

SRID 活動報告

開発分野で活躍する女性のためのフォーラム

森田宏子
SRID 幹事

背景

ちょうど1年前の2021年11月にSRIDの傘下で立ち上げた「国際開発分野で働く女性のためのオンライン・フォーラム」は、初回から世界中の国連機関のみならず、政府機構や民間に勤める方々も含む100名以上の参加がありました。1回目は3名の国連職員・OBによって国際開発のキャリアと私生活の両立、特に結婚・子育てと仕事のバランス、遠距離恋愛・遠距離結婚、女性が異文化の地に行く際の心得、異文化の社会での女性の立場の違いなどについての体験談が共有されました。その半年後には1回目の参加者の強い希望もあって、ワークライフ・バランスと仕事上の女性ならではの人間関係やネットワーキングについて2回目の分科会を行い、参加者がそれぞれの意見や相談事を出し合って活発な懇談会となりました。その際に、今後もこのような機会を是非継続して持てるようにしてほしいという要望が多かったので、今回第3弾はNYの国連人口基金からマニラのアジア開発銀行（ADB）に転職され、その後ADB東京事務所所長を経て、再び現在マニラの本部で副官房長というシニアのポジションに就かれている児玉治美氏をお迎えし、NYでお生まれになった双子の子育てをしながらいかに国際機関で昇進されながら転職・異動をなさって来られたか、又日本勤務も含めたそのキャリア・パスの中でのご体験や知見をざっくばらんに伺う機会を持ちました。講演会の後、少人数の分科会に分かれて懇談しました。



略歴:児玉治美氏は2021年10月にADB副官房長に任命され、2022年 早々にマニラに着任されました。現職ではADBの官房長を政策・運用管理面で支えていらっしゃいます。児玉氏は25年間の行政、渉外関係、国際開発分野での経験をお持ちです。ADBには2008年にコミュニケーション・企画専門員として入行しましたが、それ以前は国連人口基金(UNFPA)のNY本部で公共政策専門員として勤務、日本やカリブ海の家族計画国際協力基金を担当され、バハマでも2年間勤務されました。ICUで社会科学学士、行政学修士を取得後に始めたキャリアは、日本の国会議員の立法補佐官が最初で、衛生問題、ジェンダーや環境関係の政策に携わり、UNFPAのキャリアを始める前にはNGOでの勤務経験もお持ちです。

講演内容

児玉さんのご講演は、さすが元東京事務所所長と思わせるもので、しっかりアジア開発銀行の支援実績、役割や支援対象国などの説明も入れながら、開発分野でのキャリア形成はどうすればいいのか、また国際機関の職は新卒採用・終身雇用型とは違って中途採用のジョブ型雇用だ

ということを説明されました。つまり採用されてすぐ即戦力になることが期待されるので、それなりの専門知識や職務経験が求められる一方で、ほぼ全ての職員が中途採用なので、転職や留学や育児・介護など家庭の事情での休職後の復帰などがやり易いというメリットがあるということです。年功序列ではなく、能力主義だということ、異動や転勤も個人の希望がかなり尊重されるので、自分でキャリアの道を切り開いていくことができるということです。このジョブ型雇用は最近経団連が推奨したもので、日本社会も少しずつ変わっていく方向にあるのかもかもしれないというお話でした。

次に、国際機関で働くことのメリットに、育休や休職制度が大変充実していることから、ワークライフ・バランスが取り易いことを述べられていました。国際機関の育休制度は、日本の民間企業のように1-3年というように長すぎず、数ヶ月で仕事に復帰するのが普通です。無駄な残業はなく、時間差出勤やフレックス・タイム、コロナ禍後の最近でも週に2日はテレワーク制度を続けています。これはADBだけでなく、国連本部も同じです。次に、360度人事評価制度¹を取り入れ、年に一度上司と相談して同意するワーク・プランに基づく成果主義について触れてもらいました。ニューヨークのUNFPA本部でも人事研修の際に上司、同僚、部下と360度評価を事前に研修担当者に直送することになっていました。また、ワーク・プランも同様に、年に一度上司と相談して同意することになっていました。スキル・アップやリーダー育成の研修も定期的に行われます。ダイバーシティが強調され、例えばパネル・ディスカッションに招かれた時、女性が1人もいなければ参加を断るといようなオール男性パネル禁止制度がADBの方針としてあるそうです。女性の採用・昇進・プレゼンス向上も積極的に行っているとお聞きしました。

