

第7回 職業情報提供サイト（日本版O-NET）
普及・活用の在り方検討会

日時：令和5年3月29日（水）15：00～16：50

場所：厚生労働省職業安定局 第1会議室

○ 事務局（西浦）

それではみなさま、お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまより第7回職業情報提供サイト（日本版O-NET）普及・活用の在り方検討会を開催いたします。構成員のみなさまにおかれましては、ご多忙の中お時間いただきまして、誠にありがとうございます。本日は本会場にお集まりいただいております構成員のみなさまとリモートでご参加いただいております構成員のみなさまがいらっしゃいます。座席表をみなさまの机の上にお配りしており、リモートの方は座席表の左上の方に記載をさせていただいております。

またオブザーバーの経済産業省の島津さまが所用のためにご欠席されておまして、代理として同省産業政策局産業人材課の課長補佐の中山様にリモートでご出席をいただいております。それから、構成員の方に異動がございまして、新たな構成員として全国高等学校進路指導協議会事務局長の福本剛史さまにご参加いただくことになりましたのでご紹介させていただきます。

○ 福本構成員

千葉に代わりまして今回参加させていただきます。よろしくお願いいたします。

○ 事務局（西浦）

続きまして、本日の進め方のご説明でございます。資料は会場のみなさまにはタブレットの方に入れさせていただいております。またリモートの方には事前に配布をさせていただいております。投影もする予定でございます。またリモートの方でございますが、基本ミュート設定としていただいておりますので、ご発言の際には手を挙げるボタンでお知らせいただきますようお願いいたします。座長、こちらの方に端末がございまして、手が挙がったらご指名の方をよろしくお願いいたします。

では、議事に入りたいと思います。この後議事進行につきましては大藪座長にお願いしてもよろしいでしょうか。よろしくお願いいたします。

○ 大藪座長

はい、みなさま、ご無沙汰しております。慶應大学の座長でございます。継続してご参加の方も今日新しく参加される方も、今日はどうかよろしくお願いいたします。

それでは本日の議題に入りたいと思います。まず議題の1と2について、事務局から、続いて3について博報堂さまからご説明をお願いします。

○ 事務局（西浦）

それでは議題1につきまして、まず資料1でご説明させていただきます。通しページが振っ

てありますので、これから通しページの方でページ数を申し上げますので、そちらの方をご覧いただければと思います。まず通しページの3ページになります。本サイトでございますが、2020年の3月に運用開始いたしました、ちょうど3年となっております。こちらがページビュー数の推移でございますが、令和2年度のページビュー数、青い線となっております。こちらは年間で200万程度でございましたが、2022年度、赤い線ですね。今年度見ますと10月とか12月につきましてはSNS、具体的にはツイッターの投稿をきっかけにひと月で200万を超えるというような状況となっております。ただ、そういった単発の増を除きましても、増加傾向にございまして、今年度のページビュー数は2月までで合計1443万となっております、昨年度の約3倍でございます。

4ページでございます。job tagの機能のうち、総ページビュー数が2万以上のランキングとなっております。昨年3月に搭載いたしました簡易版の職業適性テストが今もとてもよく利用されておりました、次が職業情報の詳細ページとなっております。次に5ページでございます。こちらサイトの流入元でどこからご覧になっているかということなのですが、一番上は総計でございまして、ですから一番多いのがグーグル、赤い線になっています。その次に青い線ということでお気に入りが入ってきております。登録して見ていただいている方も増えている状況でございます。次に6ページでございます。これはよく見られている職業のランキングでございまして、右の方が通年のトップ10となっております。黄色い背景色は通年の平均順位が上位20位の職業になっておりました、参照数が多い職業というのがある程度固定化される傾向が続いていることがわかります。

次に資料の7ページでございます。こちらは再訪問率と回遊率でございます。新規／再訪問率については新規が7割以上となっております、まだまだ新規の利用者が多くなっていてまだ周知の余地があるという状況です。一方で回遊率は少しずつ上昇しております、サイト内のいろいろな機能が利用されるようになっていっていると思われまます。

8ページでございます。こちらは本サイトの利用者アンケートの結果でございます。アンケートへの回答は任意でございますので、あくまでも回答してくださった方の傾向という点にはご注意くださいと思いますが、年代別の男女比では女性が多めでございますが、12歳以下と60歳以上になりますと男性が多いという傾向です。また年代の傾向といたしましては、昨年度もっとも多かったのは13歳から18歳ということで学校で使われているのかなという状況だったのですが、今年度につきましては23歳から29歳、30歳から39歳の回答がかなり伸びておりました、転職活動や就職活動といったところでの利用が増えていると思われまます。評価と致しましては、本サイトの利用を他の人に薦めるかどうかという聞き方をしております。5番の青が非常に勧める、4が黄色で勧める、となっておりますが、右上と左下の方のグラフで、ほぼ全ての年代で6割以上の方が勧めるという風にしてございまして、特に下の真ん中のグラフの方で月別の評価の平均値をごらんいただきますと、10月ごろから評価が高くなってございまして、就職活動時期との関連というのが推測されます。また右下のグラフですが、利用端末を見ますとスマホが61%ということになってございまして、昨年度よりもますますスマホ利用が増加しているという状況です。

次に9ページでございます。こちらはサイトの検索キーワードのトップ10でございます。左側はGoogle検索で検索した結果として本サイトが表示された回数でございまして、特定の職業とか適性診断を調べるキーワードで本サイトは表示をされております。右側は本サイトをクリッ

クした人がどういうワードで検索していたのかというトップ10になります。日本版O-NETがかるうじて最後の10位くらいに入っていますが、基本的にはjob tagが上位に入ってきておりまして、愛称が定着してきていると思われます。

次に10ページでございます。こちらはGoogleの検索ワードを、サイトを直に調べようとしているもの、それから職業の情報を探しているもの、適性テストなどの探索ツールみたいなものを探しているものと分けて分析したものでございます。オレンジが職業なので、やっぱり職業を探しているものが8割と、一番多くはなっているのですが、その次が黄緑の適職探索系となっております。かなり適職探索ツールを探している方も多くなっておりまして、その適職探索の中ではどういったものを探しているのかというのが右のグラフになっておりまして、そこは圧倒的に8割くらいの方が職業適性テスト、サイトの中でGテストと言っているのですが、そういったものを探しているというような結果でございました。

続きまして11ページの方から資料2を引き続き説明させていただきます。こちらの資料につきましては令和4年度の改修内容の資料になっております。後ほど広報のところでも博報堂さまにご説明いただきますが、改修時のプレスリリースの資料になります。今回の主なポイントといたしましては、11ページ目に載っているのですが、賃金情報の充実、それからキャリアチェンジに役立つ情報や機能の追加、それから適職探索機能の充実、最後に企業の人事業務向けの機能とか情報の充実といった4点になっております。

12ページから具体的にご説明します。賃金情報といたしましては、統計データのところに所定内給与額別の人数グラフと年齢別の年収グラフが見られるボタンを追加しております。また下の方ですが、賃金や有効求人倍率から職業情報を検索することができる機能を追加いたしました。

13ページ目でございます。キャリアチェンジ事例につきましては、未経験業種へのキャリアチェンジの事例を5事例掲載いたしました。異業種間転職について前向きなイメージをもっていただけるということが大事なのではないかなというようにご指摘を以前からこの検討会でもいただいております。そういった意味では前向きなイメージをもっていただけるような記事になっているかと思っております。またjob tagで参照していた職業情報から文部科学省のマナパスの講座を検索することができるようになりました。こちらは学び直しなどに資する項目となっております。

14ページでございます。昨年10月に厚生労働省でマイジョブカードのサイトがオープンしているのですが、こちらのマイジョブ・カードサイトと連携をしております。ジョブ・カードを作成しようとする方がjob tagを参照したり、それからjob tagのマイリストをマイジョブ・カードの方に保存したりということができるようになりました。次に適職探索の機能の充実ということで、先ほどご説明したよく活用されている適性テストのGテスト、こちらにつきましては、昨年度搭載したのは3種類の検査だったのですが、追加で2種類の検査を実施できるようにしております。これは3種類だけで終わってもいいし追加でやってもいいのですが、追加でやるとさらに適職を絞ることができるようになっております。

