

資料

国際保健人材の育成のための 望ましいキャリアパスとその支援に関する調査

マチダ ムネヒト オオサワ エリ ノムラマリカ ソネ トモフミ
町田 宗仁* 大澤 絵里^{2*} 野村真利香^{3*} 曾根 智史^{4*}

目的 将来的な国際保健政策人材となることが期待される、日本人の国際保健人材が、より多く国際的組織に採用されるために、国際的組織で求められるスキルやコンピテンシーの獲得に繋がるキャリアパスや、国際保健人材育成の際に考慮すべき支援内容の抽出を目的として、国際的組織に勤務する保健関係日本人職員9人に聞き取り調査を実施した。

方法 調査期間は2017年10月から2018年2月であった。質問項目は、①基本属性（年代、現所属組織、現所属先の職位、留学経験、現場・フィールド経験、採用前の職業）に加え、②国際機関に応募することになったきっかけ、③現在の仕事をする上でとくに重要だと感じている能力やコンピテンシー、④国際機関に採用されるために結果として役立ったこと、⑤国際機関で働く前の在職中ないし在学中の準備、⑥国際機関で受けた面接の内容、⑦これから一人でも多くの日本人が国際機関に採用されるために必要な後押しの7項目とした。

結果 9人全員が修士課程以上の海外留学とフィールド経験を有していた。留学、語学、フィールド経験、ネットワーク、専門性が採用に役に立っていた。職務上の重要な経験、能力、コンピテンシーとして、海外での修士号、フィールドの経験、サブ（業務に関する専門性）、スキル（業務を遂行する上で必要な技術）が挙げられた。応募準備として、語学、履歴書作成や面接対策が行われていた。面接では、国際機関等から示されているコンテンツ、公募情報の内容、マネジメント能力に関して質問されていた。今後、多くの日本人を国際機関に送り出すためには、現場経験を積むための環境、ポストを得やすくするためのプログラム創設、国際機関の意思決定プロセスへの日本人の関与、政治的サポート、公募ポストの周知が挙げられていた。

結論 将来的に国際的組織で勤務を希望する者は、語学習得の機会、海外留学、また、現場・フィールド経験を積むキャリアパスにより、まずは国際機関との繋がりが持てる仕事、経験を得心することに繋がられるという流れが考えられ、これらを通じてコンピテンシーも体得でき、採用に関して望ましい方向に働くことが一定程度明らかとなったと言える。また、採用試験準備、公募情報の周知や理解の促進等は、人材育成支援策のポイントであり、採用試験に向けた研修等を提供する組織的活動は、将来的に一人でも多くの日本人を国際保健人材として送り出せる可能性を生むものと考えられた。

Key words : 国際保健人材, キャリアパス, コンピテンシー, 海外留学, 現場・フィールド経験

日本公衆衛生雑誌 2020; 67(7): 471-478. doi:10.11236/jph.67.7_471

I 緒 言

日本人の健康課題は昨今、グローバル化する社会

において複雑化し、多様で迅速な対応が必要であるとされている。2030年に向けた開発目標である、「国連持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）」に基づいて、国際的に新たな健康課題解決に向けた動きが始まっている¹⁾。また、厚生労働省「保健医療2035²⁾」においては、日本が世界の保健医療を牽引するグローバル・ヘルス・リーダーを目指し、グローバルなルール作りに積極的に貢献し、諸外国の保健医療水準を向上させると

* 金沢大学医薬保健研究域医学系国際保健学

^{2*} 国立保健医療科学院国際協力研究部

^{3*} 独立行政法人国際協力機構人間開発部

^{4*} 国立保健医療科学院

責任著者連絡先: 〒960-8640 金沢市宝町13-1

金沢大学医薬保健研究域医学系国際保健学

町田宗仁

ともにわが国の保健医療の向上や経済の成長に資する好循環を生み出すことが、将来的な日本の姿として提言されている。この流れの中で、わが国がグローバル・ヘルスで影響力を維持・拡大するとともに、わが国の経験等を世界各国で活かすなどグローバル・ヘルス領域でより国際的な貢献をするためには、内外の保健医療の実務と政策に精通した、①国際的組織を管理運営し、②国際的保健政策や規範・基準の形成を行い、③現場の国際チームを統括するリーダーたる、「国際保健政策人材」を持続的に輩出して、国際舞台に送っていく必要があるとされている³⁾。

