



グローバルヘルス人材戦略センター
Human Resource Strategy Center for Global Health

2024

Annual Report

令和6年度年次報告書

Contents

ディレクター・メッセージ Director's Message	01
事業の目的と概要 Purpose and Outline of Program	05
活動実績 Activities	06
採用事例 Cases of Employment	06
人材登録・検索システムの進化と登録者の現状 Evolution of Human Resources Registration and Search System and the Current Status of Registrants	06
候補者支援 Assistance for Candidates	07
次世代国際保健リーダーの探索プロジェクト Project in Search of Next Generation of Global Health Leaders	10
調査研究 Research	11
広報啓発 Public Relations	13
2024 年度イベント・カレンダー 2024 Event Calendar	14
ガバナンス Governance	15
組織体制 Organization and Structure	15
アドバイザリーグループ Advisory Group	16
資料 Appendix	17
リーフレット Leaflet	17
ニュースレター News letter	30

ディレクター・メッセージ

Director's Message

はじめに

令和6年度は、ポストコロナのグローバルヘルスが本格的に始動する年のはずでした。これに伴い、新たな人材が求められるという前提で取り組みを企画しましたが、年度後半以降、従来の活動では対応することが困難と思われる世界的な大きな変化があり、それに対応し、引き続きセンターの目的である国際保健人材の拡大と能力強化を推進するために様々な新たな試みを行いました。その成果がすぐに現れることは期待できませんが、センターの方向性を本年次報告書の冒頭に掲げたいと思います。

コンテキスト

このような変化が必要となったのは、グローバルヘルスを取り巻く環境の激変によるものです。シアトルの IHME (Institute for Health Metrics and Evaluation) の調査研究¹⁾によれば、コロナ対応で保健開発援助資金がピークに達したのは2021年で840億ドル。それはあくまで緊急対応の資金増加であったため、その後減少し、2023年には646億ドルにまで低下しました。

このような資金量の減少に対応して雇用能力も調整されるはずですが、国連機関で最大の保健専門職員を有するWHOの職員数を見ると2021年末の8,688名から23年末は9,419名と増加しており²⁾潜在的な資金量と職員数のギャップが既に存在していました。加えて、アメリカで新政権が誕生するとともに、WHOからの脱退を含め前政権でのコミットメントを全般的に見直すという流れの中で、急激にアメリカからの資金提供が途絶えるという状況が生じています。これにより、近年継続して拡大してきたグローバルヘルスの人材需要は少なくとも一時的には縮少を余儀なくされており、新規雇用について非常に厳しい状況に置かれています。このような予測や認識は今年度の後半以降次第に明らかになってきたため、国際機関への就職に关心がある、又、希望する人を対象にした一般的な活動から、①厳しい競争に打ち勝つ基盤のある方に実践力の滋養の機会を設ける、②国際機関への公的セクターからの資金提供が減少したとしても非政府組織からの財源へのアクセスを有する官民パートナーシップ向けの邦人プールの拡充を図る、③既存の職員をエンパワーメントし可能な限り組織間移動や内部昇進を支援する活動を緊急的に行う、こととしました。今後も厳しい競争状況が続くと予想し、センターとしては即効性が期待できるものではありませんが、国際機関における日本人職員のプレゼンスを高めるというオリジナルのミッションに沿った形で事業を開いていくべく活動をしています。

その上で、従来から行っていた活動と新たに行った活動のハイライトを以下にご紹介したいと思います。それについての詳しい内容につきましては、本文をご参照いただけたら幸いです。

活動と実績

(1) 新しいポジションの獲得

前述の通り、競争環境は極めて厳しいものとなっており、競争に打ち勝っても採用が留保されるケースも出ています。そのため、センターがサポートした新規採用者は3名、規範セットの採用者は6名にとどまりました。

(2) 実践力強化のワークショップ

当センターのFlag Ship研修は毎年年末にWHO西太平洋地域事務局のご協力を得て行っているGo UN ワークショップです。今回はこれまでの広く参加者を募集するという形式ではなく、現下の国際保健分野のおかれた状況を踏まえ、厳しい競争に勝ち抜くための実践力を滋養するため、自薦された応募者の中から選抜された23の方に対して、邦人候補者が苦手とする小論文と選考委員会面接・ビデオ面接に集中した“1000本ノック”方式で行われました。

(3) 次世代国際保健リーダーからの挑戦

次世代国際保健リーダーとして緩やかにつながっている方の中から、某有力国際パートナーシップのNo.2ポジションにエクゼクティブ・サーチファームの協力を得て送り込みを図りました。邦人候補は最終選考の3人には残りましたが、採用には至りませんでした。しかし、政府やエグゼクティブファームとの連携のタイミングや仕方など、多くの教訓を得ることができ、

副次的にはなりますが、今後のセンターの活動を促進する結果を得ることができました。同様に、某国際機関の部長職に応募された方も最終候補者の3名に残りながらもポストの獲得という意味では残念な結果に終わりましたが、非常に優れた経験と能力が国際的にも評価されましたので、次の機会を積極的に狙っていくと考えます。

(4) 新たな人材プール開発と人材の受け入れ先

資金源が官民と多様である官民パートナーシップ（Global Fund と Gavi）や財務省系統からの資金に依存する開発銀行（世界銀行およびアジア開発銀行）におけるポスト認知度を上げるとともに採用プロセスを紹介するセミナーを2024年度後半にそれぞれ1回ずつ開催しました。参加者は通常のセンターが開催するワークショップやセミナーに比べ、産業界、コンサルタント業界、国際機関の現役職員など多彩な分野から集まり、新たな人材プールへのアクセスもでき、今後の活動への幅を広げることができたと考えています。

(5) 選ばれる候補者になるためのSNSセミナー

国際機関、特に幹部職員や、官民パートナーシップでは、SNSをツールとして採用機関からエクゼティブ・サーチ・ファームを介して積極的に候補者にアプローチする事例が増えています。そのため、選ばれる候補者になるための実践的なセミナーをSNS業界最大手のLinkedInから講師に招き、開催しました。

(6) 厚生労働省の政策実現への協力

健康危機管理の抜本的強化が緊急の課題であり、2025年4月1日に発足する国立健康危機管理研究機構（JIHS）の専門職員のリクルートの見込みを内外の方にお知らせする危機管理・国際保健政策関係リクルートメント合同説明会を開催しました。また、WHO総会や執行理事会に政府を代表して参加する方の交渉力強化の為のグローバルヘルス・ディプロマシー・ワークショップ（主催：グローバルヘルス政策研究センター）に協力しました。

(7) 従来からのセンター固有の活動の着実な実施

- 邦人職員数調査

グローバルヘルス関連の国連・国際機関でP5以上の職位にある邦人職員は46人、専門家委員会メンバーは48人で、合計94人でした。前年度は、それぞれ48人、48人の合計96人でしたので、比較するとP5以上の邦人職員は前年度より2人減り、専門家委員会メンバーは同数で、合計で2人減っています。

- 人材登録・検索システム登録者

962名の登録者に毎週27の国際機関の空席情報の内、希望内容に合致したものを個別メールでお知らせしています。

- 厚生労働科学研究

磯博康グローバルヘルス政策研究センター長を研究代表者とする厚生労働科学研究「グローバルヘルス分野の国際機関におけるキャリア形成と幹部人材育成ならびにガバナンス会議における効果的かつ戦略的関与に資する研究」の下、中谷センター長と地引人材情報解析官／上級研究員が研究分担者として参加しています。

まとめ

令和6年度において、私たちはグローバルヘルス環境の急速な変化に対応するagileな試みを開始いたしました。今後は、新しい試みを具体的な実績に結び付けることを目指しています。具体的には、次世代国際保健リーダーを含め新たな人材プールの開発とそこからの新規採用事例の確保、現職国際機関邦人職員の残留・昇進力の滋養など数々の活動を引き続き推進していきます。

これらの取り組みによって、私たちのセンターは、グローバルヘルスにおける日本人職員のプレゼンスを高めることに貢献したいと望むものです。関係の皆さまには様々なご支援とご助言を頂き感謝申し上げ、今後とも変わらぬご指導ご鞭撻をお願い申し上げます。

令和7(2025)年3月

グローバルヘルス人材戦略センター・ディレクター

中谷 比呂樹

1) Institute For Health Metrics and Evaluation: Data Visualization Financing Global Health, DAH trends, <https://vizhub.healthdata.org/fgh/>

2) WHO: Workforce Data, Human Resources update <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data>

Introduction

The fiscal year 2024 was supposed to be the year when global health in the post-COVID-19 era is fully resumed. In anticipation of this, we planned activities based on the premise that new human resources would be needed. However, in the latter half of the year, significant global changes occurred that our conventional activities could not adequately address. We undertook various new initiatives to adapt to these changes and continue to promote the Center's mission of expanding and strengthening international health human resources from Japan. Although, we cannot demonstrate immediate results, we aim to set the direction of the Center at the beginning of this annual report.

Context

The need for such changes arose due to the drastic shifts in the global health landscape. According to research by the Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME)¹⁾ in Seattle, funding for health development aid peaked at \$84 billion in 2021 due to the response to COVID-19. However, this temporary increase in emergency funding decreased to \$64.6 billion by 2023. Despite the expected adjustment in hiring capacity corresponding to the reduction in funding, the number of WHO staff, the most significant health professional body among UN agencies, increased from 8,688 at the end of 2021 to 9,419 by the end of 2023²⁾. Thus, a gap between potential funding and staffing was already present.

Additionally, with the inauguration of a new administration in the United States, there has been a trend of reviewing commitments made by the previous administration, including the withdrawal from WHO. This has led to a sudden halt in funding from the United States. Consequently, the demand for global health human resources, which had been steadily increasing in recent years, has been forced to shrink at least temporarily, placing new recruitment in a challenging situation. This recognition became increasingly evident in the latter half of the previous year. Therefore, we have decided to shift from general activities targeting those interested in or aspiring for employment in international organizations to:

1. Providing practical training opportunities for individuals with a strong foundation to succeed in highly competitive environments.
2. Expanding the pool of Japanese candidates for public-private partnerships, which have access to non-governmental funding sources, even if funding from public sectors to international organizations decreases.
3. Empowering existing staff and urgently supporting organizational mobility and internal promotions as much as possible.

While these activities are not expected to have immediate effects, we believe that the competitive environment will remain severe. Therefore, the Center aims to carry out its projects in line with its original mission of enhancing the presence of Japanese staff in international organizations.

Considering this, we would like to introduce the highlights of our traditional and new activities conducted this fiscal year. For detailed information on each activity, please refer to the main text of this annual report.

Activities and Achievements

(1) Acquiring New Positions

As mentioned earlier, the competitive environment has become extremely severe, with cases where new hires are deferred even if they win the competition. As a result, the Center successfully supported three new hires and six norm-standard setters' appointments.

(2) Workshops to Strengthen Practical Skills

Our Center's flagship training is the Go UN Workshop, held annually at the end of the year with the cooperation of the WHO Regional Office for the Western Pacific (WPRO). This year, instead of the usual broad participant recruitment, we focused on enhancing practical skills to succeed in the competitive international health field. We conducted a "1000-hit" training session, focusing on essay writing, selection committee interviews, and video interviews for 23 selected applicants among self-nominated persons.

(3) Challenges from Next-Generation International Health Leaders

Among those loosely connected as next-generation international health leaders, we aimed to promote Japanese candidates to executive positions in international organizations with the cooperation of an executive search firm. A Japanese candidate reached the final stage of the selection process with three competing candidates, but was not hired. However, we gained many valuable lessons on timing and methods of collaboration with the government and executive firms, which will facilitate future Center activities. Similarly, a candidate for a department head position

in another international organization reached the final competition of three candidates but was not selected. Nevertheless, the candidate's excellent experience and abilities were internationally recognized, and we are optimistic about future opportunities.

(4) Developing New Talent Pools and Host Organizations

We held seminars to raise awareness of positions in public-private partnerships (Global Fund and Gavi) and development banks (World Bank and Asian Development Bank), which rely on diverse funding sources, and to introduce the recruitment process. These seminars were held once during fall and the final quarter of fiscal 2024. Participants came from various fields, including industry, consulting, and current international organization staff, which helped expand our access to new talent pools.

(5) SNS Seminars for Becoming a Preferred Candidate

International organizations, especially senior staff and public-private partnerships, increasingly use SNS as a tool to proactively approach candidates through executive search firms. To address this, we organized practical seminars with a top professional from LinkedIn, a leading company in the SNS industry, to help participants become preferred candidates.

(6) Cooperation with the Ministry of Health, Labour and Welfare for Policy Implementation

Strengthening health security is an urgent task. We hosted a joint recruitment information session for health security and international health policy specialists to brief the Japan Institute of Health Security (JIHS) recruitment prospects, which will be established on April 1, 2025. We also cooperated with the Institute for Global Health Policy Research's Global Health Diplomacy Workshop, which aims to strengthen the negotiation skills of representatives who participate in World Health Assembly, Executive Board and other governing bodies meetings on behalf of the government.

(7) Steady Implementation of the Center's Traditional Activities

- Survey on the Number of Japanese Staff: The number of Japanese staff at P5 or higher positions in global health-related UN and international organizations was 46, and the number of expert committee members was 48, totaling 94. Compared to the previous year (48 P5 or higher positions and 48 expert committee members), this represents a decrease of two Japanese staff at P5 or higher positions, with the number of expert committee members remaining the same.
- Human Resources Registration and Search System: Every week, we email 962 registrants individually about the vacancies in 27 international organizations that match their preferences.
- Health and Labor Science Research: Under the leadership of Dr. Hiroyasu Iso, Director of the Institute of Global Health Policy Research, the research project "Career Formation and Executive Human Resource Development in International Organizations in the Global Health Field, and Research Contributing to Effective and Strategic Engagement in Governance Meetings" is being conducted. Center Director Nakatani and Senior Researcher/Human Resource Information Analyst Jibiki are participating as co-researchers.

Conclusion

In fiscal 2024, we initiated agile efforts to adapt to the rapidly changing global health environment. Moving forward, we aim to link these new initiatives to tangible achievements. Specifically, we will continue to promote various activities, such as developing new talent pools, securing new hires from them, and enhancing the retention and promotion capabilities of current Japanese staff in international organizations.

Through these efforts, our Center will contribute to enhancing the presence of Japanese staff in global health. We express our gratitude for the support and advice from all stakeholders and kindly request your continued guidance and encouragement.

March, 2025

Hiroki Nakatani,

Director, Human Resource Strategy Center for Global Health

This English text is a translation of the original text in Japanese. In case of mutual discrepancies, the Japanese version shall prevail.

1) Institute For Health Metrix and Evaluation: Data Visualization Financing Global Health, DAH trends, <https://vizhub.healthdata.org/fgh/>
2) WHO: Workforce Data, Human Resources update <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data>

事業の目的と概要

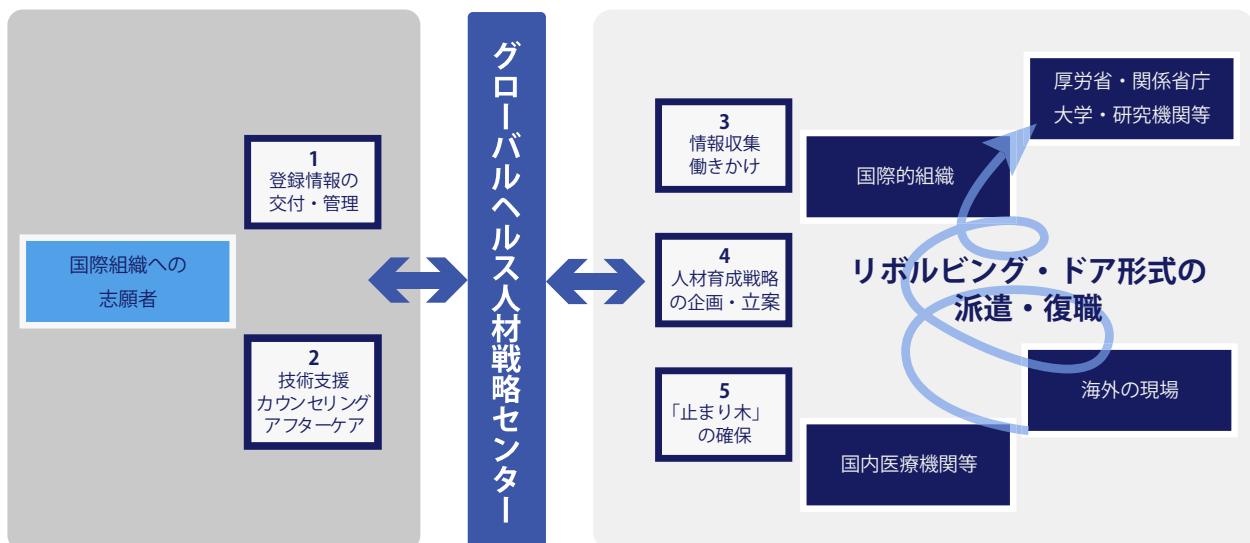
Purpose and Outline of Program

グローバルヘルス人材戦略センター（Human Resource Strategy Center for Global Health）は、厚生労働省大臣官房国際課の委託事業として、平成 29 年 9 月 21 日に事業が開始されました。

グローバルヘルス人材戦略センターは国際機関における日本人のプレゼンスを高めるため、平成 28 年に行われた「国際保健に関する懇談会」の「国際保健政策人材養成 WG」が提出した報告書の提言を具体化したものです。中谷比呂樹センター長の下、人材情報解析官、秘書・事務、特任研究員を配し、関連する諸機関のメンバーにより構成されるアドバイザリーグループも設置されました。

グローバルヘルス人材戦略センターはライフサイクル・キャリアディベロップメント・アプローチを通じた我が国の国際保健政策人材（リーダー）の拡大と能力強化を戦略的に推進し、国際保健課題に貢献することをミッションに掲げています。その主な活動は、我が国の国際保健政策人材を戦略的に養成し、その人材を国際機関に送出することです。併せて、国内組織へも受け入れる双方の支援を実施するための司令塔機能を担います。具体的には、以下の業務を実施します。

1. 国際的組織への志願者の登録情報の受付・管理（人材のプール）
2. 登録者の技術支援、カウンセリング、アフターケア
3. 国際的組織からの求人情報等の情報収集、人材受け入れの働きかけ
4. 厚労省・関係省庁・大学・研究機関等と連携した人材育成戦略の企画立案
5. 就職が決まるまでの間の働き場所の提供（「止まり木」機能の提供）



