

NEWS LETTER

VOL. 26
JAN 2024

HRC-GH

センター長年頭ご挨拶

あらたな希望や夢をもって1年を踏み出されたことと思います。

2023年の我が国はG7議長国として、グローバルヘルスを牽引し、世界が直面する課題を解決するためのアジェンダ設定に大きな役割を果たしました。2024年はそれらを実行に移してゆく転換期の年となります。

グローバルヘルス人材戦略センターは、グローバルヘルスに貢献する人材を日本から送り出すことをミッションとして2017年に活動を開始しました。年を重ねるにつれ、国連ポストへ応募される方の実力が向上し、若手を中心とする職員数は上昇基調が続いています。一方で幹部職数は漸増ですので、2023年は、産業界やコンサルタント業界の方へのお誘いを強化して新たな人材プールの構築を試みるなど様々な取り組みを開始しました。2024年はそれらが成果に現れるよう活動を続けてまいります。皆さまと共に歩むことを楽しみにしています。



■ Heads-Up

「組織内昇進スキルアップワークショップ（仮）」

昨年開催し好評だった「グローバル組織でのサバイバル術」のトレーニングを更に進化させて開催いたします。

日時：2024年3月 平日夕方2回

案内：センターホームページに掲載するとともに

ML/人材登録・検索システム登録者への個別通知(2月中旬予定)。

北米出張

中谷比呂樹センター長は、10月22日から27日の間、北米（ボストン、ニューヨーク、ワシントンDC）に出張しました。目的は、厚生労働科学研究（磯班）で来年度に本格的に実施予定の国際機関職員の能力強化研修開発のためのインタビュー調査の事前調査で、在ニューヨークの保健関係国連機関本部（UNICEF, UNFPA, UNDP）及び在ワシントンDCの世界銀行を訪問し人材関係部長等と意見交換を行うことでした。

また、それに合わせて、留学生が多いボストン、ニューヨーク、ワシントンで相談会を行うとともに、ニューヨークではハイブリッド方式によるセミナーを開催することでした。保健関係国際機関の人事担当者との個別会合においては、日本人職員の共通する課題（昇進への淡白さ、語学力）などの他、研修の在り方について講習会ではなく個別のメンタリングの方が価値があるのではないか、さらには、「保健と環境」といった旬の課題へのキャリア転換を迅速に図るという即応性が脆弱ではないかとの指摘を聴取しました。ボストン、ニューヨーク、ワシントンDC



で開催した相談会には留学生を中心にそれぞれ10名以上の参加があり、活発な意見交換がなされました。

更に、ニューヨークで開催されたハイブリッドセミナーには50人近くの参加者が遠くは日本（！）からあり、キャリア形成に悩みをもつ方がいかに多いかが確認されることとなりました。センターでは在外邦人を人材の大きなプールと考え、その掘り起しの活動を引き続き続けていくこととしています。写真はニューヨークにおけるセミナーの様態です。

2023年度第2回アドバイザリーグループ会議

標記会合は2023年10月6日（金）に開催されました。議題は、2023年度活動実績・計画案、2022年度邦人職員数調査、邦人職員数の目標設定他でした。

活動実績・計画案については、2023年年度前半の活動実績と後半の活動計画が報告され、承認を受けました。邦人職員数調査については、毎年継続的に行っているもので、保健関係国連機関（WHO、UNICEF、UNFPA、UNAIDS）及び官民連携パートナーシップ機関（GF、Gavi）の全邦人職員数は2017年のセンター発足当時の77名から2022年は

100名に増加していますが、P5以上の幹部職員については34名から39名と漸増に留まっていることが報告されました。

最後に、センターが目指すべき職員数の到達目標については、センターの当初目標である2020年50%増（2015年をベース年として）の後継目標について、前述の増加基調をベースに、現実的な水準を上乗せる形で設定するか、あるいは、機関別に目標数を積み上げる形で設定するかが論議されました。これを踏まえ、次回のアドバイザリーグループ会合において更に論議を深めることとなりました。

