



グローバルヘルス ロールモデル シリーズⅡ

将来国際保健分野で働きたいあなたへ
先輩たちからのメッセージ

グローバルヘルス人材戦略センター

目次

馬渕 俊介 <small>まぶち しゅんすけ</small> ビル&メリнда・ゲイツ財団 グローバル・デリバリー部門 シニア・アドバイザー	1
ー日本で二国間援助に従事した後、外資系コンサルタント会社を経て、グローバルヘルス分野の国際機関で活躍ー	
小野崎 耕平 <small>おのざき こうへい</small> 聖路加国際大学公衆衛生大学院 医療政策管理学 教授 一般社団法人サステナヘルス代表理事	7
ーライフワークとして組織人事・人材開発、医療政策に関わるー	
瀬戸屋 雄太郎 <small>せとや ゆうたろう</small> 世界保健機関（WHO）トンガオフィス カントリーリエゾンオフィサー	11
ーメンタルヘルスの専門家として途上国の人々の健康に寄り添うー	
谷水 亜衣 <small>たにみず あい</small> WHO 南東アジア地域事務所 テクニカルオフィサー	17
ー看護師の資格を活かしつつ、その枠を越えて途上国で幅広く活躍ー	
別府 京 <small>べっふ みやこ</small> 世界保健機関（WHO）西太平洋地域事務局 コミュニケーションコンサルタント	23
ーメディカル・ライターとして経験を積んだ後、国連のコミュニケーション担当コンサルタントとして活躍ー	
川口 尚子 <small>かわぐち なおこ</small> 国連パレスチナ難民救済事業機関（UNRWA）シリア事務所 プログラム・サポートオフィス長（インタビュー当時）	28
ーJPO 採用を経ずに、プロジェクト管理専門家として直接国連に採用され、道を切り開くー	

まつしま ゆうじ
松島 悠史 外務省国際機関人事センター課長補佐（インタビュー当時） 35

ー人事専門家として鋭い洞察力に基づき邦人職員の国際機関派遣を支援ー

にしだ ちづる
西田 千鶴 45

ー女性として結婚・育児と仕事を両立させながら、栄養専門家として国連で活躍ー

じびき えりこ
地引 英理子 国立国際医療研究センターグローバルヘルス人材戦略センター
上級研究員 54

ー相談者のグローバルヘルスのキャリアに対する迷いに寄り添うー

馬淵 俊介
ビル&メリンダ・ゲイツ財団
グローバル・デリバリー部門シニア・アドバイザー



1977年 米国ペンシルバニア州生まれ
2001年 東京大学 教養学部卒業（文化人類学専攻）
同年 国際協力機構(JICA)入構
2007年 ハーバード大学ケネディスクール MPP 取得
2007年～2010年 マッキンゼー・アンド・カンパニー
日本支社、南アフリカ支社勤務
2011年 ジョーンズ・ホプキンス大学修士号取得
2011年 世界銀行入行、

2016年 ジョーンズ・ホプキンス大学公衆衛生博士号取得

2018年～ ビル&メリンダ・ゲイツ財団入団

デリバリー部門の戦略担当副ディレクター（2018-19）

グローバル・デリバリー部門のシニア・アドバイザー（2019-現在）

2020年10月から2021年4月まで COVID-19 対応検証独立パネル事務局

——大学では文化人類学を専攻、文化相対主義に共感

馬淵：私は学者の家庭で育ったので、普通に会社に入ってサラリーマンになる、ビジネスをやるというイメージはなく、将来は好きなことを探してチャレンジしようと考えていました。中学・高校時代は野球、大学では文化人類学にのめりこみました。きっかけはパプアニューギニアの部族の儀礼の映像を見たことで、冒険心が駆り立てられました。そこには今までの自分の価値観では計り知れない文化があり、文化に優劣はなく、それぞれの文化、社会の合理性があるという文化相対主義に共感し、文化人類学者を目指して休暇中は世界中を旅してまわりました。振り返るとこの経験が、開発の仕事をする原点になっています。グアテマラで先住民族の家庭にホームステイしたとき、家族の健康状態が医療アクセスがないためによくなかったこと、ネパールの山奥で知り合った青年はすごく優秀なのに低いカーストなのでいい仕事につく見込み



ホームステイしたグアテマラの先住民の村で現地語の先生と

が全くないこと。自分はいかに恵まれているかを知り、その立場を活かして途上国の人びとの生活をサポートできる仕事につきたいと思いました。自分で考え自分でプランをつくる一人旅で視野が広がり成長できたと思います。それが人生を自分でどんどん切り拓いていく今のスタイルにつながる最初の経験でした。

——2001年国際協力機構（JICA）入構

馬淵：JICAに入構、社会開発調査部に配属され、教育や地域開発のプロジェクトに参加し若手でもいきなりプロジェクトをやらせていただいたので、チャレンジは無限にありすごくおもしろかった。

ただ、これは私の力不足でもあるのですが、国内でコンサルタントの方から日本語で多くを学びながら一緒に問題解決をしていく段階ではうまくいきましたが、英語力も専門性も足りないので、外に出て現地の保健大臣、世界銀行の専門家と議論するとなると、途端に議論についていけず、中身の貢献が全くできませんでした。百戦錬磨のコンサルタントに助けをもらう状態で、このままでは開発業界をリードできるような人材になれない、世界を舞台に活躍できないと痛感しました。また開発業界自体がJICAだけではなく、結果に対する執着、インパクトにつなげるための考えが浅く、本当に開発事業で途上国の役に立てているのかという疑問が出てきました。英語力と専門性を身につけたいと思いハーバード・ケネディスクールに留学、JICAには4年半お世話になりました。

——ハーバード・ケネディスクールの学びで次の目標が決まる

馬淵：エキサイティングな日々で非常に充実していました。学生の国際問題に対する意識が高く、知識が豊富。目線の違い、行動力の違いに驚きました。私は、パブリックセクターのベストプラクティスを学びたいと思っていましたが、パブリックセクターを改革しているのは民間の人が民間の組織改革のノウハウでやっていることが多く、民間セクターの方が、洗練された手法をつかって結果を出している。特に経営コンサルティングから来ている人は、



ハーバード・ケネディスクールで学長賞を受賞

大変効率的にプロジェクトを回していました。民間企業の修羅場で問題解決にたちむかって力を磨く経験をしたと思い、卒業後マッキンゼーに行くことにしました。

——マッキンゼーでは日本支社に1年、南アフリカ支社に2年在籍、グローバルヘルスに関心が広がる

馬淵：マッキンゼーには、優秀な若手がたくさんいて、研ぎ澄まされた問題解決アプローチ、すばらしいノウハウが蓄積されています。大変刺激を受けましたが、仕事に慣れてくるうちに、将来的に世界を舞台に活躍するには英語でマッキンゼーレベルの問題解決ができるようにならないといけないと思い、海外に出る道を考えました。そのタイミングで、ハーバードで知り合った途上国経験豊かな女性と結婚したので、彼女が UNICEF での仕事を始める際に同じ勤務地を探し、私はマッキンゼーの南アフリカ支社、彼女も南アフリカのオフィスにアプライして二人で着任しました。

南アフリカは気候もよく自然が美しい、しかし仕事は大変でした。チームリーダーを任されていたのでチームをリードしなくては行けない。私以外は英語ネイティブで、頭の回転が速いメンバーの英語を聞き取って考えて発信するというプロセスが間に合わなくてとても苦労しましたが、ここでの苦労が、その後の仕事で本当に活かしました。また、組織のオペレーションシステムをどう改革するかを一貫して学べたのは大きな収穫でした。ある日マッキンゼーOB のアフリカ人が、マッキンゼーで培ったオペレーション改革のノウハウをつかってアフリカの HIV/エイズ対策で大活躍したという記事を見つけました。またゲイツ財団の仕事も請け負い、医療のバックグラウンドがなくても、組織改革のノウハウがグローバルヘルスで活かせるというイメージがわき、グローバルヘルスに関わりたいと思うようになりました。

——ファイナンス・戦略部門のオファーはあったが、途上国のプロジェクトに関わるには専門知識とラベルが必要

馬淵：途上国の保健医療サービスの改善に取り組みたいと思いましたが、グローバルヘルスの専門知識がないと入口さえないことに直面しました。ファイナンス、戦略部門のオファーはありましたが、それは私のやりたいことではありません。ラベルと専門知識を見つけるには、再度大学院留学が必要と考えました。学費は高く家族がいる身で悩みましたが、面白い人材と思ってもらえたのか、ジョンズ・ホプキンスのブルームバーグ・スクールの奨学生に選ばれ、学費と生活費

をすべてカバーしてもらえて、留学が叶いました。入学に当たって、4つの目標を決めました。グローバルヘルスの知識を身につけ、ラベルがないとは言わせない、海外のジャーナルに論文を1本書く、就職を決める、博士過程にも合格する。二回目の留学で、かつマッキンゼーの海外オフィスで修羅場をくぐっていたこともあり、楽しみながら4つとも達成できました。加えて、学生団体のリーダーをやったり、東日本大震災が起きた際に、大学での寄付金を募りつつ、友人とともに海外の人々が信頼できる日本のNGOに寄付をできるようにガイドする寄付金サイトを立ち上げたりもしました。

修士に比べて、世界銀行のフルタイムスタッフをしながらこちらもフルタイムで挑戦したジョンズ・ホプキンズの博士課程は大変でした。公衆衛生では評判の高いところで、学術的にも厳しく、仕事の激務に加えて3人の子育ても加わり、何度も挫折しかけていましたが、家族はじめ多くの人びとの助けを得て、2016年には博士号を取得しました。

——世界銀行に入行、ナイジェリアとリベリアでプロジェクト経験を積む。ポリオを制圧、エボラ出血熱対策のチームリーダーとして結果を出す

馬淵: 修士課程在学中に世銀のキャリアリクルートミッションに参加、民間のノウハウでグローバルヘルス分野のオペレーション改革に貢献できることをアピールし、採用が決まりました。最初仕事は決まっていなくて、そこで活躍している人はだれか、仕事が難しく困っている人はだれかを聞いて、自分から積極的にアプローチして、ナイジェリアとリベリアの仕事が決まりました。これがすごく面白くてナイジェリアに1年滞在、ポリオ制圧のプロジェクトで当時の世銀ではありえなかったスピードで対策を講じ、その経験が評価され、次に西アフリカのエボラ出血熱対策のチームリーダーに抜擢されました。世界を震撼させたエボラでしたが、今までの経験をフル回転させて乗り切りました。

マッキンゼーで学んだスキルを総動員して、通常1年半かかる予算執行を45日で1億2千万ドル完了、またダイナミックな問題解決にも従事しました。エボラが西アフリカで感染爆発した理由のひとつが、死者を見送る伝統的な儀式。医学的見地から一番安全なのは、家族を引き離して、遺体を消毒、バッグに入れて焼却することですが、それは文化的に受け入れられず、家族が遺体を隠す事態が発生しました。尊厳ある安全な埋葬、家族が納得できる埋葬を文化人類学者と宗教指導者とコミュニティリーダーと一緒に考え、遺族の理解が得られ、安全な埋葬ができるようになりました。

シエラレオネでの汚職対策には信頼できるアカウンティング会社に政府の中に入れてもらい、すべて管理してもらいました。また、国を挙げた対策の効果は、

薄給で非常にリスクな仕事を担うエボラの対策ワーカーがきちんと働き続けられる環境をつくれるかどうかにかかっていた。ストライキが頻発し、道に遺体を並べるといったカオスな状況がおこりました。ワーカーの勤務状況のデータは存在せず、彼らは銀行口座を持っていません。汚職なく早いスピードでフェアなリスク補償金を全員に届けるため、1回目は現金をトラックで全国中に運んで、警察と汚職対策班と IT 企業と UNDP のスタッフがセットで給与を支払いながら ID を発行、登録データベースをつくる。それと並行して、電波と携帯電話と現金がある村の KIOSK を利用して、KIOSK のスタッフがエボラ対策ワーカーへの支払いを肩代わりし、その支払い分と手数料をスタッフの銀行口座に送金するローテクなモバイルペイメントの仕組みを構築し、安定した支払いを可能

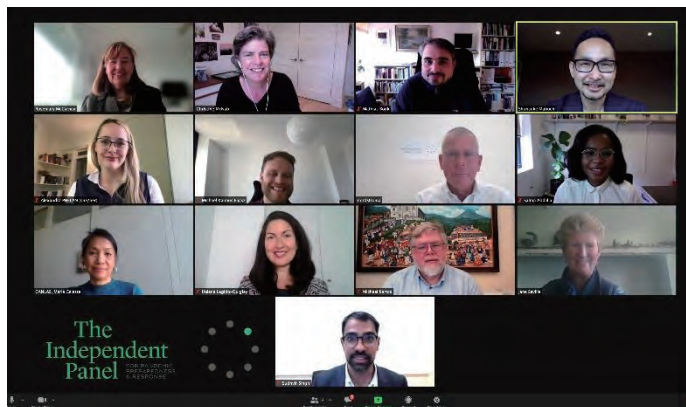
にしました。

民間企業と開発組織と政府が一丸になって問題解決でき、非常に面白い経験でした。その後、途上国の保健医療システムに深い知見があり、マッキンゼーで培った戦略を立てる力もあり、重要なパートナーである世銀のこともよくわかっていることが魅力となり、ゲイツ財団から声がかかり、現在に至っています。



リベリアの保健大臣とチーム、エボラ対策とその後の復興を一緒に担った

2020 年の 10 月からゲイツ財団を退職して、COVID-19 対応検証の独立パネル (<https://theindependentpanel.org/>) に参画、半年間事務局の中心メンバーを務めました。これもやはり今までの経験の積み重ねが評価されたのだと思います。パンデミック対策は、原子力兵器対策や気候変動のように、世界で最も重要なグローバル・イシューの一つとして取り組まなければなりません。パネルが提案した具体的な対策に、世界各国がどこまで合意できるか。各国政府の意思とリーダーシップにかかっています。



オンラインですべての作業を終えた COVID-19 対応検証独立パネル事務局

——活躍の舞台は世界中にある。失敗を恐れず、修羅場を乗り越えてひとつずつ積み上げると、結果はついてくる

馬淵：英語の壁は確かにあって、私も苦勞しています。大学院、マッキンゼー、世銀、ゲイツ財団と求められるスキルはどんどん高くなりましたが、修羅場を乗り越えるたびに私自身もグレードアップしていると思います。論理で押し切らない日本人の特性、相手の立場を考え、共感して話を持っていく和の精神は、国際開発の仕事をするうえで、大きな武器になります。相手のことを尊重し、その立場を理解しながら、それに寄り添った形の解決策を提案できる日本人は、アジア・アフリカ諸国の政治家や高官から信頼されます。ゲイツ財団のような欧米カルチャーが非常に強いところでも、チームの和を作る能力は重要です。ただそれを本当に活かしてチームリーダーとしてしっかりメンバーを引っ張っていくには、欧米的な問題解決がきちんとできる、ビジョンを示し主張すべきは主張するためのスキルをしっかり身につけておくことが重要です。日本型のリーダーシップの勝ちパターンは、どれだけ早くしっかりと欧米的な「ストロングリーダー型」のスタイルをスキルとして身につけられるかにかかっていると思います。そうでないとスペシャリストとして活躍できても、国際舞台で効果的なチームリーダーにはなれません。

グローバルヘルスの課題は医療者だけが解決できるものではありません。つまり医療だけの問題ではなく、すでにある安価で効果的な医療サービスが人々に届かないことが問題の本質です。理由として組織自体やデリバリーの効率性、ファイナンスの仕組みに問題があり、解決するには様々な専門性を持った人々が必要です。ゲイツ財団でみると経営コンサルタント、製薬会社、サイエンティスト、デザイナー、キャンペーンマネージャーなど多種多様な人がいます。世界の中で最も難しい課題の一つであるグローバルヘルスの分野で、世界中の人と一緒に解決するやりがい、大きな仕事ができる醍醐味を、他の多くの日本人にも味わってほしいと願っています。

(インタビュアー：清水 真理子)

小野崎 耕平

聖路加国際大学公衆衛生大学院 医療政策管理学 教授（インタビュー当時）
一般社団法人サステナヘルス代表理事



聖路加国際大学公衆衛生大学院教授（医療政策管理学）、一般社団法人サステナヘルス代表理事。ジョンソン・エンド・ジョンソン、アストラゼネカ執行役員などを経て現在に至る。厚生労働省保健医療政策担当参与、厚生労働大臣の私的懇談会「保健医療2035」事務局長のほか、世界経済フォーラム第4次産業革命日本センターアドバイザリーボードほか複数のグローバル企業や団体の社外アドバイザリー等を務める。非営利独立シンクタンクの日本医療政策機構に2007年に参画、現在は理事。

