

内閣府国際平和協力本部事務局主催
第3回国際平和協力シンポジウム
～我が国の国連PKO参加20周年を迎えての、さらなる国際平和協力分野の人材育成に向けて～

平成24年1月19日（木） 13:30～18:15
 国連大学ビル5階 エリザベス・ローズ・ホール

プログラム

掲載ページ

総合司会：福島安紀子 青山学院大学国際交流共同研究センター研究員	
開会挨拶：羽田浩二 内閣府国際平和協力本部事務局長	1
基調講演：明石 康 スリランカ平和構築及び復旧・復興担当日本政府代表、 財団法人国際文化会館理事長	4
ビデオメッセージ：中満 泉 国連平和維持活動局 政策・評価・訓練部長	9

セッション1：国際平和協力における民軍連携と人材育成～ハイチの経験から～

＜パネリスト＞

井出匡則 陸上自衛隊小平学校教官、元ハイチ国際平和協力隊連絡調整要員	14
加藤亜季子 特定非営利活動法人「難民を助ける会」プログラム・コーディネーター	25
長 有紀枝 特定非営利活動法人「難民を助ける会」理事長、立教大学大学院教授	31
佐藤美央 内閣府国際平和協力本部事務局 国際平和協力研究員	37

セッション2：国連PKOへのより積極的な貢献～幹部人材養成の視点から～

＜パネリスト＞

長谷川祐弘 法政大学教授、元東ティモール担当国連事務総長特別代表	49
山下真理 国連広報センター所長、元国連ネパール・ミッション (UNMIN) 政務室長	58
石橋克伸 防衛省統合幕僚学校国際平和協力センター長、元ネパール国際平和協力隊員	68

セッション3：紛争経験国支援への取り組みと人材育成～選挙支援、ジェンダーを例に～

＜パネリスト＞

栃林昇昌 内閣府国際平和協力本部事務局 国際平和協力研究員	87
与那嶺涼子 内閣府国際平和協力本部事務局 国際平和協力研究員	99
横田洋三 財団法人人権教育啓発推進センター理事長	109

閉会

出演者プロフィール

総合司会

福島安紀子（ふくしま あきこ）

青山学院大学国際交流共同研究センター研究員

1994 年米国ジョーンズ・ホプキンス大学高等国際問題研究大学院 (SAIS) より修士号。1997 年大阪大学より博士号。総合研究開発機構 (NIRA) 主席研究員、国際交流基金特別研究員を経て現職。その他、防衛戦略研究会議委員、経済産業省産業構造審議会貿易協力部会委員等を兼務。英国国際戦略問題研究所 (IISS) 会員。主な著作に *Japanese Foreign Policy: A Logic of Multilateralism*、『レキシコン：アジア太平洋安全保障対話』、『人間の安全保障』等。

開会挨拶

羽田浩二（はねだ こうじ）

内閣府国際平和協力本部事務局長

東京大学法学部卒業。1979 年 4 月外務省入省。北米局、経済局、外務大臣秘書官事務取扱、在連合王国日本国大使館一等書記官、在インド日本国大使館参事官等を歴任。2000 年 4 月北米局北米第一課長、2001 年 11 月国際連合日本政府代表部政務公使、2009 年 7 月総合外交政策局審議官（国連担当大使）、2010 年 8 月より現職。

基調講演

明石 康（あかし やすし）

スリランカ平和構築及び復旧・復興担当日本政府代表、財団法人国際文化会館理事長

東京大学卒、ヴァージニア大学大学院修了。1957 年国連入り。広報や軍縮担当の国連事務次長、カンボジアや旧ユーゴスラビア担当の事務総長特別代表を歴任。1997 年末、人道問題担当事務次長を最後に退官。現在、(財) ジョイセフ（家族計画国際協力財団）会長、立命館大学大学院客員教授等。主な著書に『国際連合一軌跡と展望』（岩波新書）、『戦争と平和の谷間で—国境を超えた群像』（岩波書店）、『「独裁者」との交渉術』（集英社新書）など。

ビデオメッセージ

中満 泉（なかみつ いずみ）

国連平和維持活動局 政策・評価・訓練部長

早稲田大学法学部卒業。米国ジョージタウン大学大学院修士課程修了（国際関係論）。国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）法務官、人事政策担当官、旧ユーゴ・サラエボ、モスタル事務所長、旧ユーゴスラビア国連事務総長特別代表上級補佐官、UNHCR 副高等弁務官特別補佐官、国連本部事務総長室国連改革チームファースト・オフィサー、International IDEA（国際民主化支援機構）官房長、企画調整局長などを経て、2005 年から 2008 年 8 月まで一橋大学 法学部、国際・公共政策大学院教授。同期間に国際協力機構（JICA）平和構築 客員専門員（シニア・アドバイザー）、外務省海外交流審議会委員などを兼任。2008 年 9 月より現職。

セッション 1：国際平和協力における民軍協力と人材育成～ハイチの経験から～

1 等陸尉 井出匡則（いで まさのり）

陸上自衛隊小平学校語学教育部英語教官、元ハイチ国際平和協力隊連絡調整要員

平成 12 年 4 月、陸上自衛隊に一般幹部候補生として入隊。以降、第 24 普通科連隊、第 5 陸曹教育隊、第 34 普通科連隊で小銃小隊長、連隊本部第 3 科運用訓練幹部等を歴任

この間平成 17 年 6 月から翌 1 月までの約 7 ヶ月間、第 4 次イラク復興業務支援隊報道幹部としてイラク派遣に参加。その後、平成 20 年 3 月中央即応集団司令部防衛部において空地特殊作戦幹部（くうちとくしゅさくせんかんぶ）を経て、平成 22 年以降、小平学校語学教育部英語教官として現在勤務中。昨年の東日本大震災に伴う日米共同「トモダチ」作戦においては連絡幹部として米海軍強襲揚陸艇エッセクスに乗艦し、米海兵隊と共に気仙沼市大島等において災害派遣活動に従事し、その直後、内閣府国際平和協力本部事務局ハイチ連絡調整員として、平成 23 年 5 月 21 日から 10 月 29 日までの約 5 ヶ月間現地において勤務。

加藤亜季子（かとう あきこ）

特定非営利活動法人「難民を助ける会」プログラム・コーディネーター

明治大学文学部史学地理学科卒、コロンビアハベリアーナ大学政治国際学部紛争解決専門課程修了、英国サセックス大学文化開発環境研究所社会開発学修士。民間企業、日本国際協力センター研究員、在コロンビア日本国大使館専門調査員を経て、2010 年 4 月より現職。

長 有紀枝（おさ ゆきえ）

特定非営利活動法人「難民を助ける会」理事長、立教大学大学院 21 世紀社会デザイン研究科・同社会学部教授

認定 NPO 法人ジャパン・プラットフォーム (JPF) 理事。福島県相馬市復興顧問会議委員。『外交』編集委員。1987 年早稲田大学政治経済学部卒業、1990 年同大学院政治学研究科修士課程修了。2007 年東京大学大学院「人間の安全保障」プログラム博士課程修了（博士）。著書に『スレブレニツァ あるジェノサイドをめぐる考察』（2009 年、東信堂）、共著に『グローバル化・変革主体・NGO - 世界における NGO の行動と理論』（2011 年、新評論）、『国際緊急人道支援』（2008 年、ナカニシヤ出版）、『国家建設における民軍関係 破綻国家再建の理論と実践をつなぐ』（2008 年、国際書院）など。

佐藤美央（さとう みお）

内閣府国際平和協力本部事務局 国際平和協力研究員

国際基督教大学教養学部卒、国際基督教大学大学院行政学修士。在ロサンゼルス総領事館専門調査員、日本国際問題研究所研究助手を経て、2001 年にアソシエイト・エキスパートとして国際移住機関（IOM）へ。ケニア、ベルギー、インドネシア、ヨルダン（イラク事務所）に駐在。その間、2005 年には、ジャパン・プラットフォーム事務局にて勤務。2011 年 5 月より現職。

セッション2：国連 PKO へのより積極的な貢献～幹部人材養成の視点から～

長谷川祐弘（はせがわ すけひろ）

法政大学法学部国際政治学科教授、元東ティモール担当国連事務総長特別代表

国連大学客員教授。日本国際連合学会理事。東ティモール民主共和国大統領特別顧問、親善大使。地球憲章アジア太平洋委員会理事。2004 年 5 月より 2006 年 9 月まで国連事務総長特別代表（東ティモール）。国連カンボジア平和維持活動・選挙監視団総括、国連ソマリア平和維持活動（政策企画部長）、ルワンダ・国連人道・開発調整官。専門は、平和構築論、国際機構論。1974 年米国ワシントン大学で国際関係開発論博士号取得。

山下真理（やました まり）

国連広報センター所長、元国連ネパール・ミッション (UNMIN) 政務室長

上智大学で法律学士号、フレッチャ―法律外交大学院で法律外交学修士号を取得。1990 年に事務総長の情報収集調査室の政務官補佐として国連に加わり、政治局選挙支援部、欧州安全保障協力機構 (OSCE)・国連アルメニア合同活動の国連側調査官、国連東スラボニア、バラニャおよび西スレム暫定機構 (UNTAES) の次席選挙事務官を務める。国連ニューヨーク本部にて政治局アフリカ局およびアジア局の政務官、国連ネパール・ミッション (UNMIN) の政務室長を歴任したのち、2010 年 7 月より現職。

1 等陸佐 石橋克伸（いしばし かつのぶ）

防衛省統合幕僚学校国際平和協力センター長

防衛大学校（30 期）を卒業後、陸上自衛隊特科部隊に配属。1993 年、国連カンボジア暫定統治機構に停戦監視要員として派遣されたほか、2005 年、イラク復興業務支援隊クウェート分遣班長、2007 年、ネパール国際平和協力隊第 1 次隊長として国際平和協力活動等に参加。また、2009 年、インドネシア国際緊急援助隊統合連絡調整所、2010 年、ハイチ国際緊急援助隊統合連絡調整所への派遣などを経験。2010 年 3 月 26 日に、新編された統合幕僚学校国際平和協力センターの初代センター長に就任。

セッション3：紛争経験国支援への取り組みと人材育成～選挙支援、ジェンダーを例に～

栃林昇昌（とちばやし のりまさ）

内閣府国際平和協力本部事務局 国際平和協力研究員

中央大学総合政策学部卒 シンガポール国立大学大学院 公共政策修士

国連スーダンミッション選挙支援部 東エクアトリア州担当チームリーダー

国連東ティモール統合ミッション選挙支援ユニット マニユファヒ県担当チームリーダー

国連アチェ・ニアス復興調整官事務所 ローカルガバメントスペシャリスト

国連開発計画インドネシア事務所 「持続可能なビジネス育成」担当
2011 年 5 月より現職。

与那嶺涼子（よなみね りょうこ）

内閣府国際平和協力本部事務局 国際平和協力研究員

ジェンダー専門。創価大学卒。英国 York 大学「女性と開発と政権」修士

（財）おきなわ女性財団、名桜大学、沖縄大学講師、沖縄県男女共同参画審議員等を経て、JICA 青年海外協力隊として 2 年間（2008 年～2010 年）、ネパールの女性の人権団体（WHR）にて紛争被害の IDP 寡婦のリハビリ支援のプロジェクト責任者および「移行期正義とジェンダーネットワーク」窓口を担当。沖縄平和協力センター（OPAC）客員研究員を経て 2010 年 5 月より現職。事務局ではジェンダーと平和構築・PKO 関連の研究とともに国内外の PKO 要員へのジェンダー関連研修の講師を担当。

横田洋三（よこた ようぞう）

財団法人人権教育啓発推進センター理事長

1979 年国際基督教大学教養学部教授、1991 年国連人権委員会ミャンマー担当特別報告者、1995 年東京大学大学院法学政治学研究科・法学部教授、2000 年国連人権促進保護小委員会委員、2001 年国際連合大学学長特別顧問、2003 年国際労働機関（ILO）条約勧告適用専門家委員会委員、2004 年中央大学法科大学院教授、2006 年財団法人人権教育啓発推進センター理事長、2010 年国際労働機関（ILO）条約勧告適用専門家委員会委員長、法務省特別顧問、日本国際連合学会理事長、国際連合大学高等研究所客員教授等を歴任。主な著書として、『二〇世紀と国際機構』国際関係基礎研究所、『日本の国際法事例研究（１）～（５）』（共著）慶応義塾大学出版会、『新国際機構論』（共著）国際書院、『国連再生のシナリオ』（共訳）国際書院、『国連の可能性と限界』（共訳）国際書院、『国際法入門』（共著）有斐閣、『国際組織法』（共著）有斐閣、『国際機構の法構造』国際書院、『日本の人権／世界の人権』不磨書房、『国際人権入門』（共著）法律文化社、『国際社会と法 一国際法・国際人権法・国際経済法』（共著）有斐閣ほか。

1. 開会挨拶

○司会（福島） 皆様、こんにちは。本日は御来場いただきましてありがとうございます。ただいまから第3回「国際平和協力シンポジウム」を開催させていただきます。

私は本日の司会を務めさせていただきます、青山学院大学国際交流共同研究センターの福島安紀子と申します。専門は国際関係論で、特に安全保障を研究いたしております。その中で平和維持あるいは平和構築には深い関心を持ってまいりました。

このシンポジウムの司会をお引き受けして考えてみますと、平成4年に国際平和協力法が成立して今年で20年を迎えるわけございまして、その間にアンゴラ、カンボジア、ゴラン高原、東ティモール、ハイチなどにおける国際平和維持活動、人道国際救援活動、選挙監視活動など、さまざまな国際平和支援業務に日本の要員が派遣をされて国際平和協力活動を展開して参りました。

今日はこれまでの経験を踏まえつつ、国際的な安全保障環境も変わってきております。現下の状況の中、どういう国際平和協力業務のニーズが新たに生まれているのか、これに貢献するにはどういう人材が要求されているかなど皆様とともに考える機会にしたいと思っております。議事進行に当たりましては、皆様の御協力をお願い申し上げます。

それでは開会に当たりまして、本シンポジウムの主催者を代表いたしまして、内閣府国際平和協力本部事務局の羽田浩二事務局長より開会のご挨拶をお願いいたします。

○羽田事務局長 御紹介のあった内閣府国際平和協力本部の事務局長の羽田でございます。本日は、皆さんお忙しいところを第3回「国際平和協力シンポジウム」に御参加いただき、ありがとうございました。

特に基調講演いただく明石先生、ビデオメッセージをいただいた国連PKO局の中満部長、総合司会をお願いする福島先生ほか、各セッションで御報告、コメント等いただく先生方に厚く御礼を申し上げます。一言ご挨拶をいたします。

今、福島先生の方からもあったように、今年是我が国のPKO法が制定されて20周年という節目の年に当たります。この間、我が国は国連を中心とした国際平和活動に対して数々の人的・物的協力を行ってまいりました。これまでに27回の国際平和協力業務を実施して、昨年末の時点で派遣人員の総数は延べ7,811名に上っております。その内訳は、自衛官が7,478名、警察官が82名、文民は251名となっております。更に皆様御案内のとおり、今般、南スーダンのPKOであるUNMISSに対して、最大370名の施設部隊を派遣することになりましたので、これを加えますと派遣人員の総数は8,000名を超えることになるということでございます。UNMISSについては、まさに先週末に先遣隊が現地に到着をして、今週、活動を開始したところであります。

こうした我が国がこれまでに派遣した国連のPKO要員の活動については、士気の高

さ、規律の正しさ、何よりも質の高い仕事をするという成果から、国連及び現地の方々から高い評価を得てきております。

近年、PKO はもう皆様御案内のとおり、伝統的な停戦監視等の業務に加えて、DDR（武装解除、動員解除、社会復帰）や SSR（治安部門改革）、民主化支援、開発、文民保護など幅広い活動を包含する大規模かつ多機能なものが主流となってきております。今日のセッションでも取り上げられている民軍協力もますます重要なものとなってきております。

この点については、ハイチで活動している自衛隊の部隊というのは、ODA や NGO と連携しつつ、着実な成果を上げて、国連や現地の政府から高い評価を受けていることは指摘したいと思います。また、南スーダンについても、これは国づくりが主体となりますので、まさにこういう民軍教育というものを進めながら活動することが期待されております。こうした観点から、今後、国際平和協力において専門分野に精通した文民の果たすべき役割というものも増大していくものと考えられています。

昨年 7 月に中間とりまとめが出された副大臣レベルでの「PKO の在り方に関する懇談会」においても、こうした国際平和協力の効果的な業務実施のための民軍教育の推進、人材育成あるいは教育訓練体制というものを充実させていくことの重要性が述べられております。

国際平和協力研究員制度というのは平成 17 年に発足し、今日、御参加いただいている諸先輩方、皆様方の御指導、御協力もいただいて、6 年半経過いたしました。

研究員制度というのは、1 つには国際平和協力分野における人材育成、2 つ目に国際平和協力本部事務局の機能強化という 2 つを柱としており、各研究員は各自で設定したテーマについての研究活動に従事しているほか、政府が実施している選挙監視への参加などの活動を積極的に行ってきております。

これまでに 29 名の研究員が卒業して、その多くは国連や国際機関を始め国際平和協力の幅広い分野で活躍しているところであります。研究員の研究成果を発信する場としての「国際平和協力シンポジウム」というのも今年で 3 回目になります。今年は PKO 法制定 20 周年という節目に当たるということもあって、将来の更なる国際平和協力のための人材育成の在り方をテーマとして取り上げました。このため、その研究員のみならず、国際平和協力の分野で御活躍されて来られました多くの先生方にも御出席をお願いして、その幅広い内容に基づいた活発な議論が展開されることを期待しております。また、参加している皆様方からも忌憚のない御意見、御質問を頂戴できれば幸いです。

なお、発表の中で述べられる見解というのは、発表者個人のものであって、政府や当事務局の見解を代表するものではないことを 1 つ申し上げておきたいと思います。

最後に、本日のシンポジウムの開催に御尽力いただいた関係者の方々、また御来場の皆様方に厚く御礼を申し上げて開会のご挨拶とさせていただきます。ありがとうございます

ざいました。（拍手）

○司会 羽田事務局長、どうもありがとうございました。

2. 基調講演

「国連 PK0 参加：20 年を回顧して」

○司会 それでは、引き続き基調講演に移らせていただきたいと思います。財団法人国際文化会館理事長で、元国連事務次長をお務めになられました明石康先生にお願いいたします。

もう明石先生は皆様に御紹介するまでもないと存じますが、国連において広報や軍縮担当の事務次長をお務めになられましたほか、カンボジアや旧ユーゴスラビア担当の事務総長特別代表を歴任しておられます。現在は、スリランカ平和構築及び復旧・復興担当日本政府代表もお務めでいらっしゃいます。

実は明石先生は、先ほど羽田事務局長より御紹介のございました、国際平和協力研究員制度の生みの親と申し上げるべき方だと伺っておりまして、我が国の国際平和協力への人材の育成と強化にも尽力されてこられた方でございます。

それでは、早速、明石先生に基調講演「国連 PK0 参加：20 年を回顧して」をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○明石理事長 福島さんから温かい御紹介をいただきました明石でございます。

この「国際平和協力シンポジウム」もこれで3回目になることを事務局長からお聞きました。私は福島さんの言うように生みの親の1人になるのでしょうか。ここにおられる横田教授も国際平和協力懇談会のメンバーとしていろいろ優れたアイデアを出していただきました。私はそのまとめ役として懇談会の座長を務めたわけで、よく言われますけれども、成功すれば生みの親と称する人はいっぱい出てくるのです。国際平和協力研究員の制度も成功例であるからそう言われるのだと思います。

私が今日与えられた題は、「我が国の国連 PK0 参加 20 周年を迎えて」ということであります。御承知のとおり、1992 年春に国際平和協力法が国会を通過しました。そのプロセスにおいては、野党による牛歩戦術とかいろいろ行われて、関係者としましては薄氷を踏む思いの日々であったことが思い出されます。

私は当時、国連の人間であったわけですがけれども、参考人として参議院の特別委員会に出席し、そこで私の主観と偏見に満ちた PK0 観を紹介したわけですがけれども、そのほとんど全文が我が国の代表的な全国紙の1つによって verbatim の形で紹介されました。とにかくその前年の湾岸戦争のときは、我が国は 130 億ドルという大変なお金を出したわけですがけれども、国際平和に対する貢献ということでは余り評価を受けなかったのです。そんなこともあり、やはり PK0 そのものに入って貢献をすることがとても大事だということが広く認識されるようになりました。

とかく内向きと言われる我が国の世論の中で、そういった湾岸戦争のときの我が国の置かれた苦しい立場が翌年、20 年前の国際平和協力法の採択の背後にあり、当時の

関係者の涙ぐましい努力の数々には本当に敬意を表したいと思います。

その法律に基づきまして、92年の春からカンボジアで展開された冷戦後最も大きなPKO活動である、私が第2世代のPKOと呼んでいる、非常に多角的な、マルチディメンショナルなPKOが始まりました。自衛隊1個大隊がカンボジアのタケオというところに配備されたわけですが、ある程度プレスの人などのほとぼりが冷めた辺りで私はそこを訪ねたわけですが、日の丸が国連旗の隣に翩翩とひるがえったのを見て、私の挨拶も不覚な涙で途切れがちであったのを覚えています。

その後間もなく、10月にカンボジアに関するパリ和平協定の1周年記念のパレードが首都プノンペンの王宮前で行われました。そのパレードに自衛隊を代表する何人かの人が国連旗、またさまざまな数十各国の国旗とともに堂々と参加しました。そのとき私の隣にいたシアヌーク殿下にこちらの涙を見られないようにいろいろ苦労したことも覚えております。

我が国だけではなくて中国とドイツも初めてカンボジアでPKOに参加しました。この3つの国が若葉マークの参加を遂げたわけです。その後、我が国のみならず中国の場合もドイツの場合も、かなり幅広く国連PKOにも、またドイツの場合は、幅広く多国籍軍とか有志連合的なものにも参加しているのは御承知のとおりです。

PKOへの参加というのは国際貢献であると麗々しく言われますけれども、私は国際的な義務であるのだと考えております。我が国が国連に加盟したのは1956年12月でありますけれども、加盟国の資格というのは国連憲章の第4条に明記されているのですけれども、第4条には加盟国の資格要件として、この憲章が掲げる義務を受諾し、それを履行する能力と意思があると認められた国が新規加盟を許されると明記されています。我が国はそのとき国連憲章第7章に関して、日本はちょっと問題があるからその義務を遂行できませんなどということを行った記憶は私にはありません。

そんなことで、国連PKOというのは憲章に明記されてないのでありますけれども、国連憲章第6章から生じる活動であると理解してよいのではないかと私は考えています。つまりPKOへの参加とか協力というのは加盟国として当たり前の、当然のことだと考えております。

特に我が国の場合は、戦後の平和憲法があります。この新憲法の前文において、国際社会において名誉ある地位を占めたいという我が国の戦後の念願、敗戦後の新しい生き方に対する信念が示されております。

そうすることで国連としては国際平和の維持とか紛争の平和的解決、その一連における当然の行動としてPKO活動がありますけれども、我が国自身の国益の観点に立ちましても、こういうグローバル化の世界においてますます広がっていく我が国の国益、利害関係を守り、我が国の防衛力の定義も勿論それにリンクした形で考えなくてはなりませんし、我が国のそういう行動力がどこまで来ているかについて国際比較をする上で、PKO参加はとても役立つことであります。また、グローバル化のための人材の育

成ということも副産物の１つとして大変大事なものであるのではないかと思います。

先ほど羽田事務局長から言及があったように、我が国はカンボジア、モザンビーク、ゴラン高原、東ティモール、ハイチ、これからは南スーダンにおいて、PKO に積極的に参加するわけで、回数から言うと、先ほど事務局長から 27 回に及ぶという御紹介がありました。そういうところで日本の真面目な、また効果的な参加ぶりというものは国際的に評価が確立していると考えてよろしいと思います。

関係してこられた数多くの人々に私は心から感謝の言葉を差し上げたいと思います。しかし、我が国はこれで満足してはいけないという気持ちも強く持っております。今までのこうした活動への参加は、我が国の総合的な国際的イメージの向上に貢献してきたと思います。

しかし、我が国の PKO において果たす役割も、PKO 自体が 1948 年の創立以来、生成発展を遂げてきておりますので、いつまでも同じような参加の仕方、協力の仕方ではだめだと思います。第 1 世代は 1948 年の中東における国連休戦監視団であり、第 2 世代は先ほども挙げたようにカンボジアとかモザンビークその他の諸活動がありますし、第 3 世代は余り思い出したくないのですけれども、ソマリアにおける国連のやや勇み足の蹉跌というものがあったと思います。今は南部レバノンとかアフリカのコンゴ民主共和国において活動している、いわゆるロバスト（robust）な PKO、第 4 世代の PKO とも言ってもよいものだと思いますけれども、こういうものが並列的に展開しているというのが現状だと思います。ゴラン高原における我が国の活動は第 1 世代 PKO であると言っていると思います。

先ほど福島さんの御紹介にあったように、私は旧ユーゴにおける今までの PKO としては最大の、最高時においては 4 万 4,000 人の要員が参加した PKO の総責任者でした。国連の通常予算の 1.5 倍の規模の PKO 活動でした。しかしながら、民族紛争の真っただ中に投入された PKO として、大変に困難を極める結果になりました。

2000 年に出された優れたブラヒミ報告は、率直にその辺の問題点を指摘して、厳しい反省を国連と、特に安保理に求めたわけです。国連 PKO はいろんな形で国際社会にとって役に立つ。国連のやるべきことはたくさんある。しかしながら、PKO が行くべきでないところもあり、やるべきでない任務もあるのではないかと。そこら辺をきちんとわきまえて国連はやるべきことをやるべきだと。国連自身決して万能ではありませんし、PKO についてもそれが設置されるならば、国連総会は予算をけちるべきではないし、必要な人員もきちっと付けなくてはならないというような率直な注文を、ブラヒミは付けたわけです。私はそのブラヒミの出したレポートは 95% ぐらい賛成でしたし、国連総会も安保理も大体その線で PKO を改善し、強化して現在に至っておると思います。

我が国の場合、特に ODA を最近削減に削減を残念ながら続けておりますけれども、ODA を駆使して平和協力に更に参加を深めることを考えてよろしいと思います。そんなことで私は日本の今までの 20 年の歩みは大変すばらしいものであったし、しかしなが

ら、そこでとどまてはいけないので、こういう活動は更に倍加されるべきであると考えております。日本は今でも UNDOF に参加しておりますけれども、こういう第1世代の古典的な PKO と言うべきものだけではなく、できるだけ幅広く行動したいと考えます。

PKO は PKO だけではなくて、PKO に先んじる予防外交の段階があるでしょうし、外交調停が行われないと PKO だけでは余り大きな成果を収めない、バンドエイドにとどまってしまうという嫌いもあります。PKO に並行して、ないしは PKO に続く平和構築という大変複雑な多面的な活動もあり、我が国は平和構築に関しても、これを遵守し、国連が平和構築委員会を作った時、真っ先にその委員長を我が国の国連大使が務めたりして現在も活発な参加を続けております。

我が国の PKO 参加の制度面でまだまだ不備があることはほぼ 10 年前に出された国際平和協力懇談会の報告書でもはっきり指摘しておりますし、いろんな点で改善が行われてきました。しかし、それはまだ終わったわけではないと思います。その中において PKO 活動、より広範な国連活動で活躍するための人材の育成、訓練もうたわれておりまして、国際平和協力本部による人材の育成、国際平和協力研究員制度というものも小規模ではありますがありますが、私は日本にとって大変役に立つものだし、今後とも是非とも続けてほしいと思います。

また、国連活動、PKO 活動にもっと協力するのみならず、地域的な平和協力活動、そういうものにも我が国は積極的であるべきだと思います。また多国籍軍とか有志連合と言われるような活動の中で我が国の国是、国益に合致するものがあつたらそれへの参加も積極的に考えるべきだと思います。

最後には、これまた私の偏見かもしれませんが、戦後日本の持っている過度な危険意識というものを克服していくことも、日本が真の意味の国際的な活動に参加するのに必要なことではないかと思っております。

こういうような点を盛り込んで、いわゆる我が国の PKO 5 原則なるものはいろいろ解釈され、いい方向に向かっていると言えますけれども、更にいわゆる一般法の採択に向かつてより幅広い前向きな行動ができるように努めることも、将来の展望として忘れてはいけないと考えます。

私の持ち時間は多分終わったと思います。国連生活が長かった人間として、口を開くと閉じることを知らなくなるという欠陥がありますので、そういう悪い評判が立たないように、ここら辺でやめさせていただきたいと思います。

「国際平和協力シンポジウム」が3回目を迎えたことを心から喜ぶとともに、さらなる発展を祈念して終えたいと思います。ありがとうございます。（拍手）

○司会 明石先生、どうもありがとうございました。私どもが国際平和協力活動を考えていく上で重要な指針を賜りました。PKO そのものの変容、国際社会が平和と安全の

ために求められるものは一体何か。それを踏まえて日本がどのようにそれに応えていくのか。私は特に国際社会の PKO にとどまらない紛争予防も含めた平和協力のニーズに日本が参画していくことが国際的な責務であるとおっしゃったことが非常に強く印象に残りました。今日のこの後のディスカッションの中でも、今、御指摘いただきました点を念頭に置きつつ議論ができれば幸いです。

3. ビデオメッセージ

○司会 次に、先ほど御紹介がございましたように、中満泉国連平和維持活動局政策・評価・訓練部長のメッセージをいただいております。中満さんは国連難民高等弁務官事務所で法務官、人事政策担当官などを務められ、サラエボでフィールドも経験された後、一橋大学教授を経て、2008 年から現職でいらっしゃいます。中満さんのメッセージは既にいただいておりますので、それをここで御披露したいと思います。

○中満部長 国連本部 PKO 局にて政策担当の部長をしております中満でございます。

本日は、第 3 回「国際平和協力シンポジウム」にビデオでメッセージをお送りすることができてうれしく思いますと同時に、直接参加できないのが大変残念です。

今回のシンポジウムでは、「我が国の国連 PKO 参加 20 周年を迎えての、さらなる国際平和協力分野の人材育成に向けて」というテーマで議論なさると聞いております。今年は日本の PKO 参加 20 周年であるのみならず、南スーダンに自衛隊の施設部隊を派遣するという大変重要な節目の年に当たっております。将来における日本のさらに積極的な PKO 参加も踏まえて、いかなる人材育成をしていけばいいのかを考えていくことはとても重要なことだと思っております。

現在、国連 PKO 活動は約 12 万人の文民、軍事要員、警察要員を各地に派遣しており、その規模は 2010 年 5 月のピーク時から若干減少したものの、依然として非常に大きなスケールでの活動を行っております。規模だけでなく、PKO のマンデートは、不安定な状況下での文民の保護から和平合意の実施や和平交渉の促進のためのスペースづくり、選挙支援、そしてさまざまな平和構築、国づくり支援、当該国政府機関、特に警察などの治安機関の能力構築支援など、大変幅広いものとなっており、複雑さを増していると言えます。

幾つかの事務総長報告書や安保理の議長声明などが示しておりますように、PKO ミッションは平和構築プロセスの早期において、平和構築支援の恐らく最も大きな担い手であると言えます。紛争直後の国々において、PKO ミッションは当該国政府をサポートして、平和構築の優先事項や戦略を明らかにし、事務総長特別代表の政治的交渉や軍事、警察部門の活動によって、現地市民を保護しつつ、国連諸機関やドナー各国の平和構築支援活動を可能にし、また、治安部門改革や司法改革など、一定の分野において直接平和構築支援プログラムを実施しています。

このような複雑化する活動において、国連 PKO の抱える大きな課題の 1 つとして、近年の規模の急速な拡大によってやや低下してしまったとも言える要員の質と能力の向上を図るというものがあります。まさに人材育成や訓練が国連 PKO 改革の要の 1 つと言えるわけです。

軍事部門においては、基本的に現在、発展途上国が部隊派遣国の主体となっている

わけですが、PKO 軍事部門の活動のベースラインの基準を設けて、これに見合う能力を保持するように訓練支援などを強化する途上にあります。

同時に、先進国からも国連 PKO への派遣を増加し、PKO 活動の効果を増大することは、現在、国連の最優先事項であって、国際安全保障のツールの 1 つとしての国連 PKO をより強化する一端として、広く国連加盟国から支持されていることでもあります。

日本の自衛隊施設部隊の南スーダンへの派遣は、南スーダンの平和構築にとって重要だというだけではなく、広く国連 PKO の能力強化という観点からも、国連及び国際社会の高い評価を受けているわけです。

国連 PKO 活動の最大の特徴の 1 つとして、文民の政治主導の下、軍事、警察、文民部門が包括的な戦略の下で活動するということが挙げられます。この包括的な戦略と民軍の統合的な活動の重要性は、NATO など平和活動に関わる国連以外の組織も強く認識するところとなっています。

軍事活動のみによる平和構築が不可能であるということの再確認であるとも言えます。したがって、国連 PKO のみならず、さまざまな国際平和協力活動においては、警察を含む文民の役割が今後一層大きくなることが確実と言えます。中でも治安部門、司法部門の改革や能力強化に必要な専門性を持った文民の人材育成が急がれるところです。

現在、国連は、文民の能力見直しプロセス、Civilian Capacity Review Process という重要な改革事業に着手し、これらの課題に取り組んでいるところです。

日本からも、より多くの有能な文民、軍事要員、そして警察要員が国連 PKO 活動に関わって下さることを強く希望しております。特に文民においては、さきに挙げた治安部門や司法部門などの分野によっては専門家の数が不足しているものもあります。また、PKO 平和構築活動には、分野の専門性のみならず、政治的分析力、交渉力、判断力、危機管理能力、そしてコミュニケーション能力など、さまざまなスキルも必要とされます。不安定な状況下で国際的な環境の中で効果的に活動できる能力も欠かせません。是非、現場での経験も積んだ有能な方々に多くチャレンジしていただきたいと思っています。

御存じのように、国際社会における安全保障の環境は大きく変化しております。国連 PKO 平和活動も、この環境の変化に合わせて、再び変革している岐路に立っていると、私は PKO 局の政策責任者としては日々痛感しているところです。

