

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)

総括・分担研究報告書

研究代表者

国立保健医療科学院 曾根智史

平成 30 (2018) 年 3 月

目次

総括研究報告書

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における教育ツールの開発.....1
曾根 智史

分担研究報告書

2. 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.....8
中谷比呂樹
3. 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.....17
種田憲一郎
4. 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.....36
町田 宗仁
5. 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.....45
大澤 絵里
6. 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.....61
野村真利香
7. 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.....70
高橋 謙造

平成 29 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)
総括研究報告書

研究代表者 曾根 智史 (国立保健医療科学院 次長)

研究要旨

2030 年に向けて「国連持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals)」の推進に貢献できる人材が求められており、我が国もこれまで以上に国際保健政策に関わる人材を育成し、国際機関等に送り出す必要がある。しかし身に付けるべきコンピテンシー、経験、スキルが不明確であること、キャリアパスの情報が不足していること、コンピテンシーを高める研修機会が乏しいことなどが参入障壁となっている。

本研究では、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) 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なった。

平成 29 年度の成果を元に、平成 30 年度 (2 年目) は、具体的な研修モジュールを組み合わせた研修ツールの開発を行う予定である。

研究分担者

中谷 比呂樹 (慶應義塾大学グローバルリサーチインスティテュート 特任教授)

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 (同 国際協力研究部 主任研究官)

種田 憲一郎 (同 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)

A. 研究目的

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²⁾。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。本研究では、基礎的専門分野やそれまでのキャリアが異なる者が、養成が必要なコンピテンシーに基づいて研修モジュールを組み合わせて研修を受けることになる。これら複数の研修モジュール全体を「教育ツール」と定義する。

平成29年度（1年目）は、以下の分担班に分かれ、国際保健政策人材のキャリアパスについて既存資料・事例を詳細に分析し、多様なキャリアパスの中で獲得できるコンピテンシーを明らかにした。

(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

B. 研究方法

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。

【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、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. 研究結果

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。

D. 考察

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て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、医療従事者だけではなく、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)のウェブサイトに集約されているが、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。

E. 結論

本研究により、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なった。

平成29年度の成果を元に、平成30年度(2年目)は、具体的な研修モジュールを組み合わせた研修ツールの開発を行う予定である。

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.

H. 知的財産権の出願・登録状況
特記事項なし

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）
分担研究報告書

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

研究分担者 中谷比呂樹 慶應義塾大学グローバルリサーチインスティテュート特任教授

研究要旨

内外の文献、インターネット上で公開されている情報を体系的に収集し、解析することを基本的な研究方法として、①新たに設けられたグローバルヘルス人材戦略センターの機能、②WHO 人的資源年次報告書の解析及び③主要国際機関の人事政策動向を検討した。これらから、国際保健政策人材が備えるべきコンピテンシーについて、「(国際機関への) 送り出しやすさ」という観点から、今後の検討課題を明らかにした。

A. 研究目的

我が国から有為な人材を国際機関に送り出すためには、受け入れ先の機関の人事政策を理解した上で、それに対応する応募者のコンピテンシーを開発することが必要である。この分担研究では、以下の諸点を検討する。

1 グローバルヘルス人材戦略センターの機能

分担研究者が代表を務めるグローバルヘルス人材戦略センターでは、国際機関への邦人の送り込みを目的とした組織である。それを踏まえ、研究班の他の分担研究とのシナジェティックな関係はどのようなものが可能かを検討する。

2 WHO 人的資源年次報告書の解析

WHO の人材の現況を解析し、我が国の人材戦略への意味を究考する。

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では、主要機関の人事戦略を調査し、また、各種セミナーを行っているので、これらから明らかになってきたコンピテンシーについて検討する。

(なお、この研究で用いた情報の多くは、分担研

究者が併任（非常勤）する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の活動によって得られたものであり、当研究班から二重の研究費支給を受けているものではない。また、情報の解析とそれにもとづく提言に関する部分は、同人材戦略センターの公的な立場を必ずしも反映したものではない。)

B. 研究方法

内外の文献、インターネット上で公開されている情報を体系的に収集し、解析することを基本的な研究方法とした。

C. 研究結果

1 グローバルヘルス人材戦略センターの機能

G7 主催国として、日本はグローバルヘルスを他のメンバー諸国と手を携えて進めていくことに真剣な検討を加えた。その一環として、厚生労働省も国際保健に関する懇談会を設け、今後の国際保健への関与を検討することとし、政策については東京大学国際保健政策学の渋谷健司教授が、国際保健政策人材については分担研究者が主査となって去る5月12日に報告書が取りまとめられた(参

考文献 1)。この報告書は、国際保健政策を形成するリーダーポストのうち邦人が占める割合はわずか 2.2%とそもそも少ないのに加えて、中国や韓国は、最近 4 年間で保健関連国連職員数を 45%増しているため近年我が国の存在感が低下している現状を明らかにした。次いで、保健関係の国際機関(WHO などの国連機関のみならず、世界エイズ・結核・マラリア基金などの官民パートナーシップを含む)における邦人職員の現状と人材を送り出す側、送り出される側の阻害因子を明らかにした。さらに、人材を介して日本から世界への貢献を拡大すると同時に、少子高齢化しつつある世界で、課題先進国である我が国の健康関連産業を海外展開することによって日本再生に寄与するという新たな視点も加えることを提唱した。即ち、国際保健に関与する人材のイメージも、「恵まれない途上国を援助する特殊な仕事をするヒト」といった考えを脱して、組織のエグゼクティブとして、あるいは、世界的診断・治療指針といったグローバルスタンダードの策定者として、また多国籍チームを率いて地球規模健康課題に立ち向かう実践リーダーといった新しいパラダイムで、人材養成への取り組みを強化することが強調された。これらを踏まえて、中長期的な課題と今後 5 年の目標を定め、後者については、邦人職員数を 50%増やすことを目指して、具体的方策をとることを提言した。その核となるのが、キャリア・アップをサポートする「国際保健人材養成司令塔機能」であり、それを担う組織としてグローバルヘルス人材戦略センターが設立されることとなり、国立国際医療研究センター内にオフィスを設けて活動を開始した。その概要と活動状況は同センターのホームページで見ることができ、以下の機能を果たすこととされている(参考文献 2)。

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)
- これらの相互関係は、図 1 によって整理されている。

2017 年度の活動としては、国際機関の職員を希望する方向きのワークショップを東京を主会場に大阪・広島・長崎を地方会場にして開催した他、東京と京都で、国際的規範の形成に携わる方向けのワークショップを WHO 等の協力を得て開催した。更に、国際的人事政策動向を調査し、また、国際機関の空席情報のポータルも web 上に開設されており、これらは前述のセンターのホームページから閲覧することができる。

2 WHO 人的資源年次報告書の解析

2018 年 1 月の執行理事会および同事業予算管理小委員会(PBAC)には、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が提出された。以下の我が国の人材戦略に関係する点についてポイントをまとめる。

(1) WHO 職員の現状

関係する資料は、以下のとおりで 2018 年 1 月 18~19 日に開催された第 27 回 PBAC 会で論議された。Human resources: update(参考文献 4)及び Human resources: update Workforce data As at 31 December 2017(参考文献 5)である。特に、後者の資料は関係の資料が良くまとめられているので、以下の諸点の数字は Workforce data に由来している。

まず、実数を見てみよう。WHO の地域別、カテゴリー別の長期契約職員数の内訳は表 1 の如くなる。Professional and higher category staff は国際競争試験によって選考される専門職員、National Professional Officer (NPO) は現地採用の技術職員、

General service staff は現地採用の事務およびサポート職員をさし、2017年末現在、それぞれの数は、2167, 974, 3162 の計 6303 名となる。これに加えて、1724 名の短期契約職員 (Professional and higher category staff : 782、NPO : 247、General service staff 664 に加え 60 日以下の契約の主として事務補助短期契約職員 31 名計 1724 名) がいるため、通常 WHO の職員数は、以上を合計して 8027 名、丸めて約 8000 人と言われる。コンサルタントの肩書で WHO に雇用されているのは、この短期契約職員の内、Professional and higher category staff の者をさす。逆に言えば、WHO の技術的中核を担う Professional and higher category staff 職員の合計は 2949 名 (長期契約 2167 名、短期契約 782 名) で、その 26.5% が短期契約職員ということになる。

次に Professional and higher category staff の長期職員のグレードに着目すると、WHO では P2 (実務経験 2 年+修士) や P3 (実務経験 5 年+修士) といったジュニアなポジションが比較的少なく P4 と P5 が中核となっていることがわかる。

また、地域事務局の採用傾向もある。例えば、AFRO (アフリカ地域事務局) および EURO (ヨーロッパ地域事務局) では長期契約 Professional and higher category staff 職員の 80% 以上が当該地域所在国出身であるのに対して、我が国の属する WPRO (西太平洋地域事務局)、SEARO (南東アジア地域事務局)、EMRO (東地中海地域事務局) では、域内出身者比率は 50~60% となっている。本部では

ヨーロッパ出身者が 47.7% を占めるが、西太平洋地域出身者も 12.8% いる。従って、日本から長期契約職員の公募に応じる場合は、まず本部 (2167 名の Professional and higher category staff の約 50% のポストがある)、WPRO, SEARO, EMRO 地域のポジションを目指すのが現実的であろう。しかし、AFRO や EURO も職員のダイバーシティを拡大すると報じられており、応募者が日本人ならではのユニークな強み、例えば、高齢者ケアなどのポジションが公募された場合に備えてフォローする必要がある。

一方、短期契約 (いわゆるコンサルタント) のポジションでは様相が多少異なる。Professional and higher category staff でみると最大の任地は本部であるが、AFRO と EMRO も積極的に採用している。従って、WHO の長期職員を目指すならば本部あるいは AFRO や EMRO のコンサルタントから始めることも考えられ、さらにその前段階として、コンサルタントは技術部門の長が起案して採用されるので (当然選考プロセスはある)、まずは JPO やインターンで組織に入り込んで「顔を売る」ことも有力な手法となる。

次に、適正規模の職員数について論ずる。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あくまでも努力目標として定められており、日本の適正数は 94~128 であるの対して実数は 41 となっている。表 2 に WPRO 地域内各国の適正職員規模レンジとランク別職員数を示す。

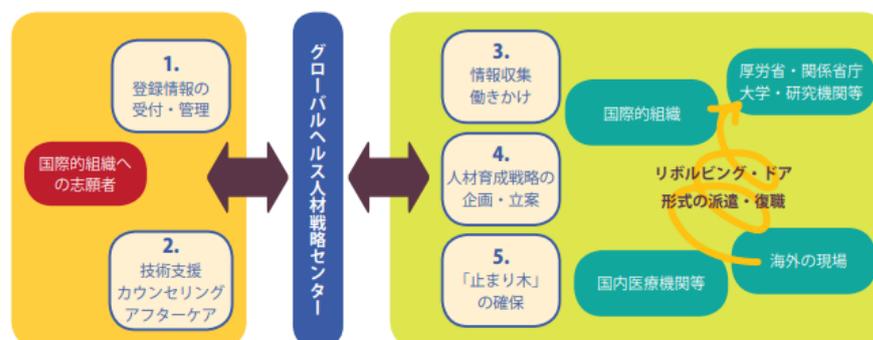


図 1 グローバルヘルス人材戦略センターの機能 (出典：参考文献 3)

表1 WHOの長期契約職員 of 地域別・カテゴリー別分布 (出典: 参考文献5)

TABLE 2. DISTRIBUTION OF STAFF HOLDING LONG-TERM APPOINTMENTS BY MAJOR OFFICE, GRADE AND GENDER^a
DATA AS OF 31-DEC-2017

Professional and higher category staff																															
Region	P1			P2			P3			P4			P5			P6/D1			D2			UG			Total			Percentage			
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M
Headquarters	0	0	0	11	24	35	76	119	195	169	211	380	198	149	347	53	30	83	20	9	29	9	10	19	536	552	1088	49.3%	50.7%		
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	1	5	6	1	1	2	4	2	6	3	3	6	0	2	2	2	1	3	0	1	1	0	0	0	11	15	26	42.3%	57.7%		
Africa	1	0	1	10	15	25	39	12	51	117	52	169	64	25	89	28	10	38	1	0	1	0	1	1	260	115	375	69.3%	30.7%		
South-East Asia	0	0	0	2	1	3	7	1	8	25	10	35	36	30	66	17	4	21	3	0	3	0	1	1	90	47	137	65.7%	34.3%		
Europe	0	0	0	5	10	15	22	23	45	28	29	57	29	30	59	13	13	26	1	0	1	0	1	1	98	106	204	48.0%	52.0%		
Eastern Mediterranean	2	1	3	4	4	8	18	8	26	42	17	59	27	12	39	21	10	31	3	1	4	0	0	0	117	53	170	68.8%	31.2%		
Western Pacific	0	0	0	0	4	4	12	19	31	35	28	63	35	18	53	8	6	14	1	0	1	1	0	1	92	75	167	55.1%	44.9%		
Total	4	6	10	33	59	92	178	184	362	419	350	769	389	266	655	142	74	216	29	11	40	10	13	23	1204	963	2167	55.6%	44.4%		
Percentage by grade	40.0%	60.0%	100.0%	35.9%	64.1%	100.0%	49.2%	50.8%	100.0%	54.5%	45.5%	100.0%	59.4%	40.6%	100.0%	65.7%	34.3%	100.0%	72.5%	27.5%	100.0%	43.5%	56.5%	100.0%	55.6%	44.4%	100.0%				
Percentage of total		0.5%			4.2%			16.7%			35.5%			30.2%			10.0%			1.8%			1.1%			100.0%					

National professional officers

Region	A			B			C			D			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters ^b	4	17	21	13	16	29	8	8	16	0	1	1	25	42	67	37.3%	62.7%
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
Africa	16	5	21	129	42	171	277	126	403	5	3	8	427	176	603	70.8%	29.2%
South-East Asia	15	5	20	8	5	13	18	15	33	3	0	3	44	25	69	63.8%	36.2%
Europe	2	4	6	12	22	34	4	12	16	0	0	0	18	38	56	32.1%	67.9%
Eastern Mediterranean	3	2	5	26	15	41	23	15	38	8	3	11	60	35	95	63.2%	36.8%
Western Pacific	0	6	6	13	22	35	20	20	40	1	2	3	34	50	84	40.5%	59.5%
Total	40	39	79	201	122	323	350	196	546	17	9	26	608	366	974	62.4%	37.6%
Percentage by grade	50.0%	49.4%	100.0%	62.2%	37.8%	100.0%	64.1%	35.9%	100.0%	65.4%	34.6%	100.0%	62.4%	37.6%	100.0%		
Percentage of total		8.1%			33.2%			56.1%			2.7%			100.0%			

General service staff

Region	G1			G2			G3			G4			G5			G6			G7			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	1	0	1	2	0	2	13	2	15	23	66	89	59	300	359	35	177	212	2	7	9	135	552	687	19.7%	80.3%
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	7	8	0	0	0	0	0	0	1	8	9	11.1%	88.9%
Africa	10	5	15	366	8	374	86	14	100	48	49	97	48	127	175	97	125	222	75	69	144	730	397	1127	64.8%	35.2%
South-East Asia	3	1	4	47	0	47	27	6	33	21	37	58	40	60	100	26	24	50	22	14	36	186	142	328	56.7%	43.3%
Europe	0	0	0	5	0	5	14	0	14	3	6	9	23	94	117	11	20	31	2	1	3	58	121	179	32.4%	67.6%
Eastern Mediterranean	39	1	40	51	1	52	49	0	49	20	52	72	48	114	162	31	50	81	14	19	33	252	237	489	51.5%	48.5%
Western Pacific	2	4	6	24	1	25	17	11	28	6	50	56	13	99	112	24	62	86	10	20	30	96	247	343	28.0%	72.0%
Total	55	11	66	495	10	505	206	33	239	121	261	382	232	801	1033	224	458	682	125	130	255	1458	1704	3162	46.1%	53.9%
Percentage by grade	83.3%	16.7%	100.0%	98.0%	2.0%	100.0%	86.2%	13.8%	100.0%	31.7%	68.3%	100.0%	22.5%	77.5%	100.0%	32.8%	67.2%	100.0%	49.0%	51.0%	100.0%	46.1%	53.9%	100.0%		
Percentage of total		2.1%			16.0%			7.6%			12.1%			32.7%			21.6%			8.1%			100.0%			

M - male, F - female, T - total

^a Includes all staff in all positions (including those not counted for geographical distribution purposes)

^b National professional officers appearing under Headquarters are located in offices outside Geneva (such as Addis Ababa, Kobe and Kuala Lumpur)

また、最近の動きとして、長期契約職員の地域ローテーションの動きがある。これは、長期に一つのポストに勤務し続けることの弊害を軽減するために、当初は希望者に、2019年から本格実施される見込みである、これが導入されると、ポストに空きが生じた場合、まず、WHO内で適任者を探し、適任者が居ない場合にのみ公募されることになり、新規参入の新たな障壁とならぬよう注視してゆく必要がある。

3 主要国際機関の人事政策動向

分担研究者は、グローバルヘルス人材戦略センターの調査として、UNICEF、UNDP、UNFPAの各本部（ニューヨーク）及びWHO本部（ジュネーブ）と同西太平洋地域事務局を訪問して2018年における人事政策を聴取した。その概要は、センターのニュースレター第二号に掲載されているので、図2に掲載紙面の該当部分を再掲する（参考文献6）。また、その機会にニューヨークおよびジュネーブ在住の邦人（国際機関勤務者および留学生）への説明会を行った。個別的質問で繰り返されたのは以下の問である。

- ・ 国際機関には様々なグレードがあるが、それに応じた、コンピテンシーはどのようなものか？
- ・ 応募に際して経験を問われるが、どのようなものが「経験」としてカウントされるのか？
- ・ 同時に修士の学位が求められるが、経験と学位はどの順番で取得すればよいのか？

これらに対して、個人の特性や置かれている状況も異なるので、画一的な対応は出来ないが、ある程度の整理は必要であることから、人材戦略センターでは、キャリアパスと求められるコンピテンシーについて、ホームページ上の「国際機関で働くには」に公開して参考に付している（図3および図4）（参考文献7）。

D. 考察

国際機関に有為な邦人を送り出すためには、コンピテンシー養成、出来あがった人材のグローバルヘルスへの動機づけ、国際選考試験で選ばれる競争力強化、適材適所の空席情報の把握と関係者への伝達、応募者への支援などが一貫通的に行われる必要がある。新たに設立されたグローバルヘルス人材戦略センターは今まで、個々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。既に、2017年の活動をとおして、求められるコンピテンシーについていくつかの課題が明らかになった。それらは

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。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・行政能力である。
2. コンピテンシーとして、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えられる部分と現場経験から得られるものがあり、両者を自らコーディネートして、発展していくと言った自己学習能力も滋養する必要がある。

E. 結論

本研究の1年目でコンピテンシーの内容について、国際機関に送り出すといった立場から情報を集め、考察を行った。次年度は、具体的な研究が進むが、他の分担研究者に対して、送り出しの立場より提言を続けてゆきたい。

【参考文献】

1. 国際保健に関する懇談会：国際保健政策人材養成ワーキンググループ報告書、2016年5月12日

表2 WPRO 地域内各国の適正職員規模レンジとランク別職員数（出典：参考文献5）

TABLE 4E. DISTRIBUTION OF STAFF IN POSITIONS COUNTED FOR GEOGRAPHICAL REPRESENTATION,^a BY COUNTRY OF ORIGIN
DATA AS OF 31-JUL-2017
Nationals of Member States in the Western Pacific Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		Total
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Australia	20-28	0	0	0	2	2	7	15	11	4	7	5	2	3	1	1	0	30	30	60
Brunei Darussalam	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cambodia	1-8	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
China	46-63	0	0	0	0	1	3	5	11	3	3	4	1	0	0	1	0	14	18	32
Cook Islands	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fiji	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Japan	94-128	0	0	0	1	1	7	6	10	5	2	0	2	0	1	0	22	19	41	
Kiribati	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lao People's Democratic Republic	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Malaysia	3-10	0	0	1	0	0	1	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	5	4	9
Marshall Islands	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Micronesia (Federated States of)	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mongolia	1-8	0	0	0	0	0	2	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	2	6	8
Nauru	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
New Zealand	2-10	0	0	0	1	1	0	3	2	1	2	2	1	0	0	0	0	7	6	13
Niue	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Palau	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Papua New Guinea	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Philippines	1-9	0	0	2	2	7	7	2	11	8	4	2	1	0	0	0	0	21	25	46
Republic of Korea	19-27	0	0	0	0	2	2	2	6	2	1	1	0	0	0	1	0	8	9	17
Samoa	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Singapore	4-11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Solomon Islands	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Tokelau*	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tonga	1-8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Tuvalu	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vanuatu	1-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Viet Nam	1-8	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total - Western Pacific Region		0	0	3	6	14	30	38	55	32	25	16	5	6	1	4	0	113	122	235

^aCounted positions exclude language positions, seconded staff and staff working in partnerships

