

広島平和構築人材育成センター



# 平和構築分野における 就職ガイドブック



2008年3月

## 平和構築分野における就職ガイドブック

挨拶	-----	P1
平和構築分野の人材市場と課題	-----	P3
平和構築分野で活躍する先輩の経験	-----	P9
座談会：平和構築分野のキャリア形成と対策	-----	P20

## 挨拶

平成 19 年度の外務省委託事業である「平和構築分野の人材育成のためのパイロット事業」も、大きな成果をあげて終了しようとしています。92 名の応募者の中から選考された日本人研修員 15 名は、アジア人研修員 14 名とともに 6 週間の国内研修を修了し、さらには 4～5 ヶ月にわたる海外実務研修も修了しました。誰もが一回り大きな存在となって、世界の平和構築活動に重要な貢献をするために準備を整えたところ です。

今後、研修員の皆さんは、実際には様々な平和構築活動に従事している機関での仕事を通じて、平和構築に携わっていくことが期待されています。そこで重要になるのは、実際に平和構築分野での貢献を行うための「仕事」を見つけることでしょう。こうした観点から、「平和構築分野の人材育成のためのパイロット事業」では、「就職支援」を、国内研修および海外実務研修と並ぶ三つ目の大きな柱として位置づけています。事業実施主体である広島大学「広島平和構築人材育成センター（HPC）」やその他の連携機関は、「人材育成」の不可欠の要素として、「就職すること」を支援していきたいと考えています。

「平和構築分野の人材育成のためのパイロット事業」は、世界的にもユニークな事業です。単に平和活動に関する研修を行っている機関であれば、世界中に相当数が存在しています。平和維持部隊に従事する軍事要員を訓練するものから、文民の専門家に知的研修を施すことを主眼としている機関もあります。しかし一過性の研修というよりも、キャリア形成を含めより中長期的な「人材育成」を正面に据えて、多角的かつ総合的な活動を行っているような機関の類例は、ほとんど存在しないと思います。

HPCは単なる研修機関ではなく、あくまでも「人材育成事業」実施機関なのです。

就職支援は、こうした「平和構築分野の人材育成のためのパイロット事業」の特色を最大限に活かしていくために、重要な意味を持つ活動です。就職支援を効果的かつ適切に行っていただけるかどうかによって、「単なる研修ではなく、人材育成をする」、という本事業の根本的な性格の価値が決まってくるといっても過言ではありません。

このブックレットでは、そもそも平和構築分野における就職支援にあたってはどのような知識が必要なのか、どのような技能を備えると有益だと考えられるのか、についての情報がつまっています。具体的な「スキル」から、実際に実務に携わっている方々の体験を通じた「アドバイス」まで、盛りだくさんの内容になっています。必ずや平和構築分野でのキャリア構築を目指す方々にとって役に立つものであると思います。

このブックレットは、まずもって HPC 研修員の皆さんのために作成されたものです。ただ決して研修員の皆さんだけに限定した情報提供の形をとっていないのは、平和構築分野でのキャリア構築を目指している他の方々のことも、HPCは応援しているからです。本ブックレットが、少しでも多くの方々の目にとまり、最大限に活用されていくことを願ってやみません。

広島平和構築人材育成センター事務局長

篠田英朗

# 平和構築分野の人材市場と課題<sup>1</sup>

広島平和構築人材育成センター 就職支援担当  
教賀和外

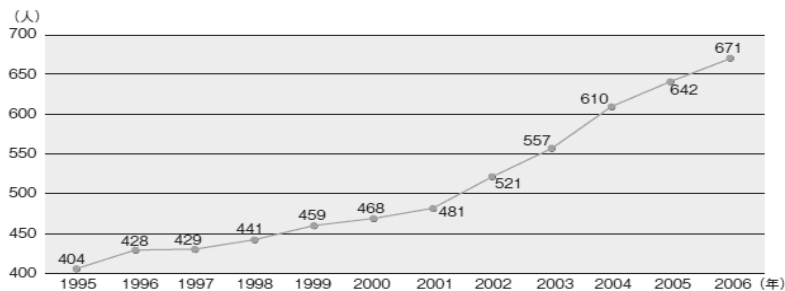
## 1. 平和構築分野の人材市場とニーズ

国際協力分野で働く人材市場の規模は2万3,000人超とも言われているが、『国際協力業界』と呼べるような統一的な共通認識が、『金融業界』とか『マスコミ業界』と口にする際のような明確なイメージと実相を伴って存在し得るかどうか、また何を—あるいはどこまでを—『国際協力業界』に含めるべきかについては、十人十色の意見があつてしかるべきで、結論を煎じつめようと思えば出口の見えない議論を避けることは不可能であろう（国際協力ジャーナル 2004年1月号より）。同様のことは「平和構築分野」という「業界」にもあてはまる。ここでは、上記の限界点を踏まえつつ、平和構築分野に関連のある各業種の需要と供給を概観する。

### ■国連機関

近年、国連関係機関における日本人職員の数が増加傾向にある。

▼国連関係機関における日本人職員数の推移(専門職以上)



出典：平成19年版 外交青書

他方、国連事務局では「望ましい職員数の範囲」が241-326人（2007年）であるのに対し、実際の邦人職員数は108人に留まっている。

<sup>1</sup> 本稿は著者個人の見解であり、外務省もしくは広島平和構築人材育成センターの見解を示すものではありません。

<sup>2</sup> 国際協力ジャーナル（2004年1月号）「これからの国際協力人材 国際協力分野で働く人材の全容」P.16-19

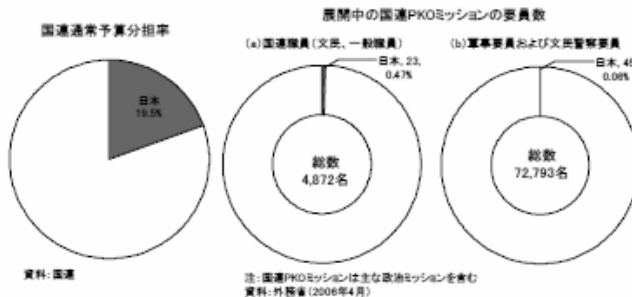
Level of underrepresentation of Member States in the second and third groups<sup>3</sup>

Country	30/06/2003		30/06/2004		30/06/2005		30/06/2006		30/06/2007						
	Range	Number of staff	Level of under-representation	Range	Number of staff	Level of under-representation	Range	Number of staff	Level of under-representation	Range	Number of staff	Level of under-representation			
Mexico	19-29	15	4	30-41	16	14	32-43	19	13	33-44	27	6	39-53	38	1
Norway	10-20	5	5	11-21	8	3	12-21	9	3	12-22	10	2	14-24	13	1
Republic of Korea	29-39	24	5	26-38	27	1	29-40	31	N/A	30-41	29	1	37-50	31	6
Saudi Arabia	10-19	7	3	12-22	7	5	13-22	6	7	13-23	5	7	14-24	7	7
Switzerland	20-29	10	10	19-28	11	8	20-29	18	2	21-30	18	3	22-31	22	N/A
Japan	251-339	112	139	253-342	110	143	262-355	111	151	272-367	110	162	241-326	108	133

