

別添3

平成 29-30 年度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)  
コンピテンシーに基づいた国際保健政策人材の養成初期における教育ツールの開発  
(H29-地球規模-一般-003)  
総合研究報告書

研究代表者 曾根 智史 (国立保健医療科学院 次長)

### 研究要旨

人々の健康課題は昨今、グローバル化する社会において複雑化し、多様で迅速な対応が必要とされている。わが国もこれまで以上にグローバルヘルスに関わる人材（以下、グローバルヘルス人材）を必要としており、特に国際保健政策に関わる人材を育成し、国際舞台に送り出す必要がある。しかしながら、グローバルヘルス人材として身に付けるべき能力、経験、スキルが不明確であること、またキャリアパスの情報が不足しているなど、有為な人材がグローバルヘルスに参入する際に障壁があることが指摘されている。国際保健政策人材として活躍できるようなコンピテンシーを高める教育ツールの開発は急務である。そこで本研究では、研究期間2年間で、コンピテンシーに基づいた国際保健政策人材養成初期における教育ツールの開発を目指した。

1年目では、コンピテンシーに基づいた国際保健政策人材養成初期における教育ツールの開発を目的とし、その準備として(1)主要国際機関の人事政策動向を踏まえたグローバルヘルス人材戦略センターの役割、(2)グローバルヘルス人材に求められるコンピテンシーの同定、(3)国際保健政策人材が必要とされるキャリアパスおよびコンピテンシーの抽出、(4)WHO公募内容の分析による国際機関に勤務するためのコンピテンシーの検討、(5)国際保健政策人材キャリア形成のための国内資源に関する研究、(6)公衆衛生・国際保健分野の教育モジュール開発に関する研究、を実施した。その結果、国際機関の人事採用動向の現状・特徴と展望、国際機関で働く日本人のキャリアパス、国際保健政策人材に実際に必要とされるコンピテンシーが一定程度明確になった。また、日本人が国際機関で働くための支援的な研修機会が十分ではないことも明らかになり、本研究班での開発すべき教育ツールの意義がより明確にさせた。

2年目では、1年目の結果をもって、コンピテンシーに基づいた国際保健政策人材養成初期における教育ツールの開発を実施した。その結果、「国連やWHOのコンピテンシーモデル」の理解、および必要なコンピテンシーとして「チームワーク」「交渉力」「対話力」「多様性の奨励」あげられ、それを教材の内容として開発した。

国際保健政策人材に実際に必要とされるコンピテンシーをベースとした情報や知識の普及が不十分であり、日本国内で広めていく必要があること、それらを国際保健政策人材の養成初期に学ぶことが重要である。

今後は、本研究班で開発した内容をもとに、これから国際保健政策に貢献したいと考えている養成初期段階の人材に、国際的組織のコンピテンシーの考え方の普及が求められる。

## 研究分担者

中谷 比呂樹(国立国際医療研究センター  
グローバルヘルス人材戦略センター  
ディレクター)

大澤 絵里(国立保健医療科学院  
国際協力研究部 主任研究官)

野村 真利香(東邦大学医学部博士研究員  
／独立行政法人国際協力機構(JICA)  
人間開発部)

種田 憲一郎(国立保健医療科学院  
国際協力研究部 上席主任研究官)

町田 宗仁(金沢大学大学院  
医薬保健研究域医学系国際保健学 教授)

高橋 謙造(帝京大学公衆衛生大学院  
准教授)

## 研究協力者

野崎 慎仁郎(WHO 神戸センター 上級  
顧問官)

地引 英理子(国立国際医療研究センター  
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)

