

活躍の場は世界 国際機関で働く

世界の一員として、
よりよい世界をつくる
ために、国連を始めと
する国際機関で働い
てみませんか？

在トリニダード・トバゴ日本国大使館参事官
(前外務省国際機関人事センター室長)

佐藤 雅俊 氏

国際連合を始めとする国際機関には様々なバックグラウンドを持った人材が広く求められている。しかし、日本の若者には遠い世界のこのようで、今ひとつ当事者意識がないのが現状だ。そこで外務省では、将来的に国際機関で働く正規職員を志望する日本人を支援し、各国際機関への職員派遣や情報提供、国際キャリアガイダンスの開催を行っている。国際機関の職員になるために必要な経験、応募要件、応募方法、日本人の就職状況、国際機関の採用方法や求める人材など、様々な疑問について、外務省国際機関人事センター室長（取材当時）の佐藤雅俊氏にうかがった。

Profile

佐藤 雅俊（さとう まさとし）

1980年、外務省入省。外務本省では、国際連合局経済課（1986～1990年）、国際社会協力部地球環境課（1998～2001年）等に勤務。国外では、在リベリア大使館（三等書記官：1983～1986年）、在ジュネーブ国際機関日本政府代表部（二等書記官：1990～1994年）、在ブルガリア大使館（一等書記官：1994～1998年）、在ウィーン国際機関日本政府代表部（一等書記官兼常駐代表特別補佐官：2001～2004年）、在タイ大使館（参事官兼国連アジア太平洋経済社会委員会（UN ESCAP）常駐副代表：2008～2012年）として勤務。そのほか、2004～2008年には、国連開発計画（UNDP）本部のパートナーシップ局で特別顧問兼上級事業顧問として勤務。2012年12月より総合外交政策局国際機関人事センター室長（総合外交政策局国連政策課企画官を兼任）。





国際機関職員を目指す 日本人を支援



——外務省国際機関人事センターの役割について、ご紹介いただけますか。

佐藤 国際機関で活躍していただく若手の人材発掘・育成が主たる業務です。

国際連合を始めとする国際機関で働く日本人を増やしていくと同時に、国際機関に派遣した後もポストのランクアップの際に支援し、幹部職員になる日本人を増やしていくのも国際機関人事センターの役割です。

——国際機関とは、どのような組織を指すのですか。

佐藤 政治・経済・社会・文化の面で、世界共通の課題の解決を目的として国家が合意して設立し、常設の事務局を持っている組織を一般的に国際機関と言います。

国際機関は大きく分けて4つに分類されます。まず1つ目は、国際連合(UN。以下、国連)。2つ目は、国連総会によって設立された国連の下部機関で、代表的なものに、国連開発計画(UNDP)、国連環境計画(UNEP)、国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)、国連児童基金(UNICEF)などがあります。3つ目は、国際労働機関(ILO)、国連教育科学文化機関(UNESCO)、世界保健機関(WHO)などの専門機関。4つ目は、国際原子力機関(IAEA)、世界貿易機関(WTO)、経済協力開発機構(OECD)といった、その他の国際機関です。

——国際機関の職員はどのような所で働き、どのような役割を担っているのでしょうか。

佐藤 国際機関の職員は、ニューヨークやジュネーブなどに



ある本部の他、フィールド・オフィスと呼ばれる世界各地の事務所、専門的な知識や経験を活かして活躍します。

職種には、大きく分けてプロフェッショナル・スタッフ「専門職」とジェネラル・スタッフ「一般職」があります。専門職は、専門的知識や技術を活かす職種で、各機関で実施するプログラム(開発、経済、環境等)に直接携わる仕事と、それをサポートする仕事(財務、人事、総務、広報、IT等)があります。専門職の採用は空席公告を通じて国際的に行われ、そのポストで必要とされる能力を持ち即戦力となれることが求められます。

一方、一般職は各国際機関の本部やフィールドにおいて、専門職の指示のもと、一般事務を担当する職種で、原則的に勤務先所在地での現地採用が行われています。

——そうした国際機関への就職を目指す日本人への支援が、国際機関人事センターの役割ということですね。

佐藤 そのとおりです。当センターでは、若手の人材を国際機関に原則2年間派遣する「JPO派遣制度」の実施が大きな仕事となっています。そして「国際機関向け人材育成研修コース」の実施、国際機関の空席情報の提供、国際機関が派遣する日本人採用ミッションの受け入れ業務、大学などでの「国際機関就職ガイダンス」の開催、国際機関への就職に関する情報や各種資料の提供などを行っています。



