

# グローバル人材のキャリアパス ～派遣法50周年を迎えて～

「国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律」が人事院の意見の申出に基づき1971年に施行され、今年で50周年を迎えることになりました。これまで8,478人の職員の方が、国際協力のため、この法律に基づき、国際機関や途上国政府に派遣され活躍されています。

今回50周年企画として、近藤勝則アジア・太平洋電気通信共同体事務総長からメッセージをいただくとともに、外務省総合外交政策局国連企画調整課や、国際機関等派遣から復帰し各府省で活躍されている方々に、国際機関等派遣の重要性や派遣後の意識の変化、日本の国際貢献の現状などについて幅広くお話を伺いました。

## 人材局企画課

### 寄稿

いつでも、どこでも、だれとでも

アジア・太平洋電気通信共同体(APT)  
事務総長 近藤 勝則氏

一 はじめに

最初に国際機関等への派遣は仕事の本質を考える優れたきっかけになる、ということとを述べたいと思います。

国際機関に派遣されてその職場に放り込まれ、誰もが最初にするのは、これまでの自分の仕事経験と比較することです。ここはやり方が違うとか、意外にやっていることは変わらないとか、自分のなかで培ってきた今までの経験値のうち、なにがそのまま使えて、なにを修正したり、新規に吸収しなければいけないのかを考えることとなります。



1990年郵政省（現総務省）入省。総務省にて国際電気通信連合（ITU）、万国郵便連合（UPU）及びAPTなどの活動に幅広く貢献。2015年にAPT事務局次長、2021年より現職。

言ってみれば、これまでの仕事経験を相対化し、国内外どこにいても共通するやり方・普遍的な要素を捉えようとする苦悩を強要されるようなものです。国家公務員が異動で他部署、他省庁、地方自治体等に赴任する際も大なり小なりそうしたことはあるでしょうが、国際機関に派遣される場合そのギャップが日本国内の他の職場への異動よりも大きいので、そうした相違により敏感になります。なにがどこにいても通用する仕事の本質なのかを自分なりに考える契機となり、この経験を経ることで自分なりに仕事の本質を掴むことができ、それがあればどこにいてもやっていけるだろうな、という自信も得ることができます。

別の言い方をすれば、いま担当している業務から仕事の本質を抜き出すと残っているのはその部署特有の「知識」、「人脈（信頼）」、「ルール（やり方）」、「慣習」、そして主観的には「慣れ」、「勘」、「居心地」などでしょう。それら部署特有（さまざまな職を経験すること）でなにが各省庁特有であったり、霞が関特有であったり、業界特有であったり、日本企業特有なものとして理解できる）なものは仕事の本質を包んでいる「衣」の部分であり、それはそれで一朝一夕に身につくものではなく、仕事の

切な要素ですが（だからこそスペシャリストがいる）、「衣」の部分を「衣」だと認識すること、あるいはその表裏一体として仕事の本質はなにかを考える優れたきっかけになるのが国際機関への派遣です。

## 二 仕事の本質

では仕事の本質とはなにか。それはすべての人に当てはまる一つの正解があるわけではなく、一人ひとりが自分なりに感じて考えて腑に落ちるものを模索する必要があるとは思いますが、結局は多くの人が異口同音に、あるいは「異口異音」だけその内実には通じるものがある、みたいなことになるかと思えます（某番組の「プロフェッショナルとは」の質問に対する回答のように）。

ただし、文字で読むのと自分で実感することには大きな違いがありますので、ここは各自がしっかり考える必要があります。私自身は「コミュニケーション（対話）」と「ダイジェスチョン（消化）」と「アクション（行動）」だと考えています。「ダイジェスチョン（消化）」とはあまり聞いたことがないかもしれませんが、新しいことや自分（の当初の考え）と異質なものを自分のものとして消化・吸収していくことと

私は捉えています。「フレキシビリティ（柔軟性）」とか「アジャスタビリティ（受容性・調整力）」などと言ってもいいかもしれません。国家公務員のどのような仕事であつても、政策課題の発見・発掘とそれを研磨・創発していく過程においてコミュニケーションは欠かせない要素ですし、予算を獲得し、実際の政策やプロジェクトの実施・法律施行に至るアクションも仕事においては重要です。もちろん各職場や各省庁で異なる慣習やジャargonがあつたりするかと思いますが、それらは他の職場との比較において本質から削ぎ落とされていくローカルルールといえるものです。

