

「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。

2024年4月

2025年3月



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	<ul style="list-style-type: none">- 「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	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- 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。

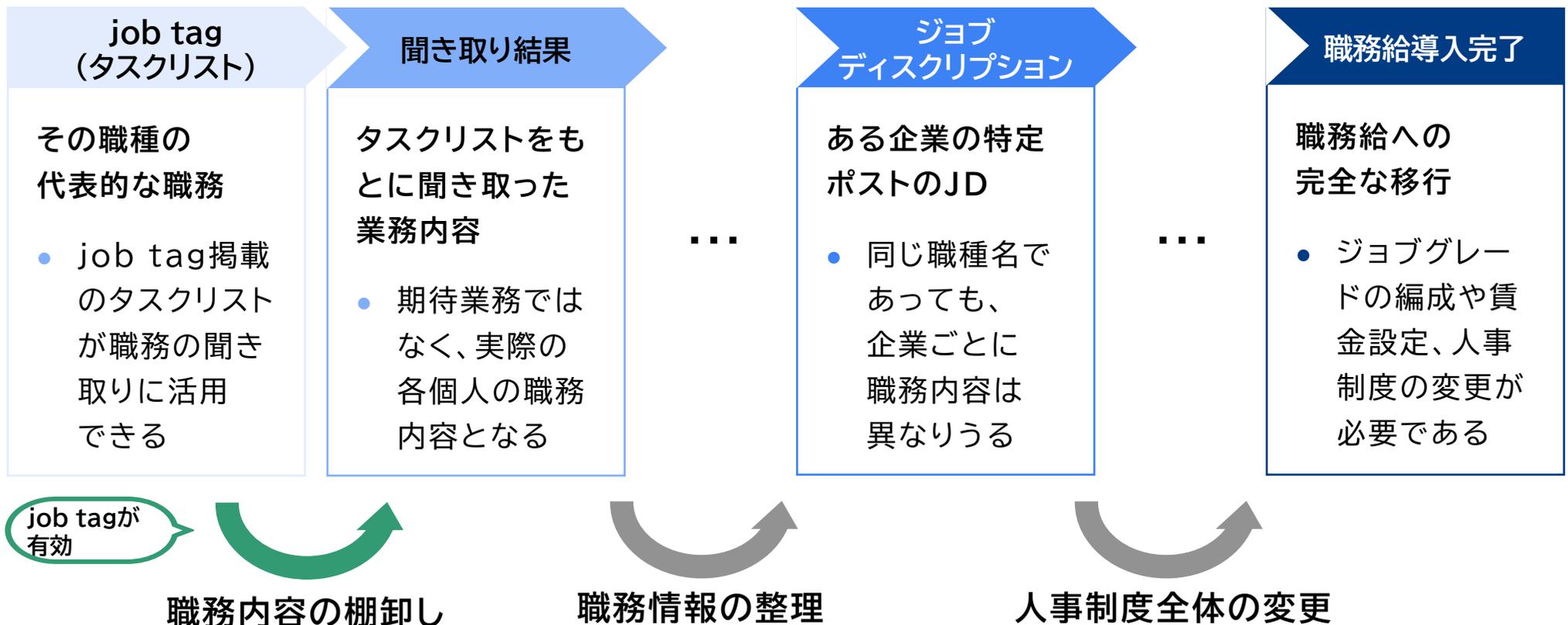
詳細は参考資料1を参照

目的	実証フロー
<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<p>人事担当者への事前ヒアリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>主な調査項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<p>労働者への職務ヒアリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>実施対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<p>ジョブディスクリプションの作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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어의ジョブディスクリプションを作成した。 <p>管理職・人事へのヒアリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <p>団体へのヒアリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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

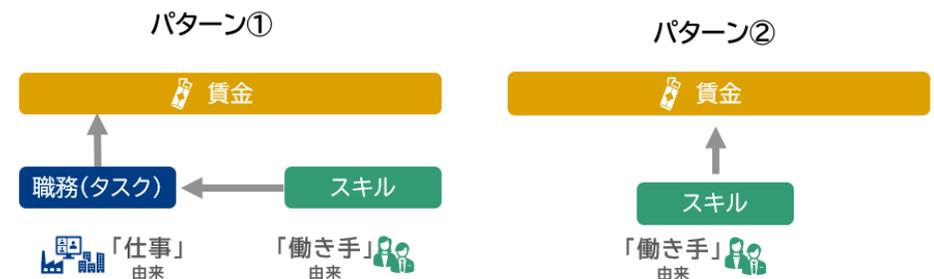
- 介護業界(ケアマネジャーと介護職)におけるスキルの可視化状況と賃金体系についての調査。
- 介護業界におけるスキルと賃金の連動状況についての調査。
- 先進的にスキルと賃金の連動に取り組んでいる企業事例の収集。

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。



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

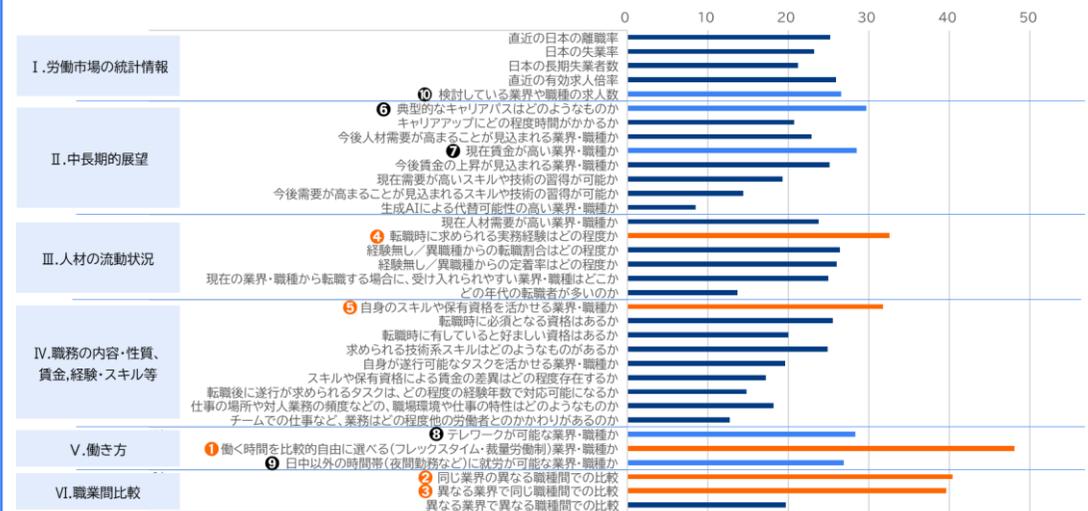
調査結果

転職経験者が転職時に求めている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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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活用サービス	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
デンマーク	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 【△】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 【△】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 直近は、活用可能性の検証を行っていない。 【△】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>以下の工夫が重要である。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ● job tagサイトの強み <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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関し先んじて、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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

1クリックで企業向けサイトに切り替わる

職業名(キーワード)、最低賃金、雇用形態に基づき求人検索が可能

求人が多い職業を表示

求人が多い職種(役職)を表示

Job Role	Number of Jobs
Chef	1,751 jobs
Nurse	1,170 jobs
Software Developer	270 jobs
Waiter	120 jobs

Job Role	Number of Jobs
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。

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

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

出所：多様な働き方の実現応援サイト、<https://part-taniikan.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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

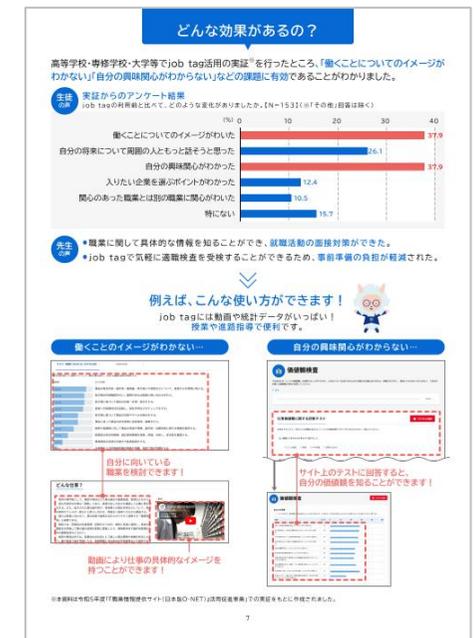
リーフレット構成(案)

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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

ワークシート 2 求人要件の整理

- 求人要件、労働条件を整理して記入します。
- 【*】の項目は、job tag の職業情報に一般的な情報が載っているため、確認してみてください。
- 【*】の項目は、job tag のしごと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ことを記入します。

要件内容	
業務内容・役割 (※1)	job tag
必須資格	job tag
お好み強い資格	job tag
必要な学歴	job tag
必要な経歴	job tag
スキル *	job tag
知識 *	job tag
経験 *	job tag
仕事の内容 *	job tag
雇用形態	job tag
賃金	job tag
労働条件	job tag
昇給・昇格	job tag
就業時間	job tag
休日	job tag
勤務予定地	job tag
私生活や家族の有無	job tag
その他	job tag

※1 17-1シート1-10「業務内容・役割」を参照

↑ 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

キャリア支援の「信頼できる参考書」

「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

job tagについて

job tag (「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」)は、文献調査や企業・関係団体への訪問ヒアリング等により、現場の仕事の実態を収集した上で、約500の職業について「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)等の観点から職業情報を「見える化したWebサイト」です。

job tag WebサイトURL: <https://shigoto.mrih.mri.ac.jp/User/>

- ・職業適性をチェックできます。無料の適性検査を受けることもできます。
- ・どのような職業があるのか、いろいろな切り口で検索できます。
- ・その職業では、一般的にどのような仕事内容や作業があり、どのようなスキルや知識を持った人が働いているのかを調べることができます。
- ・仕事の概要(動画付き)、入職までの経路、労働条件等を掲載しているので、職業について幅広く、具体的に理解することができます。

自分に向いている職業を絞り込めます！

色々な切り口で職業を調べることができます！

SEARCH 職業を調べよう！

本資料について

本資料は高等学校・専修学校・大学等でのキャリア教育、職業教育、就職活動支援等を行う教職員の方に向けて、job tagの機能や効果、活用事例等を紹介しています。job tagを活用することで、地域に現在存在している職業に限定されず、キャリアについての個別最適化された学びと一斉指導の両立を実現できます(p.3キャリア教育、教科学習の事例参照)。

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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

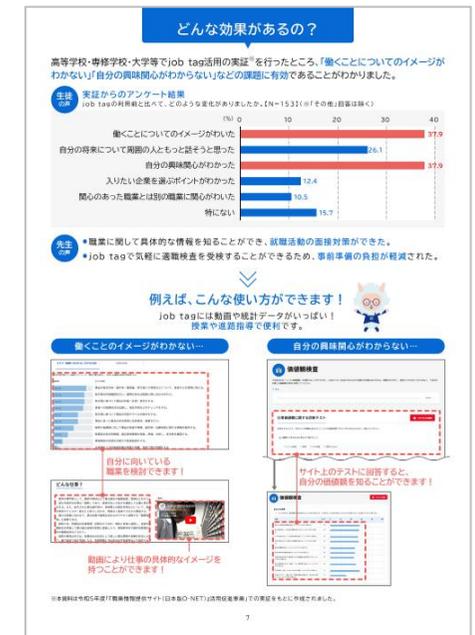
リーフレット構成(案)

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	個別職種のパージにおいて、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考えられる。	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る、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

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。

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

- スキルと賃金の関係については、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の提供するべき情報の内容が変わってくるのが考えられる。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。

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。
- 具体的な求人を目易に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

job tagを活用した 職務の棚卸しに係る実証 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1

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 .実証の詳細	10
3 .結論	21

目的と検証仮説

目的

- **職務給(ジョブ型人事)の導入に向けた、本サイトの効果的な活用方法を明らかにする。**
 - 特に、職種ごとのタスク設定・整理を補助する「タスク整理機能」等の活用可能性を検証する。
 - これにより**job tagが企業の職務調査における課題を解決する効果があるのかを確認**する。

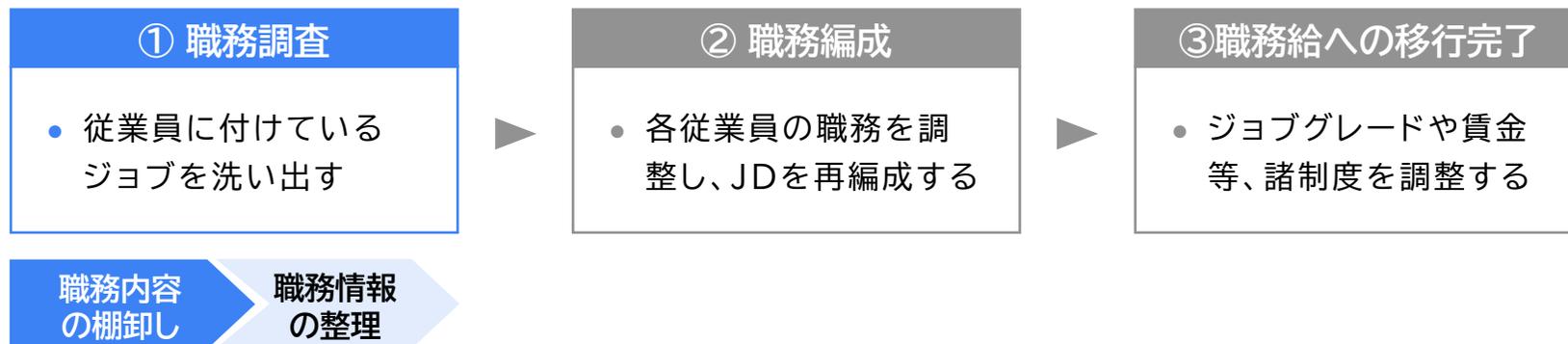
検証仮説

- **job tagを活用した職務の棚卸しに係る(以下「実証①」)のリサーチクエスト(以下「RQ」)は以下である。**
 - 職務給導入等に対して、職務調査をする際にjob tagは活用可能か。
- **RQを以下3つのサブクエスト(以下「SQ」)に分け、仮説を検討した。**
 - SQ1: job tagは職務調査のどの場面において活用が可能なのか。
 - SQ2: 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。
 - SQ3: job tagを活用した職務調査結果は、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。

調査の対象範囲

対象範囲

- 職務給導入のステップのうち、以下2点から①職務調査に絞り実証を実施する。
- 職務給導入に対するjob tagの活用可能性探索が実証①の目的である。
- 本来、職務給の導入に向けては、②職務編成のための複数職種における職務調査、職務の整理・調整や、③職務給への移行完了のための諸制度の変更が必要となる。今回の実証では、単年度という本年度の実施期間を鑑み、特定職種における職務調査の実施に焦点を絞り、job tagの活用可能性を探索した。



実証職種・企業の選定

職種選定

- 実証職種は、一定程度職務の標準化が進んでいると考えられる、技術職・専門職の中から選定した。
 - 非定型業務を多く含む職(管理職等)は、職務分析の難易度が高いことで知られる。このため、一定程度の標準化が進んでいると考えられる技術職・専門職等から実証対象職種を選定した。
 - 具体的な対象職種は、労働需要の高い職種を候補として選定しつつ、作業部会での推薦を受け、決定した。
 - その結果、法定資格として業務の標準化が行われているケアマネジャー職と、官民の共同で業務の標準化が進むセキュリティエキスパート(オペレーション)の2職種を選定した。

企業選定

- 実証企業は、以下の業界団体を通して協力を依頼した。
 - ケアマネジャー職 | 一般社団法人全国介護事業者連盟
 - 3社に依頼
 - セキュリティエキスパート(オペレーション) | 一般財団法人日本サイバーセキュリティ人材キャリア支援協会
 - 2社に依頼

ワーキンググループの実施

開催概要

- 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7月9日(火) 14:00~16:00
 - 主な議論内容
 - 実証の目的について、job tagを活用した職務調査の実施可能性を検証することと確認した。
 - 実証の進め方について議論を行い、ジョブディスクリプションについて取り扱う前段階として、より気軽に企業が触れることのできる職務の棚卸しに焦点を当てることとした。
 - 実証に使用するジョブディスクリプションの項目や記載のポイントについて助言を受けた。
 - 実証対象業界・職種の特性や実証にあたっての注意点について、有識者より共有を受けた。

実施事項・フロー

- 企業実証は、実証参加企業及び業界団体へのヒアリングと、ジョブディスクリプション作成とを組み合わせ実施した。
- 実証における各実施事項は、いずれも当社研究員が実施した。

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。
- ヒアリングでの具体的な実施事項は大きく3つに分かれた。次頁にて詳細を記載する。

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

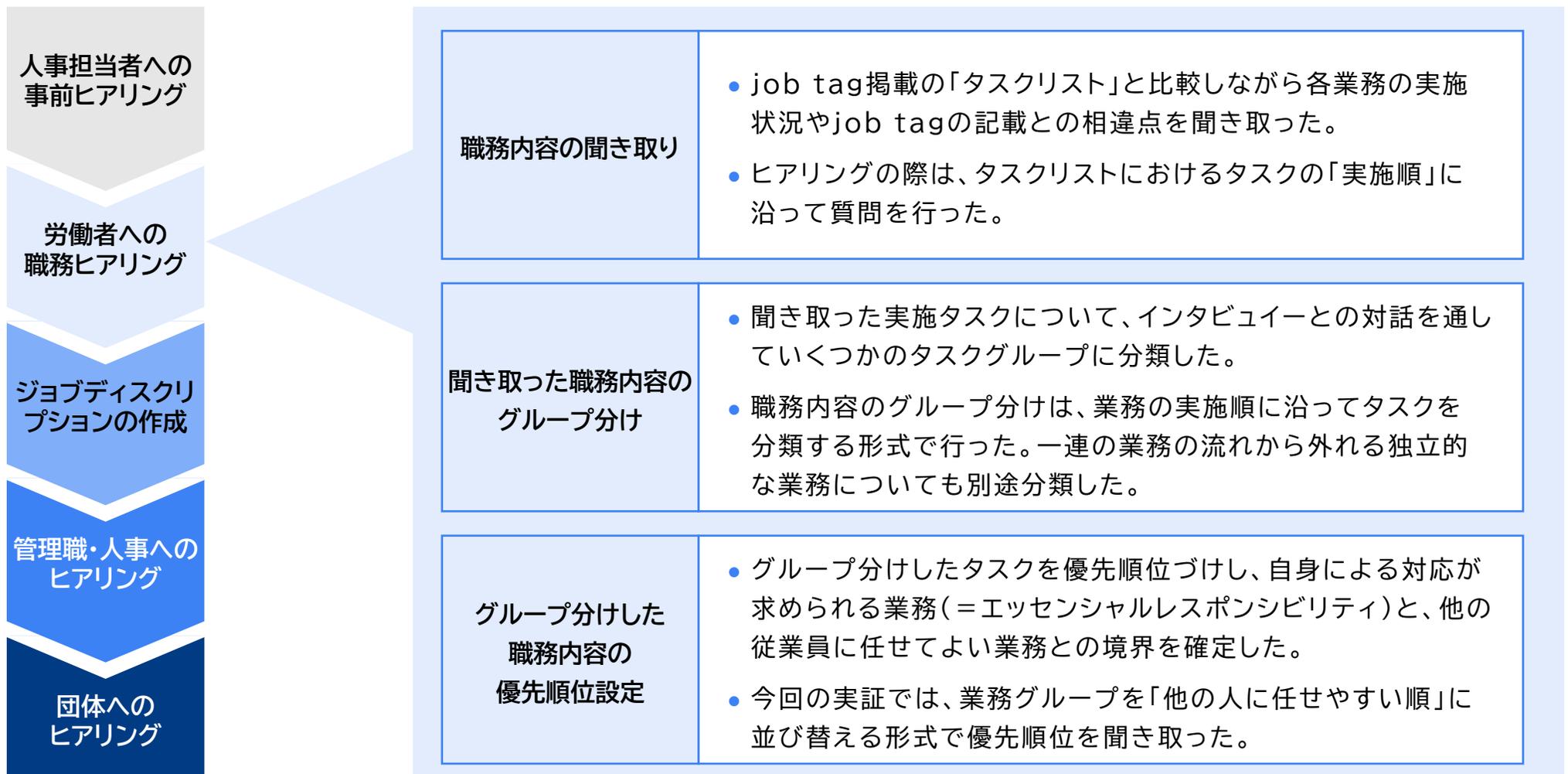
- 上述のジョブディスクリプションについて、実証協力企業の管理職と人事へのヒアリングを実施した。
- 管理職へのヒアリングでは、業務内容に関する管理職の認識との相違点や、その背景等を確認した。また、管理職・人事双方にジョブディスクリプション及び職務の棚卸しの効果や活用可能性、課題等を聴取した。

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。

職務ヒアリングの実施方法

- ジョブディスクリプションの作成には職務の体系化と優先順位設定が求められるため、労働者への職務ヒアリングは、以下3段階にて実施した。



実証結果一覧

- 各実証過程では、以下が明らかとなった。次頁より詳細な結果を記載する。

人事担当者への 事前ヒアリング

- 人事担当者への事前ヒアリングは、職務の棚卸しを行うための事前情報収集として実施した。そのため本報告書においては詳細を省略する。

労働者への 職務ヒアリング

- job tag掲載ツールのみでは、職務ヒアリングの結果をジョブディスクリプションの形式に整理することが困難であった。
- 上記課題を解決するため、業務のグループ分けや優先順位設定を行うためのヒアリングフォーマットが必要となった。

ジョブディスクリ プションの作成

- 聞き取り結果の時点では職務には細かな個人差があるが、職務を整理しジョブディスクリプションに落とし込む際に、個人差が一定程度吸収された。
- 本実証においては、ケアマネジャー職従事者の聞き取りにおいて、job tagに掲載されたタスクリストと業務内容との一致度がより高かった。

管理職・人事への ヒアリング

- 本実証では、上記手法で整理したジョブディスクリプションについて、管理職から大幅な認識の相違は指摘されなかった。
- ジョブディスクリプションについては、業界・職種によって場面ごとの活用ニーズの違いが見られた。

団体への ヒアリング

- 職務の棚卸しの意義として、本来業務の明確化や業務の整理に有用であるとの意見を得た。
- 職務の棚卸しを広げるうえでの課題としては、企業規模や企業文化による影響が挙げられた。

実証結果:労働者への職務ヒアリング(1/3)

- 労働者への職務内容の聞き取りは、job tag掲載の**タスクリスト**を活用し実施した。
 - 以下のように、job tag掲載の「タスクリスト」と比較しながら各業務の実施状況やjob tagの記載との相違点を聞き取った。(以下実施例をヒアリングシートより抜粋)
 - ヒアリングはタスクリストにおけるタスクの「実施順」に沿って質問を行った。

No.	job tagタスク	実施状況・相違点
1	高齢者やその家族からの相談を受けて、生活や健康上の問題と支援が必要な点を把握する。	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問時には、家の玄関からはじまり、生活スタイル、家庭環境をつぶさに観察している。特に、外見情報はその後必要になるケアに直結する情報であるため、注意深く確認している。例えば、爪が干からびていたり、沿っている場合は心臓が悪いののではないか、歯がない・入れ歯合っていない場合は、食べられるものが制限される、などである。 ・XX氏はかつて歯科衛生士であり、ケアマネージャーの基礎資格が当該資格だったため、その知見を活用し特に口腔状態に着目して、顧客の状態を把握している。 ・金銭面での希望は聞きだしにくいが、一度目の訪問で聞けなくても、何度か訪問して信頼関係を構築して聞き取るように工夫している。 ・顧客のニーズの聞き取りはベテランの方が上手であることも考えられるが、主任ケアマネージャーとして、現場のケアマネージャーの相談にのっている。 ・また、週次定例でノウハウやナレッジシェアを行い、みなで聞き取りのスキルを上げるように工夫している。
2	市町村より要介護認定調査を委託され、高齢者の現状を基準に従って項目別に確認し、記録する。	<ul style="list-style-type: none"> ・他のタスクが一連の流れでつながっているのに対し、②のタスクは一連の流れからは外れていると思料。 ・事業所のあるYY市は、要介護認定調査を民間のケアマネージャーに委託していないが、他市町村では委託しているため、まれに実施する。 ・直近は毎月実施しているが、通常、ごくまれにしか実施しないタスクである。 ・事業所のだいたいのケアマネージャーは実施したことがある。

図1 job tag掲載のタスクリストを活用した業務内容の聞き取り実施例(実証結果より抜粋)

実証結果:労働者への職務ヒアリング(2/3)

- **job tag掲載のタスクリストを活用したヒアリングのみでは、職務ヒアリングの結果をジョブディスクリプションの形式に整理することが難しかった。**
 - 職務情報の整理は、タスクのグループ分けと、職務の優先順位設定の2段階で行う。
 - 本実証では、職務情報の整理には、独自開発のヒアリングシートを活用した。
 - はじめに実施するタスクのグルーピングでは、聞き取った実施タスクについて、インタビューーとの対話を通していくつかのタスクグループに分類した。(右Excelでは、グループの分類が色によって示されている。)
 - グループ分けはjob tagのタスクリストにおける**業務の実施順**に沿ってタスクを分類する形式で行った。一連の業務の流れから外れる独立的な業務についても別途分類した。

No.	job tagタスク	実施状況・相違点
1	高齢者やその家族からの相談を受けて、生活や健康上の問題と支援が必要な点を把握する。	<p>・訪問時には、家の玄関からはじまり、生活スタイル、家庭環境をつぶさに観察している。特に、外見情報はその後必要になるケアに直結する情報であるため、注意深く確認している。例えば、爪が干からびていたり、沿っている場合は心臓が悪いのではないか、歯がない・入れ歯合っていない場合は、食べられるものが制限される、などである。</p> <p>・XX氏はかつて歯科衛生士であり、ケアマネジャーの基礎資格が当該資格だったため、その知見を活用し特に口腔状態に着目して、顧客の状態を把握している。</p> <p>・金銭面での希望は聞きだしにくいが、一度目の訪問で聞けなくても、何度か訪問して信頼関係を構築して聞き取るように工夫している。</p> <p>・顧客のニーズの聞き取りはベテランの方が上手であることも考えられるが、主任ケアマネジャーとして、現場のケアマネジャーの相談にのっている。</p> <p>・また、週次定例でノウハウやナレッジシェアを行い、みなが聞き取りのスキルを上げるように工夫している。</p>
2	市町村より要介護認定調査を委託され、高齢者の現状を基準に従って項目別に確認し、記録する。	<p>・他のタスクが一連の流れでつながっているのに対し、②のタスクは一連の流れからは外れていると思料。</p> <p>・事業所のあるYY市は、要介護認定調査を民間のケアマネジャーに委託していないが、他市町村では委託しているため、まれに実施する。</p> <p>・直近は毎月実施しているが、通常、ごくまれにしか実施しないタスクである。</p> <p>・事業所のだいたいのケアマネジャーは実施したことがある。</p>
3	支援対象者やその家族に地域の社会資源を紹介し、サービスが受けられるよう援助する。	<p>・社会資源とは、市から支給されるタクシー補助券、ごみ収集サービス、緊急通報システムの助成、配食サービスなどであると思料する。こうしたサービスを受けられるように、サービスの紹介や受給支援をしている。</p>
4	地域社会における医療と福祉サービスについて情報収集し、利用者に提供する。	<p>・各サービス事業者からの情報更新は、一事業者につき3か月から半年に1度くらいではないか。</p> <p>・収集した情報は事業所でファイリングしている。更新の頻度は新情報が入ってきたら随時行う形式であり、定期的に更新する形では運用していない。</p> <p>・サービス事業者からの営業以外に、各地域にある「ケアマネジャー（介護支援専門員）連絡協議会」で情報の共有などがあり、新たな情報を獲得する場になっている。</p>

図2 聞き取った職務内容のグループ分け実施例(実証結果より抜粋)

実証結果:労働者への職務ヒアリング(3/3)

- 職務内容の優先順位設定も、グループ分け同様に**独自開発のヒアリングシート**を活用した。
 - タスクのグルーピング後、タスクグループを優先順位づけし、自身による対応が求められる業務(=エッセンシャルレスポンスビリティ)と、他の従業員に任せてよい業務との境界を確定した。
 - 今回の実証においては、業務グループを優先順位の低い順(=「他の人に任せやすい順」)に並び替え、基本的にはそのインタビュー自身による対応が求められる業務(=エッセンシャルレスポンスビリティ)と、他の従業員に任せてもよい業務との境界を尋ねた。
 - **職務をグループ分け・整理し、判断基準**(「他の人に任せやすい」)**を示す**ことで、優先順位の設定はおおむねスムーズに実施することができた。

<p>タスクグループを優先順位の低い順(=「他の人に任せやすい順」)に並び替え、特に重要なタスクグループを確認する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、YY氏が担当している業務では、【⑦、⑨ サービス提供後の開始のモニタリング】が7割程度、【①ニーズ把握・問題点把握 ③、④、⑤、⑥、⑧ ケアプラン作成】が3割程度である。 ・時間としては、既にサービス利用している顧客にかける時間の方が長いが、新規の顧客にかけるエネルギーがかかるので業務全体の3割程度の労力を使用している。 ・また、①のニーズを聞きだす部分は、ベテランの方が上手な可能性があり、若手には任せにくい側面はあるかもしれない。
--	--

図3 グループ分けした職務内容の優先順位設定実施例(実証結果より抜粋)

実証結果: ジョブディスクリプションの作成

- 聞き取り結果の時点では職務には細かな個人差があるが、職務を整理しジョブディスクリプションに落とし込む際に個人差が一定程度吸収された。
 - ケアマネジャー職においては、job tagのタスクリストに掲載されているタスクの実施率がおしなべて高く、特定のタスクに注力している方は見られなかった。そのため今回の実証では、ケアマネジャー職において、よりジョブディスクリプションの個人差が小さかった。
 - セキュリティエキスパート(オペレーション)職においては、job tagのタスクリストに掲載されているタスクの中でも、個人によって実施の有無や職務に占める割合が大きく異なっていた。そのため今回の実証では、ケアマネジャー職と比べて、よりジョブディスクリプションの個人差が大きかった。
 - 次頁から、実際のジョブディスクリプション作成例を示す。

実証① 実証の詳細

実証結果:ジョブディスクリプション作成例1

AA社 ジョブディスクリプション

部署名	ケアマネジャー部
ポジション名	主任ケアマネジャー、事業所管理者
担当者名	AA様
部署の機能・役割	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険法の趣旨を理解、遵守し、顧客が在宅で安心して暮らせるために、さまざまな社会資源、サービスにつなげるのが目的。 ・その上で、部署としてケアマネジャーの顧客担当件数を全員上限の44件担当するというのが目標である。やや高い目標を掲げる理由は、同社が単独事業所であるため、ケアマネジャーの報酬のみで会社を運営する必要があるためである。
個人の職務概要 (ジョブサマリー)	<ul style="list-style-type: none"> ・担当顧客を受け持ち、アセスメントから、ケアプランの作成を行い、顧客をケアサービスへつなげる。 ・包括支援センターや病院から新規の相談があった場合、管理者として対応し、総括管理者と相談し誰にわり振るかを相談する。 ・困難事例の場合、必要に応じてケアマネジャーから担当を代わる。 ・行政とのつながりを生かし、積極的に行政との調整、連携を担う。
特に重要な責務 (エッセンシャルレスポンス ビリティ)	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客が居宅で生活を送るうえで必要なケア、支援を提供し、望む生活を送れるようになるためのケアプランを作成する。 ・行政をはじめ、さまざまな人脈を活用し情報を収集し、事業所のケアマネジャーに広く共有するとともに、ケアサービスにも生かす。 ・管理者として、現場のケアマネジャーが直面している課題に対して共に向き合い、解決への糸口を与え、対応可能な仕事の幅を広げる。
業務上の関係者	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客、その家族 ・同僚や部下のケアマネジャー ・統括管理者 ・行政 ・病院、地域包括支援センター
資格・経験	<p>【MUST】 「介護支援専門員」</p> <p>【WANT】</p>
能力・スキル	<p>【MUST】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同僚や地域包括支援センターに情報を積極的に聞きに行く能力。 ・顧客の話を傾聴し、必要なケアを見つけ出す能力。 ・積極的にサービス事業所の情報などを調べる能力。 ・他の同僚ケアマネジャーや先輩ケアマネジャーから有益な情報を共有してもらえるコミュニケーション能力。 ・顧客の発言をただそのまま受け入れるのではなく、発言の真意や意図がなにか考える能力。 ・ケアサービスの結果、顧客の状態がどのように変化していくのか予後を予測する能力。 <p>【WANT】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任ケアマネジャーとして、地域のケアマネジャーの相談に乗ったり、研修会の手伝いをしたりなど、地域の包括ケアサービスの構築に貢献する。

実証① 実証の詳細

実証結果:ジョブディスクリプション作成例2

BB社 ジョブディスクリプション	
部署名	ケアプラン部
ポジション名	ケアマネジャー
担当者名	BB様
部署の機能・役割	・介護サービスを地域に届けることで、地域貢献をすることを目的に、ケアプランの作成や、介護利用者と介護サービス施設との調整などを行う。
個人の職務概要 (ジョブサマリー)	・新規顧客のケアプランの作成や、介護利用者と介護サービス施設との調整、また介護サービスを開始した顧客のフォローや訪問、要望対応などを行う。
特に重要な責務 (エッセンシャルレスポンス ビリティ)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護サービスを受けたい新規顧客に対して、家庭訪問やヒアリングを通じて生活や健康上の問題と、必要な支援内容を把握する。 ・必要な支援内容に合わせて、介護サービスを紹介し、顧客の個別性を反映している具体的なケアプランを作成する。 ・ケアサービス開始後に、定期的に顧客の家庭訪問などを通じて、問題がないか確認（モニタリング）し、必要に応じてケアプランを見直す。 ・適切な介護サービスにつなげた後、顧客の生活が改善していくことまでを目指し、ケアを減らしたり、必要でなくなる状態を目指す。
社内における業務上の関係者	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアサービスを提供する施設・事業者 ・同僚のケアマネジャー ・行政
資格・経験	<p>【MUST】</p> <p>「介護支援専門員」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎資格を保有し、5年以上の実務経験 <p>【WANT】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護士など介護関連の資格や経験 ・介護用具の知見
能力・スキル	<p>【MUST】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・顧客から円滑にニーズを聞きだすために、TPOに合わせた振る舞い、警戒されない話し方ができる必要がある。 ・視野を広く持ち、顧客の状態の推移を予測し、必要なケアを先んじて提案し、手遅れになる前にケアにつなげるスキルが必要である。 ・必要であれば医療従事者など「他職種連携」などをすることができるコミュニケーション能力と説明能力。 ・介護保険法で定められている「ケアマネジャー」としての職務を逸脱しないように、コントロールする能力。 <p>【WANT】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病気に関する知識や、福祉用具についての知見を持っていると、ケアプランの立案の際などに活用することができる。

実証① 実証の詳細

実証結果:ジョブディスクリプション作成例3

CC社 ジョブディスクリプション

部署名	セキュリティサービス本部 調査・監視部
ポジション名	SOC領域チームリーダー
担当者名	CC様
部署の機能・役割	顧客のシステム内でのインシデントを素早く検知・報告することを最大の目的とし、ログの監視やアラートによる検知・初期対応等を実施する。 また、フォレンジック対応や原因の特定等、インシデント発生時の対応やアフターフォローを行うことも求められる。
個人の職務概要 (ジョブサマリー)	<ul style="list-style-type: none"> ・SOCチームのリーダーとして、監視関連の設定や顧客への報告等のアウトプットの質の管理を行うとともに、顧客への報告を自ら実施する。 アラート検知時には他メンバーと協働し、原因の調査を実施する。 ・SOCチームのリーダーとして、業務の属人化を避けるため、新規メンバーの教育を行う。 ・デジタルフォレンジックチームのメンバーとして、顧客からの問い合わせ等に応じてヒアリングやログの分析、復旧のための助言等を実施する。
特に重要な責務 (エッセンシャルレスポンス ビリティ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ログの監視を行う際のルール策定や、アラートの検知状況に応じたルールや指標の見直しにおいて、責任者として判断を下す。 ・システムのログを監視し、検知したアラートについて原因を調査する。それがインシデントにつながるものであった場合、顧客及び危機対応チーム（CSIRT）に状況を共有する。 ・チームに配属された新人に対し、ログの分析の手法や考え方を中心に伴走支援し、OJT形式での新人教育を行う。
社内における業務上の関係者	<ul style="list-style-type: none"> ・調査監視部部長 ・チームメンバー ・セールス（既存顧客からの問合せ、新規問合せ） ・開発部メンバー
資格・経験	<p>【MUST】</p> <p>【WANT】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オフensiveセキュリティのOSDAやTry hack me、Hack the box等の海外資格・サイトを利用した学習 ・TCP/IP、ネットワークに関する知見（CCNAやルーターの設定方法に関する資格等） ・AWSやGCP等のネットワークやクラウド系資格
能力・スキル	<p>【MUST】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク、特にTCP/IPに関する知識 ・継続して学び続ける姿勢 <p>【WANT】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クラウド関連スキル ・広範囲の技術的事項に関して学習する能力 ・実施している業務の背景までを理解し、アウトプットに結びつける能力

実証① 実証の詳細

実証結果:ジョブディスクリプション作成例4

DD社 ジョブディスクリプション	
部署名	セキュリティイノベーション事業部 マネージドセキュリティサービス担当
ポジション名	重要顧客担当者
担当者名	DD様
部署の機能・役割	SOC担当チームとしてネットワークやシステム及び使用機器の監視・運用・保守等を行い、顧客のネットワークにおけるセキュリティレベルを一定に保つ。また、必要に応じて提供デバイスに関連した監視システムの構築・開発や、提供デバイス以外のログの監視も実施する。
個人の職務概要 (ジョブサマリー)	<ul style="list-style-type: none"> ・SOCチームの一員として、アラート検知時の対応を実施する。アラート検知後は、アラートやログの確認を行い、誤検知や過検知に該当するか否かを仕分ける。その後、必要に応じてインシデント対応への移行やアラート設定の見直しを行い、アラート検知の手順書も作成・更新する。アラートやログの分析結果は顧客やチーム内に共有する。 ・SOCチームの一員として、次世代ファイアウォールやWAFのソフトウェア更新、機器故障時の現地対応やベンダー問合せ等、サービス提供に必要なシステム及び機器の運用・保守を実施する。 ・顧客とのコミュニケーションを担当し、平時の問い合わせ対応や緊急時対応を実施する。
特に重要な責務 (エッセンシャルレスポンス ビリティ)	<ul style="list-style-type: none"> ・Tier2の担当者として、Tier1からのエスカレーションを受けたログの監視・分析や、新規の脆弱性に関する予防策の検討を行う。また、定期的にその情報を顧客に報告する。 ・担当顧客とのコミュニケーションの窓口となり、顧客側で生じたトラブル等の調査・原因究明を行い、対処する。 ・Tier2の担当者として、Tier1における業務の対応手順や顧客の使用機器の設定調整手順を作成・改善する。
社内における業務上の関係者	<ul style="list-style-type: none"> ・マネージドセキュリティサービス 管理職 ・チームメンバー ・セールス、プリセールス ・デバイス開発・構築に関わるネットワーク担当者 ・開発担当者 ・Tier 1 担当者
資格・経歴	<p>【MUST】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク関連の基礎知識 ・サーバやメジャーなミドルウェアの役割・基本機能に関する知識 ・セキュリティ関連の知識 <p>【WANT】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本情報技術者
能力・スキル	<p>【MUST】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務上必要な知識を自力で調べるリサーチ力 <p>【WANT】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力（何かあったときに伝えられる力） ・流行のインシデントの強弱やシェアに応じて、重要度を判断できる能力

実証結果:管理職・人事へのヒアリング(実施事項)

- ジョブディスクリプションの作成後、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。
 - ヒアリングでは、作成したジョブディスクリプションの記載内容について当社から説明し、記載内容に関する所感を聴取した。
 - 管理職・人事へのヒアリングでは、ジョブディスクリプション及び職務の棚卸しの効果や活用可能性、課題等を質問した。活用可能性については、処遇、育成、採用の観点から聞き取りを行った。
 - 加えて、管理職へのヒアリングでは、ジョブディスクリプションにまとめられている業務内容に関する管理職の認識との相違点や、その背景等を確認した。
 - 次頁に、聞き取り結果の一部を抜粋し示す。

実証結果:管理職・人事へのヒアリング(聞き取り結果)

- 聞き取りの結果、ジョブディスクリプションの個人差の有無にも触れつつ、それぞれ場面での活用ニーズについて異なる見解が得られた。

ケアマネジャー

- <処遇決定について> 処遇の決定にジョブディスクリプションを使用するのは難しい。なぜなら、ケアマネジャーの業務は各人で大きな差異はなく、報酬は受け持っている担当件数の差異で判断するほかないからである。
- <育成について> 新人の育成に使用する場合、何ができてまだできていないタスクが何かや、強みや弱みの可視化には使用できるかもしれない。一方で、**職務が共通しているため個社でジョブディスクリプションを作成する必要性は低く**、職務の概要として、業界と厚生労働省にて職務遂行に関して「適切なマネジメント手法」が策定されているため、**ジョブディスクリプションよりも「マネジメント手法」を参照する方が有用**であると思料する。
- <採用について> もっとも活用可能性があるのではないか。ケアマネジャーがどのような仕事なのかということを**求職者が参照するのに有用**である。

セキュリティエキスパート(オペレーション)

- <処遇決定について> **基礎資料としては活用できる**。現状の人事評価では、定量的な目標設定があり、職務内容も定量的に記載されている。そのため、ジョブディスクリプションはあくまで基礎資料となる。
- <育成について> ジョブディスクリプションにより業務が可視化されるため、育成にも活用できる。一方で、教育を受ける側からすると、この記載内容が業務の全てが理解できるとは限らないため、補足説明は必要かと思われる。
- <採用について> ジョブディスクリプションは**求人票にそのまま活用できる**が、当該職種業務について**既に理解が醸成されている求職者向けに限られる**。未経験者や新卒入社の方向けに求人を出す場合には、専門用語はできる限り避け、簡易な表現の方が良い。求人対象によって使い分けるべきだろう。

実証結果: 団体へのヒアリング

- 実証協力企業へのヒアリングの終了後、ジョブディスクリプションの業界内での展開・活用可能性を探るべく、業界団体へのヒアリングを行った。
- ヒアリングの結果、職務の棚卸しの意義として、**本来業務の明確化や業務の整理に有用**であるとの意見を得た。
- 職務の棚卸しを広げるうえでの課題としては、**企業規模や企業文化による影響**が挙げられた。

ケアマネジャー

- ケアマネジャーは専門職であるが、他の方の業務を直接目にする場面等は基本的になく、本来業務を見失う場合もあるだろう。職務の棚卸しには、**本来業務の明確化**としての意味はあると考えられる。

セキュリティエキスパート(オペレーション)

- **主に中小企業**などではタスクが十分整理できていないため、**タスクの整理部分でjob tagを活用することができれば、有用**だと思われる。
- IT系は比較的職務内容は整理されているが、会社の規模により棚卸しが十分に行われていない現状がある。**企業文化**から変えていく必要があるのではないか。

結論: job tagが活用可能な場面及び有効な機能・情報

SQ1: job tagは職務調査のどの場面において活用が可能なのか。

- ②労働者への職務ヒアリング及び③ジョブディスクリプション作成例から、職務調査の場面のうち、はじめの「**職務内容の棚卸し**」において網羅的・効率的な聞き取りを行うことができるため、特に有効であると考えられる。
- ただし、ジョブディスクリプション作成のために求められる職務情報の整理では、既存のjob tag掲載情報とは異なるノウハウが必要であった。

SQ2: 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。

- ②労働者への職務ヒアリングにおいて、job tagの**タスクリスト**を活用することで、職務の流れに沿って網羅的に職務内容を聞き取ることができ、その有効性を確認した。
- 特に**タスクの実施順**に沿って質問を行うことで、順序だてた業務把握が可能である。
- なお、タスクリスト以外の掲載情報は職務の説明や各種統計情報が中心となることから、職務の聞き取りを実施する場面において直接参照する場面があまりなかったものと考えられる。

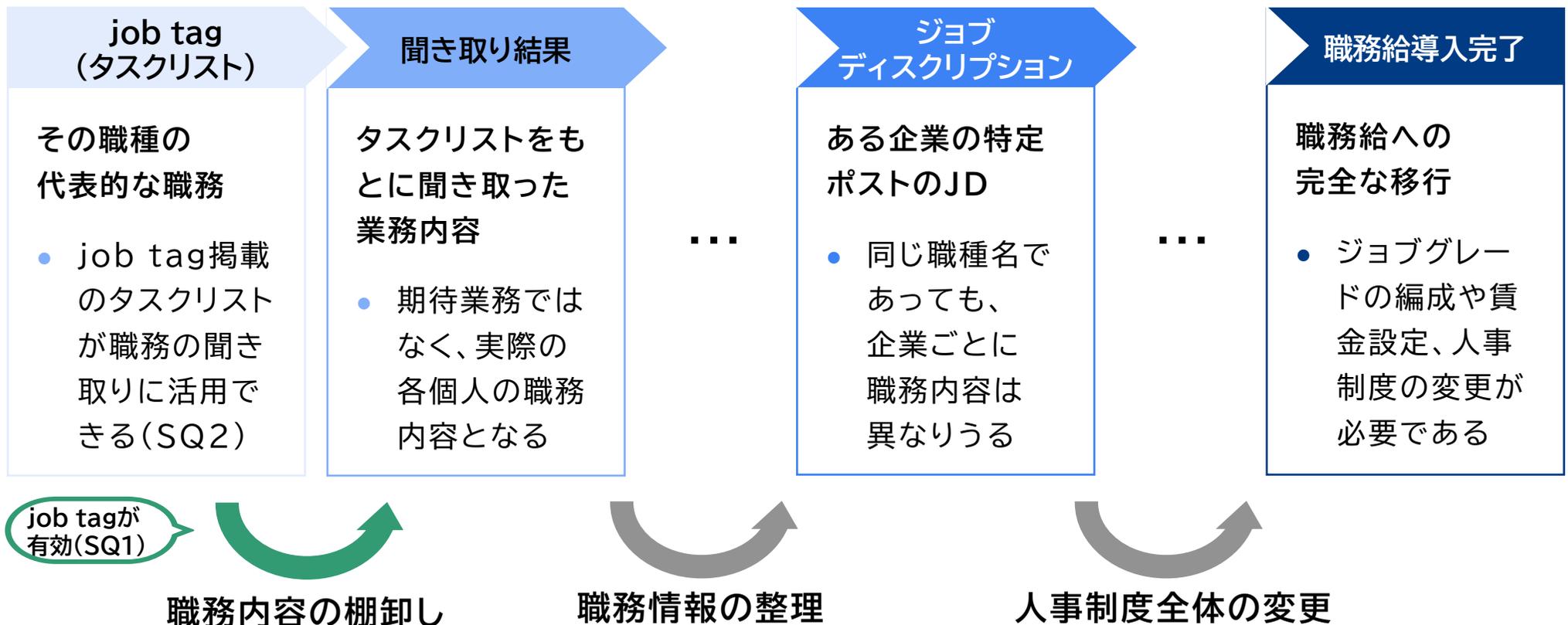
結論：業界・職種ごとの違いと今後の課題

SQ3: job tagを活用した職務調査結果は、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。

- 作業部会において、職務の棚卸しの活用方法は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・今後の育成方針の策定という三点に整理された。
- このとき、④管理職・人事へのフィードバック及び⑤団体へのヒアリングの結果から、職務の同質性の高い職種(ケアマネジャー)と、大まかな標準化がなされている職種(セキュリティエキスパート(オペレーション))とでは**ジョブディスクリプションへのニーズや職務の棚卸しが活用できる領域、活用方法がそれぞれ異なる**ことが確認された。
- 職務の同質性の高い職種(ケアマネジャー)では特に2. 採用基準・面接時の質問等の認識共有、大まかな標準化がなされている職種(セキュリティエキスパート(オペレーション))では一部前提条件はありつつも、三点それぞれでの活用可能性が示唆された。

実証①まとめ

- 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。
 - 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、報告書内「今後の在り方」にて対応案を検討する。



その知と歩もう。

MRI 三菱総合研究所

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。

	実施事項	ポイント
仮説構築	<ul style="list-style-type: none"> ● 実証における仮説の設定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実証で明らかにする点を明確にした、仮説検証型の実証とする
プレ実証	<ul style="list-style-type: none"> ● 実証の試行的な実施 ● 実証の実施事項の修正 	<ul style="list-style-type: none"> ● 協力企業に対し実証を試行的に実施 ● 企業及びコンサルタント(社会保険労務士)の所感を踏まえ、実証の流れや資材をブラッシュアップ
実証企業募集・選定	<ul style="list-style-type: none"> ● 実証協力企業の公募 ● 業界団体等へ実証協力依頼 ● 実証企業選定(9社) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公募資料の作成、専用HPの構築、業界団体等への実証協力依頼等を通じて、企業募集を実施 ● 座長承認を以て企業を選定
企業実証	<ul style="list-style-type: none"> ● 事前ヒアリング・状況確認 ● コンサルティング(1) ● コンサルティング(2) ● 分析・まとめ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事前ヒアリングにより、企業の基礎情報や人材採用における課題を確認 ● コンサルタントによる企業訪問(2回)を通じ、job tagに基づき求人要件を整理、求人票を作成 ● コンサルタントへのヒアリングを通じ、人材採用等におけるjob tagの活用可能性を検証
分析		<ul style="list-style-type: none"> ● 各企業における実証で得られた知見をまとめて分析、job tagの活用可能性や改善点を導出 ● 仮説の妥当性を検証
マニュアル作成	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業向けマニュアルの作成 ● リフレットの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材採用におけるjob tag活用のメリットや活用方法についての広報資材を作成
改善提案書作成	<ul style="list-style-type: none"> ● 今後のjob tag機能拡充に向けた改善提案書作成 	<ul style="list-style-type: none"> ● job tagの機能面・活用面の課題を整理、改善策を提案

1. 実施概要

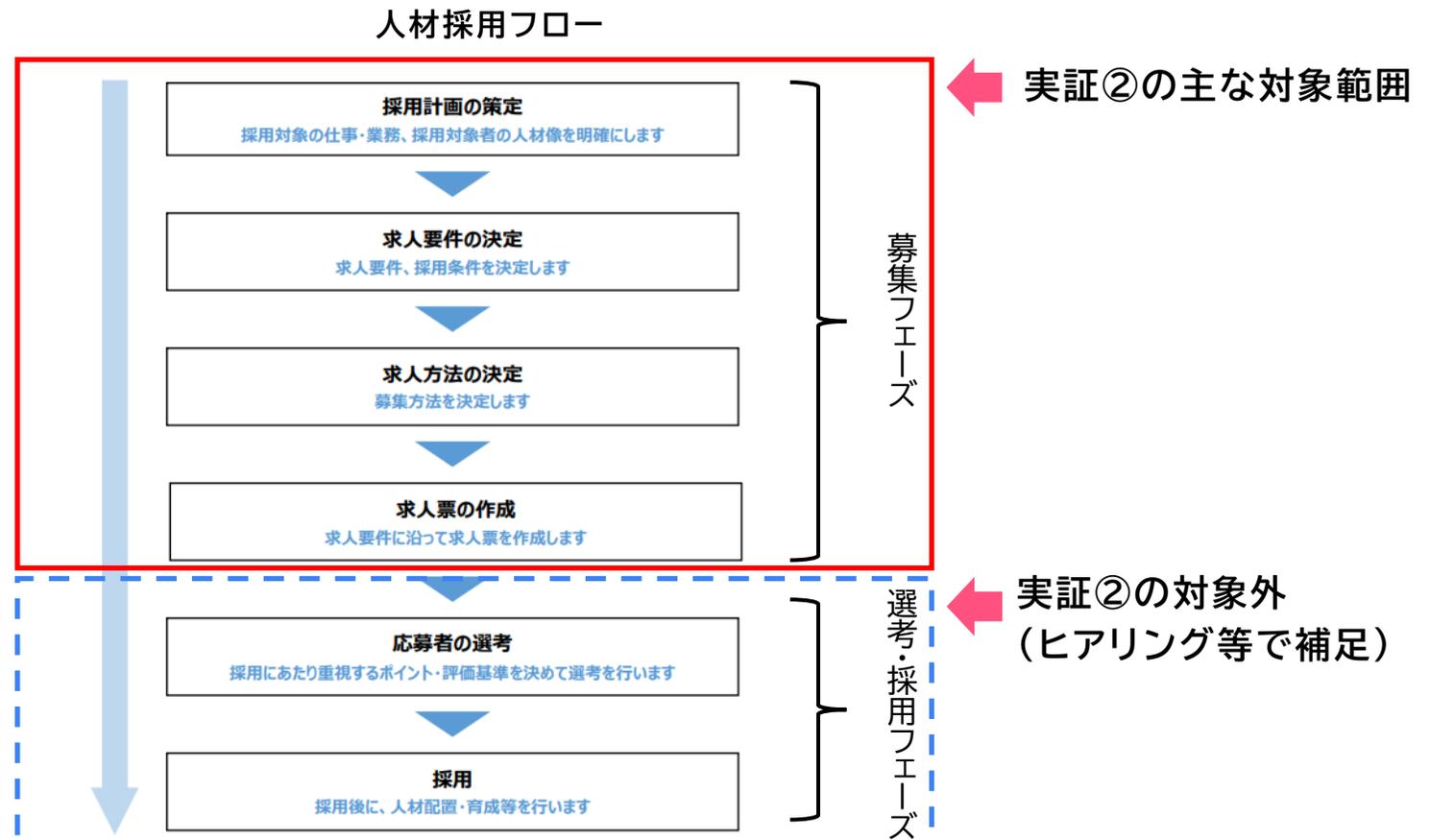
実証仮説

- 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

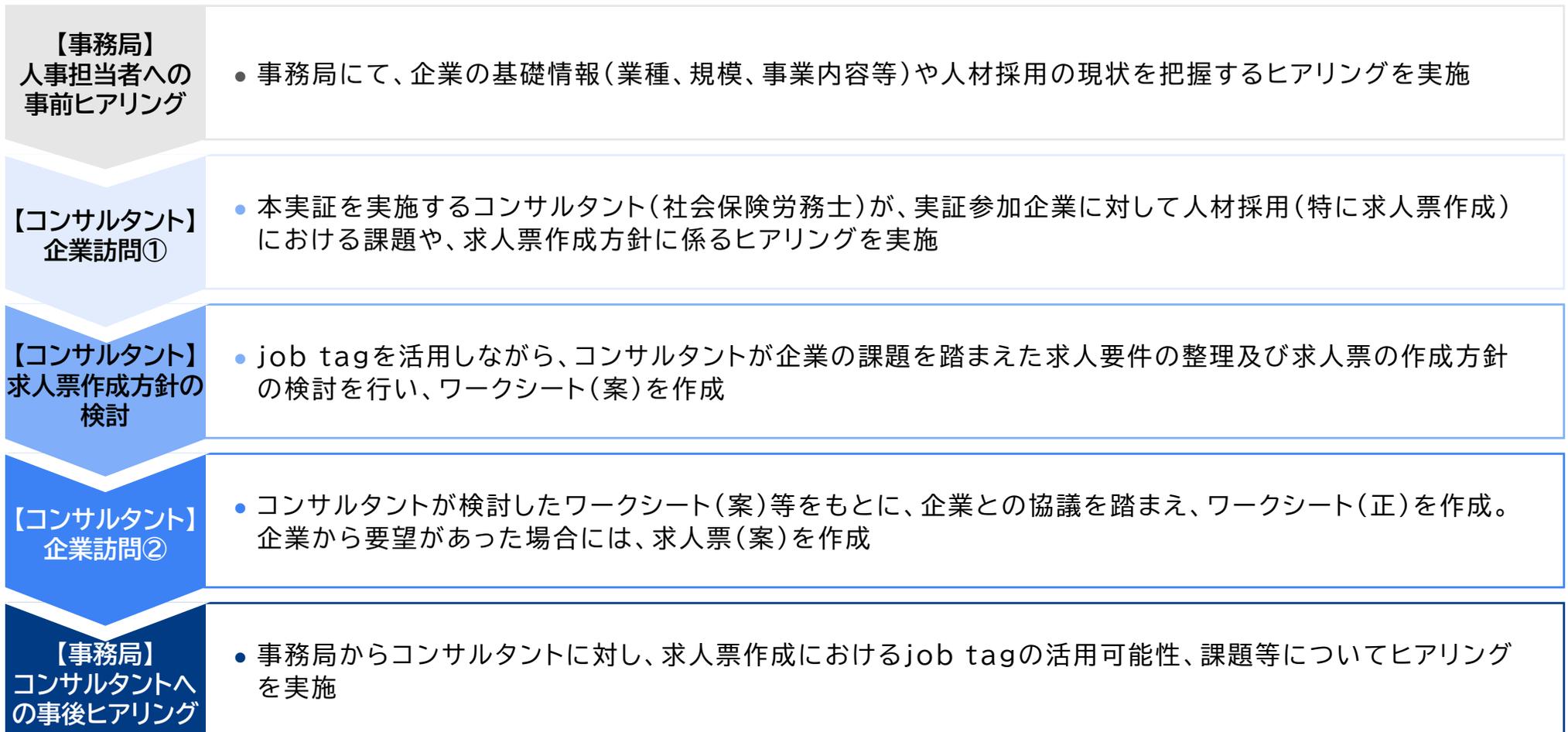
【事務局】 コンサルタントとの意見交換

- 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

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 (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 (先方の用語)				
対象とする 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 (求人要件の整理)	
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
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	
アピールしたい企業の魅力等	
その他	

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 (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 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 (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
先方応対者			
対象とする 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 1. フルタイム 2. パート 3. 季節 4. 出稼ぎ <input type="checkbox"/> 障害者を募集(口就労継続支援A型事業の利用者の募集に該当) ★オンライン提供を不可とする機関 <input type="checkbox"/> 民間人材ビジネス <input type="checkbox"/> 地方自治体・地方版ハローワーク	<input type="checkbox"/> トライアル雇用併用の希望 <input type="checkbox"/> 希望あり <input type="checkbox"/> 希望なし							
	★公開希望 1. 事業所名等を含む求人情報を公開 2. ハローワークの求職者に限定し、事業所名等を含む求人情報を公開 3. 事業所名等を含まない求人情報を公開 4. 求人情報を公開しない								
② 仕事内容	★職種: (最大20文字)								
	★仕事の内容: (最大360文字、12行×30文字) (改行分を含め) 使用した文字数 360 字								
	<table border="1"> <tr> <td>★就業形態</td> <td>★雇用形態</td> <td>1. 正社員 2. 正社員以外 3. 有期雇用派遣労働者 4. 無期雇用派遣労働者</td> </tr> <tr> <td>1. 派遣・請負ではない派遣 2. 派遣 3. 紹介予定派遣 4. 請負</td> <td>フルタイム パート</td> <td>正社員以外の名称() 1. パート労働者 2. 有期雇用派遣パート 3. 無期雇用派遣パート</td> </tr> </table>			★就業形態	★雇用形態	1. 正社員 2. 正社員以外 3. 有期雇用派遣労働者 4. 無期雇用派遣労働者	1. 派遣・請負ではない派遣 2. 派遣 3. 紹介予定派遣 4. 請負	フルタイム パート	正社員以外の名称() 1. パート労働者 2. 有期雇用派遣パート 3. 無期雇用派遣パート
	★就業形態	★雇用形態	1. 正社員 2. 正社員以外 3. 有期雇用派遣労働者 4. 無期雇用派遣労働者						
	1. 派遣・請負ではない派遣 2. 派遣 3. 紹介予定派遣 4. 請負	フルタイム パート	正社員以外の名称() 1. パート労働者 2. 有期雇用派遣パート 3. 無期雇用派遣パート						
	正社員登用 ※雇用形態が「正社員」以外の場合に記入 1. あり(正社員登用の実績(過去3年間): 名登用) 2. なし								
	★雇用期間 1. 定めなし、2. 定めあり(4ヶ月以上) 3. 定めあり(4ヶ月未満) 4. 日雇(日々又は1ヶ月未満) 年 月 日 ~ 年 月 日 又は 年 月 日								
	契約更新の可能性 ※雇用期間が「2」~「4」の場合に記入 1. あり(原則更新・条件付きで更新あり) 2. なし(契約更新の条件: (最大60文字))								
	★試用期間 1. あり(試用期間中の労働条件: 同条件・異なる) 試用期間中の労働条件の内容: (最大60文字) 2. なし								
	<input type="checkbox"/> 事業所所在地に同じ <input type="checkbox"/> 登録済の就業場所に同じ <input type="checkbox"/> 在宅勤務に該当 〒 (最大60文字)								
	★就業場所 最寄り駅 () 駅から [徒歩・車] で() 分 就業場所に関する特記事項: (最大60文字) 従業員数: 就業場所()人 うち女性()人 うちパート()人								
	★受動喫煙対策 1. あり(受動喫煙対策の内容: 屋内禁煙・喫煙室設置) 2. なし(喫煙可) 3. その他 受動喫煙対策に関する特記事項: (最大60文字)								
★マイカー通勤 <input type="checkbox"/> マイカー通勤可 <input type="checkbox"/> 駐車場あり ※料金について「求人に関する特記事項欄」に記載してください									
★転勤の可能性 1. あり(転勤範囲: (最大10文字)) 2. なし									

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

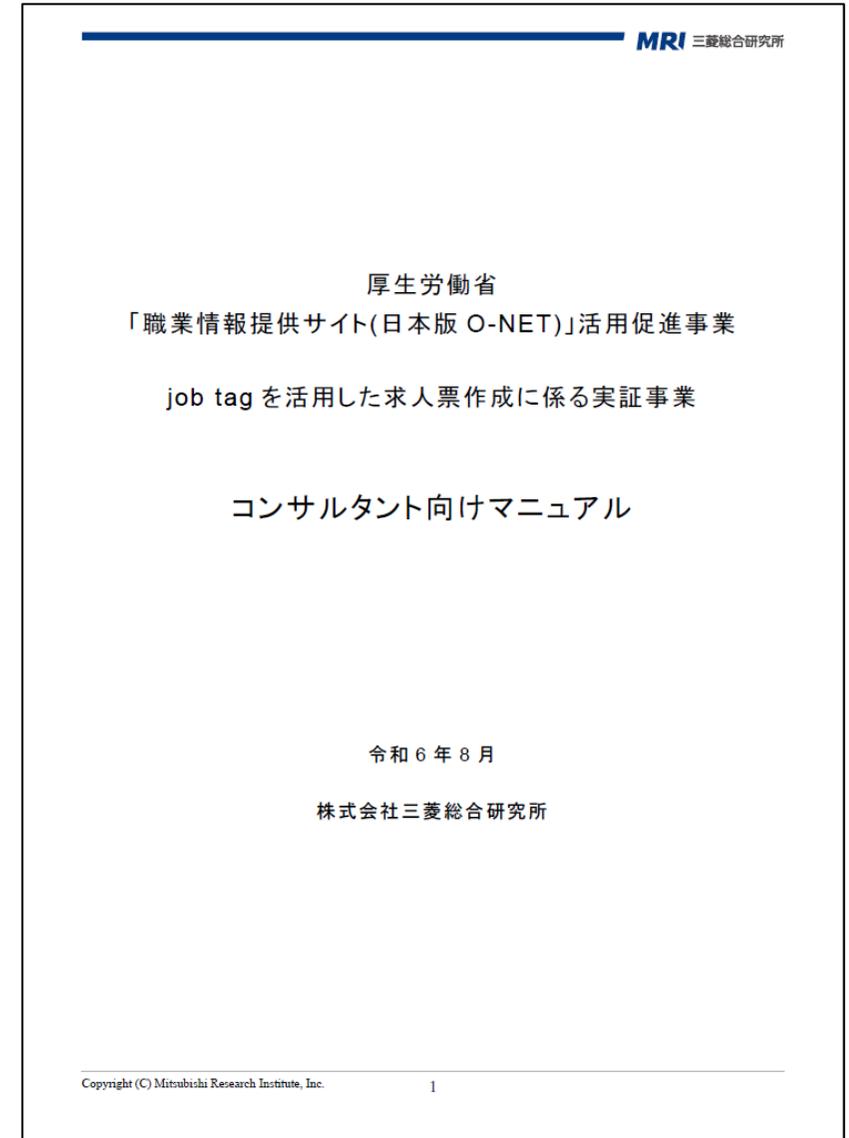
- 実証後所感シートは、コンサルタントが2回目の企業訪問後、実証全体を踏まえて作成する。
- 求人票作成にあたってのjob tagの活用可能性や課題等について整理できるよう、以下の項目で構成される。
 - 求人票作成にあたってのjob tagの活用可能性
 - どんな仕事？欄
 - タスク欄
 - 就業するには？欄(関連資格等)
 - しごと能力プロフィール欄(スキル、知識、アビリティ、仕事価値観、仕事の性質)
 - 求人票作成にあたってのjob tag活用の課題・難しさ
 - 求人票作成以外でのjob tagの活用可能性
 - 今後、job tagに追加・拡充すべき情報や機能
 - その他特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

④実証後所感シート (求人票作成にあたってのjob tagの活用可能性)			
回答年月日	年	月	日
回答者			
対象とする job tag上の職業			
(1) 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)			
(2) 求人票作成にあたってのjob tag活用の課題・難しさ			
(3) 求人票作成以外でのjob tagの活用可能性			
(4) 今後、job tagに追加・拡充すべき情報や機能			
(5) その他特記事項			

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。



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！

コンサルタント(社会保険労務士など)による支援のもと…

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・追加などを行い、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

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)が貴社を訪れ、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、訪問時間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、新たな求人者を予定していること。
- 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。

お申し込みURL <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。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たら、求人をおしやす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-jissho-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はあるが、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はある
 - 「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ので、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。

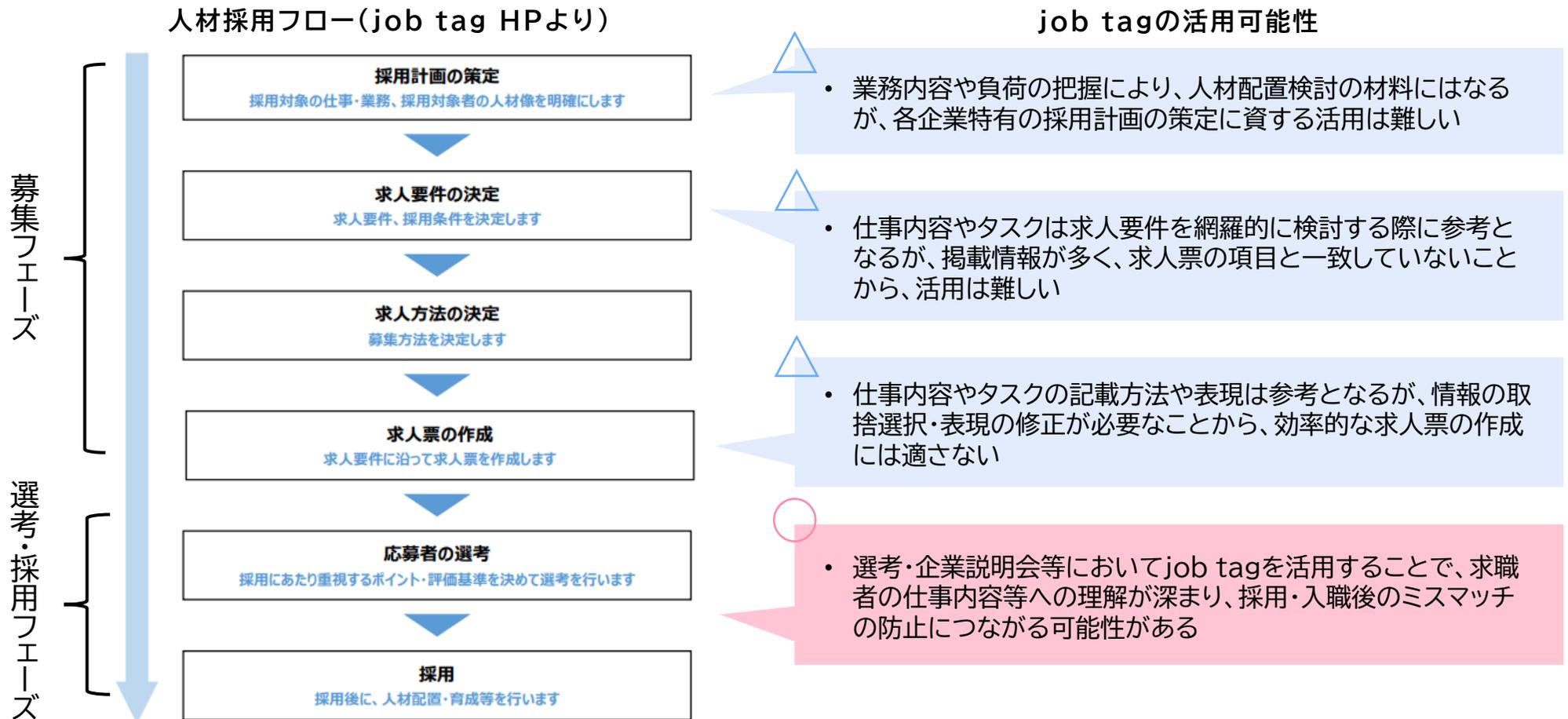
場面	ステップ	job tagの活用可能性	job tag活用のメリット、活用にあたっての課題
募集フェーズ	1. 採用計画の策定 ✓ 採用の背景・目的の整理 ✓ 採用する人材像の整理 ✓ 業務内容の整理	△ 人材配置等の検討時に一部参考となるが、各企業特有の採用計画を策定する上では活用可能性に限界がある	<ul style="list-style-type: none"> • 業務内容・負荷の整理や人材市場に関する情報を参照することで、人員配置等を含めた求人戦略検討時の参考となる可能性がある • 採用計画は各企業特有のものであるため、job tagの一般的な職業情報を計画策定に活用することは限界がある
	2. 求人要件の決定 ✓ 求人要件の整理 ✓ 労働条件の整理 ✓ 自社情報の整理	△ 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"> • 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がある • 掲載されている情報量が多い、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
	3. 求人方法の決定 ✓ 応募者層を考える ✓ 求人・広報手段の決定	—	<ul style="list-style-type: none"> • 特に意見は得られなかった
	4. 求人票の作成 ✓ 求人票の作成 ✓ 法定事項の確認	△ 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"> • 仕事内容やタスク等の記載方法・表現等を参考にすることが可能 • 情報の取捨選択、一部文言の修正等が必要なため、求人票に直接反映することは難しく、効率的な求人票の作成には適さない
選考・採用フェーズ	応募者の選考、採用等	○ 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"> • 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がある • (求人職種への理解が乏しい)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

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？」	△ 仕事内容の情報や職業紹介動画は活用可能性はあるが、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"> • 仕事内容が詳細に記載されているため、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となり得る • 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 • 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、参考となりづらい • 求人職種と仕事内容が一致している場合であっても、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
2.「タスク」	△ 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"> • 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 • 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 • 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
3.「就業するには？」	△ 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"> • 求人職種と関連資格が一致している場合、求人票への記載が可能である。一方、求人票に記載する関連資格が多くなると、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 • 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 • 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

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」	△ 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"> • 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 • 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
5.「しごと能力プロフィール」	× 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"> • 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 • 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 • 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
6. その他(job tag全般)	△ 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"> • 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 • 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

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的に行うものではなく、様々な定型の事務の仕事を行う。「庶務」と呼ぶ場合もある。

企業により仕事の内容は異なるが、主に規則、業務手順書、社内統などによって定められた定型の事務作業に従事する。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だしなどをすることも多い。

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の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 (職業に含まれるこまかな仕事)

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業選択に戻り「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

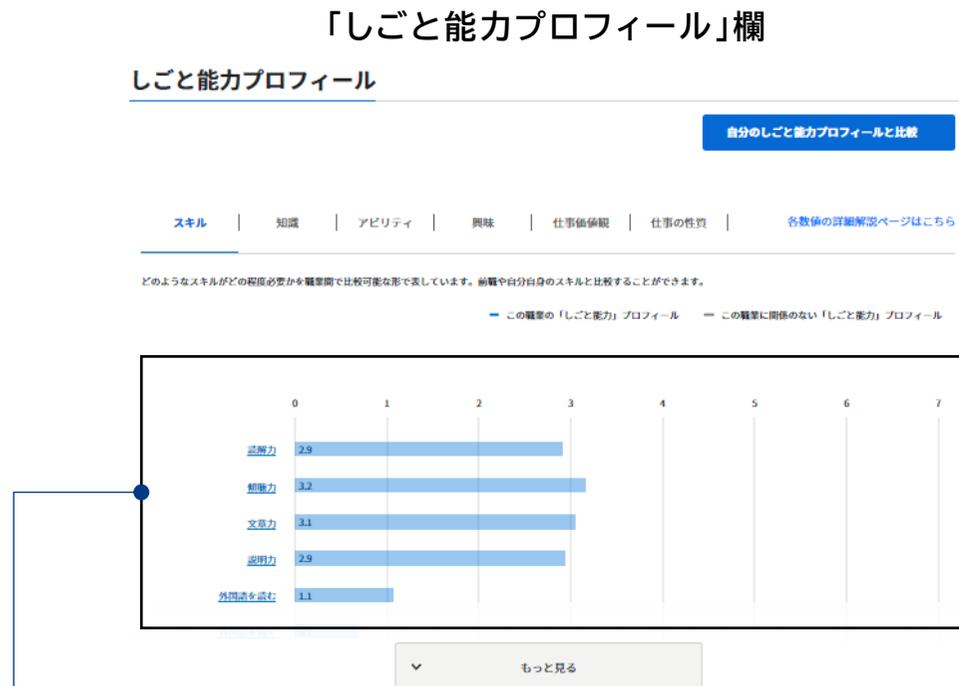
- タスクの内容が箇条書きで示されているため、求人票に記載する仕事内容に抜け漏れがないか確認する際に活用可能性があるが、情報量が多く活用は難しい
- タスクの実施率が何を示しているか分かりづらく、求人票作成の際に参考にすることは難しい

出所: job tag、「一般事務」ページ

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、 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	△ 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、 仕事内容を分かりやすく記載できる可能性 がある
	× 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
	× 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の情報掲載の方法では参考としづらい
2. 人材採用活動の状況	○ 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	• 担当者が求人職種の仕事内容への理解を深める ために活用可能性はある
	× 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、job tagは参考情報とするのが限界である
3. 人材採用活動の課題	○ 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、 仕事内容の理解が深まりミスマッチを防げる可能性 がある
	△ 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「 労働条件の特徴 」に記載の データが参考となる可能性 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？」	<ul style="list-style-type: none"> 情報量が多く、求人票作成の参考とすることは難しい 	<ul style="list-style-type: none"> 求人票の項目ごとに、簡潔に情報を記載する
	<ul style="list-style-type: none"> 情報量が非常に多く、分かりづらいjob tag 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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」	<ul style="list-style-type: none"> タスクの実施率が何を示しているのか分かりづらい 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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？」	<ul style="list-style-type: none"> 文字の分量が多く、分かりづらい 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 各種データの都道府県間比較が難しい 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金分布等の情報を都道府県別に掲載する 都道府県のランキング形式で情報を掲載する
	<ul style="list-style-type: none"> 抽象的かつ分かりづらい表現が多い どの項目が重要か分かりづらい 	<ul style="list-style-type: none"> 記載内容の簡略化等により情報の掲載方法を工夫する 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
5.「しごと能力プロフィール」	<ul style="list-style-type: none"> 他業種との比較や、求職者の診断結果との比較が難しい 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 「興味」の欄等、項目名が分かりづらい 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「必要な能力」「あれば良い能力」といった項目を追加する
6. その他(job tag全般)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

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)