15ページ目でございます。ご自身のスキルとか知識などを整理して仕事能力プロフィールという形で登録をしておくと、検索結果一覧画面などから簡単にその職業の仕事のプロフィールと自分の仕事能力プロフィールをグラフで比較することができるようになりました。それから下の方ですが、企業向けの人材採用支援の機能の一部にタスクを整理するという機能があるの

ですが、これは採用場面以外でも活用していただきやすいようにということで、独立した機能としても使用ができるようにいたしました。

16ページでございます。後ほど野村総研さまから詳しくご説明いただきますが、本年度企業さまに実際にjob tagを使っていただくといった実証検証を実施しております。その結果などを企業での活用例をまとめていただきましたので、そういった資料について新たに掲載しております。プレスリリースをしております主要な改修ポイントは以上になりますが、もう一点、これはjob tag側の改修ではなかったのですがこの資料には入れていないが、ハローワークインターネットサービス側の方も改修をしております。ハローワークインターネットサービスのハローワークの求人情報画面等にjob tagを参照する画面のボタンを設置するという改修を同タイミングで実施しております。これによりさらにjob tagの活用が進むことが期待されます。資料2についての説明は以上になります。

○ 博報堂（西山）

ではつづきまして、資料3の説明をさせていただきます。わたくし今年度job tagの周知広報等業務を受託しております博報堂の西山と申します。よろしく願いいたします。ではまず資料18ページ目のご説明をさせていただきます。今年度の周知・広報活動の全体概要です。job tagのターゲットとなります学生、転職希望者、企業の人事担当者、就職支援者、それぞれの方に合わせて媒体とメッセージを組み合わせて、多様な発信を行いました。主な発信といたしまして、プレスリリース、メディアタイアップ、SNS、リーフレット、パンフレット、インターネットバナー広告、リスティング広告などを行いました。次から個別の実施内容について簡単にご説明をさせていただきます。まずプレスリリースにつきましては、先ほど西浦さんの方からも詳細にご説明がございましたが、3月20日にプレスリリースを配信致しました。この資料にはまだタイミング的に入れ込めてなかったのですが、先週末の時点で31のウェブメディアでの露出を確認しております。だいたい昨年度と同量の露出量というふうに思っております。

では次、19ページです。メディアタイアップについてご説明をさせていただきます。今年度は2本実施を致しました。まず1本目は学生向けということで、昨年に引き続きねとらぼとタイアップを行いました。今年度のねとらぼの記事の中では、就活に関して学生がよく抱える悩みですとか、実体験のある悩み等をインパクトのあるイラストを元に紹介するというかたちで記事を構成しております。その悩みを手助けするツールとしてのjob tagという切り口からjob tagを紹介致しました。イラストレーターに、ねとらぼ等で人気のある野田せいぞさんを起用したことでインパクトのある記事に仕上がったと考えております。結果として、掲載14日間で17238PVと、昨年度並み、若干上回るような実績となっております。タイアップの2本目に関しましては、今度は企業の人事担当者さん向けということで「日本の人事部」というまさに企業の人事部担当の方がよく見られるWebページとタイアップ致しました。こちらの方は採用活動はもちろん、仕事の見える化や社員のキャリア形成にも使えるツールということで、人事部の方が実際にいつも抱えていらっしゃるお悩みを解決するためのツールという切り口で記事を作成致しました。記事に関しましては、厚生労働省の西浦さんにインタビューにお答えいただくというかたちで記事全体を構成しております。こちらは期間内で856PVということで、ねとらぼの数字と比べると若干数字は小さく見えてしまうのですが、ターゲットがかなり絞られた中で直接的にど真ん中のターゲットの方にこれだけの数見ていただいたということでそれなりの実

績として考えられるのではないかなと思っております。

20ページ目に進ませさせていただきます。その他の施策ということで記載をさせていただいております。まずSNSですが、厚生労働省さんのFacebookとTwitterのアカウントの方から5月、11月、そして3月、これはまだですが、3回にわたって配信を行いました。5月が支援者向け活用ガイドを公開したタイミングで記事をアップしております。そして11月が転職記事、キャリアチェンジ記事の最初の3本の公開のタイミングに合わせまして、配信を行いました。そして3月ですけど、まだFacebook、Twitterにあがっていないのですが、サイトの公開に関する記事がアップされる予定です。

つづきましてインターネットバナー広告です。次のリスティング広告と合わせまして11月21日から12月20日までの1ヶ月間、ウェブ広告を実施致しました。インターネットバナー広告は例年通りに学生、企業人事担当者、転職に興味のある方を対象とした3パターンバナー広告を作り、それぞれに広告を掲載致しました。結果といたしましては、記載されているように9,353,624インプレッションということで、昨年度を若干上回る結果となっております。本年度はターゲットが自分ごと化できるキャッチコピーという事をテーマに、バナーのクリエイティブを制作させていただいております。

つづきましてリスティング広告の結果ですが、こちらの方も同時期11月21日から12月20日に向けての1ヶ月間、掲載させていただいております。こちらの方は374,884インプレッションということで、まあまあ結果かなと思っております。やはり厚生労働省とかjob tag、日本版O-NETなどの関連するワードでのヒット数が多かったのですが、その他にも求人とか転職比較、転職年収、転職検討、新卒分析などのワードでのヒットが高い数値を表しておりました。つづきましてリーフレット、パンフレット、概要のご説明をさせていただきます。こちらの印刷物というか、サイトに公開させていただいているものなのですが、こちらにつきましては、基本的には昨年ものをベースといたしまして、今年度のサイト改修の内容と一部修正を加えて、リニューアルを行いました。パンフレットに関しましては昨年開発致しましたタグしつじくんのキャラクターをビジュアルに使用し、デザインもリニューアルを致しました。

つづきまして21ページです。これは今年新たに作成をいたしましたキャリアチェンジ事例の記事の作成ということでご説明をさせていただきます。先ほどもお話しにありましたように、異業種間転職をテーマにした記事ということで、年間で5本、記事を作成させていただきました。それぞれの記事に関しましてご本人にインタビューをするかたちで記事をまとめさせていただいたのですが、ご本人のインタビューの他にご本人たちが今現在働いていらっしゃる会社の上司の方にもお話を伺っておりまして、そういう意味では多角的な視点からご紹介ができたんじゃないかなというふうに思っております。またその他にこちらでインタビューをさせていただいたご本人に実際のjob tagのそれぞれの機能を使っただきまして、その結果と共に結果を見てどういう風感じたか、job tagが自分の転職時にあったなら、使えたならばどういう風感じるかの、等感想もいただいております。

つづきまして22ページをお願いいたします。22ページは写真動画の撮影についてです。こちらはjob tagが立ち上がった時から毎年新たな職業を加えておりますので、基本的には昨年までと同じ方法・演出で作らせていただいております。今年度は「造船工・船舶艦装工」だけが、作業のタイミングが合わずに新規の撮影ができなかったことから、既存の動画を編集するかたちになりました。簡単でございますが、以上で周知広報等業務についてのご説明とさせていただきます。

