

「職業情報提供サイト(日本版 O-NET)」 活用促進事業(令和6年度)報告書

MRI 三菱総合研究所

2025年3月

人材・キャリア事業本部

1. 事業の目的	3
2. 事業の全体像	5
3. 作業部会の報告	7
4. 各調査・実証の実施内容	10
4.1. job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証	11
4.2. job tagを活用した人材採用に係る実証	13
4.3. スキルと賃金に関する調査	15
4.4. 労働者調査	16
4.5. 海外調査	17
4.6. 「IT・通信の仕事」ページに関する見直し	18
5. job tagの今後の在り方に関する提案	19
6. 今後の検討が求められる論点	40
6.1. スキルと賃金の関係性の整理と情報の見せ方について	42
6.2. job tagの外部連携について	45

1. 事業の目的

1. 事業の目的

事業の目的

- 本事業は、以下の3点を目的とする。
- ①実証で具体的なjob tagの活用方法、活用可能性について検討し、企業等の活用を促進する。
- ②情報資料の拡充を行い、job tag掲載内容の更新に必要な情報を整備する。
- ③job tagの今後の方向性検討に係る材料を収集し、検討の論点を整理する。

過年度の状況

本年度の目的

①実証

有効性を期待される活用方法について実証を実施し、有効性の検証をするとともに、活用のユースケースを作成する

- ・ 教育機関での具体的な活用可能性は期待できる。一方で企業内外での活用についての可能性は明らかにされたものの、全体的な確認までの状況。
- ・ 個別の活用方法について深掘り、他社・者での活用展開までは至っていない。

両実証活用可能性を深掘り、事例化

- ・ job tagを①職務の棚卸し、②人材採用の2つの方法で活用可能か、実証を実施。
- ・ 活用方法のユースケースを作成し、活用メソッドを検討する。

②情報資料拡充

job tag内に掲載する情報を取りまとめ、新規・更新情報としてサイト上に掲載する

- ・ 過年度の調査結果を踏まえ、不足する情報について随時追加対応。
- ・ 過年度は、使い方のガイドラインや、俯瞰図等を作成してきた。

ニーズの高いIT関連情報の再整理

- ・ 「ITの仕事」ページを中心に、job tag内に掲載する情報を拡充する。
- ・ 中長期的な方向性検討も見据え、今後対応が必要な項目や職種も洗い出す。

③方向性検討

中長期的な活用の方針について展望する

- ・ 令和2年度に作成された方向性をもとに、微修正を加えながら対応。
- ・ リリース初期ということもあり、まずは基礎的な機能整備と拡充を進めてきた。

事業の中長期的方向性検討素材提供

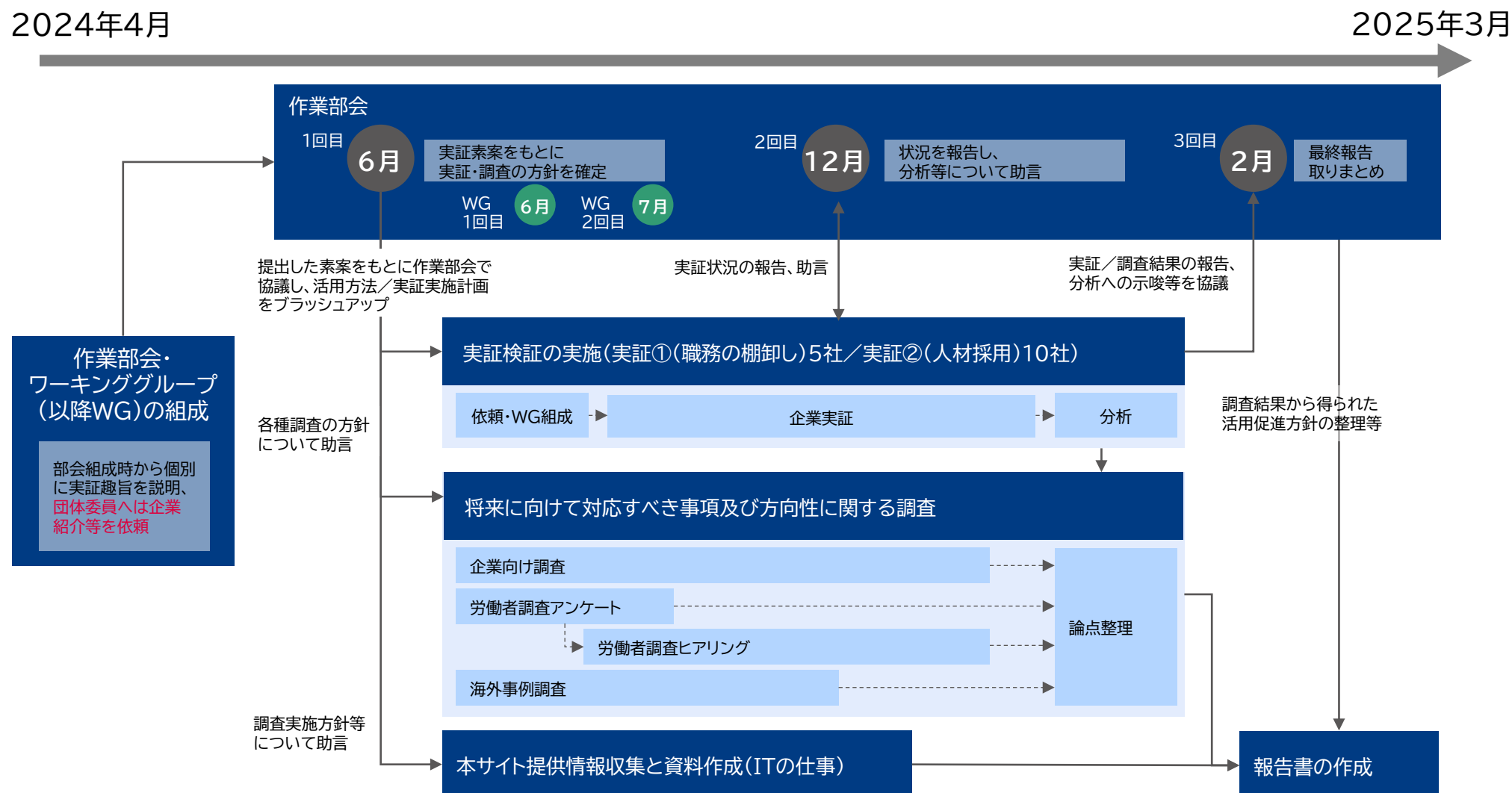
- ・ スキルと賃金の関係に関する調査、労働者調査、海外調査及び各種実証等から得た情報から、将来の方向性検討の材料を提供する。
- ・ 有識者会議で有益な検討ができるよう、議論ポイントをまとめて提出する。

2.事業の全体像

2.事業の全体像

事業の全体像

- 事業実施フロー・スケジュールは以下の通りである。



3. 作業部会の報告

3. 作業部会の報告

作業部会 委員

- 事業の実施に際しては、以下の有識者からなる作業部会を組成し、助言を得た。
- なお、実証①(job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証)、及び実証②(job tagを活用した人材採用に係る実証)では、各実証の実施に関するワーキンググループを各1回開催した。
詳細は参考資料1, 2参照。

(氏名50音順)

氏名	所属等
新居 範子	株式会社マックス人事部 執行役員
宇佐川 邦子	株式会社リクルート ジョブズリサーチセンター長
大藪 毅(座長)	慶應義塾大学大学院経営管理研究科 専任講師
篠原 健一	京都産業大学経営学部 教授
田中 歩	労働政策研究・研修機構 統括研究員
諸星 裕美	オフィスモロホシ社会保険労務士法人 代表