M - male, F - female

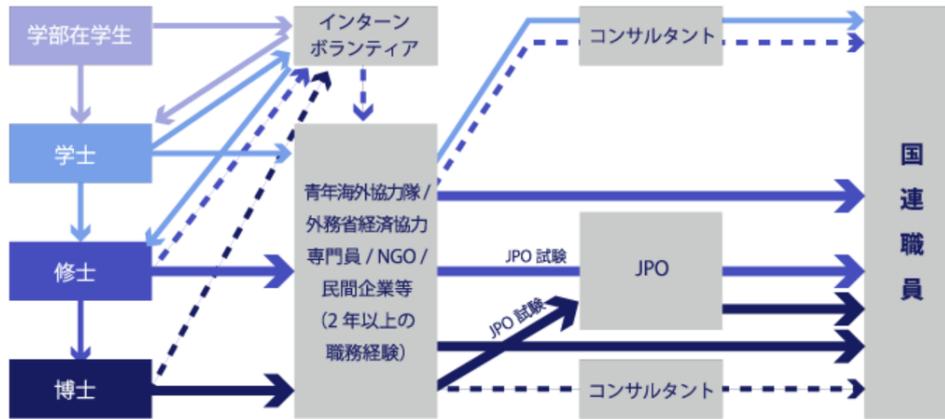
*Associate Member

- 〉 国連は趨勢として本部の肥大化の防止と国レベルの機能強化を掲げており、それがリクルートメントにも反映されつつある。即ち、本部の新規採用は抑制的で、国レベルのリクルートの可能性がある。
- 〉 我が国の職員過少は良く認識されており、また、女性登用の趨勢も加速しているため、邦人、特に女性の競争力は相対的に高まっている。
- 〉 WHO には、テドロス新事務局長が着任し、組織の見直しを行っているため、本部は3月末までの予定で原則新規採用を凍結中。(なお、機能維持のための幹部ポスト、例えば IT 部長、MCH 部長、高齢者部長などは公募中・予定なので注意が必要)。新事務局長は女性登用、各国駐在の WHO 事務所の強化を掲げており、途上国における比較的ジュニアなポストは継続して募集される見込み。
- 〉 ただし、2019 年より人事の新陳代謝を図るとして地域ローテーションが始まるため、地域事務局や国事務所で空席が生じた場合、まず内部で異動可能な人が割り当てられる可能性がある。更に、65 歳への定年延長が始まるため、WHO への送り込みは困難さが増していると認識すべきである。
- 〉 UNICEF と UNFPA については、JPO 制度に加えて、New and Emerging Talent Initiative (UNICEF)、Secondment 及び Gratis Personnel 制度、Leadership Pool Assessment (UNFPA)、国際機関キャリア開発セミナー (UNFPA)、我が国への採用ミッションの派遣など邦人職員採用のための様々な制度・機会があるため、これらと連携した上での職員の送り込みが可能である。また、UNDP はグローバルファンドの Principal Recipient としての保健関連ポストが国レベルで約 350 ポストあり、こうしたポストへ邦人を送り込む可能性もある。
- 〉 上記すべての機関には、インターン及びボランティアの制度があり、将来国連機関への就職を希望する学部生及び卒業生が、まず社会経験を積む上で活用できる。

図 2 国際機関の人事政策 2018 (出典：参考文献 6)

国連機関の職員になるためのコース

国連職員になる道には様々なコースがあります。一般的に応募者には、希望ポストの関連分野の修士号以上の学位および一定の職務経験が求められます。ポストによっては、一定の学士号と職務経験での応募を認めています。また、複数の学士を持っている場合に修士号と同等と見なす場合もあります。



注1: 一般的なコースです。

注2: 学士号で応募できるポストもありますが、多くのポストは修士号以上の取得が望ましいとされています。

図3 グローバルヘルスのキャリアパス (出典: 参考文献7)

国連機関のポストレベル(グレード)に求められる専門性とスキル

国連機関は、採用する人材に対して、ポストのグレードに応じた専門性とスキルを求めています。こちらの表は、各グレードで求められる専門性とスキルを示しています。関連分野の一般的な専門性のほか、より高度な技術を要する専門性、組織管理能力、政治的判断力などが必要とされます。

		グレード					
		P1	P2	P3	P4	P5	D
専門性	一般的な専門性 (疫学・公衆衛生等)						
	高度な専門性 (HIVの診断技術等)	-	-	-			
	管理能力 (部下の統括)	-	-	-	-		
	政治的判断力 (外部機関との交渉)	-	-	-	-	-	

■ 必要とされる専門性 ■ 特に必要とされる専門性

グレードのイメージ

P1・P2: 部下なし P3: 部下1人 P4: 部下2~3人のチーム長 D: 部下40人程の部門の長でサブリーダーが数名

図4 グレードによって求められるコンピテンシーのイメージ (出典: 参考文献7)

2. グローバルヘルス人材戦略センター. URL :
<http://hrc-gh.jp/>
3. グローバルヘルス人材戦略センターNews Letter
創刊号、2017年10月
4. WHO. Human resources: update Report by the
Director General.
http://apps.who.int/gb/pbac/pdf_files/pbac27/pbac27_4-en.pdf
5. WHO: Human resources: update Workforce
data As at 31 December 2017
http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/HR-workforce_data.pdf?ua=1
6. グローバルヘルス人材戦略センターNews
Letter 第二号、2018年2月
7. グローバルヘルス人材戦略センター「国際機
関で働くには」<http://hrc-gh.jp/job-global>

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

中谷比呂樹. 市民公開講座国際医療人材育成—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

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

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）
分担研究報告書

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

研究分担者 種田憲一郎（国立保健医療科学院国際協力研究部）

研究要旨

国際的な保健課題の解決に貢献するために、グローバルヘルス人材、特に国際保健政策に関わる人材の育成が求められている。しかしながら、身に付けるべき能力（コンピテンシー）、経験、スキルの不明瞭さ、キャリアパスの情報不足に端を発する、グローバルヘルス領域に参入前の障壁が指摘されている。本研究では、グローバルヘルス人材、特に国際保健政策に関わる人材が抱える参入前の障壁をなくすために、その養成初期の段階でコンピテンシーを高めるための教育ツールの開発を目指す。今年度（研究1年目）は、分担研究として、教育ツールによって養成すべきコンピテンシーを文献等から同定し、整理した。日本人にとって、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、語学力よりも、むしろ現地での適応能力が求められており、その個人の評価も参考となると思われる。WHOなどの国際機関で求められてい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、共通して求められている。研究2年目には、これらのコンピテンシーの養成を支援する教育ツールの開発を検討する。

A. 研究目的

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、その対応には多様性かつ迅速性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）」が承認され、国際的に新たな健康課題に向けて動き始めている。それらの推進に貢献できる人材が求められており、我が国もこれまで以上にグローバルヘルス人材、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。しかし身に付けるべき能力、経験、スキルが不明瞭であること、またキャリアパスの情報不足から、グローバルヘルスに参入する前に障壁があることが指摘されている。

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。このような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り、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す。

平成29年度（1年目）の当該分担研究では、教育ツールによって養成すべき国際保健政策人材のコンピテンシーを既存の資料等から明らかにする。

B. 研究方法

教育ツールによって養成すべきコンピテンシーを既存の資料等をレビューし、同定・整理した。具体的には以下の資料である：

- 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)

(倫理面への配慮)

本研究は文献等のレビューを行うものであり、個人情報扱わない。

C. 研究結果

以下のようなコンピテンシーが示されている。

(別添資料1～3参照)

① 国連が求める価値観とコンピテンシー

■基本的価値観

- 誠実さ
- 専門性 (プロ意識)
- 多様性の尊重

■コア・コンピテンシー

- コミュニケーション
- チームワーク
- 立案と企画
- 説明責任
- 創造性
- クライアント重視
- 継続的な学習へのコミットメント
- 技術の熟知

■管理職コンピテンシー

- リーダーシップ
- ビジョン
- 他者の能力強化
- 信頼の構築
- パフォーマンス管理
- 判断・意思決定

② WHO のコンピテンシー

■コア

1. 信頼できる効果的なやり方でコミュニケーションを行う
2. 自分自身を知り、管理できる
3. 結果を出す
4. 変化する環境の中で前進する
5. 連携とチームワークを育てる
6. 個性や文化の違いを尊重し、奨励する
7. 模範を示す

■マネジメント

8. 力とやる気を与える環境を作り出す
9. 資源の有効利用を確実にを行う
10. 組織内・外の連携を築き推進する

■リーダーシップ

11. WHO を将来的な成功へ押し進める
12. イノベーションや組織的学習を促進する
13. 保健のリーダーシップ上での WHO の地位を高める

③ UNDP 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

D. 考察

日本人にとって、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十分である。JICA 専門家の経験から「いくら言葉がうまくても、人間関係が上手に結べない人は、現地の人々からも信頼されない。信頼されなければ、



図 異文化環境での成功要因

技術指導などもできません。」「・・・人間関係が結ばない人は、いくら言葉が上手でも仕事はうまく行きません。」との指摘もある（関口一郎編 「現代日本のコミュニケーション環境」）。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。異文化環境に置かれたときの適応力や異文化環境での対処能力が包括的に整理されている（図）。日本人が国際機関や海外において働くときには、これらを考慮することが参考となると思われる。そして、これらの要因の中には、他の国々の職員に比べて、一般的に日本人が苦手とくに訓練が求められる要因もあれば、逆に日本人が得意とする要因もあると思われる。また個人による差もあると思われるので、何らかの形で評価する仕組みも必要である。

一方で、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、「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。

本研究の限界として、限られた国際機関で用意されている資料であるため、必ずしも他の国際機関で求められている特異なコンピテンシーは考慮されていない可能性もある。

E. 結論

日本人にとって、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、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。異文化環境に置かれたときの適応力や異文化環境での対処能力の評価が必要であり、日本人が国際機関や海外において働くときには、これらを考慮することが参考となると思われる

WHOなどの国際機関の視点から、職員に求められているコンピテンシーを既存の文献等からレビューをすると、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、共通して求められている。研究2年目には、これらのコンピテンシーの養成を支援する教育ツールの開発を検討する。

【参考文献】

－関口一郎編 「現代日本のコミュニケーション

環境」

– WHO: Putting Competencies into Practice - A guide to applying WHO performance competencies)

– UNDP: CORE COMPETENCY FRAMEWORK

Integrated Talent Management Office of Human Resources, Bureau of Management

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

【資料1】

WHO の提案するコンピテンシー

(Putting Competencies into Practice – A guide to applying WHO performance competencies)

コア・コンピテンシー

1. 信頼できる効果的なやり方でコミュニケーションを行う
2. 自分自身を知り、管理できる
3. 結果を出す
4. 変化する環境の中で前進する
5. 連携とチームワークを育てる
6. 個性や文化の違いを尊重し、奨励する
7. 模範を示す

マネジメント・コンピテンシー

8. 力とやる気を与える環境を作り出す
9. 資源の有効利用を確実に行う
10. 組織内・外の連携を築き推進する

リーダーシップ・コンピテンシー

11. WHO を将来的な成功へ押し進める
12. イノベーションや組織的学習を促進する
13. 保健のリーダーシップ上での WHO の地位を高める

WHO コンピテンシーに基づいた自己チェックリスト

*望ましい言動とともに、望ましくない言動も示されている

コンピテンシー 1 信頼できる効果的なやり方でコミュニケーションを行う

1. 明瞭に話す。コミュニケーション・スタイルと内容は対象の聞き手のニーズに合わせてふさわしいものにする。
2. 他者にその人自らの考え方を共有するよう促す。時間をかけてそうした考え方を理解し検討する。
3. 重要かつ関連する事柄についての情報を他者に絶えず提供する。
4. 有益な情報を他者と共有しない。
5. 他者の話を聞くのではなく割って 入る、あるいは異議を差し挟む。
6. 口頭や書面によるコミュニケーションの組み立てが理路整然としていない。要点を見落としている。

コンピテンシー 2 自分自身を知り、管理できる

7. プレッシャーをかけられていても生産性を保つ。
8. 難題に直面しても前向きで、すばやく巻き返す。
9. スキル、知識、業績を高めるためにフィードバックを求める。

10. 困難な状況で感情のコントロールの欠如を示す。
11. 建設的な批判に対し敵意のある自己防衛過剰な反応をする。
12. 自分のストレスやプレッシャーが他者に伝わる。

コンピテンシー 3 結果を出す

13. 仕事への体系的で効率的な取り組み方を示す。
14. クライアントのニーズを満たす質の高い結果と実施可能な解決策を生み出す。
15. 自分の仕事に対する責任を負う。
16. 結果よりむしろ過程を重視する。
17. 不完全、不適切、あるいは不正確 な仕事を行う。
18. 目標に向けた進捗状況を監視できない。締め切りを守れない。

コンピテンシー 4 変化する環境の中で前進する

19. 新しいアイデアや仕事のやり方を受け入れる力がある。
20. 変革のイニシアティブを積極的に支持する。
21. 業務プロセスを改善するために新しい方法や技術を積極的に応用しようとする。
22. 新しい要求や課題に直面したとき、変わることに消極的である。
23. 職場環境の変化にもかかわらず時代遅れの意見を保持する。
24. 変化に直面したときに前途に悲観的になる。

コンピテンシー 5 連携とチームワークを育てる

25. チームのメンバーと協力して働き、結果を出す。
26. チームの成功と不備に対する共同責任を受け入れる。
27. 対立を早期に見だし、解決を促す行動を支援する。
28. 知識、情報、専門知識をチームメンバーと共有するのを避ける。
29. 仲間のチームメンバーを支持する 様子をほとんど示さない、あるいは卑劣な手段で攻撃する。
30. グループ作業が求められる状況で単独で作業する

コンピテンシー 6 個性や文化の違いを尊重し、奨励する

31. 文化やジェンダーの問題を理解して尊重し、それを日常業務や意思 決定に応用する。
32. 他者の視点からものごとを考慮する。
33. 人のスキル、経歴、知識の多様性を利用し、より効果的な結果を。
34. 他者の視点からものごとを見ようとしめない。
35. 文化、宗教、ジェンダー、レベルが似たような人のみと関わろうとする。
36. 思い込みの文化的固定観念に基づいて判断を下す。

コンピテンシー 7 模範を示す

37. WHO の職業的・倫理的・法的枠組 を理解し、それにしたがって行動する。

38. 守秘義務を守り、機密情報を慎重に扱う。
39. 自分の決定やアクションを固守し、それに対する責任を取る。
40. 個人的な利益を追求するために倫理規範を破る。
41. 外部からのプレッシャーを受けると、組織の方針、ルール、手続きを守らない。
42. 他者と交わした合意を守れない。

マネジメント

コンピテンシー 8 力とやる気を与える環境を作り出す

43. 職員に明確な指示を与え、職員が目標を達成するのを支援する。
44. 職務を職員に適宜委任し、職員が目標を達成するために必要な支援を提供する。
45. 職員への信頼を示し、自主性を促す。
46. 自分の仕事だけを重視し、管理職としての責任を回避する。
47. 職員の潜在能力を認識できず、育成のニーズに十分注意を払わない。
48. 他者の貢献に気付くことや認めることができない。

コンピテンシー 9 資源の有効利用を確実に行う

49. 優先事項を特定し、現実的な目標と予定表をはっきり定める。
50. 結果を出すために必要な財源と人的資源を特定し、体系的にまとめて効果的に管理する。
51. コストを監視し、最も費用対効果の高い方法を用いる。
52. 不明瞭または実現困難な目標と実施計画を立てる。
53. 変化に直面した際に資源の再配分と優先順位の転換が遅い。
54. タスクを遂行するのに必要な資源を特定してまとめることができない。

コンピテンシー 10 組織内・外の連携を築き推進する

55. 組織の内外を問わず、双方にとって有益な仕事での人間関係や提携を築いて維持する。
56. より良い結果を出すネットワーク作りのために他者を励まし支援する。
57. 成果を高めるために、組織の内外でシナジー効果を発揮する機会を作る。
58. 組織のためというよりも個人のためにネットワークを構築する。
59. 自分の仕事領域を過度に守り、組織横断的な行動や介入を邪魔する。
60. 孤立して仕事をし、組織内の他の活動と融合しようと積極的に努力しない。

リーダーシップ

コンピテンシー11 WHO を将来的な成功へ押し進める

61. 新たな動向を見越して、WHOの長期目標を促進する機会を見極める。
62. 明確で一貫したWHOのアイデンティティを確立してはっきり打ち出すことに積極的に参加する。
63. WHOのミッションに沿い、競合する優先事項のバランスを考慮した戦略計画を策定する。
64. より幅広い文脈を考慮できない。仕事を自分の専門分野に隔離する。
65. 他者を巻き込むことや相談することなしに戦略を策定する。

66. 明確な長期的ビジョンに基づいてイニシアティブや行動を起こすことができない

コンピテンシー 12 イノベーションや組織的学習を促進する

- 67. より良い結果を出すために創造的であるよう他者を励ます。
- 68. 知識と学習が組織全体で確実に共有されるようにし、職員に相互から学ぶよう促す。
- 69. 責任感と権限を任されているという感覚（エンパワメント）を組織の下位まで押し進める。
- 70. 他者からの革新的または創造的な インプットを無視し、現状を好む方向に偏っている。
- 71. 他者に相談することや結果を考えることなくプロセスや方法を抜本的に変える。
- 72. 組織内に官僚主義や階層的権力の 文化を維持する。

コンピテンシー 13 保健のリーダーシップ上での WHO の地位を高める

* WHO に関わらず所属する組織と読み替えるとよい（種田コメント）

- 73. WHO のミッションとプログラムを推進し成功させる。
- 74. WHO 内外の人々と効果的に交渉する。
- 75. 他者と付き合う際に信憑性と信頼性を示す。
- 76. 重要な事柄に関するアイデアを奨励することや擁護することができない。
- 77. 信頼性に欠け、プラスの影響を生み出すことができない。
- 78. 込み入ったメッセージを、伝える対象者に合わせて伝わりやすくすることができない。

【資料2】

UNDP（国連開発計画）におけるコアコンピテンシーの枠組み

（UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME

CORE COMPETENCY FRAMEWORK

Integrated Talent Management Office of Human Resources

Bureau of Management）

I リーダーシップ

このコンピテンシーを持つ人は、効果的なグループに焦点を絞り、調整してまとめる上げることができる。このコンピテンシーには、従来のライン／スタッフ管理職に加えて、職務横断的、組織横断的、プロジェクト内でのリーダーシップが含まれる。リーダーシップは、公式なチームに限定されるものではなく、どんなワーキングチームもリーダーシップを発揮するチャンスとなる。

レベル1

自分の仕事に責任を持つ

- ・自分の仕事の質に責任を持つ
- ・資源、方法、パートナー、情報を効果的に活用する
- ・各自が貢献者として活動する

レベル2

イニシアチブをとる

- ・チャンスと課題を認識し、選択肢を提示する
- ・事実に照らして前提をチェックする
- ・判断と結果に責任を持つ
- ・要求されなくても、率先して情報を共有する

レベル3

包容力のある意思決定をする

- ・各自の貢献を模索、評価する
- ・対話を奨励し、チームの考えに従って行動する
- ・対立を予測し、解決する
- ・意見の対立を向上のチャンスと見て肯定的に受け止める
- ・他者を信用する
- ・適切な資源、方法、パートナー、情報、解決策を判断する

レベル4

長所を生かして仕事への熱意を生み出す

- ・各自のコミットメント、熱意、長所を引き出す

- ・チームが学び新たな責任を引き受けるチャンスを生み出す
- ・経験と知識を積極的に共有する

レベル5

個人とチームがそれぞれ活躍できるよう能力を高める

- ・成功に向けて人とチームの能力を高める
- ・透明性を高くして計画、行動する
- ・実質的なチャンスとリスクについて認識を促す
- ・各自が成長でき、責任をとれるようにする
- ・スタッフに責任を負わせる
- ・成功を認め、報いる
- ・問題点をつきとめ解決できるよう、チームの能力を高める
- ・期待以上の成果をあげた個人のイニシアチブに報いる
- ・チームがさらに向上するよう、障害を取り除き、資源を提供する
- ・指導し力をつける文化を支持する

レベル6

組織が新たな課題に挑戦し、パフォーマンスを向上させるよう励ます

- ・新たな高みに到達できるよう、他者を励ます
- ・スタッフとクライアントに理解可能なビジョンを伝え、達成までの明瞭な道筋を描く
- ・専門知識と影響力の中核として、組織を位置付ける
- ・地理的な境界を超え、大きな障害にもかかわらず、持続的に優れた実績を示しているチームを励ます

II イノベーション

このコンピテンシーを持つ人は、当面の責務を超えた先を見て将来を考える。このコンピテンシーは、分析的・概念的能力と、好影響をもたらす実用的な立案能力を要求する。このコンピテンシーにおいては、先見性あるアイデアや概念的思考を持つことが重視されるだけでなく、アイデアを行動に移すことも含まれる。

レベル1

コンプライアンスと正確さを追究する

- ・批判眼を持って仕事を評価する
- ・現在の問題や課題について考える
- ・作業プロセスや問題解決についての実際的な立案に関与する

レベル2

分析し、提案する

- ・複雑な専門的資料（データを含めて）を分析し、簡潔かつ妥当な提案をまとめ上げる
- ・知識サービスと相互活動について信頼できる成果物を生み出す
- ・潜在的な課題を迅速につきとめて対処し、行動計画を立てる
- ・自らの担当領域ですぐに改善できる具体的なチャンスを確認する

レベル3

アイデアを文脈に合わせる

- ・成果物をクライアントのニーズに適合させる
- ・政策を文脈の中で解釈し、配慮のうえ適用する
- ・障害を予測し、現実的な解決策を適用する
- ・新たな方法を肯定的に受け止める
- ・継続的に改善を求める
- ・方法・実行力を改善するよう協力する
- ・組織の立場と部門内での役割を確認する新たな方法を開拓する

レベル4

独立して創造性を発揮する

- ・各自のコミットメント、熱意、長所を引き出す
- ・複雑な概念に精通している
- ・新しい妥当なアイデアを生み出し、それを実行に移すよう他者を導く
- ・意思決定者に信頼度の高いアドバイスを提供する
- ・慣習にきっぱりと挑戦する
- ・確立された方法を批判的に評価する

