

# 第5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3年3月29日（月）15:00～17:00

場所：厚生労働省職業安定局第1会議室

## 1 議事

- (1) 令和2年度サイト運用状況について
- (2) 今年度改修の内容について
- (3) 新愛称と周知広報について
- (4) 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）の民間活用促進事業の結果概要
- (5) 来年度以後の改修予定事項等について
- (6) その他

### （配布資料）

- 資料1 : 令和2年度サイト運用状況について
- 資料2 : 令和2年度改修内容
- 資料3 : 新愛称と周知広報について
- 資料4 : 「職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）」の民間活用促進事業報告書（在り方検討会での報告）
- 資料5 : 職業情報提供サイト（日本版O-NET）サイト運営方針書
- 参考1 : 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開催要項
- 参考2 : 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構成員

# 「職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)」 に係る運用・保守等業務一式

---

令和2年度のサイト運用状況について

# サイト運用状況(1/5)

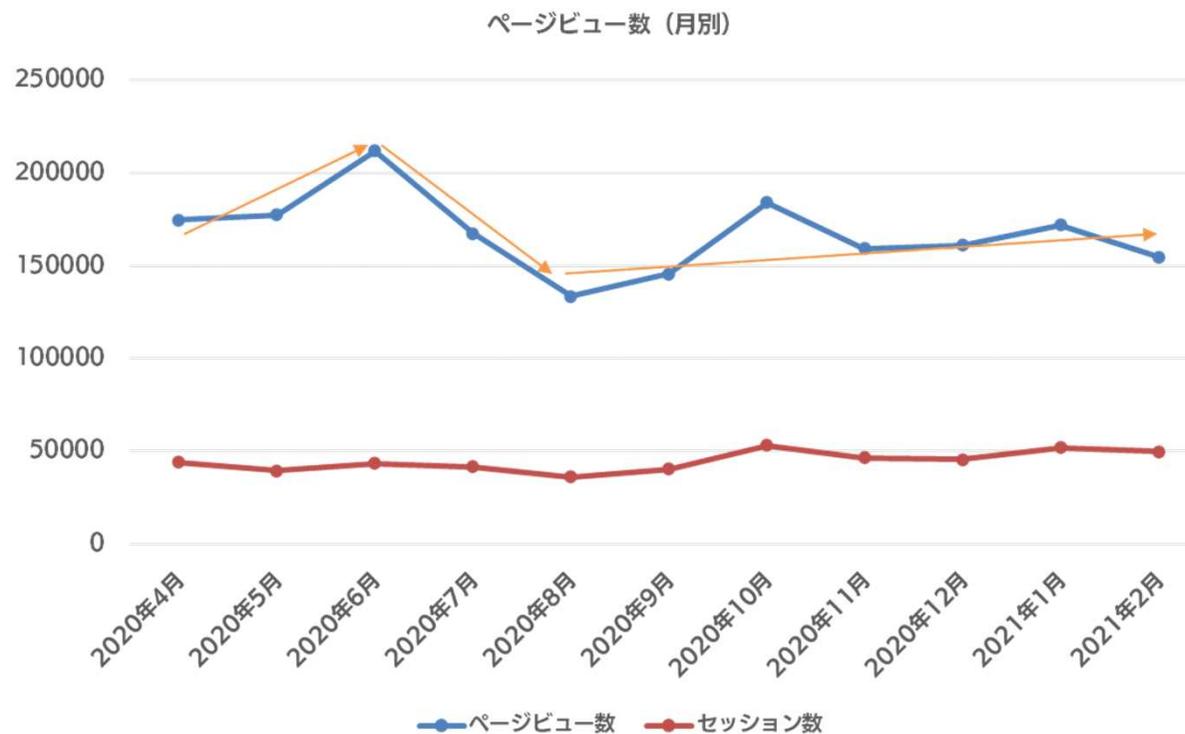
## 総ページビュー数

本サイトのページビュー数とセッション数の推移を以下のグラフに示す。

サイト開設後は増加傾向であったが、6月をピークに大きく減少に転じた。9月以降はやや増加傾向に戻りつつあると思われる。周期性として土日のページビューが少なく平日のほうは1.5～2倍程度多くっており、時間帯では、9時～17時でのアクセスが多く、14時前後にピークがある。職場や教育機関での利用が多いためと推察される。

年度総数	月平均
1,842,784	167,526

年月	月別総数
2020年4月	174,695
2020年5月	177,433
2020年6月	211,923
2020年7月	167,549
2020年8月	133,626
2020年9月	145,832
2020年10月	184,214
2020年11月	159,444
2020年12月	161,293
2021年1月	171,946
2021年2月	154,829



# サイト運用状況(2/5)

## 職業別ページビュー順位推移(月別) 4~3月

職業ごとのページビュー数の月別順位の上位10職種を下表にまとめている。  
 表中の黄色背景色は、通年平均順位が上位20位の職業を表している。上位20位のうち13~15職業が、通年平均順位が上位20位の職業で占められており、恒常的に参照数が多い職業はある程度固定化されている。

順位	通年平均順位順	平均順位
1	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	2.0
2	一般事務	3.4
3	スポーツインストラクター	6.1
4	看護師	6.8
5	カウンセラー(医療福祉分野)	9.6
6	Webデザイナー	14.2
7	プログラマー	14.9
8	保育士	16.1
9	総務事務	16.4
10	医療事務	19.6

順位	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
1	ネット通販の企画開発	化粧品販売/美容部員	スポーツインストラクター	スポーツインストラクター	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員
2	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	録音エンジニア	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	スポーツインストラクター	一般事務	ガソリンスタンド・スタッフ	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	一般事務	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント
3	化粧品販売/美容部員	一般事務	一般事務	一般事務	一般事務	スポーツインストラクター	スポーツインストラクター	一般事務	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	一般事務	児童指導員
4	高分子化学技術者	スポーツインストラクター	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	看護師	航空管制官	ガソリンスタンド・スタッフ	児童相談所相談員	スポーツインストラクター	児童指導員	児童指導員	一般事務
5	看護師	会社経営者	細胞検査士	保育士	医療事務	Webデザイナー	タクシー運転手	児童指導員	看護師	スポーツインストラクター	スーパー店員
6	一般事務	土木施工管理技術者	看護師	カウンセラー(医療福祉分野)	Webデザイナー	看護師	一般事務	看護師	プログラマー	看護師	入国警備官
7	カウンセラー(医療福祉分野)	システムエンジニア(Webサイト開発)	保育士	医療事務	看護師	カウンセラー(医療福祉分野)	スーパー店員	作業療法士(OT)	スポーツインストラクター	Webデザイナー	精神科医
8	アロマセラピスト	看護師	プログラマー	プログラマー	プログラマー	タクシー運転手	看護師	Webデザイナー	Webデザイナー	プログラマー	Webデザイナー
9	ファイナンシャル・プランナー	保育士	カウンセラー(医療福祉分野)	Webデザイナー	カウンセラー(医療福祉分野)	学童保育指導員	システムエンジニア(基盤システム)	スクールカウンセラー	カウンセラー(医療福祉分野)	カウンセラー(医療福祉分野)	カウンセラー(医療福祉分野)
10	アクチュアリー	建築施工管理技術者	Webデザイナー	中学校教員	特別支援学校教員、特別支援学級教員	医療事務	児童指導員	カウンセラー(医療福祉分野)	総務事務	薬学研究者	スポーツインストラクター

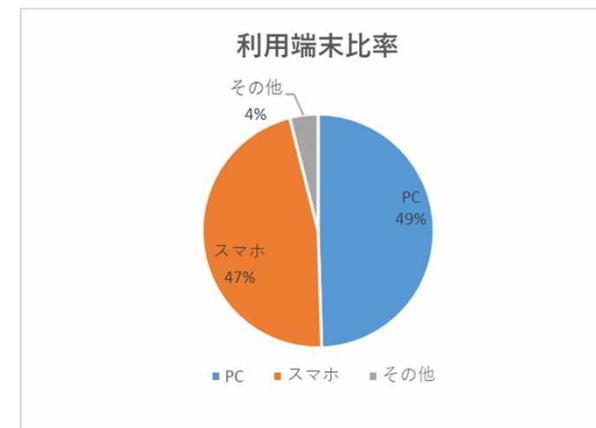
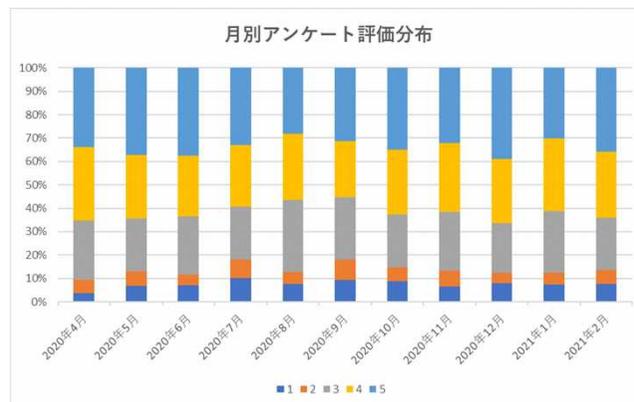
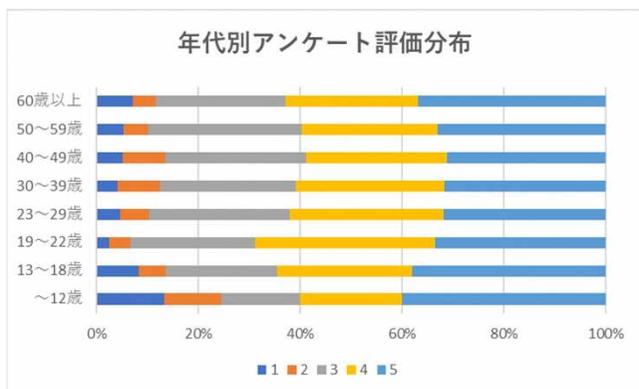
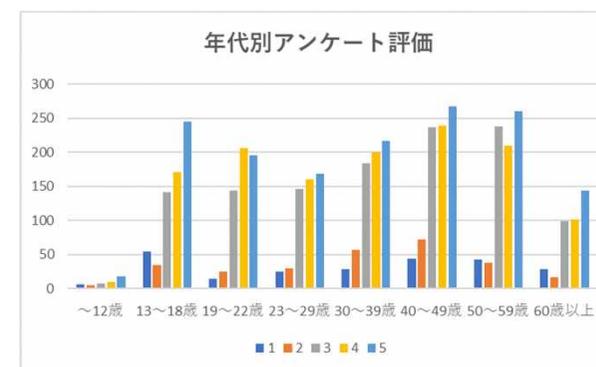
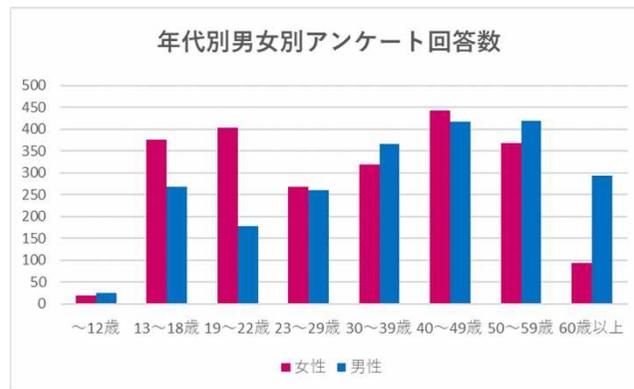
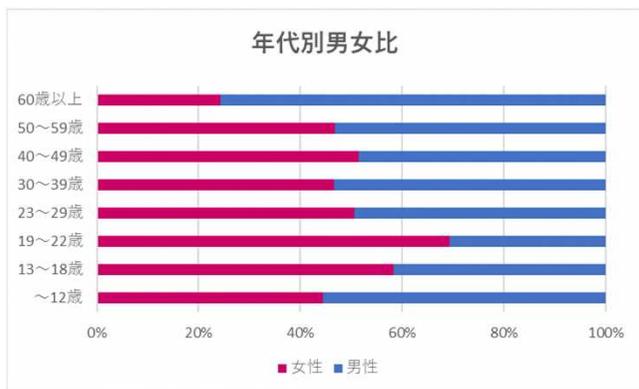
※3月分は3月15日までのデータを集計

# サイト運用状況(3/5)

## 利用者属性別状況

利用者の年代、性別等の属性別のグラフを以下に示す。  
 男女比は23歳～59歳については、男女比率がほぼ半々となっているが、60歳以上では男性が、22歳以下では女性の利用が多い傾向がある。  
 年代別のアンケート回答数は、40～49歳、50～59歳が多い。  
 アンケートによる評価はどの年代でも、半数以上が4～5の評価が多く利用者の評価は総じて良好といえる（アンケート形式にて周りの方にもお勧めできるサイトかを5段階で評価）。  
 利用者の使用している端末の種別では、PCとスマホではほぼ同比率となっている。

評価目安
5 非常に勧める
4 勧める
3 どちらとも言えない
2 勧めない
1 全く勧めない



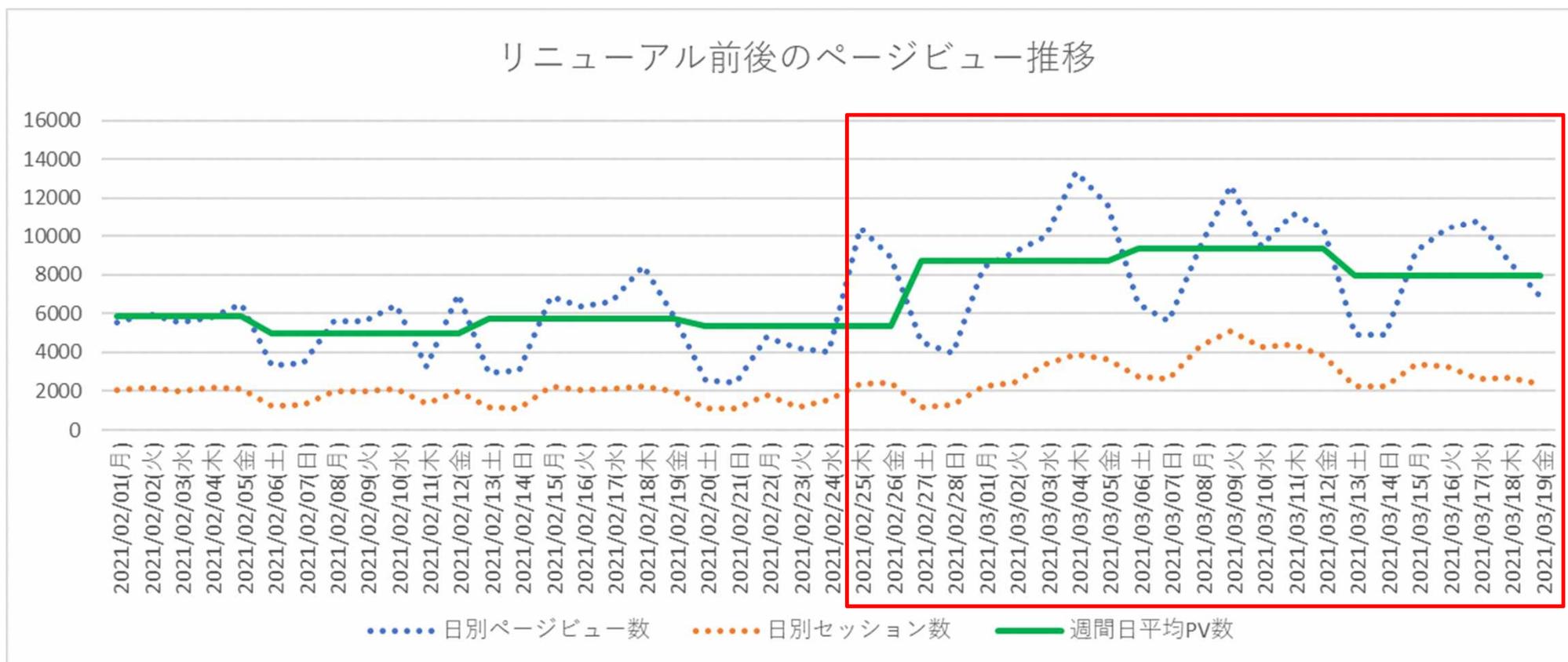
# サイト運用状況(4/5)

## サイト改修リリース後のアクセス状況

令和3年2月25日の本サイトのリニューアルをおこなった後のアクセス数は、週平均(2月1日～3月19日)で1.6倍程度伸びている。  
リニューアルの効果と考えられる。

リニューアル前の週平均	38,409
リニューアル後の週平均	60,802

### リニューアル前後のページビュー推移

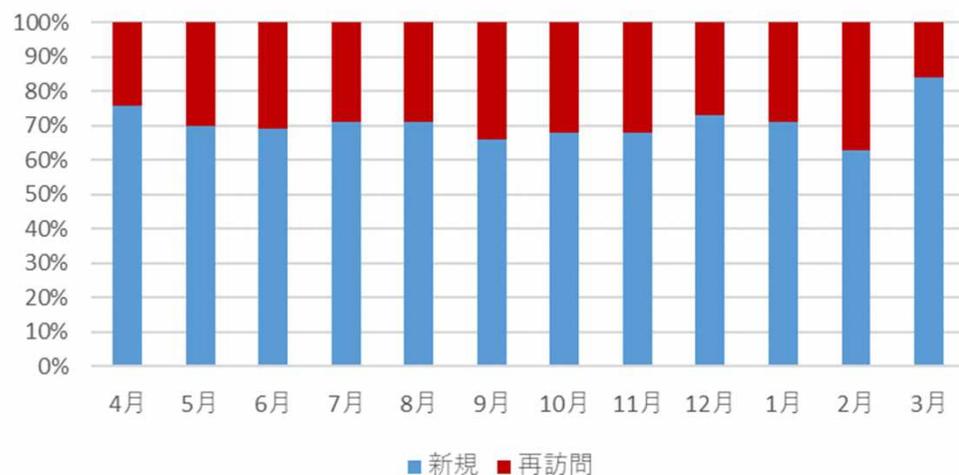


# サイト運用状況(5/5)

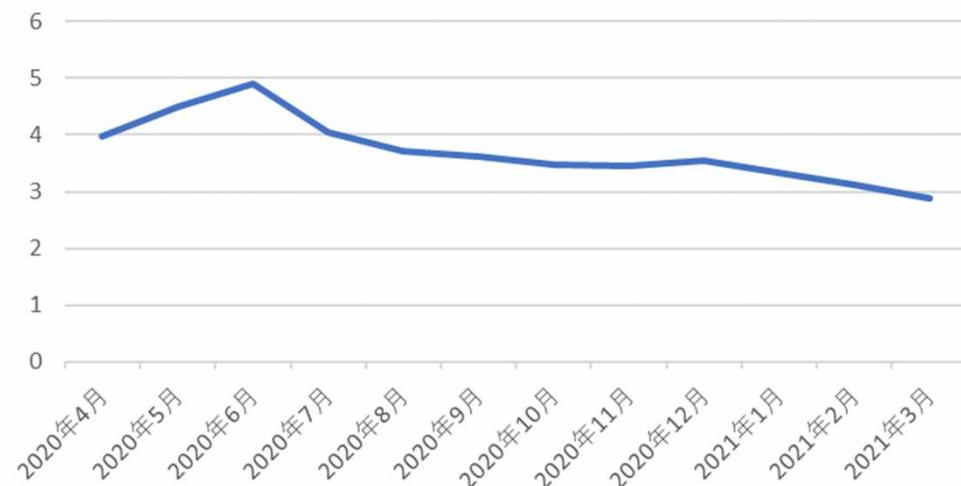
## サイト改修リリース後の状況

サイトリニューアル後は新規利用者が増加しているが、年度を通じて新規利用者が70%程度と多い。サイトの特性として掲載コンテンツの更新がほとんどないために再訪がされにくいと推察される。サイト内の回遊性では減少傾向がみられ、特定の職業を調べるという目的をもってアクセスする利用者が多いためと推察される。3月はサイトリニューアルでアクセス数が大きく伸びていることもあり、新規が多くなっていると推察される。今後の動向に注視が必要である。

### 新規/再訪問比率 (月別)



### サイト内回遊率(ページビュー数/セッション数)



## 辞典的機能からの拡大

単なる職業を紹介する辞典的なものではなく、職業情報提供サイト（日本版O-NET）の情報の利用方法を示すことなどによって、利用者が自ら適職を探索し、キャリアを考えることを助けられるものとする。

## キャリアを検討するためのワンストップのアクセスポイント

興味・価値観検査等で適職を検討したり、賃金額や求人倍率等のデータを地域単位で確認しながら職業を比較する、見たいときに、すぐ求人情報検索、訓練情報検索へ簡単に移行して調べることを可能とする、労働法の基礎知識などの情報にもアクセスできるなど、キャリアを検討する際に必要な情報を取りまとめて、本サイトを拠点に検討できるものとする。

## 利用者がダウンロードして使用できるツールの整備

- ※ サイト全体の概要は【資料2-2】、サイト改修内容の概要は【資料2-3】をご参照ください。
- ※ 本検討会での説明はサイト画面を表示しながら行います。

# 職業情報提供サイト（日本版O-NET）について

Ver 1.0

# 「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」について

## 職業情報を「見える化」し、求職や採用に関するさまざまな活動をサポートします。

職業情報提供サイト（日本版O-NET）は、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するサイトです。

まだ就業経験のない方や再就職先を探している方などが、どんな職業があるのか、いろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内容・作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識、興味、価値観を持った方が働いているのか調べることができ、自分が向いているかどうかなどを検討することができます。

また、求職者への職業相談・職業紹介を行う方、学生のキャリア形成を支援する方、企業内の人材活用に取り組む方に活用していただける様々な機能も搭載しています。

### 開発の経緯

「未来投資戦略2017」（平成29年6月9日閣議決定）

「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日閣議決定）

「成長戦略フォローアップ」（令和元年6月21日閣議決定）

「成長戦略フォローアップ」及び

「令和2年度革新的事業活動に関する実行計画」（令和2年7月17日閣議決定）

により主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備として、労働市場の「見える化」をはかるものとして記載され、これに基づいて開発されました。

### 「日本版O-NET」の「日本版」とは

米国労働省が1998年から公開している職業情報データベース（O\*NET）、ならびに2000年から運営する職業情報サイト（O\*NET OnLine）があり、米国職業分類に含まれる約900職種について、具体的な能力、必要な知識、向いている興味や価値観等を共通尺度上で数値化したデータが提供されています。米国の労働市場において、求職者や求人者等に対して、スキル等の共通言語を提供する役割を果たしているサイトの日本版を目指して、日本での数値データ取得等を行って作成しています。

# 機能紹介 「職業情報①」

約500の職業について、業務内容はもちろん昨今の動向や労働条件まで確認できます。

職業の一般的な仕事内容・作業、就業する経路、必要なスキル、都道府県単位の労働条件、求人倍率、求人賃金などを動画とデータで紹介しています。

**看護助手**

職業名 : 看護アシスタント、看護ヘルパー、看護補助  
職業分類 : 看護助手  
属する産業 : 医療、福祉 (クリックすると別サイトのしくばらばへ移ります)

どんな仕事？

看護チームの一員として、看護師等の指示の下に、看護の専門的判断を要しない看護補助業務を行う。看護補助と称されることもある。看護助手の仕事は、対象者に直接接しない「周辺業務」と、直接接する「直接ケア」に大別することができる。直接的には、医療器具の洗浄や消毒、診察台のシーツ交換などの診察の準備や病後のベッドメイキングなど環境を整えたり、入浴者の食事の配膳・下膳をする。また、状態が落ち着いている患者の着替えの手伝いや服薬補助、おむつ交換、入浴の介助を行う。検査室の移送なども行う。看護師とともに、決められた手順に正確に従って患者を予防したり、後歩きに不安のある患者の介助や導きの手配・提供をすることもある。更に、検査・処置等の広範囲の準備・整備・補充、診療材料等の補充・整理等を受け持つ場合もある。一日の仕事の大半である。また、朝の定例ミーティングでその日の入浴者の情報を把握する。午前中は、レントゲン、リハビリ、各種検査への患者の移送、ベッドメイキング、病棟内の清掃等を行う。昼になると食事の配膳・下膳や食事介助を行う。午後は、伝言板や物品の整理・補充、整理等を行う。

よく使う道具、機材、情報技術等  
車椅子

統計データ  
看護助手が属する主な職業分類（看護助手）の統計情報です。

地域	就業人数	労働時間	賃金(年収)	年齢
全国	141,740 人	155 時間	303.2 万円	46.7 歳
東京都	9,620 人	156 時間	306.6 万円	48.9 歳

用語解説や求人情報検索ページへのリンクもあります。

就業するには？

入職にあたって、特に学歴や資格は必要とされない。採用後は看護師等の指示の下、実務を行う。最近では、入職前に仕事を体験できるインターンシップを実施している病院もある。看護助手として患者に接するうちに、もっと専門性を磨きたいという理由から看護師の資格を目指す者もいる。患者との円滑な意思疎通を図れるようコミュニケーション力が必要である。また医療に携わる上での倫理観も求められる。

更新している職業情報について「ご意見募集あり」

希望する職業に必要な職業スキルや知識などの別ページや講座を探したい方はこちらから。

訓練検索

訓練検索ページへのリンクもあります。

労働条件の特徴

勤務先は主に全国にある病院となり、一般診療所などで勤務することはほとんどないが採用しているところもある。在宅医療においては看護師等の協力者として患者宅を訪問することもある。就業者のうち、大半は女性である。待遇などは勤務する病院による。残業に関しては、急患や入院患者の容体急変などの間に必要な看護補助業務を行うため生じることもある。

統計データ  
看護助手が属する主な職業分類（看護助手）の統計情報です。

東京都

就業人数統計データ

地域	就業人数	労働時間	賃金(年収)	年齢
全国	141,740 人	155 時間	303.2 万円	46.7 歳
東京都	9,620 人	156 時間	306.6 万円	48.9 歳

ハローワーク求人統計データ

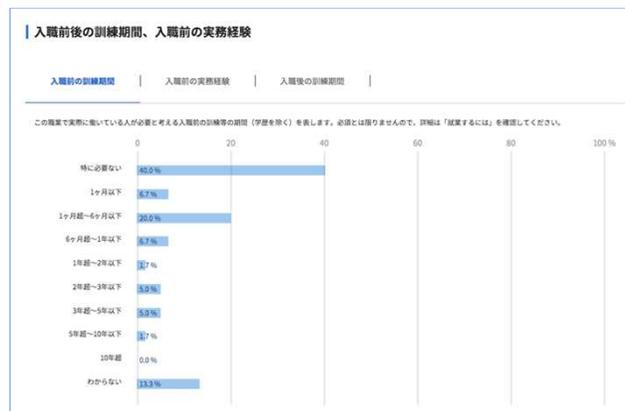
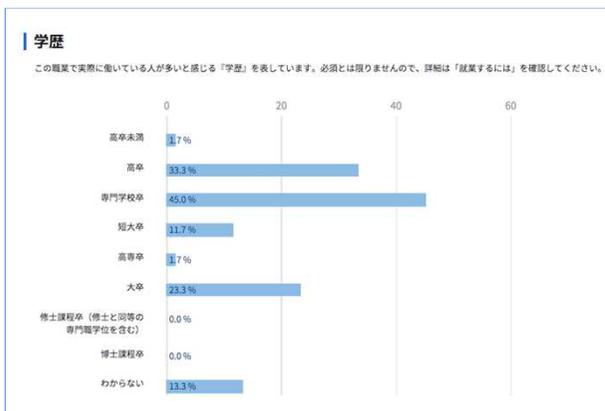
地域	求人賃金(月給)	有効求人倍率
全国	17.1 万円	3.79
東京都	18.4 ~ 21.7 万円	3.23

全国の数から都道府県別の値まで、職業分類の単位でデータを確認できます。

# 機能紹介 「職業情報②」

どのようなスキル・知識、学歴、興味・価値観を持った人が働いているかわかります。

どんな学歴の人が多いか、入職前に訓練や業務経験が必要かなど、あらかじめ知ることができます。  
また、興味・価値観などから、どのような人が働いているかといった情報を知ることができます。



# 機能紹介 「興味・価値観検査」

仕事の「興味・価値観検査」では、自己分析から自分に適した職業までわかります。

仕事の興味・価値観に関する診断テストから、楽しいと思えることや、やりがいがあると思えることがわかります。興味検査と価値観検査の診断テストは各60問あり、途中までの状況をマイリストに保存することも可能です。各診断テストの結果から導き出される、自分に向いている職業の一覧から、検討することができます。

## 検査をする

### 興味・価値観検査

「興味」「仕事価値観」に関する診断テスト結果から、あなたにマッチする職業を検索できます。

< 戻る

---

#### 興味に関する診断テスト

★ マイリストに保存

次のような仕事や活動に関して、あなたほどの程度興味や関心がありますか？当てはまるものを1つ選んでください。

Q1. プルトーザーやクレーン車など重機を操作する

とても興味・関心がある  興味・関心がある  やや興味・関心がある  興味・関心がない

Q2. 自然現象の原因を探る

とても興味・関心がある  興味・関心がある  やや興味・関心がある  興味・関心がない

Q3. ホームページをデザインする

とても興味・関心がある  興味・関心がある  やや興味・関心がある  興味・関心がない

Q59. 人に指示を与え進捗を管理する

とても興味・関心がある  興味・関心がある  やや興味・関心がある  興味・関心がない

Q60. 生産計画に基づいて各工程の進捗をチェックする

とても興味・関心がある  興味・関心がある  やや興味・関心がある  興味・関心がない

## 検査結果で自分の特徴を表示

### 興味・価値観検査

選択する仕事の性質、または避けたい仕事の性質から、あなたにマッチする職業を検索できます。

仕事の性質一覧

● 興味に関する診断結果 ● 仕事価値観に関する診断結果

#### 興味に関する診断結果

★ マイリストに保存

##### あなたの特徴

芸術的なことを創造することに強い関心があります。慣習にとらわれず繊細で感受性が強く、デザイン、絵画、文字、演劇、音楽、ダンスなどの創造的な活動を好みます。

対人関係を大切にし、人に接すること、人に教えたり援助するなどの活動に強い関心があります。社会的な活動にも積極的で、教育、医療、カウンセリングなど人を助けた活動をするのが好きです。

規則のルールに従って情報の整理や管理をする活動に関心があります。正確な言葉の書き、マニュアルに従った反復的な手堅い作業をすることが好きです。

内容	スコア	0	20	40	60	80	100
研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好き な人。	56	[Progress bar]					
音楽、デザイン、絵画、文字等、芸術的な仕事や活動が 好きの人。	57	[Progress bar]					
人と接したり、人に率直にしたりする仕事や活動が好き な人。	60	[Progress bar]					
企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が 好きの人。	60	[Progress bar]					
定型的な方式や規則、慣習を重視し、それによって行う 仕事や活動が好きの人。	55	[Progress bar]					
努力した結果が達成感に結びつく。	51	[Progress bar]					

あなたの診断結果から職業を検索してみましょう！  
これまで考えてもみなかった職業が見つかるかもしれません。

興味に関する診断結果から職業を検索

## 検査結果から適職を見る

### 検索結果一覧

検索条件指定に戻る

選択中の検索条件

さらに組み合わせで検索する

---

#### 検索結果

全30件中1件～10件を表示

絞り込み 条件を追加 + 並び替え 関連度順

##### 引越作業員

★ マイリストに保存

職業内容: 引っ越し・運送作業員  
転居や移転の際に家具・家電などを運び出し、転居先へ搬送し、指定の場所に設置する引越作業を行う。

職業の詳細を見る >

##### 土木施工管理技術者

★ マイリストに保存

職業内容: 土木工事現場管理  
建築・土木工事現場で、測量、採寸、ダムなどをつくる土木工事において、施工計画を立案し、工事の監督・指導をする。

職業の詳細を見る >

さらに、絞り込みや並べ替え、組み合わせ検索が使えます。 4

# 機能紹介 「職業検索」

利用者の立場や志向に合わせて、さまざまな方法で職業を調べられます。

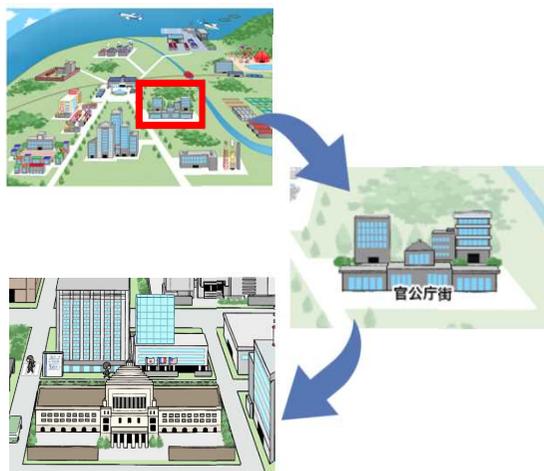
テーマや職種カテゴリーで検索できる他、イメージ（地図）、仕事の性質や、そのほかのいろいろな切り口から検索できるなど、異なる立場の人がそれぞれに合った方法で職業情報にふれられるように、幅広い検索機能を用意しています。



職業検索機能（一例）

## ■イメージ検索（地図）

地図のイラストを選択するだけで該当する職業を提示する機能。好きな場所や勤務スタイルなどから、直感的な職業検索が可能です。



## ■いろいろな切り口から検索

「B to B（企業間で行われる仕事）」「IT関連」「介護関係」など、さまざまな切り口別に職業を検索できます。業界理解にも役立ちます。

**B to B～身の回りで見ることが少ない職業**

世の中には、普段の暮らしの中で目にしない仕事がたくさんあります。この図では、志に即（企業間取引）に関わる仕事を「サポートする仕事」、「研究する仕事」、「設計する仕事」、「作る仕事」、「提供する仕事」を「サポートする仕事」、「研究する仕事」、「設計する仕事」、「作る仕事」、「提供する仕事」に分類しています。図のボックスを動かして関連する職業のリストが表示されます。どんな職業があるのか見てみましょう！

サポートする仕事	研究する仕事	設計する仕事	作る仕事	提供する仕事
農業・林業・漁業	研究・開発	生産		
建設	調査・研究	設計	施工	保守管理
製造	調査・研究	企画・設計	製造	販売・提供
情報	調査・研究	設計・制作	営業・運用管理	

# 機能紹介 「経歴・スキルの可視化」

これまでの経歴の振り返りや、現状のスキル分析ができます。

経歴や現状のスキルから「職業能力プロフィール」を作成し、強み弱みを可視化することができます。

目的とする職業に必要な能力とプロフィールを比較すれば不足しているスキルや知識」を明確にすることも可能です。

**STEP.2 「しごと能力」プロフィール値の任意設定** ★ マイリストに保存

経歴した職業と希望する職業がどの程度合っているか、あなたの「しごと能力」プロフィールから分析します。  
STEP.1 で選択した職業の「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。

スキル | 知識 | 興味 | 仕事価値観 | 仕事の性質 | [各数値の詳細解説ページはこちら](#)

どのようなスキルがどの程度必要かを職業間で比較可能な形で表しています。前職や自分自身のスキルと比較することができます。

説明力  
読解力  
傾聴力  
文章力  
説明力  
外国語  
外国語  
外国語で話す  
外国語で書く  
数学的素養

各項目の値の目安を確認しながら作成できます。

## ■キャリア分析

自分の「職業能力プロフィール」と希望する職業のフィット感を確認できます。

スキルの過不足の可視化や、他のおすすめ職種も紹介。求人情報の検索もできます。

**キャリア分析結果** ★ マイリストに保存

あなたの「しごと能力」プロフィールと希望する職業の「しごと能力」プロフィールとの分析結果です。

希望する職業  
**ファイナンシャル・プランナー**  
経験した職業：電気通信技術者

**強みとなるスキル・知識**  
故障等の原因特定 | 通信技術 | 修理 | 保守点検 |  
機械 | 設置と設定 | クオリティチェック | 設計 |  
工学 | 建築・建設

**これから習得・向上するとよいスキル・知識**  
経済学・会計学 | 販売・マーケティング | 対人援助サービス | 顧客サービス・対人サービス | 傾聴力 | 読得 | 読解力 | 他者の反応の理解 | 学習方法の選択・実践 | 新しい情報の応用力

**分析結果詳細**

スキル | 知識 | 興味 | 仕事価値観 | 仕事の性質 | [各数値の詳細解説ページはこちら](#)

どのようなスキルがどの程度必要かを職業間で比較可能な形で表しています。前職や自分自身のスキルと比較することができます。

■ あなたの「しごと能力」プロフィール ■ 希望職業の「しごと能力」プロフィール ■ 希望職業に関係のない「しごと能力」プロフィール

読解力  
傾聴力  
文章力  
説明力  
外国語で話す  
外国語で書く

▼ もっと見る

# 機能紹介 「その他、就職活動やキャリアアップに役立ついろいろな機能」

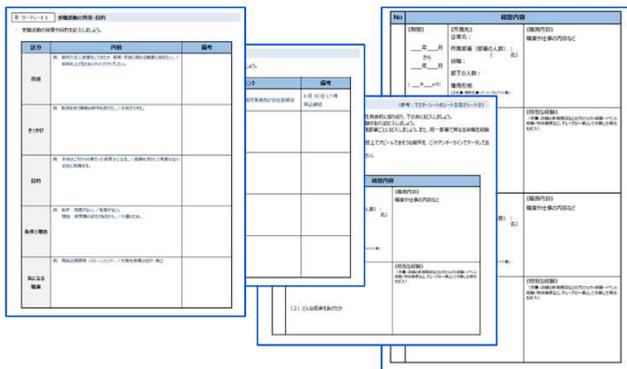
## 他にも、さまざまな便利な情報、機能を活用できます。

### ■求職ガイド

求職活動の流れに沿って、日本版O-NETも活用しながら必要なことを検討し、ワークシートに整理できます。



ステップ	実施内容	日本版 O-NET の活用
背景・目的の整理 [2.1] Op.6A	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 求職活動の背景・目的を考える</li> <li>✓ 求職活動のスケジュールを立てる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 気になる職業を調べる</li> </ul>
自己分析 [2.2] Op.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ これまでの振り返り</li> <li>✓ スキル・能力の把握</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 自分の強みや得意分野を知る</li> <li>✓ 職務経験が求められる</li> <li>✓ 職務経験から自分の強みを確認する</li> </ul>
労働市場分析 [2.3] Op.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 業界研究</li> <li>✓ 職業研究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ いろいろな職業を調べる</li> <li>✓ 希望する職業の労働条件などを確認する</li> </ul>
職業・条件等の決定 [2.4] Op.13	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 好きな職業・条件等の決定</li> <li>✓ 不足する能力等がある場合の訓練等の要請</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 不足する能力・身につけるべき能力を確認する</li> </ul>
求人への決定 [2.5] Op.15	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 応募する求人の決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 応募する求人の職種とのフィット感を確認する</li> </ul>
応募・面接 [2.6] Op.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 自己PRと志望動機の整理</li> <li>✓ 応募書類の作成</li> <li>✓ 面接</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 応募書類（自己PR、志望動機）を作成する</li> <li>✓ 面接でのアピールポイントを考える</li> </ul>



### ■ホワイトカラー系19職種レベルチェック

現在のレベルと求められるレベルを見える化することで、今後のキャリアプランに活かれます。

#### ホワイトカラー系職種の職業能力チェック

ここでは、職務について、初級レベルから責任者や高度な専門職として認められるレベルまで、それぞれどのようなことが求められるかまとめています。今、自分ができること、これからできるようにしていく必要があるなどがわかります。チェックシートでチェックしてみましょう。  
※「職務」は職業とは異なり、「経営戦略」、「人事」など仕事のまとまりを指します。

事務系職種におけるキャリア形成例

職業能力評価基準における区分の考え方

レベル	レベル区分の目安
レベル4	大規模組織の責任者もしくは最高級の専門職・熟練者として、広範囲かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル3	中小企業組織の責任者もしくは高度専門職・熟練者として、上位力を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決などを行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら、業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定型的業務を確実に遂行するために必要な能力水準。

### ■その他 便利な機能

「知って役立つ 労働法」など役立つ情報を提供しています。



#### 各種ツールなど

ツール

- [求職ガイド \(PDF\)](#)
- [求職ガイドワークシート \(ZIP \(Excel\)\)](#)
- [求人ガイド \(PDF\)](#)
- [求人ガイドワークシート \(ZIP \(Excel\)\)](#)

リンク集

- [B to B～身の回りで見ることが少ない職業特集](#)
- [未経験でも比較的入りやすい職業特集](#)
- [IT関係職業を見る \(業界別\)](#)
- [IT関係職業を見る \(工種別\)](#)
- [介護関係職業を見る](#)
- [ホワイトカラー系19職種レベルチェック](#)
- [労働法の基礎知識](#)**
- [全国最低賃金一覧](#)



# 機能紹介 「人材育成サポート」

## 社員一人ひとりの経歴・スキルをまとめ、人事や人材育成に役立てられます。

例えば、部門再編を考える場合など、想定している社員のグループの平均的なスキル、知識などを使い、新しい仕事と比較することで、不足する知識やスキルなどを把握し、人材配置や教育の計画などに活かします。社員一人ひとりに「しごと能力プロフィール」を作成してもらい、将来、期待する人材像と比較するなどにより、さらに個人の状況にフォーカスした研修計画が可能となります。

人材育成サポート機能（一例）

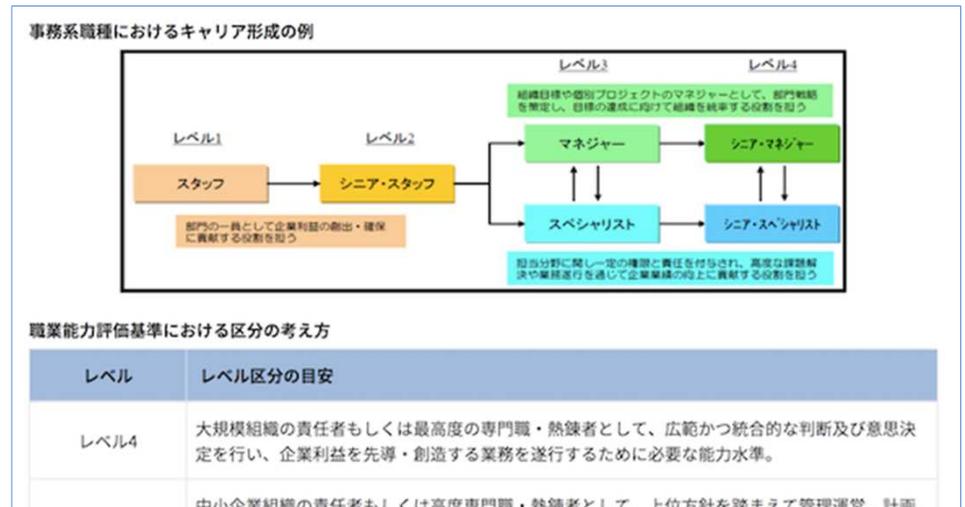
### ■人材活用シミュレーション機能

職業に求められる一般的なスキルと社員のスキルを比較し、不足を補う人材育成が行えます。



### ■職業能力チェック

ホワイトカラー系職種（19種）については、チェックシートで、自分ができること、これからできるようにしていく必要があることなどが分かり、レベルアップのための研修計画の検討に役立ちます。



# 機能紹介 「社内業務のタスク管理」

社内の業務状況を細かく見える化することで、迷いなく業務改善に取り組みます。

人材支援・職務整理支援機能を使って、社員一人ひとりの業務内容をデータ化して整理。業務の偏りや重複などを見る化することで、業務改善に取り組みます。

**タスク** 職務要件シート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"/> 79.1%	処方箋の内容確認を行い、疑問があれば医師に問い合わせを行う。	<input type="button" value="編集する"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 79.1%	処方箋に基づいて薬品の計量・計測・混合をする。	<input type="button" value="編集する"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 62.7%	処方箋に基づいて薬品の包装やラベルの貼付をする。	<input type="button" value="編集する"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 83.6%	薬品の相互作用・副作用・服用量、取り扱いや保管などについて、患者からの質問に答える。	<input type="button" value="編集する"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 76.1%	患者への投薬状況を記録し、相互作用などのチェックをする。	<input type="button" value="編集する"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 52.2%	医師や看護師に対して薬品の用途や特徴、副作用・治療効果に関する情報を提供する。	<input type="button" value="編集する"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 62.7%	規定に従って薬品の安全管理と品質保持、廃棄を行う。	<input type="button" value="編集する"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 23.9%	薬事関係の許認可手続きや監視指導をする。	<input type="button" value="編集する"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 37.3%	医薬品の安全性情報、適正使用情報を収集、評価、分析し、安全性を確認する。	<input type="button" value="編集する"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> 9.0%	治療薬および診断検査薬の開発や実験、製造工程の管理をする	<input type="button" value="編集する"/>



# 多くの方にご利用いただくために

求職者、企業の担当者、支援者など、立場に応じて便利に使えるサイトです。



本サイトのTOPページから  
すぐに目的の機能にたどり着けます。

## ■利用者別機能について

### ・個人での利用

社会人、転職希望者、学生など、それぞれの立場に応じて、必要な機能を使えます。



### ・企業での利用

的確な人材の採用につながる採用活動、研修計画の作成、社内の業務整理など幅広い業務に使えます。



### ・支援者としての利用

キャリアコンサルタント、紹介事業者、大学のキャリアセンターなどの業務に、豊富なデータ・機能を役立てられます。



## ■便利な情報など

ほかにも「求職・求人ガイド」「労働法の基礎知識などの便利な情報のほか、本サイトの使い方をまとめたパンフレットなど、さまざまな情報を取得できます。



新機能登場！-あなたに合った働き方が見つかる！-  
**職業情報提供サイト（日本版O-NET）**  
**リニューアルオープン！**

「興味・価値観検査による適職検索」や「BtoB職業特集」など、  
 あなたに合った新機能をお試しください。

<https://shigoto.mhlw.go.jp>

労働市場の「見える化」をめざして開発が進められ、昨年3月19日(木)にスタートした、職業情報提供サイト(日本版O-NET)が、今年2月25日(木)に、リニューアルオープンしました。



職業情報提供サイト(日本版O-NET)は、この度、お仕事をお探しの皆様や、企業の人事・研修担当の皆様、人材派遣会社や就職支援機関のキャリアコンサルタントの皆様など、幅広い方々にとってさらに活用していただけるようリニューアル致しました。今回のリニューアルに伴い「職業興味検査・価値観検査による適職検索」「B to B職業特集」など様々な観点から職業を見ていただくことが可能となる新機能が追加され、より使いやすく、役に立つサイトへと進化致しました。

※ 本サイトは、約500の職業の解説(動画コンテンツを含む)、求められる知識やスキル、どんな人に向いているかなどを、「数値データ」で見える化!

就職・転職活動で重要な、「市場分析」「自己分析」、面接などでのアピールポイントの確認や、企業の採用活動での詳しい求人(=応募が集まりやすい求人)の作成、採用基準の明確化など、さまざまな場面で活躍するサイトです。

## <職業情報提供サイト（日本版O-NET）の新規機能について>

■新しい業界や、知らない職業を知ったり、チャレンジしたりするきっかけに！

### 【その1】仕事の「興味・価値観検査」で、自己分析から適職探索が可能に！

仕事の興味・価値観に関する診断テストから、楽しいと思えることや、やりがいがあると思えることがわかります。

興味検査と価値観検査の各診断テストは全60問。途中までの状況をマイリストに保存することも可能です。各診断テストの結果から導き出される向いている職業の一覧から、検討することもできます。

The image shows a three-step process for the 'Interest and Values Test':

- 検査をする (Taking the test):** A user interface with a search bar and a '興味に関する診断テスト' (Interest-related diagnostic test) section. It includes a 'マイリストに追加' (Add to My List) button.
- 検査結果で自分の特徴を表示 (Viewing results and features):** A '興味診断結果' (Interest diagnostic result) page. It features a 'あなたの特徴' (Your features) section with a table of scores for various activities.
 

内容	スコア	0	20	40	60	80	100	
研究や調査のような研究、探求的仕事や活動が好き	56	[Progress bar]						
言葉、デザイン、動画、文章、芸術的表現や活動が好き	57	[Progress bar]						
人と話したり、人と関わりあうような仕事や活動が好き	60	[Progress bar]						
企画、立案したり、組織の運営や経営的な仕事や活動が好き	60	[Progress bar]						
運営的な仕事や活動、管理を執ったり、それによって行う仕事や活動が好き	55	[Progress bar]						
新しい知識や技術を身につけたい	51	[Progress bar]						
- 検査結果から適職を見る (Viewing suitable jobs from results):** A '検査結果' (Test results) page showing a list of recommended jobs. Two examples are highlighted: '印刷作業員' (Printing worker) and '土木施工管理技術者' (Civil construction management technician).

### 【その2】新しい切り口で検索が可能に！「色々な切り口から検索」ボタンを新設しました！

本サイトTOP画面内の「色々な切り口から検索」ボタンから、一見、表には出ていない、企業間で行われている「B to Bの職業情報」を知り、検索することができます。

また、「未経験でも比較的入りやすい職業」「IT関係職業（業界別）」「IT関係職業（工程別）」「介護で行われる仕事」など様々な視点から職業を検索できるようになりました。新しい業界にチャレンジするきっかけになるかもしれません。

The screenshot shows the search interface with the following elements:

- Buttons for search types: '個人での利用' (Individual use), '企業での利用' (Corporate use), '支援者としての利用' (Use as a supporter), '便利な情報など' (Convenient information, etc.).
- Search bar: '職業を調べよう!' (Let's search for jobs!).
- Filter categories: '興味・価値観検査' (Interest/Values test), 'テーマ別' (By theme), 'イメージ検索 (地図)' (Image search (map)), '仕事の性質' (Nature of work), 'スキル・知識' (Skills/Knowledge), '免許・資格' (Licenses/Certificates), '職種カテゴリ' (Job categories), '産業別' (By industry).
- A red box highlights the '色々な切り口から検索' (Search by various angles) button.

#### B to B～身の回りで見ることが少ない職業

表中には、世の中の暮らしの中で目にしない仕事がたくさんあります。この表は、新しい仕事（職業情報）に関する仕事や「B to B」の職業情報、「研究や調査」、「企画や立案」、「人と関わりあう」といった仕事、BtoBの仕事や表裏に隠れている職業のリストがわかります。どんな職業があるのか試してみよう！

	サポート デスク	研究 や調査	設計 や制作	作る 仕事	提供 サービス
農業・ 林業・ 漁業		研究・ 調査		生産	
建設		調査・ 研究	設計	施工	保守 管理
製造		調査・ 研究	企画・ 設計	製造	販売・ 提供
情報		調査・ 研究	設計・ 制作	装置・ 運用管理	
運輸			計画・ 管理	運転・ 整備・ 保管	サービ ス・ 管制
金融		調査・ 研究			サービ ス
不動産		調査			営業・ 管理
サービス					サービ ス

### 【その3】イメージと直感から探してみよう！-イメージ検索（地図）-

海・臨海・湾岸周辺やオフィス街、憩いと娯楽のエリアなど、地図上11個のエリアのイラストイメージから職業を検索できます。

▼詳細イラスト画面



※パソコン版では、マウスをエリア上に置くとそのエリアがハイライトされ、クリックすると詳細イラスト画面に遷移します。

※エリア内を更に詳しく表示します。職業一覧から、その職業情報詳細ページへ遷移します。

### 【その4】仕事の性質から検索！

「対人関係」「身体・物理的制約」「その他の特性」の3つのカテゴリーから、重視する仕事の性質や、避けたい仕事の性質を選択することで、より自分にマッチした職業検索が可能になりました。希望に合う、思いがけない職業が見つかるかもしれません。



【その5】 気になる求人賃金など、統計情報もさらに充実！

専門用語に解説が追加されました。よりその職業への理解を深めていただくことができます。また、県別の就業者数や年収、求人賃金の統計なども閲覧でき、自分の知りたい地域の情報を得ることができます。自身の勤務地や職業の選択に役立てていただけます。

**どんな仕事？**

住宅・学校・オフィスビル・工場・ホテルなどの建築物について調査・設計を行う。

まず、顧客がどのような建物を作りたいのか、建築物の用途、規模、デザイン、構造、設備、予算、工期、立地条件、法的条件などについて詳しく調査し、打ち合わせを行う。

次に、顧客の要求を十分に採り入れながら、建物の用途や規模に応じて構造や材料、設備を決め、意匠設計図、構造設計図、設備設計図等の設計図を作成する。その際、環境へ配慮することも求められる。

大手・専大手のゼネコンや設計事務所は、BIM (Building Information Modeling) の導入により、3次元の図面情報をはじめ設計から施工、メンテナンスに至るまでの情報を一括管理が可能となり、ほとんどのワークフローで業務効率化が進んでいる。

一般的に建築物の建設は建築基準法等の法的規制を受けるため、関連する法手続を行う。工事中は、設計図どおり施工されているかどうかについて工事監理の業務を行う。

最近では、個々の建物だけでなく、都市計画や地域計画の観点から建築設計技術者が参加することも多くなっている。

建築工事の分野が多様化し、分業化が進んでいるため、建築設計技術者は調査・設計の仕事を行い、現場での監督・指揮は建築施工管理技術者が行うことが一般的である。

**BIM (Building Information Modeling) をはじめとした Building Information Modeling (BIM) コンピュータを用いて、3次元の建築モデルを構築すること。**

法的規制があるかどうかについて工事監理の業務

※専門用語等にマウスを合わせると用語がポップアップされ解説文が表示されます。

**労働条件の特徴**

他業系はコンピュータメーカーやシステム開発会社であり、職種は都市型に多い。大塚のサーバ等を設置する開発では、顧客に即向いて仕事をすることが多く、構築の規模にもよるが数ヶ月から長い場合は1年、2年となることもある。クラウド上でシステムを構築する場合はリモートで設定等構築作業を行う。

守備範囲やコンプライアンスの面でほとんどが非営利である。年齢別には知識や経験が豊富だが、全体として若年層が多くなっている。女性比率は数パーセント程度である。他業系は一般的に日給であるが、工程ごとに報酬があり、その報酬がなくなった場合やテスト工程などは残業が多くなる傾向がある。賃金は他業系の規定によるが、IT関連業の職種の中では比較的高い水準にある(1)。

顧客の施設に物理的にサーバを設置する仕事は減少しているが、クラウドを利用したIoT、フィジカル(金銭とITを結びつけた新しいサービス)等新しい分野でITインフラが求められるようになっている。仕事内容は変化しているが、ITの幅を誇るエンジニアとして需要は高い。

1) 経済産業省「IT関連産業の給与等に関する実態調査」(平成29年)から

**統計データ**

システムエンジニア(構築システム)が従事する主な職業分類(システム設計技術者、ネットワーク技術者)の統計情報です。

※統計情報は当該職業分類を元に集計している(労働条件の特徴、本文中に記載されていることがあります)。

東京都

**就業者統計データ**

職業者数	労働時間
全国: 564,610 人	全国: 158 時間
東京都: 145,360 人	東京都: 147 時間

賃金(年収)	年齢
全国: 666.9 万円	全国: 46.1 歳
東京都: 751.2 万円	東京都: 41.7 歳

**ハローワーク求人統計データ**

求人賃金(月給)	有効求人倍率
全国: 31.9 万円	全国: 2.11
東京都: 24.4 ~ 43.9 万円	東京都: 3.6

【その6】 他にも、「便利な情報」機能を活用いただけます！

■ 求人ガイドや求職ガイド

採用活動・求職活動の流れに沿って、日本版O-NETも活用しながら、必要なことを検討し、ワークシートに整理できます。

■ ホワイトカラー系19職種レベルチェック

初級レベルから責任者や高度な専門職として認められるレベルまで、それぞれどのようなことが求められるかまとめています。今、自分ができること、これからできるようにしていく必要があることなどがわかります。

■ リンク強化

「知って役立つ労働法」のページや、訓練検索ができるサイトへのリンクなどを設置しています。

他にも、いろいろな情報が入っていますので、ぜひご活用ください。



**ホワイトカラー系職種の職業能力チェック**

ここでは、職種について、初級レベルから責任者や高度な専門職として認められるレベルまで、それぞれどのようなことが求められるかまとめています。今、自分ができること、これからできるようにしていく必要があることなどがわかります。チェックシートでチェックしていきましょう。※「職種」は職業とは異なり、「職種(職名)」、「人等」など仕事の内容をまぎらさず入力します。

業務系職種におけるキャリア形成の例

◆ 職業情報提供サイト(日本版O-NET) サイトURL : <https://shigoto.mhlw.go.jp>

# 新愛称と周知広報について

株式会社 博報堂

## ■愛称の募集から選考のスケジュール概要

7/31～9/30

愛称募集（2,147点の応募）

10/1～

1次審査（2,147点から8点到絞り込み）

11/17

選定委員会（8点の中から1位～5位を選定）

1/29

選定結果公表

## ●選定委員会での選定結果・理由

### 決定!! 1位（最優秀作品）：「job tag（じょぶたぐ）」

- ・日本の職業選択やキャリア設計の索引というイメージがしやすい。
- ・海外でも通用する、わかりやすいネーミング。
- ・気軽さが感じられる上に、タグという単語は現代の人にとっては馴染みのある言葉であり、タグ付けという言葉が一般的になっているように若い世代にも親しみやすい。

### 2位（優秀作品）：「ジョブノバ（じょぶのば）」

- ・わかりやすく、覚えやすい。そして言葉としても言いやすいため、親しみを持って使える。
- ・仕事の場。つまり、あまねく仕事情報が集まっている印象を与えられる。

### 3位（優秀作品）：「PlatJobs（ぷらっとじょぶず）」

- ・職業選択のプラットフォームというイメージが良く伝わる。
- ・どの世代にも気軽に使える印象がある。

### 4位（優秀作品）：「しごとてらす」

- ・語呂がわかりやすく、サイトデザインにもマッチした優しさ・暖かさがある。
- ・ソーシャルネットワーク機能充実により「テラス」（集い）としての発展も期待できる。

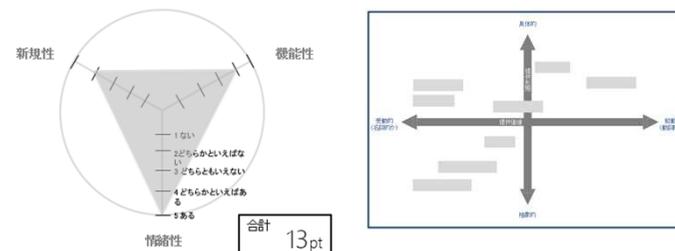
### 5位（優秀作品）：「ユアワーク」

- ・「あなた（個）」にフォーカスした職探しのイメージがサイトの趣旨を良く表現できている。

## ●1次審査選定基準

### 3P分析

- ・Parameter：新規性・機能性・情緒性を備えているかを検討。
- ・Positioning：4象限で分類し、他の案との位置関係を比較。
- ・Popularity：国の事業としての顔つき（公共性、普遍性）を、既存のネーミングと比較。



## トピックス

当サイトの愛称選定結果のお知らせです。

2021.01.30

職業情報提供サイト（日本版O-NET）の愛称が、11月17日（火）に開催された選定委員会にて選ばれましたのでお知らせします。

1位：最優秀作品

「job tag（じょぶたぐ）」

■選定理由：

- ・日本の職業選択やキャリア設計の索引というイメージがしやすい。
- ・海外でも通用する、わかりやすいネーミング。
- ・気軽さが感じられる上に、タグという単語は現代の人にとっては馴染みのある言葉であり、タグ付けという言葉が一般的になっているように若い世代にも親しみやすい。

■応募者（ペンネーム）：天明うたさん

※今回決定しました職業情報提供サイト（日本版O-NET）のサイト愛称「job tag」は現在、商標登録申請中です。  
※商標登録の関係上、正式な愛称が優秀作品内から選定される可能性がございます。

第5位までの選考結果はこちらから！ <https://shigoto.mhlw.go.jp/user/202007-aishou>

サイト内トピックスでの選定結果お知らせ画面

# 新愛称

愛称募集用の特設サイトを開設。応募フォームを設けてスムーズな応募を促すと共に、日本版O-NETの紹介を掲載し、募集と共にサイトポロモーションも行った。また、応募者が結果をいつでも確認できるよう、選定結果も掲載。

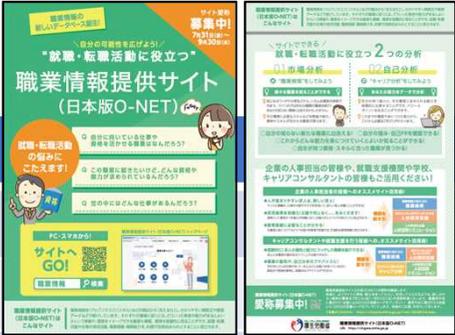
## ●愛称募集時

## ●選定結果掲載

■愛称の募集・選定結果公表、サイト改修時期にフォーカスして実施

- ・愛称募集期間…7/31～9/30
- ・選定された愛称の公表…1/29
- ・改修後サイト公開…2/25

リーフレット（全2ページ）



時期	実施内容	露出状況	
愛称募集	特設サイト開設	7/31オープン	
	リーフレット作成	特設サイトに掲載	
	7月	プレスリリース配信	7/31配信（紙媒体：4、WEB：媒体72に掲載）
	公募ガイドONLINE掲載	7/31～8/13（2週間）	
	SNS配信（厚生労働省公式アカウントFacebook、twitter）	-	
	9月	twitter広告	9/1～9/30（1か月間）（2,333,994imp）
	雑誌公募ガイド掲載	10月号（9/9発売）	
選定結果公表	1月	プレスリリース配信	1/29配信（WEB媒体23に掲載）
	特設サイトに掲載	1/29に表示切り替え	
	SNS配信（厚生労働省公式アカウントFacebook、twitter）	-	
サイト改修	2月	プレスリリース配信	2/25配信（WEB媒体21に掲載）
	WEBバナー広告2週間（2/25～3/10）	2/25～3/10（2週間）	
	SNS配信（厚生労働省公式アカウントFacebook、twitter）	-	

デザインについて

パンフレット（電子版）

「お仕事をお探しの方」「企業の方用」「支援者の方用」の3種（各4ページ）を作成。

Three vertical panels for the Japanese O-NET website, each with a QR code and the text 'それすべて、日本版O-NETで解決できます'.

Three vertical panels for the Japanese O-NET website, each with a QR code and the text 'それすべて、日本版O-NETで解決できます'.

パンフレット（印刷版・電子版）

電子版の3種を1つにまとめて印刷版として作成（全8ページ）。全体版として日本版O-NETにも掲載。

Two large panels for the Japanese O-NET brochure, featuring illustrations of people using the website and text describing its features for job seekers, employers, and support staff.

Two large panels for the Japanese O-NET brochure, featuring illustrations of people using the website and text describing its features for job seekers, employers, and support staff.

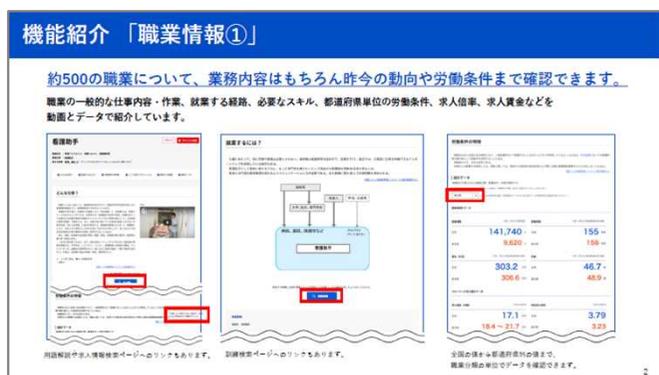
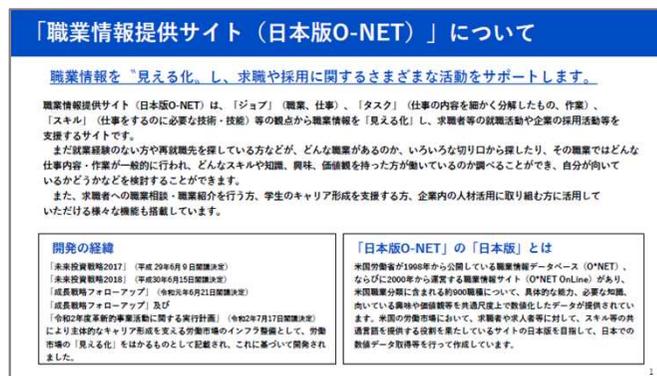
## ●概要（電子版）

キャリアコンサルタント向け研修などで使えるように、日本版O-NET全体についての概要を掲載。

（全11ページ）

## ■掲載場所について

サイトのTOPページの「便利は情報など」のボタンをクリック。一覧の中の、「本サイトについて」の 카테고리内にあり、サイトからいつでもダウンロードが可能。



# 「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」の 民間活用促進事業

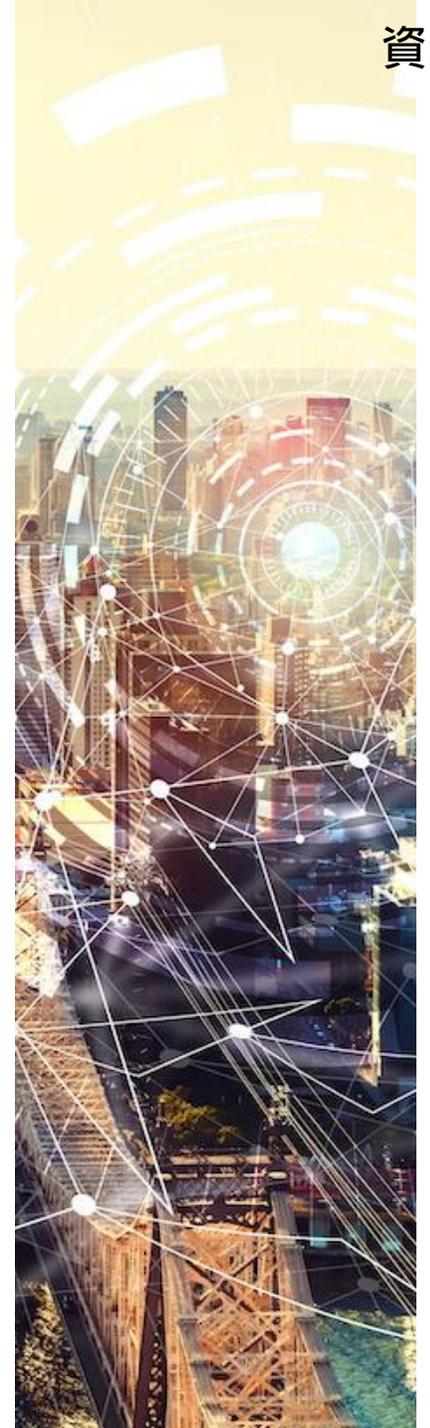
～報告書(在り方検討会での報告)～

株式会社 野村総合研究所

2021年3月29日

**NRI**

*Share the Next Values!*



# 令和2年3月にサービスを開始した日本版O-NETに 高い関心と期待が寄せられた

- 1 民間需給調整機関において実施した、求職者向けの本サイトに関する実証検証では、  
若年層の求職者や派遣就業を希望する求職者に該当する回答者の  
8割近くから、本サイトが有効との結果をえられた  
一方、今後、本サイトの効果拡大、活用促進に向けて、
- 2 職業理解の必要な若年者や職業転換を迫られる中高年者等への  
対策の必要性が見えた  
また、求職者の他、支援者、企業、学校などでの活用に向けて、
- 3 本サイトのデータについて様々な活用方法が考えられることが分かった  
が、活用促進に向けては、本サイトのさらなる周知、訴求が必要  
なお、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響などにもよる、働き方の多様化を受けて、
- 4 本サイトが持つ職業のタスク情報について支援者や企業での活用が  
拡大するものと考える

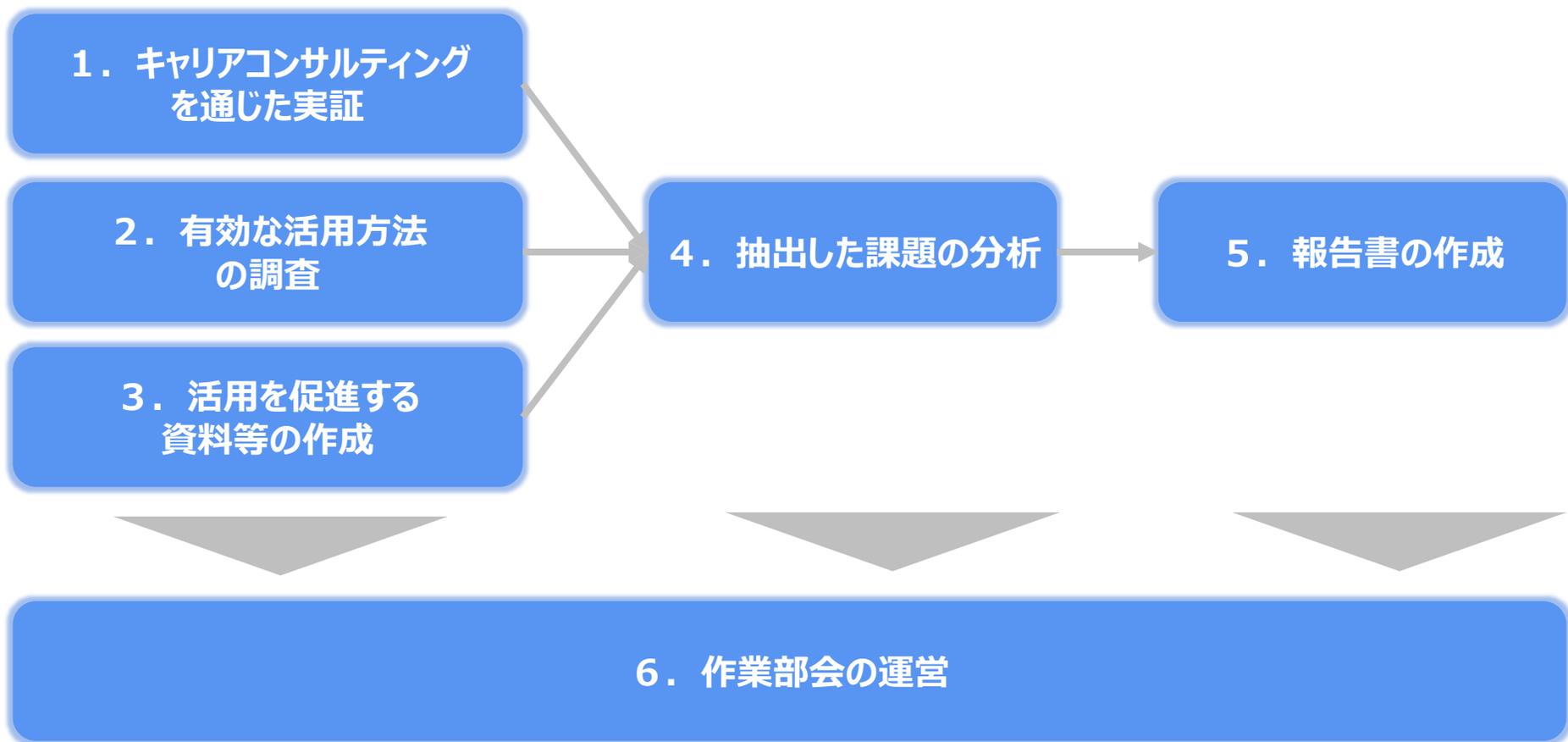
※「職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）」を、本書では「日本版O-NET」若しくは「本サイト」と略して記載



## 1. 本事業の概要

本事業では、本サイトを活用したキャリアコンサルティングを通じた実証、本サイトの有効な活用方法の調査、本サイトの活用を促進する資料の作成をして、本サイトの活用促進を図るための課題等を分析した

下記の**6つの活動**を通じて本事業を実施した。



本事業では、文献調査、実証後のアンケート調査、ヒアリング調査等の他、それらの有識者の意見をいただき実施した

**6つの活動**の内容は以下の通り。

項番	活動名	活動内容
1	キャリアコンサルティングを通じた実証	民間需給調整機関において、求職者に対し、本サイトを活用したキャリアコンサルティングを実施して、その効果等を検証した。
2	有効な活用方法の調査	求職者のみならず、支援者、求人企業、一般企業、学校などでの有効な活用方法の検討整理をした。
3	活用を促進する資料等の作成	求職者向け及び求人企業向けに本サイトの活用ガイドを作成し、また、関連職種を俯瞰する職種関連マップ等を作成した。
4	抽出した課題の分析	本サイトの実証検証や調査の結果から活用促進を図るための課題を抽出・分析した。
5	報告書の作成	本サイトの有効な活用方法と本サイトの活用促進を図るための課題等を報告書として取りまとめた。
6	作業部会の運営	有識者等を招集した作業部会を設置し、本事業の遂行に当たって、事業実施の方針決定から報告書内容の検討・決定までを実施した。

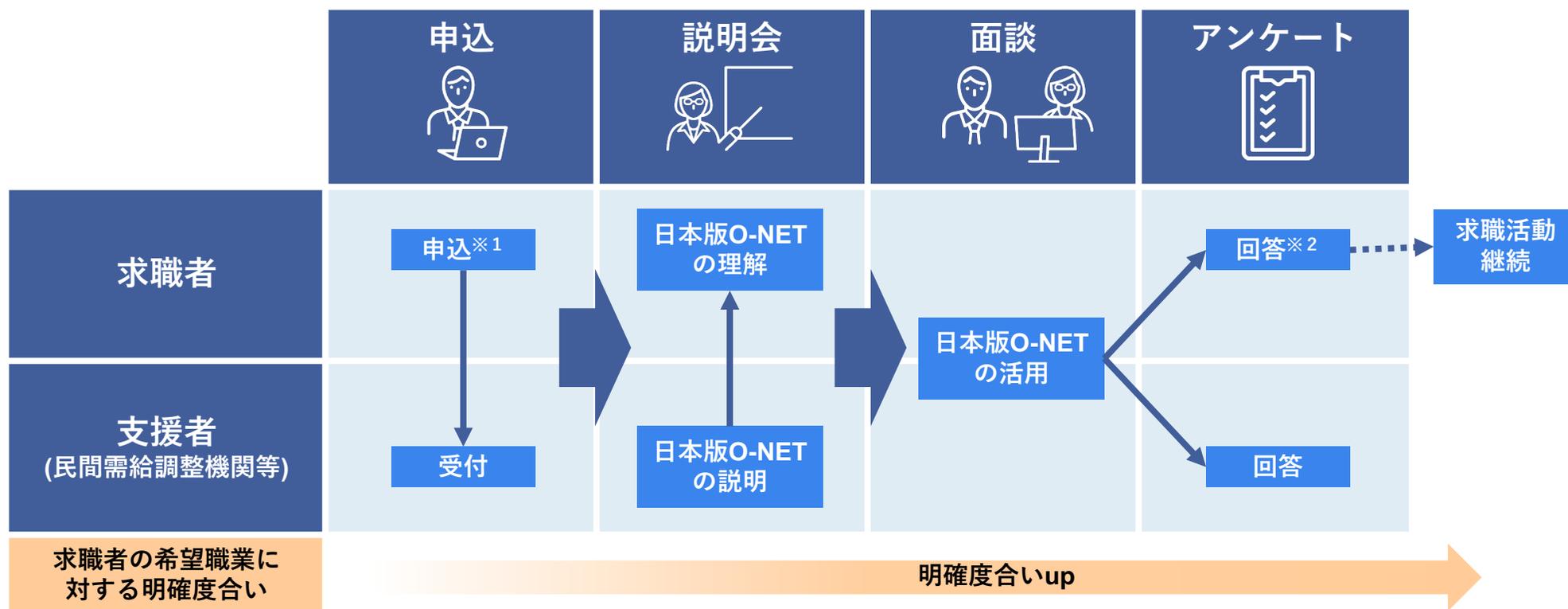
## 2. キャリアコンサルティングを通じた実証

### キャリアコンサルティングを、民間需給調整機関3社で、 各社60～100名程度、合計300名弱の求職者に対して実施した

#### ■ 実施内容

- キャリアコンサルティングは、民間需給調整機関 3 社で行った。
- 本サイトを活用したキャリアコンサルティングは、各対象者とも最低 1 回以上実施した。
- 本サイトを活用したキャリアコンサルティングは、原則、個別面談の形態で対面もしくはリモートで実施した。
- 求職者にアンケート調査を、支援者にはアンケート調査及びインタビューを実施した。

実証検証フロー



※ 1 民間需給調整機関の就職支援サイトへの申し込み ※ 2 Webもしくは紙でのアンケート

# 実証検証で、本サイトを活用して、どのような求職者に対し、どのような効果があったか、また、キャリアコンサルティングの質がどう変化したかを確認した

### ■ 検証事項の例

民間需給調整機関等で実施したキャリアコンサルティングでの、求職者ごとのキャリアコンサルティングの結果を調査します。

観点	主な確認事項
求職者のタイプ	<ul style="list-style-type: none"><li>現在の状況、年代：「高校生／専門学校生／大学生／社会人(若年者)／中高年者」</li><li>これまでの職業経験：「働いたことがない／しばらく非正規採用だった／しばらく正規採用だった」</li><li>希望する雇用形態：「正規雇用希望／非正規雇用希望」</li><li>希望職種について：「全くイメージがない／あまり明確でない／明確である」</li><li>これまでの経験職種と希望・関心職種 など</li></ul>
求職者に対する効果	<ul style="list-style-type: none"><li>本サイトが役にたったか</li><li>本サイトのどんな情報・機能が役にたったか</li><li>本サイトがどんな情報・機能を追加するとより役にたつか</li><li>本サイトを活用したキャリアコンサルティングをうけて、求職活動にどう影響したか</li><li>本サイトを活用したキャリアコンサルティングをうけて、どう自分がどう変わったか など</li></ul>
キャリアコンサルティングの質向上	<ul style="list-style-type: none"><li>本サイトが役にたったか</li><li>本サイトのどんな情報・機能が役にたったか</li><li>本サイトがどんな情報・機能を追加するとより役にたつか</li><li>本サイトを活用してキャリアコンサルティングがどう変わったか</li><li>本サイトが、どのようなタイプの求職者に役に立ったか など</li></ul>

## 2. キャリアコンサルティングを通じた実証

### 若年者、中高年者、派遣型非正規の求職者に対して、 キャリアコンサルティング等を実施した

#### ■ キャリアコンサルティング等の実施

以下のプロフィールの求職者に協力いただき実証をした。

	主な年代	求職者・学生のプロフィール	実施形式
1	若年者	第二新卒や学校をでた後に定職についていなかった若年者	リモート
2	全世代	派遣労働者等の非正規雇用労働者	リモート及び対面
3	中高年者	職種転換を伴う就職活動を検討する者を含む中高年者	リモート及び対面

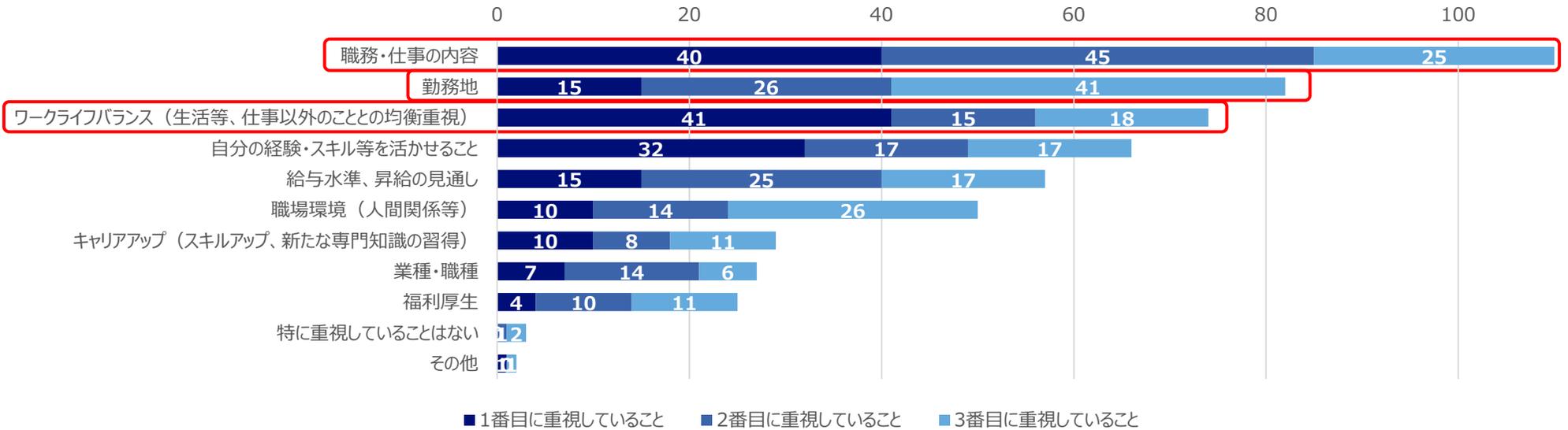
#### ■ 求職者アンケート実施概要

- 実施期間：2020年8月21日～2020年12月21日
- 実施方法：Web回答（一部紙回答）
- 回答者数：

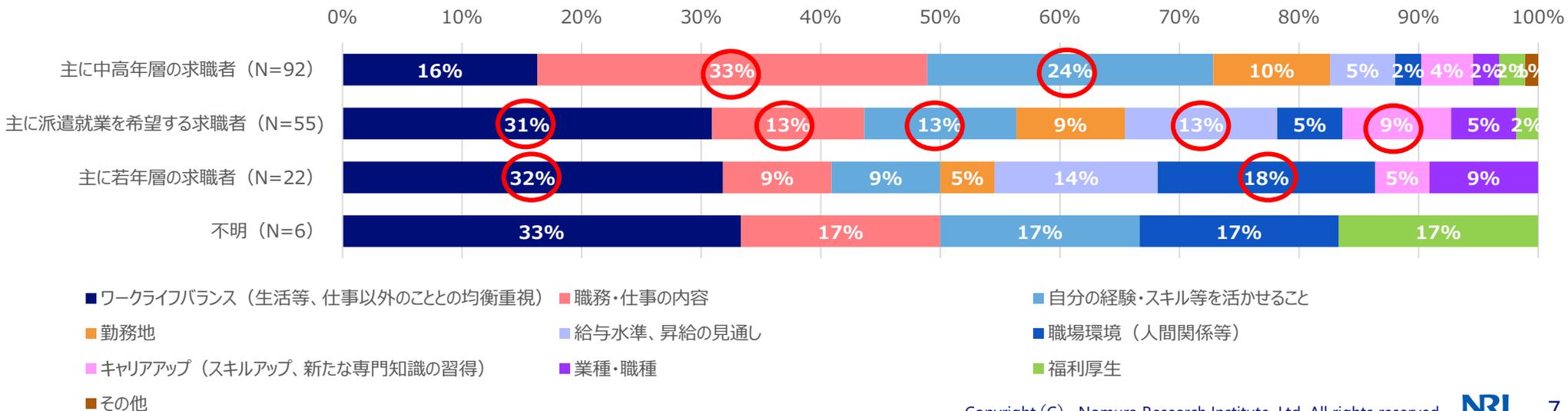
求職者	人数	男	女	回答しない	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳
全体	175名	80	93	2	1	58	17	29	54	16
主に中高年者	92名	61	31	-	-	1	4	21	51	15
主に派遣就業を希望する者	55名	2	53	-	-	32	11	8	3	1
主に若年者	22名	14	7	1	-	21	1	-	-	-
不明	6名	3	2	1	1	4	1	-	-	-

# アンケート概要 (フェース情報)

求職活動において重視していること (1番から3番まで選択)



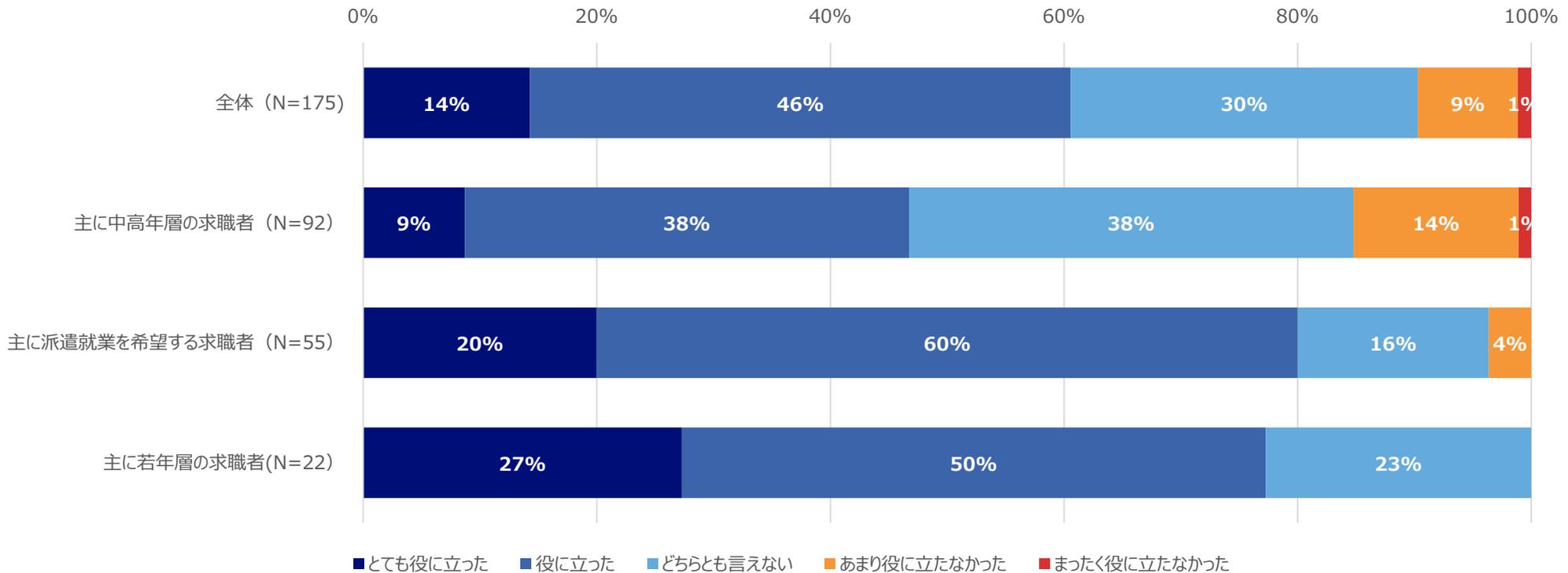
求職活動において重視していること (1番目に重視していること)



# 日本版O-NET全体の有効性（5段階選択）

求職者の区分別（割合）

Q12 日本版O-NETを利用して、全体的にどの程度役に立ったかをお答えください。



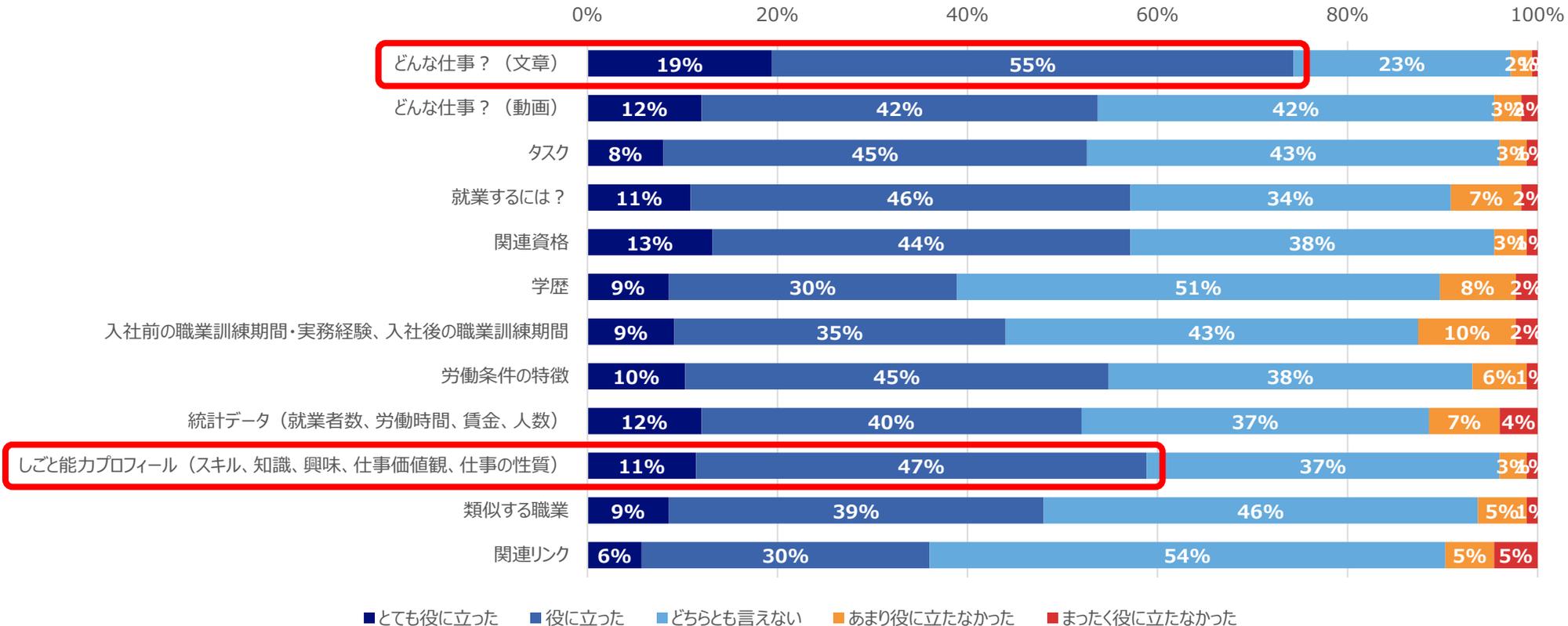
## 傾向

- 全体として、**6割の求職者が「役に立った」と答えた**。その中でも、**若年層**の求職者や**派遣就業**を希望する求職者の8割近くが「役に立った」と回答した。
- 中高年層よりも**若年層の方が満足度が高い**ことを表していると考えられる。

## 役に立った日本版O-NETの職業情報（5段階選択）

Q10 日本版O-NETが提供する各種職業情報について、それぞれどの程度役に立ったかをお答えください。

(N=175)



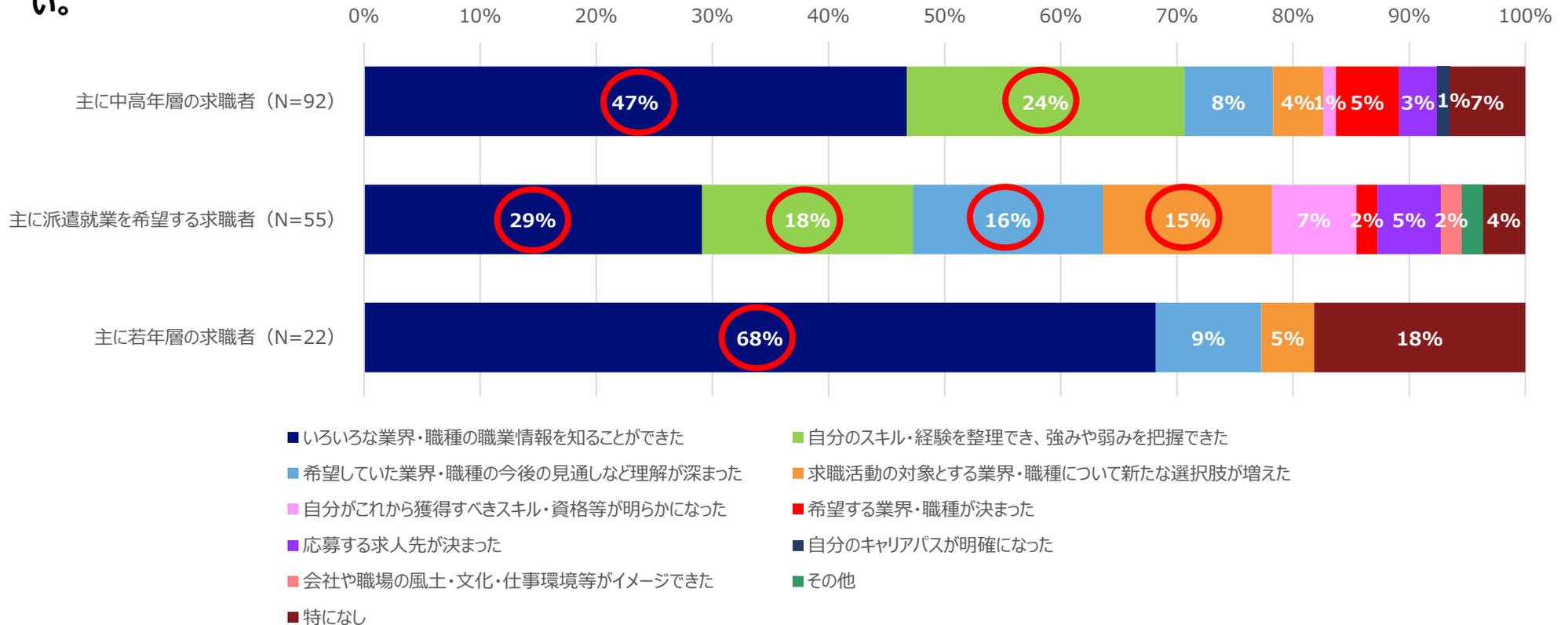
### 傾向

- 職業情報では、「どんな仕事？（文章）」、「しごと能力プロフィール」が役に立ったと回答した人が多かった。この傾向は、キャリアアンケートでも同様であった。なお、「学歴」、「関連リンク」が役に立ったと回答した人が少ない点についても、キャリアアンケートと同様であった。

## 日本版O-NETを利用したことによる変化（1番目）

求職者の区分別（割合）

Q9 日本版O-NETを利用したキャリアコンサルティングを受けたことで、あなたの求職活動にどのような変化があったかお答えください。



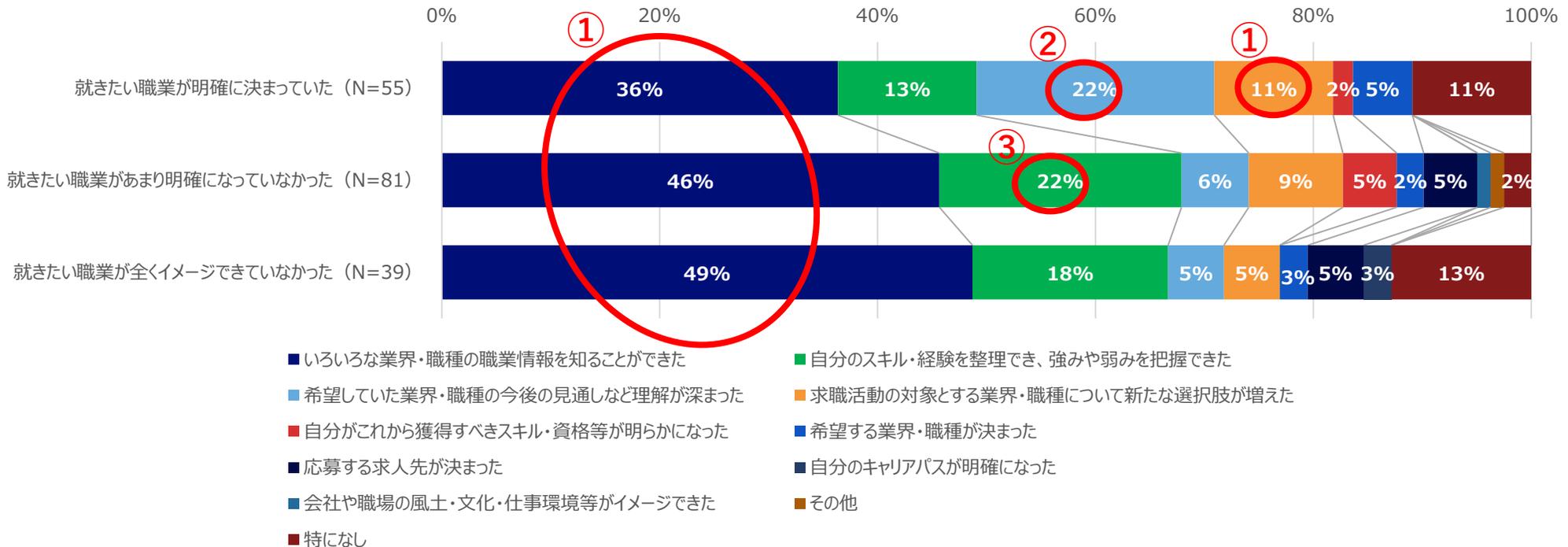
### 傾向

- 全般的に、どの求職者においても、日本版O-NETを利用することで、職業理解が深まったとの回答を得ることができた。
- 派遣就業を希望する求職者は、一定期間で派遣先が変わるため、職業情報だけでなく、自分のスキル等を分析して、希望する業界・職種の将来の見通しを検討し、新たな職業への転換や必要な訓練の検討を考えていることが分かる。そのため、全体としてジョブ型でキャリアを考える際に、日本版O-NETが役に立つものであるということが示唆される。
- 転職やセカンドキャリアを探す中高年にとっても、職業の情報だけでなく自分のスキル等を分析するという点が役立つとされている点も、上記に共通する日本版O-NETの効果といえる。

## 日本版O-NETを利用したことによる変化（1番目）

就きたい職業の明確さ別（割合）

Q9 日本版O-NETを利用したキャリアコンサルティングを受けたことで、あなたの求職活動にどのような変化があったかお答えください。 ※1番目に選択したもののみ



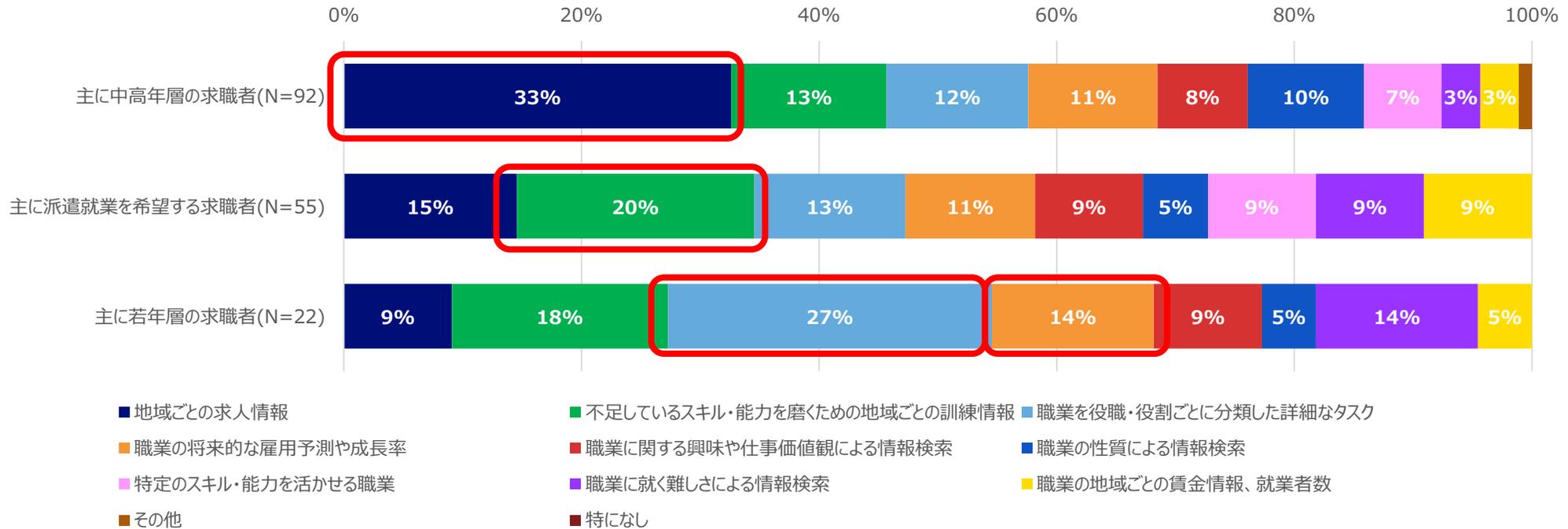
### 傾向

- ①就きたい職業が決まっていなかった人ほど、「いろいろな業界・職種の職業情報を知ることができた」と答えた人が多かった。一方、就きたい職業が決まっていた人も、「新たな選択肢が増えた」と回答した人も多かったため、どの層においても、**新たな職業を知ることができる**ということに関して一定の満足度があったと考えられる。
- ②就きたい職業が明確に決まっていた人は、その職業について、「今後の見通しなど理解が深まった」と回答した人が多かった。
- ③就きたい職業があまり明確になっていなかった人は、他のグループより「スキル・経験を整理できた」と答えた人が多かった。これは、就きたい職業があまり明確になっていなかった理由の一つと考えられる「自己理解の不足」に対して、日本版O-NETで補完できたためではないかと考えられる。

# 日本版O-NETで調べられるとよいと思う情報（1番目）

求職者の区分別（割合）

Q13 日本版O-NETを利用して、どのような情報を調べられるとよいと思うかお答えください。



## 傾向

- **中高年層**の求職者では、「**求人情報**」を調べられるとよいと答えた人の割合が多かった。これは、中高年層は、求職活動において、できるだけ早く結果を出すことを求めているためではないかと思われる。
- **派遣就業**を希望する求職者では、「**訓練情報**」を調べられるとよいと答えた人の割合が多かった。これは、「日本版O-NETを利用したことによる変化」の設問で「**スキル・資格等が明らかになった**」と答えた人の割合が多かったことと関連して、他の求職者よりキャリアを意識して、ジョブ型でスキルを上げることで仕事の確保、給与アップにつながるためと考えられる。
- **若年層**の求職者では、「**詳細なタスク**」を調べられるとよいと答えた人の割合が多く、また、「**雇用予測や成長率**」を調べられるとよいと答えた人の割合も他2者より多かった。詳細なタスクを知ること、より**職業のイメージを付けよう**としており、また、**若年層の職種選択に職業の将来性も重要な情報**であることがわかる。

### 3. 抽出した課題の分析

「有効」と答えた割合が低いグループは、就きたい職業が明確になっていた中高年層、  
就きたい職業があまり明確になっていなかった中高年層、  
就きたい職業が全くイメージできていなかった若年層であった

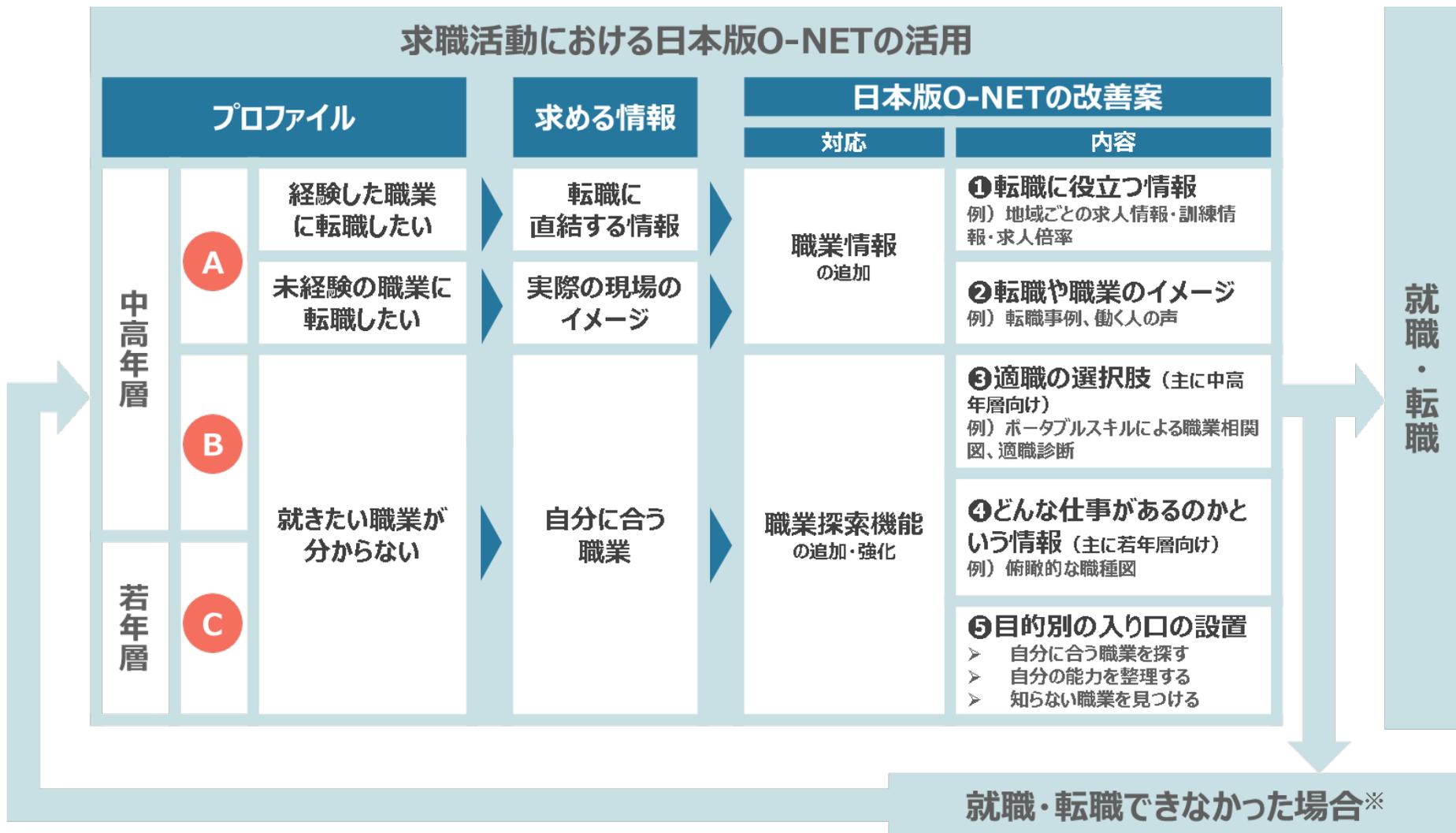
**A**～**C** : 改善策を講じるべき層※

※ 「有効」(「とても役に立った」または「役に立った」)と答えた割合が低い下位3グループ

	学生		若年層 (10～30代)		中高年層 (40～60代)	
就きたい職業が 明確になっていた	① N = 0		④ N = 25		<b>A</b> ⑦ N = 30	
	重視	—	重視	ワークライフバランス	重視	経験・スキルを活かす
	「有効」と 答えた割合	—	「有効」と 答えた割合	68%	「有効」と 答えた割合	47%
	求める情報	—	求める情報	詳細なタスク、 地域ごとの求人情報	求める情報	地域ごとの求人情報
就きたい職業が あまり明確に なっていない	② N = 1		⑤ N = 33		<b>B</b> ⑧ N = 47	
	重視	経験・スキルを活かす	重視	ワークライフバランス	重視	職務・仕事の内容
	「有効」と 答えた割合	100%	「有効」と 答えた割合	85%	「有効」と 答えた割合	51%
	求める情報	詳細なタスク	求める情報	訓練情報	求める情報	地域ごとの求人情報
就きたい職業が 全くイメージ できていなかった	③ N = 0		<b>C</b> ⑥ N = 17		⑨ N = 22	
	重視	—	重視	ワークライフバランス	重視	職務・仕事の内容
	「有効」と 答えた割合	—	「有効」と 答えた割合	53%	「有効」と 答えた割合	59%
	求める情報	—	求める情報	興味や仕事価値観による検索、 仕事に就く難しさ	求める情報	地域ごとの求人情報

### 3. 抽出した課題の分析

## 前頁で改善策を講じる層として定義したA～Cのプロファイルに対する改善案を①～⑤とした（次頁で解説）



※ 希望する職業に就職・転職できなかったため、再度求職活動を行い職種転換等を検討する場合

## 作業部会では、本サイトの活用が効果的な求職者のプロフィールと必要な機能・情報について意見が交わされた

### ■ 作業部会での主な意見（抜粋）

以下は、「どの層がどういうことを求めているか、何の満足度が低いか分析し、方向性を決めて改善するべき」という意見をもとに、主な意見を整理したもの

項番	若年者	中高年者		派遣型社員	
ターゲット	<p><u>パッシブ型</u> 最近の若年者は、安定志向が強く、消極的な傾向が強い、就職活動にパッシブな層に向けた仕様にするのがよい。</p>	<p><u>キャリア重視</u> 中高年者の中では、キャリアスライドやキャリアチェンジをする人をターゲットとした方がよい。</p>	<p><u>ライフスタイル重視</u> 社会貢献、マネープラン、介護との両立、ヘルスケア、趣味を仕事にする等、職業検索の切り口は様々。</p>	<p><u>キャリア重視</u> 一度社会人を経験してから大卒の学歴をとるために通信制の大学に入学する人も多い。</p>	<p><u>ライフスタイル重視</u> 事務や語学に関して保有するスキルを活用したい人がいる。</p>
	<p>「日本版O-NETの立ち位置、ターゲットの検討が必要」、「日本版O-NETのニーズがあるのは職業理解が不足している人」、「日本版O-NETは就職活動での早い段階での活用が有効」</p>				
職業情報の提供	<p><u>パッシブ型</u> 若年者は職業の将来性を知りたいはず、また、自分の方向性が分かるような俯瞰的なアセスメントツールがあるとよい。</p>	<p><u>キャリア重視</u> ポータブルスキルの可視化が重要。新しいスキルを身に付けるための情報やキャリアチェンジの転職事例の提示が有効。</p>	<p><u>ライフスタイル重視</u> 田舎暮らしをしながら働くなどセカンドキャリアの例を記事に載せるなどして、魅力あるコンテンツ作りをすべき。</p>	<p><u>キャリア重視</u> 希望する職業に必要な資格を取得するための訓練検索との連携強化を図るべき。</p>	<p><u>ライフスタイル重視</u> スキル検索で今までやってきたことを入力して、類似の職業を検索できるようにする。</p>

## 5. 有効な活用方法の調査

本サイトのデータに関する、本サイトで提供する機能の利用、あるいは自社の仕組みとのデータ連携などについて、求職者、支援者、企業などにヒアリングして、様々な活用方法を検討し、活用イメージ集としてとりまとめた

### ■ 求職者・支援者の活用例

No.	活用方法	主な活用先
1	若年層に対するキャリアカウンセリングの際の閲覧参照	需給調整機関、就職支援企業、高校の就職支援、大学のキャリアセンター 等
2	中高年層に対するキャリアカウンセリングの際の閲覧参照	需給調整機関、就職支援企業、企業内人事部 等
3	障がい者に対するキャリアカウンセリングの際の閲覧参照	障がい者のマッチングを支援する需給調整機関 等
4	自社サイトへのリンクつけ	需給調整機関、就職支援企業、大学の就職支援サイト、適職診断サイト、キャリア関連サイト 等
5	自社のキャリア支援サイトの職種紹介ページへの日本版O-NETの情報追加	需給調整機関、就職支援企業、大学の就職支援サイト、適職診断サイト、キャリア関連サイト 等
6	自社の職業情報データベースとの連携	支援者（キャリアコンサルタント、カウンセラー等）を有する需給調整機関、就職支援企業、大学 等
7	日本版O-NETの「タスク」情報にもとづく適職診断	需給調整機関、就職支援企業、企業内人事部、高校の就職支援、大学のキャリアセンター 等
8	日本版O-NETの職種情報にもとづく人材アセスメント	人材アセスメントサービス提供・開発事業者 等
9	日本版O-NETのデータにもとづく適職診断	適職診断を有するサイト 等

本サイトのデータに関する、本サイトで提供する機能の利用、あるいは自社の仕組みとのデータ連携などについて、求職者、支援者、企業などにヒアリングして、様々な活用方法を検討し、活用イメージ集としてとりまとめた

■ 求人企業・支援者の活用例

No.	活用方法	主な活用先
10	求人企業による求人票作成の際の活用	企業・団体 等
11	求人企業による応募者向けの業務説明の際の活用	企業・団体 等
12	人材会社による求人企業に対する求人票作成のためのヒアリングツールとしての活用	人材会社、就職支援企業・団体 等
13	人材会社による社員の教育ツールとしての活用	人材会社、就職支援企業・団体 等

本サイトのデータに関する、本サイトで提供する機能の利用、あるいは自社の仕組みとのデータ連携などについて、求職者、支援者、企業などにヒアリングして、様々な活用方法を検討し、活用イメージ集としてとりまとめた

■ 企業（求人活動以外）の活用例

No.	活用方法	主な活用先
20	同一労働同一賃金導入のための業務整理に向けた活用	企業、団体、同一労働同一賃金等の導入を支援する窓口、社会保険労務士 等
21	長時間労働・人手不足等の解消のための業務整理に向けた活用	企業、団体、働き方改革を支援する窓口、社会保険労務士 等
22	人事・業務コンサルティングとしてのBPR実施に向けた活用	企業・団体・人事コンサルティング企業 等
23	障がい者が従事する業務の切り出しに向けた活用	企業・団体 等

## 本サイトを活用して、求職活動・求人活動を行うための 「活用ガイド（求職者向け）」・「活用ガイド（求人企業向け）」を作成した

### 求職ガイド

#### 目次

#### はじめに

- 1 求職活動の進め方
- 2 求職活動の内容
  - 2.1 求職計画の策定**
    - 2.1.1 求職活動の背景・目的の整理
    - 2.1.2 求職活動のスケジュール
  - 2.2 自己分析**
    - 2.2.1 興味・価値観の把握
    - 2.2.2 これまでの振り返り
    - 2.2.3 スキル・能力の把握
  - 2.3 労働市場分析**
    - 2.3.1 業界研究
    - 2.3.2 職業研究
  - 2.4 職業・条件等の決定**
    - 2.4.1 就きたい職業・条件等の決定
    - 2.4.2 不足するスキル・能力等がある場合の訓練の受講
  - 2.5 求人の選定**
    - 2.5.1 求人の選定
    - 2.5.2 企業の研究
  - 2.6 応募・面接**
    - 2.6.1 自己PRと志望動機の整理
    - 2.6.2 応募書類の作成
    - 2.6.3 面接
- 3 その他
- 4 ワークシート

### 求人ガイド

#### 目次

#### はじめに

- 1 採用活動の進め方
- 2 採用活動の内容
  - 2.1. 採用計画の策定**
    - 2.1.1 採用の背景・目的の整理
    - 2.1.2 業務内容の整理
  - 2.2 求人要件の整理**
    - 2.2.1 求人要件の整理
    - 2.2.2 労働条件の整理
    - 2.2.3 自社情報の整理
  - 2.3 求人方法の決定**
    - 2.3.1 応募者層を考える
    - 2.3.2 求人・広報手段の決定
  - 2.4 求人票の作成**
    - 2.4.1 求人票の作成
    - 2.4.2 法定事項の確認
  - 2.5 応募者の選考**
    - 2.5.1 会社説明会の開催
    - 2.5.2 応募情報管理
    - 2.5.3 選考ノウハウ
  - 2.6 採用**
    - 2.6.1 採用後の活用①人材活用シミュレーション
    - 2.6.2 採用後の活用②キャリア分析
- 3 その他
- 4 ワークシート



## 「4. 抽出した課題の分析」で挙げた求職者に向けた本サイトの改善案のうち、求人倍率の提供、適職診断、職業俯瞰図などについては実施済

改善案		実施状況	備考（具体的提案）	
職業情報の追加	① 転職に役立つ情報	地域ごとの求人情報	△	ハローワークインターネットとサイトリングのレベルでの連携は実施済。日本版O-NETの職業情報を引き継ぐレベルでの連携はできていない
		地域ごとの訓練情報	△	ハートレニングとサイトリングのレベルでの連携は実施済。日本版O-NETの職業情報を引き継ぐレベルでの連携はできていない
		地域ごとの求人倍率	○	令和2年度中にリリース済み
		産業天気図		複数の民間事業者からの情報取得など
	② 転職や職業のイメージ	異業種・異職種間の転職事例		民間需給調整機関からの情報取得など
		仕事のやりがい・魅力・難しさ等の働く人の声		インタビューの実施と記事掲載など
職業探索機能の追加・強化	③ 適職の選択肢	ポータブルスキルによる職業相関図		能力プロフィールの数値をもとにした職業の相関度合の算出・図式化など
		適職診断	○	興味検査・価値観検査を令和2年度リリース済み
	④ どんな仕事があるのかという情報	職業俯瞰図	○	BtoB職種に関する俯瞰図などを令和2年度リリース済み。今後は、SDG'Sなど社会課題等での切り口での整理を追加など
		職業の将来の見通し		求人倍率の履歴情報からの算出など
	⑤ 目的別の入り口の設置	自分に合う職業を探す、自分の能力を整理する、知らない職業を見つける		サイトメニューの改修など

本事業を実施する過程で、本サイトを知らないという方々が多く見受けられた本サイトの活用促進にむけて、まずは本サイトの周知活動の実施は重要であるとする

■ 本サイトを知らない者に向けた周知（※1）

方策	周知媒体、周知場所	学生	若年者	中高年者	キャリアコン	備考
1 サイトリンク	政府・自治体等の労働関連のサイト	○	○	○	○	
	高校・専門学校・大学等のサイト	○				
	人材事業者、就職支援団体等のサイト	○	○	○	○	
2 チラシ・ポスターの掲示	ハローワーク			○		
	人材事業者、就職支援団体の店舗			○		
3 セミナー・説明会の開催	高校、専門学校、大学等	○				※2
	人材事業者、就職支援団体	○	○	○		
	キャリアコンサルタント所属(養成)団体				○	
4 メディアへの掲載	テレビCM、新聞、雑誌、求人サイト			○		
5 SNSへの掲載	Twitter、facebook、YouTube	○	○			
6 教材への掲載	キャリアコンサルタントの継続講習、教材				○	

※1 周知の実施にあたって、その方策は、活用促進を図る先で普及する情報媒体やコミュニケーション方法、ITリテラシーなど考慮して選択するべきである。“○”は、各対象者に適した周知方法

※2 方策3の「セミナー・説明会の開催」について、日本私立大学北海道支部就職指導研究協議会に対するリモート説明会を行った。

## 本事業を実施する過程で、本サイトのことは知っているも、 どのように使えばよいのか分からないという利用者があることも分かった

### ■ 本サイトの使い方を知らない者に向けた周知

方策		説明内容	備考
1	操作マニュアル・動画の作成	日本版O-NETの各機能の操作方法を説明	別事業にて作成
2	本サイトの紹介資料の作成	日本版O-NETとはどういったサイトなのかを説明	別事業にて作成
3	活用ガイド・動画の作成	日本版O-NETをどうやって活用するのかを説明	
		求職者用	本事業にて作成
		求人企業用	本事業にて作成

方策3の「求職者用」、「求人企業用」について、前述「6.1 活用ガイド」に記載したとおり、本事業において「求職ガイド」、「求人ガイド」を作成した。

## 個人の様々なキャリアシーンで支援をするキャリアコンサルタント等の支援者※<sup>1</sup>に周知することが、本サイトの活用促進につながる

### ■ キャリコン等支援者に対する活用促進

#### 本サイトをキャリコンの補助ツールとして定着を図る方法

##### キャリアコンサルタントの養成機関への周知



教材への掲載



養成機関での講義

##### キャリアコンサルタントの登録団体への周知



継続講習への登録



説明会の実施

小学校、中学校、高校、  
専門学校、大学※<sup>2</sup>

学生



キャリア教育  
就職支援

ハローワーク  
民間需給調整機関※<sup>2</sup>

求職者



職業理解支援  
キャリアチェンジ支援

企業、  
研修機関

中高年従業員



セカンドキャリア支援



キャリアコンサルタント、  
キャリアセンター職員、  
企業人材開発担当 等



500職業の定性情報

※<sup>1</sup> キャリアコンサルタント、  
キャリアセンター職員、  
企業人材開発担当等含む

※<sup>2</sup> 先行して本サイトの周知、  
活用促進を図るべき  
機関・組織

## 社会に出て働くことに不安を感じているような若年層向けに、 自分ができる「タスク」をもとにした職業検索ニーズがあることが分かった 「タスク」に係る情報・機能を整備することが有効な対応と考える

社会に出て働くことに不安を感じているような若年層において、  
自分ができる「タスク（作業）」をキーとした  
職業検索のニーズがある



一方、本サイトの「タスク」は、500種の個々の職業ごとに、  
個別に異なる記載となっており、  
職業検索のキーとして活用することが難しい

### タスクに係る現状の主な課題と対応案



	課題	対応案
1	職種ごとの個別表現となっているため、職業相互のタスクを比較・分析・抽出して活用することが難しい	「タスク」データを整理し、要素分解（最小単位の作業への落とし込みや難易度を区分）することで、タスクからの職業選択が可能になる
2	一覧化されていないため特定のタスクを選択して活用することが難しい	「タスク」項目の要素情報を一覧整理する

## ITや医療・介護など世間の注目度が高い分野や求人が多い分野の職業に紐づくキャリアラダーや将来のすそ野の広がり的事例を、分かりやすくかつ詳しく提示することが入転職やその後のキャリア検討に資する

### 例) 看護師のキャリアラダー



### 例) 看護師のすそ野の広がり

- 地域の拠点病院で勤務する
- 地元のクリニックで勤務する
- 地元の介護施設で勤務する
- 助産師の資格をとる
- 国境なき医師団などで海外経験をつむ

求職者が自身の将来像を考える上で、職業に関する将来の見通しや入職後のキャリア形成は、重要なポイントである。分野ごとに職業のキャリアラダーとすそ野の広がりを示すことは、求職者が、先々に携わる可能性が高い職業、取得すべき資格などを理解し、将来的に進むべき方向を考える際に役立つものとなる。

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）  
サイト運営方針書

令和 2 年 9 月版

# 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 .....	10
(4) AI・ビッグデータ等の活用 .....	13
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 .....	16
(1) 継続的な改善活動の実施 .....	16
(2) 広報・啓発活動の実施 .....	17
5. 課題解決の取り組み時期と優先順位 .....	18

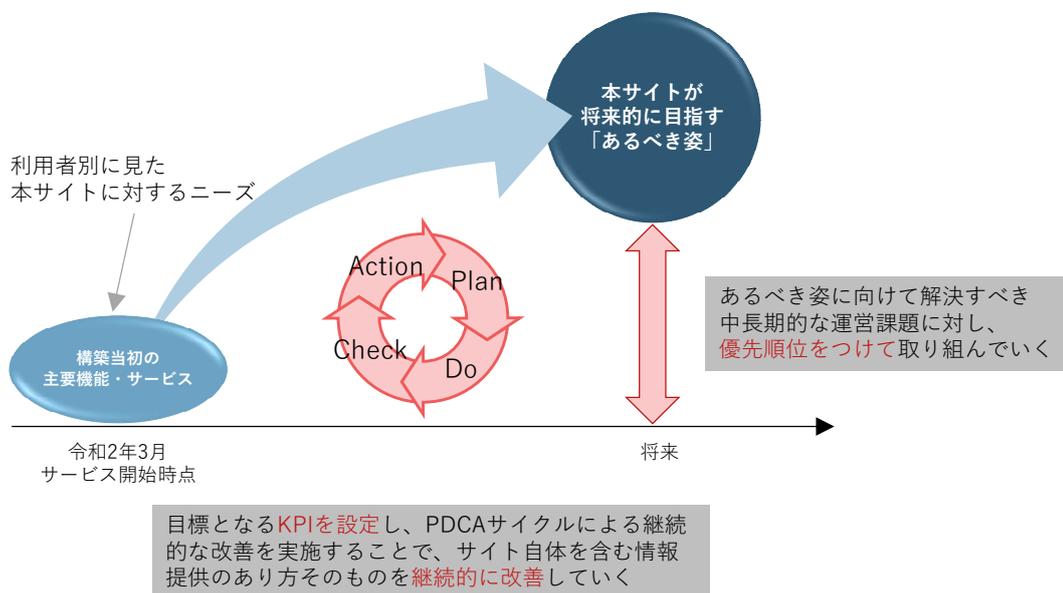
# 1. サイト運営方針書の位置づけ

「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）」（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、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・開発を行うこととしたが、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たため、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、本サイトを構築した。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。

こうしたことを踏まえて作成した本サイトは、令和2年3月19日に運用を開始した。

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、さらなる収集を行う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、情報提供を進める。

さらに、職業ごとの働き方や雇用形態に関する情報、現在定性的な記載に留まっている職業ごとの将来の需給予測に関する情報の提供について、どのような手法があるかも含めて今後検討を行う。

##### 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」に関する情報はないため、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、縁故、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、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わかるようにする。

## 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、定量的な数値プロフィール情報として、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。

今年度においては、ハローワーク求人データを活用した統計情報の充実を進める予定である。

## 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、職業解説や労働条件の特徴、職業プロフィール等の定性・定量的なデータを搭載した。

今後は基本的に毎年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と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。

まずは、「同一の作業の反復」「他者とのかわり」といった「仕事の性質」による検索機能の実装及び複数の検索機能による絞り込みや、一定の項目が上位のものから表示する並べ替え機能も付加する予定である。また、直感的な使用を可能とするような身近な地図からの検索機能も付加する予定である。

表 運用開始時点で実装している検索機能

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
スキル・知識で検索	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・資格で検索	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。

今後は、職業名や現在入力データに定義されている具体的な文言だけでなく、「仕事の性質」等の名称以外の職業情報や、職業名等の上位概念となる文言等といった抽象度が高い表現等でも適切な検索結果が得られるよう、入力情報やフリーワード検索機能の拡充を進めていく。

なお、サイトを継続的に利用してもらうためには、検索の後、他のページを閲覧せずに離脱してしまう割合（直帰率）を下げる工夫が必要である。そのためにも、短いスパンでログの分析を行い、利用者のニーズに応じたフリーワード検索機能の改善を図っていく。

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、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、企業内の業務転換、人材配置、人材育成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に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、今後、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。

今年度においては、まず、興味及び仕事価値観に関する把握とこれによる職業検索結果の表示を可能とする予定である。

## イ マッチングデータ等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や民間サイトの転職情報等のマッチングデータ等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や民間サイト等が保有する、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や民間サイト等の他サイト・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。

さらに、上記と同様に、現在当該職種に就いている人々のバックグラウンドや学習歴等に関するデータの収集・分析を行い、データとして活用することにより、自らの職業適性や希望職種が分からない求職者に対し、キャリア分析機能等において、類似する職業を提示する機能を構築すること等も検討する。

## 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 が収集するインプットデータに反映させることが考えられる。

## エ 企業内人材配置や人材育成に活用しやすい人材活用シミュレーション機能（企業の人事管理担当者向け、①⑤⑩⑪）

近年、他社との差別化を図り、競争力強化につなげるために、企業のビジョンや経営理念に基づいた戦略的な配置や育成を行う人材管理が重視されている。企業全体の目標達成に向けて人材の適切な配置、人材開発・育成、評価を行い、戦略的に開発・活用していくためにも、従業員にどのような役割、成果を期待しているか、役割、成果を達成するためにどのような教育訓練等が必要なのか等を明確にする必要がある。

そのため、運用開始時より実装する「人材活用シミュレーション機能」について、企業の採用活動だけではなく、企業内の人材配置・人材育成に活用しやすい機能の実装を検討する。具体的には、上記イ及びウ等により機能の精度向上を図り、より信頼性の高い情報を提供するとともに、分かりやすい表示方法の在り方を検討していく。

## オ 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。

今年度においては、公共職業訓練検索サイトや教育訓練給付対象講座検索サイト等へのリンクを用意する予定である。

## カ 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、「日本産業規格 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

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。

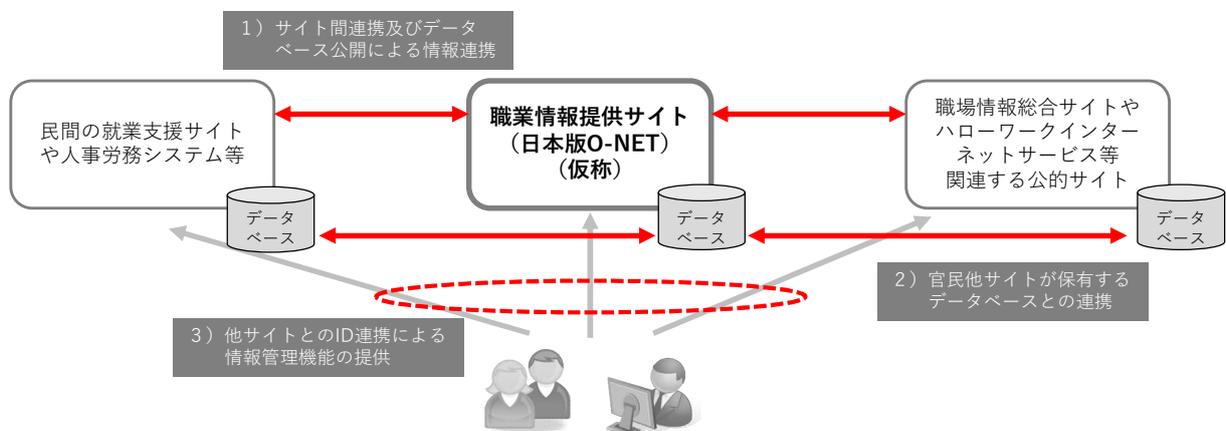
情報連携に当たっては、その目的を本サイトにおいて不足している機能を補完するものなのか、より詳細な情報を提供するためのものなのか等の分類や目的を達成するために機能性、効率性、経済性等からみて最も適切だと思われる連携方法の整理・検討を行った上で、今後さらなる具体化を進めていく。

また、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り、そのためには本サイトで提供する情報項目と連携先サイトで提供する情報項目を共通言語化することも有効である。例えばジョブ・カードの職務要件項目や能力要件項目と本サイトのスキル、知識等の項目との共通言語化など、厚生労働省等が運営する公的サイト・データベースとは可能な部分について検討を進めていく。

一方、民間サイトは顧客ニーズや自らのビジネスモデル等に基づき独自に項目を設定していることから、項目自体を共通言語化するのではなく、本サイトで提供するデータや機能を活用するための方策を講じる方が有効だと考えられるため、その方法等について、今後検討していく。

今年度においては、どのような連携が可能であるかを、「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」民間活用促進事業において、検討する。

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、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。

運用開始時点において、職場情報総合サイト及びジョブ・カード制度総合サイトとは画面連携、ハローワークインターネットサービス等とはリンク連携をしており、特にハローワークインターネットサービスについては、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、今後、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。

今後については、運用開始時点には活用していないAPI連携の活用を含め、検討を進めていく。

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"> <li>・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【対応済み】</li> <li>・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【対応済み】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・画面連携</li> <li>・画面連携</li> </ul>
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"> <li>・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【対応済み】</li> <li>・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】</li> <li>・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】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リンク</li> <li>・画面連携</li> <li>・画面連携</li> </ul>
ジョブ・カード制度総合サイト （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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【対応済み】</li> <li>・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リンクを貼る【対応済み】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・画面連携</li> <li>・リンク</li> </ul>
マナパス （文部科学省）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本サイトとマナパスの関連ページにリンクを貼る【今年度予定】</li> <li>・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】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リンク</li> <li>（未定）</li> </ul>
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【今年度予定】	・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。また、官民他サイトが保有するデータベースとの連携は、本格稼働までに相応の準備期間が必要なことを鑑み、できるだけ早く着手できるように検討していく。

### 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用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・ビッグデータ等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。また、AI・ビッグデータの活用により有効な知見を引き出すためには、利用目的や用途にふさわしい高品質な学習データを用いることが重要であるため、その方法についても検討を行

う。

なお、AI・ビッグデータ等の活用は検索機能の改善等、サイト運営全体に及ぼす影響が大きいため、できるだけ早く導入できるよう検討を進めていく。

## 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。
ディジジョンツリー分析	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も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。

また、さらなる応用として、中長期的なスパンでの将来のキャリア展望の検討につながるような情報提供を目指す。

## 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そのもの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。

また、サイトを継続的に利用してもらうためには、検索の後、他のページを閲覧せずに離脱してしまう割合（直帰率）を下げる工夫が必要であるため、短いスパンでログの分析を行い、利用者のニーズに応じたフリーワード検索等の機能改善のほか、利用者属性や利用目的等に合わせたサイトのデザイン、コンテンツの適正化、使い勝手の向上等を目指して改善を進める。

## （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。

今年度においては、新愛称の募集を予定しており、これを起点とした積極的周知広報を進めるとともに、次年度以後、新愛称の商標登録終了とともに、さらに周知を図っていく必要がある。

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、利用者が本サイトを適切に活用できるよう、本サイトに搭載している診断ツールの定義、限界、結果の見方等の「使用に当たっての留意点」をまとめたコンテンツを作成し、広く利用者に周知啓発する。

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調査）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。

この観点から、今年度においては、民間職業紹介機関においてどのように活用できるか等を検討するため、「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）」民間活用促進事業を行うこととしている。

## 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。

今年度においては、サイト運用開始初年度であり、対応が可能な点から対応を進めつつ、実際の運用結果の蓄積を進め、今後の検討につなげるものとする。

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 人材活用シミュレーション機能を用いた人材管理機能の提供	中	▶		
			オ 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	▶		
			カ 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		高	▶				

## 職業情報提供サイト（日本版 0-NET）普及・活用の在り方検討会開催要綱

## 1. 目的

転職希望者等が職業経歴や学習・訓練歴で獲得したスキル・知識等を活かした就職活動が行え、企業が必要な人材を獲得できるようにするための「職業情報の見える化」を実現する職業情報提供サイト（日本版 0-NET）（以下「日本版 0-NET」という。）について、本サイトが、労働市場の基本インフラとして機能し続け、また、広く活用されるものとなるよう、普及・活用の在り方を検討するための有識者による検討会を開催する。

## 2. 検討内容

- (1) 労働市場の変化、利用状況の分析結果等を踏まえた、将来に向けて対応すべき事項及び方向性に関すること。
- (2) 既存の機能等に関する評価と改善の方向性に関すること。
- (3) 日本版 0-NET の周知広報策の検討に関すること。
- (4) その他、日本版 0-NET の普及・活用促進等のために検討すべき事項に関すること。

## 3. 構成

- (1) 本検討会の構成員は、日本版 0-NET の普及及び活用促進を見据え、学識経験者、労働者代表、使用者代表、システム専門家、日本版 0-NET の想定ユーザーから参集を求めた者とする。
- (2) 構成員の互選により、学識経験者の中から、座長を選ぶ。
- (3) 関係省庁、独立行政法人労働政策研究・研修機構及び日本版 0-NET の運用保守その他の関連する厚生労働省の委託事業の受託者をオブザーバー参加させる。

## 4. 検討会の開催及び事務局

- (1) 検討会は職業安定局総務課首席職業指導官が招集及び開催する。
- (2) 検討会の事務局は、厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室が担当する。
- (3) 会議は、原則公開とする。ただし、会議を公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人又は団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合、自由闊達な意見交換に支障があると判断される場合など、必要があると座長が認めた場合は、会議を非公開とすることができる。会議を非公開にする場合でも、開催予定とともに非公開である旨及びその理由を公開する。
- (4) 会議資料及び議事録については、後日ホームページにおいて公開する。ただし、議事内容により非公開にする必要があると座長が認めた場合には、非公開である旨及びその理由を明示するとともに、座長が認める範囲において議事要旨を公開する。

## 5. その他

この要綱に定めのない事項については、座長と事務局が協議の上決定する。

## 6. 施行

この要綱は、令和 3 年 1 月 25 日から施行する。

## 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構成員

（構成員（五十音順、敬称略））

※ ○は座長

伊藤 芳彦 株式会社三菱総合研究所執行役員 デジタル・トランスフォーメーション部門長

漆原 肇 日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長

○大藪 毅 慶応義塾大学大学院経営管理研究科専任講師

木下 学 パーソルホールディングス株式会社グループ経営戦略本部本部長

酒井 基博 日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹

千葉 吉裕 公益財団法人日本進路指導協会理事・調査部長

根本 直樹 政府 CIO 補佐官

野原 正和 アデコ株式会社キャリア開発本部本部長

藤田 真也 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会会長

星野 亜弓 新宿公共職業安定所東京新卒応援ハローワーク室長

松原亜矢子 労働政策研究・研修機構キャリア支援部門統括研究員

山本 賢司 認定特定非営利活動法人育て上げネット執行役員

（オブザーバー）

能村 幸輝 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長

独立行政法人労働政策研究・研修機構（インプットデータ作成担当）

S Bテクノロジー株式会社（運用保守等業務受託者）

株式会社野村総合研究所（民間活用促進事業受託者）

株式会社博報堂（写真動画制作・広報等業務受託者）