



独立行政法人シンポジウム

人材不足に対応する法人マネジメント ～人材戦略・DXを中心に～



JEED
らしく、はたらく、ともに

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

理事長 輪島 忍

INDEX

組織概要	1
業務概要	2
主な職種	3
人材の確保・育成に関する課題	4
人材確保・育成方針(R5.4.1)の概要	5
「人材確保・育成方針」策定に当たってのメッセージ	6
人材確保・育成方針とデジタル技術活用のロードマップ	7
人材確保・育成方針『人材の確保』	8
人材確保・育成方針『人材の育成』	13
働きやすい環境の整備とデジタル技術の活用	14
「人材確保・育成方針」の取組状況に当たってのメッセージ	16
ブランドメッセージ	17

組織概要

職員数 3,771人(正規職員) (令和7年4月現在)

3,280人(パートナー職員) (令和7年4月現在)

本 部 千葉県千葉市

施設数 143所 (各都道府県に施設があります)

- 地域障害者職業センター (52か所)
- 職業能力開発促進センター・訓練センター (63か所)
- 職業能力開発大学校・短期大学校 (25か所)
- 広域障害者職業センター (2か所)
- 職業能力開発総合大学校 (1か所)

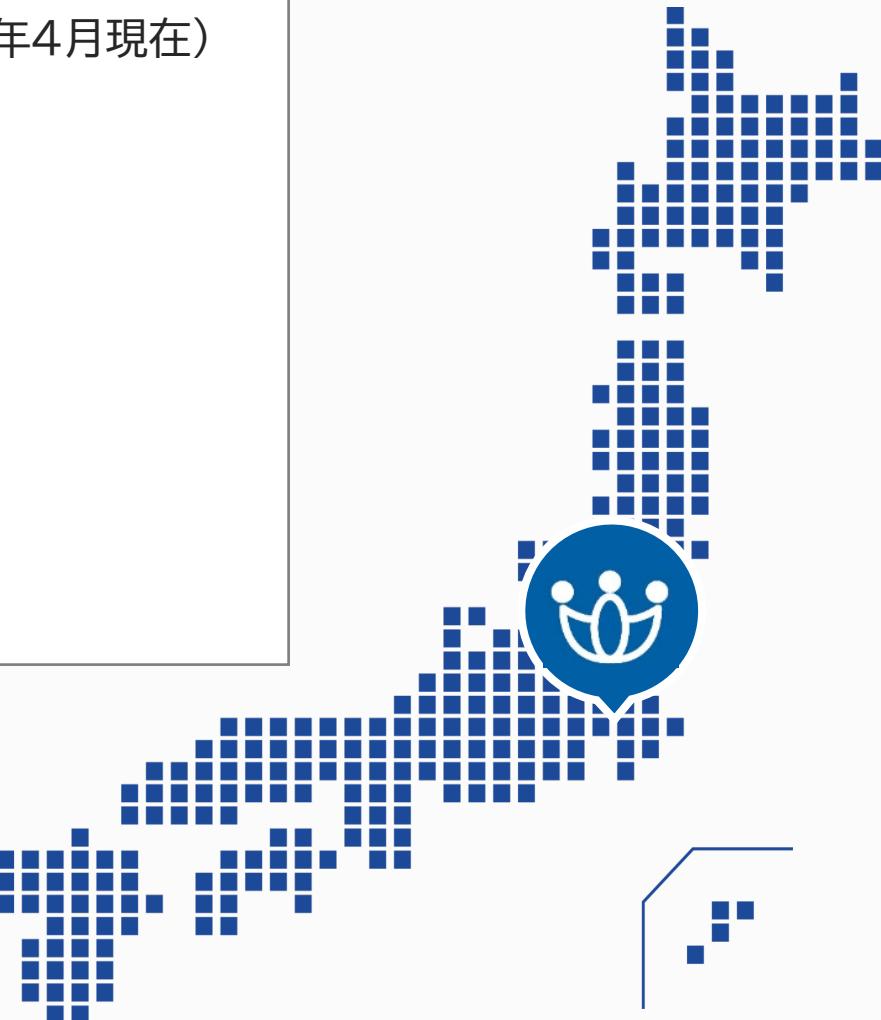
予算規模 1,356億円 (令和7年度)



職業能力開発促進センター(63か所)



職業能力開発大学校・短期大学校(25か所)



JEED本部



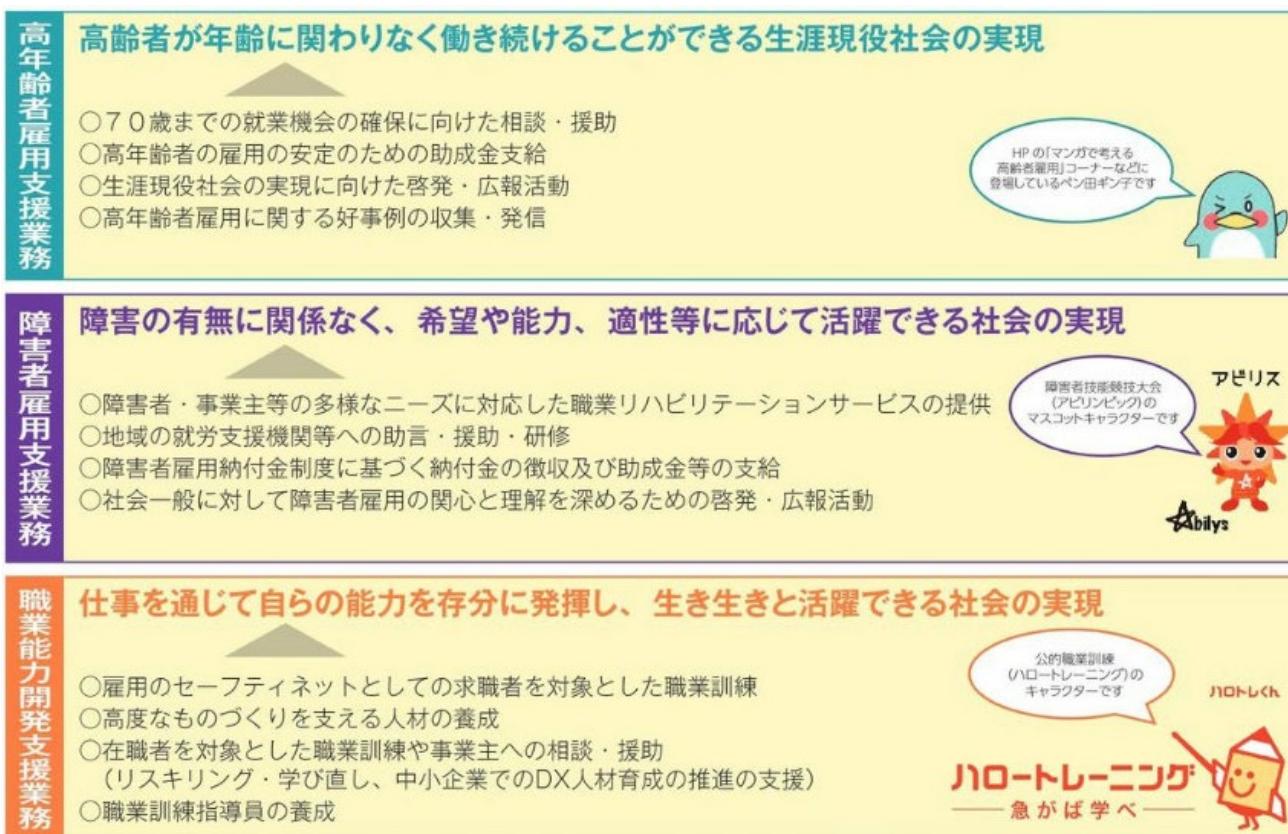
地域障害者職業センター(52か所)