レベル5

協力し、統合する

- ・しっかりとした裏付けのある技能を活用して優秀さの模範を示し、パフォーマンスに意欲を持たせる
- ・新たなチャンスを生み出す
- ・多様な提案を首尾一貫したサービスに統合する
- ・サービス提供先に役立つよう戦略を調整する
- ・イノベーションをスケールアップして影響力を拡大する
- ・組織の全部門への影響を考慮したうえで、戦略と明確に実行可能な一連の構想とをリンクさせる

レベル6

協力し、統合する

- ・しっかりとした裏付けのある技能を活用して優秀さの模範を示し、パフォーマンスに意欲を持たせる

- ・新たなチャンスを生み出す
- ・多様な提案を首尾一貫したサービスに統合する
- ・サービス提供先に役立つよう戦略を調整する
- ・イノベーションをスケールアップして影響力を拡大する
- ・組織の全部門への影響を考慮したうえで、戦略と明確に実行可能な一連の構想とをリンクさせる

III 人材管理

このコンピテンシーを持つ人は、チームを発展させて組織能力を高める。このコンピテンシーを持つ人は、人材の獲得とチームの発展により組織能力を高める。

レベル1

プロセス実行において自己管理し、他者を監督する

- ・自分とチームの役割、責任、目的を理解する
- ・必要に応じて、率先して明確化を求める
- ・パフォーマンス向上のために、率先して指示、フィードバック、指導を求める
- ・人々にどこが間違っているかを伝え、それ以上の直接的支援は与えない

レベル2

学習・共有するチャンスを求める

- ・チームワーク、知識共有、関係維持などを行動で示す
- ・業務達成の潜在的障害を認識し、課題に対処するために監督者の指導を求める
- ・公式・非公式に受け取ったフィードバックを基に、成長・改善が見込める分野に対処するよう行動を起こす
- ・チームによる関与を奨励する
- ・新たなアイデアを生み出し、自分の役割と関連付けてアプローチする
- ・パフォーマンスの高い人と低い人とを客観的に区別する
- ・進歩しようとしている人、向上を示している人を励ましていると表明する

レベル3

協力を奨励し、チームのパフォーマンスを向上させる

- ・責任を引き受ける
- ・プロセスの多様な段階でチームに関与させる
- ・他者の構想や専門知識を求め、評価する
- ・チームの関与を促進する
- ・自分のチームに関して、新たなアイデアやアプローチを生み出す
- ・行動に目に見える改善があった場合、これを認め、報いる
- ・現在の地位における向上を目指した一般的な個人成長目標を設定し、標準的な成長チャンスを提供

する

レベル4

優れた仕事と関与を動機づける

- ・独立した考え方と行動の模範となる
- ・水準を高め、優れた仕事を動機づける
- ・チーム全体で適切に知識を共有するよう、チームメンバーを指導する
- ・時宜を得た感度の良い仕方に対立に対処する。適切な場合はリーダーシップをとる立場に立つ
- ・チームの関与を拡大する
- ・何をやるかだけでなく、なぜやるのかを説明し、適切なやりがいある成長目標を設定するよう、各自と協力する
- ・実質的な成長支援を提供する
- ・特定の個人のつなぎ留め問題を理解しようと努め、実質的なチャンスとリスクを考慮して適切な対策を講じる
- ・個人の成長と責任を認める
- ・スタッフに責任を取らせる

レベル5

専門家の統合と戦略的調整を生み出す

- ・しっかりとした基盤のある専門家を指導する
- ・多様な専門職間の協力を理解・育成する
- ・卓越、協力、関与を重視する環境を生み出す
- ・複雑な対立を解決し、困難な選択をする
- ・個人とチームの能力を最大限に利用する
- ・チームのメンバーについてその努力と成功を認める
- ・他者を指導することに積極的関心を持つ
- ・チームメンバーの多様な能力、バックグラウンド、文化がどのように連携させるかについて、はっきりとした考えを持つ
- ・組織的能力の構築を目指し、自分のチームを超えた先を考える

レベル6

当事者意識の文化を生み出し、しっかりとした基盤のある専門家を指導する

- ・チームの管理者が独立して行動するよう力をつける
- ・きつい目標を設定するにあたり、ユニットに責任をとらせる
- ・成功を測定する高い基準を設定し、激励する
- ・組織的対立を予測・解決する
- ・最高の組織活動と最高の倫理基準の模範を示す
- ・信頼感を生み出す。支持を構築し、チーム内の多様な考え、文化、個別のニーズを求め

る

- ・リーダーを積極的に指導・育成する
- ・改革努力を促すグループのコミットメントを達成するよう、各自の動機、価値観、目標をかみ合わせる
- ・組織的挑戦に対処する将来の人々の能力を予測し、採用・つなぎ留め介入を含めて、組織全体で要求される能力を構築するよう行動を起こす

IV コミュニケーション

このコンピテンシーを持つ人は、命令系統に属さない同僚、パートナー、その他の人々と効果的に協力して事業のパフォーマンスにプラスの影響を与える。内部・外部両方のクライアントに役立つことを考え、持続的な関係を構築する。それはまた、部分の合計よりも大きな全体を考えるゆえに、純粋に共有・連携を図ろうとすることでもある。

レベル1

クライアントにプロセスを説明する

- ・人の話を積極的に聴き、メッセージを正しく解釈する
- ・業務指示を理解し、指示通りに実行する
- ・必要に応じて明確性・指導を求める
- ・系統的に相互関係にアプローチする
- ・独立して働くことを好み、要求されれば手助けする
- ・仲間との相互関係は、積極的にではなく受け身で
- ・招きには応じて、率先して接触しようとはしない
- ・内部・外部のクライアントの要求には期限内に対応する

レベル2

人の話を聴き、プロとしての意見を進化させようと努め、情報を共有する

- ・発展的な知識を他者に説明できるようになる
- ・首尾一貫した分析を提示する
- ・議論に厳密さと専門知識を付け加える
- ・自分自身と仕事を適切な専門的基準で提示する
- ・新たなアイデアを表明しようと努める
- ・困難な状況において建設的
- ・積極的に他者を助けることにより、仲間を支援する意思があることを示す

レベル3

クライアントのニーズについての認識を高めるよう、人の話を聴く

- ・意見の相違を尊重する

- ・問題解決に向けて共通の基盤を見出す
- ・同僚、パートナー、クライアントの信頼を得る
- ・複雑な概念的アイデアを現実の条件に合わせて他者に提示する
- ・伝達内容を具体的な聴衆に適合させる
- ・内外に非公式なネットワークを築き、それを価値創造プロセスの一部として捉える
- ・定期的にクライアントのフィードバックを求めることにより、クライアントのニーズ、課題、優先事項について詳細な理解を深める
- ・チームがいかにクライアントの期待に沿えずにいるかを認識する
- ・成功を認めて報いる

レベル4

主張し、自分、仲間、パートナーの考えを変えることができる

- ・しっかりとした基盤のある専門家を指導する
- ・異論がある場合も、新たなアイデアを受け入れるよう他者を説得する
- ・クライアントの観点・ニーズを重視する
- ・信頼できる助言を準備・提示する
- ・公式な場面でチームを代表する
- ・専門知識を共有することにより、チームの専門知識を拡張する
- ・個人の偏見を克服し、他者の目標が自身の目標とどのように合致しているかを示す
- ・必要に応じて自分の好みと妥協し、より大きな組織／チームに積極的に貢献する

レベル5

信頼を築き、長続きする協力関係を生み出す

- ・機関パートナーと専門家ネットワークを築く
- ・部下、仲間、リーダーにアドバイスを求める
- ・戦略を簡潔かつ实际的なメッセージにまとめる
- ・意思決定者に影響を与える
- ・経営上の対立を解決する
- ・公式な場面で組織を代表する
- ・信頼と誠実の文化を確立する
- ・共同決定を行うよう、積極的に同僚を関与させる
- ・組織全体に能力管理文化を創造・維持する
- ・組織のリーダーの能力管理実務を向上させるよう、組織のリーダーに継続的に挑戦する

レベル6

組織を代表し、刺激と影響を与え、難しい立場を変化させる

- ・アイデア、行動、組織文化を変革する
- ・最高の管理者・政治的・利害関係者レベルで組織を代表する

- ・組織の対立を解決する
- ・組織のロールモデル
- ・危機の際は特に、感動を与えるコミュニケーターとなる
- ・従来とは異なる内外のパートナーシップを開拓する
- ・クライアント重視の考え方・リーダーシップを組織に提供する

V 実行力評価基準の詳細

このコンピテンシーを持つ人は、継続的な業績向上と持続的成長を目指して意欲的に取り組む。このコンピテンシーは、結果を出すことに焦点を絞ることであり、上の段階に進むにつれてその方法が高度化される。

レベル1

確実にプロセスを反復する

- ・チームが成果を挙げるうえで目標とスケジュールを達成する
- ・責任を理解し、期待に応える
- ・任された業務をルールに従って完遂する
- ・任された業務を遂行する意欲を示す
- ・依頼されたことを行う。必要に応じて問題を解決する

レベル2

確立した方法で仕事を成し遂げる

- ・モノやサービスの提供に向けて目標とスケジュールを達成する
- ・責任の拡大を前向きに受け止め、自ら向上しようと挑戦する
- ・自分の仕事の結果に対する責任を受け入れる
- ・大きな障害がないかぎり結果を出し、ルールと手順に従う
- ・自分が専門知識を有する特定の分野やコントロールの範囲内で、パフォーマンスを向上させるチャンスを求める

レベル3

適合し、実行する

- ・重大な局面に対処する責任を取る
- ・クライアントと品質に対するコミットメントを示す
- ・難題に前向きに対処するという合意済みの目標に力を尽くす
- ・プロジェクトの遂行、チームの成果物に責任を取る
- ・障害、つまずき、不安定さを克服し、責任を負い、計画した目標に向けて仕事を遂行する
- ・常にコンプライアンスに従って行動し、責任をもって資源を活用する

レベル4

新たなアイデアを生かす

- ・従来の考え方や政策の価値・妥当性について、批判的に評価する
- ・仕事達成のじゃまとなる難しい障害を前向きに受け止める
- ・制約を予測し、解決策を見出す
- ・チームに対するクライアントの評判を向上させようと努める
- ・チームが期限と目標を満たして結果を出す能力を高める
- ・プロジェクトの遂行、チームの成果物に責任を取る
- ・改善のための提案を行い、臨機応変に行動する
- ・利益を確認し、期待を超えた価値を生み出す意思決定をするために、信頼できるデータと個人の見識を総合する

レベル5

新しい業務基準を創造する

- ・プログラム提供の結果について責任を受け入れる
- ・新たなより良いサービスを生み出す
- ・仕事への情熱を育成する環境を作る
- ・戦略的目標を設定し、達成手段を確立する
- ・業務分野で際立つパフォーマンスを達成する
- ・さらに高いレベルのパフォーマンスが可能となるよう、物事を行うより良い方法を編み出して活力を高める

レベル6

新たな仕事のチャンスを創造する

- ・プログラムを役立てる新たなチャンスを生み出す
- ・チームとプログラムの評判を高める
- ・組織全体に結果を出すパフォーマンス文化を確立する
- ・チームの仕事結果について、自分自身と管理職に責任を取らせる
- ・戦略的關係を築き、提供相手のパートナーに影響を与える
- ・従来の慣行をうまく改革するか、または新たな慣行を生み出す新たなモデルを導入し、組織の業務遂行が向上するよう根本的な改革を行う

【資料3】

異文化環境での成功要因（山岸ら：1992）

- 1) 自文化(自己)への理解
 - ・自分の国の文化の理解
 - ・自己概念
 - ・セルフ・モニタリング
 - ・自尊心
- 2) 非自民族中心主義
 - ・非自民族中心主義
 - ・自民族中心主義により偏見を持たない
 - ・相手国の現地人に対する尊敬
- 3) 外国文化への興味
 - ・相手国の文化の理解
 - ・相手国民への興味
 - ・相手国の文化に対する関心
 - ・外国文化への興味
 - ・地域社会への関心
 - ・好奇心が強い
 - ・現地人との協調性
- 4) 感受性
 - ・感受性
 - ・異文化間的な感受性
 - ・文化面における感受性
 - ・情緒の安定
 - ・気分転換の手段を持っている
 - ・感情移入
 - ・他人に対する配慮
 - ・他人の態度に対する感受性
 - ・共感性
 - ・文化的共感性
- 5) 寛容性
 - ・トレランス
 - ・心理的ストレスに対処する力
 - ・曖昧性に耐える力
- 6) 柔軟性
 - ・柔軟性
 - ・異文化（食物・習慣）への適応性
 - ・非厳格性
 - ・判断保留
 - ・順応性
- 7) オープンネス
 - ・解放性
 - ・開かれた考え方
 - ・行動を規範など自分の価値で分類しない
 - ・受容性
- 8) コミュニケーション
 - ・対話能力
 - ・語学ができる
 - ・言語能力
 - ・システム発見の能力（語学）
 - ・説得力がある
 - ・敬意の表現/伝達能力
 - ・非言語的言語の感覚
 - ・意思疎通への積極性
 - ・自分の意見を批判されても冷静に耳を傾ける
- 9) 対人関係
 - ・対人関係を確立し維持する能力
 - ・人間関係の構築
 - ・社交性（友人を作る力）
 - ・人の話を聞く
 - ・人間関係の状況の正確な判断力
 - ・人間関係に関する技能
 - ・複雑な対人関係の理解力
- 10) マネージメント
 - ・経営能力
 - ・管理能力

- ・仕事を管理する能力
- ・調整能力
- ・マネージャとしての手腕
- ・外交的手腕/気転がきく
- ・トラブル処理能力
- ・外交能力/戦術
- ・相互作用の管理
- ・イニシアティブ
- ・社会的信用を高める事ができる能力
- ・組織能力

11) 判断力

- ・客観的判断力
- ・特定状況での反応
- ・代替案を作り出す能力

12) 知的能力

- ・知識
- ・知的興味
- ・敏感な知性
- ・観察力
- ・見えないシステムを見つける能力
- ・パターン認識力
- ・システム発見の能力

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）
分担研究報告書

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

研究分担者	町田 宗仁	（金沢大学医薬保健研究域医学系国際保健学）
研究分担者	大澤 絵里	（国立保健医療科学院国際協力研究部）
研究分担者	野村真利香	（国立保健医療科学院国際協力研究部）

研究要旨

日本人が国連機関等国際的組織により多く採用されるための、コンピテンシー獲得に必要な能力、日本人が特に高める必要があるコンピテンシーの抽出を試み、国際的組織で働く、政府派遣職員ではない日本人職員9名に聞き取り調査を実施した。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。これら経験の間に、国際的組織で必要とされる素養がOJTで習得し、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、国際的組織での勤務を目指す者には、日本国外での留学を積極的に勧め、また、国際的組織の採用試験をクリアするためのノウハウを学べる機会の提供が重要である。

A. 研究目的

この分担班においては日本人が、国連機関等国際的組織により多く採用され活躍するためのコンピテンシー獲得に必要な能力や、日本人が特に高める必要があるコンピテンシーの抽出することを目的として、また、現在の勤務者が過去に経験した、国際組織を選択するにあたって乗り越えたこと等を抽出する研究を実施した。

B. 研究方法

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、日本人スタッフ9名

調査期間：2017年10月から2018年2月の間

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

調査項目：別添1（国際機関勤務者インタビューガイド）のとおり。

倫理的配慮：本研究実施に当たり、聞き取り調査項目やその実施方法については、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. 研究結果

1. 年齢分布

30代3名、40代3名、50代以上3名

2. 職位

P5相当以上（管理職級）4名、P4相当以下5名

3. 所属組織

WHO等国連組織 7名

国連組織以外の国際系機関 2名

4. 留学経験（重複回答あり）

学部レベルを卒業（交換留学は除く） 2名
+大学院修士課程以上を卒業 9名

5. 職務経験やフィールド経験（重複回答あり）
 国際組織のインターン・ボランティア経験 4名
 NGO等援助団体での勤務経験 5名
6. 有給職員として採用前の所属や雇用形態
 JPO 2名
 JICA 長期専門家 2名
 国際組織インターン・ボランティア・短期契約職員 3名
 行政機関 1名
 研究職 1名

以下、自由回答事項。各問に対する回答とその回答から得られたキーワードを表1に示した。

（インタビューを経て、事前に準備した質問事項とは、必ずしも同じ問とはなっていない）

【問1】国際機関に応募することになったきっかけ、応募した時に状況（どのようなコネクション、誰からの呼びかけなどで、どんな組織に何回応募したか）を教えてください

【問2】国際機関に採用されるために、結果として役立ったこと（職歴、業績、自己研鑽、応募時のポスト、採用情報の入手経路、等）ことは何ですか？

【問3】国際機関で働く前の在職ないし学生として在学中に準備したこと（専門性、語学等）
 （例. 出願書類対策、筆記試験対策、電話面接対策、第3外国語）

【問4】国際機関（現在の組織、過去所属していた組織どちらでも）で働く際に受けた面接で、聞かれたこと、また自分が答えたこと、心がけたことを具体的に教えてください。

【問5】現在の仕事をする上で、特に重要だと感じている能力やコンピテンシーを教えてください。（「次世代に伝えたいこと」という視点からお答えください）

【問6】海外赴任の際、家族の説得が大変だったなど、生活面で大変であったことがあれば教えてください。

【問7】これから日本人がひとりでも多く国際機関の職員に採用されるために必要な後押しは何だと思いますか？（例. コネクションの一般化、参考になる他国の取組みなど）

D. 考察

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。これらの経験の間に、国際系組織で必要とされる素養がOJTで習得し、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。国際系組織での勤務を目指す者には、日本国外での修士課程等への留学を積極的に勧め、また彼らに対しては、国際系組織の採用試験をクリアするためのノウハウを学べる機会の提供が重要である。

国際系組織へのエントリーポイントの重要性が指摘されているが、現在所属する機関に応募するきっかけとなった環境に如何に到達したか、これは様々であった。売りとなる専門性を磨き続け、海外で働くことに関心を持ち続け、ネットワークを最大限活かし、外部から組織の業務に関わりながら、常に採用の機会を狙い続けることは、不可欠である。

既婚者に関しては、パートナーより日本国外で働くことの十分な説明と同意を得ていることが、国際機関への応募の障壁を低くしていると考えられる。

表1 各問に対する回答と回答からのキーワード

回答からのキーワード	回答
【問1】国際機関に応募することになったきっかけ、応募した時に状況（どのようなコネクション、誰からの呼びかけなど）を教えてください	
職場の勧め	・国際機関との接点のある日本の職場で働いていたこと
JPO	・JPOとしての任期終了の頃に、働きぶりを評価してくれた国際機関から声がかかった
インターン	・研究室からの紹介でインターンを行っていた組織の上司から、応募を勧められた
業務上の接点	・JICA 専門家として現場活動をしていた際、自身の専門性を活かせるポストがあると、応募を勧められた ・外部コンサルタントを務めていた時に、カウンターパートから公募情報を教えてもらった ・過去のフィールド活動で一緒した国際機関職員から、応募を勧められた
【問2】国際機関に採用されるために、結果として役立ったこと（職歴、業績、自己研鑽、応募時のポスト、採用情報の入手経路、等）ことは何ですか？	
留学	・国際機関で働くことの情報を得られた ・語学力の習得
語学	・日本国内での個人レッスン ・海外語学短期留学
フィールド経験	・国内のへき地 ・途上国の現場
ネットワーク	・前職時代に採用情報が得られた ・前職時代の業務上の成果が採用機関に評価されたこと ・インターン、ボランティア経験時のネットワークが採用される際に活かした ・現場経験や仕事のネットワークが、国際系機関へのエントリーポイントに到達できる道を探る
専門性	・前職時代に国際系機関と協働した際に積んだ経験が、筆記試験の内容に繋がった
その他	・採用先で使用していた統計ソフト"R"が使える

表 1 つづき

【問 3】国際機関で働く直前の在職ないし学生として在学中に準備したこと（専門性、語学等）

（例. 出願書類対策, 筆記試験対策, 電話面接対策, 第 3 外国語）

語学	JPO、インターン、JICA 専門家時代に OJT で学んだ
CV 作成対策	CV 作成のための本を読み、周到に作成した
面接対策	想定される質問（WHO が示すコンピテンシー）に対する答えの作成

【問 4】国際機関（現在の組織、過去所属していた組織どちらでも）で働く際に受けた面接で、聞かれたこと、また自分が答えたこと、心がけたことを具体的に教えてください。

国際機関等から既に示されているコンテンツに関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外務省国際機関人事センターホームページにある「国際機関で働こう」に掲載の質問項目 (http://www.mofa-irc.go.jp/dl-data/2017brochure.pdf) ・ 国際機関が求める「コンピテンシー」に対する回答の準備 ※ WHO の求めるコンピテンシー WHO GLOBAL COMPETENCY MODEL (www.who.int/employment/competencies/WHO_competencies_EN.pdf) ・ 公募情報に書かれている Post Description に対応する回答の準備
過去の経験に基づくマネジメント能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 過去にどのようなトラブルに遭い、それをどのように解決したかシューティングを行ったか ・ 過去の業務経験から、何故あなたがこのポストに向いていると思うか ・ 自分の背景にある文化と、仕事に必要な文化的背景の違いに基づく困難を、過去にはどのように乗り越えたか ・ 複数の業務管理を、忙しい環境下でどう結果を出したらよいと思うか ・ 過去のフィールド経験の際、現地政府とどのように協働したか ・ 自分の強みと弱みは何か。また、自分の弱みを如何にチャレンジして、克服できるか
面接時に心がけたこと	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人の経験、仕事の信念や考え方を、client に説明するような丁寧さ ・ 嘘を言ったらつじつまが合わなくなること
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接の最後に「今までの面接について、何か質問はあるか？」と問われた

