

第2セッション：国際機関職員派遣信託基金（JP0）拠出金

【会計課長】

本日の第2セッションとして、国際機関職員派遣信託基金JP0拠出金についての議論に入ります。

まず、担当部局より資料に沿って事業概要の説明をいたします。よろしくお願いいたします。

【説明者：国際機関人事センター室長】

国連企画調整課国際機関人事センター室長の久壽居です。

本日はJP0拠出金に関し、外部有識者の先生方から評価、点検を行っていただく機会をいただきましてありがとうございます。

JP0、ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー派遣制度は、35歳以下の日本人の若手人材を原則2年間国際機関に派遣し、国際機関職員としての経験を積む機会を提供するもので、JP0はその後、国際機関でポストを獲得することが期待されています。

JP0派遣制度は、世界中の候補者とポストを競う空席公募とは異なって、日本人のみの候補者の中から選抜を行うということになっていますので、確実に日本人を送り込むことが可能という点に大きな優位性があります。実際、2023年末時点で国連関係機関にいる邦人職員958名のうち、JP0の経験者は468名と約半数を占めておりまして、邦人職員の増強において、JP0派遣制度は最も効果的な手段となっています。

また、JP0経験者から幹部職員も生まれておりまして、日本人職員の中で最高位となる中満泉国連事務次長・軍縮担当上級代表であるとか、国連開発計画、UNDPの野田章子危機局長もJP0出身です。このようにJP0派遣制度は、若手人材の送り込みだけでなく、幹部職員の輩出にも確実に繋がっております。

応募者数については、この10年間継続して毎年300名を超えております。新規の派遣実績としては2022年度に64名、2023年度に55名、2024年度41名となっています。派遣人数だけに注目すると減少傾向となっていますけれども、主な要因としましては、近年の急激な円安、これによる派遣費用の増額がございまして、他方、JP0経験者の国際機関におけるその後のポスト獲得率、こちらの方に注目しますと、近年継続して70%以上を維持しております。また、2024年度の報告時は80%以上と高い水準となっております。

次に点検対象の明確化とロジックモデルの再検討についてお話いたします。JP0拠出金を点検いただく上で、事前勉強会での先生方からのご指摘も踏まえまして、点検対象を改めて明確するとともに、ロジックモデルを再検討いたしました。まず、国際機関における邦人職員の増強は、我が国の重要政策の1つとして、外務省では若手人材を対象としたJP0拠出金によるJP0派遣制度に加え、将来の幹部候補を対象としたミッドキャリアの派遣制度であるとか、若手から幹部を対象とした各種研修、現役の職員から潜在的な候補者となりうる幅広い層を対象とした広報・アウトリーチ活動など、様々な取組をJP0拠出以外の予算によって実施しております。これらを相互に補完しながら、邦人職員の増強に向けて包括的に取り組んでおります。中でも邦人職員増強のために主力として取り組んでいる施策が、JP0派遣制度でございまして、本日点検いただくJP0拠出金は、この制度で派遣するJP0の派遣費用、具体的に申し上げますと、給与、諸手当、研修費のために使用されております。その上で派遣したJP0が継続的に国際機関でポストを獲得できるように、JP0拠出金とは別途の予算を確保し

た上で、競争力向上のための研修の実施であるとか、採用公募情報等の積極的な発信などを通じ、JP0のキャリア支援などを行っています。

そのため、本拠出金のロジックモデルにおいては、アクティビティとしてJP0派遣事業を実施すること。アウトプットとして、JP0が国際機関で勤務経験を積むこと。短期アウトカムとして、JP0がポストを獲得すること。長期的アウトカムとして、国際機関における邦人職員数が増加することと再定義しています。

その上で、本拠出金による取組をさらに強化・補完するものとして、ポストのマッチングプロセスの不断の見直し、研修の実施と内容の改善などが付随して参ります。こうした補完する取組を含め毎年見直しを行いまして、ポストの獲得率、どのような変化がもたらされたか、或いは成果が上がらない場合には、次にどのような取組が必要かという点検を定量的にはかることは非常に困難です。