3. 作業部会の報告

作業部会 議題

- 作業部会は全3回開催し、それぞれ以下の議題を取り扱った。

第1回	2024年6月11日	- 「労働市場の見える化」の取組と今年度活用促進事業の概要について - 事業実施計画について
第2回	2024年12月20日	- 実証②(job tagを活用した人材採用に係る実証)について - 実証①(job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証)について - 企業向け調査(スキルと賃金の関係に関する実態調査)について
第3回	2025年2月17日	- 企業向け調査(スキルと賃金の関係に関する実態調査)について - 職業情報提供サイト(job tag)の今後の在り方について

4. 各実証・調査の実施内容

4.1. job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証(実証①)

job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証(実証①) 概要

- 実証の全体像は以下の通りである。

詳細は参考資料1を参照

目的

- 職務給(ジョブ型人事)の導入に向け、job tagの効果的な活用方法を明らかにする。

主な調査項目

- job tagは職務調査のどの場面において活用が可能なのか。
- 職務調査において、job tagのどのような機能・情報が有効であるか。
- job tagを活用した職務調査は、企業や従業員層によってどのように活用可能性が異なるか。

実施対象

- 介護業界(ケアマネジャー職): 3社
- IT業界(セキュリティエキスパート(オペレーション)職): 2社

実証フロー

人事担当者への事前ヒアリング

- 実証協力企業の人事担当者に対してヒアリングを行い、企業の基礎的情報や実証職種の業務内容(タスクやスキル)等に関する情報を収集・確認した。

労働者への職務ヒアリング

- job tagから作成した対象職種のタスクリストを参考にしつつ、実証協力企業における各職種の労働者の職務内容について聞き取り、職務の棚卸しを実施した。

ジョブディスクリプションの作成

- job tagと労働者への職務ヒアリングをもとに、各インタビューのジョブディスクリプションを作成した。

管理職・人事へのヒアリング

- 上述のジョブディスクリプションについて、実証協力企業の管理職と人事へのヒアリングを実施した。

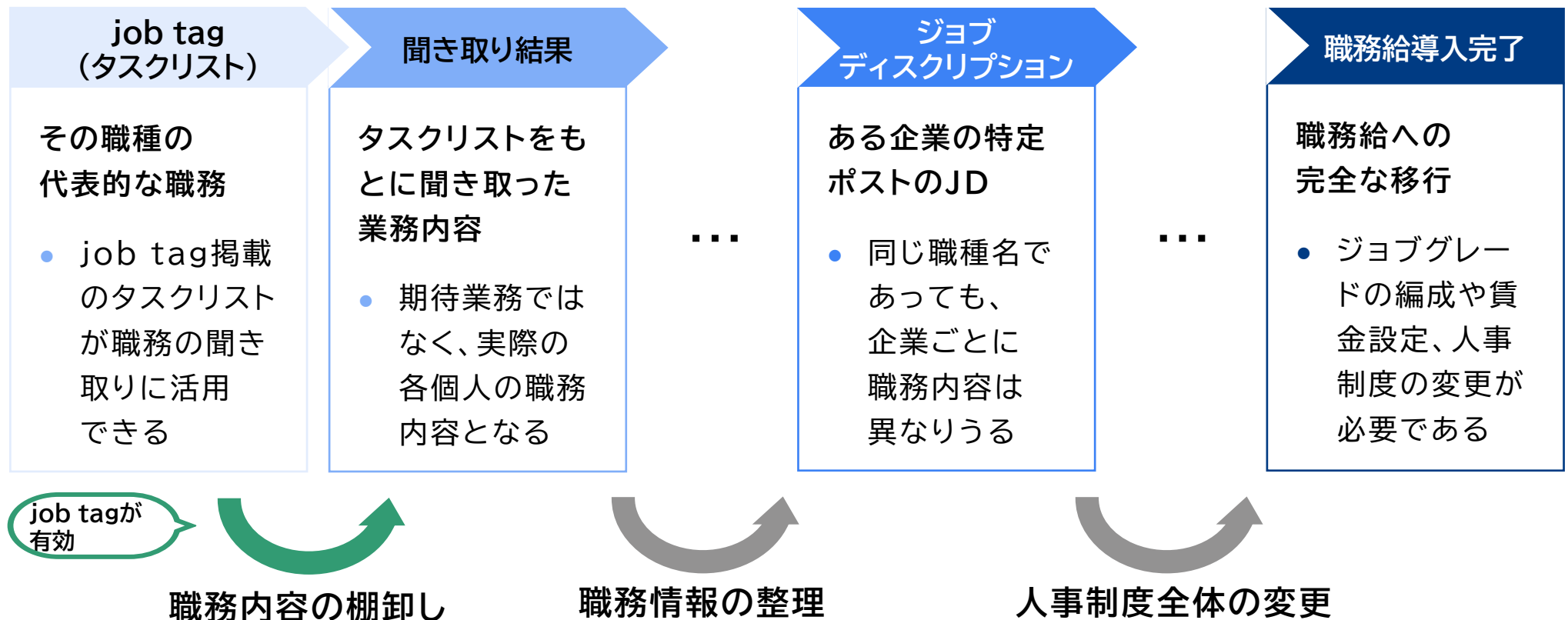
団体へのヒアリング

- 実証協力団体に対して、各協力企業での実証の事例を紹介したうえで、他社に展開する際の課題や活用可能性をヒアリングした。

4.1. job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証（実証①）

job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証（実証①） 結果

- job tagは**ジョブディスクリプション作成に向けた第一段階（職務の棚卸し）**では活用可能であることが示唆された。（詳細は参考資料1参照）
- その一方で、職務の棚卸しからジョブディスクリプションの作成に至るには追加的な支援が求められることや、ジョブディスクリプション作成ニーズの多寡が業界や職種によっても異なることが明らかとなった。
→この点は、「今後の在り方に関する提案」にて対応案を検討する。



4.2. job tagを活用した人材採用に係る実証(実証②)

job tagを活用した人材採用に係る実証(実証②) 概要

- 実証の全体像は以下の通りである。

詳細は参考資料2を参照

目的

- 企業の人材採用活動(特に、求人票の作成)において、job tagの活用可能性を検証する。

主な調査項目

- job tagは人材採用活動のどの場面において活用が可能なのか。
- 人材採用活動において、job tagのどのような機能・情報が有効であるか。
- job tagを人材採用活動において活用する場合の今後の課題は何か。

実施対象

- 中小企業9社
- 業種: 介護3社、建設2社、製造2社、運輸1社、人材派遣1社

実証フロー

【事務局】 人事担当者への 事前ヒアリング

- 事務局にて、企業の基礎情報(業種、規模、事業内容等)や人材採用の現状を把握するヒアリングを実施した。

【コンサルタント】 企業訪問①

- 本実証を実施するコンサルタント(社会保険労務士)が、実証参加企業に対して人材採用(特に求人票作成)における課題や、求人票作成方針に係るヒアリングを実施した。

【コンサルタント】 求人票作成方針 の検討

- job tagを活用しながら、コンサルタントが企業の課題を踏まえた求人票の作成方針を検討し、ワークシート(案)を作成した

【コンサルタント】 企業訪問②

- コンサルタントが検討したワークシート(案)等をもとに、企業との協議を踏まえ、ワークシート(正)を作成。企業から要望があった場合には、求人票(案)を作成した。

【事務局】 コンサルタントへの 事後ヒアリング

- 事務局からコンサルタントに対し、求人票作成におけるjob tagの活用可能性、課題等についてヒアリングを実施。

4.2. job tagを活用した求人票作成に関する実証(実証②)

job tagを活用した人材採用に係る実証(実証②) 結果

- 本実証の参加企業では、人材採用活動の募集フェーズ(求人票作成等)におけるjob tag活用には限界があったが、**選考・採用フェーズ(選考・企業説明会等)**における**活用可能性**を見出した。
- 採用担当者による求人職種への理解が不足している場合等においては、仕事内容・タスク情報が参考となるため、**job tag活用が可能な企業や求人職種の特徴について今後検証の余地**がある。
- job tagの情報の掲載方法及びHPの構造等の改善により、**企業に分かりやすい形での情報・機能の提供**が求められる。

人材採用活動におけるjob tagの活用可能性

【検証結果】

本実証の参加企業では、求人票作成に係るjob tagの活用には限界があったが、選考・企業説明会等の採用段階においては一定の活用可能性を見出した

- job tagの掲載情報が求人票の項目と一致しておらず整理が難しいこと、企業が参照すべき情報・機能が分かりづらいことから、求人票作成への活用に係るハードルは高い
- 採用担当者による求人職種への理解が不足している場合等においては、仕事内容・タスク情報を参照することで求人職種の理解が深まり、入職後のミスマッチ等を防ぐことができる可能性がある

job tagの今後の課題、活用の方向性

【検証結果】

情報の掲載方法やHPの構造を工夫し、企業に分かりやすい情報提供を行うとともに、求人票作成に限らない、企業におけるjob tagの活用方法を検討する必要がある

- タスクやしごと能力プロフィール等、優先度・重要度の高い項目に絞って情報を掲載したうえで、企業向けの情報・機能が分かりやすいよう、サイトマップの作成等の工夫が必要
- 選考・企業説明会等の選考・採用フェーズや、人事評価・人材配置等の場面も含め、企業におけるjob tagの活用可能性を検討する必要がある

4.3. スキルと賃金に関する調査

スキルと賃金に関する調査 概要

- 調査の全体像は以下の通りである。

詳細は参考資料3を参照

目的

- job tagに、求職者からの需要が高い「スキルに応じた賃金に関する情報」等についてどのような取りまとめや、掲載の在り方が可能か検討する。

主な調査項目

- 介護業界（ケアマネジャーと介護職）におけるスキルの可視化状況と賃金体系についての調査。
- 介護業界におけるスキルと賃金の連動状況についての調査。
- 先進的にスキルと賃金の連動に取り組んでいる企業事例の収集。

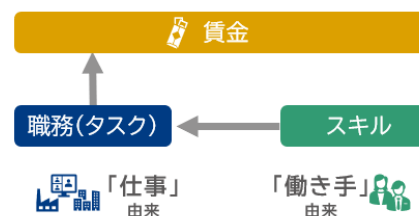
実施対象

- 介護業界
 - ケアマネジャー
 - 介護職

調査結果

- ケアマネジャーや介護職のスキルは、資格と研修にて、ある程度明確化されており、熟練レベルに応じて獲得すべきスキルも階層化されている。
- スキルと賃金の結びつきは、**スキルを活かしたタスクと賃金が連動しているパターン（パターン①）**と、**スキルを保持していることが証明されれば手当が支払われるパターン（パターン②）**に分類される。
- スキルの賃金への反映の形として多くみられた資格手当については、業界団体による調査により、平均額などの把握が可能。
- **人材定着の観点**から、都市部ではスキルと賃金の連動を進める事業所も存在し、**先進事例ではパターン①とパターン②の組み合わせ**によって、スキルと賃金の連動を部分的に実現。

パターン①



パターン②



4.4. 労働者調査

労働者調査 概要

- 調査の全体像は以下の通りである。

詳細は参考資料4を参照

目的

- 将来的なjob tag掲載情報検討のため、求職者等の就職活動において必要とされる情報を明らかにする。

主な調査項目

- 将来job tagに掲載する情報を検討するうえでの実証的根拠となる実態データをアンケート調査により収集。
- アンケート調査と同様の設問をヒアリング調査で聴取、job tag上でどの情報をどのように掲載すればより有効であるかについても聴取。
- 両調査において、job tagの認知度等についても確認。

実施対象

- アンケート調査：1年以内の転職経験者1,000名
- ヒアリング調査：転職経験者10名

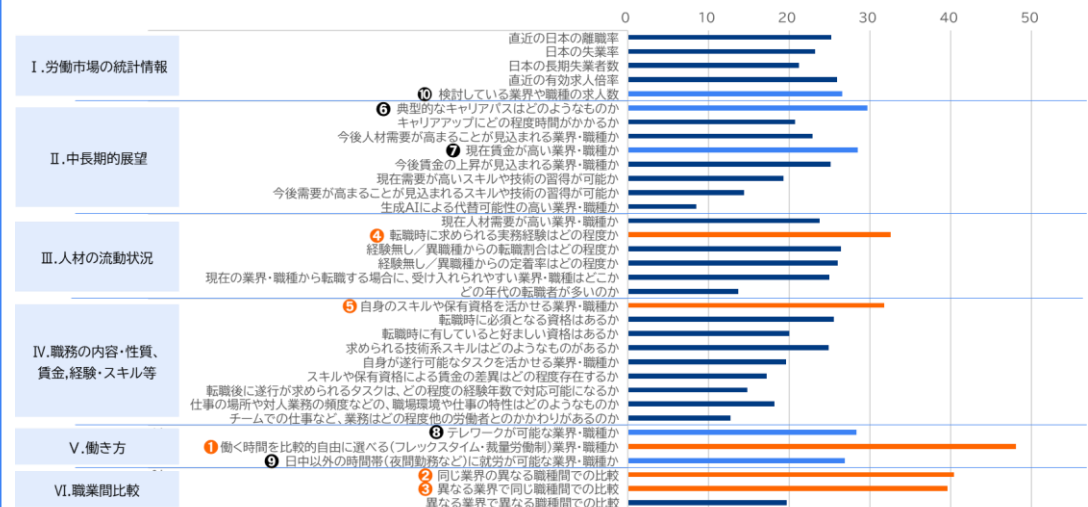
調査結果

転職経験者が転職時に求めていた情報項目はばらついており、アンケート調査では多くの情報項目で20-30%程度が有用と回答。

有用と回答された割合が高い情報項目は、「仮説VI.職業間比較」「仮説V.働き方」に属するものが多い。

ヒアリング調査においても、アンケート調査結果で有用との回答割合が高いものが必要との回答が多かった。また、job tagへのご意見としては、サイトの構成や文章量、UI等、ユーザビリティの向上を求める声が多くあげられた。

調査で設定した各情報項目について、「有用である」と答えた転職者の割合



4.5. 海外調査

海外調査 概要

- 調査の全体像は以下の通りである。

詳細は参考資料5を参照

目的

- job tagの将来的な方向性の検討にあたり、海外の職業情報提供等に係る事例を収集する。

主な調査項目

- 米国のO*NETは、job tagと比較してどのような特徴を有するか。
また、O*NETを活用した民間サービスにはどのようなものがあるか。
- デンマークやシンガポールでは、どのような職業情報提供や、人材関連施策が実施されているか。

実施対象

- 米国(O*NET、O*NET活用サービス)
- デンマーク
- シンガポール

調査結果

- O*NETを対象とした調査を通じて、今後job tagが具備すべき情報・データや、job tagと民間・自治体等のサービス連携に係る知見が得られた。
- また、海外諸国の施策・取組からは、地域別の雇用機会に係る情報提供等を通じた進路・キャリア決定の支援や、スキルの可視化に基づくキャリア形成といった人材施策についての示唆が得られた。

調査対象	得られた知見
O*NET	● O*NETでは、仕事やスキルの需要予測等、労働者や企業が求めるデータと関連させながら、職業・スキル情報の閲覧・検索が可能となっており、job tagに具備すべき情報・データの参考となる ● O*NETに含まれるデータは、外部の主体が自由にAPI接続することが可能となっており、O*NETを中核とした民間サービス・自治体施策が展開されている。今後、job tagを官民連携のハブとして機能させることも可能性として考えられる
O*NET活用サービス	
デンマーク	● デンマークでは、失業者・求職者を対象とした職業斡旋システムにおいて、求人や労働市場に係る情報や外国人労働者向けの仕事の業界情報が提供されている。職業情報提供は、進路決定を促す教育ガイダンスシステムにおいて行われている ● 教育ガイダンスシステムは、各職業情報のほか、地域別の雇用機会に係る情報提供や、教育コースの検索等の機能を有しており、進路・キャリア決定の参考情報となっている
シンガポール	● シンガポールでは、体系化されたスキルフレームワークに基づき、トレーニングプログラムの提供やSkills Passportへのスキルの登録、求人ととのマッチング、キャリア診断等の各種サービスが展開されている ● 特に、Skills Passportに紐づく形で個人のスキルが可視化されることで、効果的なスキルアップや、スキルに基づいたキャリア形成が実現している

