

JILPT 資料シリーズ

No.86 2011年3月

総合的職業情報データベースの研究開発



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

総合的職業情報データベースの研究開発

ま え が き

職業情報は、労働者にとってはキャリア形成の準備及び初期段階の職業選択のみならず、労働市場参入後の円滑なキャリア転換のために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の基盤となる情報である。

職業研究所の設立（1969）以来、職業に関する研究は、当機構における研究の重要なテーマであり、その成果としての職業情報の提供については、冊子媒体による職業ハンドブック（第1版 1981～第4版 1997）、CD-ROM（1998（職業ハンドブック CD-ROM）、2002（職業ハンドブック OHBY））を経て、インターネットにより職業情報等を提供する総合的職業情報データベースーキャリアマトリックスー（2006）に結実した。

キャリアマトリックスは、労働市場における情報インフラストラクチャーとして職業に関する共通言語を提供するとともに、個人の職業興味等に関するアセスメントと職業情報を統合させた我が国初の職業とキャリアに関する総合的なデータベースシステムであり、2006年9月の提供開始以来、多くの方々に利用されてきた。本資料は、キャリアマトリックスの開発、内容、利用及び開発企図の達成状況等を総括したものである。

当機構におけるキャリアマトリックスの運営については 2010 年度限りとなったところであるが、このように、労働市場における情報インフラストラクチャーとなるべく研究開発されたキャリアマトリックスについて、開発からその全体像に関する情報を整理して公表することは、今後の職業情報の発展に寄与するものとなろう。

本資料が、労働市場の需給調整関係者やキャリア形成支援者、職業情報研究者等の参考資料として活用され、我が国における職業情報の発展に貢献するものとなることができれば、幸いである。

2011 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	執筆担当章
西村 公子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第 1 章 第 3 章の 2 第 7 章の 2、3 第 8 章
吉田 修	労働政策研究・研修機構 特任研究員	第 2 章の 1 第 3 章の 1 第 5 章の 2 第 6 章の 1、2
石井 徹	労働政策研究・研修機構 アト・ハイザリーリサーチ	第 2 章の 2 第 4 章の 1 第 5 章の 2
松本 真作	労働政策研究・研修機構 副統括研究員	第 2 章の 3、4、5 第 3 章の 2 第 4 章の 2、3、4 第 5 章の 1、4、5、6 第 6 章の 3 第 7 章の 1
松本 純平	労働政策研究・研修機構 特任研究員	第 5 章の 3

目 次

第1章 本資料シリーズの目的	1
1. 労働市場における職業情報の役割	1
2. 本資料シリーズの目的	5
3. 本資料シリーズの構成	5
第2章 キャリアマトリックス開発の必要性和その背景	8
1. 職業情報ニーズの変化と職業情報の発展	8
2. 我が国における職業情報の発達	17
3. 諸外国における職業情報と関連システム	22
4. 開発開始時点での職業情報の状況	41
5. 厚生労働省の委員会や報告書での開発の検討	45
第3章 キャリアマトリックスの基本構想	52
1. 開発の背景と考慮すべき諸点	52
2. キャリアマトリックスにおける職業情報の基本設計	61
第4章 職業情報収集・作成とシステム開発	65
1. 訪問調査による職業情報の収集・作成	65
2. Web 職務調査システムの開発と実施	69
3. システムの開発手法と開発過程	72
4. システムの運用体制	75
第5章 システムの機能と構成	77
1. 全体構成と職業情報	77
2. 職業理解	86
3. 自己理解	96
4. 人事管理	107
5. その他の機能	115
6. 「キャリアマトリックス・モバイル」携帯端末向けキャリアマトリックス	119
第6章 一般公開と広報、普及活動	123
1. キャリアマトリックスの広報・普及－開発から公表段階まで－	123
2. キャリアマトリックスの普及・定着－公表後から次年度以降－	125

3. 労働政策フォーラム	126
第7章 システムの利用活用状況	128
1. サイトへのアクセスとトップページのアンケート等に見る利用状況	128
2. 利活用の類型	136
3. 活用の実際	140
第8章 目標達成状況	146
1. システムとコンテンツ等に関する目標達成状況	146
2. 情報インフラとしての機能に関する目標達成状況	152
資料	155
資料1 キャリアマトリックス開発関係年表	156
資料2 官民職業情報検討委員会報告（抄）	162
資料3 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（抄）	168
資料4 キャリアマトリックス掲載512職業一覧	179
資料5 キャリアマトリックス情報収集訪問調査票	188
資料6 記者発表資料（2006年8月31日、2008年9月26日）	208
資料7 キャリアマトリックス掲載新聞記事等一覧	223
資料8 キャリアマトリックスの書籍等での紹介	226
資料9 キャリアマトリックス紹介記事	227
資料10 サイト画面より「利用者の声」	248
資料11 キャリアマトリックスにリンクを貼っている学校、組織等	249
資料12 キャリアマトリックスのパンフレットと説明資料	255

第1章 本資料シリーズの目的

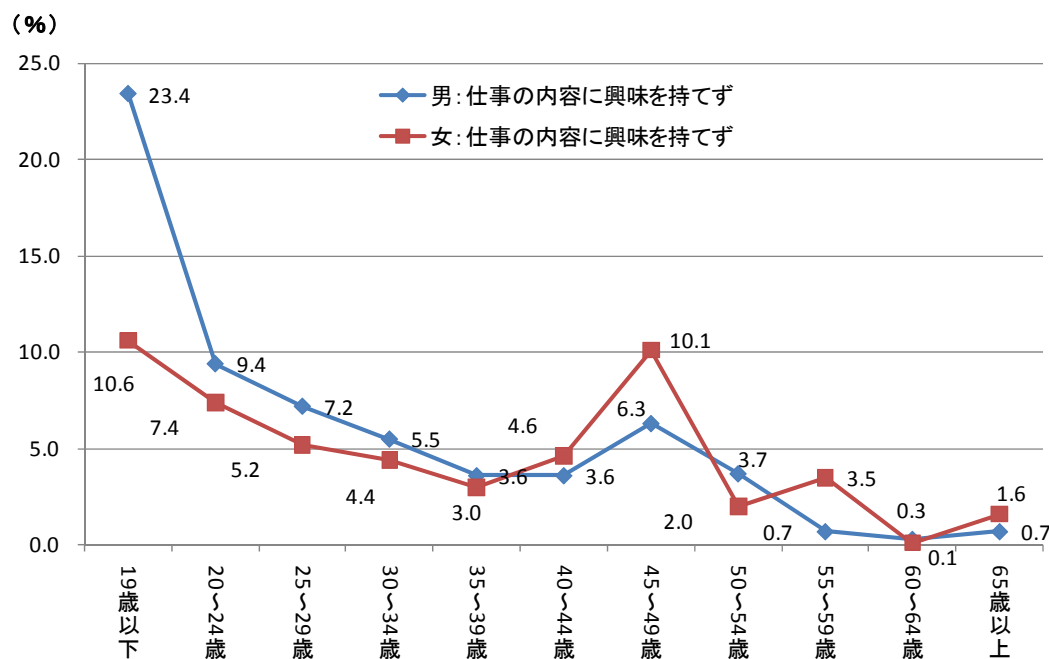
1. 労働市場における職業情報の役割

(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）

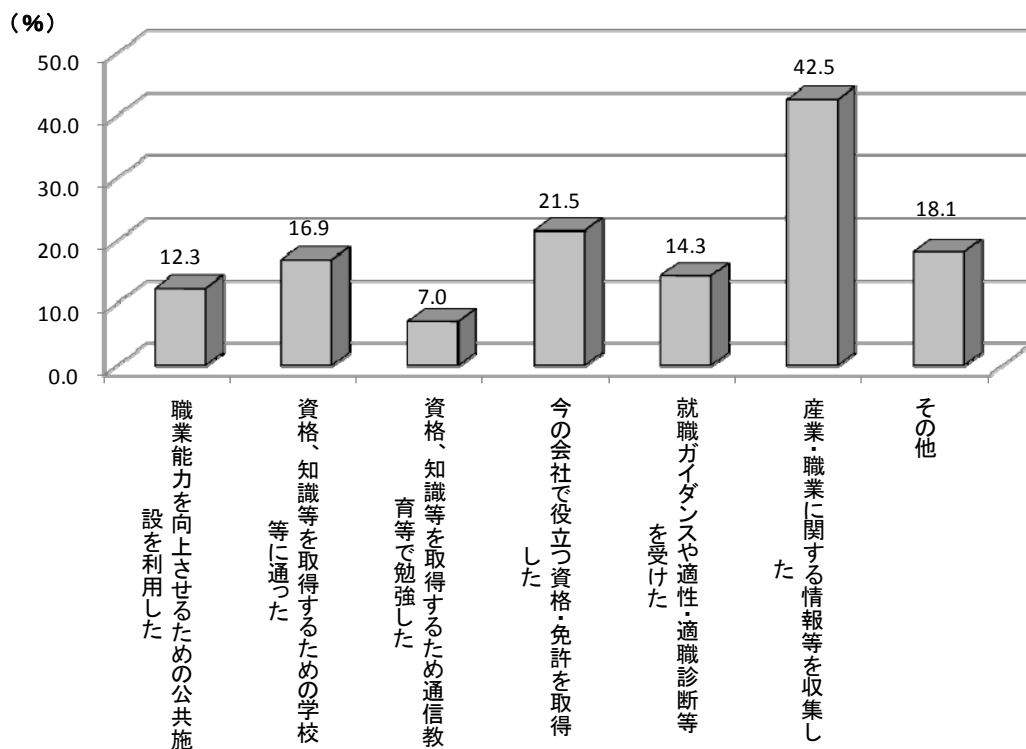
¹ 木村（2010）によれば、職業理解の観点からキャリアや職業選択は、「①職業に就く目的を明確にする。②産業や職業について、幅広く情報を集め、理解を深める。③希望する職業の内容について吟味する。④自分の興味、関心、適性及び希望などのかかわりについて吟味する。⑤その職業の具体的な求人事業所等を選択し、その条件や内容を調べる。⑥選択した事業所等に応募し、採用選考を受ける。」の手順により進められる。この手順のうち、職業情報は②、③を行うためのものである。一方、具体的な求人・就職情報は、⑤、⑥のためのものであり、両者は、目的や性格を異にする。本資料シリーズでその内容を整理して紹介する「総合的職業職業情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

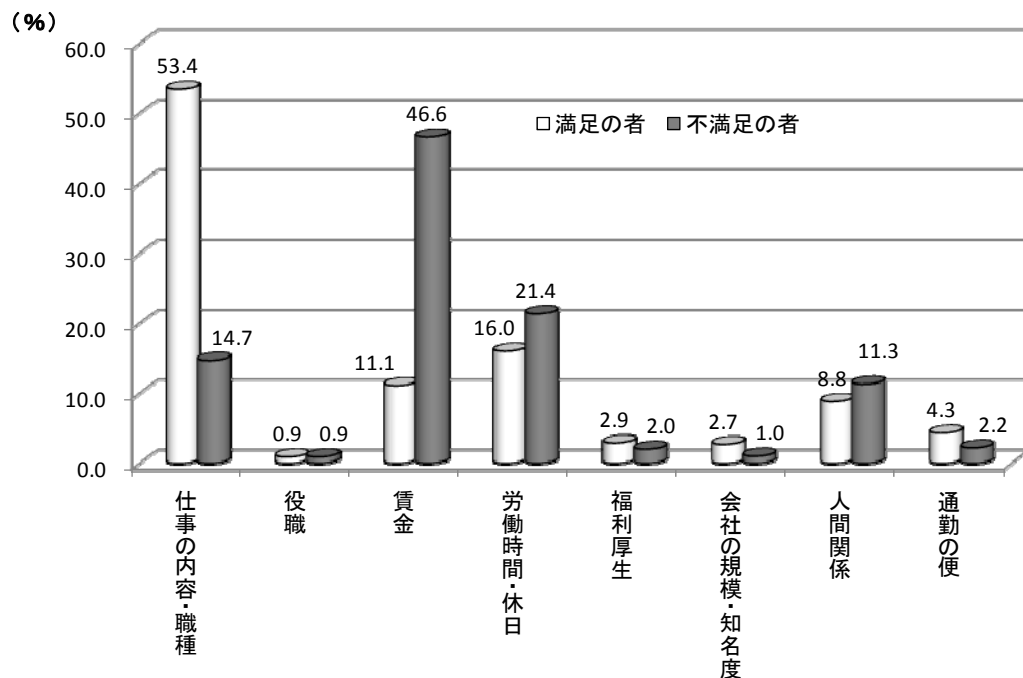
図表 1-2 転職の準備活動（準備活動をした者=100%）（M. A.）



（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=100）



（資料出所）厚生労働省「離転職者実態調査」（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

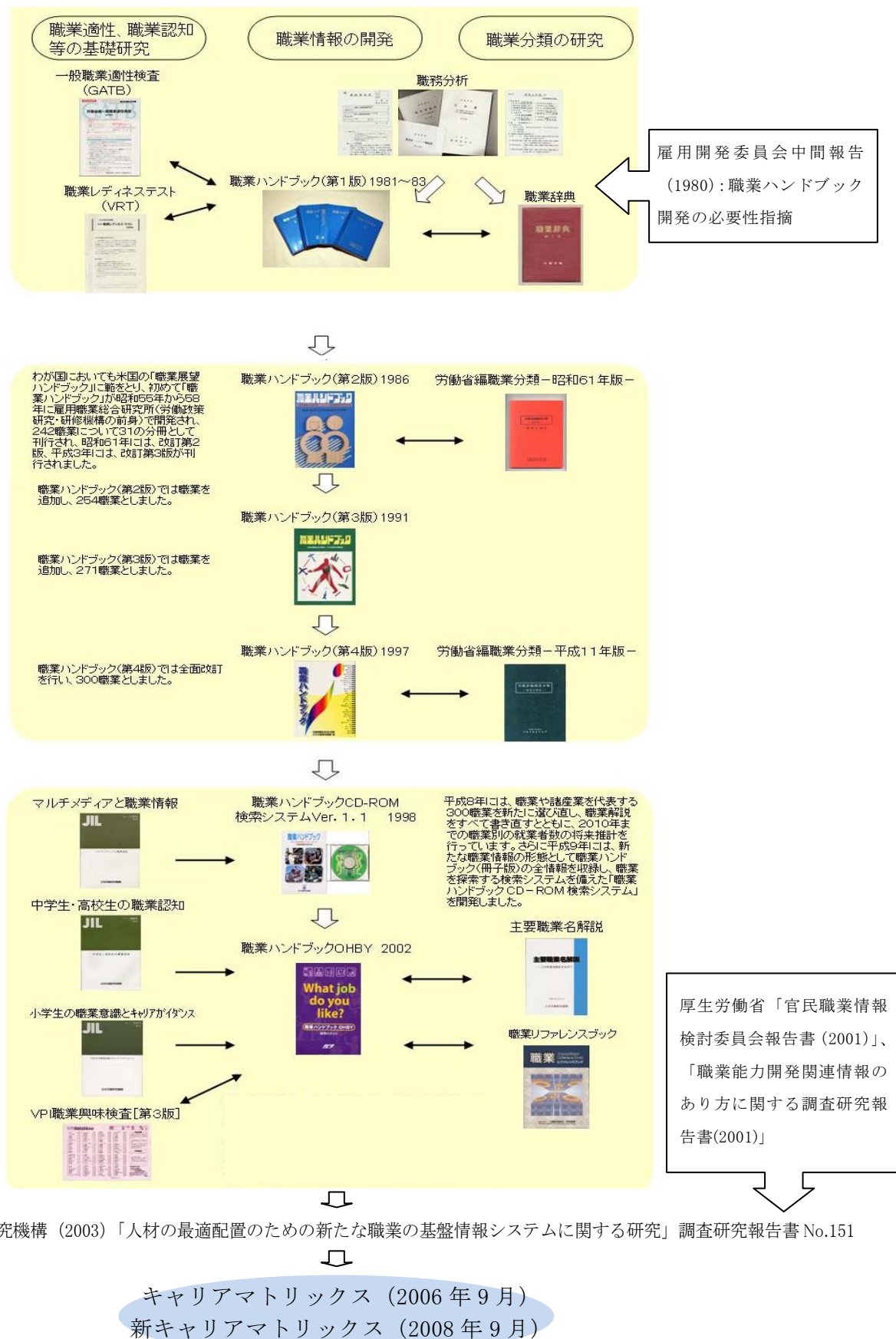
緊急雇用対策本部（2009）「緊急雇用対策」

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者支援に関する調査」 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)



第2章 キャリアマトリックス開発の必要性和その背景

1. 職業情報ニーズの変化と職業情報の発展

(1) 職業情報の意義

職業情報（Occupational Information）とは、一般には「仕事の世界（world of work）に関する情報」であり、「人の仕事(man's work)とそれに関連のある諸条件を記述したもの」(Shartle, 1959) と定義されよう。通常は個々の職業の全貌についての情報をいい、職業の具体的職務内容を中核として就業要件から、労働条件、就業への道筋、職業キャリア、関係する産業・雇用・労働市場需給・将来見通しについての状況までの広範な情報を含む。これに対し需給調整のための情報、すなわちマクロ的な雇用失業動向や実際の具体的な求人・求職に関する労働市場情報（Labor Market Information）を主体として職業情報を併せ含める場合は、雇用・職業情報あるいは雇用情報という場合もある。なおキャリア情報という場合は、上記の職業情報のうち職業生涯的要素に着目して入職とその後の職業キャリア発展プロセスの情報を強調する場合が多い。

職業情報は、今日の個人キャリアの発達や円滑な産業・経済活動には不可欠なものとなっている。すなわち、個人においては、その一生を左右する職業選択・転職・能力開発などの「意志決定」を行う際の合理的意志決定やキャリアガイダンス支援の基本となる情報である。また若年層にとってはキャリア教育や進路指導などを通じて職業情報に接することにより、職業観や職業イメージさらに職業アスピレーションを形成して職業キャリアへの準備を行う「社会化」の機能も有している。

職業指導・紹介の場面においては、職業分類・職業名・職業定義などの共通言語として個人と仕事の的確かつ効率的なマッチングを進める上で不可欠の要素となる。また社会・産業・企業活動においては、労働市場全体における人的資源の効率的配分の基礎となり、産業組織に必要な所要の資質をもった労働力の調達・配置・育成や合理的な労務管理・賃金管理・教育訓練の基盤情報でもある。

さらに現在では職業情報は、生涯職業キャリアの展開を可能にするキャリア・コンサルティング、キャリアプランニング等のキャリア支援の基盤情報として、またグローバル化した経済の国際的競争力の維持向上の重要要素としての労働力の最適配置と質的向上の観点からも注目されている。

(2) 職業情報の発達とその背景

職業情報の発達と利用については、その創始以来、米国がその発達をリードし、欧州がそれに続き、日本はかなり遅れてその背中を追いかけるというパターンを示している。その発達と背景等について以下に示す。

図表 2-1 職業情報関係の発展－米国を中心として－

年代	職業情報に影響を与えた要素	職業情報とその発達	職業情報の機能と貢献
1908	Parsons, F. 「職業指導論」と職業指導運動	職業指導の基本要素として職業情報を位置づけ	職業・個人の両特性を理解し、科学的なマッチングを行う必要性
1911	Taylor, W. 「科学的管理法」	科学的管理のための職務調査研究を創始	時間・動作研究を通じて労働実態を把握
1913	Munsterburg, H. 「産業心理学」	職務別の適性評価	職務特性と個人特性の対応を検証
1914－18	第一次世界大戦	職業情報の必要性を実証	大量動員と選考配置の必要性に技能兵科等の職務要件把握、知能テスト選考等に対応
1920－30年代	大量生産方式の普及	科学的労務管理手法	諸職務の把握と業務効率向上・労務管理等への反映
1930年代	経済恐慌による大量失業への対応（公的紹介制度と雇用対策）	職務分析手法の普及	大規模職業調査の基盤を形成
		職務解説書(1935－38)	大規模職業調査によりマッチング・雇用創出・職業訓練事業等のための基盤職業情報として集成
		職業辞典(DOT、1939)	共通職業名・職業定義の整備により職業情報を集大成・体系化
1939－45	第二次世界大戦	職業情報が情報インフラとして確立	国民全体を対象の動員と効率的配置、職務評価・賃金決定等施策の基礎情報として確立
1945－50	戦争経済からの復帰・大量復員	職業展望ハンドブック(OOH、1946・1949)	職業解説と需要見通し情報を提供、民間雇用職種への転換指導・紹介の基礎となり大量失業を予防
	[日：職務分析に基づく広範な職務調査の必要性]	[職務解説書(1948-57)]	[広範な職種に実施、各種職業情報の基盤となり、職務分析手法が普及]
	[日：職業情報の体系化の必要性]	[日：職業辞典 1953]	[DOTに範をとり開発、公的職業紹介サービスの基礎情報に]
1950年代－	計量経済分析、コンピュータの発達	職業別労働力需要予測	産業・職業マトリックス等による予測により経済雇用政策運営の基礎情報に
1958	国際的統計基準の必要性	国際標準職業分類(ISCO)	ILOが職業分類の標準化、国際比較等を促進
[1981]	[日：職業解説・見通しの必要性]	[日：職業ハンドブック]	[OOHに範をとり開発]
1990年代	インターネットの普及	職業情報のWeb提供	ユニバーサルアクセスと労働市場の効率化
	グローバル化の進展、産業社会の変化等を背景に人材開発・活用面で国際競争が激化、多目的社会インフラとしての多元的職業情報の必要性	総合的職業情報システム(O*net、2003)	DOTを超える多元的職業情報を多目的な情報基盤としてインターネットで提供
[2006]	[日：同上]	[日：キャリアマトリックス]	[O*netに範をとり開発]

[20 世紀初頭から 1945 年まで]

20 世紀初頭に米国の職業指導運動をリードしたパーソンズ(Parsons, F.)は、1908 年に職業情報について、望ましいマッチングの基本要素として「個人の適性・能力・興味・希望・資質等の諸特性」と「仕事の要件・成功条件・有利不利・報酬・将来性等」との合理的推論による職業選択を唱えた。しかし当時はそのための体系的な職業情報把握も個人特性の把握も技法的には未発達であった。

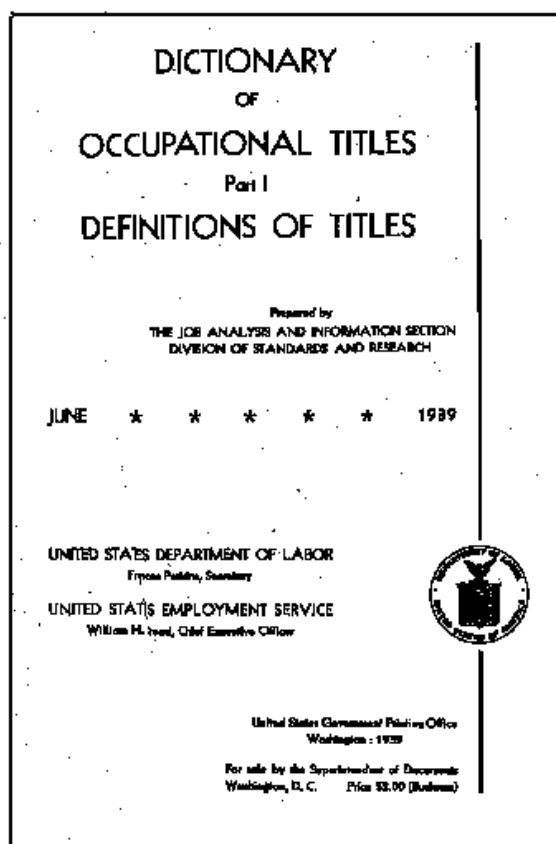
その後、職業情報についてはテイラー (Taylor, F.) らの時間・作業研究によるタスク（課

業)の分析など科学的管理法の発展・普及により、職務分析の技術的手法の研究が進み、その整備に向けての基盤が整えられていった。また職業能力特性の把握は、個人差についての測定手法の進歩により発展した。

その後、欧米では第一次世界大戦(1914-1919年)が総力戦となり、多種多様な技術兵科職種への大量の人員の適正な配分・充足とともに不熟練労働力の製造業への大量動員と配置などが大きな課題となった。そのため技能系職種の特性把握が試みられるとともに、大量の召集兵の配置では集団知能検査が大規模に実施され、職業情報と選抜手法の結びつきを促した。

1920年代には、米国では自動車等産業で大量生産方式が一般化し、科学的管理法の応用が進んで職務分析が実用化された。さらに1929年からの世界不況のなかで、雇用対策が大きな問題となるに及んで職業情報が注目されるにいたった。すなわち、大量失業への対応に連邦法(Wagner-Peyser法:1933)により全国斉一的な公的職業紹介制度が整備され、求人・求職マッチングの標準化が行われるにあたって共通の職業の定義と職業名を提供する職業データベースの整備が緊要不可欠となった。これは大量失業者の能力等態様に応じた雇用機会創

図表 2-2 職業情報の原点 米職業辞典(DOT)と職業記述例



WELDER APPRENTICE, ARC (any ind.) 7-99.040. Performs duties as described under APPRENTICE I.
WELDER, ARC; welder, electric; welder, electric arc (any ind.) 4-85.020. Fuses (welds) metal parts together by means of electric welding apparatus to fabricate metal objects or to repair broken or cracked objects, or employs electric welding apparatus to increase the size of metal parts: starts motor generator, or starts gasoline motor that drives generator; places metal objects in position on work table, floor, structure, or where welding is to be performed; wires, clamps, or otherwise holds metal parts in relative position; connects wire from one pole of generator to electrode holder held in hand and connects wire from other pole of generator to work; inserts electrode (round metal rod) in electrode holder; touches electrode to work to complete electric circuit and instantly withdraws it a very short distance, forming electric arc (the heat of the arc melts the metal directly under the electrode); guides electrode along line of weld, allowing sufficient time for the heat of arc to melt the metal (the excess metal needed to fuse or build up the parts is melted from the electrode, and the amount of metal deposited depends upon the length of time the electrode is held at any one spot); breaks electric circuit by withdrawing electrode. May lay out (mark) metal parts before welding. May turn rheostat to regulate flow of electricity from generator. May use a carbon or graphite electrode in holder and apply needed metal from a welding rod held in other hand. May employ acetylene welding apparatus, *ref.* **WELDER, ACETYLENE**, in which case worker would be classified as **WELDER, COMBINATION**.

米 DOT (Dictionary of Occupational Titles)
初版 (1939 年)

電気溶接工 (Arc Welder) の解説 (同版)

出や職業訓練の事業実施においても同様であった。このため米国では官民を通じた統一的な職業情報が必要とされ、全米的に 54,000 件にのぼる大規模な職務分析が行われた。その成果として職業辞典 DOT (Dictionary of Occupational Titles) が 1939 年に作成され、まず職業紹介や学校等における職業指導に広く利用され、以後の職業情報の世界的モデルとなった。

さらにそれに続く第二次世界大戦 (1939-1945 年) において、各国は第一次大戦をしのぐ全面的な戦時統制・総動員体制に入り、米国では女性を含む未熟練労働力の大量動員と軍事・産業の諸分野へのニーズに応じた効率的配分・活用や広範な賃金統制を迫られるなかでその情報基盤としての DOT の活用が進んだ。例えば DOT に基づく関連職業一覧表は民間での職業経験を軍需・軍事の諸業務への効果的な配置に反映させて効果をあげるなど官民を通じて広範囲に利用され、職業情報は重要な社会的インフラの一つとして定着することとなった。

【日本】

日本でも、国家総動員法 (1937 年) のもとにドイツ等に範をとった国民職業能力登録が行われ、14 歳～60 歳未満の労働者に対して職業経歴・技能・資格等を記載した国民労務手帳の義務付けや労働力の計画的な配置・養成に努めた。しかしその情報基盤となるべき職業研究とりわけ職務分析は、職業適性研究の一環として主要職種で急遽実施 (内閣資源局・厚生省社会局 1935-1941) されたものの、職業分類・職務記述など職業関係情報の体系的な整備は遅れ、労働力の計画的効率的な配分や経験・能力に対応した適正配置を進める上で困難をもたらした。

【戦後から 1980 年代まで】

1 戦後、戦時統制経済からの転換や経済復興を迫られる中で、先進諸国は、労働市場に現れた大量の復員軍人などの民生産業への吸収という問題に苦慮した。その対応の方策の一つが職業指導であり職業情報の活用であった。

米国では、戦時特需の消失と数百万人に上る大量復員による大量失業の発生を懸念し、DOT の活用による民求人への職業転換マッチングを促進するとともに、復員軍人が転換容易な 288 職業を特掲した職業ハンドブック OOH (Occupational Outlook Handbook) 初版 (1946 年) を開発して再就職可能性の拡大に努めた。

この間 ILO は、戦時動員経済から平時経済への転換に伴う混乱を考慮し、1949 年に国際的規範としての「職業指導勧告」(87 号) を採択した。そこでは職業指導は個人による「職業の自由・任意の選択」を基礎におき、国の労働力資源の最有効利用を「適当に考慮」して個人の発展と労働の満足の機会を与えることを目的とした。そして職業情報として「各種の職業・産業における達成 (の可能性) や雇用・訓練の機会についての適当かつ信頼しうる情報」の利用を勧告した。

2 その後、欧米の先進諸国では、経済成長と産業構造の変化が進む中で完全雇用と自己選択の調和を図るため職業指導・職業訓練を通じて個人の職業ニーズと社会経済ニーズを調和させようとする方向が目指され、ILO「雇用政策条約」（第122号・1964年）に見られるように、完全雇用とともに「……自己に適する職業において自己の技能及び才能を活用するための最大限の機会（第1条）」を確保する政策が指向された。

3 1970年代に入ると1973年の石油危機にはじまる世界的な景気後退・失業多発と南北問題の深刻化を背景に、先進国の失業対策と総合的人的資源開発の必要性から、人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関するILO「人的資源開発条約」（第142号・1975年）が採択された。そこでは、各国政府は「全てのものが社会の必要に考慮を払いつつ自己に最も有利にかつ自己の希望に従って職業能力を開発、活用すること……」をめざして、職業訓練と併せて、職業選択・職業訓練から雇用・昇進の見通し、職業生活の多様な側面にいたる広範な情報提供を含む職業指導を拡充することとされた。

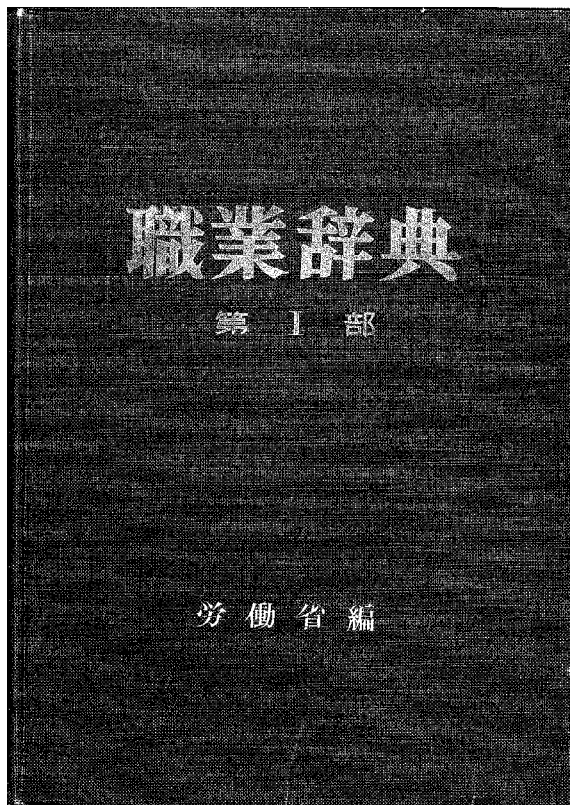
またこの条約を補完するものとして併せ採択されたILO人的資源開発勧告（第150号・1975年）では「全ての児童、青少年及び成年者が十分な（雇用・職業）情報及び（中略）広範な指導を利用できることを確保し……情報は経済活動、文化活動、職業選択、職業訓練、雇用予測……を対象とすべき」とし、「青少年が労働の価値・重要性を評価し、労働の世界を理解し、出来るだけ広い範囲の職業の労働条件や雇用・昇進の機会を熟知する」のを助けるために雇用職業情報提供の重要性を強調している。さらに「雇用されている成年者に関係のある発展の趨勢と目標に関する情報、特に社会的・技術的及び経済的变化の影響に関する情報を提供する」こととし継続的職業キャリアにかかる情報提供も必要としている。

〔日本〕

1 第二次大戦後、GHQは、日本の職業指導・紹介システムには抜本的な改革が必要として職業安定行政に対して組織・運営の全般にわたる改善を求めた。職業情報についても求人・求職の受付やマッチングなど基幹業務に不可欠な職業分類をはじめとする職業情報の未整備が厳しく指摘されGHQの指示・支援のもとに職業情報の整備が急がれた。

こうして職業安定行政では、職務分析手法の導入とそれを用いた広範な職務調査の実施により職業情報の収集・整理が行われた。そして官民を通じて職務分析手法の普及が進んだ。また1953年にはDOTに範をとった職業辞典や労働省編職業分類が作成され、職業指導・職業紹介は基本業務ツールを得て近代的な外貌を整えた。また教育行政においても職業指導が学習指導要領に基づいて組織的に推進されるに至り、職業情報の利用は中学・高校生や障害者などを主対象として進展した。

図表 2-3 職業事典と職業記述例



職業辞典 労働省編 (1953 年)

電気溶接 (でんきようせつ) 4-85.020 (各種の産業)

電気溶接工 (でんきようせつこう) 4-85.020

電気や (各種の産業)

部品、鉄板、パイプ等を図面通りに電気溶接して組立てる。

リングクーラーをカバー板に、パイプが規定の穴に入るように取りつけ、パイプを気密溶接する。起重機によりカバーを反転し、カバー上面よりパイプ、カバー間の溶接をする。点弧用パイプ及び口金を気密溶接する。カバー冷却室側板及び強めを溶接し、その上から別の鉄板を水密溶接する。最後に冷却室上面に出たパイプに口金を気密溶接する。瓦斯切断もする。(水銀整流器製造)

台車、台枠、鋼体の各部分を電気溶接機を使って結合する。

溶接機に電流を通じ、ホルダーにホルダー線を繋ぎ、ホルダーに溶接棒をつけ、これを十電極、溶接する鋼材を一電極として両者を近づけるとその間に弧光を放電する。この高熱を利用して鋼材と溶接棒を溶かして鋼材を互に接合させる。(鉄道車輛製造)

電気溶接機を使用して船体構造部材を溶接する。所要の資材、器具を現場に運び、電弧溶接機に線電を結合し、スイッチを入れ、鋼材の大きさ、厚さにより電流を調整し、ホルダーに溶接棒をはさみ、溶接棒を溶接個所にあてて溶接する。(造船)

電気溶接工の解説 (同)

2 1960年代には、高度成長により雇用状況が改善するとともに、雇用政策は大量失業から、産業・地域・年齢による需給不均衡と新規学卒労働力の不足が問題となった。技術革新・エネルギー革命を背景に産業構造・職業構造の変化が進む中で労働力需給の量的・質的な変化に対応する「積極的雇用政策」が展開されることとなった。

すなわち、1963年の経済審議会答申「経済発展における人的能力開発の課題と対策」とそれに続く1965年の雇用審議会答申では、①近代的労働市場として「職業別労働市場」の形成、②労働力の適応性と流動性の向上、③技術者・技能者の養成と職業訓練の充実、④既婚婦人・高年齢者層への施策、がうたわれ1966年には雇用対策法として結実した。

そこでは、個人の意向を尊重しつつ産業の労働需要を満たすことが要請され、産業構造変化への対応、効率化、臨時工などとの格差是正をめざすこととされた。

その政策手段の中核として「職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成」が重要視され、市場の形成と調整の有力な手段として職業情報と職業指導、職業訓練などが位置づけられた。また同法に基づく雇用対策基本計画の基礎的要素として職業研究の必要性が認識され、そのための研究機関として国立の職業研究所(形態は雇用促進事業団立)が創設され、職業動向分析から職業適性・職業適応、職務分析、職業情報、職業分類などにいたる日本で