## A. 目的

人々の健康課題は昨今、グローバル化する社会において複雑化し、多様で迅速な対応が必要とされている。2030年に向けた開発目標である「国連持続可能な開発目標(SDGs: Sustainable Development Goals)」に基づいて、国際的に新たな健康課題解決に向けた動きが始まっている。それらの推進に貢献できる人材として、わが国もこれまで以上にグローバルヘルスに関わる人材(以下、グローバルヘルス人材)を必要としており、特に国際保健政策に関わる人材を育成し、国際舞台に送り出す必要がある。しかしながら、グローバルヘルス人材として身に付けるべき能力、経験、スキルが不明確であること、またキャリアパスの情報が不足しているなど、有為な人材がグローバルヘルスに参入する際に障壁があることが指摘されている。国際機関(国連など)で働くグローバルヘルス人材のコンピテンシー(成果を生む望ましい行動特性)としては、既に、コミュ

ニケーション力、チームワーク推進力、計画力や組織力、リーダーシップ、改革力などが特定されている。グローバルヘルス人材、特に国際保健政策人材は、保健医療専門職(有資格者)のみではないこと、複数の組織を異動すること、また国内外の現場を循環するなどキャリアパスが極めて多様であるとも言われている<sup>2)</sup>。多様なキャリアパスを可能にし、国際保健政策人材として活躍できるようなコンピテンシーを高める教育ツールの開発は急務である。

そこで本研究では、研究期間2年間で、コンピテンシーに基づいた国際保健政策人材養成初期における教育ツールの開発を目指した。

## B. 方法

本研究では、2年間で、国際機関での人事政策動向や必要とされるコンピテンシーを情報収集、分析から明らかにし、その分析結果に基づいた教育ツールを開発した。また、日本国内の国際保健政策に関わる教育の課題に関しても、文献検索や自由集会における議論に明らかにした。

### <平成29年度>

1. 主要国際機関の人事政策動向を踏まえたグローバルヘルス人材戦略センターの役割

1) グローバルヘルス人材戦略センターの機能

平成28年に国際保健に関する懇談会から発表された「国際保健政策人材養成ワーキンググループ報告書」等を元に、29年に解説されたグローバルヘルス人材戦略センターの機能に関して考察した。

2) WHO 人的資源年次報告書の解析

平成30年1月のWHO 執行理事会および同事業予算管理小委員会(PBAC)に提出された「WHO 職員の現状と専門家委員会の構成に関する年次報告書」の内容を分析した。

3) 主要国際機関の人事政策動向を反映させた求められるコンピテンシー

グローバルヘルス人材戦略センターのニュースレターから、主要国際機関の人事担当者の意見を分析した。

2. グローバルヘルス人材に求められるコンピテンシーの同定

①国連が求めるコンピテンシー、②コンピテンシーの実践 - WHO グローバル・コンピテンシーの応用ガイド、③ UNDP (国連開発計画) コア・コンピテンシーの枠組み (管理局人材部統合人材課)等の文献を分析した。

3. 国際保健政策人材が必要とされるキャリアパスおよびコンピテンシーの抽出

国際機関等国際的組織に勤務している国際保健政策人材への聞き取り調査を、以下の要領で実施した。

対象：政府派遣職員 (セコンドメント) ではない、国際組織に勤務する日本人 9 名

調査期間：2017 年 10 月～2018 年 2 月

面接場所：対象者の勤務先、または、対象者が日本出張中の出張先

4. WHO 公募内容の分析による国際機関に勤務するためのコンピテンシーの検討

WHO のホームページ上に掲載された公募情報のうち Required Qualification (必須資質) の中の、Essential Experience、Desirable Experience、Skills、WHO competencies に関して、単語の頻出度を職位 (Grade) 別、3 つの分野 (Job field) 別に質的分析ソフトを用いて分析した。公募情報は、季節性など時期の偏りを避けるために、平成 29 年 4 月、7 月、10 月の 3 か月分を、11 月に WHO 担当部署より入手した。

5. 国際保健政策人材キャリア形成のための国内資源に関する研究

1) 国内大学院におけるカリキュラム分析

日本国際保健医療学会 (平成 29 年 8 月時点) の理事一覧に掲載されている理事・評議員全員 (106 名：以下 JAIH 理事・評議員) が所属する教育機関 42 校を抽出し、そのうち修士課程を持つ大学院 34 校を対象とした。それら 34 校の公式シラバスから「科目名」と「科目概要」を抽出・リスト化し、国内教育機関において提供されている国際保健政策人材の育成に必須と思われる「国際保健政策」関連科目 (特に政策・マネジメントに関する科目) の提供状況について分布をみた。