法政大学法学部法律学科卒業、ハーバード公衆衛生大学院修士課程修了（医療政策管理学）

——医療現場にはマネジメントの視点が欠けていた

小野崎：1990年代、まだ小さかったJ&J日本法人に入社、手術用医療器材の営業、マーケティングなどに10年ほど従事しました。医療機関の中でユーザーである医療スタッフに製品の使い方を説明するなど、手術室などの医療現場の最前線をつぶさに観察する機会に恵まれました。

その時気づいたのが、医療現場のマネジメントやオペレーションには大いに改善のチャンスがあるということです。手術室に関わらず医療機関全体の、意思決定、組織体制から、細かいところではスタッフの動線や物品管理、スタッフのスケジューリングなどは、改善の宝庫に見えました。現場のスタッフの相談に乗ったり、効率化できる方法を提案したりするうちに、いつのまにか、ある大学病院の理事の先生や看護部長にアドバイザーとして呼ばれ、相談相手として重宝がられるようになりました。20代で怖いもの知らず、いま思えば無謀ですが、それを受け止めてくれた方々は心が広がったのだと思います。

そんな中、1999年に患者取り違い事件や薬剤エラーによる死亡事故などが相次いで報道されました。組織をきちんとつくり人材を育て、経営の質を向上させない限り、医療現場の「個人の頑張り」だけでは、安全は守れないと痛感しました。

——ハーバード留学を真剣に考える

小野崎：医療安全や組織改革について独学で勉強していたのですが、そうした研究で圧倒的に最先端だったのがハーバード公衆衛生大学院でした。「だったら、ここで勉強してみよう。」ところが、英語なんてつかったことがない。J&J入社後に嫌々受けたTOEICは350点でした。4択のマークシート方式なので適当に解

答しても 300 点台は出るテストです。英語はできない、お金もないという状態でしたが、英語は早朝仕事に行く前に通信教育の教材で勉強し、単語カードでひたすら暗記、風呂の中でもリスニングのテープを聞いていました。その甲斐あって、ロータリー財団の国際奨学生に選ばれ、大学院にも何とか合格しました。いま思えば効率が悪かったとしか思えないのですが、受験勉強や資金確保で結局 7 年かかりました。ハーバードはリーダー養成校であり、社会を良くするために何をやりたいか、どう貢献できるのかが重要視されます。私の場合やりたいことは明確でした。医療セクターにおけるマネジメントや組織の質を向上し医療の安全性と質を向上させるといったものでした。

ボストンに行って多くのことを学びました。日本はだめなところばかりだと思っていきましたが、冷静に国際比較をすると日本の医療制度は相当完成度が高い、世界の多くの国はそれ以前の問題で困っている。どの先進国も日本と同じような財源や制度の悩みを抱えていますし、アメリカに至ってはそもそも皆保険が無いなど課題山積です。祖国を離れてはじめて、日本のありがたさを痛感しました。もちろんミクロでみると課題はまだあります。現状を改善しながら、次の世代にどうやって引き継ぐか、医療システムや社会保障の持続可能性の向上に真剣に目をむけないといけないと思いました。

——途上国出身留学生の意気込みに目が覚める

小野崎：寮の隣の部屋にいたアフガニスタンからの留学生、30 歳くらいの産婦

人科医が印象的でした。彼女に「卒業後帰ってどうするの？」と聞くと、真剣な眼差しで「私は首相になります。」と即答したのです。そして、がれきの山になっている彼女の自宅の周辺を撮影した一枚の写真を見せてくれました。「あなたにはわからないかもしれないけれど、うちの国は日本みたいに医療制度云々という次元の問題ではない。度重なる内戦でガス、電気、水道といっ



ハーバードの学生の日本視察ツアー（京都にて）

たインフラはぼろぼろ、女性は出産＝死という覚悟で子どもを産んでいる。こういう状況で国民を救うには、1 人の臨床医として患者を診るだけではなく、医療以前の、この国の立て直しが先です。」彼女は卒業して数年後 30 代半ばで保健大臣になり、後にアフガニスタン国連大使として活躍しました。

もう 1 人印象的だったのがタイから来た 20 代の医師でした。厳しい授業の合間に経済レポートの農業のページを読んでいる。「主要産業である農業、貧困層が従事する農業を立て直さないと健康は守れない。医者こそ農業を学ぶべき。」と睡眠時間を削ってがんばっている。お金がないから、寝袋一つで友達の家

候しながら首席で卒業した人もいました。

途上国からハーバードに留学する人は小学校からずっと首席、GRE、TOEFL は全部満点で当たり前というような、国を代表するエリートしか来ていません。そういう人が、国を背負ってやってきて死ぬ思いで勉強している。自分の動機といえば、所詮キャリアアップ程度のこと。「自分はいったい何をやっているんだ。」と恥ずかしくなりました。自分さえよければいいのではなく、もっと社会のため、パブリックなことに時間を費やさないといけないと思うようになりました。

——ライフワークは人材育成・組織開発と医療政策

小野崎：私のライフワークは2つあります。ひとつは組織人事・人材開発 もうひとつは医療政策です。

企業や医療機関のアドバイザー、組織トップや幹部のコーチングのほか、教育活動としては聖路加をはじめとする大学で主に医療従事者や医療関係者の皆さんに医療政策や医療セクターにおけるリーダーシップ開発などの授業を担当しています。これらに加え、社会活動として、地方でのヘルスプロモーションや、NPO の経営支援などに取り組んでいます。

私は「たたき上げ」ですし、自分の能力は限りがあることは重々わかっていますから、少しでも他の人のよいところを引き出して背中を押す、意欲ある人を黒子として支えることに力を注いでいます。



日本医療政策機構主催の医療政策アカデミーで講義（同機構のHPより）

過労とストレスで両親が体調をくずし、10代の頃は寿司屋や工場で働きながら学校に通いました。一人くらい大学に行ってほしいと懇願され進学しましたが、本当は大学に進学できるような環境ではなかった。社会人になってからも、借金返済のためにしばらくは週末に会社に内緒でアルバイトをしていました。

た。当時はいろいろ思い悩むこともありましたが、でも、今思えばラッキーでした。そういう経験があったからこそ、本当に困っている人、何らかの事情で力を発揮できない人の気持ちが痛いほどわかるように思います。大企業のアドバイザーをしても、仕事の大失敗とか、人生うまく行かないで悶々と悩んでいるとか、そういう人の気持ちに寄り添いながらサポートできるようになったと思います。

公衆衛生をはじめとする公共政策の世界は常に格差との戦いとも言えます。今ですとCovid-19で脆弱な人ほど影響を受けてしまう。行政官や政治家だけではなく、企業でも、リーダーたる人は、こうした「本当に困っている人」のことも思いを馳せつつ、同時に国家の財政や安全保障、そして次の世代のことを両立させないととといけないと強く思います。

——最後に後輩へのアドバイス、メッセージをお願いします

小野崎：自分の人生ですから、やりたいことがあればやって、失敗もどんどんすればよいと思います。やりたいことをするためには一定の準備と努力が必要ですし、我慢が必要な期間もあるかもしれません。尊敬できる人にアドバイスを求めることも大切ですが、まずは自分自身の性格や特徴を良く知ること、周りとの過度な比較はしないことではないでしょうか。今苦労している人や悩んでいる人も、きっとそういう経験が活きる日が来ると思います。

アドバイスを求められる側として気をつけているのは、むやみやたらに「答え」らしきものを言わない、決めつけない、否定しない、といったことでしょうか。

実は、私自身も原体験があります。小学校から中学時代、私は考古学に興味をもち、専門書を読み漁るうちに将来研究者になりたいと思うようになりました。かなり真剣だったんです。そんななか、地元の遺跡の発掘調査現場で専門家と会えることになりました。嬉しくて胸をワクワクさせながら、一生懸命自分が考えていることを説明した後「将来考古学を仕事にしたいんです！」と言ったところ「そんなことやめた方がいいよ。どう



大学院での医療政策の講義（慶應義塾大学にて）

せ食えないから。」と一言で会話が終わってしまいました。今となれば、おそらく家族を支えていたのであろうその方のアドバイスは理解できますが、すごくショックでした。目をキラキラ輝かせて将来の夢を語る少年にそういうことを言い放つのはどうなのだろうと。親や先生は無意識のうちに、もしかすると頭ごなしに、そういうことを言いがちかもしれません。知識や情報は伝えても、自分の価値観や願望を押しつけないように、自分も気を付けています。

どうも最近は大国が自分のことしか考えていないように見えます。それでは平和は守れません。大国間の関係や東アジア情勢を見ても、今ほど国際協力、国際協調が必要な時代はありません。グローバルに協力してやっていくときに日本が果たす役割は大きい。日本の影響力はまだまだ大きいし、日本がプレゼンスを発揮する、日本人がリーダーシップを発揮するというのは日本のためだけでなく、世界にとって極めて重要です。そして日本がリーダーシップをとれる外交の鍵になるのが保健セクターです。地球規模課題に向き合い、世界に貢献できる方がもっともっと必要です。私はそのための人材の発掘や養成を、微力ながら少しでもお手伝いしたいと思います。

(インタビュアー：清水 眞理子)

瀬戸屋 雄太郎
世界保健機関（WHO）トンガオフィス カントリーリエゾンオフィサー
（インタビュー当時）



1974年 東京都生まれ
2004年 東京大学大学院健康科学博士号取得
2003年～2011年
国立精神・神経医療研究センター（NCNP）
精神保健研究所 流動研究員・研究員・室長
2006年～2007年
メルボルン大学国際メンタルヘルスセンター客員研究員
2011年～2013年 WHO ジュネーブ本部
JPO ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー
2013年～2014年
WHO ジュネーブ本部テクニカルオフィサー
2014年～2017年 WHO 太平洋オフィス（フィジー）
テクニカルオフィサー
2017年～2021年 WHO トンガオフィス テクニカルオフィサー
2021年～現在 WHO トンガオフィス カントリーリエゾンオフィサー

——大学で精神保健を専攻し博士号を取得、国立精神・神経医療研究センター（NCNP）に入職、研鑽を積む

瀬戸屋：東京大学の保健学科で精神保健を専攻、児童思春期のメンタルヘルスの研究で博士号を取得し、国立精神・神経医療研究センター（NCNP）精神保健研究所に入職しました。メンタルヘルスが重要な社会課題になり、厚労省がメンタルヘルスについての法律をつくり政策実施する際にはエビデンスを提供。同時に日本のメンタルヘルスの現状分析や地域中心の新しい支援方法等について国際学会で発表したり、日本とオーストラリアの共同研究で日本を代表して参加したり、国際的な活動にも注力し、ネットワークを広げていました。

——同僚が UNFPA に転じ、JPO の制度を知る

瀬戸屋：研究所の同僚が UNFPA に行くとき、JPO 制度のことを知りました。それまでそういう制度があることを知りませんでした。私もチャレンジしてみようと思ったのが 33 歳。1 年目は書類選考で落ち、合格したのは翌年 34 歳ぎりぎりの年齢でした。JPO は書類選考と面接で決まりますが、その年々の応募者数にも左右され、当時 WHO には毎年一人しか派遣されていませんでした。それでも日本国内選考なので世界全体からの公募に比べると合格の可能性が高いのは間違いないです。面接では「フランス語話せますか？」と聞かれましたが、正直言ってほとんどできませんでした。長期の海外経験は父親の仕事の関係で小学校 1

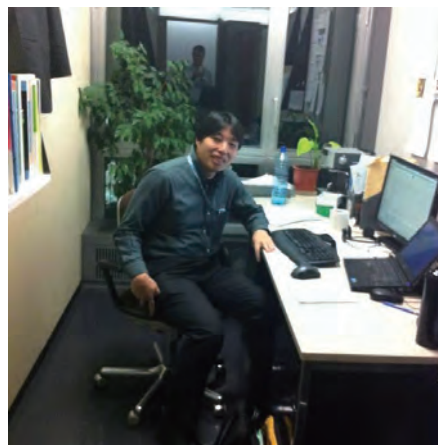
年から 3 年間シカゴにいたのと博士課程の時 1 年間休学してアジア・アフリカ・南米を回り、途上国の人びとの生活を肌で感じたくらいです。バックパッカーを経験して、私はたまたま日本に生まれただけでちょっとバイトを頑張れば世界一周できる恵まれた環境にいることに気づき、グローバルな視点で国際保健に貢献したいと考えるようになったのは確かです。その熱意やこれまでの経験がかわれたのか、最終的に外務省の方から WHO の候補としてとっていただきました。



2001 年マラウイにてバックパッカー中

——WHO のジュネーブ本部で 3 年勤務

瀬戸屋：ジュネーブ本部では精神保健・薬物依存部に配属、中規模の部局で、優秀な人がたくさんいて新しい部長の下で皆一生懸命でした。部長がスーパーバイザーだったので、様々なプロジェクトに直接関わることができたのは幸運でした。WHO としてはじめての自殺、認知症のレポート作成や、WHOATLAS という加盟国の精神保健に関するデータをまとめる仕事などまんべんなく多くのプロジェクトに関われ、WHO の本部での仕事がわかり、さまざまな専門家と意見交換できました。前職時代から学会発表を通じてアジアのメンタルヘルス関係者とのネットワークは持っていましたが、さらに世界中の人とネットワークができ、グローバルメンタルヘルスの専門家はそう多くはないので、代表的な研究者や実践家のほぼ全員と顔なじみになれました。



ジュネーブ・オフィスにて

一番深く関わったのは、WHO が力を入れているメンタルヘルス・ギャップ・アクション・プログラム (mhGAP) でした。これは精神保健分野における様々なギャップ (サービス、人材、予算) を縮小することを目的としたプログラムで、医療政策に関わる行政官にメンタルヘルスの重要性を説くとともに、メンタルヘルスの問題について精神科医等の専門家だけでなく一般科の医師、看護師に、患者さんへの対応策を具体的に示す治療マニュアルを作成しました。そしてこのマニュアルを配布するだけでは不十分なので、実際のトレーニング・マテリアルの作成にも関わりました。ジュネーブ本部では比較的自由に動ける立場だったので地域事務所、国事務所が mhGAP を導入したいと言えば、私が派遣されました。アフガニスタンやイラクへの出張は印象深い経験です。メンタルヘルスの問題はともすれば軽んじられ、顧みられない熱帯病 (NTD) より顧みられていないと冗談で言っていますが、アフガニスタン、イラク、シリア、ソマリアなど紛争

地では政府の関心は強く、WHO も重点的に支援しています。あまり興味がない国にも政府に問い続けることが重要と考えています。WHO の仕事は何たるかを理解する基礎固めの貴重な 3 年間で、その経験をかわれて新しくできたフィジー太平洋オフィスのメンタルヘルスのポストに合格することができました。家族のこともあり、ジュネーブに残るかフィジーに異動するか悩んだのですが、新しい経験を求めて異動することを決めました。



(右) バヌアツの保健省職員と休憩時間に議論
(左) アフガニスタン出張中、UN コンパウンドにて

——フィジーでメンタルヘルスの診断治療のトレーニングを実践

瀬戸屋：フィジーではメンタルヘルスのオフィサーとして太平洋の 14 の国と 7 つの地域の保健省をカウンターパートとして、各国の精神保健システムの強化を支援しました。ほぼ月に 1 回現地へ出張して、精神保健に関する法律の立案アドバイス、政策提言、人材育成、普及啓発活動など、3 年間一人で全部やっていました。本部で構築した mhGAP を太平洋島嶼国で実践し、人々に届くサービスを拡充できたのは大きな喜びでした。



mhGAP のトレーニング修了証書授与(クック諸島にて)

——トンガでは一国全体の保健行政をサポート、責任は重大でやりがいを感じる

瀬戸屋：トンガでの仕事は当初、フィジー時代のように太平洋諸国のメンタルヘルス事業へのサポートと、オフィスの代表としてトンガ政府の保健全体のサポートを任せられました。昨年からは CLO (country liaison officer) としてトンガの仕事に専念しています。

