

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
B	b	b	b	N/A

■ 拠出金等の概要

1 拠出金等の名称	
国際機関幹部職員増強拠出金	
2 拠出先の名称	
国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR)、国連女性機関 (UN Women)、国際移住機関 (IOM)、世界気象機関 (WMO)、国連パレスチナ難民救済事業機関 (UNRWA)、国連児童基金 (UNICEF)、国連開発計画 (UNDP)、国連人口基金 (UNFPA)。	
3 拠出先の概要	
本件拠出先は、外務省と日本人職員派遣に係る取決めに交換済みの国際機関のうち、外務省が当該年度において日本人職員を派遣している機関。	
4 (1) 本件拠出の概要	
より多くの日本人が国際機関で活躍することにより日本のプレゼンス強化に繋がることが期待されるため、国際社会における日本の貢献の一つとして、政府として 2025 年までに国連関係機関に勤務する日本人職員を現在の約 900 名強から 1,000 人とする目標を掲げ、積極的な取組を行っているが、日本人職員の総数を増加させるとともに、より高いランクの職員数の増加も極めて重要であることに鑑み、平成 29 年度、中堅レベル以上の日本人職員を国際機関に派遣するために本拠出を創設。 本拠出金は、将来的な幹部職員増加のため、外務省との間で派遣に係る取決めに交わしている国際機関（主に国連機関）に中堅レベルの日本人を派遣するもの。派遣先各機関では、本拠出金により日本側が日本人派遣に係る経費を負担することより、当該日本人を当該機関の職員として採用及び処遇することとしている。	
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	157,000 千円
100%日本拠出。本件拠出は合意に基づき国際機関に派遣された中堅職員の必要経費（給与、手当等）に充てられる。	
令和3年度当初予算額	213,000 千円
同上。	
5 担当課室・関係する主な在外公館	
総合外交政策局国連企画調整課国際機関人事センター、国際連合日本政府代表部、ジュネーブ国際機関日本政府代表部、ウィーン国際機関日本政府代表部等。	