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

1

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

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！

 こんな時におすすめ！	 採用や定着に効果！
① 求人票作成にあたり、必要な人材像を検討する	求人票に記載する内容を整理することができる 
② 求職者に仕事内容のイメージを付与する	求職者の、従事する仕事内容に対する理解を促進することができる 
③ 採用に携わる職員間で広く求人職種の内容を共有する	求人職種の理解を深め、求人像を明確にすることができる 

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

スキルと賃金に関する調査に 関する報告書

「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3

MRI 三菱総合研究所

2025年3月

人材・キャリア事業本部

1. 本調査の概要	3	3.2 スキルと賃金の連動についての限界	26
1.1 目的と調査概要	4	4. 先進的な取組をしている企業事例	28
2. 介護業界におけるスキルと賃金について	5	4.1 企業①	29
2.1 介護業界におけるスキルの可視化状況について	6	4.2 企業②	33
- 2.1.1 介護業界におけるスキルの全体像		(参考)「job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証」の サマリー	37
- 2.1.2 ケアマネジャーのスキルについて		5. 本調査の結論	39
- 2.1.3 介護職のスキルについて		5.1 結論	40
2.2 介護業界における賃金体系について	16		
2.3 介護業界におけるスキルと賃金の連動について	19		
- 2.3.1 スキルと賃金の連動について仮説			
- 2.3.2 先行研究を踏まえた類型パターン			
3. 業界団体へのヒアリング結果	24		
3.1 介護業界におけるスキルと賃金の連動状況について	25		

1. 本調査の概要

- 1.1 目的と調査概要

1.1 目的と概要

目的と調査概要

● 目的

- 求職者が「スキルに応じた賃金に関する情報」について求めていることが想定される中で、job tagに掲載する情報として、「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掲載のあり方が可能か検討する。

● 調査概要

- 本調査は、**介護業界(特に、ケアマネジャーと介護職)に限定**して「職務・スキル」と「賃金」の関連を調査
- それぞれの賃金体系、職務スキルの整理、可視化状況を文献調査し、両者の連動状況について仮説を立て、検討
- 介護業界で2社ヒアリングを実施
- 調査内容については、学識と介護業界団体にヒアリングを実施し、意見を伺った



2. 介護業界におけるスキルと賃金について

- 2.1 介護業界におけるスキルの可視化状況について
- 2.2 介護業界における賃金体系について
- 2.3 介護業界におけるスキルと賃金の連動について

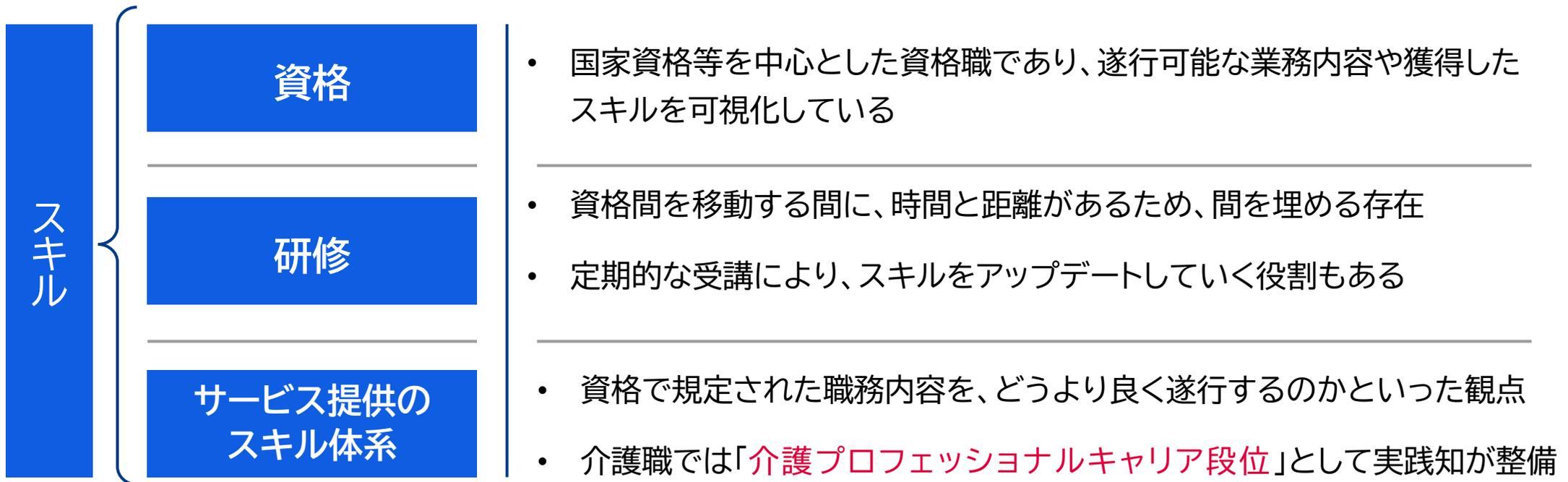
2. 介護業界におけるスキルと賃金について

- 2.1 介護業界におけるスキルの可視化状況について
- 2.2 介護業界における賃金体系について
- 2.3 介護業界におけるスキルと賃金の連動について

2.1.1 介護業界におけるスキルの全体像

スキルの構成・全体像

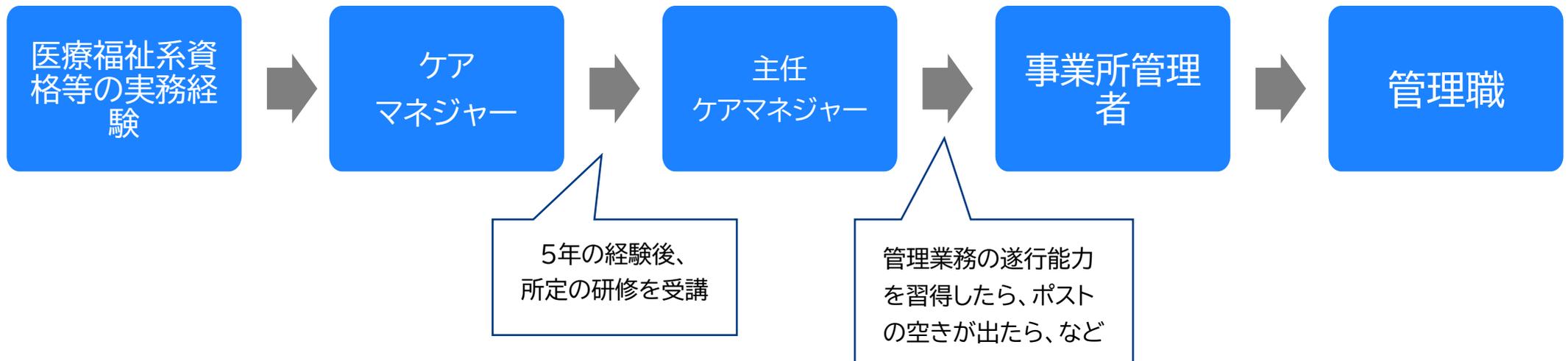
- 介護業界ではスキルを「資格」「研修」「サービス提供スキル」の3本柱で整理・体系化。
- 骨格として資格があり、資格間を埋めるスキル体系として研修が存在。
- 介護職では、よりレベルの高いサービス提供の観点での職務遂行を行うスキルも体系的に整備。



2.1.2 ケアマネジャーのスキルについて

スキルの可視化は資格を通じて行われる

- ケアマネジャー(介護支援専門員)としてのスキルは、**国家資格**である「**介護支援専門員**」とその**上位資格**である「**主任介護支援専門員**」にて可視化されている。
- 「介護支援専門員」は、医療・福祉に関連する国家資格を保有しており(例:看護師、社会福祉士、介護福祉士、理学療法士など)、保有資格に基づく一定の実務経験(5年以上)をもつものが、「介護支援専門員実務研修受講試験」に合格し、さらに「介護支援専門員実務研修」を受けたものに付与。
- 「主任介護支援専門員」は介護支援専門員として5年以上の実務経験をもつものが「主任介護支援専門員研修」を修了することが必要。

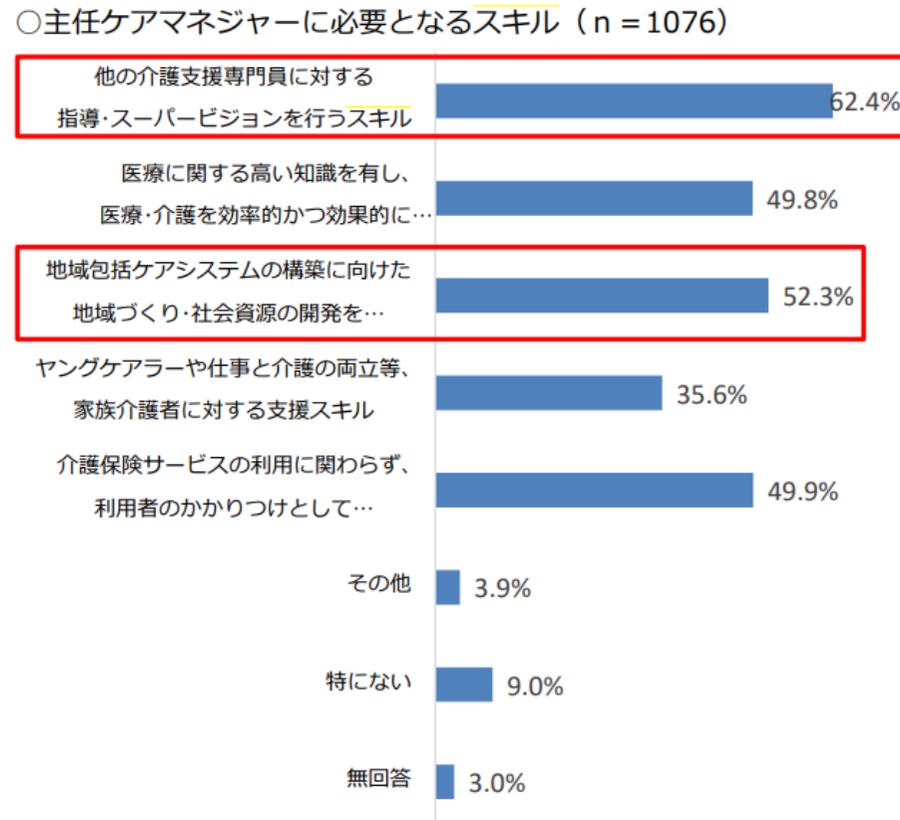


出所:厚生労働省「介護職員・介護支援専門員」、<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000054119.html> (2025年3月5日最終閲覧)

2.1.2 ケアマネジャーのスキルについて

主任ケアマネジャーでは「指導や地域貢献などを遂行できるスキル」が必要となる

- 厚生労働省「第2回ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」において、ケアマネジャーから主任ケアマネジャーになると「他のケアマネジャーに対する指導・監督・支援」や「地域包括ケアシステム構築への貢献」などを遂行可能なスキルが追加で必要になることが指摘。



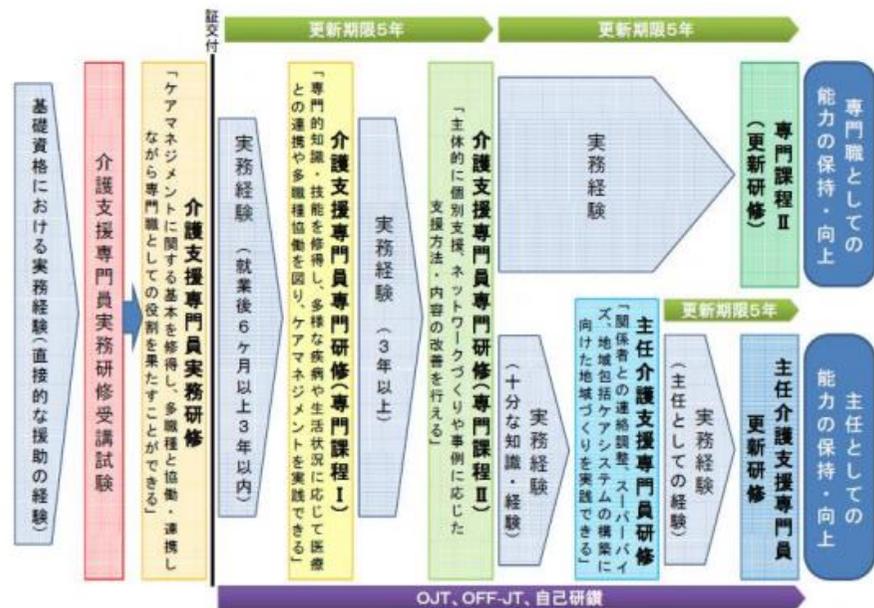
出所：厚生労働省「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会（第5回）ケアマネジメントに係る現状・課題」、
<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001327429.pdf>（2025年3月5日最終閲覧）

2.1.2 ケアマネジャーのスキルについて

研修もスキルの獲得、整理に活用

- 国家資格は「ケアマネジャー」「主任ケアマネジャー」の2つのみだが、両資格の更新をはじめとして、**さまざまな研修が体系的に整備**されており、必要なスキルを獲得、更新できるようになっている。
- キャリアの段階に応じて、必要なスキルを獲得できるよう整備されている。

ケアマネジャーの研修体系



キャリア区分に応じた受講推奨される研修の一覧

教育訓練体系図

区分	勤務年数	役割	階層別 講習・研修	部門別				
				介護士・看護師等 講習・研修	資格取得	介護支援専門員 講習・研修	資格取得	事務職 講習・研修
新入職員	1～2年	介護職・看護師等	配属先別 新入職員研修 接遇マナー研修	・有期実習型訓練 介護人材育成研修 起居、移乗、排泄介助 食事介助、入浴介助 ・業種別技術研修	介護職員主任者 研修終了 介護福祉士	介護支援専門員 初任者研修 介護支援専門員 実務従事者基礎研修 I 介護予防支援従事者研修	介護支援専門員 資格取得	接遇マナー研修 一般事務研修
一般職員	3～5年	〃	一般社員研修	・業種別技術研修	介護	介護支援専門員 専門研修 I 介護支援専門員 専門研修 II 各種研修	介護支援専門員 資格取得	介護報酬請求事務研修 ソフト活用研修 一般事務研修 社会保険基礎講習
中堅職員	6～8年	管理者・主任等	中堅社員研修	・防犯 ・認知		主任介護支援専門員研修 介護報酬関連研修 各種研修	主任介護支援専門員 資格取得	労務管理者研修
管理職員	8年～	施設長・管理者	管理職員研修 指導者研修 労務管理研修 メンタルヘルス 管理研修	・管理 ・指導 ・リス ・労災 ・安全 ・認知		管理者研修 指導者研修 後見制度研修		管理者研修 人事考課研修 雇用管理責任者講習 メンタルヘルスマネジメント研修

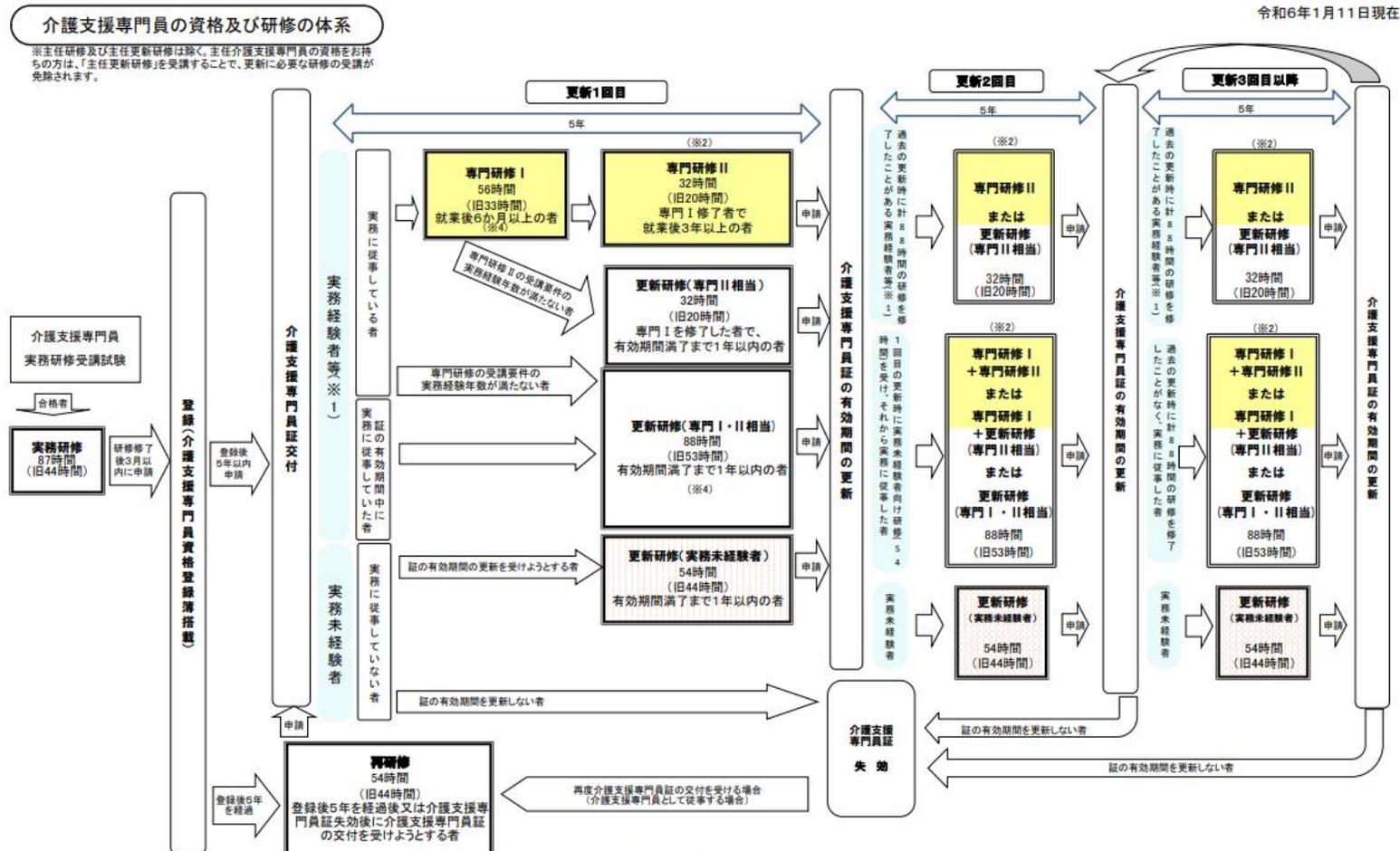
厚労省は、
レベル別に
推奨する研
修を設定

出所：厚生労働省「介護支援専門員資質向上事業 ガイドライン」、<https://www.mhlw.go.jp/content/001089250.pdf> (2025年3月5日最終閲覧)

厚生労働省「教育訓練体系図」、https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/jigyounai_227_img3.pdf (2025年3月5日最終閲覧)

2.1.2 ケアマネジャーのスキルについて

より詳細なケアマネジャーの研修体系



- (※1) 実務経験者等とは、介護支援専門員証の有効期間中に介護支援専門員として実務に従事している者又は従事していた経験を有する者をいう。
- (※2) 現行の介護支援専門員証の有効期間内に旧カリキュラムによる研修を受講している場合は、新しいカリキュラムによる研修を受講する必要はない。
(例)旧カリキュラムで専門Ⅰ(33時間)を受講した場合、新カリキュラム専門Ⅰ(56時間)を再受講する必要はない。
- (※3) 次の専門研修の受講要件を満たす場合は、更新研修ではなく専門研修を受講すること。
【専門研修Ⅰ】研修の募集案内で示される基準日時点で現任(介護支援専門員として実務に従事している。)かつ就業後6か月以上
【専門研修Ⅱ】研修の募集案内で示される基準日時点で現任(介護支援専門員として実務に従事している。)かつ就業後3年以上
- (※4) 再研修受講後の実務経験者等の更新研修は、過去に計88時間の研修を修了したことがある場合、専門研修Ⅱ又は更新研修(32時間)を受講する。(専門Ⅰを再受講する必要はない。)

出所:東京都福祉局「介護支援専門員の研修情報」、https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/kourei/hoken/kaigo_lib/care/kenshuijyouhou
(2025年3月5日最終閲覧)

2.1.2 ケアマネジャーのスキルについて

研修ではスキルを習得できているかどうかの指標も整備

- 令和5年に改定された「介護支援専門員資質向上事業ガイドライン」では、各研修における具体的な研修の評価方法が記載。
- また、**研修の記録シート**では**研修で習得するスキルが棚下され一覧化**しており、**習得するべきスキルと、習得状況を確認**することができる。

研修記録シート2(評価)

この振り返りシートは、科目の受講前後で各自の理解度を把握し、受講中の学習効果の向上と、受講後の学習のポイントを重点化し、継続的な資質向上に役立てるものです。本科目を学習した時点で感じた事を書き留め、今後の学習方針や課題への取り組みを考える際に見返してみましよう。

研修名：主任研修
 課目名：⑤運営管理におけるリスクマネジメント

受講日 1 [] 時間 1 [] ~ [] 氏名 []
 2 [] 2 [] ~ [] []
 会場 1 [] 番号 []
 2 [] []

項目	受講前	受講後	最終評価 (1~4点)	備考
記入日(入力日)				
① ケアマネジメントを行う上で、事業所内で発生するリスクを予測し、運営管理の必要性を説明できる。				
② ヒヤリハットの事例に基づき、事業所内のリスクを軽減していく仕組みづくりの重要性について説明できる。				
③ 地域や事業所におけるリスク軽減のための仕組みや体制を構築する際のポイントを説明できる。				
④ 介護支援専門員に課せられている秘密保持義務の範囲について説明できる。				
⑤ 個人情報取り扱いに関わる仕組みの重要性を説明でき、その体制の構築を説明できる。				
⑥ 自然災害が発生した際の対応について、基本的な考え方や方法について説明できる。				
⑦ 感染症が発生した際の対応について、基本的な考え方や方法について説明できる。				

研修記録シート2(評価)

この振り返りシートは、科目の受講前後で各自の理解度を把握し、受講中の学習効果の向上と、受講後の学習のポイントを重点化し、継続的な資質向上に役立てるものです。本科目を学習した時点で感じた事を書き留め、今後の学習方針や課題への取り組みを考える際に見返してみましよう。

研修名：主任研修
 課目名：③終末期ケア(EOL(エンドオブライフ)ケア)を含めた生活の継続を支える基本的なケアマネジメント及び疾患別ケアマネジメントの理解

受講日 1 [] 時間 1 [] ~ [] 氏名 []
 2 [] 2 [] ~ [] []
 会場 1 [] 番号 []
 2 [] []

項目	受講前	受講後	最終評価 (1~4点)	備考
記入日(入力日)				
① 高齢者の生理、心理、生活環境などの構造的な理解に基づいたケアマネジメントの実践について介護支援専門員に対する指導、支援を実施できる。				
② 適切なケアマネジメント手法の考え方に基づき、アセスメントや居宅サービス計画等の作成についての指導、支援ができる。				
③ 適切なケアマネジメント手法の考え方に基づき、地域で必要とされる支援内容の傾向や社会資源の不足等について、地域ケア会議等への提言ができる。				
④ 終末期ケアにおける必要な全人的視点を基に指導、支援できる。				
⑤ 居宅及び施設における終末期ケアの課題や必要な視点を指導、支援できる。				
⑥ 看護サービス等を活用する際の視点や多職種との連携方法・協働のポイントの指導ができる。				

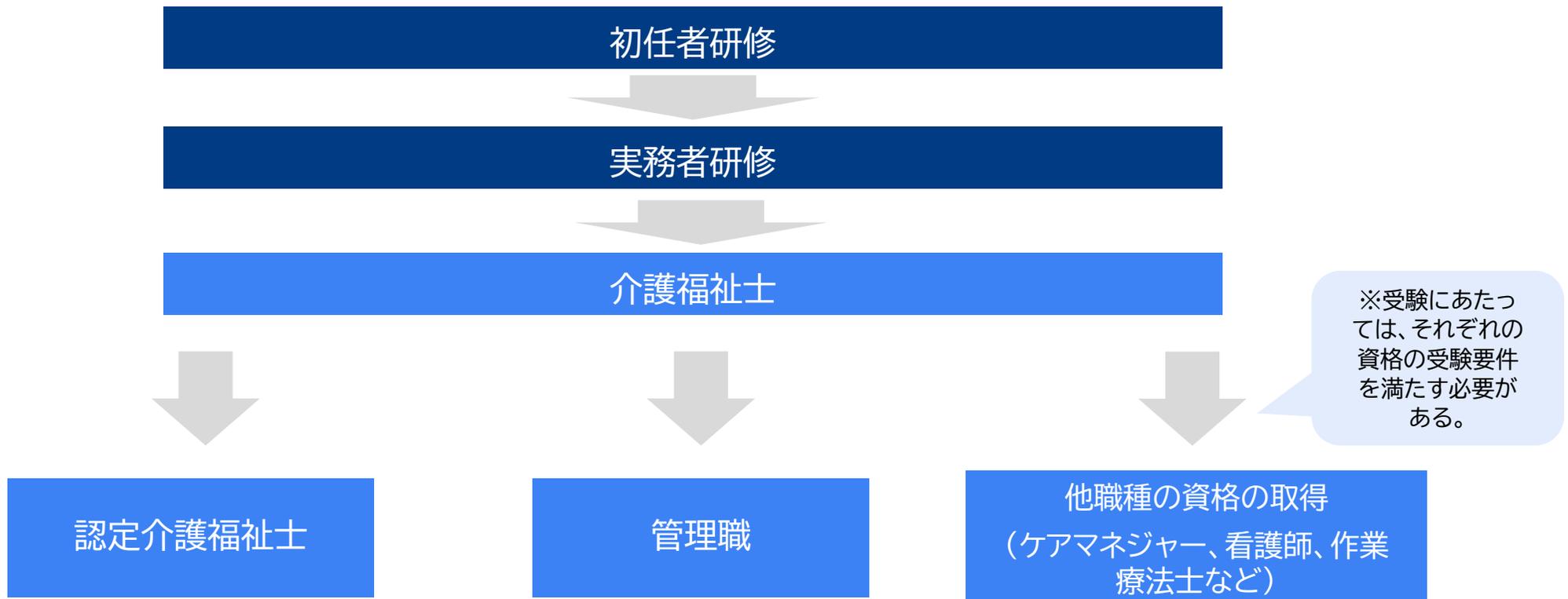
出所：厚生労働省「介護支援専門員資質向上事業」、

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/hoken/jissi_00007.html (2025年3月5日最終閲覧)

2.1.3 介護職のスキルについて

介護職のスキルは主に研修や資格などで可視化・階層化

- 介護職は入職後、初任者研修、実務者研修を経て、「**介護福祉士**」の取得を目指す流れが一般的。
- 介護福祉士からは、「**認定介護福祉士**」など現場のプロを目指す、管理スキルを身につけ**主任や管理職**を目指す、新しい別職種スキルを身につけ**看護師や作業療法士、ケアマネジャーなどにジョブチェンジ**していくなど複線化している。



出所：グループハウス静療館「教育・トレーニング」、<https://www.seiryokan.jp/recruit/skillup>（2025年3月5日最終閲覧）
 LiPro[ライブプロ]「介護福祉士からのキャリアアップ全知識 | キャリアパスの概要や必要な資格を解説」、
<https://www.iid.co.jp/contents-career/kaigo-welfare-career-up/#02>（2025年3月5日最終閲覧）

2.1.3 介護職のスキルについて

厚生労働省もスキルをレベル分けて整理

- 厚生労働省が提供する「職業能力評価シート」にて、在宅介護業や施設介護業などの職種ごとに、レベル1からレベル4までのレベル別のスキルの評価基準を設置。
- 介護職のスキル習得レベルを体系的に評価し、職業能力の向上を図っている。

厚生労働省による「職業能力評価シート」(在宅介護業)

在宅介護業の職業能力評価シート

職種	職務	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	(参考) 職種別一覧
介護サービス事業管理(事業所)	介護サービス事業管理(事業所)	-	X ダウン ロード [42] KB1 ㊟	X ダウン ロード [51] KB1 ㊟	X ダウン ロード [54] KB1 ㊟	X ダウン ロード [35] KB1 ㊟
訪問介護サービス	訪問介護サービス	X ダウン ロード [64] KB1 ㊟	X ダウン ロード [63] KB1 ㊟	X ダウン ロード [67] KB1 ㊟	-	X ダウン ロード [10] 2KB1 ㊟
通所介護サービス	通所介護サービス	X ダウン ロード [59] KB1 ㊟	X ダウン ロード [60] KB1 ㊟	X ダウン ロード [62] KB1 ㊟	-	X ダウン ロード [46] KB1 ㊟
訪問入浴サービス	訪問入浴サービス	X ダウン ロード [56] KB1 ㊟	X ダウン ロード [57] KB1 ㊟	X ダウン ロード [58] KB1 ㊟	-	X ダウン ロード [40] KB1 ㊟

「介護サービス事業管理(事業所) レベル3」の一部

【② 介護サービス事業管理(事業所) : サービス提供責任者・チームリーダー】(選択能力ユニット)						
能力ユニット	能力項目	職務遂行のための基準		自己評価	上司評価	コメント
1.契約	①初回アセスメント	L3-4	13: 新規利用者について、ケアマネジャーからの利用者情報に基づき、利用者のニーズや目標、身体状況、生活状況等について、適切にアセスメントを行っている。 14: アセスメント、ケアプラン作成、各サービス計画の関係や流れを理解し、利用者の生活全体を支援するという観点からみて、利用者にとってどのような援助が必要かを適切に判断している。 15: 適切なアセスメント、および利用者や家族への説明を行うために、基本的な観察や記録、情報伝達、質問や補聴の技術を有している。			
	②スタッフ調整	L3-4	16: 新規利用者の契約の前段として、アセスメント結果に基づき、適切なスタッフ配置の調整を行っている。 17: 訪問介護の場合、利用者の身体状況や相性等に合わせたヘルパーのコーディネート・調整を行う等。			
	③契約締結	L3-4	18: 契約内容について、利用者および家族に対して、正確に説明し、不安や疑問を残さないようにしている。 19: 介護保険サービスの料金体系や、介護保険の範囲内でできること、できないこと(例: 医療行為はできない、家族の居室の掃除や洗濯はできない等)を、わかりやすく、利用者および利用者家族に説明している。 20: 書類等の不備なく、正確に契約締結を行っている。			
	④利用者への情報提供	L3-4	21: 利用者のニーズ、身体状況や生活状況に応じて、自事業所で提供する介護サービスについてだけでなく、各種社会資源、フォーマルサービス、インフォーマルサービスの活用に関する情報を適切に行っている。			
2.個別援助計画の作成と見直し	①個別援助計画の作成	L3-4	22: 個別援助計画の位置づけ、意義、作成手順を理解し、ケアマネジャーからのケアプランに基づき、利用者のニーズや、身体状況、生活状況に応じた個別援助計画や手順書を作成している。 23: 作成した個別援助計画について、ケアマネジャーに報告を確実に行っている。 24: 作成した個別援助計画について、家族にわかりやすく適切に説明し、同意を得ている。			
	②個別援助計画内容のスタッフへの引き継ぎ	L3-4	25: 個別援助計画や手順書の内容を、関係するケアスタッフに適切に説明し、徹底している(例: 訪問介護の場合、担当ヘルパーに説明する。通所介護の場合、全ケアスタッフへ周知徹底する等)。 26: モニタリングやカンファレンス、利用者の満足度調査等を通じて、個別援助計画に対する実施結果についての評価を行い、より自立を促すサービスのあり方を追求するとともに、現状の計画の問題点や改善点を見つけ、介護計画の見直しを適切に行っている。			

出所: 厚生労働省「在宅介護業の職業能力評価シート」、<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000093927.html> (2025年3月5日最終閲覧)

2.1.3 介護職のスキルについて

資格や研修では補いきれない現場・実践スキルは「段位制度」で整備

- 資格制度で不足していた「実際にその現場で何ができるのか」という実践知の観点を補うため、「知識」と「実践的スキル」の両面を評価する指標として、一般社団法人シルバーサービス振興会が「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」を実施。
- 実際の介護業務の様子を評価して段位づける。
- 事業所ごとの指標ではなく、業界共通の指標を整備。

介護プロフェッショナルキャリア段位制度

知識の指標

+

実践知スキルの指標



レベル	「わかる(知識)」の評価
レベル4	介護福祉士であること(国家試験合格) <small>※介護福祉士養成施設卒業後について、国家試験の義務付け前においては、介護福祉士養成課程修了によりレベル4とする</small>
レベル3	介護福祉士養成課程又は実務者研修修了 <small>※介護職員基礎研修修了でも可</small>
レベル2	レベル1と同様
レベル1	介護職員初任者研修修了 <small>※ホームヘルパー2級研修又は1級研修修了も含む</small>

■評価基準については、次のような構成になっています。

●大項目>中項目>小項目>チェック項目で構成

大項目	中項目	小項目
1 基本介護技術の評価	2 利用者視点での評価	3 地域包括ケアシステム & リーダーシップ
<ul style="list-style-type: none"> ● 入浴介助 ● 食事介助 ● 排泄介助 ● 移乗・移動・体位変換 ● 状況の変化に応じた対応 	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者・家族とのコミュニケーション ● 介護過程の展開 ● 感染症対策・衛生管理 ● 事故発生防止 ● 身体拘束防止 ● 終末期ケア 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域包括ケアシステム ● リーダーシップ

【小項目>チェック項目の例】

<ul style="list-style-type: none"> ● 食事介助ができる 	小項目
<ol style="list-style-type: none"> 1 食事の献立や中身を利用者に見せ、食欲がわくように声かけを行ったか。 2 利用者の食べたいものを聞きながら介助したか。 3 利用者と同じ目線の高さで介助し、しっかりと咀嚼して飲み込んだことを確認してから次の食事を口に運んだか。 4 自力での摂食を促し、必要時に介助を行ったか。 5 食量の量や水分量の記録をしたか。 	チェック項目

【チェック項目の評価基準】

A: できる	C: できない
B: できる場合とできない場合があり指導を要する	-: 実施していない

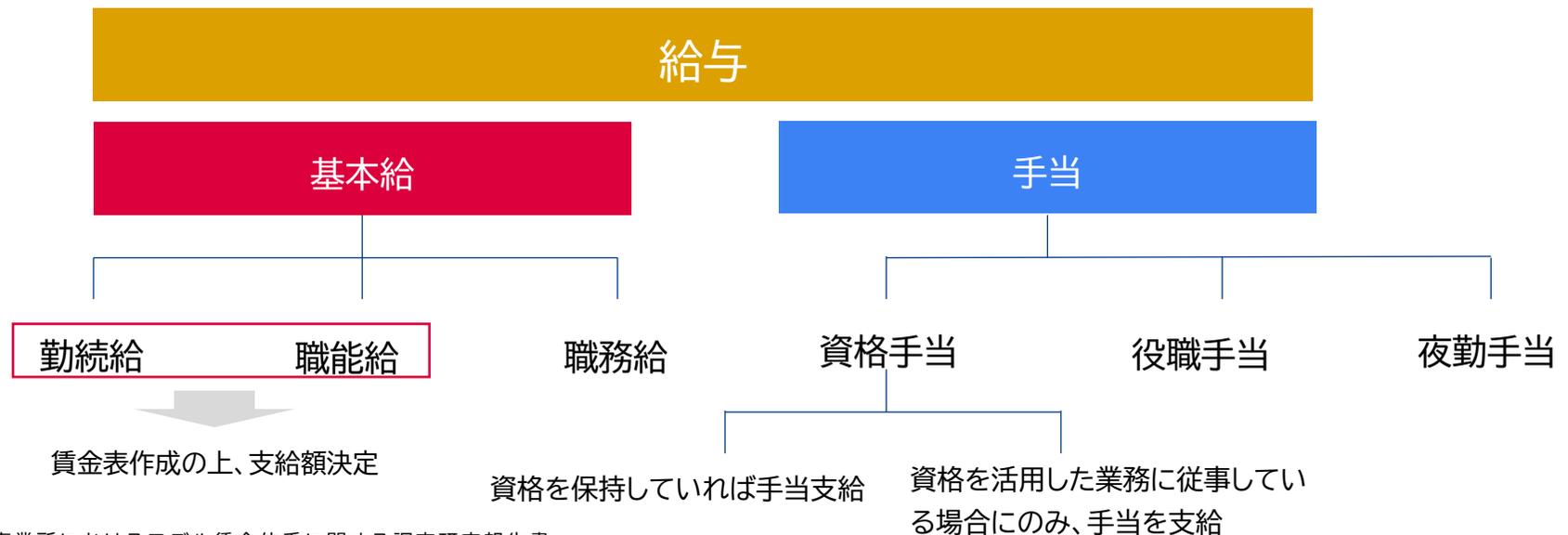
2. 介護業界におけるスキルと賃金について

- 2.1 介護業界におけるスキルの可視化状況について
- 2.2 介護業界における賃金体系について
- 2.3 介護業界におけるスキルと賃金の連動について

2.2 介護業界の賃金体系について

給与構成は基本給 + 各種手当である

- 基本的に、介護業界の月例給は**基本給に各種手当**が追加で加算される形である。
- 処遇改善加算を得るために**賃金表の整備が進んでおり**、特に公務員でみられる**俸給表形式**をとっている事業所が多い。
- 基本給の大幅な昇級よりも、**手当によって総支給額を上げていく給与設計**が多い。
- 職種別(介護職、看護職、ケアマネジャーなど)の給与表と、一律の給与表の場合がある。
- **スキルと賃金を関連させる際には、「資格」をスキルの代替指標として活用されることが多い。**
- 「資格手当」として対応されていることが多いが、資格を持つだけで手当が出る場合と、資格を活用した職務に従事している場合にのみ手当を出す場合、などに分類される。



出所：厚生労働省「介護事業所におけるモデル賃金体系に関する調査研究報告書」、

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/17_mitsubishi.pdf (2025年3月5日最終閲覧)

2.2 介護業界の賃金体系について

資格を取得した場合、月々の資格手当での対応が最も多い

- JILPTの調査によると、ケアマネジャーの資格を取得した場合の人事管理上の措置として最も多いのは、「配置・異動上の考慮」である。

- これは、各居宅介護支援事業者や介護保険施設にケアマネジャーの配置が義務付けられており、配置や異動にあたって考慮される度合いが特に強いとみられるからである。

- 次点で多いのは、月々の資格手当を支給する対応である。賃金との結びつきの観点ではほとんどの場合、手当支給で対応されており、昇給や賞与の上乗せといった対応はあまりされていない。

図表7 資格・検定を取得した従業員に対する人事管理上の措置（複数回答）

		n	昇進・昇給 にあたって 考慮する	配置や異動 にあたって 考慮する	昇給の額 率に差が つく	月々の資格 手当を支給	祝い金・ 一時金を支 給	賞与に上乗 せする	表彰・掲示 などを行 なっている	特に何も やっていな い	無回答
昇進・昇給 反映型	技術士	46	54.3	32.6	17.4	43.5	54.3	4.3	32.6	6.5	0.0
	施工管理技士	172	49.4	26.2	12.2	44.8	45.9	3.5	20.9	3.5	2.9
	旅行業務取扱主任者	24	45.0	37.5	12.5	29.2	8.3	0.0	12.5	20.8	0.0
	社内資格・検定	116	44.0	23.3	9.5	28.4	11.2	1.7	20.7	14.7	0.9
	販売士	41	31.7	12.2	9.8	7.3	19.5	2.4	31.7	24.4	0.0
ケアマネジャー	30	40.0	60.0	16.7	50.0	10.0	3.3	6.7	10.0	0.0	
配置 反映型	クレーン・デリック運転士	71	21.1	43.7	5.6	18.3	9.9	2.8	9.9	25.4	0.0
	溶接	86	26.7	43.0	5.8	22.1	8.1	1.2	10.5	26.7	1.2
	社会保険労務士	42	28.6	42.9	7.1	16.7	42.9	0.0	11.9	11.9	0.0
	社会福祉士	22	31.8	40.9	9.1	31.8	13.6	0.0	4.5	18.2	9.1
	ボイラー・技士	47	20.9	38.8	10.4	32.8	14.9	4.5	9.0	14.9	1.5
手当 支給型	安全管理者	195	28.2	37.4	4.6	19.0	2.6	1.0	9.2	24.1	2.6
	漢字検定・英検・TOEIC・TOEFLなど	132	27.3	36.4	6.1	9.8	22.7	2.3	11.4	23.5	2.3
	衛生管理者	465	25.2	31.8	4.3	26.2	11.2	1.7	12.5	24.7	1.1
	薬剤師	27	14.0	33.3	11.1	63.0	0.0	7.4	0.0	14.8	7.4
	自動車整備士	87	43.7	41.4	19.5	60.9	18.4	3.4	13.8	6.9	1.1
一時 金支 給型	宅地建物取引主任者	66	34.0	33.3	7.6	54.5	36.4	4.5	13.6	6.1	0.0
	看護師	34	14.7	32.4	11.8	50.0	2.9	0.0	2.9	32.4	2.9
	建築物環境衛生管理技術者	22	31.8	22.7	4.5	50.0	22.7	9.1	13.6	9.1	0.0
	二級建築士	41	36.6	26.8	4.9	48.8	34.1	0.0	12.2	4.9	7.3
	介護福祉士	37	40.5	48.6	18.9	48.6	16.2	2.7	5.4	10.8	0.0
	一級建築士	101	47.5	30.7	13.9	48.5	48.5	5.0	18.8	4.0	0.0
	電気工事士	108	24.1	32.4	6.5	45.4	23.1	5.6	14.8	13.9	1.9
	管理栄養士	36	36.1	30.6	16.7	41.7	25.0	0.0	8.3	13.9	2.8
	電気主任技術者	110	25.5	35.5	7.3	39.3	28.2	5.5	15.5	15.5	1.8
	危険物取り扱い	230	24.3	30.9	9.6	33.0	11.3	1.3	11.7	21.3	2.2
	応用情報技術者	52	28.8	9.6	3.8	21.2	69.2	1.9	40.4	9.6	0.0
基本情報技術者	62	35.5	9.7	1.6	27.4	58.1	0.0	33.9	4.8	1.6	
オラクルマスター	23	13.0	17.4	4.3	21.7	56.5	8.7	34.8	8.7	0.0	
中小企業診断士	20	40.0	40.0	5.0	15.0	45.0	0.0	35.0	0.0	0.0	
ITパスポート	39	33.3	12.8	0.0	10.3	41.0	0.0	25.6	12.8	2.6	
マイクロソフト・オフィス・スペシャリスト	21	23.8	23.8	0.0	9.5	38.1	0.0	14.3	19.0	0.0	
ファイナンシャル・プランナー	26	23.1	19.2	0.0	15.4	34.6	3.8	11.5	23.1	0.0	
表彰 型	技能検定	220	34.1	27.7	6.4	32.7	27.3	4.1	35.9	7.7	1.4
	自動車免許	249	4.4	13.3	4.4	9.2	1.2	0.4	2.0	69.5	3.2
	フォークリフト技能者	362	11.6	35.6	4.7	14.1	1.4	0.0	6.6	39.5	2.2
	玉掛け技能	179	12.3	35.8	3.9	14.5	1.7	1.1	8.9	37.4	2.2
無措置 型	調理士	69	24.6	21.7	15.9	27.5	7.2	1.4	1.4	34.8	1.4

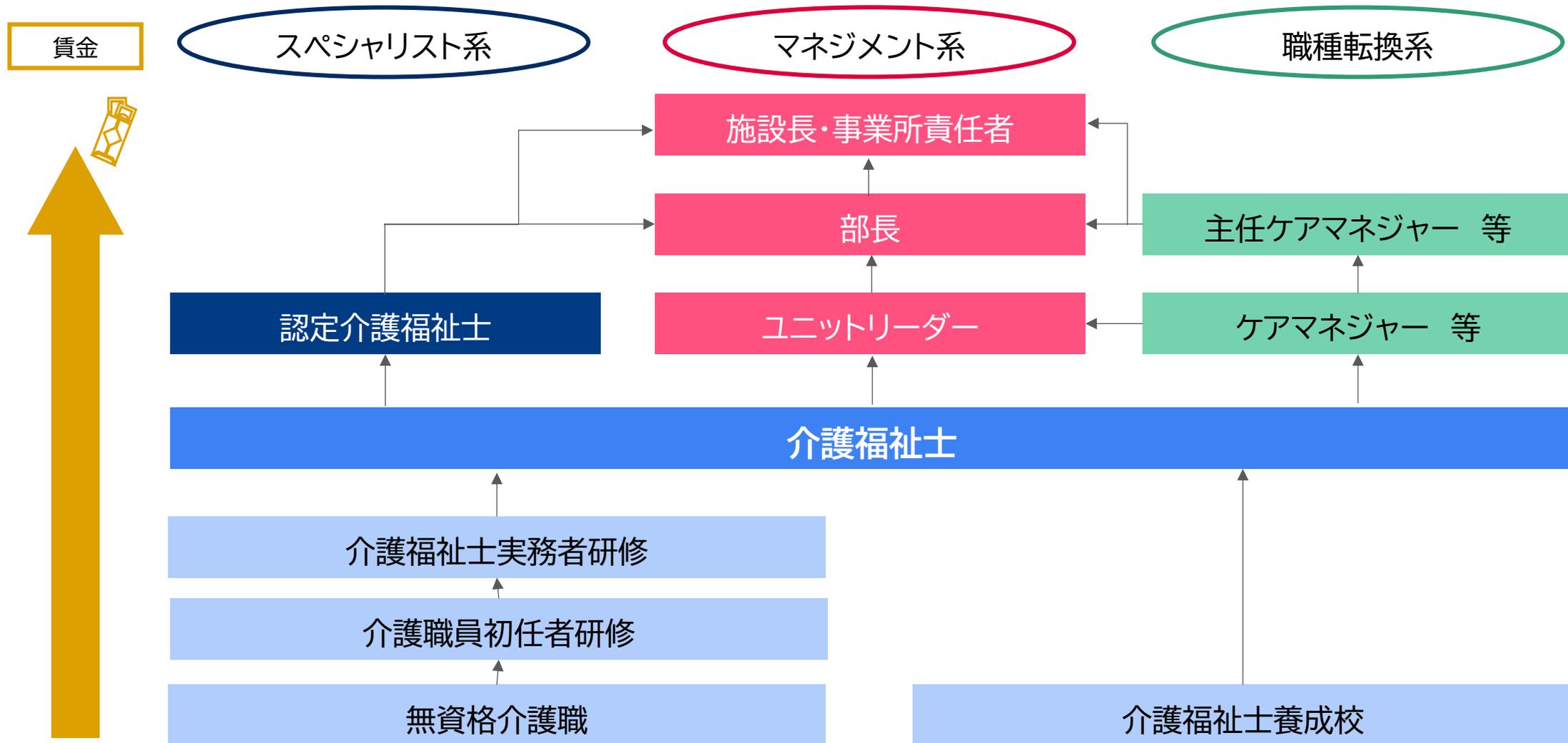
2. 介護業界におけるスキルと賃金について

- 2.1 介護業界におけるスキルの可視化状況について
- 2.2 介護業界における賃金体系について
- 2.3 介護業界におけるスキルと賃金の連動について

2.3.1 スキルと賃金の連動について仮説

スキルを習得し、職位・職種が上がったタイミングで、賃金が大きく連動

- 職種変更による一時的な賃金低下はあるものの、基本的に**職種や役職が上がるタイミングで賃金も上昇**。



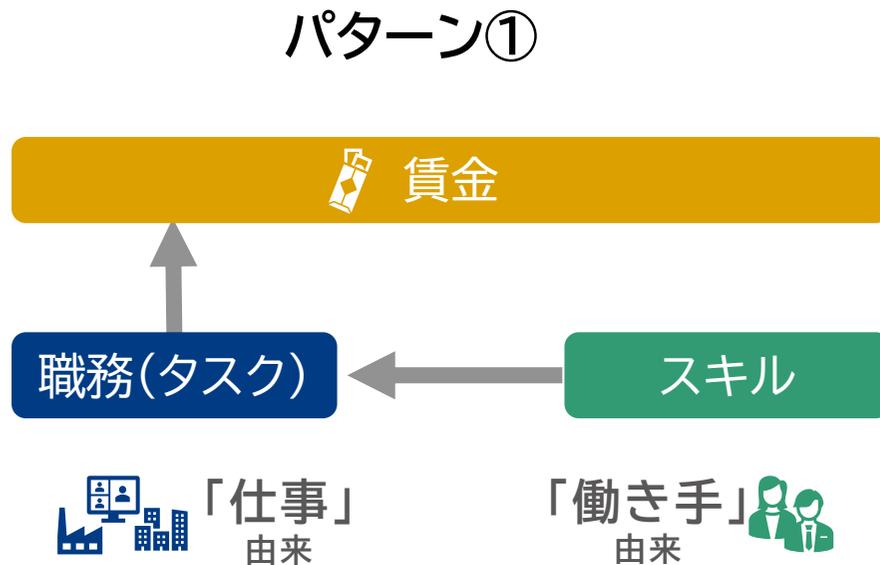
出所：厚生労働省「キャリアマップ、職業能力評価シート及び導入・活用マニュアルのダウンロード」、
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/0000093584.html (2025年3月5日最終閲覧)
 東京都社会保険労務士会 令和3年度 介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業「キャリアパス要件Ⅱのつくりかた」、
<https://www.tokyosr.jp/wp-content/uploads/2021/09/613d2f47d5d006119b980e0dbc1f654b.pdf> (2025年3月5日最終閲覧)
 社会福祉法人芙蓉会 採用情報サイト、<https://fuyounet.jp/recruit/future/> (2025年3月5日最終閲覧)

2.3.2 先行研究を踏まえた類型パターン

スキルと賃金の関連は主として2パターン

- パターン①:スキル(管理スキルや、主任ケアマネジャーなどの資格)を取得→遂行可能なタスクが広がる→賃金に反映。
- パターン②:スキルを取得したことを評価し、手当などを支給。

※スキルと賃金を連動させる際には、スキルの中でも「資格」を代替指標として賃金が決定することが多い



2.3.2 先行研究を踏まえた類型パターン

パターン①:スキル→タスク→賃金の場合

● スキルの獲得

- ケアマネジャー・主任ケアマネジャー・介護福祉士の資格を取得。
- 研修に参加し、後進の育成や、管理能力の獲得 など。



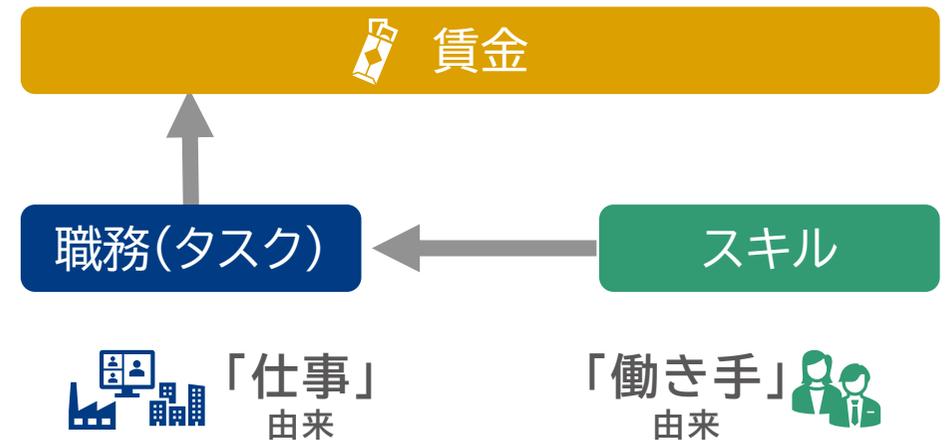
● 遂行できるタスクの増加

- 主任ケアマネジャーとして、教育や地域貢献活動。
- 事業所管理者になり管理業務。
- 居宅介護事業部長になり複数の事業所の管理業務 など。



● 賃金の増加

- 獲得したスキルを活用し、業務を遂行していることに対し報酬。
- 多くの場合、資格手当や役職手当で対応。



スキル→賃金の場合

● スキルの獲得

- ケアマネジャー・主任ケアマネジャー・介護福祉士の資格を取得。
- 社内スキル評価制度に合格し、昇給。 など



● 賃金の増加

- ケアマネジャー・主任ケアマネジャー・介護福祉士等の資格を持っているという事実のみで資格手当が付与。
- 資格を必要とする業務に従事しているかどうかは関係ない。
- このパターンの場合、客観的に評価される「資格」のみがスキル扱いのことが多い。



3. 業界団体へのヒアリング結果

介護業界全体における賃金制度やスキルと賃金の関係性について

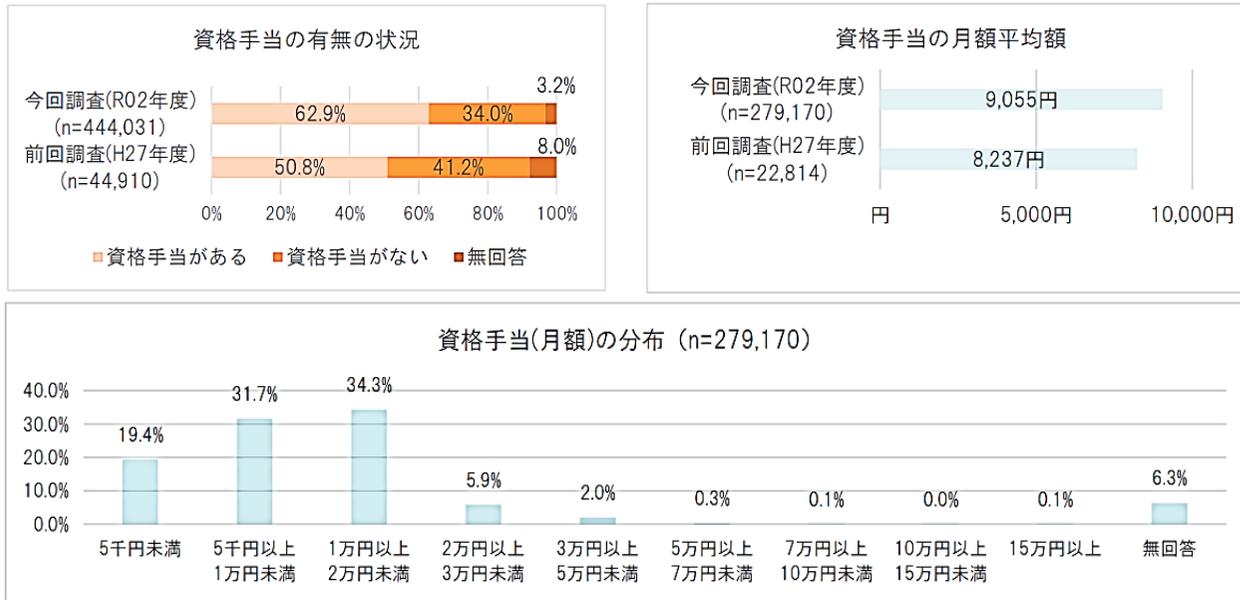
- 3.1 介護業界におけるスキルと賃金の連動状況について
- 3.2 スキルと賃金の連動についての限界

3.1 介護業界におけるスキルと賃金の連動状況について

スキルと賃金の関係、賃金の相場は、すでに業界内でとりまとめて開示

- **資格手当の有無**や、**資格手当の平均額**については「(公財)社会福祉振興・試験センター」の「就労状況調査結果」に記載。
- また、**職種別の平均賃金**については「(公財)介護労働安定センター」の「介護労働実態調査」に記載。
- **賃金決定時に、周辺地域の賃金水準を調査できるソフトウェア**も発売されている。
 - 主として、その地域の**求人票や募集要項の情報**を吸い上げて、情報を提供している。

資格手当について



職種別平均賃金について

図表 18-3-2 各種属性別通常月の税込み平均月給

(単位：人、円)	回答者数	平均月給	(単位：人、円)	回答者数	平均月給	
全体	14,631	241,296	訪問介護員	1,574	223,122	
性別	男性	4,050	261,855	無期雇用職員	1,282	226,841
	女性	10,145	233,105	有期雇用職員	261	208,419
年齢層別	20～24歳	296	199,845	介護職員	5,547	225,914
	25～29歳	741	227,858	無期雇用職員	4,684	228,377
	30～34歳	1,060	239,659	有期雇用職員	754	211,865
	35～39歳	1,598	243,071	サービス提供責任者	1,512	251,115
	40～44歳	1,951	244,499	無期雇用職員	1,264	253,715
	45～49歳	2,383	248,187	有期雇用職員	227	236,575
	50～54歳	2,200	247,713	生活相談員	1,024	242,532
	55～59歳	1,848	246,311	無期雇用職員	905	243,174
	60～64歳	1,320	236,057	有期雇用職員	100	235,994
	65～69歳	503	226,113	看護職員	1,512	280,116
70～74歳	164	209,229	無期雇用職員	1,240	281,865	
			有期雇用職員	245	274,598	
			P・T・O・T・S等	387	276,525	
			介護支援専門員	2,056	251,056	
			無期雇用職員	1,718	252,509	
			有期雇用職員	304	242,646	

(注1) 20歳未満、75歳以上はデータが少ないので非掲載。
(注2) P・T・O・T・S等は有期雇用職員のデータが少ないため、雇用形態別は非掲載。

出所：公益財団法人社会福祉振興・試験センター「令和2年度社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就労状況調査結果」、
https://www.sssc.or.jp/touroku/results/index_r2.html（2025年3月5日最終閲覧）、
公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」、<https://www.kaigo-center.or.jp/report/jittai/>（2025年3月5日最終閲覧）、
マップソリューション株式会社「事業案内」、<https://mapsolution.co.jp/services/>（2025年3月5日最終閲覧）

3.2 スキルと賃金の連動についての限界

介護業界の特殊性によりスキルと賃金を連動させることに限界

● 介護報酬制度の枠組みの中での賃金体系

- 介護報酬や加算は法定であるため、そもそも**収入は事業形態でほぼ決定し、変動しない**。(財布の上限が決まっている)それゆえ、同じ業態であれば必然的に**似たような給与体系**になり、独自の賃金体系の導入に限界がある。
- **3年に1度、報酬改定**があり、事業所の収入自体に大きな変化がある可能性がある。それゆえ、不測の事態に備え、調整しやすい手当を基盤とした賃金体系にせざるを得ない。

● 地域差でスキルに応じた賃金への需要に大きな差

- 都市部では**人材定着施策として、スキル評価制度と賃金の連関に取り組む**事業所がある一方で、地方では、人材の流動性などの状況が都市部と大きく異なり、スキルと賃金の連関の需要が下がる。

28ページ以降に記載の先進2企業も「都市」に該当する事業所である。

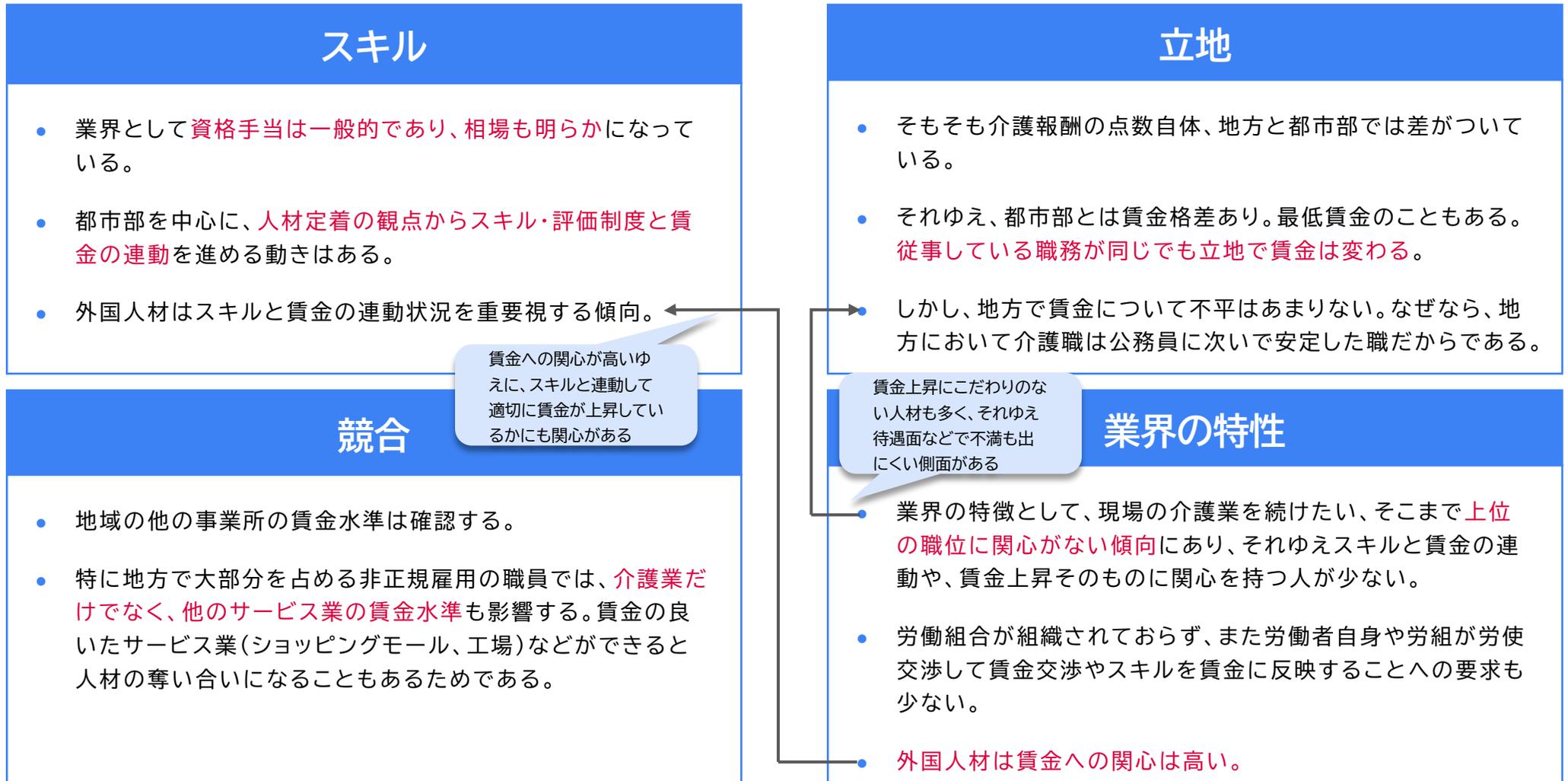
	地方	都市	大都会・東京(大阪)
競合	少ない	多い	極めて多い
人材流動	そこまで高くない	高い	極めて高い
スキルと賃金の連動	スキルとの賃金連動状況よりも、別の要素で就業先を選ぶ。また、一度就職すると事業所からなかなか転職しない。	人材の流動性が高く、 優秀な人材を定着させるために、スキル評価と賃金を連動 させている。	あまりに人材の流動性が激しすぎて、スキル評価制度が成立しにくい。

有効

3.2 スキルと賃金の連動についての限界

スキル以外にもさまざまな要素を踏まえて賃金が決定している。

- 篠原委員よりご指摘いただいた項目を踏まえ、賃金に影響を及ぼしているアクターを調査し、賃金への影響を整理。



4. 先進的な取組をしている企業事例

- 4.1 企業①
- 4.2 企業②
- (参考)「job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証」のサマリー

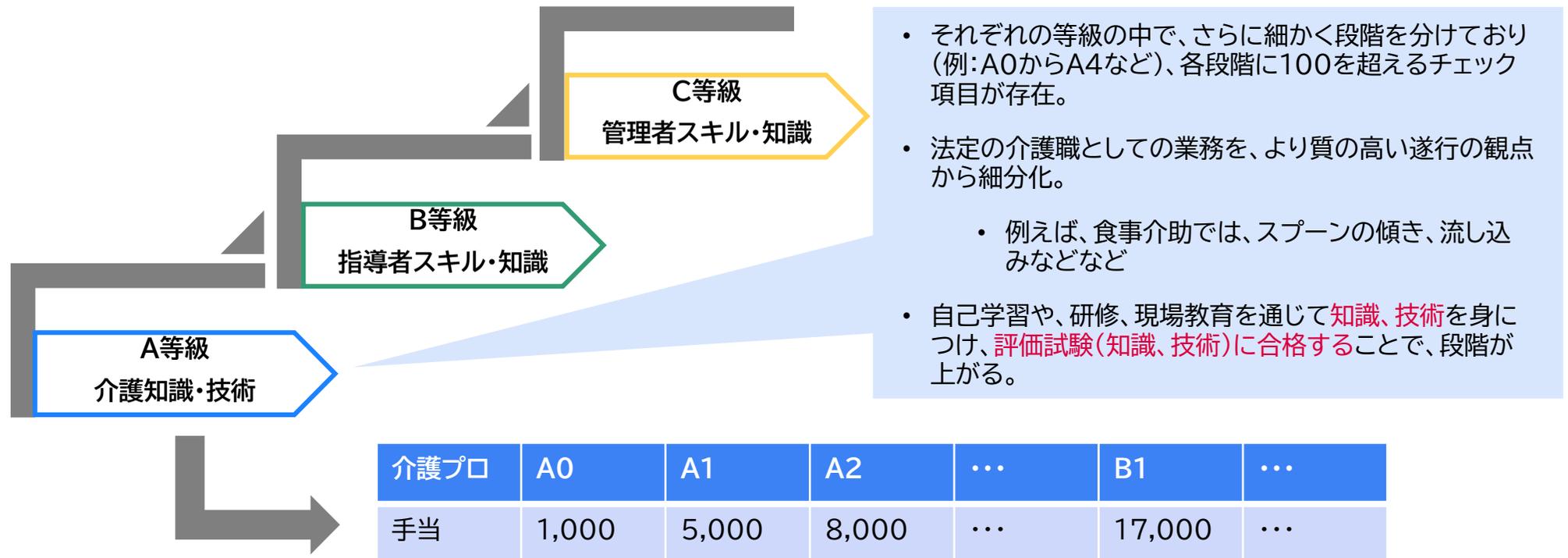
4. 先進的な取組をしている企業事例

- 4.1 企業①
- 4.2 企業②
- (参考)「job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証」のサマリー

4.1 企業①

1社目: 自社独自のスキル評価制度を開発し、手当に反映

- 介護技術や知識を細分化・階層化した「**介護プロ制度**」を作成し、**A等級「介護知識」**、**B等級「指導者スキル」**、**C等級「管理者スキル」**として整備。
- 各等級をさらに段階別に細分化の上、それぞれチェックリストを作成。チェックリストに掲載の**知識・技術を習得の上、社内試験に合格すると、等級が上がる**。
- 「介護キャリア段位制度」の導入を試みたが、さまざまな介護事業を展開している同社には、段位制度は特別養護老人ホーム以外のサービスにはそのままではフィットしないと考えたため、キャリア段位制度を基に、独自のスキル評価制度を開発した。

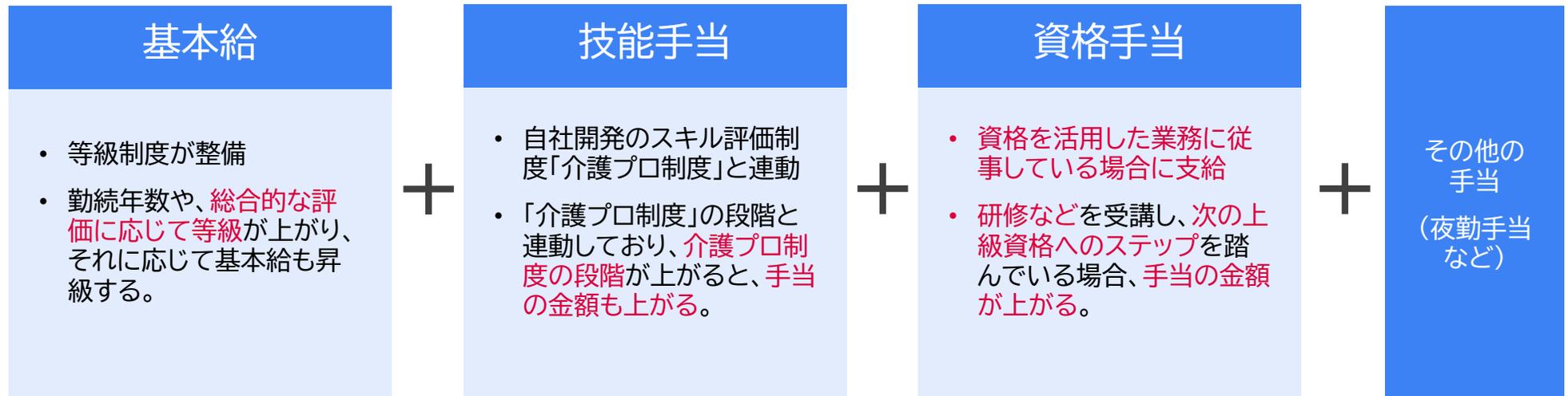


※上記の表はイメージ

4.1 企業①

1社目:評価したスキルは「技能手当」、保持している資格は「資格手当」で賃金に反映

- タスク遂行能力をスキルと定義づけ、評価したスキルと賃金を結び付けているため、**パターン①に近いが、完全にパターン①というわけではない。**
- 今後、完全にタスクの変化と賃金を結び付けるべく、現在タスク管理システムを試験導入



- 職務遂行スキルを踏まえた評価制度に基づき、賃金の変動するため**パターン①に近い。**
- 一方で、基本給ではなく、手当での対応であること、認定された社内資格を持って昇級していることを踏まえると**パターン②の要素もある。**

4.1 企業①

1社目:スキルと賃金を関連させるメリットと注意点について

メリットについて

- 介護施設が徐々に飽和しつつある今、顧客に選ばれる施設になるためにはサービスの質の向上が不可欠。しかし、**スキルの向上と賃金を連動させなければ、向上心の高い従業員の離職につながり、結果的に提供サービスの質も低下する。**



- 「介護プロ制度」の導入により、**優秀な従業員の定着率の改善、提供サービスの質が向上した。**
- **外国人材**を多く受け入れているが、日本人以上に**給与に対する「エビデンス」**を求められることが多く、**支給額の根拠の説明**に活用した。
- 身につけたスキルに応じて手当を支給することで、**努力してスキルを上げたり、高い役職を目指す動機付け**につながっている。

注意点について

- 中規模の事業者だからできた可能性がある。**小規模だと体系だった運用は難しいが、一方で大規模だとM&Aで、従来異なる賃金制度、評価制度**を運用していた場合もあり、**統一的なスキル評価制度の運用は難しい**と聞く。
- 手当の運用には、常にスキル認定状況や資格の有無を把握し、報酬に反映していく必要がある。上長へのコミュニケーションによって報告されており、それを施設の管理者、本社の総務担当者へと連絡しているため、担当者は忙しい。

4. 先進的な取組をしている企業事例

- 4.1 企業①
- 4.2 企業②
- (参考)「job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証」のサマリー

4.2 企業②

2社目:スキル評価と役職と賃金の3つが連動する人事制度

- 自社独自の「**グレード制度**」という評価制度を用いて給与を決定。0～6等級まで存在し、**それぞれに号俸級**が設定。
- 各グレードに上がる要件として、所定の「**ケアマイスター**」を取得する必要。
- ケアマイスター取得は、**等級の昇格**だけでなく、**号俸級の昇給**にも反映。(取得により数俸給UPする)

独自グレード制度

- 社内独自の等級制度
- 社内評価の基準で、スキルに応じて昇格する。
- 等級が上がると、**号俸級の上り幅(ピッチ)**が大きくなる。

ケアマイスター制度

- 日本ケアマイスター協会実施の認定制度
- 介護知識・スキル、社会人としてのマナー、会社の理念理解など総合的に評価。

サービスマイスター制度

- 日本ケアマイスター協会実施の認定制度
- サービス提供者としての、接遇スキル、礼節などを評価。(グレード制度の要件ではない)

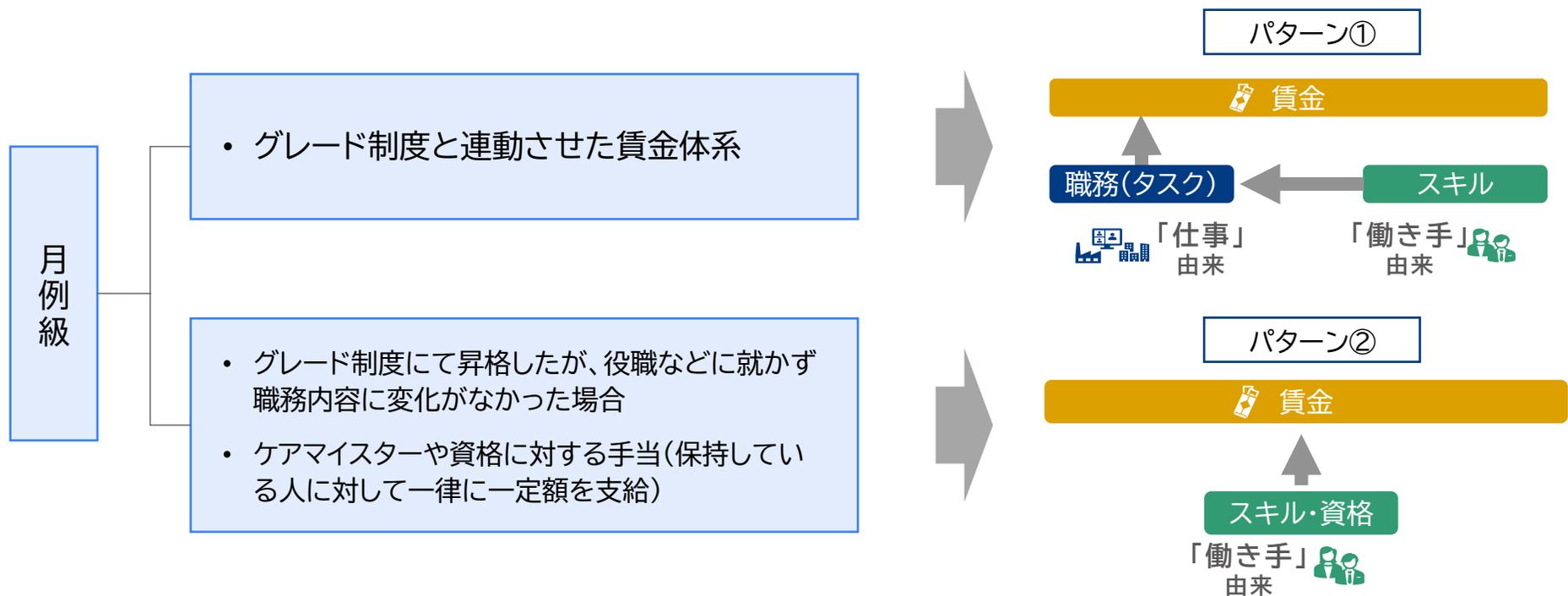
グレード制度	0等級	1等級	3等級	4等級	5、6等級
就任可能な職位	なし	なし	サービス提供責任者	チームリーダー	ホーム長 エリア統括責任者
必要なケアマイスター段位	なし	ブロンズ	ゴールド	プラチナ	プラチナ
俸給表	0-1号俸 0-2号俸 0-3号俸 … 0-26号俸 0-27号俸	1-1号俸 1-2号俸 1-3号俸 … 1-26号俸 1-27号俸	3-1号俸 3-2号俸 3-3号俸 … 3-26号俸 3-27号俸	4-1号俸 4-2号俸 4-3号俸 … 4-26号俸 4-27号俸	5-1号俸 5-2号俸 5-3号俸 … 5-26号俸 5-27号俸

出所:一般社団法人日本ケアマイスター協会「介護技術認定制度ケアマイスター」、<https://xn--ccke1b8a4a3o5h.com/> (2025年3月5日最終閲覧)

4.2 企業②

2社目:賃金体系としてはパターン①とパターン②が混在

- **グレード制度は、スキルと役職(それと連動するタスク)、賃金が結び付いている**ため基本的に**パターン①**と史料。
- グレード制度が上昇しても必ず役職に就く必要があるわけではなく、役職に就く資格が与えられる状態。したがって、**昇格しても役職に就かない場合、タスクは変化せず、給与のみ昇級**。
 - 背景として、管理職に就かずに「プロフェッショナル」コースを志向する従業員にも昇級できるような設計にした。
- グレードも、ケアマイスター保持状況や、スキルのみで定まるわけではなく、総合的な評価である。
- **マイスターや国家資格(介護福祉士)**などを取得すると**手当も支給**している。これは**パターン②**であると思料。



