

第4回職業情報提供サイト（日本版0-NET）（仮称） 普及・活用の在り方検討会（持ち回り開催）

【 令和2年8月 】

1 議事

- (1) 令和2年3月19日サイト運用開始後の運用状況について（報告）
- (2) 「職業情報提供サイト（日本版0-NET）サイト運営方針書」について
- (3) 今年度の改修等について
- (4) 今後の予定
- (5) その他

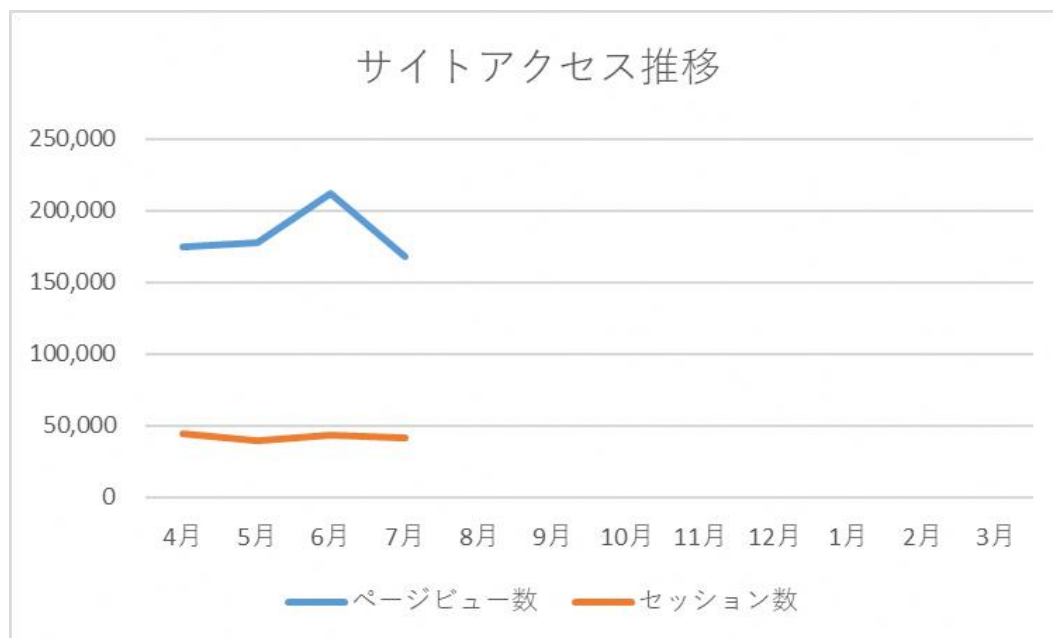
（配布資料）

- 資料1 : 令和2年3月19日サイト運用開始後の運用状況について
- 資料2-1 : 「職業情報提供サイト（日本版0-NET）サイト運営方針書」（案）
- 資料2-2 : 「職業情報提供サイト（日本版0-NET）サイト運営方針書」（案）について意見収集においていただいたご意見等
- 資料3-1 : 今年度の改修予定（SBテクノロジー株式会社）
- 資料3-2 : 動画作成・広報等の今年度の予定（株式会社博報堂）
- 資料3-3 : 「職業情報提供サイト（日本版0-NET）」の民間活用促進事業の状況（株式会社野村総合研究所）
-
- 参考1 : 職業情報提供サイト（日本版0-NET）（仮称）普及・活用の在り方検討会開催要項
- 参考2 : 職業情報提供サイト（日本版0-NET）（仮称）普及・活用の在り方検討会構成員

サイトのアクセス状況(1/2)

サイトアクセス数

	4月	5月	6月	7月
ページビュー数	174,695	177,433	211,923	167,549
セッション数	44,000	39,483	43,220	41,358



職業アクセスランキング（総計TOP20：4月～7月）

	職業名	ページビュー数
1	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	3,173
2	スポーツインストラクター	3,100
3	一般事務	2,485
4	化粧品販売/美容部員	2,477
5	ネット通販の企画開発	2,143
6	看護師	2,097
7	カウンセラー（医療福祉分野）	1,791
8	保育士	1,519
9	総務事務	1,265
10	録音エンジニア	1,211
11	プログラマー	1,145
12	人事事務	1,141
13	医療事務	1,116
14	システムエンジニア（Webサイト開発）	1,096
15	建築設計技術者	1,084
16	Webデザイナー	1,081
17	施設介護員	1,065
18	地方公務員（行政事務）	1,057
19	中学校教員	1,053
20	アロマセラピスト	1,021

サイトのアクセス状況(2/2)

職業アクセスランキング（月別TOP10：4月～7月）

	4月	5月	6月	7月
1	ネット通販の企画開発	化粧品販売/美容部員	スポーツインストラクター	スポーツインストラクター
2	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	録音エンジニア	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント
3	化粧品販売/美容部員	一般事務	一般事務	一般事務
4	カウンセラー（医療福祉分野）	スポーツインストラクター	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	看護師
5	高分子化学技術者	会社経営者	細胞検査士	保育士
6	看護師	土木施工管理技術者	看護師	カウンセラー（医療福祉分野）
7	アロマセラピスト	システムエンジニア（Webサイト開発）	保育士	医療事務
8	一般事務	看護師	プログラマー	プログラマー
9	ファイナンシャル・プランナー	保育士	カウンセラー（医療福祉分野）	Webデザイナー
10	アクチュアリー	建築施工管理技術者	Webデザイナー	中学校教員

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）~~（仮称）~~
サイト運営方針書（案）

令和 2 年 8 月

~~令和元年 7 月~~

目次

1. サイト運営方針書の位置づけ	1
2. サイト運営の基本的な考え方	2
3. サイトで提供する情報・機能・サービス	4
(1) 提供する情報	4
(2) 利用者向け機能・サービス	6
(3) 他サイト・データベースとの情報連携.....	109
(4) AI・ビッグデータ等の活用	1312
4. 中長期的にサイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施	1615
(1) 継続的な改善活動の実施	1615
(2) 広報・啓発活動の実施	1716
5. 課題解決の取り組み時期と優先順位	1817

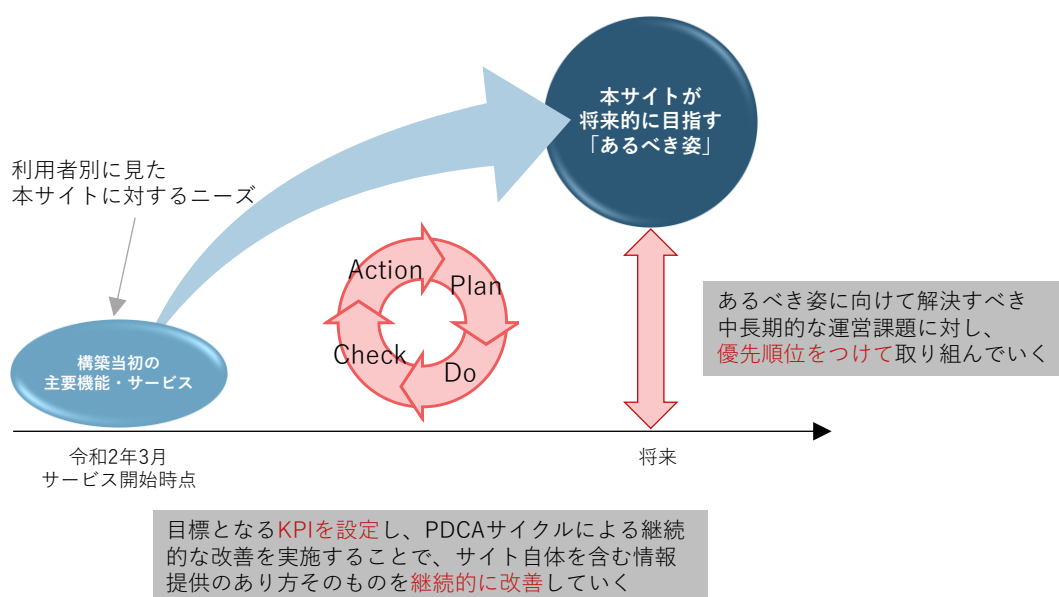
1. サイト運営方針書の位置づけ

「職業情報の見える化」を促進するため「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）~~（仮称）~~」（以下「本サイト」という。）を構築し、求職者等が自らの能力・適性に応じた職業選択、求人者の円滑な採用活動並びにハローワーク等の支援機関における若年者に対するキャリア形成支援及び高齢者や障害者等を含む求職者に対する職業相談・職業紹介等を促進し、効果的なマッチングを図ることとしている。本サイトは、~~現在、~~平成 29 年度に実施した「職業情報提供サイト官民研究会」における議論及び平成 30 年度に実施した「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）構築に向けた調査・分析等業務一式」の結果等を踏まえ設計・開発を行うこととしたが、~~つて~~
~~はいるが~~、開発期間、予算等の状況等を踏まえ、まずは基本となる機能等を実装することに重点を置いていたため、各種調査結果で把握したニーズ等に全て対応できておらず、今後の課題も多く残されているところである。また、サイト運用開始後も社会・産業構造の変化や利用者ニーズ等へ適切に対応していくことが求められる。

本書は、上記を踏まえ、本サイトが将来的に目指すあるべき姿とその実現に向けた課題を体系立てて整理し、課題解決に向けた方策を「サイト運営方針書」（以下「本方針書」という。）としてとりまとめたものである。

なお、本方針書は現時点の社会環境や関連する技術水準をもとに将来的に目指すあるべき姿を記載しているが、社会・産業構造の変化や AI・ビッグデータ等を含めたサイトに搭載する技術革新のスピードが急であるなど本サイトを取り巻く環境変化に柔軟に対応するため、本方針書を定期的に見直しするものとする。

図 サイト運営方針書のあり方



2. サイト運営の基本的な考え方

本サイトは職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場のインフラとして共通言語・共通基準化を図るものである。標準的な職業に関するデータ・情報を蓄積、更新してそれらを活用していくことにより「職業情報の見える化」を進め、求人・求職のマッチング機能の強化につなげることを目的としている。

この考え方に基づき、インターネット上で総合的な職業情報を提供するものとして、本サイトを構築したの構築を進めている。円滑かつ網羅的に職業に関する各種情報を提供するため、具体的にわかりやすい職業解説だけでなく、客観的な数値データによる職業の特徴の体系的かつ定量的な提示や動画等の視覚コンテンツによる働いている姿や職場環境の「見える化」を図っている。併せて、国による運営であることに鑑み、中立性、客観性、鮮度に配慮した正確な情報の提供、情報量や比較検討のしやすさ、具体性やわかりやすさについても注意を払っている。

一方、本サイト構築・運営に当たっては「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン」（平成31年2月25日最終改定、各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）及び、「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン」に基づく、調達仕様書作成の手引（記載例）」（平成31年2月改定、厚生労働省）に基づき実施することが必要である。また、本サイトの運営に当たっては、同ガイドラインにおいて利用者中心の行政サービスを提供するために必要となる心構えと視点を示したものである「サービス設計12箇条」に沿う形で進めていく必要がある。

「本サイトが将来的に目指すあるべき姿」は、この「サービス設計12箇条」、特に「④全ての関係者に気を配る」「⑧自分で作りすぎない」「⑩何度も繰り返す」を意識して検討を進めることが重要であり、これらを踏まえると、

- (1) 定期的な職業情報の更新や新たな機能の構築等による本サイトで提供する情報や機能の充実
 - (2) 社会性・公共性を担保しつつ、官民の関連サイトやデータベースとの連携の積極的推進
 - (3) AI・ビッグデータ等の新技術の円滑な導入・運用
 - (4) 効果的な普及促進・啓発活動の実施
- 等の観点から継続的な見直し・改善を実施していくことが必要である。

上記(2)は、保有するデータベースを公開し、官民が自らの創意工夫により、データを活用したサービスを展開できるものとしていくことが求められ、(3)は、近年AI・ビッグデータ等の導入コストが下がり、その活用が現実味を帯びてきていることから、本サイトにおいても中長期的な観点から、これらの新技術の円滑な導入と運用に向けた計画的な活動が必要である。

こうしたことを踏まえて作成した本サイトは、令和2年3月19日に運用を開始した。

次から、具体的な方策について記述していくが、各方策がサービス設計12箇条のどの項目に該当するものであるかを、項目名の横に記載した。

表 サービス設計12箇条

①利用者のニーズから出発する	⑦利用者の日常体験に溶け込む
②事実を詳細に把握する	⑧自分で作りすぎない
③エンドツーエンドで考える	⑨オープンにサービスを作る
④全ての関係者に気を配る	⑩何度も繰り返す
⑤サービスはシンプルにする	⑪一遍にやらず、一貫してやる
⑥デジタル技術を徹底的に活用する	⑫システムではなくサービスを作る

凡例 各項目におけるサービス設計 12 箇条との関連

ア 労働市場の動向等に関する情報の提供（共通、①⑤⑧⑩⑪）

主な利用者

対応するサービス設計12箇条

※基本的には「共通」だが、特に主な利用者の想定がある場合に「求職者」、「支援機関等の担当者」、「企業の人事管理担当者」のいずれかを記載

3. サイトで提供する情報・機能・サービス

本サイトによって提供する職業情報や職業検索機能等の利用者向け機能、サービスについて、構築当初のものと将来的に目指すあるべき姿とを比較し、その実現に向けた課題と解決に向けた方策を体系立てて整理した。

(1) 提供する情報

1) 提供する職業情報の充実

ア 労働市場の動向等に関する情報の提供（共通、①⑤⑧⑩⑪）

中長期的な視点で求職者のキャリアを検討するためには、各職業における賃金・労働時間などといった労働市場全体の動向等に関する情報を時系列で把握できることが求められる。

本サイトでは運営開始当初から、インプットデータで保有する「厚生労働省編職業分類番号」を「日本標準職業分類」に紐付けし、可能な範囲で「国勢調査」や「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」等の職業ごとの就業者数、労働時間、賃金、年齢に関する情報を提供することとしているが、「国勢調査」は、調査間隔が長く実勢に合っていないものとなる可能性があり、「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」は、職業分類の小分類以上のカテゴリでの集計となり、本サイトで提供している職業と対応できないものが多く存在している状況である。

そのため、「国勢調査」や「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」等以外の情報ソース（民間事業者・ハローワーク等）も含め、さらなる収集を行うことも検討する必要がある。

特に、「賃金」については、「仕事の内容」や「レベル」等によって相場観も変わってくることを踏まえ、これらに対応する賃金情報の提供のあり方等についても検討する。

また、労働市場全体の動向については、有効求人倍率等の業務統計情報等も活用しながら、情報提供を進めるの在り方を検討する。

さらに、職業ごとの働き方や雇用形態に関する情報、現在定性的な記載に留まっている職業ごとの将来の需給予測に関する情報の提供について、どのような手法があるかも含めて今後検討を行う。

イ キャリアパス等に関する情報の提供（求職者・支援機関等の担当者向け、①⑤⑩⑪）

キャリアコンサルタント等の支援者は、求職者の将来を見据えて職業選択や能力開発に関する相談や助言を行っているが、その際に説得力のある客観的な根拠を示しながら実施することにより、求職者の理解が得られやすいことから、本サイトにおけるキャリアパス（何歳ごろにどうなるか）やキャリア展開（キャリアアップの道筋など）に関する情報の提供ニーズが確認されている。

本サイトの運営開始時点では職業解説の中に「入職経路」に関する情報は盛り込まれているものの、「キャリアパス」や「キャリア展開」に関する情報はないため、その掲載について検討する。

その際、キャリアパス等については、必ずしも全ての職業において標準化され、明確になっているわけではないこと、またキャリアパスの概念が内部労働市場における昇進や外部労働市場における転職・再就職を指すもの等、様々な捉え方が存在すること等に留意し、情報の収集・提供に当たっては、慎重に検討を進める。

表 キャリア形成に資する情報

名称	概要
入職経路	その職業に就くまでの経路（公共職業安定所・職業紹介機関、学校、縁故、広告等）
キャリアパス	目標とする職位や職務につくために必要な業務経験及びその順序や道筋。企業の中での昇進（内部労働市場でのキャリアアップ）や転職・再就職（外部労働市場を含めたキャリアアップ）等
キャリア展開	キャリアアップの道筋 等

まずは、本サイト内に「トピックス」等のコンテンツを設け、キャリアに関する定性的な情報提供を行うことを検討し、その後、キャリアパス等が明確な職業から情報の整備を行い、順次その対象を拡大していく。

加えて、求職者が職業選択を行う際の参考にしたたり、中長期のキャリアパスを見据えた職業能力開発を行えるよう、具体的には免許・資格からの検索機能により、現在保有している資格に追加して特定の資格を取得することによって就職可能性が広がることわかるようにする。

ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供（共通、①⑤⑥⑩⑪）

本サイトでは職業情報のうち、定量的な数値プロフィール情報として、興味、仕事価値観、職業スキル、知識等のデータを提供している。しかし、これらは職業間の比較を行うために職業横断的に各項目を数値化した情報であり、項目間の相関をみたり、どの項目がより重要であるか等の分析は行っていない。そこで、本サイトでは求職者が就職活動を行ったり、企業の人事管理担当者が採用活動を行う際に特にどのような要素を加味・考慮して判断すべきか、例えば「数学的素養とともに外国語を読み書きする能力を重視」といった情報を示す機能を提供することを検討する。

これを実装することにより、例えば企業が採用に当たり、運用開始時に実装を予定している人材管理機能（職務要件作成機能）を活用する際に、募集する業務に必要な職務要件（欲しい人材のスキルや資格、仕事内容等）として盛り込むべき事項等がより明確化され、同機能がより使いやすいものとなることも期待される。

まずは、AI・ビッグデータ等の活用により、職業情報の構成要素間の関連性や重要度を分析し、全体又は職業ごとに特に考慮すべき要素やその優先順位等を洗い出す。また、現在の職業情報では十分に提供できていない賃金等の条件についても、ハローワークインターネットサービスのデータ等を活用したり、項目によっては独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）にて追加データの作成を行うこと等により、サイトデータベースに反映させていくことを検討する。

今年度においては、ハローワーク求人データを活用した統計情報の充実を進める予定である。

2）定期的な職業情報の更新（共通、①⑤⑧⑨⑩⑪）

本サイトでは JILPT が提供する職業情報データベースを基本的なインプットデータとしてサイトデータベースに取り込んでいる。サービス提供開始時は JILPT が作成した約 500 の職業について、職業解説や労働条件の特徴、職業プロフィール等の定性・定量的なデータを搭載した。

今後次年度以降は基本的に毎年 JILPT にて追加・更新データの作成を行い、最低でも年に一度はサイトデータベースに反映させていく。追加・更新を行う職業数は新規 5～10 職業程度／

年、更新 50 職業程度／年とし、5 年に 1 度程度、提供する情報項目等を含めた大規模な見直しを実施する方向で検討する。併せて、職業情報を表象する写真・動画についても、新規で追加するものについては新たに制作するとともに、既存のものについても情報の陳腐化を防止するために定期的に見直しを行うものとする。

ただし、IT 関連など変化の激しい分野の職業については、例えばアクセス頻度の多い職業から順に更新間隔を他のものよりも短くする等メリハリを付けて対応することを検討する。

本サイトはインプットするデータに大きく依存する部分があるため、変化し続ける職業情報についてどのように対応していくか、その仕組みづくりが重要となる。そこで、データ分析の自動化・省力化を進める手段の一つとして、下記(3)の AI・ビッグデータ等の活用により職業情報の構成要素の追加・見直しを行うことを検討する。

(2) 利用者向け機能・サービス

1) 職業検索機能の高度化

知りたい情報が存在していても、その情報の閲覧性が悪かったり、あるいは検索性が悪くなかなかとり着けなかったりして不便を感じることもある。職業情報の検索は本サイトの根幹となる重要な機能である。より適切な情報を、より簡単・迅速に、よりの確に提供できるよう、工夫する。サイト利用者のニーズ等を意識し、各々に適した形で改善を進めていく。

ア 多様な観点からの検索ニーズへの対応（共通、①⑤⑩⑪）

利用者のリテラシーやニーズに合わせて、様々な観点から職業情報を検索できるようにする。例えば、初心者が直感的に使えるよう表示や操作を単純化したり、アイコンなど視覚的なメタファを活用したり、より容易な方法で適切な検索結果が得られるようにする。また、上級者には選択肢の幅を広げたり、独自の視点で抽出条件や出力形式を変更したりする等、きめ細やかな方法で必要な情報を検索できるようにする。

また、就職可能性を広く提示できるよう、「タスク情報」による検索機能の実装を検討する。その際、本サイトで提供しているタスク情報は現在職業ごとに個別に作成されており、職業横断的となっていない状況を踏まえ、より利用者が使いやすい検索方法等を提供できるように検討を行う。

まずはさらに、「同一の作業の反復」「他者とのかわり」といった「仕事の性質」による検索機能の実装を検討する。及び複数の検索機能による絞り込みや、一定の項目が上位のものから表示する並べ替え機能も付加する予定である。また、直感的な使用を可能とするような身近な地図からの検索機能も付加する予定である。

表 運用開始時点でに実装を予定している検索機能

名称	検索の仕方
フリーワード検索	入力したフリーワードから該当する職業情報を表示して選択
職業分野検索	職業分野の区分から該当する職業情報を表示して選択
産業別検索	産業分類から該当する職業情報を表示して選択
テーマ別検索	テーマの区分から該当する職業情報を表示して選択
スキル・知識で検索	利用者が入力したスキルや知識、実務経験から該当する職業情報を表示して選択
免許・資格で検索	利用者が入力した免許や資格情報から該当する職業情報を表示して選択
職業分類検索	職業分類から該当する職業情報を表示して選択

