

「邦人国際公務員の増強のための懇談会」報告書

平成9年 11月20日、「邦人国際公務員の増強のための懇談会」の報告書が遠藤実前ジュネーブ日本
日本政府代表部大使（座長）より小淵恵三外務大臣に提出された。以下はその要旨である。

1. 邦人国際公務員の現状と目標

- (1) 邦人国際公務員の数は、国連関係機関職員約18,000人のうち475人（約2.6%）に過ぎない。このうち国連事務局については、採用のガイドラインとして示されている「望ましい職員数」は202人から273人であるのに対し、約半数の108人の邦人職員がいるに過ぎない。特に幹部職員が少ない上、近年更に著しい減少傾向がみられる。
- (2) 国連の発表している「望ましい職員数」の下限值をとって、特に幹部職員について邦人職員数を約8%とすることを今後10年間の目標とすべきである。他の国際機関についても然るべき目標を設定することが望ましい。

2. 邦人国際公務員増強のための施策

(1) 幹部職員増強のための政府のバックアップと人材の送り込み

(a) 国際機関の幹部邦人職員を増加させるために、政府は、邦人職員との連携のもと、幹部職員にふさわしい人材に対する一層の支援を行う。

(b) 官民の協力を得て「人材ネットワーク」を構築し、幹部職員にふさわしい人材を発掘するとともに積極的な送り込みを図る。

(2) 人事情報の収集体制の整備

国際機関政府代表部の体制を整備し、邦人職員との緊密な連携の下、人事情報の収集能力を高める。

(3) 広報・情報の提供

国際機関人事センターが中心となって国際機関職員に関する広報・情報提供の手段を拡充する。

(4) 人材の育成

大学、官庁、民間企業、各種機関の協力を得て、国際機関職員にふさわしい人材育成を組織的に行う。

(5) 邦人職員の支援のための環境整備

大学・国内研究機関・ODA関係機関等との人事交流を図る。

3. 国際機関人事センターの強化

国際機関職員増強のための施策実現に対応するため、国際機関人事センターを強化する。

4. 国際機関に対する要請

邦人職員増強のためには国際機関側の協力が不可欠であり、そのために国際機関に対し、次のような要請を行う。

- (1) 長期的な視野に立った必要な人材の動向の提示
- (2) 邦人職員増加のためのアクションプランの作成
- (3) 客観的な人事評価及び昇進の確保

国際機関の邦人職員増強について

平成 15 年 1 月 9 日
国際社会協力部国際機関人事センター

1. 国際機関邦人職員の現状

- (1) 国連システムにおける邦人職員数（過去 3 年で 62 名増、13.5%増）
459 人（1999 年 1 月）→ 521 人（2002 年 1 月）
- (2) 国連事務局の場合（過去 3 年で 5 名増）
 - ・ 106 人（1999 年 6 月）→ 111 人（2002 年 6 月）（全体 2492 人の 4.45 %）
（なお、望ましい職員数は 256 人～ 346 人）
 - ・ 各国順位：米国（309 人）、ドイツ（129 人）、ロシア（117 人）
日本（111 人で 4 位）

2. 国際機関邦人職員増強のための取組

(1) 若手職員の増強

- (イ) J P O（Junior Professional Officer）等派遣制度の実施（毎年 65 人）
国際機関職員志望者を原則 2 年間国際機関に派遣し、勤務経験を積むことにより正規職員への道を開くことを目的とした制度。
派遣後の採用率：約 7 割（：1997 年実績、コンサルタント等短期採用を含む）
J P O 出身の邦人職員数：約 200 人
J P O 予算額：約 15 億円（2002 年度、1 人 1 年間：約 1 千万円強）
- (ロ) 国連職員採用競争試験への協力
国連職員採用競争試験（国連事務局が実施する若手職員採用試験で、日本に関しては 1975 年より始まり毎年、行政、政治、経済などの分野で実施されている。採用実績は約 120 人。）への応募促進と実施支援
- (ハ) ヤング・プロフェッショナル・プログラム（Y P P）への協力
ユネスコや O E C D などが実施する若手育成プログラムへの応募促進