サイクロンが 2 回、コロナ、火山噴火による津波、と平場と非常事態両方経験しています。WHO の方針や情報を適切な時に少し先を読んで適切に助言することで人命を救う、緊張感のある仕事で、とてもやりがいがあります。私の助言で国の政策が決まることも多いので責任は重大で、非常時には毎週のように国の中枢をつかさどる保健大臣らと会って、協議します。ここ 2 年間はコロナの対応で非常に忙しく、その時々最新の情報を保健省に伝えたり、彼らからの緊急な質問に答えたりしています。また様々なドナーからの支援が、保健省のプランとうまく合致するように、うまく WHO が入って調整しています。たとえばコロナワクチンについては、適切な時期に適切な量を COVAX やドナー国からトンガへ支援していただくよう計りました。日本からも COVAX を通じて、ワクチンを支援していただいています。保健省の地道な努力もあって、コロナが実際に入ってくる前に多くの人々に接種することができたので、トンガでは多くの人命を救うことができました。



(左) COVID-19 ワクチン接種 (トンガ首都ヌクアロファ)
(右) COVID-19 ワクチン接種後島民と

——国際機関で日本人は評価されている、ハンディがあるとすれば英語力とネットワークづくり

瀬戸屋：日本人の真面目さ責任感の強さは WHO でも評価されていて、一定程度の英語力と専門性、それから外にでてやってみたいという熱意があれば大丈夫です。日本人できちんと仕事ができる人であれば、英語さえできれば通用すると感じています。英語力は必要ですが、流暢にしゃべることにこだわるより、要点をまとめ、言いたいことを伝える情熱があれば大丈夫です。

しかしネットワークという面で不利はあるかもしれません。組織が人を雇うとき、その人の能力は大事ですが、その人がどういうつながり、ネットワークを持ってこられるかも加味されます。私の場合は前職時代からアジアの国際精神保健関係者とは結構つながっていました。ジュネーブ本部からフィジーに移る

時も完全な公募でしたが、本部の経験から本部のネットワークがあり、かつ国際保健の著名な研究者とつながりがある、ネットワークごと私を評価してくれるところはあったと思います。日本国内だけで活動していると国際的なネットワークづくりが難しいかもしれませんが、国際学会に参加する、アポを取って積極的に会いに行くなど自分の努力で克服できると思います。私も休暇を利用してインドの有名な精神科医師に会いに行ったり、国際精神保健の若手を育てる1カ月の研修会がメルボルン大学であって参加したりしました。ネットワークは努力次第でつくり方はいろいろあります。

——海外勤務、家族の幸せとのバランスが大切

瀬戸屋：JPO に受かり WHO のジュネーブへの赴任が決まった時、子どもは4歳と7歳、妻は大学准教授のポストを得ていましたが、辞めてついてきてくれました。子どもたちはフランス語の現地の学校に入り、最初は苦労したと思います。次にフィジーに行き、今度は英語の学校に入学しましたが、フランス語を知っていたので英語にはすぐなじみました。ジュネーブ3年フィジー3年、計6年間外国で教育を受け、日本語、漢字などあやしくなっていました。そしてトンガに移る段階で上の子は海外で勉強を続けるか、日本にもどって日本の教育を受けきちんと日本語をつかえるようにするのか最後のタイミングで、日本に帰そうという結論に至りました。2017年私はトンガに、家族は日本に戻りました。妻も元の職場に非常勤で戻ってコツコツと研究を続け、今年正教授に就任しました。妻のキャリアを中断してしまったことが気になっていたのですが、よく頑張ったと思います。子どもについても日本の学校になじめるか心配しましたが、外国で子どもなりに厳しい環境を生き抜いてきたので順応性があって杞憂におわりました。



家族とフィジーのホテルにて

——後輩にもぜひ世界を目指してほしい

瀬戸屋：真面目さ、一生懸命やるところ、きちんと頭で考えて改善する意識のある日本人は評価されているので WHO やその他の国際機関の仕事に興味をもってほしいと思います。

私はメンタルヘルスの専門家で PhD はもっていますが医師ではありません。JPO で行った後も、正直 WHO で残るのは難しいのではないかと考えていました。実際行ってみると WHO には医師以外の人も多く活躍していて、きちんと仕事をすれば評価されることがわかりました。完璧に正確な英語力を求める必要はありません。発言する勇気、会議の中で話を聞いて要点をズバッと言う能力、会議の

前から根回ししてまわりの理解を得ておくといったことの方が大切です。若いうちに旅行でも短期の語学留学でも良いので海外に出て、生まれ育った日本以外の地を知ること、日本語の通じないところで生き延びる術を学ぶのはよい経験になるでしょう。「精神的に満たされてこそ、本当に健康である。」 WHO は、精神保健に関する様々なギャップを是正することを目標として掲げています。男女は対等ですし、日本人は拠出金に比して人材が限られているので有利です。私は安定した職場にいて、それを投げ捨てて、2年間 JP0 で行きました。その後本採用されるかどうかかわからない状況でしたが、本当に行ってよかったと思います。確かに日本において研究や政策立案に従事したり、臨床で日々患者さんに感謝されたりするのも立派な貢献ですが、ワールド・ワイドな視点でひとつの国の制度を変えることができる醍醐味を経験してほしいと思います。



サイア・ピウカラ保健大臣（トンガ）
テドロス WHO 事務局長と



ツバル保健省メンバーと



WHO サモアオフィスのメンバーと夕食会

(インタビュアー：清水 眞理子)

谷水 亜衣
WHO 南東アジア地域事務所 テクニカルオフィサー



1987年 兵庫県生まれ
2010年 カナダ・ヨーク大学卒業、カナダ正看護師国家試験合格、オンタリオ州正看護師資格取得
2010年～2015年 カナダ・トロントのリハビリテーション病院、がんセンターで臨床看護師兼リサーチアシスタント
2015年～2016年 クウェート国立がんセンター向上プロジェクトにカナダのがんセンターから看護教育専門員として派遣

2016年～2018年 カタール国立がんセンター向上プロジェクトにカナダのがんセンターから臨床スペシャリストとして派遣

2018年～2020年 WHO バングラデシュ国事務所 (country office) (JPO)

2020年～現在 WHO 南東アジア地域事務所 (regional office) テクニカルオフィサー

——カナダでスポーツ科学、看護学を学ぶ

谷水：高校時代からスポーツが大好きでスポーツ科学、スポーツ心理学に興味をもつと同時に将来は看護師になりたいと思っていました。

カナダのヨーク大学でスポーツ科学キネシオロジーを専攻、カナダではセカンドディグリーで看護師になる人が多いことを聞き、2010年に看護学科卒業、国家試験に合格しました。当時、新人研修期間の給与はカナダ政府が負担していました。しかし私はビザ切り替えに6か月かかりその制度を使えず、希望していた病院は新人の私に給与は払えないということで入職できず、ようやくリハビリテーションの病院に臨床看護師としての職が見つかりました。ここで臨床をしながらがんセンターで看護学の教授のリサーチアシスタントになり、看護師目線でのケアの在り方、がん患者を再発の恐怖から守るケア、チーム医療内の看護師の役割などのリサーチを手伝いました。

——看護は臨床だけではない、看護目線で多くの力になれる

谷水：日々の活動が認められたのか、希望していたカナダトップクラスのがんセンターに転職できました。院内にはいろいろな看護師がいるので、自ら声をかけて話を聞き、看護師として何ができるのか、将来のキャリアアップについて考えました。1年目から学会に参加して、国内の地域による差異を学び、3年目にはパナマで開催された国際がん看護協会主催の国際学会で、私が所属するがんセンターのプロジェクトについて発表しました。これは病院のサポートがあつて叶い、ここで世界各国の看護師と出会い、将来は国際的な仕事をしてみたいと思

うようくなりました。



2014年 臨床看護師として病院勤務時代



2013年 カナダの看護協会主催の学会で質問

——クウェートの国立がんセンターに出向、驚くことばかりで得難い経験

谷水：系列のクウェート国立がんセンターの向上プロジェクトで看護師が必要と聞き、手を挙げました。自分の知らない国の看護を経験したいという気持ちから参加しましたが、クウェートでは驚くことばかりでした。一言で言うと文化の違い、男女がはっきり分けられていて、看護師のほとんどがクウェート人ではない、90%がインド、フィリピン、スリランカ、バングラ、ヨルダンからの出稼ぎでした。医療センターは20年前の医療、教科書でみた光景でチーム医療という考えは浸透していませんでした。

クウェートの看護師は学ぶ機会がないので、向学心旺盛でスポンジのように知識を吸収していきました。現地の看護師の専門知識を引き出すことが私の仕事と思い、何か教えると言うより、「今のシステムがどう変わるとあなたが向上できるか？」と聞くと、今までそんなことを聞いてくれる人がいなかったと私のことを受け入れてくれるようになりました。



(左) クウェートにて、看護師たちと

(右) クウェートで一緒に働いていたカナダチームと (2015年)

私が新卒看護師のときからずっと思っていたのは、病院内のいろいろなシステムをつくる人の中に看護師はいない。看護師なら病院の天井が白の味気ないものにはしない。ベッドに横になって1日を過ごす患者さんにはもっと気持ちを和らげる色や工夫ができるはずと思っていました。テクニカルなことより、「患者さんのためになる医療」という同じゴールに向かって協力し合うこと、多国籍の看護師のリレーションシップ・ビルディングに注力しました。最初は仕事の話より一緒にお茶をして信頼関係を築き、5か月の予定を1年3カ月に延ばしてプロジェクトを完了できました。

——博士号取得を考えたが、続いてカタールに派遣される

谷水：クウェートと一緒に派遣された看護師で博士号取得している人がいました。私と同年齢で、当時の国際看護協会の会長がカナダ人でその人のメンターシップをうけていて、将来WHOで働きたいとのことでした。私は、会長がカナダ人だということすら知りませんでした。さらに会長はWHOにもっと看護師を送りたいと考えている。同じ年なのに明確に将来像を描いていてすごいなと思いました。私も将来国際機関で働いて、専門のがん看護と国際看護をあわせたプロジェクトができればと考え、マギル大学の大学院を受験し合格、奨学金もとることができました。



2017年カタールで担当したプロジェクトが保健大臣賞受賞（右から4人目がカタール保健大臣）

その時、在籍していた病院から、カタールの病院への派遣の話があり、また国際的なプロジェクトに携われると思うと心が揺れ、博士課程の進学は1年保留、カタールに行くことにしました。

クウェートの経験があるからカタールも簡単と思っていたのですが、国によって事情は全く違いました。現地の看護師はリサーチの重要性を認識していたので、自分事として落とし込む術を教える必要があったのとチーム医療をさらに円滑に進めるために、医師、看護師、栄養士、理学療法士相互の知見、知識を共有するファシリテーターの役を私が担いました。さらに医療エコノミスト、プロジェクトマネージャー、行政官など臨床の現場にいない人と同じゴールに向かってヘルシー・ディベイトするおもしろさがありました。

——カタール日本人会で JP0 の情報を得る

谷水：日本大使館の新年祝賀会に出席して日本人の知り合いができました。20代

後半若い人のグループがあって、女子会に参加したとき、「20年後には国際機関で働きたい」と言うのと「20年も待たなくても亜衣ちゃんなら今行けるよ」JPOの制度を教えてもらいました。その手があったかと急遽情報収集し、書類を作成、運よくWHOに採用されました。

——WHOのバングラデシュの国事務所（country office）で看護と助産担当

谷水：ダッカには覚悟して行きましたが、カルチャーショックは大きかった。暑い、くさい、人が多すぎ、人の距離感が近い、トイレに紙がない、水もない。そこに2年半いました。WHOの国事務所には数年前まで看護と助産のポストがあったそうですが、私が引き継ぐ前任者はいない、看護、助産のプロジェクトは他の国際機関、民間援助機関、NGOなどがすでにそれぞれに仕事を進めている中にWHOの職員としてポツンと入れられる形でした。ある国際機関の助産担当トップはアメリカの白人、50代後半でP4、私はP2、初めて会ったとき「なぜP2のあなたがこんな大事な役目にいるの？」と言われました。私は2年後、「P2の私でよかった」と言わせてみせると決心、他の国連機関、NGOとどうやって連携、調整するのか、現地の機関で働いている人にこちらからどんどん話しかけ、情報収集しました。政府はWHOというだけで信頼して話す機会をつくってくれそれはラッキーでした。様々なステークホルダーが思い描くゴール、ビジョン、相違点がわかりました。ゴールは同じなのにやり方が違い、お金の無駄がある。私の役目はコーディネーションと気がつきました。看護と助産のプロジェクトに関わっている機関、組織を全部集めて、1か月に1回プロジェクトの進捗状況を報告するミーティングを開くことを決めました。

皆がやりたいと思っていることのひとつが看護と助産のアクレディテーションでした。私が調整役を買って出て、まず自分から持っている情報をオープンにしました。自分からアイデアやタイムスケジュール、予算をオープンにし、「共通のゴールに向かって皆で協力して進めたい」と提案すると思いのほかうまくいき、上司からも認められました。WHOは数字で評価されることが多いのですが、コーディネーションは数字に表われにくい作業です。しかしP2なのにすごいとそれを評価してくれる上司に恵まれました。ほかの機関とミーティングするときも「WHOには日本人のアイという子いるよね」と覚えてもらい、政府側には「私たちはコーディネーション・ミーティングで情報共有している。あなたたちのビジョンのために一緒に働いているから」と伝え、仕事がスムーズにいくようになりました。



2018年バングラデシュ・コックスバザールのロヒンギャ難民キャンプでNGOが設置した医療センターを訪問

2020年コロナになり他の機関の国際スタッフが帰国、結局そのコーディネーション・グループで残った国際スタッフは私だけでした。最初は疲れることが多く、ずっと泣いていましたが、最後は感謝され任期を終えました。



2019年バングラデシュ看護規制機関長（左から6番目）を囲んで当時のチームリーダー（左から5番目）チームメンバーと記念撮影

——JPOから正規職員になるために

谷水: JPOの後、P2かP3で正規職員として残るためにはまた試練がありました。バングラオフィスでP4のテンポラリーのポストが空くことがわかり、その時のチームリーダーから受けるよう進められましたが、結果的に落ちました。理由を聞いてみると、「提出した書類の書き方が悪い、経歴が看護ばかりであなたの強みが伝わっていない」WHO本部(HQ)のJPOセンターの人が、レジュメの書き方、インタビュー、筆記試験について親身に相談にのってくださり、対策を講じました。本部、地域事務所、国事務所、7つ受け、面接まで5件いき、複数のポストに受かりました。私はがん看護が専門で本部の子宮頸がんプロジェクトのポストに興味がありましたが、1年のテンポラリーP3でした。地域事務所の看護のポストでP4のフィクスト・タームのどちらか迷いましたが、JPOからフィクスト・タームのP4になった人は過去に2-3人。P3で1年後また就活するのなら今P4で働く方がいいとアドバイスを受け、現在に至っています。



2016年トロント大学院卒業式に母が来てくれた

——日本の看護制度、看護師は素晴らしい、世界でもっと貢献できる

谷水：日本とグローバルヘルスをもっと近づけたいと思っています。日本の看護は素晴らしい、世界にもっともっと提供できると日本の外にいる私はみえています。先日、日本看護協会の国際部の方と話すことができ、その架け橋になりたいと思います。看護師として臨床だけではなく国際機関や NGO でプロジェクトに携わることもやりがいがあります。

日本財団と笹川保健財団が看護師対象にアメリカ、カナダのトップ 10 校の大学院にフルカバの奨学金を出してくれる制度ができました。日本の基礎看護のスキルにグローバルな視点を学び日本に持ち帰る、院内環境の改善、スタッフのスキルアッププロジェクトなど看護目線での医療の質の向上に貢献できると思います。

国際学会でも日本人の発表は少ないと言われていています。英語に苦手意識があるようですが、非英語圏出身者で発表の際、原稿を読み上げている人もいるくらいで、日本人だってできるはず。間違えても恥ずかしくならず、出ていくこと。その勇気を与えたいと思います。そして仕事があまくいかず落ち込んだ時の日本人メンターの存在は必要です。一人はしんどいから看護師同士助け合えるシステムの構築にも一役買いたいと思っています。日本人は勤勉で仕事に没頭しすぎるところがあって、案外気楽に手を抜くこともサバイバルの一助になると伝えたいと思います。



2021年4月7日「世界保健の日」のオンラインイベントで司会進行役を務める

(インタビュアー：清水 真理子)

別府 京
世界保健機関（WHO）西太平洋地域事務局
コミュニケーションコンサルタント（インタビュー当時）



1985年 京都府出身
2007年 奈良女子大学 生活環境学部 食物科学科卒業
2009年 東京大学大学院 医学系研究科 国際地域保健学教室卒業（Master of Public Health 取得）
2009年 電通サドラー・アンド・ヘネシー株式会社 メディカルライター
2014年 アストラゼネカ株式会社 コーポレートアフターズ統括部 パブリックリレーションズ

