

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）
分担研究報告書

主要国際機関の人事政策動向を踏まえたグローバルヘルス人材戦略センターの役割

研究分担者 中谷比呂樹 慶應義塾大学グローバルリサーチインスティテュート特任教授

研究要旨

内外の文献、インターネット上で公開されている情報を体系的に収集し、解析することを基本的な研究方法として、①新たに設けられたグローバルヘルス人材戦略センターの機能、②WHO 人的資源年次報告書の解析及び③主要国際機関の人事政策動向を検討した。これらから、国際保健政策人材が備えるべきコンピテンシーについて、「(国際機関への) 送り出しやすさ」という観点から、今後の検討課題を明らかにした。

A. 研究目的

我が国から有為な人材を国際機関に送り出すためには、受け入れ先の機関の人事政策を理解した上で、それに対応する応募者のコンピテンシーを開発することが必要である。この分担研究では、以下の諸点を検討する。

1 グローバルヘルス人材戦略センターの機能

分担研究者が代表を務めるグローバルヘルス人材戦略センターでは、国際機関への邦人の送り込みを目的とした組織である。それを踏まえ、研究班の他の分担研究とのシナジェティックな関係はどのようなものが可能かを検討する。

2 WHO 人的資源年次報告書の解析

WHO の人材の現況を解析し、我が国の人材戦略への意味を究考する。

3 主要国際機関の人事政策動向を反映させた求められるコンピテンシー

グローバルヘルス人材戦略センターでは、主要機関の人事戦略を調査し、また、各種セミナーを行っているので、これらから明らかになってきたコンピテンシーについて検討する。

(なお、この研究で用いた情報の多くは、分担研

究者が併任（非常勤）する厚生労働省委託事業グローバルヘルス人材戦略センターの活動によって得られたものであり、当研究班から二重の研究費支給を受けているものではない。また、情報の解析とそれにもとづく提言に関する部分は、同人材戦略センターの公的な立場を必ずしも反映したものではない。)

B. 研究方法

内外の文献、インターネット上で公開されている情報を体系的に収集し、解析することを基本的な研究方法とした。

C. 研究結果

1 グローバルヘルス人材戦略センターの機能

G7 主催国として、日本はグローバルヘルスを他のメンバー諸国と手を携えて進めていくことに真剣な検討を加えた。その一環として、厚生労働省も国際保健に関する懇談会を設け、今後の国際保健への関与を検討することとし、政策については東京大学国際保健政策学の渋谷健司教授が、国際保健政策人材については分担研究者が主査となって去る5月12日に報告書が取りまとめられた(参

考文献 1)。この報告書は、国際保健政策を形成するリーダーポストのうち邦人が占める割合はわずか 2.2%とそもそも少ないのに加えて、中国や韓国は、最近 4 年間で保健関連国連職員数を 45%増しているため近年我が国の存在感が低下している現状を明らかにした。次いで、保健関係の国際機関(WHO などの国連機関のみならず、世界エイズ・結核・マラリア基金などの官民パートナーシップを含む)における邦人職員の現状と人材を送り出す側、送り出される側の阻害因子を明らかにした。さらに、人材を介して日本から世界への貢献を拡大すると同時に、少子高齢化しつつある世界で、課題先進国である我が国の健康関連産業を海外展開することによって日本再生に寄与するという新たな視点も加えることを提唱した。即ち、国際保健に関与する人材のイメージも、「恵まれない途上国を援助する特殊な仕事をするヒト」といった考えを脱して、組織のエグゼクティブとして、あるいは、世界的診断・治療指針といったグローバルスタンダードの策定者として、また多国籍チームを率いて地球規模健康課題に立ち向かう実践リーダーといった新しいパラダイムで、人材養成への取り組みを強化することが強調された。これらを踏まえて、中長期的な課題と今後 5 年の目標を定め、後者については、邦人職員数を 50%増やすことを目指して、具体的方策をとることを提言した。その核となるのが、キャリア・アップをサポートする「国際保健人材養成司令塔機能」であり、それを担う組織としてグローバルヘルス人材戦略センターが設立されることとなり、国立国際医療研究センター内にオフィスを設けて活動を開始した。その概要と活動状況は同センターのホームページで見ることができ、以下の機能を果たすこととされている(参考文献 2)。

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)
- これらの相互関係は、図 1 によって整理されている。

