

国連システム元国際公務員日本協会
AFICS-Japan
国連における日本人幹部職員増強に関する外務省への提案

<背景>

国連機関において日本人職員を増強することは、日本の国連外交政策の観点からも長年にわたり重要な懸案事項となっております。

この様な状況に鑑み、ご高承の通り、国連外交政策に関するフォーラムとして機能してきた「国連政策研究会」としても、1991年4月以来約20年、150回に及ぶ活動の成果として纏めた報告書（2010年6月）（註）の中で日本人職員、とりわけ幹部職員の増強の必要性に関し、本紙添付の内容の提言を日本政府に対して行った経緯があります。

幹部クラスに重点を置いた国連政策研究会の提言は、内容的に数年を経過した現在の状況下においても基本的にあてはまるものであり、AFICS-Japan (AFICS-J)としても右提言の実施を促進させる上で何等かの貢献が可能ではないかとの思いから以下の提案を行うことと致しました。尚、本提案はAFICS-J勉強会及びタスクフォースでの検討を経て取り纏めたものであります。

国連幹部候補研修制度の強化に関する提案

1. 本提案の骨子と意義

本提案は日本の国連への貢献を増進するため、国連での日本のプレゼンスを幹部職員に特に重点を置いて強化することを目的として、予め幹部候補者に対し国連での職務遂行に必要な知識・能力の向上に寄与する内容の研修（事前研修）を行うことを骨子としています。

ところで、この事前研修は同時に、国連政策研究会による提言のフォローアップ的意義をも有するもので、とりわけ提言の補足(4)で言及の「発掘」された人材を実際の「採用」に結び付ける可能性を高めるばかりでなく、採用になった後の当該職員の国連での任務遂行にも大いに役立つことが期待されます。

註 「国連政策研究会」は、外務省職員と元国連職員を含む国連研究者から構成され、国連外交に関わるその時々々の主要テーマについて議論する場として機能してきたが、数年前に発展的に解散した。本報告書については、その趣旨が日本政府への提言を内容とするものであるため、報告書作成に向けての討論と執筆は国連研究者メンバーが中心となって行った。尚、詳細については、日本国連学会の「国連研究第12号」（2011年6月）に掲載されているので参照されたい。

2. 研修制度の提案概要

(1) 人材の発掘： 国連の仕事に関する情熱と能力を有し、将来の国連での仕事と直接・間接に関わりのある特定分野で原則 10 年以上のキャリアをもつ優秀な人材を対象として、外務省が中心となって広く官界、学界、ビジネス、市民社会から公募する。

(2) 研修方法・内容： 大学（国連大学を含む）その他の関連機関（例 FASID、広島平和構築人材育成センター等）とも連携強化し、国内において特別研修を行う。また国連のインターン制度、関係機関の補助金制度等も活用のうえ、原則として海外での国際機関実地研修も行う。

<国内研修>

一般研修として、国連に関する基本的知識（国連システムや国連活動の基本枠組み等の問題に加え、事務局でのマネジメント手法等の実務的側面を含む）等、また、個別研修として、夫々の候補者が目標とする国連機関に関する個別の事項について、出来るだけ目標ポストの機能をも念頭に置いて研修を行う。

<海外研修>

外務省主導の下に、関係機関制度等との調整を図りながら、原則として海外研修（国際機関実地研修）を行う。

3. AFICS-J の役割

AFICS-J の主たる役割は、幹部候補者を対象とした本件研修制度のうち、とりわけ国内研修プログラムの設計や講師の派遣等の面での貢献と考えられますが、AFICS-J としては海外研修に関しても可能な範囲で外務省に協力する。本研修制度を通じ、国連を目指す若い世代、例えば JPO 希望者等に対する研修の面でも事実上貢献可能と考えます。

以上

(添付資料)

「国連政策研究会」による提言

主要提言 10： 「日本は、国連システムにおける事務局の役割の重要性を考慮して、事務局に有能で誠実な人材が登用され活躍できる条件を整えるべきである。その際、国力、人口、国連への財政的貢献等の観点から望ましい人数を満たしていない日本人職員を増員・増強しなければならない。具体的には、2020 年までに、国連事務局で働く日本人職員の数を、幹部職員にとくに重点を置いて現在の倍に増やし、本体の事務局で 200 名、他の関連機関においても同様に倍増の数値目標を設定し、その実現に向けて計画を立案・実施する。」

- (1) 国連に日本人職員を増加させ、その役割も向上させるためには、これからの国連で求められている新しい資質を十分に理解し配慮する必要がある。そのような資質には、民間企業で基本的なビジネス・経営スキル、高いコミュニケーション能力、専門と専門分野を超える問題解決能力、国際平和と開発に対する情熱と信念も含まれる。
- (2) 2009 年 12 月 22 日の国連総会で承認され、開始が予定されている国連大学大学院プログラム（修士、博士の学位を付与する大学院プログラム）の活用も含めて、日本の高等教育機関における国際関係学部（学科）等をより実践的なカリキュラムをもったものにする。
- (3) 平和維持活動の要員が急増している現状に鑑みて、PKO 勤務を可能とする人材養成が必要で、その際、統合ミッションの任務の広範性に留意する。また、ジェンダー・バランスを幹部職員にまで求める。そのために広島平和構築人材育成センターが行っているエントリー・レベルでの訓練と外務省が行った平和活動幹部職員養成コースなどの取り組みを強化する。
- (4) 外務省の国際機関人事センターはより積極的に日本人国連職員採用へ向けて、官界、学界、ビジネス、市民社会から広く有能な人材を発掘し、採用につなげ、その後のフォローアップを行うべきである。その際、事務局の「国際性」と「中立性」を尊重しつつ進める必要がある。外務省幹部と有識者による邦人職員増強のための戦略委員会を設置することも一案である。
- (5) 国連に勤務している日本人が外務省で一時的に勤務できるように人材の流動性の向上を図る。

以上