初めての組織的職業研究が開始された。

しかし職業別労働市場の形成は進まず、職業情報の利用面では、新規学卒者・障害者への職業指導や構造不況業種離職者への就職促進指導などが中心となり、社会インフラとしての利用では欧米との遅れはなかなか縮まらなかった。これは日本型雇用システムでは、「職務という概念が希薄」で「賃金は職務と切り離して決める」（濱口, 2009）特徴をもつことや「高度成長と技術革新の進展が著しくなった背景の中で、頻発する職務の発生・消滅・再編成や職務内容の不確定状況」（日本生産性本部, 2001）が生じたことなどによる。

3 その後、石油危機を経て 1970 年代末から経済成長の鈍化と産業構造の転換が進み、長期雇用の揺らぎが見られる中で、1980 年に労働省の雇用開発委員会は「産業構造の転換に伴い就業構造も大きく変化してゆく……このような動向に対応して労働市場の自律的な需給調整機能の働きを助長し……新しい就業構造の円滑な実現を推進する」ために労働者自身が的確な職業選択を行う有力な手段として、米国の職業展望ハンドブック OOH をモデルとした職業情報の早急な開発を提唱した。そこでは進展する情報化・知識集約化による専門的職業の増加、増加する三次産業職業の把握、高学歴化による職業意識高度化、就業経験のある中高年齢者や女性の労働市場再参入・雇用確保への効果を期待した。上記委員会が指摘した職業情報は日本版職業ハンドブックとして開発され、1983 年の完成後、版を重ねて日本における職業情報の一つのスタンダードとなった。

〔現代（1990 年代から）〕

1990 年代からは世界経済のグローバル化が急速に進展し、経済競争が激しさを増す中で、その競争力の源として人的資源の資質向上と活用、さらに労働者の生涯を通じての能力開発が各国共通の政策課題となってきた。

そして米国の労働力投資法 WIA（Work Investment Act 2000 年）などにみられる国家戦略としての取り組みは、国際競争を背景に、個人の就業能力開発努力を国家・企業が積極的に支援する形で一般化してきている。この動きは EU では 2000 年のリスボン戦略として、教育・訓練など積極的な人的資源開発により欧州を世界で最も競争力ある知識経済社会にするとの目標が打ち出された。OECD においても Career Guidance: Handbook for Policy Makers（2004）において、「国民が生涯能力開発と Employability の発達を奨励する」政策が効果的に行われるためには「国民が自らの教育と雇用を manage するスキル」が求められるとともに「高質な教育・訓練、職業に関する情報や助言が利用できること」など総合的な対応を図ることが重要であるとし、その中核にキャリアガイダンスをすえて各種施策を関連付けていく必要性を強調している。また ILO は、その人的資源開発勧告（195 号・2004 年）などにおいて人的資源開発の重点を生涯にわたる学習と就業能力の促進・維持に指向し、それに必要なものとして人材開発・教育訓練・生涯学習の社会システムを指摘し、その中では継続する情報提供、相談支援の重要性を指摘するとともに情報については従来の職業分類に限定されない能力情

報や労働市場の傾向把握が重要である旨をうたっている。

このように職業情報は、個人の視点からは、従来の就職時点だけではなく職業生涯を通じての環境変化に対応して自己のキャリアを守り・発展させるためのものとして求められるようになってきている。

社会政策の見地からは、OECD 諸国において「福祉から就労へ」の流れが重視されるようになり、労働市場政策と公共職業サービスに関する OECD プラハ会議 [2000 年] などでも就労意欲・能力を高める対策が重視されている。そこでは職探しと求人充足をインターネット上で行うことの将来性が示され、求人側では「求職者に要求する職務内容を明確化」し、求職側では「その職業能力を把握し的確に示す」必要性が示唆されている。さらに米国の労働力投資法ではキャリア・カウンセリングやスキル評価など個別対応による就職支援サービスが主体となり、それを支える充実した職業情報等が重要とされてきている。

また 1990 年代には日本を含めた先進諸国において IT 技術の導入を反映した労働需要の変化「労働需要の二極化」(Autor, 2006) が所得格差の動向との関連もあって注目されるに至った。すなわち、IT のメリットを受ける金融・技術・研究など知識集約的な高スキル・高賃金の業務とともに、対人・介護サービスなど低スキル・低賃金で機械化しにくい業務が増加する一方で、単純加工や会計事務など機械化しやすい中間的なスキル・賃金の業務の減少がみられている (Autor, 2003、池永, 2008)。これらの傾向の把握や分析の基盤となっているのは DOT、O*NET、CMX 等の職業情報、とりわけ職務特性情報であり、それを統計に映す枠組みとしての職業分類とともに社会情報インフラとして重要な機能を果たしている。

【米国 O*NET の出現】

米国は、職業情報の開発・利用において世界をリードしており、人材マッチング、キャリア教育、キャリア・カウンセリング、さらにより広い人材育成・配置活用にわたる諸機能を支える基本ツールとして個人から企業、産業、経済政策にいたるまでの諸般に活用されている。特に近年では、国際的な人的資源の開発・有効活用競争に備える上で不可欠の情報要素としてこれを捉え、「21 世紀において、米国民が国際競争に打ち勝つ唯一の道は、交通通信ネットワークと結び付けられた世界で最も良く教育を受け、よく訓練された、どこにもひけをとらない労働力をもつことである」(クリントン大統領, 1992) と、その競争戦略の一環として新しい職業情報システムを重視しその開発を提唱した。すなわち 1993 年、官民に広く使用されている DOT が時代にそぐわなくなっているとの批判（在来の情報収集更新手法の限界、各種特性の数量化や IT 化によるデータベース化等の遅れ等）を受け、DOT に変わる新しい職業情報システムの開発を決定し、「O*NET」として 2003 年に完成し公開運用された。その後も職業についての官民・社会の共通の基盤インフラとして、情報内容やアセスメント等の関連システムを充実して発展しつつある。

〔日本〕

1990年代以降の長期にわたる経済停滞を背景に、経済のグローバル化と産業構造の変化が進行し、長期雇用慣行の対象層が次第に縮小し非正規雇用が増加してゆく中で、労働者のキャリア形成・発展においても企業主導の人材養成・キャリア育成から個人の自律的なキャリア形成支援へと比重が移行してきている。1995年には日経連は「新時代の「日本的経営」」で多様なポートフォリオによる雇用方式を提唱し、1999年には「労働移動を可能にする能力」（1999年）としてエンプロイアビリティ概念を打ち出し自己啓発を求めた。労働政策においても、1999年の職業安定法改正では、官民共通の標準職業名の制定と普及が国（職業安定主管局長）の努力義務（第15条）とされるとともに、2001年の職業能力開発促進法改正により、労働者に対するキャリア形成支援が基本施策として設定された。

このように、雇用の不安定化・流動化を反映した労働力需給機能の強化と生涯を通じてのキャリア支援・能力開発が重要になってきているが、それを支えるキャリア、能力開発情報を含む職業情報は未整備のままであったことからその充実が求められていた。

こうして2001年には厚生労働省の「労働市場における職業関連情報に関する調査研究会」及び「職業能力関連情報のあり方に関する調査研究会」報告において、職業情報データベース構築の必要性が指摘された。

これらの要請にもとづいて関係職業情報データベースシステムの整備を進めることとし、日本労働研究機構（JIL）が、米国O*NETをモデルとした総合的職業情報データベースの研究開発を行うこととなった。同データベースは、職業情報とアセスメントとが統合されたインターネット提供の情報システム「キャリアマトリックス」（CMX）として2006年に公開され、2008年には機能と内容を充実させた新システムが公開された。

職業情報は、労働市場機能を効率的なものとし、個々人のキャリア選択と開発を支援するものであり、今後とも官民の適正な役割分担の下、整備が進められることが求められていると言えよう。

2. 我が国における職業情報の発達

職業安定業務ツールの開発から職業情報の開発へ

（１）労働行政における職業情報

職業安定法は、「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」（旧職業安定法では「職業安定主管局長は、公共職業安定所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なければならない。」）（法第 15 条）と規定している。この条文では、職業指導や職業紹介などの職業安定業務を行うために、標準職業名、職業分類そして職業解説が必須であることを明記している。そしてこれらを整備するための技法が職務分析である。

労働省（当時）では職業安定行政に必要なこれらの整備のため、1948 年に我が国の産業や事業所にある種々の職業（職務）について体系的、網羅的に把握するためその基礎的技法である職務分析を開始した。

職務分析とは、「分析者がその分析の対象とする職務について、観察をもとにして、当該職務を特徴づける一連の諸要因につき一連の考察を施すことによって、当該職務の内容、性質を明らかにし、かつ、それを適切な記述資料に作成する手続き」である。

労働省方式職務分析法では次の 4 つの調査票を作成するとされた。

- ①事業所調査票（事業内容と業務組織、従業者数、分課組織、生産工程、職務表）
- ②職務分析票（職務、作業遂行に必要な事項、作業者の所要資格）
- ③作業者の身体的要件分析票（身体動作、作業環境、作業が身体に及ぼす影響）
- ④作業者の特質分析（所要特質）

多くの職業についてこの職務分析によって得られた資料やデータから、職業名の整理、職業を体系的に配列した職業分類表、そして職務内容を記述した職務解説が作成された。これらの作業によって職業安定業務の基盤となる用具（ツール）が整備されたのである。

こうした職務分析の実施の成果として作成されたのが「職務解説書」である。労働省（当時）が、1948 年職務分析による資料の収集・作成の事業を開始して以来、1962 年に中止されるまでの間に刊行された解説書は、173 集、36,000 ページ（解説職務数 8,500）に及んでいる。それ自体職業情報として活用されたが、現在では当時の事業所の組織、生産工程・作業系統、職務編成、職務内容などを知ることができる貴重な資料となっている。

旧職業安定法第 15 条（標準職業名）の規定に基づき、職業安定行政に共通して用いるとされた職業分類（以下「職業安定行政分類」という）が初めて編成されたのは、1953 年である。これは米国労働省の「職業辞典」の分類をわが国の実情に即して若干の修正を加えたもので、

仕事の内容と責任の類似性を基本におき、技能度（技能、半技能、単純技能）による分類を大分類に置いている。収録職務数は 34,300 にのぼった。一方、行政管理庁（当時）は 1960 年に ILO 国際標準職業分類に則った日本標準職業分類を公表し、国勢調査をはじめ各種の職業別統計の表章はこれに準拠して行われるようになった。両者の違いは、前者が職業紹介のマッチング用であるが、後者は統計用であることである。当然、前者はより詳細な分類を用意する必要がある。

職業紹介に用いられる職業分類はその後、1965、1986 年の改訂を経て現行の平成 11 年版にいたっている。現行分類は、基本的分類体系に 1986 年以降の職業環境の変化を加味して作られており、大分類 9、中分類 80、小分類 379、細分類（代表職業名）2,167 に分れている。また、その利用を簡便にするため「職業名索引」が作成され、直近の国勢調査等に報告された職業名を中心に、現存する職業約 2 万 8 千種が収集され、職業分類番号を付して五十音別および分類番号別に配列された後、2008 年には新訂職業名索引が JILPT 資料シリーズ No.48 として刊行され⁴ている。

「職業辞典」は、職業分類と職業解説を合体した辞典である。簡単に言えば、多くの「職務解説書」を集大成し、主要な職業の解説として整理したものである。

1953 年に労働省（当時）から刊行された職業辞典は、職業分類が第 1 部、職業解説が第 2 部の構成になっている。その後、1957 年に刊行された「職業小事典」は、約 4,800 の代表職業名について仕事の内容の詳細な解説に写真を付したものである。また、1965 年には職業分類の全面改訂により職業辞典が再刊された。

1989 年には 1986 年の職業分類の改訂に合わせて 1,287 職業すべてについての職業名解説（「この仕事は何をするの？」）が刊行され、直近 1999 年の国勢調査分類に基づいた「職業分類の改訂」に準拠した「職業レファレンスブック」（労働政策研究・研修機構）が 2004 年に刊行された。

これらのものは、労働省（当時）が職業安定業務のために作成してきた資料でありツールである。

この他、労働省（当時）では主として学生・生徒の職業指導のための情報・資料の開発・作成にも継続的に取り組み、1956 年に始められた「職業指導用カラスライド」は、写真映像を通じて職業理解を支援するツールとして「われらの職業（職種解説）」、「私たちは就職する（職業指導過程の全般的解説）」、「個性と職業（個性と職業の理解）」、「就職 1 年生（入職と職場への適応）」など通算 11 集が作成された。

また、1963 年から 5 年ほどの間に作成された「産業職業図鑑」（第 1 集～第 3 集）は、産業と職場（生産工程、作業系統）と職種を関連づけて図解するユニークな情報資料である。ここで取り上げられたものは 86 業種、633 職種に及んでいる。

⁴ 労働政策研究・研修機構「新訂職業名索引」JILPT 資料シリーズ No.48（2008）においては、収録職業名数 18,600 のうち、旧版に掲載されていない 1,100 の職業名が新たに採録されている。

（２）職業研究所と労働政策研究・研修機構における職業情報開発

1969年に発足した職業研究所では、これまでの行政ツールとしての職業情報から、職業研究や進路指導のための職業情報に重点を置いた研究が進められた。まず、1974年に「新時代の職業」が刊行された。これは1960年以降の技術革新や第3次産業の発展によって登場した多くの新しい「先端職業」の解説書である。①コンピュータ、②金属加工、③装置産業、④営業販売、⑤対事業所サービス、⑥レジャー産業、⑦生活基盤保全の7つの職業分野を取り上げ、それぞれの分野の動向について解説し、そこに含まれる先端職業65職業について仕事の内容、所要の学歴・訓練・経験・重視される特性・能力、身体要件と作業環境、現状と将来の5項目について解説している。

1977年から1979年にかけて職業情報シリーズ「職場としごと」全30巻が作成された。前述の「産業職業図鑑」の流れをくみ、後の「職業ハンドブック」につながる一大職業情報シリーズで、今日でもその資料的価値は大きい。

そして職業情報の開発における最も大規模な事業は1980年からの「職業ハンドブック」の開発である。

この事業が開始された経緯については、第1に1979年に策定された第4次雇用対策基本計画において「安定成長下において完全雇用を達成するとともに、来るべき本格的な高齢化社会に向けての準備を確実なものにすること」を課題にし、それを実現するための雇用対策に関する基本的事項の第1に「雇用、職業構造の見通しの作成と職業情報の整備」が掲げられたことがある。

第2は、労働省（当時）に上記の基本計画に基づき1979年6月に設置された雇用開発委員会の提言がある。同委員会では「雇用機会の拡大策の確立に資するよう、今後の発展分野に関する調査研究ならびにこれらの分野における雇用拡大のありかたについて」検討を依頼され、その後1年近くにわたって第3次産業の実態や雇用・職業情報のあり方などについて検討し、この検討の過程で、適切な雇用・職業情報の早急な整備の必要性が痛感され、翌1980年5月とりあえず緊急の課題として、職業ハンドブックの作成を中心とする中間報告「職業情報の開発の方向について」が提言された。

この提言を受け、労働省（当時）と職業研究所（当時）との連携により、「職業ハンドブック」作成事業が着手された。1980年度から3年計画で250職業程度の解説を作成することが決定され、米国の職業展望ハンドブックに範をとり、1983年までに合計31分冊、242職種の我が国初の「職業ハンドブック」が完成した。さらに、1985年度には全1冊・総集編が刊行され、1989年度には、2職種を削除し、新しく生まれた19職種を追加して271職業を収録した「増補改訂版」が刊行された。

1997年には、「職業ハンドブック」の抜本的な改訂版が刊行された。これは、これまでの職業ハンドブックの情報と構成を見直し、職業別就業者数のデータなどに基づきゼロベースで300職業を新たに選定して作成されたものである。情報の収集の基盤となる職業調査票の

項目にも修正を行い、職業関連の統計・数字の収集が強化されたとともに、新たな職業調査票に基づいて情報収集し、職業解説は全面的に改訂された。また長年、職業ハンドブックの課題であった職種別職業展望（職業別就業者数の予測）については、計量経済学の手法で推計作業を行い、初めて職業別就業者数の将来推計値を掲載した。さらに画期的な点は、冊子版だけでなく、1998年に新たにパソコンで利用できるCD-ROM版を開発し、職業解説の他に職業の映像や解説音声強化し、職業検索システムを搭載したことである。これが後のインターネット提供のキャリアマトリックスにつながる。このように1998年版の「職業ハンドブックCD-ROM」は、米国労働省の「職業展望ハンドブック」を目標として成長し、わが国独自の内容や機能を持った本格的な職業情報となった。

2002年には、中学・高校生を対象とした「職業ハンドブック OHBY」が開発された。これまでの職業情報はそのほとんどが大学生以上の成人を対象としていたため、中学・高校で進路学習や進路指導で使うには「職業ハンドブック」の職業解説は長文で、難しすぎるという指摘や、職業情報と心理テストとの連携が進路指導には必須であるという要望も少なくなかった。またこのころから中学校や高校ではパソコンがクラス人数単位で設置され、情報提供や検索機能にパソコンが利用できる環境が進んでいた。こうした点を踏まえて、「職業ハンドブック OHBY」では当初から冊子ではなくCD-ROMで設計・開発を行った。

まず、中学・高校生が関心をもつ様々な職業を調査（職業認知調査）し、そのデータに基づき、新規に130職業について情報収集を行い、既存の300職業に追加して収録職業を430とした。職業情報では、職業解説を短く簡潔にするとともに写真4点、イラスト2点を掲載し、解説だけでなく映像からの職業理解を高めた。

「職業ハンドブック OHBY」の職業探索システムは、従来の職業分類体系だけでなく中学生にも理解しやすい職業イメージや職業の活動空間認知（ジョブタウン）を援用し、職業の検索だけでなく、「探索」による職業の構造理解を高めている。さらに簡易な心理テストを搭載することで自己理解と職業理解を関連させ、職業選択スキルの向上を誘導している。つまり職業情報源だけでなく、検索機能と評価機能を併せ持つことで職業ガイダンスシステムとしての要件を備えたことにより、キャリアマトリックスの先駆けとなる職業情報システムの基本構造を形成したといえる。

キャリアマトリックスは、厚生労働省における2001年「官民職業情報検討委員会」での提言及び2002年「職業情報データベース検討会議」での企画・立案を経て、厚生労働省の要請をうけて、日本労働研究機構において、開発のための研究に着手した。その目的は、官民で使用する共通の職業情報として、職業安定行政や職業能力開発だけでなく民間の職業紹介や職業相談、学校の進路指導、企業の人事労務において幅広く利用できる総合的な職業情報データベースの構築であった。開発はこれまでの職業情報研究開発の蓄積と米国のO*NET等の先進事例を参考に新たな内容を盛り込み、最新の情報処理技術を十分活用して行われ、成果は、最新の約500の職業について、基準となる共通言語としての職業情報を提供すると

もに、職業探索、適職探索ナビ、キャリア分析ナビ等、様々な探索や診断システムにより職業情報を迅速、的確に探し出す機能をもち、職業理解、自己理解そして職業選択までを支援できる総合的な職業情報ガイダンスシステム（キャリアマトリックス）として 2006 年 9 月からインターネットで提供された。このようにキャリアマトリックスは、我が国における職業情報研究開発の系譜において、現在における最終成果である。

3. 諸外国における職業情報と関連システム

諸外国においても労働行政を担当する省庁や公的機関によって、職業情報、キャリア情報の収集、分析、整理、提供が行われてきた。ここでは米国を中心にフランス、ドイツ、英国での職業情報の提供等について整理する。

(1) 米国労働省の職業情報：職業辞典、O*NET、Occupational Outlook Handbook

まず、米国におけるかつての職業情報の集大成と言える DOT (Dictionary of Occupational Titles) の歴史から振り返る。1929 年に始まる世界恐慌のなかで、州ごとに運営されていた職業紹介サービスを連邦政府と各州の連携により行うこととなり、1933 年から米国全土で統一的なサービスが開始された。この統一的なサービスのためには、職業安定機関間で職業に関する基本的な情報が共用される必要があった。このため 1934 年より、連邦政府の職業調査プログラムが開始されることとなる。職業情報の収集は当初は各州の職業安定機関の職員が業務の中で行っていたが、その後、連邦政府の予算で運営される職務分析センター (Occupational analysis field center) が設置され、このセンターでの情報収集が中心になっていく。

DOT の初版はこのようにして収集された職業情報を一冊にまとめ、職業安定機関の職員が使いやすいようにしたものであり、1939 年に刊行されている。この冊子には 29,744 の職業が取り上げられ、そのうち 17,452 の職業には職務内容が記述されて、その他は職業名のみであった。内容としては、職業名、産業分野 (特定の産業においてのみ見られる職業の場合)、職業分類コード (独自の分類であり、大分類 7、小分類が 581 であり、大分類の一部に中分類があり、全体で 5 桁あるいは 6 桁のコードとなっている)、他の職業名、職業の記述であった。DOT は職業安定職員の実務資料として作成されたが、広く職業情報の基礎資料として、活用されることも想定されていた。

DOT の第二版は 1949 年に刊行され、職務内容の記述まである職業が 22,028、職業名のみのものが 17,995 であった。第一版と第二版の間には第二次世界大戦があり、米国経済が拡大する中多くの職業が生まれている。このため、第一版と第二版の間に、職業世界の変化に対応するため、二冊の追補冊子が出ている。

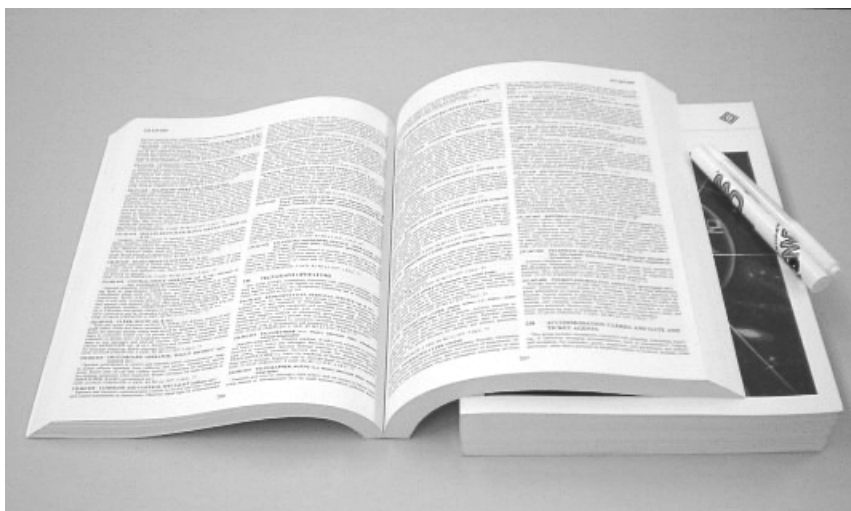
DOT の第三版は 1965 年に刊行されており、この間にも追補版が出ている。収録職業数は 21,741 であり、職務解説のないものまで含めると 35,550 となる。第三版の特徴はその後様々なところで使われる労働者機能コード (DPT: 情報 Data、人 People、物 Thing でどの程度のレベルが求められるか) がすべての職業に用意されたことである。第三版の職業分類は 6 桁であり、前半 3 桁が職業分類、後半 3 桁がこの DPT のレベルとなっている。

1977 年には約 2 万の職業を収録した DOT 第四版が出版されている。内容的には第三版を踏襲し、職務分析センターでの情報収集により、より確かな情報となっている。1981 年には、肉体的負荷、適性、性格、作業環境、訓練時間、一般教育程度、職業特殊的準備の項目に対

する評定値が第四版の別冊データとして用意された。

1991 年に第四版の増補改訂版が出版され、1981 年に提供された評定値を加え、職業分類コード、職業名、産業分類、他の職業名、職業解説、特性値データ（評定値であったものが職務分析収集されたものになっている）を内容としたものとなった。

図表2-4 米国労働省職業辞典（DOT）第四版増補改訂版



DOT は職業安定機関のみならず、職業紹介、キャリア開発、人材開発、人材管理、職業リハビリテーション等の分野において、基盤となる職業情報を提供するものとなり、米国内で広く使われるようになっていった。しかしながら、いくつかの問題点も指摘されるようになる。

一つは情報内容であり、職業解説ではその職業の特徴を他の職業との違い等から記述するが、これはその職業の特徴が明確になる半面、職業と職業の関係、どの職業とどの職業が類似しているかについては分かりにくいものとなっている。もう一つは情報収集のコストの問題である。1977 年の第四版の作成にあたっては、全米 11 箇所に配置された職務分析センターの約 100 名が職務調査に従事した。100 名の職務分析の専門家が情報収集するコストはかなりのものとなる。1980 年代には、職務分析センターは 5 箇所、約 40 名に縮小されている。産業構造の変化や技術革新の変化が早まることにともない、職業世界の変化も早まっている。その変化を職務分析によりフォローし続けることは、米国においてもコストの面からも難しくなっていた。

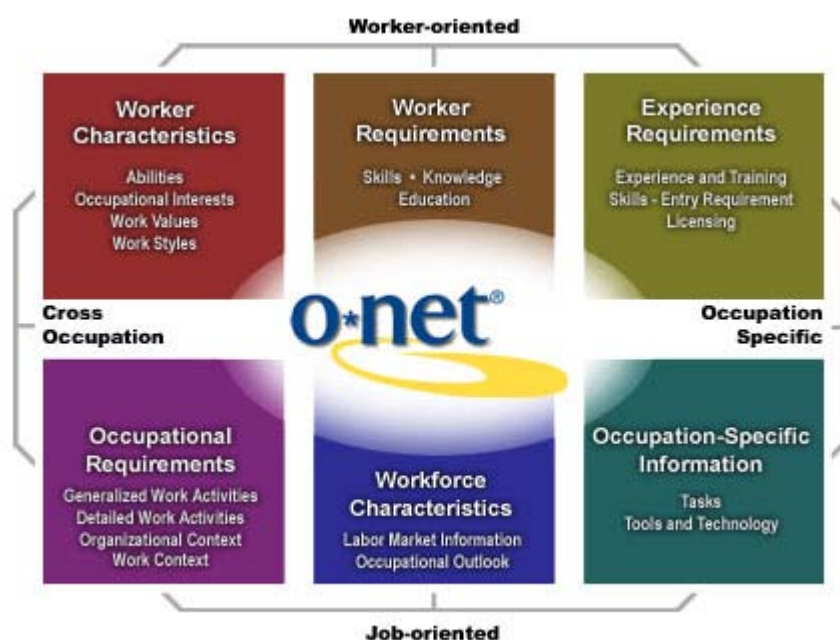
こうした中、1990 年、労働長官が 12 名の委員から構成される「DOT に関する諮問委員会 (Advisory Panel for Dictionary of Occupational Titles, APDOT)」を設置し、情報内容、情報収集方法、情報提供方法等の検討が開始される。この委員会の報告書は 1993 年に“ The New DOT:A Database of Occupational Titles for 21 Century”として労働長官に提出されている。この報告書では、その時点ではまだ開発途中ではあったが、労働者特性、仕事コンテキスト、

職務特性、労働市場情報からなるコンテンツモデルを採用すべきであること、コンテンツモデルではこの4領域に多数の変数を設定し、その変数のレベルによって各職業を特徴づけて表現するようにすべきであること、情報収集は職務分析に替わって、構造化された質問紙調査によるべきであること、電子媒体を含め様々な情報提供手段を用いるべきであること、等々が示されている。

APDOT の勧告に沿い、米国労働省は新情報システムの開発をユタ州労働力サービス局に委託し、1995 年に新システムのプロトタイプが出来上がる。この新システムは O*NET (Occupational Information Network) と名付けられ、APDOT のコンテンツモデルを発展させ、O*NET コンテンツモデルが盛り込まれている(図表 2-5 この図表自体はそのときのものではなく現在のものである)。

1998 年には、プロトタイプではない最初の製品として、O*NET98 の提供が CD-ROM によって行われた。1999 年にはそれまでの開発を整理した冊子“An Occupational Information System for the 21st Century: The Development of O*NET” (Peterson, N. G., Mumford, M. D., Borman, W. C., Jeanneret, P. R., & Fleishman, E. A.1999) が出版されている。

図表2-5 現在の O*NET コンテンツモデル



O*NET はその後、毎年のように新バージョンが提供されている。新バージョンでは情報内容が更新され、O*NET コンテンツモデルを構成する変数やカテゴリーの見直しが行われている。図表 2-6 に O*NET 関連の予算を示した。年により違いがあるが、毎年ほぼ 6 ～ 7 百万ドル（1 ドル 80 円換算で約 5 ～ 6 億円）程度の予算となっている。O*NET の開発は連邦労働省の予算によって、サウスカロライナ州におかれた O*NET センターが中心となって行われて

いる。

図表 2-7 に 2010 年 10 月時点での O*NET online トップ画面を示した。O*NET では基本的にはユーザーがデータベースファイルをダウンロードし、様々に活用する前提で情報提供が行われている。このため、データベースをダウンロードしそれに基づき州政府や民間企業が様々な応用システムを開発している。基本はこのようにデータベースをダウンロードするものであるが、O*NET Online では、フリーワード検索、職業の様々なグループからの検索、興味やスキルからの検索、受けた教育からそれを生かせる職業の検索などができるようになっている。検索の結果表示される職業には、雇用が増大しているものは Bright outlook のアイコンが付いており、環境対策に関係する職業には Green のアイコンが付いている。例えば、システムエンジニアにあたる職業の Computer Software Engineers, Systems Software には Bright outlook と Green の両方のアイコンが付いている。サイトではこの他、関連するツールのダウンロードの案内、利用法等の案内が行われている。

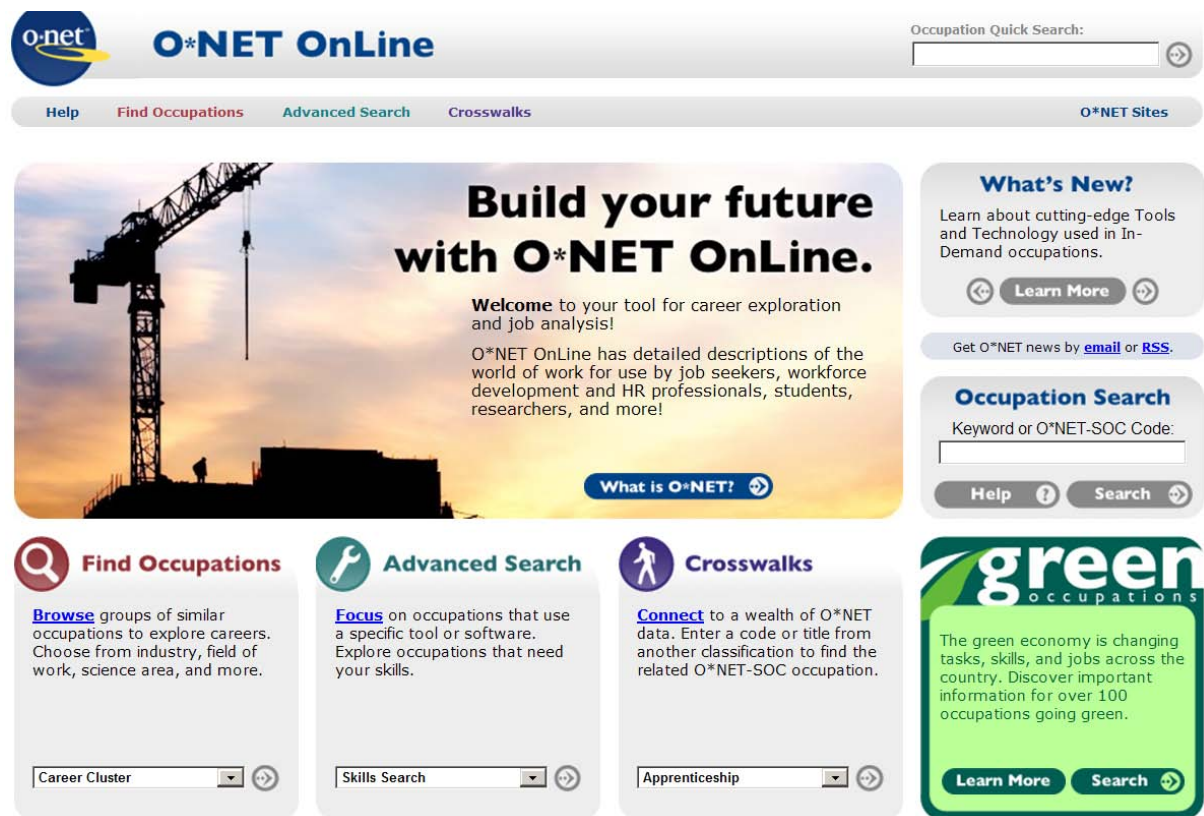
関連するファイルを提供する O*NET リソースセンターのサイトでは（図表 2-8）、O*NET データベースファイルのダウンロード、適職探索等関連ツールのダウンロード、O*NET 活用法の案内、O*NET を使ったシステム開発の案内、O*NET での情報収集のスケジュール等が示されている。

O*NET は職業情報の基盤システムであるが、米国労働省では就職、転職、能力開発、人材採用等関連する情報を総合的に提供するキャリアワンストップも用意している。このサイトではこれらの情報が、求職者、学生、事業主、キャリアの専門家別に提供されている（図表 2-9）。

図表2-6 米国労働省 O*NET の開発・運営予算

会計年度	開発／リリース	経費（\$millions）
1998	O*NET 98	\$1.0
1999	—	\$3.2
2000	O*NET 3.0	\$4.35
2001	O*NET 3.1	\$5.46
2002	O*NET 4.0	\$6.0
2003	O*NET 5.0	\$10.15
2004	O*NET 7.0	\$9.5
2005	O*NET 9.0	\$8.5
2006	O*MET 11.0	\$7.0
2007	O*NET 12.0	\$6.5
2008	O*NET 13.0	\$6.8
2009	O*NET 14.0	\$6.5

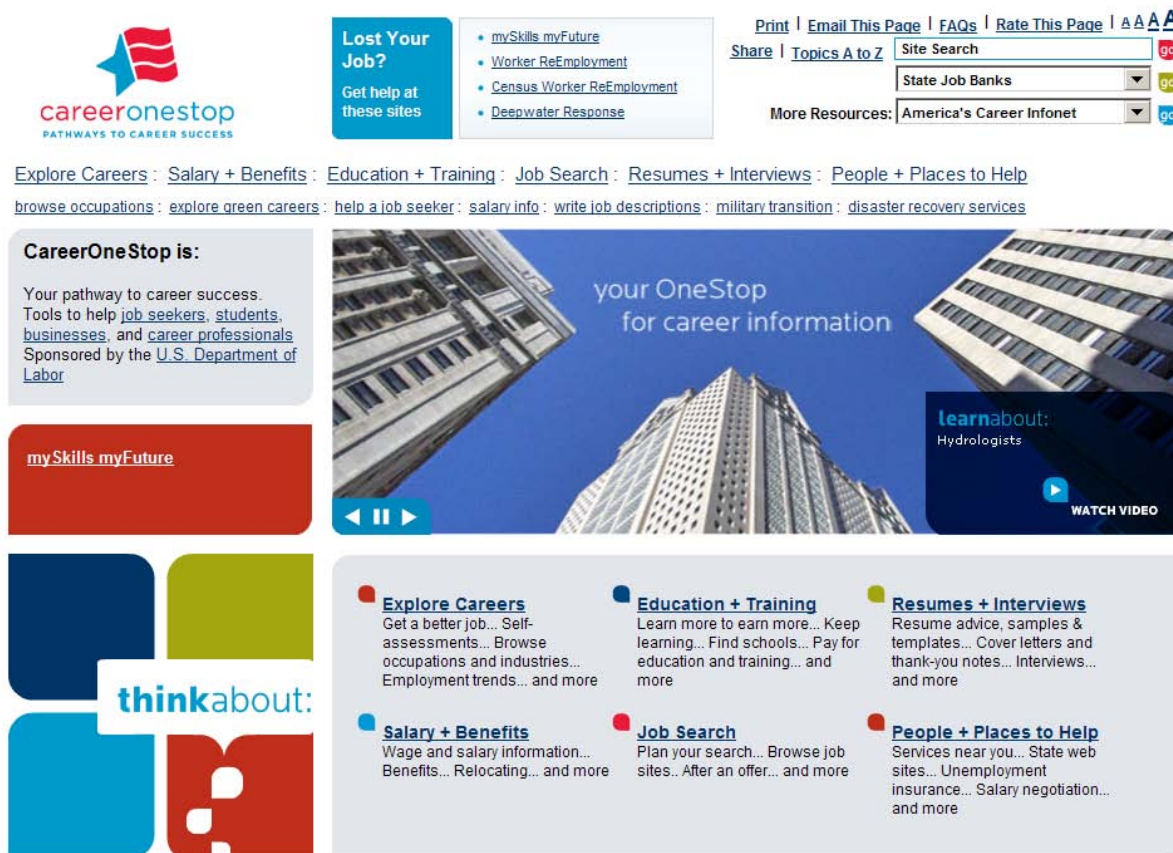
図表2-7 米国労働省 O*NET OnLine のトップ画面



図表2-8 O*NET リソースセンター



図表2-9 米国労働省キャリアワンストップ



米国労働省労働統計局（Bureau of Labor Statistics : BLS）からは、“Occupational Outlook Handbook(OOH)”が提供されている。長年冊子で刊行されてきたが、現在ではインターネットサイトからも情報提供されている（図表 2-10）。内容としては、職業毎に必要な教育訓練、収入、その職業の将来展望、職務内容、労働条件等の記述となっており、二年に一度出版されている。収録職業数は約 250 職業と O*NET に比べると少ないが、学生や若者向けに職業を分かりやすく解説し、職業の将来展望がなされているところが、OOH の特徴である。最新の 2010－2011 版では 2018 年までの 10 年間の就業者増加数、増加割合が職業毎に示されている。例えば技術者で増加率が最も高いのはバイオメディカル技術者（Biomedical engineers）であり、2008 年から 2018 年の 10 年で 72%増加するとされる。バイオメディカル技術者の 72%増加は全ての職業の中で最も高い増加率である。しかしながら技術者の中で就業者「数」が最も増えるのは土木技術者（Civil engineers）であり、10 年で 67,600 名増加するとされる。なお、10 年で最も減少率の高い職業は、Textile bleaching and dyeing machine operators and tenders（布地の漂白及び染色機器オペレーター及び監視者）のマイナス 45%であるとされる。OOH の歴史を遡ると、第二次大戦の退役軍人に配られた職業案内のパンフレットが最初のものであるとされる。

図表2-10 米国労働省 Occupational Outlook Handbook (OOH)



(2) フランスの職業情報：ROME(Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois)

ROME(Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois：職業雇用実用リスト)とは ANPE(Agence Nationale pour l'Emploi:国家雇用局)が提供する職業情報である。様々な呼び方がある約 1 万の仕事が 500 余の職業に分類されている。ROME は 2002 年より ANPE の Web サイトで提供されているが、それ以前は印刷物であり（フランス国立文書館発行）、フランス全土の ANPE の職業紹介機関で利用されていた。

ROME ではフリーワード、コンピテンシー、職業分野、テーマ、ROME コード（アルファベット 1 文字と 4 桁の数字）から職業を探することができる（図表 2-11）。職業情報としては、職業名と別名、職業の定義、一般的な労働条件、学歴・経験、コンピテンスや適性、具体的な活動（課業リスト）等が提供されている（図表 2-12）。

ネットでの ROME も ANPE のフランス全土の職業紹介機関の実務で利用されている。ROME は職業と雇用のインフラとなるものであり、雇用と職業の内容に関する実用的な最新の資料として、職業紹介機関としての ANPE が労働市場に効率良く関与するために、利用者との間で共通言語としての役割を果たしている。ANPE における実務のために導入された ROME であるが、総合的な能力評価や就職指導、就職や転職を支援する専門家向けの情報等、機能が拡充されている。

ROME の当初の開発は雇用・資格委員会（D.S.E.R.）が枠組みを定め、調整を行い、職業

群ごとに各地方代表団が設けられた。各地方代表団には ANPE 職員と外部専門家から構成される「ROME 作成室」に、各地方の支援者として集まった協力者（行政代表者、業界関係者、有識者、専門家など）が参加し ROME は作成された。ROME 職業名リストは職業の世界の変化に合わせて定義するものであり、この定義の更新により複数または全ての業種に登場する雇用・職業が見直される。従って職業名リストは「業種横断的」な取り組みであり、この取り組みは、企業の雇用・職業の新たな再編や職場の組織の再編に合致するものである。また、職業名リストでは、雇用・職業がある業種に特有のものでない場合、企業や団体特有の雇用・職業名ではなく、業種横断的な雇用・職業名を優先している。

ROME では認知能力が重視されている。認知能力を基準とすることによって、実際の活動以外に力点を置くことが出来、また従来、資格によって捉えられてきた技量の見方を越えることができる。このアプローチにより、無資格雇用も他の資格雇用または高度資格雇用と同じように、認知能力をどの程度活用しているかで示すことができるとされる。

主な認知能力は雇用・職業の中心業務を分析することで定義づけられた（ROME 雇用・職業基礎技術能力）。この基礎技術能力を分析することで、コアとなる業務同士の同一性あるいは隣接性を明確にし、比較することが可能になる。A と B の二つの職業が同じ認知能力を持つ場合、これに評価点（ポイント）を与えるという規則によって、その近接性を算定する。この方法により、起点となる職業と比較する職業の間の「距離」を算定することが出来る。「距離」は、認知能力から評価点という形で、二つの職業における近接性や遠隔性を表すことになる。全く同じ認知能力を求める職業が二つある場合には距離はゼロである。逆に、二つの職業に共通の認知能力が全くない場合は、互いに非常に離れていることになる。この二つの極端なケースの間に様々なケースがある。認知能力からこのように二つの職業間の距離がわかるが、二つの職業は別の次元で近接していることもあり得る。このように計算された職業間の距離のサンプルを図表 2-13、図表 2-14 に示した。

図表2-11 フランス ROME の検索画面

Les fiches métiers [Aide ?](#)

Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)

Les fiches emploi/métier vous permettent de mieux connaître les métiers tels que nous les décrivons pour effectuer les rapprochements entre les offres d'emploi et les demandes d'emploi. (pour plus d'information consulter l'aide [?](#))

Rechercher une fiche métier

☒ Par métier (ex : maître nageur)

☐ Par compétences

☐ Par domaine professionnel

☐ Par thème

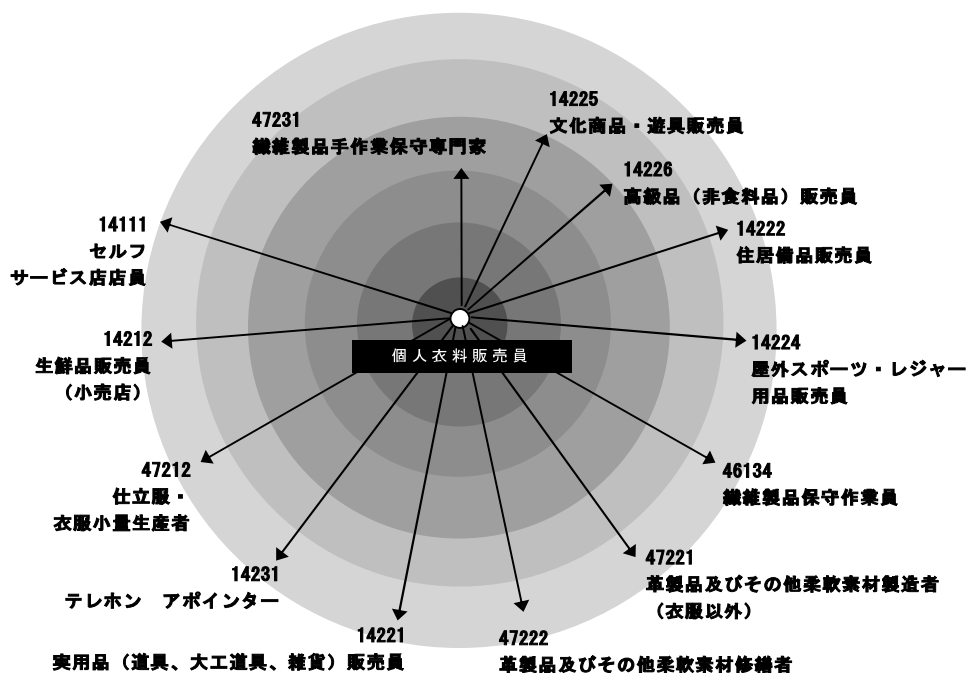
☐ Par code ROME

[Lancer la recherche](#)

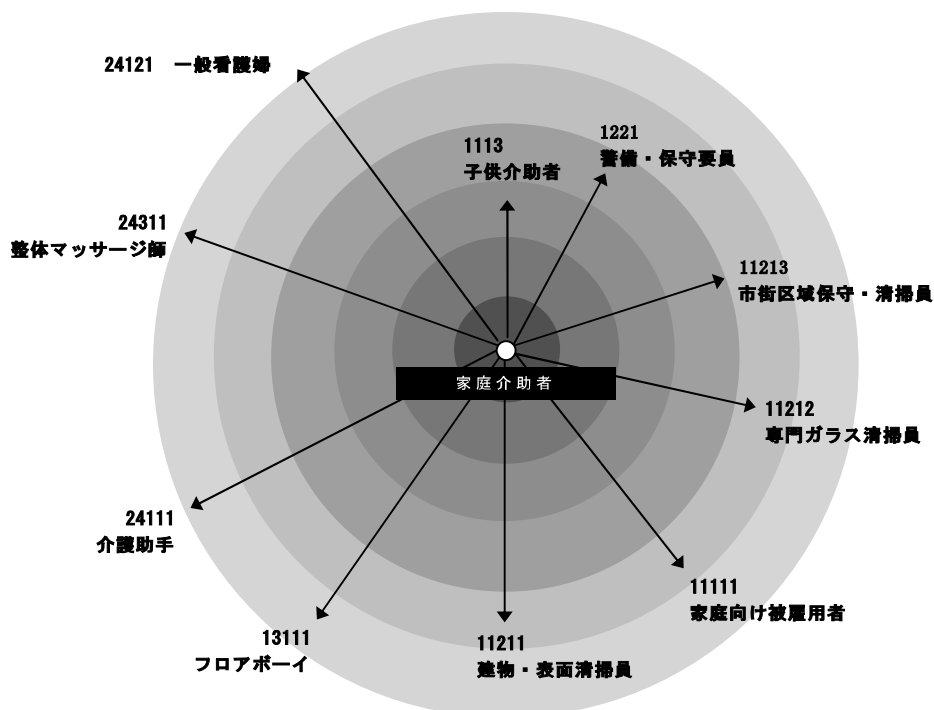
図表2-12 フランス ROME の職業情報画面（秘書）

M1607 Secrétariat				
Description du métier	Activités et compétences	Mobilité professionnelle	Certifications	Formations
+ Appellations métier				
Définition ▪ Réalise le traitement administratif de dossiers (frappe de courrier, mise en forme de document, ...) et transmet les informations (e-mail, notes, fax, ...) pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de l'entreprise. ▪ Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, de la structure, ...). ▪ Peut coordonner une équipe.				
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau Bac (Bac professionnel, technologique, ...) à Bac+2 (BTS, ...) en secrétariat, bureautique. Il est également accessible avec un BEP dans le secteur tertiaire complété par une expérience professionnelle dans le secteur. La pratique d'une ou plusieurs langues étrangères peut être requise. La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur, ...) et des outils de communication (Internet, messagerie, ...) est exigée.				
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées, d'établissements publics, parapublics, parfois au domicile de l'intervenant, en relation avec différents interlocuteurs ou services (responsable, clients, ressources humaines, comptabilité, ...). Elle varie selon la taille, le mode d'organisation et le domaine d'activité (juridique, ...) de la structure.				
Environnements de travail Structures ▪ Association ▪ Cabinet juridique ▪ Collectivité territoriale ▪ Entreprise ▪ Entreprise publique/établissement public ▪ Etablissement scolaire ▪ Société de services Secteurs ▪ Agriculture ▪ Assurance ▪ Bâtiment et Travaux Publics -BTP- ▪ Education / Enseignement ▪ Finance ▪ Immobilier ▪ Industrie ▪ Recherche et développement ▪ Santé et action sociale ▪ Sport et loisirs ▪ Transport/logistique Conditions ▪ Au domicile de l'intervenant ▪ Au domicile de particulier				

図表2-13 職業間の距離（衣料販売員）



図表2-14 職業間の距離（家庭介助者）



注) 中央の職業からの距離だけが意味があり、縦軸、横軸の意味はなく、「11113 の子供介助者」と「11221 の警備・保守要員」が近いということではない。本図は雇用能力開発機構の資料による。この図ではROME コードは以前の数字5桁となっている。

ROME が一般求職者や行政職員向けであるのに対し、学生、若者向けの職業情報は ONISEP (Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions : 教育職業情報局) から提供されている (図表 2-15)。ここでは 800 余の職業について、どのような仕事か、必要なスキル、活躍の場所、雇用や給与の状況、就くには、教育訓練機関、関連情報等が示されている (図表 2-16)。職業を動画で紹介していることも特徴である(oniseptv)。

図表2-15 ONISEP の学生向け職業情報トップ画面

The screenshot shows the ONISEP website homepage. At the top, there's a header with the ONISEP logo and navigation links like 'CHOISIR MES ÉTUDES', 'DÉCOUVRIR LES MÉTIERS', 'SCOLARITÉ ET HANDICAP', and 'ESPACE PÉDAGOGIQUE'. A sidebar on the right offers 'LES INFOS DE MA RÉGION' with a dropdown menu to 'Choisir une région'. The main content area is titled 'Découvrir les métiers' and includes an 'Index des métiers' (A-Z), a section for 'Le salon de l'orientation, du 25 au 28 novembre', and a featured article 'Le football génère 25 000 emplois en France'. On the right, there's a 'Recherche libre' box and a '1 - Recherche géolocalisée' section with a map of France. Below the map, there's a '2 - Recherche par d'autres critères' section with options like 'Une structure handicap', 'Un métier', and 'Un organisme d'information'. At the bottom, there's a 'Déclic Métiers' section with a video player and a 'Découvrez nos quiz métiers' section.

図表2-16 ONISEP の職業情報画面（システムエンジニア）

Fiche métier

→ développeur(euse) informatique

Le développeur est un informaticien capable de créer de A à Z un logiciel comptable, un progiciel de gestion des stocks ou autre. Technicien ou ingénieur, il analyse les besoins des utilisateurs afin de construire des programmes sur mesure.



- ▶ Niveau d'accès : bac + 2
- ▶ Salaire débutant : 2000 €
- ▶ Statut(s) : Statut salarié
- ▶ Synonymes : Analyste-programmeur(euse)
- ▶ Métiers Associés :
Technicien(ne) supérieur(e) territorial(e) (informatique de systèmes d'information)
- ▶ Secteur(s) professionnel(s) :
Informatique
- ▶ Centre(s) d'intérêt :
Enquêter, analyser l'information, je veux en faire mon travail,
[Je suis branché high tech](#)

Le métier | Où l'exercer ? | Carrière et salaire | Accès au métier | Exemple de formations | En savoir plus

→ Nature du travail

L'analyse

Lors de la phase de conception, le développeur analyse le projet qui lui est confié, en fonction des besoins des utilisateurs, consignés dans un cahier des charges. Il étudie les étapes de fonctionnement du programme, puis détermine une solution technique avant de créer un prototype de la future application.

La programmation

Ce spécialiste du développement peut se charger de l'écriture d'une ou de plusieurs parties d'un programme ou le concevoir dans sa totalité. Il détaille les lignes de codes informatiques (c'est-à-dire les ordres que va comprendre l'ordinateur). De plus en plus, il a recours à des logiciels standards prêts à utiliser (progiciels), qui lui font gagner un temps considérable. Ensuite, il participe aux phases d'essai, essentielles pour tester les applications.

L'application

Ensuite, il réalise les notions techniques d'installation, ainsi que les guides pour les utilisateurs. Il est parfois amené à apporter à ceux-ci un soutien technique ou à les former à l'application. En l'absence de technicien de maintenance en informatique, il peut assurer lui-même le suivi de son produit.

→ Compétences requises

Des connaissances à jour

Si les outils du développeur s'améliorent considérablement, ils deviennent de plus en plus complexes. D'où la nécessité pour ce professionnel de se tenir à jour en matière de méthodes, de normes, de procédures de sécurité et d'outils de développement. Il doit être à l'aise dans l'utilisation des langages de programmation (Java, C++, PHP...), des services Web ou encore des serveurs d'applications. Dans le multimédia, des compétences spécifiques sont requises. Bien connaître l'anglais est indispensable, de nombreux programmes utilisant cette langue.

Rigueur et autonomie

Doté de qualités relationnelles, il doit bien connaître les clients pour lesquels il travaille et prendre leurs remarques en considération. Disponible, il s'adapte rapidement à des situations nouvelles. Rigoureux et méthodique, il manifeste des qualités de concentration et d'imagination pour adapter au mieux ses programmes... Enfin, il sait concevoir des documentations claires pour les utilisateurs.

（３）ドイツの職業情報：BerufeNet

ドイツにおいても職業情報は連邦雇用庁(Bundesagentur für Arbeit : BA)により収集、分析され、インターネットサイトの BerufeNet として提供されている（図表 2-17）。

BerufeNet では 123 職業、3,100 職務について、職業解説、課業、参入条件、収入や雇用機

会の情報が提供されている。職業の解説では文字情報とともに、写真や動画情報も提供されている。

検索としては、フリーワード検索、職業分野からの検索、受けてきた教育訓練からの検索が用意されている。

細かい職業情報の修正は毎月行われているが、2年に一度全面的な見直しが行われている。

ドイツ連邦雇用庁では、BerufeNet とは別に BerufeTV として、職業の動画サイトも提供している（図表 2-19）。また、ドイツ連邦雇用庁では学生（13 歳から 17 歳）向けのキャリアガイダンスのためのサイトも用意している（図表 2-20）。

図表2-17 ドイツ連邦雇用庁 BerufeNet のトップ画面



図表2-18 BerufeNet の職業情報画面

1 CAD-Fachkraft - Metall

Druckauswahl
In Vormerkliste

Die Tätigkeit im Überblick

CAD-Fachkräfte Metall unterstützen Ingenieure und Ingenieurinnen während der Konzeptions- und Entwurfsphase in der Konstruktion von Metallerzeugnissen. Mithilfe von CAD-Systemen setzen sie Konstruktionsvorgaben in Pläne und Zeichnungen um und führen Anpassungs- und Variantenkonstruktionen aus.

CAD-Fachkräfte Metall arbeiten in Konstruktionsbüros der unterschiedlichsten Betriebe, in denen Metall be- und verarbeitet wird, z.B. im Kessel- und Behälterbau, aber auch im Maschinen- und Anlagenbau oder im Fahrzeugbau. Auch in Ingenieurbüros für technische Fachplanung sind sie tätig.

Die Ausbildung im Überblick

CAD-Fachkraft Metall ist eine kammerrechtlich geregelte Weiterbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO).

Die Bildungseinrichtungen von Handwerkskammern sowie anderen Bildungsträgern bieten Vorbereitungskurse auf die Prüfung an (Vollzeit ca. 3 Monate, Teilzeit ca. 5 Monate). Für die Zulassung zur Prüfung ist die Teilnahme an den Vorbereitungslehrgängen jedoch nicht verpflichtend.

Lesezeichen-tauglicher Link

Wenn Sie diese Berufsbeschreibung als Lesezeichen/Favorit speichern oder die Adresse (per E-Mail) weitergeben wollen, benutzen Sie bitte die folgende Adresse:
<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=14025>

1/10
zur Bildergalerie

図表2-19 ドイツ連邦雇用庁の職業動画サイト



Bundesagentur für Arbeit

- Bauwesen
- Computer und IT
- Dienstleistung
- Elektro
- Gesundheit
- Kunst, Kultur und Gestaltung
- Medien
- Metall und Maschinenbau
- Landwirtschaft, Natur, Umwelt
- Naturwissenschaften und Labor
- Produktion und Fertigung
- Technik und Technologiefelder
- Verkehr, Logistik und Transport**
- Wirtschaft und Verwaltung

Kontakt Hilfe iPhone App Glossar Nutzungsbedingungen Impressum

Suche Hilfe »
 OK

Filme von A-Z
Ausbildungsberufe
Studienberufe
Bewerbung

Startseite > Ausbildungsberufe > Verkehr, Logistik und Transport > Fachkraft Kurier-, Express-, Postdienstleistungen



Mirko Bolick
Auszubildender

Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Mirko ist im zweiten Ausbildungsjahr zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. Er plant seine tägliche Laufstrecke, ist für Geldtransfers verantwortlich und auch für Urkundenzustellungen.

Mehr Information

- ➔ [BERUFENET](#)
- ➔ [planet-beruf.de](#)
- ➔ [Betriebliche Ausbildungsstellen: JOBBÖRSE](#)
- ➔ [Schulische Ausbildungsstätten: KURSNET](#)

Angesehene Filme

[Eisenbahner/in Betriebsdienst Fahrweg](#)

Ihre Meinung

[Film per E-Mail verschicken](#)

[Anmerkungen zum Film](#)

Berufsfilm

-  Berufskraftfahrer/in
[» weiter](#)
-  Eisenbahner/in - Betriebsdienst - Fahrweg
[» weiter](#)
-  Eisenbahner/in - Betriebsdienst - Lokführer und Transport
[» weiter](#)
-  Fachkraft - Fahrbetrieb
[» weiter](#)
-  Fachkraft Kurier-, Express-, Postdienstleistungen
[» weiter](#)
-  Fachkraft für Lagerlogistik
[» weiter](#)
-  Kaufmann/-frau Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
[» weiter](#)
-  Kaufmann/-frau für Spedition, Logistikdienstleistung
[» weiter](#)

図表2-20 ドイツ連邦雇用庁の学生向けサイトトップ画面



(4) 英国の職業情報サイト

英国では以前は WorkTrain という政府のサイトで職業情報と職業訓練情報を提供していた。現在は英国政府のポータルサイト Directgov の中で職業情報が提供されている（図表 2-21）。このサイトではフリーワードや職業の分野から職業を検索することができる。職業情報の内容としては、どのような仕事か、労働時間、給与と報酬、必要なスキルと向いている職業興味、関連資格、その仕事に就いてから伸ばしていく必要のある能力、関連情報が文字で示されている。またこの画面最後にあるように、自然語による質問文で関連する情報を探することができるのも一つの特徴である。

Directgov の職業情報が一般成人向けの情報であるのに対して、これとは別に英国教育省 (Department for Education) は若者向け情報サイトの中で、職業情報を提供している (job4u Caeers Database、<http://www.connexions-direct.com/>内)。このサイトでは職業の分野やアルファベット順により職業を検索することができる。各職業は仕事の内容、その仕事にはどの

ようなことが求められるか、活躍の場所、必要な教育訓練、NVQ に関する情報、関連職業等が示される。

図表2-21 英国政府の職業情報トップ画面

Directgov

Cymraeg | Accessibility

Jobs and Skills search

What type of career would you like?

Enter a type of career.

Continue ➔

Or choose one of the following:

Office
[administrative assistant](#), [call centres](#), [data inputter](#), [receptionist](#), [secretary](#)
or [other office career titles](#)

Retail & sales
[cashier](#), [retail display designer](#), [retailing and wholesaling](#), [sales](#), [shop worker](#)
or [other retail & sales career titles](#)

Transportation & distribution
[car and van driver](#), [forklift truck operator](#), [LGV driver](#), [postal services](#), [warehousing and stock control](#)
or [other transportation & distribution career titles](#)

Food, drink & hotels
[bar staff](#), [caterer](#), [food manufacture and processing](#), [hotel front of house](#), [waiting at table](#)
or [other food, drink & hotels career titles](#)

Arts, leisure & tourism
[hair and beauty](#), [sports and leisure facilities worker](#), [tourism development and promotion](#), [travel agent](#)
or [other arts, leisure & tourism career titles](#)

Science, engineering & IT
[computer support/help desk operator](#), [electrical engineer](#), [graphic designer/web designer](#)
or [other science, engineering & IT career titles](#)

Health and care services
[child minder](#), [counsellor/community worker](#), [hospital porter](#), [nurse](#), [nursery nurse](#)
or [other health and care services career titles](#)

Legal, financial & business
[administrative manager](#), [bookkeeper](#), [financial services](#), [legal practice](#), [management accountant](#)
or [other legal, financial & business career titles](#)

Service provided by


Part of the Department
for Work and Pensions

Search options

➤ [New search](#)

My searches

➤ [Log in / Register](#)

More information

➤ [Search tips](#)

➤ [Directgov Jobseekers Homepage](#)

➤ [JSA Online](#)

➤ [Advertise a vacancy](#)

図表2-22 英国の職業情報の内容（Web デザイナー）

Jobs and Skills search

Web Designer

◀ Back

Career details

- What is the work like?
- What are the hours I will be expected to work?
- What salary and other benefits can I expect?
- What general skills and interests will I need?
- What kinds of qualifications will employers look for?
- What further development might I get?
- What might this kind of work lead to?
- Where can I go for more information?



Quick search

If this is not what you are looking for, please give more information e.g. 'What do I need to become a sound engineer'.

Search ➔

➤ [Quick search help](#)

図表2-23 英国の若者向け職業情報サイトトップ画面

[Home](#) | [Search](#) | [General Info](#) | [Latest Updates](#) | [Site Map](#) | [Job Families & Articles](#) | [Help](#) | [A-Z Search](#)
Print this page

> You are in: [Home](#)

Don't know what career you want?

Want to work with children? Like history? Want to travel? Start searching our **jobs4u** careers database to find the right job for you.

Job Search

Know what you want, search our database of jobs:

[Advanced Search](#) [Search Jobs](#)

Animation Producer/Director

Films, commercials, music videos, computer games and websites; they all use animated images to bring their work to life. If you're a creative person, take a look. You never know, you could be helping to make the next blockbuster film!

[View case study](#)

Image: Simulated scene featuring models

Job Families

Which direction are you going in? Explore Job Families & Articles for some ideas...

[View Job Families](#)

A-Z Search

To make finding the job you are looking for easier, we've created our new jobs A-Z to help you out.

[Search Now](#)

Science and Maths

Take a look at the exciting jobs you can do with Science and Maths.

[Explore Science and Maths](#)

RECENT SEARCHES

- Zoo Keeper
- Photographer
- Medical Illustrator

LATEST UPDATES

[See all recent job listings](#)

- Forensic Scientist
- Crime Scene Investigator/Scenes of Crime Officer
- Highways Maintenance/Road Worker
- Business Adviser
- Telesales Operator
- Outdoor Activities Instructor
- Indexer
- Merchant Navy Deck Officer

Need more in-depth information?

connexions direct

Careers [Go](#)

[crown copyright](#) | [disclaimer](#) | [privacy policy](#) | [site map](#) | [access keys](#)

The **Jobs4u** website has been developed by the Department for Education as a resource to support young people.

Talk to an adviser...

[phone](#)
[e-mail](#)
[text](#)
[adviser online](#)
[mini-com](#)
[community](#)

図表2-24 英国の若者向け職業情報（コンピュータハードウェア技術者）

> You are in: [Home](#) > [Job Families & Articles](#) > [Computers and IT](#) > [Computer Hardware Engineer](#)



Computer Hardware Engineer

This job belongs to job family > [Computers and IT](#)

[Further details >>](#)

Computer hardware engineers design and develop computers and the computerised parts of other appliances. These include computer chips, circuit boards, displays, sensors, keyboards, modems, printers and test equipment. They are involved with the mechanical, electronic and electrical components of computers and computer systems such as processing units, memory and storage, data cabling and switching.

On a day-to-day basis, hardware engineers work on the original design of computer components and systems. They use computer software to help in digital design and specifications. They may also:

- design microchips, printed circuit boards and embedded systems
- be responsible for testing and identifying any problems.

Computer hardware engineers work normal hours Monday to Friday. They usually work at a computer terminal.

Salaries range from at least £18,000 to more than £50,000 a year.

Computer hardware engineers should:

- have strong technical skills
- have good interpersonal and communication skills
- be adaptable and able to pick up new techniques
- be able to work on their own or in a team
- like solving scientific and technical problems in a logical manner.

Employers of hardware engineers include:

- computer manufacturers
- telecommunication companies
- electronics companies
- computer software manufacturers
- large organisations such as financial and retail companies.

The most common route into this work is with a relevant honours degree, such as computer engineering, electronic engineering or computer systems engineering.

It may be possible to enter with a BTEC Higher National Diploma/Certificate (HND/HNC) or foundation degree in a subject such as electronic engineering or computer systems engineering.

As an alternative to entering with a degree or HND/HNC, it may be possible to start at basic computing or technical support level and progress to become a computer hardware engineer. One entry route may be an IT and Telecoms Professionals Apprenticeship.

Training is generally on the job. Hardware engineers may register with the Engineering Council as an Incorporated Engineer (Eng) or Chartered Engineer (CEng), depending on their level of qualification.

Hardware engineers may choose to specialise in a technical, hands-on role or move into management. They may also become consultants or move into marketing, sales or training. Some become self-employed and work as contractors. Work abroad is possible.

[Further details >>](#)

QUICK SEARCH

Enter a topic below and click 'Go' to search

 [Go ▶](#)

CASE STUDIES

- Computer Hardware Engineer

RELATED JOBS

- Computer Service Technician
- Electronics Engineer
- Electronics Engineering Technician
- IT Technical Sales Specialist
- Network Manager
- Software Developer/Programmer
- Technical Support Person

EXTERNAL LINKS (open in new window)

- [British Computer Society \(BCS\)](#)
- [Engineering Council UK \(ECUK\)](#)
- [e-skills UK](#)
- [The Institution of Engineering and Technology \(IET\)](#)
- [UK Resource Centre for Women in Science, Engineering and Technology](#)
- [Women's Engineering Society \(WES\)](#)

LOCAL LEARNING OPTIONS (open in new window)

Look up your **local 14-19 prospectus** to find courses and qualifications in your local area:

- [local services finder on Connexions Direct](#)
- [location finder on Directgov](#)

（５）まとめ

ここで見てきたように各国政府は職業情報を開発し提供している。米国は労働省、フランスは国家雇用局(ANPE)、ドイツは連邦雇用庁(BA)、英国も政府のポータルサイト(DirectGov)の中で職業情報を提供している。各国政府が提供する職業情報は大きく二つに分けられる。一つは各国の公的職業紹介機関等が主に利用するものであり、米国の O*NET、フランスの

ROME、ドイツの BerufeNet がこれにあたる。公的職業機関が職業紹介の実務のために利用し、求人者、求職者との間の共通言語となっている。もう一つの職業情報は学生、若者向けのものである。米国の Occupational Outlook Handbook、フランス ONISEP が提供する職業情報、ドイツ連邦雇用庁が提供する Berufe-Universum(職業世界)、英国文部省が提供するサイトである。学生や若者向けのサイトでは、写真や動画で職業の内容を紹介している。

EU（欧州連合、European Union）の執行機関の一つ欧州委員会（the European Commission）では、EU に共通のスキル、コンピテンシー、職業分類（European Skills, Competences and Occupations taxonomy :ESCO）の開発を行っている（欧州委員会 HP での 2010 年 10 月 8 日の新着情報）。EU 内での労働移動が活発化している現在、職業分類や職業名、職業の内容に関しても共通化が必要とされているのであろう。現在、開発中とのことであり、将来的には EU 共通の職業情報が提供されることになるものと思われる。

4. 開発開始時点での職業情報の状況

キャリアマトリックスを開発するにあたり、開発を開始する段階で職業情報等の現状がどのような状況であり、職業情報に関してどのようなニーズ等があるか調査を行っている（日本労働研究機構 2003）。ここではこの調査結果から、システムに関係する主要な部分をみていく。

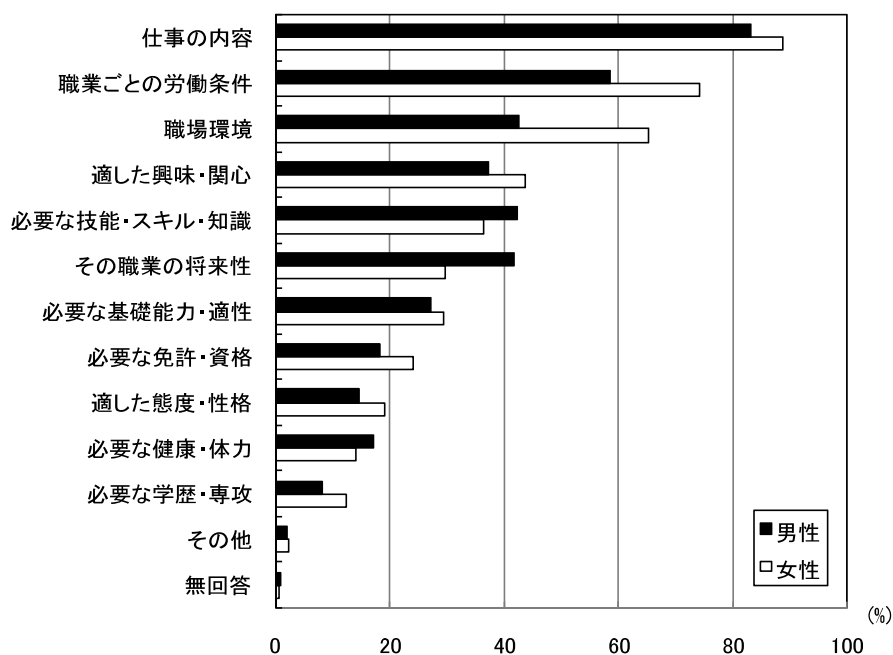
（1）個人調査

個人調査は2000年12月にアンケート調査で行い、有効回答数は1,252名であった。

図表2-25は職業を選択する際、重視する項目である。全体の80%以上の者が、「仕事の内容」を挙げている。このことは男女を問わず一貫して同じ傾向であり、仕事の内容が何であるかが職業選択時に重要であると考えられる者が多い。

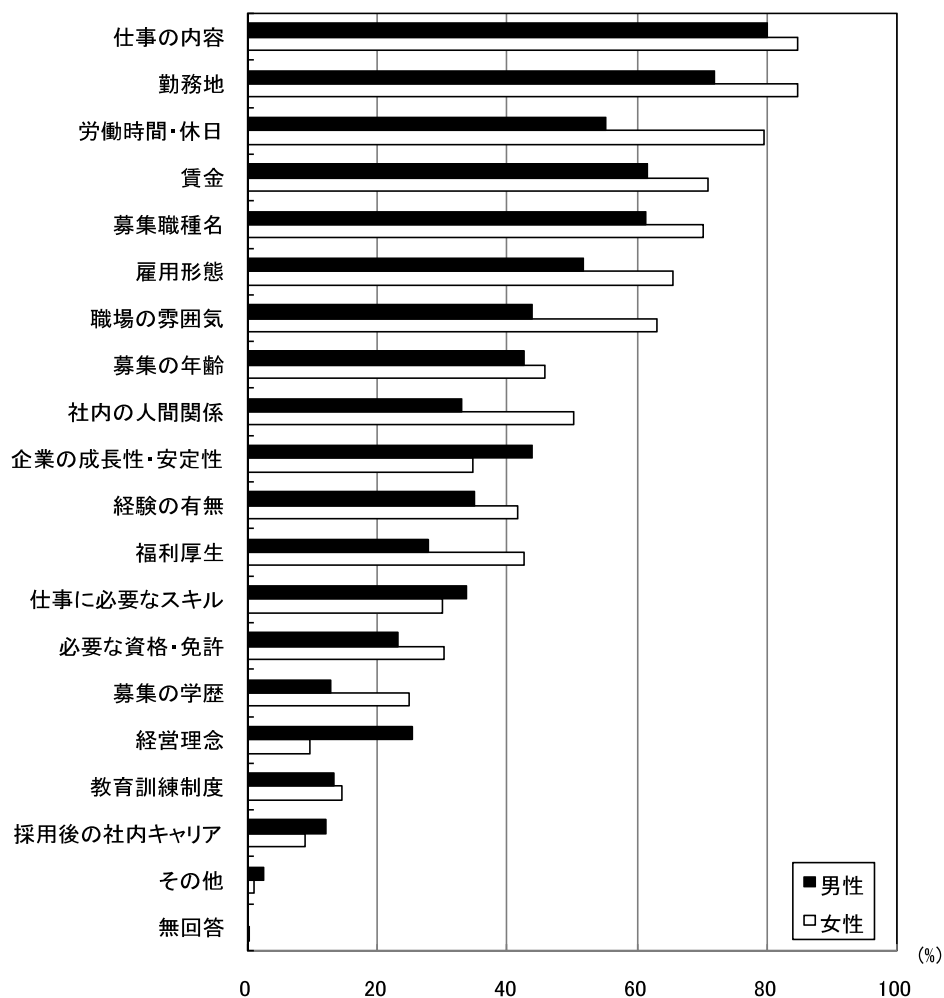
「仕事の内容」以外では、男女で重視する要因には偏りが見られる。「職業ごとの労働条件」、「職場環境」は女性が男性を上回っている。これに対して、男性は、「その職業の将来性」、「必要な技能・スキル・知識」を女性よりも多く挙げている。

図表2-25 職業選択時に重視する情報（複数回答）



次に、具体的な就職先を決定するにあたって重視する項目をみたものが図表2-26である。男女ともに「仕事の内容」と「勤務地」を重視しているが、女性の方が勤務地を重視している。また、女性は「労働時間・休日」、「賃金」、「募集職種名」、「雇用形態」、「職場の雰囲気」、「社内の人間関係」、「福利厚生」などを男性よりも重視している。

図表2-26 就職先決定時に重視する情報（複数回答）



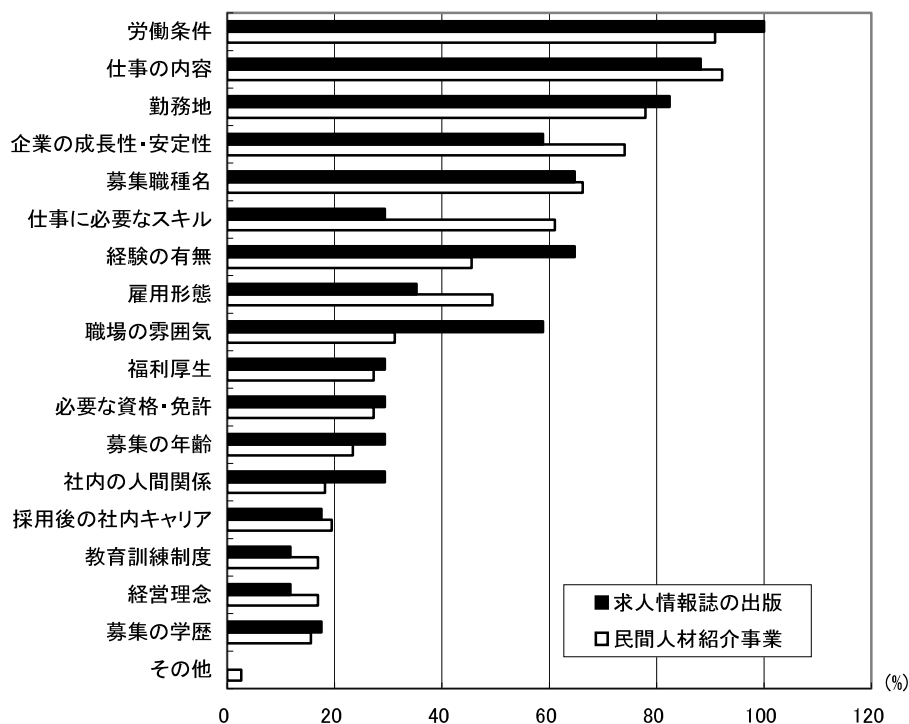
（２）民間需給調整機関調査

人材紹介事業を行っている事業所と求人情報誌の出版を行っている事業所に対して調査を行い、人材紹介事業所 77 事業所、求人情報誌出版 17 事業所、計 94 事業所から回答を得ている。

図表 2-27 は若年求職者が求人情報において重視する項目である。若年求職者が仕事を選ぶ場合、「労働条件」と「仕事の内容」を重視すると回答した事業所が多い。これらの項目に次いで、「勤務地」、「企業の成長性・安定性」、「募集職種名」を重視するとする事業所が半数を上回っている。

これを事業別にみると、人材紹介事業者も求人情報誌発行事業者も共に全体の傾向は上と同一であるが、重視する項目にやや違いがみられる。人材紹介事業者は「仕事に必要なスキル」、求人情報誌発行事業者は「経験の有無」を重視すると回答している。更に、求人情報誌発行事業者は「職場の雰囲気」を重視するもの割合が高い。

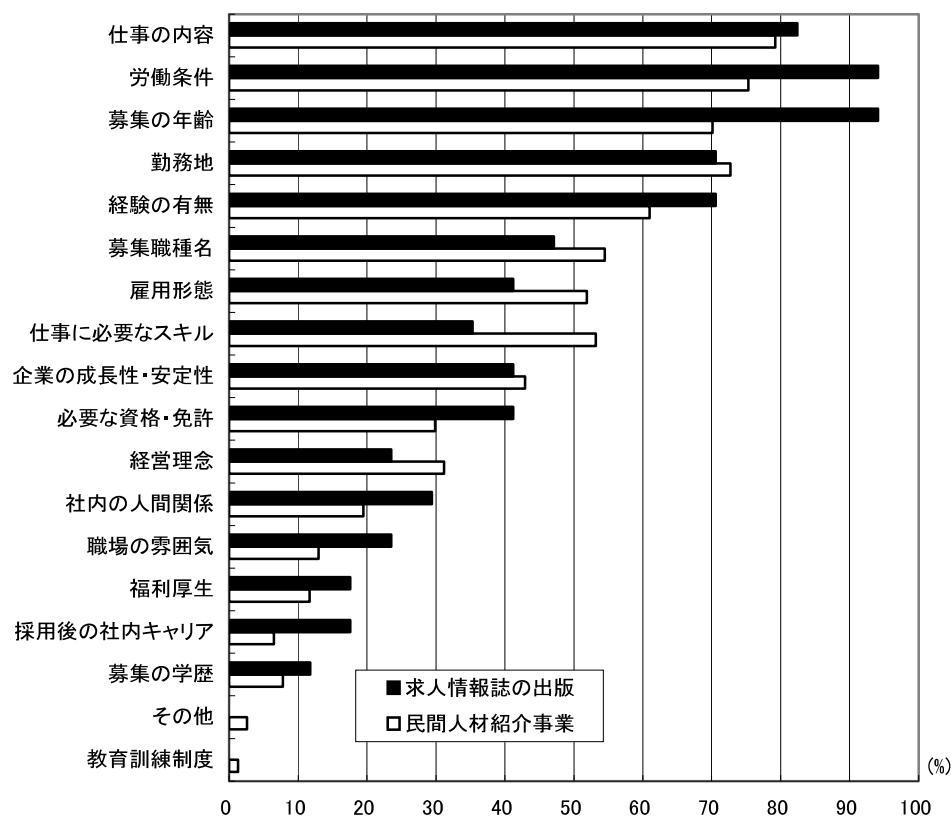
図表2-27 若年求職者が重視する点（複数回答）



図表 2-28 は中高年求職者が重視する求人情報の項目である。中高年求職者が仕事を選ぶ場合、「仕事の内容」と「労働条件」を重視すると考える機関が最も多い。これに次いで、「募集の年齢」、「勤務地」、「経験の有無」、「募集職種名」の4項目は、重視すると回答した事業者が過半を超えている。

これを事業内容別にみると、人材紹介事業者では上の傾向に加えて「仕事に必要なスキル」を重視すると考えるものが多く、求人情報誌発行事業者では「募集の年齢」を重視するとの回答が多い。

図表2-28 中高年求職者が重視する点（複数回答）

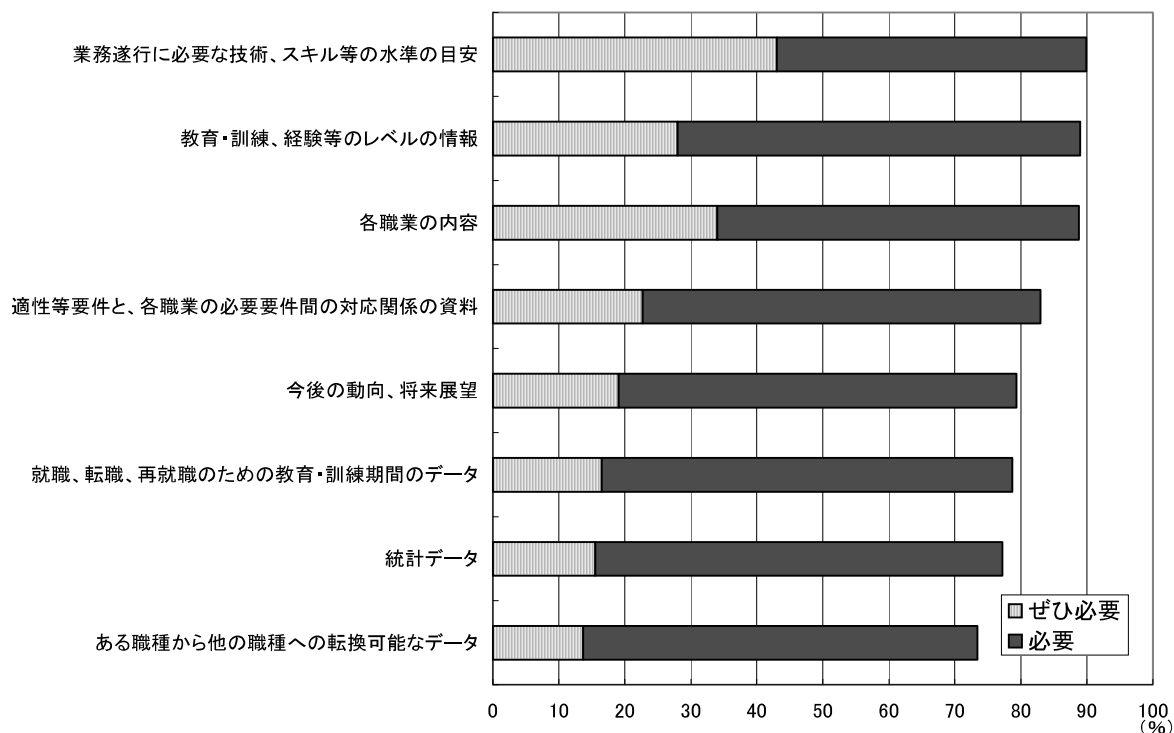


（３）企業調査

企業に対しても採用活動の現状や関連する情報の現状を調査している。調査は 2000 年 12 月に実施しており、1222 社から回答があった。様々な内容を尋ねているが、ここでは本システムに関係する部分を紹介する。

図表 2-29 は社内、社外の人材流動化、人材の最適配置のために必要な情報の整備について聞いたものである。いずれの情報も「ぜひ必要」と「必要」を併せた割合は 80%～90%と高いが、中でも高いものは「業務遂行に必要な技術、スキル等の水準の目安」、「教育・訓練、経験等のレベルの情報」、「各職業の内容」であり、90%近くに達している。「ある職種から他の職種への転換可能なデータ」、「統計データ（就業者数、賃金・労働時間等の労働条件）」等は、相対的には必要の割合が低い。「ある職種から他の職種への転換可能なデータ」については、企業としては求める人材を採用するため、このようなデータの重要性が相対的に低くなっていると考えられる。また統計データについてはすでに整備が進んでいるとの認識である等が考えられる。

図表2-29 社内外の人材流動化、人材の最適配置のために必要となる情報



5. 厚生労働省の委員会や報告書での開発の検討

キャリアマトリックスの開発に先立ち、厚生労働省の委員会や報告書において、どのようなシステムが必要か等様々な検討が進められていた。ここではこのような検討やそこで出された方向性についてまとめることにする。

(1) 官民職業情報検討委員会

労働力需給調整強化のために、1999年7月に改正された職業安定法では、職業安定局長が職業紹介事業等に共通して使用されるべき標準職業名を定め、普及に努めなければならないとされた（第15条）。官民職業情報検討会では、官民一体となった労働力需給調整機能の強化を図るという観点から、この官民共通の職業分類のために官民に共通する職業情報について検討され、今後の職業情報に関して、以下の指摘がなされた。

- ①多様な職業情報の整備として、求職・求人はもとより、職業教育・職業指導、人事雇用管理、能力開発等様々な場面でそのニーズに応じたきめ細かな職業情報が求められる。
- ②職業名に一定の共通性を持たせていく必要がある。
- ③今後、拡大が見込まれる職種を越えた労働移動に対応するために、転職可能性を正しく把握できる職業情報の充実を図っていくことが必要である。このため、職業に必要とされる能力や適性、経験等を明確にし、共通性を持つ職業を横断的に把握できるようにする。

④職業情報がニーズに的確に対応していくためには、情報の鮮度が維持されなければならない。

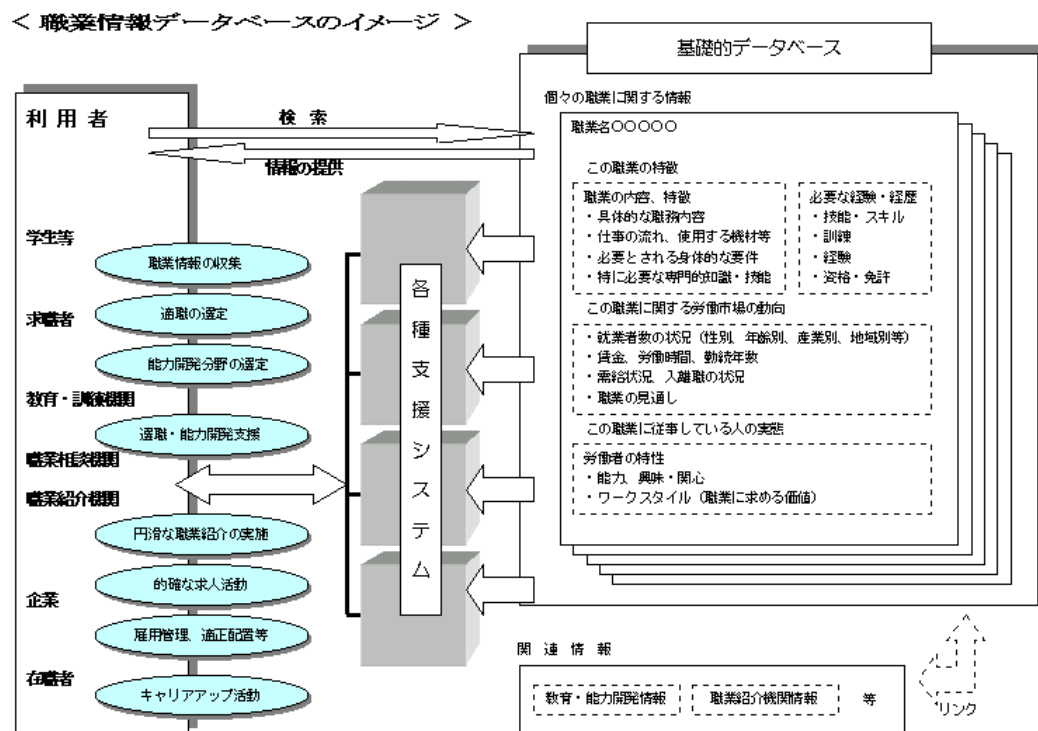
また、具体的な今後の作業として以下のように述べられている。

①米国 O*NET のように職業毎に仕事内容、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、従事者の特性等をデータベース化し、インターネット上で広く公開する。

②このデータベースを活用した支援システムを構築する。例えば、職業適性診断を行うシステムや、様々な職種でのスキルアップ、キャリアアップの仕方を支援するシステム等々を開発する。

以上のイメージとして図表 2-30 が示され、簡略図が 2001 年 4 月 16 日の日経新聞第一面に「適職探しネットで簡単に 厚生労働省データベース構築へ 能力や経験条件に検索」に掲載された。

図表2-30 官民職業情報検討委員会報告での職業情報データベース



さらに最新職業情報の効率的な収集と、インターネットを通じた広く国民への提供が必要であるとされ、当時から、インターネットは利用者の情報への接近可能性(accessibility)の観点からも、情報提供のインフラとして望ましいと考えられていた。

（２）職業情報データベース検討会議

厚生労働省では、「職業情報データベース検討会議」において具体的な職業情報データベースのあり方が検討され、2003 年に開発に関する基本的な方針が決定されている。決定された内容は、当時の厚生労働省担当者のメモと議事より以下になる。

- ①構築するデータベースは求人・求職におけるマッチングを支援するために、官民が共通基盤として活用できる総合的な職業情報データベースとし、インターネットで提供する。
- ②構築するデータベースは職業名、職務内容、尺度化した指標により多面的に活用できる知識、スキル等から構成される。
- ③利用者としては、学生、若者、社会人等の個人、官民の職業紹介機関担当者、企業の人事管理担当者等を想定する。
- ④機能としては、学生や求職者に対しては職業の一般的な情報を提供する他に、能力等により経歴や希望にあった職業が分かるようにしたり、職業情報を基に職務履歴書作成の参考になる情報を提供したり、学生、若者等職務経歴の無い者は、興味や価値観から職業を見出せるようにする。官民の職業紹介機関担当者に対する機能としては、職業情報を提供する他に、求職者の経験やスキルから候補となる職業を検索したり、近親度の高い職業を特定したり、職業相談等に活用できるようにする。企業の人事担当者に対する機能としては、職務内容、必要な知識、経験、資格等、求人要件の明確化に役立つ情報を提供する。また、職務内容や資格から求める求人の職業名を特定できるようにする。
- ⑤掲載する職業は、今日、求人求職に多く出現する職業を中心に選定するが、学生の進路指導や辞典的機能も考慮し、ある程度幅広く職業を選択する。この方針のもと約 700 の掲載職業候補がこのときに決められている。
- ⑥総合的雇用情報システムや職業能力開発情報データベース等関連する他のシステムとの連携を配慮し開発を進める。
- ⑦職業名に関しては、官民の需給調整機関で利用されている職業名を網羅できるよう配慮し、関連職業、シソーラス等も作成する。
- ⑧開発にあたっては可能な限り早く提供を開始するために、提供可能な情報から順次提供できるよう工夫する。この方針は実際の開発段階において、約半数の職業を掲載できた時点で、ハローワーク等に限定的に公開することによって実行されている。
- ⑨利用対象として想定した求職者個人、職業紹介機関担当者、企業人事担当者の中で、求職者個人向けと職業紹介機関向けを優先し、企業人事担当者向けはその後に開発する。求職者等個人や職業紹介機関担当者向けにはこのような職業情報データベースがなく緊急度が高い。企業向けとしては大企業では人事労務管理のシステムを使っているところもあることから、そのようなシステムとの関係をよく検討してから開発する必要があるとされたためである。

（３）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、他

2001 年 5 月 17 日に厚生労働省から公表された「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」においても、情報システムの必要性が指摘されており、また、インターネットを通じて広く提供する方針が示されている。そして、必要となる具体的な情報内容としては以下であるとされている。

１）労働市場動向に関するもの

①市場全体の動向

景気動向、雇用動向、賃金動向等、労働者個人や企業が長期的な視点で今後の能力開発やキャリア形成、人材育成等の方向性を決める際に必要となる情報

②企業（業界）の動向

企業（業界）の求人ニーズや採用動向、今後求める能力ニーズ等、労働者個人が能力開発やキャリア形成を図る際に必要となる情報

③労働者個人の動向

労働者個人の求職ニーズ、能力開発の実施状況やニーズ、資格取得状況、キャリア形成の取組状況や支援ニーズ等、企業が人材育成、採用等を行う際に必要となる情報

２）能力開発の支援に関するもの

①教育訓練

公共職業能力開発施設や専修・各種学校、職業訓練法人等の施設情報や教育訓練の実施状況、大学・大学院におけるリカレント教育の実施状況、教育訓練給付等の各種助成制度等、労働者個人の能力開発の手段である教育訓練の現状に関する情報

②キャリア形成

キャリアカウンセリング機関の実態、企業におけるキャリア形成支援に係る取組事例、労働者個人のキャリア形成に係る取組事例、公共機関（国、地方公共団体等）のキャリア形成に係る支援施策の内容等、労働者個人が一定の職業に関する目標を持って実践的な能力開発（キャリア形成）を図る際に活用できる情報

③能力評価

公共及び民間の資格制度の内容と活用状況、企業の能力評価に係る取組事例等、労働者個人が能力開発やキャリア形成を図る際の目安となる能力評価の実態に関する情報

３）職業の現状に関するもの

①仕事内容

仕事の中身、モデル的なキャリア形成事例（キャリアパス）等、労働者個人が就業やキャリア形成を図る際に活用できる具体的な仕事内容に関する情報

②就業要件

当該職業（仕事）に必要な具体的な知識や技能、行動特性、実務経験、学歴、資格、適性等、労働者個人が就業やキャリアアップを図る際に活用できる能力等の要件に関する情報

③労働条件

勤務場所、勤務時間、福利厚生、賃金等、労働者個人が就業する際に活用できる具体的な労働・求人条件やマッチングに関する情報

また、2001年7月31日に厚生労働省から発表された「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書」においても、「5. 労働市場の構築」のなかで職業情報システムについて触れられており、以下のように述べられている。

労働者が主体的にキャリア形成を行っていくためには、労働者個人が、職業に関する情報や教育訓練に関する情報など労働市場に関する情報に容易にアクセスでき、入手できる体制を整備することが重要である。

この点、アメリカにおいては、求人・求職に関する総合的な情報をインターネットを活用して、いくつかの情報サイトを通じて提供しており、これらを総称したものが、America's Career Kit と呼ばれている。求人・求職情報、職業展望、給与等の労働条件、キャリア情報、教育訓練情報さらには職業内容に関する総合的情報（O*NET）等多様なサイトから成り、それぞれの情報サイトは相互にリンクされ、労働者、企業等は、各情報サイトから各種の情報を収集できる。

我が国においても、部分的に、人材ニーズ情報、職業能力開発情報、職業ハンドブック等が各機関において整備されているが、包括的でも網羅的でもない。今後、各機関の保有している情報を整理するとともに、労働者、企業、キャリア・コンサルタント、人材関係機関、特に、労働者がキャリア形成を行っていく上で必要な情報を入手・活用できるよう、実践的な角度から、職業ニーズ、労働市場動向、能力開発等に関する情報システムの構築を図っていく必要がある。

このように、職業情報は、需給調整機能の強化及び労働者のキャリア形成支援の両面からその必要性が指摘された。

文 献

有馬元治（1967）『雇用対策基本計画の解説』日刊労働通信社

Autor, D., Katz L. & Kearney, M. (2006) The Polarization of the US Labor Market. *American*

- Economic Review*, 96(2), 189-194.
- Autor, D., Levy, F., & Murnane, R.J. (2003) The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- 藤田忠 (1959)『職務分析と労務管理』白桃書房
- Goldstein, H. (1999) The early history of the Occupational Outlook Handbook. *Monthly Labor Review*, 122(5), 3-7.
- 濱口桂一郎 (2009)『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波書店
- 原ひろみ (2008)「アメリカの職業訓練政策の現状と政策評価の取組み—労働力投資法を取り上げて」日本労働研究雑誌, 579, 42-52.
- 池永肇恵 (2009)「労働市場の二極化—IT の導入と業務内容の変化について—」日本労働研究雑誌, 584, 73-90.
- ILO 東京支局 (2010)『国際労働基準—ILO 条約・勧告』
- 井関利明 (1982)『労働市場と情報』慶應義塾大学出版会
- 経済審議会編 (1963)『経済発展における人的能力開発の課題と対策』大蔵省印刷局
- 厚生労働省 (2001)「官民職業情報検討委員会報告書」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0517-2b.html>
- 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」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0517-2c.html>
- 厚生労働省 (2002)「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>
- 厚生労働省職業安定局 (2002)『労働市場政策と公共職業サービスの課題～OECD プラハ会議 [2000 年]の報告より～』労働政策研究・研修機構
- Landy, F. & Conte, J. (2007) *WORK IN THE 21ST CENTURY An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (3rd ed.). Wiley-Blackwell.
- MacLaury, J. (1988) History of the Department of Labor, 1913-1988.
<http://www.dol.gov/oasam/programs/history/hs75menu.htm>
- 村中兼松 (1983)『現代の産業心理学』八千代出版
- 日本の賃金 2000 プロジェクト編 (2001)『日本の賃金—戦後の軌跡と新世紀の展望—』社会経済生産性本部生産性労働情報センター
- 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
- OECD (2004) Career Guidance: A Handbook for Policy Makers.
<http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>
- 岡田真理子 (2003)「国家公務員の職階制—制度導入・制定・形骸化過程の分析から見える人

事制度の特徴一」立教経済学研究, 56(4), 87-111.

Peterson, N. G., Mumford, M. D., Borman, W. C., Jeanneret, P. R., & Fleishman, E. A. (1999) *AN OCCUPATIONAL INFORMATION SYSTEM FOR THE 21st CENTURY: THE DEVELOPMENT OF O*NET*. American Psychological Association.

連合国労働諮問委員会 (1946) 「ホルンダーら 3 委員の公設職業紹介制度視察報告」

労働省編 (2000) 『ILO 条約・勧告集』 労務行政研究所

Shartle, C. (1959) *Occupational Information*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

United States Department of Labor (1939) *Dictionary of Occupational Titles*.

United States Department of Labor (1991) *Dictionary of Occupational Titles (4th Ed.)*. Washington, DC: United States Government Printing Office.

吉谷二郎 (1990) 『生涯にわたるキャリア形成と職業指導』 雇用問題研究会

第3章 キャリアマトリックスの基本構想

1. 開発の背景と考慮すべき諸点

(1) 開発の背景 …職業情報へのニーズ

職業情報については、労働市場が職種・職能別労働市場が中心である欧米においては、早くからその重要性が認められ、職業指導・紹介、雇用政策、経営労務における重要な要素として活用されているが、我が国では、雇用慣行等の違い等からその認識と活用が遅れた。第2章でふれたように1990年代後半にはその整備が、グローバル化を背景に経済・雇用政策、国際競争を進めるにあたって改めてその整備の必要性が認識されるようになった。

その第1は職業・職能別の労働市場に必要な基盤情報としての整備である。産業・職業構造が急速に変化する中で企業内外の労働市場をつないで円滑かつ効率的な労働力需給を可能にしようとするものである。これは戦後の紹介システムの近代化から雇用対策法制定を経て現在に至る一貫した流れでもある。

第2は労働者個々のキャリア開発を可能にするための情報基盤の整備である。近年の日本の長期雇用システムの変化・融解の方向に対応して個々の労働者が主体的に職業キャリアを開発することを迫られる中でキャリアコンサルティング等を通じてその支援を推進するために強く求められるようになった。

第3は国際競争・グローバル化に対応するための情報基盤の整備である。低労働コストの新興諸国と競争していく上で必要な企業の国際的展開と各国にまたがる人的資源管理や外国人労働力の活用等を円滑に行うために人事・賃金やコンプライアンス管理（同一労働同一賃金、男女均等等）の上で大きなカギとなる「職務」と「人材」の結びつきを合理的・明示的なものとするニーズである。

第4はキャリア教育を進めるための情報ツールとしての整備である。若年層へのキャリア教育・進路指導を通じてその職業意識と「生きる力」を高め、社会への円滑な一步を踏み出すことを可能にするためのキャリアガイダンス・ツールとして、職業情報が強く求められている。

1990年代末、厚生労働省は、労働市場の機能向上を目指して職業情報の官民共用化に踏み切った職業安定法改正（1999）を契機として、職業キャリア情報の整備について研究会を設けた。そして官民職業情報と職業能力開発関連情報の2つの側面から「官民にわたる円滑な労働力需給調整に資する職業情報の収集・提供のあり方」及び「労働者の自発性を重視した職業能力開発等に資する職業能力開発関連情報の具体的内容や収集方策、今後の情報の活用、提供のあり方等」について検討がなされ、2001年に官民職業情報と職業能力開発関連情報についての2報告書が発表された。

そこでは「産業構造の転換や就業意識の多様化等に伴い、労働移動が活発化するとともに、

技術革新の急速な進展等により、職業の内容や求められる職業能力の内容は変化し続けるものと見込まれており、職業関連情報の正確な把握、提供が不可欠「労働市場においてミスマッチの解消のため、職業選択や職業紹介場面でのマッチングが的確に行われ、労働者が適切に職業能力開発を行うためには、幅広い職業情報や職業能力開発ニーズ等に関する情報を簡易に入手できるシステムを構築していくことが必要」との問題意識が提起された。

これら 2 報告書が求める職業情報とその整備の方向は次の通りである。

1) 官民共用の職業情報については、

- ①職業生活をめぐる幅広いニーズに対応できる職業情報の体系的整備
 - ②職業名の共通性と柔軟な検索・編集
 - ③職種を超えた転職を可能にする、共通性をもつ職業の横断的な把握
 - ④情報鮮度の保持、明示できていない情報の明確化
- のために職業情報の基盤的データベースとそれを活用した支援システム。

2) 職業能力開発関連情報については

労働市場を構成する労働者・企業に提供して個人主導の能力開発・キャリア形成支援等に資する労働市場インフラで、主として職業の現状（仕事内容・キャリアパス、就業要件、労働条件）に関する情報システム。

とされ、ともに米国労働省の職業関連情報提供システム（O*NET）を参考に、職業関連情報の基底的データベースを公的機関が整備し、インターネットを通じて労働者をはじめ様々なニーズに応えることのできるシステムの構築がうたわれた。

さらにその後 2002 年には厚生労働省能力開発局の「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告において、「現在は職業キャリア形成について過度に集団的なシステムから個人に配慮したシステムへの構築への転換期」とし、外部労働市場が未整備であるとしてキャリアコンサルティングシステム、とともに職業等にかかる情報システム等のインフラを利用しやすい形で整備し、「労働市場における職業情報インフラや共通言語による能力評価制度の整備による『能力の見える』労働市場づくり」をしてゆく必要性が強調されている。

（2）日本労働研究機構における予備的検討

これらを受けて、厚生労働省は、企業・個人・民間需給調整機関の職業情報に対するニーズをふまえ、2001 年度に日本労働研究機構に「新たな職業情報ネットワークシステムに関する研究」の実施要請を行い、2003 年には「人材の最適配置のための新たな基盤情報システムに関する研究」として報告書が刊行された。そこでは企業・個人ニーズや提供上の課題、諸外国のシステム等の検討と O*NET の翻訳実験版の作成・検討が行われ新システムの開発について次のような方向性が提示された。この間 2001 年 4 月 16 日付日本経済新聞のトップ記事報道（資料 7 参照）等もあって、官民関係者の期待が高まった。

1) システムの目的とコア要件

①共通言語と共通の数値基準

職業名と解説及びその職務を共通のものとして提供

職業の適性・興味・経験等多角的な検索とそれを可能にするための共通の多次元数値基準

②インターネットでつながる情報リソース基盤としてのシステム

官民の関係システムとリンクし相乗的効果をもたらす共通言語・基準のシステム

③求人者・求職者に対する情報サービスの提供

企業内外の労働市場においてマッチングの合理化・精密化・効率化のための情報提供

④民間の応用システムへの基礎情報の提供

適職探索・職業探索、人事情報システムへの情報提供

2) 利用者と活用のモデル

- ・学生・生徒……自分の興味・適性を生かせる仕事の探索
- ・就業経験社会人……キャリアから自己プロフィールを把握、キャリアアップに生かす
- ・障害者・高齢者……就業のための障害を把握し対応手段につなげる
- ・企業（人事担当・経営者）……採用・配置・教育訓練・職務記述等の効率化・的確化
- ・カウンセラー等専門家……仕事・個人特性の客観的理解とガイダンスの的確化
- ・ハローワーク職員……効率的マッチング、相談指導、求人・求職業務、採用・就職支援業務の効率化・的確化
- ・人材紹介・求人情報企業……マッチングと相談指導の効率化・的確化
- ・カリキュラム開発……仕事・個人特性の的確な理解、効果的カリキュラムの作成

3) 利用方法・情報媒体

インターネットで無償提供し、利用者別インターフェースを準備

4) コンテンツ（職業分類・職業数、諸項目）

- ・職業分類……大枠では厚生労働省編職業分類（ESCO）に準拠しつつ、その実用性（労働市場や職業の世界における質的・量的重み、職業指導・職業紹介上の必要度）等から600～1000 職業を選定、あわせて複数名称からの検索のためシソーラスを整備
- ・項目……職業名、定義・解説、課業、関連職業、数値基準、写真、関連団体リンク
- ・その他……一次情報の加工による職業マップ、キャリアルート

5) 他システムとの連携

多種多様な官民サイトとの連携と必要なサブシステムの開発を検討

6) 数値基準

独立し弁別力ある項目による数値基準を再度検討

7) データ収集方法

Web アンケートと専門家調査の併用

8) 開発スケジュールと開発体制

予備的調査から最終調整まで2-3年は必要

9) システム評価 利用状況の把握、有効性の検証、システムの評価

10) 開発後の運用、メンテナンス

情報収集とコンピュータ、ネットワーク関連の変化への継続的対応が必要、関連システムも所要の改変整備が必要

11) その他

項目・カテゴリ・分類など基本部分の変更は困難なため十分な検討が必要、また本システムは未発達な職種別労働市場の発達を促すものであり有効性検証には十分な時間が必要

この報告書とりまとめと前後して、2002年度には厚生労働省から日本労働研究機構に対し、データベース構想検討の研究要請が行われるとともに、厚生労働省の職業情報データベース検討会議（座長：佐藤博樹）において具体的方向が検討され、第2回職業情報データベース検討会議（2003.3）において次のような基本仕様が確定した。

①総合的職業情報データベースの開発では、まずプロトタイプを開発し、検討改修の後
実用版に移行

②プロトタイプは4つのシステムとその他要素からなり、まずシステムAから着手

システムA 職業探索支援（職業ナビゲーター）……（主要対象）若年層等

システムB 転職・職種転換支援（キャリアアドバイザー）……中高年層等

システムC 人材探索採用支援（人材探索採用サポートシステム）……求人者等

システムD 人材活用開発支援（人材活用開発サポートシステム）……人材開発担当者等

その他 シソーラス、コードコネクター等

③求職者・求人者のニーズの強い職業を選定（約500-600種）し能力開発データベース
とも対応を考慮

その後開発に入ってから、労働政策研究・研修機構（2003年10月から組織変更）が主催する総合的職業情報データベース開発検討研究会（座長：木村周）において2006年度まで継続的に開発の進捗と仕上がり状況等について職業紹介・キャリア教育・民間企業等の立場からレビューが行われた。

（3）具体的開発にあたっての課題と留意点

こうして「総合的職業データベース」の研究開発が本格的に開始された。基本的な方向は、米国がDOTと関連研究の基盤をもとに多次元の数値情報に基づく職業データベースO*NETとして完成し、さらに内容充実を進めつつある職業情報システムとほぼ同様なものを、後発

国である日本において、O*NET というモデルはあるものの、一挙に開発し、その遅れを取り戻そうとするものであった。

1) 開発にあたっての課題

日本でこのシステムを開発するにあたっては、部内討議等を通じて次のような制約が課題として認識された。

①関連研究基盤

我が国においては職業諸特性の数値的把握についての研究は、包括的には行われておらず、一部の研究を除いて依拠できるものは見当たらなかった。このため当面米国 O*NET のコンテンツモデルの諸特性をベースとして必要な修正を加えることが考えられた。