4.2 企業②

2社目:スキルと賃金を連動させるメリットや制度設計の意図

メリットについて

- スキルを可視化し、評価制度への組み込むことで、従業員の**教育・育成への活用**が可能となっている。
- 特に、ケアマイスター制度という**試験を通じた認定制度**を使用しているため、**客観的な評価**になっている。
- 試験内容を自社で検討することで、**介護スキルだけでなく、同社で活躍するにあたり必要なスキル(経営方針、同社推奨の介護手順など)**を身に付けてもらい、給与に反映することができる。

制度設計について

- スキル可視化のツールとして、キャリア段位制度の活用も検討したが、**介護スキル以外のコミュニケーション能力や会社理念の理解等も昇格基準**としたかったため、自社独自の「グレード」制度を作成した。
 - 作成時にはキャリア段位制度を参考にした。
- スキルを給与に反映させることで、従業員のスキル獲得を促すとともに、社として後押ししている。
- 一方で、あくまで基本給は「担っている職務上の**責任の重さ**」と「**責任に対する達成度合い**」を重視しており、**職能給**的な発想である。
- 賃金水準検討時には、**競合他社の賃金水準などを参考**に決定した。水準を下回ると採用できないが、大きく上回ると賃金目当ての人ばかり応募が来るため、他社水準と大きく乖離しないようにしている。

4. 先進的な取組をしている企業事例

- 4.1 企業①
- 4.2 企業②
- (参考)「job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証」のサマリー

(参考)「job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証」のサマリー

ケアマネジャーについてのヒアリング結果のサマリー

- 本年度事業内で実施した「job tagを活用した職務の棚卸しに係る実証」におけるヒアリング結果より、以下の示唆が得られている。

給与構成について

- 月例級の構成は**基本給+手当**であり、手当には、役職手当、資格手当、担当件数手当、取得加算手当、研修受講手当、認定調査手当などがある。(2社目、3社目)
- **基本給**は、**俸給表形式の賃金表**で定めており、勤続年数に応じて「2級-4」から「2級-3」へ昇給するようなイメージである。(3社目)
- 入社時・入社半年経過後の基本給を規定しており、担当件数に応じて追加で手当を上乗せ。(1社目)
- 昇給要因は、勤続年数と、会社にどれだけ貢献したかという点である。**貢献度合いは、担当件数や、加算獲得状況**による。(2社目)

スキルと賃金の関連について

- 特定のタスクを遂行することができる**スキルをもっているかどうか**で給与に差はない。(1社目)
- 役職に就くと手当が支給される。**役職に就けるかどうかはスキルの保持(育成など)による**ため、そうした観点でスキルと賃金が関連している部分はあるかもしれない。(1社目)
- **資格を保持していれば手当**を出す、その資格を活用した業務に従事している場合、追加で手当を支給する。(2社目)
- 原則は、**取得した資格を使用する業務に従事している場合のみ、手当**を支給する。(3社目)

5. 本調査の結論

5.1 結論

調査結果について 1/2

- 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いるおり、**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。
- **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。
- 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。

パターン①

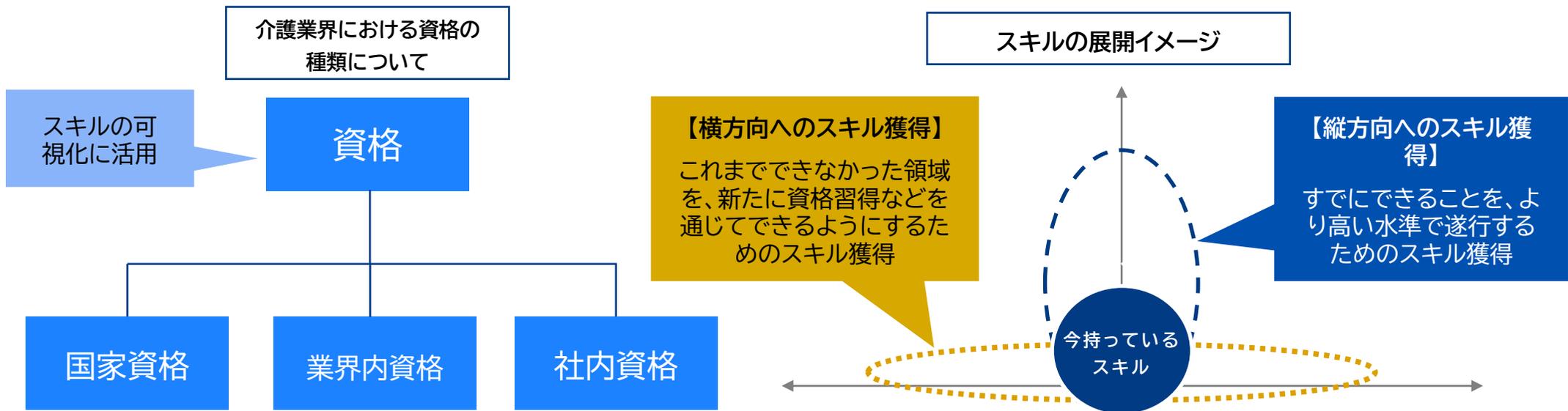


パターン②



調査結果について 2/2

- スキルと賃金を関連させる際には、「資格」がスキルの代替指標として活用されることが多い。
- 国家資格などに代表される「公的資格」と、自社独自のスキル評価制度による「社内資格」の両方が、賃金とスキルを連動させる際の代替指標として活用。
- また、「スキルの獲得」も新しい資格などを取得し、遂行可能な職務の幅を広げる「横方向へのスキル獲得」と、すでに遂行可能な内容を、より高い水準で遂行できるようにする「縦方向へのスキル獲得」の2種類あることがわかった。
- 一方、介護報酬制度の中で、スキルと賃金を連動させるのには限界がある。



その知と歩もう。

MRI 三菱総合研究所

労働者調査に関する報告書

「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4

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. 労働者調査結果報告	3
2. 調査結果詳細	14
2.1 アンケート調査	15
2.1.1 アンケート調査概要	16
2.1.2 アンケート調査結果概要	20
2.1.3 アンケート調査結果詳細	40
2.2 ヒアリング調査	70
2.2.1 ヒアリング調査概要	71
2.2.2 ヒアリング調査結果概要	72
2.2.3 ヒアリング調査結果詳細	74

1. 労働者調査結果報告

1. 労働者調査結果報告

目的・実施事項の概要

● 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、どのような情報を必要としているかを明らかにすることを旨とする。

● 実施事項概要

仮説の設定 ／プレヒアリング	<ul style="list-style-type: none">• 求職者が就職活動において有用と考えるであろう職業情報を仮で設定• 仮説(転職者が有用と思う情報)について、有識者にご意見をいただき、仮説修正• ヒアリング対象:東京労働局(ハローワークご担当者等)、人材サービス企業
アンケート調査	<ul style="list-style-type: none">• 仮説をベースに、将来job tagに掲載する情報を検討する上での実証的根拠となる実態把握データを収集• 対象:モニター会社のモニター
ヒアリング調査	<ul style="list-style-type: none">• アンケート調査で明らかになった情報を深掘りし、job tag上でどのように掲載すればより有効か、ヒアリングを実施• 対象:転職経験者(10名)
分析・まとめ	<ul style="list-style-type: none">• 将来的なjob tag掲載情報の案を、上記調査結果をもとに作成

1. 労働者調査結果報告

調査にあたって設定した情報項目

- 転職活動時に必要、かつ、job tagに掲載することで有効に活用されると考えられる情報を仮説（Ⅰ～Ⅵ）として設定（下表）し、各仮説に複数の情報を設定した（次頁）。

※なお、仮説検証のための調査に加え、「job tag」の認知度及び機能についても併せて調査を行った。

有効と考えられる情報の仮説	想定
Ⅰ. 労働市場の統計情報	労働市場や、日本全体の失業率など、労働市場のマクロ情報も転職時に知りたいと想定。
Ⅱ. 中長期的展望	中長期的なキャリア選択に際し用いる情報として、各産業や職種の将来の需要について、知りたいと想定。
Ⅲ. 人材の流動状況	特に産業や職種を変更して転職を検討している場合に、転職の受入度合いや転職前後の職種を知ること、転職のハードルの高さを知りたいと想定。
Ⅳ. 職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等	特に産業や職種を変更して転職を検討している場合に、自身にできる仕事内容なのか、賃金は今と比較して上がるのか、スキル・資格はどの程度身に付けておいた方がいいのか、自身の経験タスクは活かせるか等を知りたいと想定。
Ⅴ. 働き方に関する情報	労働時間や働き方の柔軟性など、労働者の状況に合わせた働き方ができるかどうかについて、知りたいと想定。
Ⅵ. 職業間比較	どの職業を選べばいいのか、情報解釈に際して、職業間で指標等を比較して判断したいと想定。

1. 労働者調査結果報告

(参考)情報項目の詳細

No	仮説	情報項目
I	労働市場の統計情報	① 直近の日本の離職率
		② 日本の失業率
		③ 日本の長期失業者数
		④ 直近の有効求人倍率
		⑤ 検討している業界や職種の求人数
II	中長期的展望	① 典型的なキャリアパスはどのようなものか
		② キャリアアップにどの程度時間がかかるか
		③ 今後人材需要が高まることが見込まれる業界・職種か
		④ 現在賃金が高い業界・職種か
		⑤ 今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か
		⑥ 現在需要が高いスキルや技術の習得が可能か
		⑦ 今後需要が高まることが見込まれるスキルや技術の習得が可能か
		⑧ 生成AIによる代替可能性の高い業界・職種か
III	人材の流動状況	① 現在人材需要が高い業界・職種か
		② 転職時に求められる実務経験はどの程度か
		③ 経験無し/異職種からの転職割合はどの程度か
		④ 経験無し/異職種からの定着率はどの程度か
		⑤ 現在の業界・職種から転職する場合に、受け入れられやすい業界・職種はどこか
		⑥ どの年代の転職者が多いのか
IV	職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等	① 自身のスキルや保有資格を活かせる業界・職種か
		② 転職時に必須となる資格はあるか
		③ 転職時に有していると好ましい資格はあるか
		④ 求められる技術系スキル(例えば、ITに関するものや、Excelなどのパソコンスキル、など)はどのようなものがあるか
		⑤ 自身が遂行可能なタスクを活かせる業界・職種か
		⑥ スキルや保有資格による賃金の差異はどの程度存在するか
		⑦ どのようなタスクが遂行できれば賃金が上昇するか
		⑧ 転職後に遂行するタスクは、どの程度の経験年数で対応可能になるか
		⑨ 仕事の場所や対人業務の頻度など、職場環境や仕事の特性はどのようなものか
		⑩ チームでの仕事など、業務はどの程度他の労働者とのかわりがあるのか
V	働き方に関する情報	① テレワークが可能な業界・職種か
		② 働く時間を比較的自由に選べる(フレックスタイム等)業界・職種か
		③ 日中以外の時間帯(夜間勤務など)に就労が可能な業界・職種か
VI	業界内外での比較	① 同じ業界の異なる職種間での比較
		② 異なる業界で同じ職種間での比較
		③ 異なる業界で異なる職種間での比較

1. 労働者調査結果報告

アンケート調査／ヒアリング調査の方法等

- アンケート調査及びヒアリング調査の概要は以下の通り。

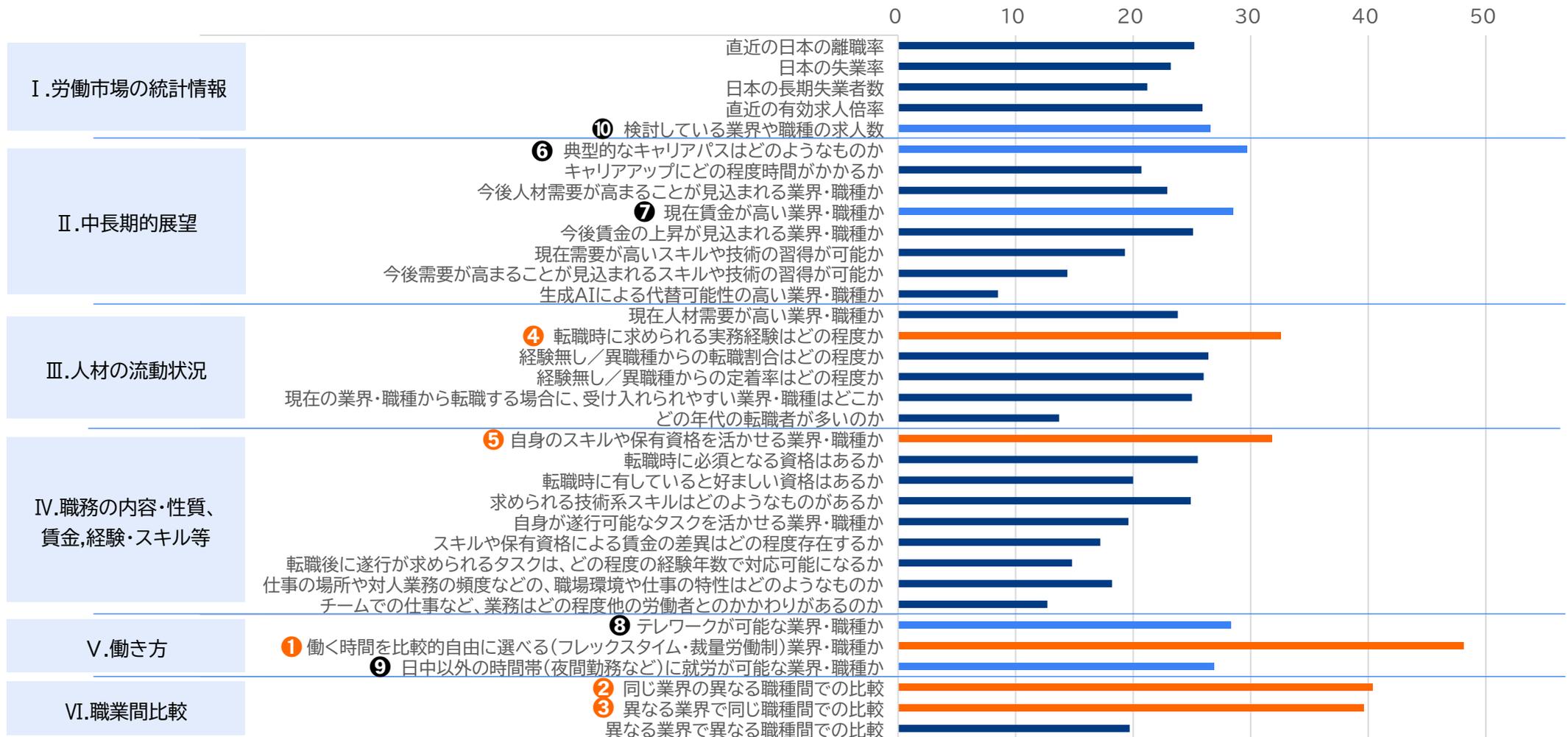
	アンケート調査	ヒアリング調査																																												
対象	転職経験者1,000名(1年以内の転職経験者)	転職経験者10名																																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>方針</th> <th>理由</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>性別</td> <td>男女半数ずつ</td> <td>男性よりも女性の方が、ライフイベントの影響を受けやすく、働き方等を注視することが想定される。</td> </tr> <tr> <td>年齢</td> <td>若年層にやや人数のウェイトをかける</td> <td>若年層の方が、育成・成長等、キャリアビジョンやキャリア展望に関連する情報を注視すると想定。 job tag利用者は30代までで約半数を占める</td> </tr> </tbody> </table>	項目	方針	理由	性別	男女半数ずつ	男性よりも女性の方が、ライフイベントの影響を受けやすく、働き方等を注視することが想定される。	年齢	若年層にやや人数のウェイトをかける	若年層の方が、育成・成長等、キャリアビジョンやキャリア展望に関連する情報を注視すると想定。 job tag利用者は30代までで約半数を占める	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>方針</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>企業規模</td> <td>大企業・中小企業あわせて10人</td> </tr> <tr> <td>産業・職種</td> <td>偏りがないように選定</td> </tr> </tbody> </table>	項目	方針	企業規模	大企業・中小企業あわせて10人	産業・職種	偏りがないように選定																													
	項目	方針	理由																																											
	性別	男女半数ずつ	男性よりも女性の方が、ライフイベントの影響を受けやすく、働き方等を注視することが想定される。																																											
年齢	若年層にやや人数のウェイトをかける	若年層の方が、育成・成長等、キャリアビジョンやキャリア展望に関連する情報を注視すると想定。 job tag利用者は30代までで約半数を占める																																												
項目	方針																																													
企業規模	大企業・中小企業あわせて10人																																													
産業・職種	偏りがないように選定																																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18-29</td> <td>166</td> <td>166</td> </tr> <tr> <td>30-39</td> <td>167</td> <td>167</td> </tr> <tr> <td>40-59</td> <td>167</td> <td>167</td> </tr> </tbody> </table>	年齢	男	女	18-29	166	166	30-39	167	167	40-59	167	167	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NO.</th> <th>企業名</th> <th>規模</th> <th>業種</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>A社</td> <td>大企業</td> <td>製造業</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>B社</td> <td>中小企業</td> <td>製造業</td> </tr> <tr> <td>3,4</td> <td>C社(2名)</td> <td>大企業</td> <td>シンクタンク業</td> </tr> <tr> <td>5,6</td> <td>D社(2名)</td> <td>中小企業</td> <td>建設業</td> </tr> <tr> <td>7,8</td> <td>E社(2名)</td> <td>大企業</td> <td>印刷業</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>F社</td> <td>中小企業</td> <td>運送業</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>G社</td> <td>中小企業</td> <td>卸売業</td> </tr> </tbody> </table>	NO.	企業名	規模	業種	1	A社	大企業	製造業	2	B社	中小企業	製造業	3,4	C社(2名)	大企業	シンクタンク業	5,6	D社(2名)	中小企業	建設業	7,8	E社(2名)	大企業	印刷業	9	F社	中小企業	運送業	10	G社	中小企業	卸売業
年齢	男	女																																												
18-29	166	166																																												
30-39	167	167																																												
40-59	167	167																																												
NO.	企業名	規模	業種																																											
1	A社	大企業	製造業																																											
2	B社	中小企業	製造業																																											
3,4	C社(2名)	大企業	シンクタンク業																																											
5,6	D社(2名)	中小企業	建設業																																											
7,8	E社(2名)	大企業	印刷業																																											
9	F社	中小企業	運送業																																											
10	G社	中小企業	卸売業																																											
調査方法	WEBアンケート調査(調査会社のモニター調査を利用) 2万サンプルにスクリーニング設問を実施し、スクリーニングを通過したサンプルを、合計で1,000サンプル回収した。	インタビュー調査(オンライン)																																												
調査内容	<input type="checkbox"/> 設定した各情報項目が、転職活動時に有用であったか。取得できたか。 <input type="checkbox"/> job tagの認知度(2万サンプルに確認)、 利用して良かった点／悪かった点																																													

1. 労働者調査結果報告

調査結果(どの情報が求職者に求められているのか 1/2)

- 求められている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。

仮説 I ~ VI に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



1. 労働者調査結果報告

調査結果(どの情報が求職者に求められているのか 2/2)

- ヒアリング調査結果を以下に掲載する。アンケート調査結果と同様の回答箇所を青字で示す。

	ヒアリング調査
I. 労働市場の統計情報	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報を収集している人は少なかった。主だった理由は以下。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 特に離職率や失業率等については、年齢的に解雇の可能性が低く不要
II. 中長期的展望	<ul style="list-style-type: none"> ● 全情報項目について、有用と考える人が多かった。特に注目が高かったものは以下。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 典型的なキャリアパスは、個社情報では収集しにくいため、職業情報の観点で収集されていた。 ✓ 賃金については、「現在の賃金水準」への関心が高く、「これからの水準の変化」については関心はそれほど高くない。
III. 人材の流動状況	<ul style="list-style-type: none"> ● 特に「転職時に求められる実務経験の程度」については、多くの転職者に有用と考えられ、収集もされていた。主な理由は以下。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未経験の職種を検討した際、どの程度実務経験が求められるかを気にしていた
IV. 職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等	<ul style="list-style-type: none"> ● スキル・資格については、ほとんどの転職者が収集しており、タスクについては人によってばらつきがみられた ● 仕事の特性や人とのかかわりの程度についても、人によってばらつきが見られた。
V. 働き方に関する情報	<ul style="list-style-type: none"> ● テレワークやフレックスタイム制については、全般的に需要が高かった。(個社情報としても需要が高かったが、)職業情報としても収集されていた。
VI. 職業間比較	<ul style="list-style-type: none"> ● 転職者によってばらつきがみられた。必要される主な理由は以下 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 様々な民間サイトで比較をしたが手間だった。情報を比較できるサイトがあると良い ✓ 賃金比較については、政府統計から把握可能だが、一般の人はなかなかたどり着けない。分かり易く、簡易な操作で確認できるものがあると良い。

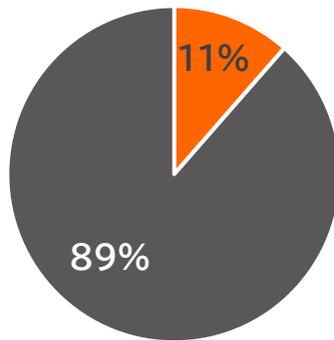
1. 労働者調査結果報告

調査結果(job tagの認知度 1/3)

- アンケート調査におけるjob tagの認知度は10%程度、1年以内の転職者に限れば40%程度である。
- 約2万件に対する認知度の属性別傾向は、年代別では40代・50代で相対的に認知度が低く、性別では男性の認知度が若干高い。従業上の地位による認知度は会社役員や会社代表者で最も高く35%程度である。
※約2万件は、スクリーニング対象のサンプルであり、対象者には転職経験がない方も含まれるため、下図2つの結果の比較においては注意を要する。

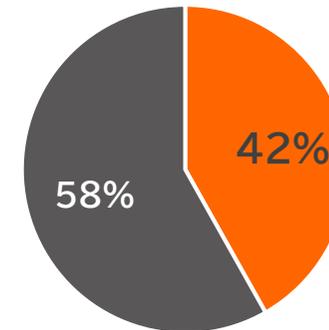
(スクリーニング対象の約2万人)job tagの認知度

N=20672



■ 知っている ■ 知らない

(実査対象の1,000人 | 1年以内の転職者) job tagの認知度



■ 知っている ■ 知らない

年代別の認知度

性別による認知度

従業上の地位別の認知度

N=20672

	年代		
	18-29	30-39	40-59
知っている	15.5%	12.4%	7.8%
知らない	84.5%	87.6%	92.2%

	性別	
	男	女
知っている	13.3%	10.0%
知らない	86.7%	90.0%

	職業上の地位									
	会社代表者・団体代表者	会社役員・団体役員等	会社員・団体職員・公務員	嘱託社員・契約社員	派遣社員	パート・アルバイト	自営業主	自由業・フリーランス	無職(学生、専業主婦・主夫を含む)	その他
知っている	33.4%	37.1%	12.8%	12.9%	9.4%	5.1%	8.1%	8.8%	5.9%	3.9%
知らない	66.6%	62.9%	87.2%	87.1%	90.6%	94.9%	91.9%	91.2%	94.1%	96.1%

※スクリーニング対象の2万サンプルに対しては、認知度のほか、年齢、性別、従業上の地位(現在)のみ情報取得している。

1. 労働者調査結果報告

調査結果(job tagの認知度 2/3)

- 1年以内の転職者に限定した結果を以下に示す。
- 年代別では40代・50代で認知度が低く、性別では男性の認知度が高い。従業上の地位による認知度は会社役員や会社員で50-60%と高い。
- 職業別の認知度は、ホワイトカラーで高い傾向にあり60%程度(事務職を除く)であり、特に低い傾向にあるのは、「福祉・介護」、「サービス業」、「警備・保安」及び「配送・輸送等」であり、20%台であった。
(ただし、「警備・保安」及び「配送・輸送等」はn数が極端に少ないことに注意が必要)

N=1000

年代別の認知度

	年代		
	18-29	30-39	40-59
知っている	48.8%	49.1%	27.5%
知らない	51.2%	50.9%	72.5%

性別による認知度

	性別	
	男	女
知っている	51.8%	31.8%
知らない	48.2%	68.2%

従業上の地位別の認知度

	従業上の地位				
	会社役員・団体役員・公務員(役員)	会社員・団体職員・公務員	嘱託社員・契約社員	派遣社員	パート・アルバイト
知っている	60.4%	51.7%	32.5%	19.4%	15.9%
知らない	39.6%	48.3%	67.5%	80.6%	84.1%

職業別(現職)の認知度

	職業															
	管理的職業(課長職以上)	研究・技術の職業	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	医療・看護・保健の職業	保育・教育の職業	事務の職業	販売・営業の職業	福祉・介護の職業	サービスの職業	警備・保安の職業	農林漁業の職業	製造・修理・塗装・製図等の職業	配送・輸送・機械運転の職業	建設・土木・電気工事の職業	運搬・清掃・包装・選別等の職業	その他
知っている	60.4%	64.2%	63.6%	46.9%	47.1%	42.0%	43.8%	23.6%	34.0%	28.6%	66.7%	37.4%	25.0%	41.2%	50.0%	18.5%
知らない	39.6%	35.8%	36.4%	53.1%	52.9%	58.0%	56.3%	76.4%	66.0%	71.4%	33.3%	62.6%	75.0%	58.8%	50.0%	81.5%

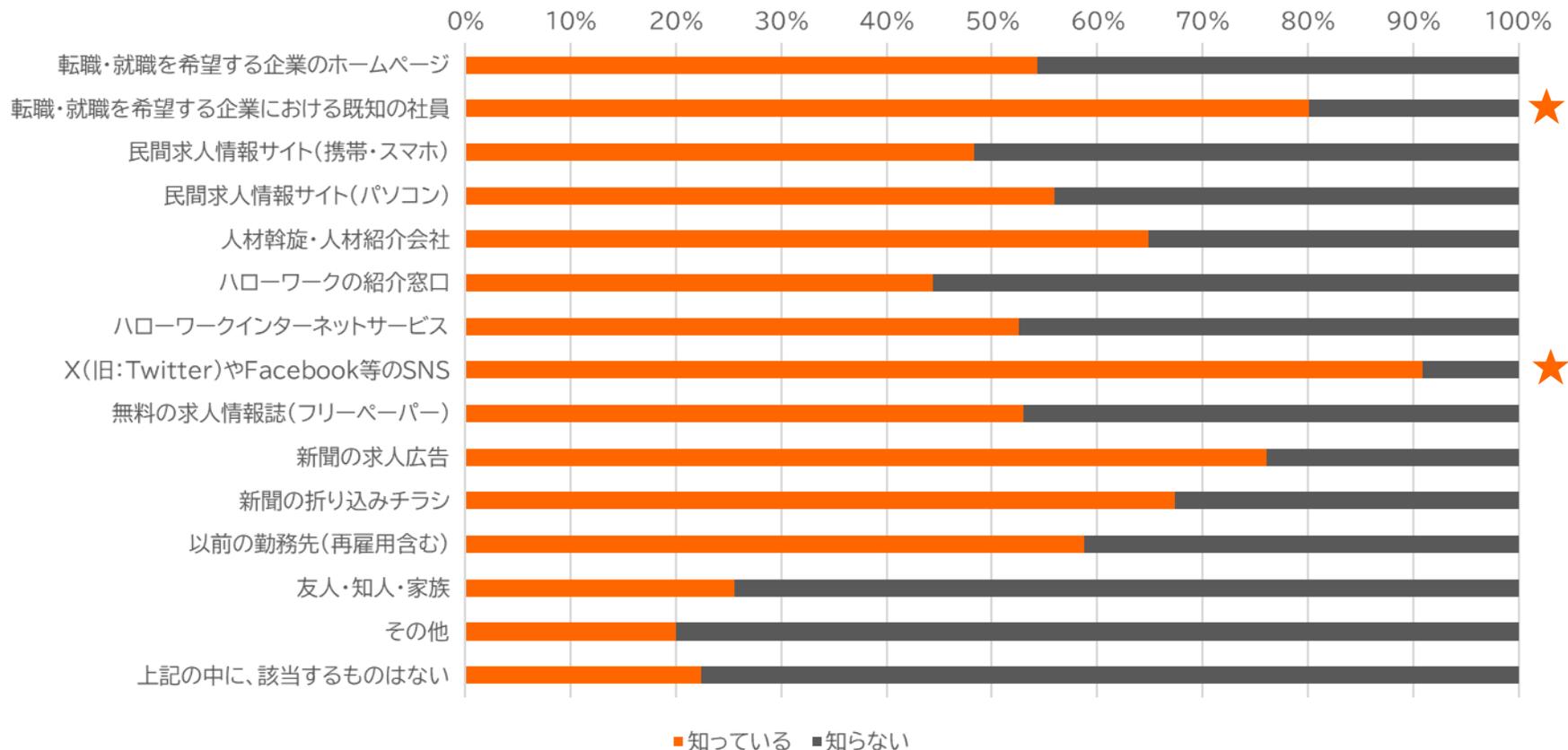
職業別(前職)の認知度についても傾向はほぼ同様であった。

1. 労働者調査結果報告

調査結果(job tagの認知度 3/3)

- 1年以内の転職者に限定した結果を以下に示す。
- 転職活動で利用した媒体(MA)別の認知度は、「希望する企業における既知の社員」、「SNS」で認知度が高い。

利用媒体別による認知度



1. 労働者調査結果報告

調査結果(job tagに対するご意見)

- ヒアリング調査におけるjob tagに対する意見を以下に掲載する。
- 多かった意見として自己診断ツール等の適職診断ができる機能について評価が高く、存在を知っていれば転職活動時に利用していた、というものであった。また、見やすさ、情報の探しやすさには改善の余地があるのではないかといった意見も多かった。

	ヒアリング調査
職業検索・職業詳細ページ	<ul style="list-style-type: none"> ● 異職種転職の場合、社会にどんな職業があるのかを調べるところから始める必要があり、job tagは有用であると考える。 ● 職業詳細ページが詳細に、ある意味当たり前のことまで記載されているため、仕事内容のイメージが湧きやすい。転職時のミスマッチを防ぎやすいのではないかと。
自己診断ツール	<ul style="list-style-type: none"> ● 存在を知っていれば、新しい職種に適性があるかどうか確認に使用した。 ● 転職を検討している時は、迷いがある場合が多い。そういった際に、自己診断ツールがあると良い。自身に合っている職種候補が示される点は非常に良い。 ● 「やりたいこと」はよくわからないが、「やりたくないこと」は明確にわかるため、やりたくないことを選んで適職を診断してもらえるのは有用である。(仕事の性質で検索機能) ● 「自己診断ツール」の機能は学生向けに有用ではないか。自身に合った職業を探すために活用できそうである。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒、転職1回目、定年退職者等によって、就ける職業が変わってくるのではないかと。 ● 世代等で入口を分けた方がよいのではないかと。 ● 情報がわかりにくく、見やすさや情報の見せ方に工夫の余地がある ● 各種求職者向けツールは有用であるが、何も説明がない状態ではTOP画面からツールまでたどり着けない。 ● もっと様々なところで広報してほしい。 ● 全体的に情報量が多い。サイトとして完成されているとは思いますが、転職しようと漠然と考えている人が、このサイトで情報を探せるか疑問。 ● 公的機関のサイトであり信頼できる。 ● 具体の求人情報までたどり着けないと、転職活動時に活用することはない。逆に、民間の転職支援サイトと連携できれば、活用できるのではないかと。

2. 調査結果詳細

- 2.1 アンケート調査
- 2.2 ヒアリング調査

2. 調査結果詳細

- 2.1 アンケート調査
- 2.2 ヒアリング調査

アンケート調査の目的・対象・方法・期間

- アンケート調査の概要は以下の通り。

目的

転職経験者を対象に調査を行い、転職活動時にどのような情報を必要としていたか、job tagに掲載を求める情報は何か、その概況を定量的に把握し、明らかにすること。

対象

転職経験者1,000名
(サンプル設計は後述の通り)

調査方法

WEBアンケート調査(調査会社のモニター調査を利用)
2万サンプルにスクリーニング設問を実施し、スクリーニングを通過したサンプルを、合計で1,000サンプル回収した。

調査期間

2024年10月11日～2024年10月15日(5日間)

調査設計(対象者・サンプル設計)

- (1)18-59歳の男女で、(2)過去1年以内に転職経験があり、(3)現在の従業上の地位が「会社役員・団体役員・公務員(役員クラス)」「会社員・団体職員・公務員」「嘱託社員・契約社員」「派遣社員」「パート・アルバイト」のいずれかである人、計1,000人を対象とした。
- 2万サンプルにスクリーニング設問を実施し、スクリーニングを通過したサンプルで、事前に設定した割り付け表を埋め、合計で1,000サンプル回収した。
- サンプル設計方針とサンプルの割り付け表は以下の通り。

項目	方針	理由	年齢	男	女
性別	男女半数ずつ	男性よりも女性の方が、ライフイベントの影響を受けやすく、働き方等を注視することが想定される。	18-29	166	166
年齢	若年層にやや人数のウェイトをかける	若年層の方が、育成・成長等、キャリアビジョンやキャリア展望に関連する情報を注視することが想定される。 若年ユーザーが多い(30代までが約半数を占めている)	30-39	167	167
			40-59	167	167

※従業上の地位(現職)について、当初案では正規・非正規を半数ずつ確保することを想定していたが、非正規の数が年齢によっては正規と比較しかなり少ない(20代男性の場合は0)、といった状況を加味し、サンプル設計から考慮を外した。

調査設計(調査項目)

- 調査項目は以下の通り。

項目	説明
スクリーニング設問	年齢・性別、転職経験の有無、現在の従業上の地位など
属性設問	学歴、会社規模や賃金、業種・職種等の現職・前職情報など
転職について	転職理由、転職時に使用したツールなど
転職時に有用だと考える情報	6つの仮説に基づく各情報(典型的なキャリアパス、今後需要が伸びる業界・職種か、自身のスキルや資格が活かせる業界・職種か等)について、転職時に有用と考えるかどうかを問う。仮説単位で1設問とした。
転職時に実際に収集した情報	6つの仮説に基づく各情報(典型的なキャリアパス、今後需要が伸びる業界・職種か、自身のスキルや資格が活かせる業界・職種か等)について、転職時に実際に収集したかどうか
転職時のjob tagの活用状況	転職時にjob tagを使用したかどうか、使用したときの長所や短所はどのようなものがあるのか

調査設計(調査結果の分析方針)

- 分析の観点

本調査のRQ | どのような情報が求職者に求められているのか

- SQ① どのような属性(性別、年代、最終学歴等)の転職者に、どのような情報が求められているのか。
 - ✓ 年齢 / 性別 / 学歴 / 年収ごとに有用だと考える情報に差はあるのか
- SQ② 転職時の状況(転職理由はどのようなものか、雇用形態等)によって、求める情報に差異があるか。
 - ✓ 転職理由 / 雇用形態 / 職種変更の有無 / 現職の企業規模によって、有用だと考える情報に差はあるのか
- SQ③ 転職者が求めているのに、取得できていない情報はどのようなものか。
 - ✓ 有用だと考えているものの、収集できていない情報は何か

調査結果概要(全体俯瞰)

◆ 本調査のRQ | どういった情報が求職者に求められているのか

■ 仮説単位

- 仮説V(働き方に関する情報)に属する情報が特に転職経験者に求められていた。
- 仮説VI(職業間の情報比較)についても有用と考える転職経験者は多かった。
 - ▶ 勤務時間を始めとする多様な働き方を求める人が増えてきていることや、職業もしくは業界を変更しての転職を希望する際には、職業間の比較といった観点が重視されていると考えられる。

■ 情報項目単位 ※設定した情報項目は、仮説単位でマルチアンサーにて有用なものを回答いただいた。

- 各仮説内で設定した全情報項目のうち8割程度において、回答者の約20～30%が有用と回答
 - ▶ 転職経験者が求める情報は、人によってばらつきがみられると考えられる。
- 仮説V、VI以外の仮説内に設定した情報のうち、有用との回答割合が高かったものは、「転職時に求められる実務経験の程度【仮説Ⅲ 人材の流動状況】」、「自身のスキルや保有資格を活かせる業界・職種か【仮説Ⅳ 職務の内容・性質、賃金、経験・スキル】」、「典型的なキャリアパスはどのようなものか【仮説Ⅱ 中長期的展望】」、「現在賃金が高い業界・職種か【仮説Ⅱ 中長期的展望】」であった。
 - ▶ 自身が保有している経験、スキル、資格が通用する職種であるかについて関心が高いことがうかがえる。
 - ▶ 各職業のキャリアパスへの関心も高い。個社では公表されておらず、職業情報として期待されていると予想される。

調査結果概要(全体俯瞰)

◆ SQ① どのような属性(性別、年代、最終学歴等)の転職者に、どのような情報が求められているのか。

■ 年代

- ✓ 多くの情報において、年代により求める情報に大きな傾向の差は見られない。
- ✓ 40-59歳では、有用と思う割合が相対的に低く、特に割合が低い情報としては以下であった。
 - 「直近の日本の離職率」、「日本の失業率」、「日本の長期失業者数」(仮説Ⅰ)
 - 「典型的なキャリアパス」(仮説Ⅱ)
 - 「転職時に求められる実務経験はどの程度か」(仮説Ⅲ)
 - 「求められる技術系スキルはどのようなものがあるか」、「自身が遂行可能なタスクを活かせる業界・職種か」(仮説Ⅳ)
 - 「テレワークが可能な業界・職種か」、「働く時間を比較的自由に選べる業界・職種か」(仮説Ⅴ)

※「どの年代の転職者が多いのか」(仮説Ⅲ)のみ、40-59歳代が有用と思う割合が若干だが高い。

調査結果概要(全体俯瞰)

◆ SQ① どのような属性(性別、年代、最終学歴等)の転職者に、どのような情報が求められているのか。

■ 性別

- ✓ 多くの情報において、性別により求める情報に大きな傾向の差は見られない。
- ✓ 男性の方が有用と思う割合が比較的高かった情報は以下であった。
 - 「直近の日本の離職率」、「日本の失業率」、「日本の長期失業者数」(仮説Ⅰ)
 - 「典型的なキャリアパスはどのようなものか」(仮説Ⅱ)
- ✓ 女性の方が有用と思う割合が比較的高かった情報は以下であった。
 - 「今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か」(仮説Ⅰ)
 - 「職場環境や仕事の特性はどのようなものか」、「業務はどの程度他の労働者とのかわりがあるか」(仮説Ⅳ)

調査結果概要(全体俯瞰)

◆ SQ① どのような属性(性別、年代、最終学歴等)の転職者に、どのような情報が求められているのか。

■ 学歴

- ✓ 多くの情報において、学歴により求める情報に大きな傾向の差は見られず、学歴が高いほど有用と思う割合が高い。
- ✓ 各学歴において、特に有用と思う回答割合が高かったものを以下に示す。
 - 大学院卒…「直近の日本の離職率(約46%)」(仮説Ⅰ)
 - 大学卒・大学院卒…「典型的なキャリアパス」(仮説Ⅱ)

■ 年収

- ✓ 多くの情報において、年収により求める情報に大きな傾向の差は見られず、200万円以下の年収帯において、有用と思う回答割合が、顕著に低い。
- ✓ 各年収帯において、特に有用と思う回答割合が高かったものを以下に示す。
 - 600万～800万円…「日本の長期失業者数(約51%)」(仮説Ⅰ)
 - 600万～1000万円…「典型的なキャリアパスはどのようなものか(50%弱)」(仮説Ⅱ)
 - 200万円以下…「どの年代の転職者が多いのか」(仮説Ⅲ)
 - 800万～1000万円…「日中以外の時間帯に就労が可能な業界・職種か(約44%)」(仮説Ⅴ)

調査結果概要(全体俯瞰)

◆ SQ② 転職時の状況(転職理由はどのようなものか、雇用形態等)によって、求める情報に差異があるか。

■ 転職理由

- ✓ 転職理由として「満足のない仕事内容ではなかった」「会社や労働環境に不満があった」「会社都合」を選択した転職者は、いずれの仮説についても「有用ではない」との回答割合が高く、情報を必要としない傾向にある。
- ✓ 「家庭の都合」「健康上の理由」を選択した転職者は、いずれの仮説についても「有用ではない」との回答割合が比較的 low、何かしらの情報を必要としている傾向にある。「家庭の都合」を選択した転職者では仮説Ⅵ(職種間情報比較)が、「健康上の理由」を選択した転職者では仮説Ⅱ(中長期的展望)、Ⅲ(人材の流動状況)が特に必要とされる傾向にある。
 - 「家庭の都合」を選択した転職者は、育児や介護等で譲れない条件があることが想定され、条件を満たす職業の選択が必須であり、職業情報の収集や職業間の情報比較を重要視していることが予想される。
 - 「健康上の理由」を選択した転職者は、これまでとは異なる働き方への転換を余儀なくされ、各種情報を必要としているのではないか。

調査結果概要(全体俯瞰)

◆ SQ② 転職時の状況(転職理由はどういったものか、雇用形態等)によって、求める情報に差異があるか。

■ 雇用形態

- ✓ 多くの情報において、雇用形態により求める情報に傾向の差は見られないが、正規雇用の方が有用と思う回答割合が高い。
- ✓ 正規雇用の方が有用と思う回答割合が顕著に高い情報は以下であった。
 - 「典型的なキャリアパス」(仮説Ⅱ)
- ✓ 非正規雇用の方が有用と思う回答割合が高い情報は以下であった。
 - 「検討している業界や職種の求人数」(仮説Ⅰ)
 - 「どの年代の転職者が多いのか」(仮説Ⅲ)
 - 「職場環境や仕事の特性はどのようなものか」、「業務はどの程度他の労働者とのかかわりがあるのか」(仮説Ⅳ)

調査結果概要(全体俯瞰)

◆ SQ② 転職時の状況(転職理由はどのようなものか、雇用形態等)によって、求める情報に差異があるか。

■ 職業変更の有無

- ✓ 多くの情報において、職業変更の有無により求める情報に回答割合の差は見られない。
- ✓ 異職種への転職経験者が有用と思う回答割合が相対的に高い情報は以下であった。
 - 「経験無し／異職種からの転職割合はどの程度か」、「経験無し／異職種からの定着率はどの程度か」(仮説Ⅲ)
 - 「働く時間を比較的自由に選べる業界・職種か」(仮説Ⅴ)
- ✓ 同職種での転職経験者が有用と思う回答割合が相対的に高い情報は以下であった。
 - 「自身のスキルや保有資格を活かせる業界・職種か」(仮説Ⅳ)
 - 「同じ業界の異なる職種間での比較」(仮説Ⅵ)

調査結果概要(全体俯瞰)

◆ SQ② 転職時の状況(転職理由はどのようなものか、雇用形態等)によって、求める情報に差異があるか。

■ 企業規模

- ✓ 企業規模により求める情報の傾向に大きな差は見られないが、企業規模が大きいほど、有用と思う割合が高い傾向にある。
- ✓ 企業規模により有用と思う回答割合で大きく差が開いているのは以下であった。
 - 「典型的なキャリアパス」… 29人以下と30人以上で差が開いており、29人以下で約12%、300～900人で約40%である。

調査結果概要(全体俯瞰)

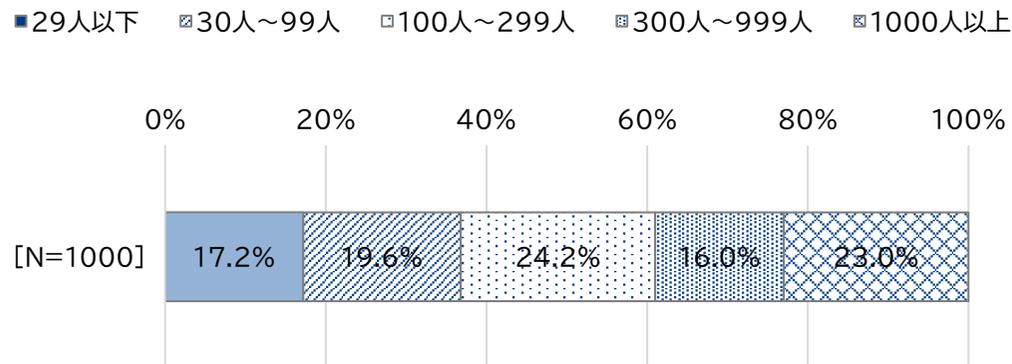
◆ SQ③ 転職者が求めているのに、取得できていない情報はどのようなものか。

- ✓ ほぼ全ての情報において、有用と思うと回答した割合より、実際に取得したと回答した割合が下回っており、有用と思うが取得できなかった人が存在する。
- ✓ 比較的差が大きい情報(5%~8%)は仮説Ⅰに含まれる情報であり、差は5%~8%であった。
 - 「直近の日本の離職率」「日本の失業率」「直近の有効求人倍率」「業界や職種の求人数」(仮説Ⅰ)
 - 「現在賃金が高い業界・職種か」、「今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か」(仮説Ⅱ)
 - 「現在人材需要が高い業界・職種か」、「転職時に求められる実務経験はどの程度か」(仮説Ⅲ)
 - 「働く時間を自由に選択できる職種か(フレックスタイム制度など)」(仮説Ⅴ)

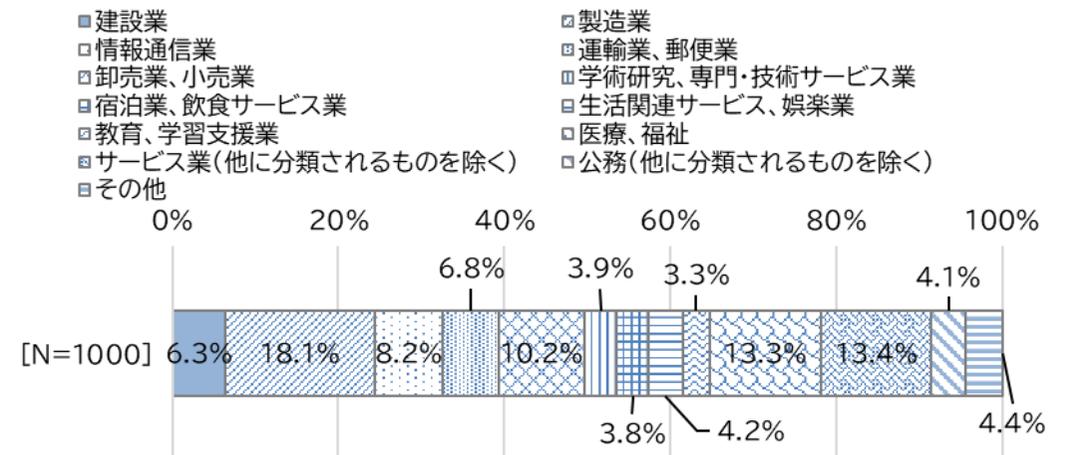
調査結果概要(回答者属性①)

- 調査設計に従いサンプルを回収した。
- 勤務先の企業規模や、業界についても偏りなく回収している。

あなたの現在の勤務先の企業の従業員数について、
当てはまるものを一つお選びください。(SA)



あなたの現在の勤務先の業界をお答えください。(SA)

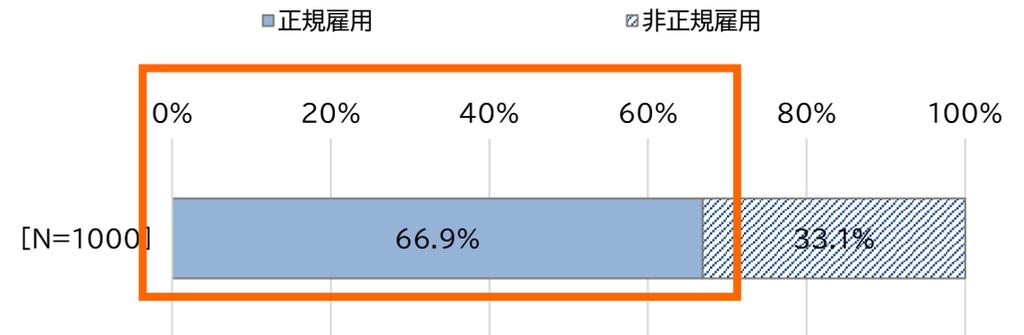
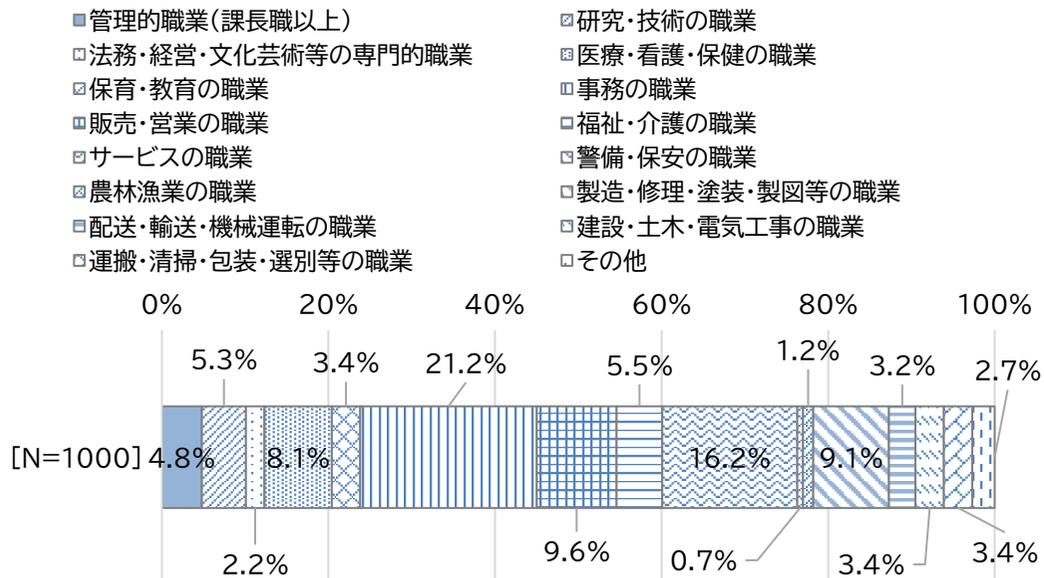


調査結果概要(回答者属性②)

- 職種は事務職が最も多く、21.2%だった。
- 正規雇用の割合は66.9%だった(「2. 会社役員・団体役員・公務員(役員クラス)」 「3. 会社員・団体職員・公務員」を足した割合を「正規雇用」とする)。

あなたの現在の職種は次のうちどれに当てはまりますか。
会社員、公務員等で課長職以上の方は、「管理的職業(課長職以上)」をお選びください。(SA)

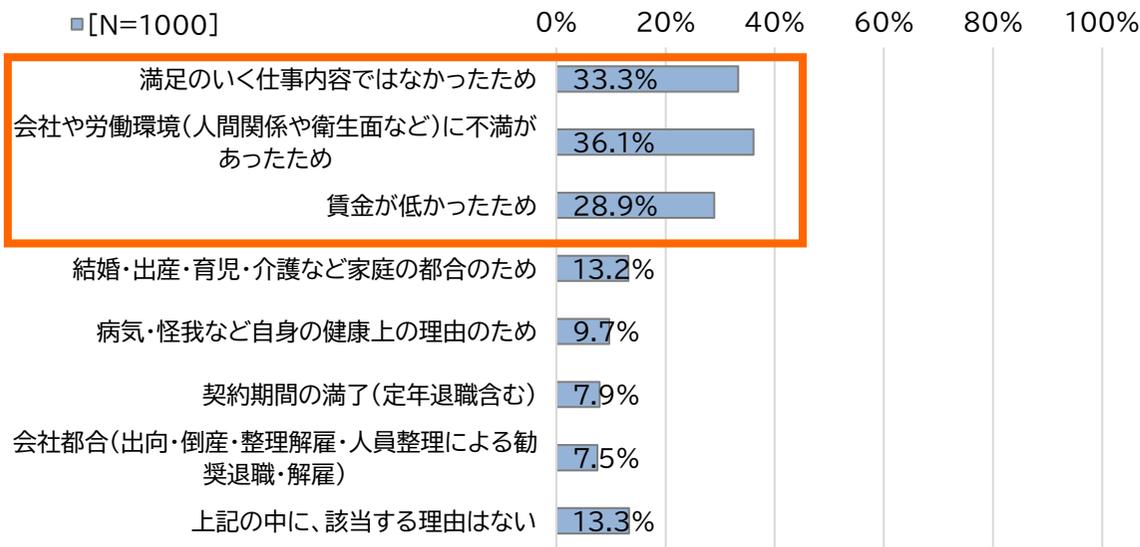
あなたの現在の従業上の地位について、当てはまるものを一つお選びください。(SA)



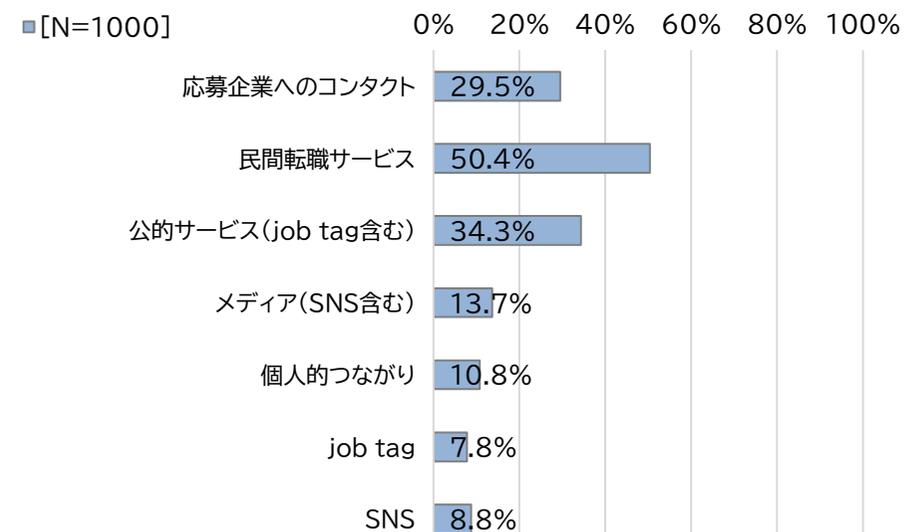
調査結果概要(転職理由、利用媒体等)

- 転職理由として多かったものは、上位から「会社や労働環境(人間関係含む)」、「満足のない仕事内容ではなかった」、「賃金が低かったため」であった。
- 転職時に利用したサービスは民間求人情報サイトが最も多いが、ハローワークなども含め多種多様である。

直近の転職について、転職した理由は何ですか。当てはまるものを最大3つまでお選びください。(MA)



直近の転職において、利用したものはありますか。当てはまるものを全てお選びください。(MA)

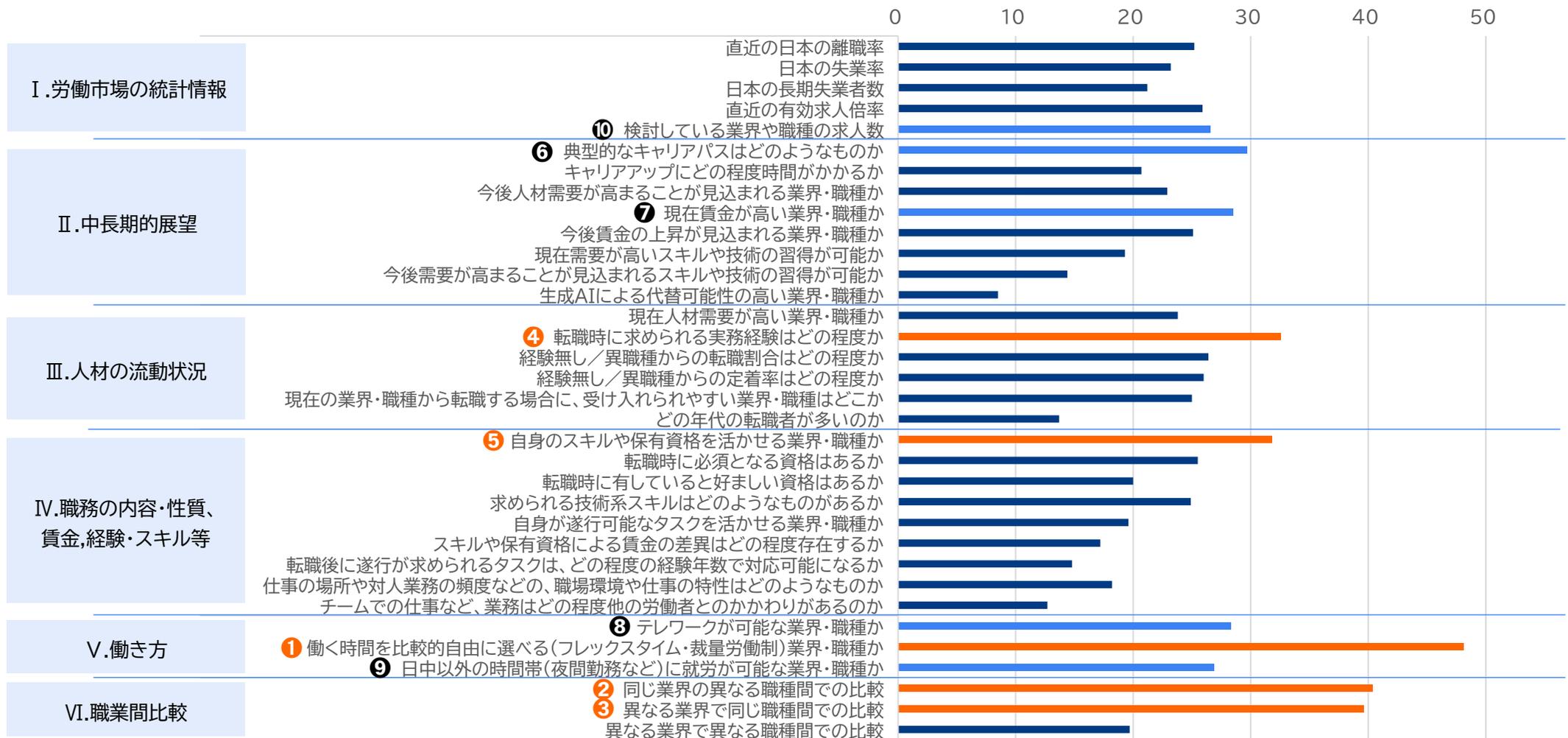


2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.2 アンケート調査結果概要

調査結果概要 (RQ どの情報が求職者に求められているのか)

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

仮説 I ~ VI に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



2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.2 アンケート調査結果概要

調査結果概要 (SQ①どのような属性の転職者に、どのような情報が求められているのか)

- ◆ 各仮説 (I ~ VI) において、「有用な情報はない」との回答割合の属性別比較結果を以下に示す。
 ※調査設問は、1仮説1設問とし、各仮説に含まれる3~10個の情報項目について、有用かどうかを問い、各設問(仮説)ごとに「有用な情報はない」の選択肢を設けた。下記表は、数値が小さいほど、各仮説に含まれる情報が有用であるとの回答割合が高いことを示している。
- 年代…全ての仮説において、40-59歳で有用な情報はないとの割合が高い。また、仮説IVがどの年代においても有用な情報ではないと考える割合が低く、仮説IVに属する情報項目のいずれかについては有用と答えた割合が高い。
 - ▶ 年代が高いほど就業期間が長く、職業情報に関する知見が蓄積されており、また、職業を変更するケースも低いことが想定され、転職時に改めて確認することはないことが推測される。
- 性別…全ての仮説において、男性の方が有用な情報はないとの割合が低く、情報を必要としている傾向にある。
 - ▶ 従業上の地位(正規雇用は男性の割合が高く、非正規雇用は女性の割合が高い)ことが影響しているのではないかと推測される。
- 学歴 / 年収…学歴 / 年収が高いほど、有用な情報はないと思う割合が低く、情報を必要としている傾向にある。

仮説 I ~ VI において、「全て有用ではない」と答えた転職者の割合

		年代			性別		最終学歴					年収					
		18-29歳	30-39歳	40-59歳	男性	女性	中学卒	高校卒	専修学校・短期大学・高等専門学校卒	大学卒	大学院(修士・博士)卒	200万円以下	200万円超~400万円以下	400万円超~600万円以下	600万円超~800万円以下	800万円超~1,000万円以下	1,000万円超
I	31.0	25.9	26.6	40.4	26.0	36.0	68.2	44.1	36.1	22.9	14.0	51.7	32.7	23.9	14.0	12.3	29.9
II	27.9	24.1	22.8	36.8	24.4	31.4	72.7	39.4	32.2	20.4	12.3	46.8	28.7	21.8	14.9	14.0	22.4
III	27.3	25.6	22.8	33.5	24.2	30.4	59.1	38.0	32.2	20.6	10.5	43.8	26.8	21.4	15.8	15.8	29.9
IV	24.9	22.6	20.7	31.4	23.0	26.8	59.1	37.1	28.3	17.9	10.5	42.4	23.4	20.2	14.0	15.8	22.4
V	30.2	27.4	26.6	36.5	27.2	33.2	72.7	40.8	35.2	22.5	17.5	45.3	30.8	26.9	15.8	17.5	28.4
VI	29.3	28.6	25.1	34.1	26.2	32.4	59.1	41.8	32.2	23.2	10.5	49.3	29.3	23.5	14.9	15.8	25.4

調査結果概要 (SQ②転職時の状況によって、求める情報に差異があるか 1/2)

- ◆ 各仮説 (I ~ VI) において、「有用な情報はない」との回答割合の転職理由別結果を以下に示す。
- 転職理由として「満足のいく仕事内容ではなかった」「会社や労働環境に不満があった」「会社都合」を選択した転職者は、いずれの仮説についても有用ではないとの回答割合が高く、情報を必要としない傾向にある。
- 「家庭の都合」「健康上の理由」を選択した転職者は、いずれの仮説についても有用ではないとの回答割合が比較的低く、何かしらの情報を必要としている傾向にある。「家庭の都合」を選択した転職者では仮説VI (職種間情報比較) が、「健康上の理由」を選択した転職者では仮説II (中長期的展望)、III (人材の流動状況) が特に低く、10%を下回る。
 - ▶ 「家庭の都合」を選択した転職者は、育児や介護等で譲れない条件があることが想定され、条件を満たす職業の選択が必須であり、職業情報の収集や職業間の情報比較を重要視していることが予想される。
 - ▶ 「健康上の理由」を選択した転職者は、これまでとは異なる働き方への転換を余儀なくされ、各種情報を必要としているのではないか。

仮説 I ~ VI に設定した各情報項目について、「全て有用ではない」と答えた転職者の割合

		満足のいく仕事内容ではなかった	会社や労働環境に不満があった	賃金が低かった	結婚・出産・育児・介護等家庭の都合	病気・怪我など自身の健康上の理由	契約期間の満了	会社都合
I	31.0	25.8	24.4	20.1	15.2	14.4	21.5	26.7
II	27.9	24.0	21.6	15.2	12.1	9.3	20.3	21.3
III	27.3	22.2	21.1	15.9	10.6	7.2	20.3	18.7
IV	24.9	17.4	16.1	11.4	10.6	12.4	15.2	18.7
V	30.2	24.6	25.5	18.7	14.4	13.4	13.9	26.7
VI	29.3	23.1	20.8	19.0	9.8	14.4	19.0	24.0

調査結果概要 (SQ②転職時の状況によって、求める情報に差異があるか 2/2)

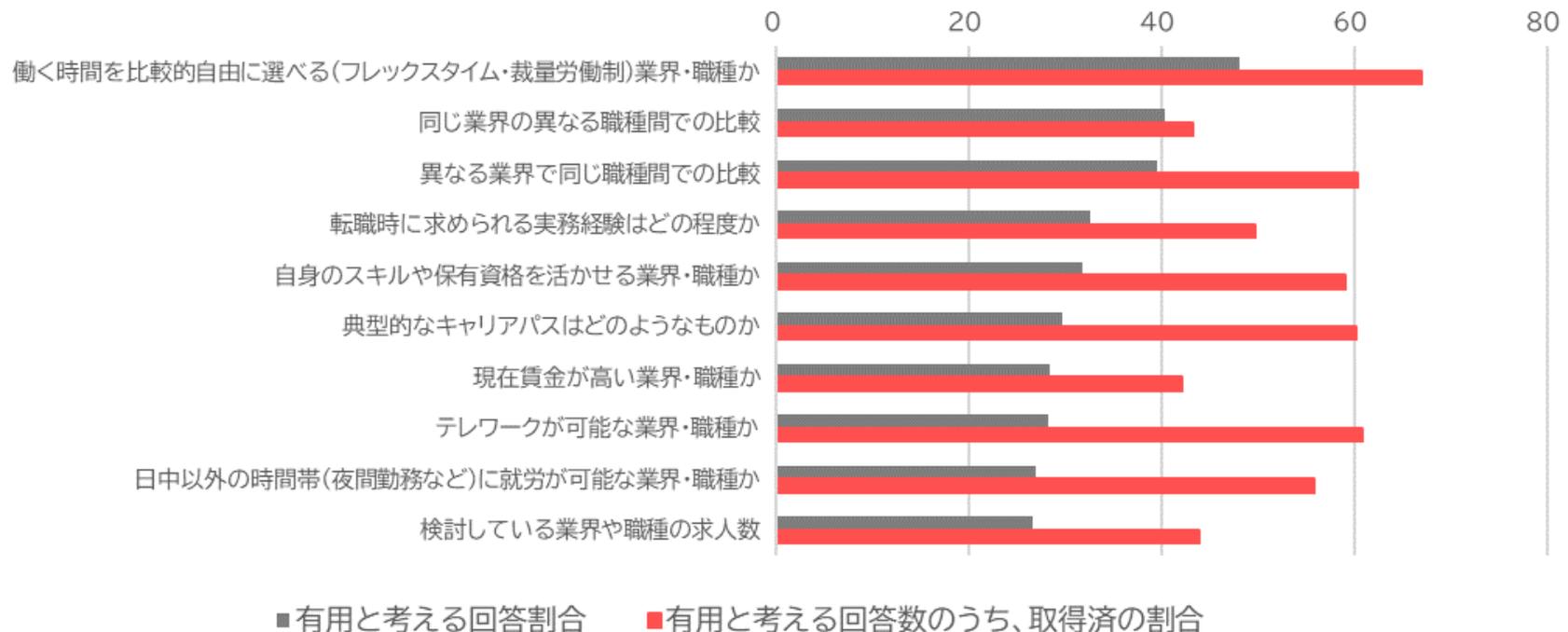
- ◆ 各仮説 (I ~ VI) において、「有用な情報はない」との回答割合の雇用形態別、職業変更の有無、企業規模別結果を以下に示す。
 - 雇用形態…非正規雇用は、正規雇用と比較し、有用な情報はないとの回答割合が高い。
 - 職種変更…異職種に転職した方が、有用な情報はないとの回答割合が低く、職業情報を必要とする傾向にある。
 - ▶ 職種変更を検討する際には、新たな職業の情報を求めることが推測される。
 - 企業規模…99人以下で高い傾向にあり、100人以上の規模で低い傾向にあり、企業規模がある程度以上になると、職業情報を必要とする傾向が見られる。

仮説 I ~ VI に設定した各情報項目について、「全て有用ではない」と答えた転職者の割合

		雇用形態		現職と前職の異同		現職の企業規模				
		正規雇用	非正規雇用	同職種	異職種	29人以下	30人~99人	100人~299人	300人~999人	1000人以上
I	31.0	25.4	42.3	33.3	28.2	46.5	32.1	28.1	21.3	28.3
II	27.9	23.2	37.5	31.7	23.4	46.5	30.1	23.6	19.4	22.6
III	27.3	23.0	36.0	30.9	23.0	43.6	27.6	21.5	22.5	24.3
IV	24.9	21.4	32.0	26.2	23.4	40.7	26.0	20.2	19.4	20.9
V	30.2	27.4	36.0	33.3	26.5	48.8	33.2	24.0	23.1	25.2
VI	29.3	24.2	39.6	30.9	27.4	45.3	34.2	23.1	23.1	23.9

調査結果概要 (SQ③転職者が求めているのに、取得できていない情報はどのようなものか)

- ◆ 有用と回答された割合が高いTOP10の情報項目において、「有用な情報である」との回答数に対する「取得した」との回答割合(橙色の横棒グラフ)を以下に示す。
- 取得できた割合が相対的に低い情報は、「同じ業界の異なる職種間での比較」「現在賃金が高い業界・職種か」「検討している業界や職種の求人数」であり、40%程度にとどまる。



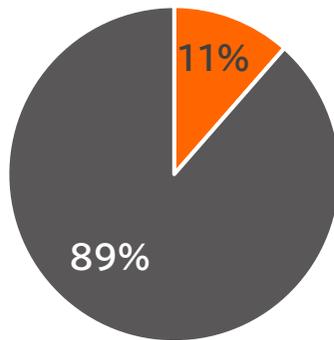
2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.2 アンケート調査結果概要

調査結果概要(job tagの認知度 1/2)

- アンケート調査におけるjob tagの認知度は10%程度、1年以内の転職者に限れば40%程度である。
- 約2万件に対する認知度の属性別傾向は、年代別では40代・50代で相対的に認知度が低く、性別では男性の認知度が若干高い。従業上の地位による認知度は会社役員や会社代表者で最も高く35%程度である。
※約2万件は、スクリーニング対象のサンプルであり、対象者には転職経験がない方も含まれるため、下図2つの結果の比較においては注意を要する。

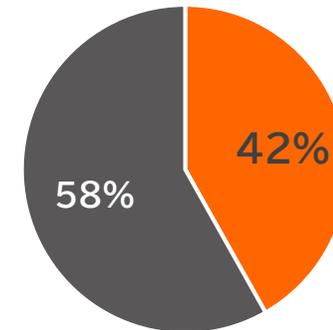
(スクリーニング対象の約2万人)job tagの認知度

N=20672



■ 知っている ■ 知らない

(実査対象の1,000人 | 1年以内の転職者) job tagの認知度



■ 知っている ■ 知らない

年代別の認知度

性別による認知度

従業上の地位別の認知度

N=20672

	年代		
	18-29	30-39	40-59
知っている	15.5%	12.4%	7.8%
知らない	84.5%	87.6%	92.2%

	性別	
	男	女
知っている	13.3%	10.0%
知らない	86.7%	90.0%

	職業上の地位									
	会社代表者・団体代表者	会社役員・団体役員等	会社員・団体職員・公務員	嘱託社員・契約社員	派遣社員	パート・アルバイト	自営業主	自由業・フリーランス	無職(学生、専業主婦・主夫を含む)	その他
知っている	33.4%	37.1%	12.8%	12.9%	9.4%	5.1%	8.1%	8.8%	5.9%	3.9%
知らない	66.6%	62.9%	87.2%	87.1%	90.6%	94.9%	91.9%	91.2%	94.1%	96.1%

※スクリーニング対象の2万サンプルに対しては、認知度のほか、年齢、性別、従業上の地位(現在)のみ情報取得している。

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.2 アンケート調査結果概要

調査結果概要(job tagの認知度 2/2)

- 1年以内の転職者に限定した結果を以下に示す。
- 年代別では40代・50代で認知度が低く、性別では男性の認知度が高い。従業上の地位による認知度は会社役員や会社員で50-60%と高い。
- 職業別の認知度は、ホワイトカラーで高い傾向にあり60%程度(事務職を除く)であり、特に低い傾向にあるのは、「福祉・介護」、「サービス業」、「警備・保安」及び「配送・輸送等」であり、20%台であった。
(ただし、「警備・保安」及び「配送・輸送等」はn数が極端に少ないことに注意が必要)

N=1000

年代別の認知度

	年代		
	18-29	30-39	40-59
知っている	48.8%	49.1%	27.5%
知らない	51.2%	50.9%	72.5%

性別による認知度

	性別	
	男	女
知っている	51.8%	31.8%
知らない	48.2%	68.2%

従業上の地位別の認知度

	職業上の地位				
	会社役員・団体役員・公務員(役員)	会社員・団体職員・公務員	嘱託社員・契約社員	派遣社員	パート・アルバイト
知っている	60.4%	51.7%	32.5%	19.4%	15.9%
知らない	39.6%	48.3%	67.5%	80.6%	84.1%

職業別(現職)の認知度

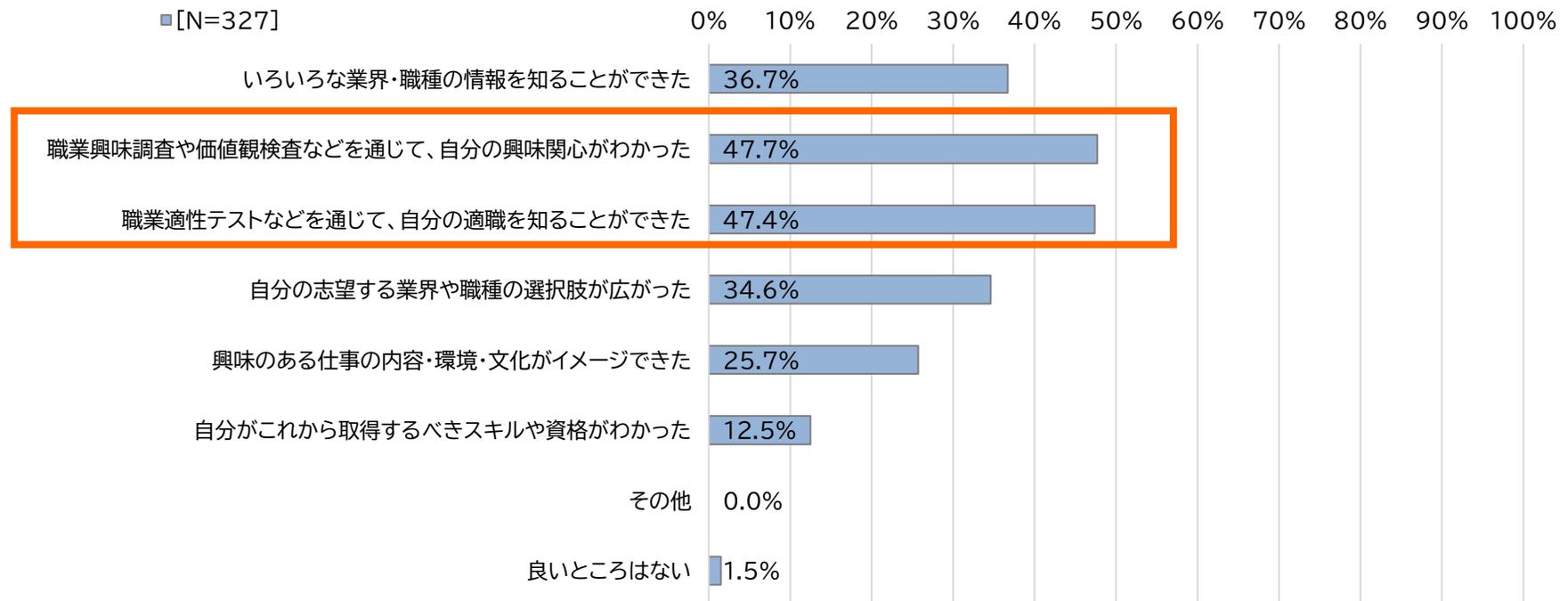
	職業															
	管理的職業(課長職以上)	研究・技術の職業	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	医療・看護・保健の職業	保育・教育の職業	事務の職業	販売・営業の職業	福祉・介護の職業	サービスの職業	警備・保安の職業	農林漁業の職業	製造・修理・塗装・製図等の職業	配送・輸送・機械運転の職業	建設・土木・電気工事の職業	運搬・清掃・包装・選別等の職業	その他
知っている	60.4%	64.2%	63.6%	46.9%	47.1%	42.0%	43.8%	23.6%	34.0%	28.6%	66.7%	37.4%	25.0%	41.2%	50.0%	18.5%
知らない	39.6%	35.8%	36.4%	53.1%	52.9%	58.0%	56.3%	76.4%	66.0%	71.4%	33.3%	62.6%	75.0%	58.8%	50.0%	81.5%

