

11月30日「国際機関への就職とキャリア」というテーマで、外務省国際人事センターの稲賀淑子さんによる講演会が開かれた。

稲賀さんは外務省入省から20年、OECDやUNDPへの出向等のキャリア等を経て、現在は外務省国際機関人事センターの所長を勤められている。今回の講演は、国際機関への就職方法と準備、就職後のキャリアの二点を中心に行われた。



### 国際公務員とは

国際公務員は専門職 (professional staff) と一般職 (general staff) の二種類に分かれる。前者は国際公募によって採用され、後者は基本的に現地採用 (local recruitment) となり、専門職をサポートする職種である。今回の講演では専門職職員 (P1-5, D1-2) 採用に焦点が当てられた。

### 国際公務員の採用方法

国際公務員の採用方法は、基本的には空席広告による募集である。日本の雇用制度との比較において大きく異なる点は二点ある。

第一に、日本が一斉採用型をとるのに対して、国際機関は空席広告 (vacancy notice) に対して応募を行うという形をとる。

第二に、一般的に日本の企業は新卒者に対し十分な教育期間を設けるのに対し、国際機関は即戦力となる人材、すなわち、契約により採用されたその日から十分に仕事をこなせるだけの能力を身に付けた人材を求めている。したがって、国際機関への就職には、その前段階において一定の実務経験が必要となる。

### 若手職員の採用制度

若手職員とは、原則として満32歳以下で、エントリーレベル (P2) の職員のことを指す。採用方法には、国連職員採用競争試験 (事務局のみ) といくつかの国連機関が個別に設けているヤング・プロフェッショナル・プログラム (YPP) の二種類がある。

前者は、一次に書面審査、二次に筆記試験、三次に面接を経て合格発表という流れで、一連の審査を経てポストに付くまでには通常1年以上かかると見られている。

後者のプログラムに関しては、機関によっては200名のうち2名が選出される比較的競争率の高いプログラムであることも指摘された。



## AE/JPO 制度

上記の二つの採用方法に加えて、外務省による AE/JPO (Junior Professional Officer) 等派遣制度が紹介された。これらの派遣制度は両者とも類似しており、原則として 35 歳以下の国際機関への就職を目指す若者に対して、外務省が彼らに国際機関で実務経験を積む機会を提供する制度である。

応募から採用までの過程は、前述のプログラムの採用の流れと同様、一次審査、二次審査をへて、合格発表となる。この一連の審査では、履歴、語学審査、面接、さらに、職務経験が考慮される。

補足として、JPO に応募する人材は、青年海外協力隊や UN ボランティア、また、インターン等の職務経験を経ている人が多い。また、JPO 制度は原則二年間であり、この期間を経た後は自動的に正規職員として採用されるのではなく、自ら空席ポストに応募する形をとる。現段階は、短期雇用を含め元 JPO の六割は国際機関に残り勤務している。

## 求められる人材像

国際公務員に求められる資質は大きく分けて五つある。第一に、語学力とコミュニケーション能力、第二に修士号以上の学歴、第三に職務経験、第四に海外経験 (異文化経験)、第五に、使命感である。語学力に関し、特に強調されたのは、文書作成能力 (drafting ability) である。また、コミュニケーション能力には、プレゼンテーション能力、交渉能力等が含まれる。そして、使命感に関して、国際公務員という職種が利益追求型の仕事ではないこと、また、治安や衛生面の過酷な環境の中業務をこなしていくことから、厳しさを乗り越えていくことのできる「高い理想」、そしてそれを実務で実現していく冷静な思考力が必要となることが指摘された。



## どのような準備が必要か

国際機関への就職に必要な準備は以下の 3 つである。

1. 情報収集 (国際機関を知ること、空席情報の中身、職場の雰囲気等。)
2. 海外経験を視野に入れたキャリアプラン
3. 語学力



おわりに、長年国際機関でのキャリアを積まれた中満泉先生から国際公務員志望の学生たちへメッセージを頂いた。

まず、主体的に自分の頭で考えることが大切であること、また、海外では決して「沈黙は金でない」こと、そして最後に、努力と研鑽と積み自分自身に自信をつけることの重要性である。



記録：木須沙織 (国際・公共政策大学院グローバル・ガバナンスプログラム所属学生)

写真協力：【映像情報室】