

# job tagを活用した 人材採用に係る実証 報告書

「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)  
報告書参考資料2

---

**MRI** 三菱総合研究所

2025年3月

人材・キャリア事業本部

# 目次

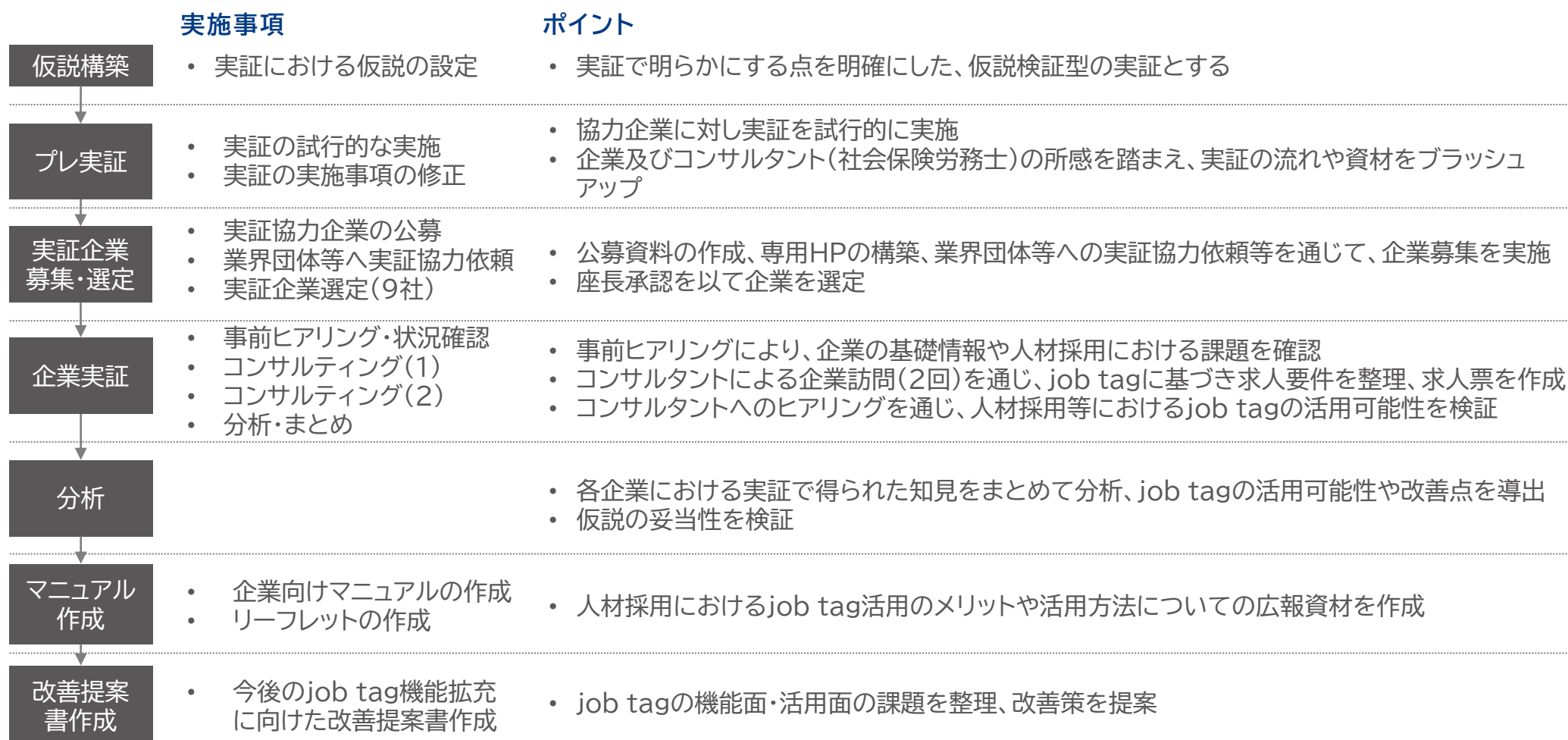
---

|                  |    |
|------------------|----|
| 1 .実施概要          | 3  |
| 2 .実証結果          | 18 |
| 3 .結論            | 31 |
| 4 .実証結果を踏まえた資料作成 | 32 |

## 1. 実施概要

# 実証の目的・全体像

- job tagを活用した人材採用に係る実証(以下、実証②)では、中小企業における人材採用活動において、job tagの活用可能性を検証し、効果的な活用方法や課題を把握することを目的とする。
- 実証の全体像は以下の通り。



## 1. 実施概要

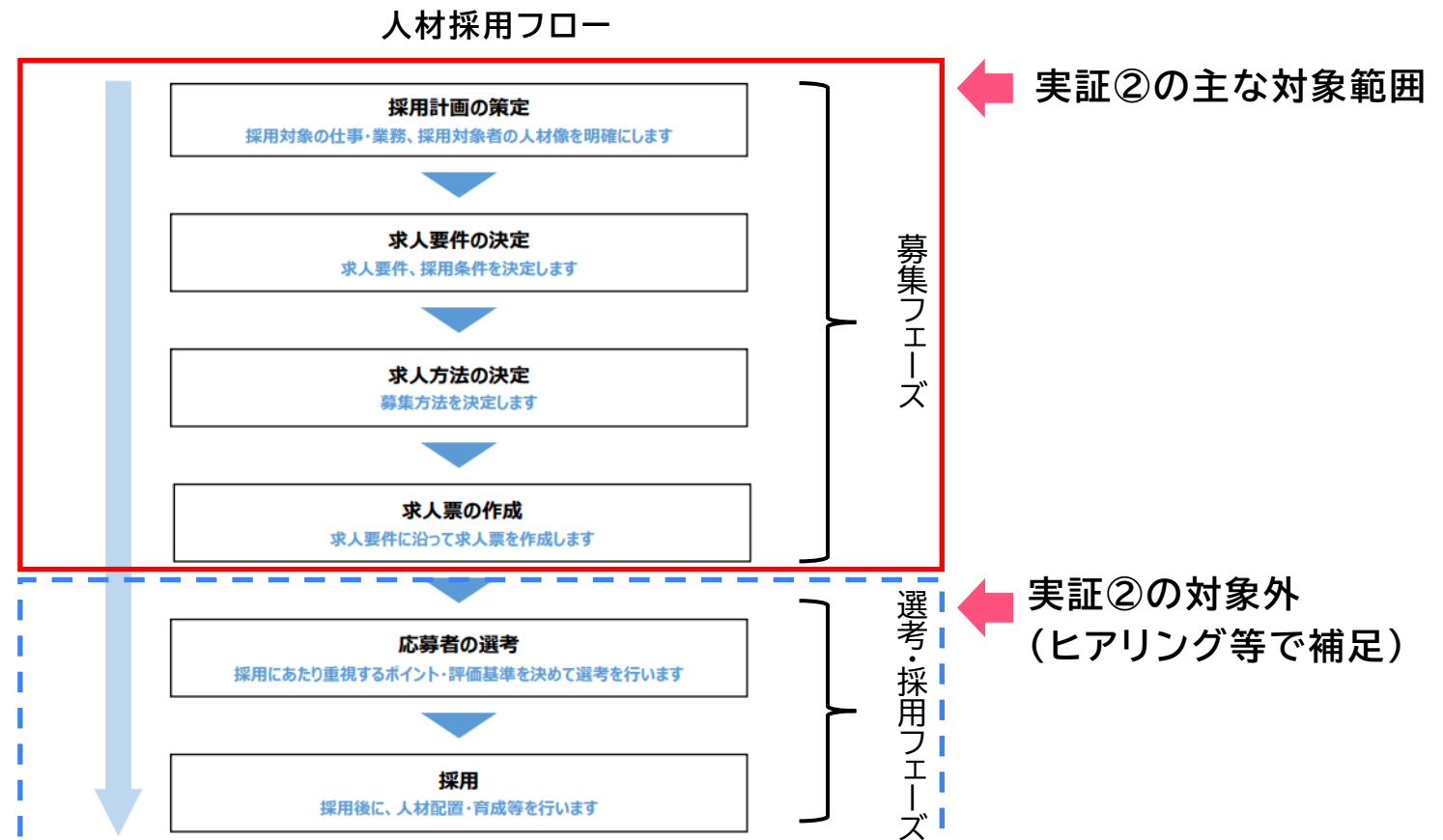
# 実証仮説

- job tagを活用した人材採用に係る実証(以下「実証②」)のリサーチクエスチョン(以下「RQ」)は以下である。
- job tagの各種情報・機能は、中小企業の人材採用の課題解決のために利用できるのか。
- RQを以下4つのサブクエスチョン(以下「SQ」)に分け、仮説を検討した。
- SQ1: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。
- SQ2: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。
- SQ3:人材採用活動において、どのような特徴を有する企業がjob tagを有効に活用できるか。
- SQ4: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。