「国際保健政策人材」とは、国際的な環境でリーダーシップを発揮できる人材を指し、その機能には、組織リーダーや実務リーダー（「公的組織」「非営利組織」における管理職ポストについている職員）、規範セッター（教育・研究機関等から参加している「国際的規範を設定する委員」）が含まれるとされている³⁾。その「国際保健政策人材」相当の職位には至っていないが、それに向かう入り口となる、「国際保健人材」³⁾として、日本人がより多く国際機関で働くことは、日本国内のみならず国際的にも久しく期待されているものの⁴⁾、現状としてはそれに応えられていない。たとえばWHO（World Health Organization；世界保健機関）では、日本の財政貢献度合いを反映した望ましい職員数の幅を、2017年7月時点では94から128人としているが、実際に勤務しているのは41人と、下限値の半数にも満たない⁵⁾。その背景として、国際保健人材として身に付けるべき能力、経験、スキルの不足など、有望と思われる人材がグローバル・ヘルスに参入する際の障壁の存在が指摘されている³⁾。

国際機関での採用面接では、様々な困難な状況に対して何をするか、あるいは、どうアプローチするか等について、場面を示した質問を通じてコンピテンシーの有無を確認する質問がなされると明示されている⁶⁾。コンピテンシーとは国連で、「素晴らしい仕事のパフォーマンスに直結する、スキル、特性、行動の組合せ」と示されている⁷⁾。WHOでは、職位ごとに求められるコンピテンシーの定義や行動の指標について、必須事項1)技術的な専門性、2)仕事に対する全般的な態度、3)チームワーク、4)個人や文化の違いの尊重、5)コミュニケーション、6)力を与え動機づける様な環境を創造すること、また、コアコンピテンシーとして、7)自身を知りマネジメントすること、8)結果を産み出すこと、9)変容する環境に向かって進むこと、10)事例を設定すること、11)資源の有効活用を確実なものにすること、

12)組織内外のパートナーシップを構築し促進すること、リーダーシップ、13)組織を成功ある将来へと動かすこと、14)イノベーションと組織の学びを促すこと、15)ヘルスリーダーシップにおける組織の地位を向上させること、と示している⁸⁾。

本稿では、将来的に組織リーダーや実務リーダーである国際保健政策人材となることが期待される、日本人の国際保健人材が、より多く国際的組織に採用されるために、今までの先行する報告書^{3,4)}では深く言及されていない、国際的組織で求められるスキルやコンピテンシーの獲得に繋がるキャリアパスや、国際保健人材育成の際に考慮すべき支援内容の抽出を目的とした、調査結果について報告する。なお本稿においてキャリアパスとは、「希望する職務に到達するために積むべき経験やスキル」、コンピテンシーとは「期待される役割において優れた成果を発揮できるための、スキル、特性、行動」と、著者間で定義した。また、国際的組織とは、国連機関に加え、特定の複数国を対象とした組織（アジア開発銀行など）や、官民パートナーシップに基づく組織（世界エイズ・結核・マラリア対策基金など）を含むものとする。

II 研究方法

国連機関等国際的組織に勤務している日本人の国際保健人材に対して、以下の要領で聞き取り調査を実施した。

1. 聞き取り調査対象

筆頭著者、共著者の周囲で、本研究の聞き取り調査の定義に合致する人の中で、本研究への協力を得られた、日本政府から任期付きで派遣されている職員（セコンドメント）や元セコンドメントではない、WHO等国連組織を含む保健分野を担う国際的組織に勤務する日本人職員9人とした。

2. 調査期間

2017年10月から2018年2月

3. 面接場所

調査対象者の勤務先、または、対象者が日本出張中の出張先で実施した。

4. 面接者

著者のうち国際的組織で勤務経験があるもの1人

5. 調査項目

①基本属性（年代、現所属組織、現所属先の職位、留学経験、現場・フィールド経験、採用前の職業）に加え、半構造化質問票を用いて②国際機関に応募することになったきっかけ、③現在の仕事をす上でとくに重要だと感じている能力やコンピテンシー、④国際機関に採用されるために結果として役

立ったこと、⑤国際機関で働く前の在職中ないし在学中の準備、⑥国際機関で受けた面接の内容、⑦これから一人でも多くの日本人が国際機関に採用されるために必要な後押し、の7項目とした。