表 1 つづき

【問 5】現在の仕事をする上で、特に重要だと感じている能力やコンピテンシーを教えてください。（「次世代に伝えたいこと」という視点からお答えください）

海外での修士号（MPH 等）	<ul style="list-style-type: none"> ・修士号取得は必須であるが、入口に過ぎない ・ポストによるが、修士号取得が最低条件ではないか
インターン、ボランティアを通じた海外での現場経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ JPO ・ 各国際系専門機関が募集するインターン、ボランティア ・ 国連ボランティア ・ 現場経験から、採用に向けたコネクションが作れる ・ 現場経験があるからこそ、その感覚で以て、ガイドライン作成に従事できるはず ・ 自身の現場経験を踏まえて、現在所属する組織内で、出来ること、出来ないことを常に問い直し、何が大事かを持ち続けること
サブ	<ul style="list-style-type: none"> ・ いわゆる専門性（health system, disease control, essential medicine など） ・ 日本のようなマネージャー的要素が重用される文化ではなく、とにかく専門性を高めること ・ 専門性を高めるための、国際動向のキャッチアップ
スキル	<ul style="list-style-type: none"> ・ ディスカッション ・ プレゼンテーション ・ ライティング（アカデミックライティング、国際機関特有のライティング力） ・ ビジネスとしての email のやりとり ・ teleconference の参加手法
心構え	<ul style="list-style-type: none"> ・ 寛容さ（採用等各種手続きがスムーズに進まない） ・ 柔軟性（どんなオーダーでもそれなりに対応する） ・ 目指す先によって、応募の際にアピールできるスキルが異なること

表1 つづき

【問6】 海外赴任の際、家族の説得が大変だったなど、生活面で大変であったことがあれば教えてください。	
家族の安全対策	<ul style="list-style-type: none"> ・治安対策（日常生活で安全な地域の特定や、日常的に注意すべき事項） ・感染症対策（マラリア、デング熱、狂犬病、水や食べ物に起因するもの） ・住居探し（通学や日常生活で不安を感じない地域、物件）
パートナーの職	<ul style="list-style-type: none"> ・赴任先でパートナーが希望するような仕事を探すこと
子供の教育	<ul style="list-style-type: none"> ・家族揃っての海外赴任が当たり前と割り切れば、現地で教育を受けさせることはどうにかなるのでは ・中学生くらいまでは家族で、高校に進学する段階で日本の帰国する家族が多いのでは
事前の告知	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚前に海外赴任の可能性があることの告知をすることで、結婚時に海外へ転勤することへの困難はなかった
【問7】 これから日本人がひとりでも多く国際機関の職員に採用されるために必要な後押しは何だと思いますか？（例. コネクションの一般化、参考になる他国の取組みなど）	
採用に繋がるような現場経験を積むための後押し	<ul style="list-style-type: none"> ・JPO、インターン、JOCV 含むボランティア、コンサルタント業、シンクタンク、欧米系 NGO において現場経験が積めることの紹介と、その応募に繋がる後押し（そもそも日本は、現場経験を積む文化があまりないのではないか） ・UN ボランティアは国連の各専門機関（WHO 等）の枠と比べて、採用のハードルが緩やかな印象があるが、あまり知られておらず、お奨めではないか ・採用につなげる観点で、3-4 か月の経験は必要ではないか、日本人は大学の休暇期間中のみの 8 週間など、経験を積むとしても短めではないか ・インターン等現場経験を積むための渡航費援助の仕組み ・そもそも、国際機関で求められている経験とは、まさに海外での現場経験であり、日本の大学や組織から直接正規職員で採用されることは現実的に不可能
ポストを得やすくするためのプログラムの創設	<ul style="list-style-type: none"> ・WHO においてインターンを終えたばかりの者を、直後に WHO が採用しなくなったため、インターンとは違うプログラム（インターンとは異なる名称）を加盟国が予算化して開設、プログラム終了直後には WHO に応募できる仕組みを創設

表 1 つづき

国際機関の decision making プロセス への日本人の関与	・ technical advisory committee など、decision making のプロセスに規範セッターとして日本人がより多く関与し、貢献を示せることで、人を送るための情報が得られるのではないか
政治的サポート	・ プロセスに関与するためには、日本がグローバルヘルスの動向に沿った研究をすることで、声が掛かる ・ 採用された後でも、日本からの政治的なサポートがないと、JPO から正規採用に至った後でも、国際機関職員として、長続きがしないのではないか
公募ポストの周知	・ 公募情報のわかりやすい周知をすべきでは（具体的にどのような経験を有する人材を求めているのか、その解説） ・ 医療資格を有しない人材でも、国際保健系で活躍できるポストがあることを周知すべきでは（統計学、社会学、等） ・ インターンから、国際系 NGO や開発系コンサルタントに進む人が多く、彼らに公募ポストを周知するなど、応募しやすい環境づくり

日本は欧米諸国のように、インターンやボランティアなど、現場でのフィールド経験を積む文化に乏しい。将来的に国際機関への応募を視野にしている者が、これら経験を得るための、情報提供や実際の応募、財政的支援を、組織的に行うことが必要とも考えられる。

Technical advisory committee のメンバーとしてなど、いわゆる「規範セッター」に関わっている日本人有識者経由で、採用情報が入手できることもある。この情報が蓄積されるシステムがあると、日本人の応募の後押しになるかもしれない。

E. 結論

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せる可能性があることが考えられる。

【参考文献】

MPH 留学へのパスポート 世界を目指すヘルスプロフェッション 日米医学医療交流財団（編集）はる書房

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

第 77 回日本公衆衛生学会総会（2018 年 10 月）

示説発表（予定）

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

別添 1

国際機関勤務者 インタビューガイド

氏名	
性別/年齢	
資格など	
現所属先（所属部）	
役職	
現在している仕事の具体的な内容	

1. 今までのキャリア（大学在学時から現在まで）を教えてください
2. 留学歴、インターン歴（今の職に就くために、何か関係したか）を教えてください。
3. 留学するにあたって準備したこと（語学、専攻内容の研究）を教えてください。
4. （インターン経験があれば）インターンのきっかけを教えてください
5. 国際機関に応募することになったきっかけ、応募した時に状況（どのようなコネクション、誰からの呼びかけなどで、どんな組織に何回応募したか）を教えてください
6. 国際機関に採用されるために、結果として役立ったこと（職歴、業績、自己研鑽、応募時のポスト、採用情報の入手経路、等）ことは何ですか？
7. 国際機関で働く前の在職ないし在学中に準備したこと（専門性、語学等）
（例. 出願書類対策、筆記試験対策、電話面接対策、第3外国語）
8. 国際機関（現在の組織、過去所属していた組織どちらでも）で働く際に受けた面接で、聞かれたこと、また自分が答えたことを具体的に教えてください。
9. 現在の仕事をする上で、特に重要だと感じている能力やコンピテンシーを教えてください。（「次世代に伝えたいこと」という視点からお答えください）
10. 海外赴任の際、家族の説得が大変だったなど、生活面で大変であったことがあれば教えてください。
11. これから日本人がひとりでも多く国際機関の職員に採用されるために必要な後押しは何だと思いますか？（例. コネクションの一般化、参考になる他国の取組みなど）

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

研究分担者 大澤 絵里（国立保健医療科学院 国際協力研究部）
野村 真利香（国立保健医療科学院 国際協力研究部）

研究要旨

本研究は、日本人が国際機関に勤務するために、それまでの経験から獲得すべきコンピテンシーを明らかにすることを目的として、WHO の実際の公募情報（3 か月分）を内容分析をすることで、どのような業務の公募があり、どのような人材が求められているかを明らかにした。その結果、Administration & Management 分野の公募が最も多く、その分野では比較的若手の公募はあるが、その後高い職位の公募の枠が少なくなること、Medical & Health-related 分野では、比較的中堅以降（高い職位）の公募が多いことがわかった。内容分析の結果では、職位別、分野別で頻出度の高い単語には、大きな違いは見られず、共通して求められる経験やスキルは、マネジメントを筆頭に、国際的な場面での経験やスキルと同様に、国レベルの公共のための業務経験やスキルも求められていることがわかった。

A. 研究目的

2016 年の厚生労働省国際保健に関する懇談会国際保健政策人材ワーキンググループ報告書によると、国際保健政策人材養成のステップにおいて存在する障壁として、（1）国際保健に参入することの障壁、（2）必要とされる能力の障壁、（3）ポジション獲得の障壁、（4）キャリア維持・発展の障壁をあげている。（1）、（2）の障壁へのアプローチとして、本研究は、国際組織の一例として、WHO では現在、どのような業務の公募があり、どのような人材が求められているかを明らかにすることで、WHO の実際の公募情報を分析し、日本人が国際機関に勤務するために、それまでの経験から獲得すべきコンピテンシーを明らかにするこ

とを目的とした。

B. 研究方法

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）¹の中の、Essential Experience, Desirable Experience, Skills, WHO competencies²に関して、単語の頻出度を集計した。単語の頻出度は、職位（Grade）別（表 1）、3つの分野（Job field）別に分析をした。

公募情報は、季節性などの時期の偏りを避けるために、2017年4月、7月、10月の3か月分を、11月にWHO担当部署より取り寄せ、分析データとした。提供された全公募情報は146公募であった。うち85公募がFixed Term Appointment、

¹ 必須資質：Essential Education, Desirable Education, Essential Experience, Desirable Experience, Skills, WHO competencies, Essential Language, Desirable Language

² WHO は、WHO Global Competency Model として、13のコンピテンシーを提示している。

61 公募が Temporary Appointment であった。詳しい公募情報が含まれた Fixed Term Appointment の 85 公募から情報が不足した 2 公募を除外し、83 の Fixed Term Appointment を本研究の分析対象と

した。単語頻出度は、冠詞や助詞、助動詞などの意味をもたない単語は、分析対象から除外し、集計をした。分析には、質的分析ソフト (MAXQDA2018) を使用した。

表1 国連におけるProfessional and highercategoriesの職位

	職位	職務経験
Entry level professionals	P2	少なくとも2年
	P3	少なくとも5年
Mid-level professionals	P4	少なくとも7年
	P5	少なくとも10年
Senior level professionals	P6/D1	少なくとも15年
	P7/D2	少なくとも15年以上

*UN Careers Staff categories を参照

(URL: <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=SC>)

C. 研究結果

表 2 は、職位、分野、地域事務所別の公募数である。最も公募が多かった職位は P4 で、39.8% (33/83) であった。最も多かった分野は Administration & Management で、39.8% (33/83) であった。また表 3 は、職位と分野のクロス表である。P2 レベルでは、Administration & Management 分野の公募が最も多く (87.5%)、P5 レベルになると、Medical & Health-related 分野の公募が最も

多かった (62.5%)。

次に 8 項目あった必須資質のうち Essential Experience, Desirable Experience, Skills, WHO competencies において、職位別、分野別での単語頻出度を集計した。それぞれの職位別、分野別の必須資質の分析対象公募数は表 4 の通りである。一部記載のないものもあり、分析公募が少ないものもあった。

表2 83の公募情報の職位・分野・地域事務所

		n	%
職位	P2	8	9.6
	P3	25	30.1
	P4	33	39.8
	P5	16	19.3
	P6	1	1.2
	分野	Administration & Management	33
Emergency relief/Crisis intervention		23	27.7
Medical & Health-related		27	32.5
地域事務所	HQ (HQ-Unitaidも含む)	28	33.7
	AFRO	33	39.8
	EMRO	11	13.3
	EURO	5	6.0
	WPRO	6	7.2

表3 職位における分野別の割合

	Administration & Management		Emergencies relief		Medical & Health-related	
	n	%	n	%	n	%
P2	7	87.5	1	12.5	0	0
P3	11	44	7	28	7	28
P4	13	39.4	11	33.3	9	27.3
P5	2	12.5	4	25	10	62.5
P6	0	0	0	0	1	100

表4 必須資質の職位別・分野別の分析対象公募数

	P2	P3	P4	P5	Administration Management	Emergency relief	Medical & Health related
	n	n	n	n	n	n	n
Experience Essential	8	25	32	16	33	23	26
Experience Desirable	7	24	30	14	30	22	24
Skills	8	25	33	16	33	23	27
WHO competencies	8	24	32	16	31	23	27

表5は、職位別、分野別の各必須資質におけるランキング10までの単語である。職位のP6は、1公募しかなかったため、表5の結果からは、除外した。コンピテンシーや能力に関係した単語を、職位別にみると、Essential Experienceの中で高いランキングの単語は、”management (managing)”, ”international”, ”national”が、4つの職位に共通して、ランキング10に入った単語である。また、次に”health”, ”public”という単語も頻出度が高かった。P3では、”financial”, P4では”emergency”, ”research”, ”technical”, P5では”programmes”という単語が、特有であった。分野別でみると、共通して頻出度が高い単語は、職位別の単語と変わらないが、Administration & Managementでは、”financial”, という単語、Emergency reliefでは、”emergencies”, Medical-Health related では、”research”が特異的に頻出度が高かった。

Desirable Experience の職位別でみると、

Essential Experience でみられた単語もみられるものの、新たに”system(s)”という単語がみられたり、またP2には、”processes”, ”project”, ”surveillance”, P4には、”epidemiology”, P5には”humanitarian”, ”strategies”がランキングされていた。分野別でみると、Emergency reliefには、”partnership”, ”nongovernmental”といった他ではみられない単語がランキングされていた。

Skills に出現する単語の分析では、職位別、分野別に共通している単語は、Experience と同様に”management”であった。その他、P2, P3には、”communication”, ”interpersonal”といった対人的な単語が、P3~P5には”proven”, ”demonstrated”が頻出していた。

WHO competencies の中ででてくる単語は、職位別、分野別共通して、”promoting”がトップであった。”teamwork”もすべてに共通して出現

表 5 職位別/分野別 ランキング 10 までのワード

(全職位や全分野通して共通している単語は赤字, 部分的に共通は , 職位や分野に特有な単語は)

職位/分野 資質	P2	P3	P4	P5	Administration & Management	Emergency relief	Medical-Health related
Essential Expereinece	* experience two management <u>health</u> international <u>public</u> degree human national one positions resources working	experience five management international <u>financial</u> emergency national operations working	experience international seven <u>health</u> national management <u>public</u> working managing control developing <u>emergency</u> <u>research</u> <u>technical</u>	experience <u>health</u> international ten national managing <u>public</u> management <u>programmes</u> five	experience management international five <u>financial</u> seven working two health organization	experience international health national operations emergency managing public seven <u>emergencies</u> management	experience health international management national <u>programmes</u> public five managing <u>research</u> seven
Desirable Experience	* experience management <u>system</u> knowledge health editing	experience international management organization public working health	experience working agencies <u>epidemiology</u> humanitarian organizations training	experience health organizations knowledge agencies development <u>humanitarian</u>	experience management international knowledge working health public	experience agencies <u>humanitarian</u> organizations work working health	experience health international public working management organization

表 5 つづき

	end good international <u>processes</u> <u>project</u> public <u>surveillance</u> <u>systems</u> working	knowledge work developing <u>systems</u>	health countries management partners work	international <u>strategies</u> <u>system</u> working	<u>system</u> organization <u>systems</u>	<u>epidemiology</u> partners governmental knowledge non <u>nongovernmental</u> <u>training</u>	development <u>epidemiology</u> knowledge <u>training</u>
Skills	ability skills knowledge management organizational systems <u>analytical</u> <u>communication</u> <u>sound</u> <u>excellent</u> <u>practices</u> <u>pressure</u> <u>proven</u> <u>results</u> <u>strong</u> work <u>writing</u>	ability skills knowledge management excellent <u>proven</u> <u>demonstrated</u> analytical work <u>interpersonal</u>	ability skills knowledge management excellent work <u>demonstrated</u> health international <u>proven</u> understanding	knowledge health skills ability management <u>demonstrated</u> <u>proven</u> <u>excellent</u> public work	ability skills knowledge management work excellent practices <u>analytical</u> <u>proven</u> sound	ability skills knowledge <u>demonstrated</u> excellent management health <u>proven</u> context <u>emergency</u> public	ability knowledge skills health excellent management proven <u>demonstrated</u> work understanding

表 5 つづき

WHO competencies	* promoting producing results teamwork communication differences individual respecting	* promoting teamwork producing results communication cultural differences individual respecting	* promoting teamwork environment communication cultural differences individual respecting producing results	promoting environment organization communication cultural differences individual respecting teamwork effective	* promoting environment producing teamwork results communication cultural differences effective individual respecting	* promoting environment teamwork differences individual respecting cultural communication changing forward moving	* promoting teamwork communication cultural differences individual respecting environment organization
---------------------	--	--	---	---	--	--	---

* ランキング 10 に達するまでに、累積頻出割合が 50%を超えたものに関しては、そのランキングまでの単語を表示

した単語であったが、P5では他の職位と比べてランキングが下がった。その代わりに、“environment” “organization”といった組織的な単語が上位を占めた。

参考資料として、上位から累積50%前後までの単語を参考資料として添付した。そこからは、例えば、Essential Experience, Desirable Experienceでは、P3で“analysis”, P4とP5では、“planning”や“programmes”, P6では“coordination”や“development”などの単語もみられた。SkillsではP4, P5では、“leadership”, “partnership”その他にP5では、“monitoring”, “strategic(strategies)”などの単語が使われていた。Administration&Managementでは、“accounting”, “administrative”, “procurement”が、Emergency reliefでは、“humanitarian”, “outbreak”, “surveillance”がskillsとして、出現した単語であった。

D. 考察

本研究では、3か月分のWHO公募情報を分析したが、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、職位とクロスした結果をみると、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る。Administration & Management分野は、比較的若い時期からWHOでの勤務が可能となるが、その後の高い職位の枠が少なくなることで、Medical & Health relatedは、中堅以降の職位（高い職位）の公募が多く、求められる経験が高いレベルとなるため、それまでに、戦略的に職務の経験が必要となってくると考えられる。これらの公募分野の違いによって、キャリアパスの描き方、そして、どのようなトレーニングをいつ受けることが望ましいのかという点が異なると考えられる。

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となった。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, national, publicであり、WHOで勤務するまでの経験として、国際的な場での経験やそのスキル、国レベルでの経験やそのスキル、公共のための業務経験（社会に対する政策やプロジェクト）やそのスキルが求められていることがわかる。WHOに勤務するためには、ある程度専門的な経験やスキルをもつと同時に、国の仕組みの中で業務をしたり、その枠組みや公共のための仕事の理解を進める必要がある。

スキルに関しては、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、またP3以降には、“proven” “demonstrated”が頻出しており、業務に確実さを求められていることが、公募分析からも判明した。

本研究は、WHO公募のみを分析対象としているために、国際機関全般で求められるコンピテンシーとはならず、一つの組織に偏っているコンピテンシーであると考えられる。特に、UN組織以外の国際保健に関連した国際機関に関しては、本研究の結果があてはまらない可能性が高く、そのような組織が求めるコンピテンシーについては、さらに分析が必要となる。

上記のような限界があるものの、国際保健政策の多くにWHOが関与していることを考え、本研究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、非医療職関わらず）、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、構成することが望ましいと考える。さらに、各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、マイコースを作ることができるような教育ツールを作成できると、それぞれの異なる経験に対応した教育ツールを開発できると考えらえる。

E. 結論

Administration&Management 分野では、比較的若手の公募はあるが、その後高い職位の公募の枠が少なく、Medical & Health-related 分野では、比較的中堅以降（高い職位）の公募が多かった。職位別、分野別で共通して求められる経験やスキルは、マネジメントを筆頭にし、国際的な経験やスキルと同様に、国レベルの公共での経験やスキルも求められていた。

【参考文献】

厚生労働省．国際保健に関する懇談会．国際保健政策人材養成ワーキンググループ報告書．

2016年5月．

WHO Global Competency Model

(URL:

http://www.who.int/employment/competencies/WHO_competencies_EN.pdf)

UN Careers Staff categories

(URL:

<https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=SC>)

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

Eri Osawa, Marika Nomura, Munehito Machida, Kenichiro Taneda, Kenzo Takahashi, Shinjiro Nozaki, Hiroki Nakatani, Tomofumi Sone, 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.

