

第1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

日時 令和元年6月10日(月)  
14:00～

場所 経済産業省別館310各省庁共用会議室

○首席職業指導官室中央職業指導官 お時間より少し早いのですが、ただいまより、第 1 回職業情報提供サイト(日本版 0-NET)(仮称)普及・活用の在り方検討会を開会いたします。構成員の皆様におかれましては、御多忙の中、また今日は雨でお足元がお悪い中お越しいただきまして、ありがとうございます。座長が選出されるまでの間、事務局で司会を務めさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、検討会の開催に当たり、土屋職業安定局長から挨拶を申し上げます。

○職業安定局長 職業安定局長の土屋と申します。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。第 1 回のこの検討会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。まず、構成員の皆様方には、日本版 0-NET の開発の趣旨に御賛同いただき、この検討会に御参集いただきましたことに厚く御礼を申し上げたいと思ひます。

御案内のとおり、日本版 0-NET につきましては、昨年閣議決定された未来投資戦略等の中で、「労働市場の見える化」を実現するインフラとして開発が掲げられました。厚生労働省においては、来年 3 月末からの稼働に向け、本年度中の開発を目指して鋭意作業を進めているところです。日本版 0-NET には、入職希望者の方が多数存在する職業など、約 500 の職種の情報掲載する予定でして、これによって多くの就職あるいは転職希望者の方の適職の選択や、企業の採用活動や人材育成に資することが期待されております。

この検討会におきましては、日本版 0-NET が真に活用されるものとなるために、3 つの点、まず開発段階で反映されるべき事項の具体的な内容、2 つ目は運用開始後の想定ユーザーへの周知・広報策、3 つ目として将来にわたる発展のための運用開始後において取り組むべき事項、この 3 点にわたる内容の御検討をお願いしているところです。本日は、この開発に携わっていただいている事業者の方々から、開発作業の状況や今後の予定について御説明いただき、本年度の開発等に向けた御意見を構成員の皆様から頂くこととしております。より多くの利用者の方に受け入れられるものとなりますよう、是非忌憚のない御意見を頂戴できればと思っております。

最後になりましたが、この検討会が実り多いものとなるようお願ひ申し上げまして、簡単ではございますが、冒頭の御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○首席職業指導官室中央職業指導官 本日は第 1 回目ですので、検討会の構成員の皆様と事務局のメンバーを紹介いたします。資料 1-2 を御覧ください。構成員の皆様については、名簿の順に沿って御紹介させていただきます。株式会社三菱総合研究所執行役員コンサルティング部門副部門長の伊藤様、日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長の漆原様、慶應義塾大学大学院経営管理研究科専任講師の大藪様、パーソルキャリア株式会社コーポレート本部本部長の木下様、日本経済団体連合会労働政策本部上席主幹の酒井様、公益財団法人日本進路指導協会理事・調査部長の千葉様、政府 CIO 補佐官の根本様、アデコ株式会社キャリア開発本部本部長の野原様、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の藤田様、新宿公共職業安定所東京新卒応援ハローワーク室長の星野様、労働政

策研究・研修機構キャリア支援部門統括研究員の松原様、オブザーバーとして御参加いただき経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長の能村様です。

それから、今年度の日本版 0-NET の構築に関わる業務の受託者であるソフトバンク・テクノロジー株式会社さん、株式会社野村総合研究所さん、株式会社博報堂さんです。よろしく願いいたします。

次に、事務局を紹介いたします。先ほど御挨拶を申し上げました職業安定局長の土屋です。首席職業指導官の松瀬です。私が首席職業指導官室中央職業指導官の古田と申します。よろしく願いいたします。

続いて、本検討会の開催要綱について御説明いたします。資料 1-1 の開催要綱を御覧ください。まず、この検討会の開催の趣旨・目的です。転職希望者等が職歴や学習・訓練歴で獲得したスキル・知識など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には、「職業情報の見える化」を実現することが必要となっております。そこで、職業情報提供サイト(日本版 0-NET)(仮称)を構築し、「職業情報の見える化」を図ることとしていますが、本サイトが活用されるものとするためには、開発段階から有識者の皆様からの御意見をお聞きして、これを反映させていく必要があると考えています。そこで本検討会を開催し、開発段階で反映させるべき事項等を検討するとともに、運用開始後の普及・活用促進を効果的なものとしてまいりたいと考えております。

要綱の 3 と 4、検討会の構成の部分です。検討会の構成員は、厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官が日本版 0-NET の運用開始後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方とし、座長は構成員の互選により、学識経験者から選出することとしております。

次に、検討会の議事についてです。資料 1-3 に検討会の公開の取扱いについて記載させていただいております。検討会については原則公開とし、議事録及び資料を公開いたしますが、厚生労働省が定める「審議会等会合の公開に関する指針」における審議会等会合の公開に関する考え方に準拠し、座長が非公開とすることが妥当であると判断した場合には、非公開とさせていただきます。検討会の庶務については、首席職業指導官室において行うこととしております。

検討会の開催時期については、令和元年 6 月から開始し、来年 7 月頃までの期間に合計 5 回の開催を予定しております。各回の具体的なスケジュールについては、資料 2 を御覧ください。まず本日、第 1 回目の検討会においては、職業情報提供サイトの概要についてと、今年度におけるサイトの開発の進め方について御説明させていただき、サイト運営方針書に盛り込むべき内容についての意見交換、モックアップを用いたユーザビリティ調査の実施方向性についての意見交換を行っていただきたいと思いますと考えております。次回については日程調整をさせていただいておりますが、7 月に第 2 回を予定しており、サイトの障害者等就職困難者への支援の活用の可能性等についてのヒアリング、サイト運営方針書(案)、モックアップを用いたユーザビリティ調査の実施について御議論いただきたいと思います。

ます。

第3回目は10月頃を予定しており、ユーザビリティ調査の結果が出ますので、それについての意見交換、想定ユーザーへの周知広報策についての意見交換、サイトにおけるAI・ビッグデータの活用及びサイト間連携についての意見交換、予算の次年度の概算要求の状況について御報告させていただきます。第4回目は翌年1月に考えており、検討会の報告書(案)について御議論いただく予定です。それから、予算の状況と調達の状況についても御報告させていただきたいと考えております。最後に、来年7月頃に第5回の検討会ということで、この頃にはサイトの運用が開始しておりますので、運用開始後のレビューについて行いたいと思っています。スケジュールについては以上です。

次に、今御説明いたしました要綱に従い、座長を構成員の方の互選により選出するというので、座長の選任に入ります。座長の選出について、どなたか御推薦がございましたらお願いいたします。

○松原構成員 座長については、私ども JILPT で平成 29 年度に日本版 0-NET の基本構想を検討させていただいたときの委員であり、それから昨年度、厚生労働省で調査・分析業務を行われたときの作業部会の座長もされた大藪先生が適任かと思えます。

○首席職業指導官室中央職業指導官 ありがとうございます。ただいま、松原構成員より大藪構成員を座長にという御推薦がございましたが、皆様いかがでしょうか。

(異議なし)

○首席職業指導官室中央職業指導官 異議がないようですので、本検討会の座長を大藪構成員にお願い申し上げたいと思います。それでは、カメラ撮影の報道関係者の方は、ここで御退席ください。

それでは、議事に入ります。今後の議事進行については、座長にお願いいたします。

○大藪座長 座長に御推薦いただきました慶應の大藪です。どうかよろしくお願いいたします。今回の会は、先ほどお話がありましたように、実は一昨年からは始まっている一連の作業の実施段階まで来ておまして、ここできちんと皆さんの御意見を頂いて、すごく良いものを作っていきたいと思っています。よろしくお願いいたします。

それでは、時間も限られておりますので、早速ですが本日の議題に入らせていただきます。議題3の職業情報提供サイト(日本版 0-NET)(仮称)の開発に反映させるべき事項について、事務局から御説明いただきたいと思います。

○首席職業指導官 まず私から、資料3及び資料4-1について御説明いたします。その後、野村総研様から資料4-2を御説明いただきます。それでは、資料3をお開きください。タイトルは「職業情報提供サイト(日本版 0-NET)(仮称)の概要について」です。上の四角囲みにありますように、日本版 0-NET は職業情報の見える化を通じて、転職希望者にとっては職業スキルや経験等をいかした職業活動を容易にし、企業にとってはその採用活動を容易にするということを目指して開発するものです。

下の四角囲みの概要ですが、目的の所にあるように、この職業情報提供サイトは、ジョ

ブ、タスク、スキル等の観点から分析した情報をデータベース化したものです。次の資料で詳しく御説明いたします。対象者ですが、キャリアコンサルタント等の専門家、需給調整機関の担当者、企業の人事管理担当者、求職者、学生等を想定しております。活動領域以下については、この後の受託事業者の説明とかぶりしますので、ここでは割愛いたします。

次ページ、「職業情報提供サイト(日本版 O-NET)(仮称)で提供する職業情報のコンテンツのイメージ」と書いてある資料です。この一番上に職業解説という分類の囲みがあるかと思いますが、これが職業情報と一般的にイメージしやすい内容ではなかろうかと思いません。仕事の内容等が文字情報で記載されているものです。

中ほどの四角囲みですが、ここが日本版 O-NET の特色の 1 つです。タスク、スキル等の情報を数値によって量的にデータ化し、それを格納しているというものです。例えば、一番左上にある興味、これはいわゆるリアセックですが、それぞれ 6 つの項目をレベル幅 1~5 までで示すといったような工夫をしています。

一番下の四角囲み、その他ですが、日本版 O-NET ができたら、各種官公庁の統計データ、賃金とか労働時間のデータ、こういったものもひも付けを行うという工夫をいたします。また、ハローワークインターネットサービス等をはじめとした他サイトとも連携することを想定しております。

次に、資料 3 の別添として、「収録職業一覧」というものがあります。先ほど約 500 と紹介いたしましたが、正しくはそこのタイトルにありますように 491 職業です。事前にお目通しいただいたかもしれませんが、この後御意見を頂ければと思っておりますので、ここでは紹介だけにいたします。

次に、資料 4-1 を御覧ください。「今年度の開発等について」というものです。日本版 O-NET の整備に当たっての基本方針というのが上の囲みにありますが、そこに記載してありますように、デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン等を重視して、利用者の立場を重視して利用者の行動等に着眼したサービスデザイン思考で開発を進めていきたいと考えております。なお、デジタル・ガバメント推進標準ガイドラインの中には、下にあります「サービス設計 12 箇条」が記されており、こういったものを基本方針としてやっていきたいということです。

次ページは、本サイトの開発の進め方です。本サイトの開発に当たっては、サービスデザイン思考を取り入れて開発を進めていくこととしております。また、そこに書いてありますが、「Discover(発見)」「Define(定義)」「Develop(開発)」「Deliver(提供)」の 4 つのフェーズを参考に開発を進めてまいります。下のほうに書いてありますが、具体的な手法として、ペルソナ分析、ジャーニーマップ、ストーリーボード等を用いて開発を進めてまいります。この後、ソフトバンク・テクノロジー様からより詳しい説明があります。私からは以上です。

○(株)野村総合研究所 引き続きまして、今年度の日本版 O-NET の工程管理支援を担当いたします野村総合研究所の山本が御説明させていただきます。資料 4-2 を御覧ください。

この資料は、今年度の具体的な開発のスケジュールやマイルストーン、主要なポイントについて記載しております。この資料では、上段にマイルストーン、左端に主要な活動を図示しております。左側の活動に関しては、3種類の色で表現していますが、この色の意味について御説明いたします。青色は、サイト構築を行うソフトバンク・テクノロジー様の活動、赤色は動画制作、広報を行う博報堂様の活動、緑色が次年度以降のサイトの拡充方針等を検討する私どもの活動です。今年度は厚生労働省様の下、我々3事業者が協調、連携したプロジェクトを進めていくことになってまいります。

上から順番に御説明いたします。まず、青色のサイト構築に関しては、7月末までに要件確認、基本設計、その後詳細設計に移り、10月よりサイトの構築を行います。並行してモックアップ、これはいわゆるユーザインタフェースの部分になりますが、このサイトの使い方や基本構造を中心とした試作品を作ってまいります。

赤色の動画コンテンツの部分ですが、最終的には先ほど厚生労働省様から御案内がありましたとおり、491の職業に関する動画を作成いたします。パイロット動画として先行して、7月末までに約30の動画コンテンツを制作してまいります。なお、パイロット動画という名称にしておりますが、これはあくまでも先行して制作していくものでして、本番用のコンテンツです。

これらモックアップと10程度のパイロット動画を活用し、8月からユーザビリティ調査を行います。このユーザビリティ調査は、現在、具体的な実施内容、方法に関して検討していますが、主な利用者を想定してユーザインタフェースの適正性を確認することを目的としたものです。このユーザビリティ調査を経て、その結果を10月から開始するサイトの開発につなげていくということです。

続いて、緑色のサイト運営方針書について御説明いたします。これは、後ほど詳細を御説明させていただく機会がございますので、簡単に御説明させていただきます。このサイトは来年3月に稼働を開始いたしますが、次年度以降もより利用価値のあるサイトとすべく拡張、成長させていくことを狙っています。その内容を7月末までに、サイト運営方針書として取りまとめをいたします。ただ、検討の中で、今年度の構築に含めることがふさわしいであろうというものに関しては、詳細設計につなげていくことも想定しております。

最後に広報活動ですが、9月に計画に着手して、翌年1月より広報活動を実施していく予定です。

なお、冒頭に厚生労働省様より御案内がございましたとおり、本検討会は今後も継続して開催し、御意見を頂戴するということになってまいります。主要マイルストーンに記載してありますとおり、本プロジェクトのマイルストーン、つまり要所、節目のタイミングで開催して、皆様から御意見を頂戴したいと考えております。私からの説明は以上です。

○大藪座長 どうもありがとうございました。これから、今まで御説明いただいたことに関する御質問、御意見を頂きたいのですが、その際に資料6、一番後ろですが、こちらにサイト構築に当たっての論点が記載されております。今、御説明いただいた部分では、こ

の中では1番の「職業情報(約500職業)について」が関連しますので御参考にしてください。どなたか御意見、御質問はございませんでしょうか。

○漆原構成員 一番最後に御説明いただいた資料4-2の中に、写真・動画制作という記載があります。既にパイロット動画の作成に入られているということで、これはJILPTさんが作成しているということなのではないでしょうか。写真や動画は、直感的にその職業のイメージが単純に表現できてしまうところがあります。例えば、動画をどういう作り込みにするのか、あるいは撮影場所が環境の整っている大企業なのか中小なのかということで、同じ職種の説明であっても違いが出てしまうと思うのです。その結果、特定の職業が目立って光が当たるようになって問題だと思しますので、その作り込みに関する規定とか、そういったものは既にされているのでしょうか。

○松原構成員 JILPTではなく、博報堂さんが御担当ということになります。

○首席職業指導官 インputデータ作成はJILPTが行うという注書きが若干分りにくくて申し訳ありませんでした。インputデータというのは、職業を解説した文書等のことで、これは既にJILPTが作っております。博報堂様は、JILPT様が作ったインputデータ、職業解説の文書をなるべく具体的に表象するような画像、写真を撮ってもらうように考えています。なるべく商業的にならないように、特定の企業とか職業にフォーカスしないような、特定の会社の看板の写り込みを避けるとか細かい規定があるらしいのですが、そういった一般的なルールに従って撮影すると聞いております。何か補足があればお願いいたします。

○(株)博報堂 今おっしゃっていただいたとおりでして、後ほど私どもからも制作のポイントについて述べさせていただきますので、今しばらく御猶予を頂ければと思っております。

○大藪座長 ほかに何か、御意見や御質問があったらお願いいたします。こういうときに、ちょっとでも引っ掛かったまま先に行くと言えなくなりますので、引っ掛かっていたらどうぞ。

○酒井構成員 先ほど、座長から一昨年度からというお話がありましたが、私は以前は参加させていただいていないものですから、そもそものところからお伺いさせていただければと思います。0-NETのようなもので必要な人材のスペックが分かれば、働き手と雇い手との効率的なマッチングにつながるのではないかなと、非常に期待されると思います。一方で、企業担当者は、491の職種全部を把握しているわけではないでしょうけれども、御自分の業種に近いものの職種のデータは把握されていることもあるのではないかなと思います。そういった中、この0-NETが企業担当者に対して全体的にどのような付加価値を与えることができるのか、こういったことを狙われているのかということについて教えてください。

○首席職業指導官 0-NETは文字情報に加えて、先ほど御説明いたしましたが、タスク、スキル等という様々な属性について数値で程度を表すという外部労働市場の横断的な物指

しということも目指しております。例えば、企業の人事担当者が求人を出す場合、外部の相場感、もちろん自分の会社の従業員のスペックは御存じかもしれませんが、外から人材を採用するときに、どのように求人票に書き込めばよいかということの参考にするために、そういった数値データを参考にするという使い方はあるのではなかろうかと考えております。1つの企業の中でも業務の拡大とか転換とか、あるいはそれに伴う人の再配置、能力開発等を行う場合にも、外部労働市場で一般的にこれが相場だというスキル像等が見えていれば、能力開発の縁にすることができるのではないかと考えているところです。

○大藪座長 ほかに何かありますか。

○藤田構成員 491の職業を何らかの基準で選ばれているのではないかと思いますので、選ばれ方についてよろしければ教えていただければと思います。

○松原構成員 JILPTの松原です。この491職種については、JILPTで選定させていただきました。選定基準としては、基本的には現存している職業を体系的、網羅的にカバーするというのがベーシックにあって、その上で最近、我々の組織ですのでハローワークの求人の多い職種、人手不足等で課題のある職種、それから、今というよりは今後、需要が見込まれる職種、そういったものを検討させていただいてそろえているところです。

○大藪座長 大丈夫ですか。ほかに何かありますか。

○木下構成員 今、500職種のお話がありましたが、これから変化のスピードが激しい中で、いろいろな職種が出てくるのではないかと考えているのですけれども、職種の見直しのようなことは今後、定期的に検討されていく予定なのでしょうか。

○松原構成員 これも今、検討段階ではあるのですが、今の時点では私どもJILPTのほうで、毎年5~10の新しい職業を取り込んでいくことと同時に、50ぐらいはメンテナンスを続けていくという、そのようなことで考えています。ただ、職業情報の中には職業解説という定性的な情報と数値情報と主に2つがあるのですが、数値情報については、今Web調査で取得しておりますので、こういったやり方が一番効率的で、実際にWeb調査でお答えいただく方の負担の少ない形で取得できるか、詳細については検討中ではあります。いずれにしても何らかの形で毎年更新を少しずつしていきたいと思っています。

○能村オブザーバー 関連でよろしいですか。資料3の別添の114列から129列の所というのは、正にデータとかAI関係だったりしますが、こうしたところは恐らく変化のスピードも激しいので、多分491を全部同じスピードで見直すというよりは、ある程度濃淡は付けていただいて、これまでの議論もそういう積み上げだと思えますけれども、そうした中でスピードの速いところはしっかりと見直しを頂くということ。後ほどのサイト運営方針のところとも連動してくるかもしれませんが、そうしたところはあるのかなと思います。全てというよりは、少しメリハリを付けてということ意識してやっていくのがよいのかなと思っています。

○松原構成員 はい、そのようにしたいと思います。

○漆原構成員 この500近くある表の中で、373番のリサイクルショップというのを見た



のですが、リサイクルショップで働くのに資格はどうなのだろうと、多分、古物商とかそういう感じなのだと思うのです。そうすると、古物商の資格を仮に取ったとしたら、働ける幅はリサイクルショップ以外にも多分あるわけで、今回はこれだけしか入れないけれども、資格の所をクリックすると出てくる仕事は、説明はないけれどもパッと出てくると。そういうイメージなのかどうなのかというところと、その上にあるトレーラートラックの運転手、これは大型の免許が必要だと思うのですが、それプラスアルファの資格を取ると、例えば危険物を取るとタンクローリーのような危険物を扱う運転が当然できるわけなので、そういう広がり的なところは今回入るのか入らないのかということについてお伺いできればと思います。

○首席職業指導官 今回は職業名については、まずメインは一般的に認知され定着しているものを使うというルールでやっているのですが、それに加えて、厚労省の職業分類の中で、これは同じだろうというものは、別名として同じ職業のグループの中に入れるところまではやろうかと思っております。また、漆原構成員から御提案のあったようなことも、恐らくO-NETの使う幅を広げていく中で重要な機能だと思いますので、これは来年度に向けても考えていきたいと思っています。

○松原構成員 私どもがインプットデータとして作らせていただく職業解説の中には、必須の資格がある職業の場合はその必須の資格について記述をしていますし、関連の資格で必須ではないけれども、この職業に就いていらっしゃる方はこのような資格を取るというものについては、職業解説の中には盛り込まれる形になります。見せ方は開発事業者さんの工夫かなと思います。

○大藪座長 ほかに何かありますか。どうでしょうか。

○能村オブザーバー 資料3の関係なのですが、先ほど首席職業指導官からも御説明いただいた官公庁等の統計データと接続するということは、非常に重要だと思っています。特に、仕事を探される方というのは、自分のスキルとかに応じた賃金のところに非常に関心が高いと思っています。そうしたことで、労働時間若しくは賃金ということについて、先ほどの491のものと実際に官公庁で得られるデータがどのような形の関係になっていくのか。また、官公庁のデータだけではなかなか補えないときに、いろいろな民間事業者さんの各種転職の外部労働市場の賃金データとか職種との兼ね合いを含めて、どこまで拡張の可能性を持っていくのかというところは、今後、実際に民間の方々若しくは仕事を探される方々に使っていただくという観点から見たときに、非常に重要なポイントになってくるかなと思っています。恐らく今後の全体の設計にも関わってくるかもしれませんが、賃金と仕事との兼ね合い、レベルとの兼ね合いというところについては、特に関係していく必要があるのかなと思っています。

○首席職業指導官 御指摘のとおりです。今、各職業と官公庁データのひも付けを試みているところでして、中には合致しないものがあります。我々が想定していたデータからは取れないものがありますので、それをどのようにして補っていくかということも含めて開

発の中で考えていきたいと思っております。

○大藪座長 他にありませんか。大丈夫ですか。皆さん、0-NET というものをきちんと理解を進めて、深めていただけたかと思えます。私は多分この中で最初から関わっている 1 人ですので、ちょっとお話いたします。0-NET というのは、先ほど松瀬さんから御紹介があったとおり、どうしてもこういう話をすると外部労働市場のイメージが強くて、どちらかというとなんかサポートとか、今までもそういうイメージで捉えられることが多かったかなと思えます。

実は、これはもともと米国に O\*NET という、O\*NET となったのは 10 年ぐらいですが、その前は DOT というシステムがありまして、70 年ぐらいにわたるすごく歴史のあるものです。外部労働市場のデータ、先ほどお話がありましたように、特に賃金であるとか年数、つまり、どれぐらいのレベルであって何年ぐらいでこの職種で、アメリカなどになると国が大きいですから地域ごとに分かれて、例えば西海岸ではこの仕事で何歳ぐらいだったら幾らというのが大体相場として示されています。これは転職に役立つだけではなくて、企業のほうがよく使っているのです。企業がこれをすることによって、新しい人を採りたいときにどれぐらいのレベルの人だったらどれぐらいで雇えるとか、あるいは需給関係はどれぐらいタイトとか、そういうようなことが企業の方にすごく使われています。こうすることによって、うちは優秀な人材を採るためにはこれぐらい給料を出そうとか、こういうふう環境を良くしようとか、そういうような企業内部の環境向上にもすごく寄与してきたという歴史があります。

外部労働市場という、先ほども言いましたように、日本では内部労働市場と対立的なイメージがあるのですが、実際には両立というか、バランスを取ってきて発展してきたというのが、特に米国においてはそういう歴史があります。今回それを我が国も倣おうというか、そういう感じでやっております。余計なことを申しましたが、何か御質問はありませんでしょうか。大丈夫ですか。

それでは、ほかにないようでしたら、続けて設計、開発等の業務受託者から業務の説明をお願いできればと思います。よろしく願いいたします。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) 今年度日本版 0-NET の設計開発等業務を担当しております、ソフトバンク・テクノロジー株式会社の上谷です。よろしく願いいたします。資料 4-3 を基に御説明をさせていただきます。こちらのほうで、設計開発に際しての進め方を御説明させていただきます。

まず、3 ページを御覧ください。先ほど厚生労働省の松瀬様からも御説明いただきましたように、本サイトが、中長期的に利用者の方々に継続的に使っていただくようになるためには、やはり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考えております。そこで、このたびサービスデザイン思考を用いまして、利用者目線から見た画面デザイン及び UI を、本事業では取り入れて作ってまいりたいと思っております。

サービスデザイン思考の 4 ステップですが、ステップ 1「Discover(発見)」というステ

ップで、私どものほうではモックアップを使ったユーザビリティ調査を、本事業において実施したいと考えております。内閣官房 IT 戦略室様のガイドブックβ版でもいろいろな手法が示されていますが、私どもは、その中からペルソナ分析及びジャーニーマップとストーリーボードといった、一連の流れを使いまして、ユーザー様にとって使いやすいモックアップをまず一旦作ります。こちらを使いまして、ユーザビリティ調査を行った上で、その結果を基に優先順位を付けて、どういったものを開発に反映していくかといったところをステップ 2「Define(定義)」の所で定義付けてまいります。そちらの結果を基に、ステップ 3「Develop(開発)」という所で、モックアップを修正及び設計に反映させた上で、Step4「Deliver(実現)」の所で、その内容に基づいて機能を開発していくという手法を取らせていただきます。

では、どのような利用者を想定しているのかといったことで、こちらも既に出てきているところではありますが、4 ページに想定されている日本版 O-NET の代表的な利用者像を挙げさせていただいております。まず、求職者といたしましては、高校生、大学生といった、これから就職される方々や、また 20 代後半から 40 代前半の非常に転職の流動が多い世代です。今後におきましては、中高年齢者の転職、再就職といったニーズが非常に高まってくるかと思っておりますので、求職者としてはこのような方々にペルソナを設定して、ターゲットとして考えております。

また、企業の人事管理担当者とありますが、大手企業でありましたら、採用担当者というのが専門で付いていらっしゃるかと思うのですが、中小企業におかれましては、経営者の方が採用担当を兼任されている方も多いかと思いますので、そういった双方のパターンについて考えていきたいと思っております。

また、支援機関等の担当者様といたしましては、ハローワークの担当者様、大手人材会社のキャリアコンサルタント様、工業高校や総合高校の進路指導担当の先生方、大学キャリアセンターのキャリアカウンセラーの方々及び就職困難者の支援機関の御担当者様、こういった方々も視野に入れて、ペルソナを設定して利用者として考えていきたいと思いません。

5 ページに日本版 O-NET に実装していく機能を一旦まとめさせていただいております。まず、職業の情報を検索するという機能、こちらは要となると思いますが、様々な切り口から職業情報を検索し、その検索結果を一覧で分かりやすく表示し、そういった中から気になる職業であったり、自分のキャリア分析であったり、そういったいろいろなシミュレーションを行った結果を保存するものをマイリスト機能として登録できるように、多機能実装いたします。

また、企業の人事管理担当者様におかれましては、御自分たちの職務要件を作成することができるような人材採用の支援機能、また、人事担当者様が人材に対して、今までやってきたことと将来のあるべき姿に求められる能力を比較できるような人材活用をシミュレーション機能、また、キャリア分析機能というものは、求職者の方に対して、御自分の今

の能力と御自分になりたい職業に求められる能力を比較して、Fit and gapを確認できるような機能を想定しております。そのほかには、職業アクセスランキング機能やアンケート機能、また、他サイトとの情報連携に関する機能といたしまして、今年度実装してまいります予定となっております。

6 ページ以降につきましては、現時点でのラフ案になっております。サービスデザイン思考を用いたデザイン及びユーザビリティ調査、モックアップを使ったユーザビリティ調査の結果、また、こちらの検討会で皆様の御意見などを頂いて、どんどんブラッシュアップ、変更を加えていきたいと思っておりますが、一旦ちょっと現在のラフ案として、各画面のイメージを載せております。

例えば、6 ページはトップページの画面になっております。トップページでは、様々な角度で職業が検索できるような切り口、分野別、職業別、産業別といった入口を用意するとともに、様々な分析ツールへ分かりやすく遷移できるようなイラストを用いての導線といったようなものを考えております。

職業検索画面は非常に今回このサイトの要になる機能になるかと思うのですが、いろいろな検索の仕方があるかと思えます。もちろんフリーワードですとか、分野などといった様々な切り口での検索も行うのですが、もともとその職業をよく知っていない人でも、探している職業に簡単に到達できるような形で、写真や動画などを作ったビジュアルイメージのような検索といったものも実装していきたいと検討しております。

8 ページは職業情報の詳細表示画面のラフイメージになっております。今回、博報堂様に写真及び動画をそれぞれの職業に対して制作していただきますので、そちらのほうを目立つ位置に配置して、各職業の内容を視覚的にビジュアル的に分かりやすく伝えることができるようなページにしていきたいと検討しております。

9 ページはキャリア分析の入力画面のイメージになっておりますが、こちらは求職者が自分の経歴等を入力する画面になっておりますので、極力入力しやすいといったことに留意いたしまして、過去に経験した職業をフリーワードや絞り込みなどで検索して、簡単に入力できるような機能を考えております。

このような情報を入力していただくと、10 ページのキャリア分析結果画面に結果が表示されるような形になるのですが、こちらのほうでは自分の今の能力と、自分になりたい職業に求められる能力というのを比較して出すような画面になっております。そのため、ひと目で自分に足りないものが分かるような、視覚的イメージというのを想定しております。こういったグラフや表などを使って、分かりやすく表現したいと考えております。まだまだこちらの画面のほうは、皆様にももんでいただいて、すてきなものにしていきたいと思っておりますが、取りあえず私どもの発表としては以上になります。

○大藪座長 ありがとうございます。それでは、続けて、写真動画制作・ユーザビリティ調査等業務受託者から、業務の説明をお願いします。

○(株)博報堂 博報堂でございます。よろしく願いいたします。本日私の隣にいるのは、

博報堂チームの山城と申します。合わせてよろしくお願ひいたします。博報堂からは、大きく3つです。先ほど御質問がございましたように、制作上の映像写真・動画における制作上のポイント、2つ目は、ユーザビリティ調査の実施について。3つ目は広報の計画について御説明をしたいと思います。

お手元の資料4-4の1ページ目です。ポイントは4つあります。1つ目、実際の作業・勤務状況を取材いたします。臨場感のある現場の映像をベースに制作いたします。

2つ目です。動画に組み込むナレーション及びテロップは、JILPT様の作成された職業解説文をベースに構成しております。

ポイントの3つ目、厚生労働省管轄のサイトとしまして、特定の企業やお店の広告にならないように注意して臨みます。

ポイントの4つ目です。暴力や差別などの表現がないよう、映像倫理のチェックを受けた動画を用意いたします。

本日、サンプル動画をお持ちしていますので、実際の動画を見ていただきます。お座りの位置等で見づらい方、ちょっと席をずらしていただくなどして御覧ください。

(動画上映)

○(ナレーション) 中華料理調理人には、宴会などへ出される高級中華料理を作る調理人と、チャーハンや餃子などの日常的な中華料理を作る調理人がいます。開店前から肉や野菜を切って、下ごしらえを始め、大きな鍋にスープを作っておくなど、事前の準備をします。

開店すると、来店するお客様の注文に応じて、炒めたり、焼いたり、蒸したり、揚げたりなど調理を行います。調味料を加えて、強火でさっと炒め、美しく盛り付けます。大規模店では、調理をはじめ、皿洗いや材料切り、餃子を包む、ウェイターなど、仕事が分担されていますが、小さな店では1人で調理から接客まで行う場合もあります。お客様が少なくなる時間帯には、調理場や客席の片付けを行います。

(上映終了)

○(株)博報堂 以上がサンプル動画でございました。続きまして、資料の2ページ目です。ユーザビリティ調査の実施についてです。調査の目的に関しましては、主な利用者及びその利用者の利用時におけるサイト及びページのユーザインタフェースが適正か否かといったところを確認します。その調査の進め方に関しましては、ソフトバンク・テクノロジー様が設定するターゲットユーザーの調査対象者を集めまして、インタビュー形式などで調査を実施いたします。調査対象者を5グループに分けまして、各グループの10名の合計50名で実施いたします。

なお、その際の評価ポイント、5つの評価ポイントは、多く一般のWebサイトでも使用されているものです。1つ目は操作性です。これにつきましては、サイト利用者の目的達成までの操作性の確認です。2つ目は伝達性です。本サイトの機能である職業情報データベースの価値が正しく伝達できるかになります。3つ目は応用性です。職業情報データベ

ースの機能を、様々な用途で活用できる応用性の確認ということです。4 つ目はコンテンツの適切性です。検索で得られた職業情報が期待した内容と一致していたかどうか、コンテンツの適切性の確認であります。5 つ目は想定外利用時の判別性です。といいますのは、今日も何度か出ておりますが、O-NET では就職先まで案内していないという状況がありますので、利用者様が何らかの誤解、勘違いをされて、転職先が見つからないのだけというようなことになる前に、そのような想定外利用者にも考慮した判別性の担保の確認ということ強化していこうと考えています。

資料の 2 ページは、先行開発する職業候補案となっております。JILPT 様が作成するインプットデータの納品時期や、弊社の写真・動画作成プロセス試行・検証を兼ねていること等を踏まえて選定しております。

大きな 3 つ目として、一番最後のページですが、広報計画についてです。基本的にはメディアへの露出獲得を目的とした PR 活動を展開いたします。O-NET の公開までの期間に、段階的に露出の山場を作って情報発信を行います。段階的な山場と申し上げますのは、第 1 段をサイト公開の約 1.5 か月前、第 2 段をサイト公開の 1 か月前としまして、即時性が高い Web ニュースサイトやビジネス系ターゲットを軸としながら、メディア露出を獲得できるようなタイミングで計画しております。

第 3 段につきましては、サイト公開の直前の山場としまして、PR 情報がメディアで取り上げられることを狙って実施いたします。今、申し上げましたのは、あくまでも想定スケジュールでございまして、今後のシステム構築の進捗とか、情報開示のタイミングを踏まえまして、柔軟に対応させていただく予定です。弊社からは以上でございます。

○大藪座長 どうもありがとうございました。それでは、ただいまの御説明について、御質問がありましたらお願いします。

○伊藤構成員 よろしいでしょうか。1 点質問、1 点意見を述べさせていただきたいと思っております。まず、システムの設計開発について、ソフトバンク・テクノロジーさんのほうから御説明いただきましたけれども、かなり仕様が柔らかい状態から、たぶんユーザー、ジャーニーマップの仮設に基づいて、アジャイル的に多分開発を進めようという方針だろうと理解をさせていただきましたが、先ほども漆原委員のほうから、資格とかタスクというのをキーに検索をしたときに広い可能性の提示ができるのかという御質問があったと思っておりますが、これは非常に私は重要だと思っております。今までは従来の業種とか業務で通した中で検索する、考えるところから、可能性をより多く提示するということに、非常にこの仕組みの意味があるなと思っております。ですから、それを例えばどこまでやるのかとか、それから、民間のサービスが既にある世界とどこで役割分担をしていくのかとか、いろいろ未知、まだ十分詰め切れてない領域が多いと思うのです。そういった中で、拡張性というのが非常に重要なポイントになってくると思うのですけれども、まずシステムの作りとして、その辺の拡張性をどういうふうに担保されようかとされているのか、方針があれば、ちょっと御説明いただければなというのが 1 点目の御質問です。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) 拡張性につきまして、ちょうど要件定義といったことでも話題になっているところではあります。先ほど、例えば同じ資格を持っていたときに、同様の職業が表示されるのかといったようなことも、要件定義の際にもちょっと議論をさせていただいて、こちらについてはまだ最終的に決まっていはいないのですが、将来的にそのような機能は必要になってくると思っております。今年度実装できるかどうかといったところも含めて、たとえ本年度実装できなかったとしても、それに関わる拡張性の余地を残した形で開発をするといったところは、要件定義の方針で決まっているところでございます。ですので、実際に表示させるアルゴリズムまで本年度盛り込めるかどうかといったところは、今後の検討の結果にもなるのですが、盛り込めれば実装する、盛り込めなくても来年度以降そちらが拡張できるような設計をするといったことは、既に方針として決まっているところでございます。

○伊藤構成員 分かりました。1点、意見というか、参考までになのですが、今のお話を続けていくと、新しい機能でできることが見えてくると、更に深い、細かい要求が出てくると思うのです。そこはアジャイルの開発の常なので、そういうものだと思うのですけれども、そうしたときに、どこまでこのシステムを0-NETでカバーするのか、先ほど申し上げたように民間のサービスや機能とどのように役割分担するのかといったところの、わりと重要なポイントになってこようかと思うのです。全部抱え込むと大変なので、このシステムが提供する機能のスコープに関しては、ちょっとその全体会の中でわりと早目に整理をされたほうがいいのではないかなと思いますので、今後の検討の中で御検討いただければと思います。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) 貴重な御意見大変ありがとうございます。

○大藪座長 ちょっとすみません。その件について、実はやはり前身の研究会で、実は結構重要なポイントで出まして、議論になりました。ちょっと参考までになのですが、基本、民間企業のサービスと公的なサービス、いわゆる労働市場サービスというものについて、どこら辺で線引きするかというのは、実は結構最初からクリアにちょっと考えておりました。簡単に言うと、我々は職業情報を提供するわけであって、この職種で何年目で、こういう資格を持っていたら幾らという、いわゆるデータの提供です。それを基にして、例えば民間のエージェント、人材紹介会社さんとかだったら、具体的な職業紹介を行う。ですから、よくこれはハローワーク強化策かみたいなことを言われる方が前回もおられたのですが、いや、それはちょっと線引きをきちっと0-NETの場合はしておまして、あくまでも我々は情報の紹介なのです。それで具体的にその情報を持ったサービスというのは、これは民間さんのほうで、具体的な職業紹介とかはどんどんやっていただきたいというところなんです。そのために資するものであろうというように、それは1つの目標です。

○伊藤構成員 ありがとうございます。追加で御質問なのですが、こういう資格とか、こういう経歴の場合、こんな選択肢が幾つもありますよというのを御提示いただけるのは、キャリア分析機能かなと思って見ていたのですが、これは多分、候補を出すもので

はないような作りなのかなと思います。このときに、単純にショットで今はこうですという言い方と、足りない部分、足りている部分の気づきを与えるという、リカレント教育につながってくるようなことで、ここもすごく重要だと考えているのですが、その部分というのは、今回は対象に入るのでしょうか。

○大藪座長 将来的には、もちろんそこまで踏まえて最初から考えております。今までの日本の職業情報システムと機能的に違うところというのは、先ほども経産省の能村さんがおっしゃったように、今までの役所というのは、産業別であるとか、職業といってもすごく粗いものだったのです。いわゆる経済統計の一部としての職業情報という側面というのが非常に強かったのです。それを今回、外部労働市場、働き方改革といった大きな流れの中で、より効率的な日本国内における人材の配分の在り方であるとか、いわゆる企業のマネジメントのCMであるとかを総合的に考えてきたときに、あともう1つ今までの特徴というのは、どちらかという教育というか、学校教育とつながっているところが強くありまして、若年者対象のシステムというのが今までは強かったのですが、これからはもうちょっと幅を広げて、リカレントというお話が出ましたけれども、その人のキャリア、ジュニアだけではなくて、シニア、エルダーであっても、幅広くトレースしていく仕組みに持っていきたいというのは当初の構想からあります。

○伊藤構成員 ありがとうございます。

○首席職業指導官 伊藤委員の質問については、今、当方とソフトバンク・テクノロジーさんで話しているキャリア分析機能の中には、やはりリカレントにつながるようなギャップを視覚的に見せる機能を付けたいということで、どういう形になるか分かりませんが、それも一応検討の中に入っております。

○大藪座長 ありがとうございます。

○能村オブザーバー この議論はすごく大切な議論だと思っています。正にこれから労働市場に参画する人、若しくは既に内部労働市場で働いている方々も、人生長くなる中で、学び続けていくということも非常に重要になってきて、そうすると、今自分が持っているスキルを高度化していくというのと違うジョブディスクリプションのところにトライするときに、どういう資格なり学びというものが、これまでの自分のスキルや経験から見えてくるのか、価値化されるのかということに、すごく気づきを与えるのではないかなと思っています。正にギャップと今おっしゃっていただきましたけれども、それが見える化して、またちょっと将来的な話になるかもしれませんが、仕事を探すときにも、そうしたものがリコメンドされるような、そういった機能が出てくると、学びなり仕事を選ぶときの選択肢が広がっていきますので、そうした基本的なインフラとして情報が提示されるような、その仕組みと、あと、座長がおっしゃったように、民間の人たちの役割分担を明確にして、学ぶための具体的なコンテンツは民間がひもづいてたくさん出せばいいわけなので、その間をつなぐ、ギャップを可視化することは、公共的な財としては非常に重要なことかなと思っていますので、この議論をしっかりとフォローできるようにすればいいかな



と思っています。

○大藪座長 ありがとうございます。

○能村オブザーバー 別の論点もよろしいでしょうか。博報堂さんに御質問なのですが、先ほどの中華料理調理人は非常に分かりやすく、あれはあれでよかったと思うのですが、例えば IT 関係の仕事とか、なかなかビジュアル的に違いとか、細工が難しいなどいうのを、実際に我々も書き下しているものを見ても、それをビジュアルにすることの難しさというところがあるので、そういったところにどうチャレンジしていくのかという話と、例えば中華ですと、逆にいろいろと活用される方々がおられると思うので、少し漢字が多かったような気がしますけれども、ふりがなですとかか、読みやすさというか、ユーザーフレンドリーについて、多分様々なレベルの、外国人労働者を含めて、この公的なインフラを使う可能性があると思いますので、いろいろなレベルの方々が使われるインフラとしてのユーザビリティというのもあるのかなと思いました。全く別の次元のベクトルなのですが、その2つについて御質問させていただきました。

○(株)博報堂 ありがとうございます。広い職種、職業の中で、特に見えづらいとか、映像にしにくいものに関しましては、JILPT 様の内容といったところが、当然基本的にはベースにはなるのですが、頂けるだろうことを想定して、資料やデータ等々で補完していくというようなことを、策としてはそういうようなことになろうと。表現できる秒数は、60 から 90 といいましょうか、文字数で申し上げますと 300 文字程度がマックスの状態なのです。その中での最大公約数を取っていくということが、制作現場としては一番申し上げなければいけないことかなと思っています。確かに、見えにくい、分かりにくいことはあろうかと思っています。そこは想定内で、担当課の方とも調整しながら進めていく所存であります。

○大藪座長 ありがとうございます。

○能村オブザーバー もう1つ。ふりがなを振ることについて。

○(株)博報堂 それは御意見を頂戴します。ありがとうございます。

○漆原構成員 就職困難者という表記が、多分このソフトバンクさんの資料の4ページ目にあり、就職困難者支援機関の担当者も、このシステムを使われるということで、ユーザインタフェースの設計という所にも記載がありました。例えば、障害者も就職困難者の中に入る場合があると思うのですが、ユーザインタフェースの設計上、例えば今回は無理にしても、将来的に視覚障害者用の読み上げ機能など、多様な障害の方にも対応したことも想定をされているのか教えていただけますか。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) 今回の現時点での想定利用者としては、あくまでも支援機関側としての就職困難者支援機関様の御担当者を想定しております。もちろん、求職者にも障害者ですとか、そういった就職困難者の方々が含まれるといった議論も当然ありまして、ただ、そこまで今年度広げてしまうと、なかなかインタフェースが非常に多岐多様にわたってしまうために、一旦求職者の対象からは、今年度は外させていただいてお

ります。ただ、当然今後、そういった方々のニーズも増えてくることが想定されますので、それにつきましては恐らく次年度以降といった形で、ニーズが高い御利用者様については、ペルソナとして設定して、ユーザインタフェースを考えていかなければいけないのではないかなと考えております。

○大藪座長 大丈夫ですか。

○漆原構成員 はい。

○千葉構成員 今、映像を見せていただいて、職業情報としてはちょっと不十分だなという感じがしました。というのは、1つの職業についての課業分析をきちんとして、その課業が幾つ入っているかなと見たのですが、それほど多く入っていないのです。消費者から職業を見たときにはあのように見えるだろうけれども、実際に職業をする上では、中華調理人であるならば、食材の管理から食材の調達、道具の整備、いろいろなものがあると思うのですが、着替えているシーンが長く出てきて、料理を作っているシーンがたくさんあって、道具は取りあえず一通り出ていて、けれども、実際に調理人がやっているもっとほかの部分の職業情報というのが含まれていなければ、今回の0-NETの目的には合わないのではないかなと思ったのです。ですから、きちんとして課業分析をして、タスク分析をかけて、そのタスクが90秒であるならば、10ぐらいは最低入っていないと、多分その課業の所が一致する形でほかの職業との関連が出てくることになりますので、1つ1つの職業について、きちんとして課業分析をして、その課業がきちんとして映像の中に含まれるという形で、映像を作ってもらいたいなと思いました。

○大藪座長 松瀬さん、先にどうぞ。

○首席職業指導官 御意見ありがとうございます。動画を伴った職業情報の開発の方針なのですが、既に土台となっているインプットデータというのは、もうJILPTさんがお作りになっているわけですので。その中で、特に必要な要素、先ほど課業分析とおっしゃいましたが、そういった必要なエッセンスはどこから抜くかということにつきましては、これは博報堂さんに丸投げするのではなく、うちの研究官がこことこことここというように、優先順位を付けて選ぶ作業をしております。残念ながら、中華調理人につきましては、それなくして一応映像のイメージということで、博報堂様に急ぎ作ってもらったものでございますので、ちょっとその辺りが抜けています。基本的には491の職種につきましては、インプットデータの中で必要な要素をこちらであらかじめ指定して、それを映像化するという流れでいきますので、今のような御懸念はぐっと減ってくるのではなかろうかと思っております。以上でございます。

○大藪座長 はい、博報堂さん、大丈夫ですか。

○(株)博報堂 今、松瀬さんがおっしゃったとおりです。

○大藪座長 どうでしょう、ほかに。

○根本構成員 先ほどの議論の中で、線引きなどというお話がありました。資料4-1でも御説明があったとおりでありますが、今回サイトの開発に当たりましては、資料4-1にあります

とおりの「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン」の中にあります「サービス設計 12 箇条」の中の 8 番、「自分で作りすぎない」という所がポイントです。これは要するに、作りすぎると自由度がなくなるという制約を自分で自ら課してしまうということもあります。我々内閣官房でやっていたデジタル手続法も通りましたので、この辺のガイドライン等を整備しまして、なるべく世の中で使っていただけるものを国から提供するという意味合いにおきましては、このサービス設計 12 箇条というものを踏襲していただけたらなというところです。

この 12 箇条ですが、10 番の「何度も繰り返す」ということについてです。最初の要件定義の段階で詰めすぎると、後の工程に響いて、なかなかリリースができないという問題も発生しますので、今回の場合はどちらかというところ、世の中にまずリリースをさせていただくなりして、世の中の御意見を頂戴しながら反芻をしていく、アップグレードしていくということが重要なことなので、ここについても 10 番の「何度も繰り返す」ということが当てはまってきますので、こういったガイドラインを活用していただけて進めていただけたらいいのかなと思います。以上です。

○大藪座長 ありがとうございます。そのほか。

○伊藤構成員 今回の御質問にも関連するのですが、よろしいでしょうか。資料 4-3 の 5 ページ目です。全体像の中に「他サイト」というのが、下に点線で小さく書かれていまして、ハローワーク、職場情報総合サイト、ジョブ・カードとあって最後に「等」で結ばれていますが、ここもどこまでの議論で、後の運営方針書の細かい所が議論になると思うので、1 点だけ簡単に御質問させていただきたいです。この「等」は、特に厚生労働省様のサイトのみということではなくてという理解でよろしいですね。

○首席職業指導官 そのとおりでございます。とりあえず、ほかの所とお付き合いいただけるか分からなかったもので、身近な所で済ませてるだけです。これ以外に 1 つ考えているのは、文科省さんのマナパスです。もちろん次年度以降については、厚労省のもの以外も当然入れたいと思っています。

○伊藤構成員 分かりました。ありがとうございます。

○大藪座長 ありがとうございます。

○根本構成員 今に関連してですが、先ほど 12 箇条の中の 4 番の「全ての関係者に気を配る」ということがポイントになります。やはり政府が作るものと、エコシステムの中核にいて、先ほどからあるように利活用を促進していただいて、これが中心となっていていろいろなものに利用されて、世の中がよくなるというところが目標ですので、4 番の全ての関係者に気を配りながらエコシステムをどう作っていくかということが非常に重要なことだと思います。以上です。

○大藪座長 今のお話は、先ほどの木下構成員の御質問にも関係するのですが、結局、今回の 0-NET というのは、いわゆる政府がプレーヤー業務に出ていくということでは全くありません。いわゆるインフラ整備をする、新しい日本型の外部労働市場のインフラ整備を

するという、その第一歩という感覚です。なかなか、やはりどうしても日本というのは、大企業に限らず内部労働市場が、国際的に見ても多分、先進国の中ではずば抜けて強い国です。それがちょっと新しい形に移行する際に、やはり外部労働市場の在り方を模索するという段階に来ています。そのための政策的試みの第一歩と考えています。

ほかに何か御質問はありますか。御意見でも構いません。

○野原構成員 素朴な疑問というか、このサイトというのは、当然というところであれですけども、モバイルやスマートフォンでも使えるような仕様なわけですよね。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) はい。PC、スマートフォン、タブレットを想定しています。

○野原構成員 分かりました。この資料だと、PCの画面のイメージだったので、モバイルの場合はどういう感じになるのかなというところと、利用する側からすると、いわゆるサイトが出てくるスピードなど、そういったものが非常にストレスに感じる人が多いので、動画などがすごく多くなったときに、その辺の速度というか、そういうところというのは、きっと気を付けなければいけないのだろうなと思いました。

○大藪座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○酒井構成員 資料を拝見してまして、まずソフトバンクさんの資料の5ページ目がちょっとよく分からなかったのですが、真ん中辺りの四角の「人材採用支援機能」という所です。その中に「企業の」から始まりまして、「職業要件をことを支援する機能」という部分の意味が分からなかったです。何か抜けがあるのかどうかということ、まず1点確認をしたいということです。

それから6ページ目が、画面のイメージでトップ画面があります。7ページ目以降は、求職者さんが見られるものの試作品と思ったのですが、企業の担当者が見ることが想定される画面について、何か特段のものがあるかどうか、ということをお教えいただければと思います。

博報堂さんの資料の2ページ目の右側に職業が並んでいます。その真ん中辺りには、国家公務員というのがあります。国家公務員になられた方というのは、恐らく動画がなくても国家公務員を志されたのではないかという気もしますが、ここで国家公務員について動画を作成する意義を、どのように考えたらいいかということについて、コメントいただければと思います。

○首席職業指導官 資料の5ページは申し訳ありません。読むとこの意味が通じないです。恐らくこのブランクの所には、検索する、設定する、検討するといった言葉が入るはずで、申し訳ありませんでした。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) 先ほどの企業側がお使いになる機能としては、5ページのリストですと、私どもで現在想定しているのは、人材採用支援機能と人材活用シミュレーション機能ではないかと考えています。説明が非常に紛らわしくて申し訳なかったのですが、人材採用支援機能については、企業の人事管理担当者様がO-NETの職業

のタスクやスキルの情報などを基にして、自社の求人の内容に合うような職務要件シートを作っていけるような機能を想定しています。人材活用シミュレーションについても、企業内で例えば人材活用するに当たって、その人材のスキルと各職業が持っているスキル、知識に対してシミュレーション、比較を行ってフィットアンドギャップを表示するような機能といったところを想定しています。こちらの2つが、主に企業側の方々が中心で使われる機能であると想定しています。そちらは画面ですと、確かに今回は画面の中ではまだ御用意していないものになるのですが、キャリア分析結果画面はどちらかというところ求職者の方向けの画面を想定しているのですが、恐らく人材活用シミュレーション機能でも、似たような機能や画面、見た目などが一部踏襲できるのではないかなと思っています。ただ今回、こちらのほうの画面は用意していませんので、そちらについては分かりにくくて、申し訳ありません。

○(株)博報堂 弊社への質問の件なのですが、パイロット動画というのは2つの目的があります。1つはユーザビリティ調査で、実際にこのサイトを利用する方にとって、動画がどのように映るかというテストです。もう1つは、実は我々弊社内で映像化しづらい職業を意図的に選考して作ってみて、ちゃんと映像に表れるかどうかということ。国家公務員は正にその1つで、国家公務員という仕事を絵にしたら分かりやすいものになるのだろうかというのは、やはり我々も心配しています。意図的に選んで、先行して開発しようとしています。

○大藪座長 ありがとうございます。酒井さん、大丈夫ですか。

○酒井構成員 はい。

○根本構成員 実は私自身がそうなのですが、国家公務員をやっているのですが、直前は民間にいました。私が所属します内閣官房情報通信技術総合戦略室は、いわゆる民間から来た人間が大変多くいます。特に専門性を問われる業務の所は、多分、出向者ないし官民交流で来られた方が多くて、私も全く違うセクターから、通信や金融が専門だったので、全くお作法を知らないで来ましたので、あると便利かなと。特に今、政府全体で副業の件を進めていたり、そういった多様な働き方ということを進めていることを考えると、私もそれに乗かってこちらに来た次第ですが、全く作法を知らなかったのが、あると便利かなというのが一個人としての意見です。

○大藪座長 先ほど、リカレントの御質問もありましたが、やはりライフシフト100年時代というのが、この数年ではやっていますけれども、長いキャリアの中で自分はどこら辺に、それこそリカレントをどんどんしていくという中で、そういうふうな手助けにもなれたらというお話ですね。ほかにありませんでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは、ほかにないようでしたら、次の議題に進みたいと思います。議題(4)サイト運営方針書に盛り込むべき内容について、事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○(株)野村総合研究所 それでは私、野村総合研究所の山本から、資料5に沿ってサイト運営方針書の御説明をさせていただきます。

お手元に A3 版の資料があるかと思ひます。すみません、これだけはタブレットにするには、ちょっと細かかったもので、お配りをさせていただきました。この資料も御覧いただければと思ひます。

タブレットにあります資料 5 の 1 ページ目を御覧ください。ここに図を 1 つ示しておりますけれども、ここでサイト運営方針書の位置付けといったものを表現しています。先ほども申し上げましたとおり、このサイトは来年の 3 月に稼動を開始しますけれども、構築して終わりということではなく、先ほど来いろいろな議論を頂いておりますが、次年度以降も拡充をし、更にこのサイトそのものも成長させていくということになってきます。そういった意味で、サイト運営方針書というものは、将来的に目指すべき姿を明らかにし、その姿の実現に向けた課題を体系立てて整理をし、課題解決に向けた枠組みを明らかにすると、そういう位置付けの書きものになっています。

続きまして、資料 5 の 2 ページ目を御覧ください。このサイト運営方針書の構成です。サイト運営方針書は、4 つのブロックで構成しています。左から①②③とありますが、ここについては、平成 29 年度から議論されてきた調査報告書をもとに、サイトで提供する内容をより充実させていくこと、情報を適時、的確に更新すること、そして利用者の使い勝手を継続的に改善していくことなどに着目して、整理をしています。本日は、この一番右側の黄色で網掛けをしている④ですが、今後の課題と解決に向けた具体的方策という点について、御意見を頂戴したいと考えています。

お手元の A3 版を御覧ください。④今後の課題の所に「改」の文字と、ピンクで網掛けをした「新」という文字があります。この「改」は、来年 3 月時点で提供するサービスと機能があるのですが、それについて改善をしていく課題ということです。「新」となっているのは、来年度以降、新たに取り組むべき課題ということです。取組時期と優先順位というのも記載をしていますが、これは正に今、検討しているところです。

時間の関係上、全ては御説明できませんので、この中の幾つかだけちょっと御紹介をさせていただきたいと思ひます。右側に欄外に No. と書いて通し番号を振っています。この番号で申し上げますと、6 番の所を御覧ください。職業情報の構成要素の追加・見直しを行うという課題です。これは先ほど、いろいろ御意見も頂戴しているところでして、来年 3 月の稼動時点においては、今のところは 491 の職種に関する職業情報を提供していきますが、必ずしも世の中全ての職業を網羅できているわけではありませんので、ここについては、まず世の中の変化等も踏まえて、柔軟に対応していく必要があるのではないかと考えています。この課題は早速、来年度に JILPT 様にも御協力いただいて職業情報の追加・見直しを行って、それをこの 0-NET のサイトに反映をしていくという非常に優先度の高い課題だと考えています。

次に 12 番を御覧ください。企業の人事担当者としては、採用に当たって専門性や資格以外にどのような要素を考慮すべきかを知りたいというニーズがあろうかと思ひますが、これに対しても AI 等の新しいテクノロジーを活用して、サイト機能の拡充をしていき

いというものです。今後は、いろいろな業種から特定の業種、業界に参入してくるというような機会も、どんどん増えてきますけれども、その際にも各企業の人事担当者が参考にすべき局面は、非常に多くあるのではないかと考えています。

同じように新しいテクノロジーを活用するという点においては、13、14番にもありますように、サイトの利用者自身が知りたい情報を、いかにスムーズにたどり着かせるかといったような点についても、非常に有効になってくるのではないかと考えています。

最後に15番を御覧ください。この15番は、採用以外の用途にも本サイトのデータが活用できるのではないかとという視点です。0-NETは、仕事の内容や必要なスキル、知識と職業条件を一律の基準で整理しているわけですが、これを企業横断的な共通の基準として、採用以外の局面においても活用できるなど、そういった活用の余地というものを考えていきたいというような課題です。

次にタブレットの4ページ目を御覧ください。このスライドは、サイト運営方針書の構成案の④に書いてあります今後の課題と解決に向けた具体的方策というものを、4つに集約したものです。

1つ目は、検索機能の向上です。これは0-NETの根幹となるような重要な機能でして、これをどう強化、拡充をしていくかということです。

2点目は、これも先ほど来、いろいろ御意見を頂戴していますが、他サイトとどう情報連携をしていくかということです。特にこれに関しては、民間企業のサイトとの間でどのような連携が可能かといったところも、検討していく必要があるのではないかと考えています。

3つ目は、AI・ビッグデータの活用ということです。AIに関しては、いろいろな業態、社会全体での活用が進められていますけれども、こういったテクノロジーもこのサイトに盛り込んでいきたいということです。

4つ目は今後、このサイトをより効果的に活用していただくためにも、きちっとKPIを定めて評価、見直しのサイクルを注入していきたいということです。また、サイトの効果的な活用方法を探っていくためには、いろいろな細かな実証的な事業についても、実施していく必要があるのではないかと考えています。

この資料自体は非常に細かくなっていますので、私が申し上げた資料5の4ページ目に書いてありますような4つの視点からいろいろ御意見を頂戴できればと考えています。私からの説明は以上です。

○大藪座長 ありがとうございます。ただいまの御説明について、何か構成員の方々から御質問や御意見がありましたら、どうかよろしくお願ひします。御説明の資料の中にもありますように、NRIさんで御議論いただきたいポイントということで、①、②とまとめていただいています。どうでしょう。

○伊藤構成員 2点、少し見解を述べさせていただきたいと思います。まず、資料の4ページの2番です。他サイトとの情報連携について、これは従前からちょっと議論があった

ところでは、先ほど御説明の中に民間とどういうふうにとの話がありましたけれども、民間以外の公共のサイトで業界の人材の育成をどうするか、資格をどうするか、それからスキルセットの標準化に取り組んでいらっしゃる所は、非常に多いと思うのです。私自身、割と近年は IT の業界にずっといるのですけれども、経産省さんや IPA さんも非常に熱心に取り組んでおられますし、ネットワークセキュリティ協会さんなどは、スキル標準にものごく熱心に取り組まれておられますよね。

実は、そこまで細かい所は言及できないのだけでも、より詳細な内容がそちらに行ったら分かるということもありますし、その業務の内容なども、すごく細かく詳細に提示をされている団体さんのサイトなどもあります。もう少し業務を深く知りたいという方は、例えばそちらに行ったら分かるというようなこともあります。

外部と連携するときに、やはり連携して何をそこで提供するかという意味があると思うのです。これは多分、ユーザージャーニーのマップの中にバンドルして、その中のケースとして整理していただいくのがいいのかなというのが、感想として思ったところです。

先ほど、根本さんからもお話がありました、これが何かハブになって、今あるそういった情報提供の資産が活用されていくというところは、エコシステムを作る上でも非常に重要だと思いますので、その辺の目的とユースケース、ユーザージャーニーのマップなどに照らして、うまく整理をしていただければなど。やるほうは、なかなか大変だと思うのですけれども、よろしく願います。というのが 1 点です。

もう 1 点は、この分類で言うと、3 番の AI・ビッグデータの活用の所になるのかもしれないのですけれども、先ほど松原構成員から前段の議論で、職業区分の所は、今後ローリングしていくというお話がありました。その際に、ここの AI の活用というのは、どちらかという提供系のほうに少し寄っているかなというところがありまして、実は蓄積されたデータの活用という観点もあると思うのです。なかなかこれは、先ほどの根本さんの御指摘からすると、実績を捕捉するのは非常に難しいのですけれども、マクロ的にキャリアログがある程度これで説明できる情報資産になるような可能性も秘めていると思っています。そういった蓄積した情報資産を活用していく観点でも、AI・ビッグデータ活用という所は、少し論点があるのかなと思っています。先ほどの職業情報を更新していくといったときに、更新していくという今にアジャストするということと、ヒストリカルに見ていくという観点だと継続性という問題もあって、そこをうまくマッチングしないといけないところが、そういった意味で出てくるところもあるのかなというところは、少し御検討いただければと思うところです。以上です。

○大藪座長 ありがとうございます。

○(株)野村総合研究所 特に回答というのはございませんが、貴重な御意見ありがとうございます。

AI に関して言いますと、いわゆる検索機能の強化などといったことではなくて、将来的な職業の変遷予測といったところにも活用の余地はあるのではないかと考えています。



蓄積したデータをどうこのサイトの中で分析をし、また他のサイトでどう提供していくかという、エコシステムとしての中心的な役割をどう担うかという局面で考えたときに、このサイトでどういう AI 活用ができるかということは、おおよそ何か答えが出てくるのではないかと考えています。

○伊藤構成員 ありがとうございます。キャリアログの話をちょっと持ち出したのは、これはもう民間のサービスの中であるので、そこでの役割分担で余り大きな仕組みにしないで、費用対投資効果を考えながらやる必要があると思うのです。今、自分はこういう経歴で、こういうスキルセットを持っていますといったときに、同じような近傍値にいる人が、将来こういうふうな歩みをしてますみたいなものが、少しリコmendできるというのは、すごい参考になる気もするのです。やはり、それは過去のデータからものが言える領域になるので、そういったところも少し視野に入れておいていただけるといいのかなと思った次第です。

○大藪座長 そうですね、職業情報というのは生き物ですね。ほかにはありませんか。大丈夫ですか。

○星野構成員 意見というより感想になってしまうかもしれないのですが、資料 5 の御議論いただきたいポイント②の 4 番のサイト活用方策の展開の最後においてある職業訓練情報についてです。これは今後ということになるかと思うのですが、まずは職業訓練のプロバイダー、実施機関は、最初の入り口にどういう人が入ってくるかということで、面接をする学校もあります。そして訓練途中で、ジョブ・カードなどを使ったキャリアコンサルティングを行います。訓練受講者の多くはキャリアチェンジをする人達なので、これまでに持っている経験、スキルと、今この訓練で得たものを結び付けてどうやって最後出ていくかということ、実施機関の就職支援担当やキャリアコンサルタントもいろいろ考えているので、そういった意味で、このサイトはすごく使えるのではないかなと私は思っています。そのために、まずはこの実証的な事業の実施をしていく前に、訓練のプロバイダーにも知ってもらい、これを使ってもらうということ、先にした方が良いのではないかなと思いました。以上です。

○大藪座長 はい、ありがとうございます。ほかにはありませんか。

○能村オブザーバー この資料の 3 番と資料別添のエクセルシートに関連しますが、特に資料の 3 ページに正に「適時・的確に更新する」と書いていただいています。それで、こちら側の表を見ますと取組時期ということで、3 年や 5 年などと並んでいるわけです。例えば 5 年となると、やはり相当忘れ去られるというか、そうするとちょっとオブソリートになっていくのかなという気がします。例えば、給与水準などは適時な水準レベルがアップデートされたり、先ほど申し上げたように、仕事内容によっては継続性と更新性というものが、ある程度、毎年度だったりといった分野も出てくるのかなと思っています。この 3 年以内や 5 年以内というところは、大きな枠としては理解するものの、やはりある程度スピーディにやっていくべきものと、そうではないものがこの中でもしっかりあるのか

なということだけは、一言だけ指摘させていただきます。

○大藪座長　そうですね、491 職種の枠、その枠の見直しというのと、いわゆるその 1 つ 1 つの中のデータの見直しというのは、これは当然違ってしかるべきでありますね。分かりました。ありがとうございました。ほかに大丈夫でしょうか。

この話というのは、実は過去の作業部会や研究会、回が進むにつれて、1 回目より 2 回目、3 回目に向かうと、皆さんどんどん発言しだすのですよね。理解がそれだけ進んでいけるのだと思いますが、今日は御議論は尽きないと思いますけれども、時間の関係もありますので、本日はこれで終了とさせていただきたいと思います。事務局で、本日の皆さんの御意見、御感想、議論を踏まえて御検討をよろしくお願いします。

それでは次回の日程等について、事務局から連絡をお願いします。

○首席職業指導官室中央職業指導官　はい、ありがとうございました。次回、第 2 回の検討会は、7 月の開催を予定しています。先週の木曜日に日程調整のメールを既に送付させていただいています。多くの方に頂いているのですが、まだの方については御都合を御記入の上、明日の 12 時までに御返信いただければと思います。

また、事務的な話ですけれども、本日、謝金申出書、委員承諾書、マイナンバー等の写しをお持ちの方は、お帰りの際に事務局に御提出いただいてからお帰りいただければと思います。

本日、資料の不備がたくさんありまして、大変御迷惑をお掛けしたことをお詫び申し上げます。申し訳ありませんでした。

○大藪座長　それでは、以上で終了したいと思います。どうも皆さん、ありがとうございました。