特に、JP0派遣の効果が発現するのは、概ね派遣から数年を経過した後になりますので、毎年の事業の点検において定量的に数値を比較する点検には馴染まないと考えます。そのため、JP0拠出金に関しては派遣人数、ポスト獲得率、邦人職員数という定量的な点検に加え、定性的な評価も通じ、より透明性の高い形で成果が示せるように工夫して参りたいと考えています。

最後に、今後の国際機関側での新規採用凍結であるとか財政難等で、JP0が派遣後に国際機関でポストを獲得するということが困難になる状況も予想されます。こうした課題に対しましては、引き続き予算の確保に留意しつつ、派遣事業を継続するとともに、マッチングプロセスや競争力向上のための研修内容を不断に見直しまして、1人でも多くのJP0が引き続き国際機関で活躍できるように、外務省として支援していきたいと考えています。

それでは先生方からの率直なご意見を賜れば幸いです。よろしくお願いたします。

【会計課長】

それでは本案件を選定しました理由と想定される主な論点について、私の方からご説明いたします。

選定理由といたしましては、国際機関における邦人職員の増強、これは我が国の重要政策の1つでございますが、このJP0派遣制度は、この政策のための主力の事業として継続的に実施してきています。今後も長期的に取り組むということですから、今回、点検を行うことで、より改善していきたいというふうに考えました。先ほどありましたが政策定義に加え、国連をはじめとする国際機関で、新規採用凍結ですとか財政難が継続する中で、この制度を通じた邦人職員のさらなる増加に向けて、こういった改善が可能かといった点が挙げられると考えております。

それでは質疑、議論に移りたいと思いますので、ご質問ご意見等お願いをいたします。挙手の方でお願いいたします。

青山先生お願いします。

【青山先生】

ご説明ありがとうございます。

本事業は各種の数値や比率とかも見ても、重要な施策であるというふうに認識しております。その上で3つばかり質問をさせていただきたいと思います。

まず本事業なのですけれども、これはわかる範囲で結構なので、他国においてもこのようなJP0のような事業をやっているのか。要は我が国の施策が進んでいるのか、それとも他国に比べてまだこれから改善の余地があるのかという点を1点目。

あとアウトカムにも関連するのですけれども、事前にお伺いしたところ、今、幹部職員が90名強ぐらいいらっしゃるということなのですけれども、この数値というのは過去と比べて遞増傾向にあるのか。どのぐらいの期間をかけて推移してここまで来たのかというのを、これもわかる範囲で結構です。数字で表すのが難しければ、概要だけでもお伺いできればと思います。

あと最後にレビューシート後半の部分で、支出先国際機関がリストアップされております。これを見ると、国際機関によってかなり支出額に差異が生じているかなと。多分金額順に挙げられていると思うのですけれども、国連開発計画から始まって8億。国連児童基金が5億。一番少ないところで言いますと、84万3000円とか。この違いというのは、単純にJP0派遣している人数の違いというふうに理解して良いのですか。その他の要因があれば、金額の違いについて教えていただければと思います。以上です。

【説明者：国際機関人事センター室長】

ご質問ありがとうございます。

それでは順にお答えをさせていただきたいと思います。まず最初のご質問でございます。JP0派遣制度を他の国がやっているのか、どれぐらいか、どういう状況なのかというご質問でございますが、JP0の派遣制度はもちろん日本以外にも参加している国がございます、現在41カ国が参加しております。制度としては、1961年に国連でこの制度が始まり、日本は1974年から参加しております。そして今、他国は41ヶ国、例えば、オーストラリア、オーストリア、バーレーン、ベルギー、カナダ、中国、デンマーク、エジプト、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ハンガリー等々、多くの先進国と申し上げて良いかと思っておりますけれども、そういった諸々の国が参加しております。

それで2点目ですけれども、幹部としている邦人職員数の推移についてでございますが、傾向として申し上げられることは、近年増加しております。例えば、2016年には専門職以上ですと70名だったのが、その後、2017年には77名、2018年には84名と増えていきまして、2021年には88名。そして2022年以降、91名というような形になっております。

最後のご質問でございますが、支出先となっている国際機関ですけれども、ご指摘いただきましたその国際機関ごとに金額が違うのはどういうことかということなのですけれども、もちろんその派遣している人数というのが大きな理由かと思っておりますけれども、職員の赴任先の地域調整率や、家族構成等によっても金額が異なって参ります。それらが大きな理由かと思っております。

【青山先生】

ありがとうございます。家族の構成が多いと、やはりそれだけ支出が増えるということですかね。

【説明者：国際機関人事センター室長】

そうですね。単身で行かれる方の他、やはりお子さん連れで行かれる方もいらっしゃいますので、そこが大きく異なってくるということでございます。

【青山先生】

あと最初の質問で、直近で言うと派遣者数が我が国は40名強だと思うのですが、これは今、中国とか他の国もJP0のプログラムには加入しているということですが、41名という数字自体は他の国と比べてどうですか。

【説明者：国際機関人事センター室長】

多いです。

【会計課長】

よろしいですか。それでは金子委員、オンラインからお願いいたします。

【金子先生】

なかなか定量的に、また、短期的な効果の発現が難しいということで、定性的な部分も含めて質問させていただければと思います。

1つは、もう1つ別に、幹部職員の増強のための拠出金もあろうかと思うのですが、予算立ても別であるということで別のものだと言ってしまうとそれまでなのかもしれないのですが、最終的な幹部職員の増強ということから考えると、本拠出金と、この幹部職員の増強拠出金の関係ですとか効果の発現の関連性をどう見ているかというのが1つ目の質問になります。

もう1点、質問を先に申し上げてよろしいでしょうか。

【会計課長】

お願いいたします。

【金子先生】

もう1つは派遣期間が満了した後の支援とか、あと再派遣に向けた人材プールということについて、かなり本事業をやっていく上でも効果的かと思っておりますけれども、そのあたりは現在どのような取組がなされているかご教示いただければと思います。以上です。

【説明者：国際機関人事センター室長】

ご質問ありがとうございます。

質問は、幹部職員の派遣の増強に向けた拠出金との違いということでよろしいでしょうか。

【金子先生】

違いは出ているかと思うのですが、その関連性等ですかね。かつて両者の住み分けがうまくいっていないような、一部ポストなども重なっているような指摘がなされていたかと思うのですが、その辺りの最終的な目標の関連付けとか、JP0の派遣によって将来的

な幹部の方の増強をどう考えるかといったところの関連性について教えていただけますでしょうか。

【説明者：国際機関人事センター室長】

まず、JP0はそもそも、P2レベルで送り込む若手の方になります。幹部の方々というのはP4、P5レベルの方を送り込むということになっております。

【会計課長】

それぞれの違いを前提とした上で、支出についての活動の関連性ということだと思っておりますけれど、説明者続けてお願いできますか。

【説明者：国際機関人事センター室長】

JP0に対しての研修でいいますと、派遣期間が始まる前と派遣期間の両方で機会を提供しているのですが、JP0には国際機関のポストに応募する際の競争力向上を目的として、書類の作成方法であるとか面接対策に関するアドバイスを実施しています。

あとはJP0の場合、ポストが獲得できなかった場合に外務省としてどういう受け皿を負うというか、どういう対応をとるかと言いますと、やはり能力的にも非常に高い方たちですので、語学的にも、あと経験も豊富な方ということで、外務省任期付きの職員等で雇用の機会を提供するということがあります。そういったところがJP0の制度の特徴かなと考えます。再派遣の人材プールというのは、今、2つ目でお答えしたようなところでございます。

【金子先生】

1度行った方の派遣の終了後のフォローというのはどのような形になりますか。

【説明者：国際機関人事センター室長】

JP0として派遣で行った先ということですか。そうではなくて。

【金子先生】

任期が終わって帰任した後です。

【説明者：国際機関人事センター室長】

JP0の期間が終わった後に、国際機関でポストを取れなかった方ということでしょうか。

【金子先生】

取れるか取れないかにかかわらず、今回の予算を使って終了後のフォローは、外務省の方でどのようになさっているかについて教えていただければと思います。

【説明者：国際機関人事センター室長】

外務省の方では、終わった後に当然、それぞれの方が希望される国際機関でポストを獲得できるように採用・昇進等の働きかけを行いますし、必要に応じて研修であるとか或いはアドバイス等、タイミングをとらえながらそういったことをやっております。

