

## プロフィール

京都市出身。英ブリストル大学 政治学部卒業後、三菱商事に就職。海外インフラ建設案件や事業投資先の経営管理に従事。その後、英 UCL (ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン) パートレット開発計画学院に留学。卒業後、UNICEF インド事務所にて、ジェンダー専門官の下でインターン。本事業では、UN Women レバノン事務所に派遣され、「女性・平和・安全」を担当。2019 年 4 月以降は、JPO として UNICEF 本部ジェンダーセクションで勤務中。Spotlight Initiative という女性に対する暴力撲滅に関する案件の管理業務に従事。

### 1. 平和構築人材育成事業に応募した理由を教えてください。

イギリス留学中に、初めてジェンダーやフェミニズムを学びました。学士論文もバングラデッシュでフィールドリサーチを行い、同国農村部のジェンダー関係に関する内容でした。しかし、当時はジェンダー分野でキャリアを築くという明確な志はまだ持っておらず、国際協力になんらかの形で関わっていきたい、同分野で役立つスキルや経験を得たいという思いで、商社に入りました。商社では、円借款インフラ建設案件等への鋼材納入の仕事を通して、案件管理を学びました。



(国連レバノン暫定軍 (UNIFIL) と Open Day にて)

子会社・関連会社の経営管理の経験も、国連で案件形成・管理する際や、事業戦略を勘案する際に非常に役立っています。商社で学んだこれらスキルを、ジェンダーに関する知識と併せて、平和構築・国際協力に携わりたいと考えようになりました。先進国・途上国問わず、いまだにジェンダー不平等は残り、紛争や社会不安な状況では女性や子どもが特に脆弱な立場になります。国連機関であれば、政策提言ならびに案件実施を通して包括的にジェンダー平等という社会全体を変革する必要がある課題に取り組むことが出来ると考え、本事業は国連機関での経験を得るための第一歩と考え応募しました。

### 2. 国内研修に参加した感想は？

本研修を通して国連機関の活動について体系的な理解を得ることが出来て、後の海外実務研修 (UN Volunteer/UNV) の業務において大変有益でした。商社ならびに大学院で、開発分野の枠組みやそこで必要とされる実務的なスキルは学んでいましたが、国連機関が実施する平和維持活

動、緊急援助、開発支援といった幅広い活動への理解は不足していたからです。UNV では、レバノン南部で展開されている平和維持活動である国連レバノン暫定隊（UNIFIL）と協調案件を計画・実施しましたが、研修を通して UN Women 等の開発機関との役割の違いが分かっていた事が、スムーズな共働に役立ちました。国内研修では、自衛隊の協力を得て、非常に実践的な安全研修がありましたが、そこで体験し学んだことは、フィールドに向かう際に参考になりました。加えて、経験豊富で非常に協力的な講師陣のお話を毎日直接伺う時間は非常に貴重でした。そして、5 週間の国内研修を共に過ごした国内外の研修員は、キャリアのことなどをざっくばらんに相談できる同期となりました。人材が流動的な平和構築・国際協力の業界において、一定の時間を密に共有し、これから国連に入っていく立場も同じくして、志も共有する同期という存在は非常に貴重だと思います。

### 3. 海外実務研修での活動について教えてください。

主な業務は、平和構築への女性の参加に関する

「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第 1325 号」に基づき、レバノン政府に技術支援を行い、4 年間に渡る行動計画を策定するものでした。2000 年に採択された 1325 号は、紛争下から平和調停を経て復興に至るプロセスを通して、(1) 女性の意思決定プロセスへの参加、(2) 女性・女兒への暴力の抑止ならびに (3) 暴力からの保護、(4) 緊急支援や復興支援への女性・女兒のニーズの反映を求めています。加盟国は、それぞれの状況に沿った 行動計画を策定する必要があります。



(行動計画の Costing Workshop にて)

従って、行動計画は社会の幅広い領域における

女性・女兒のニーズを汲んだ内容になります。尚、UN Women によるレバノンの行動計画の策定支援には、2017 年度に日本政府による支援を頂いています。

レバノンは、1975 年から 1990 年まで内戦を経験し、その後も 2006 年のイスラエル侵攻や、一部地域への過激派の侵入もあり、断続的な治安悪化を経験してきました。またレバノンには、約 400 万人のレバノン人に加えて、20 万人余りのパレスチナ難民が 1960 年代から避難しており、2011 年からのシリア危機によって 100 万人余りのシリア人難民が避難している状況となりました。こうした状況下、国際社会からの働きかけもあって、2017 年後半にレバノン政府は 1325 号に基づく行動計画の策定に向けて動き始めました。

私は、政府担当機関であるレバノン人女性のための委員会 (National Commission for Lebanese Women/NCLW) を支援する形で、各省庁の代表、現地 NGO、政治団体等の幅広い関係者を招待し、6 つの異なる領域 (例：女性の治安部門への参加、女性の政治参加) に関する参加型の協議会議を実施しました。そこで出た意見を基に、各領域の優先事項を纏めたもの

が、行動計画の骨子となりました。その後、骨子から具体的な行動と指標を定めることで、実施ならび評価すべきことが具体的となるよう詳細に落とし込みました。これが行動計画の中核となる部分で、私が最も深く携わった点です。また、計画実施時に必要とされる資金額を明確にするために、コストを試算する Costing Workshop を実施し、各省庁の担当者に行動計画の説明ならびにコストの試算方法をトレーニングしました。

このように策定した行動計画は、NCLW によって 2019 年 2 月に承認され、内閣の承認待ちとなっています(2019 年 3 月末時点)。承認プロセスと並行して、実施に向けた準備が進んでいます。

