

総括調査票

調査事案名	(6) 国際機関幹部職員増強拠出金			調査対象 予算額	令和3年度：213百万円 ほか (参考 令和4年度：213百万円)		
府省名	外務省	会計	一般会計	項	分野別外交費	調査主体	本省
組織	外務本省			目	政府開発援助経済協力 国際機関等拠出金	取りまとめ財務局	—

①調査事案の概要

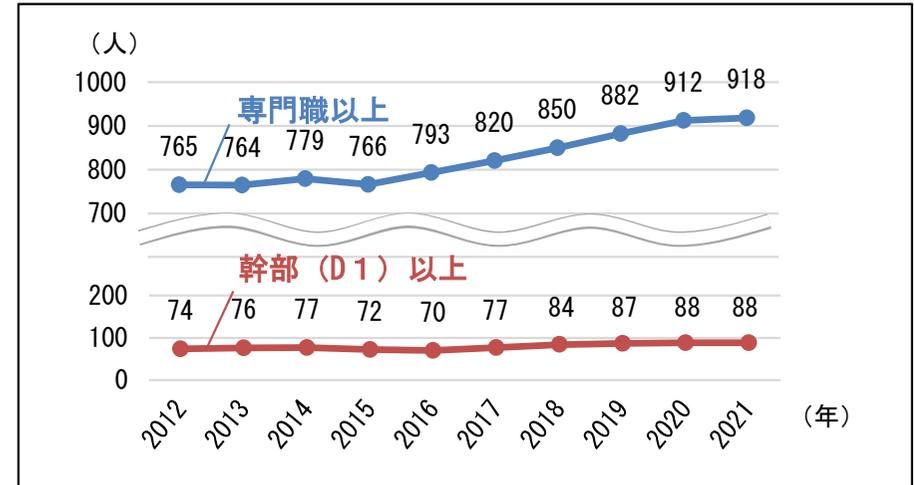
【事案の概要】

国際機関で働く日本人職員は、立場上、公平・中立な存在であるが、我が国と国際機関との連携・関係強化に貢献するとともに、「日本の顔」としても存在感を表し、我が国が国際機関において影響力を発揮するために重要な役割を果たしている。日本人職員の増加・昇進の促進等は、そうした役割を一層後押しし、我が国が国際機関との連携を通じて取り組もうとするグローバルな課題への解決に貢献することが期待される。このため、日本政府は、「2025年までに国連関係機関で働く日本人職員を1,000名とする」という目標を掲げ、日本人職員の増加に努めている。

本拠出金は、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創設された。日本政府が給与等の経費を負担し、外務省との間で派遣に係る取決めを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原則2年間派遣し、国際機関における将来的な幹部職員ポスト獲得を目指すもの。

(参考) 国際機関に日本人を派遣するための拠出金としては、本拠出金とは別に、国際機関職員派遣信託基金（JPO）拠出金もある。JPO派遣制度は、各国政府の費用負担を条件に国際機関が若手人材を受け入れる制度であり、35歳以下の若手の日本人に対し、原則2年間国際機関で勤務経験を積む機会を提供している。

【国連関係機関邦人職員数の推移（JPO除く、専門職以上）】



(出所) 外務省ホームページ

【国際機関職員のランク（国連事務局の例）】

ランク	職名（代表例）	日本語訳	職務経験年数
USG～D-2	Secretary General～ Director	事務総長～部長	15年～
D-1	Deputy Director	部次長	15年
P-5	Chief of Section Senior OO Officer	課長 上席OO官	10年
P-4	OO Officer	OO官	7年
P-3	OO Officer	OO官	5年
P-1～P-2	Associate OO Officer	OO官補	—

(出典) 国際連合日本政府代表部ホームページ

事業のイメージ (資金の流れ)



総 括 調 査 票

調査事案名 (6) 国際機関幹部職員増強拠出金

②調査の視点

1. 派遣先等の在り方

国際機関の将来的な幹部ポストの獲得につながるよう、効果的な派遣先のポストの調整や派遣者の選定が行われているのか。

2. 成果目標・指標の在り方

拠出から5年が経過した現在の成果はどうか。今後、本事業ではどのような成果目標等を設定していくべきか。

【調査対象年度】
平成29年度～
令和3年度
【調査対象先数】
外務省：1先

③調査結果及びその分析

1. 派遣先等の在り方

(1) 派遣先の調整

派遣先については、受入先国際機関の人事政策の透明性・公平性に配慮し、派遣取決めを締結して派遣を行っている。このため、国際機関の人事政策等が障害となって取決めを結べない先には派遣が難しく、派遣先に偏りが生じ、派遣先の開拓が課題になっている。