## 1. 実施概要

# 実証の対象範囲

- 実証②の対象範囲は、企業の人材採用フローのうち、「募集フェーズ」に絞ることとする。
  - 企業の人材採用活動は、「募集フェーズ」「選考フェーズ」「採用フェーズ」に大別されるが、今回の実証②では、求人要件の決定や求人票の作成といった、「募集フェーズ」が主な対象場面となる。
  - 「選考フェーズ」や「採用フェーズ」においてもjob tagの活用が可能かという点については、実証後のヒアリング等で適宜補足・検討することとする。



## 1. 実施概要

# ワーキンググループの実施

- 実証の実施に際しては、学識者や実務家、業界団体関係者等の有識者からなるワーキンググループを組成し、実証設計への助言を得た。
- ワーキンググループは以下の日時、内容にて実施した。
  - 日時：2024年6月20日(火) 15:00～17:00
  - 主な議論内容
    - 実証の目的について、企業が「分かりやすい求人票」を作成する上で、job tagを活用することができるかに焦点を置くことについて合意した。
    - 実証を確実に実施し、かつ参加企業にとっての負担が少なくなるよう、実証の進め方やスケジュールについて助言を受けた。
    - 実証を設計するにあたり、試行的な実証(以下、プレ実証)を行うことで、効果的かつ効率的な実証の進め方を検討することについて合意した。

## 1. 実施概要

# プレ実証の実施

- 実証の設計にあたり、実証に携わるコンサルタント(社会保険労務士)1名、及び企業1社に協力を依頼し、以下のフローでプレ実証を実施した。
- プレ実証では、コンサルタント・事務局が企業を2回訪問し、人材採用に係るjob tagの活用可能性について、企業やコンサルタントから意見を聴取した上で、コンサルタントによる助言のもと、効果的かつ効率的な実証の実施方法について検討した。

### 【コンサルタント・事務局】 企業訪問①

- コンサルタント・事務局にて、企業を訪問し、企業の基礎情報(業種、規模、事業内容等)や人材採用(特に求人票作成)における課題、求人要件の整理方針に係るヒアリングを実施

### 【コンサルタント】 求人要件の整理

- 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要件の整理を行い、ワークシート(案)を作成

### 【コンサルタント・事務局】 企業訪問②

- コンサルタントによる求人要件の整理結果をもとに、人材採用に係るjob tagの活用可能性について、企業にヒアリングを実施

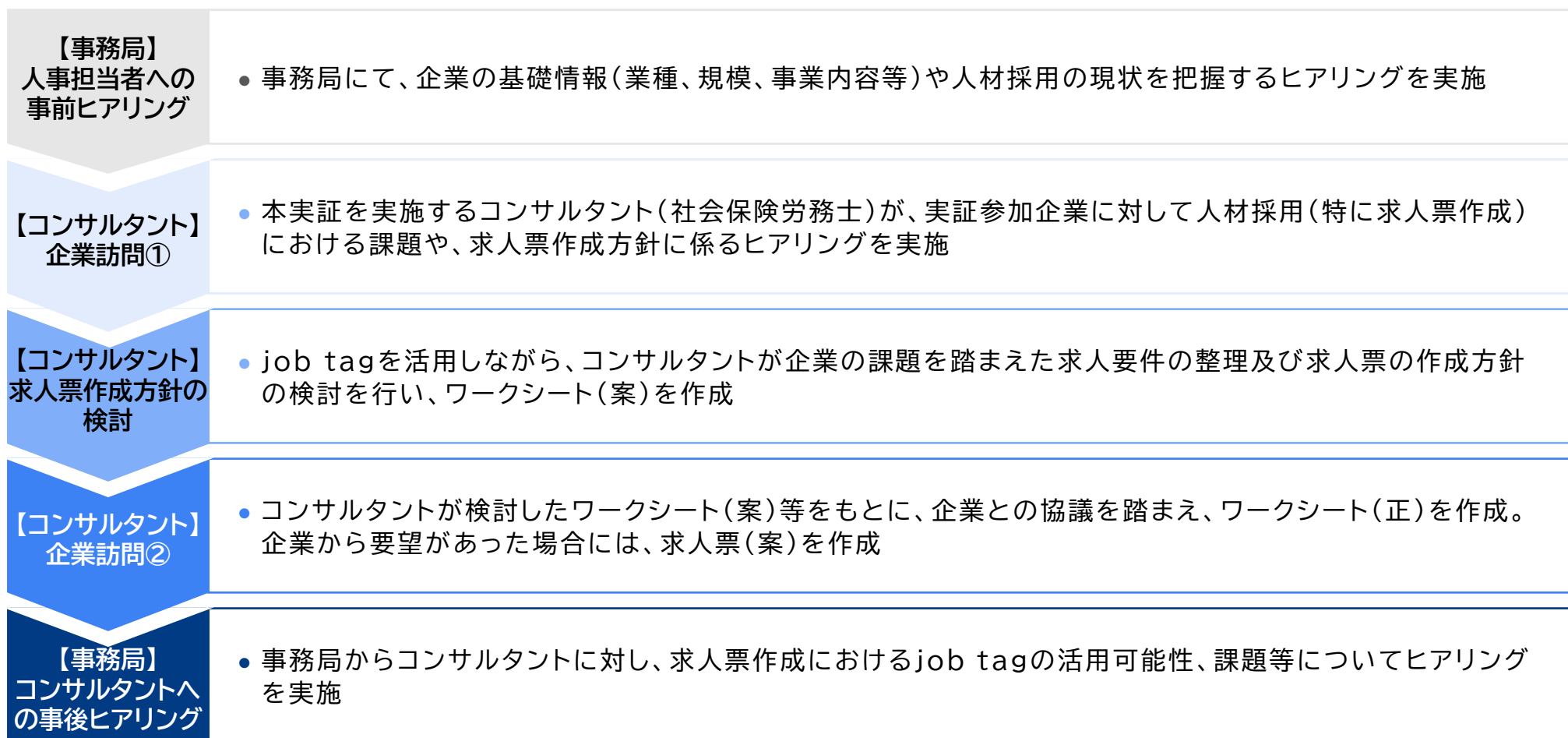
### 【事務局】 コンサルタントとの意見交換

- 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の活用可能性や課題を踏まえ、実証の進め方や実証資材の内容について意見交換を実施

## 1. 実施概要

# 実証の実施フロー

- プレ実証等を踏まえ、実証フローを以下の通り検討した。
- 実証は、①事務局による企業への事前ヒアリング、②コンサルタントによる企業訪問(2回)及び求人票等の作成、③事務局によるコンサルタントへの事後ヒアリングのフローで実施することとした。





## 1. 実施概要

# 実証資材(コンサルティングシート)の作成

- 実証にあたっては、実証を担当するコンサルタント(社会保険労務士)が、人材採用に係る企業の課題等を把握した上で、job tagの活用可能性について検討することができるよう、実証資材(以下、コンサルティングシート)を作成した。
- コンサルティングシートは主に、第1回訪問記録シート、ワークシート、ワークシート作成時所感シート、求人票シート、第2回訪問記録シート、実証後所感シートによって構成され、プレ実証を踏まえ、適宜改善・改修を行った。

| ①第1回訪問記録シート<br>(人材採用の方針整理及び課題抽出) |       | ワークシート<br>(求人要件の整理) |                          | ②ワークシート作成時所感シート<br>(job tagを活用したワークシート作成時所感シート) |       | ③第2回訪問記録シート<br>(ワークシートに関する企業との協議・job tagの機能紹介) |       | ④実証後所感シート<br>(求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性) |       |
|----------------------------------|-------|---------------------|--------------------------|-------------------------------------------------|-------|------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------|-------|
| 訪問年月日                            | 年 月 日 | 先方担当者               | 対象とする職名<br>(job tag上の職名) | 企業名                                             | 訪問年月日 | 年 月 日                                          | 先方担当者 | 訪問年月日                                   | 年 月 日 |
| (1)人材採用に関する現状課題、および本調査で解決すべき課題抽出 |       | 企業情報                |                          | 求人票作成時所感シート                                     |       | (1)ワークシート(表)に対する企業の所感                          |       | (1)求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性             |       |
| 事業全般的課題                          |       | 職名                  |                          | 仕事の内容                                           |       | 仕事の内容                                          |       | どんな仕事か                                  |       |
| 求人票作成時の課題・懸念                     |       | 具体的なタスク             |                          | 必要な資格                                           |       | 具体的なタスク                                        |       | タスク                                     |       |
| 企業の実況に照らすこと                      |       | 求める人物像              |                          | 求める人物像                                          |       | 求める人物像                                         |       | 就業するにほつて                                |       |
| アピールしたい企業の魅力等                    |       | スキル                 |                          | 仕事の魅力                                           |       | 仕事の魅力                                          |       | しごと能力プロフィール                             |       |
| (2)人材採用に関する方針の整理                 |       | 知識                  |                          | 契約更新の可能性                                        |       | (2)job tagの活用可能性(求人票作成に照らす)                    |       | (2)求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性             |       |
| 求人要件                             |       | アビリティ               |                          | 契約更新の条件                                         |       | (3)コンサルタントによる所感:その価値観事項                        |       | (2)求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性             |       |
| 仕事の価値                            |       | 仕事の魅力               |                          | 契約更新の条件                                         |       |                                                |       | (2)求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性             |       |
| 仕事の性質                            |       | アビリティ               |                          | 契約更新の条件                                         |       |                                                |       | (2)求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性             |       |
| その他                              |       | アビリティ               |                          | 契約更新の条件                                         |       |                                                |       | (2)求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性             |       |
| (3)コンサルタントによる所感:その価値観事項          |       | アビリティ               |                          | 契約更新の条件                                         |       |                                                |       | (2)求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性             |       |

## 1. 実施概要

# コンサルティングシート 第1回訪問記録シート

- 第1回訪問記録シートは、コンサルタントが1回目の企業訪問時に聴取した内容を記録する。
- 企業から、人材採用の方針や課題について聴取できるよう、以下の項目で構成される。
  - 人材採用に係る現状確認、及び本実証で解決すべき課題
    - 新たに人材を採用する理由・背景
    - 募集全般の課題
    - 求人票作成時の課題・難しさ
    - 今回の実証に期待すること
    - アピールしたい企業の魅力等
  - 人材採用に係る方針の整理
    - 求人要件
  - コンサルタントによる所感：その他特記事項

| ①第1回訪問記録シート<br>(人材採用の方針整理及び課題抽出) |   |   |   |   |
|----------------------------------|---|---|---|---|
| 訪問年月日                            | 年 | 月 | 日 | ～ |
| 先方応対者                            |   |   |   |   |
| 対象とする職業<br>(先方の用語)               |   |   |   |   |
| 対象とする<br>job tag上の職業             |   |   |   |   |
| 記録                               |   |   |   |   |
| (1)人材採用に係る現状確認、および本実証で解決すべき課題    |   |   |   |   |
| 新たに人材を採用する理由・背景                  |   |   |   |   |
| 募集全般の課題                          |   |   |   |   |
| 求人票作成時の課題・難しさ                    |   |   |   |   |
| 今回の実証に期待すること                     |   |   |   |   |
| アピールしたい企業の魅力等                    |   |   |   |   |
| (2)人材採用に係る方針の整理                  |   |   |   |   |
| 求人要件                             |   |   |   |   |
| (3)コンサルタントによる所感：その他特記事項          |   |   |   |   |

## 1. 実施概要

# コンサルティングシート ワークシート

- ワークシートは、コンサルタントが企業訪問を通じて把握した、人材採用方針や求人要件をもとに作成する。
- job tagを活用して求人要件の整理ができるよう、以下の項目で構成される。
  - 対象とするjob tag上の職業
  - 企業情報
    - 企業名
    - 事業所名
  - 求人要件
    - 職種
    - 仕事の内容
    - 具体的なタスク
    - 必要な資格
    - 求める人物像
    - 仕事の魅力
  - アピールしたい企業の魅力等

| ワークシート<br>(求人要件の整理)  |               |
|----------------------|---------------|
| 対象とする<br>job tag上の職業 |               |
| 企業<br>情報             | 企業名           |
|                      | 事業所名          |
|                      |               |
| 求<br>人<br>要<br>件     | 職種            |
|                      | 仕事の内容         |
|                      |               |
|                      | 具体的なタスク       |
|                      |               |
|                      | 必要な資格         |
|                      |               |
|                      | 求める人物像        |
|                      | スキル           |
|                      | 知識            |
|                      |               |
|                      | アビリティ         |
|                      | 仕事価値観         |
|                      | 仕事の魅力         |
|                      | 仕事の性質         |
| そ<br>の<br>他          | アピールしたい企業の魅力等 |
|                      |               |

## 1. 実施概要

# コンサルティングシート ワークシート作成時所感シート

- ワークシート作成時所感シートは、コンサルタントがワークシートを作成(求人要件を整理)した際の所感を記録する。
- 求人要件の整理にあたっての、job tagの活用可能性や難しさ等について整理できるよう、以下の項目で構成される。
  - ワークシートの項目別のjob tag活用方法
    - 職種欄
    - 仕事の内容欄
    - 具体的なタスク欄
    - 必要な資格欄
    - 求める人物像欄
    - 仕事の魅力欄
  - その他特記事項

| ②ワークシート作成時所感シート<br>(job tagを活用したワークシートの作成) |      |      |         |           |
|--------------------------------------------|------|------|---------|-----------|
| 訪問年月日                                      |      | 年    | 月       | 日         |
| 対象とする<br>job tag上の職業                       |      |      |         |           |
| 記録                                         |      |      |         |           |
| (1)ワークシートの項目別のjob tag活用方法                  |      |      |         |           |
| 項目                                         | 活用可否 | 活用方法 | 参考になった点 | 活用が難しかった点 |
| 職種欄                                        |      |      |         |           |
| 仕事の内容欄                                     |      |      |         |           |
| 具体的なタスク欄                                   |      |      |         |           |
| 必要な資格欄                                     |      |      |         |           |
| 求める人物像欄                                    |      |      |         |           |
| 仕事の魅力欄                                     |      |      |         |           |
| (2)その他特記事項                                 |      |      |         |           |
|                                            |      |      |         |           |

## 1. 実施概要

# コンサルティングシート 第2回訪問記録シート

- 第2回訪問記録シートは、コンサルタントが2回目の企業訪問時に聴取した内容を記録する。
- コンサルタントが作成したワークシート(案)や、それを踏まえたjob tagの活用可能性についての所感を整理できるよう、以下の項目で構成される。
  - ワークシート(案)に対する企業の所感
    - 仕事の内容
    - 具体的なタスク
    - 必要な資格
    - 求める人物像
    - 仕事の魅力
  - job tagの活用可能性(求人票作成に限らない)
    - 求人要件
  - コンサルタントによる所感:その他特記事項

| ③第2回訪問記録シート<br>(ワークシートに関する企業との協議・job tagの機能紹介) |       |         |     |
|------------------------------------------------|-------|---------|-----|
| 訪問年月日                                          | 年     | 月       | 日 ~ |
| 先方対応者                                          |       |         |     |
| 対象とする<br>job tag上の職業                           |       |         |     |
| 記録                                             |       |         |     |
| (1)ワークシート(案)に対する企業の所感                          |       |         |     |
| 該当欄                                            | 企業の評価 | 企業のコメント |     |
| 仕事の内容                                          |       |         |     |
| 具体的なタスク                                        |       |         |     |
| 必要な資格                                          |       |         |     |
| 求める人物像                                         |       |         |     |
| 仕事の魅力                                          |       |         |     |
| (2)job tagの活用可能性(求人票作成に限らない)                   |       |         |     |
|                                                |       |         |     |
| (3)コンサルタントによる所感:その他特記事項                        |       |         |     |
|                                                |       |         |     |

## 1. 実施概要

# コンサルティングシート 求人票シート

- 求人票シートは、企業から要望があった場合に、ワークシート等の内容を踏まえ、コンサルタントが作成する。
- 求人票シートの記入項目は、ハローワーク求人票に準ずる。

| 求人申込書(フルタイム・パート・季節・出稼ぎ)  |                                                   | 作成年月日 令和 年 月 日 |  |
|--------------------------|---------------------------------------------------|----------------|--|
| ★印はご登録に必要ですので、必ずご記入ください。 |                                                   |                |  |
| ① 求人区分                   | ★事業所名:                                            | ★事業所番号:        |  |
|                          | ★区分                                               | ★事業所番号:        |  |
|                          | ★公開希望                                             | ★事業所番号:        |  |
|                          | ★希望                                               | ★事業所番号:        |  |
| ② 仕事内容                   | ★職種:                                              |                |  |
|                          | ★仕事の内容: (最大300文字、12行×30文字) (改行分を含め) 使用した文字数 360 字 |                |  |
|                          | ★就業形態                                             |                |  |
|                          | ★雇用形態                                             |                |  |
|                          | ★正社員登用                                            |                |  |
|                          | ★雇用期間                                             |                |  |
|                          | ★試用期間                                             |                |  |
|                          | ★就業場所                                             |                |  |
|                          | ★マイカー通勤                                           |                |  |
|                          | ★転勤の可能性                                           |                |  |