グローバルヘルス合同大会 2023 共催シンポジウム

「多様性が求められるグローバルヘルス人材：どうする日本人？」

2023年11月26日(日)、グローバルヘルス人材戦略センターは、標記共催シンポジウムを東京大学伊藤謝恩ホールで開催しました。新型コロナウイルス感染症危機は、様々な変化を加速し、人材面でも一つの組織で昇進するというキャリアから、様々な経験、時に修羅場を経て成長してゆく人材が尊重されるようになりつつあります。特に、グローバルヘルスのリーダーには、多様なキャリア、経験、専門性、文化的多様性等が求められるようになっていきます。

本シンポジウムでは、グローバルヘルス分野で活躍する多様な講師陣より、ポスト・コロナ時代にふさわしいリーダーの人物像やなぜ日本人は世界的に見てグローバル・リーダーが少ないのかについてお話し頂き、日本からリーダーが輩出されるシステムをどう作ればいいのか、中谷比呂樹グローバルヘルス人材戦略センター長を座長に、会場の皆様と共に考えました。冒頭、Soumiya Swaminathan 前 WHO Chief Scientist より「インド人はなぜ国際機関で成功するのか」と題して、ご自分の経験を基にグローバルに活躍するために必要な経験やコツをお話し頂きました。

次に、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/上級研究員より「日本人の国際機関志願者の特徴と課題」と題して、センター設立以来、国際機関を志願する日本人のサポートに関わってきた立場から、個別進路相談や研究の結果見えてきた日本人志願者の特徴、選好、課題、考えられる対応策等について紹介しました。杉田勝好アステラス製薬株式会社専務担当役員 人事・コンプライアンス担当からは「日本人タレントはグローバル組織で活躍できるのか(数々の失敗の共有)」と題して、ご自身の外資系企業での経験を共有頂くとともに、グローバル組織をリードする現在の立場から、具体的な課題



(左から) 中谷比呂樹グローバルヘルス人材戦略センター長、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、杉田勝好アステラス製薬株式会社専務担当役員 人事・コンプライアンス担当、松岡あかり東京女子医科大学医学部学生/日本国際保健医療学会 学生会 運営委員

点を提示し、それらの克服方法についてご提案頂きました。

最後に、松岡あかり東京女子医科大学医学部学生/日本国際保健医療学会 学生会 運営委員からは、将来国際機関で働くためには学生時代にどのような経験を積めばいいのか、日本から世界に発信できる知識は何なのか、アンケート調査による若者たちのリアルな声を伝えて頂くとともに、この分野の先輩である講師陣に問いかけられました。当日は、121人の会場参加と39人のオンライン参加があり、「登壇者が多様性に富んでおり、各人の話を興味深く拝聴しました」、「若い登壇者が、日々の活動から意見を発表する機会は新鮮で、これからの世代に期待が持てる」等の好意的な感想が多く聞かれました。共催シンポジウムの動画はセンターのホームページ (<https://hrc-gh.ncgm.go.jp/event/archives/32#mov>) よりご覧頂けます。

Go UN/Global – The Global Health Career Development Workshop for Japanese Professionals

(国連・国際機関へ行こう-日本人専門家のためのグローバルヘルス・キャリア・ディベロップメント・ワークショップ)

2023年12月9日(土)、グローバルヘルス人材戦略センターは、WHO 西太平洋事務局(WPRO)後援を得て、標記ワークショップを開催しました。WPROから講師陣を迎え、会場参加9人、オンライン参加40人の合計49人の参加がありました。当日は、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による司会の下、午前中は中谷比呂樹同センター長による開会の挨拶、タマシュ・ランダス WPRO 管理・財務部長による WHO 概要、ラニア・カーボ同人事部長による WHO 採用プロセス、そして、ヤング・アイ・リー同人事担当官による履歴書の書き方の講義がありました。午後はリー人事担当官より筆記試験、カーボ人事部長よりコンピテンシー・ベースド・インタビュー(CBI)についてご説明頂きました。その過程で模擬筆記試験の実施や講師から参加者への質問の投げかけ等があり、双方向のやりとりを重視した内容となりました。また、会場とオンライン上で3グループに分かれ模擬面談の演習を行いました。最後に、質疑応答の時間を設け、参加者はそれぞれが抱く疑問を積極的に投げかけ