活動実績

Activities

■採用事例 Case of Employment

人材登録・検索システムへの登録による空席情報の提供、履歴書の添削、履歴書の書き方や面談の受け方の指導、受験対策ワークショップへの参加、個別進路相談などを通じて、合計9人（以下の8人および非公表希望の1人）の採用を支援しました。

» 新規採用

（氏名はアイウエオ順）

国連機関

穴見 翠（前 WHO 西太平洋事務局）

WHO Regional Office for the Western Pacific (WPRO), Division of Health Systems and Services(DHS),
Health Policy and Service Design, Nursing Officer, P4

喜多 真彩（前 WHO HQ, Division of Data, Analytics, and Delivery for Impact, Technical Officer）

WHO HQ, Global Preparedness Monitoring Board (GPMB), Director-General's Office, Technical Officer

専門家委員会メンバー

小原 ひろみ（国立国際医療研究センター）

WHO Abortion Care M & E Framework and Indicators Review Meeting

清原 宏之（国立国際医療研究センター）

WHO Strategic Advisory Group of Experts (SAGE) meeting on Immunization オブザーバー

永井 真理（国立国際医療研究センター）

WPRO, Shaping a Future Health Workforce in the Western Pacific – Implementing Workshop, Temporary Advisor
2004 Asia Pacific Action Alliance on Human Resources for Health (AAAH) Award Committees

細澤 麻里子（国立国際医療研究センター）

WHO The Global Action for the Measurement of Adolescent health (GAMA) Advisory Group

宮野 真輔（国立国際医療研究センター）

WPRO, WHO Regional Validation Advisory Group on Elimination of Mother to Child Transmission of HIV,
Hepatitis B and Syphilis and Accelerated Control of Viral Hepatitis in the Western Pacific Region

村上 仁（国立国際医療研究センター）

Gavi the Vaccine Alliance, Programme and Policy Committee

■人材登録・検索システムの進化と登録者の現状

Evolution of Human Resources Registration and Search System and the Current Status of Registrants

2019年3月15日に公開された人材登録・検索システムへの登録者は順調に伸び、2025年2月現在、962人となりました。会員登録をすることで、27の保健機関・国際機関、「その他国際機関」、「日本国内機関」、「専門家委員会委員」の空席情報の内、希望の条件に沿った空席情報を、週1回マッチング・メールにより受信できます。また、主要幹部ポスト、日本人向けポスト、日本人に馴染みの深いポスト等が公募された際には、会員情報を検索し、経験や経歴から判断して適任と思われる登録者にメールにてピンポイントで情報提供を行っています。それにより、迅速且つ効率的な公募情報の提供を目指しています。未登録の方はこの機会に <https://hrc-gh-system.ncgm.go.jp/> よりご登録されますようお願いいたします。

■候補者支援 Assistance for Candidates

センターが最も力を入れている活動で、集団を対象とした（1）各種研修会・学会と（2）候補者への個別支援の2つにグループリングできます。特に前者は、厳しさを増す採用試験に打ち勝つ実践的な内容としたことが今年度の特徴となっています。

» 各種研修会・学会 Workshops and Academic Societies

以下に述べる7つのイベントを主催し、1つに関与して枢要な役割を果たしました。

危機管理・国際保健政策関係リクルートメント合同説明会

グローバルヘルス人材戦略センターが世話役となって、来年度に設立される国立健康危機管理研究機構（JIHS）に関するリクルートメント合同説明会が、2024年7月12日（金）に開催されました。この説明会は、国立国際医療研究センター（NCGM）と国立感染症研究所（NIID）が統合して発足するJIHSに採用を希望する方々に、両組織が公募するポストの全体像を理解した上で、積極的に応募して頂くことを目的として企画されたものです。また、厚生労働省直轄の国際保健政策関係のポジションについても説明がありました。新機構の概要に続き、NCGM、NIID、厚生労働省の各部門が公募するポジションと今後の募集日程について順次説明が行われました。説明会の終了後も記録動画を1ヶ月間公開し、個別説明や見学、質疑応答の機会を設けるなどのフォローも行われました。当日の参加者は181名で、そのうち約20%が海外からの参加者でした。新機構や国際機関ポストを行き来しながらキャリアを積み、日本の為にも、世界の為にも働く次世代のリーダーが生まれることが期待されます。

Go Bank Seminar

2024年9月13日（金）、グローバルヘルス人材戦略センターは、世界銀行、アジア開発銀行のご協力により、Go Bank Seminarを開催しました。最近、センターでは、世界銀行、アジア開発銀行といった国際開発金融機関で働きたい医療分野の専門家からご相談を受ける機会が増えています。こうしたニーズの高まりを受けて、これら機関で活躍されている現役の日本人職員4名の方を講師に迎え、採用プロセス、保健分野の活動等についてご講演頂きました。

まず、平井智子 世界銀行東京事務所上級对外関係担当官と田村由美子 アジア開発銀行駐日代表より、それぞれの組織の概要、活動範囲、求められる資質、リクルートメント・プロセス等についてお話を頂きました。次に、岡村恭子 世界銀行保健・栄養・人口部局上級栄養専門官と渡部明人 アジア開発銀行人間社会開発セクター保健専門官より、それぞれの組織の保健活動の概要、国連機関と国際開発金融機関の取組の違い、求められるスキルの違い、必要な経験や知見等についてお話を頂きました。それに続く質疑応答の時間には、保健分野で働くに当たって金融や経済に特化した経験・知見や博士号は必要か、学部生または若いうちに経験しておくべきことや勉強しておくべきこと、開発銀行のリクルートメント・ミッションの実施の有無、UHCナレッジ・ハブの設立について、ご回答頂きました。

当日は、最大77人のオンライン参加があり、参加者からは「実際の業務がどのような形で進むのか、どんなスキルや素質、経験が必要とされるのかがかなり具体的に聞けたことがよかったです」「組織が掲げるミッションという大きな枠はHP等で知ることができるがそれを実現するために職員がどのように働いているかを知ることができたのが大変貴重だった」「開発銀行での保健活動の実際を伺えたことが、将来を考える上でありがたかったです」等、具体的な実務内容の紹介に対して好意的な感想が聞かれました。

第9回国際臨床医学会学術集会

グローバルヘルス人材戦略センターは2024年11月23日（土）に大阪市で開催された標記集会に積極的に参加しました。この学会は従来の低所得国の保健開発関係者が参加する国際保健医療学会とは異なり、インバウンド・アウトバウンドといった医療の国際展開に関わる方を中心とする若い学会です。センターとしては、これらの分野の人材をグローバルヘルスの新たな人材プールに加わって頂きたく毎年シンポジウムを企画して参加してまいりました。今年は「次世代医療人材：イノベーションと国際展開の融合と調和」と題するシンポジウムを行いました。登壇者と論点は下のとおりで、100人を超える参加者を得て活発な論議が行われました。また、展示会場にセンターのブースを設け、センター活動の紹介を行いました。

パネル・チェアー：小野崎 耕平（一般社団法人サステナヘルス代表理事、元エゴンゼンダー東京オフィス）

パネリスト（アイウエオ順）：

- 國井 修（公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金（GHIT Fund）CEO）
日本発イノベーションの立場から

- ・ 小松崎 涼子（Russell Reynolds マネージングディレクター・日本代表）
国際的エグゼクティブサーチファームのヘッドハンターの立場から
- ・ 谷村 忠幸（クオリップス取締役副社長）
医療産業と世界公益を調和させる立場から
- ・ 中田 研（大阪大学健康スポーツ教育研究環・環長）
次世代医療人材養成の立場から
- ・ 中谷 比呂樹（グローバルヘルス人材戦略センター・ディレクター）
国際保健人材の立場から

グローバルヘルス政策研究センター主催 グローバルヘルス・ディプロマシー・ワークショップ

我が国のグローバルヘルス人材の活躍の場は海外フィールドや国際機関事務局、さらには専門家として規範設定に携わるだけではありません。政府代表などとして国際機関などのガバナンスに参加することも大切であり、ポスト・コロナの体制づくりが論じられている昨今では、国際益と国益とを調和をもって戦略的に介入できる人材の養成が急務となっています。このような人材は、国際機関職員候補と重複するため、今年度も厚生労働科学研究費「グローバルヘルス分野の国際機関におけるキャリア形成と幹部人材育成ならびにガバナンス会議における効果的かつ戦略的関与に資する研究」の支援をうけて、グローバルヘルス政策研究センターが開催した「グローバルヘルス・ディプロマシー・ワークショップ」に当センターは全面的な協力をいました。

具体的には、2024年11月30日（土）・12月1日（日）に、日本・タイ・WHO OB の専門家をリソース・パーソンとして招き、ハイブリッド方式で講義と演習を組み合わせたワークショップとして実施され、中谷比呂樹センター長はリソースパーソンとして講義と演習2コマを担当しました。参加者は、国際機関の意思決定会合（governing body meeting）に参加した、あるいは参加予定の官民の中堅・若手実務者など約20名で、加えて、国際保健の将来を担う医学部、公衆衛生大学院の学生など約15名もオブザーバーとして参加しました。

Go UN Workshop

2024年12月7日（土）、WHO 西太平洋事務局（WPRO）の後援を得て、Tamas Landesz 管理・財務部長、Glenn Lawas 人事アソシエート、Mica Rhoberts Ornedo 人事アソシエートを講師に迎え、標記ワークショップを開催しました。今年は厳しさをます採用試験環境に打ち勝つことを目標にして、英文履歴書と参加希望表明書の選考に合格された23人の少数精鋭の候補者の方々にご参加頂きました。プログラムは、一般的なブリーフィング部分を極力省いて、時間の大部分を筆記試験や面接等のリクルートメント・プロセスを現実に近い環境で体験できるように演習やグループ・ワークを増やしたものとなりました。参加者からも「実践的な内容が良かった」とのコメントが多く聞かれました。WPROの講師陣も参加者のモチベーションや英語力の高さを評価し、「直ぐにでも採用できる方が多く含まれたコホートだ」とのことでした。このワークショップは、センター創設以来行っている、いわば Flag Ship の位置をしめるイベントですから、就職環境の変化を応じて内容・手法を工夫して毎年改善しながら実施してまいります。さらに、翌12月8日（日）には後述の個別進路相談会が開催され、ワークショップ参加者の多くが現役の採用担当者から有益なアドバイスを受けることとなりました。

Go Gavi Seminar

年明け早々の2025年1月9日（木）18～20時、Gavi の邦人職員の皆さまのご協力を得て完全オンライン方式で開催しました。今回のセミナーの特徴は「Gavi でのキャリアに触れるチャンス」との副題に表れるとおり、多くのグローバルヘルスのプレイヤーの中で、いわば新興売り出し中の Gavi の認知度を上げた上で、将来の就職に結びつけるという意図のもとに様々な試みを導入したことです。まず、開催のタイミングです。Gavi は2025年に5年の事業計画を策定することに伴い新たなリクルートも予想され、世界の隅々までワクチンを届けるための多様な人材が求められています。それを意識しての開催時期の選択となりました。ついで、開催の形式にも新たな企画を導入しました。具体的には、プレゼンテーションは冒頭の喜多洋輔 外務省国際保健戦略官のグローバルヘルスにおける Gavi の重要性と日本のコミットメントについてのご発表のみでした。細切れのプレゼンテーションの連続ではなく、現役職員として活躍中の6名の邦人職の方々から Gavi に至るキャリア形成から採用試験の実際と職場環境などを Gavi の船戸真史 Dr（中所得国カントリーチーム）の司会による座談会方式でお話頂きました。Gavi との出会い、採用試験の実際、現在の業務、これらから見えてくる Gavi が求める資質などをリラックスしながらも実体験をもとにお話し頂いたので、その後の質疑応答は極めて活発なものとなりました。セミナーに応募された方は226名（実際の参加者は約50%）で、地理的には国内外比率は7:3。国連職員、官

公庁職員に加えて、製薬産業とコンサルティングファームからの応募者が多く、期待した多様性に富んだ応募者を得ることができました。セミナー終了後のアンケートによると 80%の参加者が Gavi 就労への関心が高まったと回答しており、センターとしては、今後、関連の情報を希望者に積極的な提供をすることにより、受験者、ひいては邦人職員の増加に結びつけたいと考えています。また、従前の講義・演習形式でではなく、初めての試みとして座談会方式を採用したところ、「リアリティのあるナマの声が聴けて得心した」とのフィードバックが数多く寄せられたので、今後は今回のように良いモデルレーターが得られる場合には、座談会方式を有力な開催様式として考えてゆくこととしています。

Go Global Fund Seminar

2024年2月7日（金）18～20時、Global Fund（以下：GF）の職員の皆さまのご協力を得て完全オンライン方式で表記を開催しました。今回は「Global Fund でキャリアを築くチャンス！」との副題が示す通り、GF の概要や業務内容を邦人職員からお話し頂く中で、現場での経験やキャリアパスについても言及して頂きました。今回も喜多 洋輔 外務省国際保健戦略官から GF の重要性と日本のコミットメントについてのお話を冒頭に頂くほか、馬渕 俊介 GF 保健システム・パンデミック対策部長から、グローバルリーダーとして活躍するに至った経緯や求められる資質とその滋養方法に対する非常に刺激的かつ有用なプレゼンテーションがありました。その後、採用プロセスについて人事担当者から英語で詳細にご説明頂き、その後、質疑応答となりました。セミナーに応募された方は 223名（実際の参加者は約 50%）で、地理的には国内外比率は 6.5 : 3.5。参加者の所属は、国連機関と国際機関が最大のグループで次いで、企業、医療機関、官公庁・公益財団の順で、センターの開催する各種研修会と大きく異なっていました。直近の Go Gavi の応募者と比べると国連機関と国際機関の参加者が急増しています。これは 2025 年 1 月 20 日の米国の WHO 脱退宣言を契機に国連機関・国際機関の財政的持続可能性ひいては雇用の安定性が大きく揺らいでいるものを反映したものと考えられます。終了後のアンケートによると、「日本人職員がどのように Global Fund に就職したか、必要経験、実際の活動を知ることができた。グローバルファンドの組織文化や必要な資質等が具体的にイメージできた。採用各プロセスの流れや準備すべき点など具体的にお話しいただき大変参考になった。」といったポジティブなフィードバックが得られました。

SNS Seminar

「グローバルヘルスキャリアにおける SNS 活用～自己ブランディングの高め方～」が 2 回の連続セミナーとして 2025 年 3 月 17 日（月）と 24 日（月）17 時～18 時に開催されました。就職環境が厳しくなるにつれ、受け身で公募情報が出るのを待つのではなく、積極的に SNS などを介して自分を売り出してゆく、あるいは、ネットワークに入って情報を得る必要が今までになく高まっています。その為、一般社団法人サステナヘルス代表小野崎耕平さんのモチベーションのもとプログラムが形成され、求職にあたり欧米で活用されている LinkedIn から岩本明子さんを講師としてお招きました。加えてゲストとして第一回は SNS を活用して様々な機関勤務を経験することによってキャリアを構築したグローバルファンドの馬渕俊介さん。第二回は採用に関与するリクルート支援会社のエージェントの視点から LinkedIn 情報をどう見るか、応募者の立場からはどう見せるかについてキャリアインキュベーション社の喜多和也さんからお話を伺いました。その後、採用・転職に際して役に立つよう自分の LinkedIn 情報をブラッシュアップする方法を具体的に岩本さんから伺いました。世界と繋がる、ビジネス情報を得る、ロールモデルを探しキャリアアップの参考にする。その為の経験に基づく多くのヒントを共有いただきました。セミナーに参加された方は総勢約 160 名（応募者の約 40%）で、終了後、寄せられたアンケートによれば、参加者は、センターの行う各種セミナーと比べて年齢層が若く、国際機関等の現職員が多いという傾向があり、全員からこのセミナーは役立った、より SNS を活用してみたいというポジティブな反応を頂きました。例えば、(SNS が) 実際にどのように活用されているのか具体的なイメージが掴めないところがあったが、利用例を聞いたことで、使えるツールであると納得した。実体験に基づいた話が聞けたことが良かった。一見華々しいキャリアのなかにも努力があるという話は刺激的であった等。このように、2 回にわたるセミナーは、キャリア開発における SNS 活用法の理論と実践を集中的に学ぶ機会となり、センターでもこの方面的の活動を今後強化する必要があると思ったところでした。

» 候補者への個別支援 Individual Assistance for Candidates

WHO 西太平洋事務局職員による個別進路相談会

2024年12月8日(日)、WHO西太平洋事務局(WPRO)のTamas Landesz管理・財務部長、Glenn Lawas人事アソシエート、Mica Rhoberts Ornedo人事アソシエートを講師に迎え、個別受験相談会が行われました。15人の候補者各々が、合格のための職務経験の上手な説明の仕方、自分に見合ったポスト・レベルの選び方、面談の際の受け答えのコツ等について相談されました。講師の先生方からは、相談者それぞれの経験に応じたアドバイスを頂くとともに、全体的なアドバイスとして、履歴書の短縮、応募ポストに応じた経験の棚卸しと履歴書の書き換え、コンピテンシー・ベースド・インタビュー(CBI)の繰り返しの練習等が提案されました。個別進路相談への参加は国際リクルートメントにおける自分の客観的な立場を理解できるとともに、モチベーションの維持につながるために大変有意義と感じています。ぜひアドバイスを活かし、国際ポスト獲得につなげてほしいと願っています。

技術支援

2025年2月現在、対面・メール・オンラインなどの方法を用いて合計67回、進路指導、CV添削、面談の受け方などの指導・サポートを行いました。最近の傾向としては、相談者は3つのタイプに分かれると感じています。第一のタイプは、国際機関、委員会委員、国際NGO、海外大学院、グローバルヘルスに関わりのある日本組織等へ合格していく方、または、履歴書が素晴らしい方、第二のタイプは学生・社会人で将来の応募を検討している方、履歴書の強化が必要な方、さらなる情報提供が必要な方、第三のタイプは学歴や経験は申し分なく日本で高い地位にあるものの合格に至らない方です。多くの相談者と接した結果、合格のためには、①自分はなぜ国際機関で働きたいかを熟考し、目的意識を明確にすること、②関心のある求人に、手当たり次第応募するのではなく、自分の目的・経験・専門性・経験年数・コンピテンシー等の強みに沿った求人に的を絞り応募すること、(但し日本人の志願者には考えすぎて最初の一歩を踏み出せない人もいるので、最初は色々応募して徐々に自分に適した求人を見極めることも重要だと思います)、③書類選考に合格した場合、応募ポストが求める役割、そのポストが求める専門性に関する組織の政策や世界的潮流、面接手法等をよく調べ、筆記試験と面接のイメージトレーニングを重ねて備えることが必要と感じます。そして、④残念ながら不合格だった場合、一旦立ち止まり、何がいけなかったのか、何が足りなかつたかを自己分析し、より適当なポストへの応募に軌道修正するか、足りない部分を補う努力をし、場合によっては、国際機関への就職以外の進路変更を検討ことも大切だと思います。このように、センターでは個別進路相談を通じて、国際機関の仕事理解と自己理解が深まるようにお手伝いをしました。