これから必要とされる人材とは、まず何よりも既存のやり方にとらわれず、創造的な視点で物事を考えられる人間、そして理想を現実とするための知恵や能力、行動力、そして政治力を持っている人間とも言えるのではないのでしょうか。

是非皆さんの御活躍を祈念いたしまして、このメッセージの締めくくりとさせていただきます。

御清聴、ありがとうございました。

○司会 ありがとうございました。中満さんは国連本部にあって、PKO 局でまさに切実に人材育成の必要性を感じておられることがこのメッセージからひしひしと伝わってきたのではないかと思います。軍事部門、文民、警察など、さまざまな分野における専門家が多く参加することによって、ミッションのクオリティも上がるということを強く訴えられておられるように思いますし、今日のこの後の議論の中でも、中満さんの呼びかけられたことも生かして御議論いただければありがたいと思います。

セッション１：国際平和協力における民軍連携と人材育成～ハイチの経験から～

○司会 それでは、第１セッションに入りたいと思います。

第１セッションのテーマは「国際平和協力における民軍連携と人材育成」。実はハイチに日本は自衛隊も派遣されていますし、文民、NGOの方も行っておられますので、ハイチの事例を取り上げて民軍連携と人材育成の問題を考えてみたいと思います。

ハイチは2010年1月の地震で大変大きな被害を受けておりますが、日本は国連PKOミッションのMINUSTAHに司令部要員と復旧作業を行う自衛隊施設部隊を派遣しています。一方で、日本のNGOも多く支援に行っておられて、現地できめ細かい支援をするための民軍連携によるプロジェクトも実施されております。

民軍連携というのは、PKOあるいは平和構築でもどのように連携するのか、どのように役割分担するのかが注目されています。日本でも民軍連携をさまざまな形で進める中で、人材育成を行っていくことも大切であると思います。民軍連携そのものは、それぞれの紛争地によって事情が違いますけれども、ハイチの具体的な事例を参照しながら考えを深めていくことができればと思います。

セッション１では、実際にハイチでの民軍連携に携わられた方々からの御報告と、国際平和協力研究員の方から、今後の人材育成の方向性などについてお話をいただきたいと思います。

では、まず最初に、陸上自衛隊小平学校教官で元ハイチ国際平和協力隊連絡調整要員の井出匡則一尉から御発表をお願いいたします。

井出さんは、平成17年6月から翌1月まで、イラク復興業務支援隊報道幹部として、イラクの派遣に参加しておられ、その後、中央即応集団司令部、防衛部を経て現職と承っております。なお、昨年の東日本大震災に伴う日米共同トモダチ作戦に連絡幹部として災害派遣活動に従事され、更に去年5月～10月、内閣府国際平和協力本部事務局ハイチ連絡調整員として現地で勤務された御経験をお持ちです。

本日は、そのハイチでの御経験を踏まえて「ハイチ連絡調整要員の経験を通じて」と題して御報告をお願いしております。

それでは、井出さん、お願いいたします。

○井出一尉



今、御紹介いただきました井出です。

本日は、国際平和協力における民軍連携と人材育成について、ハイチにおいて連絡調整員として約5か月間勤務した経験を通じて得た私見を述べさせていただきます。時間が短いこともあり概要のみになりますが、セッションの際、忌憚のない御質問や御意見等をいただきたいと思います。



まずハイチの概要ですが、御存じのとおり、カリブ海に浮かぶイスパラオラ島西半分に所在し、東にドミニカ共和国、海を隔てた西にキューバという位置関係にあります。その経済基盤は極めて脆弱であり、国民一人当たりの GDP は約 6 万 7,000 円、日に 100～200 円で生活している者が多く所在するという西半球最貧の国です。

ハイチの概要		
震災の概要		
	ハイチ大震災	東日本大震災(比較参考)
発生日	2010. 1. 12	2011. 3. 11
マグニチュード	7. 0	9. 0
死者数等	222, 517人	死者 15, 844人 行方不明 3, 450人
負傷者数	310, 928人	5, 891人
瓦礫	約6, 500万 (2011.11.1現在、撤去率約40%)	約2, 300万 (2011.12.20現在、仮置き場への搬入完了)
国内避難民 (IDP)	震災当初 約150万人 昨年5月当時 約80万人 昨年11月当時 約60万人 その多くが未だテント生活者	334, 786人(2011.12.15現在) 東北3県内、全1次避難所を閉鎖(2011.12.28) ホテルなどの2次避難所や仮設住宅、民間の借り上げアパートに転居済

出典：MINUSTAH資料、警察庁HP、復興対策本部

そのようなハイチにおいて、2010年1月12日、首都に近い地域において大震災が発生し、震災当初3月の復興支援会議において報告された資料によると、約22万人の死者、その後、政府発表、2011年1月では推定で30万人を超えるという状況にあります。いまだその死者の数については正確には把握されておられません。

その後、150万人に及ぶ国内避難民、通称 IDP と呼びますが、そのようなものが発生し、また、東日本大震災の約3倍弱、東京ドームにして約50個分という膨大ながれきが生じています。約2年が経過した今、いまだ約60万人の国内避難民がキャンプ等でテント生活を余儀なくされ、町にはがれきがいまだ散見されます。



国連ハイチ安定化ミッション(MINUSTAH)のマンデート

- ① 治安維持
- ② ハイチ国家警察の改革及び活動支援
- ③ 継続的な武装解除・動員解除・再統合(DDR)
- ④ 法の支配・司法制度改革の支援(SSR)
- ⑤ 憲法及び政治プロセスの支援
- ⑥ 公正かつ自由な民主的選挙の実行・監視及び選挙の組織化の支援
- ⑦ 選挙後の移行政府の支援
- ⑧ 人権尊重の促進及び監視
- ⑨ 政治的統合
- ⑩ 経済再建
- ⑪ **震災後の人道及び復興支援**

9

ハイチ安定化ミッション、通称 MINUSTAH のマンデートは以下のとおりです。統合ミッションとして設立されている民軍統合による多機能型 PKO というのが見て取れるかと思います。現在、日本隊は震災後の人道及び復興支援のため活動しています。

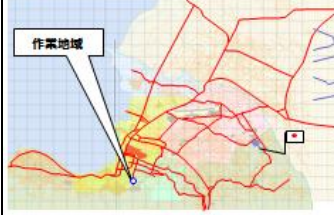
発表項目

1. 連携案件事例
2. 現地における連携プロセス・取組み
3. 連携のあり方
4. 人材育成の方向性

10

本日の発表においては、現地の連携時で連携プロセス及び取組みを紹介し、私が感じた民軍連携の実相、教訓、本分野における人材育成上の方向性について簡単に述べたいと思います。

連携案件事例:デブレイズ倒壊家屋解体作業



作業地域

TONo.	
時期	6/27~8/12
場所	デブレイズ
担任	施設中隊
AOR	SRIBAT
構成	油圧×1、特大型タンブ×3
作業内容	IOM大野氏紹介案件 2棟の倒壊家屋の解体及び瓦礫運搬



倒壊家屋の解体作業



現場確認

まず民軍連携の一例ですが、本案件は国際移住機関（IOM）の職員大野氏により紹介をされ、実現をした案件です。案件の概要は、IOM の依頼に基づき、MINUSTAH 司令部の命令により、日本隊が倒壊家屋を解体し、がれきを除去した後、日本政府開発援助 ODA の資金を使用して IOM が仮設住宅を 2 棟建設するというものでした。

連携案件事例:盲学校施設解体作業



作業地域

TONo.	
時期	6/30~ 8/12
場所	ガルマ31
担任	施設中隊（タンブ班支援）
AOR	BRABAT1
構成	油圧×1、特大型タンブ×6
作業内容	AAR（難民を助ける会）丸山氏紹介案件 倒壊家屋の解体及び瓦礫運搬

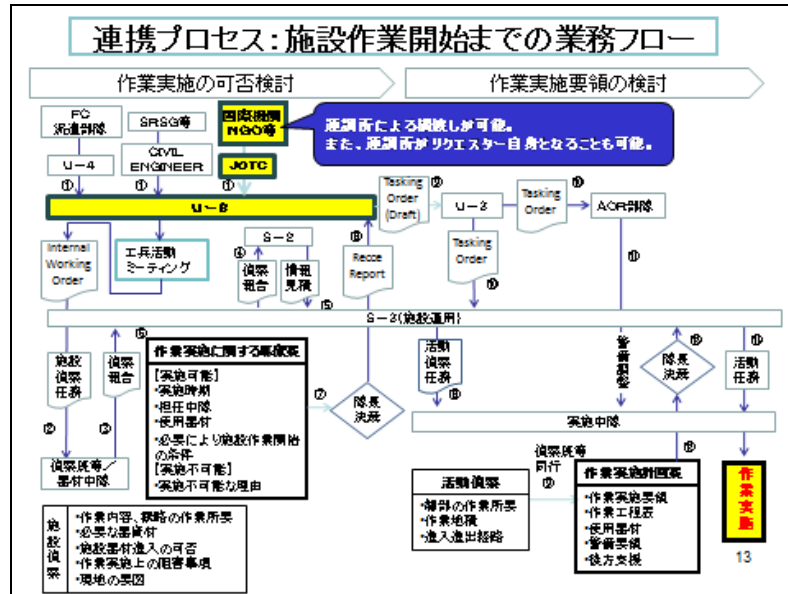


施設解体作業

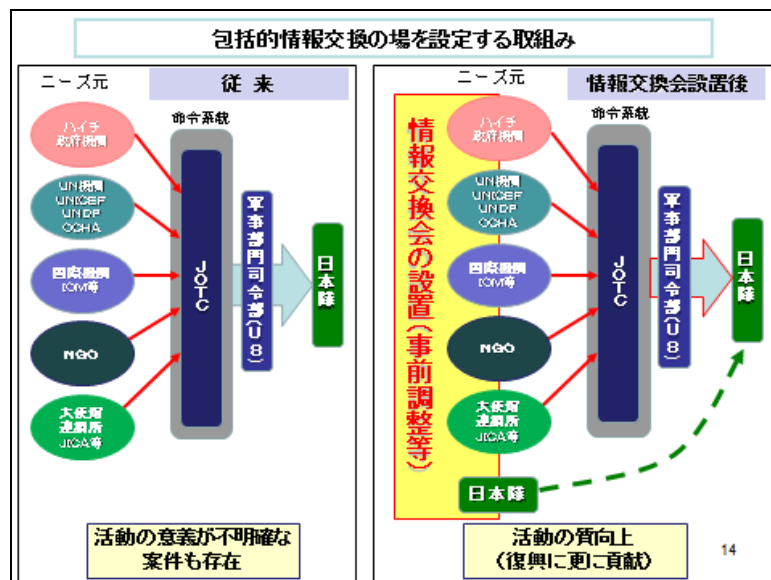


現場確認

もう一点の例ですが、本件は NGO 団体難民を助ける会（AAR）の丸山氏の紹介により実現したものです。AAR の依頼に基づく MINUSTAH 司令部の命令により、日本隊が倒壊した盲学校の施設を解体し、がれきを除去した後、AAR が盲学校を再建するという案件でした。



日本隊の活動は、軍事部門司令部から日本隊に対して発出されるタスキング・オーダー、作業命令に基づき実施されますが、PKO 内外の人道支援機関や現地住民等のニーズと MINUSTAH の軍事部門及び国連警察部門との連携を促進するメカニズムとして、ハイチには統合活動タスク策定センター、通称 JOTC (Joint Operations and Tasking Centre) という民軍連携を効率化する目的で設立された組織が初めて PKO に設置されています。このことにより、MINUSTAH への支援要請は民側から一本化されました。



JOTC は MINUSTAH 内に設置される、国連事務総長特別代表 (SRSG) の直接機関であり、軍司令官もしくは国連警察のトップたるコミッショナーの指揮外に置かれています。具体的なプロセスとしては、NGO や国際機関が MINUSTAH に施設支援等を依頼する際、要請書、リクエストフォームと呼ばれるものを JOTC に提出します。JOTC においては、

日々調整会議が行われ、その支援内容に見合う部隊、要員、軍事的資産、それらの支援提供について調整をされ、施設関係に関する案件については、軍事部門司令部工兵部U8に送られ、同部内で日本隊を含めた各工兵部隊への案件の割り振りが行われます。その後、各種偵察、調整等を経て、タスキング・オーダーが下達をされ、作業実施へと至ります。

連絡調整所はこのような民軍連携のプロセスの中にあって、日本隊、大使館、NGO等関係機関の橋渡し役として仲介するとともに、自らリクエスター、要請元となり、連携案件の事業化に寄与しています。

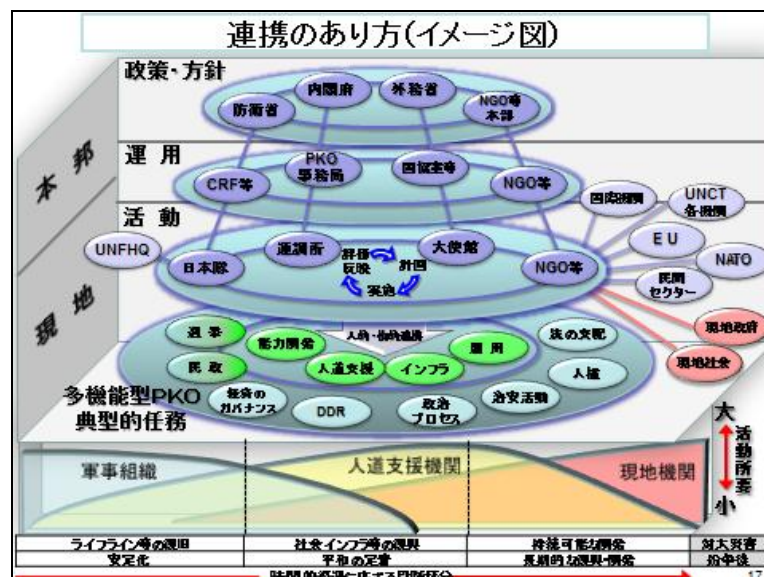
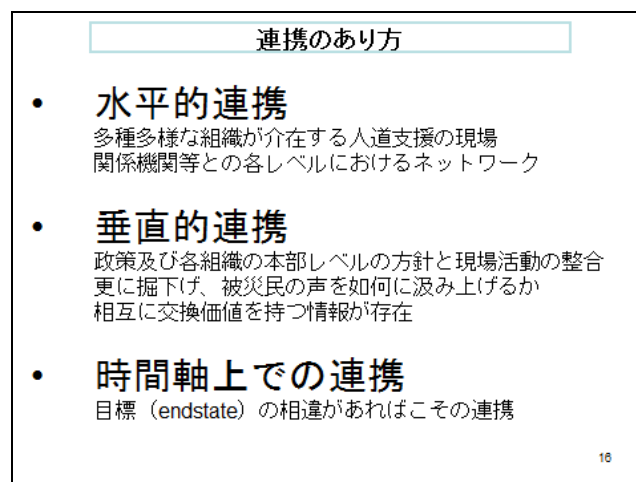
昨今も ODA の草の根無償資金援助による病院再建事業に対して、当該事業の敷地を整地する作業をもって連携するという案件において、連絡調整事務所が要請元となり、事業化しています。そして、現在その事業については既に開始をされています。

連携窓口が一本化され要請手続が明確なものとはなりましたが、NGO と人道支援機関が最大 5,000 以上活動しているハイチにおいては、関係組織が多いことによる調整コストや非効率性の克服が困難であり、また JOTC の支援割振りに対して、施設部隊等については日本隊も含めて受け身的なこともあり、従来 JOTC を経由して日本隊に命ぜられる支援要請に基づく調整及び作業命令は、人道上の優先順位が不明確なものや、案件の公益性について疑問符が残るといった案件もあり、作業案件は玉石混交というような状況でした。

この状況を打開するため、昨年 6 月から月に 1 回を基準として日本隊が主催をし、情報交換会を実施しています。本会議には大使館、連絡調整事務所、JICA を始め、日本隊で支援ニーズ元となる NGO や国際機関等の日本人職員が参加をし、各組織の活動状況に関わる情報を共有するとともに、相互に民軍連携を期待できる案件を事前に調整することにより、同内容に基づく要請を各組織から JOTC に提供してもらい案件化するという取組みの確立に務めました。このことにより、事前に公益性や裨益性についての確認がとれるようになり、活動の質の向上、直接被災民に支援ができる活動の機会の拡大等につながりました。



これが実際の情報交換会の様子です。当時、私と同じく現地において連絡調整員として勤務をした PKO 事務局の職員が帰国後、本邦における 3 府省及び NGO 等の意見交換の場を主要担当者として準備し、やはり昨年 8 月、ハイチ国際平和協力業務に関する会合という形で実施されています。このように連携の取組みは、現地における連携のみならず、現地及び本法間の接続へと取組みはさらなる進展を見せました。民軍連携の現状はスライドにあるような多角的視座と多元的な連携の観点から包括的にとらえる必要があると思います。



これは連携の在り方を個人的にイメージ化したものです。水平的連携としては、各地層ごとに広がる多種多様な組織が関わるネットワークによりもたらされる情報は極めて貴重であり、これらを共有する場を持ち、また、各地層ごとの枠組みを活用するのみならずどのような連携が可能であるかを平素水平的に模索することが現地における情報交換会に見られるように有効です。

この際、留意すべきは、そのような意見交換の場をただのイベントごととはせず、

平素からコミュニケーションを継続することです。現場においては、多種多様かつ膨大な数の関係機関が活動していることに比し、連携窓口は担当者等に限定される傾向があり、組織間の信頼性が個人の関係にのみ担保されないよう、部隊交代による関係性の空白等を予防するため、意見交換の場を活用しつつ、連携する上での手順等を互いに了解し、確実に次の活動舞台に申し送ることが重要であると思料しました。

活動における具体的連携の段階においては、案件ごとの計画及び実施の段階において、結節ごとに認識を共有し、案件終了後もともに評価し、教訓等を次の案件に反映し、ともに成果を積み上げていくことが有効であると思料します。

しかしながら、現地の日本隊は本邦との指揮系統及び現地国連ミッションにおける軍事部門司令部との指揮系統によって定められた枠組みでのみ活動できます。よって、より被災民支援もしくは支援すべき対象のためにいかにによりよい支援活動を実施していくかについて広範な議論、意見交換が必要であると思料します。

今後、更に本邦の上位組織において現地においてどのように連携をさせるかについて、共通の理解がなされることで現地において日本隊及び NGO 等、文民人道支援組織が不安なく活動できると思料します。

また、垂直的には、深さによって得られる情報は違います。被災民の実情や真の苦しみを深いレベルで把握している主体は、国際機関や NGO 等です。よって、それら組織の知見を得て、軍事部門では届かない支援の現状をいかに連携により克服するかといった問題点を常に保持し、新たな選択肢を模索し、現在の枠組みを最大限活用した活動を行うことが重要だと思料します。

最後に、時間軸ですが、時期的特性に応じて自己完結型組織である軍事部門が主体となる活動、復旧・復興支援等の時期から人道支援機関の復興もしくは開発援助を経て、現地機関による持続的な開発へと時期は移行し、関係機関のニーズは変化します。

当然、それにより国連自身が現地の軍事部門を改変することもあります。日本隊は本邦において定められた活動目的に基づいた編成や装備によってのみ活動しています。よって、本邦レベルにおいても、時とともに変化する日本隊に対する支援の在り方やニーズ、各種機関、組織がそれらについて積極的に提示をすることにより、日本隊の編成装備等を含めて時期的な特性に応じた連携を将来計画に反映していくことができるのではないのでしょうか。



これはそのように時とともに変化をしていく現地のニーズに対応する支援の在り方の一例です。復旧及び初期復興段階では、施設解体やがれきの除去もしくは道路整備においても応急的な砂利舗装のニーズがありますが、復興の進展に伴い、そのニーズは開発を視野に入れたものになります。よって、道路舗装についてもコンクリートやアスファルトといったもののニーズが向上します。そのような状況において同一の編成装備により支援する1つの方策として、現地機関等の能力構築支援（Capacity Building）が挙げられます。日本隊はハイチの公共事業省の職員内定者4名に対して、施設機材教育を約1か月実施し、この写真はその最終段階において技術判定をしている場面をとらえたものです。現在、修了者4名は、公共事業省等の作業現場において、重機操縦士として正式に職員として活動しています。

このように復興支援の段階移行に伴い、軍事部門から民間組織、特に現地機関への活動主体は移行していく状況の中にどのように対応していくかという考察が必要になると思います。

人材育成の方向性

- **現事業の継続及び拡大・深化**
 - ・ 各種研修及び教育上の連携
- **計画的人材の育成**
 - ・ 広範多岐に亘る知識及び経験を持った人材の育成

19

最後に、民軍連携における人材育成について、簡単に私見を述べたいと思います。まずは関係機関等との交流、研修、講師の相互派遣といった教育連携と現事業を拡大、深化することです。具体的には広島平和構築人材育成センター等への国内研修や陸上自衛隊に対する文民講師の派遣、国内外 PKO センターへの留学、研修、勉強会への参加といったものです。また、陸上自衛隊には国際活動教育隊及び統幕学校には国際平和協力センターが現在教育機関として存在し、各種家庭教育や基礎的講習等を実施しています。

これら計画的な人材育成に関わる教育に連携した各種多国間演習や訓練、そういったあらゆる機会をとらえて、統合ミッションの複雑な組織構造や調整メカニズムに習熟した人材を育成することが必要であると思います。また、それら演習等に参加する各諸外国の要員から、多くの情報や教訓を収集し整理し、実務に反映することも有効かと思います。

以上、元ハイチ連絡要員かつ一自衛官の立場から考察した内容について述べさせていただきました。御清聴、ありがとうございます。私の発表を終らせていただきます。（拍手）

○司会 井出さん、どうもありがとうございました。ハイチでの御経験を踏まえて民軍連携、そして今後の人材育成の方向性についてもお話をいただきました。ありがとうございました。

それでは、次に、このような支援活動で重要な役割を果たす民側の御経験につきまして、難民を助ける会からお二人お話をいただきます。最初はプログラム・コーディネーターの加藤亜季子さんにお願いします。

加藤さんは、開発学と紛争解決学を研究され、在コロンビア日本大使館専門調査員を経て現職と伺っております。ハイチ現地にも派遣されておられたと伺っており、その経験をも含めて御報告いただけるものと思います。

テーマは「国際平和協力における民軍連携～NGOの視点から～」です。

それでは、加藤さん、お願いいたします。

○加藤プログラム・コーディネーター 難民を助ける会の加藤と申します。本日は発表のお時間をいただきましてありがとうございます。

難民を助ける会	難民を助ける会
 国際平和協力における民軍連携 ～NGOの視点から 難民を助ける会 加藤 亜季子	目次 1. ハイチにおけるNGOの活動 2. 難民を助ける会の活動 3. 民軍協力の例(ハイチ盲人支援協会) 4. 民軍協力を振り返って 2

私からは、ハイチにおける NGO の活動の事例、そして今回民軍協力の事例につきましてお話をしたいと思います。内容は1番、ハイチにおける NGO の活動、そして当会の活動、最後の3、4と民軍協力につきましてお話しさせていただきたいと思います。

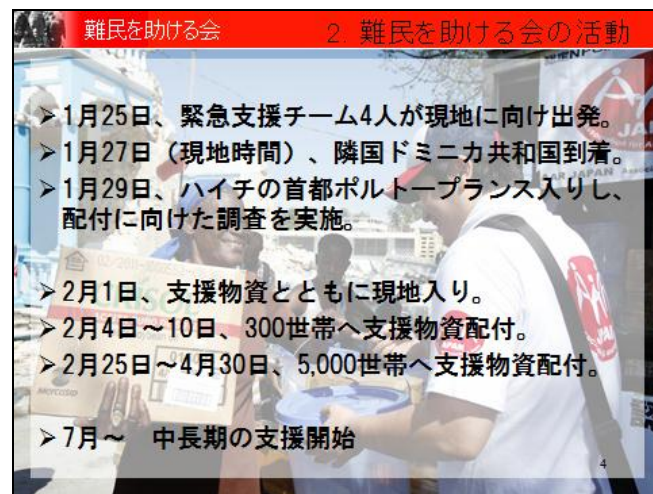


まずハイチにおける日本の NGO の活動につきまして、簡単に御説明いたします。

震災前からハイチではいくつかの日本の NGO が活動していました。しかし、2010 年 1 月、ハイチで大地震が起こった後、更に多数の支援団体がハイチに入り活動を始めました。日本からは、緊急援助 NGO が集まっており、当会も加盟しておりますジャパン・プラットフォームから民間、政府から資金を得まして、我々を含むさまざまな NGO が大地震被災者支援を開始いたしました。

当初は 8 団体程度が出動いたしましたが、それぞれの NGO の特徴を生かしましてハイチで活動を進めました。その後、初動の緊急支援がひと段落した夏ごろからは、幾

つかの NGO がハイチから撤退し、現在、ジャパン・プラットフォーム加盟団体のうちハイチで活動しております団体は当会を含め 6 団体になっています。



当会の活動を簡単に御説明いたします。2010 年ハイチ大地震の後、1 月 25 日に緊急支援チーム 4 名が現地に向けて出発いたしました。当初はドミニカ共和国に入りまして、その後、調査を経てハイチ、ポルトープランス市、そして近郊におきまして物資配布を行いました。



7 月からは中長期の支援を開始するに当たり、事務所を開設いたしまして、3 名の駐在員を常駐させることといたしました。その中長期の支援の内容ですが、大きく 3 つございます。医療支援、児童養護施設の支援、障害者支援。これは障害者の方であったり、孤児、貧困家庭の子どもたちがいる児童養護施設の方々など支援が受けにくい人を支援するという方針に基づいて行っております。これから紹介いたします民軍協力の例となったハイチ盲人支援協会につきましては、この 3 つのうちの障害者支援に当たります。

先ほど元ハイチ国際平和協力隊井出様より言及のありました国連 PKO 日本隊の皆様との協力が実現した施設がこのハイチ盲人支援協会です。この施設は当初、視覚障害者の自立支援と社会参加の推進をするために 1952 年に設立されたハイチでも古い障害者施設です。

被災前は 100 名ほどの利用者の方がいまして、点字の使い方、白杖の使い方、こういったことを教えたり、そのほかハイチもしくはポルトープランスの市民の皆さんを呼んで啓発活動を行ったりしておりました。



しかし、被災によって 1 階の壁のいたるところに亀裂が入りました。この写真が 2011 年 5 月の写真になります。更に 2 階は大破いたしまして、とても施設は利用できない状況にございました。

これまで施設に通っていた利用者の方々は、遠方に引っ越さざるを得なくなってしまうたり、もしくは近隣の視覚障害者専門ではない施設を使って、もう一度障害者支援をさせてもらえるようにあちこちでお願いをするなど、かなりの不便を強いられていました。当会はジャパン・プラットフォームからの支援を受けまして、仮設施設を建設することにいたしました。

工事はこの施設が視覚障害者の施設であることを考慮いたしまして、平屋建てといたしました。その際、内閣府国際平和協力本部事務局ハイチ連絡調整事務所から日本隊との協力につきまして打診をいただいたことを思い出しまして、このたび申請をすることといたしました。



書類が非常に複雑で我々も慣れていない書類を埋めることに苦勞しておりましたが、その際にかかなりの御協力をいただきまして、書類の書き方から施設の調査までいろいろなお手伝いをいただいたと聞いております。このような御指導をいただいたお陰で、がれきの撤去が実現いたしました。これは 2011 年 7 月の写真になりますが、日本軍の皆様にはハイチ盲人支援協会にお越しいただきまして打ち合わせをしている様子です。



昨年 7 月にがれきの撤去が始まりました。その後、当会が建設を開始いたしました。12 月に完成し、730 名の利用者の方が戻りました。重機を見かけることが少ないハイチでは、がれきの撤去に多大な時間がかかっていました。今回、日本軍の皆様は重機を使用して撤去作業をしていただいたこと、それにより建物の解体、そして撤去にかかる時間が大幅に短縮でき、工期内に工事を終えることができました。ハイチ盲人支援協会の代表者の方も今回の協力につきまして好意的にとらえており、感謝をしていると聞いております。



ハイチ盲人支援協会は今回の連携が可能となった一例となりました。しかし、実は当会ががれきの撤去の申請を MINUSTAH に対して行ったのはこれが初めてではありません。7 月から行っておりますポルトープランス近郊の養護施設の中で被災状況が著しかった施設のがれき撤去を以前に申請しておりました。この写真をご覧くださいわかりますとおり、ハイチの児童養護施設は非常に厳しい状況に置かれています。通常、我々の活動報告会ではこの現状を詳細にお伝えいたしますが、今回は時間の関係上、割愛させていただきます。

今回、MINUSTAH によるがれき撤去が認められなかった理由として、施設が IBESR という社会福祉省の一局に登録をしていないということがございました。しかし、当会はこれまで 36 施設の養護施設を回っておりましたが、その中で登録をしている施設はほぼございませんでした。その理由は、登録の手続が煩雑であったり、または個人で設立しているために地域には届出をしたものの申請をすることを知らなかった、理由はさまざまです。

しかし、この IBESR に登録していないという理由で MINUSTAH からがれきの撤去もしくはそれ以外の支援も断られてしまった。それによって本当に困っている施設に対して支援ができないことは我々としても大変残念に思いました。また、同時に IBESR に登録をしている施設に支援が集まってしまうおそれがあるのではないかと考えました。



もう一点、不便を感じたことがございます。それは解体時のフレキシビリティについてです。当初、申請をいたしました施設は、ハイチの宗教であるブードゥー教の施設を併設していました。写真にございますが、その中には奇跡的に倒壊を免れた祭事の柱がございました。

施設の所有者はそちらの柱を残してほしいと我々に依頼していました。しかし、その際、MINUSTAH からの回答は、作業上残すことはできない、の1点張りでした。結局、先に述べました IBESR 登録ができていないという理由もございまして、現地の業者を通じて我々が柱を保存して解体することとなりました。

写真の下の方にあります白い服を着た人たちがいっぱいいるこの状況は、ブードゥー教の死者の日を祝うお祭りです。こういった現地の文化、歴史を尊重して歩み寄る、このような方針で活動しております我々 NGO にとりましては、この件は民軍連携について再考させられる1つの内容となりました。

しかし、それ以外にも勿論不便なことはございましたけれども、今回、協力をさせていただきまして盲人支援協会のがれきを撤去できたこと、それ以外にもさまざまな情報を交換できたことは大変有益であった。こちらも併せて最後に述べさせていただきます。



私の発表は以上です。（拍手）

○司会 ありがとうございました。

続きまして、難民を助ける会理事長の長有紀枝さんをお願いいたします。

長さんはジャパン・プラットフォームの理事、立教大学教授などを兼任しておられ、さまざまな現場も経験しておられますので、民の立場からハイチの事例に限らず、国際平和協力業務における民軍連携のポイント、課題についてお伺いできればと思います。「NGOによる民軍関係のとらえ方」というテーマで御発表いただきます。

○長理事長 ありがとうございます。皆様、こんにちは。御紹介いただきました長と申します。本来、難民を助ける会からは1名、私がお話しする予定でしたが、ハイチが主テーマでしたので、担当の加藤からお話させていただきました。

	内容
第3回国際平和協力シンポジウム NGOによる民軍関係の捉え方 難民を助ける会 長 有紀枝 1	• NGOの特色・多様性 • 人道支援のアクター • 民軍関係の局面 • NGOの民軍関係の捉え方 2

私の方は、ここはハイチのセッションではあるのですが、今、お話がありましたとおり、少し一般的なお話も含めてしてまいりたいと思います。

民軍の連携の場合、自衛隊の方々にとってのお相手というのは国際機関と NGO になると思うのですが、その NGO の立場から何点か留意事項などを申し上げたいと思います。

NGOの多様性 → 民軍関係についても多様な意見
① 活動領域～ 「緊急NGO」「開発NGO」「人権NGO」「環境NGO」 ② 活動形態～「オペレーショナル（活動実施型）NGO」 「アドボカシーNGO」 ③ 資金の出所と組織の独立性 ～官製NGO（GONGO: Governmental NGO）など ④ 活動方針～不偏不党、世俗（secular）v.s. 宗教（faith based） ⑤ 活動拠点～国際NGO（INGO, International NGOs） 現地NGO（local NGOs/national NGOs） CBO（community based organization） ⑥ 成り立ち 3

まず NGO に御理解をいただきたいということなのですが、どういう御理解をいただきたいかと申しますと、その特色、つまり多様性です。1つの組織との経験がすべての組織に当てはまるわけでもないですし、その多様性を御理解いただくのが非常に重要ではないかと思っております。

もう一つ、先ほどの御発表にもありましたが、自衛隊の場合、施設部隊といいますか、土木プラス人道支援というのが1つの典型的なメニューになるかと思うのですが、そのメニューは NGO にとっては多くのメニューの1つに過ぎないという不均衡な状況が多分にあるのではないかと思います。

これは恋愛関係に例えますと、必ずしも両想いではないと申しますか、同じ情報を持って同じだけを思っている訳ではないようなところが多分にありますので、その背景について簡単に限られた時間ですがお話しできればと思っています。

人道支援のアクター

- 1) 人道的アクター (ICRC及び各国赤十字・赤新月社、NGO、UNHCR・UNICEF・WHO等の国連機関)
- 2) 政治的アクター (政府・政府機関及び国連、EU等地域機構)
- 3) 軍事的アクター (国連平和維持軍、国連の指揮下で活動する地域機構や多国籍軍、地域的な軍事同盟、国軍、国軍以外の軍事組織、武装集団)
- 4) 宗教的アクター (キリスト教会、イスラム教会系組織等)
- 5) 商業的アクター (復興支援にかかわる民間の営利企業やコンサルタント会社等)
- 6) その他のアクター (社会貢献を行う企業や個人や集団、自治体等)

民軍関係についても NGO は本当に多様な意見を持っています。それはすなわち NGO 自身が非常に多様であるからで、その理由は活動の領域であったり形態であったり、資金の出所であったり、方針であったり、活動の拠点であったり、また成り立ち、そういったものがさまざまであるからです。

