

第46回 国際経済協力セミナー

国際機関に就職するために -国際機関人事の傾向と対策-

講演者：岸本康雄氏

人事院公務員研修センター 教務部長

文責：永井哲平

草案作成：野々宮稜 丹代雄介 山崎叶人



岸本康雄氏は人事院に勤めておられ、2006年から2009年までの間、人事院より国連日本代表部に出向し、各国との間での人事に関する予算交渉や国連における邦人職員を増やす施策に携わっておられた。今回の講演では主に、人事システムから見た国際機関の区分、国連事務局における日本人職員数の現状、そして国際機関への採用について話がなされた。

1. 採用からみた国際機関の区分

国際機関では、各機関が部局ごとに決定する応募機関、職種、雇用形態によって採用手続き、公募方法が異なる。

- 国連事務局 (United Nations Secretariat) : 国連本部 (PKO 局、経済社会局等)、地域経済委員会、OHCHR、UNCTAD、UNODC 等
- PKO ミッション、特別政治ミッション (SPM) : UNMISS (南スーダン)、UNMIT (東ティモール、2012 年末でマンデート終了)、UNAMA (アフガニスタン)、MINUSTAH (ハイチ) 等
- 基金・計画 (Funds & Programmes)、専門機関 : UNDP (国連開発計画)、UNICEF (国連児童基金)、UNHCR (国連難民高等弁務官事務所)、WFP (国連世界食糧計画)、OECD (経済協力開発機構) 等

2. 国際機関での採用を考える上での基本事項

国際機関において、「採用」(昇進)とは、個別ポストの職務遂行に必要な専門性を持った「最適任者」を「個別ポストの空席」が発生する毎に選考することである。国際

機関の採用と日本企業の採用は各々方法が異なる。日本の場合では企業、省庁、自治体などの人事部が新規学卒者を毎年4月に一括採用を行っている一方、国際機関では採用状況は大きく異なる。国際機関においては、現職者が他のポストへ移動するなどしてポストに空きが生じた際に空席広告が出される。そして応募、選考を経てそのポストの最適者一人が採用される。国際機関の公募ポストには組織外部の者も応募可能だが、選考はポストに求められる専門性と職務経験に基づき、組織内部の候補者が優先的に選考される、という構造となっている。さらに、職務内容、ポストの予算面での裏付け、職員の雇用形態により、雇用保障の度合いが異なる。

3. 国連事務局、基金計画での採用、キャリア形成

国連事務局の通常予算（コア予算）ポストについて、加盟国毎に「望ましい職員数の範囲」が定められている（基金・計画ではそうした基準は区々）。地理的配分に服するポストの国別職員比数を見てみると、日本の「望ましい職員数」は202 -273人となっているが、実際の職員数は60人となっており、「望ましい職員数」よりも大幅に少ない。また、地理的配分に服するポストのグレード別の職員数比数を見ると、国連事務局の幹部職員（D1以上）や高位の専門職で通常予算（コア予算）のポストに就いている日本人職員は必ずしも多くない実情がある。通常予算（コア予算）ポストに就いている専門職員は国際機関に働く職員のおくまで一部であり、その他の専門職、一般職、コンサルタント、インターン等を含めると日本の職員数は253人となるが、この数は米国の2,716人、スペインの416名と比べても少ない。また、日本からのインターンの数も少なく、2010 - 2011年ではインターン数が33人と、国別のインターン数順位では27位となっている。

4. 採用プロセス

YPP (United Nations Young Professionals Programme)

- ・ 応募書類を基に、職務経験、海外経験、学歴、語学能力等を数値化した上で、対象国・試験区分毎に受験者の上限(40人)の範囲内で上位の応募者に受験許可。
- ・ 英文要約1問、多肢選択式40問の一般試験とエッセー3-4問、短答式4-8問の専門試験で、合計4時間30分の試験。筆記方式により行われる。
上記の筆記試験合格者に対して面接試験。コンピテンシー面接の準備が必要。
- ・ 試験問題の作成・採点は現役国連職員が担当。
- ・ 2012年試験の例 公告2012年7月13日、応募締め切り9月12日。受験許可10月下旬に通知。筆記試験12月5日。その後合格発表まで約1年。

JPO (Junior Professional Officer)制度

選考プロセス：3-5月 応募（応募書類およびTOFELスコアの写し）、6月中下旬 第一

次審査（職務経験、語学力等の書類審査）の結果通知。7-8月、第二次審査（面接審査、英語の筆記試験）。9月合格発表、翌年3月末から派遣開始。

5. 国連での採用、キャリア構築に必要なこと

修学及び実務経験を通じた「国際機関で売れる専門性」をどう高めるか

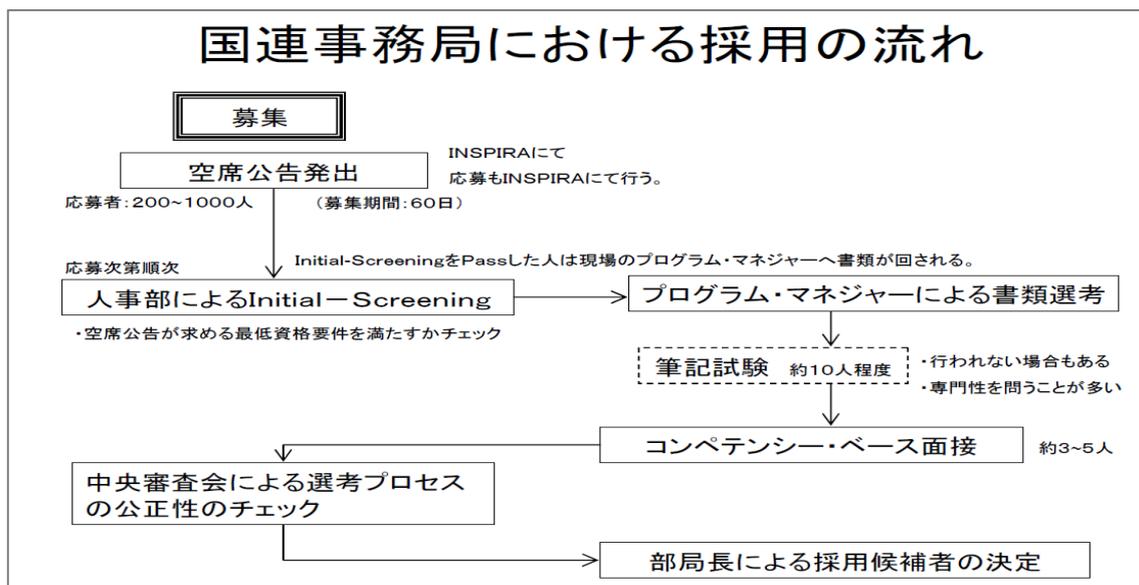
- 国際機関にどのような仕事があり、必要な専門能力とは何なのか。
- そうした専門能力を獲得していく機会として、どのようなものがあるか。
- 自らの進路、希望、将来設計とどう融合させていくか。

多国籍の官僚組織でキャリアを形成する実務能力と「覚悟」

- 国内外に限らず、人が集う「組織」で働くために必要な能力とは何なのか
- アングロサクソンベースの多国籍組織で働くことが意味するもの。
- 欧米エリートに伍するためには、歴史や古典を含めた教養が必要

コミュニケーション能力（語学力、対話力、論理性・説得力、発進力）

- 日本語で論理的、説得的な説明や発進力があるか。
- 文書主義の国連における美しく書くことの重要性(応募書類から始める)。
- 語学を磨き、多くの人と物事に触れ、「コンピテンシー面接を」理解する。



今回の講演では国際機関へ就職するための具体的な採用ステップ・必要とされる能力がわかり、大いに実りのあるものだった。このような場所へ就職するためには、自分指針の魅力を磨いていくことが重要である。外大生の国際機関への転身が望まれる。