(2) 中堅以上の幹部職員の増強

- (イ) 国際機関の長・幹部、人事担当者訪日の機会の効果的活用
- (ロ) 適格者の国際機関への推薦及びフォローアップ
- (ハ) 現職邦人職員の昇格・機関間の異動の支援
- (ニ) 国際機関側の取組強化
 - ・ 採用ミッションの受け入れ
日本人職員の採用を目的としたミッションの派遣を各機関に働きかけ
＜最近の例＞（採用者数）
2000 年実績：国連事務局（3 人）、ILO（4 人）、WHO、UNDP（5 人）
2001 年実績：国連事務局、ILO（1 人）、IAEA（1 人）、UNDP（5 人）
2002 年実績：ILO、国連事務局、UNDP
2003 年予定：FAO、ILO、国連事務局、UNDP
 - ・ 国際機関幹部職員による就職説明会
2002 年実績：国連事務局、ILO、UNDP

- ・邦人職員増強のための行動計画作成（UNDP）

(3)体制の強化

- (イ) 日本政府代表部での体制の強化：邦人職員増強・支援委員会を設置し、全館一体となって国際機関邦人職員増強活動に当たっている。

(設置状況)

- 1999年 2月 国連代表部内「国連邦人職員増強・支援委員会」
- 1999年 11月 ジュネーブ代表部内「国際機関邦人職員サポート委員会」
- 1999年 12月 OECD代表部内「OECD邦人職員増強委員会」
- 2002年 1月 ウィーン代表部内「国際機関邦人職員支援・増強委員会」

- (ロ) 関係各方面との協力体制の強化

候補者育成・発掘の協力要請、

国内で活躍している優秀な人材が国際機関勤務後の生活に不安を持つことなく国際機関で安心して活躍できる環境づくりのための取組。

(最近の例)

- ・2001年10月22日、事務次官懇談会において、外務事務次官より、関係府省よりの協力を要請。
- ・2001年10月24日、人事担当課長会議において、外務省人事課長より、関係府省よりの協力を要請。
- ・2001年10月下旬、経済四団体や研究機関等に対し、協力を要請。
- ・2002年3月1日 原子力等関係民間企業、大学、研究所の人事部長等に対し、高須ウィーン代表部大使より協力を要請
- ・2002年3月29日 文部科学省主催の原子力等関係大学教授連絡会にて人材育成・発掘面での協力を要請

(4)応募の促進・支援

- (イ)空席情報メール配信サービス

(2002年7月開始。約300の空席リストを4,000人にメールで逐次送付)

- (ロ)ロスター登録制度の運用による人材の発掘と効果的な応募促進

国際機関への就職希望者の経歴等をあらかじめ登録し、個々人に合った空席ポストが公募された際にEメールで応募を勧める制度(現在約600人が登録)

- (ハ)国際機関応募のためのマニュアル等、各種資料の提供

- (ニ)個々人のキャリア形成に資する各種情報の提供及び助言

(5)広報活動の強化

- (イ)国際機関人事センターホームページの新設及びパンフレットの配布

(2002年6月、1ヶ月当たりのアクセス件数約3万件)

- (ロ)大学、シンポジウム、セミナーなどでの国際機関就職説明会の開催

(2001年実績：全国32カ所で開催、計約3,000人対象)