2021年 WHO 西太平洋地域事務局 Communication Consultant

——ラオスでのフィールドワークをきっかけに、健康分野におけるコミュニケーションに関心をもつ

別府：私は幼い頃から食べることや料理が好きで、大学では食物科学を専攻し、亜鉛が骨の代謝に与える影響を研究していました。実験を繰り返す中で、様々な食品を自由に食べられるようになった現在に、私たちがより健康になるには、栄養素の働きを理解することに加えて、健康的な食べ方や生活を理解し、それぞれの生活に習慣として定着させていくことが重要なのではと考えるようになりました。次第に人間の健康行動について研究をしたいと思うようになり、大学卒業後、東京大学大学院医学系研究科の国際地域保健学教室に進学しました。同教室では、留学生が半分以上を占め、授業は英語で行われ、フィールドワークを中心としたプログラムで、座学では国際地域保健学、統計学、ヘルスプロモーションなどを学びました。フィールドワークはご縁のあったラオスで実施させていただき、そこで得た気づきが、その後の私のキャリアの方向性を決定づけるものとなりました。

——人は理論を振りかざしても動かない

別府：ラオス政府は当時、医療従事者の数が十分でないことから、コミュニティヘルスワーカー（CHW）による一次治療を推進しようとしていましたが、人々はCHWをあまり利用していませんでした。そこで、CHW普及重点地域の母親を対象に、CHWの利用因子調査を行いました。CHWが持っている医薬品は、西洋医学の観点からはほぼ唯一の医療資源と考えられたため、当初私は、高等教育を受けている人ほどCHWを利用すると仮説を立てました。しかし、調査の結果わかったことは、CHWの家から3キロ圏内に住んでいる人はCHWを利用し、そうでない人は他の方法を探す、ただそれだけでした。これは考えてみれば当たり前の結果で、山間部の多いラオスでは隣の村に行くだけでも一苦労、CHWの家を訪問するため

に毎回病人を連れて 3 キロ以上の山道を歩かなければならないとなれば、多くの人は他の方法を検討するでしょう。この結果から、人は基本的に、「嬉しい、美味しい、楽だ」などの根源的な欲求に基づいて行動しており、その欲求への理解が十分でない提案はいくら内容が正しいものだとしても、多くの人は受け入れないのだと再認識しました。そして、様々な健康政策が、より現地の人々に分かりやすい、受け入れられやすい形で発信・実施されれば、より多くの人に理解され、より大きな行動変容につながるのではと思い、健康分野の中でも「コミュニケーション」に強い関心を持つようになりました。そこから、将来は健康分野におけるコミュニケーションを仕事としていきたいと考えるようになりました。



調査を実施したラオスの Savannakhet 県 Sepon 地区の農村

——新卒の就職活動は苦戦、自分の想いに自問自答の日々

別府：新卒時の就職活動は、大手の人材紹介会社のサイトに登録し、新聞社、広告会社、製薬会社、素材メーカー、食品メーカー、化学メーカー、健康アプリのスタートアップなど、かなりの数の企業を調べ、説明会に参加しました。しかし、最終選考まで進んでも「やはりここではないかも」と自ら辞退することもあり、私自身の想いが定まっていなかったために苦戦しました。「コミュニケーション」と「健康」という軸で探していましたが、当時公衆衛生のバックグラウンドを持つ新卒を求める企業は少なく、また、私が「コミュニケーションを通じて人を健康にしたい」といった具体的な希望を持っていたことから、企業としては扱いづらいと捉えたのかもしれませんが。周りが次々と就職先を決めていく中で、「新卒の就職活動でそのような軸は持たない方が良いのでは」や、「そもそも公衆衛生を学んで民間企業に行く選択をしたことが間違っていたのでは」といった不安ばかりを感じる日々でした。

縁あって電通の子会社の、医療専門の広告会社に採用が決まり、クライアントとやり取りをしながら、新薬に関する技術的な内容を正しく分かりやすい表現に変えて資材に落とし込んでいくというメディカルライターと



アストラゼネカで携わった市民公開講座の様子

して、約5年半働きました。その後、アストラゼネカ社の広報に転職し、産・育休を挟み約7年働きました。アストラゼネカは社員の自主性を尊重する会社で、物事が動くスピードも早かったため、組織としてのコミュニケーション、製品のコミュニケーション、サステナビリティのコミュニケーションと、様々な仕事に挑戦できました。製薬会社の広報として充実した会社員生活を送っていたものの、グローバルヘルスに関わりたいという想いは持ち続けていたため、グローバルヘルス人材戦略センターの「[人材登録システム](#)」に登録し、空席情報を受け取っていました。そこで現職の募集があることを知り、同センター開催のオンライン説明会*に参加しました。この説明会で業務内容だけでなく、ポジションが設けられた背景、期待されていること、給与レベルなど、募集要項だけでは十分に知りえなかった情報が得られ、具体的な業務イメージを持って応募することができました。

——WHO 西太平洋地域事務局の日本向けコミュニケーションコンサルタントとして働き始める

別府：私は現在、WHO 西太平洋地域事務局（WPRO）という37の国と地域が加盟するWHOの地域事務局で、日本向けのコミュニケーションコンサルタントとして働いています。

日本は出資額の大きさ、医療・衛生レベルの高さ、高齢化やユニバーサルヘルスカバレッジの普及などの独自性から、重要な加盟国の一つです。このためWPROでは、昨年より日本向けの広報担当のポストを設け、一般の方を含む、日本の様々なステークホルダーを対象とした情報提供活動を行っています。

WPROでの、対象者のニーズを想定して情報を集めて提供するといった広報活動の一連の流れは、民間企業と同じです。しかし、発信する内容が与える影響の大きさや関係者の数の多さは民間企業と異なるため、より細かな対応が求められます。昨年、19年ぶりに日本の姫路市で開催された第72回WHO西太平洋地域委員会は、私が初めて参加した国際会議でした。コロナ禍であったため、厳しい感染対策を実施しながらの開催でした。厚生労働省や姫路市と共催で記者会見を設定し、コロナ対策に関して異なる立場からの意見の調整を重ねるなど、より複雑で細かな対応が必要でした。WPROでの仕事を開始して間もない頃で苦労することもありましたが、実際に自分で物事を動かさないと気がつけなかったことも多く、その後の業務につながる貴重な経験をさせていただきました。

——グローバルヘルスの要、WHOで働いて日々感じること



第72回WHO西太平洋地域委員会
オープニングセレモニー

*グローバルヘルス人材戦略センターが2021年5月より実施しているオンラインでの就職説明会。募集機関の担当者から直接話を聞くことができる。

別府： WHO としてのメッセージ発信は、国際機関という立場上、民間企業と異なります。状況が日々大きく変わり、様々な関係者がいる中で、サイエンスに基づいた情報を適切なタイミングで適切な人に届けることが求められます。物事を俯瞰して捉えながら WHO としての情報発信をすることに難しさと面白さを感じています。

また、WHO はカバーする範囲が広く、一緒に働く方は専門性が非常に高い医療従事者・実践者ばかりです。対等にディスカッションするためには深い知識と十分な理解が求められます。子育てと家事がある中で勉強時間を確保する大変さを感じています。

多様性に富んでいることも WHO の特徴の一つだと思います。例えば私と同じチームにいる 13 人の出身国は 7 カ国、年齢も歩んできたキャリアも異なり考え方やコミュニケーションの仕方、働き方も多様です。この中で合意形成は大変ですが、異なる意見に触れることで、自分の視野が偏っていたと気づかされることも多く、貴重な学びの機会をいただいています。

WHO を含め国際機関では、「コンサルタント」という契約形態を設けています。コンサルタント職の中には勤務地を問わないものがあり、今回、私がグローバルヘルスの仕事に挑戦できたのはこの働き方があったからでした。私は、グローバルヘルスに長年関心を持ちつつも、妻・母と、家庭の中での自分の役割が大きくなればなるほど、海外を拠点にすることの多いグローバルヘルスの仕事に就くことは現実的ではないと考えるようになっていました。働ける期間は限定的になりますが、家族と離れることなくグローバルヘルスの仕事ができる契約形態は今の自分に合っており、フレキシブルな働き方ができる職場に感謝をしています。

——グローバルヘルス分野でキャリアを積むために

別府： 国際機関で活躍されている方の特徴として、強い意志を持ちながらも物事を楽観的に捉えて、楽しんで進んでおられる方が多いように思います。国際機関では数年ごとにポストを変えながらキャリアをつくっていくので、「これをやって人を健康にしたい」という強い思いがあった方が、壁にぶつかっても乗り越えていきやすいと思います。また、多様性に富んでいるだけに、日本の職場よりも意見がまとまるのに時間がかかり、想定通りに進まないこともあるかもしれませんが、そんな状況でも、「こういう考えもあるんだな」「こういうことが起こるんだな」と楽しめる人の方が向いていると思います。

私がグローバルヘルスに関心を持ち始めたのは大学院のころで、それから 12 年たって、今の仕事に就きました。健康分野のコミュニケーションの仕事をしたいと思いながら、当初はどこに行けばその仕事ができるのかわからず、ご縁のあった職場で、その時々で求められたことに取り組んできました。その多くはグローバルヘルスに直接関係するものではなかったと思いますが、そこで得たスキルや経験が現在の自分を支えています。

グローバルヘルスや国際機関が求める職業は医療関連のものだけでなく、法

務や人事といった組織を支えるバックオフィスのポジションもたくさんあります。また、JPO や正職員だけでなく、コンサルタントやインターンシップという働き方もあります。実際の仕事に関わると、自分が持っているスキルや性格の中で、活かせるような点や改善が必要な点が具体的に見えてきます。様々な働き方が認められるようになった今、それらを活用して具体的に行動していくことで、次に進む道が自然と見えてくると考えています。

現在、グローバルヘルスに関わる仕事をしていますが、望んでいた仕事に就いてそれで終わりではなく、今後も「伝わるコミュニケーションをすることで人々をより健康にする」という当初の想いに向かって、今自分ができるところに最善を尽くすことに変わりはありません。今いるポジションで得られる機会を大切に、誠実に取り組んでいくことで、周囲の役に立つことができ、自分も納得できるキャリアをつくっていけると考えています。

(インタビュー：清水 真理子)

川口 尚子

国連パレスチナ難民救済事業機関（UNRWA）シリア事務所
プログラム・サポートオフィス長（インタビュー当時）



京都生まれ

米国ニューヨーク市立大学・国際犯罪司法学学士号取得、
イスラエル国テルアビブ大学・紛争解決に係る政治学修士
号取得

主にアフリカ・中東にてNGO、政府機関、国際機関などで
コンサルタントとしてプロジェクト管理・評価に携わる
2016年より国連プロジェクトサービス（UNOPS）マリ、ブル
キナファソ、アフガニスタン事務所にてプロジェクト・
マネージャー及び副マネージャーとして勤務

2021年より国連パレスチナ難民救済事業機関（UNRWA）シ
リア事務所でプログラム・サポートオフィス長として勤務

——目標が見出せなかった中高時代、英語が苦手だったから、アメリカの大学に
進学

川口：京都生まれの大阪育ち、中学受験を無事突破したものの、中高時代はモチベーションがわかず、無為に過ごす日々、そんな時にミロシェビッチが人道に対する罪で起訴され、公判が行われました。その報道は、私が子どもの頃にみたユーゴスラビア紛争下、やせ細り、眼をぎらつかせて寒さに震えている、当時の私と同年齢の子どもたちのイメージとリンクしました。国際法廷という場できちんと子どもに対する理不尽な行為が裁かれる、これを私の将来の仕事にしたいとの思いが固まりました。成績はそれなりだったものの英語は大の苦手で毎回赤点でした。国際法を勉強するなら英語は必須だが、日本の大学に進学してがんばったところでもものにはならない、それなら海外の大学に行けば確実に英語ができるようになるだろうという今から考えると甘い気持ちで留学を決めました。TOEFLとACTの点が取れ、当時は比較的授業料が安かったニューヨーク市立大学に合格しましたが、入学後は大変な苦勞をすることになります。



テルアビブ大学院卒業式、学友と

——苦手な英語は人の何倍も時間をかけ、努力する。犯罪司法学を学び、インターンを経て現場に出たい気持ちが高まる

川口：国際法を勉強したいと思ってアメリカに行ったものの、アメリカはコモンローを基礎とする判例第一主義で私が想像していた正義のイメージとギャップ

がありました。実際に裁判を見学しても、「結局口が達者な人が勝つ」法律を学んで仕事にするイメージはわきませんでした。一方で、戦争犯罪、人道に対する罪、ジェノサイドといったサブジェクトにひかれるようになり、国際犯罪司法学を専攻。卒論はボスニアの民族浄化についてまとめました。

大学卒業後、国際機関でインターンからコンサルタントとして働く機会を幸運にも得ましたが、一身上の都合で継続を断念しました。その後さまざまな国際機関に応募しましたが、職歴がないので面接どころか書類選考ですべてはねられ、全く引っ掛からない日々を過ごしました。一時、フランスに短期滞在し、その後セネガルでフランス語の文書を英語でまとめるコンサルタントとして働き、この間にフランス語を習得しました。

その後、学部で学んだ「紛争の政治的な解決」をさらに深めるために、パレスチナ問題、ユダヤ人の問題について全く違う形で関わっているというイスラエルのテルアビブ大学院に進学、国際関係上難しい国だからこそ行ってみようと思ひ、紛争解決に係る政治学修士号を取得しました。

——2010年大学院卒業後、コンサルタントとしてプロジェクト管理・評価に携わる

川口：ケニア政府機関勤務を経て、在タンザニア日本大使館に2年勤務、草の根無償協力を担当、プロポーザル作成やモニタリング、予算配分など一連のプロジェクト管理が主な業務でした。ここでは病院関連のプロジェクトが多く、産科病棟や手術病棟、結核病棟の建設や改修、医療機材の調達と提供など、さまざまな経験を積むことができました。

その後レバノンで国際機関のプロジェクトの外部評価をするオフィスで働き、その間国際機関の空席情報をみつけては、さまざまなポストに応募し続けました。少しずつ書類選考にひっかかるようになってきましたが、筆記試験は受かって、面接ではねられ、そういうことを繰り返す苦しい時期で、最終選考まで残って私としてはうまくいったと思っても、決まり切れない日々でした。もちろん JPO 制度についても知っていましたが、この頃は P3 のポストを狙っていたので、P2 相当である JPO には応募しませんでした。



タンザニア時代、プロジェクト進捗の視察の時に、地方政府のスタッフと

——2016年、国連プロジェクトサービス（UNOPS）に職員として採用され、プロジェクトマネージャーとして約5年過ごす

川口：UNOPSのマリ事務所の面接はフランス語でした。先に述べたように、セネガルでコンサルタントとして働いていた経験があったのですが、しばらくフランス語を使っていなかったので少々不安はありましたが、どうにか採用されました。フランス語のポストは英語のポストに比べて応募者が少なく、そのため競争率も低くなるので、フランス語ができることは有利だと思います。公募はプロジェクト管理の専門として行われたため、公衆衛生というプロジェクト内容ではなく、プロジェクト管理、モニタリング評価、報告書やプロポーザル作成といった経験が問われ、その経験が評価され採用につながったのだと思います。その頃は、基本的にすべてプロジェクト管理に関連するポストを探して応募していました。

国連機関のベネフィット関連の支出は膨大でコストカットが迫られています。UNOPSではIICA（International Individual Contractor Agreement）という採用・給与形態がとられています。基本給は高い代わりに住宅手当、教育手当、引っ越し手当などの福利厚生は省かれています。ほかの機関もこれに追随していますが、評価・昇進などは同等に扱われます。扶養家族がいなかったその頃の私には、特に不自由のない契約形態でした。

UNOPSは、平和構築、人道支援、開発分野におけるプロジェクトの実施管理・物資調達を行う国連機関で、他の支援団体やドナーが治安上撤退せざるを得なくなったような場所でも現地が必要とされるプロジェクトを実行しています。

UNOPSマリ事務所では、北部の紛争地において公衆衛生の重要ポイントである水のプロジェクトを主に管理していました。プロジェクトマネージャーとして、プロジェクトの行程を組み、予算や人材を計画・管理、案件進捗をモニタリング・報告し、事業成果を評価する、といった一連の管理を行っていました。プロジェクトを実施している地域に赴き、その進捗を吟味するとともに、地域の政府や有力武装勢力とも相談・交渉しました。治安や人道支援情勢について、マリに展開しているPKOのMINUSMAや他の国際機関と意見交換を行うのも私の仕事でした。