【図1】 拠出規模と比べて幹部職員比率や職員比率が過少になっている国連専門機関等への派遣など、戦略的な派遣先の開拓が求められる。

(2) 派遣者の選定

派遣者の属性については、国際機関勤務経験者が多数を占めるが、幹部登用にに向けた平均的昇進ペースから考えると年齢的に高いと思われる者が僅かに含まれていた。また、国連専門機関等への派遣では、機関ごとの専門性に見合った者を選定する必要がある。例えば、世界気象機関(WMO)への派遣を気象庁と連携した好事例があるが、そうした関係省庁との連携は広がり欠けている。

派遣ランクについては、P3又はP4での派遣が多数を占め、現状では、予算上想定しているD1(部次長)は実績がなく、派遣終了後にD1以上に昇格した実績もない。【図2】令和元年度の派遣者3名は全員がP3となっている。平成25年からJPO派遣制度でもP3への派遣を可能とし、派遣実績もあり、JPO制度との棲み分けが曖昧になっている。また、JPO出身者は、現在、日本人幹部職員の約4割を占め、幹部登用でも成果を上げる中、本拠出金を使ってJPO経験者4名(全派遣者の2割)を再派遣しており、事業目的が国際機関への定着支援なのか、幹部職員の増強なのか曖昧になっている。【表1】

2. 成果目標・指標の在り方

(1) これまでの成果等

平成29年から令和元年までの派遣終了者については、9名中7名が派遣期間終了後も国際機関に勤務しており、邦人職員の定着という観点からは一定の成果を得ている。今後は、これら職員の幹部登用を後押しする必要があるが、派遣期間満了後、本派遣者を対象とした特段の支援は行われていない。また、派遣期間終了後に国際機関を離任した者に対するフォローアップの実施や再派遣に向けた人材プールもなされていない。

(2) 成果目標・指標の在り方

本拠出金に係る行政事業レビューシートの「定量的な成果目標」については、「国連関係機関における日本人職員数を、2025年までに1,000人以上とする」とされているが、これは幹部職員のみならず、一般職員も含まれ、拠出目的に沿った目標やマイルストーンなどが設定されていない。

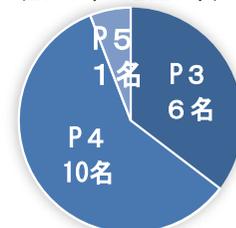
また、本制度は、D1以上の幹部ポストを担い得る日本人職員を国際機関に派遣する制度であり、D1になるための一般的な必要職業経験年数の目安等を踏まえれば、この拠出金が成果を結ぶにはおおむね10年程度の期間を要することになるが、そうした性質を踏まえた成果指標の検討がなされていない。

【図1】 派遣取決めの有無と派遣実績別国際機関数の比較



(注) 政府目標の閣議決定に当たり、対象とした42の国際機関の状況。

【図2】 派遣者のランク (2017年～2021年)



【表1】 国際機関への邦人職員派遣に係る制度比較

	国際機関幹部職員増強拠出金	国際機関職員派遣信託基金(JPO)拠出金
開始年度	2017	1974
予算額	213百万円	2,339百万円
累積派遣者数	17名(2021年:4名)	1,894名(2021年:56名)
対象者	中堅レベル以上の職務経験 派遣ランク:P3以上 (予算積算上はP4~D1) 期間:原則2年	35歳以下、派遣分野における 修士号・2年以上の職務経験 派遣ランク:P2・P3 期間:原則2年
成果目標	国連関係機関における日本人職員数を、2025年までに1,000人以上とする	

④今後の改善点・検討の方向性

1. 派遣先等の在り方

派遣先については、幹部職員数等を踏まえて、その多様化に取り組み、戦略的に派遣先を調整すべきである。また、国連専門機関への幹部職員の登用が課題になっており、関係省庁とも連携した取組を推進すべきである。

派遣先ポストのランクについては、原則P4以上とするなどして、JPO派遣制度との違いの明確化を図るべきである。なお、予算積算に当たっては、派遣実績を踏まえて見直すべきである。

2. 成果目標・指標の在り方

本派遣制度の成果については、実現に一定の期間を要することを踏まえて、中長期的視野に立った支援の在り方の検討が必要ではないか。また、国際機関幹部職員の増加に向けた道筋を示し、その過程で達成するマイルストーンや成果目標(KPI)を設定すべきではないか。