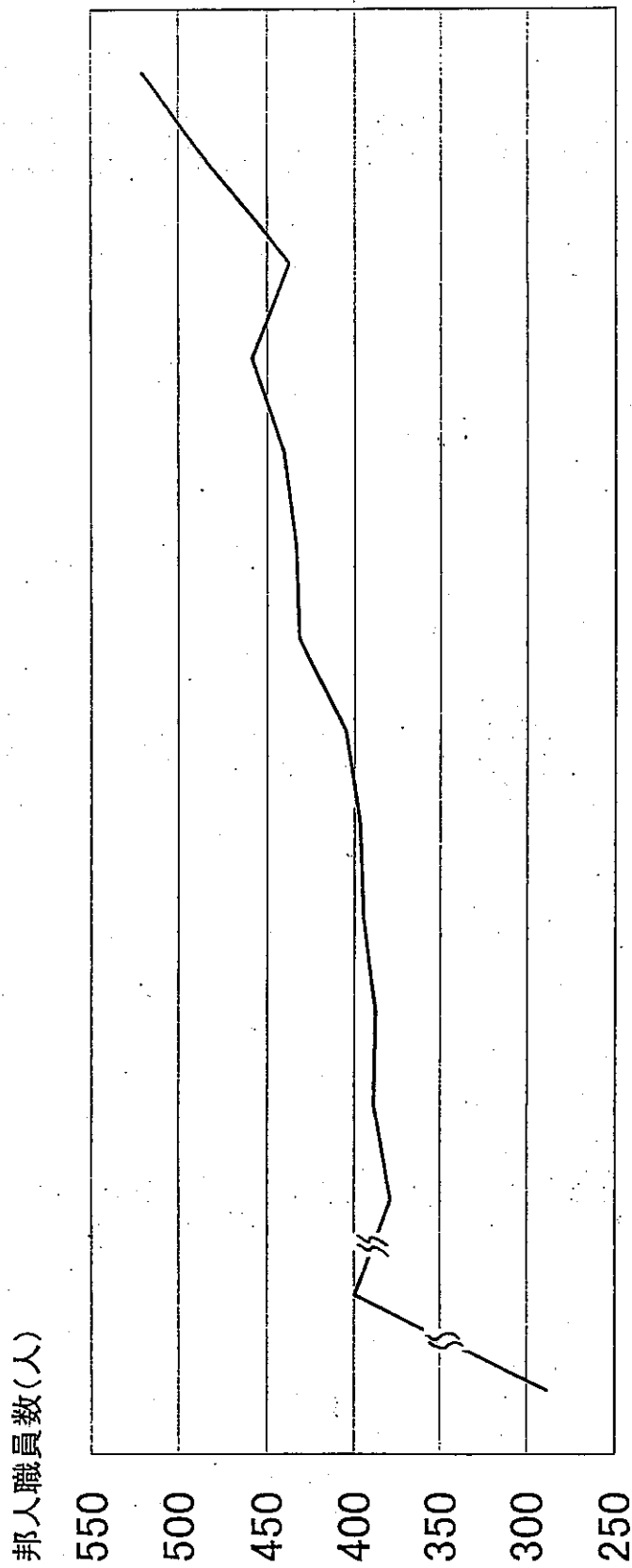
- (ハ)国際機関職員との意見交換会(2001年実績：4件)

- (ニ)広報用ビデオの制作(2002年8月)

- (ホ)国際機関就職情報誌(月刊、2,000部配布)

- (ハ)雑誌、書籍への寄稿等(2001年実績：34件)