6. 分析方法

聞き取ったコメントは逐語録を作成して文章の解釈を行い、類似の回答をカテゴリー化、概念化した。

7. 倫理的配慮

本研究実施に当たり、金沢大学医学倫理審査委員会の承認を得た(審査番号2548-2 2017年8月23日)。

Ⅲ 研究結果

1. インタビュー対象者のキャリアパスについて
調査項目①、②の結果を、表1に示す。9人全員が海外留学歴(大学院修士課程以上)と、インターン、ボランティア等の現場・フィールド経験を有していた。現職の採用前に、外務省による若手人材を国際機関に派遣する制度であるJPO(Junior Professional Officer)⁹⁾、JICA(国際協力機構)によるプロジェクト長期専門家をはじめとして、インター

表1 聞き取り調査対象者のキャリアパスについて ①基本属性、②国際機関に応募することになったきっかけ

項目	回答内容
年代	30代3人(男2,女1),40代3人(男1,女2),50代以上3人(男2,女1)
現所属組織	WHO等国連組織7人,国連組織以外の国際的組織2人
現所属先の職位	P5*相当以上(管理職級)4人,P4*相当以下5人
留学経験(複数回答あり)	学部卒業2人,大学院修士課程修了9人
現場・フィールド経験	国際的組織のインターン・ボランティア4人,海外NGO等援助団体での活動5人
採用前の職業	JPO(Junior Professional Officer)2人,JICA長期専門家2人,国際的組織での勤務(インターン・ボランティア・短期契約職員)3人,日本国内行政機関1人,日本国内研究職1人
国際機関に応募したきっかけ	JPO:JPO任期終了の際,働きぶりが評価され国際的組織から声がかかった インターン:インターン先の国際機関の上司から,応募を勧められた 業務上の接点:JICA長期専門家,民間コンサルタント,海外フィールド活動,国際機関とやり取りする日本の職場勤務

* 国連職員のうち、国際的に採用され、異なる任地での勤務を期待される専門職の肩書は、Pから始まる。WHOではP1からP6が設定され、P5は10年の職務経験、修士課程卒業相当、途上国経験が求められる、課長級管理職レベルである。<https://www.who.int/careers/who-we-need/requirements/en/>

表2 ③現在の仕事でとくに重要だと感じている能力やコンテンシー

項目	回答内容
海外での修士号(MPH等)	修士号取得は必須であるが、入口に過ぎない(※) 修士を持っていることが最低条件(※)
海外での現場・フィールド経験	インターン(UN,WHO等国際的組織が募集するもの)(※) ボランティア(UN,WHO等国際的組織が募集するもの)(※) JPO 現場経験があるからこそ、採用へのコネクションが作れ、またガイドラインも策定可能に(※)
サブ(業務に関する専門性)	いわゆる専門性(ヘルスシステム,疾病対策,必須医薬品など)(※) 日本のようなマネージャー要素よりも、とにかく専門性を高める(※) 専門性を高めるための、国際動向のキャッチアップ(※)
スキル(業務を遂行する上で必要な技術)	ディスカッションやプレゼンテーション ライティング(アカデミアや国際機関特有のライティング力)(※) ビジネスとしてのE-mailのやりとり 電話会議の参加手法
心構え	寛容さ(各種手続きがスムーズに進まない) 柔軟性(どんなオーダーでもそれなりに対応する) 応募先により、アピールできる内容が異なること

(※は、複数のインタビュー対象者から回答があった内容)

表3 採用試験のための準備やその支援

④国際機関に採用されるために結果として役立ったこと

項 目	回 答 内 容
留学	国際機関で働くことの情報得られた 語学力の習得に繋がった 語学と専攻を共に深めるのにマッチした
語学	日本国内での個人レッスン 海外語学短期留学
現場・フィールド経験	途上国の現場, 国内のへき地
ネットワーク	インターン, ボランティアや前職時代における国際機関職員との繋がり
専門性	国際系機関と協働した際の経験が, 筆記試験の内容に繋がった

⑤国際機関で働く前の在職中ないし在学中の準備

項 目	回 答 内 容
語学	JPO, インターン, JICA 専門家時代に OJT (On the Job Training) で学んだ (※)
CV 作成対策	CV (Curriculum Vitae・履歴書) 作成のための本を読み, 周到に作成した
面接対策	想定される質問 (WHO が示すコンピテンシー) に対する答えの作成