イ フリーワード検索機能の改善（共通、①⑤⑥⑩⑪）

検索とは「探し出したい情報」にたどり着くための検索クエリ（検索する単語やフレーズ等）を考え、検索結果を検証する試行錯誤のプロセスであり、利用者にとって使い勝手のよい、探し出したい情報へのアクセス性に優れた仕組みが求められている。具体的には、フリーワード検索においてテキストの単なる合致ではなく、利用者がどのような検索クエリを入力した場合でも、利用者の意図に沿った関連性の高い情報を検索結果の上位に返せるようにする。

今年度の設計・開発では、完全一致検索だけでなく、クエリ拡張と呼ばれる表記ゆれや同義語、言い換え等をシステム側で処理するあいまい検索への対応を行う。

今後は次年度以降は、職業名や現在インプットデータに定義されている具体的な文言だけでなく、「仕事の性質」等の名称以外の職業情報や、職業名等の上位概念となる文言等といった抽象度が高い表現等でも適切な検索結果が得られるよう、インプット情報やフリーワード検索機能の拡充を進めていく検討する。

なお、サイトを継続的に利用してもらうためには、検索の後、他のページを閲覧せずに離脱してしまう割合（直帰率）を下げる工夫が必要である。そのためにも、短いスパンでログの分析を行い、利用者のニーズに応じたフリーワード検索機能の改善を図っていくことを検討する。

また、検索クエリの入力途中で関連するワードを候補として表示する等、利用者の考えや行動を推測して情報を提示する仕組みについては、運用開始後、実際の利用者の検索結果等を踏まえつつ、職業におけるデータ収集とマスタメンテナンスを通じ、実装について検討する。加えて、多様なキーワードでの検索を進める手段の一つとして、AI・ビッグデータ等の活用により検索における自然言語処理の高度化を進めることを検討する。

ウ 検索機能の精度向上（共通、①⑤⑥⑩⑪）

様々な背景やニーズをもつ利用者に対し、類似性や関連性の高い情報が上位にくる等、より適切な検索結果が得られるよう、継続的に技術的な改善や工夫を重ねていく。例えば、利用者アンケート等により得た具体的な利用者属性を活用することで、使い込むほどに精度が向上し、必要な情報が適切に表示されるようにする。

また、各検索機能を単独で使用するだけでなく、例えば「職業分野」と「スキル・知識」、「テーマ」と「免許・資格」を掛け合わせて検索を行えるようにするなど、検索条件の組み合わせや、AND（論理積）や OR（論理和）、NOT（否定）等の論理式を用いたりする等、検索結果の多様な絞り込み機能を提供する。また、職業情報データベースに含まれる単語の出現頻度等の静的な情報に加え、検索結果に対する反応やページ遷移の動向など利用者の行動に伴う動的な情報を統計的に分析し、検索結果へフィードバックを行うことで精度向上につなげていく。そこで、検索結果の精度を高める手段の一つとして、下記(3)の AI・ビッグデータ等の活用により検索機能の精度向上を進めることを検討する。

2）利用者向けツール等の提供・強化

客観的なデータに基づき体系的かつ定量的に整理された職業情報は、その共通言語・共通基準としての特性を活かし、求職者の自己理解支援や、企業の採用活動に当たっての求人を出す際の相場観の把握、企業内の業務転換、人材配置、人材育成等といった様々な用途に活用できるなど、求職者や企業等の利用者に付加価値を与えられるようなものとする。利用者の属性や

利用目的等に合わせた機能の追加や使い勝手の向上を目指して改善を進めていく。

ア 自己理解支援ツールの提供（求職者向け・支援機関の担当者向け、①⑤⑩⑪）

学生等これから労働市場に参入する求職者による本サイトの活用を促進するためには、学校等でのキャリア教育や進路指導等において、自己理解促進のためのツールを実装（他サイトとの連携等の方策も含む）することが有効である。

そこで、次年度以降今後、求職者が自身の興味や仕事価値観等を把握し、それに基づく適職を検討することを支援する仕組みを実装する。具体的には、ホランドコード（RIASEC）に基づいた興味プロフィールや仕事価値観プロフィールの診断、能力水準を記述したルーブリックにより基盤スキルや職業横断的スキルのレベルを自己判定したりすることを検討する。

今年度においては、まず、興味及び仕事価値観に関する把握とこれによる職業検索結果の表示を可能とする予定である。

イ マッチングデータ等と連携したキャリア分析機能及び人材活用シミュレーション機能の精度向上（共通、①⑤⑧⑩⑪）

本サイトのキャリア分析機能及び人材活用シミュレーション機能については、運用開始時はJILPTで収集した職業プロフィール情報（数値情報）に基づき結果を表示するが、実際のマッチングデータに裏付けられた情報ではないため、説得性を含めて精度を向上させるため、ハローワークシステムや民間サイトの転職情報等のマッチングデータ等と連携することを検討する。

具体的にはハローワークシステムや民間サイト等が保有する、ある経歴を持つ者がどのような職業に就いたか、というデータ（マッチングデータ）を下記(3)の方法や(3)のAI・ビッグデータ等を活用して収集・分析を行い、キャリア分析機能等の結果を表示するアルゴリズムに反映することを検討することが想定されるが、まずは、ハローワークシステムや民間サイト等の他サイト・システム側からの情報の提供の要否を確認し、取得可能性を判断する。取得可能となった場合、データ連携に係る具体的な要件（データ形式やデータ量、取得頻度等）を確認する。また、本サイトで有する職業情報との組み合わせ方等の分析方法等を検討する。

さらに、上記と同様に、現在当該職種に就いている人々のバックグラウンドや学習歴等に関するデータの収集・分析を行い、データとして活用することにより、自らの職業適性や希望職種が分からない求職者に対し、キャリア分析機能等において、類似する職業を提示する機能を構築すること等も検討する。

ウ 「興味」「仕事価値観」の観点を重視した人材活用シミュレーション機能等の提供（企業の人事管理担当者向け、①⑤⑩⑪）

企業の採用活動では求職者の資格やスキル、業務に対する理解や関心の度合い、働く意欲等を総合的にみて判断している。企業が求める人物像に近い人材かどうかは、「知識や能力」、「タイプや性格」といった2軸を用いて検討することが多い。ただし、後者については「活発」や「積極的」「大人しい」といった定性的な評価が含まれ、また、公正採用選考の観点からもそのままでは比較検討に用いることが難しい。そこで、本サイトで提供している「興味」や「仕事価値観」に係る数値情報を活用し、求職者の「興味」「仕事価値観」と募集している職種が保有する「興味」「仕事価値観」との適合度も考慮して適性を判断できるような情報を提供する仕組みを構築する。

そこで運用開始時は、JILPTで収集・分析した「興味」「仕事価値観」情報をベースとした結果を表示するが、さらにハローワークシステム等のマッチングデータと連携することを検討する。

具体的には、ハローワーク窓口等で職業相談を行う中で、求職者の「興味」「仕事価値観」をサンプル的に収集してもらい、これを下記(3)の方法や(4)の AI・ビッグデータ等を活用して収集分析を行うことにより、人材活用シミュレーションや JILPT が収集するインプットデータに反映させることが考えられる。

エ 企業内人材配置や人材育成に活用しやすい人材活用シミュレーション機能（企業の人事管理担当者向け、①⑤⑩⑪）

近年、他社との差別化を図り、競争力強化につなげるために、企業のビジョンや経営理念に基づいた戦略的な配置や育成を行う人材管理が重視されている。企業全体の目標達成に向けて人材の適切な配置、人材開発・育成、評価を行い、戦略的に開発・活用していくためにも、従業員にどのような役割、成果を期待しているか、役割、成果を達成するためにどのような教育訓練等が必要なのか等を明確にする必要がある。

そのため、運用開始時より実装する「人材活用シミュレーション機能」について、企業の採用活動だけではなく、企業内の人材配置・人材育成に活用しやすい機能の実装を検討する。具体的には、上記イ及びウ等により機能の精度向上を図り、より信頼性の高い情報を提供するとともに、分かりやすい表示方法の在り方を検討していく。

オ 教育訓練機関等との連携によるリカレント教育プログラムの提案

「人生 100 年時代」を迎えて職業生活が長期化するなか、技術の進歩や働き方の多様化等により変化する社会に適応するためには、生涯にわたって教育と就労を繰り返し、学び続ける必要がある。リカレント教育関連の仕組みとしては、学ぶために長期で職を離れられる社内制度の拡充や給付金の支給、教育プログラムの充実化等が考えられている。本サイトでは求職者自身のキャリアプラン策定とリカレント教育とを関連付けた情報提供を行うことで、より適切な職業への転職や再就職の円滑化につなげていく。

例えば、学校のキャリア教育や個別企業における訓練、各種教育機関における訓練といった様々な訓練機関のパフォーマンス情報（職業訓練情報と就職先）を広く集約し、キャリア分析機能とも連携し、個別のスキル・知識等ごとに希望する職業に就くためにはどのスキル等を習得することが必要なのかを示せるようにする。

具体的には、まずは様々な訓練機関から整合性を保ちつつ情報取得する可能性や具体的な連携方法等について整理する。下記(3)の 1) のようにキャリアアップや転職を可能とするために必要となる「リカレント」等を行える講座情報等の情報ソース（教育訓練講座検索システム等）とのさらなる連携可能性を検討する。将来的には、下記(3)や(4)を活用したパフォーマンス情報を基にリカレント教育プログラム（職業訓練・教育訓練カリキュラム等）を提案する仕組みを構築することを検討する。

今年度においては、公共職業訓練検索サイトや教育訓練給付対象講座検索サイト等へのリンクを用意する予定である。

カ 障害者等のアクセシビリティの確保（共通、①⑤⑩⑪）

本サイトのアクセシビリティについては、一部項目を除き、「日本産業規格 JIS X 8341-3:2016「高齢者・障害者等配慮設計指針－情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス－第 3 部：ウェブコンテンツ」のレベル AA に準拠したものとする。さらに将来的には、障害者等に対する音声読み上げ機能への対応のほか、外国人等の利用も想定した多言語対応等の実装を検討する。

