# 個別の論点等について③

# 職業情報・募集情報等の 共通フォーマットの整備について

# 職業情報・募集情報等の共通フォーマットの整備①

### 「議論の整理」(第12回資料の記載)

- 必要とされるスキルやタスク・業務の内容を職業横断的に整備していくことが必要。
- ・ 職業情報を一元化するインフラを整備しつつ、雇用仲介サービスを行う者や業界団体、職能団体が実際の募集情報と職業情報を紐付ける役割を担うべきではないか。
- 労働条件に限らず、ミスマッチを防ぐために参考となる情報や、職業選択を助け、職業生活の充実に 資するような情報を、企業や雇用仲介サービスを行う者が提供していくべき。

### 職業情報提供サイト(日本版0-NET)の情報提供

〇 約500職種について、職業解説(テキスト等)、視覚情報(写真・動画)、労働市場情報(官公庁統計データ)、 スキル、知識等(数値データ)を提供。

どんな仕事?

印刷物の作成において、顧客から原稿や注文を受け、それを印刷加工して書籍や パンフレット等に仕上げ、納入するまでの印刷工程と取引に関する仕事を担当す \*\*\*

日刷物には、雑誌・書籍などの「出版印刷」、ボスター・カレンダーなどの 「商業印刷」、ビジネスフォームなどの「事務用印刷」、紙器・プリント布地な どの「特殊印刷」といった分野がある。また、印刷会社が商品企画・データベー ス構築などの「新メディア関連サービス」の分野に取り組んでいる例もある。15 野だけを扱う専門印刷会社から、全てを手がける総合印刷会社まである。営業 は、いずれか1分野を担当する場合が多い。

印刷営業の仕事は、まず、得意先を訪問して制作する印刷物の内容や種類について詳しく聞き、それに基づいてレイアウトや印刷用紙の種類などの企画を立て、印刷にかかる費用、印刷の日程などを踏まえて見積書を作成し、企画内容と見積書を顧客に提案する。また、顧客のニーズを先取りして新たな印刷物の企画を提案することもある。



# 0 1 2 3 4 5 6 7 (2007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0 (1007) 3.0

キャリア分析機能【学生・社会人、支援者向け】 目指す職業に就くために、これから習得すべき (伸ばすべき) スキル・知識等を明確化。

### 人材採用支援機能【企業・支援者向け】

職業情報(1つ又は複数の組み合わせ)を基に、求める人材の要件(スキル・知識等)を明確化。

人材活用シミュレーション機能【企業・支援者向け】 職業情報(1つ又は複数の組み合わせ)を基に、将来のある べき人材像と現状を比較し、人員配置や教育訓練の検討資料 を作成。

適職探索機能 興味、価値観から、自己の適職が探索できる

# 職業情報・募集情報等の共通フォーマットの整備②

〇 日本版O-NETの可能性 以下のスキル、知識等についての職種横断的な数値データにより、転職・キャリアアップのた めの客観的な判断材料を提供。

### スキル 39項目

読解力、傾聴力、文章力、説明力、外国語を読む、 外国語を聞く、外国語で書く、外国語で話す、 数学的素養、科学的素養、論理と推論(批判的思考)、 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、道具・機器・設備の選択、 設置と設定、プログラミング、計器監視、操作と制御、 保守点検、故障等の原因特定、修理、 クオリティチェック、合理的な意思決定、 企業・組織の活動の分析、企業・組織の活動の評価、 時間管理、資金管理、資材管理、人材管理

### 興味 6項目

現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的

### 仕事価値観 10項目

達成感、自律性、社会的認知・地位、良好な対人関係、 労働条件(雇用や報酬の安定性)、労働安全衛生、 組織的な支援体制、専門性、奉仕・社会貢献、 私生活との両立

### 知識 33項目

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、輸送、生産・加工、農業・畜産業、 工学、コンピュータと電子工学、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、セラピーとカウンセリング、 教育訓練、日本語の語彙・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

### 仕事の性質 22項目

他者とのかかわり、対面での議論、電話での会話、 ビジネスレターやメモの作成、時間的切迫、 仕事上での他者との対立、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、 厳密さ・正確さ、同一作業の反復、 機器等の速度に応じた作業、結果・成果への責任、 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、座り作業、立ち作業、反復作業、 ミスの影響度、意思決定の自由、仕事の構造化

### 住宅・不動産営業

印刷する

★ マイリストに保存

職業別名 : 住宅・不動産会社営業部員、宅地建物営業員、用地仕入営業員

職業分類 : 不動産営業員

**属する産業:不動産業,物品賃貸業** ☑ (クリックすると別サイトのしょくばらぼへ移ります)

どんな仕事?

◇ 労働条件の特徴

◇ しごと能力プロフィール

🔰 類似する職業

🤌 関連リンク

### どんな仕事?

住宅・土地の購入あるいは売却・賃貸を考えている顧客に接し、様々な要望に応 [動] えながら取引をまとめていく仕事である。

顧客と接するには様々なケースがあるが、新人の営業はまず、新規顧客を獲得しなければならない。契約が成立し、信頼されるようになると、顧客を紹介してもらえることもある。その他に、広告などを見た顧客から問い合わせがある場合もある。

住宅・土地の購入に際しては、買い物や通勤の利便性、住宅の間取り、日当たり、機能性など、様々な点が考慮されるので、営業は幅広い知識と確実な情報を提供し、コンサルタント的な役割を果たす。住宅の間取りや内装、防音材など機能的な面の細部に渡る説明を行うとともに、購入に際して必要となる金融(ローン)、法律、税金などの問題についても説明を行う。

現地に案内し、商談がまとまったら契約書を作成する。契約までは、不動産取引

### タスク (職業に含まれるこまかな仕事)

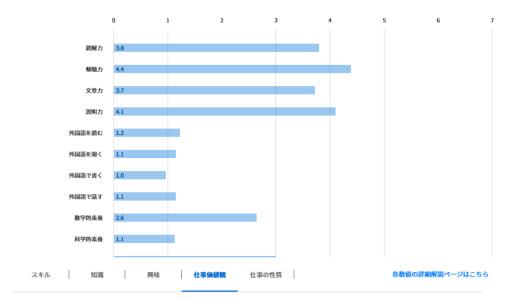
住宅や土地の購入あるいは売却・賃貸を考えているお客に接し、様々な要望に応えながら取引をまとめる。

実施率 タスク内容 契約について、お客に説明する。 76.8% お客からの不動産取引に関する質問に答える。 71.0 % 不動産売買契約書を作成する。 60.9 % 来店客の接客をする。 59.4 % お客の希望条件を聞き取って記録し、条件に合う物件を探す。 59.4 % お客を現地に案内し、不動産を見せながら説明し、販売や賃貸の条件を話し合う。 58.0 % 賃貸契約書を作成し、敷金や家賃を受け取る。 47.8 % お客が不動産の所有権を持っていることを確認するため、登記記録を調査する。 43.5 % 不動産市場についての知識を保つため、関連する文献を精査し、業界の会合に出席する。 23.2 % 土地家屋の状態を点検し、必要な保守を手配するか、所有者に通知する。 23.2 % 入手可能な賃貸の不動産物件リストを整理し、保管する。 21.7% 未開発の建築用地を見つけ、売買契約締結に向けての活動をする。 20.3 % お客の不動産にサービス供給が受けられるように公益事業会社と連絡を取る。



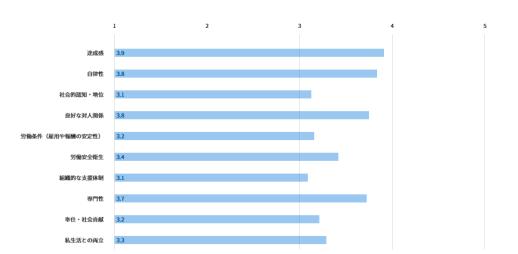
どのようなスキルがどの程度必要かを職業間で比較可能な形で表しています。前職や自分自身のスキルと比較することができます。

■ この職業の「しごと能力」プロフィール
■ この職業に関係のない「しごと能力」プロフィール



この職業ではどのような点で満足感を得やすいかを表しています。あなたが重要だと思う価値観について満足感を得やすい職業かどうか確認することができます。

■ この職業の「しごと能力」プロフィール
■ この職業に関係のない「しごと能力」プロフィール



# 職業情報・募集情報等の共通フォーマットの整備③

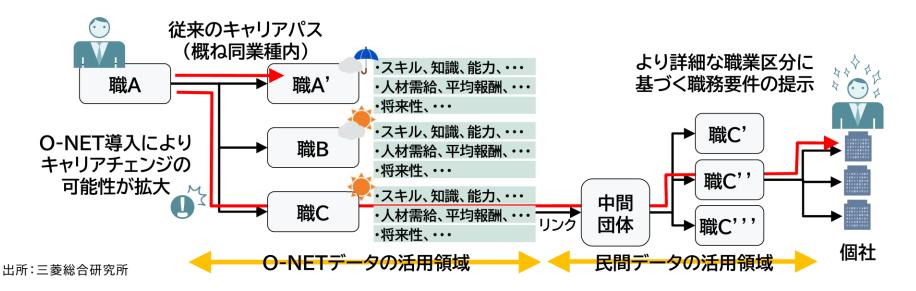
### 第11回 三菱総合研究所提出資料(抜粋)

(4月20日)

MRI

# 2. 日本版O-NET普及を促進する民間情報の活用

- O-NETデータを企業や求職者が直接活用する状況は当面期待しにくい
- 雇用仲介業者、業界団体、職能団体などがO-NETフレームワークに準拠した 職務要件の細分化を行うことで、個社への職業情報のつなぎ込みが可能
- 職の共通言語が民間情報と接続されることで、結果的に求職者の利便性が高まる



# 職業情報・募集情報等の共通フォーマットの整備④

### 第5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 株式会社野村総合研究所提出資料(抜粋)

(3月29日)

社会に出て働くことに不安を感じているような若年層向けに、 自分ができる「タスク」をもとにした職業検索ニーズがあることが分かった 「タスク」に係る情報・機能を整備することが有効な対応と考える

社会に出て働くことに不安を感じているような若年層において、 自分ができる「**タスク(作業)」をキーとした** 職業検索のニーズがある

適職の候補を

提示

日本版

O-NET

「できる作業」

を入力

一方、本サイトの「タスク」は、500種の個々の職業ごとに、

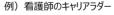
● 個別に異なる記載となっており、

職業検索のキーとして活用するごとが難しい

### タスクに係る現状の主な課題と対応案

	課題	対応案
1	職種ごとの個別表現となって いるため、職業相互のタスク を比較・分析・抽出して活用 することが難しい	「タスク」データを整理し、要素分解 (最小単位の作業への落とし込み や難易度を区分) することで、タス クからの職業選択が可能になる
2	一覧化されていないため特定のタスクを選択して活用することが難しい	「タスク」項目の要素情報を一覧整理する

ITや医療・介護など世間の注目度が高い分野や求人が多い分野の職業に紐づく キャリアラダーや将来のすそ野の広がりの事例を、分かりやすくかつ詳しく提示することが 入転職やその後のキャリア検討に資する





#### 例) 看護師のすそ野の広がり

- 地域の拠点病院で勤務する
- 地元のクリニックで勤務する
- 地元の介護施設で勤務する
- 助産師の資格をとる
- 国境なき医師団などで海外経験 をつむ

求職者が自身の将来像を考える上で、職業に関する将来の見通しや入職後のキャリア形成は、重要なポイントである。 分野ごとに職業のキャリアラダーとすそ野の広がりを示すことは、求職者が、先々に携わる可能性が高い職業、取得するべき資格など を理解し、将来的の進むべき方向を考える際に役立つものとなる。

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights

# 職業情報・募集情報等の共通フォーマットの整備⑤

### 青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)

(青少年雇用情報の提供)

- 第十三条 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等であることを条件とした労働者の募集(次項において「学校卒業見込者等募集」という。)を行うときは、学校卒業見込者等に対し、<u>青少年の募集及び採用の</u> 状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況その他の青少年の適職の選択に 資するものとして厚生労働省令で定める事項(同項及び次条において「青少年雇用情報」という。)を提供するよう に努めなければならない。
- 2 **労働者の募集を行う者及び募集受託者は、**学校卒業見込者等募集に当たり、当該学校卒業見込者等募集に応じ、 又は応じようとする**学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない**。
- 第十四条 求人者は、学校卒業見込者等求人の申込みに当たり、その申込みに係る公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、青少年雇用情報を提供するように努めなければならない。
- 2 公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に学校卒業見込者等求人の申込みをした求人者は、その申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者又はこれらの紹介を受け、若しくは受けようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

- 第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営も うとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を 定期的に公表しなければならない。
  - <u>一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績</u>
  - <u>二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績</u>
- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

### 青少年雇用情報

### 〇青少年の募集及び採用の状況に関する事項

- 直近の三事業年度に採用した新規学卒者等の数
- 採用した新規学卒者のうち直近の三事業年度に離職した者の数
- 男女別の直近三事業年度に採用した新規学卒者等の数
- 平均継続勤務年数

### ○職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況に関する事項

- 研修の有無及びその内容
- 自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするため に必要な援助の有無並びにその内容
- ・ 新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活 に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者 を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無
- キャリアコンサルティングの機会を付与する制度の有無及びその内容
- · 職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並び にその内容

### ○職場への定着の促進に関する取組の実施状況に関する事項

- 一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所 定外労働時間
- 一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇の平均 日数
- 育児休業の取得の状況

男性労働者:直近の事業年度において配偶者が出産したものの数

当該事業年度において育児休業をしたものの数

女性労働者: 直近の事業年度において出産したものの数

当該事業年度において育児休業をしたものの数

・ 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性 の割合

### 女性の職業生活における活躍に関する情報

- 〇その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生 活に関する機会の提供に関する実績
  - ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
  - 男女別の採用における競争倍率
  - 労働者及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める 女性労働者の割合
  - 係長級にある者に占める女性労働者の割合
  - 管理職に占める女性労働者の割合
  - 役員に占める女性の割合
  - 男女別の職種の転換又は男女別の雇用形態の転換の実績及び指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績
  - 男女別の再雇用の実績
- 〇その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇 用環境の整備に関する実績
  - 男女の平均継続勤務年数の差異
  - 男女別の継続雇用割合
  - 男女別の育児休業取得率
  - 一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計 時間数
  - 雇用管理区分ごとの労働者及び指揮命令の下に労働させる 派遣労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当 たりの合計時間数
  - 有給休暇取得率
  - ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

# 職業情報・募集情報等の共通フォーマットの整備⑥

〇 厚生労働省において、「しょくばらぼ」として、「青少年の雇用の促進等に関する法律」や「女性の職業生活にお ける活躍の推進に関する法律」、「次世代育成支援対策推進法」に基づき企業が公表する情報などを提供。



□ 計内検定制度

# 公共の役割について

## 公共の役割①

#### (第12回資料の記載) 「議論の整理」

- 職業安定機関が労働市場全体の情報を把握した上で、雇用対策を担っていくべき。
- ハローワークは特に就職困難者への対応を充実させ、テーマ別にノウハウを蓄積していく必要。
- ハローワークでは、働く希望を持つ若者・女性・高齢者・障害者をはじめとする全ての国民の就 職実現のための支援、求職者各々の置かれた状況に応じた取組を積極的に実施。

### 高齢者

高齢者に対するきめ細かな職業 相談や職業紹介を実施

### 障害者

〇 コミュニケーションや勤務時間に一 定の配慮が必要な者などに対して、障 害特性に応じた職業紹介、求人開拓等 を実施

# 生活保護受給者

〇 福祉事務所にハローワークの常設窓口を 設置するなどワンストップ型の支援体制を 全国的に整備し、両機関が一体となった就 労支援を推進する事業を実施

### 60歳以上の就職件数 (万件) 30





### 生活保護受給者等就労自立促進事業



11

### 公共の役割②

### 〇職業安定法(昭和二十二年第法律百四十一号)

(政府の行う業務)

第五条 政府は、第一条の目的を達成するために、次に掲げる業務を行う。

一 労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図ること。

二~七 (略)

(公共職業安定所)

第八条 公共職業安定所は、職業紹介、職業指導、雇用保険その他この法律の目的を達成するために必要な業務を行い、無料で公共に奉仕する機関とする。

2 (略)

### 〇労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号) (目的)

第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

### (国の施策)

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一~五 (略)

六 労働者の職業選択に資するよう、雇用管理若しくは採用の状況その他の職場に関する事項又は職業に関する事項の情報の提供のために 必要な施策を充実すること。

七~十五 (略)

十六 前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な施策を充実すること。

2・3 (略)

### (雇用情報)

- 第十一条 厚生労働大臣は、求人と求職との迅速かつ適正な結合に資するため、労働力の需給の状況、求人及び求職の条件その他必要な雇用 に関する情報(以下「雇用情報」という。)を収集し、及び整理しなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、雇用情報を、求職者、求人者その他の関係者及び職業紹介機関、職業訓練機関、教育機関その他の関係機関が、職業の 選択、労働者の雇入れ、職業指導、職業紹介、職業訓練その他の措置を行うに際して活用することができるように提供するものとする。
- 3 厚生労働大臣は、雇用情報の収集、整理及び活用並びに利用のための提供が迅速かつ効果的に行われるために必要な組織を維持し、及び 整備しなければならない。

## 公共の役割③

### 〇求人・求職情報のオンライン提供

- 求人者や求職者の同意を得て、民間職業紹介事業者や地方公共団体等に対し求人・求職者情報を提供
- ・ ハローワークインターネットサービスを通じ、ハローワークの受理した求人のうち求人者の同意がある 求人については一般にも広く公開

### 〇 職業紹介のオンライン化

- ・ ハローワークインターネットサービス上での求人・求職申込を令和2年1月より開始
- ・ 令和2年1月からは、求人者が、ネット上で直接欲しい人材(求職者)の検索することが可能 さらに、令和4年3月からはリクエストを送ることも可能となる予定
- ・ 令和3年9月からは、求職者が、ネット上で直接求人に応募することが可能となる予定
- (※) 求人求職情報ともに、公開を希望しているものが対象

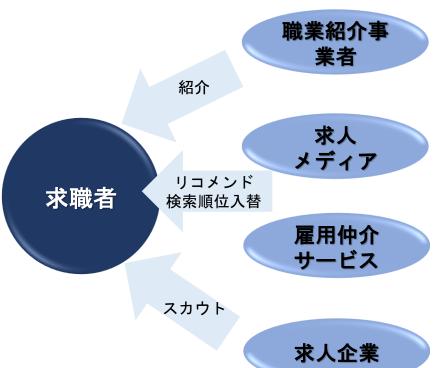


# 求職者等の特徴・保護について

## 求職者等の特徴・保護①

### 「議論の整理」(第12回資料の記載)

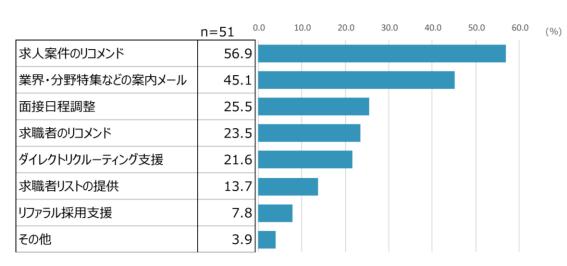
- ・ 求職者等は人材サービスの仕組みや実態をよくわからずに利用しており、求職者等に対して人材サービスや労働市場等について有用な情報の公開等を進めるべき。
- 求職者の中には、リコメンドを待って、声をかけられたら行くというような受け身な方もいることを意識し、雇用仲介サービスがより良い求人情報やマッチングシステムを提供しているのか考えるべき。
- AIやマッチングアルゴリズムによるアンコンシャスバイアスの再生産や、ブラックボックス化の回避のため業界共通の見識が必要。



### 第3回 全国求人情報協会提出資料(抜粋)

(1月27日)

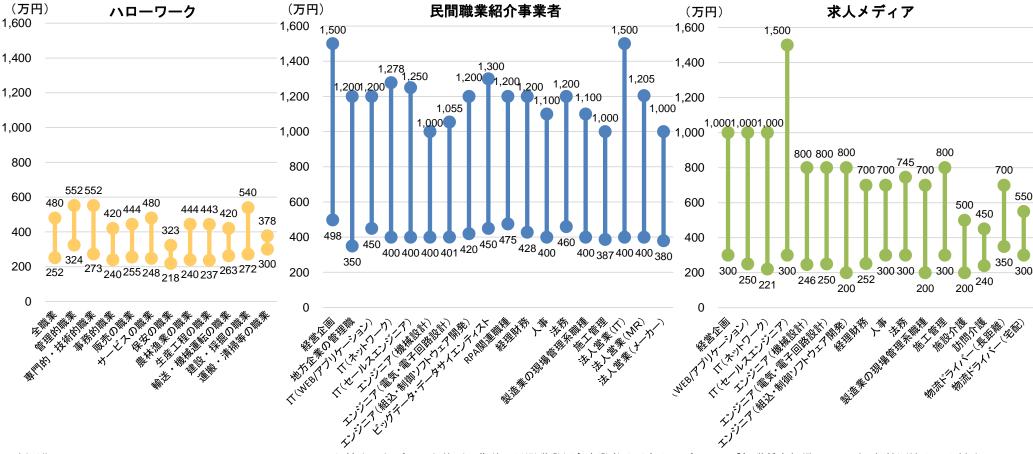
- ◆ メディア・サービスに付随して提供する機能
  - Q. 貴社のメディア・サービスに付随する機能についてお聞きします。それぞれの機能について、あてはまるものに〇をつけてください。 (いくつでも)



# 求職者等の特徴・保護②

- ハローワーク、民間職業紹介事業者、求人メディアでは、取り扱う求人の年収帯や職種が異なる。
- 〇 ハローワークの求人のうち、パート新規求人が約40%を占めるのに対し、求人メディアの求人のうち、約73%がアルバイトパート求人と、契約形態にも違いがみられる(2021年3月時点)。
- 民間の事業者の間では、サービス毎に得意とする職種がさらに分化している状況。

### <首都圏の求人上限額(上位15%分位額)と求人下限額(中央値) 2019年4月~8月>



(出所) ハローワークについては、ハローワークシステムから抽出したデータを特別に集計。民間職業紹介事業者及び求人メディアは「転職賃金相場2019」(一般社団法人 人材サービス産業協議会)をもとに同協議会にて作成。

- (注1) ハローワークについては、常用・フルタイム求人の月給上下限額を年収換算したもの。
- (注2)民間職業紹介事業者及び求人メディアについては、求人上限額の上位15%分位額の最高額と、求人下限額の中央値の最低額を示している。

### 求職者等の特徴・保護③

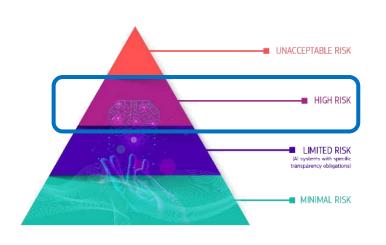
### ユーザー企業からのヒアリング概要

各社におけるAIやIT技術の活用について

- 〇 採用活動の工数を削減するために活用している。
- 履歴書や応募書類のスクリーニングにAIを導入している。
- スクリーニングにAIを利用する際にも、次の過程に進むか否かをAIのみでは決定しないようにしている。
- 技術の利用によって求職者が不利にならないことが重要であり、苦心して検討している。

### (参考) 欧州委員会の新AI規制案

- AIをリスクにより4種類に分類、態様を変えて規制する案が2021年4月に発表されている。
- 採用過程での履歴書選別など、雇用や従業員のマネジメントに用いるAIは、「ハイリスク」に分類。
- 〇 「ハイリスク」のAIについては、第三者機関による事前審査(※)を経て、EUのデータベースに登録される。 その上で、各企業は必要基準を満たしている宣言書にサインし、「CEマーク」を取得、市場での使用が認められる。



(出典) European Commission

### ハイリスクAIに対する義務 (※事前審査)

- ・十分なリスク評価とリスク軽減を行うこと
- ・システムに読み込ませるデータの高品質化により、リスクと 差別的な結果を最小化すること
- ・結果のトレーサビリティを確保するため、ログをとること
- ・ 適法性を評価するため、システムに関する全ての必要な情報 と目的についての詳細な書類を作成すること
- ・ユーザーに明確かつ十分な情報提供を行うこと
- ・リスクを最小化するため、適切な人間による監督措置を講じること
- ・高い頑健性、安全性、正確性を確保すること

# 求職者等の特徴・保護(4)

### 第2回 リクルートワークス研究所提出資料(抜粋)

(1月19日)

# 【参考】テクノロジーによるバイアスの排除

Recruit
Works
Institute

● 選考者のアンコンシャスバイアスの排除、人が介さないアセスメント評価・タグ化・マッチングなど、AIを活用した様々な支援サービスが開発されている

### **BLENDOOR**

### 基本情報

■ AIを活用した採用マッチングサービスを提供。 性別・人種といった採用に必要のないバイアスを除外、 求人企業がより多様性のある採用を行うことを支援

### サービスの特徴

- 選考に不必要な求職者の情報(名前・性別・ 出身校など)を非公開にして求人者情報を公開、 バイアスをかけない状態での採用活動を支援。 また、非公開採用/不採用の傾向を分析し、 どの段階でバイアスが生じたかを特定・ 求人企業へFB
- 職務経歴書やジョブディスクリプションをAIが分析、 求人企業が求めるポジションにあった人材を提案。 また、求人企業の決定に応じてAIが進化



### daXtra

### 基本情報

■ AIを活用した履歴書・職務経歴書などの構文解析・ 検索ソフトウェアを提供。他言語に比べ困難と されてきた日本語の構文解析を他社に先駆け実現

### サービスの特徴

- 履歴書を構文解析技術で読み込み、記載されている 情報を「個人情報」「学歴」「職歴」「経験(スキル)」 などに構造化し、人材データベースへ格納
- 職務内容・ポジションの重要性等を解析し、 応募者の能力やスキルレベルを評価
- 転職サイトやFacebook・LinkedInなど、 外部に存在する人材情報の検索・データベースへの 取り込みが可能