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) 本件拠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)
本件拠出金は、外務省政策評価体系上、「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6 国連を始めとする我が国の地位向上、望ましい国連の実現」、「測定指標6-3 国際機関における日本人職員増強に向けた取組の推進」の下に設定された中期目標「国際機関に対する人的貢献を通じた国際協力や国際社会における日本のプレゼンスの強化のため、国連関係機関で勤務する日本人職員数を1,000人とする」(令和7年度までの中期目標)を達成するための達成手段の一つと位置づけている。(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) 161～163 ページ参照) 2016年、2017年の未来投資戦略工程表では、人材の発掘・育成(2025年までに国連関係機関の日本人職員を1,000人にすること)を目指し、広報、就職支援、JPO 拡充、中堅送込み強化等の日本人職員増強のための支援に触れているほか、2018年以降は「骨太の方針」に「<u>国際機関邦人職員増強</u>」として記載され、引き続き実施中である。
1-1 (2) 上記 1-1 (1) の目標を達成する上での本件拠出の有用性・重要性(その他手段との相互補完性、比較優位性、代替可能性等を含む。)
・本件派遣は平成29年度に開始されたものであるが、本拠出により派遣される日本人は、将来的な国際機関での幹部としてのキャリア構築と昇進を目指し、各機関の中堅レベルの正規国際専門職員として、開発、人道、保健等の各分野におけるプロジェクトの立案・運営管理や、日本政府をはじめとするドナー連携等に従事している。今後、派遣された日本人職員が、派遣期間中及び派遣期間後にわたり、国際機関でのキャリア構築と昇進に努めつつ、国際機関の中堅レベル以上の職員として活躍することにより、それぞれの所掌分野において、国際共益と日本の国益の双方の実現に貢献することが期待される。 ・現在派遣中の職員についても、国際社会において重要な役割を担う国際機関への日本人職員派遣の強化に資するものとなっており、日本のプレゼンスを高めるとともに、日本が国際機関と連携して国際的課題への取組を積極的に推進していく上でも重要。現在までに派遣された日本人職員は、例えば、日本が積極的貢献を行う「国連グローバル・コンパクト」に基づく難民・移民支援(UNHCR、IOM)、近年、途上国支援において重視される「人道と開発の連携(Nexus)」(UNHCR、IOM)、COVID-19 対応をはじめとする保健分野における地域支援(UNICEF)、日本を中心としたドナー連携(IOM、UNDP、UNFPA、UN Women)、日本が先進的・高度な知見・ノウハウを有する気象分野(WMO)等において、国際共益と日本の国益の双方に実現等に貢献している。 ・なお、JPO 派遣が35歳以下の若手(P-2レベル)を対象とする国際機関への派遣及び派遣後の正規ポスト獲得を目指すのに対して、本派遣制度は35歳を超える中堅人材を国際機関に派遣し、将来的な幹部ポストの獲得を目指すものであることから、両制度は相互補完的であるとともに、それぞれが代替不可能なものである。
1-2 拠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
・派遣先のポストに関しては、国際機関側と調整の上、日本側が選択している。また、人選に関しては、国際機関側の規則により日本側から複数の候補者の提示が求められるが、いずれにしろ日本側による選考を経た人物を受け入れることになる。
1-3 拠出先との間での要人往来、政策対話等
・2020年9月の菅総理大臣とグテーレス国連事務総長との電話会談では、国連における日本人幹部職員の増加に向けた協力で一致したほか、2019年8月の河野外務大臣とシュタイナー国連開発計画総裁との会談では、河野大臣から引き続きUNDPにおける日本職員増強に向けた協力を要請するなどしている。
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
・日本人職員増強に関しては、自民党ルール形成戦略議連の「国際機関における我が国のプレゼンス強化に関する提言」(令和2年9月)、自民党政務調査会新国際秩序戦略本部の「経済安全保障戦略」の策定に向けて」提言において、長期的視点に立った戦略的アプローチの必要性等が指摘されているほか、令和3年1月の第204回国会における茂木外務大臣の所信表明演説では、「<u>多国間の枠組みを通じた貢献を一層進展すべく、より多くの有能な日本人が国際機関で活躍する機会を増やす取組を強化していきます。</u>」と言及している。 ・国際機関における日本人幹部・職員の増強の必要性については国会質疑においても繰り返し取り上げられており、茂木外務大臣からは、JPO 拠出金や国際機関幹部職員増強拠出金にも言及しつつ、日本人職員の増加や主要ポストの就任に努めていく考えを表明している(2021年4月28日衆議院外務委員会における山川百合子議員への答弁、2020年11月13日衆議院外務委員会における渡辺周議員への答弁及び小熊慎司議員への答弁、2020年6月22日参議院決算委員会における柴田巧議員への答弁、2019年11月7日参議院外交防衛委員会における松川るい議員への答弁等)。 ・本件拠出は、まだ開始後4年であり、派遣者数も少数ではあるが、2-2にあるような役割を果たし、それぞれの派遣先で当該機関や日本との橋渡し等に貢献している。 ・今後、派遣された日本人職員が、派遣期間中及び派遣期間後にわたり、国際機関でのキャリア構築と昇進に努めつつ、国際機関の中堅レベル以上の職員として活躍することにより、それぞれの所掌分野において、国際共益と日本の国益の双方の実現に貢献することが期待される。