【金子先生】

時間の都合もありますので、色々ありがとうございます。

【会計課長】

ありがとうございます。では宮本委員、お願いいたします。

【宮本先生】

ありがとうございます。いただいた資料の8枚目の点検評価のところ、事業所管部局による点検改善の目標年度における効果測定に関する評価。本拠出金とは別途の予算を確保し、潜在的候補者へのアウトリーチのための候補、JP0の競争力向上に向けた研修の実施等に注力したと記載があるのですが、このJP0の競争力向上に向けた研修は、どなたを対象にどういった内容で何時間ぐらいうるものなのか、大ざっぱで結構ですので、教えていただけますか。

【会計課長】

JP0の競争力向上に向けた研修についてですね。説明者の方、よろしいですか。

【説明者：国際機関人事センター室長】

JP0の競争力向上に向けた研修の対象ですけれども、今まさに派遣されていらっしゃる方々、1年目、2年目、例外的に3年目の方もいらっしゃいますが、そういった方々を対象としております。具体的にどういうアドバイスをしているかといえば、国際機関に応募する際の応募書類の作成方法であるとか、具体的な面接に際してどういう対応するかということについてアドバイスを行ってきております。

【宮本先生】

ありがとうございます。今の内容そのものではないのかもしれませんが、この事業は長くやっているの、相当ノウハウが外務省にあると思うのですよね。そういったノウハウを生かすためとして、あくまでも素人考えなのですが、裾野拡大のために、実際まだ試験に応募する前の方にいろいろな研修をするという試みもあっていいのかなと思いました。実際は裾野拡大で説明会を実施されているということなのですからけれども、それをもっと踏み込んだ形で、実務に対応できるような研修やセミナー、そういったことをやる余地があるのかなと思ったのですが、その辺りはどうですか。実際そういうのが可能なかどうか、なかなか難しい面もあると思うのですけれども。

【説明者：国際機関人事センター室長】

ご質問ありがとうございます。国際機関に応募される前に、現役の派遣されたJP0の方々と同様に、そういう研修等をしていないかというご質問なのですけれども、当然我々こちらの方も対策をしております。現役の方々に対してキャリアセミナーを行って、そういった説明や対策等に関してのアドバイスを行ってきております。あと、また、現役以外の方々もそれらには含まれます。

【宮本先生】

わかりました。ありがとうございます。以上です。

【会計課長】

ありがとうございます。では同じくオンラインで、三笥委員お願いいたします。

【三笥先生】

三笥でございます。レビューシートを拝見しますと、中期アウトカムである国際機関における日本人職員数の目標値が、2023年度から2025年度まで、1000名ということで横ばいになっていますけれども、これはそれ以降の目標が定められているのかというのが1つ。

それからもう1つは予算確保の話ですけれども、JP0の応募者の視点で見ますと、みずからのキャリアパスに大きく影響する話ですので、事業の継続性、或いはその安定性というのが非常に重視されると思います。他方で、確保できている予算を見ると毎年かなり大きくぶれていると。特に今年は大きく減っているというのを見ますと、この辺りの予算の確保についてどういうふうに取り組まれていて、現状についてどのようにお考えになっているのかというのを伺いたしたいと思います。

【説明者：国際機関人事センター室長】

ご質問ありがとうございます。まず最初の、今後1000人を超えた後の目標はというご質問ですけれども、今後新たな具体的数値目標を特段設定するということは想定していないのですけれども、本来の我々の政策の主眼であります、邦人職員の増強を重視して取り組んでいくという施策に全く変わりはありません。引き続き、邦人職員の採用・昇進支援に向けて取り組んで参ります。