広域障害者職業センター(2か所)

業務概要

- 厚生労働省所管の独立行政法人
- JEEDは、年齢や障害の有無に関わらず誰もが能力を発揮し、意欲を持って安心して働く社会の実現を目指しています。
このため、高齢者、障害者、求職者、事業主など様々な利用者の方に、総合的な支援を実施しています。



JEEDは、3つの分野で SDGs を支援します!



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

主な職種

事務職 1,412人

「JEED業務の基盤を担うマルチプレイヤー」

施設の運営やサービス提供等、JEEDの業務を円滑に行うため、総務、経理といった組織運営に関する事務や高年齢者雇用や障害者雇用に関する啓発のためのイベント等の企画・広報、高年齢者や障害者を雇用する企業に対する助成金の支給、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の支援などを行っています。



障害者職業カウンセラー職 462人

「障害者の就職支援・企業への相談援助の専門家」

障害者に対する就職、定着、職場復帰を図るための相談や、企業への障害者の受入に当たっての職場環境や体制の整備などに関する相談・支援などを行っています。

【主な業務実績】

■障害者の個々の特性に応じた支援の実施

精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の対象者数 11,539人

■障害者の雇用管理に関する事業所への専門的支援

支援実施事業所数 1,151事業所/年



職業訓練指導員 職業能力開発職 1,791人

「職業訓練のプロフェッショナル」

早期再就職を目指す離職中の方、生産現場の高度技能者を目指す方や在職中でレベルアップを目指す方を対象に、主に製造業の知識の付与及び技能・技術の指導を行っています。

また、企業に対して従業員の人材育成における課題解決のための相談などを行っています。

【主な業務実績】

■離職者訓練

訓練終了後3か月時点の就職率 87.3%

■高度技能者養成訓練

就職率 99.5%

■在職者訓練

受講者数 72,187人/年



※職員数は令和7年4月現在。出向者等を含まない。

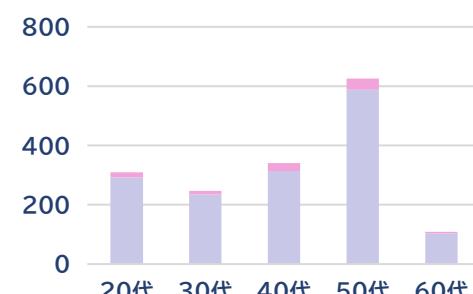
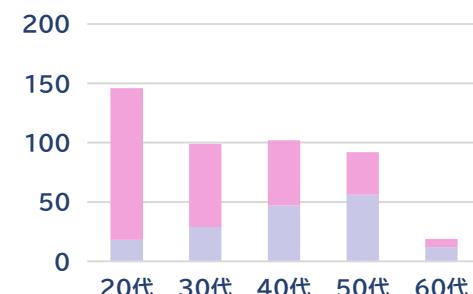
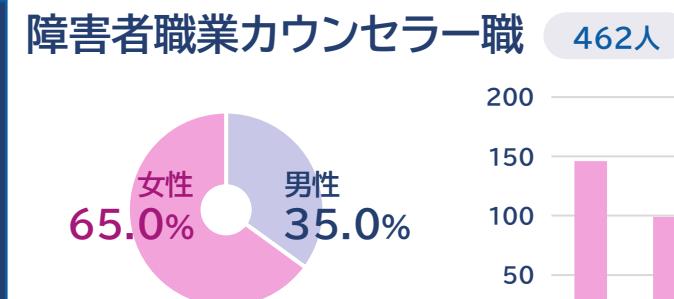
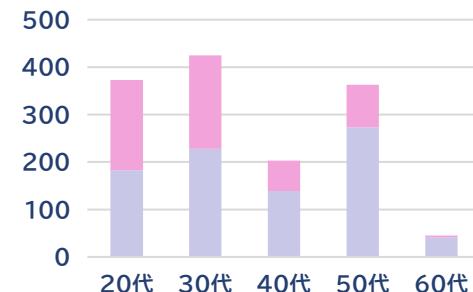
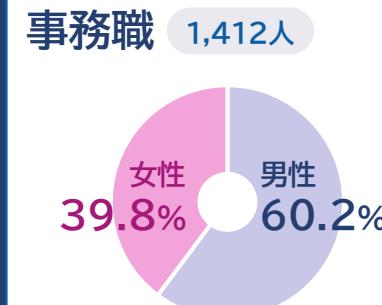
※業務実績は令和6年度実績。

人材の確保・育成に関する課題

少子・高齢化の進展により、**今後、必要な人材の確保がこれまで以上に困難**になっていくことが予想される中、社会の信頼に応え、JEEDのミッションを果たしていくため、**人材を確保・育成し、全国の施設に配置**していく必要がある。

地元志向の高まりに対応するための**人事制度の見直し**や、採用試験を受験しやすくするための**採用手法の見直し**等、人材の確保の促進に取り組む必要がある。

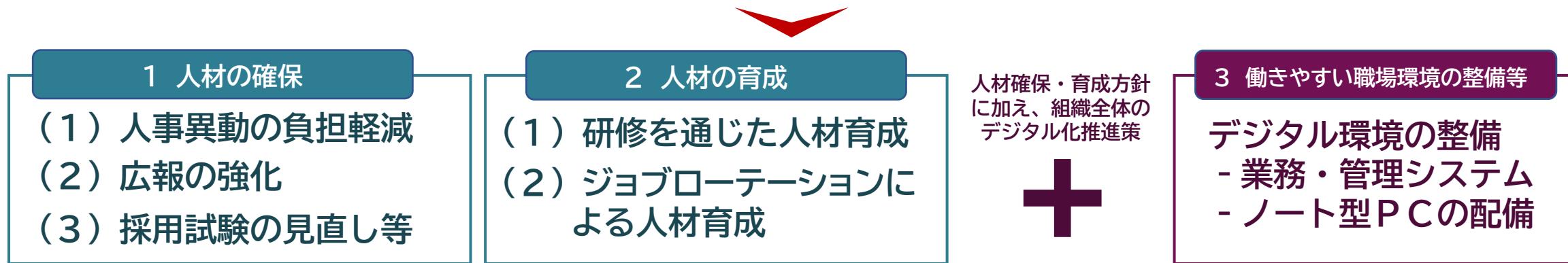
併せて、**女性活躍の推進**や**40歳前後の職員の不足**等の従前からの課題にも対応していく必要がある。



※職員数は令和7年4月現在。出向者等を含まない。

人材確保・育成方針 (R5.4.1策定) の概要

業務運営の基盤となる高い専門性を有する優秀な人材を中・長期的に、安定的かつ計画的に確保するとともに、職員一人ひとりが専門性を高めつつ、高いモチベーションを持って業務を遂行できるよう、職員のライフスタイル等に配慮し、必要なジョブローテーションや研修を実施すること等により、職員の人材育成を推進する



総務部内に人材確保・育成推進室を設置し、実施可能なものから、可能な限り早期に実現



「人材確保・育成方針」策定に当たってのメッセージ

今般お示しする「人材確保・育成方針」は、令和5年4月から5年間の当機構の目標となる「第5期中期目標」において、本中期目標期間中に策定することとされたことを踏まえ策定したものですが、この「人材確保・育成方針」に込めた思いを職員の皆さんに直接お伝えしたいと考え、理事長メッセージを送付することにしました。

当機構が実施する業務は、高齢者等、障害者、企業等への各種相談・支援業務や職業訓練業務に代表されるように、人が人に働きかけていく業務が中心であり、その業務を行う職員一人一人が当機構の最大の財産であることは言うまでもありません。

このため、当機構に課せられた役割を十全に果たしていくためには、高い職業意識と専門性を有する職員を安定的かつ計画的に確保していくことが重要になると考えています。

また、先日、「らしく、はたらく、ともに」という当機構のブランドメッセージを発表しました。

このブランドメッセージは、直接的には当機構がその実現に向けて貢献していくべき役割を表現したのですが、当機構がそうした役割を果たしていくためには、職員である皆さん自身が“らしく、はたらく”ことができるような環境整備を推進していくことが重要だと考えています。

少子・高齢化の進展により、今後、必要な人材の確保がこれまで以上に困難になっていくことが予想され、また、当機構の職員の離職率は相対的に低い水準に保たれてはいるものの、子育て世代の職員等の離職が少なからず見られる状況にあります。

こうした中で「人材確保・育成方針」には全国各地に展開する機構施設の的確な運営を確保していくための基本的な取組と併せ、幅広いバックグラウンドを持つより

多くの方に機構の職員募集に応募していただけるようにするための方向性や、職員の皆さんのが将来に向けて希望を持ち、安心して働いてもらえるようにするための方向性を可能な限り盛り込みました。

具体的な対応は、今年度、本部総務部内に新たに設置した「人材確保・育成推進室」を中心に検討していくことになりますが、実施可能なものから、可能な限り早期に実現していきたいと考えています。

職員の皆さんには、この「人材確保・育成方針」の趣旨・内容を理解いただくとともに、引き続き高い職業意識を維持しながら、専門性の向上を目指して職務や自己研鑽に努めていただくことを期待いたします。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
理事長 輪島 忍

※2年間の取り組み結果に関するメッセージはP16

人材確保・育成方針とデジタル技術活用のロードマップ



人材確保・育成方針 『人材の確保』

1. 地域限定採用の試行実施

事務職

障害者職業カウンセラー職

配置枠に対する現職職員の異動希望が少ないブロックを対象地域とした地域限定採用を試行的に導入。 R7.4採用～

*全国型と地域限定型の比較

	全国型	地域限定型
人事異動の範囲	全国	ブロック内
人事異動の頻度	原則 3~6年	
勤務先	本部、支部・施設	支部・施設
給与	—	全国型の俸給の95% ※俸給以外の賞与等についても、全国型の俸給の95%が基準



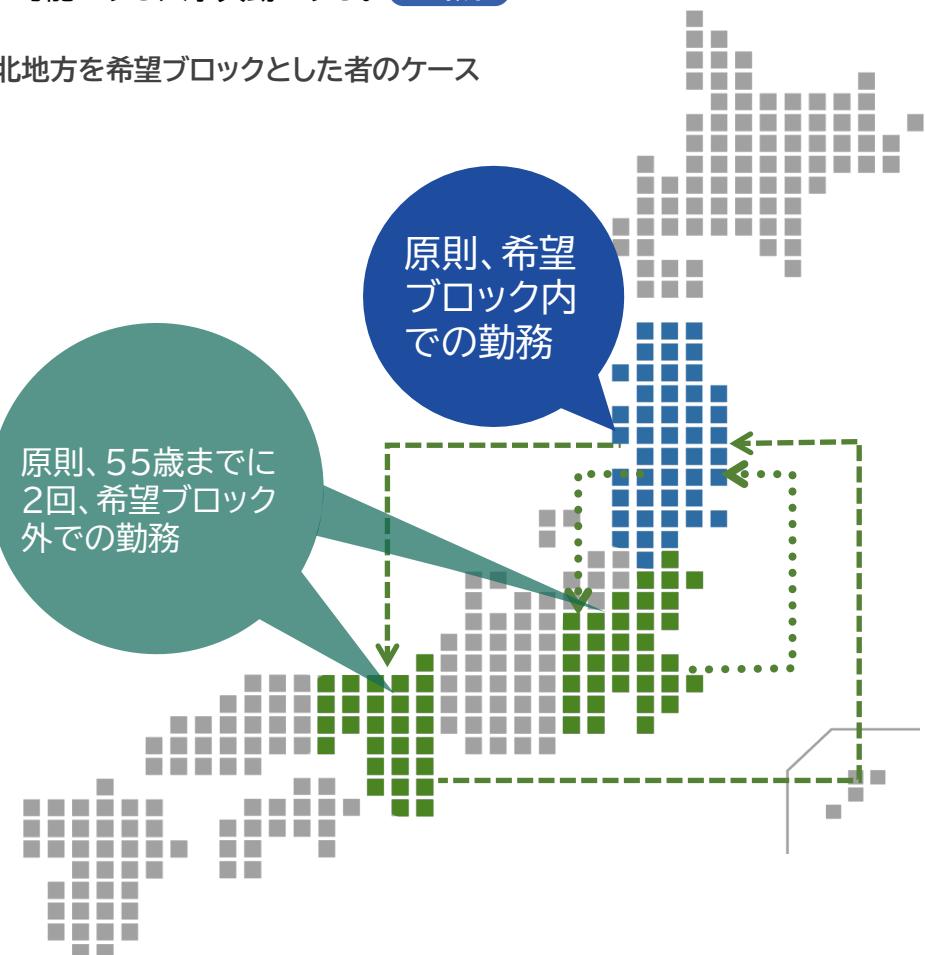
*緑字のブロックは、令和7年4月1日採用から、
赤字のブロックは、令和8年4月1日採用から、地域限定採用を試行的に実施

2. 人事異動の運用の見直し

職業能力開発職

原則として**本人が希望するブロックを中心に配属し、生活の本拠地のあるブロックでの勤務**を可能とする人事異動とする。 R7.4採用～

*東北地方を希望ブロックとした者のケース



人材確保・育成方針 『人材の確保』

3. 転換制度の導入

事務職

障害者職業カウンセラー職

地域限定型から全国型への転換 R7.4採用～

地域限定型により採用された職員について、転換後のキャリアパス(管理職登用)を考慮し、原則として30代までに年齢を限定し、全国転勤型への転換制度を試行的に導入。



全国型から地域限定型への転換 R8年度～

中途退職者を低減させるための方策等として、地域限定型採用を導入する地域(配置枠に対する現職職員の異動希望が少ない地域)のうち、東北、中国及び四国ブロックにおいて、現在、全国型である職員が地域限定型へ転換できる制度を試行的に導入。



4. 人事異動に係る事務手続き等の見直し R5年度～

異動する職員が転居先や引越業者の手配等に早期に着手できるよう、異動打診の時期及び内示時期を2週間程度前倒し。

可能な限り職員の希望やライフサイクルに配慮したジョブローテーションの運用の取組を進めていくため、人事異動希望調査の様式を変更し、第一希望の都道府県単位での記載、単身赴任期間の記載などにより詳細に人事異動希望を把握。

5. アルムナイ制度の導入

平成30年度に育児や介護を理由として離職した元職員の再雇用制度であるアルムナイ制度を導入している。令和7年9月時点の登録者数は73人。

6. 人事異動の負担軽減 R7年度～

異動に伴い、転居を回避するため新幹線通勤等を余儀なくされる職員や新幹線等の利用を含む長距離通勤をしている職員の経済的負担を軽減するため、通勤手当の支給限度額を、新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり15万円へ引き上げ。



人材確保・育成方針 『人材の確保』

7. 募集勧奨の取組強化

大学等への広報の強化 R6.4採用～

地域限定採用を試行実施するエリア(北海道、東北、中国、四国、九州)を重点地域とし、募集期間前(2~4月、7~9月)に当該地域の大学を訪問し、広報を実施。また、職業大生のJEEDの職業訓練指導員への就職意向を勧奨するべく、JEED施設の訪問機会(1年次の施設訪問、2年次の見学会、インターンシップ時)等を捉えて積極的な働きかけを実施。

スケールメリットを活かしたOB・OG訪問等 R6.4採用～

全職員のパソコン端末に、採用募集期間時にポップアップ通知を行い、大学の出身ゼミ等への周知協力を依頼。全職種において職員が出身校を訪問し、学生や教官にJEEDのPRを実施。

また全国の支部・施設において、採用活動のための定期的な大学訪問、インターンシップや1day仕事研究等のイベントを実施。

採用特設サイトの構築・公開 R6.4採用～

認知度を向上させるため、採用特設サイトを構築し、訴求力を強化。採用特設サイトには、職員をモデル掲載し、実際の業務や各職種のキャリアパス、給与のモデルケース、福利厚生等を掲載。



