

令和4年度年次報告書（2022 Annual Report）が公開されました

センターでは2017年の創設以来、毎年年次報告書を作成してきました。今回の令和4年度版は通算で6冊目となります。この間、若手を中心に確実にグローバルヘルス人材が増えてきたことは頼もしい限りです。コロナ禍で2020年度に半減した新規採用者数も従前のレベルに戻ってまいりました。一方で、幹部職員については選考が更に厳しさを増し、専門分野や経験の多様性が求められるようになってきました。令和4年度報告書においては、新たな課題を超えて続々と我が国から人材を輩出する為の構造問題への種々のアプローチを紹介しています。例えば、国際性とダイバーシティに富んだ新たな人材プールの開発、募集機関とタイアップした個別就職説明会、ミッドキャリアからの転職支援、内部昇進の為の能力強化などです。いずれも参加者からのフィードバックがポジティブであったため、新年度における充実を図ることとしています。

報告書の目次は右記のとおりですので、是非お目通しを頂ければと存じます。なお、全文は以下のリンクから見るすることができます。

▶ https://hrc-gh.ncgm.go.jp/document/Annual_Report

最後になりましたが、活動報告が出来ますのは、当センターの活動に日頃よりご理解頂いております関係各位のご協力とご鞭撻の賜物であります。ここに厚く御礼申し上げます。



[CONTENTS]

ディレクター・メッセージ、事業の目的と概要、活動実績（採用事例、人材登録・検閲システムの進化と登録者の現状、候補者支援、次世代国際保健リーダーの探索プロジェクト、調査、広報、活動カレンダー）、組織運営、資料（リーフレット、ニュースレター）

グローバル組織でのサバイバル術トレーニング

国際機関で自分の専門性を活かし、いきいきと活躍するためには、まずはポストを獲得することが出発点です。そのためには何をすべきか、あるいは何をすべきではないかの知恵と工夫を体得して、厳しい生き残り競争を跳ね返し、大志を遂げることが大切です。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ありますが、国際機関に入った後のサバイバル術を実践的・体系的に扱ったセミナーはありません。そこで、初めての試みとして、センターでは本テーマで2回のオンライン・トレーニングを実施しました。

第1回目は、2023年3月3日（金）、アステラス製薬株式会社 人事担当役員（人事・コンプライアンス担当）の杉田勝好氏を迎え「グローバル組織でのサバイバル術」と題して、第2回目は、3月24日（金）、一般社団法人サステナヘルス代表理事の小野崎耕平氏を迎え「異文化対

応力」と題して、ご自身の経験を元にシチュエーション別に対策を伝授して頂きました。

当日は、現役の国際機関職員の方を中心に、国際機関に応募中の方、過去に国際機関で働き再応募を検討している方等、70～80の方が参加されました。トレーニング形式は、長年グローバル組織で人事に携わってこられた講師お二人の赤裸々な実体験を事例に、事例毎に参加者の意見や対応策を問う形式で、Interactiveな内容となりました。

今回のトレーニングを実施してみて、国際機関でポストを得つけることは働く方にとって死活問題で、誰もが日々、悩みや課題を抱えながら前進しようとしている様子が伝わってきました。参加者の皆様から頂いた貴重なご意見やアンケート内容を参考に、今後のトレーニング形成に役立てていきたいと思っております。

■ 人材登録のお願い

4月5日現在、818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きます。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いたします。

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



次世代国際保健リーダー勉強会

センターでは、幹部職員の増加のためには、これまであまり焦点が当たらなかった民間セクターからも新たな人材プールを積極的に開発していかねばならないとの考えの下、2021年度から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の方々と意見交換を行ってきました。2022年度は、フォローアップ面談を実施し、現在の状況、ニーズ、希望等を再確認するとともに、グローバルヘルス分野の専門家を講師に迎えたオンライン勉強会を開始し、自由で活発な議論の場を設けました。第1回目は令和5年1月14日、江副聡 外務省国際保健戦略官を招き、

日本のグローバルヘルス戦略、G7 広島サミットに向けた取組等について、第2回目は令和5年3月25日、赤坂清隆元広報担当国連事務次長を招き、なぜ国際機関に日本人が少ないかをテーマにお話頂きました。

