

高校生・大学生のためのグローバルキャリア入門

Chapter 2 : 国連職員に対するアンケート調査から浮かびあがること

日本人国連職員はどのようなことを感じながら、日々の業務を送っているのか？ Chapter 1 に引き続いて、東洋学園大学の横山和子先生による「グローバル時代のキャリア形成」から、ご成果の一部を紹介するとともに、グローバル人材をめざす高校生・大学生の方々へのアドバイスを紹介しましょう。

日本人国連職員へのアンケート調査から

現役の国連職員の方について、男性と女性でキャリアが少し異なるようです

それでは、横山先生が2003年に日本人職員を対象におこなった第1次アンケート調査から浮かび上がった傾向をいくつか紹介しましょう。高校生・大学生の方には、国際公務員の方々がどんなキャリアをたどっているのか、具体的なイメージがつかめるかもしれません。

まず、表1をご覧ください。**男性職員と女性職員のキャリアがやや異なるため、男女別に集計されています。**例えば、正規職員になった時の年齢層が、男女で異なります。女性が25歳～29歳で正規職員になる割合が高いのに対して、男性は30歳～34歳で、女性に比べてやや遅いことがわかります。一方で、平均職位はP-4で、女性よりもやや高くなっています。

こうした男女差はどこからくるのでしょうか？表1を見ると、日本での勤務経験の有無については差がありませんが、勤務年数に5年の差があります。実は、**入職方法**がやや異なっているのです。表2は、若年採用であったか、それとも中途採用であったかを調べた結果ですが、女性では圧倒的に若年採用型が多いことがわかりました(表2)。とくに女性は**JPO制度**(Junior Professional Officer 派遣制度、各国が自国の若手職員(35歳以下)を国際機関に送り込むために実施するもので、日本では外務省が実施しています；Chapter 1も参照して下さい)。

つまり、国際機関に働く**女性回答者の多くは学生時代に国際機関を志望し、受験資格が35歳までの若年者向け試験・制度を活用して国際機関に入職していることが多い**ようです(Chapter 11の小西先生のケースなども参照して下さい)。

対照的に、**男性回答者では若年採用は4割にとどまり、空席ポストへの応募などの中途採用が多い**ことがわかります。男性は学生生活を終え、実社会で働くようになってから国際機関で働くための準備を開始する傾向があるようです。国際機関では、実社会での職務経験が評価されての中途採用の率が高いのですが、そこに男性が応募することが多いようです。高校生・大学生で国連職員等を目指す方は、こうした資料からご自分のキャリアについてじっくりと考えて下さい。

“学位”は、大学院修了以上が圧倒的に多い

表1には、最終学歴も載っています。それを見ると、90%が修士以上、4人に1人が博士学位か大学院の博士課程修了の学位を持っています。このように国連職員は**高学歴社会**なので、その点は皆さんもご認識ください。Chapter 3では個々のキャリアを紹介していますが、その中でどのように学位取得を果たすか、意識する必要があります。

表1. 回答者(日本人正規職員170人)の属性

	男性職員	女性職員	合計	
人数	79人(48%)	87(52%)	170人*	
平均年齢	46歳	39歳	43歳	
平均職位**	P-4、Step4	P-3、Step5	P-4	
既婚者	66人(84%)	44人(51%)	110人	
正規職員時年齢	30～34歳	25～29歳	30～34歳	
最終学歴	博士課程修了	22人	18人	40人(26%)
	修士	40人	58人	98人(64%)
	学士(大学)	11人	5人	16人(10%)
日本での勤務経験有	67人(50%)	67人(50%)	134人	
日本での勤務年数	9年	4年	7年	
勤務国	2.5	2.3	2.4	

*4名の方が性別未回答で；**“P”はProfessionalを示します。

表2. 男女による入職方法

		男性		女性	
採用用途	空席応募	24	30%	13	14%
	採用ミッション	7	9%	8	9%
	小計	31	39%	21	23%
採用若年	JPO制度	21	27%	37	41%
	国連職員競争試験*	6	8%	14	15%
	YPPプログラム	5	6%	6	7%
	小計	32	41%	57	63%
その他		16	20%	13	14%
合計		79	100%	91	100%