■ 次世代国際保健リーダーの探索プロジェクト

Project in Search of Next Generation of Global Health Leaders

グローバルヘルス人材戦略センターでは、幹部職員増加のための新たなアプローチとして、政府職員等の公的セクター以外の人材プールの開発を行ってきました。特に、製薬業界やコンサルティング・ファーム等の民間セクターに着目、一般社団法人サステナヘルスの協力を得て人材のサーチを実施した上で、潜在的な幹部人材15人と継続的な意見交換を行ってきました。

2024年度は、これら15人のうち特に国際機関幹部に関心が高い6名および新たに加わった候補者3名との個別面談を実施、現在の職務や今後のキャリア意向についての情報アップデートを行いました。

これらの有力候補者のつなぎ留めとさらなる関心の喚起、またグローバルヘルス関連知識の提供を目的に、武見敬三 厚生労働大臣を招いた勉強会を9月に実施しました。また、候補者との個別面談を通じて、候補者同士のカジュアルなネットワーキングや意見交換に対するニーズが高いことが判明したことから、12月には意見交換のための懇談会を実施しました。今後も、これら幹部候補者とのネットワークを強化し、グローバルヘルスおよびキャリア機会に関する情報・機会を提供していくとともに、人材プールのアップデート・拡大も行っています。

また、我が国にとって重要な国際機関幹部空きポジションがサーチ対象となったことから、候補者の中から4人を選抜し、エグゼクティブサーチファームと共同で応募をサポート、結果的に1名が最終面接まで進むこととなりました。

今後も、これら幹部候補者と柔軟なネットワークを保ち、グローバルヘルスに関わる情報・機会を提供していくとともに、人材プールのアップデート・拡大も行っています。

(2024年度の次世代国際保健リーダー探索プロジェクトでは「グローバルヘルスキャリアにおけるSNS活用～自己ブランディングの高め方～」も実施しました。これらの詳細については、**活動実績 候補者支援 各種研修会・学会**をご参照ください。)

■調査研究 Research

» 邦人職員数調査

2024年3月から6月にかけて、WHO、UNICEF、UNFPA、UNAIDS、Global Fund、Gavi、World Bankと専門家委員会の2023年度邦人職員数の調査を行いました。

グローバルヘルス関連の国連・国際機関でP5以上の職位にある邦人職員は46人、専門家委員会メンバーは48人で、合計94人でした。前年度は、それぞれ48人、48人の合計96人でしたので、比較するとP5以上の邦人職員は前年度より2人減り、専門家委員会メンバーは同数で、合計で2人減っています。

これらの数字には、2020年度以前には対外秘だったWorld Bank職員とWHO Advisory Group Memberの数が含まれているために、単純な比較はできません。しかし、おおよその目安として比較すると、P5以上の邦人職員は2015年度のベースラインから2023年度まで34人、34人、31人、31人、41人、48人、46人と増えています。また、専門家委員会メンバーも18人、15人、13人、21人、20人、42人、48人、48人と増えています（双方とも2016年度は調査せず）。

邦人職員、とりわけ幹部職員や委員の増強は一朝一夕には成し遂げられません。専門家委員会メンバー候補者へのポスト紹介・応募支援、民間セクター人材への注目、国際機関の中堅職員の転職・昇進支援、将来の幹部候補としての若手も参加可能なセミナーや受験対策ワークショップの実施等、今後多くの方々のサポートを通じて、邦人職員数の増加に貢献していきたいと思います。併せて、国連機関等の雇用環境が厳しさを増していますので現職の方の昇進や失職防止などにも意を配らねばならないと考えています。

保健関係国際機関職員等数の推移（2015-2023）

		平成 27 年度 (2015 年度)	平成 29 年度 (2017 年度)	平成 30 年度 (2018 年度)	令和元年度 (2019 年度)	令和 2 年度 (2020 年度)	令和 3 年度 (2021 年度)	令和 4 年度 (2022 年度)	令和 5 年度 (2023 年度)
ベースライン									
		※ 1	※ 2	※ 3	※ 4	※ 5	※ 6	※ 7	※ 8
全グレード職員	国連機関	WHO	NA	51	40	42	47	47	48
		UNAIDS	NA	1	1	0	2	4	3
		UNICEF	NA	8	9	9	9	7	9
		UNFPA	NA	12	18	20	23	22	21
		WB ※ 10	NA	NA	NA	NA	11	11	14
		小計		72	68	71	81	91	96
	パートナーシップ	GF	NA	4	9	11	12	13	15
		Gavi	NA	1	2	2	3	4	6
		6つのパートナーシップ	NA	0	0	0	0	0	0
		小計	NA	5	11	13	15	17	19
	合計 (WBは含めず)		NA	77	79	84	96	97	100
	合計 (WBを含む)		NA	NA	NA	NA	108	111	115
P5以上幹部職員	国連機関	WHO	20	23	17	17	17	20	20
		UNAIDS	1	0	0	0	1	2	2
		UNICEF	0	2	2	2	2	1	2
		UNFPA	7	7	9	10	9	8	10
		WB ※ 10	3	NA	NA	NA	NA	8	9
		小計	31	32	28	29	29	37	43
	パートナーシップ	GF	3	2	3	2	2	3	4
		Gavi	0	0	0	0	0	1	1
		6つのパートナーシップ	0	0	0	0	0	0	0
		小計	3	2	3	2	2	4	5
	合計 (WBとWHO Advisory Group Membersは含めず)		NA	15	13	10	15	14	10
規範セッタリ	WHO 専門委員会委員 (Panel Members)	GF 技術審査パネル (TRP)	2	2	1	4	4	3	3
		GF 独立評価パネル (IEP)							
		(旧 GF 技術評価グループ (TERG))	NA	NA	2	2	2	1	0
		※ 13							
		UNITAID プログラム 審査パネル (PRC)	1	0	0	0	0	0	0
		WHO Advisory Group Members	NA	NA	NA	NA	NA	28	35
		※ 14							36
		小計	18	15	13	21	20	42	48
	合計 (WBとWHO Advisory Group Membersは含めず)		NA	49	49	44	52	51	47
	合計 (WBを含む)		NA	52	NA	NA	NA	55	61
	合計 (WBとWHO Advisory Group Membersは含む)		NA	NA	NA	NA	NA	83	96
	※ 14 WHO Advisory Group Members は 2021 年度調査より追加								94

※ 1 国立国際医療研究センターの調査による (2015 年 11 月～12 月)

※ 2 グローバルヘルス人材戦略センターの調査による (2018 年 5 月～7 月)

※ 3 グローバルヘルス人材戦略センターの調査による (2019 年 5 月～7 月)

※ 4 グローバルヘルス人材戦略センターの調査による (2020 年 3 月～5 月)

※ 5 グローバルヘルス人材戦略センターの調査による (2021 年 4 月～5 月)

※ 6 グローバルヘルス人材戦略センターの調査による (2022 年 3 月～6 月)

※ 7 グローバルヘルス人材戦略センターの調査による (2023 年 3 月～5 月)

※ 8 グローバルヘルス人材戦略センターの調査による (2024 年 3 月～6 月)

※ 9 WHO (P5 以上)、UNAIDS (P5 以上)、UNICEF 保健担当 (P5 以上)、UNFPA (P5 以上) WB 保健担当 (GG 以上)

※ 10 WB は 2015 年のベースライン調査以来、データを入手できなかつたが、2021 年度調査より追加

※ 11 GF (GradeE 以上)、Gavi (CS5 以上)、WHO のホストする 6 つのパートナーシップ (P5 以上)

※ 12 WHO 専門委員会委員 (Panel Members)、GF 技術審査パネル (Technical Review Panel)、GF 技術評価グループ (Technical Evaluation Reference Group)、UNITAID プログラム審査委員 (Proposal Review Committee)、WHO Advisory Group Members

※ 13 GF の技術評価グループ (TERG : Technical Evaluation Reference Group) は 2022 年末に独立評価パネル (IEP : Independent Evaluation Panel) に置き換わった

※ 14 WHO Advisory Group Members は 2021 年度調査より追加

» 厚生労働科学研究

2023 年度、磯博康 グローバルヘルス政策研究センター長を研究代表者とする厚生労働科学研究「グローバルヘルス分野の国際機関におけるキャリア形成と幹部人材育成ならびにガバナンス会議における効果的かつ戦略的関与に資する研究」が開始され、当センターからは中谷センター長と地引人材情報解析官 / 上級研究員が研究分担者として参加しました。当センターが中心となり実施する研究では、国際機関の幹部経験者および幹部候補者への質的調査（半構造化インタビュー調査）を通じて、採用プロセスや内部昇進における課題やニーズ、国際機関で必要なリーダーシップ能力等について聴取・分析し、キャリア形成にかかるノウハウを体系化・共有し、プログラム開発に役立てることを目的としています。本研究は 3 年間を予定しており、2 年目である 2024 年度は 15 人へのインタビュー調査と分析を進めました。

■広報啓発 Public Relations

» グローバルヘルスのロールモデルによる啓発活動

グローバルヘルス分野でのキャリアを考える際にネックとなることは、ロールモデルになる人物が身近にいないために、キャリアパスを具体的にイメージできないということです。そこで、当センターでは、世界の様々な地域で、グローバルヘルスの多彩な方面で活躍する日本人の方々に、キャリア形成のプロセスを尋ね、「グローバルヘルス・ロールモデル・シリーズ」と題し、ニュースレター (<https://hrc-gh.ncgm.go.jp/document>) とホームページ (https://hrc-gh.ncgm.go.jp/role_model/) で公開しています。

将来グローバルヘルス分野で働きたい方の参考となるように、これまで「日本の病院で外国人受け入れに奔走」「数々の国際 NGO でキャリア構築」「国連の専門家委員会委員として知見を提供」「助産師から国連の専門家、マネージャーに転身」等のテーマでそれぞれの方のキャリアパスをお伝えしてきました。

2024 年度は、これまでに実施した専門家へのインタビューをまとめ、「グローバルヘルス・ロールモデルシリーズ II - 将来国際保健分野で働きたいあなたへ先輩たちからのメッセージ」という冊子にまとめました (<https://hrc-gh.ncgm.go.jp/document/others>)。本シリーズはセンターホームページで最もアクセスの多い人気のコンテンツとなっていますので、ぜひご一読下さい。

» メーリングリストによる情報発信

1,400 人以上が登録するメーリングリストでグローバルヘルスに関わるイベント、研修、邦人向け空席情報などを定期的に配信しました。登録をご希望の方は、お名前、ご所属をお書き添えの上、HRC-GH@hosp.ncgm.go.jp までご連絡下さい。

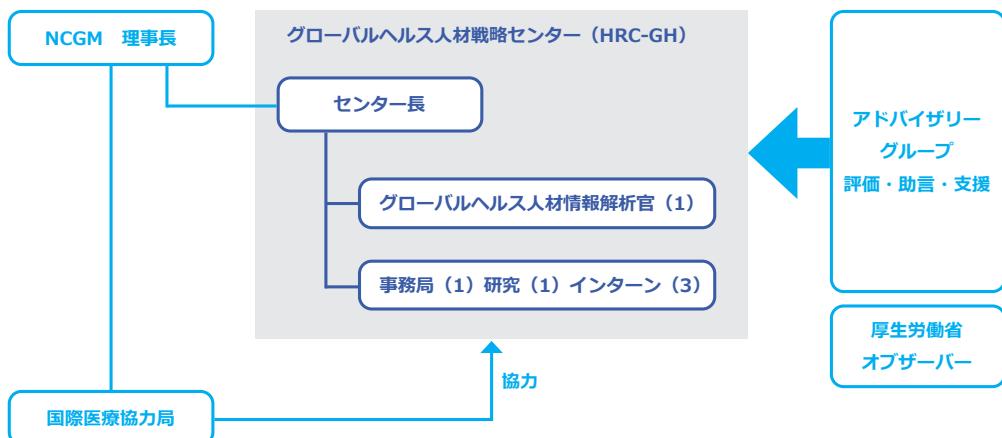
■ 2024 年度イベント・カレンダー 2024 Event Calendar

日程		場所	活動内容
6月	3日	対面・オンライン	第1回アドバイザリー・グループ会議
7月	13日	オンライン	危機管理・国際保健政策関係リクルートメント合同説明会
9月	7日	対面	次世代国際保健リーダー勉強会
	13日	オンライン	Go Bank セミナー
	30日	対面・オンライン	第2回アドバイザリー・グループ会議
11月	23日	対面	第9回国際臨床学会学術集会シンポジウム 「次世代グローバルヘルス人材：イノベーションと国際展開の融合と調和」
12月	7日	対面	Go UN Workshop
	8日	対面	WHO西太平洋事務局職員による個別進路相談会
1月	9日	オンライン	Go Gavi セミナー
2月	7日	オンライン	Goグローバルファンドセミナー
3月	17日	オンライン	第1回グローバルヘルスキャリアにおけるSNS活用～自己プランディングの高め方～／ グローバルヘルスキャリアにおけるSNS活用
	24日	オンライン	第2回グローバルヘルスキャリアにおけるSNS活用～自己プランディングの高め方～／ 採用担当者の目線から見る、キャリアの伝え方

ガバナンス

Governance

■組織体制 Organization and Structure



グローバルヘルス人材戦略センター (HRC-GH)



* 非常勤職員



中谷 比呂樹
Hiroki Nakatani

センター長
Director

慶應義塾大学訪問教授（薬理学）及び国立大阪大学大学院招聘教授（公衆衛生）。併せて厚生労働省国際参与、GHIT Fund会長。元WHO本部事務局長補（ADG）、元WHO執行理事会議長。慶應義塾大学医学部卒、オーストラリア、ニューサウスウェールズ大学修士（医学教育学）。医師・医学博士・産業医。厚生労働省とWHOを往復しながら国内・外で公衆衛生専門家としてのキャリアを積む。特に二回目の勤務時（2007年3月から2015年5月）には、WHO本部事務局長補（ADG）として感染症対策部門を牽引。その間、頻回にWHO幹部職員やUNITAIDなどのパートナーシップ事務局長の選考委員長を務める。また、厚生労働省在職中は、150名を超える医師行政官の採用と配置の調整を経験するなど、人材の開発と選考に経験豊富で、キャリア・アップを望む様々な職種の後進への助言と支援に情熱を持つ。



地引 英理子
Eriko Jibiki

人材情報解析官 / 上級研究員
Information Analyst/
Senior Researcher

東京大学大学院総合文化研究科国際社会科学専攻において日英関係分野で博士課程単位取得満期退学。ロンドン大学衛生熱帯医学校で公衆衛生修士を取得。東京女子医科大学にて医学博士を取得。外務省、国連世界食糧計画（WFP）、NGOで国際保健分野に携わる。特に外務省では日本の国際保健政策の策定に関わるとともに、国連児童基金（UNICEF）、国連世界食糧計画（WFP）、Gaviワクチン・アライアンス（Gavi）、国際家族計画連盟（IPPF）、世界エイズ・結核・マラリア対策基金（GF）、国連人口基金（UNFPA）を担当。また、NGO担当として、外務省とNGOとの連携に努めた。こうした経験を活かし、幅広く、国連・国際機関、国際NGOへの邦人の送り出しに努めています。

■アドバイザリーグループ Advisory Group

» メンバー

山本 尚子	国際医療福祉大学大学院
馬渢 俊介	Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria
池上 清子	公益財団法人 アジア人口開発協会 / 国立大学法人 長崎大学大学院 热帯医学・グローバルヘルス研究所
杉田 勝好	アステラス製薬株式会社
亀井 温子	独立行政法人 国際協力機構
曾根 智史	国立保健医療科学院
林 玲子	国立社会保障・人口問題研究所
高倉 俊二 (～2024/7/4)	国立研究開発法人 国立国際医療研究センター
宮本 哲也 (2024/7/6～)	国立研究開発法人 国立国際医療研究センター

» 2024 年度 第1回アドバイザリー・グループ会議

日程： 2024年6月3日（月）

形態： 対面およびオンライン

議題：

・報告事項：

1. アドバイザリー・グループの構成
2. 令和5（2023）年度年次活動報告

・協議事項：

3. センターの戦略的取り組み
4. 令和6（2024）年度活動計画

会議概要：

アドバイザーの交代があり、次の1名の新規アドバイザーを得て、活発な論議が行われました。高倉俊二（国立研究開発法人 国立国際医療研究センター）。まず、中谷センター長より令和6（2023）年度年次活動を報告しました。次いでセンターの取り組みとして、今後の活動展開について協議しました。国連職員数の推移から、機関別、ポジション別の数値目標から検討し議論しました。最後に、地引人材情報解析官より、2024年度活動計画を説明したところ、承認を得ました。

» 2024 年度 第2回アドバイザリー・グループ会議

日程： 2024年9月30日（月）

形態： 対面およびオンライン

議題：

・報告事項：

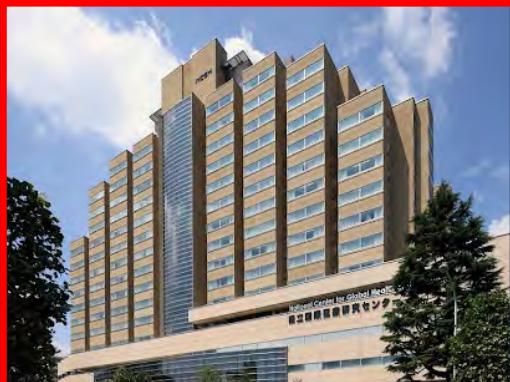
1. 邦人数調査
2. 令和6（2024）年度活動実績・計画案

・協議事項：

3. 幹部ポストの応募および成果を踏まえた今後の対応
4. 各種相談事業の現状と提案

会議概要：

アドバイザーの交代があり、次の1名の新規アドバイザーを得て、活発な論議が行われました。宮本哲也（国立研究開発法人 国立国際医療研究センター）。まず、邦人調査数について、次いで2024年度前半の活動実績と後半の活動計画が報告され、承認を得ました。幹部ポストの応募および成果を踏まえた今後の対応については、幹部ポジションが不戦敗になっている点について議論され、戦略の練り直しとして、ターゲットの明確化と個別戦略案の作成することや人材プールと将来の空席見込みとのマッチングの可能性を検討すること、潜在的候補者プールへのアプローチの再開することなどと、また、SNS利用の可能性を追求することが提案されました。また、各種相談事業の現状と提案について議論され、引き続き個別的な対応を行いつつ、36歳以上のポスト、JPO年齢層、シニアになった方への方策が検討され、更なる相談事業を強化することが提案されました。



DATE:
2024年7月12日
17:00~19:00
Zoom ウェビナー

主催：国立国際医療研究センター
グローバルヘルス人材戦略センター（代表）
プログラムにある各部門の協力で開催されます。
定員：最大500名
言語：日本語
対象者：2025年4月発足の国立健康危機管理研究機構（JIHS）に関連する各種ポジションや国際保健政策関係ポスト等に興味のある方

申し込み先：

[https://bigm2y.zoom.us/
webinar/register/WN_8576fSN8T5-
OZNue3H3zFg](https://bigm2y.zoom.us/webinar/register/WN_8576fSN8T5-OZNue3H3zFg)

照会先：hrc-gh@hosp.ncgm.go.jp



危機管理・国際保健政策関係リクルートメント合同説明会



Program:

- 17:00 開会
- ・趣旨説明
- ・国立健康危機管理研究機構（JIHS）の紹介
- 17:15-17:45 国立国際医療研究センター（NCGM）
 - ・国際感染症センター
 - ・国際医療協力局
 - ・臨床研究センター
- 17:45-18:15 国立感染症研究所
 - ・感染症疫学センター
 - ・感染症危機管理研究センター
 - ・実地疫学研究センター
- 18:15-18:45 国際保健政策関係
 - ・厚生労働省
 - ・グローバルヘルス政策研究センター
 - ・グローバルヘルス人材戦略センター
- 18:45-19:00 まとめ
- 19:00 閉会

各部門プレゼンテーションの詳細は以下のシラバスからご覧ください。

<https://hrc-gh.ncgm.go.jp/files/uploads/syllabus20240712.pdf>

記録動画は終了後約1か月間グローバルヘルス人材戦略センターHPから視聴できます。

<https://hrc-gh.ncgm.go.jp/event/archives/37>



参加費無料

GO BANK SEMINAR

2024年

9月13日（金）

19:00-21:00 (JST)

12:00-14:00 (CEST)
6:00-8:00 (EST)

最近、世界銀行、アジア開発銀行に就職したい方が益々増えています。そこで、これら国際機関でご活躍されている現役の日本人職員4名を迎え、これら機関の保健活動、国連機関の活動と採用プロセスの違い等についてご講演いただきます。世界銀行、アジア開発銀行のキャリア形成にご关心のある皆様、ぜひご参加ください！

形式 : オンライン (Zoom)

言語 : 日本語

主催 : 国立研究開発法人 国立国際医療研究センター
グローバルヘルス人材戦略センター

協力 : 世界銀行、アジア開発銀行

申込み: [こちら](#) もしくは QRコード

ご登壇者 (順不同・敬称略)

中谷 比呂樹 (グローバルヘルス人材戦略センター長)

平井 智子 (世界銀行東京事務所 上級対外関係担当官)

岡村 恭子 (世界銀行 保健・栄養・人口部局上級栄養専門官)

田村 由美子 (アジア開発銀行 駐日代表)

渡部 明人 (アジア開発銀行 人間社会開発セクター 保健専門官)

地引 英理子 (グローバルヘルス人材戦略センター 人材情報解析官／上級研究員)



問い合わせ

Go Bank Seminar

運営支援事務局

Hrcgh2024@gmail.com



プログラム

グローバルヘルス人材戦略センターからのご挨拶

世界銀行の保健の活動

世界銀行のリクルートメントプロセス

アジア開発銀行の保健の活動

アジア開発銀行のリクルートメントプロセス

ブレイクアウトルームによる質疑応答

閉会のご挨拶

ご略歴



中谷比呂樹（グローバルヘルス人材戦略センター長）

グローバルヘルス人材戦略センター所長。現厚生労働省入省以来40年にわたり国内外の公衆衛生専門家として活動。2007年3月から2015年5月までWHO本部事務局長補（ADG）。在任中は多くの幹部職員選考委員会座長を務める。現在、厚生労働省国際参与、グローバルヘルス技術振興基金（GHIT Fund）代表理事。医学士、教育修士、医学博士。



平井智子（世界銀行東京事務所 上級対外関係担当官）

国連機関やNGOでの勤務を経て1996年に世界銀行入行。世界銀行東京事務所では20年以上メディア担当として広報業務に携わっていたが、2020年から主に政府関係の窓口として関係省庁との調整に携わる他、信託基金管理、リクルート等を担当。また、JICAとの政策対話やアフリカ開発会議（TICAD）の調整、日本人スタッフの増加を目指す採用プログラム支援などに従事している。2002年～2003年、ワシントン本部東アジア大洋州地域総局勤務。上智大学比較文化学科卒、トロント大学院にて修士課程修了。



岡村恭子

（世界銀行 保健・栄養・人口部局上級栄養専門官）

世界銀行保健・栄養・人口部局上級栄養専門官としてグローバル栄養政策形成および国レベルの保健・栄養事業運営に従事。マルチセクター栄養政策ガバナンスや栄養投資政策、食料システムと健康などの分野で分析やグローバル政策の調整を行っている。Scaling Up Nutrition Movement執行委員（Nutrition Finance Expert）。同志社大学法学部政治学科卒業。米国アマースト大学国際関係学（学士）、ジョンズ・ホプキンス大学公衆衛生大学院国際保健学（修士）修了。旧国立病院管理研究所（現公衆衛生科学院）にてロックフェラー財団「健康と公正」研究や健康日本21策定などの保健政策研究に携わった後、国連児童基金（UNICEF）ネパール事務所、東京事務所、エチオピア事務所に勤務。結婚・出産を経て日本のコンサルタント会社でJICAやWHO等の案件に従事した後、2018年12月より現職。



田村由美子（アジア開発銀行 駐日代表）

日本で国際経済学修士を取得し、アジア諸国の経済予測・カントリーリスク調査に7年従事した後、1998年アジア開発銀行（ADB）入行。東南アジア局・東アジア局でのエコノミストや局長付調整官、総裁補佐官などを経て、2023年より現職。ベトナムに7年、ミャンマーに3年駐在し、特にメコン川流域諸国の専門家として国別支援戦略の策定と実施、地域協力・統合、ドナー間調整など、幅広い業務をリードしてきた。現在は駐日代表としてADBの活動やアジア・太平洋地域についての理解の促進に努めるとともに、日本の官公庁、民間セクター、市民団体、教育機関などの資金面および知識共有のパートナーシップの強化を推進している。



渡部 明人（アジア開発銀行 人間社会開発セクター 保健専門官）

2023年5月より現職。主に、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）のための保健財政、保健財政のデジタル化、保健インパクト投資、および気候変動に関する投資等の分野への技術支援とプロジェクトを担当。前職は、UHC 2030のプログラムマネージャーとして、世界保健機関（WHO）、世界銀行、OECDが共同で主催するUHCのための多様な関係者からなるパートナーシップの調整を行った。また、保健財政のための上級コースE-Learningプログラムの開発にも携わる。医師免許（社会医学系指導医）、博士号（医学）を保持、また、LSTM/LSEから保健政策、計画、及び財政の修士号（MSc）、INSEADからチェンジマネジメントに関するエグゼクティブ修士（EMC）を取得。



地引英理子（グローバルヘルス人材戦略センター 人材情報解析官／上級研究員）

東京大学大学院総合文化研究科で日英関係分野で博士課程を修了後、外務省、国連世界食糧計画（WFP）、NGOで国際保健分野の活動に従事。2018年よりグローバルヘルス人材戦略センターにて国際保健分野で活躍されたい方を支援。医学博士。

第9回国際臨床医学会学術集会



第1会場 13:15 ~ 14:45

シンポジウム4 次世代グローバルヘルス人材：イノベーションと国際展開の融合と調和

次世代医療人材：イノベーションと国際展開の融合と調和

COVID-19パンデミックを超えてグローバルヘルスのガバナンス論議が盛んであるが、mRNAワクチンやAIの医療プラクティスへの応用など、数々の医療技術イノベーションが医療の姿を大きく塗り替えようとしている。また、アジアを先頭に多くの国が中所得国となり国民の医療需要の質的量的拡大は著しく、また、そのうちの少なからぬ国が少子高齢化の道を歩み始めている。このような環境の中で、医療関係者の活躍の場は、従来のように国連機関あるいはNGOで低所得国の健康改善に携わるというものだけではなくなってきている。そこで、このシンポジウムでは、多彩なパネリストを得て、イノベーションと国際展開が融合・調和して、我が国の国際貢献にも、医療産業にも、そして世界の公益にも資する“三方よし”的な国際保健が形成できるか、人材の面から考えてみたい。参加の方々が、多彩で機会に満ちたキャリアの道があると感じていただくことがこのシンポジウムの目的である。

パネルチエー

小野崎 耕平（一般社団法人サステナヘルス代表理事、元エゴンセンター東京オフィス）

冒頭シンポジウムの趣旨・目的を説明し、進行を司る。最後に論議を深めるための討議をモディレートし、ラップアップを行う。

パネリスト（敬称略）

S4-1 国際保健人材の立場から

中谷 比呂樹（グローバルヘルス人材戦略センター）

グローバルヘルス人材戦略センターは、厚生労働省の委託事業を受け、日本の人材が保健に関する国際機関ポストを得ることをサポートする活動を7年続けている。保健関係の国連組織の邦人数は30%増加しているものの、様々な課題が明らかになってきた。その課題は、外的因子としては、国際機関の急速な変容であり、内的因子としては、国際機関が求める要件と邦人候補者のそれとのギャップである。これらを一気に解決することは出来ないが、具体的な改善へ向けての努力を紹介する。

S4-2 グローバルに求められる人材とは：国連・国際機関・官民連携機関での経験から

國井 修（公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金（GHIT Fund））

地球規模の健康課題を解決するための革新的な試みが行われている。特に、新型コロナパンデミックからは教訓が与えられた。エイズ、結核、マラリアといった三大感染症を激減させたグローバルファンド、日本発の医薬品イノベーションで熱帯病の制圧を目指すGHITファンド、次なるパンデミックには最初の100日でワクチンを開発せんとする100 Days Missionなど、具体例を示しながら説明する。

S4-3 医療産業と世界公益を調和させる立場から

谷村 忠幸（クオリップス株式会社）

国内中央官庁、国連機関、そして私企業に転じたというキャリアを介して世界の公益への貢献を考え続けてきた。公益性の高い保健医療分野において、民間セクターの医療産業はどのような形で貢献できるのだろうか。グローバル企業の事業目的やビジネスゴールと世界公益をバランスするにはどうしたらよいのか。世界公益に向けて、官民組織のそれぞれの強みは何か。人材像の違いはあるか。自分の足跡を見直す中で考えてみたい。

S4-4 國際的エグゼクティブサーチファームのヘッドハンターの立場から

小松崎 涼子（ラッセル・レイノルズ・アソシエイツ・ジャパン）

官民を問わず国際的な機関・団体の採用にあたっては、内部職員や公募に応募した人物に加え、国内外から最適と思われる人物を積極的に探して真に競争的な選考を行うことが多い。そのようなプロセスを支援するのが“国際的エグゼクティブサーチファーム”である。その活動と、活動から見えてきた国際的リーダーシップ人材市場における、日本人の強みと課題を述べる。

S4-5 次世代医療人材養成の立場から

中田 研（大阪大学大学院医学系研究科 国際未来医療学）

大学院医学系研究科国際未来医療学講座として医学部附属病院と医学部、全学共通教育にて国際医療を実践、支援する幅広い人材の育成を文理融合の観点から進めている。全学共通教育「健康医療イノベーション学」、医学部医学科基礎教室配属、大学院教育「健康・医療特論」、社会人通訳者養成コースなどを通じて次世代国際医療人と医療・グローバルヘルスを推進する人材養成の現状、成果と、コロナ禍を経て新たに課題を述べる。

略歴



小野崎 耕平

一般社団法人サステナヘルス代表理事。ジョンソン・エンド・ジョンソン、アストラゼネカ執行役員、日本医療政策機構事務局長（現在は理事）を経て、エゴンセンター東京オフィスにて企業統治・経営人材コンサルティングに従事。ヘルスケア・保健医療分野の政策と組織人事分野で活動し、厚生労働省保健医療政策担当参与なども務めた。現在は複数のグローバル企業、医療機関、非営利組織の役員やアドバイザーとして経営再建、組織改革、経営陣の能力開発等に従事している。聖路加国際大学公衆衛生大学院医療政策管理学客員教授。



中谷 比呂樹

グローバルヘルス人材戦略センター・ディレクター、厚生労働省国際参与、GHIT Fund 代表理事・会長。WHOに通算13年半勤務し、2007～2015年は本部事務局長補（ADG）として当時のWHOでは最大規模のエイズ・結核・マラリア・NTD局を担当。数多くの幹部選考委員会の委員長と務める。任期終了後も、WHO執行理事（2018～2020、2021～2022）、執行理事会議長（2019～2020）及びWHO総会技術委員会議長（2022年）としてWHOの人事政策に関与。2017年のグローバルヘルス人材戦略センター創設以来現職。



國井 修

公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金（GHIT Fund）CEO・専務理事。外務省経済協力局（課長補佐）、長崎大学熱帯医学研究所（教授）、国連児童基金本部（シニアアドバイザー）、ミャンマー・ソマリア国事務所（保健・栄養・水衛生事業部長）、世界エイズ・結核・マラリア対策基金の戦略・投資・効果局長などを歴任。長崎大学、千葉大学、東京医科歯科大学、京都大学、昭和大学で客員教授を務める。



谷村 忠幸

クオリブス取締役副社長。世界初のiPS細胞由来の再生医療等製品の開発を手掛ける。これまで、国内外で10年以上にわたり医療政策立案・制度構築に携わる。厚生労働省では、新型コロナ医療体制、医療保険、臓器移植、テロ対応、国際協力など、世界保健機関本部では、低中所得国のユニバーサル・ヘルス・カバレッジ推進、世界結核戦略策定等に従事。2021年より、産官学連携を通じた医療の発展を目指して民間セクターにフィールドを移す。ロシュダイアグノстиクス臨床開発・薬事・品質・マーケットアクセス・政府涉外担当本部長を経て、2024年より現職。



小松崎 涼子

ラッセル・レイノルズ・アソシエイツ日本代表。エグゼクティブサーチを含めたリーダーシップに関するコンサルティングに従事。主にコンシューマセクターおよびヘルスケアを担当、DE & Iのグローバルプラクティスの一員。長年にわたり日本企業及び多国籍企業の新規市場参入や事業再建など変革期に必要な経営人材の外部採用に取り組む。ヘルスケアの分野では、国際機関の日本人材に関する知見を有する。また電通勤務時代には日本企業のグローバル企業広告展開を支援に従事、その後オーストラリアにて企業経営も経験した。



中田 研

大阪大学大学院医学系研究科 健康スポーツ科学講座スポーツ医学 教授、国際未来医療学特定講座 教授（兼任）。スポーツ整形外科医として国内外外国人スポーツ選手の治療課題の解決から、2015年大阪大学医学部附属病院国際医療センター長、文科省未来医療人材養成拠点事業、厚労省地域医療基盤開発推進研究事業「医療通訳認証の実用化に関する研究」（2019）研究代表者を務め、国際臨床医学会執行理事・認定制度委員会委員長として医療通訳認定制度設立に関与。グローバルヘルス人材育成を推進し、2024年大阪大学健康スポーツ科学教育研究環・環長就任。

Go UN Workshop 2024

～徹底的な演習でスキルを磨く～

WHO西太平洋事務局職員による 個別受験相談会

～個別・具体的なフィードバックで挑戦をサポート～
2024年 12月7日（土）10時-17時* Go UN Workshop 2024
12月8日（日）10時-15時* 個別受験相談会

*時間帯に変更が生じた際にはアナウンスいたします

国際機関でのキャリア形成にご关心のある皆様、ぜひご参加ください！

詳細は案内メールまたはウェブサイト (<https://hrc-gh.ncgm.go.jp/>) ご参照

■形式：対面 ■言語：英語 ■場所：国立国際医療研究センター

■主催：グローバルヘルス人材戦略センター

■協力：世界保健機関（WHO）西太平洋事務局

■申込み：URL (<https://forms.gle/w8XRaTgcTJL44z1Q7>)

もしくはQRコードより（フォーム登録と資料送付が必要）

■〆切：2024年11月18日（月）12:00



目的・特徴

国際機関へのリクルートメントに必要なスキルを実践的に身につけ、合格をめざすワークショップです。

形式

少人数制のインタラクティブな演習型セッションで、実際の試験や面談のスキルを磨きます。

内容

WHOの採用プロセス説明、CVやカバーレターの書き方、筆記試験とCompetency-based Interviewの演習。

こんな人におすすめ

経験者や希望者で合格に向けて、筆記・面談試験対策をしたい方に最適です。

問い合わせ：

Go UN Workshop2024/WHO西太平洋事務局職員による個別受験相談会運営支援事務局

Hrcgh2024@gmail.com

Go UN Workshop 2024

個別受験相談会

目的・特徴

国際機関へのリクルートメントに向けた個別アドバイスを提供し、参加者が自分の強みや改善点を明確にします。

形式

一人30分の個別セッションで、具体的な課題について相談できます。

内容

自己紹介や応募状況に基づくフィードバック、カバーレター・CVの添削、過去の応募資料に基づいたアドバイス。

こんな人におすすめ

応募経験があり、具体的な課題や不安を持つ方に最適です。





主催   HRC-GH
国立研究開発法人
国立国際医療研究センター
グローバルヘルス人材戦略センター

協力 

プログラム

1. ご挨拶

中谷比呂樹（グローバルヘルス人材戦略センター長）

2. キーノートスピーチ：「日本がGaviに期待するもの」

喜多洋輔（外務省 国際保健戦略官）

3. Gaviの組織概要

高橋雅央（新規連携推進室 室長）

4. Gavi現役職員による座談会

木島良輔（新規連携推進室）

スカデュート・クリスティーナ 明香（モニタリング評価・学習戦略チーム）

高橋勇貴（データガバナンス & アナリティクスチーム）

船戸真史（中所得国カントリーチーム）

山川洋貴（ワクチンプログラムチーム）

*トピック(予定)

