

## 潜在的候補者の発掘・育成

## 若手日本人の送り込み

## 採用働きかけ

## 〈現状〉

- 大学、シンポジウム等での国際機関就職ガイダンス実施
- メーリングリストによる空席情報提供（ロスター登録制度。現在約1,500名が登録）
- 即戦力として国際機関の空席ポストを狙える社会人への面接・筆記試験等の国際機関採用試験の対策講座を実施

## 〈問題点〉

- 海外就職・赴任や留学を望まない「内向き志向」
- 日本の雇用環境では国際機関就職へのキャリアパス構築が困難
- 国際機関の給与・待遇は、民間セクターとの比較で必ずしも魅力的でない。
- 広報活動は地道で目に見える形での効果が出しにくい。

## 〈現状〉

- JPO派遣制度は、日本人職員増強の根幹となる手段。
- 国連事務局YPP試験応募者へのアドバイス

## 〈問題点〉

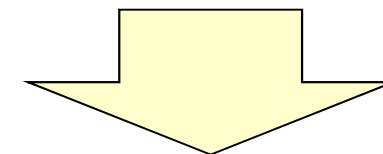
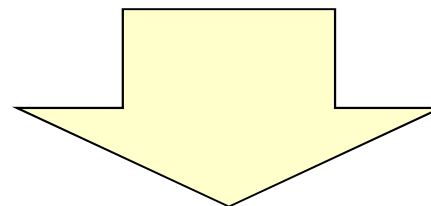
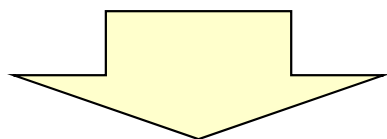
- JPO派遣者数の低迷
- 国連事務局YPP試験の低い合格者数（2011年から2014年までの間で1名のみ）

## 〈現状〉

- 国際機関における日本人職員数  
2001年：485名→  
2014年：779名
- うち幹部職員数  
2001年：54名→  
2014年：77名

## 〈問題点〉

- 国連事務局が定める望ましい日本人職員数に対する現役職員数は依然として低い水準



国際機関の魅力を伝える広報の強化  
&各ターゲットへの戦略的な情報提供

#### 〈対 各省庁〉

- ① 関係府省庁との連携を強化するため連絡会議の立ち上げ
- ② 将来の幹部候補として、各省の国際機関出向者等のキャリアフォロー

#### 〈対 有力候補〉

- ③ JPO経験者や国際機関勤務経験者への情報提供や応募支援

#### 〈対 高等教育機関〉

- ④ ガイダンス先をJPO輩出先大学等に選択と集中で実施
- ⑤ 海外でのガイダンスの実施

#### 〈対 民間セクター〉

- ⑥ 国際展開している本邦企業や外資系企業等の人材も含めた社会人向けのガイダンスの実施(国際機関職員の魅力の広報)
- ⑦ 弁護士や会計士など、高度の専門家団体へのガイダンス等を通じたネットワークの構築
- ⑧「平和構築・開発におけるグローバル人材育成事業」の実施

#### 〈派遣者数の拡大〉

- ① JPO派遣者数の大幅な拡大  
新規派遣者数を44名(2014年度)から60名以上とする。

#### 〈採用率の向上〉

- ② 派遣後の支援体制強化  
外務本省や在外公館による積極的かつきめ細やかな支援
- ③ 派遣先重点機関の特定  
派遣先選定に当たり、外交上の重要性や採用率の高い国際機関を優先
- ④ JPO選考プロセスへの国際機関の関与
- ⑤ 官房系職種(人事, 会計等)経験者の派遣強化
- ⑥ 女性JPOの積極的派遣

国際機関に対し、日本人の採用・日本人職員の昇進に向けた働きかけの実施・強化

増強戦略

国際機関で勤務する日本人職員を、現在の約800人から、**2025年までに1000人に増強。**