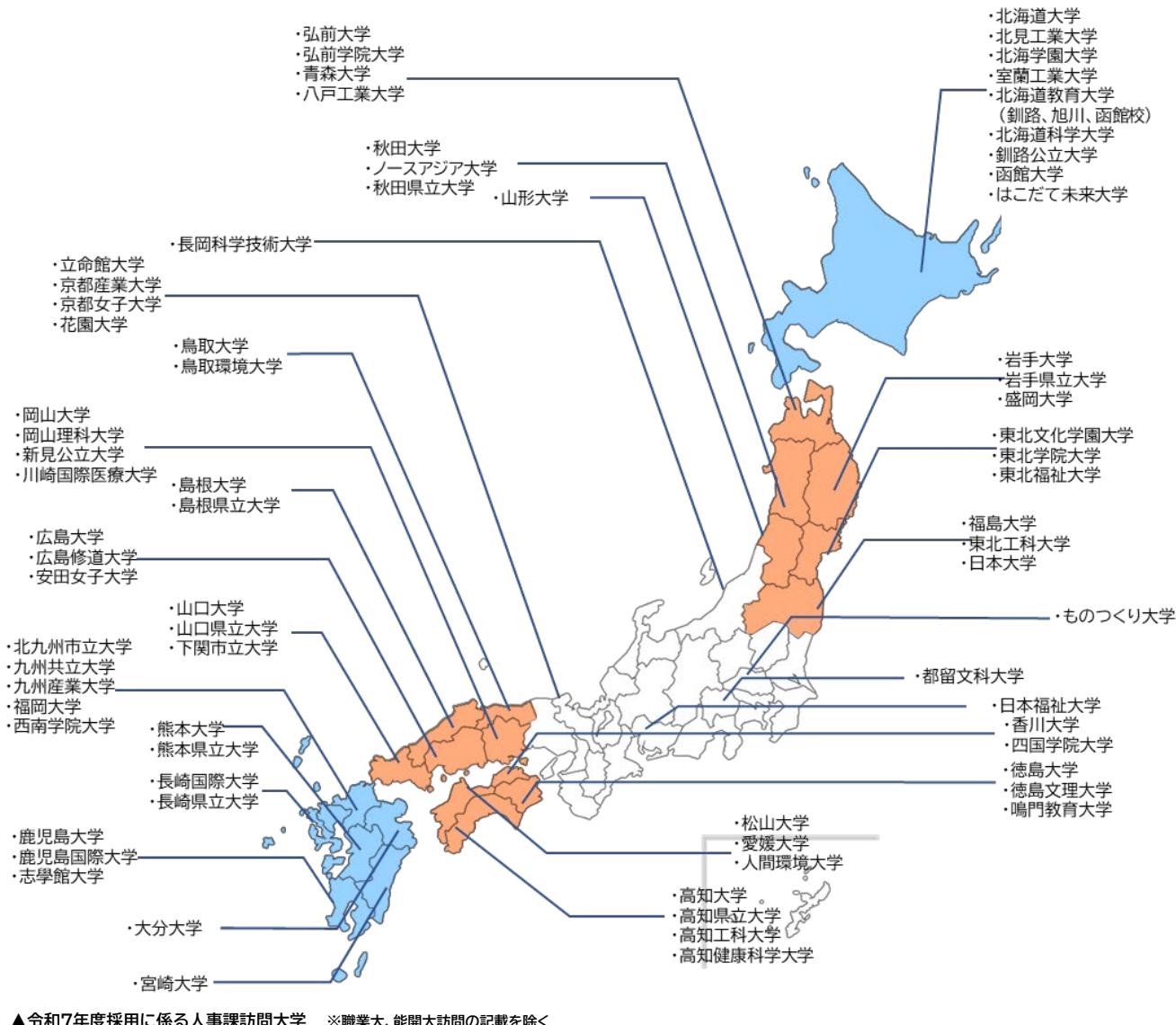
▲採用特設サイト



▲90秒でわかる！JEED主要職種

組織紹介動画、職種別動画の作成 R6.4採用～

応募者の仕事理解の向上とミスマッチを減少させるため、JEEDの事業を紹介した15分の組織紹介動画及び各職種の90秒でわかる説明動画を作成・公開。



人材確保・育成方針 『人材の確保』

8. 合格・内定者に対するフォローの強化

配属先等アンケートの実施

R6.4採用～

試験最終合格者に対して、勤務したいエリア(地域限定型の合格者に対してはエリア内の県)や最初に勤務したい業務についてアンケートを実施。

内定者向けイベントの実施

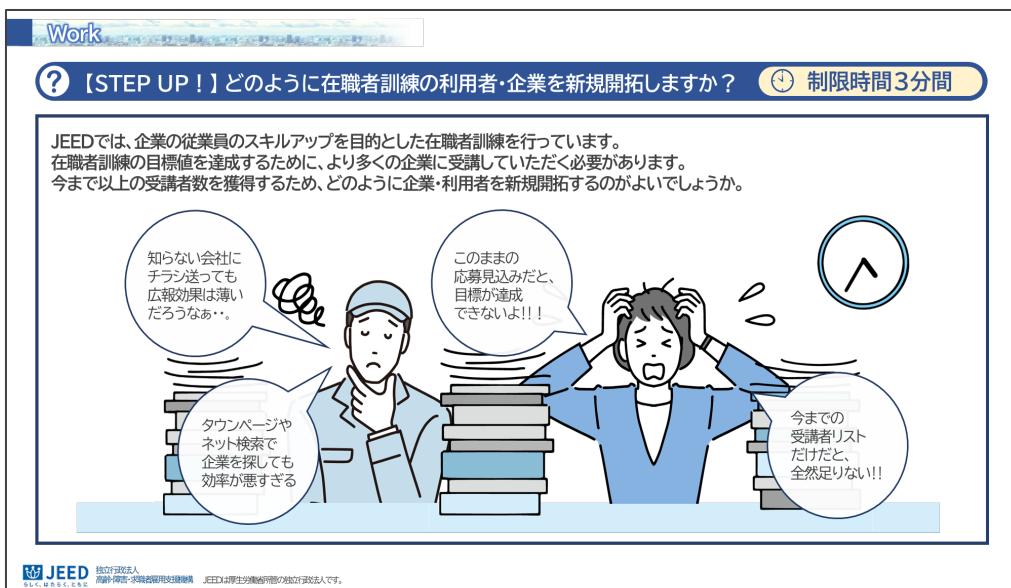
R6.4採用～

内定式終了後に内定者懇談会を実施。グループワーク等を通じ、内定者間のコミュニケーションを図るとともに、先輩職員との座談会を開催し、JEEDの働き方への理解を深める機会を設けている。また、12月にオンライン内定者座談会を開催し、業務の動機づけを深めるよう、採用職種別にケースワークを実施。

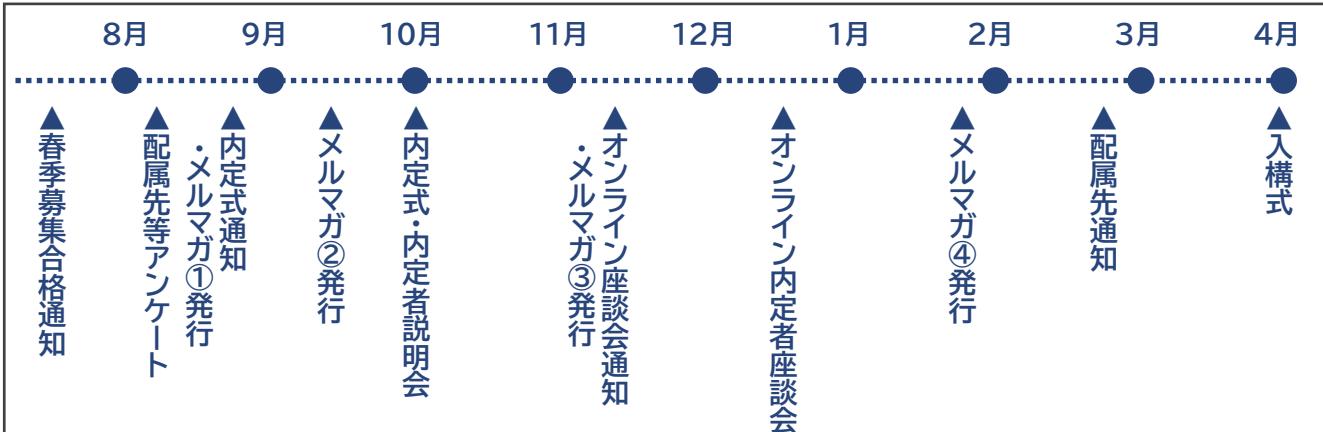
メルマガの発行

R6.4採用～

合格後から2か月に1回(年4回)合格者・内定者向けのメルマガを発行し、都度内定者への情報提供、コミュニケーションを図ることにより、内定辞退の防止を図る。



▲オンライン内定者座談会 業務体験ワーク



▲合格・内定者(春季募集)スケジュール

メルマガ STAND BY(一部抜粋)

□ 先輩職員の声

- ## 本部、支部・施設で働く職員の座談会 職場紹介(職場の雰囲気、近隣の見どころ)

□ ライフスタイル

- ## 給料の使い道、貯金 一人暮らしのアドバイス 職場の服装、ランチタイム

□ 入構準備

- ## 引っ越しに必要な準備、手続き 初日の持ち物準備 参考図書

□ その他(スケジュールやイベント情報)



▲メルマガ「Stand by」発行

人材確保・育成方針 『人材の確保』

9. 受験資格の拡大

事務職の受験資格の緩和 R7.4採用~

四年制大学卒業(見込み)者に加え、短大・専門学校・高等専門学校卒業(見込み)者を応募資格に追加。

事務職、障害者職業カウンセラー職の経験者採用導入 R7.4採用~

・事務職

実務経験7年以上有する者を対象に、経験者採用を実施。

・障害者職業カウンセラー職

障害者就労支援の実務経験を5年以上有する者を対象に、経験者採用を新たに実施。

10. 受験者への負担軽減のため試験会場の拡充・実施方法の見直し

最終試験会場の拡大 R7.4採用~

受験者の移動に伴う交通費や宿泊費等の経済的負担感を軽減させるため、

・最終試験の試験会場を従来実施していた千葉(本部)会場から、地方会場に拡充実施。(実施地域:北海道、宮城、東京、大阪、岡山、香川、福岡)

採用試験の見直し

・事務職、職業能力開発職 R6.4採用~

採用試験の構成を見直し、試験回数を3次試験制→2次試験制と減らすことにより、移動における金銭・時間コストを低減。

・障害者職業カウンセラー職 R8.4採用~

採用試験における専門試験の見直し(試験科目に法律学、経済学・経営学を追加し、選択制を導入、出題形式の見直し)を実施。

採用試験出題例の公開 R6.4採用~

基礎能力試験や専門試験の内容(出題例等)をJEEDの採用サイト等で公開。

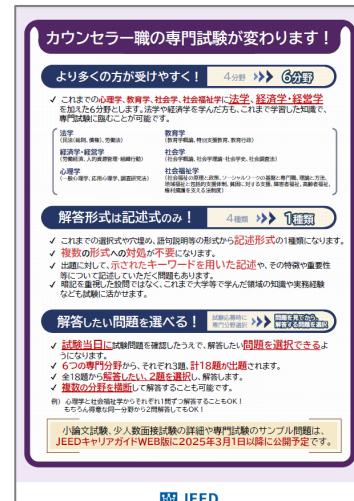
～令和6年4月採用

最終試験会場は、
全職種、千葉会場
(本部)のみ

▲最終試験会場の拡大

令和7年4月採用～

※年度・職種によって一部会場を変更



▲障害者職業カウンセラー職専門試験見直しに係るチラシ

人材確保・育成方針 『人材の育成』

1. 研修メニューの見直し

従前からの職位に応じた研修及び職種ごとの専門研修に加え、以下の研修を追加実施。

■ 全職種

本部のシステム担当職員を対象としたITリテラシー向上研修や業務効率化のためのITリテラシー研修を実施。

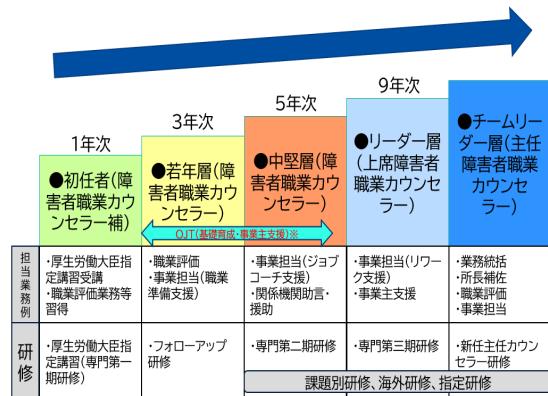
■ 事務職

研修受講後のアンケート結果を踏まえ、新規採用職員に対するフォローアップ研修にMicrosoft Officeの基礎的な使用方法の内容の追加やOJT研修を担当する職員を対象とする研修を新たに実施。

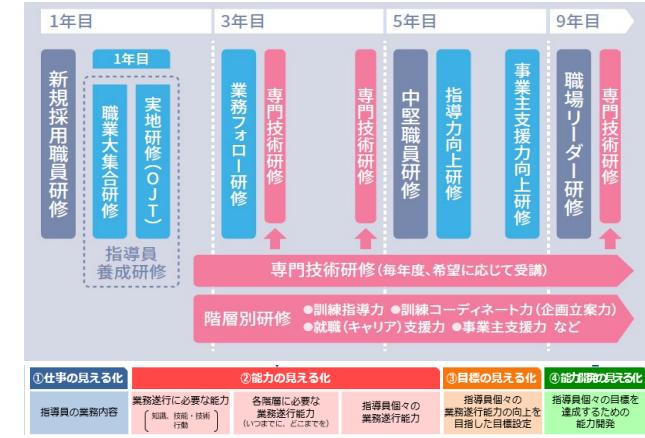
■ 職業能力開発職

人材確保・育成方針を踏まえ、DXリテラシー、データ利活用及びICT機器等を用いた指導技法に関する研修を段階的に実施。

【専門職における従前からの人材育成のイメージ】



▲障害者職業カウンセラー研修体系図



2. ジョブローテーションによる人材育成

事務職のジョブローテーションの紹介

R6年度～

事務職における高齢者雇用支援業務、障害者雇用支援業務、職業能力開発業務、管理事務業務の従事職員割合を企業説明会等各種イベント等で紹介し、入構前からジョブローテーションの意識を醸成。