ワークショップの講師陣と参加者たち

ていました。2016年の日本開催から今年で8回目を迎えた本ワークショップ。参加者からは「各セッションで良い例と悪い例が示されとても分かりやすかった」「筆記試験や面談を実際に試すことができ良かった」「遠方からも参加できて大変ありがたかった」等の意見が目立ちました。また、終了後も参加者から「復習のために動画とプレ

ゼンテーションを見たい」というお問い合わせが複数ありました。当日は終日のワークショップとなりましたが、オンライン参加者の離脱者もなく、熱心に聞き入り質問する様子が印象的でした。センターはその時々参加者のニーズに応じて最適な内容を検討しつつ、引き続き本ワークショップを進化させる形で開催して参ります。

WHO 西太平洋事務局職員による個別進路相談会

2023年12月10日（日）、WHO 西太平洋事務局（WPRO）職員による個別進路相談会を実施しました。事前に、保健関連の国際機関での勤務を希望し、現在就職活動をしている相談者11人を選別し、タマシュ・ランダス管理・財務部長、ヤング・アイ・リー人事担当官にそれぞれ30分間進路相談に応じて頂きました。参加者は国際機関の現役のJPO、コンサルタント、専門家委員会委員、これから保健分野の仕事に就きたい方、ビジネス開発や人事の仕事に就きたい方等の幅広いご経歴・ご経験を持った方々が参加されました。講師の先生方からは、相談者それぞれの経歴に応じたアドバイスを頂くとともに、

LinkedIn や同窓会ネットワークの積極的な活用、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、前日のワークショップ動画視聴による復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。昨年度の個別進路相談会では相談者18人中5人がUNV、JPO、正規職員、専門家委員会委員、環境省の国際関係職務の職員として採用されていますので、今回ご参加された方々も、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。

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15回は、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15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（長期在外研究院制度）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。

——松島さんには、センターのアドバイザリー会議やセミナー・動画にも講師としてご参加いただいております。いつも貴重なご意見をありがとうございます。まずは松島さんのご経歴について教えてください。

私は2011年から人事院に国家公務員として勤務しており、2017年～19年、役所の制度で米国に留学もしています。シラキュース大学マックスウェル校で公共政策、ヒューストン大学



米国留学時代

で人材管理・開発（HRD）の修士号を取得し、帰国後2020年4月から外務省国際機関人事センターの現在のポジションにいます。ちなみに、学部時代の専門は考古学で、フィールドスタディーでシリアに発掘調査にでかけたりもしています。

——今のお仕事内容をお聞かせください。

外務省の国際機関人事センターで、国際機関に勤務する日本人を増やすための仕事をしています。そのための制度を整えるこ

とや、また、その制度を一つのツールとして、各分野、例えばグローバルヘルスの分野との連携などを通じて、日本全体として結果を出していくのが私の仕事と考えています。国際機関人事センターの仕事としては、JPO 派遣などが目立つと思いますが、私個人としては制度だけでなく、国際機関に日本人が就職する全体のスキームの整備をし、より多くの人が国際機関の就職を考えられる形を整えることに苦心しています。

——JPO は 35 歳までの方が対象ですが、幹部職員派遣についても支援されていますか？

幹部層の職員増加も当然、目指すところの一つです。ただ JPO の場合は若手職員として特別に国際機関側がルートを整えています。JPO 以上のレベルになれば、国際機関側も各国に対して中立な立場なので、公平な採用プロセスを経る必要があります。そのために、JPO 以上のレベルの人材の増加については、どのように通常の採用プロセスを通してもらうか、そういうプロセスの中で幹部ポストを担い得る人材を増やしていけるかを考える必要があります。ただ、この点について、日本人材が増えていくことを難しくする大きな課題があります。

——そもそも日本の雇用慣行が世界とずれている

国際機関を目指そうとする人の話を聞いていると、そもそも、日本の雇用慣行に基づいた感覚で考え始めているために、戦略が大きくずれてしまっている人と多く出会います。

欧米型の雇用システムの中では時期が来れば自分の専門性や環境に応じてポジションや組織を変えるのは当たり前のことです。今この仕事についているけれども、そろそろ別の組織に転職しようかと考え、そのなかの選択肢として、例えば NPO や民間企業があり、国際機関もその中に入ってくることが自然にありうるわけです。それが自然体でできる土壌がある。一方、日本の場合は、近年崩れつつありますが、終身雇用が前提で、「転職」が特殊なものとして捉えられている。この慣行の中で、今の仕事を辞めて国際機関に転じることは、まさに清水の舞台から飛び降りるような覚悟での挑戦ととらえています。

