

新年のご挨拶を申し上げます



旧年中は格別のご支援を賜り、心より御礼申し上げます。

2025年は、米国のWHO離脱を契機に国際機関の財政課題が顕在化し、人材面でも組織改革に伴う採用抑制が続くなど、厳しい環境下での一年となりました。

その一方で、年末には前向きな動きも見られました。日本では、低・中所得国の保健財政の持続性を支援する「日本政府・WHO・世界銀行UHC Financing Hub」が東京に開所し、また、グローバルファンド増資に向けて各国から堅調なコミットメントが示されています。とはいえ、国際機関の多くは財政危機を契機に長年の課題解決に取り組み始めており、採用環境の安定化にはなお時間を要する見込みです。

グローバルヘルス人材戦略センターは、こうした変化を的確に捉え、邦人の国際機関におけるプレゼンス維持・強化に向けて、今年も着実に活動を進めてまいります。

年頭にあたり、皆さまのご健勝とさらなるご活躍を心よりお祈り申し上げますとともに、センターへのご指導・ご鞭撻、ならびに主催イベントへのご参加をお願い申し上げます。

2026年1月1日

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
ディレクター 中谷比呂樹

Go UN および個別受験相談会の開催



2025年12月13日(土)・14日(日)、JIHSでGoUNが開催されました。GoUNはセンター開設以来、WHO西太平洋地域事務局の支援を受け毎年実施している主要イベントで、今年もTamas Landesz総括事務部長ら4名を迎えました。参加者はこの研修で国際機関の競争試験に必要なスキルを学び、多くの採用実績があります。今回は、国際機関就職氷河期といった状況を踏まえ、受験希望者だけでなく、現職者の昇進・ポスト維持に役立つフレッシュメントも含めてカリキュラムを構成しました。13日は会場参加15名、バーチャル登録者60名があり、午後は会場限定で演習を実施。14日の個別相談会には選抜された17名が対面・オンラインで参加し、海外の現職国連職員からの相談もあり、充実した内容となりました。

Block the Date

グローバルヘルス キャリアフォーラム開催のお知らせ

2026年1月13日(火) 20:00-22:15 (JST)

国際機関で培った知識や経験を活かせるフィールドは、海外だけではなく、国内にも、官公庁、財団、大学、研究機関、企業、コンサルティング会社など、多様な組織が国際視点を持つ人材を求めています。今回、そうした団体の方々とは直接お話いただける機会をご用意しました。これまで気づけなかった活躍の方向性を見出すきっかけとして、ぜひご参加ください。本イベントは完全バーチャルで2回実施し、世界各地からのご参加を歓迎します。次回は2月9日の予定です。

オンライン合同説明会

**グローバルヘルス
キャリアフォーラム**
セッション1-NO.1

世界で活躍したい人 × 国際人材を求める組織

2026年1月13日(火)
20:00-22:15 (日本時間) 20:00-22:15 (アメリカ東部時間)
オンライン **参加無料**

プログラム(予定) ※詳細は後述
20:00-20:30 グローバルヘルス人材戦略センター
中谷比呂樹(国立健康危機管理研究機構)
20:30-20:35 グローバルヘルス人材戦略センター(一)
20:35-20:55 日本における国際機関の現状
20:55-21:05 各組織の取り組みQAセッションの開始
21:05-22:15 各組織の取り組みQAセッション

参加登録
2026年1月6日(火) 12時00分(JST)まで
登録枠を超過して申し込みが受け付けられなくなります。
申し込み状況は、開催日前2週間前まで変更ができません。

お問い合わせ: hrsc@nigms.go.jp
本イベントは、本センターが主催するもので、個人情報を収集・管理してはなりません。
本イベントの開催内容や詳細については、本センターのウェブサイトをご覧ください。