2017 年度の活動としては、国際機関の職員を希望する方向きのワークショップを東京を主会場に大阪・広島・長崎を地方会場にして開催した他、東京と京都で、国際的規範の形成に携わる方向けのワークショップを WHO 等の協力を得て開催した。更に、国際的人事政策動向を調査し、また、国際機関の空席情報のポータルも web 上に開設されており、これらは前述のセンターのホームページから閲覧することができる。

2 WHO 人的資源年次報告書の解析

2018 年 1 月の執行理事会および同事業予算管理小委員会(PBAC)には、WHO 職員の現状と専門家委員会の構成に関する年次報告書が提出された。以下の我が国の人材戦略に関係する点についてポイントをまとめる。

(1) WHO 職員の現状

関係する資料は、以下のとおりで 2018 年 1 月 18~19 日に開催された第 27 回 PBAC 会合で論議された。Human resources: update(参考文献 4)及び Human resources: update Workforce data As at 31 December 2017(参考文献 5)である。特に、後者の資料は関係の資料が良くまとめられているので、以下の諸点の数字は Workforce data に由来している。

まず、実数を見てみよう。WHO の地域別、カテゴリー別の長期契約職員数の内訳は表 1 の如くなる。Professional and higher category staff は国際競争試験によって選考される専門職員、National Professional Officer (NPO) は現地採用の技術職員、

General service staff は現地採用の事務およびサポート職員をさし、2017年末現在、それぞれの数は、2167, 974, 3162 の計 6303 名となる。これに加えて、1724 名の短期契約職員 (Professional and higher category staff : 782、NPO : 247、General service staff 664 に加え 60 日以下の契約の主として事務補助短期契約職員 31 名計 1724 名) がいるため、通常 WHO の職員数は、以上を合計して 8027 名、丸めて約 8000 人と言われる。コンサルタントの肩書で WHO に雇用されているのは、この短期契約職員の内、Professional and higher category staff の者をさす。逆に言えば、WHO の技術的中核を担う Professional and higher category staff 職員の合計は 2949 名 (長期契約 2167 名、短期契約 782 名) で、その 26.5% が短期契約職員ということになる。

次に Professional and higher category staff の長期職員のグレードに着目すると、WHO では P2 (実務経験 2 年+修士) や P3 (実務経験 5 年+修士) といったジュニアなポジションが比較的少なく P4 と P5 が中核となっていることがわかる。

また、地域事務局の採用傾向もある。例えば、AFRO (アフリカ地域事務局) および EURO (ヨーロッパ地域事務局) では長期契約 Professional and higher category staff 職員の 80% 以上が当該地域所在国出身であるのに対して、我が国の属する WPRO (西太平洋地域事務局)、SEARO (南東アジア地域事務局)、EMRO (東地中海地域事務局) では、域内出身者比率は 50~60% となっている。本部では

ヨーロッパ出身者が 47.7% を占めるが、西太平洋地域出身者も 12.8% いる。従って、日本から長期契約職員の公募に応じる場合は、まず本部 (2167 名の Professional and higher category staff の約 50% のポストがある)、WPRO, SEARO, EMRO 地域のポジションを目指すのが現実的であろう。しかし、AFRO や EURO も職員のダイバーシティを拡大すると報じられており、応募者が日本人ならではのユニークな強み、例えば、高齢者ケアなどのポジションが公募された場合に備えてフォローする必要がある。

一方、短期契約 (いわゆるコンサルタント) のポジションでは様相が多少異なる。Professional and higher category staff でみると最大の任地は本部であるが、AFRO と EMRO も積極的に採用している。従って、WHO の長期職員を目指すならば本部あるいは AFRO や EMRO のコンサルタントから始めることも考えられ、さらにその前段階として、コンサルタントは技術部門の長が起案して採用されるので (当然選考プロセスはある)、まずは JPO やインターンで組織に入り込んで「顔を売る」ことも有力な手法となる。

次に、適正規模の職員数について論ずる。国別に人口規模、経済力などを勘案して適正な規模のレンジがあくまでも努力目標として定められており、日本の適正数は 94~128 であるの対して実数は 41 となっている。表 2 に WPRO 地域内各国の適正職員規模レンジとランク別職員数を示す。