女性であれば特に意図的にキャリアを切り開き、ハッタリでもいいので男性と同じテーブルにつき、最初は無理だと思っても、より上を、より主流を目指すのが大事。時には予期しない事情によってキャリア・人生プランを修正する必要も出てくるでしょうが、自身の軸がブレなければ（児玉さんにとっては、開発に関わりたい、特にポリシーなど政策決定に携わりたいという思いを持ち続ければ）、成り行きに任せるのもあり、というご意見でした。

ジェンダーやダイバーシティについて特に話したり書いたりされるようになったのは東京事務所所長のご経験からのようです。ADBはClimate Bankと共にGender Bankを目指していて75%までのプロジェクトはジェンダーの要素を含むことを条件としていて、その目標は既に達成しているそうです。開発銀行の所長が女性ということは最初から珍しがられ、注目を浴びるようになったので、逆にそれを好機と捉え、ADBの広報に利用し、日本の女性の地位向上の必要性を社会に説いていらしたわけです。ですからSRIDの女性フォーラムでの講演をお願いした時、気持ちよく引き受けてくださいました。女性の集まりは色々あるけれども開発分野で活躍する女性を対象にした集まりは他に知らないもので、ということでした。

懇談会

¹ 360度人事評価というのは、上司からだけでなく、同僚、部下からも間接的にでも評価されるということです。

懇談会では話し易いように最初は3つの分科会で、そして組み直して2つに分かれて半時間ずつ懇談しました。まずは自己紹介から入るのですが、参加者の勤務先は、HPC（広島平和構築人材育成センター）の卒業生、UNV、UNDP、UNFPA、NGOやコンサルタント企業、シンクタンク、在外大使館と多様でした。仕事ばかりの今までの人生だったが家庭も持ちたいと考えている方、夫と自分のキャリアの勤務先などの調整が難しいと悩んでいる方、フィールド・オフィスを点々とされてお子さんへの影響や教育に悩んでいらっしゃる方、仕事を完璧にこなすために家庭が犠牲になるのではと懸念されている方、出産や育児でせつかくの国連職を退職したけれど復帰を模索されている方など、それぞれの課題を話されていました。

参加者からの講演会についての感想・コメント

今回の参加者の半分ぐらいから大変肯定的な感想を受け取りました。性別を限定しないキャリア・イベントでは家族や子育てとの両立の話などに焦点はいかないが、女性限定であることで当たり前話題に上がるのが新鮮だったという意見、ロール・モデルは男性の場合はシンプルなので示しやすい一方、女性の場合は多様なライフ・イベントに囲まれているのでなかなかいないのですが、ロール・モデルがまだいなければ自分が後輩のために道を切り開きましょうという講師のお話が心に響いたという意見がありました。自分の適性に合わせたキャリア構築を目指し、完璧でなくてもいい、人の手を借りて家事・子育てをやりながら仕事を続けることに罪悪感を感じなくてもいいというメッセージが何人かに届いたようです。日本での女性の働きづらさを当たり前のものと受け止めず、海外移住も本気で考えようかと思われた参加者もいましたし、子供が幼くても転職ができるし、自分で選び、後は流れに任せるところがあってもいいというお話しに納得がいった方もいました。分科会で行った懇談会は大変良かった、それぞれの抱える悩みや体験談を語り合えるのはとても価値があるというご意見がほとんどでした。今後共女性のための講演・懇談会は是非続けてほしいという希望が多く、特定の課題も幾つかいただいたので今後の参考にさせていただきます。

振り返って

女性のための研修も企画してみましたが、今回も前回と同様、参加された方々が望んでいらっしゃるの、参考になるどなたかの体験談や知見などを聞きながら色々な職種やキャリアの段階にいる方々との意見交換、質疑応答、相談などができる場を提供していくことだと思います。女性限定にしてこそ気兼ねなく話せる内容もあるので、このままこのフォーマットは続けていくのがいいかと思っています。