(3) 他サイト・データベースとの情報連携

本サイトの運営にあたっては、その社会性・公共性の担保だけでなく、より有効かつ有用な情報提供を行うためにも、官民の関連サイトとの連携を積極的に進めていく。

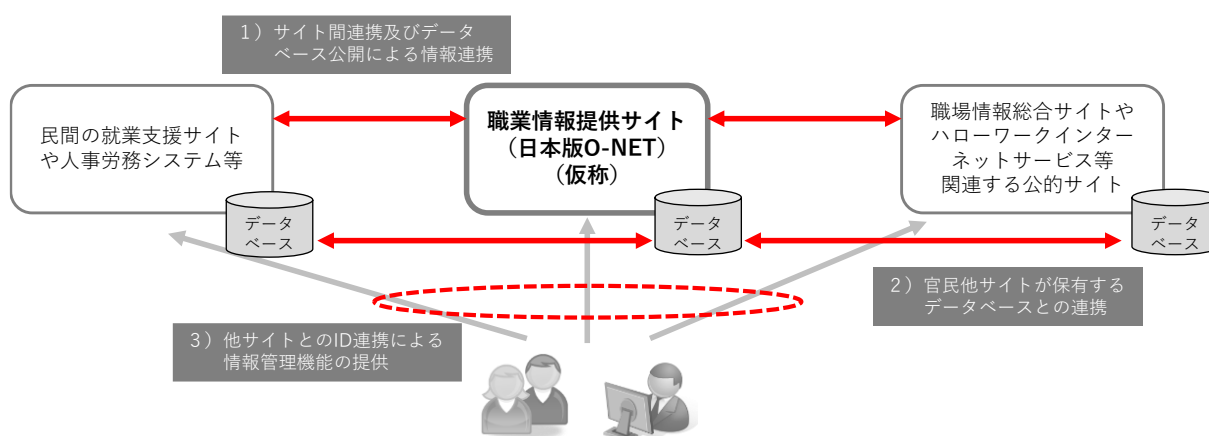
情報連携に当たっては、その目的を本サイトにおいて不足している機能を補完するものなのか、より詳細な情報を提供するためのものなのか等の分類や目的を達成するために機能性、効率性、経済性等からみて最も適切だと思われる連携方法の整理・検討を行った上で、今後さらなる具体化を進めていく。

また、本サイトは職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場のインフラとして共通言語・共通基準化を図るものであり、そのためには本サイトで提供する情報項目と連携先サイトで提供する情報項目を共通言語化することも有効である。例えばジョブ・カードの職務要件項目や能力要件項目と本サイトのスキル、知識等の項目との共通言語化など、厚生労働省等が運営する公的サイト・データベースとは可能な部分について検討を進めていく。

一方、民間サイトは顧客ニーズや自らのビジネスモデル等に基づき独自に項目を設定していることから、項目自体を共通言語化するのではなく、本サイトで提供するデータや機能を活用するための方策を講じる方が有効だと考えられるため、その方法等について、今後検討していく。

今年度においては、どのような連携が可能であるかを、「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」民間活用促進事業において、検討する。

図 他サイト・データベースとの情報連携のイメージ



1) サイト間連携及びデータベース公開による情報連携（共通、①⑤⑧⑨⑩⑪）

本サイトを職業情報のインフラとして、標準的な職業情報の提供を行うものと位置づけるとともに、データベースを公開し、官民が自らの創意工夫によりデータを活用したサービスを展開できるようにする。公共サイトとの連携については、キャリアコンサルタント等の利用者が本サイトで提供する職業情報を就職・転職支援で効果的に利用するために、相互に関連する目的や役割を持つサイト群を横断的に活用できる仕組みを提供する。

具体的にはハローワークインターネットサービス、職場情報総合サイト、ジョブ・カード制度総合サイト、マナパス、職業能力診断ツール及び教育訓練講座検索システム等との連携を想

定しており、利用シーンに応じて、タスク・スキル情報を速やかに参照できるようなリンクの設定や職業分類番号等をキーとした検索結果の共有（画面連携）等を実現していくことを想定しているが、連携先サイト側の都合や改修費用の確保等の状況も勘案し、段階的・計画的に進めていく。

運用開始時点において、職場情報総合サイト及びジョブ・カード制度総合サイトとは画面連携、ハローワークインターネットサービス等とはリンク連携を~~予定しているが~~しており、特にハローワークインターネットサービスについては、当該サイトが大規模なシステム改修中であること等から、今後次年度以降、引き続き取り組んでいくこととする。

このほか、現在検討中の「職業能力診断ツール」や教育訓練情報等を提供する公共サイト等との新たな連携の可能性を検討する。

~~次年度以降~~今後については、運用開始時点には活用していない API 連携の活用を含め、検討を進めていく。

表 想定される連携先の公的サイト名、連携イメージ（主なもの）、連携方式

名称（所管）	連携イメージ（主なもの）	連携方式
職場情報総合サイト （厚生労働省）	・職場情報総合サイトの個別の職場情報ページから、本サイトの産業分類での検索ページにアクセス可能とする【運用開始時】【対応済み】 ・本サイトの職業解説中の「産業」から職場情報総合サイトの産業別の検索ページにアクセス可能とする【運用開始時】【対応済み】	・画面連携 ・画面連携
ハローワークインターネットサービス （厚生労働省）	・ハローワークインターネットサービスの求人検索ページから本サイトへの職業情報検索ページにリンクを貼る【運用開始時】【対応済み】 ・ハローワークインターネットサービスに掲載された求人の職業分類番号や免許・資格コードから、本サイトの個別の職業情報へアクセス可能とする【次年度以降】 ・本サイトの職業分類番号や免許・資格コードから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該当する求人検索ページ等へ遷移する【次年度以降】	・リンク ・画面連携 ・画面連携
ジョブ・カード制度総合サイト （厚生労働省）	・ジョブ・カード制度総合サイト側の「職業」から本サイトの個別の職業情報へアクセス可能とする【運用開始時】【対応済み】 ・ジョブ・カード作成時等に本サイトのタスク情報や職業スキル情報等の職業情報をすぐに参照できるようリンクを貼る【運用開始時】【対応済み】	・画面連携 ・リンク
マナパス （文部科学省）	・本サイトとマナパスの関連ページにリンクを貼る【運用開始時】【今年度予定】 ・本サイトの職業・職種情報から仕事に求められる資格やスキルの習得に必要な社会人向け学習プログラムを検索できるようにする【次年度以降】	・リンク （未定）
職業能力診断ツール （厚生労働省）	（未定）	（未定）
教育訓練講座検索システム （厚生労働省）	・本サイトの関連ページにリンクを貼る等【今年度予定次年度以降】	・リンク
障害者雇用事例リファレンスサービス（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）	（未定）	（未定）

また、民間サイトとの連携については、本サイトの運用開始時期には、職業情報データベースを CSV 形式、XML 形式、JSON 形式でデータ提供する機能を実装するとともに、Web-API により、広くデータベースを公開することにより、民間サイト側がその創意工夫により本サイトが提供する情報を活用するような形で連携を図る。

2）官民他サイトが保有するデータベースとの連携（共通、①⑤⑧⑩⑪）

時代のニーズや産業構造の変化等に伴い、本サイトで提供する職業情報も変化しうることを踏まえ、サイト運用開始後も適時更新し、最新の情報が提供されるようにする必要がある。そのため、職業情報の更新に当たり、本サイトで蓄積した情報だけでなく、他サイトで保有するデータを活用することを検討する。

本サイトが社会的インフラの一つとして機能するよう、公的サイトとはもちろん、民間の就職支援サイトや民間企業の人事労務システム等との積極的な連携を図っていく。その一環として、他サイトが保有する求人情報等を収集し、職業名、タスク、スキル、免許・資格等をはじめとした職業情報の更新に活用する。その際、他サイトから収集する求人情報等の中には個人情報も含まれることが想定されることから、情報提供を受けるに当たっては、他サイト側で匿名化の加工がなされた上で提供されることを前提とし、本サイトではこれを円滑に取得し分析するための仕組みづくりを行う。

他サイトからの情報提供を求めるには、他サイト側での匿名化等の加工が必要になることから、必要な情報の特定と用途、そして情報提供を受けるために必要な手続等の整理が必要となる。まずは提供を求める情報の種類及びその用途の整理を行い、当該情報を保有する他サイト側に提供を求めるとともに、本サイト側では他サイトから匿名化された情報を取得・蓄積し、分析する機能を検討する。

なお、本サイトのデータベースをより信頼性の高いものとするためには、多くの他サイトからのデータ提供を受けることが効果的であることから、例えば他サイトに Web-API を提供し、本サイトの持つ情報の提供を行う際に、他サイトからも求人情報等を収集できるようにするなど、データ収集のための方策も検討する。また、官民他サイトが保有するデータベースとの連携は、本格稼働までに相応の準備期間が必要なことを鑑み、できるだけ早く着手できるように検討していく。

3）他サイトとの ID 連携による情報管理機能の提供（共通、①⑤⑥⑩⑪）

利用者の利便性向上のため、情報提供や機能をカスタマイズし、様々な利用者の個別のニーズに沿ったサイトを実現する。サイト運用開始時には、利用者が気になる職業のリスト化やキャリア分析機能、人材採用支援機能等の結果保存等を行えるマイリスト機能を提供するが、これは利用者が検索結果や分析結果をローカル環境にエクスポートし、その後、保存した過去のデータをインポートすることで、継続して個人特有のデータを活用する仕組みとする。

一方、本サイトの規模や個人情報の取扱いの観点等から本サイトにてデータベースを持つことも適切ではない。そこで、他サイトが持つ ID 管理機能を活用し、本サイトとシングルサインオンや ID 連携を行うことにより、利用者属性（設定情報）やサイト利用結果等を相互に共用する仕組みづくりを行い、本サイトのみならず、他サイトとも分析結果情報や利用者自身に関する登録情報等の共有を行い、利用者のニーズを充足するような複合的な情報を提供できるサービスの実現可能性について検討する。

ただし、他サイトの ID 管理機能の活用にあたっては、事業・技術の両面から様々な関係者に配慮した検討を要する。特に民間サイトにとって、当該サイト利用者の個人情報を外部提供することは、個人情報保護法上の対応はもとより、利用者数や登録された情報の多寡が自社サイトの媒体としての競争力を左右することから、情報を自社外に提供するインセンティブが働きにくい性質を持つ。これらも考慮し、まずは個人情報保護や他サイトとの互恵性といった観点から、情報連携の可能性を検討する。

（4）AI・ビッグデータ等の活用

サイト運営のさらなる高度化を目指し、将来的に AI・ビッグデータ等の活用を図れるような拡張性を担保する。今後上記(3)で述べたハローワークシステムや民間需給調整機関など官民サイトが保有するデータ等を活用し、本サイトの検索精度の向上や職業情報の更新、リカレント教育への活用も意識したキャリア分析機能等のツールの高度化等につなげることを検討す

る。また、AI・ビッグデータの活用により有効な知見を引き出すためには、利用目的や用途にふさわしい高品質な学習データを用いることが重要であるため、その方法についても検討を行う。

なお、AI・ビッグデータ等の活用は検索機能の改善等、サイト運営全体に及ぼす影響が大きいため、できるだけ早く導入できるよう検討を進めていく。

1) 検索精度の向上（共通、①⑤⑥⑩⑪）

提供すべき情報が本サイト内にあるにもかかわらず、検索漏れによって提示できない場合、利用者の満足度が低下するだけでなく、求職者・企業を含む社会的な機会損失となりかねない。そこで、利用者が求める検索結果に問題なくたどり着けるよう、AI・ビッグデータ等を活用して検索機能の精度を向上させていく。

本サイトの運用を通じて蓄積されたデータから傾向をつかみ、それらの分析結果を活用してサイトの機能向上や改善につなげる。具体的には、職業情報データベースやアクセスログなど本サイトが持つ大量のデータをAIやビッグデータ／統計学等の分析手法を駆使し活用するデータマイニングに取り組む。例えば、職業情報の構成要素間の関連性や重要度を分析し、マッチングを成功させるために考慮すべき要素やその優先順位等を洗い出し、より精度の高い検索結果の提供につなげる。また、データを分析し可視化することで意思決定や課題解決に結びつけるデータ駆動（データドリブン）型アプローチの応用についても積極的に進めていく。

そこで、データの収集や分析に必要な機能を本サイトに追加するほか、外部の分析ツールの活用等も検討していく。また、職業名と求人職種名の関係性を分析する仕組みづくりや諸外国における職業情報との互換性確保等、長期的な視点でデータベースの整備に取り組んでいく。

具体的には多変量解析や機械学習等の手法を用いて蓄積されたデータから規則性や隠れた関連性等を見だし、本サイトで提供するサービスの質的な向上に活用する。例えば、職業情報データベースやアクセスログ等のデータを横断的に分析・解釈し、得られた知見を検索プロセスへと適用して検索結果の精度向上につなげる。

表 主な多変量解析手法と本サイトでの活用方策例

名称	概要	本サイトでの活用方策例
主成分分析	互いに相関を持つ多数の変数をまとめて（縮約）新しい合成変数を生み出し、全体の見通しを良くする手法。少数の新しい変数（主成分）を用いて説明することで、データを解釈しやすくする。	「忙しいがやりがいがある」と「ワークライフバランスを重視する」といった新しい軸を設定して職業を分類する。
因子分析	互いに相関を持つ多数の変数に影響を与えている共通因子を見つけ出し、全体の見通しを良くする手法。変数を分解して共通する基準となる因子に集約し、データを解釈しやすくする。	「一人前になるのに要する年数」や「転職者の割合」といった潜在変数（共通因子）を見つけ出して職業を分類する。
クラスター分析	様々な特徴を持ったデータの中から類似性の高いものを集めてクラスターをつくり、データ全体をグループ化して分析する手法。サンプル同士が似ているかどうかを基準に判断しグループ分けすることで、データの傾向や特徴を把握しやすくする。	「保守型」「流行追求型」「年収追求型」「ワークライフバランス重視型」といった特徴でグループ分けして職業を分類する。
アソシエーション分析	様々な特徴を持ったデータを分析し、関係性が強い事柄の組み合わせや因果関係（もしAならばBである）を抽出する。	「数字に強い人材は営業職に向いている」といった因果関係を抽出する。
ディシジョンツリー分析	想定されるシナリオと取り得る選択肢を洗い出し、その要因と結果の関係性から意思決定に強い影響を及ぼす要素を把握する。	複数の分岐点をもつキャリアパスのツリーを想定し、各選択肢における生涯年収を提示する等。

2) 職業情報の更新（共通、①⑤⑥⑩⑪）

本サイトで提供する職業情報は時代のニーズや産業構造の変化等にもともない変化しうるため、サービス提供開始後も適時情報の更新を行い、最新の状況が反映されるようにする。また、提供する職業情報の内容をより充実させていくことが必要であり、そのための方法の一つとして、AI・ビッグデータ等の活用を進めていく。

AI・ビッグデータを活用し、職業名や必要な知識・スキルなどの職業情報の移り変わりを予測するための分析手法の開発を行う。具体的には、テキストマイニング等の技術を用いて、上記（3）の2）①で得たデータ等を含む求人票、学術論文、特許情報、職業に関する新聞・雑誌記事等に記載された情報の変化を精緻に分析することで、新たに出現する職業や各職業で求められる知識・スキルの変遷を捉え、本サイトの職業情報データベースの更新を行う。

ただし、求人票や求職者の情報の多くは定性的な文字データであり、また求人票等の記載項目も統一したものとなっていないため、現在の技術水準ではこれがデータ解析上の課題となっているところである。そこで、まずはAIが解析できるよう文字情報を数値により定量化する手法を開発し、並行して、蓄積したデータを用いて分析する手法（テキストマイニング等の技術を活用）を開発する。その後、同手法に基づくデータ（例：求人票、国内外の論文・特許、メディアで取り上げられた情報等）を収集・蓄積し、職業情報の更新（予測）を行う。そのためには、本サイトの普及促進を通じた求人票等における職種名、仕事の内容、スキル等の記載内容を共通言語・共通基準化する取り組みが不可欠である。

当初は職業情報の変化の度合いが早く、予測へのニーズが高いエンジニアやIT領域の専門職等、特定の職業に限定したり、比較的記載項目にばらつきがない「必要な免許・資格」等から実施することを検討する。また、グローバル化に対応し、分析の精度を高めるためには、収集・分析する職業・職種データに海外のものも含めることが望ましい。

3) キャリア分析機能等の高度化（共通、①⑤⑩⑪）

AI・ビッグデータを活用して求職者の希望条件と職業情報との間のマッチング精度を高める工夫を行う。求職者の応募活動に伴う求人票や職務経歴等の情報と採用結果の組み合わせ（マッチングデータ等）を大量に収集し、それらを機械学習等の技術を用いて分析し、その結果に基づき、キャリア分析機能等において求職者のスキルや知識、実務経験に応じた適切な職業候補を提示する。

本サイトでは求職者がどのような選択行動を経て職業に就いたかのデータが存在しない。そこで、まずはAIが解析するために必要な情報を収集する仕組みを構築する。例えば、求職者の職務経歴書を分析して必要な情報を抽出したり、ハローワークや民間の就職サイトが蓄積する関連情報を適切な手段を用いて共有する方法を検討する。並行して、蓄積したデータを用いて分析する手法（機械学習等の技術を活用）を開発する。その後、同手法に基づくデータを収集・蓄積し、検索機能の精度向上や新たな機能の開発につなげることを検討する。

また、さらなる応用として、中長期的なスパンでの将来のキャリア展望の検討につながるような情報提供を目指す。

4. 中長期的にサイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施

本サイトが利用者ニーズや社会・産業構造に対応し、持続的に発展していくために必要となる改善活動及び広報・啓発活動の実施について整理する。

(1) 継続的な改善活動の実施

本サイトは将来的に目指す姿とそのスケジュールを定め、段階的に拡張することを目指している。そのため、機能・性能の拡張性を重視した柔軟な設計を行う。拡張を検討する際には、労働市場の発展や働き方改革の流れの中で、変化していく利用者ニーズや社会・産業構造の変化に適切に対応することで、本サイトの持続的な発展につなげる。

そのため、本サイトが提供するサービスの目標とする KPI を設定し、PDCA サイクルによる継続的な改善を実施することで、サイト自体を含む情報提供のサービスのあり方そのものを継続的に改善していく。運用開始時には、以下の KPI を設定する。

表 現時点で想定する本サイトの提供するサービスの目標

KGI	CSF	KPI
職業情報の「見える化」により、内部外部双方の労働市場が相互補完的に機能し、転職・再就職など多様な採用機会が拡大	求職者の応募活動、個人のキャリア形成、企業の人材管理等に必要な職業情報を得ることができる	トップページ・各ページビュー数、滞在時間（使用端末ごとにクロス集計）
		本サイトへの再訪率
		各機能の利用回数
		省内関連サイト・検索サイト・ソーシャルメディア・外部サイトからの流入数
		Web-API のリクエスト数
		サイト満足度
	求職者が積極的・機動的に応募活動を実施することができる	ハローワークインターネットサービスへの遷移率
		民間就職サイトへの遷移率
	企業がタスク・スキル等に係る共通言語・共通基準を活用し、求める人材像を明確化し、的確な求人活動を行うことができる	人材採用支援機能の利用回数
		人材活用シミュレーション機能の利用回数
		Web-API のリクエスト数(再掲)
		職業情報ダウンロード数
		サイト満足度（再掲）
	人材サービス事業者等がタスク・スキル等に係る共通言語・共通基準を基礎として、その加工・活用を図ることができる	各機能の利用回数（再掲）
		Web-API のリクエスト数(再掲)
		職業情報ダウンロード数（再掲）
		サイト満足度（再掲）

まずは、サイト運営の目標や KPI、評価手法等を検討・設定し、継続的に見直ししながら改善活動を行う。本サイトのサービス提供開始時点では、KPI を測定する機能として、アンケート機能とアクセス解析機能を実装した。アンケート機能では、利用者に各ページで選択式・無記名での回答を求め、アンケートを集計・分析する。アクセス解析機能では、ユニークユーザー数、ページビュー数、平均滞在時間、直帰状況、使用キーワード、クリック数等の基本的な情報を把握し、分析する。今後は、これらの機能を用いて、継続的に目標値を設定し、PDCA サイクルによる検証を行い、継続的な見直しを行う。

将来的には、本サイトと経由してハローワークインターネットサービスに遷移した者の就職

活動状況等を把握し、これを KPI に加えることについての検討も行う。

また、サイトを継続的に利用してもらうためには、検索の後、他のページを閲覧せずに離脱してしまう割合（直帰率）を下げる工夫が必要であるため、短いスパンでログの分析を行い、利用者のニーズに応じたフリーワード検索等の機能改善のほか、利用者属性や利用目的等に合わせたサイトのデザイン、コンテンツの適正化、使い勝手の向上等を目指して改善を進める。

（２）広報・啓発活動の実施

本サイトは職業情報のインフラとして、職業に関する標準的な情報を提供するものである。本サイトで提供している情報を用い、民間企業等が自身の創意工夫において利活用を図っていくことを推進していくことを基本とした広報活動を行い、併せて、サイト活用のマニュアルや活用事例集の作成、活用に関するセミナー開催等を行うことも検討する。

具体的には、職業情報の見える化と活用に対する社会及びさまざまなステークホルダー（主に求職者、支援機関等の担当者、企業の人事管理担当者等の利用者）の理解を深め、活動に対する支持を得るために、パンフレットやポスター、紹介ビデオの作成・頒布、市区町村の広報誌への情報提供、厚生労働省ウェブサイトでの周知・広報等の活動を行う。利用者ごと、利用するメディア・チャンネルごとに特性が異なるため、それぞれ効果的な表現手法を選び、中長期的な戦略をもって計画を立てた上で継続的な活動を行っていく。また、新聞・雑誌・テレビ・ウェブなどマスメディアに対しても積極的に情報提供や取材協力を行い、世の中への露出を高める工夫を行う。

今年度においては、新愛称の募集を予定しており、これを起点とした積極的周知広報を進めるとともに、次年度以後、新愛称の商標登録終了とともに、さらに周知を図っていく必要がある。

