

書評

国際機関職員に求められる資質と能力を身につけるには？

藤村建夫

ミャンマー日本・エコツーリズム会長

和気邦夫, 2012年, 「ユニセフの現場から」、白水社

著者の和気邦夫氏は、独力で頑張った、素晴らしい「国際公務員」であった。著者は、高校卒業後、アメリカのグリネル大学で政治学を専攻し、その後ピッツバーグ大学で経済社会開発学修士を卒業して帰国した。3年間、(社)海外コンサルティング企業協会で働いた後、1971年より国連児童基金 (UNICEF) にプログラム・オフィサーとして入職。インド、バングラデッシュを皮切りに、タイ、パキスタン、ナイジェリア、日本の各事務所において所長を勤め、ニューヨークでは、本部アジア課長を歴任。更に国連開発計画 (UNDP) に出向し国連開発グループ事務局次長、国連人口基金 (UNFPA) 次長として活躍。国際公務員として、国連3機関に合計36年間奉職して2007年に退職された。

著者は、国際機関のプログラム・オフィサーとして、開発途上国の多くの開発問題解決のために情熱を持ってチャレンジし、また、経験を積んで管理職に昇進してからは、組織改革にチャレンジした経験も持っている。その意味で、一人の人間が国連機関に奉職すればどのような国際貢献が出来るか、その可能性を示したモデルの人でもある。

この本は、そのような自身の経験に基づく具体的な開発課題への取り組みを事例として、国際機関職員として働くために不可欠な資質と能力を解説した著作である。これから国際機関で働きたいと考えている若い人がどのような資質と能力を身につけて行けばよいか、その指針を与える好著といえる。

開発課題としては、UNICEF が取り組んでいる「貧困の削減」、「子供の命を守る」、「予防接種」、「女性の健康」、「HIV, AIDS」、「子供の権利」、「人道支援」、「汚職との戦い」を取り上げ、具体的な問題解決の取り組み方が記述されている。また、求められる資質と能力については、「リーダーシップ」、「コミュニケーション能力」、「マネジメント能力」および「信念」、「情熱」、「人間愛」を特に重要と考え、それらは「国際社会でのリーダーシップ」、「求められる資質と能力」、「開発途上国でのマネジメント」、「危機管理」、「組織改革」、「信念、情熱そして人間愛」の章に詳述されている。

近年、「グローバル人材」の必要性が叫ばれ、大学を含む、多くの研修機関において人材養成が盛んに議論され、実践されている。「グローバル人材」とは何か？「グローバル人材」には、ビジネスをグローバルに展開するために、民間企業が必要とする人材もあれば、著者のような「国際公務員」も含まれる。「国際公務員」の不足が指摘されてから、すでに40年以上も月日がたっている。著者は、時には、危険なシーンにも直面しながら、自ら求めて様々な機会にチャレンジ

した草分けの人材である。その結果、独力で能力を養成して「グローバル人材」になりえたのである。著者の経験による「グローバル人材の養成」からは、次のような特徴ある要件が導き出される：

1. 若い時に留学して英語力、論理的思考力および異文化間コミュニケーション能力を身につける。
2. 若い時に現地スタッフのチームをまとめながら、大きな責任ある仕事にチャレンジして、リーダーシップ能力を強化する。
3. 革新的なプロフェッショナルとして、難しい仕事に情熱を持ってチャレンジする。

世界級の開発協力のプロフェッショナルになるためには、「専門的能力」、「行政的運営管理能力」および「個人的な特質」の3つが必要であると思われる。特に「行政的な運営管理能力」の中には、「コミュニケーション能力」、「計画立案・実施管理・評価するマネジメント能力」、「政治的分析と外交的交渉力」、「政策的・戦略的思考力」、「論理的思考力」、「リーダーシップ」、「プレゼンテーション・スキル」、「国際会議の議長と運営」、「野外調査・分析力」、「報告書作成能力」、「危機管理能力」等が含まれる。著者の問題解決への対応事例には、これらの「行政的運営管理能力」の要素がいたるところで発揮されていることが良くわかる。

企業の「グローバル人材」として勝ち残る条件として、「専門性」、「リーダーシップ」、「グローバル性」が挙げられ、「グローバル性」の中に語学力、異文化理解、コミュニケーション力ならびに人脈等が挙げられている。(週刊東洋経済：2010年6月9日号) これらの能力は、国際公務員の能力とは能力の分け方に違いがあるものの、かなり共通点もある。

「グローバル人材の養成」を標榜する大学や研修機関では、いずれも「専門的能力」と「コミュニケーション能力」に重きがおかれているようであるが、「行政的運営管理能力」の強化は、十分ではないようだ。「リーダーシップ能力」の強化は、「個人の特質」とも関係があり、座学だけでは修得が難しい。著者がいうように、日本固有の価値観である「謙遜」や「遠慮」、「内気」は必ずしも国際的には評価されない。他方、日本人の「生真面目さと責任感」、「気配り」、「誠実さ」といった性格は、多くの人々の信頼を得て、日本人職員の評判を良くしている。「国際会議の議長・運営」、「プレゼンのスキル」、「戦略的思考力」、「議論する能力」、「外交交渉力」といった、能力については、大学や研修機関では、十分教えられていないので、今後、力を入れて訓練すべき分野の課題である。

著者は、これらの「行政的運営管理能力」をアメリカの大学での討論実習と UNICEF の実務において独力で修得された。そして、著者のオープンな個性からほとぼしる知性とユーモアは、人の心を和ませ、大いに会話を楽しませ、知らず知らず、聞く人をその知性と教養に溢れた話の魅力に引き込んでゆく。著者の経験から推測される国際公務員たるグローバル人材とは、“人を引きつける個性的な知性と教養に支えられた専門知識を持ち、情熱を持って、問題解決のためのリーダーシップを発揮して、国際的に活躍できる人材”ではないだろうか。著者はその道の実例を示したのである。