②情報開発体制

職業情報の収集の成否が大きな鍵であった。1960 年代までは労働省がその情報収集と開発に携わり、職務記述書の作成にあたっては全国の公共職業安定所の職員が関連職業の職務分析にあたったが、今回の開発ではそれは望めなかった。また大量の職業情報の収集・開発は、研究員だけでは困難であった。このため一次的な情報収集は、信頼できる外部調査機関に委託し、研究員による指導・監督と必要な情報補完・追調査・完成情報とりまとめを通じて可能な限りその品質を確保する方向が考えられた。

③情報収集についての社会的理解

職業情報の収集・開発に当たっては、職業ハンドブックの開発と同様に職務調査を業界・職能団体等を通じて行うことに加えて、数値特性の把握を行うことが求められた。しかしながら職業情報の収集に関する業界・職能団体等の調査協力が十分得られるとは限らないのが現実であった。このため、まず第 1 段調査として従来の定性的情報の確保で足がかりをつくり、定量的情報については続く第 2 段調査として団体構成員企業等から収集する一方、新たに Web による調査の実施が考えられた。

④新しい開発となることによる試行錯誤・回り道等

米国 O*NET という原型モデルはあるものの、日本においては Web による初めてかつ大規模な職業情報提供・キャリアガイダンスのシステムの構築であり、職業・雇用風土の異なる我が国のニーズに合わせた形で関係調査研究を伴う開発となるため、かなりの試行錯誤や回り道が予想された。併せてこのような長期間に及ぶ開発と職業情報の性格上、即効性のある成果が得られにくいことへの理解を求めることも必要と考えられた。

2) 開発にあたっての留意点

上記制約課題のもとでの開発にあたって、効果をあげるために上述の「人材の最適配置のための新たな基盤情報システムに関する研究」での検討をベースに以下の点に留意した。

【開発目標】

職業情報データベース検討会議（2002 年度）の方向に沿って、ニーズの強い若年層向けシステムから優先開発し、関連の必要コンポーネントについては O*NET の例などから具体的に完成していたり、既存の研究成果から転用できるサブシステムを優先することとした。

- ①情報提供サービス範囲の見通しとしては、例えば後述の図 3－1 のような範囲を想定し、行政ニーズ等に対応して優先順位をつけることとした。官民の雇用情報、能力開発情報システムや公的紹介システムとの連携は、各々のシステムでの発展・改定など流動的な面もあり、システム開発がある程度進行した段階で連携の検討・調整に入ることとした。
- ②総合的職業データベース・システムは、職業情報研究はもとより適性研究やキャリア研究などを含む職業研究関係全般についての継続的な基盤情報プラットフォームとなる可能性を有するが、一応の完成を優先し、その後については Web による情報収集手法の確立を待つこととした。

【システム・コンテンツ開発】

システムとコンテンツの開発にあたっては、将来にわたり継続的に幅広い対象層に提供すると性格から次の点に考慮した。

①操作性

Web に慣れない層から熟達した層までの幅広い対象層が操作・運用できること

特に不慣れ層でも意識しなくても進行に困難を感じないように、ユーザーインターフェースにおけるアフォーダンス（affordance）を重視した。ユーザーがデザインから自然に手がかりを得て、操作・進行がスムーズに行えるようにする。そのために各画面デザインの自然さ、簡潔さ、一覧性などを重視し機能を詰め込みすぎないように配慮する。

②システムの要件

発展性……将来的に発展・拡張が行いやすいシステムであること

持続性……開発運用にあたる企業が替わっても全体のシステム・ソフト面等に影響が少ないこと

安定性……年間 24 時間を通じて安定して使用できる情報提供システムであること

IT 環境変化への対応性……ユーザーの使用 OS や運用側のソフトなどの変化に対応しやすいこと

システム運用の経済性……将来運用において最低限の人・時でシステム運用可能なこと

職業情報とアセスメントの統合……OHBY やキャリアインサイトで実施した職業情報とアセスメントの統合をさらに進め、CACG システム単体としても機能すること

③ログ解析データの蓄積

ユーザーの利用パターンや選好等を把握し、全体システム・各種ツール・コンテンツ等

図表 3-1 キャリアマトリックスの提供できるもの（＊：将来的可能性）

分 野 (主な対象層)	目 的	サービス・コンテンツ	課 題 等
I 総合的職業情報提供 (対象:全般)	職業についての官民共通言語と総合的職業情報を提供 ・職業名・定義・諸特性等の共通化 ・多元的検索で多様な活用を可能とする数値化された共通の職業特性・個人要件基準 ・信頼できる豊富な多面的職業情報 インターネットでつながる情報リソース基盤システムと提供 [以下Ⅱ～Ⅷも同様]	総合的職業情報データベース ・職業検索システム 多元的電子版職業辞典機能(職業分類・名称・シソーラス) ・多元的で詳細な職業キャリア情報(500職種以上) 職業解説(職務内容・課業・労働条件・アクセス・就業状況・キャリア・見通し・参照リンク)、数値情報による多元的職業特性・個人要件 ・雇用、能力開発等についての参照情報	・継続的情報収集と更新 ・操作／利用マニュアル搭載 ・共通言語についてはモデルを提供し関係方面のフィードバックを期待 ＊キャリア情報面の充実強化 ＊多角的でファジー・柔軟な検索・リンクが可能な仕事分野にかかる総合情報ポータルサイトとして充実改善 ＊民間等の Further 機能・システム等の開発基盤に
II 評価診断支援 (全般)	職業興味等による適職の診断・探索や職業経験・スキル等の評価等ソールの提供 ・「診断⇒情報提供」が統合された効率的な評価・診断 ・手軽にアクセスできる自己診断	診断と関連職業情報を統合したアセスメント・ガイダンスツール ・職業興味・価値等のアセスメントによる適職探索システム ・キャリア分析システム	＊より精密な個人特性・スキル等専門的アセスメントやキャリア・カウンセリングとの連携・リンク
Ⅲキャリア教育支援 (高校・大学等教育機関)	学生等のキャリア発達支援と適職診断・職業情報を提供 ・やりたいことー仕事キャリアの探索 ・適職診断と探索 ・キャリアリテラシー／スキルの育成 ・インターンシップ、仕事調べ等準備	・総合的職業キャリア情報と検索システム ・適職探索システム ・総合的な就職支援・能力開発資源等情報 ＊キャリア発達学習セルフプログラム (Web 版スタートブック、キャリア発達シミュレーションゲーム等)	＊学校教育への組み込み等連携強化 ＊効果的セルフラーニング手法開発 ＊官民紹介サイトとのシームレスな運営
IV職業選択・就職支援 ①求職者ー学生や就業経験の乏しい若年層	キャリア・適職の探索と就職支援 ・やりたいことー仕事キャリアの探索 ・仕事の世界ー職業情報提供 ・自分を生かせる適職診断と探索 ・キャリアリテラシーの育成・強化 ・就職支援・能力開発情報の提供	・総合的職業キャリア情報と検索システム ・職業興味・スキル・価値等アセスメントによる適職探索システム ・総合的な就職支援・能力開発資源等情報 ＊キャリア発達学習セルフプログラム	＊効果的なセルフラーニング手法の開発 ＊セルフヘルプと専門家支援のベストミックス手法等の開発 ＊官民紹介サイトとのシームレスな運営
②求職者ー就業経験のある社会人層	自己とキャリアの再発見と再就職を支援 ・仕事キャリアの診断・評価と自己プロフィールの把握 ・新しいキャリア／可能性の探索 ・就職支援・能力開発情報の提供	・キャリア分析システム ・適職探索システム ・総合的な就職支援・能力開発資源等情報 ＊レジュメ作成支援システム ＊求職登録によるオートマッチングシステム	＊効果的なセルフラーニング手法の開発 ＊官民紹介サイトとのシームレスな運営
＊③求職者ー障害、高齢等でハンディをもつ層	ハンディをふまえた就職への特別支援 ＊仕事キャリアの診断・評価と可能性探索 ＊ハンディを考慮した職能診断と職務再設計等による可能性拡大 ＊就業・能力開発の公的支援制度情報の提供	・キャリア分析システム ・総合的な就職支援・能力開発資源等情報 ＊精密プロファイリングとハンディを考慮した就業能力評価・適職探索システム ＊特別な就職支援・能力開発資源等の情報	＊障害者職業カウンセリング等との機能分担・連携 ＊官民紹介サイトとのシームレスな
V人的資源管理支援 (企業:人事・教育部)	人材採用効率化の支援 人材要件の明確化、所要情報の提供 企業内人材活用の支援 職務・人材の評価、能力マップ化 人材開発の支援 計画的な能力開発の効率化	・適職探索システムと職務・課業情報(職務記述書、求人票作成支援サブシステム) ・キャリア分析システム (必要／現有人材のスキル等能力比較サブシステム) ＊求人関連情報支援システム(市場・支援制度等) ＊諸能力の見視化支援システム ＊求人登録によるオートマッチングシステム	＊「内外の労働市場利用＋能力開発」を統合処理する企業システムとの連携処理 ＊官民紹介サイトや能力開発関係サイトとのシームレスな連携
VIキャリア形成支援 (在職労働者・キャリアコンサルタント)	個人主導のキャリア開発の支援 ・仕事キャリアの診断・評価 ・キャリア・プラン作成支援 ・キャリア／可能性の探索 ・能力開発の方向性診断	・キャリア分析システム ・適職探索システム ＊個人の市場価値評価とキャリアプランニング支援システム(簡易版) ＊能力開発関連情報支援システム	・キャリアコンサルティングにおける活用勧奨 ＊官民紹介サイトや能力開発関係サイトとのシームレスな連携
VII 専門家支援 (官民の紹介・指導、キャリアカウンセリング専門家)	専門業務遂行の技術的支援 ・マッチング、キャリア・カウンセリング、就職相談・指導等の専門・技術情報提供	・適職探索・キャリア分析等全システム ・操作・活用マニュアル ＊専門的技術情報支援 (CMX の専門技術情報や公的支援制度、職務再設計等の情報提供)	＊CMX 内の複数・重層的システム構成による専門家支援 ＊民間等による Further 機能・システム等の自主開発基盤の整備
VIII 政策支援	雇用・能力開発政策支援 ・成長職業、資格等の把握 教育訓練計画支援 ・訓練目標、カリキュラム策定 職業・雇用研究調査支援 ・雇用、職業実態の把握	・キャリア分析システム等諸システム ・Web 等職業情報収集システム (関係情報の調査・解析、特定政策等のニーズ・利用・効果等の把握等)	Web 利用等の職業情報収集による

出典 進路指導学会発表（2002 年）他

についての改善やアセスメントツール等の将来の研究開発についてのデータを蓄積すること、またこの場合にユーザーのプライバシーに問題を生じないこと

④収載職業の選択

職業を選ぶ際の考慮点としては次のようなものが考えられた。

- ・ 就業者数・労働市場での取引量
- ・ 職業分類・分布面からのバランス、職業としての代表性
- ・ 社会的機能上からの重要性
- ・ 将来性（伸び率・社会的ニーズ等）
- ・ 政策的必要性（誘導・勧奨の対象）
- ・ 求職者の嗜好度
- ・ その他（障害者・女性等の可能性拡大等）

⑤説明やコンテンツの記述

文章表現は、高校生以上の対象層の大部分が理解できるレベルとし、専門用語はできるだけ解説なしで理解できるようにすること

〔職業情報収集等に際しての外部説明〕

職業情報収集にあたって、総合的職業データベースの開発をその趣旨として説明するが、同データベースはその内容・利用範囲が広範・多彩であり、全容を逐一説明してもかえってその目的の理解を困難にすると考えられた。このため収集段階では「大学・高校等学生・生徒を対象として職業に関心をもたせるために広く提供する若年層の就職指導のためのキャリアツール」であり、公的性格をもつことに重点をおいて説明することとなった。

〔開発手法〕

キャリアマトリックスの開発は、一般の事務処理システムに見られるような開発、目標と処理手順が明確で、定義と仕様を決めればそのままシステム構築を進められるようなタイプの開発ではない。

建築にたとえば、多用途目的の複雑な建築物であり、主要な区画の数等の大まかな設計仕様はあるものの、新しい機能をもった部屋の付加、個々の部屋の具体的レイアウトや設備などの仕様については未知・手探りの部分が多く、また建築部材（データ）の特性や入手可能性いかんによっては、初期設計をこなしつつ建築過程で確定してゆかねばならない部分も多い。このため現実には、建築雛形（プロトタイプ）を作りつつ不具合を補正し、サブユニットを追加・修正することも多かった。

例えば個人のもつスキルや知識などの多くの諸特性数値について希望職業が要求するものとの差異をどういうやり方で比較して個人と希望職業のマッチング評価を行うかなどでは試行錯誤も続いた。また職業名など情報収集やその分類の自動化（テキストマイニングやサ

イバー空間からの自動情報収集システム）や諸職業間の近接性の把握・表示、全般的職業関係名称シソーラスなどでは、システム開発を委託した外部専門企業の技術陣等を含めてかなりの検討を行ったものの現段階では精度や効率面から技術的に困難とされ将来課題となったものもある。

こうして開発は、事務処理等の場合のダウンフォール方式でなく試行錯誤を前提とするスパイラル方式により開発することとなった。そのため未知の研究開発項目が多く含まれ、研究開発ではその進行に伴い新たな発想や課題が発生したり、時には解決に時間を要するとの見通しとなれば後回しとすることも珍しくない。一方、在来の事務処理システム開発では基本的に全要素が既知であり、そのシステム開発の進め方が効率的かどうかが主なポイントとなる。このようなシステムと開発方式の差異について、キャリアマトリックス開発にあたっては理解を求める必要があった。

【開発の実施環境】

- ①2003 年 10 月、日本労働政策研究機構（JIL）は、行政改革の一環として独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）に移行し、その第 1 期中期計画（2003.10～2007.3）の主要プロジェクトの一つとして、キャリアマトリックスの研究開発が進められることとなった。
- ②2000 年の労働白書等にも取り上げられたように不況下での自発的失業や引きこもりなどの少なからぬ存在が社会的に、ニート、フリーターなど若年就業問題として大きく取り上げられたことから、若年就業促進面からの施策としての総合的職業情報データベースの早期実用化への期待が強まり、改めて若年層向け職業探索支援システムを優先する方向が確認された。

【開発体制】

システムは、公開後は社会インフラとして質の不断の維持向上が求められ、中断休止は許されない。このため、キャリアガイダンス部門から可能な限りの人員で対応するとともに、海外研究者を含む関係研究者、教育・行政等関係者のネットワークやシステム開発委託企業の技術陣の協力等により開発の体制を組むこととされた。

【業者選定】

業者選定にあたっては、将来にわたる基本的情報システムの構築という見地から、そのシステム技術や経験、実施体制等に厳しい条件を付して企画コンペとされた。システム開発の業者選定にあたっては、4 社の競争企画コンペとなり、外部専門家も含めた審査委員会でその企画提案について職業情報についてのプロジェクト理解、職業情報への認識、関連技術、コスト、開発体制などについて審査して委託企業を選定した。

〔知的所有権等〕

広範な職業情報を公的インフラとして供給するに際しては法的係争を生じないように知的所有権については予め対処しておく必要がある。米国労働省の O*NET などについても既に日本国内では類似名称の登録がなされていた。このため外部の弁理士の助言を得て、2003 年に商標登録を行った「職業ハンドブック OHBY」の例に準じて、当データベースについても「キャリアマトリックス」の名称が浮上・内定した段階で関係分野ごとの商標登録を行った。なお画面上では「JILPT」のコピーライトを明示することとした。

2. キャリアマトリックスにおける職業情報の基本設計

システムにおける具体的な職業情報は、画面とともに第 5 章で見ていくが、ここではキャリアマトリックスの職業情報内容の基本設計思想と、それに基づいた提供情報の基本要素をまとめる。

（1）キャリアマトリックスで提供する職業情報内容の基本設計思想

キャリアマトリックスの職業情報については、以下のような考え方により、その内容が設計された。

第一に、多方面からの利用を配慮することである。利用者としては、①学生や若者、②一般求職者、③これらの者を支援する立場にある公共職業安定所の職員、キャリアコンサルタント、高校や大学の教職員等のキャリア支援の専門家、さらに③企業の人事担当者が想定された。これら利用者の利用目的が達せられるように、職業情報の内容は総合的であり、わかりやすくなければならない。

第二に、多様性のある情報を提供することにより、職業理解を容易にすることである。職業に関する文章解説だけでなく、実際にその職業に就いている人を撮影した写真を掲載すること、就くにはのチャート（図解）や図表を用いることとした。また職業の動画に関しては、「私のしごと館」の動画映像「JOBJOB ワールド」⁵がネット上で提供されていたことから、このサイトの対応する職業の動画へのリンクとした。このようにキャリアマトリックスから提供する職業情報としては、解説文書、チャート（図解）、図表、写真、動画を利用して、多様な情報をマルチメディアで提供することが企図された。

第三が、全職業横断の共通項目「職業プロフィール」⁶による数値情報を提供することにより、職業間の位置づけを提示することである。職業プロフィールとは、職業を興味 6 項目、ワークスタイル 6 項目、職業スキル 35 項目、知識 33 項目、仕事環境 14 項目、全体では 94 項目の数値で表したもので、職業情報として掲載するほか、この職業の数値情報を基に興味やワークスタイル他の診断結果から、適職を表示することを可能とするものである（第 5 章

⁵ 「JOBJOB ワールド」については、2010 年 3 月の提供終了に伴い、リンクを終了した。

⁶ 職業プロフィールの収集については、第 4 章の 2 を参照。

の3参照)。

第四に、インターネットの機能を十分活用し、充実した情報を提供することである。かつて「ハイパーテキスト」として、文書の任意の場所に他の文書の位置情報を埋めこみ、文書が相互に連携する仕組みが構想されたが、この仕組みをインターネットのサイト上で実現する。例えば、職業解説の文章から用語解説にリンクすること、統計の概要から必要であればより詳細な統計情報が見られるようにすること、キャリアマトリックスで提供している他の類似職業にリンクし、その職業がすぐに読めるようにすること等である。さらに、インターネット上の他のサイトへリンクし、情報探索の世界を広げていく。

(2) 職業情報の構成要素

上記の設計思想に基づくキャリアマトリックスでの職業情報の構成を図表 3-2 に示した。構成要素は、「どんな職業か」、「就くには」、「労働条件の特徴」、「職業プロフィール」、「参考情報」の五つとし、すべての職業情報に共通のものとした。各構成要素の内容は、次のとおりとした。

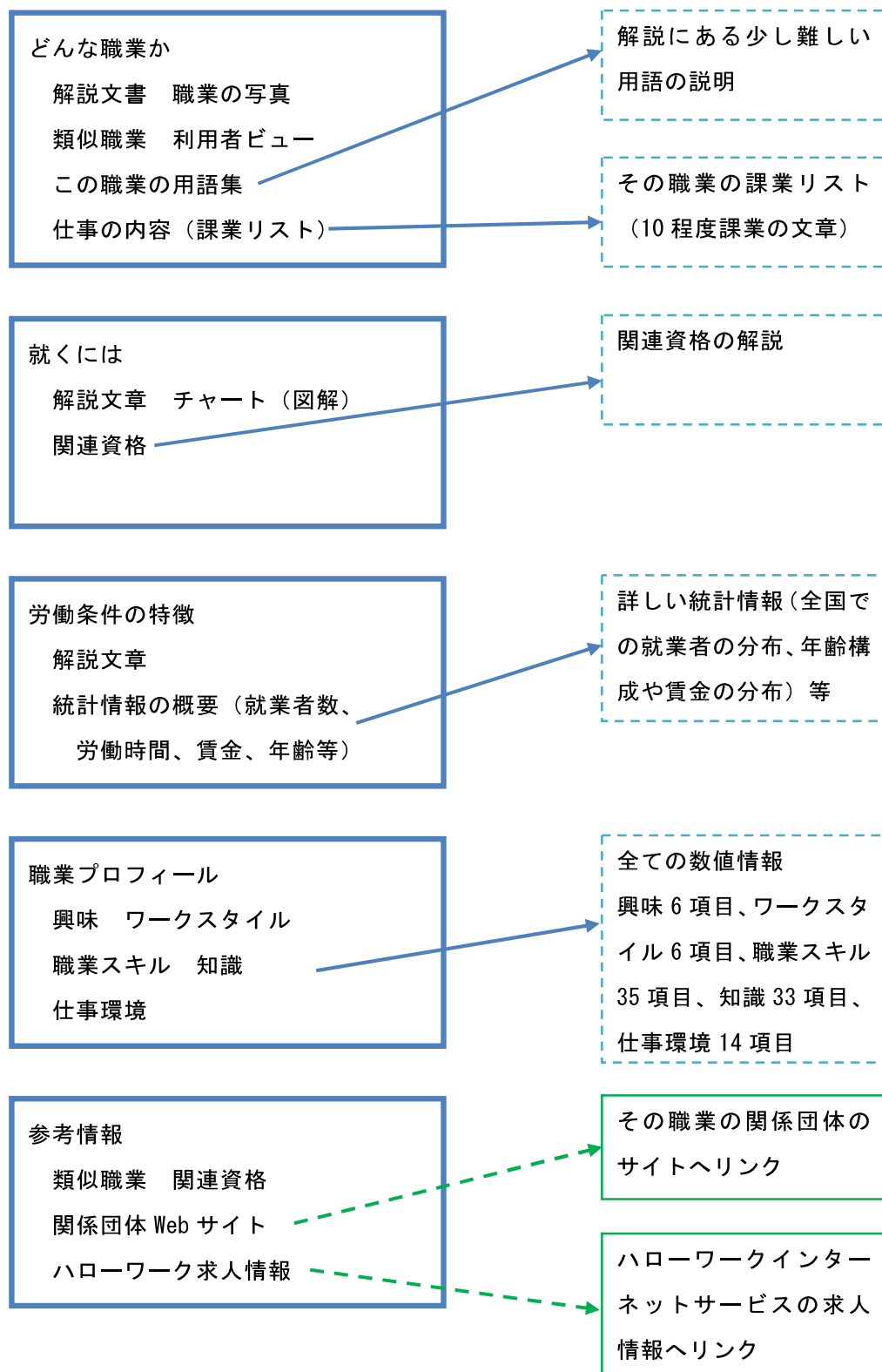
「どんな職業か」は、写真1葉とともに、どのような職業かを出来得る限り平易な言葉を用いて解説する。解説では、第一段落でその職業の内容全体を概説し、第二段落以降で職業内容を詳説する。さらに別ウインドウで、「この職業の用語集」及び「仕事の内容(課業リスト)」を提供する。前者は、解説の中で使用する必要があるが、あまり一般的でない用語を説明するためのもので、後者はその職業の課業を10~20程度の文章にまとめて提示することにより、具体的な職業内容の理解を促進するためのものである。併せて、「どんな職業か」の解説中に「この職業の用語集」にある用語を下線付き青字で示し、そこから「この職業の用語集」にリンクできるようにする。さらに、その職業の類似職業、利用者がその職業とともに多く見ている他の職業へリンクできるようにし、利用者の職業探索に資する。

「就くには」では、その職業に就くための一般的、典型的な経路を、チャート(図解)とともに解説する。その職業に就くために必要な免許資格がある場合は「関連資格」として、別ウインドウで解説する。

「労働条件の特徴」では、労働条件(労働や勤務の形態、労働時間やシフト、休日、賃金等)、就業者の状況(男女の割合、就業地、年齢別割合等)について、その職業に特徴的なものを統計情報とともに解説する。解説とは別に「統計情報の概要」欄を設け、国の直近の調査により、その職業の就業者数(国勢調査)や労働時間、賃金、年齢等(賃金構造基本統計調査(賃金センサス))の平均値を示す。キャリアマトリックスの職業名と国勢調査と賃金センサスの職業名が異なる場合⁷には、キャリアマトリックスの職業名が「含まれる」職業の統計情報を示す。さらに、「もっと詳しくはこちら」により、詳細な統計情報を提供する。詳細

⁷ 多くの場合はキャリアマトリックスの方が細かい職業名となる。

図表 3-2 キャリアマトリックスにおける職業情報の構成



な統計情報については、所定内・外の労働時間、所定内・外賃金及び賞与等を示すほか、年齢別、都道府県別就業者数、給与の分布、産業別就業者数をグラフや図により示す。

以上の3要素により、職業の内容、入職、労働条件という職業に関する基本的な情報と知識が得られるようにする。

さらに、「職業プロフィール」で、興味、ワークスタイル、職業スキル、知識、仕事環境の5分野における各尺度上での職業の位置を示す。職業プロフィール全体では94項目となり、そのまま表示するとこの部分だけで職業情報画面のかかなりのスペースをとることになる。そのため、これら5分野の上位3項目までを職業情報画面で表示し、「専門家向け情報」をクリックすると、すべての数値情報が見られるようにする。

「参考情報」では関連する情報を一括して示す。まず「どんな職業か」と「就くには」にある、職業の類似職業と関連資格についても利用の便を図るため、ここにまとめて表示する。さらにその職業の関連団体の名称とその団体のWebサイトへのリンク及び「求人を探す」として、ハローワークインターネットサービスの求人情報へのリンクを設定する。

これらの2要素は、提供する職業情報に厚みと広がりをもたせるためのものである。全職業共通の94項目を背後に持った特徴的な職業プロフィールを示すことにより、その職業を一層明確に把握することができるようにし、また関連団体等へのリンクにより、その職業を取り巻く最新の情報や関連する試験、講習会等の情報へのアクセスを容易にすることを目的とする。

文 献

- D.A.ノーマン（1990）『誰のためのデザイン？—認知科学者のデザイン原論』新曜社
畑村洋太郎編（2002）『実際の設計 第4巻 こうして決めた』日刊工業新聞社
佐々木正人（1994）『アフォーダンス—新しい認知の理論』岩波書店

第4章 職業情報収集・作成とシステム開発

1. 訪問調査による職業情報の収集・作成

職業情報データベースの開発には、体系的な職業情報の収集および解説の作成が必須の作業となる。

まず、収録する職業の選定が重要な作業になる。全体の収録職業数は、職業小分類ベースの 300 や代表職業名ベースの 1,000、あるいはその中間の 500 などが想定される。また、職業情報の内容は利用対象が学生・生徒、成人か、あるいは職業安定行政職員や進路指導の担当者かによっても違ってくる。収録職業数と情報内容の質量とのバランスは開発予算や作業量との関連で検討されなければならない。加えて収録職業の選定基準で重要な点は、第一に職業の就業者数と伸びである。さらに認知度が高いもの、免許・資格が関連するもの、技術革新に関連するものなどについても考慮する必要がある。また、職業分類において基準となる職業も選定する必要がある。

このような検討を行った結果、収録職業リスト案として、職業ハンドブックで用いられた 12 の大クラスターの下、大クラスターごとのバランスを取りながら、必須とする約 500 職業が選定された⁸。

その後、職業情報の収集作業に着手することとなる。職業情報の収集および解説の作成については、まず、個々の職業について既存の文献や資料（映像を含む）などの情報を収集し、さらに職業に関連のある団体・協会や企業の担当者へのヒアリングや職業調査票や関連資料を収集する。そして収集された情報を整理し、これまでの資料や解説と新たに収集した情報を比較・検討し、変更点を確認する。こうした情報整備を踏まえて職業解説の修正や執筆を行う。これは従来の職業ハンドブックの改訂、開発で行われてきた方法で、キャリアマトリックスの開発でも基本的には変わらない。キャリアマトリックスに掲載する職業情報については、これまでの職業ハンドブック等において収集・作成されてきた職業情報の蓄積やその収集先についての実績を踏まえ、可能な限りこれらの既存の職業情報を活用する中で、新たな情報を収集・追加して情報の整備、解説の作成を行った。

具体的には、基本的に職業に該当する業界団体や協会を訪問調査し、過去の職業調査票を参照して新たに調査票の記入や解説の訂正を行う方法を採用した。場合によっては、団体や協会から紹介された企業や事業所を訪問することもある。業界団体や協会を通じて職業情報を収集する理由は、業界の多くの企業を会員とし、多種多様な情報を集約でき、該当の職業の

⁸ 2006 年公開時の職業情報収録数は、①モノづくりの職業 100 職業、②建設の職業 32 職業、③オフィスの職業 31 職業、④販売の職業 49 職業、⑤専門・企業サービスの職業 27 職業、⑥個人サービスの職業 55 職業、⑦福祉・公務の職業 34 職業、⑧医療・保健の職業 28 職業、⑨教育・研究の職業 33 職業、⑩運輸の職業 28 職業、⑪マスコミ・デザイン・芸術の職業 63 職業、⑫自然・動植物の職業 23 職業の計 503 職業であった。その後の情報収集・分析・編集により、①モノづくりの職業 1 職業、⑤専門・企業サービスの職業 1 職業、⑨教育・研究の職業 1 職業、⑪マスコミ・デザイン・芸術の職業 5 職業、⑫自然・動植物の職業 1 職業を追加し、最終的には 512 職業となった。

標準的な実態を把握するうえで適切な組織であるためである。この点が個別の企業や事業所およびその職場を対象とする職務分析とは違っている。

また、職業に関係する団体・協会および企業には、職業情報の改訂や作成に必要な基盤的情報の収集や提供を依頼するだけでなく、併せて職業の就業環境の観察や写真撮影（または提供）などを依頼した。

その後に、職業情報の開発担当者が、収集した様々な情報の整理・加工、解説の取りまとめ、コンテンツ（写真、図表、イラスト・チャートなど）の製作と編集を行った。

情報収集の基盤となる「職業調査票」には職業情報の収集や解説の執筆に必要な項目が記載されている。項目としては、職業の具体的な仕事内容である課業（タスク）や必要とされる要件（技能、知識、性格など）、参入条件（学歴、免許・資格、養成コースなど）、労働条件（賃金、労働時間、仕事環境など）、職業の従事者数や分布、将来展望が含まれている。これを団体等への訪問調査により詳細に記入していく。したがって「職業調査票」は、アンケートと調書を併せたような様式となっている。

職業情報のコンテンツである職業解説や写真、図表、チャートなどが職業情報システムに掲載されるに先だって、何度も研究員のチームにより「職業調査票」の項目や記載内容とチェックされ、事実関係や記入漏れがないかが確認される。また、写真については職務内容のどの課業を撮影しているかを「職業調査票」により確認する。このように、職業解説や写真などの信頼性や妥当性を担保しているのが、この「職業調査票」（巻末資料5）である。

図表 4-1 職業調査票（新規用）の項目

A 職業のイメージ

A-1 この職業の特徴

A-2 この仕事のやりがい/面白さ、また、この仕事をしていく上での苦労やストレス

B 仕事の内容

B-1 この職業に従事している人の仕事内容

B-2 この職業を特徴づける機械、装置、器具、原材料、取扱品目、サービスの種類など

B-3 この職業に従事する人が一人前になるために身につけなければならない知識やスキル（技能・技術）、経験や責任の程度

B-4 タスク（課業）

C 他職業との関係

C-1 縦横の関係、上下の関係

他の職業との関係

C-2 関係のある職業

2-1 この職業と部分的に共通・類似の仕事をもつ職業

2-2 この職業と協力・協同関係にある職業

2-3 この職業の別の呼び名

D 就業者の特徴

D-1 就業者数

- 1-1 この職業の就業者数
- 1-2 男女の内訳数
- 1-3 数年前と比較して、男女別の参入割合の変化
- 1-4 ここ5年での就業者数の変化
- 1-5 今後の5年で就業者数の変化

D-2 年齢構成

- 2-1 就業者の年齢構成
- 2-2 年代別の就業者の割合

D-3 就業上の地位別

自営業主と雇用労働者の割合

D-4 雇用形態

雇用労働者のうち、それぞれの就業形態に関する割合

D-5 入職・離転職

- 5-1 毎年の入職者数、及び離転職者数
- 5-2 毎年 of 離転職の程度

E 産業や地域の特徴

E-1 産業分野

この職業が多く見られる産業

E-2 地域

この職業が多く見られる地理的な地域

E-3 立地

この職業が多く見られる立地・場所・地区

E-4 事業所

この職業が多く見られる事業所・職場（働く場）

F 参入条件、訓練、昇進、職業キャリアの特徴

F-1 参入・訓練・昇進・移動のコース

F-2 学校教育（学歴）

- 2-1 最近2、3年の新規学卒入職者の学歴の特徴
- 2-2 最終学歴の主な専攻分野の領域

F-3 職業教育

この職業に就くにあたって、専門的な養成施設や訓練機関等

F-4 国家試験・資格・免許

- 4-1 この職業に就くために必要な免許・資格
- 4-2 この職業に関連する資格、持っていた方が望ましいもの、技能のレベルを証明するもの

等。難易度および資格の種類

F－5 入職・退職

5－1 通常、この職業へ入職できるだいたいの年齢。また、退職のだいたいの年齢

5－2 この職業の開業・独立の可能性

F－6 教育訓練

6－1 この仕事を続けていく上で、必要な教育や訓練

6－2 教育訓練「必要」と回答した場合、教育訓練の期間や内容、種類

F－7 一人前

7－1 この仕事に新たに就いた人が、一人で仕事を遂行することができるようになるまでに、
要する年数

7－2 一人前になるために特に必要な経験

F－8 職業キャリアの特色

この職業に就くことによって要求される、他の職業の職業生活と異なるような行動や心構え、生活パターンなど

G 職業の動向と将来性

G－1

1－1 だいたい5年後の、この職業の労働力の需要の変化

1－2 だいたい5年後の、この職業の労働力の供給の変化

1－3 労働力の需要と供給の見通しが異なる場合、その理由

H 労働条件に見られる特徴

H－1 休日・休暇

1－1 休日の形態

1－2 休日・休暇の特徴

H－2 残業

2－1 残業時間

2－2 残業の特徴

H－3 勤務形態

3－1 勤務形態

3－2 勤務形態の特徴（交代制、フレックスタイム制など）

3－3 転勤の程度

3－4 海外勤務や海外出張などの機会

H－4 在宅ワーク

4－1 主に在宅で働いている人の割合

H－5 賃金・所得

5－1 賃金・所得の形態

5－2 平成20年の高卒・短大卒・大卒初任給

5－3 賃金・所得の平均金額が推計できる場合の、その金額と年齢

5-4 特有な手当、能力給の割合が高いなどの特徴の有無

5-5 収入の安定感

H-6 語学

6-1 語学能力を必要とする業務の頻度

6-1 その業務内容

H-7 パソコン

7-1 パソコンの能力を必要とする業務の有無と頻度

7-2 その業務内容

I その他

I-1 職業団体

職業団体（労働組合・職能別組合）の有無、名称、加入状況

I-2 法規

この職業に直接関係する法令や条例の有無と名称

I-3 この職業に関する問い合わせ先・関係団体名

この職業の資格試験に関する問合せ先、あるいはこの職業にかかわる団体とその役割、所在地等

I-4 この職業に関する最近の動き

この職業についての最近の目立った動き

2. Web 職務調査システムの開発と実施

職業情報については前節で示した訪問調査のほか、Web 調査会社 3 社の Web 調査モニター総計 331 万名（2003 年～2005 年まで 3 回実施）を対象とした Web 調査により、課業及びスキル、知識等 94 カテゴリの数値情報等を収集した。Web 調査は、今回のプロジェクトの中で開発した「Web 職務分析システム」により実施した。図表 4-2 にこのシステムにおける職業の選択の画面を示している。職業分野を選択し、そのなかで具体的な職業を選ぶものとなっている。

図表 4-3 には課業の回答画面を示した。選択した職業により予め用意してある課業が表示され、その課業を行っているのであればその課業を選択する。表示されている課業以外に行っている課業があれば、それを自由記述に記入する。キャリアマトリックスでは 512 職業すべてで課業リストを提供しているが、このように、課業は案を作成し、それを実際の就業者を確認してもらい、必要な修正や追加を行うというサイクルを繰り返し、作成してきたものである。

図表 4-4 には数値で評価する回答画面、ここではスキルの最初の部分を示している。スキル、知識、仕事環境、興味、ワークスタイルは全体で 94 カテゴリになるが、これに関しても実際の仕事場面ではどうかを 5 段階で評定してもらっている。キャリアマトリックスの全職業には職業を多面的に数値化した「職業プロフィール」があるが、この数値はこのようにして得られた実際の就業者の評定を集計し作成したものである。

職業情報は変化していくため、システム公開後は情報を更新し、常に最新の情報を提供する必要がある。特に最近は新たな制度ができたり、職業の中で使われる名称等の変更があったりする等、職業に関する変化が激しい。このため、職務解説にある名称の変更、職務内容の変化に関しては逐次情報の更新を行った。職業情報の中で基本となる統計として用いている国勢調査（５年に一度）と賃金構造基本調査（賃金センサス、毎年）に関しても、新たな統計が公表されると、その都度内容を更新した。

更に、大きく変わった職業等は、提供している情報内容や写真の情報収集を一から行い、職業情報を全面的に入れ替える必要がある。このような職業調査も継続して行い、情報が整備されたものから差し替えを行った。2010 年度には 51 の職業に関して全面的に見直し、9 の新規職業を新たに収録した。

図表4-2 Web 職務分析システム（職業の選択）

Web職務分析システム

～職業・職務の特性等を多面的に評定していただきます～

職業の確認

Q1 職業の確認

以下の中にあなたの職業がありますか。自分の職業に最も近い職業をクリックして次の設問へお進みください。

あなたの職業に近いものがない場合は、「私の今の職業はこのリストの中にはない」を押してください。

<収集中の職業分野>

[1.モノづくりの職業へ>>](#)
[2.建設の職業へ>>](#)
[3.オフィスの職業へ>>](#)
[4.販売の職業へ>>](#)
[5.専門・企業サービスの職業へ>>](#)
[6.個人サービスの職業へ>>](#)
[7.福祉・公務の職業へ>>](#)
[8.医療・保健の職業へ>>](#)
[9.教育・研究の職業へ>>](#)
[10.運輸の職業へ>>](#)
[11.マスコミ・デザイン・芸術の職業へ>>](#)
[12.自然・動植物の職業へ>>](#)

1. モノづくりの職業

↑トップへ

AV・通信機器組立・修理工

DTPオペレーター

NC切削盤工

NCフライス盤工

圧延工

編物工・編立工

一般機械技術者

医薬品製造員

印刷機械製造技術者

DPEショップ店員

生産オペレーター

NC旋盤工

圧延技術者

網製造工

い草製品製造工

鋳物工

医療用画像放射線機器組立工

印刷作業員

図表4-3 Web 職務分析システム（課業の回答）

Web職務分析システム

～職業・職務の特性等を多面的に評価していただきます～

職務内容

Q3 職務内容について

あなたの職務内容についてお伺いします。

前の質問(Q1)で、あなたが回答された職業を以下に表示しています。

職業名

この職業の代表的な職務内容を以下に表示しています。あなたが実際にしているものをすべて選択してください。

☐ プログラム言語を使い、コンピュータが大量の情報を処理するための手順を作成したり、組込む作業をする。
☐ システムエンジニアが作成したシステム設計書をもとに、情報の形式などを決め、詳細な処理手順の設計をする。
☐ ワークフローチャートやダイアグラムを作成し、プログラムの分析、検討、書き直しをする。
☐ フローチャートやダイアグラムの内容を、プログラム言語に変換する。
☐ プログラムを作成する。
☐ できあがったプログラムが設計通りに動作するかどうか、テストと修正を繰り返す。
☐ プログラムの保守に必要な文書を作る。
☐ 現在使用しているプログラムを変更し、オペレーションの効率性を高める。

上記以外に、あなたの職業で行っている職務がありましたら、上記の書き方を参考に、以下に箇条書きでご記入ください。上記内容の修正でも結構です。

<職務内容入力欄>

図表4-4 Web 職務分析システム（数値評価の部分）

Web職務分析システム

保存して中断

回答一覧

ホーム

～職業・職務の特性等を多面的に評価していただきます～

II. スキル、知識等

あなたの職業・職務に求められるスキル、知識等をその重要度で評価していただきます。

質問3. スキルについて(35項目)

職業名:「システムエンジニア(ソフトウェア開発)」

1(0)

2

3

4

5(0)

必要でない

あまり必要ない

ある程度必要

かなり必要

必須

質問(全35問)	回答
Q1: 読解力 あなたの仕事に必要な文書を読んで理解すること。	1(0) 2 3 4 5(0) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Q2: 積極的聴取 他者の言っていることによく注意し、語られているポイントを理解するために時間をさき、必要に応じて質問をし、不適切な時に口をさしはさまないこと。	1(0) 2 3 4 5(0) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Q3: 書く力 読む人のニーズに合わせて、書面で効果的な意思疎通を行うこと。	1(0) 2 3 4 5(0) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Q4: 話す力 効果的に情報を伝達するために他者に話をすること。	1(0) 2 3 4 5(0) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Q5: 数理 数学を利用して問題を解決すること。	1(0) 2 3 4 5(0) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Q6: 科学 科学の知識と方法を用いて問題を解決すること。	1(0) 2 3 4 5(0) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Q7: 論理と分析 論理と推論を用いて、問題の解決方法、結論、問題へのアプローチの仕方、長所と短所を特定すること。	1(0) 2 3 4 5(0) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

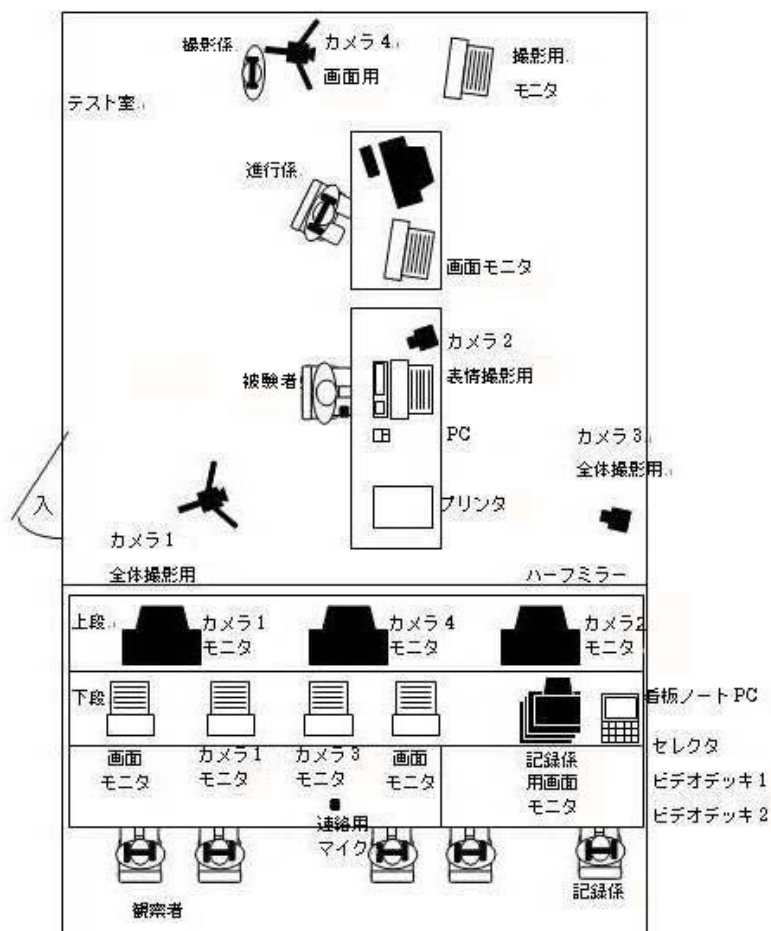
3. システムの開発手法と開発過程

システムは全体としては、プロトタイピングによるスパイラル型の開発方式をとった。それぞれの年度で完結した全体を開発し、システムの中には粗い部分もあるが、それなりに稼働するものとした。次の年度ではそれまでに開発したモジュールを活用しながら、また、全体をその年度で完結する開発を行う。このように毎年度完結するシステム開発を繰り返しながら、徐々にシステムを拡大し精緻にしていく方式である。この方式は、生物の発達と類似している。生物の発達の各段階では生物体として機能していながら、徐々に様々な能力を向上させていく。キャリアマトリックスも、1年で稼働できるシステムを開発し、次年度それをさらに精緻にしていくという、生物のスパイラル型の発達と相似する方式でシステム開発を進めていった。

このような開発方式をとった理由は、これまでに無いシステムであるため、それぞれの年度で動くものを作り、そのシステムを次年度において、様々な検討と試行を行い、またデモンストレーションをして対外的な理解を求めていく必要があったためである。併せて、毎年度次年度の開発予算が確保できる保証はなく、その年度で開発が完結する必要もあった。

全体としては以上のように開発したが、それぞれの年度の開発は以下ようになる。まず、システムの要件を確定し、どのようなシステムを開発するかを検討する。次に実際にシステムを開発するが、開発を進めながら必要となる詳細な部分の仕様を詰めていく。開発が完了すると、設計通りに動作するか等の検証を行い、ユーザテストを行う。ユーザテストでは毎年度数人ではあるが、それぞれ1時間から2時間実際にシステムを使ってもらい、想定通りに使われているか、途中で迷う部分がないか、時間がかかってしまう部分がないか等、細かくチェックした。図表 4-5 にユーザテストの実験室の様子を示している。開発の後半の年度においては、その年度までに開発したシステムを外部の専門機関に委託し、ユーザビリティ評価も行った。ユーザビリティ評価において問題のあった箇所はその後修正していった。

図表4-5 ユーザテストの様子



一般公開開始の前年度には、パスワード等を付けハローワーク等に限定して公開し、実際に使用してもらっている。使用した結果はアンケートにより意見や感想を聞いている。

さらに一般公開前後には、労働政策研究・研修機構労働大学校において講習会を何回も行い、その他の様々な会場での講習会を含め、千人を上回る職業安定行政職員等に講習を行った。

開発全体の概略を図表4-6に示した。大きくは情報収集とシステム開発に分かれるが、そのなかでの主要な作業はこのようになる。

図表4-6 主要な情報開発とシステム開発

	情報収集	システム開発	その他
H16	職業情報訪問調査 (約 200 職業) Web 数値課業調査 (回収約 10,000 名)	全体設計 職業情報画面	海外政府サイト調査 システム開発研究会
H17	職業情報訪問調査 (50 職業)	職業検索 適職探索ナビ	試行 限定公開
H18	Web 数値課業調査 (回収約 15,000 名)	キャリア分析ナビ 一般公開開始	講習会、説明会等 (のべ約千名)
H19	Web 免許資格調査 (回収約 25,000 名)	企業向けシステム 学生、若年向け	新システム試行
H20	Web 免許資格調査 (回収約 25,000 名)	システム全体の 見直し 新システム公開開始	新システム 限定公開
H21	情報更新等		新システム運用
H22	情報更新等		新システム運用

なお、図表 4-7 に 2006 年公開時点のトップ画面を示した。この時点ではツールとしては「職業検索」、「適職探索ナビ」、「キャリア分析ナビ」のみであり、企業の人事担当向けの機能である「人材採用支援システム」、「人材活用シミュレーション」はなかった。人事担当向け機能が加わったことにより、利用者別にメニューを用意する必要が生じ、2008 年には 4 つの利用者別メニューをトップページに用意することとなる。また、利用者別メニューを用意したことにより、職業情報以外のそれぞれの利用者別に有用と思われる情報を充実させていくことができた。例えば、「学生、生徒、若者」では就職活動を支援する情報等を提供し、「企業の人事担当」では求人や能力開発の参考となる情報が拡充された。

図表4-7 2006 年公開時点のトップ画面



職業とキャリアに関する総合情報システム

サイトマップ | Q&A | お問い合わせ

提供: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

サイト内検索 検索

職業スポットライト



今週のご紹介
外科医

今週のテーマ
健康を守る

医薬品製造員、歯科医師、保健師、看護師、助産師、など

[職業について知る](#)
[職業選択のガイド](#)
[職業情報](#)
[適性診断、アセスメント](#)
[就職相談等窓口所在案内等](#)
[就職相談（ネット相談）](#)
[就職支援関連情報](#)
[資格、教育、職業訓練情報](#)
[求人情報](#)
[統計・調査](#)
[リンク](#)
[Q&A](#)

情報の力で、人と職業の最適な結びつきを支援します。

キャリアマトリックス(CMX)は職業情報とキャリアに関する総合的な情報サイトです。約5000職種の仕事内容を写真とともに掲載しています。しごと百科事典としてご利用ください。
興味、ワークスタイル(価値観)、スキルから進路を探したり、これまでの経歴を分析し、それから進路を調べることもできます。
[キャリアマトリックスの活用例](#)

 **キャリアマトリックスガイドツアー** [>>スタート](#)
キャリアマトリックスを使ってできることを操作の流れに従って説明します。

 職業名や職務内容などから職業を検索し、職業についての詳細情報を表示します。 [職業検索](#)

 あなたに合う職業を探します。探索方法には、「興味から」「ワークスタイルから」「スキルから」の3つがあります。 [進路探索ナビ](#)

 これまでの経歴からアピールポイントや合っている職業を見ることができます。(就業経験のある人向き) [キャリア分析ナビ](#)
(ベーシック版)
詳細な分析のできるアドバンス版もあります
[アドバンス版はこちら](#)

[マイリスト](#) 各ツールを使う中でメモした職業の一覧です。

キャリアマトリックスの活用例

 **若者・学生は**
「やりたいこと」探しに
仕事探索に
進路探し、進路選択に
職業調べ、仕事調べに

[職業検索](#)
[進路探索ナビ](#)

 **社会人は**
キャリアの幅あらしに
新しい可能性の発見に
アピールポイントの確認に
キャリアアップに

[キャリア分析ナビ](#)
[ベーシック版](#)
[アドバンス版](#)

 **教員やキャリアカウンセラーには**
キャリアガイダンスに
進路決定支援に
マッチングに
専門情報のリファレンスに

[職業検索](#)
[進路探索ナビ](#)
[キャリア分析ナビ](#)
[ベーシック版](#)
[アドバンス版](#)

[利用規約](#)

トピックス

1. 卒業時無業者が引き続き減少
2. 学校基本調査
3. 若者の就職支援者向けセミナーのお知らせ
[more...](#)

職業アクセランキング

1. 一般事務員
2. 経理事務員
3. アクチュアリー
4. CADオペレーター
5. 水産物製品製造工
[more...](#)

お知らせ

1. 9月22日(土曜)について
(2007.9.4)
2. 簡易パンフレット無料配布中
(2007.8.7)
[more...](#)

[ミラーサイトのお知らせ](#)

ダウンロード

キャリアマトリックスのパンフレットはPDFファイルでも提供しています。
 [パンフレットA4\(5MB\)](#)
 [パンフレットA3\(12MB\)](#)

操作マニュアル
 [PDF版](#)
 [HTML版](#)

簡単活用ガイド
 [PDF版](#)

全体構成
 [PDF版](#)

収録職業一覧
 [PDF版](#)
 [HTML版](#)

バナー(当サイトへのリンクなど)にご利用ください。
 [大\(350x40\)](#)
 [中\(302x36\)](#)
 [小\(226x32\)](#)

©2003-2007 JILPT, All Rights Reserved -G001(0702-2)-

4. システムの運用体制

キャリアマトリックスは当初、Windows Server 2000 上の IIS5.0 で稼働し、2010 年には Windows Server 2008 へ移行した。データベースは MySQL を用いている。システムをインターネットに接続し、全体を管理するサーバは OS として当初、TurboLinux を用いていたが、2009 年から CentOS に切り替えている。

キャリアマトリックスは二つのアドレスを有し、この二つはミラーサイトである。このようにミラーサイトから情報提供を行うのは、一つにはアクセスの集中に備えるため、もう一つには様々な状況下で情報提供を続けられるようにするためである。二つのサイトはデータセンターのように完備された環境ではなく、通常の建物と言える機構の研究所（練馬区上石神井）と労働大学校（埼玉県朝霞市）に置かれている。通常の建物であることから停電時の

発電装置等のバックアップ等はない。このため公開以来、落雷等による停電により、片方のサイトが止まったことがあるが、もう片方からはサービスを継続できた。通常の建物のため、それぞれ年数回の電源設備保守のための停電がある。この時にももう片方から情報提供を継続した。

この二つのサイトはそれぞれ pound による負荷分散を行っており、この負荷分散のもと 3 台から 4 台の Windows 機が稼働している。同時に複数の機材が稼働しているため、たとえ 1 台に障害が生じても、他の機器がそれをカバーしサービスを継続でき、この間に障害が生じた機材の交換、修理等が行える。機材のハードディスク等はこれまでに何台か故障しているが、この負荷分散によりサービスを停止することなく対処できた。

インターネットとの接続は専用線ではなく、固定 IP サービスのある一般回線で接続している。回線速度は二つのサイトともベストエフォート 100Mbps である。専用線に比較すると安定性は劣るが、ミラーサイトからも提供していることもあり、大きなトラブルはなく、廉価な経費で情報提供が可能となった。

情報提供の人的側面としては、システムの公開以降、機構、運用会社双方で分担してメール等での問い合わせに常に対応した。システムの一部に障害が生じた場合は、それがメールによりこれら要員に配信される。障害発生時には相互に連絡をとり、原因の把握、対処方法の検討等を行い、迅速な対応を行った。また、平日は朝、昼、晩の 3 回、システムの全ての機材が正常に稼働しているか目視による確認を行った。問合せや障害等、運用に関する情報は機構と運用会社で共有し蓄積できるよう、専用のシステムを導入した（メールワイズ）。

今日、オペレーティングシステムのセキュリティ対策として、様々なアップデートがかなり頻繁に行われるが、場合によってはこのアップデートによりシステムの稼働に不具合が生じることもある。キャリアマトリックスの運用に当たっては、このような不具合は発生時点で迅速に対応し、不具合が長期化したことはない。

第5章 システムの機能と構成

1. 全体構成と職業情報

(1) トップ画面

キャリアマトリックスのトップ画面を図表 5-1 に示す。このトップ画面から全ての機能へ導くようにされており、利用者はこの画面からシステム全体の構成が分かるようになっている。

画面中央の「利用者別メニュー」は、2008 年からリリースした機能である。キャリアマトリックスは順次、機能を拡張したため、利用者は学生・若者から企業の人事担当者、キャリアや教育の専門家等々、様々な人々となった。これに対応するためトップページに利用者別メニューとして「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」を用意し、利用者がそこから入ることによって、自分に必要となる情報、自分に関連する機能が分かりやすく呈示されるようにした。例えば、「生徒・学生・若者」を選択すると、「はじめに」として職業選択のガイドなどの読み物があり、「職業の世界を知る」、「自分を理解する」等の導入部分があり、適職探索ナビ等に進める。利用する機能は同じものもあるが、それぞれの利用者に即したメニューとなっている。

利用者別メニューの下に「キャリアマトリックス・ツール」がある。キャリアマトリックスが提供している 8 つのツールを「職業理解」、「自己理解」、「人材管理」に分けて表示している。それぞれのツールの右側には主な利用者をアイコンで示している。「求職」は 4 つの利用者別メニューの「求職者、在職者」にあたり、「学生」は「生徒、学生、若者」、「専門」は「教育、キャリア相談担当」、「企業」は「企業の人事担当」に対応している。

画面左上には週替わりで職業を紹介する「職業スポットライト」がある。「職業スポットライト」では、様々な職業があることを知ってもらうために、今週の職業として写真と職業名を提示している。その下は「今週のテーマ」である。「職業スポットライト」で取り上げた職業のテーマ（「職業検索」の「テーマ検索」のテーマ）に属する他の職業を表示している。これも様々な職業があることに気付いてもらうための工夫である。その下にはサイト全体の目次として、「はじめに」の読み物、ツール、その他のサイトの機能、関連情報がある。

画面右側は上から「トピックス」、「アンケート」、「職業アクセスランキング」、「お知らせ」がある。「トピックス」は就職や転職、キャリア開発等に関する最近の話題、特に政府等の発表によるものを表示している。その下は利用者に回答してもらう簡単なアンケートであり、利用状況等を今後の運用や開発に生かす目的のものである。その下の「職業アクセスランキング」では、毎週アクセスされた職業を集計し、その前の週によく見られた職業をランキングで示している。トップ画面では上位 5 職業しか表示していないが、「more…」のボタンを押すと上位 50 位まで見ることができる。その下の「お知らせ」ではサイトの情報提供サービスに関して周知が必要な情報を表示している。

図表5-1 キャリアマトリックスのトップ画面

職業とキャリアに関する総合情報システム

CAREER MATRIX

[サイトマップ](#) | [Q&A](#) | [お問い合わせ](#)
提供：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

職業スポットライト

今週のご紹介
看護師

今週のテーマ

健康を守る
医薬品製造員、歯科医師、保健師、看護師、助産師、など

情報の力で、人と職業の最適な結びつきを支援します。

キャリアマトリックス(CMX)は職業情報とキャリアに関する総合的な情報サイトです。約500職種の仕事内容を写真とともに解説しています。しごとの百科事典としてご利用ください。

興味、ワークスタイル(価値観)、スキルから適職を探索したり、これまでの経歴を分析し、それから適職を調べることもできます。

トピックス

1.「新卒緊急応援窓口」を開設／東京しごとセンター(東京都 3月10日)

2.現金給与総額、前年比0.1%増／毎月勤労統計調査(厚労省 3月3日)

3.1月の有効求人倍率0.46倍、5カ月連続で僅かに改善／一般職業紹介状況(厚労省 3月2日)

[more...](#)

利用者別メニュー

求職者、在職者
の方はこちら

生徒、学生、若者
の方はこちら

教育、キャリア相談担当
の方はこちら

企業の人事担当
の方はこちら

キャリアマトリックスガイドツアー [>>スタート](#)

キャリアマトリックスを使ってできることを操作の流れに従って説明します。

アンケート

より良いサイトとするため、利用者アンケートを行っています。ご協力ください。

主な利用目的:
 選択してください
年齢:
 選択してください
性別:
☐ 男性 ☐ 女性
[送信](#)
[>> 集計結果を見る](#)

はじめに

- ▶ 職業について知る
- ▶ 職業選択のガイド

ツール

- ▶ 職業検索
- ▶ 職業ギャラリー
- ▶ ジョブタウン
- ▶ 適職探索ナビ
- ▶ キャリア分析ナビ(ベーシック版)
- ▶ キャリア分析ナビ(アドバンス版)
- ▶ 人材採用支援システム
- ▶ 人材活用シミュレーション
- ▶ マイリスト
- ▶ 職業レファレンスブック
- ▶ 相談窓口マップ検索

その他

- ▶ Q&A
- ▶ パンフレット、マニュアル
- ▶ 当サイトへのリンクについて
- ▶ サイトマップ
- ▶ お問い合わせ
- ▶ 利用規約

サイト内検索

[検索](#)

職業アクセスランキング

1. 一般事務員
2. 経理事務員
3. データ入力係
4. 保育士
5. システムエンジニア(プロジェクトマネージャー)

[more...](#)

自己理解

適職探索ナビ [求職](#) [学生](#) [専門](#) [企業](#)

「興味」や「ワークスタイル」などから、あなたに向けた職業を探索します。

キャリア分析ナビ(ベーシック版) [求職](#) [学生](#) [専門](#) [企業](#)

これまでの職歴からあなたの「スキル」などを推定し、それに見合った職業やあなたのアピールポイントを見ることができます。

キャリア分析ナビ(アドバンス版) [求職](#) [学生](#) [専門](#) [企業](#)

これまでの職歴を「スキル」などへ分解・分析し、気になる職業との適合度を比較できます。

使い方にやや複雑な部分があります。最初にベーシック版で慣れたから、ご利用下さい。

職業理解

職業検索 [求職](#) [学生](#) [専門](#) [企業](#)

職業名や職務内容から職業を検索し、職業についての詳細情報を表示します。

職業ギャラリー [求職](#) [学生](#) [専門](#) [企業](#)

キャリアマトリックスに収録されている職業の写真を一覧表示しています。写真を見て、気になる職業の情報を見てみましょう。

ジョブタウン [求職](#) [学生](#) [専門](#) [企業](#)

ジョブタウンのイラスト地図を見ながら、気になる場所やそこで働く人々の職業について調べてみましょう。

人材管理

人材採用支援システム [求職](#) [学生](#) [専門](#) [企業](#)

キャリアマトリックスの約500の職業情報を元に、職務要件(仕事内容、必要なスキルや知識、等々)を明確化します。

人材活用シミュレーション [求職](#) [学生](#) [専門](#) [企業](#)

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

マイリスト [求職](#) [学生](#) [専門](#) [企業](#)

上の様々なツールで職業をマイリストに記録し、それぞれの職業を見比べてみましょう。

※パンフレット、マニュアル、パンナ等のダウンロードは、左側に移動しました。

(2) 職業情報画面

職業の検索や各種診断テスト等の結果、利用者は職業情報の画面を見ることになる。職業情報は「どんな職業か」、「就くには」、「労働条件の特徴」、「職業プロフィール」、「参考情報」から構成されるが、このそれぞれについて以下説明する。

CAREER MATRIX

労働政策研究・研修機構

開じる

トップへ | メールで通知 | マイリストに追加 | マイリストを開く

看護師

A 専門的・技術的職業
L 09 保健師(士)、助産師、看護婦(士)
L 093 看護婦・看護士

印刷

どんな職業か

社会の様々な場所で、病気やけがの治療を受ける人々や介護を必要とする人々、体や心の健康上の様々な問題を抱えながら生活する人々を看護や診療の補助などを通じて支える。

病院・診療所などの医療施設では、患者への医療の提供に、医師・薬剤師・栄養士・臨床検査技師・理学療法士・作業療法士・医療ソーシャルワーカーなどの専門職種とともに医療チームの一員として参加する。現代医療には、救命救急医療・高度先進医療・リハビリテーション・生活習慣病の管理・精神医療・終末期医療など多様な側面があり、医師が診断・治療を行う際の補助の役割を求められることが多い。介護保険施設・社会福祉施設では、医療施設と比べて医師の関与が少ないため、看護師は日常的な医療管理や緊急時の判断を求められることが多い。訪問看護ステーションの看護師は患者宅を訪問してケアを行うほか、家族への支援も行う。学校や企業の健康管理部門では健康管理や心身の保健相談に応じている。

どのような領域にあっても、人々の食事や睡眠、排泄などの営みが、安楽に、またその人らしい尊厳を保ちながら行われるよう支援すること(療養上の世話)は、患者やその家族への心理的なサポートとともに、看護師の仕事の中でも重要な位置を占めている。現在これらの業務は科学的な根拠に基づいて人々に提供されている。またケアの受け手との間での確かなコミュニケーションを図る能力も求められている。

[この職業の用語集](#) [仕事の内容\(課業リスト\)](#)



類似職業
[助産師\(A092\)](#)
[保健師\(A091\)](#)

利用者ビュー(関連して多く見られている職業)
[保健師](#)
[助産師](#)
[薬剤師](#)

どんな職業か 職業の概要を説明し、実際の職場の写真とともに示している。この説明の中に出てくる用語に関して、必要なものは「この職業の用語集」として説明している。

「類似職業」はこの職業と類似した職業を表示しており、また、「利用者ビュー」では、この職業を見た人が併せて見ている職業を、利用者の行動の統計分析から表示している。

「看護師」の仕事内容(課業リスト)

1. 病院・診療所・社会福祉施設などにおいて、医師の診療を補助し、処置や看護をする。
2. 患者の診療記録や経過をカルテに記入し、整理する。
3. 患者の顔色や患部の様子を観察し、健康状態や症状をチェックする。
4. 患者の体温・脈拍・血圧を計測し、健康状態や症状をチェックする。
5. 医師の指示を受けて患者に薬の塗布、注射、吸入、吸引、点滴などの処置をする。
6. 患者に検査の指示を伝え、結果を確認する。
7. 患者に服薬の方法や注意事項の指導をする。
8. 入院患者を見回り、体温・血圧・脈拍を定時に測定し、変化があれば医師に知らせる。
9. 入院患者の服薬や食事・排泄の介助など日常の世話をする。
10. 寝たきりの入院患者の体位変換をする。
11. 診療に用いる医療品の準備や補充など在庫を管理し記録する。
12. 病室や処置室の準備、器具・装置・備品の管理をする。
13. 手術室への患者の搬送や手術中の執刀医への器具の手渡しをする。
14. 病院や施設で、感染予防の措置を患者や外来者に指導する。
15. 地域や学校で、衛生管理・病氣予防・家庭看護などの相談に応じる。
16. 家庭看護の契約をしている患者を訪問し、所定の処置や健康のチェックをする。

閉じる

©2003-2010 JILPT, All Rights Reserved -GOSIZ06(0911-4)-

仕事内容(課業リスト) 「どんな職業か」の画面で、仕事の内容(課業リスト)をクリックすると、この職業を課業に分解した課業リストが表示される。課業(task)は職務分析における専門用語であり、一般には分かりにくい。「仕事の内容」、「仕事内容」とも表記している。

就くには

▲▼トップ

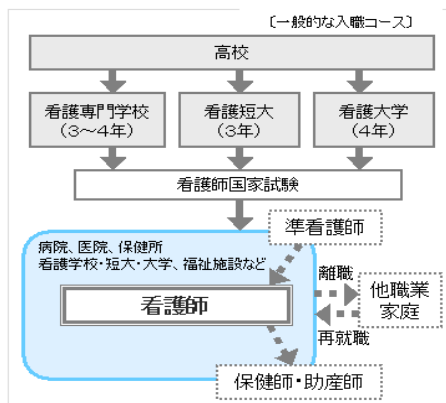
高校卒業後、大学・短大・専門学校で3年あるいは4年の専門教育を修めたのち、国家試験に合格することが必要である。

養成機関の入試倍率は年度や学校によってばらつきがあるが、大学で4〜7倍程度、専門学校では2〜4倍程度である。学校では、基礎・専門科目の講義の他に、療養上の世話や診療補助業務の実践能力を身につけるための技術教育が行われるが、あわせて医療施設だけでなく介護・福祉施設や訪問看護ステーションなどでの実習を経験する。

科学的な根拠に基づいて患者の状態を正確に観察・判断し、的確に対処できる理性と学識、人間の生命に直結した仕事ゆえの責任感や忍耐力が求められる。患者の心を支えるためにも、他者を理解し、受け入れる姿勢とコミュニケーション能力が重要であり、心身の健康も重要な要素となる。

学費は学校の種類(大学・短大か専門学校か)や設置主体(国・公立か私立か)、医療機関・医療関係団体などの付属かどうか、などによってかなり幅がある。各種の奨学金制度も利用できる。

看護師の免許を得た人は、さらに6ヶ月以上の専門教育を修めた上で保健師・助産師それぞれの国家試験受験資格を得ることができる。なお、大学では4年間で看護師課程と並行して保健師課程を学び、看護師国家試験とともに保健師国家試験の受験資格を得る。助産師課程は選択制としている大学が多い。



＜詳細チャートはこちら＞

関連資格
看護師
准看護師

就くには その職業に就くための経路を示している。どのような学歴が必要で、どのような教育訓練を受け、また、必要な資格、関連する資格にどのようなものがあるか示している。就職経路を図解したものも掲載している。

関連資格に関しては、クリックすると短い解説が表示される。

労働条件の特徴

▲▼トップ

医療や介護の現場では1日24時間、1年365日を通じてのケアの提供が求められており、これに応えるための勤務形態がとられている。交替制の勤務は、1日24時間を2ないし3のシフトからなるローテーション勤務でカバーする。たとえば病院の入院部門で3交替制で勤務する1人の看護師の1週間には、1回8時間労働の昼間の勤務(日勤)を3回と、夕方から真夜中にかけての8時間労働の夜勤(準夜勤)を1回、真夜中から朝までの8時間労働の夜勤(深夜勤)を1回の、計5回の勤務からなる。土曜・日曜・祝祭日も交替で出勤するため、これらの日が必ずしも休日にならないこともある。夜間の対応体制は働く場の特徴に応じて様々であり、看護師の勤務も、夜間は緊急時の呼び出しに応じる待機体制をとるもの、利用者からの電話対応のみのもの、夜間対応を要しないものなどがある。

看護師就業者数は約70万人(平成13年末・厚生労働省推計)で、男性の比率は5%程度である。夜勤がある職場では夜勤回数に応じて夜勤手当が付加されるため、同年代の女性労働者と比較して給与水準は高い傾向がある。

看護師は資格職種であり、個々のライフステージに応じて働き方や働く場を選ぶながら働き続けることが可能だといわれている。しかし、かつては「売り手市場」といわれた看護師も、現在では必ずしも希望の職場に就職できるとは限らない状況にある。

統計情報の概要

	就業者数(計)=976214人 国勢調査<看護師>より
	労働時間(平均)=170時間/月
	賃金(平均)=465.2万円/年
	年齢(平均)=36.2歳 賃金センサス<看護師>より

[>>もっと詳しくはこちら](#)

労働条件の特徴 — 統計情報

- 看護師 [国勢調査]
- 看護師 [賃金センサス]

1. 概要

	就業者数(計)=1106795人 国勢調査<看護師>より※
	労働時間(平均)=170時間/月 所定内実労働時間(平均)=162時間/月 超過労働時間(平均)=8時間/月
	賃金(平均)=465.2万円/年 所定内給与額(平均)=28.26万円/月 超過労働支給額(平均)=3.5万円/月 年間賞与その他特別給与額(平均)=84.08万円/年
	年齢(平均)=36.2歳 賃金センサス<看護師>より※

※ご注意 このシステムでは統計情報として、国勢調査(2005年版)と賃金センサス(2006年版)を使用しておりますが、これらの統計上の職業はシステムに収録されている職業の分類とは必ずしも一致しておりません。統計までできるだけ近い職業のものを掲載するべく留意しておりますが、収録職業そのものの統計ではないことをあらかじめご了承ください。

2. 年齢階級別就業者数—国勢調査<看護師>

年齢(歳)	就業者数(人)
15～19歳	1568
20～24	107562
25～29	171805
30～34	158604
35～39	151821
40～44	152788
45～49	136228
50～54	111693
55～59	75307
60～64	24551
65～69	9593
70～74	3267
75～79	1657
80～84	272
85歳以上	79

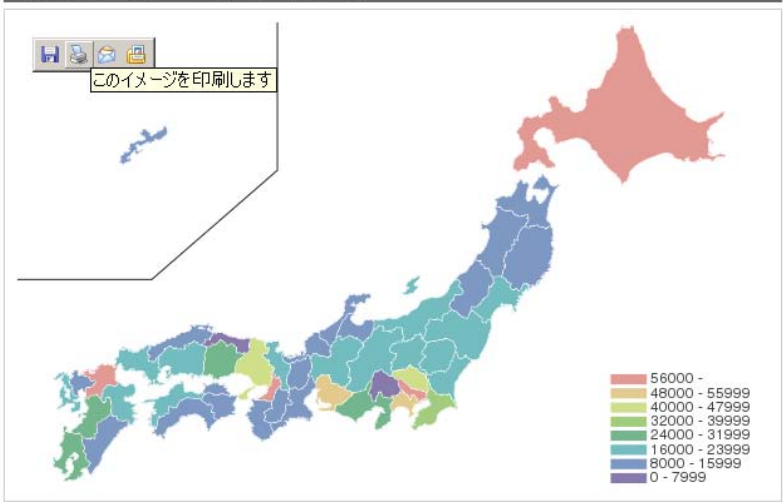
労働条件の特徴 労働時間、賃金等の労働条件とともに、その職業の就業者数やその職業の平均年齢等も示している。就業者数は国勢調査に基づくものであり、賃金や労働時間は賃金構造基本調査(賃金センサス)に基づくものである。

ここに示した看護師に関しては、国勢調査にも賃金センサスにも看護師としての統計があるため、その職業の統計を示せるが、他の職業では国勢調査・賃金センサスの職業と一対一に対応していない場合もある。その場合は、その職業が含まれる最小の職業分類での情報を示している。

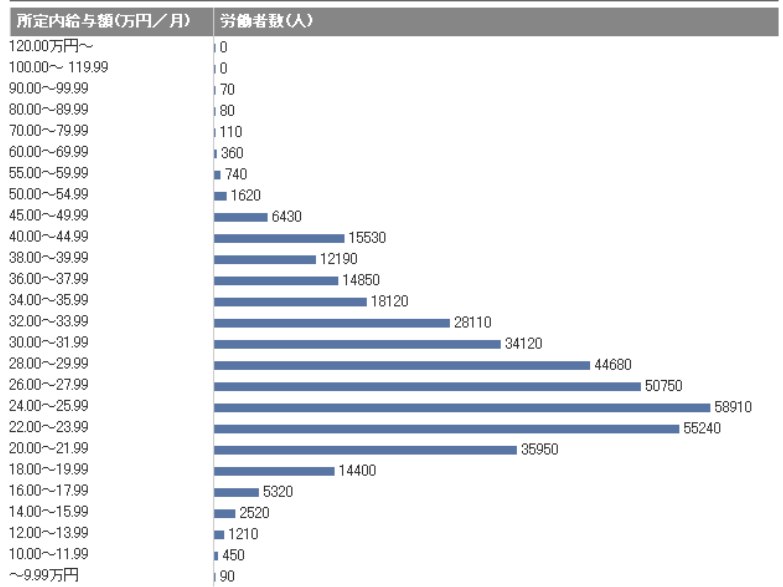
「もっと詳しくはこちら」をクリックすると、更に詳しい統計を見ることができる。

1.概要で就業者数、賃金、労働時間、年齢について統計情報をまとめて表示し、2.年齢段階別の就業者数、3.都道府県別就業者数、4.所定内給与階級別労働者数、5.産業別就業者数を示している。

3.都道府県別就業者数－国勢調査＜看護師＞

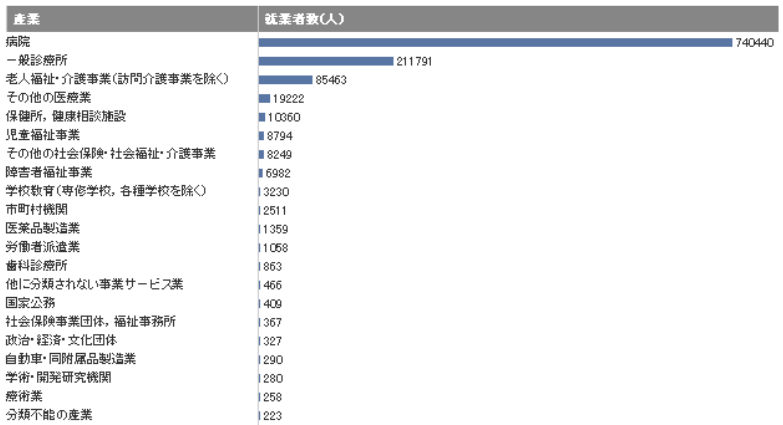


4.所定内給与階級別労働者数－賃金センサス＜看護師＞



左の産業別就業者数はさらに下に続くが、ここでは省略している。

5.産業別就業者数－国勢調査＜看護師＞



職業プロフィール ▲▼トップ

職業プロフィールとは、その職業に関する様々な特性を数値化したものです。ここでは「興味」「ワークスタイル」等の各カテゴリー毎に、数値が高い上位3項目を表示しています。

1. 興味について

この職業に特徴的な「興味」は、以下のものがあります。

[▶興味領域とは？](#)

社会的(S) ★★★★★

人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好きなこと。

[専門家向け情報>>](#)

2. ワークスタイルについて

この職業に特徴的な「ワークスタイル」は、以下のものがあります。

[▶ワークスタイルとは？](#)

成長 ★★★★★

他の職業に比べ、新しいことが学べ、仕事を通じて成長できる仕事であること。

人間関係 ★★★★★

他の職業に比べ、人に喜んでもらえる、あるいは同僚等と和気あいあい働ける仕事であること。

社会的認知 ★★★★★

他の職業に比べ、人から認められたり、社会的な認知度が高い仕事であること。

[専門家向け情報>>](#)

3. 職業スキル(研修や経験を通して時間をかけて育まれる能力)について

この職業を遂行する上で重要と思われる「職業スキル」は、以下のものがあります。

話す ★★★★★

口頭で的確に情報を伝えること。

他者との協調 ★★★★★

他者の行動に合わせて行動すること。

読む ★★★★★

仕事に必要な文書を理解すること。

[専門家向け情報>>](#)

4. 知識について

この職業を遂行する上で重要と思われる「知識」は、以下のものがあります。

医学・歯学 ★★★★★

人間の傷害、病気、障害等を診断し治療するのに必要な情報と技法についての知識。この知識は、診断、治療方法、医薬品の特性と相互作用、予防方法が含まれる。

セラピーとカウンセリング ★★★★★

心身の疾患の診断、治療、リハビリ、ならびにキャリアカウンセリングと指導のための原理、方法および手順についての知識。

心理学 ★★★★★

人間の行動とパフォーマンス、能力、性格、関心における個人差、学習と動機付け、心理学的調査の方法、行動障害と情動障害の査定と治療についての知識。

[専門家向け情報>>](#)

5. 仕事環境(作業環境、人とのかかわり方、仕事の影響度、等)について

この職業に特徴的な「仕事環境」は、以下のものがあります。

屋内作業 ★★★★★

職務において、屋内で働くこと。

厳密さ、正確さ ★★★★★

きわめて厳密、正確に職務を遂行することの重要性。

他者とのかかわり ★★★★★

職務を遂行するために、他の人と接触(電話、対面、その他の方法で)する程度。

[専門家向け情報>>](#)

職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX

労働政策研究・研修機構 [閉じる](#)

[トップへ](#) | [メールで通知](#) | [マイリストに追加](#) | [マイリストを開く](#)

看護師

▲ 専門的・技術的職業
↳ 09 保健師(士)、助産師、看護婦(士)
↳ 093 看護婦・看護士

[<<前に戻る](#)

| [どんな職業か](#) | [就くには](#) | [労働条件の特徴](#) | [職業プロフィール](#) | [参考情報](#) |

[印刷](#)

職業プロフィール[興味]

[グラフを表示](#)

[詳細情報を表示](#)

並び替え:

[番号順](#)

[重要度順](#)

	低				高
1.現実的(R)	1	2	3	4	5
2.研究的(I)	1	2	3	4	5
3.芸術的(A)	1	2	3	4	5
4.社会的(S)	1	2	3	4	5
5.企業的(E)	1	2	3	4	5
6.慣習的(C)	1	2	3	4	5

職業プロフィール 職業の特徴

特徴を数値化したものである。興味、ワークスタイル、職業スキル、知識、仕事環境に関して、それぞれ上位3つまでをその職業を特徴づけるものとして表示している。各職業、興味は6項目、ワークスタイルは6項目、職業スキルは35項目、知識は33項目、仕事環境は14項目、全体で94項目の職業プロフィール数値を有しているが、すべてを出すとそれだけでかなりの画面を占めてしまうため上位3つまでとした。

職業プロフィール詳細画面

(専門家向け情報) 職業情報

最初の画面では、「職業プロフィール」は上位3項目しか表示していないが、「専門家向け情報」をクリックすると、左のようにすべての数値情報をみることができる。

職業プロフィール[職業スキル]

グラフを表示 詳細情報を表示

並び替え: 番号順 重要度順

	低				高
1.読む	1	2	3	4	5
2.聞く	1	2	3	4	5
3.書く	1	2	3	4	5
4.話す	1	2	3	4	5
5.数学	1	2	3	4	5
6.科学	1	2	3	4	5
7.論理と分析	1	2	3	4	5
8.積極的学習	1	2	3	4	5
9.学習戦略	1	2	3	4	5
10.モニタリング	1	2	3	4	5
11.問題解決	1	2	3	4	5
12.他者理解	1	2	3	4	5
13.他者との協調	1	2	3	4	5
14.説得	1	2	3	4	5
15.ネゴシエーション	1	2	3	4	5
16.インストラクション	1	2	3	4	5
17.サービス志向	1	2	3	4	5
18.要件分析	1	2	3	4	5
19.技術開発	1	2	3	4	5
20.道具、機材、設備の選択	1	2	3	4	5
21.据付けやインストール	1	2	3	4	5
22.プログラミング	1	2	3	4	5
23.計器監視	1	2	3	4	5
24.オペレーションとコントロール	1	2	3	4	5
25.メンテナンス	1	2	3	4	5
26.トラブルシューティング	1	2	3	4	5
27.機械やシステムの修理	1	2	3	4	5
28.品質管理	1	2	3	4	5
29.意思決定	1	2	3	4	5
30.システム分析	1	2	3	4	5
31.システム評価	1	2	3	4	5
32.時間管理	1	2	3	4	5
33.資金管理	1	2	3	4	5
34.資材管理	1	2	3	4	5
35.人材管理	1	2	3	4	5

トップ

このページを印刷

閉じる

参考情報

▲▼トップ

この職業について参考情報を見る

■類似職業

>>助産師(A092)

>>保健師(A091)

■関連資格

看護師

准看護師

より詳しい職業情報を収集する

必要な資格を調べる、学校や求人を探す、仕事の内容をより詳しく知る、などなど

1. 関連団体のWEBサイト

ー 関連団体のWEBサイトで色々と調べることができます。

>>厚生労働省医政局看護課 <<http://www.mhlw.go.jp/>>

>>社団法人 日本看護協会 <<http://www.nurse.or.jp/>>

2. 求人を探す(ハローワーク・インターネットサービス)

ここでは全国のハローワークで受理した実際の求人情報を検索することができます。

また、そのほかの様々なサービスも紹介しています。



参考情報 この職業に関連する情報を整理している。「類似職業」、「関連資格」はこれまでの画面でも出ていたものであるが、ここでまとめることにより参考情報の検索へと職業世界の広がりへの促進が期待された。さらに、この職業に関連する情報を調べることができる職業団体等のサイトを示すことにより、詳細な職業情報へのアクセスを容易にしている。またハローワークインターネットサービスで実際の求人を見られるように案内し、求職活動との連携と利便を図った。

以上のようにシステムに搭載している約 500 の職業の全てについて、「どんな職業か」、「就くには」、「労働条件の特徴」、「職業プロフィール」、「参考情報」を掲載している。本システムのように多様な情報を、職業世界を網羅する多くの職業に関して提供する例は他にはない。

職業情報に 2008 年から新たに加わったものとして、課業(task)リストがある。課業とは、その職業における具体的な仕事の内容のことであり、たとえば看護師では「病院・診療所・社会福祉施設などにおいて、医師の診療を補助し、処置や看護をする」「患者の診療記録や経過をカルテに記入し、整理する」「患者の顔色や患部の様子を観察し、健康状態や症状をチェックする」等、20 の課業が表示される。

課業は人事考課や賃金体系の基本情報の一つであり、キャリア開発においても必要となる情報である。また課業リストは企業が求人票を作成する際の仕事内容の記述や、求職者が職務経歴書を記載する際の参考となる。

日本において職業全般に渡る課業リストが提供されたことはこれまでない。先に紹介した 331 万名近くの Web モニターを対象とした、「Web 職務分析システム」での調査によって、初めて情報収集が可能となり提供できたものである。

（３）データ構造

職業情報の画面は以上の通りであるが、これらの情報はシステム内では図表 5-2 のような構造となっている。この中で特徴的なのが、スキル、知識、興味、ワークスタイル、仕事環境の計 94 項目の数値情報であり職業横断の数値基準ともいえるものである。この数値は Web 職務分析システムによって収集した実際の就業者の回答を平均したものであるが、これによって職業を統一項目により数値化することができ、職業と職業の相対的關係を見ることができる。また、この数値を使って、「適職探索ナビ」、「キャリア分析ナビ」が開発された。開発段階での目標や方針として、「米国 O*NET のように、職業毎に仕事内容、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、従事者の特性等をデータベース化する」、「今後増加すると考えられる職種を超えた労働移動を検討できるよう、職業間の類似性に着目し横断的に検索できるようにする」があったが、これを実現しているのがこの数値情報である。

図表5-2 職業情報のデータ構造

約 500 職業									
約 5 万の数値情報 (500 職業 × 100 項目)									
職業名 職業分類	解説 写真	課業 リスト	スキル 35 数値	知識 33 数値	興味 6 数値	ワーク スタイル 6 数値	仕事 環境 14 数値	統計 情報	関連 情報
看護師 A093(厚生労働省編職業分類) 類似職業 助産師 保健師 関連資格	各職業約 2 千文字 ■どんな 職業か ■就くには ■労働条件の特徴 ■写真	1. 病院・診療所・社会福祉施設などにおいて、医師の診療を補助し、処置や看護をする。 以下、課業が仕事の順番に並び、最後に付加的課業が並ぶ。 各職業 10 ～15 課業	読む:4 サービス志向:4 インストラクション:4 他者との協調:4 他者理解:4 以下 30 の数値	医学・歯学:5 セラピーとカウンセリング:4 心理学:4 生物学:4 自国語:4 以下 28 の数値	現実的 R:3 研究的 I:3 芸術的 A:3 社会的 S:5 企業的 E:3 慣習的 C:3	達成感:4 成長:4 社会的認知:4 人間関係:4 自律性:4 労働条件:3	他者とのかわり:5 厳密さ、正確さ:5 ミスの影響度:5 屋内作業:5 結果および成果への責任:4 以下 9 の数値	就業者数(国勢調査より) 労働時間、賃金平均年齢(賃金センサスより)	関連団体 Web サイト アドレス

2. 職業理解

(1) 職業解説

職業情報は、情報技術やコンピュータの進歩により、文章で記述された職業解説のほかに写真、映像ビデオ（動画と音声）、イラスト・チャート、関連統計データなどが提供されるようになっており、これらにより職業理解が多面的に支援される。しかしながら、文章による職業解説の重要性は、職業を的確に表現し、全体としてのイメージや必要な情報を簡便に提供するために、低下することはない。

職業解説の作成に当たっては、開発目的や利用対象を踏まえて、章立て（情報項目）、文字数、文体・表現などの設定が重要である。職業毎にまちまちでバラバラな内容の解説では、多くの職業を収録する体系的な職業情報では役に立たないといえる。

こうした要件をふまえて、「職業ハンドブック」「職業ハンドブック OHBY」「キャリアマトリックス」の職業情報は以下の構成や内容となっている。

1) 「職業ハンドブック」の職業解説

2002 年版の「職業ハンドブック」（冊子）では、利用対象を大学生以上とし、冊子版であ

るためかなり詳しい解説を掲載している。職業解説全体を約 4,000 字で記述している。収録職業は 300 で、各職業解説に写真 1 点を掲載している。また、パソコンで使用する「職業ハンドブック CD-ROM 検索システム」では、職業解説に対して写真・イラストを 4 点掲載している。それに加えて、職業分類をチャート化した「職業パノラマ」や適性・興味特性などによる職業検索も可能としている。いずれも解説項目は次のとおりである。

- ・ 仕事の内容（どんな職業か）
- ・ 従事者の特徴（この職業に就いている人たち）
- ・ 就くための訓練、資格など（この職業に就くには）
- ・ 将来の展望（この職業の歩みと展望）
- ・ 労働条件（労働条件の特徴）
- ・ 問い合わせ先

2) 「職業ハンドブック OHBY」の職業解説

「職業ハンドブック OHBY」は、主な利用対象を中学生・高校生とし、パソコンで使用する CD-ROM のみで提供している。このため、職業解説全体を約 1,600 字とし、文章を短くするとともに、文体は専門用語を避けて分かりやすく記述している。収録職業は 430 である。また、上記の「職業パノラマ」や「ジョブタウン探検」などの探索システム、さらに簡易の心理テストを搭載し、テストによる自己理解と職業情報による職業理解との連携を実現した。解説項目は次のとおりである。

- ・ どんな職業（仕事の内容）
- ・ なるには（仕事に就くには）
- ・ もっと知りたい（どんなところで働くか、労働時間などの労働条件）

このほかに、職業情報として、写真 4 点、イラスト 2 点が掲載されている。

また、一部の職業については、実際にその職業についている人たちからのインタビュー記事（なるほど）を掲載している。

このように 職業ハンドブック OHBY は、職業情報のコンテンツ構成を中学・高校生という対象に沿って最適化し、充実させたものとなっている。

図表 5-3 職業ハンドブック OHBY の職業情報

どんな職業？

基本的な仕事の内容について、わかりやすく説明します。

職業情報
看護師
一覧に戻る 全部印刷
登録 印刷 戻る メインメニュー 終了

どんな職業？ 写真で見よう！ なるには？ もっと知りたい 類似職業は？ 先輩に聞く

●医療の現場で患者さんを支え、医師を助けます

病気やけがによって、身体的にも精神的にも不安なとき、看護師の適切な処置やあたたかい対応に励まされることがあります。看護師の仕事は、患者の病状や健康状態に応じて苦痛を少しでも和らげ、また、病気や障害のために自由にならない患者の生活や行動を専門的な判断力と技術を用いて援助することです。看護師は、病院や社会福祉施設、訪問看護ステーションなど、いろいろな場所で活躍しています。

●ひとり一人の患者の病状を把握しています

病院などでは、看護師長や主任を中心に看護チームをつくり、患者ひとり一人の看護計画を立てて、それに基づいて看護を行っています。入院患者の病状の変化を常に見守り、わずかな変動の兆候も見逃さずに対応します。医師が患者の診察・治療を行う際、医師の補助も行います。外来では、おもに患者が医師の診断を受ける際の介助をしますが、療養生活についての相談にのったり、指導したりする役割も重要です。

【別名：ナース、看護婦・看護士】



枝分かれ職業
准看護師
訪問看護師

写真で見よう！

仕事の場面を イラストと写真で紹介します。

職業情報
看護師
一覧に戻る 全部印刷
登録 印刷 戻る メインメニュー 終了

どんな職業？ 写真で見よう！ なるには？ もっと知りたい 類似職業は？ 先輩に聞く

各画面をクリックすると拡大して見ることができます。

動画をみる

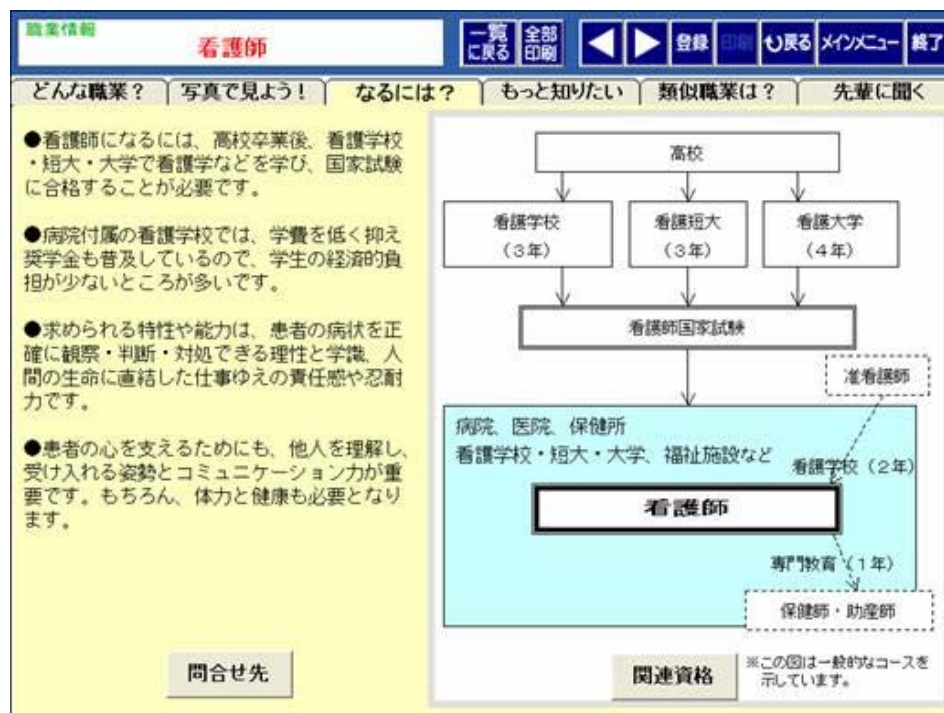






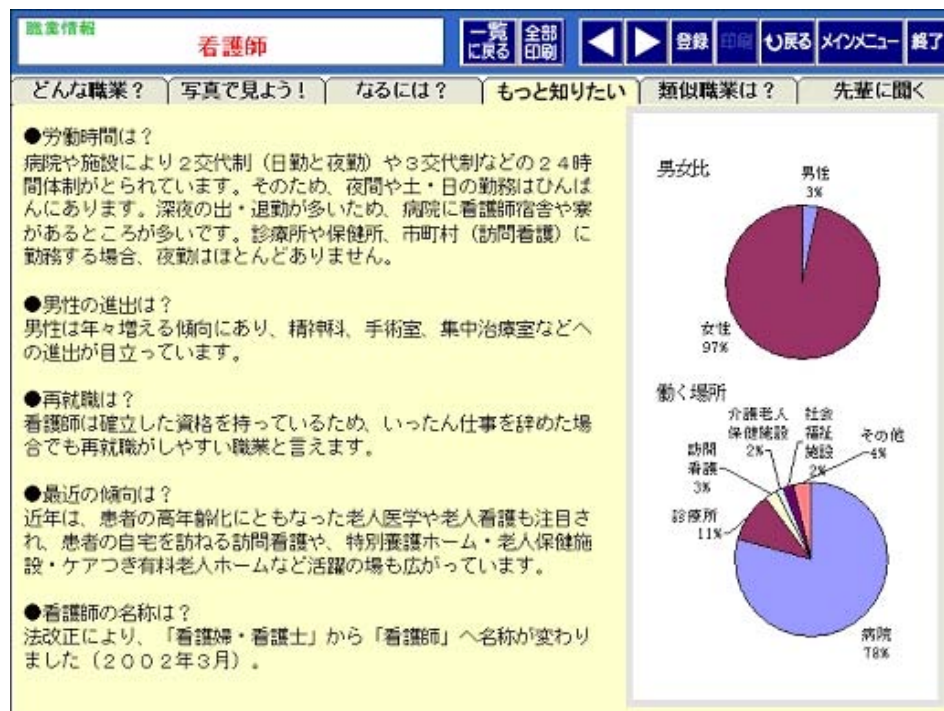

なるには？

職業につくための一般的なコースについて文章やチャートで解説しています。



もっと知りたい

職場の環境や休日など、労働条件について詳しく解説しています。



先輩に聞く

在職者に仕事のやりがいや苦勞する点を取材しています。

職業情報

看護師

一覧に戻る

全部印刷

◀

▶

登録

印刷

戻る

メインメニュー

終了

どんな職業？

写真で見よう！

なるには？

もっと知りたい

類似職業は？

先輩に聞く

安井 大輔さん
S国際病院（東京都）
大学卒 入職1年



●重度の患者さんを看護しています

現在は、集中治療室勤務。普段の看護業務と違う点は、重度の患者が多いことです。患者の体を清潔にしたり、医師の指示で点滴をしたり、脈拍や心電図が組み込まれた機械のモニタリングが主です。

●看護学校を卒業して国家試験に合格すればなれます

「人の役に立てる」職業を探していたところ、男性もなれると知って看護大学に入りました。全国の正・准看護師の中で、男性看護師は3.3%を占めています。現在の学生（大学）では7.8%が男性です。

医学は理数系という観念がありますが、看護師はまじめに日常の勉強をこなせば、誰でもなれます。やりがいのある職業です。

●毎日が勉強です

看護現場では、学校で勉強したと違う状況が毎日のように起こります。知識も経験も少ないので、困惑することが多いです。一般病棟と違って、1日実働10時間以上と勤務時間は長いのですが、病気を治すために入院する患者さんの期待に応えたいし、回復して退院されると本当にうれしいものです。

3) キャリアマトリックスの職業解説

キャリアマトリックスでは、主な利用対象を大学生以上とし、約 500 職業について、基本的な職業解説が「どんな職業か」（職務の内容）、「就くには」（参入条件等）、「労働条件の特徴」の3章構成、約 2,500 字で記述されている。さらに関連の情報や数値や統計（図表）を掲載することにより、職業理解の促進と深化を図っている。

「どんな職業か」（職務の内容）では、主要な仕事内容を中心に簡潔に解説している。専門用語については、「この職業の用語集」として別ウインドウを開く形で提供しており、2008 年からは、課業情報についても同様の形式で提供した。「就くには」（参入条件等）では、この職業に就くために必要な要件や資格などを解説し、標準的なコースをチャートで提示している。「労働条件の特徴」では、労働条件、就業状況、雇用の見通しなどを解説するとともに統計情報として、その職業に関する国勢調査の就業者数、賃金データなどを図表でも提供している。

「職業プロフィール」では、職業興味、ライフスタイル、職務特性など、その職業の主要な特性を表示している。これは本システムの評価・診断システムのデータを援用したものであり、テストの診断結果とのマッチングがチェックできる。

「参考情報」では、職業理解や職業の選択肢を広げる関連職業、関連資格情報が表示され、職業の動画情報が豊富に見られる「私のしごと館の JOBJOB ワールド」⁹求人情報が参照でき

⁹ 「私のしごと館の JOBJOB ワールド」については、2010 年 3 月の提供終了に伴い、リンクを終了した。

る「ハローワーク・インターネットサービス」や、さらに詳細な情報入手に役立つ関連の協会・団体の Web サイトが表示され、それらとリンクしている。印刷物では、関連の協会・団体の所在地や電話などの情報のみの提示であったが、インターネットにより外部の種々のサイトに直接リンクが可能となったことから、より詳細で最新の職業情報が入手できるようになった。

また職業解説には、職業に対するイメージ形成に役立てるため、その仕事内容や場面に関する写真を 1 点掲載した。

（２）職業ギャラリー

「職業ギャラリー」は、キャリアマトリックスの職業情報として掲載されている写真を職業分類にそって配列した検索システムである。職業のイメージや記憶はあるが、職業名が思い出せない、分からないことが利用者（特に中学生や高校生）には少なくない。このような場合に、写真という映像から探したい職業を見つける検索メニューとして 2008 年から提供を開始したものである。

写真などの映像による職業の認知は記憶にある種々様々な職業を想起させることができ、関心のある、あるいは求める職業の情報に到達することができる。

検索システムとしての利用以外にも、生徒に写真映像から仕事の内容を説明するよう指導したり、知っているとか好きな職業というカテゴリーで職業グループを構成することにより職業への志向性をチェックするなど、キャリア教育において様々な利用が可能なものとなっている。

図表 5-4 職業ギャラリー



（３）職業理解 ジョブタウン

キャリアマトリックスは、高校生以上大学生・一般成人を対象層としたため、2006 年版のモニタリングにおいては、高校や若年対象相談機関のキャリアガイダンス関係者からは、中学・高校生版職業ハンドブック **OHBY**（2002 年）に比して「文章が多く、やや難しい」、「OHBY の『写真で見よう』（イラスト 2 点、写真 4 点）なみに写真・イラストを多くできないか」との声が多く聞かれた。公開後も、大学関係を含む多くの関係者から、キャリアマトリックスには、若年層向けのインターフェース・ツールとして OHBY システムの『ジョブタウン』や『写真で見よう』などの要素をキャリアマトリックスに導入してほしい旨の希望が出された。

OHBY のジョブタウンはオフィス街・商業地・工業地域などの 9 ゾーンについて企業・公的施設・商店・工場など各種職業の就業場所である建物をイラストマップで示し、そこから職業を探索するツールであり日常的体験から職業にたどりつける（図表 5-5）。その過程を通じて産業・職場・職業の関係や各種職業の関連・協働のありさまなどを理解することができる。多様な職業になじみのない中学・高校生にとっては比較的とりつきやすいインターフェースとしてその仕事体験・インターンシップの準備や、学力の高い小学生の仕事調べなどに簡便で効果的と評価されている。

このため、2008 年の新キャリアマトリックスにおいては、OHBY のジョブタウンを検索サブシステム機能の一つとして特に画面等を変更することなく導入し、商業地など特性ある地域ブロックと職業の関係を示すこととした（図表 5-6）。ただし OHBY の特徴の一つであった『写真で見よう』の写真やイラストの掲載は画面容量やイラスト著作権の関係から困難であり、将来の課題として実現は見送られた。

職業の図版は、職業を直感的に理解しイメージを形成するうえで有効であるが、写真は、知的労働・危険作業・企業秘密など撮影や内容表現が難しい職種があったり、被写体の肖像権処理や撮影コストに問題があることから、OHBY ではイラストを活用してその欠点を補ってきた。この点についてはキャリアマトリックスでは実現されておらず、イラストの活用の可能性は将来の検討事項とされた。

図表 5-5 キャリアマトリックスのジョブタウン

ジョブタウン(トップ)



図表 5-6 OHBY における商業エリア及び不動産鑑定士の写真・イラストによる解説

(1) 商業エリア（駅前の商業・各種サービス施設等）



(2) 不動産鑑定士（写真とイラストで諸職務を紹介）



3. 自己理解

利用者が自己分析の結果を手がかりに職業理解および職業情報へのアクセスをスムーズに行うことを支援するねらいをもって作成されたのが、「自己理解」の下に用意されたサブプログラム群（適職探索ナビ、キャリア分析ナビ（ベーシック版、アドバンス版）である。職業情報へのアクセスや職業探索を行う場合、目指す職業名が明確な場合や目指す職業の特徴の一部が分かっている場合は、基本的にキーワード検索や職業分類コード検索など検索ツールを活用すればよい。しかし、初めて職業の世界に入っていこうとしている者や経験した職業とは違う職業について探索しようとする者にとっては、なにを手がかりに、幅広い職業の世界のどの入り口から入っていけばよいか分からない。また職業探索は、利用者のモチベーションを維持しつつ効果的に行われる必要があるが、このためには、利用者が自ら自己の特徴を整理して得られた結果を1つの手がかりとして職業探索することが有効であることがOHBYの研究開発の中で確かめられていた。そこでこれらに対応するため、自己を分析し得られた結果を基に職業検索をすすめていけるようなツールとして、上記サブプログラム群が用意された。

「自己理解」は主に職業選択、進路選択あるいは進路設計のために職業探索を必要としている個人の利用者として想定し、自己分析・自己理解から職業理解への流れを支援するためのいくつかの自己実施式のツール（診断テストの実施および表示された診断テストの結果解釈・活用を基本的に利用者自身が行うツール）で構成されている。

「自己理解」の内容構成は、大きくは、「適職探索ナビ」と「キャリア分析ナビ」とに分かれる。

前者は、在学生、新規学卒就職者、若年求職者などを主なターゲットにしているのに対して、後者は、転職を検討している一定の就業経験を持つ求職者・在職求職者などを主なターゲットとしている。

「適職探索ナビ」は、利用者が、自分の個性を分析するためのツールで構成される。利用者は、職業興味、ワークスタイルおよびスキルに関する質問項目に回答する。それらの回答が自動的に採点され、個人の職業興味、ワークスタイルあるいはスキルのプロフィールが得られ、最終的にそれらのプロフィールと関連の深い職業リストが示される。この職業リストを手掛かりに利用者は、職業興味、ワークスタイルおよびスキルを入り口として、幅広い職業の世界の探索を始めることができる。また職業興味、ワークスタイルおよびスキルをクロスさせて総合的に適職を検討することができるプログラムも用意されている。これらのプログラム群を「適職探索ナビ」と呼んでいる。

「キャリア分析ナビ」は、利用者が、自からの職業経歴から、その職業的資産を生かせそのような職業を探索することを支援するツールで構成される。利用者は、まず、それまでの職業経歴をキャリアマトリックスの登録職業名の形で入力することが求められる。入力された経験職業名は、キャリアマトリックスの職業データベースを参照しながら知識、スキル、仕事

環境の数値情報に変換され数的に処理される。次に経験職業の数値データとキャリアマトリックスの職業データベースの中にある全ての職業の数値データの類似性が計算され、職業経歴を生かせそうな職業リストが提示される。このようにして経験職業の中で培われた知識やスキル等を手がかりに、それらの資産活用と関連ある職業を探し出す。これらのプログラム群を「キャリア分析ナビ」と呼んでいる。

実際の画面遷移を辿りながら、それぞれの考え方についてももう少し詳しく説明する。

(1) 適職探索ナビ

「適職探索ナビ」は、副題に「やりたいこと、できることから職業探し」とあるように、興味、ワークスタイルやスキルの自己分析を通して、キャリアマトリックスの総合的な職業情報へのアクセスを切り開こうとする。そのために用意されたサブプログラムは次の4つである。

- ① 興味から職業を探す、②ワークスタイルから職業を探す、③スキルから職業を探す、④総合的に職業を探す。

図表 5-7 「探索方法の選択」画面

職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX
提供:独立行政法人 労働政策研究・研修機構

適職探索ナビ — やりたいこと、できることから職業探し

探索方法の選択

職業を探す方法を選んでください。
「興味から職業を探す」、「ワークスタイルから職業を探す」では、診断テストをすることもできます。

芸術的興味(A)、研究的興味(I)などの6つの興味傾向から職業を探索できます。 (診断テスト付)	労働条件、達成感などの6つのワークスタイルから職業を探索できます。 (診断テスト付)	話す、分析、運転監視、修理などの35のスキルから職業を探索できます。
興味から職業を探す>>	ワークスタイルから職業を探す>>	スキルから職業を探す>>

>>興味傾向とは? >>ワークスタイルとは?