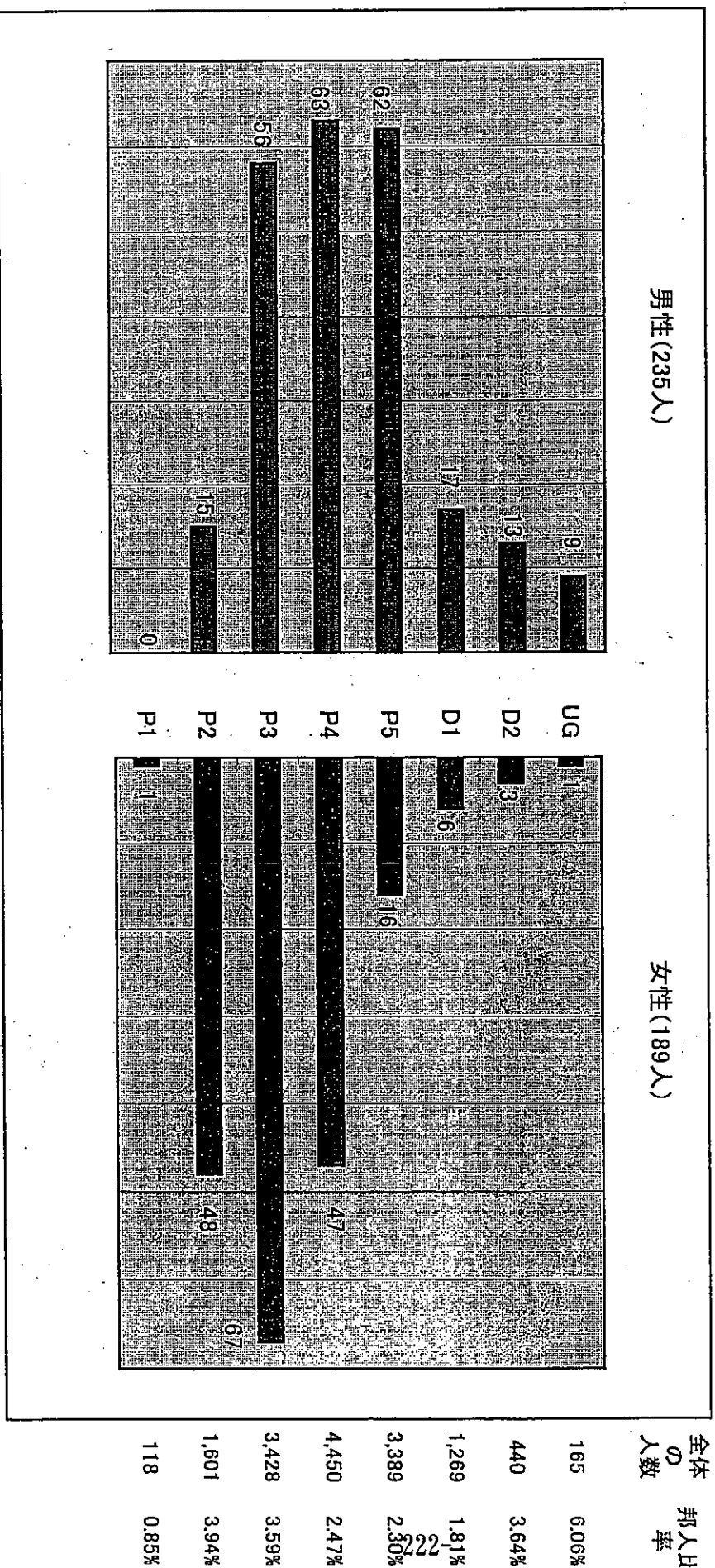
国連システム内の邦人職員数の推移（専門職以上）



1980年	1985年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
289	400	379	389	388	395	397	405	431	433	440	459	437	481	521

国際機関日本人職員数(等級別・性別分布)(2001.1現在)

※Pのみ



国連事務局における望ましい職員数国籍別状況

(2002. 6. 30現在)

順位	国名	職員数 (女性数)	望ましい職員数の範囲 下限～(中点)～上限	判定	比率 (%)	分担率 (%)
1	米国	309(171)	288 ～ (339) ～ 390	○	12.39	22.000
2	ドイツ	129 (46)	131 ～ (154) ～ 177	△	5.18	9.845
3	ロシア	117 (15)	22 ～ (26) ～ 32	◎	4.69	1.200
4	日本	111 (64)	256 ～ (301) ～ 346	△	4.45	19.669
5	フランス	100 (52)	88 ～ (103) ～ 119	○	4.01	6.516
6	英国	103 (42)	76 ～ (89) ～ 103	○	4.13	5.579
7	イタリア	81 (38)	70 ～ (82) ～ 95	○	3.25	5.104
8	フィリピン	55 (36)	4 ～ (8) ～ 14	◎	2.20	0.101
9	カナダ	53 (20)	38 ～ (44) ～ 51	◎	2.12	2.579
9	インド	47 (15)	28 ～ (33) ～ 38	◎	1.88	0.344
11	スペイン	46 (21)	38 ～ (44) ～ 51	○	1.84	2.539
12	中国	45 (23)	49 ～ (57) ～ 66	△	1.80	1.545
13	ブラジル	31 (8)	34 ～ (40) ～ 47	△	1.24	2.093
13	オランダ	31 (5)	27 ～ (32) ～ 37	△	1.24	1.751
13	スウェーデン	31 (16)	16 ～ (21) ～ 25	◎	1.24	1.035
16	チリ	30 (14)	4 ～ (8) ～ 14	◎	1.20	0.187
16	ベルギー	30 (13)	18 ～ (22) ～ 28	◎	1.20	1.138
16	アルゼンティン	30 (18)	19 ～ (23) ～ 29	◎	1.20	1.159
19	オーストラリア	28 (11)	26 ～ (30) ～ 35	○	1.12	0.954
20	タイ	23 (12)	6 ～ (10) ～ 16	◎	0.92	0.254
その他		1,062 (382)				
合計		2,492(1,022)				

