

第3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10月31日(木)  
10:00～

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 ただいまより、第 3 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、御多忙の中お集まりいただきまして、ありがとうございます。本日は、漆原構成員、野原構成員、根本構成員、オブザーバーの経産省の能村様が所用のため欠席されております。能村オブザーバーについては、代理として経産省の経済産業政策局産業人材政策室長補佐の森本様に御出席いただいております。よろしくお願いいたします。

次に、先日お伝えしておりましたが、本日付けで本検討会の開催要綱を改正し、新たな構成員とオブザーバーの方に御参加いただくことになりましたので、御紹介させていただきたいと思っております。資料の一番後ろにあります参考 1 と参考 2 を御覧いただければと思います。参考 1 は開催要綱そのものになっておりまして、変わった部分としては、「3 構成」の(3)に独立行政法人労働政策研究・研修機構を新たに加えさせていただいたところ です。参考資料 2 では具体的にメンバーのお名前を追加いたしております、まず前回の検討会においてヒアリングをさせていただきました認定特定非営利活動法人育て上げネット執行役員の新宅様です。新宅様には今回より構成員として御参加いただくことになりましたので、よろしくお願いいたします。それから、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)です。JILPT は本サイトのインプットデータの収集・分析を担当しております。事務局からは審議官の岸本が出席しております。よろしくお願いいたします。

次に、資料について御案内します。まず資料 1 として、「第 2 回検討会で出された主なご意見等について」、資料 2 として、「『職業情報提供サイト』に関するユーザビリティ調査結果」、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、「画面デザイン案」、資料 4 として、「職業情報提供サイト(日本版 0-NET)(仮称)広報計画について」、資料 5-1 として、「サイト運営方針書(骨子)」、資料 5-2 として、「サイト運営方針書」、資料 5-3 として、「サイト運営方針書(修正箇所とその考え方)」をお付けしております。資料 6 として、「職業情報提供サイト(日本版 0-NET)(仮称)の運用等」という構成になっております。一番後ろに参考 1 として、改正後の検討会の開催要綱及び構成員名簿をお付けしております。なお、資料 3-2 の「画面デザイン案」については、タブレットとは別に A3 の紙で印刷したものを机上に配布しておりますので、おそろいかどうか御確認を頂ければと思います。

議事に入りたいと思っております。この後の議事進行については、座長にお願いしたいと思います。座長、よろしくお願いいたします。

○大藪座長 皆さん、今日は朝からお出でいただきましてありがとうございます。この研究会も 3 回目に入りまして、ちょっと内容が詰まってきたかなと思っております。本日の議題に入りたいと思っております。まず議題 1 の第 2 回検討会における御意見とその対応について、事務局から御説明のほうをよろしくお願いいたします。

○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 2 回検討会で出された主な御意見等について」です。出された御意見を項目ごとに整理して、それぞれに事

務局の考え方を整理しております。

まず、1「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」を踏まえた御意見等です。以下主なものを御紹介します。この項については2つ目の○です。仕事の性質というデータ項目がありますが、現状では非常に細かい記載も散見されるのですが、それではなかなか初めて使う方が使いにくいということで、より抽象度が高い表現にまとめる作業が今後必要でないかということです。これは次年度以降取り組むということで、サイト運営方針書に記載しております。

次、2の項目です。現時点での動画等制作及び開発状況等についてです。1つ目の○です。例はプラスチック成形が出されておりますが、フリーワード検索を実装することにしておりますが、初めて使う方がいきなりプラスチック成形のようなかなりレアなものを検索するとは思われませんので、いろいろな言葉、類似する言葉でヒットできますように辞書を充実させる作業を現在行っております。

2つ目の○です。この後ユーザビリティ調査の中でも何度か出てくるとは思いますが、キャリア分析については、今年度の開発スペックでは数値プロフィールを自分で入力するというような立て付けになっております。これだとなかなか入れにくいということですので、現在、バーをスライドさせて、自分の感覚的なもので入力できるようなやり方に修正しているところです。

2ページです。最初の○ですが、同じくキャリア分析への指摘です。今年度は自己評価といいますが、自分でこんなものかなと入れるような仕組みにしてはありますが、これだとなかなか客観性が担保できないのではと、使うほうとしても不安ではないかという声がありますので、次年度の開発においては、自己理解診断ツールを実装する。そこから職業検索機能に飛ぶということをやろうと考えております。

次の○ですが、サイトの色合いについて、前回こちらでかなり議論になりましたが、赤い色をベースにしたものは、ちょっと強圧性が強いではないかということです。この後御紹介するユーザビリティ調査でも同様の指摘を受けておりますので、今般そのベースとなるその色を修正しております。

飛びまして3ページ目です。○で言いますと3ページの一番下の○ですが、このサイト全体にわたってキャリア分析等のいろいろなページで、ちょっと言葉が難しいと指摘を受けました。これは今日お見せするページのイメージではまだ反映できておりませんが、各機能とか使われている名称、用語については、より平易な分かりやすい言葉に変換するためのレビューをこの後実施をする予定です。

3ページの一番下から3「ユーザビリティ調査の実施について」です。4ページをご覧ください。このユーザビリティ調査は既に8月の末に終わったものですが、第2回検討会では多くの利用者、ユーザーはPCではなくてスマホを使うのではないかということで、是非スマホを用いたユーザビリティ調査であってほしいという要望が出されておりました。それで、ユーザビリティ調査では実際スマホを用意いたしまして、使っていただき調査を

