

# 第3回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 議事次第

日時：令和元年10月31日（木）

10:00～12:00

場所：厚生労働省職業安定局第1・第2会議室

## 1 開会

## 2 議事

- (1) 第2回検討会におけるご意見とその対応について
- (2) ユーザビリティ調査の結果について
- (3) ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発について
- (4) サイトリリースに向けた広報活動について
- (5) サイト運営方針書（確定版）について
- (6) 本サイトに係る令和2年度概算要求について
- (7) その他

## 3 閉会

（配布資料）

- 資料1 : 第2回検討会で出された主なご意見等について
- 資料2 : 『職業情報提供サイト』に関するユーザビリティ調査結果（(株)博報堂）
- 資料3-1 : サイトの開発状況について（SBテクノロジー(株)）
- 資料3-2 : 画面デザイン案（SBテクノロジー(株)）
- 資料4 : 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）広報計画について（(株)博報堂）
- 資料5-1 : サイト運営方針書（骨子）（(株)野村総合研究所）
- 資料5-2 : サイト運営方針書（(株)野村総合研究所）
- 資料5-3 : サイト運営方針書（修正箇所とその考え方）（(株)野村総合研究所）
- 資料6 : 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）の運用等
- 参考資料1 : 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
- 参考資料2 : 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  
構成員名簿

## 第 2 回検討会が出された主なご意見等について

令和元年 10 月 31 日

※ ⇒は事務局の対応方針

### 1 「サイトを活用した就職困難者等への支援の可能性について（ヒアリング）」を踏まえたご意見等

- ニート・フリーターによる活用を照準に合わせて職業情報提供サイト（日本版 0-NET）（仮称）（以下「日本版 0-NET」という。）を開発すると、提供すべきデータが膨大になってしまうことが考えられるので、それを踏まえた検討を進めるべきである。  
⇒ 日本版 0-NET は、職業情報のインフラとなることを目指しており、学生等を含む求職者、企業の人事管理担当者及びキャリアコンサルタント等の支援者等に広く活用いただくことを想定している。よって、ニート・フリーターにのみ照準を絞るものとはしないが、一方で、厚生労働省が運営するサイトであることにも鑑み、ニート等の支援への活用も意識しながら開発等を進めていく。
- 支援者が職業を検索する時は、職業情報の「仕事の性質」の項目で、例えば「繰り返しの作業」といった抽象度が高い表現の方で検索できるようにすべきである。  
⇒ 次年度以降の機能拡充事項として検討する。サイト運営方針書にも記載する。

### 2 現時点での動画等制作及び開発状況等について

- 「プラスチック成形」をいきなりフリーワードで検索するとは思えないため、より上位の概念である「樹脂の加工」といった言葉で検索できるようにすべきである。  
⇒ 職業の名称は、世間一般で最も定着しているものを使用することを原則にしており、「プラスチック成形」もその原則に従ったものであるが、ご指摘を踏まえ、名称以外の職業情報についてもフリーワード検索ができるようにすることで対応していく。サイト運営方針書にも記載する。
- キャリア分析の数値プロフィール領域における数値入力は難しいため、容易にすべきである。  
⇒ キャリア分析の数値プロフィール領域における数値入力については、バーをスライドさせる方法により、調整させることができるようにする。これにより、デジタルな数

値の入力ではなく、人間の感覚的な部分を反映できるようにする。また、自分で入力しきれない部分はデフォルトのままでも次のステップに進めるようにすることによりカバーする。

- キャリア分析では、自らの能力を自己評価によって入力するとされているが、自己評価は総じて高くなりがちであり、特に若年者は自己の能力・適性を理解していない場合が多いと思われるため、自分でパラメータを調整するときはその適正性を担保する仕掛けを設けるべきである。

⇒ スキルについては、各レベルにアンカーを付けることである程度の妥当性を担保することを検討する。なお、就業経験がない、あるいは少ないため、自己理解が不十分であると思われる学生・生徒については、職業興味や仕事価値観から職業を探索することが考えられる。

次年度以降において、自己理解診断ツールを実装し、職業興味等からの職業検索機能を付加することを検討する。

- サイトの色合いについて、「赤色」は攻撃性や怒りといったニュアンスもあると思われるので、改良すべきである。

⇒ 第2回検討会時点では厚生労働省のマークをモチーフとしているため「赤」と「青」を用いたが、ユーザビリティ調査の結果等も踏まえ、色を修正する。

- ペルソナ分析において、内部労働市場（会社中でのキャリアアップ）も分析し、それをサイトのユーザーインターフェースの工夫にも活かすべきである。

⇒ ペルソナ分析の中では、会社内のキャリアアップを目指す人物の設定はなされていないが、「20代後半～40代前半の求職者」「中小企業の経営者」「大手人材会社のキャリアコンサルタント」等のケースを通じて間接的に検討することができると考えている。

- キャリア分析の推薦機能は、タイムリーなものとするため、ハローワークの情報だけではなく、民間サイトの転職情報等ともデータ連携しながら構築すべきである。

⇒ 初年度の開発機能には含まれないものの、次年度以降に機能拡充事項として検討する。サイト運営方針書にも記載する。

- 自己の職業適性や希望職業が分からない者に向けて、現在当該職業に就いている人々のバックグラウンドや学習歴等がデータとして活用できるようにすべきである。その際、民間のデータを活用することも検討すべきである。

⇒ 次年度以降の機能拡充事項として検討する。サイト運営方針書にも記載する。

- マイリストは、「求職者」と「企業の人事担当者」で同じ仕様にしては使い勝手が悪い

ため、別にすべきである。

- 企業の人事担当者も支援機関の担当者も、求職者の立場となることもあるため、同じマイリストで更新する仕様とするのは不自然である。よってマイリストは、求職者と企業の人事担当者と支援機関担当者向けといった利用者ごとのシーンを想定して分類したほうがわかりやすく、また情報の取扱も別とすべきではないか。

⇒ 同一人物でも立場やシーンによって、使用する機器や活用する機能等が異なるため、同じマイリストを活用しないことが一般的だと考えるが、ご意見を踏まえ、利用者それぞれの立場で使いやすいものとなるよう検討する。

- 求職者が仕事を探すときは、働き方や雇用形態から入ることが多いので、例えば職種ごとに、正社員、パート・アルバイトの比率等の情報が分かるようにすべきである。

⇒ 現時点では、公的データや業界情報から確認できる範囲で記載しているところ。ご指摘の点については、今後の課題として検討する。サイト運営方針書にも記載する。

- モックアップ案で使用されている「キャリア分析」「人材採用支援システム」といった言葉は、日本版 O-NET を主に使うと思われる学生・生徒や、年収 300～400 万、30 代、営業職、事務職、販売に従事する労働者にとっては分かりにくく、使用する言葉はよく検討すべきである。

⇒ ペルソナ分析においては高校生や高校の進路指導担当教師も盛り込んでいるものの、ご指摘の視点に関する分析はやや弱かったので、ユーザビリティ調査の結果等も踏まえ、引き続き検討する。

- フレンドリーなユーザーインターフェースにするため「キャリア分析」、「人材採用支援システム」、「人材活用シミュレーション」という文言は、もっと個人が使うものであることを想起させるような文言にすべきである。

⇒ 各機能の主な想定利用者及び活用シーンが分かるようにユーザーインターフェースの設計の工夫等を実施する。各機能の名称は、ユーザビリティ調査の結果も踏まえ、引き続き検討する。

- トップページに、①キャリア分析、②人材採用支援システム及び③人材活用シミュレーションと記載があるが、求職者の目線からすると、特に②と③の言葉は理解が難しいため、それぞれの想定利用者（求職者・企業の人事担当者・支援機関担当者）及びシーンを想定して分類すべきである。

⇒ 各機能の主な想定利用者及び活用シーンが分かるようにユーザーインターフェースの設計の工夫等を実施していきたい。各機能の名称については、ユーザビリティ調査の結果も踏まえて検討する。

### 3 ユーザビリティ調査の実施について

- 検討会の資料ではPCのイラストしか提示されていなかったが、実際のモックアップを用いたユーザビリティ調査では、PCだけでなく、スマートフォン、携帯タブレットなどでも行うべきである。
  - ⇒ ユーザビリティ調査では、パソコンだけではなくスマートフォンも準備し、調査対象者に日常的によく使用するデバイスを選択していただいた上で、調査を実施するとともに、想定利用者ごとの実際の想定シーンに即した調査となるようにした。また、画面についてレスポンシブデザインを採用し、PCのみならずスマートフォン等でも見やすい使いやすいサイトとする。

#### 4 サイト運営方針書（案）について

- 各職業での給与水準は職業選択に当たり非常に重要な情報であるため、統計情報では不十分などころがあるならば、さらなる情報収集に向けて検討すべきである。
  - ⇒ どのような手法があるかも含めて今後検討する。サイト運営方針書にも記載する。
- 職業の将来価値について、利用者にとって分かりやすい情報提供を実施すべきである。
  - ⇒ 現在のインプットデータ（職業解説）では、定性的に可能な範囲での記載に留まっている状況。どのような手法があるかも含めて今後検討する。サイト運営方針書にも記載する。
- 企業側から見て、採用だけではなく企業内の人材配置を検討する際にも日本版 O-NET が利用できるようにすべきである。
  - ⇒ 当年度に人材活用シミュレーション機能を実装する予定であり、次年度以降も精度の向上等に努めていくことにより、人材の配置や人材育成等に活用できるものとしていく。サイト運営方針書にも記載する。
- 通常の利用者は、検索エンジンで調べるパターンが身に付いていて、特に若年者にその傾向が強いため、トップページに検索窓をつける図柄に変更したのであれば、フリーワードで検索できるようにすべきである。また、サイトを継続的に利用してもらうことを考えると、特に1回の検索でサイトを離脱してしまった人を抽出し、短いスパンでログの分析と改善を図るようにすべきである。
  - ⇒ 検索窓については、ご指摘の通り修正する。また、短いスパンでのログの分析と改善については、次年度以降の方針としてサイト運営方針書に記載する。
- AI・ビッグデータ等の活用は、サイトの検索機能の改善など連動するものもあり、ユ

ーザエクスペリエンスとも連動してくることから、なるべく早く着手すべきである。

⇒ サイト運営方針書に記載する。

- 官民他サイトが保有するデータベースとの連携は、本格稼働までの準備期間を見込み、より早い段階で着手すべきである。

⇒ サイト運営方針書に記載する。

- 他サイトデータベースとの情報連携については、連携の意味（補完機能か深化機能か等）、最終的にどこまで目指すか（データをダウンロード、定型的なベースでリンクを張る、動的にコンテンツに埋め込んでリンクを張る等）も検討すべきである。

⇒ 今後の課題としてサイト運営方針書に記載する。

- AI・ビッグデータ等の活用については、将来のキャリア展望まで検討できるような情報まで提供できれば非常に意味があると思われるので、可能性について検討すべきではないか。

⇒ 今後の課題としてサイト運営方針書に記載する。

- AI・ビッグデータ等の活用の際し、オープンデータをクローリングして取り込み、教師データを作成する際には、基データの精度や品質にも留意して分析に活用すべきである。

⇒ 今後の課題としてサイト運営方針書に記載する。

- 日本版 0-NET ですべて作り込もうとすると、際限なく予算がかかるので、外部サイトとの連携は非常に重要である。外部サイトとの連携のために、例えばジョブ・カードの職務要件項目や能力要件項目など、共通言語化も検討すべきである。

⇒ 例示されているジョブ・カードの項目など、厚生労働省が運営する他サイトで、共通言語化できる部分については、前向きな検討を進めていく。一方、民間が運営するサイトは、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、日本版 0-NET で提供するデータや機能をうまく活用いただけるための方策を講じることも有効だと考えられる。次年度以降、検討を進めていく。サイト運営方針書にも記載する。

- 適性検査については、特に若年者が活用を誤らないよう、定義や限界、活用方法について丁寧に説明すべきである。

⇒ 説明教材の開発や、自己理解支援ツールの利用者に向けて「使用にあたっての留意点」等適切な活用方法を教示したページを作成する等広報活動で適切に対応する。サイト運営方針書にも記載する。

# 『職業情報提供サイト』に関するユーザビリティ調査結果

2019年10月31日

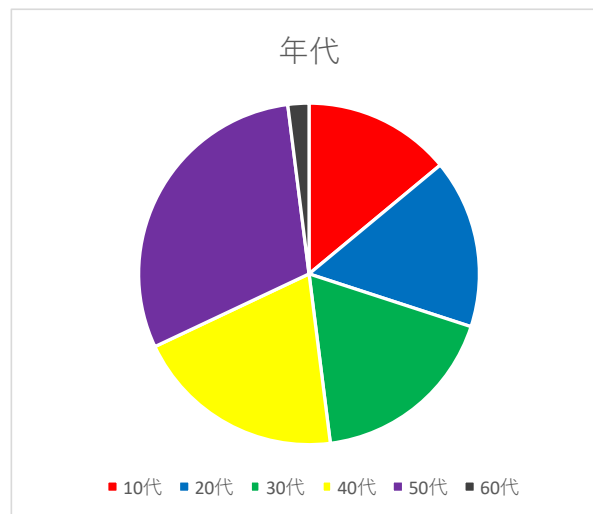
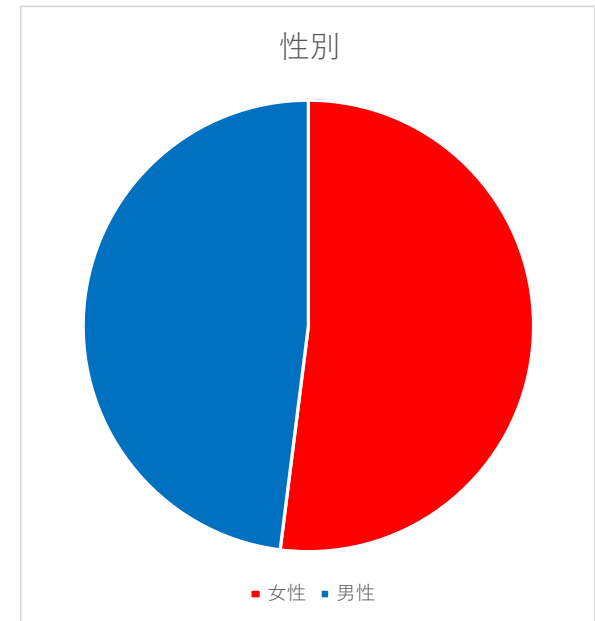
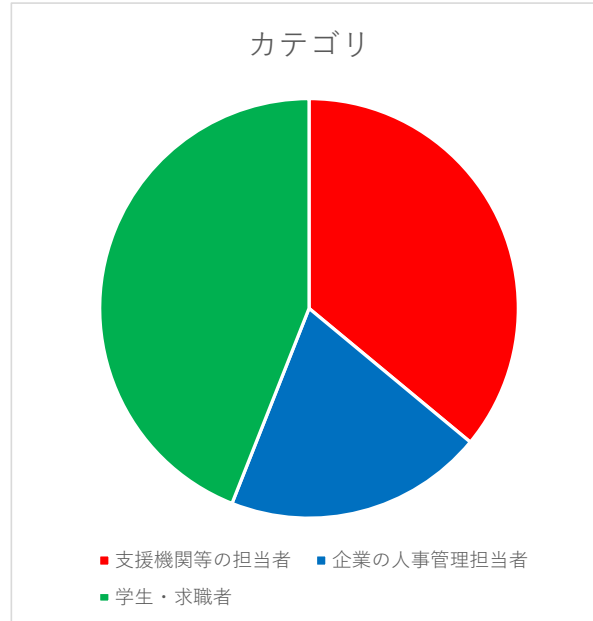
株式会社 博報堂

# ■ 調査対象者内訳

## ■ 調査対象者内訳

(単位：人)

調査対象者合計		50
<b>グループ</b>		
ハローワーク担当者	a	5
キャリアコンサルタント	b	5
高校教師・大学キャリアセンターの キャリアカウンセラー	c	3
就職困難者支援機関 (若年無業者、障害者等)の担当者	d	5
大手企業の採用担当者	e	5
中小企業経営者	f	5
高校生	g	5
大学生	h	6
20代後半～40代前半の求職者	i	5
中高年齢者の求職者	j	6
<b>カテゴリ</b>		
支援機関等の担当者	a,b,c,d	18
企業の人事管理担当者	e,f	10
学生・求職者	g,h,i,j	22
<b>性別</b>		
女性		26
男性		24
<b>年代</b>		
10代		7
20代		8
30代		9
40代		10
50代		15
60代		1





## ■ 全体サマリー

### ● 職業を客観的に紹介している本職業情報提供サイトは有益と判断する傾向が高い。

- ・ 求人サイトは、応募してもらうため「いい話」しか紹介されていないが、このサイトは、様々な角度から職業を客観的に紹介していて、信頼できる情報に捉えられていた。
- ・ また、その傾向を強く推す意見として、その職業の辛い部分などの本音の話を加えて欲しいという要望が多くあった。

### ● 学生・求職者にはサイトのコンテンツをどのように活用できるかが伝わりやすく、期待が大きいサイトと評価されるが、企業の人事管理担当者とキャリアコンサルタントなどの支援機関等の担当者には伝わりにくく、利用価値が見出せていない印象。

- ・ 学生・求職者は、様々な職業を検索し、その職業の内容が確認できる“お仕事図鑑”的な価値を見いだしていた。
- ・ 職業を検索する機能が上部に掲載されていることにより、学生・求職者には違和感なくサイトが利用できる印象を与えた。企業の人事管理担当者と支援機関等の担当者には、特に「人材採用支援システム」と「人材活用シミュレーション」について、学生・求職者向けとなる職業検索機能と明確に区分された配置ではないことで、自分が活用できるコンテンツか否かの混乱を与えた。

## サイト自体への意見

- ・ 「お仕事図鑑」といったイメージを醸成する上で象徴的な役割を担うと評価できる。「世の中にどんな職業があるのか？」を知る際の“最初の入り口”としての存在意義がある。
- ・ 「Youtube」動画等の利用頻度の高さによる馴染みから、動画による職業紹介が、サイトの利用促進に貢献すると思われる。
- ・ 知りたいのは“職場のリアリティ”。プラス面だけでなく“あえてマイナス面も紹介”することでサイト全体の信頼度が高まるのではないか。

## ユーザインタフェースへの意見

- ・ 「テーマ別検索」や「スキル・知識検索」での「“苦手”なスキル・知識」を入力できる機能などは、職業を検索する立場に立ったインタフェースとして好感が持てる。
- ・ 「職業情報詳細ページ」の、様々な角度から説明されていたり、数値による客観的な表現方法や、動画によるリアリティの高い表現方法が、「使ってみたい」という気持ちにつながった。
- ・ 検索機能の並びについて、「職業分類検索」、「産業別検索」から並べるのではなく、「テーマ別検索」、「免許、資格検索」などの自分視点のものから並べた方が入りやすい。
- ・ サイト閲覧をスムーズにするため、トップページの冒頭に「求職者用」「支援者用」「雇用者用」の“入り口分岐”を設けた方がよいのではないか。
- ・ 「キャリア分析」機能の、自分を評価した上で職業を検索する方法に意義を強く感じた。
- ・ 自己評価の方法については、自分で評価をするのではなく、SPI等を経た客観的な数値が反映される方が良いなどの意見が挙がった。

## 1. サイト閲覧直後の第一印象 ※情報提供なしで触れた感想

- 「お役所的で堅い」という第一印象。「ハローワーク」「13歳のハローワーク」を想起させるといった意見が非常に目立った。  
※「高校生Gr」では、同義語として「ベネッセ」「NHK」的と感じられるとの意見があがった。
  - ・ 「漢字の多さ」、「職業情報提供サイト」といった“堅い文言”、「職業分野」「産業別」といった“分類表現”等から、本能的に“お堅い優等生イメージ”を感じ取った。
  - ・ “お仕事図鑑”的な印象を受けることにより、特に「企業の人事管理担当者／支援機関等の担当者」側からは、“小学生～高校生向け”イメージも抱かれる傾向。
- “誰が、どう使うサイトなのかが一見して分かりにくい”との声。瞬時に“自分向けと判断できない”といった印象。  
トップページの冒頭で「求職者用」「支援者用」「雇用者用」の“入り口分岐”を設けることでスムーズなサイト閲覧が促される可能性が示唆された。
  - ・ 「職業紹介」なのか？「求人情報」なのか？はたまた「仕事探しをしている人向け」なのか？「企業の人事向け」なのか？“誰が、どう使うサイトなのか分かりにくい”といった印象。
  - ・ こうした傾向は特に「企業の人事管理担当者」「支援機関等の担当者」で顕著。「学生・求職者」は、比較的“自分がどう使うべきかの理解”がスムーズだった。ページ上部に「職業を調べよう！」が目立って表示されたユーザインタフェースが影響しているものと思われる。

## 2. 「ベースカラー」に対する印象

- 『赤』の主張により、違和感や抵抗感、圧迫感があるといった意見が目立った。『赤』という色がもたらす印象もさることながら、『赤』の占める“面積の多さ”によるところも大きい模様。
  - ・ 「赤色」から直感的に感じる印象としては、「危険」「止まれ」「闘志」「興奮」等といったもの。一方で、このようなサイトは、「冷静」「リラックス」「爽やか」等といった気分で閲覧したいので、サイトが「与える印象」と利用者が「受け取りたい印象」との間にギャップが生じる結果となった。
  - ・ サイトカラーとして「緑系」「オレンジ系」といった“落ち着いた暖色”や“前向きなビタミンカラー”。あるいは、「薄いブルー系」等、“冷静さ”や“爽やかさ”を想起させるものが好まれた。
  - ・ ただし、「スマホ」でサイト閲覧した者（学生中心）は、「PC」での閲覧者に比べて抵抗感は低い傾向であることから、“赤色の面積”が印象に影響を与えることが確認できた。

## 3. トップ画面の7つの「アイコン」に対する印象

- 「絵や記号」について、特に「職業分野」「産業別」に関して“文言を的確に表現しているとは言い難い”との印象。ただし、他に適当な絵や記号はあるか？との問いに対する明快な解答は得られなかった。
  - ・ 改善の方向性として、「無理に絵や記号に執着せず“文言のみの目立つボタン”にした方が分かりやすいのでは？（大手企業の採用担当者）」との意見があった。
  - ・ また、機能名称自体をわかりやすくするか、絵にしやすい表現に変えた上で、アイコンを作成してもよいのではという意見があった。
- 「絵や記号」といったアイコンデザインよりも改善ニーズが高かったのが“機能の配置順”。
  - ・ トップに並ぶ「職業分野」「産業別」という“切り口”は、「ハローワークの担当者」以外の人達には“馴染みの薄い”文言であり、かつ、“お堅い”サイトイメージを醸成。入り口の心理的ハードルが若干上がる印象を与えていた。
  - ・ 下段の「スキル・知識」「免許・資格」等といった“馴染みのある”、“分かりやすい”文言を先に配置した方が、“入り口の敷居が下がり”、スムーズなサイト利用が促されるのではないかと意見があった。

### 4. 「イラスト」に対する印象

- 「抽象的で無難」な印象。「サイトの『優等生イメージ』とは合っている」という態度。
  - ・ イラストのタッチやトーンに対する好意度は、完全に個人的な好みによるものであるが、今回の対象者に限って言えば好意を抱く意見は少数派だった。
  - ・ 属性別でみると、「若年層（学生）」では寛容な態度、「高年層（社会人）」ではネガティブな態度を取る傾向がみられた。
  - ・ 当該イラストに“表情が無い”ことに対して、「冷たさ」「怖さ」を感じるとの意見が散見された。
  - ・ 改善の方向性として、「明るさ」「前向きさ」といった要素を求める意見が挙がった。
- 強い好意は抱かれないものの“無いと寂しい”といった印象。イラストを置くからには“存在意義”と“理解促進”を促す改善が求められた。
  - ・ 「ホワイトカラーの働く女性」に限定されているイメージの改善が求められた。「幅広く多岐にわたった職業」を提供するというサイト特性をイラストからも感じ取れることが望まれた。
  - ・ イラストの「文言を補完する役割」の強化が求められた。「難しい文言や名称」が並ぶ印象を受けるため、“イラストでやさしく解説”“一目で分かる”といった「伝達の“速度”と“深度”」が求められた。

### 5. 「職業紹介動画」に対する印象

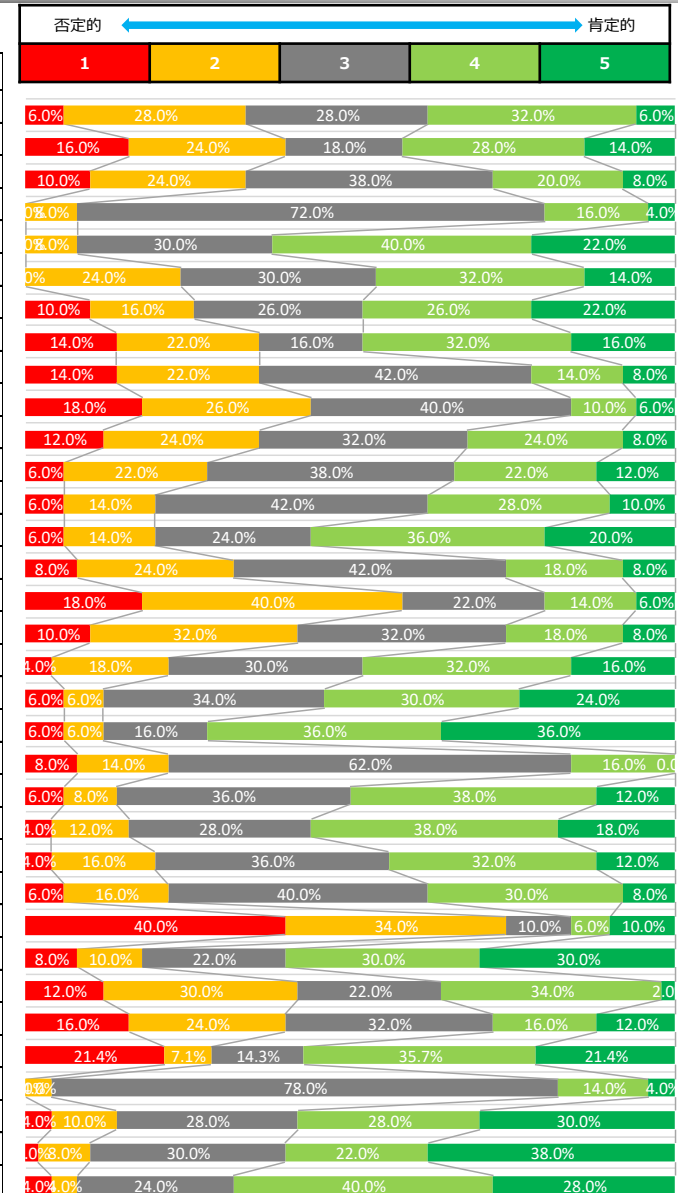
- 「動画を通じた職業を知ること、その職業に関心を持ちやすそう。」といった意見など、多くの人から好意的な意見が挙がる。
  - ・ 「YouTubeみたいな動画だとわかりやすい。」といったように動画で情報を得る世代の人には、非常に取っ付きやすいイメージを持たれた。
  - ・ 動画だと、抵抗感なく「職業について知ろう」という動機に繋がりそうだとの意見が挙がった。
- 動画に対して、よりリアリティーを求める意見が多く、その職業の厳しい側面や、就業者の本音が入ったインタビューなどを求める意見があった。
  - ・ サイト全体の第三者的な立ち位置を感じ取り、この動画についても、良いところばかりではなく、厳しい側面などを動画に加えて欲しいという意見が挙がった。

### 6. 「キャリア分析」に対する印象

- “現状の自分の能力を客観的に知る”ことに対し興味・関心を示す。また、「数値入力」は“自己判断ではなく客観的な数値”で行いたいとの意見。
  - ・ 「学生」を中心とした若い層では、「自身の可能性」は未知数、「世の中にどんな職業があるのか？」も未知数といった中で、“意外な仕事に出会える可能性”や“現状足りないものを埋めることで更に広がる可能性”への期待感が得られそうだという受けとめ方がなされていた。
  - ・ 再就職のハードルが上がり「自信を失いかけている人」や、それらの人達を「支援する側の人」にとっても、“自分にできる仕事は●●ぐらい…”と、“勝手に限定的な枠に閉じこめていた選択肢を拡げてくれる可能性”に期待を寄せる声が多い。
  - ・ 自身のキャリアや能力を“自己判断で数値化するのには困難”であり、“SPI等を経た客観的な数値での入力”を求める意見が多く挙がった。また、一見職業とは直結しないような「心理テスト」的なアンケートに回答した結果が「グラフ化されるような構造」が求められている。
  - ・ また、「数値化を求められる“項目の多さ”」や“※7段階”というスケールも入力の難易度を高める要因となっている。※「7段階」ではなく『10段階』『5段階』がよい。

# ■設問毎の評価分布（1 / 3）

対象機能・コンテンツ	設問	設問グループ
トップページ	1:サイト全体のデザイン	サイトベースデザイン
	2:サイト全体の色使い	サイトベースデザイン
	3:「SEARCH」という文字の印象	サイトベースデザイン
	4:サイト全体の文字サイズ※	サイトベースデザイン
	5:サイト全体の文字量	サイトベースデザイン
	6:サイト全体の情報密度	サイトベースデザイン
	7:サイト全体のアイコン/イラスト（全体的に）	サイトベースデザイン
	8:サイト全体の各機能名称	機能名称
	9:職業分野アイコン	アイコン
	10:産業別アイコン	アイコン
	11:テーマ別アイコン	アイコン
	12:身近な場面アイコン	アイコン
	13:スキル・知識アイコン	アイコン
	14:免許・資格アイコン	アイコン
	15:職業分類アイコン	アイコン
	16:イラスト（右上の女性）	イラスト
	17:イラスト（中央の3つ）	イラスト
	18:トピックスの内容	サイトベースデザイン
	19:お知らせ	サイトベースデザイン
	20:職業アクセスランキング	サイトベースデザイン
	21:サイト説明文の文字大きさ※	サイトベースデザイン
	22:サイト説明文の記載場所	サイトベースデザイン
	23:サイト説明文の内容	説明文
	24:上位メニューバーの構成分かりやすさ	サイトベースデザイン
	25:上位メニューバーの内容とページの構成	サイトベースデザイン
マイリスト	1:マイリストが、星・その他ツールから飛ぶのは分かりやすい	マイリスト
	2:マイリストの説明文	マイリスト
	3:自分のプロフィールの内容	マイリスト
	4:0から7までの数値（小数点）について	マイリスト
	5:【上記4で「4」または「5」と回答した者のみ】0から7までの数値（小数点）について	マイリスト
フリーワード	1:フリーワード検索のBOXサイズ※	フリーワード検索
	2:フリーワード検索のBOX位置	フリーワード検索
	3:フリーワード検索の分かりやすさ	サイトベースデザイン
検索結果一覧表	1:このように一覧で表示されることについて	サイトベースデザイン

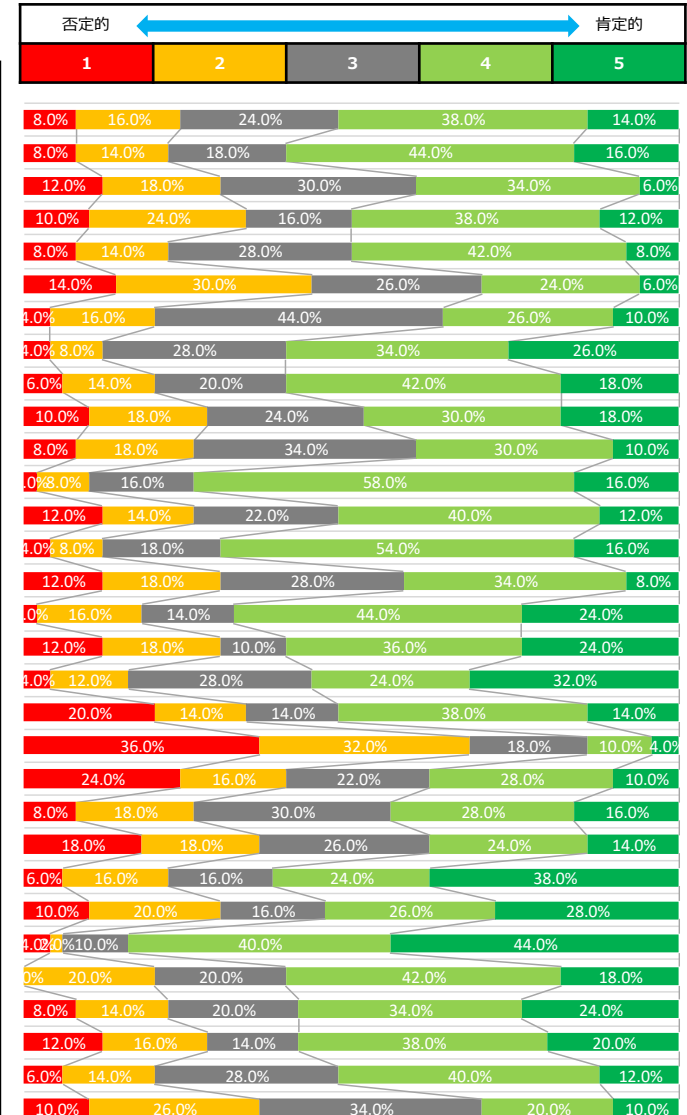


…4・5の割合が高かった設問  
 …1・2の割合が高かった設問

※…「3」が最も「適切」となる設問

# ■設問毎の評価分布（2 / 3）

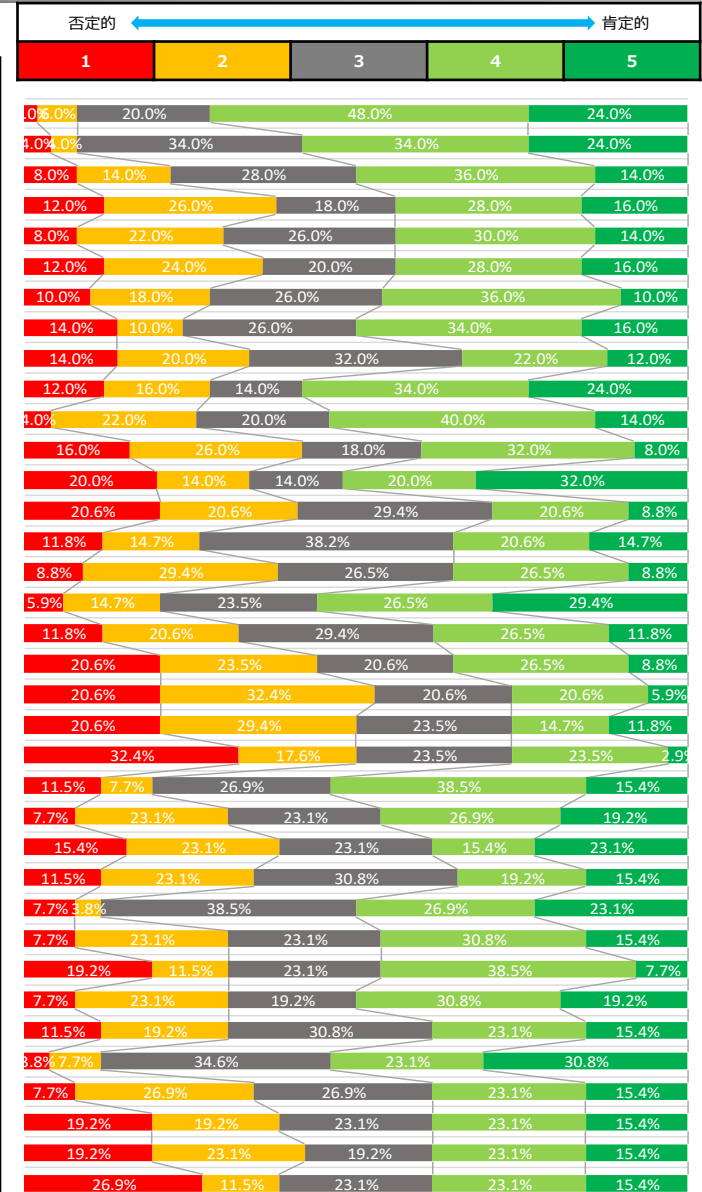
対象機能・コンテンツ	設問	設問グループ
職業詳細ページ	1:職業詳細ページで表示されている情報（全体）	職業詳細ページ
	2:どういう仕事かイメージしやすさ	職業詳細ページ
	3:どうすれば就けそうか分かりやすさ	職業詳細ページ
	4:グラフの分かりやすさ	職業詳細ページ
	5:労働条件の特徴の分かりやすさ	職業詳細ページ
	6:しごと能力プロフィールの分かりやすさ	職業詳細ページ
	7:これらの情報の並び順	職業詳細ページ
	8:【動画を視聴後】動画を見た印象	職業紹介動画
職業分野検索	1:職業分野検索の説明文	職業分野検索
	2:大分類の内容	職業分野検索
	3:中分類／小分類の内容	職業分野検索
	4:トップページから職業一覧、職業の詳細までの移り変わり（遷移）の分かりやすさ	サイトベースデザイン
産業別検索	1:産業別検索の説明文	産業別検索
	2:大分類の内容	産業別検索
	3:中分類／小分類の内容	産業別検索
テーマ別検索	1:テーマ別検索の説明文	テーマ別検索
	2:テーマ一覧の分かりやすさ	テーマ別検索
	3:テーマを体系立ててまとめることの必要性	テーマ別検索
身近な場面からの検索	1:身近な場面の説明文	身近な検索
	2:建物のイラストから、なにか判断が付きやすい	身近な検索
	3:エリアの表現の分かりやすさ	身近な検索
	4:下記のエリアの表現分かりやすさ	身近な検索
	5:このインターフェースの分かりやすさ	身近な検索
スキル・知識検索	1:スキル・知識検索の説明文	スキル・知識検索
	2:スキル・知識を追加する方法	スキル・知識検索
免許・資格検索	1:免許・資格検索の説明文	免許・資格検索
	2:大分類の内容	免許・資格検索
	3:中分類／小分類の内容	免許・資格検索
職業分類検索	1:職業分類検索の説明文	職業分類検索
	2:大分類の内容	職業分類検索
	3:中分類／小分類の内容	職業分類検索



…4・5の割合が高かった設問  
 …1・2の割合が高かった設問

# ■設問毎の評価分布（3 / 3）

対象機能・コンテンツ	設問	設問グループ		
キャリア分析	1:キャリア分析の説明文	キャリア分析		
	2:STEP1の説明文	キャリア分析		
	3:自己評価値の設定説明文	キャリア分析		
	4:スキルのタブ・項目	キャリア分析		
	5:知識のタブ・項目	キャリア分析		
	6:興味のタブ・項目	キャリア分析		
	7:仕事価値観のタブ・項目	キャリア分析		
	8:仕事の性質のタブ・項目	キャリア分析		
	9:7段階の尺度表示	キャリア分析		
	10:充足しているスキル・伸ばすとよいスキル	キャリア分析		
	11:適合度の高い職業の情報	キャリア分析		
	12:分析結果詳細グラフ	キャリア分析		
	13:この機能を使いたいか	キャリア分析		
人材採用支援システム	1:人材採用支援の説明文	人材採用支援システム	◎	
	2:STEP1の説明文	人材採用支援システム	◎	
	3:タスク、プロフィールをカスタマイズできること（分かりやすさ）	人材採用支援システム	◎	
	4:タスク、プロフィールをカスタマイズできること（必要性）	人材採用支援システム	◎	
	5:タスク、プロフィールをカスタマイズできること（やりやすさ）	人材採用支援システム	◎	
	6:欲しい人材のイメージをつける上で情報が十分か	人材採用支援システム	◎	
	7:タスクの分かりやすさ	人材採用支援システム	◎	
	8:数値プロフィールの分かりやすさ	人材採用支援システム	◎	
	9:この機能を使いたいか	人材採用支援システム	◎	
人材活用シミュレーション	1:人材活用シミュレーションの説明文	人材活用シミュレーション	○	
	2:STEP1の説明文	人材活用シミュレーション	○	
	3:STEP2の説明文	人材活用シミュレーション	○	
	4:人材プロフィールをカスタマイズできること（分かりやすさ）	現在の人材に近い情報を入力する際	人材活用シミュレーション	○
	5:人材プロフィールをカスタマイズできること（必要性）		人材活用シミュレーション	○
	6:人材プロフィールをカスタマイズできること（やりやすさ）	人材活用シミュレーション	○	
	7:STEP3の説明文	人材活用シミュレーション	○	
	8:STEP4の説明文	人材活用シミュレーション	○	
	9:人材プロフィールをカスタマイズできること（分かりやすさ）	将来あるべき人材の情報を入力する際	人材活用シミュレーション	○
	10:人材プロフィールをカスタマイズできること（必要性）		人材活用シミュレーション	○
	11:人材プロフィールをカスタマイズできること（やりやすさ）		人材活用シミュレーション	○
	12:この画面が結果（STEP5）であること	人材活用シミュレーション	○	
	13:分析結果詳細グラフ	人材活用シミュレーション	○	
	14:この機能を使いたいか	人材活用シミュレーション	○	



…4・5の割合が高かった設問  
 …1・2の割合が高かった設問

◎g,h,iには質問なし ○c,d,g,h,iには質問なし

# ■ 調査対象カテゴリ評価項目グループ分析

対象カテゴリ	設問グループ																			設問		
	トップページ	サイトベースデザイン※1	イラスト	アイコン	機能名称	詳細ページ	動画	フリーワード検索※1	職業分野検索	産業別検索	テーマ別検索	身近な検索	スキル・知識検索	免許・資格検索	職業分類検索	キャリア分析	人材採用支援システム※2	人材活用シミュレーション※3	サイト全体の文字サイズ	サイト説明文の文字の大きさ	フリーワード検索のBOXサイズ	
平均	3.05	3.33	2.48	2.89	2.94	3.11	3.61	3.58	3.20	3.29	3.49	2.75	3.40	3.66	3.05	3.17	3.14	3.33	3.14	2.80	3.20	
支援機関等の担当者	2.99	3.31	2.33	2.83	2.61	2.86	3.67	3.56	2.93	2.93	3.48	2.58	3.17	3.54	3.07	2.76	2.58	2.69	3.06	2.72	3.22	
企業の人事管理担当者	2.50	2.86	1.80	2.37	2.20	2.86	3.20	3.10	2.80	3.17	3.03	2.30	2.75	3.30	2.30	2.79	2.73	3.01	3.10	2.60	3.30	
学生・求職者	3.66	3.82	3.32	3.46	4.00	3.60	3.95	4.09	3.88	3.77	3.97	3.36	4.27	4.15	3.79	3.94	4.09	4.30	3.27	3.09	3.09	

※1…「3」が最も「適切」となる設問に係る得点は除いている

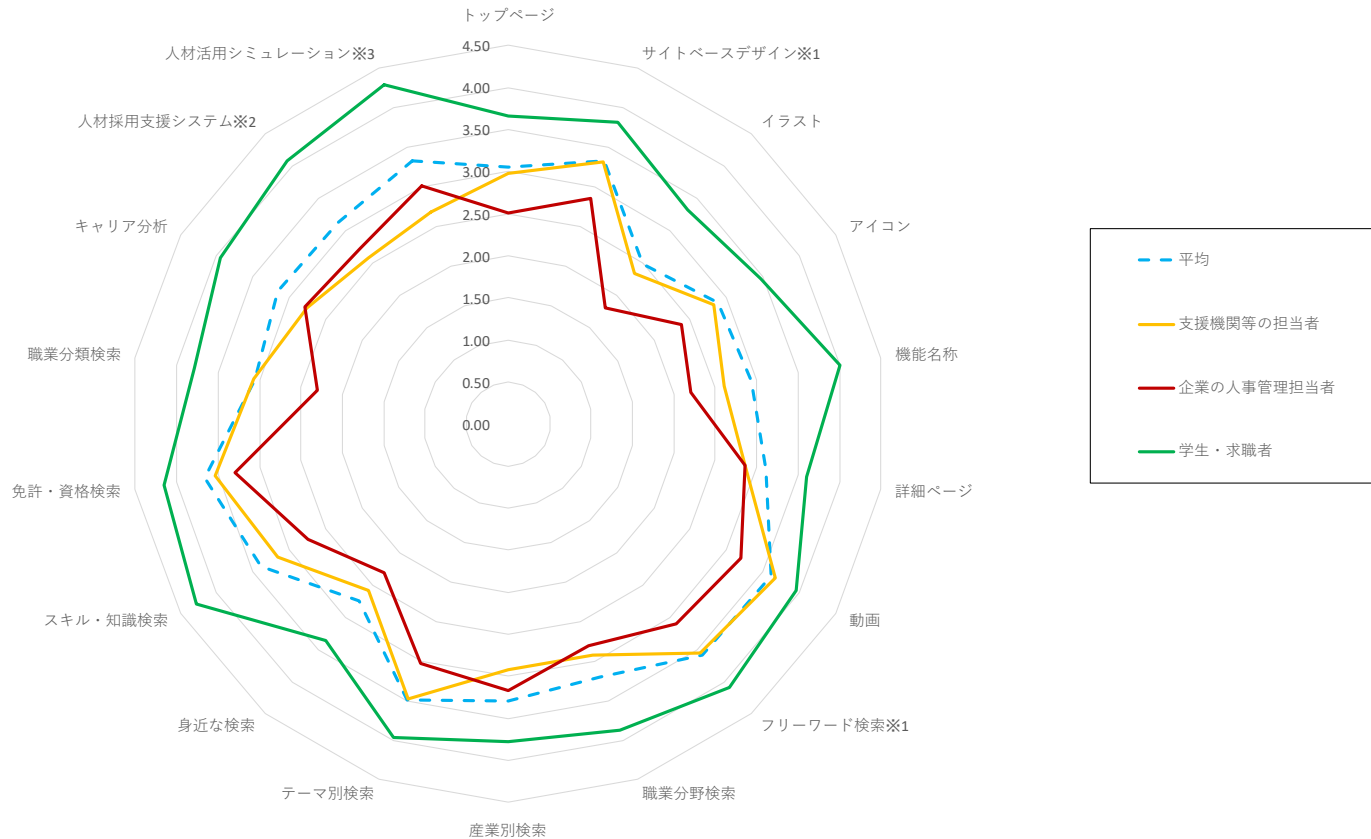
※2…g,h,iには設問なし

※3…c,d,g,h,iには設問なし

…平均以上の数値

「3」が最も適切となる設問  
(レーダーチャートに数値の反映はなし)

設問グループ別チャート



# サイトの開発状況について

2019年10月31日

SBテクノロジー株式会社  
公共事業部



# 目次

---

- **第2回検討会の振り返り**

- **ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況**

- (1) **ユーザビリティ調査結果を踏まえた修正**

- (2) **各種ガイドライン等への準拠**

- (3) **デザイン・機能の最終案**

# 第2回検討会の振り返り

第2回検討会では「サービスデザイン思考」に基づく①利用者像の策定、②課題の発見、③ユーザインターフェイスへの反映に係る検討状況をご説明させていただき、これに対するご意見等を頂きました。

## 第2回検討会の振り返り

### ①利用者像の策定

ペルソナ及びストーリーボードの策定



### ②課題の発見

デザイン及び機能に関する課題の発見

カテゴリ	発見と課題	機能への反映
全体	特に若者は、サイトへのアクセス、サイト内の遷移に時間がかかると離脱してしまう。  具体的な職業のイメージがない人にもサイト内を自由に回遊してもらえることが、本サイトの強みである。  シニア層の利用も想定される。	各ページの構成要素はなるべく簡素にし、瞬時に表示されるサイトであるほうが良い。  どの画面にも「トップページ」「検索機能」へのリンクがあるとよい。また、必要に応じてパラメータ保持などの措置をとる。  画面遷移はシンプルなものとする。

### ③ユーザインターフェイスへの反映

課題を反映したデザイン及び機能案の確認



第2回検討会でいただいたご意見等も踏まえて実施したモックアップを用いたユーザビリティ調査の結果、及び厚生労働省等の各種ガイドラインに準拠すべき項目を踏まえ、デザインと機能の最終案を作成。

- **第2回検討会の振り返り**
- **ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況**
  - (1) ユーザビリティ調査結果を踏まえた修正**
  - (2) 各種ガイドライン等への準拠**
  - (3) デザイン・機能の最終案**

# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況

## (1) ユーザビリティ調査結果を踏まえた修正 (1/5)

ユーザビリティ調査結果（資料2）の調査重点6項目のうち、サイトのデザイン・機能の開発に関連する「1.サイト閲覧直後の第一印象」、「2.『ベースカラー』に対する印象」、「3.トップ画面の7つの『アイコン』に対する印象」及び「4.『イラスト』に対する印象」の結果を踏まえ、以下の方針にて修正を実施します。

### 修正方針

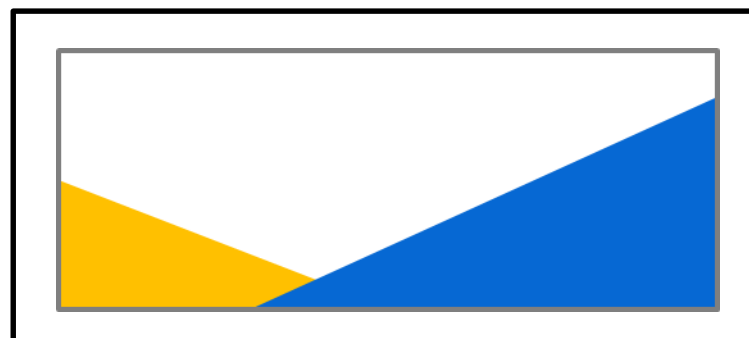
#### 各機能の想定利用者の明示

(1.サイト閲覧直後の第一印象)



#### ベースカラーの変更

(2.「ベースカラー」に対する印象)



#### アイコンの変更

(3.トップ画面の7つの「アイコン」に対する印象)



#### イラストの変更

(4.「イラスト」に対する印象)



※ 各修正方針の詳細は次ページ以降に記載します。

# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況

## (1) ユーザビリティ調査結果を踏まえた修正 (2/5)

ユーザビリティ調査結果(1.サイト閲覧直後の第一印象)では、トップページに設置されている機能について、「誰が、どう使うサイトなのかが一見して分かりにくい」「瞬時に“自分向けと判断できない”」といったご意見が多くありました。そのため、トップページの職業検索、キャリア分析、人材採用支援、人材活用シミュレーションに誰向けの機能であることを明示するラベルを配置します。

### 各機能の想定利用者の明示



※ マイリストページについても同様なラベルを配置します。

# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況

## (1) ユーザビリティ調査結果を踏まえた修正 (3/5)

ユーザビリティ調査結果(2.「ベースカラー」に対する印象)では、「『赤』の主張を強く感じることに、違和感や抵抗感、圧迫感がある」といったご意見が多くありました。また、爽やかさを感じる色合いを求める声も多いことから、「白」を基調に「ブルー」と「オレンジ」をアクセントに使用したベースカラーへ変更します。

### ベースカラーの変更

ユーザビリティ調査前のベースカラー



- 厚生労働省のロゴをイメージ
- 情熱と誠実を訴求する配色

修正方針



- 白を基調にすることで主張を低減
- 誠実と向上心を訴求する爽やかさを感じる配色

# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況

## (1) ユーザビリティ調査結果を踏まえた修正 (4/5)

ユーザビリティ調査結果(3.トップ画面の7つの「アイコン」に対する印象)では、特に「職業分野」「職業分類」「産業別」に関して「文言を的確に表現しているとは言い難い」といったアイコンそのものが分かりにくいとのご意見が多くありました。そのため、「職業分野」「職業分類」「産業別」のイラストを変更します。また、アイコンの配置順も、「下段の『スキル・知識』『免許・資格』等といった馴染みのある文言を上位に配置するなど、“入り口の敷居を下げる”ことでスムーズなサイト利用が促される」というご意見を踏まえ、『スキル・知識』『免許・資格』『テーマ別』のアイコンを上段に変更します。

### アイコンの変更

#### ユーザビリティ調査前のアイコン



職業分野  
>



職業分類  
>



産業別  
>



スキル・知識  
>



免許・資格  
>



テーマ別  
>

位置を上段へ  
色を変更

位置を下段へ  
色とアイコンを変更

#### 修正方針



スキル・知識  
>



免許・資格  
>



テーマ別  
>



職業分野  
>



職業分類  
>



産業別  
>

# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況

## (1) ユーザビリティ調査結果を踏まえた修正 (5/5)

ユーザビリティ調査結果(4.「イラスト」に対する印象)では、「抽象的で無難」「『冷たさ』『怖さ』を感じる」等、イラストに対して冷たい印象があるとのご意見が多くありました。そのため、表情のあるポップなイラストへ変更します。

### イラストの変更

#### ユーザビリティ調査前のイラスト例



- 抽象的な人物表現
- あえて表情を描かないことでユニセックスな印象とした

#### 修正方針



- ポップでコミック調の人物表現
- 表情、服装や輪郭を具体化することで身近さを感じるイラスト



- **第2回検討会の振り返り**
- **ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況**
  - (1) **ユーザビリティ調査結果を踏まえた修正**
  - (2) **各種ガイドライン等への準拠**
  - (3) **デザイン・機能の最終案**