参加申込



国際機関職員支援特別セミナーからの学び

国際機関職員支援特別セミナー

主催：グローバルヘルス人材戦略センター

国際機関やグローバルヘルスを取り巻く環境、とりわけ国際機関における雇用情勢が急速に変化・流動するなか、国際機関職員の「生き残り」や「キャリア開発」が喫緊の課題になっています。そこで、国際機関職員が組織内で生き残るための「セルフブランディング」「人事査定対策」「ネットワーク構築」などに関する実践的な知識とスキルを提供すべく、11月に以下のとおり2回のオンラインセミナーを開催することとなりました。参加者とのQ&Aのセッションも設けますので、奮ってご参加ください。

セミナー1：「生き残りのためのセルフマネジメント」

● 11月5日(水) 20:00～21:30 (日本時間) オンライン開催
 ● 参加者：国際機関日本人職員
 ● スピーカー：ジェフリー・コブザ氏
 ● 内容例：大規模リストラのプロセス、上司や人事とのコミュニケーションのポイント、退職にあたっての交渉や代替ポジションの確保などに関する具体的な知識とスキルを提供します。
 ● 言語：英語（通訳なし）



ジェフリー・コブザ氏
 WHOにおいて20年以上勤務。西太平洋地域保健管理本部副部長。WHOの戦略的イニシアチブ「グローバルヘルス」の推進に貢献。大規模な組織再編の際の交渉や代替ポジションの確保などに関する具体的な知識とスキルを提供します。
 元WHOグローバルヘルスマネージャー（GMA）

セミナー2：「将来を拓くキャリア開発」

● 11月26日(水) 20:00～21:30 (日本時間) オンライン開催
 ● 概要：人材採用のプロによる求職活動のコツに関する講演に続き、多様なバックグラウンドを持つ4人が、将来のキャリア開発のためのポイントや国際機関経歴を持つ方のキャリア選択などについて語ります。

○ 講演：「国際機関職員の求職活動のヒント」
 加藤 崇之氏：株式会社オーシー代表取締役

○ パネルディスカッション（敬称略）
 小野田 真之氏：GHFI Fund シニアマネージャー
 加藤 崇之氏：株式会社オーシー代表取締役
 内藤 麗氏：米系グローバル製薬企業オンコロジー 地域事業本部長
 船戸 真史氏：Gavi 中所得国カンントリーチーム プログラムマネージャー
 ● モデレーター：小野崎 穂平：一般社団法人サステナブル代表理事
 ● 言語：日本語



加藤 崇之氏
 株式会社オーシー代表取締役
 大手総合エージェントで30年以上のキャリアを持つ。その後、転職支援サービスのプロフェッショナルとして7年以上の経験。年収1000万円以上の求職に関する経験。求職活動のヒントや求職戦略を共有する。



小野田 真之氏
 GHFI Fund 副部長
 オンコロジー代表取締役
 シニアマネージャー
 日本企業で20年以上の経験。米国企業に転職しての経験を経て、Gaviにて職務。高所得国カンントリーチームのマネージャーとして、GHFI Fund（GHFI Fund）の運営に関与。2020年より現職。現職：米系グローバル製薬企業、シンガポール国立大学客員教授。

2025年
 セミナー1：11/5(水)
 セミナー2：11/26(水)
 20:00～21:30 (JST)

申し込み
 以下のリンクまたはQRコードより11月3日(金)午前10時(日本時間)までにお申し込みください
<https://forms.gle/eHFHaUVSDU7xrZ9U7>

お問い合わせ
 伊東 (セミナー事務局) ryohitotot@gmail.com

テークホームメッセージ

- 柔軟性が最大の武器
- 履歴書・職務経歴書を最新化
- ネットワークを絶やさない
- 最悪を想定し、最善を期待する
- 困難な時期こそ、前向きな姿勢と同僚への共感が評価につながる

セミナー2：

「将来を拓くキャリア開発」

11月26日(水)の第2回目は、国際機関やグローバル企業でのキャリア形成をテーマに、講演とパネルディスカッションを実施し64名が参加されました。

「国際機関職員の求職活動のヒント」と題し、講師の加藤 崇之氏(株式会社オーシー代表取締役)から、国際機関から日本に帰国後の就職活動における留意点を具体的に解説いただきました。