G. 知的財産権の出願・登録状況

(予定も含む)

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

参考資料 (全体に共通している単語は赤字, 職位や分野特有な単語は黄色地)

Essential Experience の職位別単語頻度 *TTR=Type-Token Ratio 延べ語数に対する異なる語数の比率

P2: 総単語数 116語 (単語数77単語 TTR*: 0.66)					P3: 総単語数 647単語 (単語数283単語 TTR*: 0.44)					P4: 総単語数 852単語 (単語数311単語 TTR*: 0.36)					P5: 総単語数 342単語 (単語数 141単語 0.41)				
単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク
experience	13	11.21	11.21	1	experience	61	9.43	9.43	1	experience	87	10.21	10.21	1	experience	38	11.11	11.11	1
two	9	7.76	18.97	2	five	26	4.02	13.45	2	international	36	4.23	14.44	2	health	21	6.14	17.25	2
management	5	4.31	23.28	3	management	26	4.02	17.47	2	seven	35	4.11	18.54	3	international	15	4.39	21.64	3
health	4	3.45	26.72	4	international	17	2.63	20.09	4	health	32	3.76	22.30	4	ten	15	4.39	26.02	3
international	4	3.45	30.17	4	financial	12	1.85	21.95	5	national	21	2.46	24.77	5	national	10	2.92	28.95	5
public	3	2.59	32.76	6	emergency	8	1.24	23.18	6	management	17	2.00	26.76	6	managing	8	2.34	31.29	6
degree	2	1.72	34.48	7	national	8	1.24	24.42	6	public	16	1.88	28.64	7	public	8	2.34	33.63	6
human	2	1.72	36.21	7	operations	8	1.24	25.66	6	working	12	1.41	30.05	8	management	7	2.05	35.67	8
national	2	1.72	37.93	7	sql	7	1.08	26.74	9	managing	11	1.29	31.34	9	programmes	7	2.05	37.72	8
one	2	1.72	39.66	7	working	7	1.08	27.82	9	control	9	1.06	32.39	10	five	6	1.75	39.47	10
positions	2	1.72	41.38	7	accounting	6	0.93	28.75	11	developing	9	1.06	33.45	10	control	5	1.46	40.94	11
resources	2	1.72	43.10	7	data	6	0.93	29.68	11	emergency	9	1.06	34.51	10	diseases	5	1.46	42.40	11
working	2	1.72	44.83	7	health	6	0.93	30.60	11	research	9	1.06	35.56	10	emergencies	5	1.46	43.86	11
activities	1	0.86	45.69	14	internal	6	0.93	31.53	11	technical	9	1.06	36.62	10	response	5	1.46	45.32	11
acute	1	0.86	46.55	14	large	6	0.93	32.46	11	planning	8	0.94	37.56	15	activities	4	1.17	46.49	15
addition	1	0.86	47.41	14	proven	6	0.93	33.38	11	operations	7	0.82	38.38	16	coordination	4	1.17	47.66	15
administrative	1	0.86	48.28	14	work	6	0.93	34.31	11	proven	7	0.82	39.20	16	emergency	4	1.17	48.83	15
budgeting	1	0.86	49.14	14	analysis	5	0.77	35.09	18	tb	7	0.82	40.02	16	implementation	4	1.17	50.00	15
clinical	1	0.86	50.00	14	knowledge	5	0.77	35.86	18	development	6	0.70	40.73	19	minimum	4	1.17	51.17	15
					minimum	5	0.77	36.63	18	environment	6	0.70	41.43	19	planning	4	1.17	52.34	15
					organization	5	0.77	37.40	18	five	6	0.70	42.14	19					
					project	5	0.77	38.18	18	institutions	6	0.70	42.84	19					
					three	5	0.77	38.95	18	programmes	6	0.70	43.54	19					
					writing	5	0.77	39.72	18	project	6	0.70	44.25	19					
					administrative	4	0.62	40.34	25	surveillance	6	0.70	44.95	19					
					business	4	0.62	40.96	25	systems	6	0.70	45.66	19					
					communications	4	0.62	41.58	25	countries	5	0.59	46.24	27					
					complex	4	0.62	42.19	25	country	5	0.59	46.83	27					
					control	4	0.62	42.81	25	demonstrated	5	0.59	47.42	27					
					gis	4	0.62	43.43	25	documents	5	0.59	48.00	27					
					managing	4	0.62	44.05	25	implementing	5	0.59	48.59	27					
					outbreak	4	0.62	44.67	25	organization	5	0.59	49.18	27					
					reports	4	0.62	45.29	25	resource	5	0.59	49.77	27					
					response	4	0.62	45.90	25	work	5	0.59	50.35	27					
					server	4	0.62	46.52	25	writing	5	0.59	50.94	27					
					supporting	4	0.62	47.14	25										
					two	4	0.62	47.76	25										
					activities	3	0.46	48.22	38										
					advocacy	3	0.46	48.69	38										
					communication	3	0.46	49.15	38										
					development	3	0.46	49.61	38										
					documents	3	0.46	50.08	38										
					donor	3	0.46	50.54	38										
					humanitarian	3	0.46	51.00	38										
					net	3	0.46	51.47	38										
					part	3	0.46	51.93	38										
					procurement	3	0.46	52.40	38										
					professional	3	0.46	52.86	38										
					risk	3	0.46	53.32	38										
					team	3	0.46	53.79	38										

"—"は、上位50%の区切り

"="と="の間"が、上位50%区切りの単語と同じランキングの単語

Desirable ExperienceI の職位別単語頻出度

P2：総単語数 108語 (単語数73単語 TTR0.68)					P3：総単語数 370単語 (単語数181 TTR：0.49)					P4：総単語数 421単語 (単語数173 TTR：0.41)					P5：総単語数 181単語 (単語数90単語数 TTR：0.50)				
単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク
experience	12	11.11	11.11	1	experience	47	12.70	12.70	1	experience	56	13.30	13.30	1	experience	19	10.50	10.50	1
management	6	5.56	16.67	2	international	15	4.05	16.76	2	working	14	3.33	16.63	2	health	12	6.63	17.13	2
system	5	4.63	21.30	3	management	11	2.97	19.73	3	agencies	11	2.61	19.24	3	organizations	8	4.42	21.55	3
knowledge	4	3.70	25.00	4	organization	10	2.70	22.43	4	epidemiology	10	2.38	21.62	4	knowledge	6	3.31	24.86	4
health	3	2.78	27.78	5	public	9	2.43	24.86	5	humanitarian	10	2.38	23.99	4	agencies	5	2.76	27.62	5
editing	2	1.85	29.63	6	working	9	2.43	27.30	5	organizations	9	2.14	26.13	6	development	4	2.21	29.83	6
end	2	1.85	31.48	6	health	7	1.89	29.19	7	training	9	2.14	28.27	6	humanitarian	4	2.21	32.04	6
good	2	1.85	33.33	6	knowledge	7	1.89	31.08	7	health	8	1.90	30.17	8	international	4	2.21	34.25	6
international	2	1.85	35.19	6	work	7	1.89	32.97	7	countries	7	1.66	31.83	9	strategies	4	2.21	36.46	6
processes	2	1.85	37.04	6	developing	6	1.62	34.59	10	management	7	1.66	33.49	9	system	4	2.21	38.67	6
project	2	1.85	38.89	6	systems	6	1.62	36.22	10	partners	7	1.66	35.15	9	working	4	2.21	40.88	6
public	2	1.85	40.74	6	accounting	4	1.08	37.30	12	work	7	1.66	36.82	9	cluster	3	1.66	42.54	12
surveillance	2	1.85	42.59	6	managing	4	1.08	38.38	12	developing	6	1.43	38.24	13	emergency	3	1.66	44.20	12
systems	2	1.85	44.44	6	project	4	1.08	39.46	12	international	6	1.43	39.67	13	interventions	3	1.66	45.86	12
working	2	1.85	46.30	6	sector	4	1.08	40.54	12	service	6	1.43	41.09	13	management	3	1.66	47.51	12
acute	1	0.93	47.22	16	agencies	3	0.81	41.35	16	governmental	5	1.19	42.28	16	nongovernmental	3	1.66	49.17	12
additional	1	0.93	48.15	16	asset	3	0.81	42.16	16	non	5	1.19	43.47	16	organization	3	1.66	50.83	12
administrative	1	0.93	49.07	16	complex	3	0.81	42.97	16	environment	4	0.95	44.42	18	partners	3	1.66	52.49	12
advantage	1	0.93	50.00	16	countries	3	0.81	43.78	16	knowledge	4	0.95	45.37	18	public	3	1.66	54.14	12
					financial	3	0.81	44.59	16	laboratory	4	0.95	46.32	18	work	3	1.66	55.80	12
					global	3	0.81	45.41	16	nongovernmental	4	0.95	47.27	18					
					good	3	0.81	46.22	16	organization	4	0.95	48.22	18					
					humanitarian	3	0.81	47.03	16	programme	4	0.95	49.17	18					
					information	3	0.81	47.84	16	programmes	4	0.95	50.12	18					
					organizations	3	0.81	48.65	16										
					prior	3	0.81	49.46	16										
					system	3	0.81	50.27	16										
					training	3	0.81	51.08	16										
					writing	3	0.81	51.89	16										

“—”は、上位50%の区切り

“=”と“=”の間”が、上位50%区切りの単語と同じランキングの単語

Skills の職位別単語頻出度

P2: 総単語数 419語 (単語数253単語 TTR: 0.60)					P3: 総単語数 1568単語 (単語数570 TTR: 0.36)					P4: 総単語数 1841単語 (単語数618 TTR: 0.34)					P5: 総単語数 1004単語 (単語数412単語 TTR: 0.41)				
単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク
ability	18	4.30	4.30	1	ability	67	4.27	4.27	1	ability	75	4.07	4.07	1	knowledge	37	3.69	3.69	1
skills	14	3.34	7.64	2	skills	52	3.32	7.59	2	skills	75	4.07	8.15	1	health	31	3.09	6.77	2
knowledge	12	2.86	10.50	3	knowledge	43	2.74	10.33	3	knowledge	50	2.72	10.86	3	skills	25	2.49	9.26	3
management	9	2.15	12.65	4	management	33	2.10	12.44	4	management	31	1.68	12.55	4	ability	23	2.29	11.55	4
organizational	7	1.67	14.32	5	excellent	29	1.85	14.29	5	excellent	30	1.63	14.18	5	management	16	1.59	13.15	5
systems	6	1.43	15.75	6	proven	17	1.08	15.37	6	work	29	1.58	15.75	6	demonstrated	15	1.49	14.64	6
analytical	5	1.19	16.95	7	demonstrated	15	0.96	16.33	7	demonstrated	26	1.41	17.16	7	proven	14	1.39	16.04	7
communication	5	1.19	18.14	7	analytical	14	0.89	17.22	8	health	20	1.09	18.25	8	excellent	13	1.29	17.33	8
sound	5	1.19	19.33	7	work	14	0.89	18.11	8	international	18	0.98	19.23	9	public	12	1.20	18.53	9
excellent	4	0.95	20.29	10	interpersonal	13	0.83	18.94	10	proven	16	0.87	20.10	10	work	10	1.00	19.52	10
practices	4	0.95	21.24	10	communication	12	0.77	19.71	11	understanding	16	0.87	20.97	10	expertise	9	0.90	20.42	11
pressure	4	0.95	22.20	10	information	12	0.77	20.47	11	communication	15	0.81	21.78	12	experience	8	0.80	21.22	12
proven	4	0.95	23.15	10	practices	12	0.77	21.24	11	analytical	14	0.76	22.54	13	monitoring	8	0.80	22.01	12
results	4	0.95	24.11	10	pressure	12	0.77	22.00	11	organizational	13	0.71	23.25	14	strong	8	0.80	22.81	12
strong	4	0.95	25.06	10	tact	12	0.77	22.77	11	technical	13	0.71	23.95	14	technical	8	0.80	23.61	12
work	4	0.95	26.01	10	tact	11	0.70	23.47	16	information	12	0.65	24.61	16	capacity	7	0.70	24.30	16
writing	4	0.95	26.97	10	cultural	10	0.64	24.11	17	results	12	0.65	25.26	16	implementation	7	0.70	25.00	16
effective	3	0.72	27.68	18	data	10	0.64	24.74	17	tact	12	0.65	25.91	16	international	7	0.70	25.70	16
emergency	3	0.72	28.40	18	health	10	0.64	25.38	17	interpersonal	11	0.60	26.51	19	planning	7	0.70	26.39	16
environment	3	0.72	29.12	18	organizational	10	0.64	26.02	17	cultural	10	0.54	27.05	20	staff	7	0.70	27.09	16
exercise	3	0.72	29.83	18	systems	10	0.64	26.66	17	data	10	0.54	27.59	20	strategic	7	0.70	27.79	16
experience	3	0.72	30.55	18	financial	9	0.57	27.23	22	diplomacy	10	0.54	28.14	20	diseases	6	0.60	28.39	22
human	3	0.72	31.26	18	judgment	9	0.57	27.81	22	environment	10	0.54	28.68	20	leadership	6	0.60	28.98	22
international	3	0.72	31.98	18	principles	9	0.57	28.38	22	issues	10	0.54	29.22	20	multi	6	0.60	29.58	22
manner	3	0.72	32.70	18	produce	9	0.57	28.95	22	multi	10	0.54	29.77	20	national	6	0.60	30.18	22
policies	3	0.72	33.41	18	technical	9	0.57	29.53	22	planning	10	0.54	30.31	20	practices	6	0.60	30.78	22
priorities	3	0.72	34.13	18	context	8	0.51	30.04	27	pressure	10	0.54	30.85	20	resource	6	0.60	31.37	22
relations	3	0.72	34.84	18	development	8	0.51	30.55	27	public	10	0.54	31.40	20	strategies	6	0.60	31.97	22
resources	3	0.72	35.56	18	discretion	8	0.51	31.06	27	team	10	0.54	31.94	20	building	5	0.50	32.47	29
staff	3	0.72	36.28	18	member	8	0.51	31.57	27	working	10	0.54	32.48	20	communication	5	0.50	32.97	29
tact	3	0.72	36.99	18	oral	8	0.51	32.08	27	context	9	0.49	32.97	31	complemented	5	0.50	33.47	29
act	2	0.48	37.47	32	planning	8	0.51	32.59	27	diseases	9	0.49	33.46	31	control	5	0.50	33.96	29
application	2	0.48	37.95	32	results	8	0.51	33.10	27	high	9	0.49	33.95	31	cultural	5	0.50	34.46	29
applications	2	0.48	38.42	32	written	8	0.51	33.61	27	sound	9	0.49	34.44	31	depth	5	0.50	34.96	29
backup	2	0.48	38.90	32	accounting	7	0.45	34.06	35	strong	9	0.49	34.93	31	development	5	0.50	35.46	29
combined	2	0.48	39.38	32	analysis	7	0.45	34.50	35	development	8	0.43	35.36	36	emergency	5	0.50	35.96	29
communicable	2	0.48	39.86	32	clear	7	0.45	34.95	35	epidemiology	8	0.43	35.80	36	interpersonal	5	0.50	36.45	29
configuration	2	0.48	40.33	32	concise	7	0.45	35.40	35	experience	8	0.43	36.23	36	manage	5	0.50	36.95	29
cultural	2	0.48	40.81	32	diplomacy	7	0.45	35.84	35	situations	8	0.43	36.66	36	operational	5	0.50	37.45	29
development	2	0.48	41.29	32	expertise	7	0.45	36.29	35	staff	8	0.43	37.10	36	partnerships	5	0.50	37.95	29
diplomacy	2	0.48	41.77	32	issues	7	0.45	36.73	35	system	8	0.43	37.53	36	process	5	0.50	38.45	29
discretion	2	0.48	42.24	32	multi	7	0.45	37.18	35	th	8	0.43	37.97	36	analysis	4	0.40	38.84	42
diseases	2	0.48	42.72	32	software	7	0.45	37.63	35	capacity	7	0.38	38.35	43	combined	4	0.40	39.24	42
epidemiology	2	0.48	43.20	32	write	7	0.45	38.07	35	country	7	0.38	38.73	43	comprehensive	4	0.40	39.64	42
health	2	0.48	43.68	32	applications	6	0.38	38.46	45	emergency	7	0.38	39.11	43	developing	4	0.40	40.04	42
high	2	0.48	44.15	32	backgrounds	6	0.38	38.84	45	policies	7	0.38	39.49	43	diplomacy	4	0.40	40.44	42
implementation	2	0.48	44.63	32	communications	6	0.38	39.22	45	produce	7	0.38	39.87	43	emergencies	4	0.40	40.84	42
independently	2	0.48	45.11	32	control	6	0.38	39.60	45	systems	7	0.38	40.25	43	epidemiology	4	0.40	41.24	42
interpersonal	2	0.48	45.58	32	different	6	0.38	39.99	45	analysis	6	0.33	40.58	49	evaluation	4	0.40	41.63	42
judgment	2	0.48	46.06	32	effective	6	0.38	40.37	45	architecture	6	0.33	40.90	49	high	4	0.40	42.03	42
mature	2	0.48	46.54	32	emergency	6	0.38	40.75	45	asset	6	0.33	41.23	49	lead	4	0.40	42.43	42
multi	2	0.48	47.02	32	high	6	0.38	41.14	45	communications	6	0.33	41.55	49	managerial	4	0.40	42.83	42
network	2	0.48	47.49	32	integrity	6	0.38	41.52	45	complex	6	0.33	41.88	49	managing	4	0.40	43.23	42
networking	2	0.48	47.97	32	maintain	6	0.38	41.90	45	computer	6	0.33	42.21	49	manner	4	0.40	43.63	42
notice	2	0.48	48.45	32	procedures	6	0.38	42.28	45	databases	6	0.33	42.53	49	plans	4	0.40	44.02	42
oracle	2	0.48	48.93	32	public	6	0.38	42.67	45	design	6	0.33	42.86	49	presentation	4	0.40	44.42	42
oral	2	0.48	49.40	32	reporting	6	0.38	43.05	45	familiarity	6	0.33	43.18	49	principles	4	0.40	44.82	42
planning	2	0.48	49.88	32	tools	6	0.38	43.43	45	infectious	6	0.33	43.51	49	promotion	4	0.40	45.22	42
practical	2	0.48	50.36	32	understanding	6	0.38	43.81	45	maintain	6	0.33	43.83	49	record	4	0.40	45.62	42
processes	2	0.48	50.84	32	activities	5	0.32	44.13	60	microsoft	6	0.33	44.16	49	response	4	0.40	46.02	42
produce	2	0.48	51.31	32	application	5	0.32	44.45	60	multiple	6	0.33	44.49	49	results	4	0.40	46.41	42
project	2	0.48	51.79	32	capacity	5	0.32	44.77	60	organization	6	0.33	44.81	49	situations	4	0.40	46.81	42
projects	2	0.48	52.27	32	depth	5	0.32	45.09	60	partnerships	6	0.33	45.14	49	sound	4	0.40	47.21	42
response	2	0.48	52.74	32	experience	5	0.32	45.41	60	practices	6	0.33	45.46	49	systems	4	0.40	47.61	42
risk	2	0.48	53.22	32	implementation	5	0.32	45.73	60	processes	6	0.33	45.79	49	tact	4	0.40	48.01	42
security	2	0.48	53.70	32	internal	5	0.32	46.05	60	software	6	0.33	46.12	49	track	4	0.40	48.41	42
short	2	0.48	54.18	32	problems	5	0.32	46.36	60	use	6	0.33	46.44	49	activities	3	0.30	48.71	67
situations	2	0.48	54.65	32	reports	5	0.32	46.68	60	web	6	0.33	46.77	49	authoritative	3	0.30	49.00	67
support	2	0.48	55.13	32	strong	5	0.32	47.00	60	writing	6	0.33	47.09	49	clear	3	0.30	49.30	67
technical	2	0.48	55.61	32	team	5	0.32	47.32	60	activities	5	0.27	47.37	70	competencies	3	0.30	49.60	67
track	2	0.48	56.09	32	techniques	5	0.32	47.64	60	clear	5	0.27	47.64	70	conduct	3	0.30	49.90	67
windows	2	0.48	56.56	32	training	5	0.32	47.96	60	coordinate	5	0.27	47.91	70	country	3	0.30	50.20	67
written	2	0.48	57.04	32	accurate	4	0.26	48.21	73	database	5	0.27	48.18	70	courtesy	3	0.30	50.50	67
					adapt	4	0.26	48.47	73	discretion	5	0.27	48.45	70	designing	3	0.30	50.80	67
					adapt	4	0.26	48.72	73	emergencies	5	0.27	48.72	70	difficult	3	0.30	51.10	67
					asset	4	0.26	48.98	73	emphasis	5	0.27	49.00	70	effective	3	0.30	51.39	67</

WHO competencies の職位別単語頻出度

P2：総単語数 116語 (単語数単語 TTR：0.31)					P3：総単語数 321単語 (単語数39 TTR：0.12)					P4：総単語数 453単語 (単語数43 TTR：0.09)					P5：総単語数 290単語 (単語数42単語数 TTR：0.14)				
単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク
promoting	9	7.76	7.76	1	promoting	21	6.54	6.54	1	promoting	35	7.73	7.73	1	promoting	24	8.28	8.28	1
producing	7	6.03	13.79	2	teamwork	20	6.23	12.77	2	teamwork	29	6.40	14.13	2	environment	17	5.86	14.14	2
results	7	6.03	19.83	2	producing	19	5.92	18.69	3	environment	26	5.74	19.87	3	organization	13	4.48	18.62	3
teamwork	7	6.03	25.86	2	results	18	5.61	24.30	4	communication	25	5.52	25.39	4	communication	12	4.14	22.76	4
communication	6	5.17	31.03	5	communication	17	5.30	29.60	5	cultural	24	5.30	30.68	5	cultural	12	4.14	26.90	4
differences	6	5.17	36.21	5	cultural	17	5.30	34.89	5	differences	24	5.30	35.98	5	differences	12	4.14	31.03	4
individual	6	5.17	41.38	5	differences	17	5.30	40.19	5	individual	24	5.30	41.28	5	individual	12	4.14	35.17	4
respecting	6	5.17	46.55	5	individual	17	5.30	45.48	5	respecting	24	5.30	46.58	5	respecting	12	4.14	39.31	4
					respecting	17	5.30	50.78	5	producing	15	3.31	49.89	9	teamwork	12	4.14	43.45	4
										results	15	3.31	53.20	9	effective	10	3.45	46.90	10
															beyond	9	3.10	50.00	11
															building	9	3.10	53.10	11
															creating	9	3.10	56.21	11
															empowering	9	3.10	59.31	11
															ensuring	9	3.10	62.41	11
															motivating	9	3.10	65.52	11
															partnerships	9	3.10	68.62	11
															resources	9	3.10	71.72	11
															use	9	3.10	74.83	11