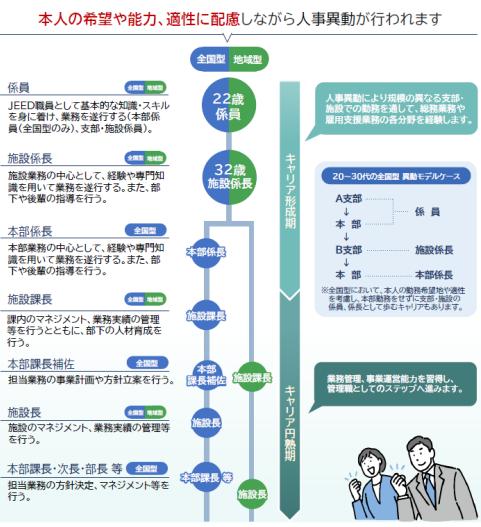
職種別のキャリアパスの明示

R6年度～

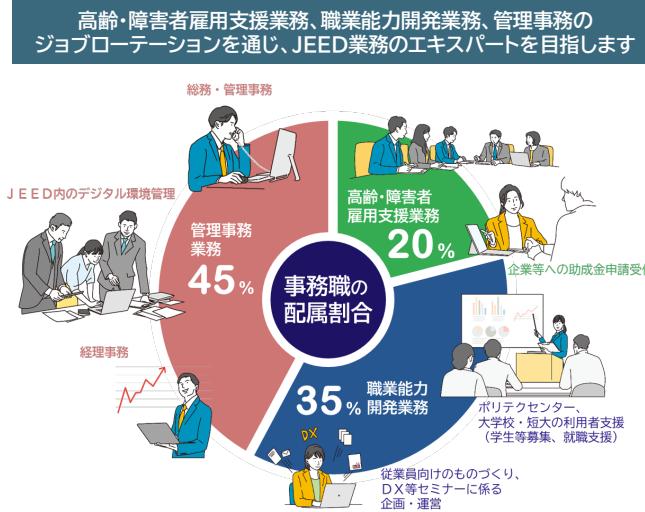
職種別のキャリアパスを整理し、ホームページに掲載。

新規採用職員(事務職)の初任地でのジョブローテーション

従前から新規採用の事務職には初任地で業務部門と管理部門の双方をジョブローテーションにより経験させる取組を実施。



▲職種別キャリアパス



働きやすい環境の整備とデジタル技術の活用

1. 女性活躍の推進

転居を伴う異動や家族的責任等の制約にも配慮しつつ、女性の管理職登用を着実に推進

【※女性管理職割合:令和3年度9.4% → 令和7年度13.7%】

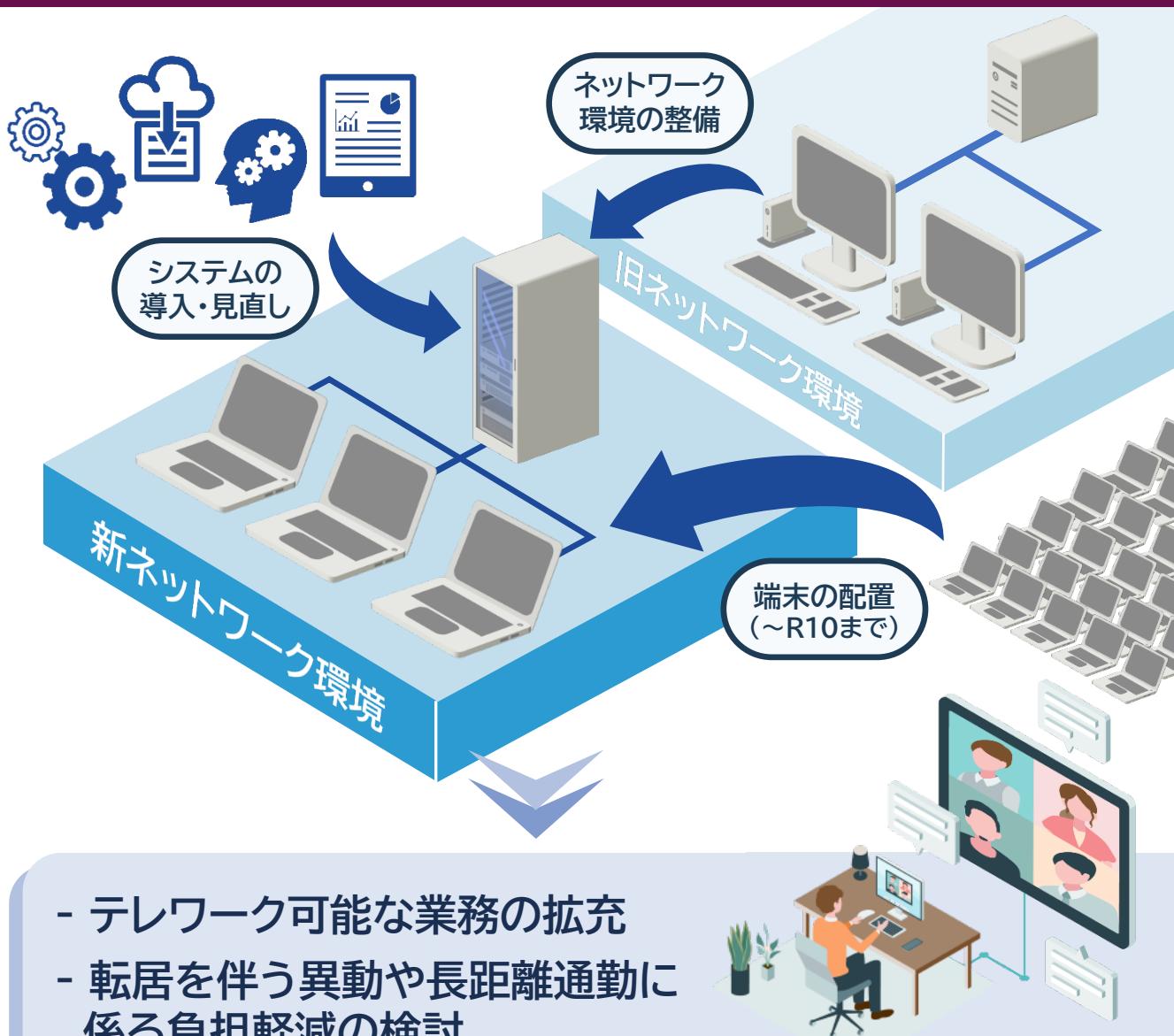
※ JEEDでは、ものづくり分野の職業訓練を担当する職業能力開発職及び管理職の男性職員割合が9割を超えており、女性職員割合が9割を超えていていること。

2. 職員の満足度調査の実施

- JEEDでは2年に一度、職員の満足度調査を実施（令和2年度から実施し、令和2年度・令和4年度・令和6年度の3回実施）
- 直近の令和6年度調査結果では全体満足度が3.92(5点満点中)と民間企業(企業規模1万人以上)の結果を上回る水準
- 業務負荷・ワークライフバランスの項目について多くの職員が肯定的

3. デジタル技術の活用・推進に向けた環境構築

- 令和5年度から、政府の方針等に基づきPMOを設置し、PJMOが所管するプロジェクトの進捗を管理する体制を整備し、各業務システムの見直し等について課題の共有、重点支援の必要性の確認等を実施
- 助成金電子申請システムや生産性センター支援システム等の立上げ・見直しに取り組んだほか、現在、給与・就業管理、電子決裁・文書管理システム等の構築を推進
- 各業務関係システムの整備と併せて、ノート型パソコンの整備を順次実施予定であり、場所に縛られない働き方の推進やテレワーク可能な業務の拡充等、転居を伴う異動や長距離通勤に係る負担軽減の検討



働きやすい環境の整備とデジタル技術の活用

4. 生成AIの活用

生成 AI 利用ガイドラインの作成 R6年度～

- 近年、生成AIは急速に発展し、業務効率の向上など多くの利点が見込まれるため、令和5年度に検討プロジェクトチームである生成AI専門委員会を立ち上げ、生成AIの活用について議論
- JEED職員が生成AIの使用における著作権、機密情報漏洩、虚偽情報拡散などのリスクを適切に理解し、安全に効果的に生成AIを利用するための「JEED生成AIガイドライン」を作成
- 生成AIの特徴・リスク、JEEDにおける利用手続き、各業務におけるユースケースなどを取りまとめ、各職員による生成AIの活用を促進

Microsoft Copilot Chatの導入 R6年度～

- 令和6年度にJEEDの事務用パソコンでMicrosoft365の生成AI Microsoft Copilot Chatを利用できる環境を整備
- 生成AI利用ガイドラインを活用し、著作権や商標権等の知的財産権に留意しながら、JEED職員個人の業務における生産性向上に寄与するべく、適切かつ積極的な利用を推進

生成 AI 専門委員会(検討プロジェクトチーム)を発足し、
生成AIの利活用に係る議論を重ねる



生成 AI 利用
ガイドラインの
作成



Microsoft
Copilot Chat
の業務利活用

「人材確保・育成方針」の取組状況に当たってのメッセージ

令和5年4月1日付で「人材確保・育成方針」を策定してから2年が経過しました。この間、本部総務部に設置した「人材確保・育成推進室」が中心となり、本方針に定められた各項目について検討を進めてまいりましたが、取組状況について、別添資料「人材確保・育成方針の取組状況について」にとりまとめ、職員の皆様にお伝えさせていただくことといたしました。

これまでの主な取組としては、事務職及び障害者職業カウンセラー職における地域限定採用の試行的実施、障害者職業カウンセラー職における経験者採用の導入、事務職の受験資格の拡大など職員の新規採用の見直しを進めています。

また、令和7年度からは、異動に伴い長距離通勤を余儀なくされる職員の経済的負担を軽減するため、通勤手当の支給限度額を、新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり15万円に引き上げるほか、令和8年度からは、現職職員を対象に、地域限定採用を試行実施する地域における全国型から地域限定型への転換制度の試行導入を予定しています。

JEEDの業務は、人が人に働きかけることが中心であり、その業務を担う職員一人ひとりがJEEDの最大の財産であることは言うまでもなく、高い職業意識と専門性を持つ職員を安定的かつ計画的に確保、育成していくことがJEEDに課せられた役割を十全に果たすために重要です。

今後も、職員一人ひとりが将来に向けて希望を持ち、安心して働いてもらえるように、「人材確保・育成方針」に基づく取組の結果を検証し、更に取組を進めてまいりますので、引き続きご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
理事長 輪島 忍

ブランドメッセージ

JEEDにおいては、「国民の認知度が低い」、「対外的に見て役割がわかりにくい」といった声を踏まえ、組織の「らしさ」や「果たすべき役割」を表す言葉として、組織の理解度や認知度向上を目的としたブランドメッセージを策定した。

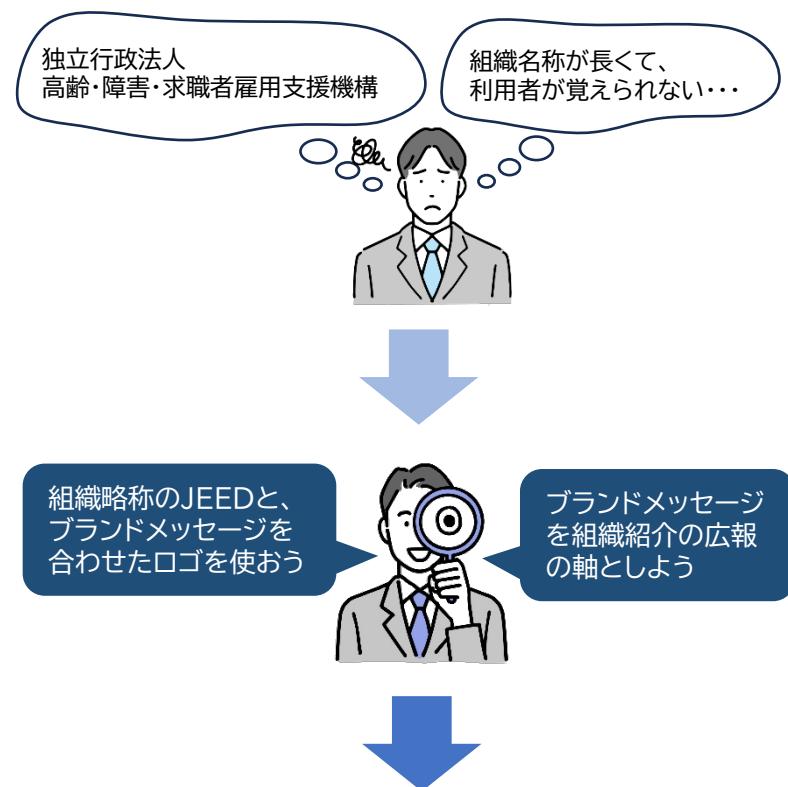
策定の経緯

策定にあたり、職員にアンケート調査を実施。2,941名からの回答があり、2,173名からブランドメッセージの案が提出された。本部若手職員の投票等を踏まえて、10個の候補案をまとめ、それをもとに職員(29人)と理事長との意見交換を合計4回実施。その内容を踏まえて、令和5年2月に理事長がブランドメッセージを決定。



ブランドメッセージにこめられた思い

年齢や性別、障がいの有無に関わらず、働くことを通じて一人ひとりが持てる力を発揮するためには、一人ひとりの「らしく」を見つけ、一人ひとりにあった「はたらく」につなげていく必要があります。また、「らしく、はたらく」ためには、一人ひとりが、社会、組織、仲間や身近な地域からの「理解」や「支援」と「ともに」あることが大切と考えます。一人ひとりのかけがえのない価値、まさに「らしく」を見つけ、育て、いかしていくため、私たちJEEDの相談、支援や職業訓練が必要です。また、共生社会の実現に向けて、企業、職場や地域に働きかけて「ともに」働く環境を整えていくことは、JEEDが行う事業主支援、関係機関支援の目指すべき共通の目標です。私たちJEEDは、「らしく」と「ともに」を、「はたらく」という共通のゴールにつなげ、「はたらく」を通じた多様性の尊重と共生社会の実現を目指しています。働くことを希望する全ての人々の「らしく、はたらく、ともに」の実現に貢献していく、という思いを込めました。



▲事業概要

▲ブランドメッセージ紹介動画