この三つの技能・能力（capacity）、「コミュニケーション（対話）」と「ダイジェスチョン（消化）」と「アクション（行動）」を磨いていけば、国際機関はもとより、いつでも、どこでも、だれとでも一緒に仕事をする事ができると思えます。

## 三 国際機関で働く醍醐味

職場環境や生活環境に違いがあればあるほどその差異が容易に観察できてわかりやすく、そうした差異に直面する経験を通じてどのような人間組織にも共通すると思わ

れる要素を考えることこそが国際機関で働く醍醐味ではないかと思えます。差異が大きければ大きいほど面白い。

国際機関での仕事環境においては、言語が異なれば発想の仕方が異なる（言語様式が発想形態を規定する）とか、大陸的とか海洋的とか、農耕民族か狩猟民族かとか、一神教か多神教かとか、なんらかの差異を語る視点には虚実ないませにいろいろありますが、それでも組織として仕事を遂行していくという点は一致しています。この一致している点を出発点に時間感覚や方法論や発想の違いを乗り越えて、いやむしろ違いをエネルギーにして一緒になにごとかを成し遂げていくこととなります。そのような違いを消化していくプロセスは普遍性を研ぎ澄ましていくプロセスと言つてもいいと思えます。

このような経験を繰り返すと、例えばロジカルシンキングとか経済学の基本的分析フレームワークは（いつでもどこでも）共通ツールとして使える（追加説明なしに認知される）、といったようなことがわかってきます。とはいえ実際には思い通りにいかないストレスやイチから説明しないといけないストレスなどに直面することも多いわけですが、それらを経たあとに得る達成

感は、道程が困難であるがゆえに一層貴重に思えるものですし、そこで見出した共通要素は仕事の本質は必ずや自分自身の糧となるでしょう。

#### 四 やむを得ず

国際機関で働くことの意義をまとめると以下の三点となります。一つ目は先に述べたようにこれまでの職場経験とは大きく異なる環境のもと仕事の本質を考える契機となること、二つ目に国際機関自体も相対化できること。国際機関だからといってそこで行われていることが必ずしも世界中で通用するやり方とは限りません。ある国際機関での仕事のやり方が必ずしも世界中どこでも通用するという意味での「グローバル・スタンダード」ではなく、各国国際機関も当該国際機関のローカルルールに沿って業務が行われます。ただ国際機関で勤務すると他の国際機関、国・政府、大学、NPOなどとの協働作業も多くあることから自らを相対化する気づきを得る機会も多くあります。三つ目に国際機関で働くことに限らないのですが、仕事の本質を理解し身につければどこにいても、どんな仕事でもなんとかなるだろうと自信をもって取り組み

るようになります。そうした自信を醸成することに大きく寄与しているのが現在の派遣制度だと思えます。

派遣法制定五〇周年おめでとうございます。

#### 寄稿

##### 国際派遣の重要性

外務省総合外交政策局

国連企画調整課長 安藤 重実氏

我が国の行政官が「国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律」を通じて国際機関で勤務するようになり五〇年が経過しましたが、政策面でも官公庁の人材育成の面でも、その重要性は一層高まっているように思われます。

#### 一 国際機関の政策面での重要性

新型コロナ対策、気候変動対応とそのための経済のグリーン化、デジタル化を含む様々な新興技術への対応など、今日、我々は先例のない極めて難しい課題に直面しています。筆者の前任地ワシントンDCでも、紀年法のBCとADは、これからはbefore Christ (紀元前) vanno Domini (紀元後)ではなく、before COVID (コロナ前) vafter Disaster (災厄後)

だというジョークを聞いたことがあります。時代の変換点を迎えているという予感も多くの方に共有されているのではないかと思います。こうした課題の多くは、一カ国で解決することはできず、国際的な連携や新たなルール形成を進めていくことが重要となります。優れたテクノクラートを始め多数の人材を擁し、高い科学技術力、経済力を有する我が国は、普遍的価値も踏まえて適切なルール形成が行われるよう国際的な議論を積極的にリードしていく責務があります。同時に、こうした新たなルールは、新たな社会・経済活動やビジネスのあり方を定めるものであり、我が国の産業・企業にとって重要な意味合いを持ちます。

国際連合を始めとする各国国際機関は、それぞれの分野で国際連携やルール形成を進める重要なフォーラムです。国際機関の意思決定は加盟国全体に属しますが、事務局もその中で極めて重要な役割を果たします。誤解を恐れずに単純化すれば、国際機関における加盟国全体と事務局の関係は一国における議会と行政府の関係に近いものがあります。国際公務員の中立義務を守ることが大前提となりますが、事務局に優れた人材を派遣することは、我が国が各分野の最新動向を把握し、その議論をリードし



ていく上で重要です。

## 二 日本の官公庁の人材育成の面での重要性

国際機関と日本の官公庁の間を往復する人材が増えることは霞が関全体の活性化にも繋がると思われる。国際機関の仕事の進め方は、日本の官公庁や企業とは非常に異なります。特に管理職ポストに就いた場合には、自身のビジョンを掲げて多様な出自のメンバーを一つのチームにまとめ、数値目標で計られる成果を出していく仕事となります。霞が関には先例のない課題への対応が求められる一方、少子高齢化や多様化が進んで働き方の見直しが求められています。国際機関で経験を積んだ新しいリーダーシップ、新しい人材を一層導入していくことの意義は決して小さくありません。

## 三 国際機関への派遣について

国際機関への派遣は、官公庁や当事者の側にとっても十分な準備と投資が必要な事業です。予算拠出を行えば省庁からの人材はほとんどフリーパスで採用される時代もありましたが、近年は、そうした派遣であっても国際機関側から複数候補者の提示を求

められたり、候補者の資質を厳しく審査されるのが普通です。特に幹部職員を巡る競争は極めて厳しいものとなっています。官公庁においては、他国に後れをとらない

ためにも、そうした審査を勝ち抜ける人材を確保することが重要となります。外国語力の向上のみならず国際機関派遣を若い頃から行い、人材を育成していくことや、任期付職員制度等を活用して、国際機関経験のある日本人を迎え入れ、任期後にしかるべき国際機関に送り出すなど、長期的・戦略的な観点での様々な手法が必要となります。また、国際公務員は一回の応募では採用されないのが通常であるということも知っておかないといけません（国連事務局の幹部も「一〇〇件くらい応募することも珍しいことではない。」と言っていました）。一度不採用となっても失敗と考えるのではなく、継続的な挑戦を続けていく必要があります。

外務省総合外交政策局国連企画調整課及び国際機関人事センターは、若手派遣のためのJPO派遣制度を始めとする様々な支援プログラムを準備しています。人事院をはじめとした関係各機関とも連携しながら国際機関での勤務を考える国家公務員の挑戦を応援していきたいと思えます。

## 昭和44年度年次報告書より

### 【意見の申出】

最近のわが国の国際的地位の向上に伴って一般職の国家公務員で国際機関等に派遣される者の数も逐年増加しているが、これらの派遣の方式は出張、退職、退職等まじりであった。その結果、給与、退職手当、災害補償の取扱いも異なっている。一方、国際機関からの日本人職員の派遣要請に対し、その充足状況は半分にも満たず、なおかつそう日本人職員の派遣が期待されているとともに、開発途上国からの派遣要請も強く、今後国際機関、外国政府等への派遣は増加するすう勢にある。このような状況にかんがみ、人事院は、職員が安んじて 国際機関等の業務に従事できるようにするため新たに制度を設け、処遇の適正を図る必要があると認め、昭和四十五年三月五日、国会および内閣に対して、「国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律の制定についての意見の申出」を行った。この意見の申出の内容は後記のとおりである。

昭和四十五年三月五日

人事院総裁 佐藤達夫

衆議院議長 船田 中 殿  
参議院議長 重宗 雄三 殿  
内閣総理大臣 佐藤 榮作 殿

国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律の制定についての意見の申出

人事院は、一般職の国家公務員の国際機関、外国政府の機関等への派遣について新たに制度を設け、派遣される職員の処遇の適正をはかる必要があると認め、このため、別紙要綱により法律を制定することが適当であると考えるので、国家公務員法第二十三条の規定に基づき、この旨意見を申し出ます。