“=”は、上位50%の区切り

“=”と“=”の間”が、上位50%区切りの単語と同じランキングの単語

Essential Experience の分野別単語頻出度

Administration&Management 総単語数 755語 (単語数308単語 TTR : 0.41)					Emergency relief 総単語数 547語 (単語数177単語 TTR : 0.32)					Medical-Health related 総単語数 677語 (単語数278単語 TTR : 0.41)				
単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク
experience	76	10.07	10.07	1	experience	53	9.69	9.69	1	experience	72	10.64	10.64	1
management	31	4.11	14.17	2	international	28	5.12	14.81	2	health	26	3.84	14.48	2
international	23	3.05	17.22	3	health	27	4.94	19.74	3	international	22	3.25	17.73	3
five	19	2.52	19.74	4	national	20	3.66	23.40	4	management	15	2.22	19.94	4
financial	14	1.85	21.59	5	operations	12	2.19	25.59	5	national	14	2.07	22.01	5
seven	14	1.85	23.44	5	emergency	11	2.01	27.61	6	programmes	12	1.77	23.78	6
working	13	1.72	25.17	7	managing	11	2.01	29.62	6	public	12	1.77	25.55	6
two	12	1.59	26.75	8	public	11	2.01	31.63	6	five	11	1.62	27.18	8
health	11	1.46	28.21	9	seven	11	2.01	33.64	6	managing	10	1.48	28.66	9
organization	10	1.32	29.54	10	emergencies	9	1.65	35.28	10	research	10	1.48	30.13	9
work	9	1.19	30.73	11	management	9	1.65	36.93	10	seven	10	1.48	31.61	9
national	8	1.06	31.79	12	control	8	1.46	38.39	12	ten	9	1.33	32.94	12
accounting	7	0.93	32.72	13	five	8	1.46	39.85	12	control	8	1.18	34.12	13
environment	7	0.93	33.64	13	humanitarian	8	1.46	41.32	12	working	8	1.18	35.30	13
internal	7	0.93	34.57	13	response	8	1.46	42.78	12	analysis	7	1.03	36.34	15
large	7	0.93	35.50	13	developing	7	1.28	44.06	16	proven	7	1.03	37.37	15
administrative	6	0.79	36.29	17	outbreak	7	1.28	45.34	16	data	6	0.89	38.26	17
minimum	6	0.79	37.09	17	proven	7	1.28	46.62	16	development	6	0.89	39.14	17
public	6	0.79	37.88	17	activities	6	1.10	47.71	19	emergency	6	0.89	40.03	17
sql	6	0.79	38.68	17	part	6	1.10	48.81	19	implementation	6	0.89	40.92	17
communications	5	0.66	39.34	21	supporting	6	1.10	49.91	19	planning	6	0.89	41.80	17
emergency	5	0.66	40.00	21	surveillance	6	1.10	51.01	19	project	6	0.89	42.69	17
planning	5	0.66	40.66	21	writing	6	1.10	52.10	19	tb	6	0.89	43.57	17
preferably	5	0.66	41.32	21						activities	5	0.74	44.31	24
procurement	5	0.66	41.99	21						country	5	0.74	45.05	24
progressive	5	0.66	42.65	21						developing	5	0.74	45.79	24
systems	5	0.66	43.31	21						minimum	5	0.74	46.53	24
three	5	0.66	43.97	21						response	5	0.74	47.27	24
degree	4	0.53	44.50	29						surveillance	5	0.74	48.01	24
demonstrated	4	0.53	45.03	29						technical	5	0.74	48.74	24
development	4	0.53	45.56	29						countries	4	0.59	49.34	31
human	4	0.53	46.09	29						diseases	4	0.59	49.93	31
knowledge	4	0.53	46.62	29						evaluation	4	0.59	50.52	31
managing	4	0.53	47.15	29						gis	4	0.59	51.11	31
operations	4	0.53	47.68	29						institutions	4	0.59	51.70	31
resources	4	0.53	48.21	29						stakeholders	4	0.59	52.29	31
server	4	0.53	48.74	29						support	4	0.59	52.88	31
team	4	0.53	49.27	29						systems	4	0.59	53.47	31
writing	4	0.53	49.80	29										

“—”は、上位50%の区切り

“=”と“=”の間”が、上位50%区切りの単語と同じランキングの単語

Desirable Experience1 の分野別単語頻出度

Administration&Management 総単語数 369語 (単語数148単語 TTR : 0.40)					Emergency relief 総単語数 352語 (単語数130単語 TTR : 0.37)					Medical-Health related 総単語数 384語 (単語数207単語 TTR : 0.53)				
単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク
experience	48	13.01	13.01	1	experience	47	13.35	13.35	1	experience	42	10.94	10.94	1
management	17	4.61	17.62	2	agencies	13	3.69	17.05	2	health	15	3.91	14.84	2
international	14	3.79	21.41	3	humanitarian	13	3.69	20.74	2	international	9	2.34	17.19	3
knowledge	10	2.71	24.12	4	organizations	12	3.41	24.15	4	public	8	2.08	19.27	4
working	10	2.71	26.83	4	work	12	3.41	27.56	4	working	8	2.08	21.35	4
health	9	2.44	29.27	6	working	12	3.41	30.97	4	management	6	1.56	22.92	6
public	9	2.44	31.71	6	health	8	2.27	33.24	7	organization	6	1.56	24.48	6
system	9	2.44	34.15	6	epidemiology	7	1.99	35.23	8	development	5	1.30	25.78	8
organization	8	2.17	36.31	9	partners	7	1.99	37.22	8	epidemiology	5	1.30	27.08	8
systems	7	1.90	38.21	10	governmental	6	1.70	38.92	10	knowledge	5	1.30	28.39	8
developing	6	1.63	39.84	11	knowledge	6	1.70	40.63	10	training	5	1.30	29.69	8
organizations	6	1.63	41.46	11	non	6	1.70	42.33	10	context	4	1.04	30.73	12
project	6	1.63	43.09	11	nongovernmental	6	1.70	44.03	10	global	4	1.04	31.77	12
accounting	4	1.08	44.17	14	training	6	1.70	45.74	10	research	4	1.04	32.81	12
agencies	4	1.08	45.26	14	countries	5	1.42	47.16	15	surveillance	4	1.04	33.85	12
asset	4	1.08	46.34	14	developing	5	1.42	48.58	15	agencies	3	0.78	34.64	16
countries	4	1.08	47.43	14	international	5	1.42	50.00	15	control	3	0.78	35.42	16
editing	4	1.08	48.51	14	management	5	1.42	51.42	15	countries	3	0.78	36.20	16
end	4	1.08	49.59	14						developing	3	0.78	36.98	16
global	4	1.08	50.68	14						environment	3	0.78	37.76	16
humanitarian	4	1.08	51.76	14						information	3	0.78	38.54	16
sector	4	1.08	52.85	14						practical	3	0.78	39.32	16
										technical	3	0.78	40.10	16
										work	3	0.78	40.89	16
										academic	2	0.52	41.41	25
										acute	2	0.52	41.93	25
										agency	2	0.52	42.45	25
										asset	2	0.52	42.97	25
										based	2	0.52	43.49	25
										collaboration	2	0.52	44.01	25
										communication	2	0.52	44.53	25
										database	2	0.52	45.05	25
										determinants	2	0.52	45.57	25
										different	2	0.52	46.09	25
										emergency	2	0.52	46.61	25
										events	2	0.52	47.14	25
										five	2	0.52	47.66	25
										fund	2	0.52	48.18	25
										gis	2	0.52	48.70	25
										implementing	2	0.52	49.22	25
										interventions	2	0.52	49.74	25
										laboratory	2	0.52	50.26	25
										limited	2	0.52	50.78	25
										national	2	0.52	51.30	25
										networks	2	0.52	51.82	25
										organizations	2	0.52	52.34	25
										partners	2	0.52	52.86	25
										previous	2	0.52	53.39	25
										program	2	0.52	53.91	25
										programmes	2	0.52	54.43	25
										programming	2	0.52	54.95	25
										promotion	2	0.52	55.47	25
										proven	2	0.52	55.99	25
										providing	2	0.52	56.51	25
										quality	2	0.52	57.03	25
										resource	2	0.52	57.55	25
										scientific	2	0.52	58.07	25
										service	2	0.52	58.59	25
										social	2	0.52	59.11	25
										software	2	0.52	59.64	25
										strategies	2	0.52	60.16	25
										strong	2	0.52	60.68	25
										support	2	0.52	61.20	25
										system	2	0.52	61.72	25
										systems	2	0.52	62.24	25
										understanding	2	0.52	62.76	25
										web	2	0.52	63.28	25
										writing	2	0.52	63.80	25

“—”は、上位50%の区切り

“=と=”の間”が、上位50%区切りの単語と同じランキングの単語

Skillsの分野別単語頻出度

Administration&Management 総単語数 1918語 (単語数682単語 TTR : 0.36)					Emergency relief 総単語数 1335語 (単語数427単語 TTR : 0.32)					Medical-Health related 総単語数 1648語 (単語数567単語 TTR : 0.34)				
単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク
ability	75	3.91	3.91	1	ability	58	4.34	4.34	1	ability	51	3.09	3.09	1
skills	68	3.55	7.46	2	skills	53	3.97	8.31	2	knowledge	50	3.03	6.13	2
knowledge	58	3.02	10.48	3	knowledge	36	2.70	11.01	3	skills	45	2.73	8.86	3
management	39	2.03	12.51	4	demonstrated	30	2.25	13.26	4	health	38	2.31	11.17	4
work	30	1.56	14.08	5	excellent	25	1.87	15.13	5	excellent	28	1.70	12.86	5
excellent	23	1.20	15.28	6	management	25	1.87	17.00	5	management	25	1.52	14.38	6
practices	17	0.89	16.16	7	health	23	1.72	18.73	7	proven	21	1.27	15.66	7
analytical	16	0.83	17.00	8	proven	16	1.20	19.93	8	demonstrated	16	0.97	16.63	8
proven	16	0.83	17.83	8	context	14	1.05	20.97	9	work	16	0.97	17.60	8
sound	16	0.83	18.67	8	emergency	13	0.97	21.95	10	understanding	15	0.91	18.51	10
communication	15	0.78	19.45	11	public	13	0.97	22.92	10	data	14	0.85	19.36	11
systems	15	0.78	20.23	11	analytical	11	0.82	23.75	12	international	13	0.79	20.15	12
tact	14	0.73	20.96	13	communication	11	0.82	24.57	12	technical	13	0.79	20.93	12
technical	14	0.73	21.69	13	pressure	11	0.82	25.39	12	public	12	0.73	21.66	14
judgment	13	0.68	22.37	15	work	11	0.82	26.22	12	communication	11	0.67	22.33	15
organizational	13	0.68	23.04	15	international	10	0.75	26.97	16	cultural	11	0.67	23.00	15
interpersonal	12	0.63	23.67	17	interpersonal	10	0.75	27.72	16	diseases	11	0.67	23.67	15
principles	12	0.63	24.30	17	organizational	10	0.75	28.46	16	experience	11	0.67	24.33	15
demonstrated	11	0.57	24.87	19	situations	10	0.75	29.21	16	organizational	11	0.67	25.00	15
high	11	0.57	25.44	19	tact	10	0.75	29.96	16	team	11	0.67	25.67	15
pressure	11	0.57	26.02	19	complemented	9	0.67	30.64	21	country	10	0.61	26.27	21
strong	11	0.57	26.59	19	diplomacy	9	0.67	31.31	21	development	10	0.61	26.88	21
cultural	10	0.52	27.11	23	epidemiology	9	0.67	31.99	21	systems	10	0.61	27.49	21
environment	10	0.52	27.63	23	implementation	9	0.67	32.66	21	conduct	9	0.55	28.03	24
financial	10	0.52	28.15	23	information	9	0.67	33.33	21	high	9	0.55	28.58	24
information	10	0.52	28.68	23	manage	9	0.67	34.01	21	interpersonal	9	0.55	29.13	24
multi	10	0.52	29.20	23	produce	9	0.67	34.68	21	planning	9	0.55	29.67	24
oral	10	0.52	29.72	23	results	9	0.67	35.36	21	results	9	0.55	30.22	24
planning	10	0.52	30.24	23	staff	9	0.67	36.03	21	analytical	8	0.49	30.70	29
results	10	0.52	30.76	23	diseases	8	0.60	36.63	30	asset	8	0.49	31.19	29
working	10	0.52	31.28	23	planning	8	0.60	37.23	30	clear	8	0.49	31.67	29
written	10	0.52	31.80	23	strong	8	0.60	37.83	30	epidemiology	8	0.49	32.16	29
communications	9	0.47	32.27	33	emergencies	7	0.52	38.35	33	expertise	8	0.49	32.65	29
development	9	0.47	32.74	33	identify	7	0.52	38.88	33	information	8	0.49	33.13	29
discretion	9	0.47	33.21	33	incident	7	0.52	39.40	33	manner	8	0.49	33.62	29
effective	9	0.47	33.68	33	multi	7	0.52	39.93	33	monitoring	8	0.49	34.10	29
international	9	0.47	34.15	33	operations	7	0.52	40.45	33	multi	8	0.49	34.59	29
issues	9	0.47	34.62	33	sound	7	0.52	40.97	33	produce	8	0.49	35.07	29
procedures	9	0.47	35.09	33	system	7	0.52	41.50	33	record	8	0.49	35.56	29
accounting	8	0.42	35.51	40	understanding	7	0.52	42.02	33	strong	8	0.49	36.04	29
analysis	8	0.42	35.92	40	clear	6	0.45	42.47	41	tb	8	0.49	36.53	29
capacity	8	0.42	36.34	40	comprehensive	6	0.45	42.92	41	track	8	0.49	37.01	29
experience	8	0.42	36.76	40	cultural	6	0.45	43.37	41	activities	7	0.42	37.44	43
maintain	8	0.42	37.17	40	databases	6	0.45	43.82	41	capacity	7	0.42	37.86	43
team	8	0.42	37.59	40	presentation	6	0.45	44.27	41	control	7	0.42	38.29	43
application	7	0.36	37.96	46	response	6	0.45	44.72	41	diplomacy	7	0.42	38.71	43
architecture	7	0.36	38.32	46	write	6	0.45	45.17	41	effective	7	0.42	39.14	43
complex	7	0.36	38.69	46	analysis	5	0.37	45.54	48	issues	7	0.42	39.56	43
data	7	0.36	39.05	46	capacity	5	0.37	45.92	48	policies	7	0.42	39.99	43
diplomacy	7	0.36	39.42	46	competencies	5	0.37	46.29	48	practices	7	0.42	40.41	43
effectively	7	0.36	39.78	46	computer	5	0.37	46.67	48	pressure	7	0.42	40.84	43
expertise	7	0.36	40.15	46	consensus	5	0.37	47.04	48	statistical	7	0.42	41.26	43
independently	7	0.36	40.51	46	control	5	0.37	47.42	48	surveillance	7	0.42	41.69	43
network	7	0.36	40.88	46	differences	5	0.37	47.79	48	tact	7	0.42	42.11	43
policies	7	0.36	41.24	46	difficult	5	0.37	48.16	48	analysis	6	0.36	42.48	55
processes	7	0.36	41.61	46	discretion	5	0.37	48.54	48	building	6	0.36	42.84	55
range	7	0.36	41.97	46	emerging	5	0.37	48.91	48	concise	6	0.36	43.20	55
staff	7	0.36	42.34	46	emphasis	5	0.37	49.29	48	depth	6	0.36	43.57	55
writing	7	0.36	42.70	46	experience	5	0.37	49.66	48	diverse	6	0.36	43.93	55
act	6	0.31	43.01	60	goals	5	0.37	50.04	48	sound	6	0.36	44.30	55
backgrounds	6	0.31	43.33	60	issues	5	0.37	50.41	48	training	6	0.36	44.66	55
business	6	0.31	43.64	60	logistics	5	0.37	50.79	48	working	6	0.36	45.02	55
combined	6	0.31	43.95	60	manner	5	0.37	51.16	48	backgrounds	5	0.30	45.33	63
different	6	0.31	44.26	60	multiple	5	0.37	51.54	48	courtesy	5	0.30	45.63	63
implementation	6	0.31	44.58	60	plans	5	0.37	51.91	48	design	5	0.30	45.93	63
oracle	6	0.31	44.89	60	task	5	0.37	52.28	48	developing	5	0.30	46.24	63
organization	6	0.31	45.20	60	technical	5	0.37	52.66	48	educational	5	0.30	46.54	63
regulations	6	0.31	45.52	60					emerging	5	0.30	46.84	63	
relations	6	0.31	45.83	60					leadership	5	0.30	47.15	63	
rules	6	0.31	46.14	60					maintain	5	0.30	47.45	63	
software	6	0.31	46.45	60					member	5	0.30	47.75	63	
techniques	6	0.31	46.77	60					operational	5	0.30	48.06	63	
applications	5	0.26	47.03	73					outbreaks	5	0.30	48.36	63	
deadlines	5	0.26	47.29	73					partnerships	5	0.30	48.67	63	
exercise	5	0.26	47.55	73					political	5	0.30	48.97	63	
health	5	0.26	47.81	73					process	5	0.30	49.27	63	
integrity	5	0.26	48.07	73					quality	5	0.30	49.58	63	
leadership	5	0.26	48.33	73					regional	5	0.30	49.88	63	
managing	5	0.26	48.59	73					resource	5	0.30	50.18	63	
manner	5	0.26	48.85	73					software	5	0.30	50.49	63	
multiple	5	0.26	49.11	73					staff	5	0.30	50.79	63	
office	5	0.26	49.37	73					strategies	5	0.30	51.09	63	
people	5	0.26	49.64	73					system	5	0.30	51.40	63	
priorities	5	0.26	49.90	73					web	5	0.30	51.70	63	
problem	5	0.26	50.16	73										
procurement	5	0.26	50.42	73										
project	5	0.26	50.68	73										
relationships	5	0.26	50.94	73										
reporting	5	0.26	51.20	73										
sensitive	5	0.26	51.46	73										
server	5	0.26	51.72	73										
service	5	0.26	51.98	73										
solving	5	0.26	52.24	73										
strategic	5	0.26	52.50	73										
tools	5	0.26	52.76	73										
understanding	5	0.26	53.02	73										
use	5	0.26	53.28	73										

“—”は、上位50%の区切り

“=”と“=”の間”が、上位50%区切りの単語と同じランキングの単語

WHO competenciesの分野別単語頻出度

Administration&Management 総単語数 474語 (単語数39単語 TTR : 0.08)					Emergency relief 総単語数 304語 (単語数40単語 TTR : 0.13)					Medical-Health related 総単語数 422語 (単語数40単語 TTR : 0.09)				
単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク	単語	頻度	%	累積%	ランク
promoting	30	6.33	6.33	1	promoting	23	7.57	7.57	1	promoting	38	9.00	9.00	1
environment	25	5.27	11.60	2	environment	20	6.58	14.14	2	teamwork	26	6.16	15.17	2
producing	25	5.27	16.88	2	teamwork	18	5.92	20.07	3	communication	24	5.69	20.85	3
teamwork	25	5.27	22.15	2	differences	16	5.26	25.33	4	cultural	21	4.98	25.83	4
results	24	5.06	27.22	5	individual	16	5.26	30.59	4	differences	21	4.98	30.81	4
communication	23	4.85	32.07	6	respecting	16	5.26	35.86	4	individual	21	4.98	35.78	4
cultural	23	4.85	36.92	6	cultural	15	4.93	40.79	7	respecting	21	4.98	40.76	4
differences	23	4.85	41.77	6	communication	14	4.61	45.39	8	environment	18	4.27	45.02	8
effective	23	4.85	46.62	6	changing	11	3.62	49.01	9	organization	18	4.27	49.29	8
individual	23	4.85	51.48	6	forward	11	3.62	52.63	9					
respecting	23	4.85	56.33	6	moving	11	3.62	56.25	9					

“—”は、上位50%の区切り

“=”と“=”の間”が、上位50%区切りの単語と同じランキングの単語

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）
分担研究報告書

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

研究分担者 野村真利香 （国立保健医療科学院国際協力研究部）
研究分担者 大澤 絵里 （国立保健医療科学院国際協力研究部）
研究分担者 高橋 謙造 （帝京大学公衆衛生大学院）

研究要旨

国際保健政策人材キャリア形成に必要な国内資源の所在を明らかにするため、国内大学院におけるカリキュラム分析を行い、国内においては、国際保健政策の関連科目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。また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より、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で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。

A. 研究目的

昨今、新しいグローバルヘルス課題に対し、より具体的かつ包括的でダイナミックな取組みが求められるようになってきている。近年では特に感染症、食糧危機、保健医療人材の流動、自然災害に伴う健康危機等、地球規模で発生する健康課題にはWHOなどの国際機関による国を越えた意思決定が効果的に働くことが考えられることから、日本からも国際機関で働く人材、すなわち国際保健政策人材を輩出することが期待されており、そのための育成環境の整備が必要となっている。

WHOなどの国際機関に採用されるためには、例えばグローバルレベルでの交渉と運営を行うために必要なコミュニケーション、チームワーク、計画と組織運営、リーダーシップ等がコア・コンピテンシーとして求められるため、国際保健政策人材キャリア形成においては、これらの基礎を獲得し、準備することが必要となる。

