

平和構築を担う人材育成の拠点構築に向けて (報告及び問題提起)

平成 20 年 4 月 18 日
外務省国際平和協力室長
紀谷昌彦

1. なぜ今、平和構築を担う人材育成なのか

(1) 冷戦後の国際社会における平和構築の重要性

- ・ 内戦・地域紛争の発生(アフガニスタン、アフリカ諸国等世界各地)
- ・ 国連平和構築委員会をはじめ、国際社会の新たな取組の機運

(2) 日本にとっての平和構築の重要性

- ・ 日本自身の安全保障環境の改善
- ・ 平和国家 / 平和協力国家としての信頼・価値(ブランド)
- ・ 外交的な文脈: 国連、G8、ASEAN / 東アジア・サミット、アフリカ等でもテーマに(「アジア・カード」の位置付けも)

(3) 平和構築を担う人材の不足

- ・ 日本では、人的貢献が限定的(自衛隊等: 国連PKO・多国籍軍等への要員派遣。文民: 国連PKO・国際機関、二国間ODA、NGO等。)
- ・ 世界でも、文民が不足、軍事要員も能力向上が課題

2. 事業の立ち上げに際して直面した課題は何か

(1) 日本の人的貢献が少ない原因の分析: 「走りながら考える」

- ・ 対象層が多様(分野・レベルとも。平和構築支援の持つ性質にも起因。)
- ・ 人材育成が問題か、就職・派遣が問題か(失業者を増やすな)

(2) ターゲットの選択: 「ニーズがあるところから始める」

- ・ JPO前～JPO水準(国際機関への就職を目指す修士号取得者)
JPOは人数が少なく、ハードルが高いのが現状
英米等大学院の修士課程修了時期やJPO受験サイクルに配慮
- ・ 現場経験を積む機会へのニーズ(インターン支援制度の不足)
- ・ 人脈・ネットワークへのニーズ(ハブ/プラットフォームの不在)
- ・ 一度始めれば、ソフトやネットワークは活用・発展が可能に

(3) アジア人研修員の育成: 「日本とアジアから世界の平和構築へ」

- ・ 重要性: 事業の国際的広がり、英語環境、異文化・途上国の視点
- ・ ニーズの違いに応える難しさ(若手・中堅公務員が大部分)
- ・ 創意工夫で木目細かく対応(ビジョンの説明・共有、メリットの確保)

- (4) 国内研修：「カリキュラムの魅力化」
- ・ 「新参者」としての自覚
 - ・ 「パートナーシップ戦略」：共同ワークショップ、共同修了証
 - ・ 質の高い講師の確保と、ネットワーキングの機会の提供
- (5) 海外実務研修：「安全性と研修効果の両立」
- ・ 国際機関派遣はUNVスキームを最大限に活用
 - ・ 日本のNGO、国際NGOとの連携にも着手
 - ・ 研修員受入機関・事務所にもメリットを確保すべく調整
 - ・ 安全対策 - 在外公館を含む連絡体制を整備
- (6) 就職支援：「新たなルートの開拓」
- ・ 国内研修・海外実務研修を通じネットワークの拡大・メンターの活用
 - ・ JPOに加え、コンサルタント、UNV等様々なスキームを活用、日本の各種拠出金とも連携
- (7) 広報：「質の高い研修員の確保が成功の最大の鍵」
- ・ JPO相当の「平和構築アソシエート・エキスパート」枠の確保
 - ・ シンポジウム形式での国内説明会：国際機関、NGO、大学、JICA等、幅広い関係機関による参画と支援
 - ・ ニューヨーク、ワシントンDC、ロンドンなど海外での説明会を開催
 - ・ 波及効果：裾野を広げ、将来の人材層の確保や国民の理解の増進にも（「パラダイス鎖国」日本から「世界と生きる」日本へ）
 - ・ 平和構築シンポジウム2008 & アウトリーチイベントの試み（研究・知的貢献と国内参画・啓発の双方を目指す）

3. 拠点構築に向けての課題は何か

- (1) 本格事業として何に取り組むのか
- ・ 研修コースの拡充
 - ・ ロスター制度の整備
 - ・ 对外発信と知的貢献の強化(ネットワーク、現場との結びつきが強み)
- (2) 育成と派遣をどのように連携させるのか
- ・ 人材育成だけでは限界あり：派遣制度の整備・予算の拡充
 - ・ 諸外国の取組も参考に(米：S/CRS、カナダ：START、英：安定化ユニット)
- (3) 政府一体の取組をどのように推進するのか
- ・ 平和構築人材育成関係省庁連絡会議の活用
 - ・ 関係省庁・実施機関、研究・研修機関、大学等の取組を有機的に連携

人材育成を起点に、派遣、知的貢献、国内啓発を同時並行的に推進？
 (幅広い関係者が参画できるオープンなネットワークの拠点(ハブ)・基盤(プラットフォーム)の構築。世界の中で、日本が付加価値を持続的に創造できる仕組みと文化。「ワクワク、ドキドキ」の輪を広げる取組。)

(以上)