職業別(前職)の認知度についても傾向はほぼ同様であった。

調査結果概要 (job tag 既存機能等の有効性)

- 職業情報が収集できる点に留まらず、job tag 固有の機能である職業適性テストや価値観検査などが好評。

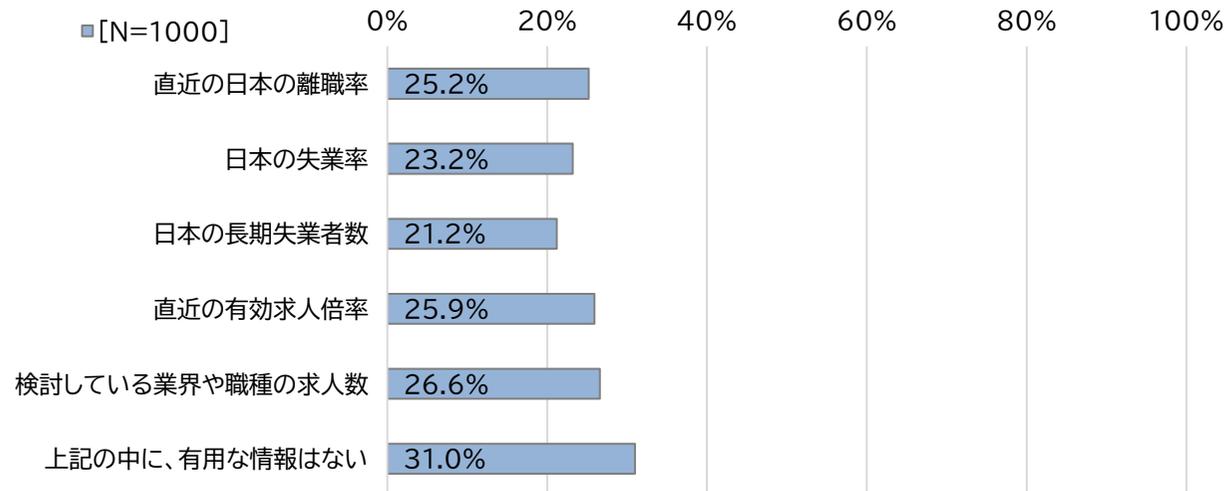
Q34 実際に転職活動において job tag を使用してみて良かった点を全て選んでください。(MA)



調査結果詳細 (仮説 I .労働市場の統計情報 | 全体)

- 仮説 I (労働市場の統計情報)の各情報項目については、有用と思う情報に大きな差異は見られず、20～25%の回答割合であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



ヒアリング時のご意見

- ほぼ全ての対象者において、仮説 I は収集はしていない情報であるとの回答であった。理由は以下のとおり
 - 離職率や失業率/数といった情報は、自身の年代(20代)では解雇の可能性も低く不要と考える。
 - 転職が必須の状況ではなかったため取得したいと考えていなかったが、社会情勢次第は有用と考える。
- 有用求人倍率や求人数は、社会情勢等タイミングが悪い時期に転職活動をしたくなかったため、新聞やニュースから取得していたとの回答もあった。

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説 I .労働市場の統計情報 | SQ①属性によって転職者が求める情報に差異はあるか)

- 年代…18-29歳と30歳代では大きな差分は見られないが、40-59歳では、有用と思う割合が相対的に低く、特に、「直近の日本の離職率」「日本の失業率」「日本の長期失業者数」は他の年代を10ポイント程度下回る。
- 性別…「直近の日本の離職率」「日本の失業率」「日本の長期失業者数」は、男性の方が有用と思う割合が高く、「直近の有効求人倍率」「検討している業界や職種の求人数」は、性別による差はほぼない。
- 学歴…学歴により求める情報に大きな傾向の差は見られないが、ほぼ全ての項目において、学歴が高いほど有用と思う割合が高い。
…大学院卒においては、「直近の日本の離職率」を有用と思う割合が約46%と高い。
- 年収…ほぼ全ての項目において、200万円以下で有用と思う割合が相対的に低い。
…400万円超以上の年収帯においては、傾向に差がほぼ見られないが、600万円超～800万円以下については、「日本の長期失業者数」の回答割合が高く、約51%であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思える情報(MA)×年代・性別・最終学歴・年収

		年代			性別		最終学歴					年収						
		18-29歳	30-39歳	40-59歳	男性	女性	中学卒	高校卒	専修学校・短期大学・高等専門学校卒	大学卒	大学院卒	200万円以下	200万円超～400万円以下	400万円超～600万円以下	600万円超～800万円以下	800万円超～1,000万円以下	1,000万円超	
	該当数	1000	332	334	334	500	500	22	213	233	475	57	172	196	242	160	230	67
I	直近の日本の離職率	25.2	29.5	29.0	17.1	31.2	19.2	4.5	17.8	16.7	31.2	45.6	15.3	25.2	29.8	28.1	28.1	31.3
	日本の失業率	23.2	28.9	25.1	15.6	28.2	18.2	13.6	17.4	20.2	26.9	29.8	13.3	21.2	28.6	34.2	28.1	20.9
	日本の長期失業者数	21.2	23.5	26.6	13.5	24.6	17.8	9.1	12.2	18.9	25.5	33.3	9.9	15.6	27.3	30.7	50.9	19.4
	直近の有効求人倍率	25.9	28.0	26.9	22.8	25.6	26.2	0.0	21.1	23.2	30.1	29.8	22.2	27.1	24.8	26.3	28.1	32.8
	検討している業界や職種の求人数	26.6	24.1	28.4	27.2	25.4	27.8	9.1	23.5	27.0	28.0	31.6	26.6	31.2	22.7	21.1	22.8	31.3

調査結果詳細 (仮説 I .労働市場の統計情報 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 1/2)

- ◆ 有用と思う情報の「転職理由」別の傾向は以下のとおりであった。
- 「直近の日本の離職率」は、「満足 of いく仕事内容ではなかった」が最も高い割合であった。
- 「日本の失業率」「直近の有効求人倍率」では、「健康上の理由」が最も高い割合であった。
- 「日本の長期失業者数」は、「家庭の都合」が最も高い割合であった。
- 「検討している業界や職種の求人数」は、「会社都合」が最も高い割合であった。
- いずれの項目においても、有用と思う割合が最も高い転職理由と最も低い転職理由の差分は、10ポイント程度であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)×転職理由

			満足 of いく仕事内容ではなかった	会社や労働環境に不満があった	賃金が低かった	結婚・出産・育児・介護等家庭の都合	病気・怪我など自身の健康上の理由	契約期間の満了	会社都合
	該当数	1000	333	361	289	132	97	79	75
I	直近の日本の離職率	25.2	35.7	31.0	32.2	31.8	27.8	31.6	26.7
	日本の失業率	23.2	25.8	29.1	33.6	26.5	37.1	32.9	26.7
	日本の長期失業者数	21.2	22.2	24.4	28.7	39.4	35.1	27.8	24.0
	直近の有効求人倍率	25.9	26.1	30.5	28.4	32.6	37.1	31.6	32.0
	検討している業界や職種の求人数	26.6	30.0	33.2	31.5	28.8	30.9	24.1	38.7

調査結果詳細

(仮説 I .労働市場の統計情報 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 2/2)

- ◆ 有用と思う情報の転職時の状況別傾向は以下のとおりであった。
- 雇用形態…ほぼ全ての項目において正規雇用の方が有用と思う割合が高いが、「検討している業界や職種の求人数」のみ、非正規雇用の割合が高く約30%である。
- 職業変更…現職と前職の異同による差はほぼ見られない。
- 企業規模…企業規模により求める情報の傾向に大きな差は見られないが、企業規模が大きいほど、有用と思う割合が高い傾向にある。

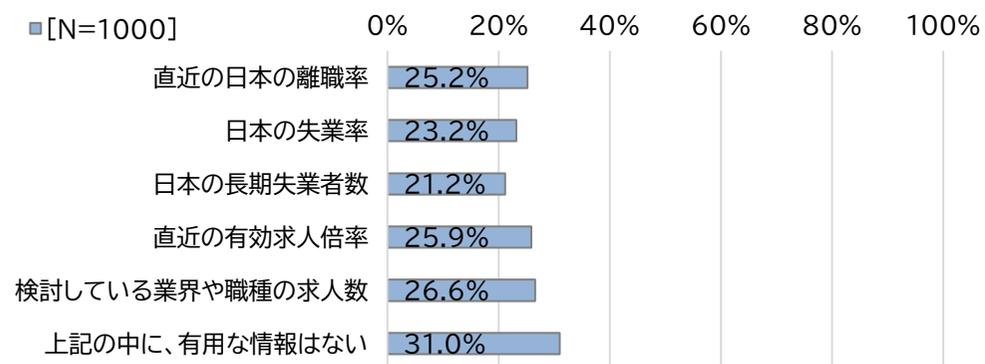
転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)×雇用形態、現職と前職の異同、現職の企業規模

			雇用形態		現職と前職の異同		現職の企業規模				
			正規雇用	非正規雇用	同職種	異職種	29人以下	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上
	該当数	1000	669	331	543	457	172	196	242	160	230
I	直近の日本の離職率	25.2	30.5	14.5	26.9	23.2	18.0	22.4	24.4	25.6	33.5
	日本の失業率	23.2	28.1	13.3	23.2	23.2	16.3	21.4	26.9	21.9	27.0
	日本の長期失業者数	21.2	25.3	13.0	19.3	23.4	14.5	17.3	26.0	25.0	21.7
	直近の有効求人倍率	25.9	26.8	24.2	26.3	25.4	22.1	24.5	24.0	32.5	27.4
	検討している業界や職種の求人数	26.6	24.8	30.2	28.2	24.7	25.0	28.1	19.4	28.8	32.6

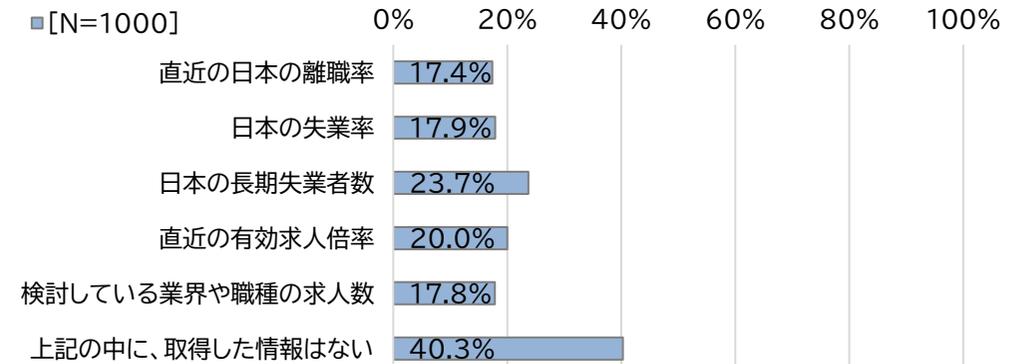
調査結果詳細 (仮説 I .労働市場の統計情報 | SQ③転職者が有用と考えているが取得できていない情報は何か)

- 「日本の長期失業者数」を除いた全ての情報について、有用と思うと回答した割合より、実際に取得したと回答した割合が下回っており、有用とは思いますが取得できなかった人が存在する。
- 「日本の長期失業者数」を除いた情報においては、両者(有用と思う / 実際に取得した)の差分は5%～8%程度であり、他の仮説(Ⅱ～Ⅵ)と比べ全体的に差分が大きい(有用と思うが取得できていない人が多い)。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



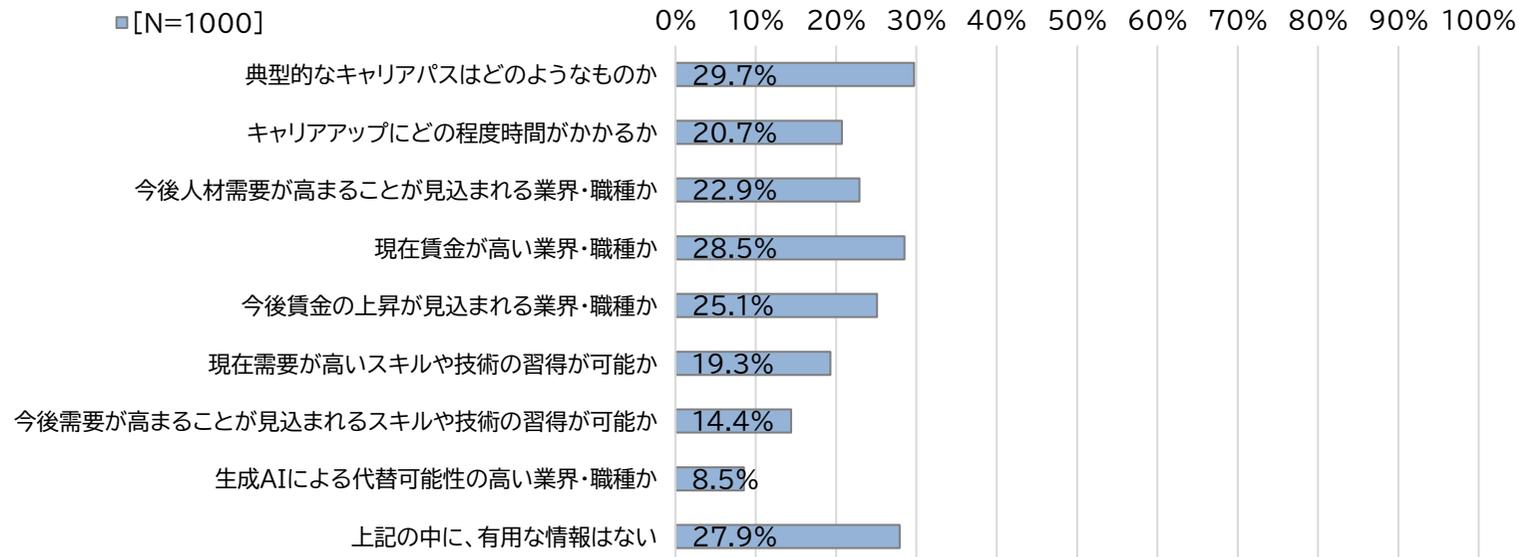
直近の転職活動を行った際に、実際に取得した情報(MA)



調査結果詳細 (仮説Ⅱ. 中長期的展望 | 全体)

- 仮説Ⅱ (中長期的展望)の各情報項目については、多くの項目で有用と思うとの回答割合が20%台であるが、「生成AIによる代替可能性の高い業界・職種か(8.5%)」は、他と比較すると低い結果であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



ヒアリング時のご意見

- 「典型的なキャリアパス」、「キャリアアップにかかる時間」は、有用であるとの回答が多く、理由は以下であった。
 - 個社が公表することは難しく、業界×職種で一般的なキャリアパスの情報が欲しかった(取得はできず)。
 - 業界・職種情報として知りたい情報だが、企業からは公表されず外から見えない(知人を通じて取得)。
- 賃金については、「現在の賃金水準」への関心が高く、「これからの水準の変化」については関心が高くなかった。
- 「スキルや技術の習得が可能か」は、有用であるとの回答が多く、理由は以下であった。
 - 自身が希望するキャリアを実現するためのスキルを身に付けることができるかという観点で収集した。
 - 効率的に業務を遂行する観点から、必要なスキルを習得しやすい業種・職種の方が望ましいと考える。

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説Ⅱ. 中長期的展望 | SQ①属性によって転職者が求める情報に差異はあるか)

- 年代…18-29歳と30歳代では、求める情報に大きな差分は見られない。
…40-59歳では、有用と思う割合が相対的に低い傾向にあり、「典型的なキャリアパスはどのようなものか」は18-29歳、30歳代と比較し10ポイント以上差が開いている。
- 性別…性別による差はほぼ見られない。「典型的なキャリアパスはどのようなものか」は男性が若干高く、「今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か」のみ女性が若干高い。
- 学歴…学歴により求める情報に大きな傾向の差は見られないが、ほぼ全ての項目において、学歴が高いほど有用と思う割合が高い。
…大学・大学院卒では、「典型的なキャリアパス」を有用と思う割合が他より高く、約37%であった。
- 年収…年収による傾向の差はほぼ見られず、ほぼ全ての項目において、200万円以下で有用と思う割合が相対的に低い。差が顕著に開く項目は、「典型的なキャリアパスはどのようなものか」であり、200万円以下で9.4%に対し、600万円～1000万円の年収帯では40%後半であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)×年代・性別・最終学歴・年収

		年代			性別		最終学歴					年収						
		18-29歳	30-39歳	40-59歳	男性	女性	中学卒	高校卒	専修学校・短期大学・高等専門学校卒	大学卒	大学院卒	200万円以下	200万円超～400万円以下	400万円超～600万円以下	600万円超～800万円以下	800万円超～1,000万円以下	1,000万円超	
	該当数	1000	332	334	334	500	500	22	213	233	475	57	172	196	242	160	230	67
Ⅱ	典型的なキャリアパスはどのようなものか	29.7	35.2	32.9	21.0	33.2	26.2	13.6	18.3	26.6	36.2	36.8	9.4	26.2	37.4	47.4	49.1	34.3
	キャリアアップにどの程度時間がかかるか	20.7	23.2	22.5	16.5	22.4	19.0	9.1	20.2	15.5	23.4	26.3	16.3	17.4	22.7	24.6	28.1	29.9
	今後人材需要が高まることが見込まれる業界・職種か	22.9	23.5	23.7	21.6	24.4	21.4	9.1	13.6	21.9	27.8	26.3	13.8	21.8	23.9	31.6	35.1	26.9
	現在賃金が高い業界・職種か	28.5	31.6	30.5	23.4	28.6	28.4	13.6	27.7	21.9	33.1	26.3	23.6	32.7	28.6	24.6	24.6	32.8
	今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か	25.1	22.6	28.7	24.0	23.0	27.2	0.0	17.8	24.9	28.6	33.3	19.2	29.3	24.8	18.4	26.3	34.3
	現在需要が高いスキルや技術の習得が可能か	19.3	20.8	20.7	16.5	20.2	18.4	0.0	12.7	17.6	23.2	26.3	13.8	17.1	21.0	24.6	28.1	23.9
	今後需要が高まることが見込まれるスキルや技術の習得が可能か	14.4	14.5	13.2	15.6	14.0	14.8	0.0	8.9	14.6	17.5	14.0	13.3	15.3	14.7	11.4	15.8	16.4
	生成AIによる代替可能性の高い業界・職種か	8.5	9.3	9.6	6.6	8.4	8.6	4.5	4.2	7.7	10.7	10.5	8.9	7.2	10.1	5.3	12.3	10.4

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説Ⅱ.中長期的展望 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 1/2)

- ◆ 有用と思う情報の「転職理由」別の傾向は以下のとおりであった。
- 「典型的なキャリアパスはどのようなものか」では、「結婚・出産・育児・介護等家庭の都合」が最も高い割合であった。
- 「キャリアアップにどの程度時間がかかるか」では、「契約期間の満了」が最も高い割合であった。
- 「今後人材需要が高まることが見込まれる業界・職種か」では、「病気・怪我など自身の健康上の理由」が最も高い割合であった。
- 「現在賃金が高い業界・職種か」では、「会社都合」「契約期間の満了」が高い割合であった。
- 「今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か」では、「病気・怪我など自身の健康上の理由」「会社や労働環境に不満があった」が高い割合であった。
- 上記以外の項目においては、転職理由別による顕著な差は見られなかった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思える情報(MA)×転職理由

			満足いく仕事内容ではなかった	会社や労働環境に不満があった	賃金が低かった	結婚・出産・育児・介護等家庭の都合	病気・怪我など自身の健康上の理由	契約期間の満了	会社都合
	該当数	1000	333	361	289	132	97	79	75
Ⅱ	典型的なキャリアパスはどのようなものか	29.7	37.2	37.4	38.8	49.2	39.2	39.2	25.3
	キャリアアップにどの程度時間がかかるか	20.7	23.7	25.8	27.7	21.2	21.6	34.2	25.3
	今後人材需要が高まることが見込まれる業界・職種か	22.9	25.5	28.3	30.8	31.1	42.3	25.3	32.0
	現在賃金が高い業界・職種か	28.5	34.2	35.5	38.4	29.5	24.7	40.5	41.3
	今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か	25.1	26.7	33.2	30.1	28.0	34.0	22.8	29.3
	現在需要が高いスキルや技術の習得が可能か	19.3	22.2	26.9	23.2	29.5	30.9	30.4	28.0
	今後需要が高まることが見込まれるスキルや技術の習得が可能か	14.4	16.2	17.5	15.2	18.9	22.7	15.2	22.7
	生成AIによる代替可能性の高い業界・職種か	8.5	10.5	12.7	10.4	11.4	9.3	10.1	8.0

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説Ⅱ. 中長期的展望 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 2/2)

- ◆ 有用と思う情報の転職時の状況別傾向は以下のとおりであった。
- 雇用形態…多くの情報において、雇用形態により求める情報に傾向の差は見られないが、ほぼ全ての項目において正規雇用の方が有用と思う割合が高い。
…「典型的なキャリアパス」については顕著に差が開いており、正規雇用で約37%、非正規雇用で約15%である。
- 職業変更…現職と前職の異同による差はほぼ見られない。
- 企業規模…企業規模により求める情報の傾向に大きな差は見られないが、企業規模が大きいほど、有用と思う割合が高い傾向にある。
…「典型的なキャリアパス」については、29人以下と30人以上で差が開いており、29人以下で約12%、300～900人で約40%である。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)×雇用形態、現職と前職の異同、現職の企業規模

			雇用形態		現職と前職の異同		現職の企業規模				
			正規雇用	非正規雇用	同職種	異職種	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上
	該当数	1000	669	331	543	457	172	196	242	160	230
Ⅱ	典型的なキャリアパスはどのようなものか	29.7	37.2	14.5	28.0	31.7	12.2	24.0	34.3	40.0	35.7
	キャリアアップにどの程度時間がかかるか	20.7	23.0	16.0	21.5	19.7	15.1	16.8	19.0	20.0	30.4
	今後人材需要が高まることが見込まれる業界・職種か	22.9	26.3	16.0	22.3	23.6	11.0	19.4	25.6	26.9	29.1
	現在賃金が高い業界・職種か	28.5	29.3	26.9	29.8	26.9	23.8	29.6	23.1	31.3	34.8
	今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か	25.1	25.6	24.2	26.7	23.2	24.4	24.0	21.9	25.6	29.6
	現在需要が高いスキルや技術の習得が可能か	19.3	21.4	15.1	19.7	18.8	14.5	16.3	20.2	16.3	26.5
	今後需要が高まることが見込まれるスキルや技術の習得が可能か	14.4	14.8	13.6	14.9	13.8	13.4	9.7	16.1	13.1	18.3
	生成AIによる代替可能性の高い業界・職種か	8.5	8.2	9.1	8.7	8.3	4.7	7.1	7.9	9.4	12.6

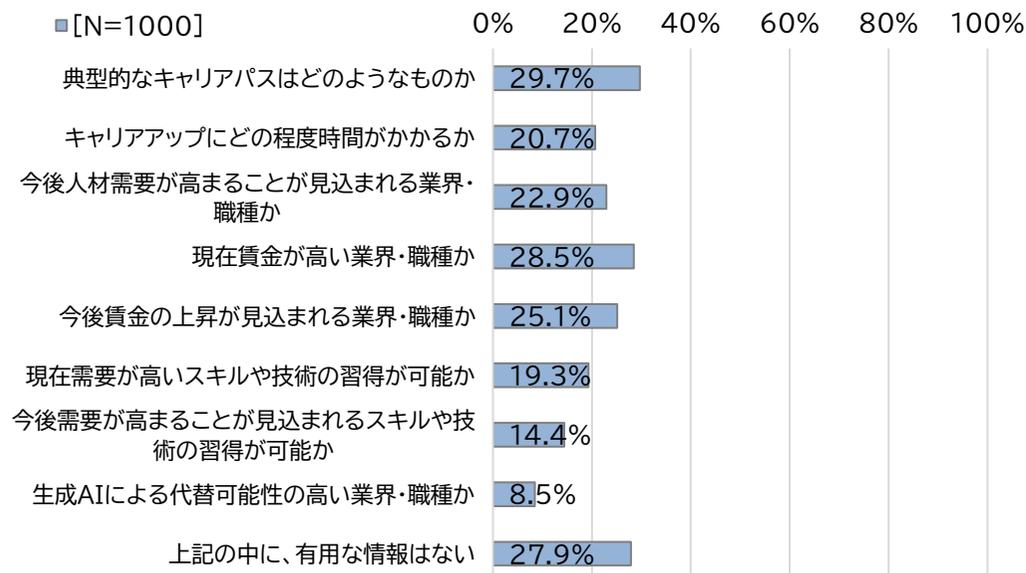
2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

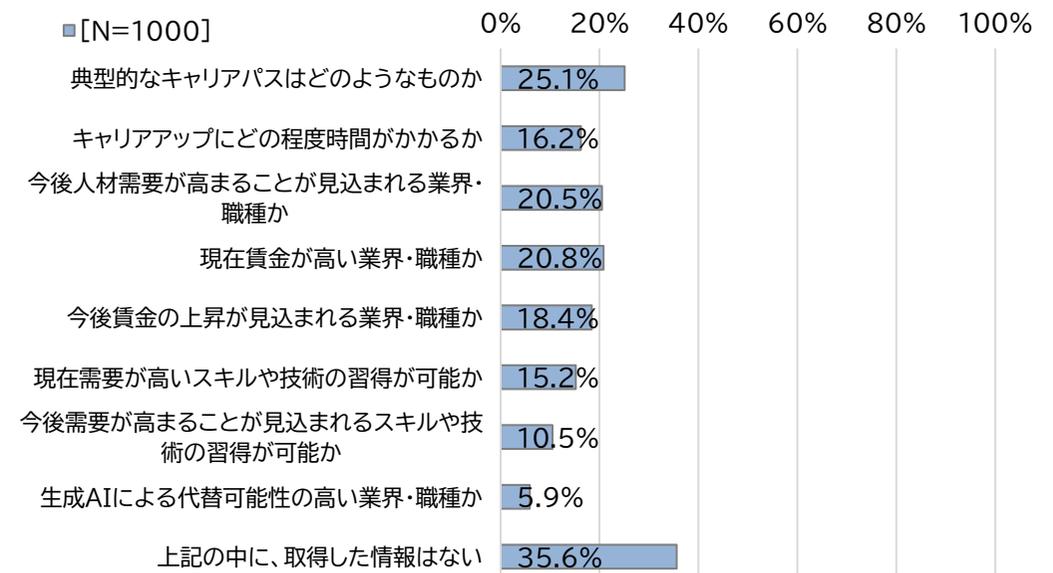
(仮説Ⅱ.中長期的展望 | SQ③転職者が有用と考えているが取得できていない情報は何か)

- いずれの情報についても、有用と思うと回答した割合より、実際に取得したと回答した割合が下回っており、有用とは思いますが取得できなかった人が存在する。
- 他の項目と比較し、両者(有用と思う／実際に取得した)の差分が大きい(有用と思うが取得できていない人が多い)項目は、「現在賃金が高い業界・職種か」「今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か」である(7%程度の差)。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



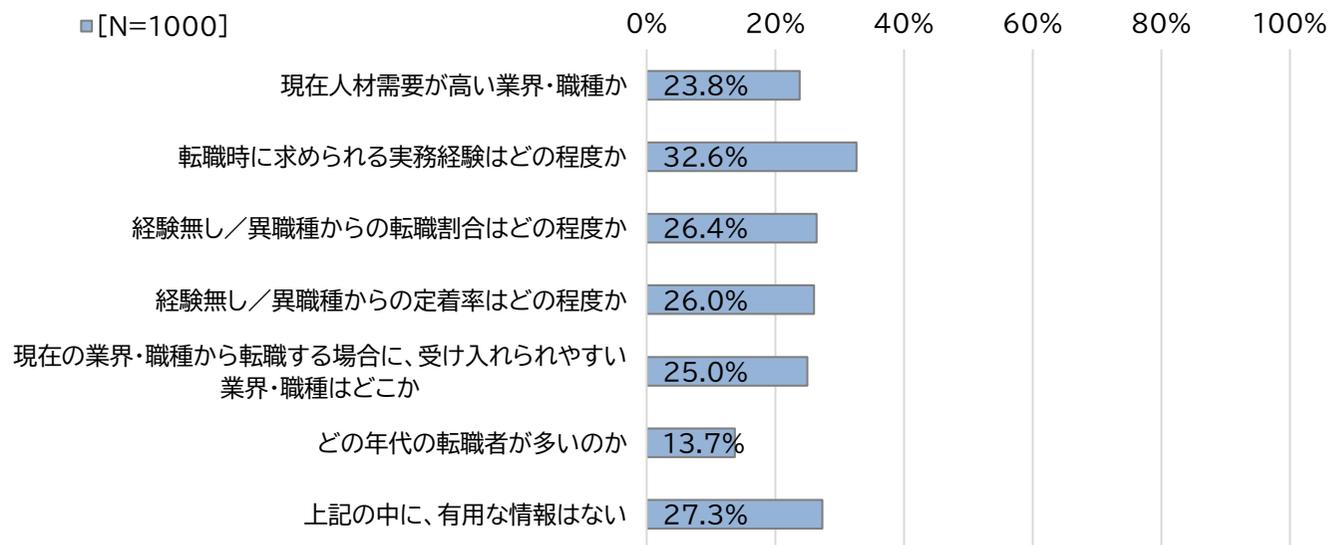
直近の転職活動を行った際に、実際に取得した情報(MA)



調査結果詳細 (仮説Ⅲ.人材の流動状況 | 全体)

- 仮説Ⅲ(人材の流動状況)の各情報項目については、ほぼ全ての項目で有用と思うとの回答割合が20～30%台であるが、「どの年代の転職者が多いのか(13.7%)」は、他と比較すると低い結果であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



ヒアリング時のご意見

- 仮説Ⅲは全ての項目について有用であるとの回答であった。
- 特に有用と考える情報は「転職時に求められる実務経験」であり、理由は以下であった。
 - これまでの職務経験や、大学院で得た知識レベルで業務に耐えうるのかどうか確認したかった(取得)。
 - 希望の職種が未経験では難しい職種であることは知っており、どの程度の経験が求められるのか知りたかった(収集)。

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説Ⅲ.人材の流動状況 | SQ①属性によって転職者が求める情報に差異はあるか)

- 年代…18-29歳と30歳代では、求める情報に大きな差分は見られない。
…40-59歳では、有用と思う割合が相対的に低い傾向にあり、「転職時に求められる実務経験はどの程度か」は他の年代と比較し10ポイント以上低い。「どの年代の転職者が多いのか」のみ、40-59歳が最も高い回答割合となっている。
- 性別…性別による差はほぼ見られない。「現在人材需要が高い業界・職種か」は男性が若干高い。
- 学歴…学歴により求める情報に大きな傾向の差は見られないが、ほぼ全ての項目において、学歴が高いほど有用と思う割合が高い。大学卒・大学院卒は同程度である。
- 年収…年収による傾向の差はほぼ見られず、ほぼ全ての項目において、200万円以下で有用と思う割合が相対的に低い。
…「どの年代の転職者が多いのか」は、200万円以下で最も有用と思う割合が高い。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思える情報(MA)×年代・性別・最終学歴・年収

	該当数	年代			性別		最終学歴					年収						
		18-29歳	30-39歳	40-59歳	男性	女性	中学卒	高校卒	専修学校・短期大学・高等専門学校卒	大学卒	大学院卒	200万円以下	200万円超～400万円以下	400万円超～600万円以下	600万円超～800万円以下	800万円超～1,000万円以下	1,000万円超	
Ⅲ	該当数	1000	332	334	334	500	500	22	213	233	475	57	172	196	242	160	230	67
	現在人材需要が高い業界・職種か	23.8	28.0	22.8	20.7	26.8	20.8	13.6	18.3	21.0	27.8	26.3	15.8	27.4	23.1	26.3	21.1	31.3
	転職時に求められる実務経験はどの程度か	32.6	33.4	38.6	25.7	33.4	31.8	18.2	23.0	31.3	37.5	38.6	21.2	33.6	39.5	36.8	31.6	31.3
	経験無し/異職種からの転職割合はどの程度か	26.4	28.6	28.4	22.2	27.0	25.8	4.5	22.5	24.9	29.7	28.1	16.7	26.2	31.1	33.3	29.8	25.4
	経験無し/異職種からの定着率はどの程度か	26.0	28.9	26.9	22.2	25.6	26.4	0.0	20.7	22.7	30.5	31.6	21.7	26.8	23.1	32.5	29.8	31.3
	現在の業界・職種から転職する場合に、受け入れられやすい業界・職種はどこか	25.0	23.2	28.7	23.1	25.2	24.8	18.2	16.9	23.2	28.4	36.8	21.7	24.6	23.5	28.1	29.8	32.8
	どの年代の転職者が多いのか	13.7	12.0	13.8	15.3	12.6	14.8	4.5	13.1	12.4	15.4	10.5	17.7	16.5	10.1	8.8	7.0	14.9

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説Ⅲ.人材の流動状況 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 1/2)

- ◆ 有用と思う情報の「転職理由」別の傾向は以下のとおりであった。
- 「現在人材需要が高い業界・職種か」では、「満足 of いく仕事内容ではなかった」「健康上の理由」が高く、「契約期間の満了」が最も低い結果であった。
- 「経験無し／異職種からの転職割合はどの程度か」では、「家庭の都合」が最も高く、「満足 of いく仕事内容ではなかった」が最も低かった。
- 「経験無し／異職種からの定着率はどの程度か」では、「健康上の都合」「家庭の都合」が高く、「会社都合」が最も低い。
- 「現在の業界・職種から転職する場合に、受け入れられやすい業界・職種はどこか」では、「健康上の都合」「会社都合」「会社や労働環境への不満」が高く、「満足 of いく仕事内容ではなかった」が最も高い。
- 上記以外の項目では、転職理由別による顕著な差は見られなかった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)×転職理由

			満足 of いく仕事内容ではなかった	会社や労働環境に不満があった	賃金が低かった	結婚・出産・育児・介護等家庭の都合	病気・怪我等自身健康上の理由	契約期間の満了	会社都合
	該当数	1000	333	361	289	132	97	79	75
Ⅲ	現在人材需要が高い業界・職種か	23.8	35.7	28.3	27.0	19.7	35.1	13.9	28.0
	転職時に求められる実務経験はどの程度か	32.6	38.4	44.3	40.5	40.2	38.1	38.0	37.3
	経験無し／異職種からの転職割合はどの程度か	26.4	27.3	30.5	34.9	43.2	35.1	30.4	34.7
	経験無し／異職種からの定着率はどの程度か	26.0	33.0	30.5	33.2	37.1	38.1	36.7	28.0
	現在の業界・職種から転職する場合に、受け入れられやすい業界・職種はどこか	25.0	27.6	36.6	30.4	31.1	39.2	32.9	37.3
	どの年代の転職者が多いのか	13.7	14.4	18.3	16.3	11.4	17.5	16.5	20.0

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説Ⅲ.人材の流動状況 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 2/2)

- ◆ 有用と思う情報の転職時の状況別傾向は以下のとおりであった。
- 雇用形態…多くの情報において、雇用形態により求める情報に傾向の差は見られないが、ほぼ全ての項目において正規雇用の方が有用と思う割合が高い。
…「どの年代の転職者が多いのか」のみ、非正規雇用の割合が若干高い。
- 職業変更…現職と前職の異同による差はほぼ見られない。「経験無し／異職種からの転職割合はどの程度か」「経験無し／異職種からの定着率はどの程度か」では、異職種への転職者の方が有用と思う割合が5ポイント程度高い。
- 企業規模…企業規模により求める情報の傾向に大きな差は見られないが、企業規模が大きいほど、有用と思う割合が高い傾向にある。

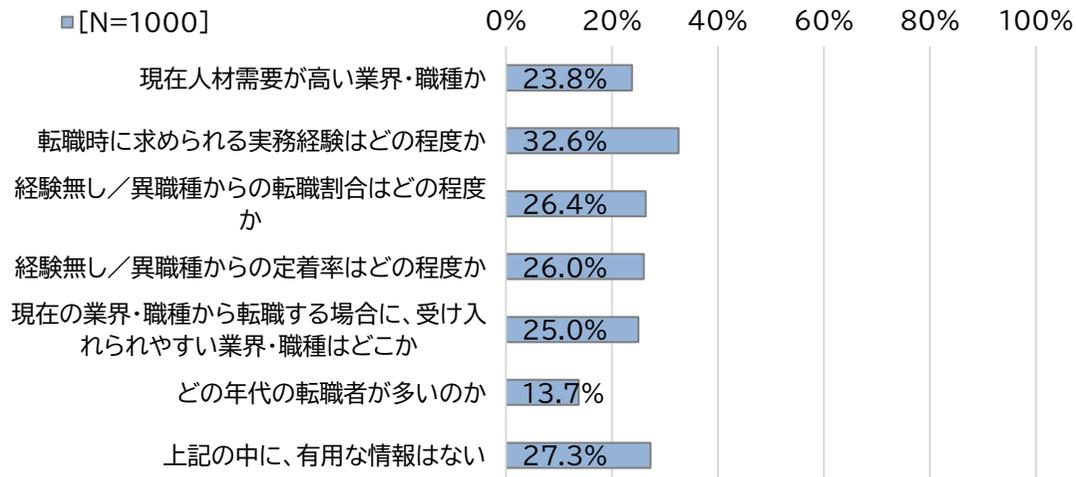
転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)×雇用形態、現職と前職の異同、現職の企業規模

	該当数	雇用形態		現職と前職の異同		現職の企業規模					
		正規雇用	非正規雇用	同職種	異職種	29人以下	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上	
現在人材需要が高い業界・職種か	1000	23.8	27.8	15.7	24.9	22.5	16.9	21.9	23.6	21.9	32.2
転職時に求められる実務経験はどの程度か		32.6	35.3	27.2	34.4	30.4	26.7	28.6	31.0	35.6	40.0
経験無し／異職種からの転職割合はどの程度か		26.4	30.5	18.1	23.4	30.0	18.6	27.6	30.2	28.8	25.7
経験無し／異職種からの定着率はどの程度か		26.0	26.5	25.1	22.5	30.2	16.9	26.5	26.4	31.3	28.3
現在の業界・職種から転職する場合に、受け入れられやすい業界・職種はどこか		25.0	26.0	23.0	28.4	21.0	18.6	23.5	26.4	26.3	28.7
どの年代の転職者が多いのか		13.7	12.9	15.4	14.4	12.9	12.8	16.3	9.1	11.9	18.3

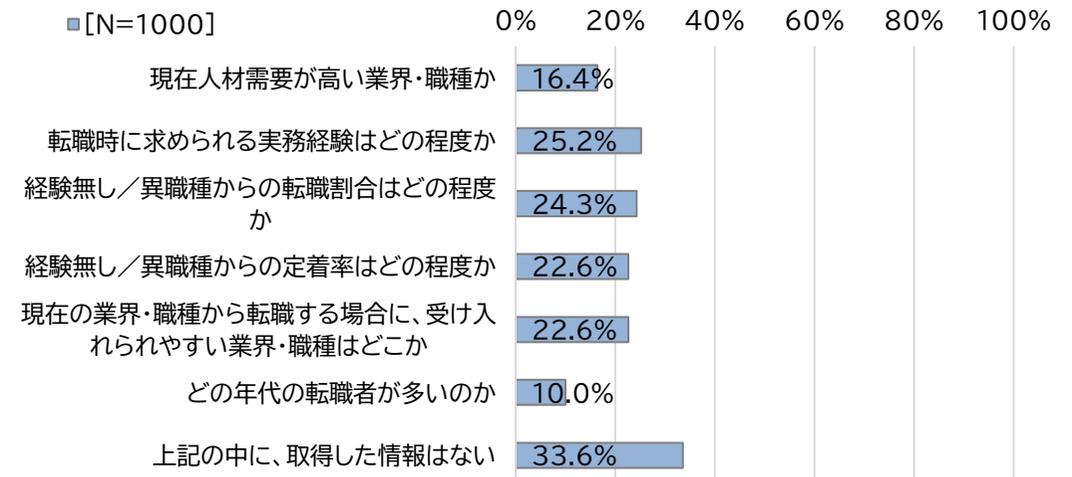
調査結果詳細 (仮説Ⅲ.人材の流動状況 | SQ③転職者が有用と考えているが取得できていない情報は何か)

- いずれの情報についても、有用と思うと回答した割合より、実際に取得したと回答した割合が下回っており、有用とは思いますが取得できなかった人が存在する。
- 他の項目と比較し、両者(有用と思う／実際に取得した)の差分が大きい(有用と思うが取得できていない人が多い)項目は、「現在人材需要が高い業界・職種か」「転職時に求められる実務経験はどの程度か」である(7%程度の差)。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



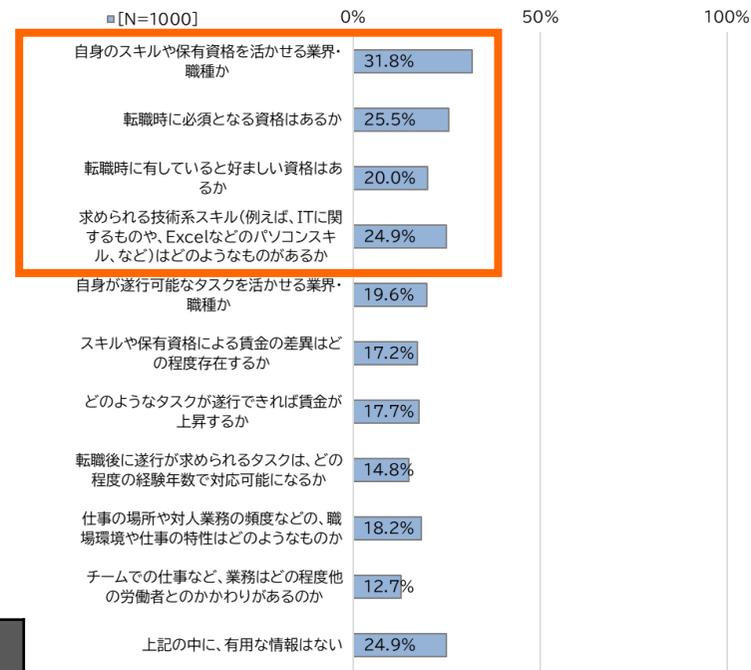
直近の転職活動を行った際に、実際に取得した情報(MA)



調査結果詳細 (仮説IV.職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等 | 全体)

- 仮説IV(職務の内容・性質等)の各情報項目については、「スキル・資格」に関する情報を有用だと思う割合が他と比較し高く、20～30%台であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



ヒアリング時のご意見

- 保有スキル・資格に関する情報は、ほとんどの転職者が有用であるとの回答であり、取得もされていた。
 - 保有スキル・資格と賃金の関係については、関心が高くなかった。
- タスクに関連する情報は、回答者によって有用であるかどうかはばらつきが見られた。
- 職場環境や他者とのかわりの程度についての情報も回答者によって有用であるかどうかはばらつきが見られた。

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説IV.職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等 | SQ①)

- 年代…年代により求める情報にほぼ差は見られない。年代が低いほど、有用だと思いう回答割合が高い。
…年代間で10ポイント以上の差がついている情報は、「求められる技術系スキルはどのようなものがあるか」「自身が遂行可能なタスクを活かせる業界・職種か」であり、前者は30歳代が最も高く、40歳代が最も低く、後者は18-29歳代が最も高く、40代が最も低い。
- 性別…ほとんどの項目で、性別による差はほぼ見られないが、「職場環境や仕事の特性はどのようなものか」
…「業務はどの程度他の労働者とのかわりがあるか」は、女性の方が有用と思いう割合が高い。
- 学歴…学歴により求める情報に大きな傾向の差は見られないが、ほぼ全ての項目において、学歴が高いほど有用と思いう割合が高い傾向にある。「職場環境や仕事の特性はどのようなものか」「業務はどの程度他の労働者とのかわりがあるか」は、学歴による差が他と比較し小さい。
- 年収…年収による傾向の差はほぼ見られず、ほぼ全ての項目において、200万円以下で有用と思いう割合が相対的に低い。「職場環境や仕事の特性はどのようなものか」「業務はどの程度他の労働者とのかわりがあるか」は、年収による差が小さい。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思いう情報(MA)×年代・性別・最終学歴・年収

	該当数	年代			性別		最終学歴					年収					
		18-29歳	30-39歳	40-59歳	男性	女性	中学卒	高校卒	専修学校・短期大学・高等専門学校卒	大学卒	大学院卒	200万円以下	200万円超～400万円以下	400万円超～600万円以下	600万円超～800万円以下	800万円超～1,000万円以下	1,000万円超
	1000	332	334	334	500	500	22	213	233	475	57	172	196	242	160	230	67
自身のスキルや保有資格を活かせる業界・職種か	31.8	33.4	31.7	30.2	31.2	32.4	27.3	22.1	29.6	36.6	38.6	22.2	35.8	30.3	36.0	38.6	34.3
転職時に必須となる資格はあるか	25.5	28.0	27.2	21.3	23.6	27.4	13.6	20.2	24.5	29.5	21.1	20.2	29.3	26.1	25.4	26.3	20.9
転職時に有していると好ましい資格はあるか	20.0	20.5	20.1	19.5	19.2	20.8	4.5	13.1	20.2	22.7	28.1	13.3	19.3	23.1	26.3	17.5	23.9
求められる技術系スキルはどのようなものがあるか	24.9	24.7	30.2	19.8	24.4	25.4	9.1	17.4	18.9	29.7	43.9	18.2	24.0	26.1	34.2	28.1	26.9
自身が遂行可能なタスクを活かせる業界・職種か	19.6	25.3	20.4	13.2	18.8	20.4	0.0	11.3	18.9	23.2	31.6	12.8	19.3	21.4	24.6	17.5	28.4
スキルや保有資格による賃金の差異はどの程度存在するか	17.2	16.9	17.7	17.1	16.8	17.6	13.6	14.6	16.3	18.5	21.1	10.8	20.2	19.3	16.7	15.8	16.4
どのようなタスクが遂行できれば賃金が上昇するか	17.7	20.2	16.8	16.2	16.0	19.4	9.1	10.8	19.3	20.2	19.3	14.3	21.2	14.7	15.8	22.8	20.9
転職後に遂行が求められるタスクは、どの程度の経験年数で対応可能になるか	14.8	17.5	13.5	13.5	14.6	15.0	9.1	11.7	10.7	17.9	19.3	6.9	14.0	16.0	21.9	21.1	20.9
仕事の場所や対人業務の頻度などの、職場環境や仕事の特性はどのようなものか	18.2	18.1	18.6	18.0	13.6	22.8	18.2	17.4	17.2	19.6	14.0	20.7	21.2	13.9	16.7	12.3	19.4
チームでの仕事など、業務はどの程度他の労働者とのかわりがあるのか	12.7	13.9	14.4	9.9	9.6	15.8	9.1	11.3	11.2	14.5	10.5	16.3	12.8	10.9	11.4	8.8	13.4

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説IV.職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等 | SQ② 1/2)

- ◆ 有用と思う情報の「転職理由」別の傾向は以下のとおりであった。
- 「自身のスキルや保有資格を活かせる業界・職種か」では、「満足のいく仕事内容ではなかった」「会社や労働環境に不満があった」が高い結果であった。
- 「転職時に必須となる資格はあるか」「どのようなタスクが遂行できれば賃金が上昇するか」では、「会社都合」が最も高い結果であった。
- 「求められる技術系スキルはどのようなものがあるか」では、「家庭の都合」が最も高い結果であった。
- 上記以外の項目では、転職理由別による顕著な差は見られなかった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思える情報(MA)×転職理由

	該当数	1000	満足のいく仕事内容ではなかった	会社や労働環境に不満があった	賃金が低かった	結婚・出産・育児・介護等家庭の都合	病気・怪我等自身健康上の理由	契約期間の満了	会社都合
			333	361	289	132	97	79	75
IV	自身のスキルや保有資格を活かせる業界・職種か	31.8	43.8	40.4	35.3	32.6	24.7	32.9	32.0
	転職時に必須となる資格はあるか	25.5	29.4	32.1	32.5	25.8	26.8	27.8	41.3
	転職時に有していると好ましい資格はあるか	20.0	23.7	27.4	26.0	24.2	27.8	24.1	24.0
	求められる技術系スキルはどのようなものがあるか	24.9	30.6	33.0	30.1	37.1	34.0	31.6	26.7
	自身が遂行可能なタスクを活かせる業界・職種か	19.6	24.9	28.8	21.8	26.5	27.8	30.4	30.7
	スキルや保有資格による賃金の差異はどの程度存在するか	17.2	23.7	22.4	23.5	22.7	17.5	17.7	26.7
	どのようなタスクが遂行できれば賃金が上昇するか	17.7	18.9	24.1	21.5	22.0	25.8	22.8	30.7
	転職後に遂行が求められるタスクは、どの程度の経験年数で対応可能になるか	14.8	16.2	20.8	20.4	20.5	18.6	25.3	22.7
	仕事の場所や対人業務の頻度などの、職場環境や仕事の特性はどのようなものか	18.2	22.5	23.8	23.9	18.2	18.6	22.8	24.0
	チームでの仕事など、業務はどの程度他の労働者とのかわりがあるのか	12.7	18.0	18.8	15.6	12.9	12.4	12.7	12.0

調査結果詳細 (仮説IV.職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等 | SQ② 2/2)

- ◆ 有用と思う情報の転職時の状況別傾向は以下のとおりであった。
- 雇用形態…多くの情報において、雇用形態により求める情報に傾向の差は見られないが、ほぼ全ての項目において正規雇用の方が有用と思う割合が高い。
…「職場環境や仕事の特性はどのようなものか」「業務はどの程度他の労働者」とのかかわりがあるのか」のみ、非正規雇用の割合が高い。
- 職業変更…現職と前職の異同による差はほぼ見られない。「自身のスキルや保有資格を活かせる業界・職種か」では、同職種での転職の方が割合が5ポイントほど高い。
- 企業規模…企業規模により求める情報の傾向に大きな差は見られないが、企業規模が大きいほど、有用と思う割合が高い傾向にある。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)×雇用形態、現職と前職の異同、現職の企業規模

	該当数	雇用形態		現職と前職の異同		現職の企業規模				
		正規雇用	非正規雇用	同職種	異職種	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上
	1000	669	331	543	457	172	196	242	160	230
自身のスキルや保有資格を活かせる業界・職種か	31.8	34.2	26.9	34.1	29.1	28.5	30.1	27.3	31.9	40.4
転職時に必須となる資格はあるか	25.5	26.0	24.5	26.3	24.5	17.4	19.9	29.8	25.0	32.2
転職時に有していると好ましい資格はあるか	20.0	22.4	15.1	19.7	20.4	14.5	15.8	19.4	24.4	25.2
求められる技術系スキルはどのようなものがあるか	24.9	26.2	22.4	26.2	23.4	15.7	24.0	23.1	28.8	31.7
自身が遂行可能なタスクを活かせる業界・職種か	19.6	22.3	14.2	21.0	17.9	14.5	18.9	18.2	17.5	27.0
スキルや保有資格による賃金の差異はどの程度存在するか	17.2	18.2	15.1	17.3	17.1	11.6	19.9	15.3	17.5	20.9
どのようなタスクが遂行できれば賃金が上昇するか	17.7	18.7	15.7	18.8	16.4	18.6	17.3	10.3	22.5	21.7
転職後に遂行が求められるタスクは、どの程度の経験年数で対応可能になるか	14.8	17.3	9.7	15.8	13.6	10.5	13.8	12.4	15.0	21.3
仕事の場所や対人業務の頻度などの、職場環境や仕事の特性はどのようなものか	18.2	16.9	20.8	19.0	17.3	14.5	19.4	14.9	13.1	27.0
チームでの仕事など、業務はどの程度他の労働者とのかかわりがあるのか	12.7	11.5	15.1	14.0	11.2	14.5	12.2	9.5	12.5	15.2

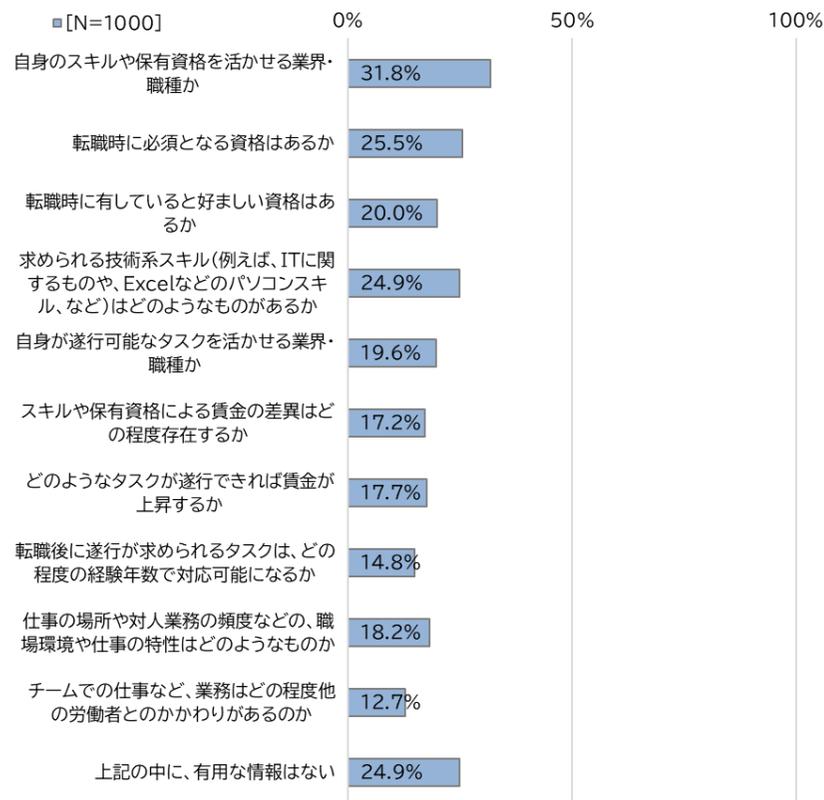
2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

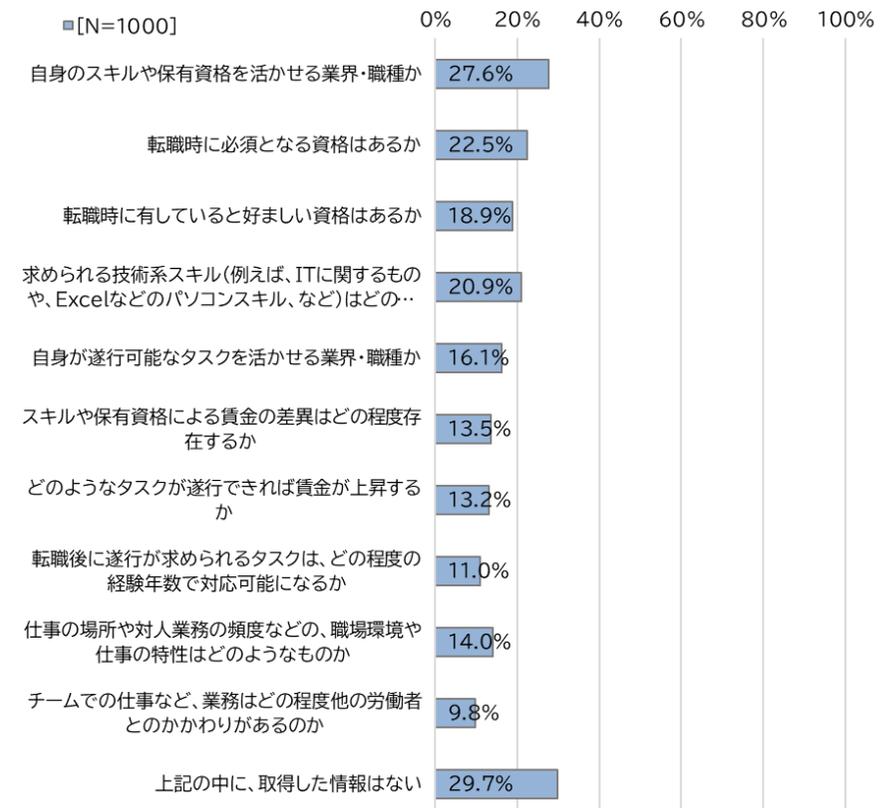
(仮説IV.職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等 | SQ③)

- いずれの情報についても、有用と思うと回答した割合より、実際に取得したと回答した割合が下回っており、有用とは思いが取得できなかった人が存在する。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



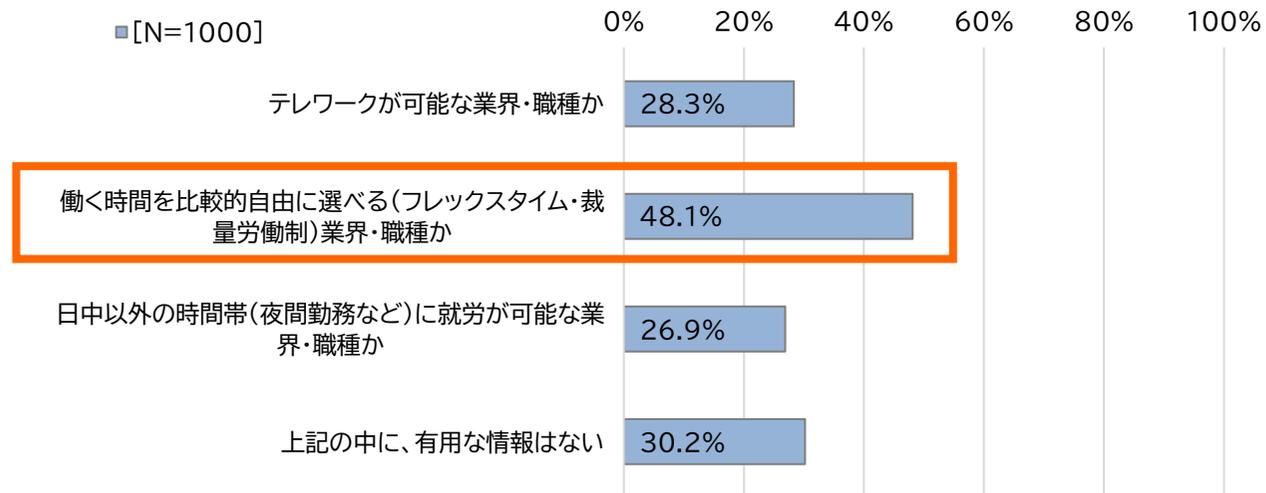
直近の転職活動を行った際に、実際に取得した情報(MA)



調査結果詳細 (仮説V.働き方に関する情報 | 全体)

- 仮説V(働き方)の各情報項目については、「働く時間を自由に選択できる職種か(フレックスタイム制度など)」を有用と思う回答割合が他と比較して高く、約48%であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



ヒアリング時のご意見

- テレワークやフレックスタイム制に関する情報は、需要が高かった。(個社情報としても需要が高かったが、)職業情報としても収集されていた。
- 日中以外の時間帯(夜間勤務など)に就労が可能かどうか、については業種によって収集されている場合もあった。

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説V.働き方 | SQ①属性によって転職者が求める情報に差異はあるか)

- 年代…年代により求める情報にほぼ差は見られない。40-59歳では、有用と思う割合が他と比較し低い。
…「テレワークが可能な業界・職種か」については、18-29歳が最も高く、40-59歳が最も低く、10ポイント程度差がついている。「働く時間を比較的自由に選べる業界・職種か」については、30歳代が最も高く40-59歳が最も低く、10ポイント程度差がついている。
- 性別…性別による差はほぼ見られない。
- 学歴…学歴により求める情報に大きな傾向の差は見られないが、ほぼ全ての項目において、学歴が高いほど有用と思う割合が高い。大学卒・大学院卒は同程度である。
- 年収…年収による傾向の差はほぼ見られず、ほぼ全ての項目において、200万円以下で有用と思う割合が相対的に低い。
…800万～1000万円以下の年収帯においては、「日中以外の次解体に就労が可能な業界・職種か」を有用と思う割合が約44%と高い。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思える情報(MA)×年代・性別・最終学歴・年収

	該当数	年代			性別		最終学歴					年収						
		18-29歳	30-39歳	40-59歳	男性	女性	中学卒	高校卒	専修学校・短期大学・高等専門学校卒	大学卒	大学院卒	200万円以下	200万円超～400万円以下	400万円超～600万円以下	600万円超～800万円以下	800万円超～1,000万円以下	1,000万円超	
V	1000	332	334	334	500	500	22	213	233	475	57	172	196	242	160	230	67	
	テレワークが可能な業界・職種か	28.3	32.5	29.6	22.8	29.4	27.2	13.6	20.7	20.2	34.5	43.9	19.2	30.8	26.9	32.5	33.3	37.3
	働く時間を比較的自由に選べる(フレックスタイム・裁量労働制)業界・職種か	48.1	49.4	52.4	42.5	49.2	47.0	9.1	39.4	45.1	53.9	59.6	36.0	46.4	52.1	60.5	49.1	56.7
	日中以外の時間帯(夜間勤務など)に就労が可能な業界・職種か	26.9	27.7	26.6	26.3	27.8	26.0	18.2	23.5	24.9	29.3	31.6	22.7	28.7	28.2	21.9	43.9	20.9

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説V.働き方 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 1/2)

- ◆ 有用と思う情報の「転職理由」別の傾向は以下のとおりであった。
- 「働く時間を比較的自由に選べる業界・職種か」では、「家庭の都合」「契約期間の満了」が高い結果であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思える情報(MA)×転職理由

			満足のいく仕事内容ではなかった	会社や労働環境に不満があった	賃金が低かった	結婚・出産・育児・介護等家庭の都合	病気・怪我等自身健康上の理由	契約期間の満了	会社都合
	該当数	1000	333	361	289	132	97	79	75
V	テレワークが可能な業界・職種か	28.3	39.9	36.8	33.2	31.1	36.1	43.0	28.0
	働く時間を比較的自由に選べる(フレックスタイム・裁量労働制)業界・職種か	48.1	49.2	55.7	56.1	67.4	55.7	65.8	54.7
	日中以外の時間帯(夜間勤務など)に就労が可能な業界・職種か	26.9	28.5	32.1	36.0	38.6	34.0	30.4	30.7

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説V.働き方 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 2/2)

- ◆ 有用と思う情報の転職時の状況別傾向は以下のとおりであった。
- 雇用形態…「テレワークが可能な業界・職種か」「働く時間を比較的自由に選べる業界・職種か」では、正規雇用の方が有用と思う割合が高いが、「日中以外の時間帯に就労が可能な業界・職種か」は、雇用形態による差はほぼない。
- 職業変更…現職と前職の異同による差はほぼ見られない。「働く時間を比較的自由に選べる業界・職種か」は、異職種への転職者が有用と思う割合が8ポイントほど高い。
- 企業規模…企業規模により求める情報の傾向に大きな差は見られないが、企業規模が大きいほど、有用と思う割合が高い傾向にある。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)×雇用形態、現職と前職の異同、現職の企業規模

			雇用形態		現職と前職の異同		現職の企業規模				
			正規雇用	非正規雇用	同職種	異職種	29人以下	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上
	該当数	1000	669	331	543	457	172	196	242	160	230
V	テレワークが可能な業界・職種か	28.3	31.2	22.4	28.5	28.0	20.9	21.9	23.6	30.6	42.6
	働く時間を比較的自由に選べる(フレックスタイム・裁量労働制)業界・職種か	48.1	51.3	41.7	44.2	52.7	32.6	44.9	52.9	51.9	54.8
	日中以外の時間帯(夜間勤務など)に就労が可能な業界・職種か	26.9	26.8	27.2	27.8	25.8	21.5	24.5	26.4	35.6	27.4

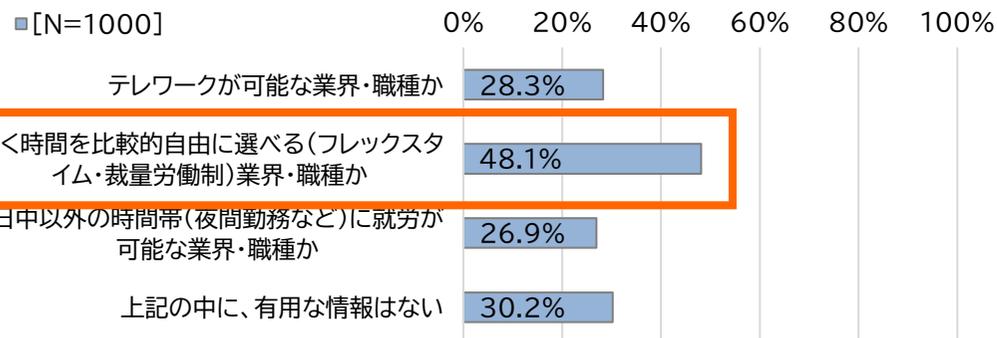
2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

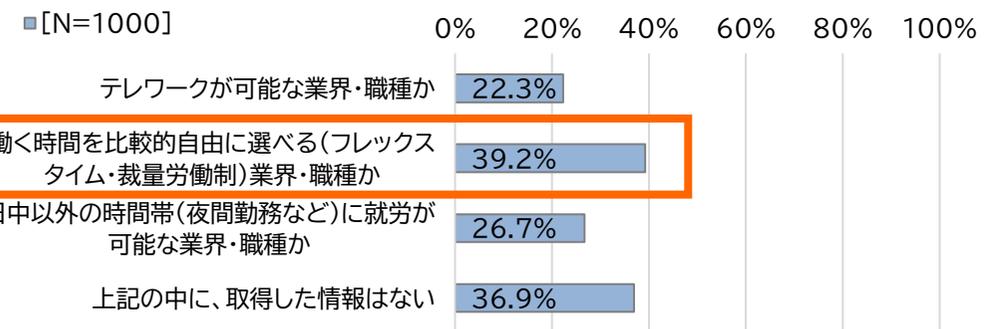
(仮説V.働き方 | SQ③転職者が有用と考えているが取得できていない情報は何か)

- いずれの情報についても、有用と思うと回答した割合より、実際に取得したと回答した割合が下回っており、有用とは思いますが取得できなかった人が存在する。
- 他の項目と比較し、両者(有用と思う／実際に取得した)の差分が大きい(有用と思うが取得できていない人が多い)項目は、「働く時間を自由に選択できる職種か(フレックスタイム制度など)」である(9%程度の差)。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



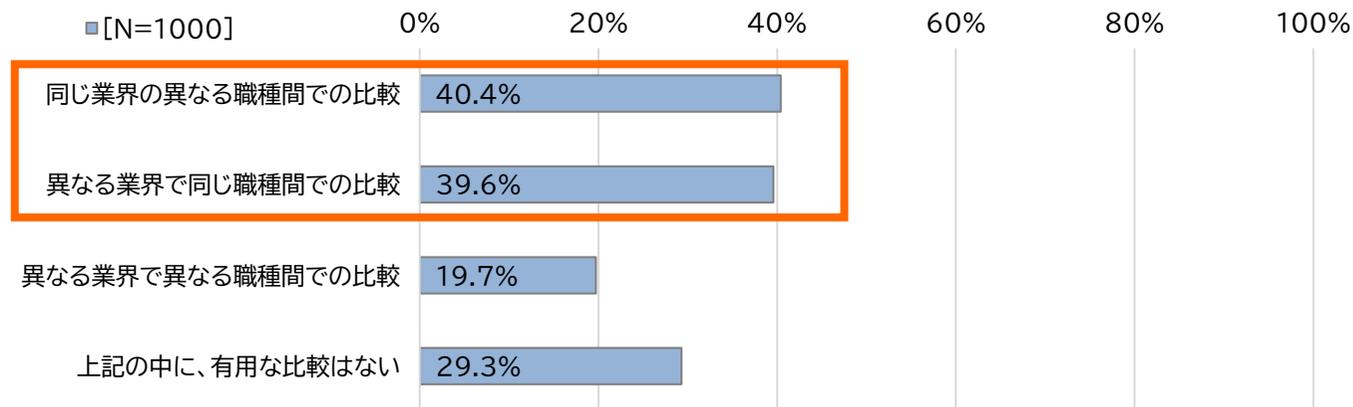
直近の転職活動を行った際に、実際に取得した情報(MA)



調査結果詳細 (仮説VI.職業間比較 | 全体)

- 仮説VI(職業間比較)の各情報項目については、「同じ業界の異なる職種間での比較」、「異なる業界で同じ職種間での比較」を有用と思う回答割合が他と比較して高く、約40%であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)



ヒアリング時のご意見

- 転職者によって有用だと思うかどうかにはばらつきがみられたが、有用と考える転職者によっては、職業情報重要視していた。
 - 様々な民間サイトで比較をしたが、手間であり、情報を比較できるサイトがあると助かる、との声もあった。

2. 調査結果詳細 / 2.1 アンケート調査 / 2.2.3 アンケート調査結果詳細

調査結果詳細

(仮説VI.職業間比較 | SQ①属性によって転職者が求める情報に差異はあるか)

- 年代…年代により求める情報にほぼ差は見られない。40-59歳では、有用と思う割合が他と比較し低い。
- 性別…性別による差はほぼ見られない。
- 学歴…学歴により求める情報に大きな傾向の差は見られないが、ほぼ全ての項目において、学歴が高いほど有用と思う割合が高い。
- 年収…年収による傾向の差はほぼ見られず、ほぼ全ての項目において、200万円以下で有用と思う割合が相対的に低い。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思える情報(MA)×年代・性別・最終学歴・年収

			年代			性別		最終学歴					年収					
			18-29歳	30-39歳	40-59歳	男性	女性	中学卒	高校卒	専修学校・短期大学・高等専門学校卒	大学卒	大学院卒	200万円以下	200万円超～400万円以下	400万円超～600万円以下	600万円超～800万円以下	800万円超～1,000万円以下	1,000万円超
	該当数	1000	332	334	334	500	500	22	213	233	475	57	172	196	242	160	230	67
VI	同じ業界の異なる職種間での比較	40.4	41.9	42.8	36.5	42.8	38.0	22.7	33.3	37.8	44.0	54.4	28.6	44.9	39.9	43.9	38.6	52.2
	異なる業界で同じ職種間での比較	39.6	39.5	44.3	35.0	41.4	37.8	22.7	29.1	39.9	42.3	61.4	28.1	38.0	43.7	49.1	50.9	41.8
	異なる業界で異なる職種間での比較	19.7	20.5	21.0	17.7	19.6	19.8	9.1	16.4	20.6	21.7	15.8	16.7	19.9	21.0	21.9	21.1	17.9

調査結果詳細 (仮説VI.職業間比較 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 1/2)

- ◆ 有用と思う情報の「転職理由」別の傾向は以下のとおりであった。
- 「同じ業界の異なる職種間での比較」は、「会社都合」が最も高い結果であった。
- 「異なる業界で同じ職種間での比較」は、「家庭の都合」が最も高い結果であった。

転職先の業界・職種の検討に有用だと思う情報(MA)×転職理由

			満足のいく仕事内容ではなかった	会社や労働環境に不満があった	賃金が低かった	結婚・出産・育児・介護等家庭の都合	病気・怪我等自身の健康上の理由	契約期間の満了	会社都合
	該当数	1000	333	361	289	132	97	79	75
VI	同じ業界の異なる職種間での比較	40.4	49.2	49.6	44.3	47.7	47.4	51.9	54.7
	異なる業界で同じ職種間での比較	39.6	45.6	47.9	49.8	53.0	47.4	41.8	40.0
	異なる業界で異なる職種間での比較	19.7	22.5	24.1	26.3	31.8	25.8	29.1	24.0

調査結果詳細 (仮説VI.職業間比較 | SQ②転職時の状況によって求める情報に差異があるか 2/2)

- ◆ 有用と思う情報の転職時の状況別傾向は以下のとおりであった。
- 雇用形態…雇用形態により求める情報に傾向の差は見られず、ほぼ全ての項目において正規雇用の方が有用と思う割合が高い。
- 職業変更…「同じ業界の異なる職種間での比較」のみ、同職種への転職者が有用と思う割合が高い。
- 企業規模…企業規模により求める情報の傾向に大きな差は見られないが、企業規模が大きいほど、有用と思う割合が高い傾向にある。

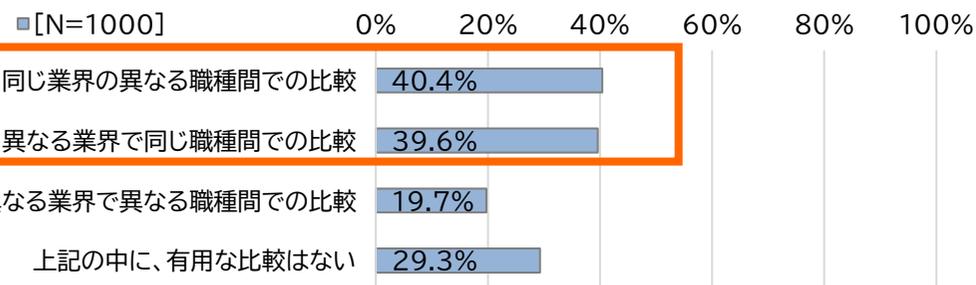
転職先の業界・職種の検討に有用だと思える情報(MA)×雇用形態、現職と前職の異同、現職の企業規模

		該当数	雇用形態		現職と前職の異同		現職の企業規模				
			正規雇用	非正規雇用	同職種	異職種	29人以下	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上
		1000	669	331	543	457	172	196	242	160	230
VI	同じ業界の異なる職種間での比較	40.4	45.1	30.8	42.7	37.6	30.8	36.7	38.8	42.5	50.9
	異なる業界で同じ職種間での比較	39.6	42.9	32.9	38.3	41.1	29.7	34.7	44.6	44.4	42.6
	異なる業界で異なる職種間での比較	19.7	19.9	19.3	16.2	23.9	14.0	20.9	16.9	20.0	25.7

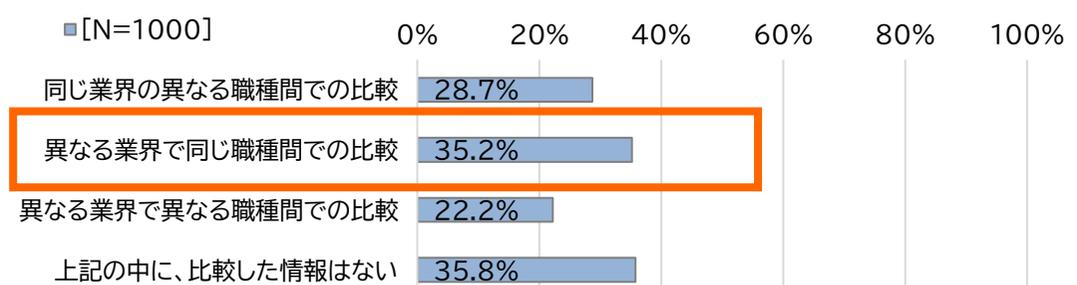
調査結果詳細 (仮説VI.職業間比較 | SQ③転職者が有用と考えているが取得できていない情報は何か)

- 「同じ業界の異なる職種間での比較」「異なる業界で同じ職種間での比較」については、有用と思うと回答した割合より、実際に取得したと回答した割合が下回っており、有用と思うが取得できなかった人が存在する。
- 特に、「同じ業界の異なる職種間での比較」は、両者(有用と思う／実際に取得した)の差分が大きく(12%程度の差)、有用と思うが取得できていない人が他と比較し多い。

転職先の業界・職種の検討に**有用**だと思える情報(MA)



直近の転職活動を行った際に、実際に**取得**した情報(MA)