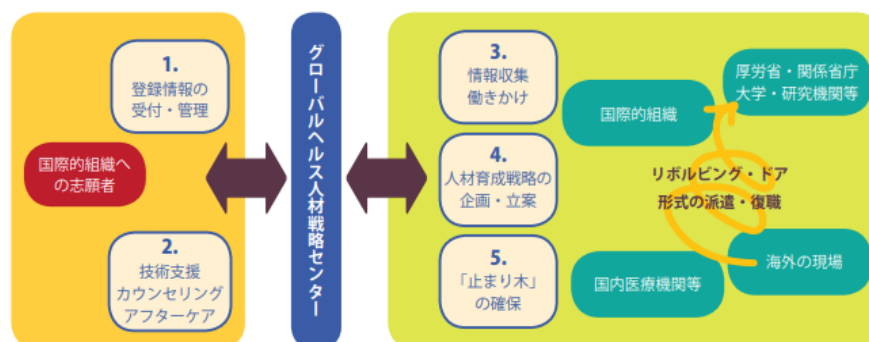


図 1 グローバルヘルス人材戦略センターの機能 (出典：参考文献 3)

表1 WHOの長期契約職員の世界別・カテゴリー別分布 (出典: 参考文献5)

TABLE 2. DISTRIBUTION OF STAFF HOLDING LONG-TERM APPOINTMENTS BY MAJOR OFFICE, GRADE AND GENDER^a
DATA AS OF 31-DEC-2017

Professional and higher category staff																															
Region	P1			P2			P3			P4			P5			P6/D1			D2			UG			Total			Percentage			
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M
Headquarters	0	0	0	11	24	35	76	119	195	169	211	380	198	149	347	53	30	83	20	9	29	9	10	19	536	552	1088	49.3%	50.7%		
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	1	5	6	1	1	2	4	2	6	3	3	6	0	2	2	2	1	3	0	1	1	0	0	0	11	15	26	42.3%	57.7%		
Africa	1	0	1	10	15	25	39	12	51	117	52	169	64	25	89	28	10	38	1	0	1	0	1	1	260	115	375	69.3%	30.7%		
South-East Asia	0	0	0	2	1	3	7	1	8	25	10	35	36	30	66	17	4	21	3	0	3	0	1	1	90	47	137	65.7%	34.3%		
Europe	0	0	0	5	10	15	22	23	45	28	29	57	29	30	59	13	13	26	1	0	1	0	1	1	98	106	204	48.0%	52.0%		
Eastern Mediterranean	2	1	3	4	4	8	18	8	26	42	17	59	27	12	39	21	10	31	3	1	4	0	0	0	117	53	170	68.8%	31.2%		
Western Pacific	0	0	0	0	4	4	12	19	31	35	28	63	35	18	53	8	6	14	1	0	1	1	0	1	92	75	167	55.1%	44.9%		
Total	4	6	10	33	59	92	178	184	362	419	350	769	389	266	655	142	74	216	29	11	40	10	13	23	1204	963	2167	55.6%	44.4%		
Percentage by grade	40.0%	60.0%	100.0%	35.9%	64.1%	100.0%	49.2%	50.8%	100.0%	54.5%	45.5%	100.0%	59.4%	40.6%	100.0%	65.7%	34.3%	100.0%	72.5%	27.5%	100.0%	43.5%	56.5%	100.0%	55.6%	44.4%	100.0%				
Percentage of total		0.5%			4.2%			16.7%			35.5%			30.2%			10.0%			1.8%			1.1%			100.0%					

National professional officers

Region	A			B			C			D			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters ^b	4	17	21	13	16	29	8	8	16	0	1	1	25	42	67	37.3%	62.7%
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
Africa	16	5	21	129	42	171	277	126	403	5	3	8	427	176	603	70.8%	29.2%
South-East Asia	15	5	20	8	5	13	18	15	33	3	0	3	44	25	69	63.8%	36.2%
Europe	2	4	6	12	22	34	4	12	16	0	0	0	18	38	56	32.1%	67.9%
Eastern Mediterranean	3	2	5	26	15	41	23	15	38	8	3	11	60	35	95	63.2%	36.8%
Western Pacific	0	6	6	13	22	35	20	20	40	1	2	3	34	50	84	40.5%	59.5%
Total	40	39	79	201	122	323	350	196	546	17	9	26	608	366	974	62.4%	37.6%
Percentage by grade	50.0%	49.4%	100.0%	62.2%	37.8%	100.0%	64.1%	35.9%	100.0%	65.4%	34.6%	100.0%	62.4%	37.6%	100.0%		
Percentage of total		8.1%			33.2%			56.1%			2.7%			100.0%			

