

人材戦略

国際社会の変化に伴い、開発協力のニーズも多様化し、複雑化しています。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むとともに、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、人材養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事業の現場で活躍する専門家は、「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、公示(コンサルタント契約)により選ばれています。海外拠点で事業形成や実施監理を担う企画調査員は、ロスター登録制度を導入し、一括募集しています。また、専門分野における卓越した知見を生かし、事業の質の向上に貢献する国際協力専門員や特別嘱託の確保に努めています。

将来を見据えた人材の養成

将来の開発協力人材の養成を目的として、JICAはさま

ざまなプログラムを提供しています。

例えば、JICAインターンシップ・プログラムでは大学生、大学院生、社会人を対象に実務機会を提供しています。ジュニア専門員は、将来の専門家を養成する制度で、中長期的にニーズの高い分野で一定の専門性と経験を有する人材に対して研修を行っています。さらに、即戦力となる人材の養成を目的として、国際協力の潮流や新たな課題に関する知識習得を目指す能力強化研修や、海外拠点への赴任前の研修も実施しています。

前述のPARTNERでは、国際機関、開発コンサルタント、NGO/NPO、地方自治体、大学、民間企業など、幅広い実施主体の求人、研修・セミナー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して活用されています。

2021年度の実績

人材確保	国際協力専門員 98名	特別嘱託 84名	公募・推薦審査による専門家 (企画調査員を含む) 482名 *2
人材養成	インターンシップ・プログラム 99名	ジュニア専門員 38名	能力強化研修 518名
国際協力キャリア総合情報サイト PARTNER	PARTNER登録者数 (累計) 59,805名	PARTNER登録団体数 (累計) 2,349団体	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 208件

※1 詳しくは <https://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2021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まれません。

人材(人財)

多様な人材が開発協力のプロとして活躍する組織を目指して

JICAの仕事は開発途上国を中心とした海外への転勤や出張を伴うため、キャリアと生活の両立により一層の工夫が求められます。強い思いや志、さまざまな背景を持つ多様な人材が、JICAの

ミッションに共感し、開発協力のプロとして力を結集し、安心して働きながら、より高い付加価値を生み出せるような取り組みが必要です。そのために、働く環境の整備に加え、互いに個性と強みを認め合いながら助け合い、相互の成長を促す組織文化づくりや、一人ひとりの能力と主体性を引き出し、切磋琢磨し合える人材養成に取り組んでいます。

働き方改革「Smart JICA」の推進

JICAは、働き方の柔軟化、仕事と家庭生活の両立支援、残業の抑制などに取り組んでおり、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、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、多様性のなかで新しい価値を創出するチームワークの醸成と成長環境の充実に力を入れています。

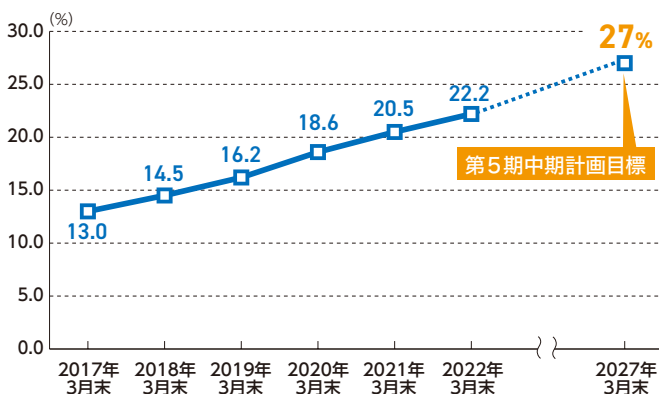
2021年度は、新型コロナウイルスの感染防止策を十分に講じながら、開発途上国と日本社会に対する責務を果たしていくべく、リモート業務の環境整備、在宅勤務制度の積極的活用、就業時間の弾力化などを実施し、柔軟な働き方を推進しました。

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。女性管理職比率は、第4期中期計画(2017年4月～2022年3月)で掲げた目標(20%以上)と独立行政法人等全体の目標(2021年3月までに15%)を早期に達成し、2022年3月末時点で22.2%となりました。第5期中期計画期間(2022年4月～2027年3月)では、目標値を27%と定めています【→下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。育児休業を取得した後に子女を帯同して海外赴任する女性職員は常時30名程度おり、男性職員の育児休業取得、男女問わず利用可能な育児時短勤務制度の活用も進んでいます。特に、男性職員の育児休業取得率は年々上昇しており、2021年度は約40%に達しました。

■ 女性管理職比率の推移



2021年度新入職員研修の一環で実施する海外OJTの様子

介護などを巡る情報提供を目的とした「生活設計セミナー」や「介護について話す会」を定期的で開催し、それぞれの状況に合った介護休業や介護休暇制度、外部サービスの活用による仕事と介護の両立も支援しています。加えて、障害のある職員等も積極的に雇用し、意見交換会や全スタッフ対象の社内研修などを通じて、障害のある職員等にとって働きやすい職場づくりに努めています。

海外の拠点で採用された現地職員の育成にも力を入れており、現地での研修や日本での業務従事機会の提供を進めています。

OJTと主体性・自律性を重視する人材育成

JICAでは、日々の業務を通じて成長を促すOJT (On the Job Training) を重視しています。新卒採用職員には、1名に複数名の教育・指導担当を配置し、現場での指導に注力しつつ、海外に多くの現場を持つJICAならではの制度として、新入職員を数カ月海外に派遣する海外OJTにより、「現場力」の醸成を図っています。新規に採用された職員が1日でも早く業務に慣れ、活躍できるよう、社会人採用職員に対するメンター配置を進めているほか、職員全員が習得すべきコアスキルをいつでも学べる「JICAアカデミー」も開講しています。

また、所属部署以外の業務に従事する「10%共有ルール」や、関心がある業務を体験する「社内インターン研修制度」などにより、職員の主体性を重視しつつ、自律的なキャリア形成を後押ししています。年次や役職などに応じたリーダーシップやマネジメントの研修、休職して学位を取得する長期研修制度、他組織での業務経験を通じて能力を伸ばす出向・研修制度も実施しています。