2点目のご質問ですが、事業の継続性・安定性ということで、予算の確保が重要だと。予算の確保に関連してどのように取り組んでいるかという観点ですが、実際、非常に予算の面で我々が苦しんでいるところというのは、円安（注：「円高」の発言を後日訂正）であるとか、諸外国赴任先での物価高の影響によって経費が非常に増加傾向にございます。ですので、この課題は日本だけで何とかできるという部分はなかなか少ないのですが、我々がやっておりますJP0派遣事業を継続するために、補正予算も含めまして必要な予算の確保に一層努めるという他、我々としてはなかなかできることが少ないわけですけれども。JP0派遣が終わった後にポストを取っていくということが必要になるわけですが、そのためには、やはりシステムティックにやる必要があるということは前回の行政事業レビューでもご指摘があったところだと思いますが、このため新たに昨年度データベースシステムを構築しまして、また、研修内容を充実する等、制度強化に向けて不断の検討と努力を進めているところでございます。

【三笥先生】

ご説明ありがとうございます。まず1点目ですが、そうすると2026年以降は1000名という目標はもうなくなるという理解で正しいですか。

【説明者：国際機関人事センター室長】

特にまた、これから10年かけて2000名だというような、そういう具体的な数値目標は特に定めておりません。

【三笥先生】

そうすると、何名になるかわからないけれども、毎年取れるだけ取っていきます、予算が確保できた範囲でやりますと、そういう事業になるというご趣旨でしょうか。

【説明者：国際機関人事センター室長】

そうですね。おっしゃる通りアクティビティとして、このJPO派遣事業の方を実施して、短期のアウトカムとして国際機関でポストを獲得するという事は引き続き重要になっていくわけですので、できるだけその母数として多く送り込みたいというところは変わってございません。

【官房長】

横からすみません。もう少し1000名目標を達成するというのがかなり現実的な視野に入ってきた時点で、次の段階の目標設定ということに入るといったことだと思います。例えば次の何年で1200名みたいな新たな設定を、近い将来また設けるといったところが来ると思うのですが、この958名から1000名に至るところが達成見込みにそれなりの時間がかかるであろうということで、今この時点で2000名とか1200名とか、そういうところには踏み込んでいない。けれども、視野に入ってきた時点で新しい目標設定ということに入るといったことだと思います。

【三笥先生】

そうすると、1000を取り下げるわけではないという理解でいいですか。

【官房長】

もちろんです。

【三笥先生】

そうですか。わかりました。

それから2点目の予算確保なのですが、このJPOの事業が重要だということの割には非常に渋いように見えて、予算編成のところのロジックがよくわからないのですが、極端な話、こんなに毎年予算のぶれがあると、例えば2年後3年後にJPOに応募しようと思って今やっている仕事をやめようかと考えている人が尻込みするのではないかという懸念すらあるのですが、どうしてこういうことになってしまうのでしょうか。

【会計課長】

横から恐縮です。会計課長の職にあるものとしてご説明を差し上げます。当初予算そのものについては、政府全体のシーリングの中で、かなりいろいろな政策の優先順位づけの中で厳しい時がございます。

その上で先ほど説明者からもございましたように、円安ですとか物価高によって、JPOにかかる経費というもの、これから増大するなどという予測不能な部分がございます。そういったことも踏まえまして、年度途中で補正予算が組まれることが見えてくるということも考えながら、補正予算と当初予算を合計して、その年に必要となるであろう人件費に関わるよ

うな部分を確保しているというのが実態です。ですので、当初予算の金額だけというよりも、当初予算と補正予算の合計金額を踏まえて、1年間で必要な額を何とか確保していくということ視野にやっております。ですが、当初予算の数字自体にかなりばらつきが出てくるのは、今申し上げたような全体の事情によるところが大きくございます。

【三笥先生】

わかりました。ご説明ありがとうございます。以上です。

【会計課長】

石井委員お願いいたします。

【石井委員】

ありがとうございます。ちょっと関連してというか同じ話を1つだけ、つまり、今の予算と補正の話なのですが、いただいております資料の、行政事業レビューシートの拠出金の予算執行の数字の推移を見たときに、補正が、例えば2022年では12億6900万、2024年では12億9500万ということ。補正が入っているというのは、送り込めたポストと、あとは円安、物価高といったところで、必要なものだということで補正を勝ち取ったというか、ちゃんと取ったというそういう理解でよろしいでしょうか。大丈夫ですか。

その前提ですけれど、人数の目標はなかなかという中で、ただ私の理解では、いろいろな資料を見ていくと、1000人の方が国際機関で働くのだと。そこを目指していますと。そのためには、もう向こうで採用されている方もいますけれども、制度としていきなり国際機関に全部負担してもらうことはできないので、日本としてコストを持って人を送り込んでいると。そのためには、大体50人ぐらいを派遣、毎回新規で派遣したいのだと。過去の推移を見るとそう見えるのですね。50人を派遣するには、大体350人ぐらいは、かなりレベルの高い方が来ないといけないのだと。

さらに、1000名いて、1000名のうち更には幹部となる方が、このぐらいは日本人として勝ち取ってきて欲しいのだというものがあって、すごく大事なことだと思っているのですが、そうなったときに、冒頭の予算の話に戻るのでありますが、この公開プロセスでは、予算を頑張って取りに行きましょう、みたいな話もあっていいと思っているのですが、ここ3年ぐらいを見ていると、応募者数が331名、361名、334名で、派遣できた人が64名、55名、41名というふうになっていて、この41名というのは他国に比べれば多いという話もあったのですが、この41名というのは、本当はもっと出したかったのか。50ぐらいポストが送れそうなところがあったのだけれども、予算の問題で行けなかったのか。それとも、JP0の派遣に相当する、レベルという言葉がよくないかもしれないのですが、そういう方のエントリーがなかったのか。もちろん合わせ技なのかというのもあると思うのですが、そのあたりをお教えてください。

この拠出金自体は実際にその働かされている、活躍している方の給与や手当、その前後の施策等で研修やマッチングというところだと思うのですが、もう1個は、やはり予算の制約があって、そもそも1000人という目標があってそのためにはとなるときに、何が足りていないのか、といったところが、この事業がより強力になっていく議論になるのではないかなと思うのですが、予算が足りなかったのが41人しか送れませんでしたというのは、それはそれでわかりやすく、もっと頑張って予算を取りましょうという話になると思うので

すけれど、そんなに軽々しくは言えないのですけれど。その辺りが、この334名のエントリーで41名の派遣ができましたということはどう評価しているのかにも繋がると思うのですけれど、お願いできますか。広がってしまってすみません。以上です。

【説明者：国際機関人事センター室長】

ご指摘ありがとうございます。実際、334名から41名というので、それはレベルが至らなかつたのでそれに納めざるを得なかつたのか、それとも予算上の制約なのかということが質問の肝かと思うのですけれども。

一言で申し上げれば、為替が安くなってしまって、1人あたりの方に向けられる予算が、ドル、ユーロ等、外貨ベースになると非常に少なくなってしまうので、その影響を受けたということに尽きるのかなと考えています。

応募者の方のレベルとか、そもそも手を挙げておられる母数としての334名というのがどうなのだというのはあろうかと思うのですけれども、ここ10年の応募者数の推移を見ますと、平均してといいますか少なくとも300人の大台は常にキープしていて、多ければ400人近いところまで伸びる年もあって、レベルというのも一口に申し上げるのはなかなか難しいところがあるかと思うのですが、つい先日もJPO派遣2次試験に私も加わりまして、実際に参加者の方の話であるとか経歴とかも全部拝見させていただきました。正直申し上げて、決してレベルが低いとは到底思えませんし、語学のレベル、学歴、バックボーンと職務経験、いずれを取りましても非常にレベルの高い方々は多いのだと思います。

今年1年だけをもって申し上げるのはちょっと言い過ぎかなと思うのですけれども、やはりそこはどうしてもその予算上の制約、為替の影響を受けるというのがあるというのは申し上げていいのかなと思います。また1年目だけではなくて、派遣する方は2年、例外的に3年というのがある、それらの方々全員の予算になりますので、当然影響は大きくなるという部分があります。