Source; UN Document (A/62/315) Table 9

加えて、PKO ミッションの日本人要員数の少なさ（4,872 人中 23 人）が顕著である<sup>3</sup>。

図表 8 国連における我が国の分担率と PKO ミッションの日本人要員数



世界の中の日本・30 人委員会「政策提言リーダーシップをもつオープンな日本へ」  
(平成 18 年 9 月) より

つまり、国連全体では邦人職員数は増加傾向にあるが、PKO ミッションへの派遣が少数に留まっていることがわかる。

■国連以外においても平和構築に関わる機関、職種は存在する。外務省、内閣府、国際協力機構（JICA）、国際協力銀行（JBIC）などの公的機関においても多くの専門家が直接的、間接的に平和構築に関わっており、その他コンサルタントや民間企業でも平和構築分野の業務に従事している。

<sup>3</sup> 但し PKO ミッションへの派遣要員数の推移（増加傾向にあるか否か）は不明。

## ■NGO

国際協力 NGO センター(JANIC)の調査<sup>4</sup>では、調査対象 277 団体で 4,806 人のスタッフが NGO で活動している(海外現地スタッフ 1,270 人含む。有給スタッフは 4,806 人中 2,835 人)。また、277 団体のうち、平和、政治分野で活動する団体が 79 団体 (うち平和構築を活動分野としているのは 26 団体、その他は民主主義・ガバナンス、軍縮、予防外交等)<sup>5</sup>となっている。

## ■学生ほか

JPO 試験の倍率の高さや国際協力キャリアフェアに多くの参加者が集まることから分かるように、平和構築分野を含む国際協力の仕事に興味を持っている学生は多数存在する。

## まとめ

- 1) 国連全体では邦人職員数は増加傾向にあるが、国連事務局の職員数、PKO ミッションへの要員派遣が著しく少ないため、「平和構築分野での人材が少ない」とされる。(但し他の国連機関で平和構築の仕事に関わる邦人職員も存在している)
- 2) 他方、平和構築分野の周辺で国際協力業務に携わる人材や将来的に関わることを希望する学生は多く存在する。また、近年は国内機関、コンサルタント会社及び NGO で平和構築に携わる人材の蓄積がなされているが、PKO ミッションへ人材が流入していない。



潜在的な人材供給源は存在するが、邦人派遣のニーズが高い PKO ミッションへ人材が流入しない

## 2. なぜ平和構築/PKO 分野に人材が流入しないのか

平和構築分野で活動する日本人が「少ない」とされるのは、国連事務局や PKO ミッションへの要員派遣が少ないという事実に起因する。但し国連事務局や PKO ミッションの統計には他機関の職員の派遣状況が反映されておらず、平和構築の現場で活動する邦人の実態が過小評価されている可能性がある。しかしながら、国連に対する日本の分担金、拠出金と比し日本人職員が少数であることには間違いなく、平和構築の現場でより多くの日本人が活躍することが望ましい。そのためには、なぜ平和構築/PKO の分野へ人材が流入しないのかを検証する必要がある。

いくつかの要因を挙げると、

<sup>4</sup>国際協力 NGO センター(2007) NGO データブック 2006~数字でみる日本の NGO~P.69

<sup>5</sup>参考までに他分野をみると教育(161 団体)、保健医療 (109 団体)、職業訓練 (81 団体)、農村開発 (80 団体)

- a) 専門知識を学ぶ場所がない・経験を積む機会が少ない  
国際協力には携わっているが、平和構築/PKOの活動分野(DDR、SSR、少年兵支援、政務/情報分析、選挙監視、人道援助、復興援助、選挙支援、民軍協力、人権状況検証、ジェンダー等)の知識や経験を得る機会が不足。



専門知識が不足しているため応募できない  
実地経験を積む機会が少ないため「業界」に入り込めない

- b) 平和構築/PKOの人材需要が緊急的かつ短期的である  
当然のことながら、平和構築を担うPKOミッションの派遣決定は予測できないため、求人があっても応募できる人材が少ない。また、ミッションにもよるが、PKOミッションのポストは短期的(半年～1、2年)が中心となるため、他機関で働いている職員はキャリア維持の観点からPKOへの参加に躊躇することがある。



緊急的な求人への応募が困難  
長期的なJob Security(雇用保障)がないため応募しない

- c) フィールドの危険度が高く、単身赴任が中心  
平和構築/PKOの活動は、その性質上危険地域での勤務が中心となる。危険地域での任務を敬遠する人材が大半であることはやむを得ず、また多くの人材にとつて、家族を帯同できない環境での勤務は家庭の事情から選択が困難となる。



身体的、心理的不安要因が多いため派遣に躊躇する  
家庭の事情により単身赴任ができない

- d) 人材の還流が少なく、人的ネットワーク維持とトラッキングが困難  
上述 b)、c)の理由から、平和構築の現場やPKOミッションで経験を積んだ人材が任務を継続することへのハードルが高い。また一旦離任、転職してしまうと、人的ネットワークを失う可能性が高く、人との繋がりがポスト確保への重要な鍵となる国連では、再び現場へ戻ることが容易ではない。  
また国連事務局や政府側にとっても、離任した職員のキャリアパスを追跡的に把握することは難しく、人材プールが構築されていないために適任な要員を派遣することに手間がかかるケースがある。



ネットワークを失い現場復帰が難しい  
人材プールが確立されていないので候補者確保が困難



- e) 面接スキルやプレゼンテーション能力が相対的に弱い  
 ショートリストされても最終面接で落とされてしまうケースが多い。語学力が不足しているか、効果的に自己アピールする面接スキルが不足しているため、意欲や専門知識が十分に備わっているにも関わらず選考に漏れてしまう。