きます。

○ 大藪座長

只今の資料1、2、3のご説明をいただきました。ご説明について、委員の皆様からご質問、ご意見等がありましたらお願いします。

○ 伊藤構成員

よろしいですか。主に資料1に関するご質問になります。利用のログが取れているって、どういう方がアクセスするかという、その傾向値がそこからかなり読み取れるのではないかと思います。今後のサイトの回収の示唆を得たいという観点でのご質問です。3ページを拝見すると、サイト運用状況はページビュー伸びている。これは本当に皆様のご努力があって、非常に良い形で定着してきているのではないかと思います。これから4ページ目を見ると、ページビュー数はやはり、提供されているファンクションによってかなり濃淡が出てきている。元々、職業詳細を紹介するとか、そもそもの根源的なミッションの部分に使われている。あるいは、以前の議論の中で、簡易版の職業適性のテストについて、非常に便利なんじゃないかと色々ご意見があり。目的にかなり適って、使われているというところもあるし、そうじゃないところもあるかもしれません。濃淡が結構見えてきていると思います。それでこの観点で、7ページを拝見すると、新規再訪率のところ、基本的には新規がかなり一定の比率でいます。この再訪と新規をどう見るかということ、回遊別ページビュー数がまだ限定的という話もありましたが、これはやはり、今の使われ方をさっきの利用されている機能から見ると、一定の使われ方だとかパターンがあるように見受けられる。それがどういうものなのか。逆に言うと、そこで8ページ目にいっていただき、年代別の評価別回答数を拝見すると、確かに非常に勤める、勤めるは多い、多くの方が前向きな回答をいただいているのですが、どちらとも言えないというところも、一定のやはり数が出ているというところで、一つのよく使われて、パターンとなって利用されているケースにおいて、少し課題があるのではないかとということも推察されることもありますので、今までの分析の中で、ちょっとその辺を優越的な部分を掘り下げて、もし分析されたものがあれば、簡単に感覚でも構わないので、共有いただくと参考になるかなと思った次第です。漠としたもので恐縮です。

○ SBテクノロジー（株）

ある程度、傾向が見えてきています。まず一点は、先ほど時期的な話もあったと思いますが、9月、就職活動が解禁されて、多く利用される。その時のパターンとしては、適職探索系のGテストを始めとする、そちらの方の利用が多くなっている。一方、それ以外の時については、やはり職業情報が基本的に多くなっています。これは単純に、どんな職業があるのかというのを調べるという話と、もう一つは、学校の授業で使われているのではないかとというふうに推察していますが、例えば先ほどの6ページにペットショップ店員ですとか、そういうところは、夏から秋にかけて増え始めている。そういったところもありまして、学校などいわゆる教育の現場での利用といった3つくらいのパターンが見えてきている。見えてこないのが、逆に企業での利用のところ。こちらはかなり低迷をしまして、今のところ、まだ傾向であるとか、そういったところも見えていません。こちらは野村総研さんの方から後で報告があると思いま

すが、そういったところの課題がやはりまだあると思っています。

○ 大藪座長

ありがとうございます。その他に、木下構成員どうですか。

○ 木下構成員

今お話しいただいた、法人の活用がイマイチだというのは、まだだというお話でしたが、一番は個人の方や支援者の方がjob tagを使って、色々なキャリア支援をして、色々動いていただいて、良い使い方をしていただけるのが一番良いのかなと思います。でも法人の使い方も見ていたら、色々な用途で使えるやつが、色々と見えてきたので、そういった部分の周知の仕方など、工夫すればこれから広まっていくのではないかと考えています。

○ 大藪座長

他はいかがですか。今のお話しに出ていた、法人による、企業によるユースですね。これはこここのところは、job tag自体が最初からある程度狙っていたところ。やはり情報というのはそうだと思いますが何かを使う方は目的があって、情報を探しに行くわけです。個人だと、例えば就職を探す、適性を探す、転職とか色々あって。企業ユースというのは何が載っているのかとか、何を調べるか、自分たちにとって何が役に立つのか、ということ、多分まだわかっていない段階だと思うんです。ですので、私が今のご説明とくに博報堂さんのお話を聞きながら思っていたのは、先ほどキャリアチェンジというのは結構人気があってアクセスが多いという話がありましたが、企業でこういうことに使っているという実際の事例があったら良いなと思います。他はどうでしょうか。小菅構成員いかがでしょうか。

○ 小菅構成員

サイトの運用状況を見ると、職業適性テスト等、ニーズがある機能はページビューが増加しています。ニーズのある機能の充実は重要だと思いますので、今後も機能の強化はしていきたいと思います。一方で、情報量がかなり充実し、種類も増えてきている中で、先ほど7割の方が新規訪問ということもありましたし、学生の方も利用しているということでした。そもそも職業情報自体にどのような種類があるのか、詳しく知らない方の利用も想定されると思いますので、運営方針書にある、職業検索機能のそれぞれの高度化を進めると共に、サイト全体の中での検索機能や、あるいはサイトの入り口の段階で会話型のAIも活用した道案内の様な機能も検討していただけたら良いと思います。

○ 大藪座長

その辺はどうでしょうか。

○ 事務局（西浦）

それを作り上げるのが大変そうだという印象はありますが、ただおっしゃる通り、そういった意見は他の場面でも、やはりどこにどの情報があるのかというところを使いやすくして欲しいというのは一つの課題かなと感じます。

○ 首席職業指導官

色々な場で議論し、今おっしゃっていただいて、情報が十分に充実してきたのだけど、こういうことを調べたいと思った人が、どこから入って、何をどういう機能を順番に使っていったら出口に向かうのかというのは、だんだんわかりにくくなってきたのではないかという指摘もあるので、そういったところも含めて、色々これから考えていきたい。こういうことをやりたいという人が、ここから入るとちゃんと出口に行くということが、わかるともう少し使いやすくなるのかなと少し思っています。

○ 大藪座長

先ほどの企業ユースの話も特に同じだと思います。そもそもやはり、私の個人的な印象では、6年前の日本版O-NETを作るかという官民研究会の時の議論を思い出すのですが、当時予想されていた以上の情報提供が現在のジョブタグではなされています。やはりITすごいなという印象ですが、今おっしゃっていただいた様に、今度は何でも載っているという、何でもと言ったら言い過ぎかもしれませんが、思った以上の情報が実は日本版O-NETにはあるので、そこにアクセスを、アクセシビリティを高める工夫を、特に企業ユースでやっていけたらなど。今話を聞いて。どうでしょう。オンラインでご参加の委員の方からも何かご意見、質問があったら、挙手をお願いします。どうですか。山本さん。いかがでしょう。

○ 山本構成員（リモート）

今の話、その通りと思って聞いていました、感想になってしましますが、情報が増えてくると、アクセスしやすくすることが次の課題になると思うのですが、正に言葉として出てますが、チャットで、とか自分が普段接している若者たちの行動様式を見ても、ある程度の知識を前提に何かを調べるというよりは、会話をしながらみたい感覚で、必要な情報に近づける方が、やはり利用しやすいだろうなというのは思いますので、本当に開発するとなると、システム的にはものすごい大変なことになる気はするのですが、中長期で、そういったものの実装については、ぜひ実現をしていったら、より多くの方に使いやすいものになるのではないかなと思って聞いていました。

○ 大藪座長

確かに、あれかもしれませんが、こここのところの半年くらいで、チャットGPTとかですね、ああいうふうなのを私も使ってみて、びっくりしています。ここまでできるのかみたいな世界になってくると、サイトも変わってくるのかという気がする。今山本さんがおっしゃったように、それはすごいことだというのはわかるのですが、これから長期の方向性として、やはりそういうふうな形での新しいコミュニケーション、アクセスというよりはコミュニケーションですよ、こういうふうなのが必要とされているのではないですか、こういうふうなのを今見たら良いですよみたいな、レコメンド的な。何かそういうことが、できるのが普通になってくるとい気がします。これから。どうですか。野原さん、いかがでしょう。

○ 野原構成員（リモート）

私もこういう情報が多くなってきた時は、チャットの様なもの、うまく目的に到達できるようにしてあげるということは大事だろうと思う一方で、すごく利用されているところと、そうじゃないものの差がついてきているという状況の中で、あまり利用されていないところは、なぜ利用されていないのか等、本当にそれが必要なのかどうか、場合によってはそれはいらぬのでは、の様な議論があっても良いのではないかと、これはカスタマーの意見を聞きながらの話だと思いますが、そういうところが情報が多くなってきたのであれば、その情報が、本当に必要な情報なのかという整理も、どこかで必要なのではないかと、いうふうに思います。

○ 大藪座長

他に何か皆さんからご意見と質問はありますか。大丈夫ですか。他にないようでしたら早く進みます。次の議題に進みます。それでは議題4について、次は野村総研から、また議題5について事務局から続けて説明をよろしくをお願いします。

○ 野村総研（吉村）

野村総合研究所の吉村と申します。よろしくをお願いします。お手元の方の資料1-4、23ページからご説明させていただきます。日付は2022年ではなく2023年になります。

24ページをご覧ください。弊社は、今年度、企業や需給調整機関でのjob tagの活用方法を調査するとともに活用促進をしました。まず、活動を通じてわかった点を説明します。1点目、企業において、job tagは、人材の採用、社員のキャリア形成支援、能力開発支援などの人への投資の場面で、効果的に活用できることがわかりました。2点目、需給調整機関においては、job tagは、求職者支援で利用できることは既に把握できていますが、そのほか、求人開拓、あるいは求人票作成支援といった場面でも活用できることを確認しました。3点目、求人要件整理とかスキル能力分析といった、やや高度なjob tagの機能については、企業での利用がひろまっておらず、操作方法などについて、引き続き丁寧な説明が求められているということです。4点目、労働者のリスキリング促進のために、job tagでキャリアチェンジの事例などを充実させて、その活用を図ることが有効であるということを確認しました。今回の活動を通じて、こういった点を確認しました。

25ページをご覧ください。今年度、弊社が実施した活動内容です。企業等でのjob tagの活用に関する実証検証、job tagの全般的な活用先の開拓、個人・企業等への情報提供という3点を実施しました。並行して、有識者の皆さまにご参加いただき、作業部会を構成して、いろいろご意見をいただきながら進めました。

26ページをご覧ください。スケジュールです。今説明した活動について、まず、はじめの2ヶ月程度、準備をして、その後、実施しました。

27ページをご覧ください。企業での人材に関する課題をあげ、job tagの活用可能性を検討しました。企業での人材に関する課題として、労働力確保、人材活用、人材育成、それから中高年活用などをあげ、こういったことに対して、スキル能力での職務整理、応募者への企業説明や求人要件作成、採用した人材の配置、教育訓練の検討、求人開拓・支援、こういった場面でのjob tagの活用について検証を行ないました。

28ページをご覧ください。検証フローです。協力いただいた企業の皆さま、中小から大手の

十数社の企業の方々に job tag を説明し、その後、1 ヶ月程度、操作体験をしていただきました。その上で、それぞれの課題に応じた使い方を検討いただき、さらに1、2 ヶ月程度、活用いただいて、その結果をインタビューで回答いただきました。このような流れで検証を実施しました。

29ページをご覧ください。実施結果です。企業のみなさまから、人材採用の場面では job tag を使って求人対象の職業について基礎情報を提供できたという回答をいただきました。職業内容などの基礎的な情報については、job tag を使って効率的に説明することができ、それにより、企業の社風など、他社との差別化を図るべきところ、PRするべきところに注力して、丁寧に説明することができたという回答をいただきました。その他、求人票の作成、業界・業務説明、あるいは採用業務の進め方の確認等、人材採用のいろいろな場面で活用いただいたという回答をいただきました。特に中小企業から、こういった話を多く伺うことができました。

30ページをご覧ください。採用後の人材活用の場面での活用についてインタビュー回答の整理をしました。人材活用の場面では、特にミドルシニアの方々の能力整理と、それをどう活かすかといった点について検討したとの回答をいただきました。社員のキャリア形成やセカンドキャリア支援、またジョブアサイン等の場面で利用いただきました。人材採用の場面での活用について中小企業の方々から多く意見をいただいた一方で、こちらに関しては、大手の企業の方々、キャリア支援室のご担当の方などからご意見をいただきました。

31ページをご覧ください。人材の採用や活用の場面で、job tag を使う際の課題も伺っています。job tag の診断結果について利用者が思い込みで自己評価するのではないかという懸念を持ちながら、社内のキャリア相談を行ったといったことでした。job tag での診断結果を見る際にはキャリアアドバイザーの助言が必要と話をされていました。特にメンバーシップ型の企業から、そのような話がありました。job tag の適職診断の結果を通じて、外部労働市場が見えてしまうため、社内での活躍に向けたアドバイスを行おうと考えているにも関わらず、社員に離職・転職を促しているのではないかと感わらせているのではないかと懸念しているというような話をされていました。同様の意見を何度か伺いました。

32ページをご覧ください。人材会社、需給調整機関の方々からもご意見を伺いました。こちらに関しては求人開拓の時に、顧客企業の業務内容を事前に理解するために job tag を使ったとのこと。これはハローワークのみなさまからも同様の意見を伺いました。また求人受理の時、要件整理で job tag を使って点検するといった使い方も伺いました。

33ページをご覧ください。こちらのイメージは、企業での job tag の利用のシーンを整理しました。1、2の、職務の見える化、人材の見える化のための利用は、企業の組織全体に関する課題に対応するイメージです。それ以外の利用は、個人に関する課題に対応するイメージです。

34ページ及び35ページをご覧ください。こちらは企業の使い方を具体的に挙げています。具体的に14パターンを挙げさせていただきました。

36ページをご覧ください。こちらは需給調整機関での活用に関して、求人要件の整理と、顧客企業の理解等に使えるということでイメージを描いています。9パターンを挙げています。

39ページをご覧ください。企業に関わらず、ひろく job tag を使っていただくということで、関心のあるところに対して job tag の使い方に関するセミナーを行ないました。キャリアコンサルタントに対してはオンラインセミナーを行いました。

40ページをご覧ください。情報の提供に関して記載をしました。job tag が提供する情報について

て、単なる職務情報だけではなく、業界とか職種単位での職業、類似した職業をくくった情報を整理して提示しています。事務職、それからIT職、医療職というようなものを整理して提示しています。

41ページをご覧ください。土木建築の業界、業種についての説明図を描いています。こちらのような業界は、階層、クラスターができていますので、そのことがわかるように、属する職業を説明しています。

42ページをご覧ください。BtoCといった職種についての整理をしました。

43ページをご覧ください。ITリテラシーの目安というものを作っています。こちらに関しましては、特にハローワークからの要望もあり、求人票に、パソコンスキルのできること、ITリテラシーの高い方といったようなことで書かれるときに、もう少し具体的にやりとりをしたいという話があり、そのための共通的な表現、用語を掲示しています。考え方としてITリテラシーと想定されるいくつかの技術要素について、レベル分けをして記載をしています。

44ページをご覧ください。こちらにつきましては、企業あるいは需給調整機関での使い方、活用例について、それぞれイメージ図を作りながら活用ガイドとして整理をしました。こちらに関してはサイトの方に掲載されています。

最後になりますが、45ページをご覧ください。今後に向けた課題を5点ほど整理させていただきました。まず活用促進に向けたアクションとして、job tagの使い方につきまして基礎的な活用、実践的な活用について。さらには問題解決に向けたアクションとして、人への投資強化に向けた活用、企業での雇用システムの見直しに向けた活用、それから、デジタル人材の確保に向けた活用について記載をしています。

46ページをご覧ください。まずは活用促進に向けたアクションとして基礎的活用、実践的活用というように分けました。job tagの職業情報あるいは職業興味検査、価値観検査といったところはかなりご利用いただいていることがわかりました。自己理解あるいは労働市場理解のところで使われています。こちらについては、引き続き今後も利用いただくために活用セミナー等をオンライン等で開くということがポイントかと思えます。またキャリアコンサルタントの更新講習の講座としても指定されていますので、今後も情報がアップデートされた際にはそれをお伝えすると共にさらにキャリアコンサルタント、支援者としてjob tagを使っていただくということがポイントというふうに挙げさせていただきました。一方、実践的活用といったところに関しては、職業情報の検索あるいは価値観検査以外にもいろいろな機能がjob tagに実装されています。これらについて利用事例等を収集し、それを提示しながら丁寧に説明をしていくということがポイントと考えています。またキャリアコンサルタントにも使っていただきながらその結果をアドバイスしていただきながら使っていただくということがポイントという風に考えて整理しました。

つづきまして、問題解決に向けたアクションといったところです。一点目、人への投資強化に向けた活用といったところです。企業にとって、事業戦略の中で人への投資をどう進めるかということは大きな課題となっています。こちらについては、job tagの企業向けの機能を活用いただき効果を発揮していただくということが重要だと考えます。二点目、雇用システムの見直し、こちらに関しては、多くの企業で、生産性向上の取り組みが行われる中で、ジョブ型雇用の導入を意識・検討されています。取り組み度合いはまちまちですが、こういった中で各職業の職務整理の際に、job tagを使っていただくということもポイントと考えています。ここに

いても活用促進を図るといったところでは。

最後ですが、48ページをご覧ください。昨今デジタル人材の確保、デジタル化といった話題が挙がります。まさに人材確保、それから生産性向上のためにデジタル化は必要なことでして、こういったことについてjob tagとしても何かしら情報提供していく。ただし、job tagに関しては、これまで業種・業界カットで情報を提供されてきましたが、デジタル化といった場合にひとつの業界に関わらず複数の業界にまたがり、業務プロセスの整理、データの一元化、組織を跨ぐニーズとシーズのマッチングなど、視点を変えていくことが必要です。こういったことについてもjob tagで情報提供していくべき考えます。以上です。

○ 大藪座長

ありがとうございました。つづきまして事務局、よろしくお願いします。

○ 事務局（西浦）

はい。では、議題の今後の予定といったところにつきまして、資料5、資料6で事務局より説明させていただきます。まずは資料5でございます。昨年6月に閣議決定されました規制改革実施計画について今後進めていくべきとされた事項についての対応方針でございます。50ページをご覧ください。1点目の目的といたしましては、学び・学び直し機能の拡充といったことを言われております。先ほどご説明した通りすでにマナパスとの連携につきましては実施済みでございます。今後の予定としましては、経済産業省が所管するマナビDX、こちらの方、民間のIT関係の講座等も掲載させておりますので、こちらとのリンクや、教育訓練給付制度情報管理・検索システム、こちら3月20日にリニューアルしておりますので、こちらとの連携といったことを予定しております。

51ページでございます。2点目としては労働市場に関する情報の提供や民間の雇用仲介事業者との連携といったことをやる必要があるというふうに指摘を受けております。すでに人材サービス総合サイトとのリンクや先ほどご説明しました賃金の分布グラフの追加、賃金や有効求人倍率からの検索機能の搭載については実施済みでございます。

今後の予定といたしましては、JHR（一般社団法人人材サービス産業協議会）さまの方で公表されている転職賃金相場や公益社団法人全国求人情報協会、全求協さまの方で公表されている求人広告掲載件数、こういったところとのリンクを進めてまいりたいと思っております。

最後に資料の6でございます。資料6につきましては職業情報提供サイト日本版O-NETのサイト運営方針書ということで令和5年3月版にリバイスしております。昨年も持ち回り開催させていただきましたときから運営方針自体は変更しておりません。今年度の改修予定内容や令和4年度の改修内容というところを反映しております。追加している部分については黄色い罫線を引いているのですが、令和4年度の改修内容についてはすでにご説明した事項と重複いたしますのでご説明を割愛させていただいて、ここまでに触れていなかったものうち主なものに限って簡単にご説明したいと思います。

60ページをご覧ください。定期的な職業情報の更新ということでございまして、こちらについては毎年独立行政法人労働政策研究・研修機構の方に職業を追加していただいているところですが、来年度につきましては新たに取得していただいたアビリティにかかる数値情報も追加を予定しております。こちらは米国版O-NETにある数値情報でまだ日本版に載っていないものと

ということでスキルなど後天的に身につくものと違って比較的变化しづらい個人の指先の器用さとか持久力とかそういった項目にかかる数値情報になります。またタスク情報についても今よりも少し充実をさせていく予定でございます。

次に73ページでございます。こちら広報とか活用促進の方策というところでございますが、先ほど野村総研さまからご説明いただいたように今年度は企業における実証検証を実施してまいりましたが来年度につきましては大学等における就職支援とか進路指導、キャリア教育等における本サイトの活用にかかる実証検証というものを実施いたしまして活用促進していきたいと考えております。簡単ではございますが、資料5、資料6のご説明は以上になります。

○ 大藪座長

ありがとうございました。予定ではこの後に、私が配布していますメモのご説明となっておりますが、時間もありますので、議題4と5についてのご意見やご質問があったらお願いします。いかがでしょうか。

○ 小菅構成員

サイト運営方針書10ページの障がい者等のアクセシビリティの確保について、ここは今後もしっかりと進めていただいて、障害の程度、種類に関わらず、活用できるような環境整備をぜひ進めていただきたいというのが意見です。

これは質問ですが、資料4のご報告の中の31ページの人材活用場面での課題・意見というところの、外部労働市場が見えてしまうと転職が選択肢に挙がってしまうという心配はわかるころがあります。企業からすると、人材流出は課題だと思います。31ページでは思い込みで自己評価しないようにキャリアアドバイザーの助言の下に実施ということも書かれていますが、特に中小企業ではそういう体制が取りにくいところもある。一方で、機能強化として、キャリアチェンジの事例を打ち出しているという中で、人材流出を懸念するような企業に対して、job tagの利用に関して何か野村総研さまの方からの示唆があるでしょうか。

○ 野村総研

このことに関しては、相談者と面談する時に、まずjob tagでの診断の目的をお伝えして、理解していただいた上で、実際にjob tagを使うということが考えられます。job tagの診断結果は適職として職業まで提示するものですが、その前の段階での適性、方向性等を示すところもあるので、そちらもみていただくのがよいと考えます。その辺りの使い方に関して、事例等であまりよく伝えて、使っていただくの良いのではないかと思えます。

○ 大藪座長

今の話は、結構今までも出てきた論点です。job tagを個人が使って、簡単な話をする、小菅さんのご懸念通り、自分には今の仕事があってないのではないかと。もっと良い会社があるのでは、と他の会社に転職してしまうのに使われてしまう。いわゆる人材流出問題です。それよりも、先ほどからちょっと言っていますように、いわゆる企業ユースというのはそうではなくて、リスキングとかも今の議論を含めて、広い意味で企業の内部労働市場を充実させるお話です。その中で、この人材を流出させないためには、このような適性を持っているワケだから、

次にこういうふうな仕事をさせるとか、ここでキャリア形成に繋がることや、リスクリングの機会を提供するとかです。実際、結構この頃いわゆる管理職研修よりも特定の 이슈研修が多くなってきましたよね、企業の中で。やはりそういう企業内でも流れはあるわけで、外部労働市場というか、転職市場ありきという考え方から一個進めて、もっと広く内部も外部も全部労働市場という考え方。だから個人と企業、両方で役に立てば良いなというふうなところが実はあります。それはちょっと、ご質問のご懸念とはちょっと違うところでしょう。そういう感じですよ。

他に。では藤田さんよろしくお願ひします。

○ 藤田構成員（リモート）

キャリアコンサルタントの育成支援を行っているという立場から、今までの議論で思うことがあるわけですよ。私も企業の中で活用をしていく時に、非常に有効だというか、近々で使わなくては行けないと思っているテーマは、リスクリングの支援です。リスクリング支援を、キャリアコンサルタントが企業の中でやろうとする時に、実はこれまでのキャリアコンサルティングと全然素質の違う動きをしなければいけないことがありまして、どちらかと言えば、従来型のキャリアコンサルティングは、一回限りの社員のお悩み相談的な側面が大きかったわけですよ。ところが、リスクリング支援をしようとする、あるいは能力開発支援をしようとする、ある定期的な面談を、一定期間ずっと、継続して行なっていく、かつそれを人事部門と連携をしながら、どうやってその人たち、従業員の方々の能力を開発していくのかということに関わり続けなければならぬという、キャリアコンサルティングのあり方自体が大きく変わらなくては行けないという側面があります。そういう意味でいうと、job tagの機能をどう充実させていくかというテーマも、ものすごく大事ですが、社員の能力開発やリスクリングを支援していく、それはさっき先生がおっしゃったように、中小企業においては、その企業が発展していくためには、今いらっしゃる社員の能力開発を支援しなくては行けないし、今やっている仕事に意味を感じてもらわなくては行けないという、そういう側面が非常に強いわけですよ。そういう意味ではキャリアコンサルティングのあり方自体が変わってきているということと、セットで、このjob tagの活用を考えていくという、こういうことが我々の立場からすると、非常に重要かと思っています。そういう意味でいうと、私が所属する、というか主催する団体では、このjob tagの活用方法についてのキャリアコンサルタント向けの講習を開催していて、これはこれで人気講座なのですが、実態としては、一通りの内容理解をするに留まっているわけですよ。そういう意味で言うと、キャリアコンサルタントへの支援という意味では、今言ったようなリスクリングとか、新たな能力開発とか、それを活かして企業を成長させるのだということへの、新たなキャリアコンサルタントの活動と合わせた講習、スキル開発みたいなことをテーマとした、研修を我々の立場では開発をしなければ行けないという、そういう問題意識があります。

○ 大藪座長

非常に現場の実感からして、説得力がある話だったと思うし、私もその通りだと思います。どうでしょう。非常に、企業内の継続的な能力開発とか、今でしたらリスクリングという言葉がありますが、そういうところで、アクセシビリティという話も先ほどありましたし、それをある程度、もしかしたらメニュー化というかですね、パッケージ化して、やはり示すという

ころがあったら、企業も使いやすいし、キャリアコンサルタントの方も助かるのだというの
わかりました。それでは他にどうでしょう。福本さん。

○ 福本構成員

学校の立場からお話をさせていただくと、高校では、職業調べのサイトは、進路学習の中で
使わせていただいております。東京都高等学校進路指導協議会の先生方は、職業調べに対する、
学習指導計画書、並びにワークシートなどを作り、これを各校の先生方に広報する、活動をし
ています。高校卒業後に就職する生徒はもとより進学する生徒も職業を知ることは重要です。
大学生が行う進路活動は自分たちで自主的に行うことが多いのに対し、中高生は授業の一環と
して、段階的に学習をさせていきます。その中で職業調べなどがあります。job tagには、職業
人へのインタビューが動画で見られるなど対面で行っている職業人インタビューなどでも使用
できると思います。実際に働く人に出向いて話を聞くのは時間的な関係などから難しくこのよ
うな動画サイトを見ながら、自分で情報を知ることでも使用できると考えています。job tag
は中高生がキャリア教育の中で使っていけるツールと考えます。先生方の中では、職業調べと
いうと、それは高校から就職の生徒が行うことであろうと思ってしまう方はいます。しかし職
業を調べ知ることが、キャリア教育の中で重要だと思います。進学を希望する生徒も、職業に
就いて調べさせ、実際にjob tagの中の「就業するには？」で調べさせ、そのためには大学やい
けない専門学校へ行き資格を取得する必要があるなど知ることができます。実際に調べる中か
ら「自分がなりたい仕事に就くには大学への進学が必要だ。」「それを学べる大学はどこか。」
というような、目的を持った進学にも繋げていけると思います。また我々は、そのような目的
を持たせる進路指導を行っていかなければいけないと考えています。またjob tagの活用につい
ても、生徒たちの成長する過程の中で、中高生で活用できるところ、大学生で活用できる、と
ころ、就職した後、セカンドキャリアを考えると活用できるところと、段階的な内容を提
示できればとも考えます。job tagが子どもたちが成長し働いていく中で、その度、次はここを
参考にしていけばいいんだなというような道標になればと考えています。

○ 大藪座長

どうでしょう、事務局何かありますか。

○ 事務局（西浦）

正に、先ほど運営方針の方でお話をしましたが、来年度の活用促進について、そういったと
ころ、大学だけではなくて高校とかを含めてやっていただきたいと思っていますので、そうい
った中で意見をいただいたような観点も含め実施していけると良いと思っています。色々ご
教示いただければと思います。

○ 大藪座長

今回のjob tagを一つの事業というか、ある種ビジネスとして考えてみたら、若年者に売って
いくというのは絶対に長期的なユーザー人を育てるという話であって、実はすごく重要なとこ
ろだと思っています。もちろん、job tag自体がまだ3年くらいしかありませんけど、これから
長期的にこれがうまくいくかどうかというのは、実は学校にまだいる生徒たちがどういうふう

にを使っていってくれて、そしてそれに我々が寄り添っていけるかどうかという視点はすごく重要であると思います。どうでしょう。オンラインの阿部さん何かご意見はないでしょうか。

○ 阿部構成員（リモート）

感想になるのですが、ご議論を聞いて、特に座長の内部労働市場と外部労働市場が一体化するという話は特に印象を受けました。確かにこのツールを使って、優秀な人材が外に転職するということが起きるかもしれないということは、企業にとって、特に中小企業にとっては大きな損失になるという面があります。しかし、今アルムナイという形で、会社を辞めた人たちがOBのネットワークを作って、元の会社と意見交換を行ったりとか、逆に他の会社を経験してまた元の会社に戻ってきたりとか、そういった人材の動きというのが、どんどんダイナミックになってきていますので、転職がマイナスになっていなくて、一旦辞めた人でも会社にとって、色々とビジネスチャンス拡大していくという面もあります。私ども経団連としても、企業内外における円滑な労働移動の推進を主張していますので、こういったツールがその一助になっていけば良いなと考えています。抽象的な意見で恐縮ですが、今思っていたところは以上です。

○ 大藪座長

非常に今の指摘は確かにその通りで、この後に私からもお話を少し、短い時間させていただくのでその中でも触れたいと思っていますが、多分、労働市場の一体化とか、社会的な労働市場という考え方というのは、それとセットになっているのは、人材というのは私的財ではなくて、公共財化するのだという考え方が、多分ベースにあるのです。先ほど小菅さんがおっしゃったように、せっかくうちは新卒とか人を雇って、苦勞して雇って育てたのに、流出してしまう恐れがある。これは人材は会社の私的所有財産と思っているからです。確かにその側面はもちろんあるわけであって、会社が投資しているわけですから。ですが、それと入れ替わりに、阿部さんがおっしゃったように、また別の知識を持っている人が入ってくると、ということにすると、今度は私的財ではなくて、公共財として社会全体で人を育てていこうかというふうに、基本的なスタンスが変わるわけですが、そうなってくると、会社の人材政策もスタンスが根本的に変わってきて、人をなるべく引き留める、囲い込むという考え方から、人を惹きつけると言うか、うちに来たらこんな良いことがあるよ、良い経験ができるよという、そっちの方が変わっていかざるを得ないと思います。実際のところ、欧米特に米国の優良企業の人材政策、HR政策というのは、そういうふうになっています。ここら辺も考えていかなくてはいけない時代になるとは思いますが。今話を聞いて。どうでしょう、星野さん。よろしくお願いします。

○ 星野構成員

29ページの資料の関係ですけど、ハローワークの方では、求人にもつわろご相談を受けるのですが、今はCMなどを見ていると、5分で求人ができる、そのような類似のコマーシャルが多く、ハローワークに来られる利用者は、すぐ求人票が出来上がって、すぐに公開してくれるのでしようとおっしゃいますが、ハローワークで求人申込みを受け付ける時に、色々と説明や確認をしたり、助成金制度の案内をしたり、そういうことをしていると、かなりの時間がかかるわけです。皆さん口々に、手っ取り早く、何かできないのですかということをおっしゃいます。

一方で、少し前の研究ですが、JILPTさんによる「2012年に「中小企業における人材の採用と定着」という研究報告がありますが、その調査の中で、求人票をアイトラッキングした実験があって、それを見ると、一番求職者の皆さんが見ているのはなんとと言っても「仕事の内容」です。これは今も変わらないと思います。ハローワークで求人を受けさせていただく時にも、仕事の内容というのは大事ですと説明しています。もし求人充足がなかなか難しい時にも、相談しながら求人票を磨く時にも、先ほど大藪先生がおっしゃったように、仕事内容についてどういうふうに魅力的に表現をするか、充実した内容でいかに人に読んでもらえるかということをやっています。先ほどの求人者側、人材採用で活用するということとていくと、求人の「仕事の内容」について、Job tagを使った求人申込み、採用事例などに焦点を当てて、広報を打っていくということをして、それでjob tagってこういう人材採用場面での活用ができるのだという一つの切り口として周知活動に使っていただけるのではと考えた次第です。以上です。

○ 大藪座長

job tag的に言うと、要するに、ジョブベースというより、タスクベースの検索とかアクセスということですかね。なるほどです。やはりジョブというのはすでに今ある職種のことであって、それ自体がまた結構変わっていますよね、10年前の多分財務の仕事と、今の財務の仕事と、全然変わっていて、そういうふうな意味ではタスクの入れ替えは常に起きているので、やはり昔のジョブだったらやっても良いけど、今はやだということもあるわけであって、そういう角度から考えていくというのはすごく重要かもしれないですね。他にどなたかご意見やご質問はありますか。大丈夫ですか。

それでは最後に私から、追加でお手元にあると思いますが、お配りしている資料について説明させてください。これはですね、job tag、去年までは日本版O-NETというネーミングで分かるように、オリジナルはアメリカのO*NETです。いわゆる職業情報についてかなり詳しい、サイト化したのは10年くらいなのですが、それ以前はDOT (Dictionary of Occupational Titles) という名称で職業の手引き書、資料集みたいな感じで、電話帳みたいな分厚い紙の資料というのが、ベースになっているのですが、そういう職業情報の公的な提供がどういうふうにかこの6、7年で変わってきたかということについて、その背景と意義が少しずつ変遷しているんじゃないかなというふうに思っております。なかなかコロナになってみなさんと顔を合わす回数も減っておりますので、ちょっとリマインドといたしますか、初心に返って簡単にお話をしたいと思います。

官民研究会立ち上げ時、2017年、もう6年前になるわけですが、このとき日本版O-NETがなぜ必要かっていうことで議論されたのは、思い出していただきたいのですが、あの頃グローバル経済ってキーワードだったんですね。その頃から日本の賃金も含めてですね、とにかく労働生産性が低いっていうのが議論され始めました。また問題化されていたのは当時労働力の減少ですね。子どもがいなくなるから生産性を上げろっていう議論をしていた。賃金下がるというよりもこっちの方が大きかった。年功制ももちろん限界があって、じゃあそれにつづく成果主義っていうのももうこの当時ですでに20年くらいやっていたのですが、全然成果が出ないと。成果が出ない成果主義。で、労働力移動も思ったほど伸びない。そして当時ブラック企業、女性活用、ダイバーシティ、ワークバランス、同一労働同一賃金、正規非正規など、雇用がいきなり社会問題化した。そういう時期でした。この当時から官製春闘、少し後から働き方改革が始

まりまして、要するに労働市場の歪みっていうもの、雇用問題っていうものを行政が介入して規制化するっていうのが普通になってきました。

考えてみたら安倍内閣が春闘3%など数値目標を言い出したのは大体この前後かなと思います。どういうことかというと、高度成長期以来、日本の労働市場っていうのは企業ごとの内部労働市場が主導して賃金であるとか働き方の評価であるとか報酬の在り方が決まってきたわけです。で、これが機能不全を起こした。もちろん儲かっている企業は今でもすごく景気が良く外部化とか言わなくてもいいわけですが、やっぱり全体的に下がってくると、正規非正規など周辺的な部分でなかなかうまくいかなくなってきた、というところがあるのです。そこで、日本版O-NETの導入の動きっていうのがあって、この考え方がちょっと画期的だなと思いました。米国に倣っているのですが、米国の労働規制ってミニマム規制です。やっぱり労働市場は自律的に動いてもらわないと困る、で自律的に動いて公正な労働取引であるとか、その中で個人・社会・企業、これら3つのプレイヤーの合理的判断と行動活性化を図る。そうすることによってプレイヤーの利益均衡等、どっちが得する損するというのがうまく均衡して調整されるんじゃないかという、そういう考え方に基づいて作られたと思います。

日本でも、それまでももちろんキャリアマトリックスとか情報提供する制度はあったんですけど、どちらかっていうと個人レベルの適性・適職探しとかマッチングをうまくいかせたい、というふうな感じでした。それがさらに一歩進めて情報をもうちょっと総合化することによって社会レベルではやはり賃金の適正化と労働力の再配置、移動っていう労働市場本来の目的や、そしてミクロレベル、企業の内部労働市場レベルではやっぱりマネジメントを改善したいと、賃金を上げるってことも含めてですね。何よりも労働生産性を上げたい、効率的に働く仕組みを作りたいっていうのがありました。これが当時の議論だったというふうに思っております。

それから6年経って結構変わりました。社会の全景が変わってきた。一つ目ですが、最初に挙げなきゃいけないのは、今年始まった、賃上げが絶対に必要という世界ですね。これはいわゆるインフレが、しかもコストプッシュインフレっていう給料が上がらないで物の値段が上がるっていう最悪のインフレがきっかけになってきたのですが、これによってクローズアップされていたのは、割に合わない問題、つまり、こんなに忙しく働いてこんなに仕事が難しくなっているのに、給料は据え置きってどういうことだっていう問題の状況になってもう20年以上日本は経ちます。これが要するに日本企業の低いモチベーションを定着化している。そうなってくると公正意識っていうのが高まってきて、そうすると賃金情報っていうのがまず最初に注目を浴びるようになる。そういうこと背景にはやっぱり賃金など基本的労働条件を決定する機能が徐々に、やっぱり内部労働市場がもう弱くなってきているので、企業の体力がなくなっている、段々と社会化されるというのがある。

そして次はですね、コロナとか今までの働き方がもたなくなってきたということですが、これを新しい研究の世界なんかでFWAといいます。フレキシブルワークアレンジメント。アレンジメントですから調整するっていう意味ですね。いわゆる柔軟な働き方、ここでは3つの柔軟性、時間的柔軟性と空間的柔軟性、精度的柔軟性、三つ挙げられています。ちょっと後で出てくる、技術の進化と相俟ってですね、こういうことっていうのはいきなり社会的に動く、つまりひとつの先進的な企業が取り組みとしてパイロット的にやって、それがだんだん広がっていくというのではなくて、もう急にコロナ対応で余儀なくされるというかたちは多分初めての経験であったと思います。そうするともちろんこの2、3年もすごく苦勞されていると思うのですが、

そういうふうな取り組みとか状況というのは広く共有する必要がある。これは報酬の観点からも、これ後でちょっと出ますが、重要だということです。

次はエマージングな産業と職種。これだけ動くとなれば景気が少しずつ戻ってきているとは思いますが、運輸・交通であるとか旅行業とか大変ですよ、過去数年。やっぱりどこかに動かなきゃいけない。そして働き方も変わってくると新しい職種も出てくる。ていうふうなところになってくると、急激にきますから、こちらも急いで対応しなくてはならない。つまり、これからの雇用システムというのは次々に起こる想定外の事態に常に安定的に対応できるフレキシブルな構造をもたなければいけない。で、最後が情報システムの進化。これはもうみなさんも実感されていると思います。とにかく先ほどチャットGPTとかの話もありましたけど、テクノロジーがマネジメントの方に入ってくる。DX化は大きいですね。社会全体、企業の中身、働き方自体がやっぱりデジタル化されるっていうのがあります。人事管理関連でも通常の業務支援であるとか人材のデータベースであるとかオンライン勤務システム、これこの10年ですごく進化しているのを私も実感しております。瞬時に細かく効率的にマネジメントが可能になっています。すごいですね。

次はですね、やっぱり結構大きな変化っていうのが、職業紹介市場っていうのがすごく変わっている。この世界っていうのは特に一番大きいと思うのはエージェントレスなプラットフォーム型の人材紹介っていうものの爆発的な拡大っていうのが大きいとっていて、ほんと情報だけでやるんですね。人材情報、求職情報、求人情報の結びつきっていうのを通常だったら人が結びつけていたんですけども、それをいわゆるシステムでもうやるようになってしまったのです。企業側にデータだけ提供して選ばせる、あとはダイレクトにやって下さい。そういうふうなのが一般的になってきました。これは日本発の画期的なやり方だと思います。私常々感じているのですが、そもそも求人とか人事、仕事の配置とか移動とかも含めてそうなのですが、日本企業って自分で決めたいのですね。外部のエージェントやコンサルタントとかから、これが今いいですよ、この商品いいですよって言われてもですね、本当かって思っているところがあって、それよりも素材をくれ、情報をくれと、あとは自分たちで選ぶから、そういう体質っていうのは多分日本は強いんです。これは企業だけでなく日本社会全体がそうかなと思っているんですけども。そう考えると、やはりこれからの情報型職業紹介では情報自体の信用度の確保の問題がかなり大きいのかなと個人的に思っています。それを正確な労働市場情報と接続することによって今までは各社が資産として持っているデータベースの信頼性をいわゆる社会的に底上げしてあげるっていうことですね。そういうふうなことっていうのは可能性があるというふうに思っています。まとめますと日本版O-NETの検討を開始したときに比べて今のjob tagの世界っていうのは急激な社会状況の変化と技術進行、そしてその中で情報を共有するっていう機能っていうのはやっぱり新しく求められていると思います。

予想される課題とポイントについてですが、多分すでにそうなっているかちょっと先取りして考えておかないといけないかなということで、やっぱり今までのみなさんのご議論とかご質問にもあったように能力開発の支援は直近では最大の問題です。日本の人事管理の問題としてすごく重要だと思います。内閣の方で、リスクリングっていう言葉を使ってしまったので、学び直し全部リスクリングって感じになっていますが、正確にはリスクリングというのは今持っていない技術を新しく獲得すること、リカレントっていうのは今やっている業務が高度化・複雑化するのでそれにキャッチアップ、能力を磨きなおすことを大体リカレントっていいです。

能力開発への投資はコロナになる直前の4、5年前の労働経済白書にも載っていたのですが、実は日本の能力開発投資っていうのはGDP比で0.1%ですけど、これはもう先進国の中でかなり低いんです。それに対して米国っていうのは2%あるんです。大体米国のGDPって日本の4倍くらいありますので、総額的にいうと、日本社会というか日本の経済界が費やしている能力開発投資っていうのは米国の費やしている能力開発投資の15分の1です。長らく日本という国は能力開発投資にすごく熱心な国だっというふうに我々も考えていたのですが、この20年間でそれどころか最低レベルになっているというのが事実です。特に私がいろんな会社で聞いて思うことは、よく学び直してというスタッフレベルが学び直し、いわゆる最前線の人たちが学び直してというイメージがありますが、日本で足りないのは中から上の層なんです。顕著なのはDX化に対応できない。これ多分スタッフレベルは対応できるのです。ところが意思決定レベルとかマネジメントレベルの中堅から上層社員ができないんです。それで止まっているんじゃないかということによく聞きます。似たような話ですが、2000年以前は日本の経営者って部長クラスでも意外と財務諸表を読めない人が多かったんです。ところがお金に厳しくなって2000年ごろからもう管理職になるんだったら財務諸表読めるようになれて言って、管理職研修でこれを必須にし出したのはこの頃、2000年前後です。そういうふうなことで第二の波が今来てるのかなというふうな気がします。新職種、高度化する従来職種でどんなスキルが必要か、やっぱり能力開発は大きいと思います。あとはですね、企業間格差拡大への対処ということですが、ここに書いてある通り賃上げ、今賃上げ、大企業で景気のいいところありますよね。6%とか30%上げるとかそんなところありますよね。そういうことができる、そして新しい働き方っていうのを取り入れられる企業とそうでない企業というのが多分これから10年くらいで格差が拡大するんですね。当然これは人材格差につながります。

先ほどもみなさんのご意見にありましたが、やっぱり大企業と中小企業の格差は新しい形が出てくるんじゃないかというふうに思います。格差っていうのは能力、資源をちゃんと自分たちが持っているかっていう能力格差と、知る・知らない、情報にアクセスできるかどうかという情報格差っていうのがあって、やっぱりjob tagとか労働市場情報っていうのは情報格差を埋めるっていう、こういう視点から見られるっていうことがすごく重要なのかなと思います。次は、欧米では結構普通になっているんですが、賃金はもちろん重要なのですが、報酬概念ではトータルリターンっていう考え方が強くなっていて、いわゆる賃金・昇進・福祉、従来の意味でもどちらかというとな銭的、物理的な基本的報酬だけではなくて、会社っていうのは社員に投資するよ、能力開発に投資するよ、いい職、働きやすい職場環境だよ、学べる先輩たちがいるよ、いいマネジメントが学べるよとかですね、そういうふうな非物理的な、非金銭的報酬っていうのがすごく重要になっているんですね。これは多分日本でもそうで、先ほど割に合わない問題について言及しましたが、あれは賃金だけでなく結局労働環境が悪い、そういうことも総合的に考えて仕事選びをしているというわけで、すごく重要です。言われてみればすでに我々ももう持っているわけです。

だからこら辺をちょっとインデックス化する必要っていうのもあるのかなっていうふうに思います。今ですね、人的資本経営っていうのが今新しく政策に出ていますけど、それもそういうふうな視点がちょっと入っています。それに伴ってやっぱり総合的な…今言ったような職業情報のあり方をもう一度、ポータル化も含めてですね、考えていかなきゃいけないなというところなんです。

で、次が企業競争をいかにして引き起こすか。近年のいろいろジョブ…日本版0-NETから job tagにかけて、要するに日本の労働市場っていうのはいろんな変化しているのがもちろん前提にあるのですが、その特徴をまとめると、低成長と多様化と公正取引と情報化、この4つがドライバーなんだと思うんです。これをさらにですね、もっと新しく日本的なジョブ社会を作るためには、企業に競争してもらわないといけないと思います。先ほども言いましたように、そのキーっていうのは人材っていうのは囲い込むのではなくて引きつけるのだと。引き止めよりも採用っていう、来てもらうことで競ってもらってことが重要になるんです。そう考えると賃上げとか人材獲得競争っていうのはこれから激しくなる、今でも激しいですけどさらに激しくなるだろうなという気はしております。

最後の二つはですね、総論的なことになるのですが、やっぱりジョブ化っていうことは、私もいろんなところで、先ほどの野村総研さんの話を聞いていても思ったのですが、なかなか日本のマネジメントにすんなり嵌る話ではないので、嵌るところから進んでいくんだろうなと思っています。ひとつは新産業・新職種、次は専門職種、あるいは現業職種、そしてこの頃出てきたフリーランスとかそういう自由な働き方。あともう一つはやっぱり若年層がやはりそういう意識がかなり強い。ここら辺から普及していくのかなと思います。ただ、ジョブ化って言うてもですね、ここに書いてあるのは私の感想みたいなことですが、多分ジョブ型雇用は日本では本当に馴染むのかなっていうところが実はちょっとあって、ジョブっていうのは、これ最後に日本的ジョブ社会のところにも書いてあるのですが、いま我々の労働社会が求めていることっていうのは、労働取引を公正にしましょうと…賃金のあり方も含めてですね。それではありながら企業は、今まで通り柔軟な職務行動、働き方も欲しい。そこら辺を巡っているいろんな仕組みづくりを企業は競う、っていうところなのかなと思います。会社側・働く側ともに、「私の仕事はここからここまで」というのではなくて枠を広げて働くことが公正に評価される仕組みがまだ日本のマネジメントにはないんですね。そういうところにポイントがあるんだろうなっていうふうに思います。最後は感想みたいな感じになりましたが、他にもたくさん論点あると思いますが、ここら辺をこれから考えて、労働情報、労働市場情報のあり方っていうのを job tag だけでなく、もっと基本的な部分から考えていくことが必要なのかなと思いました。

それでは次は議題6のその他ですね。これは事務局からの連絡となりますのでご説明よろしくをお願いします。

○ 事務局（西浦）

はい、その他については連絡事項になりますが、本検討会の今後の予定ということでございまして、今回いただいたご意見等を基に来年度の改修、また再来年度の予算要求等を今後検討していきたいと思っております。本日はいろいろご意見いただきましてありがとうございました。また結果の報告などおたしませて開催を引き続きしていきたいと思っております。多分時期的にはどうしても2、3月くらいになってしまうのかなと思っているのですが、引き続きご指導いただければと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○ 大藪座長

はい、それでは本日は以上で終了いたします。みなさまどうもお疲れ様でした。ありがとうございました。