- Gaviに至るまでのキャリアの歩み
- 面接プロセスと体験談
- 現在のチームでの仕事内容
- 次期戦略期間(Gavi 6.0)の注目テーマ

Go Gavi Seminar

Jan 9.2025

“Gaviでのキャリアに触れるチャンス”

Gaviワクチンアライアンスは、公平なワクチン提供を通じて世界の健康向上に貢献しています。本ワークショップでは、現役の日本人職員がGaviでの業務やキャリアについて座談会形式でお話し頂きます。

日時：2025年1月9日（木）

18:00~20:00 (JST)

形式：オンライン（Zoom）

言語：日本語（一部英語）

会費：無料

申込：専用リンク（[こちら](#)）または下記QRコード

締切：2024年12月24日（火）

お問い合わせ：gogavi2024@gmail.com



登壇者紹介

	中谷 比呂樹 グローバルヘルス人材戦略センター・ディレクター、厚生労働省国際参与。 臨床研修終了後、公衆衛生に転じ、厚生労働省など国内ポストと WHO を往復しながらキャリアを形成。WHO では本部事務局長補（ADG）として数多くの幹部選考委員会の委員長と務める。医師・医学教育学修士・医学博士。
	喜多 洋輔 外務省国際協力局 国際保健戦略官 厚生労働省に入省後、HIV/AIDS 対策、予防接種法改正、介護保険制度改革に従事。その後、世界保健機関（WHO）ジュネーブ本部出向（マラリア対策等）、地方自治体（山口県）出向（健康増進対策）、厚労省大臣官房国際課国際保健企画官（ダイヤモンド・プリンセス号対応を含む COVID-19 対策）を経て、2020 年より国際連合日本政府代表部参事官として NY に赴任。グローバルヘルス外交の第一線に立つ。2024 年 8 月より現職。医師、公衆衛生学修士、行政学修士。
	高橋 雅央 Gavi 新規連携推進室 室長 野村総合研究所で欧州・アフリカの事業展開・再編、政策提言に従事。2010 年から世界経済フォーラムで日本・アジア地域のアジェンダ、技術イノベーション、新興企業プログラムを担当。2021 年から現職。現在はアジア・中東・アフリカ・中南米の政府・民間セクター連携を推進。横浜国立大学工学大学院、IESE Business School 修了（MBA）。
	高橋 勇貴 Gavi データガバナンス＆アナリティクスチーム マネージャー 大和証券シンガポール、ムンバイ支店で機関投資家営業を経験後、Markit 社（現 S&P Global）でデリバティブ商品の時価評価に従事。その後 IFC トレジャリー部門で定量分析官として流動資産のリスク評価を担当し、KPMG FAS でデータサイエンスチームをリード。2022 年から現職でデータプラットフォームの整備やダッシュボード作成を主導。シンガポール国立大学物理学修士、香港大学経済学修士。
	スカデュート・クリスティーナ 明香 Gavi モニタリング評価・学習戦略チーム、シニアマネージャー 國際 NGO で HIV や結核などのグローバルヘルスの優先課題に従事。2020 年より EY-パルテノン日本・米国のライフサイエンスおよびヘルスケア部門で戦略およびプロジェクト管理のコンサルタントとして勤務。2021 年より現職。現在は MEL 部門の変革プロセスやデータ関連の戦略的イニシアチブを主導。ハーバード大学大学院修了（MSc）

	<p>木島 良輔 Gavi 新規連携推進室 シニア・ドナー・マネージャー 在スウェーデン日本国大使館にて専門調査員として勤務。その後政策コンサルとしてグローバルヘルス分野の政策提言やアドボカシーに従事。サノフィ株式会社を経て現職。ケント大学大学院（国際政治経済学）修了。</p>
	<p>船戸 真史 Gavi 中所得国カントリーチーム シニア・カントリー・マネージャー（Acting） 沖縄県で臨床医として勤務後、国立国際医療研究センターで医療技術の国際展開を支援。2021年よりマッキンゼー・アンド・カンパニーで公共セクター・ライフサイエンス分野の戦略策定および実行支援に従事。2023年より現職。現在はアジア太平洋10カ国のグラント管理を担当。家庭医療専門医。長崎大学医学部卒、ハーバード大学大学院修了(MPH)。</p>
	<p>山川 洋貴 ワクチンプログラムチーム ジュニアプロフェッショナルオフィサー 臨床医として勤務後、デロイト トーマツ コンサルティング合同会社ライフサイエンス&ヘルスケアで、医薬品・ワクチン、医療機器メーカーにおける新規事業戦略策定、臨床開発、営業・マーケティング、マーケットアクセス、データ等の各種事業戦略策定・実行支援に従事。2024年より現職。現在は主にワクチンプログラム横断的な各種プロジェクトのマネジメントに従事。新潟大学医学部卒、ロンドン大学衛生熱帯医学大学院修了 (MSc)</p>



(写真) 診療所でマラリアの治療を受ける子ども

主催   NCGM HRC-GH
協力  THE GLOBAL FUND
国立研究開発法人
国立国際医療研究センター
グローバルヘルス人材戦略センター

Go Global Fund Seminar

Feb 7.2025

Global Fundでキャリアを築くチャンス！

Global Fund (GF)は、エイズ、結核、マラリアの終息を目指し、世界中で活動しています。本セミナーでは、まず、現役の日本人職員から、GFの概要や業務内容をお話し頂く中で、現場での経験やキャリアパスについても言及して頂きます。その後、採用プロセスについて人事担当者からご説明頂きます。医療職・非医療職を問わず、グローバルヘルス分野でのキャリア形成に関心のある方々にとって、貴重な情報を得る絶好の機会ですから是非ご参加頂き、GFでのキャリアの可能性を探ってみてください。

プログラム

1.ご挨拶

中谷 比呂樹
(グローバルヘルス人材戦略センター長)

2.グローバルファンドについて

喜多洋輔
(外務省 国際保健戦略官)

3.グローバルファンドの概要

坂田 裕太郎
(Associate Specialist, Donor Relations Department)

4.グローバルファンドが供与する資金の管理

辻井 一晃
(Senior Program Officer, Grant Management Division)

5.グローバルファンドの保健システム強化の取り組み

馬渢 俊介
(Head of Resilient and Sustainable Systems for Health and Pandemic Preparedness and Response)

6.グローバルファンドの採用プロセス

Joris Lacroix
(Lead, Talent Acquisition, Human Resources)

7.質疑応答

日時：2025年2月7日（金）

18:00～20:00 (JST)

形式：オンライン (Zoom)

言語：日本語（一部英語）

会費：無料

申込：専用リンク ([こちら](#)) または下記 QRコード

締切：2025年1月30日（木）

お問い合わせ：

go.globalfund2024@gmail.com



登壇者紹介

	中谷 比呂樹 グローバルヘルス人材戦略センター・ディレクター、厚生労働省国際参与。 臨床研修終了後、公衆衛生に転じ、厚生労働省や広島県など国内公衆衛生・医政・研究開発・福祉関係ポストとWHOを往復しながらキャリアを形成。WHOでは本部事務局長補（ADG）として数多くの幹部選考委員会の委員長を務める。医師・医学教育学修士・医学博士。
	喜多 洋輔 外務省国際協力局 国際保健戦略官 厚生労働省に入省後、HIV/AIDS対策、予防接種法改正、介護保険制度改正に従事。その後、世界保健機関（WHO）ジュネーブ本部出向（マラリア対策等）、地方自治体（山口県）出向（健康増進対策）、厚労省大臣官房国際課国際保健企画官（ダイヤモンド・プリンセス号対応を含むCOVID-19対策）を経て、2020年より国際連合日本政府代表部参事官としてNYに赴任。2024年8月より現職。医師、公衆衛生学修士、行政学修士
	坂田 裕太郎 Associate Specialist, Donor Relations Department, The Global Fund 2023年9月に入職し、渉外部にて日本政府を担当。グローバルファンド入職前は三井住友銀行にて中東・アフリカ地域の非日系顧客や米国のテック企業向けのファイナンス及び企画業務に従事。2023年2-9月はJunior Professional Officer（JPO）としてUNCTADのサービス貿易チームに所属。慶應義塾大学（経済学士）、ロンドン大学SOAS校（持続的可能な開発修士）。
	辻井 一晃 Senior Program Officer, Grant Management Division, The Global Fund 現在ナイジェリアチームでHIV対策を担当。グローバルファンド入職前は、UNICEFニューヨーク本部とUN Womenレバノン事務所で女性に対する暴力対策や平和と安全に関するプロジェクト形成活動に従事。国連での勤務以前は、三菱商事にて途上国でのインフラ開発案件や投資管理業務に従事。ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン（開発行政・計画修士）、ブリストル大学（政治学士）。
	馬渕 俊介 Head of Resilient and Sustainable Systems for Health and Pandemic Preparedness and Response, The Global Fund JICA、マッキンゼーの日本、南アフリカオフィスを経て、世界銀行（アフリカ地域の保健システム改善のチームリーダー）、ビル＆メリンダ・ゲイツ財団（プライマリーヘルスケア戦略担当副ディレクター等）で勤務。コロナ禍には、WHOの「パンデミックへの備えと対応のための独立パネル」事務局メンバーとして活動。2022年3月より現職。グローバルファンドの保健システム強化及びパンデミック対策への支援を統括し、その改革を推進。ハーバード大学ケネディスクール（公共政策修士）、ジョンズ・ホプキンス大学（公衆衛生修士・博士）。
	Joris Lacroix Lead, Talent Acquisition, Human Resources, The Global Fund グローバルファンドの人事部のリクルートチームのリーダー。エグゼクティブサーチ会社の銀行・金融部門、さらにスポーツ、メディア、エンターテインメント部門にて、リクルーターおよび新規事業開発の勤務を経て、2021年にグローバルファンドに入職。ボストン大学（経営学修士）、ベサリウス大学（コミュニケーション学士）。

主催：国立国際医療研究センター グローバルヘルス人材戦略センター

グローバルヘルスキャリアにおける SNS 活用 ～自己ブランディングの高め方～

生活や仕事のあらゆるシーンでコミュニケーション・チャネルが多様化する中で、採用においては SNS 等も活用が急速に進んでいます。グローバルヘルスキャリアを考える上でも、SNS 等による自分の売り込みやネットワーキングが重要になってきています。今回はビジネス SNS 大手から講師をお招きし、加えて各回著名なゲストから SNS を活用した求職活動や採用に関する具体的なお話をいただきます。このように、キャリア開発における SNS 活用法の理論と実践を集中的に学ぶ機会となりますので、奮ってご参加ください。

プログラム 講師：岩本 明子（LinkedIn Japan Academic & Government Sales Lead）

【1回目】「グローバルヘルスキャリアにおける SNS 活用」

3月 17 日（月）日本時間 17:00-18:00

- ・グローバルヘルスキャリアと SNS
- ・ビジネス SNS プロファイルの活用
- ・実際のポジション獲得につなげるには

ゲスト：馬渢 俊介

(世界エイズ・結核・マラリア対策基金（グローバルファン）
保健システム及びパンデミック対策部長)

マッキンゼー・アンド・カンパニー、世界銀行、
ビル&メリンド・ゲイツ財団で戦略担当副ディレクター、
シニアアドバイザーを経て、2020 年 10 月～2021 年 4 月
COVID-19 対応検証独立パネル事務局。
2022 年 3 月から現職。



【2回目】「採用担当者の目線から見るキャリアの伝え方」

3月 24 日（月）日本時間 17:00-18:00

- ・多様化する採用チャネル —SNS の台頭—
- ・ビジネス SNS による効果的なプロファイル作成
- ・キャリア開発のヒント

ゲスト：喜田 和也

(キャリアインキュベーション株式会社 マネージングディレクター)

20 年弱ヘルスケア業界への転職支援の経験を持つエージェント。
現職キャリアインキュベーションではヘルスケア業界のニッチ・エグゼクティブ案件のサーチ活動に従事。
長年の経験に基づいたアドバイスは企業・候補者双方から高い評価を得ている。



講師：岩本 明子

(LinkedIn Japan Academic & Government Sales Lead)

学生のキャリア支援サービスや英系人材紹介会社でのエージェント
を経験後、2019 年より LinkedIn Japan にて勤務。
グローバル展開するエンタープライズ向けアカウントマネージャーを
担当した後、現在は LinkedIn Japan にて公共機関および
教育機関の開拓を担当している。

登録方法：以下のフォームより登録をお願いします。

<https://forms.gle/7omFSWP2waD1TVz99>

登録締切：2025 年 3 月 13 日（木）

日本時間 18:00

※締切後にご登録頂いた方にのみ

Zoom URL をお送りします。



申し込みフォーム

お問い合わせ先：サステナヘルス イベント事務局 (event@sustainahealth.jp) 担当：山崎

2025年
3月 17 日(月)
24 日(月)
(いずれも日本時間 17:00～18:00)
2回開催

形式：オンライン・セミナー

使用言語：日本語

参加費用：無料

対象者：

- ・国際機関の若手・中堅職員
 - ・国際機関に応募または応募を検討している方
- ※原則として 2 回とも参加できる方

※本セミナーは厚生労働省の委託事業として邦人職員の
増強を目的としているので、日本国籍保有者のみを対象と
しています。何卒ご了承下さい。

NEWS LETTER

創刊準備号

グローバルヘルス人材戦略センター VOL. 0
Human Resource Strategy Center for Global Health [HRC-GH]
OCT. 2017

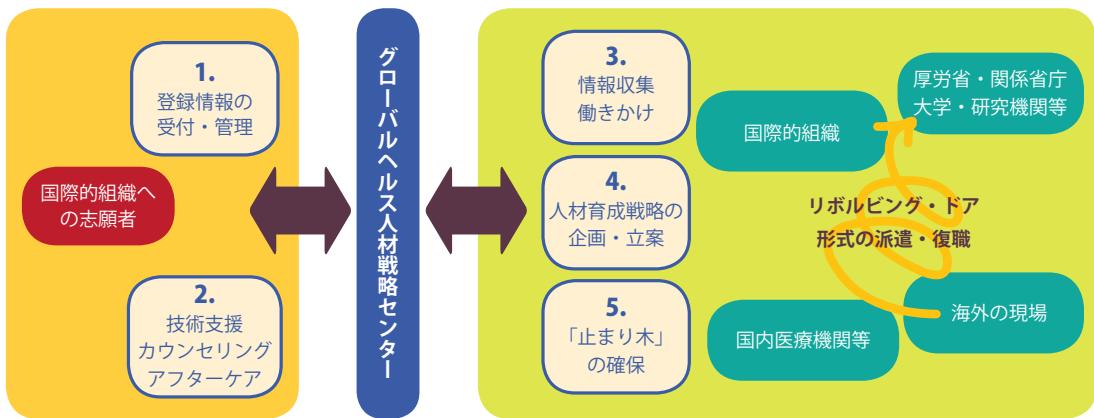


グローバルヘルス人材戦略センター始動

グローバルヘルス人材戦略センター（Human Resource Strategy Center for Global Health；HRC-GH）は、厚生労働省大臣官房国際課の委託事業として、国立研究開発法人国立国際医療研究センター（NCGM）内にオフィスを構えることとなりました。去る9月21日に開所式が行われました。

HRC-GHは国際機関における日本人のプレゼンスを高めるため、2016年に行われた「国際保健に関する懇談会」の「国際保健政策人材養成WG」が提出した報告書の提言を具体化したものです。センター長には中谷比呂樹（NCGM理事）が就任。さらにグローバルヘルス人材調整官、グローバルヘルス人材分析官等を配し、関連する諸機関からのメンバーにより構成されるアドバイザリーグループが置かれます。





今後、我が国の中長期保健政策人材を戦略的に養成し、その人材を国際機関に送出します。併せて、国内組織へも受け入れる双方の支援を実施するための司令塔機能を担い、以下の業務を実施します。

1. 国際的組織への志願者の登録情報の受付・管理（人材のプール）
2. 登録者の技術支援、カウンセリング、アフターケア
3. 国際的組織からの求人情報等の情報収集、人材受け入れの働きかけ
4. 厚生労省・関係省庁・大学・研究機関等と連携した人材育成戦略の企画立案
5. 就職が決まるまでの間の働き場所の提供（「止まり木」機能の提供）

国内・海外における戦略的な国際保健人材育成の強化と、「リボルビング・ドア」による人材プールの構築と情報共有を図ることにより、2020年までに国際保健政策人材を50%増加させることを目指しています。

なお、12月10日（日）には、開設記念ワークショップの開催が予定されています。

国立研究開発法人 国立国際医療研究センター

国立研究開発法人 国立国際医療研究センター（NCGM）は、2つの病院（東京新宿区のセンター病院、千葉県市川市の国府台病院）、国際医療協力局、研究所、看護大学校などで組織されています。

厚生労働省や外務省、世界保健機関（WHO）を含む国連機関、国際協力機構（JICA）などと連携し、開発途上国の保健医療向上のための支援や国際保健分野の情報発信などを行っています。

これまでに、ベトナムやカンボジア、ミャンマーなどのアジア地域、セネガルやザンビア、コンゴ民主共和国などのアフリカ地域、ボリビアやブラジル、ホンジュラスなどの中南米地域など、世界約130カ国・地域に専門家を派遣しています。これらの国々では診療技術の支援のほか、病院管理、地域保健医療システム強化、国の法制度整備などへの支援を行っています。2015年からは厚生労働省の委託を受け、「医療技術等国際医療展開推進事業」を実施しています。また、日本や各国の保健医療援助に関する助言や提言、開発途上国からの人材受け入れと研修や、日本国内の保健医療協力人材の育成にも取り組んでいます。さらには、新型インフルエンザ対策やエボラ出血熱対策、海外邦人保護に関する支援、東日本大震災支援なども実施しています。

グローバルヘルス人材戦略センター長 中谷 比呂樹（なかたに ひろき）



国立国際医療研究センター理事、世界保健機関（WHO）執行理事、厚生労働省国際参与。併せて慶應義塾大学特任教授（グローバルリサーチインスティテュート：KGRI）、国立大学法人大阪大学特任教授（未来・国際医療）。2007年3月から2015年5月までWHO本部事務局長補として、エイズ・結核・マラリア・頑固な熱帯病からなるWHOの中で最も大きな局である感染症対策部門を牽引。在任期間中、三大感染症の罹患率と死亡率を下げ、幾つかの熱帯病は制圧に向けて取り組む。その傍ら、幹部職員選考委員会の委員長を頻繁に勤める。慶應義塾大学医学部卒、オーストラリア・ニューサウスウェールズ大学大学院において保健教育修士課程（M.H.P.Ed）を修了後、慶應義塾大学において医学博士を取得。

