

第6回職業情報提供サイト（日本版O-NET） 普及・活用の在り方検討会（持ち回り開催）

【 令和4年3月 】

1 議事

- (1) 令和3年度サイト運用状況について
- (2) 今年度改修の内容について
- (3) 周知広報等の実施状況について
- (4) 活用促進事業の実施状況について
- (5) 今後の予定について
- (6) その他

（配布資料）

- 資料1：令和3年度のサイト運用状況について（SBテクノロジー株式会社）
- 資料2：令和3年度改修の主な内容
- 資料3：周知広報等の実施状況について（株式会社博報堂）
- 資料4：活用促進事業実施報告（株式会社野村総合研究所）
- 資料5：職業情報提供サイト（日本版O-NET）サイト運営方針書（令和3年4月版）

参考1：職業情報提供サイト（日本版O-NET）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O-NET）普及・活用の在り方検討会構成員

job tag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))

令和3年度のサイト運用状況について

サイト運用状況(1/8)

総ページビュー数

令和3年4月1日から令和4年2月28日（11ヵ月）の本サイトのページビュー数とセッション数の月別推移を以下に示す。

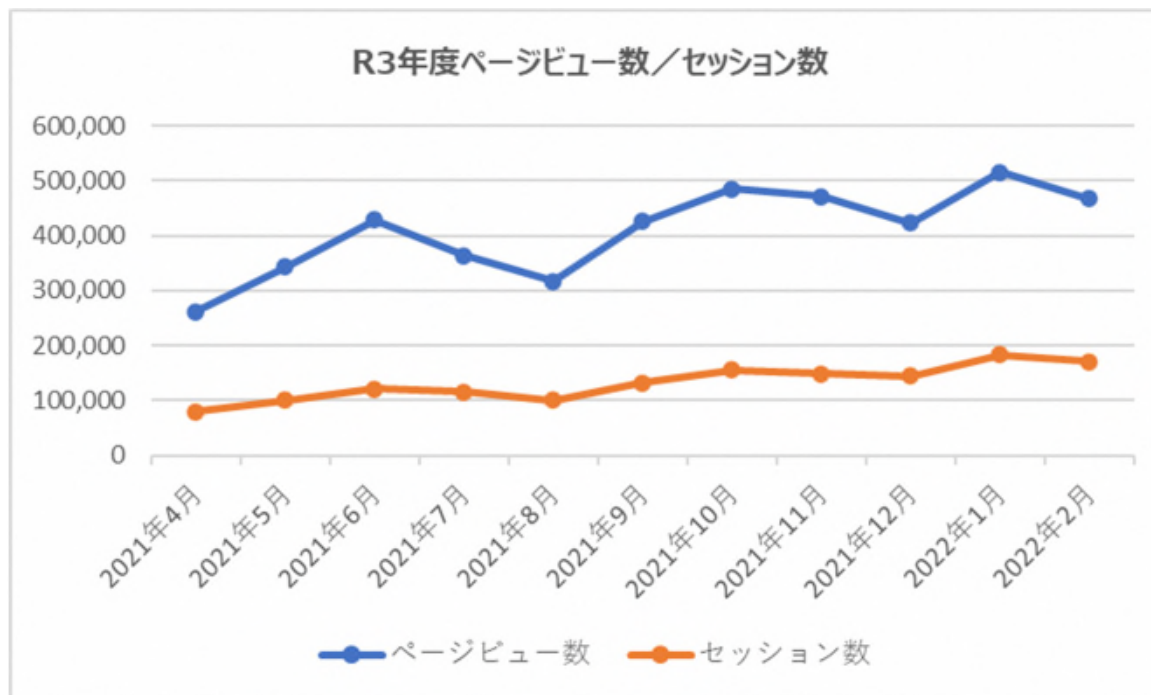
ページビュー数、セッション数ともに順調に増加している。7月、8月は夏季休みの影響と考えられ、また周期性として土日のページビューが少なく平日のほうが1.5～2倍程度多くっており、時間帯では、9時～17時でのアクセスが多く14時前後にピークがあることから教育機関での利用が増加しているためと推察される。

ページビュー総数

	年度総数	月平均
R3年度	4,498,106	408,919

月別ページビュー数

年月	月別総数
2021年4月	261,729
2021年5月	343,036
2021年6月	428,484
2021年7月	363,325
2021年8月	316,535
2021年9月	425,546
2021年10月	485,131
2021年11月	470,690
2021年12月	422,364
2022年1月	514,948
2022年2月	466,318



サイト運用状況(2/8)

総ページビュー数

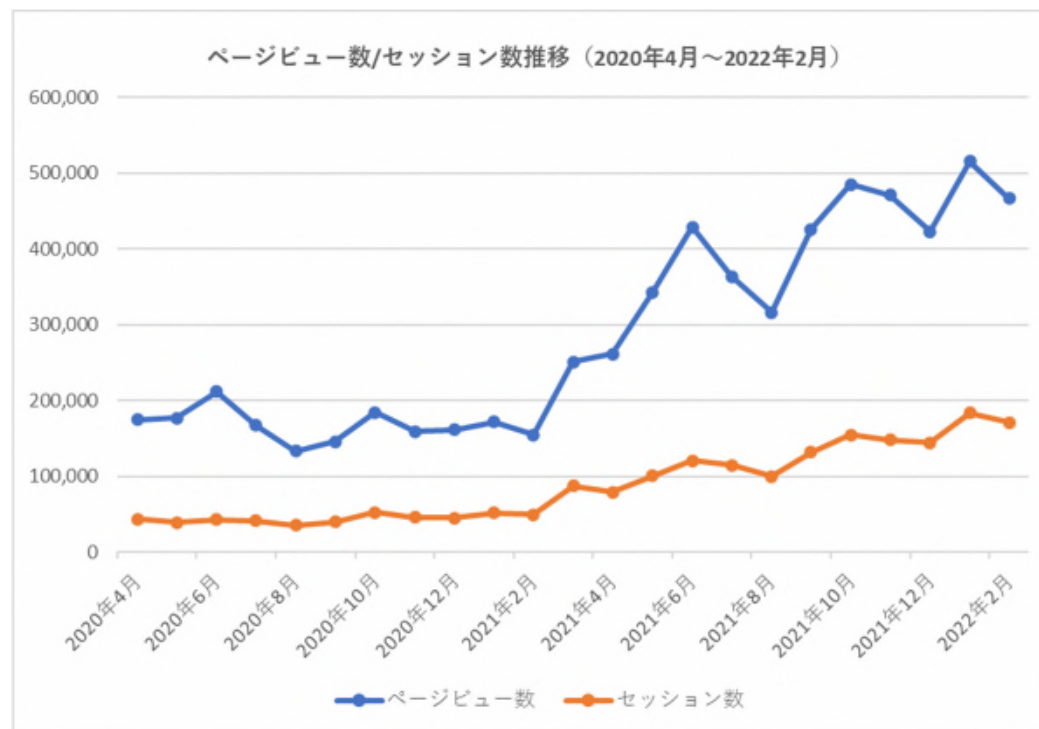
令和2年4月1日から令和4年2月28日（23ヵ月）の本サイトのページビュー数とセッション数の月別推移を以下に示す。

令和2年度の2.1倍とアクセスが増えている。令和3年2月のリニューアル以降に急激に伸び順調にアクセスが増えている。

ページビュー総数

	年度総数	対前年度比	月平均
R3年度	4,498,106	2.15倍	408,919
R2年度	2,093,837	-	174,486
計	6,591,943	-	286,606

※令和2年度は12ヵ月、令和3年度は11ヵ月分のページビュー数
令和2年9月より、サイト内で動画再生した件数把握が可能となったことから、これを追加している。



サイト運用状況(3/8)

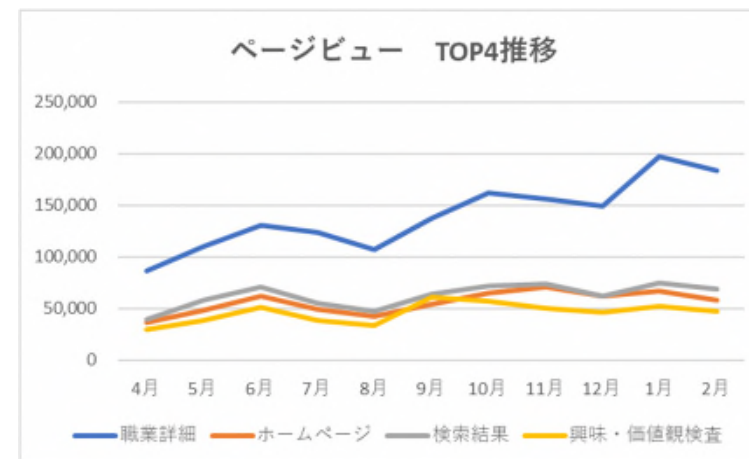
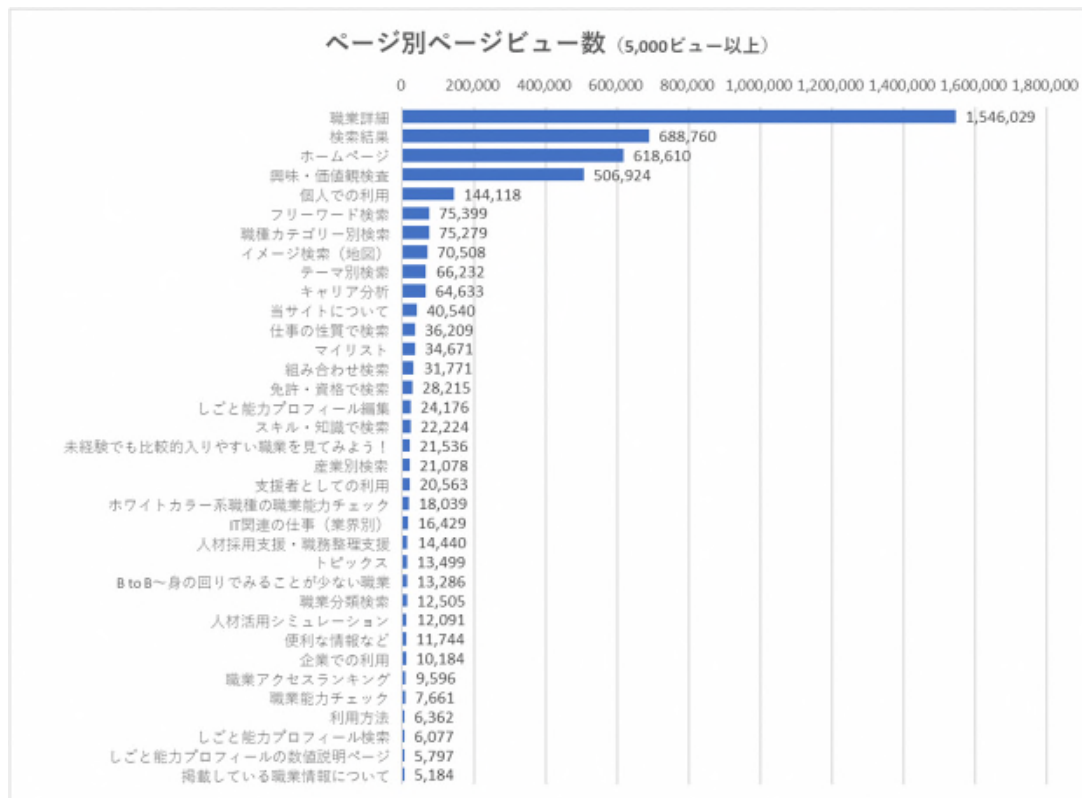
各ページビュー数