- 給与水準の違い：日本の平均年収は欧米諸国より低く、同じ業務でも報酬は1/3～1/4になることがある。ただし生活費が比較的安いので、生活水準が劇的に下がるわけではないが、期待感のマネージメントが必要。
- 給与体系の特徴の理解：社会保険料・税金等が給与から天引きされるため、雇用時に提示された年収と手取り額の差が大きいことに驚く人が多い。さらに年収はボーナスを含んでいるため、月々の手取額は一層低くなる。「月給+ボーナス」という給与体系をよく理解する必要がある。
- 転職市場の現状：少子高齢化で「売り手市場」と言われるが、それは若手や比較的年収が低い層の話で、プロフェッショナル層(年収1000万円以上)では求人数が限られるため、特に40代以降は、半年から1年の長期戦を覚悟する必要がある。
- 準備すべきこと：履歴書・職務経歴書を日本語・英語で整備、オンライン面接に備え通信環境を確保。プロフェッショナル層では、転職サイトよりも人材紹介会社やリファーマル(知人紹介)の活用が有効。LinkedIn やビズリーチなどスカウト型サービスへの登録も推奨。

テークホームメッセージ

- 日本の給与体系と市場環境を理解する
- 柔軟性とネットワークを武器に、主体的に動くことが成功の鍵
- 転職は半年以上かかる可能性を見込み、計画的に準備を進めることが重要

キャリア形成に向けた2つのセミナー開催報告

11月、私たちはキャリア開発に関する2つの重要なセミナーを開催しました。急速に変化する国際社会で「生き残り」ためのヒントから、グローバルな舞台上で活躍するためのキャリア戦略まで、充実した学びの機会となりました。以下は事務局の責任で要旨をとりまとめたものです。

■ セミナー1： 「生き残りのためのセルフマネジメント」

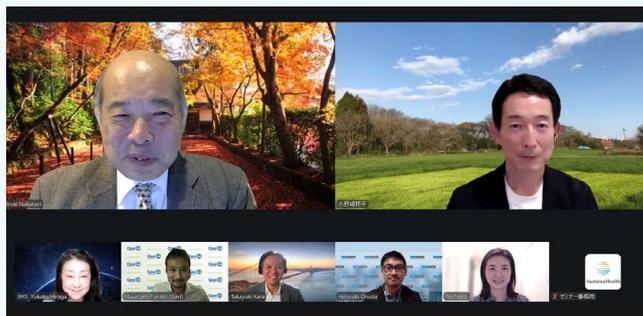
11月5日(水)に、ジェフリー・コブザ氏をスピーカーとしてオンラインで開催し、118名が参加されました。まず、中谷比呂樹グローバルヘルス人材戦略センター・ディレクターより、国連機関は近年、主要ドナーの資金削減やODA縮小により深刻な財政難に直面し、WHOを含む多くの機関で予算と人員削減が進行している旨の情報共有がありました。そうした背景を踏まえ、ジェフリー氏の講演では、国連機関の内部人員再編プロセス(新しい組織図の作成、業務の再定義、マッピングとマッチングの仕組み)や、組織内部での競争的選考に備えるための具体的行動として次の点が推奨されました。

- 履歴書・職務記録の更新：新ポストに合致するよう調整
- 面接対策と自己PR：エレベーターピッチを含め適宜適切に
- 柔軟性：勤務地・業務変更への前向きな姿勢で臨む
- ネットワーク維持：再雇用や短期案件に備えて退職後も人脈を保持するよう努める

パネルディスカッション

次のセクションは、小野崎 耕平氏（一般社団法人サステナヘルス代表理事）がモデレーターとなり、小野田 寛之氏（GHIT Fund シニアマネージャー）、加羅 崇之氏、内藤 麗氏（米系グローバル製薬企業オンコロジー領域事業本部長）、船戸 真史氏（Gavi 中所得国カントリーチーム プログラムマネージャー）によるパネルディスカッションが行われ、国際的なキャリアを築くための心構えや異業種経験の活かし方、さらに転職活動の実務的なポイントや実体験に基づく具体的なアドバイスが共有されました。

