

【コラム】働き方改革「Smart JICA 3.0: Teamwork in Diversity」

ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

JICAでは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進策として、「働き方改革」を経営戦略の一つに位置づけ、「多様な働き方」と「職員一人ひとりの成長環境の充実」を推進し、積極的かつチャレンジ精神のあふれる組織文化を形成することで、JICAの価値最大化を目指しています。

また、JICA内外のさまざまなアクターと連携し、途上国開発におけるイノベーションの創出を推進しています。

「働き方改革」の推進

JICAは、2015年度から、①仕事やキャリア開発と生活の調和について一層の強化、②海外赴任、海外出張などの業務と家庭生活を両立させる取り組みの強化、③男性の育児参画の促進、④時間外労働の抑制・有給休暇の取得促進などを主な目標に掲げ、働き方改革「Smart JICA Project」を実施。ワークライフバランスに対する組織内の理解促進、時間外労働の削減や有給休暇取得実績の増加などに、一定の成果を収めました。

2017年度には、目標や取り組み範囲をスケールアップし、新たに「Smart JICA 2.0」を策定。これにより、働き方改革を経営課題の一つに位置づけ、経営層のリーダーシップの下で「多様な働き方の促進」や「個人の能力強化と生産性向上」、「業務合理化・効率化」の課題に対し、組織一丸となって取り組む体制を確立しました。

さらに、2008年の新JICA発足から10年、令和元年という節目をとらえ、2019年度は方針をさらにバージョンアップし、「Smart JICA 3.0: Teamwork in Diversity」として取り組みを強化していきます。

なお、2018年11月には総務省「テレワーク先駆者百選」に公的機関として唯一選出されるなど、JICAの取り組みは対外的にも高い評価を受けています。

女性活躍の推進

2017年3月、育児・介護と仕事の両立と女性活躍に関する今後5年間の行動計画を策定し、働き方改革と一体的に実施しています。具体的には、年に2回、人事担当理事を委員長とする「次世代育成支援及び女性活躍行動計画」推進委員会を開催し、毎年の行動計画の策定・実施状況の確認を行っています。

特に管理職に占める女性の割合については、第4期中期計画期間（2017年4月～2022年3月）中に女性管理職比率を20%以上とすることを目標に掲げており、2019年3月末時点で16.2%と順調に推移していま

Smart JICA 3.0: Teamwork in Diversity の概要

目標

令和の時代に、JICAの価値を最大化するため、多様な働き方と職員の成長環境を充実させつつ、内外のアクターを巻き込み新たな目標に積極的にチャレンジする組織文化を形成する。そのため、共感的でイノベーターな目標を基盤としたチームワークの醸成と仕事の抜本的合理化・効率化を推進する。

柱1

多様性のなかで新しい価値を創出するためのチームワーク醸成

柱2

多様な人材の多様な働き方の促進

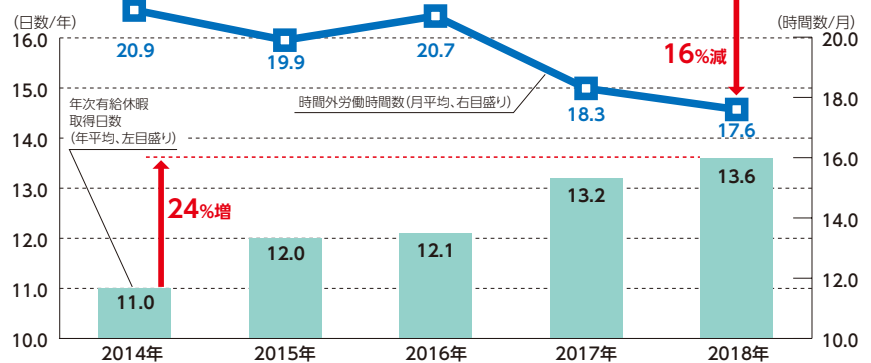
柱3

成長環境の充実

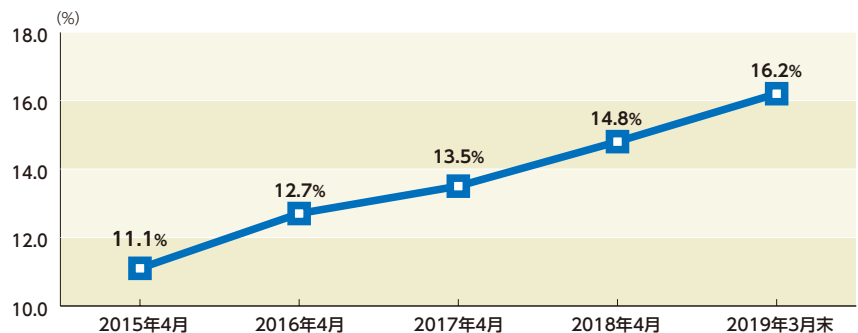
柱4

業務の合理化・効率化の推進

時間外労働時間数（月平均）と年次有給休暇取得日数（年平均）の推移 ※管理職を除く数値



女性管理職比率の推移



す。なお、日本政府が定めた独立行政法人等全体の女性管理職比率の目標値（2021年3月までに15%）は既に達成しています。

障害者雇用の取り組み

ダイバーシティ&インクルージョンの実

現に向けて、障害のある方の雇用に積極的に取り組んでいます。また、障害のある方にとって働きやすい職場づくりを目指した意見交換会を定期的で開催するとともに、障害のある方に対して必要な配慮などについて理解を深める社内研修（E-learning）を実施しています。