General service staff

Region	G1			G2			G3			G4			G5			G6			G7			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	1	0	1	2	0	2	13	2	15	23	66	89	59	300	359	35	177	212	2	7	9	135	552	687	19.7%	80.3%
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	7	8	0	0	0	0	0	0	1	8	9	11.1%	88.9%
Africa	10	5	15	366	8	374	86	14	100	48	49	97	48	127	175	97	125	222	75	69	144	730	397	1127	64.8%	35.2%
South-East Asia	3	1	4	47	0	47	27	6	33	21	37	58	40	60	100	26	24	50	22	14	36	186	142	328	56.7%	43.3%
Europe	0	0	0	5	0	5	14	0	14	3	6	9	23	94	117	11	20	31	2	1	3	58	121	179	32.4%	67.6%
Eastern Mediterranean	39	1	40	51	1	52	49	0	49	20	52	72	48	114	162	31	50	81	14	19	33	252	237	489	51.5%	48.5%
Western Pacific	2	4	6	24	1	25	17	11	28	6	50	56	13	99	112	24	62	86	10	20	30	96	247	343	28.0%	72.0%
Total	55	11	66	495	10	505	206	33	239	121	261	382	232	801	1033	224	458	682	125	130	255	1458	1704	3162	46.1%	53.9%
Percentage by grade	83.3%	16.7%	100.0%	98.0%	2.0%	100.0%	86.2%	13.8%	100.0%	31.7%	68.3%	100.0%	22.5%	77.5%	100.0%	32.8%	67.2%	100.0%	49.0%	51.0%	100.0%	46.1%	53.9%	100.0%		
Percentage of total		2.1%			16.0%			7.6%			12.1%			32.7%			21.6%			8.1%			100.0%			

M - male, F - female, T - total

^a Includes all staff in all positions (including those not counted for geographical distribution purposes)

^b National professional officers appearing under Headquarters are located in offices outside Geneva (such as Addis Ababa, Kobe and Kuala Lumpur)

また、最近の動きとして、長期契約職員の地域ローテーションの動きがある。これは、長期に一つのポストに勤務し続けることの弊害を軽減するために、当初は希望者に、2019年から本格実施される見込みである、これが導入されると、ポストに空きが生じた場合、まず、WHO内で適任者を探し、適任者が居ない場合にのみ公募されることになり、新規参入の新たな障壁とならぬよう注視してゆく必要がある。

3 主要国際機関の人事政策動向

分担研究者は、グローバルヘルス人材戦略センターの調査として、UNICEF、UNDP、UNFPAの各本部（ニューヨーク）及びWHO本部（ジュネーブ）と同西太平洋地域事務局を訪問して2018年における人事政策を聴取した。その概要は、センターのニューズレター第二号に掲載されているので、図2に掲載紙面の該当部分を再掲する（参考文献6）。また、その機会にニューヨークおよびジュネーブ在住の邦人（国際機関勤務者および留学生）への説明会を行った。個別的質問で繰り返されたのは以下の問である。

- ・ 国際機関には様々なグレードがあるが、それに応じた、コンピテンシーはどのようなものか？
- ・ 応募に際して経験を問われるが、どのようなものが「経験」としてカウントされるのか？
- ・ 同時に修士の学位が求められるが、経験と学位はどの順番で取得すればよいのか？

これらに対して、個人の特性や置かれている状況も異なるので、画一的な対応は出来ないが、ある程度の整理は必要であることから、人材戦略センターでは、キャリアパスと求められるコンピテンシーについて、ホームページ上の「国際機関で働くには」に公開して参考に付している（図3および図4）（参考文献7）。

D. 考察

国際機関に有為な邦人を送り出すためには、コンピテンシー養成、出来あがった人材のグローバルヘルスへの動機づけ、国際選考試験で選ばれる競争力強化、適材適所の空席情報の把握と関係者への伝達、応募者への支援などが一貫通的に行われる必要がある。新たに設立されたグローバルヘルス人材戦略センターは今まで、個々人や養成施設に分散されていた努力を束ねる「プラットフォーム」としての役割が期待されている。既に、2017年の活動をとおして、求められるコンピテンシーについていくつかの課題が明らかになった。それらは