マリの給水プロジェクトの完成式典にて

紛争地でのプロジェクト実施は、長い間の念願かなう仕事でしたが、予期せぬ問題が多発し、業務時間を問わず案件地やチームの安否を気遣う日々で、私自身も常に緊張していました。しかし、紛争下という不可抗力で困難な生活状況を強いられている人びとは、誰よりも本当に支援を必要としている人たちです。支援を届けることに成功した時のやりがいは、今までのどの職場と比べても大きく、その時に見ることのできる人びとの笑顔は何よりも美しく、いつまでも心に焼き付いています。

マリの続いて、同じく治安の不安定なブルキナファソ、アフガニスタンに勤務しました。

アフガニスタンでのプロジェクトの規模が大きくなってきた時点でプロジェクトマネージャーとしてできることはすべてやったので、次のステップを考えました。ここではP3相当だったので次はもう少しマネジメントの責任のあるP4ポジションをねらったところ、国連パレスチナ難民救済事業機関（UNRWA）とUNMAS（国連地雷対策サービス部）両方のP4ポストに応募・合格したのが36歳の時です。



(左) アフガニスタン・ヘラート地方政府とのミーティングにて
(右) アフガニスタン時代にパキスタンで行われたワークショップにて

——2021年より国連パレスチナ難民救済事業機関（UNRWA）シリア事務所でプログラム・サポートオフィス長として勤務

川口：UNRWAは1949年に設立された、パレスチナ難民の保護と支援を行う機関です。教育、医療、社会福祉、難民キャンプのインフラ整備、マイクロファイナンス等のサービスを提供しており、シリアにおいては紛争が開始されてから、緊急支援も行っています。

私のオフィスはシリアに於けるすべてのUNRWAプログラムを円滑に進めるためのサポートを行う部署です。プログラム内容をすべて把握した上で、シリア事務所の代表陣がプログラム管理に関わる戦略を決定する際の支援を行い、各種現場での問題を解決します。また、各プログラムのニーズを特定し、ドナーと協議して資金を確保、ギャップを埋めるためにプロジェクトを立案します。プロジェクトが予定通りに実施され予算が適切に使われていることを確認し、各プログラムの活動のモニタリング評価を行うのも私の管轄でした。

UNRWA シリア事務所全体で職員は約 3000 人、ほとんどがローカルスタッフでインターナショナルは約 15 人、パレスチナ人が大多数となっているので、当初はインターナショナルのスタッフの立ち位置の見極めに苦労しました。ローカルスタッフの信頼を勝ち取ることがとても難しく、それまでローカルスタッフはサポートという環境で働いてきた私にとってここでは違うチャレンジがありました。

私は中東圏を含むさまざまな国で働いてきましたが、若手のマネージャーとして UNRWA で働き始めた当初は戸惑いの連続でした。例えば、私は基本的にストレートにものを言う方でしたが、「これはダメ」とストレートなものは好まれず、今までのコミュニケーションの取り方を現地の環境に合わせる必要がありました。慣れるにしたがって、私の仕事観や優先順位も理解され、現場での仕事の進め方を尊重し、お互い歩み寄ることができて現在は円滑にすすんでいます。まさに異文化の理解が必要でした。

——言語の習得は必須、必要なら人の何倍時間がかかったとしてもやり抜く

川口：中・高校時代から英語だけは苦手で、言語にむいていないと痛感していました。アメリカに行っても、書いたペーパーを突き返される日々、しゃべるのも下手で聞き取りもできない、書いても怒られる、それでも英語は私には必要なことなので、ひたすら努力しました。毎日毎日書いて、大学の語学実習室で直してもらうことを繰り返して、大学を卒業する頃ようやく仕事ができるレベルに到達しました。仕事に必要なならやるしかないのでも人の何倍も時間をかけ、フランス語も習得、産休中にはこれまでやってきたのに少しずつしか成長していないアラビア語も仕事レベルにできればいいなと思っています。

強い思いをもって、失敗を含めどんな経験も糧にすると道は開けてくると思います。世界にはいろんな人、いろんな場所があって、その中で自分が出くわしたあらゆることにも柔軟に対応し、どんなに困難な状況でも受け止めて対応していける人が国際機関に向いていると思います。

私には自分のキャリア形成とタイミングが合いませんでしたが、JP0 という制度もあります。そこには日本政府の支援がありますが、世界には JP0 制度がない国の方が多く、例えば知人のイラン人は、毎週毎週公募を見て CV を送り、試験対策をして、国際機関に挑戦して、実際にポストを獲得していました。こういうバイタリティあふれる応募者に勝たないと採用されません。でも逆に、同じように公募にチャレンジしていけば、必ず引っ掛かるようになります。日本の皆さまには、JP0 だけでなく、自分の適性とやりたいことをしっかり見極め、それが当てはまる空席への公募にもっと挑戦してほしいと思います。P3 のポストを勝ち抜く能力も経験もあるのに、公募にチャレンジせず JP0 に応募している日本人の方もたくさんいて、もったいないと思います。ミッドキャリアやそれ以上のキャリアの人で「JP0 の年齢を超えてしまったので」という理由で国連をあきらめる人にも出会いました。そういう人こそ、それまでの経験が評価され、P4 や P5 から国連キャリアを始めることができるという感触が現場にいてあります。もっと日本の有能な人が公募にチャレンジしていただければ、国連のハイレベル

ポストを占める日本人の人数も増えるのではないかと個人的に思っています。

——臨月までシリアで働いてドイツで出産、母になって思うこと

川口：私の仕事はコロナ禍でもリモートということはなくずっとシリアの現場にいました。パレスチナの難民キャンプ、ヤルムークには紛争前には13万人くらいのパレスチナ難民が住んでいました。紛争で建物のほとんどが壊され、がれきになっているキャンプの復興が私のプログラム・サポートオフィスで一番大きな仕事の一つでした。シリアに於ける経済危機により、経済的に困窮して、家賃を払うことができなくなり、何ももたずに壊れた家に戻ってくる人びとへのサポートとして、まず食料品と必需品の現物支給が行われ、次にモバイルクリニックが作られました。週一回、車の中に医療機器を備え、がれきの一部、屋根だけ残っているところで診療だけ行うことから始め、帰還難民が増えるにともない、がれきの一部を改修した少しだけ良い環境の中で、現在週二回診療しています。UNRWAではその国の医師免許や看護師免許を持った、医師や看護師としての実践経験がある人たちがローカルスタッフとして働いています。それに加え、行政での経験がある人も大勢います。

ドナー関係も私の部署の仕事なので、ドナーのキャンプ視察にもアテンドし、臨月までキャンプを走り回っていました。最後に日本大使をご案内し、妊娠33週でドイツに飛び、無事出産しました。

私は「日本は島国で小さい国、広い世界を見たい」と思ってニューヨークに行きましたが、意外に日本の方が清潔、治安がよく発展していると感じ、日本のありがたみを知るきっかけになりました。残念ながら最近は少し変わっているようで、日本の経済、強味が縮小し、特に子どもや若年層にしわ寄せがきているように見えます。

私自身日本の学校は楽しくなかったけれども、やりたいことをみつけられたのはラッキーだったと思います。子どもたちのモチベーションを刺激できる大人、環境があればもっと多くの子どもが元気になるのではないかと思います。

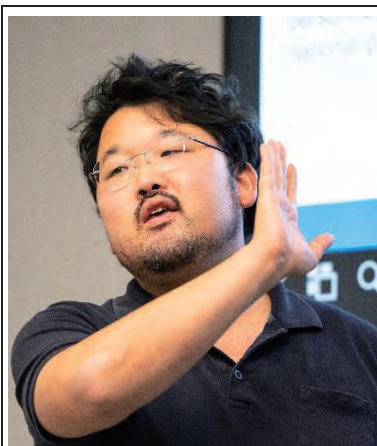


(左) パレスチナ難民キャンプ・ヤルムーク地区にて
(右) ダマスカスの UNRWA クリニックにて

国連へのキャリアパスがまっすぐに進むことはめったにありません。私も当初は職歴がしっかりしていなかったのが苦労しましたが、P4 へのキャリアアップは比較的うまくいきました。職歴が公募の内容に合っていて、自分の CV がそれをしっかり表現できていれば、書類審査に合格することは難しくありません。筆記試験は自分の専門内、あとは CBI 面接の意図を理解して自分を表現できれば公募へのチャレンジは皆さんが想像するほど難しくありません。適切な動機と粘り強さ、そして専門知識が段階的に積み上げられていれば、専門家としての志をかなえることができると思います。

(インタビュアー：清水 真理子)

松島 悠史
外務省国際機関人事センター課長補佐（インタビュー当時）



2011年に人事院入省。以降、日本の国家公務員の採用や給与、人材育成等に関する政策に携わる。2017年より行政官として米国留学（長期在外研究院制度）し、2018年にシラキュース大学マックスウェル行政大学院で公共政策修士 Master of Public Administration (Syracuse University Maxwell School of Citizenship and Public Affairs)、2019年にヒューストン大学で人材開発学修士 (Houston University, Executive Master of Human Resource Development) を取得。2019年に帰国後、人事院の官房部局、厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策推進本部を経て2020年から外務省国際機関人事センター課長補佐。以降、国際機関の邦人職員増加・昇進支援のための種々の施策を担当。

地引：松島さんには、センターのアドバイザリー会議やセミナー・動画にも講師としてご参加いただいております。いつも貴重なご意見をありがとうございます。まずは松島さんのご経歴について教えてください。

松島：私は2011年から人事院に国家公務員として勤務しており、2017年～19年、役所の制度で米国に留学もしています。シラキュース大学マックスウェル校で公共政策、ヒューストン大学で人材管理・開発（HRD）の修士号を取得し、帰国後2020年4月から外務省国際機関人事センターの現在のポジションにいます。ちなみに、学部時代の専門は考古学で、フィールドスタディでシリアに発掘調査にでかけたりもしています。

地引：今のお仕事内容をお聞かせください。

松島：外務省の国際機関人事センターで、国際機関に勤務する日本人を増やすための仕事をしています。そのための制度を整えることや、また、その制度を一つのツールとして、各分野、例えばグローバルヘルスの分野との連携などを通じて、日本全体として結果を出していくのが私の仕事と考えています。国際機関人事センターの仕事としては、JPO派遣などが目立つと思いますが、私個人としては制度だけでなく、国際機関に日本人が就職する全体のスキームの整備をし、より多くの人が国際機関の就職を考えられる形を整えることに苦心しています。

地引：JPOは35歳までの方が対象ですが、幹部職員派遣についても支援されていますか？

松島：幹部層の職員増加も当然、目指すところの一つです。ただ JPO の場合は若手職員として特別に国際機関側がルートを整えています。JPO 以上のレベルになれば、国際機関側も各国に対して中立な立場なので、公平な採用プロセスを経る必要があります。そのために、JPO 以上のレベルの人材の増加については、どのように通常の採用プロセスを通ってもらうか、そういうプロセスの中で幹部ポストを担い得る人材を増やしていけるかを考える必要があります。ただ、この点について、日本人人材が増えていくことを難しくする大きな課題があります。



米国留学時代

——そもそも日本の雇用慣行が世界とずれている

松島：国際機関を目指そうとする人の話を聞いていると、そもそも、日本の雇用慣行に基づいた感覚で考え始めているために、戦略が大きくずれてしまっている人と多く出会います。

欧米型の雇用システムの中では時期が来れば自分の専門性や環境に応じてポジションや組織を変えるのは当たり前のことです。今この仕事についているけれども、そろそろ別の組織に転職しようかと考え、そのなかの選択肢として、例えば NPO や民間企業があり、国際機関もその中に入ってくることが自然にありうるわけです。それが自然体でできる土壌がある。一方、日本の場合は、近年崩れつつありますが、終身雇用が前提で、「転職」が特殊なものとして捉えられている。この慣行の中で、今の仕事を辞めて国際機関に転じることは、まさに清水の舞台から飛び降りるような覚悟での挑戦ととらえています。

——国際機関に応募することをためらわない、応募することで弱点がわかり鍛えられる

松島：この慣行の中で、生まれる大きな「ズレ」のひとつが、「一つの応募を重く考えすぎる」ということです。国際機関の就職は、ポストごとに行われ、そこに世界中から応募があるので、200 や 300 の候補者が集まることは珍しくありません。採用されるのは一人なので、ほとんどが書類の段階で落ちることは、ある意味当たり前なのです。したがって、この形式で採用を得ようとするならば、当然いくつものポストに絶えず応募する、ある国際機関の幹部が言っていましたが、「一つのポストを得るのに 100 以上応募することも普通」ということです。一方、日本人の感覚では、一つ一つの応募に関して、ついつい考えすぎがちです。

例えば、「自分はこのポストに通るかどうかな」や、「現職との関係で仕事を移れるかどうか」などを応募する前に悩むのです。もちろん応募書類を準備するのに労力的なコストはかかりますし、また本命のポストととりあえず応募するポストでは準備にかかるコストを変えるのも必要ですから、自分の採用可能性を見極められるようにしていくこと自体は有益です。ただ極論で言えば、そう言ったことは応募してみなければわからず、数百人ライバルおり、採用担当者がどう書類を見るかにもよるので、どんなに条件が揃っていても落ちる時はあっさり落ちます。また、スケジュールに関しては、それこそ、採用が進んでいくなかで検討・調整すればいい話なので、応募する前に深く考えるのはあまり効率のいいやり方ではないように思います。

JPOでも「自分にはまだ受かるだけの要素がないから応募はしない」と言っている人がいると時々聞くのですが、それはあまりに勿体無いので考えを変えた方がいいと強く言いたいです。もちろん多くの場合で本当に受かる可能性は低いかもしれませんが。ただ、先にも言った通り国際機関の採用は一つの応募で落ちること自体は当たり前の話であり、「落ちる可能性が高いから受けない」というのは少し感覚がズレてしまっているように感じます。また、もっと大きな問題として、国際機関就職を目指す中では応募しなければわからないこと、応募を通じてしか鍛えられないことが非常に多いのです。例えば経歴について、実際自分で一生懸命採用を目指して応募書類や面接でのアピールを考えていくと、自分の弱いところやアピールが難しいところ、また自分がどの方向の専門性を伸ばしていくといいかなどが見えてきます。一方で、応募しないで待っていたら、それに気づけないまま数年をロスしてしまう危険性すらあるのです。ただでさえ、日本の人材は他国の候補に比べてこの国際機関就職も含めた「欧米スタイル」の採用プロセスの場数がないのですから、応募できるチャンスがあればどんどん応募して慣れていく必要があります。

また、日本型雇用の慣れによる「ズレ」については、もう一つ、日本の方は「能力信仰」みたいなものがあると感じます。「能力が十分にあれば、優秀な組織や採用担当者だったら見抜いてくれるはず」と考えるふしがある。もちろん生涯雇用なら各企業は40年間お付き合いする人間なので人間のコアを見ようとします。また日本の場合は雇用の流動性が低いので、組織間を渡り歩く際の指標となる客観的なスキルや学歴みたいなものがあまり重視されてこなかった土壌があり、「人間性」みたいなものを重視して採用する風潮があったのではないかと思います。一方、国際機関では、ポスト毎に3-4年で動く人間を一年中随時採用活動しています。となると、200人以上の応募の中から選抜するのに組織は最初からそんなに人間性みたいなものを見ることに労力を割けません。そもそも応募書類では、そのような不確かな指標は分かりませんからね。また、世界中から多様な人間が応募してくるので、その価値判断や常識もそれぞれの人間が集まることが前提です。その際には、とにかく、どんな人でもわかるような「具体的」「客観的」な自己アピールのスキルが必要です。もしかしたら「応募書類や面接のスキルなんて小手先」などと思っているかもしれませんが、どんなに優秀で、実績がある人間であっても、応募書類でそれが表現できていなければ、またもっと言えば採用担当者の目にとまる書き方ができていなければ、一瞬で落ちます。これ

は個人的な感覚かもしれませんが、よくない応募書類は大体「私は優秀だからあなたたち見抜いてくれますね」という意識で書かれているように見えます。書類や面接は「相手に見抜いてもらうもの」ではなく「自分が伝えて、わからせるもの」ということを意識してください。

——このポストは何を求めているかを見極める

地引： 日本国内の大学研究機関等で順調にこられた優秀な方ほどご自分のやり方を変えようとしないので、応募ポストが違って同じ履歴書を送ってしまわれることがあります。自分の能力で通用すると思われて、2-300人の競争相手がいることが念頭にない。それでなぜ落ちるのかわからないとおっしゃる方にはこちらのアドバイスがなかなか届きません。