民軍協力の具体的内容

表2 CMCoord(民軍調整)の具体的内容と留意点		
項目	内容	原則・留意事項
リエゾン	民軍双方のリエゾン(連絡係)の設置	両アクター間のリエゾンの調整は不可欠。
情報共有	治安、文民各々の支援の詳細、地雷対策、難民・避難民の移動等の情報共有・交換	原則として、人命や人道機関の公平性・中立性を危うくする情報は非開示
MCDA の活用	航空機を含む軍事・民間の両資産を「MCDA ガイドライン」に基づき人道支援に活用。	民間の代替手段が存在しない緊急事態の例外措置かつ最終手段。シビリアンコントロール、規模と期間を限定、紛争当事者の MCDA 使用禁止。
監視・検閲	人道機関のコンボイへの軍隊または武装の監視・検閲	例外的状況。ケースバイケースで細心の注意を払って利用。送迎は必ず文民サイドから
民軍共同作戦	人道援助機関と軍隊による共同支援事業の実施	実施の場合は、事前に徹底的な調査、最終手段であり、MCDA ガイドラインを厳守。
軍隊による支援	軍事的アクター独自の支援活動の実施	純粋に人道的動機からであれ人道機関の活動に影響、できる限り避けるべき

出典:長「民軍協力とNGO」308頁

民軍関係の局面を考えますときに、これまでも自衛隊による国際協力活動あるいはPKOがいろんな場所で盛んになる以前からも、特に人道支援をしているNGOと軍との関係というのはもう既に存在していました。この表でいきますと3番の部分で、軍隊と国際協力をしているNGOなどの関係はあったわけですが、先ほど明石先生からお話があったようなPKOの進化とともに、国際的なPKO部隊と国際NGOとの局面というのが非常にクローズアップされて、今までとは違う文脈でいろいろ語られるようになってきています。

1. いかなる状況においても不可とするNGO (1) 軍隊の存在自体を否定するグループ (2) ICRCやMSFなど欧州系NGO: デュナンの系譜 • 赤十字運動の創設者アンリ・デュナンに端を発する人道主義を信奉 • 政府からの独立に重点 • 軍との協力関係が、人道支援活動に絶対的に必要とされる独立性や中立性、公平性に決定的に害を及ぼす	2. いかなる状況においても可 (1) 軍との関係構築の課題に無関心 (2) 米国のNGO: 「ウィルソンの系譜」 • 現実主義、かつ事業中心型で、(政策中心型に對比して) 政府との近い関係を利用して援助の効果的・効率的な提供を第一目的 • マキシマリスト: 人道支援の拡張・拡大主義者 イラク戦争が遠因 (ウィルソン: 基本的に米国の外交政策の推進と人道主義の一致を見ていたとされる)
3. ケース・バイ・ケースで判断 (1) 他のNGOの動向に従うグループ (2) 欧米・日本の多くのNGO • 「マキシマリスト」と「ミニマリスト」、「デュナンの系譜」と「ウィルソンの系譜」の中間に位置 • 軍隊との関係を熟慮した上で、紛争の形態や軍隊のミッションによりケース・バイ・ケースの判断を行う「プラグマティスト(現実主義者)」 • 各組織のミッション(使命・設立の趣旨・活動目的)を判断の根拠に	

そういう中でNGOの立場を大雑把に分けるのであれば、どういう状況においても絶対にNOという組織と大体はOKという組織と、ケース・バイ・ケースで判断していきましょうという組織に分けられるのではないかと思います。

多くの場合、難民を助ける会も含めて、日本の団体は3番に入るのではないかと考えています。私たちも現在、例えばスーダンでは自衛隊はまさに今出動したところですが、日本のジャパン・プラットフォームの傘下のNGOも、2006年からスーダンで活動しておりまして、難民を助ける会も、北部と南部と2つ事務所で置いて、両方で7～8名、日本人職員が駐在しています。特に北部ではダルフル近くでも地

雷の回避教育をしております、そのときに、治安上 UNMIS のエジプト隊が同行しなければ行けないと言われる地域があって、そういうところで一緒に移動するとか、これまでもスーダンでも民軍連携はございましたが、そういったものもすべてケース・バイ・ケースで判断しております。

そのケース・バイ・ケースで判断するときには、当然相手がどういう形で出てきているか、どういう国から来ているのかということとともに、民軍連携の具体的な内容においても判断がさまざまに異なるところです。

いかなる状況においても N0 というグループなのですが、多くは赤十字国際委員会であったり、欧州の国境なき医師団など比較的大手の NGO で、軍との協力関係が人道支援活動に絶対的に必要とされる独立性であったり中立性であったり公平性に決定的に害を及ぼして、まさに人道支援団体がアクセスすべき相手の方へのアクセスができなくなる、そのような点から N0 とするグループがあります。

あるいは先ほどの中満さんのお話の中で、PKO に途上国の部隊が多数派遣されているというお話がありましたが、例えばバングラディッシュ、常にインド、パキスタン、バングラディッシュというのは派遣国のトップ3 を占めているかと思いますが、バングラディッシュは国連 PKO ではそういった常にトップに出てくる国であったとしても、国内的にどういう存在かという、例えばチッタゴンなどでは、少数民族を抑圧したり、政府の治安維持装置、治安抑圧装置的な側面も持って活動していると。そういうときにバングラディッシュで活動している NGO にとっては、バングラディッシュ軍というのは国連 PKO の軍ではなくて、国内の自分たちが支援している少数民族を迫害している組織としての軍であるわけで、そういったところとの協力は非常に難しい。それぞれの活動地とか軍隊の性質によっていろんな状況がございます。

常に可というわけではないのですが、比較的、いかなる状況においても可に近いのが、アメリカの NGO であると言われてしています。ウッドロウ・ウィルソンの系統と言われるのですが、基本的にアメリカの外交政策の推進と人道主義の一致を見ていたと言われるウィルソンの系列という解釈もありますが、多くの場合、アメリカの人道支援 NGO はアメリカの軍との連携というのをそれほど拒否感というのは持っていないところが多いという印象を持っております。

他方で、ケース・バイ・ケースで判断していくというのが多くの日本の NGO であったり、あるいは欧米でもそれほど大きくない中小の団体はこうしたものに入るのではないかと思います。

軍隊の 中立性	展開 時の 政治 情勢	外国の軍隊の種類 任務(mission)	民軍協力・調整の種類					協力関係 構築の 是非
			軍隊による支援の種類			軍隊との連携内容		
			直接支援 (含 FCI)	間接支援 (含警備)	インフ ラ支援	情報 交換	調整	
高 ↓ 低 or 無	平時	軍事訓練や演習など	Maybe	Yes	Yes	Yes	Yes	
	平和	国連指揮下の PKO 平和維持 (国連憲章 6&7 章下)	Maybe	Maybe	Yes	Yes	Yes	
	活動	国連の指揮下でない多国籍軍 等の平和創造・平和強制	NO	Maybe	Maybe	Yes	Yes	
	戦時	戦闘目的	NO	NO	Maybe	Yes	Yes	

(MCDA ガイドライン及び 55th UN Civil-Military Coordination Course, 19-24 February 2006 資料より作成)

11

更にこれをもう少し詳しく見ていきますと、軍隊の中立性であったり、展開時の状況、平時なのか、平和活動の最中なのか、戦時なのかであったり、さまざまな支援の内容によってケース・バイ・ケースで判断していくというところでございます。

以上、申し上げましたが、連携ありきという議論は NGO の側、人道支援団体の側にはありません。あくまでも人道支援をしていく上での特別な場所での特別な事情が必要となる、ラスト・リゾート、最終的な手段と言われているものの 1 つでございませう。そういった背景があるということをご理解いただきたく思います。

特に日本の NGO にとっては、こういった PKO が展開するような地域で活動している人道支援 NGO にとりましては、既に他国の軍事組織との連携なり情報交換なりが進んでおりまして、そちらとまた別の政治的案件のような形で自衛隊との連携というのが出てきます。自衛隊の方々が NGO との協力をする際に、日本国民の目といいますか、日本社会にどう映るかとか、そういったことの御関心をお持ちであるように、NGO 側も自衛隊と協力している私たちはどう映るのだろうか、寄附者の方々にどう映るのだろうかというのは常に NGO の側も非常にセンシティブな側面です。

また、もっとざっくりばらんに言ってしまうと、表立った連携がないところでも、よく私どもお食事に招いていただいたりですとか、ハイチでもそういった例が多かったと聞いておりますが、そういう食事を介した意見交換の場を通して非常に大事な人間関係とか、お互いの違いや特性を理解する上で重要な情報交換ができていっていると思います。

最後に 1 つだけ。自衛隊の皆さんの側で、あるいは内閣府の側でこうした人材育成のためのさまざまな取組みがなされていると思いますが、NGO の側でもそういった勉強会がありますし、難民を助ける会で限って申しますと、私ども今、日本人だけで 100 名おります。海外に約 25 名、東北に 20 数名、東京に 50～60 名なのですが、年に 1 回全体でスタッフのミーティングをするときに、民軍協力といいますか、民軍連携のコ

マというのを設けまして、私たちに NGO が軍事組織あるいは自衛隊と協力ないし連携するときはどういった点に気をつけるべきなのかといったことは私たちになりにしております。

参考文献

- ・長有紀枝「NGOの視点からみた民軍関係の課題」、上杉勇司・青井千由紀編『国家建設における民軍関係 破綻国家再建の理論と実践をつなぐ』（国際書院 2008）171-185頁
- ・長有紀枝「NGOの視点からみた民軍関係—NGOにとって民軍関係が意味するもの—」、上杉勇司編『国際平和活動における民軍関係の課題』（広島大学平和科学研究センター April 2007）129—144頁
- ・長有紀枝「民軍協力とNGO」、功刀達朗・内田孟男編著『国連と地球市民社会の新しい地平』（東信堂、2006年）303—317頁

12

以上です。ありがとうございました。（拍手）

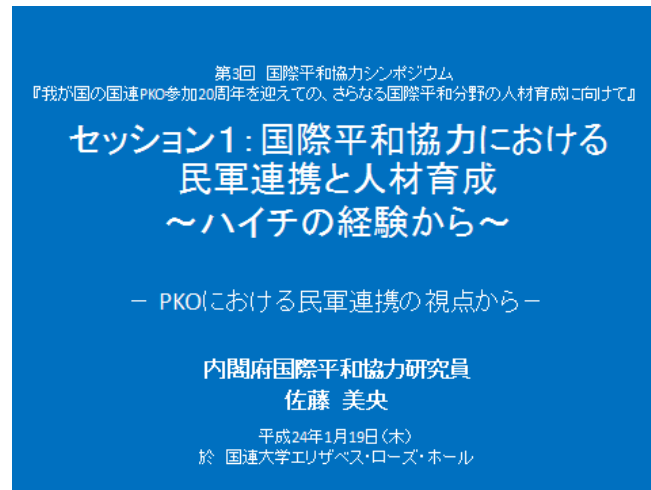
○司会 長さん、ありがとうございました。民の立場から見た民軍連携を正式なもの、非公式なものも含めてお話しをいただき、多くの考えるポイントも提供していただきました。

それでは、このセッションの最後に、佐藤美央国際平和協力研究員から、これまでのお三方の御報告を踏まえた上での人材育成の在り方についてお話しいただきます。

佐藤研究員は、国際移住機関（IOM）のアソシエイトエキスパートとして、ケニア、ベルギー、インドネシア、ヨルダンなどに駐在された御経験をお持ちです。その中でも 2001 年から 4 年間、アンマンに駐在をされて、イラク事務所に勤務された経験をお持ちだそうですが、そのときに民軍関係というものに関心を持たれたと伺っております。佐藤さんはまたマレーシアの PKO センターでも数回にわたって講師を務めておられます。

それでは、佐藤さん、お願いいたします。

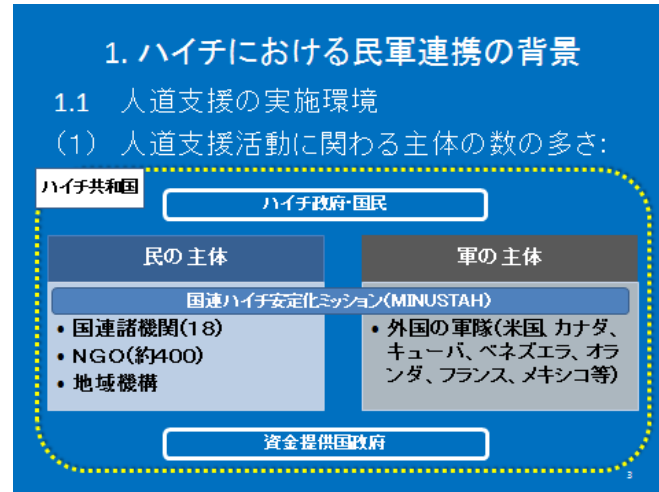
○佐藤国際平和協力研究員 内閣府国際平和協力国際平和協力研究員の佐藤美央です。
どうぞよろしくお願いします。



私は MINUSTAH と呼ばれる国連ハイチ安定化ミッションに参加している日本隊の民軍連携の経験を通して、民軍連携と人材育成について国連 PKO における民軍連携の視点から考えてみたいと思います。

目 次
1. ハイチにおける民軍連携の背景
1.1 人道支援の実施環境
1.2 国連ハイチ安定化ミッションの枠組み
1.3 民軍連携に携わる人材面での課題
2. 人材育成への視点
2.1 ハイチでの取り組み
2.2 研修を通じた相互理解促進
2.3 民軍連携の研修の例: マレーシア
3. まとめ

民軍連携を考えるときにいろいろな切り口があると思いますが、今日は人道支援に関する軍事部門を持つ国連統合ミッションと NGO や国際機関などの文民の援助機関との関係に焦点を当てます。初めに、どのような主体がこの人道支援に関する民軍連携に関わってくるのかという全体的な背景について触れた後、ハイチにおける民軍連携を MINUSTAH の枠組みから見てみます。そして、民軍連携に携わる人材面での課題を検討して、人材育成についての視点を述べてみたいと思います。



まずハイチの支援現場では、どのような主体が国連統合ミッションと援助機関との連携に関わってくるのでしょうか。民軍連携の背景となる3つの点を挙げたいと思います。

第1点目として、援助の現場には同じ地理的範囲内で類似の活動を行っている非常に多数の関係者がいます。当事国のハイチ政府に加えて MINUSTAH と呼ばれる国連ハイチ安定化ミッション、ここには現在も軍事部門、文民警察、文民部門、合わせて1万2,000人以上の人員が働いています。そして、民の側には更に国連関係機関が18、クラスターで報告を行っているだけでも NGO が約400、そして米州機構、カリブ共同体のような地域機構が現場で支援活動を行っています。また、軍の方の主体を見てみると、MINUSTAH の軍事部門に加えてアメリカやカナダ、キューバ、ベネズエラなどの軍隊が現地に駐在しています。



2点目に、これらの非常に多数の主体の活動を調整するために、支援調整メカニズムも多数あります。人道支援に関わる NGO や国連機関に参加する人道支援国別チーム

というものがありますし、活動分野ごとに集まるクラスターというものが12あります。そのクラスターを調整するためのクラスター間調整、国連の人道問題調整部が主催している情報交換の場である人道支援フォーラムというものも存在しています。

18 ある国連機関にとっては、国連国別チームというものがありますし、先ほど井出さんの方から御紹介がありましたが、MINUSTAHの中にはMINUSTAHの軍事部門と人道支援関係者をつなぐ統合活動タスク策定センター(JOTC)というものが存在しています。

3つ目の背景として今、長さんからも説明がありましたけれども、現地で活動している主体というのは、支援目的や活動内容、軍事部門に対する姿勢など非常に多様な存在が集まっています。

1. ハイチにおける民軍連携の背景

1.2 国連ハイチ安定化ミッションの枠組み

(1) ミッションの環境

国連ハイチ安定化ミッション(MINUSTAH)の展開地において大規模な地震災害が発生:災害復旧支援と人道的活動の支援がミッションの任務(マンデート)に加わり、人道支援活動におけるMINUSTAHの役割が明確化。

(2) 制度面

民軍間の調整プラットフォームJOTCが設置されたことの利点:担当窓口が一本化され、手続き方法や手順が明確化。

(3) 指針の策定

「ハイチにおける民軍連携の指針」[2011年8月、国連人道問題調整部(OCHA)]

5

これらの環境に多様で多数の主体が活動しているハイチにおいて、日本隊との民軍連携の試みや連携がうまく進んだ事例がAARの加藤さんから紹介されましたけれども、国連ハイチ安定化ミッション(MINUSTAH)の枠組みから見ると、必要な連携がスムーズに進められるような幾つかの要素があったと思います。ここでは3つ挙げてみたいと思います。

まず1つ目ですが、井出さんからも御紹介がありましたとおり、MINUSTAHの展開時において、大規模な地震という自然災害が発生しました。このことを受けて、MINUSTAHの中に災害復旧支援と人道的活動の支援というものが新たなマンデートという形で任務に加えられました。このことは人道活動を支援することがMINUSTAHの正式な任務となりましたので、人道支援活動全体の中におけるMINUSTAHの役割が非常に明確になったと思います。

次に制度面ですけれども、MINUSTAHの中に先ほどから話の出ているJOTCというものが設置されたことにより、このことも連携が比較的スムーズに行われる後押しとなったと思います。井出さんが詳細を説明してくださったので詳細は説明しませんが、JOTCのような制度は国連統合ミッションの中でも非常に新しい試みで、勿論、JOTCは完璧

な制度ではありませんけれども、必要な手続や手順というものが非常に明確になりました。

そのために、人道支援部門の方からしてみると、軍事部門や警察部門と調整する際に直接的に交渉することが最低限で済むようになりましたし、軍事部門や警察部門の方から見ますと、人道支援の側で一旦優先順位などについて調整された要請が1つの窓口から下りてくることになりまして、比較的効率のよい調整が可能になるシステムが設置されたと言えます。

3つ目に、ハイチにおける民軍連携の指針として昨年8月に国連人道支援調整部の方から、ハイチにおける民軍連携の指針が出されています。これにより、多様な背景を持つハイチの人道支援関係者が、もし必要であれば参照できる共通の指針が示されました。これらの一連の動きは、MINUSTAHの一員である日本隊の民軍連携をより進めやすくするのに役立ったと言えますし、NGOなどがMINUSTAHだけが持っている能力を活用すべきかどうかという検討と判断を行って、そして実際にその能力にアクセスすることをより容易にしたと言えます。

1. ハイチにおける民軍連携の背景

1.3 民軍連携に携わる人材面での課題

担当者の短期間での交替

- 定期的な部隊・要員の交替、頻繁な人道支援スタッフの交替。

多数の調整メカニズムにかかる人員的・時間的制約

- 民軍連携のみならず、支援活動実施に関わる様々な調整業務。

民軍連携の指針、方針に関する知識、理解のレベル

- 国連統合ミッションの指針、国連人道問題調整部(OCHA)の指針、国際機関非常設委員会(IASC)による指針等に関する理解度の差。

5

2010年1月の震災後、MINUSTAHでは災害復旧支援や人道的活動への支援が新たな任務として付加され、JOTCという民軍連携の窓口も一本化されました。これからこの環境の中で実際に民軍連携に携わる人材に関する課題について考えてみたいと思います。

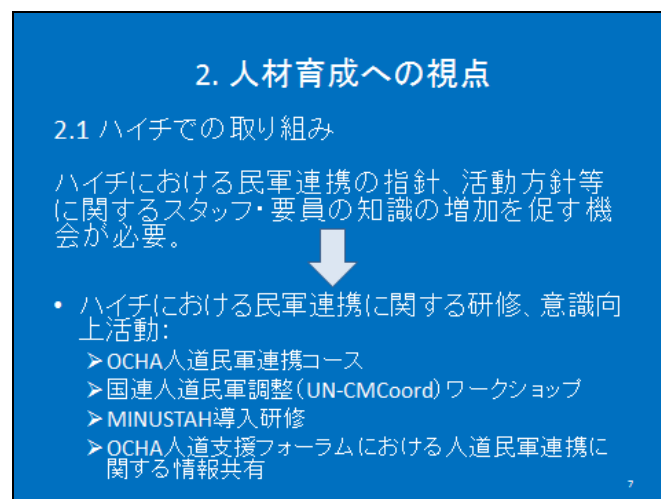
連携あるいは調整を行うためには、まず相手方の担当者がだれなのかを知ることが必要ですが、部隊を含め国連要員には定期的な交代があり、先ほど井出さんの方からお話もありましたけれども、引継がしっかりと制度化されていないとせっかくでき上がったネットワークや関係性が交代のたびに失われてしまうということがあります。人道支援機関の方も同様の問題を抱えており、特に緊急期においては、短期間でスタッフが交代することが多く、人の異動とともに、それまでに培われた現場での調整のコツのようなものが消えてしまうおそれがあります。ハイチの日本隊の場合には、紹

介されましたとおり、邦人援助関係者による情報交換会を定期的に行うようなことでこの継続性が維持されています。

また、支援の現場では、民軍調整だけではなく、先ほど見たように人道支援機関の間でもさまざまな調整があり、支援業務をこなしながら多くの調整メカニズムを活用するにはどうしても人力的、時間的な制約もあると思います。また、軍事部門の方も人道活動の支援以外にさまざまな任務を行っているので、いつも人道活動の支援が最優先というわけではありません。スタッフや要員の交代のサイクル、あるいは現場に派遣されるスタッフの人数といったものは、組織の戦略的なレベルで決められることです。

しかし、個人レベルの人材育成に直結する課題もあります。先ほど見たように、ハイチでは既にハイチの状況に沿った民軍連携の指針がありますが、それ以外にも民軍それぞれ多様な背景を反映した指針や方針といったものが存在しています。自分が調整を行う相手がどのような指針、方針に基づいて活動を行っているのかについて知ることは、長さんもおっしゃっていたように非常に重要なことですが、それまでの経験などによって、個人によって知識や理解のレベルが違うという問題があります。

担当者が頻繁に入れ替わる中、各人の民軍連携に関する指針や方針の知識や理解のレベルに差があると、組織としての一貫した対応が難しくなり、必要な連携がなかなか進まなくなります。



では、民軍連携に関するこの方針や理解のレベルが異なるという問題に関して、頻繁な人員の入れ替わりの中でどのような取り組みがなされているのでしょうか。1つの方法として、一貫性のある研修や意識向上活動があると思います。ハイチの例を紹介しますと、こちらのスライドにありますように、既に幾つかの研修やワークショップなどが行われています。現場において民軍連携に関わる可能性がある場合には、これらの機会を活用して、各主体における民軍連携の指針、活動方針等に関するスタッフの正しい知識、スキル、そして対話の姿勢の獲得を積極的に促していくことが必要だ

と思います。

2. 人材育成への視点

2.1 ハイチでの取り組み

ハイチにおける民軍連携の指針、活動方針等に関するスタッフ・要員の知識の増加を促す機会が必要。



- ・ハイチにおける民軍連携に関する研修、意識向上活動:
 - OCHA人道民軍連携コース
 - 国連人道民軍調整 (UN-CMCoord) ワークショップ
 - MINUSTAH導入研修
 - OCHA人道支援フォーラムにおける人道民軍連携に関する情報共有

ハイチのような現場レベルでの取り組みに加えて、民軍連携に関する方針や指針についての知識や理解のレベルの個人差を少なくしていくためには、人材育成としてはどのような取り組みが可能でしょうか。

1 番に取り組めることは、緊急支援の現場に行く前に、平時から研修や訓練に参加して必要な知識を獲得し、関係性を築くことで各人が民軍間の相互理解を深め、民軍連携に精通した担当者となれる人材を養成することだと思います。

民軍連携の研修では、3つのポイントを挙げたいと思います。

1つ目は、民軍連携に関する知識や理解の差を少なくしていくために、研修はある一定水準の内容のものであることが重要だと思います。人道支援に関わる根本的な原則である人道原則や、民軍相互の任務や支援目的、活動範囲に関する基本的な知識の獲得が重要です。そして実際にさまざまな主体との調整や連携を可能にする相互理解に基づいた対話や交流のスキルを学ぶことも非常に大事だと思います。

2. 人材育成への視点

2.2 研修を通じた相互理解促進

(2) 研修方法:
原則や方針などの理論、交渉術などのスキルを学ぶ講義と、現実的なシナリオに基づくロール・プレイなどの演習の組み合わせ。

(3) 研修の参加者:
現場で調整を行うことが予想される、民・軍、双方の主体(NGO、国連機関、政府機関、軍事部門、警察部門等)。

次に、研修の方法ですけれども、原則や指針、組織の背景などの理論的部分を学ぶ講義に加えて、現場の状況に近い形でシナリオに基づくロールプレイなどの演習、課題ごとのグループワークなどがあると、現場で直面する可能性のあるいろいろな問題について講義で学んだ理論を実際に行動に移すという、より実践的な研修になると思います。

また、研修を更に実践的なものにするために、だれが研修に参加するかということですが、現場にいたことが予想される民軍の主体と一緒に参加することが重要だと思います。実際の現場では、いろいろな国の出身者がいますし、男性スタッフも女性スタッフもいます。いろいろな国からの男女の NGO、国連機関、政府機関、軍事部門、警察部門等の関係者が参加すると、研修の中での議論や演習を通じて実際に実践に役立つ想定幅を広げることができると思います。

2. 人材育成への視点

2.3 民軍連携研修の事例: マレーシア

- ・ 民軍連携担当者のための2週間の研修
- ・ 文民、軍人、警察からの参加者
- ・ 講義と演習(ロール・プレイ、グループ演習)



マレーシアPKO訓練センターにおける民軍連携訓練コース(2011年6月)
(左:講義の様子、右:グループ演習)

10

ここで私が実際に参加した民軍連携研修の例を御紹介したいと思います。昨年6月と12月に日本の外務省が支援を行っているマレーシアのPKO訓練センターで行われた民軍連携訓練コースに参加する機会を得ました。これは CIMIC オフィサーと呼ばれる民軍連携担当者のための2週間の研修で、軍人、文民、警察部門からおおよそ30名が参加して、国連平和維持活動における民軍連携に関するさまざまな手順や原則について講義が行われるとともに、それらの内容に基づいた演習やロールプレイを行いました。

私はコースに参加するとともに、文民の援助機関や NGO の活動について、あるいは人道原則などの科目について講義を行いました。参加者の多くが PKO 派遣経験者で、人道支援というものに関する何らかのイメージあるいは断片的な知識は持っていたのですが、それが基づくところの諸原則などの基本については漠然とした理解のレベルでした。また、私自身を含め、文民の援助関係者の軍事部門の活動内容、行動原則といったものに関する知識も限られたものです。現場の状況に応じたシナリオに基づいたロールプレイなどの演習、そしてその後の全体討議を繰り返すことで自分た

ちの理解があいまいなところや現場で直面する課題がはっきりとし、民軍連携全体に関する研修を民軍と一緒に受け、共通の認識を得ることは非常に貴重な機会であると実感しました。

3. まとめ

- ハイチでは、多数の、多様な背景を持った民軍の主体が支援活動を行っており、MINUSTAHでは、JOTCが設置されるなど、民軍連携が進む要素があった。
- 人道支援における民軍連携には、人道原則やそれぞれの民軍連携の指針・方針に関する十分な理解が必要。
- 民軍双方が参加する、PKOの現場の状況に即した内容の実践的な研修を通じて、民軍連携で活躍する人材を育成することが重要。

MINUSTAH という国連 PKO に参加している日本隊の民軍連携の経験について、連絡調整要員としての経験と NGO の視点からのお話を聞いて、ハイチの民軍連携の事例について人材育成の視点から考えてみました。

最後に、私の発表のまとめとして3点申し上げたいと思います。

人道支援の現場では、多数の多様な背景を持った民軍の主体が活動を行っており、ハイチの MINUSTAH では JOTC が設置されるなど、民軍連携が進む要素があったと思います。けれども、連携ありきではないという長さんのお話もありましたが、人道支援の現場において、民軍各主体のそれぞれの任務や支援目的に沿ってケース・バイ・ケースの適切な判断を行っていくためには、人道支援がよって立つところの人道原則及びそれに関わる諸原則あるいはそれぞれの民軍連携指針に関する十分な理解を持つことが必要で、その理解が欠けていると必要な連携はなかなか進みません。

支援現場に必要な民軍連携を進めていくためには、平時より民軍双方が参加する研修を通して、お互いの活動原則や指針、活動の実施手順などについて共通の理解を持ち、関係性を構築し、民軍連携に関する専門的知識を持った人材を育成することが重要だと考えます。また研修の中身についても、講義に加えて現場で起こり得るシナリオに基づいたロールプレイなどを行うことで、より実践的な内容にすることができると思います。

ハイチにおける国連統合ミッションに参加している日本隊と援助機関との民軍連携について、人材育成の視点から考えてみたこととお話ししました。御清聴ありがとうございました。

○司会 佐藤さん、どうもありがとうございました。

マレーシア PKO 訓練センターでの御経験なども御紹介いただき、参考になったと思います。ありがとうございました。

ここで討論の時間を設けたいと思います。皆様から御質問あるいはコメントをいただきたいと思います。恐れ入りますが、手を挙げていただいて、こちらから指名させていただきますので、お名前と御所属をお話しいただいた後、御質問かコメントかをおっしゃっていただいて、もし御質問の場合にはどのパネリストに対する御質問かもおっしゃっていただきたいと思います。

それでは、どなたからでも結構ですので、どうぞ。

○質問者（赤尾氏） 東京大学公共政策大学院の赤尾と申します。本日は貴重なお話、ありがとうございました。

長先生にお伺いしたいことがあります。

民軍連携としまして、軍の方から提供するのは土木などがメインであり、NGO としては多様なサービスを求めている、そういった話を伺いました。そうした場合、先生のおっしゃるケース・バイ・ケースの NGO の場合、より協力ができるために、例えばどういうふうなサービスを軍の方から提供していただくことができるならば、より民軍の連携が強化できるのかということはどう考えていらっしゃるのかということをお伺いできたらなと考えております。よろしくお願いします。

○司会 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。どうぞ。

○質問者（河原氏） ありがとうございます。河原と申します。外務省から今、研究所に出向しておりますが、ハイチについては緊急人道支援を送るときに関わっておりますので、その後、PKO のフェーズになって民軍連携などの具体的な成果があったということを知って非常にうれしく思います。

ちょっと質問をさせていただきたいのですが、ハイチの特に緊急フェーズの人道支援については、いろいろな問題がありまして、国連の方でも課題を全部とりまとめて反省のレポートというのを既に出しておるのですが、幾つかの大きな反省点のうちの1つは民軍連携がうまくいかなかったと非常にはっきり書いてあります。

民軍連携がうまくいかなかった理由として3つ書いてありまして、1つは NGO 側で明らかにポリシー上協力しないという人たちがいたということが1つ。2つ目は、民側のリーダーシップをとれる人がいなかった。これはある意味仕方がなかったと思いますが、3つ目は、組織体制のネイチャーが違うので、コミュニケーションをお互い取ろうと思っていても、お互いとり方がわからないという、意欲はあっても例えばディビジョンメイキングメカニズムは全然違いますね。上からとにかく指揮命令で動くような組織と、みんなで話し合っ決めてという組織体制、決める権限が非常にフィ

ールドに落ちている NGO と、トップからとにかく指示が下りるという軍の仕組みと、もうネイチャーとして非常にコミュニケーションがとりにくいということが書かれていた。それについて、特に井出さんはどういう解決策があるか、または同じ感じを持っておられるか教えていただければと思います。

○司会 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

それでは、今の2つの質問にそれぞれお答えをいただきたいと思います。

長さん、最初に赤尾さんの御質問についてお答えいただけますか。

○長理事長 私の説明が悪くて誤解を生んでしまったかもしれないのですが、多様なサービスを私たちが求めているわけではなくて、NGO の活動がより多様であって、その中で自衛隊なり軍の組織が提供するものと合致するところは多様なサービスの一部門にすぎないということは申し上げたかったのです。

常にどういうサービスを求めているかという、やはり私たちが一番率直に言って求めているのは、本当に危険なときに万が一のことがあったときに、その脱出ですとか、私たち、トルコでこの前震災があったときに1名職員を亡くしているのですけれども、当然そこは軍隊がいるような場所ではなかったのですが、そういうことがあったとき、例えばハイチであっても、民軍連携そのものよりもそういった何かあったときに自衛隊の方がいるということの安心感、あるいは具合が悪いときに別のスタッフが自衛隊の方にお世話になったなどという話も聞いております。そういった部分の安心感というのは何よりも実は一番大きい部分かなと思っております。

繰り返しになりますが、私たちが常に自衛隊ないしは軍事部門と連携を求めているわけではなくて、たくさんある活動の中の1つがたまたま連携できるものに当たったから連携しているというようなところが実態かもしれません。その中でさえ先ほど加藤が問題点として指摘させていただいたように、自衛隊なりが活動するときにあくまでも相手側の国家が認めたものの枠の中に入っているもの。多くの場合、私たちが支援している相手側の組織はそういったものから漏れてしまっている人たちが多いので、そもそも支援してほしい部分があったとしても、あるいは同じ分野であったとしても、そういううまくいかない部分が出てくるとというのが実情かと思います。

○司会 要は連携のために連携を求めているのではなくて、ミッションというか、その活動の目的を達成するために必要な場合は連携することですね。場合によって連携のニーズを判断すると理解してよろしゅうございますか。

○長理事長 はい。そうです。

○司会 それでは、河原さんの御質問について、井出さん、いかがでいらっしゃいますか。

○井出一尉 NGO等の文民組織と自衛隊、または所属をしている軍事部門、この間の意思決定の違いや、組織文化の違い、もしくは指揮系統の組織的な違い、そういったものをいかに解消するかというご質問でしたが組織文化の違いというのは結局のところは互いをよく知らないところから来る不安だと現地では思いました。その解消という点において、今回現地で実施をした取組みの1つである情報交換会等を通じて、非常に現地では成果があったと思います。

しかしながら、当然文民組織、NGO等民間の民の組織からは、いわゆる我々日本隊の施設に来て情報交換会というような形で会議に参加する際に、大勢の迷彩服に取り囲まれることに非常に緊張するとか、威圧感を感じるというような個人的な意見も聞きましたし、そのために最初は会議形式にしていたものを円卓にしてみたり、参加する日本隊側の参加者を限定して民側の人数と合わせたり、もしくは情報交換会後簡単な懇親会のようなものを設けて、余りかたくない席で互いにある程度本音の部分で話ができる、そういった雰囲気醸成には努めました。

そういったことで、ともに共通に求められる目的や連携できる分野という部分を共有できれば、比較的連携案件の構築は容易だったように現地では思います。ただ、その連携をするに当たっての窓口が、先ほど言ったとおりJOTCに一本化されたということも非常にプラスになっていると思います。そういった事前調整の中で、互いに「この案件についてはお互い連携できそうだね」という意識になれば、日本隊には施設の解体、がれきの除去、整地を、その後、実際の建物をNGO団体と構築するというような連携の案件は、それをJOTCに上げることで日本隊は正規に国連のミッション内での根拠を得て活動に従事できますし、その養成の仕方についても極めてシンプルな1枚紙ものでしたので、民側も比較的要請しやすかったのではないだろうかと思います。

また、副次的な効果で、そういった意見交換の場を設けることで、例えばMINUSTAHにはこのJOTCという枠組み以外に日本隊が独自に国連の広報的な、もしくは震災における人道支援活動上の効果が大きいと判断される事業については、日本隊が計画・申請をして国連の予算で事業をするといったようなやり方もあります。これはQuick Impact Projects (QIPs) と言うのですが、そういった案件でもNGOと連携をしました。これはピースウィンズ・ジャパンという団体との連携案件ですが、そういったものもNGO団体側はそういった仕組みが国連側にはあるということを知らなかったもので、意見交換の場を通じて、そういった連携の手段もあるのだということを知ってもらおうというのが一番重要でした。

もう一つ、言いたいのですが、組織文化の違いということも先ほど言ったとおりですが、例えばIOM（国際移住機関）の現場ですけれども、2年間かけて現地、住民

との人間関係を構築していた仮設住宅を建設する予定地を日本隊に整地してもらうという案件で、日本隊はどうしても MINUSTAH であったり、日本の政令に指定されている枠組みの中で行動しなければならないので、当然 MINUSTAH に指定をされた警備態勢であったり警戒態勢というものを MINUSTAH の治安部隊に依頼をしなければなりません。その治安部隊が警戒をしたり警備をするに当たって、その姿が IOM からは過度な警備ではないですかという疑問が上がったことがありました。IOM 側には、そういった不安があったのですけれども、そういったこともやはり現場での話し合いを通じてちゃんと住民に、これは必要な、ただ物品の紛失防止であったり、もしくは危険を回避するために必要な措置として現場では MINUSTAH に定められた処置なのですよという丁寧な説明をすれば必ず相手はわかっていただけましたし、そういった丁寧な対応で組織文化の違いであったり、軍事組織が必ずやらなければならないという処置事項であったり、そういったものをしっかりと理解していただくことで、同じ現場で共に活動するというのは現地では可能でした。

○司会 ありがとうございました。

ほかに御質問あるいは御意見ございますでしょうか。よろしゅうございますか。

それでは、第 1 セッションはこれで終わらせていただきたいと思います。御報告をいただきました 4 人の方々に拍手をもってお礼を申し上げたいと思います。どうもありがとうございました。（拍手）

セッション２：国連 PKO へのより積極的な貢献～幹部人材養成の視点から～

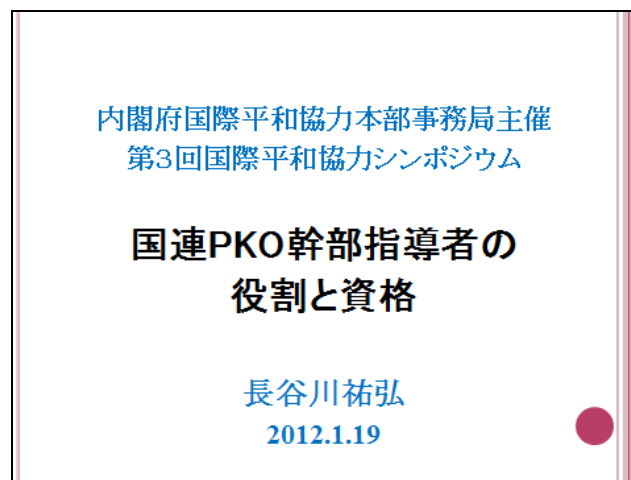
○司会（福島） それでは、セッション２を始めたいと思います。このセッションは「国連 PKO へのより積極的な貢献～幹部人材養成の視点から～」というテーマでディスカッションしたいと思います。将来的に国連 PKO で日本の要員が指導的なポストを務めるためにはどういった人材育成が必要なのかということを考えてみたいと思います。このセッションでは３名の有識者の方々から御発表をお願いいたします。

それでは、まず最初に、法政大学教授、長谷川祐弘先生からお願いいたします。

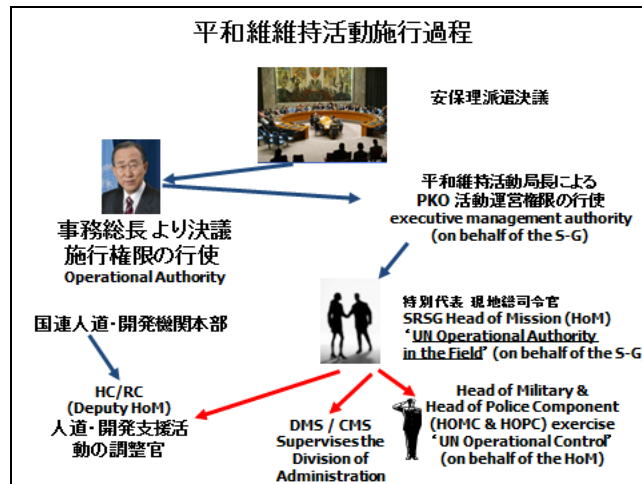
長谷川先生は、2004 年～2006 年 9 月まで、東ティモールにおいて国連事務総長特別代表を務められたほか、さまざまなミッションで重責を担ってこられておられます。実は長谷川先生が東ティモールにおられましたときに私もお邪魔をしていろいろお教えいただいたことを覚えております。

それでは、長谷川先生、早速でございますが、よろしくお願いいたします。

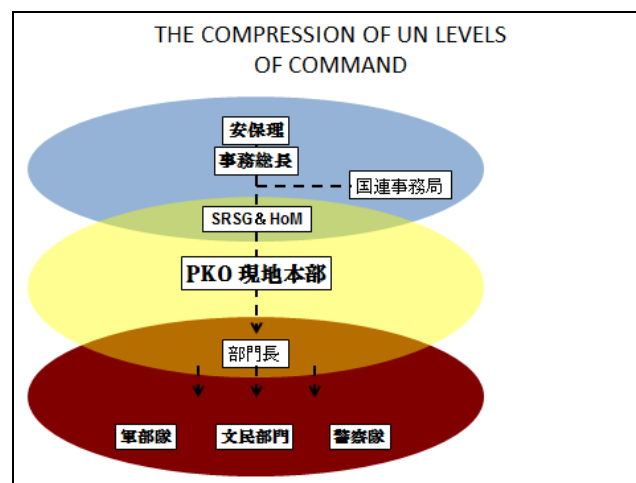
○長谷川教授 今、御紹介にあずかりました、法政大学で教授をしております長谷川祐弘と申します。



今日は、内閣府からの依頼で、国連 PKO の幹部の方々の育成をするための役割と資格ということについて説明していただきたいとのものでしたので、具体的な例も含めて私の経験を基にして、そして PKO のミッションに携わった場合の幹部はどのようなことをして、なおかつどのようなことを心がけていったらいいかということをお話したいと思います。



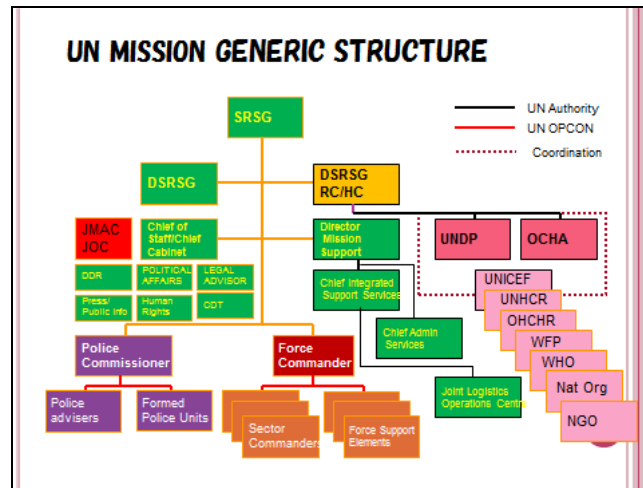
まず第1に、御存じのように安全保障理事会が決議を出して、国連の事務総長へ執行権限の行使を与えるということで、それがDPKOの方に行く、あるいは山下さんがおられる政治部の方にも行って、その後、現地の私たちがいるSRSGの方へ回ってきます。そこで現地での執行権限（UN operational authority in the field）ということを経済事務総長に代わって行っていくことであります。



そこで3つの分野がある。1つは文民、2番目に軍、3番目に警察隊という大きく分けて3つがあり、なおかつここで書いてありますように、DMC、CMCというどちらかというとミッションの運営に当たっていく部門がございます。

ここで今見ていただきたいのは、指揮系統の面において、HC、RC、人道開発部門の方々は、私もそうだったのですけれども、各機関にスタッフとして給料が払われており、各機関の本部の方からも指令が来ます。それでもって大体10年前ぐらいまで、このように2つに分かれていた指揮系統を何とか一緒にしようということになったわけです。すなわち、ここで軍部、文民、警察隊というものが一緒になってやっていくべ

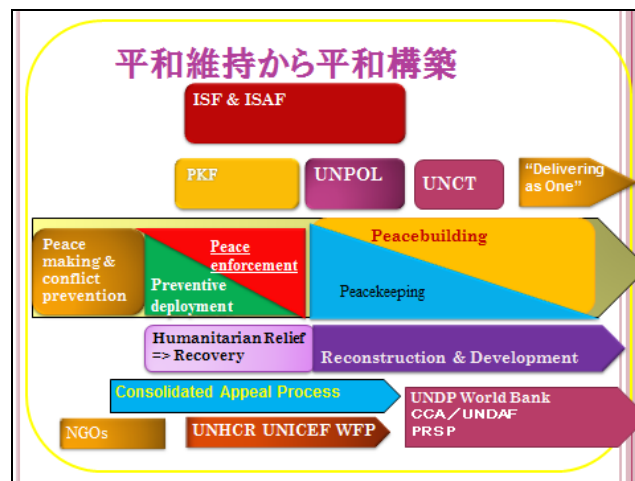
きであるという理解の下に、統合ミッション（Integrated Mission）というものができました。



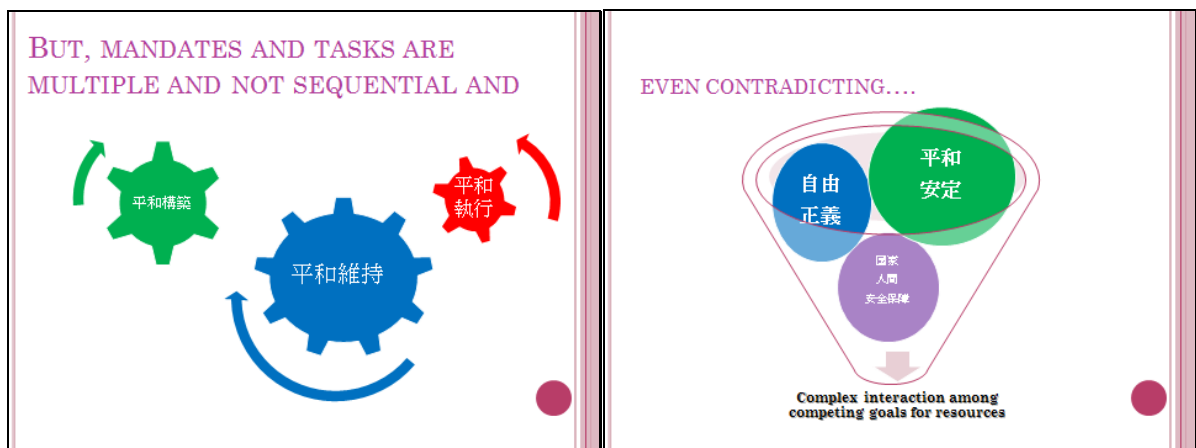
これは今国連の PKO の一般の組織図でございます。ここで私たちがよく言っている、幹部というのは SRSG、そして新たに 2 人の Deputy SRSGs というものを任命して、アフガニスタンでもほかのミッションでもほとんどそうですけれども、1 人が治安部門を見る DSRSG になります。ただ、指揮系統の上には立っていないのです。国連平和維持隊の軍司令官 (Force Commander) にしろ、国連警察隊の隊長も、特別代表 (SRSG) に直接にリポートするという権限を持っております。しかし、チームワークとして SRSG の下でまず治安部門は 1 人の Deputy を置くということです。

それともう一人の DSRSG は、文民の方、先ほど詳しく説明された人道援助活動を、総括していくようにということで、国連の funds and programs というユニセフ、UNHCR、みんな集まって、そして UNDP と同時にここで Deputy、SRSG の下に入ることになっております。

私はルワンダでこの職務に携わり、そして東ティモールでは 2002 年から 2 年間、この役目を果たしました。そして、最後の 2 年間というのは、SRSG として務めました。そのころは安全保障理事会の方もなるべく国連の経費を節約しようよということで、私の方に S R S G のほかに、RC そして HC の役目もやるようにと云われ、仕事の量は大分多かったわけです。そこで今日の幹部の職員というと、私たちが考えられるのはここではこういう各々の機関の代表、そして UNDP、OCHA とかそういうところになります。



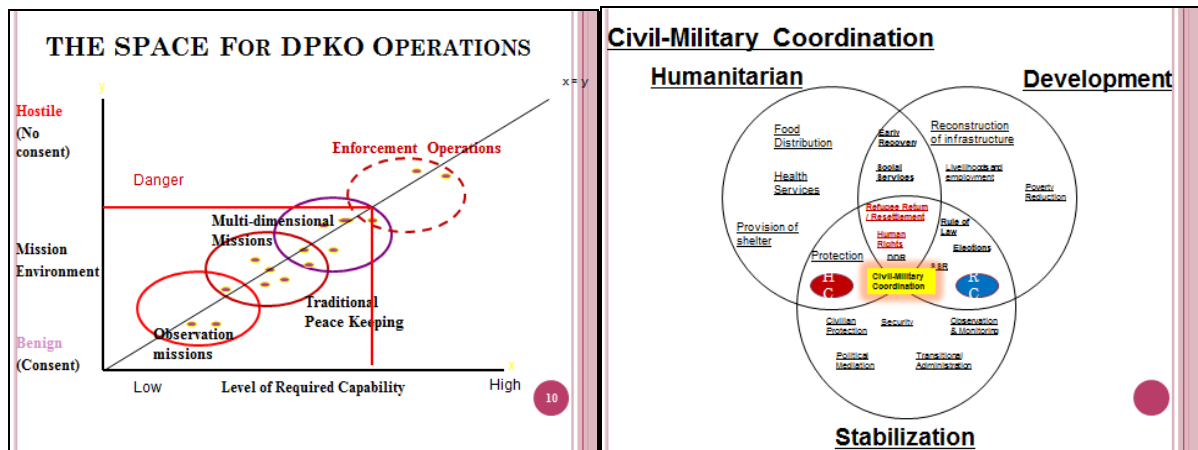
よくあるのは、今日も聞いていてやはり難しいのではないかなと思うのは、今まで学者、practitioner と呼ばれる実務家の間で定着している概念では、紛争の予防からそれが成功しなくて、そして紛争が起こってしまった、それを peace enforcement という平和執行をする、すなわち軍隊を使ってそれを鎮圧するということです。そして、その後、peace keeping、平和維持活動をしていき、平和構築へといくという、どちらかというと案外概念的なものが大分受け入れられていたわけです。しかし、私の経験から言いますと、必ずしもそうではない。これはほかの方々が見せられるのと比べていただきたいのですけれども、私自身やはりこれを三角にしましたね。ということは、その peace keeping と peace building というものは同時進行されるべきであるということです。



そして、なおかつあることは、私たちが非常に心にとめておかなければいけないことは、平和執行、平和維持活動、そして平和構築というのは、必ずしも sequential に行われるものではないということです。

そして、この平和安定とか自由と正義、最近私たちが非常に興味を持っている国家に対して人間の安全保障ということを守るべきであるというような概念、理解という

ものが必ずしもお互いに相互支援するものではない。どちらかという競合することも多いのです。ですから、指導者になった幹部の方々は、やはりこういう点を十分理解しておくべきであるということになります。



ここで見ますと、先ほど長さんとか佐藤さんが詳しく説明されておられたのですが、佐藤さんいわく、各々の指針、方針などがあるということ、全くそのとおりでございます。なおかつ私の方から見ますと、それをもう一歩行って、NGOの方々にしろ、国連の機関が持っている理念とか価値観を十分理解しておくべきであると強く感ずる次第です。



ここに先ほど言っていた多くある国連の人道援助機関というものがありますが、この機関は各々自分たちの創立理念に基づいて活動しているということでございまして、ここで1つどちらかというと案外一貫しているのが、UNHCRなどが言っております non refoulement の理念です。これはフランス語の言葉を使われているそうです。

けれども、要するに個人の意思に反して避難民あるいは難民などを強制送還することはいけないという鉄則みたいなものがございます。

そういう理念を持った、価値観を持った人道支援機関と、国連の軍事部門あるいはその国の受け入れ国の軍隊というものが協力しなければいけないのだけれども、その場合にお互いに理解できない場合どうなるかという、私が経験した限りでは、ルワンダなどでは、私が行ったときにそこで避難民を返す、それに対して、絶対個人の意思に反して送還することはできないというルワンダ政府、そして人道援助機関との対立があって、その結果、国連の推定ですと 3,000 人ぐらいが亡くなっております。やはりそれは私はその当時、行ってばかりなのですけれども、私はレジデントコーディネーターでやっていたのですけれども、もう一人の方がヒューマニタリアンコーディネーターとして、いろいろ話して、やはり文民と軍部の方々が非常にお互いをもう少しより深く理解すべきであると、その点について加藤さんとか井出さんなどが詳しく述べられたので非常に私も共感いたしました。



第2点として、幹部の方々は「紛争の木」conflict treeというDPKOの方で作っているのを私自身少し変えてみたのですけれども、上の2つは見えるのです。要するに武装闘争が行われているということ、そしてよくそこで言われることは、アフガニスタンにしてもいろいろな腐敗などがあった場合において、それではいつまで経ってもだめだよと、どちらかということそれはroot cause、根本的な紛争の原因と言われているということなのですけれども、確かに権力欲、腐敗、差別、貧困、無知というものが紛争の原因である。それと同時に、私として非常に感ずることは、まだその下に根っことしてあるのが政治、経済、社会、文化環境というか、体制というものであると思います。

東ティモールでの暴動



もう少し具体的にいいますと、例えば東ティモールでの暴動が起こったということを考えてみますと、どうしてそういうことが起こったのかということを現地のラモス・ホルタ氏は大統領をしておりますけれども、実は彼は今、日本へ訪問していて電話がかかってきて、夕方一緒に 2 時間くらい二人だけで食事をしながら話しました。そのラモス・ホルタとか当時大統領であって、現在は総理大臣をしているシャナナ・グスマンや、マリ・アルカティリ、反対政党の方で当時は総理大臣をしていたのですが、彼たちといろいろ話してお互いに認識される点は、現地の人たちの精神状態 *mentality* と思考方法 *mindset* が国際社会から来た人たちとは非常にかき離れているというか、違う点があります。これを十分熟知してわからないとだめであると感じます。

ORGANIZATIONAL CORE VALUES

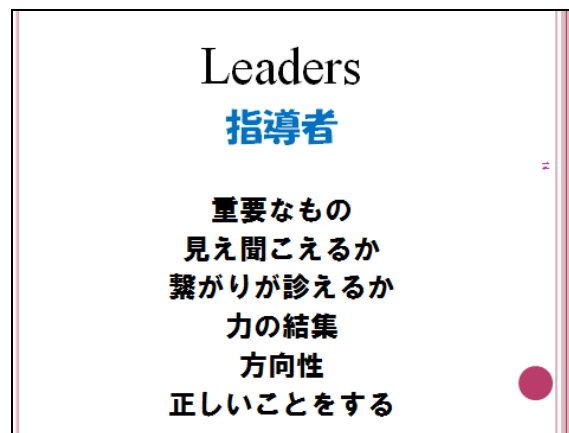


国連の価値観と理念

- **"Integrity"** 威厳
- **"Respect for diversity"** 多様性の尊重
- **"Professionalism"** プロフェッショナリズム

これは後ほど山下さんがいろいろ話されると思うのですが、UN competencies for the future とあるのですが、やはり大事なものは指導者としては integrity も大事であり、その多様性と言いますけれども、特に現地の社会においての人々の考え方、思考方法、*mindset*、*mentality* というものを十分に理解しなければいけない。そして、

professionalism ということです。



その professionalism ということは何であるかともう少し考えてみたいのですけれども、そこでは要するに重要なものが見え聞こえるか、そして指導者としてつながりが見えるかということです。各多くの NGO とか国連機関がいろいろ活動していますけれども、やはりそのつながりということも十分沈断できるようにならなければいけない。そして、その力の結集をして方向性というものを見つけ出していくのが大事であると思います。



そこで私が感ずるのは、指導者にとって必要なものは、孫子いわく、「敵を知り己を知らば百戦して危うからず」という、要するに2点です。これは非常に私の PKO に携わって感じたことなのですが、敵と言わなくても partners とか agency の方々、そして現地の人たちを十分知ることが大事ですけれども、それだけではだめです。非常に大事な点は、やはり己を知らなければいけない。いろいろな場面に接した場合において、自分がどのようにそれに対応していくことができるかということを知らなければいけない。

1つの方法は、いろいろな経験をしてその時に自分がどのように行動するかという

ことでもって知っていくのも1つですが、もう一つは、私は学生と一緒によくやるのですけれども、マイヤーズ・ブリッグス・タイプ・インディケーターのようなアンケートなども使ってやると、大体人間というのは $4 \times 4 = 16$ のパーソナリティがあり、もっと深くいけば $16 \times 16 = 256$ というので大体自分の得意とする点あるいは自分がなかなかしたがらない点などが大分わかってくると思います。ですから、その点を大いに知っていただければと思います。



ということで、最後に、中満さんが今日言っていたこと、これは私が自宅の前で撮った写真なのですが、私にとってみるとこれが平和だと感じております。そこでアインシュタインいわく、その知識というものは武力よりもより強いと。しかし、イマジネーションというものが知識（knowledge）よりもより必要である。想像力、そういうものが必要である。心を全く開いて何が起きているかということを認知することが現地のところに行き指導者に求められるべきことだと思います。

ありがとうございます。（拍手）

○司会 長谷川先生、どうもありがとうございました。

今までの PK0 や PB0 の現場での御経験なども踏まえつつ、幹部の人材に求められる資質というのでしょうか、どういう視座を持たなければいけないかということをお話しいただきました。ありがとうございました。

それでは、続きまして、山下真理さんをお願いいたします。

山下さんは、国連職員として選挙支援、調査官など、現場の活動に従事されたほか、ニューヨークの国連本部において政治局、アフリカ局及びアジア局の政務官を務められ、国連ネパールミッションの政務室長もお務めになりました後に、2010 年から国連広報センターの所長をお務めでございます。

それでは、山下さん、お願いいたします。

○山下所長 ただいま御紹介にあずかりました山下真理です。



2010 年から国連広報センターにおりますけれども、実は 20 年近く国連本部を中心に政治の仕事をしてまいりました。今日は簡単に実践者の観点からということでお話をさせていただきますと思います。

国連幹部で求められる人材

1. PKOミッション/政治ミッションの実情
2. 事務総長特使、国連本部が求める人材
3. 戦略的幹部ポストに日本人を送り込むメリットは？
4. 幹部ポストにおける日本人を増やすためには何ができるか。

2



国連は世界が大きく変わったのと一緒に、追いかけるような形で変わっていったと言えますが、まずは大きな枠組みをお話ししたいと思います。今日のポイントは 4 点ありますが、その最初に、今、PKO ミッションを含む「フィールドミッション」がどういう状況にあるかという話をさせていただきます。

世界の国連職員

- 全世界で4万4千人ほど活躍中
- 半数以上の国連職員が世界各地の現場で働いています。
- 16の平和維持活動(PKO)と11の政治ミッションではさらに10万人以上の人々が、働いています。
- 国連は完全に「フィールド志向」ー現場の経験不可欠

3



先ほど中満さんの方からお話がありましたが、まず世界中の国連職員を見た中で、今現在 4 万 4,000 人ほどおりますけれども、その半分以上が世界各地の現場で働いています。さらに 16 の PKO ミッションと 11 の政治ミッションが展開されています。それを合わせると、今ここに 10 万人以上と書いてありますが、それが確か一番最近の数字を見ますと 12 万人近くになっております。

平和維持活動

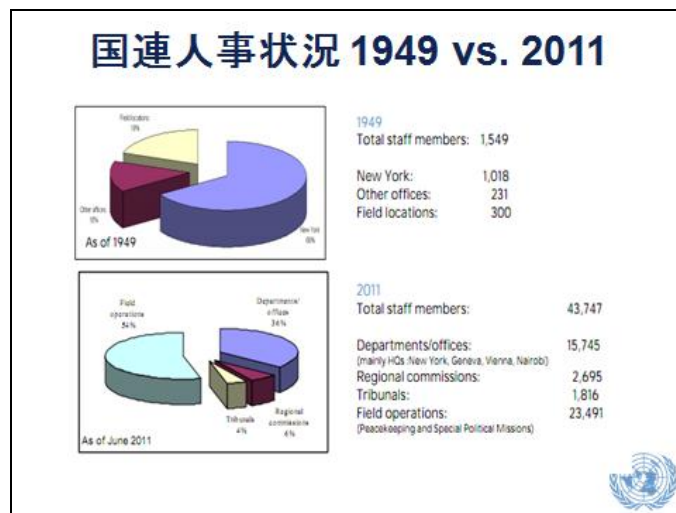


平和構築・政治ミッション



これを見ると、これは皆さん御存じかと思いますが、平和維持活動、PKO は 16、このようにアフリカを中心、まだヨーロッパにありますコソボとキプロス、中東がほとんどです。アジアはティモールとアフガニスタンがあります。政治ミッションはこのような形です。やはりほぼすべてがアフリカに集中しておりますが、中東、中央アジアにもあります。

これで申し上げたいのが、国連自体が非常に変わったと。世界は過去 20 年を見ますと第 1 世代、第 2 世代の PKO ということがあります、私が国連に入ったのが 1990 年 12 月だったのですが、90 年代という PKO が本当に大きくできた時期だったのですが、冷戦直後の世界が大きく変わり、それに合わせて国連も変わったのです。

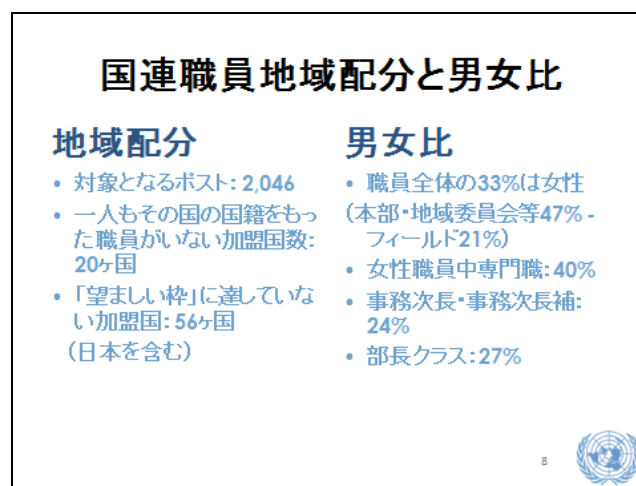


国連自体はそれまでは安保理ですとか総会を支援するような事務局だったのです。secretariat というのはそういう意味だったと思うのですが、国連職員の仕事もそういった会議を補佐するという仕事がほとんどでした。それをこういった職員の数を見て比べてみますと、1949 年の職員数は 1,549 人とここにありますがけれども、それが今ではおよそ 30 倍になっているのです。まず職員数が増えた。それからフィールドと本部との割合を見ますと、当初は半分以上が本部にいました。それが 2010 年では 52%、2011 年では 54%までになっています。要するに、国連職員自体がほぼ半分以上は現場にいます。多くの方が勿論 PKO というのが大きいのですがけれども、やはり国連自体仕事が現場にあるようになってきております。

人事の話に戻しますと、国連の仕事をやる上では現場の状況を認識し、あるいは経験していないと仕事にはならない。ですから、したがって幹部になるような人も当然ながら現場での経験を持った人でないと今後国連の PKO ですとか政治ミッション、現場で国連がどういう形でその国あるいは状況を支援していくかということには全く携わる資格がないのではないかと。そういう考えに移りました。

それに併せて、人事状況ですとか契約状況、いろいろ改革が進んでおりまして、大きく国連の中で変わっております。実は国連に 20 年、30 年勤めている多くの方々は、やはり入った当初と今の国連が余りにも違うのでかなり動揺しているというのも現実でありまして、入った当初は、当然本部勤務ということが約束の上で入ったのに、定年退職近くになると、いやいや今からフィールドに行かないともう最後の昇進はできませんよという現状がかなり厳しいのは 1 つの現状だと言えます。

もう一つ、後で多分ジェンダーの話が出てくと思いますが、こちらは国連でも力を入れている、特に今の事務総長の下で力を入れていることですので少し簡単に述べさせていただきます。



まずは地域配分、これは日本にとって重要なことなのですが、国連全体の中でも対象となるポストが 2,000 と少ししかないのですが、日本のように望ましい枠に達していない国が実は 56 か国もあるのです。それよりも実は枠があるのに 1 人も職員がいないというのが 20 か国もある。要するに 2,000 幾つのポストをこの 70 か国ぐらいの出身者の人が競争して取るということです。これも国連全体の話にはなります。

男女比を見ますと、国連はここ 10 年ぐらいで随分意識的に女性の特に幹部レベルでも上げていこうということをやっておりますが、まず職員全体に占める女性の数は 33%、そのうち本部にいるのが半分近く 47%。フィールドが 21%。女性の中でも専門職に就いているのが 4 割、40%です。ただし、幹部クラスを見ますと、事務次長、事務次長補、フィールドで言うと特別代表あるいは副代表というレベルの人たちは、女性は 24%。部長クラスは 27%。まだまだ足りないという現状です。

暫定機構、国連が1つの地域を行政機関として任務した場所なのですが、そのときに選挙支援部門がありまして、その次席選挙事務官という形で行きました。そのときは、小さな領土でありましたが、20人ぐらいのチームを率い、その領土の中に4つぐらいの支部を地域オフィスというのですけれども、支部を置いて選挙の準備をするわけです。これは大体6か月ぐらいの期間をかけて準備します。そういった立場から、まずはミッションの幹部クラスの会議に毎日出ることになるわけです。これが一番キーポイントだと思います。幹部クラスに人を送り込む、何が重要かという、やはり一番重要な政策決定あるいは情報交換をするときにそこにいるかいらないか、その違いだと思います。

それを始めて UNTAES というところに行ったときに私もやらせていただいたのですが、もう一つ初めて経験したのが、そのときに軍と民の連携です。選挙支援というのは非常に広い意味でロジスティックスを担当もするのですけれども、PKO という枠組みでやるときは、必ず軍の部門からの支援をたくさんいただきます。ただ、情報の共有と先ほども話題になりましたけれども、それが文化の違い、まさに1つの PKO あるいは国連の中でも出てくるのですが、やはり文民部門では当然と把握しているようなプロセスというのがきちっと軍の方に伝わっていないことが多いのです。そこで私たちのときに導入させていただいたのが、これは選挙に関しての話ですが、選挙日が近づくにつれて、ロジの面で準備するものがたくさんある。そういったことから毎週のように、あるいは日にちが近づくとも毎日のように軍のそれぞれの担当の方々等を含めたブリーフィングとある意味では勉強会なども幾つかやりました。これが1996年。

もう随分前の話になりますが、もう一つ、政治ミッションというところにも2010年にネパールで参加させていただいたのですが、政治ミッションと PKO とざっくりと言うと大きな違いは、政治ミッションには軍がないのです。軍部隊が入らないけれども、大きな国連のプレゼンスがその国の和平プロセスにサポートしていくというもののなのですが、それがあったのがネパールです。

私は2010年に6か月だけ参加させていただいたのですが、ネパールの人事面から考えて特徴だったのが幾つかありまして、1つはまずはネパール自体、社会問題として階級、少数民族制度が非常に複雑に入り組んでいるところなのですが、国連あるいは国際機関は全般的に現地の人を導入するときにエリート層から人を導入する傾向があります。それはなぜかという、やはり経験重視で、教育と経験をきちっと持っている人はエリート層に多いという、ただそれだけの話なのですが、ネパールの場合、国連はやはり和平プロセスに参加するという観点から、国連自体がインクルーシブであるということが重要だということを掲げている中で、ほかではなかなか実施されてはいませんでしたけれども、いろいろな少数民族からも、いろいろな階級からも人を積極的に雇う。男女比もなるべく五分五分に近いように努力するというのをその当時の特別代表が非常に力を入れておりました。それは国連の象徴的な意味ではとてもい

いインパクトがあって、多くの人に望ましい姿の1つのモデルとなったと思います。

もう一つ、私はそのとき政務室長という肩書で参りましたけれども、非常にいい試みだと思ったのは、ほかのミッションでは余りないのですけれども、まず国連が派遣されるときには特に政務分野でのスタッフというのはその国の人にはなかなか採用されないのです。中立性ですとか国際性というようなところから、例えばネパールにあるミッションでは本来であればネパール人は政治関係のことにはなるべく採用しないというのが今までの慣行だったのですが、それを全く覆すような形で、ネパールの政務室にはネパール人の政務官がたくさんおりました。これはその政務室長をやった上で非常にいいプラクティスだと思ったのは、当然我々は国にどんなに専門家として行っても、やはり現地の人と比べ物にならないほど現地の状況の把握の力は限られているのです。そういった中で、やはり現地の状況、先ほども話がありましたけれども、文化をきちっと理解しなければいけない、mentalityを理解しなければいけない、それを理解した上で初めて国連がどういう動きをとることが助けになるかということがわかるわけです。

それを理解するために非常に助けになったのが、やはりネパール現地の元記者とか政治分析を専門としてきたアナリストとか何人か雇ったのですが、彼らと仕事をやることによって、国連がアクセスできる層が本当に何倍にも増えました。これは政治的にネパールミッションがいろいろな意味でまだ調停活動も続けておりましたので非常に役に立った1つの例だと思います。

幹部に求められる人材

- **SRSG/DSRGクラス:**
 - 国際的に活躍し、地域的にも知名度のある人
 - 交渉、調停の実績のある人
 - 国連関連の経験、他の国際機関の経験
 - 幅広いネットワークを持っている人
- **幹部クラス**
 - 各分野でトップレベルの経歴を持っている人
 - 国連組織に精通している人
 - 国連事務局内外でネットワークを持っている人
 - **make it happen!** 物事を動かす力を持っている人

14



ほかにもそういう例は幾つかあるのですけれども、そういった環境から見た幹部に求められる人材をここに挙げてみました。SRSG、特別代表クラスは先ほどもお話がありましたけれども、実質的には知名度のある人が求められます。その地域で知名度があり、この人だったら大臣クラス、首相クラスとも簡単に話し合いができるだろう、そういう人を国連はもう求めています。あるいは電話一本で大統領につなげてもらえるような人、そういうクラスの人をトップクラスで求めています。では、そのトップ

クラスの幹部クラスの人をサポートするような人はどういう人が多いかというと、今までの傾向を見ますと、国連システムの中で例えば政務分野あるいは人権分野、それぞれの分野でやはりトップレベルの経歴あるいは履歴を持っている人が優先的に入っています。そういう人たちはどうしても国連組織内にいた人が多いというのが今までの傾向だと思いますが、今後はやはり外部からも人をどんどん入れるという方向になっておりますので、国連職員のみならず幅広く人が起用されるような気がいたします。

戦略的幹部ポストに日本人を送り込むメリットは？

- 「目に見える」国際貢献
- 幹部ポストに日本人がいるかいないかは、安全保障理事会に日本が入っているか否かと同じ。
- 国連平和維持政策議論においてプレゼンスを高める
- 日本の経験・観点からアジアの声をより強く反映。
-

15



さて、そういったところに日本人を送り込むメリット。これは先ほどの地域配分ですとか、あるいは日本のプレゼンス、国際貢献という話につながると思います。やはり PKO の幹部レベルを見ますと、本部の状況も反映されていると思いますが、日本のプレゼンスは大分減っているような気がいたします。幹部レベルの話ですから、本当にトップクラスなのですが、事務局レベルで言いますと 10 年前、20 年前と比べると、それこそ事務次長、事務次長補レベルの人が減っている、部長クラスの人も残念ながら今を見ると少し心細いのが現状です。

そういった中でやはり国際貢献できる日本人はたくさんいると私は確信しておりますが、日本人職員は増えてはいないのですが、大幅に減ってもいい。逆に今はいろんなフィールドで活躍されている方がたくさんおります。そういう活躍している人たちの幹部クラスまでに育て上げる必要があると思います。幹部ポストに日本人がいるか否かは、安保理に日本が入っているか否かと同じくらい重要。これは本当に 20 年働いてつくづくそのように思います。大きな組織ですから、政策決定に直接携わるようなところに日本人がいるのといないのでは大きな違いがありますし、情報の共有、それを戦略的に日本の外交にいかにかに生かしていくか、あるいは逆に日本との連携によって国連にいかにかに活かしていけるか、そういった流れが日本人がいるのといないのでは雲泥の差があります。なので、やはり日本人を幹部クラスに送るということは、国連にとっても日本にとっても非常に重要なことだと思います。

政策議論、本部にしる、PKO の今後の方向性を議論するにしる、現地の PKO での先ほ

ど言いましたような幹部クラスの議論にしろ、そこにいるのといないのとでは、人に聞かないと情報はもらえないわけです。2次的な情報しかもらえない。そこは大きなデメリットになると思います。ネパールの例をもう一度申し上げますと、ネパールでは一応安保理の決議を基にしたミッションですから、安保理のP-5とよく言うのですが、P-5 プラスジャパンという。

まとめに入ります。P-5 プラスジャパンというドナーグループあるいは政策決定のお話をするグループがあるのですけれども、そういうところの話もやはり幹部クラスの人がするのはです。特別代表がない場合はその副代表。私がネパールにいたときはミッションがかなり小さかったので、私が大使レベルの人たちとネパールの今後あるいはミッションの今後を話し合う場があるわけです。そういうところに日本人がいるというのは先ほども言いましたような観点からもいいのと、アジアの声をより強く反映させるという意味でも重要なのではないかと思います。

幹部ポストにおける日本人を増やすためには

- 様々なアングルから備える:
 - 政府
 - 国連システム全体
 - 国際援助関係機関
 - 政治家
 - 民間などから幅広く
- 数年計画で対応:どんなに有能な人でも、国連関連の経験が全くないと選抜で生き残るのは厳しい。
- 外部的視点も歓迎されるため、「外部候補者」にも門戸が開かれ、プラス効果が求められる。

16



日本人を増やすためにはいろいろ考えられますが、幅広く今後探していく必要があるのではないかと思います。国連システム内外、勿論、政府からの派遣は昔従来どおりやってもいいと思うのですが、それよりも幅広く、例えば JICA、青年協力隊などで実績を上げてきたような人たち、彼らは十分に国際的にも通用するような幹部クラスの候補がいると思います。

政治家と書きました。ほかの国籍の人を見ますと、特別代表クラスの人には元大臣だったとか、ジュニアミニスターだったとか、政府の中で物事を動かした人、そういう人がほとんどです。そういった意味でも、日本の政治家の中で国際的に少しずつ動き出しているような人がいれば、彼らもやはり候補になるのかと思います。また、民間からも探す必要があるかと思います。

それがすぐにはできないかもしれませんが、今の段階でそういう候補になるような人を探しておいて、数年がかりで準備する必要があるかと思います。どんなに優れた人であっても、国連関連の経験が全くないと、特に幹部クラスで押し込むのは非常に

厳しいと思います。ですので、このような人事戦略は2～3年計画、少なくとも5年先、10年先を見据えながら今から着手されるのがよいかと思います。

少し話が長くなってしまいましたけれども、以上で私の話は終わります。ありがとうございました。（拍手）

○司会 山下さん、ありがとうございました。

まさにこのセッションのテーマである幹部人材の問題に焦点を絞ってお話しいただきました。また、バルカン、そしてネパールでの御経験に基づいた話で、大変力強いものであったと思います。

それでは、このセッションの最後に、防衛省統合幕僚学校国際平和協力センター長の石橋克伸一佐から御報告をお願いいたします。

石橋さんは、伺いましたところ、1993年国連カンボジア暫定統治機構に停戦監視要員として行かれたほか、2005年イラク復興業務支援隊のクエート分遣隊班長を務められ、2007年のネパール国際平和協力隊第1次隊長としても活躍されたと伺っております。また、2010年にはハイチにも行かれたと伺っており、非常にさまざまな国際平和業務あるいは復興支援に関わってこられたと承っております。2010年3月から統合幕僚学校国際平和協力センターの初代センター長をお務めでございます。

その経験を踏まえて、今日は「国連PKOへのより積極的な貢献～軍部門の幹部人材育成における視点と方向性～」というテーマで御報告いただきます。

よろしくをお願いいたします。

○石橋センター長 統幕学校国際平和協力センターの石橋です。本日はよろしくお願いいたします。



私の方から軍部門の幹部人材育成における視点と方向性についてということで発表させていただきますけれども、まず最初に私はここに立って非常にヘジテイトしております。と言いますのは、非常に御高名な先生の後にその並びで発表させていただく

ということと、自衛隊は実は、いわゆる今お話にあったような幹部人材をまだ出して
いない。その中でいかに育てるか話すのは多少気が引けるところはあったのですけ
れども、私の国際平和協力センターというのは、防衛省の中のそういった人材を育成
するための組織ということで立ち上げられておりますので、その中で私の個人的な考
えでありますけれども、こうあるべきであろうというやや具体的なところをお話しさ
せていただきたいと思います。

項 目	
1 序 論	PKOにおける軍事部門独特の役割
2 国連PKOが必要とする軍事要員の能力	(1) 国連等が求める能力 (2) 経験を通じて感じた我が国の要員の特性
3 自衛隊の教育訓練において重視すべき事項(私見)	(1) 国際標準に基づく(国連が求める)教育内容の網羅とレベルの確保 (2) 経験及び教訓の分析・蓄積・反映 (3) 最新の活動状況、国連の動向等の把握と教育への反映
4 人材育成の方向性(結論)	(1) 長期的視野に立った人材育成ピラミッドの構築 (2) 他省庁・海外との連携及び教育機関の能力向上
※ 人材育成における教育訓練を主体に説明	

本日発表させていただきます項目は、こちらのとおりです。

国連 PKO が必要とする能力と、これまでも幾つか話が出てきましたけれども、これらについて概観しまして、私の私見で我が国要員の特性を比較し、そこから教育訓練において重視すべき事項、人材育成の方向性等について説明させていただきます。

1 序 論	
PKOにおける軍事部門独特の役割	
伝統的PKO	「戦争が停止した平和な状態を維持し、和平合意の履行の補助」 ● 軍が主体 ● 紛争のクッション、任務は外交的な性格
多機能型PKO	「持続可能な平和に向けた基礎構築の支援」 ● 軍は、専門の異なる文民を多数含む組織の一部 ● 軍しかできない・軍でできる・軍ではできない(軍はいらない) ● ロバストなPKOの必要性

まず最初に、本日私に与えられたテーマである軍事部門は、国連 PKO においていかなる役割を果たすのかについて考えてみたいと思います。

既に御案内のこととは思いますが、これまでも話に出てきましたが、伝統的な PKO

においては、軍部門は活動の主体であり、外交的な性格を持つ、物理的あるいは精神的な紛争のクッションであったと言えます。いわゆる軍はある程度本来的なものを期待されていた。そして、現在、展開されている多機能型あるいは多元的と言われる PKO においては、軍は重要な部分を占めてはいるものの、文民を含む大きな組織の一機能という位置づけになると言えます。

この中で軍部門は、紛争再発の抑止という本質的な役割に加え、政情や治安が不安定な環境下において、平和の構築に対し、より積極的に貢献することが求められてきていると言えます。また、他方では、不安全な環境下においても PKO 要員や文民の保護をしっかりと行う、よりロバストな PKO の必要性もうたわれており、この文脈における軍組織としての役割も期待されていると考えられます。

**2 国連PKOが必要とする
軍事要員の能力**

(1) 国連等が求める能力 (国連職員一般、幹部職員)

- **UN core Values**
Integrity, Professionalism, Respect for Diversity
- **UN core Competencies**
Teamwork, Client Orientation, Creativity, Commitment to Continuous Learning, Communication, Planning & organizing, Accountability, Technological Awareness
- **Managerial Competencies**
Vision, Leadership, Empowering Others, Managing Performance, Building Trust

UN Careers Webページより抜粋
(<https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=WWLF>)

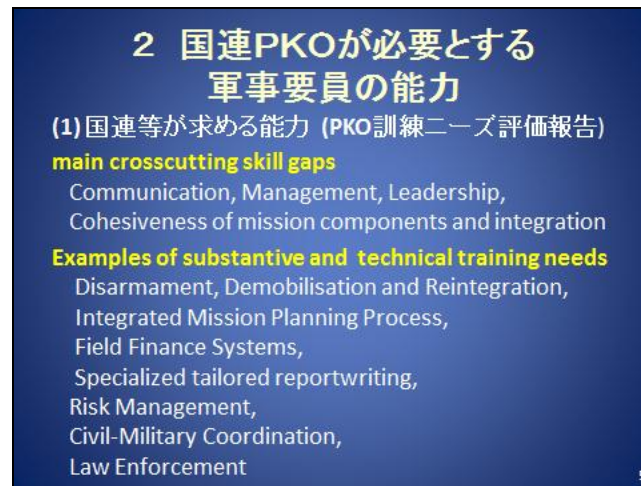
このような状況を軍に求められる能力という観点からまとめると、軍事組織としての本来的な能力の必要性は変わらず、更に文民組織と連携しつつ、より平和構築に貢献する能力についても必要とされてきているということが言えるのではないかと思います。本日の私の発表は、このような状況認識を前提とした上で、教育訓練、人材育成がいかにあるべきか、ということについて話をさせていただきたいと思います。

これは長谷川先生のところからも出てきたのと大体同じなのですけれども、国連が一般や管理職職員に必要な能力ということで示しているものです。国連の職員募集に関するウェブサイトから抜粋したものです。

和訳すると微妙なニュアンスを間違えるおそれもありますので英語でそのまま表示させていただきました。また、それぞれの説明は時間の関係もあり、省略させていただきます。

コアな資質、能力及び管理的な能力について示されておりますけれども、これらはいわゆる教育等を企画する人間がどのような教育をしていくべきか、ということを考える上で大変参考になるものだと思います。また、実際に私がネパールの政治ミッションに行って軍事監視員として働いたときも、おおむねこれと似たようなことで、こ

れに軍事的なところを加味したもので実際に評価されておりました。実際、日本の要員がどのように評価されたかというのは後ほどまた説明いたします。



**2 国連PKOが必要とする
軍事要員の能力**

(1) 国連等が求める能力 (PKO訓練ニーズ評価報告)

main crosscutting skill gaps
Communication, Management, Leadership,
Cohesiveness of mission components and integration

Examples of substantive and technical training needs
Disarmament, Demobilisation and Reintegration,
Integrated Mission Planning Process,
Field Finance Systems,
Specialized tailored reportwriting,
Risk Management,
Civil-Military Coordination,
Law Enforcement

5

先ほどの一般的な職員対象ではなくて、PKO 要員に対しては、2008 年に DPKO が出しました国連 PKO の訓練ニーズ評価報告において、スキルギャップという形で共通して必要な能力としてここにあるような能力が挙げられております。

また、スライド下段になりますけれども、我々として関心を持つべき事項として、DDR や民軍の連携、法の支配等の具体的あるいは技術的な事項、すなわち要員の一般的な能力のみではなく専門的な知識についても必要ということがうたわれております。

では、ここからは難しいところなのですが、我々日本の要員がこういった能力をどの程度保持しているのかという現状を分析することは教育訓練を企画する上で非常に重要なことです。しかしながら、このような分析は同じ日本人であってもそれぞれに特色が異なること、あるいは任務によって活動の内容やその能力の優先順位も異なること、一番大きいのですが、具体的な評価資料というものは個人情報という観点であったり、あるいはほかの観点からも非常に入手しづらく、客観的に正確に把握することは非常に難しいものがあります。

しかしながら、それでは議論を進めることはできませんので、私の微々たる経験ではありますけれども、それを基に分析をしてみたいと思います。

2 国連PKOが必要とする 軍事要員の能力

(2) 経験を通じて感じた我が国の要員の特性

同僚(国連ネパールミッション)の日本要員に対する印象の一例 (対面聞き取り)

- 勤勉、謙虚、思いやり、気配り、礼節
- プロフェッショナル・オールラウンド
- 優秀な装備を保有
- × 社交的ではない、意思表示が苦手
- × 仕事に対する厳しさを相手に要求
- × 過保護・活動に制限

6

ここに例示しましたものは、私がネパール政治ミッションに参加した際、私のみではなく一緒に勤務した日本の要員それぞれに対する印象についてインタビューをして得たものです。

対面で実施したために否定的な意見は弱められていることは否めませんが、6名の日本要員に対する共通的な評価はごらんのとおりであり、私自身が他国の要員と比較しつつ後輩たちの勤務ぶりを見聞きして感じたものもおおむねこれと同様です。

○はいいというかそのとおり御理解いただけると思いますので、×の部分を多少説明させていただきますと、社交的でないという点は性格的には必ずしもそうではないと思うのですが、語学能力から来る消極性といいますか、そういったところによるものが大きいと思います。また、厳しさを要求するという点もそのとおりだと考えます。

さまざまな国の要員が集って、能力にも大きな差がある中での活動において、完全性を追求しすぎて真面目で融通が利かないというのは1つの特性であろうかと思います。

また、過保護という点については、これは個人の能力の問題ではないのですが、できない仕事があるということはメンバー間のさまざまな軋轢が生じる原因にもなり、また安全志向が強すぎて仕事に消極的であるという印象を与えてしまうということがあるのではないかと思います。

このインタビューをしているときに、ある国の要員は、日本のように独自の制限を付けて活動することは国際的に無責任なのではないかというような厳しいことを言う人間もありました。

2 国連PKOが必要とする 軍事要員の能力

(2) 経験を通じて感じた我が国の要員の特性
各種報告、報道等の概観

- 優れる事項
 - ・ プロフェッショナリズム (使命観、忍耐)、協調性 (和)
 - ・ 相手目線の保持 (?)
 - ・ 企画力、情勢分析、事務一般、一般教養、チームワーク
- × 劣る事項
 - ・ 意思疎通 (交渉、説得等)
 - ・ 経験に基づく自信 (寛容性・余裕の欠如)
 - ・ 多様なアクターとの連携・調整
 - ・ 国連の一般原則の理解 ←→ 独自の理論

7

こちらのスライドはそれこそ全く私の主観になりますけれども、PKO のみならず国際緊急援助活動等を含めて、自衛隊が国際的な活動をした際に現地などから受けた、自衛隊や自衛官に対する評価をいろいろ報道の記事とか、自衛隊内の報告を見てそれを概観したものです。

これを全体をまとめて言いますと、意思疎通は語学能力のみならず、相手を説得する能力までを含むと思いますが、それ以外の能力や資質という点においては、日本の要員は全く見劣りするものではないと思います。ただ、その一方で、国際環境下において多様なアクターとの活動を行うための能力等は向上させていくべきであると考えます。

また、日本人全般にあるのですけれども、優れたその能力に比して自己評価は非常に謙虚であるという状況が見られますが、これはいわゆる経験を通じた自信というものが不足しており、その自信の不足が現場における調整や交渉における必要な妥協、そういったものも困難にしているという点があるのではないかと思います。先ほど言いましたように、いわゆる真面目すぎるという点にも共通しているところであろうと思います。それが逆に短所になっているという点も否めないと考えております。

2 国連PKOが必要とする 軍事要員の能力

国連等が求める能力と我が国要員の能力の比較

- **UN core Values**
Integrity, Professionalism, Respect for Diversity
- **UN core Competencies**
Teamwork, Client Orientation, Creativity, Commitment to Continuous Learning, Communication, Planning & organizing, Accountability, Technological Awareness
- **Managerial Competencies**
Vision, Leadership, Empowering Others, Managing Performance, Building Trust

UN Careers Webページより抜粋
(<https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=WWLF>)

8

このような評価を最初に出しました国連が必要とする能力というのと比較してみたいと思います。先ほど私の主観と言ったのと最初のネパールの１次要員に対する実際の評価をここで表してみました。青が私が優れると思う能力、赤が不足する能力、白については私の分析では評価できないという部分であります。

真面目さやプロフェッショナリズム等の軍事要員としての一般的な資質は十分にあり、かつ、基本的な事務能力や技術も比較的優れていると思います。特にここでクライアントオリエンテーションというのがあるのですけれども、これは私なりに意識すると、現地目線あるいは相手目線の活動ということであり、自衛隊が過去最も高く評価されてきているところだと思います。しかしながら、語学能力を含む総合的なコミュニケーション能力の不足は否めません。また、これと関連すると言えませんが、多様な価値観を理解し、尊重しつつ活動するという点では、精神的な面も含め、自国の制度や成功体験に縛られすぎており、またそれらを理解するための勉強や経験というのはかなり不足しているのではないかと思います。

実際に自衛隊では派遣前に相当な教育を実施しているにもかかわらず、任務を終了して帰国した要員の所見には、もっと国連の制度であるとか現地の歴史や文化を勉強しておくべきだったという所見が多く見られます。

他方、管理者の能力については、これまで自衛隊から国連本部や現地の司令部の主要ポストに派遣したことはなく、どのような評価をする、あるいはされるのかというのは不明ですので、この場では言及しません。

では、このような分析に基づいて今後どのようにすべきかについての説明に移りたいと思います。

3 自衛隊の教育訓練において重視すべき事項(私見)

- 軍事一般の能力(軍部門としてのプロフェッショナリズム含む)
→ 軍事組織としての(平素の)活動・訓練により能力向上
- 指導・管理者としての能力や共通的能力
(例 Vision, Leadership, Empowering Others, Managing Performance, Building Trust, Cohesiveness of mission components and integration)
→ 本来属する組織における職務遂行やキャリアアップ過程において涵養
国際環境下の活動、文化の異なる組織との連携等を付加
- 国連・PKOに関する知識、PKO独特の活動能力(語学含む)等
→ 上記事項のベースに、特有の教育訓練を付加して能力向上

先ほど分析したとおり、軍事組織としての一般的な能力については、これまで良好な評価を受けており、このことは平素の自衛隊における教育訓練の国際平和協力活動現場における有効性を示しており、引き続き自衛隊内の通常の活動や教育訓練の中で向上させていけばよいと考えております。

指揮管理者としての能力については、先ほど評価できないとは言いましたが、この項目をよくよく見てみると、何も国際平和協力活動に限ったことではなくて、いわゆるどの組織においても、自衛隊の中においても非常に重要な要素であるということがわかります。

すなわち、これらは短期間の教育訓練や知識付与で養成できるものではなくて、組織内のキャリアアップを通じて涵養させていくべきものであると考えます。例えばリーダーシップ等については、まずフォロアーの気持ちを身をもって体験させ、次いで小さな組織の指揮官あるいは管理者としての職務を付与して、悩ませ、試行錯誤させながら徐々に大きな組織を任すなどといった過程を踏まなければ身に付かないものであるということです。

ただし、ここで長谷川先生とか山下様から御指摘ありましたけれども、忘れていけないことは、単一の組織の中の理論だけではなくて、国際環境下の活動を連携させて視野を広げ、あるいは多様性を理解する機会を付与することが必要だと考えます。そしてこれも教育訓練と言うよりは、勤務の経験という中から学び取り、身に着けるべき能力であると考えております。

一番下にありますけれども、こういったベースの上に、先ほどあった DDR であるとか PKO 固有の技術や知識等もありますので、こういうものを付け加えるための専門的な教育訓練、先ほどまであった弱点の補強があると考えます。

3 自衛隊の教育訓練において重視すべき事項(私見)

- (1) 国連標準に基づく教育内容の網羅とレベルの確保**
 - PKO派遣国としての義務
 - 他国等の経験・ノウハウの導入
 - 弱点の認識
- (2) 我が国の経験及び教訓の分析・蓄積・反映**
 - 固有の美点の再認識と継承
 - 特性の理解と現場活動への反映
- (3) 最新の活動状況、国連の動向等の把握と教育への反映**
 - 一般的な軍事行動との差異の明確化、新たな役割への対応
 - 国内において意識しない事項(多様性尊重、弱者保護等)の確認

10

では、先ほどの3項目目の付加すべき特有の教育訓練の在り方ですが、スライドに提示したことを重視すべきであると考えます。

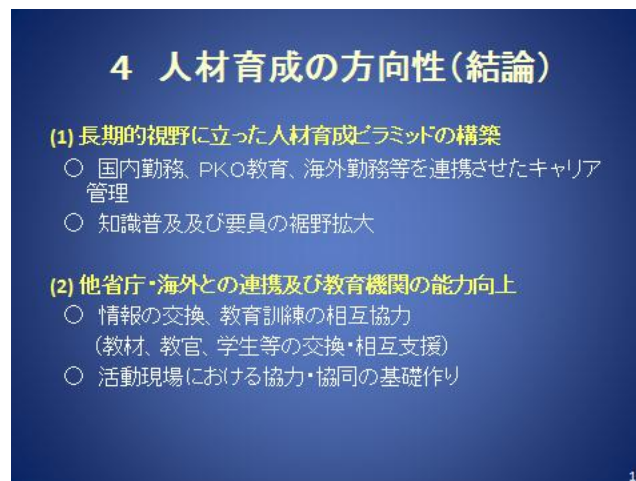
まず最初は、中満さんの方からありましたけれども、国連はさまざまな教育の基準とか、教育に関する取組みをされておりますので、これに従って実施をしていくということ。これらを網羅しつつ、必要なレベルを確保していくということが必要であろうかと思います。

これは当然 PKO 派遣国としての義務でもありますし、他国の経験、ノウハウを導入

するよい機会である。また、この項目を網羅することによって自らの弱点というのを理解することができると思われます。

次は我が国の経験及び教訓の分析、蓄積、反映であります。私は個人的に、日本は独特の美点というものがあって、それなりに高く評価されている部分があると思います。これは単によかったよかったというのではなくて、それがなぜそうなったのかということをよく分析して継承していくことが必要であろうかと思います。また、独特の制約といったものがあるということも現実でありますので、そういった状況の中で現場でいかに活動していくかということをよく考えて行動していくということが必要であろうかと思います。

3番目としましては、やはり PKO は刻々と変化しておりますので、最新の活動状況、国連の動向等を把握して、これを逐一教育へ反映していくということが大変重要であると考えます。



4 人材育成の方向性(結論)

(1) 長期的視野に立った人材育成ピラミッドの構築

- 国内勤務、PKO教育、海外勤務等を連携させたキャリア管理
- 知識普及及び要員の裾野拡大

(2) 他省庁・海外との連携及び教育機関の能力向上

- 情報の交換、教育訓練の相互協力
(教材、教官、学生等の交換・相互支援)
- 活動現場における協力・協同の基礎作り

11

最後に結論としまして、先ほどまでの教育訓練を含む大きな考え方としての人材育成の方向性について私の考え方を説明します。

まず1つ目が長期的な視野に立った人事育成ピラミッドの構築が必要です。これは、国内のいわゆる基本的なリーダーシップとか国内の勤務で身に着けつつ、PKO 独特の教育、PKO に限らずいわゆる国際的な海外の勤務を連携させたキャリアアップが必要であろうかと思います。このような機会を与えることは非常に限られた人間になると思いますけれども、そのためのすそ野を広げておくことが大変重要であると考えます。

2点目が、この1点目がいわゆる組織内の縦軸としたら、その横軸の部分になるかと思いますが、他省庁あるいは海外との連携及び教育機関の能力向上が必要であると思います。これはいわゆる情報の交換であるとか、教育訓練の相互協力というのもありますし、さまざまな場面での連携というのが必要になってくようかと思います。そして、このようにすることは、実はこのような連携すること自体が先ほども出てきた民軍連携のみならず、いろんな組織との連携、そういった能力をつくる基礎づくりになるのではないかと考えます。

非常に駆け足でお話しさせていただきましたけれども、以上で私の発表を終らせたいと思います。（拍手）

○司会 石橋さん、どうもありがとうございました。

個人のお立場で率直にお話をいただき、また経験を踏まえてお話をいただいて大変参考になったと思います。実はこれから討議に移りたいのですが、その前に1つだけ予定もせず、またお願いもしていないのですが、先ほど石橋さんの御報告の中で、経験を通じた我が国の要員の特性というお話を聞いていらしたときに、長谷川先生も山下さんもニコッと笑っておられたので、この石橋さんの評価をどういうふうにお考えになれるか。今までは国連の立場からどういう人材が求められるかというお話をさせていただきましたが、石橋さんからは軍部門の立場からご報告いただきました。今、石橋さんからお話をいただいた点について、何かコメントがいただければありがたいのですが、長谷川先生、いかがでしょうか。

○長谷川教授 全く同感です。このような点が文民の方にもあると。ただ、私が最近非常に勇気づけられているのは、JP0とかそういう過程を踏まえて、非常に若い方がどんどん育ってきているということで、実は外務省の方も2年に一度、9月に2週間、アメリカの国防省と協力してGP0IというG8のサミットが始めた、要するに国際平和協力要員を育成する訓練があります。それに毎年大体25人ぐらいが2年に一度来ています。そこで今年も日本人の方が5人そこに入られ、すばらしかったです。皆さん非常に発言して、勿論、英語力も十分でしたし、その方たちは先ほど言われたD-1とかD-2レベルの方々なのですが、私は彼たちの中から1人、2人と幹部職員になっていかれると確信しております。

○司会 ありがとうございます。山下さん、いかがですか。

○山下所長 ありがとうございます。本当にとってもいいお話をいただいて、全く私も同感し、そのとおりだと今申し上げたばかりだったのですが、一番同感したのが、先ほどお話があった経験に基づく自信。まさに日本の美德あるいは強みと弱みは、国民性もそうなのなのですが、謙虚である。相手目線で物事に対応し、気配りと気遣いが非常によくできる。これはとても重要な要素というか、スキルなのです。これはそう簡単に身につくものではなくて、日本の場合は国民的な生活の中にももう入っていますから身につけている。これを活かすのが重要なのです。ですので、謙虚であるけれども、まさにおっしゃったとおり、経験に基づく自信と組み合わせると、大げさに言っているようにはならないのです。国際社会ではそういった観点というのがすごく歓迎されると思います。

あともう一つ思ったのは、これはよくいろんなところで議論されることなのですから、幹部に人を送り込むというのは非常に重要であることは間違いないです。ただし、すべての人が幹部に入ったからといってそのまま残るというわけではないのです。日本に戻りたい人もたくさんいるわけで、戻ってきた人の行先が余りない。それが余り評価されていない現状があります。それをどの組織も変える必要があると思うのです。これはそう簡単に変わるものではないのですが、海外のキャリアあるいは海外の経験を重要なものだと評価する認識が欠如しているのと思いますので、その観点が1つ重要になってくるかと思いました。ありがとうございます。

○司会 ありがとうございます。

それでは、皆様からの御意見あるいは御質問をいただきたいと思います。先ほどと同じように手を挙げていただいて御発言いただきたいと思います。いかがでしょうか。どうぞ。

○質問者（目賀田氏） 座って失礼します。防衛省の統合幕僚監部の国際平和協力室の目賀田と申します。

お話ありがとうございました。非常に興味深く聞かせていただきました。私の質問に関しては、山下さんのところで PKO 組織における戦略的幹部クラスにおける日本人のプレゼンス不足というか減少の傾向があるというお話があったのですが、皆さんに対して質問をしたいのですが、こういう戦略的な幹部クラスにおいて日本人がプレゼンスを発揮できない根本的な原因といたしますか、直接的な原因というか、そういう原因について何かお考えのところがあれば教えてください。以上です。

○司会 ありがとうございます。ほかにいかがでございましょうか。

それでは、とりあえず今の御質問について、これはどちらかというと山下さんと長谷川先生にお答えいただいた方がいいかと思いますが、いかがでしょう。

では、山下さんから。

○山下所長 ありがとうございます。難しい質問です。私も国連に20年勤めて、先ほど申し上げましたように邦人職員の数はもともと少なく、国連の事務局の観点から見ると大体100人前後なのです。それは増えもせず減りもせずなのですが、明らかに明石先生とか緒方先生がいらした時代、もう長谷川先生も退職されてしまいましたし、その時代から比べるとちょっとギャップがあるのです。次に続く人材がなかなか育たなかったのか、人が少なかったのかはわかりません。ただ、1つ言えるのは、先ほども言ったように、国連組織の中でもう100%キャリアをやっていく人は大分増えて来ているのです。今、国連に入る人は大体みんな国連をキャリアと思って入ってくる人

が多いです。ただ、国連自体の現状が大分厳しくなりまして、先ほども申し上げたような大臣クラスですとか政務官クラスの人たちがどんどん入ってくるのです。そういう人たちとの競争になるわけです。そうすると、勿論、キャリア志向で上がっていく人もいます。ただ、それだけではもう幹部に行くという保証はもともとないのですけれども、より少なくなった。

そうすると、加盟国の外交戦略の一環として送り込むというところにより力を入れる必要が出てくると思うのです。そういったところで今までなかなかうまくマッチングができなかったのではないかというのが1つあります。あともう一つは、まさに国連キャリアとして来る人ではなくて、外部から人を送り込むときに、ではその人たちは何年残り、戻ってきたらどういうところに行くか、先ほど言ったことにつながるのですが、そういったビジョンがどうしても見えてこないの、なかなか日本からは人が来ない。人がいないわけではないと思うのです。優秀な人材はいます。そういう人たちを幅広く掘り出して、やはりいろんな形で支援しながら送り出す必要があると思います。

○司会 ありがとうございます。長谷川先生、いかがでございますか。

○長谷川教授 私も同感で、1つ付け加えるとすると、やはり日本の政府、社会が今までどちらかというと国連の平和維持活動に対してどんどん人を送っていくということが重要であるという認識がこの5～6年前までは深くなかったと思うのです。そういう意味で言って、今日、羽田事務局長、明石さんが言われていたように、いろいろな研究員とか受け皿もつくって育てていくという政策を採り始めたので、その結果は出てくると思うのです。日本はどちらかというと何事にしろ非常に時間がかかるという、ただ着実にやっているという気がいたしまして。ですから、今まではどちらかというと UNDP とかユニセフとかそういうところに人を入れようよと、拠出金も大分出しているのだからというので、それなりに成功してきたと思うのです。この4～5年になって、今度、PKOの方にも入れようよということをなされていると。

それは非常にいいことで、私の方から言わせていただきますと、速度を速めてどんどんいい人を見つけてその人たちを支援していただければ経過もよくなってくるのではないかと思います。

○司会 ありがとうございます。

ほかに御質問あるいは御意見、いかがでございましょうか。どうぞ。

○質問者（飯塚氏） 以前に UNDP ミャンマーで働いていました飯塚涼子といいます。山下さんに質問なのですが、私は4年半くらいミャンマーで働いていまして、

コミュニティデベロップメントとかサイクロンの復興などに携わっていたのですけれども、とてもいい仕事をさせていただいたのです。でも、最後の方に感じたのは、やはり村のレベルでも、ガバメントレベルでも、現地の人がリーダーシップをとってやっていかなければいけないと本当にすごく感じたのです。でないとサスティナブルにならないと思ったのです。