⑥国際機関で受けた面接の内容

項 目	回 答 内 容
国際機関等からすでに示されているコンテンツ	外務省国際機関人事センター HP「国際機関で働こう」掲載の質問項目 WHO の求めるコンピテンシー WHO GLOBAL COMPETENCY MODEL 公募情報に書かれている Post Description (求められている業務内容の記載) の内容
過去の経験に基づくマネジメント能力	過去にどのようなトラブルシューティングを行ったか, その実例 何故あなたがこのポストに向いていると思うか 文化的背景の違いに基づく困難を, 過去にどう乗り越えたか 複数の業務を, 忙しい環境下でどう結果を出したらよいと思うか 過去のフィールドで, 現地政府とどのように協働したか 自分の強みと弱みは何か, 弱みをどう克服できるか
面接時の心構え	個人の経験, 仕事の信念や考え方を, 顧客に説明するような丁寧さで説明する 嘘を言ったらつじつまが合わなくなることを, 心がける

⑦これから一人でも多くの日本人が国際機関に採用されるために必要な後押し

項 目	回 答 内 容
採用に繋がれる現場経験を積む環境	JPO, インターン, JOCV (青年海外協力隊) 含むボランティア, コンサルタント業, シンクタンク, 欧米系 NGO における現場経験の場の紹介と, それらへの応募の後押し 就職を考えれば, 3-4 か月のインターンなど現場経験は必要 (日本人の経験は短め) インターン等現場経験を積む渡航費の援助
ポストを得やすくするプログラムの創設	正規の国際機関のインターンとは違うプログラムを加盟国が予算化して開設し, プログラム終了直後には国際機関に応募できる仕組みを創設 (インターン終了直後には応募できない国際機関があるため)
国際機関の意思決定プロセスへの日本人の関与	技術諮問委員会 (technical advisory committee) など, 国際的な意思決定のプロセスに, 規範セッターとして日本人がより関与し, 貢献を示すことを通じて, 採用情報が得られるのではないか グローバルヘルスの動向に沿った研究をすることで, 意思決定プロセスにも関与的で, 国際機関側から声が掛かると考えられるが, そのような意識が日本の研究者側にあるか
政治的サポート	採用後も, 雇用継続や昇任に関する, 日本からの政治的サポートなしには, 国際機関職員として長続きがしないのではないか
公募ポストの周知	公募情報をわかりやすく解説する (どんな人材を実際に求めているか, 分析を要する) 医療資格を有しなくとも, グローバルヘルスで活躍できるポストの周知 (統計学, 社会学, 等) インターン終了者に公募ポストを案内する

ン、ボランティア、短期契約職員など業務として国際的組織内部や、外部から国際的組織とともに働いていた人が7人であった。応募のきっかけとしては、JPO やインターンの任期終了時に職場から声がかかった、JICA プロジェクト長期専門家や民間コンサルタントなどでの国際的組織との業務上の接点があったことが、挙げられた。

2. 現在の仕事をする上でとくに重要と感じている能力やコンピテンシー

調査項目③の結果を表2に示す。海外での修士号、海外での現場・フィールド経験、業務に関する専門性（以下、サブ）、業務を遂行する上で必要な技術（以下、スキル）、心構えが挙げられた。

3. 採用試験の準備やその支援

調査項目④～⑦の結果を表3に示す。「④国際機関に採用されるために結果として役立ったこと」としては、留学、語学、現場・フィールド経験、ネットワーク、専門性が挙げられた。「⑤国際機関で働く前の在職中ないし在学中の準備」としては、語学、CV（Curriculum Vitae・履歴書）作成対策、面接対策、「⑥国際機関で受けた面接の内容」としては、WHO が示しているコンピテンシー⁸⁾など、国際機関等からすでに示されているコンテンツが記載されている資料¹⁰⁾、過去の経験に基づくマネジメント能力が挙げられた。「⑦これから一人でも多くの日本人が国際機関に採用されるために必要な後押し」としては、採用に繋がるような現場経験を積むための後押し、ポストを得やすくするプログラムの創設、国際機関による意思決定プロセスへの日本人の関与、政治的サポート、公募ポストの周知が、それぞれ挙げられた

以上の結果から、キャリアパスに見られる共通点として、全員が海外留学に加えて、インターン、ボランティア等の現場職務経験や現場・フィールド経験を踏まえていたことがわかった。これらは、必要とされる能力やコンピテンシーを得る機会にも関係していた。