4.6.「IT・通信の仕事」ページに関する見直し

「IT・通信の仕事」ページに関する見直し 概要

- 調査の全体像は以下の通りである。

詳細は参考資料6を参照

目的

- 「IT・通信のページ」内容の、最新の技術動向を踏まえた内容の更新と、「職業詳細ページ」各職業に係る資格情報の見直し

調査項目

- 「IT・通信のページ」：最新の技術動向・トレンドを踏まえた記載内容の妥当性調査
- 「職業詳細ページ」：「関連資格」に記載のある資格の妥当性調査

情報の収集方法

- デスクトップ調査（WEB調査を実施）
- 有識者調査（2団体へヒアリング調査を実施）

見直し結果

■ 「IT・通信のページ」について

- ・ ページ内「IT業界の特徴」「IT業界で働くためには」の記載内容について、直近の技術動向を踏まえて記載内容（文章中の技術キーワード・表現等）の見直しを実施した。

■ 「職業詳細ページ」資格欄について

- ・ job tagに記載のある合計27つの職業について、資格の紐づけの見直しを行った。
- ・ 「関連資格」記載資格について、各職業と資格の紐づけ状況を整理した。そのうえで、資格と職業との現状の紐づけの妥当性の評価と見直しを行った。
- ・ 加えて、公的資格・民間資格において、現状のjob tagには記載のない資格の追加可能性のある資格を洗い出し、紐づけを行った。

5. job tagの今後の在り方に関する提案

5. job tagの今後の在り方に関する提案

本年度事業での実施内容

- 以上に整理した本年度の調査・実証の結果、job tagはその職業への知識を整理・把握する場面において特に活用可能性が高いことが明らかとなった。
- 次頁以降、本年度の調査・実証を受けて明らかとなった課題や、その対応案について整理する。
(【】内の記号は活用可能性に対する評価を表す)

企業	個人(学生)	個人(求職者)	個人(在職中)	教育機関
● 採用要件の整理や、職場の現状を把握するための棚卸しで有用である。 【○】 ● 採用後の配属等のマッチング向上に活用できる可能性がある。【○】 ● 直接的な求人票の作成は難しい。 【△】	● 各職種の職務理解を深める際に活用できる。【○】(令和5年度実証) ● 就職活動時/内定後の部署選びに活用できる。 【○】(令和5年度実証)	● 転職に伴い、若手求職者の職業理解を深める際に活用できる。【○】 ● 職業とのマッチング向上や、自身の能力の棚卸しに活用できる可能性がある。【○】 ● ベテラン層にはあまり需要がない。 【△】	● 直近は、活用可能性の検証を行っていない。 【△】	● 教育機関が行うキャリア教育やインターンシップ準備において、学生の職業理解を深める際に活用できる。 【○】(令和5年度実証) ● 進路選択、個別面談時の情報源としても活用できる。【○】(令和5年度実証)

5. job tagの今後の在り方に関する提案

(参考)令和5年度事業での実施結果

- なお、令和5年度事業の目的及び実施結果は以下の通りである。

目的	- 過去に検討されてきた活用場面(キャリアコンサルタントによるキャリア相談、需給調整機関による転職マッチング等)に加え、教育機関での活用を新たに想定し、活用方法・活用促進を検討(有効な場面の拡張)する。 活用促進上必要な情報・機能等を特定、フィードバックすることで、情報インフラの効果を最大限引き出し、適切な職業マッチングを実現する。
実施事項	- 作業部会の開催(6月、12月、2月) - 実証検証の実施 - 教員向けパンフレットの作成 - 報告書作成
示唆	(1) job tagの活用可能性と方法 利用者別にまとめると、以下の場面・方法において、活用可能性が示唆された。 - 生徒・学生:「興味を持つ」「広げる」「深める」「行動する」 - 教職員:「指導・支援の幅を広げる」「より説得力・実践性のある指導・支援を行う」
	(2)教育現場におけるjob tag活用促進のための工夫 以下の工夫が重要である。 また、活用事例をレクチャーや説明資料等に反映する等、現場で得られた工夫の共有・連携も有効と考えられる。 - 進路指導協議会や学校等に対する、job tagに関するレクチャーの実施 - 労働局やハローワーク、教育委員会等に対する、job tag説明資料の配布 - 教職員がjob tagを活用する際のツール整備、活用事例の展開
	(3)job tagサイトの質向上 ● job tagサイトの強み - 厚生労働省が運営していることによる中立性や客観性 - 全国の職業の情報を幅広く掲載 - 職業に関する統計情報を掲載 ● 有効と考えられる改善点 - ユーザーインターフェース、コンテンツ修正・追加、職種追加、保存、リンク

5. job tagの今後の在り方に関する提案

実証・調査から明らかとなった課題及び対応案

- 本年度の各実証・調査を通じて、取り組む優先度の高い課題として、以下の5つが挙げられた。
- 各課題への対応の順序・流れについては次頁に記す。

	概要	対応案	対応コスト	出所
課題1	job tag内で、閲覧者自身が参照すべきページや情報が分かりづらい。	利用者・利用目的に応じてサイトの入り口を分ける等、サイトの構成やUIを変更し、シンプルな導線とする。サイト改修後は、ハローワークや経済団体等との連携も図りながら企業への広報・普及を行う。	高：サイト構成について、追加検討を行ったうえで変更する必要がある。	実証②、労働者調査、海外調査
課題2	ジョブディスクリプション作成ニーズの多寡が業界・職種により異なる。	ジョブディスクリプション以外に、手軽にjob tagを活用する方法(職務の棚卸しの活用方法等)について提案する。	中：本年度の知見を一部流用することができる。ただし、職務の棚卸しの活用方法等について別途取りまとめる場合は、有識者や業界団体等を交えた検討や調査が求められる。	実証①
課題3	職務の棚卸しの手法が分からず、企業が独力で対応できない。また棚卸しを行う際、タスクリストに存在しないタスクが存在する。	job tagを活用した職務の棚卸しについて、マニュアルを作成し掲載する。	中：本年度の知見を一部流用することができる。ただし、職務の棚卸しの活用方法等について別途取りまとめる場合は、有識者や業界団体等を交えた検討や調査が求められる。	実証①
課題4	職場を跨いで職務の共通性が高い職種については、今後その職業に就くことを目指す方の活用を狙った広報が求められる。	高校、専門学校、大学などのキャリアコンサルタントや、キャリアセンター職員向けに広報を行う。	中：新規に広報・発信の方針及び使用資材を検討する必要がある。基本的には既存の資材を活用する想定である。	実証①
課題5	求職者や学校の教育現場での活用を中心に想定されており、企業による活用のメリットが分かりづらい。	利用者や活用場面のターゲットをより明確にしたうえで、ハローワークや経済団体等との連携も図りながら企業への広報・普及を行う。	中：新規に広報・発信の方針及び資材を検討する必要がある。(資材作成まで今年度実施)	実証②

5. job tagの今後の在り方に関する提案

対応フロー案

- 作業部会にて意見を聴取した結果、課題4・5の対応に先んじて、課題1の対応を優先とすべきとの意見を得た。次頁から、各課題に関する具体的な対応案を記載する。

課題1(サイトUI)