2. 調査結果詳細

- 2.1 アンケート調査
- 2.2 ヒアリング調査

調査対象者選定方針・選定者の在籍企業

- 対象者の偏りを避け、以下の方針で対象を決定。

項目	方針
企業規模	大企業・中小企業あわせて10人。
産業・職種	偏りがないように選定。
転職先	異業界・異職種転換したものを中心に選定。

- 今回のヒアリング対象者の在籍企業は右記の通り。

NO.	企業名	規模	業種
1	A社	大企業	製造業
2	B社	中小企業	製造業
3	C社	大企業	シンクタンク業
4	C社	大企業	シンクタンク業
5	D社	中小企業	建設業
6	D社	中小企業	建設業
7	E社	大企業	印刷業
8	E社	大企業	印刷業
9	F社	中小企業	運送業
10	G社	中小企業	卸売業

【概要】本ヒアリング調査にて明らかになったこと 1/2

- I. 労働市場の統計
 - 情報を収集している人は多くなかった。
- II. 中長期的展望
 - キャリアパスは「個社情報では収集しにくい」ため職業情報の観点で収集されていた。
 - 賃金については、「現在の賃金水準」への関心が高く、「これからの水準の変化」については関心が高くない。
 - スキルが身につくかどうか、については関心が高く収集されていた。
- III. 人材の流動状況
 - 「現在需要が高い職種かどうか」は特定の職種によっては、有用だと考えられている情報であるということが分かった。
 - 実務経験について、多くの転職者に有用だと考えられ、また収集されていた。
- IV. 職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等
 - スキル・資格については、ほとんどの転職者が収集していた
 - タスクについては人によってばらつきがみられた

【概要】本ヒアリング調査にて明らかになったこと 2/2

- V.働き方に関する情報
 - テレワークやフレックスタイム制については、全般的に需要が高かった。(個社情報としても需要が高かったが、)職業情報としても収集されていた。
 - 日中以外の時間帯(夜間勤務など)に就労が可能かどうか、については業種によって収集されている場合もあった。
- VI. 業界内外での比較
 - 転職者によってばらつきがみられた
 - 職業情報を比較すること自体には一定の需要があると考えられる。
- job tagに対するご意見
 - 適職診断など、job tagに掲載の「自己診断ツール」は全般的に評価が高く、事前に知っていたら使用したかったとの声が多かった。
 - 職業情報の図巻的要素は、主に中小企業への転職者に需要があった。
 - 改善点として、情報がわかりにくく、見やすさや情報の見せ方に工夫の余地があるとの指摘。

2. 調査結果詳細 / 2.2 ヒアリング調査 / 2.2.3 ヒアリング調査結果詳細

大分類別ご意見(I .労働市場の統計情報)

◆ 以下のご意見をいただいた。

- ✓ 就職活動の各フェーズ(特に、転職検討開始時、業種・職種検討段階、面談準備段階、最終決定時)において、収集した情報、有用であった情報
- ✓ 取得しなかったが、探せなかった情報

仮説 I .労働市場の統計	ご意見
情報項目別 全般	<ul style="list-style-type: none"> ● 収集はしておらず、この情報で転職するかどうかは決めないためそこまで有用ではない。 ● ①-⑤は取得していない。正規雇用であり、転職が必須の状況でもなかったため。社会情勢によっては参考にする可能性はある。 ● ①-⑤は取得していない。資格の勉強をしている中で日々目にはしていた ● 特に収集していないが、転職時に社会常識を身につけておくという観点で、収集したかったとは考える。 ● 特に収集していない。必要ないと考える。
① 直近の日本の離職率	
② 日本の失業率	<ul style="list-style-type: none"> ● 特に、①-③はどちらかというとながティブな情報であるが、転職活動をすること自体、前向きである以上、あまり役にたつ場面の想像がつかない。転職を考えている人達からすると、不要ではないか ● ①②③は、年齢的に解雇の可能性は低く有用ではない、かつ取得もしていない。
③ 日本の長期失業者数	
④ 直近の有効求人倍率	<ul style="list-style-type: none"> ● ④⑤は、タイミングが悪い時に転職をしなくなかったため、新聞やニュースから取得していた ● ④はデザイナーの有効求人倍率などを調べていた。 ● ⑤は有用だと思うが△といったところ。競争率を把握することは良いかと思う。取得タイミングとしては、転職検討開始時や業種・職種検討段階あたりであると有用
⑤ 検討している業界や職種の求人数	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑤は、個社情報としては収集した。

2. 調査結果詳細 / 2.2 ヒアリング調査 / 2.2.3 ヒアリング調査結果詳細

大分類別ご意見(Ⅱ.中長期的展望)

◆ 以下のご意見をいただいた。

仮説Ⅱ.中長期的展望	
情報項目別	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> ● ①-⑧は採用面接を受ける前に収集し、本当にこの業界・職種でよいか判断する材料として使用した。 ● ①-⑧で取得した情報はない。 ● ③-⑦は、職種チェンジを検討する際にヒントになる。 ● ①②③⑥⑦は、内定後に、現職の方々とお話する機会があり、そのタイミングで確認した ● ①②⑥⑦⑧は同業界や職種、企業規模が類似している友人・知人に確認した。 ● ①②③④⑧は転職先の職種を検討する段階で収集した。 ● ①②④⑤⑥⑦は、業界・職種を選択する際に、取得した
① 典型的なキャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> ● ①②は取得しなかった。他社の状況を知りたい。その業界・企業で、人事部を2,30年続けた場合のキャリアパスがわからない。個社が公表することは難しいと思われ、業界×職種で一般的なキャリアパスの情報があれば参考になる。
② キャリアアップにかかる時間	<ul style="list-style-type: none"> ● ①②は、業界・職種情報として知りたかった情報。ここが一番外から見えない。同業界や職種、企業規模が類似している企業の知人から取得した。大企業ではキャリアパスが決まっていることが多い。転職を検討している段階で取得した。 ● ①人事の場合、キャリアパスは各社で異なる。(年功序列/実力主義、など)
③ 今後人材需要が高まることが見込まれる業界・職種か	<ul style="list-style-type: none"> ● ③は直近、ネットショッピングの普及などでドライバーの需要が高まっていることを調べた。
④ 現在賃金が高い業界・職種か	<ul style="list-style-type: none"> ● ④は「オープンワーク」などのWebサイトを活用して調べた。 ● ④は民間のサイトで業界・職種の傾向を見ていた。 ● ④は事務職がおよそいくらもらえるのか、営業職から変わることでもいくら変わるのかを調べた。 ● ④はドライバーの賃金が著しく低くないことを事前に調べた。
⑤ 今後賃金の上昇が見込まれる業界・職種か	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑤事務職が今後どのように賃金が推移するのかについて調べた。
⑥ 現在需要が高いスキルや技術の習得が可能か	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑥⑦を取得した。社員訪問の中で聞いた。需要が見込まれるかという観点のみならず、自身が希望するキャリア(特定分野の専門性を高めるなど)を実現するためのスキルを身に付けることができるか、という観点で情報収集した。
⑦ 今後需要が高まることが見込まれるスキルや技術の習得が可能か	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑥⑦⑧は取得しなかったものの、有用であると考え。効率的に業務を遂行する観点から、必要なスキルを習得しやすい業種・職種の方が望ましいと考える。
⑧ 生成AIによる代替可能性の高い業界・職種か	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑧は面白い着眼点である。転職活動時に考えた。人事制度設計は、将来生成AIに代替されるのではという点が気になっている。ドイツで、職業が生成AIにとって代わられるというサイト(https://job-futuromat.iab.de/)があるが、危機感をあおるだけでなく、リスクリングを促すサイトになっている。こういったスキルを身につけると良いといった情報もある。そういった情報が日本でもあると面白い ● ⑧は今後も取得しない。人事の仕事は代替可能性が高いと思う一方、一部が代替され業務内容・質が変わると理解

大分類別ご意見(Ⅲ.人材の流動状況)

◆ 以下のご意見をいただいた。

仮説Ⅲ.人材の流動状況	
情報項目別	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> ● ①-⑥全てを個社情報として取得しなかった。 ● ③-⑥は探せない情報であり、面接で聞くしか術がなかった。面接準備段階で特に重要 ● ①-⑥は全て取得できなかった。
① 現在人材需要が高い業界・職種か	<ul style="list-style-type: none"> ● ①はドライバー不足が社会問題になっており需要が高まっているという情報を取得した。 ● ①はデザイナーの需要がどの程度、どの地域で存在しているのかを調査した。
② 転職時に求められる実務経験	<ul style="list-style-type: none"> ● ②はこれまで自分が培ってきた経験や職種が世の中に求められているのか、需要と供給のバランスは気になっていた。転職エージェントに教えてもらう情報を頼りにしていた ● ②はこれまでの職務経験や、大学院で得た知識レベルで業務に耐えうるのかどうかについて確認した。 ● ②は事務職の転職にあたり、要求される実務経験の程度について情報を収集した。 ● ②は実務経験がどの程度ドライバーに求められるのかについて収集した。 ● ②はデザイナーが未経験だと難しい職種であることを知っていたので、どの程度の経験が求められるのかを収集していた。
③ 経験無し/異職種からの転職割合	<ul style="list-style-type: none"> ● ③は異職種への転職を検討しなかったため収集していない。 ● ③は収集しなかったが、現在の自分の職種が転職先で受け入れられる可能性がどの程度あるのかを把握できるのは有用だと考える。 ● ③は収集できなかったが、あったら有用であったと考える。
④ 経験無し/異職種からの定着率	<ul style="list-style-type: none"> ● ④は過去の転職活動で収集した。長く働くことができる環境かどうかを見極めたかった。 ● ③は収集できなかったが、あったら有用であったと考える。
⑤ 現在の業界・職種から転職する場合に、受け入れられやすい業界・職種はどこか	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑤は有用であると考えていたが取得できなかった。この情報があれば転職活動の助けになった。 ● ③は収集できなかったが、あったら有用であったと考える。
⑥ どの年代の転職者が多いのか	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑥は収集していないが、自分が求められている年代に当てはまる場合には転職の後押しになり有用 ● ⑥は、個社は出せない情報。職業情報としてあると良いのではないか ● ⑥は収集したいと考えていたが、掲載場所がわからず、収集できなかった。 ● ⑥はどの年代が多いのかについては収集した

2. 調査結果詳細 / 2.2 ヒアリング調査 / 2.2.3 ヒアリング調査結果詳細

大分類別ご意見(Ⅳ.職務の内容・性質、賃金及び求められる経験・スキル等)

◆ 以下のご意見をいただいた。

仮説Ⅳ.職務内容・性質等	
情報項目別	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> ● ①②③④⑤⑨を中心に、収集しようとして注意を払っていたポイントである。応募前に収集していた。 ● ①-⑦は取得したが、収集は大変だった。情報がまとまったサイトがあると嬉しい。
スキル・資格	<ul style="list-style-type: none"> ● ①-④の「スキルや資格」情報は、社員訪問を通じて取得した。スキルに関しては、大学院時代に獲得した知識やスキルを活かすことができるかを職業選択時に最も重視していた。 ● ①-④は求人に応募するにあたり必要な情報である。 ● ①-④、⑥は、人事では、スキル・資格は必須なものがなくそれほど重要ではない。②よりは③が必要。 ● ①は取得していた。個社の情報の前に、業界の情報としても取得していた。人事領域だと、人事部以外にも人事コンサルといった似た職種もあるため、そういった周辺情報も調べていた。 ● ②は必要な資格を保持していない場合、確実に落とされるため必ず確認するだろう。 ● ②③の資格情報は、必要な情報であった。保有資格による年収差を知りたかった。 ● ②社会保険労務士の資格が必須かどうかを確認していた。 ● ③や⑥は、転職活動の初期(転職検討開始時や業種・職種検討段階)で有用と思う。 ● ①資格を活かせるか、②必須となる資格は何か、④運転技術が活かせるかなどは気にしていた。 ● ③は収集できなかったが、あったら有用であったと考える。
タスク	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑤⑦⑧⑨⑩はタスク関連の情報は収集していない。転職活動の際に、そこまで詳細な職務内容について収集して転職先を検討することは稀で、大まかな業務内容に関心があるのではないか。 ● ⑤はこれまでの経験を活かすという意味で必須。職種を変えても通用することが掴めればより良い。職種をタスクに細分化した時に、評価される経験、賃金やポジションへの反映の仕組みが可視化されると良い。 ● ⑤は、勤務時間内に課せられるタスクの程度や遂行可能かという観点で収集した。タスクよりもスキルに関する情報を収集。 ● ⑦は、取得したいと思っていたが取得できなかった情報である。 ● ⑦、⑧は転職活動後段(面談準備段階や最終決定時)に有用と思う。 ● ⑧は将来の話であり特に意識していない項目。提示されると確かに有用とは思う。 ● ⑤⑦⑧は、タスク関連の情報は有用と思わない。入職後に覚えていけば良いのではないか。
	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑨⑩は特に重要視していない。ある程度予想がつく。 ● ⑩は、必要な情報かどうかは人によるところが大きい。対人関係が難しい人もそれなりに多いと思う。 ● ⑩は、転職活動後段(面談準備段階や最終決定時)に有用と思う。 ● ⑩について、チームでの遂行業務かどうかを気にしていた。 ● ⑩は一人で遂行できる仕事良かったため気にしていた。
	<ul style="list-style-type: none"> ● ⑨ 仕事の場所や対人業務の頻度など、職場環境や仕事の特性 ● ⑩ チームでの仕事など、業務はどの程度他の労働者とのかわりの有無

2. 調査結果詳細 / 2.2 ヒアリング調査 / 2.2.3 ヒアリング調査結果詳細

大分類別ご意見(V.働き方に関する情報)

◆ 以下のご意見をいただいた。

仮説V.働き方に関する情報	
情報項目別	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> ● ①②は収集していたが、他の情報に劣後。絞り込んだ求人の中で優先順位をつける際に活用する情報。 ● ①②は子育て・仕事の両立のため、保育園への送り迎えができるか等の観点で収集した。 ● ①②は情報取得していた。業界・職種単位でも見ていた。 ● ①②は転職時に、職種選択の段階でテレワークや柔軟な働き方ができる職種かどうかを気にして調べていたため、重要視していた。 ● 分類 I ~ IV の情報に比べると有用ではない。業界が同じであっても個社によって異なる情報 ● ①②テレワークや柔軟な働き方が可能かどうかは、職業情報・個社情報の両方で取得した
① テレワークが可能な業界・職種か	<ul style="list-style-type: none"> ● ①は、ホワイト／ブルーカラーである程度見当がつく。だが、新卒や第二新卒には必要な情報と思う。 ● ①転職時はコロナ禍前であり、当時はまだテレワークが一般的ではなかった。
② 働く時間を比較的自由に選べる(フレックスタイム等)業界・職種か	<ul style="list-style-type: none"> ● ②子育てと両立できるかどうかという観点で労働時間が柔軟かどうか情報を収集していた。 ● ②フレックスタイムは業界・職種というよりも個社による。
③ 日中以外の時間帯(夜間勤務など)に就労が可能な業界・職種か	<ul style="list-style-type: none"> ● ③夜勤ができる職種かどうかは、転職時に最も重視していた項目の一つである。

大分類別ご意見 (VI. 業界内外での比較)

◆ 以下のご意見をいただいた。

仮説VI. 業界内外での比較	
情報項目別	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金比較については、政府統計から把握可能だが、一般の人はなかなかたどり着けない。分かり易く、簡易な操作で確認できるものがあると良い。 ● 特に収集していない。
① 同じ業界の異なる職種間での比較	
② 異なる業界で同じ職種間での比較	<ul style="list-style-type: none"> ● ②は収集した。業種は変わっても、職種は同じ人事職に転職したいと考えていた。 ● ②は個社間での比較をしていた
③ 異業界かつ異職種間での比較	<ul style="list-style-type: none"> ● ③は様々な民間サイトで比較をしたが、手間だった。情報を比較できるサイトがあると助かる ● 警備員など、夜間勤務という観点で比較はした。

その知と歩もう。

MRI 三菱総合研究所

海外調査に関する報告書

「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5

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. O*NET、job tag比較調査	6
3. O*NET活用サービス事例調査	61
4. デンマーク事例調査	76
5. シンガポール事例調査	104

1. 実施概要

1. 実施概要

実施概要

- job tagが将来的により有用かつ効果的なツールとして機能するための検討にあたり、海外における職業情報提供やそれに準ずる人材関連施策・サービスに係る先進事例を参照し、情報収集を行うことを目的として、海外調査を実施した
- 実施した調査、及び各調査の対象や実施内容は以下の通り

調査名	主な調査対象	実施内容
O*NET、job tag比較調査	<ul style="list-style-type: none"> • O*NET OnLine • job tag 	<ul style="list-style-type: none"> • 米国で提供されるO*NET OnLine等の職業情報提供サイトを参照し、提供される情報や機能について、job tagとの比較を実施
O*NET活用サービス事例調査	<ul style="list-style-type: none"> • O*NETを活用した人材サービスの提供主体 	<ul style="list-style-type: none"> • 民間事業者、大学、自治体等において、米国のO*NETに掲載される情報・機能を活用し、キャリア診断をはじめとした求職者サポートやその他サービスを提供する事例を調査
デンマーク事例調査	<ul style="list-style-type: none"> • STAR(デンマーク労働市場・採用庁) • ジョブセンター(職業斡旋機関) 	<ul style="list-style-type: none"> • デンマークの行政機関や職業斡旋機関等における、職業情報・労働市場情報の提供、及びそれらを活用した職業斡旋やキャリアガイダンス等の取組を調査
シンガポール事例調査	<ul style="list-style-type: none"> • SkillsFutureSG(My Skills Future、My Carrers Future) 	<ul style="list-style-type: none"> • シンガポールにおける、スキルフレームワークを活用した職業訓練プログラムの提供や企業・求職者のマッチング等に係る取組を調査

1. 実施概要

調査結果 全体概要

- 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

調査名	得られた知見
O*NET、job tag比較調査	<ul style="list-style-type: none"> ● O*NETでは、<u>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</u>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、<u>O*NETを中核とした民間サービス・自治体施策が展開</u>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活用サービス事例調査	
デンマーク事例調査	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。<u>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</u> ● 教育ガイダンスシステムは、<u>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</u>となっている
シンガポール事例調査	<ul style="list-style-type: none"> ● シンガポールでは、<u>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、求人とのマッチング、キャリア診断等の各種サービスが展開</u>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

2. O*NET、job tag比較調査

2.1. 全体概要・まとめ

O*NET、job tagの全体像の比較(1/2)

- O*NETは、掲載職業数が多く、かつ仕事の内容だけでなく、需要予測等の客観的な情報・データが充実している。また、API連携等により、外部の民間サービス等も含めた情報提供を行う
- job tagは、O*NETと比較して職業情報の量は限定的である一方、求職者向けの診断ツールをはじめとして、求職者の関心・ニーズに沿った職業情報の提供に重点が置かれている

項目		O*NET	job tag
全体の特色		<ul style="list-style-type: none"> 掲載職業数:1,016 職業の内容だけでなく、今後の需要予測等、客観的な情報・データが充実 API連携等を通じて、O*NETのデータを活用した他の民間サービス等を含め、職業情報提供・求職者支援等を行う 	<ul style="list-style-type: none"> 掲載職業数:約500 求職者の関心・ニーズに沿った職業情報の提供に特に重点が置かれており、診断ツールや職業情報の検索方法等が充実
構成要素・役割	データベース	○(O*NET Resource Center)	○
	職業情報提供	○(O*NET OnLine)	
	求職者向け情報提供	○(My Next Move)	
	職業コード提供	○(O*NET Web Services)	
	API提供	○(O*NET Code Connector)	—
提供機能・ツールの特色		<ul style="list-style-type: none"> 職業や技術に係る今後の需要予測等のデータを提供 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 注目の職業(Bright Outlook) ▶ 注目の技術・テクノロジー(Hot Technology, Demand Skill) ▶ 職業の自動化予測(Future of work) O*NET上のデータを民間サービス等で活用できるよう、API連携機能等が充実 	<ul style="list-style-type: none"> 求職者向けの多様な診断ツールを提供 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業興味検査 ▶ 価値観検査 ▶ 職業適性テスト ▶ しごと能力プロフィール ▶ ポータブルスキル見える化ツール 企業向けにも活用可能なツールを提供 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人材採用要件整理 ▶ タスク整理

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.1. 全体概要・まとめ

O*NET、job tagの全体像の比較(2/2)

- O*NETは、注目の職業や今後の雇用予測に加え、多様なスキル情報を提供することで、職業やスキルのニーズに沿った職業検索が可能である
- job tagは、組み合わせ検索等の検索方法に加え、賃金や労働時間等の情報が充実しており、求職者が職業に求める条件に沿った検索が可能となっている

項目	O*NET	job tag
職業検索方法の特色	<ul style="list-style-type: none"> 注目の職業(Bright Outlook)に基づき、今後の職業の需要・雇用ニーズに沿った検索が可能 必要な経歴・資格の分類(Job Zone)や、ソフトウェアスキル(Technology Skills等)、注目の技術・テクノロジー(Hot Technology, Demand Skill)に基づき、必要とされる教育レベルや、スキルのニーズに沿った検索が可能 	<ul style="list-style-type: none"> 複数の言葉を組み合わせた検索や、絞り込み検索により、求職者のニーズに沿った職業検索が可能 イメージ検索(地図)や免許・資格での検索、賃金・求人倍率での検索等、多様な検索方法を提供
提供情報の特色	<ul style="list-style-type: none"> ソフトウェアスキル等、スキルに関する情報が充実しているとともに、今後10年間で予測される求人数や雇用の成長度に関する情報を提供 <ul style="list-style-type: none"> ソフトウェアスキル(Technology Skills) 求人予測(Projected job openings) 雇用の成長予測(Projected growth) 	<ul style="list-style-type: none"> 求職者にわかりやすいよう、仕事内容の解説が詳細に記載されている また、職業を選択する際の判断基準となるような情報が充実している <ul style="list-style-type: none"> 求人賃金(月額) 平均労働時間 平均年齢 一般的な就業形態

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.2. 背景情報の比較

O*NET、job tag構築に係る背景情報(1/3)

- 米国版O*NET(Occupational Information Network。以下、O*NET)、job tagとともに、省庁の管轄下にあるサービスである
- job tagは独立行政法人単体でデータを収集・システム構築・運営を行っているのに対し、O*NETは多数の主体が役割を分担しシステムを維持している

項目	O*NET	job tag
創設年	1998年	2020年
管轄省庁	Department of Labor Employment and Training Administration (米国労働省 雇用訓練局)	厚生労働省
開発・運営者	<ul style="list-style-type: none"> • O*NET 開発センター(O*NET の開発・運営に関する実務を指揮、契約している組織・機関との連携をはじめ、Webサイトの管理や利用者からの問い合わせ対応、データを活用した研究報告書の作成等) • RTI International(情報収集のための調査のデザイン、サンプリングと調査協力依頼、調査票の送付等の実施、回答者から寄せられるメールへの対応、データの基礎的な分析) • Human Resource Research Organization(O*NET のコンテンツモデルや、データ収集、職務分析、アセスメント、職業訓練等に技術的専門性を与え、O*NET に実際に実装される職業の数値データの最終的な決定を行う。RTI が現職者に対して質問紙調査を行い、新しいデータベースを作成し、このデータベースを判断材料として HumRRO の分析官が最終的な決定を行う) • North Carolina State University(O*NETに関する基礎的研究をサポート) • MCNC(サーバーや通信回線といった主にハードの面で O*NET に貢献) 	<ul style="list-style-type: none"> • Webサイトの開発・運営:厚生労働省 • 掲載コンテンツの作成:(独)労働政策研究・研修機構
掲載職業数	1,016(データがあるものは923) ※掲載職業数は、1,167(2000年)→949(2006年)→1,102(2009年)→1,110(2010年)→1,016(2019年)と、更新のたびに増減している	約500

出所: JILPT 資料シリーズ No.203(2018)「仕事の世界の見える化に向けて —職業情報提供サイト(日本版O-NET)の基本構想に関する研究—」

O*NET Resource Center「Occupational Listings」、https://www.onetcenter.org/taxonomy/2019/updated_mult.html(2024年10月31日最終閲覧)

2.2. 背景情報の比較

O*NET、job tag構築に係る背景情報(2/3)

- 米国ではO*NETの前身を含め多数の職業情報を提供しており、職業情報が社会に浸透している
- 日本では「職業情報が見える化」する総合的な取組が求められ、O*NETに倣って日本版の職業情報の提供基盤を整備している

項目	O*NET	job tag
背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> • 米国における職業情報を提供する媒体として「職業辞典」(DOT: Dictionary of Occupational Titles)が存在し、1939年から1991年まで刊行されていた。DOTは米国社会において、職業情報の基盤となる情報として普及していたが、各職業の記述は充実していたものの、職業観の相互関係(職業間の類似関係等)が不十分で転職での利用が難しいと指摘されていた • また、DOTは職務分析者が職務分析により情報収集するため、膨大な予算を要し、連邦政府は予算と人員の削減を必要としていたこと、社会の変化に対応したより頻繁な情報更新が必要だったことからO*NETが創設された 	<ul style="list-style-type: none"> • 人口減少下で安定的な経済成長を実現するため、個人の能力を最大限に活かし、労働生産性の向上を図る必要があることから、2017年の「働き方改革実行計画」において、総合的な職業情報を提供するサイト(日本版O*NET)を創設することが決定された • 単線型の日本のキャリアパスから、転職・再就職等、多様な採用機会の拡大を図るため、転職希望者等が持つ職業スキルや能力等を活かした就職活動、企業の採用活動が行えるよう「職業情報が見える化」を促進することを目指す
概要	<ul style="list-style-type: none"> • 実際に当該職業に従事している人々からデータを取得し、国内に存在するあらゆる職業について情報を網羅した包括的な職業情報のデータベース。その職業に必要な知識や経験等の要件、実際の仕事内容、賃金、その職業で地域に現在出ている求人情報、新しい職業やトレンド等、その職業にまつわる詳細なデータを提供する • O*NETはデータベースであり、そのデータを提供するための多様な媒体、ツール等が備えられている 	<ul style="list-style-type: none"> • 米国の職業情報提供サイトである「O*NET OnLine」をモデルとして開発された職業情報提供サイト。「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」(仕事するのに必要な技術・技能)等の観点から職業情報を見える化し、求職者等の就職活動や企業の採用活動を支援する • 独立行政法人労働政策研究・研修機構の研究開発成果物である「職業情報データベース」の情報を活用し、作成されている
利用対象者	キャリアカウンセラー、学生、求職者、研究者(データやレポートの研究での使用)、労働力専門家、アプリ開発者	学生・求職者、企業の人事担当者、キャリアコンサルタント等の専門家
職業分類法	職業分類は Standard Occupational Classification (以下、SOC)。SOCは連邦政府共通の職業分類で、他の統計等と接続が可能(DOTは労働省独自の職業分類)	厚生労働省編職業分類(平成23年改定)の職業分類コード(大分類、中分類、小分類)

2.2. 背景情報の比較

O*NET、job tag構築に係る背景情報(3/3)

- O*NETはRTI Internationalが中心となり、該当する職業の就業者にアンケートを実施する形でデータを収集
- job tagはヒアリング、文献調査、Webモニターを対象とした調査によってデータを収集している

項目	O*NET	job tag
データ取得方法	<ul style="list-style-type: none"> • データ収集プログラムによって人力で収集される(その職業に就業する人から任意でアンケートに回答してもらうという形)。実際の就業者の回答が元データとなる • データはO*NETのSOC分類法(各職業の定義・分類)による職業の分類、コンテンツモデル(収集されるべき情報のフレームワーク)に沿って収集・整理される 	<ul style="list-style-type: none"> • 関連団体 • 当該の職業の就業者が働いている企業等へのヒアリング調査 • インターネットや関連図書等の文献等調査 • Webモニターを用いた就業者調査
その他の職業情報	<ul style="list-style-type: none"> • OOH(Occupational outlook handbook):文章の形で職業の解説を行う。労働統計局(Bureau of LaborStatistics: BLS)が開発・運営する • DOT(Dictionary of Occupational Titles: 職業辞典): O*NETの前身となる米国の主要な職業情報。以前は、全米に5か所のJob analysis field centerがあり、DOTのために情報収集が行われていた 	<ul style="list-style-type: none"> • 職務解説書(173冊)(1948年) • 『職業辞典』(34,000職業)(1953年) • 『職業ハンドブック』(約 300職業)(1956年) • PC用職業ハンドブック(2002年) • 総合的職業情報サイト「キャリアマトリックス」(2006年)

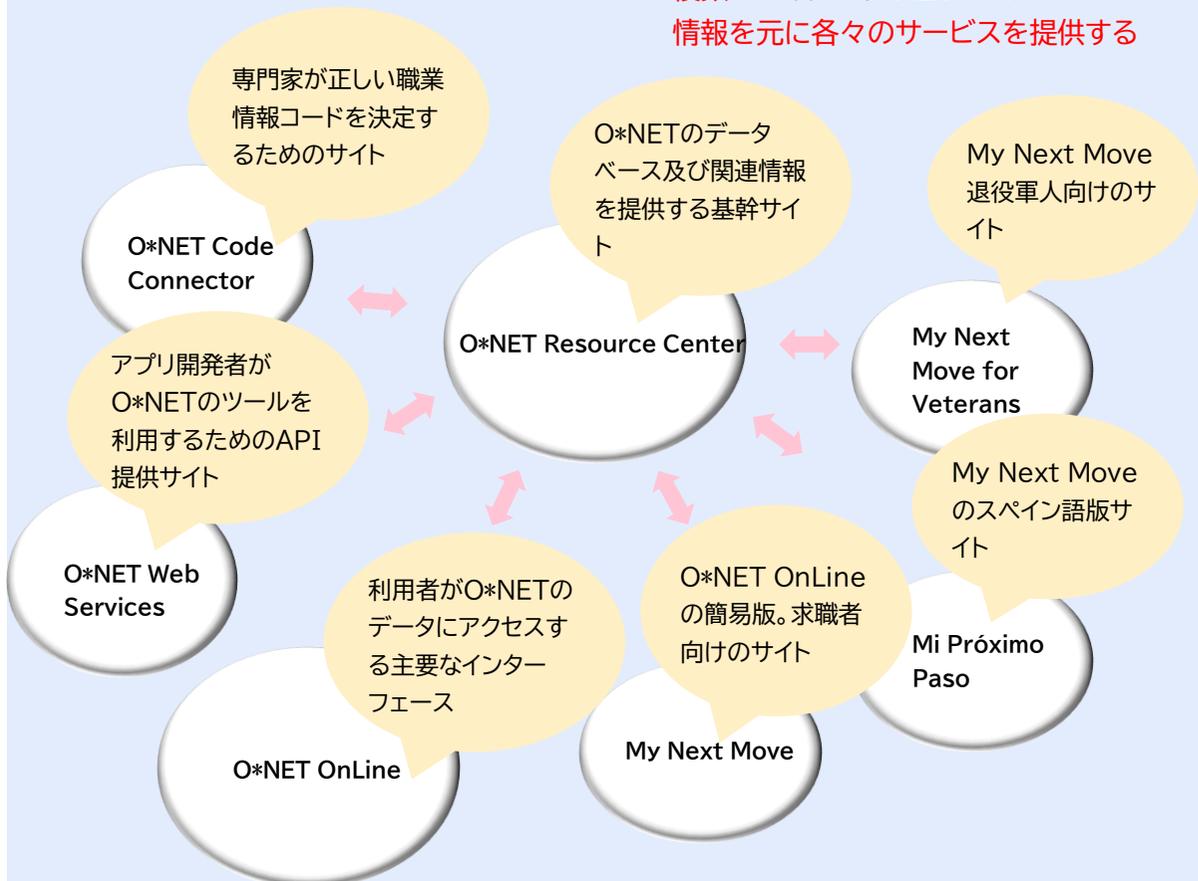
2.3. 全体構成の比較

O*NET、job tagの構成イメージ

- O*NETは想定される利用者・利用方法の違いに応じた複数のWebサイトから構成されている
- job tagは一つのWebサイトのみで成立している

O*NET構成イメージ

複数のサイトがO*NETデータベースの情報を元に各々のサービスを提供する



job tag構成イメージ

一つのサイト内で職業情報と求職者・企業・支援者向けのツールすべてを提供

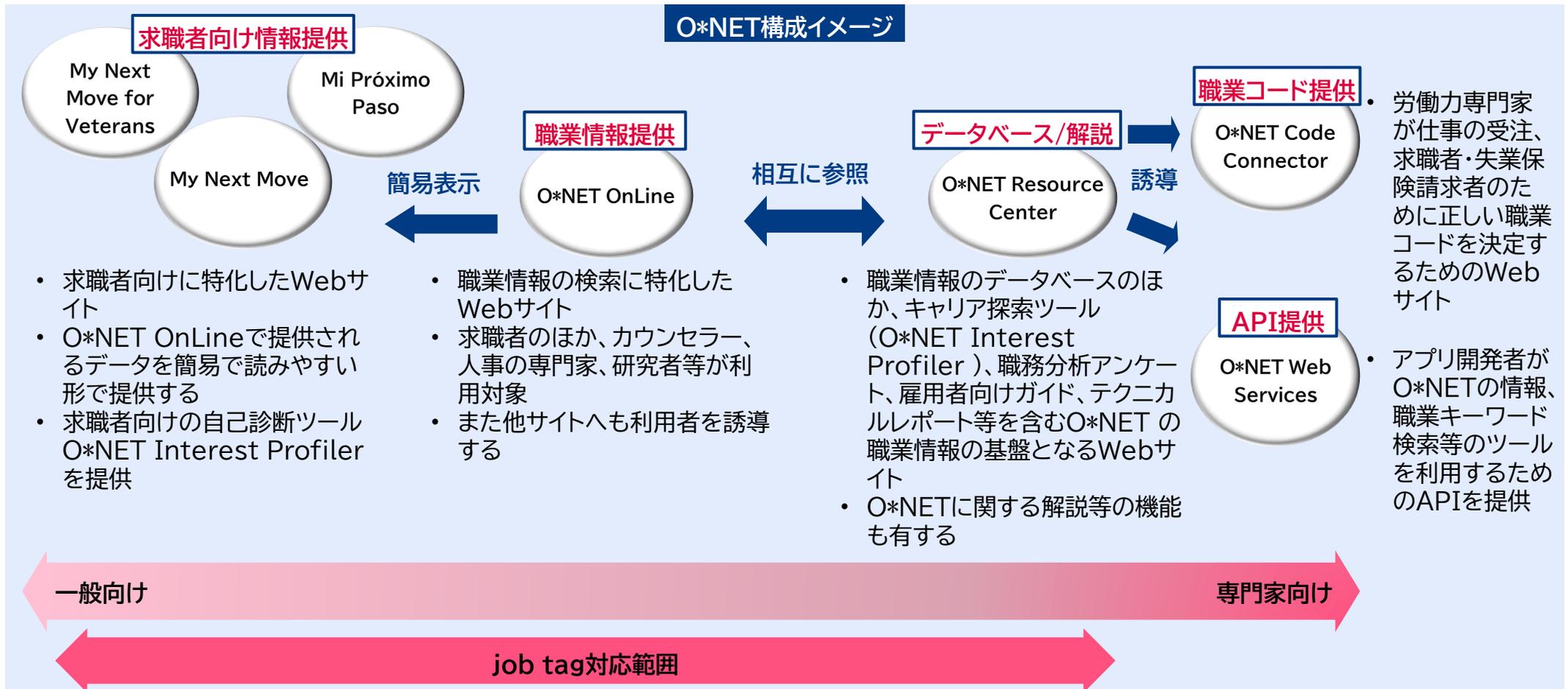


出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/> (2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/> (2024年10月31日最終閲覧)

2.3. 全体構成の比較

O*NETの構成イメージとjob tagとの対応関係

- O*NET Resource Center、O*NET OnLineを中心に各サイトが各々の情報・機能を提供し、利用者が必要な情報にシームレスに移動できるよう誘導している
- job tagはMy Next Move、O*NET OnLine、O*NET Resource Centerに該当する機能を有していると考えられる



2.4. 提供機能・ツールの比較

提供機能・ツールの全体像(1/2)

- job tagは解説機能・動画が充実している一方、O*NETは注目すべき職業や技術の紹介、及び職業の需給予測情報等の提供を行う

項目	O*NET		job tag	
	機能・ツール名	内容	機能・ツール名	内容
解説	O*NET® OnLine Desk Aid	O*NET OnLineを利用するための2ページのマニュアルをダウンロードして使用	「利用方法」「このサイトでできること」「使ってみよう」	サイト上に使用方法(職業検索・職業情報提供や自己診断ツールといった機能名と、その概要)の説明があるほか、詳細なマニュアルがダウンロードできるようになっている
解説動画	O*NET® Program Videos	O*NET全体の概要の動画(3分程度)、O*NET OnLineの解説動画(2分程度)がO*NET Resource Center上に備わる	サイトの使い方動画	job tagの概要、職業情報の見方、自己診断ツールの使い方、職業検索機能の使い方、求職者向けのjob tagの使い方、企業の方向けのjob tagの使い方といった6つの動画がjob tag上に備わる
	Archived Webinars/ Archived Podcasts	過去に制作されたO*NETの情報の使用法を解説する動画「O*NET Academy training series」や、ポッドキャストをYouTube上で配信	どんな仕事?「動画」	各職業を紹介する1分程度の動画。YouTube上でも公開されている
職業・スキル情報	注目の職業	Bright Outlook	職業アクセスランキング	アクセス履歴をもとに集計された、閲覧数上位100件の職業一覧
	注目の技術・テクノロジー	Hot Technology, Demand Skill	—	—

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.4. 提供機能・ツールの比較

提供機能・ツールの全体像(2/2)

- O*NETはテクニカルレポートに加え、研究者や機関によるO*NETに関わる調査・研究の膨大な文献を紹介している

項目		O*NET		job tag	
		機能・ツール名	内容	機能・ツール名	内容
職業・スキル情報	自動化予測	Future of work	職業を高、中、低の自動化レベル別に分け、レベルごとに一覧表示する。自動化レベル情報は、Burning Glass TechnologiesによるLabor Insightによって開発及び管理	—	—
文書、レポート		O*NET® Reports and Documents	O*NETの内容やツール、データ収集等についての報告や分析、活用方法等に関するレポート類が計145件提供されている	参考文献	職業情報データベースの構成や情報の収集・分析方法、数値情報の作成、職業適性テスト(Gテスト)等についてとりまとめた研究成果が独立行政法人労働政策研究・研修機構の資料シリーズとして5本提供されている
調査・研究での使用		O*NET® Reference List	キャリア・職業研究、産業・組織研究や、アプリ開発研究、O*NET の評価等、O*NETに関わる多様な研究の調査文献をリスト化。現在2,100余りが掲載されている	—	—
アップデート情報		What's New?/O*NET Occupation Update Summary/O*NET® Updates	「What's new」ではアップデート情報が頻繁に掲載されているほか、「Update Summary」では、これまでのアップデート情報の報告がまとめられている。また、アップデート情報が配信されるメールに登録する機能O*NET® Updatesの機能も存在	—	トピックスやお知らせでリニューアルや情報更新等が掲載される。頻度は低い
フィードバック		Was this page helpful? Yes, it was helpful	GoodサインとBadサインがあり、どちらかをクリックする	アンケート	性別、年齢、どの程度他人に勧めるか、その他意見(自由記述)について回答する

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.4. 提供機能・ツールの比較

診断ツール(1/2)

- 診断ツールは双方において提供されており、個人のほか、企業やキャリア支援者等の利用を想定
- job tagは個人向けの多様な診断ツールが充実している。O*NETの診断ツールは一つのみだが、Webベース、省略版、紙版と多種のバージョンを備える

項目	O*NET		job tag	
	機能・ツール名	内容	機能・ツール名	内容
診断ツール	O*NET® Interest Profiler™	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者が自分の好みや興味を持てる仕事や職業のタイプを見つけるのに役立つ自己診断・キャリア探索ツール ・ Webベース、紙ベース、携帯版、スペイン語版とバリエーションがあり、個人での利用だけでなく、企業が従業員に実施する等の使い方も想定されている ・ 質問は60だが、質問が30の短縮バージョンもある ・ APIで他のアプリやサービスに統合できる 	職業興味検査	職業興味の特徴を調べることができ、42問の質問に答えると、興味のプロフィールが示される
	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ ※以前のO*NETには現在のツールInterest Profiler(興味プロファイラー)の他に、労働の価値プロファイラー、能力プロファイラーという2つの診断ツールが備わっていた模様だが、現在は興味プロファイラーのみとなっている ・ また、O*NET® Work Importance Locator™というツールもあったが、2024年をもって終了 <p>参考： https://www.mri.co.jp/knowledge/insight/20181002.html</p>	価値観検査 職業適性テスト	60の質問があり、回答者が仕事のどのような側面から満足感を得られるかの特徴についての文章記述と、スコアの高い項目が示されるマイリストに保存すると他の検査と組み合わせで適職探索が行える 「問題を素早く正確に解く力」を知るための検査

出所：O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>（2024年10月31日最終閲覧）
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>（2024年10月31日最終閲覧）

2.4. 提供機能・ツールの比較

診断ツール(2/2)

- O*NETはこれまで多数の診断ツールを備えていたが、現在は提供を終了している

項目	O*NET		job tag	
	機能・ツール名	内容	機能・ツール名	内容
診断ツール	—	<ul style="list-style-type: none"> • その他、労働省雇用訓練局による外部サイトで提供されている、以下のキャリア探索ツールが紹介されている <ul style="list-style-type: none"> ➢ CareerOneStop Skills Matcher: 自己のスキルからキャリア探索を行うツール ➢ CareerOneStop Work Values Matcher : 仕事の価値からキャリアを探索するツール 	しごと能力プロフィール ポータブルスキル見える化ツール キャリア分析 ホワイトカラー系職種の職業能力チェック	これまで経験した職業から「スキル」等の自分の「しごと能力」プロフィールを作成し、希望する職業と比較する ポータブルスキルを測定し、それを活かせる職務、職位を提示するツール(ポータブルスキル: 業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力)。ミドルシニア層のホワイトカラー職種の方がキャリアチェンジ、キャリア形成を進める際の使用を想定。入力した数値と近い5つの職務、職位が表示される これまでの職歴から「スキル」等の自分の「しごと能力」プロフィールを作成し、希望する職業との適合度を参照する。経験した職業を選択、プロフィール値の任意設定、希望職業を選択、分析結果 職務について、初級レベルから責任者や高度な専門職として認められるレベルまで、それぞれどのようなことが求められるかがまとめられている。チェックシートに回答することで今、自分ができること、これからできるようにしていく必要があること等がわかる。(「職務」は職業とは異なり、「経営戦略」、「人事」等仕事のまとまりを指す)

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.4. 提供機能・ツールの比較

企業/ビジネス向け機能・ツール

- O*NETは企業等に職業検索や診断ツールのAPIを提供、利用する各組織はこれらのツールを外部に向けたサービスに活用している
- 一方job tagは企業内での使用を想定したツールを提供している

O*NET		job tag	
項目	内容	項目	内容
API連携 「O*NET Web Services」	開発者がアプリで O*NET 情報を表示したり、My Next Move や O*NET OnLineに搭載されている職業キーワード検索等のツールを利用したりするために使用できる API。マニュアル、Web上でAPIを試せるインタラクティブデモ、診断ツールO*NET Interest Profilerの提供等キャリア情報提供企業等の企業、教育機関、政府組織等4,200以上の企業・組織が連携する	活用方法の解説	企業での活用方法の解説、支援者向け活用ガイド、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等
従業員の能力整理「コンピテンシーフレームワーク」	従業員の能力、資格、その他の仕事関連情報を整理するためのフレームワーク	人材採用・求人向けツール	求職者と求人企業のための ITリテラシーの目安、人材要件整理ツール、採用活動についてまとめた求人ガイド、採用計画や求人要件等の整理ができるワークシート等
求人情報の投稿	O*NET上のリンクを経由して、全国労働取引所(National Labor Exchange :NLx)に求人情報を投稿可能 ※求人情報の整理機能等は備わっていない	能力開発・キャリア支援	社員の能力確認のための人材活用シミュレーション等
見習い制度の紹介	米国の労働省が展開するApprenticeshipUSAの紹介のほか、どのように見習い制度プログラムを始めるかや、全国労働取引所(NLx)に自組織の見習い職の求人情報を掲載するためのリンク先を記載	職務整理	職務内容を整理するためのタスク整理ツール

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

職業情報の検索方法(1/5)

- O*NET※はより検索の種類が豊富であり、かつ注目技術等、職業以外の検索も含まれている
- job tagはイメージ検索や「避けたい作業」、組み合わせ検索等、独自の検索方法を提供する

※職業検索機能を有するO*NET OnLineとMy Next Moveのうち、ここではO*NET OnLineを対象としている

検索項目	O*NET		job tag	
	検索方法名	検索方法	検索方法名	検索方法
任意検索	職業のキーワード検索	職業名やコードを入力する。該当する職業や入力したワードを含む職業の一覧が提示される	フリーワードで検索	任意の言葉を入力すると関連する職業が示される。And, Or等で複数の言葉を入力することができ、提示される職業は経歴やスキル等は考慮されていないため、必要に応じて組み合わせ検索、絞り込み検索機能も合わせて使うことができる
場所から検索	—	—	イメージ検索(地図)	オフィス街、ショッピングモール・商店街、駅・駅前・道路、海・臨海・湾岸、学術・研究といった場所という選択肢を選ぶと、関連する職業が提示される
産業・業界等、職業の種類から選ぶ	Career Cluster(似たようなスキルを必要とする同じ分野の職業)	16業種から選択するとその業種に含まれる職業が表示される。業種の例として、Agriculture、Food & Natural ResourcesやTransportation、Distribution & Logistics等	職種カテゴリーで検索	事務・管理職といった大分類ごとに一般事務・事務補助や会計・経理事務といった中分類の選択肢があり、複数まとめて選ぶことができる。選択肢に応じた職業が提示される
	Industry(産業)	20産業から選択すると当該産業に含まれる職業が提示される。産業の例は宿泊・飲食サービスや卸売業等	産業で検索	職業の大分類ごとに中分類・小分類の選択肢があり、複数まとめて選ぶことができる。選択肢に応じた職業が提示される
	Job Family	23種のジョブファミリー(業務内容、スキル、教育、訓練、資格に基づく職業のグループ)から選択。ジョブファミリーの例として農業・漁業・林業、法律等	職業分類で検索	管理的職業、研究・技術の職業といった大分類ごとに中分類・小分類の選択肢があり、複数まとめて選ぶことができる。選択肢に応じた職業が提示される

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

職業情報の検索方法(2/5)

検索項目	O*NET		job tag	
	検索方法名	検索方法	検索方法名	検索方法
注目の職業を検索	Bright Outlook	今後数年間に急成長が見込まれる、求人数が多い、あるいは新しく出現した職業が検索可能。成長の速さ・求職数の多さ・新興の職種という選択肢から選択すると、該当する職業名が表示される	—	—
経歴や資格で検索	Job Zone	職業を遂行するのに必要な教育、経験、訓練のレベルに基づいた5段階の分類に基づき検索可能 ジョブゾーン1. 必要な準備はほぼなし ジョブゾーン2. ある程度の準備が必要 ジョブゾーン3. 中程度の準備が必要 ジョブゾーン4. 相当の準備が必要 ジョブゾーン5. 徹底した準備が必要	未経験でも比較的入りやすい職業	Job Tag上で、就業前の実務経験が「特に必要ない」～「1ヶ月未満」、就業前の訓練期間が「特に必要ない」～「1ヶ月未満」が、ともに50%以上であった職業(別途免許や試験が必要なものを除く)が提示されている
	—	—	免許・資格で検索	技術関係、事務処理関係といった大分類のそれぞれに免許や資格名の選択肢があり、それらを選択すると関連する職業が提示される
仕事から検索	仕事内容	情報入力、他者との交流、情報処理(mental process)等の仕事内容(Work Activities)の詳細項目を選択すると、その活動の重要度が高い職業が提示される	仕事の内容で検索	仕事の内容、苦手とする仕事の内容のそれぞれに情報・データの収集、人と関わる・指導・管理といった多数の選択肢があり、それらを組み合わせて検索すると対応する職業が提示される
	職務(Job Duties)	職務を入力することで同様の仕事を行う職業が示される。O*NETデータベース内の職業固有のタスクの記述を使用(19,000項目以上)	タスクで検索	任意の言葉を入力。And, Or, Not等、複数の言葉を組み合わせることができる
	—	—	テーマで検索	会社を経営する、外回りの仕事、食料を収穫する等の多数のテーマと対応する職業が提示される。複数の選択肢を組み合わせて検索することも可能
	関連する活動(related activities)	職業名を入力すると詳細な作業活動が提示され、作業活動を選択するとその作業を行う他の職業が提示される	—	—

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

職業情報の検索方法(3/5)

検索項目	O*NET		job tag	
	検索方法名	検索方法	検索方法名	検索方法
仕事の条件・状況から選択	仕事のコンテキスト	対人関係、身体的労働条件、組織的な構造の詳細項目を選択すると、それらの要素との結びつきが強い職業が提示される	仕事の性質で検索	重視する仕事の性質、できるだけ避けたい仕事の性質、避けたい仕事の性質のそれぞれに小項目の選択肢があり、複数まとめて選ぶことができる。選択肢に応じた職業が提示される
	仕事のスタイル(職業に求められる特性)	達成志向、調整、誠実さ、対人関係といった個人の志向の詳細項目を選択すると、重要度の高い職業が提示される	—	—
	—	—	賃金・求人倍率で検索	全国及び都道府県別の就業者統計データによる賃金(年収)、ハローワーク求人統計データの求人賃金(月額)、有効求人倍率のそれぞれの下限・上限を選択し検索する
個人の資質から検索	ソフトスキル	「交渉力」や「調整力」等、対人力や思考といったソフトスキルの選択肢が提示されるので、選択してリスト化すると、それにふさわしい職業が提示される	スキル・知識などで検索	強みとなるスキル・知識・アビリティ、不足しているスキル・知識・アビリティそれぞれの詳細な選択肢から組み合わせで選択すると対応する職業が提示される
	テクノロジースキル	Microsoft Excel等のソフトウェア名等、テクノロジースキル名を入力すると関連する職業が提示される	—	—
	能力別に閲覧	認知能力、身体能力、精神運動能力、感覚能力の大項目からさらに細分化された詳細な能力を選択すると、その能力の必要性が高い職業が提示される	—	—
	興味別に閲覧	職場環境や成果に対する志向性。現実的、調査的、芸術的、社会的、事業的、慣行的という選択肢が提示され、その志向性が高い職業が提示される	—	—

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

職業情報の検索方法(4/5)

検索項目	O*NET		job tag	
	検索方法名	検索方法	検索方法名	検索方法
個人の資質から検索	知識	芸術と人文科学、ビジネスとマネジメント、コミュニケーション、教育といった知識の分野の大項目がさらに細分化されており、それぞれの知識を選択するとその知識を必要とする職業が提示される	—	—
	スキル(基本)	より専門的なスキルを習得・実践するための基礎となる聴解力、読解力、数学、科学、より専門的なスキルを習得する手段となるアクティブラーニング、クリティカルシンキング(批判的思考)等のスキルを選択すると、それらのスキルを重要度が高い職業が提示される	—	—
	スキル(複合的)	複雑な問題解決スキル、リソース管理スキル、社会的スキル、システムスキル、技術的なスキルというそれぞれさらに細分化されたスキルを選択すると、それらのスキルの重要度の高い職業が提示される	—	—
	仕事の価値	個人が何によって達成感を得られるかという観点からの選択。成果、独立性、承認、関係性、支援、労働条件の選択肢を選べるほか、複数の価値を組み合わせることもでき、対応する職業が提示される	—	—
	STEM	科学・技術・工学・数学等、STEMの必要な職業。経営、高等教育、技術者等、選択肢が提示される	—	—
	職業以外の検索	業界団体	職業名を入れることで関連する業界団体が提示される。O*NETデータベースには3,000を超える業界団体が含まれる	—

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

職業情報の検索方法(5/5)

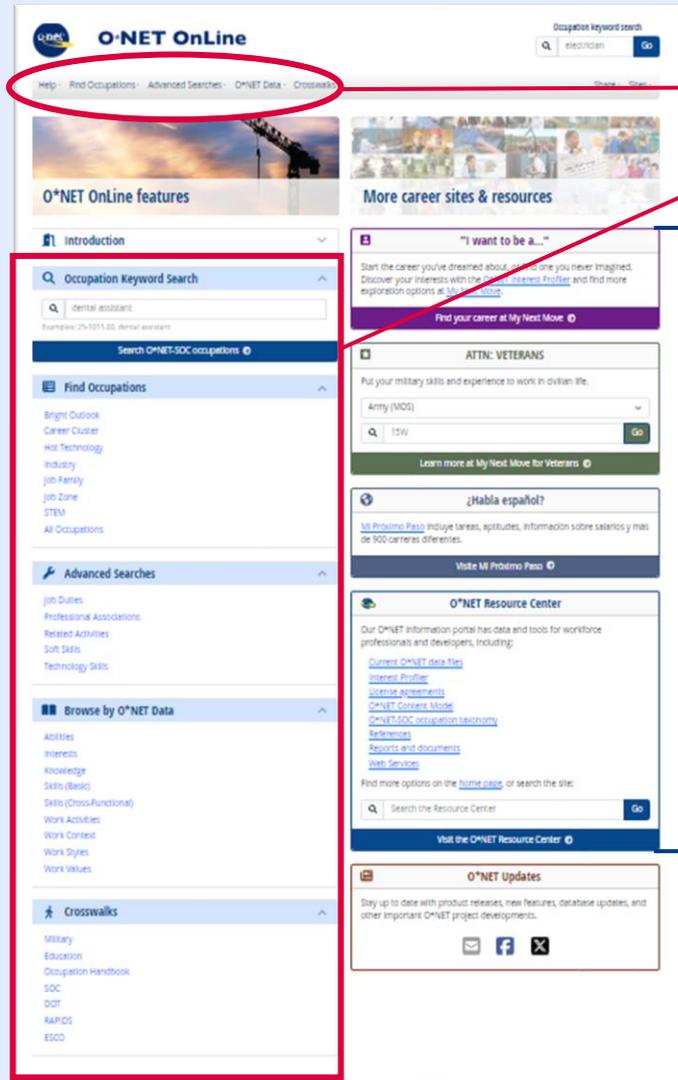
検索項目	O*NET		job tag	
	検索方法名	検索方法	検索方法名	検索方法
その他の職業情報からの検索	Hot Technology	求人広告に頻繁に掲載されるソフトウェアやテクノロジーのスキル。Microsoft Excel やPython等のように、職業名ではなく技術名が168種提示される	—	—
	軍隊	軍の職名か職業分類コードを入力すると、それに対応する職業が提示される	—	—
	教育	教育プログラムの分類、コードを入力すると対応する職業が提示される	—	—
	OOH	米国における職業情報のもう一つの主要な情報源である Occupational Outlook Handbook に記載されている職業名を入力すると、対応する職業が提示される	—	—
	SOC(2018)	米国の基準となる職業分類Standard Occupational Classificationのコード名を入力すると対応する職業が提示される	—	—
	DOT	かつての職業辞典Dictionary of Occupational Titles職業名を入力すると対応する職業が提示される	—	—
	Apprenticeship USA	見習い訓練を提供する組織Apprenticeship USAによる登録見習いパートナー情報データシステムにおけるコードや職名を入力すると対応する職業が提示される	—	—
	ESCO	EUが提供する欧州のスキル、能力、職業分類であるESCOのコードか職名を入力すると対応する職業が提示される	—	—

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

O*NETにおける職業情報の検索方法(1/3)

O*NETトップページ



- トップページの左半分はほぼ検索タブ。ページの上部のタブも左側の検索タブにほぼ対応
- トップページはほぼ職業情報の検索と、職業情報の検索・閲覧に特化した構成となっている

- 右半分はMy Next MoveやO*NET Resource Center等他サイトへの誘導リンクとなっている

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

O*NETにおける職業情報の検索方法(2/3)

例. Industryから検索する

Find Occupations

Bright Outlook
Career Cluster
Hot Technology
Industry

Industries are broad groups of businesses or organizations with similar activities, products, or services. Occupations are included based on the percentage of workers employed in that industry.

Accommodation and Food Services **Browse**

- Accommodation and Food Services
- Administrative and Support Services
- Agriculture, Forestry, Fishing, and Hunting
- Arts, Entertainment, and Recreation
- Construction
- Educational Services
- Finance and Insurance
- Government
- Health Care and Social Assistance
- Information
- Management of Companies and Enterprises
- Manufacturing
- Mining, Quarrying, and Oil and Gas Extraction
- Other Services (Except Public Administration)
- Professional, Scientific, and Technical Services
- Real Estate and Rental and Leasing
- Retail Trade
- Transportation and Warehousing
- Utilities
- Wholesale Trade

Go

- Industryタブをクリックすると候補一覧が表示され、閲覧したい産業を選択

Browse by Industry

Industries are broad groups of businesses or organizations with similar activities, products, or services. Occupations are included based on the percentage of workers employed in that industry.

Agriculture, Forestry, Fishing, and Hunting **Go**

Agriculture, Forestry, Fishing, and Hunting

Save Table: [XLSX](#) [CSV](#)

For an overview of the industry, including employment and salary, visit the [Bureau of Labor Statistics](#) site.

Employed by this Industry	Code	Occupation	Projected Growth (2022-2032)	Projected Job Openings (2022-2032)
99%	13-1074.00	Farm Labor Contractors 	Faster than average	200
93%	45-2021.00	Animal Breeders	Average	1,000
88%	45-2093.00	Farmworkers, Farm, Ranch, and Aquacultural Animals	Decline	27,500
80%	45-2092.00	Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse	Decline	75,100
74%	45-2091.00	Agricultural Equipment Operators 	Much faster than average	10,400
67%	45-1011.00	First-Line Supervisors of Farming, Fishing, and Forestry Workers	Average	7,700
61%	45-3031.00	Fishing and Hunting Workers 	Little or no change	3,500
56%	45-4022.00	Logging Equipment Operators	Decline	4,800

- 選択した産業に従事する職業一覧が表示される(産業分類ではない)
- 当該産業に雇用されている割合の高い順に表示され、例として「農業、林業、漁業、狩猟業」では、「農業請負業者」が最も高い99%
- その他、一覧では各職業の予測される成長率、予測される求職者数が表示される
- 注目職業には印がつけられる  **Bright Outlook**

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

O*NETにおける職業情報の検索方法(3/3)

例. Abilitiesから検索する

Browse by O*NET Data

- Abilities
- Interests
- Knowledge
- Skills (Basic)
- Skills (Cross-Functional)
- Work Activities
- Work Context
- Work Styles
- Work Values

Browse by Abilities

Abilities are enduring attributes of the individual that influence performance. Open information. Ratings on occupations are available at the most detailed level.

Hide descriptions Expand all Collapse all

- Cognitive Abilities
 - Attentiveness
 - Selective Attention**
The ability to concentrate on a task over a period of time without being distracted.
 - Time Sharing
The ability to shift back and forth between two or more activities or sources of in
 - Idea Generation and Reasoning Abilities
Abilities that influence the application and manipulation of information in problem so
 - Memory
Abilities related to the recall of available information.
 - Memorization

Browse by Abilities

Selective Attention

The ability to concentrate on a task over a period of time without being distracted.

Level examples:

- 85 Study a technical manual while listening to loud construction sounds
- 57 Watch security monitors for intruders throughout the night shift
- 28 Answer a business call with coworkers talking nearby

873 occupations shown Show Job Zones: All 1 2 3 4 5

Importance	Level	Job Zone	Code	Occupation
88	70	3	53-2021.00	Air Traffic Controllers
75	59	4	53-2011.00	Airline Pilots, Copilots, and Flight Engineers
75	57	2	33-9031.00	Gambling Surveillance Officers and Gambling Investigators
75	57	2	53-4011.00	Locomotive Engineers
72	57	3	19-4051.00	Nuclear Technicians
72	57	2	43-5031.00	Public Safety Telecommunicators
72	55	5	29-1211.00	Anesthesiologists
72	55	5	29-1021.00	Dentists, General
69	57	3	53-2012.00	Commercial Pilots
69	55	3	19-4051.02	Nuclear Monitoring Technicians
69	54	2	51-8091.00	Chemical Plant and System Operators

- Abilitiesタブをクリックすると大項目が表示され、さらにアビリティの選択肢を絞る
- 選択できる項目は一つ、小項目まで絞り込む必要
- 例ではCognitive Abilities → Attentiveness → Selective Attention(選択的集中力)

- 選択したアビリティの重要度・レベルと併せて職業が表示(例では873の職業)
- 選択したアビリティの解説、アビリティのレベルが具体的に説明される。例ではレベル85%:「工事現場のうるさい音を聞きながら技術マニュアルを読める」
- 例では重要度・レベルが最も高いのは航空管制官

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

job tagにおける職業情報の検索方法(1/3)

job tagトップページ

- 該当タブで「個人」「企業」「支援者」等、対象別のページに振り分けられ、各対象者向けの利用説明が提供される



- トップページの上部和中央部に職業検索のタブがある
- 上部タブにはサイトの説明や使い方動画、業種を知る等、検索以外の項目も多い

出所: job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/> (2024年10月31日最終閲覧)

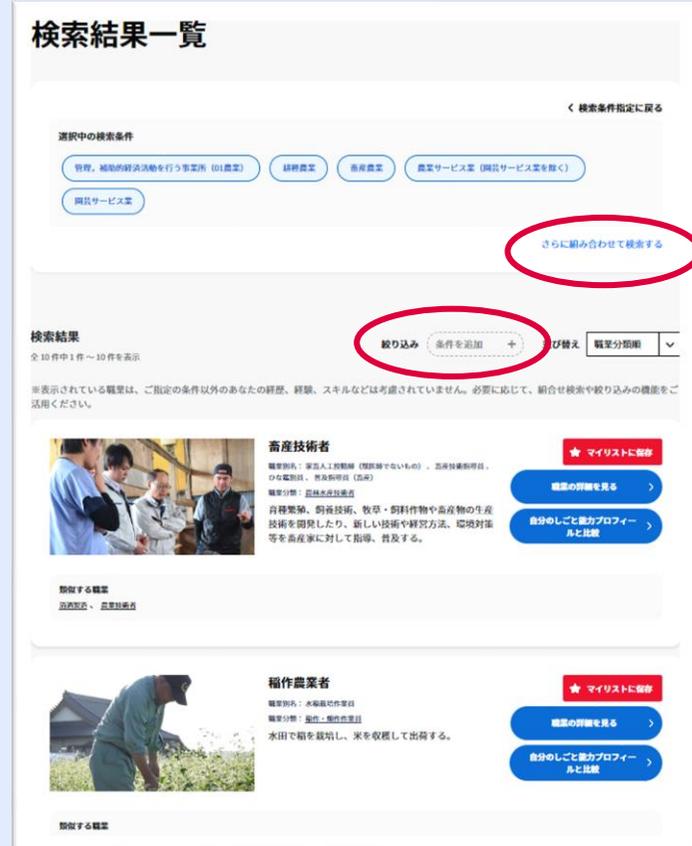
2.5. 職業情報の検索方法の比較

job tagにおける職業情報の検索方法(2/3)

例. 産業から検索する



- 産業別を選ぶと日本標準産業分類の大分類・中分類・小分類が表示、閲覧したい中分類/小分類を選択



- 当該の産業分類に従事する職業一覧が表示される
- さらに学歴、訓練期間や実務機関等と組み合わせで絞り込みができるほか、並べ替えには「人気順」がある
- ただし、一覧には職業を比較するデータ等は表示されず、詳細は各職業を閲覧する必要がある

出所: job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/> (2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

job tagにおける職業情報の検索方法(3/3)

例. アビリティから検索する

スキル・知識などで検索

強みとなるスキル・知識・アビリティ

不足しているスキル・知識・アビリティ

強みとなるスキル・知識・アビリティ

スキル 知識 アビリティ

記憶力

知覚速度

自他の位置関係の把握

モノの見ス力に関する想像力

選択的注意 (集中する力)

マルチタスク

腕と手の安定

追加

- 強みとなる知識・スキル・アビリティの追加するタブをクリックすると、ポップアップでスキル、知識、アビリティの項目が表示され選択(複数選択が可能)
- 例としてアビリティの「選択的注意」のみを選択

検索結果一覧

検索条件指定に戻る

選択中の検索条件

強み: 選択的注意 (集中する力)

さらに組み合わせで検索する

絞り込み 条件を追加 + 並び替え 関連度順

検索結果

全 50 件中 1 件 ~ 10 件を表示

※表示されている職業は、ご指定の条件以外のあなたの経歴、経験、スキルなどは考慮されていません。必要に応じて、組合せ検索や絞り込みの機能をご活用ください。

商業カメラマン

職業別名: 商業写真家、フォトグラファー

職業分類: 写真家、映像撮影者

依頼者の要望を受けて、主に広告・宣伝用に、特定の人物や商品、自然や風景などの写真を撮影する。

マイリストに保存

職業の詳細を見る

自分のしごと能力プロフィールと比較

類似する職業

映像編集者、動画制作

- 関連度の順に職業一覧が表示されるが、当該のアビリティの項目は各職業の詳細を見る必要
- 関連度が最も高い商業カメラマンの詳細を見ると、当該アビリティの数値は3.6、次の録音エンジニアは3.5
- 学歴や訓練等による絞り込み検索、組み合わせ検索機能あり

出所: job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.5. 職業情報の検索方法の比較

職業情報の検索方法の比較に係る考察

- O*NETにおける職業情報検索が重視するのは、職業の客観的な情報・データであるのに対し、job tagにおける職業情報検索は、個人(求職者)が就職にあたって求める情報と合致する職業の探索を重視していると考えられる

O*NET職業検索の特徴

- O*NETの職業検索はデータベースに沿った項目が備わっており、検索項目が比較的詳細となっている
- 検索はすべて単独検索であり、複数の項目を組み合わせた検索はできない
- スキルやアビリティといった個人の資質からの検索を行うと、その資質の重要度やレベル等が職業一覧に表示され、職業同士の比較がしやすい
- BrightOutlook(有望な職業)の検索ではどのような職業の需要が今後伸びるのか、Hot TechnologyやSTEMではどのような技術がどのような職業で必要とされるのか等、職業に対する多角的な視点を提供している
- 各職業を検索する際に、自分と職業がマッチするか、ということよりも、その職業自体の特性や、他の職業との比較等、職業の客観的な情報・データを探索・分析することに向いている

job tag職業検索の特徴

- job tagの職業検索は、検索項目よりも、組み合わせ・絞り込み、得意・不得意等、検索手法が多様
- 組み合わせ検索では、知識やアビリティ等、異なる項目を多種多様に組み合わせた検索が可能
- 職業の価値や興味等、職業情報で提供されていても検索項目にされていない項目がある
- 検索して表示される職業のリストでは、検索項目と表示されている職業の関連性がリストには表示されず、その項目に関する職業同士の比較がづらい
- 自らのスキルやアビリティをリスト化した「しごと能力」プロフィールと検索した職業を比較することができる
- job tagの職業検索は、職業情報の客観的データを閲覧することではなく、個人の資質や背景に合う職業を探すということに主眼が置かれていると考えられる

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(1/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目	O*NET			job tag			
	有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足	
提示される職業情報バージョン	6バージョン	—	検索した職業の表示は以下の6通り※ ①要約(summary) ②詳細(Details) ③カスタマイズ(表示されるデータをカスタマイズできる) ④簡易版(My Next Moveのサイトへ) ⑤退役軍人(My Next Move for Veteransのサイトへ) ⑥スペイン語(My Next Moveのスペイン語サイトへ)	1つのみ	—	job tag上の情報のみ	
項目目次	○	Contents	項目の一覧表示あり	—	—	項目の一覧表示なし	
職業情報	職業名、職業の別名	○	Sample of reported job titles 例ではFarm Laborer, Farmer, Field Irrigation Worker, Gardener, Greenhouse Worker, Grower, Harvester, Nursery Worker, Orchard Worker, Picker	○	職業別名	例では水稻栽培作業員	
	分類	産業・業種	△	Top industries 産業や業種等から職業を探ることができるが、各職業情報では、その職業の分類といった情報は明記されない。ただし賃金・求人情報の項目の中にその職業が従事する主要な産業名が記されている 例のTop IndustryはAgriculture, Forestry, Fishing, and Hunting (80% employed in this sector)	○	職業分類、 属する産業	職業名と併せて、職業分類と属する産業が記載される 例. 稲作農業者では職業分類:稲作・畑作作業員、 属する産業:農業, 林業
		関連/類似職業	○	Also See/ Related Occupations 関連・類似職業が列挙される	○	類似する職業	類似する職業が列挙される(例では農業技術者、果樹栽培者)
		関連団体	○	Professional Associations 全国協会、地域協会、認定・認証・組合それぞれのリストが表示される	○	関連リンク	当該職業と関連する団体へのリンク

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)

job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(2/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目	O*NET			job tag		
	有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足
職業情報						
職業の解説	○		<p>簡潔な解説文が記載される 例、「野菜、果物、木の実、園芸特産品、畑作物を手作業で植え、栽培し、収穫する。シャベル、移植ごて、くわ、タンパー、剪定用フック、鋏、ナイフ等の手工具を使用する。土壌の耕起、肥料の散布、作物の移植、除草、間引き、剪定、農薬の散布、収穫物の洗浄、等級分け、選別、梱包、積み込み等を行う。棚を作る、フェンスや農場の建物を修理する、灌漑作業等も行う。」</p>	○	どんな仕事？	<p>比較的長い解説文が提示される 例. 水田で稲を栽培し、米を収穫して出荷する。 日本の稲作は田んぼに水を張り、苗を植えて育てる「水田稲作」がほとんどである。苗づくりや水田・稲穂の管理など、季節や天候に合わせた細やかな栽培管理が必要である。 稲作農業者は自ら経営者を兼ねて家族農業経営の形をとっていることが多く、生産のみならず経営・販売など幅広い仕事を行う。 水田で米を作るための具体的な作業としては、水田の耕起(こうき)、育苗(いくびょう)、田植、施肥(せひ)、病虫害防除、除草、水管理、収穫、乾燥、調整などがある。かつてはこれらの作業のほとんどを手作業で行っていたが、現在では稲作技術が進歩し、水田を耕すトラクター、苗を植える田植機、農薬散布のための防除機、収穫のためのコンバインなどの機械が導入され、重労働は少なくなっている。 稲作作業は東北・北陸地方の北日本では、冬は雪で農業が困難なため、この間に他の仕事に就いている人もいる。一方、関東地方より南西では、比較的暖かい気候のため、夏に稲作、冬に裏作として野菜を生産する二毛作が行なうところが多い。また、土づくりや苗づくりから防除、稲刈り、もみすり、出荷までの仕事を地域で共同で能率よく行う取り組みもある。 機械化に伴い、稲作の大規模経営化も進んでいるが、その一方で、米の生産過剰、消費量の減少、価格の低迷などから、経営を安定させるため、大豆・麦・そば・野菜・花きなどを栽培し、米以外からの収入を確保する動きも見られる。</p>

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(3/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目		O*NET			job tag			
		有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足	
職業情報	タスク	概要	—	—	—	○	タスク	1文で簡潔に説明 例では「水田で稲を栽培し、米を収穫して出荷する」
		リスト	○	Tasks	項目数は職業によって異なる	○	タスクの内容	項目数は職業によって異なる 実施率と実施順それぞれで並べ替えることが可能
		★タスクの数値情報	○	Importance	各タスクの重要度を示すメーターが記載される(0-100)	○	タスクの実施率	実施率は、「一般的に、その職業に就いている人のうち、そのタスクを実施している人の割合」を指しており、0-100%で表示
	仕事で使用するもの	技術	○	Technology Skills	<ul style="list-style-type: none"> 職業ごとに異なる詳細なリスト。Hot Technologyとして求人頻出するテクノロジーが明示される 例. Microsoft Office ソフトウェア スキル その他「Demand Skill」(求人広告に頻出するスキル)もある 	—	—	—
	★道具	○	Tools Used	職業ごとに異なる詳細なリスト。道具名とその別名が記載される 例. 散布機— ガーデンハンドシーダー、マルチスプレッダー、ロータリースプレッダー、砂スプレッダー	○	よく使う道具、機材、情報技術等	職業ごとに異なる簡潔なリスト 例. トラクター、田植機、防除機、コンバイン、軽トラック、普通自動車	

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。ただし、★がついている項目については、②詳細バージョンのみで表示される項目となっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(4/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目	O*NET			job tag		
	有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足
仕事の要件						
仕事内容のリスト (★仕事内容の重要度)		41 Work Activities	<ul style="list-style-type: none"> 「情報の取得」や「スケジュール作成」等リスト項目は全職業共通であり、それぞれが重要度に応じてメーターで表示される(0-100) 重要度に応じた並べ替えも可能 ★②詳細表示の場合は全項目が表示されるが、①要約表示はメーターはなく、重要度が50以上のものだけが表示される 	41	仕事の内容	リストはO*NETに対応 数値情報は1. 重要でない/2. ある程度重要/3. 重要/4. とても重要/5. 極めて重要な5段階評価 基本的には全項目が表示され、数値の高い順等の並び替えはできない
詳細な作業内容	○	Detailed Work Activities	職業ごとの詳細な仕事内容のリスト。職業によって内容・項目数は異なる。例の職業では、「農作物の販売」「動物、作物、機器の輸送」等24項目	—	—	解説文が仕事内容の説明も行っている
仕事の背景情報		57 Work Context	<ul style="list-style-type: none"> 「職務上の他人との関係」や「コミュニケーション方法」等仕事を遂行する際のコンテキストに関わる項目。リスト項目は全職業同じであるが、職業によって表示される項目数は若干異なる 各項目は実施頻度等に応じて%表示される(e.g.「他者と関わる」:頻繁に他者と関わる81%、ほとんどの時間他者と関わる15%) 	39	仕事の性質	リスト項目はほぼO*NETのものに対応するが、物理的環境の項目でO*NETよりも項目数が少ない(詳細は後述)

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。ただし、★がついている項目については、②詳細バージョンのみで表示される項目となっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(5/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目	O*NET			job tag		
	有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足
必要な経験 必要とされる 経歴		11 Job Zone	<ul style="list-style-type: none"> 職業に就くために必要な準備期間別に職業を5段階評価するJob Zoneと、Job Zoneのレベルに応じた学歴、経歴、必要な職業訓練が文章表記で示されるほか、同じJob Zoneの他の職業も紹介される。また、職業辞典で用いられていた特定職業準備(Specific Vocational Preparation:SPV)という職業に必要な職業訓練期間の9段階評価も併せて記載されている 加えて、地域や州ごとの訓練・教育機関の検索機能、免許・資格情報も記載されている 		7就業するには？	<p>入職するために必要な経歴、教育、資格等に関する解説が図と文章で提示される。その他学歴、入職前の訓練期間、実務経験、入職後の訓練期間の数値情報があり、訓練期間、実務経験に関しては特に必要ないから10年超までの10段階それぞれについて回答者の%で示される</p>
訓練情報	○	Training & Credentials	州名や地域の郵便番号を選択すると、当該州/地域で提供されているプログラムが提示される	○	訓練検索	<p>訓練検索では、ハローワークインターネットサービスに掲載されている職業訓練情報の検索、教育訓練給付対象の教育訓練講座の検索、教育訓練給付対象の教育訓練講座(マナパス)での検索にわかれている</p>