IV 考 察

調査結果につき、以下、考察を行った。

1. 国際的な現場・フィールドの経験

聞き取り調査対象者のキャリアパスについて、表1に示したように、全員が修士課程以上の留学と、国際的組織のインターン・ボランティアや海外NGO等援助団体での活動といった海外の現場・フィールド経験を有しており、この2点は、採用に関するコネクション、語学やスキル習得の観点か

ら、キャリアパスとして重要と考えられる。留学経験は、英語や専門能力の向上のみならず、国際的組織で働くための情報を得られる機会に繋がったと考えられる。現場・フィールド経験は、国際機関の公募では、採用要件とされているケースがあり、国内のへき地や途上国のフィールドで働いた経験が、採用要件のクリアに加えて、積極的に評価されたものと考えられる。また、海外の現場・フィールド経験を通じて得られる、国際機関やその職員とのネットワークは、詳細な採用に関する情報を入手する上でも、有利に働いた可能性もある。国際機関に応募することになったきっかけとして、インタビュー対象者全員が、JPO、インターン、JICA プロジェクト長期専門家、民間コンサルタントとして、何らかの形で採用された国際的組織と応募前から関係を有していた。働きぶりが評価され、応募を勧められた事例もあり、採用前に国際的組織とともに働いた経験は、採用試験に有利に働く可能性が高い。

2. コンピテンシーを念頭に置いた能力開発

表2で示したように、現在の仕事でとくに重要だと感じている能力やコンピテンシーのうち、サブについて、国際機関が求めている人材、要素、専門性とは何かを念頭に置き、各専門分野の国際動向を把握しつつ、自身の専門性を高めていくことが必要であると考えられる。一方で、日本の組織で求められ、養成されるような、多様な分野を薄く広く経験を積んだ結果として体得するマネージャー、ジェネラリストの要素は、国際的組織の採用試験では重視されない傾向にあると言える。スキルについて、ディスカッションやプレゼンテーション、組織特有のライティングやビジネス場面でのE-mail、電話会議の参加手法が挙げられていたが、これらはJPO、インターン、ボランティアの際に将来の仕事に向けて、OJT（On the Job Training）のような位置づけで、身につけることができたものと考えられる。心構えについては、海外で働くにあたっての寛容さと柔軟性が述べられていた。これも採用前、現場・フィールド経験がその体得に繋がると考えられる。また、応募先によりアピールすべき内容が異なることは、ポストに求められるコンピテンシー等を深く考えず数多くのポストに応募しても、必ずしも採用に繋がらないことを示唆している。

3. 重視すべきWHOコンピテンシーとの比較

今回の一連のインタビュー結果からは、WHOのコンピテンシーの1)技術的な専門性(サブ(表2))、4)個人や文化の違いの尊重(心構え(表2)、過去の経験に基づくマネジメント能力(表3))、5)コミュニケーション(スキル(表3))に相当するも

のが含まれていると考えられた。これらは、2)仕事に対する全般的な態度、3)チームワーク、12)組織内外のパートナーシップを構築し促進すること、とあわせて、個々人の専門性を基本とし、インタビュー対象者全員が経験している現場・フィールド経験を通じて、体得できる可能性が考えられた。

4. 留学と語学習得の機会

表3④、⑤に示した国際機関に採用されるために結果として役立ったことについて、留学は、国際機関で働くことの情報が得られ、語学力の習得にも繋がったとの声もあり、一石二鳥と考えられる。語学は、個人レッスン、語学短期留学など、語学に特化した研鑽を積んだケースもあれば、留学自体が寄与するとの声もあり、いずれにせよ語学習得の機会が必要と言える。

5. 採用試験のための準備

表3⑤に示した国際機関で働く前の在職中ないし在学中の準備としては、語学のほか、CV作成対策、面接対策が挙げられた。自身の今までの業績をハイライトしてCVを作成することや、採用機関が示すコンピテンシーについて答えを準備することは、日本の、特に保健医療分野の就職活動ではあまり必要とされないため、応募や面接に関するワークショップに参加するなど、特別な準備を要するものと思われる。国際機関で受けた面接で聞かれた内容については、先の国連のコンピテンシーの他、外務省国際機関人事センターが提供している準備資料⁹⁾がある。また、応募するポストになぜ自分が向いているか、これまでどのようにして厳しい状況を乗り越えたかについては、すぐに回答するために事前に考えをまとめておくことが求められる。なお、表3⑥で示した意見にもあるように、国際機関等から示されているコンテンツに対応する準備のみならず、面接時は丁寧な説明をすること、また、事実と異なることを述べると回答が行き詰まることに、留意する必要がある。

