

# 統計分野における 国際人材育成について

福山大学経済学部教授  
萩野 寛

# 1. 萩野略歴

- 1989年 日本銀行入行
- 1993～94年 フランス政府給費留学（1994年8月まで）
- 1994～2000年 日本銀行調査統計局経済統計課  
統計整備・金融統計グループで資金循環統計見直しに関与
- 2000～2004年 IMF（国際通貨基金）統計局
- 2004～2006年 日本銀行国際局国際収支統計グループ企画役  
IMF国際収支委員会に出席
- 2006～2008年 日本銀行パリ事務所長  
OECD直接投資統計WG副議長、OECD中国直接投資対話議長
- 2008～2011年 日本銀行調査統計局統計整備グループ長
- 2011～2014年 OECD統計局シニアコンサルタント
- 2014～2016年 内閣府経済社会総合研究所（政策企画調査官）  
付加価値貿易指標改善のための拡張供給使用表を試作
- 2016年～ 福山大学経済学部教授

# IMF統計局の構成と業務内容

- ▶ 金融機関部（マネタリーサーベイ、資金循環統計等）
  - ▶ 国際収支部（国際収支統計、対外資産負債統計等）
  - ▶ 政府財政部（政府財政統計等）
  - ▶ 実体経済部（GDP統計、部門別勘定、物価統計等）
  - ▶ データディセミネーション部（GDDS、SDDS）
- 等、スタッフ100名程度

→ 金融機関部で、資金循環統計の作成に係るガイドの執筆、途上国における金融統計整備の技術支援、ROSC ミッション等に関与

# OECD統計局の構成と業務内容

- ▶ 国民経済計算・金融統計部（GDP統計、金融勘定等）
  - ▶ 貿易ビジネス統計部（企業特性別貿易統計、サービス貿易統計、企業・企業家統計等）
  - ▶ 家計・進歩統計部（幸福の指標等）
- 等、スタッフ100名弱

→ 国民経済計算・金融統計部、貿易ビジネス統計部  
両部のコンサルタントとして、OECD金融勘定のメソ  
ドロジー見直し、付加価値貿易指標整備に関与（企業  
特性別貿易統計の整備等）。

# IMFとOECDの特徴比較（人材育成）

- ▶ IMFは若手の育成にリソースを割くが、OECDは出来上がっている人材を活用するイメージ（IMFでは英文ドラフトの修正に時間を割いてくれるが、OECDでは英文ペーパーを書けることが条件）。
- ▶ 何れの機関でも、業務遂行のための専門知識は、自国において修得していることが前提。ただ、OECDの方が、要求される専門知識のレベルが高いとの印象。
- ▶ IMFでは、発展途上国への技術支援に係るメンタリングミッション、レポートドラフト指導の後、ソロミッション、レポートの作成を行う。その後、GDDSミッション等、分野横断的なミッションに参加し、他の分野の専門家と議論する機会を得る。<sup>5</sup>

# IMFとOECDの特徴比較（業務）

- ▶ IMFは、エリア局によるモニタリングに資することを第一の目標にするが、OECDは、最先端の統計整備をリードすることを目標にする（対象国の違いに由来）。
- ▶ IMFは、自ら所管する統計のメソドロジーを一部専門家を集めた委員会（国際収支）やアドバイザーグループ（金融、財政）で策定して行く。
- ▶ OECDは、OECD他部署や、WTO、ユーロスタットといった国際機関や、加盟国と協調して統計整備を進めて行くイメージ（例えば、2011年に公表を開始した付加価値貿易指標は、OECD産業イノベーション局が進めてきたが、WTOと共同で公表、統計局は、同指標の改善に資する統計整備を行っている）。

# 国際機関における採用事情

- ▶ 近年は、公募が基本になっており、従来からの出向枠がある場合を除き、公募に応じて選ばれる必要。
- ▶ ただ、専門性が高い人材については、出向等の形で受け入れの可能性（近年、統計のメソドロジー充実に止まらず、統計の活用に貢献できる人材を求める傾向）。
- ▶ OECDで良くみられるのは、特定プロジェクトに対するボランティアコントリビューションに、資金供給国からの人材を張り付ける形。
- ▶ 若手については、研修という形で送り出す余地はある。

