた日本側の働きかけや取組

評価基準4 日本人職員・ポストの状況等

4-1 日本人職員・ポストの状況(専門職以上の職員を対象。原則各年 12 月末時点。)						
(1) 日本人職員数の増減						
過去3年の日本人職員数				☐ 拠出金の使途範囲内(拠出先の部局等) ☐ 拠出先全体		(参考) 全職員数
2016	2017	2018	平均値	2019	日本人職員の増減	2019
30	36	35	33.67	40	6.33	164
2017	2018	2019	平均値	2020	日本人職員の増減	2020
36	35	40	37	53	16	179
備考	上記「日本人職員数」は、本件拠出が、平和構築・開発分野の国際機関における日本人のプレゼンスを強化することを目的としていることから、国連ボランティア計画における日本人職員数ではなく、同分野の国際機関に正規職員として在籍する本事業(初級コース)の日本人修了生の人数を記載した(右人数には、JPO、国連ボランティア、コンサルタント、インターン等は含まない)。また、上記「(参考)全職員数」は本事業(初級コース)の日本人修了生の総数。					
(2) 日本人幹部職員数の増減						
過去3年の日本人幹部職員数						
2016	2017	2018	平均値	2019	幹部職員数の増減	
0	0	0	0	0	0	
2017	2018	2019	平均値	2020	幹部職員数の増減	

0	0	0	0	0	0
備考	一般的に、P4から P5までは約8年～10 年間、P5から D1まではさらに約5～10 年間の経験が必要と言われている中、本事業の修了生の中には、2007 年度(平成 19 年度)の事業開始以来、10 年程度で2名の P5以上の国際機関職員を輩出している。				
(3) 上記 4-1(1)及び 4-1(2)の定量測定に加え、相応の考慮に値すると考え得る定性的な状況(ASG 相当以上の重要ポスト獲得状況、日本人職員の採用・昇進に向けた拠出先及び日本側の取組状況等					
4-2 本件拠出金を基準4の評価対象としない場合(「N/A」とする場合)、評価対象としない(「N/A」とする)合理的理由					