松島： 国際機関の採用で意識しないといけないのは、採用担当者は採用をオーライズする必要があるということです。つまり「なぜこの人間を採用したか」を説明する必要があります。書類や面接でその材料をいかに用意してあげるかという勝負でもあるのです。「多分能力はあるけれど説明が難しい」人材は採用されるのが非常に困難です。このあたりを大変分かりやすく説明してくれているのが国際機関人事センターのHPで公開しているUNDPの岡本さんの動画です。国際機関人事センターのHPに「オンラインセミナー応用篇-国際機関の採用プロセス」という題名で載っているので <https://www.mofa-irc.go.jp/work/index.html> ぜひご参考になさってください。

また、グローバルヘルス関係で言うと、医師、学者、著名な方などが国際機関を目指すこともよくあると思いますが、そういう方の応募書類でよくありがちなのは、論文や書籍、雑誌の記事や、極端な例ではインタビューなどレファレンスをぎっしり書けるだけ書く方がおられる。実績を残してきたこと、自分がどれだけすごい人材かをアピールしたいと言う気持ちはわかりますが、ただやみくもにたくさん書いてしまうのはむしろ逆効果です。採用側は限られた時間で、その採用ポストに有益な人材の可能性の有無をみななければいけない。長く書くだけ必要なポイントを見落とされる可能性は上がりますし、関係の薄い内容が含まれていると、ざっと見たときに「どういう人材なのか」がわからなくなります。

地引： WHO 専門家委員会や Global Fund 諮問委員会の委員などでは今までの論文実績を列挙することで採用されやすくなるかもしれませんが、求められていないことを書くのはよくないということですね。

松島： もちろん、高い専門性や知識が求められるポスト、それこそ医学が関係するポストでは、そういった研究実績などは重要なポイントになります。一方で、仮に非常に有益な研究や出版をしても、他にも記載しているものが多ければ多いほど、その有益な研究は目にとまりにくくなり、また印象も与えにくくなります。これはレファレンス部分の書き方だけに限らない話ですが、まずは「このポストは何を求めている、どういうことを説明してほしいのか」ということを

詳細に分析し、そこに向けて、なるべくピンポイントで簡潔に、採用担当者が見やすく、理解しやすく、説明しやすいものを準備していく。それができるかどうか勝負です。

地引：語学力の課題、面接で自分をうまく説明できるかどうか、履歴書の書き方等は他の機関や我々も受験対策ワークショップなどで対応しつつあります。雇用慣行も変化しつつあるように思いますが、それでも若い方が自力で海外に出るというのは困難と感じているところがあるのではありませんか？

松島：それについては、私はかなり楽観視しています。というのも、若い世代はすでに自然体でそういうことを考えるような環境になってきている、と肌で感じているからです。例えば、今の若い人達に「今後40年間同一組織で働きたいですか？」と聞くと多分多くの方は「それを望まない」と答えるでしょう。今後、転職市場はさらに活発化し、若い世代にとっての転職、次のキャリアを考えることは普通のことになる。国際機関に日本人が増えてほしいという私の仕事は、その時の選択肢の一つに国際機関就職を入りこませるというくらいでいいのかもしれないと考えたら、どんどんやりやすくなってきているなど感じています。

また、若い世代のことだけでなく、ハイランクのポストにつく日本人を増やすという意味での一つの解は、若いうちに一回国際機関や、国際的な職場の経験をしてもらうことだと考えています。先にも言ったとおり、世界と日本では雇用システム自体が違い、価値観も違います。そういうことは、実際に海外に出て経験してみないと理解できない。若いうちに一度でもそういう経験をしておけば、その意識を持ったまま仕事の経験を積んでいけるので、その後のキャリアの積み方も変わっていきます。

業界団体に話に行くと、「業界全体で国際機関などにも出向させたい」という動きはあります。ただ重要なポストに、組織が急に「行け」と言っても、国際機関の経験がない者がいきなり重要なポストを務めるのは難しい。若いうちに経験を積ませて、国際機関で働く素養ができている人を増やしておくことが組織や業界側にも必要です。

個々人についていうと、「この分野なら私はできる」と日々の業務で自分の強みを磨いていくと、どういうポストを狙うべきか、どういう履歴書を書くべきかも、わかってくるでしょう。とにかく自分のキャリアを自分で意識して考えながら積んでいくことが必要です。会社に言われて流れにのって今ここにいると言う人は、自分の頭でまず考え、自分の強みを形成していくことが必要です。今までこういう経験があるからこのポストで力を発揮できる。そういう感覚を持つて仕事をすることです。ただ、これは、国際機関就職に限った話ではなく、国内でも「自律的キャリア形成」などの言葉が注目されてきているので、既にそういう意識の人は多いかと思います。

——若い人の意識は変わり、国内の雇用慣行は必要に迫られて変わってきている

地引：医療分野ですと、雇用形態が医局制度の上に成り立っていて、「海外で働きたい」と言うと「二度と日本の病院には戻れない」と言われた人の話も聞きます。また専門医に認定されるためには日本で症例をこなさないといけないなど組織に属さないといけない難しい立場があります。一方で、若いころに夏休みを利用して外国に行ったり、NGO のボランティア、研修に参加したりして、精力的に活動している人たちにも出会いました。見せていないだけで色々と悩みもあるのかもしれませんが、そういう人が増えて制度的問題を乗り越えていってくると良いと思います。

松島：「雇用慣行を変えましょう」と言ってもなかなか変わるものではありませんが、必要に迫られれば、急激に変わっていきます。結局、外部環境や働く側の意識や職業選択の方法が変わっていけば、それに合わせていかざるを得ません。伝統的な方法があるとしても、感覚としてそれを必要と考える人が少なくなってきたら、仕組みや慣行も自然と変わっていくということでしょうね。

日本の国際機関人材に関する一つの課題として国際機関に就職する人材層の分野をもっと広げないといけないと考えています。これまで日本から国際機関を目指す人の中心は、若い時から国連などの仕事に興味を持ち、そのために学生時代から準備を始め、そこに向けてキャリアを重ねてきた人材層です。当然ながら、こういった人材は引き続き重要であり、そういう人が 1 人でも増えるようにしていくことに注力する必要があります。一方で、国際機関といえば、保健もそうですし、航空、気象、通信など様々な分野を扱うものがあり、それぞれの分野の専門人材を求めています。こういった分野の専門人材は、上述のように最初から国際機関を目指して、学生時代からキャリアを積んでいるのでしょうか。つまり、「国際機関に行きたいから気象を専門にしよう」という人はあまりおらず、こういう分野の人材の国際機関への入り方としては基本的に、まず自身が培ってきた専門分野が先にあり、そのキャリアを進める中で、国際機関という選択肢が出てこないといけないのです。前号でも少し述べましたが、日本の生涯雇用を基本とする伝統的な雇用システムの中だと、なかなかこういったキャリアの進め方が主流にはなっておらず、必然的に、人材も増えにくい状況でした。今後は、各分野で、国際機関をキャリアとして考える人材を増やしていき、そのことでまた各分野で人材の動きが活性化するようになってくれればと思っています。そのためにも JPO 制度なども使って国際機関に入ってもらう、また国際機関就職について各業界や各人材層に向けて情報発信していくことにも取り組んでいかないとはいけません。

地引：国際機関で働いて日本に戻ってきて知見を還元する、または、国際化に貢献するという意味で、その業界・組織にとってよいことだと考えていて、ぜひ分野を広げてほしいと思います。

松島：国際機関やそこで行われる規範設定などを深く理解できる人材、もっとシンプルに言えば国際的な感覚を持っている人材が増えていくことは、組織や分野にとっても必ずプラスになります。これまでの「元の組織に帰ってくることを

前提とした一時的な派遣」というモデルだけではなく、自然に行き来する人材が増えてほしいと思っています。

——若いうちに海外を経験し、仕事として国際機関を目指すなら、まず応募すること

松島: 前号でも触れましたが、国際機関の就職を考えるなら、空席情報を常にフォローし、まずは応募してほしいと思います。もちろんそれですぐに通る人は極少数でしょうが、ポスト情報をよく見て、応募書類を考えていく中で、自分に必要なものが具体的に見えてくるはずで。そして、本気で就職を取りにいくだけなら 1-2 個応募書類を出して一喜一憂するのではなく何十も出してほしい。もちろん、その全てが本命である必要はないですが、準備する中でしかわからないものがあるはずで。

また、職業柄、よく「どうやったら JPO に採用されるか」という質問をもらいます。まず第一に考えてほしいのは、JPO は「ジュニア」と名はついていますが、「インターナショナルスタッフの P2 レベルの職員」として働くための制度であるということです。P2 というレベルは、エントリーレベルとは言われていますが、小さい事務所などであれば、場合によってはその国の事務所長の代理などを勤めることもあるかもしれない仕事です。各国が人件費を肩代わりする JPO 制度であっても、その仕事ができる人材でないと送ることはできません。なので、JPO として採用されるということは、自分がその P2 の仕事が当然できる人間であるということ、自身の経歴や専門性を使って説得する作業になります。また、ここでいう説得とは、主観的かつ日本国内的な見方ではなく、客観的に、世界中の誰が見てもわかるものにする必要があります。そういったアピールをするためにはある程度場数を踏む必要があります。前号でお伝えしたように、JPO 自体は興味があれば、とにかく応募して練習したほうがいいのはいうまでもないですが、それでも 1 年に 1 回のチャンスしかありません。なので、各機関の通常空席応募も並行してどんどん応募していくこともお勧めします。応募しているうちに、「自分にはこの経験がないから書類でアピールできない」「今後こういう経験が必要になってくる」「国際機関で仕事をとっていくにはこういう分野に需要がある」等がわかってきます。もちろん、応募すればそのまま採用になる可能性だって十分にありますしね。とにかく国際機関就職はアプライをして始まるのです。皆さんにそこを知ってほしいし、その感覚を持つ人を増やし、それが結果的に国際機関等でグローバルに活躍できる人材が増えることにつながると考えています。

地引: たくさん応募することで初めて自分の適性や相手が求めていることについてわかるということですね。TOR 自体をよく見ていなくて空回りし、ずれた CV を出してしまう人もいます。沢山応募して、求められていることと自身の提供できることの整合性を高める必要があるのですね。

松島: TOR で何を求めているかに対して自分で答えを出せるとよい書類がつくれ、

面接にも対応できるでしょう。働きたいと思える職種があり、そこで求められている経歴がないとすれば、そこに近づいていくようにキャリア設計をしていけばいいのです。自分の能力や経歴を客観的に理解し、優劣の問題ではなく、「自分ができること」とポストが合致しているかどうか、欠けているところがあると、もっと合うポストはないか探すことやそこを補う方向で動くという行動をすればいいということです。

危険なのは、「〇〇に行けば国際機関に近づけるかな」というような、なんとなく箱だけを見てキャリアを決めてしまうことです。求められるのは、専門性であって、ある分野の「プロの人材」です。なんとなく国際的な仕事につき、そこで言われるがままの仕事をしているだけでは、自分が何のプロであるかはわからず、また外から見ても何のプロなのかはわかりません。そのあたりも含めて「よくわからないので、とりあえず情報を得るためにもまず〇〇に入って考えてみよう」というのであれば理解できますが、すでに国際機関で働きたいという明確なビジョンがあるのなら、そこに向けてなるべく具体的な道を考えていけるといいです。繰り返しになりますが、問われるのは「どこで働いていたか」ではなく「あなたは何かできる人材なのか」ということです。

地引：20代～30代の限られた時間の中で、どの経験を積み、どのキャリアパスを通れば正解かを見極めるのはなかなか困難ですね。

松島：だから、応募していけばいいのです。やりたいと思うポストに応募して、自分を見つめ直す、こういうキャリアがないと難しいと気づいて足りないところを追っかけていくということです。なるべく早いうちに興味ある分野に応募して、修士号が必要ならその段階で取得する、オンラインで授業を受けられる大学院もたくさんあります。

地引：今のお仕事を通じて多くの若手を見て、国際的に通用する人とならない人の差異は何ですか？

松島：あくまで JPO 審査などの限定的な目線から見た印象ですが、全体像を構造として理解し、その中で自分のできることでやりたいことを位置づけられている人なら世界で通用します。JPO でもすごいなと思う人は、国際機関に何が求められているか、何をやろうとしているか、現実として何ができるかを俯瞰して理解したうえで、その中にある仕事について、「自分はこういうことをやりたい人間で、こういう経験や専門性があるからこの仕事に就いた方がいい」ということを一連のストーリーとしてアピールできる人です。それができている人は JPO にしろ、空席応募にしろ、遅かれ早かれ採用されるでしょう。

一方でこれはあぶないなと思う人は視野が限定的でかつぼんやりとしたイメージで考えてしまっている人です。例えば、グローバルヘルスの分野で言えば、「医療関係の資格経験があるので WHO に入りたい」というくらいの解像度では難しい場合がほとんどです。例えば WHO は実際に治療するわけではなく、制度をつくり、ドナーと調整し行政の仕事をするので医療現場の仕事とは大きな違

いがあるはずですが。また、UNICEF の保健分野と WHO でもアピールしないといけない部分は変わってくるでしょう。よくあるのは、「途上国でひどい状況を見たので医療で人を助けたい、人の役に立ちたい」というアピールです。もちろんその気持ちは重要で、強いモチベーションのアピールにはなりますが、一方で仕事の中身の話でもそのエピソードを使ってしまうと、「苦しんでいる人を直接助けたいのであれば、国際機関ではなく現地で自ら活動できる NGO などに行ったほうがいいのでは」と思われてしまうでしょう。組織や仕事についての解像度を上げていく必要があります。



国際機関進路指導ワークショップで講演

——国際機関入職後の壁を乗り越えるために

松島: 国際機関は素晴らしいと思っても、そこは行政組織だし、当然資金がないと活動できないので、各国政府と泥臭い調整をして、そのほかにもやりたくないような作業もたくさんあります。入職後いきなりその壁にぶつかることがあるかもしれませんが、少なくとも、その組織がどういう構造で動いていてどういう仕組みでお金が入ってどのようにして世の中に影響を与えていけるか、できることとできないこと、求められることと求められないことを客観的にとらえられると道は開けると思います。

地引: そこまで考えていると、仮に入職後壁にぶつかっても生き残れるでしょう。

松島: 担当部署で行き詰まった時、今述べたことがある程度わかっているならば、「ここは厳しいから一旦外へ出て別の経験を積もう」「別の部署へ移ろう」「もう少しがんばれば解決できる」などいろいろな選択肢から自分でキャリアをつくっていきますし、つくっていかねばいけません。

——キャリアアップの延長線上に国際機関はある。目指したい気持ちがあるならば、気負わず恐れず、まずは行動してほしい

松島: 国際機関人事センターの仕事はとてもやりがいがあって、例えば変わりつ

つある若い人の意識を刺激したり、あらゆる分野の国際機関で活躍できる人を増やすことに向けて手を打ったりできます。

国際機関にしかできないことがあってそれは貴重な経験になります。日本の雇用慣行がスタンダードだと思うと国際機関を遠い世界のように感じ、あたかも清水の舞台から飛び降りる気持ちで挑戦するというイメージがあるようですが、応募書類を送って、認められると面接に進むというシンプルな話です。気負う必要はなく、シンプルに考えてほしい。そこに何が必要で、それに向かって自分が準備することに眼を向け、その延長線上に国際機関の仕事があり、そのための情報収集をおこたらないということです。目指したい気持ちがあるのなら、気負わず恐れずまずは行動してもらいたいと思います。

(インタビューアール：地引 英理子)

西田 千鶴
香川女子栄養大学大学院客員教授
国際医療福祉大学公衆衛生大学院客員教授



大阪府出身。渡米後に栄養人類学と出会い、コネティカット州立大学で修士号を取得、博士号資格試験を合格した後、36年間世界保健機構(WHO)に勤務。健康・開発栄養局や栄養・食品安全局の責任者として20年間にわたりコーデックスの栄養・特殊用途食品部会(CCNFSDU)と食品表示部会(CCFL)でWHO代表団の団長を務め、食品の品質を向上させるコーデックスの規格・指針の策定に深くコミットした。2023年3月にWHOを定年退職した後、米国科学・工学・医学アカデミー(NASEM)の栄養科学委員会のエキスパート・メンバーに任命され活動し、日本でも、2006年から香川女子栄養大学大学院客員教授として国際栄養学の大学院コースを担当し、さらに2023年から国際医療福祉大学公衆衛生大学院においても客員教授を務める。また、2023年アジア太平洋臨床栄養学会賞を受賞。