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。ただし、★がついている項目については、②詳細バージョンのみで表示される項目となっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(6/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目	O*NET			job tag		
	有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足
就業者の要件 スキル (★スキルの重要度)	35	Skills	<ul style="list-style-type: none"> 「発話」「批判的思考」等、あらかじめ定められている35項目のスキルが重要度とともに表示される。 ★②詳細表示では35項目すべてが重要度を示すメーター(0-100)とともに示されるが、①要約表示では重要度が50以上の項目のみが示される(重要度のメーターは表示されない) 	39	スキル	O*NETのものに対応する35項目に、外国語で読む・聞く・書く・話すの4項目が加わっている。スキルはその難易度で数値化されており、メーターで表示される(0-7)
知識 (★知識の重要度)	33	Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> 「運輸」「公衆衛生と安全」等、あらかじめ定められている33項目の知識が重要度とともに表示される ②詳細表示では33項目すべてが重要度を示すメーター(0-100)とともに表示されるが、①要約表示では重要度が50以上の項目のみが示されるため(重要度のメーターは表示されない)、重要度が50に満たない場合は表示されない 	33	知識	O*NETのものに対応する33項目。各知識が当該職業とどれくらい関連するかが数値で示される(0-5)
教育	○	Education	<ul style="list-style-type: none"> 経歴の項目の中に教育(学歴)も含まれていたが、それは該当するJob Zoneのレベルの教育であり、こちらの教育は当該職業に新たに就業する人が必要とされる学歴を示す項目となっている 新たに就業する場合必要とされる学歴を回答者の%で表示する(高校卒業資格未滿～博士号が必要等の7項目) 	—	—	経歴の項目「就業するには？」の中に学歴が含まれている

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。ただし、★がついている項目については、②詳細バージョンのみで表示される項目となっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(7/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目	O*NET			job tag		
	有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足
就業者の特徴 能力 (★能力の重要度)		52Abilities	<ul style="list-style-type: none"> 「手先の器用さ」や「体幹の強さ」等、就業者に求められる能力のあらかじめ定められた52項目が重要度に応じて表示される。 ②詳細表示では52項目すべてが重要度を示すメーター(0-100)とともに表示されるが、①要約表示では重要度が50以上の項目のみが示される(重要度のメーターは表示されない) 		35アビリティ	O*NETのものとはほぼ対応する35項目。動作のコントロールに関する項目、筋力に関する項目、柔軟性に関する項目や視力に関する項目で、一部の項目がない/「筋力」等のようにまとめられる形とされ、O*NETの項目よりも少なくなっている
興味 (★数値情報)		6Interests	<ul style="list-style-type: none"> 「現実的」「研究的」等、就業者の興味の志向性を示す6つの項目が解説文とともに表示される。 ②詳細表示では全項目がメーターとともに表示されるが(0-100)、①要約表示では関連度の高い上位2, 3項目のみ 利用者の興味の方向性を特定するツールであるMy Next Move の O*NET Interest Profileへのリンク表示あり 		6興味	O*NETに対応する6項目。数値情報は1-5で示される
仕事の価値 (★数値情報)		6Work Values	<ul style="list-style-type: none"> 「他者との関係」「仕事の条件」等、仕事のどのような側面から満足感を得られるか、という観点から6つの項目が示される。 項目は解説文とともに表示され、②詳細表示では全項目が関連度がメーターとともに表示されるが(0-100)、①要約表示では関連度の高い上位2, 3項目のみの表示となる 		10仕事価値観	<ul style="list-style-type: none"> O*NETに対応する項目に加え、労働安全衛生、専門性、奉仕・社会貢献、私生活との両立という4項目が加えられている 項目ごとに1-5の数値情報が提示される
働き方の特徴 (★数値情報)		16Work Style	「信頼性」や「リーダーシップ」等、仕事の遂行に関わる個人の志向・性質の16項目が、重要度に応じて表示される		—	対応する項目はなし

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。ただし、★がついている項目については、②詳細バージョンのみで表示される項目となっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(8/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目	O*NET			job tag			
	有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足	
雇用に関する賃金統計情報	全国平均	○	Median Wages(2023)	時給と年収の全国の平均額	○	賃金(年収)	年収の全国平均額。その他賃金分布として所定内給与額別のグラフ、年齢別の年収グラフもあり
	地域別平均	○	States Wages/Local Wages	州を選択/郵便番号の入力で該当州/地域の時給と年収の平均額が表示される	○	賃金(年収)	都道府県ごとの年収の平均額。都道府県を選択する
	求人賃金	×	—	—	○	求人賃金(月額)	ハローワーク求人統計データの求人賃金(月額)。全国、及び都道府県の選択も可能
	労働時間	×	—	—	○	労働時間(令和4年)	全国の平均労働時間。都道府県の選択も可能
	年齢	×	—	—	○	年齢(令和4年)	労働者の平均年齢。都道府県の選択も可能
	雇用者数	○	Employment(2022)	全米の雇用者数が表示される	○	就業者数(令和2年)	全国の就業者数。都道府県別の情報も選択可能

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(9/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目	O*NET			job tag			
	有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足	
雇用に関する統計情報	○	求人動向	Projecte d job openings (2023- 2033)	全米の今後10年間で予測される求人数が表記される ※労働統計局(BLS)が、雇用予測(Employment Projections)プログラムにおいて独自に算出した、2023-2033年の各職業の雇用数見込みを参照。同プログラムでは、平均賃金、必要な教育・実務経験のほか、各職業に必要なスキルの定義やレベルといったフレームワークを提供している。 参考: ・ https://www.bls.gov/emp/ ・ https://www.bls.gov/opub/mlr/2024/article/a-new-data-product-for-occupational-skills.htm	○	有効求人倍率(令和4年度)	ハローワークの有効求人倍率が表示される。都道府県別の情報も選択可能
		求人情報	Job Opening s on the Web	Web上の求人情報を州/地域レベルで検索できる(求人情報が掲載される外部サイトへ遷移)	○	求人検索	ハローワークインターネットサービスに掲載されている求人情報が検索できる
		成長	Projecte d growth (2023- 2033)	当該職業の今後10年間の予測される成長を四段階レベルで表示 減少 -2%以下 平均 2~4% 平均よりも早い 5~8% 平均よりもはるかに速い 9%以上	△	法人企業景気予測	当該職業が属する産業の産業別景況動向をグラフで見ることができる。(出典:令和5年 内閣府・財務省「法人企業景気予測調査(BSI)」)グラフの数値が大きいほど、景気が上昇と予測されている
		地域動向	State trends	州を選択すると当該州のデータが記載されているページに飛ぶ。雇用者数、予測される雇用者数、予測成長、予測される年間求人数の当該州と全米のデータが表示される	×	—	—
		労働者過不足判断	労働者過不足判断	当該職業が属する産業の労働者過不足判断のグラフ。グラフの数値が大きいほど、労働者が不足している	△	労働者過不足判断	当該職業が属する産業の労働者過不足判断のグラフ。グラフの数値が大きいほど、労働者が不足している

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業情報の全体像(10/10)

※例として、O*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

項目		O*NET			job tag		
		有無/数	項目名	補足	有無/数	項目名	補足
雇用に関する統計情報	働き方						
	就業形態	—	—	—	○	一般的な就業形態	「正規職員」「パートタイマー」等、この職業で実際に働いている人が多いと感じる「就業形態」を%表記。正規の職員、従業員/パートタイマー/派遣社員/契約社員、期間従業員/自営、フリーランス/経営層(役員等)/経営層(役員等)/アルバイト(学生以外)/アルバイト(学生)/わからない/その他
	職場環境詳細	—	—	—	○	職場情報の検索・比較	残業時間(時間外労働時間)や有給休暇取得率、平均年齢等、企業の様々な職場情報を検索・比較する(クリックすると別サイトの「しょくばらぼ」へ移り、稲作農業者が属する産業(農業、林業)で検索ができる)

※O*NETの表示形式6バージョンについて、表示される項目は基本的に共通しており、①要約や④⑤⑥のMy Next Moveでは一部項目が簡略表示される仕組みとなっている。

出所:O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

詳細情報: 仕事内容

- 仕事内容(どのような作業を行うか)に関しては、job tagはO*NETの掲載情報をほぼそのまま翻訳した形となっており、内容は同一である

共通する項目		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報を取得する ・ 継続的に状況を把握する ・ 情報の整理と検知を行う ・ 設備、構造物、材料を検査する ・ 数値の算出・推計を行う ・ クオリティを判断する ・ 情報やデータを処理する ・ 法律や規定、基準を適用する ・ 情報やデータを分析する ・ 意思決定と問題解決を行う ・ 創造的に考える ・ 仕事に関連する知識を更新し、活用する ・ 目標と戦略を策定する ・ スケジュールを作成する ・ 仕事を整理、計画する、優先順序を決める 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全身を使って身体的な活動を行う ・ 手と腕を使って物を取り扱い動かす ・ 機械、及び機械製造のプロセスをコントロールする ・ 乗り物を運転・操縦する ・ コンピュータを用いて作業を行う ・ 装置、部品、機器の図面を作成する、配列や仕様を設定する ・ 機械装置の修理と保守を行う ・ 電子機器の修理と保守を行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報の文書化と記録を行う ・ 情報の意味を他者に説明する ・ 上司、同僚、部下とコミュニケーションを取る ・ 組織外の人々とコミュニケーションを取る ・ 人間関係を構築し、維持する ・ 他者に対する支援とケアを行う ・ 他者に対して売り込む、または他者の思考・行動が変容するよう働きかける ・ 対立を解消させる、他者と交渉する ・ 公共の場で一般の人々のために働いたり、直接対応する ・ メンバーの仕事量や活動内容を調整する ・ チームを構築する ・ 他者の訓練と教育を行う ・ 部下への指導、指示、動機づけを行う ・ 他者をコーチし、能力開発を行う ・ コンサルティングと他者へのアドバイスを行う ・ 管理業務を遂行する ・ 組織の人事管理を行う ・ 資源、資材、財源の監視と管理を行う

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/> (2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/> (2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

詳細情報：仕事遂行の状況

- 仕事の物理的環境の項目において、job tagでは、「作業中の環境、姿勢やリスク」等、多数の項目が省略されている

O*NET独自項目	共通項目	job tag独自項目	
<ul style="list-style-type: none"> Public Speaking Deal With Unpleasant or Angry People Outdoors, Under Cover In an Open Vehicle or Equipment In an Enclosed Vehicle or Equipment Sounds, Noise Levels Are Distracting or Uncomfortable Very Hot or Cold Temperatures Extremely Bright or Inadequate Lighting Exposed to Contaminants Exposed to Whole Body Vibration Exposed to Radiation Exposed to High Places Exposed to Hazardous Conditions Exposed to Hazardous Equipment Spend Time Climbing Ladders, Scaffolds, or Poles Spend Time Kneeling, Crouching, Stooping, or Crawling Spend Time Keeping or Regaining Balance Spend Time Bending or Twisting the Body 	<ul style="list-style-type: none"> 電話での会話 電子メール ビジネスレターやメモの作成 対面での議論 他者とのかわり グループやチームでの仕事 外部の顧客等との接触 他者と調整し、リードする 他者の健康・安全への責任 結果・成果への責任 仕事上での他者との対立 暴力的な人々への対応 空調のきいた屋内作業 空調のきいていない屋内作業 屋外作業 他者との身体的近接 窮屈な仕事の場所、居心地が悪い姿勢 病気、感染症のリスク 軽度の火傷、切り傷、かまれ傷、刺し傷 座り作業 立ち作業 歩行・走行 	<ul style="list-style-type: none"> モノ、道具、制御装置を扱う手作業 反復作業 一般的な保護・安全装備の着用 特殊な保護・安全装備の着用 ミスの影響度 意思決定が他者や企業に及ぼす影響力 意思決定の自由 機械やコンピュータによる仕事の自動化 厳密さ、正確さ 同一作業の反復 競争水準 時間的切迫 機器等の速度に応じた作業 規則的(ルーチンやスケジュールが決まっている) 不規則(天候、生産需要、契約期間等で変わる) 季節的(一年のうちの一定の時期だけ) 	<ul style="list-style-type: none"> 優先順位や目標の自己設定

出所：O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

詳細情報: 個人の資質①スキル

- スキルの項目はほぼ一致している
- ただし、job tagの独自項目として、「外国語を読む・聞く・話す・書く」が加えられている

O*NET独自項目	共通項目 スキル	job tag独自項目
—	<ul style="list-style-type: none"> 読解力 傾聴力 文章力 説明力 数学的素養 科学的素養 論理と推論(批判的志向) 新しい情報の応用力 学習方法の選択・実践 継続的観察と評価 他者の反応の理解 他者との調整 説得 交渉 指導 対人援助サービス 複雑な問題解決 要件分析(仕様作成) カスタマイズと開発 	<ul style="list-style-type: none"> 外国語を読む 外国語を聞く 外国語で書く 外国語で話す

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

詳細情報: 個人の資質②知識

- 知識の項目では、job tagはO*NETのものをそのまま翻訳した形となっており、内容は同一である

共通項目 知識	
<ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネスと経営 ・ 事務処理 ・ 経済学・会計学 ・ 販売・マーケティング ・ 顧客サービス・対人サービス ・ 人事労務管理 ・ 生産・加工 ・ 農業・畜産業 ・ コンピュータと電子工学 ・ 工学 ・ 設計 ・ 建築・建設 ・ 機械 ・ 数学 ・ 物理学 ・ 化学 ・ 生物学 ・ 心理学 ・ 社会学 ・ 地理学 ・ 医学・歯学 	<ul style="list-style-type: none"> ・ セラピーとカウンセリング ・ 教育訓練 ・ 日本語(英語)の語彙・文法 ・ 外国語の語彙・文法 ・ 芸術 ・ 歴史学・考古学 ・ 哲学・宗教学 ・ 公衆安全・危機管理 ・ 法律学、政治学 ・ 通信技術 ・ コミュニケーションとメディア ・ 輸送

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/> (2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/> (2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

詳細情報: 個人の資質③アビリティ

- アビリティの項目では、job tagは、O*NETの項目のうち省略できるもの(例:体の強さを表す複数項目をまとめて「筋力」とする等)や、過度に詳細な項目は省略(夜間視力等)している。また、「柔軟性やペース配分」といった項目も使用されていない

O*NET独自項目	共通項目 アビリティ		job tag独自項目
<ul style="list-style-type: none"> Speed of Closure Flexibility of Closure Control Precision Multilimb Coordination Response Orientation Rate Control Time Sharing Static Strength Explosive Strength Dynamic Strength Trunk Strength Extent Flexibility Dynamic Flexibility Gross Body Coordination Night Vision Glare Sensitivity Sound Localization 	<ul style="list-style-type: none"> 発話理解 記述理解 発話表現 記述表現 アイデアや代案を数多く生み出す力 独創性 トラブルの察知 演繹的推論 機能的推論 法則に基づいた情報の並べ替え カテゴライズ 数学的推論 演算力 記憶力 知覚速度 自他の位置関係の把握 モノの見え方に関する想像力 選択的注意(集中する力) 	<ul style="list-style-type: none"> 腕と手の安全 手腕の器用さ 指先の器用さ 一瞬で素早く反応する力 手首と指の動作速度 腕や足の動作速度 持久力(スタミナ) 平衡感覚 近接視力 遠隔視力 色の違いを見分ける力 奥行き知覚(遠近感覚、深視力) 聴覚の感度 聴覚的注意(特定の音を聞き分ける力) 発話明瞭性 	<ul style="list-style-type: none"> マルチタスク 筋力

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>(2024年10月31日最終閲覧)
 job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業の解説: 米国OOH(Occupational Outlook Handbook)

- 米国では労働省雇用統計局が職業情報「OOH(Occupational outlook handbook)」を提供
- O*NETは職業の網羅的なデータを提供、OOHは各職業についての解説を文章の形で提供する

項目	内容
概要・特徴	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業に関する客観的に標準化されたデータを提供するO*NET に対し、OOHの提供する情報は職業の全体を概観するものであり、労働市場統計データと職業についてのわかりやすい解説からなっている ● 「高校生でもわかるように職業について解説を行うこと」が目指されており、中高生が理解できるレベルの記述内容となっている ● 運営するBLSは統計機関のため、独自に推計した10年間の雇用推計等、経済予測や雇用予測等の情報が盛り込まれている。これらのデータはO*NETも活用している ● さらなる情報の参照先としてO*NETのリンクも記載する ● ツール等は備わっておらず、職業の解説のみにとどまる
背景	<ul style="list-style-type: none"> ● 第二次世界大戦後の退役軍人向けに転職先をわかりやすく紹介するための冊子に端を発する。当初は冊子版のみだったが、1994年にオンライン版が開始、2010年以降はオンライン版のみで情報提供を行う
開発・運営主体	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働省 労働統計局(BLS:Bureau of Labor Statistics) ● O*NETを管轄するのは労働省管轄の別組織である雇用訓練局。O*NETが主に外部組織への委託によって開発・運営されているのに対し、OOHは当該局内で開発・運営されている
利用者	<ul style="list-style-type: none"> ● 高校生や中等教育以降の学生、キャリアの転換を検討している労働者
職業数	<ul style="list-style-type: none"> ● 832(※2018年時点では329だったため、近年大幅に増加)
職業情報の詳細	<ul style="list-style-type: none"> ● 「概要」、「どんな仕事か」、「仕事環境」、「入職するには」、「給与」、「雇用見通し」、「州・地域のデータ(雇用・賃金統計)」、「類似の職業」、「参照先」の項目があり、それぞれ1ページの解説からなる ● また、概要は上記の項目の情報が1ページに簡潔にまとめられている

出所: 労働政策研究・研修機構「仕事の世界の見える化に向けて」、<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2018/documents/203.pdf> (2024年10月25日最終閲覧)
 US Bureau of Labor Statistics「Occupational Outlook Handbook」、<https://www.bls.gov/ooh/> (2024年10月25日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業の解説: 米国OOH(Occupational Outlook Handbook)

OOH HOME | OCCUPATION FINDER | OOH FAQ | HOW TO FIND A JOB | A-Z INDEX | OOH SITE MAP

OCCUPATIONAL OUTLOOK HANDBOOK

Search Handbook Go

Farmers, Ranchers, and Other Agricultural Managers

Summary What They Do Work Environment **How to Become One** Pay Job Outlook State & Area Data Similar Occupations More Info

How to Become a Farmer, Rancher, or Other Agricultural Manager

Farmers, ranchers, and other agricultural managers typically need at least a high school diploma and work experience in a related occupation.

Education

Farmers, ranchers, and other agricultural managers typically need at least a high school diploma to enter the occupation. As farm and land management has grown more complex, farmers, ranchers, and other agricultural managers may benefit from postsecondary education. Associate's degree or bachelor's degree fields of study commonly include [agriculture](#), [natural resources](#), or [business](#).

Most state university systems have at least one land-grant college or university with a school of agriculture. Programs of study include agricultural economics and business, animal science, and plant science.

There are a number of government programs that help farmers connect with farming services. The [United States Department of Agriculture](#)® (USDA) has service centers across the country that assist new farmers in accessing USDA programs. These service centers connect farmers with programs such as those that provide financing for land and capital, help with creating a business plan, and input on conservation practices.

Work Experience in a Related Occupation

Prospective farmers, ranchers, and agricultural managers typically work as [agricultural workers](#) for several years to gain the knowledge and experience needed to run their own farm. Some gain experience while growing up on a family farm. The amount of experience needed varies with the complexity of the work and the size of the farm. Those with postsecondary education in agriculture may not need additional work experience.

Licenses, Certifications, and Registrations

To show competency in farm management, agricultural managers may choose to complete certification programs. The [American Society of Farm Managers and Rural Appraisers](#)® (ASFMRA) offers the Accredited Farm Manager (AFM) credential. AFM requirements include ASFMRA coursework, a bachelor's degree, experience in farmland management, and passing an exam. A complete list of requirements is available from ASFMRA.

Important Qualities

Analytical skills. Farmers, ranchers, and other agricultural managers monitor and assess the quality of their land or livestock.

Critical-thinking skills. Farmers, ranchers, and other agricultural managers determine how to improve their harvest and livestock while reacting to conditions that may affect their short- or long-term plans.

Initiative. Many farmers, ranchers, and other agricultural managers are self-employed. They must be self-motivated in order to maximize crop or livestock production.

Interpersonal skills. Farmers, ranchers, and other agricultural managers supervise laborers and other workers, so they must be able to communicate and interact with a variety of people.

Mechanical skills. Farmers, ranchers, and other agricultural managers operate complex machinery and occasionally perform routine maintenance.

Physical stamina. Farmers, ranchers, and other agricultural managers—particularly those who work on small farms—must be able to do physically strenuous, repetitive tasks, such as bending, stooping, and lifting.

← Work Environment Pay →

記載内容例: 入職するには

- **教育**
この職業に就く人の多くが持つ最低限の学歴、高等教育で学ぶ関連する分野、政府の提供するサービスやプログラム等の紹介が記載される
- **就業経験**
関連する職種での就業経験の必要性の有無等
- **認定、資格**
関連する認定や資格等
- **資質**
体力や分析スキル、批判的思考力、機械スキル等この職業に就く上で重要となる個人の資質(スキル、アビリティ等)

出所: US Bureau of Labor Statistics「Occupational Outlook Handbook」、<https://www.bls.gov/ooh/management/farmers-ranchers-and-other-agricultural-managers.htm#tab-4> (2024年10月25日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

職業の解説: job tag

- job tagは職業の説明、入職経路等、文章による職業の解説が充実しており、職業のわかりやすい解説を提供する米国OOHの役割も兼ねている

※例として「稲作農業者」を閲覧

どんな仕事？

水田で稲を栽培し、米を収穫して出荷する。

日本の稲作は田んぼに水を張り、苗を植えて育てる「水田稲作」がほとんどである。苗づくりや水田・稲穂の管理など、季節や天候に合わせた細やかな栽培管理が必要である。

稲作農業者は自ら経営者を兼ねて家族農業経営の形をとっていることが多く、生産のみならず経営・販売など幅広い仕事を行う。

水田で米を作るための具体的な作業としては、水田の耕起（こうき）、育苗（いくびょう）、田植、施肥（せひ）、病虫害防除、除草、水管理、収穫、乾燥、調整などがある。かつてはこれらの作業のほとんどを手作業で行っていたが、現在では稲作技術が進歩し、水田を耕すトラクター、苗を植える田植機、農薬散布のための防除機、収穫のためのコンバインなどの機械が導入され、重労働は少なくなっている。

稲作作業は東北・北陸地方の北日本では、冬は雪で農業が困難なため、この間に他の仕事に就いている人もいる。一方、関東地方より南西では、比較的暖かい気候のため、夏に稲作、冬に裏作として野菜を生産する二毛作が行なうところが多い。また、土づくりや苗づくりから防除、稲刈り、もみすり、出荷までの仕事を地域で共同で能率よく行う取り組みもある。

機械化に伴い、稲作の大規模経営化も進んでいるが、その一方で、米の生産過剰、消費量の減少、価格の低迷などから、経営を安定させるため、大豆・麦・そば・野菜・花きなどを栽培し、米以外からの収入を確保する動きも見られる。

◇ よく使う道具、機材、情報技術等

トラクター、田植機、防除機、コンバイン、軽トラック、普通自動車

[動画]



就業するには？

入職にあたって、特に学歴や資格は必要とされない。稲作には水田や農業機械などの大規模な経営資産が必要となるため、親や親戚などから資産を引き継いで就業する場合と、新規に就業する場合は条件が大きく異なる。特に、農家以外の人は、農地（水田等）の購入ができないため、多くは借地で始めている。一方で、これまで米生産を担ってきた生産者の高齢化が進み、後継者がいない水田は借地や作業委託という形で地域の特定の生産者に集積され、経営規模が拡大する傾向にある。

新規に就業しようとする場合は、相当の設備投資が必要になるため、「全国新規就業相談センター」では、農業に興味がある人のために農地・家屋情報や求人情報などを提供し、バックアップをしている。

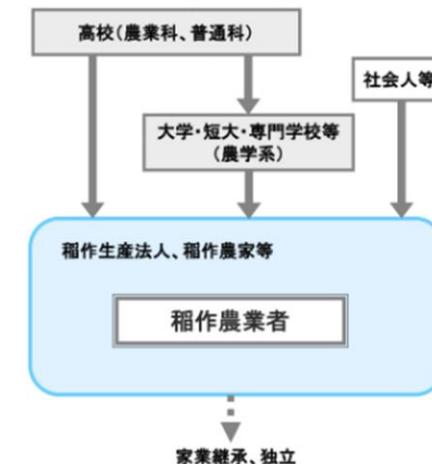
稲作の基本的な知識や技術は、各農業法人が提供するインターンシップ制度を利用したり、農業高校や農業大学校、就業準備校などで稲作の技術と経営に関する研修を受けて身につけることができる。アルバイトを募集している農家で米作りの作業をし、稲作の技術と経営に関する知識を身に付ける方法もある。

稲作と他の作物との小規模な複合経営からはじめ、規模を拡大して稲作だけで安定した収入が得られるようになるには、少なくとも数年はかかる。

経営者となるには、米作りの専門知識と技術のほかに、経営管理能力も必要となる。

トラクターや軽トラックなどの運転のため「普通自動車免許」「大型特殊自動車免許」を取得していると有益である。

[掲載している職業情報について（ご意見募集など）](#)



2.6. 職業情報の比較

参考: Job zoneの定義

● Job Zoneは5段階で分類され、それぞれの定義は下表の通り

項目	Job Zone1	Job Zone2	Job Zone3	Job Zone4	Job Zone5
レベル	必要な準備はほぼなし	ある程度の準備が必要	中程度の準備が必要	相当の準備が必要	徹底した準備が必要
経験	この仕事に関連した技術、知識、経験は必要ない。例えば、働いたことがなくてもレジ係になることができる	この仕事に関連した技術、知識、経験があれば役に立つが、通常は必要ない。例えば窓口係は経験があれば有利となりうるが、経験がなくとも窓口係になることは難しくはない	この仕事に関連した技術、知識、または経験が求められる。例えば、電気技師は3、4年の見習い期間、または数年の職業訓練を修了し、多くの場合、免許試験に合格しなければ、この仕事を行うことはできない	最低2年から4年の業務に関連した技能、知識、または経験が必要とされる。例えば、会計士は大学を卒業し、会計業務に数年間従事しなければ資格が認められない	豊富な技術、知識、経験が必要とされ、多くは5年以上の経験を必要とする。例えば、外科医は大学課程を修了し、さらに5～7年間の専門的な医療訓練を受けなければならない
訓練	数日から数ヶ月の研修が必要。通常は先輩従業員からやり方を教わる	数ヶ月から1年間、先輩従業員と一緒に働く必要がある	1～2年間の実務経験と、先輩従業員による非公式訓練の両方を必要とする	数年間の業務関連経験、実務経験、職業訓練を必要とする	実地訓練が必要な場合もあるが、すでに必要な技能、知識、職務経験、または訓練を受けていることを前提としている
仕事の例	指示に従い、他人を助ける仕事。例えば、タクシー運転手、アミューズメント・レクリエーション係、カウンター・レンタル係、レジ係、ウェ이터・ウェイトレス等	自分の知識や技能を使って他人を助ける仕事。例えば、板金工、森林消防士、顧客サービス担当者、薬局技師、販売員(小売)、等	コミュニケーション力・組織力を用い、目標達成のために他人を調整、監督、管理、訓練する仕事。例えば、葬儀屋、電気技師、森林・自然保護官、法律家秘書、面接官、保険販売代理店等	他人を調整、監督、管理、訓練する仕事。例えば、会計士、人事マネージャー、コンピューター・プログラマー、教師、化学者、刑事等	目標達成のために他人の活動を調整、訓練、監督、管理することが多い。非常に高度なコミュニケーション力と組織力が求められる。例えば、司書、弁護士、航空宇宙エンジニア、物理学者、学校心理学者、外科医等
SVP※1	4.0以下	4.0～6.0未満	6.0～7.0未満	7.0～8.0未満	8.0以上
教育	高校卒業資格またはGED※2証明書が必要な場合がある。免許を取得するために正式な訓練コースが必要なものもある	通常、高校卒業資格を必要とし、職業訓練や職務に関連したコースの受講、場合によっては、準学士号または学士号が必要となることもある	専門学校での訓練、関連する実務経験、または準学士号を必要とする。学士号が必要な場合もある	ほとんどは4年制の学士号を必要とするが、そうでないものもある	最低学歴は学士号だが、多くの場合、大学院も必要である。修士号、博士号、医学博士号、法学博士号が必要な場合もある

※1 特定職業準備(Specific Vocational Preparation:SPV)は、かつての職業辞典に記載されていた、職業に必要な準備・訓練期間の9段階分類

1. 短期デモンストレーションのみ、2. 1か月以内、3. 1～3か月、4. 3～6か月、5. 6か月～1年、6. 1～2年、7. 2～4年、8. 4～10年、9. 10年以上

※2 米国における高校卒業資格の認定試験

出所:O*NET「Procedures for O*NET Job Zone Assignment: Updated to Include Procedures for Developing Preliminary Job Zones for New O*NET-SOC Occupations」、https://www.onetcenter.org/dl_files/JobZoneProcedureUpdate.pdf (2024年10月31日最終閲覧)

2.6. 職業情報の比較

参考: 各職業のJob zoneへの割り当て方

- 訓練を受けた2名のアナリストが、各職業に必要な教育、経験、訓練のレベルに関する現職者または職業専門家(OE)からのデータに基づき、各職業を5つのJob Zoneのいずれかに割り当てる

Job zone決定のための使用情報	<ol style="list-style-type: none"> (1) 当該職業の主な職務とタスク (2) O*NET が収集する当該職業の教育、訓練、経験レベルのデータ※1 (3) 当該職業に割り当てられた以前のジョブゾーン (4) 他の O*NET-SOC※2 のジョブゾーン (5) 当該職業に関する労働統計局(BLS)の教育訓練分類等の外部情報
Job zone決定方法	<p>担当するアナリストは職業分析の豊富な経験を持つ修士号・博士号レベルの産業組織心理学者であり、2名のアナリストがそれぞれ以下の手順によって職業のジョブゾーンを決定した後、シニアアナリストが双方のすり合わせを行う</p> <p>ジョブゾーン割り当ての具体的なプロセス</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 職業の特徴の把握: 各職業の説明、タスク、その他の情報を確認し、その職業の責任やその他の特徴を理解する ② 教育レベルの確認: 現職者・OEからの学歴項目の回答データをジョブゾーンの学歴レベルに対応させて集計する ③ 職務経験とトレーニングの確認: 関連する職務経験と実地訓練を確認する ④ 暫定的なジョブゾーンを前回のジョブゾーン及びBLSのデータと比較: 前回のジョブゾーンと異なる場合には追加調査の候補となる ⑤ キャリアラダーの観点からジョブゾーンを検討: 同じキャリアラダーや組織階層内の職業の階層がジョブゾーンの位置づけと齟齬がないか確認する(例 理学療法士はジョブゾーンが5だが、理学療法士助手はジョブゾーンが3) ⑥ 割り当てられたジョブゾーンを類似の職業から検討する: 暫定的なジョブゾーンをエンジニア職や高等教育の教員といった類似の職業において検討する ⑦ シニアアナリストによる各ジョブゾーン割り当ての比較検討: 2名のアナリストそれぞれによるジョブゾーンの割り当てをシニアアナリストが比較検討し、相違がある場合には新たに検討を行う

※1 O*NET が収集する教育・トレーニングに関するデータの出典は以下の通り
O*NET Education and Training questionnaire (<https://www.onetcenter.org/questionnaires.html>)

※2 米国の標準職業分類(SOC)に準拠したO*NETの職業分類体系

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

O*NETにおける職業情報の表示形式

- O*NETの職業情報には6種類の表示形式があり、膨大なデータの見せ方に工夫がこらされている

※例として、「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を閲覧



Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse

45-2092.00

Updated 2025

Manually plant, cultivate, and harvest vegetables, fruits, nuts, horticultural specialties, and field crops. Use hand tools, such as shovels, trowels, hoes, tampers, pruning hooks, shears, and knives. Duties may include tilling soil and applying fertilizers; transplanting, weeding, thinning, or pruning crops; applying pesticides; or cleaning, grading, sorting, packing, and loading harvested products. May construct trellises, repair fences and farm buildings, or participate in irrigation activities.

Sample of reported job titles: Farm Laborer, Farmer, Field Irrigation Worker, Gardener, Greenhouse Worker, Grower, Harvester, Nursery Worker, Orchard Worker, Picker

Summary Details Custom Easy Read Veterans Español

- ①要約表示(Summary)
- ②詳細表示(Details)
- ③カスタマイズ(表示データをカスタマイズできる)
- ④簡易版(My Next Moveのサイトへ)
- ⑤退役軍人(My Next Move for Veteransのサイトへ)
- ⑥スペイン語(My Next Moveのスペイン語サイトへ)

- 職業を検索すると職業名、簡潔な職業の説明の下に表示形式を選ぶタブが提示され、利用者が選ぶことができるようになっている
- デフォルトで表示されるのは要約表示(Summary)
- 退役軍人とスペイン語は簡易版(My Next Move)をスペイン語と退役軍人向けにしたもの

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/> (2025年3月26日最終閲覧)

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

O*NETにおける職業情報の表示形式：詳細表示と要約表示

- 詳細表示(Detail)は当該職業のデータがすべてを網羅している表示形式
- 要約表示(Summary)は詳細表示の情報を省略・短縮した表示形式

※例として、「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を閲覧

詳細版

Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse
45-2092.00 Updated 2024

Manually plant, cultivate, and harvest vegetables, fruits, nuts, horticultural specialties, and field crops. Use hand tools, such as shovels, trowels, hoes, tampers, pruning hooks, shears, and knives. Duties may include tilling soil and applying fertilizers; transplanting, weeding, thinning, or pruning crops; applying pesticides; or cleaning, grading, sorting, packing, and loading harvested products. May construct trellises, repair fences and farm buildings, or participate in irrigation activities.

Sample of reported job titles: Farm Laborer, Farmer, Field Irrigation Worker, Gardener, Greenhouse Worker, Grower, Harvester, Nursery Worker, Orchard Worker, Picker

Summary **Details** Custom Easy Read Veterans Español

Contents

Occupation-Specific Information

Tasks Save Table: XLSX CSV

10 of 30 displayed

Importance	Category	Task
78	Core	Record information about crops, such as pesticide use, yields, or costs.
77	Core	Direct and monitor the work of casual and seasonal help during planting and harvesting.
76	Core	Participate in the inspection, grading, sorting, storage, and post-harvest treatment of crops.
76	Core	Harvest plants, and transplant or pot and label them.
70	Core	Repair and maintain farm vehicles, implements, and mechanical equipment.
70	Core	Harvest fruits and vegetables by hand.
68	Core	Set up and operate irrigation equipment.
67	Core	Inform farmers or farm managers of crop progress.
64	Core	Identify plants, pests, and weeds to determine the selection and application of pesticides and fertilizers.
61	Core	Operate tractors, tractor-drawn machinery, and self-propelled machinery to plow, harrow and fertilize soil, or to plant, cultivate, spray and harvest crops.

簡易版

Summary **Details** Custom Easy Read Veterans Español

Contents

Occupation-Specific Information

Tasks

5 of 30 displayed

- Record information about crops, such as pesticide use, yields, or costs.
- Direct and monitor the work of casual and seasonal help during planting and harvesting.
- Participate in the inspection, grading, sorting, storage, and post-harvest treatment of crops.
- Harvest plants, and transplant or pot and label them.
- Repair and maintain farm vehicles, implements, and mechanical equipment.

Technology Skills

5 of 8 displayed

- Data base user interface and query software** — BCL Landview Systems WinCrop; Farm Works Software Trac
- Electronic mail software** — IBM Lotus Notes; Microsoft Outlook
- Mobile location based services software** — Global positioning system GPS software
- Presentation software** — Microsoft PowerPoint
- Spreadsheet software** — Microsoft Excel

Hot Technologies are requirements most frequently included across all employer job postings.
See all 5 Hot Technologies for this occupation.

- 詳細表示と要約表示では表示される項目は同じだが、要約表示では表示されるリストが短縮され、数値情報のメーターも記載されない
- 要約表示で記載されるリストは、例えば詳細表示で重要度が50以上等、より関連度・重要度の高いものに絞られたもの

出所：O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>（2024年10月31日最終閲覧）

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

O*NETにおける職業情報の表示形式: 簡易版

- 簡易版(Easy Read)は外部サイトのMy Next Moveへと誘導される
- My Next MoveはO*NETの職業情報を1ページにわかりやすくまとめたもの

※例として、「Farmers, Ranchers, & Other Agricultural Managers」を閲覧

MY NEXT MOVE

Farmers, Ranchers, & Other Agricultural Managers

Print Share

Also called: Aquaculture Director, Farm Manager, Greenhouse Manager, Ranch Manager

What they do:
Plan, direct, or coordinate the management or operation of farms, ranches, greenhouses, aquacultural operations, nurseries, timber tracts, or other agricultural establishments. May hire, train, and supervise farm workers or contract for services to carry out the day-to-day activities of the managed operation. May engage in or supervise planting, cultivating, harvesting, and financial and marketing activities.

On the job, you would:

- Collect and record growth, production, and environmental data.
- Manage nurseries that grow horticultural plants for sale to trade or retail customers, for display or exhibition, or for research.
- Direct and monitor trapping and spawning of fish, egg incubation, and fry rearing, applying knowledge of management and fish culturing techniques.

KNOWLEDGE

- Business**
 - management
 - human resources (HR)
- Manufactured or Agricultural Goods**
 - manufacture and distribution of products
 - food production
- Math and Science**
 - biology
 - arithmetic, algebra, geometry, calculus, or statistics
- Arts and Humanities**
 - English language

SKILLS

- Basic Skills**
 - listening to others, not interrupting, and asking good questions
 - thinking about the pros and cons of different ways to solve a problem
- Problem Solving**
 - noticing a problem and figuring out the best way to solve it
- Resource Management**
 - selecting and managing the best workers for a job
 - managing your time and the time of other people

ABILITIES

- Verbal**
 - communicate by speaking
 - listen and understand what people say
- Ideas and Logic**
 - make general rules or come up with answers from lots of detailed information
 - notice when problems happen
- Visual Understanding**
 - quickly compare groups of letters, numbers, pictures, or other things
 - see hidden patterns

PERSONALITY

People interested in this work like activities that include **leading**, **making decisions**, and **business**.

They do well at jobs that need:

- Dependability
- Integrity
- Attention to Detail
- Initiative
- Leadership
- Persistence

TECHNOLOGY

You might use software like this on the job:

Data base user interface and query software

- Ag Leader Technology SMS Advanced
- Microsoft Access

Presentation software

- Microsoft PowerPoint

Enterprise resource planning ERP software

- Midwest MicroSystems Cow Sense
- SAP software

EDUCATION

Get started on your career:

- Find Training
- Find Certifications
- Find Licenses
- Apprenticeship.gov

JOB OUTLOOK

New job opportunities are **less likely** in the future.

Below Average

SALARY: \$83,770

\$47,800 ————— \$136,410

- Check out my state
- Local Salary Info
- Find Jobs

EXPLORE MORE

- [Agricultural Engineers](#)
- [Agricultural Technicians](#)
- [Buyers & Purchasing Agents, Farm Products](#)
- [First-Line Supervisors of Farming, Fishing, & Forestry Workers](#)
- [Soil & Plant Scientists](#)

You might like a career in one of these industries:

- [Farming, Forestry, Fishing, & Hunting](#)

記載例: 農家・農業マネージャー

- **どんな仕事か**
職業や仕事の内容についての簡潔な説明
- **知識**
その職業に関連する知識、専門分野
- **スキル**
必要とされるスキルを絞って提示
- **アビリティ**
必要とされるアビリティを絞って提示
- **性格**
この仕事に向いている個人の性格(O*NETにおける仕事のスタイル)
- **テクノロジー**
この仕事で使用しうるソフトウェア等
- **教育**
ジョブゾーン、必要な経歴や学歴等
- **雇用動向**
雇用見通し、給与等
- **さらに調べる**
類似の職業や業界等

出所: My Next Move HP、<https://www.mynextmove.org/>(2024年10月31日最終閲覧)

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

O*NETにおける職業情報の表示形式: カスタマイズ版

- O*NETのカスタマイズ表示では項目ごとに詳細な設定ができ、職業の任意の項目の抽出等、データの多様な選択・表示が可能となっている

Select one or more sections to include in your custom report, then click Go.

Occupation-Specific Information

- Tasks
- Technology Skills
- Tools Used

Occupational Requirements

- Work Activities**
 - Initially show: Top 10 items
 - Scale: Importance
 - Minimum score: 50
 - Show scale anchors
- Detailed Work Activities**
 - Initially show: Top 10 items
- Work Activities Outline
- Work Context

Experience Requirements

- Job Zone
- Training & Credentials

Worker Characteristics

- Abilities
- Interests
- Work Values
- Work Styles

Workforce Characteristics

- Wages & Employment Trends
- Job Openings on the Web

More Information

- Related Occupations
- Crosswalk
- Professional Associations

Summary Details Custom Easy Read Veterans Español

Contents

Occupational Requirements

Work Activities Save Table: BY, XLSX, CSV

10 of 26 displayed

Importance	Work Activity
76	Performing General Physical Activities — Performing physical activities that require considerable use of your arms and legs and moving your whole body, such as climbing, lifting, balancing, walking, stooping, and handling materials.
72	Handling and Moving Objects — Using hands and arms in handling, installing, positioning, and moving materials, and manipulating things.
70	Getting Information — Observing, receiving, and otherwise obtaining information from all relevant sources.
69	Identifying Objects, Actions, and Events — Identifying information by categorizing, estimating, recognizing differences or similarities, and detecting changes in circumstances or events.
67	Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates — Providing information to supervisors, co-workers, and subordinates by telephone, in written form, e-mail, or in person.
65	Controlling Machines and Processes — Using either control mechanisms or direct physical activity to operate machines or processes (not including computers or vehicles).
64	Operating Vehicles, Mechanized Devices, or Equipment — Running, maneuvering, navigating, or driving vehicles or mechanized equipment, such as forklifts, passenger vehicles, aircraft, or watercraft.
64	Updating and Using Relevant Knowledge — Keeping up-to-date technically and applying new knowledge to your job.
62	Inspecting Equipment, Structures, or Materials — Inspecting equipment, structures, or materials to identify the cause of errors or other problems or defects.
62	Making Decisions and Solving Problems — Analyzing information and evaluating results to choose the best solution and solve problems.

Detailed Work Activities Save Table: BY, XLSX, CSV

10 of 24 displayed

- Transport animals, crops, or equipment.
- Sell agricultural products.
- Maintain operational records.
- Plant crops, trees, or other plants.
- Direct activities of agricultural, forestry, or fishery employees.
- Harvest agricultural products.
- Mark agricultural or forestry products for identification.
- Sort forestry or agricultural materials.
- Operate irrigation systems.
- Package agricultural products for shipment or further processing.

Help Find Occupations Advanced Searches O*NET Data Crosswalks Sites

- 項目ごとに、表示されるリストの長さ、表示される数値情報の最低スコアやメーター(重要度/レベル)等、詳細な選択が可能
- 例: 仕事内容、上位10項目、重要度、重要度の最低スコアは50以上で選択

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/> (2024年10月31日最終閲覧)

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

O*NETにおける職業情報の掲載項目

- 各職業の職業情報のページには常にContentsタブが表示され、クリックすると職業情報の項目の一覧が表示される。クリックで見たい項目に飛ぶこともでき、どのような情報が取得できるのかが把握しやすい仕組みとなっている

The image shows two screenshots of the O*NET website. The left screenshot shows the 'Contents' menu highlighted with a red circle. A yellow arrow points from this menu to the right screenshot, which shows the expanded 'Contents' menu. The expanded menu is organized into several categories:

- Occupation-Specific Information**
 - Overview
 - Tasks
 - Technology Skills
- Occupational Requirements**
 - Work Activities
 - Detailed Work Activities
 - Work Context
- Experience Requirements**
 - Job Zone
 - Training & Credentials
 - Apprenticeship
- Worker Requirements**
 - Skills
 - Knowledge
 - Education
- Worker Characteristics**
 - Abilities
 - Interests
 - Work Values
 - Work Styles
- Workforce Characteristics**
 - Wages & Employment
 - Job Openings
- More Information**
 - Related Occupations
 - Professional Associations

Below the menu, there is a list of 'Hot Technologies' with icons indicating their frequency of use:

- Electronic mail software — IBM Lotus Notes, Microsoft Outlook
- Mobile location based services software — Global positioning system GPS software
- Presentation software — Microsoft PowerPoint
- Spreadsheet software — Microsoft Excel

A note at the bottom states: "Hot Technologies are requirements most frequently included across all employer job postings. See all 5 Hot Technologies for this occupation."

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/> (2024年10月31日最終閲覧)

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

job tagにおける職業情報の掲載項目

- 各職業の職業情報のページのトップに目次が表示され、各項目内にさらに詳細な項目が表示される。各職業情報を閲覧する上では不便はないが、提供情報を概括する/見たい情報への瞬時のアクセスには不向きとなっている

※例として「稲作農業者」を閲覧

- 表示されている目次をクリックして初めて各項目のなかの小項目にたどり着ける
- 最初から「この職業のスキルを知りたい」という場合、直接「スキル」を選ばない
- どのような職業情報が提供されているのか、ということも把握しづらい

出所: job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/> (2024年10月31日最終閲覧)

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

数値情報の表示形式: 仕事の内容

- 仕事内容の41項目はO*NET、job tagともに同一だが、O*NET は重要度を0-100の数値で表示するのに対し、job tagは重要度を1-5の数値で表示している

※例としてO*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧

重要度上位5項目
Occupational Requirements

Work Activities Save Table: XLSX CSV

All 41 displayed

Importance	Work Activity
76	Performing General Physical Activities — Performing physical activities that require considerable use of your arms and legs and moving your whole body, such as climbing, lifting, balancing, walking, stooping, and handling materials.
72	Handling and Moving Objects — Using hands and arms in handling, installing, positioning, and moving materials, and manipulating things.
70	Getting Information — Observing, receiving, and otherwise obtaining information from all relevant sources.
69	Identifying Objects, Actions, and Events — Identifying information by categorizing, estimating, recognizing differences or similarities, and detecting changes in circumstances or events.
67	Communicating with Supervisors, Peers, or Subordinates — Providing information to supervisors, co-workers, and subordinates by telephone, in written form, e-mail, or in person.

重要度順に並べ替え可能

項目ごとに説明が記載

重要度下位5項目

41	Working with Computers — Using computers and computer systems (including hardware and software) to program, write software, set up functions, enter data, or process information.
39	Performing Administrative Activities — Performing day-to-day administrative tasks such as maintaining information files and processing paperwork.
36	Repairing and Maintaining Electronic Equipment — Servicing, repairing, calibrating, regulating, fine-tuning, or testing machines, devices, and equipment that operate primarily on the basis of electrical or electronic (not mechanical) principles.
30	Drafting, Laying Out, and Specifying Technical Devices, Parts, and Equipment — Providing documentation, detailed instructions, drawings, or specifications to tell others about how devices, parts, equipment, or structures are to be fabricated, constructed, assembled, modified, maintained, or used.
29	Staffing Organizational Units — Recruiting, interviewing, selecting, hiring, and promoting employees in an organization.

出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/> (2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/> (2024年10月31日最終閲覧)

職業情報提供サイト (日本版O*NET) jobtag 仕事の内容

タスク (職業に含まれるこまかな仕事) | 仕事の内容

その職業で行う仕事の内容を職業間で比較可能な形で表しています。

タスク	重要度
情報を取得する	3.1
機能的に状況を知覚する	3.1
情報の整理と認知を行う	3.2
設備、構造物、材料を検査する	3.2
製品の習得・集約を行う	2.7
クオリティを判断する	2.7
法律や規定、基準を適用する	2.8
情報やデータを整理する	2.5
情報やデータを分析する	2.7
意思決定と問題解決を行う	2.9
能率的に考える	2.4
仕事に関連する知識を更新し、活用する	2.9
目標と戦略を設定する	2.7
スケジュールを把握する	3.1
仕事を整理、計画する。優先順位を決める	2.9
全身を使って身体的な活動を行う	3.2
手と腕を使って物を取り扱い、輸送する	3.2
機械、および機械知能のプロセスをコントロールする	3.1
意や物を運搬、輸送する	3.6
コンピュータを用いて作業を行う	3.8
装置、部品、構造物の問題を特定する。個別な仕様を設定する	2.0
機械装置の修理と保守を行う	3.2
電子機器の修理と保守を行う	2.2
情報の文書化と記録を行う	2.3

重要度順の並べ替え不可

項目をクリックすると項目と数値の説明が表示

設備、構造物、材料を検査する

不具合の原因やその他の問題、欠陥を突き止めるために、設備や構造物、材料を検査する。

1: 重要でない
2: ある程度重要
3: 重要
4: とても重要
5: きわめて重要

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

数値情報の表示形式：仕事の性質

- O*NET は各項目の頻度や重要度を示す選択肢(1-4)それぞれの%が表示される一方、job tag では頻度を示す1-5の数値が表示される

※例としてO*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧



出所：O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/>（2024年10月31日最終閲覧）
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>（2024年10月31日最終閲覧）

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

数値情報の表示形式: スキル

● O*NETは35のスキルを0-100の重要度で表示し、最高値は50、最低値は6である

● job tagは39のスキルを1-7の数値で表示し、最高値は3.6、最低値は0.6である

※例としてO*NETでは「Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery, and Greenhouse」を、job tagでは「稲作農業者」を閲覧



重要度上位5項目

Skills Save Table: XLSX CSV

All 35 displayed

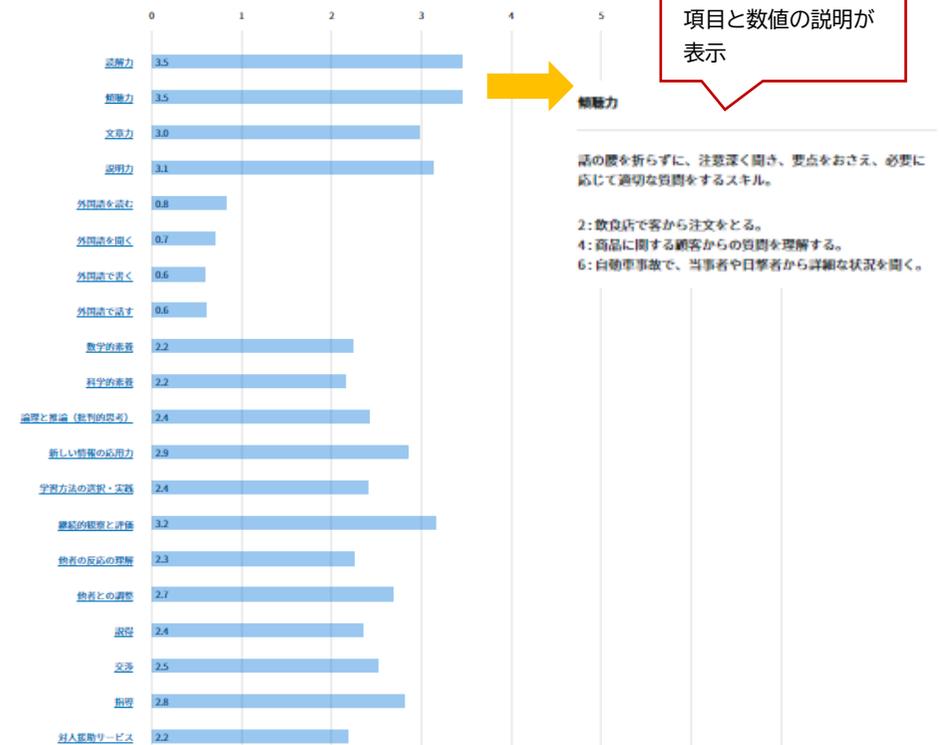
Importance	Skill
50	Operations Monitoring — Watching gauges, dials, or other indicators to make sure a machine is working properly.
50	Speaking — Talking to others to convey information effectively.
47	Active Listening — Giving full attention to what other people are saying, taking time to understand the points being made, asking questions as appropriate, and not interrupting at inappropriate times.
44	Critical Thinking — Using logic and reasoning to identify the strengths and weaknesses of alternative solutions, conclusions, or approaches to problems.
44	Monitoring — Monitoring/Assessing performance of yourself, other individuals, or organizations to make improvements or take corrective action.

項目ごとに説明が記載

重要度下位5項目

16	Installation — Installing equipment, machines, wiring, or programs to meet specifications.
16	Programming — Writing computer programs for various purposes.
13	Operations Analysis — Analyzing needs and product requirements to create a design.
13	Technology Design — Generating or adapting equipment and technology to serve user needs.
6	Science — Using scientific rules and methods to solve problems.

職業情報提供サイト jobtag スキル



出所: O*NET OnLine HP、<https://www.onetonline.org/> (2024年10月31日最終閲覧)
job tag HP、<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/> (2024年10月31日最終閲覧)

2.7. 職業情報の掲載方法の比較

数値情報の表示形式:まとめ

- O*NETの数値情報は職業を特徴づける項目を把握しやすい
- job tagの数値情報は数値のばらつきが小さく見え、かつ並び替えができないため、項目の重要度が把握しづらい

O*NET数値情報

- O*NET では、数値情報を数値の多寡に応じて並べ替えが可能であり、その職業にとってどの項目がより重要なのかを把握することが容易
- 数値情報も0-100の%のメーターだけでなく、選択肢ごとの割合等、項目に応じた表示がされる
例:仕事遂行の状況の「時間的切迫(timepressure)」では、「労働者が厳しい期限を守ることがどのくらいの頻度で求められますか?」の設問に対する選択肢:毎日/週に1回以上、毎日ではない/月に1回以上、毎週ではない/一度もない事の回答者の割合が示される
- 職業情報の簡易表示(summary)では数値情報は省略され、重要度・関連度の高いもののみ(数値50%以上)のみが表示される
例:農業労働者の知識は、すべての項目が50を下回るため、簡易表示では知識項目が表示されない

job tag数値情報

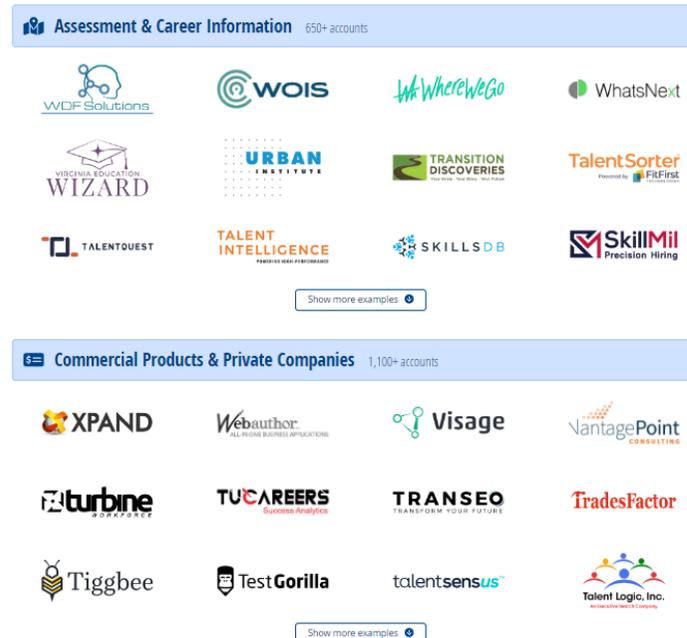
- 数値情報の並び順はどの職業でも一様に固定されている
- 全項目が常に表示され、順番も変えられないため、その職業を特徴づける項目がどれなのかが把握しづらい
- ほとんどの数値情報が1-5で表示され、回答の多くが2-3に集中しており、数値のばらつきが小さく見えてしまう
- 職業検索をした際、検索に使用した項目が一覧に表示されず、職業同士の比較がしづらい
- 利用者が作成したマイプロフィールと、数値情報の比較が可能のため、自らの能力・スキルと、当該職業が求める能力・スキルとを比較するという点では使いやすい

3. O*NET活用サービス事例調査

3. 1. O*NETのサービス活用の全体像

O*NETを活用する組織・機関

- 4,200以上の組織・機関が、O*NETのデータや職業検索機能、各種ツールを自組織のサービスに利活用している。組織の内訳は以下の通り
 - ▶ 人事評価・キャリア情報(650以上)
 - ▶ 製品、民間企業(1,100以上)
 - ▶ 教育・研究機関(1,100以上)
 - ▶ 連邦政府/州政府及び労働カシステム(250以上)
 - ▶ 国際的な組織(950以上)



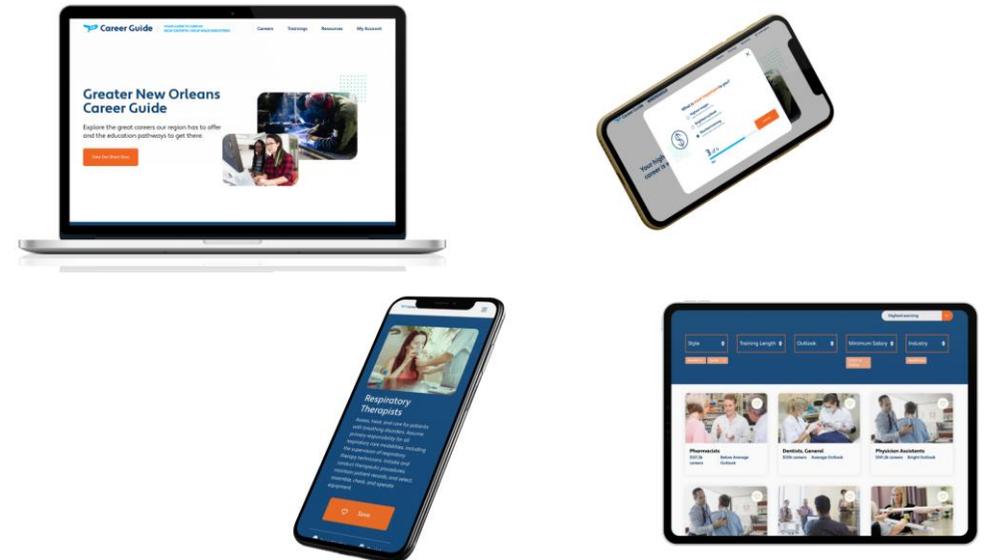
出所:O*NET Resource Center「O*NET® Web Services User」、https://www.onetcenter.org/ws_users.html(2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

①WhereWeGo

キャリア情報

- WhereWeGoは、ニューオーリンズを本拠地とするEdtechとデザイン思考の企業
- ユーザーとキャリア、トレーニング、教育等のプログラムを結びつけるためのプラットフォームを開発
→(例)Career Navigator(キャリア探索のプラットフォーム)、Training Navigator(トレーニングプログラム探索のプラットフォーム)等
- サービスを提供する企業や地域にプラットフォームを提供する。現在はニューオーリンズをはじめ9地域のサービスに用いられている



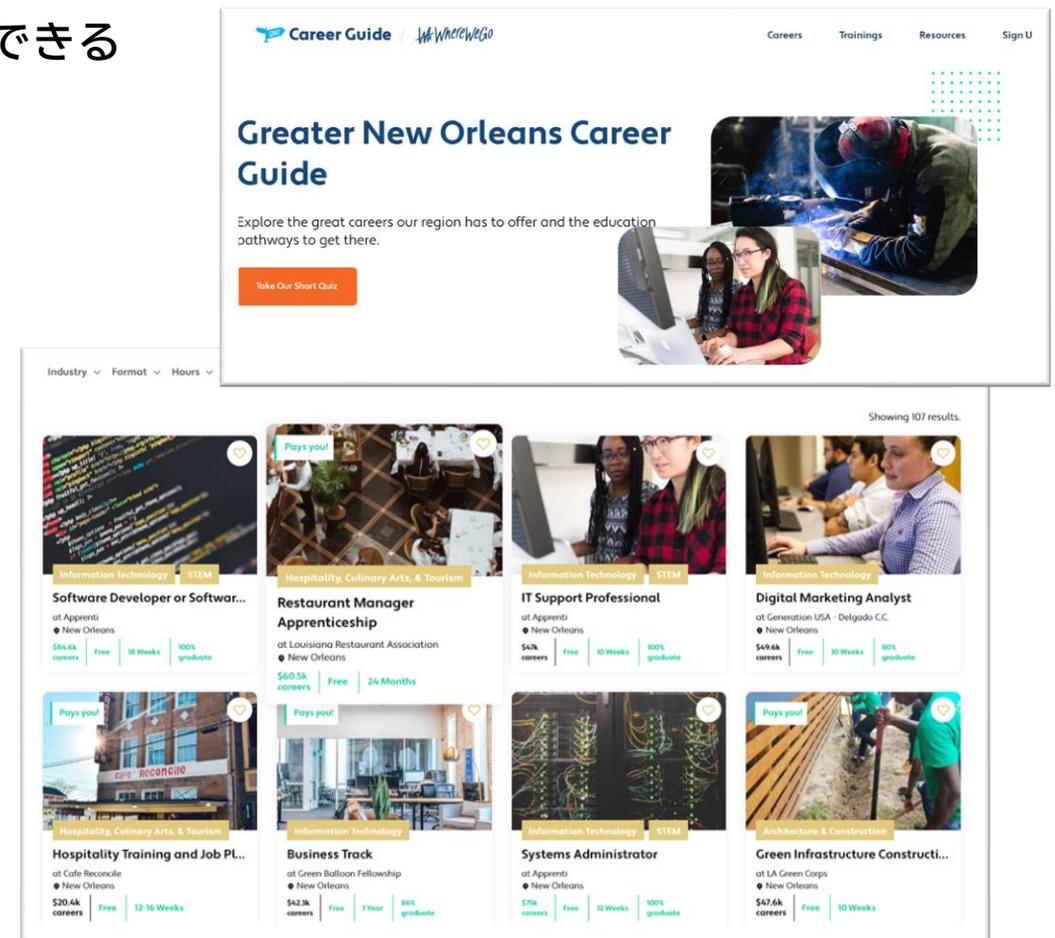
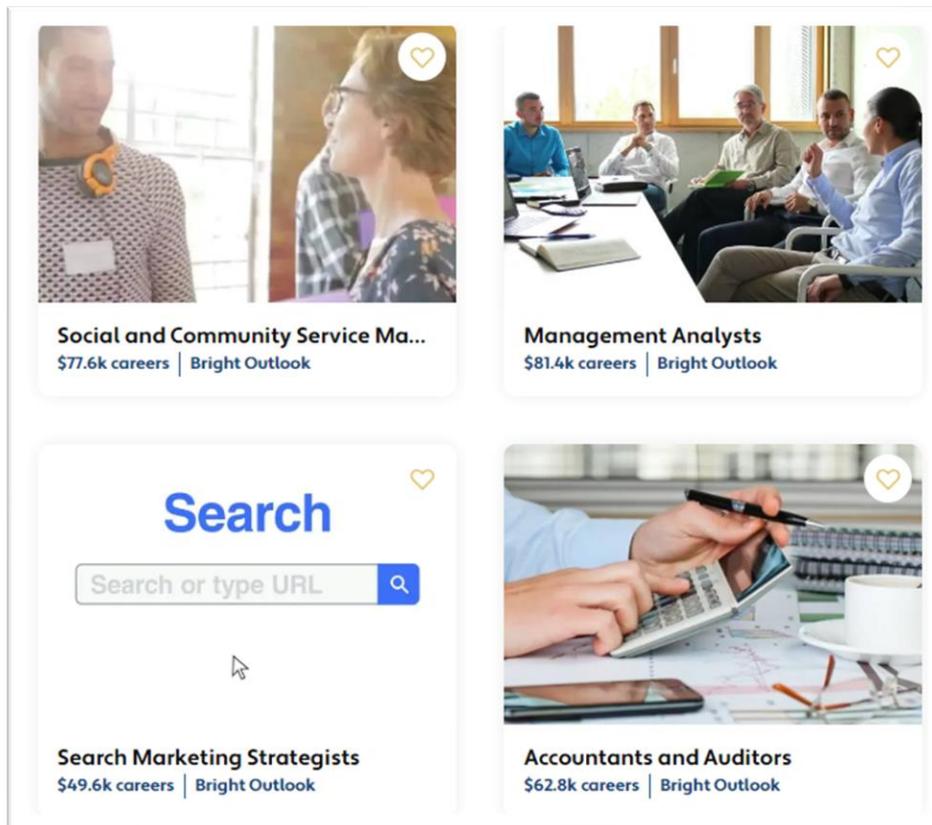
出所: WhereWeGo HP、<https://www.wherewego.org/>、<https://www.wherewego.org/career-navigator> (2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

①WhereWeGo

キャリア情報

- 地域経済開発非営利団体であるGreater New Orleans, Incとともにキャリアガイド「Greater New Orleans Career Guide」を提供
- 地域の訓練プログラムや職業を検索することができる



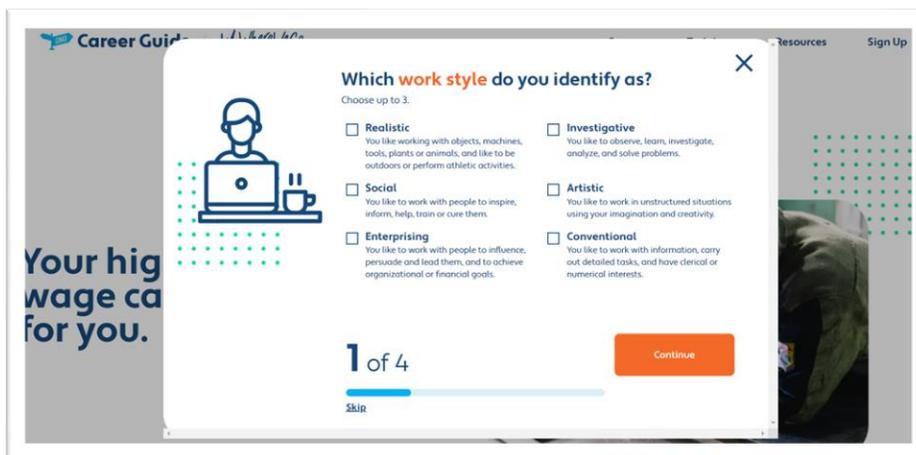
出所: WhereWeGo「Career Guide」、<https://gno.wherewego.org/careerguide/quiz?sortBy=brightOutlook>、<https://gnocareerguide.org/>
(2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

①WhereWeGo

キャリア情報

- Greater New Orleans Career Guideでは、O*NETの情報を活用したキャリア情報(職業情報)や、質問に回答することで適した職業が提示される「ショートクイズ」等の機能を有する



「ショートクイズ」:

- ・ 興味の方向性(O*NETの仕事の興味)
 - ・ 訓練期間(1ヶ月から4年以上)
 - ・ 最も優先するもの(最も高いレベルの賃金、有望な職業、短いトレーニング期間)
- に回答すると、条件に適した職業が提示される

出所:WhereWeGo「Career Guide」、<https://gno.wherewego.org/careerguide/quiz?sortBy=brightOutlook>、<https://gno.wherewego.org/careerguide/management-analysts>(2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

② Test Gorilla

採用・人事

- Test Gorillaは、スキルベースで人材採用を行う際に、応募者を評価するためのテストを提供
- プログラミング、認知能力、言語、状況判断、パーソナリティ・文化、ソフトウェアスキル等、15名の専門家によって開発された400以上のテストが提供されている

The image shows the TestGorilla website interface. The main header includes the TestGorilla logo, navigation links for Product, Pricing, Resources, and Job board (Beta), and buttons for 'Book a demo' and 'Try for free!'. The main content area features the headline 'SKILLS TESTS TO HIRE THE BEST' and a sub-headline 'Talent assessments that replace resumes with results.' Below this is a search bar with the placeholder text 'Simply enter your work email and...' and a 'Try for free' button. A central image shows a smiling woman with a 'Top candidate' badge and a TestGorilla logo. To her left, a sidebar displays assessment results: Overall percentile 91 (with a star), Culture add 85, and Programming 96. Below the main content, logos for H&M and EY are visible.

Below the main content, there is a section titled 'Real-time assessment results' with the following text:

Review every single assessment status at a glance.
See stats for each assessment, including how many candidates have started or finished and when the latest activity took place.

Below this, there are three bullet points:

- Compare your candidates instantly
- Go in-depth with a candidate review

To the right of this section is a dashboard for 'Assessments Active'. It includes a search bar for 'Search assessment' and a dropdown menu for 'Assessments Active'. Below this is a table with the following data:

Name	Candidates	Progress	Last Activity
Account Manager	14	1 Completed, 1 Started, 6 Not started, 6 Disqualified	> 1 min ago
Full Stack Developer	19	15 Completed, 2 Started, 1 Not started, 1 Disqualified	10 mins ago
QA Engineer	27	27 Completed	5 days ago
Sales Representative	36	36 Completed	1 month ago

At the bottom of the dashboard, there is a legend for the progress bars:

- Completed (Green)
- Started (Yellow)
- Not started (Grey)
- Disqualified (Red)

出所: TestGorilla HP、<https://www.testgorilla.com/> (2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

②Test Gorilla

採用・人事

- テスト及びスキルライブラリの内容には、O*NET OnLineとEUのESCOを利用。これらの確立されたフレームワークを利用することで、各テストの内容の妥当性を担保している

パーソナリティ・文化テストイメージ

The image displays two screenshots from the TestGorilla website. The top screenshot shows a test question: "What positive effect do you have on people?" with two radio button options: "I calm and relax them" and "I energize and motivate them". A "Next" button is visible in the top right corner. The bottom screenshot shows a summary page for the "16 Personality Types test".

Summary of the 16 Personality Types test

The 16 Types test gives insight into a candidate's **source of energy, the way they process information, how they make decisions, and the kind of lifestyle they prefer**. This test helps you understand a candidate's:

- ✓ Preferences
- ✓ Personality traits
- ✓ Problem-solving
- ✓ Work style
- ✓ Interactions with others

Use the 16 Personality Types test to hire

All job roles. This test helps you better understand your candidates and current team members, have more meaningful interviews and development conversations, and build stronger relationships.

Buttons: **Get started** (purple), **Preview questions** (white)

Test Details (from left sidebar):

- Type: Personality & culture
- Time: 10 min
- Languages: English, Spanish, French, Italian, Japanese, Dutch, Portuguese
- Level: Entry level

出所:TestGorilla「16 Personalities test」、
<https://www.testgorilla.com/test-library/personality-culture-tests/16-personality-types-test/>(2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

③The University of Alabama

キャリア情報

- アラバマ大学のキャリアサポートのページでは、キャリア情報の参照先としてO*NET OnLineが挙げられている
- O*NETのデータを直接使用するのではなく、有用なリンク先として提示を行っている

THE UNIVERSITY OF ALABAMA WHERE LEGENDS ARE MADE[®] myBama

Division of Student Life About Alabama Model Resources Advisory Council on Wellness

Career Home > Resources by Dimension > Career

Resources

- Academic
- Career
- Financial
- Psychological
- Physical
- Social
- Spiritual

Gaining awareness of individual interests, abilities, and experiences that lead to congruence with one's chosen career path.

Supporting Departments and Resources

Career Center

The Career Center provides assistance to UA students and alumni with selecting a major, planning a career, developing job-search strategies, and more.

O*NET OnLine

O*NET OnLine is the primary source of occupational information across the nation. O*NET OnLine has useful detailed information of various jobs and careers and that can help in assessing your career interests and skills. This is a valuable resource that can help you to launch your career exploration.

出所: The University of Alabama HP、<https://studentwellness.sa.ua.edu/resources-by-dimension/career/> (2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

④Texas Workforce Commission

キャリア情報

- テキサス州労働委員会(Texas Workforce Commission)によるキャリア・教育情報サイト Texas Career Checkでは、職業情報・教育情報を提供
- Career Explores(キャリア探索)の項目では、O*NETの提供する職業情報、職業トレンド、自己診断ツールのInterest Profiler等が提供されている

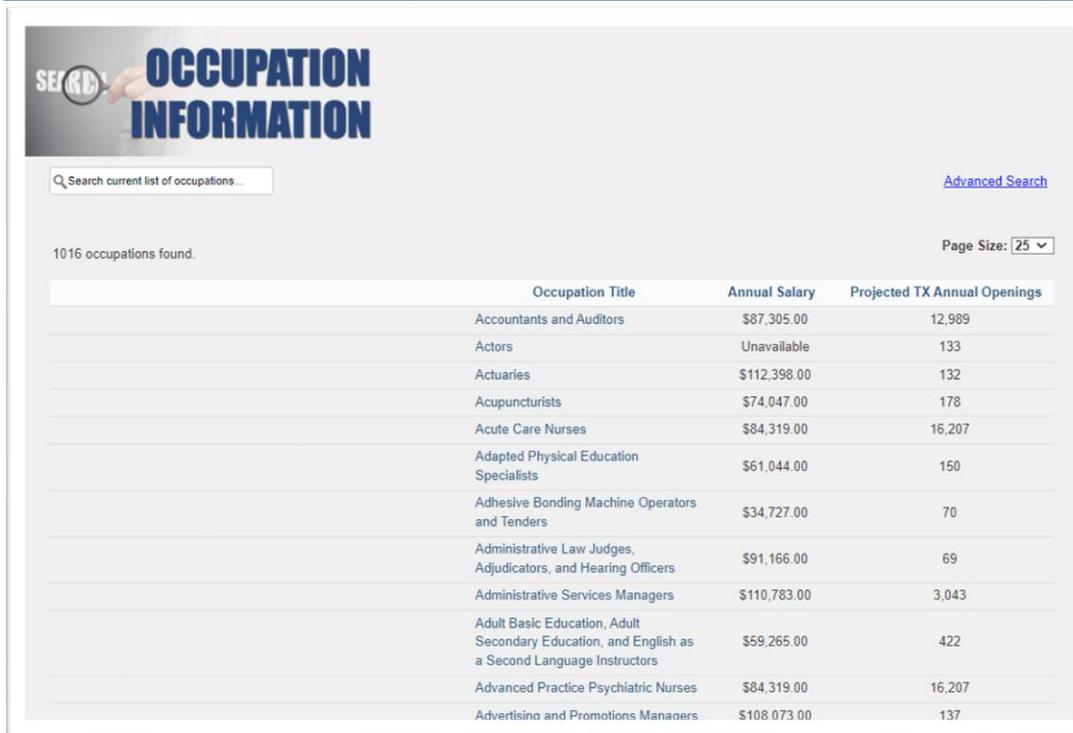


出所: Texas Career Check HP、<https://texascareercheck.com/>(2024年8月8日最終閲覧)

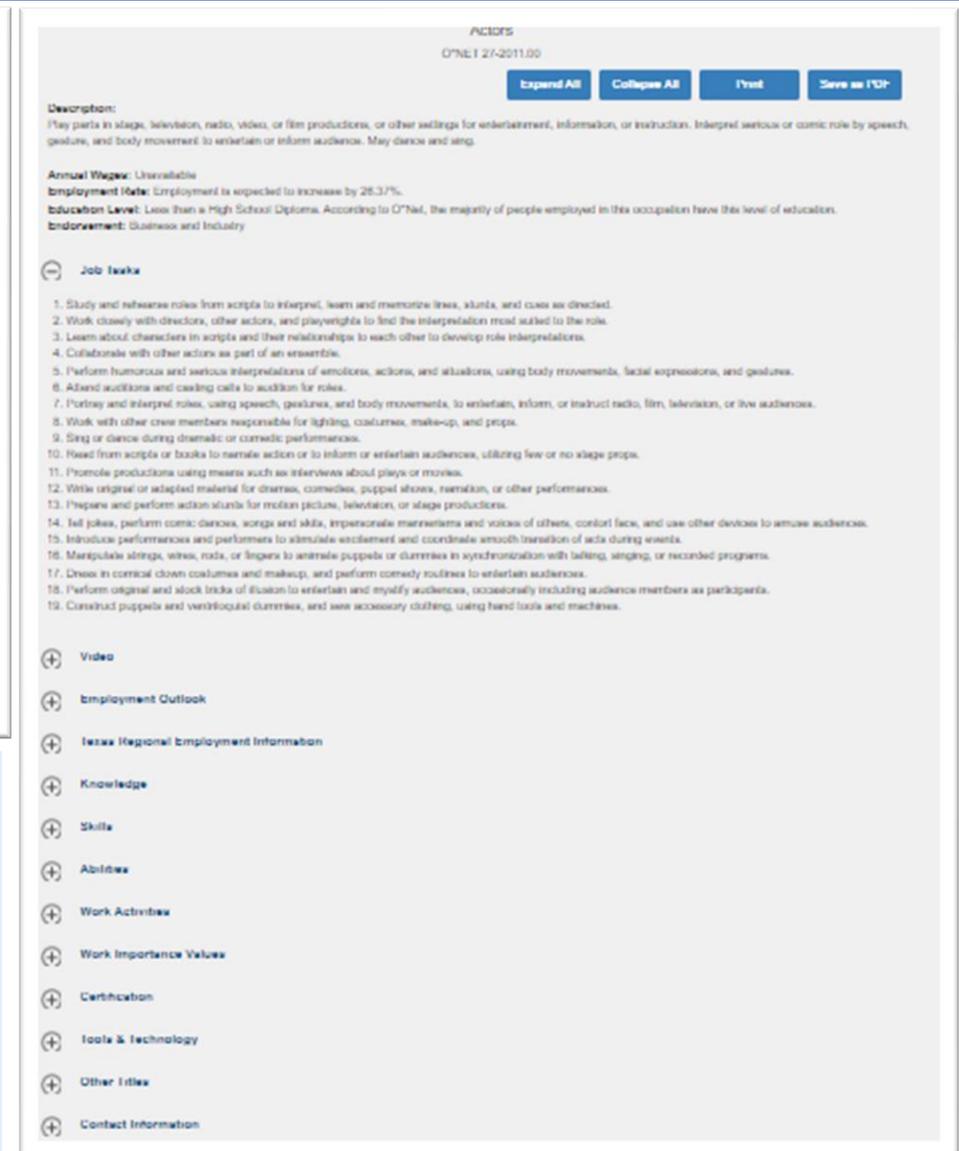
3. 2. O*NETを活用したサービス事例

④ Texas Workforce Commission

キャリア情報



Occupation Title	Annual Salary	Projected TX Annual Openings
Accountants and Auditors	\$87,305.00	12,989
Actors	Unavailable	133
Actuaries	\$112,398.00	132
Acupuncturists	\$74,047.00	178
Acute Care Nurses	\$84,319.00	16,207
Adapted Physical Education Specialists	\$61,044.00	150
Adhesive Bonding Machine Operators and Tenders	\$34,727.00	70
Administrative Law Judges, Adjudicators, and Hearing Officers	\$91,166.00	69
Administrative Services Managers	\$110,783.00	3,043
Adult Basic Education, Adult Secondary Education, and English as a Second Language Instructors	\$59,265.00	422
Advanced Practice Psychiatric Nurses	\$84,319.00	16,207
Advertising and Promotions Managers	\$108,073.00	137



ACTORS
O*NET 27-2011.00

Expanded All Collapse All Print Save as PDF

Description:
May perform in stage, television, radio, video, or film productions, or other settings for entertainment, information, or instruction. Interpret serious or comic role by speech, gesture, and body movement to entertain or inform audience. May dance and sing.