でも、私はこれからも国際機関でやっていきたいですし、そういう強い意思があるのです。では、外国人としてその国のために本当に効果的に貢献をしたいと思ったときに、外国人として何ができるのかなといつも思っているのですが、日本人として幹部に入るにはというお話があって、すごくそうだなと思ったのですが、日本人として、また外国人として本当に意味のあることをしたいと思ったときに、ではどういうやり方でやっていけばいいのかなとか、ぼやっとした質問なのですけれども、もしお考えがあるところがあればお知らせいただければと思います。

○司会 ありがとうございます。ほかに御質問あるいは御意見がおありでしたらお受けしておきたいと思いますが、いかがでしょうか。どうぞ。

○質問者（水野氏） 朝日新聞の水野と申します。

私、ちょうど 20 年前にカンボジアで国連のミッションが立ち上がったときに現地で取材していたのですけれども、当時、明石さんがヘッドでいらして、長谷川さんが UN ボランティアの次長で、日本人が殺されたときなども収拾に当たられたときの取材などをしたのですが、あのとき私たちマスコミは日本にとっての国連 PK0 元年と言ってたくさんの日本人の若い人たちとか国連ボランティアとか日本の国連職員の人たちがあそこにたくさん集まっていたわけですね。今、福島さんがおっしゃったみたいに、あれから 20 年経って、あそこで PK0 の現場に参加した人たちの何人が国連組織の中に生き残って、今何をしているのだろうと数えてみると、多くの方が残念ながら国連組織を離れたりと、残って、先ほど長谷川先生がおっしゃった国連の PK0 幹部研修に参加されているのは、井上健さんという方が今は残っているぐらいで、本当に少ないのです。

ただ、そこから離れても、例えば学会の方に行かれています佐藤先生とかいるのですが、日本の場合の組織の難しさは、欧米社会だとあそこで 1 回入って、例えばゴールドマンサックスに行ったらまたここに戻ってくるとか、回転ドアといいますか、キャリアパスが行ったり来たりできるパスですね。ところが、日本の場合は、国連に残っていくと PhD を取らないと P-5 まで行けないとか、なまじ日本の場合は受け入れ先の機関がしっかりしているので、外務省だったら外務省に戻った方が確実に出世できて将来は大使まで行けるとか、結局日本の中に戻った方が生活設計の面でも子どもができてしまうとか、そういうことがあると思うのです。そこら辺の日本の社会との受け

渡しといいますか、日本の社会の側で受け皿みたいなのをちゃんとつくらないと、いつまで経っても明石先生とか突出した人材は残りますが、それ以外の普通の人材は結局残らなくてどちらかに行ってしまうということになるのではないかという気がするのです。

そこら辺、是非長谷川先生とか山下さんとか長く国連の側から見てきた方に、日本の社会との継ぎ目、その部分をどうしたらいいか御意見を伺いたいのです。

○司会 大変重要な御指摘だと思います。先ほどから、山下さんが御指摘になっている点とも相通じるところがあるのではないかと思います。御質問はそれでよろしゅうございますか。ほかにいかがでございましょう。長さん、どうぞ。

○長理事長 短いコメントなのですが、今、皆様御指摘されたように、日本人はまだまだ少ないという一方で、やはり文民の部門は今日いらっしゃる長谷川先生にしても山下さんにしても緒方さんにしても、あるいは中満さんにしても、モデルケースというような方たちが結構いらっしゃると思うのです。その点で石橋さんが御指摘になった、防衛省の軍の部分ではそういう人がまだ出ていないというのは、やはりすごく面白い指摘というのは申し訳ないのですが、そういう意味で全体の底上げも必要なのですが、何か突出した人でもそういう人が1人でも出ると全体の自衛隊の方々の励みにもなると思いますし、モデルケースにもなるのかなと改めて思いました。

○司会 ありがとうございます。ほかにいかがでございましょうか。
横田先生、どうぞ。

○横田理事長 横田です。昨年3月までは大学で教えていまして、国連研究、平和維持活動などについても関心を持って研究してきました。石橋さんにちょっと伺いたいことなのですが、日本の自衛隊の PKO 参加というのはもう御存じのとおり、自衛隊の在り方から始まって国内で非常に政治的に議論されてきた問題で、参加自体が初めからだめだという意見もある中で、少しずつ法律を整備してやってきたわけなのですが、私が伺いたいのはこういうことなのです。

自衛隊としては、本当は人材をきちっと教育し訓練していきたいという希望があると思いますが、それがまだそういう国民の世論や何かの制約で思い切ってできないところがあるのではないかとこのことを質問したいのです。

中身は、直接的に申し上げますと、ハイチに派遣されたとき、ハイチのことを恐らく知っている自衛隊員というのはほとんどいなかったと思うのです。要するに、海外に PKO で派遣されるとしたら、地域研究というのがある程度行われていて、しかもその地域についての基本的な授業が行われていないとおかしいのです。外国の軍隊は、

外に派遣されることを前提にしていますから、アメリカもそうですけれども、地域研究はものすごくやっているのです。第二次大戦当時、日本のことを一番よく知っていたのは多分アメリカ軍だったと思うのです。つまり、そういうところでアメリカの中でも日本の研究者のかなりの人は実は軍から始まっているのです。

そういう中で、自衛隊は恐らく海外派兵はいけない、専守防衛ということですから、外国のことを勉強したら、すぐに海外派兵を考えているのだろうと言われると困るので勉強しなかったのではないかと思うのです。言語もそうです。アメリカの軍は諜報情報機関も含めて言語教育をものすごくやるのです。アメリカの国際関係論というのも軍から始まって言語教育を徹底的にやっているのです。ですから、ハイチに行くとすれば、クレオールを話せる人が何人かいないと本当は軍としてはおかしいのですけれども、自衛隊の場合、多分いなかったと思うのです。

そういうことで、私は実は自衛隊がやりたいと思ってもできない政治情勢といえますか、国民の理解が全くない中で苦勞しておられたと思うのですが、質問は、そういう時代が少しずつ変わってきて、今は派遣しなければいけない時代になったときに、そういう地域研究とか言語というものはきちっと教えられるような体制になってきているのか、それともまだその辺は不十分だという状況なのかということをお教えいただきたいということ、これが質問です。

○司会 どうもありがとうございました。

ほかに御質問あるいは御意見ございますでしょうか。どうぞ。

○質問者（落合氏） 貴重なお話ありがとうございました。学生の落合と申します。

今、コメントを聞いて考えたことを申し上げたいのですけれども、国連に興味を持っている学生とかたくさんいると思うのです。でも、日本の社会の方が温室というか生きやすいという感じがして、特に国連は終身雇用がないのでそういう部分で足踏みしてしまう人も多いと私の中では思っています。あとは海外というのがキーワードとなって、海外だと戦いの場になって、日本国内では余り基盤にならないというか、どちらかというとな留学経験のある人が重視されたりとか、そういうのが私の中では違和感があって、日本人なのだから日本で教育を受けていれば間違いではないし、日本人であって日本の社会で経験したことは決して海外に行っても弱みになるとは思わないというのが1つ。

あとは先ほど先生からお話を受けたことで、有名な話で、ブッシュ大統領は中東について全然知らなくて、イラク戦争のときも何も本を読んでいなかったのに戦争したという情報があるのですけれども、ナポレオンにおいては、国に攻め入る前にその国のことを知っていたとも聞きまして、ちょっと頭に浮かんだことがあります。アメリカの軍とかは戦争に行く前、軍事学校みたいなところで倫理の勉強をするという。

例えば戦争論を読んだりして、どうして戦争は正当化されるのかとかそういうのを勉強するそうなのですけれども、日本はまだ倫理、そういうところの部分がまだ勉強が浅いのかなと思っておりまして、そういう倫理の勉強とか根本的な勉強はどうやってしていけばいいのかというのをコメントいただければ、お願いいたします。ありがとうございました。

○司会 ありがとうございます。今までいただきました御質問について、お三方からそれぞれのお答えをいただきたいと思います。

最初に飯塚さんからの御質問も含めて、水野さんからも問題提起があった点を、まず山下さんにお答えをいただきたいと思います。その後、長谷川先生から水野さんの御指摘あるいは御意見についてコメントをしていただければありがたいと思います。また最後になって申し訳ないのですけれども、石橋さんに長さんから御指摘があった点、これはどちらかというとコメントだと思いますが、何か御意見があればお願いします。横田先生から具体的な御質問がございましたので、これについてお答えをいただければと思います。また、お三方共通で今の落合さんの意見について、何かコメントがあればお願いいたします。

○山下所長 いろいろなコメントを本当にありがとうございます。ミャンマーにおられた飯塚さん、とてもいい経験をされていると思いますので、是非その経験を生かして、ミャンマーなり東南アジアなり、あるいは日本でいろいろな次のステップが考えられると思います。幹部に入ることだけが貢献ということは全くなくて、外国人としてその国のためにどういうことができるかということがあるのですけれども、それは人それぞれだと思うのです。私は国連という組織に入って国連を通しての支援というのが自分では一番納得いくし、大きな組織があるからこそできること、できないことがあると思っておりますので、国連を通しての支援というのは非常に今までに20年やってとても有意義な仕事をさせていただきました。

でも、そうとは限らず、例えば地域機構を通すとか、NGO活動を通すというやり方もありますし、全くコミュニティの中に入って、そのコミュニティ1か所を決めてそこで自分でボランティア活動をするというやり方もいろいろあると思うので、やはり自分に合ったものを1つ見つけるのがいいのではないかと思います。せっかくの経験ですので、是非それを活用してください。

朝日新聞の水野さん、ありがとうございます。まさにキャリアとか人生設計というのは、だれもが直面する問題だと思います。ただ、私の観点から言わせていただきますと、2点あります。

1つは、国連は確かに厳しい環境です。終身雇用もほとんどなくなりましたし、競争が非常に厳しい。その競争の環境というのがいろいろな意味で競争しなければいけ

ない。国籍で競争するとか、職種で競争すること、職歴、どういう人脈があってどういう付加価値を持ってこられるとか、そういういろんなことを上に行けば行くほど求められます。ただ、それは恐らく大きな組織であれば似たような課題はあると思うのです。私自身、日本と国連を見ていると、日本人は本当に優秀な人材がいろんな分野でいますので、十分に競争できる環境ではあると思います。ただ、やはり日本的な環境ではないので、かなり厳しい環境でやっていく自信と情熱がないとそれはもたないというのはあると思います。

もう一つは生活設計の話ですが、私も女性として20年やってきましたが、1つ言えるのは、まず女性として差別を受けたことはないと思っております。専門性を生かすこともできましたし、キャリアの上でも女性だからということはずなかつたと思います。逆に私も子どもが1人おりますが、そういった福祉面もかなり充実しておりますし、職場復帰も保障されているので、そういった意味では全体的に見るとバランスがとれていると思います。ただ、日本に戻るとかそういったところは大きな課題として残ると思います。

最後に、学生の落合さんからのコメントですけれども、今、言ったこととつながりますが、海外で勉強しないといけないということでは全くなくて、十分に日本での教育でも国連ですとか国際機関あるいは国際社会で活躍できる基盤はできると思います。問題は語学力です。語学力がネイティブ並というか、仕事ができるだけの語学力があれば、それは日本で勉強する知識で十分に対応できると思います。

以上です。

○司会 どうもありがとうございました。長谷川先生、お願いします。

○長谷川教授 朝日新聞の水野様からの御質問で、非常によく御存じなので質問も非常に的をついていると思うのです。質問の中に答えがもう既に入っているというか、そういう感じがいたしました。

やはり日本においてまた帰ってきたときの受け皿として、もっと政府にしろ、大学にしろ、機関がすべきであると。それで内閣府もやったし、私自身、実はこの国連大学の8階にあるUNDPの事務所に2つポストをつくりました。それはP-3とP-4のレベルなのですけれども、今そこに日本人のUNDPの職員が帰ってきて2年ぐらいいてまた出て行っています。その方たちが今上って行って、UNDPのカントリーディレクターなどになっております。ですから、私が期待しているのは、そういう人たちがあと4～5年経つと、もしPKOの方へ行くとすれば、その幹部の部門に就けると思います。

もう一つ、先ほど石塚さんが言われた点で、現地の人に対してどうしたらいいかということなのですが、レベルによりましてけれども、私はうちの理論として primordial leadership というのを現地において大いに育成する。その現地に根がついている。し

かし、外からの新しい考え方を入れていけるような指導者をどんどん探していくというか。

それで1つ私がしたことは、成功したと思うのです。それは現地の人に挑戦するといいいです。そして、彼たちが絶対西欧社会というか先進国には負けないぞということをやれというと、案外反応よかったです。1つは、私がルワンダにいたときにポールカガメと大分やったのです。ポールカガメは副大統領だったのですけれども、彼に私は絶対ルワンダで西欧社会が今まで行けなかったということを使うのはやめろと。西欧社会の人たちができないかもしれない民族間のフツとツチ族の間の憎しみを乗り越えていけるようにやれるということを世界にとって示してくれと。初めは、彼はそれは難しいと、選挙などできないよということも大分言っていたのですけれども、今、いろいろ批判はございますけれども、人権とかいろいろありますけれども、御存じのようにルワンダは非常にアフリカで成長している国の1つですね。

もう一つ、東ティモールもそうだったですね。東ティモールでも現地のリーダーに、私はあなたたちは絶対できると、見せてくれと言ったのです。先ほど言ったのですけれども、ラモス・ホルタにしろ、きっと明日会うと思うのです。ラモス・ホルタは、長谷川、見ろ、私たちはちゃんとやっているよと、うまくできるんだと。要するに、何とか今まではSRSGとかそういうのが現地の人をぼんぼん叩けばいいと、そういうやり方が西欧式みたいだったのです。だから、そうでなければいけないというのではない、日本人だから日本のやり方もあるし、それでやっていったらどうですかと言うと思います。

最後に1つお願いがあるのは、日本の政府の方たちも、今、日本人を一生懸命入れよう入れようとやっていたのです。でも、それもいいのですけれども、ちょっと心を広げて、例えばハーフの方も今日本人でいるのです。よくたくさんできる方がいるのです。それが日本人でないからダメだという、私にとってみると、余りにも日本日本すぎると思うのです。もう少しゆったりして半分日本人でもいいではないですか。できる方は大いに支援していく。そういうふうに心を広げて対処していただきたいと思います。

○司会 ありがとうございます。

石橋さん、お待たせいたしました。お願いいたします。

○石橋センター長 いずれも答えづらいところはあるのですけれども、まず長先生の方からですと、確かにモデルケースとかそういうのではないと思います。ただ、これはいわゆるPKO法が制定されてもう20年経ちますけれども、我々の業務で言うPKOの本体業務というのは当時まだ凍結されていて、その後、解除されていったと。このほかにいろいろ武器の使用の話とか、また整理しなければいけない問題が幾つかあるとい

う中で、いきなり上部のところに日本から出せるかという問題が多分あるのではないかと思います。

皆さんが言われていると同じように、自衛隊の中でも国際平和協力業務というのは本来任務化されましたけれども、位置づけとしては従たる任務でありまして、キャリアパスをつくるべきと私は言いましたけれども、今実際にそれはない状況です。PK0に行って帰ってきたら普通の訓練をして、次、また PK0 に行くかどうかというのはわからないような状況の中でなかなかそれをつくるのは難しいのではないかと考えられます。ただ、とは言いつつ、自衛官からも DPK0 に人を入れようとする努力とかそういったことはしていますし、我々も出せないからそういう人材を育成しなくていいのかというわけではないと思いますので、そういった議論とは別に、いざそういうことができるようになったら対応できるような人材を育成するために一つひとつやっという努力はやっているところだと考えております。これは余りお答えにならないですけれども、そういう状況であります。

横田先生の質問ですけれども、少なくとも専守防衛という考え方があるから外国の知識とかを勉強してはいけないということはないと思いますし、実際にそれぞれの地域に関する、いわゆる研究まではいかないのかもしれないですけれども、情報収集とかそういったことはなされていると思います。もう少し端的に言うと、これまで全然予測していない地域に国際緊急援助隊を出そうとしたときに、昔で言うと地図がないという状況から始まっていたのですけれども、今はとりあえず地図はあります。そういう程度には行っていると思われま。

あと言語というのは確かに問題であろうかと思いますし、自衛隊自身もとりあえず英語だけでもと言っているいろいろな努力はしているのですけれども、なかなかうまく伸びていかないというところがあるかと思います。ただ、いろんなところの言語という観点では、自衛隊の制度として予備自衛官補といって、これまで自衛隊の勤務をしていないのですけれども、そういう特別な技能を持った人を予備自衛官として雇用するというか確保して、いざというとき使おうという制度もできていますので、そういう制度を活用していけばまた今後いろんなところにも対応できていくようにはなるのではないかと思います。以上です。

○司会 どうもありがとうございました。

大変参考になる御発表をいただき、また質問に対して丹念かつ率直にお答えいただきました。3人のスピーカーの方々、長谷川先生、山下さん、石橋さんに心から感謝をして拍手をさせていただいてこのセッションを終わらせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。（拍手）

第3セッション：紛争経験国支援への取り組みと人材育成

～選挙支援、ジェンダーを例に～

○司会 それでは、引き続きまして第3セッションに移りたいと思います。

第3セッションでは、再び国際平和協力研究員の方々に御報告をいただくことにいたしております。

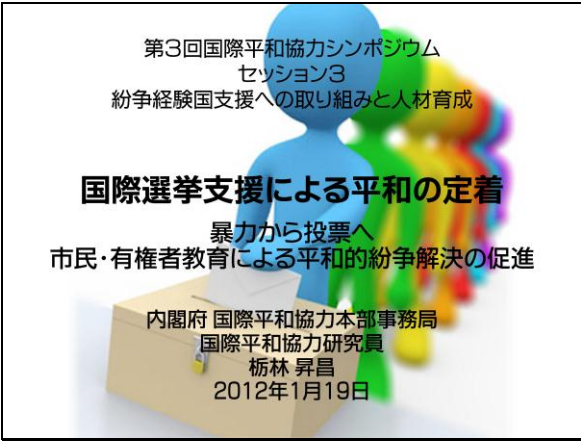
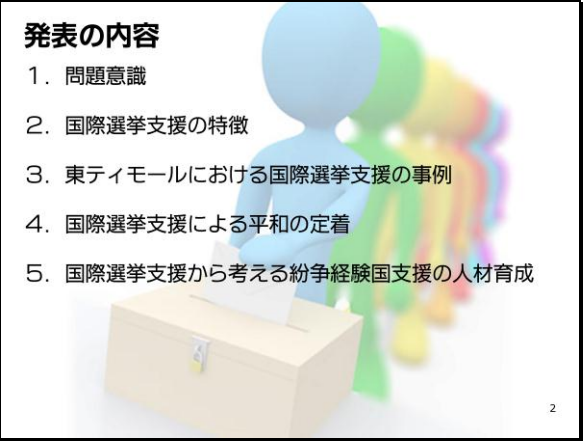
第3セッションでは、紛争経験国支援への取り組みと人材育成というセッションテーマで、選挙監視にとどまらない選挙支援、ジェンダーを取り上げてみたいと思います。御発表はお二人の国際平和協力研究員の方をお願いし、横田洋三先生にコメントをお願いしております。

それでは、まず選挙支援につきまして、栃林昇昌研究員から御報告をお願いいたします。

栃林さんは、国連スーダンミッション選挙支援、東ティモールにおける選挙支援、国連アチェ・ニアス復興調整官事務所などに勤務された御経験がおありでして、文民として実際の国連 PKO に参加された経験をお持ちです。

それでは、栃林さん、選挙支援について御報告をお願いいたします。

○栃林国際平和協力研究員 ただいま御紹介にあずかりました内閣府国際平和協力本部事務局、国際平和協力研究員の栃林と申します。

 第3回国際平和協力シンポジウム セッション3 紛争経験国支援への取り組みと人材育成 国際選挙支援による平和の定着 暴力から投票へ 市民・有権者教育による平和的紛争解決の促進 内閣府 国際平和協力本部事務局 国際平和協力研究員 栃林 昇昌 2012年1月19日	 発表の内容 1. 問題意識 2. 国際選挙支援の特徴 3. 東ティモールにおける国際選挙支援の事例 4. 国際選挙支援による平和の定着 5. 国際選挙支援から考える紛争経験国支援の人材育成 2
---	--

本日は、国際選挙支援による平和の定着という論点について、まずその問題意識、一般的な国際選挙支援の特徴、東ティモールにおける国際選挙支援の事例を紹介します。続いて、国際選挙支援がいかんして平和の定着に貢献し得るのか、その仮説を明らかにした後に、最後に、セッション3のテーマである紛争経験国支援への取り組みと人材育成について、国際選挙支援の側面から意見を述べてまいりたいと思います。



1. 問題意識

国際選挙支援の経験

国連平和維持活動(PKO)の一部として国際選挙支援に従事
 2007年 国連東ティモール統合ミッション(UNMIT)
 2008～09年 国連スーダンミッション(UNMIS)



左) 投票前日の
投票用紙等発送作業
(東ティモール 2007年)

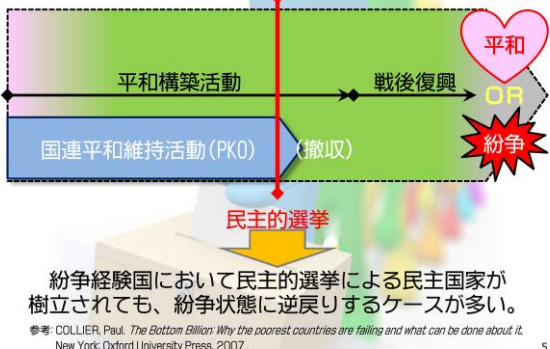


右) 選挙支援における
軍事監視団との連携
(南スーダン 2008年)

現場の実情
 ■従来の選挙支援は、選挙の成功を最大の目標とする。
 ■選挙を終えると、選挙支援活動は終了、PKOも撤収。

まず、なぜ国際選挙支援による平和の定着に着目するのか、その問題意識についてお話しします。私は、東ティモールと現在の南スーダンで国連平和維持活動、PKO の一部として現地で選挙支援に従事しておりました。従来の選挙支援は、選挙そのものの成功が最大の目標ですので、選挙が終われば選挙支援要員は風のように去ってしまいます。また、PKO についても、選挙の成功が重要なマイルストーンですので、選挙の終了とともにその規模を縮小、最終的に撤収するというのが一般的です。

民主的選挙とその後の平和



平和構築活動 → 戦後復興

国連平和維持活動(PKO) (撤収)

民主的選挙

平和 OR 紛争

紛争経験国において民主的選挙による民主国家が樹立されても、紛争状態に逆戻りするケースが多い。

参考: COLLIER, Paul, *The Bottom Billion: Why the poorest countries are failing and what can be done about it*, New York: Oxford University Press, 2007.

問題意識

従来の選挙支援は、選挙の成功を最大の目標とする。
 選挙を終えると、選挙支援活動は終了、PKOも撤収。

紛争経験国において民主的選挙による民主国家が樹立されても、紛争状態に逆戻りするケースが多い。

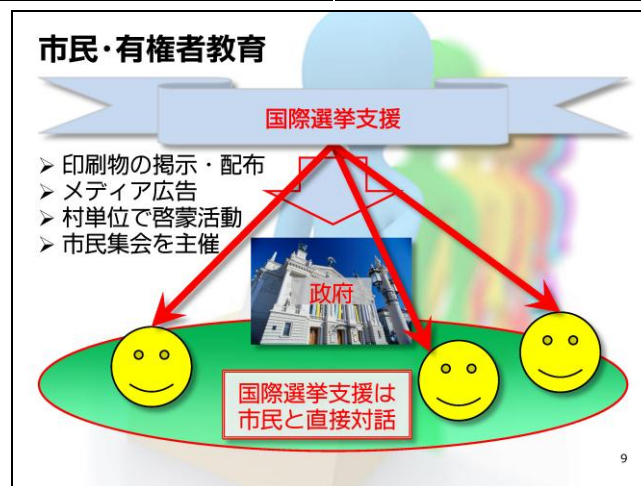
国際選挙支援は、民主的選挙後(PKO撤収後の)平和の定着にどう貢献するか?

ここで疑問なのは、民主的な選挙が成功裏に終わり、民主的な政府が実現すればその国はその後平和であり続けるのか、という点です。例えばポール・コリアーが「過去の紛争の4割が紛争終結後10年以内に逆戻りする」と指摘していることは皆さんもよく御存じだと思います。

したがって、私たちが平和維持活動や平和構築活動をする際に注意を払うべきは、紛争終結後の民主化の成否もさることながら、むしろ持続可能な平和をどう実現するのかという点だと考えます。

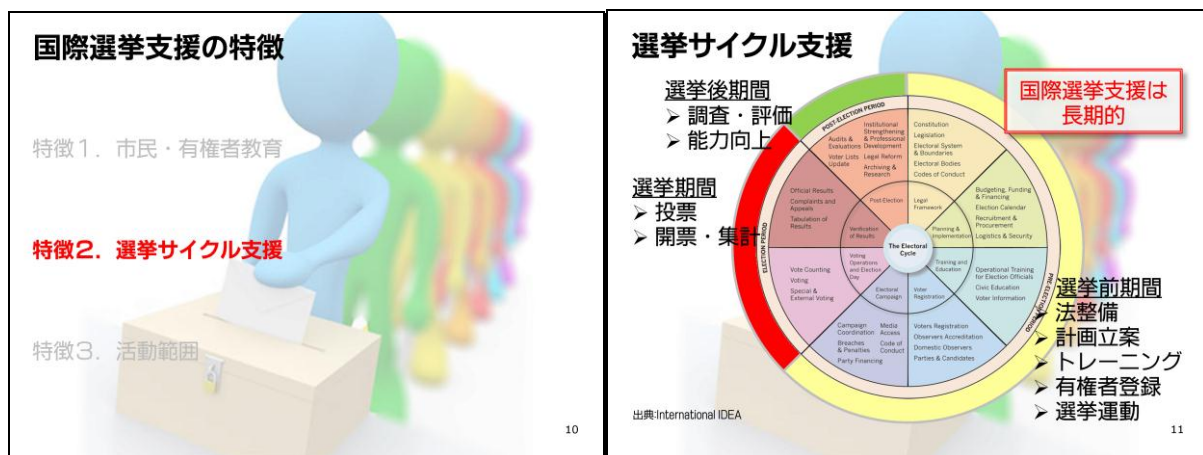
そこで、私は自らの経験も踏まえ、国際選挙支援は民主的選挙後の、あるいは PKO

撤収後の平和の定着にどう貢献するかという問題意識にたどり着きました。

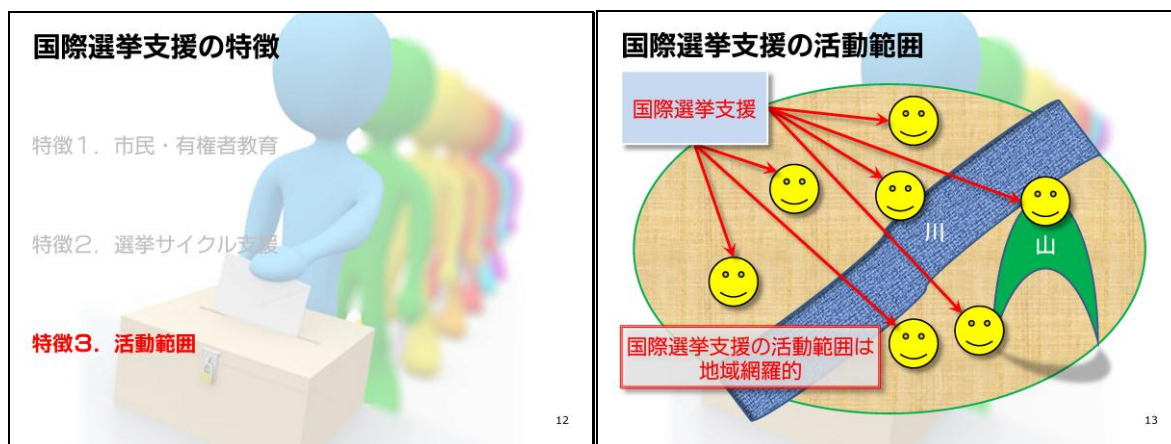


では、現実に国際選挙支援が平和の定着にどう貢献し得るのか、その可能性を示唆する国際選挙支援の3つの特徴を指摘したいと思います。

第1の特徴は、国際選挙支援が行う市民・有権者教育という活動です。平和構築活動や復興支援というと、とかく政府や行政機構、国家の制度といった大枠に対する支援が中心になると思います。国際選挙支援も選挙に関わる法制度の整備や政党に対するキャパシティビルディングなどを行います。他方で、市民教育や有権者教育と呼ばれる、一般市民を直接相手にする活動も行います。ですから、国際選挙支援は紛争経験国の一般市民に直接的に民主主義や平和の重要性を広め、暴力をやめ、政治的な紛争解決を促すことができると言えます。



第2の特徴は、最近の国際選挙支援が採用する「選挙サイクル支援」という新たなアプローチです。選挙サイクル支援は選挙期間中のみならず、選挙前期間及び選挙後期間も支援の対象とするため、長期的、継続的に紛争経験国の復興や国づくりに関わっていきると期待できます。また、選挙サイクル支援では、それぞれの期間にどのような活動をするべきかを明確にしています。



第3は、紛争経験国で行う国際選挙支援の活動範囲についてです。紛争経験国では、インフラが破壊され、あるいは未整備であるがゆえに、川を渡ったり山間部を移動したりするのは大変な困難を伴います。しかし、国連が中心となる国際選挙支援の場合には、先ほど山下さんからもお話があったとおり、軍などの協力も得られますので、ヘリコプターなどのリソースで困難な条件を克服し、紛争経験国のほぼ全域にわたって活動を展開、先ほどの市民・有権者教育なども全国のより多くの人々を対象に行います。



東ティモールの歴史

- 16世紀 ポルトガルの植民地に
- 1974年 4月 ポルトガルでカーネーション革命
- 1975年11月 独立を宣言
12月 インドネシアが侵攻
- 1976年 7月 インドネシアが併合を宣言
- 1999年 8月 独立を問う住民投票
- 1999年10月 国連による暫定統治開始
- 2002年 5月 東ティモール民主共和国独立

以上、3つの特徴を踏まえ、具体的な国際選挙支援の例を御紹介します。本日は、東ティモールにおける国際選挙支援の例を取り上げます。東ティモール民主共和国は、日本とも縁浅からぬ国ですので、どこにあるか既に御存じの方も多いのではないのでしょうか。東ティモールはかつてはポルトガルの植民地でしたが、1974年、カーネーション革命によりポルトガルが海外植民地を放棄すると、翌年、東ティモールも独立を宣言。しかし、直後にインドネシアが侵攻、1999年まで占領しておりました。1999年の住民投票で独立を決定してからは、国連による暫定統治期間を経て、2002年にようやく事実上の独立を果たしました。

東ティモールにおける選挙の歴史		
1999. 08. 30	住民投票	国連が実施
2001. 08. 30	制憲議会選挙 (600+)	
2002. 04. 14	大統領選挙 (600+)	
2004. 12~2005. 01	村長選挙 (20)	
2007. 04. 09	大統領選挙	現地政府が実施 【選挙管理機関】 選挙管理委員会 (CNE) 選挙管理技術局 (STAE)
2007. 05. 09	同決選投票 (615)	
2007. 06. 30	議会選挙	
2009. 10. 09	村長選挙 (123)	
一以下、予定一		
2012. 03	大統領選挙 (170+)	
2012. 06	議会選挙	

※カッコ内数字は、国連選挙支援要員延べ人数

1999 年以降の東ティモールの選挙の歴史を振り返ります。選挙の歴史は大きく 2 つの時期に分かれております。まず、こちら、国連によって選挙が行われていた時期です。東ティモールでは、独立まで国連によって選挙が実施されていきました。選挙支援というよりも国連による選挙そのものだったわけです。独立後は東ティモールに選挙管理委員会（CNE）と選挙管理技術局（STAE）が設置され、選挙の実施主体は国連から東ティモール政府へと移りました。東ティモール主体で行った国政レベルの最初の選挙は 2007 年の大統領選挙、同じく決選投票、そして国民議会選挙でした。私はこの 3 つの選挙に UNMIT の選挙支援要員として従事しました。ちなみに、今年予定されている大統領選挙の投票日が先週金曜日、13 日に大統領府より発表されました。今年の大統領選挙は、3 月 17 日の土曜日投票と決まりました。

当時の市民・有権者教育は、いわゆる選挙を啓発する内容が主体でした。投票日は選挙へ行きましょうといった宣伝や、大統領候補者や政党の周知、どのように投票を行うのかといった内容です。

東ティモール国際選挙支援 (2007年)

左) 投票用紙の記入の方法を周知徹底するためのポスター
(マニユファヒ県サメ市、2007年)

例えばご覧の写真は投票用紙の使い方について周知を図るために掲示されたものです。実際の投票用紙のイメージを使用し、支持する政党の横の空欄をペンでチェックするか、釘で穴を開けるようにと教えているのがおわかりでしょうか。

こうしたポスターを貼るだけではなく、現地住民と直接対話をする形の市民・有権者教育も行っておりました。残念ながら、当時の写真が手元に残っていないのですが、2007年の選挙支援で実際に行った市民・有権者教育の様子をお話したいと思います。

毎日日が暮れてから、小型発電機、プロジェクター、スクリーン、ポータブル DVD プレイヤーを持って村々を回り、最初にハリウッド映画を上映します。これは住民の皆さんに集まってもらうためです。しかし、途中でこの映画を止めて、本題である選挙や民主主義に関するビデオを上映し、更に口頭で市民・有権者教育を行うという活動を行っていました。ちなみに、本来ならここで我々の活動は終了のはずでしたが、いかんせん娯楽の少ない東ティモールですので、いつも住民の方々にせがまれて映画を最後まで上映することになり、宿舎に戻るのは毎晩深夜という日々を繰り返しておりました。

