

第7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

日時：令和5年3月29日（水）15:00～17:00

場所：厚生労働省職業安定局第1会議室

1 議事

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

（配布資料）

- 資料1 : 令和4年度サイト運用状況について
- 資料2 : 令和4年度改修内容（プレスリリース）
- 資料3 : 周知広報等の実施状況について
- 資料4 : 職業情報提供サイト（日本版O-NET）活用促進事業報告書
- 資料5 : 職業情報提供サイト（日本版O-NET）規制改革実施計画への対応
- 資料6 : 職業情報提供サイト（日本版O-NET）サイト運営方針書
-
- 参考1 : 職業情報提供サイト（日本版O-NET）普及・活用の在り方検討会開催
要項
- 参考2 : 職業情報提供サイト（日本版O-NET）普及・活用の在り方検討会構成
員

job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））

令和4年度のサイト運用状況について

サイト運用状況（1/9）

総ページビュー数

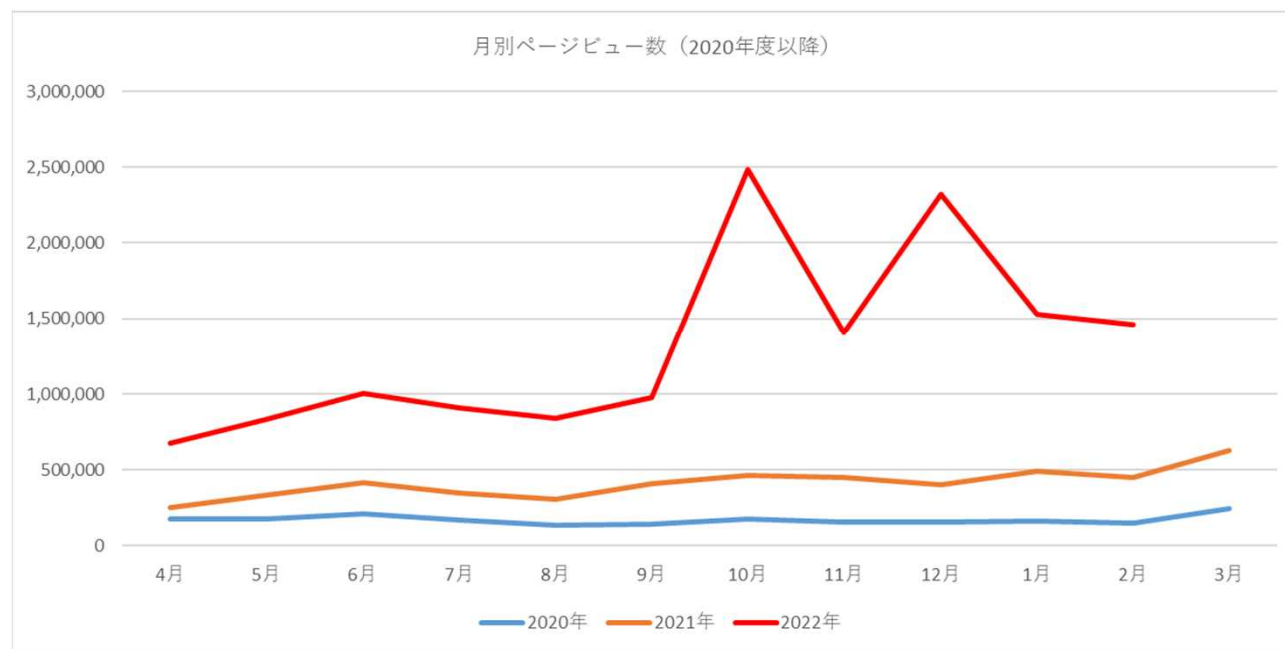
令和2年度から令和4年度（令和4年度は2022年4月から2023年2月の11ヵ月分）の月別ページビュー数の推移を以下のグラフに示す。
令和4年度の10月と12月は、SNS投稿を起因として2日で100万ページビューのアクセス集中があり月間のページビュー数が一時的に増えているが、全体としてもページビュー数の平均は前年度から倍増している。来年度も増加傾向は続き、200万ページビュー／月になる可能性がある。

ページビュー総数

	年度総数	月平均
R4年度	14,434,869	1,202,906

月別ページビュー数

年月	月別総数
2022年4月	674,552
2022年5月	835,606
2022年6月	1,003,763
2022年7月	908,213
2022年8月	841,104
2022年9月	972,403
2022年10月	2,481,577
2022年11月	1,406,638
2022年12月	2,322,683
2023年1月	1,526,751
2023年2月	1,461,579
2023年3月	未集計

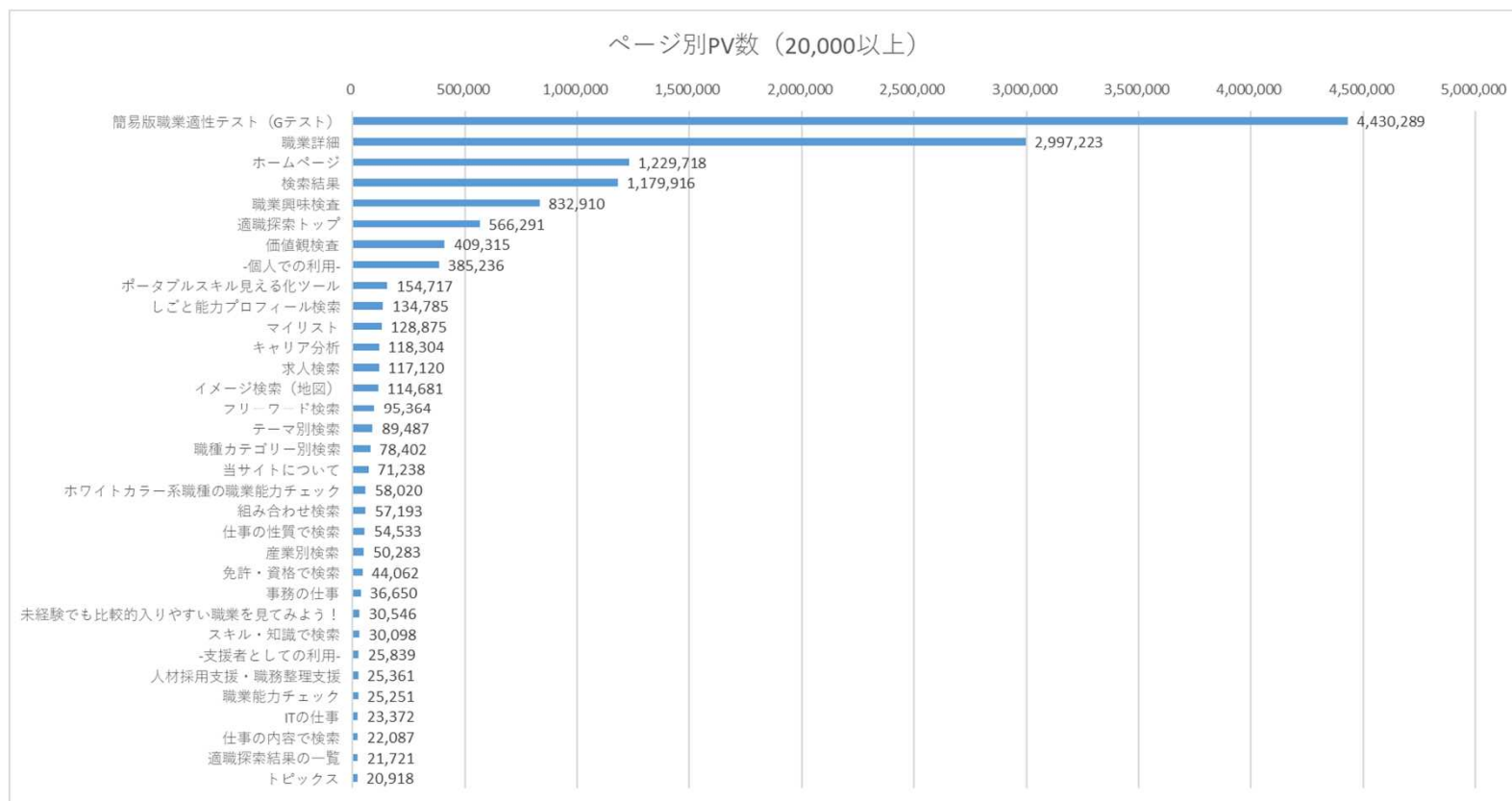


サイト運用状況（2/9）

各ページビュー数

令和4年4月から令和5年2月までのページごとの総ページビュー数（2万PV以上）を下表にまとめている。

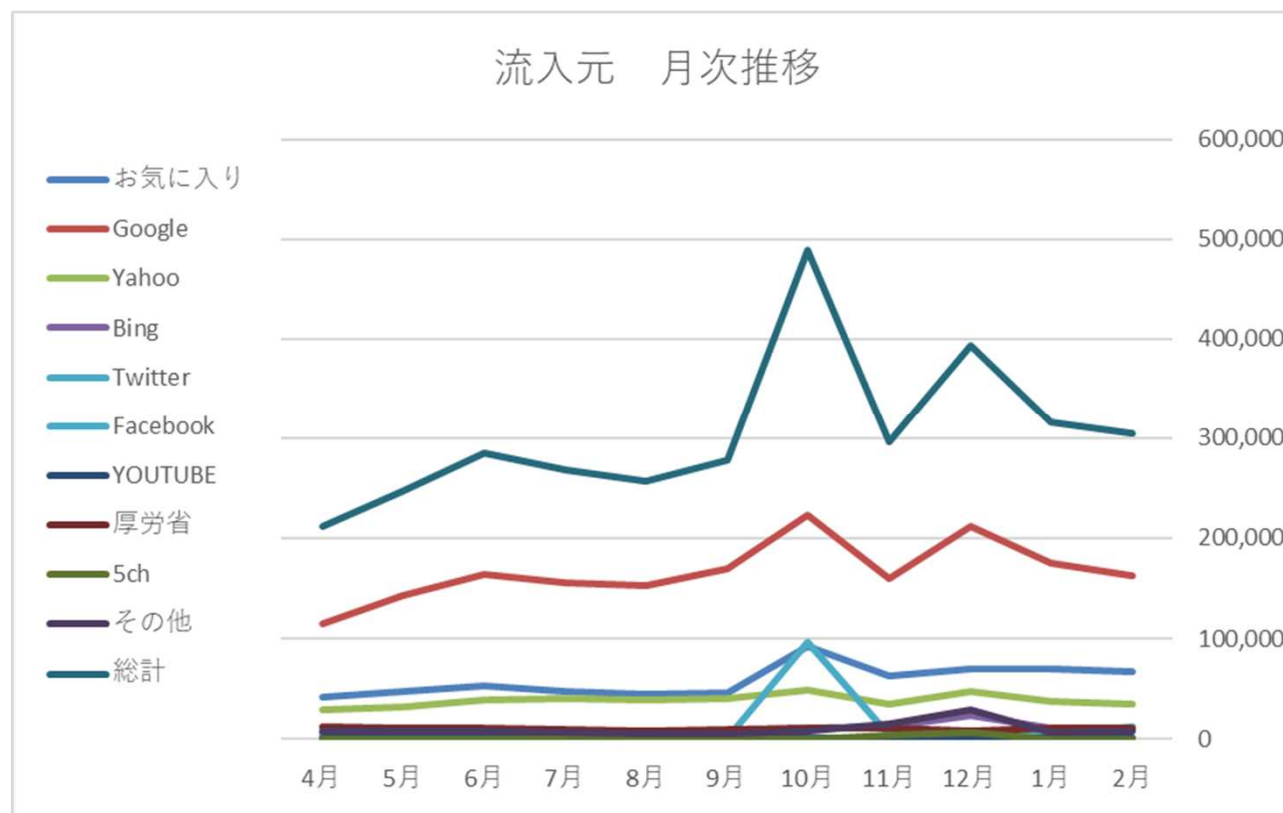
昨年度末に公開した簡易版職業適性テスト（Gテスト）が、職業詳細ページを上回っている。簡易版職業テストは複数のページで構成されているため総数は多くなる傾向はあるが、サイト内で最も利用されているページということが言える。その他、職業興味検査、価値観検査のページビュー数が多く、アンケートからも民間の検査は登録が必要だが無登録・無料で検査が受けられるといったところが良いという声もあり、学生や転職希望者等が利用していると思われる。



サイト運用状況（3/9）

外部サイトからの流入数

令和4年4月から令和5年2月までの外部流入元の月別流入数を下表にまとめている。
昨年度に続き、主要な外部検索サイトはGoogle、yahooが多いが、Twitterからの流入が10月だけ急激に増えている。転職関係の情報発信を行っているインフルエンサーの本サイトをおすすめする投稿が大きく影響していると考えられる。その投稿をきっかけに検索サイトからの流入も増える傾向がある。



サイト運用状況（4/9）

職業別ページビュー順位推移

令和4年4月から令和5年2月までの月別のページビュー数上位10職種と10位までの年間平均順位を下表にまとめている。

表中の黄色背景色は、通年の平均順位が上位20位の職業を表している。

昨年度までと同様に、参照数の多い職業はある程度固定化される傾向が続いている。

一方で「動物園飼育員」「ペットショップ店員」など子どもが興味のある職業が上位にランクインしてきており、学校の授業などでの利用が増えてきていると考えられる。

月別ページビュー順位（TOP10）

順位	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
1	外務公務員（外交官）	外務公務員（外交官）	外務公務員（外交官）	Webデザイナー	Webデザイナー	Webデザイナー	Webデザイナー	Webデザイナー	外務公務員（外交官）	外務公務員（外交官）	外務公務員（外交官）
2	保育士	Webデザイナー	Webデザイナー	外務公務員（外交官）	外務公務員（外交官）	外務公務員（外交官）	児童指導員	外務公務員（外交官）	Webデザイナー	Webデザイナー	Webデザイナー
3	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	CADオペレーター	外務公務員（外交官）	児童相談所相談員	児童相談所相談員	児童相談所相談員	電車運転士
4	Webデザイナー	CADオペレーター	児童指導員	国会議員	保健師	児童指導員	CADオペレーター	電車運転士	電車運転士	動物園飼育員	動物園飼育員
5	学芸員	地方公務員（行政事務）	CADオペレーター	CADオペレーター	CADオペレーター	児童相談所相談員	地方公務員（行政事務）	地方公務員（行政事務）	CADオペレーター	電車運転士	インテリアコーディネーター
6	CADオペレーター	国会議員	看護師	児童指導員	地方公務員（行政事務）	保健師	児童相談所相談員	CADオペレーター	動物園飼育員	インテリアコーディネーター	児童相談所相談員
7	地方公務員（行政事務）	コピーライター	コピーライター	地方公務員（行政事務）	児童指導員	地方公務員（行政事務）	保健師	児童指導員	地方公務員（行政事務）	ペットショップ店員	ペットショップ店員
8	航海士	看護師	地方公務員（行政事務）	ペットショップ店員	インテリアコーディネーター	インテリアコーディネーター	看護師	インテリアコーディネーター	児童指導員	CADオペレーター	CADオペレーター
9	看護師	児童指導員	一般事務	電車運転士	花火師	電車運転士	インテリアコーディネーター	動物園飼育員	メイクアップアーティスト	地方公務員（行政事務）	地方公務員（行政事務）
10	児童指導員	学芸員	ペットショップ店員	医療ソーシャルワーカー	コピーライター	スーパー店員	電車運転士	一般事務	一般事務	児童指導員	児童指導員

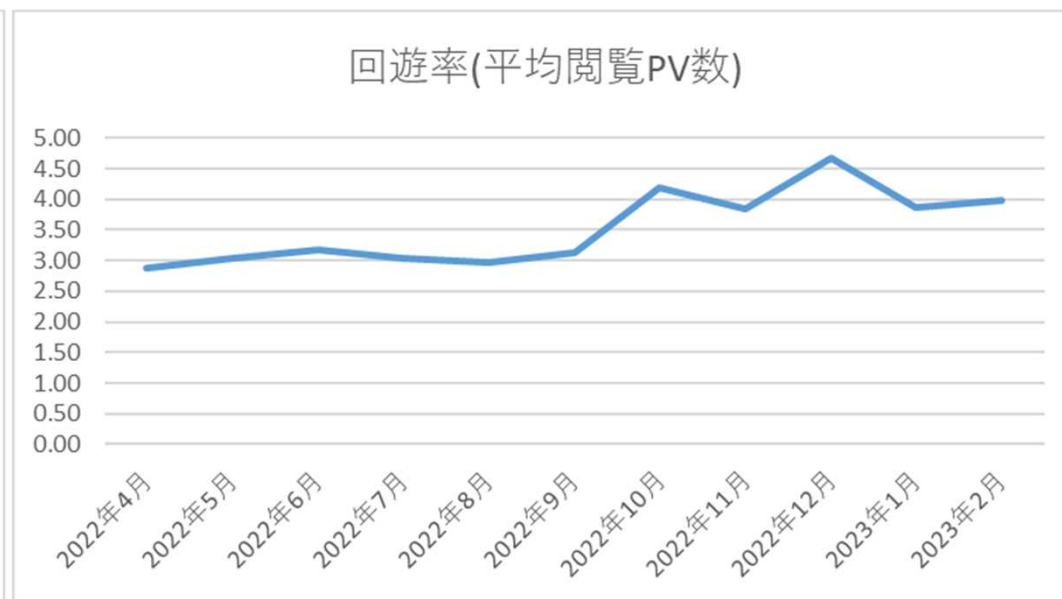
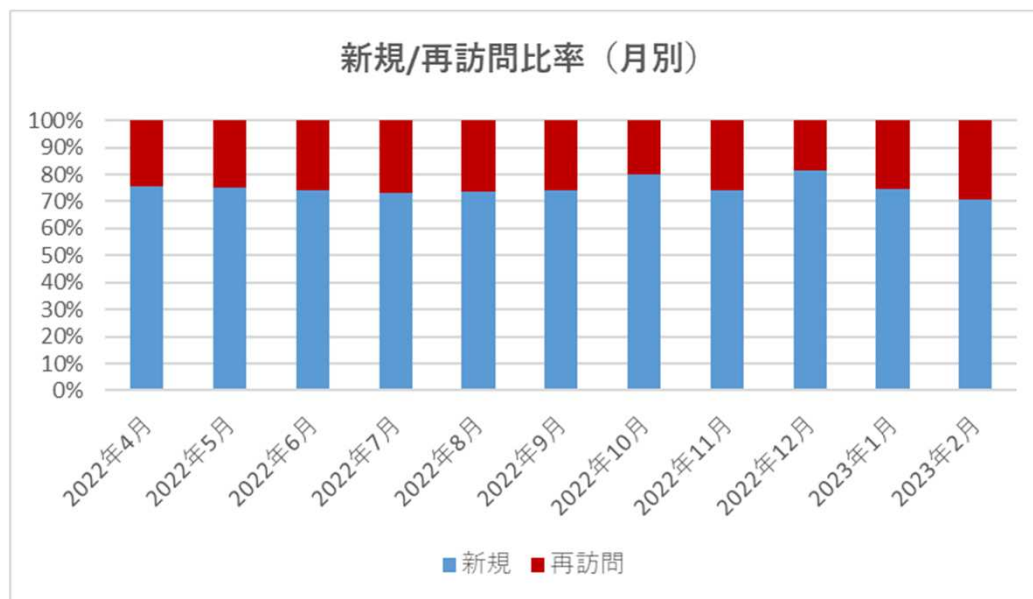
年間平均ページビュー順位（TOP10）

順位	通年平均順位順	平均順位
1	外務公務員（外交官）	1.9
2	Webデザイナー	2.2
3	児童相談所相談員	5.9
4	CADオペレーター	6.2
5	児童指導員	7.2
6	地方公務員（行政事務）	12.3
7	電車運転士	13.6
8	看護師	13.8
9	一般事務	14.5
10	学芸員	15.5

サイト運用状況（5/9）

再訪問率と回遊率

令和4年4月から令和5年2月までの月別の新規/再訪問率と回遊率を下表にまとめている。
再訪問率はほぼ変動はなく、サイトの特性として掲載コンテンツの更新がほとんどないために再訪がされにくいと思われる。また、アンケートでももっと早く知りたかったなどの声もあり、まだまだ認知度が低く新規の利用者が多いと考えられる。一方で回遊率は上昇しており、利用者がいろいろな機能や掲載コンテンツを広く利用してきていると思われる。



サイト運用状況（6/9）

利用者属性別状況

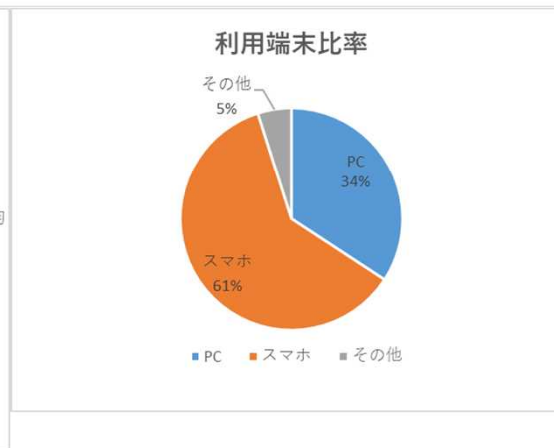
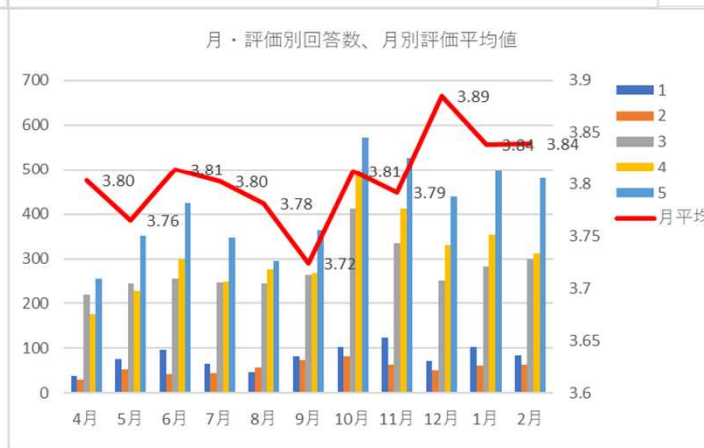
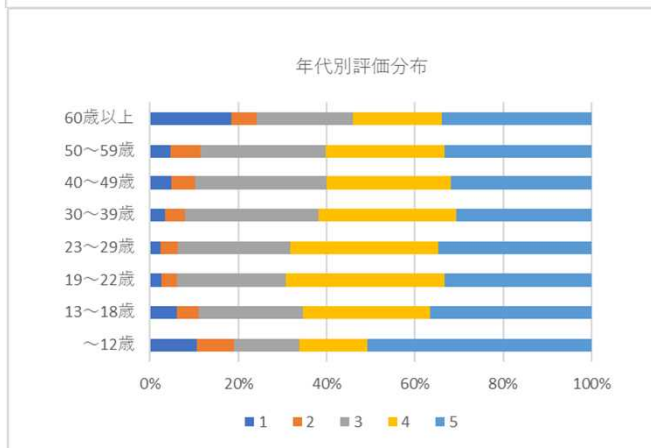
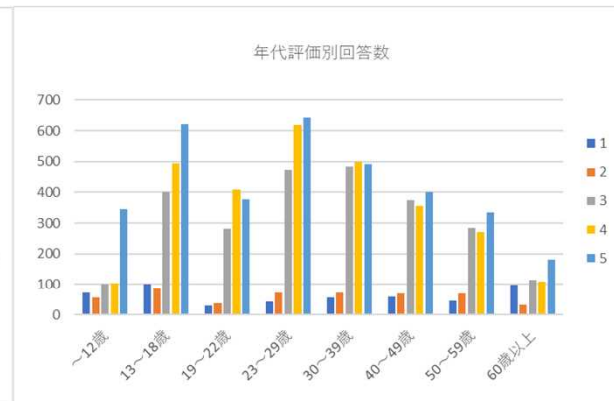
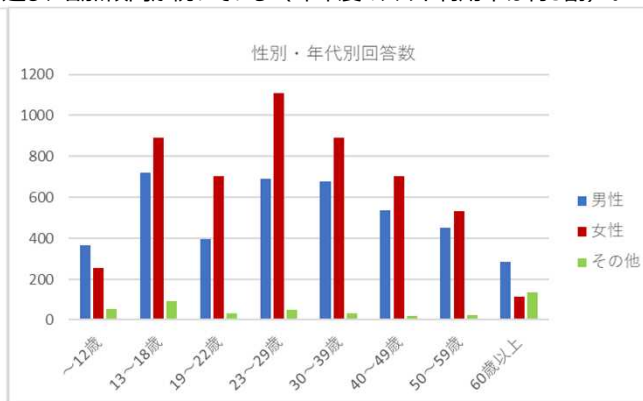
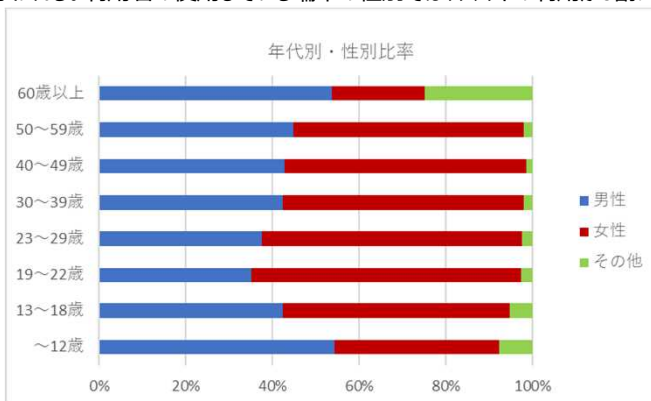
令和4年4月から令和5年2月までの利用者の年代、性別等の属性別のグラフを以下に示す。

男女比では、女性の比率が多く、60歳以上と12歳以下では男性の利用が多い傾向が続いている。

年代別のアンケート回答数は、昨年度、最も多かった13歳から18歳については引き続き増加傾向であるが、今年度は23歳から29歳、30歳から39歳の回答がそれを超える勢いで伸びており就職活動、転職活動での利用が増えているものと考えられる。

アンケートによる評価は、どの年代でも半数以上が3～5の評価が多く利用者の評価は総じて良好といえる。特に就職活動時期の10月頃から評価が高くなっており、有益な情報を提供できているためと思われる。利用者の使用している端末の種別では、スマホの利用が6割に達し、増加傾向が続いている（昨年度のスマホ利用率は約5割）。

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

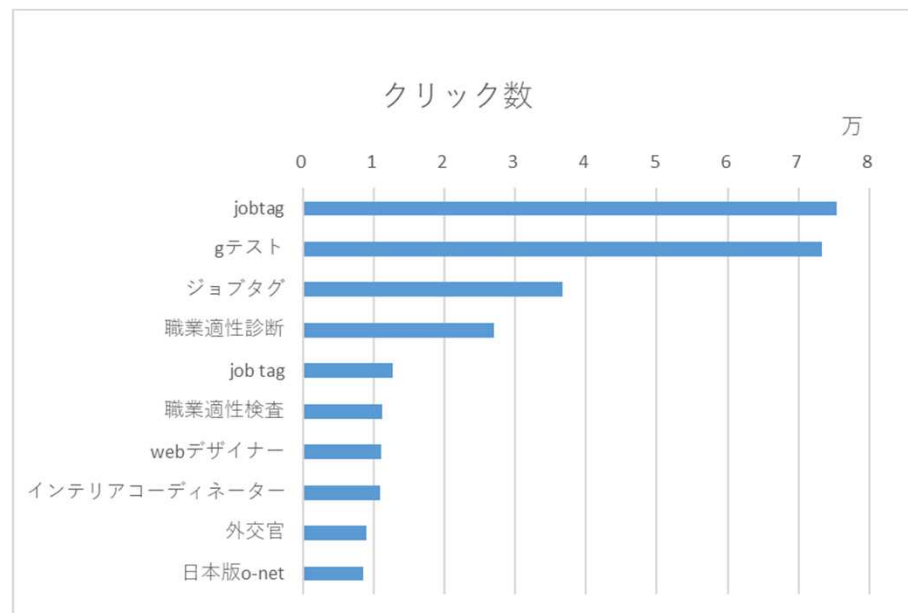
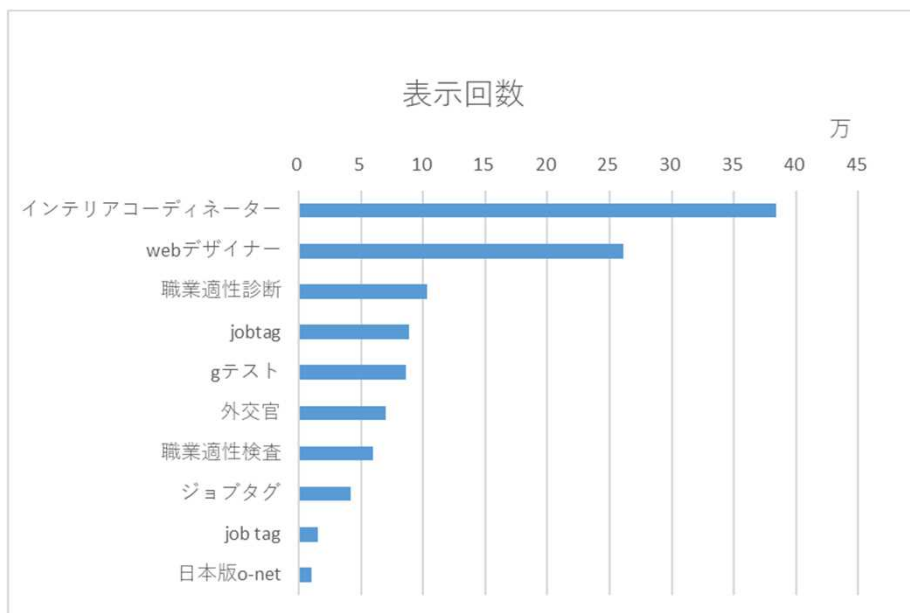


サイト運用状況（8/9）

Google検索の状況（1）

令和4年7月から令和5年2月（7/4~2/28）までのGoogle Searchによる本サイトの検索キーワードトップ10を示す。

表示回数は、Google検索で検索した結果に本サイトが表示された回数をカウントしたものである。1位2位のワードは職業を調べるためのワードとおもわれるが、3位の職業適性診断は就職・転職活動などにあたって自己分析ツールを探しているワードと思われる。クリック数は、表示回数上位10位のワードを対象に本サイトを選択した順位を示している。本サイトを検索するワードとして従来の「日本版O-NET」から愛称の「job tag」が多くなっており、愛称が定着してきていると考えられる。



表示回数：検索結果にリンクが表示された回数
クリック数：検索結果に表示されたリンクをクリックした数

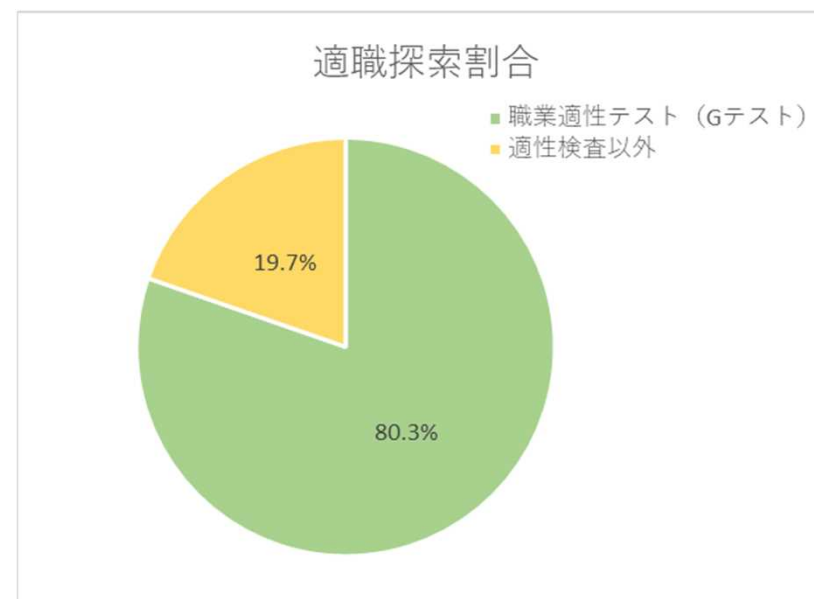
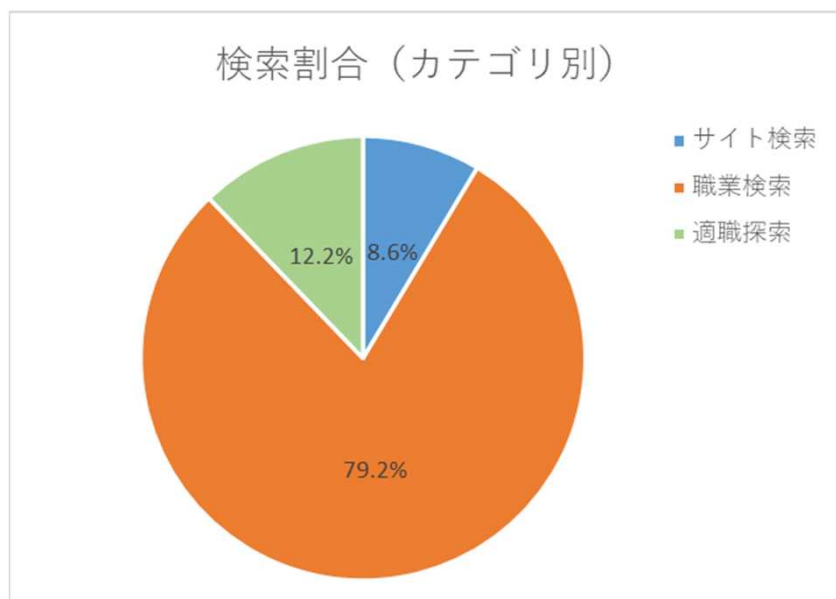
サイト運用状況（9/9）

Google検索の状況（2）

Google Searchによる検索キーワードを「サイト検索」、「職業検索」、「適職探索」の3つのカテゴリに分類した割合を「検索割合（カテゴリ別）」に示す。

職業に関連するワードがやはり8割近く占めているが、適職に関連するワードがサイトを検索するワードよりも多くなっており、就職・転職にあたって適性などの検査を目的として本サイトを探しているケースが増えていると思われる。

適職に関連するワードの8割が「職業適性テスト（Gテスト）」と思われるワードになっており、「興味検査」など他の検査を大きく上回っている。「gテスト」など「職業適性テスト（Gテスト）」に近いワードが多く、転職活動関係のSNSなどで「Gテスト」というキーワードで紹介されたことにより、そのワードで検索する人が多いことが推察される。



2023年3月20日(月)

職業情報を見える化！厚生労働省が提供する労働市場のインフラ

job tag リニューアルオープン

職業情報や検索機能などがさらに拡充され、より使いやすくアップデート！<https://shigoto.mhlw.go.jp>

厚生労働省が運用する職業情報提供サイト「job tag」は、お仕事をお探しの皆様や、企業の人事・研修担当の皆様、人材派遣会社や就職支援機関のキャリアコンサルタントの皆様など、幅広い方々にさらに活用していただけるよう、昨年につき、リニューアルを実施致しました。

今回のリニューアルでは、主に下記4点がアップデートされ、もっと役立つサイトへと進化致しました。

【その1】“賃金情報”などがさらに充実。

- ①統計データに賃金関連グラフを追加
- ②賃金などからの検索が可能に！

【その2】“キャリアチェンジ”に役立つ情報や機能が追加。

- ①成功体験を参考に！
未経験職種へのキャリアチェンジ事例を掲載
- ②job tagからマナパスにリンク！講座情報を検索可能に
- ③マイジョブ・カードとリンク！マイリストの保存も可能に

【その3】“適職探索”の機能がさらに充実。

- ①職業適性テスト（Gテスト）に検査が追加
- ②自分の「しごと能力プロフィール」と職業に必要なスキルなどの比較が簡単に！

【その4】“企業の人事業務”などにより使いやすくなりました。

- ①タスク整理の機能が独立
- ②活用例などのお役立ち情報を追加



※2020年3月に「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」スタート。
2022年3月に愛称「job tag」（登録商標第6477643号、第6477644号）がついて、リニューアル。

本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト（日本版O-NET）PR事務局 担当：村井

TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5572-6065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

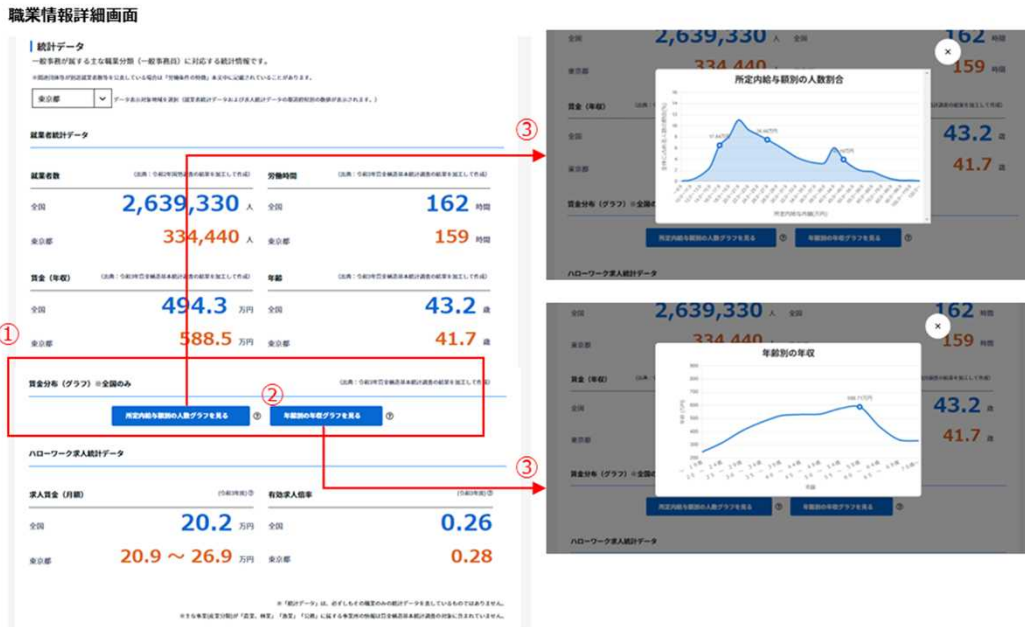
厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務（受託者：㈱博報堂）

【その1】 気になる賃金情報などがさらに充実

① 統計データに賃金関連グラフを追加

職業情報詳細画面の統計データ内に賃金関連グラフとして、所定内給与額別の人数グラフ・年齢別の年収グラフの2つが追加されました。

イメージ図



② 賃金・有効求人倍率からも職業検索が可能に

トップページの「色々な切り口から検索」「職業を検索する」ボタンに「賃金・求人倍率から検索」が追加され、新たに年収・求人賃金・有効求人倍率からも職業情報を検索することが可能になりました。



本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト（日本版O-NET）PR事務局 担当：村井
TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5572-6065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務（受託者：㈱博報堂）

【その2】キャリアチェンジ実現に役立つ情報や機能を追加

① 成功体験を参考に！未経験職種へのキャリアチェンジ事例を掲載

新たに未経験職種へのキャリアチェンジを実現された方へのインタビュー記事が掲載されました。どんな準備をしたのか？前職で身につけたどんなスキル・知識が新しい仕事で役に立ったのか？採用者側の声など、参考になる情報が満載。



② job tagからmanaパスにリンク！講座情報を検索可能に

job tagで参照していた職業情報からmanaパス（社会人の学び直しのため、大学等の実施する講座情報を検索できるサイト）の講座を検索することができるようになりました。希望する職業に必要なスキルや知識に関連する社会人向けの講座情報をリサーチすることができます。

※manaパス：<https://manapass.jp/>

職業情報詳細画面の訓練検索ダイアログ



講座検索条件入力画面



manaパス講座検索結果画面



本件に関するお問い合わせ

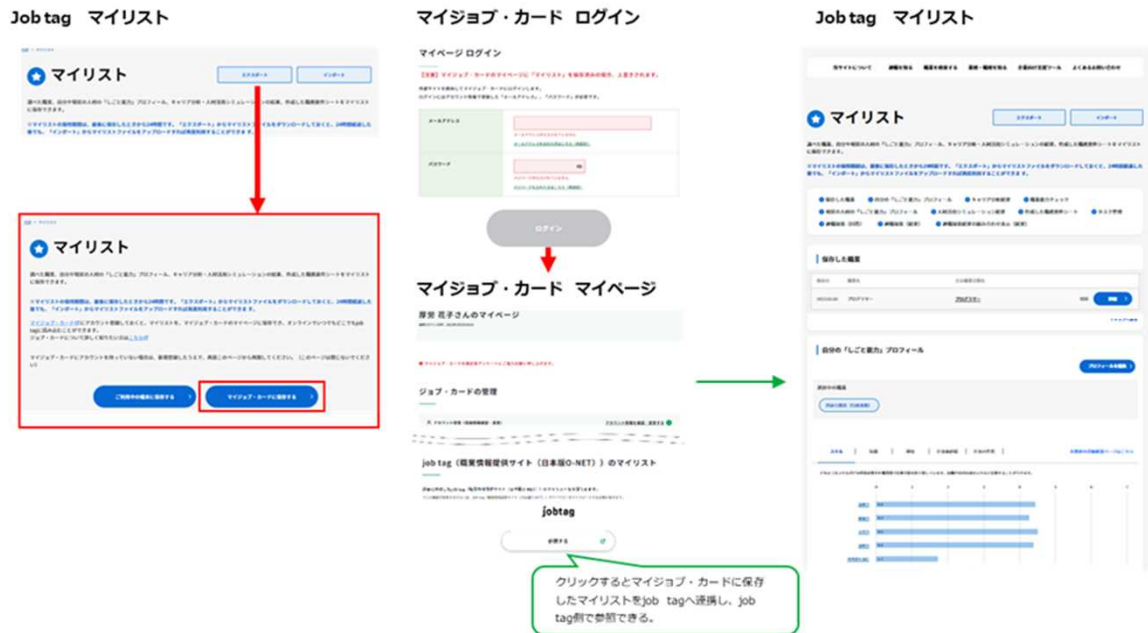
職業情報提供サイト（日本版O-NET）PR事務局 担当：村井
TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5572-6065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務（受託者：㈱博報堂）

③ マイジョブ・カードとリンク！マイリストの保存も可能に

職歴や資格、キャリアプランを記録するジョブ・カードをオンラインで作成・管理できるウェブサイト「マイジョブ・カード」とリンク。マイジョブ・カードからjob tagを参照したり、job tagのマイリストをマイジョブ・カードに保存したりできるようになりました。

※マイジョブ・カード：<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>



【その3】適職探索の機能がさらに充実

① 職業適性テスト (Gテスト) に検査を追加

能力面の特徴から適職を探せるGテストに、さらに2つの検査が追加されました。従来の3種類の検査に加え、2種類の検査を追加で行うことで、さらに適職を絞り込むことができるようになりました。



本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト（日本版O-NET）PR事務局 担当：村井
TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5572-6065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務（受託者：㈱博報堂）

② 希望する職業に必要なスキルは？自身のしごとと能力プロフィールとの比較機能が追加

職業情報詳細画面や職業検索結果一覧画面から自身が保存した「しごとと能力プロフィール」を呼び出し、その職業のしごとと能力プロフィールとの比較ができるようになりました。自分の「しごとと能力プロフィール」と気になる職業に必要なスキル・知識などを簡単に比較し、マッチする職業を探したり、現状の自分に足りてないスキル・知識を明確化することができます。



【その4】企業の人事業務などにより使いやすくなりました

① タスク整理の機能が独立

タスクを整理する機能が独立し、より手軽にお使いいただけるようになりました。タスクやその割合を見る化することで、業務に偏りや重複はないか、テレワークでも対応できる業務やシステム化したり外部委託ができる業務がないかなどを検討することができます。



本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト（日本版O-NET）PR事務局 担当：村井
TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5572-6065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務（受託者：㈱博報堂）

② 活用例などのお役立ち情報を追加

企業におけるjob tagの活用例をまとめたガイドを掲載しました。職務の見える化、人材の見える化、社員のキャリア形成、人材の採用、社員の能力開発、顧客の業務の理解など、いろいろな場面での使用方法や企業の声をご紹介します。他にも、求職者と求人企業のためのITリテラシーの目安など、採用などに役立つ情報を追加しました。

求職者と求人企業のためのITリテラシーの目安

こんな課題はありませんか？

「ITリテラシーが低い求職者」
→ 求職活動がうまく進まない

「ITリテラシーが低い求職者」
→ 求職活動がうまく進まない

↓
こんなとき…

求職者
→ 求職活動がうまく進まない

求人企業
→ 求人案件がうまく進まない

↓
求職者と求人企業が同じ目安を使って
応募書類作成 や 求人案件作成 をすることで、
ミスマッチを防ぐことができます

ITリテラシーの目安	入門	初級	基本	応用	シニア/管理職
情報検索	検索エンジンで検索できる	検索エンジンで検索できる	検索エンジンで検索できる	検索エンジンで検索できる	検索エンジンで検索できる
情報発信	メールで連絡できる	メールで連絡できる	メールで連絡できる	メールで連絡できる	メールで連絡できる
コミュニケーション	メールで連絡できる	メールで連絡できる	メールで連絡できる	メールで連絡できる	メールで連絡できる
文書作成	Wordで文書作成できる	Wordで文書作成できる	Wordで文書作成できる	Wordで文書作成できる	Wordで文書作成できる
資料集計	Excelで資料集計できる	Excelで資料集計できる	Excelで資料集計できる	Excelで資料集計できる	Excelで資料集計できる
プレゼンテーション	PowerPointでプレゼンテーションできる	PowerPointでプレゼンテーションできる	PowerPointでプレゼンテーションできる	PowerPointでプレゼンテーションできる	PowerPointでプレゼンテーションできる

<job tag の紹介>

厚生労働省が運営するjob tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））は、500以上の職業について、ジョブ、タスク、スキル等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動を支援するWebサイトです。

◇様々な場面で活躍するサイトです！

就職・転職活動で重要な「市場分析」「自己分析」ができ、面接などでのアピールポイントを確認できます。また、企業の採用活動においては、詳しい求人（＝応募が集まりやすい求人）の作成や、採用基準の明確化などにも活用できます。

キャリアコンサルティングにおいては、相談者の能力にマッチした職業を客観的に判断することができます。

◇主な機能

- ①職業検索…気になるワードや分野などから検索できます。
 - ②適職探索…各種ツールにより適職を探索できます。
 - ③キャリア分析…自分の能力をデータから分析でき、就きたい職業と比較することができます。
 - ④人材採用要件整理…求めている人材がはっきりわかります。
 - ⑤人材活用シミュレーション…人材育成を支援します。
- 他にも、マイリスト機能など、役立つ機能を搭載しています。

◆job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））サイトURL：
<https://shigoto.mhlw.go.jp>



公式キャラクター「タグしゅじ」

本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト（日本版O-NET）PR事務局 担当：村井
TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5572-6065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」に係る写真動画制作・広報等業務（受託者：㈱博報堂）

周知広報等の実施状況について

株式会社 博報堂

プロモーション・パブリシティ実施

■全体概要

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

	学生	転職希望者	企業の人事担当者	就職支援者
プレスリリース	学生向けメディア		ビジネス向けメディア	
メディアタイアップ	ねとらぼ		日本の人事部	
SNS	厚生労働省公式facebook、twitter			
リーフレット・パンフレット	A4サイズ、ダウンロード可能仕様にてサイトに掲載			
インターネットバナー広告	学生、転職希望者、企業の人事担当者が見ている媒体の広告欄に配信			
リスティング広告	学生、転職希望者、企業の人事担当者が特定の語句を検索した際に適した組み合わせの広告を自動的に表示			

■プレスリリースについて

PRESS RELEASE 

2023年3月20日(月)

職業情報を見える化！厚生労働省が提供する労働市場のインフラ job tag リニューアルオープン
職業情報や検索機能などがさらに拡充され、より使いやすくアップデート！
<https://shigoto.mhlw.go.jp>

厚生労働省が提供する職業情報提供サイト「job tag」は、お仕事を発見の媒体や、企業の人事・研修担当の媒体、人材派遣会社や就職支援機関のキャリアコンサルタントの媒体など、幅広い方々にさらにも活用いただけるよう、昨年引き続き、リニューアルを実施致しました。

今回のリニューアルでは、主に下記4点がアップデートされ、もっと役立つサイトへと進化致しました。

【その1】真になる“資金情報”などがさらに充実。
 ①統計データに資金調達グラフを追加
 ②資金などの検索が可能に！

【その2】“キャリアチェンジ”に役立つ情報や機能が追加。
 ①成功体験を参考に！
 ②成功体験の成功のキャリアチェンジ事例を掲載
 ③job tagからマナブ(マナリンク)！調査情報を検索可能に
 ④マナブ(マナリンク)カードとリンク！マイリストも検索可能に

【その3】“資格検索”の機能がさらに充実。
 ①職業テスト(Gテスト)に検索が追加
 ②自分の「しごと能力プロフィール」と職業に必要なスキルなどの比較が簡単に！

【その4】“企業の人事情報”などがより使いやすくなりました。
 ①タスク管理の機能が追加
 ②活用例などのお役立ち情報を追加

 2023年3月に「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」スタート、2022年3月に更新「job tag」(日本版O-NET)スタート、第477644号) について、リニューアル。

厚生労働省

お問い合わせ先
 職業情報提供サイト(日本版O-NET) 関係者 担当: H18
 TEL: 03-6821-5730 / FAX: 03-5572-6065 / E-mail: o-net@vetactor.co.jp

サイトのリニューアルオープンに合わせて、3/20(月)にプレスリリースを配信した。新機能などの説明を掲載し、さらに使いやすく頼れるサイトに進化したことを広報した。



【その1】真になる資金情報などがさらに充実

①統計データに資金調達グラフを追加
 ②資金などの検索が可能に！

【その2】“キャリアチェンジ”に役立つ情報や機能が追加

①成功体験を参考に！
 ②成功体験の成功のキャリアチェンジ事例を掲載
 ③job tagからマナブ(マナリンク)！調査情報を検索可能に
 ④マナブ(マナリンク)カードとリンク！マイリストも検索可能に

【その3】“資格検索”の機能がさらに充実

①職業テスト(Gテスト)に検索が追加
 ②自分の「しごと能力プロフィール」と職業に必要なスキルなどの比較が簡単に！

【その4】“企業の人事情報”などがより使いやすくなりました

①タスク管理の機能が追加
 ②活用例などのお役立ち情報を追加

【その5】企業人事情報の機能がさらに充実

①企業人事情報(採用情報)の検索がさらに便利に
 ②企業人事情報(採用情報)の検索がさらに便利に
 ③企業人事情報(採用情報)の検索がさらに便利に

【その6】企業人事情報の機能がさらに充実

①企業人事情報(採用情報)の検索がさらに便利に
 ②企業人事情報(採用情報)の検索がさらに便利に
 ③企業人事情報(採用情報)の検索がさらに便利に

■メディアタイアップについて

学生向け、企業人事担当者向けのメディアを選定しタイアップ記事を作成、掲載した。双方ともに、ターゲットである読者層が実際に抱えている問題記事への誘因とし、職業に関する様々な疑問や悩みの解決を手助けする「job tag」を紹介、読者自分事化を促し、サイトへの関心を高めることを狙った。

ねとらぼ

【タイトル】『企業「あなたの強みは何ですか？」→むしろ私に教えてください、、、！就活始めたて学生がぶつかるカベ4選』

【掲載期間】2022年8月23日（火）～2022年9月5日（月）

【PV数】17,238PV (昨年度実績:16,739PV)

【記事内容】

「就活」に関して学生がよく抱く悩みを、インパクトのあるイラストとともに紹介し、その解決を手助けするツールとしてのjob tagを取り上げ、悩みのサポートとして具体的に使える機能を丁寧に紹介した。
イラストは、ねとらぼで人気のイラストレータを起用した。



日本の人事部

【タイトル】『採用活動はもちろん、仕事の見える化や社員のキャリア形成にも使える！
厚生労働省が提供する市場のインフラjob tagとは』

【掲載期間】2023年1月25日（水）～2023年2月22日（水）

【PV数】856PV (想定:800PV)

【記事内容】

企業の人事担当者をターゲットとしたメディアとタイアップし、情報発信を行った。情報の見える化、人材登用、人事管理等、ターゲット層が業務の中で便利に利用することができるjob tagの機能を、厚生労働省担当者の解説により分かりやすく説明する構成とした。



■SNS、リーフレット、インターネットバナー広告、その他について

SNS

キャリアチェンジ事例記事掲載時、サイト改修時に合わせて、厚生労働省の公式アカウント (Facebook、twitter) から配信し、広く周知を図った。



facebook

リーフレット

サイトへの導入口として使用できる、入門編的内容のリーフレットを制作し、サイトに掲載した。



インターネットバナー広告

11/21 (金) から12/20 (木) までの一か月、WEB広告を配信した。

ターゲットを、「学生」「企業の人事担当者」「転職に興味のある方」とし、それぞれに合わせたメッセージを作成した。

総計: 9,353,624 インプレッション
(昨年度実績:8,510,031 IMP)



リスティング広告

インターネットバナー広告と同時期である11/21 (金) から12/20 (木) までの一か月、リスティング広告を、Yahooにおいて実施した。

総計: 374,884インプレッション

広告掲載画面



パンフレット、概要

サイトに掲載している、パンフレット4種、概要を、サイトの改修内容に合わせて改訂した。



キャリアチェンジ事例

■キャリアチェンジ事例 記事の制作について

本サイトを利用する求職者等の参考になるようなインタビュー取材型の 転職事例記事を 5 事例作成した。

【掲載事例】

- 事例.1 都内スポーツメーカーの営業から、大自然広がる北海道で観光業 上野洋平さん
- 事例.2 店舗販売・営業から、感性を形にするウェブデザイナーに転身 北野楓佳さん
- 事例.3 父の要介護認定をきっかけに、紳士服販売から介護福祉士に転身 田中恵輔さん
- 事例.4 バーの店長から電子回路製造のスタートアップ企業へ転職 神 裕一郎さん
- 事例.5 性別に関わらず活躍できる職場を求めて、アパレル業界から化粧品メーカー人事部へ転職 廣川直子さん

- ・取り上げる事例は、異業種・異職種間の転職事例とし、志望動機や転職準備等、転職希望者の参考になる記事内容とした。
- ・ご本人のインタビューに加え、採用側企業・団体の担当者のコメントも掲載し、採用決定のポイントや、前職の経験により期待されているスキルなど、採用側視点を盛り込む構成とした。
- ・また、インタビューを受けた本人による「job tag」使用体験も実施し、記事に盛り込んだ。自身の転職活動経験から、job tag各機能が転職活動にどのように役立ってるか、感想を語っていただいた。
- ・1 事例を A4 で 2～3 枚 程度の分量とし、インタビュー時や実際の就業時の写真等を含める等、読みやすく、分りやすい記事構成とした。

キャリアチェンジ事例①
「都内スポーツメーカーの営業から、大自然広がる北海道で観光業 上野洋平さん」
上野洋平さん

キャリアチェンジ事例②
「店舗販売・営業から、感性を形にするウェブデザイナーに転身 北野楓佳さん」
北野楓佳さん
1993年生まれ。元々、店舗の営業をしながら、ウェブデザインに興味を持ち、その後、ウェブデザイナーに転職。現在は、ウェブデザイナーとして活躍中。

キャリアチェンジ事例③
「父の要介護認定をきっかけに、紳士服販売から介護福祉士に転身 田中恵輔さん」
田中恵輔さん
1971年生まれ。元々、紳士服販売の営業をしながら、介護福祉士を目指し、現在は、介護福祉士として活躍中。

キャリアチェンジ事例④
「バーの店長から電子回路製造のスタートアップ企業へ転職 神 裕一郎さん」
神 裕一郎さん
1985年生まれ。元々、バーの店長として活躍中。現在は、電子回路製造のスタートアップ企業へ転職し、エンジニアとして活躍中。

キャリアチェンジ事例⑤
「性別に関わらず活躍できる職場を求めて、アパレル業界から化粧品メーカー人事部へ転職 廣川直子さん」
廣川直子さん
1980年生まれ。元々、アパレルメーカーの営業職として就業した後、ファッション通販のバイヤーを経験。その後、女性が活躍できる職場を求めて化粧品メーカーへ転職。現在は人事部で従業員の働き方向上に向けた取り組みを行っている。

■写真・動画制作について

職業を紹介する動画を新規に10本制作した。

【今年度、新規で作成した動画】

- ① デバッグ作業
- ② ナレーター
- ③ 出荷・受荷係事務員
- ④ 郵便局郵便窓口業務
- ⑤ 歯科助手
- ⑥ 保育補助者
- ⑦ 造船工・船舶機装工
- ⑧ 検査工(食品等)
- ⑨ クレーン運転士
- ⑩ マーチャンダイザー・バイヤー



- ・動画の制作にあたっては、独立行政法人 労働政策研究・研修機構から提供された職業情報データを元に構成し、ナレーション、テロップを作成。約60秒～90秒の動画に仕上げた。
- ・動画は、「ヒューマンドキュメント」形式とし、テーマである職業に従事する“人”にスポットを当てた構成とした。また、リアリティを感じられるように実際に働いている場や職場環境の音声を含めるなど、臨場感のある動画となることを重視し、文章や数字では表現しづらい部分を補うことを狙った。
- ・サムネイルの選定にあたっては、職業をイメージしやすく、興味が持てるような場面を選んでいく。
- ・また、変更が必要となることを想定し、成果物として「動画（字幕・音声無）」と、「動画（字幕・音声付き）」の両方を納品した。

「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」活用促進事業

報告書（在り方検討会での報告）

株式会社野村総合研究所

2022年3月

NRI

Share the Next Values!



概略

- 1** 企業等において実施した、job tag活用に関する実証検証では、**職業情報を使った人材の採用(求人職種説明)、社員のキャリア形成支援、能力開発など「人への投資」の場面で効果的に活用できることがわかった。**
- 2** ハローワークなどの需給調整機関において実施した、job tag活用に関する実証検証では、**職員の求人開拓(顧客企業の理解)や求人票作成支援(記載内容の充実)の場面で効果的に活用できることがわかった。**
- 3** 今後、本サイトの効果拡大、活用促進に向けて、**求人要件整理や社員のスキル能力分析の機能などについては企業での利用が少なく、操作理解のための丁寧な説明が求められる。**
- 4** さらに、成長戦略等に則り、人への投資をさらに強化するため、**労働者のリスキリングを促進するためにも、成長が期待される職業の説明、キャリアチェンジなどの事例の充実を図ることが肝要である。**

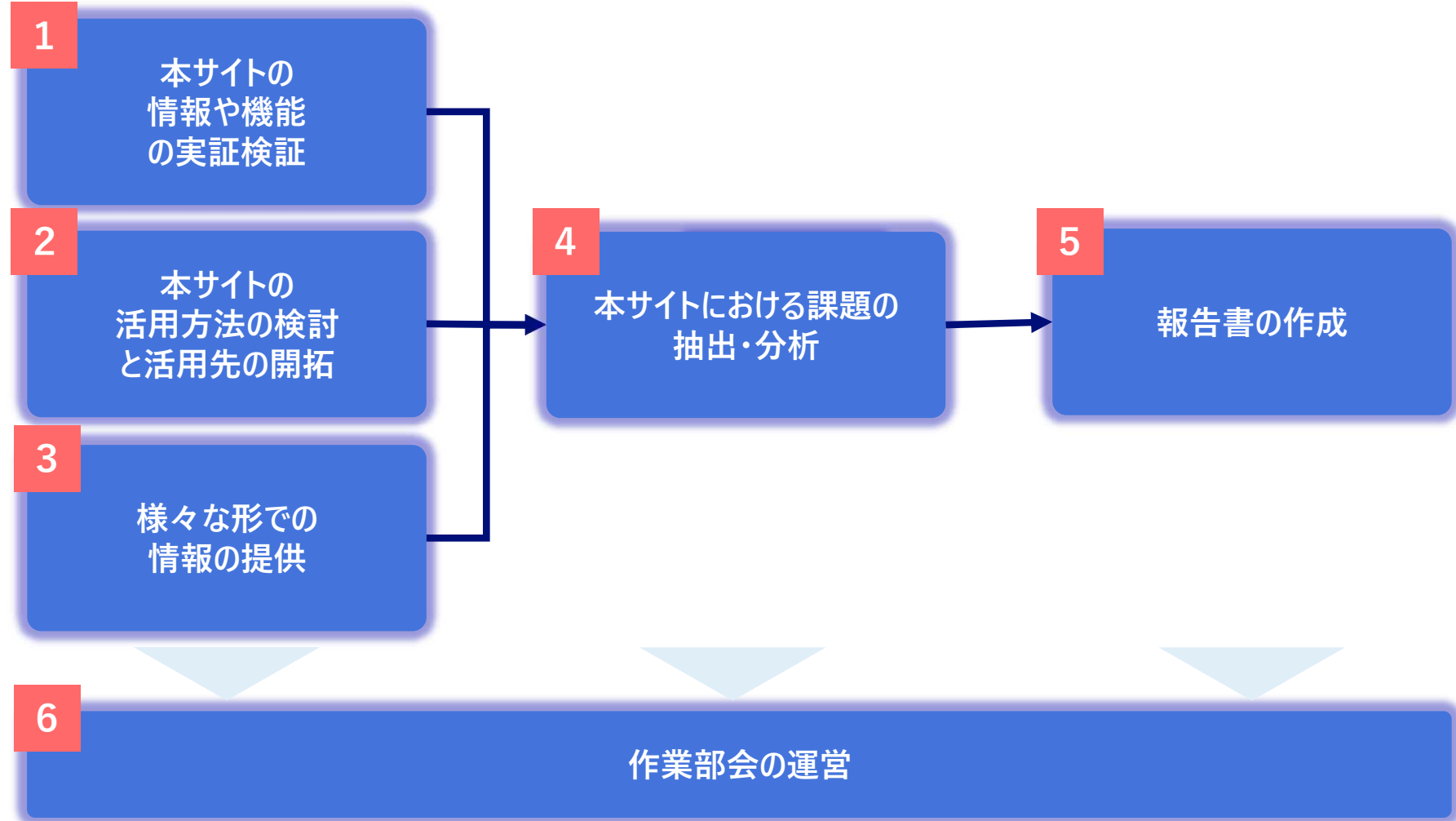
※「job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET）」を、本書では「job tag」、「日本版O-NET」若しくは「本サイト」と略して記載



1. 実施概要

本事業の作業構成

■本事業では下記 ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ の6つの活動を実施した。



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

1. 実施概要

全体スケジュール

タスク		2022年										2023年		
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
マイルストーン		▼プロジェクト開始		第1回部会 ○						第2回部会 ○	中間報告▼		第3回部会 ○	最終報告▼
6. 作業部会の運営		委員への参加依頼 ←→	事業説明 ←→	開催準備 ←→				開催準備 ←→				開催準備 ←→		
1. 本サイトの情報や機能の実証検証	企業、団体 ハローワーク	募集選定 ←→	資料作成 ←→	映像作成 ←→	説明会 ←→		検証の実施 ←→		経験交流会 ←→		実証結果の取りまとめ・分析 ←→			
2. 本サイトの活用方法の検討等		実施内容の検討 実施準備 ←→	キャリアコンサルタント等 へのヒアリング ←→			普及活動（実証）の実施 ←→		活動結果の取りまとめ ←→						
3. 様々な形での情報の提供	俯瞰図等 各ガイド	作成項目の設計 ←→		情報収集・資料作成 ←→				資料のレビュー ←→						
4. 抽出した課題の分析							課題の抽出・分析 ←→		分析結果のレビュー ←→					
5. 報告書の作成											報告書（閲覧用）の作成 ←→	最終報告書の作成 ←→		

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証）

実証検証の内容

- 企業でのタスク・スキル能力などに基づく人材採用・雇用の検討や人事面談、求人要件の整理、ハローワーク等での求人開拓・支援でのjob tagの活用効果を検証した。

【主な課題とjob tagによる対応(仮説)】

① 労働力確保

企業の詳しい業務を説明しPR、求人の職種要件を整理し求職者とのミスマッチを防ぐ

② 人材活用

タスクやスキル能力に則した職務整理・人事制度作り、人材の最適な配置・活用・評価

③ 人材育成

従業員が将来あるべき姿と現在の過不足を確認し、習得すべきスキル能力を把握

④ 中高年活用

経験を積んだ中高年齢の従業員のスキル能力に合う職種・職務を把握

⑤ 先進的人材確保

デジタル人材等の先進的人材とその具体的要件を把握

【検証事項】

- **スキル能力などでの職務整理**
企業の人事担当者等によるタスクやスキル能力などに関する情報に基づいた職務整理・人事制度作りでの活用効果
- **企業説明や求人要件作成**
企業の採用担当者等による企業の仕事内容の説明や求人要件、職務要件整理の活用効果
- **人材配置や教育訓練の検討**
企業の人事担当者等による組織目標の説明、目標管理の活用効果
- **求人開拓・支援**
需給調整機関等の求人担当者等による企業との相談（求人要件整理）場面での活用効果

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証）

実証検証のフロー

- 企業課題に則した、job tagの活用方法を、個別具体的に提案、検証事項等を協議の上、検証をすすめていただき、実施結果をインタビューした。

【実施手順】

手順① job tagの紹介、企業等の課題確認

- ・ 本事業及びjob tagの情報・機能や企業での活用メリット等を紹介
- ・ 企業の人材採用・人材活用に係る課題確認

手順② job tagの情報・機能の操作体験

- ・ 検証協力企業による情報・機能の操作の体験（job tagサイトに2週間～1か月程度アクセス）

手順③ job tagの効果的な活用方法の提案・検証事項について協議

- ・ 手順①の企業課題の解決に資する job tagの効果的な活用方法を個別具体的に提案
- ・ 検証事項や検証期間等を検証協力企業と協議

手順④ job tag活用方法の試行・検証

- ・ 手順③にて協議した検証事項に基づくjob tagの活用を試行・検証
（検証は、実際の現場での課題対応でなくとも、机上検証も選択肢の一つ）

手順⑤ job tagの検証結果インタビュー・ラップアップ

- ・ 検証結果についてのインタビューなど
- ・ 事務局で検証結果を分析、job tagの効果的活用方法や事例を整理

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証／結果概況／企業でのjob tag活用後インタビュー）

人材採用の場面で、job tagの情報を使って、求人対象の職業について、基礎情報を提供するとともに、魅力ある仕事内容であることを伝えることができる。

■ 企業：人材採用場面での活用

○ 求人票作成

- ✓ 応募はあるが求めるレベルの人材が来ない。求人票には、求職者の関心を惹きつけることを書きたい。
→ job tagの情報を活用して、入社後に必要なスキルや身に付けられるスキルを求人票に記すことができる。
- ✓ 求人票は、処遇、やりがい、会社の雰囲気、サポート・研修などの記載の充実具合により、応募の状況が変わる。
→ 仕事内容など基本的な情報をjob tagから効率的に持つてくることで、他社との差別化を図る部分の記載に力を入れることができる。

○ 業界・業務説明

- ✓ 建設など構造的な業界について全体像を分かっていない学生が多い。
→ 業界の「関連図」を活用して、業界の全体像、各職業の関係性、仕事に関する意思決定の流れなどを説明できる。
- ✓ 新卒に対し仕事の理解をしてもらうことが難しい。イメージされにくい。
→ 説明会等でjob tagの動画を閲覧してもらうことで、仕事を理解してもらえる。

○ 採用業務支援

- ✓ 社内でも、間接部門は現場の仕事を詳しく知らないことが多く、現場部門が求人する際、人事に現場の仕事を説明する必要がある。
→ job tagを活用して、人事に現場の仕事を理解してもらう。
- ✓ 採用のために複数の代理店を利用していると、各社の異なる求人票のフォーマットに、要件をそれぞれ何度も書かなければならない。
→ job tagから求人要件を入れると、代理店側でそれを参照して資料を作ってもらえるようになるとよい。

○ 選考基準作成

- ✓ 応募者や新入社員について、外部労働市場と共通の評価基準のようなものがあれば良い。
→ job tagの職業の「タスク」や「スキル」、「知識」等の項目及び数値を参考にして選考基準を作成できる。

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証／結果概況／企業でのjob tag活用後インタビュー）

人材活用の場面で、job tagの情報・機能を使って、ミドルシニアが持つ能力やそれを活かす職業・場面を考えることができる。

■ 企業：人材活用場面での活用

○ 社員のキャリア形成

- ✓ 若年層の社員に外部労働市場とのレベル感の確認をしてもらいたい。
→ job tagで職業に必要なスキルや一般的なレベル感がチェックできるので、若年層のセルフチェックに使える。
- ✓ 30～40代の社員には、成長実感を持ちながら仕事をしてもらいたい。
→社員に、job tagのしごと能力プロフィールを定期的に作成してもらうことで、成長を実感してもらえる。

○ セカンドキャリア検討

- ✓ 定年前の社員に対し積極的に外部企業への転職を進めることはないが、再雇用の給与をみて外部を検討したい人もいる。本人がこれまでやってきた領域での転職を考える時に、どのような求人があり、いくらもらえるのかについて知ってもらうことも必要である。
→job tagから見れるハローワークの求人情報を使って、外部の状況を伝えることができる。
- ✓ ミドルシニアの能力開発や職務配置に苦慮している企業が多くある。一方、できること、やりたいことが分からないミドルシニアも多い。
→job tagの適性検査やポータブルスキル見える化ツールなどを使って、本人の能力、やりたい事、活かせる職業を把握してもらうことができる。ただし、job tagの結果が複数表示されるので、キャリアコンと一緒に確認していくということが重要。

○ ジョブアサイン・社内公募

- ✓ 人材育成や人材のアサインをする際の基準、参考情報が必要。
→job tagの情報を、ジョブディスクリプションの作成や人材のアサインを行う際の参考に使える。ただし、具体的な詰めには別途必要。

○ 評価項目

- ✓ 評価面談の際に、自社独自項目でのチェックだけでなく、外部労働市場と照らして行うことも求められる。
→job tagを使って、「スキル」、「知識」などで外部労働市場でのレベル感を確認することができる。

○ 業務整理

- ✓ ジョブ型への移行に伴い各職種のスクリプト定義を各社作成し始めているが、グローバルでの共通指標がないと流動性が高くない。
→job tagの情報も、まだ粒度が粗く、内容が抽象的なのでそのまま使うことはできないが、ベースにはなる。

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証／結果概況／企業でのjob tag活用後インタビュー）

job tagの結果について、利用者が思い込みで自己評価しないように、キャリアアドバイザーの助言の下に実施するべきである。

■ 企業：人材採用場面での課題・意見

- ✓ しごと能力プロフィールは、企業側としては参考になる情報である一方、求職者など個人が一つひとつの項目に点数をつけるのはかなり大変。
- ✓ 意外な転職をする人もいるので、そういった事例があると良い。年齢別や地域別に情報があると良い。主観的なキャリア感（自分にはこれしかできないなど）を取り除くことが重要。

■ 企業：人材活用場面での課題・意見

- ✓ job tagの結果から適職という外部労働市場が見えてしまうと転職が選択肢に挙がってしまうので、社内での自分の活かし方を考えることを基本とする社内キャリア相談ではjob tagの適職診断機能を使うことを難しく感じる。
- ✓ job tagの適職診断結果を踏まえて、利用者が思い込みで自己評価しないよう、適切にツールを使いこなせるキャリアアドバイザーの助言の下で実施するべきである。
- ✓ 機能が多すぎて、自分には何が合うのかがトップページのメニューからは分かりにくいので、年代や状況（何がやりたいのか分からないのか、持っている能力を活かせる職業を探したいのかなど）によって、自分に合った機能を選ぶことができる構成になっていると良い。
- ✓ 「人材採用支援・職務整理支援」で職務要件シートを作成する際、タスクの「実施率」に濃淡があまりないため、どのタスクが重要なかが分からず、相談者に対して説明がしづらい。
- ✓ 適職診断等各ツールの構造や使い方が分かる動画があれば、キャリア開発専任者がいなくても、キャリアについて簡単な助言ができる。

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証／結果概況／需給調整機関でのjob tag活用後インタビュー）

顧客企業を訪問する際に、事前にその企業が行っている職業、仕事内容をjob tagで調べてからいくと効果的。訪問先では、賃金情報を話す際に参考にできる。

■ 需給調整機関：求人開拓場面での活用

○ 顧客企業への理解を深める

- ✓ job tagを使って、事前に訪問先の企業の業務を理解しておくことで、コミュニケーションを上手く取れた。

○ 障がい者の採用を支援する

- ✓ job tagを使って、障害者雇用の業務の切り分けを行える。なお、障がいの状況別に可能な仕事の情報が整理されているとよい。

○ ジョブディスクリプションの作成を支援する

- ✓ job tagを使って、ミスマッチ防止のジョブディスクリプション作成、非正規から正規への雇用転換時に必要なスキルの確認ができる。

■ 需給調整機関：求人受理場面での活用

○ 求人職種についての理解を深める

- ✓ 職員自身が求人職種について分からないことがあるとき（仕事の内容や資格取得の経路等）に調べて使っていた。

○ 求人要件・「仕事の内容」を明確化する

- ✓ 求人票の職務内容の具体化を図る。学生や未経験者にイメージしやすい内容を記載でき、わかりやすい用語、表現へ修正を促す。

○ 「自社PR」欄で企業や仕事の魅力を伝える

- ✓ 自社のPRポイントが分からない企業に、job tagの記載を参考として提示できる。

○ 賃金や雇用形態等の雇用条件の緩和を図る

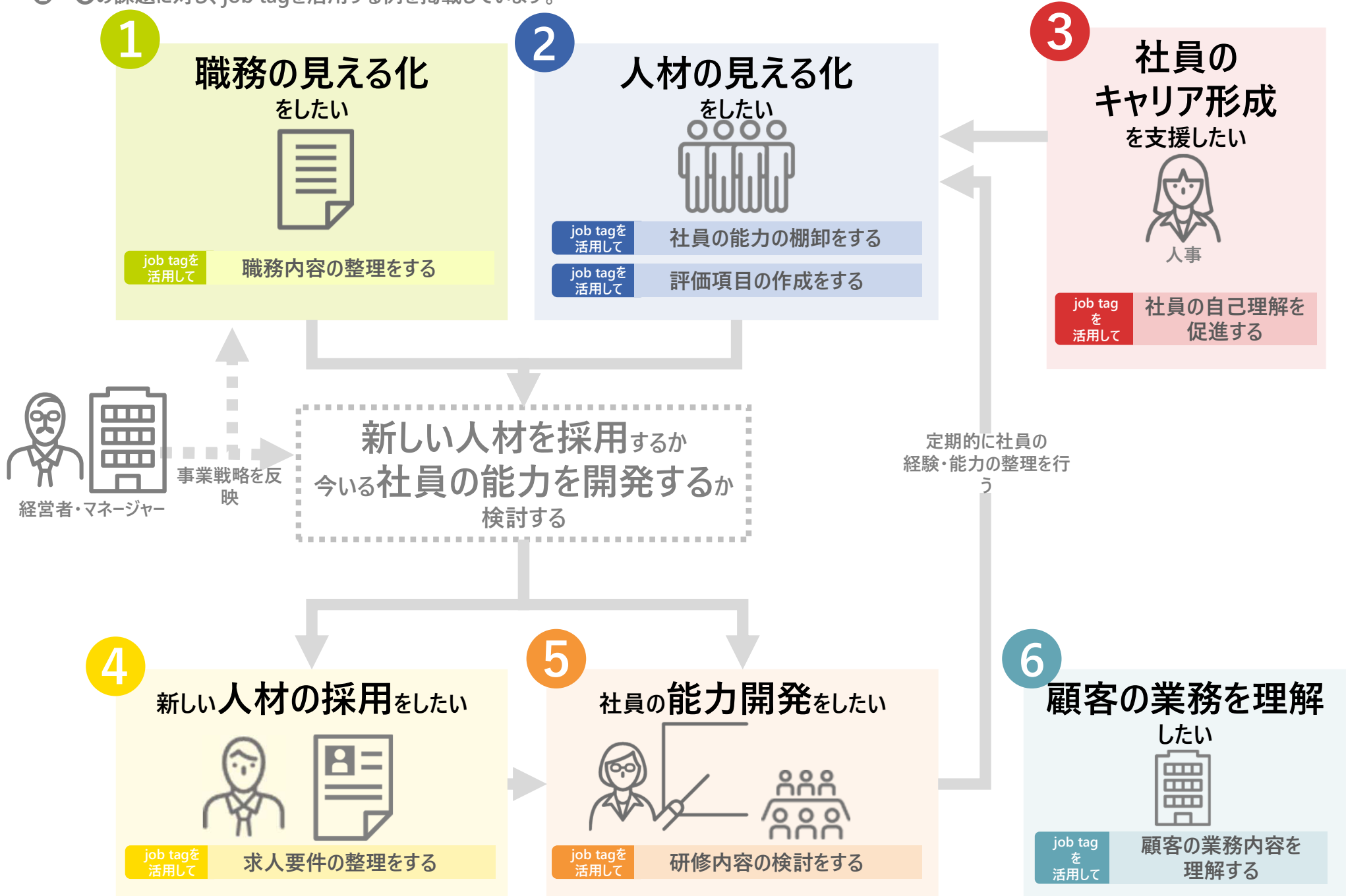
- ✓ 求人の際、企業は他社の動向、賃金情報などを気にしている。job tagからハローワークインターネットサービスの他社の求人票を確認できる。

○ サイトの操作性

- ✓ job tagにたくさんの機能があるが故に、見たい情報・使いたい機能になかなかたどりつけない。

企業での事業遂行に係る課題とjob tagの活用例

①～⑥の課題に対し、job tagを活用する例を掲載しています。



採用した人材は継続的に能力開発を行う

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証）

実証検証での検証事項

■ 企業での活用 1/2

- 企業での実証検証では、本サイトを活用して、どのような課題に、どう対応できるか、下記のとおり確認した。

1. 職務を見える化する

人事担当者が

1. 1 各部署の職務内容を整理する

→ 各部署の職務定義表を作成する

部署のマネージャーが

1. 2 自部署の職務内容を整理する

→ 自部署の職務定義表を作成する

2. 人材を見える化する

人事担当者・部署のマネージャーが

2. 1 社員の能力の棚卸を行う

→ ① スキル・知識等の棚卸を行う
② ポータブルスキルの棚卸を行う
③ ホワイトカラー部署の社員の職業能力をチェックする

2. 2 外部労働市場を踏まえた評価をする

→ 外部労働市場に即した評価項目を作成する

3. 社員のキャリア形成を支援する

人事担当者が

3. 1 社員の自己理解を促進する

→ ① 興味・価値観についての自己理解を促進する
② スキル・知識等についての自己理解を促進する
③ ポータブルスキルについての自己理解を促進する

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証）

実証検証での検証事項

■ 企業での活用 2/2

4. 新しい人材を採用する

採用担当者が

- | | |
|-----------------------------|--|
| 4. 1 若年層の応募を集める | → 入社後に習得できる資格・スキル等を求人票に記載する |
| 4. 2 自社の業務や求人する業務を知ってもらう | → ①職業情報を使って業務内容を説明する
②動画で自社の業務への理解を促進する
③複数の職業を組み合わせて業務内容を説明する |
| 4. 3 人事(採用担当者)に現場の仕事を知ってもらう | → 採用担当者が現場業務を理解した上で求人票を作成する |
| 4. 4 求人要件をわかりやすく整理する | → 求人要件を作成する |
| 4. 5 学生や未経験者に業界の説明する | → 職業関連図を使って業界等の説明をする |
| 4. 6 外部労働市場に照らした選考基準を作成する | → 選考基準を作成する |
| 4. 7 障がい者に行ってもらう業務を切り出す | → タスク一覧から障がい者雇用の業務切り出しを行う |

5. 社員の能力開発をする

人事担当者・部署のマネージャーが

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 5. 1 社員の不足スキルを踏まえた研修内容を作成する | → 部署のマネージャーが部下の不足スキルを洗い出す |
|-----------------------------|---------------------------|

6. 顧客の業務を理解する

社員が

- | | |
|-------------------|------------------|
| 6. 1 顧客の業務内容を理解する | → 顧客の業務を職業情報で調べる |
|-------------------|------------------|

求人企業支援に係る課題とjob tagの活用例

①～③の課題に対し、job tagを活用する例を掲載しています。

job tagを
活用して

job tagの活用例

求人支援業務の流れの例

1

顧客企業への理解
を深めたい



job tagを
活用して

顧客の業務を知る

2

求人要件整理
を支援したい



job tagを
活用して

求人要件を明確化する

3

求人票作成
を支援したい



job tagを
活用して

仕事の内容を明確化する

job tagを
活用して

雇用条件の緩和を図る

参考

その他の活用



job tagを
活用して

労働市場情報を紹介する

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証）

実証検証での検証事項

■ 需給調整機関での活用 1 / 2

- ハローワーク等での実証検証では、本サイトを活用して、どのような課題に、どう対応できるか、下記のとおり確認した。

1. 顧客企業への理解を深める

- | | | |
|---------------|---|--------------------|
| 1. 1 顧客の業務を知る | → | 顧客企業が有する職業のイメージを掴む |
|---------------|---|--------------------|

2. 求人要件整理を支援する

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------|
| 2. 1 求人要件を明確化する | → | 人材採用支援・業務整理支援で求人要件を整理する |
| 2. 2 障がい者の採用を支援する | → | 障がい者雇用の業務切り分けを行う |

3. 求人票作成を支援する

- | | | |
|--|---|--------------------------------------|
| 3. 1 「仕事の内容」欄を充実させる | → | 職業情報から仕事の内容や求める経験・資格等を抽出する |
| | | ①求人票に社風等を記載する |
| 3. 2 「自社PR」欄で企業や仕事の魅力を伝える | → | ②求人票に入社後に身に付けられる資格・スキル等を記載する |
| | | ①統計データや他社の職場情報を確認し条件緩和を促す |
| 3. 3 雇用条件の緩和を図る | → | ②求人検索から他社の求人情報を参照し条件緩和を促す |
| 3. 4 雇用条件（労働時間や性別、賃金等）についての労働関係法令を説明する | → | 雇用に関する法定事項を説明する |
| 3. 5 求職者に仕事の内容を具体的にイメージしてもらい応募を集める | → | 求人票やPOPなどにjob tagの職業情報の動画のQRコードを記載する |

2. 実施内容（本サイトの情報や機能の実証検証）

実証検証での検証事項

■ 需給調整機関での活用 2 / 2

（参考） その他の活用

（参考） 1	採用計画について助言する	→	job tagの「求人ガイド」を紹介する
（参考） 2	労働市場情報を紹介する	→	job tagの「統計データ」を紹介する
（参考） 3	社員の自己理解を深めるツールを紹介する	→	job tagの「興味検査」、「価値観検査」、「ポータブルスキル見える化ツール」等を紹介する
（参考） 4	社員の不足スキルを把握するツールを紹介する	→	job tagの「人材活用シミュレーション」を紹介する
（参考） 5	職務定義表の作成を支援する	→	各部署の職務定義表の作成を促す

2. 実施内容（本サイトの活用方法の検討と活用先の開拓）

セミナーを通じた本サイトのキャリアコンサルタント等への周知

■ セミナー開催

- キャリアコンサルタントへの周知のため、オンラインでjob tagセミナーを開催した。

組織会員の同報メール等で セミナー開催案内を通知

開催手順

- ① 団体事務局から同報メールで開催案内
- ② 弊社事務局へ参加登録
- ③ 希望者へ参加方法連絡
- ④ 説明会（オンライン）の実施
- ⑤ job tagについてQA
- ⑥ 後日、一部参加者にインタビュー

大学、
専門学校、高校
キャリアセンター相談員等



キャリア教育・
就職支援等
担当の方に紹介

ハローワーク
民間需給調整機関



職業理解支援・
キャリアチェンジ支援等
担当の方に紹介

企業、研修機関、
個人(会員)



セカンドキャリア支援等
担当の方に紹介

弊社から、オンラインで
job tagの情報・機能と
その活用方法を紹介



cf 説明会（対面）
の実施※1



※1 一部労働局などには、対面実施、操作方法を指導

2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

職業関連図の作成

■ 実施内容

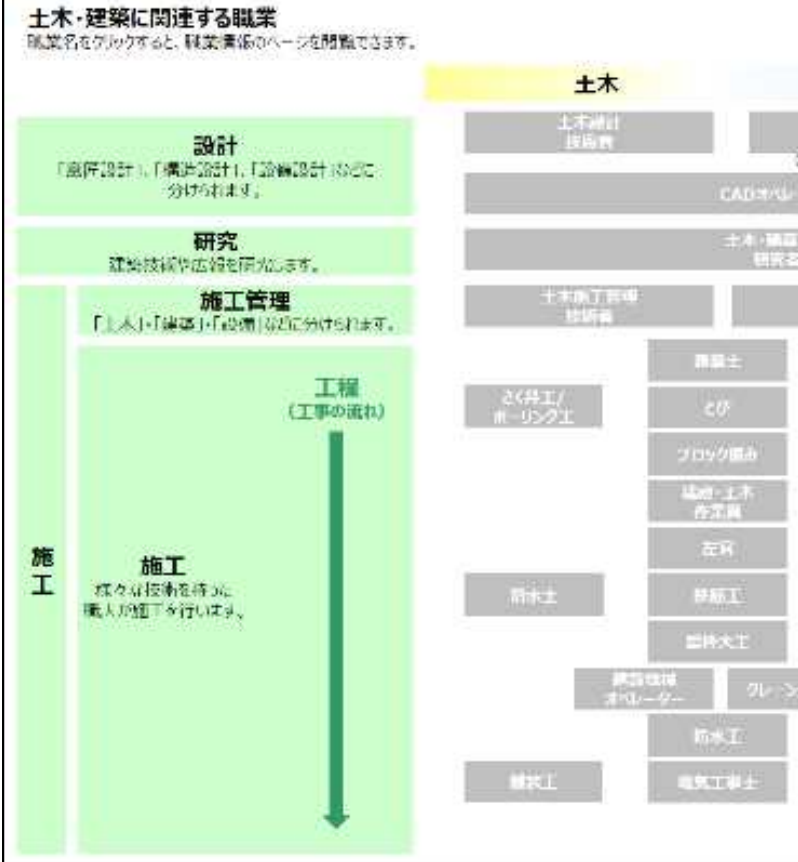
- 本サイトのデータベースで、仕事の内容や仕事の性質、タスクなどの情報から分野ごとの特徴を抽出し、整理・分類をした。
- 本サイトに掲載済みの職業関連図（事務・IT・医療・BtoB）については、令和4年度に追加された職業の追加等の見直しをした。
- 求人企業と求職者のITリテラシーに関するミスマッチを防止するための資料を作成した。

本事業にて作成・更新した資料

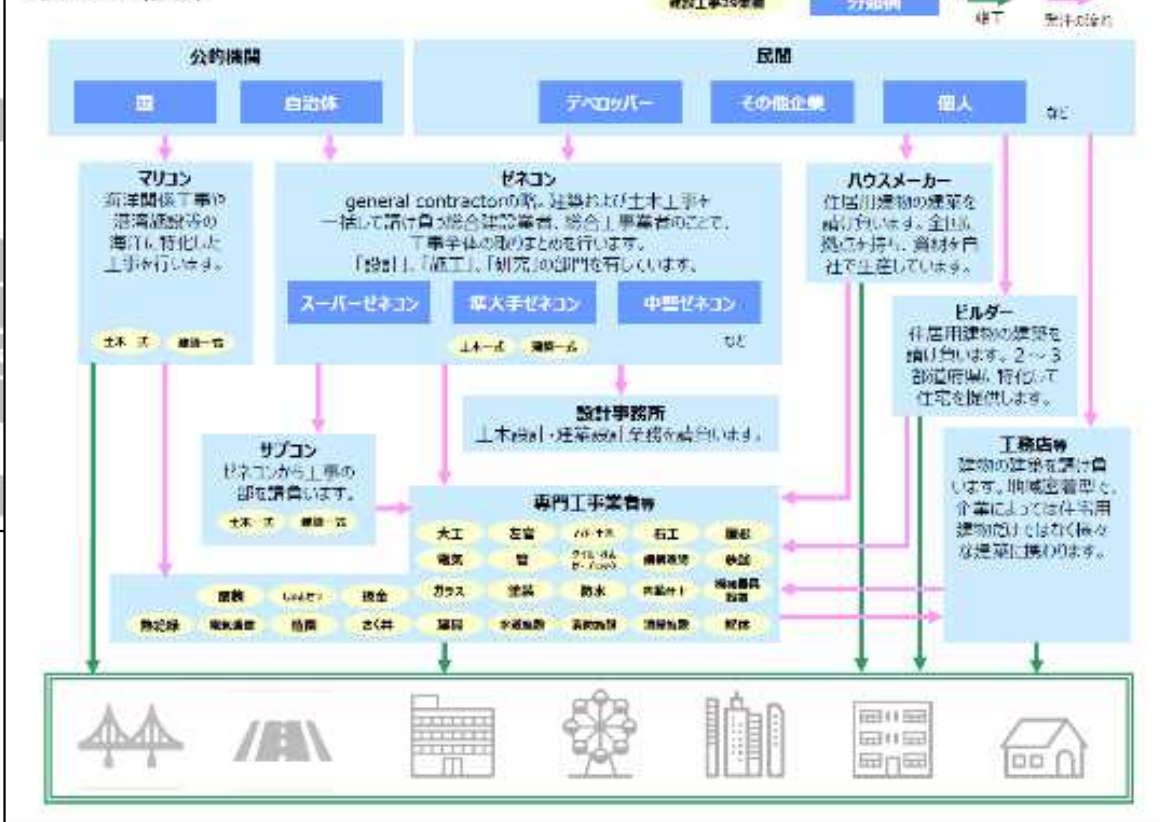
作成資料	内訳	内容
新規に作成した 職業関連図	土木・建築に関連する職業	昨今注目されるテーマや複数の業種で横断的視点での職業選択の需要があることが分かったため、様々な切り口の職業俯瞰図を作成した。
	BtoC（個人向けサービス業）に関連する職業	
既存の 職業関連図	事務に関連する職業	令和4年度に追加された職業の追加等の見直しを行った。
	ITに関連する職業	
	医療に関連する職業	
	BtoBに関連する職業	
求職者・求人企業のための資料	求職者と求人企業のためのITリテラシーの目安	求人企業が求めるITリテラシー及び求職者の自身のITリテラシーを明確化することで、ITリテラシーに関するミスマッチを防止するため、ITリテラシーの目安となる資料を作成した。

2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

土木・建築関連職業の紹介



建設業界の仕組み



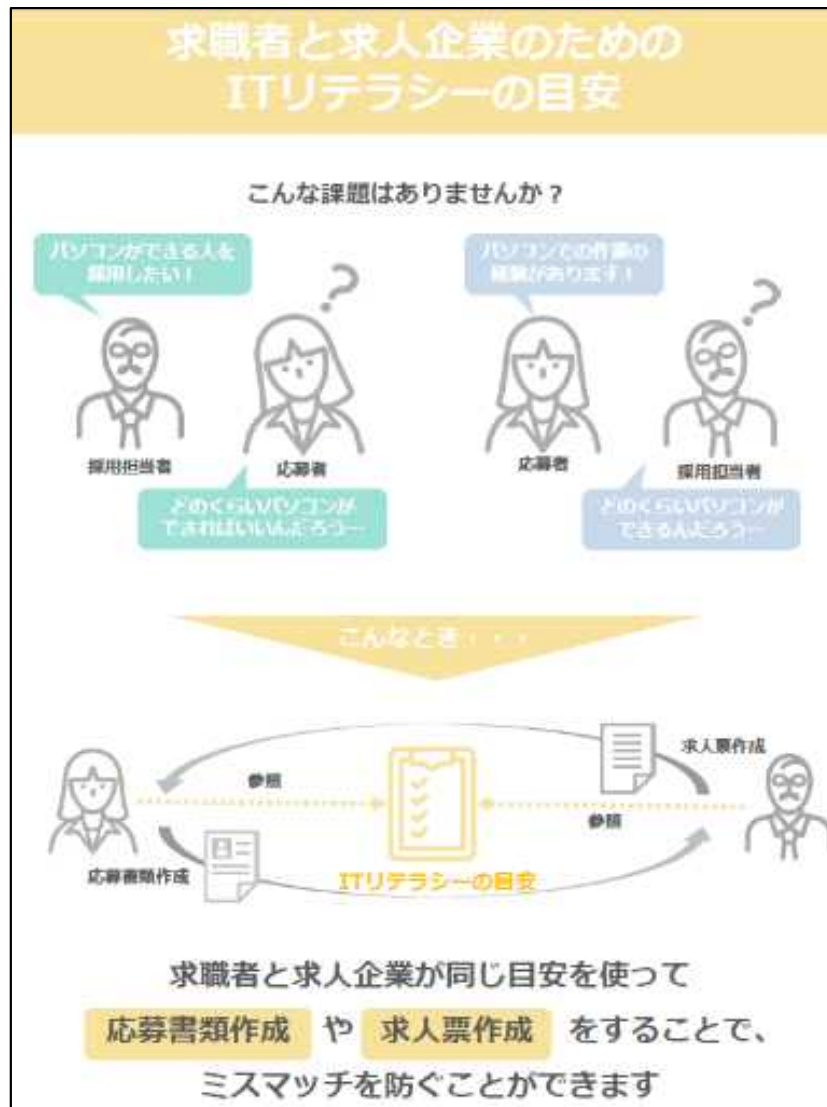
2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

BtoC（個人消費者へのサービス提供）に関わる職業



2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

ITリテラシーの目安



この資料における **ITリテラシー** とは、様々な業界・業種で必要と想定される汎用的・共通的なIT活用スキルに相当します。

ITリテラシーの目安

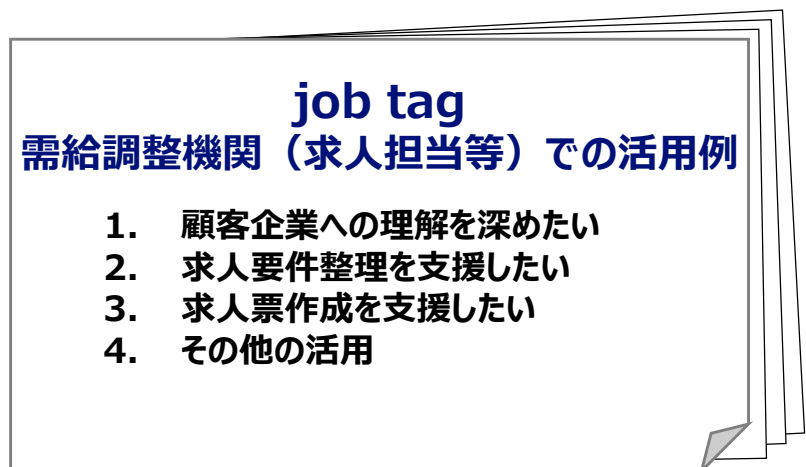
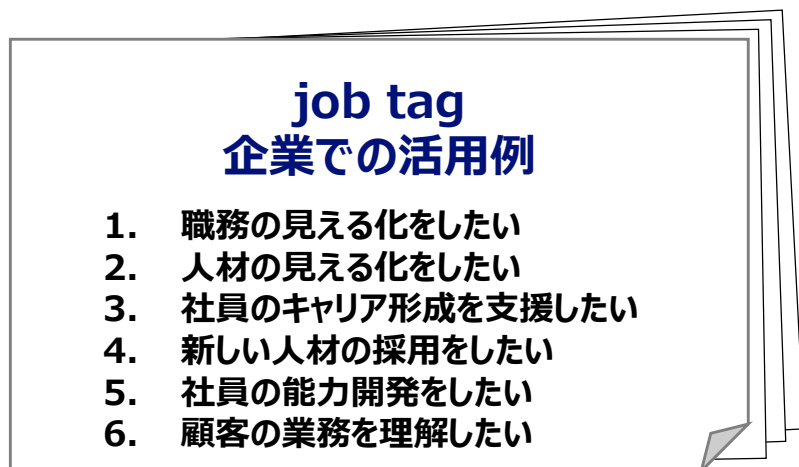
	入門 日常生活でPC等を 活用できる	初歩 PC等を使う業務を 始めたばかり	基本 業務に必要なPC等 の基本操作ができる	応用 効果的に業務に PC等を活用できる	システム管理 企業や部署のシステ ム管理ができる
情報共有と コミュニケーション		電子メールのマ ナーを踏まえた メールの送受信が できる	社内の業務システ ムの操作、ネット ワーク上の情報の 引用・加工ができ る	グループウェア他 社内の業務システ ムを有効に使い、 適切に情報共有が できる	社内の業務システ ムの課題把握と改 善点の提案ができ る
情報通信 ネットワーク		URL、WWWなど の用語、インター ネット・ブラウザ ソフトを理解し利 用できる	インターネット、 共有フォルダ、プ リントなどへの接 続設定ができる	TCP/IPを理解し、 パソコン等をネッ トワークに接続で きる	LANの構成要素の 理解・設定、ネッ トワークトラブル への対処ができる
コンピュー ター	パソコンの電源を 入れ必要に応じて ログインしファイ ルやアプリケー ションを開くこと ができる	ファイルやフォル ダの作成ができる	ファイルやフォル ダの適切な管理が できる	PC周辺機器につい て理解しトラブル への対処ができる	パソコン等のトラ ブル対処、バック アップなどのシス テム設定、容量等 の計算に基づいた 機器利用ができる
文書作成	インターネットで の検索ができる	定型フォームに 沿った文書作成が できる	報告書、議事録、 ビジネスレター等 基本的な定型 フォームを作成で きる	マニュアルや資料 など目次や表やク ラフを盛り込んだ 文書の作成ができ る	
表計算	情報化社会におい て守るべきことな どを理解している	簡単な集計表の作 成ができる	計算式や入力支援 機能を盛り込んだ 効率的な定型 フォームを作成で きる	複雑な計算式を作 成し、そのデータ のグラフ化や分析 ができる	
データ集計				簡易的なデータ ベースの作成がで きる	データベースを利 用した管理ツール の作成ができる
プレゼン テーション			図形、図、グラフ、表等を使い社内向 け資料が作成できる		パンフレット・提 案書・発表資料等 の作成・編集操作 ができる

2. 実施内容（様々な形での情報の提供）

活用ガイドの作成・更新

■ 実施内容

- 本サイトに掲載されている求職者向けガイド・求人企業向けガイド・支援者向けガイドについて、令和4年度に構築された新機能の反映などを行い更新した。
- 本事業での実証検証の結果などを踏まえ、企業での活用例集及び需給調整機関（求人担当者）の活用例集を作成した。



3. 今後に向けた課題

今後の活用促進に向けて対応を検討すべき事項

【活用促進に向けたアクション】

- job tagの基礎的活用に向けた対応
- job tagの実践的活用に向けた対応

【問題解決に向けたアクション】

- 雇用システムの見直しに向けた活用
- 人への投資強化に向けた活用
- デジタル人材の確保に資する情報の充実

3. 今後に向けた課題

今後の活用促進に向けて対応を検討すべき事項（1）

【活用促進に向けたアクション】

■ job tagの基礎的活用の促進に向けた対応

職業情報検索や職業興味検査、価値観検査は、自己理解あるいは労働市場理解の段階で活用するものとして、job tagの提供機能の中ではよく使われている。同情報・機能については、学生・労働者本人が単独での利用が可能であり、キャリアコンサルタントなどの支援者も容易に利用できる。支援者組織・団体の会員等に向けて、オンラインで活用セミナーを開催するなどして促進することが有効と考える。

また、job tag活用講座が、キャリアコンサルタント更新講習の講座として指定されている。その内容を、タイムリーに更新することで、同講座の繰り返しの受講も期待できる。

■ job tagの実践的活用の促進に向けた対応

職業情報検索や職業興味検査、価値観検査は、自己理解あるいは労働市場理解の段階で活用するものとして、job tagの提供機能の中ではよく使われている。一方、job tagは、求職・求人活動の流れに沿って、他にも多くの機能が実装されているが、キャリア分析などの能力分析機能や人材採用支援機能などの活用頻度は高くない。

求職者、支援者、企業に対して、それら機能のPRをすることが必要と考える。具体的には、実践で活用されている事例を収集して、その情報を以って、画面操作や活用イメージをもってもらうこと。その際、活用する対象者の属性（学生、若年者、中高年者など）に分けて事例収集すること。これら機能の使い方について、セミナーで事例とともに丁寧に説明を行う機会を設けることなどを検討すべきである。

また、同機能の活用については、キャリアコンサルタントと一緒に活用することで、学生や労働者個人も、あるいは企業の人事担当者も、その活用方法、あるいは結果に対する解釈も効果的に行われると考える。よって、キャリアコンサルタントのアドバイスを受けながらの使用を推奨する旨を活用ガイドに記すとともに、セミナーなどでも漏れなく周知するべきである。

その他、job tagについて利用者の属性・ニーズに則した使い方に関する動画を用意することも活用促進に資するものとする。

3. 今後に向けた課題

今後の活用促進に向けて対応を検討すべき事項（2）

【問題解決に向けたアクション】

■ 人への投資強化に向けた活用

政府の「成長戦略 フォローアップ」（令和3年6月18日閣議決定）などで、人への投資の強化の方針が掲げられて、job tagの活用を前提にした、主体的なキャリア形成を支える環境整備を行うこととされている。さらには、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～フォローアップ」（令和4年6月7日閣議決定）で、スキルアップを通じた労働移動の円滑化に向けて、企業による従業員のリスキル・学び直しを掲げている。

一方、本事業において、企業等での事業戦略遂行に向け、「新しい人材を採用するか、今いる社員の能力を開発するか検討する」という課題に対して、新しい人材の採用のための求人要件の整理、社員の能力開発のための研修内容の検討、社員のキャリア形成支援のための社員の自己理解促進などのシーンで、job tagの情報・機能について活用効果が発揮されうることがわかった。

（本資料のスライド「企業での事業遂行に係る課題とjob tagの活用例」を参照）

今回、本事業で、上記シーンでのjob tagの活用方法、事例を、活用ガイド「企業での活用例」として整備した。多くの企業で、本ガイドを参照して、job tagを活用いただき、同課題の解決に役立てていただくことが、人への投資強化につながると考える。

■ 雇用システムの見直しに向けた活用

多くの企業において、生産性向上の取組の一環として、ジョブ型雇用の導入を意識・検討している。本事業の実証検証に協力いただいた企業で、同事項について、取組度合いはまちまちであるものの、検討されているとの回答を得た。

本事業において、企業等での事業戦略遂行に向け、職務の見える化のための職務内容の整理、人材の見える化のための社員の能力棚卸及び評価項目の作成などのシーンで、job tagの情報・機能について活用効果が発揮されうることがわかった。この活用は、ジョブ型雇用の導入検討に資するものである。（本資料のスライド「企業での事業遂行に係る課題とjob tagの活用例」を参照）

今回、本事業で、上記シーンでのjob tagの活用方法、事例を、活用ガイド「企業での活用例」として整備した。多くの企業で、本ガイドを参照して、job tagを活用いただき、同課題の解決に役立てていただくことが、雇用システムの見直しに資するものと考えられる。

3. 今後に向けた課題

今後の活用促進に向けて対応を検討すべき事項（3）

■ デジタル人材の確保に資する情報の充実

人口減少に伴い、生産年齢人口も減少の一途をたどる。「生産年齢人口は2050年には現在の2/3に減少する」（「未来人材ビジョン」経済産業省）とも言われている。既に、人手不足が深刻化しているところ、企業は、生産性の向上のためには、業務・サービスのデジタル化は急務である。その実現に向け、デジタル人材の確保が必要とされている。

一方でデジタル化は、IT業界のみならず、様々な業界ですすめられるべきであり、その人材要件も、これまでの業種・業界カットとは異なり、業務プロセスの整理、データの一元化、組織を跨ぐニーズとシーズの効果的なマッチングなどクロスファンクショナルな役割を果たすスキル能力が求められる。これまで、その要件を、それぞれの求人により定義されてきたこともあり、job tagで標準的情報の整理・説明をすることで、job tagの活用が促進されると考える。

「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」

規制改革実施計画への対応

1. 学び・学び直しの機能拡充

■ 「規制改革実施計画」(令和4年6月7日閣議決定)

- job tag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))において、民間企業が無料で提供しているデジタル関連の講座情報等を検索可能とするなど、各利用者の学び・学び直しにつながる実効性のある機能拡充について検討し、実施する。

■ 実施事項

- 令和5年3月にマナパス※と連携することにより、マナパスに掲載されている講座情報等の検索を可能とした。
※社会人の学び直しのため、大学等の実施する講座情報等を検索できる文部科学省のサイト

■ 実施予定事項

- 令和5年度第1四半期を目処に「マナビDX」※をリンク集に追加する。
※経済産業省／(独)情報処理推進機構(IPA)が運営するデジタルスキルに関するポータルサイトであり、講座情報等が掲載されている
- 令和5年度中に、教育訓練給付制度情報管理・検索システムの講座情報をjob tagから検索可能とする。

2. 労働市場に関する情報の提供・民間の雇用仲介事業者との連携・協力の在り方を検討

■「規制改革実施計画」(令和4年6月7日閣議決定)

- 賃金情報など求職者の職業選択に資する労働市場に関する情報の提供を強化する方策や民間の雇用仲介事業者との連携・協力の在り方を検討し、必要な措置を講ずる。

■ 実施事項

- 令和4年7月に、job tagのリンク集に、労働者派遣事業や職業紹介事業の許可・届出事業所の検索等ができる「人材サービス総合サイト」を追加した。
- 令和5年3月に、職種ごとの所定内給与額別の人数割合及び年齢別の年収のグラフを追加した。
- 令和5年3月に、賃金や有効求人倍率からの職業の検索機能を追加した。

■ 実施予定事項

- 令和5年度第1四半期を目処に、JHR(一般社団法人人材サービス産業協議会)が公表している転職賃金相場※をリンク集に追加する。

※首都圏、東海、近畿の国内主要求人メディアや人材紹介会社における募集時年収等に係る情報を提供。対象職種は、労働市場において注目度の高い職種(3)及び各社に共通してみられる件数の多い職種(14)となっている。

- 令和5年度第1四半期を目処に、公益社団法人全国求人情報協会が公表している求人広告掲載件数等※をリンク集に追加する

※主要15社から提供を受け職種別(22職種)、雇用形態別、都道府県別に集計したデータを提供。

<参考>「規制改革実施計画」(令和4年6月7日閣議決定)

「規制改革実施計画」(令和4年6月7日閣議決定)(抄)

II 実施事項

5. 個別分野の取組

<人への投資>

(4)個人の自律的・主体的なキャリア形成の促進

9	求職者等のニーズに応える職業関連情報の提供	厚生労働省は、個人の現在の能力と、これから就こうとする職務に必要とされる能力に応じた教育訓練が受けられるよう、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））において、民間企業が無料で提供しているデジタル関連の講座情報等を検索可能とするなど、各利用者の学び・学び直しにつながる実効性のある機能拡充について検討し、実施する。	令和4年度検討、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省
---	-----------------------	---	----------------------	-------

(5)求人者と求職者のマッチングに資する取組

12	求職者等のニーズに応える職業選択関連情報の提供	厚生労働省は、job tagについて、個人や民間企業等の意見や要望も踏まえ、賃金情報など求職者の職業選択に資する労働市場に関する情報の提供を強化する方策や民間の雇用仲介事業者との連携・協力の在り方を検討し、必要な措置を講ずる。	令和4年度検討、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省
----	-------------------------	---	----------------------	-------

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）
サイト運営方針書

令和 5 年 3 月版

目次

1. サイト運営方針書の位置づけ	1
2. サイト運営の基本的な考え方	2
3. サイトで提供する情報・機能・サービス	4
(1) 提供する情報	4
(2) 利用者向け機能・サービス	6
(3) 他サイト・データベースとの情報連携	11
(4) AI・ビッグデータ等の活用	14
4. 中長期的にサイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施	17
(1) 継続的な改善活動の実施	17
(2) 広報・啓発活動の実施	18
5. 課題解決の取り組み時期と優先順位	20

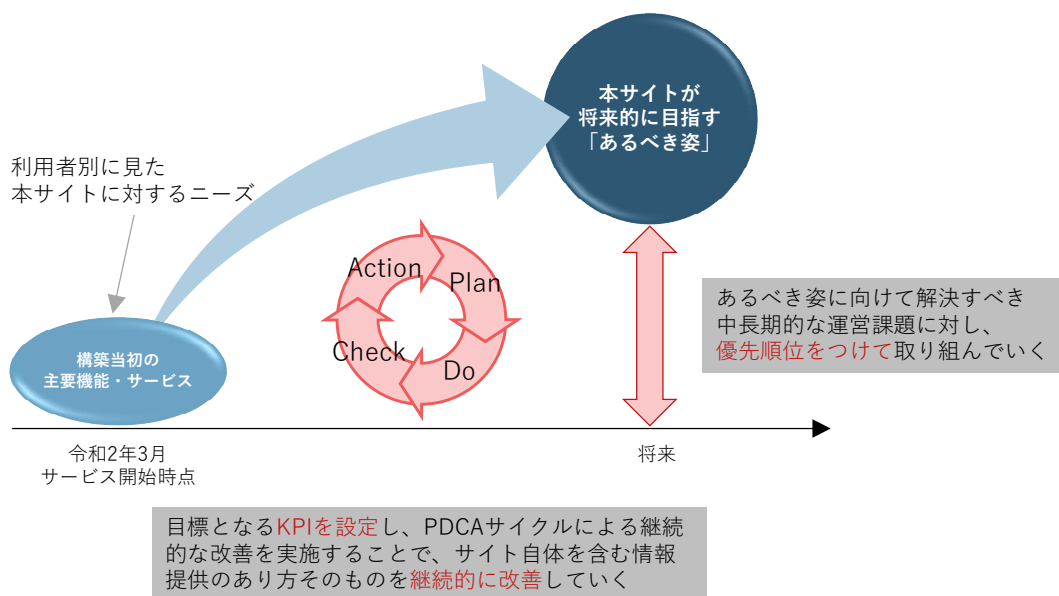
1. サイト運営方針書の位置づけ

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

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

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

図 サイト運営方針書のあり方



2. サイト運営の基本的な考え方

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

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

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

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

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

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

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

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

表 サービス設計12箇条

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

凡例 各項目におけるサービス設計12箇条との関連

ア 労働市場の動向等に関する情報の提供 (共通、①⑤⑧⑩⑪)

主な利用者

対応するサービス設計12箇条

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

3. サイトで提供する情報・機能・サービス

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

(1) 提供する情報

1) 提供する職業情報の充実

ア 労働市場の動向等に関する情報の提供（共通、①⑤⑧⑩⑪）

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

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

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

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

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

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

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

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

令和4年度においては、同じ職種内の賃金傾向（所定内給与額別の人数割合グラフ）、同じ職種内の年齢別賃金傾向（年齢別の年収グラフ）の情報提供を行った。

令和5年度においては、民間の雇用仲介事業者等の情報を元に公表されている転職賃金相場や求人広告掲載件数等とのリンクを実施する予定である。

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

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

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

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

表 キャリア形成に資する情報

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

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

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

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

令和4年度においては、未経験職種への異業種転職の事例に係る情報提供を実施した。

ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供（共通、①⑤⑥⑩⑪）

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

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

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

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

2) 定期的な職業情報の更新 (共通、①⑤⑧⑨⑩⑪)

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

今後は基本的に毎年 JILPT にて追加・更新データの作成を行い、最低でも年に一度はサイトデータベースに反映させていく。追加・更新を行う職業数は新規 5~10 職業程度/年、更新 50 職業程度/年とし、5 年に 1 度程度、提供する情報項目等を含めた大規模な見直しを実施する方向で検討する。併せて、職業情報を表象する写真・動画についても、新規で追加するものについては新たに制作するとともに、既存のものについても情報の陳腐化を防止するために定期的に見直しを行うものとする。

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

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

→毎年度 10 程度の新規職業を追加している。

また、令和 2 年度に、職業解説中の専門用語に用語解説を追加した。

数値情報については、令和 3 年度において仕事の内容を新規に追加、仕事の性質の項目を追加、スキルの更新等の追加・更新を実施した。

令和 5 年度においては、数値情報として、新たにアビリティを追加するとともに、タスク情報の充実などを実施する予定である。

(2) 利用者向け機能・サービス

1) 職業検索機能の高度化

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

ア 多様な観点からの検索ニーズへの対応 (共通、①⑤⑩⑪)

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

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

まずは、「同一の作業の反復」「他者とのかわり」といった「仕事の性質」による検索機能

の実装及び複数の検索機能による絞り込みや、一定の項目が上位のものから表示する並べ替え機能も付加する予定である。また、直感的な使用を可能とするような身近な地図からの検索機能も付加する予定である。

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

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

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

表 令和4年度末時点で実装している検索機能

名称	検索の仕方
フリーワード検索	入力したフリーワードから該当する職業情報を表示して選択
職業分野検索	職業分野の区分から該当する職業情報を表示して選択
産業別検索	産業分類から該当する職業情報を表示して選択
テーマ別検索	テーマの区分から該当する職業情報を表示して選択
スキル・知識で検索	利用者が入力したスキルや知識、実務経験から該当する職業情報を表示して選択
免許・資格で検索	利用者が入力した免許や資格情報から該当する職業情報を表示して選択
職業分類検索	職業分類から該当する職業情報を表示して選択
イメージ検索（地図）	地図のイラストから直感的に選択
仕事の性質で検索	重視する、できるだけ避けたい、避けたい仕事の性質から該当する職業情報を表示して選択
仕事の内容で検索	得意とする、苦手とする仕事の内容から該当する職業情報を表示して選択
タスクから検索	入力したタスク（フリーワード）から該当する職業情報を表示して選択
賃金・求人倍率から検索	賃金（年収）、求人賃金（月額）、有効求人倍率から該当する職業情報を表示して選択

イ フリーワード検索機能の改善（共通、①⑤⑥⑩⑪）

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

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

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

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

り検索における自然言語処理の高度化を進めることを検討する。

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

ウ 検索機能の精度向上（共通、①⑤⑥⑩⑪）

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

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

→令和2年度においては、「職業分野」と「スキル・知識」、「テーマ」と「免許・資格」を掛け合わせて検索を行えるようにするなど、検索条件の組み合わせや、AND（論理積）やOR（論理和）、NOT（否定）等の論理式を用いたりする等、検索結果の多様な絞り込み機能を提供した。

2) 利用者向けツール等の提供・強化

客観的なデータに基づき体系的かつ定量的に整理された職業情報は、その共通言語・共通基準としての特性を活かし、求職者の自己理解支援や、企業の採用活動に当たっての求人を出す際の相場観の把握、企業内の業務転換、人材配置、人材育成等といった様々な用途に活用できるなど、求職者や企業等の利用者に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に参入する求職者による本サイトの活用を促進するためには、学校等でのキャリア教育や進路指導等において、自己理解促進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、今後、求職者が自身の興味や仕事価値観等を把握し、それに基づく適職を検討することを支援する仕組みを実装する。具体的には、ホランドコード（RIASEC）に基づいた興味プロフィールや仕事価値観プロフィールの診断、能力水準を記述したルーブリックにより基盤スキルや職業横断的スキルのレベルを自己判定したりすることを検討する。

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

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

令和4年度においては、簡易版適性テスト（Gテスト）に2検査を追加し、適性テスト（Gテスト）としての提供を開始した。

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。

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。

→令和4年度においては、企業における人材募集や採用活動、社内教育・社内人事管理、社内業務整理等の業務における有用性があるかどうか等に係る実証事業を実施し、その成果として、「企業での活用例」及び「需給調整機関（求人担当等）での活用例」にまとめてサイトに掲載した。

また、「人材活用シミュレーション」機能について、職業を選択せずに使用できるようにするなど使いやすさの観点から改修を行った。

オ 教育訓練機関等との連携によるリカレント教育プログラムの提案

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

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

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

→令和2年度においては、公的職業訓練検索サイトや教育訓練給付対象講座検索サイト等へのリンクを実施した。

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

令和4年度においては、当サイトからマナパスへ資格情報等を連携し講座情報を検索できるようにした。

令和5年度においては、教育訓練給付制度情報管理・検索システムとの連携を予定している。

カ 障害者等のアクセシビリティの確保（共通、①⑤⑩⑪）

本サイトのアクセシビリティについては、一部項目を除き、「日本産業規格 JIS X 8341-3:2016「高齢者・障害者等配慮設計指針－情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス－第3部：ウェブコンテンツ」のレベル AA に準拠したものとする。さらに将来的には、障害

者等に対する音声読み上げ機能への対応のほか、外国人等の利用も想定した多言語対応等の実装を検討する。

(3) 他サイト・データベースとの情報連携

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

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

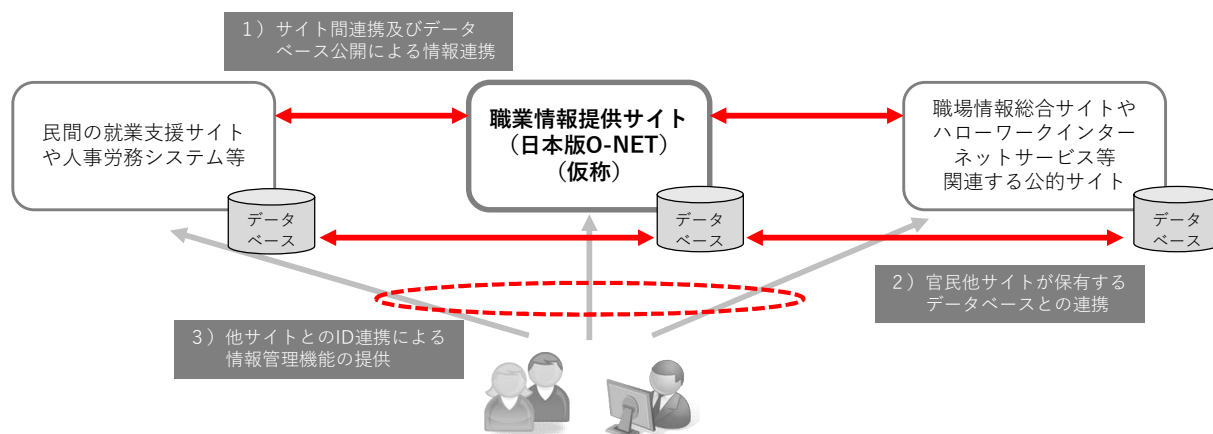
また、本サイトは職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場のインフラとして共通言語・共通基準化を図るものであり、そのためには本サイトで提供する情報項目と連携先サイトで提供する情報項目を共通言語化することも有効である。例えばジョブ・カードの職務要件項目や能力要件項目と本サイトのスキル、知識等の項目との共通言語化など、厚生労働省等が運営する公的サイト・データベースとは可能な部分について検討を進めていく。

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

→令和2年度においては、どのような連携が可能であるかを、「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」民間活用促進事業において、検討した。

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

図 他サイト・データベースとの情報連携のイメージ



1) サイト間連携及びデータベース公開による情報連携（共通、①⑤⑧⑨⑩⑪）

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

具体的にはハローワークインターネットサービス、職場情報総合サイト、ジョブ・カード制度総合サイト、マナパス、職業能力診断ツール及び教育訓練講座検索システム等との連携を想定しており、利用シーンに応じて、タスク・スキル情報を速やかに参照できるようなリンクの設定や職業分類番号等をキーとした検索結果の共有（画面連携）等を実現していくことを想定しているが、連携先サイト側の都合や改修費用の確保等の状況も勘案し、段階的・計画的に進めていく。

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

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

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

表 想定される連携先の公的サイト名、連携イメージ（主なもの）、連携方式

名称（所管）	連携イメージ（主なもの）	連携方式
職場情報総合サイト （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・職場情報総合サイトの個別の職場情報ページから、本サイトの産業分類での検索ページにアクセス可能とする【対応済み】 ・本サイトの職業解説中の「産業」から職場情報総合サイトの産業別の検索ページにアクセス可能とする【対応済み】 	<ul style="list-style-type: none"> ・画面連携 ・画面連携
ハローワークインターネットサービス （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークインターネットサービスの求人検索ページから本サイトへの職業情報検索ページにリンクを貼る【対応済み】 ・ハローワークインターネットサービスに掲載された求人の職業分類番号から、本サイトの個別の職業情報へアクセス可能とする【対応済み】 ・本サイトの職業分類番号からハローワークインターネットサービスに掲載されている該当する求人一覧を表示する【対応済み】 ・ハローワークインターネットサービスから、本サイトの職業情報を参照できるようにする【対応済み】 	<ul style="list-style-type: none"> ・リンク ・画面連携 ・画面連携 ・画面連携
ジョブ・カード制度総合サイト マイジョブ・カード （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブ・カード制度総合サイト側の「職業」から本サイトの個別の職業情報へアクセス可能とする【対応済み】 ・ジョブ・カード作成時等に本サイトのタスク情報や職業スキル情報等の職業情報をすぐに参照できるようリンクを貼る【対応済み】 ・マイジョブ・カードに、本サイトのマイリスト情報を保存し参照できるようにする。【対応済み】 ・マイジョブ・カード側から、本サイトの職業情報を参照できるようにする。【対応済み】 	<ul style="list-style-type: none"> ・画面連携 ・リンク ・API連携 ・画面連携
マナパス （文部科学省）	<ul style="list-style-type: none"> ・本サイトとマナパスの関連ページにリンクを貼る【対応済み】 ・本サイトの職業・職種情報から仕事に求められる資格やスキルの習得に必要な社会人向け学習プログラムを検索できるようにする【対応済み】 	<ul style="list-style-type: none"> ・リンク ・画面連携
ポータブルスキル見える化ツール（職業能力診断ツール） （厚生労働省）	<ul style="list-style-type: none"> ・ツールを本サイト上に搭載【対応済み】 	

教育訓練講座検索システム (厚生労働省)	・本サイトの関連ページにリンクを貼る等【対応済み】 ・本サイトの職業情報から求められる資格等で連携し、関連する教育訓練講座を検索できるようにする【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。

→令和 3 年度においては当サイトから職業分類で連携してハローワークインターネットサービスの求人検索結果を表示できるよう連携を実施した。また、ポータブルスキル見える化ツール（職業能力診断ツール）を本サイトに搭載した。

令和 4 年度については、ハローワークインターネットサービス、マイジョブ・カード、マップスとの更なる連携を行った。[一部再掲]

2) 官民他サイトが保有するデータベースとの連携（共通、①⑤⑧⑩⑪）

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

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

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

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

3) 他サイトとの ID 連携による情報管理機能の提供（共通、①⑤⑥⑩⑪）

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

一方、本サイトの規模や個人情報の取扱いの観点等から本サイトにてデータベースを持つことも適切ではない。そこで、他サイトが持つID管理機能を活用し、本サイトとシングルサインオンやID連携を行うことにより、利用者属性（設定情報）やサイト利用結果等を相互に共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。

→令和4年度においては、マイジョブ・カードにおいて本サイトのマイリスト情報を保存できるようにした。[再掲]

(4) AI・ビッグデータ等の活用

サイト運営のさらなる高度化を目指し、将来的にAI・ビッグデータ等の活用を図れるような拡張性を担保する。今後上記(3)で述べたハローワークシステムや民間需給調整機関など官民サイトが保有するデータ等を活用し、本サイトの検索精度の向上や職業情報の更新、リカレント教育への活用も意識したキャリア分析機能等のツールの高度化等につなげることを検討する。また、AI・ビッグデータの活用により有効な知見を引き出すためには、利用目的や用途にふさわしい高品質な学習データを用いることが重要であるため、その方法についても検討を行う。

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

1) 検索精度の向上（共通、①⑤⑥⑩⑪）

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

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

そこで、データの収集や分析に必要な機能を本サイトに追加するほか、外部の分析ツールの

活用等も検討していく。また、職業名と求人職種名の関係性を分析する仕組みづくりや諸外国における職業情報との互換性確保等、長期的な視点でデータベースの整備に取り組んでいく。

具体的には多変量解析や機械学習等の手法を用いて蓄積されたデータから規則性や隠れた関連性を見だし、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、本サイトを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。

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

（2）広報・啓発活動の実施

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

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

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

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

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

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

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

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

令和4年度においては、引き続き広報を実施するとともに、活用促進のため、企業における人材募集や採用活動、社内教育・社内人事管理、社内業務整理等の業務における有用性があるかどうか等に係る実証事業を実施した。

令和5年度においても、引き続き広報を実施するとともに、活用促進のため、大学等における就職支援、進路指導、キャリア教育等において、本サイトの活用に係る実証検証を実施する予定。

5. 課題解決の取り組み時期と優先順位

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

取り組みに当たっては、対応が可能な点から対応を進めつつ、実際の運用結果の蓄積を進め、今後の検討につなげるものとする。

図 課題解決の取り組み時期と優先順位

課題解決のための方策				優先 順位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	以降	
3. サイトの主要機能・サービス	(1) 提供する情報	1) 提供する職業情報の充実	ア 労働市場の動向等に関する情報の提供	高	▶					
			イ キャリアパス等に関する情報の提供	中	▶					
			ウ 数値プロフィール情報の重要度等の提供	中					▶	
		2) 定期的職業情報の更新		高	▶					
	(2) 利用者向け機能・サービス	1) 職業検索機能の高度化	ア 多様な観点からの検索ニーズへの対応	低		▶				
			イ フリーワード検索機能の改善	高	▶					
			ウ 検索機能の精度向上	高	▶					
		2) 利用者向けツール等の提供・強化	ア 自己理解支援ツールの提供	中		▶				
			イ マッチングデータと連携したキャリア分析機能及び人材活用シミュレーション機能の精度向上	中					▶	
			ウ 「興味」「仕事価値観」の観点を重視した人材活用シミュレーション機能等の提供	中		▶				
			エ 人材活用シミュレーション機能を用いた人材管理機能の提供	中		▶				
			オ 教育訓練機関等との連携によるリカレント教育プログラムの提案	中	▶					
	カ 障害者等のアクセシビリティの確保	高	▶							
	(3) 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) 検索精度向上	高		▶					
		2) 職業情報の更新	中					▶		
		3) キャリア分析機能等の高度化	中					▶		
	4. 中長期的にサイトが活用されるための改善活動及び広報・啓発活動の実施	(1) 継続的な改善活動の実施		高	▶					
(2) 広報・啓蒙活動の実施		高	▶							

職業情報提供サイト（日本版 0-NET）普及・活用の在り方検討会開催要綱

1. 目的

転職希望者等が職業経歴や学習・訓練歴で獲得したスキル・知識等を活かした就職活動が行え、企業が必要な人材を獲得できるようにするための「職業情報の見える化」を実現する職業情報提供サイト（日本版 0-NET）（以下「日本版 0-NET」という。）について、本サイトが、労働市場の基本インフラとして機能し続け、また、広く活用されるものとなるよう、普及・活用の在り方を検討するための有識者による検討会を開催する。

2. 検討内容

- (1) 労働市場の変化、利用状況の分析結果等を踏まえた、将来に向けて対応すべき事項及び方向性に関すること。
- (2) 既存の機能等に関する評価と改善の方向性に関すること。
- (3) 日本版 0-NET の周知広報策の検討に関すること。
- (4) その他、日本版 0-NET の普及・活用促進等のために検討すべき事項に関すること。

3. 構成

- (1) 本検討会の構成員は、日本版 0-NET の普及及び活用促進を見据え、学識経験者、労働者代表、使用者代表、システム専門家、日本版 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・研修機構及び日本版 0-NET の運用保守その他の関連する厚生労働省の委託事業の受託者をオブザーバー参加させる。

4. 検討会の開催及び事務局

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

5. その他

この要綱に定めのない事項については、座長と事務局が協議の上決定する。

6. 施行

この要綱は、令和 3 年 1 月 25 日から施行する。

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）普及・活用の在り方検討会構成員

(構成員（五十音順、敬称略）)

※ ○は座長

阿部 博司 日本経済団体連合会労働政策本部上席主幹

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

○大藪 毅 慶応義塾大学大学院経営管理研究科専任講師

木下 学 パーソルホールディングス株式会社グループ経営戦略本部本部長 兼
パーソル総合研究所 シンクタンク本部 『HITO』編集長

小菅 元生 日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長

田中 歩 労働政策研究・研修機構キャリア支援部門統括研究員

野原 正和 アデコ株式会社キャリア開発本部本部長

福本 剛史 全国高等学校進路指導協議会事務局長

藤田 真也 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会副会長

星野 亜弓 立川公共職業安定所雇用開発部長

山本 賢司 認定特定非営利活動法人育て上げネット執行役員

(オブザーバー)

島津 裕紀 経済産業省経済産業政策局産業人材課長

山本 康 厚生労働省デジタル統括アドバイザー

独立行政法人労働政策研究・研修機構（インプットデータ作成担当）

S Bテクノロジー株式会社（運用保守業務受託者）

株式会社野村総合研究所（活用促進業務受託者）

株式会社博報堂（写真動画制作・広報業務受託者）