意欲・知識があっても面接で合格できない

### 3. キャリアパスの3S

個人のキャリアパスに視点を移すと、平和構築分野のキャリアには3段階の階層（キャリアパスの3S）があると想定され、各階層で課題や対処方法が異なる。

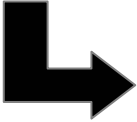
フェーズ	キャリアパス	該当者	課題	対処方法
Start	新しく平和構築分野へ参入	学生、社会人	専門知識・実務経験の不足 就職情報・ノウハウの欠如 ネットワークの欠如 関心・専門の絞り込み不足	基礎研修 就職情報の提供・ガイダンス 専門家との交流
Switch	別業種からの平和構築分野へ転向	社会人(例;研究者、法律家、医者、技術者等)	平和構築の専門知識の補強 就職情報・ノウハウの不足 ネットワークの欠如	上級研修 就職情報の提供・ガイダンス 専門家との交流
	関連業種から平和構築分野へ転向	社会人(JICA、JBIC、NGO、コンサルタント会社等で開発協力業務に携わっているが、平和構築分野での経験がない)	専門知識の補強 就職情報・ノウハウの補強 ネットワークの補強	上級研修 就職情報の提供 専門家との交流
	平和構築分野から関連業種、別業種へ転向	専門家(既に平和構築分野の経験はあるが、諸々の事情で短期的もしくは長期的に国際協力の関連業種もしくは別業種へ転向を希望する)	就職情報・ノウハウの補強 ネットワークの維持	就職情報の提供 専門家との交流
Stay	平和構築分野で継続	専門家(継続して平和構築分野に従事)	ネットワークの維持 レベルアップに応じたポストの確保	専門家間の交流

#### 4. 平和構築/PKO 分野の人材育成・就職支援の課題

上述の「潜在的な人材供給源は存在するが平和構築/PKO 分野へ人材が流入しない」という傾向と人材側のキャリアパスの観点から判断すると、人材育成・就職支援の対処課題は二つに大別できる。

##### 1) 専門家の増加

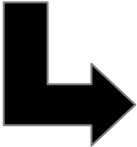
－平和構築/PKO 分野に従事する人材ベースを拡充する（パイの拡大）



「Start」フェーズの人材及び「Switch」フェーズで別業種もしくは関連業種から平和構築分野へ転向を希望する人材には、知識を習得するための研修と実地で学ぶ機会を提供し、平和構築分野へのエントリーを支援

##### 2) 専門家の維持

－平和構築/PKO 分野に従事する人材ベースを維持する（パイの維持）



平和構築分野で継続的に従事している人材と、諸々の事情で一旦平和構築分野から別の分野、業種へ転向したが、将来的に状況が許せば再び平和構築の仕事に就きたいと考えている人材には、同僚や関係者とのネットワークを維持することが重要

#### 5. 平和構築分野で働く人材の増加・維持に向けて

「専門家の増加」という点については、座学研修や海外研修が有効手段の一つとなり、今後更なる発展が望まれる。一方、「専門家の維持」という課題は、平和構築「業界」全体に関わるものである。HPC 研修員を含む専門家にとって、「就職」は一過性のものでなく、継続的に存在する課題である。また、雇用者側の観点に立っても、投資した人材の流出を最小限に留め、人材の蓄積（人材プール）を長期的に維持するシステムを構築することが重要となる。

上述の課題に対処するためには、求人・研修情報閲覧、平和構築に関する文献・資料検索、現職専門家間のネットワーク交流・情報交換を可能とする「ワン・ストップ・ショップ」のプラットフォームの構築が必要となる。

他国の事例をみると、カナダの CANADEM (<http://www.canadem.ca/about/>) やノルウェーの NORDEM (<http://www.humanrights.uio.no/english/research/programmes/nordem/description.html>) が参考となる。

人材育成は長期的に取り組む必要があり、個人のスキルアップを支援するとともに、人材プール、ネットワークの構築など、組織的な支援が不可欠となる。

## 平和構築分野で活躍する先輩の経験

石井由希子 広島平和構築人材育成センター事務局長補佐

### これまでのキャリアパス

2008年1月～ 現職

NPO マネジメント支援コンサルタントとして主に東京で活動。

2006年10月～2007年6月 Christian Children's Fund (CCF) リベリア事務所  
Deputy Country Director

Family Emergency で実家に戻る。フランスへ短期語学留学。

2005年10月～2006年1月 国連コソボ暫定行政ミッション(UNMIK)  
Political Affairs Officer

2005年5月～10月 内閣府国際平和協力本部事務局研究員

2004年11月～2005年4月 国連プロジェクト・サービス事務所 (UNOPS)  
イラク支援事務所  
Protection And Social Networks Specialist

2002年7月～2004年10月 国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR)  
ボスニア・ヘルツェゴヴィナ北部地域事務所  
Associate Protection Officer

大学院修士課程を修了。JPO試験に合格。

2000年5月～2001年6月 国連コソボ暫定行政ミッション(UNMIK)  
Local Community Officer

1999年12月～2000年5月 国連ボランティア計画(UNV) ドイツ・ボン本部  
インターン

### これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点

これは反省点ですが、事前の情報収集が不十分だと赴任してからがたいへんです。最近はあるべく知人の紹介のあるところに、就職するようにしています。

### 研修生へのアドバイス

無職になることを恐れない強さを持って欲しいと思います。むしろそうした空白の期間はスキルアップや自分の世界を広げることに投資して、自分の可能性を伸ばしてみてもいいのではないでしょうか。

## 瀬谷ルミ子〔特活〕日本紛争予防センター事務局長

### これまでのキャリアパス

- 2007年4月～ 現職  
2006年4月～2007年3月 国連コートジボワール活動（United Nations Operation in Cote d'Ivoire: UNOCI）DDR 部（Disarmament, Demobilisation, Reintegration：兵士の武装解除、動員解除、社会復帰）、DDR Officer
- 2005年12月～2006年3月 広島大学大学院国際協力研究科 連携融合事業研究員（平和構築）
- 2003年6月～2005年4月 在アフガニスタン日本大使館 大使特別補佐官/二等書記官
- 2002年1月～2003年5月 国連シエラレオネ・ミッション（United Nations Mission in Sierra Leone: UNAMSIL）DDR 統括部 社会復帰事業立案担当官（Reintegration Officer）/ 平和構築プロジェクト・コーディネーター
- 2001年5月～2002年1月 （特活）インターバンド事務局次長 / 調査研究主任 JICA 平和構築アセスメント専門家としてカンボジア派遣
- 2000年9月～2001年5月 （特活）アフリカ平和再建委員会（Africa Reconciliation Committee: ARC）ルワンダ駐在員

### これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点

応募…特定の働きたい国やミッションがある場合、就職活動ではなく調査目的等で一度訪問し、関心のある分野の国連、政府、NGO等の職員と知り合っておくと良い。その後関心を表明すると、先方からポストの打診があったりすることもある。CVは、情報の整理とプレゼンの能力が出るものなので、的を絞って分かりやすく書いた方がよいと思う。

### 研修生へのアドバイス

今の職場や研修等で培ったネットワークから次の就職先の機会が生まれることが多い業界なので、まずは今いる環境で信頼を得るパフォーマンスをすることが重要だと思います。それが自然に将来の自分のチャンスを確保することにつながるはずです。

## 中村俊裕 国連開発計画（UNDP）シエラレオネ事務所 駐在代表補佐

### これまでのキャリアパス

マッキンゼー 東京事務所 コンサルタント

国連開発計画 東ティモール事務所 プログラムオフィサー

国連開発計画 インドネシア事務所 駐在代表補佐・計画管理課チームリーダー

国連開発計画 シエラレオネ事務所 駐在代表補佐

### これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点

失敗談：JPOの応募書類のP11を手書きで書いて、面接官に怒られました。皆様はちゃんとタイプしましょう。

秘訣：秘訣というのはたぶん無いと思いますが、よく面接で聞かれることや、筆記試験の傾向はしっかりリサーチすることが大事です。私はJPO期間中に、LEADプログラムという試験でUNDPに入りましたが、この試験が何をテストしようとしていて、どういうステップがあり（応募、電話インタビュー、筆記試験、第2外国語試験かつ最終面接という4ステップがあった）、各ステップでどういう質問が聞かれるのかを、以前合格した人に聞いて把握しておきました。これが案外役に立ったと思います。

### 研修生へのアドバイス

- まずはフィールドで苦労しましょう。
- 近年増加している社会企業家のアイデアなどを常にフォローして、卒にとらわれない柔軟な発想で、平和構築に関する問題をイノベティブに解決しましょう。
- DDRやJSSRだけでは平和構築はできません。開発計画づくり、援助の効率性、ガバナンス、環境、保健・衛生、教育など幅広く、開発問題全般の理解をしましょう。
- プロジェクトマネジメント・スキルをしっかり鍛えましょう。
- とにかく平和構築にかかわって仕事をしている人に可能な限り会ってネットワークを広げましょう。
- （私もいつまでたってもきれいな英語が書けませんが）、いい英語の文章に日ごろから接して英語スキルを磨きましょう。

児玉千佳子 **Acting Social Capital Team Leader/Programme Analyst, Programme of Assistance to the Palestinian People/ United Nations Development Programme**

これまでのキャリアパス

- 2005年～現在      Programme of Assistance to the Palestinian People/ United Nations Development Programme: Acting Social Capital Team Leader/ Programme Analyst
- 2004年～2005年      United Nations Mine Action Center for Afghanistan/ United Nations Mine Action Service: Liaison Analyst
- 1997年～2004年      外務省（国際機構課、在カナダ大使館、在マレーシア大使館、在アフガニスタン大使館）

これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点

■ 平和構築を含む国際協力の現場でもかかわり方はいろいろあるので、自分が何をしたいのか(プロジェクトの実施、プログラム・マネージメント、政策支援、コーディネーション等)を見極め、どの組織で働く、どのポストがいいかを考える。

■ P11 および results oriented CV の書き方は国際機関人事センター(外務省)および JPO サービスセンターの Career Management にある情報を参考にした。JPO サービスセンターのサイトには CV や面接参考となる参考資料のリストも載っています。

■ 応募する前に空席情報をよく吟味し、そのポストに必要とされる経験、スキルを見極める。

■ CV は必ず応募する職に応じて書き直す。

■ 面接の前には職に必要な competencies に応じてそれがあると証明する具体例を考えておく。

■ 模擬面接を受けられるようであれば活用する (JPO サービスセンターは模擬面接をしてくれます)。

研修生へのアドバイス

就職活動を自分の Career Management の一環として考えましょう。応募がかかるポストはその時々のもですが自分が希望するキャリア、それに必要とされる経験・スキル、機会を見極め長期的に取り組みましょう。平和構築、国際協力の道が好きなら何度面接に落ちてあきらめないでください。少しでも貢献できる道はいろいろあります。

## 岩佐 洋子 国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）パキスタン・ペシャワール事務所 保護担当官

### これまでのキャリアパス

2006年7月～ 現在	UNHCR パキスタン・ペシャワール事務所 保護担当官
2004年9月～2006年6月	UNHCR チャド・アベシエ事務所 アソシエート保護担当官
2002年10月～2004年9月	UNHCR タイ・バンコク事務所 アソシエート保護担当官
2001年4月～2002年3月	UNDP 東京事務所 開発政策リサーチ・アシスタント

### これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点

- 応募する際には、ひとつのポストに絞るのではなく、インターネットや人づてで情報収集をして、関心のあるポストにはすべて応募し、できるだけ可能性を広げるようにしました。
- インターンシップは国連機関ではたいてい無給ですが、実際に国連の仕事を経験するよい機会になることに加え、組織内にいることによって就職関連情報が入りやすくなり、自分を知ってもらうこともできるため、就職活動にも役立ちました。
- 国連機関では、自分の専攻・専門分野での一貫性が重視されると聞きます。インターンシップ等を通じてできるだけ自分の専門分野で経験を積むよう心がけました。
- CVを書く際には、長くなりすぎないようにし、要点を簡潔にまとめるようにしました。過去の職務経験を記述する際には、できるだけ自分をアピールするようなポジティブな用語を用いるよう心がけました。また、CVを作ったあと、国連機関で実務経験のある方に見てもらい、書き方についてのアドバイスをしてもらいました。
- 面接では、予想される質問に対する答えを事前に考え、できるだけ準備をするよう心がけました。

### 研修生へのアドバイス

平和構築の分野で仕事をする際には、様々な国・文化的背景の人々と共に仕事をすることになるので、柔軟性や異なる価値観に対する寛容性が求められます。留学・海外生活経験があまりない方は、旅行やスタディー・ツアー等を通じて、異国の生活や文化に触れることをお勧めします。また、実際に仕事をする上では、理想と現実の間のギャップに直面することもあります。現実的でありつつも常に理想を保ち続けることが大切だと思います。

## 久保拓人 PKO 局地雷対策サービス部 (DPKO/UNMAS)、プログラムオフィサー

### これまでのキャリアパス

- 2004年11月～2007年12月 国連スーダン地雷対策オフィス (UNMAO)、  
Senior Programme Officer、ハルツーム (2007年3  
月から12月まで UNOPS NY オフィスに Portfolio  
Manager として出向)
- 2002年8月～2004年10月 国連アフガニスタン地雷対策センター (UNMACA)、  
External Relations Officer、カブール
- 2001年8月～2002年7月 国連ボランティア (UNV)・  
国連コソボ暫定行政ミッション (UNMIK)、Assistant  
Civil Affairs Officer、スケンデライ
- 2000年10月～2001年7月 日本予防外交センター、事務局員、東京

### これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点

いったん内部に入ってしまうと比較的次の仕事を探すのは楽ですが、やはり最初は誰でも国連経験が少ないので、いかに過去の経験を国連の仕事に関連付けて記載することも重要です。嘘にならない程度まで大きさに書くのがいいでしょう。私は現在職員の採用にも関わっているので何百通と CV を見る側からしても、「目立つ」CV というのはあるものです。面接は我々の分野では電話面接が多く、回線が悪くて質問がわかりにくい、相手の顔が見えにくいなど難点が多いのですが、慣れで克服できることも多いです。また国連は **Competency-Based** の面接が主に実施されており、質問がほぼパターン化しているので、いかに過去の経験を質問の答えにつなげられるか、がカギとなります。

### 研修生へのアドバイス

国連の採用は CV だけでなく、人からの推薦やネットワークからも判断材料を得ることが多いので、日ごろからネットワークを広げる努力をするとよいでしょう (私は苦手ですが)。面接も何回か受ければ質問のパターンもわかってきます。CV も何回か書いていけば自分の足りない分野 (フィールド経験、全体的な職務経験、国連での勤務経験等) のカバーの仕方もある程度わかってくると思います。しかし最終的には本人のやる気と情熱が大きいと思いますので、自分がどのように応募しているポジション、組織、裨益者等に貢献できるかについてしっかりとアピールできるよう、頑張ってください。



## 松吉由希子 外務省職員（国際法局社会条約官室）

### これまでのキャリアパス

大学卒業後、日本の民間企業に就職

英国サセックス大学大学院

JICAの中央アジア等の国別援助計画事業の研究員

米国コロンビア大学大学院（フルブライト奨学生）

カザフスタン国立大学（ロータリー奨学生）

UNICEFアフガニスタン事務所教育部門勤務

UNESCOパリ本部勤務

外務省に入省

### これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点

- 面接の前には出来る限り多くの先達と会って話を聞くことによって、自分のキャリアパスも描けるようになる。
- 国際機関が実施している研修・セミナー等に参加し、専門知識を蓄えると共に人脈も広げる。
- 大学院留学の際には奨学金制度を利用する。歴史のある財団が行っているもの等は、留学中も様々なイベント等があり、人脈を広げる良い機会になる。

### 研修生へのアドバイス

ジェネラリストを目指すのか、スペシャリストを目指すのか。面接等で聞かれた場合は「専門性を持ちながら横断的な問題にも対処しうる知識・ツールを身につける」と答えてきました。特にアフガニスタンのような紛争後の国の再建に現場で関わったことにより、そのような思いは強くなりました。識字教育のプロジェクトを実施するにあたって、現地調査をし、政策協議を行い、本部と折衝し、資金供与のあてを探し、企画案をドラフティングするといったステップを踏まなければならない、幅広い知見と柔軟な発想が求められます。現場での仕事、本部での仕事。どちらを選ぶか、と聞かれることも良くありますが、どちらも必要だと思います。現場であっても、本部やドナーと協議するにあたっては条約等の国際的な枠組みやODAの仕組みをきちんと理解していないとならない。他方で本部だけにいても感覚が麻痺してしまい、現場との連携がおろそかになってしまう。要は、バランス感覚が大切なのではないかと思えます。

**深尾剛司 世界銀行 バンコク事務所 Human Development Program Specialist**  
**職務分野：教育（カンボジア、ラオス）、社会保障（タイ、カンボジア）**

**これまでのキャリアパス**

- 2007年11月～ 現職
- 2005年7月～ 日本ユネスコ協会連盟カブール事務所長（兼 JICA 専門家：ノンフォーマル教育プロジェクト副総括）
- 2004年11月～ 日本ユネスコ協会連盟 教育文化事業部
- 2003年9月～ 英国留学（修士：ICTと開発）
- 2002年9月～ UNDP ボスニア・ヘルツェゴヴィナ事務所 Program Consultant
- 2001年9月～ UNDP モンゴル事務所 プログラムコーディネーター（UNV）
- 2001年6月～ WorldTeach(米国 NGO) ナミビア インターン教師
- 2000年9月～ 英国留学（ディプロマ：経済学）
- 1996年4月～ 金融機関勤務

**これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点**

まずは、ともかく人脈が非常に重要なので、常日頃から多くの人に会い、話をきき、ネットワークを広げることは就職のみならず、業務にも有効だと思います。ショートリストされるためには、CVの書き方を学ぶしかない。私の場合、提出前にイロイロな人に見せて、感想を聞き、どんどん訂正していきます。面接は、自分の過去をしっかりと整理し、自分の経験がどのようにそのポストに活きるのかを論理的に説明できれば良いのではないのでしょうか。でも結局は「縁」があるかないか、という感じもします。

**研修生へのアドバイス**

この業界は狭いですので、悪いことはしないようにしましょう。

## 道券康充 Programme Specialist, Bureau for Crisis Prevention and Recovery (BCPR), UNDP New York

### これまでのキャリアパス

- 2004年5月～ 現職
- 2001年～2004年 UNDP 東京事務所、プログラム・マネージャー
- 1999年～2001年 外資系コンサルタント会社、ビジネスコンサルタント、大阪
- 1999年 UNOPS 東京、コンサルタント
- 1995年～1998年 UNDP パキスタン プログラム・オフィサー

### これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点

国連の職務に応募する CV を書く際には、Job description に沿った形で、関連する専門分野での経験、国連での勤務経験、また UNDP などのフィールド中心の国連機関に対しては途上国での勤務経験などを要領よくまとめて書くことが重要です。その際、自分が達成した具体的な職務上の成果をできるだけ強調すると思います。面接においては、事前準備は非常に大事です。まずは、インターネットなどを使って応募する組織に関してできるだけ情報収集すると思います。また、自分の志望動機を明確にし、自分のどのような経験・知識が応募する職務そして組織に対して役に立つか明確にする必要があります。また、Job description をもとに、想定問題を作って事前に自分が強調したい点をまとめておくと役に立つと思います。UNDP 等では、職務に必要な専門知識だけでなく、management, coordination, communication などの competency に関する自分の経験を話すことが求められます。具体的には competency のそれぞれの分野において、どのような問題があったのか、それに対して自分はどのようにアプローチをしたのか、どのような結果を得られたのか、そしてそこから学んだ教訓や、次回同じような問題があった場合、自分はどのような違ったアプローチで取り組むのか、などをまとめておくと思います。また、国連では電話による面接が主になっていますが、その際面接官は聞こえてくる声だけで面接者の能力だけでなく、やる気やその人の特性なども判断せざるを得ません。したがって、できるだけはっきりと大きな声で話をする方が、自分の熱意や意思が伝わりやすいと思います。

### 研修員へのアドバイス

平和構築の分野は、国連だけでなく他の様々な組織や機関が取り組みを重視・拡大しており、それだけ仕事の機会も増えていると思います。上記に述べたとおり、国連では応募時点で関連する職務経験を求められることが多いので、外部からの応募は必ずしも簡単ではありませんが、研究機関や NGO 等他の組織で経験を積みながら（特に途上国の現場で）、チャンスを狙うというのは一つのオプションだと思います。またこの分野は、現場で人材が必要な場合、緊急性が高いことが多く、そのような機会をうまく捉えて次のステップにつなげていくことも考えられます。いずれにせよ、平和構築の仕事に関わるという観点からは、国連はあくまでも一つの選択肢と考えると、様々な角度から視野を広げて関わっていくことが重要だと思います。

**小野京子 UN Department of Peacekeeping Operations, Peacekeeping  
Best Practices Section, Political Affairs Officer**

これまでのキャリアパス

2006年10月～現在	UNITED NATIONS SECRETARIAT New York, Political Affairs Officer, DPKO, Best Practices Section,
2005年11月～2006年9月	UNOPS Tokyo, Head of Tokyo Liaison Office
2004年8月～2005年10月	UNITED NATIONS MISSION IN SUDAN Special Assistant to the Special Representative of the Secretary General to Sudan
2003年4月～2004年8月	UNITED NATIONS SECRETARIAT, New York, Associate Expert, Department of Political Affairs, Africa I Division
2001年10月～2003年2月	BANK OF TOKYO-MITSUBISHI, Tokyo, Structured Finance Division (Project Finance), Infrastructure Group
2000年6月～2000年8月	UNITED NATIONS SECRETARIAT, New York, Intern, Department of Political Affairs, Electoral Assistance Division
1998年3月～1998年7月	PERMANENT MISSION OF JAPAN TO THE UN, New York, Staff

これまでの就職活動において、応募、CVの書き方、面接などで気をつけた点

応募

■ベーシックなことなのですが、応募先のオフィスのスタッフ、またそのポストの仕事内容等、一通り研究しておく。又、知っている人が関連部署に居れば、そのポストについて情報を出来るだけ収集しておくこと。内部、部署の状況を把握することによって、面接で聞かれ得る質問を事前に検討できる。

■応募する際の **Cover Letter** がとても重要。

面接

■ **Competency Base** の質問が主なので、それぞれの **Competency** の項目に対していくつかの事例を考えておくこと。必ずしもそれらの事例は国連での経験に基づいている必要はなく、いかに簡潔にまた、論理的に自分の考え方を説明できるかがキー。ただし、**Competency Base** の面接だからと言って、**Professionalism** の項目内でポストに関する専門的な質問をされないことはなく、2・3 **Professionalism** について質問を聞かれたことが殆ど。

■自分の所属している部署のポストの面接を行う場合、部署内の同僚何人かに面接される場合が多く、第三者に面接されるよりも面接がやり難い。その状況下、どの様な事例を使って **Competency Base** の質問の受け答えをするか、事前に考えておくこと有利。

■以前に先輩から受けたアドバイスの一つが、面接官は何人も候補者を面接しており、

面接疲れを感じていることがあるので、簡潔に質問に受け答えすることを心がける。  
■自分が面接されていると同時に、自分がそのポスト、部署に合っているかを見極める機会でもあるので、最終的にはあまり緊張せずに受けられるのがベスト！

#### 研修生へのアドバイス

自分自身まだまだこれから成長していかなくてはならないのですが、いくつか心がけていることを共有したいと思います。

- どこでどの様な可能性が開けるか分からないので、常にアンテナを立てておくこと。
- 若くて順応性がある時にフィールドの経験を必ず積んでおくこと。それによって自分がフィールド向きか本部向きかを早めに明らかにすることによって、長期的なキャリアパスが変わってくる。
- 国連は日本の企業等に比べると先輩後輩の関係が希薄なので、Mentor となってくれる先輩を何人か自分で探すことをお勧めする。それによって、色々なキャリアパスが描ける。
- 一つの組織に拘らず、色々な組織を経験しながら知識を深めていくことも可能。最近では Mobility のコンセプトが奨進されている。
- 最後に前向きに自分の興味のあることを探しつつ、仕事探しも楽しみながら、頑張ってください！

## 座談会：平和構築分野のキャリア形成と対策

2008年2月某日、平和構築分野でのキャリア形成や対策について座談会を開きました。二井矢洋一さん（Club JPO 主宰）、石井由希子さん（広島平和構築人材育成センター 事務局長補佐）と敦賀和外（広島平和構築人材育成センター 就職担当プログラスマネジャー；モデレーター）の三名で、面接やネットワークの重要性など、就職に関するトピックについて話し合いました。

### ◆キャリア形成をめぐる現状

敦賀

まず、国連を中心としたキャリア形成を巡る現状について話をしたいと思います。長い間この世界では日本人が少ないといわれていますが、二井矢さんから見てここ数年の変化はありますか？

二井矢

なかなか読めませんが、10年単位でみるとかなり浮沈がありますね。80年代は増えていたかなという気はしますが90年の半ばくらいから国連が財政危機に直面し、採用が減りました。その後2000年あたりから再び増加傾向に転じ、その流れから日本人もそれなりに増えました。2004年くらいから2005年にかけては緊急支援パブルといえるような状況になり、求人が増えましたが、それが収まって各機関はかなりの規模のリストラに直面しています。したがって、現在は、瞬間的にいえば大変つらい時期といえます。一方で緊急支援の機関は若くして辞める人も多いので、ある程度採用はあります。

敦賀

なるほど。一方で国連に入りたいという希望者は増えていると思いますか？

二井矢

90年代以降増えていると思います。神戸の震災以降ボランティアや国際協力に目覚める方が増えてきたというのは確かだと思います。また、NGO関係者などと話すときと不景気というのも国際協力業界に目を向ける契機になっているのではないと言われる。

敦賀

石井さんは5年～7年くらいの中に色々な経験をされていると思いますが、渦中において感じる難しさはありますか？

石井

私自身は今の広島平和構築人材育成センターで8ヶ所目の職場ですが、それがこの業界の大変さを表していると思います。私自身が色々な職場を経験したいという希望もあったのですが、それにしても落ち着くことが難しい業界ではあるので、先輩から「そろそろ一つの組織に落ち着いたら」とアドバイスをいただくのですが、動かざるを得ないですね。私はいきなり国連に入ってしまったので、その後のつなげ方、ステップアップの仕方で苦労してきました。

二井矢

若いうちに色々なことを経験しながらその世界で地歩を固めていって、40歳前までには安定した職場を見つけるというのがアメリカのビジネス界のキャリアパターンです。要するに自分のマッチングの段階をいつに設定するかを、30代後半くらいまでには完了させたいな、という気はしますよね。

石井

職場によって仕事への取り組み方が全然違うので、転職して各職場の価値観を理解できるようになったのはよかったと思っています。

敦賀

例えば弁護士や会計士の資格を持って国連に来る人が増えていると思いますか？つまり既に確固たる専門性を持って、国連がキャリアオプションの一つとなっているという現状はあると思いますか？

二井矢

弁護士に関してはこれまでほとんどありませんでしたが、ロースクール制度が導入され、国連や国際協力を考えている人が出始めていますと聞きます。この分野の方には頑張ってくださいと思います。他方保健に関しては専門性が確立している業界ですから、入っていきやすいですね。国立国際医療センターのような支援機関もありますし、上下関係や横のつながりがしっかりできた専門家集団になっているので、保健の世界は人材輩出システムが機能している印象です。

### ◆エントリーポイント

敦賀

おそらく平和構築分野に限らず国際協力の分野でみんな最初に戸惑うのは、まずエントリーとしてどのように入っていけばいいのか分からない、それが一番大きなハードルになっているのではないかと思います。どのような経歴やバックグラウンドを持っている人を国連は欲していると思いますか？

## 二井矢

風を読むというか、無理なときに入ろうとするのは勧めないと前置きしておきたいと思います。若手でのエントリーが難しいようであれば中堅になるまで待てばいいわけですし、長い目でみて今できることをやる方がいいと思います。あと、教育分野は競争が激しいので、教育関係者は国連を中心に考えない方がいいかもしれません。需給バランスには注意した方がいいでしょう。管理部門は需要がありますが、日本人はあまり IT とか財務部門には行かれないですね。

## 敦賀

その傾向は残念ですね。石井さんにお聞きしますが、例えばプロテクションをやりたいという人は多くいると思いますが、どこで経験を積めばいいのですか？

## 石井

UNHCR のプロテクションは特殊なので、法学の修士がないとまずプロテクションのポストにつけてもらえません。もちろん中に入ってから訓練を受けたり修士を取ったりするものもありますが、まずはアカデミックな部分をカバーすることと、あとは例えば駐日事務所でも時々インターンを募集していますね。ただ今 UNHCR のプロテクションで入るとするのは、正直人が多すぎて難しいですよ。相談されることもあります。夢と現実のギャップを説明するのに困ることもあります。組織が最近始めた分野、例えばコミュニティ開発や保健を考えたほうが、伝統的に中に人材がいなかったため外から入りやすいのではないのでしょうか。

## 敦賀

日本人とその他の国の方の比較をしますと、外国の方は簡単とは言いませんが国連に入ってきています。その違いはどこにあるのでしょうか？

## 二井矢

色々考えられると思うのですが、例えば求められる資格要件として、国レベルもしくは国際レベルで政策形成の経験が必要と書いてあったりしますよね。日本ではそのような経験を積めるところが省庁以外にほとんどないという実情があります。そのために政策ポストに就く人が少ないというのは残念です。また、NGO の力が強くないこともあります。外国の NGO ではいち早く現場に着き活動を始めますが、そこで働くスタッフが後から到着する国連機関にヘッドハントされることもあるので、その点で日本人は出遅れてしまいますね。

## 石井

海外の NGO では人手不足という状況もあるので、チャンスはあると思います。現地に行ってしまうと、いくらでも自分の可能性を広げることができるので、そこで色々な経験ができますね。私もリベリアで色々経験させてもらいました。そのようなチャンスを狙ってもいいのではないかと思います。

## 敦賀

日本人のコミュニケーションの能力というのは劣っていると思いますか？例えば英語力が弱いとか、押しが弱くなっているとか、日本人独特の謙虚さが不利に働いているということはあるですか？

## 二井矢

面接官の立場からすると、謙虚であるかどうかはあまり関係ないと思います。上手にプレゼンテーションすることが大切です。面接におけるコミュニケーションは、自分をできるだけ客観視した上で面接官に対して説明責任を果たすというプロセスです。日本人は自分をやってきたことを客観視した経験がないのではないかと思います。さらに説明責任を果たすつもりで面接に臨んでいないのではないかと思います。

## 石井

結局面接でみるのは反応のよさですね。主張すべきところは主張し、守るところは守りという丁々発止の勝負をしていかなければいけないのですが、そのための準備と技術的なものが足りない人が多いのかなという気はします。

## 敦賀

私はアフガニスタンにいたときに採用側でいたことがあったのですが、日本人の応募数自体が少なかった記憶があります。もちろんアフガニスタンという特殊な事情はあるでしょうが、二井矢さんのご経験からみて、「数打てば当たる」的に応募したほうがよいのか、もしくは自分の専門で絞込んで応募したほうがよいのか、アドバイスはありますか？

## 二井矢

やはり数打てば当たるのでしょう(笑)。どこで引つかかってくるかわかりませんからね。あとはまたネットワークのような話になりますが、国連ではコネクションが非常に大事です。採用する側にとっては、信頼できる筋から「こいつは優秀だよ」と言われる人を選びたくなりますよね。日本人はネットワークがないことで入り込めずにいるところがあるかもしれません。

## 敦賀

ポストの当てがなくても現地に来て色々な人と知り合い、コネクションを作って入ってしまうというケースが見られました。現地について顔を見せるとするのは一つの方法かもしれません。また、ポストに応募するというのは自分のマーケットをテストする側面もあるので、最初のうちはダメもとで応募し、反応を見ながらブラッシュアップしていけばいいのかなとも思います。

石井

この機関のこの仕事がしたいと決めている人は絞らざるを得ないですね。一方でなんとなくこの分野で仕事がしたい、という人は数打って引かかったところでやってみるのがいいと思います。

二井矢

ただミッションに関しては、数打てばいいと思います。というのも、入ってから仕事の異動が比較的容易で、例えば Political Affairs Officer で入っても、QUIP が始まったならそちらへ異動できることもあります。

## ◆CV（履歴書）の書き方

敦賀

CV の書き方というのは、よく議論されます。まずは経験を積みというご意見もあろうかと思いますが、例えば「この CV は分かりやすい」とか、なんかきらりと光るものはあるのでしょうか？

二井矢

CV もある種の思想みたいなものを感じるときがあります。この次、さらにその次に自分が何をしたいというのがわかる CV というのがあったりします。何がしたいかはっきりした人はそういう書き方になるのかなとも思います。また、自分の CV を見てくれる先輩を2、3人見つけることは大切です。

敦賀

基本的には履歴のところをみると思うのですが、それ以外にチェックするところはどこですか？

二井矢

人事の目で見ると、勉強熱心かどうかという視点でトレーニング歴は見ます。

石井

書き方も大事ですね。一番関連性の高いものから書くとか。外国語についても3ヶ月トレーニング受けただけでも、語学を身につけようと努力した形跡があるというだけでも印象が違います。また、仕事の幅を広げるためにもトレーニングがよいきっかけになります。私の場合今回の職に就く前に半年間ほど空白の時間がありましたが、やはりトレーニングを受けていました。仮にすぐに職が見つからなくても、勉強期間だと思ってむしろポジティブに捉えればよいのだと思います。