2) 国際保健政策人材キャリア形成に有用な情報資源ディレクトリの作成

国際保健政策人材のキャリア形成にとって有用と思われる情報資源の種類について研究班で議論を行い、フレームワークを作成した。主にインターネット上に公開されている情報を収集し、概要をまとめた。

6. 公衆衛生・国際保健分野の教育モジュール開発に関する研究

Lancet Commission2010 の “Health Professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world” および上記論文がオンライン公開された平成 22 年 11 月 29 日以降に期間を限定し Pub Med 検索を行った。キーワードは “Transformative education”、 “Global Health” 等で幅広い検索を試みた。

<平成 30 年度>

1. コンピテンシーに基づいた国際保健政策人材の養成初期のための教材開発

昨年度実施した WHO 公募分析の結果と、国連および WHO が提示しているコンピテンシーモデルをもとに、研究班メンバーが議論し、まずは、養成初期の人材が、身につけたい基本的なコンピテンシーについて抽出した。次に、それらを具体的な行動と結び付け、その結果、「チームワーク」、「交渉力」、「対話力」、「多様性の奨励」の 4 つの項目に関して、映像教材の中でとりあげることとした。最終的に、WHO の公募分析、コンピテンシーの概念、国連および WHO のコンピテンシーモデル、各コンピテンシーの説明を含んだ約 20 分の日本語での映像教材を作成した。

2. 国際機関職員に必要とされるコンピテンシー

—グローバルヘルス人材戦略センター主催ワークショップの経験と展望—

国立国際医療研究センター・グローバルヘルス人材戦略センターが開催した 2 つのワークショップの中で、提示したコンピテンシー・ベースド・インタビューを紹介するとともに、ワークショップの内容、実

施方法を紹介し、参加者へのインタビューやアンケート調査の結果から、今後の変化の可能性のある国際機関高職位に求められるコンピテンシーの展望をまとめた。

3. 国際保健政策における国際的な規範・基準設定にかかわる人材に求められるコンピテンシー

2018年11月13日～15日にWHO西太平洋事務局(WPRO)にて開催された「Third Meeting of the Technical Advisory Group (TAG) on University Health Coverage for the Western Pacific Region (2018 Nov 13th~15th at WPRO)」に出席をし、会議開催の様子や議論に参加することにより、国際機関の会議に参加の際に必要なコンピテンシーについて情報を収集した。

4. 日本での国際保健政策人材を増強する方策における課題

国立国際医療研究センター・グローバルヘルス人材戦略センターと、長崎大学原爆後障害医療研究所山下俊一先生の研究班と協力して、第77回日本公衆衛生学会総会の機会に自由集会「国際保健政策人材を増強する方策とは」を開催し、関係各機関・専門家のグローバルヘルス人材への期待を探った。

【倫理的配慮】本研究班は、研究倫理に関して、国立保健医療科学院の承認を得た(NIPH-IBRA#12159)。

また、平成29年度 分担研究3「国際保健政策人材が必要とされるキャリアパスおよびコンピテンシーの抽出」について、金沢大学医学倫理審査委員会の承認を得た(審査番号2548-2)。

## C. 結果

<平成29年度>

1. 主要国際機関の人事政策動向を踏まえたグローバルヘルス人材戦略センターの役割

1) グローバルヘルス人材戦略センターの機能

グローバルヘルス人材戦略センターの機能として、以下の5点が示された。

①国際的組織への志願者の登録情報の受付・管理(人材のプール)

②登録者の技術支援、カウンセリング、アフターケア

③国際的組織からの求人情報等の情報収集、人材受け入れの働きかけ

④厚労省・関係省庁・大学・研究機関等と連携した人材育成戦略の企画立案

⑤就職が決まるまでの間の働き場所の提供(「止まり木」機能の提供)