NEWS LETTER

Inaugural
Preparatory
Issue

Human Resource Strategy Center for
Global Health [HRC-GH]

VOL. 0
OCT. 2017

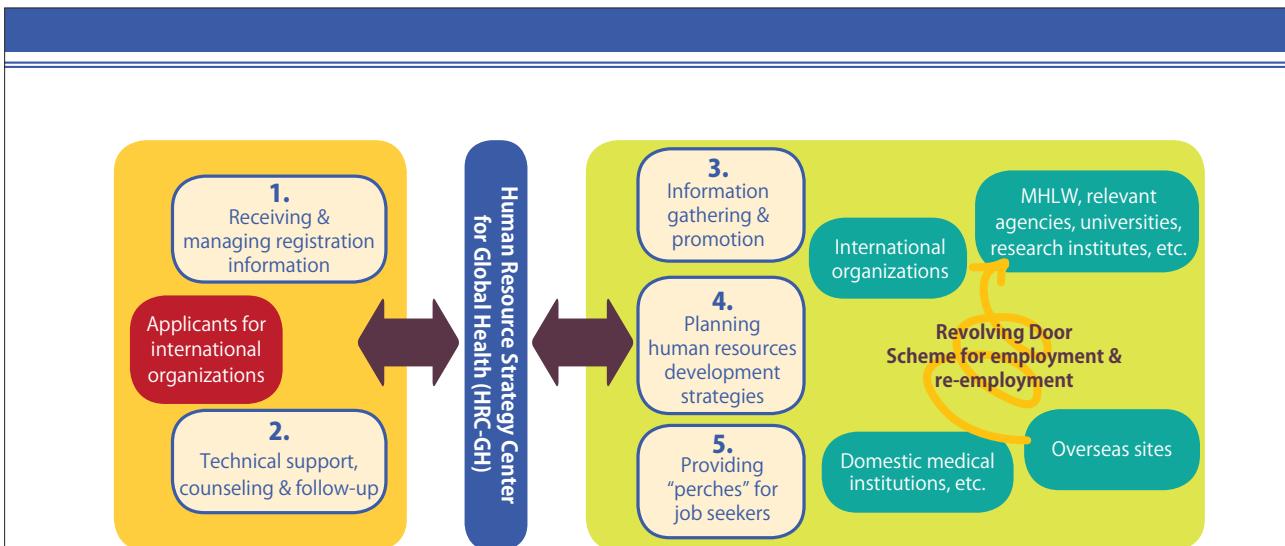


Human Resource Strategy Center for Global Health Gets Going

The Human Resource Strategy Center for Global Health (HRC-GH) was launched as a special program commissioned by the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). The Center has a dedicated office at the National Center for Global Health and Medicine (NCGM) in Shinjuku, Tokyo. The opening ceremony for the office was held on September 21, 2017.

The HRC-GH aims at increasing the presence of Japanese nationals in international organizations and its establishment stems from recommendations of the Working Group on Human Resource Development in Global Health Policy under the Minister's Special Committee on Global Health, which submitted its report in May 2016. Dr. Hiroki Nakatani (Member, Board of Directors, NCGM) will assume office as the Director of the HRC-GH and will be supported by a Global Health Human Resources Coordinator, a Global Health Human Resources Analyst, and other staff. An advisory group consisting of members from relevant organizations has also been established.





The Center is charged with the tasks of the strategic identification and training of individuals, supporting applications of Japanese candidates for international organizations, and facilitating their career development. More specifically, in order to serve as a central coordinating mechanism, it provides the following services:

1. Receiving and managing registration information concerning potential applicants for international organizations (pooling of human resources);
2. Providing technical support, counseling, and follow-up services for registered personnel;
3. Gathering advance HR information from international organizations and working with such organizations to promote recruitment from Japan;
4. Planning human resource strategies in collaboration with the MHLW, relevant agencies, universities and research institutes, etc.; and
5. Cultivating positions in Japan where people can develop careers before securing international employment (provision of "perches" for job seekers).

By strengthening strategic human resource development of Japanese nationals in Japan and overseas, establishing a human resource pool using the "revolving door or brain circulation" scheme, and facilitating information sharing, the Center aims to achieve a 50% increase in Japanese human resources involved in global health policy by 2020.

A workshop commemorating the opening of the Center is planned to be held on December 10, 2017 (Sunday).

National Center for Global Health and Medicine (NCGM), Japan

The National Center for Global Health and Medicine (NCGM), Japan is an organization consisting of two hospitals (the Center Hospital in Shinjuku, Tokyo and Konodai Hospital in Ichikawa, Chiba), the Bureau of International Health Cooperation, Research Institutions and Nursing Colleges, etc.

In collaboration with the MHLW, the Ministry of Foreign Affairs, United Nations organizations, including the World Health Organization (WHO), the Japan International Cooperation Agency (JICA), and other players, the NCGM provides assistance in the improvement of healthcare in developing countries and disseminates information in the field of global health.

Experts have so far been sent to 130 countries and regions around the world, including Vietnam, Cambodia, and Myanmar in Asia; Senegal, Zambia, and the Democratic Republic of Congo in Africa; and Bolivia, Brazil, and Honduras in Latin America. The support provided in these countries includes assistance in clinical technologies, hospital management, reinforcement of regional healthcare systems, and improvement of national legal systems. Starting in 2015, the NCGM has been implementing the Program for Promotion of Global Health Including Healthcare Technologies commissioned by the MHLW. The activities of the Center also include giving advice and recommendations concerning healthcare assistance in Japan and other countries, reception and training of workers from developing countries, and training of workers in healthcare cooperation in Japan. The Center has also been active in measures against new-type influenza, measures against Ebola hemorrhagic fever, the protection of Japanese nationals in foreign countries, and providing support to the victims of the Great East Japan Earthquake.

Dr. Hiroki Nakatani

Director of the Human Resource Strategy Center for Global Health



Member, Board of Directors of National Center for Global Health and Medicine and Member, Executive Board of World Health Organization. He is also Project Professor at Keio University (Global Research Institute: KRI) and Specially Appointed Professor at Osaka University (Global and Innovative Medicine). From March 2007 to May 2015, as the Assistant Director-General-at WHO headquarters, he led the Infectious Diseases Control Cluster, one of the largest programs of WHO established to fight HIV/AIDS, tuberculosis, malaria and neglected tropical diseases. During his term of office, he achieved a reduction in the prevalence and mortality rates of the three major infectious diseases and worked hard toward the eradication of several tropical diseases. At the same time, he repeatedly chaired selection panels comprised of senior WHO officials. Graduated from Keio University School of Medicine, Master of Health and Personnel Education (M.H.P.Ed) from the University of New South Wales Graduate School in Australia, and PhD from Keio University.



紙媒体のニュースレターは本号で最後となります。センターホームページには引き続き電子版を掲載しますので、<https://hrc-gh.ncgm.go.jp/document/>をご確認ください。また、掲載時の通知を受け取りたい方は HRC-GH@hosp.ncgm.go.jpまでご一報ください。

2024年度第1回アドバイザリーグループ会議

2024年6月3日（月）にオンライン及び対面のハイブリッド方式で2024年度第1回アドバイザリーグループ会議を実施しました。今回は、以下のアドバイザーの方々の参加を得て、活発な議論が行われました：池上清子（長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究科客員教授）、亀井温子（国際協力機構人間開発部長）、杉田勝好（アステラス製薬株式会社専務役員）、曾根智史（国立保健医療科学学院長）、高倉俊二（国立国際医療研究センター国際医療協力局長）、林玲子（国立社会保障・人口問題研究所副所長）、馬渕俊介（グローバルファンド保健システムおよびパンデミック対策部長）。

会議では、地引人材情報解析官／上級研究員より、以下の点を強調しつつ、2023年度の活動報告を行いました：①新型コロナ感染症の影響による新規ポストの凍結や応募者の減少でセンター支援による採用者は伸び悩んでいましたが、2023年度は回復し、合計23人の方々が、国際機関（12人）、国内研究機関（1人）、専門家委員会委員（10人）に採用されました。②2019年に新設された人材登録・検索システムへの登録者は順調に伸び、2024年3月時点で882人となりました。また、2023年度はCEPI（感染症流行対策イノベーション連合）の空席情報も取得できるように新規開発を行いました。登録者には合計27の保健関連国際機関・国際NGOの空席情報の内、希望条件に沿った空席情報を週1回、マッチングメールでお送りしています。③候補者支援のために様々なセミナー、ワークショップ、シンポジウムを実施しました。④候補者への個別支援としては、高い合格率を誇るWHO西太平洋事務局職員による個別進路相談会を2023年度も実施するとともに、センターでも対面・メール・オンライン等の方法を用いて、合計105回、進路相談、CV添削、筆記試験や面接の受け方指導等のサポートを行いました。⑤「次世代国際保健リーダーの探索プロジェクト」においては、製薬産業やコンサルティング・ファーム等に所属する潜在的な幹部人材15人に対して勉強会を3回実施するとともに、フォローアップ面談とキャリア意向の確認を行いました。⑥2023年度から開始された厚生労働科学研究において、中谷センター長と地引人材情報解析官が分担研究者として参加し、国際機関の幹部職員のキャリア開発に貢献するべく、昇進に当たって必要な能力・スキル・資質、今までに役立った研修・セミナー・メンタリング・コーチング・ネットワーキング等の内容について国際機関の幹部職員にインタビュー調査を行っています。

次いで、中谷センター長より、センターの新たな数値的目標の設定に関し、公表データやセンター調査に基づくデータを駆使して、

各国際機関の職員採用の方向性を解析・報告し、今後のセンター活動の方向性及び具体的な数値目標についてアドバイザーに助言を求めました。それに対して、アドバイザーからは、ご自身が過去に在籍した、または、現在在籍している国際機関の職員採用の方針について具体的な説明がなされるとともに、ウクライナやパレスチナにおける紛争の影響等で予算が減らされている国際機関が多く、採用が拡大している機関はIOM以外にあまりないこと、P4～P5の層を厚くし、邦人職員の内部昇進を支援するのが幹部増の近道ではないか等の意見が出されました。そして、数値目標については、機関別に目標を設定した上で全体目標を設定することを引き続き検討していくことになりました。

最後に、地引人材情報解析官より、2024年度の活動計画を説明しました（表ご参照）。

2024年度活動計画	
4月	・年間計画作成 ・厚労・外務・主要パートナーとの連携確認
5月	・次世代国際保健リーダー送り込み強化事業、 セミナー／ワークショップ実施業務公示開始
6月	・3日 アドバイザリーグループ会議 ・邦人職員数調査報告書作成
7月	・次世代国際保健リーダー送り込み強化事業、 セミナー／ワークショップ実施業務開始 ・12日 感染症合同説明会
8月	・一時帰国中の邦人職員による個別進路相談会（随時）
9月	・Go Bank ワークショップ
10月	・アドバイザリーグループ会議 ・AI時代の選ばれるskill ワークショップ
11月	・23日 国際臨床医学会学術集会 ・30日～12月1日 Global Health Diplomacy Workshop
12月	・7日 Go UN ワークショップ開催（予定） ・8日 WPRO 職員による個別進路相談会
1月	・W/Sなど開催 ・各種報告書作成（1月～5月）
2月	・W/Sなど開催
3月	・年次報告書発行 ・邦人職員数調査

第3回次世代国際リーダーの輩出を考えるワークショップ

2024年2月6日(火)、8日(木)、19日(月)、26日(月)、東京大学未来ビジョン研究センター、グローバルビジネス学会と共に、日本国際交流センターにご後援頂き、標記のオンラインワークショップを実施しました。今年は過去2回の大人数によるワークショップとは趣向を変え、書類選考によって選ばれた少数のリーダー候補者と国際機関リーダー経験者による対話形式で、リーダーの条件や自分にとって必要な経験・資質について考える機会を設けました。アドバイザーは、ファイナンス分野は小林いずみ ANAホールディングス株式会社社外取締役(前多数国間投資機関(MIGA)長官)、人事分野は村

井暁子 京都大学経営管理大学客員准教授(元ユニセフ、世界銀行)、開発戦略・開発機関の戦略分野は金平直人 世界銀行上級デジタル開発専門官を迎え、それぞれ3人~4人の参加者と対話を重ね、ご自分のリーダーとしてのご経験に基づいたアドバイスやリーダーシップ論を展開されました。当日は大学生から病院や国際機関の中堅職員まで、様々な立場・経験の方が参加され、活発に質問をされていました。参加者の皆様にはぜひワークショップへの参加を契機に、日頃からリーダーとしての資質やリーダー像について考え、それが素晴らしいリーダーとして活躍して頂きたいと思います。

国際機関における昇進のためのスキルとマインドセット・セミナー

国際機関の現役職員や過去に働いていた方と話していく「国際機関で生き残るために方策を教えてほしい」という声をよく聞きます。現在、「どうしたらJPOや空席ポストに合格できるか」をテーマとしたセミナーは沢山ありますが、国際機関に入った後のキャリア形成を実践的・体系的に扱ったセミナーはありません。そこで、センターでは、2023年3月、初めての試みとして、グローバル企業の人事担当者を講師に迎え、2回のオンライン・トレーニングを実施し、好評を博しました。そのため、2024年3月には、国際機関の現役職員を講師に迎え、同様のセミナーを開催しました。

第一回目は、2024年3月21日(木)、世界銀行上級金融セクター専

門家及び世界銀行東アジア人女性ネットワーク代表の轟恵美子氏を迎えて「人事評価と雇用の継続のヒント」と題して、第二回目は3月28日(木)、国連食糧農業機関(FAO)上級人事官の三井実歩氏を迎えて「国際機関サバイバルとキャリア形成のヒント」と題して、前半はご自分の経験を、後半は参加者からの質問に応える形でお話し頂きました。

セミナー参加者はご自分の悩みや課題を講師に投げかけており、国際機関でのキャリア開発や生き残りは現職の方にとっては死活問題であることが伝わってきました。今後も参加者の皆様から頂いたアンケート意見や、2023年度から開始された厚生労働科学研究の幹部インタビュー内容等を参考に、キャリア開発支援の内容を充実させていきたいと思います。

グローバルヘルス・キャリア・セミナー及びキャリア相談会 in Geneva

中谷センター長は2024年3月18日(月)~25日(月)の間、WHOを始めとした国際機関の2024年人事政策に関する調査の為、ジュネーブを訪問しました。その機会に、ロンドン、ボストン、ニューヨーク、ワシントンで開催したものと同様のキャリア・セミナーとキャリア相談会を実施しました。3月22日(金)には、「国際機関でのはじめの一歩から正規職員への道」と題してオンライン・ワークショップを開催しました。まず工藤歩ジュネーブ国連代表部一等書記官からJPOの制度的な説明を分かりやすくご説明いただき、次いで、JPOからスタートし正規ポジション(医薬品安全性)を獲得した福島彩子さんからJPOを受験するときに注意した点、JPOになってから正規ポジションを得るために努力した点についてお話しいただきました。それぞれの段階で、自分の持てる能力を客観的に把握し、足りない部分を自覚して埋める努力をされたことが成功の秘訣であるように見受けられました。翌23日(土)には土曜日の朝食時間という少しだけた環境で個別相談会を行いました。参加者は現地で国際機関に就労されている若手が中心で、①途上国勤務を経験することの損得、②専門分野の専門性を高める方向を行ったほうがいいのか、ポストの数が多いジェネリックな分野に行ったほうがいいのか、③博士号を取る事にどれくらい努力をかけるべきか、あるいは、かけないべきか、④医療職種ではない人材が活躍できるグローバルヘルス分野の雇用力はどのくらいあるのか、といったキャリア形成を中心とする質問が途切れることなく、予定時間を大幅に延長してお開きとなりました。



▲周辺整備が進むWHO本部
◀国連欧州本部内の加盟国国旗掲揚スペースに立つ中谷センター長

グローバルヘルス・ロールモデル・シリーズの掲載

国際保健分野でのキャリアを考える際ネックになることが、ロールモデルになるような人物が身近にいなかったのでキャリアパスを具体的にイメージできないということです。そこで当センターでは世界の様々な地域で、また、グローバルヘルスの多彩な方面で活躍する日本人の方々にキャリア形成のプロセスをお尋ねし、センターのホームページ上に公開させて頂いています。

第16回は、前回に続き、外務省国際機関人事センター課長補佐（インタビュー当時）の松島 悠史氏です。

インタビュー 地引英理子（グローバルヘルス人材戦略センター人材情報解析官／上級研究員）

第16回



外務省国際機関人事センター

課長補佐（インタビュー当時）

松島 悠史 [まつしま ゆうじ]

2011年に人事院入省。以降、日本の国家公務員の採用や給与、人材育成等に関する政策に携わる。2017年より行政官として米国留学（長期在外研究制度）し、2018年にシラキュース大学マックスウェル行政大学院で公共政策修士 Master of Public Administration (Syracuse University, Maxwell School of Citizenship and Public Affairs)、2019年にヒューストン大学で人材開発学修士 (Houston University, Executive Master of Human Resource Development) を取得。2019年に帰国後、人事院の官房部局、厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策推進本部を経て2020年から外務省国際機関人事センター課長補佐。以降、国際機関の邦人職員増加・昇進支援のための種々の施策を担当。

——若い人の意識は変わり、国内の雇用慣行は必要に迫られて変わってきてている

医療分野と、雇用形態が医局制度の上に成り立っていて、「海外で働きたい」と言うと「二度と日本の病院には戻れない」と言われた人の話を聞きます。また専門医に認定されるためには日本で症例をこなさないといけないなど組織に属さないといけない難しい立場があります。一方で、若いころに夏休みを利用して外国に行ったり、NGOのボランティア、研修に参加したりして、精力的に活動している人たちにも出会いました。見せていないだけで色々と悩みもあるのかもしれません、そういう人が増えて制度の問題を乗り越えていくと良いと思います。

「雇用慣行を変えましょう」と言ってもなかなか変わるものではありませんが、必要に迫られれば、急激に変わっていきます。結局、外部環境や働く側の意識や職業選択の方法が変わらなければ、それに合わせいかざるを得ません。伝統的な方法があるとしても、感覚としてそれを必要と考える人が少なくなってきたら、仕組みや慣行も自然と変わっていくということでしょうね。