別紙 以下略

経済産業省製造産業局

生活製品課長 永澤 剛氏

国際連合工業開発機関(UNIDO)

途上国技術移転担当課長

二〇一六・七〜二〇一九・七



1996年通商産業省（現経済産業省）入省。2020年より現職。  
UNIDOの現地スタッフと（右が永澤氏）

——国際機関への派遣の打診はいつ頃あったのでしょうか。また打診について、どのように受け止められたのでしょうか。

二〇一六年春に正式内示がありました。が、想定していないポストで驚きました。当時は派遣先となるウィーンには行ったことがありませんでした。

——入省以来、留学経験もおありですが、国際的な業務にも多く関わってこられたのでしょうか。

留学先は、アメリカ（二〇〇三〜二〇〇五）でしたが、直前に資源エネルギー庁石油天然ガス課で石油権益の交渉を担う担当者として、クウェートのアラビア石油権益の延長交渉、イランのアザデガン油田開発交渉など担当しました。当時は、月に一度は中東へ出張して、石油の交渉を英語でこなす必要があります。それがグローバルな仕事の第一歩となりました。米国留学時はカリフォルニア大学サンディエゴ校で国際関係論を勉強して、その場で知り合ったアメリカ人とは今も交流が続いています。余談ですが、妻も留学中に知り合ったアメリカ人です。留学後は、通商政策局で通商白書を執筆する部署に勤務しました。その後、内閣府に出向し、行政改革関係の仕事をした後、産業技術環境局リサイクル推進課で初めて環境政策に取り組むことになりました。国際的な仕事としては、エコタウン協力という枠組みの下で、日本のリサイクル技術・企業のアジア進出をお手伝いしました。これもUNIDO勤務に繋がった経験です。その後、地球環境連携室長として、二国間クレジット制度の構築や途上国での

プロジェクト組成・実施支援、パリ協定が合意されたCOP21などに参加し、気候変動交渉にも携わりました。

——UNIDOで様々な仕事をやられていたと伺っていますが、特に印象に残った仕事を教えてください。

大きく分けて二つあります。一つ目は、経済産業省拠出金によりアフリカで環境・エネルギー関係のプロジェクトを実施する仕事です。ケニアの地熱発電プロジェクトに対して、IOT技術を適用して、全体の地熱発電設備のメンテナンスを効率的に実施するプロジェクトを立ち上げました。これは、いろいろな地熱発電の運転データを取得し、分析することで、どういうタイミングで装置・部品を交換したら、地熱発電所の設備が長く使えるかを把握しようというものです。持続的な事業とすることを目的とするプロジェクトでした。他にも、モロッコでの太陽光発電所に蓄電池を設置したり、エチオピアで水浄化プロジェクトを立ち上げるなど、相手国政府やプロジェクト関係者とコミュニケーションをしながら、日本企業のエネルギー・環境技術を途上国に移転しつつ、気候変動対策に貢献する仕事をしていました。

二つ目は、ウィーン・エネルギー・フォーラム (Vienna Energy Forum: VEF) の事務局を任切るという仕事です。

二〇一七年と二〇一八年に開催され、自分が担当マネージャーとして、運営を行いました。観光資源にも恵まれたウィーンでの開催ということで、ヨーロッパのみならず、アメリカ、アフリカ、アジアから大臣クラスのスピーカーを集めることができました。東京でも、同じような趣旨のフォーラムなどありますが、ここまで多くの人は集まらないなという感じで、やはりウィーンの地の利・パワーがあると思いました。国連副事務総長や各国大臣級のVIPの受入れをアレンジしていくということで、ロジスティクス面も大変でしたが、同僚たちと協力してやりきりました。もちろん、議論の中味の準備・調整も大変でした。二〇一七年のVEFはパリ協定とSDGsをどうやって達成するかということテーマに議論しました。また、VEFを通じて、SDGsのレビュープロセスにも参加することができました。NY本部で開催されたSDGsハイレベル政治フォーラムに参加し、VEFでの議論内容を説明するといった経験もさせていただきました。他の国連機関や世界銀行など、様々な機関とのコネク