2) WHO 人的資源年次報告書の解析

WHO本部および地域事務局の最近の採用傾向がわかった。国別に人口規模、経済力などを勘案して適正な規模のレンジが努力目標として定められており、日本の適正数は94~128であるの対し、実数は41とかなり少ないことが示された。

3) 主要国際機関の人事政策動向を反映させた求められるコンピテンシー

国連機関のポストレベル(グレード)によって求められる専門性とスキルが異なることを図示した。

2. グローバルヘルス人材に求められるコンピテンシーの同定

文献にしたがって、①国連が求める価値観とコンピテンシー(基本的価値観、コア・コンピテンシー、管理職コンピテンシー)、②WHOのグローバル・コンピテンシー(コア、マネジメント、リーダーシップ)、③UNDPの求めるコア・コンピテンシー(リーダーシップ、コミュニケーション、イノベーション、実行力、人材管理)等のコンピテンシーが明らかとなった。

3. 国際保健政策人材が必要とされるキャリアパスおよびコンピテンシーの抽出

調査対象の9名全員が海外留学歴(修士課程以上)、並びにインターン、ボランティア等の現場職務経験やフィールド経験を有していた。これらの経験によって、国際的組織で必要とされる素養がOJTで習得され、組織とのコネクションが生まれ、採用に結び付いた可能性が考えられた。また、国際機関へのエントリーポイントの重要性を指摘する意見もあった。

4. WHO 公募内容の分析による国際機関に

勤務するためのコンピテンシーの検討

WHO という医療・保健に特化した組織であっても、最も多い公募分野は、Administration & Management の分野であった。しかし、職位とクロスすると、高度な専門性が必要とされる Medical & Health related は、高い職位での公募が多いことがわかった。

職位別や分野別の経験やスキルに頻出する単語は、共通して、management、managing という単語が多く、全体的に組織やプロジェクトをマネジメントする能力が求められていることが明らかになった。また経験やスキルについて職位に関わらず見られた言葉は、international、public、national であり、WHO で勤務するまでの経験として、国際レベル、国レベル等何らかの公共のための業務経験やスキルが求められていることがわかった。

スキルに関して、次に頻度が高い単語は、対人コミュニケーションに関連した単語、組織人としての行動に関連した単語、および計画・分析に関連した単語であった。一つの組織の中で、多国籍のスタッフと働く環境において、これらが必須の能力であることが、公募内容の分析からも明らかとなった。

## 5. 国際保健政策人材キャリア形成のための国内資源に関する研究

### 1) 国内大学院におけるカリキュラム分析

JAIH 理事・評議員全員の所属する 34 対象教育機関のうち、シラバスを公開していたのは 26 大学院・研究科であった。これらを対象に「グローバルヘルス」「国際保健」に関連する科目を抽出した。その結果 22 校で「グローバルヘルス」「国際保健」に関連する科目が提供されていた。「政策」や「マネジメント」のように「国際保健政策」に関する内容を扱っている研究科はわずか 4 校であった。

### 2) 国際保健政策人材キャリア形成に有用な情報資源ディレクトリの作成

フレームワークとして、Ⅰ. 国連・国際機関関係の情報として、①国連全般情報、②国連・国際機関の人事情報、③国際機関若手登竜門関係、④その他、またⅡ. 人材育成関係として①キャリア形成、②学位取

得・研究、③語学習得、④その他、の構成要素からなる情報資源ディレクトリを作成した。

## 6. 公衆衛生・国際保健分野の教育モジュール開発に関する研究

“Transformative education” をキーワードとしての検索結果は 463 件であり、医学教育、看護教育等に関する文献も幅広く見られた。次に、“Transformative education&Global Health” での検索で該当した 35 件を検討した結果、専門職教育に言及している論文は 5 報のみであった。専門職教育においては、Pedagogy、不公平の解消のためのリーダーシップが提唱されていた。