ページごとの総ページビュー数と4位までの月別のページビュー数を下表にまとめている。

ホームページ（トップページ）、検索結果、職業情報詳細、興味・価値観検査のページビューが特に高い。

職業の検索に利用されるページでは、ホームページのフリーワード検索と興味・価値観検査による検索が他の検索に比べて多くなっている。

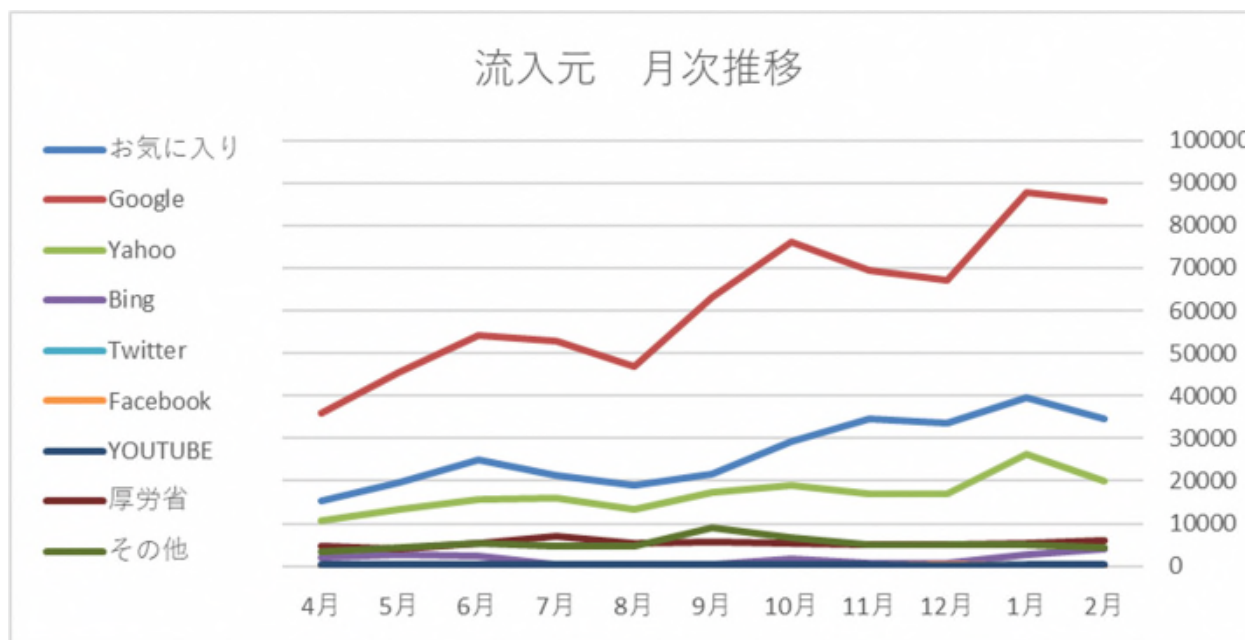
ページビューが特に高いTOP4の推移では、職業情報詳細ページの参照数が大きく伸びており、複数の職業を参照したり、外部検索サイトからの直接流入での参照が増えていると考えられる。



サイト運用状況(4/8)

外部サイトからの流入数

外部からの流入の月別利用回数の推移を下表にまとめている。
主要な外部検索サイト（Google、Yahoo）からの流入は依然増加傾向にある。特にGoogleからの流入はお気に入り等からの利用と比較しても非常に多くなっている。
一方で、Facebook等のソーシャルメディアからの流入はほとんどない。



サイト運用状況(5/8)

職業別ページビュー順位推移(月別)

令和3年4月1日から令和4年2月28日までの職業ごとのページビュー数の月別順位の上位10職種を下表にまとめている。

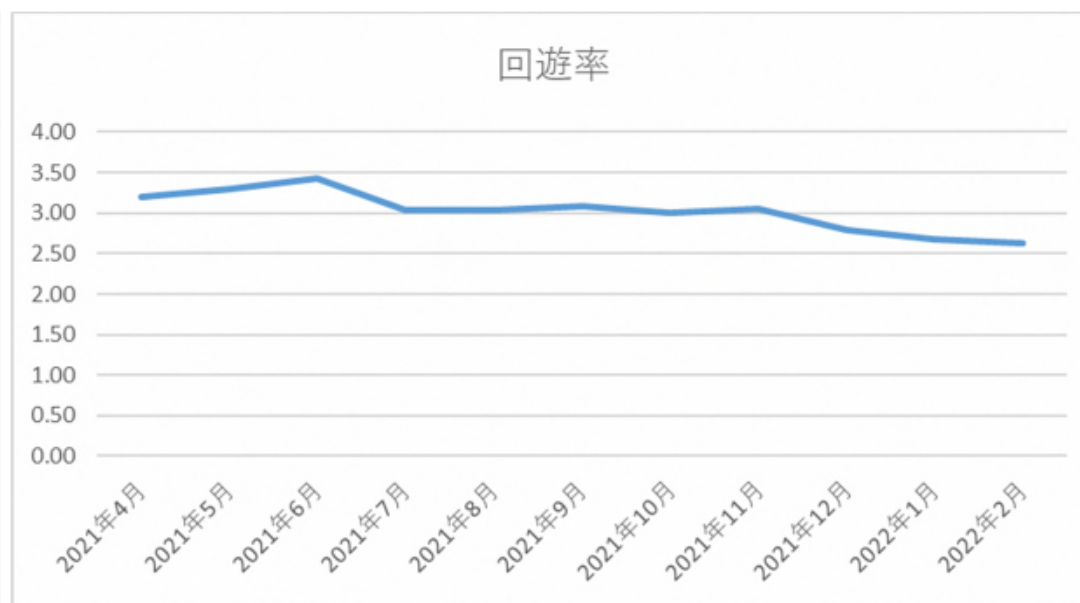
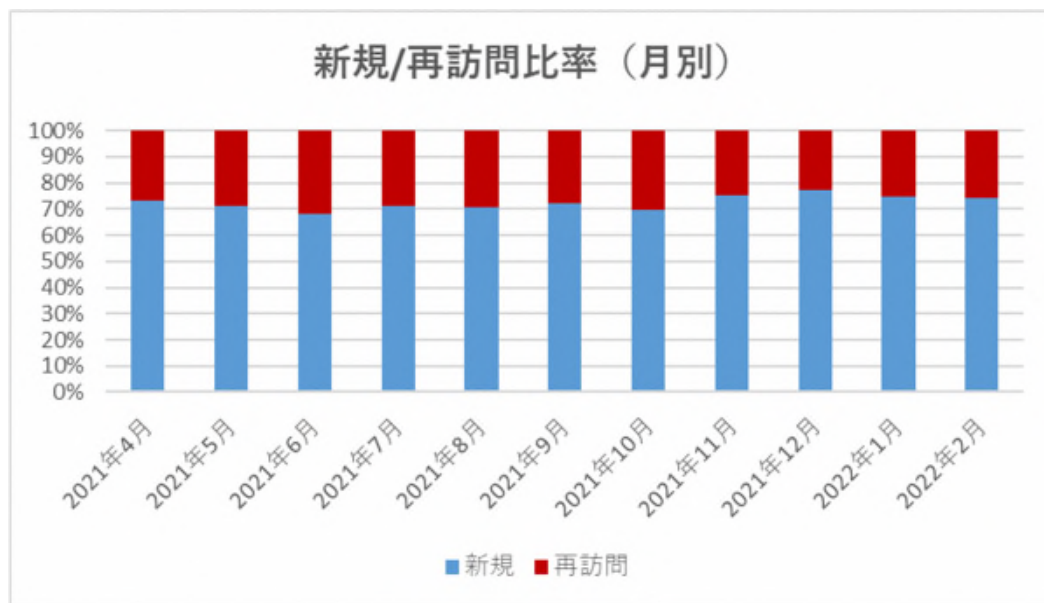
表中の黄色背景色は、通年平均順位が上位20位の職業を表している。上位20位のうち10～15職業が、通年平均順位が上位20件の職業で占められており、恒常的に参照数が多い職業はある程度固定化されている。

順位	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	順位	通年平均順位順	平均順位
1	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	Webデザイナー	電車運転士	溶接工	電車運転士	1	児童相談所相談員	1.8
2	一般事務	Webデザイナー	Webデザイナー	Webデザイナー	Webデザイナー	Webデザイナー	Webデザイナー	児童相談所相談員	Webデザイナー	電車運転士	児童相談所相談員	2	Webデザイナー	2.2
3	Webデザイナー	一般事務	一般事務	スーパー店員	一般事務	スーパー店員	地方公務員(行政事務)	地方公務員(行政事務)	外務公務員(外交官)	Webデザイナー	Webデザイナー	3	一般事務	5.9
4	特別支援学校教員、特別支援学級教員	自然保護官(レンジャー)	検察事務官	検察事務官	自然保護官(レンジャー)	電車運転士	電車運転士	外務公務員(外交官)	児童相談所相談員	外務公務員(外交官)	外務公務員(外交官)	4	電車運転士	6.1
5	化粧品販売/美容部員	精神科医	自然保護官(レンジャー)	一般事務	地方公務員(行政事務)	検察事務官	スーパー店員	電車運転士	小学校教員	児童相談所相談員	ペットショップ店員	5	地方公務員(行政事務)	7.1
6	福祉事務所ケースワーカー	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	ペットショップ店員	検察事務官	一般事務	一般事務	一般事務	地方公務員(行政事務)	ペットショップ店員	CADオペレーター	6	外科医	12.5
7	児童指導員	電車運転士	地方公務員(行政事務)	地方公務員(行政事務)	外科医	地方公務員(行政事務)	自然保護官(レンジャー)	外科医	外科医	CADオペレーター	外科医	7	特別支援学校教員、特別支援学級教員	13.2
8	スポーツインストラクター	スポーツインストラクター	電車運転士	自然保護官(レンジャー)	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	自然保護官(レンジャー)	検察事務官	自然保護官(レンジャー)	一般事務	外科医	地方公務員(行政事務)	8	自然保護官(レンジャー)	13.4
9	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	地方公務員(行政事務)	スーパー店員	電車運転士	入国審査官	外科医	外科医	ペットショップ店員	ペットショップ店員	放送記者	グラフィックデザイナー	9	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	14.3
10	社会教育主事	特別支援学校教員、特別支援学級教員	外科医	特別支援学校教員、特別支援学級教員	電車運転士	入国審査官	特別支援学校教員、特別支援学級教員	プログラマー	特別支援学校教員、特別支援学級教員	地方公務員(行政事務)	小児科医	10	CADオペレーター	16.5

サイト運用状況(6/8)

再訪問率と回遊率

年度を通じて新規利用者が70%程度と多い。サイトの特性として掲載コンテンツの更新がほとんどないために再訪がされにくいと推察される。サイト内の回遊性では減少傾向がみられ、特定の職業を調べるという目的をもってアクセスする利用者が増えているためと推察される。

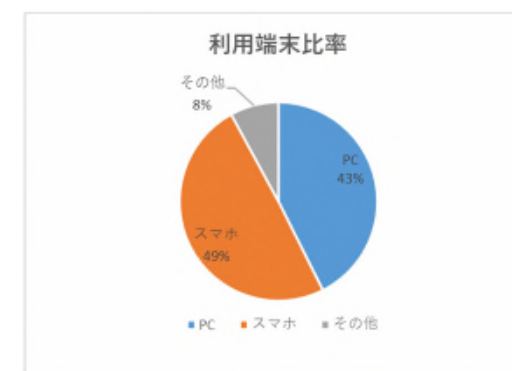
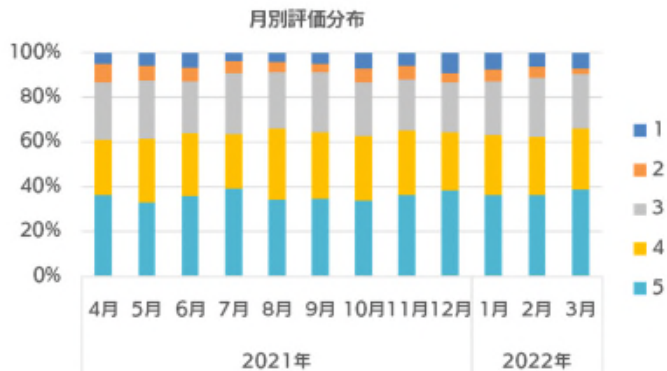
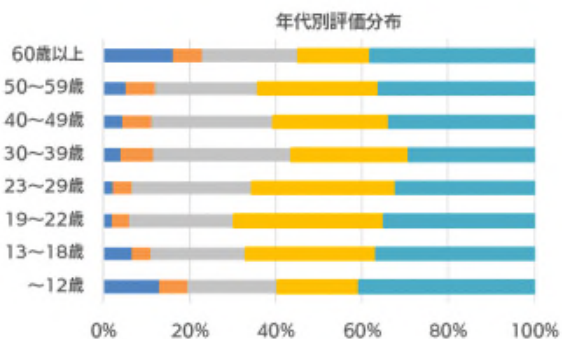
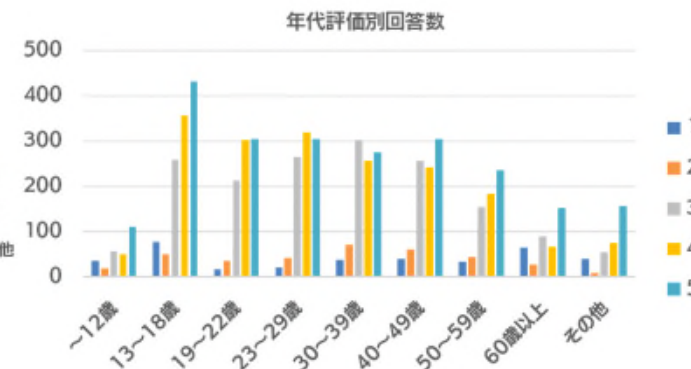
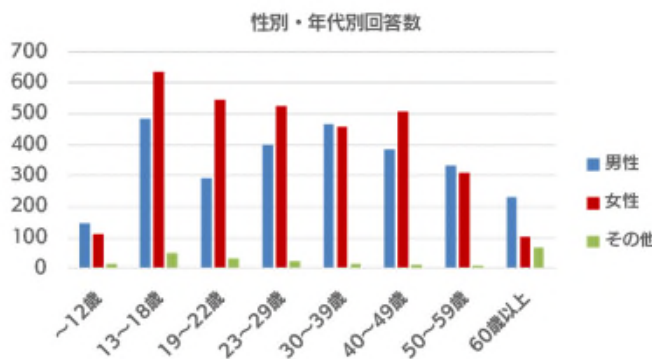
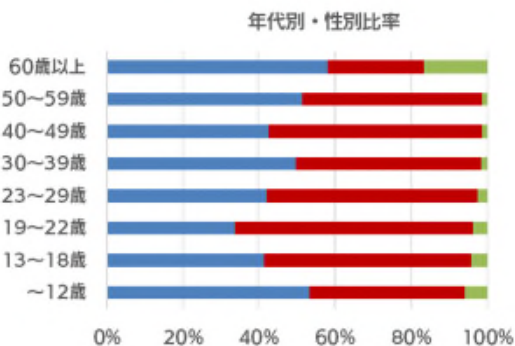


サイト運用状況(7/8)

利用者属性別状況

令和3年4月1日から令和4年3月9日までの利用者の年代、性別等の属性別のグラフを以下に示す。
 男女比は23歳から59歳については、男女比率がほぼ半々となっているが、60歳以上では男性が、19歳から22歳では女性の利用が多い傾向がある。
 年代別のアンケート回答数は、13～18歳の回答が多くなっている。
 アンケートによる評価はどの年代でも、半数以上が3～5の評価が多く利用者の評価は総じて良好といえるが、30～39歳は評価3の割合が多くなっている。
 利用者の使用している端末の種別では、PCに比べてスマホの利用が多い傾向が続いている。

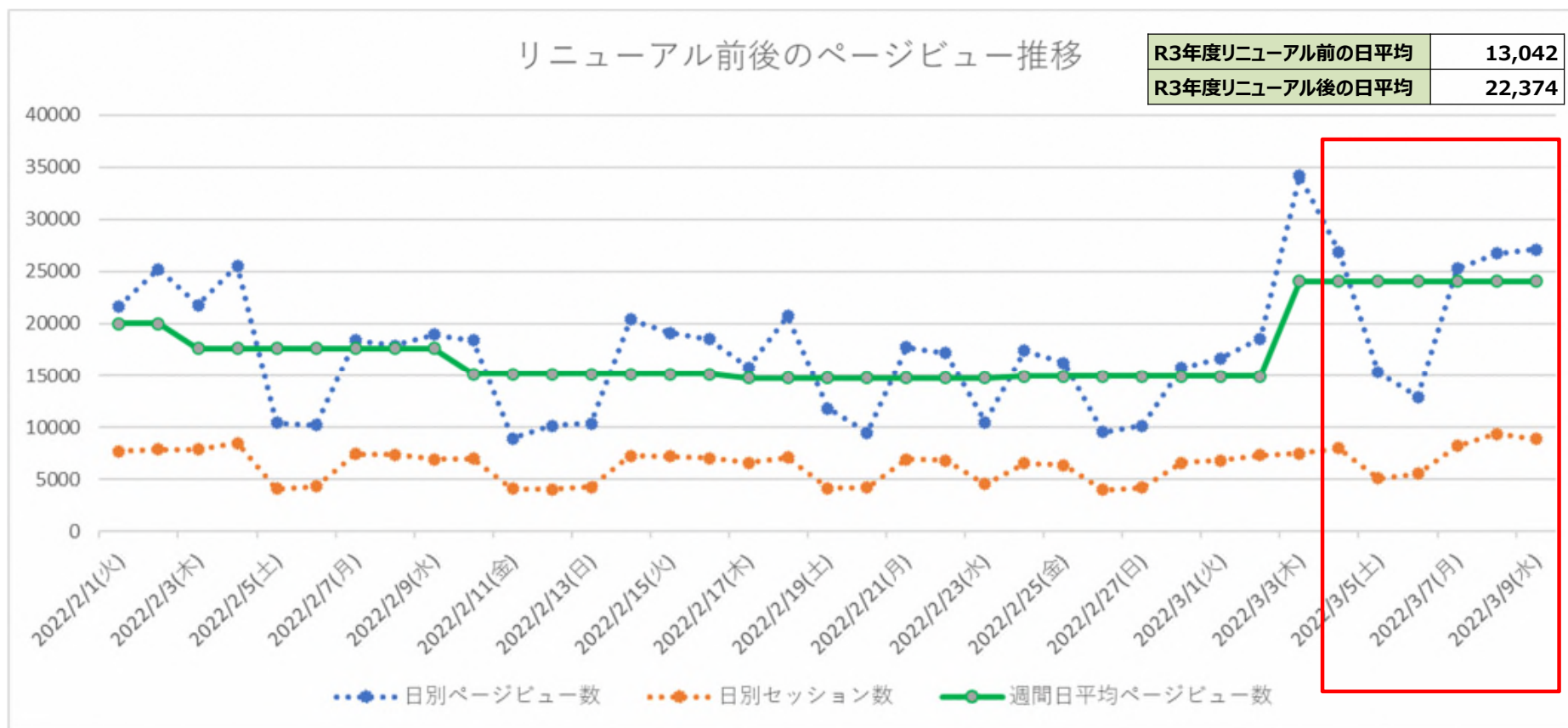
評価目安
5 非常に勧める
4 勧める
3 どちらとも言えない
2 勧めない
1 全く勧めない



サイト運用状況(8/8)

サイトリニューアル後のアクセス状況

令和4年3月4日に本サイトのリニューアルをおこなった。リニューアル後のアクセス数（令和4年3月4日～3月9日）は、リニューアル前（令和3年4月1日から令和4年3月3日）の日平均と比べて約1.7倍に上昇しておりリニューアルの効果と考えられる。リニューアル後から間もないため、今後の動向に注視が必要である。



Job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））令和3年度改修の主な内容

適職探索機能の充実

- 簡易版適性テスト（Gテスト）
- 仕事能力プロフィール検索
- ポータブルスキル見える化ツール
- 適職探索の組み合わせ検索

検索機能の充実

- 仕事の内容で検索（得意とする仕事の内容、苦手とする仕事の内容）
- 仕事の性質で検索（重視する仕事の性質と避けたい仕事の性質に加え、できるだけ避けたい仕事の性質を追加）

職業情報の充実

- 仕事の内容データ（新規）
- 仕事の性質データ（追加）
- 一般的な就業形態データ（新規）
- 産業景況データ（新規）
- IT業界、金融・保険、医療・看護、事務、営業などの仕事を関連図等を用いて紹介する情報

関連サイトとの連携

- ハローワークインターネットサービスの求人情報との連携
- ハローワークインターネットサービスの公的職業訓練情報（ハロートレーニング）との連携

周知広報等の実施状況について

株式会社 博報堂

■ロゴの制作について

令和2年度に決定したサイトの愛称、「job tag」のロゴを制作した。好みや直感だけに左右されない、ピントの合ったロゴの開発を目指した。近年、世界的な企業・ブランドにおいても「個性」から「普遍性」への回帰気運が高まっていることにも留意して制作を行った。

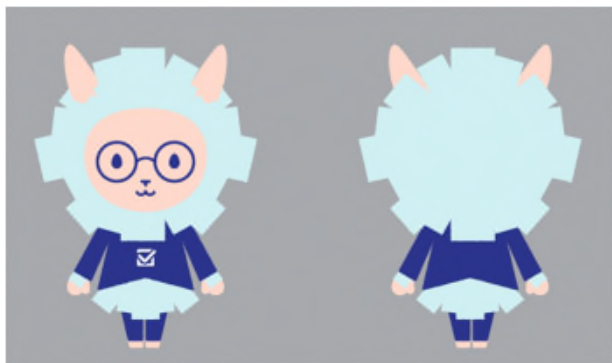
ロゴは、幅の狭いシャープなフォントで構成することで、視認性の高さを保ちつつ、欧文の愛称ならではの新しさ若々しさを表現。また、さりげなく組み込んだ「タグ」のイメージを、前傾にすることで、「仕事・職業」が生み出す前向きなエネルギーを表した。



■キャラクターの制作について

サイトのキャラクターを、ロゴと合わせて制作した。幅広い層に活用され、サイトの顔つきとなるように、長く使い続けられるキャラクターを目指した。

キャラクターは、タグの語源でもある、羊のもつれ毛から発想し、羊の毛並みをたくさんのタグづけで表現した。また、何かと迷う場面が多い求職者を導く存在として、手取り足取りサポートしてくる執事の要素を加えた。



【キャラクター名】
タグしつじ

【キャラクター設定】
さまざまな情報を提供する「job tag」の化身。ひつじでしつじな、ちょっとややこしいキャラ。
頭の周りの毛並みは、実は膨大な情報のメモ（タグ）になっていて、求職者が相談すると、すぐさま最適な情報を探し出してくれる。口調は執事らしく、丁寧。

プロモーション・パブリシティ実施

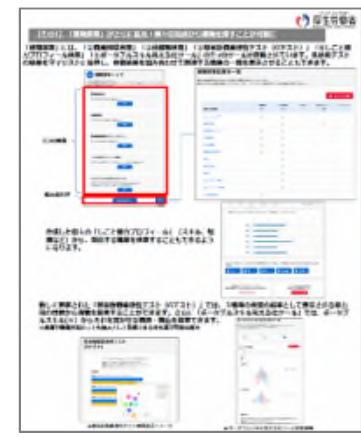
■全体概要

学生、転職希望者、企業の人事担当者、就職支援者それぞれに合わせて媒体とメッセージを組み合わせ、また、各ターゲットの活動時期も考慮し、多様な配信を行った。

	学生	転職希望者	企業の人事担当者	就職支援者
プレスリリース	学生向けメディア	ビジネス系メディア		
メディアタイアップ	マイナビ学生の窓口	ねとらぼ		
SNS	厚生労働省公式facebook、twitter			
リーフレット	A4ペラで作成しサイトに掲載			
インターネットバナー広告	転職希望者、企業の人事担当者、就職支援者が見ている媒体の広告欄に配信			

■プレスリリースについて

サイトのリニューアルオープンに合わせて、3/4（金）にプレスリリースを配信した。サイトのロゴとキャラクターが決まったことや、新機能などの説明を掲載し、さらに使いやすく頼れるサイトになったことを掲載した。※露出数24



■メディアタイアップについて

学生や転職希望者に向けて、サイトを使用した体験談を記事として掲載しました。同じくらいの年代の方が、サイトを使うことによって新しい発見ができたりした、ということに掲載することで、記事閲覧者の自分事化を促し、サイトへの関心を高めることを狙った。

マイナビ学生の窓口

【タイトル】自分に最適な職業を発見できる!? 就活をはじめる前に試しておきたい『職業情報提供サイト（日本版O-NET）』とは？

【掲載期間】2021年7月28日（水）～2021年9月21日（火）

【PV数】19,631PV

【記事内容】

大学生3人にオンラインインタビューを行い、生の声を配信しました。就職活動への不安や自分の将来についてなど、誰もが悩みを抱える話題から入り、実際にサイトを操作してみて感じたこと、よいところなどを読者と同じ目線から語っており、サイトを身近な存在と思えるよう工夫した。

ねとらぼ

【タイトル】自分に向いている職業を探せるサイト「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」で全く知らなかった仕事に出会えた日

【掲載期間】2021年9月27日（月）～2021年10月3日（日）

【PV数】16,739PV

【記事内容】

媒体のライターがサイト内の機能である「興味・価値観検査」を行い、表示された結果の中から気になる職業（運用・管理（IT））に就いている人の話を実際に聞きに行くという内容で構成した。自分の新しい可能性に気づいたり、知らなかった職業について考えるきっかけになることを訴求した。

プロモーション・パブリシティ実施

■SNS、リーフレット、インターネットバナー広告、その他について

SNS

タイアップ記事掲載時、サイト改修時に合わせて、厚生労働省の公式アカウント（Facebook、twitter）から配信。広く周知を図った。



リーフレット

サイトの入り口として使用できる、入門としてのリーフレットを制作し、サイトに掲載した。



インターネットバナー広告

サイトのリニューアルオープン後に、3/11（金）から3/24（木）までの2週間、WEB広告を配信した。
ターゲットを、「転職に興味がある方」「企業の人事担当者」「職業紹介事業の企業」とし、それぞれに合わせたメッセージを作成。サイズは、3サイズ用意し、パソコン、スマートフォンのどちらでも表示されるようにプランニングを行った。
※表示回数10,000,000インプレッション（想定）



その他（パンフレット、概要）

サイトに掲載している、パンフレット3種、概要を、サイトの改修内容に合わせて改訂した。



■写真・動画制作について

職業を表象する動画を新規に10本制作した。

【今年度、新規で作成した動画】

- ① 検査工（工業製品）
- ② 食品営業（食品メーカー）
- ③ 自動運転開発エンジニア（自動車）
- ④ 医療機器開発技術者
- ⑤ 風力発電のメンテナンス
- ⑥ 臨床開発モニター
- ⑦ キッキング作業員（PCセットアップ作業員）
- ⑧ フードデリバリー（料理配達員）
- ⑨ セキュリティエキスパート（デジタルフォレンジック）
- ⑩ セキュリティエキスパート（情報セキュリティ監査）



動画の制作にあたっては、独立行政法人 労働政策研究・研修機構から提供された職業情報データを元に構成し、ナレーション、テロップを作成。約60秒～90秒の動画に仕上げた。

動画は、「ヒューマンドキュメント」形式とし、リアリティを感じられるように実際に働いている場や職場環境の音声を含めるなど、臨場感のある動画となることを重視し、文章や数字では表現しづらい部分を補うことも狙った。

サムネイルの選定にあたっては、職業をイメージしやすく、興味が持てるような場面を選んでいく。

また、変更が必要となることを想定し、成果物として「動画（字幕・音声無）」と、「動画（字幕・音声付き）」の両方を納品する。

「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」活用促進事業

実施報告（在り方検討会での報告）

株式会社野村総合研究所

2022年3月

NRI

Share the Next Values!



概略

ハローワーク等において実施した、求職者向けの本サイトに関する実証検証では、

1 求職者は、就労経験の有無に関わらず、興味・価値観検査などにより、改めて振り返りを行い、自己理解・職業理解を深めることができた。

一方、今後、本サイトの効果拡大、活用促進に向けて、

2 希望職業につくために必要なスキル能力を分析する機能などについて利用が少なく、操作理解のための丁寧な説明、支援が求められる。

また、就労経験が豊富な求職者・労働者の活用に向けて、

3 ポータブルスキル見える化ツールなど新機能がリリースされ、新たな利用者層の拡大が期待される。これら機能の周知、検証が必要である。

なお、ジョブ型を志向する労働市場の醸成にむけては、労働者個人を支援するだけでなく

4 企業も生産性向上のため人材活用、仕事の進め方を改善する必要があり、そのために用意した機能の活用、検証も重要である。

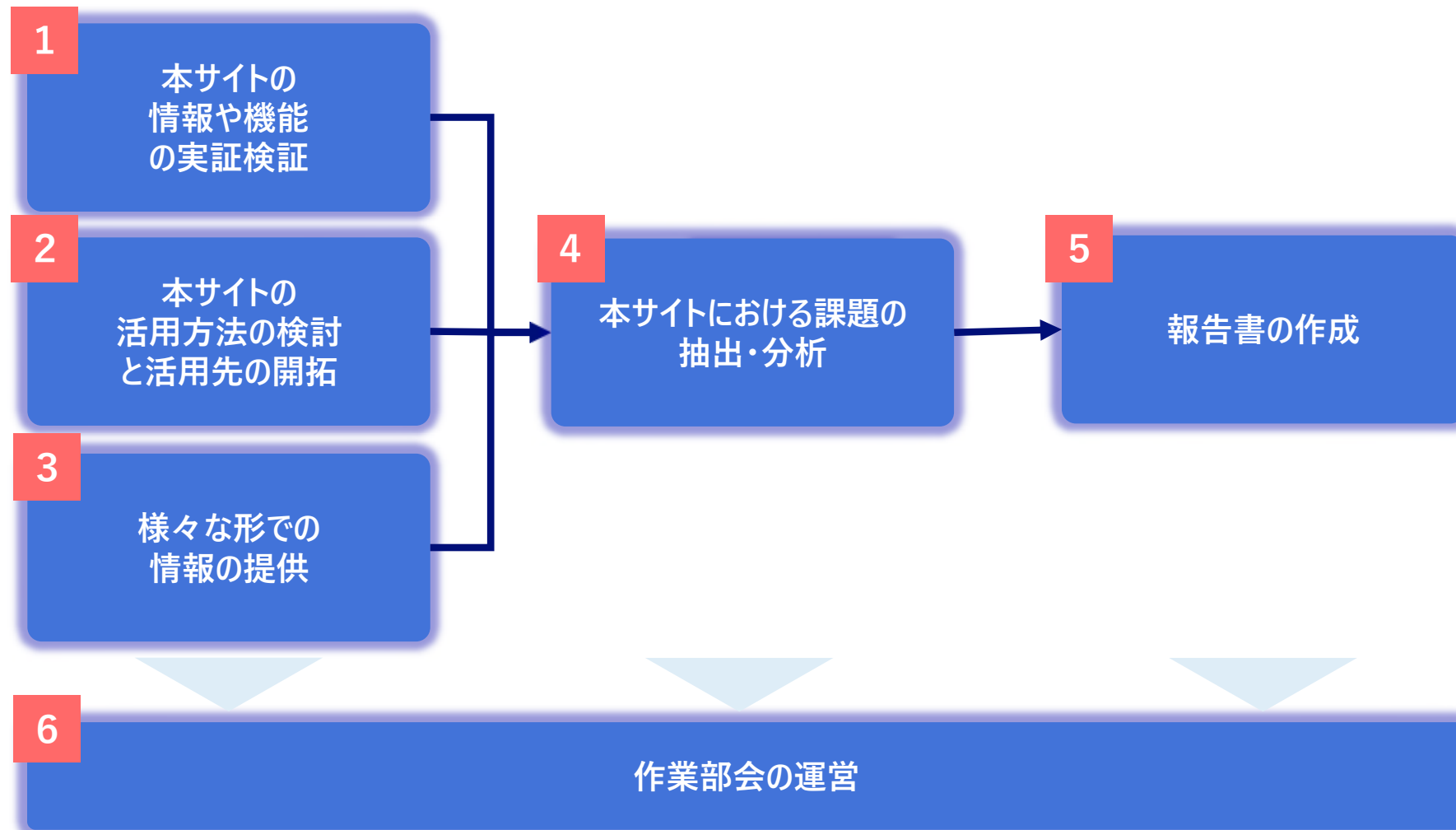
※「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」を、本書では「日本版O-NET」若しくは「本サイト」と略して記載



1. 実施概要

本事業の作業構成

■本事業では下記 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ の6つの活動を実施した。



※本サイトのポテンシャルの確認と活用促進を図るため、上記の実証検証や活用方法の検討の結果に加え、本サイトを活用したキャリアコンサルタントなど支援者にヒアリングも行い、総合的に分析して、課題抽出と対策検討を実施した。

1. 実施概要

全体スケジュール

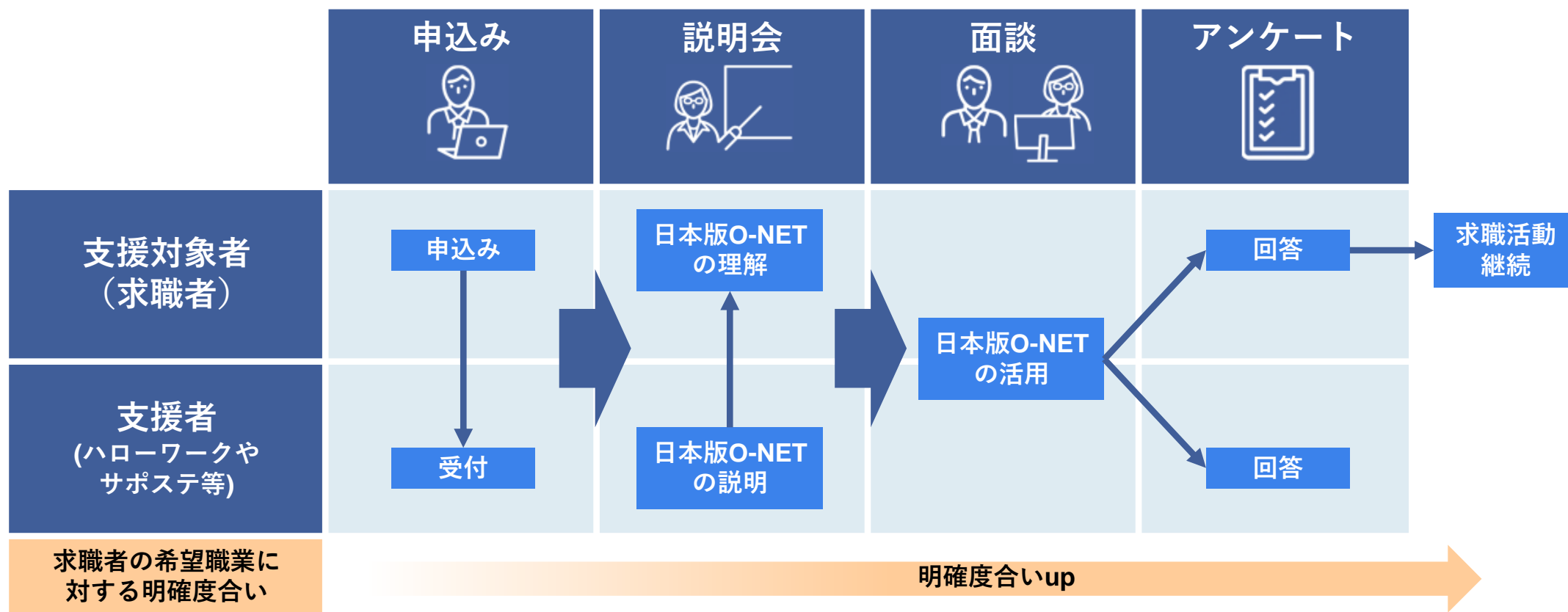
タスク		2021年										2022年		
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
マイルストーン		▼プロジェクト開始		第1回部会 ○							中間報告 第2回部会 ○		最終報告 第3回部会 ○	
6. 作業部会の運営		委員への参加依頼 ⇔	開催準備 ⇔						開催準備 ⇔			開催準備 ⇔		
1. 本サイトの情報や機能の実証検証	ハローワーク	実施計画	実施依頼・事前説明											
	サポステ 訓練校等			調査項目の設計・実施準備										
2. 本サイトの活用方法の検討と活用先の開拓	キャリア育成 団体等	実施内容の検討 ・実施準備		キャリアコンサルタント等 へのヒアリング					普及活動（実証）の実施					
										活動結果の取りまとめ				
3. 様々な形での情報の提供	職業俯瞰図													
	キャリアター 支援ガイド	作成項目の設計												
									情報収集・資料作成					
4. 抽出した課題の分析														
										課題の抽出・分析		分析結果のレビュー		
5. 報告書の作成														
											報告書（閲覧用）の作成		最終報告書の作成	

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証）

実証検証のフロー

■ 実証検証フロー

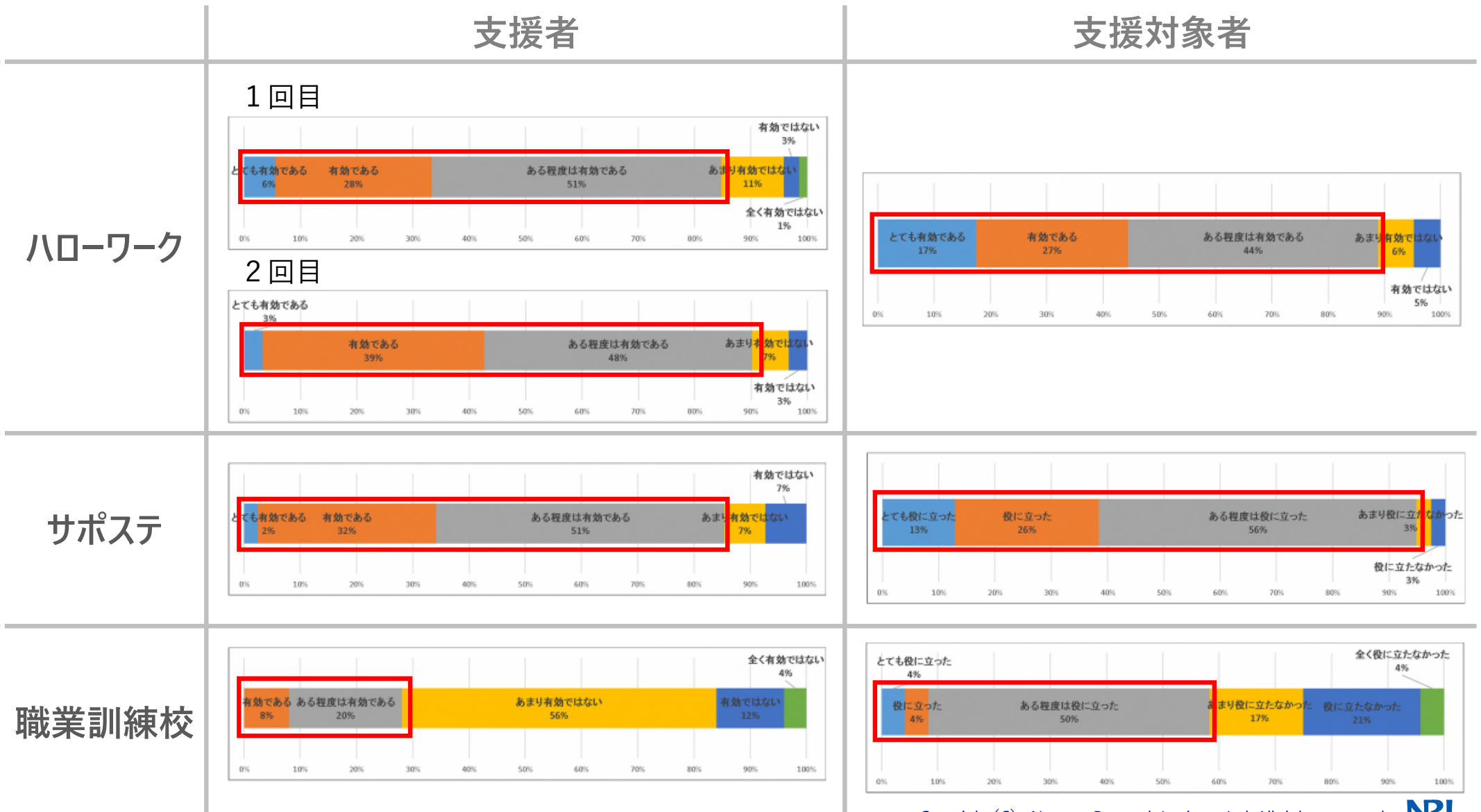
- 本サイトを活用したキャリアコンサルティングは、各支援対象者に対して最低1回以上実施した。
- 本サイトを活用したキャリアコンサルティングは、原則、個別面談の形態で対面・リモートで実施した。
- 支援者・支援対象者双方にアンケート調査を実施させていただいた。
- 一部支援者には別途、本サイトの活用ノウハウを支援者相互で共有いただく目的でのヒアリング（経験交流会）を実施させていただいた。



2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証／結果概況）

ハローワーク・サポステでは8割以上が「有効」と回答した一方、職業訓練校では支援対象者の就きたい職業が決まっていたため、「有効」と回答した方はそれよりも少なかった。

■ 有効かどうかの設問



2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証／結果概況）

ハローワーク・サポステ・職業訓練校すべてにおいて「興味・価値観検査」が最も活用された。

■ 最も活用された機能と活用されなかった機能

	ハローワーク	サポステ	職業訓練校
最も活用された機能	<ul style="list-style-type: none">● 興味・価値観検査	<ul style="list-style-type: none">● 興味・価値観検査	<ul style="list-style-type: none">● 職種カテゴリー検索● 興味・価値観検査
最も活用されなかった機能	<ul style="list-style-type: none">● アクセスランキング● 産業別検索	<ul style="list-style-type: none">● キャリア分析● マイリスト	<ul style="list-style-type: none">● マイリスト● 色々な切り口から検索
備考	興味・価値観検査が活用された一方で、自己プロフィール設定やキャリア分析機能などの活用があまりされなかった印象が大きい。		

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証／結果概況）

職業選択の幅が広がった等の理由で高評価だった一方、検索していた職業の求人情報を提示して欲しいという意見も多かった。

■ アンケート自由回答・経験交流会でのご意見の概況（多かった意見）

● 全体

- 良かった点
 - 情報量が多い。
 - 職業選択の幅が広がる。
- 悪かった点
 - 情報量・機能が多過ぎて良く分からない。
 - HWISで最初から検索し直さなければならない。
 - 面談の場で使うには時間がかかる。

● ハローワーク

- 職業選択の幅が広がった等の理由で全体的に高評価。
- 若年層に対し「興味・価値観検査」は自己肯定感を上げることができ有効。
- 中高年層に対し「興味・価値観検査」で現実的ではない（就ける可能性のない）職業が出てきてしまう。
- 検索していた職業の求人情報を提示して欲しい。

● サポステ

- 職業選択の幅が広がった等の理由で全体的に高評価。
- 若年層に対し「イメージ検索（地図）」、「興味・価値観検査」、「動画」が有効であった。
- 病気や障害を持っている人に合う職業があまりないため、そういった人への活用は難しい。
- 「やりがい」など働いている人の声があると良い。

● 職業訓練校

- 全体的に低評価。
- 就きたい職業について知りたい情報が不足している。
- 就きたい職業が決まっているので、次の段階として求人情報や実際の労働市場情報を求めるが、思うような情報が手に入らない。

2. 実施内容（本サイトの活用方法の検討と活用先の開拓）

本サイトのキャリアコンサルタントへの周知

■ 実施内容

- キャリアコンサルタントへの周知が重要であるため、キャリアコンサルタントへの普及促進策を実施した。

本サイトをカリコンの補助 ツールとして定着を図る方法

キャリアコンサルタントの養成機関※1への周知



教材への掲載



養成機関での講義

キャリアコンサルタントの登録団体※2への周知



更新講習への登録



説明会の実施

小学校、中学校、高校、
専門学校、大学※3

学生



キャリア教育
就職支援

ハローワーク
民間需給調整機関※4

求職者



職業理解支援
キャリアチェンジ支援

企業、
研修機関

中高年従業員



セカンドキャリア支援

キャリアコンサルタント、
キャリアセンター職員、
企業人材開発担当 等



500職業の定性情報

※3 キャリアコンサルタント、
キャリアセンター職員、
企業人材開発担当等含む

※4 先行して本サイトの周知、
活用促進を図るべき
機関・組織

※1 キャリアコンサルタント資格の未取得者が対象、 ※2 キャリアコンサルタント資格の既取得者が対象

2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

職業関連図の作成

■ 実施内容

- 本サイトのデータベースで、仕事の内容や仕事の性質、タスクなどの情報から分野ごとの特徴を抽出し、整理・分類をした。
- 情報関係分野、医療看護関係分野については、令和2年度の「職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）」の民間活用促進事業」などでも検討された資料をたたき台として見直しをした。
- その他の分野については、業種横断的に行われている共通的な仕事の内容や仕事の性質、タスクなどの情報を整理した。

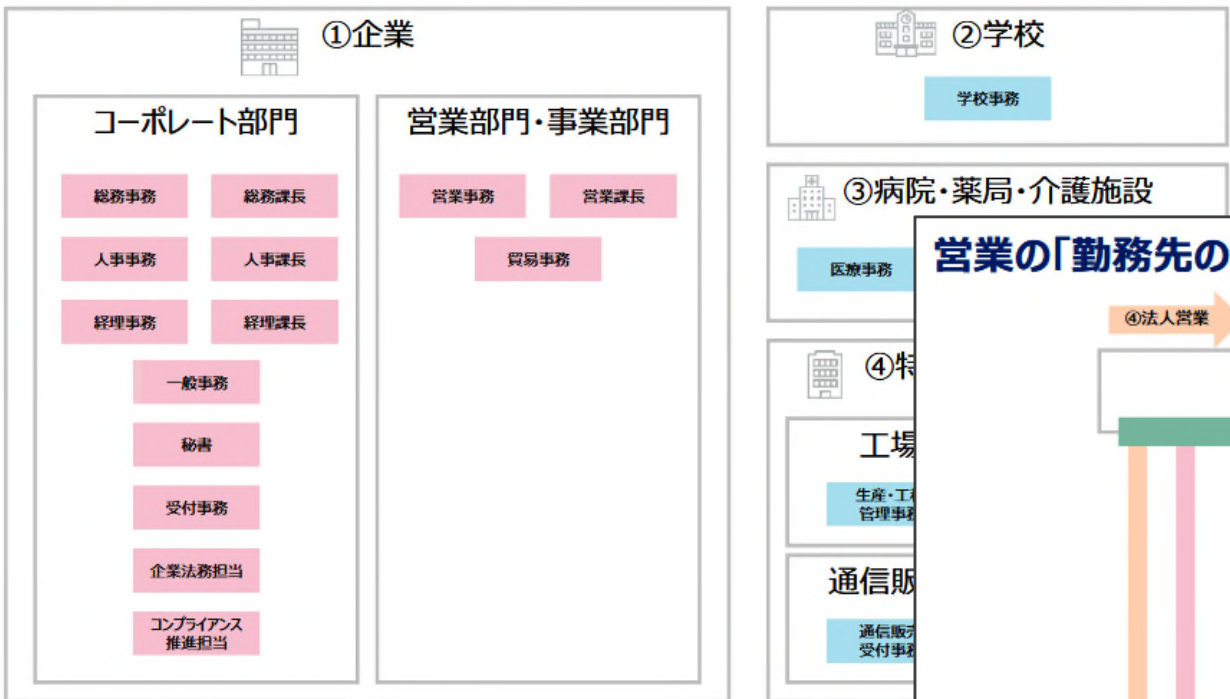
作成資料	内訳	内容
職業関連図	事務に関連する職業	昨今注目されるテーマや複数の業種で横断的視点での職業選択の需要があることが分かったため、様々な切り口の職業俯瞰図を作成した。
	営業に関連する職業	
	医療・看護に関連する職業	
	金融に関連する職業	
キャリアラダー (職業のキャリアラダーとキャリアチェンジの可能性)	IT	ITの分野の職業のうち、未経験者が入職しやすい職業を起点に、その職業におけるキャリアラダーと、そこからキャリアチェンジできる可能性のある職業及び各職業やレベルにおいて必要となる資格をマッピングした資料を作成した。

2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

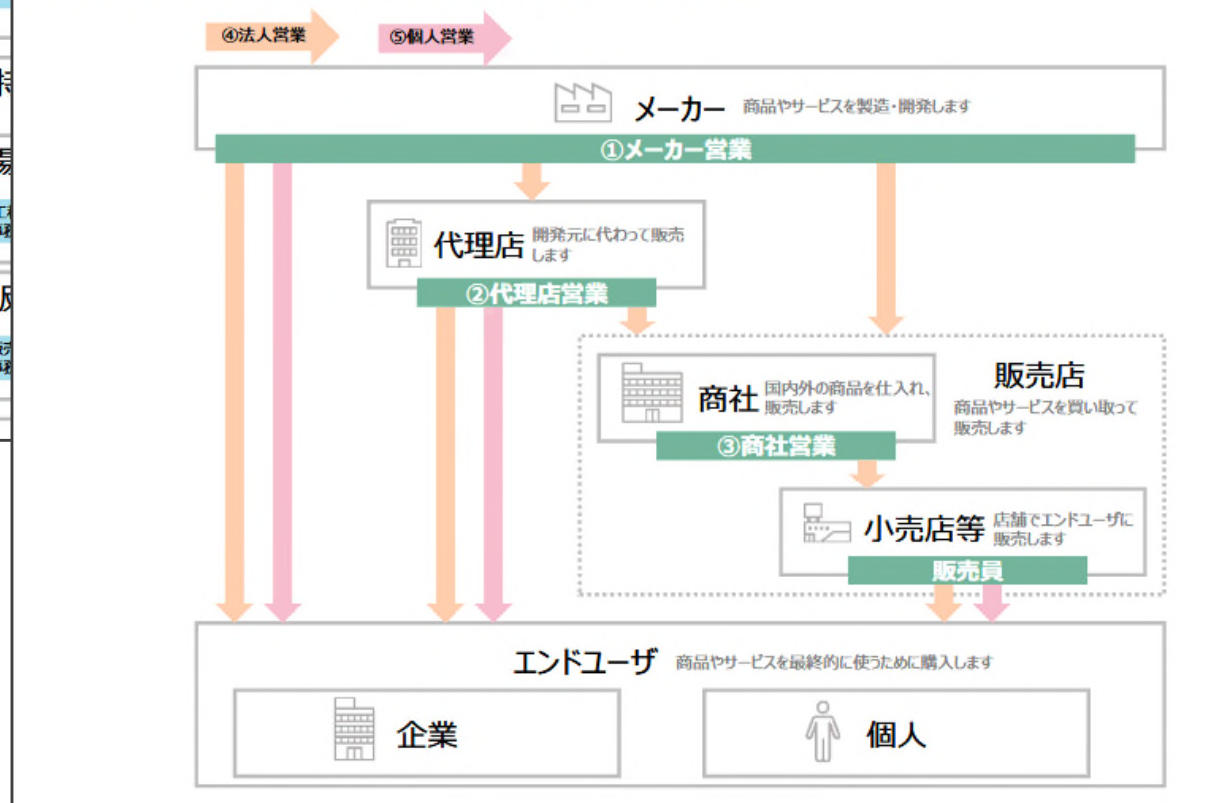
事務・営業関連職業の紹介

事務関連職業の種類

下記の図に記載の職業は、日本版O-NETに掲載されている職業です。



営業の「勤務先の企業形態」と「対象顧客」



2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

看護・医療関連の職業

看護師及び看護関連の職業

看護師とは、厚生労働大臣の免許を受けて、
傷病者や妊産婦に対して、療養上の世話や診療の補助を行う職業です。

看護師

仕事の内容 医師・歯科医師の指示の下、病院・診療所・訪問看護ステーションなど、様々な場で医師・歯科医師の診療の補助、療養中の生活の援助をします。

就業するには？ 必要な教育を受けたのち、国家資格を取得します。

更にキャリアアップ 必要な条件を満たした上で審査に合格すると、特定の領域について、熟練した看護技術と高度な知識を用いて水準の高い看護と実践力をもつ看護師として活躍できます。

特定行為研修修了者

✓ 特定の医行為について、医師又は歯科医師の判断を待たずに手順書に基づいて特定行為を実施します。

認定看護管理者

✓ 医療機関の管理者や訪問看護ステーション所長など、質の高い看護を提供するための組織管理を行います。

専門看護師

✓ がん看護、老人看護等13の分野において、実践・相談・調整・倫理調整・教育・研究を行います。

認定看護師

✓ 糖尿病看護、皮膚・排泄ケア等19の分野において、実践・指導・相談を行います。

准看護師

仕事の内容 医師・歯科医師又は看護師の指示の下、病院・診療所・訪問看護ステーションなど、様々な場で医師・歯科医師の診療の補助、療養中の生活の援助をします。

就業するには？ 必要な教育を受けたのち、都道府県知事の免許を取得します。

看護師資格が必要

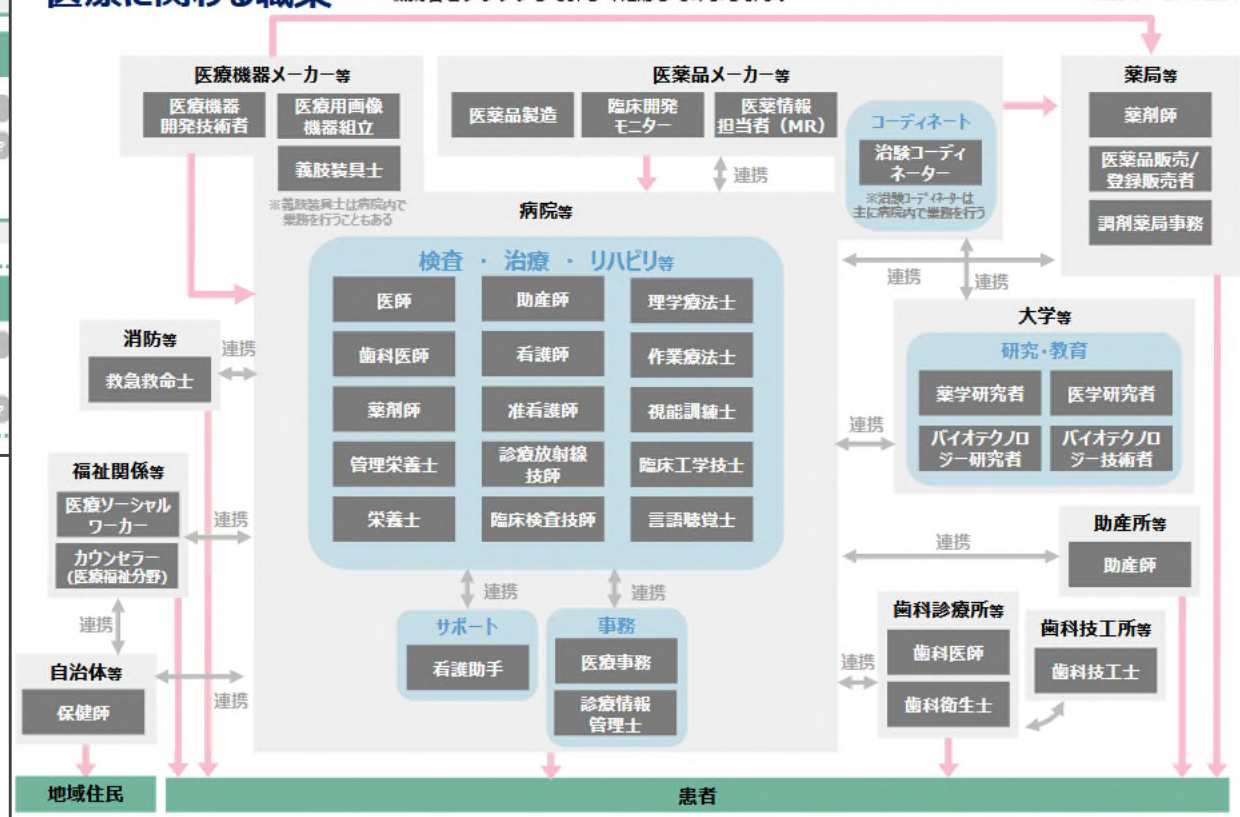
保健師

仕事の内容 主に自治体で地域住民の健康をサポートします。

就業するには？ 必要な教育を受けたのち、看護師国家資格の取得と併せて、国家資格を取得

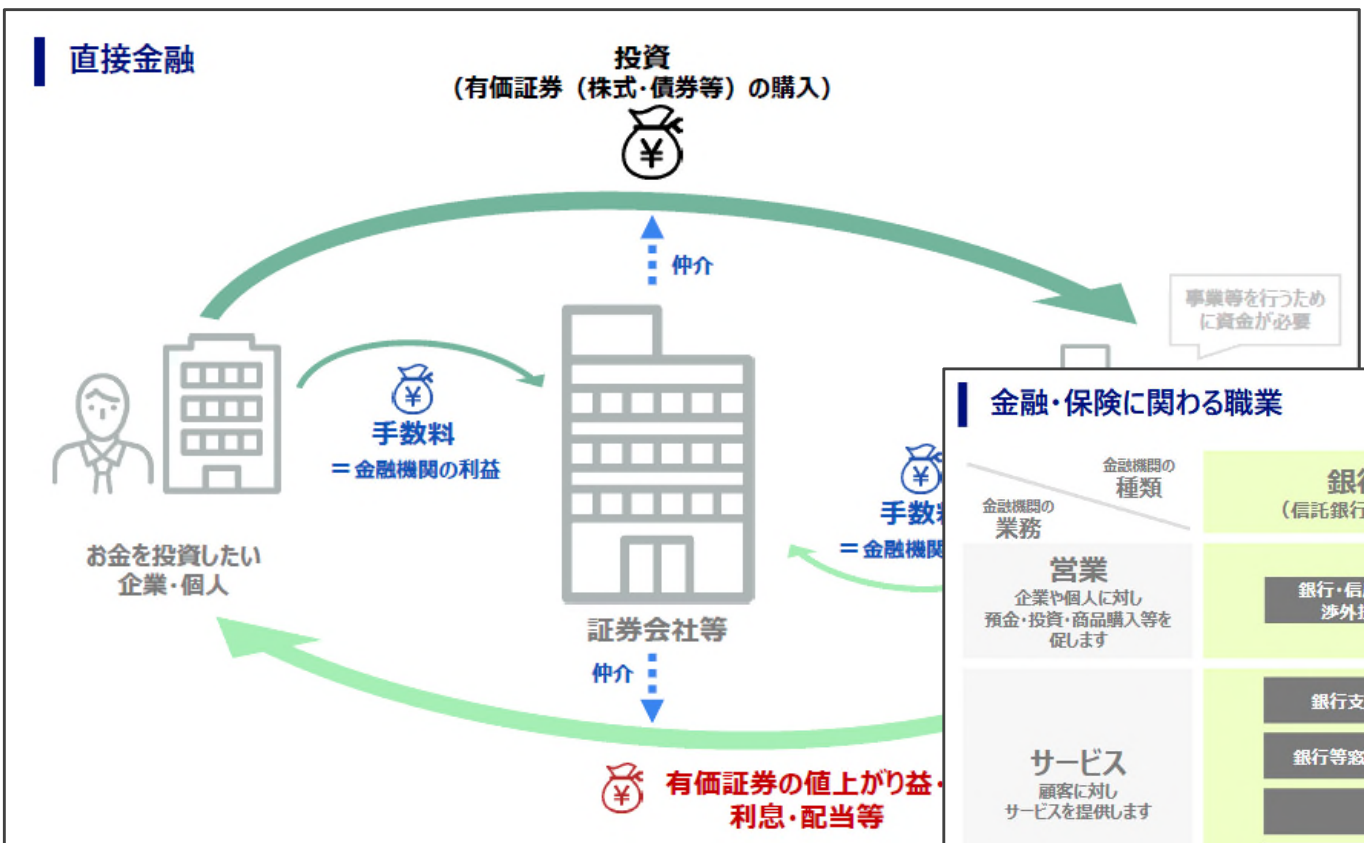
医療に関わる職業

所風先は一例であり、この限りではありません。気になる職業があったら、職業名をクリックして詳しく確認してみましょう。



2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

金融・保険に関わる職業



金融・保険に関わる職業

金融機関の 種類 金融機関の 業務	銀行 (信託銀行を含む)	保険 (アセットマネジメント事業を含む)	証券 (アセットマネジメント会社を含む)
営業 企業や個人に対し 預金・投資・商品購入等を 促します	銀行・信用金庫 渉外担当	保険営業 (生命保険、損害保険) 代理店営業 (保険会社)	証券外務員
サービス 顧客に対し サービスを提供します	銀行支店長 銀行等窓口事務	損害保険事務	証券アナリスト
資金運用 預かった資金や 自社資金の 運用を行います	独立系ファイナンシャル・アドバイザー (IFA) ファイナンシャル・プランナー	ディーラー ファンドマネージャー	トレーダー*
分析・研究 自社資金の運用、 自社商品開発のための 分析・研等を行います	アクチュアリー エコノミスト		

*日本版O-NETには職業として掲載されていません。

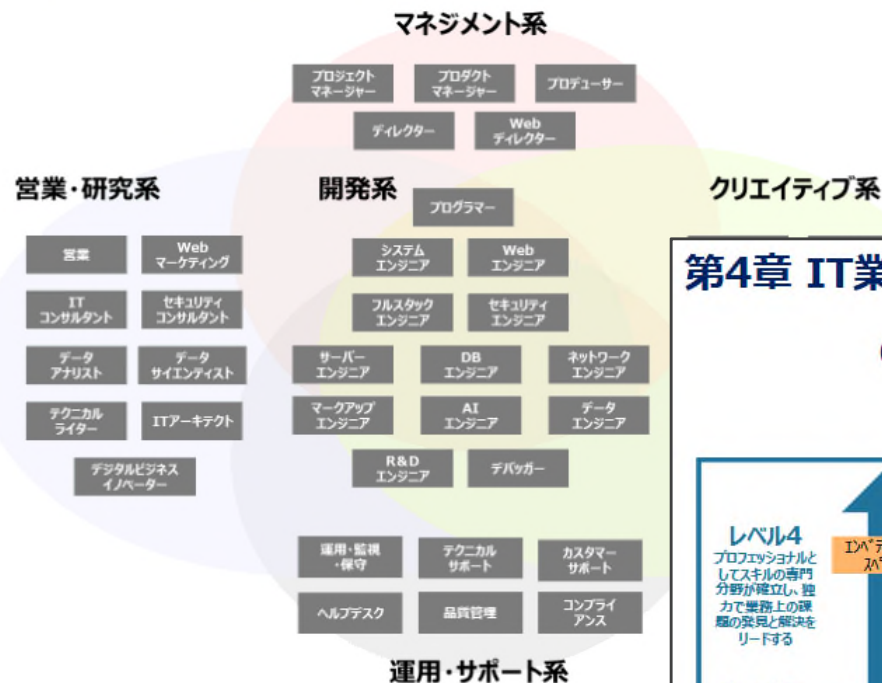
2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