少ない日本人の国際機関職員



——国際機関で働いている日本人は、現在何人ぐらいいるのですか。

佐藤 例えば専門機関を含めた国連の場合、専門職が3万人以上いる中で、日本人の職員数は2013年末現在、770人です。割合で言えば全体の約2.5%にあたります。2001年は485人だったので、14年間で1.5倍にはなっていますが、この2~3年はほぼ横ばいの状況です。

——3万人中770人は、決して多くないように感じますが。

佐藤 そうなんです。特に国連事務局に限ってみれば日本人職員数は現状88人です。この国連事務局の職員の場合、分担金の比率や人口をもとに算出される、望ましい職員数というものがありますが、それによると日本人職員数は240人、つまり3倍いてもおかしくない状況です。同様に、どの機関をみても日本人は少ないのが現状なので、日本人職員を増やすべく取り組みを強化しているのです。

——日本人が少ない要因は、どのような点にあると思われ
 れますか。

佐藤 やはり語学力の問題が大きいですね。国際機関で働く条件として、英語あるいはフランス語で仕事ができなければなりません。日本人でも英語を話せる人は多くなってきましたが、国際機関では書く力も求められます。話せて書く力のある人材となるとなかなか難しいですね。

国際機関で活躍する人に共通する点として、語学力をベースにした高いコミュニケーション能力が挙げられます。つまり自分の考えや自分が属している組織の方針を明確かつ簡潔に、しかも説得力をもって伝える能力が求められます。

また、国際機関で働くには原則的に修士号を持っていることが要件ですが、日本の場合は大学を卒業するとすぐに就職し、大学院に進む学生が少ないという現状があります。

あとは、日本人は文化的に自分をどんどん売り込んでいくのがあまり得意でないということもあるでしょう。最近では、厳しいけれどやりがいのある職業より、安定的な職業を選ぶ安定志向の若者が多いので、それも国際機関で働く日本人職員が伸び悩む要因ではないかと言われています。

——国際機関で働く日本人職員の男女比はどのようにな
 っていますか。

佐藤 国連の場合ですと、日本人770人のうち女性は約58%で、全体としては女性の方が多いです。ただし幹部レベルになると約43%となり、まだ女性が少ない傾向があります。

国連の潘基文事務総長も、国連で働く職員を男女同比率にするという目標を掲げていますから、全体的には女性を採用しようという機運はかなり高くなっていると思います。日本人女性にとっても、通常の日本の会社と比べると働きやすい職場環境だと思えますので、もっと国際機関を目指していただきたいと考えています。



日本人職員増員へ 外務省の取り組み

——国際機関職員の採用はどのように行われるのですか。

佐藤 一般職は現地採用なので、ここで言う国際機関職員の採用は専門職になります。専門職は、一定のポストに就いている人が異動あるいは退職してできた空席ポストに新たに人を雇う場合、空席公告と言って、「そのポストに新たに人を採用します」と広く応募を募り、応募者から提出された書類を選考し、何名かを面接して採用に至ります。

採用の前提条件として、まず修士号を持っていて、最低2年間の職務経験があること、そして語学力も問われます。国

連を例にお話しすると、専門職はランクP1～P5、幹部レベルになるとランクD1～D2へと上がっていきます。その中で若手職員が採用される時にはP2というランクで採用されることが多く、その場合は職務経験最低2年以上、その上のP3ランクだと最低5年以上、P4ランクは最低7年以上と、ランクが上がるほど長い職務経験が必要になってきます。

修士号を持っていないと不行き届き、職務経験も最低2年以上必要、その上語学もできなければいけない。かなりハードルは高いですね。

——国際機関で働く日本人職員を育成するために、国際
 機関人事センターが行っている取り組みについてご紹介
 いただけますか。

佐藤 一番力を入れていかなければいけないのは、国際機関を目指す人の裾野を広げ、さらに国際機関で採用したいと思える人材の層をできる限り厚くすることであると考えています。そのために当センターが中心的業務として行っているのが「JPO派遣制度」です。次に、国際機関を目指す人の裾野を広げるために、年間約50～60校の日本各地の大学や大学院に足を運び、「国際機関就職ガイダンス」を行って、「国際機関の職員とはどのような人たちか」、「その職員になるためにはどうしたらいいのか」についてお話をしています。その際には、現在国際機関で働いている、あるいは最近まで働いていた方に講師をお願いし、国際機関で働く魅力について伝えてもらうとともに、国際機関職員になるための方法や国際機関職員に求められる資質について紹介するようにしています。

