

第1章 本資料シリーズの目的

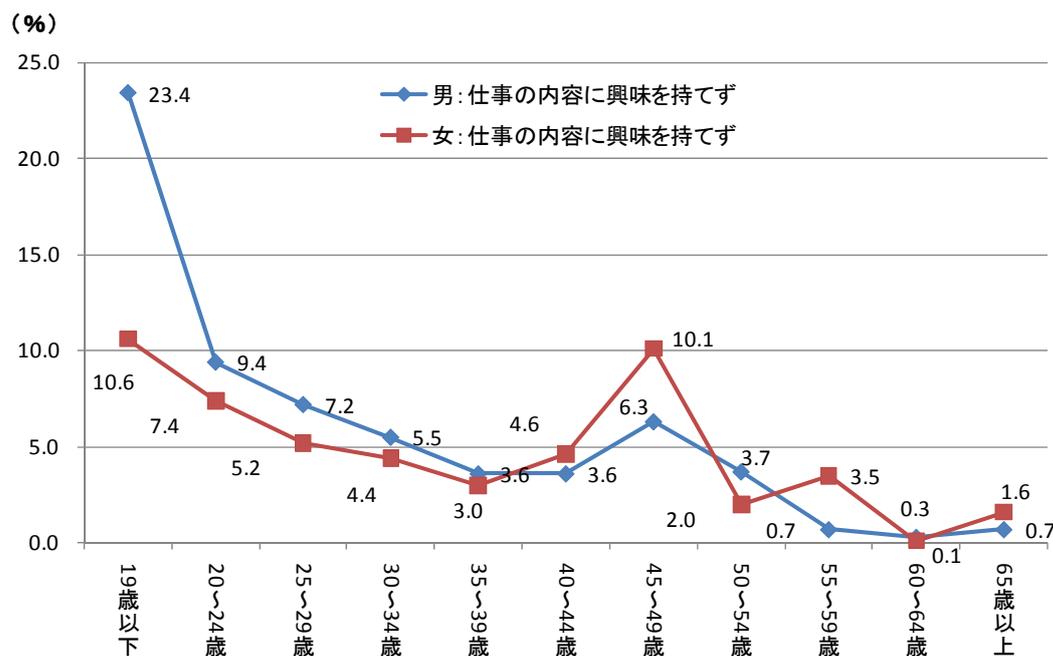
1. 労働市場における職業情報の役割

(1) 労働者のキャリア形成における職業情報の役割

経済のグローバル化、少子高齢化等、労働市場を巡る環境条件は、構造的な変化を続けている。このような環境の下で我が国経済社会が活力を維持・実現するためには、労働者がその能力を発揮して職業生涯を通じたキャリア形成を行うことが必要かつ重要となる。

キャリア形成の準備及び初期段階において、職業情報を活用して職業に関する理解を深めることは、その後の具体的な求人・就職情報の検討及び応募先決定を行う前に行われるものであり(木村, 2010¹)、このため学校から社会への円滑な移行を図るための基礎的な要件となるものである。厚生労働省「雇用動向調査」(2009)によれば、転職入職者が前職を辞めた理由のうち「仕事の内容に興味を持ってない」については、男女とも概ね年齢が若いほど高く、

図表 1-1 転職入職者が「仕事の内容に興味を持ってない」ために前職を辞めた割合



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」(2009)

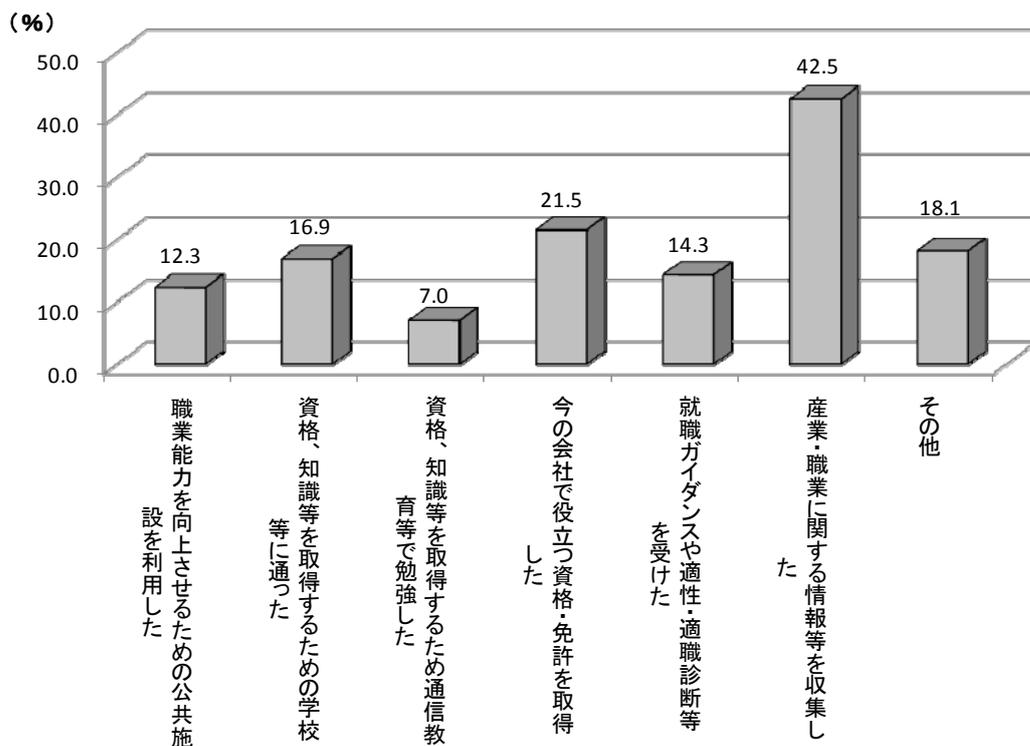
¹ 木村(2010)によれば、職業理解の観点からキャリアや職業選択は、「①職業に就く目的を明確にする。②産業や職業について、幅広く情報を集め、理解を深める。③希望する職業の内容について吟味する。④自分の興味、関心、適性及び希望などのかかわりについて吟味する。⑤その職業の具体的な求人事業所等を選択し、その条件や内容を調べる。⑥選択した事業所等に応募し、採用選考を受ける。」の手順により進められる。この手順のうち、職業情報は②、③を行うためのものである。一方、具体的な求人・就職情報は、⑤、⑥のためのものであり、両者は、目的や性格を異にする。本資料シリーズでその内容を整理して紹介する「総合的職業職業情報データベース(キャリアマトリックス)」は、②、③のための職業情報を掲載しているとともに、④の機能も加えたものである(キャリアマトリックスにおける各内容の詳細については、第5章を参照)。

19歳以下の男性では23.4%と約4分1を占め、その他（出向等を含む）の理由を除くと離職理由の第1位となっている（図表1-1）。特に若い年齢層において、職業理解が十分でないまま就職した場合、離職する可能性が大きいことを示したものであると言える。

このため、近年のキャリア教育本格化の流れの中で、職業情報の重要性が改めて指摘されている。中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会の審議経過報告（2009）では、高等教育における職業教育に関し「キャリアセンター等による、職業・就職に関する情報の提供や相談体制などの機能がとりわけ重要になっている」と指摘された。この指摘は、大学における職業指導（キャリアガイダンス）の制度化、大学等設置基準における教育課程の内外を通じた社会的・職業的自立に向けた指導等体制整備規定の新設（2010）と施行（2011）へとつながっている。また労働政策研究・研修機構（2008）は、中学・高校生に職業情報を提供することは、職業を可視化し、職業への動機づけをヒートアップする一方で、非現実的な希望をクールダウンする機能も有することを明らかにし、これらの機能に留意して職業情報を十分提供（生徒の自主的な検索等を含む）して指導することが、現実的な職業選択を支援すると指摘した。労働政策研究・研修機構（2010）では、未就職者割合が低い高校ほど就職活動に入る前から職業調べについて熱心に取り組んでいることが見出されており、キャリア教育における職業情報の重要性が再確認されたものとなった。

職業情報の重要性は、労働市場に参入後の労働者においても低下しない。厚生労働省「平

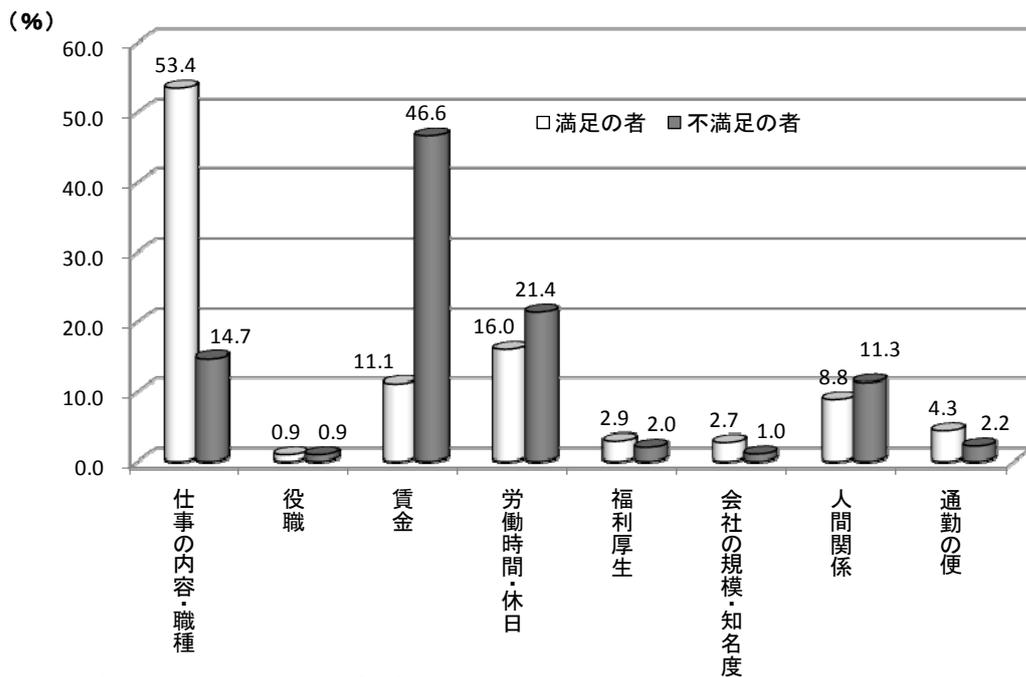
図表 1-2 転職の準備活動（準備活動をした者=100%）（M. A.）



（資料出所）厚生労働省「離転職者実態調査」（2006）

成 18 年転職者実態調査」によれば、転職するに当たって準備活動をした一般正社員のうち、その準備活動の内容は、「産業・職業に関する情報等の収集をした」が 42.5%と準備活動の中で一番高かった（図表 1-2）。加えて、転職に満足している一般正社員の満足の内容をみると、「仕事の内容・職種」が 53.4%と最も高い割合を占めた（図表 1-3）。これらのことから、職業情報を収集して職業に対する理解を深めることは、満足のいく転職を行うために不可欠なものであることがわかる。

図表 1-3 転職に満足、不満の者別の満足、不満足理由（満足の者=100、不満足の数=100）



（資料出所）厚生労働省「離職者実態調査」（2006）

総務省「就業構造基本調査」によれば、2007 年において有業者のうち転職経験者の割合は、現状でも 48.2%（対 2002 年 0.5%ポイント上昇）と半数近くに上るが、職業生涯の長期化に伴い、転職経験者割合の上昇が予想される。転職のために職業情報の収集が多く行われていること及び転職の満足感をもたらす第一の要因が「仕事の内容・職種」であることを考えあわせるならば、労働市場参入後のキャリア形成にとっても、職業情報の重要性は今後益々高まると考えられる。

（2）労働市場におけるインフラストラクチャーとしてのキャリアマトリックス

労働者のキャリア形成は、第一に労働市場における良質のマッチングにより支援されるものである。このため雇用対策法において、「厚生労働大臣は、職業の現況及び動向の分析、……（略）…その他職業に関する基礎的事項について、調査研究をしなければならない（雇用対策法第 12 条第 1 項）。」とされ、その成果を「求職者、求人者その他の関係者及び職業紹介機

関、職業訓練機関、教育機関その他の関係機関が、職業の選択、労働者の雇入れ、職業指導、職業訓練その他の措置を行うに際して活用できるように提供するものとする（雇用対策法第12条第2項。同法第11条第2項の準用）。」とされた。

このように調査研究に基づいて客観的で公平、公正、正確な職業に関する情報を提供することは、求職者にとっては職業選択の自由を活かし（雇用対策法第13条）、求人者にとっては求人内容に適合する人材の雇入れを促進する（雇用対策法第14条）ことにつながる。

これらのことから、労働政策研究・研修機構においては、その前身である職業研究所（1969年設立）以来、職業の現況及び動向、職業適性等職業に関する基礎的な研究を行い、その成果を広く提供してきた（参考図表参照）。雇用開発委員会中間報告（1980）を受けての冊子版職業ハンドブックの開発（1980）、CD-ROM版職業ハンドブック（1998）、若年者用職業ハンドブック OHBY（2002）を経て、厚生労働省の研究会での提言²（2001）をもとに、インターネット上で総合的な職業情報を提供するキャリアマトリックスの開発・提供に至ったのである（開発経緯の詳細については、第2章参照）。

職業安定法においても、1999年（平成11年）の改正において「職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等に基づき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない（職業安定法第15条）。」とされ、労働市場において官民が共通して使用する標準職業名、職業解説、職業分類表を定めて普及することが努力義務とされた。これは労働市場における官民共通のインフラストラクチャーとして、職業情報の位置づけが明記されたと捉えることができる。このうち、標準職業名、職業分類表については、労働政策研究・研修機構の研究成果に基づき厚生労働省編職業分類³として刊行されている。職業解説については、キャリアマトリックスがその役割を担うことが期待された。産業構造の変化、技術革新の進展により職業の内容は変化しており、その変化を的確にとらえて迅速にその内容を提供することについては、印刷物による提供に比べてインターネットによる提供が格段に勝るためである。

さらに、キャリアマトリックスは、研究で明らかにされた職業横断的な能力等の要件を活用して、個人の適性と職業特性とのマッチング機能や、企業の雇用管理、人材の適正配置、職業能力開発を支援する機能（第5章）を加えることが企図された（第3章）。これは、職業と人材の結びつきを合理的に明示するこれら機能が適切に活用されることにより労働者の能力発揮へとつながり、我が国経済社会基盤の強化に貢献することが期待されたためである。

このようにキャリアマトリックスは、労働政策研究・研修機構における職業研究を基礎として、労働者、企業、支援者に対する職業に関する共通言語を提供する総合的なデータベー

² 官民職業情報検討委員会報告書（2001）、職業能力開発関連情報のあり方に関する調査研究報告書（2001）

³ 現行の厚生労働省編職業分類は1999年版である。当機構においては、2007年度から厚生労働省編職業分類改訂のための研究を4年計画で推進しており、改訂版は2011年度から適用される予定である。

スとして、労働者のキャリア形成を支援するとともに、労働市場におけるキャリアと職業に関するインフラストラクチャーとして機能することを目的とした。

2. 本資料シリーズの目的

当機構におけるキャリアマトリックス業務については、2010年4月の事業仕分け等の結果を受けて、2011年3月末をもって終了することとなった。

しかしながら職業情報については、前節でみたように、労働者のキャリア形成や円滑な需給調整、人材活用等のために不可欠なものであり、今後とも官民の適切な役割分担の下で発展させていくことが求められる。キャリアマトリックスは職業とキャリアの総合情報データベースとして、多くの情報と機能を有しており、その内容や構造等に関する情報を提供することは、今後の職業情報の充実、発展にとって有用なものとなる。

このため、本資料においてキャリアマトリックスの開発から全体像等に関する情報を整理して提供することにより、我が国全体の職業情報の発展に資そうとするものである。

3. 本資料シリーズの構成

本資料シリーズの構成は、次のとおりである。

本章（第1章）においては、総論として、労働者のキャリア形成や円滑な需給調整、人材活用等に関する職業情報の役割を確認した上で、キャリアマトリックスが労働市場のインフラストラクチャーとして開発されたことを述べ、職業情報充実・発展のためにキャリアマトリックスの全容を総括する本資料シリーズの目的を示した。

第2章においては、諸外国の職業情報を含めて職業情報発展の歴史を辿り、キャリアマトリックス開発の必要性を時代背景とともに明らかにする。

第3章では、職業情報とアセスメントの統合を図り、セルフヘルプ型のインターネット上のシステムとするとともに、将来の発展・持続可能なものとする等のキャリアマトリックスの基本構想とキャリアマトリックスにおける職業情報の構成を説明する。

第4章では、キャリアマトリックスの職業情報収集とシステム開発のプロセスを説明する。その中で、キャリアマトリックスで提供する職業情報の客観性がフェイス・トゥ・フェイスの訪問ヒアリングとWebによる大量調査等で確保されていることを述べる。システム開発については、プロトタイプを作りつつ開発するスパイラル方式により開発してきたこと及びキャリアマトリックスの4つの基幹システム（Aシステム：適職探索ナビ、Bシステム：キャリア分析ナビ、Cシステム：人材採用支援システム、Dシステム：人材開発・人材活用シミュレーション）が年次計画により開発され、システムの使い勝手の良さについてはユーザビリティテスト等により配慮が行われたことを示す。

第5章では、システムの機能と構成を実際の画面を用いながら説明するとともに、職業プロフィールで提供している数値情報が4つの基幹システムでどのように活用されているのか

を明確にする。併せて、厚生労働省職業能力開発局のキャリアモバ.jp への情報提供について述べる。

このように、第 3～5 章は、キャリアマトリックスの基本デザインから開発過程及び提供内容と機能を説明する、本資料シリーズの骨格となる部分である。

第 6 章では、キャリアマトリックスが労働市場におけるインフラストラクチャーとして利用されるための一般公開前からの広報、普及活動を説明する。

第 7 章では、キャリアマトリックスの利用活用状況を紹介し、職業情報が労働者のキャリア形成支援のためにどのように活用されたのかを説明する。

第 8 章では、情報インフラストラクチャーとなるべく開発されたキャリアマトリックスの開発企図の達成状況を総括する。

資料として、キャリアマトリックスに関する既存発表資料等を巻末にまとめる。

文 献

木村周 (2010) 「キャリア・コンサルティング 理論と実際」 雇用問題研究会

緊急雇用対策本部 (2009) 「緊急雇用対策」

中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会 (2009) 「審議経過報告」

労働政策研究・研修機構 (2008) 「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア教育－キャリア教育との連携に向けて」 労働政策研究報告書 No.104

労働政策研究・研修機構 (2010) 「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」 JILPT 調査シリーズ No.81

(参考図表) 労働政策研究・研修機構における職業情報提供の流れ(概略)

