

別添 3

厚生労働科学研究費補助金（地球規模保健課題解決推進のための行政施策に関する研究事業）

総括研究報告書

国際保健政策人材増強のための国内環境整備施策に関する研究

研究代表者 山下 俊一 長崎大学原爆後障害医療研究所

研究要旨

本研究では、国内の大学や研究機関に対し、主に国際的組織に人材を派遣している大学や研究機関のネットワークなどを活用し、大学等組織内部でのキャリアパスにおいて、派遣そのものがどのように取り扱われているかの実態解明を進め、組織及び個人への派遣へのモチベーションを高めるための方策を検討する。また、企業においても、国際的組織への人材派遣実績や国際的組織との協力関係にある企業へのヒアリングや調査などを行い、民間の国際化がどのようにして、どの程度進んでいるかを把握し、公的機関との違いを比較し、さらに、これら調査等により浮かび上がった障壁・課題等の解消・解決策を検討する。

本研究を通じて、国内の大学、研究機関および企業の雇用や人事に関する現状や課題が明らかにされ、「グローバルヘルス人材戦略センター」の今後の方向性への提案が期待される。

A. 研究目的

本研究の目的の一つは、「グローバルヘルス人材戦略センター」が今後、取り組むべき課題の特定と取り組むべき対策のプライオリティー付けへの提案である。

本研究において、究明されるべきは2つである。一つは長年、問題と認識されているこの問題が何故、解決されにくいかをエビデンスを以って、課題の特定をすることにある。今ひとつは課題が特定された後の解決策としてどのようなオプションがあるかという提案である。

ここでひとつの疑問が浮かんでくる。国際保健の領域には公的セクターのみならず、多くの民間セクターが活躍しており、公的

セクター同様、民間セクターでも同様に人材の流動化が阻まれているのかという疑問である。そういった意味で課題を特定する際には、その課題が公的セクター特有の課題であるのかを精査し、仮に課題が公的セクター特有の課題であることが明らかになれば、解決策のオプションは身近に存在するということになるだろう。そういった意味で、課題の特定に際しては、民間セクターとの比較研究が極めて重要になってくる。

民間セクターでは、公的セクターよりも人材の流動性が高く、国際的なキャリアパスが公的機関に比べて、既に構築されており、人材の国際化が促進されていることが予想されるからである。

B. 研究方法

第一年度である本年度の研究目的は、国際保健政策人材養成において主要な障害の特定であった。

国際保健政策人材養成ワーキンググループ報告書及びその他の文献につき、キーワード検索等を通じて、国際保健政策人材養成における大きな問題が何であるかを特定する他、民間セクターの国際的人材流動に関する実態調査を行った。民間セクターでは、公的セクターよりも人材の流動性が高く、国際的なキャリアパスが公的機関に比べて、既に構築されており、人材の国際化が促進されていることが予想されたからである。

C. 研究成果

(文献検索調査)

国際保健政策人材養成において多岐にわたる分野の主要な障害を具体的に特定するために、文献(情報)レビューを行うべき18サブテーマを決定した(1. 国際保健政策人材育成の場; 2. 初期研修医制度と国際保健政策人材育成; 3. 日本医師会生涯研修制度と国際保健政策人材育成; 4. 社会医学専門医制度と国際保健政策人材育成; 5. 若手の育成: 高大連携も視野に; 6. 国際保健政策人材の国内受け皿; 7. Harvard Public Healthの卒業後の進路に関するレビュー; 8. 何故、最近の若者は海外を目指さないのか?; 9. 佐久総合病院は何故、国際に熱心なのか? 10. 厚労省の施策はどうなっているか?; 11. 文科省の施策はどうなっているか?; 12. 経産省の施策はどうなっているか?; 13. 大学連合のセコンドメント派遣の成果と問題点; 14. 日本の School of

Public Health の実態; 15. UNU*の実態 (*UNU=United Nation University 国連大学); 16. JPO*の実態 (* JPO = Junior Professional Officer); 17. 国際保健政策人材養成ワーキンググループ報告書; 18. 過去の研究・報告) また、サブテーマの一部について、検索及びレビューを開始した。検索は主にインターネットでのリサーチエンジンを用い、対象機関が作成しているウェブサイトや公表刊行物を利用した。

(民間セクター調査)

東京及び神戸に事務所を置く外国籍の企業、及び海外事業所を有する日本企業、全5社を対象に、守秘義務を遵守する事で、インタビューあるいはアンケート調査への協力を要請したところ、全企業とも企業名を明記したアンケート調査への回答はできないとの回答であった。理由は人事記録に関することであり、守秘義務の観点から情報を開示できないとのことであった。一方、匿名のインタビューへの回答はできるとのことであり、データの信頼性に疑問は残るものの他の選択肢もないことから匿名のインタビューを実施した。

調査の結果、外資系企業全社において、日本人社員が外資系企業の本社を含む海外事業所で活躍できている実態がないことが判明した。当然のことながら国際的に展開する日本企業の場合は逆に海外事業所の責任者等がほとんど日本人であるとの回答であった。日本企業が海外展開する場合と同様、外資系企業もその本社の存在する「母国」があり、その「母国」出身の社員が多くの場合、主要な海外事業所の主要なポストを占めていることがほとんどであり、国

際採用された日本人社員であっても、中間管理職止まりが実態であるようである。印象的であったのは、外資系企業という言葉が一人歩きするものの、米国企業、中国企業、ドイツ企業ということであり、そういった会社が海外展開をしているに過ぎなく、日本の企業の海外展開と基本的には一緒であるという回答であった。日本にある会社の部長職や執行役員などの幹部職員も日本から次は本社の幹部へという例はほとんどないことが実態であった。

D. 考察

(文献検索調査)

全体を通して国際保健政策人材養成を明確な目的として行っている事業が極めて少なく、長期的な視野での人材育成が行えていない可能性が考えられた。

(民間セクター調査)

公的セクターによる国際保健医療政策人材の増強という目標に対して、本研究ではグローバル企業へのインタビュー調査を実施し、邦人職員の増加の為の予備的調査をおこなった。その結果、グローバル企業という言葉が独り歩きしていたきらいがあることが良く分かるインタビュー結果であった。そもそも、グローバル企業というものが存在するわけではなく、「母国」をもつ企業がグローバル展開をしているということであり、日本の商社や会社が世界中に支社を有しているのと同様、「グローバル企業」も「母国」の本社で採用された社員が同企業の中で主流の位置を占め、「支社」で採用された「支社」のある「国」出身の社員はほとんどローカル採用と同様の待遇を受け、国際的な人事異動のメカニズムに組み込ま

れることはほとんどないことが実態であった。

E. 結論

文献調査については、まだ、開始したところであり、結論に至るまでのデータが揃っておらないことから、引き続きの調査を進めることとしている。

国際保健医療政策人材の登用が増えないことは我が国の公的セクターの特徴、例えば、年功序列のシステムや人事の流動性の課題と給与問題などが阻害要因となっており、民間の優れた点に倣い、公的セクター内に存在する本邦独自のシステムや慣行などを変えていく必要があるとの仮定に基づき、民間セクターの動向を予備的に調査した。

しかし、民間セクターにおいても、そのグローバル化は、日本企業の文化や慣行に根差したものであることが多く、大きな差異がないという結論が予見される初期調査となった。国際機関などへ邦人職員の増加をその立場や人数を目標に議論することの前に、真にグローバル保健医療政策人材とは何か、そしてその人材育成や支援の制度設計がどうあるべきかを、民間セクターのノウハウから類推することは困難であった。

F. 研究発表

学会公募シンポジウム申請中

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし