

第2回職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称） 普及・活用の在り方検討会 議事次第

日時：令和元年7月29日（月）

13:30～15:30

場所：厚生労働省職業安定局第1・第2会議室

1 開会

2 議事

- (1) 第1回検討会におけるご意見とその対応について
- (2) サイトを活用した就職困難者等への支援の可能性について（ヒアリング）
- (3) 現時点での動画等制作及び開発状況等について
- (4) ユーザビリティ調査の実施について
- (5) サイト運営方針書（案）について

3 閉会

（配布資料）

- 資料1 : 第1回検討会で出された主なご意見等について
- 資料2 : 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）を活用したニート・引きこもり等の若年無業者への就労支援の可能性について（認定特定非営利活動法人育て上げネット 新宅執行役員提出資料）
- 資料3-1 : サイトの開発状況について（ソフトバンク・テクノロジー（株））
- 資料3-2 : 画面モックアップ（ソフトバンク・テクノロジー（株））
- 資料3-3 : 動画のテロップ、ナレーションに使用したインプットデータの情報（（株）博報堂）
- 資料4 : ユーザビリティ調査の概要（（株）博報堂）
- 資料5-1 : サイト運営方針書（骨子）（案）（（株）野村総合研究所）
- 資料5-2 : サイト運営方針書（案）（（株）野村総合研究所）

第 1 回検討会が出された主なご意見等について

令和元年 7 月 29 日

※ ⇒は事務局の対応方針案

1 職業情報について

- 職業情報は企業側に付加価値を与えられるようなものを提供すべきである。
 - ⇒ タスク、スキル等の数値情報の提供等により、求人を出す際の相場観の把握、社内の業務転換、再配置、能力開発等にも活用できるなど、企業側に付加価値を与えられるようなものとする。今年度の設計開発において、免許・資格からの検索機能を実装する。また、職業ごとに個別に作成されているタスク情報についても、利用者が使いやすい検索方法等について検討する。サイト運営方針書にも記載する。
- IT関連職業は、変化が激しい分野であるため、他の職業よりもメンテナンス頻度を高くすべきである。
 - ⇒ 職業情報は今後毎年 5～10 職業を新規追加、50 職業程度を更新予定だが、変化の激しい分野の職業については、更新間隔を他より短くするなどメリハリを付けて対応することを検討する。サイト運営方針書にも記載する。
- 現在保有している資格に追加して特定の資格を取得することによって就職可能性が広がるような情報についても提供すべきである。
 - ⇒ 免許・資格からの検索機能を実装することにより、ご指摘のような就職可能性を示せるようなものとする。
- 各種官公庁統計データと紐付けできない職業について、何らかの代替措置を講じるべきである。また、「賃金」と「仕事」や「レベル」との関係に係る情報を提供できるよう拡張性を検討すべきである。
 - ⇒ 今年度は、インプットデータで保有する「厚生労働省編職業分類番号」を「日本標準職業分類」に紐付けし、可能な範囲で「国勢調査」や「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」等の職業ごとの統計情報を提供するとともに、「仕事の内容」や「レベル」とそれに対応する「賃金」情報に係る提供のあり方等について検討する。
次年度以降は、民間事業者・ハローワークの求人情報のデータ等の活用も含め、より詳細かつ鮮度のある情報提供の在り方を検討する。

2 サイトの設計開発について

- 資格情報やタスク情報をキーに検索した際に広い可能性を提示できるようにするな

ど、次年度以降の開発に向けて、必要となる拡張性を担保すべきである。

⇒ 今年度の設計開発において、免許・資格からの検索機能を実装する。また、職業ごとに個別に作成されているタスク情報についても、利用者が使いやすい検索方法等について検討する。サイト運営方針書にも記載する。

○ 次年度以降の開発における官民の役割分担と最終到達点（拡張のスコープ）をどこまでにするのか検討すべきである。

⇒ 「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン」に示されている「サービス設計 12 箇条」を踏まえ、本サイトを職業情報のインフラとして、標準的な職業情報の提供を行うものと位置づけるとともに、データベースを公開し、民間が自らの創意工夫により、データを活用したサービスを展開できるものとしていく。サイト運営方針書にも記載する。

○ キャリア分析では、どのような「リカレント」や「学び直し」をすればキャリアアップや転職が可能となるのかが分かるように工夫すべきである。

⇒ 今年度の設計開発では、キャリア分析の結果、個別のスキル・知識等ごとに希望する職業に就くためにはどのスキル等を習得することが必要なのかを示せるようにする。将来的には、キャリアアップや転職を可能とするために必要となる「リカレント」等を行える講座情報等の情報ソース（教育訓練講座検索システム等）との連携可能性を検討する。サイト運営方針書にも記載する。

○ 障害者、外国人等の利用も想定しているならば、将来的には読み上げ機能、ふりがな表示等のアクセシビリティを確保することも検討すべきである。

⇒ 今年度の設計開発では、障害者等のアクセシビリティを確保できるよう、一部項目を除き、「日本工業規格 JIS X 8341-3:2016「高齢者・障害者等配慮設計指針—情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス—第 3 部：ウェブコンテンツ」のレベル AA に準拠したものとする。将来的には、音声読み上げ機能への対応のほか、外国人等の利用も想定した多言語対応等の実装を検討する。サイト運営方針書にも記載する。

○ 90 秒の動画なら、最低 10 程度はタスクを盛り込むべきである。

⇒ 本サイトにおける動画は、個別の職業情報詳細ページに記載している情報を視覚的イメージで補完することを目的としている。タスク情報は時間的な制約から、優先的に動画に盛り込むべき情報を、予め厚生労働省の担当官が指定するなど工夫する。

○ 「サービス設計 12 箇条」など、「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン」に基づく開発を進めるべきである。特に、「サービス設計 12 箇条」のうち、「4. 全ての関係者に気を配る」「8. 自分で作りすぎない」「10. 何度も繰り返す」を意識して開発方針を検討すべきである。

⇒ 「サービス設計 12 箇条」を意識した開発を進める。サイト運営方針書の各項目に

も「サービス設計 12 箇条」のどれが対応するのかが分かるように表記する。

- モバイル・スマートフォンでの利用も想定しているなら、処理速度にも気を配るべきである。
⇒ 本サイトは PC、タブレット及びスマートフォンでの利用を想定しているところ、処理速度に配慮した設計開発を進める。

3 サイト運営方針書について

- 取組時期として「3～5年以内」となっているが、時代変化のスピードを勘案して、例えば給与水準や移り変わりが早い分野の仕事内容など、より早いタイミングで実施すべき事項は、この取組時期を見直すべきである。
⇒ サイト運営方針書について、より早いタイミングで実施すべき事項などについては、取組時期を前倒しにするなどの見直しを行う。
- AI・ビッグデータの活用は、当該サイトの検索結果だけではなく、民間の「キャリアログ」のように既に蓄積されている過去のデータも活用して行うべきである。
⇒ 今年度の設計開発においては、将来的に AI・ビッグデータの活用を図れるような拡張性を担保する。将来的にはハローワークシステムや民間需給調整機関が保有するデータ等を活用し、キャリア分析機能等の高度化や新たな機能の開発等につなげることを検討する。サイト運営方針書にも記載する。
- 公共が運営するサイトの中にも有用なものが多いため、目的、ユースケース、ユーザージャーニーに照らしつつ、公共サイトも連携先の候補としてリストアップしていくべきである。
⇒ 今年度は「ハローワークインターネットサービス」「職場情報総合サイト」「ジョブ・カード制度総合サイト」及び「マナパス」と連携を行う。ただし、「ハローワークインターネットサービス」との更なる連携については、当該サイトが大規模なシステム改修中であること等から、次年度以降、引き続き取り組んでいくこととしている。（別添参照）
このほか、現在検討中の「職業能力診断ツール」や教育訓練情報等を提供する公共サイト等との新たな連携の可能性を検討するとともに、民間サイトとの連携も検討する。サイト運営方針書にも記載する。
- 訓練受講希望者の面接の際に有用だと思われるので、職業訓練プロバイダーに使ってもらう工夫もすべきである。
⇒ 今年度のサイトの周知広報において、職業訓練プロバイダーに使ってもらえることをターゲットとするとともに、次年度以降、本サイトで提供する職業情報を職業訓練プロバイダーにどのように有効活用いただけるのか等の調査等を実施する。サイ

ト運営方針書にも記載する。

労働市場のインフラとなるシステムの連携イメージ

(別添)

労働市場のインフラとなる職業・職場情報に関するシステムについては、求人・求職者やキャリアコンサルタントなど、様々な利用者が知りたい情報に平易にアクセスできるよう、利便性を向上させ、各システム間で効果的に連携していくことが重要。厚生労働省等が運営する各関係システム間の具体的な連携のイメージは以下のとおり。

○連携の例 (※1)

- (O-NET ⇒ 情報発信ポータルサイト)
- ・職業・職種情報から仕事に求められる資格やスキルの習得に必要な社会人向け学習プログラムを検索 (情報発信ポータルサイト ⇒ HWIS)
- ・学び直し講座を閲覧する際、学習して身に付けることができる資格を必要とする求人情報を参照

教育訓練情報

情報発信ポータルサイト (文部科学省)

【2019年度末 開設予定】

※大学等で開設されている社会人向けプログラム情報や学びを支援する各種制度に関する情報を総合的に発信

教育訓練講座検索システム

※厚生労働大臣指定の教育訓練給付対象講座を検索

職業能力情報

職業能力診断ツール

【2019年度 調査研究】

【2021年度 構築着手予定】

※ホワイトカラー職種を対象に「職業能力評価基準」や「ジョブ・カード」を活用した職業能力診断ツールを開発し、知識・技能に還元できない能力の重要性が高い当該職種における職業能力の「見える化」を図る

職業能力評価基準のサイト

※「職業能力評価基準」(仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」、「成果につながる職務行動例(職務遂行能力)」を業種別、職種・職務別に整理したもの)の提供

ジョブ・カード制度総合サイト

※生涯を通じたキャリアプランニングと職業能力証明のツールであるジョブ・カード作成支援のためのサイト

職業情報(仕事)

職業情報提供サイト (日本版O-NET) (仮称)

【2019年度 構築予定】

※職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準としてデータベース化することで、職業情報を「見える化」する。

○連携の例 (※1)

- (O-NET ⇒ HWIS)
- ・職業・職種情報から具体的な求人情報を検索 (HWIS ⇒ O-NET)
- ・HWISの求人情報の職種に係る情報を検索
- ・転職希望者が自己の職歴から蓄積してきたスキル等を把握し、PRポイントを確認 (ジョブ・カード⇒O-NET)
- ・ジョブ・カード作成時に職業解説を参照、キャリアを分析

職場情報(会社)

職場情報総合サイト

【2018年9月~】

※企業の職場情報を掲載している既存サイトの情報等を集約し、求職者等がワンストップで閲覧できる

(既存連携サイト)

- ・若者雇用促進総合サイト
- ・女性の活躍推進企業データベース
- ・両立支援のひろば など

○連携の例 (※1)

- (O-NET ⇒ 職場情報総合サイト)
- ・職業情報を閲覧する際、関連する産業の企業の職場情報も確認 (職場情報総合サイト ⇒ O-NET)
- ・企業の職場情報を閲覧する際、関連する産業分類の職業情報も確認

求人情報

ハローワークインターネットサービス (HWIS)

【2020年更改】

※全国のハローワークの求人情報等を掲載

※2020年から公的職業訓練コース検索システムを統合予定 ⇒国(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)が実施する職業訓練と各都道府県が実施する職業訓練の検索が可能

○連携の例

- (職場情報総合サイト ⇒ HWIS)
- ・企業の職場情報を閲覧する際、求人情報も確認 (HWIS ⇒ 職場情報総合サイト) (※2)
- ・求人情報を閲覧する際、企業の職場情報も確認

※1 … 連携要否を含め検討中
※2 … 連携に向けて準備中

○連携の例 (※2)

(ジョブ・カード ⇔ HWIS) ジョブ・カードと求職登録の共通項目データを相互に転用

*平成31年1月11日
構造改革徹底推進会合
厚生労働省・文部科学省提出資料
を基に作成

職業情報提供サイト（日本版O-NET） （仮称）を活用した ニート・引きこもり等の若年無業者への 就労支援の可能性について

認定特定非営利活動法人育て上げネット
執行役員 新宅圭峰

ニート引きこもり等の若年無業者例

- ・ 一度覚えた作業を繰り返すことが苦にならないでも複雑な作業や新しい作業を学ぶことが苦手
- ・ 精密で手作業が得意で、しかもきわめて正確でも何をするのに時間もかかる
- ・ 高度な文章作成や論理的な思考ができるでも対面での会話が極端に難しい
- ・ 職業レディネス・テスト (VRT)、厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)にて、すべての項目が低い結果になる

ニート引きこもり等の若年無業者 適職検討の課題

	適職検討支援で行うこと	課題
1	「できる作業」を特定する	・ 「できる作業」の幅が狭い・浅い場合に、発見が難しい 本人も「できる作業」だと認識することが難しい
2	「できない作業」を特定する	・ 「できない作業」の幅が広い・深い場合に、本人が受け止めることが難しい
3	「できる作業」が含まれる職業を探す	・ 求められる作業の幅が狭い・浅い職業の情報が不足
4	「できない作業」が含まれない職業を探す	・ 求められない作業の幅が広い・深い職業の情報が不足



職業情報提供サイト（日本版O-NET）
（仮称）にて解決が期待される

参考) 若年無業者向けITの適職検討ツール 「ITしごとガイダンス」

「ITしごとガイダンス」とは

- ・ ニートひきこもり等の若年無業者向けに作られたITの適職検討をサポートするwebサービス

製作者

- ・ J.P.モルガンと育て上げネットの共同事業「Youth Drive」
- ・ コンテンツの一部は旧インテリジェンス（パーソルキャリア株式会社）プロボノの協力を得て作製

特徴

- ・ 「好きな/できる作業」を特定する（自己理解を促す）
- ・ 「好きな/できる作業」が含まれる職種を探す

利用歴

2017年

- ・ 育て上げネットの5つの支援拠点で利用開始

2019年

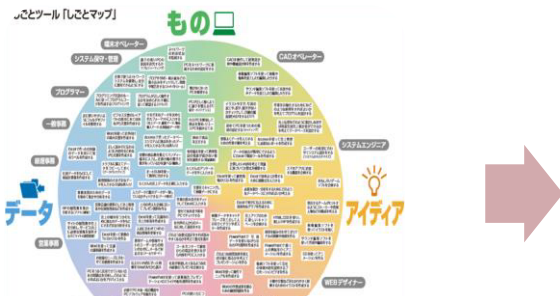
- ・ webサービス化
- ・ 他NPO団体展開開始（2019年7月時点で10団体が利用）

「ITしごとガイドンス」活用の流れ



YesNo診断 あなたは何派？

- 体験を振り返り、どの作業が好きかチェック



ITしごとマップ

- 好きな作業が含まれている職種を探す



職種シート

- 一日の流れ、勤務形態の特徴、キャリアステップなどを知る



説明したり教えたりするのは好きだし、人に対して何かする仕事がいいのかもしれない。今度の面談でどんな仕事があるのか相談してみよう。確認テストをやってみたら、思ったよりも解けなかったから勉強が必要かもしれないなあ。



私になりたい職種の人って、こんなスキルが必要なんだ。1日の流れがあるから、生活が想像しやすくいいね。



質問に答えて、自分に合った職業を見つけましょう！

作業

Q1. ビジネス文書のレイアウトの基本にあてはめながら文書を作成する

YES

NO

Q2. 正しく読み手に伝わるように内容をまとめながら文書を作成する

YES

NO

Q3. 簡単に合計を出すためにオートSUMの使い方を覚える



仕事内容

～自分が出来そうなものにチェックをつけよう！～

- 指示書の内容確認・・・テスト指示書の内容を理解する
- テスト対応・・・指示書の通りに操作する
- テスト結果記録・・・操作結果を記録する（エラーがあれば詳細を記入する）

<仕事の概要>

システムやゲーム等について、おかしい動作やバグがないかを確認する仕事です。具体的には、指示された操作をシステムやゲーム上で行い、動作に問題ないかをチェックします。テストの結果、想定された操作で想定された結果が出なければそのシステムは問題点があるため、問題点を報告します。この、問題点を見つけ出すことがテスターやデバッガーの最大の役割です。また、発見されたミスやバグは、プログラマ、システムエンジニアの手によって修正されます。

<こういう人におすすめ>

緻密なことを繰り返しできる人
感覚的ではなく論理的な人

<収入>

アルバイト平均時給1,499円

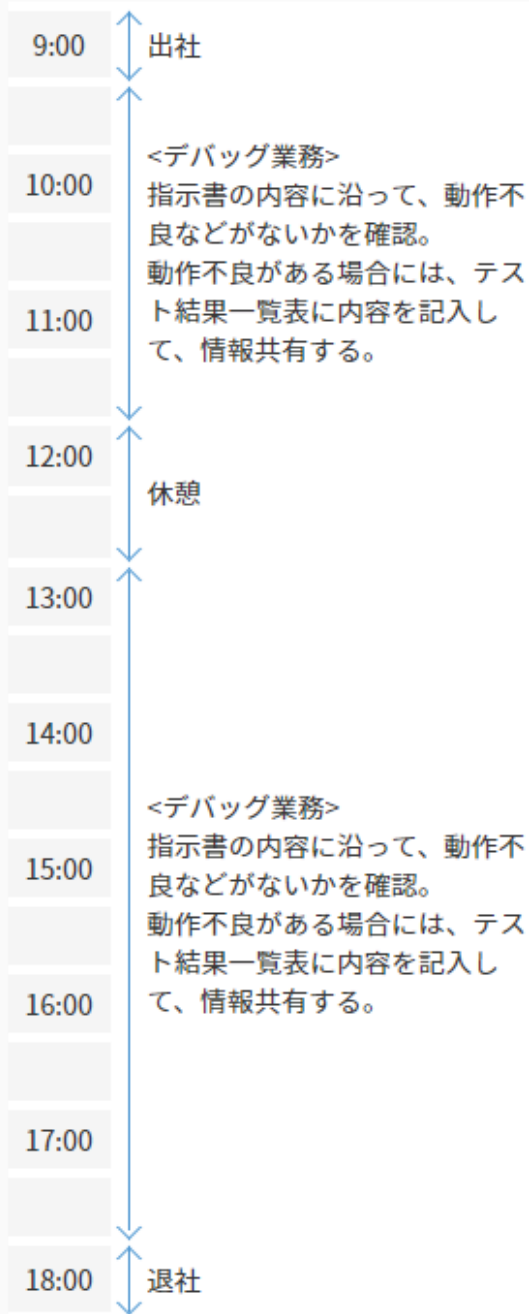
週3日・6h/日 月収107,928円

週5日・7.5h/日 月収224,850円

【勤務形態の特徴】

	少	中	多
• 土日勤務有無	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• 夜間勤務有無	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• シフト勤務制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

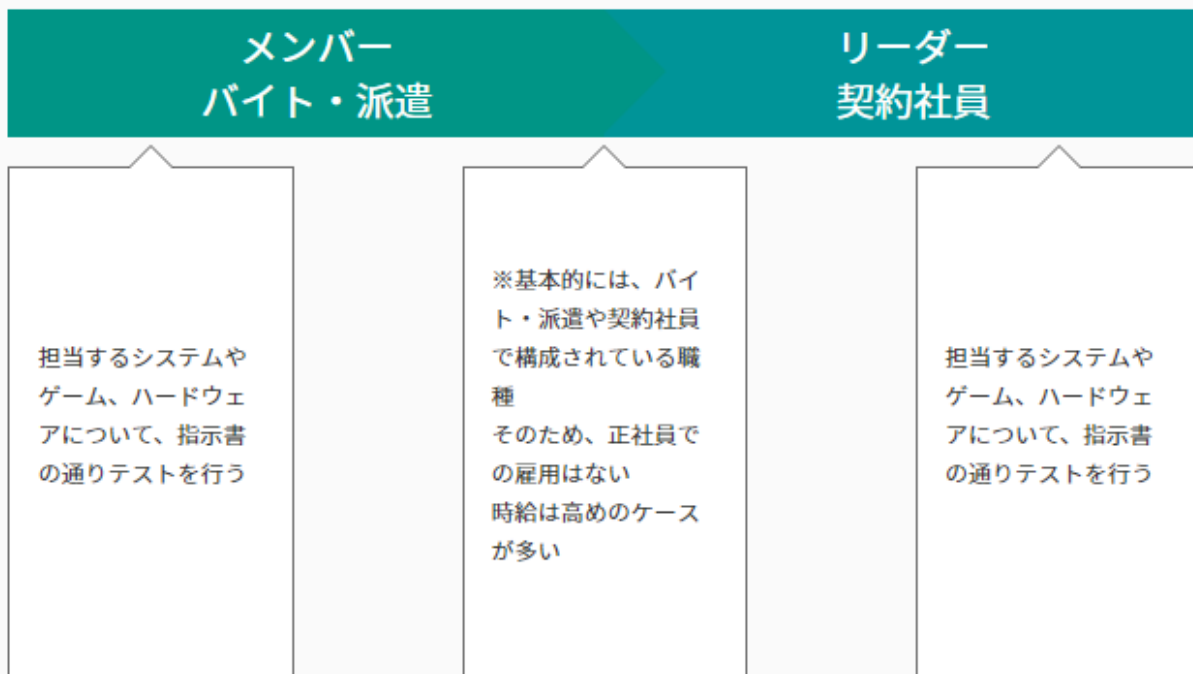
Aさんの一日



キャリアステップ例

コミュニケーション度 | 3

コミュニケーション度 | 3



【仕事のスタイル】 デスクワーク、服装は基本自由が多い

【仕事上接する人】 社内のメンバー

【あれば役に立つスキル・資格】 特になし



システム営業

コミュニケーション度 | 5

職種応答

新しいことに挑戦

コミュニケーション力・システム知識を活かす



一般事務

コミュニケーション度 | 3

職種応答

新しいことに挑戦

OA知識を活かしたい



ネットワーク運用

コミュニケーション度 | 2

職種応答

新しいことに挑戦

ネットワーク知識を身につける



PG

コミュニケーション度 | 2

職種応答

今までの経験を活かす

プログラミング知識を身につける



データエントリー

コミュニケーション度 | 1

マニュアル通り

今までの経験を活かす

入力スピードを活かす



ヘルプデスク

コミュニケーション度 | 3

職種応答

新しいことに挑戦

コミュニケーション力を活かす

サイトの開発状況について

2019年07月29日

ソフトバンク・テクノロジー株式会社
公共事業部

- サービスデザイン思考の目的とプロセス
- ペルソナ（利用者像）
- ストーリーボード
- 発見と課題
- ユーザーインターフェイスへの反映

サービスデザイン思考の目的とプロセス

本サイトが中長期的に継続して利活用されるためには、**利用者目線に沿ったユーザインタフェース**が必要不可欠となります。利用者目線に沿ったユーザインタフェースを実現するために、本サイトの構築にあたって「**サービスデザイン思考**」に基づき、利用者の顕在的・潜在的ニーズを掘り起こし、デザイン・設計・開発に組み入れることにより、**利用者にとっての「価値」の最大化**が実現できるサイト構築を目指します。



- ◆ サービスデザインとは、ユーザーが感じる体験価値を重視して、サービスそのもの（タッチポイント）のデザインにとどまらず、事業全体を再設計するプロセスを指す。（事業構想 2014年11月号）
- ◆ このサービスデザインという言葉は、欧米では、数年前に話題になったデザイン思考（Design Thinking／デザインシンキング）という概念を具体的にビジネスに落とし込む、という文脈で用いられている。（株式会社コンセントHPより）

