

# 人材 (人財)

JICAでは、多様な「人材」が開発協力のプロフェッショナルとして活躍する組織を目指しています。JICAの仕事は海外への転勤や出張を伴い、キャリアと生活の両立にさまざまな工夫が求められます。そのようななかでも、一人ひとりがJICAのミッションに持続的に貢献し続けられるよう、多様な働き方を支える制度の整備、多様性を尊重し互いに助け合う組織文化づくり、そして各人の潜在力や主体性を引き出すための人材育成に積極的に取り組んでいます。

## 働き方改革「Smart JICA」の推進

JICAは、組織内の働き方改革「Smart JICA」を2015年に立ち上げ、働き方の柔軟化、仕事と家庭生活の両立に対する支援、残業の抑制などに取り組んでいます【→グラフを参照ください】。2018年には、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。

2019年度は、「Smart JICA 3.0: Teamwork in Di-

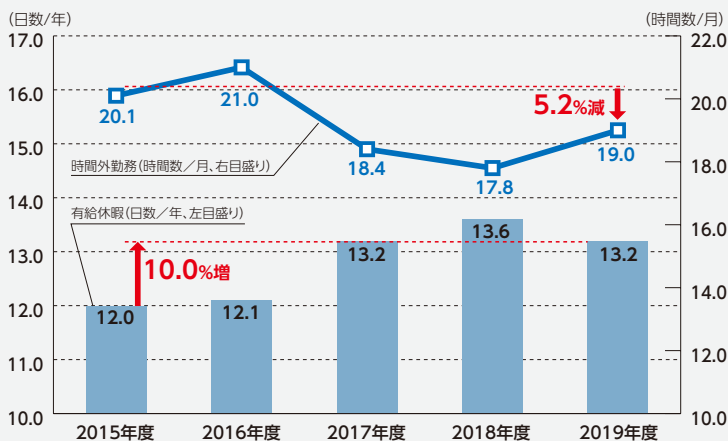
versity」を掲げ【→下図を参照ください】、多様な働き方の促進や業務の合理化・効率化の推進といった従来の取り組みに加えて、多様性のなかで新しい価値を創出するためのチームワーク醸成と成長環境の充実に力を入れて取り組みました。また、2020年に入り、新型コロナウイルスへの対応が求められる状況下、在宅勤務制度のさらなる柔軟化や通勤ピーク回避のための就業時間の弾力化を実施しました【→グラフを参照ください】。

2020年度は、新型コロナウイルスの感染防止策を十分に講じながら、開発途上国と日本社会に対する責務を果たしていくべく、働き方の抜本的な改革に取り組めます。

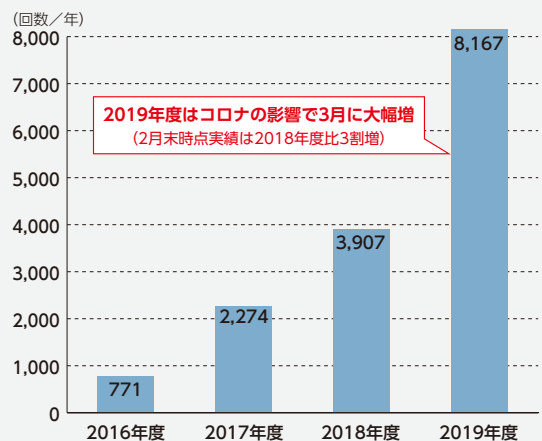
## ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて

JICAは、女性職員がより一層指導的な役割を担い、活躍できる環境の整備に力を入れており、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います。2020年3月末時点で18.6%と順調に推移しており、日

時間外勤務時間数(月平均)と有給休暇取得日数(年平均) ※管理職を除く数値



在宅勤務の実施回数



## 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、共感的でインノベティブ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