出所:ハローワーク上野HPをもとに、三菱総合研究所作成

## 1. 実施概要

# コンサルティングシート 実証後所感シート

- 実証後所感シートは、コンサルタントが2回目の企業訪問後、実証全体を踏まえて作成する。
- 求人票作成にあたってのjob tagの活用可能性や課題等について整理できるよう、以下の項目で構成される。
  - 求人票作成にあたってのjob tagの活用可能性
    - どんな仕事？欄
    - タスク欄
    - 就業するには？欄（関連資格等）
    - しごと能力プロフィール欄（スキル、知識、アビリティ、仕事価値観、仕事の性質）
  - 求人票作成にあたってのjob tag活用の課題・難しさ
  - 求人票作成以外でのjob tagの活用可能性
  - 今後、job tagに追加・拡充すべき情報や機能
  - その他特記事項

| ④実証後所感シート<br>(求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性)    |   |   |   |
|--------------------------------------------|---|---|---|
| 回答年月日                                      | 年 | 月 | 日 |
| 回答者                                        |   |   |   |
| 対象とする<br>job tag上の職業                       |   |   |   |
| <b>(1) 求人票作成に当たってのjob tagの活用可能性</b>        |   |   |   |
| どんな仕事？欄                                    |   |   |   |
| タスク欄                                       |   |   |   |
| 就業するには？欄<br>(関連資格等)                        |   |   |   |
| しごと能力プロフィール欄<br>(スキル、知識、アビリティ、仕事価値観、仕事の性質) |   |   |   |
| <b>(2) 求人票作成に当たってのjob tag活用の課題・難しさ</b>     |   |   |   |
|                                            |   |   |   |
| <b>(3) 求人票作成以外でのjob tagの活用可能性</b>          |   |   |   |
|                                            |   |   |   |
| <b>(4) 今後、job tagに追加・拡充すべき情報や機能</b>        |   |   |   |
|                                            |   |   |   |
| <b>(5) その他特記事項</b>                         |   |   |   |
|                                            |   |   |   |

## 1. 実施概要

# コンサルタントへの委嘱

- 実証の実施にあたっては、社会保険労務士5名をコンサルタントとして任命・委嘱を行った。
- 委嘱に際しては、実証の実施事項や進め方、注意事項等について記載したマニュアルを作成し、実施事項の標準化を図った。構成は以下の通り。
  - はじめに
  - 実証の概要
  - コンサルタント綱領
  - コンサルタントの業務内容
  - コンサルティング業務の進め方・留意点
  - 実証期間中のコミュニケーション方法
  - その他注意事項
  - おわりに
  - 問い合わせ先
- 本マニュアルをもとに、別途コンサルタント向け説明会を実施し、実証の進め方について説明・意見交換を行った。

厚生労働省  
「職業情報提供サイト(日本版 O-NET)」活用促進事業

job tag を活用した求人票作成に係る実証事業

コンサルタント向けマニュアル

令和 6 年 8 月

株式会社三菱総合研究所



## 1. 実施概要

# 企業の公募・選定

- 実証参加企業の公募にあたっては、以下のリーフレットを作成の上、当社HP上での公募用ページの作成、当社保有メールマガジンでの展開、各種業界団体への依頼等を通じて、企業募集を行った。
- 企業選定に際しては、業種、企業規模、人材採用における課題等を総合的に判断し、作業部会座長承認を以て参加企業を決定した。

**厚生労働省** 厚生労働省委託事業

**コンサルタントとともに  
わかりやすい求人票**を作ってみませんか？

「job tagを活用した求人票作成に係る実証事業」参加企業募集のご案内

この度、厚生労働省が運営する職業情報提供サイトである  
job tagを用いて、求人票作成に取り組む企業を募集します。  
コンサルタント(社会保険労務士など)とともに  
わかりやすい求人票を作成してみませんか？

job tag <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>

**Q 貴社では、このような悩みはありませんか？**

求人票に、仕事内容を  
具体的に魅力的に  
記載できない

採用した社員から「思っ  
ていた仕事内容と違った」  
と言われたことがある

自社にどのような  
人材が必要なのか  
が分からない

**本実証事業に参加いただくと、こんな「効果」が期待できます！**

**わかりやすい  
求人票を作成する  
ことができる**

**人材採用における  
ミスマッチを防止  
することができる**

**あなたの職場  
について改めて  
知る機会になる**

**job tag (職業情報提供サイト)とは…**

厚生労働省が提供する、国内500を超える職業のそれぞれについて、仕事内容、タスク、求められる知識・スキルなどの一般的な情報を提供するサイトです。

求職者における就職活動だけでなく、企業における人材採用や人材活用といった場面で活用できる様々な機能・ツールを提供しています。

**機能紹介 人材採用要件整理機能**

掲載している職業情報のうち、募集する職業の情報をベースに編集・追記などを行い、求人票に掲載する職務要件を整理することができます。

求める人材が担うタスクや必要なスキルを明確に提示することで、応募段階のミスマッチを防止することが期待できます。

**人材採用要件整理**

掲載している職業情報のうち、募集する職業の情報をベースに編集・追記などを行い、求人票に掲載する職務要件を整理することができます。

求める人材が担うタスクや必要なスキルを明確に提示することで、応募段階のミスマッチを防止することが期待できます。

**求人票作成に活用可能な、仕事内容や必要な資格や能力を記したシートを簡単に作成することができます！**

**job tagを活用した求人票作成に係る実証事業とは**

本事業は、中小企業に対し、コンサルタント(社会保険労務士など)によるjob tagを活用した求人票作成に関するコンサルティングを実施することで、

- 求人票を作成する上で企業はどのような課題を抱えているか
- わかりやすい求人票を作成する上でポイントは何か
- job tagを活用することで、求人票作成における課題の解決が可能かを明らかにすることを目的としています。

**本事業への参加によって受けられる支援**

本事業の対象に選定された企業は、以下の支援を無料で受けることができます。

コンサルタント(社会保険労務士など)が貴社を訪問し、人材採用(特に求人票作成)における現状把握及び課題分析を行います。

job tagを活用しながら、仕事内容や必要資格などの情報が詳細に記載され、かつ貴社の魅力が伝わるような求人票を、コンサルタントとともに作成することができます。

**【実証事業全体のスケジュール(例)】**

**6-7月** **企業募集** 実証事業に参加いただける企業を募集

**8-9月** **コンサルタント訪問1** 人材採用における課題のヒアリング及び職務要件の整理

- 実証参加企業に対して人材採用(特に求人票作成)における課題のヒアリングを実施
- job tagの「人材採用要件整理機能」を用いて、求人票に記載すべき事項を整理

**9月** **コンサルタントによる求人票作成方針の検討**

- コンサルタントは、課題を受けた求人票作成の提案内容を検討

**9-10月** **コンサルタント訪問2** job tagを用いた求人票の作成

- 人材採用要件整理機能を用いながら、コンサルタントとともに求人票の作成を行う
- コンサルタントより、人材採用の課題解決のためのアドバイスを行う

**(任意)** **求人募集の開始**

- コンサルタントからのアドバイスを踏まえ、実証参加企業において求人票を適宜修正、募集の開始(任意)

**実証後ヒアリング**

- 実証参加企業に対して、求人票作成におけるjob tagの活用可能性、課題などの聴取(メールや電話での簡単なインタビューを予定)

※ 上記スケジュールは一例であり、実証参加企業とコンサルタントとの調整により、訪問回数などが前後する可能性があります。予めご了承ください。

**本事業の対象となる企業の要件**

本事業に応募いただけるのは、以下の企業です。

- ☑ 関東近郊に企業あるいは事業所が立地していること。
- ☑ 企業内の特定の職種に関し、新たな求人予定していること。
- ☑ 本事業の趣旨を理解し、ご協力いただけること。

※ 本事業でご協力いただいた結果は、取りまとめて報告書に掲載する予定です。  
(報告書の文章は事前にご確認いただき、非掲載の事項が第三者に開示されることはありません。)

☑ なお、いずれの業種でも応募いただくことが可能です。

**お申し込み方法**

左記フォームにアクセスしていただき、必要事項を入力の上お申し込みください。

 [申し込みURL https://forms.office.com/r/UK6WC7aUvz](https://forms.office.com/r/UK6WC7aUvz)

**募集要項**

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 募集企業数 | 10社(予定)                     |
| 募集期間  | 令和6年6月28日(金)～7月26日(金) 17:00 |
| 料 金   | 無料                          |

※1 応募後、事業趣旨に沿うかなどに能くお断りさせていただく場合がありますこと、あらかじめご了承ください。

※2 実証事業は、2024年8月～12月ごろの実施を予定しています。  
実証事業への参加が確定しましたら、求人を出す必要がなくなった場合などであっても、最後まで本事業にご協力いただきますようお願い申し上げます。

**お問い合わせ**

本事業や応募に関するお問い合わせは、以下の宛先をお願いいたします。

株式会社三菱総合研究所 人材・キャリア事業本部  
「job tagを活用した求人票作成に係る実証事業」実施事務局  
メールアドレス: [jobtag-jisho-inquiry@mri.mri.co.jp](mailto:jobtag-jisho-inquiry@mri.mri.co.jp)