ITの仕事

第1章 IT業界の特徴

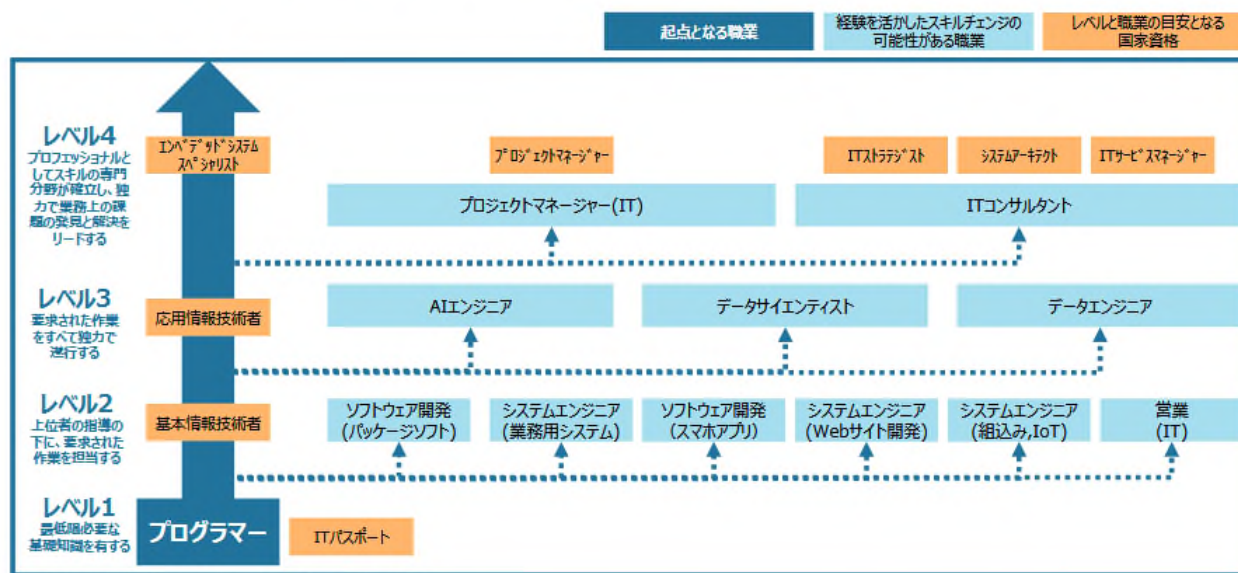
IT分野の主な職種

- IT分野の裾野は広く、様々な職種が相互に連携してビジネスを進めています。



第4章 IT業界で働くためには

(参考) 「プログラマー」のレベルとスキルチェンジの可能性の一例



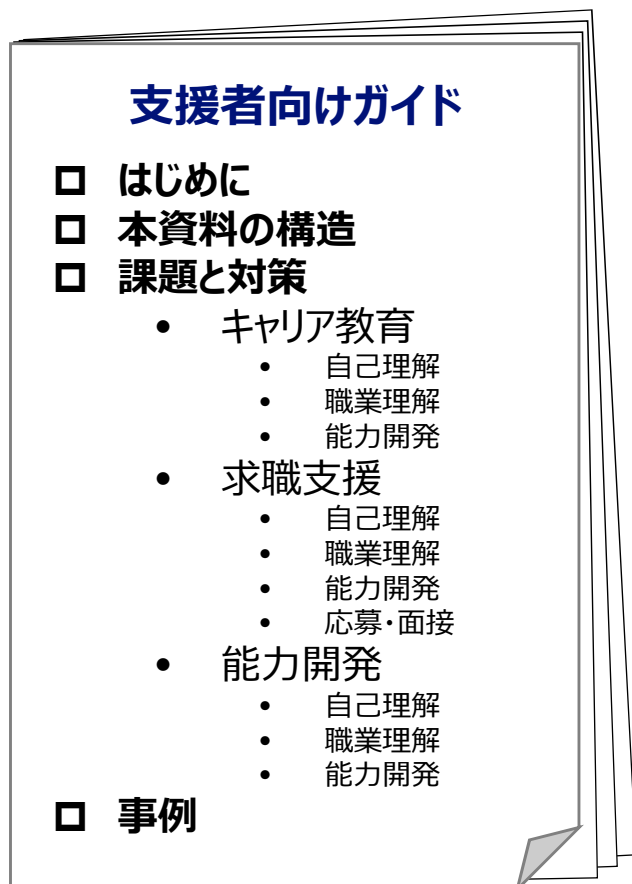
※レベルの定義は、IPA「ITスキル標準早わかり-人材育成への活用-」より引用

2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

活用ガイドの作成・更新

■ 実施内容

- 令和2年度の「職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）」の民間活用促進事業で作成した求職ガイド・求人ガイドについて、令和3年度に構築された新機能の反映などを行い更新した。
- 本事業での実証検証の結果などを踏まえ、キャリアコンサルタント等支援者のための支援者向けガイドを作成した。



1. 本資料の構造		2. 課題と対策			3. 事例		
		2.1 キャリア教育	2.2 求職支援	2.3 能力開発			
1. 1 課題と対策一覧							
本資料では、学生等に対する「キャリア教育」のシーン、求職者に対する「求職支援」のシーン、キャリアアップ等を目指す相談者に対する「能力開発」のシーンごとに、job tagを活用したキャリアコンサルティングを行う上で、「自己理解」、「職業理解」、「能力開発」、「応募・面接」という4つの課題を設定し、それらに対する対策とその対策で活用できるjob tagの機能を紹介しています。							
キャリア教育		求職支援 就労経験なし ● 就労経験あり ● 未経験職業希望 ● 経験職業希望 ●		能力開発			
課題1 自己理解							
対策1	興味や価値観を明確化し、目指す方向を確認する。	キャリア教育	求職支援	能力開発			
対策2	経験を棚卸し、能力を整理する。		求職支援	能力開発			
対策3	ポータブルスキル・能力面の特徴を明確化する。		求職支援	能力開発			
対策4	優先して考慮すべきことを整理する。		求職支援				
課題2 職業理解							
対策1	職業の分類から職業を発見する。	キャリア教育	求職支援				
対策2	興味・スキル・知識等から職業を発見する。	キャリア教育	求職支援				
対策3	興味のある職業について知る。	キャリア教育	求職支援				
対策4	業界・職業間の関連性について知る。	キャリア教育	求職支援	能力開発			
課題3 能力開発							
対策1	能力の過不足を確認する。	キャリア教育	求職支援	能力開発			
対策2	訓練を検索する。		求職支援	能力開発			
課題4 応募・面接							
対策1	求人を検索する。		求職支援				
対策2	自分の能力等を言語化し、アピールポイントを整理する。		求職支援				
対策3	面接時・内定時に必要な情報を確認する。		求職支援				

2. 実施内容（本サイトにおける課題の抽出・分析）

支援場面ごとの本サイトの活用

■ 分析結果

- 実証検証の結果などをもとに、支援場面での本サイトの有効な活用方法を整理した。

支援場面	課題	課題への対応（案）
全般	情報量が多く、職業選択の幅が広がるという評価の声がある一方で、以下の課題がある ・情報量・機能が多過ぎる。 ・面談の場で使うには時間がかかる。	・活用場面、活用者のタイプに則した使い方、活用事例を提示して、そこを閲覧いただくことで、必要な情報・機能を利用いただくこと ・面談前もしくは面談後に支援対象者が自ら操作できるよう使い方情報を提示し、助言すること ・ただし、キャリアコンによる支援を受けながら使うほうが望ましい機能には、その旨表示をつけること
ハローワーク	若年層に対し「興味・価値観検査」は自己肯定感を上げることができ有効などの評価の声がある一方で、以下の課題がある。 ・中高年層に対し「興味・価値観検査」の結果が現実的ではない（就ける可能性のない職業が出てきてしまう）。 ・検索していた職業の求人情報を提示して欲しい。	・「興味・価値観検査」の結果（30個の適職情報）をさらに「仕事の性質」での検索などで絞り込みすることがしていただくことを紹介すること ・ホワイトカラー職種の中高年者向けのポータブルスキル見える化ツールなどを紹介すること ・検索条件の情報を引き継いだままハローワークインターネットサービスの求人情報を検索できることを紹介すること
サポステ	若年層に対し「イメージ検索（地図）」、「興味・価値観検査」、「動画」が有効などの評価の声がある一方で、以下の課題がある。 ・病気や障がいを持っている人に合う職業があまりなく、そういった人への活用が難しい。 ・「やりがい」など働いている人の声があると良い。	・「仕事の性質」「仕事の内容」などでの検索で障がい者等に合う職業を探していくと同時に、障がい者等に合う職業情報の掲載の検討をすすめること。 ・「しよくばらば」などで就労情報を提供する他システムと連携した活用をすすめること。
職業訓練校	全体的に低評価であり、理由は以下の通り。 ・就きたい職業について知りたい情報が不足している。 ・就きたい職業が決まっているので、次の段階として、求人情報や実際の労働市場の情報を求めるが、思うような情報が見られない。	・職業情報のみならず、職業関連図など、業界単位での俯瞰情報、その業界に入職後のキャリアパスなどの充実が図られており、その紹介をすること。

具体的な支援場面を想定した支援ガイドの作成、入職後のキャリアパスの検討に資するキャリアラダーなどの作成、ある程度の就労経験を有する中高年向けのポータブルスキル見える化ツールの紹介などが、本サイトの活用促進に資するものとする。

2. 実施内容（本サイトにおける課題の抽出・分析）

求職者のタイプごとの本サイトの効果的な活用

■ 分析結果

- 実証検証の分析結果をもとに、支援者向けガイドを作成した。

支援場面		キャリア教育	就労支援			能力開発
			学生	経験なし	経験職にこだわらない	
自己理解	興味や価値観を明確化し目指す方向を確認する。	興味・価値観検査を活用し結果を経験・エピソード等で振り返る。	●	●	●	●
	経験を棚卸し能力を整理する。	経験した職業について職業検索を活用しスキル能力等を確認する。	—	—	●	●
	ポータブルスキルを明確化する。	ポータブルスキル見える化ツールを活用し結果を経験・エピソード等で振り返る。	—	—	●	●
	優先して考慮すべきことを整理する。	求職ガイドのワークシートを活用し優先して考慮すべきことを整理する。	—	●	●	●
職業理解	職業の分類から職業を発見する。	テーマ別、産業別など興味ある分野での職業検索を活用する。	●	●	●	—
	興味・スキル・知識等から職業を発見する。	スキル・知識での職業検索や興味・価値観検査などを活用する。	●	●	●	—
	興味のある職業について知る。	興味のある職業の情報を検索し動画、仕事の内容などの説明を閲覧する。	●	●	●	—
	業界・職業間の関連性について知る。	業界関連図を活用し関連する職業、キャリアパスなどを把握する。	●	●	●	●
能力開発	能力の過不足を確認する。	キャリア分析、職業能力チェック、ポータブルスキル見える化ツールを活用する。	●	●	●	●
	訓練を検索する。	訓練検索を活用し「公共職業訓練」、「教育訓練給付対象講座」、「マナパス」の職業訓練を検索する。	—	●	●	●
応募・面接	求人を検索する。	求人検索を活用しハローワークインターネットサービスの求人情報を検索する。	—	●	●	●
	自分の能力等を言語化しアピールポイントを整理する。	職業情報、キャリア検索、職業能力チェック、興味価値観検査などを活用する。	—	●	●	●
	面接時・内定時に必要な情報を確認する。	求職ガイドを活用し応募書類作成や面接のポイントやアドバイスを確認する。	—	●	●	●

「●」は本サイトの活用効果が特に期待できる、「—」は本サイトの活用効果が期待できない、又はあまり期待できない。

3. 今後に向けた課題

今後の活用促進に向けて対応を検討すべき事項

- 求職者向けに本サイトの活用セミナーを開催する。
- 興味・価値観検査だけでなくキャリア分析などの分析機能の活用を促進する。
- 対象者タイプ別のメニュー、内容を充実させる。
- キャリコンによる支援を受けながら使うほうが望ましい機能に表示をつける等を行う。
- 「ポータブルスキル見える化ツール」など新機能のユーザビリティを向上させる。
- 障がい者、子育て中の女性、外国人等配慮が必要な求職者への活用促進を検討する。
- 学校教育で活用する。
- 企業向け機能の活用促進に向けた本サイトの活用セミナーを開催する。
- 需給調整機関での求人開拓での活用を促進する。
- デジタル人材、IT人材のリテラシー情報を充実させる。
- 活用ガイドの充実、更新を行う。
- ジョブ・カード制度総合サイトとの連携を行う。

以上

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）
サイト運営方針書

令和 4 年 3 月版

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	10
(4) AI・ビッグデータ等の活用	14
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	17
(1) 継続的な改善活動の実施	17
(2) 広報・啓発活動の実施	18
5. 課題解決の取り組み時期と優先順位	20