2007年選挙後の事件

1. フレティリン*支持者による暴動（2007年8月）

国民議会選挙で第一党になったにもかかわらず、与党になれなかったフレティリンの支持者が、各地で暴動。

*フレティリン：東ティモールの最大野党。2007年選挙まで与党だった。

2. 大統領及び首相暗殺未遂事件（2008年2月）

アルフレド・レイナド少佐率いる反乱部隊による、ラモス＝ホルタ大統領及びグスマン首相同時暗殺未遂事件。

19

このように、2007年の選挙支援でも市民・有権者教育に力を注いだものの、選挙後の国内の治安に関して2つの重大な事件が発生しました。第1に、2007年6月末の議会選挙後、議会第1党でありながら与党になれなかったフレティリンの支持者が8月に各地で暴動を起こしたことです。若者たちが安易に暴力へ向かったことは、市民・有権者教育の観点から大変重要な反省点と言わざるを得ません。

第2に、2008年2月の大統領及び首相暗殺未遂事件です。この件に関しては、2007年の選挙及び国際選挙支援との間で関連性を見出すことは困難ですが、東ティモールの平和が脅かされたことは紛れもない事実です。

東ティモール国際選挙支援 (2007年～現在)

東ティモール選挙サイクル支援 (Support to the Timorese Electoral Cycle)

- 国連開発計画 (UNDP) による、「選挙サイクル支援」をベースにした対東ティモール選挙支援
- 2007年末より、UNDPが開始。
- 2008年9月、UNMITの選挙諮問チーム (EAT) と統合し、国連東ティモール選挙支援チーム (UNEST) として選挙支援を実施中。

20

話を再び国際選挙支援に戻しましょう。従来の国際選挙支援であれば、2007年に選挙を支援した後、支援要員を東ティモールから撤収、次の選挙の直前までは選挙支援は行わなかったことでしょう。しかし、現地では2007年の選挙後、現在に至るまで、継続的な選挙支援が行われております。現在、東ティモールで実施されている国際選挙支援の主体となっているのが、国連による「東ティモール選挙サイクル支援」というプログラムです。国連開発計画 (UNDP) は、2007年の選挙終了後、アセスメントミッションを現地に派遣、選挙及び選挙支援についての評価を行った結果、継続的な選挙支援が必要との結論に至りました。これを受けて、それまでの選挙支援を見直し、選挙サイクル支援アプローチを採用したプログラムを2007年末から始めました。

このプログラムは、その後、UNMITの選挙諮問チームと統合し、2008年9月以降、現在に至るまで「国連東ティモール選挙支援チーム」(UNEST)として現地で選挙支援に当たっています。

東ティモール国際選挙支援 (2007年～現在)

東ティモール選挙サイクル支援の4つの柱

- 選挙プロセス支援 (市民・有権者教育を含む)
(Support to electoral processes)
- 選挙管理機関支援
(Support to electoral institutions)
- 政党支援
(Support to Political Parties)
- 調整支援
(Coordination)

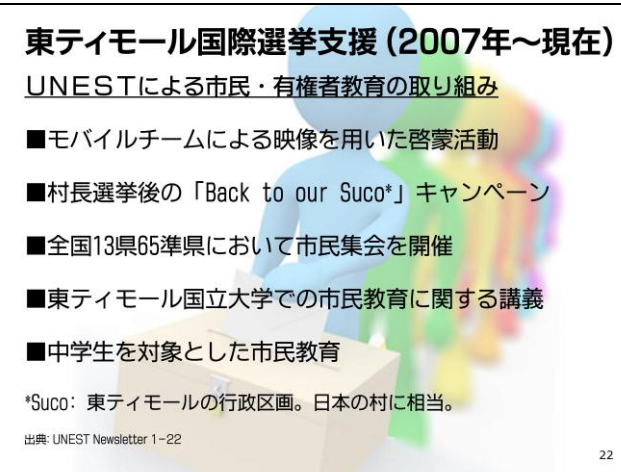
21

UNESTによる選挙支援はご覧の4つの柱で構成されています。1つ目は、こちらの選挙プロセス支援です。選挙を行うためにはさまざまな手続きというものがござい

こと途上国の場合には、有権者登録から始まり、選挙法の整備、選挙手続の見直し等、多くの手順を踏むことになります。選挙プロセス支援はこうした一連の手順のそれぞれに関して支援を行います。市民・有権者教育もこの第1の柱に含まれます。

2つ目の柱がこちらの選挙管理機関支援になります。これは現地のCNEとSTAEに対するキャパシティビルディングが中心となります。

第3の政党支援、第4の調整支援に関しましては、読んで字のごとくですので、説明は割愛させていただきます。



東ティモール国際選挙支援 (2007年～現在)

UNESTによる市民・有権者教育の取り組み

- モバイルチームによる映像を用いた啓蒙活動
- 村長選挙後の「Back to our Suco*」キャンペーン
- 全国13県65準県において市民集会を開催
- 東ティモール国立大学での市民教育に関する講義
- 中学生を対象とした市民教育

*Suco: 東ティモールの行政区画。日本の村に相当。

出典: UNEST Newsletter 1-22

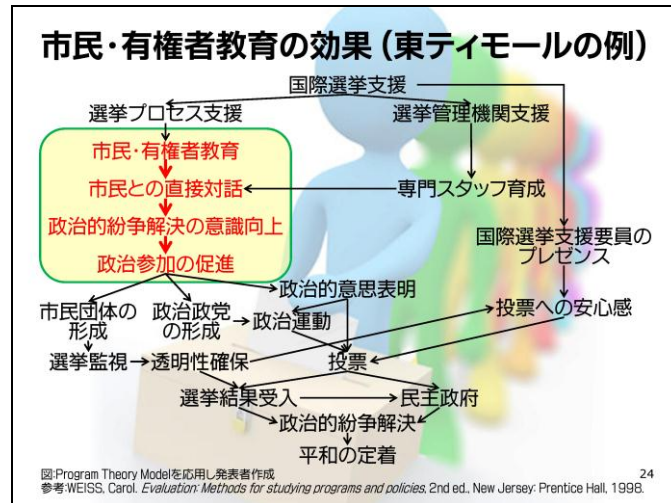
22

UNESTによる市民・有権者教育は、2009年に行った村長選挙、また今年予定している大統領選挙及び国民議会選挙を念頭にご覧のような取り組みを行ってきました。このうち、モバイルチームによる啓蒙活動は東ティモール国民に直接メッセージを伝える上で有益だと思われます。

また、東ティモールの全国13県、65準県において市民集会を開催したというのは、先に申し上げた地域網羅的な活動という特徴と合致します。また、こちらの学生や生徒を対象とした市民教育というのも平和の定着を意識した施策として注目に値します。

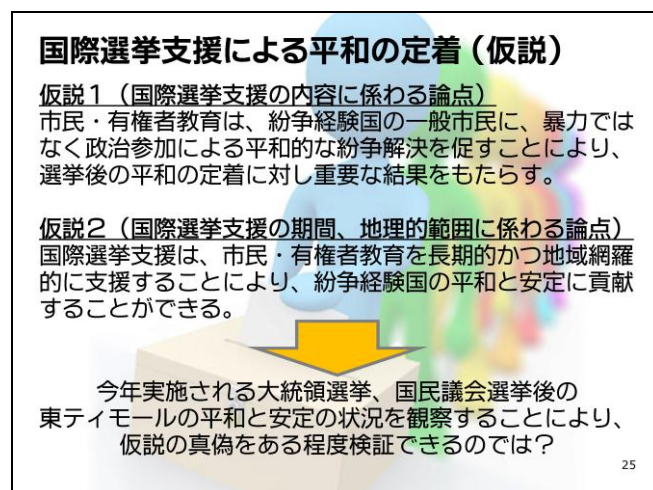


以上、国際選挙支援の一般的な特徴及び東ティモールにおける具体的な事例を申し上げてきましたが、これらを念頭に、国際選挙支援による平和の定着というものを考えてみたいと思います。



こちらの図は、市民・有権者教育が平和の定着をもたらすまでの主要な要因をその流れに沿って図で示したものです。実際の国際選挙支援はもっと多岐にわたります。また、この図に出ていない要因もたくさんありますが、本日は特に市民・有権者教育を中心に主要な要因のみ明示させていただきました。

注目していただきたいのは左上の「市民・有権者教育」、「市民との直接対話」、そして「政治参加の促進」という要因です。これらの一連の要員を国際選挙支援が強力に後押しすることで、一般市民を平和の定着に資する人材として育成する可能性が考えられます。



以上の図とこれまでの内容を基に、国際選挙支援による平和の定着について2つの仮説を立ててみました。

まず仮説1、「国際選挙支援がその活動の一部として行う、市民・有権者教育は、

紛争経験国の一般市民に暴力ではなくて政治参加による平和的な紛争解決を促すことにより、選挙後の平和の定着に対し重要な結果をもたらす。」なぜ市民・有権者教育なのかは先ほど申し上げたとおりです。

仮説２、「仮説１を踏まえ、国際選挙支援は市民・有権者教育を長期的かつ地域網羅的に支援することにより、紛争経験国の平和と安定に貢献することができる。」これは国際選挙支援の特徴２と３を反映させたものです。

これらの仮説は、今年実施される大統領選挙並びに国民議会選挙後の東ティモールの平和と安定の状況をつぶさに観察することにより検証できるのではないかと期待しています。

 5. 国際選挙支援から考える 紛争経験国支援の 人材育成	国際選挙支援における人材育成 1. 国際選挙支援をする側の人材育成(日本を意識して) 国際選挙支援における人的援助の重要性を認識し、支援相手国における「平和の定着」を志向する長期的、戦略的ビジョンの中で、国際選挙支援経験者を体系的に活用した人材育成を行う。 国内の選管職員や専門家を国際機関などへ派遣することにより、日本人の知識・技能を国際選挙支援の現場で役立てると同時に、日本人の国際選挙支援専門家教育及び能力向上を図る。 2. 支援される紛争経験国側の市民の育成 市民・有権者教育を通じて、紛争経験国の市民を暴力から政治的紛争解決へ誘導し、「平和の定着」を草の根レベルから実現する重要な「人材」として育成する。 27
---	--

最後にセッション３のテーマであります紛争経験国支援への取組みと人材育成という論点に立ち返りまして、国際選挙支援の側面から、紛争経験国支援の人材育成とどう向き合っていくべきなのか、お話ししたいと思います。

まず、国際選挙支援をする側、すなわち、専門知識や経験を持つ人材の育成という側面から、２点申し上げます。ここでは、特に我が国を意識しつつ、あくまで個人的見解として披露させていただきます。

第１に、「国際選挙支援における人的援助の重要性を認識し、支援相手国における平和の定着を志向する、長期的、戦略的ビジョンの中で、国際選挙支援経験者を体系的に活用した人材育成を行う。」わかりやすく説明しますと、まず人的援助の重要性を認識するというのは、資金援助主体の日本の選挙支援を、資金のみならず人も派遣するような支援にした方がいいという意味を込めています。そして、人を派遣するに当たり、平和の定着を長期的かつ戦略的に志向するとなると、派遣される人材は支援相手国の政治的、社会的背景に精通していなければなりません。この点に関しては先ほどの長谷川先生と山下さんの発表でも触れられていたこととオーバーラップすると思います。

そこで、過去に国際選挙支援の経験がある人たちの知識や技能などを体系的に結集して、日本の貢献に寄与していくことが求められると思います。

第2に「国内の選管職員や専門家を国際機関などへ派遣することにより、日本人の知識、技能を国際選挙支援の現場に役立てると同時に、日本人の国際選挙支援、専門家の育成及び能力向上を図る。」各国の選管職員が国際選挙支援要員として PKO の現場などで活躍する事例は既に多数ございます。現場におりますと、選挙支援の同僚の中には、ついこの間まで PKO が展開していた国で現地の選管職員として紛争終結後の選挙を切り盛りしていたという人を多く見かけます。また、先進国の選管からも、経験、知識、技能を持った人材が国際選挙支援に従事しています。日本からも選管職員や選挙の専門家を国際選挙支援に派遣することにより、彼らの能力を生かすだけではなく、彼らの能力のさらなる向上にも結び付くのではないかと期待しています。

ただし、実際には地方自治体の選管職員というのは、ほかの業務と兼務している場合が多いと伺っております。したがって、まずは国内の各選管で選挙に長く関わる専門家を育成する必要があるかと思っています。

さて、国際選挙支援による平和の定着から人材育成を考える際、支援する側のみならずされる側の人材育成も忘れてはなりません。すなわち、「市民・有権者教育を通じて紛争の経験国の市民を暴力から政治的紛争解決へ誘導し、平和の定着を草の根レベルから実現する重要な人材として育成する。」これは専門的人材の育成とは毛色が異なりますが、武器を捨て、暴力をやめ、政治的、平和的に問題を解決する市民の育成は、平和の定着実現に不可欠ではないでしょうか。



東ティモールで持続可能な平和が実現するかどうか、実現したとしてそこに国際選挙支援がどれだけ寄与したか、これらの疑問に対する答えは東ティモールのみならず世界各地で行われている国際選挙支援の効果を考える上で大変重要な発見になると思います。私も引き続き研究をしてまいります、皆さんにも今後是非注目をしていただきたいと思います。

御清聴ありがとうございました。

○司会 栃林さん、どうもありがとうございました。今まで人材育成と申しましてどちらかというと国際社会、国連であるとか、各国、NGO の立場からの人材育成の話でございましたが、今の栃林研究員の御報告は、その部分とプラス紛争経験国あるいはそういう支援を受ける側の人たちの人材育成の両面をカバーしていただいたと思います。東ティモールでの経験を踏まえながら、いわゆる選挙監視にとどまらない選挙支援による平和の定着という視座を提供していただきました。ありがとうございました。

それでは、引き続きまして、ジェンダーの視点について、与那嶺涼子研究員から御発表をお願いいたします。

与那嶺さんは、JICA 青年海外協力隊として内戦終結後間もないネパールで紛争被害者の支援プロジェクトの責任者を務められた御経験があり、そのときからジェンダーに深い関心をお持ちだと承っております。国際平和協力本部事務局では、ジェンダーと平和構築あるいは PKO 関連の研究をしておられるとともに、国内外の PKO 要員のジェンダー関連の研修の講師を務めておられると伺っております。

昨年は、3 回にわたって、佐藤さんも講師を務められたマレーシア PKO 訓練センターの研修で講師を務められました。

それでは、与那嶺さん、お願いいたします。

○与那嶺国際平和協力研究員 皆様、私が最後となりますので、あとちょっとだけ我慢していただいております。

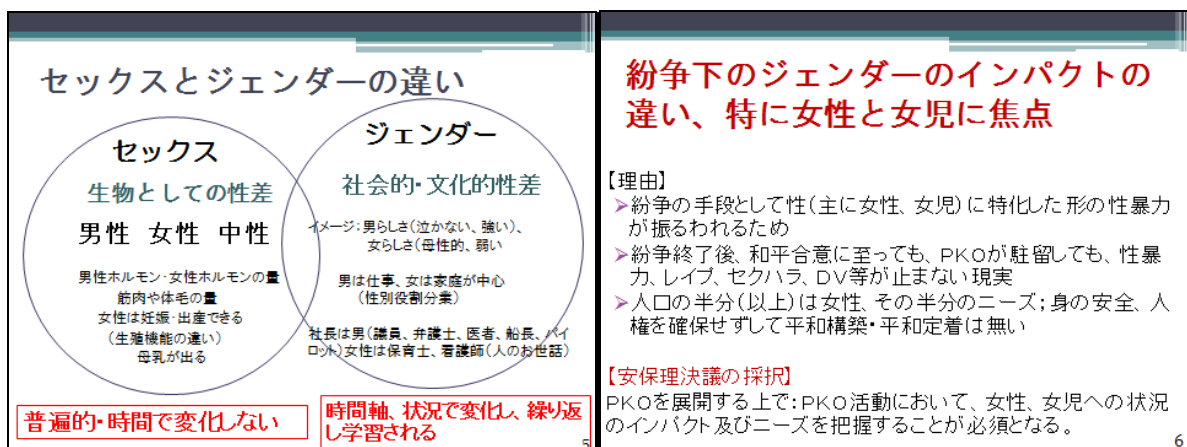
セッション3：紛争経験国での様々な人材育成の取り組み PKO活動における ジェンダー主流化と人材育成 ～事例とともに 内閣府国際平和協力本部事務局 国際平和協力研究員 与那嶺涼子 2012年1月19日	プレゼンテーションの内容 1. ジェンダーとは 2. PKOにおけるジェンダー主流化 3. 人材育成－研修が果たす役割 4. 日本のPKO要員の果たせる可能性及び、 研修に関する提案 5. まとめ 2
---	---

私の方からは、がらっと変わって、PKO におけるジェンダーの視点を話してまいりたいと思います。内容は、ジェンダーとは、それから PKO におけるジェンダー主流化、そして人材育成、研修が果たす役割、日本の PKO 要員の果たせる可能性及び研修に関する提案、これは完全な私見でございます。最後にまとめてまいりたいと思います。

1. ジェンダーとは？

- ① 社会・文化・歴史等の文脈によって作られた性差(性別役割、イメージ等)
- ② 固定せず、時間で変化する性別役割等
- ③ 男女間の権力構造が含まれる

まずジェンダーとは、非常に簡単に言いますので是非持ち帰っていただきたいと思っています。社会的、文化的な性差と覚えてください。固定せず時間で変化します。また、権力構造が含まれるということが特徴的です。これは生物としての性差との違いでわかりやすく図にしましたので後でご覧いただきたいと思っています。



では、どうして PKO にジェンダー、どうしてそれが大事なのかというところなのですけれども、PKO が展開する場所というのは、ほとんどが紛争経験国であります。紛争下において、ジェンダーのインパクト、男女の人生にどう影響を与えるかというインパクトは非常に違います。特に女性に対して紛争の手段として性暴力が行われていることがほとんどでありまして、その後、紛争が終結しても PKO が駐留した後においても、なお性暴力、レイプ、セクシャルハラスメント、ドメスティックバイオレンス等といった性に特化した、ジェンダーに特化した暴力と言われておりますが、これがずっと続いている現実が大半であります。

そして、人口の半分以上を占める女性の身の安全、ニーズを確保せずして平和構築、平和定着はないということが言えると思います。そういったさまざまな背景、いろんな PKO の反省点を踏まえまして安保理決議が採択されまして、PKO を展開する上では、

女性、女児の紛争下におけるインパクトを理解し、支援を展開していくことが必須となっていました。この安保理決議に関しては後で御紹介します。

2. PKOにおける ジェンダー主流化



7

安保理決議 1325(Women, Peace and Security)女性、平和、安全保障 (2000年)

- ▶ 女性の十全な参画(平和構築、平和維持活動、和平プロセス等)
- ▶ 保護(性暴力からの保護と予防)
- ▶ ジェンダー主流化(ニーズの違いを反映)

レイプを戦争犯罪と認識し、紛争下における男女のうける影響の違い、全ての平和構築、平和維持、和平プロセス、全てのレベルにおいてジェンダー視点を入れ、男性と平等に女性を十全に参画させる。そのために全ての主体(PKO、人道支援者、ドナー、当該国)はジェンダー研修を受けてジェンダーの視点をもつことが明記

続く決議は基本的に、1325の強化、具体化

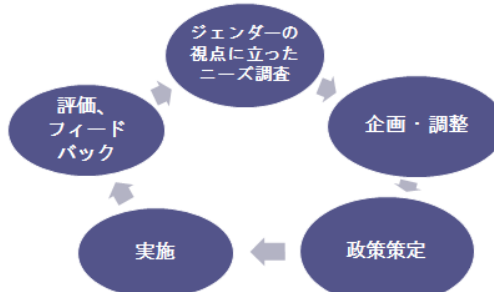
安保理決議 1820(2008)は日本も共同提案、保護

// 1880(2009)	保護
// 1889(2009)	保護
// 1960(2010)	不処罰の文化を断絶する(性暴力加害者を罰する)

8

では、2番目、PKOにおけるジェンダー主流化。これは安保理決議2000年に採択されました女性、平和、安全保障という非常に歴史的な決議でありまして、国際安全保障をジェンダーの視点から初めて述べられた決議であります。決議1325の内容は、要約するとすべてのレベルにおいて女性を十全に参画させること、性暴力からの保護と予防、ジェンダー主流化、ニーズの違いを反映させていくことです。また、紛争下におけるインパクトを理解して女性の十全な参画を行い、同時にPKOに関わる平和構築人道支援すべてに関わる人全員がジェンダーの視点を持つため、派遣前に研修をきちんと受けてくださいということが書かれてあります。新たにその後も10年間で4つ強化するための決議が採択されております。

安保理決議に基づきジェンダーの視点 を入れるとは



9

PKOにおけるジェンダー主流化

当該国のジェンダーの平等を達成するための手段

- ① 平等で実態のある十全な女性の参画
- ② ジェンダーによって違うニーズの把握
- ③ 政策レベルから実務の全てにジェンダー分析・視点・配慮を入れて行う
- ④ 特に当該地の女性を平和構築の主体者として人材育成



【具体例】

- ・ PKO要員へのジェンダー視点の訓練を徹底し、性差別、性暴力を防ぐ
- ・ PKO要員の女性の採用を増やす(軍、警察、文民)
- ・ PKOミッション全体にジェンダー視点を取り入れて政策、任務遂行を行う
- ・ SRSGなどのシニア・リーダー、影響力のある立場・役職に女性を配置する
- ・ SSR(治安部門改革)DDR(武装解除、軍の解体、社会復帰)でジェンダーに配慮した支援をする(女性対女性)
- ・ 受け入れ当該政府の能力開発支援を行う際、ジェンダー視点のアドバイスを示す等(男女の数、適切なアプローチ)

10

PKOにおけるジェンダー主流化について具体的なことを簡単に申し上げますと、まずPKOの中に女性の要員を増やすということ。それは軍事部門、警察部門も含めてです。文民の方は結構多いのですが、全体として女性はまだまだ足りないです。次に、

活動においてジェンダー分析によってニーズの把握をし、政策レベルから実務のレベルすべてにおいてジェンダーの視点を入れて行っていくことが言えます。

4番目は、1番と関わってきますけれども、PKO内の女性の参画もそうなのですが、当該地の女性たちをただの紛争の被害者という受け身の存在ではなくて、平和構築の主体者として人材育成の支援をしていく、こういった視点が入っています。

PKOのジェンダー主流化における 好事例—UNMIL（リベリア）  UN Photo/UNMIL/Staton Winter 11	事例—UNMIL（リベリア）2003～ 【背景】14年に及ぶ内戦で40パーセントの女性・女児がレイプを受けたと言われる（1989-2003） PKO駐留後もやまない性暴力（2004年～現在） 【特徴】 ①ジェンダー主流化がミッションマンドートとして大きく焦点 ②PKOのジェンダー部局に力がある ③地元女性たち、草の根からの声を取り上げた ④DDRR（武装解除、軍の解体及び元兵士のリハビリ、社会復帰）やSSR（治安部門改革）における採用から能力開発・人材育成まで（支援を受けられる側の定義と女性枠の拡大） ⑤政治的意思—女性の登用20%目標 (エレン・ジョンソン・サーリーフ大統領:2011年のノーベル平和賞) 12
--	--

では、必ず好事例として紹介されるリベリアの事例を御紹介させていただきます。リベリアの背景ですが、14年に及ぶ内戦で40%以上の女性、女の子がレイプをされたと報告されています。また、PKOが駐留して以降もレイプがなかなか止まない、そういった状況がありました。

このリベリア・ミッションの特徴として、①ジェンダー主流化がミッションマンドートとして焦点を当てられていた。②PKOのミッションの中のジェンダー部局に非常に力があつた。③地元の女性たちから、自分たちをしっかりと参画させてくれといったような大きな運動が起こりまして、その草の根の声を取り上げた特徴があります。

④DDRR、武装解除、軍の解体及び元兵士のリハビリ。リベリアの場合は「R」が2つあるのです。SSR、治安部門改革です。警察や軍事部門における、採用から能力開発、人材育成まで支援を受けられる側の定義と女性枠を拡大した特徴があります。

⑤は、政治的意思。アフリカで選挙で選出された初の女性大統領、エレン・ジョンソン・サーリーフ大統領がジェンダー主流化を非常に決意を持って、特に治安部門改革等しっかりやっていくという意味が強くあつたため、国連PKOとの連携・協力体制が強いという特徴があります。

⑥戦略的な女性要員の投入:

- ・国連初、女性のみの警察125名(インドから武装警察)
- ・ナイジェリアの女性警察の指導

【結果】

- ・DDRR, SSRへ女性の参画を増やした(軍、警察の再構築に女性が多く登用(警察の14%は女性))
- ・地域の治安が良くなった(強盗が65%減った)
- ・現地女性が安心を感じている



UN Photo/Christopher Herwig



©UN Photo/Staton Winter

最後⑥に、国連初の女性のみの警察部隊がインドから初めて派遣されました。また、ナイジェリアの女性警察もたくさん来られまして、現地の治安パトロールや警察の方の能力開発支援・指導等を行いました。これは非常にインパクトがありまして、今でも当然6か月ごとに要員を交代して続けております。

①から⑥の結果、どういったことが起きたかといいますと、DDRR、SSRへの女性の参画を非常に増やした。特に警察部門は、一番最近では15%になっております。

そして、インドの武装警察が駐留しているところの治安がよくなったという報告が出ています。現地の女性が警察を見て、安心を感じているといった報告も挙がっております。このようにリベリアはジェンダー主流化を実際に行ったPKOミッションの好事例の一つということで紹介させていただきました。

3. 人材育成—研修の果たす役割

ジェンダー研修の目的は“文民の保護”



PKO派遣前研修は国連PKO局のマニュアルに基づいて行われている

左：マレーシア軍PKO研修センター、民軍連携コースにて、ジェンダー関連の講義を2011年12月

下：自衛隊の幹部コースにてジェンダーとPKOのワークショップ、2010年10月



左：ハイチ派遣部隊への研修、京都2010年12月

それでは、ジェンダーの視点でPKOを効果的に行う上で支える人材育成、研修の果たす役割ということで話をさせていただきます。

PKOに派遣される要員というのは、すべて派遣前に研修を受けることになっておりまして、内容は国連PKO局のマニュアルに基づいております。そして、その中にはジェ

ンダー関連の研修が入っております。ジェンダー研修の目的は、性別あるいはジェンダーによって差別されずにきちんと保護を受けるという、文民の保護という目的のために研修を行います。私が内外でトレーナーとして、マレーシアの PKO センターや日本国内の自衛隊の教育、PKO の派遣前研修、そういったところで担当させていただいた中で気づいたことなどを、これから述べさせていただきたいと思います。

日本国内及び、マレーシアPKOセンター等での経験から

- ◆日本、アジア、アフリカ出身のPKO要員及び予備軍、警察、文民も含めて多くはジェンダーの重要性に関する知識や経験がまだ十分ではない
- ◆女性の参加者、文民の参加が十分でないため、意見交換が偏りがち
- ◆PKO経験者でも、国連PKO全体の取り組みについての知見が断片的である。よって、PKOにおけるジェンダーの重要性が見落とされがち



アジア、アフリカ諸国のPKO要員、科楽の要員に対する国連PKOの民軍連携の研修とジェンダーのセミナーへ講師として派遣された(2011年6月、11月、12月)

16

まず全体的に日本の方だけのみならず、アジア、アフリカ出身の PKO 要員及び予備軍、警察の方、文民の方も含めてジェンダーのことを勉強したことがないという人がほとんどでした。ですから、まだまだジェンダーに関する研修はこれから必要なのだなと思いました。

また、研修において女性の参加者、文民の参加者が少ないなというところで、意見交換が若干偏りがちだと思いました。

PKO 経験者、軍の方は結構いらっしゃるのですが、実際に今 PKO のミッションの中で働いているという文民の方、警察の方でさえも、国連全体の取組みがどうなっているのか、全体的に知っているというよりも断片的にしか知らない場合が多く、同時に PKO におけるジェンダーの重要さというのがちょっと見落とされがちなのだなということを講師をしながら感じました。

- ◆実施されているものも含め、そもそも国連の定める研修時間は不十分
- ◆ジェンダー視点の具体的な更なる演習の必要性(言葉の説明・理論だけでは分かりにくい)
- ◆要員派遣国の自主性にゆだねられている。各国から集うPKO要員の意識と同時に任務遂行能力にギャップあり




17

あと2つですが、そもそも国連の定めるジェンダーに関する研修時間は非常に短いと感じます。すべてのマニュアルをやっても7時間30分ですけれども、国連の調べによると、30分～2時間というのが各国で行っているトレーニングの平均時間のようですが、これではとても難しいなという気がします。また、概念の説明、講義だけではなくて、非常に具体的な演習の必要性を感じ、今後はもう少し開発されるべきだと思いました。

安保理決議に基づいてジェンダー関連の研修はしますが、要員が派遣国の自主性に委ねられているため、ほとんどやらないところもありますし、非常に意識のギャップがあり、その意識のギャップはそのまま任務遂行能力に影響してくると感じました。

解決策の提案

国連

- ・国連のジュールをもっと充実させるべき(2011年11月に文民の保護のモジュールが新しく開発され、性的搾取・虐待に特化した演習が加えられた)

加盟国(要員派遣国)

- ・加盟国が普段からジェンダー教育をすべき
- ・派遣前研修を更に充実を図る(時間と内容)
- ・もっと女性の要員を研修に取り入れる(同じ国民、民族同士でも性別によって、視点の違いを学ぶ)
- ・先進地域の研修を学ぶ(後半に紹介)

18

これは私見というか提案なのですが、国連側に対しては、やはりもう少しモジュールを充実させるべきだと思います。2011年11月に文民の保護のモジュールが新しく開発されました。紛争における性暴力に特化した演習が加えられております。また、加盟国なのですが、やはり派遣前だけの研修だと非常に難しい。ですから、ジェ

ンダー教育をふだんいるときからやった方がいいと思います。同時に充実を図る。女性の要員をもっと研修自体にも取り入れることによって、視点の違いを学ぶことができる。先進地域の研修を学ぶということが必要かと思います。



時間の関係で少しここは飛ばします。



4. 日本のPKO要員の果たせる可能性 (ジェンダー視点を取り入れて)



現在UNMIT(東ティモール)へ派遣されている島瀬さん

23

- PKO内外の人権意識向上へ貢献する存在(人権意識向上への貢献はPKOマンデートの一つでもある)
- 民軍連携・Qips(クイック・インパクト・プロジェクト:PKOが行う即効性のある人道支援)、コミュニティ・サポート等での活用(現地の女性・女児のニーズ、文民の保護につながる)
- ジェンダーの視点からの情報収集、分析能力で文民の保護のための政策提言ができる(ジェンダー視点から波及して、高齢者、子ども、障がい者、少数民族など社会的弱者のニーズをこまやかに見るきっかけになる(事例:水汲み場の設置))
- 女性の要員を更に派遣すると効果的である

↓

そのための人材育成の研修・訓練の強化が必要。派遣国の政府として取り組むべき!