行ったところでは。

4 です。サイト運営方針書の案についてです。これは基本的に頂きました御意見を反映させることで、サイト運営方針書にも記載することでの整理がずっと続いております。

最後ちょっと飛びますが、5 ページです。一番最後の所を御覧ください。これは当然サイト運営方針書にも記載するのですが、併せまして、0-NET のサイトを実際使う方々、これを使って指導される先生方に向けた説明教材の開発も今年度中にやろうと。また、説明をちゃんとしたページも作成しようということで、これは今年度開発に入れて取り組むことにしております。資料 1 についての説明は、簡単ですが、以上です。

○大藪座長 ありがとうございます。ただいま頂いた御説明について、委員の方から何か御意見、御質問等ありましたら、よろしく願います。御感想でも別に構いません。

○酒井構成員 人手が必要なところや、産業として将来性があるようなところに人材が振り向けられていくということが、本人にとっても企業にとっても大事ということだと思いますので、そういった観点から幾つか申し上げたいと思います。

まず、2 ページ目の 4 つ目ですが、民間のサイトとのデータ連携です。この 0-NET により、職業概要が分かりましたら、そのまま求人サイトに行けると便利かなと思います。先に資料 6 を見ますと、令和 2 年度事業に一部含められるということですので、検討を進めていただければと思います。

次ですが、3 ページ目の 2 つ目、正社員とパートとの比率とあります。これも大事な情報かと思えます。どの職業に就きたいかというよりも、例えば正社員で働きたいというような希望が先に来るのも普通ではないかと思えます。これも検討を進めていただければと思います。

4 ページ目の 4 の 1 つ目です。利用者から見ますと、各職業の給与水準というものは、職業選択に当たりまして重要な情報です。こちらはサイト運営方針にも記載するということですので、検討を進めていただければと思います。

最後に 4 ページの 4 の 2 つ目です。職業を選ぶ場合、その職業の将来の価値というのが気になると思えます。時代に合った適正な人材配置を実現していくために、全ての職業をバラ色に書くのではなく、今後、需要がなくなっていくような職業については、そのことが何となく感じ取れるようなことにするというのも、利用者のためになるのではないかと思います。こちらも検討を進めていただければと思います。以上です。

○首席職業指導官 ありがとうございます。もともとの 0-NET のコンセプトでは、こういった各職業に関連する客観的なデータ情報を、きっちり提供していく。それによって、会社の経営者の方々やあるいは求職者の方が、職業選択等の参考にできるということでしたので、これは我々は重要な課題だと思っています。事前の説明の中でも、やはりこういった客観的データの充実については非常に強い要望が出されていますので、我々もこれは重要なポイントだと思ひまして、来年度以降しっかり取り組んでいきたいと思っています。

○大藪座長 ありがとうございます。なかなか今回のような新しい試みの中では、確かに各委員の御要望点などは、一挙に初年度に積み込むというのは難しいところなのですが、やはり御指摘いただいたこの点というのは全て重要なことだと思いますので、引き続き取り込んでいただけるように、私としてもお願いしたいと思います。ほかにはありませんか。

○新宅構成員 就職困難者等への支援ということで、少し意見をさせていただきたいと思います。就職困難者の場合、社会的なブランクが多少あって、しばらく働いていない中で新たに働こうという方々もいらっしゃいます。そういった方々からすると、仕事に就きやすいものというものが、幾つかあると有り難いかと思います。

質問、意見とはちょっと違ってくるのですが、例えばデータ入力や警備など、ブランクのある方が最初に就く仕事としてあり得るものというのがあります。そういったものが掲載されていた上で、更にそこからどのようにステップアップしていけばいいのかということもケースがあると、就職困難を抱えている方々にも使えるものになるのかなと思いました。

ユーザビリティの所ですが、十分御検討されているとは思いますが、支援を行うスタッフの中にはちょっと高齢でという方も多くいらっしゃいます。そうすると、少し若い方々が使うサイトの構成というよりは、文字を大きくしたり、アイコンを分かりやすくしたりという形で、少し年齢層が高くても使えるような構成にしていくと、使う方が増えてくるのではないかなと思いました。以上です。

○大藪座長 ありがとうございます。

○首席職業指導官 職種をまたぐキャリアアップなどは、前回は御指摘いただいていた、実はこれが今のところ一番難しいところではあるかと思っています。各職種の中に定性データとして入れることは今年度中に対応するのですが、検討課題としてはサイト運営方針書に組んでやろうかと思っています。これはどういうやり方があるかも含めて、ちょっと考えたいと思っています。

○SB テクノロジー(株) 今、御意見いただいた高齢者の方や、なかなかスマホなどに慣れていない方など、そういった方も今回の0-NETのサイトの重要なユーザー様になりますので、今後、アクセシビリティを厚生労働省様のガイドライン、そのほかJISで決めている規格等々ありますので、そちらのほうをしっかりとやっていきたいと思っています。

○松原構成員 少し補足をさせていただきます。社会的にブランクのある方が選びやすい職種というものも、ラインナップに入れてほしいという御要望かと思いますが、私どもインプットデータを作っている中でも、そういったことをちょっと意識して、例えば調理補助や保育補助など、ハローワークにも求人が非常に多く出ているもので、割と入職がしやすい、そういった職種についても、あまり情報が定性的にはないので、そういったものは掲載していきたいと思っています。

○大藪座長 ありがとうございます。ほかになんか御意見や御感想は、大丈夫ですか。ほかになんかようでしたら、次の議題に進みたいと思います。

議題 2 のユーザビリティ調査の結果について、事務局から御説明をお願いします。

○(株)博報堂 資料 2 をお開きください。8月29日(木)から9月2日(月)までの5日間、合計50人の調査対象者にヒアリングとアンケートの形式で実施したユーザビリティ調査の結果を御報告します。なお、このユーザビリティ調査はモックアップを使って、実際に見て触っていただいて、かつパソコンとスマートフォンの両方のデバイスを用意して実施を行っています。

右上に1とあるスライドをお開きください。こちらは調査を行った対象者の内訳になります。グループは10個のグループがあります。ハローワークの担当者から、高校生、大学生を含めたような10個のグループで行っています。また、カテゴリーとして支援機関の担当者、企業の人事管理担当者、それから学生や求職者といった3つのカテゴリー。性別でいくとほぼ50%の女性、男性の割合。年代は、10代から60代まで広く対象に行っています。

2 ページをお開きください。こちらのページでは、調査結果の全体のサマリーとして2つ大きく取り上げさせていただいています。1つは、職業を客観的に紹介する本職業情報提供サイトは、有益と判断する傾向が非常に高かったです。特にこの客観的というサイトの立ち位置に大きな期待が持たれ、職業のつらい部分などの本音の話も加えてほしいという要望も多くあったのが特徴的な結果でした。2つ目は、学生及び求職者にはサイトの価値はすぐに伝わり評価されていましたが、逆に企業の人事管理担当者やキャリアコンサルタントなどの支援機関の担当者には、利用価値が見いだせていない印象でした。特にトップページには、求職者、人事管理担当者、支援者の3つのサイト利用者の視点を考慮したデザインを工夫する必要があるように感じました。

3 ページをお開きください。3 ページと 4 ページでは、特にこの調査において重点的に確認した6つの項目についての結果を御報告しています。まず1つ目、サイトの第一印象です。特に何も説明もなくサイトを見ていただいたときの印象です。やはり第2回の検討会の際の指摘と同じで、漢字の多さで、特に職業分野、産業別といった分類表現等から、本能的にお堅い優等生イメージを感じ取り、お役所的な堅いという第一印象を持たれてしまっています。「13歳のハローワーク」を想起させるといった意見が非常に目立ちました。

2つ目のベースカラーです。「赤」の主張により、違和感や抵抗感、圧迫感があるといった意見が目立ちました。また「赤」という色がもたらす印象もさることながら、「赤」の占める面積の多さもその感覚を与える要因となっていました。

3つ目のアイコンについてですが、特に職業分野、産業別のアイコンは文言を的確に表現してるとは言いづらいという指摘が目立ちました。また、アイコンの指摘ではないのですが、下段に配置してあったスキル・知識、免許・資格等といったなじみのある分かりやすい文言を先に配置したほうが、入口の敷居が下がり、スムーズなサイト利用が促されるのではないかという意見も複数ありました。

4 ページを御覧ください。4 つ目、イラストについてですが、ないと寂しいという意見もやはり複数ありました。ですので、イラストは必要性があると思われました。ただし、モックアップで採用されていた表情がないイラストには、冷たさ、怖さを感じるという意見と、イラストには明るさ、前向きさといった要素を求める意見もあったことから、イラストについては見直す必要があると感じました。

5 つ目の職業紹介動画については、どの年代の方にも動画で情報を得ることが、最近増えているようで、非常に好意的な意見を頂きました。また、この動画に対してもサイト全体にも求められた良いところばかりではなく、厳しい側面なども動画に加えてほしいという意見も、良い意味でそういう意見がありました。

6 つ目のキャリア分析については、現状の自分の能力を客観的に知るということに対し、興味・関心を示し、好印象な感じでした。また、積極的な活用の意識からの意見だと思いますが、数値入力には自己判断ではなく客観的な方法、例えば SPI のような設問に答えていくと数値が決まっていくような仕組みを求める意見が多くありました。

5 ページから 7 ページまでの 3 ページですが、今回のアンケートはこちらに示す 100 問の設問を用意していました。各設問には 1~5 までの肯定的な意見、否定的な意見というものをマーキングしてもらうような形で実施しました。こちらには各設問に対して、肯定的な意見の 5 がどれだけあったのか、否定的な意見の 1 がどれくらいあったかを示すグラフを緑と赤の色で示している形になります。緑色の肯定的な回答が多い所については、設問に薄い緑色の背景色を付けています。また、逆に否定的な意見が多かった設問については、薄い黄色の色を付けて示しているものになります。こちらの資料はここでの説明を割愛させていただきます。

最後の 8 ページをお開きください。レーダーチャートになります。調査対象者 50 人を、3 つのグループに分けています。学生・求職者というグループと企業の人事管理担当者、それから支援機関の担当者の 3 つに分けて、それぞれの設問の平均点をレーダーチャートにしました。一番外側にある緑色の線が、学生・求職者を対象にした結果です。非常にどの設問に対しても高評価で、大きな円になっています。逆に気になるのが黄色と赤で、平均点よりほぼ下回っているような状態なのですが、企業の人事管理担当者及び支援機関の担当者については、どの部分もなかなか価値が見いだせていないような結果になっており、平均値を下回るような結果となっています。以上でユーザビリティ調査の結果の説明を終わります。

○大藪座長 どうもありがとうございました。やはり、前回に続きインターフェイスの在り方というのは、利用者にとってはすごく死活問題というか、そういう問題なので、いろいろ考えさせられる御意見が続いていると思います。ただいま頂いた御説明について、また委員の方から何か御質問や御意見、御感想がありましたら。

○酒井構成員 2 ページです。6 月の最初の会合のときに、O-NET は企業の担当者にどういった付加価値を与えられるのでしょうかということを、質問させていただきました。今

回のこのユーザビリティ調査においては、この2ページのとおり企業の人事担当者に自分が活用できるコンテンツなのか、混乱を与えたとまとめられています。せっかくO-NETを立ち上げていただくのですので、この課題を解決の方向に進めていただければと思います。以上です。