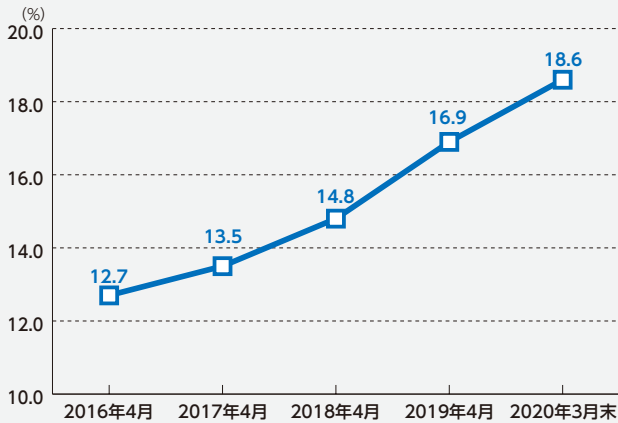
#### 柱3

成長環境の充実

#### 柱4

業務の合理化・効率化の推進

女性管理職比率の推移



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【→ グラフを参照ください】。

また、職員一人ひとりが、さまざまな支援制度を活用しながら、自らのライフイベントとキャリアの両立に取り組んでいます。出産を経験した後に海外赴任している女性職員は近年、常時30名程度おり、男性の育児休業の取得も進んでいます(2019年度は9名)。また、病气と就労の両立に関しても、がん罹患経験者自身による取り組みと各種支援制度が認められ、JICAは「がんアライアワード\*」(2019年)シルバー賞を受賞しました。

障害のある方の雇用も積極的に行い、障害のある方にとって働きやすい職場づくり(組織内で定期的な意見交換会の開催や全スタッフを対象としたE-learningによる社内研修の実施など)に努めています。

さらに近年は、海外の拠点で採用された現地職員(ナショナル・スタッフ)の育成にも力を入れており、現地での研修やTV会議システムを通じた遠隔研修に加えて、日本で業務に従事する機会の提供も進めています。

### OJTと主体性・自律性を重視する人材育成

JICAでは、職員一人ひとりが、「使命感」「現場力」「大局観」「共創力」「革新性」の5つの行動規範を持ち、JICAのビジョン「信頼で世界をつなぐ」の実現に貢献できる「国際協力のプロフェッショナル」となるべく、OJT(On-the-Job Training)、Off-JT(職階別の職員研修)、自己研鑽支援などを通じてさまざまな人材育成を行っています。

特に、日々の業務を通じて成長を促すOJTを重視し



2020年度新入職員研修

ています。例えば、新入職員の育成においては1年間に計4名の指導担当者を配置し、現場での指導に取り組んでいます。また、海外に多くの現場を持つJICAならではの制度として、入構1年目の職員を海外に数カ月派遣する「新入職員海外OJT」を実施し、「現場力」の醸成を図っています。

また、職員の主体性を重視し、職員一人ひとりによる自律的なキャリア形成を後押しする制度も整備・拡充しています。例えば、一定の業務量の範囲内で配属先以外の業務に従事できる制度(「10%共有ルール」)や、関心がある部署の業務を短期間お試しで体験することができる「社内インターン研修制度」、一定の年次に達した中堅職員にメンターを配置し、当該職員がキャリアの棚卸しを行って今後のキャリア開発の方向性を検討するためのメンタリングを3カ月間、集中的に実施する「キャリアコンサルティング」などの制度を設けています。

そのほか、新入職員から部門長までの各職階向けの研修を通じて、年次や役職などの段階に応じたリーダーシップやマネジメント能力の養成を図っています。また、職員全員が必須で習得すべきコアスキルを学ぶ場として「JICAアカデミー」を通年で開講し、入構後一定期間内の受講を促しています。さらに、休職して海外や国内の大学院で学位を取得する長期研修制度や、他組織での業務経験を通じて能力を伸ばす出向・研修制度もあります。

なお、2020年4月に人事部に開発協力人材室を設置し、外部の人材を含めた開発協力人材の中長期的な人材育成とキャリア形成支援に戦略的に取り組んでいます。

\* がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライア(Ally:仲間)部」が創設した賞。