* 2011年からはYPP試験に変更されています。

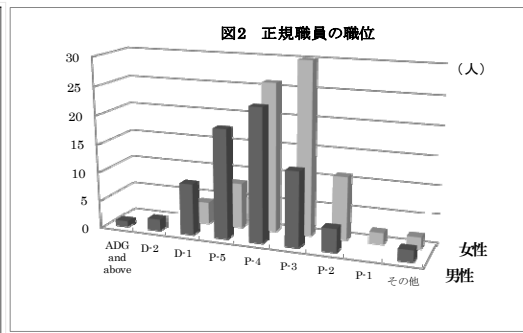
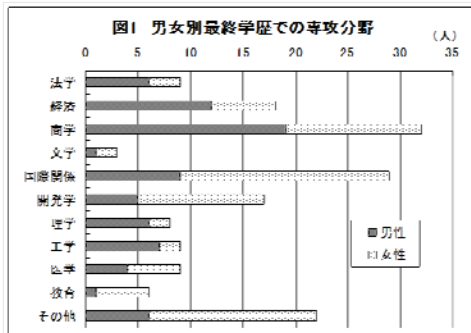
ありそうです。

さて、それでは大学・大学院でどんなことを勉強されたのでしょうか？ 皆さんにとっても、大学進学にあたって意識しますね。図1は回答者の最終学位での専攻ですが、これもやや男女差があるようです。男性の場合、**法学、経済、商学(MBA)、国際関係、開発学、工学、医学**などと広く分散しているのに気づきます。一方、女性は、**国際関係、商学(MPA:行政管理)、開発学**の3分野に集中していることがわかります。

入職方法に加えて、男性職員最終学歴での専攻分野は広く分散し、かつ専門性を要求される分野が多いようです。それに対して女性は若年採用者が多く、専攻分野は国際関係などに集中しています。

こうした男女間の違いは、現在の“職位”にもある程度反映されています。図2は男女別の職位ですが、男性の平均職位はP-4、Step4であるのに対して、女性職員はP-3、Step5となっており、男性職員の方が女性職員より昇進していることがわかります。

横山先生は、こうした男女差を、国際機関への入職方法(若年採用か、中途採用か)と最終学位での専攻分野の違い(専門性が問われているかどうか)が、男女の職種にも影響しているものかと考えています。



日本人職員と外国人職員のキャリア比較 ～第2次アンケート調査から～

次に、日本人職員と外国人職員のキャリアを比較してみましょう。

横山先生は、2007年に日本人職員と外国人職員の比較をするため、第2次アンケート調査結果をおこないました。表3はその概要です。もっとも、今回の調査では回答者に以下の傾向がありました。

(1) 日本人職員は、国連事務局職員からの回答が多い。(2) 外国人職員はヨーロッパ出身者からの回答が多く、かつ(3) UNDP勤務者からの回答が約半数を占める。したがって、結果の解釈にはそのあたりも考慮する必要があるかもしれません。

日本人職員と外国人職員の差

さて、横山先生が40項目にのぼる質問を分析すると、日本人職員と外国人職員に次のような違いや特徴がありました。

(1) **日本人職員は、先進国勤務の方からの回答が多くを占めました。**第1次アンケート調査でも日本人で先進国勤務の比率が高かったのですが、第2次調査でも日本人職員の3分の2は先進国に勤務しており、開発途上国に勤務している方は3分の1に過ぎませんでした。対照的に、外国人職員の3分の2は開発途上国に勤務しており、先進国に勤務している職員は回答者の3分の1に過ぎませんでした。

(2) **外国人職員の方が自己のキャリア形成に積極的**と思われる。外国人職員の平均年齢は41歳と、日本人職員の平均年齢より3歳若いものの、その平均職位はP-4、Step6で、日本人のP-3、Step9よりも職位が高いです。先程も触れましたが、昇進は通常、現在の勤務国以外の勤務地で公募される一つ上の職位の空席ポ

		日本人職員	外国人職員	全体
人数		61人	29人	90人
性別	男性	28人(46%)	18人(62%)	46人(51%)
	女性	32人(52%)	11人(38%)	43人(48%)
	無記名	2人(2%)	0人(0%)	2人(1%)
平均年齢		44歳	41歳	43歳
平均職位		P-3、Step9	P-4、Step6	P-4、Step4
既婚者		37人(60%)	20人(69%)	57人(63%)
最終学歴	博士・課程	6人(10%)	7人(24%)	13人(14%)
	修了	43人(70%)	20人(69%)	63人(70%)
	修士	7人(11%)	1人(3%)	8人(9%)
	学士(大学)	5人(8%)	1人(3%)	4人(4%)
	その他			
国際機関勤務機関数		1.6	2.0	1.8
勤務国数		2.1	3.3	2.4
勤続年数		12年	11年	12年
専門職の部下の数		5人	6人	5人
一般職の部下の数		6人	9人	7人
国際機関入職前勤務		6年	4年	5年
入職前勤務機関数		1.5	1.7	1.6
正規職員年齢		32歳	31歳	32歳
税込み基本給(年俸)		US\$100,816	US\$106,898	US\$103,549