- 接触数の目安：若手層は自分がマネージできる数の会社に絞る方が効率的だが、プロフェッショナル層は特化型（金融、コンサル、外資系など）と総合型を組み合わせ、5～10社程度と接触するのが現実的。
- 内定時期の管理：日本企業は承諾期限が短いため、応募段階からスケジュールを一覧化し、複数内定が出ても慌てない準備が必要。第一志望の結果を待つ場合は、他社に「検討中」と伝え、期限延長を交渉することも可能。ただし、延長は必ずしも認められるわけではないため、複数シナリオを想定して意思決定の準備をしておく。
- 内定が重なった場合：条件比較だけでなく「自分のキャリア方向性に合致するか」を基準に判断した方が良い。辞退の連絡は迅速かつ丁寧に行うことが信頼維持につながる。さらに、キャリアアップのための本質的なヒントとして、
- 柔軟性：勤務地や業務内容にこだわりすぎず、変化に適応できる人材が評価される。
- 海外経験の活かし方：国際的視野や多文化経験は、仕事に役立つ具体的な成果やスキルと結び付けて説明できて初めて価値を生むと考えた方が良い。海外経験があるだけでは不十分。
- ネットワーク活用：同僚・上司・取引先との人脈を維持し、リファラル（紹介）採用やアルムナイ（再雇用）制度を積極的に活用する。
- キャリア棚卸し：定期的に自分の強み・方向性を整理し、第三者（エージェント、メンター等）の意見も取り入れる。十年後にどういふ自分になりたいかから逆算して、今の自分に足りないものはなにか、それを得るにはどうしたらいいかを考えることが重要。足りないものを得るのに今の職場でいいのか、転職するか、学びなおしをするか、社会活動の中で習得するかなど多彩な可能性を検討すると良い。
- 主体的な行動：スカウトを待つだけでなく、気になる企業への直接アプローチも有効。



セミナー2のパネリストと事務局スタッフ

テークホームメッセージ

- キャリア形成は「接点の質 × 戦略性」
- “条件”よりも“キャリア方向性との一致”で決める
- 柔軟性・海外経験・ネットワークの“実質的な価値”が差をつくる
- 未来から逆算し、主体的に動く姿勢がキャリアの推進力に

■ グローバルヘルス人材戦略センターからのまとめ

今回の2つのセミナーは、厳しい就職環境における当面の対応から始まりました。それから進んで、自己成長とキャリア開発の双方において、参加者がこれまでの経験を見つめ直し、次の一歩をより主体的に選び取るための視点を提供する機会となったのであれば、主催者として嬉しい限りです。参加者の終了後のフィードバックでは、「これまで気づけなかった改善点が見えた」「自分のキャリアの軸を改めて整理するきっかけになった」という声が多く寄せられており、日々の業務だけでは得にくい“俯瞰的な視野”が得られたことがうかがえます。このような点からも、所期の目的が概ね達成できたのではないかと考えています。両セミナーを通じて浮かび上がった共通点は、「柔軟性」、「自己PR」、「ネットワーク」という三つの要素を、単なる行動指針としてではなく“継続的に磨き続けるべき力”として捉える重要性でした。環境の変化が早い今だからこそ、状況に応じて軌道修正する姿勢、自分の価値を適切に伝える力、そして信頼関係を基盤としたつながりが、キャリアの選択肢を自然に広げていくのではないのでしょうか。今回得られた学びは、参加者一人ひとりのキャリアの成熟度にあわせて活かせる実践的なヒントとして、今後の判断や行動に確かな手がかりを与えるものと思います。グローバルヘルス人材戦略センターとしては、皆さまの持続的な成長が、我が国の国際機関職員数維持・増強に資するものとなりますよう、挑戦と学びに取り組む方々を後押しするイベントを継続的に企画してまいります。

（文責：グローバルヘルス人材戦略センター 平賀・中谷）

■ 人材登録のお願い

12月18日現在、1,024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・メールで配信されるほか、研修会などの各種情報が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/>