Annual Wages: Unavailable
Employment Rate: Employment is expected to increase by 26.3%.
Education Level: Less than a High School Diploma. According to O*NET, the majority of people employed in this occupation have this level of education.
Endorsement: Guinness and Industry

Job tasks

1. Study and rehearse roles from scripts to interpret, learn and memorize lines, stunts, and cues as directed.
2. Work closely with directors, other actors, and playwrights to find the interpretation most suited to the role.
3. Learn about characters in scripts and their relationships to each other to develop role interpretations.
4. Collaborate with other actors as part of an ensemble.
5. Perform humorous and serious interpretations of emotions, actions, and situations, using body movements, facial expressions, and gestures.
6. Attend auditions and casting calls to audition for roles.
7. Portray and interpret roles, using speech, gestures, and body movements, to entertain, inform, or instruct radio, film, television, or live audiences.
8. Work with other crew members responsible for lighting, costumes, make-up, and props.
9. Sing or dance during dramatic or comedic performances.
10. Read from scripts or books to narrate action or to inform or entertain audiences, utilizing few or no stage props.
11. Promote productions using means such as interviews about plays or movies.
12. Write original or adapted material for dramas, comedies, puppet shows, musicals, or other performances.
13. Prepare and perform action stunts for motion picture, television, or stage productions.
14. Tell jokes, perform comic dances, songs and skits, impersonate personalities and voices of others, control faces, and use other devices to amuse audiences.
15. Introduce performances and performers to stimulate excitement and coordinate smooth transition of acts during events.
16. Manipulate strings, wires, rods, or fingers to animate puppets or dummies in synchronization with talking, singing, or recorded programs.
17. Dress in comical clown costumes and makeup, and perform comedy routines to entertain audiences.
18. Perform original and stock tricks of illusion to entertain and mystify audiences, occasionally including audience members as participants.
19. Construct puppets and ventriloquist dummies, and sew accessory clothing, using hand tools and machines.

Video

Employment Outlook

Texas Regional Employment Information

Knowledge

Skills

Abilities

Work Activities

Work Importance Values

Certification

Tools & Technology

Other Titles

Contact Information

職業情報(Occupation Information)では、O*NETに記載されている1,016の職業が表示される各職業情報で記載される情報は、以下の通り。
解説、年収、予測される雇用増加率、学歴、タスク、動画、雇用動向、テキサス地域内雇用情報、知識、スキル、アビリティ、仕事の内容、仕事の価値、資格、ツールと技術、その他の職名、コンタクト先

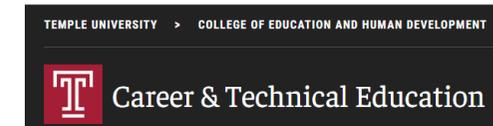
出所: Texas Career Check「Occupation Information」、<https://texascareercheck.com/ExploreCareer/OccupationInfo/>、<https://texascareercheck.com/OccupationInfo/OccupationSummary/27-2011.00/>(2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

⑤ Temple University

教育プログラム

- テンプル大学キャリア・技術教育専門能力開発センター(Temple University's Center for Professional Development in Career and Technical Education)では、教育者向けの資格・学位プログラムを提供している



- テンプル大学のキャリア・技術教育専門能力開発センターは、ペンシルベニア州東部の17郡において、中等キャリア・技術教育の教師、カリキュラム・スーパーバイザー、協同教育コーディネーター、キャリア・技術学校のディレクターを対象とした資格・学位プログラムを提供
- 当該センターではO*NET OnLineがプログラムの計画・評価、カリキュラム開発、協同教育等のコースに取り入れられている
- またO*NET OnLineは職業能力評価(OCA)※委員会のレビューを作成する際の補助資料としても利用されている

※本情報はO*NET Resource Center のO*NETの情報かどのように利用されているかについてまとめられたレポート「O*NET Products at Work」に記載されているが、実際のテンンプル大学キャリア・技術教育専門能力開発センターのHPではO*NETを利用している旨の記載はなく、またプログラムの詳細も公開されていない

※OCA試験の合格はペンシルベニア州で職業技術教育の教員免許状を発行するための要件。テンンプル大学職業技術教育専門能力開発センターはペンシルベニア州より職業能力評価(OCA)試験を実施する権限を与えられている

出所:O*NET Resource Center「O*NET Products at Work」、

https://www.onetcenter.org/dl_files/paw/Products_at_Work.pdf (2024年8月8日最終閲覧)

Temple University「About the Center for Professional Development in Career & Technical Education」、

<https://education.temple.edu/cte/director-message> (2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

⑥労働省雇用訓練局(ETA)

研究開発

- 労働省雇用訓練局(ETA)は、ビジネスリーダーや教育者等と協力し、経済的に重要な産業における包括的な産業コンピテンシー・モデルを開発している

産業コンピテンシーモデル

- コンピテンシー・モデルは、カリキュラムの開発、研修教材の選択、免許・資格要件の設定、職務記述書の作成、募集・採用、業績評価への使用が想定されている
- モデルの第1階層:個人的なソフトスキル、第2階層:認知機能と思考スタイル、第3階層:特性や対人関係等のスタイル、第4階層:業界全体のコンピテンシー、第5階層:業界内のセクターに特化したコンピテンシー、最上階層は産業内の特定の職業に必要な職業コンピテンシー(参照先としてO*NETが提示されている)
- モデル作成の際にO*NETデータベースを使用、必要な知識、スキル、能力(KSA)に着目し、産業内の主要職種間の共通性の分析を行っている



出所:O*NET Resource Center、「O*NET Products at Work」、

https://www.onetcenter.org/dl_files/paw/Products_at_Work.pdf(2024年8月8日最終閲覧)

ETA「COMPETENCY MODELS - COMMUNICATING INDUSTRY'S EDUCATION AND TRAINING NEEDS」

<https://www.careeronestop.org/CompetencyModel/BuildaModel/TAG.pdf>(2024年8月8日最終閲覧)

3. 2. O*NETを活用したサービス事例

⑦メイン州労働省

労働政策

- メイン州労働省では、州への新規企業誘致や労働市場情報にO*NETの情報を活用している

- 企業が必要とする仕事の内容を提示し、メイン州労働局がO*NETデータを検索して、仕事の内容に記載されている知識、スキル、能力と職業を照合する
- 中小企業はO*NET職業スキル情報に基づいた訓練戦略により従業員の能力開発を支援
- また州の労働力リサーチ・インフォメーションセンター(Center for Workforce Research and Information)では求職者向けに労働市場の情報を提供。O*NETのデータを活用している

Labor Market Information for Job Seekers

Job Search Tools

- Employer Locator**
Search for Maine employers by occupation, industry, or employer name.
- High-Wage, In-Demand Jobs in Maine by Education**
CWRI has highlighted a number of jobs considered "in-demand" by expected job growth or employment opportunities from job openings
- Growing/Declining Occupations**
Maine's job outlook. View largest annual openings, largest net job growth, fastest rate of job growth, largest net job loss, and fastest rate of job loss by state or region.
- Occupations by Wages**
Detailed annual and hourly wages by estimated employment and geography.

Average Wage Lookup

The average wage, in Maine,
of

\$ 82,940

Learn about this occupation
(link opens in new window)
<http://online.onetcenter.org/link/summary/13-2011.00>

Maine Department of Labor, Center for Workforce Research and Information, 2023 Occupational Employment & Wage Statistics survey.

出所:O*NET Resource Center「O*NET Products at Work」、https://www.onetcenter.org/dl_files/paw/Products_at_Work.pdf(2024年8月8日最終閲覧)、Maine.gov「Center for Workforce Research and Information」、<https://www.maine.gov/labor/cwri/data-resources/job-seekers>(2024年8月8日最終閲覧)

⑧カリフォルニア州雇用開発庁

労働政策

- カリフォルニア州雇用開発局(CAEDD)は、O*NETのデータをもとに、産業のニーズに対応した政策を展開している

① 3Dグラフィックアーティスト、アニメーター不足への対応

- CAEDDは、3Dグラフィックアーティストとアニメーター不足に対応するため、カリフォルニア・スキルネット・コンソーシアムと協力し産業調査を実施。調査の実施にあたっては、O*NETのデータ収集や、その他の資料を活用
- 人事担当者は、産業界のニーズと地域の労働者のスキルとのギャップを埋めるために、O*NETのデータを活用し地域の訓練・教育イニシアティブを修正。研修プログラムではコンピューター3Dグラフィック・アーティストとアニメーターという職業に必要なスキルと要件を定義した

② ボーイング社工場閉鎖に際しての労働者支援

- ボーイング社がカリフォルニア州モンロビア工場の閉鎖を進める際、同工場の労働者を支援
- CAEDDのスタッフがO*NETのスキル調査を使って労働者にインタビューを行い、仕事で使われているスキルを特定
- ボーイング社の従業員が航空機製造業以外の仕事でどのようにスキルを活用できるか、特定されたスキル情報と、O*NETデータベースや州・地域の労働市場情報から報告書を作成した

出所:O*NET Resource Center「O*NET Products at Work」、
https://www.onetcenter.org/dl_files/paw/Products_at_Work.pdf(2024年8月8日最終閲覧)

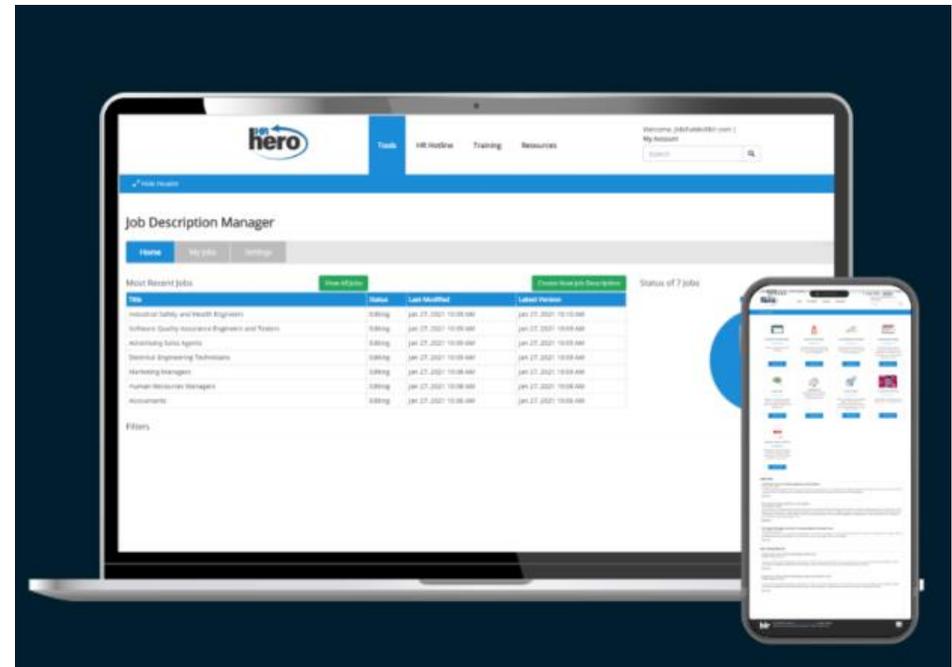
3. 2. O*NETを活用したサービス事例

⑨ Business and Learning Resources

採用・人事

- Business and Learning Resources (blr)は職務記述書作成・管理のためのツールJob Description ManagerにO*NETデータを活用している

- 様々なビジネスソリューションを提供する Business and Learning Resources (blr)は、O*NETデータを活用し職務記述書作成・管理ツールを開発
- O*NETの職種名、職業概要、タスク、スキル、特徴、経歴・学歴が利用されているほか、Job Description Managerの拡張ライブラリーではO*NETデータベースにアクセス可能
- ツールにはカスタマイズ可能な2,000以上の職務記述書が備わっており、組織全体の職務記述書を1か所で作成、編集、承認、配布、保存することができる



出所:O*NET Resource Center「O*NET Products at Work」、

https://www.onetcenter.org/dl_files/paw/Products_at_Work.pdf(2024年8月8日最終閲覧)

Business and Learning Resources「Job Description Manager」、<https://blr.com/solutions/hr-solutions/job-description-manager/>(2024年8月8日最終閲覧)

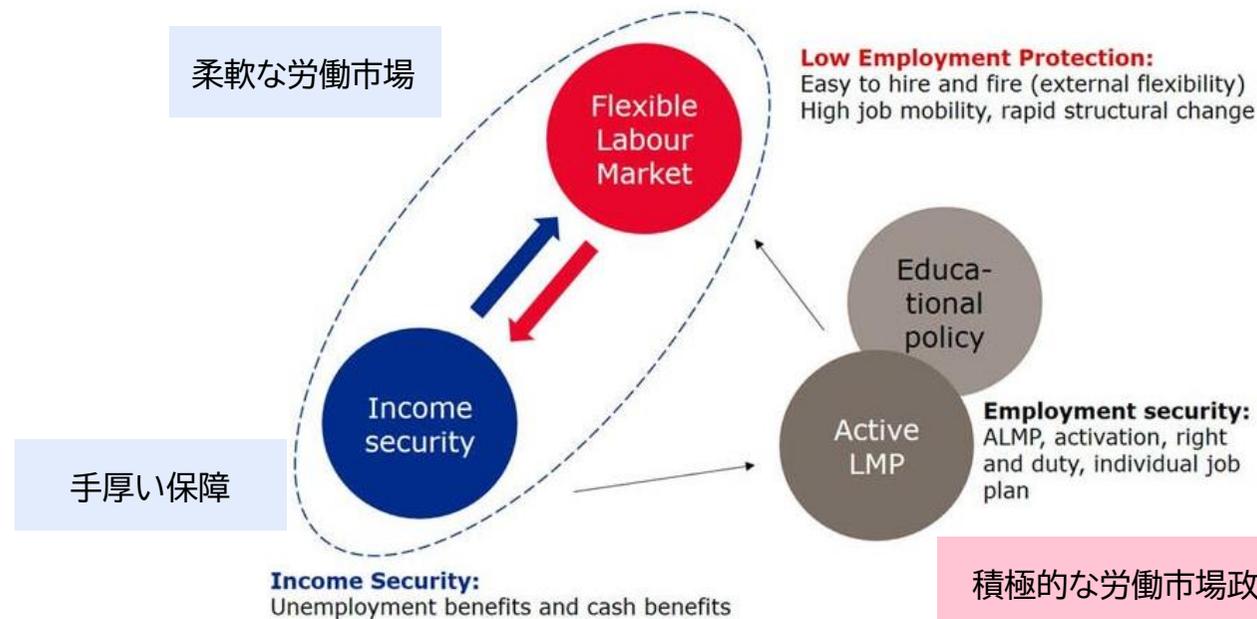
4. デンマーク事例調査

4.1. 情報提供の背景

デンマーク職業情報に係る背景

- デンマークは、柔軟な(フレキシブル)な雇用と手厚い保障(セキュリティ)からなる雇用システムモデル「フレキシキュリティ」を構築している。さらに「積極的な労働市場政策」という要素を加えたものが「フレキシキュリティの黄金の三角形(ゴールデン・トライアングル)」と呼ばれている
- 職業情報の提供に係るのは、3つ目の「積極的な労働市場政策」。失業者や求職者に対し、教育・訓練の提供や仕事の紹介を行う体制を整備し、雇用の保障を促進している

フレキシキュリティのゴールデントライアングル



- 求職者、訓練・教育を受けることを望む者、失業者と雇用主双方に対する多様な措置を実施
- デンマーク労働市場・採用庁(STAR)を中核とし、各自治体における職業斡旋事業、オンライン職業斡旋サービス、雇用主向けサービス等を実施する

出所: STARHP (<https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/flexicurity/> 2024年8月5日最終閲覧)を基に、日本語箇所を筆者追加
 デンマーク大使館「福祉と教育」、<https://japan.um.dk/ja/info-about-denmark/denmark/welfare-and-education> (2024年8月5日最終閲覧)

4. 1. 情報提供の背景

積極的な労働市場政策に係る法令

- 当該法では以下の目的を達成するため、雇用大臣、地方自治体、ジョブセンター、ジョブネット等の役割や任務を規定し、各々の取組について詳細に記載している
- 積極的な労働市場政策の根拠となる法律(積極的雇用推進法)の目的は以下の通り
/the Act on an active employment effort/Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats(2015年公布)

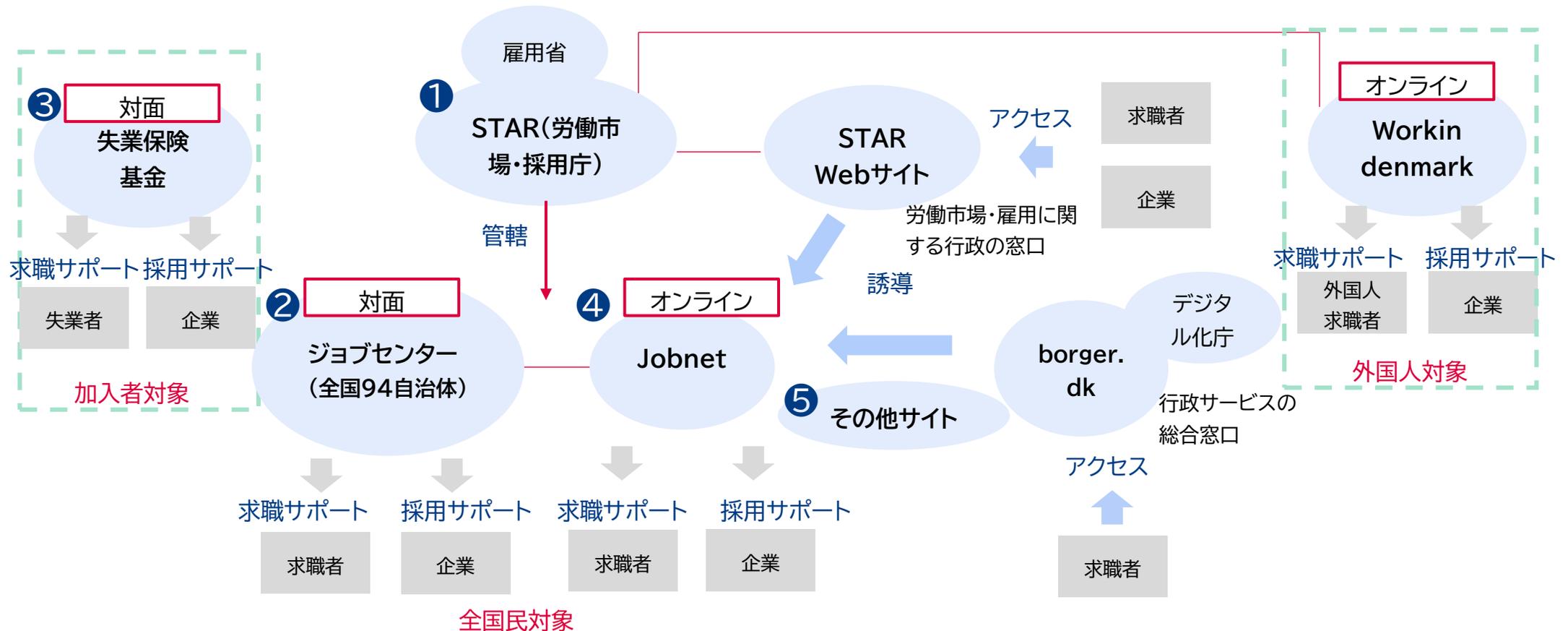
- 当該法の目的は

- 1)求職者の仕事探しを支援する
- 2)労働力を探している、または従業員雇用を維持したい民間及び公共の雇用主にサービスを提供する
- 3)現金給付受給者と失業給付受給者が自分自身と家族を養えるよう、できるだけ早く効率的に就職できるよう支援する
- 4)働く能力に限界があるため、仕事を見つけるために特別な支援が必要な人々を支援する

4. 2. 情報提供体制

デンマーク職業斡旋体制の全体像

- STAR管轄下の、対面で職業斡旋を行う「ジョブセンター」、オンライン上での情報やサポートを提供するジョブセンターのWebサイト「Jobnet」を中心とした職業斡旋体制が構築されている
- STAR公式サイト、デジタル庁による行政サービスのポータルサイト「borger.dk」も雇用関連の情報提供を行い、具体的なサポート提供先であるジョブセンター、Jobnetに誘導する

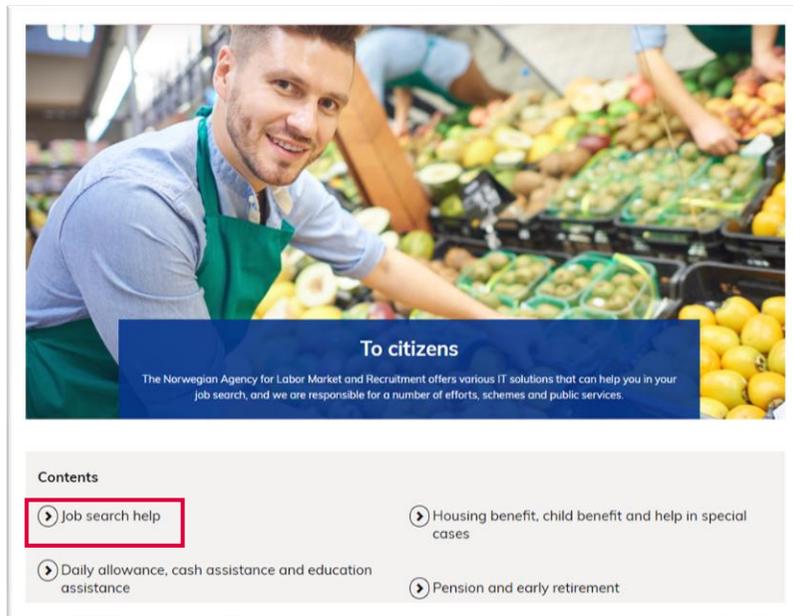


4. 2. 情報提供体制

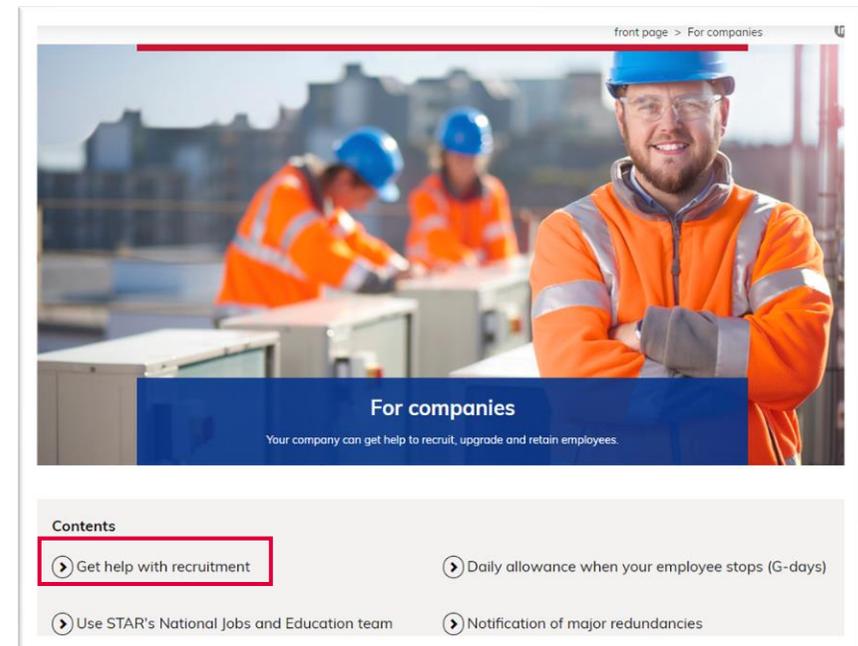
①デンマーク労働市場・採用庁(STAR): 全体のとりまとめ

- 雇用省直下のデンマーク労働市場・採用庁:The Danish Agency for Labour Market and Recruitment(STAR)が労働市場に関わる政策の中核を担う
- STARはデンマークの労働市場に関する政策立案と執行、労働市場に関わる情報のデジタル化を担い、求職者・被雇用者向けの情報やサービスを提供する
- HP上では求職活動をする市民向け、採用活動をする企業向けに情報を紹介している

求職者向け



雇用主向け



出所: STAR HP、<https://star.dk/til-borgere>、<https://star.dk/til-virksomheder>(2024年8月5日最終閲覧)

4. 2. 情報提供体制

②ジョブセンター:地域における求職/採用活動の窓口

- ジョブセンターは日本のハローワークと類似の施設であり、求職者と雇用主双方をつなぐ職業斡旋事業を行う
 - 積極的雇用推進法において、ジョブセンターの任務は「すべての求職者の仕事探しを支援し、雇用主の採用とコミュニケーションを支援すること」と定められている
 - 失業者はただちに地域のジョブセンターへの登録を求められ、ジョブセンターが求職活動の窓口となる
- ジョブセンターは求職者の支援、採用・求職活動についてのサポート、ガイダンス等を提供するほか、職業斡旋では以下を実施する
 - ・ 雇用主との合意により、求職者に特定の仕事を直接紹介
 - ・ 雇用先を探し、関連するポジションの選択、選別、連絡について支援を提供
 - ・ 雇用主への労働力の供給及び求職者の雇用機会に関する情報を取得・伝達
 - ・ データベース JobnetまたはWorkindenmarkを使用して、企業と求職者に自分で連絡先を確立するようアドバイスを提供
- 2007年の自治体改革により、それまで市と県において行われていた職業斡旋事業をジョブセンターに統合し、現在国内94自治体にジョブセンターが設置されている

出所: Retsinformation HP、<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2015/807> (2024年8月5日最終閲覧)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「職業紹介所にかわり、ジョブセンターが発足」、
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007_2/denmark_01.html (2024年8月5日最終閲覧)

EURES HP、https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-denmark_en (2024年8月5日最終閲覧)

4. 2. 情報提供体制

③失業保険基金:加入者が失業した際の求職サポート

- 失業保険基金(arbejdsløshedskasse:a-kasse)は労働者が任意で加入する保険であり、加入しておくことで、失業時に失業手当と再就職のためのサポートを得られる
 - 失業手当は加入している失業保険基金から支払われるが、それらの資金は政府によって助成される
 - 学生も加入することができ、新卒で就職先が決まらないという場合にも失業手当を受け取ることができる
 - 2024年現在、デンマーク国内には22の失業保険基金があり、労働者の加入率は2010年時点でおおよそ70%である

失業保険基金例

A box	Recorder	Price per month in 2024	Pros and cons	Has offices in the following cities	Member ext. 2023/ members per 1/1-2024	Online registration/ Read more
	All	488	Advantages: have few complaints , cheap A-kasse, best A-kasse , TrustScore 4.1/5	Copenhagen, Aarhus, Odense, Aalborg, Herning, Kolding and Næstved	0.7% 136,890	(ad link) sign up about FTFa A-box
	All	527	Pros: TrustScore 4.2/5 , cheap union, family union , high quality guidance , Free union for the first 6 months (seen 18/06).	Copenhagen + meeting places by agreement	1.0% 135,976	(ad link) sign up about ASE A box
 DET FAGLIGE HUS	All	497	Advantages: DK's cheapest A-kasse with trade union, largest growth in membership, winner of " Most value for money 2024 " , TrustScore 4.4/5 , Free union for the first 6 months (seen 18/06).	Esbjerg, Kolding, Herning, Aarhus, Aalborg, Odense, Ringsted, Copenhagen and Hillerød	6.9% 183,186	(ad link) sign up about DFH A-kasse
 min a-kasse	All	506	Advantages: TrustScore 4.7/5 , cheapest A-kasse for graduates Disadvantage: no trade union	Aalborg, Aarhus, Middelfart, Copenhagen, Rødovre, Næstved and Valby	-2.6% 79,883	(ad link) sign up about Min A-kasse

出所:A-kasser.dk HP、<https://www.a-kasser.dk/>、<https://www.a-kasser.dk/unemployment-insurance-funds/>(2024年7月11日最終閲覧)

4. 2. 情報提供体制

④Jobnet:オンラインで求職/採用活動をサポート(1/5)

- Jobnetは求職・採用のためのサイトであり、個々の職業情報ではなく、求人情報に主眼の置かれた情報が掲載されている

Jobnet トップページ

The screenshot shows the Jobnet homepage with several key elements highlighted by red circles and arrows pointing to explanatory text boxes:

- Find job** search bar: Annotated with "仕事を探す クリックすると求人 一覧が表示" (Find jobs, clicking shows a list of job openings).
- Kontakt dit jobcenter** button: Annotated with "ジョブセンター 地図から居住地のジョブセンターを探す" (Job center, find job centers in your area from the map).
- Support** button: Annotated with "サポート" (Support).
- 30.751 Ledige stillinger**: Annotated with "求人数" (Number of job openings).
- 56 Ledige stillinger siden i går**: Annotated with "昨日から増加した求人数" (Number of job openings increased since yesterday).
- 7,6 mio. Annoncer vist seneste måned**: Annotated with "先月閲覧された 求人広告数" (Number of job advertisements viewed last month).

Additional text boxes on the page include "Allerede bruger?" (Already a user?) with a "LOG IND MED MitID" button, and "Ny bruger?" (New user?) with an "OPRET MIG MED MitID" button.

出所: Jobnet HP、<https://job.jobnet.dk/CV/Frontpage?pageId=300> (2024年7月17日最終閲覧)

4. 2. 情報提供体制

④Jobnet:オンラインで求職/採用活動をサポート(2/5)

● Jobnetでは以下のようなサービスをオンライン上で提供する

1. 仕事を探す

- CVの作成:Jobnet上でCVを作成、採用したい企業はそれらのCVを見ることができる
- Joblog機能:職業検索の記録・整理のためのJobnet上のツール。Joblogで職探しのプロセスを記録し、ジョブセンターや失業保険基金のケアワーカーとの面談で活用する

2. 失業者登録

- 失業手当のない求職者として登録する
- 新卒の学生として求人に応募する
- 失業手当受給中の失業者として登録する
- 現金手当、教育支援、自立支援、経過的給付失業手当受給者として登録する

3. 面談予約

- 面談の予約、再予約、キャンセル

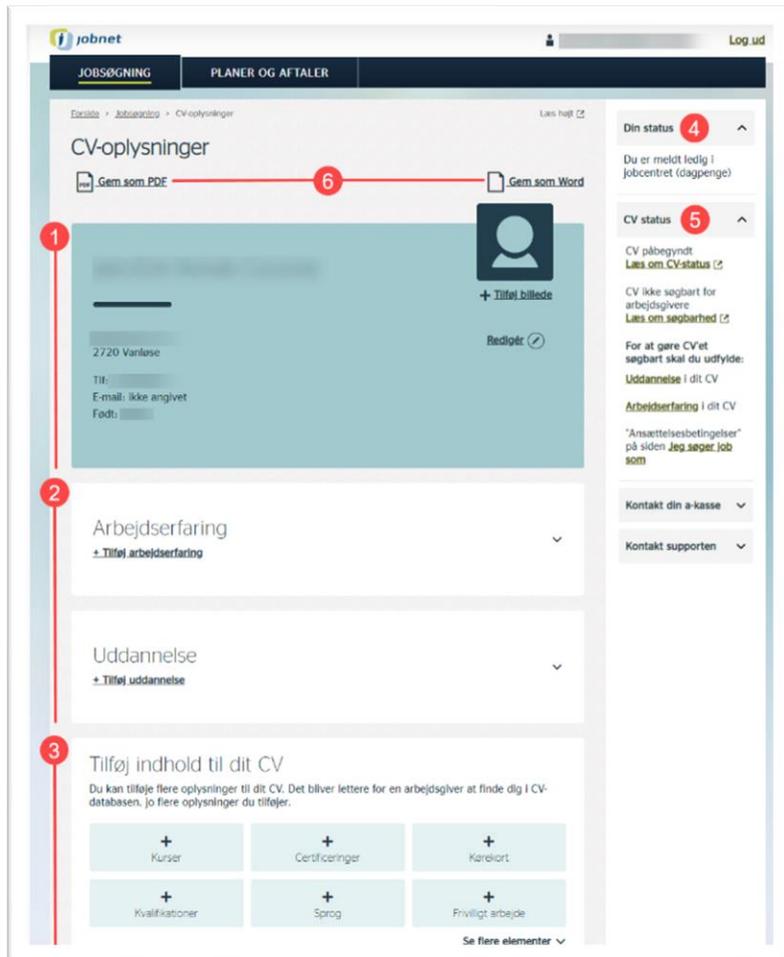
4. 企業向けの機能

- Jobnet上に雇用主として登録する
- Jobnet上に求人広告を作成する
- Jobnet上のCVを検索する
- 労働力を必要とする場合、jobag.jobnet.dkを利用してジョブセンターまたは失業保険基金に労働力斡旋を依頼する

4. 2. 情報提供体制

④Jobnet:オンラインで求職/採用活動をサポート(3/5)

- Jobnet上にて求職者のCVを作成・登録、採用希望企業はCVを検索することができる



CV記載内容

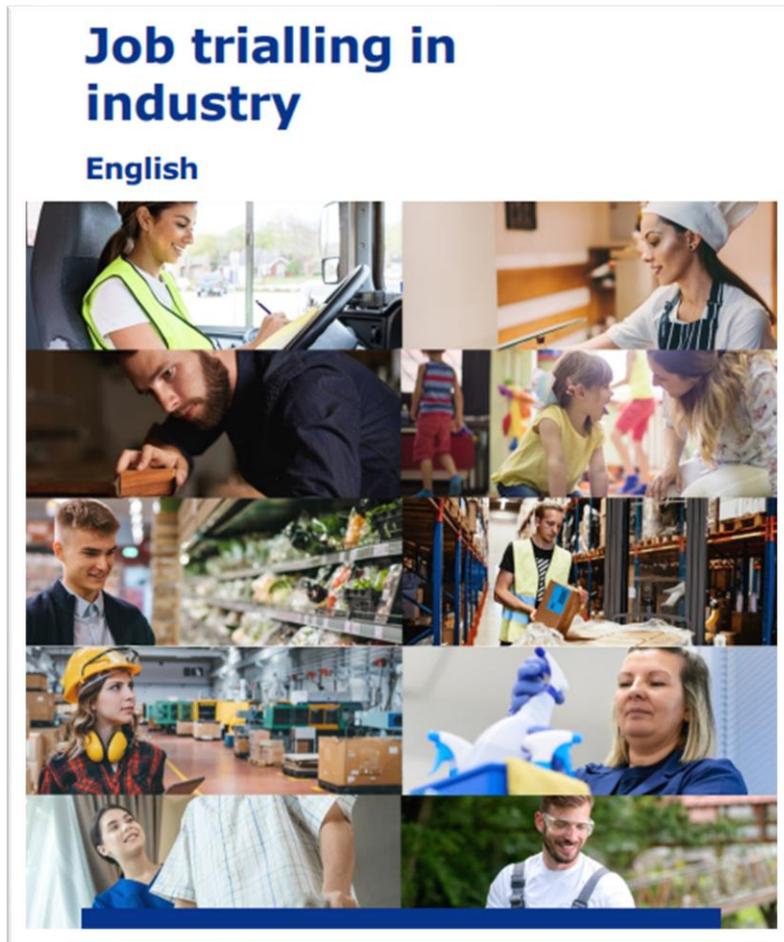
- 職業名
 - ・ 経験したことのある/訓練を受けた職業名
 - ・ 直近のものだけでなく複数の入力が可能
 - ・ 職業分類ESCO-STARによる職業名
- 雇用状況
- 個人情報
 - ・ 氏名、住所、連絡先等
- 職歴・学歴 ※ここまでが固定の必須情報
- 追加情報(任意)
 - ・ 応募の動機、自己紹介、受講コース、免許・資格、運転免許、言語能力、ボランティア、IT経験、その他できること

出所: Jobnet HP、<https://support.jobnet.dk/vejledninger?gid=50608>(2024年8月5日最終閲覧)

4. 2. 情報提供体制

④Jobnet:オンラインで求職/採用活動をサポート(4/5)

- 外国人、難民や、企業での見習いや給与補助付き採用の求職者を対象に、10の業界情報を紹介するパンフレットをJobnet上で公開



- 10の業界について、それぞれの業界の仕事内容について紹介する
- 取り上げられている業界は、交通、飲食、建設、施設(教育や保育等)、小売り、倉庫・物流、工場、清掃、看護・介護、農業・林業・園芸
- パンフレットはアラビア語、ティグリニャ語、ペルシャ語、ソマリ語、クルド語、スペイン語、英語、デンマーク語、ウクライナ語で公開されている

出所: Jobnet HP、<https://info.jobnet.dk/jobsoeger/kompetenceafklaring-og-sprogkort/branchepakker/>、<https://info.jobnet.dk/media/2vlpcm54/engelsk-job-trailing-in-industry.pdf> (2024年8月5日最終閲覧)

4. 2. 情報提供体制

④Jobnet:オンラインで求職/採用活動をサポート(5/5)

● 農業・林業・園芸の例は以下の通り

業界例: 農業・林業・園芸

Agriculture/forestry/horticulture



Tasks

- Taking care of domestic animals
- Harvest and field work
- Maintenance of green areas
- Planting and sowing
- Pruning, felling and maintenance of forests and natural areas
- Landscaping technology, stone and tile paving
- Maintenance and establishment of parks and gardens
- Pest and weed control
- Cultivation and care of potted plants, vegetables, bushes and trees
- Customer service

Place

- Horticulture
- Nurseries and greenhouses
- Agriculture
- Forestry and landscaping
- Cemeteries, parks and private gardens
- Institutions
- Public housing agencies

Job trialling at a company

- You get to know the industry
- You build your network in the industry
- You get to know an employer and meet new colleagues
- You gain job-specific experience
- Job trialling can improve your permanent employment opportunities later on

Personal qualities

- You enjoy working with nature, environment, plants and animals
- Reading, speaking and understanding some Danish or English is an advantage
- You enjoy working and learning new skills
- You are cooperating
- Independent and can take lead
- You are able to take directions from others

Requirements

- You should be stable and on time every day
- You should enjoy working outdoors
- You should be physically strong
- You must follow same rules as your colleagues
- Ask if you do not understand your tasks
- Be inquisitive
- A driver's license is an advantage, but not a requirement
- Start early in the morning

Training opportunities, examples

- Farmer, domestic animals
- Farmer, plants
- Agricultural assistant
- Equine manager
- Agricultural machine operator
- Animal keeper
- Landscape gardener
- Paver
- Gardener
- Florist
- Woodcutter

記載内容

- タスク: 家畜の世話、緑地の管理、害獣・雑草管理、耕作等の具体的な作業
- 場所: 農場、温室、公園や墓地、公共機関等就労の場所や組織
- 会社での職業体験で得られるもの: 業界を知る、人脈を作る、経験を得る、等
- パーソナリティ/資質: 自然、環境、動植物を楽しむ、英語・デンマーク語での読む・会話がある程度できると有利、新しいスキルを得るのを楽しむ、等
- 条件: 野外での作業、体力が必要、同僚と同じルールに従う、早朝からの仕事、等
- 得られるトレーニング機会: 農業、農業補助、農業機器の操作、庭師等

出所: Jobnet「Job trialling in industry」、<https://info.jobnet.dk/media/2vlpcm54/engelsk-job-trialling-in-industry.pdf>(2024年8月5日最終閲覧)

4. 2. 情報提供体制

⑤ Jobindsats.dk: 労働市場情報提供(1/2)

● STARにて雇用に関わる労働市場情報を提供するサイトである

- 雇用者、失業者、給付金受給者、生活保護、求人、転職、解雇、不採用、外国人労働者等、様々な情報を扱い、200余りの統計、20以上のレポート、多数の分析情報を提供する

The screenshot shows the Jobindsats.dk homepage. The header includes the logo and navigation tabs: 'Databank', 'Rapportbank', 'Analyser', 'Information', and 'Nyheder'. A search bar is present. The main content is organized into several sections:

- Genvej til databank:** A sidebar menu with categories like 'Arbejdsmarked', 'Resultater', 'Indsats', 'Ydelse', and 'Temaer'.
- Se de nye ledighedstal:** A section with a blue and green background, featuring a line chart and the text 'Se ledighedstal for juni'.
- Vores Arbejdsmarked:** A section with a photo of a worker, titled 'Bliv klogere på dit lokale og regionale arbejdsmarked'.
- Ukrainere i job:** A section with a Ukrainian flag, titled 'Se de ugentlige tal for tilgang og antal af fremmede personer fra Ukraine og hvordan det gør dem på arbejdsmarkedet'.
- Nyheder:** A news section with several articles, including 'Ledigheden er uændret i juni 2024' and 'Der mangler data for Faxe om kommunale ydelser i maj og juni'.

The screenshot shows the 'Results' page on Jobindsats.dk. The header includes the logo and navigation tabs: 'Data bank', 'Report bank', 'Analyze', 'Information', and 'News'. A search bar is present. The main content is organized into several sections:

- Labour market:** A dropdown menu.
- Results:** A section with a title 'Status on the labor market: Number of people who have changed or started a new job (job turnover)'.
- Select data:** A section with a title 'Select measurement variables*' and options for 'Job turnover' and 'Number of people starting jobs'.
- Choose area:** A section with a title 'Choose area*' and a grid of checkboxes for various municipalities and regions.

出所: Jobindsats HP、<https://jobindsats.dk/>、
<https://jobindsats.dk/information/om-jobindsats/velkommen-til-jobindsats/> (2024年7月18日最終閲覧)

4. 2. 情報提供体制

⑤ Jobindsats.dk: 労働市場情報提供(2/2)

提供データの例

The screenshot displays the Jobindsats.dk website interface. The main content area is titled 'Vælg måling' (Select measurement) and lists several categories of labor market data, each with a 'Gå til måling' (Go to measurement) link. The categories include:

- Beskæftigelse og jobskifte** (Employment and job change):
 - Antal læremodtagere efter bopæl (Number of apprentices by residence)
 - Antal læremodtagere efter arbejdssted (Number of apprentices by workplace)
 - Antal personer der har skiftet eller startet i nyt job (jobsættning) (Number of people who have changed or started a new job)
- Ledighed** (Unemployment):
 - Ledighed: Sæsonkorrigeret antal fuldtidsledige (Unemployment: Seasonally adjusted number of full-time unemployed)
 - Ledighed: Faktiske antal ledige og fuldtidsledige (Unemployment: Actual number of unemployed and full-time unemployed)
 - Ledighedsindikator: Sæsonkorrigeret antal tilmeldte fuldtidsledige på jobnet (Unemployment indicator: Seasonally adjusted number of registered full-time unemployed on Jobnet)
 - Faktiske antal tilmeldte ledige og fuldtidsledige på jobnet (Actual number of registered unemployed and full-time unemployed on Jobnet)
 - Antal længdtidsledige personer (Number of long-term unemployed persons)
 - Lediges jobmål (Arbejdskræftereserven ESCO-STAR) (Unemployed job targets (Labor force reserve ESCO-STAR))
 - Arbejdskræftereserven (2012-2021) (Labor force reserve (2012-2021))
- Virksomhedernes behov for arbejdskraft** (Businesses' need for labor force)

- 労働市場に関わる統計は以下のようなものが提供されている。
それぞれ地域、時間を選択可能

➤ 雇用・転職

- 居住地別賃金労働者数
- 職場別従業員数
- 転職または就職した人の数(離職率)

➤ 求人

- 失業率(季節調整済み完全失業者数、完全失業者数)
- 失業率指標: 季節調整済みジョブネット登録完全失業者数
- ジョブネット登録失業者数及び完全失業者数の実数
- 長期失業者数
- 失業者雇用目標
- 労働力予備軍

➤ 企業の労働力ニーズ

- Jobnetの求人数
- 企業の不採用
- 解雇通告数
- 仕事の部門数

4.3. 支援の状況

ジョブセンター・失業保険基金による求職者支援

- 積極的労働市場政策の一環として、失業者の早期再就職への支援がジョブセンター、失業保険基金によって提供されており、ジョブセンター及び失業保険基金は、失業者と継続的な面談を実施し再就職を促す（※支援の中で職業情報等の活用も推察されるが、明示的な記載は見当たらなかった）

1. 履歴書面談

- ・ 失業後1 ヶ月以内に加入する失業保険基金の担当者と履歴書について面談をし、作成した履歴書について承認を受ける

2. 求職面談

- ・ ジョブセンターにおいて履歴書面談後 3 ヶ月ごとに求職活動の内容について面談を実施
- ・ スキルの不足等によりすぐに就職が可能でない場合は、その対策について面談を行う
- ・ 失業者が 30 歳未満の場合は、初回の面談は失業後 1 ヶ月以内に実施され、その後は 3 ヶ月ごとに実施

3. 受給資格審査面談

- ・ 失業保険手当の受給条件を満たすかどうかを判断するための失業保険基金で実施される面談（※国内に滞在し、特定職種に限らない幅広い求職活動を行い、基金やジョブセンターから斡旋された仕事に1日前の通知で勤務開始できることが条件）
- ・ 再就職のために何をしているか、今後 3 ヶ月の求職活動予定について面談する
- ・ 履歴書面談後 3 ヶ月ごとに実施される
- ・ 失業保険基金に加入せず、自治体から生活保護手当等を受給する場合は、この面談はジョブセンターで行われる

4.3. 支援の状況

参考 | アクチベーション

● 再就職を目指す失業者にはアクチベーションという義務・権利がある

- アクチベーションはスキル向上のための教育及び労働への参加
- アクチベーションの種類は、①カウンセリング及びスキル向上活動、②企業における見習い、③給与補助による採用

①カウンセリング及びスキル向上活動

- カウンセリング、志望する職務に向けたコース、教育プログラム等に参加し、スキルの向上を図る

②企業での見習い

- 再就職の方向性を決定する必要がある失業者と、職務・言語・社会的能力の不足によって通常の給与または労働条件での採用や給与補助での採用の見込みがない失業者に提供される
- 期間はスキルの有無によって4～13週間、生活補助手当等を受給する失業者の場合は、期間の延長が可能

③給与補助による採用

- 企業が失業者の職務・言語・社会的能力の再訓練のために失業者を採用する場合、給与の一部を企業に代わって国が負担する
- この採用制度は失業者に即時に就職可能なスキルがある場合、長期失業の危険性のある場合、12ヵ月以上失業している場合のみ利用可能

4.3. 支援の状況

教育制度におけるガイダンスシステム(1/8)

- デンマークでは、ガイダンスは若者が自分のスキル、興味、可能性を意識し、教育や雇用に関して適切な判断を下せるようになるための継続的なプロセスという考えに基づき、教育制度におけるガイダンスシステムが構築されている
- ガイダンスシステムは子ども・教育省、高等教育・科学省の両省が所管する

■ 自治体によるガイダンスサービス

- 25歳までの若者を対象にした自治体によるガイダンスサービス。義務教育以降の青少年教育プログラム(職業教育か後期中等教育)への進学か就職に焦点を当てたガイダンスを提供

■ スタディチョイス・デンマーク(Studievalg Denmark)

- 2018年に教育・教育省の下に設立された国立のガイダンス提供組織。全国7か所にセンターを設置し、高等教育に進学したい学生、あるいは教育を受けていない成人にガイダンスを提供する

■ eGuide

- 若者から成人までを対象に、2011年に創設されたガイダンスサービス。eメール、チャット、電話、ショートメッセージ等で週7日相談を受け付けている

■ 国家のガイダンスポータルサイトEducationGuide/UddannelsesGuiden

- 教育、継続訓練、仕事、労働市場の状況等についての情報を提供するポータルサイト。職業情報も提供されている

※7年～10年生までは学校教育の中でガイダンスが提供される

出所:Ministry of Higher Education and Science「Guidance in Education」、<https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/publikationer/engelsksprogede/2014-guidance-in-education.pdf>(2024年7月16日最終閲覧)
 Eurydice「12.Educational Support and Guidance」、<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/denmark/guidance-and-counselling-early-childhood-and-school-education#:~:text=The%20Danish%20guidance%20system%20consists,alternatively%2C%20to%20the%20labour%20market>(2024年7月16日最終閲覧)
 Studievalg Danmark HP、<https://studievalg.dk/om-os/>(2024年7月16日最終閲覧)
 UddannelsesGuiden HP、www.ug.dk(2024年7月16日最終閲覧)

4. 3. 支援の状況

教育制度におけるガイダンスシステム(2/8)

- 教育ガイダンスシステムに係る法令として以下の法令では、主にガイダンスシステムの目標や各主体の役割等について定める

- 教育及び職業のガイダンス並びに教育、雇用等の義務に関する法律

/the Act on guidance on education and occupation as well as the obligation to education, employment, etc/lov om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse, beskæftigelse m.v.(2017年公布)

- 25歳未満の青少年に対する地方自治体の取組に関する法律

/the Act on municipal efforts for young people under 25 years of age/lov om kommunal indsats for unge under 25 år(2021年公布)

- また以下についても定めている

- デンマークでは9年生時(義務教育終了学年)に生徒は各々「教育計画」を建てる義務を負う
- 教育計画の中では、その後の教育目標、進路(青少年教育、10年生、就職、教育の準備のための活動)を定める
- デンマークでは15歳~17歳の若者は教育、雇用、または教育を修了することを目的とした活動に従事する義務を負う

出所: Retesinformation HP、<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1097>、<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/1393>(2024年7月16日最終閲覧)
borger.dk HP、<https://www.borger.dk/skole-og-uddannelse/uddannelsesvejledning/vejledning-af-unge#:~:text=Hvem%20kan%20f%C3%A5%20vejledning%3F,p%C3%A5%20telefon%2C%20chat%20og%20mail>(2024年7月16日最終閲覧)

4.3. 支援の状況

教育制度におけるガイダンスシステム(3/8)

- Education Guideにていわゆる「職業情報」が提供されており、興味や学歴から職業の検索をすることができる
 - ただし、O*NETやjob tagのように職業情報に特化した情報提供というよりは、職業に就くための進路としてどのような教育が必要か、あるいは特定の教育がどのような職業に結びつくのか、という教育との結びつきが重視された職業情報となっている

The Education Guide

BØRNE- OG UNDERVISNINGSMINISTERIET

EDUCATION FOR YOUNG PEOPLE HIGHER EDUCATION ADULT AND CONTINUING EDUCATION **JOBS AND CAREERS** TOOLS

Home / Jobs and careers

See all job articles
If you are in doubt about what you want to be, get inspiration from the job articles.

The job compass
Get help choosing a job and see possible education paths.

The direction indicator
When you know what you want to be and want to find the educational paths to get there.

The access card
See what your youth education gives you access to.

Your labor market
View jobs via business areas
The labor market in numbers

What are your interests?

Construction, construction and other crafts	Culture, history and tourism	Language, communication and media
Design and art	Food, nutrition and restaurant	Health, care and sports
Animals, plants and the environment	Military, security and rescue	Technology, mechanics and machines
Film, theater and music	Natural sciences and engineering	Transport and logistics
Business, trade and marketing	Pedagogy, psychology and social conditions	Teaching and research
IT and electronics	Society and management	Economics and finance
Office, administration and management	Service, supply and cleaning	

Video: Meet an employee
Meet different employees who talk about their jobs and everyday life.

On with the career
You are unemployed or considering changing jobs and need more education.

Ask an eGuide
Get hold of our eGuides and get help via phone.

- 子ども・教育省による教育プログラム、成人教育、継続訓練、労働市場に関する情報を提供するポータルサイト
- 様々な教育、訓練情報に加え、「job and careeres」として職業情報が提供されている
- 紹介されている職業は285
- 職業に就くための教育の進路、興味・関心から職業を調べることができ、また就きたい職業から必要な教育コースを調べることもできる

4. 3. 支援の状況

教育制度におけるガイダンスシステム(4/8)

● 具体的な職業情報例

Job

Landmand (job)
 En landmand opdrætter husdyr og dyrker jorden. Landmænd arbejder også med store maskiner og drift af anlæg. Arbejdet er meget selvstændigt og foregår ofte i det fri.

Som landmand kan du specialisere dig i at producere fødevarer som fx kød, æg og mælk, i at dyrke korn og andre fødevarer eller i at køre maskiner.

Du har faglig viden om jordbrug og om at passe dyr. Du betjener og vedligeholder store maskiner. Landmænd har også viden om regnskab og driftsøkonomi.

Nogle landmænd driver deres landbrug økologisk.

Fakta
 Arbejdssteder: Gårde og landbrug
 Stillingsebetegnelser: Landmand, Landbrugsmedhjælper

Beskæftigelsesmuligheder

● Rigtig gode ● Gode ● Mindre gode

Maskinfører
 Driftsleder, landbrug
 Fodermester
 Forvalter, landbrug
 Landbrugsmedhjælper
 Landmand

Kilde: Styrelsen for arbejdsmarkedet og rekruttering. Se en henlænkning på aktuelle beskæftigelsesmuligheder.

Mulige uddannelser
 Landbrugsuddannelsen

Job der ligner
 Maskinfører (job)
 Anlægsgartner (job)
 Dyrepasser (job)
 Landbrugskonsulent

掲載されている職業情報:例 農家

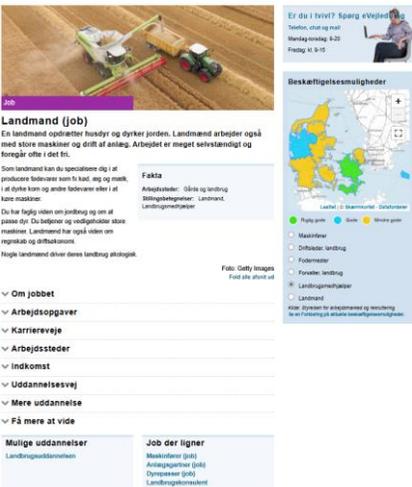
- 職業名
- 仕事場所
- 職業の解説(仕事の内容)、使用するツール
- タスク
- キャリアの方向性(その職業によってどのようなキャリアが築けるか)
- 働き方(自営、雇用等)
- 収入
- 職業に就くために必要な経歴
- 教育の進路(その職業に就いた上でさらに教育を受ける場合の進路)
- 地域ごとの雇用状況

出所:UddannelsesGuiden HP、<https://www.ug.dk/job/job-fordelt-paa-erhvervsomraader/landskovbrugfiskeriogdyrepleje/agroprod/landmand-job>(2024年7月16日最終閲覧)

4. 3. 支援の状況

教育制度におけるガイダンスシステム(5/8)

● 地域別の雇用機会を示す指標



各職業ページには、より詳細な分類の職種ごとに、地域別の雇用機会を示す指標が3色に分けて示されている。

- **緑:就職が非常に容易**
…非常に多くの求人があり、採用枠に余剰がある状態
- **青:就職が容易**
…多くの求人があり、採用枠が充足している状態。
失業率は低～中程度
- **黄:就職は困難(労働者に不利な状況)**
…非常に多くの求人があるが、失業率も高い状態。

上記の3分類は、STARが半年に1度(毎年1月と7月)算出する「労働市場バランス(需給データ)」に基づき決定される。失業率、企業の採用状況、企業の求人状況、雇用状況のデータを主に参照し、以下の5つの需給カテゴリをもとに3分類を決定している。

1. 構造的な労働力不足(需要 > 供給)
2. 労働力不足(需要 > 供給)
3. 採用困難(需要 > 供給、失業率高)
4. 需給バランスの一致(需要 ≒ 供給)
5. 労働力余剰(需要 < 供給、失業率高)

「労働市場バランス(需給データ)」は、ジョブセンターのジョブコンサルタントや、失業保険基金のカウンセラーが、失業者を支援する際に活用することも想定されている。

出所:UddannelsesGuiden HP、

<https://www.ug.dk/job/job-fordelt-paa-erhvervsomraader/landskovbrugfiskeriogdyrepleje/agroprod/landmand-job>、
<https://www.ug.dk/job/artikleromjobogarbmbeskaeftigelsesudsigter/generellebeskudsigter/aktuelle-beskaeftigelsesmuligheder>
(2024年11月1日最終閲覧)

Arbejdsmarkedsbalancen「Jobmuligheder」、<https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/>(2024年11月1日最終閲覧)

4. 3. 支援の状況

教育制度におけるガイダンスシステム(6/8)

● 実装されているツール

Se alle jobartikler
Er du i tvivl om, hvad du vil være, så hent inspiration i jobartiklerne.

Jobkompasset
Få hjælp til at vælge job og se mulige uddannelsesveje.

Retningsviseren
Når du ved, hvad du vil være, og vil finde uddannelsesvejene dertil.

Adgangskortet
Se hvad din ungdomsuddannelse giver adgang til.

Hvad Interesserer du dig for?

Byggeri, anlæg og andre håndværk	Kontor, administration og ledelse	Service, forsyning og rengøring
Design og kunst	Kultur, historie og turisme	Sprog, kommunikation og medier
Dyr, planter og miljø	Mad, ernæring og restaurant	Sundhed, pleje og idræt
Film, teater og musik	Militær, sikkerhed og redning	Teknik, mekanik og maskiner
Forretning, handel og markedsføring	Naturvidenskab og ingeniørfag	Transport og logistik
It og elektronik	Pædagogik, psykologi og sociale forhold	Undervisning og forskning
	Samfund og forvaltning	Økonomi og finans

- 興味のある分野から職業を調べる
「建築、建設」「文化、歴史、観光」「動物、植物、環境」等から興味のある分野を選択すると、関連する職業一覧が表示される

UDDANNELSER TIL UNGE | VIDEREGÅENDE UDDANNELSER | VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSER | JOB OG KARRIERE | VÆRKTØJER

Forside / Søgning /

Uddannelsesstype
Interesser

Alle (13926) | Uddannelser til unge (369) | Videregående uddannelse (969) | Voksen- og efteruddannelse (4648) | Job (285) | Artikler (386)

Byggeri, anlæg og andre håndværk
 Teknik, mekanik og maskiner (17)
 Design og kunst (9)
 Naturvidenskab og ingeniørfag (6)
 It og elektronik (5)
 Service, forsyning og rengøring (5)
 Transport og logistik (4)
 Dyr, planter og miljø (3)
 Forretning, handel og markedsføring (2)
 Film, teater og musik (1)
 Kontor, administration og ledelse (1)
 Samfund og forvaltning (1)
 Sundhed, pleje og idræt (1)
 Undervisning og forskning (1)

Adgangsgivende uddannelse
Region
Ønsker til jobmiljø

Værksted, fabrik (39)
 Byggeplads (26)
 Udendørs (16)
 Private hjem (11)
 Kontor, tegnestue (8)
 Bil, tog, fly, skib (6)
 Butik (3)
 Teater, udstilling (1)

Kvalifikationsramme
Afholdelsesform
Startdato
Pris

Anlæggsgartner (job)
Job [redacted]
En anlæggsgartner passer og vedligeholder grønne områder og anlægger nye områder.

Arkitekt (job)
Job [redacted]
Arkitekter planlægger og tegner bygninger, byer, parker, haver, møbler eller brugsting.

Autolakerer (job)
Job [redacted]
En autolakerer reparerer og lakerer overfladen på biler, motorcykler og lastbiler.

Beklædningshåndværker (job)
Job [redacted]
En beklædningshåndværker fremstiller tøj og tilbehør. Du kan også reparerer og forandre tøj.

Beslagsmed (job)
Job [redacted]
En beslagsmed skifter sko på heste. Du fremstiller og tilpasser hestesko og beskærer hove.

Byggetekniker
Job [redacted]
Som byggetekniker består dit arbejde primært i at planlægge og kontrollere byggeprojekter samt i at tegne og lave beregninger.

Bygningsingeniør (job)
Job [redacted]
Som bygningsingeniør planlægger og styrer du alle slags projekter inden for byggeri og anlægsarbejde.

Bygningskonstruktør (job)
Job [redacted]
En bygningskonstruktør arbejder med at planlægge, styre og kvalitetssikre bygge- og anlægsprojekter fra start til slut.

4. 3. 支援の状況

教育制度におけるガイダンスシステム(7/8)

● 実装されているツール

ジョブコンパス

ディレクション・
インディケーター

アクセスカード

- ジョブコンパス
職業を選ばると、その職業に就くために必要な教育が表示されるツール



- ディレクション・インディケーター
興味・関心のある領域から高等教育のコースが表示されるツール
- アクセスカード
既習の中等教育あるいは職業教育から進学可能な高等教育が示されるツール

出所: UddannelsesGuiden HP、<https://www.ug.dk/job>(2024年7月16日最終閲覧)

4. 3. 支援の状況

教育制度におけるガイダンスシステム(8/8)

● 実装されているツール

Abningstider
Mandag - torsdag: kl. 9 -16
Fredag: kl. 9-15
Lørdag - søndag: kl. 12 -16

eVejledning

Chat med en eVejleder Ring 70 22 22 07 Send en mail Book et video-møde Digitale oplæg Sociale medier

Tjek dit studieliv
Tilbud til dig, der går på en videregående uddannelse, men er i tvivl om, det er den rette.

Tjek dit arbejdsliv
Tilbud om vejledningsforløb for dig over 25 år

Vejleder du voksne?
Læs om eVejlednings tilbud.

Vejleder du unge til ungdomsuddannelse og videregående uddannelse?
Læs mere om eVejlednings tilbud til dig.

Om eVejledning
Serviceerklæring, klagevejledning mm.
Vi har nogle ændringer til vores åbningstider i juni og juli

Ændrede åbningstider hen over sommeren
Vi har nogle ændringer til vores åbningstider i juni og juli

Skal du vælge uddannelse?
Læs mere om, hvad vi kan hjælpe dig med og få gode råd.

eVejledning til din virksomhed?
Søger du hjælp til efteruddannelse til virksomhedens medarbejdere?

- eGuide
本サイト上からeGuideにアクセスし、直接質問したり、ビデオ会議等で相談することができる

4.3. 支援の状況

その他関連情報活用：ポジティブリスト(1/2)

- STARは労働者の不足する分野、雇用機会の大きな分野に結びつくトレーニングや教育のコースを「ポジティブリスト」として提示
- ポジティブリストには次の4種類があり、各々具体的なコースが設定されている。受講希望者はジョブセンターか失業保険基金の担当者を介して申し込む

・ 6週間のジョブ指向訓練

- ジョブセンターか失業保険基金を通じて受講する
- 失業保険受給者の場合、選択するコースの業界は失業保険基金から了承を得る必要がある
- ポジティブリストは全国版で、リストは労働市場の状況に応じて毎年更新される
- 業界は「建築・建設」「ホテル・レストラン・飲食業」「IT・テレコミュニケーション」「事務・経理」等、各々に「ホテルやカンファレンスセンターでのサービスパッケージ」「オンラインのカスタマーサービスとアドバイス」といったコースが設定されている

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

NOTAT 22. april 2024

Positivlisten for seks ugers jobrettet uddannelse 2024

Kontor for Arbejdsmarked

Eftersynsgruppe	Varig- hed	FKS- kode	AMU- kode	EUD til- købs- type	Arbejds- skema	Titel på kurset
20511						20511
20512						ESG Rapportering
37520						Regnskab til økonomistyring
37574						Optimering af forretningsprocesser
2 2880 20925	2	2880	20925			Kommunikation i en bæredygtig virksomhed
2 2275 20971	2	2275	20971			Lean-kortlægning af værdikæden i administration
2 2880 20974	2	2880	20974			Økonomisk styring af lagere
1 2880 21058	1	2880	21058			Introduktion til virksomhedens klimaregnskab
2 2880 21056	2	2880	21056			Virksomhedens ESG-rapportering
2 2880 21097	2	2880	21097			Virksomhedens klimaregnskab
2 2880 40207	2	2880	40207			Regnskabsfremføringer (bv. Årsafslutningen)
2 2880 40208	2	2880	40208			Årsafslutning af Ingholdstav
2 2880 40112	2	2880	40112			Personalejone i lønberegning
2 2880 40113	2	2880	40113			Lønberegning og lønrapportering
2 2275 40343	2	2275	40343			Projektløst med IT-værktøj
1 2275 40749	1	2275	40749			Effektiv anvendelse af e-mail- og kalenderprogrammer
3 2250 43072	3	2250	43072			Løbelse af forandringsprocesser
3 2250 43073	3	2250	43073			Løbelse af lean/produktionsprocesser
2 2735 44346	2	2735	44346			Design og automatisering af regnskab
2 2735 44373	2	2735	44373			Anvendelse af præsentationsprogrammer
2 2735 44383	2	2735	44383			Mødeløbelse som deltagere i forandringsprocesser
3 2275 44396	3	2275	44396			Præsentationsteknik i administrative funktioner
2 2880 43960	2	2880	43960			Kortlægning af køb, salg, drift af biler og ejendomme
1 2880 43981	1	2880	43981			Kreditstyring
2 2880 43982	2	2880	43982			Kortlægning af virksomhedens rapporteringsbehov
1 2880 43983	1	2880	43983			Kortlægning af brugere
2 2880 43984	2	2880	43984			Debetstyring
2 2880 43985	2	2880	43985			Placering af resultat- og balanceret

業界名

コース名

全35ページ

出所: STAR HP, <https://star.dk/til-borgere/hjaelp-til-jobsoegning/positivlister-se-hvilke-kurser-og-uddannelser-du-kan-faa-adgang-til>
(2024年7月18日最終閲覧)

4.3. 支援の状況

その他関連情報活用：ポジティブリスト(2/2)

• 地域の教育プログラム

- 失業者はジョブセンターを通じて地域の教育プログラムから短期のコースを受講できる
- 国内8地域それぞれでポジティブリストが作成されている

• 失業手当110%増しによる職業訓練

- 2024年から開始された新たな取組
- 労働者の不足している分野のポジティブリストにあるコースを受講すると、それまでの失業手当を110%増しで受給できる
- ポジティブリストは全国レベル

• 成人見習いプログラム

- 25歳以上の成人を対象とした教育とトレーニング/インターンシップの期間を交互に繰り返すプログラム
- 未熟練従業員と雇用主が訓練協定を結び、雇用主には補助金が支給される
- ポジティブリストは全国版で、「救急車アテンダント」や「自動車塗装工」「ランズケープガーデナー」等の見習いプログラムが記載されている

4.3. 支援の状況

その他関連情報活用: ESCO-STAR(1/2)

- STARはESCOのデンマーク版であるESCO-STARにおける職名を求職・採用システムの中で使用している
 - ESCO-STARとして、どのような職業があり、その職業が必要とするスキルや資格は何か、といったことを調べる検索サイトは存在せず、既存の求職・採用システムの中にESCO-STARの職名(及びその職業の説明)が組み込まれている
 - 具体的にはSTARによる労働市場における採用状況の継続的なモニタリング(採用調査)、企業によるジョブネットへの求人情報の掲載、及び失業者の履歴書または履歴書の登録に関連する場合、ESCO-STARの職名が用いられる
- またSTARが提供する雇用統計の一つ、求職者がどの職業グループと役職で仕事を探しているのか、どの職種に興味があるのか、ということを示す「雇用目標統計」でも、ESCO-STARの職名が用いられている

※ESCO-STARの詳細は公開されておらず、ESCOをデンマークで使用するにあたり、職業の削除・追加が行われたとのことだが、詳細については不明。

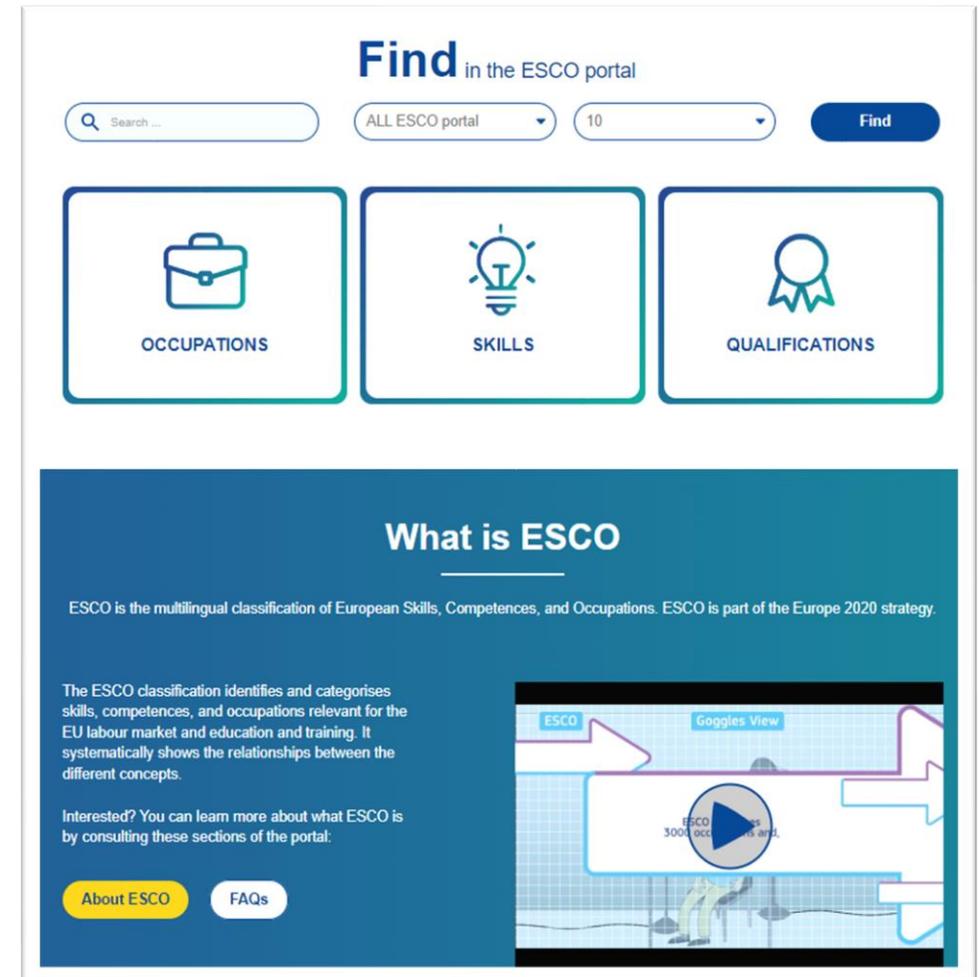
出所: STAR HP、<https://star.dk/digital-service/saadan-arbejder-vi-med-it-i-styrelsen/oversigt-over-stillingsbetegnelser-og-kvalifikationer>、<https://jobindsats.dk/information/om-malinger/om-arbejdsmarkedet/om-status-pa-arbejdsmarkedet/om-lediges-jobmal-arbejdskraftreserven-esco-star/>、<https://jobindsats.dk/information/om-kilder-og-fordelingsvariable/om-fordelingsvariable/arbejdsmarkedet/stillinger/> (2024年7月19日最終閲覧)

4.3. 支援の状況

その他関連情報活用: ESCO-STAR(2/2)

- EUの職業情報:ESCO(European Skills, Competences, Qualifications and Occupations)の概要は以下の通り

- EUは、EU全体で使用できる職業情報ESCOを作成
- ESCOはスキル、能力、資格と職業の分類体系で、3,039の職業と、これらの職業に関連する13,939のスキルの説明を、28の言語で提供する
- EUの労働市場や教育・訓練に関連する職業やスキルを記述・識別・分類する辞書として機能し、様々なオンラインプラットフォームで、求職者のスキルに応じた仕事のマッチング、スキルアップや再教育を希望する人へのトレーニングの提案等のサービスに利用されることが想定されている
- Europe2020イニシアチブの下で、DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European CommissionとEuropean Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)によって開発された
- ESCOは2013年から3年間の実証期間を経て、2017年から開始

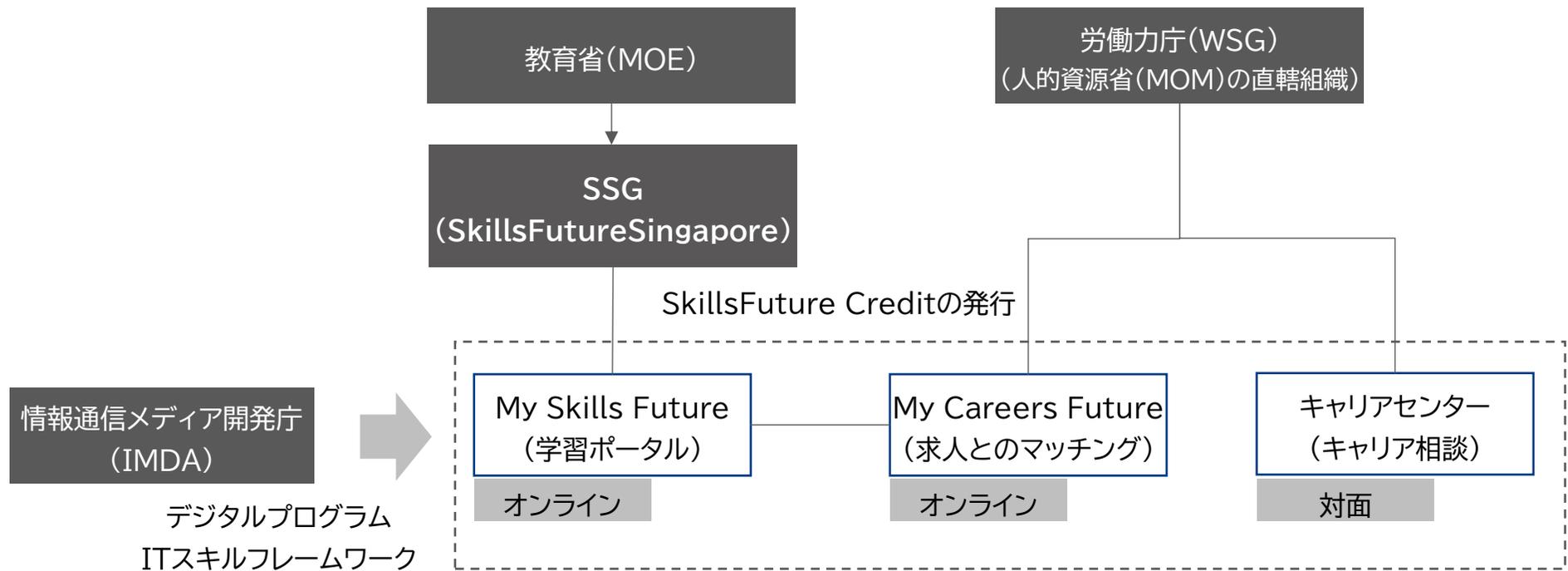


出所: ESCO HP、<https://esco.ec.europa.eu/en>(2024年7月16日最終閲覧)