そこで本研究では、国際保健政策人材キャリア

形成に必要な国内資源の所在を明らかにするために、2つの研究を実施した。第一に日本国内の大学院のカリキュラム分析を通じて国際保健政策人材の育成に必須と思われる科目が提供されているかを明らかにした（研究1：国内大学院におけるカリキュラム分析）。第二に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フレームワークを作成し、その内容について検討した（研究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）。

B. 研究方法

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（2017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。

研究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。

C. 研究結果

研究1：国内大学院におけるカリキュラム分析

(1) 地域分布

JAIH 理事・評議員全員の所属する対象教育機関 34 校に関しては、北海道・東北 0 校、関東 15 校、中部 5 校、近畿 4 校、中国・四国 3 校、九州 5 校、沖縄 2 校と、東西で地域差がみられた。

(2) 研究科の専門領域

分析対象とした 34 教育機関における JAIH 理事・評議員全員の所属する研究科は、多くが医学/健康に関連した専門領域であった。(図 1)

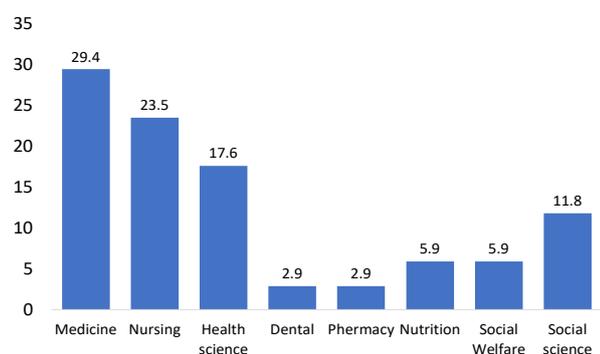


図 1 JAIH 理事・評議員が所属する研究科の専門領域

(3) 「国際保健政策」に関連する科目

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。これらを対象とし、「グローバルヘルス」「国際保健」に関連する科目を抽出した。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 校でのみであった。

研究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

フレームワークは、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) その他で構成された。内容は表 1 に示す通り。

D. 考察

昨今のグローバルヘルス課題は、従来の感染症や母子保健に加え、保健財政、医療倫理、薬剤耐性、食糧危機、保健医療人材の流動、自然災害に伴う健康危機等、地球規模で取り組むべき課題が主流になってきている。これまでのように、保健医療従事者だけではなく、さまざまな分野の専門家が協力して取り組む必要性が認識されてきている。

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、医療従事者だけではなく、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。国際保健政策人材養成ワーキンググループ報告書でも「学生がグローバルヘルスを学べる大学・大学院等や講座の不足」が指摘されている (P15)。これを踏まえて同報告書では「学生時 (学部生・大

学院生)に国際保健を学ぶことができる教育・体験、国際保健のキャリア形成に必要な能力や経験などを知る機会へのアクセス増加」(P42)を目指す姿へのアクションとして提言していることから、本分析は報告書内容を支持し、同様の示唆が得られる結果となった。

また研究2のディレクトリ作成では、国際保健政策人材キャリア形成に有用な国内資源の情報一元化を試みた。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)のウェブページに集約されているところではあるが、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意味では、本ディレクトリ作成が本邦初という位置づけである。

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。

E. 結論

国際保健政策に関する学習の機会を提供できる大学院レベルの教育機関数は、国内において必ずしも十分ではないことが明らかになった。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が緊急の課題と示唆された。

【参考文献】

厚生労働省. 国際保健に関する懇談会. 国際保健政策人材養成ワーキンググループ報告書. 2016年5月.

外務省. 国際機関人事センター. <http://www.mofa-irc.go.jp/> (2018年2月28日アクセス)

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

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.

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

国際機関(国際保健分野)就職の準備をする際に有用な情報源の一覧				2018年2月28日現在	
カテゴリ	プログラム・機関名	概要	URL	サイト言語	
I. 国連・国際機関関係					
(1) 国連全般情報	UNITED NATIONS (UN)	国連公式ホームページ。国連公用6言語にて閲覧可能	http://www.un.org/en/index.html	英語	
	国際連合広報センター(UNIC)	世界63か所にネットワークを持つセンターであり、国連の活動を現地の言語で広く一般に紹介する国連広報局直轄の機関のサイト。	http://www.unic.or.jp/	日本語	
(2) 国連全般情報 国連・国際機関の人事情報	UN Careers (国連事務局空席公募情報)	国連で仕事をしたいと考えている人材向けの、国連の採用に関する専門サイト。国連事務局の空席公募情報の他、人事に関する各種情報が掲載されている。	https://careers.un.org/lbw/home.aspx	英語	
	inspira (国連事務局採用ポータルサイト)	国連事務局空席公募のポータルサイトで、登録してアカウントを作成すると各種空席公募情報が検索可能となる。応募書類を作成し、そのまま応募することができる。	https://inspira.un.org/psp/PUNA1J/?cmd=login&languageCd=ENG	英語	
	WHO空席公募情報	WHOの空席公募が検索できる。	http://www.who.int/careers/en/	英語	
	UNDP空席公募情報	UNDPの空席公募一覧が、課題別、地域別に閲覧できる。	https://jobs.undp.org/cj_view_jobs.cfm?is_consult=1	英語	
	UN Women空席公募情報	UN Womenの空席公募はUNDPの空席公募システム上にて検索可能であるが、UN Womenのみの公募を閲覧できる。	http://www.unwomen.org/en/about-us/employment#current	英語	
	UNFPA空席公募情報	UNFPAの空席公募を、地域、レベル、カテゴリーを指定して検索できる。Personal History Formのダウンロードも可能。	http://www.unfpa.org/jobs	英語	
	UNICEF空席公募情報	UNICEFの空席公募を、地域、業務タイプ、カテゴリーを指定して検索できる。各公募から直接応募ができる。	https://www.unicef.org/about/employ/	英語	
	WFP空席公募	WFPの空席公募が検索できる。	http://www1.wfp.org/careers/job-openings	英語	
	外務省 国際機関人事センター	国際機関の最新の空席情報提供、国際機関就職ガイダンス開催情報、国際機関への就職に関する情報などが日本語で入手できる。また、国際機関一覧と各組織情報、他各種資料(一部英語)の入手が可能。応募書類の書き方等もある。JPOやYPP、ボランティア情報など、職員採用の架け橋となる情報も多い。	http://www.mofa-irc.go.jp/	日本語	
	国際機関人事センター ニューヨーク支部	国連ならびに国際機関の本部が存在するニューヨークにおいて、人事情報提供を強化するために設置されている。各種空席情報が入手可能。また、北米における国際機関就職ガイダンス開催情報も掲載されている。	http://www.un.emb-japan.go.jp/ip/hr/index.html	日本語	
国連で働く -国際連合広報センター(UNIC)	世界63か所にネットワークを持つセンターであり、国連の活動を現地の言語で広く一般に紹介する国連広報局直轄の機関のサイト。国連各機関の活動紹介の他、国連で働く(タブ)にて、UN careers から抜粋した国連に求められる資質や応募・採用プロセスなどを日本語で説明している。	http://www.unic.or.jp/working_at_un/	日本語		
HR Portal	国連で働く、もしくはこれから働こうとする人材が身につけるべき資質やスキルならびにその準備方法、加えて国連での待遇や福利厚生なども掲載されている、国連人材育成の総合サイト。	https://hr.un.org/	英語		
(3) 国際機関若手登竜門関係	ジュニアプロフェッショナルオフィサープログラム(JPO)	JPOプログラム全般に関する詳細情報が掲載されている。空席情報は、ベルギー、フィンランド、オランダ、韓国政府の資金提供しているJPOの空席情報のみであり、日本国籍者への空席情報はない。	https://www.un.org/development/desa/jpo/	英語	
	ジュニアプロフェッショナルオフィサープログラム	外務省国際機関人事センターサイト内にある、日本が資金提供するJPOの空席情報。応募書類の書き方、制度の説明等情報が集約されている。	http://www.mofa-irc.go.jp/jpo/index.html	日本語	
	JPO派遣制度 -国際機関人事センター	UNDPによるJPOIに関するサポートを行うセンター。パートナー国(日本も含む)が資金提供している国連機関のJPOとSARC (Special Assistants to the UN Resident Coordinator) の空席情報が入手可能。	http://www.jposc.undp.org/	英語	
	JPO Service Centre	国連事務局の若手採用プログラム。プログラム全般に関する情報や、試験問題、F&Qなども掲載されている。すべてのYPPの求人カテゴリーごとに検索可能である。	https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viwetype=NCE	英語	
	ヤングプロフェッショナルプログラム(YPP)	外務省国際機関人事センターサイト内にある、YPPの応募の簡単な案内。	http://www.mofa-irc.go.jp/apply/ypp.html	日本語	
	Young Professionals Programme(YPP)	国連職員採用-YPP-	http://www.unic.or.jp/working_at_un/YPP/	日本語	
	ヤング プロフェッショナル プログラム(YPP)	UNICサイト内にあるYPP応募に関する詳細情報。応募プロセスや、試験の構成、採用プロセスなど説明がある。			
	国連事務局ヤング・プロフェッショナル・プログラム(YPP)への応募案内 -国際機関人事センター	UN careers サイト内にある、インターン公募情報。国連インターンのうち、国連事務局が扱うすべてのインターンシップ募集を閲覧できる。各基金・計画・専門機関のインターンについては、各機関のサイトを参照のこと。	https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viwetype=IP	英語	
	国連職員採用-YPP-	外務省国際機関人事センターサイト内にある、国連インターン情報。最新のインターン募集掲載の他、日本で国連インターンができる機関のリストアップがある。	http://www.mofa-irc.go.jp/shikaku/keiken.html	日本語	
	国連インターン	UN careers サイト内にある、ボランティア情報の紹介。	https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viwetype=VOL	英語	
	Internship Prtogramme - UN careers	国連ボランティア計画本部の公式サイト。	https://www.unv.org/	英語	
	専門性を伸ばすための職務経験 -国際機関人事センター	国連ボランティア計画東京駐在事務所サイト。ロスター登録の手順や登録後のプロセス、ボランティア大まかな待遇が掲載されている。	https://unv.or.jp/	日本語	
	国連ボランティア	外務省国際機関人事センターサイト内にある、国連ボランティア情報。国連ボランティアについて簡単な情報を掲載している。	http://www.mofa-irc.go.jp/shikaku/keiken.html	日本語	
Volunteer programme	国連の枠組みの一部である、国連大学での2年間の修士プログラム	https://ias.unu.edu/jp/	日本語		
UN VOLUNTEERS					
UN VOLUNTEERS					
専門性を伸ばすための職務経験 -国際機関人事センター					
(4) 大学院(日本、国連関係)	国連大学サステナビリティ高等研究所 大学院修士プログラム修士課程サステナビリティ学				

カテゴリ	プログラム・機関名	概要	URL	サイト言語
(5) その他	Official Document System of the United Nations (ODS) 国連事務局公式文書システム	国際連合広報センター国連科国連文書の保存と検索のためのシステム。応募先の国連機関各事務所の会議録や公式文書の閲覧ができる。また、国連内外のポストの欠員ならびに告示情報も知ることが出来る	https://documents.un.org/prod/ods.nsf/home.xsp	英語
	国連事務局公式文書システム(ODS)説明	国際連合広報センターサイト内にある、ODSの概要と使用方法の説明。	http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/libraries/research_guide/search_options/ods/	日本語
	国連フォーラム	ニューヨークに在住する国連に関心を持つ有志により設立、国連の活動に貢献したいと考えている実務者、研究者、学生、メディア関係者など幅広い人を対象として、メーリングリスト、ウェブサイトを、勉強会、分野別活動など、情報交換や情報発信をしている。	http://www.unforum.org/unforum/shuisho.html	日本語
	国連職員の声	国際連合広報センター(UNIC)のサイト内にある、国連職員たちの寄稿文やインタビューをまとめたページ。現在28人の日本人と3人の外国人の声に掲載されている。	http://www.unic.or.jp/working_at_un/voice/s/	日本語
	国際機関で働く日本人	外務省国際機関人事センターの中のページで、国際機関で働く日本人のインタビュー・エッセイが掲載されている主なウェブサイトを紹介している。	http://www.mofa-irc.go.jp/work/japanese.html	日本語
(6) ダウンロード資料	Applying to the UN information & Guidance 国連機関への就職 -国際公務員就職ガイダンス資料(2014年度版)	作成: 国際機関人事センターニューヨーク支部	http://www.mofa-irc.go.jp/shiryo/dl-data/Information_and_Guidance_2014.pdf	日本語
	Applying to the UN 国際機関への就職について Introduction (2014年版)	作成: 国際機関人事センターニューヨーク支部	http://www.mofa-irc.go.jp/shiryo/dl-data/Applying_to_the_UN_2014.pdf	日本語
	The Applicant's Manual 2012 - Manual for the Applicant on the Staff Selection System (inspira) 国連事務局ではたらくために -United Nations Secretariat (平成25年6月)	国連事務局採用プラットフォーム「inspira」応募マニュアル 作成: UN Careers	https://careers.un.org/lbw/attachments/instructionalManualfortheApplicant.pdf	英語
	UN Womenで働くために -ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための 国連機関 United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (平成24年5月)	作成: 外務省総外交政策局国連企画調整課、外務省国際機関人事センター、国際連合日本政府代表部	http://www.un.emb-japan.go.jp/hr/UNWOMEN.pdf	日本語
	UNODCで働くために -国連薬物犯罪事務所 United Nations Office on Drugs and Crime (平成23年12月)	作成: 外務省総外交政策局国際安全・治安対策協力室、外務省国際機関人事船一、国際連合日本政府代表部	http://www.unwomen.org/en/about-us/employment#current	日本語
	ILOで働くために -国際労働機関 International Labour Organization (平成28年6月)	作成: 外務省国際協力室、外務省国際機関人事センター、在ジュネーブ国際機関日本政府代表部	http://www.mofa-irc.go.jp/dl-data/ILO_brochure2016.pdf	日本語
	Human Resources Handbook (HR Handbook) (2015年3月)	作成: HR Portal、国連事務局	http://www.un.org/hr_handbook/English/	英語
	United Nations Competencies for the Future	作成: 国連事務局	https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf	英語
	CORE COMPETENCY FRAMEWORK	作成: UNDP	http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Careers/undp-hr-core-competency-2016.pdf	英語
	UNICEF Competency Definitions	作成: UNICEF	http://www.un.emb-japan.go.jp/hr/index.html	英語
	CAREER GUIDE -for UNFPA Staff Members	作成: UNFPA UNFPAを希望してなくても、国際機関応募を希望する者が準備すべき資質、経験、スキルなどが掲載されている。	http://www.un.emb-japan.go.jp/hr/UNFPA_Career_Guide_0.pdf	英語
	国際公務員への道 -JPO派遣制度 (2014年3月)	作成: 外務省国際機関センター	http://www.mofa-irc.go.jp/jpo/dl-data/jpo_brochure.pdf	日本語
II. 人材育成関係(キャリア形成、学位取得、語学習得、その他)				
1) キャリア形成				
(1) 政府開発援助(ODA)	国際協力機構(JICA/ジャイカ)	政府開発援助(ODA)を一元的に行う実施期間として、開発途上国への国際協力を行っている。職員のほか、契約職員、ジュニア専門員(契約)、企画調査員、技術協力プロジェクト専門家、個別専門家、業務委託などの雇用形態がある。インターン制度もあり。	https://www.jica.go.jp/about/index.html	日本語
	国際協力キャリア総合情報サイト PARTNER	JICA関連情報のみならず、幅広い実施主体の国際協力関連情報を提供する。また、国際協力の活動を希望する個人と人材を求める企業・団体の登録制度も行っている。求人情報も検索できる。	http://partner.jica.go.jp/PartnerHome	日本語
	JICAボランティア	青年海外協力隊(JOCV)、シニア海外ボランティア、日系社会青年・シニアボランティア、等長期と短期のボランティアを年数回世界各国へ派遣している。	https://www.jica.go.jp/volunteer/index.html	日本語
	国際緊急援助隊(JMTDR)	世界各地の大規模災害において、災害の規模や被災国のニーズに応じて医療チームの派遣をしている。	https://www.jica.go.jp/idr/index.html	日本語

カテゴリ	プログラム・機関名	概要	URL	サイト言語
(2) 非政府組織・非営利活動法人(NGO/NPO)	ジョイセフ (JOICFP)	女性のいのちと健康を守るために活動している国際NGO。ボランティア、インターン制度もあり。	https://www.joicfp.or.jp/jpn/	日本語
	シェア=国際保健協力市民の会	健康で、平和な世界をすべてのひととわかち合う(シェア)ために、結成された国際保健NGO。ボランティア、インターン制度もあり。	http://share.or.jp/	日本語
	ワールド・ビジョン・ジャパン	キリスト教精神に基づいて開発援助・緊急人道支援・アドボカシーを行う国際NGO。ボランティア、インターン制度あり。	https://www.worldvision.jp/	日本語
	HANDS	世界の人々が健康的に生きるために必要な保健医療の仕組みづくりと人づくりに取り組んでいるNGO。ボランティア、インターン制度あり。	http://www.hands.or.jp/	日本語
	CARE/ケア・インターナショナルジャパン	貧困の根源の解決に向け、災害時の人道支援を行うとともに、「女性と女子」に焦点を当てた活動を行う国際協力NGO。ボランティア制度あり。	http://www.careintjp.org/	日本語
	TICO	アフリカのザンビアを中心に医療・農村開発などの国際協力活動を行っているNGO。ボランティア、インターン制度あり。	http://www.tico.or.jp/	日本語
	JOCS	キリスト教の愛の精神にもとづき、みんなで生きる社会の実現に寄与するため、弱い立場に置かれた人々への国際保健医療協力を行うNGO。ボランティア制度あり。	http://www.jocs.or.jp/	日本語
	AMDA	相互扶助の精神に基づき、災害や紛争発生時、医療・保健衛生分野を中心に緊急人道支援活動を展開するNGO。ボランティア制度あり。	https://amda.or.jp/content/content0223.html	日本語
	難民を助ける会 (AAR)	インドシナ難民を支援するため政治・思想・宗教に偏らない市民団体として設立した国際NGO。ボランティア制度あり。	http://www.aarjapan.gr.jp/	日本語
	ジャパンハート	海外医療支援活動を行う国際医療NGO。医療職、短期から長期まで医療支援活動を実施している。ボランティア、インターン制度あり。	http://www.japanheart.org/	日本語
	ロシナンテス	スーダン共和国をはじめ関係する国々に対して、医療を届け、地域社会の発展を目指す活動を実施。	https://www.rocinantes.org/	日本語
	GLOW	開発途上国を中心とする地域と日本の医療格差の解決に向けて、問題意識を持つ医療職への活動の場を提供しているNGO。長期・短期研修プログラム、短期集中セミナーなどを提供している。	http://ngo-glow.org/index.html	日本語
	メドゥサン・デュ・モンド(世界の医療団)	世界各地で医療から疎外された人々の支援活動を行う国際NGO。ボランティア制度あり。	https://www.mdm.or.jp/	日本語
	セーブ・ザ・チルドレン	子どもの権利のバイオニアとして約100年の歴史を持つ、子供支援専門の国際NGO。ボランティア、インターン制度あり。	http://www.savechildren.or.jp/	日本語
ハンガーフリーワールド	飢餓のない世界をつくるために活動する国際協力NGO。ボランティア、インターン制度あり。	http://www.hungerfree.net/tag/health/	日本語	
(3) 民間会社(営利企業)	株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング	国内外でコンサルティング事業を展開。保健医療を含む10のセクターで国外及び国内の経済・社会開発の問題解決に取り組む企業。	https://www.k-rc.co.jp/	日本語
	株式会社フジタプランニング	国内外でコンサルティング事業を展開。国外では保健医療、教育、環境に関する開発問題の解決に取り組む企業。	http://fujita-plan.com/	日本語
	アイ・シー・ネット株式会社	ODAコンサルティング事業では、保健医療を含む10のセクターで開発問題の解決に取り組む企業。国内外でのビジネス支援事業も行う。	http://www.icnet.co.jp/	日本語
	株式会社ティーエーネットワーク	ODA事業を中心に、保健医療分野を主とする国際協力事業に取り組む企業。	http://www.ta-n.com/	日本語
	グローバルリンクマネジメント株式会社	日本のODAおよび国際機関が実施する社会経済開発分野の調査研究および技術協力に専門的知識・経験を提供する企業。	http://www.glm.co.jp/	日本語
2) 学位取得、研究				
(1) 大学院(日本、公衆衛生大学院)	東京大学医学系研究科公共健康医学専攻	修士課程、MPH (Master of PublicHealth) 取得可能	http://www.m-u-tokyo.ac.jp/sph/?page_id=8	
	京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻健康政策・国際保健学	修士課程、MPH取得可能	http://sph.med.kyoto-u.ac.jp/class-12.html	日本語
	帝京大学大学院公衆衛生学研究科	修士課程、MPH取得可能、博士課程、DPH (Doctor of PublicHealth) 取得可能	http://www.teikyo-u.ac.jp/graduate_school/sph/ http://www.med.teikyo-u.ac.jp/~tsph/	日本語
	東北大学大学院医学系研究科公衆衛生学専攻	修士課程、MPH取得可能	http://www.sph.med.tohoku.ac.jp/	日本語
	筑波大学大学院人間総合科学研究科フロンティア医科学専攻 公衆衛生プログラム	修士課程、MPH取得可能	http://www.md.tsukuba.ac.jp/FrontierSite/curriculum/program/public_health.html	日本語
	慶応義塾大学大学院健康マネジメント研究科 公衆衛生プログラム	修士課程、MPH取得可能	https://gshmsf.keio.ac.jp/education/ph.html	日本語
	長崎大学大学院国際健康開発研究科	修士課程、MPH取得可能	http://www.tm.nagasaki-u.ac.jp/mp/index.html	日本語