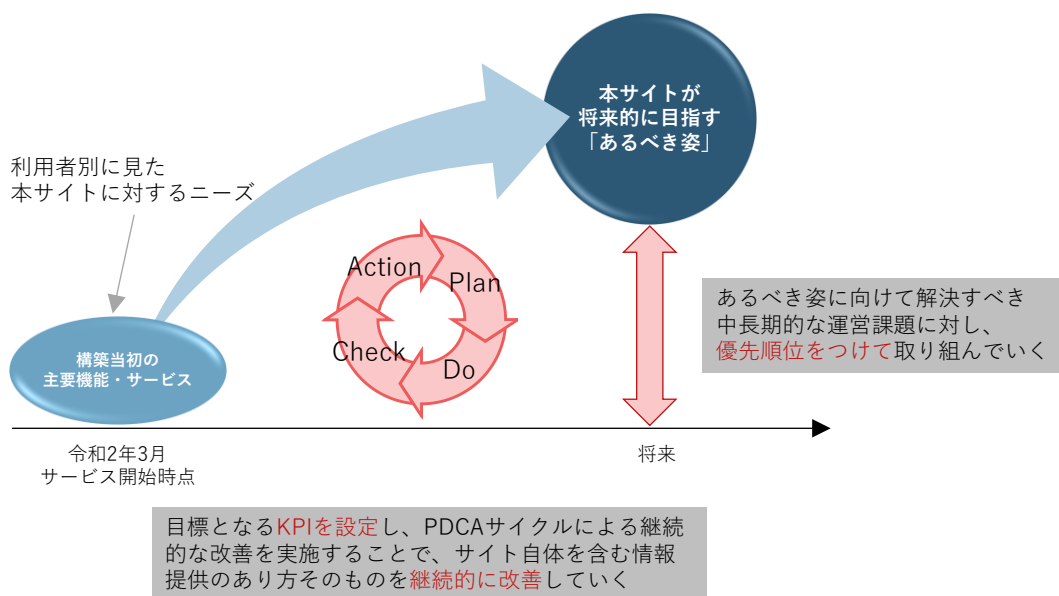
1. サイト運営方針書の位置づけ

「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）」（以下「本サイト」という。）を構築し、求職者等が自らの能力・適性に合った職業選択、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、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、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。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、具体的で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。

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。

→令和2年度においては、ハローワークの統計データから求人賃金や有効求人倍率の提供を行った。

令和3年度においては、一般的な就業形態のデータを追加した。また、景気の変動が雇用に及ぼしている影響や今後の見通し（労働経済動向調査）、経済活動の主要部分を占める企業活動の把握（法人企業景気予測調査）を活用した情報提供を行った。

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とわかるようにする。

→令和3年度においては、資格等の取得によるキャリアパスの道筋が比較的明確であるIT業界等に関する情報提供の中でトピックス的にキャリア展開に係る情報提供を実施した。

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。

→令和2年度においては、ハローワークの統計データから求人賃金や有効求人倍率の提供を行った。[再掲]

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。

→毎年度 10 程度の新規職業を追加している。

また、令和 2 年度に、職業解説中の専門用語に用語解説を追加した。

数値情報については、令和 3 年度においては仕事の内容や一般的な就業形態を新たに追加するとともに、仕事の性質への項目の追加、スキルの数値の更新等を実施した。

(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、「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。

→令和 2 年度においては「仕事の性質」による検索機能や地図からの検索機能を追加した。

令和 3 年度においては「仕事の性質」による検索機能を充実させるとともに、「仕事の内

容」による検索機能を追加した。

令和4年度においては、タスク情報を対象としたフリーワード検索機能や賃金や有効求人倍率からの検索機能を追加する予定である。

表 令和3年度末時点で実装している検索機能

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
イメージ検索（地図）	地図のイラストから直感的に選択
仕事の性質で検索	重視する、できるだけ避けたい、避けたい仕事の性質から該当する職業情報を表示して選択
仕事の内容で検索	得意とする、苦手とする仕事の内容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。

今後は、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。

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。

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。

→令和3年度においては、これまで収集した利用者の検索結果等のデータから表記ゆれや同義語、言い換え等をシステム側で処理するあいまい検索の見直しと自然言語処理の改善を進めた。

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。

→令和2年度においては、「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した。

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、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。

→令和2年度においては、興味及び仕事価値観検査とこれによる職業検索結果の表示を可能とした。

令和3年度においては、簡易版適性テスト（Gテスト）やポータブルスキル見える化ツールを提供し、あわせて各検査の結果を組み合わせ関連する職業を表示することを可能とした。

令和4年度においては、簡易版適性テスト（Gテスト）の更なる充実を予定している。

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。

→令和4年度においては、企業における人材募集や採用活動、社内教育・社内人事管理、社内業務整理等の業務における有用性があるかどうか等に係る実証事業を実施する予定。

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。

→令和2年度においては、公的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実施した。

令和3年度においては、公的職業訓練検索サイトへ関連する分野で連携し、訓練結果を表示できるようにするなどさらなる連携を図った。また、大学等における学び直し講座情報等を検索できる「マナパス」から、一部の正規課程・履修証明プログラムにおいて当サイトの職業情報との情報連携を実施した。

令和4年度においては、当サイトからマナパスへ資格情報等から連携できるようにする予定である。

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・

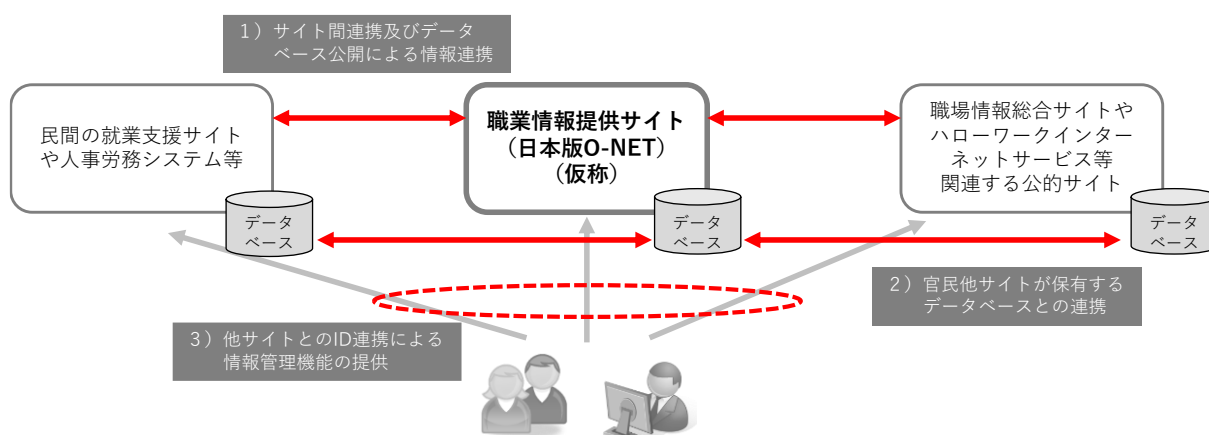
カードの職務要件項目や能力要件項目と本サイトのスキル、知識等の項目との共通言語化など、厚生労働省等が運営する公的サイト・データベースとは可能な部分について検討を進めていく。

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。

→令和2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した。

令和4年度においては、ジョブ・カードの作成に際して、本サイトの情報を参照できるようにする等のサイト連携を予定している。

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給付制度情報管理・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、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。

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）	<ul style="list-style-type: none"> ・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【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【対応済み】 	<ul style="list-style-type: none"> ・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）	<ul style="list-style-type: none"> ・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【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一覧を表示する【対応済み】 ・ハローワークインターネットサービスから、本サイトの職業情報を参照できるようにする【次年度以降】 	<ul style="list-style-type: none"> ・リンク ・画面連携 ・画面連携 （未定）
ジョブ・カード制度総合サイト マイジョブ・カード（構築中） （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・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【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【対応済み】 ・マイジョブ・カードに、本サイトのマイリスト情報を保存し参照できるようにする。【次年度以降】 ・マイジョブ・カード側から、本サイトの職業情報を参照できるようにする。【次年度以降】 	<ul style="list-style-type: none"> ・画面連携 ・リンク （未定） （未定）
マナパス （文部科学省）	<ul style="list-style-type: none"> ・本サイトとマナパスの関連ページにリンクを貼る【対応済み】 ・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】 	<ul style="list-style-type: none"> ・リンク （未定）
ポータブルスキル見える化ツール（職業能力診断ツール） （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・ツールを本サイト上に搭載【対応済み】 	
教育訓練給付制度情報管理・検索システム （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・本サイトの関連ページにリンクを貼る等【対応済み】 ・本サイトの職業情報から求められる資格等で連携し、関連する教育訓練給付対象講座を検索できるようにする【次年度以降】 	<ul style="list-style-type: none"> ・リンク （未定）
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。

→令和3年度においては当サイトから職業分類で連携してハローワークインターネットサービス

スの求人検索結果を表示できるよう連携を実施した。また、ポータブルスキル見える化ツール（職業能力診断ツール）を本サイトに搭載した。

令和4年度については、ハローワークインターネットサービス、マイジョブ・カード（ジョブ・カードのデジタル化推進に向け構築中であるサイト）、マナパスとの更なる連携を予定している。[一部再掲]

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有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。

→令和4年度においては、マイジョブ・カード（現在構築中）において本サイトのマイリスト情報を保存できるようにする予定である。

（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に検討を進めていく。

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。
ディジジョンツリー分析	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、本サイトを經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。

→令和3年度においては、把握した情報を分析し、フリーワード検索等の機能改善、サイトの説明やデザイン、配置の見直し等の改善を行った。

（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。

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。

→広報活動としては、令和2、3年度においては、パンフレット、リーフレットの作成・配布を実施した。

また、令和2年度に新愛称を募集し、令和3年度の商標登録後に、愛称 job tag（じょぶタグ）としてサイトリニューアルを行い、周知広報を図った。

その他、令和3年度においては、PR記事や取材記事、バナー広告などにより、世の中への露出を高めた。

加えて、本サイトの利用に当たっての留意点については、令和2年度に、操作マニュアル等を作成し、サイトに掲載している。

本サイトの活用促進としては、令和2年度に民間就職支援機関において、令和3年度にハローワークや職業訓練校等において、有用性に係る実証事業を実施し、その結果も踏まえてサイトの改善を行っているところである。

令和4年度においては、企業における人材募集や採用活動、社内教育・社内人事管理、社内業務整理等の業務における有用性があるかどうか等に係る実証事業を実施する予定。

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。

取り組みに当たっては、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	以降	
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) 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）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）（以下「日本版 O-NET」という。）について、本サイトが、労働市場の基本インフラとして機能し続け、また、広く活用されるものとなるよう、普及・活用の在り方を検討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) 労働市場の変化、利用状況の分析結果等を踏まえた、将来に向けて対応すべき事項及び方向性に関すること。
- (2) 既存の機能等に関する評価と改善の方向性に関すること。
- (3) 日本版 O-NET の周知広報策の検討に関すること。
- (4) その他、日本版 O-NET の普及・活用促進等のために検討すべき事項に関すること。

3. 構成

- (1) 本検討会の構成員は、日本版 O-NET 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・研修機構及び日本版 O-NET の運用保守その他の関連する厚生労働省の委託事業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

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 会議は、原則公開とする。ただし、会議を公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人又は団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合、自由闊達な意見交換に支障があると判断される場合など、必要があると座長が認めた場合は、会議を非公開とすることができる。会議を非公開にする場合でも、開催予定とともに非公開である旨及びその理由を公開する。
- (4) 会議資料及び議事録については、後日ホームページにおいて公開する。ただし、議事内容により非公開にする必要があると座長が認めた場合には、非公開である旨及びその理由を明示するとともに、座長が認める範囲において議事要旨を公開する。

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 3 年 1 月 25 日から施行する。

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）普及・活用の在り方検討会構成員

（構成員（五十音順、敬称略））

※ ○は座長

阿部 博司 日本経済団体連合会労働政策本部上席主幹

伊藤 芳彦 株式会社三菱総合研究所執行役員 デジタル・トランスフォーメーション部門長

○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

小菅 元生 日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長

田中 歩 労働政策研究・研修機構キャリア支援部門統括研究員

千葉 吉裕 前公益財団法人日本進路指導協会理事・調査部長

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副会長

星野 亜弓 立川公共職業安定所雇用開発部長

山本 賢司 認定特定非営利活動法人育て上げネット執行役員

（オブザーバー）

島津 裕紀 経済産業省経済産業政策局産業人材課長

山本 康 厚生労働省デジタル統括アドバイザー

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（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）