ションを築くことができ、私自身にとっても非常に良い経験をさせていただきました。



ウィーン・エネルギー・フォーラム (Vienna Energy Forum: VEF) 運営チームと (前列左から5番目が永澤氏)

——UNIDOでは管理職として勤務されていましたが、国際機関ならではのマネジメント等、特に苦労された点を教えてください。

UNIDOのプロジェクトマネージャとして、自分でスタッフを採用する必要があり、新しい人を雇用し、または、場合によっては組織に合わない人には辞めていただく決断もしなければならなかったです。日本の行政機関ではなかなか経験できないこと

で、良くも悪くも結構大変でした。また、VEFでは結果的に一八人のチームを編成しましたが、アメリカ人もいれば、ヨーロッパ人、アフリカ人、アジア人と多様なメンバーがいる中、日本人は私だけという状況でチームをまとめあげるのには実に大変でした。しかし、経済産業省で三年間管理職(室長)をやっていた経験を、国際機関流にカスタマイズして活かすことができました。そのおかげか、大変スムーズなマネジメントだったとUNIDO内部でお褒めの言葉を多くいただきました。人種や宗教などのバックグラウンドの異なるメンバーと働いた経験は、自分の糧になったと思います。

——日本政府では国際機関の日本人幹部増加に取り組んでいます。ご自身も管理職として国際機関で勤務された立場として、日本人が幹部ポストを獲得するためにどういった要素が必要だと感じましたか。

まずは多くの日本人に国際機関での勤務を選択肢として知ってもらうことが重要です。絶対的に、国際機関に対する関心が、日本国内で低いと思います。国際機関のあるポストを公募したら、ヨーロッパの人が一〇〇人規模で手を挙げると言われます。日本人は一名いるかどうか、ということの



ようです。国際機関で働くというキャリアパスについて、関係省庁が連携して、国家公務員向けに積極的に宣伝していくことが大事だと思います。私自身も、自分が打診を受けるまでは、国際機関での勤務はほとんど想定したことがなく、自分のキャリアパスの選択肢にも入れていませんでした。

また、世界で日本のプレゼンスを上げるためにも、日本人が幹部ポストに就くことは重要だと思います。幹部ポスト獲得には霞が関での経験というのもプラスに働くと思います。国際機関でも管理職以上にはマネジメント力と企画立案能力が求められるため、国際機関と霞が関を往復しながら、キャリア形成をしていく仕組みなど必要かもしれません。

——UNIDOでは日本がトップドナーで日本のプレゼンスもそれなりにあると伺っていますが、実際に勤務してどう感じましたか。

確かにUNIDOでは、他の国際機関に比べて、日本のプレゼンスが相対的に高いと感じました。ただ、当時の事務局長（中国出身）が出身国をかなり見ながら仕事をしている様子も現実として感じましたし、中国人職員を登用していました。こういう

観点からも、ハイレベルのポストを確保する重要性は非常に高いと思います。

また、国際機関で幹部ポスト獲得競争を生き残っていくには、自分自身のスキルも大事だけれども、日本政府代表部などのバックアップも大きいと思います。

——今後D1以上の幹部ポストで国際機関に再度行ってみたい気持ちはありますか。

チャンスがあれば、是非、前向きに検討したいと思います。P5レベルで日本から三年間出向させてもらいましたが、期間を延長して、もう少し勤務したいなという気持ちもありました。機会があれば、もう一度チャレンジしたいと思います。国際機関の中で、JPOから昇進していくというストレータなキャリアパスも一つの在り方ですし、日本政府と国連や国際機関を行ったり来たりしながら、上に上がっていくキャリアパスがあってもいいと思います。特にD1以上の日本人の幹部職員を日本国としてどう確保していくのか、戦略的に進めることが大事かもしれません。