## 2. 実証結果

# 実証参加企業の概要

- 実証に参加した企業※の概要は以下の通り。
- 業種の内訳は、建設2件、製造2件、運輸1件、介護3件、人材派遣1件であり、一部、求人を希望する職種と参照したjob tagの職種の一致度が低い企業も存在した。

| 連番 | 業種   | 企業規模   | 求人職種            | 参照したjob tag職種      | 求人職種と<br>job tag職種の一致度 |
|----|------|--------|-----------------|--------------------|------------------------|
| A  | 建設   | 40人    | 営業              | 住宅・不動産営業           | △                      |
| B  | 建設   | 270人   | 建設アシスト          | 一般事務               | △                      |
| C  | 製造   | 14人    | 営業・広報           | OA機器営業、広報・PR担当     | △                      |
| D  | 製造   | 707人   | 施工管理者           | 建築施工管理技術者          | ○                      |
| E  | 運輸   | 81人    | 配送員・運転手         | ルート配送ドライバー         | ○                      |
| F  | 介護   | 283人   | サービス提供責任者       | 訪問介護のサービス提供責任者     | ○                      |
| G  | 介護   | 3,231人 | 施設管理者           | 施設管理者(介護施設)        | ○                      |
| H  | 介護   | 143人   | 介護支援専門員/ケアマネジャー | 介護支援専門員/ケアマネジャー    | ○                      |
| I  | 人材派遣 | 133人   | システムエンジニア       | システムエンジニア(組込み、IoT) | ○                      |

※)いずれの企業も実証以前に求人票を有しており、本実証はjob tagを活用した求人票の改善が中心となるため、新規で求人票を作成する場合の検証は行われていない点に注意されたい。

## 2. 実証結果

# 実証② 各SQへの回答(1/2)

- 設定した実証仮説に対する、実証で得られた知見は以下の通り。

### SQ1: 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。

- ・ 本実証の参加企業では、求職者の募集フェーズ(採用計画の策定、求人要件の決定、求人票の作成)のいずれの場面においてもjob tagの活用に限界があったが、選考・採用フェーズ(選考・企業説明会等)においては活用可能性がある
  - 求人票作成においては、job tagの掲載情報が求人票の項目と一致していないこと、情報量や記載方法が煩雑であることから、直接的にjob tagを活用することのハードルは高い
  - 一方、選考・企業説明会等でjob tagを参照することで、採用担当者と求職者における求人職種への理解が深まり、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

### SQ2: 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。

- ・ 仕事内容の情報や職業紹介動画は、仕事内容を分かりやすく理解できるため活用可能性があるが、関連資格やしごと能力プロフィール等は、情報の利便性が低く活用が難しい
  - 仕事内容の記載や表現方法は、求人票作成時に参考となり得る。また、職業紹介動画は企業説明会等で求職者に仕事内容を分かりやすく説明する際に活用可能性がある
  - 「就業するには？」欄の関連資格は、記載情報が不足している場合があること、しごと能力プロフィールは、記載内容が抽象的で不明瞭であることから、求人票作成等における活用は難しい
  - いずれの情報も、求人職種とjob tag上の職種が一致しない場合は活用のハードルが高い

## 2. 実証結果

# 実証② 各SQへの回答(2/2)

- 設定した実証仮説に対する、実証で得られた知見は以下の通り。

### SQ3:人材採用活動において、どのような特徴を有する企業がjob tagを有効に活用できるか。

- ・ 採用担当者の求人職種への理解が乏しい場合は活用可能性が高いが、求人職種が複数の異なる業務を兼ねる場合や、同じ職種でも職務内容が企業によって異なる場合、あるいは、すでに求人票がある程度完成している場合は、job tagの活用可能性には限界がある
  - 採用担当者と求人職種の業務が異なる場合等において、採用担当者がjob tagを通じて仕事内容や求める求人像の理解を深め、求職者への業務説明等を行うことで、職のミスマッチの防止が期待できる
  - job tagの情報を複数職種にわたって確認、あるいは仕事内容やタスクに記載されている情報を一部改変・取捨選択する必要があることから、活用が困難である

### SQ4: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。

- ・ 情報の掲載方法や簡略化を行い、より分かりやすい形で情報を提供するとともに、HPの構造を工夫し、企業が活用可能な情報・機能に誘導することで、企業の利用を促進する
  - 掲載情報が求人票の項目に沿っていないため求人票作成には活用しづらいことに加え、情報量が多く煩雑であるため、重要度の高い情報を簡潔に掲載する等の工夫が必要
- ・ サイトマップの作成等、HPの構造を工夫することで、企業がjob tagを活用できることを分かりやすく示す必要がある。また、ハローワーク等との連携により、企業への広報・情報発信を行うことも求められる

## 2. 実証結果

## SQ1 実証で得られた知見

- SQ1の検証にあたり、実証参加企業及び担当コンサルタントより得られた知見は以下の通り。

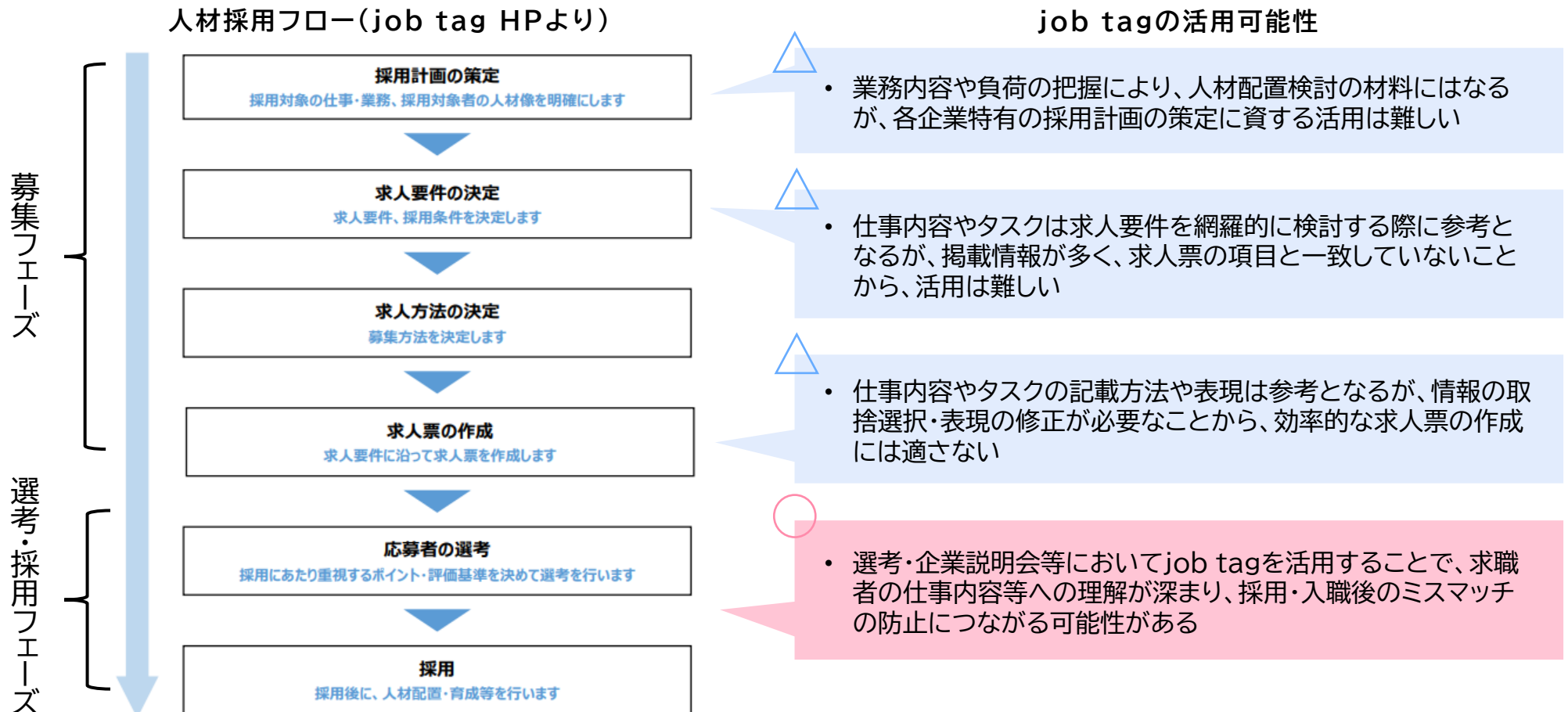
| 場面        | ステップ                                                     | job tagの活用可能性                                                        | job tag活用のメリット、活用にあたっての課題                                                                                                                                                                 |
|-----------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 募集フェーズ    | 1. 採用計画の策定<br>✓ 採用の背景・目的の整理<br>✓ 採用する人材像の整理<br>✓ 業務内容の整理 | △<br>人材配置等の検討時に一部参考となるが、各企業特有の採用計画を策定する上では活用可能性に限界がある                | <ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容・負荷の整理や人材市場に関する情報を参照することで、<b>人員配置等を含めた求人戦略検討時の参考となる可能性</b>がある</li> <li>採用計画は各企業特有のものであるため、<b>job tagの一般的な職業情報を計画策定に活用することは限界</b>がある</li> </ul> |
|           | 2. 求人要件の決定<br>✓ 求人要件の整理<br>✓ 労働条件の整理<br>✓ 自社情報の整理        | △<br>求人要件等を網羅的に検討する際には活用可能性はあるが、情報の量・質の観点から、利便性は低い                   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>求人要件を漏れなく検討する際や、求める求人像を設定する際に参照できる可能性</b>がある</li> <li>掲載されている情報量が多い、<b>求人票の項目と一致していない、求人職種とは一部異なった情報があるため、情報の利便性が低い</b></li> </ul>              |
|           | 3. 求人方法の決定<br>✓ 応募者層を考える<br>✓ 求人・広報手段の決定                 | —                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>特に意見は得られなかった</li> </ul>                                                                                                                            |
|           | 4. 求人票の作成<br>✓ 求人票の作成<br>✓ 法定事項の確認                       | △<br>求人票への記載方法や表現が一部参考となるが、情報の取捨選択・修正が必要なため求人票作成には適さない               | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>仕事内容やタスク等の記載方法・表現等を参考</b>にすることが可能</li> <li><b>情報の取捨選択、一部文言の修正等</b>が必要なため、求人票に直接反映することは難しく、<b>効率的な求人票の作成には適さない</b></li> </ul>                    |
| 選考・採用フェーズ | 応募者の選考、採用等                                               | ○<br>選考・企業説明会等において、job tagを用いて求職者に仕事内容等を説明することで、職のミスマッチ防止につながる可能性がある | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>選考や企業説明会時に、求職者に対して仕事内容の説明等を行う際に活用可能性</b>がある</li> <li>(求人職種への理解が乏しい)<b>企業人事が、面接準備時に仕事内容や求人像を理解する際に活用可能性</b>がある</li> </ul>                        |