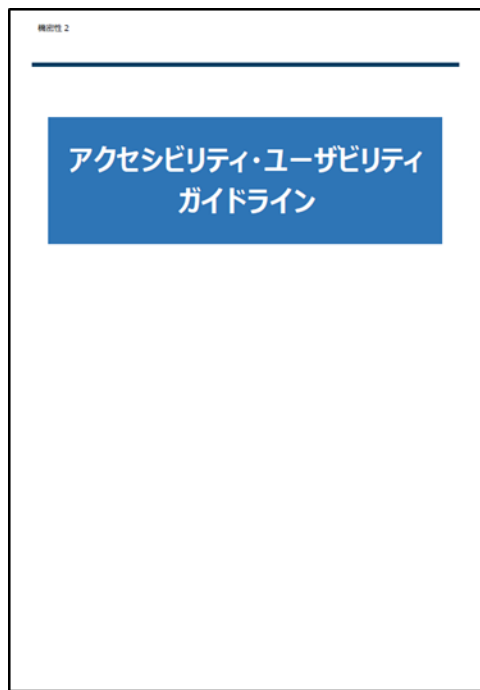
## (2) 各種ガイドライン等への準拠

厚生労働省がウェブサイト構築の際に準拠すべき事項を示している厚生労働省のガイドライン及び日本産業標準調査会が策定したガイドラインへの準拠を行います。

### 各種ガイドライン等の反映

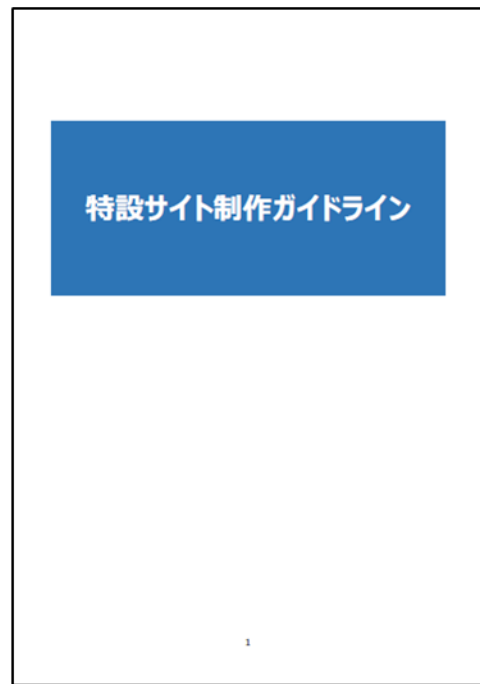
#### ・アクセシビリティ・ユーザビリティガイドライン

厚生労働省情報提供システムを利用した広報業務を行う際に理解しておくべきアクセシビリティ・ユーザビリティに関する基準について取りまとめたもの。



#### ・特設サイト制作ガイドライン

厚生労働省ホームページ特設サイト等の制作を委託された事業者に対し、ページ制作を行う上で理解しておくべき方針及び指針について取りまとめたもの。



#### ・JIS X 8341-3:2016

高齢者や障害のある人を含む全ての利用者が、使用している端末、ウェブブラウザ、支援技術などに関係なく、ウェブコンテンツを利用することができるようにするための基準について取りまとめたもの。



- **第2回検討会の振り返り**
- **ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況**
  - (1) **ユーザビリティ調査結果を踏まえた修正**
  - (2) **各種ガイドライン等への準拠**
  - (3) **デザイン・機能の最終案**

# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況

## (3) デザイン・機能の最終案 (1/6)

### トップページ

#### PC用画面



#### スマホ用画面



# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況

## (3) デザイン・機能の最終案 (2/6)

### 職業情報詳細ページ

#### PC用画面

**印刷営業**

職業別名: -  
職業分類: その他の営業の職業  
属する産業: 印刷業 (※サイトのしよぼらぼへ移ります)

**就業するには?**

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などに仕上げ、納入するまでの印刷工程と取引に関する仕事を担当する。

**どんな仕事?**

印刷物には、雑誌・書籍などの「出版印刷」、ポスター・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」といった分類がある。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。1分野だけを専ら専門印刷会社から、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分野を担当する機会が多い。

**課題 (タスク)**

タスク	実施率
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などに仕上げ、納入する。	66.7%
顧客から制作する印刷物の内容や種類について詳しく聞き、注文を受ける。	51.4%
レイアウトや用紙の種類などの企画を立て、費用や期日を踏まえて見積書を作成する。	54.2%
顧客のニーズに合わせて印刷物を提案する。	54.2%
見積書を作成し、顧客に提出する。	14.3%

**就業するには?**

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などに仕上げ、納入するまでの印刷工程と取引に関する仕事を担当する。

**学歴**

学歴	割合
高卒未満	0%
高卒	38.9%
専門学校	12.5%
短大卒	5.6%
大卒	42%
博士課程卒	0%
博士課程中	1.4%
わからない	1.4%

**入職前後の訓練期間、入職前の実務経験**

訓練期間	割合
無	54.2%
1-3ヶ月	11.3%
3-6ヶ月	25%
6-12ヶ月	12.5%
1年以上	2.8%
2年以上	5.6%
3年以上	1.4%
5年以上	1.4%
10年以上	0%
わからない	5.6%

**労働条件の特徴**

印刷営業の仕事の範囲が広く、夜間や休日にも得意先と連絡をとることも多く、営業時間外に働くことも多いため、フレックスタイム制

#### スマホ用画面

**印刷営業**

職業別名: -  
職業分類: その他の営業の職業  
属する産業: 印刷業 (※サイトのしよぼらぼへ移ります)

**就業するには?**

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などに仕上げ、納入するまでの印刷工程と取引に関する仕事を担当する。

**学歴**

学歴	割合
高卒未満	0%
高卒	38.9%
専門学校	12.5%
短大卒	5.6%
大卒	42%
博士課程卒	0%
博士課程中	1.4%
わからない	1.4%

**労働条件の特徴**

印刷営業の仕事の範囲が広く、夜間や休日にも得意先と連絡をとることも多く、営業時間外に働くことも多いため、フレックスタイム制

**課題 (タスク)**

タスク	実施率
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などに仕上げ、納入する。	66.7%
顧客から制作する印刷物の内容や種類について詳しく聞き、注文を受ける。	51.4%
レイアウトや用紙の種類などの企画を立て、費用や期日を踏まえて見積書を作成する。	54.2%
顧客のニーズに合わせて印刷物を提案する。	54.2%
見積書を作成し、顧客に提出する。	14.3%

もっと見る

**入職前後の訓練期間、入職前の実務経験**

訓練期間	割合
無	54.2%
1-3ヶ月	11.3%
3-6ヶ月	25%
6-12ヶ月	12.5%
1年以上	2.8%
2年以上	5.6%
3年以上	1.4%
5年以上	1.4%
10年以上	0%
わからない	5.6%

### キャリア分析ページ

#### PC用画面

キャリア分析：要件入力ページ

これまでの履歴から「スキル」などの自分のプロフィールを作成し、希望する職業との適合度を比較できます。

STEP 1 経験した職業選択

STEP 2 自己評価を設定

STEP 3 希望職業を選択

STEP 4 分析結果

職業検索

保存した職業から選択

自分のプロフィールを使う

中小企業診断士

ファイナンシャル・プランナー

次へ

キャリア分析結果

希望する職業  
経営コンサルタント

充足しているスキル

伸ばすつよスキル

適合度の高い職業

銀行支店長

公認会計士

関連する資格

中小企業診断士

公認会計士

経営士

税理士

分析結果詳細

あなたの能力

希望職業に必要な能力

スキル

知識

興味

もっと見る

#### スマホ用画面

キャリア分析：要件入力ページ

STEP 1 経験した職業選択

STEP 2 自己評価を設定

STEP 3 希望職業を選択

STEP 4 分析結果

職業検索

保存した職業から選択

自分のプロフィールを使う

職業を選択せずにSTEP2へ進む

キャリア分析結果

希望する職業  
経営コンサルタント

充足しているスキル

伸ばすつよスキル

職業を選択せずにSTEP2へ進む

分析結果詳細

あなたの能力

希望職業に必要な能力

スキル

知識

興味

もっと見る

分析結果をマイリストに保存

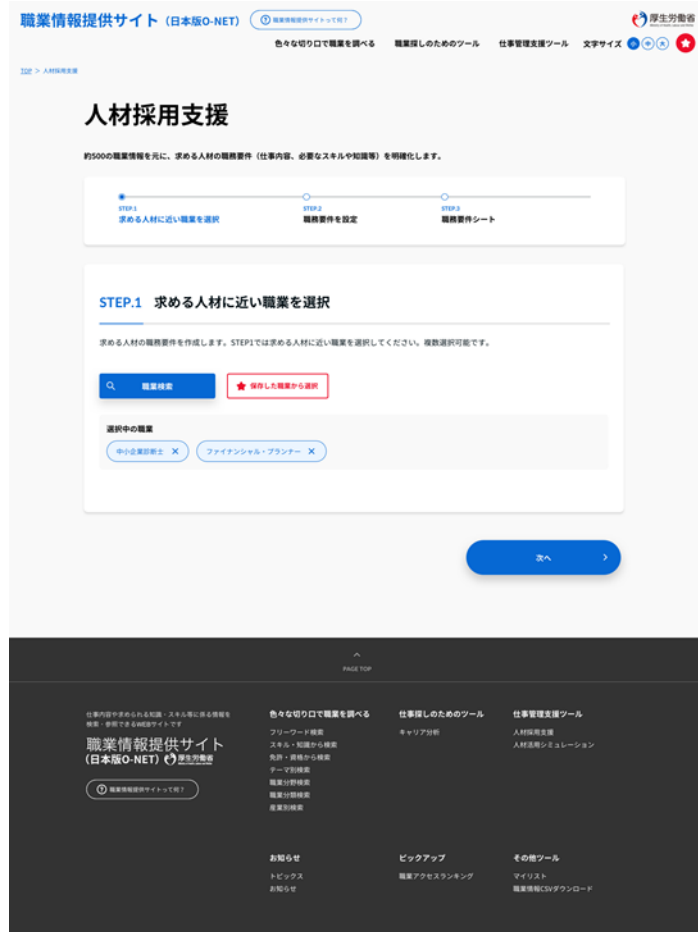
戻る

↑TOPへ戻る

# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況 (3) デザイン・機能の最終案 (4/6)

## 人材採用支援ページ

### PC用画面



### スマホ用画面



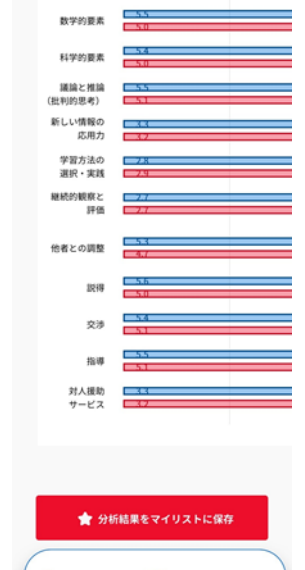
# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況 (3) デザイン・機能の最終案 (5/6)

## 人材活用シミュレーションページ

### PC用画面



### スマホ用画面





# ユーザビリティ調査結果等を踏まえたサイト開発状況

## (3) デザイン・機能の最終案 (6/6)

### マイリストページ

#### PC用画面

#### スマホ用画面

情報革命で人々を幸せに

～ 技術の力で、未来をつくる ～

 SB Technology

## トップページ(1/2)

## PC用

職業情報提供サイト (日本版O-NET) [① 職業情報提供サイトって何?](#)

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

仕事内容や求められる知識・スキル等に係る情報を検索・参照できるWEBサイトです

色んな切り口で職業を調べる 職業探しのためのツール 仕事管理支援ツール 文字サイズ 小 中 大

学生・社会人向け 支援者向け 企業向け

## SEARCH 職業を調べよう!

フリーワード検索

スキル・知識  
>

免許・資格  
>

テーマ別  
>

職業分野  
>

職業分類  
>

産業別  
>

学生・社会人向け  
支援者向け

過去の履歴から能力を調べよう  
**キャリア分析** >

企業向け  
支援者向け

要件シートを簡単作成!  
**人材採用支援** >

企業向け  
支援者向け

人材データを可視化  
**人材活用シミュレーション** >

### TOPICS トピックス [トピックス一覧へ >](#)

「キャリア形成」とは? 2019.12.31

キャリアコンサルタントの育成やキャリアコンサルティングを受けら…

最近公表の統計資料について 2019.12.31

最近公表された統計調査年報や月報等の概況(概要)を、公表時期…

## スマホ用

職業情報提供サイト (日本版O-NET)

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

仕事内容や求められる知識・スキル等に係る情報を検索・参照できるWEBサイトです

学生・社会人向け 支援者向け 企業向け

## SEARCH 職業を調べる

フリーワード検索

スキル・知識  
>

免許・資格  
>

テーマ別  
>

職業分野  
>

職業分類  
>

産業別  
>

学生・社会人向け  
支援者向け

過去の履歴から能力を調べよう  
**キャリア分析** >

企業向け  
支援者向け

要件シートを簡単作成!  
**人材採用支援** >

企業向け  
支援者向け

人材データを可視化  
**人材活用シミュレーション** >

### TOPICS トピックス [トピックス一覧へ >](#)

「キャリア形成」とは? 2019.12.31

キャリアコンサルタントの育成やキャリアコンサルティングを受けら…

最近公表の統計資料について 2019.12.31

最近公表された統計調査年報や月報等の概況(概要)を、公表時期…

PC用

スマホ用

INFORMATION お知らせ

お知らせ一覧へ >

- 2020.05.01 職業情報を追加しました。
- 2020.04.10 システムメンテナンスの情報を更新しました。
- 2020.04.01 職業情報提供サイトをオープンしました。

RANKING 職業アクセスランキング

ランキング一覧へ >

- 1 臨床検査技師
- 2 プログラマー
- 3 パーカリーショップ店員
- 4 ホテル・旅館支配人
- 5 海上自衛官

INFORMATION

お知らせ

- 2020.05.01 職業情報を追加しました。
- 2020.04.10 システムメンテナンスの情報を更新しました。
- 2020.04.01 職業情報提供サイトをオープンしました。

お知らせ一覧へ >

RANKING

職業アクセスランキング

- 1 臨床検査技師
- 2 プログラマー
- 3 パーカリーショップ店員

ランキング一覧へ >

PAGE TOP

仕事内容や求められる知識・スキル等に係る情報を検索・参照できるWEBサイトです

**職業情報提供サイト**  
(日本版O-NET) 厚生労働省

① 職業情報提供サイトって何？

色々な切り口で職業を調べる

- フリーワード検索
- スキル・知識から検索
- 免許・資格から検索
- テーマ別検索
- 職業分野検索
- 職業分類検索
- 産業別検索

仕事探しのためのツール

- キャリア分析

仕事管理支援ツール

- 人材採用支援
- 人材活用シミュレーション

お知らせ

- トピックス
- お知らせ

ピックアップ

- 職業アクセスランキング

その他のツール

- マイリスト
- 職業情報CSVダウンロード

当サイトについて    利用方法    リンク集  
 アクセシビリティについて    サイトマップ    プライバシーポリシー    利用規約    FAQ

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

PAGE TOP

仕事内容や求められる知識・スキル等に係る情報を検索・参照できるWEBサイトです

**職業情報提供サイト**  
(日本版O-NET) 厚生労働省

① 職業情報提供サイトって何？

色々な切り口で職業を調べる

- フリーワード検索
- スキル・知識から検索
- 免許・資格から検索
- テーマ別検索
- 職業分野検索
- 職業分類検索
- 産業別検索

仕事探しのためのツール

- キャリア分析

仕事管理支援ツール

- 人材採用支援
- 人材活用シミュレーション

お知らせ

- トピックス
- お知らせ

ピックアップ

- 職業アクセスランキング

その他のツール

- マイリスト
- 職業情報CSVダウンロード

当サイトについて  
 利用方法  
 リンク集  
 アクセシビリティについて  
 サイトマップ  
 プライバシーポリシー  
 利用規約  
 FAQ

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

## 印刷営業

印刷する ★ マイリストに保存

職業別名：-  
職業分類：その他の営業の職業  
属する産業：印刷業 □ (別サイトのしよくばらへ移ります)

[どんな仕事？](#) [就業するには？](#) [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？

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る。

印刷物には、雑誌・書籍などの「出版印刷」、ポスター・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。1分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。

提案や見積りが顧客に受け入れられると、印刷の契約を結ぶ。原稿を受け取って工場に渡し、印刷作業が日程通り、予算通りに進むよう、そして顧客が満足する製品に仕上がるように、工場に細かな指示を出す。試し刷りを顧客にチェックしてもらい、必要ならば工場に修正を指示し、印刷物の出来上がりを確認する。完成した製品を顧客に納品し、顧客からの入金を確認したら、一連の仕事は終了となる。

印刷物の受発注や校正等の作業がインターネットを介して行なわれることが増えている。この場合には、見積書の提出や試し刷り・校正済み原稿の受け渡しなどがウェブ上で行なわれるため、それに応じて営業の働き方も変わってきている。

【動画】



### 課業 (タスク)

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などに仕上げ、納入する。

実施率	タスク内容
66.7%	顧客から制作する印刷物の内容や種類について詳しく聞き、注文を受ける。
51.4%	レイアウトや用紙の種類などの企画を立て、費用や期日を踏まえて見積書を作成する。
54.2%	顧客のニーズに合わせて印刷物の提案をする。
51.4%	見積書と企画書を顧客に提示する。
51.4%	顧客との交渉

もっと見る

[↑ トップへ戻る](#)

### 就業するには？

入職にあたって、特に学歴や資格は必要とされない。

入職後は、希望や適性により、営業部門に直接配属される場合と、出版印刷、商業印刷、事務用印刷、特殊印刷といった部門へ配属され、その後営業部門に配属される場合がある。営業部門に配属された後、最初は、先輩や上司とともに得意先を訪問し、その後、担当の得意先を割り当てられ、2年目くらいになると得意先の新規開拓を行えるようになる。

