

## 面接時の心構え

(本稿は小西俊雄〈リクルートローカルカウンセラー〉の勤務経験に基づく。)

- 書類選考：最初のハードルである。最近、その過程に「筆記試験」が制度化された、と聞く。一般的に「開発途上国」「女性」に追い風である。出資金の割に職員の少ない日本などの under represented の国からの応募者も追い風に乗る。多くのポストで 50-100 人の応募者がある。書類選考で「最有力」「有力」それぞれ二、三人に絞られる。

- 「最有力候補者」(Short List)に入ると面談になる。これは表敬訪問ではなく面接試験である。書類で見難い技術経験(の補足)、語学力、気質、人柄等が観察される。採用部署の他、人事関係者も同席する。重要ポストや選抜が僅差の場合、本部へ出向くケースも出て来る。旅費が支給されるのが原則なので確認するといひ。



- 直接の面接は選考に最も決定的な影響を持つ。「売り込み」の好機だから相手の顔を見てはつきりと応答したい。目線は自信のバロメータである。(右写真はイメージ図。) 一般的な質問では例えば

- ⇒ IAEA を希望した理由、IAEA に対する提言、IAEA での夢
- ⇒ いろんな人種と付き合っていけるか、大勢の前で物怖じしないか
- ⇒ 現在の担当業務は何か、新しい業務に不安はないか
- ⇒ 海外経験、特にそのときの仕事(担当)の内容は
- ⇒ 国際会議で難しいと思った点は、人間関係で大切な点は
- ⇒ 業務上、開発途上国を含め外国出張が多いが大丈夫か

ここでも「積極的」「前向き」の応答に心掛けたい。「力が発揮できる」「自分のこの経験が役に立つ」「新しい経験に興味強い」「異文化に関心ある」等々。専門分野の経験や将来性に関する自分の考え、問題意識は大いに弁を振りたい。逆に「わからない」「自信がない」「危険な国へは行きたくない」などは禁句と考えてよい。その一言で振り落されるリスクを伴う。

- 正確を期すためと、参考書や辞書を抱えて面接に臨むのも避けるべきである。目線は外れる、時間を使う、大体良いことはない。それより、少々ずれても大体の線で何が言えるか、断言できることはこれ、断言できないが推測・想像ではこれ、と自分の洞察力を示す機会とも捉えて澁みなく会話を続けることを勧めたい。
- 電話会議やTV会議形式による遠地面接の方法が取られる場合が多いが、極力直接面談で気持ちを伝える道をとりたい。「書く能力」を試すために、「これこれについての考え方、提言」を「今日中に書いて送れ」と頼まれることもある。これが最近制度化されたい。「今日中に」とは本人の知識、文章能力を見る目的で、英文修正に他人が関与する時間を与えないためである。
- 応募者に接する採用側の視点は、技術経験に加えてその話せる能力、話の内容の誠実さ、書ける

能力、自分の意見を持っているか、性格の明るさ、仕事への意欲などだろうか。

- ・ 選抜の最終段階は、起案（募集）部局の推薦案として順位をつけ、P4 以上なら人事部経由事務局長に上がる。この段階で、他の部局事務次長の意見や政治的考慮が加味されて最終決裁が下される。典型的なケースで、応募締め切りから起案部局の「最有力候補者名簿（ショートリストと呼ばれる）」作成まで二、三ヶ月、その後決裁に一、二ヶ月、赴任までの猶予期間約二ヶ月と考えて良い。P3 までは部長の決裁と聞いている。