本サイトの利用者及びその利用シーンを具体的に定めることで、利用者視点に即した利便性の高いユーザインタフェースを設計する。

STEP1

ボリュームゾーンとなる利用者及びその利用シーンを具体的に定める

- ペルソナ(利用者像)の策定
- ストーリーボードの策定

STEP2

利用者視点で現行設計を分析し、利便性の高いユーザインタフェースの実現に向けた発見と課題を整理する

- デザインに関する発見と課題
- 機能に関する発見と課題

STEP3

発見と課題を基に、具体的にユーザインタフェースに反映する内容を決定する

- デザインへの反映
- 機能への反映

- サービスデザイン思考の目的とプロセス
- ペルソナ（利用者像）
- ストーリーボード
- 発見と課題
- ユーザーインターフェイスへの反映

策定したペルソナ(利用者像) は以下のとおりです。本資料では、③20代後半～40代前半の求職者（転職等）と⑤大手企業の採用担当者の利用者像をご紹介します。

- **求職者**

- ① 高校生
- ② 大学生
- ③ 20代後半～40代前半の求職者（転職等）
- ④ 中高年齢者の求職者（定年等）

- **企業の人事管理担当者**

- ⑤ 大手企業の採用担当者
- ⑥ 中小企業の経営者

- **支援機関等の担当者**

- ⑦ ハローワークの担当者
- ⑧ 大手人材会社のキャリアコンサルタント
- ⑨ 工業高校の進路指導担当の先生
- ⑩ 総合高校の進路指導の先生
- ⑪ 大学キャリアセンターのキャリアカウンセラー
- ⑫ 就職困難者支援機関の担当者

ペルソナ（利用者像）の例

求職者：20代後半～40代前半の求職者（転職等）



プロフィール

名前：笠原 貴志（仮名）

性別：男性

年齢：32歳

職業(勤務先)：IT系事業会社

職種：エンジニア

住居：愛知県名古屋市

家族：既婚・子供なし

学歴：大学卒業

年収：800万円

趣味：車で遠出すること

機器：スマートフォン、会社・自宅PCを使用

Web：まとめサイト閲覧

特徴

大学卒業後、エンジニアとして仕事をしてきた。2年前結婚と同時に都内へ引っ越し、2度目の転職をして今の会社に入社している。妻とは共働き。

ドライブが趣味で、休日には妻や友人を乗せて遠出することが楽しい。車の運転に没頭していると、充実した気分になる。

サービス利用動機

そろそろ子どもがほしいと思っているので、今より給料が高く時間もフレックサな会社に入りたい。

今は部下のマネジメントの業務が担当だが、あまり本意ではない。むしろ、エンジニアとしての自分のスキルを活かしたり幅を広げたりし、もっと色々な技術の仕事ができるようになりたいと思っている。

ペルソナ（利用者像）の例

企業の人事管理担当者：大手企業の採用担当者



プロフィール

名前：安藤 由香（仮名）

性別：女性

年齢：27歳

職業(勤務先):大手電機部品メーカー

職種：人事

住居：東京都練馬区

家族：独身（一人暮らし）

学歴：大学卒業

年収：600万円

趣味：サイクリング、カフェ巡り

機器：会社PC、スマートフォンを使用

Web：NewsPicksを定期購読

特徴

東証一部上場企業で人事部に所属しており、新卒・中途の採用活動に携わっている。新卒でこの会社に入社してから営業部・広報部と2年ずつ経験し、1年前から人事職に就いた。

週末はロードバイクに乗って、自然の多いところまで足を伸ばす。実家は神奈川県にあるが、3年前から練馬区で一人暮らしを始めた。仕事が忙しく、なかなか実家に帰れていない。

サービス利用動機

勤務先企業は、本社のほか国内・海外に工場や営業拠点を抱えており、事務職・営業職・技術職・労務職と従業員の構成も多様。近年は女性活躍促進にも取り組んでいる。特に、多様な属性の中途採用者が前職で培ってきたスキルと配置ポストをいかにマッチングさせるのかについて、現状では採用担当者と現場責任者の考えが異なっており、上手く機能していないのが課題だ。一貫した指針・基準を作る必要性を感じている。

- サービスデザイン思考の目的とプロセス
- ペルソナ（利用者像）
- ストーリーボード
- 発見と課題
- ユーザーインターフェイスへの反映

作成したストーリーボードは以下のとおりです。

本資料では20代後半～40代前半の求職者（転職等）と大手企業の採用担当者の利用シーンをご紹介します。
（以下、本項では「日本版O-NET（仮称）」を単に「日本版O-NET」と表記します。）

- **求職者の利用シーン**

高校生の利用シーン

20代後半～40代前半の求職者（転職等）の利用シーン

中高年齢者の求職者（定年等）の利用シーン

- **企業の人事管理担当者の利用シーン**

大手企業の採用担当者の利用シーン

- **支援機関等の担当者の利用シーン**

大手人材会社のキャリアコンサルタントの利用シーン

総合高校の進路指導の先生の利用シーン

大学生と大学キャリアセンターのキャリアカウンセラーの利用シーン



ストーリーボードの例

求職者：20代後半～40代前半の求職者（転職等）の利用シーン

〈Scene01：リビング〉



〈Scene02：自室〉



週末の夕刻。笠原貴志（仮名）は、自宅リビングで妻と晩酌を楽しんでいた。

「今の会社は部下の管理業務が多くて自分で手を動かす機会は少ないんだよねえ。あと5年も経てば僕のスキルは価値が無くなるし、それから転職を目指してももう手遅れだと思うんだ」

普段から思っていたことがつい貴志の口をついて出てきた。

「そうね。それに、もしも子供ができれば、残業の多い今の会社では、あなたは子育てに参加できないわ。転職に賛成！ でも、今よりお給料もよくて時間の融通もきくような会社をちゃんと選んでね」と、妻が応じた。

〈給料や労働時間だけでなく、仕事の中身も大事なんだけど〉という心の声は口には出さなかったが、貴志はエンジニアとしてのキャリアにこだわりがある。

そういえば、先日、知人に相談したときには、ネットワークエンジニアなんていいんじゃない？ と薦められた。もう少し自分で考えてみるか、と貴志はグラスを空けた。

自室に戻った貴志は、PCを立ち上げ検索を始めた。キーワードは、「エンジニア」「スキル」「活かせる」「高める」「残業」「少ない」「フレックス」「年収増」「転職」。

エンジニアとして有能な方だと自認していたが、自分のスキルの棚卸しをしてみて少々焦った。今から転職を目指すエンジニアとしては心許ない。昔は、暇さえあれば新しい技術の習得に躍起になっていたが、今の会社に転じてからはすっかり疎かになっている。現状はサーバーサイドの知識が中心だが、これから先のことを考えると全く別の両利きの技術も習得したい。エンジニアの需要は高く30代での転職も容易な時代になっているとはいえ、油断はできない。

「他にになにか見落としてないか？ 自分の価値、可能性はこれだけなのか？」

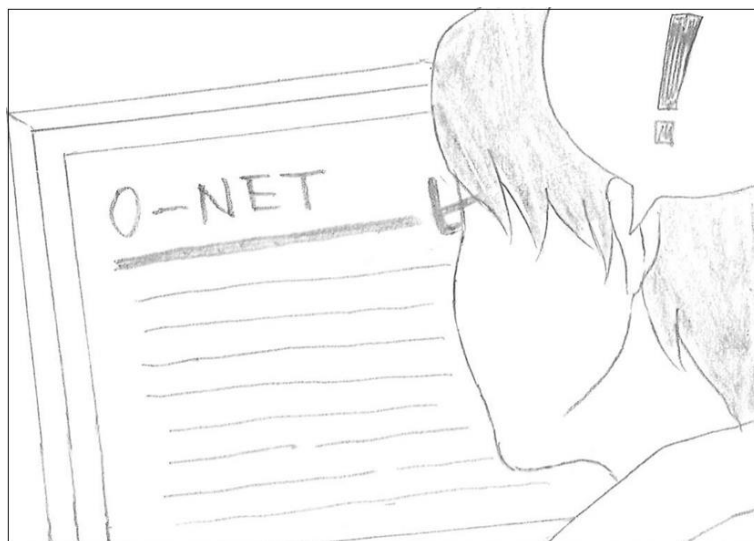
自問自答しながら手当たり次第に関係しそうなサイトを覗いていく。自分でパーツを集めて自作したPCにはLinuxを入れてある。ブラウザはFirefoxだ。ふと、ある「まとめサイト」の記事に目が留まった。「日本版O-NET?」どうやら「キャリア分析」という機能のことで盛り上がっているようだ。



ストーリーボードの例

求職者：20代後半～40代前半の求職者（転職等）の利用シーン

〈Scene03：自室〉



日本版O-NETにアクセスし、キャリア分析機能の画面を開いた。

現職である「プロジェクトマネージャー（IT）」を選択すると、プリセットされた「しごと能力値」が出てきた。

「へーっ、プロジェクトマネージャー（IT）ってこんな能力があることになっているのか」

自分の職務経験からすると違うなと感じる部分がある。そこは手入力で調整するらしい。調整が済んだ後、知人に薦められた「システムエンジニア（WEBサイト）」を選択した。キャリア分析の結果が表示された。

特に不足している能力は無いようだ。適性ありだ！ と内心満足。

しかし、「その他適合度の高い職業」の欄に表示された「AIエンジニア」が気になった。

以前、同期の仕事を少し手伝ったことがある。結構面白い仕事だったと記憶している。確かその同期が「AIエンジニア」だった。

〈Scene04：自室〉



日本版O-NETの職業情報詳細ページで、「インフラエンジニア」の詳細を確認してみる。そく「AIエンジニア」でもキャリア分析を試みる。

知識面の適合度は、システムエンジニアより低く出た。個別のスキルで見ても「不足」となっている項目も多く、勉強しなくていけないことが多いようだ。

しかし、面白そうな職業だ。なにより将来性を感じる。5年後10年後を見据えるところの方が良いかもしれない。

足りないスキルは確かにあるが、数学的な能力など基礎部分では高い評価となっているので、勉強すれば十分に対応可能な範囲ではないだろうか。

また、診断結果の画面では、他にも相性のいい職業が表示されていて、中には気になるものも見つかった

貴志はひとまず、この結果を出力して妻に見せてみることにした。



ストーリーボードの例

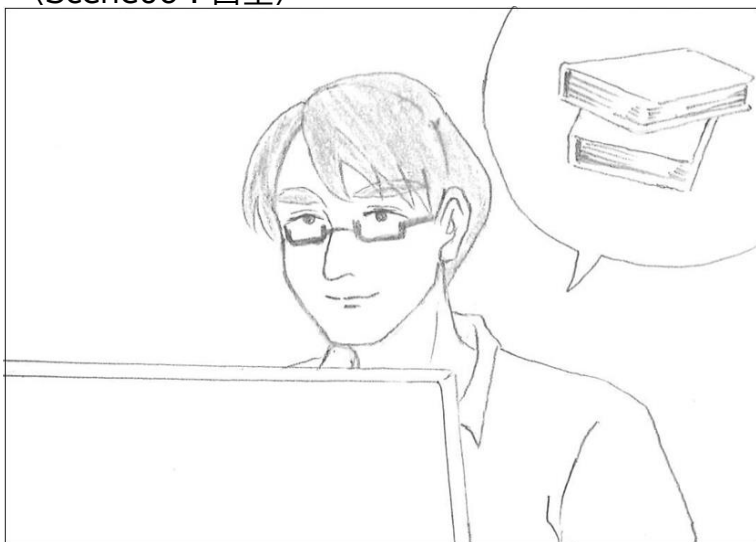
求職者：20代後半～40代前半の求職者（転職等）の利用シーン

〈Scene05：リビング〉



「へー、なにこれ、健康診断みたいで面白いね」妻も興味を持ったようだ。
私の仕事のことはあまり知らない妻だが、分析結果で私の「説明力」「傾聴力」が低いところは深く納得したらしい。
「あなたって管理職には向いてないのよ」
十分承知しているが、面と向かって言われるとつらい。
「理屈っぽいし、融通が利かないし。でも、エンジニアとしてはその方が正解なんですよ？
だったらエンジニアの世界でやりたいことをやったら良いんじゃない？」
なかなか手厳しい。しかし、ナイスなアドバイスだ。身近な人間というのは、性格をよく見抜いているということだ。
普段は、妻と仕事の話をする事などないのだが、日本版O-NETが会話のきっかけになった。

〈Scene06：自室〉



貴志は部屋に戻り、日本版O-NETへ再度アクセスした。
自分の経歴であれば「システムエンジニア（WEBサイト）」への転職は適性的に問題はない。しかし「AIエンジニア」にもある程度は適性があり、不足しているスキルを身につければ転職は可能だろう。
妻も応援してくれている。
今すぐに転職するかどうかは、給与面などの条件も確認してからの判断となる。自分に新しい可能性を感じられたことは転職活動において大きな意味を持つだろう。日本版O-NETはいろいろな角度から自分にあった職業を探ることができるので、他にも可能性を探ることもできるかもしれない。とりあえずAIエンジニアに必要な資格も知ることができたので、早速、ネットで「AIエンジニア」関連の資格取得に向けた書籍を数冊注文してみた。新しい職場や将来の家族を想像すると、勉強にも熱が入りそうだ。



ストーリーボードの例

企業の人事管理担当者：大手企業の採用担当者の利用シーン

〈Scene01：自宅〉



安藤由香（仮名）は、シャワーを浴びるとようやく気持ちが落ち着いてきた。

今夜は同僚の送別会だった。楽しくお別れしたかったのだが、些細なことから「人事」と「現場」の言い争いをやってしまったのだ。

髪を乾かし冷めた頭で考え直してみる。「現場」はなるべく「専門スキル」を持つ人材を確保したい、しかし「人事」からすれば「汎用スキル」を育成するための人事ローテーションが必要だ。今に始まった議論ではないので、送別会の場でわざわざ持ち出す話題ではなかったと反省している。

「なにか人事と現場をつなぐようなツールってないのかな」

大して期待はせずに、スマホでGoogle検索をやっていたら「現場のわかる人事、人事のわかる現場」という文字が目にとまった。

「知って役立つ日本版O-NET」というブログの、今週のタイトルのようだ。日本版O-NETというサイト名には、耳に覚えがある。人事担当者として気にはなっていたのだが、確かめるのが、ついつい後回しになっていた。

〈Scene02：自宅〉



サイトにアクセスしてざっと目を通してみる。そのブロガーもどこかの会社の人事部に所属していて、やはり現場との乖離に悩んでいたが、日本版O-NETがその解決に役立った、という内容だった。

「私にも使えるかな」

早速、日本版O-NETにアクセスし、ブログで紹介されていた「人材採用支援機能」を呼び出した。今夜送り出した同僚の代わりとなる人材を探すつもりで「広報」に関する職業を選択した。必要とされるスキルや知識が表示された。かなりの数だ。一般的な広報には様々なスキルが求められるのだろう。しかし由香の会社はやや特殊な業態なので広報に求められるスキルもそれほど広くないはず。パラメータを操作して微調整していく。

「よし完璧。このバランスが一番うちの会社に合っているはず！」

明日、人事部の先輩にも意見を聞いてみようと考え、作成したグラフをマイリストに保存してからスマホを閉じて眠りについた。



ストーリーボードの例

企業の人事管理担当者：大手企業の採用担当者の利用シーン

〈Scene03：人事部〉



翌日の昼休み、由香は、昨夜の送別会での一件を先輩に話した。

「たしかに現状の採用方法では現場の意見は十分に汲み取れていないかもしれないね」先輩も難しい顔でうなずいた。

「これ、私が考えてみたんですけれど...」由香は、昨夜、日本版O-NETのマイリストに登録したグラフを、今日はノートPCで開いて見せた。PCIはDELLで、OSはWindows。ブラウザはChromeだ。

「あら、面白そうね」先輩が身を乗り出してきた。

「いいじゃん、これ。採用資料の中にこのグラフも入れようよ。広報部にも確認してもらったら、もっと具体的な人物像が共有できるんじゃない？」

午後は、人事部長の承諾も得て、部全体でスキルの数値を調整してパラメータを整えていった。完成したグラフをエクスポートし、パワーポイントに貼り付けて資料は完成。

善は急げということで、すぐに広報部に持っていくことにした。

〈Scene04：広報部〉



「へー、必要なスキルを数値化したんだ。面白いね。部長に見せるから一緒に来てよ」

広報部にいる同期の社員に連れられて広報部長に資料を持って行った。

「なるほど。日本版O-NETってこういう使い方もできるんだね。この数値ってすぐに変えることができる？ このスキルはこれくらいでいいから、こっちをもっと高めに...」広報部長はすぐに具体的な指示を出してきた。

由香はその場で数値を入力し直した。

「うん、これでいい。広報部としてはこれが理想的な人材！」

広報部長がお墨付きを出した。



ストーリーボードの例

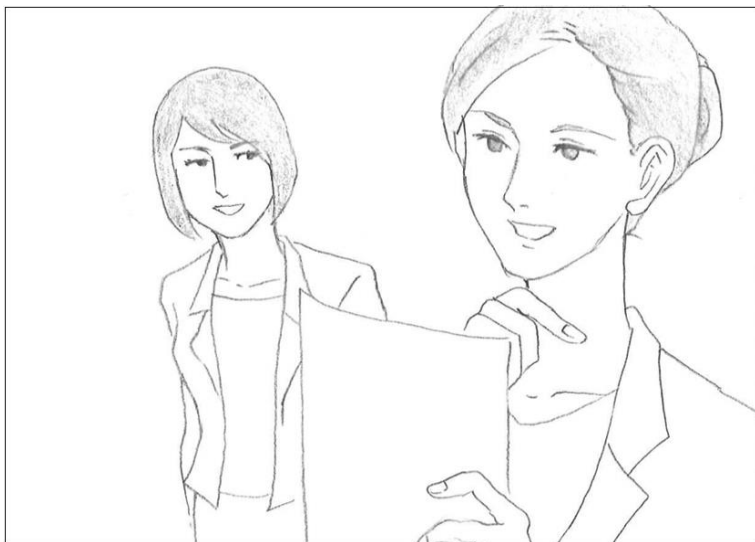
企業の人事管理担当者：大手企業の採用担当者の利用シーン

〈Scene05：人事部〉



人事部に戻った由香は、広報部での顛末を部長に報告した。
広報部が希望した数値は人事部としても許容範囲であったので、この数値を我が社の公式見解とすることになった。
人事部の考えと現場の考えが、日本版O-NETを介して共有できた。
今後は、他の部署とも同じ方式をとって、意見をすり合わせていくことになった。
「これで、今後はうまくいきそうだね」先輩がにっこり微笑んだ。
現場の意見が具体的に把握できるようになったし、すぐに調整できるようになったのだ。
なにより、現場と一緒にグラフを作り上げたことで、人事部が行う採用活動に対して、現場も前向きに考えてくれるようになるのではないかと。

〈Scene06：会議室〉



後日、馴染みの転職エージェントが来社したので、由香は、日本版O-NETのグラフを組み込んだ採用資料を見せてみた。
エージェントは、うんうんと頷きながら見入っている。
「これ、本当に解り易いですね。求人に応し込む側からしても、自分に求められる能力値が可視化されるのはありがたいことなんです。このデータを基に、条件を満たす人をご紹介しますね」
これまで、採用のミスマッチは、人事部が責任を取らされることが多かった。改善しようにも有効な手立てを見出しづらかった。これからは、現場の意見もふまえたデータを作成できるので、会社全体の共通認識の下で採用を進められるし、責任意識は現場にも根付いていくだろう。日本版O-NETで求める能力が可視化され、組織間の意思疎通が円滑になり、全社的に採用に前向きになっていく。良い流れができた、と由香は思った。

- サービスデザイン思考の目的とプロセス
- ペルソナ（利用者像）
- ストーリーボード
- 発見と課題
- ユーザーインターフェイスへの反映

ペルソナ(利用者像)及びストーリーボードから、デザインに関し以下のような発見と課題がありました。これらを踏まえたデザインを作成し、ユーザビリティ調査用モックアップを作成します。(但し、一部項目については実装に向けて更なる検討等が必要なため、今年度の開発内容に含めない予定です。)

カテゴリー	発見と課題	デザインへの反映
アクセシビリティ	障害者及びシニアが利用しにくいいため、ウェブアクセシビリティの規約に準拠するなど、障害者等の利用に配慮する必要がある。	キーボードのみでPCの操作ができること、色のコントラストが確保されていること、読み上げに対応していることを担保する必要がある。ウェブアクセシビリティの規約に準拠する。
モバイルファースト	スマートフォンでの利用が多いため、全てのページがスマートフォン版デザインに最適化されている必要がある。	スマートフォン、タブレット等のモバイルに対応するレスポンシブルデザインを採用する。
	様々な利用者が様々なOS、ブラウザが搭載されたスマートフォンからアクセスしてくることが予想される。	幅広い機種に対応した設計・デザインとする。

カテゴリー	発見と課題	デザインへの反映
トーン&マナー	データに基づいて話せることが本サイトの強みであるため、必要なデータにたどり着くまでのUXの良さを担保し、データもわかりやすく表示する。	サイト内のどの位置にいるのかがわかるパンくずリスト、主要機能の画面へとすぐに遷移できるようにする。 ※パンくずリスト…上位階層のページを順に表示したもの
	本サイトでは情報が多すぎて却ってわからない、といった懸念がある。	パッと見で操作のわかるUI・導線进行設計する。

カテゴリー	発見と課題	デザインへの反映
トーン&マナー	絞り込んでいくような検索方法では、現在地を把握できなくなる懸念がある。	利用者が自分の現在の位置や深度を把握できるようなデザインであることが望ましい。
	テキストリンク掲載のみの画面だと、よくある「官公庁の使いづらいサイト」になってしまう恐れがある。	色使いや写真などUXに配慮した設計が必要になる。
	スキルのレベル値の設定を煩雑に感じる利用者が離脱してしまう懸念がある。	スキルのレベル値の調整は、細かい動作を可能にしつつもスキップすることもできるなど、使い勝手の良いUI/UXとすべきである。
	検索機能が充実していることで、かえってどの検索方法を取り入れればいいのかわからなくなってしまう。	検索機能の掲載順等に配慮した設計を行い、用途に合った検索方法に辿り着けるようにする。

カテゴリー	発見と課題	デザインへの反映
トーン&マナー	<p>ビジネスシーンだけでなくプライベートシーンでの利用が想定される。</p>	<p>情報の配置の工夫や写真・動画の起用等、堅苦しさをのけないデザインとする。</p>
	<p>「スキル・知識による検索」は、自分の持つ複数のスキル等を用いる職を探せれば良い。</p>	<p>スキル・知識を複数選択できるようにし、スキルのレベル値を変更する必要がないものは直感的にわかるようなデザインとする。</p>
	<p>キャリア分析・人材採用支援・人材活用シミュレーションの画面は、操作可能なパラメータが膨大になるため、入力中に利用者が迷子になってしまう懸念がある。</p>	<p>利用者が全体感を保ったままでいられるようなデザインとする。</p>
	<p>若年未就業者に職業情報を知ってもらえることにも、本サイトの価値はある。</p>	<p>職業情報詳細画面(もしくは、彼ら・彼女たちに見せたい画面)まで少ない、わかりやすいSTEPでたどり着ける導線を引く。</p>
	<p>人事管理支援ツールは、ストーリーにもあるとおり、管理を綿密に行うためのものではなく、人事と現場、人事と個人を繋ぐことのできるツールである。</p>	<p>人事管理支援ツールは、管理を綿密に行うためのものではなく、人事と現場、人事と個人を繋ぐことのできるツールであることからわかるような見せ方にする。</p>

ペルソナ(利用者像)及びストーリーボードから、機能に関し以下のような発見と課題がありました。これらを踏まえた機能を作成し、ユーザビリティ調査用モックアップを作成します。(但し、一部項目については実装に向けて更なる検討等が必要なため、今年度の開発内容に含めない予定です。)

カテゴリ	発見と課題	機能への反映
全体	特に若者は、サイトへのアクセス、サイト内の遷移に時間がかかると離脱してしまう。	各ページの構成要素はなるべく簡素にし、瞬時に表示されるサイトであるほうが良い。
	具体的な職業のイメージがない人にもサイト内を自由に回遊してもらえることが、本サイトの強みである。	どの画面にも「トップページ」「検索機能」へのリンクがあるとよい。また、必要に応じてパラメータ保持などの措置をとる。
	シニア層の利用も想定される。	画面遷移はシンプルなものとする。
検索	就職や転職を具体的に考えていない段階でも何気なく検索機能を利用することができるのが良い。	何気なく検索できるような多様な検索機能を用意する。
	職業分野検索、職業分類検索、産業別検索の違いがわかりづらいという懸念がある。	各検索方法に関し、どのような検索機能であるのかを検索の画面に記載する。

カテゴリー	発見と課題	機能への反映
検索	「免許・資格による検索」は、入力され得る項目が決まっている。	免許・資格名の入力は絞り込みによるものとする。
	「スキル・知識による検索」では、キャリアアップを目指す利用者は「自分のスキル・知識のレベル値以上」、現在自分が保有しているスキル等を活かして転職したい利用者は「自分のスキル・知識のレベル値と同じ又はそれ以下」で就くことができる職業を探ることが想定される。	スキル・知識の各パラメータに対し、「以上(高い)」「以下(低い)」「くらい(普通)」等の幅を持たせた指定ができる方がよい。
	「免許・資格による検索」では、利用者にとって重要度の異なる複数の資格が入力される可能性がある。	入力したパラメータ(免許・資格)によって検索結果一覧を並び替えられるほうが良い。

カテゴリー	発見と課題	機能への反映
職業詳細情報	職業ごとに必要とされる各スキル値の、重要度や優先順位が不明である。	そのスキルそれぞれに対する優先順位のようなものがあるとわかりやすいただろう。(例えば、スキルAはレベル3、スキルBはレベル4が必要だが、スキルAのレベルが3であることの方がより重要である等。)
	今回、数値プロフィール領域には「仕事価値観」や「興味」といった項目が設けられているが、利用者により認識に大きな食い違いが出る可能性がある。	利用者がこのような項目を見て、その内容をわかってもらえるために、わかりやすい説明文を添付する必要がある。
	数値や文章のみでは職業をよく理解できない可能性があるため、実際にその職業でどんな事が行われているのかを利用者にわかりやすく伝える必要がある。	音声や映像で職業の解説を行う。
	職業情報詳細ページに関し、情報量が多すぎて離脱をまねく恐れがある。	職業情報詳細ページには、サマリの項目を設けると良い。

カテゴリ	発見と課題	機能への反映
職業詳細情報	職業情報詳細画面に掲載する項目は、色々なニーズを踏まえている必要があるが、利用者によってどの項目に興味があるのか分かれる。	興味のある項目にすぐにたどり着けるように、ページ内リンクがあると良い。
	職業情報詳細画面について、利用者が飽きたときに離脱されるのではなく、別の職業を検索してほしい。	画面端に、ページの「トップへ戻る」ボタンを表示するのが良い。

カテゴリー	発見と課題	機能への反映
キャリア分析	<p>「スキル・知識による検索」「キャリア分析」のように数値プロフィール領域の数値を入力する際、スキルのレベル値の目安がわからないと、数値を設定しづらい。</p>	<p>「スキル・知識による検索」「キャリア分析」のように数値プロフィール領域のレベル値を入力する際には、スキル値とその目安が可視化されていると良い。例えば、フリーで入力させるのではなく、[レベル5:○○○○○○]ができる][レベル4:△△△△ができる][レベル3:...]といったように、段階評価の選択式にする、等。</p>
	<p>若年層がキャリア分析を利用する際、用語が専門的でわからないといった懸念がある。</p>	<p>スキル等の各項目がどのような内容であるか、わかりやすく説明する。</p>
	<p>キャリア分析を使用する際、必ずしも比較したい先の職業が決まっている利用者ばかりではないという懸念が有る。</p>	<p>「例えばこの職業と比較してみるとこんな結果になる」といった提案を行っていき、利用者のキャリアの幅を広げる手伝いができるとう良い。</p>

カテゴリー	発見と課題	機能への反映
キャリア分析	キャリア分析は、職業経験が比較的浅い若者から転職経験を含めた職業経験が豊かな人まで様々な利用者に対応できることに価値がある。	キャリア分析は、検索条件の必須入力項目が少なくても利用できるようにする。
	就職未経験者がキャリア分析を行う際、所属職業を選ぶことができない。	キャリア分析のSTEP1の「職業の入力」はパスし、STEP2の数値入力へ進める。また、STEP2もパスすることができるようにする。

カテゴリー	発見と課題	機能への反映
人材採用支援	人材採用支援機能により作られる職務要件シートは、異なる立場の人の間で見られる可能性がある。	職務要件シートは、文章だけでなく視覚的なわかりやすさを担保するデザインとする。
マイリスト	マイリストに複数の職業が登録されることが予想される。	マイリストの頁には登録した職業一覧の画面があると良い。また、キャリア分析の結果も複数登録されることから、どんな分析内容かがひと目で分かる一覧がある方が良い。
	個人のスキルのレベル値が短期間に激変することは考えづらく、また入力にも手間がかかる。	過去に入力した自分の数値プロフィール領域の数値（スキルのレベル値など）をマイリストに記憶することができるが良い。

- サービスデザイン思考の目的とプロセス
- ペルソナ（利用者像）
- ストーリーボード
- 発見と課題
- ユーザインターフェイスへの反映

ユーザインターフェイス デザインに関する発見と課題の反映

デザインに関し、発見と課題を反映いたします。



キーボードのみでPCの操作ができること、色のコントラストが確保されていること、読み上げに対応していることを担保する必要がある。ウェブアクセシビリティの規約に準拠する。

スマートフォン、タブレット等のモバイルに対応するレスポンシブルデザインを採用する。

幅広い機種に対応した設計・デザインとする。

情報の配置の工夫や写真・動画の起用等、堅苦しくないデザインとする。

色使いや写真などUXに配慮した設計が必要になる。

ユーザーインターフェイス デザインに関する発見と課題の反映

デザインに関し、発見と課題を反映いたします。

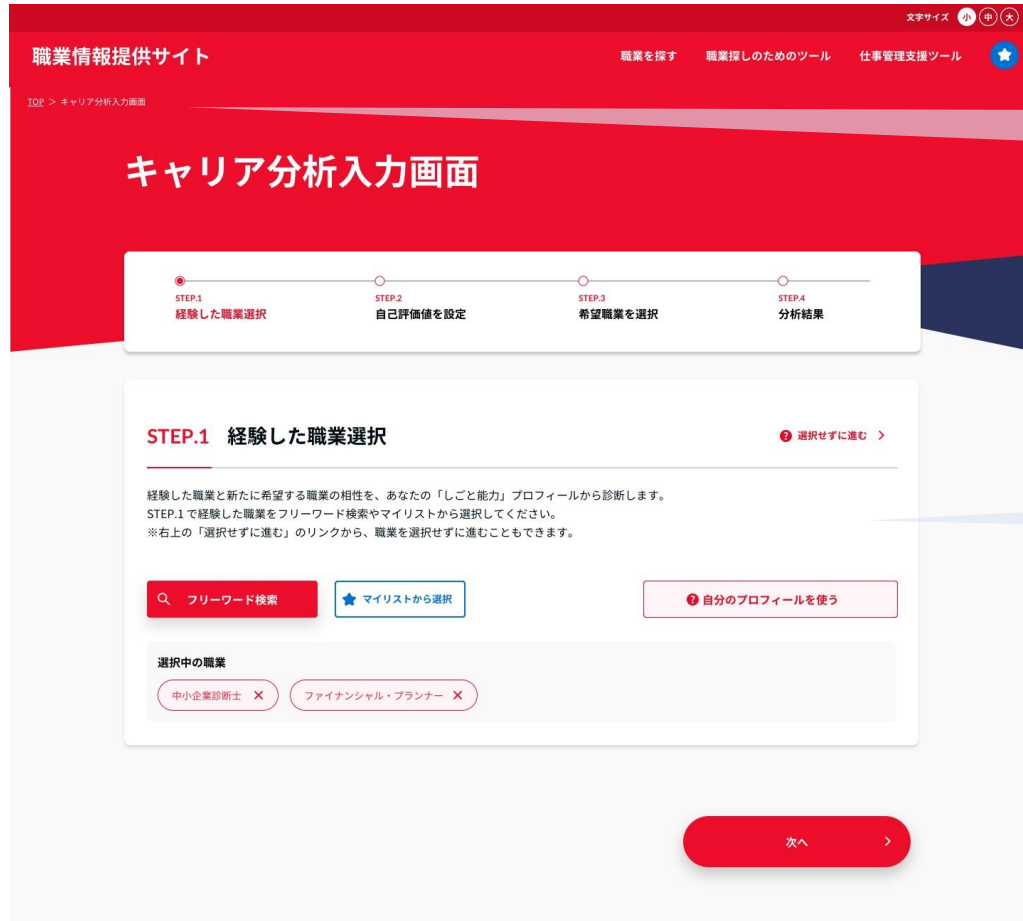


検索機能の掲載順等に配慮した設計を行い、用途に合った検索方法に辿り着けるようにする。

職業情報詳細画面(もしくは、彼ら・彼女たち(若年未就業者)に見せたい画面)まで少ない、わかりやすいSTEPでたどり着ける導線を引く。

ユーザインターフェイス デザインに関する発見と課題の反映

デザインに関し、発見と課題を反映いたします。



サイト内のどの位置にいるのかがわかるパンくずリスト、
主要機能の画面へとすぐに遷移できるようにする。
※パンくずリスト…上位階層のページを順に表示したもの

パッと見で操作のわかるUI・導線を設計する。

ユーザインターフェイス デザインに関する発見と課題の反映

デザインに関し、発見と課題を反映いたします。

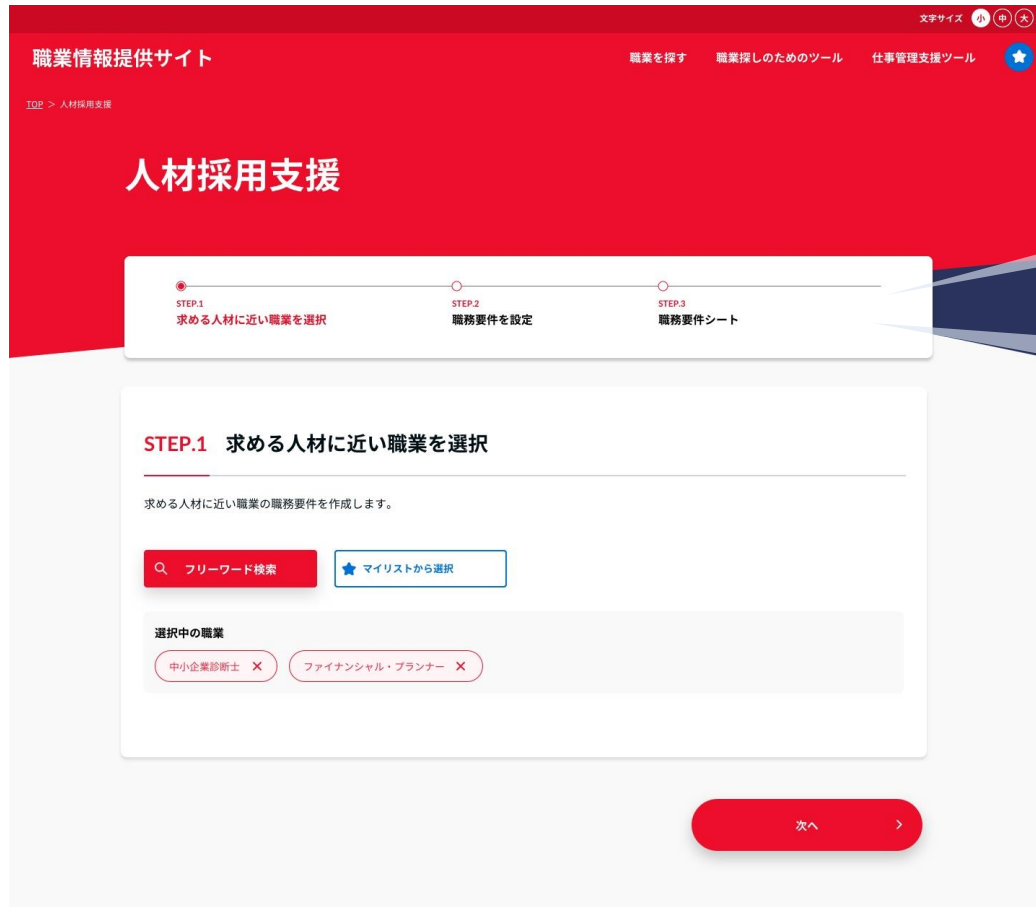


スキル・知識を複数選択できるようにし、スキルのレベル値を変更する必要がないものは直感的にわかるようなデザインとする。

スキルのレベル値の調整は、細かい動作を可能にしつつもスキップすることもできるなど、使い勝手の良いUI/UXとすべきである。

ユーザインターフェイス デザインに関する発見と課題の反映

デザインに関し、発見と課題を反映いたします。



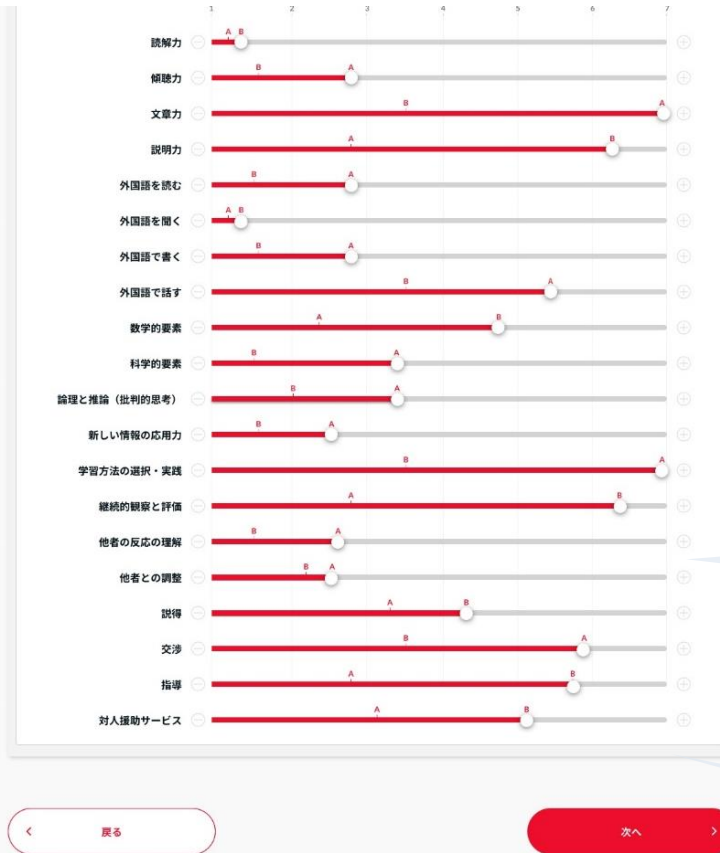
利用者が自分の現在の位置や深度を把握できるようなデザインであることが望ましい。

利用者が全体感を保ったままでいられるようなデザインとする。

人事管理支援ツールは、管理を綿密に行うためのものではなく、人事と現場、人事と個人を繋ぐことのできるツールであることからわかるような見せ方にする。

ユーザインターフェイス 機能に関する発見と課題の反映

機能に関し、発見と課題を反映いたします。



何気なく検索できるような多様な検索機能を用意する。

各検索方法に関し、どのような検索機能であるのかを検索の画面に記載する。

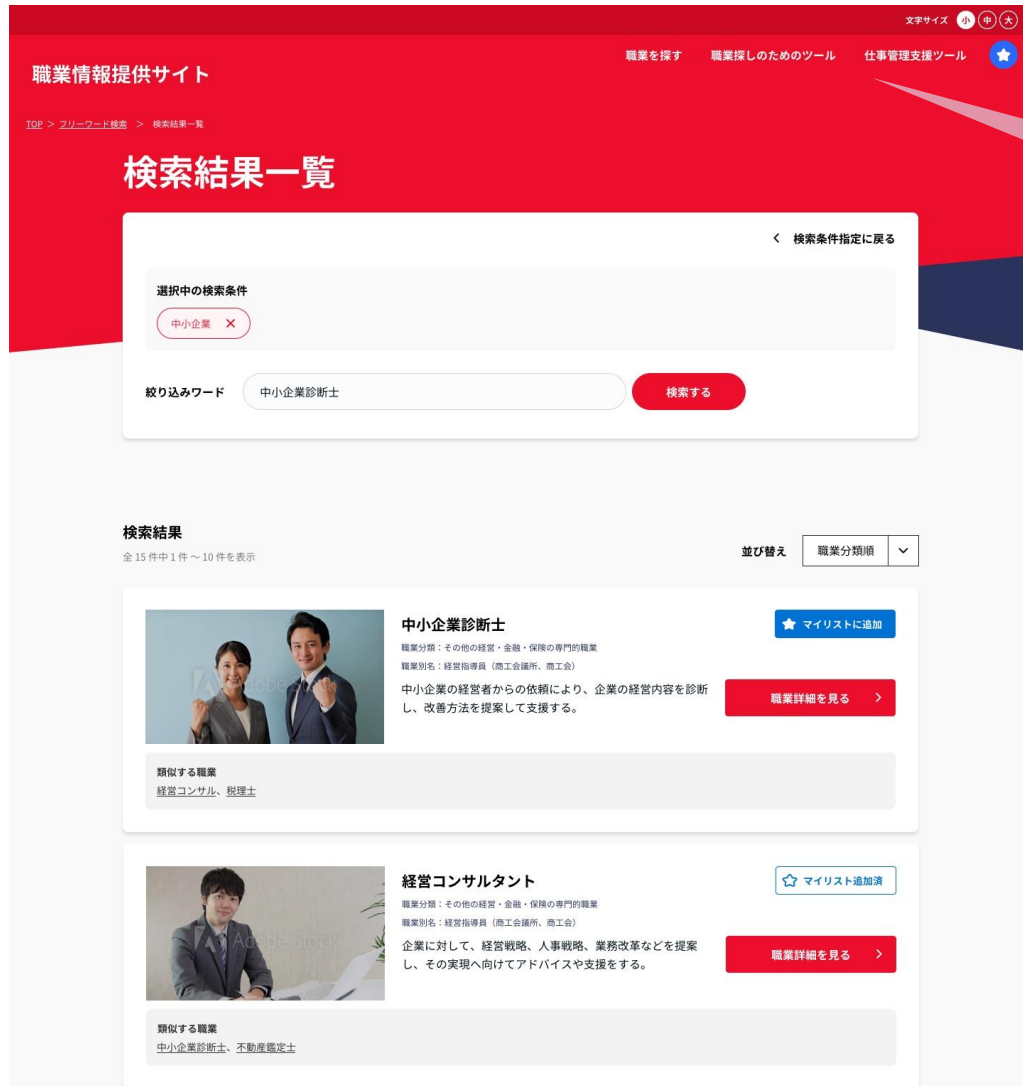
免許・資格名の入力は絞り込みによるものとする。

スキル・知識の各パラメータに対し、「以上(高い)」「以下(低い)」「くらい(普通)」等の幅を持たせた指定ができる方がよい。

入力したパラメータ(免許・資格)によって検索結果一覧を並び替えられるほうが良い。

ユーザインターフェイス 機能に関する発見と課題の反映

機能に関し、発見と課題を反映いたします。



どの画面にも「トップページ」「検索機能」へのリンクがあるとよい。また、必要に応じてパラメータ保持などの措置をとる。

各ページの構成要素はなるべく簡素にし、瞬時に表示されるサイトであるほうが良い。

画面遷移はシンプルなものとする。

ユーザインターフェイス 機能に関する発見と課題の反映

機能に関し、発見と課題を反映いたします。

The screenshot shows a website page for '中小企業診断士' (Small Business Diagnostician). The page has a red header with navigation links and a main content area with a white background. A callout box points to a breadcrumb trail: 'TOP > フリーワード検索 > 検索結果一覧 > 職業詳細'. Another callout points to a list of related items: '● どんな仕事? ● 就業するには? ● 労働条件の特徴 ● しごと能力プロフィール ● 類似する職業'. A third callout points to a video player with a play button and the text '動画はこちら'. A fourth callout points to a table of tasks with progress bars and descriptions.

職業情報提供サイト

TOP > フリーワード検索 > 検索結果一覧 > 職業詳細

中小企業診断士

印刷する ★ マイリストに追加

別名：経営指導員（商工会議所、商工会）
職業分類：その他の経営・金融・保険の専門的職業

- どんな仕事?
- 就業するには?
- 労働条件の特徴
- しごと能力プロフィール
- 類似する職業

どんな仕事?

中小企業の経営者からの依頼に応じて、企業の経営内容を診断し、改善方法を提案して支援する。

まず、依頼された企業の希望に沿って診断方針を作る。次に、経営状態を判断するために、貸借対照表、損益計算書などの財務諸表やその他の経営に関する資料を提出してもらい、経営内容や問題点などについてヒアリングを行う。こうした資料や説明から経営上の問題点を判断する。実際の問題点は、経営者も自覚していない場合があるので、鋭い洞察力と的確な判断力が求められる。

問題点を明確にした上で、実態を更に詳しく調査する。社内の情報や資料を分析するとともに、必要に応じて社外の情報や資料を収集し、それらを総合的に判断して生産管理や経営に関する課題、収益性改善やコスト削減など生産性向上の改善案を診断報告書にまとめ、改善に当たっての具体的な方法を提案する。提案を踏まえた、経営計画策定の支援、実行後の実績等を踏まえたフォローアップ支援等を行う場合もある。

企業経営全般にかかわる課題であるため、支援分野は広い。専門知識を活用するだけでなく、企業と行政や金融機関をつなげるパイプ役になったり、国・自治体の中小企業支援施策の活用を助言したりする。また、最近では、事業基盤の強化、そして従業員の働きがいや満足度など企業と従業員の関係性などが経営課題として注目されており、コンサルティングニーズが高まっている。

動画はこちら

課業（タスク）

中小企業の経営者からの依頼により、企業の経営内容を診断し、改善方法を提案して支援する。

実績率	タスク内容
0.500	依頼された企業の希望に沿って診断方針を作る。
0.574	経営に関する資料を読み、経営内容、問題点の説明を受けて、経営上の問題点を判断する。

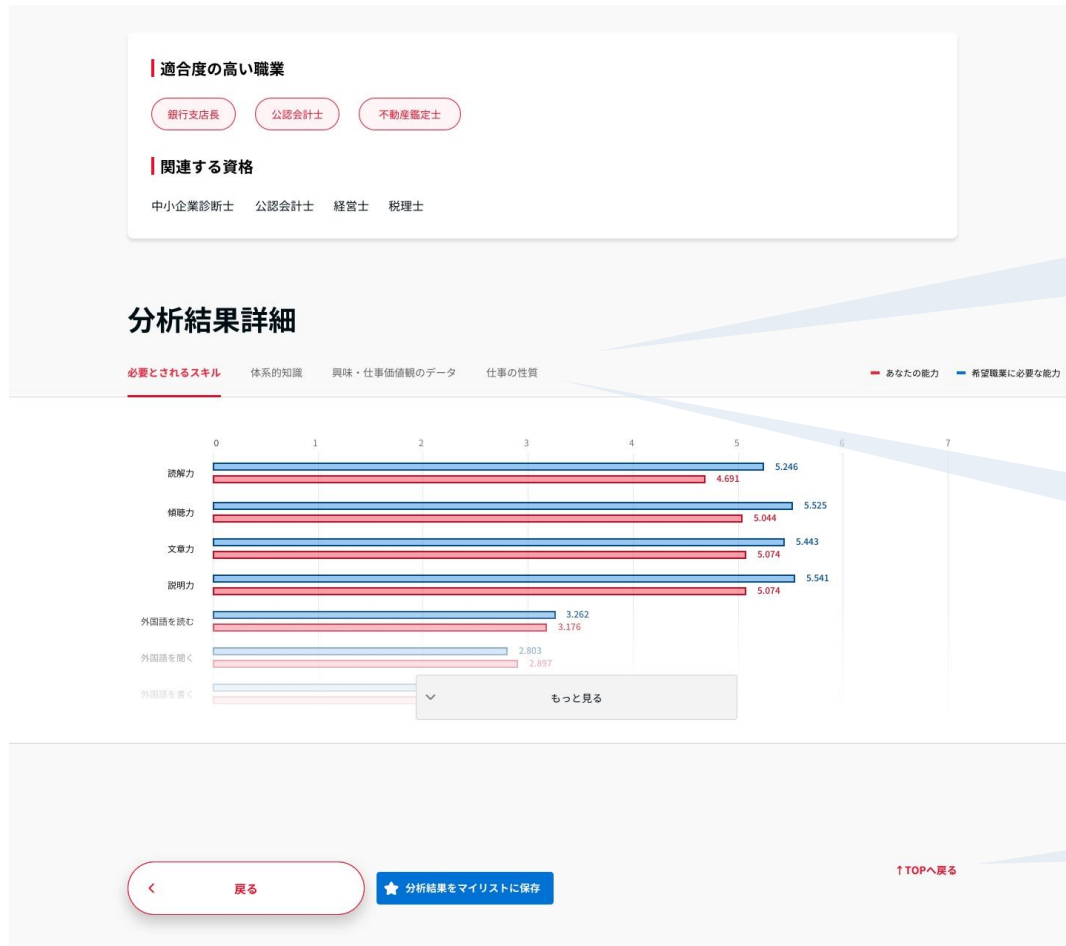
興味のある項目にすぐにたどり着けるように、ページ内リンクがあると良い。

職業情報詳細ページには、サマリの項目を設けると良い。

音声や映像で職業の解説を行う。

ユーザインターフェイス 機能に関する発見と課題の反映

機能に関し、発見と課題を反映いたします。



そのスキルそれぞれに対する優先順位のようなものがあるとわかりやすいだろう。(例えば、スキルAはレベル3、スキルBはレベル4が必要だが、スキルAのレベルが3であることの方がより重要である等。)

利用者がこのような項目を見て、その内容をわかってもらえるために、わかりやすい説明文を添付する必要がある。

画面端に、ページの「トップへ戻る」ボタンを表示するのが良い。

ユーザインターフェイス 機能に関する発見と課題の反映

機能に関し、発見と課題を反映いたします。

STEP.2 自己評価値を設定

経験した職業と新たに希望する職業の相性を、あなたの「しごと能力」プロフィールから診断します。
STEP.2で「しごと能力」プロフィールの数値を任意で設定してください。
※そのままの数値でも次に進むことができます。

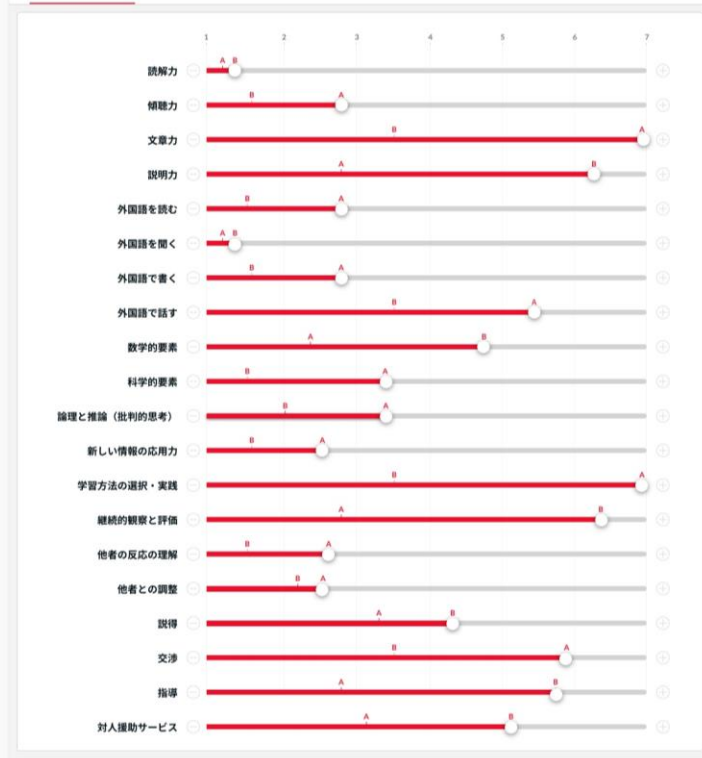
選択中の職業

A. 中小企業診断士

B. ファイナンシャル・プランナー

必要とされるスキル

体系的知識 興味・仕事価値観のデータ 仕事の性質



「スキル・知識による検索」「キャリア分析」のように数値プロフィール領域のレベル値を入力する際には、スキル値とその目安が可視化されていると良い。例えば、フリーで入力させるのではなく、[レベル5:○○○○○○] [レベル4:△△△△ができる] [レベル3:...] といったように、段階評価の選択式にする、等。

スキル等の各項目がどのような内容であるか、わかりやすく説明する。

キャリア分析は、検索条件の必須入力項目が少なくても利用できるようにする。

キャリア分析のSTEP1の「職業の入力」はパスし、STEP2の数値入力へ進める。また、STEP2もパスすることができるようにする。

ユーザインターフェイス 機能に関する発見と課題の反映

機能に関し、発見と課題を反映いたします。

職業情報提供サイト

職業を探す 職業探しのためのツール 仕事管理支援ツール

IEP > キャリア分析結果画面

キャリア分析結果画面

しごと能力プロフィール

★ 分析結果をマイリストに保存

あなたのプロフィールと希望する職業から能力や必要なスキルを分析しました。

希望する職業
経営コンサルタント
| 経験した職業: 中小企業診断士 ファイナンシャル・プランナー

充足している能力
読解力 | 傾聴力 | 文章力 | 説明力 | 外国語を読む | 外国語を聞く | 外国語で書く | 外国語で話す | 合理的な意思決定 | 対人援助サービス…

不足している能力
数学的素養 | 科学的素養 | 論理と推論 (批判的思考) | 学習方法の選択・実践 | 継続的観察と評価 | 新しい情報の応用力 | 複雑な問題解決…

適合度の高い職業
銀行支店長 | 公認会計士 | 不動産鑑定士

関連する資格
中小企業診断士 | 公認会計士 | 経営士 | 税理士

「例えばこの職業と比較してみるとこんな結果になる」といった提案を行っていき、利用者のキャリアの幅を広げる手伝いができるの良い。

ユーザインターフェイス 機能に関する発見と課題の反映

機能に関し、発見と課題を反映いたします。

職業情報提供サイト

職業を探す 職業探しのためのツール 仕事管理支援ツール

TOP > キャリア分析入力画面

職務要件シート

印刷する ★ マイリストに追加

経営コンサルタント

仕事の内容

企業に対して、経営戦略、人事戦略、業務改革などを提案し、その実現へ向けてのアドバイスや支援をする。

必要な資格

中小企業診断士 公認会計士 経営士 税理士

タスク

実施率	タスク内容
0.525	経営上の問題について経営者や各層の社員から情報を収集し、整理する。
0.492	取引先を含めた関係者と話し合いの場を持ち、現場視察を行って実態を把握する。
0.541	収集した情報を分析し、問題点を明らかにした報告書を作成する。
0.443	調査や分析に基づき、経営戦略、人事戦略、業務改革等の案を作成する。
0.328	経営戦略、人事戦略、業務改革の案を経営者等にプレゼンテーションする。
0.311	会社から承認された方針に基づいて、具体的な計画やマニュアルを作成する。
0.328	戦略や改革案が適切に実行されるよう、社員等に対して研修を行う。
0.361	従業員と面接をして聞き取りし、戦略や改革案が実行されているか確認する。
0.377	戦略や改革案の実施状況を調べるために現場を視察し、チェックをする。
0.410	視察やチェックに基づき、担当部門や経営者にアドバイスや支援を行う。

職務要件シートは、文章だけでなく視覚的なわかりやすさを担保するデザインとする。

ユーザインターフェイス 機能に関する発見と課題の反映

機能に関し、発見と課題を反映いたします。

職業情報提供サイト

TOP > マイページ

★ マイリスト

インポート エクスポート

● 気になる職業 ● 自身のプロフィール ● キャリア分析結果 ● 人材のプロフィール ● 人材活用シミュレーション結果 ● 職務要件シート

気になる職業

実施日	職業名	主な職業分類名	削除	詳細
2019.07.01	中小企業診断士	その他の経営・金融・保険の専門的職業	削除	詳細
2019.07.01	経営コンサルタント	その他の経営・金融・保険の専門的職業	削除	詳細
2019.07.01	公認会計士	公認会計士	削除	詳細
2019.07.01	ファイナンシャル・プランナー	会社の管理職員	削除	詳細

自分のプロフィール

プロフィールを編集

基礎スキル 職能横断的スキル 知識 職業興味 仕事価値観 仕事の性質

スキル	レベル値
読解力	4.691
傾聴力	5.044
文章力	5.074
説明力	5.074

外国語も読む: もっと見る

マイリストの頁には登録した職業一覧の画面があると良い。また、キャリア分析の結果も複数登録されることから、どんな分析内容かがひと目で分かる一覧がある方が良い。

過去に入力した自分の数値プロフィール領域の数値（スキルのレベル値など）をマイリストに記憶することができると良い。

情報革命で人々を幸せに

～ 技術の力で、未来をつくる ～

 SoftBank Technology



職業を探す



フリーワード検索



職業分野検索



産業別検索



テーマ別検索



身近な場面検索



スキル・知識検索



免許・資格検索



職業分類検索



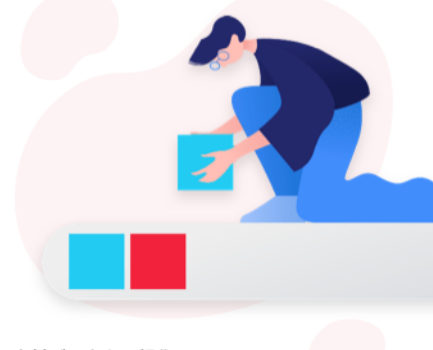
過去の経験から能力を調べよう

キャリア分析



要件シートを簡単作成！

**人材採用
支援システム**



人材データを可視化

**人材活用
シミュレーション**



TOPICS トピックス

[トピックス一覧へ >](#)

「キャリア形成」とは？

2019.12.31

キャリアコンサルタントの育成やキャリアコンサルティングを受けら…

最近公表の統計資料について

2019.12.31

最近公表された統計調査年報や月報等の概況(概要)を、公表時期…

INFORMATION お知らせ

[お知らせ一覧へ >](#)

2020.05.01 職業情報を追加しました。

2020.04.10 システムメンテナンスの情報を更新しました。

2020.04.01 日本版 O-Net (仮) をオープンしました。

RANKING 職業アクセス累計ランキング

[ランキング一覧へ >](#)



1 臨床検査士



2 プログラマー



3 ベーカリーショップ店員



4 ホテル・旅館支配人



5 海上自衛隊

職業情報 提供サイト

職業検索

- フリーワード検索
- 職業分野検索
- 産業別検索
- テーマ別検索
- 身近な場面から検索
- スキル・知識から検索
- 免許・資格から検索
- 職業分類検索

職業探しのためのツール

- キャリア分析

仕事管理支援ツール

- 人材採用支援システム
- 人材活用シミュレーション

お知らせ

- トピックス
- お知らせ

ピックアップ

- 職業アクセス累計ランキング

その他ツール

- マイリスト
- 職業情報CSVダウンロード



職業情報提供サイト

TOP > フリーワード検索 > 検索結果一覧

検索結果一覧

< 検索条件指定に戻る

選択中の検索条件

中小企業 ×

絞り込みワード

中小企業診断士

検索する

検索結果

全 15 件中 1 件 ~ 10 件を表示

並び替え

職業分類順



中小企業診断士

職業分類：その他の経営・金融・保険の専門的職業

職業別名：経営指導員（商工会議所、商工会）

中小企業の経営者からの依頼により、企業の経営内容を診断し、改善方法を提案して支援する。

★ マイリストに追加

職業詳細を見る >

類似する職業

[経営コンサル](#)、[税理士](#)



経営コンサルタント

職業分類：その他の経営・金融・保険の専門的職業

職業別名：経営指導員（商工会議所、商工会）

企業に対して、経営戦略、人事戦略、業務改革などを提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をする。

☆ マイリスト追加済

職業詳細を見る >

類似する職業

[中小企業診断士](#)、[不動産鑑定士](#)



公認会計士

職業分類：公認会計士

職業別名：会計士補

企業などからの依頼を受け、財務書類を監査し、企業の会計が適正に行われているか監査報告書によって意見表明を行う。

☆ マイリスト追加済

職業詳細を見る >

類似する職業

[弁護士](#)、[社会保険労務士](#)



ファイナンシャル・プランナー

職業分類：その他の経営・金融・保険の専門的職業

職業別名：インキュベーションマネージャ、農業協同組合監査士

個人の相談を受けて、生活設計、貯蓄計画、投資対策、保障対策など、総合的な資産設計を企画立案し、その実行を援助する。

☆ マイリスト追加済

職業詳細を見る >

類似する職業

[社会保険労務士](#)、[行政書士](#)



銀行支店長

職業分類：会社の管理職員

職業別名：本社部課長、工場・支店・営業所等の長

金融機関の支店全体の運営管理と業務活動の立案・推進をする。

☆ マイリスト追加済

職業詳細を見る >

類似する職業

[経営コンサル](#)、[中小企業診断士](#)



税理士

職業分類：税理士

職業別名：

企業や個人の依頼により、所得税、法人税、住民税などの税金についての相談を受けたり、申告や申請に伴う税務書類の作成や手続きの代行を行う。

☆ マイリスト追加済

職業詳細を見る >

類似する職業

[社会保険労務士](#)、[行政書士](#)



不動産鑑定士

職業分類：他に分類されない専門的職業

職業別名：

不動産鑑定評価基準に基づいて土地や建物の経済的価値を判断し、適正な価格を決める。

☆ マイリスト追加済

職業詳細を見る >

類似する職業

[中小企業診断士](#)、[建築設計技術者](#)



社会保険労務士

職業分類：社会保険労務士

職業別名：

企業などの依頼により労働法令や労働社会保険の手続きなどを代行するとともに、労務管理などの指導にあたる。

☆ マイリスト追加済

職業詳細を見る >

類似する職業

[F.P.](#)、[税理士](#)



司法書士

職業分類：司法書士

職業別名：

専門的な法律知識に基づき、不動産や会社の登記を代理し、裁判所や法務局に提出する書類を作成する。

☆ マイリスト追加済

職業詳細を見る >

類似する職業

[行政書士](#)、[税理士](#)



行政書士

職業分類：他に分類されない専門的職業

職業別名：

個人や事業主の依頼を受けて、官公署に提出する書類を作成したり、作成した書類の提出を代行する。

☆ マイリスト追加済

職業詳細を見る >

類似する職業

[F.P.](#)、[税理士](#)



職業情報 提供サイト

職業検索

[フリーワード検索](#)
[職業分野検索](#)
[産業別検索](#)
[テーマ別検索](#)
[身近な場面から検索](#)
[スキル・知識から検索](#)
[免許・資格から検索](#)
[職業分類検索](#)

職業探しのためのツール

[キャリア分析](#)

仕事管理支援ツール

[人材採用支援システム](#)
[人材活用シミュレーション](#)

お知らせ

[トピックス](#)
[お知らせ](#)

ピックアップ

[職業アクセス累計ランキング](#)

その他ツール

[マイリスト](#)
[職業情報CSVダウンロード](#)

[当サイトについて](#) [利用方法](#) [リンク集](#)
[アクセシビリティについて](#) [サイトマップ](#) [利用規約](#) [FAQ](#)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights Reserved.



職業情報提供サイト

TOP > フリーワード検索 > 検索結果一覧 > 職業詳細

中小企業診断士

印刷する

★ マイリストに追加

別名：経営指導員（商工会議所、商工会）

職業分類：その他の経営・金融・保険の専門的職業

- どんな仕事？
- 就業するには？
- 労働条件の特徴
- しごと能力プロフィール
- 類似する職業

どんな仕事？

中小企業の経営者からの依頼に応じて、企業の経営内容を診断し、改善方法を提案して支援する。

まず、依頼された企業の希望に沿って診断方針を作る。次に、経営状態を判断するために、貸借対照表、損益計算書などの財務諸表やその他の経営に関する資料を提出してもらい、経営内容や問題点などについてヒアリングを行う。こうした資料や説明から経営上の問題点を判断する。実際の問題点は、経営者も自覚していない場合があるので、鋭い洞察力と的確な判断力が求められる。

問題点を明確にした上で、実態を更に詳しく調査する。社内の情報や資料を分析するとともに、必要に応じて社外の情報や資料を収集し、それらを総合的に判断して生産管理や経営に関する課題、収益性改善やコスト削減など生産性向上の改善案を診断報告書にまとめ、改善に当たった具体的な方法を提案する。提案を踏まえた、経営計画策定の支援、実行後の実績等を踏まえたフォローアップ支援等を行う場合もある。

企業経営全般にかかわる課題であるため、支援分野は広い。専門知識を活用するだけでなく、企業と行政や金融機関をつなげるパイプ役になったり、国・自治体の中小企業支援施策の活用を助言したりする。また、最近では、事業基盤の強化、そして従業員の働きがいや満足度など企業と従業員の関係性などが経営課題として注目されており、コンサルティングニーズが高まっている。



[動画はこちら](#)



課業（タスク）

中小企業の経営者からの依頼により、企業の経営内容を診断し、改善方法を提案して支援する。

実施率



タスク内容

- 依頼された企業の希望に沿って診断方針を作る。
- 経営に関する資料を読み、経営内容、問題点の説明を受けて、経営上の問題点を判断する。
- 企業の問題点をさらに調べるために、企業に出向いて現場を調査する。
- 社内の情報や資料を分析するとともに、必要に応じて社外の情報や資料を収集する。
- 集めた資料を総合的に判断し、改善案を診断報告書にまとめ、具体的な方法を提案する。
- 業務の効率化を図るために経営者と話し合い、問題点と改善案を確認する。
- 改善案を実行するためのフォローアップを行い、手続について従業員を研修する。

▼ もっと見る

[↑ トップへ戻る](#)

就業するには？

まず、中小企業診断協会が実施する1次試験に合格する必要がある。その後は2つの方法があり、1つめは同協会が実施する2次試験に合格し実務補習を修了するか、15日以上の実務を行う。もう1つは中小企業基盤整備機構又は登録養成機関が実施する養成課程を修了する方法である。中小企業診断士の登録には、経済産業大臣の登録を受ける必要がある。登録は5年ごとの更新が必要で、更新の際は研修を受講することや一定の実務経験があることなどが要件となる。

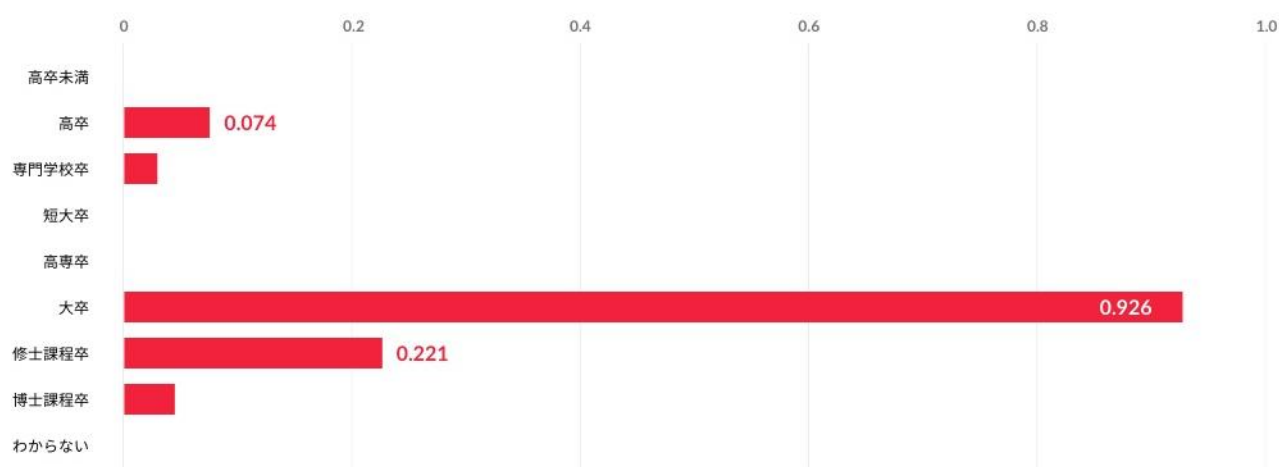
関連する資格を併せて取得し、中小企業を全般的に助言、支援する中小企業診断士として開業しているケースもある。

企業経営全般についての豊富な知識と経験を持ち、依頼者に信頼される誠実さが求められる。また、企業の経営環境は日々変化しており、絶えず専門能力の維持・向上に努めていく姿勢が必要である。

必要な資格

中小企業診断士

学歴



入職前後の訓練期間、入職前の実務経験



[↑ トップへ戻る](#)

労働条件の特徴

問題点を判断する。実際の問題点は、経営者も自覚していない場合があるので、鋭い洞察力と的確な判断力が求められる。

問題点を明確にした上で、実態を更に詳しく調査する。社内の情報や資料を分析するとともに、必要に応じて社外の情報や資料を収集し、それらを総合的に判断して生産管理や経営に関する課題、収益性改善やコスト削減など生産性向上の改善案を診断報告書にまとめ、改善に当たった具体的な方法を提案する。提案を踏まえた、経営計画策定の支援、実行後の実績等を踏まえたフォローアップ支援等を行う場合もある。

企業経営全般にかかわる課題であるため、支援分野は広い。専門知識を活用するだけでなく、企業と行政や金融機関をつなげるパイプ役になったり、国・自治体の中小企業支援施策の活用を助言したりする。また、最近では、事業基盤の強化、そして従業員の働きがいや満足度など企業と従業員の関係性などが経営課題として注目されており、コンサルティングニーズが高まっている。

統計データ

就業者数

47,680

人

賃金

0,000

万円

労働時間

000

時間

年齢

00

歳

出典：平成27年国勢調査

[↑トップへ戻る](#)

しごと能力プロフィール



[↑トップへ戻る](#)

類似する職業



経営コンサル



税理士

[↑トップへ戻る](#)

職業情報 提供サイト

職業検索

[フリーワード検索](#)
[職業分野検索](#)
[産業別検索](#)
[テーマ別検索](#)
[身近な場面から検索](#)
[スキル・知識から検索](#)
[免許・資格から検索](#)
[職業分類検索](#)

職業探しのためのツール

[キャリア分析](#)

仕事管理支援ツール

[人材採用支援システム](#)
[人材活用シミュレーション](#)

お知らせ

[トピックス](#)
[お知らせ](#)

ピックアップ

[職業アクセス累計ランキング](#)

その他ツール

[マイリスト](#)
[職業情報CSVダウンロード](#)

[当サイトについて](#) [利用方法](#) [リンク集](#)
[アクセシビリティについて](#) [サイトマップ](#) [利用規約](#) [FAQ](#)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights reserved.



キャリア分析入力画面



STEP.1

経験した職業選択



STEP.2

自己評価値を設定



STEP.3

希望職業を選択



STEP.4

分析結果

STEP.1 経験した職業選択

[? 選択せずに進む >](#)

経験した職業と新たに希望する職業の相性を、あなたの「しごと能力」プロフィールから診断します。
STEP.1で経験した職業をフリーワード検索やマイリストから選択してください。
※右上の「選択せずに進む」のリンクから、職業を選択せずに進むこともできます。

[フリーワード検索](#)

[★ マイリストから選択](#)

[? 自分のプロフィールを使う](#)

選択中の職業

[中小企業診断士](#) ×

[ファイナンシャル・プランナー](#) ×

次へ



職業情報提供サイト

職業検索

[フリーワード検索](#)
[職業分野検索](#)
[産業別検索](#)
[テーマ別検索](#)
[身近な場面から検索](#)
[スキル・知識から検索](#)
[免許・資格から検索](#)
[職業分類検索](#)

職業探しのためのツール

[キャリア分析](#)

仕事管理支援ツール

[人材採用支援システム](#)
[人材活用シミュレーション](#)

お知らせ

[トピックス](#)
[お知らせ](#)

ピックアップ

[職業アクセス累計ランキング](#)

その他ツール

[マイリスト](#)
[職業情報CSVダウンロード](#)



キャリア分析入力画面

← 戻る

次へ →



STEP.2 自己評価値を設定

経験した職業と新たに希望する職業の相性を、あなたの「しごと能力」プロフィールから診断します。
STEP.2で「しごと能力」プロフィールの数値を任意で設定してください。
※そのままの数値でも次に進むことができます。

選択中の職業

A. 中小企業診断士

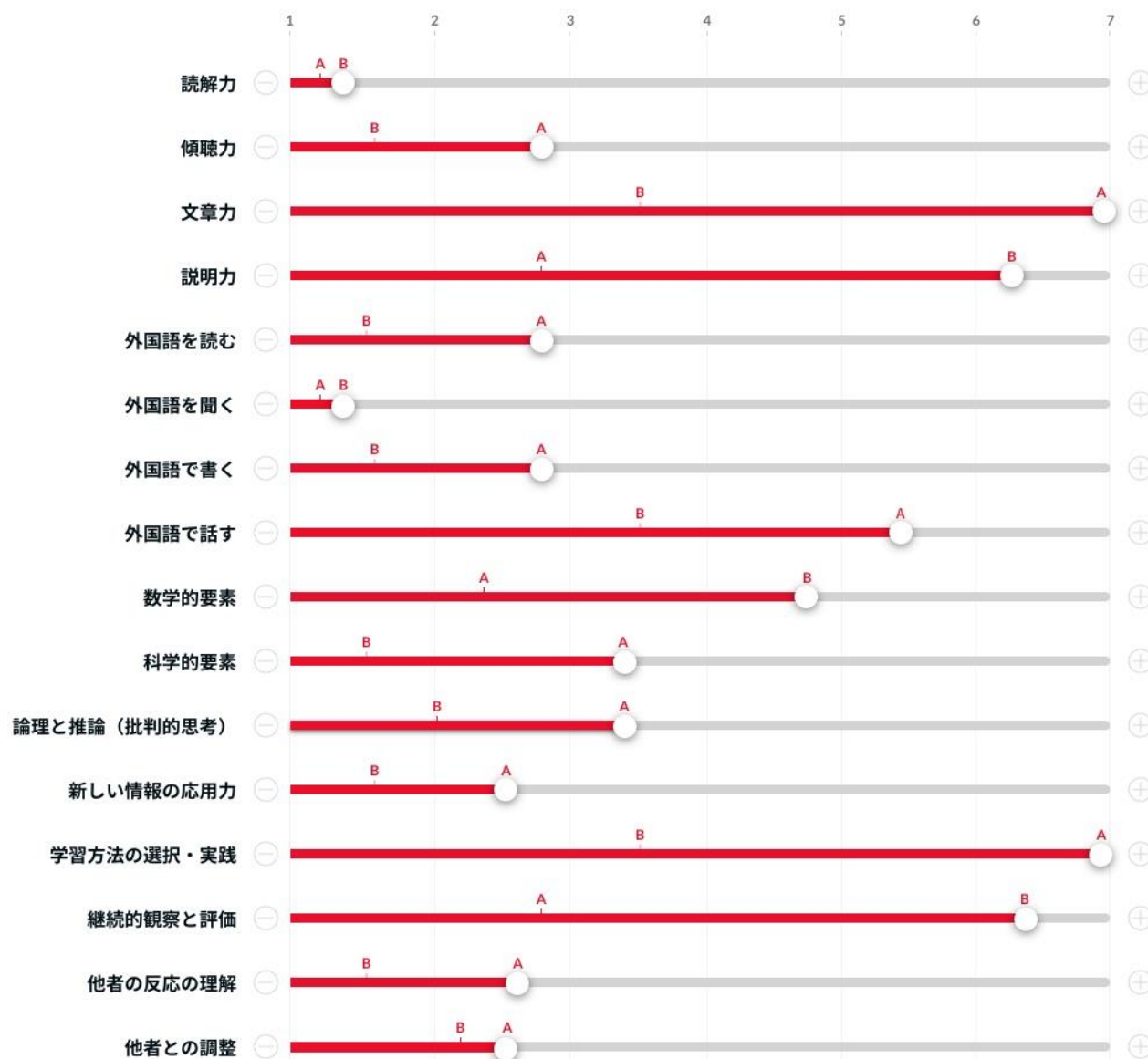
B. ファイナンシャル・プランナー

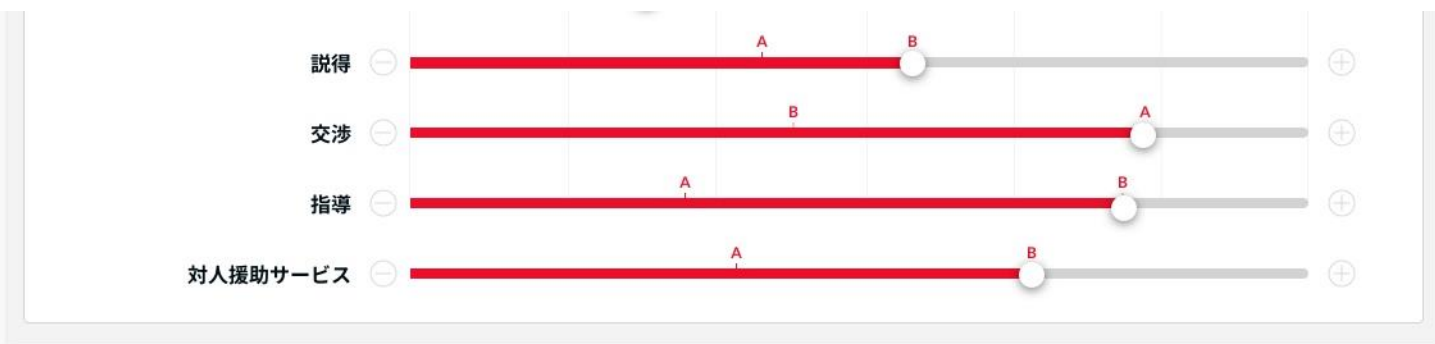
必要とされるスキル

体型的知識

興味・仕事価値観のデータ

仕事の性質





< 戻る

次へ >

職業情報 提供サイト

職業検索

フリーワード検索
職業分野検索
産業別検索
テーマ別検索
身近な場面から検索
スキル・知識から検索
免許・資格から検索
職業分類検索

職業探しのためのツール

キャリア分析

仕事管理支援ツール

人材採用支援システム
人材活用シミュレーション

お知らせ

トピックス
お知らせ

ピックアップ

職業アクセス累計ランキング

その他ツール

マイリスト
職業情報CSVダウンロード

当サイトについて 利用方法 リンク集
アクセシビリティについて サイトマップ 利用規約 FAQ

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights Reserved.



キャリア分析入力画面

[← 戻る](#)

[次へ →](#)

STEP.1

経験した職業選択

STEP.2

自己評価値を設定

STEP.3

希望職業を選択

STEP.4

分析結果

STEP.3 希望職業を選択

経験した職業と新たに希望する職業の相性を、あなたの「しごと能力」プロフィールから診断します。
STEP.3 で新たに希望する職業をフリーワード検索やマイリストから選択してください。

[フリーワード検索](#)

[マイリストから選択](#)

[< 戻る](#)

職業情報 提供サイト

職業検索

[フリーワード検索](#)

[職業分野検索](#)

[産業別検索](#)

[テーマ別検索](#)

[身近な場面から検索](#)

[スキル・知識から検索](#)

[免許・資格から検索](#)

[職業分類検索](#)

職業探しのためのツール

[キャリア分析](#)

仕事管理支援ツール

[人材採用支援システム](#)

[人材活用シミュレーション](#)

お知らせ

[トピックス](#)

[お知らせ](#)

ピックアップ

[職業アクセス累計ランキング](#)

その他ツール

[マイリスト](#)

[職業情報CSVダウンロード](#)



IQP > キャリア分析結果画面

キャリア分析結果画面

しごと能力プロフィール

★ 分析結果をマイリストに保存

あなたのプロフィールと希望する職業から能力や必要なスキルを分析しました。

希望する職業

経営コンサルタント

経験した職業：中小企業診断士 ファイナンシャル・プランナー

充足している能力

読解力 | 傾聴力 | 文章力 | 説明力 | 外国語を読む | 外国語を聞く | 外国語で書く | 外国語で話す | 合理的な意思決定 | 対人援助サービス …

不足している能力

数学的素養 | 科学的素養 | 論理と推論 (批判的思考) | 学習方法の選択・実践 | 継続的観察と評価 | 新しい情報の応用力 | 複雑な問題解決 …

適合度の高い職業

銀行支店長

公認会計士

不動産鑑定士

関連する資格

中小企業診断士 公認会計士 経営士 税理士

分析結果詳細

必要とされるスキル

体系的知識

興味・仕事価値観のデータ

仕事の性質

あなたの能力

希望職業に必要な能力



< 戻る

★ 分析結果をマイリストに保存

↑ TOPへ戻る

職業情報 提供サイト

職業検索

フリーワード検索
職業分野検索
産業別検索
テーマ別検索
身近な場面から検索
スキル・知識から検索
免許・資格から検索
職業分類検索

職業探しのためのツール

キャリア分析

仕事管理支援ツール

人材採用支援システム
人材活用シミュレーション

お知らせ

トピックス
お知らせ

ピックアップ

職業アクセス累計ランキング

その他ツール

マイリスト
職業情報CSVダウンロード

当サイトについて 利用方法 リンク集
アクセシビリティについて サイトマップ 利用規約 FAQ

Copyright © Ministry of Health Labour and Welfare. All Rights Reserved.



人材採用支援



STEP.1

求める人材に近い職業を選択



STEP.2

職務要件を設定



STEP.3

職務要件シート

STEP.1 求める人材に近い職業を選択

求める人材に近い職業の職務要件を作成します。

🔍 フリーワード検索

★ マイリストから選択

選択中の職業

中小企業診断士 ×

ファイナンシャル・プランナー ×

次へ



職業情報提供サイト

職業検索

フリーワード検索
職業分野検索
産業別検索
テーマ別検索
身近な場面から検索
スキル・知識から検索
免許・資格から検索
職業分類検索

職業探しのためのツール

キャリア分析

仕事管理支援ツール

人材採用支援システム
人材活用シミュレーション

お知らせ

トピックス
お知らせ

ピックアップ

職業アクセス累計ランキング

その他ツール

マイリスト
職業情報CSVダウンロード



人材採用支援入力画面

[< 戻る](#)

[STEP2へ進む >](#)



STEP.2 職務要件を設定

選択した職業をもとに職務要件を設定してください。

選択中の職業

A. 中小企業診断士 ×

B. ファイナンシャル・プランナー ×

職業名 職務要件に表示する職業名を入力してください。

職業名を入力

仕事内容 職務要件に表示する仕事内容を入力してください。

仕事内容を入力

必要な資格 職務要件に表示する必要な資格を入力してください。

職業A. 中小企業診断士 ×

職業B. AFP資格 ×

CFP資格 ×

ファイナンシャル・プランニング（FP）技能士（1～3級） ×

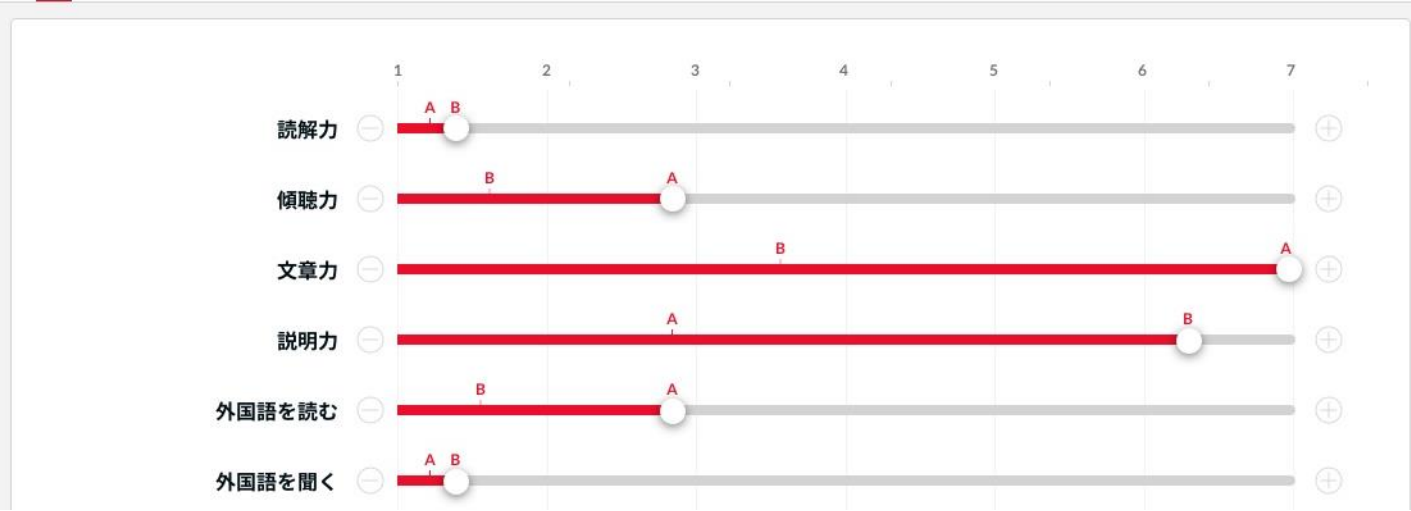
資格を追加

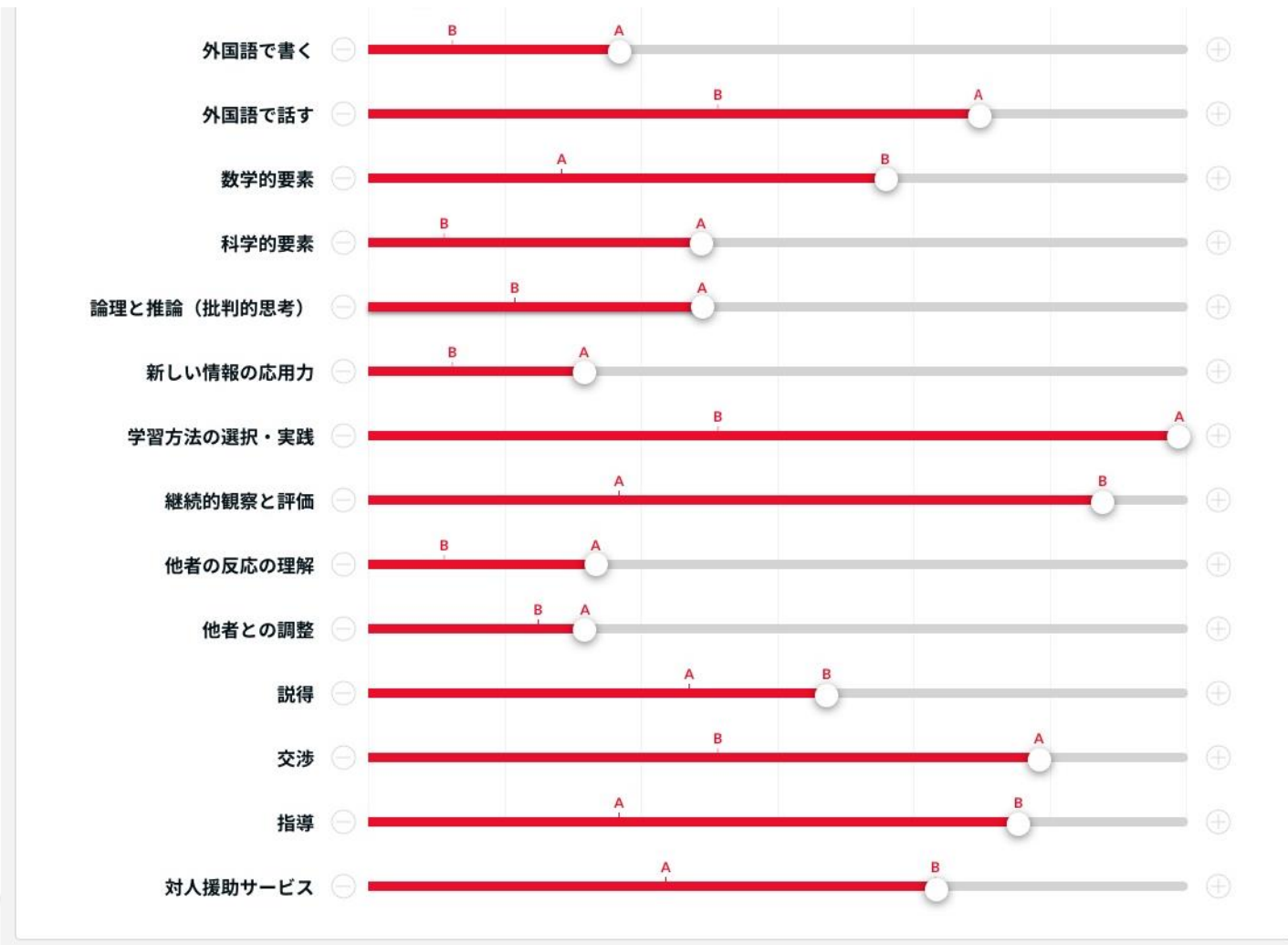
タスク 職務要件に表示する必要なタスクを追加・編集してください。

	実施率	タスク内容	
<input checked="" type="checkbox"/> 職業A.	<input checked="" type="checkbox"/> 0.500	依頼された企業の希望に沿って診断方針を作る。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.574	経営に関する資料を読み、経営内容、問題点の説明を受けて、経営上の問題点を判断する。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.500	企業の問題点をさらに調べるために、企業に出向いて現場を調査する。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.426	社内の情報や資料を分析するとともに、必要に応じて社外の情報や資料を収集する。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.412	集めた資料を総合的に判断し、改善案を診断報告書にまとめ、具体的な方法を提案する。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.426	業務の効率化を図るために経営者と話し合い、問題点と改善案を確認する。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.250	改善案を実行するためのマニュアルを作成し、手順について従業員を研修する。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.294	関係者と話し合い、新しいシステムや手法が円滑に機能しているかどうかを確認する。	編集する
<input checked="" type="checkbox"/> 職業B.	<input checked="" type="checkbox"/> 0.607	顧客の家族構成や収入・支出の内容、資産、負債、保険などのデータを聞き取りや調査によって集める。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.590	顧客の希望や目標を聞き、現状を分析した上で、総合的な資産設計について顧客に最適なプランを作成し、提示する	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.279	弁護士、税理士や保険・不動産などの専門家と連携し、顧客の問題解決を援助する。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.197	業務活動報告書を作成する	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.164	資産運用などのセミナーの企画および開催や執筆を行う。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.475	最新の経済・金融情報、税制や不動産に関する情報を収集する。	編集する
	<input checked="" type="checkbox"/> 0.557	顧客に提案した内容を必要に応じて見直す。	編集する
	テキストを追加		
<input type="button" value="追加する"/>			

数値プロフィール

興味 仕事価値観 基礎スキル 職能横断的スキル 体系的知識 仕事の性質 学歴 入職前の訓練期間 入職前の職務期間 入職後の職務期間





職務要件シート作成へ >

職業情報提供サイト

職業検索

- フリーワード検索
- 職業分野検索
- 産業別検索
- テーマ別検索
- 身近な場面から検索
- スキル・知識から検索
- 免許・資格から検索
- 職業分類検索