ですので、複数の要素をいくつか考えながら、今年何人送ろう、今年34名、来年40名というのを、その時々でいろいろな変数を組み合わせながら、今年はぴったり当てはまる人が多かつたので送れないかというのもありますし、その年々の複数の要素に基づいて慎重に決定せざるを得ないという状況にあるのかなと考えております。

応募者数を拡大していくというのは最初の間口のところですので、そこは一生懸命やっていけないといけない。様々な分野で応募していただける人たち、潜在的な候補者の母数を増やしていくことが必要になってくるので、そのために多様な専門性を持った方を幅広く発掘していきたいなということもやっていきたいと思っております。

【会計課長】

よろしいですか。大橋先生、お願いします。

【大橋先生】

随分もうご議論されたところだと思うのですけれど、皆さん事業の重要性は多分十分認識されていると思うのですが、ただ、事業の重要性があるからといって、必ずしも事業の執行が適切・有効になされているか、というのはまた別の話だというふうに思っています。この場ではそういう議論がなされるべきなのかなと。

それを考えるにあたってご質問がかみ合っていなかったかなと思うのは、予算の制約云々は別にして、我が国としてどのような人材をどういった厚みで、先ほど1000人という話がありました。長期の1000人、或いは2000人の話をするよりは、もう少し事業を回す上での手前の数字を手持ちで持つべきだとは思いますが、そうした、どのような厚みで、どのような国際機関に派遣したいのかという戦略性というか、施策としての狙いがどういうところにあるのかがご説明中で見えにくいなど。それがあある意味我が国の国益の増進にどう繋がるのかという話に究極的に繋がる場所がこの事業の重要性だと思うのですけれど。そういう意味での事業の適切性・有効性の評価ができるような形でのご説明が、もう少し具体的にあるといいのかなとは思いますが。

【説明者：国際機関人事センター室長】

ありがとうございます。どのような人材をどのような厚みで、そしてどのような国際機関に派遣すべきなのかという戦略に関わってくるご質問かと存じますけれども。日本として重要なポストを国際機関で獲得していくために我々が取り組んでいる施策としましては、内閣官房と外務省が共同議長として開催する会議をやっておりまして、関係省庁連絡会議というのがございます。

その中で、政府全体として国際機関におけるコスト、どうやって戦略的に取り組んでいくか、どこが重要かというのを洗い出しまして、そういったところを優先的に何とか貼り付けられないかというのを、応募者本人の希望も踏まえて、重要性の高い国際機関に貼り付けていくという戦略的な施策をやってございます。その中でもやはり、重要なポストにできるだけ優秀な方を送りたいというのはもちろんありますので、面接試験の中で、応募者の職歴、先ほど申し上げたような能力だとか得意分野等もきめ細かく把握した上で、ベストマッチングを目指すというきめの細かい取組み方をやってございます。

【大橋先生】

1点申し上げますと、応募者を受動的に待っているだけではなく、アウトリーチという言葉もあったと思うのですがそういうこともされているのかなという意味で言うと、アウトリーチの対象も戦略的に選べるというのが、本事業の1つなのかなとは思いました。

【説明者：国際機関人事センター室長】

ご指摘ありがとうございます。アウトリーチのやり方ということになりますと、いろいろなところでの事業の紹介、セミナー、大学生或いは別の社会人を相手にしたセミナーといったようなところで、今までですと、日本は人道分野や開発分野は強いのですけれども、それ以外に、例えば理系の方々だとか、そういった方々もターゲットに入ってくるようなセミナーや説明会などを鋭意開催しています。コロナの時期はなかなか対面できない部分があったのですけれども、昨年度から出張も再開しまして、対面式で実際に説明をして、非常に大盛況であるということをお知らせしたいと思います。

実際、面接の中でJPOの制度について、どちらで知りましたか、いつ知りましたかと聞いたのですけれども、少なからぬ受験者の方々が、学部時代にそういうセミナー等でJPOを知りましたと。ただそのタイミングでは、自分はまだ力不足だし、JPOの要件とされているマスターもとっていないということで、語学も頑張って、学歴も積んで、職歴も積んで、準備