6. インターン等への参加を促す環境整備

表3⑦に示すように、これから一人でも多くの日本人が国際機関に採用されるために必要な後押しについては、3~4か月といった、まとまった期間の現場経験を積むための環境整備を求める意見が挙げられた。日本は欧米諸国とは異なり、インターンやボランティアなど、現場でのフィールド経験を3~4か月という長期間かけて積む習慣は乏しいと言える。たとえば、日本の大学生や大学院生の場合、長期休業期間が2か月程度と短いため、欧米の学生に比べて十分な経験を得るのが難しいのではないかと、との意見もあった。将来的に国際機関への応募を視

野に入れている日本人が、十分な現場・フィールド経験を得るためには、必要な情報提供や実際の応募、渡航費など財政的支援を、組織的に行うことが望ましいと考えられる。

また、インターン終了直後には、採用試験に応募できない国際機関があるため、インターンとは違うプログラムを加盟国が創設し、自国の若手を送り込み、プログラム終了後に応募させるという例もあるとの回答があった。終了後に国際機関のポストに応募できる、既存のJPOとは異なるプログラムの創設は、意義があるとも考えられる。

7. 国際機関の意思決定プロセスへの関与

国際機関の意思決定プロセスに、日本人が関与することが、日本人採用の促進に繋がるとの声もある(表3⑦)。たとえば、国際機関が求めている専門性を有する日本国内の組織に呼びかけて、国際機関の技術諮問委員会に専門家を送る取り組み等は、国際会議における日本の国際貢献のプレゼンスを向上させるために重要であると同時に³⁾、人材を国際機関に職員として送り込む効果も期待できる。

8. 公募情報の周知と理解の促進

公募ポスト情報の内容があまり日本人に馴染みがないためなのか、どのような人材を求めているのかの理解、解釈が難しいと考えられ、この分析支援が望まれると考えられる(表3⑦)。また、国際保健分野において、医療資格を有しなくても応募できる国際機関のポストが存在することは、あまり知られていない可能性がある。例えば、WHOの公募情報を3か月分、内容分析した結果、比較的若手向けには、会計、法規、ロジスティクスが専門のAdministration & Management分野の公募が最も多かったという調査結果もある¹¹⁾。多岐に亘る専門性の募集の存在を周知することが、応募する可能性のある対象を拡げる観点で重要である。また、インターン終了者をターゲットとして、分析された公募情報を提供することは、元々、国際機関での勤務経験があり、かつ、新たなポスト獲得に意欲的で情報をまさに求めている集団に対するアプローチとなり得るため、効果的かもしれない。

以上の考察を踏まえると、国際的組織への採用を目指す人たちの自助努力に期待するばかりではなく、国際的現場・フィールド経験などキャリアパスや採用に関する情報提供が、組織的に行われることが望ましい。

過去の報告書³⁾において、国際保健政策人材養成における障壁を構成する課題のうち、キャリアパスに関することとしては、グローバルヘルスを早期体験できる機会の不足、国際保健政策人材を養成する

ためのキャリアパスの充実, ポジションに求められる学歴, スキル, 経験を積む機会が希少, などが挙げられており, 今回の調査結果と合致するものもあった。

最近の取り組みとして, 2017年9月, 国際保健人材養成の司令塔としての機能を担うためのグローバルヘルス人材戦略センターが, 国立研究開発法人国立国際医療研究センター内に設置された。この組織は, 国際的組織への志願者の登録情報の管理, 採用試験にかかる技術支援, カウンセリング, アフターケアに基づく, ①国際保健政策人材の養成, 送出, 受入の為の情報分析, 戦略計画の立案, ②国際組織や関連機関との各種連絡調整, ③国際保健政策人材送出後のキャリア維持発展, 定着支援, 日本への受入, の主に3点を活動の柱としている。組織的な国際保健人材の育成に繋がると考えられる, センターの活動が注目される。