### <平成 30 年度>

#### 1. コンピテンシーに基づいた国際保健政策人材の養成初期のための教材開発

平成 29 年度の研究実施の結果から、WHO 公募分析内容分析の結果では、職位、分野に共通して求められるコンピテンシーは、チームワーク、コミュニケーションなどのマネジメントに関わるコンピテンシーであった。国際機関のコンピテンシーモデルでは、職務に必要なスキルを超え、国連や WHO の職員として、組織理念にあった価値観や信念をもつこともコンピテンシーの一つと捉えられていた。上記の、分析結果やコンピテンシーモデルの情報をもとに、「チームワーク」「交渉力」「対話力」「多様性の奨励」4 点に関して、詳しく説明をすることにした。

最終的に、WHO の公募分析、コンピテンシーの概念、国連および WHO のコンピテンシーモデル、各コンピテンシーの説明を含んだ約 20 分の日本語での映像教材を作成した（別添 1, 2 参照）。

#### 2. 国際機関職員に必要とされるコンピテンシー

##### ーグローバルヘルス人材戦略センター主催ワークショップの経験と展望ー

ワークショップでは、「国際保健分野で働くことの意義」、「国際機関紹介」、「CV の書き方」に加え、コンピテンシー・ベスト・インタビューの受け方を伝授すると

ともに、グループワークを通じて一人一人が模擬インタビューを体験した。参加者の中には「初めてコンピテンシー・ベースド・インタビューについて知った」という方も多く見られたが、演習型のワークショップに満足している参加者が多く、今後、更に訓練を重ねたいと考えていることがわかった。

### 3. 国際保健政策における国際的な規範・基準設定にかかわる人材に求められるコンピテンシー

会議では、各国進捗状況のポスターセッション、全体会議において、過去2回の会議の振り返り、いくつかの国の報告、小グループでのディスカッション、アクションプランの作成・発表、最後に会議からのレコメンデーションステートメントがまとめられた。最終日は、WHOカントリーオフィススタッフと各国からの参加者がディスカッションしながら、アクションプランを作成した。

最終的に、議場の意見を取り入れて、委員会がまとめた recommendation が出された。

### 4. 日本での国際保健政策人材を増強する方策における課題

第77回日本公衆衛生学会において、以下のプログラムで自由集会を開催した  
長崎大学・福島県立医科大学 山下俊一  
<プレゼンテーション>

「国際保健医療政策人材の育成」

大阪大学 馬場幸子

「国際保健医療政策人材に必要なコンピテンシー」国立保健医療科学院 大澤絵里

「WHO等国際機関の採用状況等」

長崎大学・WHO神戸センター野崎慎仁郎

「グローバルヘルス人材戦略センターの機能」グローバルヘルス人材戦略センター地引英理子

## D. 考察

<平成29年度>

1. 主要国際機関の人事政策動向を踏まえたグローバルヘルス人材戦略センターの役割

新たに設立されたグローバルヘルス人

材戦略センターには、今まで個人や養成施設に分散されていた努力を束ねる「プラットフォーム」としての役割が期待されている。求められるコンピテンシーに関する課題として、①応募するグレードによって、求められるコンピテンシーが異なること（ジュニアなポジションでは一般的な専門知識、中堅ポジションでは高度な専門知識、シニアなポジションでは、加えて管理・行政能力が必要とされる）

②ポジションに応募して競争に打ち勝つスキルもコンピテンシーに数えられるべきである。

③これらのコンピテンシーは、正規の大学院教育で得られる部分と現場経験から得られる部分があり、両者を自らコーディネートして、発展させていく自己学習能力も涵養する必要がある。

### 2. グローバルヘルス人材に求められるコンピテンシーの同定

国際機関や途上国等の海外で働くということは異文化との交流であり、異文化と接触する中で、適応していかなければならない。慣れない言語と環境において成果を出していくためには英語など外国語を話せるだけでは不可能である語学力よりも、むしろ現地での適応能力が求められている。