職業探しのためのツール

- キャリア分析

仕事管理支援ツール

- 人材採用支援システム
- 人材活用シミュレーション

お知らせ

- トピックス
- お知らせ

ピックアップ

- 職業アクセス累計ランキング

その他ツール

- マイリスト
- 職業情報CSVダウンロード



職務要件シート

印刷する

★ マイリストに追加

経営コンサルタント

仕事の内容

企業に対して、経営戦略、人事戦略、業務改革などを提案し、その実現へ向けてのアドバイスや支援をする。

必要な資格

中小企業診断士 公認会計士 経営士 税理士

タスク

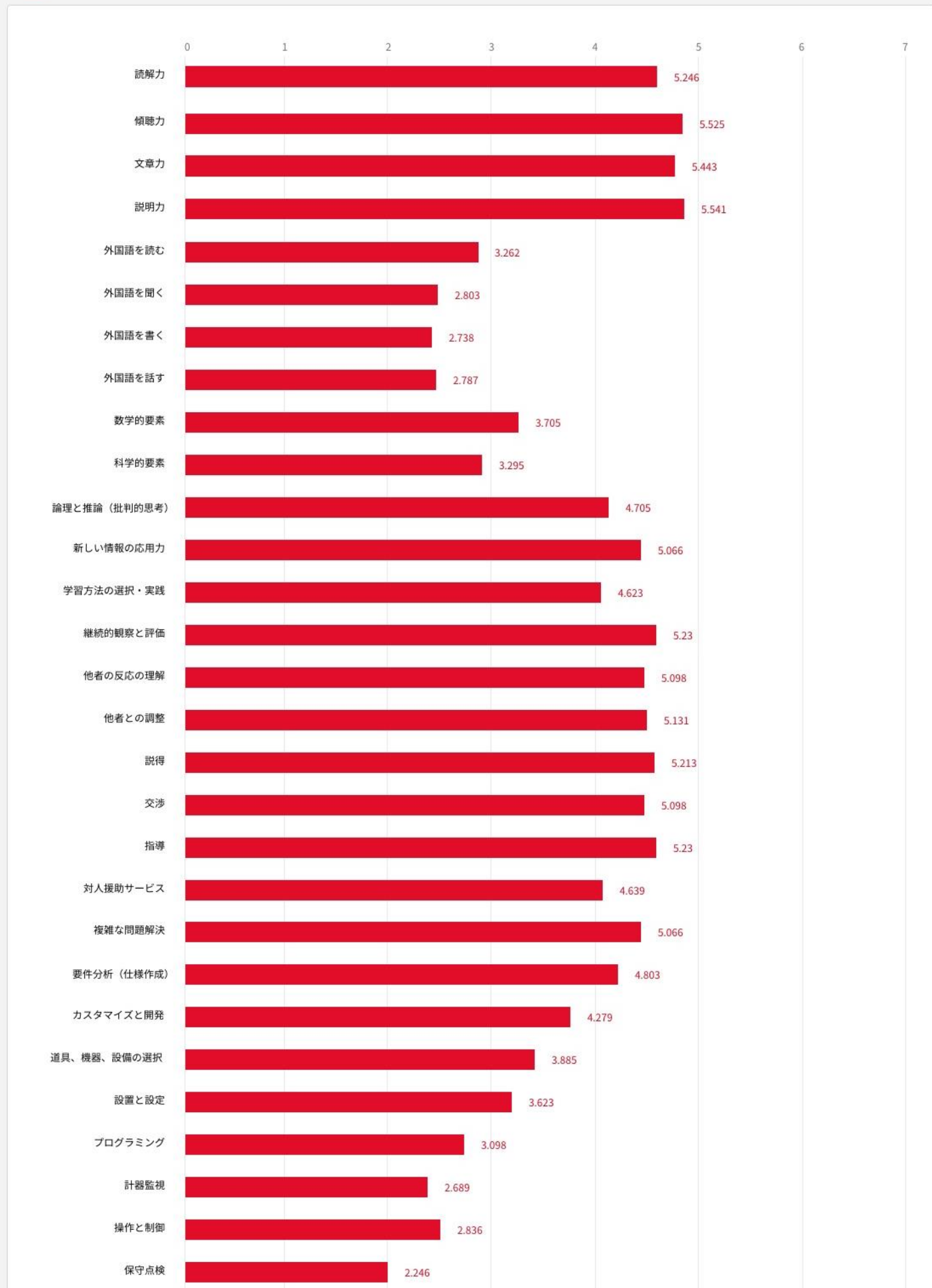
実施率

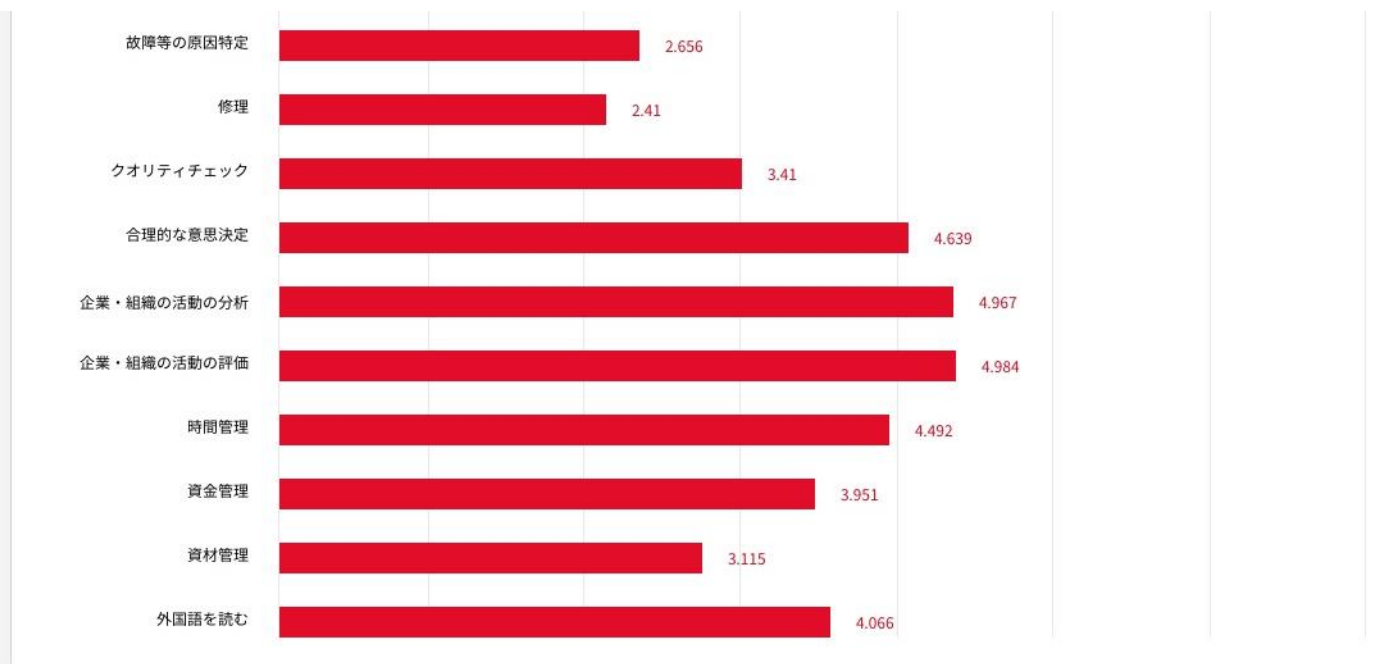
タスク内容

0.525	経営上の問題について経営者や各層の社員から情報を収集し、整理する。
0.492	取引先を含めた関係者と話し合いの場を持ち、現場視察を行って実態を把握する。
0.541	収集した情報を分析し、問題点を明らかにした報告書を作成する。
0.443	調査や分析に基づき、経営戦略、人事戦略、業務改革等の案を作成する。
0.328	経営戦略、人事戦略、業務改革の案を経営者等にプレゼンテーションする。
0.311	会社から承認された方針に基づいて、具体的な計画やマニュアルを作成する。
0.328	戦略や改革案が適切に実行されるよう、社員等に対して研修を行う。
0.361	従業員と面接をして聞き取りし、戦略や改革案が実行されているか確認する。
0.377	戦略や改革案の実施状況を調べるために現場を視察し、チェックをする。
0.410	視察やチェックに基づき、担当部門や経営者にアドバイスや支援を行う。
0.295	関連事業や新規事業の提案をする。
0.213	企業の合併や買収等に関するアドバイスや仲介業務をする。
0.148	情報システムの効率性、有効性、経済性などを調べて経営者に報告する。
0.246	特に人材育成面で管理者、職場責任者と面接し、指導したり改善案の提示をする。
0.213	新しい評価・等級・報酬の仕組み等、人事制度の仕組みを作る。
0.262	経営者の経営戦略に基づき、組織構造、組織運営の仕組みを提案する。
0.082	I S O 認証取得の支援を行う。

数値プロフィール

興味 仕事価値観 基礎スキル 職能横断的スキル 体系的知識 仕事の性質 学歴 入職前の訓練期間 入職前の職務期間 入職後の職務期間





[STEP2に戻って内容を編集](#)

[★ マイリストに追加](#)

[ページトップに戻る](#)

職業情報 提供サイト

職業検索

フリーワード検索
職業分野検索
産業別検索
テーマ別検索
身近な場面から検索
スキル・知識から検索
免許・資格から検索
職業分類検索

職業探しのためのツール

キャリア分析

仕事管理支援ツール

人材採用支援システム
人材活用シミュレーション

お知らせ

トピックス
お知らせ

ピックアップ

職業アクセス累計ランキング

その他ツール

マイリスト
職業情報CSVダウンロード

[当サイトについて](#) [利用方法](#) [リンク集](#)
[アクセシビリティについて](#) [サイトマップ](#) [利用規約](#) [FAQ](#)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights reserved.



[TOP](#) > [マイページ](#)

★ マイリスト

インポート

エクスポート

[気になる職業](#)
[自身のプロフィール](#)
[キャリア分析結果](#)
[人材のプロフィール](#)
[人材活用シミュレーション結果](#)
[職務要件シート](#)

気になる職業

実施日	職業名	主な職業分類名	削除	詳細
2019.07.01	中小企業診断士	その他の経営・金融・保険の専門的職業	削除	詳細
2019.07.01	経営コンサルタント	その他の経営・金融・保険の専門的職業	削除	詳細
2019.07.01	公認会計士	公認会計士	削除	詳細
2019.07.01	ファイナンシャル・プランナー	会社の管理職員	削除	詳細

自分のプロフィール

プロフィールを編集

[基盤スキル](#)
[職能横断的スキル](#)
[知識](#)
[職業興味](#)
[仕事価値観](#)
[仕事の性質](#)



キャリア分析結果

追加日	希望する職業名	削除	詳細
2019.07.01	税理士	削除	詳細
2019.07.01	不動産鑑定士	削除	詳細
2019.07.01	社会保険労務士	削除	詳細
2019.07.01	司法書士	削除	詳細

人材のプロフィール

追加日	ニックネーム	職業名		
2019.07.01	タロウ	公認会計士	削除	詳細
2019.07.01	花子	銀行支店長	削除	詳細

人材活用シミュレーション結果

追加日	ニックネーム	希望する職業		
2019.07.01	タロウ	経営コンサルタント	削除	詳細
2019.07.01	花子	税理士	削除	詳細

職務要件シート

追加日	希望する職業		
2019.07.01	経営コンサルタント	削除	詳細

[↑TOPへ戻る](#)

職業情報 提供サイト

職業検索

フリーワード検索
職業分野検索
産業別検索
テーマ別検索
身近な場面から検索
スキル・知識から検索
免許・資格から検索
職業分類検索

職業探しのためのツール

キャリア分析

仕事管理支援ツール

人材採用支援システム
人材活用シミュレーション

お知らせ

トピックス
お知らせ

ピックアップ

職業アクセス累計ランキング

その他ツール

マイリスト
職業情報CSVダウンロード

動画のテロップ、ナレーションに使用したインプットデータの情報

① 職業：プラスチック成形



どんな職業か

プラスチックは石油から作られるポリマーを材料として作られ、産業資材から日用品まで非常に広く利用されている。プラスチックに熱や圧力を加えることで形を自由に変えられるという性質を利用して成形機でさまざまな製品を作り出すのがプラスチック成形の仕事である。

基本的な仕事は、材料を成形機に投入し加熱溶融したものを金型などで成形した後、冷却、凝固させ製品にすることである。

プラスチック成形には、圧縮、射出、押し出し、ブロー、真空、発泡、インフレーションなどの成形法があり、作る製品によってそれぞれ異なる成形機を使用することになる。

一般的な作業手順は、まず、作る製品に必要な金型を成形機に取り付ける。材料を成形機に投入し、温度や圧力、速度などの成形条件を成形機にセットし、試運転する。指示どおりの製品ができるように調整し終わると、その後は連続運転により成形を続け、時々材料を補給する。通常は安定して生産を続けられるが、途中で条件が変化すると不良品になる恐れがあるため、機械の監視を続け、必要に応じて成形条件を修正する。成形が終わったら金型から製品を取り出し、形状、寸法が正しいか検査し、仕上げ工程や箱詰め工程へ送る。

現在では、成形の工程は自動化が進んでいる。それに伴い、仕事は機械の監視が中心になっているが、それにはプラスチック成形の基本的な技術と知識が不可欠である。

※そのまま採用した文章は水色でマーク。

動画のテロップ、ナレーションに使用したインプットデータの情報

② 職業：パイロット



どんな職業か

乗客や貨物を運ぶ国内・国際路線の航空機を操縦したり、写真撮影や広告宣伝、遊覧飛行、航空測量などを行う小型飛行機やヘリコプターを操縦する。

ここでは旅客機のパイロットについて記述する。

旅客機は、機長と副操縦士が協力して操縦を行う。機長は、航空機の操縦など、飛行についての全責任を負い、他の乗務員の指揮監督も行う。副操縦士は、操縦や地上の航空管制官との通信、飛行計器類の監視などについて機長を補佐する。また、機長に不測の事態が生じた場合、直ちにその職務を引き継ぐ。

出発前に気象データなどを考慮にいて、ディスペッチャー（運航管理者）とともに安全で経済的な飛行プランを立案し、飛行高度・飛行速度や燃料の量などを決定する。エンジンや操縦装置・計器の点検を行った後、離陸する。飛行中は飛行プランを守って運航し、地上の管制機関に飛行状況を連絡したり、通信モニターや計器の監視をするなど、常に安全運航に気を配る。また、病人やハイジャックなどの不測の事態にも冷静に対処する。着陸後は、所定の飛行日誌を記入し、到着地の整備担当者に航空機の状態を報告する。また後続の便のためにディスペッチャーへ航路の気象状態を伝達する。

※ そのまま採用した文章は水色でマーク。

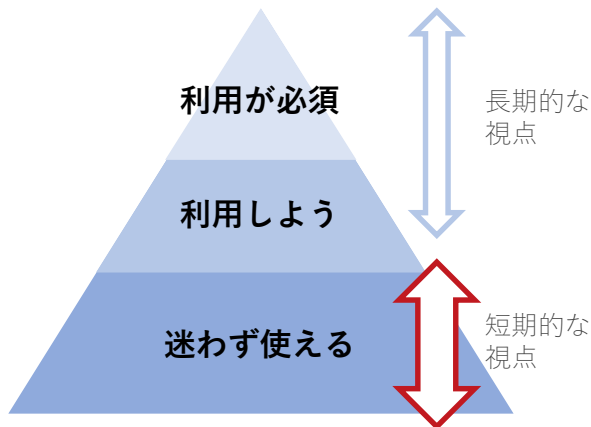
ユーザビリティ調査の概要

① ユーザビリティ調査方針設定

▶ サイト構築へのフィードバック

- ✓ 間違えずに目的までたどり着けるか
- ✓ 目的達成までに無駄な時間や労力を使うことがないか
- ✓ サイトから得られた情報に満足し、好印象をもってもらえるか

▶ 本サイトの長期的なテーマとしてのサイト課題の抽出



今回のユーザビリティ調査で検証する必須領域



WEBサイトとして一般的な操作性の検証

② ユーザビリティ調査実施

▶ 調査対象者を会場に集め、サイト（モックアップ）操作を閲覧し、UI（操作性）を調査。

▶ グループディスカッション方式で意見交換。

▶ アンケートも実施。「有益度」「満足度」「魅力度」などに関する設問から回答を取集。その際、調査対象者に実際に画面操作を行ってもらうことを計画。

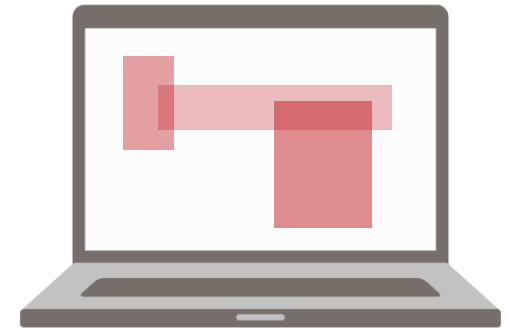


フィードバック例：

- ✓ 「ボタンはもっと大きい方が良くと思います。」
- ✓ 「職業情報は、今よりも、次のような順番の方が良いと思います。」

③ ユーザビリティ改善提案

▶ 利用者が感じた良し悪しをフィードバックし、サイト構築及びサイト運用に活用します



より使いやすいサイトへ

ユーザビリティ調査の評価項目（案）

■ ユーザビリティ調査における評価項目（案）の一部

評価対象	評価ポイント	評価項目	調査方式	フィードバック先
モックアップ	✓ 目的を達成するための操作性	ページデザイン（色やサイズ）の良し悪し	インタビュー形式	⇒ 今年度サイト構築
		コンテンツ配置場所（利用者ニーズとのギャップ）	インタビュー形式	⇒ 今年度サイト構築
		目的達成までの所要時間やページ遷移数（クリック数）	インタビュー形式	⇒ 今年度サイト構築
	✓ コンテンツの適切性	表示された職業情報の質と量及び表現方法の適正度	インタビュー形式	⇒ 今年度サイト構築 ⇒ 来年度以降サイト運用
サイト自体	✓ サイト利用価値の伝達性 ✓ 想定外利用時の判別性	国民に働きかけようとしているサイトの意思	アンケート形式	⇒ 来年度以降サイト運用
	✓ サイト利用価値の伝達性 ✓ サイト利用の応用性	職業を検索する行為やサイト訪問理由の整理	アンケート形式	⇒ 来年度以降サイト運用
	✓ サイト利用の応用性 ✓ サイト利用価値の伝達性	サイト訪問後の行動の変化	アンケート形式	⇒ 来年度以降サイト運用

第2回職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)
普及・活用の在り方検討会

サイト運営方針書(骨子)(案)

令和元年7月29日

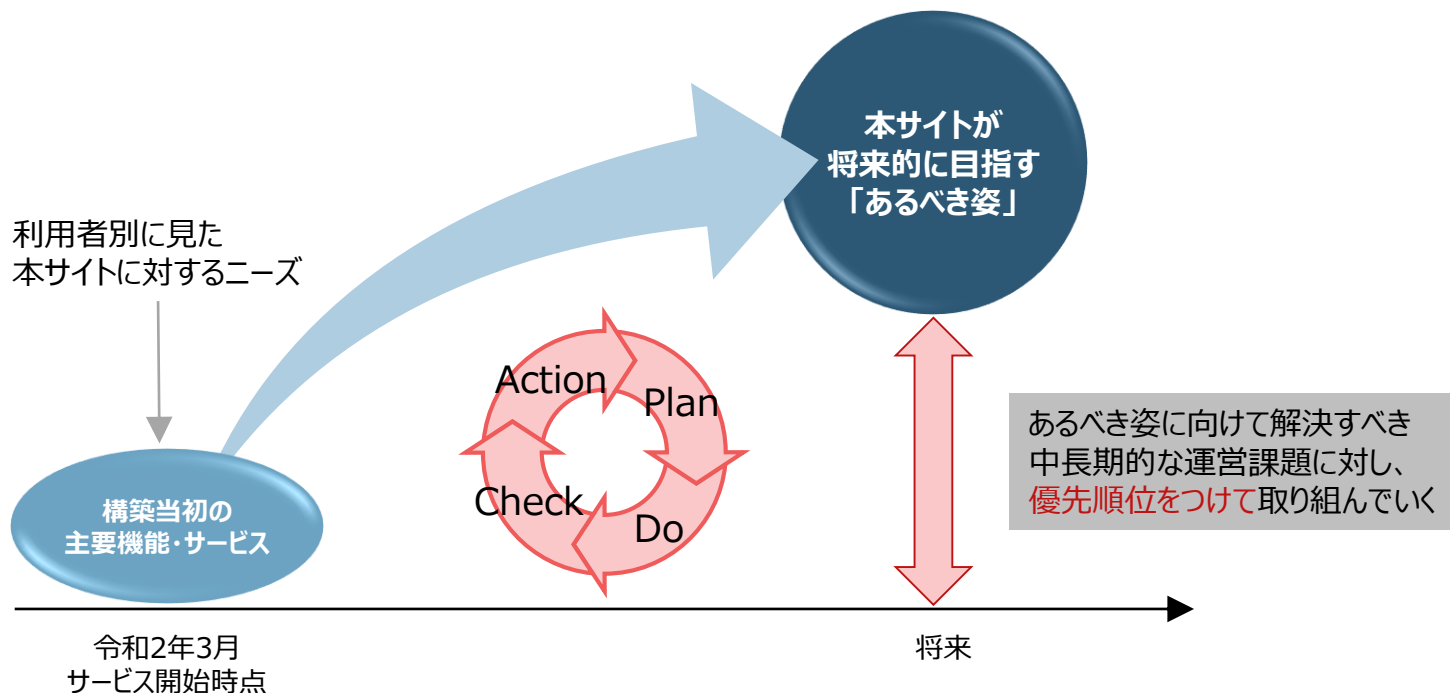
株式会社野村総合研究所
システムコンサルティング事業本部
社会ITコンサルティング部

上級コンサルタント 勅使河原 元

サイト運営方針書骨子(1/4)

1. サイト運営方針書の位置づけ

- ①「職業情報の見える化」を促進するため「職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）」を構築する。
- ②将来的に目指すあるべき姿とその実現に向けた課題解決の枠組みを「サイト運営方針書」としてとりまとめる。
- ③最終到達点（拡張のスコープ）を含め本サイトが将来的に目指すあるべき姿を定期的に見直す。



目標となるKPIを設定し、PDCAサイクルによる継続的な改善を実施することで、サイト自体を含む情報提供のあり方そのものを継続的に改善していく


サイト運営方針書骨子(2/4)

2. 本サイト運営の 基本的な考え方

「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン(平成31年2月25日最終改定、各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議決定)」に示された「サービス設計12箇条」に沿い、

- (1) 定期的な職業情報の更新や新たな機能の構築等による **本サイトで提供する情報や機能の充実**
- (2) 社会性・公共性を担保しつつ、**官民の関連サイトやデータベースとの連携の積極的推進**
- (3) **AI・ビッグデータ等の新技術の円滑な導入・運用**
- (4) 効果的な **普及促進・啓発活動の実施**

等の観点から **継続的な見直し・改善を実施**

 これにより、本サイトが将来的に目指す「あるべき姿」を目指す。

3. 本サイトで提供する 情報・機能・サービス

(1) 提供する情報

1) 提供する職業情報の充実

新たに労働市場の動向等に関する情報、キャリアパス等に関する情報、数値プロフィール情報の重要度に係る情報の提供を検討する。

2) 定期的な職業情報の更新

JILPTによる定期的な職業情報の追加・更新のほか、AI・ビッグデータ等を活用による職業情報の構成要素の追加・見直しを検討する。

(2) 利用者向け機能・サービス

1) 職業検索機能の高度化

多様な観点からの検索ニーズへの対応、フリーワード検索機能の改善、検索機能の精度向上を通じた職業検索機能の高度化を検討する。

2) 利用者向けツール等の提供・強化

自己理解支援ツールの提供、マッチングデータと連携したキャリア分析機能及び人材活用シミュレーション機能の精度向上、「興味」「仕事価値観」の観点を重視した人材活用シミュレーション機能等の提供、教育訓練機関等との連携によるリカレント教育プログラムの提案、障害者等のアクセシビリティの確保に向けた検討を進める。

サイト運営方針書骨子(3/4)

3. サイトで提供する情報・機能・サービス (続き)

(3) 他サイト・データベースとの情報連携

1) サイト間連携及びデータベース公開による情報連携

公的サイトを中心に、関連する目的等を持つサイトと横断的に活用できる仕組みを提供する。データベース公開による民間サイトとの連携を図る。

2) 官民他サイトが保有するデータベースとの連携

本サイトが蓄積した情報だけでなく、他サイトで保有するデータベースを活用し、職業情報の更新に活用する。

3) 他サイトとのID連携による情報管理機能の提供

他サイトとID等のデータ連携を行い、本サイトを起点とした複合的な情報提供を行うことについて、可能性を検討する。

(4) AI・ビッグデータ等の活用

1) 検索精度の向上

利用者が求める検索結果に問題なくたどり着けるよう、AI・ビッグデータ等を活用して検索機能の精度を向上させる。

2) 職業情報の更新

時代のニーズや産業構造の変化等を踏まえた職業情報の更新にAI・ビッグデータ等を活用する。本サイトに蓄積した情報だけでなく、他サイトで保有するデータベースも活用することを検討する。

3) キャリア分析機能等の高度化

AI・ビッグデータ等を活用し、求職者の希望条件と職業情報との間のマッチング精度を高める工夫を行う。本サイトに蓄積した情報だけでなく、他サイトで保有するデータベースを活用することを検討する。

4. 中長期的に本サイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施

(1) 継続的な改善活動の実施

将来的に目指す姿に向けて段階的に拡張するため、機能・性能の拡張性を重視した柔軟な設計を行う。

(2) 広報・啓発活動の実施

職業選択や採用活動、キャリア形成支援の可能性を広げられるツールの一つとして、正しい活用方法を広く一般に周知啓発する。また、本サイトの情報・機能を民間就職支援機関等による就職支援等での活用の有用性等を検証するための実証事業を行う。

サイト運営方針書(骨子)(案)

サイト運営方針書骨子(4/4)

5. 課題解決の取り組み 時期と優先順位

課題解決のための方策				優先 順位	2020 年度	2021 年度	2022 年度
3. サイトの主要機能・サービス	(1) 提供する情報	1) 提供する職業情報の充実	ア 労働市場の動向等に関する情報の提供	高			
			イ キャリアパス等に関する情報の提供	中			
			ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供	中			
		2) 定期的な職業情報の更新		高			
		(2) 利用者向け機能・サービス	1) 職業検索機能の高度化	ア 多様な観点からの検索ニーズへの対応	低		
	イ フリーワード検索機能の改善			高			
	ウ 検索機能の精度向上			高			
	2) 利用者向けツール等の提供・強化		ア 自己理解支援ツールの提供	中			
			イ マッチングデータと連携したキャリア分析機能及び人材活用シミュレーション機能の精度向上	中			
			ウ 「興味」「仕事価値観」の観点を重視した人材活用シミュレーション機能等の提供	中			
			エ 教育訓練機関等との連携によるリカレント教育プログラムの提案	中			
			オ 障害者等のアクセシビリティの確保	高			

