

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)、馬淵俊介(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新型コロナウイルス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催し、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・経歴の方が参加され、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、それぞれが素晴らしいリーダーとして活躍していただきたいと思います。

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「国際機関で生き残るための方策を教えてください」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らを講師に迎え、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「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「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しました。

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っています。

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でも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に行ったほうがいいのか、ポストの数が多岐にわたる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。

インタビュアー 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。

——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いる

医療分野ですと、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」と言われた人の話も聞きます。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しないと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、精神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悩みもあるのかもしれませんが、そういう人が増えて制度的問題を乗り越えていってくると良いと思います。

「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っていけば、それに合わせて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のでしょうか。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、まず自身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ません。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きたい、そのことでまた各分野で人材の動きが活性化ようになってくれればと思っています。そのためにも JPO 制度なども使って国際機関に入っていってもらい、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はいけません。

——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も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ことを、自身の経歴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。そういった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歴がないとすれば、そこに近づいていくようにキャリア設計をしていけばいいのです。自分の能力や経歴を客観的に理解し、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な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もま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通れば正解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なら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、その中で自分のできること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 でもすごいと思う人は、国際機関に何が求められているか、何をやるようとしているか、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す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が、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、できることとできないこと、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/>