その他、国際機関で採用したいと思われる十分な資格を持った人材を発掘・育成するための「国際機関向け人材育成研修コース」を設けて支援してきました。今年度はTACにその実施を委託して、さらに充実した育成事業を行おうと考えています。



JPO派遣制度について

——JPO派遣制度とはどのような制度でしょう。

佐藤 JPO(ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー)派遣制度は、国際機関で活躍したい若手の日本人を、日本政府が支援する制度です。国際機関を目指す35歳以下の若手日本人を原則2年間、実際に国際機関へ派遣し、正規職員となるために必要な知識や経験を積んでもらうだけでなく、その後も国際機関で働く上で役立つであろう人脈の形成にも努めていただきます。こうして2年後には、国際機関の正規職員として採用されるだけの人材になってもらうことを目指しています。

そのために年間約30~40人をJPOとして派遣する予算が組まれています。

——修士号取得後、2年間の実務経験を積み、さらにJPO派遣制度で2年間の経験を積むということですか。

佐藤 そのとおりです。JPO派遣制度の場合、P2レベルで国際機関に入る形になります。したがって、まず「P2レベルで実務経験2年」という要件を満たしている必要があります。その後さらに2年間、国際機関での職務経験を積んでいただきます。

——「日本政府の後ろ盾のある実地訓練」という形ですね。

佐藤 ただし、2年間の派遣期間が終わっても、自動的にその機関に残れるわけでも、国際機関の正規職員になることが保証されているわけでもありません。2年経った後に正規職員になるためには、その機関や他の機関が募集している空席ポストに応募し、採用される必要があります。

データの的には、1974年にJPO派遣制度を実施して以来、これまでに約1,400人のJPOを派遣していますが、国連の日本人職員約770人中330人(約43.2%)がJPO派遣制度の経験者です。年度によって異なりますが、派遣終了直後、5~7割の方が、実際に国際機関に採用されています。

JPO派遣制度を利用すれば2年間の実務経験をすでに国際機関で積み上げていますし、人脈も形成しているということで、正規職員ポストに応募しても採用されやすいという大きなアドバンテージがあります。

——一般応募より、JPO派遣制度を利用した上で応募した方が、国際機関職員になりやすいということですか。

佐藤 そうですね。P2レベルの空席ポストに一般で応募しようとすると、世界中から応募が殺到するので、少なくとも数十倍、時には千倍の競争率を勝ち抜かないと採用されません。一方、JPO派遣制度を利用すると、日本人応募者の中での競争になります。競争率も約10倍程度なので、個人で空席ポストを探すより、遙かに広き門になります。

日本政府が金銭面で後ろ盾になるだけでなく、その後も国際機関に残れるように支援しますので、一般応募ではなくJPO派遣制度で国際機関に入った方がメリットも大きく、正規職員になりやすいと言えますね。

——JPO派遣制度に応募されるのは、どのような方が多いですか。

佐藤 やはり将来的に国際機関で働きたいという方です。開発系であれば国際NGOで働いていて国連開発計画(UNDP)のような開発系機関に行きたいという方もいれば、国際協力機構

(JICA)のような政府系機関で働いている方の応募もあります。国際機関でイメージする開発、人権、安全保障の分野だけでなく、総務、財務・会計、法務といった分野もあるので、これまで民間企業で働いていて国際機関に転職したいということでJPO派遣制度に応募される方もいらっしゃいます。



目指す機関の分野で 学歴・職歴を積む



——JPO派遣候補者の選考方法についてお聞かせください。

佐藤 外務省はJPO派遣候補者選考試験を通常年1回実施しています。募集要項は当センターのウェブサイトに掲載されます。

具体的には4~5月に「35歳以下、修士以上の学歴、学歴に関連する職歴2年以上、日本国籍」という募集要項に則して応募し、5~6月に1次の書類審査、7~8月に2次審査として面接と英語の筆記試験、9月に合格発表という流れです。派遣先の国際機関が決定したら、翌年3月までにJPOとして派遣されます。