一方、国際機関が示すコンピテンシーに共通するコンピテンシーとして、コミュニケーション、リーダーシップ、チームワーク、実行力、イノベーションなどが挙げられる。これらは日本人職員だけでなく、多くの国々からやってくる全職員を対象として求められているコンピテンシーである。日本人にとっては、前述の「異文化環境での成功要因」に加えて、これらのコンピテンシーについて養成されることが求められている。

### 3. 国際保健政策人材が必要とされるキャリアパスおよびコンピテンシーの抽出

キャリアパスの具体例を提示し、海外留学やフィールド経験を積むことの後押しをして、採用試験のスキルを身につけるための研修の場を提供する組織や活動が、結果として、国際機関に求められるコンピテ

ンシーを体得させることに繋がり、一人でも多くの日本人を海外組織に送り出すことにつながるものと考えられる。

#### 4. WHO 公募内容の分析による国際機関に勤務するためのコンピテンシーの検討

本研究班の目的である国際保健政策人材養成のための教育ツール開発への示唆として、国際保健政策人材の養成のための教育ツールには、専門的知識を有する者を対象とした場合には、医療職、非医療職にかかわらず、国際組織の仕組み、国（自治体）の行政組織や行政サービスについての講義、組織マネジメントやプログラムマネジメントに関する講義や演習などを組み合わせることで構成することが望ましいと考えられる。さらに、対象者の経験が多様であると考えられるため、理想的には、自分が不足している知識やスキルに関連した科目を選択して自分に合ったマイコースを作ることができるような教育ツールを開発できるとより有用で利用されやすいものになるものと考えられる。

#### 5. 国際保健政策人材キャリア形成のための国内資源に関する研究

1) 国内大学院におけるカリキュラム分析  
ここ 10 年で、国内で公衆衛生学を学ぶことができる大学院レベルのコースが相次いで開設され、医療従事者だけでなく、非医療従事者にもその学習機会が開かれるようになった。しかし国際保健、特に国際保健政策については、本分析から、国際保健医療学会の理事・評議員という国際保健の専門家が所属する教育機関においても、その学習機会が必ずしも十分ではないことが明らかとなった。

#### 2) 国際保健政策人材キャリア形成に有用な情報資源ディレクトリの作成

国際機関就職の情報については、国際機関人事センター（外務省）のウェブサイトを集約されているが、全専門分野を対象としたものであるため、国際保健政策人材のキャリア形成に特化した情報の集約という点では、本ディレクトリ作成が本邦初である。

ディレクトリに示す通り、国際保健政策

人材キャリア形成に有用な国内資源は多様に存在したが、国際保健政策人材の養成初期に必要な「国際保健政策」の学習機会という点では限られていることが示唆された。したがって国内教育機関をはじめとした国際保健政策人材の育成機会を活用可能な教育プログラムの開発は緊急の課題であると考えられた。

#### 6. 公衆衛生・国際保健分野の教育モジュール開発に関する研究

リーダーシップを基調とした教育を、専門職教育の中において、どのように展開していくのかが今後の課題であり、Good Practice の積み重ねが必要である。

<平成 30 年度>

#### 1. コンピテンシーに基づいた国際保健政策人材の養成初期のための教材開発

国際的組織で働くために必要な基礎的なコンピテンシーは、チームワークやコミュニケーションであり、日本国内の組織においてもチームで仕事をする際には、必要なコンピテンシーであると考えられる。国際的組織で仕事をするのを望む若手は、早いうちに本研究班で開発された映像教材を活用し、コンピテンシーを意識し現場で働きながら、国際的組織への就職に備えることが期待される。

#### 2. 国際機関職員に必要とされるコンピテンシー

—グローバルヘルス人材戦略センター主催ワークショップの経験と展望—

各国際機関に求められるコンピテンシーに基づいたインタビューの演習が、国際保健政策人材養成初期に人たちにとって経験となることはワークショップ開催から明らかになった。今後、変化していく社会に対しては、新たなコンピテンシーも必要になると考える。

