

国連事務局人事担当幹部による CV 面接セミナー
(2020 年 2 月 18 日 於：国連大学内会議室(東京) 開催
同時中継：UNCRD(名古屋)、UNITAR(広島)、UNHABITAT (福岡))
主催：外務省国際機関人事センター

“Working at the UN”

Presented by Mr. Hong-Sok Kwon,

Chief, Strategic Talent Management Service, Office of Human Resources, UN Secretariat

ページ⑥

国連事務局で求める人材像

多様性:国連の 193 か国が人口や貢献に応じた人数の国連職員を輩出すること。

ジェンダー平等：2028 年までに女性と男性の比率 50%ずつを目指している。

現状では 61%が男性、39%が女性。日本人職員の男女比は、63%女性、37%男性。

価値の共有：人類の福祉と世界の平和のため、国連の価値を体現する動機のある人

インクルーシブ：有能な若者、女性、障害者の就業を歓迎

多言語環境：使用言語は英語または仏語。両方でできれば更に有利。アラビア語、中国語、ロシア語、スペイン語は出来ると有利。

ページ⑦

就業機会

国際スタッフ：YPP 年齢制限 32 歳、職歴不要。

Regular Vacancies 一般的な公募

LCE 翻訳者や通訳者、編集者の募集

JPO 各国政府による若手職員の募集

国内での募集（ローカルスタッフ）*：National Professional Officer 国内採用の専門職募集

General Service 一般職の募集

*国際スタッフとは手当等が異なる

その他：Temporary Job Openings （任期 1 年以内のポスト）

Consultancies コンサルタント（特定分野の短期雇用）

UN Volunteers 国連ボランティア

Internship インターン

ページ⑧

国連で求められる専門分野

国連には様々な分野のポストの募集がある。

ページ⑨

国連で働くメリット

フレキシブルな職務を可能にする環境、かつファミリーフレンドリーな制度。

休暇制度：有給休暇は年間 30 日、60 日まで繰り越せる。帰国休暇の際は家族の分まで航空賃支給。

年金、保険、教育費支給

フレキシブルな就業形態。週に 3 日まで在宅勤務が可能。
スタッフの能力や知識習得のための研修プログラム有。

ページ⑩

採用プロセス

- (1)皆さんの情熱、学歴、職歴、能力に従って関心のある空席を探す。
- (2)申請書に記入する。最初に機械的にソートにかけられるので、これに残れる履歴書を作る。
- (3)申請書を提出する。(オンライン)
- (4)審査の結果筆記試験に残る(ロングリストに残る。実施されない場合もある。)
- (5)筆記試験に合格すると面接に残る。(ショートリストに残る。)
- (6)コンペテンシー・ベースド・インタビューと呼ばれる面接が実施される
- (7)合格者 1 名が採用される。

ページ⑪

Job Opening のサンプル

ページ⑫

履歴書を作成・提出する前に考慮すべきこと：

- ・自分の関心、情熱、能力(長所)はどこにあるのか。
- ・勤務場所、役割、求められる条件や能力
- ・希望するポストがどのような人材を求めているかよく研究すること。自分がそのポストの求める条件に合致しているか。

ページ⑬

履歴書を作成する時

まずワードに書き込んで、コピーペーストしてオンラインフォームに記入していく方がよい。
スペースが不足して内容がカットされてしまうこともあるため。

- ・スペルチェックを必ずすること！
- ・卒業年月日等間違えないように、提出する前に内容をよく見直す。
- ・Reference Check に担当教員や上司の氏名を記入する際は、追って確認の連絡が来るため、本人に掲載の可否を確認する。

ページ⑭

職歴の記入

- ・同じ会社の中でも、専門性に関わる部署の異動があれば、その旨も記載する。
- ・条件に関連した職歴を中心に記入する。
例) 人事担当官のポストへの応募は、人事分野での経験を強調する。
関係のない経験は書かなくてよい(人事ポスト応募で警備分野での職歴、等)
- ・自分が達成した内容についてできるだけ具体的な数値を使って記載する。
例) 2 百万ドルの資金を集めた、予算を 50%増加させた等
- ・事実のみ記載する。不正確な情報を載せてはいけない。

記入にあたってのアドバイス

- ・action verb で書き始める。現在のことは現在形、過去のことは過去形で。

- ・ Requirement に関係ある情報はすべて書く。具体的かつ数値化して。
- ・ 文法を正確に。(採用者はよく間違いに気が付く。)
- ・ 履歴書は採用側との最初のコンタクト。良い印象を与えることが重要。

ページ⑮

Job Fit Questionnaire

これは採用側がスクリーニングをして申請を選抜するために行う。

例) P3 の人権担当官のポストに 700~1000 通の申請が届くとなると、機械にかけて 50% に減らす。400 通来たら、200 通にする。採用側はすべての履歴書を見ている時間がない。質問に対して、具体的に実証することが必要。

例) 条件として、人事畑での 15 年の経験を求めている場合

ページ⑯

カバーレター

カバーレターは非常に重要。

- ・ 10 ポストに応募する時にコピーして 10 通同じカバーレターを作成してはいけない。
- ・ それぞれのポストにカスタマイズしたカバーレターを作成すること。
- ・ このポストに関心を有していること、情熱を持っていること、勤勉であること等、アプリケーションの中からそのポジションに合った内容を要約すること。アプリケーションを繰り返す必要はない。
- ・ 職歴の中で、自分が達成したことで最も誇りに思うことを強調して書くこと。
- ・ 1 ページを超えないこと。
- ・ 要するに、簡潔に、正確に、誠実に書くこと。

ページ⑰

申請書作成まとめ

ページ⑱~⑳

面接 (Competency based Interview (CBI)) について

空席公募では複数の「適格性 (コンペテンシー)」が掲載されている。

このコンペテンシーとは、すなわち国連で働くのに必要なスキル、特性(attribute)、行動(behavior)の組み合わせのことを意味する。国連ではこの CBI の方法で面接が行われる。国連で CBI を実施する理由は、研究により、過去の行動や経験が今後の行動やパフォーマンスの最も確実な指標になることが示されているからである。

通常 P4 以下は 3~4 つ、P5 以上 (マネジャーレベル) は 5 つのコンペテンシーが提示される。

(8 つのコア・コンペテンシー、6 つの管理職向けコンペテンシーはスライドの⑲に掲載。)

公募上必要とされるコンペテンシーから予想可能な質問に対して、実際に回答案を記述して、友人や家族の前で練習すること。

その際、今後どのような仕事をしたいか、ではなく、過去に行った具体的な仕事の事例を紹介することが重要。まずは公募に記載されているコンペテンシーをよく読み、公募上の業務に関連する職歴の「背景(context)」「行動」「結果」の 3 つの要素を挙げておく。

「背景」・・・状況の概観、何、いつ、どのように、誰がといった実際のシチュエーション
「行動」・・・実際に何をしたか

「結果」・・・その状況下での実際の成果

追加事項として、そこから何を学んだか、違うことをするとしたら何か、といったアイデアについて述べてもよい。

面接を通して重要なことは、パネル（面接官）と必ずアイコンタクトをすること。笑顔で（電話面接も同様）、感じの良い人物である印象を与えること。質問を注意深く聞くこと。質問が理解できなかった場合は遠慮なく繰り返してもらおうようにする。回答は長くても5分以内で終えること。質問を書き留めるメモ用紙を持ち込んでも構わない。

仮定の回答、Weで答えること（Iで答える）、面接官の発言を遮ることは避けるべき。

例えば「なぜこの仕事に関心があるのですか」という質問は、たいてい最初に聞かれる。この質問に対し、簡潔かつ効果的に回答できる必要がある。

コンペテンシーの中では、「創造力」が重要になりつつある。国連は技術や革新という日々変化する状況を重視している。これらに対する対応力が問われる。

質問の例をスライド②⑥、②⑦に例示している。

UNCareerのポータルサイトに30分の面接トレーニングのコンテンツが掲載されているので、こちらも利用していただきたい。

→ <https://careers.un.org/lbw/media/cbi-sourse/en-US/low-speed/>

ページ②⑧

国連サイトのフォロー

質疑応答

Q：UNVも応募書類の書式や面接の方式は同じか。

A：よりシンプルかもしれないが、基本は同じである。

Q：ジェンダーパリティの確保について、女性の方が多い部署に応募する際は女性であることが不利となるのか。

A：ジェンダーパリティ政策の意味は、UN全体の中で男性の割合が多いことから、同じ能力の男性と女性の候補者がいた場合には女性の採用が奨励される、という趣旨である。ただし、どちらが不利ということではない。

Q：レファレンスは通常どのような形でコンタクトがあるのか。

A：Emailでいくつか質問がなされることが一般的。例えば、Aさんのどのような点が優れていますか、等。

Q：MBAを持っている人に適した部署は？

A：人事、予算担当や財務担当、プログラムマネジメントやその他管理部門関連の部署があげられる。

Q：TOEFLのスコアはベストスコアが認められるのか。

A：通常、公募の審査ではTOEFLの点数を求めない。応募者は、申請書や、筆記試験、面接の内容で評価される。

Q：面接には何人が残るのか。

A：面接は通常1回のみで、およそ45分～1時間かけて行われる。面接に残る人の数はおよそ5人から12人の間。平均的には5～7人程度である。