ストに応募し、選考されることにより実現されます。表3から判断すると、正規職員になった年齢は日本人職員とほぼ同じであるにも関わらず、勤務国数が外国人職員では3.3ヶ国です。日本人職員では2.1ヶ国なので、より多くの勤務国を経験することで、高職位についている可能性があります。また、高職位ゆえに、外国人職員は税込み基本給(年俸)でUS\$6,000程高い報酬を得ているのがわかります。

(3) **外国人職員と日本人職員では国際機関入職までのキャリア・パスが異なります。**実は、外国人職員の方が早い時期から、国際機関で働くための準備を行っているようです。例えば、国際機関で働き始める前の勤務組織を比べてみましょう(表4)。

日本人職員は民間企業が31%、政府・政府系機関が23%、大学・研究機関からの転職が20%です。日本人の場合、民間企業経由で国際機関に入職している割合が最も多く、かつ入職に向けての準備を20代後半から30代の初めに開始しています。

一方、外国人職員の入職前の組織は、政府・(ODA 機関を含む)政府系機関が45%、大学・研究機関が17%を占め、民間企業からの転職は10%に過ぎません。とくに自国のODA 事業に従事した後に国際機関で働くようになった場合が最も多く、民間企業からの転職者は少ないのです。こうした結果から判断すると、外国人職員はキャリアの初期から国際機関を志望し、そのため、関連する政府機関やODA 組織に勤めて、そこからさらにステップアップしているのが推察できます。国際機関への準備に関する質問でも、外国人職員の約3分の1が「**関連分野の職務経験**」を挙げたのに対して、日本人職員の4分の1は「**大学院進学、学位取得**」と答えていました。

さらに、最終学歴の専攻分野について尋ねた結果でも、日本人職員と外国人職員で差が見つかりました。日本人職員の場合は、「**国際関係**」が突出し、残りの回答は他の分野に広く分散しています。もっとも、これは前述したように、回答した日本人職員が国連事務局勤務者が多かったことと関係すると考えられます。一方、外国人職員の場合は「**経済**」、「**国際関係**」、「**経営管理**」の3分野に集中していました。これは、多くの回答が寄せられたUNDP の役目が開発途上国支援であるため、経済分野の専門家の需要が高いことと関係しているようです。

以上の結果をまとめると、外国人職員の方は、日本人職員と比較して、国際機関に働くための準備を早い段階から行い、自己のキャリア形成に積極的であると結論づけることができます。

入職前の勤務組織	日本人職員		外国人職員	
民間企業	19人	31%	3人	10%
政府・政府系機関	14人	23%	13人	45%
大学・研究機関	12人	20%	5人	17%
NGO	7人	11%	4人	14%
その他	9人	15%	4人	14%
合計	61人	100%	29人	100%

仕事以外で気になっていること

仕事以外の懸案事項でも、日本人職員と外国人職員で異なるようです

表5は、仕事以外でどんな懸案事項を持っているか、質問した結果です。

この表から分かるように、日本人職員と外国人職員の間で、懸案事項が異なることが目立ちます。

もっとも差が目立つのは、日本人にとってもっとも懸案である「**高齢の親の世話**」です。日本人職員の3分の1が懸案事項として選択していますが、外国人職員ではあがってきません。

一方、外国人職員の懸案のトップは、「**他国に住む家族と離れて暮らすこと**」です。とくに回答が多かったヨーロッパ系の職員では、個人主義が浸透し、社会保障制度が整備されていることから「親の世話・老親の介護」を心配しなくても良いと考えられます。

その一方で、「**子供の教育**」は日本人職員・外国人職員共通の悩みと言えます。

	日本人職員		外国人職員	
高齢の親の世話	19人	31%	0人	0%
子供の教育	11人	18%	8人	28%
他国に住む家族と離れて暮らすこと	5人	8%	10人	34%
現在の生活条件	3人	5%	3人	10%
定年退職後の活動	3人	5%	0人	0%
定年退職後に住む国	2人	3%	0人	0%
健康問題	1人	2%	0人	0%
その他	3人	5%	3人	10%
懸案事項なし	12人	20%	5人	17%
無回答	2人	3%	0人	0%
合計	61人	100%	29人	100%