課題解決のための方策				優先 順位	2020 年度	2021 年度	2022 年度
3. サイトの主要機能・サービス	(3) 他サイト・データベースとの情報連携	1) サイト間連携及びデータベース公開による情報連携		中			
		2) 官民他サイトが保有するデータベースとの連携		中			
		3) 他サイトとのID連携による情報管理機能の提供		中			
	(4) AI・ビッグデータ等の活用	1) 検索精度の向上		高			
		2) 職業情報の更新		中			
		3) キャリア分析機能等の高度化		中			
	4. 中長期的にサイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施	(1) 継続的な改善活動の実施		高			
(2) 広報・啓発活動の実施		中					

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）
サイト運営方針書（案）

令和元年 7 月
株式会社野村総合研究所

目次

1. サイト運営方針書の位置づけ	1
2. サイト運営の基本的な考え方	2
3. サイトで提供する情報・機能・サービス	4
(1) 提供する情報	4
(2) 利用者向け機能・サービス	6
(3) 他サイト・データベースとの情報連携	9
(4) AI・ビッグデータ等の活用	11
4. 中長期的にサイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施	14
(1) 継続的な改善活動の実施	14
(2) 広報・啓発活動の実施	15
5. 課題解決の取り組み時期と優先順位	16

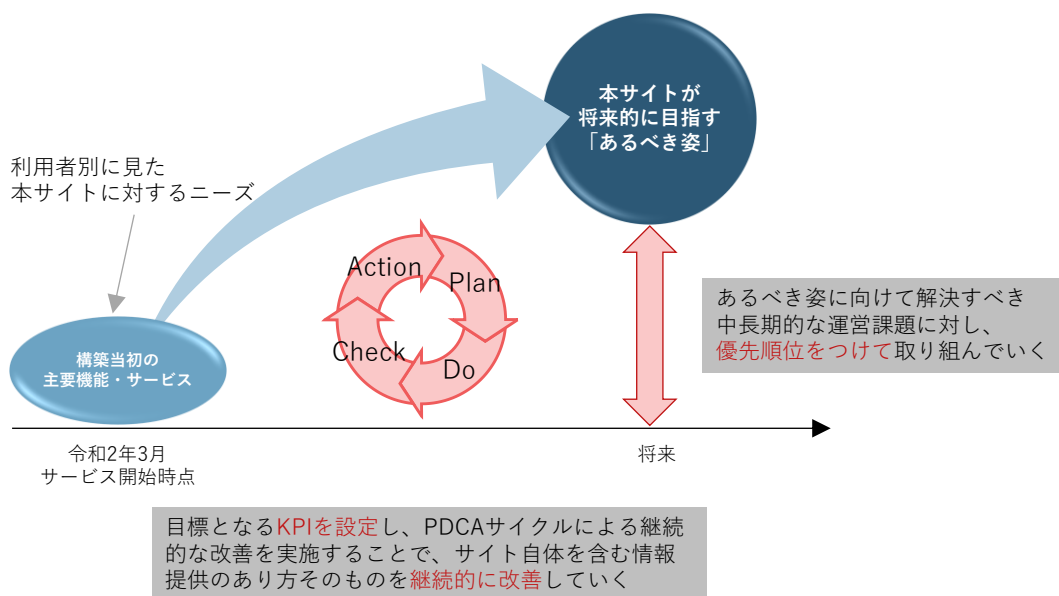
1. サイト運営方針書の位置づけ

「職業情報の見える化」を促進するため「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）」（以下「本サイト」という。）を構築し、求職者等が自らの能力・適性に応じた職業選択、求人者の円滑な採用活動並びにハローワーク等の支援機関における若年者に対するキャリア形成支援及び高齢者や障害者等を含む求職者に対する職業相談・職業紹介等を促進し、効果的なマッチングを図ることとしている。本サイトは、現在、平成 29 年度に実施した「職業情報提供サイト官民研究会」における議論及び平成 30 年度に実施した「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）構築に向けた調査・分析等業務一式」の結果等を踏まえ設計・開発を行っているが、開発期間、予算等の状況等を踏まえ、まずは基本となる機能等を実装することに重点を置いているため、各種調査結果で把握したニーズ等に全て対応できておらず、今後の課題も多く残されているところである。また、サイト運用開始後も社会・産業構造の変化や利用者ニーズ等へ適切に対応していくことが求められる。

本書は、上記を踏まえ、本サイトが将来的に目指すあるべき姿とその実現に向けた課題を体系立てて整理し、課題解決に向けた方策を「サイト運営方針書」（以下「本方針書」という。）としてとりまとめたものである。

なお、本方針書は現時点の社会環境や関連する技術水準をもとに将来的に目指すあるべき姿を記載しているが、社会・産業構造の変化や AI・ビッグデータ等を含めたサイトに搭載する技術革新のスピードが急であるなど本サイトを取り巻く環境変化に柔軟に対応するため、本方針書を定期的に見直しするものとする。

図 サイト運営方針書のあり方



2. サイト運営の基本的な考え方

本サイトは職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場のインフラとして共通言語・共通基準化を図るものである。標準的な職業に関するデータ・情報を蓄積、更新してそれらを活用していくことにより「職業情報の見える化」を進め、求人・求職のマッチング機能の強化につなげることを目的としている。

この考え方にに基づき、インターネット上で総合的な職業情報を提供するものとして、本サイトの構築を進めている。円滑かつ網羅的に職業に関する各種情報を提供するため、具体的でわかりやすい職業解説だけでなく、客観的な数値データによる職業の特徴の体系的かつ定量的な提示や動画等の視覚コンテンツによる働いている姿や職場環境の「見える化」を図っている。併せて、国による運営であることに鑑み、中立性、客観性、鮮度に配慮した正確な情報の提供、情報量や比較検討のしやすさ、具体性やわかりやすさについても注意を払っている。

一方、本サイト構築・運営に当たっては「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン」（平成31年2月25日最終改定、各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）及び、「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン」に基づく、調達仕様書作成の手引（記載例）（平成31年2月改定、厚生労働省）に基づき実施することが必要である。また、本サイトの運営に当たっては、同ガイドラインにおいて利用者中心の行政サービスを提供するために必要となる心構えと視点を示したものである「サービス設計12箇条」に沿う形で進めていく必要がある。

「本サイトが将来的に目指すあるべき姿」は、この「サービス設計12箇条」、特に「④全ての関係者に気を配る」「⑧自分で作りすぎない」「⑩何度も繰り返す」を意識して検討を進めることが重要であり、これらを踏まえると、

- (1) 定期的な職業情報の更新や新たな機能の構築等による本サイトで提供する情報や機能の充実
 - (2) 社会性・公共性を担保しつつ、官民の関連サイトやデータベースとの連携の積極的推進
 - (3) AI・ビッグデータ等の新技術の円滑な導入・運用
 - (4) 効果的な普及促進・啓発活動の実施
- 等の観点から継続的な見直し・改善を実施していくことが必要である。

上記(2)は、保有するデータベースを公開し、官民が自らの創意工夫により、データを活用したサービスを展開できるものとしていくことが求められ、(3)は、近年AI・ビッグデータ等の導入コストが下がり、その活用が現実味を帯びてきていることから、本サイトにおいても中長期的な観点から、これらの新技術の円滑な導入と運用に向けた計画的な活動が必要である。

次から、具体的な方策について記述していくが、各方策がサービス設計12箇条のどの項目に該当するものであるかを、項目名の横に記載した。

表 サービス設計12箇条

①利用者のニーズから出発する	⑦利用者の日常体験に溶け込む
②事実を詳細に把握する	⑧自分で作りすぎない
③エンドツーエンドで考える	⑨オープンにサービスを作る
④全ての関係者に気を配る	⑩何度も繰り返す
⑤サービスはシンプルにする	⑪一遍にやらず、一貫してやる
⑥デジタル技術を徹底的に活用する	⑫システムではなくサービスを作る

凡例 各項目におけるサービス設計 12 箇条との関連

ア 労働市場の動向等に関する情報の提供 (共通、①⑤⑧⑩⑪)

主な利用者

対応するサービス設計12箇条

※基本的には「共通」だが、特に主な利用者の想定がある場合に「求職者」、「支援機関等の担当者」、「企業の人事管理担当者」のいずれかを記載

3. サイトで提供する情報・機能・サービス

本サイトによって提供する職業情報や職業検索機能等の利用者向け機能、サービスについて、構築当初のものと将来的に目指すあるべき姿とを比較し、その実現に向けた課題と解決に向けた方策を体系立てて整理した。

(1) 提供する情報

1) 提供する職業情報の充実

ア 労働市場の動向等に関する情報の提供（共通、①⑤⑧⑩⑪）

中長期的な視点で求職者のキャリアを検討するためには、各職業における賃金・労働時間などといった労働市場全体の動向等に関する情報を時系列で把握できることが求められる。

本サイトでは運営開始当初から、インプットデータで保有する「厚生労働省編職業分類番号」を「日本標準職業分類」に紐付けし、可能な範囲で「国勢調査」や「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」等の職業ごとの就業者数、労働時間、賃金、年齢に関する情報を提供することとしているが、「国勢調査」は、調査間隔が長く実勢に合っていないものとなる可能性があり、「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」は、職業分類の小分類以上のカテゴリでの集計となり、本サイトで提供している職業と対応できないものが多く存在している状況である。

そのため、「国勢調査」や「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」等以外の情報ソース（民間事業者・ハローワーク等）も含めて収集することも検討する必要がある。

特に、「賃金」については、「仕事の内容」や「レベル」等によって相場観も変わってくることを踏まえ、これらに対応する賃金情報の提供のあり方等についても検討する。

また、労働市場全体の動向については、有効求人倍率等の業務統計情報等も活用しながら、情報提供の在り方を検討する。

イ キャリアパス等に関する情報の提供（求職者・支援機関等の担当者向け、①⑤⑩⑪）

キャリアコンサルタント等の支援者は、求職者の将来を見据えて職業選択や能力開発に関する相談や助言を行っているが、その際に説得力のある客観的な根拠を示しながら実施することにより、求職者の理解が得られやすいことから、本サイトにおけるキャリアパス（何歳ごろにどうなるか）やキャリア展開（キャリアアップの道筋など）に関する情報の提供ニーズが確認されている。

本サイトの運営開始時点では職業解説の中に「入職経路」に関する情報は盛り込まれているものの、「キャリアパス」や「キャリア展開」に関する情報は、一部の職業についての可能な範囲での定性的な記述にとどまっているため、その掲載について検討する。

その際、キャリアパス等については、必ずしも全ての職業において標準化され、明確になっているわけではないこと、またキャリアパスの概念が内部労働市場における昇進や外部労働市場における転職・再就職を指すもの等、様々な捉え方が存在すること等に留意し、情報の収集・提供に当たっては、慎重に検討を進める。

表 キャリア形成に資する情報

名称	概要
入職経路	その職業に就くまでの経路（公共職業安定所・職業紹介機関、学校、広告等）
キャリアパス	目標とする職位や職務につくために必要な業務経験及びその順序や道筋。企業の中での昇進（内部労働市場でのキャリアアップ）や転職・再就職（外部労働市場を含めたキャリアアップ）等
キャリア展開	キャリアアップの道筋 等

まずは、職業解説の中での記述に加えて、本サイト内に「トピックス」等のコンテンツを設け、キャリアに関する定性的な情報提供を行うことを検討し、その後、キャリアパス等が明確な職業から情報の整備を行い、順次その対象を拡大していく。

加えて、求職者が職業選択を行う際の参考にしたり、中長期のキャリアパスを見据えた職業能力開発を行えるよう、具体的には免許・資格からの検索機能により、現在保有している資格に追加して特定の資格を取得することによって就職可能性が広がることを行うようにする。

ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供（共通、①⑤⑥⑩⑪）

本サイトでは職業情報のうち、職業プロフィール等の定量的な数値データとして、興味、仕事価値観、職業スキル、知識等のデータを提供している。しかし、これらは職業間の比較を行うために職業横断的に各項目を数値化した情報であり、項目間の相関をみたり、どの項目がより重要であるか等の分析は行っていない。そこで、本サイトでは求職者が就職活動を行ったり、企業の人事管理担当者が採用活動を行う際に特にどのような要素を加味・考慮して判断すべきか、例えば「数学的素養とともに外国語を読み書きする能力を重視」といった情報を示す機能を提供することを検討する。

これを実装することにより、例えば企業が採用に当たり、運用開始時に実装を予定している人材管理機能（職務要件作成機能）を活用する際に、募集する業務に必要な職務要件（欲しい人材のスキルや資格、仕事内容等）として盛り込むべき事項等がより明確化され、同機能がより使いやすいものとなることも期待される。

まずは、AI・ビッグデータ等の活用により、職業情報の構成要素間の関連性や重要度を分析し、全体又は職業ごとに特に考慮すべき要素やその優先順位等を洗い出す。また、現在の職業情報では十分に提供できていない賃金等の条件についても、ハローワークインターネットサービスのデータ等を活用したり、項目によっては独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）にて追加データの作成を行うこと等により、サイトデータベースに反映させていくことを検討する。

2）定期的な職業情報の更新（共通、①⑤⑧⑨⑩⑪）

本サイトでは JILPT が提供する職業情報データベースを基本的なインプットデータとしてサイトデータベースに取り込んでいる。サービス提供開始時は JILPT が作成した約 500 の職業について、定性的な職業解説（仕事の内容、入職経路、労働条件の特徴）、職業プロフィール等の定量的な数値データを搭載した。

次年度以降は基本的に毎年 JILPT にて追加・更新データの作成を行い、最低でも年に一度はサイトデータベースに反映させていく。追加・更新を行う職業数は新規 5～10 職業程度／年、更新 50 職業程度／年とし、5 年に 1 度程度、提供する情報項目等を含めた大規模な見直しを実施する方向で検討する。併せて、職業情報を表象する写真・動画についても、新規で追加するものについては新たに制作するとともに、既存のものについても情報の陳腐化を防止するために定期的に見直しを行うものとする。

ただし、IT 関連など変化の激しい分野の職業については、例えばアクセス頻度の多い職業から順に更新間隔を他のものよりも短くする等メリハリを付けて対応することを検討する。

本サイトはインプットするデータに大きく依存する部分があるため、変化し続ける職業情報についてどのように対応していくか、その仕組みづくりが重要となる。そこで、データ分析の自動化・省力化を進める手段の一つとして、下記(3)の AI・ビッグデータ等の活用により職業情報の構成要素の追加・見直しを行うことを検討する。

(2) 利用者向け機能・サービス

1) 職業検索機能の高度化

知りたい情報が存在していても、その情報の閲覧性が悪かったり、あるいは検索性が悪くなかなかたどり着けなかったりして不便を感じることもある。職業情報の検索は本サイトの根幹となる重要な機能である。より適切な情報を、より簡単・迅速に、よりの確に提供できるよう、工夫する。サイト利用者のニーズ等を意識し、各々に適した形で改善を進めていく。

ア 多様な観点からの検索ニーズへの対応（共通、①⑤⑩⑪）

利用者のリテラシーやニーズに合わせて、様々な観点から職業情報を検索できるようにする。例えば、初心者が直感的に使えるよう表示や操作を単純化したり、アイコンなど視覚的なメタファを活用したり、より容易な方法で適切な検索結果が得られるようにする。また、上級者には選択肢の幅を広げたり、独自の視点で抽出条件や出力形式を変更したりする等、きめ細やかな方法で必要な情報を検索できるようにする。

また、就職可能性を広く提示できるよう、「タスク情報」による検索機能の実装を検討する。その際、本サイトで提供しているタスク情報は現在職業ごとに個別に作成されており、職業横断的となっていない状況を踏まえ、より利用者が使いやすい検索方法等を提供できるように検討を行う。

表 運用開始時点に実装を予定している検索機能

名称	検索の仕方
フリーワード検索	入力したフリーワードから該当する職業情報を表示して選択
職業分野検索	職業分野の区分から該当する職業情報を表示して選択
産業別検索	産業分類から該当する職業情報を表示して選択
テーマ別検索	テーマの区分から該当する職業情報を表示して選択
身近な場面による検索	身近な画面をイメージさせるイラストから該当する職業情報を表示して選択
スキル・知識等による検索	利用者が入力したスキルや知識、実務経験から該当する職業情報を表示して選択
免許・資格による検索	利用者が入力した免許や資格情報から該当する職業情報を表示して選択
職業分類検索	職業分類から該当する職業情報を表示して選択

イ フリーワード検索機能の改善（共通、①⑤⑥⑩⑪）

検索とは「探し出したい情報」にたどり着くための検索クエリ（検索する単語やフレーズ等）を考え、検索結果を検証する試行錯誤のプロセスであり、利用者にとって使い勝手のよい、探し出したい情報へのアクセス性に優れた仕組みが求められている。具体的には、フリーワード検索においてテキストの単なる合致ではなく、利用者がどのような検索クエリを入力した場合でも、利用者の意図に沿った関連性の高い情報を検索結果の上位に返せるようにする。

今年度の設計・開発では、完全一致検索だけでなく、クエリ拡張と呼ばれる表記ゆれや同義語、言い換え等をシステム側で処理するあいまい検索への対応を行う。また、検索クエリの入力途中で関連するワードを候補として表示する等、利用者の考えや行動を推測して情報を提示する仕組みについては、運用開始後、実際の利用者の検索結果等を踏まえつつ、職業におけるデータ収集とメンテナンスを通じ、実装について検討する。加えて、多様なキーワードでの検索を進める手段の一つとして、AI・ビッグデータ等の活用により検索における自然言語処理の高度化を進めることを検討する。

ウ 検索機能の精度向上（共通、①⑤⑥⑩⑪）

様々な背景やニーズをもつ利用者に対し、類似性や関連性の高い情報が上位にくる等、より適切な検索結果が得られるよう、継続的に技術的な改善や工夫を重ねていく。例えば、利用者アンケート等により得た具体的な利用者属性を活用することで、同じ端末を使い込むほどに精度が向上し、必要な情報が適切に表示されるようにする。

また、各検索機能を単独で使用するだけでなく、例えば「職業分野」と「スキル・知識」、「テーマ」と「免許・資格」を掛け合わせて検索を行えるようにするなど、検索条件の組み合わせや、AND（論理積）やOR（論理和）、NOT（否定）等の論理式を用いたりする等、検索結果の多様な絞り込み機能を提供する。また、職業情報データベースに含まれる単語の出現頻度等の静的な情報に加え、検索結果に対する反応やページ遷移の動向など利用者の行動に伴う動的な情報を統計的に分析し、検索結果へフィードバックを行うことで精度向上につなげていく。そこで、検索結果の精度を高める手段の一つとして、下記(3)のAI・ビッグデータ等の活用により検索機能の精度向上を進めることを検討する。

2) 利用者向けツール等の提供・強化

客観的なデータに基づき体系的かつ定量的に整理された職業情報は、その共通言語・共通基準としての特性を活かし、求職者の自己理解支援や、企業の採用活動に当たっての求人を出す際の相場観の把握、社内の業務転換、再配置、能力開発等といった様々な用途に活用できるなど、求職者や企業等の利用者に付加価値を与えられるようなものとする。利用者の属性や利用目的等に合わせた機能の追加や使い勝手の向上を目指して改善を進めていく。

ア 自己理解支援ツールの提供（求職者向け・支援機関の担当者向け、①⑤⑩⑪）

学生等これから労働市場の参入する求職者による本サイトの活用を促進するためには、学校等でのキャリア教育や進路指導等において、自己理解促進するためのツールを実装（他サイトとの連携等の方策も含む）することが有効である。

そこで、次年度以降、求職者が自身の興味や仕事価値観等を把握し、それに基づく適職を検討することを支援する仕組みを実装する。具体的には、ホランドコード（RIASEC）に基づいた興味プロフィールや仕事価値観プロフィールの診断、能力水準を記述したルーブリックにより基盤スキルや職業横断的スキルのレベルを自己判定したりすることを検討する。

イ マッチングデータと連携したキャリア分析機能及び人材活用シミュレーション機能の精度向上（共通、①⑤⑧⑩⑪）

本サイトのキャリア分析機能及び人材活用シミュレーション機能については、運用開始時はJILPTで収集した職業プロフィール情報（数値情報）に基づき結果を表示するが、実際のマッチングデータに裏付けられた情報ではないため、説得性を含めて精度を向上させるため、ハローワークシステム等のマッチングデータと連携することを検討する。

具体的にはハローワークシステム等が保有する、ある経歴を持つ者がどのような職業に就いたか、というデータ（マッチングデータ）を下記(3)の方法や(3)のAI・ビッグデータ等を活用して収集・分析を行い、キャリア分析機能等の結果を表示するアルゴリズムに反映することを検討することが想定されるが、まずは、ハローワークシステム等の他サイト・システム側からの情報の提供の可否を確認し、取得可能性を判断する。取得可能となった場合、データ連携に係る具体的な要件（データ形式やデータ量、取得頻度等）を確認する。また、本サイトで有する職業情報との組み合わせ方等の分析方法等を検討する。

ウ 「興味」「仕事価値観」の観点を重視した人材活用シミュレーション機能等の提供（企業の人事管理担当者向け、①⑤⑩⑪）

企業の採用活動では求職者の資格やスキル、業務に対する理解や関心の度合い、働く意欲等を総合的にみて判断している。企業が求める人物像に近い人材かどうかは、「知識や能力」、「タイプや性格」といった2軸を用いて検討することが多い。ただし、後者については「活発」や「積極的」「大人しい」といった定性的な評価が含まれ、また、公正採用選考の観点からもそのままでは比較検討に用いることが難しい。そこで、本サイトで提供している「興味」や「仕事価値観」に係る数値情報を活用し、求職者の「興味」「仕事価値観」と募集している職種が保有する「興味」「仕事価値観」との適合度も考慮して適性を判断できるような情報を提供する仕組みを構築する。

そこで運用開始時は、JILPTで収集・分析した「興味」「仕事価値観」情報をベースとした結果を表示するが、さらにハローワークシステム等のマッチングデータと連携することを検討する。

具体的には、ハローワーク窓口等で職業相談を行う中で、求職者の「興味」「仕事価値観」をサンプル的に収集してもらい、これを下記(3)の方法や(4)のAI・ビッグデータ等を活用して収集分析を行うことにより、人材活用シミュレーションやJILPTが収集する入力データに反映させることが考えられる。

エ 教育訓練機関等との連携によるリカレント教育プログラムの提案

「人生100年時代」を迎えて職業生活が長期化するなか、技術の進歩や働き方の多様化等により変化する社会に適応するためには、生涯にわたって教育と就労を繰り返し、学び続ける必要がある。リカレント教育関連の仕組みとしては、学ぶために長期で職を離れられる社内制度の拡充や給付金の支給、教育プログラムの充実化等が考えられている。本サイトでは求職者自身のキャリアプラン策定とリカレント教育とを関連付けた情報提供を行うことで、より適切な職業への転職や再就職の円滑化につなげていく。

例えば、学校のキャリア教育や個別企業における訓練、各種教育機関における訓練といった様々な訓練機関のパフォーマンス情報（職業訓練情報と就職先）を広く集約し、キャリア分析機能とも連携し、個別のスキル・知識等ごとに希望する職業に就くためにはどのスキル等を習得することが必要なのかを示せるようにする。