——国際機関に応募することをためらわない、応募することで弱点がわかり鍛えられる

この慣行の中で、生まれる大きな「ズレ」のひとつが、「一つの応募を重く考えすぎる」ということです。国際機関の就職は、ポストごとに行われ、そこに世界中から応募があるので、200 や 300 の候補者が集まることは珍しくありません。採用されるのは一人なので、ほとんどが書類の段階で落ちることは、ある意味当たり前なのです。したがって、この形式で採用を得ようとすれば、当然いくつものポストに絶えず応募する、ある国際機関の幹部が言っていました、「一つのポストを得るのに 100 以上応募することも普通」ということです。一方、日本人の感覚では、一つ一つの応募に関して、ついつい考えすぎがちです。例えば、「自分はこのポストに通るかどうか」や、「現職との関係で仕事を移れるかどうか」などを応募する前に悩むのです。もちろん応募書類を準備するのに労力的なコストはかかります

し、また本命のポストととりあえず応募するポストでは準備にかかるコストを変えるのも必要ですから、自分の採用可能性を見極められるようにしていくこと自体は有益です。ただ極論で言えば、そう言ったことは応募してみなければわからず、数百人ライバルおり、採用担当者がどう書類を見るかにもよるので、どんなに条件が揃っていても落ちる時はあっさり落ちます。また、スケジュールに関しては、それこそ、採用が進んでいくなかで検討・調整すればいい話なので、応募する前に深く考えるのはあまり効率のいいやり方ではないように思います。

JPO でも「自分にはまだ受かるだけの要素がないから応募はしない」と言っている人がいると時々聞きますが、それはあまりに勿体無いので考えを変えた方がいいと強く言いたいです。もちろん多くの場合で本当に受かる可能性は低いかもしれませんが、ただ、先にも言った通り国際機関の採用は一つの応募で落ちること自体は当たり前の話であり、「落ちる可能性が高いから受けない」というのは少し感覚がズレてしまっているように感じます。また、もっと大きな問題として、国際機関就職を目指す中では応募しなければわからないこと、応募を通じてしか鍛えられないことが非常に多いのです。例えば経歴について、実際自分で一生懸命採用を目指して応募書類や面接でのアピールを考えていくと、自分の弱いところやアピールが難しいところ、また自分がどの方向の専門性を伸ばしていくのかなどが見えてきます。一方で、応募しないで待っていたら、それに気づけないまま数年をロスしてしまう危険性すらあるのです。ただでさえ、日本の人材は他国の候補に比べてこの国際機関就職も含めた「欧米スタイル」の採用プロセスの場数がないのですから、応募できるチャンスがあればどんどん応募して慣れていく必要があります。

また、日本型雇用の慣れによる「ズレ」については、もう一つ、日本の方は「能力信仰」みたいなものがあると感じます。「能力が十分にあれば、優秀な組織や採用担当者だったら見抜いてくれるはず」と考えるふしがある。もちろん生涯雇用なら各企業は 40 年間お付き合いする人間なので人間のコアを見ようとしてみます。また日本の場合は雇用の流動性が低いので、組織間を渡り歩く際の指標となる客観的なスキルや学歴みたいなものがあり、あまり重視されてこなかった土壌があり、「人間性」みたいなものを重視して採用する風潮があったのではないかと思います。一方、国際機関では、ポスト毎に 3-4 年で動く人間を一年中随時採用活動しています。となると、200 人以上の応募の中から選抜するのに組織は最初からそんなに人間性みたいなものを見ることに労力を割きません。そもそも応募書類では、そのような不確かな指標は分かりませんからね。また、世界中から多様な人間が応募してくるので、その価値判断や常識もそれぞれの人間が集まることが前提です。

(続きは 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

12月25日現在、874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

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