	日本人		外国人	
真剣に検討したことがある	22人	36%	11人	38%
真剣ではないが、検討したことがある	21人	34%	10人	34%
わからない	2人	3%	0人	0%
検討したことはない	3人	5%	3人	10%
国際機関外への転職は考えたことがない	13人	21%	5人	17%
合計	61人	100%	29人	100%

転職を考えていますか？

職員の方々は、国際機関からの転職を考えたことはあるでしょうか？表6が示すように、日本人職員、外国人職員ともに約4割の方が、国際機関を辞めてほかの職場への転職を真剣に考えたことがある、と回答しています。これは、日本人職員を対象とした第1次アンケート調査でも、転職については同様の回答でした。なお、第1次アンケート調査において、転職の理由で最も多かったのは「自分の能力・知識を他の職場で活かしたい」で、転職先には大学・研究機関を希望した回答が最も多かった。実際に国際機関を辞め、大学で教職にある人も多く、横山先生もその一人です。このように日本人職員、外国人職員ともに、国際機関の勤務に拘ることなく、自分の能力を活かす機会があるならば積極的に転職する用意があることがわかります。

グローバル人材を目指す方へ：キャリアへの準備にあたって

国連職員の方々からのアンケート結果を紹介しましたが、ここからは横山先生から皆さんへのアドバイスです。将来、海外で活躍したいと考えるのであれば、キャリア計画を早めに立て、関連の深い分野での経験を大学時代から持ち、働き始めた後も自己の**キャリア形成**に積極的であることが必要になるでしょう。国際機関の職場で、外国人と対等に仕事をするためには、語学力や専門分野の知識だけでなく、異文化コミュニケーション能力などを習得しなければなりません。そのためには、若い時から効果的に準備を行う必要があります。そこで、留意点を以下の(1)～(5)にまとめます。

(1) **専門分野の明確化**：自分の職業人生において、どの分野・職種の専門家として働きたいかを明確にすることです。まず、関連書籍を読み、志望する専門分野をある程度明確にする必要があります。当然、どんな学部(大学)や研究科(大学院)を選んで、どの分野を勉強するか、意識してください。

(2) **語学能力の測定**：日本の多くの大企業は新入社員の語学能力を測定するために、TOEICの試験を課しています。また、海外の大学院に進学するためには、留学する国によって米国であればTOEFL(iBT)、英国であればIELTSのスコアを提出することが要求されます。表7の語学試験関連表を参考に、手始めにレベル5～6に相当するスコアに到達するのにどの程度の期間が必要になるか確認すると良いと思います。加えて、仕事では英語で文書を作成することが求められます。日頃からニューヨーク・タイムズ紙(The New York Times)の日曜版に掲載される国際分野の社説、インターナショナル・ヘラルド・トリビューン紙(The International Herald Tribune)、エコノミスト誌(The Economist)等を読み、読解力を強化することを勧めます。

表7. 語学試験関連表

Level	英検	TOEIC	TOEFL(iBT/CBT)	IELTS
10			117-120/285-300	8.0-
9		960-990	110-117/270-285	7.5-8.0
8	1級	900-960	104-110/258-270	7.0-7.5
7		840-900	97-104/245-258	6.5-7.0
6	準1級	740-840	80-97/213-245	5.5-6.5
5		640-740	68-80/190-213	5.0-5.5
4	2級	540-640	56-68/160-190	4.5-5.0
3	準2級	400-540	46-56/133-160	4.0-4.5
2	3級	200-400	32-46/97-133	3
1	4級			

<http://eq-g.com/article/exam/exam-hikaku/> より作成

(3) **開発途上国での経験を持つこと**：BRICsなどの新興国で活躍することを視野に入れるのであれば、学生時代に開発途上国に訪問した経験はその後の人生で高く評価されます。とくに学生時代に、NGOが主催するスタディ・ツアーや個人で開発途上国を訪問することは、開発途上国への理解を深めることとなります。

(4) **海外のインターンシップへの参加**：海外の企業や国連機関は、大学生・大学院生を対象にインターンシップ・プログラムを実施しています。費用は旅費を含め全額本人の負担の場合が多いが、海外での研修はグローバルに働きたいという強い動機づけとなります。

(5) **パソコンの操作技能**：国際的な職場では高度なパソコンの操作技能を要求されます。それゆえ学生時代からパソコンの操作技能を高めておくことをお勧めします。

引用文献

横山和子(2015)「グローバル時代のキャリア形成～日本人国際公務員のキャリア研究の視点から～」関西学院大学総合政策学部「グローバル・キャリアデザイン」講義録

2018年3月

編集：関西学院大学総合政策学部・関西学院千里国際高等部