- 【現状】利用目的に適した機能が探しづらいとの意見がある。
- 【ニーズ】利用目的に応じた機能を探索しやすくする改修へのニーズは極めて高い。
- 【対応】後述の二案を中心に改修の方向性を検討する

課題4・5(job tagの広報)

- 【現状】現行サイトに合わせ、広報用リーフレット等が作成されている。
- 【ニーズ】課題1対応後は、**サイト構成が変化するため、新規に広報用資材を作成し、広報を行う必要がある。**
- 【対応】課題1対応後、新規に資材を作成し広報を行う。

課題2・3(ジョブディスクリプション・棚卸し)

- 【現状】job tagサイト内には、ジョブディスクリプションの様式等は掲載されていない。ジョブディスクリプション作成まで踏み込まないjob tag活用例として職務の棚卸しが考えられるが、特に中小企業等では、職務の棚卸し等を行うことができていない。
- 【ニーズ】業界・職種によっては、ジョブディスクリプションそのものの活用ニーズは低い。職務の棚卸しに関しては、業界・職種により活用場面等は異なるが、一定の活用可能性がある。
- 【対応】ジョブディスクリプションの活用にあわせて、職務の棚卸しの実施方法や棚卸し結果の活用方法を検証する。

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細:課題1 (1/5)

- 課題1:job tag内で、閲覧者自身が参照すべきページや情報が分かりづらい。
- 改善案は以下の2案考えられる。
 - 案①利用者・利用目的に応じてサイトの入り口を分ける等、目的に応じた機能にスムーズにたどり着けるようにサイト構成を変更する。
 - 案②ランディングページを作成し、目的に応じたページに利用者を誘導する。

	改修内容	メリット	デメリット
案①	・ 利用者・利用目的に応じ、機能や掲載情報を整理・体系化する ・ サイト全体の構成を変更する	・ サイト全体が改めて体系化されるため、利用者の使い勝手が大きく向上する	・ サイトの全体の構成を変更するため、金銭的・工数的コストが高い
案②	・ ランディングページを作成し、目的に応じたページに誘導する ・ サイト全体の構成は変更しない	・ サイトの全体の構成を変更しないため、金銭的・工数的コストが低い ・ 短期・低コストで使い勝手の改善が期待される	・ ランディングページ以降の、サイト内の構成は変化しない

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題1（2/5）

- 案①、案②のいずれの案であっても、大まかに以下の流れで改修準備を進めることとなる。
 - 各STEPの所要時間等は、案により異なる。
基本的には、案②の場合に比較的短期での改修が可能だと考えられる。

STEP1	現状整理・改修方針策定	● 利用者・利用目的ごとにサイト機能を整理し、改修後の構造について議論する。 ● 必要に応じてヒアリングを実施する。
STEP2	UI改修方針検討	● トップページ及び各機能への動線やデザインについて検討する。
STEP3	要件定義	● 議論を踏まえて策定した構造及びUIの改修方針を実現するためにすり合わせを行う。
STEP4	開発・テスト	● 開発担当者にて、サイトの改修作業を進める。
STEP5	リリース・監視	● 改修後のサイトを公開し、不具合等が生じていないか継続的に監視する。 ● サイトの公開後は、企業に向けた広報（課題15）に移行する。

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題1（3/5）

- 案①ではサイト構成を再整理することで、利用目的に応じた適切なページに到達しやすくする。
- サイト構成は、個人向け、企業向け、教育機関等向けの大きく3つに分ける。

サイト構成(案)

分類		概要	job tag改善への示唆
個人向け	職業検索	キーワードやスキル等、様々な切り口からの検索を提供する。また、各職種の求人数やその推移等の情報を提供する。	米国O*NETでは、注目度の高いスキルと紐づく職種を検索することができる。
	適職の探索	適職診断や価値観検査等の診断ツールを提供する。	シンガポールMy Skills Futureでは、診断結果に応じてトレーニングコースが推薦される。
	求職	職業ごとの求人情報を提供する。	job tagは求人情報を表示するまでの操作が他国サイトと比較して若干多い。
	訓練検索	スキルごとの訓練情報を提供する。	job tagは訓練情報を表示するまでの操作が他国サイトと比較して若干多い。
企業向け	採用・人材開発向けツール	人材採用や従業員の能力開発に向けたツールを提供する。	—
	API連携	民間事業者が掲載情報を活用するための基盤としてAPI連携機能を整備する。	米国O*NET等では、同機能が実装されている。
	求人情報の投稿	求人情報をワンストップで投稿できるようにする。	各国サイトは、サイト上のリンクから、求人投稿までをスムーズに実現できる。
教育機関向け	職業教育向けツール	職業紹介や学生の関心を診断するためのツールを提供する。	—
	求人情報	各職種の求人数やその推移等の情報を提供する。	各国サイトでは、求人数が増加トレンドにある職種等を把握することができる。

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題1（4/5）

- 案①では、以下のように利用者ごとにサイトを切り替えられる構成とすることも考えられる。

The screenshot shows the My Careers Future website interface. Annotations point to specific features:

- 1クリックで企業向けサイトに切り替わる**: Points to the "Switch to Employer" button in the top navigation bar.
- 職業名(キーワード)、最低賃金、雇用形態に基づき求人の検索が可能**: Points to the search filters: "Search Job by Title or Keyword", "Minimum Salary", and "All Employment Types".
- 求人が多い職業を表示**: Points to the "Job roles that need more applicants" section.
- 求人が多い職種(役職)を表示**: Points to the "Job roles with many applications" section.

Job roles that need more applicants

Chef	1,751 jobs
Nurse	1,170 jobs
Software Developer	270 jobs
Waiter	120 jobs

Job roles with many applications

Sales Manager	1,559 jobs
Marketing Executive	1,109 jobs
Account Assistant	917 jobs
Executive Manager	692 jobs
HR Manager	490 jobs

出所：My Careers Future、<https://www.mycareersfuture.gov.sg/>（2025年1月17日最終閲覧）

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題1（5/5）

- 案②では、既存のサイト構成を大幅に変更することなく、job tagにアクセスした利用者が最初に閲覧するランディングページを作成する。

The collage includes several screenshots of the website:

- Top Landing Page:** Features a header with the site title and navigation. The main content area has three large cards: '同一賃金に取組む事例' (Cases for equal pay), '多様な正社員' (Diverse full-time employees), and '事業' (Business). Below these are smaller sections for 'パートタイム・有期雇用労働者' (Part-time/limited-term workers) and 'メールマガジン' (Email magazine).
- Job Tag Pages:** Two columns of job tags are shown, including 'パート・アルバイト・契約社員' (Part-time/contract employees), '多様な正社員' (Diverse full-time employees), and 'パートタイム・有期雇用労働者' (Part-time/limited-term workers).

Callout boxes provide design and usability feedback:

- Callout 1 (Top Right):** 閲覧者の目を惹くデザインやキャッチコピー等を提示する (Suggest eye-catching design or catch copy to attract visitors).
- Callout 2 (Bottom Right):** 利用者の利用目的に合わせて、シンプルに機能やページ等への動線を示す (Show simple flow to functions or pages according to user purpose).

