

第8章 目標達成状況

1. システムとコンテンツ等に関する目標達成状況

キャリアマトリックス開発の元となる厚生労働省の研究会報告のうち、官民職業情報検討委員会では、職業情報データベースの構築について次のような基本的考えが示された。

○官民職業情報検討委員会報告書（2001）

- ・基礎的データベースの構築

一定のまとまりとしての職業を単位に、その仕事内容、特徴、必要とされるスキル、能力、経験、就業実態、労働条件、労働力需給、従事者の特性等の関連諸情報をデータベース化し、様々な情報ニーズに応えることのできるシステムを構築

- ・基礎的データベースを活用した支援システムの構築

基礎的データベースを核として種々の支援システムがリンクする体制を構築
こうしたシステムの開発には官民の各機関が積極的に取り組むことが重要

また、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では、労働市場におけるインフラストラクチャーとして、職業ハンドブックに次のような情報を充実させることが指摘された。

○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）

- ・労働者個人のキャリア形成等に資する情報（モデル的なキャリア形成事例等）や就業に必要な具体的な能力要件等の情報

- ・特に、技術革新の進展等に伴い、労働者に求められる知識、技術の陳腐化が激しくなっていることから、今後は、就業に必要な能力要件としての行動特性や思考特性を明確化できるような仕組みを整備していくことも重要

これらの指摘を踏まえ、厚生労働省の職業情報データベース検討会議（2002年度）の検討を経て、日本労働研究機構「人材の最適配置のための新たな職業の基盤情報システムに関する研究」（2003）では、企業内／外の労働市場において、個人、企業、職業紹介等を行う機関が利用できる共通言語と共通の数値基準を備えるとともに、民間等の応用システムへ基礎的な情報を提供することを目的とした職業情報提供システム開発内容の具体的検討が行われた。キャリアマトリックスは、この検討結果に基づいて開発されたものである。

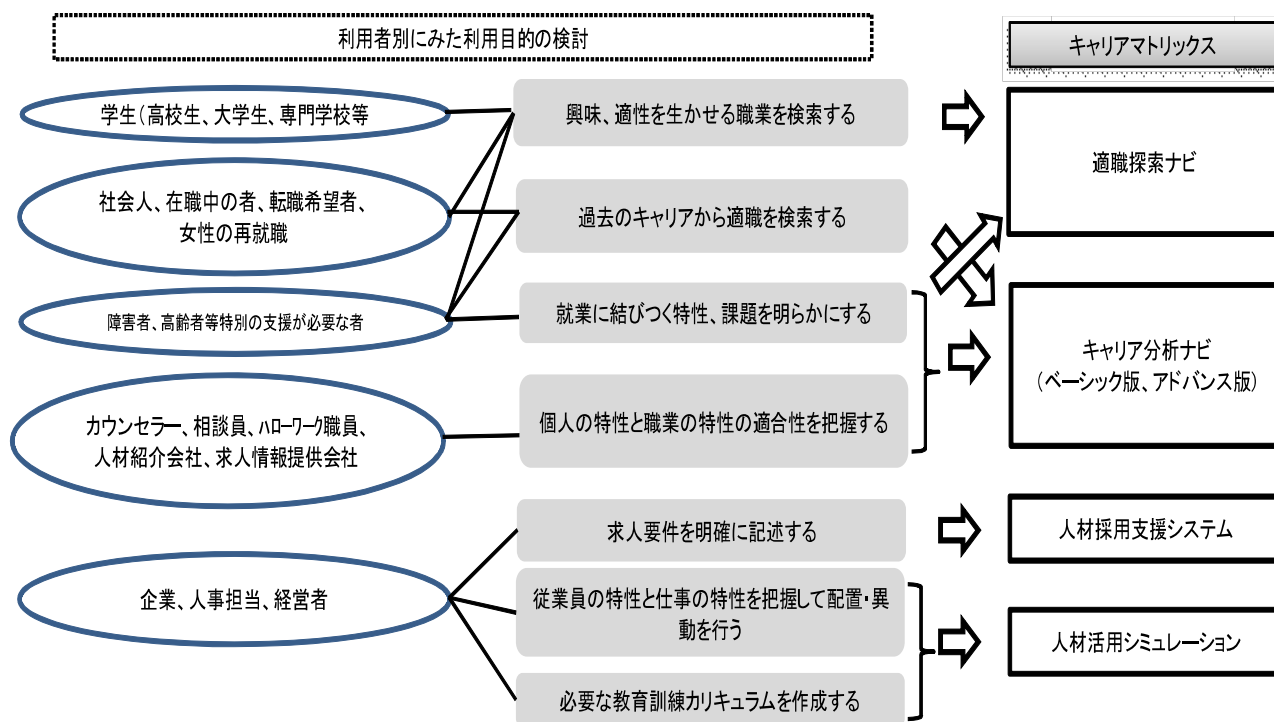
システムの利用者、利用方法、コンテンツ、他システムとの連携、データ収集方法等に関する上記研究における検討結果とキャリアマトリックスにおける実現状況は、次のとおりである。

(1) 利用者と利用目的

システムの利用者については、学生、社会人、職業紹介機関、キャリア形成支援者、企業等の幅広い対象者を想定し、その利用目的に対応できるシステム開発が必要とされた。

具体的には、学生については自分の興味、適性にあった職業を検索することが、社会人等職業経験がある者はそれに加えてこれまでのキャリアから適職を検索することが、障害のある人や高齢者等の中で特別な支援が必要な者については、職業の特性と本人の特性を比較して就業に結びつきやすい特性、支援が必要な部分等を見出すことができるような情報が求められた。カウンセラー等の支援者については、システムを利用して個人の特性と職業の特性の適合性を把握することができるようになることが求められた。企業については、求人要件の記述や人材活用に活用できることが求められた（図表 8-1）。

図表 8-1 利用目的に応じた機能の検討とキャリアマトリックスでの実現



このためキャリアマトリックスでは、主に学生、若者を対象として職業興味等を診断し、その結果から適職を表示した上で当該職業の職業が検索できる適職探索ナビが、職業経験のある求職者を対象としてキャリアにより習得された能力（スキル、知識、仕事環境）から可能性のある職業を表示し当該職業の検索ができるキャリア分析ナビが開発された。なおキャリア分析ナビについては、2006年9月から提供したものが専門家向けで使い方にやや難しい面があるとの指摘があったため、2008年9月には平易な使い方のベーシック版を提供し、従来のものはアドバンス版とした。

障害のある人や高齢者等の中で特別な支援が必要な者についても、適職探索ナビ、キャリア分析ナビを活用して個人の特性と職業特性との一致あるいは乖離を確認することにより、就業に当たっての課題や支援内容の検討を行うことができると考えられる。ただし、キャリアマトリックスにおいては、障害のある人、高齢者等に特化したシステムを用意していない。特別な配慮や支援が必要な者に対するきめ細かな情報については、他の専門機関等のサイトに委ねる結果となった。

また適職探索ナビ、キャリア分析ナビは、学校のキャリア教育担当者、キャリア・コンサルタント、ハローワーク職員等の支援者が、支援対象者の特性と職業の特性の適合性を客観的に把握する支援ツールとして効果的に活用できるものでもある。

企業側に対しては、各職業の課業及び職業プロフィール（スキル、知識、仕事環境）を用いて、求人要件を明確にするための支援として人材採用支援システム及び従業員の配置・異動を効果的に行うために現在の人材と必要な人材の仕事内容とプロフィールの差異が明確化できる人材活用シミュレーションを開発し、2008年9月から提供を開始した。

これにあわせて、2008年9月からトップページに「求職者、在職者」、「生徒、学生、若者」、「教育、キャリア相談担当」、「企業の人事担当」の4つの入り口を設け、各利用者に適したメニュー、システムに接続することができるようにした。4つのシステム（適職探索ナビ、キャリア分析ナビ、人材採用支援システム、人材活用シミュレーション）については、トップページから直接入ることも可能とした。

このようにキャリアマトリックスにおいては、職業に関する定性記述にとどまらず、職業に共通する数値情報を備えることにより4つの基幹システムの開発が可能となり、最終的な職業情報に至る多様なアクセス経路が確保されたとともに、共通数値基準による個人と職業、職業と職業の比較が実現された。

（2）コンテンツ

システムの開発に当たって、必要とされたコンテンツとキャリアマトリックスでの実現は、図表8-2のとおりである。

職業名に関しては、キャリアマトリックスでは職業ハンドブックや厚生労働省編職業分類で使用されている一般的な職業名を採用したが、業界内での呼称についても職業解説において記述した。またどのような職業名からも検索できることという目標に対しては、厚生労働省編職業分類の職業名索引に掲載された約28,000の職業名をシソーラスとして検索用に搭載することにより対応した。検索は同じ職業分類に入る職業までヒットさせる方式とし、全文一致検索とはしなかった。これにより一般の全文一致検索をイメージする利用者からは違和感や誤解を持たれる可能性は否定できないものの、同種の職業の一覧を概観することができることにより職業選択の幅が広がるというメリットがもたらされた。

図表 8-2 検討において必要とされたコンテンツとキャリアマトリックスでの実現

必要とされたコンテンツ	キャリアマトリックス
<ul style="list-style-type: none"> ・職業分類 ・どのような職業名からもたどりつけるよう、職業名の類語辞典、シソーラス等の作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省編職業分類を併記 ・どのような形でも職業にたどりつけるように6種類の検索を用意 1)フリーワード検索（検索方式は①職業名、②職業名と仕事内容からの2方式。類義語も含めて検索可） 2)職業分野検索 3)テーマ検索（職業を表す動態等） 4)50音順検索 5)厚生労働省編職業分類名からの検索 6)産業からの検索 ・職業の世界を身近に感じながら検索できるように、職業ギャラリー、ジョブタウンを用意
・職業名	・職業名
・職業の定義・解説	・どのような職業か（職業解説、用語集）
・課業	・課業
・関連職業	・類似職業 ・利用者ビュー（関連して見られている職業）
・数値基準	<ul style="list-style-type: none"> ・職業プロフィールとして、5分野各職業94項目を統一基準で数値化（1～5）することにより、職業の特徴を数値で分かりやすく提示 1)スキル：35項目 2)知識：33項目 3)仕事環境：14項目 4)興味：6項目 5)ワークスタイル(仕事の価値観)：6項目
・写真	・写真（1葉）
<ul style="list-style-type: none"> ・コア要件ではない情報（各職業の動画、具体的な就業者事例、賃金水準、今後の就業者の増減等、展望・予測、免許・資格等）はシステムの内部に取り込むか、あるいは他のシステムで提供されているものへのリンクとするか検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の特徴として、統計情報を提示 1)国勢調査から：就業者数 2)賃金構造基本統計調査から：労働時間、賃金、平均年齢 ・関連資格 ・関連団体のWEBサイトへの連携 ・ハローワークインターネットサービスへの連携 ・関連リンク
・キャリアルート	・就くには（キャリアルート）
・職業検索のノウハウ	・キャリアマトリックスガイドツアーを開発
・ガイダンス的な読み物	<ul style="list-style-type: none"> ・「職業について知る」、「職業選択のガイド」を「求職者、在職者」及び「生徒、学生、若者」向けメニューに搭載 ・「生徒、学生、若者」向けメニューに「就職スタートブック」及び「就職サポートブック」の記述内容を搭載

また 2008 年から提供を開始した職業ギャラリー（写真の一覧から簡単な職業解説を提示し、詳細な職業情報へと検索）、ジョブタウン（仮想の街の 8 エリアに世界へのワープを加えた 9 つのエリアごとに存在する職業を提示し、詳細な職業情報へと検索。職業ハンドブック OHBY の資源を活用し、集録職業数を 2008 年の公開当初は 503 職業、最終的には 512 職業に増加）は、写真やイラストで視覚に訴えることにより、若者が楽しみながら職業を検索でき

るよう工夫を加えたものである。

職業記述で特筆されるのは、2008 年から提供を開始した各職業 10 程度の課業リストである。課業リストは、第 1 課業に課業全体の総括を記述し、第 2 課業以下では課業の実施順あるいは重要度順で構造化した。課業レベルまで下りた職業情報の提供は世界でも類をみない。一方、職業ハンドブック OHBY で掲載されていた職業ごと数枚の写真やイラストは、画面容量等の関係から、キャリアマトリックスにおいては、各職業 1 枚の写真の掲載にとどまった。

システムのコア要件として強調された共通数値基準については、各職業について 94 の統一項目を設定し、Web 調査により大量データを収集して、職業プロフィールとして数値化した。これを各職業で提示するだけでなく、4 つの基幹システム（適職探索ナビ、キャリア分析ナビ、人材採用支援システム、人材活用シミュレーション）において利用することにより、キャリアマトリックスの多様な活用を可能にしたことは既述のとおりである。

各職業の労働条件等（就業者数、労働時間、賃金、平均年齢）については、定性記述に加えて、総務省「国勢調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の最新統計情報を掲載した。併せて、関連リンクにおいて国の統計情報へリンクした。

労働力需給については、関係団体へのヒアリング等により顕著な増減が考えられる場合は職業解説で記述することにより対応した。正確な展望・予想は職業別の需給推計を別途行う必要があり、同一システム内でどこまでの情報に対応するかについては、システム構築とメンテナンスに関するコストと実現可能時期、情報の必須度から検討されなければならない。結果として職業別需給推計についてはキャリアマトリックスでは対応していない。

キャリア形成のためのキャリアルートについては、職業に就くまでのルートとともに、関係団体ヒアリング等において就業後のキャリアルートを尋ね、明確になった場合には、「就くには」のチャートに掲載した。ただし、職業全てに就業後のモデル的なルートを記載するまでには至っていない。提供する全職業でモデルキャリアルートを描くためには、客観的データの収集によるさらなる分析が必要である。

（3）連携システム・相互利用システム・支援（応用）システム

他システムとの連携については、システムのコア要件を設定した上で、コア要件でない部分については他のインターネット上のサイトを連携させるとされた。

キャリアマトリックスのコア要件は、職業ごとに共通項目を用意し、共通言語を用いて職業解説を行うとともに、職業を横断する共通の数値基準を整備することにより、職業を検索しそのプロフィールを描くことにある。このため、コア要件以外のものについては、各職業の関連団体のサイトのほか、図表 8-3 のようなサイトにリンクしている。このリンクにより、利用者がさらに詳しい情報を知りたい場合は、専門のサイトに容易にアクセスできるものとした。

図表 8-3 キャリアマトリックスからの主なリンクサイト

項目	サイト	アドレス
求人	ハローワークインターネットサービス	https://www.hellowork.go.jp/
	仕事情報ネット	http://www.job-net.jp/
資格・試験	厚生労働省の資格・試験案内	http://www.mhlw.go.jp/general/sikaku/index.html
	中央職業能力開発協会の技能検定のご案内	http://www.javada.or.jp/jigvou/gino/giken.html
	中央職業能力開発協会のビジネス・キャリア検定	http://www.bc.javada.or.jp/
教育訓練	雇用・能力開発機構の雇用・能力開発ステーション	http://www.ehdo.go.jp/station/top.html
	雇用・能力開発機構の高度職業能力開発促進センター	http://www.apc.ehdo.go.jp/
	雇用・能力開発機構のポリテクカレッジ等	http://www.ehdo.go.jp/loc/2.html#g-2
統計情報	労働力調査	http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm
	就業構造基本調査	http://www.stat.go.jp/data/shugvou/2007/index.htm
	国勢調査	http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/index.htm
	労働政策研究・研修機構の労働統計データ検索システム	http://stat.iil.go.jp/
海外	アメリカのO*NET	http://online.onetcenter.org/
	アメリカのCareer Infonet	http://www.acinet.org/
	アメリカのCareerOneStop	http://www.careeronestop.org/
	イギリスのJob Centre Plus	http://jobseekers.direct.gov.uk/homepage.aspx?sessionId=57b8c5cb-3fda-46a0-ba61-fa9eaadd831e&pid=3
	フランスのROME	http://www.pole-emploi.fr/accueil/
その他	職業ハンドブックOHBY、適性診断、アセスメント（5種類のツールへのリンク）、相談窓口（6種類の所在案内）	

注) 1 このほか、職業ごとに関連団体にリンクしている。

2 私のしごと館「JOBJOB ワールド」については、当初リンクサイトであったが、当該サイトの配信終了（2010年3月31日）に伴い、キャリアマトリックスからのリンクを終了した。

一方、キャリアマトリックスからハローワークインターネットサービスへの連携については、職業情報（キャリアマトリックス）から当該職業への求人（ハローワークインターネットサービス）への連携システムが検討・試作されたが、両システムで職業名が必ずしも1対1対応していないことから、キャリアマトリックスの職業情報から求人への連携は、やや広くヒットする形になる。さらに求人情報（ハローワークインターネットサービス）から職業情報（キャリアマトリックス）への連携が可能となれば、求人職業における職業内容の理解が深まり、適正なマッチングを促進するものとなるが、このような相互連携は実現されなかった。

またキャリア分析ナビの結果から、不十分な知識、スキルを開発、向上させるための職業能力開発情報システムへの直接連携も検討されたが、知識、スキル等の名称、分類体系がシステム間で異なっているため、同様にやや広くヒットすることとなる。

このようにシステム間の直接の連携は一定の限界があるものの可能であるが、どこまでをシステムで行うのか、職業紹介、職業相談、職業能力開発支援の中でシステムの位置づけをどうするのか等については、開発とメンテナンスのコストパフォーマンスも考慮に入れつつ、関係者での検討を待って進めるべき問題となる。このため、直接連携は課題として残された。

他システムに対する支援システムとしてのキャリアマトリックスの位置づけに関しては、2010年4月現在、他システムから約75,000件のリンクが張られている（第7章参照）ことから、職業情報の基盤として他システムを支援することについて一定の役割を果たしていると考えられる。ただし米国のように、DOT¹¹の時代から政府が整備した情報を活用し、民間部門がDISCOVER¹²を開発するという職業情報に関する官民の密接な連携体制が構築されるまでには至らなかった。

（4）データ収集とメンテナンス

システムのデータ収集については、アンケートと専門家による調査の併用で行うとされたとおり、キャリアマトリックスの職業記述は、関連団体ヒアリングデータ、Web調査による大量収集データ、その他各種統計等を基に、研究員のチームにより行われた。

メンテナンスについては、職業情報の変化に対応した継続的なデータ収集と更新、IT技術の進展に対応したシステム改善が必要とされた。キャリアマトリックスの職業情報については、日常的な細かな更新のほか、最新の統計情報への定期的な更新、変化が大きい職業や新規職業の追加検討をもとに2009～2010年度に60の職業について更新を行った結果、最終的な職業情報提供数は、512職業となった。

システムについては、2006年9月の公開の後、2008年9月に新たなシステムを加えて公開したとともに、サーバーの運用システムの更新についても対応した。

以上のように、キャリアマトリックスのシステム、コンテンツ等については、一部目標レベルまで達していないもの、課題として残されたものもあるが、コア要件を欠くことなく、概ね達成できたと考えられる。

2. 情報インフラとしての機能に関する目標達成状況

労働市場における情報インフラストラクチャーとして、キャリアマトリックスについて想定し期待された役割等とその実現状況を総括し、本資料シリーズの締めくくりとしたい。

キャリアマトリックスの大きな目的は、個人の就職、転職、キャリアアップ、企業の人材採用や人材活用等において、意思決定の基礎となる情報を提供することにより、労働者のキャリア形成と労働市場の円滑な需給調整に資すること、すなわち労働市場におけるインフラストラクチャーとして職業情報を提供することにあった。

労働市場のインフラストラクチャーとして機能するための第一の要件は、サイト内において、関係者（学生・若者、労働者、企業、支援機関、支援者等）が共通して使用できる言語

¹¹ Dictionary of Occupational Titles. 1939年初版の職業辞典。O*NETへ移行・発展した。

¹² ACT社のキャリアガイダンスシステム

や基準を、職業を横断して提供することである。キャリアマトリックスは、共通項目により職業を記述し各職業の課業情報を提供することに加え、共通基準による94項目にわたる職業に関する数値情報を提供した。またキャリアマトリックスに搭載した職業興味検査は、標準化された職業レディネス・テストの刺激語のうち弁別力が高いものを精選し、結果は職業興味に関する世界的な標準であるホルランドの6類型（R（現実的）、I（研究的）、A（芸術的）、S（社会的）、E（企業的）C（慣習的））を用いた。このようにキャリアマトリックスは、共通言語、共通基準の提供を具体化したものであった。また、米国においては、各職業について数行の簡単な職業解説とともに、職業の課業、各職業の共通項目（職業で使用するツールとテクノロジー、知識、スキル、能力、活動、ワークスタイル、興味、価値観についての重要度等の数値情報）が掲載されているキャリア開発と職務分析のツールであるO*NET（US Department of Labor/Employment and Training Administration（USDOL/ETA）の資金で開発）と、各職業の職業解説、能力の習得方法、就業者数、将来展望・予測の記述を主としたOOH¹³（Bureau of Labor Statistics）があるが、キャリアマトリックスはこの両者の内容を統合し、全ての関係者の様々な目的に対応できるように開発されたものであった。

第二の要件は、提供する職業情報が、労働市場のスタンダードとして流通することである。これについては、キャリアマトリックスへの訪問件数が年々倍増に近い形で増加し、2009年度においては204万件、ページビューでは2,687万件にまで達し、グーグル（Google）ページランクではランク6と人気サイトの最上位にあるなど、その過程にあったとみることができる。また官民の情報システムの関係については、米国の例にならって、基盤となるデータベースを活用した様々なシステムが民間で開発され、各々の特徴を活かした職業情報の充実が図られることが期待されたところであるが、その段階までには達していない。

キャリアマトリックスは2010年度限りとされたが、労働市場における標準職業情報の普及をどのように行うか、また官民の情報システムの関係については、時代の要請を先取りした情報インフラとすべく具体化されたキャリアマトリックスにより実現できたものと達成できなかった課題、さらにキャリアマトリックスに寄せられた評価、海外における職業情報提供の実態等を基に、今後とも官民で検討を進めていくべきものであると考えられる。このような検討を進めていくことは、キャリアマトリックスのユーザーに対する責任という意味からも重要である。

併せて、官民の職業情報を的確に利用するためには、情報を利用する個々人の情報を使いこなす能力（情報リテラシー）を高めるための支援が必要となる。このため、今後のキャリア教育等において、職業情報に関するリテラシー習得・向上のための取組が推進されることが期待される。

¹³ 賃金、関連職業についてはO*NETとOOHの両方に記述があるが、OOHの方がやや詳しい。

労働者の職業生涯が長期化するに当たり、提供する職業情報については、キャリア形成初期に資する情報だけでなく、長期間のキャリア形成に資するものとする必要がある。

キャリアマトリックスにおいて、入職後のキャリアルートについての記述が必ずしも十分でなく、全職業でモデルキャリアルートを描くためには、客観的データによる調査分析が必要となることはすでに述べたとおりである。実証データにより各職業のキャリアルートを分析し、モデル的なルートを見出していくことは、今後の職業研究における課題である。

また、技術革新や国際化等の経済社会の変化、個人における職業生涯の長期化は、内部／外部労働市場における職業の移動の可能性を高めている。職業に求められるスキルや知識の類似性やレベル等、あるいは課業の類似性に関する分析と検証により、職業の移動の難易度を客観的に提示することは、キャリア・コンサルティング等による労働力の需給調整機能を高めるための基礎資料となる。キャリアマトリックスが有するデータや新たなデータの収集・分析・検証により、各職業の縦情報の深化（キャリアルート分析）、職業間の横情報の深化（職業の移動の難易度に係る分析）に資する研究を推進し、円滑な職業の移動と内部／外部労働市場の再構成に貢献することは、当機構の職業研究に課せられた課題と考えられる。

文 献

官民職業情報検討委員会（2001）「官民職業情報検討委員会報告書」

厚生労働省（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」

日本労働研究機構（2003）「人材の最適配置のための新たな職業の基盤情報システムに関する研究－企業・個人ニーズ調査、諸外国のシステム、翻訳実験版の開発、他－」調査研究報告書 No.151