

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

日時 令和元年7月29日(月)

13:30～

場所 厚生労働省職業安定局第1・第2会議室

○首席職業指導官室中央職業指導官 お時間少し早いのですが、皆様おそろいですので、ただいまより「第2回職業情報提供サイト(日本版 O-NET)(仮称)普及・活用の在り方検討会」を開催いたします。構成員の皆様におかれましては御多忙の中、そしてお暑い中、お集まりいただきましてありがとうございます。先日、当省幹部の人事異動がありまして、職業安定局においても前回御挨拶させていただいた局長の土屋をはじめとする幹部が交代させていただきました。本日は局長の小林が出席させていただいております。

○職業安定局長 よろしくお願いたします。

○首席職業指導官室中央職業指導官 また本日は、認定特定非営利活動法人育て上げネット執行役員の在宅様にお越しいただいております。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット在宅執行役員 よろしくお願いたします。

○首席職業指導官室中央職業指導官 在宅様には、この後の議題である「サイトを活用した就職困難者等への支援の可能性について」のところでお話を頂く予定です。

それから、本日の資料について確認させていただきます。お手元にタブレットがございます。まずそちらを御覧いただいて、中が見られない方などはおりませんか。大丈夫でしょうか。では、資料についてです。資料1として「第1回検討会で出されたご意見等について」。資料2として在宅様に御提出いただいた資料「職業情報提供サイト(日本版 O-NET)(仮称)を活用したニート・引きこもり等の若年無業者への就労支援への可能性について」。資料3-1として「サイトの開発状況について」。資料3-2として「画面モックアップ」。資料3-3として「動画のテロップ、ナレーションに使用したインプットデータの情報」。資料4として「ユーザビリティ調査の概要」。資料5-1として「サイト運営方針書(骨子)(案)」。最後に資料5-2として「サイト運営方針書(案)」となっております。また、資料3-2「画面モックアップ」につきましては、タブレットとは別にA3の紙で印刷したものをお配りしておりますので、そちらについても御確認をお願いいたします。

それでは、カメラ撮影の報道関係者の方は、ここで御退席いただきます。それでは早速、議事のほうに入っていきたいと思っております。この後の議事進行は座長をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いたします。

○大藪座長 座長の大藪です。今日は暑い中、お集まりいただきましてありがとうございます。それでは早速、本日の議題に入りたいと思っております。議題1、第1回検討会における御意見とその対応について、事務局のほうから御説明をお願いします。

○首席職業指導官 それでは、資料1をお開きください。タイトルは「第1回検討会で出された主な御意見等について」です。この資料は3ページにわたっており、項目は、1.職業情報について、2.サイトの設計・開発について、そして3.サイト運営方針書について。以上のように整理しております。委員の皆様のお発言を基にしておりますが、各発言委員の名称を省いて記載しております。また、その発言内容ですが、文言レベルはかなりまとめて表記しておりますので、御了解いただければと存じます。

各項目○の所に委員の御意見の要旨を付け、矢印以下で現時点における事務局や事業者

等の対応方針を記載しております。項目3のサイト運営方針書への反映以外の項目1及び項目2についても、結果、そのサイト運営方針書にも記載するというものがあります。そういったものは、こちらで説明を割愛させていただきますが、本日あるいは今後、御意見があろうというところについて、簡単に御紹介させていただきます。

1. 職業情報についてでございますと、○の3つ目です。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分かるような情報についても提供すべきであるという御意見がありました。これについては、本日時点では、「免許・資格からの検索機能を実装することにより、御指摘のような就職可能性を示せるようなものとする」という意見を付けておりますが、本日お示ししているモックアップに、そのことが出ていることを御確認いただくとともに、検索方法についてはほかにもアイデアがあれば、本日以降、御意見を頂ければと思っております。

また、次の○ですが、各種官公庁統計データとのひも付けについての御意見がありました。矢印以下で、現時点では、国勢調査や賃金センサスについてのひも付けを行うことにしております。なお、網目が粗いものですから、きっちり全ての職業情報に的確なひも付けができておりません。今後、その在り方を検討していくとまとめておりますが、これについての御意見があれば、よろしく願い申し上げます。

次に2ページ目の下から2つ目の○です。前回御覧いただいた動画について、タスクの数が少し足りないのではないかと御指摘がありました。それを踏まえ、本日お見せするのは、実際に0-NETに掲載する本物の動画ですが、これとJILPT様から頂いたインプットデータの対応を示す資料を付けておりますので、後ほど御確認いただければと存じます。

最後、3ページ目です。サイト運営方針書についてです。最初の○、取組期間についての御指摘が第1回目検討会でありましたが、本日の最後の議題になりますサイト運営方針書について、一応その時期を見直した上で付けております。なお、これについては詰め切れていない部分がありますので、御意見を頂ければと存じます。

1つ飛んで3つ目の○ですが、公共サイトの連携について御意見を頂きました。それについては資料1の別添を御覧いただければと思います。労働市場のインフラとなるシステムの連携イメージ(別添)とある横置きの資料です。これは、その資料の右下に書いておりますが、本年1月11日の構造改革徹底推進会合で当省より出した資料です。現在、こういった公共系のサイトとの連携を図ろうということで進めているところです。私からの説明は以上です。

○大藪座長 ただいまの御説明について、皆さんのほうから御意見、御質問がありましたら、よろしく願いいたします。どなたかありませんか。前回皆さんから頂いた御質問を基に丁寧に御回答いただいておりますが、何かまた深く聞きたいとか、あるいはちょっと不足分があるのではないかとこのところがありましたら、御忌憚なく。

○漆原構成員 最後に御説明いただいた、インフラとなるシステムの連携のところ。連携というのは確かに重要な観点だと考えております。その点について、資料を拝見させ

ていただいたところ、矢印がいろいろと向いていますが、全てが 0-NET の所に向いているわけではないようです。この意味しているところは、全て 0-NET の中でアクセス可能だという理解でいいのかなのか。

例えば、ジョブ・カードについては、ハローワークインターネットサービスを経由するなど、何か職業能力のサイトを通じてつながっているのか、最初から全部 0-NET の中にボタンのようなものがあって、そこからアクセスできるのか、あるいは何らかの検索をすると自動的にその情報が入ってきて、つながるのかを教えていただければと思います。

○首席職業指導官 今、御指摘いただいて気付いたのですが、確かにジョブ・カード制度総合サイトは、ハローワークインターネットサービスを経由しているわけではなくて、直接 0-NET と連携を図っております。ただし最後におっしゃいました、いわゆる API 連携、自動的な連携ではなくて、本年度につきましてはリンクレベルでの連携にとどまっております。次年度以降、もう少し密な API 連携も含めて進めていきたいと思っております。以上です。

○大藪座長 ほかにありませんか。大丈夫ですか。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 2、サイトを活用した就職困難者等への支援の可能性についてのヒアリングです。まずは、今日おいでの新宅様に御説明いただいて、その後、質疑応答や意見交換を行いたいと思います。それでは新宅様、よろしく願いいたします。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 それでは改めまして、認定特定非営利活動法人育て上げネットの新宅と申します。どうぞよろしくお願いいたします。我々、認定特定非営利活動法人育て上げネットは、ニート・引きこもり等の若者の就労支援を行っている団体です。毎年 2,000 人ぐらいの新たな就職困難な若者が来所されまして、大体 1 年ぐらいの間に、6 割程度の方が就職していくという所です。事業の構成としては、6 割から 7 割が、国や地方自治体の若者向けの就労支援事業を行っておりまして、残りの 3 割程度が企業様との連携事業、同じく就労支援の事業なのですけれども、多くなっております。

我々の所に来られているニート・引きこもり等の若年無業者の例としまして、スライド 2 のほうに挙げております。例えばこのような若者が来られますということで、一度覚えた作業を繰り返すことは苦にならないのですけれども、なかなか複雑な作業とか新しい作業を学ぶことが苦手だという方がいらっしゃいます。また、別の例ですが、非常に精密な手作業が得意でして、しかも極めて正確に行うことができるのですけれども、何をすることも時間が掛かってしまうような方がいらっしゃいます。また、高度な文書作成や論理的な思考はできるのですが、ただ、対面での会話が非常に難しいという方もいらっしゃいます。あとは、職業レディネス・テスト(VRT)や、厚生労働省の一般職業適性検査(GATB)などを行っておりますが、どの項目も低いような結果が出ることもあります。

このような中で、我々がどのように適職の検討を、支援対象者の方と一緒にしているかというところなのですが、行っている支援作業としましては、まず「できる作業」とい

うのを特定します。来られた就職困難な若者がどのようなことをできるのか、先ほど見ていただいたように、その幅が非常に狭かったり浅い可能性もあるので、発見も難しいことがあります。また本人も、なかなか「できる作業」と、それを認識することが難しいようです。

2番目が、「できない作業」を特定するということで、同じく「できない作業」の幅が逆に広がったり、「できない作業」の幅が深かったりするわけなのですが、そちらも本人が受け止めるのがなかなか難しいので、そこの支援を差し上げているというところではあります。

次に3番と4番なのですが、このように「できる作業」と「できない作業」を特定した後で、「できる作業」が含まれている職業は何なのか、「できない作業」が含まれない職業は何なのかというところを探しまして、その方に合う仕事を丁寧にマッチングしていくということをしております。

この中で、我々として困っているところとか、苦労するところといいますと、来られる若者の「できる作業」の幅が狭かったり浅かったりという所でもできる仕事とは何だろうかということ、その職業の情報を探していくところがちょっと難しいなと思っております。また逆に「求められない作業」を含めてしまうと、この方が就職するのが難しくなるなという所を避けていくということ、幅が広がったり深かったりするのですが、それを含められない仕事を探していくことが難しくもあります。こちらが、今回の日本版 O-NETにて解決されると非常に有り難いなと思うところです。

続いて、我々の所で、どのようなツールを使って適職検討をしているのかという事例を紹介させていただきたいと思っております。我々、「IT 仕事ガイダンス」と呼んでいるツールなのですが、こちらはニート・引きこもり等の若年無業者向けに作られた IT の適職検討をサポートするウェブサービスになっています。こちらは J.P モルガンさんと我々育て上げネットの協働事業で作りました。またコンテンツの一部は、株式会社インテリジェンスで現パーソルキャリア株式会社のプロボノの御協力を得て作成しております。

特徴としましては、好きな作業、できる作業を特定する、そして自己理解を促すというところとか、好きな作業、できる作業が含まれている、そこから職業を探していくというところではあります。現在、いろいろな団体さんに展開している最中でして、今年の7月の時点で10団体ほどと一緒に利用しております。

続いて流れですが、大体こんな感じになっています。詳しく次のページから見ていきたいと思っておりますが、まず最初、「YesNo 診断、あなたは何派？」ということ、作業を一つ一つ並べて、その作業が自分にとって好きか嫌い、できるかできないか、みたいなことを付けていただいております。大体 20 問程度の問いになっています。我々の利用の真意としましては、若者に作業の体験をしていただいた後、その体験した作業を振り返りながら、これを一緒に付けていくようにして活用しています。

その結果が、こちらの図に表れるようになっていまして、円周の中の黄色にハイライトされた文字の所が、前の YesNo 診断で若者に付けていただいた、やってもいいなとか、や

りたいなとか、できるなと思うものになっています。これはウェブツールになっておりますので、画面上で黄色にハイライト以外の所も作業を読んでいただいて、これもできるかもとか、これも面白そうかもと思ったら、チェックしていただくと色が付いていくようになっていきます。

色が付いたものの近くにある職種を次に見ていただくような形になっていて、円の中が作業、タスクになっていて、円の外が職業になっていて、黄色いハイライトされた作業が多く含まれる職種、その辺の近くにある職種を選んでクリックしていただくようになっています。例えばデバッカーという所でクリックしていただいた場合には、このような画面に飛ぶようになっていて、仕事の概要であるとか、仕事の内容であるとか、どんな人にお薦めできるのか、収入とかいろいろ書いてあります。ポイントとしては IT テストで、テスター、デバッカーの右隣、「コミュニケーション度 2」とか「マニュアルどおり」と書いてある所です。こちらが多くの方が関心がある、人とのコミュニケーションってどれぐらい必要なんだろうとか、マニュアルどおりの作業だったら自分にもできるなみたいなことがチェックできるということです。また、1 日がどのような仕事になるのかとか、キャリアアップしていくと、どのようなキャリアアップの形があり得るのかということが分かるようになっております。1 つ、今、デバッカーを見ていますが、そこから似たような仕事を、幾つか関連した仕事というように検索できるようになっていて、このような図になっております。

また同じように、コミュニケーション度がどれぐらい掛かるのかとか、それ以外に「臨機応変」と書かれているのは、臨機応変さがあると、ちょっと避けたいなと思う若者がそこそこいらっしゃるものですから、臨機応変が必要なものは「臨機応変」と書いてあります。こちらに並んでいるのは、我々の所に来る若者が多く選んだり、選びたくないとか選びたいと思うものが、タグになって表示されているという形になっております。説明としては簡単ですが、以上になります。

○大藪座長 ありがとうございます。ただいま御説明を御丁寧に頂きましたが、基本的に我々がやろうとしている日本版 0-NET の仕事選択のところで、先行してこのようなトライアルをやっておられるということで、非常に参考になるというか、イメージがつかみやすい内容ではなかったかと思えます。ただいまの御説明につきまして、皆さんのほうから何か御意見や御質問があったら、お伺いしたいのですが。

○能村オブザーバー 経済産業省で人材育成を担当しております能村と申します。就職氷河期の対策を私もやっています、1 点、今回の IT の仕事に関しては、比較的分かりやすいなと思ったのですが、それ以外の分野について、今回 0-NET も非常に幅広い職種についてやっています、その拡張可能性ですとか、同じようにできるものなのかということについて、お伺いしたいのが 1 つです。

もう 1 つ、タグ付けとしてコミュニケーションですとか、非常に面白いなというか、非常にそういう人たちに寄り添った形の検索の仕方なのかなと思っていますが、これがほか

の IT 以外の所でも、同じようなタグ付けみたいなものが非常に有効なのかという、その 2 つを質問させてください。

○大藪座長 いかがでしょうか。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 まずは IT 以外のところでの実現可能性ですが、もし我々が IT 以外のこれと同じようなものを作るとするならば、恐らく全ての職業に就くと、何と云うのですか、ニート・引きこもり・フリーター等を経験して就職される方が、多く就職しがちな仕事というものはあるのです。なので、それを多分、我々は絞り込んで、8 割程度のカバー率の職業で同じようなことをするのではないかなと思います。ただ、逆に言うと全てというふうには恐らく、我々がやるならできないだろうかなと思います。

2 つ目が、このタグがほかの仕事についても役に立つかというところですが、このタグ自体は IT に限らず用意したものでして、このマップが IT 用に作られているのですが、仕事の紹介自体は、それ以外の仕事についても用意していますので、我々が使っているという意味では、IT 以外の所でも使えるようにタグを用意しましたので、そこは実現できるかなと思います。

○能村オブザーバー ありがとうございます。

○大藪座長 ほかにありませんか。どうですか、千葉さん。

○千葉構成員 ニート・引きこもり等に限ったことではなく、一般的な学校にいる子どもたちにもあてはまると思いました。そのような子どもたちは就職先や職業を直接検索するというよりも課業の内容、職務を構成する仕事と、自分の興味等と適合するものを探索することをおこなうのではないかなと思いました。

職業情報提供サイトでも、それぞれの職業の課業を見える化し、その検索ができればよいと思ったのですが、膨大な作業が必要になると思うので、ちょっと無理かなと感じました。働き方改革などでも、一人で担っている職業を分けて、その一部の課業を、その課業だったら他の人に任せられるものを他の人に任せていくという考えが広がろうとしつつあるので、課業分析は重要だと思います。ただ、限られた時間の中で、職業情報をどの程度まで深掘りしたものに最初に作り込むかは考えておく必要がありますね。1 億総活躍社会にあって、引きこもり・ニートの活躍の可能性を広げることができるとは思います。課業分析に照準を当て過ぎると、かなり膨大な作業になってしまうかなという感想を持ちました。

○大藪座長 ありがとうございます。いかがでしょうか。確かに、今、新宅さんや千葉先生の御説明や御質問にあったように、O-NET に限らず、こういう仕事の職業情報の紹介というのは、基本的に職務、いわゆるジョブというものを作業としてのタスク、課業に分解して行って、言うなればこのシステムの特徴というのは、職業との適性を見るためには、職務とのマッチングを見るためには、実際に課業をタスクのレベルから分析をしなければいけない。そのマッチングがないと、結局、大卒でもう 1 つ上である職務との効率的な

マッチングというのは分からないはずだと。基本的にこういう考え方に、要するにマッチングの考え方というのは、このようなものなのですが。

そういうところから見ると、今の御説明というのも、やはり基本的には同じ考え方で、やはり IT という枠の中ではありますが、それをタスクレベルに分解して、その「何ができて何ができていないの」、「あなたは何かできるのですか」というようなことで組み合わせていくところは、基本的な発想は全く同じだと思います。

ただ、千葉先生のおっしゃったように、結局これは職業情報システムが根本的に持っているものですが、どのレベルでどの広さでそれをやっていくかというのは、また、これからやっていく中で考え続けなければいけないことかなと思います。ほかにありませんか。

○松原構成員 とても興味深く拝見させていただきました。それで今回、O-NET のほうでもコミュニケーションの部分というのは数値情報で幾つか、例えばメールがどの程度の頻度で電話がどの程度の頻度とか、そのような項目に分解して数値情報を御提供させていただくのですが、例えばコミュニケーション度というのが、数値で2であったり5であったり3であったり1であったりするということは、その数字を出す、更に細かいコミュニケーションを見る項目があるのですか。それにちょっと興味を持ってしまったのですが、その何かチェックをしたときに、5に出ると1に出るとというのは、何らかの項目が更に分解してお持ちなのでしょうか。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 すみません、そこまではやっておりません。今、おっしゃる感じから比べると、恐らく何となくのレベルで、この数字を付けているという感じです。

○松原構成員 全体の職務を見て1から5までの尺度の中で大体このぐらいということを確認されているのですね。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 そうです。仕事の位置、その職業がどれぐらいのコミュニケーションを必要とするかという、何か総体的なものです。

○大藪座長 ありがとうございます。ほかにありませんか。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 先ほどの御意見に対して、ちょっと思ったことがあります。私もこの資料を作りながら考えていたことなのですが、我々の所で使っている IT 仕事ガイダンスは、若者の作業体験を振り返りながらという支援の一連の流れの中で使っています。そのため、作業をかなり分解して出していっているのです。それは、体験を振り返るためなのです。O-NET の資料を以前ちょっと拝見させていただいたときに、仕事の性質みたいな分類の項目があって、その中に「繰り返しの作業」みたいな書き方をされているものがあったのです。それで思ったのが、我々が体験を振り返るために、これぐらいの粒度で書いているのだけれど、支援員が職業を検索するときを使うキーワードは、それよりももう少し抽象度が高い、例えば「繰り返しの作業」みたいな表現で検索できればいいのかもしれないと思ったのです。なので、その振り返りの部分と職業を検索する部分とは、離していてもいいというのか、すみません、うまく説明できな

いのですが、それをちょっと思いました。

○大藪座長 すみません、今おっしゃった振り返りの部分というのは、御本人が自分の能力とか経験とかを振り返るという意味での振り返りなのですか。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 作業体験を振り返るという意味で。

○大藪座長 自分の経験、体験とか。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 我々の支援であればですけども、何かの仕事の体験と一緒にしまして、その体験を支援員と一緒に振り返ることによって、自分が何を好きなのか、どの仕事だったらできるのかという自己理解を深めていくというプロセスなのです。なので我々の所では、振り返りという意味では、支援員と一緒に行った作業体験を振り返るという意味で言っています。

○大藪座長 本人とその作業を御一緒にやっている方が、「あなた、この辺は結構得意なんじゃない」とか、それだったら、ちょっと3か4ぐらいに付けるとか、そういう感じなわけですね。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 そうですね。

○大藪座長 具体的に、今、御質問があったように、例えばもっと定量的に、例えば1日のメールの頻度が何回以上とか、あるいは何時間掛けているとか、いわゆるそういうものとはちょっと違うということですね。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 それとは違います。

○大藪座長 あくまでも主観的な振り返りということですね。

○認定特定非営利活動法人育て上げネット新宅執行役員 はい、そうです。

○大藪座長 ありがとうございます。ほかにありませんでしょうか。それでは、次の議題に進みたいと思います。新宅様には引き続き検討会に御参加いただきたいと思います。

それでは、議題3、現時点での動画等制作及び開発状況等について、事務局から御説明をお願いいたします。ソフトバンクの安田さんからお願いいたします。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) よろしくお願いいたします。ソフトバンク・テクノロジーより、サイトの開発状況について御報告と御相談をさせていただきます。タブレットの資料3-1を御覧ください。御報告は合計10分程度のお時間を頂きます。最初の7分程度で本資料の御説明をさせていただき、残り3分程度につきましては、こちらのモニターを使って、実際の現在作成中の画面を御覧いただきます。

2ページ、日本版O-NETにおけるサイトの開発は、利用者の利便性、いわゆるユーザーインターフェイスを最大化することを目的に、利用者の顕在的・潜在的なニーズを掘り起こすためのフレームワークであるサービスデザイン思考に沿って進めてまいりました。本日はサービスデザイン思考の概要を改めて御説明させていただき、その上でサービスデザイン思考が定める各プロセスにおいて、どのような検討を行ってきたか、その結果としてどのようなユーザーインターフェイス案を設計したかを御報告させていただきます。御意見を頂

ければと思います。

1 ページめくってください。繰り返しとなりますけれども、利用者目線に沿ったユーザーインターフェイスの構築項目的にサービスデザイン思考を活用することで、利用者の顕在的・潜在的ニーズを掘り起こし、デザイン設計開発に組み入れます。具体的には緑の表に示しているとおおり、STEP1 で、利用者像とその利用者シーンを具体的に想定します。さらにSTEP2 で、利用者像と利用シーンに基づき、デザイン及び機能に対する改善点を発見し、課題を明確にします。最後にSTEP3 で、発見されたデザイン及び機能に対する改善点をサイトに反映します。次のページからはこのステップごとに、どのような検討を実際に我々が行ってきたかを御報告させていただきます。

次のページです。こちらは飛ばさせていただきます。最初にステップ1の御説明になります。サイトが利用者利便性を最大化するためには、対象となる利用者像を性・年齢や性格など、できる限り具体的に定める必要があると考えています。具体的に定めることで、それら人物に対して利便性の高いデザイン・機能とは一体どういったものなのかを、より深く実行することが可能であると考えているためです。これまで我々のほうで、求職者の利用者像として学生や20代後半から40代前半の求職者、企業の人事管理担当者として大手企業の採用担当者や中小企業の経営者など、本資料のおおり12パターンの人物像を具体的に定義してきました。本日は例示として、20代後半から40代前半の求職者と大手企業の採用担当者の利用者像がどのようなものかを御紹介させていただきます。

次のページです。先に御説明させていただきましたとおおり、20代後半から40代前半の求職者として、愛知県のIT事業会社に勤めるエンジニアの方を想定しました。将来を見据えて今よりも収入がよく、働き方が柔軟な職に就きたいと考えています。本日は限られたお時間となりますので、詳細は割愛させていただきますが、このように具体的な利用者像を定めることで、次に彼がどのようなシーンで日本版0-NETを利用するかを具体的に想像し、日本版0-NETに求めるデザイン・機能のヒントを得たいと考えております。

次のページは、同様に大手企業の採用担当者を想定しました。都内の大手電機部品メーカーにお勤めの女性で、人事部で採用業務に従事されています。中途採用者の能力が発揮できる最適なポジションにどうやったらアサインできるかについて日々悩んでいます。詳細はこちらも割愛させていただきますが、説明いたしましたとおおり、このような利用者像を12パターンほど作成しております。

次のページは、このように利用者像を極めて具体的に定めた上で、各利用者像が日本版0-NETをどのようなシーンで、どのような目的でどのように活躍するかを想像して、課題の抽出を行っております。

利用シーンの作成について御報告させていただきます。ページをめくってください。利用シーンについても利用者像と同様に、本日の資料には、20代後半から40代前半の求職者の利用シーンと大手企業の採用担当者の利用シーンを掲載しています。利用シーンはストーリーボードと呼ばれるコミックス形式でまとめております。ページをめくってくださ

い。お時間の関係で利用シーンの詳細の説明は割愛しますが、20代後半から40代前半の求職者の利用シーンとして、先の利用者像である笠原さんを例に、夫婦で日本版0-NETを見ながらキャリアについて話し合い、転職エージェントを訪問するストーリーを想定しました。このようなストーリーボードから、日本版0-NETに求めるデザイン・機能のヒントを得たいと考えています。笠原さんのストーリーボードは12ページ目まで続きますので、13ページをお開きください。

次の利用シーンになります。こちらもお時間の関係で利用シーンの詳細な説明は割愛しますが、大手企業の採用担当者の利用シーンとして、先の利用者像である安藤さんを例に、日本版0-NETを用いた各ポジションの必要なスキルを定量的に把握することで、採用におけるアンマッチを防ぐストーリーを想定しております。安藤さんのストーリーボードも15ページまで続きますので、詳細は割愛させていただき、16ページ目をお開きください。

このように利用者像と利用シーンを我々のほうでまとめました。その上で、次にこの利用者像と利用シーンから、どのようなデザイン・機能が日本版0-NETに必要であるかということを検討し、まとめさせていただきましたので御報告いたします。まず、デザインについての気付き、発見です。重要なこととして、日本版0-NETは幅広い利用者像が想定されるため、障害をお持ちの方やシニアの方にも使いやすいデザインであることが必要であることを発見しました。またその上で、スマートフォンでの閲覧が利用シーンとして多いことが想定されるため、障害者やシニアの方を含む全ての利用者が、パソコンだけでなくスマートフォンできれいに閲覧できる必要があることをデザインとして発見しております。また、デザインのトーン、雰囲気について複数の重要なポイントを発見しております。デザインのトーンに関わる発見は3ページにわたりますので、詳細は割愛しますが、特に重要な点は、職業に関するプロフェッショナルではない一般のコンシューマー、学生の方や一般の転職者がボリュームゾーンとなるため、十分な情報量を担保しつつも、誰にとっても取っつきやすいカジュアルなデザインと、必要な情報に辿り着くまでのシンプルな導線、テキストを読まなくともおおよその内容が理解できるよう、画像、動画、イラストでの説明を重視すべき、ということを発見しました。デザインのトーンに関する発見は21ページまで続きますので、割愛させていただきます。

21ページ目をお開きください。次に機能についての発見です。サイト全体として言えることとして、日本版0-NETは情報量がとても豊富です。その上で多様な利用者がどこにどのような情報が掲載されているかを感覚的に理解できるよう、リンク機能の使い方等を工夫する必要があることを発見しました。また検索機能においても、多様な利用者の利用性を高めるために、様々な切り口の検索機能を実装する必要があることを発見しました。検索機能に関わる発見は次のページに記載しておりますが、割愛させていただきます。

23ページ目をお開きください。次に職業情報画面に関する機能の発見です。職業情報画面は、日本版0-NETの中でも特に情報量が多いページとなります。ここでも豊富な情報を誰もが分かりやすく閲覧できる仕掛けとしての機能の必要性を複数発見しました。詳細

は割愛しますが、例えば必要とされるスキルのレベル一覧は、職業ごとに標示する順番をコントロールする必要があることを発見しました。職業情報詳細画面に係る発見は次のページにも掲載していますが、割愛します。

25 ページにお進みください。次に、キャリア分析機能に関する発見です。もともと利用者の今のスキルとなりたい職業に求められるスキルを必要とするのがキャリア分析機能でした。しかしながら、ストーリーをまとめていくと、利用者によってはなりたい職業が必ずしも定まっていない場合があることを発見しました。そのため、利用者の今のスキルから近い職業を推薦する機能の実装が必要であると考えています。キャリア分析機能に関わる機能は同じく次のページにも掲載していますが、割愛いたします。

27 ページをお開きください。最後に、人材採用支援機能とマイリスト機能に関わる発見です。人材採用支援機能は企業の人事担当者を主なターゲットとしていましたが、求職者が閲覧する可能性があることを発見し、本機能が作成する職務要件シートはグラフ等を用いた視覚的な分かりやすさも必要であることを考えています。次に、マイリストの代表的な発見として、利用者のスキルは多くの場合短期間で激変するものではないため、気になる職業等と同じく、利用者のスキルをプロフィールとして保存できることが、利用者の利便性が高まることを発見しました。

大変急いで御説明させていただきましたが、利用者像、利用者シーンを基に、このようなデザイン、機能に対する発見をしてまいりました。ここからは、ここまでに御説明いたしました発見を、実際に画面、デザイン、機能に反映しておりますので、こちらのモニターで御覧いただきます。また、本資料以降のページにも画面のキャプチャーを掲載していますので、御参考にしてください。また、併せまして資料 3-2 に画面を拡大したキャプチャーも掲載していますので、御参考にいただければと思います。少々準備に時間をください。実際の画面について御説明いたします。

最初に大変恐縮ですが、トップページのみ、お手元の資料 3-2 の資料とモニター上の画面が異なりますが、モニター上の画面が最新版となります。こちらがトップページです。いろいろな発見を御説明させていただきましたが、障害者の方に配慮し、全てのページはキーボードのみで操作できるようにしております。また、文字のサイズを任意で変更できるように、これは全てのページに統一して言えることですが、右上に大中小のボタンを設置しています。また、全てのページは本日御紹介できませんが、スマートフォン用のレイアウトを個別に準備する予定であります。全ての利用者、取り分けキャリアの専門家ではない利用者にとって使いやすいよう、カジュアルでイラストを多用したデザインを心掛けております。このようなデザインになります。上部に検索がありまして、その下に主要なキャリア分析機能、人材活用シミュレーション機能、そのほかトピックスやインフォメーション、職業アクセスランキング等が続きます。

次に、キャリア分析機能についてです。キャリア分析入力画面は、全体で STEP1 から STEP4 に分かれます。発見を基に、特に 2 つのことに留意したデザインとなっています。

1 つは、自分が今どこにいるかを見失わないようにしております。上部に STEP4 までのうち、今自分がどこにいるかを明確に地図のように指し示しております。導線を明確にし、どこまで進んでいるかを図解しております。また、グラフを多用し、グラフィカルで分かりやすい操作性を実現しています。実際にこちらは、自分のプロフィールを入れた後、自分のプロフィールをここでカスタマイズすることができますが、とてもグラフィカルな表現を使って、誰もが分かりやすいような見た目を実現しております。

トップページに戻ります。次に、人材採用支援システムについてです。人材採用支援システムも同様に、STEP1 から STEP2 に入力が分かります。キャリア分析入力と同様に、自分が今どこにいるか見失わないように留意しております。導線を明確にし、どこまで進んでいるかを図解しています。また、スキルの入力は入力項目が多様です。次を見ていただきます。多様であるため、利用者利便性を考慮して、入力をスキップすることを可能にしています。これはあくまでシステムが出した想定される能力になりますが、このまま特に編集しなくても次に行けるような工夫をしております。

次に、職業検索です。トップページに戻ります。職業検索は最初に申しましたとおり、フリーワード検索だけではなくて非常に多様な検索を用いています。この検索をした結果の検索結果一覧になりますが、利用者は必ずしも検索したい職業をピンポイントで把握しているわけではなく、繰り返し検索を行うことで目的の職業に辿り着くといった操作が想定されます。そのため容易に様々な検索機能に戻れたり、結果を更に絞り込む機能を設けております。次に、職業情報の詳細画面です。実際こちらは検索結果として、中小企業診断士というのを見付かったとして、この職業詳細を見るというところになります。こちらが最も情報量が多いページになります。効率的に情報を閲覧できる仕掛けが重要となります。上部にまず、知りたい情報に誘導するページ内リンクを設置しています。また、各情報は全て表示するのではなく、「もっと見る」ボタンやタブを設置することで、ページ全体が縦長になり過ぎないように心掛けております。パッと見で情報量が多過ぎると多くの方がここで離脱してしまいますので、「もっと見る」のボタンやタブなどを多用し、見やすいデザインを心掛けております。

最後に、マイリスト機能について紹介します。発見の説明でも申しましたとおり、気になる職業と同様に、自身のプロフィールを保存することができます。キャリア分析機能では、ここで登録スキルレベルを呼び出すことで、ツールを入力することを避けています。実際にはこちらで、自分のプロフィールというものを登録することができます。代表的な画面の御紹介については以上となります。既にその他の画面についても、デザイン機能の案の作成が完了しており、今後はこのデザインを基にスマートフォンのデザインを作成し、その上で本日御紹介したパソコン用のデザインと併せて、博報堂様と協力しながら、利便性のユーザ調査を行い、最終的なユーザインターフェイスを決定してまいります。ソフトバンク・テクノロジーの御報告と御相談は以上となります。ありがとうございます。

○大藪座長 それでは、博報堂の佐藤さんからお願いします。

○(株)博報堂 少しお時間を頂きます。第1回、皆様には中華料理人ということで、サンプルを御覧いただきましたけれども、冒頭、松瀬様からも御説明がありましたように、今回御覧いただく映像は、実際に取材協力を得て撮ったものを2つ御紹介します。お手元の資料としては3-3になりますが、資料より前に実際の映像を見ていただきます。「プラスチック成形」と「パイロット」の職種の2つを御覧いただきます。なお、本編集前ですので、ナレーションとテロップ、見出し等々のデザインはあくまでも仮となります。

(動画上映)

○(ナレーション) プラスチックには熱や圧力を加えることで形を自由に変えられるという性質があり、これを利用して成形機で様々な製品を作り出すのがプラスチック成形の仕事です。プラスチック成形には、圧縮、射出などの成形法があり、作る製品によってそれぞれ異なる成形機を使用します。一般的な作業手順は、まず、作る製品に必要な金型を成形機に取り付けます。材料を成形機に投入し、温度や圧力、速度などの成形条件を成形機にセットし、試運転します。指示どおりの製品ができるように調整し終わると、その後は連続運転により成形を続け、時々材料を補給します。機械の監視を続け、成形が終わったら金型から製品を取り出し、形状・寸法が正しいか検査し、仕上げ工程や箱詰め工程へ送ります。

(上映終了)

○(株)博報堂 ここで1回止めましょう。今御覧いただきましたのはプラスチック成形です。映像では実際の職業の臨場感をお伝えしまして、お手元の資料等のことになりますが、今流したテロップとナレーションでは、職業解説文から厚労省様と決めた約300文字程度の内容を載せております。その解説文がお手元にある資料と今回はなっております。続きまして、パイロットです。

(動画上映)

○(ナレーション) パイロットは、乗客や貨物を運ぶ国内・国際路線の航空機を操縦したり、写真撮影、遊覧飛行、航空測量などを行う小型飛行機やヘリコプターを操縦します。旅客機は、機長と副操縦士が協力して操縦します。機長は、航空機の操縦など飛行についての全責任を負い、ほかの乗務員の指揮監督も行います。副操縦士は、操縦や地上の航空管制官との通信、飛行計測器類の監視などで機長を補佐し、機長に不測の事態が生じた場合、直ちに職務を引き継ぎます。出発前に気象データなどを考慮して、運行管理者とともに安全で経済的な飛行プランを立案し、飛行高度・速度や燃料の量などを決定。(管制官の音声)飛行中は地上の管制機関と連絡したり、計器の監視など、常に安全運行に気を配ります。

(上映終了)

○(株)博報堂 本日お持ちしました映像はこの2つです。まずは一旦ここまでで御説明を終了いたします。

○大藪座長 ありがとうございました。ソフトバンク・テクノロジーさんと引き続いて博

報堂の方から、サイトの構成であるとか、内容とか、あるいはそこで流す画像、動画についての御紹介がありました。ただいまの御説明について、皆さんから御意見あるいは御質問等がありましたら、よろしくお願ひします。

○漆原構成員 今発表いただいた2社様に、関連をしているのかもしれませんが、ソフトバンク様の資料を見ますと、フリーワード検索欄があり、職業を探す設計になっています。以前の御説明では、500の職種を登録し、毎年幾つか追加をすとありました。それ以外の職業を検索する場合は、このフリーワード検索とか職業を探すという所で対応できるものなのでしょうか。例えば外部の検索サイトと連動するなどして、外部サイトの職業についてのデータも、マイリストの中の「気になる職業」という所に追加をされるというようなところまで包含をしているのか、あるいは500の所に限定をされて、それ以外の職業についてはヒットしないのかについてお聞きしたいです。

あと、今、博報堂さんから御紹介いただいた「プラスチック成形」については、技能検定の職種でもあるので、この名称になっていると思いますが、このサイトの利用者が「職業を探す」でいきなり「プラスチック成形」を入力するケースは、まず考えられないと思うのです。そうすると、このネーミングが本当に検索で引っ掛かってくるのかどうかというのと、この上の職業の概念として、「樹脂の加工」などがあって、その下位のカテゴリーとしてならわかりますが、そういうサイトの構造になっているのか、あるいはプラスチックと入力しただけでプラスチック成形とか幾つか選ばれるのか、この名前の付け方とその検索の在り方についてちょっとお聞きできればと思うのですが。

○首席職業指導官 それでは、前半を私からコメントをして、そのあとJILPTさんに引き継ぎたいと思います。本年度は御指摘のように、491の職種についてこの動画及びテキストを掲載するというにしておきまして、次年度以降も、資料1にありましたように順次更新とその増強を図っていく予定です。したがって、このトップ画面の検索から入るのは、あくまでもこの491と、逐年増えていく職業に限ってということをして現在では想定しております。

○松原構成員 名前の付け方ですが、私どもは基本的に世の中一般で使われている、認知されている、それから定着しているものを使用することを原則にしていまして、例えばこのプラスチック成形というのは、ハローワークで今、求人を出すときに、どんな名称で出しているか、あるいはプラスチック成形を希望職種として選択される求職者の方が、希望職種として書くときにどういう言葉を使っているか、などを参考にこういう名称を作らせていただいています。基本的なルールとしては、何を作るかという「もの」と、その「作業工程」を組み合わせて名称を表現するというのもしております。実際にその世界で働いていらっしゃる方については、このプラスチック成形という名称は使用頻度が高い言葉なので、名称としてはこれを選ばせていただきました。

ただ、御指摘があるように、プラスチック成形という世界を全く知らない一般の方がこういった名称で検索をする可能性があるのかということ、なかなか難しいかと思ひます。た

だ、プラスチックと入れれば、多分検索は可能になるかなとは思いますが。それから今回 O-NET というのが、職業に数値情報を付していますので、ある意味、別の製造業を見ていらっしゃる方が、その数値上のプロフィールから同じような技能でできるお仕事といったときに、そのプラスチック成形という新しい世界を見ていただくという、そういう形で、名前だけではない情報が今回は機能として入りますので、そこにナビゲートするところは O-NET の中で期待できるのかなと。我々は名称としては、やはりその業界で定着している、その人たちが使っている言葉で正確に職業を表したいというように思って作っているところです。

○大藪座長 要するに、フリーワード検索で、ひも付けのアルゴリズムですね。どうですか、ソフトバンク・テクノロジーさん。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) 職業名だけではなくて、いろいろな情報からフリーワードという形で引っ掛けます。しかも全部一致とか部分一致とかそういったところで、職業名ではなくても、関連するものは検索することはできるのかなと考えております。

○大藪座長 藤田構成員をお願いします。

○藤田構成員 サイトの開発状況についての 25 ページです。キャリア分析の所は、数値プロフィール領域の数値の入力が大変やりにくいという、多分、私も自分で入れようと思うとすごく迷うのではないかと思うのですけれども、これがデザインへの反映ということではフリーではなくて、ある種の段階評価の選択の基準が明示されることになっています。今日のこの画面の中にはそれはなかったと思いますけれども、この基準自体はもうあるのですか。どういう基準で出されるかというのを是非、お聞きしたいと思うのです。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) 基準自体は JILPT 様から頂いている数値、それに対して 5 段階とか 7 段階とかというのがございますが、それで入力する形になります。自分がどれくらいかというのはなかなか難しいかと思うのですけれども、まず、その職業となる基準のスキルというものを、例えばこのキャリア分析の入力画面ではバーの形で表示をします。それに対して自分は、それに少し足りないかなという、そういった、ちょっとこれは得意としているなあというところを入れていただく所です。まずは、入力的には確保できているかなと思っています。例えば、非常に量が多いのでなかなか入れ切れないというところがございますけれども、こういったところではそのまま、今、一番最初に表示されたデフォルトのままでも、次にステップを進んでいただくところでカバーさせていただければと思っています。

○藤田構成員 ありがとうございます。私は不勉強で、基準自体が JILPT さんのほうであるということだと思うのですけれども、例えばどんなものか、もしよろしければ教えていただけると有り難いのですが。

○松原構成員 基準というのは、私ども JILPT のほうで数値情報を作成するのですが、まず Web で調査をかけます。例えば看護婦とかエンジニアという職業に就いている方について、同じ設問、同じ質問について、例えばここにありますと、読解力、傾聴力、文章力と

というのがその職業でどのぐらいのレベルで必要かを、複数の同じ職業の人に聞いて数字を調査で取得します。基準値というのはその平均値になります。同じ職業に就いた方が、例えば、読解力がこのぐらい要ると、主観で答えたものの総和、それが平均値になります。

○藤田構成員 それはそうすると、どれぐらいの母数があるものなのですか。これだけの職種の中で、すごくたくさん就ける方がいらっしゃる所もあれば、とても少ない職業もあるのではないかと思ったりもします。

○松原構成員 そのとおりです。それで私どもとしては一応、1つの職業について60名分の数値を確保して対応をしているということです。

○藤田構成員 なるほど。しつこくてすみませんが、この様々な項目の全てについてお聞きして標準化されているということなのですか。

○松原構成員 そうです。約130項目あるのですが、全ての職業について同じ質問があります。それを各60人ずつの方々に、Webモニターですので、その人たちにお答えいただいたものということになります。

○藤田構成員 ありがとうございます。それともう1つ、例えば読解力の段階というのはどう表示されるのですか。

○松原構成員 表示されるというのは。

○藤田構成員 つまり目安が付けやすいように、利用者が私はこれくらいだなということが選択しやすいように段階として表示されるわけですね。

○松原構成員 そうです。あなたの職業について、このスキルはどのぐらいのレベルかというときに、アンカーというものを付けていまして、例えば読解力は余り要らないという、ゼロははっきりするかもしれませんが、どのぐらい高いレベルなのかというものを判別するために、この読解力というのはこういうレベルという、表示するレベルを書いているのです。例えば計算能力というのでも、おつりをその場で計算できるレベルとか、何かそういう同じ軸で皆さんが見ていただくための補足的なアンカーというものを付けて、それに応じて、あなたの職業というのはこのスキルとしてどのレベルにあると思いますかと。ただ、それ以降の部分は主観になります。例示的になのですけれども、そういう一定のレベルを同じ軸でお答えいただく方に見ていただくようなアンカーを日本社会の中での文脈として決めて、あとは主観でお答えいただきます。

○藤田構成員 そうすると、その段階の表示というのは既にあるわけですね。

○松原構成員 そういうことです。その調査をした結果の各職業の数字をデータベースとして、全てお渡ししているということになります。

○藤田構成員 はい、そういうことなのですね。ありがとうございました。

○大藪座長 今の御質問を補足すると、いわゆる、ラダーという考え方が能力分析にはありまして、つまりどういうことかということ、ここで本当は書いていない、レベル5から例えば1とかというふうなのは、その人の能力というのをやると、これは実はこの分野というのは、もうヨーロッパとかアメリカでは職務分析で結構、蓄積があります。例えば私が

直接読んだもので、イギリスに NVQ というシステムがあるのですけれども、それこそ職業能力のランキングシステムがあるのです。今は NVQ ではなくて名前が変わったのですが、長らく NVQ と言われていました。それだと、例えば 1 とかになると、まだ入って基本的な業務が習得できていないレベルという。2 になると、基本的なことができるレベル。3、一通りのことが総合的にできる。4、応用的業務ができる。5、監督的業務ができる。こういういわゆるラダーとして段階別というのが大体決められていまして、多分そういうのを日本も JILPT さんも使ってやっておられるのだと思います。

○能村オブザーバー 今のと関連して、幾つかあります。今のお話は、ある程度、仕事にひも付いた分類だと思うのですが、一方でこちら側の赤いものの、就職サイトで自己分析キャリア、自分のプロフィールを見ていくわけです。ここでまず 1 つ、質問は例えば、これは大学生、高校生からミドル、シニア含めて、自己評価をするわけなのですが、ここが得てして、これは本当にいろいろな所で皆さん御研究されているとおりでと思いますが、自己評価だけだと、本当に自分の適性がまず分かっているのかどうかというのが 1 つと、どうしても高目に出てしまうというのがあります。例えば高校生の読解力 3 と、ミドル、シニアの読解力 3 は多分全然意味が違ったりもするのでしょうか。そうした情報をベースに、今、おっしゃった仕事側の分類と合わせたときに、逆にその自己評価がしっかりある程度できていないと、なかなかきちんとしたレコメンデーションにならないのではないかと懸念もあって、そうすると、自分が入れる情報の適正性というところをどういう形で担保するのが、課題としてあるのかとっております。そこについて、もしお考えがあるのであれば質問したいというのが 1 つです。あと、若干、この色ですね。赤色は一説によると攻撃性とか、怒りとかというニュアンスもあるので、これは些末な質問なのですが、色とかというのも少しこれからいろいろと改良するところはないかと思っております。

少し戻っていただいて、もう 1 つ、サイトの開発状況のほうで 2 つだけございます。ペルソナ分析がありましたけれども、ペルソナについて少し、あえて今回、御例示いただいている所が転職とかということなのですが、恐らく、座長も御指摘されているとおり、内部労働市場の活性化なりにも、むしろキャリアアップにもつながっていくということだと思っております。12 のペルソナパターンというのは、すみません、私もきちんとフォローできていなくて恐縮なのですけれども、やや、この内部労働市場とか、会社の中においても自分のキャリアアップにつながるような、そういう分析の中でこのサイトのユーザインターフェイスというところも工夫がされているのかどうか、これは確認でございます。

最後になりますけれども、キャリア分析です。25 ページ目、26 ページ目、先ほど御質問あったところに近い所です。正に自分が思っていないところのキャリアの広がりとか、そういう推薦機能という、御説明にもありましたが、そのためには恐らく、ハローワークさんとかの情報だけではなくて、民間サイトのいろいろな転職情報ですとか、キャリアアップ情報みたいなものをしっかりとデータ連携しながら吸い上げていかないと、推薦機能

がなかなかタイムリーに提示されていないのかなと思っています。これは恐らく最後の所の仕様書のタイムフレームとも関わってくるかもしれませんが、こうした民間のそういったサイトの連携みたいなところは、やはりスピーディにやっていかないと、せっかくのこのキャリア分析とかの推薦機能もなかなかワークしづらいのかなということだけ、すみません。これもコメントになるのかもしれませんが。以上です。

○大藪座長 何か、松原さんのほうからありますか。では、JILPT から。

○JILPT 少し補足をさせていただきますと、スキルについては、確かにレベル 2、レベル 4、レベル 6 にアンカーが付いています。知識については少し聞き方が違ってしまっていて、5 段階で、どれぐらいあなたの仕事で重要ですかという聞き方なのです。これはアンカーが付いておりませんので、「全く重要でない」から「とても重要である」というような 5 段階になっています。

それから先ほど、高校生のレベル 3 と、既に職業経験がある方のレベル 3 は違うのではないかというお話があったのですが、一般論としては初職の選択、高校生とか大学生が初めての仕事を選擇するときには、主に職業興味で検索するというのが一般的になっております。職業興味につきましては、こんな仕事をやってみたいなといった感じで結構です。テストが樹立している領域でもあります。高校生が選擇するとかというときには、自分の読解力が何点かとか、そういうのは無理ですので、それよりはむしろ、職業興味とかで職業探索をしていただく。職業経験がある方はキャリア分析ナビを使っていただいて、ない方は職業興味とか仕事価値観で検索していただくのかなと思います。以上でございます。

○大藪座長 ありがとうございます。今のは職業興味と、新卒の方の主観的なものと客観的なもののずれはどういうふうに補正するのだという、多分そういうお話だと思います。なかなかそれも一番最初の資料 1 の別添、労働市場のインフラとなるシステムの連携イメージという所ですが、この図の一番左下の職業能力情報とか職業能力診断ツール、将来的にはこういうところもすごくやはり並行して充実する必要があるのだろうと思います。

例えばアメリカは、御存じの方も多いかと思いますが、大体、高校のときにそういうテストを受けているのです。いわゆる就職したい人たちというのはほぼ事実上のテストみたいな、国家標準テストみたいなものがありまして、そういうふうなものを受けて、先ほど言ったように、自分の読解力はどのレベルにあるかとか、そういうものは大体、分かるものがあります。日本はまだ、そういう考え方がどうしても民間ベースで、いろいろな企業がこういうものは提供しているのですけれども、ここら辺がうまく連携できたら非常に、おっしゃったように主観的な評価と客観的な評価というもののミスマッチが起きにくいようなことというの、将来的にはやはり必要なのかなと思っています。

○首席職業指導官 サイト運営方針書に言及のある部分に少し触れてしまうのですがけれども、先ほど能村オブザーバーからありました、まず、客観性の担保につきましては今、大藪先生がおっしゃったようなこと、次年度以降に向けて適性検査や、要するに事前に入口の所で自分の能力などを測るような検査を実装して、そこから入れるようにしようと考え

ております。

色合いについては、私も最初、何でこの色という質問をしたのです。厚生労働省のマーク、赤と青ではないですか。あれなんですという説明を聞きました。しかし実際にあの2色を隣接して合わせると少し変な感じになるので、色合いを少し変えているのですということです。これだけだと厚労省のマークをモチーフにしたと受け取られないかもしれませんが、実は厚労省のあの赤と青らしいです。御意見があれば。

そして最後の御質問は、内部労働市場でなくて外部労働市場の活性化に資するようなものということで、民間サイトとの連携ということがございました。これもサイト運営方針書にどこまで書き込むかということいろいろ悩んでおりますけれども、どこまでできるかというのはこの検討課題としては受け止めていかなくはないと考えております。以上でございます。

○木下構成員 民間のデータというお話があったのですけれども、職業を探すとか、この職業を調べたいという方が見付けるのにはいいと思いますけれども、自分の職業や希望が分からない方たちに、今、その職業になられている方がどんなバックグラウンドとか、どんな学習をしてきたのかみたいなことがデータとして一杯あったりすると非常にいい。希望が見付かるというか、レコメンドができるようになるのです。そのときはいろいろな形で、民間のデータを活用するといいものができるかなと思いました。

質問を1つ、根本的な質問をしたいのですけれども、マイリストは、職業探しのためのツールというのは、働く個人側のページではないですか。仕事管理支援とか、いわゆる人材活用支援とマイリストが同じだと、何かいろいろ問題が起きそうな気がしております。これは何でかという、企業の人事としての、いわゆる調べる脳みそと、個人が仕事を探すという脳みそは全然違いますし、会社の中で人事の採用担当者が自分の転職先は探さないではないですか。と考えたときに、この中、だからマイリストみたいな機能は別ものとして考えないと、同時に使えるものではないのかなということも少しお願いしたいです。

○首席職業指導官 どんな内容かというのを少し説明してください。

○ソフトバンク・テクノロジー(株) 御指摘のとおり、現在のマイリスト機能に関しましては、求職者が気になる職業をピン留めするというのも、若しくは企業の人事担当者でとか、若しくはエージェントの方がシミュレーションをした結果等をピン留めするというのも、1つの機能の中に、保存機能という括りの中で収まっておりますので、それを各立場によって分離したほうがいいという意見については御検討させていただきたいと思っております。

○木下構成員 分かりました。

○大藪座長 酒井さん、どうでしょう。

○酒井構成員 今の中ではございません。

○野原構成員 求職者が仕事を探すときの視点というのは、ここにいろいろ産業別とかあるのですけれども、いわゆる働き方だったりとか、その雇用形態みたいなものから探すこ

とが多いと思うのです。職種によっては多分、パート・アルバイトが多い職種だったり、正社員がすごく多い職種だったり、そういうものがあると思うので、探し方の所で、雇用形態だったら働き方みたいなものを設けるとか、若しくは職種によっては、この職業によっては例えば、パート・アルバイトが比較的、比率として多い職種であるとか、そういう情報が乗ってきたりするといいいのではないかなというのはいりました。

○松原構成員 職業解説という定性的な情報、その中にもし、公的なデータなり、業界の調査とか、そういったものの中で確認できる場合は、非正規、パートが多いとかを入れていますが、全ての職種、500 の中でその情報が漏れなく入っているというわけではないです。割合が高いとか、そういった定性的なことと書いている部分はありますが、全てでは把握はできない部分はあるので、今のところはそのようなインプットデータにはなっています。ただ、そういう観点は確かにあるかもしれないです。

○千葉構成員 どういう人たちが利用するのかという利用者像が少しずれていないかなと感じました。例えば、これを見て、ここにいる人たちはこの文言を分かると思いますが、一般の高卒者がこれを見て、「キャリア分析」、「人材採用支援システム」という文言を見て瞬間で理解できるでしょうか。この職業情報提供サイトを利用するのは、失業などで転職を余儀なくされる人たちです。「キャリア分析」「人材採用支援システム」という文言を容易に理解できる人たちだったらほかのサイトを活用できると思うので、国で作るといって以上、誰でも使えるようなものを作る必要があると思います。今後の就職の流動化と職業の従事者数を予測的に考えれば、高卒の生産工程の職業に従事している人や、大学の文系学部卒業の営業職、その人たちが文言を見て、すっと分かるようにしなくてははいけないと思います。また、アイコンも、一目みてイメージができるアイコンになっているかというところ、改良の必要があると思います。かなり学歴の高い人を対象に、作っているように感じました。利用シーンとしては初職に就く高卒者、大卒者、それから転職者で、年収200万から400万ぐらいの30代営業職、事務職、販売職というような人たちを考えると、この作り方は少し難し過ぎると私は思います。利用者像について、もう少し議論しないともういような気がしました。

○首席職業指導官 今日はたまたま出ていませんけれども、ペルソナは高校生、それで、また総合高校の進路指導の先生というものを見せてもらって、ああ、なるほど、考慮しているのだと思ったのですけれども、今の御指摘を受けまして、ペルソナのときには確か素材にしたはずなのですけれども、やや少し高めに仕上がっているかもしれないので、今の御意見はしっかりと、これからユーザビリティ調査もありますが、それを經由する前にきちんと反映させていきたいと思っています。御意見、ありがとうございました。

○大藪座長 大丈夫でしょうか。それでは次の議題に進みたいと思います。議題4のユーザビリティ調査の実施につきまして、博報堂さんから御説明をお願いします。

○(株)博報堂 では、タブレットのほうで資料4を開いてください。いろいろと皆様の意見が出ています。本当に自分の職業を探す方、それからキャリアコンサルタントや学校の

先生のような、相手の職業を探す方、それから、会社で人事の担当で雇用する側という、大きく3つのグループをユーザーグループに想定していきまして、各グループから10数人、50人規模で人を集めてきます。実際にソフトバンク・テクノロジー様が用意するモックアップを使って操作していただくのですが、今、御指摘のとおりで、何も説明なしで触ってもらったらどういうふうになるのだろうなというのを見た上で、その後でこのサイトが何ぞやという説明をした後に実際に触っていただく。それから各一人一人、今度は細かく触っていただいて、このときにはパソコン1台と、スマートフォン1台、用意させていただいて、各自、一人一人が実際に触ってみていただいて、どこでつまづいてしまうのか、どこがちゃんと触れていくのかというものをきちんと見ていって、それを数値で集めていく調査を行おうとしています。

実際には大きく2つの視点であるのですが、今年度のサイト改修につながるユーザーインターフェイス、画面の文字の大きさだったり、ボタン位置だったりを評価します。もう一個は、来年度以降、このサイトをどういうふうに運営していけば、みんなに使っていただけるのかという設問も用意をさせていただいて、詳細を取っていく予定になっています。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きまして、何か御質問や御意見とかありましたらお願いします。大丈夫ですか。実際に使ってもらって、そこでフィードバックを受けながら進めていきたいという話になったと思います。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5のサイト運営方針書(案)について、事務局から説明をお願いします。これはNRIさんからです。

○(株)野村総合研究所 今年度、日本版0-NETの工程管理支援及び調達支援業務を受託しております株式会社野村総合研究所の勅使河原です。タブレットにある資料5-1、資料5-2を用いて説明させていただきます。資料5-1がサイト運営方針書(骨子)となっております。こちらは前回の検討会にて御説明させていただいた上で、皆様から頂いた御意見を基に修正しております。それを基に文章化したものがサイト運営方針書、資料5-2です。本日は資料5-1の骨子を用いて御説明します。

1ページ、今回のサイト運営方針書は全部で5章から成り立っております。そのうちの1章目がサイト運営方針書の位置付けとなっております。そもそもサイト運営方針書というのは何なのかを説明したところなんです。現在、日本版0-NETを構築中ですが、開発期間や予算等を踏まえて、まずは基本となる機能のみを実装している状況です。そのため、現時点で想定されている全てのニーズに必ずしも対応できているわけではなく、また運用開始後も、先ほど御意見がありましたように、例えば社会・産業構造の変化や利用者ニーズの変化等を踏まえて、そちらも対応していく必要があると。そういった意味で、本サイトが将来的に目指すべき、あるべき姿、その実現に向けた課題を体系的に整理して、課題解決に向けた方策を整理したものがサイト運営方針書となっております。サイト運営方針書そのものも、これを1回作っておしまいということではなくて、おおむね年1回程度、これ

からも毎年見直していくという位置付けになっております。

2 ページ、ここから実際の中身に入ります。2 章、本サイト運営の基本的な考え方ということで枠の中にまとめております。本サイトの構築ですが、「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン」にのっとって進めております。特に、中に示されているサービス設計 12 箇条を参考にしながら構築を進めております。中でも、12 個の中の幾つか、例えば 4 番目の「全ての関係者に気を配る」、8 番目の「自分自身で作り過ぎない」、10 番目の「何度も繰り返す」、こういった辺りを意識して構築を進めております。

それを基にこの枠内にある 4 つの点について、サイト運営の基本的な考え方としております。1 つ目として、定期的な職業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 点目として、社会性・公共性を担保しつつ、官民の関連サイトや、データベース等の連携の積極的推進。3 点目として、AI・ビッグデータ等、新技術の円滑な導入・運用。4 点目として、効果的な普及促進・啓発活動の実施。こういった観点から継続的な見直し・改善を実施していく方針です。

この 4 点のうち、最初の 3 点までは次の 3 章に、4 点目については次の 4 章に説明しております。サービス設計 12 箇条については、サイト運営方針書の中身の本編に、それぞれ各方策がサービス設計 12 箇条のどの項目に該当するのか記載しております。

第 3 章は、本サイトで提供する情報・機能・サービスについて説明しております。2 ページの(1)(2)は、本サイトで提供する情報・機能・サービスについて説明しております。3 ページの(3)(4)については、こういった機能・サービス等を活用していくための仕組み作りという点で整理したものです。

戻りまして、2 ページを 1 つずつ簡単に御説明します。「(1)提供する情報」については、2 つの項目から成り立っております。「1)提供する職業情報の充実」ということで、例えば中長期的な視点でキャリアを検討できるように、各職業における賃金や労働時間等、そういった情報を時系列で把握できるようにしていきます。こういった労働市場の動向等に関する情報を今後追加していく予定です。求職支援者の方々が、説得力のある客観的な根拠として、キャリアパスやキャリアアップの道筋としてのキャリア展開の情報を提供できるような形にしていく予定です。それ以外にも、職業プロフィールの数値データについては、現時点で興味や仕事の価値観、スキル、知識といったデータが入っておりますが、こういった項目間の相関関係や、重要度の分析を今後追加していく予定です。

「2)定期的な職業情報の更新」ということで、今後も本サイトのデータについては、定期的に情報を更新していく予定ですが、来年 3 月のリリース時点で約 500 ある職業情報について、今後は毎年 5 件から 10 件程度新規に追加していく予定です。それ以外にも毎年 50 職業程度については更新していき、5 年に 1 度程度は項目等も含めて大規模な見直しをしていく予定です。さらに IT 関連や変化の激しい分野の職業については、更新間隔をほかの業種よりも短くするなどのメリハリを付けて更新をしていく予定です。

「(2)利用者向けの機能・サービス」については、2 つの項目から成り立っております。

「1)職業検索機能の高度化」。先ほどから幾つか質問等を頂いておりますが、例えば、利用者のリテラシーやニーズに合わせて、初心者でも直感的に使えるような操作を単純化していくような対応や、テキストの単なる合致ではなく、表記のゆれや同義語、言い換え等の曖昧な検索の対応もしていくようなことを考えております。こういった検索機能、精度向上を通じて、職業検索機能の高度化を検討していく予定です。

2点目、「2)利用者ツール等の提供・強化」については、例えばリアセックを用いた自己判定等の自己理解支援ツールの提供や、マッチングデータと連携したキャリア分析機能等を提供していきます。現時点で、本サイトのほうには実際にどのような職業に就いたといったようなデータがありませんので、こちらについてはハローワークシステム等が持つ実際にどのような職業に就いたかといったデータを頂きながら、それと組み合わせて提供していくことを考えております。教育訓練機関等との連携による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、リカレント教育プログラムについても提案していくことを検討しております。障害者等のアクセシビリティの確保に向けた検討については、JISの高齢者・障害者等配慮設計指針に基づいて、レベルAに準拠することで現在構築を進めているところです。将来的には、外国人向けに他言語の対応等も進めていくことを検討しております。

3ページ、機能・サービス等を活用していくための仕組み作りについては、「(3)他サイト・データベース等の情報連携」になります。これは大きく3点あります。1つ目、「サイト間連携及びデータベース公開による情報連携」については、先ほどから御意見を頂いておりますが、官民併せて様々な職業情報提供サイトがありますが、それぞれと使い勝手の上で連携した形なりを進めていくというものです。特に本サイトの社会性・公共性の担保だけではなく、より有効かつ有用な情報提供を行うため、ほかの官民サイトとの連携を積極的に進めていく方針です。特に民間が、自らの創意工夫によりデータを活用したサービスを展開できるような形で進めていくことを検討しております。

2点目、「官民他サイトが保有するデータベースの連携」については、実際にユーザの方に使っていただくということではなくて、サイトの裏のほうでデータベース間の連携を行って、本サイトが蓄積した情報だけではなくて、他サイトで保有するデータベースも活用して、職業情報更新に活用するものです。

3点目、「他サイトとのID連携による情報管理機能の提供」については、他サイトとID等の連携を行って、本サイトを基点とした複合的な情報提供を行うことで、利用者のニーズを充足するような複合的な情報提供ができるように、その可能性を検討するものです。

「(4)AI・ビッグデータ等の活用」については、データマイニングや機械学習等の技術を用いて本サイトの様々な使い勝手等を向上させていくという取組です。1点目、「検索精度の向上」については、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んで、その分析結果を活用することで検索機能の精度を向上させていくものです。

2 点目、「職業情報の更新」については、テキストマイニング等の技術を用いて、例えば求人票や学術論文、新聞・雑誌のメディアの情報、こういったものから職業の変化等を分析して、それを職業情報の更新につなげていくというものです。

3 点目、「キャリア分析機能等の高度化」については、先ほど申し上げたように、例えばハローワークシステムが持っているマッチングデータを大量に収集して、それを機械学習等の技術を用いて分析することで、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ものです。こちらについては、情報を集める仕組み作りから進めていくことを検討しております。

4 章目、「中長期的に本サイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施」については 2 点あります。「(1)継続的な改善活動の実施」については、将来的に目指す姿に向けて段階的に拡張していくために、サービスの目標とする KPI を設定して、それぞれ PDCA サイクルによって継続的な改善活動を実施していきます。「(2)広報・啓発活動の実施」については、特に民間企業等が自らの創意工夫で利活用を図ることを推進するための広報活動を実施していきます。例えばサイト活用マニュアルや活用事例の作成、活用セミナーの開催等を検討しているところです。さらに、本サイトの情報機能を民間就職支援機関等による就職支援等での活用の有用性等を検証するために、実証事業を行うことを検討しております。

4 ページ、5 章、「課題解決の取組時期と優先順位」について整理しております。各方針について優先順位、これから当面 3 年間でどのタイミングで取り組むのか、こういったことを示した図になっております。こちらについては現在検討中ですが、一旦、案として御提示しております。以上です。

○大藪座長 どうもありがとうございました。ただいまの御説明について御質問はありますか。

○酒井構成員 御説明いただいた資料 5-2 の 2 ページには、1) 提供する職業情報の充実とあり、4 ページには給与水準などについても書かれております。利用者から見ますと、各職業での給与水準は、職業選択に当たり非常に重要な情報になろうかと思しますので、統計情報では不十分なところがあるとするならば、より詳細な情報提供に向けて検討を進めていただきたいと思えます。これはコメントです。

次に職業を選ぶ場合、その職業の将来の価値が気になるかと思えます。特に不案内な分野への転職という場合には、その職業の将来を予測しにくいということもありますので、職業の将来価値について、利用者にとって分かりやすい情報提供がなされると良いのではないかと思います。

質問というか確認ですが、企業側から見ますと、採用ということに加えて、人材を配置するに当たりまして、情報が利用できると便利ではないかと考えられます。そういった人材の配置の観点、サイト運営方針書(案)にどのように盛り込まれているか、教えていただければと思えます。以上です。

○(株)野村総合研究所 質問を頂いた件ですが、資料 5-2 の本編のほうを御覧ください。ワードで作成された文書です。7、8 ページ、利用者向けの機能・サービスの向上として、「2)利用者向けツール等の提供・強化」という項目の「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」、こちらは求職者と支援機関の担当者が共通となっております。8 ページの「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」。これは企業の人事管理担当者向けの機能とあります。この 2 点を用いて、先ほど御質問いただいたような、例えば企業内の人材の配置や能力の評価ができるようなデータを提供したいと考えております。

○酒井構成員 ありがとうございます。

○首席職業指導官 将来の各職業の価値については、もちろん現在 JILPT さんから提供するデータの構想の中に将来予測などが入っているわけではないのですが、これは事前に御説明する中で複数の委員の方からも問題提起がありまして、これは何らかの形で考えていかなければいけないと、我々は課題認識は持っております。ただ、こういった形でそれを出すかということころは、JILPT さんと相談しなければいけないと思っておりますが、今後の検討課題にしたいと思っております。

○松原構成員 今現在、作成している職業解説の中では、不十分ではあるのですが、例えば、人手不足の状況が深刻な部分とか、あるいは将来的に需要が見込まれるという程度は、定性的な情報中に入れるようにはしています。ただ、それが全ての職業について同じような形で、同じような精度というものではないので、あくまで定性的に可能な範囲で書けるものについては入れているのが現状です。今後検討をさせていただくのかと思います。

○酒井構成員 ありがとうございます。

○大藪座長 そのほかはいかがですか。

○根本構成員 複合的な話になりますが、先ほどソフトバンク・テクノロジーさんからサイトのトップページの図柄が変わったということで、トップページの「職業を探す」の所に検索窓が付いたのが違いかと見ていたのですが、例えばサイト運営方針書の 15 ページの下から 2 段落目にある「また、利用者の来訪・再来訪を増加させるような継続的な」というと、例えば、別の委員からもありましたが、初職者を考えますと、私もそうですが、日常生活では検索エンジンで全部調べるのがパターンで身に付いていて、特に初職者、若い年齢の人たちは、いきなり何か自分で考えるというよりは、検索キーワードを入れて探すのがデフォルトになっているということを考えますと、トップページに検索窓が一番上にあるということは、それを使って何かを行動し始める一番最初のアクションがそれだと思えますと、方針書の 14 ページや 12 ページのデータ、ログを使うということころをかなり最初から力を入れてやっていかないと、14 ページでは直帰状態、いわゆる検索窓で 1 発目で、ああ、もう使えないとなると 2 度と来ない。2 度と来ないということは、再来訪も考えにくいということで、特に今の若い世代とか、私の年代でもそうですが、検索窓に入れてすぐ調べてしまうという習慣が身に付いてしまっていると、ここの所をかなり短いサ

イクルで考えないと、2度と来なくなる可能性は高いのかなと懸念した次第です。

特に方針書にはデータログ、アクセスログを使って、長いスパンで考えていく書き方になっていますが、サイトを継続的に利用していただくということを考えると、特に最初が肝心で、先ほどのトップページで検索窓が一番上にあるというデザインになっていたのですが、やはり、逃がしてしまうのはもったいないと考えますと、12 ページで書かれていることは、リアルタイムというのは多分すぐにはできない話で次年度以降の検討課題かとは思いますが、特に1回の検索で逃げてしまった人というのはなるべく抽出して、短いサイクルで分析して、例えば検索のチューニングの頻度を上げるとか、短期的な話になって、ここは中長期的な話を書かれているとは思いますが、そうしないと、サイトを利活用して継続的にしていただけることに対しては懸念があるかなと思った次第です。以上です。

○大藪座長 ありがとうございます。いかがですか。

○能村オブザーバー 関連して、正に今おっしゃっていただいたとおりで、3.の(4)AI・ビッグデータ等の活用については、恐らく、初年度から着手するようなフリーワード検索機能の改善とか、そことある意味、バック・トゥ・バックの所もあつたりしますので、今、事務局でも検討中と御指摘がありました。この3.(4)の例えばAI・ビッグデータ等の活用の所は、実際にエクスペリエンスも連動してきますので、そこはフルでないにしても、着手は同時並行でやったほうがいいのではないかと思います。

あと、官民と他サイトが保有するデータベースの連携というのも、2022年度から着手というよりかは、ある程度仕込みながら本格稼働するのだとすると、もう少し前の段階から、途端に始めるというよりかは、少しずつ動かしながらだと思しますので、その辺は今後の検討の中で是非具体的にさせていただけると有り難いと思えます。以上です。

○大藪座長 ほかに何か御質問や御意見はありますか。

○伊藤構成員 多分コメントになると思いますが、運営方針書の本編の9ページの(3)、今まで出た何名かの方の御意見と重複するところがあると思いますが、他サイトデータベースとの情報連携といったときに、連携して最終的にどこを目指すかということと、連携するときの意味みたいな話はきちんと議論したほうがいいかなと思います。

前回も少し御紹介しましたが、幾つか事例で厚労省の各サイトとの連携については書かれていますが、他のサイトとの連携といった場合に、機能補完なのか、より詳しく知ってもらうための連携なのか、いろいろタイプがあると思います。

連携のさせ方も、例えばデータをダウンロードするだけというの、ある意味軽微な連携です。リンクを張るというの、指定されたページにリンクを掲載する方式もあれば、動的にコンテンツに埋め込んでリンクを張るというケースもあって、作り方が全然違うと思います。機能的にサイト同士を改修してつなぐという方法もありますし、いろいろなケースが考えられます。多分、ほかのサイトとつなぐといったときに、リンク1つ取っても、そこに本当にリンクしていかどうかという判断も入ると思しますので、そこに関してはポリシーをきちんと持たれたほうがいいのかなという気がします。

ここは今後どこまでやるかということと、お金の跳ねてくるところがあるので、少し御検討されたらどうかと考えております。例えば、業務とかの内容をよく把握する、詳しく知るという意味だと、IPAさんはスキル標準を整備されておりまして、前回もお話したかもしれませんが、i コンピテンシーディクショナリという、情報通信の世界のスキルとタスクをかなり細かく提示しています。多分、就活される方はいきなりそこには飛ばないでしょうが、0-NET 経由で飛ぶと、理解が深まるかなと思うところがあります。前回の議論でも、根本さんから0-NETはそういったところのハブになればいいというお話もありましたので、そういった形での連携というのは、どういうところを目指すのかということに関して、今後、議論を深めていただけるといいのかなと考えます。それが1点目です。

2点目は、この後にあるデータ活用の所です。本編の11ページの(4)AI・ビッグデータの活用の所です。ここは今まで議論が非常にありましたが、履歴や実績を今後の精度を高めるために使うとともに、可能なかどうかというところは確認が必要ですが、就活をしている方が例えばプログラマーだった場合、同じ指向性を持っている方で10年後にコンサルタントになった方がどれぐらいいるとか、違う業種のエンジニアがどれぐらいいるとか、その10年とか20年ぐらいのスパンで見たときに、自分のキャリアの将来の可能性を情報提供できるというのは、すごく意味のあることだと思います。キャリアを考えたときの参考になると思いますので、就労ジャーニー的な意味での大きな流れみたいなマクロ的な情報として取れるといいのかなと思います。そういうところも検討いただければいいのではないかと読んでいて感じました。

あとAIに関する議論が幾つかありましたが、教師データとして実績を使いながら精度を高めるというのはよいのですが、ネット上のデータを活用する場合は、教師データの品質の問題があって、ノイズが多いと判断がぐちゃぐちゃになってしまうことがあります。AIセキュリティと言われている分野で結構課題提起されている所があります。ネットをクロールして、教師データを作り込むような場合は、その基のデータの精度や品質に注意が必要です。既に検討されているとは思いますが、注意いただけるといいのかなと思いました。以上、3点です。

○大藪座長 どうでしょうか。伊藤さんの今のコメントに対して何かありますか。盛り沢山のコメントで、なかなかあれだと思いますが。

○伊藤構成員 今後の検討の中で御議論いただければいいのかなと思いますので、よろしくをお願いします。

○大藪座長 私のほうから、一番最初の連携の問題というのは、実は前の検討会でも結構出た話ですが、いわゆるサイトを連携しても、要するにばらばらに作ったものを単に連携する、ここからここに飛べるというものでは実は余り意味がないというか、個々のサイトでばらばらな定義で、ばらばらな情報定義でやっているものをつないでも余り意味がないかという、そういう話が結構出たのです。

ですので、これは今回は難しいかもしれませんが、将来的には職業、職場、能力、こう

いうふうなものを、いわゆる働くことに関する公的なシステムは一貫したというか、共通の言語化するところが必要なのかなど。それは一番最初、例えばジョブ・カードの項目、いわゆる職務要件項目とか、能力要件項目とか、そういう基本的な共通言語というか、共通通貨というか、そういうものを将来的には作っていくと、ますます連携の価値がぐっと上がるというか、そういうものは次の課題というか、かなり大きな課題ですが、あるのかなど、今お話を聞いて思いました。

○伊藤構成員 教育に熱心に活動されているような業界団体のサイトを拝見しますと、特にスキル系の情報は結構リッチな情報を持っているサイトが多いような気がします。当然、こちらのO-NETでは、職業のメッシュをきめ細かくやろうとすると、際限なくお金がかかってしまうところもあって、やはり一定のところでは少し整理をして、そこを基準にやらざるを得ないところもあって、より細かい情報提供に関しては、そういった外部サイトとの連携というのは、業務やスキルを理解してもらうという意味から有用と思うところがありましたので、先ほど言われた標準化は非常に重要だと思います。今、できることと、かけられるお金の範囲でどこまでやるかという話が片やあると思いますので、うまくバランスを取って検討いただけるといいのかなと思います。

○大藪座長 ありがとうございます。ほかにどなたか、どうでしょうか。星野さん。

○星野構成員 今の連携のお話とそれてしまいましたが、よろしいですか。先ほども自己分析と職種というように、何かと何かをマッチングという考え方ですが、その点は発想としてはいいのですが、若い人や新規学卒者は、我々の言うことをそのまま信じてしまうということ、私は実感しています。なので、何かそのようなマッチングを行う時は、限界があると感じており、定義や根拠を示し、活用方法も説明したうえでやらないといけないのではないかと、感想ですが思いました。

○大藪座長 ありがとうございます。どうですか。

○首席職業指導官 おっしゃるとおりだと思います。適性検査の限界もさることながら、JILPTさんと話しているのは、各職業情報にひもつくいろいろな数値データも一定の制約があるということは、きちんと表記しなければいけないということはあります。世に出すときには説明書はしっかり付けていこうとは考えております。

○松原構成員 今後、興味で見た場合の自己分析のためのツール等を当方で提供させていただいた場合、やはりその使い方の留意事項や適性自体も変化しうるものですので、それをそのまますぐのみにして、それだけを妄信することがないように、そういったことは留意事項としてサイトの中で御教示させていただくことは厚労省と今後も検討していきたいと思えます。

○(株)野村総合研究所 今頂いた御意見ですが、確に重要だと考えております。本編の15 ページ、「広報・啓発活動の実施」の所で、一部の情報を妄信してしまうことも可能性としてはありますので、そうならないように、例えばサイト活用のマニュアルとか、正しい活用方法を周知していくことは重要かと考えております。

○大藪座長 今のお話は、いわゆる内部労働市場、外部労働市場問わず、労働市場のインフラとしての情報ということはあると思います。ですから、前からお話が出ているように、直接これでひも付けをするわけではなくて、実際にひも付けをするのは、もちろん使っている利用者が考えて最終的にはされるわけですが、その具体的な判断に行くまでには、この情報システムを見て、学校の先生方、指導の方、あるいは転職では各エージェント会社の方が、これをベースにしながら具体的なアドバイスをして、実際にいい就職であるとか、職業選択であるとか、そういうふうに結び付けることに根本的な意味がありますので、その辺はきちんと守っていかなければいけないと思っています。ほかに何かありませんか。

議論は毎回尽きないのですが、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ます。まだ御発言が足りない、あるいは自分の意見があるという方は、追加で本日から1週間程度をめどに事務局のほうまでお送りいただきたいと思います。詳細は後ほど事務局から説明があると思いますが、本日皆様にお送りするメールに記載があるということですので御確認ください。本日の議論や追加の御意見等を踏まえて、座長の私と事務局において方針書への反映等を行います。ですので、御一任いただければと存じます。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。

○首席職業指導室中央職業指導官 ありがとうございます。まず、今大藪座長から御案内がありました追加の御意見については、後ほど私のほうから様式をお送らせていただきますので、そちらに記載の上、御返信をお願いいたします。

次の日程は10月の開催を予定しております。こちらについても後日に日程調整表をメールにて送信させていただきますので、御都合を記入いただいた上で、期日までに御返信をお願いできればと思いますので、よろしくをお願いします。

○大藪座長 それでは以上で終了いたします。皆様、お疲れ様でした。