印刷業界共通の資格として「印刷営業士」「管理印刷営業士」があり、一定の実務経験があれば受験できる。

社会や市場の変化に敏感で、情報収集する能力があること、それを活かしながら顧客に的確な提案・助言を行うこと、顧客との交渉や的確な判断ができることなどが求められる。

#### 関連資格

印刷営業士 管理印刷営業士

## 印刷営業

職業別名：-  
職業分類：その他の営業の職業  
属する産業：印刷業 □ (別サイトのしよくばらへ移ります)

どんな仕事？	就業するには？
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？

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る。

印刷物には、雑誌・書籍などの「出版印刷」、ポスター・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。1分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。

提案や見積りが顧客に受け入れられると、印刷の契約を結ぶ。原稿を受け取って工場に渡し、印刷作業が日程通り、予算通りに進むよう、そして顧客が満足する製品に仕上がるように、工場に細かな指示を出す。試し刷りを顧客にチェックしてもらい、必要ならば工場に修正を指示し、印刷物の出来上がりを確認する。完成した製品を顧客に納品し、顧客からの入金を確認したら、一連の仕事は終了となる。

印刷物の受発注や校正等の作業がインターネットを介して行なわれることが増えている。この場合には、見積書の提出や試し刷り・校正済み原稿の受け渡しがウェブ上で行なわれるため、それに応じて営業の働き方も変わってきている。

【動画】



### 課業 (タスク)

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などに仕上げ、納入する。

実施率	タスク内容
66.7%	顧客から制作する印刷物の内容や種類について詳しく聞き、注文を受ける。
51.4%	レイアウトや用紙の種類などの企画を立て、費用や期日を踏まえて見積書を作成する。
54.2%	顧客のニーズに合わせて印刷物を提案する。
51.4%	見積書と企画書を顧客に提示する。
51.4%	顧客との交渉

もっと見る

[↑ トップへ戻る](#)

### 就業するには？

入職にあたって、特に学歴や資格は必要とされない。

入職後は、希望や適性により、営業部門に直接配属される場合と、出版印刷、商業印刷、事務用印刷、特殊印刷といった部門へ配属され、その後営業部門に配属される場合がある。営業部門に配属された後、最初は、先輩や上司とともに得意先を訪問し、その後、担当の得意先を割り当てられ、2年目くらいになると得意先の新規開拓を行えるようになる。

印刷業界共通の資格として「印刷営業士」「管理印刷営業士」があり、一定の実務経験があれば受験できる。

社会や市場の変化に敏感で、情報収集する能力があること、それを活かしながら顧客に的確な提案・助言を行うこと、顧客との交渉や的確な判断ができることなどが求められる。

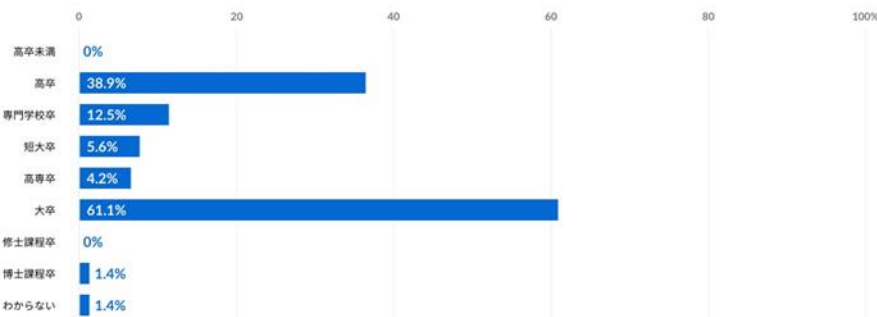
#### 関連資格

印刷営業士 管理印刷営業士

## PC用

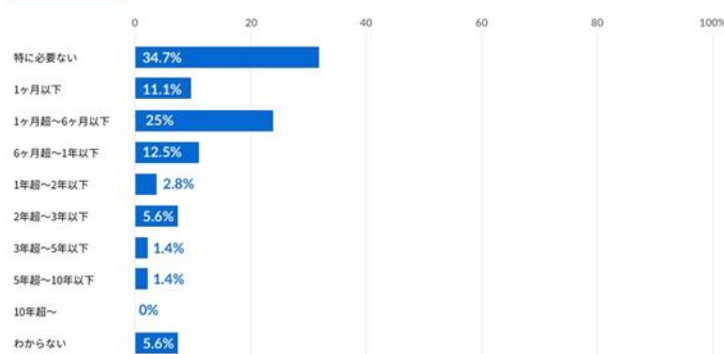
## スマホ用

### 学歴



### 入職前後の訓練期間、入職前の実務経験

入職前の訓練期間 入職前の実務経験 入職後の訓練期間



[↑トップへ戻る](#)

### 労働条件の特徴

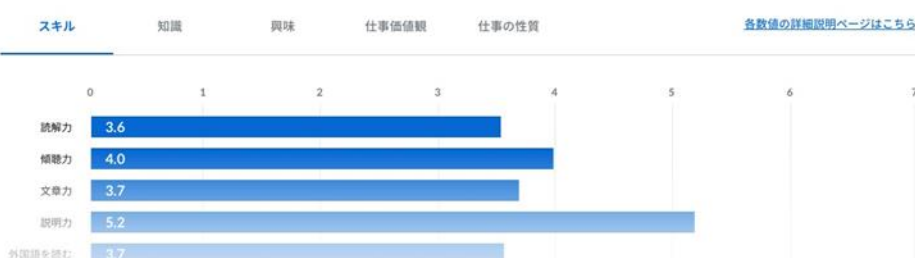
印刷営業は仕事の範囲が広く、夜間や休日に得意先と連絡をとることもあるなど、営業時間外に働くことも多いため、フレックスタイム制を採用している会社もある。  
情報のデジタル化を受けて、出版印刷や事務用印刷については需要が減少しているが、一方で、特殊印刷の技術の向上や新メディア関連サービスの拡大、顧客からのアウトソーシングの要望などによって新たな業務の需要も発生している。

### 統計データ

<b>就業者数</b> <small>(出展：平成27年国勢調査)</small> <b>47,680</b> <small>人</small>	<b>労働時間</b> <small>(出展：平成27年国勢調査)</small> <b>160</b> <small>時間</small>
<b>賃金</b> <small>(出展：平成27年国勢調査)</small> <b>32</b> <small>万円</small>	<b>年齢</b> <small>(出展：平成27年国勢調査)</small> <b>32.8</b> <small>歳</small>

[↑トップへ戻る](#)

### しごと能力プロフィール



[もっと見る](#)

[↑トップへ戻る](#)

### 学歴



### 入職前後の訓練期間、入職前の実務経験

入職前の訓練期間 入職前の実務経験



[↑トップへ戻る](#)

### 労働条件の特徴

印刷営業は仕事の範囲が広く、夜間や休日に得意先と連絡をとることもあるなど、営業時間外に働くことも多いため、フレックスタイム制を採用している会社もある。  
情報のデジタル化を受けて、出版印刷や事務用印刷については需要が減少しているが、一方で、特殊印刷の技術の向上や新メディア関連サービスの拡大、顧客からのアウトソーシングの要望などによって新たな業務の需要も発生している。

### 統計データ

<b>就業者数</b> <small>(出展：平成27年国勢調査)</small> <b>47,680</b> <small>人</small>
<b>労働時間</b> <small>(出展：平成27年国勢調査)</small> <b>160</b> <small>時間</small>
<b>賃金</b> <small>(出展：平成27年国勢調査)</small> <b>32</b> <small>万円</small>
<b>年齢</b> <small>(出展：平成27年国勢調査)</small> <b>32.8</b> <small>歳</small>

[↑トップへ戻る](#)

### しごと能力プロフィール



[もっと見る](#)

[↑トップへ戻る](#)

類似する職業



印刷営業士



管理印刷営業士

[↑トップへ戻る](#)

関連リンク

[関連サイト](#)

[↑トップへ戻る](#)

類似する職業



印刷営業士



管理印刷営業士

[↑トップへ戻る](#)

関連リンク

[関連サイト](#)

[↑トップへ戻る](#)

# キャリア分析 STEP1.経験した職業選択(1/1)

## PC用

職業情報提供サイト (日本版O-NET) ① 職業情報提供サイトって何?

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

色々な切り口で職業を調べる 職業探しのためのツール 仕事管理支援ツール 文字サイズ 小 中 大

TOP > キャリア分析: 要件入力ページ

### キャリア分析: 要件入力ページ

これまでの履歴から「スキル」などの自分のプロフィールを作成し、希望する職業との適合度を比較できます。

STEP.1 経験した職業選択    STEP.2 自己評価値を設定    STEP.3 希望職業を選択    STEP.4 分析結果

学生の方、就業経験のない方はこちら  
職業を選択せずにSTEP2へ進む >

#### STEP.1 経験した職業選択

経験した職業と新たに希望する職業の適合度を、あなたの「しごと能力」プロフィールから分析します。STEP.1で経験した職業をフリーワード検索やマイリストから選択してください。

職業検索    ★ 保存した職業から選択    ★ 自分のプロフィールを使う

選択中の職業  
中小企業診断士 ×    ファイナンシャル・プランナー ×

次へ >

## スマホ用

職業情報提供サイト (日本版O-NET) 厚生労働省

キャリア分析: 要件入力ページ

これまでの履歴から「スキル」などの自分のプロフィールを作成し、希望する職業との適合度を比較できます。

STEP.1 経験した職業選択    STEP.2 自己評価値を設定    STEP.3 希望職業を選択    STEP.4 分析結果

学生の方、就業経験のない方はこちら  
職業を選択せずにSTEP2へ進む >

#### STEP.1 経験した職業を選択

経験した職業と新たに希望する職業の適合度を、あなたの「しごと能力」プロフィールから分析します。STEP.1で経験した職業をフリーワード検索やマイリストから選択してください。

選択中の職業  
中小企業診断士 ×    ファイナンシャル・プランナー ×

職業検索    ★ 保存した職業から選択    ★ 自分のプロフィールを使う

次へ >



# キャリア分析 STEP4.キャリア分析結果(1/1)

PC用

スマホ用

職業情報提供サイト (日本版O-NET)

職業情報提供サイトって何?

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

色々な切り口で職業を調べる 職業探しのためのツール 仕事管理支援ツール 文字サイズ 小 中 大

TOP > キャリア分析結果

## キャリア分析結果

★ マイリストに保存

あなたのプロフィールと希望する職業から能力や必要なスキルを分析します。

希望する職業

経営コンサルタント

経験した職業: 中小企業診断士 ファイナンシャル・プランナー

### 充足しているスキル

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 | 合理的な意思決定 | 対人援助サービス...

### 伸ばすとよいスキル

数学的素養 | 科学的素養 | 論理と推論 (批判的思考) | 学習方法の選択・実践 | 継続的観察と評価 | 新しい情報の応用力 | 複雑な問題解決...

### 適合度の高い職業

銀行支店長 公認会計士

### 関連する資格

中小企業診断士 公認会計士 経営士 税理士

## 分析結果詳細

スキル 知識 興味 仕事価値観 仕事の性質

各項目の解説

あなたの能力 希望職業に必要な能力



もっと見る

戻る

★ マイリストに保存

↑TOPへ戻る

職業情報提供サイト (日本版O-NET)

厚生労働省

職業情報提供サイトって何?

キャリア分析結果

あなたのプロフィールと希望する職業から能力や必要なスキルを分析します。

希望する職業

経営コンサルタント

経験した職業: 中小企業診断士 ファイナンシャル・プランナー

### 充足しているスキル

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 | 合理的な意思決定 | 対人援助サービス...

### 伸ばすとよいスキル

数学的素養 | 科学的素養 | 論理と推論 (批判的思考) | 学習方法の選択・実践 | 継続的観察と評価 | 新しい情報の応用力 | 複雑な問題解決...

### 適合度の高い職業

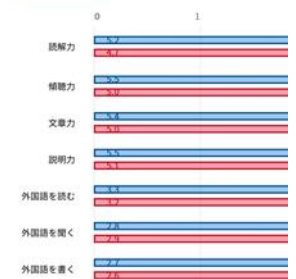
銀行支店長 公認会計士

### 関連する資格

中小企業診断士 公認会計士 経営士 税理士

## 分析結果詳細

あなたの能力 希望職業に必要な能力



もっと見る


★ 分析結果をマイリストに保存


戻る

↑TOPへ戻る

# 人材採用支援 STEP1.求める人材に近い職業を選択(1/1)

## PC用

職業情報提供サイト (日本版O-NET) [職業情報提供サイトって何?](#)  厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

[色々な切り口で職業を調べる](#) [職業探しのためのツール](#) [仕事管理支援ツール](#) [文字サイズ](#) 小 中 大 

[TOP](#) > [人材採用支援](#)

## 人材採用支援

約500の職業情報を元に、求める人材の職務要件（仕事内容、必要なスキルや知識等）を明確化します。

STEP.1 求める人材に近い職業を選択      STEP.2 職務要件を設定      STEP.3 職務要件シート

### STEP.1 求める人材に近い職業を選択

求める人材の職務要件を作成します。STEP1では求める人材に近い職業を選択してください。複数選択可能です。

[職業検索](#)      [★ 保存した職業から選択](#)

選択中の職業

- 中小企業診断士 ×
- ファイナンシャル・プランナー ×

[次へ](#)

## スマホ用

職業情報提供サイト (日本版O-NET)  厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

[仕事内容や求める人材の知識・スキル等に依る情報を検索・閲覧できるWebサイトです](#)  

## 人材採用支援

約500の職業情報を元に、求める人材の職務要件（仕事内容、必要なスキルや知識等）を明確化します。

STEP.1 求める人材に近い職業を選択      STEP.2 職務要件を設定      STEP.3 職務要件シート

### STEP.1 求める人材に近い職業を選択

求める人材の職務要件を作成します。STEP1では求める人材に近い職業を選択してください。複数選択可能です。

[職業検索](#)

[★ 保存した職業から選択](#)

選択中の職業

- 中小企業診断士 ×
- ファイナンシャル・プランナー ×

[次へ](#)

# 人材採用支援 STEP3.職務要件シート(1/2)

## PC用

## スマホ用

### 職務要件シート

職務要件シートをダウンロードする

★マイリストに保存

約500の職業情報を元に、職務要件（仕事内容、必要なスキルや知識、等々）を明確化します。

#### 職業名

経営コンサルタント

#### 仕事の内容

企業に対して、経営戦略、人事戦略、業務改革などを提案し、その実現へ向けてのアドバイスや支援をする。

#### 関連資格

中小企業診断士 公認会計士 経営士 税理士

#### 課業（タスク）

実施率	タスク内容
52.5%	経営上の問題について経営者や各層の社員から情報を収集し、整理する。
49.2%	取引先を含めた関係者と話し合いの場を持ち、現場視察を行って実態を把握する。
54.1%	収集した情報を分析し、問題点を明らかにした報告書を作成する。
44.3%	調査や分析に基づき、経営戦略、人事戦略、業務改革等の案を作成する。
32.8%	経営戦略、人事戦略、業務改革の案を経営者等にプレゼンテーションする。
31.1%	会社から承認された方針に基づいて、具体的な計画やマニュアルを作成する。
32.8%	戦略や改革案が適切に実行されるよう、社員等に対して研修を行う。
36.1%	従業員と面接をして聞き取りし、戦略や改革案が実行されているか確認する。
37.7%	戦略や改革案の実施状況を調べるために現場を視察し、チェックをする。
41.0%	視察やチェックに基づき、担当部門や経営者にアドバイスや支援を行う。
29.5%	関連事業や新規事業の提案をする。
21.3%	企業の合併や買収等に関するアドバイスや仲介業務をする。
14.8%	情報システムの効率性、有効性、経済性を調べて経営者に報告する。
24.6%	特に人材育成面で管理者、職場責任者と面接し、指導したり改善案の提示をする。
21.3%	新しい評価・等級・報酬の仕組み等、人事制度の仕組みを作る。
26.2%	経営者の経営戦略に基づき、組織構造、組織運営の仕組みを提案する。
8.2%	I S O 認証取得の支援を行う。

### 職務要件シート

あなたのプロフィールと希望する職業から能力や必要なスキルを分析しました。

職務要件シートをダウンロードする

★マイリストに追加

#### 職業名

経営コンサル

#### 仕事の内容

企業に対して、経営戦略、人事戦略、業務改革などを提案し、その実現へ向けてのアドバイスや支援をする。

#### 関連資格

中小企業診断士 公認会計士 経営士 税理士

#### 課業（タスク）

実施率	タスク内容
52.5%	経営上の問題について経営者や各層の社員から情報を収集し、整理する。
49.2%	取引先を含めた関係者と話し合いの場を持ち、現場視察を行って実態を把握する。
54.1%	収集した情報を分析し、問題点を明らかにした報告書を作成する。
44.3%	調査や分析に基づき、経営戦略、人事戦略、業務改革等の案を作成する。
32.8%	経営戦略、人事戦略、業務改革の案を経営者等にプレゼンテーションする。
31.1%	会社から承認された方針に基づいて、具体的な計画やマニュアルを作成する。
32.8%	戦略や改革案が適切に実行されるよう、社員等に対して研修を行う。
36.1%	従業員と面接をして聞き取りし、戦略や改革案が実行されているか確認する。
37.7%	戦略や改革案の実施状況を調べるために現場を視察し、チェックをする。
41.0%	視察やチェックに基づき、担当部門や経営者にアドバイスや支援を行う。
29.5%	関連事業や新規事業の提案をする。
21.3%	企業の合併や買収等に関するアドバイスや仲介業務をする。
14.8%	情報システムの効率性、有効性、経済性を調べて経営者に報告する。
24.6%	特に人材育成面で管理者、職場責任者と面接し、指導したり改善案の提示をする。
21.3%	新しい評価・等級・報酬の仕組み等、人事制度の仕組みを作る。
26.2%	経営者の経営戦略に基づき、組織構造、組織運営の仕組みを提案する。
8.2%	I S O 認証取得の支援を行う。

# 人材採用支援 STEP3.職務要件シート(2/2)

## PC用

### 学歴

高卒

### 入職前の訓練期間

特に必要ない

### 入職前の実務経験

特に必要ない

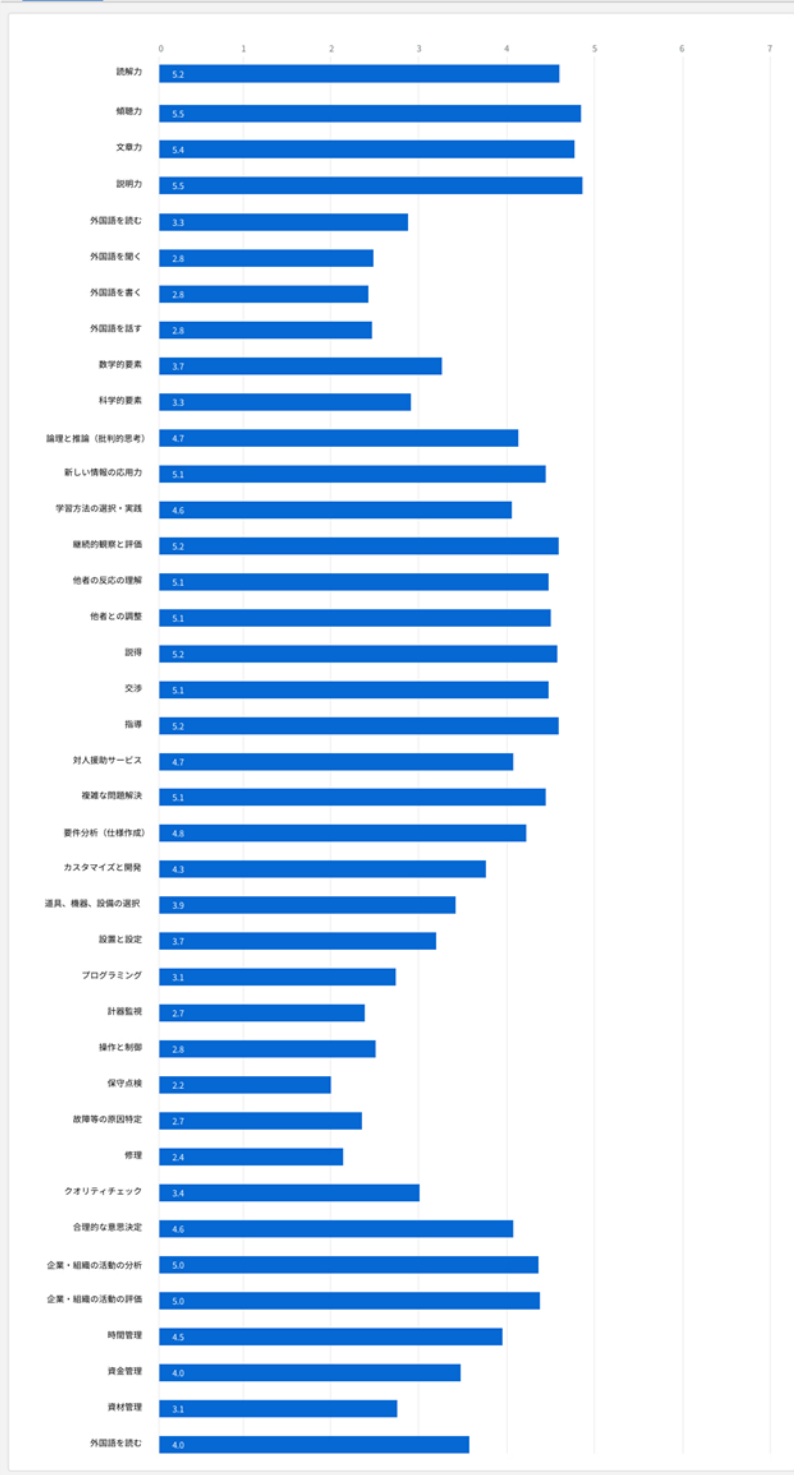
### 入職後の訓練期間

特に必要ない

### 数値プロフィール

スキル 知識 興味 仕事価値観 仕事の性質

各項目の解説



STEP2に戻って内容を編集

マイリストに保存

↑TOPへ戻る

## スマホ用

### 学歴

高卒

### 入職前の訓練期間

特に必要ない

### 入職前の実務経験

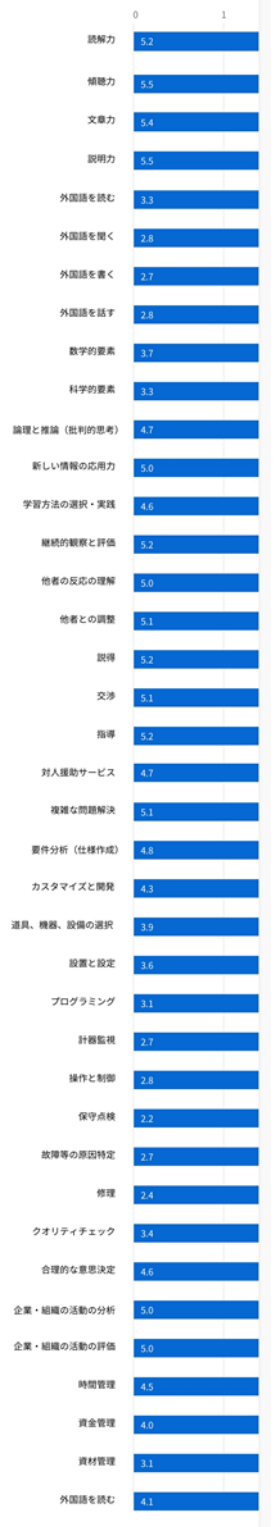
特に必要ない

### 入職後の訓練期間

特に必要ない

### 数値プロフィール

スキル 知識 興味 仕事



マイリストに追加


STEP2に戻って内容を破棄


↑TOPへ戻る

# 人材活用シミュレーション STEP1.現在の人材に近い職業選択(1/1)

PC用

スマホ用

職業情報提供サイト (日本版O-NET) [職業情報提供サイトって何？](#) 

色んな切り口で職業を調べる 職業探しのためのツール 仕事管理支援ツール 文字サイズ 小 中 大 

[TOP](#) > 人材活用シミュレーション

## 人材活用シミュレーション：要件入力ページ

現状の人材と将来のあるべき人材の姿を客観的に比較でき、人材の活用、教育訓練などの検討ができます。

STEP.1 現在の人材に近い職業選択

STEP.2 人材プロフィール修正

STEP.3 将来あるべき人材に近い職業選択

STEP.4 将来あるべき人材のプロフィール修正

STEP.5 分析結果

### STEP.1 現在の人材に近い職業選択

現状の人材が従事している職業と将来あるべき人材の姿との適合度を「しごと能力プロフィール」から分析します。STEP1では現状の人材が従事している、又は従事していた職業を選択してください。複数選択可能です。

職業検索

★ 保存した職業から選択

★ 人材のプロフィールを使う

選択中の職業

中小企業診断士 ×

パティシエ ×

高校教師 ×

次へ >

職業情報提供サイト (日本版O-NET) 

[職業情報提供サイトって何？](#)  

## 人材活用シミュレーション：要件入力ページ

現状の人材と将来のあるべき人材の姿を客観的に比較でき、人材の活用、教育訓練などの検討ができます。

STEP.1 現在の職業に近い職業選択

STEP.2 人材プロフィール修正

STEP.3 将来あるべき人材に近い職業選択

STEP.4 将来あるべき人材のプロフィール修正

STEP.5 分析結果

### STEP.1 現在の職業に近い職業選択

現状の人材が従事している職業と将来あるべき人材の姿との適合度を「しごと能力プロフィール」から分析します。STEP1では現状の人材が従事している、又は従事していた職業を選択してください。複数選択可能です。

職業検索

★ 保存した職業から選択

★ 人材のプロフィールを使う

選択中の職業

中小企業診断士 ×

パティシエ ×

高校教師 ×

次へ >

# 人材活用シミュレーション STEP5.人材活用シミュレーション分析結果(1/1)

PC用

スマホ用

職業情報提供サイト (日本版O-NET) 職業情報提供サイトって何?

厚生労働省  
色々な切り口で職業を調べる 職業探しのためのツール 仕事管理支援ツール 文字サイズ

IQP > 人材活用シミュレーション結果

## 人材活用シミュレーション分析結果

★ マイリストに保存

現状の人材の職業プロフィールと将来あるべき人材の職業プロフィールを分析しました。

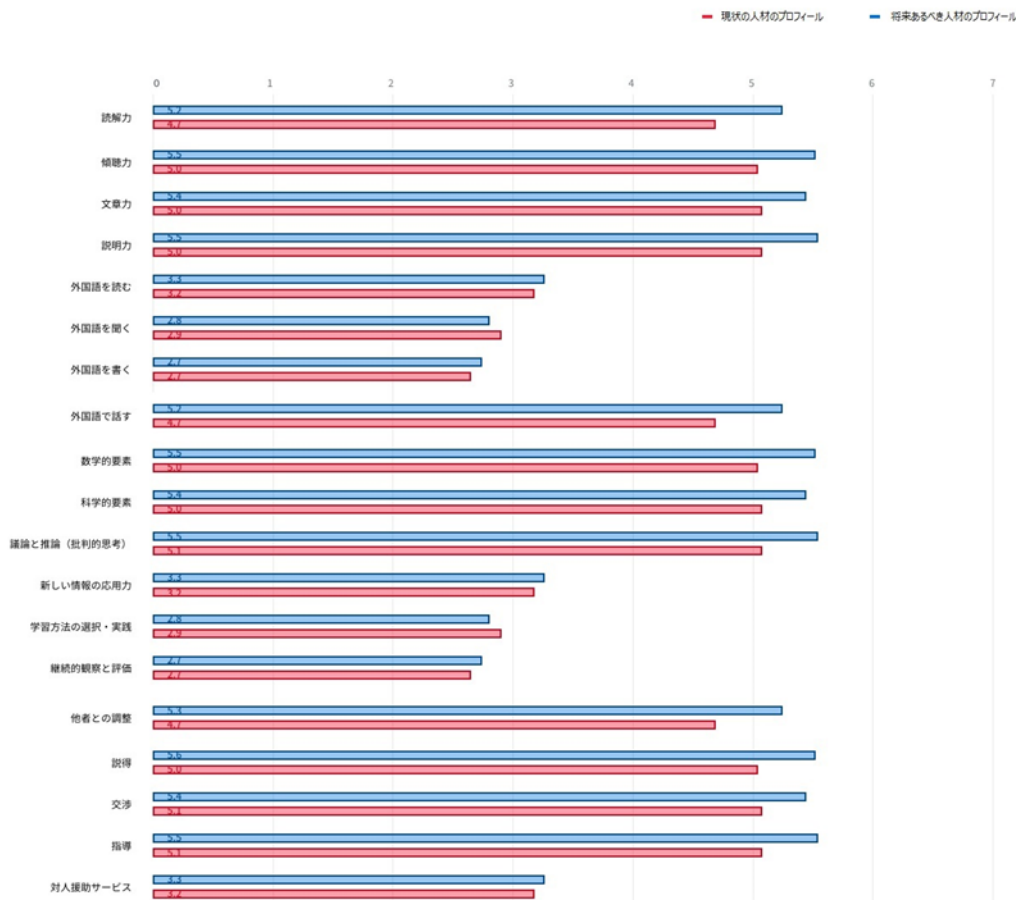
将来あるべき人材の職業プロフィール  
**ソフトウェア作成者**  
現状の人材の職業プロフィール: 中小企業診断士

**適合度の高い職業**  
ソフトウェア開発 (web) 人事事務

**関連資格**  
基本情報技術者 応用情報技術者 エンベッドシステムスペシャリスト

### 分析結果詳細

スキル 知識 仕事の性質 各項目の解説



閉じる

職業情報提供サイト (日本版O-NET) 厚生労働省

## 人材活用シミュレーション分析結果

現状の人材の職業プロフィールと将来あるべき人材の職業プロフィールを分析しました。

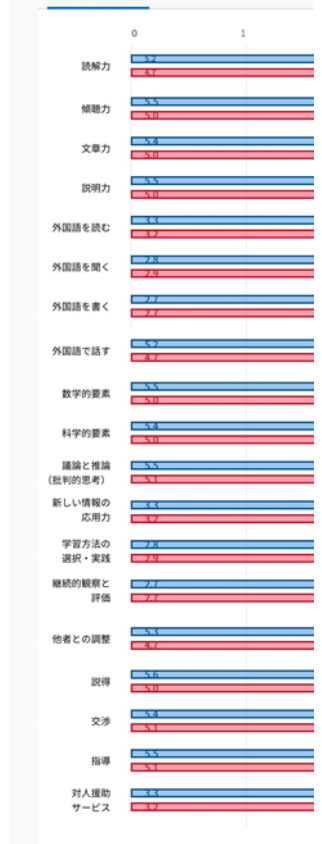
将来あるべき人材の職業プロフィール  
**ソフトウェア作成者**  
現状の人材の職業プロフィール: 中小企業診断士

**適合度の高い職業**  
ソフトウェア開発 (web) 人事事務

**関連資格**  
基本情報技術者  
応用情報技術者  
エンベッドシステムスペシャリスト

### 分析結果詳細

■ 現状の人材のプロフィール ■ 将来あるべき人材のプロフィール



★ 分析結果をマイリストに保存

戻る

↑TOPへ戻る

戻る

★ マイリストに保存

↑TOPへ戻る

# マイリスト

エクスポート

インポート

職業、プロフィール、分析結果をマイリストに保存できます。

- 保存した職業
- 自分のプロフィール
- キャリア分析結果
- 人材のプロフィール
- 人材活用シミュレーション結果
- 職務要件シート

学生・社会人向け 支援者向け 企業向け

### 保存した職業

実施日	職業名	主な職業分類名	削除	詳細
2019.07.01	中小企業診断士	その他の経営・金融・保険の専門的職業	削除	詳細
2019.07.01	経営コンサルタント	その他の経営・金融・保険の専門的職業	削除	詳細
2019.07.01	公認会計士	公認会計士	削除	詳細
2019.07.01	ファイナンシャル・プランナー	会社の管理職員	削除	詳細

↑トップへ戻る

学生・社会人向け 支援者向け

### 自分のプロフィール

プロフィールを編集

選択中の職業

中小企業診断士 ファイナンシャル・プランナー

スキル 知識 興味 仕事価値観 仕事の性質 各項目の解説



↑トップへ戻る

職業、プロフィール、分析結果をマイリストに保存できます。

インポート

エクスポート

- 保存した職業
- 自分のプロフィール
- キャリア分析結果
- 人材のプロフィール
- 人材活用シミュレーション
- 職務要件シート

学生・社会人向け 支援者向け 企業向け

### 保存した職業

2019.07.01 中小企業診断士  
その他の経営・金融・保険の専門的職業  
詳細

2019.07.01 経営コンサルタント  
その他の経営・金融・保険の専門的職業  
詳細

2019.07.01 公認会計士  
公認会計士  
詳細

2019.07.01 ファイナンシャル・プランナー  
会社の管理職員  
詳細

↑トップへ戻る

学生・社会人向け 支援者向け

### 自分のプロフィール

選択中の職業

中小企業診断士  
ファイナンシャル・プランナー

スキル 知識



もっと見る

↑トップへ戻る

PC用

スマホ用

学生・社会人向け 支援者向け

キャリア分析結果

追加日	希望する職業名	削除	詳細
2019.07.01	税理士	削除	詳細
2019.07.01	不動産鑑定士	削除	詳細
2019.07.01	社会保険労務士	削除	詳細
2019.07.01	司法書士	削除	詳細

↑トップへ戻る

企業向け 支援者向け

人材のプロフィール

追加日	職業名	メモ	削除	詳細
2020.03.20	中小企業診断士	中レベルの中小企業診断士用として人材プロフィールを作成	削除	詳細
2020.03.15	中小企業診断士	一般レベルの中小企業診断士用として人材プロフィールを作成	削除	詳細
2020.03.10	ファイナンシャル・プランナー	アナリスト用人材プロフィール	削除	詳細

↑トップへ戻る

企業向け 支援者向け

人材活用シミュレーション結果

追加日	現在の職業	将来の職業	削除	詳細
2019.07.01	中小企業診断士	経営コンサルタント	削除	詳細
2019.07.01	ファイナンシャル・プランナー	税理士	削除	詳細

↑トップへ戻る

企業向け 支援者向け

職務要件シート

追加日	求める人材に近い職業	削除	詳細
2019.07.01	経営コンサルタント	削除	詳細

↑トップへ戻る

学生・社会人向け 支援者向け

キャリア分析結果

2019.07.01	税理士	削除	詳細
2019.07.01	不動産鑑定士	削除	詳細
2019.07.01	社会保険労務士	削除	詳細
2019.07.01	司法書士	削除	詳細

↑トップへ戻る

企業向け 支援者向け

人材のプロフィール

2019.03.15	中小企業診断士 中レベルの中小企業診断士用として人材プロフィールを作成	削除	詳細
2019.03.15	中小企業診断士 一般レベルの中小企業診断士用として人材プロフィールを作成	削除	詳細
2019.03.10	ファイナンシャル・プランナー アナリスト用人材プロフィール	削除	詳細

↑トップへ戻る

企業向け 支援者向け

人材活用シミュレーション結果

2019.07.01	中小企業診断士 経営コンサルタント	削除	詳細
2019.07.01	ファイナンシャル・プランナー 税理士	削除	詳細

↑トップへ戻る

企業向け 支援者向け

職務要件シート

2019.07.01	経営コンサルタント	削除	詳細
------------	-----------	----	----

↑トップへ戻る



職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）  
広報計画について

令和元年10月31日  
株式会社博報堂

# 広報計画全体概要

## 広報の目的

・日本版O-NET(以下、(仮称)は省略)のパブリシティ獲得を目的としたPR活動において、本サイトの運用開始前に情報をリリースするタイミングを2回設定、情報発信のための戦略的なPRプロモート活動を実施。日本版O-NETの国内での認知向上に寄与する。

## 実施概要

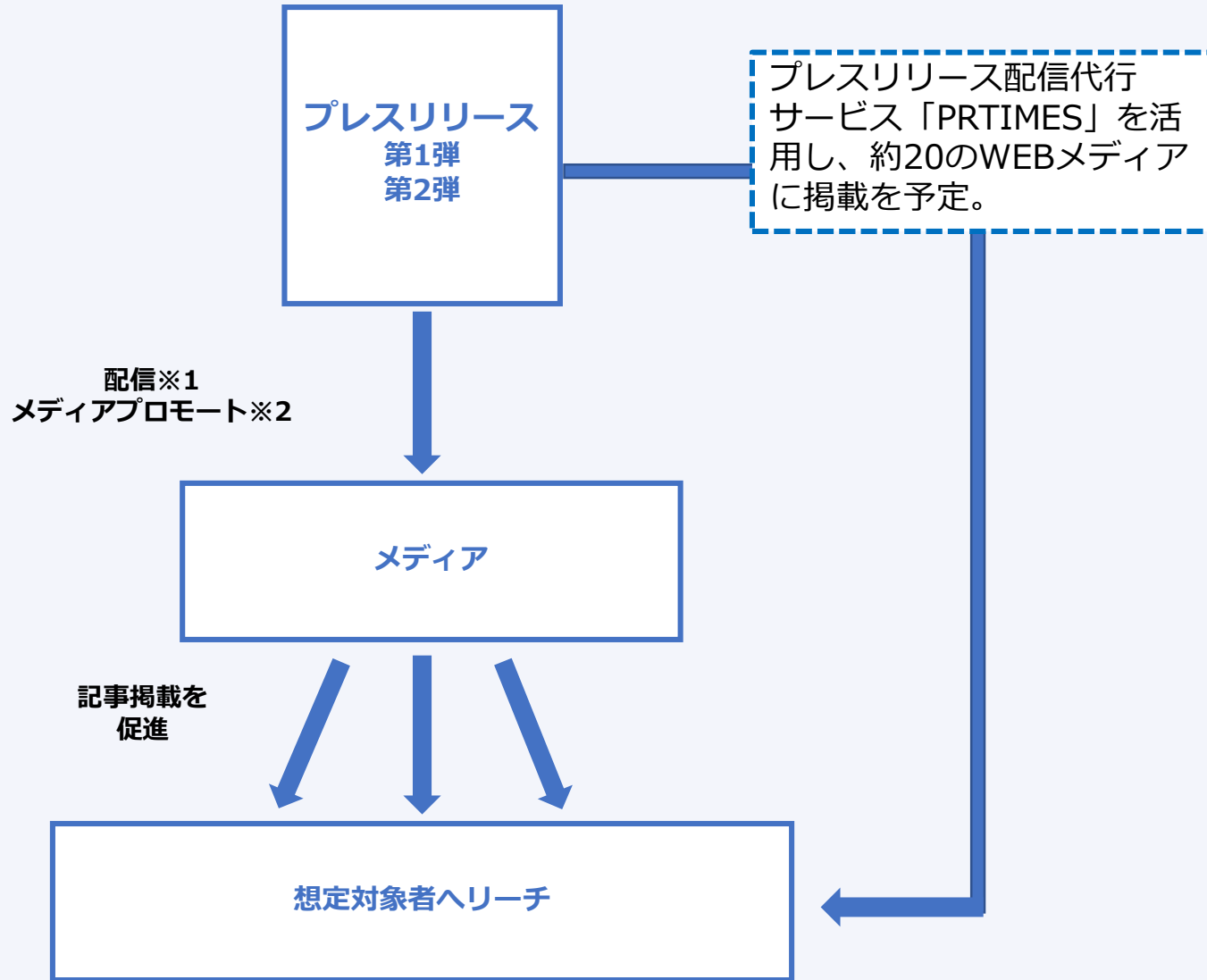
- ・本サイトの運用開始タイミングを2020年3月31日と設定。第1弾「日本版O-NETスタート・期待される効果・有識者コメント」、第2弾「サイト運用開始に関して・メディアブリーフィング」の2段階の情報発信を展開。
- ・プレスリリース配信、メディアプロモートのPR手法を主軸としながら、下記表に基づいた、各段階に合わせた広報活動施策を展開。「PRTIMES」からの配信により、WEBメディア約20媒体の掲載を予定。

	リリストピック	PR手法	アプローチ先メディア	想定対象者
第1弾	<ul style="list-style-type: none"><li>・日本版O-NETスタート</li><li>・期待される効果</li><li>・有識者コメント</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・プレスリリース</li><li>・メディアプロモート</li><li>・有識者への取材</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ビジネス誌</li><li>・WEBメディア</li><li>(ストレートニュース系・ビジネス系)</li><li>・人材・キャリア・学生向けメディア</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・学生・求職者(高校生、大学生、求職者(20代後半～40代前半)、中高年齢者)</li><li>・企業の人事管理担当者(大手企業の採用担当者、中小企業の経営者)</li><li>・支援機関等の担当者(HW担当者、人材会社のキャリアコンサルタント、高校教諭、大学キャリアセンター等のキャリアコンサルタント、就職困難者支援機関等の学生)</li></ul>
第2弾	<ul style="list-style-type: none"><li>・サイトで提供する情報</li><li>・メディアブリーフィング、</li><li>・デモ体験会の実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・プレスリリース</li><li>・メディアプロモート</li><li>・メディアブリーフィング・デモ体験会</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・WEBメディア</li><li>(ストレートニュース系・ビジネス系)</li><li>・全国紙</li><li>・報道/経済番組</li><li>・人材・キャリア・学生向けメディア</li></ul>	

## リーフレット作成による広報展開

- ・広報活動の一つとして、日本版O-NETに関するダウンロード用「電子版リーフレット(A4・1枚)」を製作。ハローワーク、学校などで活用。幅広い認知拡大を目指していく。

# 広報計画全体概要図



※1 プレスリリースは「メール・FAX」より配信予定

※2 メディアプロモートは電話・面会（メディア訪問による情報紹介）にて実施予定



配布



## 第1弾リリース想定要素について

### ① 想定リリース内容要素

- ・ 日本版O-NETスタート  
導入意図・背景、日本版O-NETのサービス概要、米国O\*NETについて
- ・ 日本版O-NETにより期待される効果
- ・ 有識者のコメント

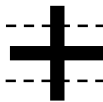
### ② 想定配信日

- ・ 2月上～中旬

## 第2弾リリース想定要素について

### ① 想定リリース内容要素

- ・ サイトで提供する情報  
提供する情報の内容、サイトトップ画面、職業紹介写真、動画キャプチャー  
※ビジュアル面でもサービス認知を図る



- ・ 「メディアブリーフィング・デモ体験会」  
日本版O-NET提供開始前にメディアを対象にした先行体験会、  
実際に体験頂くことでメディアへの情報理解を促進させる目的

### ② 想定配信日

- ・ 3月中旬

第3回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

---

## サイト運営方針書(骨子)

令和元年10月31日

---

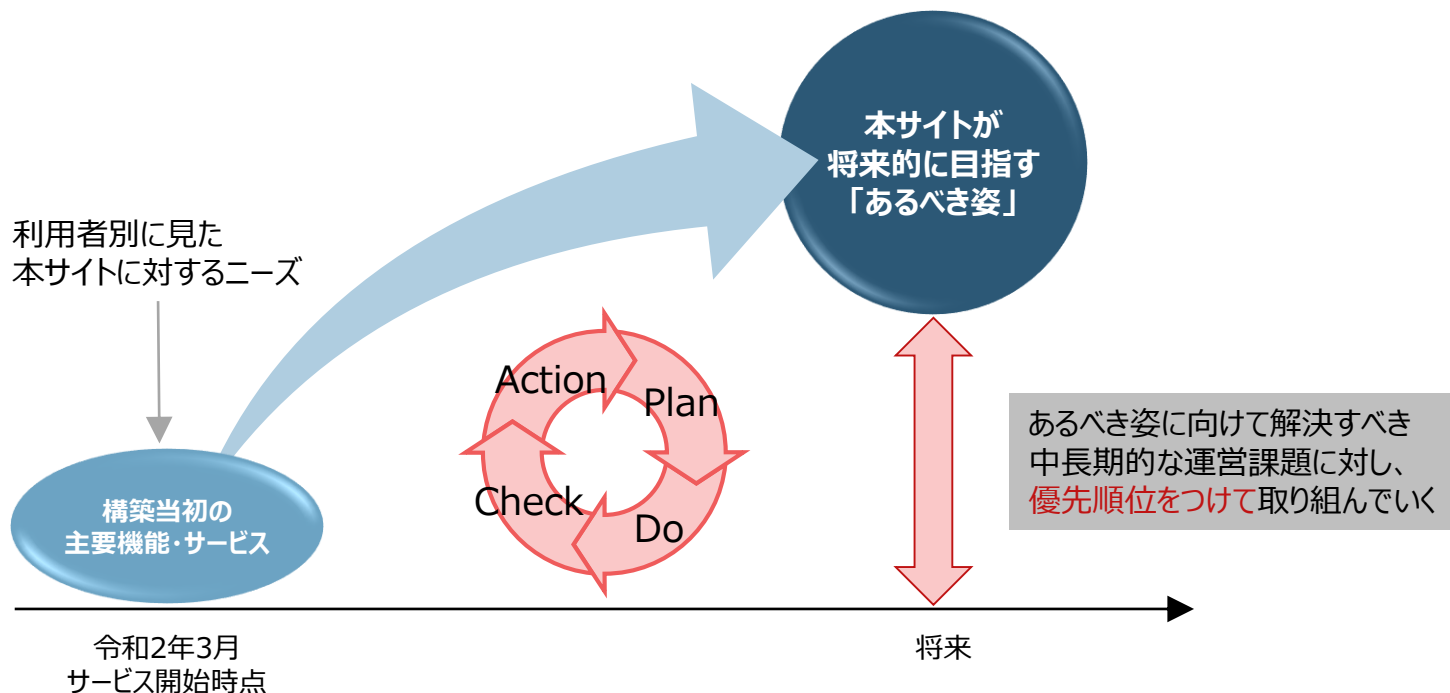
株式会社野村総合研究所  
システムコンサルティング事業本部  
社会ITコンサルティング部

上級コンサルタント 勅使河原 元

## サイト運営方針書骨子(1/4)

### 1. サイト運営方針書の位置づけ

- ①「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）」を構築する。
- ②将来的に目指すあるべき姿とその実現に向けた課題解決の枠組みを「**サイト運営方針書**」としてとりまとめる。
- ③最終到達点（拡張のスコープ）を含め**本サイトが将来的に目指すあるべき姿を定期的に見直す**。




目標となる**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あり方そのものを**継続的に改善**していく

# サイト運営方針書骨子(2/4)

### 2. 本サイト運営の 基本的な考え方

「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)」に示された「サービス設計12箇条」に沿い、  
(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**

 これにより、本サイトが将来的に目指す「あるべき姿」を目指す。

### 3. 本サイトで提供する 情報・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

新たに労働市場の動向等に関する情報、キャリアパス等に関する情報、数値プロフィール情報の重要度に係る情報の提供を検討する。

##### 2) 定期的な職業情報の更新

JILPTによる定期的な職業情報の追加・更新のほか、AI・ビッグデータ等を活用による職業情報の構成要素の追加・見直しを検討する。

#### (2) 利用者向け機能・サービス

##### 1) 職業検索機能の高度化

多様な観点からの検索ニーズへの対応、フリーワード検索機能の改善、検索機能の精度向上を通じた職業検索機能の高度化を検討する。

##### 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、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、「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、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、障害者等のアクセシビリティの確保に向けた検討を進める。

# サイト運営方針書骨子(3/4)

### 3. サイトで提供する情報・機能・サービス (続き)

#### (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

公的サイトを中心に、関連する目的等を持つサイトと横断的に活用できる仕組みを提供する。データベース公開による民間サイトとの連携を図る。

##### 2) 官民他サイトが保有するデータベースとの連携

本サイトが蓄積した情報だけでなく、他サイトで保有するデータベースを活用し、職業情報の更新に活用する。

##### 3) 他サイトとのID連携による情報管理機能の提供

他サイトとID等のデータ連携を行い、本サイトを起点とした複合的な情報提供を行うことについて、可能性を検討する。

#### (4) AI・ビッグデータ等の活用

##### 1) 検索精度の向上

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る。

##### 2) 職業情報の更新

時代のニーズや産業構造の変化等を踏まえた職業情報の更新にAI・ビッグデータ等を活用する。本サイトに蓄積した情報だけでなく、他サイトで保有するデータベースも活用することを検討する。

##### 3) キャリア分析機能等の高度化

AI・ビッグデータ等を活用し、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。本サイトに蓄積した情報だけでなく、他サイトで保有するデータベースを活用することを検討する。

### 4. 中長期的に本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

将来的に目指す姿に向けて段階的に拡張するため、機能・性能の拡張性を重視した柔軟な設計を行う。

#### (2) 広報・啓発活動の実施

職業選択や採用活動、キャリア形成支援の可能性を広げられるツールの一つとして、正しい活用方法を広く一般に周知啓発する。また、本サイトの情報・機能を民間就職支援機関等による就職支援等での活用の有用性等を検証するための実証事業を行う。



# サイト運営方針書(骨子)(案)

## サイト運営方針書骨子(4/4)

### 5. 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	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	[Progress bar]			3. サイトの主要機能・サービス	(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	[Progress bar]			
			イ キャリアパス等に関する情報の提供	中	[Progress bar]					2) 官民他サイトが保有するデータベースとの連携	中	[Progress bar]			
			ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供	中	[Progress bar]					3) 他サイトとのID連携による情報管理機能の提供	中	[Progress bar]			
		2) 定期的な職業情報の更新			高	[Progress bar]			(4) AI・ビッグデータ等の活用	1) 検索精度の向上	高	[Progress bar]			
		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	[Progress bar]					2) 職業情報の更新	中	[Progress bar]			
	イ フリーワード検索機能の改善		高	[Progress bar]			3) キャリア分析機能等の高度化			中	[Progress bar]				
	ウ 検索機能の精度向上		高	[Progress bar]			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	[Progress bar]				
	(2) 利用者向け機能・サービス		ア 自己理解支援ツールの提供	中	[Progress bar]				(2) 広報・啓発活動の実施	高	[Progress bar]				
			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	[Progress bar]										
			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	[Progress bar]										
		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	[Progress bar]											
		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	[Progress bar]											
	カ 障害者等のアクセシビリティの確保	高	[Progress bar]												

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）  
サイト運営方針書

令和元年 7 月  
株式会社野村総合研究所

# 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 .....	9
(4) AI・ビッグデータ等の活用 .....	12
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 .....	15
(1) 継続的な改善活動の実施 .....	15
(2) 広報・啓発活動の実施 .....	16
5. 課題解決の取り組み時期と優先順位 .....	17

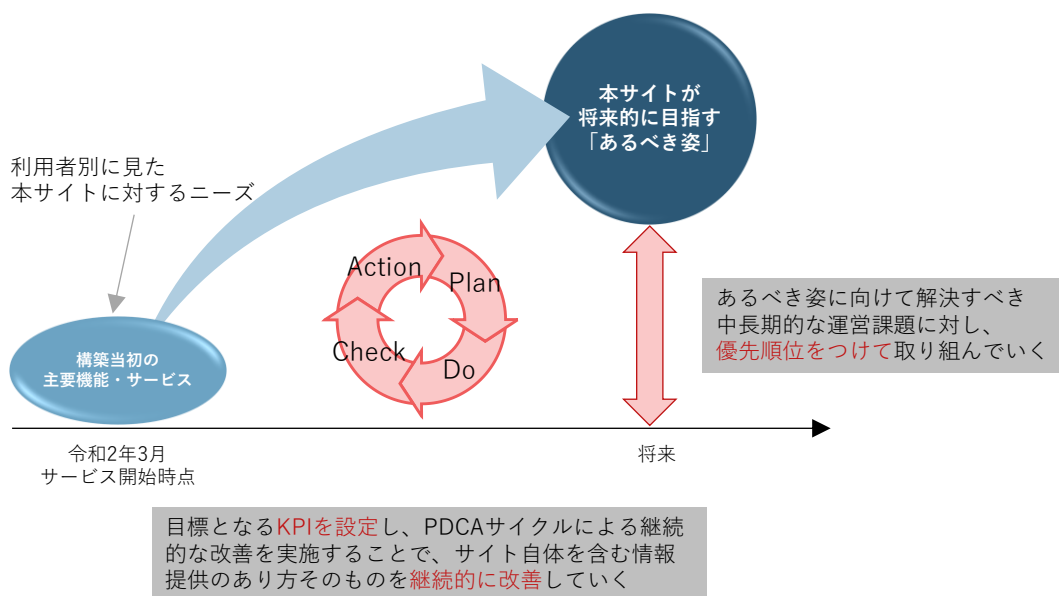
# 1. サイト運営方針書の位置づけ

「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、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・開発を行っているが、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るため、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。

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。

## 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。

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ど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に、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。

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。

表 運用開始時点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。

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ることを検討する。

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は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の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、自己理解促進する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、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。