万端整えて本日面接臨んでおりますといった、そういう非常に心強い、有力な受験者の方も何人かいらっしゃいました。

【会計会長】

よろしいですか。では、ここで質疑等議論については終わりとさせていただきます、有識者の先生方におかれましてはコメントの記入を始めていただくようお願いいたします。終わりましたら、先ほどと同様、事前にご連絡しました事務局のメールアドレス宛にお送りいただくようお願いいたします。

先生方のコメントの取りまとめの準備をいたしますので、インターネット上で傍聴されている方は、しばしお待ちいただくようお願いいたします。

～取りまとめ中～

【会計課長】

それではコメントの集約が終わりましたので、取りまとめ案について、青山委員より発表をお願いいたします。

【青山先生】

青山です。それでは今から委員の皆様からの意見取りまとめの結果を公表したいと思います。

まず総論的な話としては、どの委員の先生からも、重要な事業であると、政策的に意義があるということで、今後も引き続きということは皆さん共通しているところでございます。

続いて、EBPMに関しまして、まず、成果指標としてJPOの国際機関への定着率。目標値を70%とされていますが、成果実績は82.7%と大きく上回っていると。目標数値の設定方法を見直してはいかがだったかと。お願いします。

あと予算の制約。為替の影響のため、必要な数の人が送れていないということだとすると、予算を確保する以外に解決策はなく、中期アウトカムである国際機関における日本人職員数について1000名を目指すための時間軸が設定できないように思われますがどうでしょうかという意見がございました。

あと、我が国としての、どのような人材をどれだけの厚みでどのような国際機関に派遣したいのかという戦略性を、本事業のPDCAを回す頻度に合う形で、重層的に設けられるとよいのではないかという意見が出ました。

あと、改善点といたしましては、定着率や日本人職員数に加えて、例えば長期アウトカムとして幹部職員数を入れてもよいのではないかという意見がございました。

あとは、人数だけではなく、上位ランクポストの確保、より多くの国際機関でのポスト確保に向けての全体の政策の中での本拠出金の位置付けや、他の拠出金との関連を明らかにしていただきたいという意見がございました。

あと、安定的な予算確保のための方法を検討する必要があるという認識がございました。

あとは、データベースをどのように使って、政策の効果的・効率的な実現につなげるかという点で、量的のみならず事業の質の向上にどうつなげるのか、判断に合わせる指標といった点を明確にするような形で本事業をとらえるようにすることが望ましいのではないかと。1000人が国際機関で活躍し幹部職員が一定数確保、その前提として350名程度の応募者、派

遣者数が約50名という体制を維持するということになる。予算制約上、為替変動や物価高騰等により派遣できる人数の減少等もあるが、優秀な人材を毎年〇〇名派遣するといったことにもっとコミットする必要があるのではないかと。その上で派遣できなかったという改善につなげる必要があるという意見がございました。

より具体的には、どの機関に、毎年何年以内に派遣する、どの機関には常に何人以上は日本人を派遣するといった具体的な目標が必要ではないかという意見がございます。

その他といたしましては、少子高齢化のため若年層の人数が減っている中で、優秀な若手人材は民間企業との取り合いになっていると。そのような環境下でどのようにして優秀な若手人材を確保するかについて、今後はより一層、単年度の観点ではなく中・長期的な観点での検討・取組が必要だということです。

最後に、JP0の拠出金のみではなく、その前後の活動である事業も合わせて議論したほうがよいのではないかと。拠出金はある意味結果であり、国際機関に派遣するための事業は別になってしまうという意見がございました。以上でございます。

【会計課長】

ありがとうございます。安定的、戦略的にこの事業を実施していくことについて、予算面も含めて、有意義な示唆をいろいろとありがとうございました。これで、今の取りまとめ案につき、ご意見よろしゅうございますか。

よろしければ、これで2件目の事業に係る議論を終えたいと思います。この後第3セッションに移ります。出席者を交代いたしますのでしばらくお待ちください。ありがとうございます。