——選考試験を受けるにあたって、どのような準備が必要ですか。

佐藤 将来、国際機関で即戦力として活躍できる可能性の高い方がJPOとして派遣されるので、目指す国際機関の分野に関連する学歴や職歴を積むことに加えて、国際機関で仕事をやる上で支障がない程度の語学力を身につける必要があります。

目安として、TOEFL®のスコアを出していただいています。スコアによる「足切り」はしていませんが、合格者の多くはTOEFL iBT®テストで120点満点中100点を超えています。

——派遣先は希望が考慮されますか。

佐藤 派遣先国際機関の決定に際しては、希望を最大限尊重しますが、派遣候補者の専門性や経歴が活かせるかどうか、将来的に正規採用の可能性があるかどうかなどを総合的に勘案した上で外務省が決定します。必ずしも希望する国際機関や地域に派遣されるとは限りません。特に国連開発計画(UNDP)、世界食糧計画(WFP)、国連難民高等弁務



官事務所 (UNHCR) は途上国での活動が活発なので、世界各地のフィールド・オフィスのポストになる可能性があります。

——専門職大学院修了者は、応募資格の修士号として認められますか。

佐藤 基本的には認められます。JPO派遣候補者選考試験においては、法科大学院を始めとする専門職大学院修了者を修士号所持者として学歴要件を満たすものとして判断されます。例えば会計系の資格を持っているだけでは採用につながりませんが、一般的に財務官のポストの応募では、会計・財務・予算といった関連分野での修士号、あるいはそれら関連分野での学位及び公的な資格双方を持っていることが求められ、さらに資格と関連した実務経験があることで、業務を遂行するにあたって必要とされる一定の知識・能力があるという証明になります。

ただし、国際機関に直接応募した場合には、専門職大学院修了者の取扱いはそのそれぞれの機関によって判断されます。

——財務会計や法務分野で、公認会計士や弁護士資格を持った応募者はいるのでしょうか。

佐藤 もちろん資格を持って応募する方もいますが、まだそれほど多くないように感じます。資格は重要ですが、それを活かして国内だけでなく海外と接し、外国語を使う仕事をしている方は少ないのが現状ではないでしょうか。



ワーク・ライフ・バランスを重視した職場環境



——国際機関の雇用契約はどのようなものでしょうか。

佐藤 以前はパーマネントと言って定年になるまでずっといられる制度がありましたが、今は1~2年の契約でそれを更新していく形が一般的になっています。定年は1990年以前に国連に入った場合は60歳で、それ以降の場

合は62歳、今年から国連に入った方は65歳です。

——給与に関してはいかがですか。

佐藤 JPO派遣期間中は日本政府の拠出により、国連職員と



同等の給与が支払われます。国際機関職員の場合、金額的には手当等を含めると日本の外資系企業と遜色ないと思います。勤務地により異なりますが住居手当はそれほど多くありませんが、子女教育手当はかなり優遇されていますので、そういう意味では手当も含めるとそれほど悪くない待遇だと思います。

あとはワーク・ライフ・バランスをかなり重視しているので、例えば環境的に厳しい勤務地であれば、一定期間働いた後は国外に出て、一定期間休養する制度が整っていますし、勤務環境が厳しくないところでもフレックスタイムや在宅勤務という形で、自分の生活パターンに合わせて仕事ができるような仕組みがあります。

育児休暇制度などもかなり充実しているので、女性には働きやすい職場だと思います。

——国際機関職員はどのような方が向いていますか。

佐藤 より良い国際社会を実現したい、あるいは国際舞台で活躍したいという熱意を持っている方が向いています。国際舞台で様々な国の人と一緒に仕事をする。多種多様な経歴や文化を持った人と共通の目標に向かって力を合わせる。それが国際機関で働くことの醍醐味です。それを味わいたいと思う人であることが重要だと思います。

緒方貞子さんは、「国際機関職員は、熱い心とクールな頭を持っているなければならない」と話しておられます。情熱は持っているけれど、同時に1歩2歩先を見通す冷静な人であることも大切ですね。