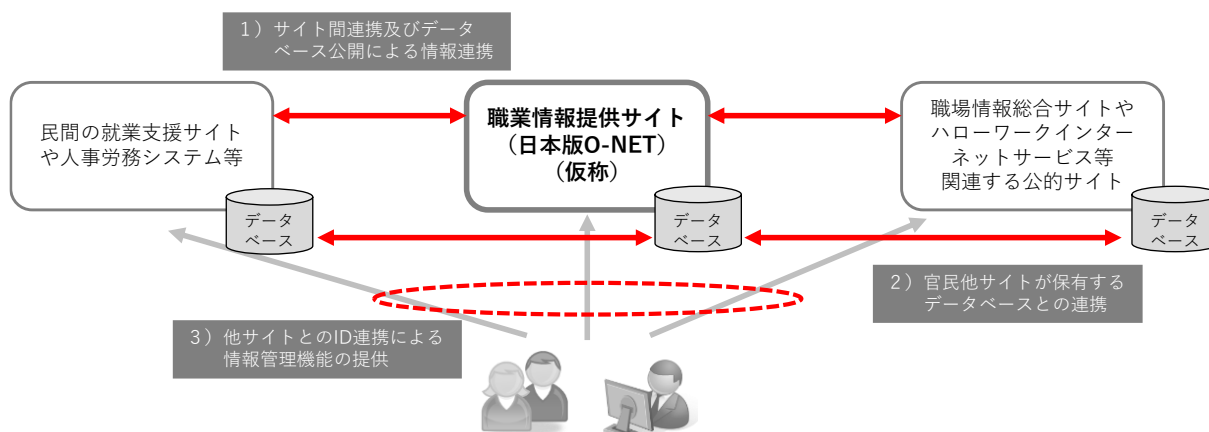
具体的には、まずは様々な訓練機関から整合性を保ちつつ情報取得する可能性や具体的な連携方法等について整理する。下記(3)の1)のようにキャリアアップや転職を可能とするために必要となる「リカレント」等を行える講座情報等の情報ソース（教育訓練講座検索システム等）とのさらなる連携可能性を検討する。将来的には、下記(3)や(4)を活用したパフォーマンス情報を基にリカレント教育プログラム（職業訓練・教育訓練カリキュラム等）を提案する仕組みを構築することを検討する。

オ 障害者等のアクセシビリティの確保（共通、①⑤⑩⑪）

本サイトのアクセシビリティについては、一部項目を除き、「日本工業規格 JIS X 8341-3:2016「高齢者・障害者等配慮設計指針－情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス－第3部：ウェブコンテンツ」のレベル AA に準拠したものとする。さらに将来的には、障害者等に対する音声読み上げ機能への対応のほか、外国人等の利用も想定した多言語対応等の実装を検討する。

(3) 他サイト・データベースとの情報連携

図 他サイト・データベースとの情報連携のイメージ



1) サイト間連携及びデータベース公開による情報連携（共通、①⑤⑧⑨⑩⑪）

本サイトの運営にあたっては、その社会性・公共性の担保だけでなく、より有効かつ有用な情報提供を行うためにも、官民の関連サイトとの連携を積極的に進めていく。本サイトを職業情報のインフラとして、標準的な職業情報の提供を行うものと位置づけるとともに、データベースを公開し、民間が自らの創意工夫によりデータを活用したサービスを展開できるようにする。

公共サイトとの連携については、キャリアコンサルタント等の利用者が本サイトで提供する職業情報を就職・転職支援で効果的に利用するために、相互に関連する目的や役割を持つサイト群を横断的に活用できる仕組みを提供する。

具体的にはハローワークインターネットサービス、職場情報総合サイト、ジョブ・カード制度総合サイト、マナパス、職業能力診断ツール及び教育訓練講座検索システム等との連携を想定しており、利用シーンに応じて、タスク・スキル情報を速やかに参照できるようなリンクの設定や職業分類番号等をキーとした検索結果の共有（画面連携）等を実現していくことを想定しているが、連携先サイト側の都合や改修費用の確保等の状況も勘案し、段階的・計画的に進めていく。

特に「ハローワークインターネットサービス」とのさらなる連携については、当該サイトが大規模なシステム改修中であること等から、次年度以降、引き続き取り組んでいくこととする。このほか、現在検討中の「職業能力診断ツール」や教育訓練情報等を提供する公共サイト等との新たな連携の可能性を検討する。

表 想定される連携先の公的サイト名、連携イメージ（主なもの）、連携方式

名称（所管）	連携イメージ（主なもの）	連携方式
職場情報総合サイト （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・職場情報総合サイトの個別の職場情報ページから、本サイトの産業分類での検索ページにアクセス可能とする【運用開始時】 ・本サイトの職業解説中の「産業」から職場情報総合サイトの産業別の検索ページにアクセス可能とする【運用開始時】 	<ul style="list-style-type: none"> ・画面連携 ・画面連携
ハローワークインターネットサービス （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークインターネットサービスの求人検索ページから本サイトへの職業情報検索ページにリンクを貼る【運用開始時】 ・ハローワークインターネットサービスに掲載された求人の職業分類番号や免許・資格コードから、本サイトの個別の職業情報へアクセス可能とする【次年度以降】 ・本サイトの職業分類番号や免許・資格コードからハローワークインターネットサービスに掲載されている該当する求人検索ページ等へ遷移する【次年度以降】 	<ul style="list-style-type: none"> ・リンク ・画面連携 ・画面連携
ジョブ・カード制度総合サイト （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブ・カード制度総合サイト側の「職業」から本サイトの個別の職業情報へアクセス可能とする【運用開始時】 ・ジョブ・カード作成時等に本サイトのタスク情報や職業スキル情報等の職業情報をすぐに参照できるようにリンクを貼る【運用開始時】 	<ul style="list-style-type: none"> ・画面連携 ・リンク
マナパス （文部科学省）	<ul style="list-style-type: none"> ・本サイトとマナパスの関連ページにリンクを貼る【運用開始時】 ・本サイトの職業・職種情報から仕事に求められる資格やスキルの習得に必要な社会人向け学習プログラムを検索できるようにする【次年度以降】 	<ul style="list-style-type: none"> ・リンク （未定）
職業能力診断ツール （厚生労働省）	（未定）	（未定）
教育訓練講座検索システム （厚生労働省）	・本サイトの関連ページにリンクを貼る等【次年度以降】	・リンク
障害者雇用事例リファレンスサービス（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）	（未定）	（未定）

また、民間サイトとの連携については、本サイトの運用開始時期には、職業情報データベースを CSV 形式、XML 形式、JSON 形式でデータ提供する機能を実装するとともに、Web-API により、広くデータベースを公開することにより、民間サイト側がその創意工夫により本サイトが提供する情報を活用するような形で連携を図る。

2) 官民他サイトが保有するデータベースとの連携（共通、①⑤⑧⑩⑪）

時代のニーズや産業構造の変化等に伴い、本サイトで提供する職業情報も変化しうることを踏まえ、サイト運用開始後も適時更新し、最新の情報が提供されるようにする必要がある。そのため、職業情報の更新に当たり、本サイトで蓄積した情報だけでなく、他サイトで保有するデータを活用することを検討する。

本サイトが社会的インフラの一つとして機能するよう、公的サイトとはもちろん、民間の就職支援サイトや民間企業の人事労務システム等との積極的な連携を図っていく。その一環として、他サイトが保有する求人情報等を収集し、職業名、タスク、スキル、免許・資格等をはじめとした職業情報の更新に活用する。その際、他サイトから収集する求人情報等の中には個人情報も含まれることが想定されることから、情報提供を受けるに当たっては、他サイト側で匿名化の加工がなされた上で提供されることを前提とし、本サイトではこれを円滑に取得し分析するための仕組みづくりを行う。

他サイトからの情報提供を求めるには、他サイト側での匿名化等の加工が必要になることから、必要な情報の特定と用途、そして情報提供を受けるために必要な手続等の整理が必要となる。まずは提供を求める情報の種類及びその用途の整理を行い、当該情報を保有する他サイト側に提供を求めるとともに、本サイト側では他サイトから匿名化された情報を取得・蓄積し、分析する機能を検討する。

なお、本サイトのデータベースをより信頼性の高いものとするためには、多くの他サイトからのデータ提供を受けることが効果的であることから、例えば他サイトに Web-API を提供し、本サイトの持つ情報の提供を行う際に、他サイトからも求人情報等を収集できるようにするなど、データ収集のための方策も検討する。

3) 他サイトとの ID 連携による情報管理機能の提供（共通、①⑤⑥⑩⑪）

利用者の利便性向上のため、情報提供や機能をカスタマイズし、様々な利用者の個別のニーズに沿ったサイトを実現する。サイト運用開始時には、利用者が気になる職業のリスト化やキャリア分析機能、人材採用支援機能等の結果保存等を行えるマイリスト機能を提供するが、これは利用者が検索結果や分析結果をローカル環境にエクスポートし、その後、保存した過去のデータをインポートすることで、継続して個人特有のデータを活用する仕組みとする。

一方、本サイトの規模や個人情報の取扱いの観点等から本サイトにてデータベースを持つことも適切ではない。そこで、他サイトが持つ ID 管理機能を活用し、本サイトとシングルサインオンや ID 連携を行うことにより、利用者属性（設定情報）やサイト利用結果等を相互に共有する仕組みづくりを行い、本サイトのみならず、他サイトとも分析結果情報や利用者自身に関する登録情報等の共有を行い、利用者のニーズを充足するような複合的な情報を提供できるサービスの実現可能性について検討する。

ただし、他サイトの ID 管理機能の活用にあたっては、事業・技術の両面から様々な関係者に配慮した検討を要する。特に民間サイトにとって、当該サイト利用者の個人情報を外部提供することは、個人情報保護法上の対応はもとより、利用者数や登録された情報の多寡が自社サイトの媒体としての競争力を左右することから、情報を自社外に提供するインセンティブが働きにくい性質を持つ。これらも考慮し、まずは個人情報保護や他サイトとの互恵性といった観点から、情報連携の可能性を検討する。

（4）AI・ビッグデータ等の活用

サイト運営のさらなる高度化を目指し、将来的に AI・ビッグデータの活用を図れるような拡張性を担保する。今後上記(3)で述べたハローワークシステムや民間需給調整機関など官民サイトが保有するデータ等を活用し、本サイトの検索精度の向上や職業情報の更新、リカレント教育への活用も意識したキャリア分析機能等のツールの高度化等につなげることを検討する。

1) 検索精度の向上（共通、①⑤⑥⑩⑪）

提供すべき情報が本サイト内にあるにもかかわらず、検索漏れによって提示できない場合、利用者の満足度が低下するだけでなく、求職者・企業を含む社会的な機会損失となりかねない。そこで、利用者が求める検索結果に問題なくたどり着けるよう、AI・ビッグデータ等を活用して検索機能の精度を向上させていく。

本サイトの運用を通じて蓄積されたデータから傾向をつかみ、それらの分析結果を活用してサイトの機能向上や改善につなげる。具体的には、職業情報データベースやアクセスログなど本サイトが持つ大量のデータをAIやビッグデータ／統計学等の分析手法を駆使し活用するデータマイニングに取り組む。例えば、職業情報の構成要素間の関連性や重要度を分析し、マッチングを成功させるために考慮すべき要素やその優先順位等を洗い出し、より精度の高い検索結果の提供につなげる。また、データを分析し可視化することで意思決定や課題解決に結びつけるデータ駆動（データドリブン）型アプローチの応用についても積極的に進めていく。

そこで、データの収集や分析に必要な機能を本サイトに追加するほか、外部の分析ツールの活用等も検討していく。また、職業名と求人職種名の関係性を分析する仕組みづくりや諸外国における職業情報との互換性確保等、長期的な視点でデータベースの整備に取り組んでいく。

具体的には多変量解析や機械学習等の手法を用いて蓄積されたデータから規則性や隠れた関連性を見だし、本サイトで提供するサービスの質的な向上に活用する。例えば、職業情報データベースやアクセスログ等のデータを横断的に分析・解釈し、得られた知見を検索プロセスへと適用して検索結果の精度向上につなげる。

表 主な多変量解析手法と本サイトでの活用方策例

名称	概要	本サイトでの活用方策例
主成分分析	互いに相関を持つ多数の変数をまとめて（縮約）新しい合成変数を生み出し、全体の見通しを良くする手法。少数の新しい変数（主成分）を用いて説明することで、データを解釈しやすくする。	「忙しいがやりがいがある」と「ワークライフバランスを重視する」といった新しい軸を設定して職業を分類する。
因子分析	互いに相関を持つ多数の変数に影響を与えている共通因子を見つけ出し、全体の見通しを良くする手法。変数を分解して共通する基準となる因子に集約し、データを解釈しやすくする。	「一人前になるのに要する年数」や「転職者の割合」といった潜在変数（共通因子）を見つけ出して職業を分類する。
クラスター分析	様々な特徴を持ったデータの中から類似性の高いものを集めてクラスターをつくり、データ全体をグループ化して分析する手法。サンプル同士が似ているかどうかを基準に判断しグループ分けすることで、データの傾向や特徴を把握しやすくする。	「保守型」「流行追求型」「年収追求型」「ワークライフバランス重視型」といった特徴でグループ分けして職業を分類する。
アソシエーション分析	様々な特徴を持ったデータを分析し、関係性が強い事柄の組み合わせや因果関係（もしAならばBである）を抽出する。	「数字に強い人材は営業職に向いている」といった因果関係を抽出する。
ディシジョンツリー分析	想定されるシナリオと取り得る選択肢を洗い出し、その要因と結果の関係性から意思決定に強い影響を及ぼす要素を把握する。	複数の分岐点をもつキャリアパスのツリーを想定し、各選択肢における生涯年収を提示する等。

2) 職業情報の更新（共通、①⑤⑥⑩⑪）

本サイトで提供する職業情報は時代のニーズや産業構造の変化等にもとない変化しうるため、サービス提供開始後も適時情報の更新を行い、最新の状況が反映されるようにする。また、提供する職業情報の内容をより充実させていくことが必要であり、そのための方法の一つとして、AI・ビッグデータ等の活用を進めていく。

AI・ビッグデータを活用し、職業名や必要な知識・スキルなどの職業情報の移り変わりを予測するための分析手法の開発を行う。具体的には、テキストマイニング等の技術を用いて、上記(3)の2)①で得たデータ等を含む求人票、学術論文、特許情報、職業に関する新聞・雑誌記事等に記載された情報の変化を精緻に分析することで、新たに出現する職業や各職業で求められる知識・スキルの変遷を捉え、本サイトの職業情報データベースの更新を行う。

ただし、求人票や求職者の情報の多くは定性的な文字データであり、また求人票等の記載項目も統一したものとなっていないため、現在の技術水準ではこれがデータ解析上の課題となっているところである。そこで、まずはAIが解析できるよう文字情報を数値により定量化する手法を開発し、並行して、蓄積したデータを用いて分析する手法(テキストマイニング等の技術を活用)を開発する。その後、同手法に基づくデータ(例：求人票、国内外の論文・特許、メディアで取り上げられた情報等)を収集・蓄積し、職業情報の更新(予測)を行う。そのためには、本サイトの普及促進を通じた求人票等における職種名、仕事の内容、スキル等の記載内容を共通言語・共通基準化する取り組みが不可欠である。

当初は職業情報の変化の度合いが早く、予測へのニーズが高いエンジニアやIT領域の専門職等、特定の職業に限定したり、比較的記載項目にばらつきがない「必要な免許・資格」等から実施することを検討する。また、グローバル化に対応し、分析の精度を高めるためには、収集・分析する職業・職種データに海外のものも含めることが望ましい。

3) キャリア分析機能等の高度化(共通、①⑤⑩⑪)

AI・ビッグデータを活用して求職者の希望条件と職業情報との間のマッチング精度を高める工夫を行う。求職者の応募活動に伴う求人票や職務経歴等の情報と採用結果の組み合わせ(マッチングデータ等)を大量に収集し、それらを機械学習等の技術を用いて分析し、その結果に基づき、キャリア分析機能等において求職者のスキルや知識、実務経験に応じた適切な職業候補を提示する。

本サイトでは求職者がどのような選択行動を経て職業に就いたかのデータが存在しない。そこで、まずはAIが解析するために必要な情報を収集する仕組みを構築する。例えば、求職者の職務経歴書を分析して必要な情報を抽出したり、ハローワークや民間の就職サイトが蓄積する関連情報を適切な手段を用いて共有する方法を検討する。並行して、蓄積したデータを用いて分析する手法(機械学習等の技術を活用)を開発する。その後、同手法に基づくデータを収集・蓄積し、検索機能の精度向上や新たな機能の開発につなげることを検討する。

4. 中長期的にサイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施

本サイトが利用者ニーズや社会・産業構造に対応し、持続的に発展していくために必要となる改善活動及び広報・啓発活動の実施について整理する。

(1) 継続的な改善活動の実施

本サイトは将来的に目指す姿とそのスケジュールを定め、段階的に拡張することを目指している。そのため、機能・性能の拡張性を重視した柔軟な設計を行う。拡張を検討する際には、労働市場の発展や働き方改革の流れの中で、変化していく利用者ニーズや社会・産業構造の変化に適切に対応することで、本サイトの持続的な発展につなげる。

そのため、本サイトが提供するサービスの目標とする KPI を設定し、PDCA サイクルによる継続的な改善を実施することで、サイト自体を含む情報提供のサービスのあり方を継続的に改善していく。運用開始時には、以下の KPI を設定する。

表 現時点で想定する本サイトの提供するサービスの目標

KGI	CSF	KPI
職業情報の「見える化」により、内部外部双方の労働市場が相互補完的に機能し、転職・再就職など多様な採用機会が拡大	求職者の応募活動、個人のキャリア形成、企業の人材管理等に必要な職業情報を得ることができる	トップページ・各ページビュー数、滞在時間 (使用端末ごとにクロス集計)
		本サイトへの再訪率
		各機能の利用回数
		省内関連サイト・検索サイト・ソーシャルメディア・外部サイトからの流入数
		Web-API のリクエスト数
		サイト満足度
	求職者が積極的・機動的に応募活動を実施することができる	ハローワークインターネットサービスへの遷移率
		民間就職サイトへの遷移率
	企業がタスク・スキル等に係る共通言語・共通基準を活用し、求める人材像を明確化し、的確な求人活動を行うことができる	人材採用支援機能の利用回数
		人材活用シミュレーション機能の利用回数
		Web-API のリクエスト数(再掲)
		職業情報ダウンロード数
		サイト満足度 (再掲)
	人材サービス事業者等がタスク・スキル等に係る共通言語・共通基準を基礎として、その加工・活用を図ることができる	各機能の利用回数 (再掲)
		Web-API のリクエスト数(再掲)
		職業情報ダウンロード数 (再掲)
サイト満足度 (再掲)		

まずは、サイト運営の目標や KPI、評価手法等を検討・設定し、継続的に見直しながら改善活動を行う。本サイトのサービス提供開始時点では、KPI を測定する機能として、アンケート機能とアクセス解析機能を実装した。アンケート機能では、利用者に各ページで選択式・無記名での回答を求め、アンケートを集計・分析する。アクセス解析機能では、ユニークユーザ数、ページビュー数、平均滞在時間、直帰状況、使用キーワード、クリック数等の基本的な情報を把握し、分析する。今後は、これらの機能を用いて、継続的に目標値を設定し、PDCA サイクルによる検証を行い、継続的な見直しを行う。

将来的には、本サイトと経由してハローワークインターネットサービスに遷移した者の就職

活動状況等を把握し、これを KPI に加えることについての検討も行う。

(2) 広報・啓発活動の実施

本サイトは職業情報のインフラとして、職業に関する標準的な情報を提供するものである。本サイトで提供している情報を用い、民間企業等が自身の創意工夫において利活用を図っていくことを推進していくことを基本とした広報活動を行い、併せて、サイト活用のマニュアルや活用事例集の作成、活用に関するセミナー開催等を行うことも検討する。

具体的には、職業情報の見える化と活用に対する社会及びさまざまなステークホルダー（主に求職者、支援機関等の担当者、企業の人事管理担当者等の利用者）の理解を深め、活動に対する支持を得るために、パンフレットやポスター、紹介ビデオの作成・頒布、市区町村の広報誌への情報提供、厚生労働省ウェブサイトでの周知・広報等の活動を行う。利用者ごと、利用するメディア・チャンネルごとに特性が異なるため、それぞれ効果的な表現手法を選び、中長期的な戦略をもって計画を立てた上で継続的な活動を行っていく。また、新聞・雑誌・テレビ・ウェブなどマスメディアに対しても積極的に情報提供や取材協力を行い、世の中への露出を高める工夫を行う。

ただし、本サイトは総合的な職業情報の提供を行うものであり、利用者のニーズに職業選択や採用活動、キャリア形成支援の可能性を広げる目的で活用するツールの一つとして期待されるが、中には誤った理解で使われたり、診断ツールの結果などの一部情報を盲信したりすると可能性も否めない。そこで、本サイトの正しい活用方法を先述したマニュアル等に盛り込むなど、広く想定ユーザに周知啓発することが必要である。

また、利用者の来訪・再来訪を増加させるような継続的なリサーチ・マーケティング（WEB）を実施する。例えば、利用者との安定的で良好な関係を維持していくためのリテンション・マーケティングとしてメディアを通じた継続的な情報発信を行ったり、利用者からサービスへのフィードバックを受け、それをデータとして蓄積した上で既存サービスの改善や新たなサービスの開発につなげる。

さらに、本サイトが労働市場の共通言語・共通基準として定着し、広く使われるものとするためには、民間就職支援機関や訓練実施機関等による活用を促すことが重要である。このため、本サイトが提供する情報・機能と民間が運営している関連サイト及びそのデータベース等とが連携され、双方の特徴や得意分野を活かして相乗効果を生むように本サイト側でも配慮していくことが必要である。そのため、例えば、本サイトが提供する情報・機能が民間職業紹介機関や訓練実施機関における就職支援等に当たり、有用性があるかどうか等に係る実証事業を通じて検証を行うことが考えられる。

5. 課題解決の取り組み時期と優先順位

現時点の課題解決の方策別にみた優先順位と取り組み時期は以下のとおり想定している。ただし、社会環境の変化や技術的進歩の推移等を勘案して定期的に見直すものとする。

図 課題解決の取り組み時期と優先順位

課題解決のための方策				優先 順位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	
3. サイトの主要機能・サービス	(1) 提供する情報	1) 提供する職業情報の充実	ア 労働市場の動向等に関する情報の提供	高				
			イ キャリアパス等に関する情報の提供	中				
			ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供	中				
		2) 定期的な職業情報の更新			高			
		(2) 利用者向け機能・サービス	1) 職業検索機能の高度化	ア 多様な観点からの検索ニーズへの対応	低			
	イ フリーワード検索機能の改善			高				
	ウ 検索機能の精度向上			高				
	2) 利用者向けツール等の提供・強化		ア 自己理解支援ツールの提供	中				
			イ マッチングデータと連携したキャリア分析機能及び人材活用シミュレーション機能の精度向上	中				
			ウ 「興味」「仕事価値観」の観点を重視した人材活用シミュレーション機能等の提供	中				
			エ 教育訓練機関等との連携によるリカレント教育プログラムの提案	中				
	オ 障害者等のアクセシビリティの確保		高					
	(3) 他サイト・データベースとの情報連携		1) サイト間連携及びデータベース公開による情報連携		中			
			2) 官民他サイトが保有するデータベースとの連携		中			
		3) 他サイトとのID連携による情報管理機能の提供		中				
	(4) AI・ビッグデータ等の活用	1) 検索精度の向上		高				
		2) 職業情報の更新		中				
		3) キャリア分析機能等の高度化		中				
	4. 中長期的にサイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施	(1) 継続的な改善活動の実施			高			
		(2) 広報・啓発活動の実施			中			