日本の国際機関人材に関する一つの課題として国際機関に就職する人材層の分野をもっと広げないといけないと考えています。これまで日本から国際機関を目指す人の中心は、若い時から国連などの仕事に興味を持ち、そのために学生時代から準備を始め、そこに向けてキャリアを重ねてきた人材層です。当然ながら、こういった人材は引き続き重要であり、そういう人が1人でも増えるようにしていくことに注力する必要があります。一方で、国際機関といえば、保健もそうですし、航空、気象、通信など様々な分野を扱うものがあり、それぞれの分野の専門人材を求めています。こういった分野の専門人材は、上述のように最初から国際機関を目指して、学生時代からキャリアを積んでいるでしょうか。つまり、「国際機関に行きたいから気象を専門にしよう」という人はあまりおらず、こういう分野の人材の国際機関への入り方としては基本的に、まず自分が培ってきた専門分野が先にあり、そのキャリアを進める中で、国際機関

という選択肢が出てこないといけないです。前号でも少し述べましたが、日本の生涯雇用を基本とする伝統的な雇用システムの中だと、なかなかこういったキャリアの進め方が主流にはなっておらず、必然的に、人材も増えにくい状況でした。今後は、各分野で、国際機関をキャリアとして考える人材を増やしていく、そのことでまた各分野で人材の動きが活性化するようになってくれればと思っています。そのためにもJPO制度などを使って国際機関に入行ってもらう、また国際機関就職について各業界や各人材層に向けて情報発信していくことにも取り組んでいかないといけません。

——国際機関で働いて日本に戻ってきて知見を還元する、または、国際化に貢献するという意味で、その業界・組織にとってよいことだと考えていて、ぜひ分野を広げてほしいと思います。

国際機関やそこで行われる規範設定などを深く理解できる人材、もっとシンプルに言えば国際的な感覚を持っている人材が増えていくことは、組織や分野にとって必ずプラスになります。これまでの「元の組織に帰ってくることを前提とした一時的な派遣」というモデルだけではなく、自然に行き来する人材が増えていいってほしいと思っています。

——若いうちに海外を経験し、仕事として国際機関を目指すなら、まず応募すること

前号でも触れましたが、国際機関の就職を考えるなら、空席情報を常にフォローし、まずは応募してほしいと思います。もちろんそれですぐに通る人は極少数でしょうが、ポスト情報をよく見て、応募書類を考えていく中で、自分に必要なものが具体的に見えてくるはずです。そして、本気で就職を取りにいくだけなら1-2個応募書類を出して一喜一憂するのではなく何十も出してほしい。もちろん、その全てが本命である必要はないですが、準備する中でしかわからないものがあるはずです。

また、職業柄、よく「どうやったらJPOに採用されるか」という質問をもらいます。まず第一に考えてほしいのは、JPOは「ジュニア」と名はついていますが、「インターナショナルスタッフのP2レベルの職員」として働くための制度であるということです。P2というレベルは、エントリーレベルとは言われていますが、小さい事務所などであれば、場合によってはその国の事務所長の代理などを勤めることもあるかもしれない仕事です。各国が人件費を肩代わりするJPO制度であっても、その仕事ができる人材でないと送ることはできません。なので、JPOとして採用されるということは、自分がそのP2の仕事が当然できる人間であるということを、自身の経験や専門性を使って説得する作業になります。また、ここでいう説得とは、主観的かつ日本国内的な見方ではなく、客観的に、世界中の誰が見てもわかるものにする必要があります。そういうアピールをするためにはある程度場数を踏

む必要があります。前号でお伝えしたように、JPO 自体は興味があれば、とにかく応募して練習したほうがいいのは言うまでもないですが、それでも 1 年に 1 回のチャンスしかありません。なので、各機関の通常の空席応募も並行してどんどん応募していくこともお勧めします。応募しているうちに、「自分にはこの経験がないから書類でアピールできない」「今後こういう経験が必要になってくる」「国際機関で仕事をとっていくにはこういう分野に需要がある」等がわかってきます。もちろん、応募すればそのまま採用になる可能性だって十分にありますしね。とにかく国際機関就職はアプライをして始まるのです。皆さんにそこを知ってほしいし、その感覚を持つ人を増やし、それが結果的に国際機関等でグローバルに活躍できる人材が増えることにつながると考えています。

——たくさん応募することで初めて自分の適性や相手が求めていることについてわかるということですね。TOR 自体をよく見ていくなくて空回りし、ずれた CV を出してしまう人もいます。沢山応募して、求められていることと自身の提供できることの整合性を高める必要があるのですね。

TOR で何を求めているかに対して自分で答えを出せるとよい書類がつくれ、面接にも対応できるでしょう。働きたいと思える職種があり、そこで求められている経験がないとすれば、そこに近づいていくようにキャリア設計をしていかなければいいのです。自分の能力や経験を客観的に理解し、優劣の問題ではなく、「自分ができること」とポストが合致しているかどうか、欠けているところがあると、もっと合うポストはないか探すことやそこを補う方向で動くという行動をすればいいということです。

危険なのは、「〇〇に行けば国際機関に近づけるかな」というような、なんとなく箱だけを見てキャリアを決めてしまうことです。求められるのは、専門性であって、ある分野の「プロの人材」です。なんとなく国際的な仕事につき、そこで言われるがままの仕事をしているだけでは、自分が何のプロであるかはわからず、また外から見ても何のプロのかはわかりません。そのあたりも含めて「よくわからないので、とりあえず情報を得るためにまず〇〇に入って考えてみよう」というのであれば理解できますが、すでに国際機関で働きたいという明確なビジョンがあるのなら、そこに向けてなるべく具体的な道を考えていけるといいです。繰り返しになりますが、問われるのは「どこで働いていたか」ではなく「あなたは何ができる人材なのか」ということです。

——20 代～30 代の限られた時間の中で、どの経験を積み、どのキャリアパスをすれば正解かを見極めるのはなかなか困難ですね。

だから、応募していけばいいのです。やりたいと思うポストに応募して、自分を見つめ直す、こういうキャリアがないと難しいと気づいて足りないところを追っかけていくということです。なるべく早いうちに興味ある分野に応募して、修士号が必要ならその段階で取得する、オンラインで授業を受けられる大学院もたくさんあります。

——今のお仕事を通じて多くの若手を見て、国際的に通用する人としない人の差異は何ですか？

あくまで JPO 審査などの限定的な目線から見た印象ですが、全体像を構造として理解し、その中で自分のことやりたいことを位置づけられている人なら世界で通用します。JPO でもすごいなと思う人は、国際機関に何が求められているか、何をやろうとしているか、現実として何ができるかを俯瞰して理解したうえで、その中にある仕事について、「自分はこういうことをやりたい人間で、こういう経験や専門性があるからこの仕事に就いた方がいい」ということを一連のストーリーとしてアピールできる人です。それができている人は JPO にしろ、空席応募にしろ、遅かれ早かれ採用されるでしょう。

一方でこれはあぶないなと思う人は視野が限定的でかつぼんやりとしたイメージで考えてしまっている人です。例えば、グローバルヘルスの分野で言えば、「医療関係の資格経験があるので WHO に入りたい」というくらいの解像度では難しい場合がほとんどです。例えば WHO は実際に治療するわけではなく、制度をつくり、ドナーと調整し行政の仕事をやるので医療現場の仕事とは大きな違いがあるはずです。また、UNICEF の保健分野と WHO でもアピールしないといけない部分は変わってくるでしょう。よくあるのは、「途上国でひどい状況を見たので医療で人を助けたい、人の役に立ちたい」というアピールです。もちろんその気持ちは重要で、強いモチベーションのアピールにはなりますが、一方で仕事の中身の話でもそのエピソードを使ってしまうと、「苦しんでいる人を直接助けたいのであれば、国際機関ではなく現地で自ら活動できる NGO などに行ったほうがいいのでは」と思われてしまうでしょう。組織や仕事についての解像度を上げていく必要があります。



国際機関進路指導ワークショップで講演

——国際機関入職後の壁を乗り越えるために

国際機関は素晴らしいと思っても、そこは行政組織だし、当然資金がないと活動できないので、各国政府と泥臭い調整をして、そのほかにもやりたくないような作業もたくさんあります。入職後いきなりその壁にぶつかることがあるかもしれません、少なくとも、その組織がどういう構造で動いていてどういう仕組みでお金が入ってどのようにして世の中に影響を与えていけるか、できることとできること、求められることと求められないことを客観的にとらえられると道は開けると思います。

(続きを読むは https://hrc-gh.ncgm.go.jp/job-global/role_model/ でお読みいただけます。)

■ 人材登録のお願い

6月7日現在、902名の方が人材登録・検索システムに登録されており、ご希望に応じた空席情報がマッチング・メールにて届くようになっています。人材登録・検索システムの使い方に関する動画も登録ページに掲

載しています。未登録の方は登録されますようお願いします。

<https://hrc-gh-system.ncgm.go.jp/>





2024年度第2回アドバイザリーグループ会議

2024年9月30日（月）にオンライン及び対面のハイブリッド方式で2024年度第2回アドバイザリーグループ会議を実施しました。今回は、以下のアドバイザーの方々の参加を得て、活発な議論が行われました：池上清子（公益財団法人アジア人口開発協会副理事長）、亀井温子（国際協力機構人間開発部長）、杉田勝好（アステラス製薬株式会社専務役員）、曾根智史（国立保健医療科学院長）、林玲子（国立社会保障・人口問題研究所副所長）、馬渕俊介（グローバルファンド保健システムおよびパンデミック対策部長）、宮本哲也（国立国際医療研究センター国際医療協力局長）、山本尚子（国際医療福祉大学大学院教授）。

会議ではまず、地引人材情報解析官／上級研究員より、2023年度の邦人職員数調査について報告しました。保健関連の国連機関および官民連携パートナーシップ機関の全グレードの邦人職員数は115人となり、前年度と比べると4人増加しており、2017年度の調査開始以来着実に増えつつあります。P5以上の幹部職員および規範セッター（専門家委員会委員）の方は毎年変動が見られますが、2023年度は94人となり、前年度と比べると2人減少、しかし世界銀行とWHO Advisory Group Membersの邦人職員数が出そろった2021年度のベースラインと比べると、11人増加しています。

次に同じく地引より、2024年度上半期の活動と下半期の活動計画についてご報告しました。上半期は、主な活動として7月12日

の「危機管理・国際保健政策関係リクルートメント合同説明会」、9月7日の「次世代リーダー研究会」、9月13日の「Go Bank Seminar」等が行われました。今後の活動としては、第9回国際臨床学会学術集会シンポジウム（11月23日）、Go UN Workshop（12月7日）、WHO職員による個別指導（12月8日）、SNSを活用した国際機関就職セミナー（1月）等を予定しています。

次に中谷比呂樹センター長より、WHOの幹部ポストの募集状況、それらポストに求められる資質等の分析結果を披露した後、候補者の所在、探索方法等について問題提起がなされました。それに対して、アドバイザーの方より、専門ポストにおいては、世界的に著名で業界のインナーサークルに入り込んでいる大学・研究所の関係者等が適当で、Administration等の分野においては、他の国連機関等からの横滑りが可能との意見が聞かれました。また、適任者への空席情報の個別提供や、海外法人の社長経験者等へのアプローチの可能性も示唆されました。

最後に、地引より、2023年度のセンターの個別相談事業について報告し、今後の取組みについて提案しました。また、(JPOの年齢制限を過ぎている)36歳以上で海外経験がない志願者について、国際協力経験を積むためのファースト・ステップとして、アドバイザーの方々が所属する組織、NGO等で受け入れが可能か照会しました。

危機管理・国際保健政策関係リクルートメント合同説明会

来年度に設立される国立健康危機管理研究機構（JIHS）に関連するリクルートメント合同説明会が、グローバルヘルス人材戦略センターが世話役となって、7月12日に完全バーチャル方式で開催されました。この説明会は、国立国際医療研究センター（NCGM）と国立感染症研究所（NIID）が統合して発足するJIHSに採用を希望する方々に、両組織が公募するポストの全体像を理解した上で、積極的に応募して頂くことを目的として企画されたものです。また、厚生労働省直轄の国際保健政策関係のポジションについても説明がありました。会のプログラムは表に示した通りで、新機構の概要に続き、NCGM、NIID、厚生労働省の各部門が公募するポジションと今後の募集日程について順次説明が行われました。会の終了後も記録動画を1ヶ月間公開し、個別説明や見学、質疑応答の機会を設けるなどのフォローも行われました。当日の参加者は181名で、そのうち約20%が海外からの参加者でした。新機構や国際機関ポストを行き来しながらキャリアを積み、日本の為にも、世界の為にも働く次世代のリーダーが生まれることが期待されます。

プログラム	
開会	
17:00	趣旨説明 国立健康危機管理研究機構（JIHS）の紹介
17:15-17:45	国立国際医療研究センター（NCGM） 国際感染症センター／国際医療協力局／臨床研究センター
	国立感染症研究所
17:45-18:15	感染症疫学センター／感染症危機管理研究センター／ 実地疫学研究センター
国際保健政策関係	
18:15-18:45	厚生労働省 グローバルヘルス政策研究センター グローバルヘルス人材戦略センター
18:45-19:00	まとめ
19:00	閉会

Go Bank Seminar

2024年9月13日(金)、グローバルヘルス人材戦略センターは、世界銀行、アジア開発銀行のご協力により、Go Bank Seminarを開催しました。最近、センターでは、世界銀行、アジア開発銀行といった国際開発金融機関で働きたい医療分野の専門家からご相談を受ける機会が増えています。こうしたニーズの高まりを受けて、これら機関でご活躍されている現役の日本人職員4名の方を講師に迎え、採用プロセス、保健分野の活動等についてご講演頂きました。

まず、平井智子 世界銀行東京事務所 上級対外関係担当官と田村由美子 アジア開発銀行駐日代表より、それぞれの組織の概要、活動範囲、求められる資質、リクルートメント・プロセス等についてお話を頂きました。次に、岡村恭子 世界銀行 保健・栄養・人口部局 上級栄養専門官と渡部明人 アジア開発銀行 人間社会開発セクター 保健専門官より、それぞれの組織の保健活動の概要、国連機関と国際開発金融機関の取組の違い、求められるスキルの違い、必要な経験や知見等についてお話を頂きました。それに続く質疑応答の時間には、保健分野で働くに当たって金融や経済に特化した経験・知見や博士号は必要か、学部生または若いうちに経験しておくべきことや勉強しておくべきこと、アジア開



発銀行のリクルートメント・ミッションの実施の有無、UHCナレッジ・ハブの設立について、事前に参加登録者から頂いていた質問にご回答頂きました。

当日は、最大77人のオンライン参加があり、参加者からは「実際の業務がどのような形で進むのか、どんなスキルや素質、経験が必要とされるのかがかなり具体的にお聞きできたのがよかったです」「組織が掲げるミッションという大きな枠はHP等で知ることができますがそれを実現するために職員がどのように働いているかを知ることができたのが大変貴重だった」「開発銀行での保健活動の実際を伺えたことが、将来を考える上でありがたかったです」等、具体的な実務内容の紹介に対して好意的な感想が聞かれました。

Save the Date

Go UN Workshop 2024 および WHO 西太平洋事務局職員による個別受験相談会

- Go UN Workshop 2024
2024年12月7日（土）終日
- WHO 西太平洋事務局職員による
個別受験相談会
2024年12月8日（日）終日

今年で8回目を迎える国際機関への受験対策ワークショップ。今年は趣向を変え、「ガチで国際機関に合格したい方」に向けてワークショップ（定員制）を対面で開催します。イメージは野球部の千本ノック！現職のWHO職員による徹底的な実習を通じて参加者のスキルを飛躍的に向上させることを目指します。広く国際機関に合格するためのノウハウでもありますので、WHO志願者以外の方々も歓迎します。また、翌日にはWHO職員による個別受験相談会も実施します。詳細は10月中旬以降にグローバルヘルス人材戦略センターのホームページに掲載するとともに、ML登録者および人材登録・検索システム登録者にお送りいたしますので、ご関心のある方は奮ってご応募ください。

グローバルヘルス・ロールモデル・シリーズの掲載

国際保健分野でのキャリアを考える際ネックになることが、ロールモデルになるような人物が身近にいないためキャリアパスを具体的にイメージできないということです。そこで当センターでは世界の様々な地域で、また、グローバルヘルスの多彩な方面で活躍する日本人の方々にキャリア形成のプロセスをお尋ねし、センターのホームページ上に公開させて頂いています。

第17回は、香川女子栄養大学大学院 客員教授／国際医療福祉大学公衆衛生大学院 客員教授の西田 千鶴氏です。

インタビュー 地引英理子（グローバルヘルス人材戦略センター人材情報解析官／上級研究員）

第17回



香川女子栄養大学大学院 客員教授
国際医療福祉大学公衆衛生大学院 客員教授
西田 千鶴 [にしだ ちづる]

大阪府出身。渡米後に栄養人類学と出会い、コネティカット州立大学で修士号を取得、博士号資格試験を合格した後、36年間世界保健機関（WHO）に勤務。健康・開発栄養局や栄養・食品安全局の責任者として20年間にわたりコーディクスの栄養・特殊用途食品部会（CNFSDU）と食品表示部会（CCFL）でWHO代表団の団長を務め、食品の品質を向上させるコーディクスの規格・指針の策定に深くコミットした。2023年3月にWHOを定年退職した後、米国科学・工学・医学アカデミー（NASEM）の栄養科学委員会のエキスパート・メンバーに任命され活動し、日本でも、2006年から香川女子栄養大学大学院客員教授として国際栄養学の大学院コースを担当し、さらに2023年から国際医療福祉大学公衆衛生大学院においても客員教授を務める。また、2023年アジア太平洋臨床栄養学会賞を受賞。

——突拍子もないアメリカの大学への進学が新たな視野を広げ、新たな出会いをもたらした

今では海外留学は珍しいことではなく、帰国子女の方々もたくさんおられます。当時はまだ非常に珍しかったのでアメリカの大学への進学について、両親はもちろん大反対でした。高校時代の友達も突拍子もないことをした私の行動に驚いていましたが、皆応援してくれ（興味津々だったのかもしれません）、多くの友達が日本を発つとき空港まで見送りに来てくれました。