——突拍子もないアメリカの大学への進学が新たな視野を広げ、新たな出会いをもたらした

西田: 今では海外留学は珍しいことではなく、帰国子女の方々もたくさんおられますが、当時はまだ非常に珍しかったのでアメリカの大学への進学について、両親はもちろん大反対でした。高校時代の友達も突拍子もないことをした私の行動に驚いていましたが、皆応援してくれ(興味津々だったのかもしれませんが)、多くの友達が日本を発つとき空港まで見送りに来てくれました。

今から考えると、若く無知で世間知らずだったからそのような無茶なことができたのだと思います。当初は言語学を志してワシントン D.C.にある言語学プログラムでよく知られていたジョージタウン大学へ進学したのですが、文化も言葉も違う国で生活しているうちに、言語はあくまでもコミュニケーションの手段であり、手段である言語よりも違う文化や人の行動を理解するためのもっと根本的な学問を学びたいという方向に段々と関心が移っていきました。そこで興味を持ったのが人類学でした。しかし、ジョージタウン大学は人類学専攻がなかったため、同じワシントン D.C.にあるアメリカン大学へ転校し、栄養と人類学をダブルメジャーで学びました。

そしてまたアメリカン大学に在学中に新たな「出会い」がありました。それは、

大学 4 年生のときでした。新しい教授が人類学部に来られたのですが、その教授から当時はまだ新しい学問分野であった医療人類学を学びました。そして私が栄養問題に興味があるということで、当時はまだそんなに知られていなかった栄養人類学の論文などを紹介していただき、どんどん栄養人類学という分野に興味が湧いてきました。

大学院は栄養人類学の有名な先生がいるコネティカット大学へ進学したのですが、父には大学院への進学も随分反対されました。父は私が学部を卒業するとき、卒業式に出席するため渡米して卒業式の後、私と一緒に日本へ連れて帰るつもりが、私が大学院進学を決めたので怒って予定していた渡米をキャンセルし卒業式には出席してくれませんでした。しかし、そんなことがありながらも大学院での勉強もサポートをしてくれた両親にはとても感謝しています。

——当時の WHO は、栄養分野の世界的エキスパートが集うエキサイティングな場所だった

西田：大学院を終えた後ゆくゆくは日本へ帰り、日本をベースに仕事をしたいと考えていました。でも、大学も大学院も日本で卒業していないので、当時私には日本に将来のことを相談する先生がいませんでした。そのため、日本と「Reconnect」する方法を探さなくてはいけないと思い、日本の外務省が募集していた JPO 派遣制度に応募しました。今考えてみると、日本とのつながりをつくるために、国際機関で働くための支援や訓練を日本の若者たちが受ける機会を提供する目的で外務省がサポートしている JPO 派遣制度に応募するのはおかしな話ですが、当時は JPO として日本の外務省から派遣されることで日本とのつながりを築き直すことができるのではと考えたのです。

そして、1984 年の半ばに日本人の女性として初めての JPO として WHO のジュネーブ本部に派遣されました。当時の WHO は今とはまったく雰囲気異なり、プロフェッショナル職員の平均年齢も 55 歳と非常に高く、専門機関としての色合いが濃い職場でした。栄養分野でも世界的に知られた有名な先生方が数人在籍されていて、とても感動しました。当時大学院を出たばかりの 20 代後半だった私にはその職場環境は非常に刺激的で、プロフェッショナル職員の先生方もとても良くしていただき毎日心がワクワクする時間を過ごしました。

WHO で最初に携わった仕事は UNICEF と WHO の Joint Nutrition Program でした。そのプログラムで、WHO 本部に在籍しながら数カ月におよぶネパールでのフィールドワークに関わった経験などを通じ、1 年が過ぎる頃にはもっと現場に携わりたいと考えるようになり、地域事務局、またはカントリー・オフィスへの異動を要請しました。最初はネパールでの仕事の経験もあり WHO の東南アジア地

域事務局（SEARO）に異動したいと思いその準備をしていましたが、ひょんなことがきっかけで当時 WHO 西太平洋地域事務局（WPRO）のプロプログラム管理担当ディレクター（Director, Programme Management, 約して DPM）の S . T . Han 先生と出会い、この先生の下で働き、WHO での仕事を学びたいと強く感じるようになり最終的には SEARO ではなくて WPRO に異動することになりました。そして、この Han 先生との出会い、そして Han 先生が DPM として統制されていた WPRO での経験はその後私が WHO で仕事をしていく上で「羅針盤」となりました。困ったことや難しい事例に突き当たったときはいつも「Han 先生ならこんなときなんと仰ただろうか？どのように対処されたらろうか？」という心の声が聞こえ、考え、乗り越えてきました。

WPRO に勤務していたときにはフィールドに出たいという希望もかない、地域事務局の仕事だけではなく、フィリピンのカントリー・オフィスが行うアーバン・プライマリー・ヘルスケアの仕事に従事させてもらうことができました。昼間はずっとスラム街を回って子供達の身体測定や栄養状況の査定、補足栄養プログラムの評価、 balanガイ・ヘルス・ボランティアのトレーニング、District の保健局の利用不足の課題の解明などの活動に参加し、夕方オフィスに戻って地域事務所の仕事をこなす日々が続きました。大変でしたが、とても楽しく充実した毎日でした。



第 11 回アジア太平洋臨床栄養学会と
第 14 回中国栄養科学学会の合同会議
に参加

——結婚を機に WHO 西太平洋地域事務局を退職。そして数年後、離婚覚悟で WHO 本部での仕事に復帰

西田：当時はアメリカで結婚の約束をした人がいたのですが、WPRO での仕事が面白くて結婚は先延ばしになり、2 年ほど経過してしまいました。さすがに相手から「いつまで待てばいいのか」と言われていたこともあり、面白くなってきていた仕事を断念することに躊躇はありましたがアメリカに戻り結婚。そのとき WPRO では「JPO の任期が終了したら正規の職員として採用するつもりだったのに、辞めてしまうのか」と引き止められ、結婚前に夫がマニラまで来て Han 先生のところへ挨拶に行ったこともありました。

結婚後はアメリカで博士論文に取り掛かりました。しかし、そうして2年が経とうとしているうちに、国連食糧農業機関（FAO）と WHO が共同で初めての

Intergovernmental な国際栄養会議を 1992 年に開催することが決まり、そのために設立される FAO/WHO の合同事務局に WHO 側の事務局担当官として来ないかという話が持ち上がりました。国連機関ではプロフェッショナルの人材のグレードを P1～P5、D1～D2 の 7 段階に分類していますが、JP0 として働いていたときは P2 であったのに対し、P4 のポストへのオファーでした。さらに復帰する場合は本部のあるジュネーブへ行かなければなりません。当時、夫はアメリカで弁護士として仕事をしていたため、一緒にジュネーブに行くには仕事を辞める必要がありました。私は離婚覚悟で復帰を決めました。夫と話し合いを重ねた結果、彼が折れて「2 年くらいなら」と私に付いてきてくれることになりました。彼も自身のキャリアプランを持っていたので、大きな犠牲を払ってくれたのです。そして、当時の国連機関では夫婦が同じ機関で勤務することを禁止していたので、夫は国連高等難民弁務官事務所（UNHCR）で人権関連のボランティアとして携わるようになりました。それが 1990 年の終わり頃でした。



第 2 回国際栄養会議に WHO 事務局として参加

——ジュネーブで長男が誕生。家族としての岐路に立つ

西田： 1993 年に長男が生まれました。ここで大きな選択を迫られました。1992 年の FAO と WHO の国際栄養会議が無事に終わり、FAO/WHO の合同事務局での仕事が終了。WHO 本部での仕事は地域事務局やカントリー・オフィスを通してメンバー国の実行計画作成、そして実行へのサポート、モニタリングなどと変わっていきましました。でも、私の希望はやはりまた現場に出ることでした。しかし夫はテキサス出身で、テキサスに戻って地元を変えたいという夢を持っていました。彼はイエール大学卒業後、ハーバードのロー・スクールに進んでおり、ニューヨーク

などで高給取りの弁護士になることもできたはずですが。つまり、私にとってのフィールドは、彼にとってのテキサスだったのです。私がジュネーブを離れてフィールドに出るなら夫はテキサスに帰る、という話まで出ていたとき、家族をつなぎとめてくれたのは子どもでした。一家3人が（その後1998年に次男が生まれ一家4人になりました）家族として一緒にいるためにはジュネーブに根を下ろして暮らすことが最善の選択だ、という結論に至ったのです。

——夫婦が同じ機関で働ける体制へと変わり、夫もWHOへ

西田：やがて、夫もグローバル・エイズ・プログラムで法律関係の仕事に携わることになりWHOで働くことになりました。以前は同じ国連機関で夫婦が勤務することはできなかったのですが、この頃にはその考え方に変化が生まれていました。同じ国連機関で夫婦が勤務することができないというポリシーは女性の登用を増やそうとするとき足枷の一つになっていたため、この制度変更によって、女性が国連機関で働く道が広がったと思います。

夫はその後、WHOでエイズ・プログラムだけではなく事務局長や事務局長補佐のシニア・アドバイザーなどとしても勤務し、仕事を通して私とは異なるさまざまな機密性の高い政治的な事柄に携わっていたこともありますが、私たちはお互いの仕事の詳細を話すことはしませんでした。人が異なればやり方は異なります。そして、専門も違うため話したところで言い合いになることは目に見えており、けんかの材料を増やす必要もないと考え、自分たちの仕事に関しては「必要な距離」を保つようにしていました。

——仕事と子育てを両立する日々がスタート

西田：息子は2人ともジュネーブで生まれ育ちました。1人目のときは「出産」に対しての不安と、家族がそばにいない場所ということへの不安もありましたが、出産直前まで仕事も忙しかったこともあり「悩んでいても仕方がない、やるしかない」という開き直った心境でした。長男が生まれてすぐ、神戸で国際会議があったときは大阪の実家に連れて行き、預かってもらうこともありました。私はホテルに缶詰だったため、搾乳した母乳をホテルの冷蔵庫に入れておき、それを弟が夜に仕事が終えた後、神戸まで取りに来て実家の母に届けてくれました。それを母が子どもに与えてくれたのですが、ずっと母乳で育ててきたため哺乳瓶のトレーニングができておらず、実家ではスプーンで少しずつ飲ませるなど大変な苦勞をかけたようです。その後も下の子が生まれる前までは、長男はアジアへの出張時は一旦日本へ寄り、実家に預けて出張先に向かいました。日本まで

の交通費で出費がかさみましたが、その頃夫もよく出張に出かけていたので出費の心配より、私自身精神的にそれが一番安心だったのです。

子どもたちは二人とも生後 2 カ月半頃からクレッシュ（保育所）に預けました。アフリカやヨーロッパ出張の前は置いて行く子どものための準備で大忙しでした。留守にする間の子どもの洋服をすべて揃え、前々から計画的に搾乳をして冷凍してから出かけました。

長男が小学校に上がると、私の出張のたびに学校を休ませるわけにもいかず、日本へ連れ帰り実家で預かってもらうことが難しくなりました。夫も出張で家を空けることが多く、その頃からスイス政府の条件を満たした正規の雇用でお手伝いさんを雇うようになりました。お手伝いさんに来てもらいながらも下の子はクレッシュに通っていたので費用は大変でした。未就学児のクレッシュの費用に関しては WHO からの子育て支援は全くなかったです。夫婦共働きだから必要になった出費ですが、2人で働いていたから支払うことができたともいえません。

——学校選びに始まり、子どもたちは無事に大学院へ

西田：当時住んでいたアパートのすぐ裏にスイスの小学校の現地校がありました。しかし、当時の現地校の子どもたちは昼休みに一時帰宅することに加え、水曜日も休みだったため、働く女性にはまったく向いていませんでした。今は日本の学童のようなものがありますが、当時はそのような施設も制度もなかったため、現地校は断念することに。それでもしっかりと勉強の仕方を学んでほしいという思いがあり、ジュネーブ・イングリッシュ・スクールという小さなイギリス



夏休みにカナダのナイアガラの滝に家族旅行（2002年）

系の小学校への入学を決めました。この小学校は90%以上の生徒がイギリス人で、入学するのは難しかったのですが、2人とも通わせることができました。しかし、当時のジュネーブ・イングリッシュ・スクールは6年生までしかなかったため、中学校に進学するときにはまた学校を探さなくて

はいけませんでした。中学校ではフランス語を学ばせたいと考え、2年間ランシーというプライベート・スクールのフレンチ・セクションに通った後、英語圏の大学受験を視野に入れてインターナショナル・スクールに移りました。幼少時にクレッシュに通っていたのでフランス語での会話は問題ありませんでしたが、ランシーでの2年間でフランス語の読み書きも問題なくこなせるようになりました。その後、上の子はスタンフォード大学に進んでからイギリスのUCLでマスターを取得、下の子はイギリスのインペリアル・カレッジ・ロンドンで大学院まで学びました。

学費は国連機関の学費補助があったので助かりましたが、下の子がインペリアルで2年生に上がる時に制度が改変され、それまで生活費の一部も学費補助に含まれていたのですが学費の援助のみとなりました。我が家はギリギリ間に合ったというところです。アメリカの大学生活などは学費も生活費も高額になるため、子供の学費の補助金の減額は国際機関で働きづらい一因になるのでは、と考えてしまいます。

——子どもたちには感謝しかない

西田：子どもたちは、小さいときからずいぶんいろいろなことを我慢してくれたと思います。クレッシュは18時半までなのですが、いつも最後のお迎え、しかもやっと迎えに来てくれたと思っても家には帰らずそのままオフィスに連れて行かれ、お腹が空いても「もうちょっとだから」と言われてお絵描きや本読みをされ、時には「頑張ろう、エイエイオー」などと謎の掛け声をさせられながら、文句も言わずに頑張ってくれました。まだ寝返りもできない赤ちゃんのときは、オフィスのデスクの一番大きな引き出しに毛布を敷き、臨時のベッドにしていたことも。子育てでは周りの多くの方々に助けられたのも事実ですが、あの子たちの我慢、頑張りがあってこそ乗り越えられたと心から感謝しています。

——上司や友人、習い事の先生まで、人生を通じてさまざまな人に助けられてきた

西田：私が仕事をしてこられたのは、さまざまな方々のサポートがあったからだと思います。大学生時代、大学院進学のためコネティカットへ引っ越すとき、ワシントンD.C.で習っていたお琴の先生がワシントンD.C.からコネティカットまで送って行ってくださいました。その先生はお稽古に行くたびに「ちゃんと食べているの？」と心配してくださり、食事をご馳走になることもしばしば。お琴は上達しないままだったのですが（笑）、本当にお世話になりました。

WHOに入職してからも、当時は若い職員が少なかったためだと思いますが職員の先生方からとても可愛がっていただきました。WPROでは狭い敷地内をぐるぐる回ってマニュアル車の乗り方をマラリアの専門家だった日本人の先生から教えていただいたり、仕事でスラムへ向かうときはインド人の上司が心配してWHOのドライバーをつけてくださったりしました。しかし、当時のWPROが公用車として使っていた車は黒塗りのベンツ。高級車でスラムに乗り付けるわけにはいかず、ドライバーに頼み込んでインド人の上司には内緒で2~3ブロック手前で降ろしてもらい、そこからジープニーに乗ってスラムへ向かうようにしていました。WPROの事務所では、当時はまだ今ほど職員の数が多くなかったので、皆



息子達によるサプライズ誕生日パーティーの様子(2018年)

が家族みたいな雰囲気でした。ある日、インド人の上司に「今日は仕事が終わったら一緒に私の家に来なさい」と言われ、食事でもするのかと気軽に訪ねたら「まずお風呂に入れ」と言われました。どうやらスラムでシラミに感染した可能性を心配して、上司の奥様がその処理をしてくださいました。このように職員同士の家族的な付き合いがあることに加え、仕事の面においても他のプログラムとの関わりも多く、職員一人ひとりがさまざまな分野の仕事を体験することができました。

育児についても、子どもたちは私が育てたというより、周りのいろいろな方に育てていただいたと思います。WHOで子ども向けのクリスマス・パーティなどが開催されるのですが、そのときに

限って会議が入ったりします。そういうとき、同僚の奥様が「一緒に連れて行くよ」と言ってくれるなど、同年代の子どもを持つ方々に随分と支えていただきました。そのおかげで、子どもたちは多くの経験を重ねることができたと思います。もちろん、夫も頑張ってくれました。子どもたちは土曜日の日本語の補習校にも行っており、小学校のときは絵日記や作文などの宿題がありましたが、アメリカ人の夫には日本語で書かれた宿題を見てあげることができません。私が出張に行っている間は、夫が私の宿泊先まで宿題をファクスで送り、チェックしてファクスで送り返し、土曜日の授業の準備をさせる、という協力をしていました。