○首席職業指導官 御指摘ありがとうございます。この後、改善の説明をしますが、このユーザビリティ調査の段階でも本当に御指摘のとおりでした。2つの内容があると思います。1つは、このサイトに起因するものということで、使い方が分かりにくいということ。要するに本来使えないのではなく、使えるのだけれども、使い方が分かりにくいという問題なのかということもあります。先ほど、酒井委員から御指摘いただきました客観的データなどは、今年度中はまだ不十分で、どちらかという職業情報、インプットデータを先行に、そちらから肉付けをしていますので、どうしても一定のユーザーにはもの足りなさを感じるという面があるのではないかと、要するに内容面でまだ足りない部分があるのではないかと感じています。

一方、サイトの見方、本来使えるコンテンツがあるとなれば、そこにたどり着けるかというサイトの工夫については、少しずつ改善を図っていきたいと思っています。今回も一定の改善を進めているところです。以上です。

○大藪座長 ありがとうございます。ほかに。

○木下構成員 感想なのですが、まず、いわゆる支援機関の担当者と企業の人事管理担当者と学生・求職者の中で、このように点数の差が出るのは致し方ないかなと思いました。特に人事管理担当者はどういうシーンで、どういう必要なときにこれを使うのかということ自体の具体的なイメージがない中で、恐らくお答えしている部分も多くあると思うのです。ただ実際、一番御利用される方は求職者という働く人全てが対象だと思うので、そういう意味でいうと、学生やこれから働く予定のある方たちに、一番点数が高いサイト設計なのであれば、それが一番いいのではないかなと思ったことが1つ。

もう1つは、御意見を聞かれると厳しい局面や本音が入ったインタビューなどを求める意見がありましたという話もあるのですが、ここまで入ると人の主観みたいなものになってくると思うので、こういうものはどちらかという求人メディアなどの違う所の役割な気がするので、もともと職業インフラになるというところなのであれば、むしろ客観的なデータを中心にやっていただいたほうがいいのかなと思いました。

○大藪座長 ありがとうございます。

○伊藤構成員 私も意見というかコメントなのですが、5ページ目の6にキャリア分析に対する印象というのがあります。ここで提示する自己の今のスキルを知る、それから就職しようとする職業に求められるスキルとの差を知るということは、非常に重要だなと思います。ある意味、こちらのサイトのキラーコンテンツのように捉えていたところがあります。この6のキャリア分析に対する印象の1点目ですが、やはり似たような御指摘があって、ユーザーさんにとっては、求職者の立場の方にとってはそこをすごく重視されている



方もいらっしゃると強く感じました。

弊社の中の転職者の動向などを見ていますと、自分で学んでいくメンバーもいれば、エージェントに依存していかれる方もいて、こういった自分を知るところをやはりより強く求めて動かれるセグメントというのがあるのかなという気がしています。そういった方たちに対して、どういう情報提供をしていくのかという観点で言うと、多分そこで自分を知って終わるのではなく、その次に足りない部分を知って学びにつなげる、起点になるようなサイトだと思うのです。そういったことから正に、普及活用の在り方ということで言うと、プロモーションの際に利用のシーンなどを想定して、うまくそこを提供してあげると非常にいいのかなと感じました。是非、今後、御検討いただければと思います。以上です。

○大藪座長 ありがとうございます。ほかに何か。

○藤田構成員 今、出された御意見全部、私も賛成なのですが、あえて今回のインタビューの対象の中にキャリアコンサルタントと大学生、高校教師、大学キャリアセンターのキャリアカウンセラーと、似ているのですが、対象が恐らく別の方が2つ入っているわけですが、これは意見に何か差がありましたか。

○(株)博報堂 すみません。ちょっと思い出せないのですが。少しあったのは、学生さんと社会人を相手にしているところの、そちらの方たちがこれを使うとき、キャリアコンサルタント自身や学校の指導する人の立場ではなくて、その先の利用者の意見は当然違っていたのですが、自分たちの意見の差があったかどうかはちょっと。

○藤田構成員 特に意識されるような差があったわけではないということですか。

○(株)博報堂 はい。

○大藪座長 なかなか、高校生対象と大学生対象では、少し職業に対する意識というのは違うかもしれないですね。ほかにありませんか。

○星野構成員 今までの意見と重複するのですが、日頃、私も仕事上、大学のキャリアセンターの方とお付き合いする中で皆さん口をそろえて言われるのが、「学生が答えを求めてくる」ということです。ですから、そういう時にこういうものを使って、カウンセラーの力でもって、学生本人が使った後にこれをどのようにフィードバックをどうしていくかということが、むしろ大切なのではないかなと思いました。

○大藪座長 ありがとうございます。先ほどの木下さんのお話にもあったと思うのですが、やはりこれはインフラストラクチャーなので、これを見てユーザーが知りたいことは全部解決する、例えば具体的な求人を知りたい、という位置付けとはちょっと違うのかなと私は思っていて、気軽にネットでアクセスしていただいて、理想を言えばある程度自分たちの姿や、あるいは職業の在り方などという基礎知識、あるいは客観情報に基づいた相場感のようなものを知った上で、いわゆるコンサルタントの方などによって具体的な求人などに結び付けていけば、というプロセスというか段階に基づいた制度設計なのかなと思っています。ほかに何かありますか。

○新宅構成員 私がよかったなと思ったところですが、こちらの設問のどこに登場してくるかは分からないのですが、以前、拝見させていただいた資料の中に苦手なことを外して検索という機能があって、それで就職困難者の方が仕事を探す上では非常に有効だったのです。どこに出てくるか分からないのですが、それはコメントしておきたいなと思いました。

○(株)博報堂 正にその意見は出ておりました。

○新宅構成員 ありがとうございます。

○大藪座長 よろしいですか。それでは、次の議題に進みます。議題 3、ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発です。事務局から説明をお願いします。

○SB テクノロジー(株) よろしくお願ひいたします。それでは、サイト開発状況について説明させていただきます。資料 3-1 の 3 ページ目を御覧ください。サイト開発につきましては、これまで半年ほど行ってきましたけれども、一度、半年間の振返りをして今回の議題に入りたいと思っております。

第 2 回検討会までの振返りとしまして、先ほど大藪座長からもありましたとおり、サイト開発における今回の要点であるユーザビリティ、ユーザインターフェイスの開発について、これまでどのような検討を行ってきたかを振り返ります。まず、最初に、どのような利用者がこのサイトを作るのかという、利用者像を策定しました。利用者像を策定したことによって、最初の機能の要件に対してこういう課題がある、こういう利用者が想定されるので、もっとこういう見た目にするべきである、こういう機能にすべきであるという課題を発見しまして、我々の中でユーザインターフェイスの案、③のユーザインターフェイスへの反映でサイトのデザインの案を作りました。その上で先ほど博報堂さんから発表がありましたとおり、我々が作ったユーザインターフェイスを用いてユーザビリティ調査が実施されました。

本日は、先ほどのユーザビリティ調査の実施の結果を踏まえて、前回のユーザインターフェイスに反映したデザインから、どのように変更してデザインを最終化していくかについて説明したいと思っております。また、その後厚生労働省等の各種ガイドラインに準拠し、より全ての国民、例えば障害をお持ちの方や高齢の方等が使いやすいように、どのように最終的に落とししていくかについても説明します。

5 ページ目では、先ほどのユーザビリティ調査の結果を踏まえまして、どういったことを修正していくのかのサマリーになります。ここで説明します各トピックにつきましては、次のページからより詳しく説明します。修正方針と書いておりますが、大きく 4 つあります。1 つは、先ほどの報告にもありましたとおり、様々な機能がある中で、どの機能を誰が使うのかが分かりにくいという御意見が非常に多くありましたので、その解決策を提示します。次に、ベースカラー、赤の強い印象に対して、よりユーザーがとっつきやすいデザインに変更するためのベースカラーの変更について説明します。また、先ほどの報告にありましたとおり、アイコンのデザインが文言と結び付きにくいということで、アイコン

のデザインを一部変更しておりますので、それについても説明します。最後になりますが、イラストを多用していることについては非常に好評であったものの、イラストそのものの雰囲気やトーンアンドマナーというものが少しさみしい感じであったというところに関して、イラストのトーンアンドマナーを抜本的に変更しますので、その説明をします。では、それぞれの詳細の説明をします。

6 ページ目です。まず、利用者の皆様にとって、どの機能をどういった利用者が使うのかという点が分かりにくいということにつきまして、非常に明確な回答ではありますけれども、各機能のリンクに、この機能は誰向けの機能ですということを示すラベリングを実施したいと思っております。例えば人材採用支援という機能に関しては、企業の方向け、支援者向けだということを示すことによって、企業の方が、このサイトは自分たちにとって何をできるサイトだといったことを分かりやすくしたいと思っております。

次のページです。先ほどから再三説明で登場しておりますけれども、もともとの赤と青のベースカラーを用いたデザインというのが主張を強く感じる若しくは圧迫感がある、又は前回、第2回の検討会でも意見がありましたとおり、怒りや興奮といったようなイメージがあるところを修正するべく、白と青を基調にしたデザインに修正したいと考えております。後ほど具体的なデザインについて御紹介します。

次のページです。アイコンについて、分かりにくいアイコンが一部あるといったユーザビリティ調査結果がありました。また、先ほどユーザビリティ調査結果で解説がありましたとおり、例えばスキル・知識という検索方法や、免許・資格といった検索方法のような、より一般の方にとっつきやすい検索方法を、より分かりやすい位置に配置すべきではないかという御意見がありました。これに対しまして、アイコンの変更というところで、アイコンの一部について、例えば職業分野、職業分類、産業別に関しては、ユーザビリティ調査結果を踏まえて、より分かりやすいアイコンに変更しております。また、配置につきましても、先ほど申し上げましたように、スキル・知識、免許・資格といった、一般の方にとっつきやすい機能について、上部に配置することに変更しております。

最後になりますが、イラストに関してです。イラストに関しましては、イラストを使うこと自体は好印象であったものの、先ほど説明したとおりですが、もともと利用していたイラストが冷たさ、怖さを感じる。特に表情が、実際に顔のパーツが表現されていないところに抽象的な怖さを感じるという御意見がありました。これに対しまして修正方針に記載しておりますけれども、よりポップ、コミック調の人物表現をすることによって、温かみや身近さみたいなものを表現していきたいと考えております。

本日、このようにデザインを最終化することについて説明しておりますけれども、その後の作業としては、これらを基に最終的にアクセシビリティ、全ての方が利用しやすいようなデザインに落とししていくための作業を今後やっていくことについて説明します。

11 ページ目です。本日、デザインの最終化について説明しておりますけれども、この作業が終わった後は、3つのガイドライン等に準拠することで、全ての利用者の方が使い

やすいサイトにしていくと考えております。1 つ目は、厚生労働省が発刊しておりますアクセシビリティ・ユーザビリティガイドラインです。もう 1 つが特設サイト制作ガイドライン、これも厚生労働省が特設サイト等を制作する上で、制作業者に注意すべき点を指示しているものになります。

最後になりますが、高齢者や障害のある方を含む全ての方にとってウェブサイトが利用しやすいことを担保するための JIS の規定であります JISX8341 へ準拠する予定です。

次のページです。こういうことを踏まえまして現在、デザインの最終案等を作成中です。今回、ページ全てを紹介すると時間が大変押してしまいますので、主要なページを御覧ください。13 ページ目です。また、本説明上では割愛しますが、皆様のお手元には A3 版で印刷したものを準備しています。タブレットの説明では、ページが縦に長いものは下が切れてしまっていますが、A3 のプリントアウトしたものには、下まで全て入れております。

まず、トップページになります。主な変更点について説明します。見てお分かりのとおりですが、前回の赤と青を基調にした配色から、白と青を基調にした配色に変更しております。また、先ほどから説明しております要点として、各機能の利用者のラベリング、アイコンの位置の変更、イラストのトーンアンドマナーの変更等を行っております。また、非常に細かいところで申し上げますと、右上に厚生労働省のロゴを追記したり、左上に職業情報提供サイト(日本版 O-NET)と入れたり、細かな変更もありますが、大きな変更としては先ほど説明しましたとおりです。また、右側にスマートフォン用の画面も記載しておりますけれども、ここについても、変更点としてはパソコン用と同じく同様の内容を反映しております。

14 ページ目、職業情報を検索した後の各職業情報の詳細ページになります。色のベースカラーの変更については説明したとおりですけれども、1 点だけ追加の変更点を説明します。今回、職業情報ページには、各種グラフが多用されておりますけれども、スマートフォン等で閲覧した際にグラフがどうしても切れてしまうことがありますので、横にスクロールしなくても一目で分かるように、各グラフに、実際に棒グラフだけではなく、例えば 38.9% という数字を入れることによって、一目で分かるような工夫を追加しております。

次のページ、キャリア分析ページになります。こちらは同様に色等の反映をしております。次のページ、人材採用支援ページについても、同様に色等の反映を行い、加えてグラフに数字を実際に出すことによって、スマートフォンでも視認性の担保等を行っております。次に、人材活用シミュレーションページです。これも同様ではありますけれども、色等の反映を行っております。最後に 6 ページ目、マイリストのページです。これも色の反映等を行っております。説明は以上となります。ありがとうございます。

○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引き続き委員の方々から御意見、御質問あるいは御感想など頂けたらと思います。

○伊藤構成員 1 点よろしいでしょうか。細かいことで恐縮ですが、15 ページ、17 ペ

ージ辺りのグラフを拝見しますと、先ほどスマホの画面はどうしてもスケールの問題があって切れてしまうという話で、数値を表すという工夫をしたということですが、見比べると多分棒グラフとしての意味が、スマホのほうはほとんどないようなスケールで出てしまう、この辺はまだ微調整で可能なものですか。

○SBテクノロジー(株) はい。

○伊藤構成員 分かりました。改善する方向であると了解しましたので、ありがとうございます。

○SBテクノロジー(株) 例えば16ページのように、パーセンテージがあると、小さいものについてはというところで。

○伊藤構成員 そうですね。

○SBテクノロジー(株) 17ページになるとというところだと思いますので。

○伊藤構成員 はい、了解しました。

○大藪座長 ほかにございませんでしょうか。お願いします。

○千葉構成員 項目の数値で並べ替えて、グラフの作成することはできるでしょうか。

○SBテクノロジー(株) 現在ソートは考えておりません。少なくとも本年度につきましては。

○千葉構成員 並べ替えてグラフ化すると、どの項目がどの程度高いか分かるので、今後改良する際に検討していただきたいと思います。また、マイリストに挙げた職業など、2つの職業を比べて、データ比較できるような機能があると便利だと思います。

○大藪座長 ほかにありませんか。大丈夫でしょうか。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。

続きまして、議題4のサイトリリースに向けた広報活動について、事務局から御説明をお願いします。

○(株)博報堂 博報堂の佐藤でございます。よろしくお願いたします。資料4です。まず、2ページで全体概要をポイントで御説明いたします。広報の目的です。日本版0-NET、以下「仮称」は省略させていただきますが、パブリシティ獲得を目的としたPR活動のお話で、本サイトの運用開始前に情報をリリースするタイミングを2回設定いたします。情報発信のための戦略的なPRの下、活動を実施いたします。ひいては日本版0-NETの国内での認知向上に寄与することが広報の目的です。

実施概要です。本サイトの運用開始タイミングを2020年3月31日と設定させていただいております。第1弾、日本版0-NETスタート・期待される効果・有識者コメントといったところです。第2弾、サイト運用開始に関して、ビジュアルでお伝えできるようなどとメディアブリーフィングと称して、メディアを招集したところで、見て・触れて・触ってという体験会を構成しようと考えております。プレスリリース配信、メディアプロモートのPR等をしながら、下に表がありますが、表記に基づいて各段階に合わせた広報活動を展開させていただきます。配信制度としてPRTIMESがありますが、これによってWEB

メディア約 20 媒体の掲載を予定しております。表組みしましたのは、第 1 弾、第 2 弾、リリースピックとしては何をうたうのか。その PR 手法としてはどのようなことをやるのか。アプローチ先、メディアとしてどのようなことを想定しているのか。これによって想定する対象者をどう設定しているのか、届くのかといったところを表にしております。

もう 1 つ、リーフレット作成による広報展開も軸として考えております。広報活動の 1 つとして、日本版 O-NET に関するダウンロード用電子版リーフレット、A4 で 1 枚程度を制作いたします。ハローワーク、学校などで活用し、幅広い認知拡大を目指していく予定です。

3 ページが、今申し上げたところを広く俯瞰した図で示しております。大きくは 2 軸あると御理解ください。プレスリリース第 1 弾、第 2 弾を軸としたものが 1 つ。それから電子版リーフレットを作成しながら認知を図っていく軸が 1 つ。プレスリリースに関しては、メディアプロモートを行いながら、メディアに対してリリースを周知し、そのメディアが作る情報を形成するところにアプローチしていく。もう 1 つは、プレスリリースの配信を使い、WEB メディアに掲載していく流れになる予定です。

4 ページは各リリース想定要素について示しております。第 1 弾のリリース内容要素として、日本版 O-NET がスタートすること。導入意図、背景、日本版 O-NET サービス概要、また米国 O-NET について等々。また、日本版 O-NET により期待される効果が 1 つポイントになるかと。またそこには、有識者のコメントを頂きながらリリース情報としていくことといった要素です。2 月上旬、中旬辺りを想定配信日としています。

第 2 弾として、リリース内容要素としては、サイトで提供する情報とは何だ、といったところで、提供する情報の内容やサイトトップ画面、職業紹介写真、動画キャプチャー等々を使いながら、絵的に分かりやすい内容と、ビジュアル面でサービス認知といったところを理解していただくという要素内容にしようと思っております。

また、併せてメディアブリーフィング・デモ体験会として、メディアを対象とした先行体験会。実際に体験していただくことで、メディアへの情報理解を促進させる目的で実施いたします。これに係る内容等々のリリースの想定配信日は 3 月中旬を予定しております。簡単ですが、広報計画については以上です。

○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、御意見、御質問、御感想などを頂けたらと思います。

○千葉構成員 広報する際、各学校の HP にリンクを張ってもらうようお願いすれば、進路指導などで子供たちが活用しやすくなるし、自然と子供たちにこのサイトを周知できると思います。アドレスを入力したり、検索したりせずに、簡単にクリックだけでサイトを利用できるようにすることがよいかと思います。また、厚生労働大臣など SNS のフォロアーが多い方に、ネット上で拡散をお願いしてもらえば、一気に広めることができるのではないのでしょうか。戦略的な周知をお願いしたいと思います。

○(株)博報堂 ありがとうございます。また担当課さんとも御相談の上、進行したいと思

います。

○大藪座長 ほかに何か。

○木下構成員 1つ質問ですが、1月、2月、3月のタイミングでは職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)でプレスリリースをされるのでしょうか。

○首席職業指導官 すみません、この日本版O-NETに「仮称」を付しておりますのは、これに先立って似たような商標登録をしている法人があるためです。もう既にO-NETという名称を使っているのですが、当該法人と、これについて一定の期間とか条件を付して、引き続き使わせていただくことを調整中です。そして次年度になりますと、この職業情報提供サイトの愛称の公募事業というのをやりますので、その時点で日本版O-NETに代わる愛称が付いたら、その時点で可能であれば切り替えようという段取りを踏んでいまして、このO-NETと商標のかぶる法人とは、そういうことで調整をやっております。

○木下構成員 分かりました。リリースするのに「仮称」と付き続けると、その違和感が。

○首席職業指導官 その時点でもう当該法人と整理が付けば、「仮称」は外せると思います。

○大藪座長 それはすごい重要なことだと思うので、やはり事務局というか、厚労省には引き続き頑張ってくださいと思います。ほかにありませんか。

○星野構成員 先ほどのアプローチ先メディアですけれども、多分、千葉先生のほうが詳しいと思うのですが、大学の中にキャンパスTVを置いている大学があると思うのです。ああいうものをデジタルサイネージで、食堂で食べているときに自然と流れてきて情報がインプットされる。何回も何回も繰り返し流れるので、ああいうものも1つの手法かと思います。

○新宅構成員 アイディアですが、ユーザーのうちの1つの支援者の中の何割かはキャリアコンサルタントだと思うのですが、キャリアコンサルタントの弱みというか、職業の情報を数多く知っているわけではないというところがあると思うのです。それを補うためのツールになると思いますので、日本全国いろいろなキャリアコンサルタントの養成講座があると思いますし、資格を取った後のキャリアアップというのですか、能力開発の講座もあったりするのですけれども、その中に職業情報を知るためのツールとして、こちらのO-NETを使った研修を開催すると、結構ニーズがあるかと思いました。

○大藪座長 なるほど、それはいいアイディアかもしれないですね。

○首席職業指導官 担当室と協議をしたいと思います。

○大藪座長 少し私から付け加えると、こういう仕事をしていると、人材紹介業とかそのような方々からいろいろ話を聞かせてほしいというような機会が多いのです。このような世界というのは、木下さんみたいな最大手の所から、個人とか数人でベンチャーとして立ち上げているのが、今はすごい数で出てきていると私は実感しております。毎週のように話を聞かせてほしいと来ます。やはり新宅さんがおっしゃったように、マッチングというようにこの頃は言われているのですが、そのようなベンチャーが、この1年ぐらいでも

のすごい勢いで勃興しているのかなという、そういう実感を正直持っております。大手の所だけではなくて、新しい流れの所にも、逆にそういう所はこういうのにアクセスしたがつているのかなという感じをもっていますので、どうしてもそのような目に見えない所から問合せいただいて初めてそういうのがあると私も分かるぐらいです。何かそのような所にうまくつなげることができれば1ついいのかなと、今お話をお伺いして思いました。ほかに何か御意見、御質問はありませんか。大丈夫ですか。

それでは次の、議題5のサイト運営方針書(確定版)について、事務局から御説明をお願いします。

○(株)野村総合研究所 野村総合研究所の勅使河原でございます。資料5-1から資料5-3を使って説明させていただきます。サイト運営方針書につきましては、前回の検討会及びその後に頂いた御意見、御指摘等を踏まえ加除・修正を行っております。修正後の内容は大藪座長に御確認、御了解を頂き確定とさせていただきます。本日は、前回より修正等を行った箇所を中心に内容を御報告いたします。資料5-1がサイト運営方針書の骨子、資料5-2が本編となっております。今回の修正を入れた箇所について、資料5-3に修正箇所とその考え方をまとめております。本日は資料5-3を使って御説明いたします。

1 ページ、まず資料の構成ですが、頂いた御意見が該当する小項目を本編から抽出しまして、頂いた御意見と対応方針をページの下部にまとめております。それぞれ対応する修正箇所については番号を付けて、本文中でハイライト表示をしておりますので、両方を見比べながら御確認いただければと思います。まず、第3章、サイトで提供する情報・機能・サービスの部分で、労働市場の動向等に関する情報の提供です。提供する情報について、より具体的な検討が必要という御意見を頂いております。そこで、賃金に関する情報や将来の需給予測等について、更なる検討を行っていく旨、追記しております。

2 ページの利用者向け機能・サービスについて、多様な観点からの検索ニーズへの対応です。より抽象度の高い表現のほうが検索しやすいのではという御意見を頂き、その旨、本文を修正しております。また④の身近な場面による検索については、来年度の実装に変更となりましたので、本編からは削除しております。

続いて、3 ページのフリーワード検索機能の改善です。こちらもフリーワード検索において、より適切な職業が検索結果として出るよう、検索方法を工夫する旨、本文を修正しております。また⑥にサイトを継続的に利用していただくための方策についても追記しております。

4 ページの利用者向けツール等の提供・強化については、企業内での活用の仕方が分かりやすいよう、具体的な記述としました。

5 ページは、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に関する御指摘です。民間サイトとの連携や民間データの活用について、いずれも次年度以降の機能拡充事項として検討する旨、追記しております。

6 ページの他サイト・データベースとの情報連携については、積極的に進めていく旨、



追記した上で、具体的な方策については今後の検討課題とさせていただきます。7 ページはサイト間連携及びデータベース公開による情報連携です。こちらについては今年度の具体的な連携内容を明記した上で、来年度以降の取組方針について追記しております。8 ページの、官民他サイトが保有するデータベースとの連携については、できるだけ早く着手する旨、追記しております。こうしたスケジュール関連の修正については後ほどまとめて御説明いたします。

9 ページは AI・ビッグデータ等の活用についてもその重要性を鑑み、取組方針及び早期の着手について追記しております。10 ページはキャリア分析機能等の高度化です。中長期的な取組として追記をしました。

11 ページから第 4 章に移ります。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・啓発活動の実施となります。まず、継続的な改善活動の実施ですが、フリーワード検索については先ほど⑥で御説明したとおり、サイトを継続的に利用していただくための方策について本文を修正しております。

12 ページは広報・啓発活動の実施です。本サイトの適切な利用が促進されるよう、広報活動にて対応する旨、具体的な内容を追記しております。

最後の 13 ページについては、課題解決の取組時期と優先順位として、スケジュールや優先順位について修正を加えています。先ほど御指摘いただいた本文の内容に沿って、上から御説明します。まず、労働市場の動向等に関する情報の提供について、開始年度を 2020 年度からとして、1 年前倒ししております。その次の段、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です。当初、2022 年度からの開始でしたが、2 年前倒ししまして、2020 年度からの取組としております。3 点目、官民他サイトが保有するデータベースとの連携については、2021 年度からということで、開始年度を 1 年前倒ししております。その次、AI・ビッグデータ等の活用については 3 項目ありますが、いずれも開始年度を 2021 年度からと、1 年前倒しになっております。最後、最下段の広報・啓発活動の実施について、これまで優先順位が中位でしたが、優先順位を高位に変更しております。以上です。

○大藪座長 ありがとうございます。ただいま事務局から御説明がありましたとおり、前回のこれまでの会議で御指摘いただきました等々を踏まえ、修正を行いました。これも前回の会議で認めていただきましたように、座長である私が確認した上で、今お示しした内容で確定させていただきましたことを御報告したいと思います。事務局におきましては、この方針書に従って、サイト開発・運営等を引き続き鋭意進めていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

次に、議題 6、本サイトに関わる令和 2 年度概算要求について、事務局から御説明をお願いします。

○首席職業指導官 本日最後の御説明事項です。御報告です。日本版 0-NET は本年度、開発が済みます。来年度からは運用のフェーズに入っていくわけですが、引き続き所要の予

算要求をしているところです。資料 6 の 1 ページです。開発は今年度済みですので、額全体は落ちております。この中で、例えば先ほど私が御説明いたしましたけれども、キャリア分析の手前の適性検査機能といったものを実装するものも盛り込んで、この額です。

2 ページを御覧ください。さらに、この中に開発とは別に調査事業をやろうと考えております。そのタイトルにありますように、日本版 0-NET の民間需給調整機関における活用促進事業です。下の大囲みの事業内容を簡単に申し上げれば、次年度に開発リリースされたこの日本版 0-NET を、実際に民間の人材会社に使っていただき、この 0-NET を使いキャリアコンサルティングをやっていただくということです。当然その職業情報を提供したり、キャリア分析機能を使ってですが、この日本版 0-NET を実際に用いてマッチング等を行っていただき、その結果をヒアリングやアンケートをさせていただいて、日本版 0-NET を将来に向けてどういう機能を拡充すべきか、というようなことを調査・整理してもらうという事業です。おおよそ 3 つぐらいの分野でやっていきたいと考えております。以上です。

○大藪座長 今の御説明について、何か委員の方から御質問や御意見、御感想がありましたら。大丈夫でしょうか。引き続き事務局には頑張ってください、いいサイトができるように、金銭的な裏付けを取っていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

次に、議題 7 のその他は、事務局からの次回の日程等の御連絡となります。お願いします。

○首席職業指導官室中央職業指導官 次回の日程について、第 4 回検討会は 1 月頃の開催を予定しております。またいつものように後日、日程調整表をメールにて送信させていただきますので、皆様の御都合を御記入の上、期日までに御返信をお願いできればと思いますので、よろしくお願いいたします。

○大藪座長 本日は以上で終了です。午前中から皆さんお忙しい中お出でいただきましてありがとうございます。次回は年をまたいだ 1 月になります。寒くなってきましたので御体調にはお気を付けください。どうもありがとうございました。