### TalVista

### 基本情報

■ AI活用した採用ツールを提供。求人広告の構造化・ 分析を通じ、求人企業が無意識の偏見が入らない 評価をできるよう支援

### サービスの特徴

- アルゴリズムが求人広告の文章を分析、様々な 求職者を想定した用語が使用されているかを リアルタイムで評価。例えば男性的な表現など 偏りがある場合はより効果的な用語を提案
- 求職者の履歴書確認プロセスをデジタル化、更に 選考に不必要な情報(名前・性別・出身校など)を 非公開とすることが可能
- 質問項目の作成等を実施可能なプラットフォームを 提供、より効果的・効率的な面接実施を支援



# 人材サービスの役割について

# 人材サービスの役割(1)

### 「議論の整理」(第12回資料の記載)

- 企業向けサービスである一方で、今後少子高齢化が進む労働市場にあっては、求職者に寄り添う 形での事業運営を強く意識すべきであり、インセンティブ付け等によって市場全体としてもそのような事業運営を促進するべき。
- IT化等により情報の非対称性が軽減される中で、最後に人が決断を後押しする、キャリアの相談をするといった役割は重要。
- 雇用仲介サービスが提供する情報の質は、事業者やサービス形態によらず情報を取り扱う者の質に依存し、影響を受けている。人材サービスに従事する人材の質の確保、職業・雇用に対する理解が重要。
- 事業を行う者として、カスタマー等からの苦情処理を確実に行うことは当然であり、特に、求職者が相談しやすいような体制を備えるとともに、サービスの内容に説明を尽くすべき。
- 苦情処理の状況について市場全体で情報を公開することで、人材サービスの競争力を保ちながら 適正化を図るべき。

### 求職者からのヒアリング概要

- サポートしてくれる方がおらずゼロからのスタートになる就職活動には不安を感じる。これに対して、紹介会 社、知人の紹介、ハローワークなどからの入職は、知っている人を挟んでいるため、安心感がある。
- 転職エージェントもマンツーマンでサポートしてくれる点が良かった。
- どの事業者を選ぶかというよりは、事業者の中で質が高い方にたまたま担当してもらえれば、質の高いサービス を受けられるという状況。

# 人材サービスの役割②

### 職業紹介責任者講習

- 〇 職業紹介事業者に選任を義務づけられている職業紹介責任者等に対し、法の趣旨、職業紹介責任者の職務、必要 な事務手続等について講習を実施することにより、職業紹介事業者における事業運営の適正化に資することを目的 とする。
- 〇 職業紹介の許可更新に当たっても、過去5年以内に職業紹介責任者が講習を受ける必要がある。

講義課目	時間	講義内容
1 民営職業紹介事業制度の概要について	30分	・労働力需給システムについて ・民営職業紹介事業の意義・役割について
2 職業安定法及び関係法令について	1 時間 30分	<ul> <li>・職業安定法、関係政省令、指針等について</li> <li>・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、年齢制限の禁止について</li> <li>・男女雇用機会均等法等について</li> <li>・労働基準法について</li> <li>・最低賃金、労災補償について</li> <li>・青少年の雇用の促進等に関する法律等について</li> <li>・障害者等に対する差別の禁止について</li> </ul>
3 職業紹介責任者の責務、職務遂行上の留 意点及び具体的な事業運営について	2 時間 20分	・職業紹介責任者の責務(従事者教育等)、職務遂行上の留意点 ・職業紹介サービスのあり方について ・紹介あっせんの方法について ・有料職業紹介事業の手数料について ・苦情処理の対応について ・その他事業運営に関することについて
4 個人情報の保護の取扱いに係る職業安定 法の遵守と公正な採用選考の推進について	40分	・職業安定法における個人情報の取扱い ・公正な採用選考の推進について
5 理解度確認試験	15分	
6 民営職業紹介事業の運営状況	45分	・最近の職業紹介事業の運営状況(国外にわたる職業紹介の状況含む) ・最近の指導監督における事業運営上の問題点

### 人材サービスの役割③

### 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)

(職業紹介責任者)

- 第三十二条の十四 有料職業紹介事業者は、職業紹介に関し次に掲げる事項を統括管理させ、及び従業者に対する職業 紹介の適正な遂行に必要な教育を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより(略)職業紹介責任者を選任し なければならない。
  - 一 求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に関すること。
  - 二 求人者の情報(職業紹介に係るものに限る。)及び求職者の個人情報の管理に関すること。
  - 三 求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務の運営 及び改善に関すること。
  - 四職業安定機関との連絡調整に関すること。

### 第3回 全国求人情報協会提出資料(抜粋)

(1月27日)