（インタビュー聞き手

人材局企画官 神宮司 英弘）

## インタビューⅡ

海上保安庁海洋情報部技術・国際課

海洋情報技術調整官 長坂 直彦氏

国際水路機関（IHO）

スペシャルプロジェクトオフィサー

（二〇一八・三～二〇二一・三）

——国際機関への派遣の打診があったとき、どのように思いましたか。

まずは驚きましたが、少しホッとしました。理由は、人事院の長期在外研究員（二〇一四～二〇一六）として英国へ留学した経験が、あまり間を置かず直接業務に役立てられると思ったからです。派遣国はモナコで公用語はフランス語ですが、事務局内の業務は英語で行われますので、自信を持って打診を受けることができました。

——国際機関派遣までの語学学習において心がけてきたことを教えてください。

今でも苦労していますので有益なコメントは難しいですが、その語学に関連して自分が興味あるものを持つことは大事かもしれません。長期在外研究員で派遣されていた際、英国のカルチャーで好きなものを探そうにしていました。特に私の場合には英国のコメディが面白く、会話の間や考え

方などを自然に楽しく学ぶことができました。語学習得があまり得意ではない方なので、何かとつかかりになるものを探すことを心がけていました。

——派遣先では、どのような業務に従事されましたか。やりがいを教えてください。

海洋に関して世界有数の支援団体である日本財団が実施する、世界の海図作成者を育成するプロジェクトがあるのですが、本プロジェクトに日本政府も協力しております。主な業務としては、その人材育成事業のマネジメントを担当していました。同事業は世界でも評価が高く、人材育成を受けた国とそうでない国の間で定量的に海図のカバー率に違いが出るなど成果が出てきています。

その他には、回章という国際機関と各国間で情報をやりとりする公式なレターがあるのですが、技術系行政官としての見聞から、それをオンラインで省力化するシステムを構築したり、国際水路機関内部で利用するデータベースや地図作成の自動化などを担当したり、様々なシステム関連の業務を行っていました。これらシステムが業務として軌道に乗り、同僚から感謝されたときに、大きな達成感がありました。



2007年海上保安庁入庁。2021年より現職。IHO事務局の同僚たちと(右が長坂氏)

——特に、苦心したことはありますか？

居住先や銀行口座の開設など生活の基盤を作るための手続きですね。また、人事院の留学では学生として行きますが、国際派遣では国際機関の職員として仕事をしなければいけません。母語も背景も異なる方々と一緒に仕事をしていく苦労は留学の時よりもありました。

——派遣先での経験は、帰国後どのように役立っていますか？

海図作成において、諸外国のやり方や違いがなぜあるかという理由や事情を深く知ることにより、改めて海洋情報提供の大切さや奥深さを再認識しました。帰国後は、今のところ国内業務がメインですが、同じ課の国際業務の担当者から照会やアドバイ

スを求められた際、国際機関の仕事の進め方や考え方など、派遣先での経験をフィードバックしています。

——再び国際機関派遣を希望しますか？

三年間良い経験を積むことが出来たので、これからも何らかの形で国際機関への貢献を続けていければと考えています。中長期的には、アジアでの国際協力について、自分なりに貢献できればと考えています。国際水路機関で活躍されている方は、それぞれの地域内で国際協力の長い経験を持つている方が多いです。自分の今のスキルでは、システム部分で貢献は一定程度できたと思いますが、今後は東アジア地域での経験を積む方が良いと感じます。

——日本人の国際機関幹部ポスト獲得に向けて、増強するべき取組は何でしょうか。

派遣先で幹部になられる方は、国や組織での経験を経た方が多いです。本省庁の課長級以上に相当するポストを経験している方は多いです。また、国際的に知られた実績を残している方も多いので、一定程度長期の実績が必要と考えます。国際機関の職員は、六年や九年といった任期で働いている方が多いですが、そのような長い期間、



国際機関で働くことが、帰国後の処遇にどう繋がるのかは不透明です。職員本人の努力や研鑽とは別に、グローバル人材のキャリアパスが、どのようなものであるかについて、人事院や人事当局が示して、職員に安心してもらうことも必要になると思います。

——国際機関への派遣を希望する職員へのアドバイスをお願いします。

諸外国の常識やカルチャーは様々で、ギャップも大きいですが、仕事の進め方やプロセスで似ていることも多いと感じました。仕事で何かを説明する際に、念入りな準備の上で、伝わりやすい言葉を選ぶのは変わりません。日本で積んだ行政官の経験は海外でも無駄にならないと感じましたので、ぜひ前向きに考えていただければと思います。