敦賀

個人的には Reference のところは、応募するポストに合わせて毎回選んだほうがいいかなと思います。面接官側も「この人の知人である」ということが安心する要素になると思うのです。私が半年間で60人くらい採用しなくてはならないときには、結構見ていたりしました。

## ◆面接

敦賀

では次に面接に話を移しますが、二井矢さんも面接官としてのご経験があるかと思うのですが、どういふところを面接で見ていると思いますか？

二井矢

昔は「キャリア・ハンサム」といって経験があればあるほどよいという時代もあったのですが、結果、国連は高齢化を招いてしまいました。その後 achievement oriented という方法を UNDP などが唱え始めて、それが competency base に発展していきました。機関によっては博士号が必要なポストもありますが、多くの場合、博士号を必要としません。面接もこれまで何を達成してきたか、ということが重視する形に変わってきています。

敦賀

私も面接官をした経験がありますが、面接で受けがよい人は答え方がパワーポイントのプレゼンを聞いているようで印象に残るのですよね。

石井

面接はある程度準備できるものなので、想定問題を作り、答えを箇条書きしておくくらいの作業はやるべきでしょう。あと分からないことは分からないと正直に答えてくれる人のほうが好感を持ちますね。

敦賀

以前、電話面接中は資料を目の前において受け答えしなさいとアドバイスされました。私は電話インタビューに何度も落ちていますが、覚えたのは一度自分の話すことを原稿に書いてみるということです。また、エピソードや具体的な事例を用意しておかなくてはいいですね。

## ◆転職・キャリアアップ

敦賀

一つの機関で働き続けることはいい面もある一方で、機関を変えてステップアップを図るというやり方もあると思うのですが、



これについて何かアドバイスありますか？

石井

これまでとはとにかく経験を積み上げていくことをやらざるを得なかったわけですが、繰り返していくうちに疲れてくるし、入って後悔することもあるわけですね(笑) そうして学んでいくわけですが、最近は誰と仕事したいか、どういう仕事をしたいかということ基準をしています。このポストに就くことによってどう自分を成長させられるのかと同時このどのような貢献ができるのかということを重視するので、私はどこか一つの組織に落ち着くというのは重要視していないですね。

敦賀

この業界の中で人材の流動性というのは充分にあると思いますか？

二井矢

国連事務局でいうと、turnover rate の経年変化を見ていったことがあるのですが、国連事務局の通常予算ポストに就いた日本人は平均して大体1 2年勤めていました。それに対し西欧諸国を調べてみたら大体6年、日本の半分です。日本人はひとつのところに落ち着きたいのだなと感じました。逆に一旦日本に帰ってきたら、また国連に戻る人が少ないのが現状ですね。

敦賀

国連にこだわらなくとも、NGO でも面白い仕事ができるケースもありますよね。確かにNGO については財政的な不安があるとは思いますが、仕事面ではNGO で自由かつダイナミックな仕事ができますし、日本の機関でも学べる機会はありますから、柔軟に考えてもいいのかなと思います。

石井

海外のNGO は民間とそれほど変わらないので結構待遇いいですよ。

## ◆ネットワーク

敦賀

ネットワークの重要性についてあらためて聞きたいのですが、平和構築の分野に関して、ネットワークが構築されていると思いますか？ こうしたらいいのではというアドバイスはありますか？

石井

ある程度はあるのではないのでしょうか。大きなミッションがあると人とのつながりってできますよね。

敦賀

二井矢さんのように兄貴分となって親身になってくれる人がいないとネットワークというのは維持できないのかもしれないけど。

二井矢

私が9 0年代終わりに Club JPO を始めた頃は、国連の邦人職員はつながりが弱く、独立独歩で活動している人が多かったようでした。これではいけないと思ったのがきっかけで、日本人同士仲良くしてほしいという思いがありました。後輩の面倒をみてくれる国連職員や国際協力ワーカーがたくさんいてくれると助かりますよね。その業界のネットワークが強固でないと、その業界自体が弱くなってしまいます。オフィシャルなネットワークだけでなく、インフォーマルなネットワークというものが重要だと感じますが、残念ながら ODA の世界は共同体意識をもったネットワークが形成しているとはいえない状態です。

敦賀

ネットワークに参加するというのは例えば Club JPO に参加するという方法もあるのですが、他に何かありますか？ 勉強会に参加するとか？

石井

やはり本当のネットワークに入り込むには一緒に仕事をするという経験は必要です。そしてネットワークに入ってもいつも声をかけてもらえるよう自分でも努力しなくてはいけませんね。

二井矢

やはり仕事を通じてのネットワークが大事です。加えて、私いつも「お友達3 人説」を唱えています。本当に困ったときに相談できる同業者の友達を3 人くらい見つけたほうがよいと思います。

石井

もちろん日本人の間だけでなく、他国の人たちとのネットワークも築くことが自分の足元を固めるために大事ですね。強固なネットワークに入っていると、先方が転職するたび一緒に働かないかと誘ってくれる人もいますね。

敦賀

確かに複数のネットワークを持つことで自分の価値を高めることはできます。また私が心がけているのは、後輩たちに対してできる限り相談に乗ってあげることです。もちろんそれは助けてあげたいという気持ちからですが、どこで自分も助けが必要となるかわからないという気持ちもあり、なるべく丁寧に答えてあげるようにしています。HPC の研修員たちもこれから問い合わせがくるとは思いますが、できる限り対応してあげて欲しいですね。

## ◆研修生に向けて

敦賀

最後に HPC 研修員へのアドバイスやメッセージをください。

二井矢

この業界で活躍している人をみていると、「まっとうな理念と理想」、「判断力の基盤となる教養」、「人の話を聞く耳」、「語学のスキル」、「タフさ」などが多くの人に共通しているように思います。心がけ次第でなんとかなると思いますので、HPC 皆さんも磨きをかけてください。

石井

就職は大事ですが、人生の一部です。あまり重々しく考えず、リラックスして臨むとよいと思います。

敦賀

研修員もお互いに助け合って、HPC を基点にまた新しいネットワークを築いてほしいですね。

発行年月日：2008年3月  
発行：広島大学 広島平和構築人材育成センター事務局（HPC）  
〒730-0053 広島市中区東千田町 1-1-89  
広島大学平和科学研究センター内

URL: <http://www.peacebuilderscenter.jp/>  
TEL&FAX: 082-542-7098  
E-Mail: [hpc@hiroshima-u.ac.jp](mailto:hpc@hiroshima-u.ac.jp)

コピーライト(C)：外務省  
監修：広島大学 広島平和構築人材育成センター（HPC）  
企画・編集：特定非営利活動法人ピースビルダーズ（PB）

