

人材戦略

国際社会の変化に伴い、援助ニーズも多様化し、複雑になってきています。JICAは、これらのニーズに的確に対応するプロフェッショナル人材の確保に取り組んでいます。また、多様な背景や能力を持つ職員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、人材育成に力を入れています。

開発協力人材の養成・確保

人材の確保

JICA事業の第一線で活躍する専門家は、公示を経たコンサルタントとの契約によるものを除き、「国際キャリア総合情報サイト(PARTNER)」^{※1}を通じた公募や関係機関からの推薦審査で選ばれています。海外拠点で事業形成や実施監理を担う企画調査員については、ロスター登録制度を導入し、一括募集しています。

また、直ちに国際協力の現場で活躍できる人材として、国際協力専門員や特別嘱託の確保に努めています。特に国際協力専門員は、専門分野における卓越した知見を活用して、JICA事業の質の向上に貢献しています。

将来を見据えた人材の養成

1. インターンシップ・プログラム

国際協力への理解を深め、また将来の国際協力人材を養成することを目的に、大学生、大学院生、社会人を対象としたインターンシップを行っています。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により海外へのインターン派遣が中止となり、国内オフィスでのみ実施しました。

2. ジュニア専門員

中長期的に人材不足が懸念される分野で一定の専門性と職務経験、海外での活動経験を有する人材を対象に、将来の専門家養成に取り組んでいます。研修終了後は、専門家として海外の事業現場への赴任が想定されます。

3. 即戦力となる人材の養成

国際協力の潮流や新たな課題に関する知識習得を目的に「能力強化研修」を行っています。2020年度は18コースを開催しました。赴任決定者に向けた「赴任前研修」も毎月開講しています。

4. 国際協力に関わる人材の拡大

PARTNERでは、「オールジャパンでの国際協力活動推進」という理念の下、JICAだけでなく、国際機関、開発コンサルタント、NGO/NPO、政府・地方自治体、大学、民間企業など、幅広い実施主体の情報を一元的に発信しています。求人、研修・セミナー、イベントの最新情報を掲載しており、国際協力業界の情報プラットフォームとして活用されています。キャリア形成に関するセミナーやキャリア相談なども実施しています。

2020年度の実績

| | | | |
|----------------------------------|--------------------------------|--|---|
| 人材確保 | 国際協力専門員 103名 | 特別嘱託 60名 | 公募・推薦審査による専門家 (企画調査員を含む) 650名 ^{※2} |
| 人材養成 | インターンシップ・プログラム 58名 | ジュニア専門員 37名 | 能力強化研修 473名 |
| 国際協力キャリア 総合情報サイト (PARTNER) | PARTNER登録者数 (累計) 51,979名 | PARTNER登録団体数 (累計) 2,101団体 | 専門家赴任前研修 318名 |
| | | 求人(JICA以外)、 研修・セミナー情報提供件数 2,821件 | キャリア相談件数 193件 |

※1 詳しくは <http://partner.jica.go.jp/> をご覧ください。

※2 公募・推薦審査による専門家(短期・長期)のうち2020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等は含みません。

人材（人財）

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。多様な「人財」がJICAのミッションに貢献し、開発協力のプロとして力を発揮できるよう、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取り組んでいます。

働き方改革「Smart JICA」の推進

JICAは「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きました【→グラフ①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年度からは、「Smart JICA 3.0: Teamwork in Diversity」を掲げ【→下図を参照ください】、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います。

2020年度は新型コロナウイルスの感染防止策を十分

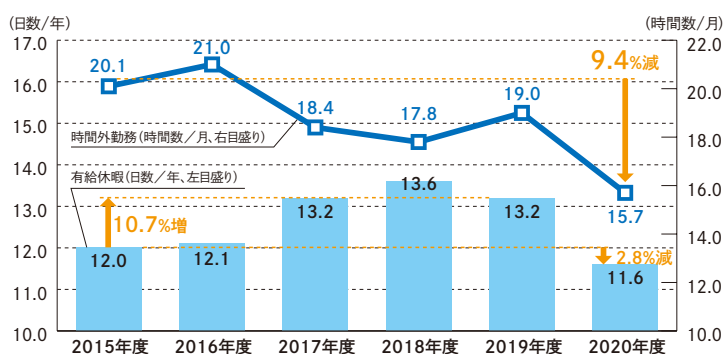
に講じながら、開発途上国と日本社会に対する責務を果たしていくべく、働き方の抜本的な改革に取り組みました。リモートで業務を実施する環境整備を進め、在宅勤務制度のさらなる柔軟化と積極的な活用を進めた結果、2021年5月(21日まで)の出勤者(本部)を57%に削減しました。通勤ピーク回避やリモートで実施する時差のある業務への対応のため、就業時間の弾力化なども実施し、新たな働き方を継続して推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて

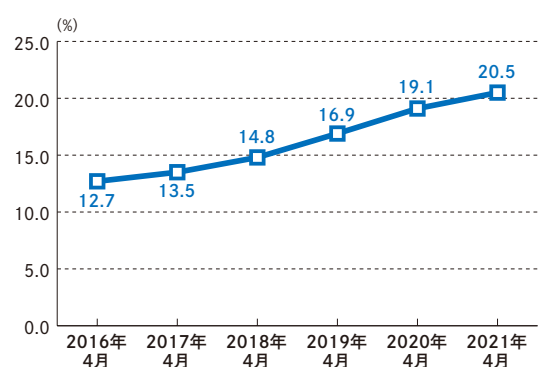
JICAは、女性職員がより一層指導的な役割を担い、活躍できる環境の整備に力を入れています。第4期中期計画期間(2017年4月～2022年3月)中に「女性管理職比率を20%以上とする」ことを目標に掲げ、2021年4月時点で20.5%と目標を達成しています。日本政府が定めた独立行政法人等全体の女性管理職比率の目標値(2021年3月までに15%)も達成しています【→グラフ②を参照ください】。

また、職員一人ひとりがさまざまな支援制度を活用して、ライフイベントとキャリアの両立に取り組んでいます。

① 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



② 女性管理職比率の推移



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

出産後に海外赴任する女性職員は近年、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(2020年度は17名)。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(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、特に、日々の業務を通じて成長を促すOJTを重視しています。新入職員の育成では教育担当と日常指導担当を配置し、現場での指導に注力しています。また、海外に多くの現場を持つJICAならではの制度として、新入職員を海外に数カ月派遣する海外OJTを実施し、「現場力」の醸成を図っています(2020年度はコロナ禍の影響で未実施)。2020年度からは、社会人採用職員にもメンターを配置し、コミュニケーションの強化・人材育成の意識醸成に努めています。

また、職員の主体性を重視し、各自の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、一定の範囲内で所属部署以外の業務に従事できる「10%共有ルール」や、関心がある部署の業務を短期間体験できる「社内インターン研修制度」などの制度を設け



2020年度入構新入職員研修：2020年4～5月の緊急事態宣言が明け、感染対策を徹底したうえで対面にてビジネスマナー研修を実施。写真は電話対応の練習の様子

ています。そのほか、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を養成しています。また、職員全員が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。さらに、休職して国内外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。

2020年度は、多くの研修の講師を職員が担っていることを踏まえ、「講師向け研修」を実施。コロナ禍により対面の研修機会が限られたため、研修コンテンツのオンデマンド化も進めました。また、2020年4月には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育成とキャリア形成支援に戦略的に取り組んでいます。

MESSAGE

頼られ、選ばれ、期待され続ける組織であるために



人事部長 井倉 義伸

大恐慌、世界大戦に匹敵するともいわれているコロナ禍が継続するなか、世界規模でも日本国内でも社会の不連続な構造変化が起ころうとしており、正に予測困難なVUCA*時代に入っています。新たな時代への改革が求められています。

顧みれば、JICAは2003年の独立行政法人化、2008年の組織統合に加え、平和構築、中小企業・SDGsビジネス支援、国際科学技術協力など新たな事業への挑戦も含め、相応の自己改革を遂げてきました。一方で、昭和型の日本的雇用制度と働き方、そして、権限、予算、定員の拡大と無謬という「お役所の掟」に過剰適応したままではないでしょうか。

JICAは、自前主義から脱し、多様なアク

ターとの対話による価値の共有を通じてイノベーションと連携を加速し、内外のさまざまな社会課題の解決により大きいインパクトを生み出し、貢献し続けることができるよう自己変革することが必要です。

2021年は、JICAの独立行政法人としての中期計画の更新期です。バージョンアップの千載一遇の好機ととらえ、「DX(CX)の推進」、「事業マネジメント改革(共創型の課題解決の場づくり)」、SDGs型人材育成を含めた「人事制度改革」を3本柱として自己改革を進めていきます。

* Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguityの頭文字を取った造語。先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態を意味する。