9. 本研究の限界

調査対象者が, 定義された母集団全体からの無作為抽出ではないため, 回答内容に偏りがある可能性がある。また本研究の母集団自体も, 国際的組織に現在, 常勤職員として採用されている者であり, これから勤務を希望する集団と比べて, スキルが高いことが考えられる。しかしながら, 限られた対象者ではあるが, 今回のキャリアパスに関する調査によって, 誰もが得られる可能性のある, 語学習得の機会, 留学, フィールド・現場経験を有することが, 国際的組織の採用に関して望ましい方向に働くことが一定程度明らかとなったと言える。今後, 様々な国際的組織で働く多くの日本人職員を対象としたより大規模な研究を行うことにより, より代表性の高い結果が期待できるものと考えられる。

V 結 語

将来的に国際的組織で勤務を希望する者は, 採用された多くの者が経験している, 語学習得の機会, 海外留学, また, 現場・フィールド経験を積むキャリアパスにより, まずは国際機関との繋がりが持てる仕事, 経験を得ることに繋がられるという流れが考えられた。そして, これらを通じ, 重視すべきコンピテンシーを体得できる可能性がある。

採用試験のための準備や, インターン等への参加を促すこと, 国際機関の意思決定プロセスへの関与, 公募情報の周知や理解の促進も, 人材育成の際に考慮すべき支援策のポイントと考えられた。

加えて, 国際的組織の採用試験に対応するためのスキルを身につけるための, 研修等機会を提供する組織的活動も, 将来的には一人でも多くの日本人を

国際保健人材として送り出せる可能性を生み出すものと考えられた。

本稿は, 平成29年度厚生労働科学研究費補助金(地球規模保健課題解決推進のための行政施策に関する研究事業)「コンピテンシーに基づいた国際保健政策人材の養成初期における教育ツールの開発(H29-地球規模一般-003)(研究代表者:曾根智史)」の一環として, 実施された。なお, 本研究に関して開示すべきCOI状態はない。

(受付 2019. 8.21)
採用 2020. 3.25)

文 献

- 1) 三浦宏子. 持続可能な開発目標(SDGs)に基づく今後のグローバルヘルス. 保健医療科学 2017; 66: 357.
- 2) 厚生労働省. 保健医療2035. 2015. <https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/shakaihoshou/hokeniryouto2035/future/#modalVision03> (2019年8月10日アクセス可能).
- 3) 厚生労働省. 第5回国際保健に関する懇談会 国際保健政策人材養成人材養成ワーキンググループ報告書. 2016. <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10501000-Daijinkanboukokuksaika-Kokusaika/0000124995.pdf> (2019年8月10日アクセス可能).
- 4) 厚生労働省. 国際協力・協調の在り方検討プロジェクトチーム 検討結果報告書. 2007. <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/08/dl/s0809-4e.pdf> (2019年8月10日アクセス可能).
- 5) World Health Organization. Human resources: update Workforce data As at 31 July 2017. 2017. <https://www.who.int/about/finances-accountability/budget/HR-workforce-data-2017.pdf?ua=1> (2019年8月10日アクセス可能).
- 6) United Nation. HR Portal; PREPARE FOR A COMPETENCY BASED INTERVIEW. 2019. <https://hr.un.org/page/prepare-competency-based-interview> (2019年8月10日アクセス可能).
- 7) United Nations. General Assembly, 61st session: Report of the International Civil Service Commission for the year 2006. New York: United Nations.2006; ix.
- 8) World Health Organization. WHO GLOBAL COMPETENCY MODEL. 2019. https://www.who.int/employment/WHO_competencies_EN.pdf?ua=1 (2019年8月10日アクセス可能).
- 9) 外務省. 国際機関人事センターJPO派遣制度. 2019. <https://www.mofa-irc.go.jp/jpo/> (2019年8月10日アクセス可能).
- 10) 外務省. 国際機関で働こう! パンフレット. 2019. https://www.mofa-irc.go.jp/dl-data/2019brochure_tombonashi.pdf (2019年8月10日アクセス可能).
- 11) 厚生労働科学研究費補助金地球規模保健課題解決推進のための行政施策に関する研究事業. 「コンピテン

シーに基づいた国際保健政策人材の養成初期における教育ツールの開発」WHO 公募内容の分析による国際機関に勤務するためのコンピテンシーの検討. 2018.

<https://mhlw-grants.niph.go.jp/niph/search/NIDD00.do?resrchNum=201705007A> (2019年8月10日アクセス可能).