出所：多様な働き方の実現応援サイト、<https://part-tanikan.mhlw.go.jp/>（2025年3月14日最終閲覧）

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題2(1/3)

- 課題2：ジョブディスクリプション作成ニーズの多寡が業界・職種により異なる。
- 改善案のゴール：ジョブディスクリプション以外に**手軽にjob tagの既存機能を活用する方法（職務の棚卸しの活用方法等）について実証**を行い、実証結果をリーフレット等の形式で広報する。

STEP1	実証設計	● 実証を行う機能・活用法について、有識者や業界を交え検討する。 ● 今後の実証計画についてブラッシュアップを行う。
STEP2	実証対象の選定・依頼	● 実証を行う企業や職種等を検討し、協力依頼を行う。
STEP3	企業実証	● 策定した実証計画に従い、実証を実施する。 ● 実証対象の機能に応じ、企業における試用や複数回のヒアリングが想定される。
STEP4	実証結果の取りまとめ	● 実証結果をもとに、活用可能性の高い機能/現状での活用が難しい機能の整理や、企業による活用メリット等を取りまとめる。
STEP5	広報準備・広報	● 広報の実施計画を立案し、実証結果に基づく広報資材（リーフレット等）を作成する。 ● 各種団体等の協力を得つつ、広報を実施する。

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題2(2/3)

- 実証対象となりえるjob tagの機能・活用方法から、対象を絞り込んで実証を実施する。

実証対象とするjob tag機能・活用方法(案)

job tag機能	活用方法	備考
各職種ページ	タスクリストを用いて、職務の棚卸しを行う。棚卸し結果は、 ①業務整理・見直し②採用基準・面接時の質問等の認識共有、 ③従業員の現状把握と今後の育成方針の策定等に活用する。	棚卸し結果の活用方法が多岐にわたるため、課題7と併せて 実証する活用方法をよく検討し、絞り込む必要がある。
価値観検査	部署単位等で価値観検査を行い、各従業員の傾向を把握する。 また、各項目の傾向に応じてマネジメントをするうえでの注意 点を整理し、管理職に対して研修等で共有する。	各項目の傾向ごとのマネジメント方針については新規の整理 が求められる。
職業能力チェック	各職種・職位ごとのキャリアラダーのない企業において、その 代替として、従業員の現状把握と育成方針の策定に用いる。	職種の特性によって活用可能性が大きく異なることが予想 される。

実証における検証項目(案)

想定項目	概要	調査のポイント
活用可能な領域・場面	アウトプットの正確性やUIの使いやすさ、効果(業務の効率化 や難易度の低下など)等の項目を評価する。	検証を行う機能について、活用可能性が異なりうる複数の 領域・場面における実証を行う。
今後の活用可能性	上記試行を受け、コストや効果等の観点から、領域や場面、 対象ごとに活用可能性を整理する。	可能であれば、リーフレットに掲載する活用事例を収集する。
job tagの改善案	試行及び活用可能性の検討を踏まえ、活用可能性を高める ために必要な改善点を検討する。	改善点は、対応にかかるコストや優先度に応じて整理する。

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題2(3/3)

- リーフレットの構成案及び完成イメージは以下の通りである。

リーフレット構成(案)

掲載内容	想定 ページ数	記載内容
タイトル・表紙	1ページ程度	読者が手に取りやすいデザインにて、リーフレットのタイトル、job tagの概要や企業に対する価値を掲載する。
job tagの特徴と利用価値	1ページ程度	job tagの特徴(豊富な職業情報、主要機能のうち、特に本リーフレットで紹介するもの)と企業にもたらす効果(どの領域でどのような効果が期待できるか)を解説する。
具体的な活用例	1ページ程度	企業での実証における優れた活用事例・アイデア等、他社にとって参考となる企業の取組を紹介。詳細な事例原稿ではなく、簡単に読めるコラムのような形式にする。
利用ガイド	0.5ページ程度	利用の手順や初めて使用する際の注意点、アクセス方法等をまとめる。
その他	0.5ページ程度	問い合わせ先や留意事項等、必要な情報について掲載する。
合計	4ページ	

完成イメージ(参考): [job tag「高等学校・専修学校・大学等でのjob tag活用に向けた、教職員向けパンフレット「「job tag」活用のすすめ」より](#)



↑ 表紙・概要ページ



↑ 活用効果説明ページ

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題3(1/3)

- 課題3：職務の棚卸しの手法が分からず、企業が独力で対応できない。
- 改善案のゴール：job tagを活用した**職務の棚卸し方法及びその活用方法**について実証を行い、**マニュアルを作成・掲載**する。

STEP1	実証設計	● 本年度成果も活用しつつ、職務の棚卸しの手法・活用法について有識者や業界を交え検討する。 ● 必要に応じてプレヒアリングを実施する。
STEP2	実証対象の選定・依頼	● 実証を行う企業や職種等を検討し、協力依頼を行う。
STEP3	企業実証	● 策定した実証計画に従い、実証を実施する。 ● 実証する棚卸しの活用法に応じ、複数回の実証やヒアリングが想定される。
STEP4	実証結果の取りまとめ	● 実証結果をもとに、活用可能性の高い機能/現状での活用が難しい活用法の整理や、企業による活用メリット等を取りまとめる。
STEP5	広報準備・広報	● 広報の実施計画を立案し、実証結果に基づく広報資材(マニュアル)を作成する。 ● 各種団体等の協力を得つつ、広報を実施する。

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題3(2/3)

- 実証は課題2と適宜まとめて実施する。

職務の棚卸しの活用方法(案)

活用方法	概要	備考
業務整理・見直し	各職務の具体的業務内容、責任範囲、必要なスキルを確認し、業務の重複や非効率的な箇所を取り除く。	業務プロセスを標準化し、作業手順やアウトプットを明確化することも考えられる。この場合、業務のマニュアルやチェックリスト等を作成し、従業員間の認識を揃えることも一案である。
採用基準・面接時の質問等の認識共有	棚卸しを通して職務に必要なスキル、経験、資格を明確にし、採用基準として共有する。また、職務に関連する具体的な質問を準備し、候補者の適性や能力を確認する助けとすることも考えられる。	採用担当者間での共有方法(ドキュメントや研修等)については別途検討が必要となる。
従業員の現状把握・今後の育成方針の策定	棚卸し結果から現在の業務やスキルを把握し、今後の期待業務との間のギャップを特定する。	ギャップの特定後は、別途具体的な育成計画を定める必要がある。また中長期的なキャリアラダーを策定することで、従業員のキャリア設計を助けることができる。

実証における検証項目(案)

想定項目	概要	調査のポイント
活用可能な領域・場面	アウトプットの正確性やUIの使いやすさ、効果(業務の効率化や難易度の低下など)等の項目を評価する。	検証を行う活用法について、活用可能性が異なりうる複数の領域・場面における実証を行う。
今後の活用可能性	上記試行を受け、コストや効果等の観点から、領域や場面、対象ごとに活用可能性を整理する。	可能であれば、リーフレットに掲載する活用事例を収集する。
job tagの改善案	試行及び活用可能性の検討を踏まえ、活用可能性を高めるために必要な改善点を検討する。	改善点は、対応にかかるコストや優先度に応じて整理する。

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題3(3/3)

- マニュアルの構成案及び完成イメージは以下の通りである。

マニュアル目次(案)

掲載内容	記載内容
はじめに	マニュアルの目的、棚卸しの意義、対象読者を整理する。
職務の棚卸しの解説	棚卸しの定義と意義、典型的な構成要素について記載する。
棚卸しの手順	具体的な棚卸し手順として、計画(目的と対象、タイムテーブルの設定)、情報収集の方法(インタビュー等)、データの整理と取りまとめ(よくある質問)等について記載する。
棚卸し結果の活用方法	採用(採用基準や面接での質問の明確化)、育成(スキルギャップ分析)、キャリアパスの明確化(キャリアラダー整備)等の活用法について解説する。
(ケーススタディ)	(実際の活用事例をケーススタディや活用事例として取りまとめ、紹介する。)
まとめ	マニュアルの記載内容を振り返るとともに、定期的な見直しと継続的な改善の必要性を訴える。
付録	棚卸しのポイントをまとめたチェックリストやサンプル、参考文献やリソース等を紹介する。

完成イメージ(参考):job tag「求人ガイド」より



↑ 手順解説ページ

求人票の記入例

求人要件、労働条件を登録して記入します。

※「*」がついている項目は、job tag の職業情報に一般的な情報が載っているため、確認して記入してください。

※「J」の項目は、job tag の「J」の能力プロフィールの中から、点数の高いものを見ながら、自社にとって重要な求人要件であるものを記入します。

要件内容	
業務内容・タスク (※ 1)	job tag
必要資格	job tag
求められるスキル	job tag
必要経験	job tag
必要知識	job tag
求める人材像	job tag
採用方法	job tag
採用時期	job tag
採用人数	job tag
採用予算	job tag
その他	job tag