——国際機関で働きたいが、家庭や結婚で思い悩んでいる女性は多い

西田：私は国際機関で働きながら、結婚し子どもにも恵まれました。もちろん、

結婚に関しても子育てに関してもさまざまな紆余曲折があり、それぞれの場面で人生の決断をしなくてはならないような分岐点もありました。誰もが皆同じではないので、私が歩んできたこの道、下してきた決断が良かったのかどうかは一概に言えないと思います。同僚の中には、結婚をせずに出産し、子育てを頑張りながら仕事にも専念している人もいれば、離婚を経験しながらも子育てと仕事を両立して活躍している人もたくさんいます。シングルマザーとして働きながら子育てをするのも、何らかの理由で離婚しながらも仕事も子育ても続けるのも、大切な一つの人生であり、それぞれが選択をするものだと考えています。私から言えることは、結婚についても出産についても先の不安を並べて悩む前に、自分はどのように国際機関で仕事がしたいのか、国際機関に入って何をしたいのかを一生懸命考えてほしい、ということです。「これをやりたい」と強く思っていると、自然と道が拓いていきます。不思議と「何かが起こる」のです。自分がどうしてもやりたいと思っていることをサポートしてくれる人も現れると思います。

最後に一つお伝えしたいのは、子を持つ親として今思うことです。それは「実家」、「ふるさと」という存在の大切さ。高校卒業後、海外に飛び出した私ですが、親（特に今は亡き父）は猛反対しながらも「いつでも帰って来い」と言ってくれました。「やりたいことを精一杯やって、どうしても無理なら帰ることができる場所」があるというのは甘えのように聞こえるかも知れませんが、帰ることのできる家族がいる場所があることは、心の安定感につながります。そしてその心の安定感があったからこそ、私も36年間さまざまなことがあってもWHOで踏ん張ることができたと思います。だからこそ、そういう「ふるさと」といえる場所を私も子どもたちにつくっておきたい。そしてそれは、海外で働いているからこそ必要なのではないかなと感じています。



左) WHO 事務局長賞（優秀賞）受賞（2023年）
右) WHO 副事務局長賞（優秀賞）受賞（2016年）

（インタビュアー：地引 英理子）

地引 英理子

国立国際医療研究センターグローバルヘルス人材戦略センター 上級研究員



外務省に勤務する家族とともに、幼少期をアメリカ、ニュージーランド、ルーマニアで過ごす。東京大学大学院で国際関係論、日英外交史を専攻。在英国日本大使館の広報文化担当専門調査員として2年間勤務した後、ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー（JPO）として国連世界食糧計画（WFP）へ。そこでグローバルヘルスに関心を持ち、ロンドン大学衛生熱帯医学大学院で公衆衛生修士号を取得。帰国後は外務省で日本における国際保健政策の策定に関わるとともに、NGOで国際保健分野（感染症、母子保健、リプロダクティブ・ヘルス、栄養など）の仕事に携わる。現在は国立国際医療研究センターグローバルヘルス人材戦略センターに所属し、自身の経験を生かして国連、国際機関、国際NGOへの就職を希望する邦人の支援を行っている。

——国際関係への関心から、外務省の在外公館専門調査員に応募

地引：子どもの頃に9年間海外で過ごしたのですが、そこでは日本についてよく質問されました。国際関係に興味を持ち、大学院で日英外交史を専攻したのもそういった経験が背景にあります。そして国連高等難民弁務官だった緒方貞子さんのインタビューを聴いたり、犬養道子さんの『人間の大地』を読んだことなどがきっかけで、実務を通じて世の中の役に立ちたいと考えるようになりました。外務省在外公館専門調査員の存在を知ったのはそんなときです。イギリスで日英文化交流を担当するポストに応募し、無事に採用され在英国日本大使館で2年間勤務しました。仕事内容は、文化交流イベントの開催やイギリスの子どもたちを日本へ招聘するプログラムの実施などさまざまです。専門調査員という立場ではありますが、大使館職員と同様の仕事を任せていただいたため大変やりがいがありました。この経験は、後にジュニア・プロフェッショナル・オフィサー（JPO）に応募する際に役だったと思います。とはいえ、当時から将来を見据えてキャリアを積んでいったというよりも、国際貢献に携わりたいという内から湧き上がる思いに素直に従ったといった方がいいかもしれません。

——国連世界食糧計画（WFP）の仕事から、グローバルヘルスへ関心を抱く



ローマ郊外で WFP の同僚たちと

地引：専門調査員の経験を通して本格的に国際機関で働こうという思いを固め、任期終了後に JPO へ応募しました。実は JPO で最も大変なことのひとつが、受け入れ機関のポストとのマッチングなのです。私の場合も、採用はされたもののマッチングに1年、派遣までに1年半かかり、その間は宙ぶらりんになってしまいました。しかし「いずれは派遣されるだろう」と、アルバ

イトをしながらのんびり待つ姿勢で臨みました。現在このマッチングと派遣までの期間は短縮しているものの、不安になる方が多いのも事実です。しかし、やきもきしてせつかくの時間を無為に過ごしてしまうより「何とかなる」と大きく構えていただいた方がよいように思います。

WFP で最初に配属されたのは、東欧の国々に食糧援助を行う東欧局でした。途上国を希望していたので最初は残念に思いましたが、本部では本部や各部署の役割が分かり勉強になりましたし、やがて希望が通りラオスへの派遣が決まりました。ラオスで学校給食・学校保健に関わったことから、グローバルヘルスに深い関心を持つようになりました。それに伴い、もっともっとグローバルヘルスを勉強したいと思うようになり、働きながらロンドン大学衛生熱帯医学大学院に入学し、通信教育で学び始めました。グローバルヘルスのパイオニアとして優秀な人材を輩出する大学院だけあって、サポートがない中、勉強もレポートも必死で取り組まなければついていけません。途中で諦めようと思ったこともあったのですが、同様の通信教育をやり切った方に励まされ、準修士課程と修士課程を10年かけて修了しました。

——海外での勤務経験は、国際機関で仕事をする土台となった

地引：WFP は私にとって初めての国際機関勤務で、どんな仕事をどのようにこなすのか、ほとんど情報がない状態で現地に出向しました。専門調査員の職場では日本人と現地職員の外国人が半々でしたが、WFP の部署で日本人は私一人だったため緊張もしました。しかしイギリスでの2年間で、海外で仕事をする心構えや柔軟性はできていたように思います。国連は多様な社会・文化背景を持

つ方々が集まる場所ですが、意外と皆さんが感じる問題意識や課題は似ていて、困ったことがあると他の職員も同じことを考えていたりして、解決に向けて意見を出し合える土壌がありました。むしろ日本の職場文化よりも相談しやすいと感じることが多かったです。逆に、黙っていると意見がないと思われるので、自己主張は積極的に行う必要があります。周囲の働き方を観察しながら徐々に慣れていくこととなりますが、周りも同様の状況を乗り越えてきた方々なので、成長を見守ってくれる雰囲気はあると思います。



ラオス勤務時に研修で訪れたバンコクで

——今までの経験を生かし、海外を目指す方々をサポート

家の事情で日本へ帰国した後は自力でポストを探し、外務省やNGOのグローバルヘルス分野で今までの経験を生かしてきました。そして現在は、国立国際医療研究センターグローバルヘルス人材戦略センターに勤務しています。かつての私と同じように国際貢献の志を持ち、保健関連の国際機関での活躍を目指す方々の支援を行っています。センターでの仕事は、人材の発掘と国際機関を目指す方々のサポートです。特に国際機関へ人材を派遣するため、受験対策ワークショップ、職種・分野別キャリア・セミナーの開催、進路・受験相談のほか、履歴書添削などを実施しています。また、IT技術者と協力して人材登録・検索システムを構築し、人と仕事のマッチングと登録者への情報提供も行っています。悩みながらもグローバルなキャリアを模索する受験生の姿が自分の若い頃と重なり、いつも相談して下さった方が苦勞をして合格を勝ち取ったときは自分のことのように大きな喜びを感じます。

——最初の関門が「2年間の職務経験」

地引：センターで一番よく聞かれる質問は「どのような職務経験を積めば国際機関への仕事につなげられるのか」ということです。しかし、それに対しては「正解はない」とお答えするほかはありません。国際機関で働くためには、応募する時点で「仕事をするだけの高度な語学力」「働きたい分野での修士号」

のほか、最もジュニア・レベルの仕事であっても「その分野の最低2年間の職務経験」が必要となります。

2年以上の職務経験がない場合は、なんらかの組織で2年以上の経験を積む必要があります。国際的な職務経験を得られる仕事に就いている人が多く、国際協力機構（JICA）の専門家や海外協力隊、外務省の任期付き職員、在外公館専門調査員、経済協力専門員、草の根・人間の安全保障無償資金協力外部委嘱員、厚生労働省の任期付き職員、感染症危機管理専門家、国立国際医療研究センターの国際医療協力局医師・看護職、国内外の国際協力NGO、コンサルタント会社、外資系企業などが考えられます。

2年以上の職務経験がある場合、35歳以下の方は日本政府が実施するジュニア・プロフェッショナル・オフィサー（JPO）制度のほかに国連事務局ヤング・プロフェッショナル・プログラム（YPP）や、さまざまな国際機関が独自に行う若手採用制度にチャレンジができます。36歳以上を対象に、外務省国際機関幹部候補職員や、世界銀行のミッドキャリア（MC）がありますが、募集はあまり多くありません。35歳以下・36歳以上共通の仕事としては、国連ボランティアのほか、国際機関が常時募集している空席公募ポストやコンサルタント・ポストへの応募が一般的です。

最近では民間の製薬会社、コンサルタント会社、グローバル企業を経て応募する方が増えていると感じます。実際、企業のワクチン開発支援を行う Gavi で



NGO 勤務時にプロジェクトを実施していた
アマゾン川の支流で

は民間企業での経験が生かせるため、製薬会社から転職した方もいます。また、コンサルタント会社で培った戦略的な企画立案能力を国際機関で発揮する方の話も聞きます。逆に、国際機関から海外の製薬会社に転職するパターンもあります。民間企業と国際機関の連携が進む現代では、組織をまたいで柔軟に働ける方が重宝されると思います。

——「やりたいことを追求し続けた先に国際機関があった」という形が理想的

私は在外公館専門調査員として勤務することで職務経験を得ましたが、JPOへの応募者や合格者の経歴はバラエティーに富んでいます。「こういう仕事をしていなければダメ」という基準はなく「こんな職務経験が合格しやすい」というパターンもないのです。ただいえるとすれば、国際機関で仕事を得る方は、一つだけではなく、複数の職場を経験している場合が多く、且つ、国際的な環境で職務を経験した方が多いということです。

そういったことを考えると、最初から国際機関を目指すというより、自分のやりたいことを追求してキャリアを積んでいった先に国際機関での仕事にたどり着いた、となることが理想的ではないでしょうか。一見遠回りに感じるかもしれませんが、その方が国際機関で職を得てからのミスマッチも少ないように思います。ただ、JPO制度を活用できるのは35歳までなので、36歳以降は世界中の応募者と競争をしてポストを勝ち取る必要があります。そうすると厳しさは増しますので、そのことも念頭においてキャリア計画を立てるとよいでしょう。

	2年以上の職務経験がある	2年以上の職務経験がない
35歳以下	<ul style="list-style-type: none"> ・ JPO ・ 国連事務局YPP ・ 国際機関独自の若手採用制度 (OECD, FAO, 世界銀行グループ、UNICEF、UNFPA) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ JICA海外協力隊 (青年・シニア) ・ JICA専門家 ・ 外務本省任期付き職員 (国際機関/保健分野) ・ 外務本省経済協力専門員 ・ 在外公館任期付き職員 (経済・経済/国際機関分野) ・ 在外公館専門調査員 (国際機関分野) ・ 在外公館草の根・人間の安全保障無償資金協力外部委嘱員
共通	<ul style="list-style-type: none"> ・ UNV (年齢制限なし) ・ 空席公募ポスト ・ コンサルタント 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚労本省任期付き職員 ・ 厚労省 感染症危機管理専門家 (IDES) 養成プログラム
36歳以上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外務省国際機関幹部候補職員 ・ 世界銀行ミッドキャリア 	<ul style="list-style-type: none"> ・ NCGM国際医療協力局医師・看護職 ・ 国内外の国際協力NGO ・ 国内外の国際協力コンサルタント会社 ・ 国内外のグローバル/外資系企業 など

——好奇心をもって積極的に海外経験を積んでほしい

地引：実際問題として、30代後半以降にキャリア・チェンジを考えても、それまでに海外経験がないと国際機関で働くことはかなりハードルが高くなります。なので、海外の仕事に少しでも興味がある方は早い時期から積極的に海外に出ることをおすすめします。海外旅行や留学は、日本だけではなく海外の政治経済や医療の問題に目を向けるきっかけを作ってくれるでしょうし、在籍する日本の大学・大学院で海外研修を実施していればそれに参加するのもよいと

思います。国立国際医療研究センター国際医療協力局でも毎年途上国を訪問するフィールド・トレーニングを開催しています。国連フォーラムのメーリングリストに登録していれば、大学や国際機関、NGOなどのフィールド・トリップやインターンの情報が得られます。ぜひ若いうちから関心を持ってアプローチし、海外を経験してください。

また、前述の諸機関が実施するキャリア・セミナーに参加をしたり、国際機関の現役職員の話の聞いたりして準備を進めるとよいと思います。また身近に「こういうキャリアを積みたい」「こういう働き方をしたい」というロールモデルになる方がいれば、思い切って進路相談に乗ってもらうのもよいでしょう。人に相談することで客観的に自分を見つめ直すことができます。その上で足りない部分を見極め、必要なスキルアップを行えば、確実にステップアップにつながるでしょう。グローバルヘルス人材戦略センターでも進路相談やさまざまなワークショップを開催していますので、あまり考えこまずに、ぜひ一度アプローチしてみてください。

——海外へ出た後のキャリア形成は十人十色

地引：国際機関で仕事を果たした後のキャリアは人それぞれです。任期終了後は帰国せず国際機関で働き続けることを選択する方もいますし、日本に帰国し病院やNGOなどに就職する方もいます。前者の場合は自分自身でポストに応募し、競争を勝ち抜くタフさが求められますが、働く場所や働き方を自分で選択できるという大きなメリットがあります。国連の場合、職員はP1～5、D1～2などいくつかのランクがあり、上のランクのポストほど責任が大きくなります。しかし辞令で昇進が決まる日本企業と異なり、国連では働きたい国、機関、ランク、ポストを決めるのは自分自身です。中には専門性の活用やプライベートを重視して、あえて上のランクを目指さない方もいます。

このように自由が利く環境では、自分の軸を持つことが大切だと思います。実際に、家庭、趣味、信念など、仕事以外で自分の軸を持っている方が国際機関には向いているように感じます。実力主義の世界でキャリアや人間関係に悩むことがあっても、自分の軸がしっかりしていればそれを乗り越え、やりたいことを追求するエネルギーに変換することができるでしょう。

——国際機関だからこそできる経験がある

国際機関での仕事には、一つの国にとどまらず、グローバルな政策決定に関わることができるダイナミックさがあります。それだけでなく、めったに経験で

きない特別な体験を味わうことができる醍醐味もあります。私が WFP で仕事をしていたとき、紛争下のチェチェン共和国を訪れる機会がありました。そのときは食糧事情が厳しい中、現地の方がご馳走を作って温かくもてなしてくれました。そのとき触れた人の優しさは生涯忘れることができません。ラオスでは山の中を十数時間かけて車で駆け巡ったり、村々に寄って話し合いをしたり。その経験のすべてが今の私を形作っています。国際機関を目指す方々は、誰かの役に立つために日本を飛び出したいという熱い思いを心に秘めていると思います。海外で仕事を得ることは簡単ではありませんが、熱意があり必要な努力ができれば、必ず道は開くということを多くの方の体験を通じて見てきました。思いを成就させるためにも、ぜひチャレンジしてください。

(インタビュー：佐藤 のりこ)

グローバルヘルス人材戦略センター

Human Resource Strategy Center for Global Health

<https://hrc-gh.ncgm.go.jp>

人材登録・検索システム

Human Resource Registration and Search System

<https://hrc-gh-system.ncgm.go.jp>

