

人財戦略

「信頼で世界をつなぐ」ために

JICAのビジョン「信頼で世界をつなぐ」を実践するため、「共創」「革新」「使命感」「現場」「大局観」という5つのアクションに共感し、それらを体現する人材の育成を人事制度の中心に据えています。その上で、次に掲げる3つの側面を柱として、さまざまな取り組みを行っています。

1つ目の「ダイバーシティを体現する人材」という側面では、世界中の国・地域で、さまざまな分野・形態にわたる協力事業を展開するJICA自身が多様性を持ち、それを尊ぶ組織であるために、あらゆる職員が生き生

きと働き続けやすい環境づくりに取り組んでいます。2つ目の「学びと挑戦による成長支援」という側面では、時々刻々と情勢が変化し、課題も複雑化していく世界に対峙するために、JICAで働く全員がミッションとビジョンを共有した上で、基礎的な能力を獲得し、また自律的に能力開発やキャリア形成を進められるよう支援する施策を強化しています。3つ目の「健康経営と健全な職場環境」という側面では、JICAの職員がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう、安心して健康に働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

ダイバーシティを体現する人材

育児・介護などと両立しやすい環境の整備

仕事と育児や介護を両立できる環境の整備に向けて、休職・短時間勤務制度を設けるとともに、当事者がつながり支え合える体験を共有する場の提供なども推進しています。男性職員の育児休業取得率も年々上昇傾向にあり、2023年度には50%を超えました。これらについては、人事担当理事を委員長とする「次世代育成及び女性活躍行動計画推進委員会」で状況をモニタリングし、さらなる充実化を図っています。

JICAでは、職員が国内外のさまざまな環境で活躍しています。一方で、それぞれの事情に合わせた働き方を選択できるよう、転勤に支障がある職員向けに勤務地を東京都内に限定する制度や、配偶者の海外転勤に伴う休職制度も設けています。さらに、時差出勤や在宅勤務により柔軟な働き方を支えています。

		2022年度	2023年度
育児休業取得率※	女性	61.5%	61.0%
	男性	19.0%	57.9%
勤務地限定認定者数		67人	66人
配偶者同伴休職取得者数		10人	11人
在宅勤務率(本邦／勤務日ベース)		24%	19%
自発的離職率(無期雇用者)		3.1%	3.5%

※ 無期雇用者に限定した場合、2023年度は女性84.4%、男性63.6%になります。

多様な人材の活躍(女性・障害者など)

女性の活躍推進に関して、JICAの女性管理職比率は2023年度末時点で26.9%であり、「次世代育成支援及び女性活躍推進に向けた行動計画」で定めた2026年度末までに27%以上にすると目標に向け、さらに取り組みを進めています。また、経営層からの発信や研修を通じた意識啓発、個別面談によるサポートなど、自分らしいキャリアを選択しやすい環境整備も進めています。JICAでは賃金体系での性別差異は設けておらず、女性管理職比率の増加に伴い男女の賃金格差は縮小していく見込みです。

また、障害者差別解消推進についてもダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進する一環として、対応要領を策定し、本部、国内拠点、海外拠点の各部署に相談窓口を設置。また、障害者差別解消推進担当を配置しているほか、合理的配慮に係るナレッジ発信や研修などを行っています。さらに、本部および国内拠点に加えて海外拠点のバリアフリー化にも取り組み、働きやすい環境づくりを図りながら、障害のある方々が積極的に働ける雇用機会の創出を推進しています。

世界約100の国・地域に拠点を持つJICAにとり、各海外拠点で働く現地スタッフも組織の重要な一員で

す。2023年7月には現地スタッフ向けの研修情報をまとめたポータルサイトを開設するなど、皆がやりがいを持ち、活躍し続けられる組織となるよう、取り組みを進めています。

さらに、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、シニアを含むすべての世代が活躍できる組織づくりを行っています。2023年度から定年年齢を段階的に引き上げ、シニア人材が豊富な知識や多様な経験を、若手職員の育成や外部アクターとの共創の拡大・深化などへ最大限に生かしながら、活力を持って働き続けられる

2026年度末までに **27%** 以上を目標

		2021年度	2022年度	2023年度
女性比率	役員	7.7%	30.8%	30.8%
	管理職	22.2%	23.2%	26.9%
	全体(全職制)	45.8%	46.2%	47.5%
	在外職員(全職制)	33.1%	36.3%	41.0%

		2022年度	2023年度
男女間賃金格差※		80.3%	81.8%
障害者雇用率		2.5%	2.5%
年齢構成(全職制)	20代	8.4%	8.6%
	30代	26.5%	25.1%
	40代	31.4%	30.6%
	50代	24.9%	26.2%
	60代以上	8.8%	9.5%

※ 男性の賃金水準を100%とした場合の女性の賃金水準です。

よう、制度設計を行っています。

高まる人材流動性への対応

多様で複雑な開発課題に取り組むためには、さまざまな経歴を持つ人材が活躍しやすい環境づくりが必要不可欠ですが、日本社会全体で人材の流動性が高まるなか、その重要性がより一層高まっています。社会人採用や有期職制の職員が早期に職場に馴染み活躍できるよう、組織横断的に新規入構者をサポートすべく、2022年度には「オンボーディング強化プロジェクト」を立ち上げ、オリエンテーションやメンター制度、交流会などの支援メニューの拡充に取り組んでいます。

また、多様な人材に選ばれ続ける魅力的な職場であるために、2022年度に有期雇用制度をいわゆるジョブ型へと大幅に見直し、各種制度や職務レベルに応じた処遇設定などを整備したほか、有期職制職員向けのキャリアサポートにも取り組んでいます。有期職制から無期職制への内部登用制度も設けており、この制度を活用した多くの職員が即戦力として活躍しています。

	2022年度	2023年度
社会人採用比率	42.0%	43.4%
有期職制向けキャリアデザインワークショップ参加者数	42人	40人
入構オリエンテーション参加者数	218人	313人
内部登用者数	44人	24人

学びと挑戦による成長支援

組織文化づくり

新たな価値の創出をリードできる人材を育成していくための組織文化づくりに取り組んでいます。例えば若手の成長支援を強化するため、30歳ごろの到達を見込んだ基準人材像を基に、研修プログラムの拡充や指導体制の強化を行っています。また、「共創」「革新」「使命感」「現場」「大局観」の5つのアクションが職員一人一人の

日々の行動の指針となるよう、それらに根差したリーダーシップ項目を2023年度より評価基準に組み込んでいます。

国際協力のプロとしてのスキル獲得

JICAで働く上で必要となる基礎的な能力やスキルの獲得に向け、事業などの基礎知識を常時学べる「JICA

	2022年度	2023年度
職階別研修参加者数	503人	450人
コアスキル研修参加者数	国際マクロ経済・財務分析	90人
	プロジェクト管理	114人
総合職職員入構5年以内 在外赴任率※	新卒採用	67.6%
	社会人採用	76.7%
		89.7%
		65.2%

※ 母数に育児休業などの休職取得者も含んでいます。

アカデミー」や職階別研修、コアスキル研修などのプログラムを構築しています。また、データサイエンスを組織運営上の重要課題と捉え、2022年度より先進人材の育成に向けたプログラムを策定しています。さらに、「現場力」の醸成を目的として新入職員を海外の現場に約3カ月間、国内拠点に2週間派遣するOJT (On the Job Training) を実施しており、2022と2023年度には計117人の新入職員を派遣しました。海外拠点への赴任の機会も入構後早期から設けています。

自律的な能力開発・キャリア形成支援

JICAでは日常的なメンタリングのほか、意向調査や評価面談、キャリアコンサルティングの機会を通じ、一人

一人の自律的な能力開発やキャリア形成を後押ししています。それを支える制度として、所属部署以外の業務に従事する「10%共有ルール」や社内インターン制度を設けているほか、組織内公募ポストの拡充を図っています。

JICA外との「他流試合」も重視しており、省庁や民間企業、大学、自治体、国際機関などへ出向者を送り出すとともに、職員自らが希望する研修機関を選定する実務経験型専門研修制度のほか、兼業制度も設けています。さらに、修士・博士号を取得するための長期研修制度や外国語習得、公的資格取得のための自己研鑽補助制度も設け、主体的な能力開発を支援しており、これらの取り組みを大幅に拡充・強化する方針です。

	2022年度	2023年度
10%共有ルール活用率	19.2%	19.2%
組織内公募ポスト数	61ポスト	107ポスト
出向者(送出)数※	97人	86人
実務経験型専門研修参加者数	2人	2人
兼業者数	73人	109人
海外長期研修派遣者数※	29人	27人

※ 前年度からの継続派遣者も含む当該年度の延べ派遣人数です。

健康経営と健全な職場環境

労使関係と労務・健康管理

健全な労使関係を維持すべく、団体交渉や事務折衝に加え、理事長を含む役員と労働組合執行委員との直接対話も行っています。また、過重労働を防止し、業務効率の維持や向上を図る観点から、休暇取得の促進、適切な業務実態の把握と超過勤務の抑制に取り組んでいます。具体策として、パソコンのログオン・ログオフ時刻を記録するほか、部署別の超過勤務状況を毎月組織内で公開しています。

またJICAでは、必ずしも医療体制が整っていない開発途上国での勤務や出張も多いため、健康管理は特に重要です。法定の健康診断、ストレスチェック、産業医による助言と指導、感染症予防に関する啓発などに加

え、病気休暇や休職制度の整備、円滑な職場復帰支援などに取り組んでいます。

海外赴任に際しては、JICA国際協力共済会によって赴任先での病気や怪我の治療費の補助、緊急移送などをサポートするとともに、赴任者全員に対し、研修を通じて海外での健康管理方法を指導しています。

	2022年度	2023年度
休暇平均取得日数(本邦)※	年次有給休暇(20日/年度付与)	13.5日
	夏期休暇(7日/年度付与)	13.57日
		6.4日
		6.39日
ストレスチェック受検率	89.8%	87.8%
ラインケア研修受講者数(管理職向け)	142人	277人

※ 年度途中の採用者や有期および非常勤の雇用者は付与日数が異なります。

ハラスメント防止・対応

JICAでは、ハラスメント行為を就業規則で禁止するとともに、理事長によるメッセージを発信し、ハラスメント防止および対応に関するガイドラインを策定しています。加えて、組織内外に相談窓口を設置し、ハラスメントが発生した際には速やかな事実確認を行い、その結果を踏まえ行為者への注意・指導および処分を含めた問題の解決を図っています。また、各種職階別研修や海外赴任前研修で注意喚起を行い、ハラスメントを許さない職場づくりに取り組んでいます。

	2022年度	2023年度
ハラスメントに関する回答平均値※	4.29	4.43

※ 定点意識調査（5段階回答）。平均値が高いほど該当する行為が少ないと考えていることを示しています。

エンゲージメント

JICAで働く職員の声をくみ取り、改善へとつなげるため、現地スタッフを含む全員を対象に毎年定点意識調査を実施しています。また、「風通し促進キャンペーン」を通じ若手職員と役員が双方向でコミュニケーションを図る機会を設けています。今後もさらなるエンゲージメントの向上に向け、人的資本にまつわる各種施策の改善と強化に取り組んでいきます。

	2022年度	2023年度
自分は、JICAのビジョンに共感している※	4.22	4.23
JICAは、自分にとって働きがいのある組織である※	3.96	3.99
人事制度は、JICAのミッション・ビジョンの実現につながる制度である※	3.38	3.38

※ 定点意識調査（5段階回答）。平均値が高いほど賛同している度合いが高いと考えていることを示しています。

開発協力人材の養成・確保

JICAでは、学生や社会人向けに実務機会を提供する国内外でのインターンシッププログラムのほか、国際協力の潮流や新たな課題に関する知識の習得を目指す能力強化研修など、幅広く開発協力人材の養成に資する機会を提供しています。

また、国際キャリア総合情報サイト「PARTNER」は、JICAのみならず国際機関、開発コンサルタント、NGO/NPO、自治体、大学、民間企業、2,600団体以上

の求人・インターン情報、研修・イベント情報を一元的に発信し、開発協力業界の人材プラットフォームとなっています。JICA事業の現場で活躍する専門家や海外拠点で事業形成や実施監理を担う企画調査員、卓越した専門分野の知見を生かし事業の質の向上に貢献する国際協力専門員や特別嘱託についても、PARTNERを活用して募集を行い、人材の確保に努めています。

2023年度の実績

人材確保	国際協力専門員	特別嘱託	公募・推薦審査による専門家（企画調査員は含まず）	
	110人	51人	529人※	
人材養成	インターンシッププログラム	ジュニア専門員	能力強化研修	専門家赴任前研修
	155人	35人	516人	213人
国際協力キャリア総合情報サイト（PARTNER）	PARTNER登録者数（累計）	登録団体数（累計）	求人、研修・セミナー情報提供件数	キャリア相談件数
	8万3,062人	2,106団体	4,909件	214件

※ 公募・推薦審査による専門家（短期・長期）のうち2023年度中に新規派遣された延べ人数。業務実施契約コンサルタントの専門家などは含まれません。