カテゴリ	プログラム・機関名	概要	URL	サイト言語
(1) 大学院(日本、公衆衛生大学院)	大阪大学医学系研究科公衆衛生学教室 公衆衛生学コース(MPHプログラム)	修士課程、MPH取得可能	http://www.pbhel.med.osaka-u.ac.jp/	日本語
	国際医療福祉大学大学院 医学研究科公衆衛生学専攻	修士課程、MPH取得可能	http://www2.uhw.ac.jp/daigakuin/topic/2017/11/post_27.html	日本語
	聖路加国際大学公衆衛生大学院	修士課程、MPH取得可能	http://university.luke.ac.jp/sph/ja/	日本語
(2) 大学院(日本、国際保健、修士課程)	東京大学大学院医学系研究科 国際保健政策学教室	修士課程	http://www.ghp.m.u-tokyo.ac.jp/	日本語
	東京大学大学院医学系研究科 国際地域保健学教室	修士課程	http://www.ich.m.u-tokyo.ac.jp/	日本語
	神戸大学大学院保健学研究科国際保健学領域	修士課程	http://www.ams.kobe-u.ac.jp/research/international/	日本語
	名古屋大学大学院医学系研究科・医学部医学科 国際保健医療学・公衆衛生学	修士課程	https://www.med.nagoya-u.ac.jp/medical_j/laboratory/basic-med/social-science/public-health/	日本語
	長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究課	修士課程	http://www.tmgh.nagasaki-u.ac.jp/?lang=ja	日本語
	金沢大学大学院 医薬保健研究域医学系 国際保健学教室	修士課程	http://www.med.kanazawa-u.ac.jp/index.html	日本語
	新潟大学大学院医歯学総合研究科 国際保健学分野	修士課程	http://www.med.niigata-u.ac.jp/pub/	日本語
	琉球大学 医学部保健学科 国際地域保健学教室	修士課程	http://www.okinawaghealth.com/	日本語
	杏林大学国際協力研究科 国際医療協力専攻	修士課程	http://www.kyorin-u.ac.jp/univ/graduate/international/	日本語
(3) 大学院(海外、公衆衛生大学院)	マヒドン大学アセアン保健開発研究所(タイ)	タイの国立大学にあるフィールドと大学が同国にある環境が人気のプログラム。日本のODAによる支援で設立された。1年でMPHが取得できる。	http://www.ahd.mahidol.ac.th/new/en/	英語
	ジョンズホプキンス大学公衆衛生学大学院 (アメリカ)	世界で最大・最古の公衆衛生大学院。MPHプログラムは、11か月となっている。	https://www.jhsph.edu/	英語
	ジョンズホプキンス大学公衆衛生大学院オンラインMPH日本プログラム (アメリカ)	日本で働きながらオンラインですべての単位を日本で取得が可能、同校のMPH取得が可能なプログラム。	https://www.jhsph.jp/	日本語
	ハーバード大学公衆衛生大学院(アメリカ)	アメリカ最古の公衆衛生大学院の一つ。1年コースと2年コースがある。	https://www.hsph.harvard.edu/	英語
	エモリー大学ロリンズ公衆衛生大学院(アメリカ)	アメリカ疾病対策センター(CDC)の横に位置することから、感染症研究、慢性疾患・予防医学研究を行う上で恵まれた環境にある。2年コースのみ。	https://www.sph.emory.edu/	英語
	ロンドン大学衛生熱帯医学大学院(イギリス)	公衆衛生分野における修士課程と研究に特化した大学院。修士の通信学習制度も多く利用されている。	https://www.lshtrn.ac.uk/	英語
(4) 研修・講座	リーズ大学公衆衛生学 (イギリス)日本語サイト	設立30年以上の伝統ある学校、低所得地域の公衆衛生向上に関する修士課程を複数揃えている。日本事務局があり、留学希望者へのサポートも行っている。	http://www.leeds.jp/courses/pg/publichealth	日本語
	一般社団法人 広島平和構築人材育成センター プライマリーコース ミッドキャリアコース キャリア構築支援	平和構築及び開発分野で国際的に活躍していく人材を養成することを目的とした外務省の人材育成事業。6週間のプライマリーコースと7日間のミッドキャリアコースがある。また、国際機関やNGO等での就職を希望する者に、ポスト獲得に必要なスキル・知識を提供するキャリア構築支援も実施している。	http://www.peacebuilderscenter.jp/	日本語

カテゴリ	プログラム・機関名	概要	URL	サイト言語
(4) 研修・講座	津田塾大学オープンユニバーシティ	国際協力分野で働くために必要なスキルを高めたい人材用の、短期講座。平日夜間7回コースで、Sustainable Development Goals (SDG/持続可能な開発目標)を理解するための英語能力と、SDG自体のコンセプトと現時点における課題の深い理解を目指す。	http://tou.tsuda.ac.jp/course/detail/918/	日本語（一部英語）
	熱帯医学研究所 熱帯医学研修課程	熱帯地で保健医療活動をするにあたって必要最小限の熱帯医学と国際保健に関する基礎的知識・技術を3か月で学ぶ研修課程。	http://www.tm.nagasaki-u.ac.jp/3months/	日本語
	ハーバード大学公衆衛生大学院 武見国際保健プログラム	ハーバード大学が同大学内に設置した学際的プログラムで、毎年10名程度の中堅専門家・研究者がフェローとして専攻され約11か月研究活動を行う。	http://www.med.or.jp/people/info/doctor_info/005341.html	日本語
	JICAジュニア専門員	主に国内においてJICA事業の実施を通して、人材の能力向上を図る。1年6か月を最長とし、研修終了後は長期専門家として海外派遣を原則としている。	https://www.jica.go.jp/recruit/rsenmonin/index.html	日本語
	JICA長期海外研修	海外の大学院へ留学し、1年で修士号取得を目指す。将来国際協力を担う人材を育成する。	https://www.jica.go.jp/recruit/choukikenshu/index.html	日本語
	JICA能力強化研修	JICAが主催する、特定の分野や課題について、国際協力の現場で必要となる知識やスキルの向上を目的とした短期研修。	https://www.jica.go.jp/recruit/kyokakenshu/top.html	日本語
	国連大学サステナビリティ高等研究所	喫緊のグローバル問題の解決の糸口を探るため、必要なスキルと知識が提供される1日～短期の集中講座・セミナー。国連システムの中の大学という環境で授業が受けられ、すべて英語の講座・セミナーとなるため、英語能力向上、語彙強化にも役に立つ。	https://ias.unu.edu/jp/admissions	日本語
	iGHP グローバルヘルス政策研究センターセミナー	グローバルヘルス政策に関するシンクタンクとして人材育成に力を入れる同センターが、毎月開催しているセミナー。同センターでは、インターンやフェローも募集している。	http://www.ighp.ncgm.go.jp/	日本語
日本ユニセフ協会 国際協力人材育成プログラム	国際機関、NGO、政府援助機関などにおいて、子どもの分野などで国際協力を担う人材を、義務からではなく氏名の立場から養成しようとするを目的としている短期講座。2017年のコースでは、1～2週間に一度、全12回コースで夜間に開催。	https://www.unicef.or.jp/inter/	日本語	
(5) 学会（国際保健関係、日本）	国際保健医療学会	日本の国際保健医療の発展を目指し、また持続可能なグローバル世界の保健医療学の展開をめざし、世界各地での実践や研究を行う学会。ジャーナルの発行あり。	https://jaih.jp/	日本語
	国際保健医療学会学生部	国際保健医療学会の学生部会。合宿や、フィールドマッチング、勉強会などの活動も展開している。MLあり。	http://www.jaih-s.net/	日本語
	国際歯科研究学会日本部会	国際的視野にたつて、歯科医学および関連分野の研究促進をはかって研究活動を展開している。	http://iadr.umin.jp/	日本語
	日本国際看護学会	国際看護に関する研究を促進し、会員相互および内外の関連機関との連携を図りながら国際看護の発展に寄与することを目的とした活動をしている。オンラインジャーナルの発行あり(予定)。	https://www.jsin.jp/gakkaiannai.html	日本語
	国際小児保健学会（国際小児保健研究会）	子ども、健康、国際をキーワードとして小児科医を中心に、途上国における国際保健医療協力や小児保健医療に関する研究調査、活動、評価などに関する実践的研究を行う。ML、オンラインジャーナルの発行もあり。2017年より研究会から学会となった。	http://jicha.jp/	日本語
	日本渡航医学会	渡航に関連した医療全般を対象とする学問分野の学会。学会誌の発行あり。	http://jstah.umin.jp/	日本語
	国際開発学会	様々な分野で発展してきた開発問題に関する知識・経験体系を集約し、横断的な学術研究組織として活動を展開し、また新しい人材の養成にも貢献することを目的としている。学会誌の発行あり。	https://www.jasid.org/	日本語
3) 語学習得				
(1) 語学資格試験（英語）	国際連合公用語英語検定試験（国連英検）	外務省後援、日本国際連合協会主催の英語検定。語学力の判定にとどまらず、出題には国際時事問題を広く扱うことから、総合的な国際コミュニケーションスキルが問われる検定試験。JPOや外務省ロスター登録制度などでも語学レベルの認定として使われる。	http://www.kokureneiken.jp/	日本語
	TOEFL	世界で最も多くの受験者に利用されてきた、中級～上級向けの試験で、国際基準の英語能力測定試験。海外の大学院に進学時は必須。そのスコアは世界で広く活用されている。国際機関等の語学レベルの認定としても使われる。	https://www.cieej.or.jp/toefl/	日本語
	TOEIC	日本の企業などでの活用が多く、テストの難易度は低めであるが、海外における知名度は低い。実施要項、申し込み、参考書情報などが掲載されている。	http://www.iibc-global.org/toEIC.html	日本語
	IELTS	海外留学や海外研修をする人向けの試験。海外移住の際には語学力審査の対象になる。	http://www.eiken.or.jp/ielts/	日本語
	GTEC	コミュニケーション能力を測るテストで、社会人を対象とし、ビジネスシーンを想定した出題内容。	http://www.benesse.co.jp/gtec/	日本語
Cambridge English	ケンブリッジ大学が実施する国際的に通用する英語能力試験。	http://www.justycom.jp/cambridge02/	日本語	
(2) 語学資格試験（仏語）	実用フランス語技能検定試験	フランス語能力を測る日本独自の検定試験で、日本で唯一のフランス語検定試験。	http://apefdapf.org/	日本語
(2) 短期語学習得コース	大学生、若手社会人向け海外インターンシッププログラム	ICC国際交流委員会が主催するプログラムで、英語に自信のない人でも体験レベルで参加可能であるため、英語に慣れるという意味で利用可能。保健分野に限らず、あらゆるインターンシップ先が紹介されている。	http://www.iccworld.co.jp/internship/	日本語
	津田塾大学オープンユニバーシティ Global Education and Sustainable Development Program	国際協力分野で働くために必要なスキルを高めたい人材用の、短期講座。平日夜間7回コースで、SDGを理解するための英語能力向上、効果的な英語レポート作成スキル講座など、時期によって様々な短期講座が開催されている。	http://tou.tsuda.ac.jp/about/	日本語（一部英語）
	英語研修つき海外インターンシッププログラム	「地球の歩き方成功する留学」が主催するプログラム。インターンシップの前半に語学研修がついた国際協力体験ができる1～2週間程度のプログラムが不定期で開催される。国際協力体験は、カンボジアやフィリピンなど、NGOの現場での活動となる。	http://www.studyabroad.co.jp/tour/internship/withEnglish/	日本語

カテゴリ	プログラム・機関名	概要	URL	サイト言語
4) その他				
(1) 国際協力全般に関する情報サイト(企業・個人)	進学ナビ	国際開発ジャーナル提供の進学ナビゲーションサイト。国際協力、国際貢献、国際ボランティア、国際開発専門家等を目指す人材へ、様々な国際協力の情報や進学先を紹介している。	https://www.idj.co.jp/navi/	日本語
(2) 留学に関する情報(公的機関、企業・個人)	ジョンズホプキンス大学公衆衛生学大学院留学情報(個人)	日本人留学生グループがまとめた、同校の留学に関する情報総合サイトで、講座の概要や費用、準備手順など詳細が紹介されている。更新も頻繁に行われており、最新情報が入手できる。	https://sites.google.com/view/jhsph-jp/home	日本語
	エモリー大学公衆衛生大学院日本語情報サイト(個人)	エモリー大学ロリンズ公衆衛生大学院(RSPH)に関する日本語の留学情報サイト。留学内容や手続きの詳細、現地生活情報、卒後の就職情報などが筆者の経験を基に掲載されている。	https://rsph-japan.weebly.com/	日本語
	ハーバード大学公衆衛生大学院Student Club of Japan(公認組織)	ハーバード公衆衛生大学院の公認組織であるStudent Club of Japanの非公式情報サイト。受験者への情報提供、卒業生のネットワーク作り、公衆衛生関連の著書紹介などを行っている。	http://hsph.jp/	日本語
	海外留学支援サイト	公的機関である、日本学生支援機構(JASSO)が運営する、留学を考える人への情報サイト。大学情報、奨学金情報、留学準備情報などが入手できる。	http://ryugaku.jasso.go.jp/	日本語
	beoイギリス留学	イギリスの大学・大学院と連携して留学サポートをする企業。日本での出願窓口としている大学も多い。	http://www.beo.jp/whybeo/	日本語
	留学ジャーナル	留学に関する相談から、滞在サポートまでを扱う企業のサイト。国際機関に就職した人の留学サポートなども多く手掛けている。	http://www.ryugaku.co.jp/	日本語
	毎日留学ナビ	毎日エデュケーション海外留学サポートセンターという企業が運営する留学情報総合サイト	http://ryugaku.mvedu.jp/ http://ryugaku-shogakukin.jasso.go.jp/scholarship_abroad/page?action=swf&searchjasso	日本語
(3) 留学のための奨学金プログラム	留学奨学金検索サイト	日本学生支援機構(JASSO)サイト内にある、海外に留学するための奨学金制度を検索するサイト。課程、地域、専攻分野ごとに、さまざまな条件の奨学金を検索できる。	http://ryugaku-shogakukin.jasso.go.jp/scholarship_abroad/page?action=swf&searchjasso	日本語
	海外留学奨学金パンフレット	JASSOサイト内にある、日本から海外の学校へ留学を希望している人を対象とした海外留学奨学金情報を一冊にまとめたパンフレット	http://ryugaku.jasso.go.jp/publication/pamphlet/	日本語
	トビタテ！留学JAPAN	民間資金を活用した留学支援制度。アカデミックな留学はもちろん、インターンシップ、ボランティア、フィールドワークなどの支援もある。	http://www.tobitate.mext.go.jp/index.html	日本語
	奨学金ガイド	アドエイドという企業が運営する、奨学金の制度全般についての知識が得られるサイト。	http://www.syougakukin.net/what/various/	日本語
	日本/世界銀行共同大学院奨学金制度	将来国際開発機関に就職することを目標とし、現在開発関連分野を専攻として日本国外の大学院から入学許可を受けている、もしくは既に在籍している、実務経験を有するミッドキャリアの人を対象とした奨学金制度。	http://www.worldbank.org/ja/country/japan/brief/scholarships	日本語
	米国大学スカラーシップ協会	日本からアメリカの大学への留学を支援している団体。アメリカの奨学金を紹介してもらえる。	http://www.scholarship.jp/scholarship_general.html	日本語
	公益財団法人松下幸之助国際スカラシップ	アジア、アフリカ、ラテンアメリカ諸国の大学・大学院及び政府研究機関に所属して調査研究する場合の生活費や授業料などに対する奨学金制度。	http://matsushita-konosuke-zaidan.or.jp/works/jpn/promotion_jpn_01.html	日本語
	経団連国際教育交流財団	日本の大学または大学院に在籍し、海外の大学または大学院に留学する日本人学生に支給する奨学金制度。	http://www.keidanren.or.jp/japanese/profile/ishizaka/index.html	日本語
一般社団法人国際開発機構FASID奨学金プログラム	国内外の国際開発関連分野の大学院で、博士の学位取得を目指す学生を支援する奨学金制度	http://www.fasid.or.jp/home/	日本語	

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）
分担研究報告書

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

研究分担者 高橋 謙造 （帝京大学公衆衛生大学院）

研究要旨

国際保健分野の教育モジュール開発に資するための基礎資料作りを目的に、Lancet Commission 2010 が提唱した Transformative Education に関する文献検索を行った。”Transformative education”では、463 件が、”Transformative education&Global Health”での検索では 35 件が該当し、公衆衛生分野の専門職教育に関する文献は 5 報のみであり、後は医学教育、看護教育に関するものであった。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が、具体的な事例提示等はほとんどみられなかった。今後は、具体的な Good Practice の積み重ねが必要である。

A. 研究目的

国際保健分野の教育モジュール開発に資するための基礎資料作りを目的に、主として文献レビューを行った。Lancet Commission 2010 は、現状の医療、公衆衛生の課題を、患者と人々が中心になったヘルスシステムへの需要と健康格差の是正と捉えており、これらの課題に対してシステムアプローチの教育が必要としている。このシステムアプローチの教育として提唱されたのが、Transformative Education と Interdependence in education（相互依存教育）である。本研究においては、Transformative education に注目し、Global Health 分野での高等教育に関してなされている議論を把握、分析することを試みた。

B. 研究方法

Lancet Commission 2010 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上梓された 2010 年 11 月 29 日以降に期間を限定し Pubmed 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。

C. 研究結果

“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”での検索では、35 件が該当した。この 35 件を検討した結果、表 1 のような結果が得られ、専門職教育に言及している論文は 5 報のみであった。Global Health においても、多くは医学生教育に特化しており、そこにおいては、Inequity, Multi-cultural view, Broader World View といった視点が強調されていた。

一方、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。Lancet Commission 2010 の主著者でもある Frenk J らの主張によれば、「研究と教育と言う二元論の橋渡し(bridge the research versus education dichotomy)」、「研究と教育指導の融合法の創造(create research-teaching congruence(適合))」、「相互評価と質評価の価値の適応(adapting the values of peer review and

quality assessment)」が Transformative education には必要であるということであった。

また、学会会合の広報情報ではあるが、Ban によれば、“Local-global linkages in competencies, teamwork”, “Revolution in information technology based learning”, “New organizational forms such as networking” が重視されるべきとのことであった。しかし、これらの概念的枠組みは提示されているにも関わらず、具体的な事例記述はほとんどみられなかった。

D. 考察

現在、日本の国際保健教育においても強調されている視点が、医学生教育レベルの内容であることが明らかとなった。それに対し、専門職教育においては、リーダーシップを基調とした教育が必要である。これを専門職教育の中において、どのように展開していくのが今後の課題であり、Good Practice の積み重ねが必要である。

E. 結論

専門職教育における Transformative Education においては、リーダーシップ教育が注目されている。しかし、この具体的事例に関しては、今後の積み重ねが重要である。

【参考文献】

1. Frenk J, Hunter DJ, Lapp I. A renewed vision for higher education in public health. *American journal of public health*. 2015;105 Suppl 1:S109-113.
2. Ban N. Transformative learning for health equity. *BMJ (Clinical research ed)*. 2013;346:f1643.
3. Litzelman DK, Gardner A, Einterz RM, et al. On Becoming a Global Citizen: Transformative Learning Through Global Health Experiences. *Annals of global health*. 2017;83(3-4):596-604.

F. 研究発表

1. 論文発表
なし

2. 学会発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得
なし

2. 実用新案登録
なし

3. その他
なし

表 1. Transformative Education 文献リスト

	論文名	著者	雑誌名	出版年度	
1	A renewed vision for higher education in public health	Frenk J, Hunter DJ, Lapp I	American journal of public health; 105 Suppl 1: S109-13	2015	主として専門職教育に言及した論文
2	Transformative learning for health equity	Ban N	BMJ (Clinical research ed); 346: f1643	2011	
3	Training healthcare professionals for the future: internationalism and effective inclusion of global health training	Eaton DM, Redmond A, Bax N	Medical teacher; 33(7): 562-9	2012	
4	Transforming Health Professionals into Population Health Change Agents	Naccarella L, Butterworth I, Moore T	Journal of public health research; 5(1): 643	2017	
5	Acquired and Participatory Competencies in Health Professions Education: Definition and Assessment in Global Health	Eichbaum Q	Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges; 92(4): 468-74	2013	
6	Transformative learning: empathy and multicultural awareness in podiatric medical education	Elliott CM, 2nd, Toomey RJ, 3rd, Goodman BA, Barbosa P	Journal of the American Podiatric Medical Association; 102(1): 39-46	2017	主として医学教育に言及した論文
7	Where We Fall Down: Tensions in Teaching Social Medicine and Global Health	Finnegan A, Morse M, Nadas M, Westerhaus M	Annals of global health; 83(2): 34755	2017	
8	On Becoming a Global Citizen: Transformative Learning Through Global Health Experiences	Litzelman DK, Gardner A, Einterz RM, et al	Annals of global health; 83(3-4): 596-604	2017	
9	The personal calculus of moral reasoning and identity in global health professions work	Razack S	Canadian medical education journal; 8(2): e90-e4	2017	
10	Transforming narratives into educational tools: the collaborative development of a transformative learning tool based on Nicaraguan adolescents' creative writing about intimate partner violence	Singleton R, Picado Arauz MP, Trocin K, Winskell K	Global health promotion: 1757975916679553	2017	

別紙4

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
該当なし					