1. 応募するグレードによって、求められるコンピテンシーが異なる。ジュニアなポジションでは、一般的な専門知識、中堅ポジションでは高度な専門知識、シニアなポジションでは、加えて管理・行政能力である。
2. コンピテンシーとして、ポジションに応募して競争に打ち勝つスキルもコンピテンシーに数えられるべきである。
3. これらのコンピテンシーは正規の大学院教育でえられる部分と現場経験から得られるものがあり、両者を自らコーディネートして、発展していくと言った自己学習能力も滋養する必要がある。

E. 結論

本研究の1年目でコンピテンシーの内容について、国際機関に送り出すといった立場から情報を集め、考察を行った。次年度は、具体的な研究が進むが、他の分担研究者に対して、送り出しの立場より提言を続けてゆきたい。

【参考文献】

1. 国際保健に関する懇談会：国際保健政策人材養成ワーキンググループ報告書、2016年5月12日

表2 WPRO 地域内各国の適正職員規模レンジとランク別職員数（出典：参考文献5）

TABLE 4E. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION,^a BY COUNTRY OF ORIGIN
DATA AS OF 31-JUL-2017
Nationals of Member States in the Western Pacific Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		Total
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Australia	20-28	0	0	0	2	2	7	15	11	4	7	5	2	3	1	1	0	30	30	60
Brunei Darussalam	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cambodia	1-8	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
China	46-63	0	0	0	0	1	3	5	11	3	3	4	1	0	0	1	0	14	18	32
Cook Islands	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fiji	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Japan	94-128	0	0	0	1	1	7	6	10	5	2	0	2	0	1	0	22	19	41	
Kiribati	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lao People's Democratic Republic	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Malaysia	3-10	0	0	1	0	0	1	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	5	4	9
Marshall Islands	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Micronesia (Federated States of)	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mongolia	1-8	0	0	0	0	0	2	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	2	6	8
Nauru	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
New Zealand	2-10	0	0	0	1	1	0	3	2	1	2	2	1	0	0	0	0	7	6	13
Niue	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Palau	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Papua New Guinea	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Philippines	1-9	0	0	2	2	7	7	2	11	8	4	2	1	0	0	0	0	21	25	46
Republic of Korea	19-27	0	0	0	0	2	2	2	6	2	1	1	0	0	0	1	0	8	9	17
Samoa	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Singapore	4-11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Solomon Islands	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Tokelau*	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tonga	1-8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Tuvalu	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vanuatu	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Viet Nam	1-8	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total - Western Pacific Region		0	0	3	6	14	30	38	55	32	25	16	5	6	1	4	0	113	122	235

^aCounted positions exclude language positions, seconded staff and staff working in partnerships