5. シンガポール事例調査

シンガポール人材施策の概観

- シンガポールでは、各主体が以下のような体制にて、学習ポータル、マッチング等を実施している



5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

SkillsFuture Creditの概要

- SSGでは、社会人のスキルアップやリ・スキリングの支援を目的として、2015年に SkillsFuture Credit(教育バウチャー)制度を導入
- 25歳以上の全国民が支給対象であり、近年はさらなる支援のため、追加での補助を実施している

支援の種類	支給対象	支給金額	有効期限	特徴
Opening SkillsFuture Credit	25歳以上	\$ 500	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 2015年に導入され、25歳以上の全国民に一律に付与されるバウチャー • 28,000超の様々な教育コースを受講する際に使用可能
One-off SkillsFuture Credit Top-Up In 2020	2020年時点で25歳以上	\$ 500	2025年12月31日	<ul style="list-style-type: none"> • さらなる教育支援を目的として、2020年より追加導入 • 使用期限は5年間に限定
SkillsFuture Credit (Mid-Career) Top-Up	40歳以上	\$ 4,000	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年5月1日に、主に40歳以上のキャリア転換・中途採用支援を目的として追加導入 • 対象となる教育コースは、採用・雇用により直結すると考えられる一部のコース(8,000超)に限定

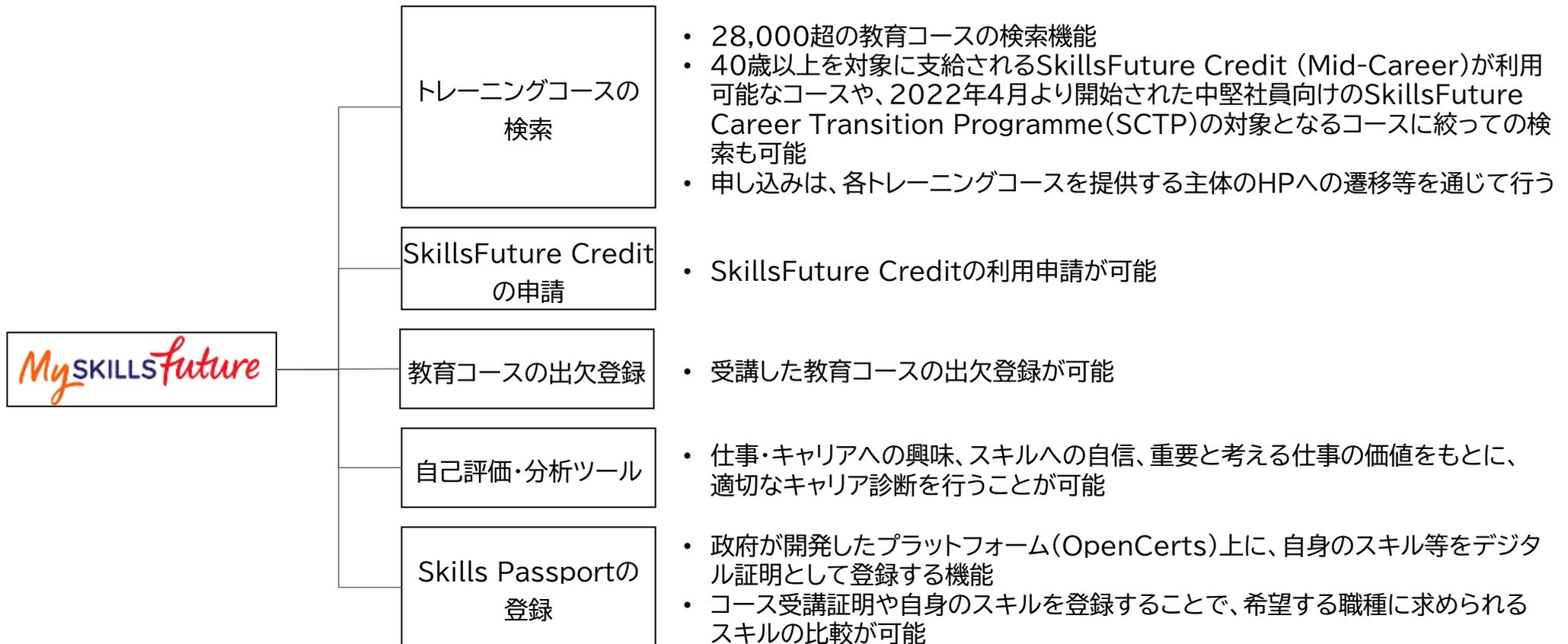
出所: My Skills Future「SkillsFuture Credit」、

https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/education-career-personal-development/SkillsFuture_Credit.html?cid=a1:MySF%7Ca2:article%7Ca3:c0018_coursesearchguide19052021_linkto_article-sfc%7Cs1(2024年11月7日最終閲覧)

My Skills Futureの概要

- My Skills Futureでは、SkillsFuture Creditを活用した教育コースの検索・申し込みに加え、SkillsFuture Creditの利用申請やコースの出欠登録等の電子サービスを提供
- さらに、自己評価・分析ツールや、個人のスキルをデジタル証明として登録する機能(Skills Passport)も兼ね備える

※一部機能については、シンガポール国民のみ可能な会員登録・ログインが必要なため、確認できていない

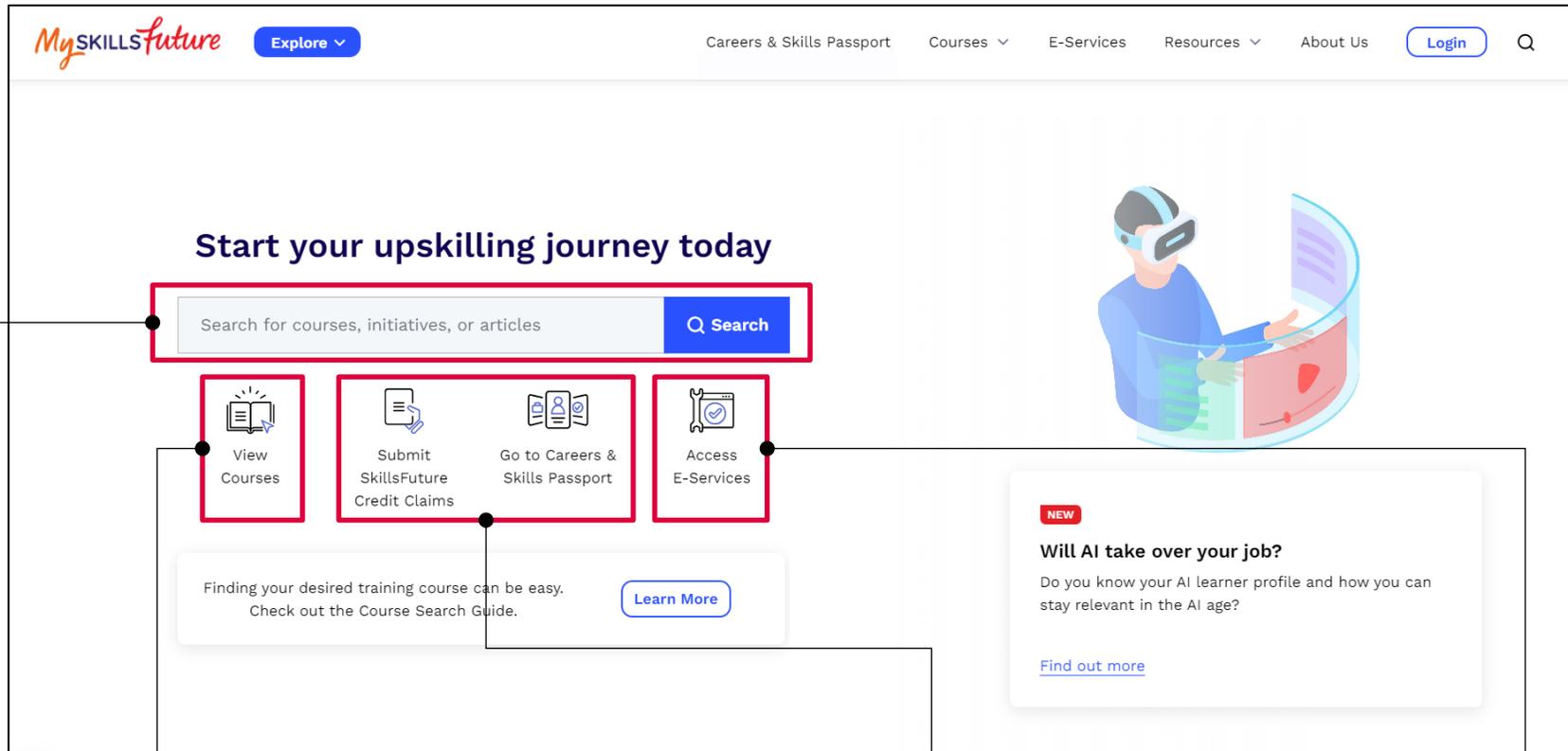


出所: My Skills Future HP、<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html>、<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/e-services/e-services.html>(2024年11月7日最終閲覧)

5. 1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Skills Futureの画面イメージ(トップ画面)

My Skills Future トップ画面



トレーニングコースの
キーワード検索が可能
(☞p.111へ)

トレーニングコースの紹介
画面に遷移(☞p.110へ)

Skills Future Creditの利用申請や、キャリア&スキルパスポートの閲覧が可能
(※シンガポール国民のみが対象のSingpassの登録が必要なため、一般の閲覧は不可)

各種eサービスの利用・閲覧が可能
(☞p.112へ)

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Skills Futureの画面イメージ(トレーニングコース紹介画面)

My Skills Future トップ画面

My Skills Future

Careers & Skills Passport Courses E-Services Resources About Us Login

Start your upskilling journey today

Search for courses, initiatives, or articles Search

View Courses Submit SkillsFuture Credit Claims Go to Careers & Skills Passport Access E-Services

Finding your desired training course can be easy. Check out the Course Search Guide. [Learn More](#)

トレーニングコース 紹介画面

What would you like to learn today? Include " *" for better search results, e.g. "data security" Search

Courses You Might Be Interested In

Course Title	Provider	Ratings	Full Fee
Python Applications for Big Data Analytics and AI / Machine Learning and API and Computer Vision	APPS PTE. LTD.	22 Ratings	\$ 2,500.00
Excel In Data Analysis	IMPACT MANAGEMENT SEMINARS PTE LTD	201 Ratings	\$ 500.00
Big Data Analytics and AI / Machine Learning with Python Coding / Programming with Python (Beginner to Intermediate)	APPS PTE. LTD.	108 Ratings	\$ 1,500.00
Generate Impactful PowerPoint slides and Word Docs for Effective Business Presentation	APPS PTE. LTD.	No Ratings Yet	\$ 480.00

Course Highlights

Care Economy	Digital Economy	Green Economy	PWM/ Workplace Literacy and Numeracy
SkillsFuture Credit (Mid-Career)	SkillsFuture Career Transition Programme	Critical Core Skills	Courses for Seniors
View courses by Areas of Training			
Accounting, Banking & Finance	Administration	Advertising, Sales & Marketing	Aerospace

推奨トレーニングコースが表示される

トレーニングコースのキーワード検索が可能 (p.110へ)

分野ごとにトレーニングコースを閲覧することが可能 (p.110へ)

出所: My Skills Future HP、<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html>、
<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/training-exchange/course-landing.html> (2025年1月16日最終閲覧)

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Skills Futureの画面イメージ(トレーニングコース検索・閲覧画面)

トレーニングコース 検索・閲覧画面

The screenshot displays the My Skills Future website interface for searching and viewing training courses. The page features a search bar at the top with a search button. Below the search bar, there are tabs for 'Courses (28,242)', 'Initiatives (13)', and 'Articles (150)'. A 'Filter By' section on the left allows users to filter results by 'Price (Full Fee)', 'Ratings', 'Language', 'Training Partner', and 'Commitment and Duration'. The main content area shows a list of courses, with two courses highlighted by red boxes. The first course is 'PWM-Food Service: Food Safety Course Level 1' by EDUQUEST INTERNATIONAL INSTITUTE PTE. LTD., with a full course fee of \$150.00 and a reduced fee of \$75.00 after SkillsFuture funding. The second course is 'Food Safety Course Level 1' by AESTHETICAR PTE. LTD., also with a full course fee of \$150.00 and a reduced fee of \$75.00 after funding. Both courses have 5-star ratings and are 1-2 days long. A 'Sort by' dropdown menu is visible on the right side of the course list.

検索フィルター機能
 ● (価格、受講生評価、提供言語、期間、分野等)

コース名、受講生評価、価格等が表示される。
 ● クリックすると、個別のトレーニングコース詳細画面に遷移(※p.111へ)

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Skills Futureの画面イメージ(個別のトレーニングコース 詳細画面)

個別のトレーニングコース 詳細画面

Course Name, Course Schedule, Fees

Course Overview

Minimum Qualifications, Work Type (Full-time, Part-time), Duration, Language, etc.

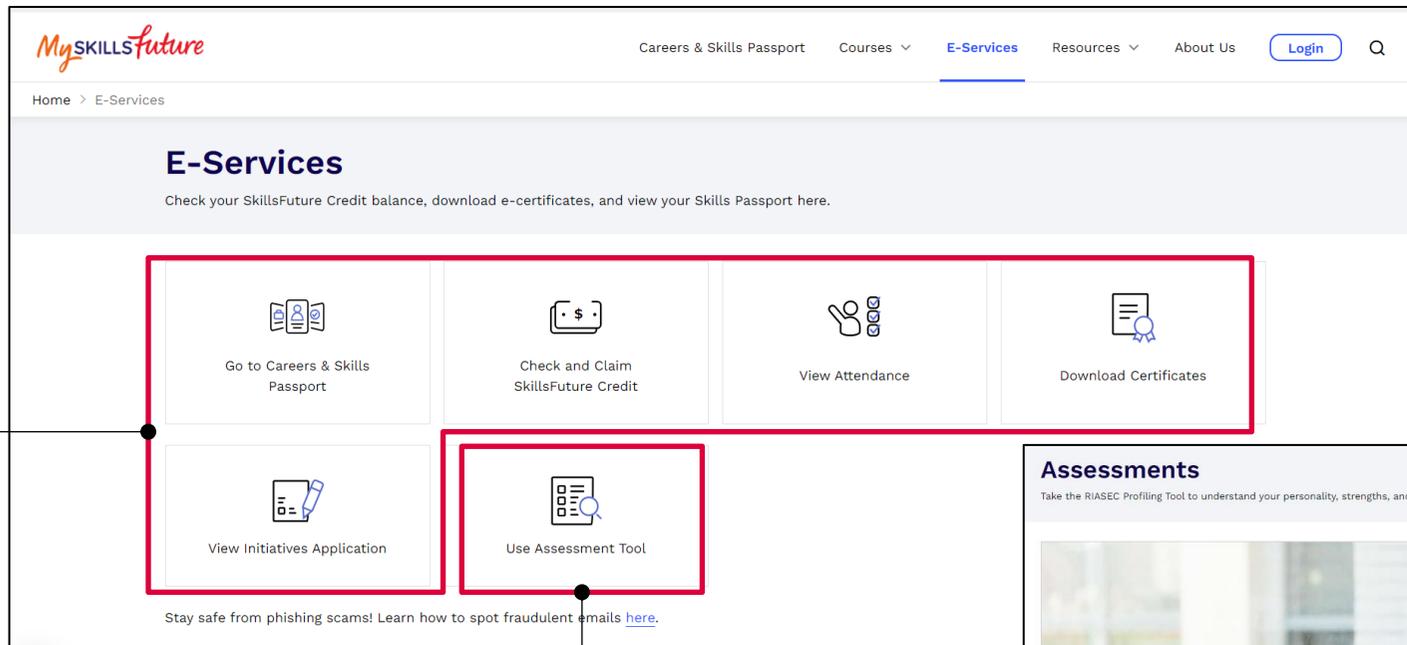
Learning Themes, Content, Related Job Roles, Requirements for Attendance, etc.

出所: My Skills Future HP、<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/training-exchange/course-directory/course-detail.html?courseReferenceNumber=TGS-2017501209> (2025年1月16日最終閲覧)

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Skills Futureの画面イメージ(各種eサービスの利用・閲覧画面)

各種eサービスの利用・閲覧画面



キャリア&スキルパスポートの閲覧、Skills Future Creditの確認・利用申請、出席状況の確認、証明書の発行等が可能
(※シンガポール国民のみが対象のSingpassの登録が必要なため、一般の閲覧は不可)

Assessments

Take the RIASEC Profiling Tool to understand your personality, strengths, and work values to help you identify suitable career options.



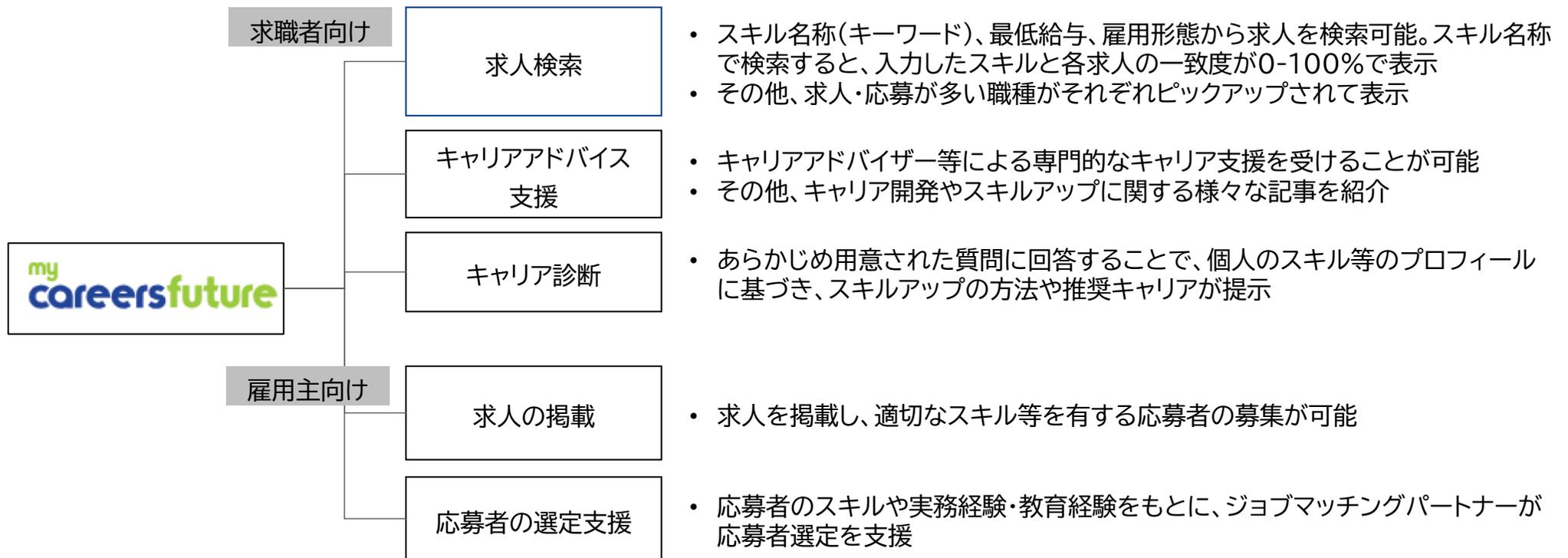
キャリアの関心、スキルの自信、仕事の価値観の診断が可能
(※シンガポール国民のみが対象のSingpassの登録が必要なため、一般の閲覧は不可)

出所: My Skills Future HP、<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/e-services/e-services.html>、<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/assessment/landing.html>(2025年1月16日最終閲覧)

My Careers Futureの概要

- My Carrers Futureは、求職者と求人のマッチング機能を有する
- 求職者向けには、求人検索やキャリア形成支援等、雇用主に対しては、求人の掲載や応募者の選定等に係るサービスを提供している

※一部機能については、シンガポール国民のみ可能な会員登録・ログインが必要なため、確認できていない



5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(求人検索 トップ画面)

My Carrers Future 求人検索画面

Match your skills. Find more jobs.

Search Job by Title or Keyword Minimum Salary All Employment Types

Search jobs with government support

NEW NAME, SAME TRUSTED CONTENT!
careerscompass
Explore career and hiring resources that can equip you in navigating the career landscape.
VISIT US NOW!

IF YOU CAN RELATE...
SHIOK NESS, EMO NEMO, SIAN NESS, KAN CHEONG, PEK GEK
TAKE THE CAREERSFINDER QUIZ FOR GOOD CAREER LOBANG TODAY!

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

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
(☞ p.115へ遷移)

求人が多い職業を表示(☞ p.115へ遷移)

求人が多い職種(役職)を表示
(☞ p.115へ遷移)

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

5. 1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(求人検索・閲覧画面)

求人検索・閲覧画面

my careersfuture [Switch to Employer](#) [Search Jobs](#) [Seek Career Advice](#) [Boost Your Career](#) **NEW!** [Log In](#)

Search Job by Title or Keyword

[Add Skills](#)

10,000 of 68,843 jobs found based on your filters
[Show jobs with government support](#)

Want to receive email alerts on new jobs that are similar to those shown below? [Log in to Create Job Alert](#)

ANE VETERINARY PTE. LTD.
veterinarian
Central Full Time Professional Professional Services
0% skills matched 0 application Posted today \$12,000 to \$16,000 Monthly

Open to trying out a new job?
Discover jobs where you can receive training allowances while gaining experience from short-term trials.
[Search jobs with government support](#)

RANDSTAD PTE. LIMITED TYPICALLY REPLIES IN 30 DAYS
Manufacturing Associate Engineer(Semicon Machine Alignment / AOI)X4
Central Contract ... Fresh/Entry Level Engineering ...
0% skills matched 0 application Posted today \$2,800 to \$3,600 Monthly

Recommended based on your skills & job applications

ROYAL SPICY PTE. LTD.
HEAD CHEF
North Full Time Senior Management F&B 8 Years Exp
0% skills matched 16 applications Posted 6 days ago \$7,000 to \$13,500 Monthly

Sort By:
Date Posted

Filter
Minimum Salary
All Employment Types
Job Function

RESPONSIVE COMPANIES
Show only responsive companies

GOVERNMENT SUPPORT
 All available
 For mid-career switchers
If you are open to reskill and change careers/occupations
 For short-term trials
If you want to try out new jobs/sectors with no obligation
 For mid-career attachments
If you are a mature individual looking for mid-career attachments

FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS (FWA)
 Flexi-Hours

検索フィルター機能

- ・投稿日付、検索ワードとの関連性、賃金による並び替え
- ・最低賃金、雇用形態、仕事内容
- ・政府による就労支援の有無
- ・柔軟な勤務形態の有無
- ・役職
- ・勤務場所(地域)
- ・投稿主(雇用主/リクルーター)

自身のスキルを追加することで、各求人に必要なとされるスキルとの一致度を表示することが可能。クリックするとキーワードを入力する画面が表示され、関連するスキルを選択する

企業名、求人職種名、勤務場所、勤務形態、賃金、スキルとの一致度等が表示される。クリックすると、個別求人の詳細画面に遷移(☞p.116へ)

自身のスキルとの一致度が高い求人が表示される

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(個別の求人 詳細画面)

個別の求人 詳細画面(1/2)

企業名、求人職種名、勤務地住所、勤務形態、賃金等

仕事内容、役割等

必要とされるスキル、資格等

個別の求人 詳細画面(2/2)

自身のスキルとの一致度

推奨スキルを表示するとともに、My Skills Futureのトレーニングコース検索画面へ遷移 (p.110へ)

近隣に類似の求人がある場合は地図上に表示

出所: My Careers Future HP、<https://www.mycareersfuture.gov.sg/job/consulting-manager-lawnet-technology-services-27d2e89bd49c6c2aee99e3724b22c68f?source=MCF&event=Search> (2025年1月17日最終閲覧)

5. 1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(個別の求人 詳細画面)

キャリアアドバイス支援 トップ画面

キャリアアドバイザーサービス紹介画面へ遷移
(p.118へ)

キャリアステージ(新卒、中途、シニア等)に応じた労働者のキャリア形成支援に資する情報を提供。その他、就職活動、スキル向上、組織のエンゲージメント向上、メンタルヘルスマネジメント等、労働市場に関する様々なテーマを扱った記事を掲載

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(個別の求人 詳細画面)

キャリアアドバイザーサービス 紹介画面



Career Matching & Guidance Services

Embark on your career journey with our dedicated team of experts. Whether you are seeking job search advice virtually or in person, exploring in-demand job opportunities or aiming to gain clarity on your career goals, we are here to guide you every step of the way. Let us be your compass as you navigate the path to a fulfilling career.

Elevate your career with Polaris

Unlock your full potential with career guidance.

Polaris offers tailored guidance on career planning to propel working professionals towards success. Whether you are at a career crossroads, aiming to excel in a specific role, explore exciting new fields, or accelerate your professional growth, Polaris has got you covered.

DISCOVER MORE

WSG's Career Matching Providers

Get professional job search support from WSG's appointed providers.

Whether you've been retrenched or long-term unemployed, WSG's appointed Career Matching Providers, Ingeus and AKG, offer personalised one-on-one support for your job search. From your initial consultation to ongoing check-ins after securing employment, let our Career Matching Providers ease your transition back into the workforce.

REQUEST CALL-BACK

以下のような、各種キャリア支援サービスを紹介

- ・労働省(WSG)が提供するキャリア支援サービス(キャリアアドバイザーの紹介、ビデオチャット等)
- ・WSGが認定した民間のキャリアマッチングサービス
- ・ボランティアのキャリアアドバイザーによる支援(※クリックすると、各種サービスのページに遷移。会員登録等が必要となるため、サービス詳細については把握が困難)

出所: My Carrers Future HP、<https://content.mycareersfuture.gov.sg/career-guidance/>(2025年1月17日最終閲覧)

5. 1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(キャリア診断画面)

キャリア診断トップ画面

my careersfuture [Switch to Employer](#)

[Search Jobs](#) [Seek Career Advice](#) [Boost Your Career](#) **NEW!** [Login](#)

Chart your path to a successful career with a simple quiz

Unsure of the steps to grow your career? CareersFinder provides personalised upskilling and career recommendations by analysing your unique profile.

[Log in to take quiz](#)

[Continue as guest or Completed the quiz? View quiz results here.](#)

会員登録をしなくても、ゲストとして診断を受けることが可能

キャリア診断画面(1/4)

Question 1 of 4

What is your current or most recent occupation?

Occupation

[Next](#)

●現在もしくは直近の職業を入力(※p.120へ)

出所: My Carrers Future HP、https://careersfinder.mycareersfuture.gov.sg/?_gl=1*9e05vz*_gcl_au*MjE0Mjk4NzE4OS4xNzMwOTIwOTEw_、<https://careersfinder.mycareersfuture.gov.sg/quiz/create/most-recent-occupation>(2025年1月17日最終閲覧)

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(キャリア診断画面)

キャリア診断画面(2/4)

< Back

Question 2 of 4

Skills based on current or most recent occupation

The skills below are generated based on your occupation. Do you have these skills? **Select up to 10 skills** that you are most **confident in demonstrating**.

☆ Early Childhood Education ☆ Classroom Management ☆ Childcare

☆ Classroom ☆ Teaching Children ☆ Working With Children

☆ Teaching Experience ☆ Teaching ☆ Lesson Planning ☆ Language Teaching

☆ Early Childhood Development ☆ Child Development

☆ Experience Working With Children ☆ Teaching English ☆ Tutoring

☆ Supervising Children ☆ Children ☆ Care For The Children ☆ Tuition

☆ Work Well Independently

0/10 skills selected

Next

入力した職業に関連するスキルが表示され、最大10個まで選択

キャリア診断画面(3/4)

< Back

Question 3 of 4

Other skills

Have other skills that you've picked up at work or through your personal interests? Tell us about them! **Select up to 5 other skills** that you wish to **put to practice in your career**.

Search skills

★ Art Therapy

1/5 skills selected

Next

全画面で入力したスキルのほか、自身が習得しているスキルを入力(※p.121へ)

My Careers Futureの画面イメージ(キャリア診断画面)

キャリア診断画面(4/4)

< Back

Question 4a of 4

Almost there! Are you looking to advance in the same role? Or are you looking out for another career?

Career path choice

Select career path

Looking to advance in same role

Looking out for another career

Open to both options

次のキャリアについて、以下の3つの選択肢から選択

- ・現在と同じ職業・役割でキャリアアップ
- ・現在とは異なるキャリアに転向
- ・どちらでもよい

(☞p.122へ)

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(キャリア診断画面)

キャリア診断 結果画面(1/2)

CareersFinder Recommendations

Quiz results | Saved occupations (0)

Your career matches Generate new recommendations

The career matches are based on your profile and the skills you have identified through the quiz. The higher the match percentage, the more compatible the occupation is to you. Explore the suggested matches and click on the occupation card for more details on personalised recommendations.

What's next

- Evaluate the list of recommended career matches. Pick an occupation to focus on working toward.
- Shortlist the skills you would like to develop. Look up the list of suggested courses and apply for those that best suits your needs.
- Apply for jobs when you have successfully hit your upskilling milestones.

Top matches

Pre-school education manager
90% match to your quiz profile
Salary range \$4,075 - \$5,368
[View 53 open jobs](#)

Primary school teacher
82% match to your quiz profile
Salary range \$2,400 - \$5,700
[View 116 open jobs](#)

Junior college and pre-university teacher (including integrated programme year 5-6 teacher)
75% match to your quiz profile
Salary range \$3,450 - \$5,750
[View 21 open jobs](#)

キャリア診断 結果画面(2/2)

More matches

Education methods adviser
75% match to your quiz profile
Salary range \$3,000 - \$4,218
[View 73 open jobs](#)

Private tutor (academic)
70% match to your quiz profile
Salary range \$3,800 - \$6,695
[View 238 open jobs](#)

Secondary school teacher (including integrated...)
70% match to your quiz profile
Salary range \$3,900 - \$9,362
[View 98 open jobs](#)

Polytechnic lecturer
70% match to your quiz profile
Salary range \$3,975 - \$6,500
[View 11 open jobs](#)

Early intervention teacher for infants and children
70% match to your quiz profile
Salary range \$2,850 - \$3,800
[View 77 open jobs](#)

Teacher aide
69% match to your quiz profile
Salary range \$2,334 - \$3,258
[View 114 open jobs](#)

Relief teacher
66% match to your quiz profile
Salary range \$2,000 - \$3,362
[View 22 open jobs](#)

Child/After school care centre worker
65% match to your quiz profile
Salary range \$1,650 - \$2,550
[View 105 open jobs](#)

Teaching assistant/Tutor in university
73% match to your quiz profile
Salary range \$4,500 - \$5,500
[View 114 open jobs](#)

キャリア診断に基づき、自身のスキルとの一致度が高い職業及び求人が表示される。
クリックすると、職業詳細画面に遷移(※p.123へ)

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(キャリア診断画面)

スキルの合致度が高い職業(求人)の詳細画面

The screenshot displays the 'Pre-school education manager' job page on the My Careers Future platform. Key features include:

- Match Score:** 90% match to your profile, indicated by a progress bar.
- Salary Range:** \$4,075 (25th percentile) to \$5,368 (75th percentile).
- Others like you:** 108 others have successfully switched to this occupation.
- Job Description Highlights:**
 - Leadership Opportunities:** Transitioning to a Pre-school education manager role allows for greater leadership responsibilities, overseeing staff and coordinating educational programs.
 - Impact on Child Care Quality:** As a manager, you can influence the quality of care and education provided to children, ensuring a positive developmental environment.
 - Professional Development:** The role offers opportunities for professional growth, including managing staff development and implementing new educational strategies.
- Required skills and suggested courses:** A section titled 'Required skills and suggested courses' with a sub-section 'Skills you excel at' showing 'Child Development'.
- Call to Action:** A button that says 'Log in to access full insights'.

選択した職業について、以下の情報が表示される

- 自身のスキルとの一致度
- 賃金目安
- 職業に対する他者のイメージ(キャリア形成上の性質)
- 仕事内容、タスク

求められるスキルや、推奨されるトレーニングコースが表示される

- (※シンガポール国民のみが対象のSingpassの登録が必要のため、一般の閲覧は不可であるが、My Skills Futureに画面遷移することが想定される)

5. 1. 人材施策とスキルフレームワーク

My Careers Futureの画面イメージ(雇用者向けページ トップ画面)

My Careers Future 雇用者向けページ トップ画面

my careersfuture Employer [Switch to Jobseeker](#) Employers Toolkit [Log In](#)

MyCareersFuture is temporarily unavailable from 17 Jan 2025 9:00 pm to 18 Jan 2025 4:00 am due to scheduled maintenance. Thank you for your patience.

Screen applicants quickly

Add screening questions to your job post to help you find the most suitable candidates.

For Employers
[Log in with Corpass](#)
[Need help logging in?](#)

Find candidates for your jobs
After posting your jobs, you can review applicants and find suggested talents.

Easily assess candidates
Our job matching partners scan profiles for relevant skills, work experience and education.

Save time screening
Screen suitable candidates first when they're sorted by how well they match your job.

求人応募者とのマッチングやスキルに応じた評価等のサービスを提供している
 (※シンガポール国民のみが対象のSingpass、Corpassの登録が必要なため、一般の閲覧は不可)

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

シンガポールにおけるスキル体系と活用(1/2)

- SSGではスキル体系として①Critical Core Skills(CCS)、②Skills Framework(SFw)を提供しており、各種サービス(Skills Passport含む)等は当該スキル体系に準拠している
- CCSは職業横断的なスキル、SFwは産業・職種別の固有スキルとして捉えられるが、SFwの各職種においてもCCSが参照されている

① CCS

- 職業横断的なソフトスキルとコンピテンシー
- 3カテゴリー16コンピテンシーにて構成
- 16コンピテンシーそれぞれについて求められる知識や能力を整理

Critical Core Skills (CCS)



出所)SkillsFutureSG、「CCS Reference Documents」 CCS_Overview

出所:SkillsFutureSG「Critical Core Skills」、
<https://jobsandskills.skillsfuture.gov.sg/frameworks/critical-core-skills>(2024年8月6日最終閲覧)

② SFw

- 各産業や職種ごとに求められるスキル
- 以下の活用機能と情報を産業・職種ごとに記載

- ・セクター情報
(数十pの職業情報)
- ・スキルマップ
(スキルテーブル)
- ・スキルとコンピテンシー
(スキルテーブル)
- ・トレーニングプログラム
(該当学習コース)

- SSG、WSG、EDB、
業界団体、教育機関等で
共同して開発

Assistant Equipment Engineer

TECHNICAL SKILLS AND COMPETENCIES		GENERIC SKILLS AND COMPETENCIES (TOP 9)	
Audit Management	Level 4	Communication	Basic
Automated Operations Monitoring	Level 3	Decision Making	Basic
Automation Process Control	Level 3	Leadership	Basic
Automation Systems Maintenance	Level 3	Lifelong Learning	Basic
Continuous Process Improvement	Level 3	Teamwork	Basic
Data Analytics Systems Design	Level 3		
Electrostatic Discharge Control	Level 3		
Embedded Systems Integration	Level 4		
Emergency Management	Level 3		
Equipment Maintenance	Level 3		
Failure Analysis	Level 3		
Good Manufacturing Practices Implementation	Level 3		
Hazards and Risk Control, and Policy Management	Level 3		
Innovation Management	Level 3		
Internet of Things (IoT) Management	Level 3		
Learning and Development	Level 2		
Technical Presentations	Level 4		
Quality Systems Management	Level 3		
Report Writing	Level 3		
Solutioning	Level 4		
Workplace Safety and Health (WSH) Practices Implementation	Level 3		

出所)SkillsFutureSG、「Electronics」 Sector Information(19p)

出所)SkillsFutureSG「Skills Frameworks」、
<https://www.skillsfuture.gov.sg/skills-framework>(2024年8月6日最終閲覧)

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

Critical Core Skills(CCS)の概要

- Critical Core Skills(CCS)は、あらゆる職業に共通して求められると考えられる3つのスキルカテゴリー(①批判的な思考、②他者との相互交流、③適切な自己管理)と、それらを細分化した16のコンピテンシーで構成される。具体例は以下の通り

スキルカテゴリー①批判的な思考 のCCSの例

SKILLSFUTURE SINGAPORE
CRITICAL CORE SKILLS (CCS) REFERENCE DOCUMENT

スキルカテゴリー名 (①批判的な思考、②他者との相互交流、 ③適切な自己管理)	CCS Category	Thinking Critically		
コンピテンシー名	CCS	Sense Making		
コンピテンシーの説明	CCS Description	Leverage sources of qualitative and quantitative information and data to recognise patterns, spot opportunities, infer insights and inform decisions		
習熟度(低位、中位、高位)別の コンピテンシーの説明	CCS Proficiency Description	Basic CCS-SMG-B002-1	Intermediate CCS-SMG-I002-1	Advanced CCS-SMG-A002-1
習熟度(低位、中位、高位)別の必要知識	Knowledge	Organise and interpret information to identify relationships and linkages	Analyse information and data and uncover patterns, opportunities and impacts	Evaluate relationships, patterns and trends to inform actions and generate wider insights
習熟度(低位、中位、高位)別の必要技能	Abilities	<ul style="list-style-type: none"> Types of information collection tools Information organisation techniques Information processing techniques Techniques for identifying missing or erroneous information 	<ul style="list-style-type: none"> Data analysis techniques Data analysis tools Strengths and weaknesses of different analysis techniques Pattern recognition techniques Logical thinking techniques Insight generation process and techniques 	<ul style="list-style-type: none"> Extrapolation techniques Systems thinking theories Features and limitations of different information and data sources Organisation vision, objectives and operating climate
		<ul style="list-style-type: none"> Filter information into classification structures Implement techniques to process different information sources Document missing or erroneous information within sources Review information sources to identify relationships and linkages Suggest inferences and impact based on the relationships and linkages between the information sources 	<ul style="list-style-type: none"> Assess information and data sources to evaluate validity and reliability Detect gaps in information and data sources and develop logical assumptions to close the gaps Analyse relationships and linkages to identify patterns and trends Interpret analysis outcomes to determine potential impact and opportunities Review data analysis techniques to identify potential limitations which may impact conclusions Recommend improvements to data analysis techniques 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluate information and data sources to determine potential limitations which may impact insights and conclusions Identify external factors that influence the immediate situation or hypothesis Extrapolate information to facilitate projections and future-oriented analyses Synthesise disparate information, analyses or viewpoints to derive actionable insights and conclusions Formulate insights by applying various approaches to evaluate information Evaluate underlying factors affecting situations to consider potential impacts or mitigating actions Evaluate and implement improvements to data analysis processes

出所: SkillsFutureSG、「CCS Reference Documents」 CCS Sense Making_v61

5.1. 人材施策とスキルフレームワーク

Skills Framework(SFw)の概要

- Skills Framework(SFw)は、産業・職種別に求められるスキルである
- 例えば、以下のように各職種の仕事内容やタスクと併せて、求められるスキルやコンピテンシーが整理されている

産業分類「Food Manufacturing」のSFwの例

SKILLS FRAMEWORK FOR FOOD MANUFACTURING SKILLS MAP - PROCESS TECHNICIAN/ MAINTENANCE TECHNICIAN				
Sector	Food Manufacturing			
Track	Production			
Occupation	Process Technician			
Job Role	Process Technician/Maintenance Technician			
Job Role Description	<p>The Process Technician/Maintenance Technician supports operations within the food production plant by setting up machinery for each production shift and by performing routine maintenance work on the equipment and/or facilities. He/She follows instructions and schedules closely for conducting regular preventive maintenance work such as changing of lubrication oil, tuning machine speeds and other calibration on the food production equipment.</p> <p>He may work on shifts in food production environments, which may entail high temperatures for cooking, or cold temperatures for freezing and storage of food products. He has a keen interest in high-speed production machinery, and is able to interact effectively with others on the technical team to ensure that all food production equipment related issues are resolved appropriately and efficiently, while complying with food safety and Workplace Safety and Health (WSH) requirements.</p>			
	Critical Work Functions	Key Tasks	Performance Expectations (For legislated / regulated occupations)	
	Set up and maintain food manufacturing equipment	Set up equipment and work stations for daily production operations. Coordinate with production teams for machine maintenance downtime. Troubleshoot, repair and maintain food production equipment. Conduct routine equipment cleaning and inspection activities. Assist with facility improvements, utilities usage, power distribution and basic repairs of floors, walls, and ceilings.	In accordance with: <ul style="list-style-type: none"> ISO 22000:2005 Food safety management systems Singapore Standard (SS) 590:2012 SS 444:2010 Food Safety System Certification (FSSC) 22000 Good laboratory practices (GLP) Good manufacturing practices (GMP) 	
	Manage automated manufacturing operations	Operate computerised systems during production operations. Conduct in process system monitoring and system troubleshooting during production operations. Perform routine preventive maintenance on production equipment and machines. Execute emergency breakdown protocols. Assist in resolving downtime issues. Record equipment performance in assigned production lines.		
	Maintain hygiene, safety and standards	Comply with cleanliness and safety regulations while setting up and maintaining food manufacturing equipment. Clean equipment and maintain equipment hygiene requirements for production use, after installation and/or repairs. Maintain compliance with cleanliness standards, safety regulations and organisation requirements during production cycles.		
	Contribute to continuous improvement	Seek opportunities for improvement and take corrective actions on own initiative. Suggest improvements in equipment maintenance processes.		
	Technical Skills and Competencies		Generic Skills and Competencies (Top 5)	
	Active and Smart Packaging	Level 3	Problem Solving	Intermediate
	Advanced Processing Technology	Level 3	Teamwork	Basic
	Automated Food Manufacturing System Maintenance	Level 2	Communication	Basic
	Automated Operation Monitoring	Level 2	Interpersonal Skills	Basic
	Automation Process Control	Level 3	Service Orientation	Basic
	Continuous Process Improvement	Level 2	Creative Thinking	Basic
	Document Control	Level 2	Decision Making	Basic
	Emergency Response Management	Level 2	Lifelong Learning	Basic
	Equipment Maintenance	Level 2	Developing People	Basic
	Food Manufacturing Facility Maintenance	Level 2	Managing Diversity	Basic

出所: SkillsFutureSG、「Skills Map」 SkillsFramework_Dataset_2024_06

CCS(Critical Core Skills)活用の例(1/6)

- CCSは個人、企業、トレーニングプロバイダーを対象に各々の活用が想定されている

① 個人

CCSを習得することで、雇用を維持し、職務に必要なテクニカルスキルを身につけ、変化に対応し、キャリア開発の機会を得ることができる

② 企業

従業員のテクニカルスキルとCCSスキルを向上させることにより、アジャイルな組織を維持することができる

③ トレーニングプロバイダー

CCSからソフトスキルのカリキュラムを開発し、テクニカルスキルトレーニングの一部として組み込むことで、個人の能力開発ニーズと産業界のスキル需要を満たすコースを提供することができる

5. 2. スキルフレームワーク活用の例

CCS(Critical Core Skills)活用の例(2/6)

- SSGは、CCSのトレーニングプログラムを提供するため、13の認定トレーニング機関（ATO）を任命
- 認定トレーニング機関には、公立・民間の教育機関が含まれる

Contact Details of Approved Training Organisations (ATOs) delivering CCS Courses

List as of 25 Aug 2023

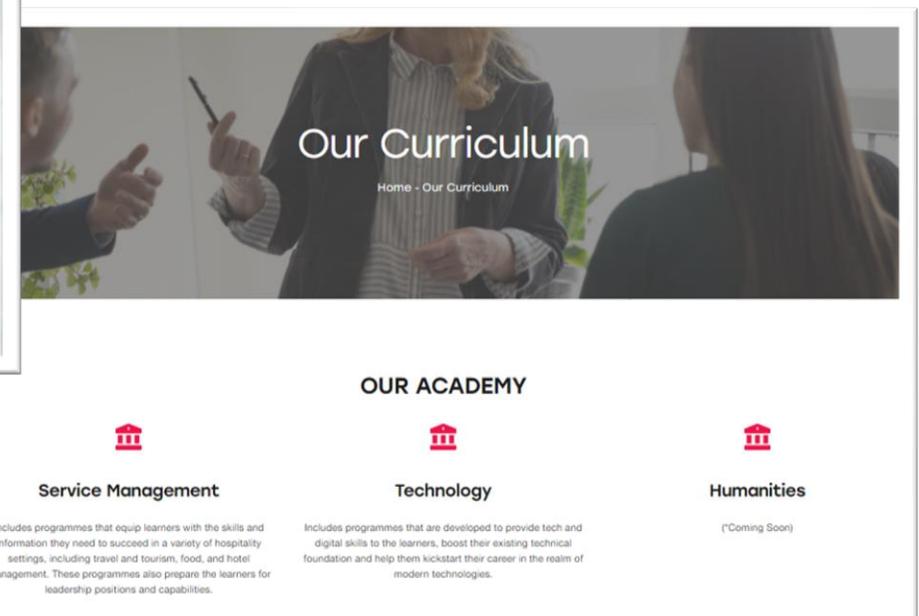
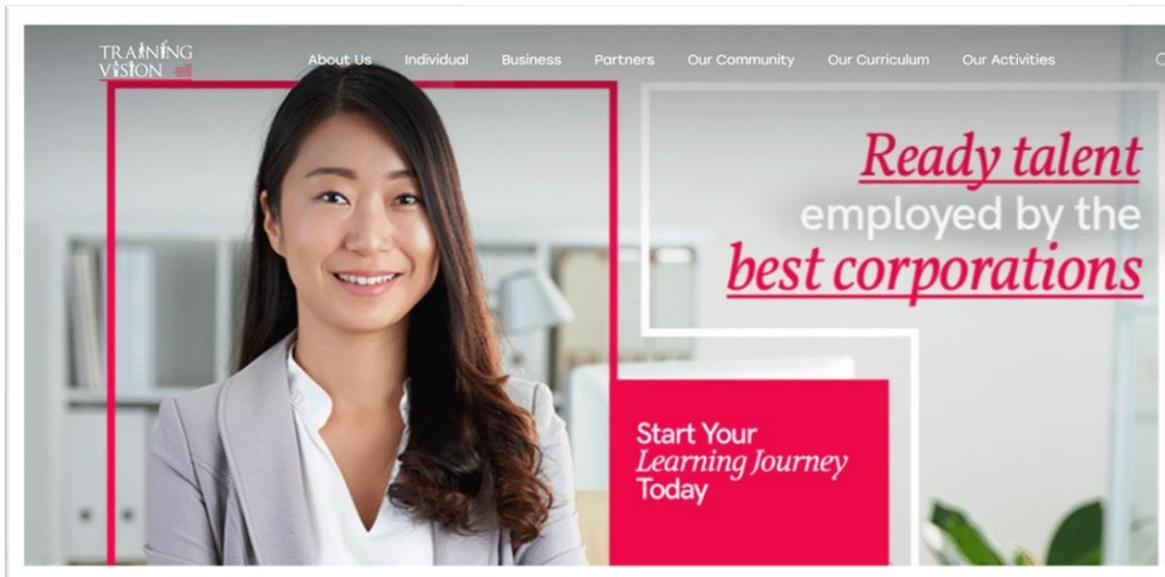
Name of ATO	Contact Person for CCS courses-related matters	Contact Email(s) / Hotline for CCS courses-related matters	Website Link
Ascensus Institute	Ms Florical Goh / Ms Yati Kairi	floricalgoh@lifelonglearning.sg / yati@abc.edu.sg	https://www.abc.edu.sg/
Capelle Consulting	Ms Wendy Ng	wendy.ng@capelleconsulting.com	https://www.capelleconsulting.com/learning/
Eduquest International Institute	Ms Merytantri	course-admin@eduquest.sg	https://www.eduquest.sg/courses/listing/critical-core-skills-courses
Nanyang Polytechnic	See Appendix A	See Appendix A	See Appendix A
NTUC LearningHub	Mr Law Jia Hao	jiahao.law@ntuclearninghub.com	https://www.ntuclearninghub.com/
SeraphCorp Institute	Ms Grace Lam	ccs@seraphcorp.com.sg	https://www.seraphcorp.net/our-courses/
Service Quality Centre	Ms Eva Chua / Ms Shirley Tan	eva.chua@sqcentre.com / shirley.tan@sqcentre.com	https://www.sqcentre.com/
SHATEC Institutes	Mr Alan Lowe	alanlowe@shatec.sg	https://www.shatec.sg/class/
Singapore Institute of Management (SIM)	Mr Lawrence Tong / Ms Joan Lim	lawrencetong@sim.edu.sg / joanlim@sim.edu.sg	https://ccs.sim.edu.sg
Singapore Institute of Retail Studies (SIRS)	Ms Melissa Tan	melissa_ph_tan@sirs.edu.sg	https://www.sirs.edu.sg/
Singapore National Employers Federation (SNEF)	Ms Kelly Choa	kelly_choa@snef.org.sg / trg@snef.org.sg / Hotline: 68276927 (9am to 5pm) on weekdays except public holidays	https://www.snef.org.sg/training/CCS.pdf
SSA Academy	Mr Affandi Salleh	affandisalleh@ssagroup.com	https://ssa.academy/programme/critical-core-skills/
Training Vision Institute	Ms Liana Ali	liana.ali@trainingvision.com.sg	https://trainingvision.edu.sg/program/critical-core-skills-for-the-future-of-work/

出所: SkillsFutureSG「Contact Details of Approved Training Organisations (ATOs) delivering CCS Courses」、
<https://jobsandskills.skillsfuture.gov.sg/resources/Contact-Details-of-Approved-Training-Organisations-as-of-25-Aug-2023.pdf>
 (2024年8月8日最終閲覧)

5. 2. スキルフレームワーク活用の例

CCS(Critical Core Skills)活用の例(3/6)

- 認定トレーニング機関（ATO）の一つであるTraining Vision Instituteは、民間の成人教育・コンサルタント機関
- 個人向け、企業向けのスキル習得のためのプログラムを提供するほか、コーチングやメンタリング、コンサルティング等も行う



出所: Training Vision Institute HP、<https://trainingvision.edu.sg/>(2024年8月8日最終閲覧)

5.2. スキルフレームワーク活用の例

CCS(Critical Core Skills)活用の例(4/6)

- Training Vision Instituteでは、複数のCCSプログラムを提供。例えば、「批判的思考:意思決定」のコースの概要は以下の通り



CRITICAL CORE SKILLS (CCS) : THINKING CRITICALLY : DECISION MAKING

Making effective decisions is a crucial skill in both our personal and professional lives. The Critical Core Skills (CCS) course on Thinking Critically: Decision Making is designed to equip you with the necessary skills to make informed decisions using structured processes and guidelines, implement decision-making processes to propose solutions, and evaluate their effectiveness.

In this course, you will learn how to choose a course of action from several alternatives using a structured process to achieve intended goals. You will also discover how to follow processes to make decisions using given information and guidelines. By implementing structured decision-making processes and analyzing multiple sources of information, you will be able to propose solutions that meet your intended goals.

Moreover, this course will teach you how to define decision-making criteria, processes, and strategies and evaluate their effectiveness. By doing so, you'll be able to make informed decisions that achieve intended goals and meet the needs of your organization.

The Critical Core Skills (CCS) course on Thinking Critically: Decision Making is perfect for professionals who want to enhance their decision-making skills and improve their ability to choose the best course of action from several alternatives. By the end of the course, you'll be able to implement structured decision-making processes and evaluate their effectiveness to make informed decisions that achieve your intended goals.

Sign up now and unlock your potential to think critically and make effective decisions!

Start on TBA	Duration 42 Hours	Program Fees \$1310
------------------------	-----------------------------	-------------------------------

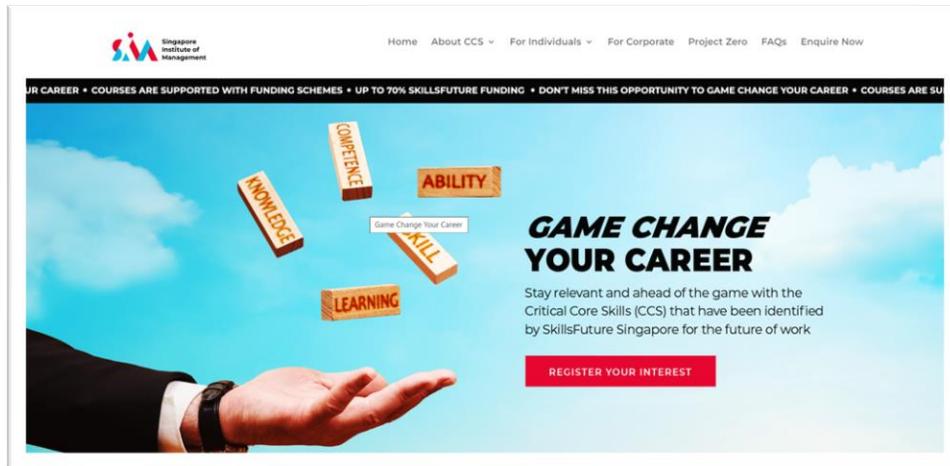
- 職場でより速く、より良く、よりスマートな意思決定を行うために必要なスキルを身につけるための意思決定能力を開発するコース
- コースは以下の3つのモジュールから成る
 - 基礎: 提供された情報とガイドラインを使用し、目標を達成するための決定を下すためのプロセスに従う方法を学習する(14時間、S\$340)
 - 中級: 構造化された意思決定プロセスを実装し、複数の情報源を分析してソリューションを提案する方法を学ぶ(14時間、S\$420)
 - 上級: 重要なビジネス決定プロセスを調べ、意思決定の基準、プロセス、戦略を定義し、その有効性を評価する。ビジネスで使用される様々な意思決定モデル、フレームワーク、手法を開発及び評価する方法を理解する(14時間、S\$550)

出所: Training Vision Institute HP、<https://trainingvision.edu.sg/program/critical-core-skills-ccs-thinking-critically-decision-making/>
(2024年7月24日最終閲覧)

5. 2. スキルフレームワーク活用の例

CCS(Critical Core Skills)活用の例(5/6)

- 同じく認定トレーニング機関（ATO）の一つであるSingapore Institute of Management(SIM)は、シンガポール経済開発庁の主導により人材育成を目的に1946年に創設された私立の教育機関
- 個人及び企業向けに能力開発プログラムを提供する

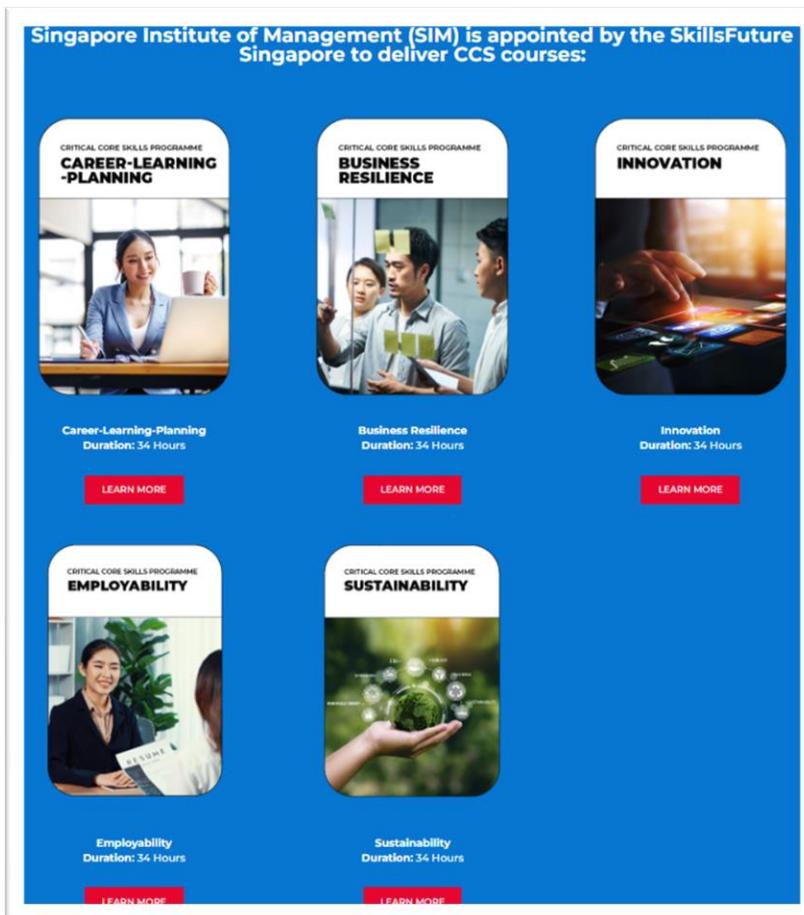


出所: Singapore Institute of Management HP、<https://ccs.sim.edu.sg/>(2024年8月8日最終閲覧)

5.2. スキルフレームワーク活用の例

CCS(Critical Core Skills)活用の例(6/6)

- Singapore Institute of Management(SIM) では、CCSプログラムとして「キャリア学習計画」「ビジネスレジリエンス」「イノベーション」「雇用可能性」「サステナビリティ」という5つのコースを提供



- プログラムは34時間、各々が4つのモジュール、4日間の日程で提供される
- これらのプログラムは個人・企業での受講が可能であり、シンガポール国民である場合、下記の助成を受けられる
 - 40歳以上(自費):SkillsFuture中堅キャリア強化補助金 (SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy)によりコース料金の70%を助成
 - 40歳未満(自費):SkillsFuture中堅キャリア強化補助金により料金の50%を助成
 - 中小企業(企業による支払):中小企業向け強化研修サポート (Enhanced Training Support for SMEs)により料金の70%を助成
 - 中小企業以外(企業による支払):SkillsFuture中堅キャリア強化補助金により、40歳以上は料金の70%、40歳未満は50%が助成される

出所:Singapore Institute of Management HP、<https://ccs.sim.edu.sg/>(2024年8月8日最終閲覧)

SFw(Skills Framework)活用の例(1/7)

- Skills Frameworkは、個人、雇用主、トレーニングプロバイダーに共通のスキル言語を提供することを目的としており、スキルとキャリア開発のためのトレーニングプログラム設計のサポートも行う。想定される利用対象は以下の通り(次頁に続く)

① 学生

- 希望に基づいた教育プログラムの選択を行う
- 仕事に応募する前に、十分な情報に基づいてキャリアを決定する
- 就職活動や面接の準備を行う

② 両親、教師、キャリアカウンセラー

- 業界と雇用の見通しを理解する
- 各分野の雇用主が求める職業/職務範囲、仕事の背景、仕事の特性について学ぶ
- 子どもや学生が希望する就職前研修プログラムを選択する際に、情報に基づいたアドバイスを提供する

③ 個人

- 業界と雇用の見通し、需要のある新たな仕事とスキルを理解する
- 当該分野の雇用主が求める職業/職務範囲、仕事の背景、仕事の特性を理解する
- キャリアの選択や転職の前に、自分のキャリア志向を評価し、十分な情報に基づいた決定を下す
- キャリアパスの長さ、希望する職業/職務に進むための要件を評価する
- スキルとキャリアのニーズに基づいて適切なプログラムを見つける

出所: My Skills Future「Skills Framework」、https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/education-career-personal-development/skills-framework.html?cid=a1:mysf%7Ca2:hasharticle%7Ca3:c00004_twsarticle_article-skillsframework%7Cccz(2024年8月8日最終閲覧)

SFw(Skills Framework)活用の例(2/7)

● Skills Frameworkの想定される利用対象(前頁の続き)

④ 雇用主

- 新たなスキルを特定し、新しい能力を構築する
- 職業/職務プロフィールを作成する
- 会社のための包括的なコンピテンシーフレームワークとトレーニングロードマップを作成する
- パフォーマンス向上のためにスタッフを育成する組織能力を強化する
- 人材の誘致、管理、維持を強化する

⑤ トレーニングプロバイダー

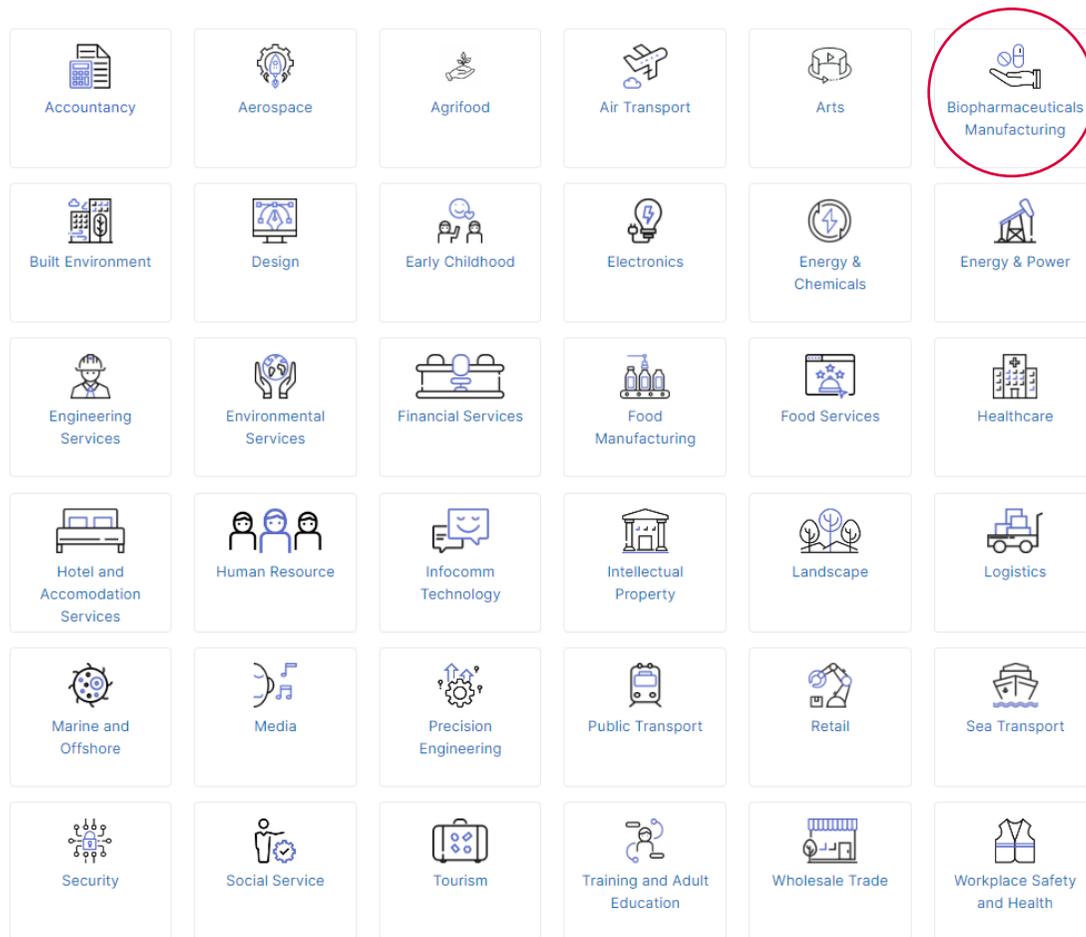
- 雇用者と学習者のニーズに合わせてカリキュラムや研修プログラムを改変し、業界のトレンドや、需要のある既存スキルや新たなスキルについて、より深い洞察を得る
- 企業の生産性と成長のための職務再設計プログラム等、総合的な企業研修計画と業務改善プログラムを開発する

出所: My Skills Future「Skills Framework」、https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/education-career-personal-development/skills-framework.html?cid=a1:mysf%7Ca2:hasharticle%7Ca3:c00004_twsarticle_article-skillsframework%7Cccz(2024年8月8日最終閲覧)

5. 2. スキルフレームワーク活用の例

SFw(Skills Framework)活用の例(3/7)

- 36産業のSkills Frameworkが開発されており、産業別のSkills Frameworkのページが作成されている



Skills Framework for Biopharmaceuticals Manufacturing

Home | Skills Frameworks | Biopharmaceuticals Manufacturing

What is it?

The Skills Framework (SFw) is a SkillsFuture initiative, designed to provide skills mastery and lifelong learning for the Singapore workforce.

The Skills Framework for Biopharmaceuticals Manufacturing is jointly developed by SkillsFuture Singapore (SFS), Workforce Singapore (WSG), and Singapore Economic Development Board (EDB), along with industry associations, training providers, organisations and others.

The Skills Framework for Biopharmaceuticals Manufacturing identifies Sector Information, Occupations and Job Roles within the industry, and Existing and Emerging skills required for skills and facilitating mastery.

Who is it for?

Individuals	Employers	Training providers
<ul style="list-style-type: none"> Individuals who want to job or progress within the Biopharmaceuticals Manufacturing sector Assess their career interests and aspirations within the sector Identify relevant training programmes to upskill and enhance their skills Prepare for the desired job roles and opportunities within the industry 	<ul style="list-style-type: none"> Recognise and understand the vital skills required for success in the Biopharmaceuticals Manufacturing sector Invest in training and development programmes to enhance their employees' skills and support their career progression 	<ul style="list-style-type: none"> Gain insights on the latest sector trends and emerging job roles that are in-demand Design and develop training programmes that cater to the specific needs of the industry

How does it work?

Sector Information	Skills Map	Skills and Competencies
<p>This sector provides information on the SFw for Biopharmaceuticals Manufacturing, including information on needs and workforce profiles in the sector.</p> <p>Download the Guide to Occupation and Skills for the Biopharmaceuticals Manufacturing sector.</p> <p>Download Now</p>	<p>The Skills Maps covers a total of 27 job roles, critical work functions, key tasks and skills and competencies across four tracks.</p> <p>Download the Skills Map, Skills and Competencies of Job Roles.</p> <p>Download Now</p>	<p>Each of the job roles identified are accompanied by a list of skills and competencies under six broad categories:</p> <ol style="list-style-type: none"> Technical Skills and Competencies: which comprises of occupation (job-specific) knowledge, skills and abilities that a person needs to have to perform the various tasks. Critical Core Skills (CCS): are identified for each job. CCS are cross-occupational transferable skills and competencies. Click here to learn more. <p>Download the Skills Map, Skills and Competencies of Job Roles.</p> <p>Download Now</p>

Training Programmes

For new entrants and in-service employees in the Biopharmaceuticals Manufacturing sector to identify and access relevant training programmes to acquire the necessary skills.

[View Training Programmes](#)

出所: SkillsFutureSG「Skills Frameworks」, <https://www.skillsfuture.gov.sg/skills-framework>(2024年8月8日最終閲覧)

5. 2. スキルフレームワーク活用の例

SFw(Skills Framework)活用の例(4/7)

- 各産業のSkills Frameworkでは、産業情報、スキルマップ、スキルとコンピテンシー、トレーニングプログラムの各情報が提供されており、ダウンロードしての利用が可能



Sector Information

This section provides information on the SFw for Built Environment, including information on trends and workforce profiles in the sector.

Download the Guide to Occupation and Skills for the Built Environment sector.



Skills Map

The Skills Maps covers a total of 49 job roles, critical work functions, key tasks and skills and competencies aligned to eight tracks.

Download the Skills Map, Skills and Competencies of 34 ITM sectors.



Skills and Competencies

Each of the job roles identified are accompanied by a list of skills and competencies under two broad categories:

(a) **Technical Skills and Competencies**, which comprises of occupation/job-specific knowledge, skills and abilities that a person needs to have to perform the various tasks.

(b) **Critical Core Skills (CCS)**, as identified for each job. CCSs are employability/transferable skills and competencies. Click [here](#) to learn more.

Download the Skills Map, Skills and Competencies of 34 ITM sectors.



Training Programmes

For new entrants and in-service employees in the Built Environment sector to identify and enroll in relevant training programmes to acquire the necessary skills.

SFw(Skills Framework)活用の例(5/7)

- ICTのSkills Frameworkは、SkillsFuture Singapore (SSG)、Workforce Singapore (WSG)、情報通信メディア開発庁 (IMDA) が、業界団体、教育機関、トレーニングプロバイダー、組織、組合と共同で開発
- 企業や政府組織にも導入されており、現状11社が採用し、採用選考または学習・能力開発のいずれかに使用している

導入組織

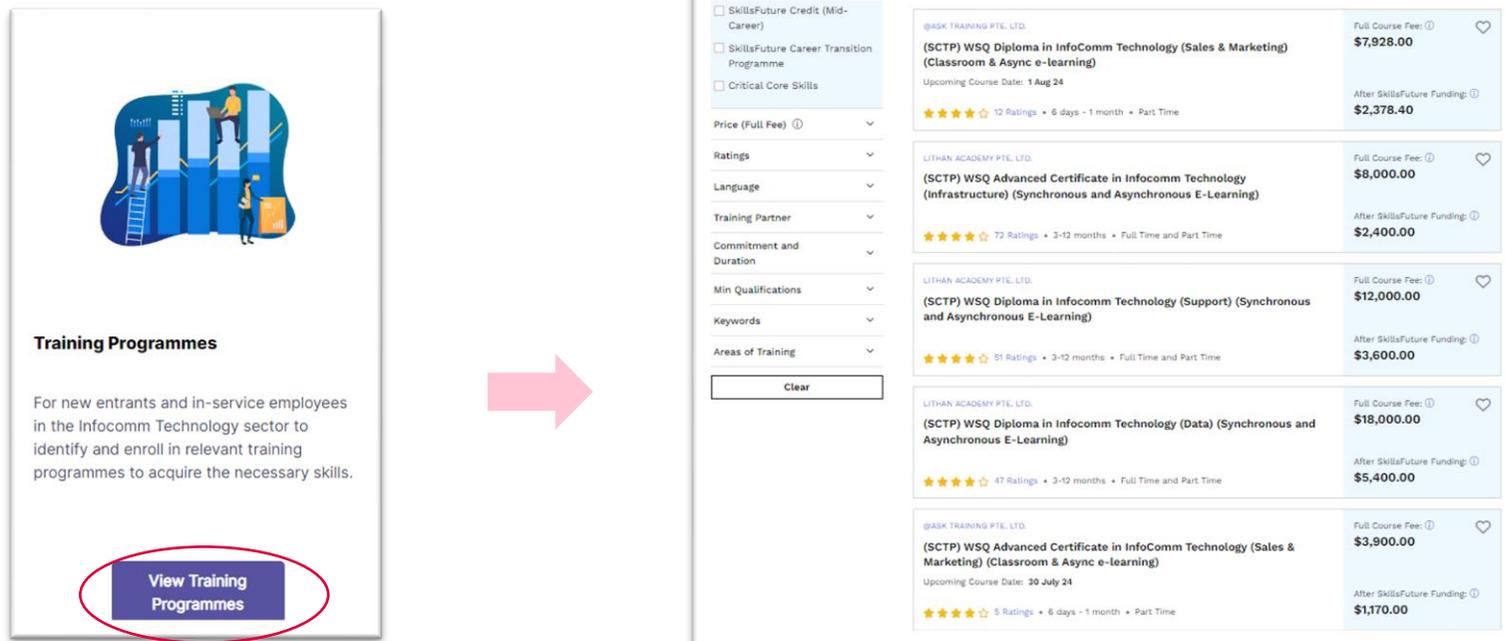
- Accenture
- Aptiv8 Pte Ltd
- Cyber Security Agency of Singapore (CSA)
- DBS Bank
- Government Technology Agency (GovTech)
- Integrated Health Information Systems Pte Ltd(IHiS)
- i-Sprint Innovations PteLtd
- PSA Corporation Ltd
- Quann
- Singtel
- UrbanFox

出所:IMDA「Overview of the Early Adopter Companies-Skills Framework for ICT-」、https://www.imda.gov.sg/-/media/imda/files/about/media-releases/2017/annex-d---media-release_launch-of-skills-framework-for-ict_10-nov-2017.pdf(2024年8月8日閲覧)
SkillsFutureSG「Skills Framework for Infocomm Technology」、<https://www.skillsfuture.gov.sg/skills-framework/ict>(2024年8月8日最終閲覧)

5. 2. スキルフレームワーク活用の例

SFw(Skills Framework)活用の例(6/7)

- ICTのSkills Frameworkのホームページでは、トレーニングプログラムを紹介しており、現在は105のコース(データサイエンスやデータマーケティング等、ICTに関連したものが中心)が教育機関で提供されている
- コースはSSGによって認定されており、受講時には助成が受けられる



The image shows a transition from a general training programme page to a specific list of courses. On the left, a card titled "Training Programmes" features an illustration of people working on a bar chart and a "View Training Programmes" button circled in red. A pink arrow points to the right, where a search results page for "105 'infocomm technology' course(s)" is displayed. This page includes a "Filter By" sidebar with options like "Featured Initiatives", "Price (Full Fee)", "Ratings", and "Language". The main content area lists several courses with details such as provider, course name, duration, and fees.

Provider	Course Name	Full Course Fee	After SkillsFuture Funding
@ASK TRAINING PTE. LTD.	(SCTP) WSQ Diploma in InfoComm Technology (Sales & Marketing) (Classroom & Async e-learning)	\$7,928.00	\$2,378.40
LITHIAN ACADEMY PTE. LTD.	(SCTP) WSQ Advanced Certificate in Infocomm Technology (Infrastructure) (Synchronous and Asynchronous E-Learning)	\$8,000.00	\$2,400.00
LITHIAN ACADEMY PTE. LTD.	(SCTP) WSQ Diploma in Infocomm Technology (Support) (Synchronous and Asynchronous E-Learning)	\$12,000.00	\$3,600.00
LITHIAN ACADEMY PTE. LTD.	(SCTP) WSQ Diploma in Infocomm Technology (Data) (Synchronous and Asynchronous E-Learning)	\$18,000.00	\$5,400.00
@ASK TRAINING PTE. LTD.	(SCTP) WSQ Advanced Certificate in InfoComm Technology (Sales & Marketing) (Classroom & Async e-learning)	\$3,900.00	\$1,170.00

出所: SkillsFutureSG「Skills Framework for Infocomm Technology」、<https://www.skillsfuture.gov.sg/initiatives/early-career/skills-framework/ict> (2024年8月8日最終閲覧)

5. 2. スキルフレームワーク活用の例

SFw(Skills Framework)活用の例(7/7)

- ICT関連のプログラムの例として、以下が挙げられる

プログラム例

- LITHAN ACADEMY による情報通信技術ディプロマ (データ)コース
- 受講時間は803時間
- Python プログラミング言語を使用したデータ分析、操作、視覚化、データ分析と意思決定のための統計的概念と手法、機械学習アルゴリズム等データサイエンス分野で即戦力となるスキルを習得する
- 費用は18,000.00ドル、Skill Future助成の利用によって5,400.00ドルまで減免される



Information and Communications

Course ID: TGS-2019503390

**(SCTP) WSQ Diploma in Infocomm Technology (Data)
(Synchronous and Asynchronous E-Learning)**

LITHAN ACADEMY PTE. LTD.

UEN/Foreign Entity Number: 200202841R

Full Fee: ⓘ **\$18,000.00**

After SkillsFuture Funding: ⓘ **\$5,400.00**

★★★★☆ 47 Ratings 439 Attended Add To Wishlist

出所: My Skills Future「(SCTP) WSQ Diploma in Infocomm Technology (Data) (Synchronous and Asynchronous E-Learning)」,
<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/training-exchange/course-directory/course-detail.html?courseReferenceNumber=TGS-2019503390> (2024年8月8日閲覧)

未来を問い続け、変革を先駆ける

MRI 三菱総合研究所