## **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。

## 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。

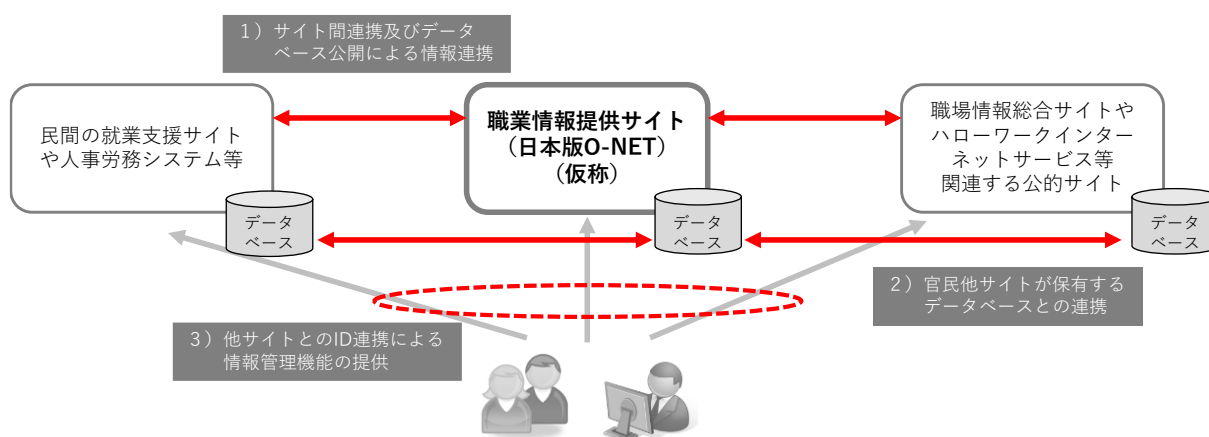
情報連携に当たっては、その目的を本サイトにおいて不足している機能を補完するものなのか、より詳細な情報を提供するためのものなのか等の分類や目的を達成するために機能性、効率性、経済性等からみて最も適切だと思われる連携方法の整理・検討を行った上で、今後さら

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。

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、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から、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"> <li>・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】</li> <li>・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】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・画面連携</li> <li>・画面連携</li> </ul>
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"> <li>・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】</li> <li>・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】</li> <li>・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】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リンク</li> <li>・画面連携</li> <li>・画面連携</li> </ul>
ジョブ・カード制度総合サイト （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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】</li> <li>・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にリンクを貼る【運用開始時】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・画面連携</li> <li>・リンク</li> </ul>
マナパス （文部科学省）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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】</li> <li>・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】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リンク</li> <li>（未定）</li> </ul>
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【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。

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。

## 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。

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	[Progress bar: 2020-2022]		
			イ キャリアパス等に関する情報の提供	中	[Progress bar: 2020-2021]		
			ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供	中	[Progress bar: 2022]		
		2) 定期的な職業情報の更新	高	[Progress bar: 2020-2022]			
	(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	[Progress bar: 2021-2022]		
			イ フリーワード検索機能の改善	高	[Progress bar: 2020-2022]		
			ウ 検索機能の精度向上	高	[Progress bar: 2020-2022]		
		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	[Progress bar: 2021-2022]		
			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	[Progress bar: 2020-2022]		
			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	[Progress bar: 2021-2022]		
			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	[Progress bar: 2021-2022]		
			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	[Progress bar: 2020-2021]		
			カ 障害者等のアクセシビリティの確保	高	[Progress bar: 2020-2022]		
			(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	[Progress bar: 2020-2022]	
	2) 官民他サイトが保有するデータベースとの連携	中		[Progress bar: 2021-2022]			
	3) 他サイトとのID連携による情報管理機能の提供	中		[Progress bar: 2020-2022]			
	(4) AI・ビッグデータ等の活用	1) 検索精度の向上	高	[Progress bar: 2021-2022]			
		2) 職業情報の更新	中	[Progress bar: 2021-2022]			
		3) キャリア分析機能等の高度化	中	[Progress bar: 2021-2022]			
	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	[Progress bar: 2020-2022]		
(2) 広報・啓発活動の実施		高	[Progress bar: 2020-2022]				

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）  
サイト運営方針書

修正箇所とその考え方

令和元年 7 月  
株式会社野村総合研究所

### 3. サイトで提供する情報・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（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。

①

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、情報提供の在り方を検討する。

②

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。

	第二回検討会で出された主なご意見等	対応方針
①	各職業での給与水準は職業選択に当たり非常に重要な情報である。統計情報では不十分なところがあるならば、さらなる情報収集に向けて検討すべきではないか。	どのような手法があるかも含めて今後検討していく。サイト運営方針書にも記載する。
②	求職者が仕事を探すときは、働き方や雇用形態から入ることが多い。例えば職種ごとに、正社員、パート・アルバイトの比率等の情報が分かるかよいのではないか。	現時点では、公的データや業界情報から確認できる範囲で記載しているところ。ご指摘の点については、今後の課題として検討していく。サイト運営方針書にも記載する。
	職業の将来価値について、利用者にとって分かりやすい情報提供がなされると良いのではないか。	現在のインプットデータ（職業解説）では、定性的に可能な範囲での記載に留まっている状況。どのような手法があるかも含めて今後検討していく。サイト運営方針書にも記載する。

## (2) 利用者向け機能・サービス

### 1) 職業検索機能の高度化

#### 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。

③

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。

表 運用開始時点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
身近な場面による検索	身近な画面をイメージさせるイラスト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

④

	第二回検討会で出された主なご意見等	対応方針
③	支援者が職業を検索する時は、職業情報の「仕事の性質」の項目で、例えば「繰り返しの作業」といった抽象度が高い表現の方が検索しやすいのではないか。	次年度以降の機能拡充事項として検討する。サイト運営方針書にも記載する。
④	—	来年度の実装に変更する。

## 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。

⑤

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検討する。

⑥

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ることを検討する。

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。

	第二回検討会で出された主なご意見等	対応方針
⑤	支援者が職業を検索する時は、職業情報の「仕事の性質」の項目で、例えば「繰り返しの作業」といった抽象度が高い表現の方が検索しやすいのではないか。	次年度以降の機能拡充事項として検討する。サイト運営方針書にも記載する。
	「プラスチック成形」をいきなりフリーワードで検索するとは思えない。より上位の概念である「樹脂の加工」といった言葉で検索できるようにする必要があるのではないか。	職業の名称は、世間一般で最も定着しているものを使用することを原則にしており、「プラスチック成形」もその原則に従ったものであるが、ご指摘を踏まえ、名称以外の職業情報についてもフリーワード検索ができるようにすることで対応したい。サイト運営方針書にも記載する。
⑥	通常の利用者は、検索エンジンで調べるパターンが身に付いていて、特に若年者にその傾向が強い。トップページに検索窓をつける図柄に変更したのであれば、フリーワードで検索できるようにすべき。また、サイトを継続的に利用してもらうことを考えると、特に1回の検索でサイトを離脱してしまった人を抽出し、短いスパンでログの分析と改善を図ることが必要ではないか。	検索窓については、ご指摘の通り修正する。また、短いスパンでのログの分析と改善については、次年度以降の方針としてサイト運営方針書に記載する。



## 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。

⑦

	第二回検討会が出された主なご意見等	対応方針
⑦	企業側から見て、採用だけではなく企業内の人材配置を検討する際にも日本版 O-NET が利用できるようにすべきではないか。	当年度に人材活用シミュレーション機能を実装する予定であり、次年度以降も精度の向上等に努めていくことにより、人材の配置や人材育成等に活用できるものとしていきたい。サイト運営方針書にも記載する。

## 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）

⑧

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可否を確認し、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。

⑨

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。

	第二回検討会が出された主なご意見等	対応方針
⑧	キャリア分析の推薦機能は、ハローワークの情報だけではなく、民間サイトの転職情報等ともデータ連携しながら構築しなければ、タイムリーなものとならないおそれがあるのではないか。	初年度の開発機能には含まれないものの、次年度以降に機能拡充事項として検討したい。サイト運営方針書にも記載する。
⑨	自己の職業適性や希望職業が分からない方たちに、現在当該職業に就いている人々のバックグラウンドや学習歴等がデータとして活用できればよいのではないか。その際、民間のデータを活用することも検討すべき。	次年度以降の機能拡充事項として検討する。サイト運営方針書にも記載する。

### (3) 他サイト・データベースとの情報連携

10

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。

11

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。

	第二回検討会が出された主なご意見等	対応方針
⑩	他サイトデータベースとの情報連携については、連携の意味（補完機能か深化機能か等）、最終的にどこまで目指すか（データをダウンロード、定型的なベースでリンクを張る、動的にコンテンツに埋め込んでリンクを張る等）も検討すべきではないか。	今後の課題としてサイト運営方針書に記載する。
⑪	日本版 O-NET ですべて作り込もうとすると、際限なく予算がかかるので、外部サイトとの連携は非常に重要である。外部サイトとの連携のために、例えばジョブ・カードの職務要件項目や能力要件項目など、共通言語化も検討すべきではないか。	例示されているジョブ・カードの項目など、厚生労働省が運営する他サイトとは、共通言語化できる部分については、前向きな検討を進めていきたい。一方、民間が運営するサイトは、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、日本版 O-NET で提供するデータや機能をうまく活用いただけるための方策を講じることも有効だと考えられる。次年度以降、検討を進めていきたい。サイト運営方針書にも記載する。

## 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。

⑫

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、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から、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。

	第二回検討会で出された主なご意見等	対応方針
⑫	令和2年（運用開始）時点で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。）と連携する公共のサイトは、どのような連携方式を予定しているのか。	令和2年（運用開始）時点においては、API連携ではなく、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。次年度以降はAPI連携を含めてさらなる連携を図ることとする。サイト運営方針書にも記載する。

## 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。

13

	第二回検討会で出された主なご意見等	対応方針
⑬	官民他サイトが保有するデータベースとの連携は、本格稼働までの準備期間を見込み、より早い段階で着手すべきではないか	サイト運営方針書に記載する。

#### (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。

14

15

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。

	第二回検討会で出された主なご意見等	対応方針
⑭	AI・ビッグデータ等の活用之际、オープンデータをクローリングして取り込み、教師データを作成する際には、基データの精度や品質にも留意して分析に活用すべきではないか。	今後の課題としてサイト運営方針書に記載する。
⑮	AI・ビッグデータ等の活用は、サイトの検索機能の改善など連動するものもあり、ユーザエクスペリエンスとも連動してくることから、なるべく早く着手すべきではないか。	サイト運営方針書に記載する。

### 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。

16

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。

	第二回検討会で出された主なご意見等	対応方針
⑩	AI・ビッグデータ等の活用については、将来のキャリア展望まで検討できるような情報まで提供できれば非常に意味があると思われるので、可能性について検討すべきではないか。	今後の課題としてサイト運営方針書に記載する。

## 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

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。

(中略)

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。

17

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。

	第二回検討会で出された主なご意見等	対応方針
⑰	通常の利用者は、検索エンジンで調べるパターンが身に付いていて、特に若年者にその傾向が強い。トップページに検索窓をつける図柄に変更したのであれば、フリーワードで検索できるようにすべき。また、サイトを継続的に利用してもらうことを考えると、特に1回の検索でサイトを離脱してしまった人を抽出し、短いスパンでログの分析と改善を図ることが必要ではないか。	検索窓については、ご指摘の通り修正する。また、短いスパンでのログの分析と改善については、次年度以降の方針としてサイト運営方針書に記載する。



## (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。

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。

	第二回検討会で出された主なご意見等	対応方針
⑱	適性検査については、特に若年者が活用を誤らないよう、定義や限界、活用方法について丁寧に説明すべき。	説明教材の開発や、自己理解支援ツールの利用者に向けて「使用のあたっての留意点等」適切な活用方法を教示したページを作成する等広報活動で適切に対応していく。サイト運営方針書にも記載する。

## 5. 課題解決の取り組み時期と優先順位

19 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。

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
開始年度を2020年度～に1年前倒し。			ア 労働市場の動向等に関する情報の提供	高		
1) 提供する情報 の充実	イ キャリアパス等に関する情報の提供	1) 提供する職業情報の充実	イ	中		
		ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供	ウ	中		
		2) 定期的な職業情報の更新		高		
	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	ア	低		
		イ フリーワード検索機能の改善	イ	高		
		ウ 検索機能の精度向上	ウ	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	ア	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	イ	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	ウ	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	エ	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		オ	中			
カ 障害者等のアクセシビリティの確保		カ	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	(1) 継続的な改善活動の実施		高			
	(2) 広報・啓発活動の実施		高			

	第二回検討会が出された主なご意見等	対応方針
⑬	AI・ビッグデータ等の活用は、サイトの検索機能の改善など連動するものもあり、ユーザエクスペリエンスとも連動してくることから、なるべく早く着手すべきではないか。（経産省能村）	サイト運営方針書に記載する。
	適性検査については、特に若年者が活用を誤らないよう、定義や限界、活用方法について丁寧に説明すべき。（東京新卒 HW 星野）	説明教材の開発や、自己理解支援ツールの利用者に向けて「使用のあたっての留意点等」適切な活用方法を教示したページを作成する等広報活動で適切に対応していく。サイト運営方針書にも記載する。

令和2年度要求額 341,443(458,727)千円

## 現状・課題

- 人口減少下で安定的な経済成長を実現し、国全体の労働生産性の向上を図るためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、**転職・再就職など多様な採用機会を拡大することが必要**。この多様な採用機会の拡大のためには、転職希望者等が持つ職業スキルや経験等を活かした就職活動や企業の採用活動が行えるよう「**職業情報の見える化**」を進めることが重要。また、「見える化」された職業情報が有効活用されるためには、ユーザがいつでも手軽に情報を入手できるようサイトによる無料提供が効果的。
- そのため、**職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)を運用し、広く求人者・求職者等に職業情報を提供することにより、効果的なマッチングを図る。**

## 概要

**目的** 職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準(\*)としてデータベース化することで、職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援する。

{ (\* )「共通言語」とは、誰もが共通の認識で誤解無く使用することができる言葉・用語、「共通基準」とは、業種間・企業間等で共通して使用できる基準を指す。 }

**対象者** キャリアコンサルタント等の専門家、需給調整機関の担当者、企業の人事管理担当者、求職者(高齢者、障害者等を含む)、学生等

**活用領域** 就職・転職・進路指導、企業の人事労務管理・マネジメント等

**提供する職業情報** 職業解説(視覚情報を含む)、タスク・スキル等の定性・定量データ、用語解説、各種官公庁統計データ等(約510職業を想定)

### 主な機能

- ・職業検索(フリーワード、職業分野、資格・スキル・知識等からの検索等)
- ・キャリア分析(自己のこれまでの職歴等により、保有しているスキル・知識等のレベルと、希望する職業で求められるスキル・知識等との類似性やギャップを照合できる機能)
- ・適職探索(興味等から自己の適職を探索できる機能)
- ・人材採用支援(職業のタスク・スキル等情報を自社の求人内容等に合うよう編集した職務要件シートを作成する機能)
- ・人材活用シミュレーション(企業内人材活用の際して、各職業間のスキル・知識等の類似性やギャップを比較できる機能)
- ・外部サイト(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等)との連携機能

## 日本版O-NET(仮称)のコンテンツ (イメージ)



# 職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)の民間需給調整機関における活用促進事業

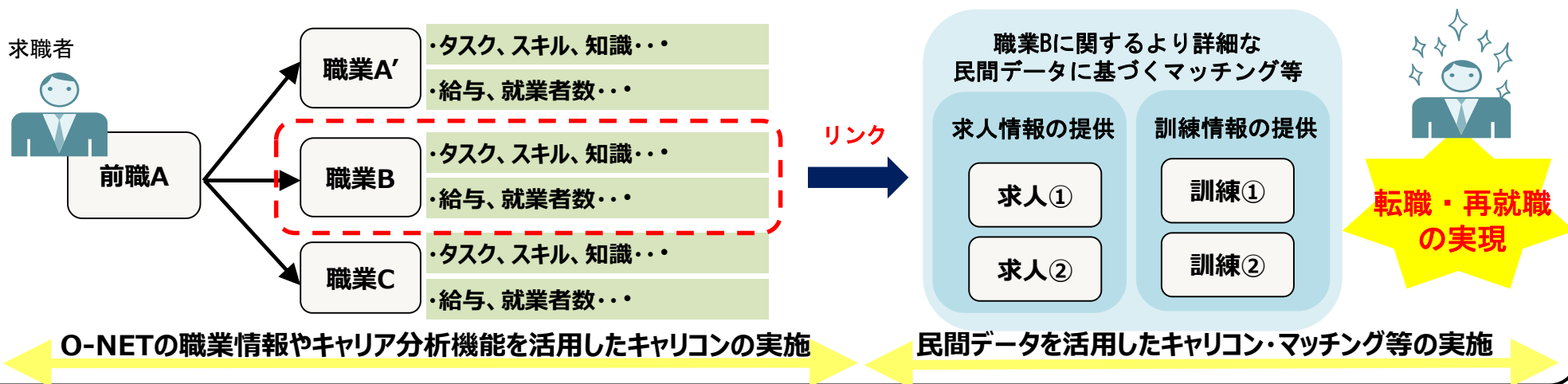
## 概要

職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)(以下「サイト」)の労働市場のインフラとしての普及促進を図るため、民間需給調整機関において本サイトの職業情報や機能等を活用したキャリアコンサルティングを実施し、有効なサイト活用方法や民間需給調整機関が保有するデータベースとの連携、活用促進を図るための課題等を整理するための実証事業を民間事業者へ委託して行う。

## 事業内容

- ① 民間需給調整機関において、サイトが提供する職業情報やキャリア分析機能等を活用し、求職者(非正規派遣労働者及び中高年齢者を想定)に対するキャリアコンサルティングを実施
- ② 上記①の結果を踏まえ、民間需給調整機関が保有する求人情報とのマッチング等を実施
- ③ 実施後にキャリアコンサルタント及び求職者にヒアリングやアンケート等を実施し、効果や課題を検証
- ④ 報告書の作成

※ 上記の実施に当たっては、有識者等を招集した作業部会を設置し、本事業遂行に当たっての全体スケジュールの決定、実証事業に係る重要な方針の決定、実証結果を取りまとめた報告書案の検討及び決定等を実施。



## 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 0-NET）（仮称）（以下「日本版 0-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 0-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 0-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 0-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 0-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 0-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 0-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労働局雇用対策局長

○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 パーソルキャリア株式会社コーポレート本部本部長

酒井 基博 日本経済団体連合会労働政策本部上席主幹

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）

SBテクノロジー株式会社（設計開発等業務受託者）

株式会社野村総合研究所（工程管理支援業務等受託者）

株式会社博報堂（写真動画制作・ユーザビリティ調査等業務受託者）