# 国際機関におけるローテーション

- ▶ 定期的なローテーションはなし。
- ▶ 自らが専門性を持つ領域で、生涯をかけてキャリアを蓄積して行くのが基本。自分の専門分野と異なる仕事を行うことは、極めて稀（もちろん、異なる分野の専門家と議論する機会が多い）。
- ▶ ただし、知識の幅を広げるため、あるいは、モチベーションを高めるため、局内他部署に移動することもある。これを、キャリアの中で一二度経験するスタッフも少なくない。
- ▶ 実績に応じ昇格が行われる（例：エコノミスト→シニアエコノミスト）が、マネージャーへの昇進は、公募に応じて選ばれる必要。

# 国際機関統計局スタッフの出身国

- ▶ EU諸国、加・豪出身者が多い。
- ▶ これらの国では、自国でのプロジェクトが国際統計整備と密接な関係（例えば、企業特性別貿易統計<企業レジスターと貿易統計のリンク>は、EU諸国の取り組みをOECDが追随した形、加・豪では、国際的議論を踏まえ、自国の統計整備プロジェクトの中で、同統計整備に高いプライオリティを置くことになった）。
- ▶ そうしたプロジェクトを英語で進めることから、国際機関で貢献できる実力が自然に備わってくる。
- ▶ 英米は英語力において優位だが、英国が、統計局や中央銀行が国際的人材供給に注力してきたのに対し、米国については、マネージャーレベルを除き、統計局や中央銀行は人材供給に然程熱心ではないとの印象。

# 国際機関統計局における日本人

- ▶ 日本人は絶対数としても、国の経済規模と比較しても極めて少ない。
- ▶ 日本の統計人材については、潜在的な能力は劣っていないが、統計（特に同一の統計）に従事した経験が不足しており、国際機関でプロジェクトをリードできるだけの実力を蓄積している人が少ない。
- ▶ 統計に関する国際会議をみても、提案を受け入れるかどうかを議論するに止まり、提案自体を行って国際的な議論やプロジェクト推進に貢献することは少ない。

# 日本の国際対応の在り方

- ▶ 日本は、世界の主要国の一つであり、統計に関する国際会議で重要な役割を期待されている。
- ▶ EU諸国のように統計の調和にプライオリティーがある訳ではないが、経済システムのレベルからすると、アジアにおける統計整備をリードして行く立場。
- ▶ 日本にとっては、統計の国際基準を日本にとって都合の良いように作り上げて行く、アジア諸国に日本方式を拡げて行くという努力を行うべき。
- ▶ 日本のソフトパワーになるほか、統計の国際基準を、日本の政策目的に適ったものとする事ができる。
- ▶ そうした取り組みを通じ、統計分野の国際人材となる候補者が出てくるのではないか。

# 今後の国際対応に係る提案

- ▶ 統計の国際的な整備や国際基準策定に対し、プロアクティブな対応をすることにより、国際人材の候補者を養成。
- ▶ 国際会議において、海外の統計家と実質的な議論ができるよう、人事ローテーションの長期化（省庁の部局間で異動するのではなく、同じ分野で働きつつ場所を変えることで停滞を防ぐ）。
- ▶ 統計の国際会議で議長・副議長ができるような体制作り（例えば、内閣府国民経済計算部国際基準課の体制充実）。

# 国際人材育成に係る提案

- ▶ 若手の国際機関での研修派遣。
- ▶ ボランタリーコントリビューションによる専門家採用。
  - ――OECDでは、供給使用表整備プロジェクトに貢献する専門家を求めている。コントリビューションを行うとすれば、1人につき2千万円強の予算規模（給料、出張費等）。
- ▶ シニアによる国際機関ポジションへの応募。
  - ――OECDでは、書類選考（経歴、アチーブメントの評価）、英文論述試験（時間を区切りEメールで提出、テーマはプロジェクトに関係するもの）、面接（プロジェクトの推進方法についてプレゼン、フランス語の応答を含む）。
  - ――国連機関やOECDの公募では、第二外国語が障壁になり得るが、OECDでは、聞いて理解できれば良いレベル。