凡例) 赤字: job tag活用のメリット、青字: job tag活用にあたっての課題

## 2. 実証結果

# SQ1 実証で得られた知見

- 本実証の参加企業では、求職者の募集フェーズ(採用計画の策定、求人要件の決定、求人票の作成)のいずれの場面においてもjob tagの活用は難しいが、選考・採用フェーズ(選考・企業説明会等)においては活用可能性がある。



出所: job tag「求人ガイド」を一部加工



## 2. 実証結果

## SQ2 実証で得られた知見

- SQ2の検証にあたり、実証参加企業及び担当コンサルタントより得られた知見は以下の通り。

| job tagの機能・情報 | 各機能・情報の活用可能性                                            | job tag活用のメリット、活用にあたっての課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.「どんな仕事？」    | △<br>仕事内容の情報や職業紹介動画は活用可能性があるが、求人職種と仕事内容が異なる場合等は活用が難しい   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 仕事内容が詳細に記載されているため、<b>記載内容や表現方法等が、求人要件の整理や求人票作成時の参考情報</b>となり得る</li> <li>• <b>職業紹介動画は、企業説明会等で求職者に業務説明を行う際に活用可能</b></li> <li>• 求人職種と職種名が異なる場合や、同一職種でもサービス対象者や事業所規模によって仕事内容が異なる場合、<b>参考となりづらい</b></li> <li>• 求人職種と仕事内容が一致している場合であっても、<b>求人票への記載の際に情報を取捨選択する必要があるため、活用の利便性は低い</b></li> </ul> |
| 2.「タスク」       | △<br>箇条書き等により情報の閲覧はしやすいが、情報量が多く、かつ数値情報の解釈が困難であるため活用は難しい | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>箇条書きで示されているため、情報の取捨選択がしやすい</b></li> <li>• 求人票に記載する<b>仕事内容に抜け漏れがないか確認する際に活用可能性</b>がある</li> <li>• 掲載される情報量が多いことに加え、実施率の数値の解釈が難しく、求人票作成等への活用に係るハードルは高い</li> </ul>                                                                                                                       |
| 3.「就業するには？」   | △<br>応募数が少なくなる等の懸念や、実務経験等の受験資格の記載がないことから、求人票への反映は難しい    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 求人職種と関連資格が一致している場合、<b>求人票への記載が可能である</b>。一方、求人票に記載する関連資格が多くなると、<b>求人応募が少なくなる可能性も考えられるため、job tagの情報をそのまま求人票へ記載することが難しい場合もある</b></li> <li>• <b>実務経験等の受験資格要件が記載されていない資格や、求人職種には不要の資格があるため、求人票への反映は難しい</b></li> <li>• 企業が自社の業務に必要な資格をjob tag上で確認することは考えづらい</li> </ul>                        |

凡例) 赤字: job tag活用のメリット、青字: job tag活用にあたっての課題

## 2. 実証結果

## SQ2 実証で得られた知見

- SQ2の検証にあたり、実証参加企業及び担当コンサルタントより得られた知見は以下の通り。

| job tagの機能・情報     | 各機能・情報の活用可能性                                                  | job tag活用のメリット、活用にあたっての課題                                                                                                                                                                      |
|-------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.「労働条件の特徴」       | △<br>求人戦略の策定等には活用可能性があるが、求人票作成への活用は難しい                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>各種統計データを用いることで、人材市場の状況を把握した上で求人戦略を策定できる可能性がある</li> <li>平均年収等は参考となるが、求人票作成にあたっての活用は難しい</li> </ul>                                                        |
| 5.「しごと能力プロフィール」   | ×<br>項目が多く、内容の抽象度も高いため、企業における活用は難しい                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>各項目の記載を分かりやすく言い換えることで参考情報とできる可能性がある</li> <li>あくまでも求職者向けの情報であり、スキル・知識・アビリティ等の項目の違いも分かりづらいため、活用は難しい</li> <li>項目が多く煩雑であり、内容の抽象度も高いため求人票への反映は難しい</li> </ul> |
| 6. その他(job tag全般) | △<br>job tagそのものを求職者が利用する面では活用可能性があるが、人材採用活動におけるjob tag活用は難しい | <ul style="list-style-type: none"> <li>求人票自体に、求人職種のjob tagページのリンクを掲載することで、求職者の職業理解を促すことができる可能性がある</li> <li>全体として情報量が多く、記載内容も難解であるため、情報の取捨選択・文言の修正等を踏まえると、求人票作成への活用は難しい</li> </ul>              |

凡例) 赤字: job tag活用のメリット、青字: job tag活用にあたっての課題



## 2. 実証結果

# SQ2 実証で得られた知見

- 仕事内容やタスクの記載は求人票作成時の参考となり得るが、情報量が多く整理が難しいことに加え、求人職種とjob tag上の職種が一致しない場合は活用可能性が低い。

### 「どんな仕事？」欄

#### どんな仕事？

特定の分野の事務を専門に行うものではなく、様々な定型業務の仕事を行う。「庶務」と呼ばれることもある。

企業により仕事の内容は異なるが、主に規則、業務手順書、社内手続などによって定められた定型業務に従事する。事務作業は多種多様であるが、文書の作成や整理、メールでの対応、発注伝票や受注伝票の作成と管理、各種台帳の管理、生産量や売上高などのデータの入力、社内の各種届出書類の管理などを行う。このように一般事務の仕事は、書類を作る、数量や金額を集計・計算する、社内で使用する書類等の点検・管理を行うことが中心となる。

文書の作成や集計などではパソコンを使用する。またコピー機やFAXを使用するなど、事務機器やOA機器に接することが多い。郵便物の発送・仕分け、物品の受取り、電話の取次ぎ、事務用品など社内で使用する消耗品の補充等細々とした仕事を受け持ち、来客への対応やお茶出しなどをすることもある。

なお、一般事務と似た仕事として総務事務がある。企業によって部署名、仕事の範囲は異なるが、重なる部分もある。一般事務は各部署で定型業務にあたることが多いのに対して、総務事務は社内全体の設備・備品の管理、社内行事の企画・運営、社内ルールの策定・周知等にあたることが多い。「総務課」などの独立した部署が設けられる場合もある。

◇ よく使う道具、機材、情報技術等  
文書作成ソフト（Word、一太郎等）、表計算ソフト（Excel、スプレッドシート等）、パソコン、プリンター、コピー機、FAX、電話

掲載している職業情報について（ご意見募集など）



### 「タスク」欄

タスク（職業に含まれる具体的な仕事）

仕事の内容

文書の作成・整理、伝票の作成、台帳の管理など、多岐・広範囲にわたる様々な事務処理を行う。（職種全体のルールやポリシーの策定・周知、設備管理等も行う場合は職種選択に戻り「総務事務」へ）