#### 3. 国際保健政策における国際的な規範・基準設定にかかわる人材に求められるコンピテンシー

専門家会議のメンバーやリソースパーソンとして会議に出席の場合、WHO の職員

として会議に出席する場合、国の代表として参加する場合、オブザーバー等で専門家として会議に出席をする場合で、求められるコンピテンシーが少しずつ異なると考えられた。専門家としての出席は、各国の状況を専門的に分析する能力も必要であり、WHO カントリーオフィスの職員は、同時に WHO の方針とその国の政策の橋渡し役となるために、その国の政策実施について建設的に議論を進めるようなファシリテーション能力が必要であると考えられた。

#### 4. 日本での国際保健政策人材を増強する方策における課題

本集会では国際保健政策人材に関する2つの厚生労働科学研究班からの研究経過報告と始動したグローバルヘルス人材戦略センターの役割が紹介され、その後、議論が行われた。より多くの関心が集まったのは「教育」の問題であった。日本国内での国際保健政策に関わる内容を学べる機会やその量の不足が指摘され、本集会では、大学におけるグローバルヘルス人材教育の提供の問題点が浮き彫りになったと考えられる。

### E. 結論

本研究では、国際保健政策に貢献する養成初期の人材育成のために、国際的組織で求められるコンピテンシーの理解の促進を目指し映像教材を作成した。またその作成プロセスで以下のことが明らかとなった。

1) WHO 公募情報の分析より、non-medial の募集も多く、医療職のバックグラウンドをもつ人だけではなく、幅広い分野から国際保健政策に貢献できることがわかった。

2) 公募情報の分析と既存資料の分析より、国際的組織で必要とされるコンピテンシーは、専門知識に加えて、コミュニケーション、チームワーク、リーダーシップといった組織内のマネジメントに関わるコンピテンシーであることがわかった。また、ジュニア、シニア、管理者というレベルの違いで、求められるコンピテンシーも異なるものであった。

3) 職員へのインタビューから、キャリアパスとして、大学院教育で学ぶことも重要であるが、現場経験から得られるコンピテンシーも多いため、両者を組み合わせてコンピテンシーを獲得していく必要があることがわかった。

4) 日本人を対象として国際保健に関連した有用なウェブサイトのインベントリー作成より、多くの情報が点在していることがわかった。しかし、本研究課題をテーマとして集会であがった意見などからも、日本国内で系統的に国際保健政策を議論する場や、国際的組織で必要な実践力を身につける場や機会が十分ではないことがわかった。

5) 国際的組織に求められるコンピテンシーに関連したワークショップへの参加者からの意見からは、国際保健政策人材に実際に必要とされるコンピテンシーをベースとした情報や知識を、日本国内で広めていく必要があること、そして、それが国際保健政策人材の養成初期には重要であることがわかった。

今後は、本研究班で開発した内容をもとに、これから国際保健政策に貢献したいと考えている養成初期段階の人材を対象にした、国際的組織のコンピテンシーの理解と実践法の普及が求められる。

### F. 健康危険情報

特記事項なし

### G. 研究発表

#### 【論文】

なし

#### 【学会発表】

(1) 中谷比呂樹. 市民公開講座国際医療人財育成—国際保健人材のギャップを埋める戦略的試み—、第2回国際臨床医学会学術集会、2017年12月8日、東京

(2) Osawa E, Nomura M, Machida M, Taneda K, Takahashi K, Nozaki S, Nakatani H, Sone T, What are the competencies required to lead the global health policies for achieving SDGs? 49th Asia-Pacific Academic Consortium for



Public Health, Incheon, August 2017.

(3) Nomura M. Takahashi K. Osawa E. Machida M. Taneda K. Nozaki S. Nakatani H. Sone T. How management core competencies necessary for working in global health policies can be acquired in Japan? 49th Asia-Pacific Academic Consortium for Public Health, Incheon, August 2017.

(4) 大澤絵里, 野崎慎仁郎, 地引英理子.  
第 77 回日本公衆衛生学会自由集会  
「国際保健政策人材を増強する方策とは」  
2018 年 10 月

**H. 知的財産権の出願・登録状況**  
特記事項なし