

第 58 回 国際経済協力セミナー

『国際機関に就職するために ~国際関係人事の傾向と対策~』

岸本康雄氏

人事院公務員研修所教授 教務部長 兼教授

草案作成：グループ 3

小泉友佑 石津拓真 加藤雅之 亀上楓 佐山愛 寺澤美佐子 原恵美

文責：小林すみれ



『国際機関に就職するために』という題材で、今回岸本康雄氏からとても貴重なお話を伺った。岸本氏は人事院公務員研修所教授ということで、まず最初に人事院とはどのようなことをするのかを伺った。人事院の主な仕事として、公務員の教育と採用、公務員の賃金の決定、女性職員の登用などが挙げられるという。表舞台での仕事は多くないものの、影で大きな役割を担っている大切な部署であることがわかった。

その後で講演の本題である『国際機関に就職するために-国際機関人事の傾向と対策-』の詳細なお話を伺った。ここからは、岸本氏のお話の章構成に沿って紹介をしてゆく。

1. 採用から見た国際機関の区分

採用から見た国際機関の区分は、大きく 3 つある。1 つは国連本部が含まれる国連事務局、各国に特化した PKO ミッション、特別政治ミッション、また UNICEF や経済協力開発機構 (OECD) などを含む基金計画、専門機関だ。どの機関もそれぞれ 1 つの単位として職員の育成に務めているのだそうだ。

2. 国際機関でのキャリア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、個別のポストの職務を達成するため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生じる度に選考を行うことであり、全機関共通のルールに基づいたうえで、それぞれの機関により選考と採用が行われる。公募ポストには現時点で組織外部の者も応募可能だが、専門性と職務経験に基づき、組織内部の者が優先して採用される傾向がある。

一方で日本における「採用」とは新規学卒者たちを人事部が毎年四月に一括採用し、採用者の希望や適性を考えて担当部署を決定し、いくつかの役職を経験した後に一番適性があると判断された役職に決定されるというシステムをとっている。

— 職種(Types of Jobs)について—

国際機関には 20 以上もの様々な職種があり、自らの最も得意とする専門分野にて仕事することになる。そのため、国際機関で働くためには、自分ほどの専門分野の専門性を売りにするのかという軸を持つ必要がある。

国際機関において雇用保障の度合いは職務内容やポスト予算案の裏付けや職員の雇用形態によって異なる。具体的に述べると、職務内容については予算管理、プログラム評価等の恒常的な業務、一定年限の事業、緊急援助支援等によって異なり、ポスト予算案の裏付けは組織のコア予算、一定年限のプロジェクト予算、人件費での雇用、事業費での雇用等によって異なる。また職員の雇用形態も継続雇用、任期付雇用、臨時的雇用、アソシエイトスキル(JPC)、コンサルタント契約(労働契約とは異なる請負)など様々であり、雇用形態によって雇用保障の程度も変わってくる。

なお、組織や職務の予算、人事の仕組み等は国連事務局の場合には国連総会または安全保障理事会で、基金・計画の場合には執行理事会等で決定される。

近年では各加盟国の金銭的理由による資金不足により、国際機関における終身雇用の数が減少しており、代わりに期限付きの雇用契約の数や、安定した雇用を求める人の数が増加している。この厳しい競争に勝ち残るには、いかにして自分の能力を周囲の人間に認めさせるかがカギになっている。

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、加盟国ごとに「望ましい職員数の範囲」が定められており、分担金の割合をもとに算出される。日本の職員数は2013年6月時点で88人（うち女性が55人）だが、「望ましい職員数の範囲」は181～245人であり、大幅に下回っている。

そこで、日本のような、通常予算ポストに就く職員数が「望ましい職員数の範囲」の下限以下である国を対象とした YPP（United Nations Young Professionals Programme）という採用プログラムが設けられている。国連事務局の若手職員採用試験であり、国連職員を目指す日本の若者にとって最も現実的な入口となっている。YPPについては以下の通り。

- ・受験資格：日本国籍を有し32歳以下（受験年末時点）。試験区分に関連する学士号以上。
英語又は仏語で職務遂行可能なこと。
- ・実施される試験区分（専門分野）：毎年異なる。2011年は行政、人道、広報、統計の4分野、2012年は経済、政務、社会等の6分野、2013年は行政、法務、広報、財務、統計の5分野で実施。
- ・選抜：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。
- ・試験問題：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。なお、試験問題の作成・採点は現役国連職員が担当する。

※2013年試験の例：応募期間 6月3日～8月2日（法務、広報、統計）。

7月8日～9月5日（行政、財務）。受験許可9～10月に通知。

筆記試験12月3日。その後最終合格発表まで約1年。

最終合格から2年間、P2ポストへの採用資格を得る。

国際機関での採用後のキャリアパスは自ら切り開くものである。空席となる上位のポストを見つけ、実際に採用されるよう、自身の専門性とネットワークを広げる必要がある。

国連事務局において空席ポストが出た際の採用の流れ

〈募集〉

空席公告発出…INSPIRAにて。応募も INSPURAにて行う。応募者 200-1000人。

↓

人事部による Initial-Screening…空席公告が求める最低資格条件を満たすかチェック。

↓

プログラム・マネジャーによる書類選考

↓

(筆記試験) …約 10 人程度。行われなかった場合もある。専門性を問うことが多い。

↓

コンペテンシー・ベース面接…約 3-5 人。

↓

中央審査会による選考プロセスの公正性のチェック

↓

部局長による採用候補者の決定

国際機関においては、国連事務局の幹事職員(Director 1 以上)や高位の専門(Professional 4・5)で通常予算(コア予算)のポストに着任している日本人職員は必ずしも多くないという実情がある。参考 2 のグラフ《地理的配分に服するポストのグレード別の職員数比較(2013 年)》・参考 3 のグラフ《地理的配分に服するポストを占める日本人職員のグレード別の推移》からは、職員数に対しての高位ポストに就職した人の割合は日本が優位であるものの、日本人職員の数自体が少なく、ポストの占有率も 4%前後にとどまっていることがわかった。

また、参考 4 のグラフ《国連事務局に在籍する国籍別職員数》によると国連事務局で専門職以上に就いている人々を、国籍別に数えると、2012 年現在日本は 204 人、順位でいえば 13 位であるという。このデータから日本人で国際機関に勤める人が多いと感じるかもしれないが、実情はそうではない。通常予算(コア予算)のポストに就任している専門職員は、国際機関で働く職員のおくまで一部である。その為、その他専門職・一般職・コンサルタント・インターン等を含めると、日本人で国際機関に就職しているのは 2014 年現在で 245 人しかいない。一方で、例えば専門職以上に就いた職員数が 159 人だったオランダは国際機関に就職している人全体で見れば、日本より多い 323 人である。よって日本人の国際機関への就職者数は必ずしも多くないと言わざるを得ないのだ。

4. JPO 制度について

日本では、国際機関でのキャリアの第一歩として、「JPO(Junior Professional Officer)制度」が活用されている。これは、外務省が人件費を完全負担し、将来正規の国際公務員として勤務することを希望する若手の日本人を、原則 2 年国際機関へ派遣する制度である。この制度は、国際機関の採用制度ではないため、被派遣者は任期中から空席広告へ積極的に応募することで、JPO の任期終了後の採用を目指す必要がある。参加する主なメリットとしては、国連事務局内で働く機会を得ることによる、自身の能力・適正のアピールと、それに伴う人的ネットワークの形成が挙げられる。なお、外務省の調査によると、主要国際機関における邦人職員数は、2001 年の 475 人から年々増加し、2013 年には 764 人にまで達した。また、現在の日本では、「JPO への応募者・派遣者共に、女性が多数を占める」という特徴がある。

5. 国際機関での採用・キャリア構築に必要なことのまとめ

自分がどの国際機関を目指すのかを、情報収集を十分におこなった上で自身の職務経験や学歴を踏まえて決定する。情報収集は空席公告のチェックだけでなく他機関の公告との比較をおこなわなければならない。また、国際機関は即戦力採用をおこなうため、職務経験を最大限活用することが必要となる。

国際機関での採用に向けて、特に日本人が意識しなければならない点が数多く存在する。アングロサクソンベースの多国籍組織で働くにあたって日本人にとっての弱点を補完しなければならない。語学力の面では複数の常(公)用語を身につけることが求められる。また自分の考えを論理的に発信することは国内以上に必要であり、特に文書主義への適応が必須になる。加えて日本ではまだあまり一般的ではない「コンピテンシー・コンピテンシー面接」を正しく理解し、過去の経験に基づき考えを進めることに慣れていくことも採用に向けての第一歩となる。また、キャリアアップのための専門性の決定等、全ては個人の責任となるため、自身の適正の見極めなどが鍵となる。

6. 質疑応答

質問 1.

YPP は、近年ではイギリス等の参入でますます競争率が上昇した。日本人は母国語で受験できるという圧倒的優位な立場にいる人たちと競争することになるが、国際機関職員が少ない日本にとって、それでも尚 YPP は有効な制度か？

回答 1.

無論、有効である。元々手段が限られている上に、言語の壁は国連及び他の国際機関では必ず越えねばならないものである。我々に必要なのは、第一に言語、コミュニケーション能力の向上。ただ言語を習得するのみならず、その言語でコミュニケーション、チームワークに加わり得る人材であるとアピールすること。次に、あらゆる面から他国の人に後れを取ることが無いよう、多面的な競争戦略を構築することである。

質問 2.

国際機関での勤務にはどのような良いことがあるか？

回答 2.

実力が物を言う職場なので、性差に関連することで業務上悩むケースは少ない。それに視野が広がることは間違いないし、キャリア構築が完全に個人に委ねられるということは、希望する専門分野を深めることができるということの裏返しでもあるので、進む道がはっきりと見えている人には魅力的である。また、給料や年金の点では確実に恵まれる。

質問 3.

配布資料を見ると国際機関に勤める日本人は女性の割合が高いことが伺えるが、この原因は何か？

回答 3.

日本において男女雇用機会均等法が成立したことが第一に挙げられる。また、私見だが、一般的に女性の方が語学に強いこと、それに加え日本人男性は職の安定を重視し、国際機関のような安定したキャリアアップの保障が無い職場への就職を避ける傾向にあるからというのが考えられる。