24

4つ目になりますけれども、日本の PKO 要員の果たせる可能性ということで、ジェンダー視点を取り入れたことによってどういうことができるのかなという私の私見を話させていただきます。先ほど前のセッションで長谷川先生や山下さんや石橋さんからもお話がありましたけれども、日本の PKO 要員というのは非常に規範が高くまじめで評判が高いというのは私もネパールにいたときも感じましたし、それ以外にも時々いろんな国に行っていますので、非常に感じております。その上にジェンダーの視点があれば、また更にモラル、人々の模範の姿として PKO マンデートの一つでもある、人権意識の向上に貢献できるのではないかと思います。

民軍連携、クイックインパクト、コミュニティサポートなど、PKO が行う活動においてジェンダーの視点を持ったプランニング、実行というところで非常に細やかな支援ができる可能性が高くなると思います。ジェンダー視点から波及して高齢者、子ども、障害者、少数民族など、社会的弱者のニーズを見るきっかけになると思います。

例えば水汲み場を設置する場合ですけれども、その道のりは安全なのか。だれが運んでいるのか、女性なのか、それとも男性の仕事なのか、そういったジェンダーの分析をするというのは非常に有益だと思います。

ジェンダーの視点からの情報収集、分析能力で文民の保護のために今後政策提言などができるのではないのでしょうか。これは軍事連絡要員などで派遣された人だったり、あるいは PKO 事務局の連絡調整員でもこういったジェンダーの視点での情報の収集能力というのは非常に有益になると思います。

また、当然、安保理決議だけではなくて現場のニーズに合わせて日本ももっと女性の要員を派遣することが大事だと思います。それをすべて可能にするのも大きな原因として、やはり人材育成の研修強化が必要だと思いますし、派遣国の政府として日本ももっと強く取り組んでいくことが必要ではないかと思います。

5. まとめ

- ジェンダー主流化は人材育成・能力開発を促進する;
①ジェンダーの視点をもったPKO要員の育成②女性要員の増加



PKO活動の効率性、効果性を高め、現地のキャパシティビルディングを同時に促進する

- ジェンダー研修・訓練の更なる充実が不可欠
- 先進地域から学び取り入れること必要

25

26

まとめます。ジェンダー主流化は、人材育成、能力開発を促進する、ジェンダー主流化というのは、PKO 要員に関しては、ジェンダーの視点を持った要員の育成、そして女性の要員の増加になりますけれども、これが PKO 活動全体の効率性、効果性を高め、現地のキャパシティビルディングを同時に促進する。それを支える研修訓練のさらなる充実が不可欠。先進地域から学び、取り入れることが必要。



近い将来、ジェンダーの視点をもった
日本PKO要員の活躍に期待

下: MINUSTAH(ハイチ)に派遣された竹内さん 2010年



上: UNMIT(東ティモール)に派遣された栗田さん 2011年

27

ご清聴ありがとうございました

ryoko.yonamine@cao.go.jp

28

最後に私の非常に個人的な何度も同じような話なのですが、日本人の要員は、やはりモラルの高い有能な方が多いので、是非ジェンダーの視点を持った PKO の要員がもっと活躍していく場というのは非常に広がっているのではないかと思いますし、やはり先進国でありながら、西洋人ではないというのは現地の目線に立てるとかいろんな表現がありましたけれども、実際、日本人はそういった器用なことができる人たちではないかなと思ひまして、是非今後期待してまいりたいと思います。

それでは、以上で私の発表を終わりたいと思います。ありがとうございました。（拍手）

○司会 与那嶺さん、どうもありがとうございました。

ジェンダーの視点について御発表いただきました。

それでは、ただいまの栃林さんの選挙支援、そして与那嶺さんのジェンダーについての御発表につきまして、横田先生にコメントをお願いしたいと思います。

先ほどもう既に自己紹介をしてくださいますので、またここにお集まりの皆様は横田先生のお書きになられましたものを勉強してきていると思いますので、今更御紹介の必要はないかと思いますが、国際基督教大学、東京大学などで教鞭をとられましたほか、国連人権委員会の特別報告者などもお務めになられておられ、国際法において私も研究者に1つの海図を示していただいております。私も個人的に横田先生に紛争予防、紛争解決など多くのことを学ばせていただいております。現在は、人権教育啓発推進センターの理事長をお務めでございます。

それでは、横田先生、コメントをお願いいたします。

○横田理事長 ありがとうございます。お二人の御報告、興味深く聞きました。二人とも内閣府の国際平和協力本部事務局に勤務しておられる国際平和協力研究員の方ですが、いずれも実務を踏まえて非常に重要なテーマについて整理されたプレゼンテーションをされたと思います。

栃林さんが扱った国際選挙支援における「平和の定着」、与那嶺さんが扱った PKO 活動における「ジェンダー主流化」、いずれも大変重要な問題だと思います。それを実務、現場を踏まえて整理して報告されたということは非常に価値のあることだったと思います。とりわけ私のようにどちらかというと研究畑でこれまで活動をしてきた、その中に実務も入れてきましたけれども、どちらかというと学界、大学での研究活動を中心に行ってきた者から見ますと、こういう実務に基づく報告というのは大変刺激になりますし、考えさせられるところがたくさんあります。

ところで、日本の大学、学界というのは、実務をどちらかというと意識的に軽視する傾向がこれまでありました。これは大学で学んでこられた皆さん、あるいは大学に関わったことのある皆さん、共通して感じておられると思うのです。実務にちょっと触れると、大学では彼は実務家になった、研究者ではないと見る傾向があります。学界でもそういう感じがありまして、実際、私のように早い時期から世界銀行とか国連などで実務をある程度経験する機会を持った者は、学界でも決して主流にはなれません。主流になれないということは別に悪いことではないと思うのですけれども、そういう状況がある中で、そういうところで研究をしたり大学で学んでこられた方というのは、どうしても理論に偏った物の考え方あるいは知識というものを持ってしまう傾向があります。これで実際に国連の現場に行きますと、とたんに実務の問題ががんと目の前に来て、今まで教わってきたことが全然役に立たないというのが実際の最初の経験ではないかと思うのです。

そういうことを考えますと、お二人の報告というのは、実務を踏まえて論点を整理してプレゼンテーションしたというところで非常に価値があると言えます。しかし、だからといって、実務だけを前面に出していったらいいという問題でもありません。実は大学や学界で行われている実務警視、理論重視の傾向は、私はちょっと批判的な言い方をしてしまいましたが、同時にそこで行われている営為というのは決して無駄でもないし、価値のないことでもなくて、理論的な整理、一貫性というようなことは学問にとって大事なことです。是非お二人に今後心がけていただきたいと思うことは、そういう理論あるいは大学などで教えられていることに自分が経験したことが議論の発展に生かしていけるかというような点を少し考えてこれからの研究を進めていっていただくといいなと思います。

これからのコメント、栃林さんと与那嶺さん一人ずつについて簡単にさせていただきますが、そのコメントはそういうことを私が念頭に置いて、今後こういった点について理論がどういうことを言ってきたかということを知って、そこにかみ合うような実務からのコメントなり研究なりを進めていく、そういうことを心がけていっていただきたいと思います。

まず栃林さんの御報告ですけれども、おっしゃっていることは、私はもう全部全面的に賛成です。つまり、どういうことかと言いますと、選挙支援は平和の定着に生かしていかなければいけない。選挙支援そのものは平和の定着ではなくて、平和の定着を導く1つのきっかけなのです。それがうまく平和の定着に結び付かないと逆戻りということをおっしゃいましたけれども、そういう現象が現実には起こっているのです。東ティモールもそうだったわけですから、そういう意味で平和の定着が必要だ。そうすると、どうやって定着させるかということなのですけれども、長期的、永続的な選挙支援だけでは絶対だめなのです。

どういうことかということ、大体選挙をきちっと行うには、人口統計がしっかりしていないといけなくて、住民の登録がきちっと行われて、子どもが生まれたのがちゃんと登録されるといところから始まらなければいけないのですが、紛争地域、東ティモールもそうでしたけれども、実は人口統計さえはっきりしていないのです。そんなところで選挙をやる。国連の援助、支援で暫定的にどこに人が住んでいるというのでやりますけれども、これは完ぺきな人口統計ではないし、登録制度でもないのです。これを皆さん日本に住んでいますと、子どもが生まれたらちゃんと出生届を出すし、家族でもし不幸にして亡くなった人がいれば死亡届を出す。これは当たり前のようにやっていますけれども、どこの途上国に行っても実は当たり前ではないのです。特に紛争地域はそれが全然行われていなくて、誰が紛争で亡くなったのかということさえよくわからない。日本のように統計が進んでいるところでも実はこの前の大震災の中で行方不明の方がまだ数千人おられるというのが人口統計の難しさなのですけれども、途上国を想定したときにこれは至難の業です。

しかし、これがしっかりとできてこないと選挙はできない。ですから、選挙をきちんとやって永続化するためには、制度的なインフラをきちんと整備しなければいけないのですが、そういうところまでをフォローする仕組みを考えていかなければいけないのだろうと思います。

東ティモールについて触れられたので、2点東ティモールについて申し上げます。まず第一に、長期的、永続的に選挙支援を平和の定着に結び付けるということが指摘されました。その場合に市民教育、選挙民教育が重要だということは私も全く賛成です。東ティモールの問題について、長谷川先生がいらっしゃるのですけれども、長谷川先生には御意見があるかもしれませんので後で伺いたいののですが、私は東ティモールの公用語をポルトガル語にしたのは、実はこの観点から言うと非常に問題があったのではないかと考えます。東ティモールで一番よく広く使われている言葉はテトゥン語ですが、それが全部の人にわかるわけでは必ずしもないでしょうけれども、現地の住民の話す言葉でもって選挙民教育、市民教育をやっていかないと、本当に浸透しないのだろうと思うのです。

日本は英語教育をこれだけ一生懸命やっています。中学校から高校、大学とやっていますが、果たしてその英語で皆さん選挙の重要性を教えられたときに、本当にわかって実行しようというところまで日本でさえいくかどうかということです。それを考えると、多分90%以上の東ティモールの人がポルトガル語をわからない中で、ポルトガル語の教科書で小学生に教えるとかということが起こっている中で、本当に選挙民教育というのがきちんとできるか、私は疑問に思っているのです。それを指摘させていただきたいと思います。

もう一点、たまたま与那嶺さんの御報告を伺って思ったことなのですけれども、東ティモールでPKO活動を行い、そして選挙支援を行う中で、ジェンダーの主流化ということがどのくらい実際に自覚され、実行されたのかがわかりません。私の知る限りは余りそういうことはなかったような気がしているのですが、実はなければいけなかったのではないかという感じを持ちました。

次に与那嶺さんの御報告ですけれども、これも大変重要なテーマで、日本ではジェンダーの主流化などといってもほとんどの人が何のことかよくわからないと思うのですが、国連ではこれはごくごく当たり前の言葉になっていて、認識のギャップが国連と日本の間で非常にある問題の1つです。

このPKOにおけるジェンダーの主流化の問題について、まず第一に感じるのは、なぜPKOでジェンダーの主流化が必要かということがまず問われなくてははいけません。これについて与那嶺さんは簡単に答えておられます。要するに性暴力はやがて、それが平和の破壊につながっていくという認識があるからですね。ですから、PKO、平和を維持し、確立し、定着させようということを考えたら、性暴力が継続するということは平和の定着の障害になりますから、これを乗り越えるためにジェンダーの主流化を

するということが非常に重要な点だということになるわけです。

ここで理論との関連をちょっと取り入れますと、御存じのとおり、ヨハン・ガルティングという平和学の先生が、要するに戦争がない、武力衝突がなければ平和だというのは間違いであって、「構造的暴力」というのがあるのだと主張しました。性暴力というのは構造的暴力の最も典型的なもので、それがはびこっている状態を平和などということは言えないということです。そうすると、平和維持活動の目的の中にジェンダーの主流化、女性に対してそういう暴力が行われないような状況をつくるということは、当然 PKO 活動の目的に入らなければいけないわけなので、その点をきちっと押さえるというのが重要だろうと思います。

PKO やピースビルディング（平和構築）の中ですべてのレベルでジェンダーの主流化を図る必要があるという与那嶺さんの主張も全面的に賛成です。次の問題は、それを例えば政策立案の段階、政策の実行の段階でどう反映させるかという具体論をこれから示していかないといけないと思います。率直に言っていまだに PKO 政策立案者のかなりの人たちは男性です。男性にどうやったらジェンダーの主流化を PKO の政策立案実施の段階に反映されるかといっても、それは適当な作文はするでしょうけれども、本当に役に立つことは男の人だけではだめなのだろうと思います。そのところにやはりきちっとした示唆を与えられるような人が出てくるといいと思うのです。やはり1つ重要な点は、女性がもっと PKO の意思決定の中にきちっと入って、実施していく場合にも重要な地位に女性が入っているということが大事です。同時にもう一つ大事なことは、そうは言ってもやはり本当にジェンダーの主流化を実現するには、男性がわかっていないとだめなのです。女性はわかっているのです。だから、教育というときには実は男性教育なのです。これはきちっとやらなくてはいけなくて、女性からのインプットが重要であると同時に、わからない男性に対して、どうしたらジェンダー問題の重要性を教育できるかについて、ちゃんと女性の側にも教えてもらう必要があると思います。そしてそれを効果的にやっていく必要があると思います。

第3点、最後になりますけれども、こう言いましたが、そして、与那嶺さんの結論にも私は全面的に賛成ですが、実は例えばイスラム教国というのを考えた場合、ジェンダー主流化を広めることは、そんなに簡単ではないのです。ジェンダーの主流化などというのは女性差別撤廃条約の実施についてもリザーベーション（留保）を付けているのはイスラム教国ですから。例えば、アフガニスタンという紛争地域を考えた場合に、あそこでどうやってジェンダーの主流化というのを現地の人に対しても、そこに派遣される PKO の要員に対しても教育していくかということは、抽象的に考えればそれは大事だと言えますけれども、どうやるのですかと言われたときにはかなり難しい問題なのです。

この点、どうやっていくかということを考えていく必要があるだろうと思います。先ほどマレーシアで PKO の訓練センターがあると言いましたけれども、マレーシアは

イスラム教国ですから、当然、そういう問題に対しては非常に理解がある地域ですから、そこで例えばジェンダーの主流化についてきちっと議論をして具体的にどういう政策立案に反映させ、政策の実行に反映させるか考える必要があります。もう一つ、どうやって結果を評価するかということも重要です。こういうジェンダーの主流化の政策を立てましたけれども、何を目標にしてどこまで実現できたならそこそこ 80 点ぐらいの合格点が与えられるというような結果の評価の仕方についても、考える必要があるのではないかと思います。

ちょっと長くなりましたけれども、私のコメントは以上です。

○司会 横田先生、どうもありがとうございました。冒頭にお話してくださいました理論と実践をリンクして考えていくことというのは、お二人だけではなくてほかの国際平和協力研究員の方あるいはこの道で働く我々共通に肝に銘じておかなければいけないことではないかと思います。

いかがでしょうか。長谷川先生、先ほど東ティモールの例を横田先生が言及をされて、ポルトガル語、テトゥン語での現地での教育はどうなのかという御質問がございましたが、あと東ティモールの場合はジェンダーの主流化がどうなのかということについて、もしコメントしていただけたらありがたく存じます。いかがでございましょうか。

○長谷川教授 まず横田先生が言われた第 1 番の理論と実践なのですが、是非最近国連大学が出しました critical review of liberal peace building という本を参考にさせていただきたいです。というのは、今、ここで問題提起させていることに対して、世界の学者がいろいろ批判ではなく検証しているということがあります。特に横田先生が言われたように、私も選挙と定着の関係、やはり何を紛争後の国に対して支援すべきか、というので、今までは御存じのようにジョン・ロールズの『Theory of justice』に基づいたインスティテューションビルディングを行っていて、その中で選挙というのが非常に大きな目玉なのです。しかし、栃林さんが言われたように、コリアー教授は必ずしもそうではないよと言っておられるのです。 そうであるかないか、例えばアフリカのジンバブエ、アイボリコースト、シエラレオネ、ケニアのケースと東ティモールと比べて違いがどうであったのかという問題意識が必要です。私の考え方ですと、そこではシステムも大事ですが、より重要なのは指導者がその選挙の結果を遵守するという気持ちがないと一生懸命選挙をやっても駄目になってしまうというケースがあると思うのです。

言語のことに移りますけれども、ポルトガル語を押し付けるのは適切でないという説もありますが、実は国連も英語でなんでもしようとして、どちらかというと英語を乗り越えられないのです。英語でいろいろ教えようとするというので、通訳を使って

することはしますけれども、やはり言語の問題が一番大事であるということと言えます。ですから、現地の人をどんどん使っている。それは UNDP の方はやっております。国連をミッションと UNDP に分けますとやっている。そこで東ティモールで案外成功した理由は2つあると思うのです。

1つは先ほどの指導者とは別にして、言われていた STAE と。要するに選挙監視委員会が非常に伸びてきてよくなるのではないかなと思ったのですけれども、それなりにまだ成長していない。それよりも選挙を実施する日本で言いますと自治省、今は総務省のところでみんな選挙を行うのです。私がいたときにはそれがかえっていけないのではないかと、要するに政治的に使うと。総務省を通じて政府の首相がコントロールするのではないかと、カンボジアの例をとって大分危惧したのですけれども、それが余り思ったほどなくて、非常にそれがよくやっているのです。それが1つの原因だと、

もう一つは、東ティモールはメディアが悪くないのです。案外自由にいろいろ報道して、悪いところは間違っているところはどんどん報道に流すということがあると思います。

ジェンダーの点なののですけれども、先ほど横田さんが言われていたのは、読んでいて PK0 の隊員が、PK0 が一旦いなくなっても続いていると言うので、その因果関係が問題で、東ティモールでもその点が出たのです。ですから、ちょっと教えていただきたいのは、PK0 の方々が来られてそういうことが起こったということもあります。それに対しては、国連の方はゼロトレランスでやっていくということなののですけれども、そこで感じたのは、実はカルチャーといいますか、ラテン系の軍隊と北の方とは違うのです。ですから、ポルトガル兵とかそういう方々の問題意識というのが非常に違う。それも例えば御存じだったら是非説明していただきたいと思います。

○司会 ありがとうございます。

ジェンダーの主流化については民の立場からイスラム教国も含めて活動しておられる長さん、国連の立場から山下さんに後で結構でございますので、一言御発言いただければありがたいと思います。

その前に、皆様から御質問あるいはコメントをいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。御質問でもコメントでも結構です。どうぞ。

○質問者（鳥海氏） 発表ありがとうございます。貴重なお話、ありがとうございます。法政大学大学院の鳥海と申します。

ジェンダーに関する質問を与那嶺さんにしたいのですが、去年の夏にジェンダーのことについてルワンダの担当省庁の方にお話を聞きに行く機会がありまして、ルワンダと言えば非常に男女の平等化が進んだ、アフリカの中でも非常に優秀な国の1つだと思うのです。実際に向こうに行ってみて新聞などを読んでも、その中にパブリ

ックセクターの中での女性の差別というのはなかなかまだ非常に根強く残っていて、特にどちらかと言うと暴力的な部分よりも経済的な格差が強いというのがあったのです。議会の中での平等が実際にパブリックセクターまで反映されていないという問題もあり、またそういったジェンダーの悩みを相談するような政府の相談室のようなところもあるのですが、実際に働いている女性からすると、そういうところに電話をして相談をするということに対して若干抵抗があるということが、そういったものが機能していない1つの原因だと書いてありました。

また、そのインタビューの中で、やはりキガリを中心としたところだとまだジェンダーに関する意識というものが高まっているかもしれませんが、より周辺部に行くとそういった意識はまだまだ男性優位という意識が強いということもありました。このようなことから、ジェンダーの主流化を今度は主流化ではなくいかに定着化するかといった部分、特に PKO 活動だけではなく、PKO の後もジェンダーというものは暴力を起こす可能性もあると思いますので、その主流化をいかに定着させていくかといった部分に何か御意見があればお聞かせいただきたいと思います。

○司会 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○質問者（小川氏） 非常に興味深いお話をありがとうございます。小川と申します。アフガニスタンに3年半ほど、UNAMA と国連 HABITAT で行っておりまして帰ってきたところです。

コメントと質問なのですが、まずコメント、最初の栃林さん、選挙のお話で非常に面白くうかがわせていただきました。アフガニスタンでも選挙をやっておりますけれども、今、読んでいる本の中で、タイミングというかどの時点で選挙をするかということが非常に重要であると。結局、選挙が定着に役立ってほしいというのはあるし、定着させる効果があると思うのですけれども、逆に、先ほどセンサスのお話もありましたけれども、民族間対立があったりとか、そういう場合に火種にも十分なるということで、それも考慮入れられると非常に大変な御研究だなと思うのですが、楽しみにしております。

質問なのですが、これは与那嶺さんをお願いしたいのですが、疑問というか思っていたのが、例えば UNAMA の場合ですと政治ミッションということで PKO がない。そうすると、ミッションのジェンダーユニットの役割がややぼけてきていて、実際に UN Women もあり、かなり今人数も増やしている。本当に役割がややあいまいなのです。私たちの中でそうなるとジェンダーユニットをもうちょっとミッション内のジェンダーメインストリームなのかなという話もしていたところで、横田先生がそのお話の中で政策提言にもっと取り組んでいくということで、そういうことかなというのは今思っているのですが、もしもほかの政治ミッションについて、ジェンダーユニ

ットの役割ですとか御存じでしたら伺いたいと思います。以上です。

○司会 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○質問者（目賀田氏） 防衛省の目賀田です。梶林さんに質問があります。

先ほど長谷川先生が持続可能的なというか、永続的な平和定着のためには主導者は選挙結果を遵守することが重要であると。また、横田先生はインフラが重要である、あるいは言語的なことも重要であると言われたのですが、そういう持続的な平和の定着のためには、政権が変わるあるいは成立した後、国民がいかにその政権を感情的にならず理性的に評価できるのかという政策評価のプロセスというようなことを知識として市民、有権者教育の中に教えられているのかどうかというのを教えてもらいたい。以上です。

○司会 ありがとうございます。他にいかがでしょうか。どうぞ。

○質問者（水野氏） 朝日新聞の水野です。先ほど横田先生がガルトウングのことを引きながら、なぜ PK0 の中にジェンダーの視点を取り入れなければいけなかったのかということを理論面から御説明いただきましたけれども、私も実際面で見ているとなぜこのジェンダーが必要になったかということをもっと申し上げたいのです。ジェンダーということ意識しなかったばかりに、カンボジア PK0 のときには、あるヨーロッパから来た部隊が売春婦を自分たちのキャンプに連れ込んで現地でものすごく非難がされて、とうとう撤退しました。つまり、そのころは売春とかレイプというのを PK0 の部隊が時々今もやっていますけれども、そういうことを PK0 に行ったブルーベレーの部隊がやったら、その瞬間にその PK0 のミッションそのものが終わってしまうわけです。そのぐらいやはりジェンダーというものは意識しなければいけないし、PK0 が外国軍の男たちが銃を持って何百人も入っていくわけですから、そのときに現地の人たちがどういう目でその人たちを見ているかということ意識していくことがこのジェンダーの主流化ということの意味だと私は思います。

もう一つ、その逆で、女性のインドの PK0、私がニューヨークにいたときに初めて行っていたのですが、これは先ほど御指摘があったみたいに大変インパクトがあって、単にそれは女性の保護を現地でやったというだけではなくて、紛争地に生きている女の子たち、ティーンエイジャーとか小さい女の子たちのある種のロールモデルというのでしょうか、自分たちも大きくなったらこういうふうなユニフォームを着てこういうポジティブな役割を果たせるのだという意味での大変大きな日本と言えば澤穂希選手が日本の女の子たちにもてはやされるような、そういうポジティブな意味もすごくあったということを一言付け加えておきたいと思います。

○司会 大変ありがとうございました。与那嶺さんにも大変参考になるコメントだったと思います。ほかにございますか。どうぞ、お願いいたします。

○井出一尉 同じく関連していて、与那嶺研究員への質問も兼ねてのコメントなのですが、私自身、ハイチへの派遣前に与那嶺研究員からジェンダーに関する教育を受けて、逆にその教育を受けたお陰で現地の活動において治安情報等を収集する上でそういったジェンダーの観点でも見られたので非常に事前の研修というのは効果があったと思います。その点については非常に感謝しております。

ハイチにおいては、もともとハイチ人男性については、性暴力に関しては犯罪であるという意識がそもそも歴史的にも文化的にもありませんでした。それをジェンダー部門や MINUSTAH の働きかけによって性暴力、特にレイプが犯罪であると、それに対しての初めて罰する法律が現地ではできた。そういった成果が実際にあると思うのですが、ただ、いまだに毎日治安情報を収集している中で性暴力事件がなかった日はなかったです。特に国内避難民キャンプ等では目が行き届かない点があり、そういった事件が報告されます。

当然、ジェンダー部門の職員がその者を保護したり訴訟の手続を手伝ったり、警察への通報、そういった助言をして保護はしておりますが、事件自体は毎日起こっていました。こういった観点から、やはり背景的な文化であったり歴史であったり、そういったものを引きずった上でのジェンダーの問題というのは、現実社会においては公的な教育等に働きかける必要性というのはあると思うのですが、ジェンダーの観点でどのような取組みの方向性みたいなものを現地社会への働きかけという観点で持っているのか、その点について御意見を伺いたいと思います。以上です。

○司会 ありがとうございました。他によろしゅうございますでしょうか。
もしなければ長さん、お願いいたします。

○長理事長 御指示があったアフガン以外の点から。特に与那嶺さんの方なのですが、今、東日本大震災でも改めて災害とジェンダーという視点が非常に大きく取り上げられていて、実際、私自身も本当に今まで途上国の問題に携わってきて、このジェンダーの問題は比較的無知だったものが多いのですが、日本はそんなことはあるまいと思ったのに、これはバングラディッシュの話だろうかと思うような話が東北で非常に多いです。

そういう中で、自衛隊員の方々に、これから PKO の現場に行くためのジェンダー教育とあったのですが、これは今後の日本でも災害がもっと継続して、自衛隊がますます災害救援で活躍される場面も多くなるときに、国内支援の面からも自衛隊の今後の

教育にジェンダー教育を取り入れていくということが非常に大きな意味があるのではないかと考えています。内閣府の男女共同参画のお話を聞いていると、日本中の自治体が全部それに倣っているような理解でいたのですが、ジェンダーに関する理解が、全くない省庁が非常に多いということを改めて今回の災害で意識した次第です。

アフガニスタンについてなのですが、難民を助ける会はアフガニスタンで地雷対策と障害者支援をしております、ジェンダーそのものでは活動しておりませんので、全般的なお話はできないのですが、私たちが関わっている分野だけに限って言いますと、もともと地雷回避教育、女性はターゲットにしておりませんでした。文化的に難しいということと、やはり一人で出歩く、地雷の犠牲になる方は圧倒的に男性が多いということで、男性と子ども支援を中心にしていたのですが、やはりそれだけでは不十分ということで、去年、今年と女性向けの地雷回避教育に取り組み出しているのですが課題も多いです。

まず、女性をターゲットにするということで、事前に地元へ説明に参るわけですが、こういうことをしていいでしょうかと自治体の長老のような方たちの許可を得るとか、女性のための回避教育であれば、女性のチームを派遣するわけなのですが、そうすると、女性で車を運転できる人はいないので、改めて全く別のチームをもう一つ作る必要がでてくる。場所も、女性用に新しい部屋を用意するとか、理論的な部分プラスα、財政的に倍以上の負担になっているというようなこともあります。

答えになっているかどうか。

○司会 ありがとうございます。山下さん、ジェンダー主流化について何かございますか。

○山下所長 余り役に立つようなコメントができないかと思いますが、3点だけ簡単に思ったことを申し上げます。1つは今、話にあったジェンダーの主流化というのは、開発途上国向けだけなのかと言ったら、そうではないのです。UN Women が設立されたのは、そもそもジェンダーが完全に100%男女平等というところは世の中にはどこにもないという認識からして、やはり世の中の男女平等あるいは女性の地位向上という観点を主流化させる必要がある。これは加盟国全部に適するということです。

人権という観点から来るものです。そもそも人権とはどういう意味かという人間の尊重というところに来ると思います。

2点目が、政治ミッションにも人材ユニットと先ほどありましたけれども、私の承知している上ではかなり力を今入れていまして、PKOでは今まで規模が大きかったのと、体制的に必ずジェンダーオフィサーを送る。それだけではなくて、ユニットを作り、組織的に取り組むということが大分力が入っていたのですが、政治ミッションはPKOと比べると10分の1とか20分の1の規模で非常に小さいのです。そうすると、そう

いう余裕がなかったというか、予算がつかなかったというのが現状だったのですが、これはもう今では許されません。何をするにもミッションでなくてもプロジェクトを考える上でも、人権とジェンダーをきちっと反映させたアプローチでないとこれはもうお金はつかないですし、プログラムとしては認められない。

アラブの世界でのジェンダーというのはどういうことか。やはりこれは私も専門ではないので余り言えないのですが、1つはその社会あるいは宗教、伝統を意識あるいはちゃんと理解した本人同士その社会の人が主流で啓蒙活動するしかないと思うのです。外からどんなに勉強してきても、それはやはり限界があって、できるものとできないものがはっきりしてくると思います。

10年以上前にアラブの人間開発指標というのが出たと思うのですが、そのとき、非常に評価されました。これはUNDPが作ったものなのですが、アラブ社会の有識者を集めて、今までアラブの社会でなぜ開発が停滞したのかという観点を、彼らは自分の文化あるいは地域観点から見て提言したのがやはり重みがあったと思うので、ジェンダーを主流化させるという動きも地域の人たちを主流に考えなければいけない。最近の動きがエジプトですとか中東での動きなのですが、女性、若者が非常に中心的に動いたわけです。それを国際社会はいかに支援し強めていくかというところが注目になるかと思います。

○司会 どうもありがとうございました。

それでは、最後に御発表いただいたお二人にお答えとコメントをしていただきたいと思います。と思いますが、まず最初に栃林さん、目賀田さんからの具体的な御質問と、東ティモールにおける選挙支援について、たくさんのコメントをいただきましたので、1～2分でコメントをしていただけますか。

○栃林研究員 まず目賀田さんの質問に対するお答えなのですが、私、不勉強なためにきちんと確認したわけではないのですが、2008年以降現在まで行われている市民・有権者教育の中では、ほぼ間違いなく政権をきちんと受け入れなさいとか、そういった市民教育もなされていると思います。

また、東ティモールで特記すべきことは、特に選挙支援の中でこれも行われているのですが、NGOだとか市民社会組織（Civil Society Organization）を育成しようということが行われています。実際に私が今日作成してまいりましたスライドの24ページの矢印の図の中にも、「市民団体の形成」というところを盛り込んでおりますが、それがまさにそういう活動に当たります。

東ティモールの選挙支援の言葉の問題がありましたけれども、2007年の選挙支援の際には有権者教育であったり、その他、多分投票用紙に関してはポルトガル語だったかもしれませんが、市民・有権者教育で使われたポスターなどはまずポルトガル語、

ティトン語、英語の3言語を一応用意しておりました。ただ、実際に効率から考えて3つ用意するのであれば何か1つの言語、特に地元の人たちがよく使う言語で統一した方がいいのではないかと思います。

もう一点、先ほど横田先生と小川さんから指摘のありました人口統計についてですが、1点、私、南スーダンで大変興味深い経験をしたのでお話ししたいと思います。私は2008年4月に南スーダンへ赴任したのですが、そのときにまず最初に南スーダンで起きたのは何だったかという、南北両方なのですが、国勢調査が行われました。そのとき、南スーダンは今10州ありますけれども、10州の各州に必ず選挙支援要員、私はチームリーダーなのですが、必ず1人置かれていたにもかかわらず、基本的に国勢調査に関しては支援しなかったわけです。

これはなぜかといいますと、まず1つはそもそも選挙支援というのはリクエストベースで行われるものなのですが、そのリクエストがなかったと。なぜなかったかというと、まだ北のハルツーム政府にも南の南部スーダン自治政府にも選挙管理委員会というものが存在していなかったからなのです。なので、我々は基本的に正式な支援要請があるまでは本当に肩身の狭い思いをしながら、身を隠しながら活動するという状況でした。実際のその他の紛争経験国の場合を考えると、そもそもそういった人口統計、ゼロベースから必要というときには、そういう選挙支援要請というのはまだ来ていない状況が多いと思うのです。そういった中で、では国際選挙支援というのがそういった人口統計のとりまとめにどういう形でコミットすることができるのかというのは、多分国際法などでいろいろ制約があると思うのですけれども、そういった問題を今後克服していかなければならないような気がします。

○司会 ありがとうございます。

それでは、与那嶺さん、最後になりましたけれども、具体的な御質問が3つ上がっておりますし、またいろんなコメントを頂戴しておりますので、本当はスウェーデン軍の事例も御紹介いただきたかったのですが、ポイントだけ2～3分でお話しいただけますか。

○与那嶺研究員 予想外にたくさんの質問をいただいてびっくりしておりますけれども、まず長谷川先生の東ティモールのことです。東ティモールも統合ミッションでして、ジェンダー主流化は結構力を入れておまして、最近ですけれども、やはりドメスティックバイオレンスが非常に多くあるということで、PKOの方と現地のカントリーチーム、ユニセフとか UNFPA が協力をして、警察に対するトレーニングマニュアルをつくってジェンダーの視点でドメスティックバイオレンスが犯罪ですよ、やってはいけませんよといったトレーニングをしていることと、アドボカシーをして国会議員たちを説得して、ドメスティックバイオレンスの禁止法を2010年5月だったかと思うの

ですけれども、通りましたので法律ができました。そして、去年は男女ジェンダー平等基本法というのができたそうです。

ということで、東ティモールの方でも結構ジェンダー主流化はユニットもありますしオフィスもありますのでしっかりやっているようです。

鳥海さんの言われたルワンダのことなのですが、私は残念ながらアフリカは経験がなくて知識もないのですが、紛争というのは1つの社会を変革する契機といいますか、その後どう構築していくかという意味でルワンダは紛争後の平和構築期に女性の国会議員を増やしたというのは非常に良い成功例として紹介されています。そういった社会が変わっていくときにジェンダー視点が採り入れられ、少しずつ浸透していくということになっていくと思います。経済的な格差は日本も実は同じような問題を抱えていまして、これは時間がかかるのかなと。そして、国際社会が政府レベルと、NGOとかこういった人道支援レベル、PKOもそうなのですけれども、それから個人レベル、学生の交流間とか、そういった連携をあきらめずに粘り強く支援していくというのが必要なのかなと思います。

小川さんのアフガニスタンの政治ミッションの中でのジェンダーユニット、PKOのジェンダーオフィサーとの競合みたいなのところなのですが、私も政治ミッションは余りわからなくて、山下さんが答えていただいたという形で不勉強なものですからまた後ほど少しお話をさせていただけたらと思います。

井出さんのハイチのことなのですが、私もハイチの情勢を毎日見ていて、どうしてこんなにレイプがなくなるんだろう、こんなに長くPKOがいてジェンダーユニットも頑張っているのになぜだろうといつも思っていて、やはり現地社会への働きかけというのは当然これから出てくると思います。これは完全に私の個人的な考えですけれども、今、ハイチの大統領はハイチの軍隊を作りたいと言っていました、その前に警察を強化すべきだと思うのです。そこで治安部門改革という観点から、女性を警察にリクルートする支援と、ジェンダーのトレーニングを支援するといったような形で国際社会は関わっていける可能性はあると思います。

もう一つは、やはり地元の女性の団体を支援する。それは大使館の草の根無償支援協力とか、もしくは難民を助ける会のようなNGOが支援する、個人でボランティアで働いて活動していくなど、そういったさまざまなやり方があると思いますけれども、まずはそういうところからの可能性というのは考えられるのかなと思います。

最後、水野さんからの追加のコメント、非常に助かりました。私も実は時間がなかったのもそれはあえて触れなかったのですが、やはりジェンダー主流化について、なぜこんなに強く言っているのかということ、PKO要員が現地の女性に対する犯罪を起こしてしまった事例がたくさんありまして、今でも犯罪が存在します。それは「ゼロ・トラレンス」ということでPKO要員による性的搾取、虐待、売春は絶対一切だめ、そういった決まりがありますので、研修の中ではそういったことも教えております。

ただ、日本の要員は皆さん規律が正しくてちゃんとしている方が多いので余り重要性が受け止められていませんが、しかし現実にはPKOの課題の一つとして重要な問題です。今後は日本の要員の皆様にもいろいろ知っていただく機会があればいいなと思っております。

ということで、ありがとうございます。

○司会 与那嶺さんは実はもっと言いたいことがたくさんおありになると思いますけれども、予定時間を超過しておりますので、これで第3セッションを終らせていただきたいと思います。横田先生、栃林さん、与那嶺さん、どうもありがとうございました。（拍手）

皆様、大変活発な御議論をいただきまして、またいろいろな形で御協力をいただきまして、どうもありがとうございました。20年を経たPKO法でございますが、冒頭、羽田事務局長、そして明石さんから御指摘のございましたように、平和活動に求められる内容、そして人材もますます多面的になっていきますでしょうし、複雑になっていくだろうと思います。そういう変容する国際平和協力活動に対して日本が、また日本人がそれぞれの立場でどのように取り組んだら良いかということを皆様から御発表いただき、また御議論いただきました。それぞれの立場で本日の議論の内容を生かしていきたいものと思います。

皆様、本日は議事進行に御協力をいただきましてありがとうございました。これをもちまして第3回国際平和協力シンポジウムを終了させていただきます。

本日は誠にありがとうございました。（拍手）