- 仕事内容の記載内容や表現方法は、求人要件の整理や求人票作成時の参考情報となり得るが、求人職種とjob tag上の職種が一致しない場合や、企業ごとに仕事内容が異なる場合は活用が難しい
- 職業紹介動画は、企業説明会等で業務説明を行う際に活用可能性がある

- タスクの内容が箇条書きで示されているため、求人票に記載する仕事内容に抜け漏れがないか確認する際に活用可能性があるが、情報量が多く活用は難しい
- タスクの実施率が何を示しているか分かりづらく、求人票作成の際に参考にするのは難しい

出所：job tag、「一般事務」ページ

## SQ2 実証で得られた知見

- 「労働条件の特徴」は求人戦略策定時に参考となり得るが、関連資格や平均年収等のデータを求人票に反映することは難しい。

## 「就業するには？」欄

人職にあたって、特に注意する資格と必要とされるもの

中堅採用においては、パワーワーク、求人サイト等を通して応募するほか、人材派遣会社など登録・入社し、受託先の企業に派遣されて派遣される場合もある。

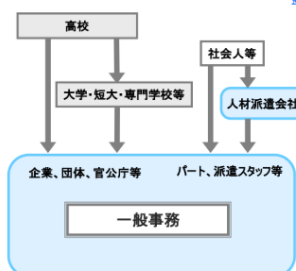
補助的な業務から始めて経験を積み、事務職能力を向上させる。

事務職の業務化、専門化により、パソコンスキル、文書作成能力、簿記、英会話など業務に直接関連する技能や資格が求められる場合もある。

そのほか、各種資格の取得や研修参加の奨励と企業文化向上のための自己啓発も必要である。

「簿記検定試験」、「シール検定試験」、「ワープロ検定試験」、「ワープロ検定試験」、「秘書検定」、「マイコンソフトウェアスペシャリスト（MOS）」などがある。取得する仕事に役立てることができる。

定型的な仕事内容で、手書き、目視、尺読みで作業されるほか、繁忙期には、仕入れ補助も必要である。



[関連資格](#)

経営統計1級 経営統計2級 経営統計3級 MOS Excelエキスパート MOS Excelスペシャリスト MOS Wordエキスパート MOS Wordスペシャリスト MOS PowerPoint MOS Access MOS Outlook CS総論(ウェブ・ソフトウェア) CS総論(ウェブ・ソフトウェア) CS総論(ウェブ・ソフトウェア) CS総論(会計・財務) CS総論(会計・財務) CS総論(会計・財務) CS総論(情報セキュリティ) DJ総論(人・社会・経済・文化・芸術) DJ総論・キャリア総論(経営・財務・管理) DJビジネス(経営・マーケティング) DJビジネス・キャリア総論(生産・管理) DJビジネス・キャリア総論(企業活動・環境) DJビジネス・キャリア総論(社会生活) DJビジネス(経営・財務・管理) DJビジネス・キャリア総論(経営活動)

- 関連資格を多く記載することで応募が少なくなる懸念や、資格取得にあたっての実務経験・受験資格等の情報が不足しているため、求人票への反映は難しい

## 「労働条件の特徴」欄

企業、団体、官公庁など事業を営むところは必ず事務の仕事が発生するため、職場は全国に広がっている。  
就業者は女性が多い。契約社員、パートタイマー、派遣社員などの割合が高い。  
賃金、労働時間等労働条件は勤務先により異なる。就業時間規則的なことが多く、基本的には残業が少ない。土日祝日は休めとなることが多い。ただし、月末など、伝言や文書の締め切りが集中する時期には、残業をすることもある。オフィス内での仕事が多いことである。  
定型の仕事が大半には、標準化、自動化が進み、業務のアウトソーシング化も図られている。

掲載している職業情報について（ご意見募集など）

一般事務が属する主な職業分類（厚生労働省編職業分類の「一般事務員」等）に対応する統計情報です。

※「統計データ」は、必ずしもその職業のみの統計データを表しているものではありません。各統計データで使用されている職業分類の詳細については[職業分類対応表](#)をご覧ください。

※各統計データに関する留意事項については[こちら](#)をご覧ください。

※国語身体等が別記職業者数等を公表している場合は「別働条件の特典」本文中に記載されていることがあります。

※開源団体等が別途就業者数等を公表している場合は「労働条件の特徴」本文中に記載されていることがあります。

都道府県を選択 ▼ データ表示対象地域を選択（就業者統計データおよび求人統計データの都道府県別の数値が表示されます。）

都道府県を選択  データ表示対象地域を選択（就業者統計データおよび求人統計データの都道府県別の数値が表示されます。）

## 就業者統計データ

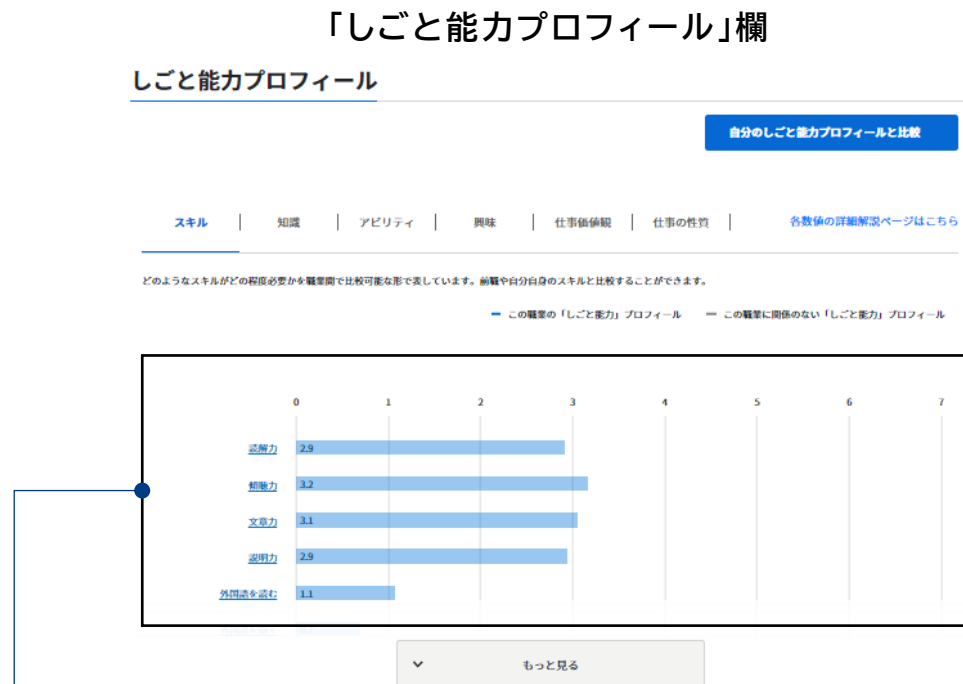
|                            |                               |                            |                               |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| 就業者数                       | (出典：令和2年国勢調査の結果を加工して作成)       | 労働時間                       | (出典：令和5年賃金総額基本統計調査の結果を加工して作成) |
| 全国                         | 2,639,330 人                   | 全国                         | 163 時間                        |
| 都道府県を選択すると都道府県別の数値が表示されます。 |                               | 都道府県を選択すると都道府県別の数値が表示されます。 |                               |
| 賃金（年収）                     | (出典：令和5年賃金総額基本統計調査の結果を加工して作成) | 年齢                         | (出典：令和5年賃金総額基本統計調査の結果を加工して作成) |
| 全国                         | 510.9 万円                      | 全国                         | 44.2 歳                        |
| 都道府県を選択すると都道府県別の数値が表示されます。 |                               | 都道府県を選択すると都道府県別の数値が表示されます。 |                               |

- 求人戦略策定時に、平均年収等の人材市場に係るデータは参考となり得るが、求人票への反映は難しい

## 2. 実証結果

# SQ2 実証で得られた知見

- しごと能力プロフィールは各項目の抽象度が高く分かりづらいため、求人票への反映は難しい。



- スキル・知識・アビリティ等の項目の違いが分かりづらい
- 項目が多く煩雑かつ内容の抽象度が高いため、各項目の記載を分かりやすく言い換える必要があり、求人票への反映は難しい