### ◆ 苦情・相談体制の受付、内容

Q. 求職者の苦情・相談体制をどのように受付けていますか。(いくつでも)

	全体	WEBあり	
n=	51	40	
受付窓口をウェブサイトや求人情報誌紙に掲載している	90.2	92.5	(%)
専用メールアドレスで受付けている	68.6	72.5	
適宜・電話により各担当者が個別に対応している	68.6	72.5	
その他:	5.9	5.0	

# 業界団体の役割について

# 業界団体の役割①

### 「議論の整理」(第12回資料の記載)

- 新しく人材サービスに参入した事業者は、自らを人材サービス事業者と認識しておらず、既存の 業界団体に吸収することは難しいのではないか。
- 業界団体に入っていない新しいサービスが多く、業界団体による実態把握や適正化は難しい状況にせよ、雇用仲介サービスにおける理念や課題の共有を行っていくべき。
- 業界団体の加入企業がより高いサービス水準を作り、事業者全体の質の向上の推進を図るべき。
- 業界団体としても、事業者に対する苦情に、中立的に対処していくべき。

# 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 (昭和六十年七月五日法律第八十八号)

### (事業主団体等の責務)

- 第四十七条の十一 派遣元事業主を直接又は間接の構成員(以下この項において「構成員」という。)とする団体(次項において「事業主団体」という。)は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等が図られるよう、構成員に対し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。
- 2 国は、事業主団体に対し、派遣元事業主の労働者 派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護 等に関し必要な助言及び協力を行うように努めるも のとする。



# 業界団体の役割②

### 求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言

(62社 127メディア)

〇 求人情報提供の適正化推進事業(委託事業)により、平成29年度に構築された「求人情報提供ガイドライン」に ついて、同ガイドラインに沿った業務運営を行うことを社会に対し意思表明し、適正化の取組を進めていく制度

### 求人情報提供ガイドライン

- 1) 求人情報提供事業 倫理綱領
- 2) 掲載を差し控えるべき事項
  - ○事業の内容または募集の内容が法令に抵触するもの
  - ○読者・ユーザーに不利益を与えるもの
    - ①応募者を集めるために、予め提供する意思のない労働条件を表示するもの
    - ②実際の労働条件と相違する内容を含むもの
    - ③求人企業・事業主の所在や実態、その事業内容等、募集 にかかる掲載項目の内容が判然としないもの
    - ④応募者に対し、商品、材料、器具等の購入や講習会費、 登録料の納入、金銭による出資や特定の教育施設等にお ける経費を伴う受講等の経済的な負担を不当に要求し、 もしくはそそのかすもの
- 3) 求人情報の掲載前後に確認する事項
  - 〇その求人企業・事業主の求人情報に関して過去に苦情が発生したことがなかったか、所要の確認をすること
  - ○新規に掲載の申し込みがあった求人企業・事業主について は、訪問その他確実な方法により、調査を行うものとし、 その所在と事業内容等を確認すること 等
- 4) 表現に留意すべき事項
  - 〇労働条件および企業情報、職場情報について、事実に基づかない誇大・虚偽の説明、表示をしないこと
  - 〇データ更新日や掲載期間を明示する等、情報更新時を明らかにすること 等

### 5) 掲載明示項目

- 〇求人企業・事業主の正式名称および所在地、〇事業内容、
- 〇仕事内容(職種名または職務内容)、
- ○雇用形態・雇用期間の定めの有無、○就業の場所、○就業時間
- 〇賃金 (採用時に支払われる最低支給額)
- ○試用期間や見習い期間があり、その前後で雇用形態や賃金等が 異なる場合、その期間と内容
- 〇応募資格(必要な学歴、経歴、公的資格等)
- 〇応募方法(応募のための電話番号等連絡手段、その他必要に応じて担当者名、必要な書類、面接・選考の場所等
- 6)掲載明示に努める項目
- 〇時間外勤務の状況、休憩時間、裁量労働制等の場合はその旨
- 〇休日、〇適用される社会保険、労働保険
- 〇昇給制度、賞与制度、退職金制度、通勤交通費が支給される制度、定年制度がある場合はその旨
- ○従業員数(法人・事業所)、○資本金額、○創業・法人設立年
- ○就業場所における受動喫煙防止のための取り組み
- 〇新卒メディアの場合は、採用実績のある主な出身学校名および 青少年雇用情報
- 7) 労働者派遣事業の派遣労働者、有料職業紹介の求職者、業務委託(代理店・フランチャイズを含む) の受託者を募集する場合の明示項目
- 8) その他留意すべき事項