——今の若い人は安定志向が強いと言われますが、佐藤さんが実際大学等で話しさせてそのように感じることはありますか。

佐藤 感じますね。まず、アメリカに留学する方の人数を見て驚きましたが、最近では大幅に減っています。また大学や大学院で話しても、質疑応答で中国や韓国からの留学生のほう積極的に質問してくることが多い。ただ、終わった後の個別質問に来る方はいつも何名かいます。感触としては、私の話



を聞きに来る方はある程度興味があって、それなりに反応はあるようです。

年間50～60校と言っても1回に20人から多くて200人を対象としているので、数としては限られています。何らかの関心を持ってはいてもどうすればいいかわからないという人にも、もう少し情報を伝えたいということで、最近はウェブサイトでも広く告知し、フェイスブックも始めて啓蒙活動を広げています。

——仮に自力での応募を考えた場合は、どのように動けばいいのでしょうか。

佐藤 空席公告をご自身で見つけるのはなかなか大変ですが、当センターにご登録いただければメールで月2回、最新の空席状況をお伝えしています。その中で、自分に合うポストを探し出して応募することも可能です。



TACによる「国際機関向け 人材育成研修コース」がスタート

——今回、例年行っている「国際機関向け人材育成研修コース」を、TACが受託させていただくことになりました。この講座の目的と対象者についてお聞かせください。

佐藤 先ほど申し上げましたように、外務省では国際機関で働くことができる人材の発掘・育成に力を注いでおり、この講座はそうした人材を発掘・育成していこうという取り組みです。特に社会人で修士号を取得している方、あるいは取得予定の方を対象に、国際機関で採用されるために必要な知識や応募に役立つ知識、入った後に実務で役立つような実践的なスキルを身につけていただくことを目的とした、対策的かつ実践的な内容になっています。

——国際機関で働くためのスキルには、語学力、コミュニケーション能力があるというお話でしたね。その他には何が必要ですか。

佐藤 応募書類の書き方にもコツがありますし、面接を受ける際に今国際機関で採用されている面接の仕方にはどういったものがあるのか、その対策として何をしたらいいのかなどのテクニックも必要になってきます。このコースでは、実際に国際機関で採用に携わった経験のある方に講師となっていただきますので、こうしたコツやテクニックについても学ぶことができます。

——人材育成コースは、JPO派遣制度とはまた別の取り組みですね。このコースを受講した後にJPO派遣制度に応募される方はいますか。

佐藤 何名かはいらっしゃいます。人材育成コースを卒業された方には、年齢制限の範囲内であればJPO派遣制度も是非受けていただきたいので、「できるだけ応募してください」と声を大にして伝えています。その成果があって、昨年度からはJPO派遣制度に応募される方が増えました。

——今回、TACの講座に期待されているのはどのようなことでしょうか。

佐藤 TACで開講していただくことで、国際機関で働くという選択肢があることを世の中に広く周知できればと考えています。そして、国際機関で働きたいと考えていらっしゃる方にできる限りこのコースを選んでいただき、将来的に国際機関を目指す方が多くなることを期待しています。

繰り返になりますが、私たちがしなければならないのは、国際機関で働くことを目指す日本人の層を厚くし、実際に日本人職員の数を増やすことです。十分な資格を持って、かつ、採用されるためにはどのようなことをしたらいいのか、国際機関職員となりうる人材の裾野を広げることがこの講座の目的です。

——国際機関で働く人をぜひとも増やしたいという佐藤さんの熱意が伝わってきました。

佐藤 国際機関の職員になるためには、修士号も取って、学業と仕事を通じて専門的な知識や経験を積み上げて、語学力とコミュニケーション能力を磨いてと、相当な準備が必要です。それを成し遂げるだけでもかなりの時間がかかります。それでもなおかつ、より良い国際社会の実現のために貢献したい、国際舞台で活躍したいという熱意を持っている方にとっては、能力を発揮できる、やりがいを感じる職場だと思います。何より日本人の勤勉さ、約束や締切りを守り、チームワークを重んじるという資質は、いずれも国際機関に求められる素養です。そういう意味で、日本人は国際機関で働けるポテンシャルが非常に高いと思います。熱意を持っている方には、ぜひとも挑戦していただきたいと思います。

※取材は2014年7月