勉強会は3か月に1回開催予定で、ざっくばらんな意見交換により、お互いにとって新たな気づきの場となることが期待されます。今後も、勉強会を通じて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・拡大を図っていきます。

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が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13回は、世界保健機関（WHO）西太平洋地域事務局 コミュニケーションコンサルタントの別府 京氏です。

第13回

インタビューー 清水眞理子



**世界保健機関（WHO）西太平洋地域事務局
コミュニケーションコンサルタント
別府 京 [べっぶみやこ]**

1985年京都府出身。2007年奈良女子大学 生活環境学部 食物科学科卒業。2009年東京大学大学院 医学系研究科 国際地域保健学教室卒業（Master of Public Health 取得）。2009年 電通サドラー・アンド・ヘネシー株式会社 メディカルライター。2014年アストラゼネカ株式会社 コーポレートアフェアーズ統括部 パブリックリレーションズ。2021年 WHO 西太平洋地域事務局 コミュニケーションコンサルタント。

——ラオスでのフィールドワークをきっかけに、健康分野におけるコミュニケーションに関心をもつ

私は幼い頃から食べることや料理が好きで、大学では食物科学を専攻し、亜鉛が骨の代謝に与える影響を研究していました。実験を繰り返す中で、様々な食品を自由に食べられるようになった現在に、私たちがより健康になるには、栄養素の働きを理解することに加えて、健康的な食べ方や生活を理解し、それぞれの生活に習慣として定着させていくことが重要なのではと考えるようになりました。次第に人間の健康行動について研究をしたいと思うようになり、大学卒業後、東京大学大学院医学系研究科の国際地域保健学教室に進学しました。同教室では、留学生が半分以上を占め、授業は英語で行われ、フィールドワークを中心としたプログラムで、座学では国際地域保健学、統計学、ヘルスプロモーションなどを学びました。フィールドワークはご縁のあったラオスで実施させていただき、そこで得た気づきが、その後の私のキャリアの方向性を決定づけるものとなりました。

——人は理論を振りかざしても動かない

ラオス政府は当時、医療従事者の数が十分でないことから、コミュニティヘルスワーカー（CHW）による一次治療を推進しようとしていましたが、人々はCHWをあまり利用していません

でした。そこで、CHW 普及重点地域の母親を対象に、CHW の利用因子調査を行いました。CWH が持っている医薬品は、西洋医学の観点からはほぼ唯一の医療資源と考えられたため、当初私は、高等教育を受けている人ほどCHWを利用すると仮説を立てました。しかし、調査の結果わかったことは、CHW の家から3キロ圏内に住んでいる人はCHWを利用し、そうでない人は他の方法を探す、ただそれだけでした。これは考えてみれば当たり前前の結果で、山間部の多いラオスでは隣の村に行くだけでも一苦労、CHW の家を訪問するために毎回病人を連れて3キロ以上の山道を歩かなければならないとなれば、多くの人は他の方法を検討するでしょう。この結果から、人は基本的に、「嬉しい、美味しい、楽だ」などの根源的な欲求に基づいて行動しており、その欲求への理解が十分でない提案はいくら内容が正しいものだとしても、多くの人は受け入れないのだと再認識しました。そして、様々な健康政策が、より現地の人々に分かりやすい、受け入れられやすい形で発信・実施されれば、より多くの人に理解され、より大きな行動変容につながるのではと思います。健康分野の中でも「コミュニケーション」に強い関心を持つようになりました。そこから、将来は健康分野におけるコミュニケーションを仕事としていきたいと考えるようになりました。

——新卒の就職活動は苦戦、自分の想いに自問自答の日々

新卒時の就職活動は、大手の人材紹介会社のサイトに登録し、新聞社、広告会社、製薬会社、素材メーカー、食品メーカー、化学メーカー、健康アプリのスタートアップなど、かなりの数の企業を調べ、説明会に参加しました。しかし、最終選考まで進んでも「やはりここではないかも」と自ら辞退することもあり、私自身の想いが定まっていなかったために苦戦しました。

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