ただし、本サイトは総合的な職業情報の提供を行うものであり、利用者のニーズに職業選択や採用活動、キャリア形成支援の可能性を広げる目的で活用するツールの一つとして期待されるが、中には誤った理解で使われたり、診断ツールの結果などの一部情報を盲信したりすると可能性も否めない。そこで、利用者が本サイトを適切に活用できるよう、本サイトに搭載している診断ツールの定義、限界、結果の見方等の「使用に当たっての留意点」をまとめたコンテンツを作成し、広く利用者に周知啓発する。

また、利用者の来訪・再来訪を増加させるような継続的なリサーチ・マーケティング（Web 調査）を実施する。例えば、利用者との安定的で良好な関係を維持していくためのリテンション・マーケティングとしてメディアを通じた継続的な情報発信を行ったり、利用者からサービスへのフィードバックを受け、それをデータとして蓄積した上で既存サービスの改善や新たなサービスの開発につなげる。

さらに、本サイトが労働市場の共通言語・共通基準として定着し、広く使われるものとするためには、民間就職支援機関や訓練実施機関等による活用を促すことが重要である。このため、本サイトが提供する情報・機能と民間が運営している関連サイト及びそのデータベース等とが連携され、双方の特徴や得意分野を活かして相乗効果を生むように本サイト側でも配慮していくことが必要である。そのため、例えば、本サイトが提供する情報・機能が民間職業紹介機関や訓練実施機関における就職支援等に当たり、有用性があるかどうか等に係る実証事業を通じて検証を行うことが考えられる。

この観点から、今年度においては、民間職業紹介機関においてどのように活用できるか等を検討するため、「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）」民間活用促進事業を行うこととしている。

5. 課題解決の取り組み時期と優先順位

現時点の課題解決の方策別にみた優先順位と取り組み時期は以下のとおり想定している。ただし、社会環境の変化や技術的進歩の推移等を勘案して定期的に見直すものとする。

今年度においては、サイト運用開始初年度であり、対応が可能な点から対応を進めつつ、実際の運用結果の蓄積を進め、今後の検討につなげるものとする。

図 課題解決の取り組み時期と優先順位

課題解決のための方策				優先 順位	2020 年度	2021 年度	2022 年度
3. サイトの主要機能・サービス	(1) 提供する情報	1) 提供する職業情報の充実	ア 労働市場の動向等に関する情報の提供	高			
			イ キャリアパス等に関する情報の提供	中			
			ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供	中			
		2) 定期的な職業情報の更新			高		
	(2) 利用者向け機能・サービス	1) 職業検索機能の高度化	ア 多様な観点からの検索ニーズへの対応	低			
			イ フリーワード検索機能の改善	高			
			ウ 検索機能の精度向上	高			
		2) 利用者向けツール等の提供・強化	ア 自己理解支援ツールの提供	中			
			イ マッチングデータと連携したキャリア分析機能及び人材活用シミュレーション機能の精度向上	中			
			ウ 「興味」「仕事価値観」の観点を重視した人材活用シミュレーション機能等の提供	中			
			エ 人材活用シミュレーション機能を用いた人材管理機能の提供	中			
			オ 教育訓練機関等との連携によるリカレント教育プログラムの提案	中			
			カ 障害者等のアクセシビリティの確保	高			
			(3) 他サイト・データベースとの情報連携	1) サイト間連携及びデータベース公開による情報連携	中		
	2) 官民他サイトが保有するデータベースとの連携	中					
	3) 他サイトとのID連携による情報管理機能の提供	中					
	(4) AI・ビッグデータ等の活用	1) 検索精度の向上	高				
		2) 職業情報の更新	中				
		3) キャリア分析機能等の高度化	中				
4. 中長期的にサイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施	(1) 継続的な改善活動の実施			高			
	(2) 広報・啓発活動の実施			高			

「職業情報提供サイト（日本版O-NET）サイト運営方針書」へのご意見

資料2 - 2

	ご意見の概要	今後の予定等
1	今後、どのようにO-NETの利用促進が進むのか。具体的な考えは。 例：個人向け、仲介業者向け、事業者向け、PR計画	今年度、求人者向け利用ガイド、求職者向け利用ガイド等を作成し、サイトに掲載予定である。また、愛称募集及びサイト改修リリース時点等を起点に重点的にプロモーションを実施することとしている。仲介業者向けは、今年度、民間活用促進事業を実施し、今後に向けた検討を進める予定である。
2	サイト露出を高める策が必要	愛称募集及びサイト改修リリース時点等を起点に重点的にプロモーションを実施予定である。
3	検索機能の充実が必要	本年度、and・or検索や、絞り込み、並べ替え機能等の検索機能強化を予定している。
4	定期的な職業情報の更新、提供する職業情報の充実が必要。また、ダウンロードデータの定義や算出方法等も把握できることが望ましい。	データについては陳腐化しないように順次更新していく方針をとるとともに、毎年、新規職業10程度追加する等の見直しを進めていくこととしている。また、ダウンロードデータ（職種別の数値情報）については、定義や算出方法をJILPT刊行の資料シリーズNo.227「職業情報提供サイト（日本版O-NET）のインプットデータ開発に関する研究」に記載している。
5	米国O*NETにあるワークアクティビティ系のデータが欠落している。また、ワークアクティビティを整備する際には、タスクと連結させる連結テーブルがあるとよい。	今年度ワークアクティビティのデータ収集を進め、把握したものから、来年度以後に掲載する方向で検討している。ワークアクティビティとタスクとの連結については、重要な視点であり、今後の検討課題としたい。
6	幅広い連携を実現するためのデータベース間の紐付けテーブルが必要	各種統計等は総務省職業分類によることとなっているが、これをベースにしつつ、より使いやすいものとなるよう努める。
7	民間サイトとのデータ連携を進めるべき	民間サイトとどのような形での連携が可能か、本年度の民間活用事業を通じて検討中である。
8	正社員とパートの比率に関する情報を含めるべき	適切な資料等があるか、引き続き検討を進める予定であるが、JILPTにおいて今年度実施するWeb調査で「（該当の職業に）一般的に多い就業形態」を当該職業の就業者にたずねる方法等も検討している。
9	各職業のおよその給与水準に関する情報を含めるべき	給与水準については掲載しているが、今後、地域別等の記載の充実を図る予定である。
10	各職業の将来価値に関する情報を含めるべき	どのような手法があるか引き続き検討を進める予定であるが、JILPTが今年度実施するWeb調査で「（該当の職業について）①現在の人員の増減及び②数年後の人員の増減」を当該職業の就業者にたずねることを検討している。また、職業解説の中で可能な範囲で職業の現状と展望を記述しており、新規職業については、職業調査票においても今後の動向等の項目を設け、聴取している。
11	継続的な改善活動の実施	ページビュー等の数値や民間活用促進事業等により、改善点等を特定し、順次改修を行っていくこととしている。
12	キャリアコンサルタントの活用が進むよう、理解と活用促進策を設けるとともに、そのフィードバックを集められるような方策が必要である。	今年度は、民間活用促進事業として、民間事業者のキャリアコンサルタントによる本サイト活用のフィードバックを得て、今後について検討する予定である。

「職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)」 に係る運用・保守等業務一式

令和2年度の改修予定について

SBテクノロジー株式会社
法人公共事業統括
公共本部公共1部

本年度の改修内容

サイト運営方針書記載の「課題解決のための方策」に対する本年度の改修範囲と内容

課題解決のための方策			本年度の改修予定
(1)提供する情報	1)提供する職業情報の充実	労働市場の動向等に関する情報提供	求人賃金、求人倍率情報の提供と都道府県別のデータ表示
		キャリアパス等に関する情報提供	求職者・求人者向けサイト活用方法の掲載
	2)定期的な職業情報の更新		新規10職種を追加
(2)利用者向け機能・サービス	1)職業検索機能の高度化	フリーワード検索機能の改善	入力ミスの補完、類義語間の検索、AND・OR・NOT検索機能の搭載
		検索機能の精度向上	検索機能の組合せ検索機能、表示絞り込み機能の搭載 データ蓄積・自動学習による検索精度の向上
	2)利用者向けツール等の提供・強化	自己理解支援ツールの提供	「興味」「価値観」による診断と診断結果からの適職検索機能の搭載
(3)他サイト・データベースとの情報連携	1)サイト間連携及びデータベース公開による情報提供	他サイト連携	ハロートレーニングコース情報検索、教育訓練給付サイト、マナパスとURLリンクによる連携
(4)AI・ビッグデータ等の活用	1)検索精度の向上	蓄積データによる検索精度向上	「Azure Cognitive Search」クラウドサービス利用によるデータ蓄積・自動学習機能の搭載
(5)その他	1)検索機能強化	身近な場面からの検索機能の提供	街のイラストから検索機能の搭載
		仕事の性質による検索機能の提供	「仕事の性質」（座り仕事や立ち仕事など）による検索機能の搭載
	2)その他	用語解説の表示	職業解説文中の用語、仕事能力プロフィールの項目の解説表示

リリース時期：令和3年2月予定

主なプログラム改修の概要(1/4)

(1) 求人賃金、求人倍率情報の表示

- ・ ハローワークの求人情報を使用し求人賃金、求人倍率を表示。
- ・ 全国平均と都道府県別の統計情報を表示。

(PC版) 職業情報詳細画面

労働条件の特徴

勤務先は、シンクタンク、経営コンサルティング会社、システム開発会社等である。職場は都市部に多い。賃金、労働時間等労働条件は勤務先の規定による。担当した案件や仕事の成果によって給与の個人差が大きくなる場合もある。コンサルティングの状況によって忙しさが異なり、IT戦略をまとめるとき、システム開発の方向を決めるとき、また、新たに検討しなくてはならないことが発生した場合等には会議等の仕事が増える場合もある。今日、あらゆる分野で情報化が進み、日々、新たな技術も生まれている。多くの選択肢の中で、客観的で最適な提案を行うコンサルティングへの期待は大きくなっており、活躍の場は広がっている。

[掲載している職業情報について（ご意見募集など）](#)

統計データ

ITコンサルタントが属する職業分類（システムコンサルタント）の統計情報です。
※ 関連団体等が別途就業数等を公表している場合は「労働条件の特徴」本文中に記載されていることがあります。

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

都道府県を選択すると全国に加えて都道府県の統計データも表示

選択中: 神奈川県

就業統計データ

就業数	労働時間
全国 564,610 人	全国 164 時間
神奈川県 34,220 人	神奈川県 175 時間

賃金（年収）

賃金（年収）	年齢
全国 561.5 万円	全国 43.4 歳
神奈川県 572.3 万円	神奈川県 39.4 歳

求人統計データ

求人賃金（月額）

求人賃金（月額）	有効求人倍率
全国 45.5 万円	全国 1.25
神奈川県 32.5~46.3 万円	神奈川県 1.12

求人賃金と求人倍率の統計データを追加

↑ トップへ戻る

(2) 検索結果の絞り込み/並び替え表示

- ・ 検索した職業を「学歴」「入職前の実務経験」「入職前の訓練期間」「入職後の訓練期間」で絞り込んで表示することが可能。

(スマホ版) 検索結果一覧画面

検索結果一覧

検索条件指定に戻る

選択中の検索条件

管理栄養士 栄養士 食品

さらに組み合わせて検索する

学歴を選択

高卒が多い

適用する

さらに組み合わせて検索する

検索結果

全 15 件中 1 件 ~ 10 件を表示

絞り込み

条件を追加 +

並び替え

学歴

入職前の訓練期間

入職前の実務経験

入職後の訓練期間

栄養士

検索結果一覧

検索条件指定に戻る

選択中の検索条件

管理栄養士 栄養士 食品

さらに組み合わせて検索する

検索結果

全 15 件中 1 件 ~ 10 件を表示

絞り込み

学歴: 高卒が多い

条件を追加 +

並び替え

関連度順

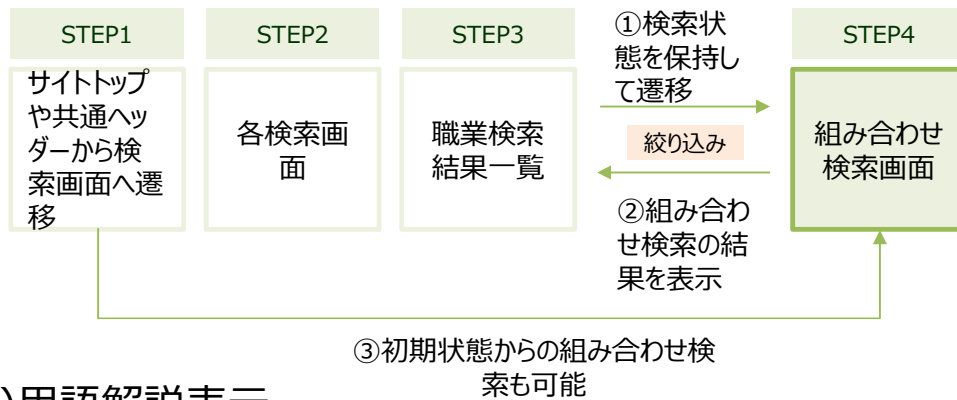
条件削除が可能

選択した項目で絞り込んだ職業一覧を表示

主なプログラム改修の概要(2/4)

(3)組み合わせ検索

- フリーワード、スキル・知識等の検索を組み合わせ検索する機能
- 検索結果一覧から繰り返し検索（絞り込み）も可能



(4)用語解説表示

解説文等の用語をマウスオーバーすると用語解説を表示する機能



(スマホ版) 検索結果画面



(スマホ版) 組み合わせ検索画面



ボタンを押すと検索機能の画面に切り替わる。
複数の検索機能を組み合わせることも可能

検索して検索結果一覧を表示

主なプログラム改修の概要(3/4)

(5)自己理解支援ツール（適職探索）

- 「興味」「仕事価値観」について設問に答えることで自己診断を行う機能。
- 診断結果から適合する職業を検索できる。



(6)仕事の性質による検索

- (スマホ版) 仕事の性質で検索画面

[illegible]

避けたい仕事の性質

対人関係	身体・物理的制約
その他の特性	

☒ 電話での会話
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります

☐ ビジネスレターやメモの作成
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります

☐ グループやチームでの仕事
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります

☐ 他者との関わり
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります
説明文入ります説明文入ります説明文入ります説明文入ります

検索する >

複数同時に設定することも可能。

分類	対人関係	身体的・物理的制約	その他の特性
初期表示 対象	電話での会話 ビジネスレターやメモの作成 グループやチームでの仕事	座り作業 立ち作業 反復作業	同一作業の反復 機器等の速度に応じた作業 厳密さ、正確さ
もっと見る 対象	他者とのかわり 対面での議論 仕事上での他者との対立 外部の顧客等との接触 他者と調整し、リードする	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	時間的切迫 結果・成果への責任 ミスの影響度 意思決定の自由

「職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）」に係る
写真動画制作・広報等業務一式

今年度の予定

株式会社 博報堂

1、動画制作概要

- 新規（10職種）...12月末納品
- 更新（問い合わせがあった職種）...6月末（4職種納品済み）、9月末、12月末、3月末納品

2、プロモーション・パブリシティ、愛称募集概要

実施内容			
	プロモーション・パブリシティ	愛称募集	
実施時期	愛称募集前 ～募集中 (7月～9月)	SNS（厚労省様公式twitter、FB） リーフレット	PR（PRTIMES、メール、FAX） タレント起用 LPサイト Twitter（広告） 公募ガイド
	愛称募集後 ～決定 (10月～12月)	SNS（厚労省様公式twitter、FB）	PR（PRTIMES、メール、FAX） タレント起用 選定委員会 商標登録申請
	サイト改修 (1月～2月)	PR（PRTIMES、メール、FAX） WEB広告	商標登録申請中

3、活用マニュアル概要

タイプ別の活用マニュアルとして作成。
今年度に予定している新機能も含めて各機能を利用者に合わせた内容で紹介。

- 種類：3種（求職者、企業の人事担当者、支援者）
- 仕様：各A4見開き
- 納期：2月下旬

愛称募集について

【募集期間】2020年7月31日（金）～2020年9月30日（水）

■タレント起用

- 露出先
- ・WEBバナー広告
 - ・プレスリリース
 - ・LPサイト
 - ・選定委員会（スチール撮影含む）

■インセンティブ用意

- 応募者へのインセンティブを用意し、応募促進を図る。
- ・最優秀作品賞（1名）図書カード5万円分
 - ・優秀作品賞（4名）図書カード1万円分

■特設サイト（LPサイト）設置 7/31オープン

■広報施策

- ・厚生労働省公式アカウントSNS（Facebook、twitter）…8/5配信
- ・twitter広告…8月下旬より1ヶ月
- ・プレスリリース…7/31に配信
- ・公募ガイド…ONLINE7/31配信、雑誌9/9発売号に掲載



選定委員会について

11月中旬～下旬開催

(予定)

時期	11月中旬～下旬（1回開催）
選定委員 （敬称略）	選定委員(5名) タレント（特別選定委員） 学識経験者 1 名 支援機関の担当者 1 名 企業の人事管理担当者 1 名 博報堂プロダクツ コピーライター 厚生労働省 2名
場所	都内近郊
選考方法	・ 応募された愛称を、カテゴリー分け、セグメント ・ 約30の候補に絞り込み ・ コピーライターのスコアをつけて各委員へ送付 ・ 各委員に、スコアと意見を記入して戻していただく ・ 内部で、候補を順位付け ・ 選定委員会にて意見取り交わし、最終決定
プログラム （約1～2時間）	（博報堂）当日の進行の説明 （厚労省）ご挨拶 （博報堂）これまでの選考過程、候補約30の説明 （選考）事前のスコアを元に協議 （撮影）スチール撮影 -解散-

■商標登録

【範囲】（案）

- ・ 職業あっせん： 3 5 類 3 5 D 0 1
- ・ 文書又は磁気テープのファイリング：
3 5 類 3 5 G 0 3
- ・ コンピューターデータベース：
3 5 類 4 2 P 0 2
- ・ 動画の配信： 4 2 類 4 1 E 0 2

【スケジュール】

- ① 1 0 月、愛称の案が絞られた段階で簡易検索（既に登録がされていないか）
- ② 1 2 ～ 1 月、愛称決定後、弁理士調査（約一週間）
- ③ 1 月以降、弁理士調査で問題がなければ、特許庁へ出願