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
・今次対象期間中において、①国連人口基金(UNFPA)(P4ポスト)、②国際原子力機関(IAEA)(P3ポスト)に各1名、計2名の派遣を新たに決定し、対象期間前からの派遣者11名を合わせ、13名を派遣(予定を含む)。 ・今次評価対象期間中、派遣された日本人職員は以下のような役割を果たし、派遣先の取組等に貢献した。 ・世界気象機関(WMO)に関しては、同機関が、世界の気象業務の調和と統一のとれた推進を行っていく上で、我が国の人材が有する先進的な気象分野における知見やノウハウを活用することで、国際共益と日本の国益の双方の実現に貢献している。 ・国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)及び国際移住機関(IOM)に関しては、国連が難民・移民に関するグローバル・コンパクトを策定し、同分野における取組を推進していくにあたり、日本政府として積極的な貢献を行っているところ、両機関への人材の派遣は「顔の見える支援」を行っていく上で有意義。また、UNHCR への開発系人材の派遣により、「人道と開発の連携(Nexus)」にも貢献。 ・国連女性機関(UN Women)に関しては、我が国が「女性の輝く社会」の実現に向け、WAW!の開催を始めとする国際的な取組を積極的に推進していくにあたり、人的貢献を強化していくことは、日本のプレゼンスを高めるとともに、我が国と同機関との連携を強化していく上でも重要。 ・国連児童基金(UNICEF)に関しては、保健、教育、栄養、水・衛生を始めとするSDGsの幅広い分野をカバーしている同機関と連携することにより、我が国のSDGs達成に向けた取組の推進及び2019年のG20やTICAD7に向けた保

健、教育、女性等の分野での支援強化の観点から重要。

・また、パレスチナ難民支援において主要な役割を果たしている国連パレスチナ難民救済事業機関(UNRWA)への日本人職員の派遣は、人道及び中東地域の安定における我が国の「目に見える」人的貢献を推進していく上で重要。

・国連開発計画(UNDP)に関しては、同機関は途上国の持続的開発や民主的ガバナンス等を重点分野として活動する機関であり、また、国連機関等による持続的開発目標(SDGs)達成に向けての活動における中核機関であるところ、日本政府との連携や資金調達を通じ、同機関のこのような活動、なかんずくSDGs達成のための活動の推進に貢献。

・国連人口基金(UNFPA)に関しては、同機関は、日本が人間の安全保障の考えの下で女性や保健分野での取組を重視しつつ途上国の持続的開発を目指す政策を実施する上での重要なカウンターパートであるところ、近年、役割が重視されている民間部門との連携及び同部門からの資金調達、特にアフリカへの日本企業資金の動員に大きく貢献。また、新たに決定した同機関への派遣については、同機関で近年ニーズが急増している人道支援において、特に同機関と関係機関との連携・調整強化による同支援推進に貢献することが期待されている。

・新たに派遣を決定した国際原子力機関(IAEA)に関しては、核兵器不拡散条約(UPT)の3本柱の1つである「原子力の平和利用」における技術協力活動の推進への貢献が期待されている。

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)

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	・ 2020年6月(日本の2019年度分) ・ 2019年6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6月頃(日本の2020年度分)
3-1 (4) 決算報告書(及び外部監査報告書)等の要点	
当該年度において幹部職員候補者を派遣している国際機関に対しては、年末時点の当該派遣経費にかかる財務報告書を提出させ、同拠出金が的確に派遣者に給与・手当等として支給されていること、派遣任期を終えた職員にかかる経費精算が適切に完了していること等を確認している。監査については、拠出先の機関が受ける外部監査(国連機関であれば会計検査院会(BOA))の一環で監査を受けている。これまで本件拠出に関して指摘を受けたことはない。	
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)	
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
—	—	—	—	—	—
2017	2018	2019	平均値	2020	日本人職員の増減 2020
—	—	—	—	—	—

備考

(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
—	—	—	—	—	—
2017	2018	2019	平均値	2020	幹部職員数の増減
—	—	—	—	—	—

備考

(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

本事業による日本人中堅職員派遣のための積極的なポスト創設について、各国際機関側から協力を得られた。

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

本件制度は創設から4年しか経過しておらず、派遣した中堅職員が幹部になるには依然時間を要することから評価対象とするには時期尚早である。