M - male, F - female

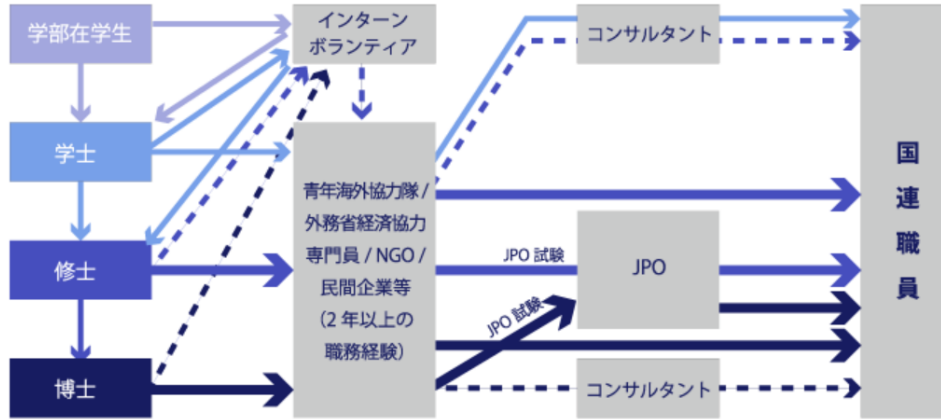
*Associate Member

- ▶ 国連は趨勢として本部の肥大化の防止と国レベルの機能強化を掲げており、それがリクルートメントにも反映されつつある。即ち、本部の新規採用は抑制的で、国レベルのリクルートの可能性がある。
- ▶ 我が国の職員過少は良く認識されており、また、女性登用の趨勢も加速しているため、邦人、特に女性の競争力は相対的に高まっている。
- ▶ WHO には、テドロス新事務局長が着任し、組織の見直しを行っているため、本部は3月末までの予定で原則新規採用を凍結中。(なお、機能維持のための幹部ポスト、例えば IT 部長、MCH 部長、高齢者部長などは公募中・予定なので注意が必要)。新事務局長は女性登用、各国駐在の WHO 事務所の強化を掲げており、途上国における比較的ジュニアなポストは継続して募集される見込み。
- ▶ ただし、2019 年より人事の新陳代謝を図るとして地域ローテーションが始まるため、地域事務局や国事務所で空席が生じた場合、まず内部で異動可能な人が割り当てられる可能性がある。更に、65 歳への定年延長が始まるため、WHO への送り込みは困難さが増していると認識すべきである。
- ▶ UNICEF と UNFPA については、JPO 制度に加えて、New and Emerging Talent Initiative (UNICEF)、Secondment 及び Gratis Personnel 制度、Leadership Pool Assessment (UNFPA)、国際機関キャリア開発セミナー (UNFPA)、我が国への採用ミッションの派遣など邦人職員採用のための様々な制度・機会があるため、これらと連携した上での職員の送り込みが可能である。また、UNDP はグローバルファンドの Principal Recipient としての保健関連ポストが国レベルで約 350 ポストあり、こうしたポストへ邦人を送り込む可能性もある。
- ▶ 上記すべての機関には、インターン及びボランティアの制度があり、将来国連機関への就職を希望する学部生及び卒業生が、まず社会経験を積む上で活用できる。

図 2 国際機関の人事政策 2018 (出典：参考文献 6)

国連機関の職員になるためのコース

国連職員になる道には様々なコースがあります。一般的に応募者には、希望ポストの関連分野の修士号以上の学位および一定の職務経験が求められます。ポストによっては、一定の学士号と職務経験での応募を認めています。また、複数の学士を持っている場合に修士号と同等と見なす場合もあります。



注1: 一般的なコースです。

注2: 学士号で応募できるポストもありますが、多くのポストは修士号以上の取得が望ましいとされています。

図3 グローバルヘルスのキャリアパス (出典: 参考文献7)

国連機関のポストレベル(グレード)に求められる専門性とスキル

国連機関は、採用する人材に対して、ポストのグレードに応じた専門性とスキルを求めています。こちらの表は、各グレードで求められる専門性とスキルを示しています。関連分野の一般的な専門性のほか、より高度な技術を要する専門性、組織管理能力、政治的判断力などが必要とされます。

		グレード					
		P1	P2	P3	P4	P5	D
専門性	一般的な専門性 (疫学・公衆衛生等)						
	高度な専門性 (HIVの診断技術等)	-	-	-			
	管理能力 (部下の統括)	-	-	-	-		
	政治的判断力 (外部機関との交渉)	-	-	-	-	-	

■ 必要とされる専門性 ■ 特に必要とされる専門性

グレードのイメージ

P1・P2: 部下なし P3: 部下1人 P4: 部下2~3人のチーム長 D: 部下40人程の部門の長でサブリーダーが数名

図4 グレードによって求められるコンピテンシーのイメージ (出典: 参考文献7)

2. グローバルヘルス人材戦略センター. URL :
<http://hrc-gh.jp/>
3. グローバルヘルス人材戦略センターNews Letter
創刊号、2017年10月
4. WHO. Human resources: update Report by the
Director General.
http://apps.who.int/gb/pbac/pdf_files/pbac27/pbac27_4-en.pdf
5. WHO: Human resources: update Workforce
data As at 31 December 2017
http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/HR-workforce_data.pdf?ua=1
6. グローバルヘルス人材戦略センターNews
Letter 第二号、2018年2月
7. グローバルヘルス人材戦略センター「国際機
関で働くには」<http://hrc-gh.jp/job-global>

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

中谷比呂樹. 市民公開講座国際医療人材育成—国際保健人材のギャップを埋める戦略的試み—、第2回国際臨床医学会学術集会、2017年12月8日、東京

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし