

第 I 部 基本構想

第 1 章 調査研究の背景と課題

職業情報は、労働者が、その適性、職業経験等に応じて、職業の選択、職業能力の開発等を行う上で不可欠な情報であるとともに、労働市場における円滑な需給調整を行う上で基盤となる情報である。

このため、我が国においては、米国労働省における職業情報の研究やその成果を参考にしながら、長年にわたり職業情報を収集、整理し、広く社会に提供してきた。（補章 1 参照）

1947 年、労働省（当時）は職務分析を開始し、1948 年に職務解説書（173 冊）を、1953 年には『職業辞典』（34,000 職業）を刊行した。1956 年には、労働省統計調査部が、職業別雇用観測と職種別等賃金実態調査結果を踏まえて『職業ハンドブック』（約 300 職業）を公表している。

1969 年に職業研究所が設立されると、職業に関する研究は同研究所やその後身の日本労働研究機構等に引き継がれることとなり、新たに『職業ハンドブック』³が作成され、1997 年にはその CD-ROM 版も公開された。2002 年には PC で使用できるよう職業ハンドブック（OHBY）が開発され、さらに、2006 年、インターネットにより職業情報を提供する総合的職業情報サイト（キャリアマトリックス）が公開された。（2011 年度末に公開終了）

その後、IoT の発達、サービス経済化等により、専門的・技術的職業、サービス職業従事者が一貫して増加するなど、職業構造にもさらなる変化がみられ、それらの変化を捉える必要性が高まっている。また、引き続き少子高齢化、生産年齢人口の減少が進む中で、労働生産性の向上に関心が高まり、誰もがその能力を最大限発揮できる社会を創る必要性も高まってきた。加えて、直近では、第四次産業革命の進展により産業構造が急速に変化してきており、新たな職業・職種の出現や、スキルの新たな誕生と陳腐化のサイクルの短期化など、職業情報の世界にも大きな変化が生じてきている。

こうした中、2017 年 3 月 28 日に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」において、「職業能力・職場情報の見える化」の一環として、職業情報を総合的に提供するサイト（日本版 O-NET）の創設が提言され、「未来投資戦略 2017」（2017 年 6 月 9 日閣議決定）においても、生産性・成長性の高い産業への『人の流れ』を実現する労働市場改革の一環として、日本版 O-NET が位置づけられた。

この職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の創設に当たって、厚生労働省の要請を受け、労働政策研究・研修機構に、「職業情報提供サイト官民研究会」を設置し、その基本構想を検討する。

その際、参考とする米国 O*NET のコアとなる意義は、労働市場において求職者、求人者、仲介

³ 1956 年に労働省統計調査部が作成した『職業ハンドブック』とは名称は同じであるが、別の書籍である。

機関、教育訓練機関に対して、スキル等の共通言語(common language)を提供することであることを踏まえ、日本においても、職業に求められるタスク（具体的な作業）や必要なスキルの細分化等を通じ、日本版 O-NET が「職業情報の見える化」の促進や求人・求職のマッチング機能の強化につながるものとしていくことが必要である。

第2章 調査研究の目的と方法

職業情報提供サイト官民研究会を設置し、米国ヒアリング調査および情報ニーズ調査等を実施し、それを踏まえた職業情報提供サイトの基本構想をとりまとめる。

1 職業情報提供サイト官民研究会の設置

(1) 研究会の目的・検討事項

職業情報提供サイト官民研究会は、米国 O*NET の開発と現状、これまでの職業情報等に関する研究の蓄積、職業情報をめぐるニーズ・課題等を踏まえ、提供すべき職業情報の種類、内容、情報の収集、提供方法、サイトの運営のあり方等について議論を行い、職業情報提供サイトの基本構想について検討した。

(2) 構成

(委員)

諏訪 康雄	法政大学名誉教授 (座長)
上田 恵陶奈	野村総合研究所上級コンサルタント
遠藤 和夫	日本経済団体連合会労働政策本部副本部長
大藪 毅	慶應義塾大学大学院経営管理研究科専任講師
金崎 幸子	元労働政策研究・研修機構研究所長
神林 龍	一橋大学経済研究所経済制度・経済政策研究部門教授
後藤 康孝	高齢・障害・求職者雇用支援機構関東職業能力開発促進センター所長
千葉 吉裕	公益財団法人日本進路指導協会理事
町田 秀樹	株式会社アスピレックス代表取締役社長
吉住 正男	日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長 (2017年10月まで)
漆原 肇	日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長 (2017年11月から)
伊藤 禎則	経済産業省経済産業政策局産業人材政策室参事官
伊藤 正史	厚生労働省人材開発統括官付参事官 (若年者・キャリア形成支援担当)
比留間 誠一	新宿公共職業安定所新宿外国人雇用支援・指導センター室長
富士 亘	厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室長
藤浪 竜哉	厚生労働省職業安定局首席職業指導官
松本 圭	厚生労働省職業安定局需給調整事業課長 (2017年6月まで)
牛島 聡	厚生労働省職業安定局需給調整事業課長 (2017年7月から)

(事務局)

上市 貞満	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門統括研究員
西浦 希	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門主任研究員
鎌倉 哲史	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門研究員
松本 真作	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門特任研究員
室山 晴美	労働政策研究・研修機構理事

(3) 開催状況および主な議題

研究会は、以下の通り 5 回開催された。最終の第 5 回における総括討議の結果を踏まえ、基本構想がとりまとめられた。

第 1 回 (2017 年 6 月 16 日)

- ① 研究会の全体スケジュール
- ② 日本版 O-NET の概要 (厚生労働省)
- ③ キャリアマトリックスの概要と廃止の経緯
- ④ 第四次産業革命と職業情報等の見える化について (経済産業省)
- ⑤ 米国労働省 O*NET 等の情報サイト
- ⑥ 論点

第 2 回 (2017 年 7 月 20 日)

- ① 第 1 回職業情報提供サイト官民研究会における主な論点と対応の方向性
- ② 職業情報ニーズ調査案
- ③ 米国労働省等調査案

第 3 回 (2017 年 11 月 22 日)

- ① 米国労働省等調査報告
- ② 職業情報・職種情報ニーズ調査進捗報告
- ③ 中間討議

第 4 回 (2017 年 12 月 26 日)

- ① 職業情報・職種情報ニーズ調査結果報告
- ② 実証事業の中間報告 (経済産業省)
- ③ 中間討議Ⅱ

第 5 回 (2018 年 1 月 25 日)

- ① 総括討議に向けた論点整理について
- ② 研究会報告のとりまとめ

2 調査の対象と方法

調査の対象と方法は、以下の通りである。

① 米国ヒアリング調査

米国 O*NET の開発・運営に携わっている米国労働省、O*NET 開発センター等を訪問し、O*NET の開発・運営の体制、予算等をヒアリングするとともに、利用者から O*NET の活用状況および評価等を調査する。

② 情報ニーズ調査（アンケート調査（量的調査））

大学生、社会人、企業人事担当者、専門家を対象として、Web アンケート調査を行い、就職・転職、採用・配置、キャリアコンサルティング等に際して使われている情報、不足している情報等を調査し、職業情報提供サイトのニーズを把握する。

第3章 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の基本構想

職業情報提供サイト官民研究会において、米国ヒアリング調査、情報ニーズ調査等により明らかになった職業情報をめぐるニーズ・課題等を踏まえて、提供すべき職業情報の種類、内容、情報の収集、提供方法、サイトの運営のあり方等を検討し、職業情報提供サイトの基本構想として取りまとめ、以下の通り提言された。また、提言の内容をもとに描いた日本版 O-NET のイメージ図が資料 2（162 ページ）であり、併せて参照されたい。

第1節 職業情報提供サイトのコンセプト

1 職業情報提供サイトの目的・意義

人口減少下で安定的な経済成長を実現していくためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かし、国全体の労働生産性の向上を図ることが重要である。

こうした中、働き方改革実行計画（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）において、仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収、資格等の情報を総合的に提供する職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の創設が提言された。この日本版 O-NET の目的・意義は、「職業情報の見える化」を図り、誰もがその資質・能力を最大限発揮できるための社会的基盤を構築することにある。また、未来投資戦略 2017（2017年6月9日閣議決定）においても、生産性・成長性の高い産業への『人の流れ』を実現する労働市場改革の一環として、日本版 O-NET が位置づけられている。

現在、職業の世界においても、専門的・技術的職業やサービス職業従事者が増加するなどの変化が起きており、その動向を体系的に収集・整理し、提供する必要性が高まっている。

こうした動きの中で、日本版 O-NET の目的・意義をより明確にするため、以下のように、米国 O*NET の現状、職業情報をめぐるニーズ・課題等を踏まえ、日本版 O-NET の必要性等を検討した。

(1) 米国 O*NET の現状と示唆

第4章で詳しく述べるが、日本版 O-NET の参考とするため、米国 O*NET の現状等をヒアリング調査した。その結果、以下のことが明らかになった。

- ①米国 O*NET は、そのデータベースを公開して職業情報、職種情報の基盤となっており、多くのサイトやサービスが O*NET を活用している。
- ②米国では、O*NET が求職者、求人企業間のスキル等の共通言語となっている。
- ③米国では、コストのかかる職務分析のベースを O*NET が提供している。
- ④米国 O*NET は職業に関するデータを、OOH（Occupational outlook handbook）は職業解説をそれぞれ提供し、両者が相互補完的に情報提供しており、米国では双方が必要との認識である。

こうしたヒアリング結果から、米国 O*NET のコアとなる意義は、労働市場において求職者、求人者、仲介機関、教育訓練機関に対して、職業スキル等の共通言語(common language)を提供することにあるといえよう。また、O*NET の背景には、科学的に無駄のないことをしようというコンセプトがあり、適性にあった仕事へ向け、職務分析、ジョブデザインを行うという一連の文化・産業が存在するという点において、米国は日本やヨーロッパより優れている。

この点、米国と日本では、職業情報の蓄積、労働市場や雇用システム等の事情が異なるので、O*NET をそのまま日本に導入するのではなく、OOH が担っている役割も含めて、日本の現状及び目指すべき将来像を前提としたものにする必要がある。

(2) 日本版 O-NET について

日本では、歴史的に企業ごとに内部労働市場が深化しており、外部労働市場が機能しにくいとされてきた。しかしながら、企業においては、少子高齢化による労働供給制約が続くことが見込まれる中で人手不足感が高まっており、加えて、技術革新やグローバル競争の激化等に伴い、いわゆる高度人材⁴の確保も喫緊の課題になっている。こうしたことから、人材の市場価値を見定め、優秀な人材を内部に引き止めたり、外部労働市場から積極的に人材を取り込むため、スキルや能力等に関する共通言語、共通基準を必要としている。第6章で詳しく述べるが、企業人事担当者に対するニーズ調査から、中途採用で困ったこととして、「応募者の態度、行動（コンピテンシー）」や「必要なスキル、能力等が募集している業務に合うか、客観的な情報が無い」との回答が多かったことからそのことが示唆される。また、2017年8月に別途行ったハローワーク調査⁵においても、求人業務担当者が求人受理の際、職務内容、求める人材等に関して感じる問題点として、「必要な能力（スキル、知識、経験等）に関する共通の分類やリスト、目安やレベルがないために、必要な能力の書き方がばらばらになっている」という回答が最も多く、スキルや能力等に関する共通言語、共通基準へのニーズを裏付けるものといえよう。

こうした背景を踏まえると、日本版 O-NET が整備され、スキル、能力等に関する共通言語、共通基準が提供されることにより、内部労働市場と外部労働市場がより有効に補完しあいながら、相互に機能していくことが期待される。

内部外部双方の労働市場を機能させるには、各自のスキル（技能）と、それを生かせるタスク（課

⁴ ここでは大学卒以上の人材と定義する。

⁵ 2017年8月に、全国のハローワーク434所の求人業務担当者と職業相談業務担当者を対象に、第6章で述べる情報ニーズ調査に準じた調査を行ったもの。詳しくは図表6-5を参照されたい。

業)と、そのタスクが含まれるジョブ(職務)の三つが明確になることが重要である⁶。これまでの情報サービスはジョブに偏っていた。日本版 O-NET は、スキル、タスク、ジョブに関する情報を提供し、この三つを関連づけ有機的につなぐブリッジを作る試みと考えられる。職業分類上は一つの職業であっても、企業ごとに求めるタスクやスキル等は異なっていることから、完全に共通言語化するの難しい。このためには、これら三つを使って共通言語化していくことが望まれる⁷。

以上のことから、職業に包含されるタスクや必要なスキル等の共通言語化を図り、他方でデータ・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ためにも、日本版 O-NET の創設が期待される。

2 サイトの位置づけ・特徴

(1) 社会的インフラとしての職業情報の整備

外部労働市場は、規制によって縛ろうとするよりは市場経済に基づき動くものであるという前提で、労働市場情報の提供、訓練機関、技能資格などの社会的インフラを整備することによって、間接的に誘導して行くのが、今の世界的な流れである。日本版 O-NET も社会的インフラの一つとして位置づけ、同様の社会的インフラである他の施策・サイト等とも連携して、運用していくことが望まれる。

(2) 既存の職業情報サイト等との違い

第1章において、我が国において、これまでどのように職業情報を収集、整理し、提供してきたか、その経緯を振り返った。日本版 O-NET の基本構想を検討するにあたっては、これまでの職業情報に関する研究の蓄積を生かしたものにすることが必要である。とりわけかつてのキャリアマトリックスについては、それを適切に評価し、今後の日本版 O-NET の基本構想に反映することが重要であろう。

キャリアマトリックスと民間の類似サイトとの比較を行ったものが、資料3(163ページ)である。民間のサイトは、事例や投稿、動画などにより、職業を具体的に分かりやすく解説しているところに特長があるが、客観的なデータに基づき職業の特性を定量的に示す情報はあまり含まれていないという傾向がみられた。これに対して、キャリアマトリックスは、職業解説などの定性情報だけでなく、就職や転職の際に職業間の比較が可能となるように、職業の特性を定量的に示す情報も

⁶ 例えば、ある者が、①数理スキル(数字に強く、数量的な処理が正確で早い)、②資金管理スキル(必要経費の算出、決算等資金を管理する能力)、③コンピュータスキル(コンピュータが得意である)、④段取りのスキル(仕事の手順等を的確に計画できる)を有しているとする。そのスキルを生かせるタスクとして、会計ソフトを使った集計、伝票の起票、請求書・決算書類・帳簿の作成、社員の給与計算などが挙げられる。そうしたタスクが含まれるジョブとして、経理事務(仕分伝票の起票、各種帳簿の作成、月次・年次決算書類の作成、納税書類の作成等)が考えられる。

⁷ 職業分類上は「経理事務員」であっても、企業によっては、経理の仕事の他に、給与・福利厚生事務など人事係事務員が行う仕事などを含む場合がある。このため、経理事務員という職業名だけで、万人が共通の認識を持つことは困難であり、経理事務員が行うタスクやそれを行うために必要なスキル等を明らかにし、共通言語化する必要がある。

含まれており、求職者の適性に合わせた職業の検索や職業・業種を越えた幅広い検索にも役立っていた。これを踏まえ、日本版 O-NET は、民間のサイトであまり提供されていない、体系的を重視した定量的な情報を提供することも重要である。

ただし、こうした定量的な情報を一般の利用者が使いこなすには、利用者ニーズに合わせた創意工夫が必要である。1の(1)で述べたように、米国では O*NET のデータベースが公開されており、それを活用した多くの官民のサイトやサービスが展開されていることを鑑みると、民間の創意工夫による活用を促す観点から、キャリアマトリックスとは異なり、日本版 O-NET では、米国 O*NET と同様にそのデータベースを公開することが望まれる。

(3) キャリアコンサルタント等の専門家等による活用

米国においては O*NET の情報がそのまま使われるわけではなく、プロのコンサルタントが、その情報をもとに具体的なジョブをデザインしており、それが人材サービス産業の発展につながっている。

我が国においても、転職・再就職など多様な採用機会の拡大、求人・求職のマッチング機能の強化を図るためには、職業間の比較が可能な定量的な職業情報が必要である。また、その情報を使いこなすのは、職務分析や職務設計の技法を導入できる専門家や、職業情報を適性やキャリア形成等と関連づけてストーリーとして説明できるキャリアコンサルタント等が重要である。これを念頭に置いて、専門家による活用が促されるよう、日本版 O-NET を構築することが望まれる。

これに加え、学生・求職者・企業の人事担当者等の一般ユーザーにとっても使い勝手の良いサイトとしていくことも必要である。

また、日本版 O-NET を活用して、効果的な職業情報の提供等が行えるよう、サイト活用のマニュアル、活用事例集の作成、活用法セミナーの開催等を行うことが望まれる。

(4) 日本版 O-NET の開発・運用

日本版 O-NET の開発・運用にあたっては、予算とマンパワーを考慮する必要がある。米国の O*NET では相当な予算とマンパワーをかけているが、それでも偏りのない職業情報を収集するには苦勞している。職業の世界は常に変化しており、情報収集のインシヤルコストだけでなく、情報をメンテナンスするためのランニングコストもかかる。限られた予算とマンパワーを考慮すると、日本版 O-NET の運用開始からフルスペックのコンテンツを提供するのは限界がある。とはいえ、日本の労働市場として目指すべき将来像も見据えつつ、将来ビジョンを検討した上で、運用開始時にどのようなコンテンツを提供し、運用開始後にはどのようなコンテンツを拡張していくかをロードマップ化し、運用開始後も必要に応じて段階的にコンテンツの拡張を図っていくことが望まれる。

3 活用領域

(1) 就職・転職・進路指導

今回のニーズ調査において、学生や求職者が自己分析を通じた方向性の探索や、進路指導において向いている職業の提示のためのニーズは高かった。機能としても、フリーワードで検索した際に、キーワードに整合する仕事がヒットして、欲しい情報、信頼できる情報が引き出せること（すなわち、検索機能の精度が高いこと）への期待が高い。

また、転職市場が拡大する中で、キャリアコンサルタントのもつ職業情報のレベルを上げないとミスマッチの発生が懸念されるが、キャリアコンサルタントが独力で多くの職業情報を収集・活用するのは困難である。興味・適性を生かせる職業に関する情報など、正確かつ豊富な職業情報を提供するサイトへの期待も高い。ハローワークにおいても、スキル、タスクを表現する標準化された用語として、また求人受理時のスキルや記述内容のチェックのための活用方法が考えられる（またそういった活用がされることによって、さらに標準化を進めることが重要である。）。人材サービス会社でもキャリアコンサルタントが活躍しており、そうした専門家の活用にも対応させる必要がある。

米国 O*NET は全ての層で活用されているわけではなく、ハイブリッド（複合的）な職務を行う職業には対応しにくいという実情も聞かれる。日本版 O-NET もある程度、活用層のメインターゲットを絞らざるを得ない。主に関係実務者（スタッフ）となると思われるが、もっと幅を広げておく必要もあろう。

(2) 企業の人事労務管理・マネジメント

1の(2)で述べたように、人事担当者に対するニーズ調査から、中途採用で困ったこととして、「応募者の態度、行動（コンピテンシー）」や「必要なスキル、能力等が募集している業務に合うか、客観的な情報が無い」との回答が多かった。採用に際して応募者が募集している業務に合うかどうか、客観的な情報を必要としていることが伺える。今後、市場の流動性が高まっていけば、同業種あるいは同地域の企業におけるマネジメントや賃金情報などを知るための活用も期待される。また、以前のキャリアマトリックス創設に当たって実施した企業調査でも、人材の最適配置を図るために業務に必要な技術、スキル等の水準を示すことの重要性が指摘されていたが、今回のニーズ調査においても、その重要性が明らかになった。加えて、現代の急速な技術進歩を反映して、タスク（課業）の今後の変化に関する情報を求める声が大きくなってきている。日本版 O-NET によって必要なタスクやスキル等が整理されることは、労働者のみならず企業にとっても活用可能性を広げるものである。さらに蓄積されたデータを活用してタスクの変化を示すことができれば、企業の人事戦略などに活用されることが期待される。そうした意味でも、サイトの運用開始後も、民間（企業・人材サービス産業等）での創意工夫を注視し、ニーズに合わせたコンテンツを提供できるよう、随時見直しを行い、サイトに反映していくことが望まれる。

(3) 職業能力開発

キャリア教育を含む学校教育と雇用・人材育成政策の関係性について、OECD 諸国の多くは、制度的にも組織的にも比較的統合性が確保されているが、我が国では、関係省庁等の間での連携・調整により、一定の制度上の接続はなされているものの、事業運営や情報発信等のレベルでの共通プラットフォームが整備されているとは言えない。日本版 O-NET が学校のキャリア教育と、企業や公的な職業訓練との情報面での橋渡しになり、その接続に寄与することが望まれる。また米国では、研修・訓練のカリキュラム策定に、O*NET のスキル等のレベル情報が参考にされており、わが国においても日本版 O-NET による職務ベースの情報が、職業能力開発のカリキュラム策定に役立つものとなることが期待できる。カリキュラム策定には詳細な職務分析が必要でありコストがかかる。日本版 O-NET が創設されれば、その職務ベースの情報を活用してある程度職務分析のコストを引き下げられる可能性がある。

4 経済産業省の実証事業とサイトとの関係

現下、「第四次産業革命」の進展によって、産業・就業構造、経済社会システムが急激に変革しており、個人の働き方や生活様式も大きく変わりつつある。特に AI の領域は非連続的な技術進化が遂げられており、それを支えるハードウェア性能も指数関数的に向上してきている。さらに、世の中の IT 化が進む中で AI が扱えるデータ量も日々増え続けている。人材サービスの分野でも、2017 年には Google が人材採用支援サービスとして「Google Hire」をリリースするなど、国内外で就労支援やキャリアディベロップメントといった分野でも先進的な IT 技術を活用したサービスが誕生してきている。

こうした中で、公的な職業情報インフラとして今後開発される日本版 O-NET が、多くの者に活用されるためには、少なくとも以下の 2 点を考慮したシステムとする必要があると考えられる。

(1) 職業情報の適時更新の必要性

「職業の情報」、すなわち、AI 等の成長分野も含めた様々な仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった職業情報や職業分類は、第四次産業革命による産業構造の急速な変化に対応する形で、時々刻々と変わり続けるものである。こうした変化に対応しながら「職業の情報」を提供し続けるためには、「鮮度の高い」情報を「常に更新」し、「蓄積」していく仕組みを構築する必要がある。なお、情報の更新にはコスト（費用、人手、時間）がかかるが、ランニングコストを含めた形で効果的かつ効率的な方法を検討する必要がある。

この点、専門家向けニーズ調査においても、「内容が新しく、情報が新鮮であること（情報の鮮度）」に対するニーズは極めて高く、上記必要性が裏付けられている。その時々において、効果的な人と職業のマッチングを実現するためには、職業情報が最新のものである必要があるからである。

(2) 職業情報の提供による労働市場インフラの活性化

これまで日本では、企業や人材ビジネス会社等が独自に各種情報の収集・蓄積を行ってきたことから、情報の横断的・体系的な利活用が進んでこなかった。今後、国が、働き手のみならず企業や人材ビジネス会社などが広く活用可能な「プラットフォーム」として網羅的な職業情報データベースを整備のうえ、職業情報を広く提供することにより、民間主体の情報の利活用も促され、新たなビジネス・サービスを生み出すことにつなげていくことが可能となる(2の(3)でも先述したとおり、民間(企業・人材サービス産業等)の創意工夫による活用を促すためデータベースとすることは重要である。)。例えば、最先端技術を活用した「職業の類似相関」を提供することにより、求職者への就業候補となり得る新たな職業を提示することや、「職業情報」のリアルタイム変遷情報の提供などが考えられる。将来、こうしたサービスが生まれることで、企業内の労働市場と外部労働市場をうまく連携させることが可能となり、最適な人と仕事のマッチングが実現するものと思われる。

これらのような点を実現するためには、一定期間ごとにアンケート調査や訪問調査を実施し、これらを人の手によって分析するという従来の手法のみならず、適時かつ高度な収集・分析を実現できる、最新技術であるAIやビッグデータの活用が必要不可欠である。

この点、米国では2000年代に入ってIT化が進展する中で、それに対応する施策を打ってきたが、日本ではあまり手が打たれてこなかったところである。ただ、日本には取組みが遅れていた分、後発効果を活かし最新のAIやIT技術を欧米に先んじて取り入れるチャンスもある。

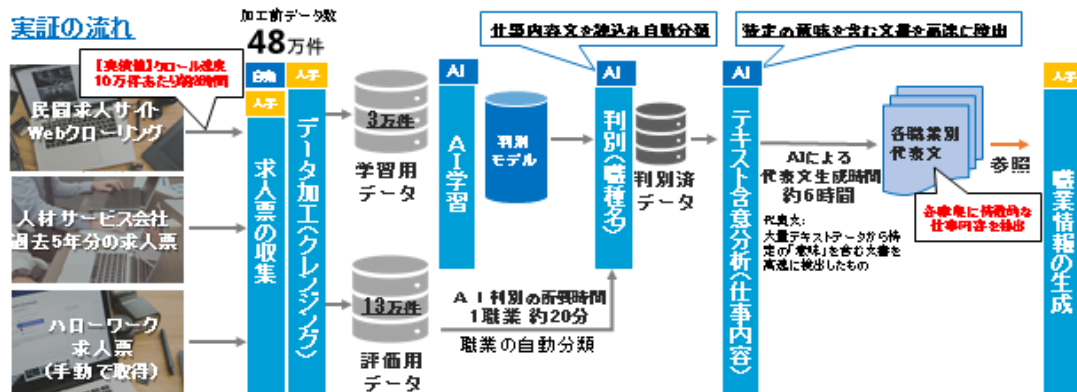
上記を踏まえ、経済産業省では、公開されている求人票(ビッグデータ)を対象に最新技術であるAIを活用した分析を行った。実証事業の流れは図表3-1の通りである。

図表 3-1 経済産業省実証事業の流れ

AIを活用した職業情報の提供可能性—求人票のビッグデータから見る職業—

- ユーザーに使われる職業情報は、「情報の鮮度」および「時代変化への柔軟な対応」が求められる。
- 求人票(ビッグデータ)をAIで情報の更新コスト(時間、費用、人手)をどこまで下げられるかを検証。
- 所定的前提を置き分析した結果、対象職業の①タスク②年収③職業間の相関等の一定の示唆が得られた。

※対象職業:「ITコンサルタント」「プログラマー」「インフラエンジニア」「ヘルプデスク」「カスタマーエンジニア」



本実証事業では、文書解析技術等により効果的・効率的に職業情報を更新し、標準化された職業情報を提供していく手段を検討・実証することで、企業・求職者双方にとって活用しやすい情報提供のあり方を模索した。具体的には、時々刻々と更新されるインターネット上および企業が保有する膨大な求人情報に含まれる職業情報(例:職業の内容、その職業に就くために必要な知識・能力・技術、平均年収など)を、できる限りリアルタイムで効果的・効率的に集約・分析し、職業情報を適切に更新し続けるために必要となるシステムを検討・実証した。なお、その検討にあたっては、実証の結果得られた情報が、①働き手が求職活動を行う際に、求められる特性や知識のイメージ化が可能となり、「キャリアディベロップメント」を促進することができるか、②労働市場全体で考えた際、働き手の特性に応じた就職・転職が促進され、社会全体における人材の最適配置が生み出されるか、③将来、分析した情報をオープンデータとしてアクセス可能な状態にすることで、民間企業がデータを活用した新たな産業・ビジネスを生み出していくことができるか、といった観点から有用なものとなっているかを検討したものである。

本実証事業において、求人票に含まれる情報を所定的前提を置いて分析した結果、職業の①タスク②年収③職業間の相関等について、補章2「AIを活用した職業情報の提供可能性—求人票のビッグデータから見る職業—」に記載する結果が得られた。以下、その概要を述べる。

実証の結果、Webクローリングでは10万件的求人票を約8時間で収集することができ、求人票に記載されている「仕事の内容」をもとにしたAIによる職業の自動判別は高速であり13万件的求人票を1職業あたり約20分という短時間で仕分けることができた。また、求人票のビッグデータ

から AI が各職業に特徴的なタスクを自動で抽出することにより、各職業の平均的な仕事内容をある程度推測することが可能であることが明らかになった。

このように、人手では不可能なビッグデータを用いた AI による短時間での解析は、利用者が求めるリアルタイム性の高い情報の提供という点において有用であると考えられる。また、一部の限られた人手による分析よりも、大量のビッグデータから炙り出された結果は公平性という点においても利点があると思われる。特に、変化の激しい時代において、各職業に紐付く特徴的なタスクは常に変わり続けており、これに自動でキャッチアップし情報として提供することができれば、働き手が求職活動を行う際に求められる特性や知識をイメージするための助けになると考えられる。同様に、職業間の類似性の情報、年収における地域と職業のクロス分析の結果などの経年のトレンドを広く世の中に提供していくことにより、個人のキャリアアップや企業間を超えた職業に関する共通言語化を推し進めるための一助となる。

本実証事業は、限られた時間と予算であったため、求人票に含まれる仕事の内容など、ごく限られた情報のみを対象として分析を行ったに過ぎない（そもそも、本報告書作成時点でも事業は未了であり、今後、事業終了までに、さらに精度を上げられる予定である。）。したがって、例えば、スキル、資格情報や企業情報などのすでに公開されている情報を付加するだけでも、より精細かつ利用者が求める分析結果を得ることができる。さらに、マイページなどを通じ、職務経歴や履歴書などの働き手側の情報を得ることができれば、働き手と職業のより精度の高いマッチングが可能になる。また、今回は限られた職業を対象に分析を行ったが、対象職業を広げる場合でも同様の作業を行うだけで容易に増やすことができる。

こうして得られた情報を Open API により広く民間に開放することにより、職業とタスクの摺り合わせなどを行うコンサルティングなどを始めとした、新たな人材サービス産業の創出に繋がる可能性も考えられる。

これら、本実証事業の結果を踏まえ、得られた示唆と課題を図表 3-2 にまとめた。

図表 3-2 実証事業から得られた示唆と課題

実証から得られた示唆	今後の検討課題																								
<ul style="list-style-type: none"> ● 最新技術を活用し、コストを抑えながらリアルタイム性の高い情報の「見える化」を図ることが望ましい ● 対象職種を増やすことは容易であり、コスト次第であるが、AIやデータの活用は測れていないのではないか ● 一般の求職者が、職業検索の手掛かりとする周辺情報を提供する場合もAIが有効と考えられる ● 頻繁な情報のアップデートが必要な職種や情報は、AIを活用すればよいのではないか 	<ul style="list-style-type: none"> ● 求人データの効率的な収集 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 海外と同様に、API公開を行うWebサイトが増えること ● 分析精度の向上について <ul style="list-style-type: none"> ➢ 人間が書いたデータ(求人票)自体に曖昧さが残る ➢ 求人票は「求人のための情報」でありバイアスが掛かった情報である可能性がある ➢ 日本版O-NETにより、求人情報の共通言語化が進めば、更にAIのスコアを上げる相乗効果が見込める(求人情報の標準化) ➢ 非専門的な職種はAIの分析になじまない可能性がある 																								
(参考) AIによる判別結果の精度																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>職種名</th> <th>適合率</th> <th>再現率</th> <th>学習データ数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ITコンサルタント</td> <td>50.5%</td> <td>29.1%</td> <td>1,699</td> </tr> <tr> <td>プログラマー</td> <td>77.6%</td> <td>66.3%</td> <td>16,268</td> </tr> <tr> <td>インフラエンジニア</td> <td>61.6%</td> <td>35.3%</td> <td>5,389</td> </tr> <tr> <td>ヘルプデスク</td> <td>33.4%</td> <td>47.2%</td> <td>6,637</td> </tr> <tr> <td>セキュリティエンジニア</td> <td>50.6%</td> <td>6.2%</td> <td>141</td> </tr> </tbody> </table>	職種名	適合率	再現率	学習データ数	ITコンサルタント	50.5%	29.1%	1,699	プログラマー	77.6%	66.3%	16,268	インフラエンジニア	61.6%	35.3%	5,389	ヘルプデスク	33.4%	47.2%	6,637	セキュリティエンジニア	50.6%	6.2%	141	<ul style="list-style-type: none"> ● 適合率（分類結果が正しいか） <ul style="list-style-type: none"> ▲ 業種内容が明確に定義されていない場合や各社ごとに定義が異なる場合は、適合率が下がる傾向にあると考えられる。 例：ヘルプデスク ● 再現率（もれなく抽出できたか） <ul style="list-style-type: none"> ▲ 職業に対して、業種内容が明確に定義されていない職種間の適合（学習データが少ない）は、再現率が下がる傾向にあると考えられる。 例：セキュリティエンジニア
職種名	適合率	再現率	学習データ数																						
ITコンサルタント	50.5%	29.1%	1,699																						
プログラマー	77.6%	66.3%	16,268																						
インフラエンジニア	61.6%	35.3%	5,389																						
ヘルプデスク	33.4%	47.2%	6,637																						
セキュリティエンジニア	50.6%	6.2%	141																						

第四次産業革命によって、世の中の仕事の半数がなくなるとも言われる激しい労働市場の環境変化の中、最新技術を活用することで、コストを抑えながらもリアルタイム性の高い情報の「見える化」を行っていくことは、必要不可欠だと考えられる。

第2節 職業情報提供サイトで提供する職業情報等

1 データの収集方法

米国のDOT（Dictionary of Occupational Titles: 職業辞典）では限られた専門家の視点をもとにデータが作成されたが、米国O*NETは現に働いている就業者の回答をもとにして作成されている。日本版O-NETのデータ収集にあたっては、現に業務に就いて働いている就業者を対象にWebによるアンケート調査等を実施し、効率化、迅速化、コスト削減を図ることが望まれる。ただし、新規に収集する職業などアンケート調査では十分な収集が得難い場合は、訪問調査を交えて情報を収集すべきである。また情報収集にあたっては、その職業を適切に代表するサンプルが収集されるように専門家が調整し、職業の平均像を提示することが求められよう。

なお、その際には、産業構造の急激な変化に伴い、職業情報も急速に変化するを踏まえ、AIやビッグデータの活用を含めた適時の情報収集を行う仕組みを検討することが必要である。

日本版O-NETは、職業解説的な定性情報に加え、民間サイトに不足しがちで、職業ごとの比較や職務内容等の変化の把握を容易にするに必要な定量情報を提供することが望まれる。

2 データベース（コア要件）

日本版 O-NET にインプットするデータベースとして、収集・分析することが必要と思われる情報は、以下のとおりである。

なお、その詳細については、後述の6の開発スケジュールにあるように、2018年度、厚生労働省の委託事業により、サイト構築に当たってのユーザニーズ調査及び Web サイト基本方針の策定等を行うこととされているので、その中で、より具体的な検討がなされることが望まれる。

(1) 職業数

米国 O*NET は 974 職業の情報を提供しているが、わが国の民間類似サイト等では、資料3でみたとおり、概ね 500 職業程度が掲載されていることから、日本版 O-NET も同程度の職業数の情報は必要であろう。

日本版 O-NET の運用開始までに 500 職業程度を収集し、運用開始後も職業の世界の変化に応じて見直しを行うことが望まれる。

掲載する職業は、求人・就職のマッチングに資する観点から労働市場に求人が多い職業や、学生等が進路選択に際して関心を持つ職業などを優先的に提供することが必要であろう。

(2) 職業情報の構成要素

定性的な情報は読んで分かりやすい。だが、職務内容の変化を定性的に把握しようとするれば、多くのコストがかかるおそれがあり、定量的に把握する方法も導入すべきである。定量的な情報の把握は、ジョブ（職務）やタスク（課業）、スキル（技能）等の共通言語を提供するという観点からも必要である。

日本版 O-NET においては、基本的に以下の項目を盛り込むことが望まれる。なお、これらは最低限のものとして挙げており、項目の追加を妨げるものではなく、全ての職業について必ずしも同程度の情報量で揃える必要はない。また、これらの情報は変わり続けるものであり、効率的に更新し続けていくことが求められる。

① どのような職業か

- ・ 職業の解説文
- ・ 類似職業
- ・ 利用者ビュー（関連して多く見られている職業）
- ・ 仕事の内容（タスクのリスト）

なお、職業の写真や動画については、ニーズ調査において、あまりニーズが高くなく、また動画の作成には多額の費用を要することなどから、民間サイト等に任せてよいものと思われる。ただし、視覚的な情報の分かりやすさは重要であり、既存の職業情報ツールで使われているイラストなどの活用も検討することが望まれる。

②その職業に就くには

- ・解説文（必要免許・資格を含む）
- ・キャリアパス

その職業に就くための入職経路の情報は欠かせない。また、高校教員、キャリアコンサルタント等の専門家を対象としたニーズ調査では、不足している情報として、キャリアパス（何歳頃にどうなるか）やキャリア展開（キャリアアップの道筋など）に関する情報が挙げられている。このことから、キャリアパスやキャリア展開の情報も盛り込むことが望まれるが、必ずしも全ての職業においてそれらが標準化され、明確になっているわけではない（いわゆるジョブ型ではない職種ほどその傾向が顕著）。また、実態としても、政府の方針としても、就業形態の多様化の進展が見られる中、同一の業種・職種でも、個人ごとのキャリアは一層多様性を増している。まずはキャリアパス等が明確な職業から整備し、順時拡大していくことが現実的であろう。

例えば、キャリアマトリックスに掲載されていたキャリアルート（典型的入職経路）と、就業後のキャリアルート（関係団体にヒアリングして能力開発とキャリア展開の道筋が明確になった場合のみ掲載）のようなものを挙げるのが考えられる。また、職業能力評価基準制度のポータルサイトに掲載されているキャリアマップ（特定業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋）とリンクを張ることも想定される。

- ・関連資格

③労働条件の特徴等

- ・解説文
- ・統計情報の概要（就業者数、労働時間、賃金、平均年齢、年齢階級別就業者数、都道府県別就業者数、所定内給与階級別労働者数、産業別就業者数、平均勤続年数等）
- ・職業の動向

米国では、OOHが職業ごとの10年先までの将来予測をしており、それをO*NETも活用している。わが国においても、公式統計による就業者数の推移や国など公的機関が出している将来のビジョンなどをもとに、可能なものから職業の動向を示すことが望まれる。将来的には職業別の需給見通しが推計されれば、そうした情報を載せていくことが考えられる。

④職業プロフィール（定量データ）

職業間の比較を可能にするには、職業横断的な数値情報（定量データ）が重要であり、以下の項目についての数値情報を提供できるようにする。

- ・能力面
 - ・職業スキル

米国O*NETでは、各職業のスキルレベルを7段階で評価していたが、日本版O*NETで職業のスキルレベルの情報を提供するかどうかについては、今後検討することが望まれる。

- ・知識

- ・ 指向面
 - ・ 職業興味
 - ・ ワークスタイル（労働条件、達成感、雇用関係の有無など）
- ・ 仕事環境（接客、コーディネート、屋外作業など）

⑤職業間移動

キャリア形成を考える上で職業間移動を把握することはきわめて重要なことであるが、これまで一般向けにわかりやすく提供されてこなかった。そこで、労働政策研究・研修機構の2014年就業者 Web 職業動向調査のデータを用いて、職業間移動（流入、流出）の状況を図示して、その見える化を試みた（資料 3-3 及び補章 3 参照）。ソフトウェア開発技術者（汎用機系）は、同一大分類内での職業移動が多く、警備員は異なる大分類間での移動が多いなど、職業による違いが明らかになった。今研究ではサンプルサイズが限られているが、実証的なデータに基づき視覚的に職業間移動の状況を示す可能性は見い出せたものと思われる。今後は、サンプルサイズを確保して職業による違いは何に起因するのかなどを分析し、職業間移動の知見の蓄積を図るとともに、成長産業などにおいては関係団体にヒアリングするなどして、職業間移動の情報を日本版 O-NET において提供できないか引き続き検討することが望まれる。

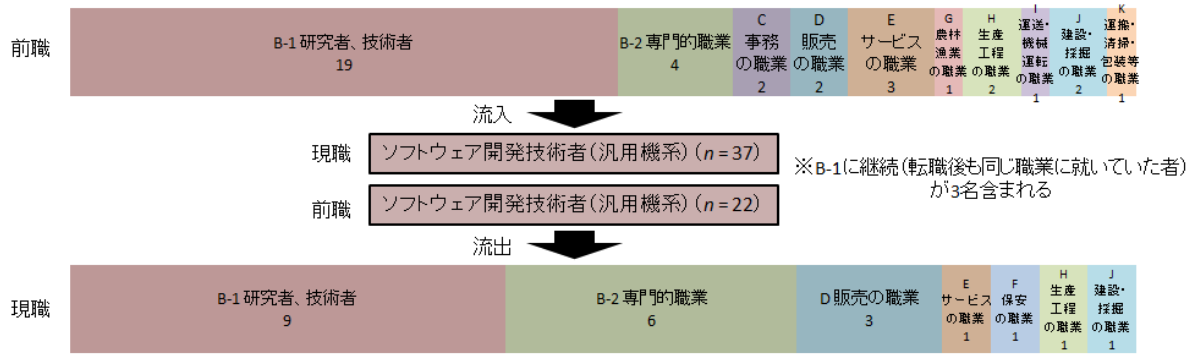
⑥参考情報

- ・ 類似職業（再掲）
- ・ 関連資格（再掲）
- ・ 関連 Web サイトとのリンク

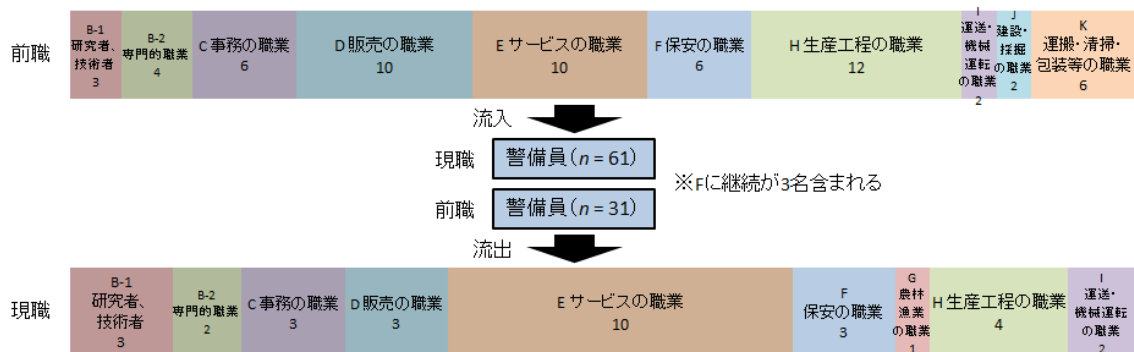
同様の社会的インフラである他の施策・サイト等と連携して運用することが重要である。

図表 3-3 データ(注1) に基づく職業間移動の検討—職業情報としてのキャリア展開—

1. 同一大分類内での職業間移動が多い事例



2. 異なる大分類間での職業間移動が多い事例



(注1) 2014年に実施された「就業者Web職業動向調査」(労働政策研究・研修機構, 2015)より
 調査対象者: 調査会社にインターネットモニターとして登録している有職者27,074名(学生、専業主婦、無職の者を除く)
 (注2) 流入・流出には、社内異動によって職業が変わった場合も含む。流入・流出の時期は問わない。

3 ユーザーインターフェース

日本版 O-NET の成否は、情報の内容だけでなく、その情報を利用者にどのような形でつなぐの
 かインターフェースの出来具合に大きく左右される。

インターフェースの機能としては、現時点では、職業理解支援、自己理解支援、人事管理・マネ
 ジメント支援、マイページ機能、データベースのダウンロード機能・API 連携機能の五つの機能が
 考えられるが、今後の検討の中で、これら以外の機能を追加することを妨げるものではなく、特に
 2018 年度に厚生労働省が実施するサイト構築に当たってのユーザニーズ調査の結果等を踏まえて
 検討していくことが望まれる。

(1) 職業理解支援

専門家向けのニーズ調査から、フリーワード検索や、一般の人に分かりやすい分類での職業検索、
 その人の興味や能力等からの検索の必要性が明らかになった。また、自分が知りたい職種の情報に
 スムーズにたどり着けること(調べやすさ)の必要性も高かった。

ユーザーの使い勝手という観点からは、前述のとおり、フリーワードで検索した際に、キーワー
 ドに整合する仕事がヒットして、欲しい情報、信頼できる情報が引き出せること(すなわち、検索

機能の精度が高いこと)が重要である。

一般の人にも分かりやすく多様な検索方法を用意し、職業理解を支援することが重要である。また検索結果とハローワークなどの求人とのリンクがあれば、より利用範囲が拡大するものと思われるので、4の(1)で述べるように、リンク方法についての検討も望まれる。

(2) 自己理解支援

仕事の情報を精緻化するだけでなく、働き手の側のスキルや適性も把握しないと適切なマッチングはできない。一般の人が自らのスキルや適性を正確に把握するのは難しく、キャリアコンサルタントなどの専門家の支援を必要とする場合も多い。しかしながら、キャリアコンサルタントが行うスキルや適性の把握も、暗黙知や経験値に頼るところが大きいのが実情であり、ツールなどを用いて客観的に明示化していく必要がある。

具体的な自己理解支援のツールとしては、興味、スキル（コミュニケーション能力、問題解決能力、調整能力等）などから適職を探索するツールと、これまでの職業経験等のキャリアの分析を通して、就こうとする職業のスキル、知識、仕事環境等の類似性を照合することにより、職業資産を生かせる職業を探索するツールなどが考えられる。特に適職を探索するツールは、本来その正しい活用や限界等を理解した専門家のもとで利用されないと、逆に職業選択の幅をいたずらに狭めてしまうおそれがあり注意が必要である。専門家向けのニーズ調査からも、サイトの活用の仕方として、相談の現場で相談者と一緒に見るというニーズが最も多かった。ただし、相談者が常に専門家に相談できる状況にあるとは限らないため、専門家不在のもとでも利用できる簡易なツールも併せて開発することも考えられる。その場合は、誤った利用がなされないよう配慮することが求められる。

(3) 人事管理・マネジメント支援

わが国においては、企業が独自に人事考課を行う傾向が強く、企業横断的なスキルや能力等の共通基準をあまり必要としなかったが、今後、外部労働市場から積極的に人材を採用しようとする、共通基準の重要性が高まることが予想される。企業の人事担当者に対するニーズ調査においても、中途採用で困ったこととして、「人と仕事の関係、すなわちどのような人が向いているのかに関する客観的な情報がない」という回答が多く、それらの予想を裏付ける結果となった。

日本版 O-NET 等により、将来的に一定の共通基準を提供することが可能になれば、日本版 O-NET 等と企業の人事管理やマネジメントとの補完関係が実現し、それにより職業、職務等の情報が企業と社会で共有され、互換関係ができるものと思われる。

(4) マイページ機能

マイページ機能を設けることにより、ユーザーの利便性を増し利用を促す、また、経年でのデータの蓄積を図ることが考えられる。

想定されるマイページ機能としては、気になる職業のリスト化、適職探索やキャリア分析の結果

保存、人事管理支援ツールの使用結果保存、自身に関する情報の登録等が考えられる。ただし、サイト内でデータベースを持つと、サイト運用に掛かるコストが増大し、また個人情報の管理が必要となることから、利用者のローカル環境から必要に応じて情報をインポートできるような仕組みとすることが考えられる。

(5) 蓄積情報のダウンロード機能・API 連携機能

企業・人材サービス産業等の民間の創意工夫による活用を促すため、データベースに蓄積されたデータのダウンロード機能や API（プラットフォーム側の汎用性の高い機能を外部から手軽に利用できるように提供する仕組み）連携機能を持たせることが望まれる。

4 柔軟性

日本版 O-NET の開発にあたっては、予算、マンパワーの制約に加え、2019 年度末までの運用開始に向けた時間的制約もある。このため、他のサイトとの連携や将来的なサイトの拡張性の担保など、サイト自体の柔軟性が重要な意味を持つ。

(1) 他サイトとの情報連携

日本版 O-NET との情報連携が望まれるサイトとして、現時点では、厚生労働省が運営する、職場情報総合サイト（2018 年 9 月末公開予定）、ハローワークインターネットサービス、職業訓練情報の検索ページ、ジョブ・カード制度総合サイト、職業能力評価基準ポータルサイト等が考えられる。情報連携に当たっては、日本版 O-NET の構築に合わせ、他のサイトの見直し、拡張性の向上も並行して進めていくことが重要である。また、サイト間のリンクにあたっては、サイトのトップページのリンクだけでなく、職業名を通じたリンクの可能性を検討するなど、有機的な連携を図ることが求められる。

具体的な情報連携としては、以下のものが想定される。ただし、連携方法の検討に当たっては、利用者のニーズ等を踏まえる必要があるほか、連携の時期を含めた具体的な連携方法の決定について、リンク先のサイト側と十分な協議を必要とする。

先ず、職場情報総合サイトについては、産業分類番号をキーとして、サイトの職業解説の中にある「産業」から職場情報総合サイトの産業別の検索結果にアクセス可能とすること等が想定される。

ハローワークインターネットサービスについては、求人情報検索ページ等にリンクを貼り、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及び求人検索画面における職業分類番号から、個別の職業情報へアクセス可能とすること等が想定される。

ジョブ・カード制度総合サイトについては、ジョブ・カード作成時等に本サイトの職業情報をすぐに参照できるようリンクを張ること等が想定される。

職業能力評価基準ポータルサイトについては、日本版 O-NET の職業情報のページから、当該職業に係る職業能力評価基準に遷移できるようにリンクを張ること等が想定される。

その他、外部サイトとの情報連携（民間の就職支援サイトや民間企業内の人事労務システム等に

必要なデータを提供することや、本サイトの情報を基盤とした民間サービスの立ち上げにつなげる
こと等が考えられる)についても、幅広く連携方法を検討することが望まれる。

また、米国 O*NET と同様にそのデータベースを公開し、民間の創意工夫による活用を促進する
ことや、職務分析や職務設計の技法を導入できる専門家や、職業情報を適性或キャリア形成等と関
連づけてストーリーとして説明できるキャリアコンサルタント等の専門家等、日本版 O-NET を活
用する人材の育成も重要である。

(2) 本サイトの将来的な拡張性の担保

日本版 O-NET の将来的な拡張性を担保するため、ある程度柔軟性のある設計をしておくことが
重要である。今から想定される拡張性としては、経済産業省の実証事業から得られた知見をもとに
して、AI 等の最新技術を活用した効率的かつリアルタイム性の高い職業情報の収集・整理、フリ
ーワード検索の精度向上などが考えられる。AI 等の活用には、イニシャルコストを要することは
否定できないが、一方で費用だけでなくマンパワーを含めたランニングコストの削減につながる要
素もあり、費用対効果の観点からの検討も必要であろう。

また、運用開始後の利用者アンケートなどを分析し、それらをもとにした見直しも想定しておく
べきであろう。

5 提供方法

情報ニーズ調査によると、PC、スマートフォン、タブレット端末による提供で十分であろう。
また、利用者が必要とする際に、参照できるオンライン操作マニュアルや FAQ を準備しておくこ
とが望まれる。

6 開発スケジュール

2017 年度にとりまとめた日本版 O-NET の基本構想をもとに、2018 年度は、①日本版 O-NET
へのインプットデータとなる職業情報の収集・分析と、②サイト構築に向けた調査・分析等を行う。

①は厚生労働省からの要請研究として労働政策研究・研修機構において実施し、②は厚生労働省
の委託先事業者に作業部会を設置し、ユーザニーズ調査及び Web サイト基本方針の策定等を実施
する。

2019 年度は、2018 年度の調査・分析結果等を踏まえ、サイトの設計・開発及び同年度末までの
運用開始を目指すこととする。

7 開発・運用体制

日本版 O-NET の設計開発・構築及び運用開始後のサイト運営及びメンテナンスは、厚生労働省
が委託事業として行う。

また、本格運用後の職業情報のアップデート等は、厚生労働省からの要請研究として労働政策研

究・研修機構が基本的に実施する。米国 O*NET では、974 の職業を 2～3 年で更新しており、IT 等は年 4 回更新している。これに倣い、日本版 O-NET も一律にデータを更新するのではなく、職業により更新頻度に違いを設け、変化の激しい職業への対応を図る必要がある。

8 広報・普及活動

サイトの利用者ごとに効果的な広報・普及活動が異なることが想定されるため、様々なチャンネルを使って広報・普及活動に努める必要がある。その際、日本版 O-NET の特長を説明しつつ、各利用者がどのような活用が可能か等の情報提供を積極的に行うことにより、活用促進を図っていく必要がある。

9 活用・効果の検証方法等

日本版 O-NET の運用開始後の活用や効果の検証を行い、その改善に反映することが重要である。その検証は、厚生労働省からの要請研究として労働政策研究・研修機構が実施する。

検証の方法として、サイトのトップ画面の利用者アンケートにおいて、どのような効果があったかを尋ねる質問を設けることなどが考えられる。

また、日本版 O-NET のデータベースを活用した民間サイトができた場合、どのようなものがあるか実態を把握し、利用者に対して誤解を生むような活用がなされていないかチェックする必要もあろう。

おわりに

職業情報提供サイト官民研究会において、5回にわたる議論を踏まえて、日本版 O-NET の基本構想がとりまとめられた。とりまとめにあたり、委員の共通認識を三つ挙げるとすれば、一つ目は、予算やマンパワーが限られている中で、最初からフルスペックを目指すのではなく、将来的に目指すべき姿と開発スケジュールを描き、段階的に拡張することを前提としつつ、先ず動きだすことが重要であるということである。二つ目は、米国 O*NET と同様に、現場で実際に使える実用性に重点を置く必要があるということである。この観点から、本報告書のタイトルも「仕事の世界の見える化に向けて」という柔らかい表現になった。できるだけ多くの方に読んでいただけるようにという思いからである。三つ目は、キャリアコンサルタント等の専門家が活用できるツールとして開発することが重要であるということである。職業情報はただ提供するだけでは意味が無く、キャリアコンサルティング等の一連の相談過程の中で活用されてこそ付加価値が高まる。

一般的に、仕事に人を張りつける欧米に対して、人に仕事を張りつけるとされる我が国において、職業情報やそれを提供するサイトの必要性について理解を得るのは、容易なことではない。人と仕事の結びつきはできるだけ自由に換えられるように、専門スキルよりも多能性や柔軟性が求められてきたからである。しかしながら、技術革新やグローバル競争の激化に伴い、これまでの採用や配置のあり方を見直し、専門スキルを重視する企業も増えている。

また、人生 100 年時代においては、個人が人生を何度も再設計し、一人ひとりのライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につける方向が重要である。こういった観点からも、個人が自ら積極的に職業を選択できるよう、職業情報が提供されていくことが重要である。

この点、政府においても、「新しい経済政策パッケージ」(2017年12月8日閣議決定)において、人生 100 年時代を見据えたりカレント教育の抜本的見直しや現役世代のキャリアアップ、中高年の再就職に対する支援等の検討、個人の力を引き出す雇用・教育環境の整備を含めた成長分野への人材移動の促進等が提言されたところである。

2018 年度は、本報告書の基本構想をもとに、厚生労働省の予算によりサイト構築に向けた調査・分析等を行うこととされている。こうした時代の変化や、それに伴った企業や個人等の変化に対しても迅速に対応できるよう、基盤となる職業情報を提供するサイトの早期構築が期待される。

【参考文献】

- 労働政策研究・研修機構(2011).『総合的職業情報データベースの研究開発』JILPT 資料シリーズNo.86.
- 労働政策研究・研修機構(2015).『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者 Web 職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』労働政策研究報告書 No. 176.