上記行動計画の策定に加えて、複数のプロジェクトの計画・実施にも携わったので、ここではそのうち 2 つのプロジェクトについて共有します。1 つ目は、UNIFIL と、女性の紛争解決や平和調停への参加促進を目指した協調案件を計画・実施しました。

本案件では、紛争解決や平和調停に必要とされる、課題の分析力、コミュニケーションスキル、交渉力、調停スキル等に関するトレーニングを、10 か月余りで提供



するものです。我々の呼びかけに応じて、市議員や教員、NGO 職員、ジャーナリストなど多様な背景の女性が参加しています。受講者のニーズや意見を基に、実施パートナーである University of Saint Joseph と共に、トレーニング内容を作りました。案件完了時には、受講者が会得したスキルを活かし、それぞれが属す組織やコミュニティにて、男性が独占する紛争解決や意思決定プロセスに参加して、女性のニーズを含んだ意思決定がなされるようになることを期待しています。地元自治体に調停セクションを設置し、受講者の一部が勤務するという案もあります。UN Women としては中東地域で平和維持活動と協調案件を実施する試みは新しく、UNIFIL としても開発機関と協調してソフトな支援の強化をすることは新鮮な経験にて、当初は手探りな部分もありましたが、信頼関係を深めながら、実施開始まで漕ぎ着けることができました。

2 つ目のプロジェクトは、政治領域における女性への暴力撲滅 (Ending Violence against Women in Political and Public Life) に関する国際会議を、日本政府の支援によるアラブ地域の女性への暴力対策案件の一部として計画・実施しました。レバノンは 9 年振りに 2018 年 5 月に総選挙が実施され、立候補者は計 538 名のうち女性立候補者は 86 名、そして 6 名の女性が国会議員として当選しました(前回選挙時は 4 名の女性が当選)。選挙結果後の政党間の調整を経て、2019 年 1 月にやっと組閣に至りました。よって、レバノンでは政治に

関する関心が比較的高い時期が続きました。加えて、国際的にも女性の暴力に関する特別報告者が、政治活動に関わる女性への暴力に関する報告書を 2018 年に出版する等、この問題は 2018 年から国際的な関心を集めています。これらを踏まえて、政治領域での女性への暴力を、レバノンでタイムリーに問題提起する機会として、国際会議を主催しました。UN Women レバノン事務所としては初めての単独イベントで、かつ政治的に非常にデリケートなトピックにて、慎重に企画しました。会議当日は、招待した国内外の経験豊富な専門家による説明やメッセージに基づき、参加者間で活発な議論が交わされました。本会議で発信されたメッセージや議論に関して 10 本以上のメディア記事が出るなどして、政治領域における女性への暴力に関する問題提起をするという、当初の目的は達成することが出来ました。



#### 4. 海外実務研修での感想は？一番印象に残っていることは？

上記の女性の紛争防止や平和調停に関するトレーニング案件において、事前に受講希望者のニーズや問題意識を聞き取り調査し、それに基づいたカリキュラムを作成していました。しかし、受講者は、日中は仕事をしており、家庭では母親としての役割を持つ忙しい参加者が多く、実用的だと判断されず、関心を持って貰えない場合は、トレーニングに来なくなってしまうことも考えられました。トレーニング初日、講義や参加型のワークショップが進むにつれて、女性達が積極的に参加するようになりました。予定していた 3 時間が終わる頃には、週 1 回のトレーニングの予定にもかかわらず、翌日や週末も続けてトレーニングをして欲しいという声上がるほどでした。やる気に満ちた彼女達の目を見て、強い意欲をもった現地女性が紛争防止・平和構築に参加する後押しになる案件を作れたかもしれないと思い、大変嬉しく思いました(勿論、最終的な結果が大事ですが)。

#### 5. 今後のキャリア・プランを教えてください。

現在は JPO として、UNICEF 本部プログラム局ジェンダーセクションで勤務をしています。Spotlight Initiative という女性に対する暴力撲滅に向けて、複数の国連機関が協調して全世界で実施する案件があります。私の仕事は、UNICEF の担当者として、同案件を他機関と調整し、また同案件を実施する UNICEF の国事務所による進捗管理や報告業務支援しています。案件管理に加えて、ジェンダーセクションのナレッジマネジメントも担当しており、ジェンダーに関する効果的な取り組みや、ガイドラインなどを取り纏めて、内外に向け発信しています。本部での勤務の後には、現場に近い国事務所で勤務して、本部で得た知識や人脈を活かしつつ、ジェンダーの専門性を高めていきたいと考えています。

## 6. 事業への参加を考えている方にメッセージをお願いします。

国連で平和構築・開発支援に従事することに興味のある方には、キャリアの選択肢となる事業だと思えます。国連でキャリアを長期的に築くためには、まず入って、国連内での経験を重ねることが大きなアドバンテージになります。そうすることで、専門知識に磨きをかけることが出来るだけでなく、専門分野における国連の戦略や方針に精通し、組織内でのネットワークを広げることが出来るからです。よって、国連でのキャリアを考える方にとって、本事業は国連への現実的なエントリーポイントのひとつです。加えて、本事業は国内研修やその後の支援もあり、講師や同期とのネットワークも得ることが出来る為、極めて手厚い内容となっていると思えます。加えて、各方面でご活躍されている OB・OG の方々と仲良くさせて頂く際に、同事業の卒業生ということがキッカケのひとつになることもあります。レバノンでは 3 人の OG の方が他の国連機関で勤務されており、キャリアに関するご相談をさせていただいたり、プライベートでご飯に行ったりさせていただきました。研修後も続き、広がっていく、講師、同期、OB・OG の方々と繋がり、本事業でないと得ることができない貴重な財産です。