### インタビューⅢ

厚生労働省 医薬・生活衛生局食品監視  
安全課輸入食品安全対策室

輸出国衛生専門官 村上 聡子氏

世界保健機関（WHO）

食品安全・獣畜共通感染症部

テフニカルオフィサー

（二〇一八・三～二〇二〇・七）

——派遣前の選考インタビューに向けた対策を教えてください。

私は学士ですが、国際機関の専門職では修士以上の方が多くので、専門分野での実務経験と専門性を深めたいという熱意を中心に伝えました。

——派遣先でどのような業務に従事されましたか。一番の達成感を教えてください。

食品の国際基準策定における微生物のリスク評価に関する業務に従事しました。

最も達成感があった出来事は、コロナ禍で各国がロックダウンをしていた時期に専門家会合を初めてウェブで開催したことです。通常一週間での会合を、参加する各国の専門家間の時差を考慮し、毎日二時間一か月間かけて実施することになりました。ウェブでの開催は前例がなかったため、試行錯誤でしたが、長期戦になったことで参

加者同士の理解がより深まりました。会合以外の時間も各自時差を生かし、分担して取り組むことで、これまでにない深い議論と成果に繋がりました。その分野の第一人者である専門家の協力なくしてはなし得ず、また、本評価に基づいて検討される国際基準の策定作業を遅らせることなく、事務局としてもとても達成感がありました。



2004年厚生労働省入省。2020年より現職。  
JEMRA専門家会合（FAO/WHO合同微生物学的リスク評価専門家会合）のとき（前列左が村上氏）

——一方、苦勞したことはありませんか。

公募のポストが多い関係で、派遣期間の半ばで直属の上司が急遽不在となり、当時はとても大変でしたが、判断力や決断力が培われたと思います。

——派遣先での経験は、帰国後どのように役立っていますか。

派遣期間中、各国の食品安全分野に携わる行政官や専門家と係わる機会を得ました。現在は輸入食品の担当をしています。駐日大使館や輸出当局に対して、各国で違いがあることを前提とし、日本の規制について、相手により分かりやすく伝えることを意識するようになりました。

——国際機関における日本の存在感をどう感じましたか。

食品安全の分野では国際基準の作成プロセスに輸入大国である日本国として携わることは重要です。また、国際機関は、男女のバランス、地域のバランスを重視する傾向にあります。グローバル人材を育てるためには、特にアジア地域の中での存在感と全体の底上げが必要と感じました。

——グローバル人材を育てるためには、何が必要ですか。

国際機関での勤務は有期契約の場合も多いのですが、グローバル人材として活躍するためには、業務に集中できる環境の確保が必要です。職員本人だけでなく、職員の家族の現地での生活、特に子供の教育等、継続的な育成環境のサポートが必要ではないかと思います。

——国際機関への派遣を希望する職員へのアドバイスをお願いします。

語学力の不安はつきものですが、「あなたの意見を聴きたい」という姿勢を持つ人に、嫌な気持ちを抱く人はいないので、積極的にコミュニケーションを取ることが大切です。国際機関での業務では、英語を用いることが多いですが、決して英語圏の職員ばかりではありません。専門性や調整力の方がより重要であり求められますので、日頃の業務で磨き、思い切ってチャレンジして欲しいと思います。

(インタビューII、III聞き手)

人材局企画課課長補佐 赤池 希

【国際機関等派遣法等の概要】

○派遣の要件

- ・条約その他の国際約束又は国際機関、外国政府等の要請に基づくこと
- ・派遣される職員の同意があること

○派遣対象機関

- ・我が国が加盟している国際機関、外国政府、外国の自治体等、外国の研究所等又は別途人事院指令で定める機関

○派遣職員の身分

- ・職員としての身分を保有するが職務に従事しない

○派遣期間の協議

- ・五年を超える期間を定めて派遣する場合等は人事院に協議が必要

○派遣職員の処遇

- ・国は俸給、扶養手当、地域手当、期末手当等の百分の百以内を支給(派遣給)できる

その他公務災害補償、退職手当、旅費等の特例

(詳細は人事院規則一八一〇で規定)