## 2. 実証結果

## SQ3 実証で得られた知見

- SQ3の検証にあたり、実証参加企業及び担当コンサルタントより得られた知見は以下の通り。

| 項目           | job tagの活用可能性、<br>企業の特徴                       | job tag活用のメリット、活用にあたっての課題                                        |
|--------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 1. 求人職種      | △<br>求人職種の業務内容に係る一般的な認知が不足している場合              | ・ job tagを参照し、 <b>仕事内容を分かりやすく記載できる可能性</b> がある                    |
|              | ×<br>企業規模が小さく、求人職種が担う役割が多岐にわたる場合              | ・ job tagの職業情報を複数閲覧するため難易度が高い                                    |
|              | ×<br>経験/未経験、事業所規模等により仕事内容が大きく変わる職種の場合         | ・ job tagの <b>情報掲載の方法</b> では参考としづらい                              |
| 2. 人材採用活動の状況 | ○<br>人材採用活動(求人票作成)担当者による求人職種の仕事内容の理解が不足している場合 | ・ <b>担当者が求人職種の仕事内容への理解を深める</b> ために活用可能性がある                       |
|              | ×<br>人材採用活動に積極的に取り組んでいる企業の場合                  | ・ 求人票がすでに完成形に近く、 <b>job tagは参考情報とするのが限界</b> である                  |
| 3. 人材採用活動の課題 | ○<br>仕事内容への理解の不足等から、求職者とのミスマッチが起きている場合        | ・ 採用担当者及び求職者がjob tagを参照することで、 <b>仕事内容の理解が深まりミスマッチを防げる可能性</b> がある |
|              | △<br>求人票に労働条件(賃金、労働時間等)を記載することが難しい場合          | ・ job tagの「 <b>労働条件の特徴</b> 」に記載のデータが参考となる <b>可能性</b> がある         |

凡例) 赤字: job tag活用のメリット、青字: job tag活用にあたっての課題

## 2. 実証結果

# SQ4 実証で得られた知見

- SQ4の検証にあたり、実証参加企業及び担当コンサルタントより得られた知見は以下の通り。

| job tagの機能・情報 | job tagの課題                                                     | job tagの改善方策案                                           |
|---------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1.「どんな仕事？」    | ・ 情報量が多く、求人票作成の参考とすることは難しい                                     | ・ 求人票の項目ごとに、簡潔に情報を記載する                                  |
|               | ・ 情報量が非常に多く、分かりづらいjob tag                                      | ・ イラストや動画等を用いて仕事の流れを分かりやすくする                            |
|               | ・ サービス対象者や事業所規模、従業員の立場(マネジメント業務が含まれるか等)によって仕事内容が異なる場合は、参考としづらい | ・ 同じ職種でも、サービス対象者や従業員の立場等に基づき、複数のカテゴリーに分けて情報を記載する        |
| 2.「タスク」       | ・ タスクの実施率が何を示しているのか分かりづらい                                      | ・ タスクの重要度や優先順位による並び替えができるようにする                          |
|               | ・ 経験者と未経験によって担うタスクが異なるため参考としづらい                                | ・ 経験者・未経験者それぞれに想定されるタスクで欄を分ける                           |
| 3.「就業するには？」   | ・ 文字の分量が多く、分かりづらい                                              | ・ よりイラストや図を多く盛り込むことで分かりやすく記載する                          |
|               | ・ 資格取得にあたって研修の受講が必要な場合の参考情報がない                                 | ・ 項目名を「関連資格」から「資格や受講歴」等に修正し、必要な研修の時間や実施方法、更新研修の有無等を記載する |

## 2. 実証結果

## SQ4 実証で得られた知見

- SQ4の検証にあたり、実証参加企業及び担当コンサルタントより得られた知見は以下の通り。

| job tagの機能・情報     | job tagの課題                                                                                        | job tagの改善方策案                                                                                                             |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.「労働条件の特徴」       | <ul style="list-style-type: none"> <li>各種データの都道府県間比較が難しい</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金分布等の情報を都道府県別に掲載する</li> <li>都道府県のランキング形式で情報を掲載する</li> </ul>                       |
| 5.「しごと能力プロフィール」   | <ul style="list-style-type: none"> <li>抽象的かつ分かりづらい表現が多い</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>記載内容の簡略化等により情報の掲載方法を工夫する</li> </ul>                                                |
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>どの項目が重要か分かりづらい</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>重要な項目の色付けや、数値順での並び替えができるようにする</li> </ul>                                           |
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>他業種との比較や、求職者の診断結果との比較が難しい</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>横棒グラフではなくレーダーチャート等で示すことで、業種間や求職者の診断結果との比較ができるようにする</li> </ul>                      |
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>「興味」の欄等、項目名が分かりづらい</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>職種特有の「行動特性」や、「求める人物像」「求められるスキル・知識」「仕事の魅力」のような項目名を追加する等、項目名を分かりやすくする</li> </ul>     |
| 6. その他(job tag全般) | <ul style="list-style-type: none"> <li>企業が求職者に求める能力との対応関係が分かりづらい</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>「必要な能力」「あれば良い能力」といった項目を追加する</li> </ul>                                             |
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>HP全体として企業の活用が念頭に置かれていない印象があり、参照すべきページや情報が分かりづらい</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>サイトマップの作成等、HPの構造を工夫することで、企業が活用可能な情報・機能への誘導を行う</li> </ul>                           |
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>求人票作成をはじめとした、人材採用活動への活用の特化した情報・機能が提供されていない</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> |
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>職業紹介動画は分かりやすいが仕事の魅力が伝わりにくい</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>実際に働く人が仕事の魅力について発信する動画を追加する</li> </ul>                                             |
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者や活用場面のターゲットをより明確にした上で、ハローワークとの連携も図りながら企業への広報・普及を行う</li> </ul>                   |



### 3. 結論

## 実証② 結論

- 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上で、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. 実証結果を踏まえた資料作成

# 企業向けマニュアルの作成

- 実証結果を踏まえ、企業の人材採用におけるjob tagの活用促進を目的とした、企業向けマニュアルを作成した。
- マニュアルは全10pで構成され、企業におけるjob tagの活用パターンを以下と想定し、それぞれについて、job tagの活用方法・手順を詳細に記載した。
  - 活用パターン①：求人票作成にあたり、求人要件を検討する
  - 活用パターン②：求職者に仕事内容の説明をする
  - 活用パターン③：求職者との面接準備等、仕事の理解を深める

人材採用の担当者に役立つサイト

## 企業における「job tag」活用のすすめ

～企業と求職者のよりよいマッチングに向けて～



job tagについて

「職業情報提供サイト(job tag)」は、

500を超える職業について

- ・「ジョブ」(職業、仕事)
- ・「タスク」(仕事の内容を細かく分解したもの・作業)
- ・「スキル」(仕事をするのに必要な技術・技能)

job tag



の観点から職業情報を「見える化」したWebサイトです。

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

企業向けのjob tagの機能紹介

job tagは、企業が以下の場面で活用することができる様々な情報・機能を提供しています。

- ・人材採用
- ・社員の能力開発/  
社員のキャリア支援
- ・職務の見える化



job tag トップ画面イメージ



## 4. 実証結果を踏まえた資料作成

# 企業向け広報リーフレットの作成

- 企業向けマニュアル及びjob tagの各種機能に係る広報・情報発信を目的として、企業向け広報リーフレットを作成した。
- リーフレットは全2pで構成され、job tagで解決が期待される企業の悩みや課題を示すとともに、企業向けマニュアル及びjob tagに掲載される「企業の方向け動画」の概要について記載した。

人材採用の担当者に向けて

厚生労働省

## 採用活動に当たって job tagの活用をおすすめします！

企業における「job tag」活用のすすめ

貴社では、このような**悩み**はありませんか？

募集する人材の具体的なイメージを検討する支援ツールがほしい

採用した社員から「思っていた仕事内容と違った」と言われたことがある

面接前に、面接官と広く求人職種の情報を共有したい

その悩み、**job tag**で**解決**しませんか！

| <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: x-small; border: 1px solid #ccc; border-radius: 10px; padding: 2px 5px; background-color: white; color: #0056b3;">こんな時に<br/>おすすめ！</div> </div> <b>想定活用パターン</b> | <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: x-small; border: 1px solid #ccc; border-radius: 10px; padding: 2px 5px; background-color: white; color: #0056b3;">採用や定着に<br/>効果！</div> </div> <b>期待できる効果</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <b>①</b> 求人票作成にあたり、必要な人材像を検討する         </div>                                                                                                                | <div style="background-color: #ffe6e6; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <b>求人票に記載する内容を整理</b>することができる         </div>                                                                                                                |
| <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <b>②</b> 求職者に仕事内容のイメージを付与する         </div>                                                                                                                   | <div style="background-color: #ffe6e6; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <b>求職者の、従事する仕事内容に対する理解を促進</b>することができる         </div>                                                                                                       |
| <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px;"> <b>③</b> 採用に携わる職員間で広く<b>求人職種の</b>内容を共有する         </div>                                                                                                                          | <div style="background-color: #ffe6e6; padding: 5px;"> <b>求人職種の理解を深め、求人像を明確に</b>することができる         </div>                                                                                                                               |

詳細は裏面に

#### 4. 実証結果を踏まえた資料作成

## job tag改善提案書の作成

---

- 実証結果を踏まえ、今後企業におけるjob tagの活用促進にあたっての改善点、それに基づく改善方針(対応の優先度含む)をまとめたjob tag改善提案書を作成した。

その知と歩もう。

**MRI** 三菱総合研究所