出典：国連資料 (A/57/414)

(注1) 本表は、地理的配分の原則が適用されるポストに勤務する職員数を示す。

国連事務局職員15,633名のうち、一般職(秘書、タイピスト、運転手等)、特別な語学要件が必要とされるポストに就いている職員、ミッション派遣中の職員、休職ないし出向中の職員、技術協力専門家、任期1年未満の職員等が除外されている。

(注2) 国連事務局職員：国連事務局本部、ESCAP等地域経済委員会、UNCTAD、UNHCHRの職員を示す。

(注3) 「望ましい職員数の範囲」とは国連事務局が職員採用のガイドラインとして各国毎に分担率、メンバーシップ、人口を基礎として算定している各国別の望ましい職員数である。

(注4) 判定 ◎望ましい職員数の範囲の上限を上回っている。(オーバーレプレゼンティッド)

○ " の範囲内。

△ " の範囲の下限を下回っている。(アンダーレプレゼンティッド)

国連事務局に勤務する日本人職員数の推移

(各年6月30日現在)

歴 年	日本人職員数 (A)	望ましい職員数の範囲 下 限～(中位点)(B) ～上 限	国連職員 全体数	国連職員に占 める比率(%)
1974	74	108～(130)～151	2312	3.20
1975	65	107～(129)～150	2469	2.63
1976	70	117～(134)～150	2616	2.68
1977	69	136～(160)～184	2672	2.58
1978	74	136～(160)～183	2714	2.73
1979	73	135～(159)～182	2797	2.61
1980	80	148～(175)～201	2789	2.87
1981	80	163～(191)～220	2894	2.76
1982	101	161～(189)～217	2995	3.37
1983	106	173～(203)～234	3077	3.44
1984	113	172～(202)～233	3090	3.66
1985	121	171～(202)～232	3102	3.90
1986	101	161～(189)～217	2746	3.68
1987	91	145～(170)～196	2594	3.51
1988	90	145～(171)～197	2521	3.57
1989	91	152～(178)～206	2523	3.61
1990	91	152～(179)～206	2561	3.55
1991	88	152～(179)～206	2600	3.38
1992	89	165～(194)～223	2608	3.41
1993	86	165～(194)～223	2573	3.34
1994	91	165～(194)～223	2550	3.57
1995	101	184～(216)～248	2515	4.02
1996	108	202～(238)～273	2514	4.30
1997	104	205～(241)～277	2461	4.23
1998	104	226～(265)～305	2400	4.33
1999	106	250～(294)～338	2410	4.40
2000	106	257～(303)～348	2389	4.44
2001	103	246～(289)～332	2445	4.21
2002	111	256～(301)～346	2492	4.45

出典：国連資料(A/57/414等)

(注1) 本表は地理的配分の原則が適用されるポストに勤務する職員数を示す。

国連事務局職員のうち一般職(秘書、タイピスト、運転手等)、特別な語学要件が必要とされるポストに就いている職員、ミッション派遣中の職員、休職ないし出向中の職員、技術協力専門家、任期1年未満の職員が除外されている。

(注2) 「望ましい職員数の範囲」とは国連事務局が職員採用のガイドラインとして各国毎に分担率、メンバーシップ、人口を基礎として算定している各国別の望ましい職員数である。

(注3) 1986年に日本人職員数が減少しているのは、主として1986年1月1日の国連工業開発機関(UNIDO; 1985年12月31日現在の日本人職員数15)の専門機関への移行と国連事務局における財政難に起因する採用凍結措置による。