※特許庁の査定が出るまで、1 0 か月～1 4 か月程度必要。

候補1つの登録→5つの登録
※最優秀賞1つの登録の場合、使用不可となることを鑑み、第5位まで申請を行う

「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」の 民間活用促進事業

～事業概要～

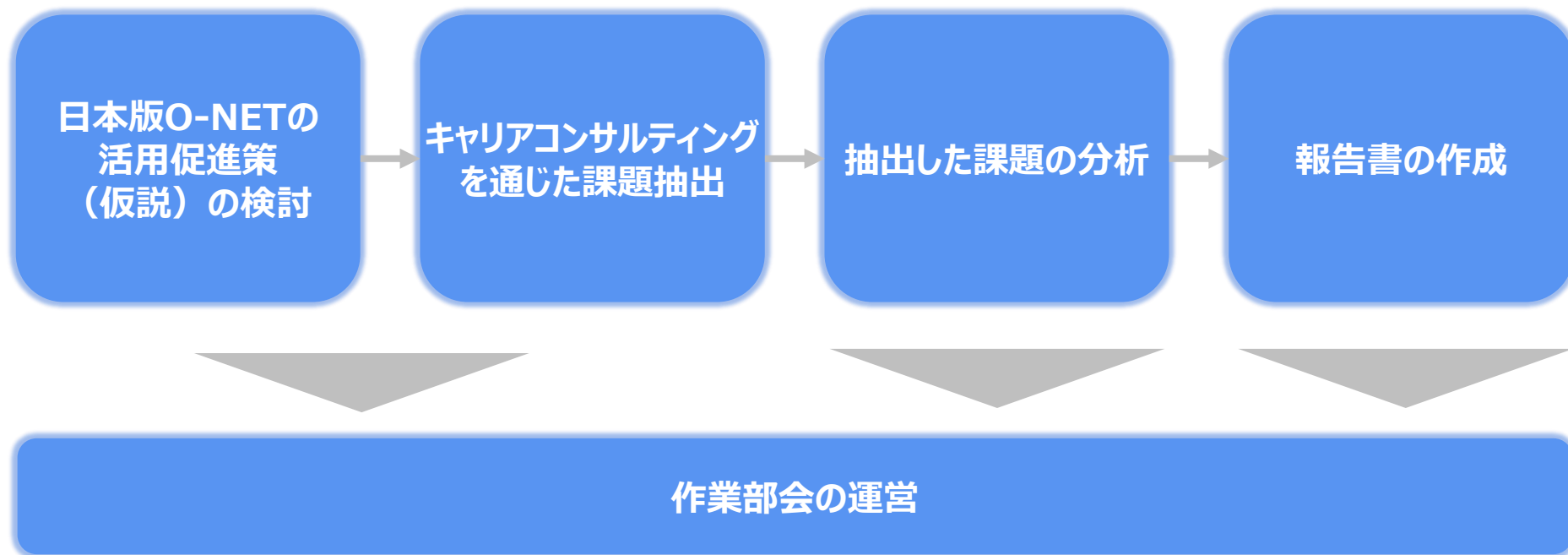
株式会社 野村総合研究所



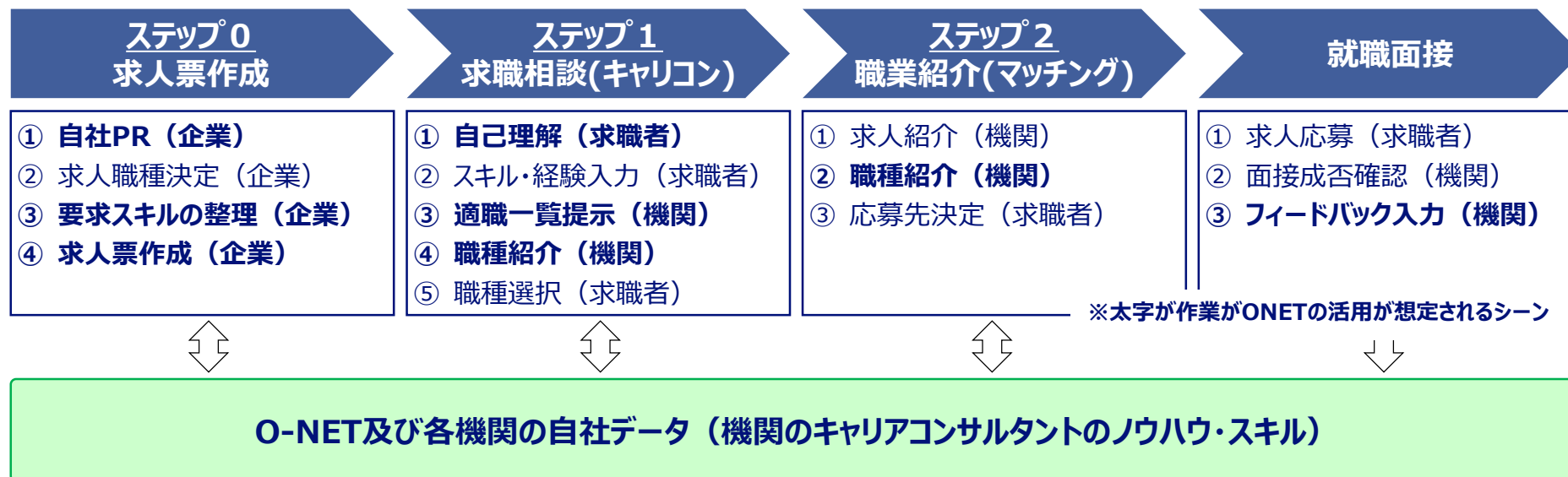
1.本事業の作業構成①

本事業では、米国O-NETの調査結果などに基づき構築した
日本版O-NETの活用促進策（仮説）を民間需給調整機関等での
求職者に対するキャリアコンサルティング（実証）により検証を行う

下記の5つの活動を通じて本事業を実施する



1.本事業の作業構成②



キャリアコンを通じた課題抽出

データ活用を通じた課題抽出

実証事項

- どのような属性の求職者等にとって有効か？
- キャリアコンサルティングにおいてどのように活用できるか？
- キャリアコンサルティングがどのように変容したか？
- 求職者の職業理解や就職可能性に関する意識変容にどのような効果があったか？
- どのように本サイトと機関が保有する求人情報や訓練情報等のデータベースとリンク（連携）させたか。
- データ連携についてどのような手法が効果的であったか。

2.本事業の作業スケジュール

新型コロナウイルスの影響を考慮し、令和3年1月上旬を目途に報告書（閲覧用）を提出できるよう、
キャリアコンサルティングをはじめ各種の調査・分析を実施する

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
マイルストーン				▼ 第1回作業部会					▼ 第2回作業部会			▼ 第3回作業部会
有識者等への協力依頼	■											
課題の抽出	■	■										
実証方法の確認			■	■								
コンサルタントへのガイダンス					■							
求職者へのキャリアコン					■	■	■	■				
キャリアコンへのヒアリング							■	■	■			
結果集計分析							■	■	■	■		
データ活用促進					■	■	■	■	■			
促進策検討										■	■	
報告書作成									■			■

作業部会では、事業実施の方針決定、及び本サイトの労働市場における有用性・発展性に係る課題と対応策の検討を行う

■ 基本的な考え方

作業部会は、以下の点を踏まえ開催する。

- 作業部会では、雇用労働分野を中心に様々な分野における専門的知見を有する構成員からの意見をもとに、事業実施の方針決定及び本サイトの労働市場における有用性・発展性に係る課題と対応策の検討、最終的な本事業の報告書内容の検討・決定を行う。
- 作業部会は、本事業において3回程度開催する。

■ 作業部会における具体的な検討内容及び作業部会の実施スケジュール

開催回 開催月	検討内容	
第1回 令和2年7月	・ 本事業の実施内容及び進め方の決定	✓ 全体スケジュールの確認・検討 ✓ 調査事項・調査方針の確認・検討 ✓ 実証要件の確認・検討 等
第2回 令和2年12月	・ 実証の分析結果の確認	✓ 実証の結果の確認・分析 ✓ 活用促進策のポイントの整理 ✓ 最終報告書の全体構成の確認 等
第3回 令和3年3月	・ 最終報告書の確認	✓ 活用促進策の確認 ✓ 今後の展開に向けた課題の確認 等

日本版O-NETを活用して、求職活動・求人活動を行うための 「活用ガイド（求職者向け）」・「活用ガイド（求人企業向け）」を作成する

活用ガイド（求職者向け）

目次

はじめに

- 1 求職活動の進め方
- 2 求職活動の内容
 - 2.1 求職計画の策定**
 - 2.1.1 求職活動の背景・目的の整理
 - 2.1.2 求職活動のスケジュール
 - 2.2 自己分析**
 - 2.2.1 これまでの振り返り
 - 2.2.2 スキル・能力の把握
 - 2.3 労働市場分析**
 - 2.3.1 業界研究
 - 2.3.2 職業研究
 - 2.4 職業・条件等の決定**
 - 2.4.1 就きたい職業・条件等の決定
 - 2.4.2 不足するスキル・能力等がある場合の訓練の受講
 - 2.5 求人の選定**
 - 2.5.1 求人の選定
 - 2.5.2 企業の研究
 - 2.6 応募・面接**
 - 2.6.1 自己PRと志望動機の整理
 - 2.6.2 応募書類の作成
 - 2.6.3 面接
- 3 その他

活用ガイド（求人企業向け）

目次

はじめに

- 1 採用活動の進め方
- 2 採用活動の内容
 - 2.1 採用計画の策定**
 - 2.1.1 採用の背景・目的の整理
 - 2.1.2 採用のスケジュールの作成
 - 2.1.3 求める人材像の決定
 - 2.2 求人方法の決定**
 - 2.2.1 ターゲットの決定
 - 2.2.2 求人・広報手段の決定
 - 2.2.3 メッセージの決定
 - 2.3 求人票の作成**
 - 2.3.1 求人要件の整理
 - 2.3.2 求人票の作成
 - 2.4 会社説明会の開催**
 - 2.4.1 会社説明会の開催
 - 2.4.2 応募情報の管理
 - 2.5 応募者の選考**
 - 2.5.1 選考ノウハウ
 - 2.5.2 オンライン面接
 - 2.5.3 選考基準
 - 2.6 内定・入社後のフォロー**
 - 2.6.1 内定者のフォロー
 - 2.6.2 入社後のフォロー（人材育成）
- 3 その他

米国O*NETにあり、日本版O-NETにない 職業情報

以下の項目がない

- 能力（Abilities）
- 技術スキル（Technology Skills）
- ツール（Tools Used）

以下の職業分類がない

- STEM職種（STEM）
- グリーンエコノミーセクター
（Green Economy Sector）

以下の要素数が少ない

- タスク（Tasks）
- 仕事の性質（作業環境等）

職業の説明は文章が中心であり、数値化された情報が少ない

地域ごとの情報がない

- 研修・教育
- 賃金
- 雇用人数

賃金情報を掲載している職種が少ない

予測・トレンド情報がない

- 雇用予測
- 明るい見通しの職業
- 需要が多い技術
- 環境にやさしい職業

求人情報がない

米国O*NETにあり、日本版O-NETにない 機能

以下をキーとした職業検索機能がない

- タスク（Tasks）
- 仕事の性質
- 興味、仕事価値観
- ジョブゾーン（Job Zone）
- 他システムで利用している職業コード

以下のダウンロードデータがない

- 職業ごとの数値情報のみであり、スキル等の項目一覧や要素の説明データ等がない
- 2つ以上の項目を関連付けるデータがない

以下の説明がない

- どのようにデータを整備しているか
- O-NETの活用事例

Web向けのAPI提供がない

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）普及・活用の在り方検討会開催要綱

1. 目的

転職希望者等が職業経歴や学習・訓練歴で獲得したスキル・知識等を活かした就職活動が行え、企業が必要な人材を獲得できるようにするための「職業情報の見える化」を実現する職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）（以下「日本版 O-NET」という。）について、本サイトが活用されるものとするために開発段階で反映させるべき事項等を検討するとともに、運用開始後の普及・活用促進を効果的なものとするための有識者による検討会を開催する。

2. 検討内容

- （1）日本版 O-NET が活用されるようにするために、開発段階で反映させるべき事項及び具体的内容の検討。
- （2）運用開始後の想定ユーザーへの周知広報策の検討。
- （3）日本版 O-NET の将来にわたる発展のために運用開始後に取り組むべき事項の検討。
- （4）その他、日本版 O-NET の普及・活用促進のために開発段階において検討すべき事項。

3. 構成

- （1）本検討会の構成員は、日本版 O-NET の運用開始後の普及及び活用促進を見据え、学識経験者、労働者代表、使用者代表、システム専門家、日本版 O-NET の想定ユーザーから参集を求めた者とする。
- （2）構成員の互選により、学識経験者の中から、座長を選ぶ。
- （3）関係省庁、独立行政法人労働政策研究・研修機構並びに日本版 O-NET の設計開発等業務、工程管理支援等業務及び写真動画制作・ユーザビリティ調査等業務の受託者をオブザーバー参加させる。

4. 検討会の開催及び事務局

検討会は職業安定局総務課首席職業指導官が招集及び開催する。

検討会の事務局は、厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室が担当する。

5. その他

この要綱に定めのない事項については、座長と事務局が協議の上決定する。

6. 施行

この要綱は、令和元年10月31日から施行する。

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

（構成員）※ ○は座長

伊藤 芳彦 株式会社三菱総合研究所執行役員 コンサルティング部門副部門長

漆原 肇 日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長

○大藪 毅 慶応義塾大学大学院経営管理研究科専任講師

木下 学 パーソルホールディングス株式会社グループ経営戦略本部本部長

酒井 基博 日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹

新宅 圭峰 認定特定非営利活動法人育て上げネット執行役員

千葉 吉裕 公益財団法人日本進路指導協会理事・調査部長

根本 直樹 政府 CIO 補佐官

野原 正和 アデコ株式会社キャリア開発本部本部長

藤田 真也 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会会長

星野 亜弓 新宿公共職業安定所東京新卒応援ハローワーク室長

松原亜矢子 労働政策研究・研修機構キャリア支援部門統括研究員

（オブザーバー）

能村 幸輝 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長

独立行政法人労働政策研究・研修機構（インプットデータ作成担当）

S Bテクノロジー株式会社（運用保守業務受託者）

株式会社野村総合研究所（民間活用促進業務受託者）

株式会社博報堂（写真動画制作・広報業務受託者）