

2018年6月吉日

【ワークショップのご参加に向けての準備事項】

グローバルヘルス人材戦略センター

本ワークショップが参加される皆様にとって、より有意義で充実したものとなるよう、以下についてご協力頂きますようお願いいたします。

①英文 CV の作成

当日は参加者全員を対象とした英文 CV の書き方に関するセッションがあります。

参加者の皆様に共通する課題を洗い出し、当日適切なアドバイスを提供するために、英文 CV を作成いただき、事前に事務局までお送り頂けますようお願いいたします。また、当日はその CV を持参されることをお勧めいたします。CV の様式や長さは問いません。

提出期限:7月6日(金)

提出先:hrc-gh@jc-inc.co.jp

* 個別面談をご希望される方は英文 CV のご提出は必須となります。

②コンピテンシー・ベースド・インタビュー

当日は国際機関の多くが面接の際に採用しているコンピテンシー・ベースド・インタビューの受け方の演習を行います。(参加者多数の場合は、一部の方に代表してご回答頂く形となります)。コンピテンシーとは国際機関が候補者に求める要素のことです。下記の WHO、グローバルファンドまたは Gavi いずれか一つの機関をお選びいただき、対象機関の全てのコンピテンシーについて、一つ3分程度で回答できるように事前にご準備下さい。

【WHO のコア・コンピテンシー】

(1) Technical expertise, (2) Overall attitude at work, (3) Teamwork, (4) Respecting and promoting cultural difference, (5) Communication, (6) Creating an empowering and motivating environment (for managerial responsibility only)

【グローバルファンドのコア・コンピテンシー】

(1) Global Fund awareness and mind-set, (2) service orientation, (3) drive for results, (4) collaboration, (5) interaction and (6) adaptability

【Gavi のコア・コンピテンシー】

(1) Strong interpersonal skills, an ability to work with different stakeholders; (2) Solutions oriented; (3) Ability to work independently and take initiative; (4) Strong organisational skills; (5) Ability to work effectively in a team setting and under pressure; (6) Ability to meet deadlines with a strong attention to detail; (7) Ability to multi-task.

【参考1:コンピテンシーとは】

(出典:外務省国際機関人事センター「国際機関の採用面接対策について」

http://www.mofa-irc.go.jp/apply/dl-data/interview_taisaku.pdf)

コンピテンシーとは 国際機関が求める要素がコンピテンシーという形で明確化されています。国際機関によって、名称が異なることもありますが、国際機関が候補者に求める資質や能力がコンピテンシーです。候補者は、面接において、過去の事例とそれに対する行動について挙げて答えることが求められ、国際機関は候補者がコンピテンシーを有するか否かを判断することとなります。ポスト毎に求められるコンピテンシーは異なります。どのコンピテンシーが応募するポストで求められているかについては、空席公告で確認することができます。

●準備方法 応募しているポストに求められるコンピテンシーを調べ、コンピテンシー毎に肯定的及び否定的な経験談を挙げられるように準備しておくことが重要です。主張したいポイントを抽出し、それを表すのに適格な具体的事例を考え、2、3分を目安にCAR(Challenge, Action, Result)の構成でストーリーを語れるよう準備しましょう。

コンピテンシーを判断するための質問に答えるコツは、ひとつのストーリーとして話すこと。主人公であるあなたが、まずは**困難・チャレンジ(Challenge)**に直面して、そこからどんな**アクション(Action)**をとって解を見つけるのか、そして**その体験で学んだこと(Results)**が後のキャリア・仕事にどう活かしているのかをストーリーで展開しましょう。あなたの行動特性がポジティブな結果を生んだことをアピールするだけでなく、その体験から何を学んだかを説明するのも重要です。長々と序盤から話すのではなく、端的に組み立ててわかりやすく話すのがポイントです。

●注意すべき点 コンピテンシー・ベスト・インタビューの狙いは資質や能力を見ることであり、過去の行動の是非を問うものではありません。例えば、仕事の期限を守れなかったことはあるかという質問に対しては、その原因に対してどのように分析したのか、そして、改善するためにどのような対応をしたのかをみようとしています。過去の失敗例を挙げるよう求められた際に、そのような質問の意図を理解せず、「そのような経験はない」と回答することは得策ではありません。たとえ、そのように回答をしても、面接官はコンピテンシーの有無を確認するため、同様の質問を繰り返すこととなります。社会人として誰もが一度は経験していることを聞いているだけで、回答すること自体に後ろ向きにならず、柔軟に対応しましょう。過去の失敗例のような否定的な経験を結果的には肯定的なものにしたということが言えれば問題ありません。

【参考2:世界保健機関(WHO)とは】

世界保健機関は人間の健康を基本的人権の一つと捉え、その達成を目的として設立された国際連合の専門機関(国際連合機関)です。1948年設立。本部はスイス、ジュネーブ。

【参考3:グローバルファンドとは】

グローバルファンドは、世界の三大感染症—エイズ・結核・マラリア—の流行を終息させるために設立された国際機関です。政府、市民社会、民間セクター、感染症当事者コミュニティによって成り立つグローバルファンド

は、21世紀型の新しい官民パートナーシップであり、国際社会から毎年約40億米ドルを集め、世界の低・中所得国約100カ国が自ら行う三大感染症対策事業に資金を供与しています。日本が議長国を務めた2000年のG8九州・沖縄サミットにおいて、国際社会の脅威となる感染症が主要議題として取り上げられ感染症対策に対する追加的資金の必要性を先進主要国首脳が確認したことの成果として、2002年にグローバルファンドがスイス、ジュネーブに設立されました。

【参考4：Gavi ワクチンアライアンスとは】

Gaviは開発途上国の予防接種率を向上させることにより子どもたちの命と人々の健康を守ることを目的として2000年に設立された官民パートナーシップ。設立から今までに6.4億人の子どもたちに予防接種を行い、900万人の命を救ってきました。2020年までの間に、さらに3億人の子どもたちに予防接種を行い、5～600万人の命を救うために活動中です。開発途上国における平等なワクチンの導入・普及と接種率上昇の加速化や、保健システム強化のための支援、また適切なワクチン市場の形成等も行いながら、世界中の予防接種を受けられない子どもたちのためにワクチンを提供し、子どもたちの健康的な未来のために活動するユニークな組織です。