↑ 活用効果説明ページ

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題4(1/1)

- 課題4：職務の共通性が高い職種については、今後その職業に就くことを目指す方への発信が有効である。
- 改善案のゴール：既存資料を活用しつつ、**高校、専門学校、大学などのキャリアコンサルタントや、キャリアセンター職員向けに広報**を行う。
- 対応手順：以下既存資料を用いて、特に高校の学校協会等を対象として、広報依頼を行う。
(広報実施は次年度に向けた就職活動や進路指導に合わせ、9～10月ごろを想定)
- 想定協力依頼先
 - ・[全国高等学校長協会](#)
 - ・各自治体教育委員会
 - ・[国立大学協会](#)
 - ・[日本私立大学協会](#)
 - (・[都道府県私学協会 - 日本私立中学高等学校連合会](#))
 - ・[全国専修学校各種学校総連合会](#)

完成イメージ(参考)：[job tag「高等学校・専門学校・大学等でのjob tag活用に向けた、教職員向けパンフレット「job tag」活用のすすめ」](#)より



5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題5(1/2)

- 課題5：求職者や学校の教育現場での活用を中心に想定されており、企業による活用のメリットが分かりづらい。
- 改善案のゴール：教育機関向けリーフレットのように、企業での利用者や活用場面のターゲットをより明確にした広報資料を作成する。その上で、**ハローワーク**や**経済団体**等との連携を図り、企業への広報・普及を行う。

STEP1	広報方針の策定	● 広報の目的やターゲット、メインメッセージ、広報経路等について検討する。
STEP2	広報資材の作成	● ウェブサイトの改修内容や機能等をまとめたリーフレットを作成する。
STEP3	広報の実施	● 検討した広報経路に従い、適宜業界団体等の協力を得ながら広報を実施する。
STEP4	広報結果の把握	● アクセス数の変化やユーザーへの聞き取り調査等を通して広報成果を測定する。

5. job tagの今後の在り方に関する提案

課題・改善案詳細：課題5(2/2)

- リーフレットの構成案及び完成イメージは以下の通りである。
 - 本年度の成果物と内容は近いが、サイトの改修完了後、新規機能の紹介も含めて改めてリーフレットを作成する想定である。

リーフレット構成(案)

掲載内容	想定 ページ数	記載内容
タイトル・表紙	1ページ 程度	読者が手に取りやすいデザインにて、リーフレットのタイトル、job tagの概要や企業に対する価値を掲載する。
job tag の特徴と 利用価値	1ページ 程度	job tagの特徴(豊富な職業情報、企業にとっての主要機能)と企業にもたらす効果(どの領域でどのような効果が期待できるか)を解説する。
具体的な 活用例	1ページ 程度	企業での実証における優れた活用事例・アイデア等、他社にとって参考となる企業の取組を紹介。詳細な事例原稿ではなく、簡単に読めるコラムのような形式にする。
利用ガイド	0.5ページ 程度	利用の手順や初めて使用する際の注意点、アクセス方法等をまとめる。
その他	0.5ページ 程度	問い合わせ先や留意事項等、必要な情報について掲載する。
合計	4ページ	

完成イメージ/出所：「[job tag](#)」活用のすすめ 高等学校・専修学校・大学等でのjob tag活用に向けて



↑ 表紙・概要ページ



↑ 活用効果説明ページ

5. job tagの今後の在り方に関する提案

その他課題一覧(1/2)

- 作業部会では、優先度が高い課題のほかにも、課題や今後の対応について議論を行った。
- 以下に、上記課題1～5のほかにも挙げられた課題についても整理する。

	概要	対応案	対応コスト	出所
その他 課題1	棚卸しを行う際、job tag内で いずれの職種を選択するべきかが 分かりづらい場合がある。	管理的な職務を有する従業員や 複数の職種に跨る職務を有する 従業員等の職務の棚卸しについて、 job tagの活用法を検討する。	中：職種選択の方法について 新規に検討・整理する必要がある。	実証①
その他 課題2	職務の棚卸しを行った後、 ジョブディスクリプションを 作成する方法が分からない。	job tagを活用したジョブディスクリプ ションの作成方法について、 マニュアルを作成し掲載する。	中：企業において独力で対応可能な手法 を整理するためには、有識者や業界団体 等を交えた検討や調査が求められる。 また、体系的にジョブディスクリプション を整備するための基盤を整えるには、 多岐にわたる調査や検討が求められる。	実証①
その他 課題3	自社としての求人票を有していない 企業や、人材採用に十分注力できてい ない企業において、求人票作成へのjob tag活用可能性が検証されていない。	採用についてまったく取り組んだ ことのない担当者を対象に、求人票作成 におけるjob tagの活用可能性や広報 手段を検証・検討する。	中：新規の調査・検証が求められる。	実証②
その他 課題4	採用後の配属や定着につながる、 選考や採用過程でのマッチング領域で の活用方法を深掘りする必要がある。	採用過程におけるマッチング領域での job tagの活用方法について調査・検証 する。	中：新規の調査・検証が求められる。	実証②
その他 課題5	求職者のニーズに合わせた情報を追加 する。	労働者調査の結果を踏まえ、典型的な キャリアパスや職種ごとの需給バランス 等についての情報の拡充を図る。	高：継続的に新規の調査・検証が 求められる。また、求職者ニーズは個人 差も大きく多岐にわたるため、十分に ニーズを満たすためには、段階的に 膨大な情報を掲載する必要がある。	労働者 調査 海外調査

5. job tagの今後の在り方に関する提案

その他課題一覧(2/2)

	概要	対応案	対応コスト	出所
その他 課題6	job tag上の機能を通して、職務の棚卸しを簡易に行えるようにする。	案①求人票の記載項目ごとに利用可能な情報や文案を掲載する。 案②質問に答えて入力すると、求人票のひな型が生成されるような機能を追加する。 (Job Description Manager - BLRを参考)	高:新規の機能開発・サイト改修が求められる。特に対応コストが大きい。	実証① 実証② 海外調査
その他 課題7	個別職種のページにおいて、情報の見づらい箇所や伝わりづらい箇所が見られる。	案①タスクやしごと能力プロフィール等、優先度・重要度の高い項目に絞って情報を掲載する 案②企業向けの情報・機能が分かりやすいよう、サイトマップを作成する。	高:サイト全体の大幅な構造変化が求められる。個別の箇所に絞り、部分的に改修することもある。	実証② 海外調査
その他 課題8	職業紹介動画は、職務内容は伝わるが、仕事の魅力が伝わりにくい。	実際に働く人が仕事の魅力を発信する動画やテキストを追加する。	高:動画内容の検討や撮影等が必要となり、特に対応コストが大きい。	実証②
その他 課題9	職業間での情報比較ができると、転職活動時に有効である。	統計情報を併記し容易に比較できる機能や、スキルごとの重要度等に応じた職業検索機能を追加する。	中:サイト構成を変更する必要があり、一定の対応コストを要する。	労働者調査 海外調査

6. 今後の検討が求められる論点

6. 今後の検討が求められる論点

今後、引き続き検討や整理が必要な論点も指摘された

- 作業部会においては、5.に整理した課題とその対応に加えて、job tagのさらなる発展に向けて検討すべき論点が指摘された。
 - 「スキルと賃金」の関係性の整理と情報の見せ方について
 - job tagとその他のウェブサイトや情報データベースとの外部連携について
- 次頁以降にて整理する。

スキルと賃金の関係性の整理と情報の見せ方について

- 本事業で「スキルと賃金の関係性」について議論した経緯・背景
 - 求職者側からは「スキルに応じた賃金」に関する情報公表への需要が高いことが指摘されており、どのような情報の取りまとめやjob tagへの掲載の在り方が可能なのかを調査、議論した。
 - 主に第三回作業部会にて各委員より意見を聴取した。

6.1. スキルと賃金の関係性の整理と情報の見せ方について

スキルと賃金の関係性の整理と情報の見せ方について

● 第3回作業部会での議論結果

- スキルと賃金については、背景の通り、その情報公表についてのニーズや意義が高いことには同意しつつも、そもそもの情報の内容、情報収集の在り方、表示方法、について多くの指摘が寄せられた。どの委員からも、**スキルと賃金の関係を一義的な情報として明確な数値を算出することは難しい**との指摘があった。
 - job tagに掲載される情報が「一般的な職業の情報」であることを前提にすると掲載すべき情報は賃金に対する参考となるべき**およその相場情報**であり、「このスキルは〇〇円」という細かい情報にせず、「**このスキルは〇〇円～△△円**」といった**幅のあるレンジ**で見せることも一案ではないかと指摘があった。
 - 賃金情報を収集している立場から、スキルと賃金の関係の可視化に長年取り組んでいるが未だ難しいことが指摘された。また情報公表との関係では、「賃金」についてはその情報の持つ影響力を考えると、上記のような「幅」での見せ方であっても**明確な算定根拠がなければ掲載が難しいのではないか**との指摘があった。
 - 採用現場の視点から、**スキルと賃金についての情報は流動性が高く、一定の正確性を維持するためには高頻度の更新が必要**であることから、job tagの運営や更新頻度との関係性で、継続的な情報公表の難しさについて指摘があった。例えば、より時勢に左右されにくい「年収レンジ(〇〇万円台)を上げるためにはどのスキルを新たに習得する必要があるのか」や、各社が取り組みやすくなるようにスキルを評価する際の「評価軸」の例などの情報を提供した方が、結果として企業にとっても求職者にとっても良い結果をもたらすのではないかと指摘があった。
 - 中小企業の実態から、**中小企業ではスキルと賃金を紐づけて体系的に整理していくことについて、賃金の説明力の観点からニーズはあることが指摘された。ただし、実際の導入・運営には人的・時間的な負担が大きく、現状すぐに導入することは難しいこと、スキルと賃金を関連させるのが当然というメッセージとならないように情報の掲載の仕方を工夫する必要がある**との指摘があった。

6.1. スキルと賃金の関係性の整理と情報の見せ方について

スキルと賃金の関係性の整理と情報の見せ方について

● 来年度以降に残った論点について

- 今年度の調査、議論を踏まえ、来年度以降議論することが望まれる点は、**以下の3点**である。

1 何を目的としてスキルと賃金についての情報を提供するのか

- 賃金とスキルの関係性を見せることで、**どのような効果を期待して、情報を整備、公開するのかを議論する必要がある**。
- 情報提供の目的によっては、②の提供すべき情報の内容が変わってくることが考えられる。例えば、「労働者のスキルアップ」を促す目的であれば、労働者がやみくもにスキルを獲得するのではなく、**各職場で評価されるようなスキルを身に付けてもらい、それが処遇に反映されるような環境整備に資する情報を提供**する必要がある。

2 スキルと賃金について、**どのような情報**を提供するのか

- 資格に応じた賃金相場は、時勢によって変化しやすいため、情報の陳腐化が激しい。それよりもスキルアップを目指してもらうとするならば「現在の給与水準よりも**昇給するには、どのようなスキルを新たに獲得すればよいのか**」ベンチマークを示すために、「**■■万円台の人はこのようなスキルを追加で取得している**」という情報を提供することも一案ではないか。
- また、スキルの評価基準の設定に苦労している企業もあり、「スキルの評価軸」の例示を提供することも重要である。
- 本事業で議論された「このスキルは●●円である」という形式以外のスキルと賃金に関する情報についても、議論する必要がある。

3 スキルと賃金についての情報を**どのように**提供するのか

- スキルと賃金に関する情報は、労働者から需要がある一方で、**中小企業などでは開示にハードルがあるのが現状である**。job tagなど公的サイトにて掲載する際には、**先進的な取組であることが分かるような掲載**が望ましい。
- 科学的な算出根拠などを提示することにもハードルがあるため、**掲載先や提供主体など、情報の提供方法についても議論**する必要がある。

job tagの外部連携について

● 本事業で「job tagの外部連携」について議論した経緯・背景

- job tagの今後の在り方に関する検討を重ねる中で、ジョブディスクリプションの様式例や作成手法、職業に関するレコメンドや実際の求人とのリンク等、外部と連携して取り組む必要のある論点が挙げられた。
- 特に民間事業者向けに掲載情報を提供するプラグインについては、米国O*NETにおいて民間事業者が掲載情報等を活用するためのプラグインが整備されており、job tagにおいても同様に民間との連携を強化する観点から提起されたものである。
- これらの点については、主に第三回作業部会にて各委員より意見を聴取した。

● 第3回作業部会での議論結果

- 外部連携の可能性については、各関係者より多角的な指摘がなされた。
 - 企業等の支援を行う実務家からは、利用者に適した職業等に関するレコメンドや、実際の求人とリンクさせることへのニーズが指摘された。特に、「職業情報」を入手する場面として「採用」が念頭にあることが多い実態を考えると、求人情報との連携は期待が大きいとの指摘があった。
 - 採用、求人に詳しい実務家からは、職業に関するレコメンドや実際の求人情報とリンクを行う場合に、現在外部労働市場でマッチングを行う人材事業者が活用する粒度・即応性での情報提供を行うことの実現可能性や困難さが懸念として指摘された。
 - この点についての対応案として、各業界団体等が収集した情報を閲覧するためのリンク等を集積させた、外部リソースとの連携（リンク先一覧のような形での掲載）が提案された。
 - その他、job tagの今後の可能性を検討するにあたって、その意義と果たした役割について中間評価を実施する必要性が指摘された。

6.2. job tagの外部連携について

job tagの外部連携について

● 来年度以降に残った論点について

- 今年度の調査、議論を踏まえ、来年度以降議論することが望まれる点は、**以下の2点**である。

1 どのような流れ・体制でjob tagの外部連携方針を検討するのか

- job tagの外部連携に関する検討を進めるにあたって、**既存の情報をもとに方針を決定する**のか、あるいは、別途job tagのサイト整備目的や、それに即した現状の整理等の**中間評価を実施したうえで方針を決定する**のかという大きく2つの流れが考えられる。
- また、job tagの外部連携を検討するにあたっては、**主体となって外部連携を進める者と、議論を行う体制を明確化する必要**がある。外部連携の推進主体を定めることで、外部連携の目的や、その実現にあたっての制約等を具体化することが期待される。さらに、議論を行う座組によって、考案される外部連携案のアイデアが変化するとともに、そのアイデアの価値や実現可能性に対する評価も異なりうる。

2 何を目的として、どのようにjob tagの外部連携を実施するのか

- job tagの外部連携によって価値を提供しうるステークホルダーは、企業や労働者、研究者等、多岐にわたる。そのため、**どのような対象に、どのような形で価値を提供したいのか**を明確にし、外部連携の目的を定める必要がある。
- 多様なステークホルダーのニーズや、その実現可能性を踏まえ、外部連携案を検討する必要がある。
- 具体的な求人を目で閲覧できる職業情報サイトにするニーズがあると考えられるが、職業情報を収集する立場からは、民間事業者における求人等とjob tagに掲載されている情報の記載内容・粒度等が異なること等が懸念点として考えられる。このように、様々なニーズを調査するとともに、**具体的な外部連携の内容や、実現可能な範囲**について検討する必要がある。

- 本資料に関するお問い合わせ先

株式会社 三菱総合研究所

人材・キャリア事業本部 政策・戦略グループ

その知と歩もう。

MRI 三菱総合研究所