今から考えると、若く無知で世間知らずだったからそのような無茶なことができたのだと思います。当初は言語学を志してワシントンD.C.にある言語学プログラムでよく知られていたジョージタウン大学へ進学したのですが、文化も言葉も違う国で生活しているうちに、言語はあくまでもコミュニケーションの手段であり、手段である言語よりも違う文化や人の行動を理解するためのもっと根本的な学問を学びたいという方向に段々と関心が移っていました。そこで興味を持ったのが人類学でした。しかし、ジョージタウン大学は人類学専攻がなかったため、同じワシントンD.C.にあるアメリカン大学へ転校し、栄養と人類学をダブルメジャーで学びました。

そしてまたアメリカン大学に在学中に新たな「出会い」がありました。それは、大学4年生のときでした。新しい教授が人類学部に来られたのですが、その教授から当時はまだ新しい学問分野であった医療人類学を学びました。そして私が栄養問題に興味があるということで、当時はまだそんなに知られていないかった栄養人類学の論文などを紹介してくださり、どんどん栄養人類学という分野に興味が湧いてきました。

大学院は栄養人類学の有名な先生がいるコネティカット大学へ進学したのですが、父には大学院への進学も随分反対されました。父は私が学部を卒業するとき、卒業式に出席するため渡米して卒業式の後、私と一緒に日本へ連れて帰るつもりが、私が大学院進学を決めたので怒って予定していた渡米をキャンセ

ルし卒業式には出席してくれませんでした。しかし、そんなことがありますながらも大学院での勉強もサポートをしてくれた両親にはとても感謝しています。

——当時のWHOは、栄養分野の世界的エキスパートが集うエキサイティングな場所だった

大学院を終えた後ゆくゆくは日本へ帰り、日本をベースに仕事をしたいと考えていました。でも、大学も大学院も日本で卒業していないので、当時私は日本に将来のことを相談する先生がいませんでした。そのため、日本と「Reconnect」する方法を探さなくてはいけないと思い、日本の外務省が募集していたJPO派遣制度に応募しました。今考えてみると、日本とのつながりをつくるために、国際機関で働くための支援や訓練を日本の若者たちが受けける機会を提供する目的で外務省がサポートしているJPO派遣制度に応募するのはおかしな話ですが、当時はJPOとして日本の外務省から派遣されることで日本とのつながりを築き直すことができるのではと考えたのです。

そして、1984年の半ばに日本人の女性として初めてのJPOとしてWHOのジュニアーブ本部に派遣されました。当時のWHOは今とはまったく雰囲気が異なり、プロフェッショナル職員の平均年齢も55歳と非常に高く、専門機関としての色合いが濃い職場でした。栄養分野でも世界的に知られた有名な先生方が数人在籍されていて、とても感動しました。当時大学院を出たばかりの20代後半だった私にはその職場環境は非常に刺激的で、プロフェッショナル職員の先生方もとても良くしてくださり毎日心がワクワクする時間を過ごしました。

WHOで最初に携わった仕事はUNICEFとWHOのJoint Nutrition Programでした。そのプログラムで、WHO本部に在籍しながら数ヶ月におよぶネパールでのフィールドワークに関わった経験などを通じ、1年が過ぎる頃にはもっと現場に携わりたいと考えるようになりました。地域事務局、またはカントリー・オフィスへの異動を要請しました。最初はネパールでの仕事の経験もありWHOの東南アジア地域事務局(SEARO)に異動したいと思いその準備をしていましたが、ひょんなことがきっかけで当時WHO西太平洋地域事務局(WPRO)のプログラム管理担当ディレクター(Director, Programme Management, 約してDPM)のS.T.Han先生と出会い、この先生の下で働き、WHOでの仕事を学びたいと強く感じるようになり最終的には



第11回アジア太平洋臨床栄養学会と
第14回中国栄養科学学会の合同会議に参加

Human Resource Strategy Center for Global Health [HRC-GH], National Center for Global Health and Medicine
国立研究開発法人 国立国際医療研究センター グローバルヘルス人材戦略センター

SEAROではなくてWPROに異動することになりました。そして、このHan先生との出会い、そしてHan先生がDPMとして統制されていたWPROでの経験はその後私がWHOで仕事をしていく上で「羅針盤」となりました。困ったことや難しい事例に突き当たったときはいつも「Han先生ならこんなときなんと仰つただろうか?どのように対処されただろうか?」という心の声が聞こえ、考え、乗り越えてきました。

WPROに勤務していたときにはフィールドに出たいという希望もかない、地域事務局の仕事だけではなく、フィリピンのカントリー・オフィスが行うアーバン・プライマリー・ヘルスケアの仕事に従事させてもらうことができました。昼間はずっとスマム街を回って子供達の身体測定や栄養状況の査定、補足栄養プログラムの評価、バランガイ・ヘルス・ボランティアのトレーニング、Districtの保健局の利用不足の課題の解明などの活動に参加し、夕方オフィスに戻って地域事務所の仕事をこなす日々が続きました。大変でしたが、とても楽しく充実した毎日でした。

——結婚を機にWHO西太平洋地域事務局を退職。そして数年後、離婚覚悟でWHO本部での仕事に復帰

当時はアメリカで結婚の約束をした人がいたのですが、WPROでの仕事が面白くて結婚は先延ばしになり、2年ほど経過してしまいました。さすがに相手から「いつまで待てばいいのか」と言われていたこともあり、面白くなってきていた仕事を断念することに躊躇はありましたがあまりに忙で結婚。そのときWPROでは「JPOの任期が終了したら正規の職員として採用するつもりだったのに、辞めてしまうのか」と引き止められ、結婚前に夫がマニラまで来てHan先生のところに挨拶に行つたこともあります。

結婚後はアメリカで博士論文に取り掛かりました。しかし、そうして2年が経とうとしているうちに、国連食糧農業機関(FAO)とWHOが共同で初めてのIntergovernmentalな国際栄養会議を1992年に開催することが決まり、そのためには設立されるFAO/WHOの合同事務局にWHO側の事務局担当官として来ないかという話を持ち上りました。国連機関ではプロフェ

ショナルの人材のグレードをP1～P5、D1～D2の7段階に分類していますが、JPOとして働いていたときはP2であったのに対し、P4のポストへのオファーでした。さらに復帰する場合は本部のあるジュネーブへ行かなければなりません。当時、夫はアメリカで弁護士として仕事をしていたため、一緒にジュネーブに行くには仕事を辞める必要がありました。私は離婚覚悟で復帰を決めましたが、夫と話し合いを重ねた結果、彼が折れて「2年くらいなら」と私に付いてくれることになりました。彼も自身のキャリアプランを持っていたので、大きな犠牲を払ってくれたのです。そして、当時の国連機関では夫婦が同じ機関で勤務することを禁止していたので、夫は国連高等難民弁務官事務所(UNHCR)で人権関連のボランティアとして携わるようになりました。それが1990年の終わり頃でした。

——ジュネーブで長男が誕生。家族としての岐路に立つ

1993年に長男が生まれました。ここで大きな選択を迫られました。1992年のFAOとWHOの国際栄養会議が無事に終り、FAO/WHOの合同事務局での仕事が終了。WHO本部での仕事は地域事務局やカントリー・オフィスを通してメンバー国の実行計画作成、そして実行へのサポート、モニタリングなどと変わっていました。でも、私の希望はやはりまた現場に出ることでした。しかし夫はテキサス出身で、テキサスに戻って地元を変えたいという夢を持っていました。彼はイエール大学卒業後、ハーバードのロー・スクールに進んでおり、ニューヨークなどで高給取りの弁護士になることもできました。つまり、私にとってのフィールドは、彼にとってのテキサスだったのです。私がジュネーブを離れてフィールドに出るなら夫はテキサスに帰る、という話まで出ていたとき、家族をつなぎとめてくれたのは子どもでした。一家3人が(その後1998年に次男が生まれ一家4人になりました)家族として一緒にいるためにはジュネーブに根を下ろして暮らすことが最善の選択だ、という結論に至ったのです。

——夫婦が同じ機関で勤ける体制へと変わり、夫もWHOへ

やがて、夫もグローバル・エイズ・プログラムで法律関係の仕事に携わることになりWHOで働くことになりました。以前は同じ国連機関で夫婦が勤務することはできなかったのですが、この頃にはその考え方方に変化が生まれていました。同じ国連機関で夫婦が勤務することができないというポリシーは女性の登用を増やすとするとき足枷の一つになっていたため、この制度変更によって、女性が国連機関で働く道が広がったと思います。

夫はその後、WHOでエイズ・プログラムだけではなく事務局長や事務局長補佐のシニア・アドバイザーなどとしても勤務し、仕事を通して私は異なるさまざまな機密性の高い政治的な事柄に携わっていたこともありますが、私たちのお互いの仕事の詳細を話すことはしませんでした。

(続きを読むは https://hrc-gh.ncgm.go.jp/job-global/role_model/ でお読みいただけます。)



第2回国際栄養会議にWHO事務局として参加

■ 人材登録のお願い

9月18日現在、934名の方が人材登録・検索システムに登録されており、ご希望に応じた空席情報がマッチング・メールにて届くようになっています。人材登録・検索システムの使い方に関する動画も登録ページに掲

載しています。未登録の方は登録されますようお願いします。

<https://hrc-gh-system.ncgm.go.jp/>



Human Resource Strategy Center for Global Health [HRC-GH], National Center for Global Health and Medicine

国立研究開発法人 国立国際医療研究センター グローバルヘルス人材戦略センター



新春のご挨拶を申し上げます



希望に満ちた新年をお迎えのことと思います。今年はSDGsの意欲的な目標に世界が合意してから10年、目標年2030年まで残すところ5年となりました。コロナ禍で様々な保健事業が停滞し昨年5月に刊行されたWHOの年次統計報告書では、ここ10年の進歩が水泡に帰したとまで書かれています。それを取り戻し更に前進を図らねばならず、WHOは新中期事業計画(GPW14)を開始し、Global FundやGaviは次の中期計画を実行すべく増資会合を開催する準備を進めています。新たな活動には人材が必要。しかし国際競争は厳しさを増しています。そのようなポジティブな面と困難が入り混じった状況であればこそ、皆さまがチャンスを勝ちとられて世界に飛躍できるようグローバルヘルス人材戦略センターは今年も年明け早々活動を開始します。積極的なご参加をお待ちしています。

第9回国際臨床医学会学術集会報告

グローバルヘルス人材戦略センターは2024年11月23日に大阪市で開催された標記集会に積極的に参加しました。この学会は従来の低所得国の保健開発関係者が参加する国際保健医療学会とは異なり、インバウンド・アウトバウンドといった医療の国際展開に関わる方を中心とする若い学会です。センターとしては、これらの分野の人材をグローバルヘルスの新たな人材プールに加わって頂きたく毎年シンポジウムを企画して参加してまいりました。今年は「次世代医療人材：イノベーションと国際展開の融合と調和」と題するシンポジウムを行いました。登壇者と論点は右のとおりで、100人を超える参加者を得て活発な議論が行われました。

また、展示会場にセンターのブースを設け、活動の紹介を行いました。

登壇者と論点

パネルチェアー：小野崎 耕平（一般社団法人サステナヘルス代表理事、元エゴンセンター東京オフィス）

パネリスト（アイウエオ順）：

國井 修（公益社団法人グローバルヘルス技術振興基金（GHIT Fund）CEO）
日本発イノベーションの立場から

小松崎 涼子（Russell Reynolds マネージングディレクター・日本代表）
国際的エグゼクティブサーチファームのヘッドハンターの立場から

谷村 忠幸（クオリップス取締役副社長）
医療産業と世界公益を調和させる立場から

中田 研（大阪大学健康スポーツ教育研究環・環長）
次世代医療人材養成の立場から

中谷 比呂樹（グローバルヘルス人材戦略センター・ディレクター）
国際保健人材の立場から

Save the Date (今後の活動予定)

いずれも完全バーチャル方式で実施します。

1月9日（土）18～20時 Go Gavi セミナー

現役の邦人職員がGaviでの業務やキャリアを座談会方式でお話します

2月7日（金）18～20時 Go GF セミナー

Global Fundの役割と採用プロセスを説明します（内容調整中）

2月後半～3月前半
(日時・名称・内容整中) キャリアアップの為のSNSセミナー

国際機関のポスト獲得に向けたSNSの活用法についての実践的セミナー

■ 人材登録のお願い

12月19日現在、954名の方が人材登録・検索システムに登録されており、ご希望に応じた空席情報がマッチング・メールにて届くようになっています。人材登録・検索システムの使い方に関する動画も登録ページに掲

載しています。未登録の方は登録されますようお願いします。

<https://hrc-gh-system.ncgm.go.jp/>



Go UN Workshop / 個別受験相談会

12月7日（土）、WHO西太平洋事務局（WPRO）の後援を得て、Tamas Landesz 管理・財務部長、Glenn Lawas 人事アソシエート、Mica Rhoberts Ornedo 人事アソシエートを講師に迎え、標記ワークショップを開催しました。今年は例年と趣向を変え、英文履歴書と参加希望表明書の選考に合格された23人の少数精鋭の候補者の方々にご参加頂きました。そして、参加者が筆記試験や面接等のリクルートメント・プロセスを現実に近い環境で体験できるように、演習やグループ・ワークを増やしました。参加者からも「実践的な内容が良かった」とのコメントが多く聞かれました。

翌8日（日）には、WPRO講師3人による個別受験相談会が行われ、15人の候補者各々が、合格のための職務経験の上手な説明の仕方、自分に見合ったポスト・レベルの選び方、面談の際の受け答えのコツ



等について相談されていました。

2日間を通じて、WPRO講師も参加者のモチベーションや英語力の高さに驚いていました。本ワークショップと個別受験相談会は引き続き実施していくので、ご関心のある方はぜひご応募ください。

グローバルヘルス・ロールモデル・シリーズの掲載

国際保健分野でのキャリアを考える際ネックになることが、ロールモデルになるような人物が身近にいないためキャリアパスを具体的にイメージできないということです。そこで当センターでは世界の様々な地域で、また、グローバルヘルスの多彩な方面で活躍する日本人の方々にキャリア形成のプロセスをお尋ねし、センターのホームページ上に公開させて頂いています。

第18回は、国立国際医療研究センター グローバルヘルス人材戦略センター 人材情報解析官の地引 英理子氏です。

インタビューー 佐藤のりこ

第18回



**国立国際医療研究センター
グローバルヘルス人材戦略センター
人材情報解析官
地引 英理子 [じびき えりこ]**

外務省に勤務する家族とともに、幼少期をアメリカ、ニュージーランド、ルーマニアで過ごす。東京大学大学院で国際関係論、日英外交史を専攻。在英国日本大使館の広報文化担当専門調査員として2年間勤務した後、ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー（JPO）として国連世界食糧計画（WFP）へ。そこでグローバルヘルスに关心を持ち、ロンドン大学衛生熱帯医学大学院で公衆衛生修士号、東京女子医科大学で博士号を取得。帰国後は外務省で日本における国際保健政策の策定に関わるとともに、NGOで国際保健分野（感染症、母子保健、リプロダクティブ・ヘルス、栄養など）の仕事に携わる。現在は国立国際医療研究センター・グローバルヘルス人材戦略センターに所属し、自身の経験を生かして国連、国際機関、国際NGOへの就職を希望する邦人の支援を行っている。

—国際関係への関心から、外務省の在外公館専門調査員に応募

子どもの頃に9年間海外で過ごしたのですが、そこでは日本についてよく質問されました。国際関係に興味を持ち、大学院で日英外交史を専攻したのもそういった経験が背景にあります。そして国連高等難民弁務官だった緒方貞子さんのインタビューを聴いたり、犬養道子さんの『人間の大地』を読んだことなどがきっかけで、実務を通じて世の中の役に立ちたいと考えるようになりました。外務省在外公館専門調査員の存在を知ったのはそんなときです。イギリスで日英文化交流を担当するポストに応募し、無事に採用され在英國日本大使館で2年間勤務しました。仕事内容は、文化交流イベントの開催やイギリスの子どもたちを日本へ招聘するプログラムの実施などさまざまです。専門調査員という立場ではありますが、大使館職員と同様の仕事をさせていただいたため大変やりがいがありました。この経

験は、後にジュニア・プロフェッショナル・オフィサー（JPO）に応募する際に役だったと思います。とはいっても、当時から将来を見据えてキャリアを積んでいたというよりも、国際貢献に携わりたいという内から湧き上がる想いに素直に従ったといった方がいいかもしれません。

—国連世界食糧計画（WFP）の仕事から、グローバルヘルスへ関心を抱く

専門調査員の経験を通して本格的に国際機関で働くという思いを固め、任期終了後にJPOへ応募しました。実はJPOで最も大変なことの一つが、受け入れ機関のポストとのマッチングなのです。私の場合も、採用はされたもののマッチングに1年、派遣までに1年半かかり、その間は宙ぶらりんになってしまいました。しかし「いずれは派遣されるだろう」と、アルバイトをしながらのんびり待つ姿勢で臨みました。現在このマッチングと派遣までの期間は短縮しているものの、不安になる方が多いのも事実です。しかし、やきもきしてせっかくの時間を無駄に過ごしてしまうより「何とかなる」と大きく構えていただいた方がよいように思います。

WFPで最初に配属されたのは、東欧の国々に食糧援助を行う東欧局でした。途上国を希望していたので最初は残念に思いましたが、本部では本部や各部署の役割が分かり勉強になりましたし、やがて希望通りラオスへの派遣が決まりました。ラオスで学校給食・学校保健に関わったことから、グローバルヘルスに深い関心を持つようになりました。

(続きを読むは https://hrc-gh.ncgm.go.jp/job-global/role_model/ でお読みいただけます。)

グローバルヘルス人材戦略センター
令和 6 年度年次報告書
Human Resource Strategy Center for Global Health
Annual Report FY2024

発行 / Issue
令和 7 年 3 月
March, 2025

グローバルヘルス人材戦略センター
〒 162-8655 東京都新宿区戸山 1-21-1
国立研究開発法人 国立国際医療研究センター内
Human Resource Strategy Center for Global Health
c/o National Center for Global Health and Medicine
1-21-1, Toyama, Shinjuku-ku, Tokyo, 162-8655, Japan
TEL:03-6228-0496
<https://hrc-gh.ncgm.go.jp>

グローバルヘルス人材戦略センター

Human Resource Strategy Center for Global Health

<https://hrc-gh.ncgm.go.jp>

人材登録・検索システム
Human Resource Registration and Search System
<https://hrc-gh-system.ncgm.go.jp>