興味、ワークスタイル、スキルを組み合わせて、職業を絞り込むことができます。
※「興味」「ワークスタイル」「スキル」の各探索で自分の興味の傾向を理解してから使ってみましょう。

総合的に探す>>

©2006-2010 JLPT, All Rights Reserved -GCSA020911-1-

利用者は、図表 5-7 のような選択画面で、「探索方法」を選択する。なお、④の「総合的に職業を探す」は基本的に①から③を実施していることを前提としているが、このシステムが枠組みとしている興味やワークスタイルなどの定義やカテゴリーが十分に理解できていれば直接利用することもできるようになっている。また、①と②には診断テストが付随している。

興味を例に、プログラムがどのように進行するのかを解説する。

図表 5-7 の画面から、①興味から職業を探す、を選ぶと、次に続くプログラムの実施の結果、どのような情報が得られるのか、というガイドが表示される（図表 5-8）。

図表 5-8 「興味診断テスト（ガイド）」画面

さらに、画面下の「診断する」ボタンをクリックして進むと、興味の診断テストの項目が示される（図表 5-9）。テストの項目は、例えば「工事現場で、ブルドーザーやクレーンを運転する」など仕事内容の記述で、これらに対して、「やりたいーどちらかというとやりたいーどちらともいえないーどちらかというとやりたくないーやりたくない」の5段階で回答する。回答は、該当するラジオボタンをクリックすることで行う。54 項目全部に回答し、「次に進む」をクリックすると、図表 5-10 のような興味のプロフィールが表示される。

興味のプロフィールは、ホルランドの6つのタイプ（R:現実的、I:研究的、A:芸術的、S:社会的、E:企業的、C:慣習的）との類似性の大きさを示され、プロフィールの棒グラフが長いほど類似性が大きい事を示している。利用者はまず、自分の職業興味がどのタイプに最も近いかなどを知ることができる。次に、興味のタイプと相性の良い職業の探索に移る。

このプログラムのメインの機能は、興味の診断テストと職業情報との結びつけである。これは、キャリアマトリックスデータベースの各職業の興味特性データに基づいた職業リストを基に行う。すなわち、「興味診断テスト(結果)」画面（図表 5-10）下の「次に進む」をクリックすると、利用者の職業興味の高い領域について、各職業従事者の平均得点の高い順に職業名が表示される（図表 5-11）。

図表 5-9 「興味診断テスト 質問項目」画面

職業とキャリアに関する総合情報システム **CAREER MATRIX** 開じる
提供: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

適職探索ナビ — やりたいこと、できることから職業探し

[<<前に戻る](#)

ステップ1 探索方法の選択 ▶ ステップ2 **興味診断テスト** ▶ ステップ3 興味領域の選択 ▶ ステップ4 職業リスト

興味診断テスト(質問・回答)

次の作業や活動を(できるかどうかではなく) やってみたいかどうかでお答えください。
回答は5段階の中から選んでクリックしてください。

[答えるときの注意](#)

■凡例

5(✓)	4	3	2	1(○)
やりたい	どちらかという やりたい	どちらとも いえない	どちらかという やりたくない	やりたくない

質問(1~12問)	5(✓)	4	3	2	1(○)
Q1: 工事現場で、ブルドーザーやクレーンを運転する	☐	☒	☐	☐	☐
Q2: 病原体を発見するための実験や研究をする	☐	☐	☒	☐	☐
Q3: ホテルで、客の受付、案内などのサービスをする	☐	☒	☐	☐	☐
Q4: 会社で書類のコピーをとったり、電話の取り次ぎをする	☐	☐	☐	☒	☐
Q5: 新しい組織を作って、リーダーとなる	☐	☒	☐	☐	☐
Q6: 洋服やアクセサリーのデザインをする	☐	☐	☒	☐	☐

図表 5-10 「興味診断テスト(結果)」画面

職業とキャリアに関する総合情報システム **CAREER MATRIX** 開じる
提供: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

適職探索ナビ — やりたいこと、できることから職業探し

[<<前に戻る](#)

ステップ1 探索方法の選択 ▶ ステップ2 **興味診断テスト** ▶ ステップ3 興味領域の選択 ▶ ステップ4 職業リスト

興味診断テスト(結果)

興味診断の結果は、興味領域の強さを示しています。

興味領域	強さ	ポイント
2 現実的(R)	17	17 ポイント
1 研究的(I)	18	18 ポイント
芸術的(A)	9	9 ポイント
社会的(S)	10	10 ポイント
3 企業的(E)	16	16 ポイント
慣習的(C)	5	5 ポイント

[>>興味領域とは？](#)

あなたの関心がある興味領域は、**I R E** です。

第1位 研究的(I) 研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きなおこと。
第2位 現実的(R) 機械、道具を使ったり、モノ(動植物を含む)を対象とした具体的で実地的な仕事や活動が好きなおこと。
第3位 企業的(E) 企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きなおこと。

[メールなどで通知](#) [印刷](#) [診断結果を保存](#) [次へ進む>>](#)

図表 5-11 「あなたに向いている職業リスト」画面

職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX
閉じる
提供：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

適職探索ナビ
やりたいこと、できることから職業探し

<<前に戻る

ステップ1
探索方法の選択

ステップ2
興味診断テスト

ステップ3
興味領域の選択

ステップ4
職業リスト

あなたに向いている職業リスト

マイリストを開く



あなたが選択した現実的(R)の興味領域に合致した、あなたに向いている職業リストです。「職業情報を見る」ボタンを押して、その職業の情報を詳しくご覧ください。気に入った職業は「マイリスト」に登録することができますので、登録して見比べてみましょう。

特性値(1～5): あなたの興味領域が各職業でどの程度の数値となっているかです。数値が高いほどその職業で重視されると考えられます。

選択した興味領域: 現実的(R)

▼ クリックで並び順が変更できます。全235件
職業説明を表示

番号	特性値	職業名	職業分野	
1	5	ペットショップ店員	販売・配達	マイリストに追加 職業情報を見る
2	5	ピアノ調律師	その他個人サービス	マイリストに追加 職業情報を見る
3	5	パイロット	運輸・操縦	マイリストに追加 職業情報を見る
4	5	自動車整備工	運輸関連サービス	マイリストに追加 職業情報を見る
5	5	トリマー	動物	マイリストに追加 職業情報を見る
6	4	鋳物工	金属の製造・加工	マイリストに追加 職業情報を見る
7	4	鍛造工	金属の製造・加工	マイリストに追加 職業情報を見る

平均得点が高い順であるから、例えば、R 領域が第 1 位の利用者は、誰であっても「ペットショップ店員」を先頭とする職業リストを得ることになるし、I 領域が第 1 位の利用者は、誰であっても「高分子化学技術者」を先頭とする職業リストを得ることになる。

結果表示の考え方については、現行方式以外の方式も検討された。例えば、VPI 職業興味検査のように、利用者の興味プロフィールを興味の高い方から第 1 位から第 3 位までの 3 文字コードで表す一方、職業の方も 3 文字コードで表現しマッチングさせる方法などである。このような利用者のプロフィールと職業のコードをより近づけるようなアプローチは、一見論理的に見えるが、実は最終的な職業リストの表示順を決める手段がない。

また、あたかも人間の目でプロフィールの印象を診断することに似た複雑な数的処理過程を説明し利用者の認識を喚起する方法も検討された。しかしながらこの方法は、複雑な説明を敬遠する利用者に対しては必ずしも適切ではなく、元来この過程は通常キャリアカウンセラーやキャリアコンサルタントが行うべきものでもある。それを機械的に処理しブラックボックス化した上で表示すると、結果に過剰な権威付けを与える恐れもあると考えられた。市販されている適職判断テストの多くはそのアルゴリズムを明確にしていらないし、判断の背景になったデータがどの程度のサンプルに基づいたものかも明らかにしていない。複雑な方式

の採用は、そういった傾向と立場を容認することにもつながるものであるとして採用されなかった。

そもそも適職探索ナビとして、職業興味の自己診断テストを用意した意図は、1つの自己診断結果を手がかりに幅広い職業の世界を探索させる一助とするためのものである。したがって、最終的に、利用者が理解しやすい、最も単純な結びつきを提示することが大切であるという考え方に立ち、平均得点が高い順の職業リストを提示する方式が採用されたのである。Rタイプの人が得られるリストが全く同じであっても、適性診断テストではなく職業探索ツールであると考えれば何の支障もない。利用者はこの職業リストを手がかりに利用者の個人的な興味の条件を加味しながらマイリスト（独自の職業リスト）を作成してゆけばよい。ツールに対する過剰なまでの判断機能の期待は、逆に適職探索を誤らせることにつながると考えられる。

ここまでは、興味を例にプログラムの流れを説明した。

図表 5-12 各特性とそれに含まれるカテゴリー

特性	カテゴリー
興味	現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的
ワークスタイル	達成感、成長、社会的認知、人間関係、自律性、労働条件
スキル	基本的スキル、適応スキル、対人スキル、テクニカル・スキル、システム・スキル、マネジメント・スキル

ワークスタイルやスキルは、図表 5-12 のように、カテゴリーと質問項目の部分が興味とは異なるが流れは変わらない。（スキルチェックは、自分の有するスキルをある程度客観的に自己評定できる必要があり、一定程度以上の就業経験を前提としている。若年者の場合は、1つの職業に概ね3年以上の就業経験をもつことを想定している。）

次に、興味、ワークスタイルやスキルとは流れの異なる「総合的にみる」を説明する。「総合的にみる」は、興味、ワークスタイル、スキルが単独の特性と職業とを結びつけて探索するのに対して、それらの複数の特性の組み合わせと職業とを結びつけて探索することができるようにしたものである。「総合的にみる」では、興味、ワークスタイル、スキルについて診断テストやチェックリストを既に終了している場合には、「実施済み」マークが付き、その結果が（1位から3位まで）が表示される。

また、興味、ワークスタイル、スキル、それぞれのカテゴリーを選ぶ（1位から3位までの表示に関係なく選べるので、関心のある任意の組み合わせでも可能）と、それぞれの組み

合わせで上位にくる職業（当該職業従事者の平均得点が3以上の職業）の積集合が作られ、職業リストが提示される（図表 5-13 に組み合わせ例）。また、「選択しない」というカテゴリーを適当に選ぶことによって、例えば「興味（企業的）＊ワークスタイル（人間関係）」、「ワークスタイル（成長）＊スキル（基礎的スキル）」など任意の2つの特性の組み合わせに対応する職業リストを得ることができる。ラジオボタンで任意のカテゴリーを選ぶと、その条件に該当する職業数（当該職業従事者の平均得点が3以上の職業の数）がダイナミックに変わる様子が画面上に表示される。利用者は、特性の組み合わせとそれらに対応する職業との関連を、即時的に体験できる。組み合わせの方式としては、同一特性内で複数カテゴリーを選ぶやり方（例えば、興味（企業的＋慣習的）＊ワークスタイル（達成感＋成長＋人間関係））も有意義であると考えられたが、開発経費の関係で割愛された。

図表 5-13 「興味（現実的）＊ワークスタイル（成長）＊スキル（基礎的スキル）」を総合した例

職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX
提供: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

適職探索ナビ — やりたいこと、できることから職業探し

<<前に戻る

ステップ1 探索方法の選択 → ステップ2 総合的に探す → ステップ3 職業リスト

総合的に探す

興味、ワークスタイル、スキルの各項目を選択して、「職業リストを表示」ボタンをクリックしてください。選択した項目に対応した職業が一覧で表示されます。

>>興味領域とは? >>ワークスタイルとは?

該当する職業数: 28 件

興味	ワークスタイル	スキル
☐ 選択しない	☐ 選択しない	☐ 選択しない
☒ 現実的(R) 28 件 1	☐ 達成感 一件 1	☒ 基礎的スキル 28 件 1
☐ 研究的(I) 一件	☒ 成長 28 件 1	☐ 適応スキル 一件 2
☐ 芸術的(A) 一件 1	☐ 社会的認知 一件 3	☐ 対人スキル 一件
☐ 社会的(S) 一件	☐ 人間関係 一件	☐ テクニカルスキル 一件 3
☐ 企業的(E) 一件 3	☐ 自律性 一件	☐ システムスキル 一件
☐ 慣習的(O) 一件	☐ 労働条件 一件	☐ マネジメントスキル 一件

職業リストを表示 >>

<<前に戻る

ご意見、ご要望はこちら >>ご意見ボード

©2006-2010 JILPT, All Rights Reserved -GCSA000911-1-

キャリアガイダンスにおいて職業の世界を探索するためのツールの枠組みとしては、

- ① 自己と職業との適切なインターフェースを有する点（関連性）
- ② 職業の世界をバランスよく整理し探索できる点（バランス）
- ③ 将来の職業探索においても活用できる点（発展性）

などが求められるが、「適職探索ナビ」は、これらの点を十分に配慮して開発された。インタ

ーネットの利用の拡大によって情報が氾濫しているが、適職探索ナビのような、自己の探索が職業の探索につながり、また職業の探索が自己の探索に反映される様な枠組みをもったツールは、次の様な課題をもつ若者に有効なツールであると考えられる。

- ・ 職業への関心が浅く、興味や試行がはっきりしない
- ・ 希望職業が定まらない
- ・ どうやって職業探索していいのか分からない
- ・ 興味・志向に合わない職業を希望している
- ・ 専攻や職業訓練が合わないのではないかと感じている
- ・ 希望職業が自分の興味や得意なスキルの特徴と合っているかどうか知りたい
- ・ 興味・関心が拡散していてどのように絞っていったらよいか分からない

特に大学の就職活動を始めようとする学生に対して、バランスよく職業の世界を探索させる公共性の高いツールとして、大学のキャリアセンターなどで活用された。(第8章参照)

(2) キャリア分析ナビ

「キャリア分析ナビ」は、副題に「これまでの職歴から自分再発見」とあるように、職業経験の分析を通して職業的資産を生かすという視点から職業探索を支援するシステムである。ベーシック版とアドバンス版が用意されているが、最初ベーシック版で内容や使い方をよく理解し、やり方が分かったらアドバンス版に進むことが薦められている。

システムの説明は、画面上では次の様に表示されている。

「このシステムでは、職業毎の特性値を利用して、しごと能力のプロフィールを作成したり、職業検索などを行っています。職業毎の特性値は、その職業に従事している人たちの平均値です。あなたは、場合によっては、ここでの結果に対して違和感を感じるようなこともあるでしょう。それは、あなたの経験してきたことと同じような職業に従事している人々の平均像の間に違いがあるからです。

このシステムは、同じ職業に従事した人々の間にある特性値のばらつきや違いより、異なる職業の間にある特性値のばらつきや違いに注目して、あなたに職業探索の手がかりを提供しようとしています。ここでは、まず、平均的なプロフィールを1つの手がかりとしてあなたの職業経験の特徴をとらえ直してみましょう。そして、それらと結びつきの強い他の職業をいろいろと探索してみましょう。

キャリア分析ナビ（アドバンス版）を使って、あなたの個別経験をより反映したプロフィールに調整することもできます。ベーシック版でシステムの概要が理解できたらページの下にある「スタートする」ボタンを押してアドバンス版に進んでください。」

「キャリア分析ナビ」の分析の枠組みは、職業経験で培われた「しごと能力」を職業スキル（35 項目）、知識（33 項目）、仕事環境（14 項目）の 3 分野に分けて、その特徴を特性値という形で数値データ化し、それらを個々の職業従事者から得られた平均的なプロフィールと比較・対照することで自分の経験の特徴を確認したり職業探索を効果的に行うことを支援するためのものである。

「キャリア分析ナビ」（ベーシック版）の流れは次の 3 つのステップで進行する。

- ・ステップ 1 入力（経験職業をキャリアマトリックスの職業名で入力）
 - 経験職業から「しごと能力」の特性値を得るステップである
- ・ステップ 2 確認（「しごと能力」値の微調整）
 - 「しごと能力」の確認＝アピールポイントを確認するステップである
- ・ステップ 3 適合度リストの表示（就きやすさ）
 - 「しごと能力」のプロフィールと適合度の高い職業リストを得るステップである

図表 5-14 入力画面

職業とキャリアに関する総合情報システム **CAREER MATRIX** 閉じる

提供：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

キャリア分析ナビ[ベーシック版] — これまでの職歴から自分再発見

＜＜前へ＞＞

ステップ1 経験職業の選択 ▶ ステップ2 しごと能力 ▶ ステップ3 就きやすさ

経験職業の選択

キャリアマトリックスに登録されている職業の中から、あなたの経験職業に一番近いものを選択してください。

職業分野から検索

＜＜モノづくりの職業(100)＞＞	＜＜建設の職業(32)＞＞	＜＜オフィスの職業(31)＞＞
＜＜販売の職業(49)＞＞	＜＜専門・企業サービスの職業(27)＞＞	＜＜個人サービスの職業(55)＞＞
＜＜福祉・公務の職業(34)＞＞	＜＜医療・保健の職業(28)＞＞	＜＜教育・研究の職業(33)＞＞
＜＜運輸の職業(28)＞＞	＜＜マスコミ・デザイン・芸術の職業(63)＞＞	＜＜自然・動植物の職業(23)＞＞

フリーワードで検索する

検索

入力例：職人、事務、NO旋盤工、エンジニア、コンピュータ、金属、資格、研究する、配達する、ビルを建てる

マイリストから選択する

[適切な職業が見つからない場合](#)

©2006-2010 JILPT, All Rights Reserved -GC3B3020911-1-

図表 5-14 は、入力の画面である。「職業分野から検索」「フリーワードで検索」「マイリストから選択」などやり方はいろいろあるが、キャリアマトリックスのデータベースに登録された 1 つあるいは複数の職業名が経験職業名として入力されると、システムは、キャリアマトリックスデータベースから、その職業の特性値毎の数値を取得する。特性毎のカテゴリーは、図表 5-15 の通りである。変換された数値は、ベーシック版においては、当該職業経験を

通して育まれることが期待されるカテゴリーの中で高得点のものを、転職に備える「しごと能力のアピールポイント」と考え、図表 5-16 のように、プロフィールの形で表示される。

図表 5-15 各特性とそれに含まれるカテゴリー

職業スキル	1. 読む, 2. 聞く, 3. 書く, 4. 話す, 5. 数学, 6. 科学, 7. 論理と分析, 8. 積極的学習, 9. 学習戦略, 10. モニタリング, 11. 問題解決, 12. 他者理解, 13. 他者との協調, 14. 説得, 15. ネゴシエーション, 16. インストラクション, 17. サービス志向, 18. 要件分析, 19. 技術開発, 20. 道具、機材、設備の選択, 21. 据付やインストール, 22. プログラミング, 23. 計器監視, 24. オペレーションとコントロール, 25. メンテナンス, 26. トラブルシューティング, 27. 機械やシステムの修理, 28. 品質管理, 29. 意思決定, 30. システム分析, 31. システム評価, 32. 時間管理, 33. 資金管理, 34. 資材管理, 35. 人材管理
知識	1. 経営とマネジメント, 2. 事務処理, 3. 経済・会計, 4. 販売・マーケティング, 5. 顧客サービス・対人サービス, 6. 人事労務管理, 7. 輸送, 8. 生産・加工, 9. 食料生産, 10. コンピュータとエレクトロニクス, 11. エンジニアリングとテクノロジー, 12. 設計, 13. 建築・建設, 14. 機械, 15. 数学, 16. 物理学, 17. 化学, 18. 生物学, 19. 心理学, 20. 社会学・人類学, 21. 地理学, 22. 医学・歯学, 23. セラピーとカウンセリング, 24. 教育訓練, 25. 本国語, 26. 外国語, 27. 芸術, 28. 歴史学・考古学, 29. 哲学・神学, 30. 保安・警備, 31. 法律学、政治学, 32. 通信技術, 33. マスコミュニケーションとメディア
仕事環境	1. 他者とのかわり, 2. 外部の顧客等との接触（接客）, 3. コーディネート, 4. 結果および成果への責任, 5. 仕事上での他人との対立, 6. 屋内作業, 7. 屋外作業, 8. 危険な条件にさらされる, 9. 座り作業, 10. 立ち作業, 11. ミスの影響度, 12. 厳密さ、正確さ, 13. 反復作業, 14. 作業速度が機器等の速度によって決められる

次に、図表 5-16 の画面下の「次へ進む」をクリックすることによって、システムは、経験職業の「しごと能力」プロフィールとそれ以外の職業の「しごと能力」プロフィールの類似性の照合を行う。プロフィールの類似性の評価に関しては、「キャリア分析ナビ」では、個人の仕事能力プロフィールと職業毎の特性プロフィール（各職業従事者の特性値平均から描かれた平均仕事能力プロフィール）との相関係数で類似度を評価している。

「キャリア分析ナビ」は、キャリアマトリックスが持っている職業毎の数値データを活用して、利用者の職業経験を「しごと能力」のプロフィールの数値データとして表現するところに特徴がある。職業経験を生かすということは言うは易く行うは難しく、本来ハローワークの相談員やキャリアコンサルタントなど、職業情報に詳しい専門家が面談する中で相談者の職務経歴などを聞き出し分析・検討し実現していくものである。この専門家の営みをキャリアマトリックスが持つ豊かで体系的な数値データを活用することにより、簡便にシュミレーションしようとするのが「キャリア分析ナビ」ということができる。

「キャリア分析ナビ」を利用することによって、利用者は自分の職業経験が、どのような「しごと能力」を育み、それを職業的資産として生かす上で有利な職業にはどんなものがある

るかを確認することができる。また、アドバンス版を使えば、利用者の個別な職歴経験をより反映した形の「しごと能力」プロフィールを描くことも可能である。

図表 5-16 「しごと能力」のプロフィールの例

職業とキャリアに関する総合情報システム

CAREER MATRIX

開じる

提供：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

キャリア分析ナビ[ベーシック版] — これまでの 職歴から自分再発見

＜＜前に戻る＞＞

ステップ1
経験職業の選択

ステップ2
しごと能力

ステップ3
就きやすさ

あなたのしごと能力を推定



あなたの経験職業(プログラマー)から推定されるしごと能力です。
[＞＞詳しくはこちら](#)

プログラマー

プログラマーは、コンピュータ専用の言葉である「プログラム言語」を使って、コンピュータが大量の情報をすばやく正確に処理するための手順を作成したり、組み込む作業を行う。

＜＜選定はあす＞＞

次へ進む＞＞

しごと能力のアピールポイント：「プログラマー」経験者

職業スキル(研修や経験を通して時間をかけて育まれる能力)

番号	名称	能力の高さ
1	プログラミング コンピュータ・プログラムを作成すること。	
2	読む 仕事に必要な文書を理解すること。	
3	聞く 言われることを的確に理解すること。	
4	書く 文章で的確に情報を伝えること。	
5	話す 口頭で的確に情報を伝えること。	

知識

番号	名称	能力の高さ
1	コンピュータとエレクトロニクス 回路基板、プロセッサ、チップ、電子機器、アプリケーションとプログラミングを含む、コンピュータのハードウェアとソフトウェアについての知識。	
2	事務処理 パソコン操作、ファイルや記録の管理、速記と書き起こし、書式の設計、その他の事務手続きといった管理事務手続きやシステム、および専門用語についての知識。	
3	顧客サービス・対人サービス 顧客・対人サービスを提供するための原理とプロセスについての知識。この知識の内容には、顧客のニーズ査定、サービスの品質基準の評価方法、顧客の満足度評価に関する知識が含まれる。	
4	エンジニアリングとテクノロジー 工学と技術の実践的利用、及び、原理、手法、手順、様々な商品やサービスの設計と生産に応用することに関する知識。	
5	設計 精密な技術計画、設計図、諸図面、モデルの作成に関連するデザインの手法、ツール、原理についての知識。	

仕事環境(作業環境、人とのかかわり方、仕事の影響度、等)

番号	名称	能力の高さ
1	屋内作業 職場において、屋内で働くこと。	
2	座り作業 職場において、座り作業の時間。	
3	厳密さ、正確さ きわめて厳密、正確に職務を遂行することの重要性。	
4	他者とのかかわり 職務を遂行するために、他の人と接触(電話、対面、その他の方法で)する程度。	
5	外部の顧客等との接触(接客) 外部の顧客(たとえば小売販売)もしくは公衆(たとえば警察の仕事)を相手にすることの重要性。	

次へ進む＞＞

職業経験を生かすという職業選択は、ある程度の職業経験を持つ求職者にとっては、経験の中で培われたさまざまな職業的資産を生かす道でもあり有望な選択肢である。しかしなが

ら、広大な職業の世界の中から、同一職業以外にそれらの選択肢を見つけ出すのは専門家にとってすら至難な事と言わなければならない。「キャリア分析ナビ」はキャリアマトリックスの豊富な数値データを活用して、この難題に対する1つの手がかりを提供しようとするものである。

留意されなければならないのは、「キャリア分析ナビ」が提供するのは、職業経験の中から平均的な「しごと能力」プロフィールを描くことまでであるという点である。それから先にさまざまな現実的な状況・条件等を加味して具体的なキャリアプランを作成するのは、利用者自身あるいはキャリアコンサルタント等の専門家と利用者の間で相談しながら進めていくべきものである。

職業の世界に入る直前まで、人は全く職業についての情報を何も持たずにいるわけではない。そこでガイダンスでは、それらの特定個人に関する職業情報を点検することから始めなければならない。職業について偏りのあるパーソナルな情報やある種の職業や職業訓練などへの誘導を含む情報などは、進路指導のねらう勤労観・職業観の形成をむしろ阻害する。このため、実証データに裏付けられた相互比較可能で客観的で標準的な職業情報が必要なのであり、自己理解ツール群は、それを可能にしたものである。

4. 人事管理

キャリアマトリックスでは開発当初より、人事労務担当者にも活用されることを意図されていた。人事労務担当者にも活用されることにより、求職者側と同じ情報が使われ共通言語として、システムが機能することになる。企業人事担当者向け機能は2008年の新システムから提供した。

(1) 人材採用支援システム

人材採用にあたっては、職務要件の中核となる職務能力を明確にすることが必要である。「人材採用支援システム」は、人事担当者等が簡単な操作で仕事に関連した職務要件(職業名、仕事内容、必要なスキル、知識等)を作成することを支援するシステムである。

具体的には次の3ステップを踏むことで職務要件シートが自動的に作成される。

ステップ1：求める人材に近い職業を約500職種の中から選択する。

ステップ2：選択した職業を元に、必要に応じて職務要件を修正・追加する。

ステップ3：職務要件シートが表示されるので、必要であればそれをさらに編集し、保存する。

以上により人材採用支援システムでは、「仕事内容や必要なスキル他を明確にし、適切な人材を採用したい」、「今まで採用していなかった職種を募集するので具体的な仕事内容や必要なスキルを明確にしなければならない」、「『事務』や『販売』ではなく、もう少し詳細に仕事の内容を書きたい」といった場合に活用することができる。人事担当者と言えども、様々

求職者側が仕事を選ぶ際も、ハローワークの求人票における「仕事の内容」は非常に重視される。自分ができる仕事か、自分がしてみたい仕事か、自分のこれまでの経験が生かせるか、等々を判断するのが「仕事の内容」だからである。人材採用支援システムを活用して、「仕事の内容」を充実させることは、求職者にとっても必要なことであり、応募が集まる求人票の作成につながると考えられた。

人材採用支援システム開始画面

これから求人する職業に近い職種を選択し（ステップ1）、選択した職業の情報をもとに職務要件を編集し（ステップ2）、職務要件シートができあがる（ステップ3）ことが示される。

人材採用支援システム ス
テップ1 これから求人する
職種に近い職種を選択する。こ
こでは、例として「社会福祉施
設介護職員」を選択している。

ステップ2: 職務要件の編集

選択された職種から、職務要件を編集します。必要と思われる要件に新たにチェックを入れたり外したりしてください。
必要な要件を自由記述で追加することもできます。

次へ >>

職種名

社会福祉施設介護職員

関連資格

- ☒ 介護福祉士
- ☐ ホームヘルパー

上記以外であなたが必要と考える資格は、以下に記入し「追加」ボタンを押して追加してください。

追加

その仕事の一般的な課業(仕事内容)

- ☒ 社会福祉施設に出入りし、通所で利用する人たちの保護・介護・援助を行う。
- ☒ 利用者の状況に応じて身体介助や生活全般の援助をする。
- ☒ 利用者の日課や訓練を調整し、自立に向けた生活指針や計画を立てる。
- ☒ 障害者福祉施設で障害の状況を踏まえた介助や生活支援をする。
- ☒ 老人福祉施設で健康状態や残存能力に応じた介助や生活支援をする。
- ☒ 利用者の気力や能力を引き出すために、施設でのレクリエーションを計画し、実行する。
- ☒ 看護職員や医療機関との連絡や調整をする。
- ☒ 必要に応じて利用者の家族への連絡や調整をする。
- ☐ 必要に応じて利用者間の人間関係を調整する。
- ☐ 学校と連絡を取り、児童福祉施設にいる児童の発達段階や個性に応じた生活指導をする。

上記以外であなたが必要と考える仕事の内容は、以下に記入し「追加」ボタンを押して追加してください。

追加

関連のある業務をデータベース内から検索することもできます。

関連のある業務を検索

重視するスキル(重要度順に表示しています)

- ☒ **他者理解:** 他者の反応に気づき、その行動の背景を理解すること。★★★★★
- ☒ **サービス志向:** 積極的に他者を援助しようとする。★★★★★
- ☒ **読む:** 仕事に必要な文書を理解すること。★★★★★
- ☒ **聞く:** 言われることを的確に理解すること。★★★★★
- ☒ **話す:** 口頭で的確に情報を伝えること。★★★★★
- ☒ **積極的学習:** 新たな知識を必要に応じて積極的に吸収すること。★★★★★
- ☐ **学習戦略:** 適切な方法で新しい物事を学んだり、または、他者に教えられること。★★★★★
- ☐ **モニタリング:** 適切に人や組織を観察、評価できること。★★★★★
- ☐ **問題解決:** 複雑な問題の本質をつかみ、関連する情報を整理して、問題解決すること。★★★★★
- ☒ **他者との協調:** 他者の行動に合わせて行動すること。★★★★★
- ☒ **説得:** 考え方や行動を変えるよう他者を説得すること。★★★★★
- ☒ **ネゴシエーション:** 和解させたり、意見の違いを解消すること。★★★★★
- ☒ **インストラクション:** 物事のやり方を教えること。★★★★★
- ☒ **時間管理:** 自分自身や他者の時間を管理すること。★★★★★

項目を追加する

重視する知識(重要度順に表示しています)

- ☒ **心理学:** 人間の行動とパフォーマンス、能力、性格、関心における個人差、学習と動機付け、心理学的調査の方法、行動障害と情動障害の査定と治療についての知識。★★★★★
- ☐ **医学・歯学:** 人間の傷害、病氣、障害等を診断し治療するのに必要な情報と技法についての知識。この知識には、診断、治療方法、医薬品の特性と相互作用、予防方法が含まれる。★★★★★

項目を追加する

重視する仕事環境(重要度順に表示しています)

- ☒ **他者とのかわり:** 職務を遂行するために、他の人と接触(電話、対面、その他の方法で)する程度。★★★★★
- ☒ **屋内作業:** 職務において、屋内で働くこと。★★★★★
- ☒ **コーディネート:** 業務を遂行するに際して、同僚等と調整したり、連携したりすることの重要性。★★★★★
- ☒ **結果および成果への責任:** 仕事の成果や結果に責任を負う程度。★★★★★
- ☒ **立ち作業:** 職務において、立ち作業の時間。★★★★★
- ☒ **ミスの影響度:** 職務でミスをした場合、その結果がどの程度重大となるか。★★★★★
- ☒ **厳密さ、正確さ:** きわめて厳密、正確に職務を遂行することの重要性。★★★★★

項目を追加する

次へ >>

人材採用支援システム
ステップ2 「社会福祉施設介護職員」に関連する資格、一般的な課業(仕事内容)、必要なスキル、知識、一般的な仕事環境が表示されるので、自社の求人内容に合わせて取捨選択する。一般的には必要であっても今回の求人では必要ないものは外し、表示されていないものは追加することができる。

職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX

閉じる

提供：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

人材採用支援システム
— 職務要件の作成

<<前に戻る

ステップ1
近い職種選択

ステップ2
職務要件の編集

ステップ3
職務要件シート表示

ステップ3:職務要件シート表示

職務要件リストです。ワープロ等にコピーし編集することもできます。
内容を確認の上、必要に応じて印刷などをおこなってください。

職種名

社会福祉施設介護職員

必要な資格

1 介護福祉士

その仕事の一般的な課業(仕事内容)

1 社会福祉施設に入居したり通所して利用する人たちの保護・介護・援助を行う。
2 利用者の状況に応じて身体介助や生活全般の援助をする。
3 障害者福祉施設で障害の状況を踏まえた介助や生活支援をする。
4 老人福祉施設で健康状態や残存能力に応じた介助や生活支援をする。
5 利用者の気力や能力を引き出すために、施設でのレクリエーションを計画し、実行する。
6 必要に応じて利用者の家族への連絡や調整をする。

重視するスキル

1 **他者理解**: 他者の反応に気づき、その行動の背景を理解すること。
2 **サービス志向**: 積極的に他者を援助しようとする。こと。
3 **読む**: 仕事に必要な文書を理解すること。
4 **聞く**: 言われることを的確に理解すること。
5 **話す**: 口頭で的確に情報を伝えること。
6 **他者との協調**: 他者の行動に合わせて行動すること。
7 **説得**: 考え方や行動を変えるよう他者を説得すること。

重視する知識

1 **心理学**: 人間の行動とパフォーマンス、能力、性格、関心における個人差、学習と動機付け、心理学的調査の方法、行動障害と情動障害の査定と治療についての知識。

重視する仕事環境

1 **他者とのかわり**: 職務を遂行するために、他の人と接触(電話、対面、その他の方法で)する程度。
2 **屋内作業**: 職務において、屋内で働くこと。
3 **結果および成果への責任**: 仕事の成果や結果に責任を負う程度。
4 **立ち作業**: 職務において、立ち作業の時間。

保存

コピー

印刷

©2006-2010 JILPT, All Rights Reserved -GOSO-4d(0911-4)-

人材採用支援システム ステップ3 ステップ2で編集した結果が示される。この結果をファイルとして保存したり、画面をコピーし、ワード等に貼り付け、さらに編集を行うこともできる。また、紙に印刷することもできる。

（２）人材活用シミュレーション

「人材活用シミュレーション」は、企業の人事担当者等が現状の人材と将来のあるべき人材を客観的に比較し、人材の活用、教育訓練などの検討の参考とするためのシステムである。例えば、企業が新事業に乗り出す際には、今の人材をいかに活用するかが問題となる。この場合、今の人材の特性や能力はどのような状況であり、また新たな仕事に携わる人材に必要な特性や能力はどうであるかを見極め、必要であれば今の人材に対して教育・研修などを行う必要がある。こうした検討を支援するのが「人材活用シミュレーション」である。また、「人材活用シミュレーション」は地域の雇用政策の検討に活用することもできる。例えば、地域の工場等が閉鎖された場合、職を失った人材の特性を把握し、他の事業所などでどのように活用するかをこのシステムを使い検討することができる。米国労働省の O*NET もこのような地域の雇用政策に活用されている。

「人材活用シミュレーション」も次の3ステップで構成されている。

ステップ1：現状の人材の職業能力プロフィール(仕事内容、スキル、知識等)を作成する。

職業検索によって現状の人材の職業を選択すると、その職業の平均的な人材プロフィールが表示される。必要であればこのプロフィール得点を調整することもできる。

ステップ2：必要な人材の職業能力プロフィールを作成する。ここでも必要な人材の職業を選択し、必要に応じて個々のプロフィール得点を調整することもできる。

ステップ3：ステップ1、ステップ2で作成した人材の現状と必要な人材のプロフィールを比較する画面が出力される。このプロフィール比較では、「現状」と「必要」のプロフィール得点がそれぞれ色分けされて項目順に同時に表示され、どのような能力を補う必要があるのかを一覧することができる。また、表示順をクリックで並べ替え、足りない能力から順に表示させることもできる（差分順）。項目順の表示は内容的には近いものが並んで表示されるため、スキルや能力の分野で、全体としてどのような状況かを見ることができる。差分順では、どのような部分が今後の人材として不足しているかが分かりやすいことになる。

人材活用シミュレーションの一つの活用事例として次のようなものがある。ある経営コンサルタントが車のディーラー店において、自動車整備工の今後の職種転換を検討した際、人材活用シミュレーションを活用して、イメージとしてはかなり違いのある職業の自動車販売員と、自動車整備工の間には、人材プロフィールが意外と近いことを発見した。当然ながら違いもあるが、その違いは逆に生かすこともできる。これを基に自動車整備工の自動車販売員としての活用提案をディーラー店にしたところ、自動車整備工が自動車販売員となり活躍したとのことであった。人材を見る場合、違いに目が行きがちであるが、重なり合う部分も多い。違いと変わらない部分を客観的に示すことができるのが、人材活用シミュレーションといえる。

ガイド

人材能力比較

◆現状 ●必要

職業スキル
情報活用
サービス提供
プログラミング

知識
経済・会計
統計
教育訓練

現状の人材と必要な人材のプロフィールを比較し、アピールポイント(強み)とチャレンジポイント(弱み)がわかります。

〈活用例〉

- ・プログラマをSEにしたい。
- ・新事業に転換し仕事が変わる。今の人材をいかに活用するか。
- ・生産工程の人材をサービスや介護の分野で活用したい。

ステップ1 **現状の人材**
現状の人材のプロフィール(仕事内容、スキル、知識等)を作成。

ステップ2 **必要な人材**
必要な人材のプロフィール(仕事内容、スキル、知識等)を作成。

ステップ3 **プロフィール比較**
現状の人材のプロフィールと必要な人材のプロフィールを比較。

スタート>>

人材活用シミュレーション

開始画面 現状の人材のプロフィールを作り（ステップ1）、必要となる人材のプロフィールを作り（ステップ2）、両者を比較することが示される（ステップ3）。

ステップ1 現状人材プロフィール作成 ▶ ステップ2 必要人材プロフィール作成 ▶ ステップ3 比較

ステップ1：現状人材プロフィール作成

現状の人材のプロフィールを作成します。
選択された職業の一般的なプロフィールが表示されます。必要に応じて修正してください。

＜＜職業を切りなおす＞＞

次へ＞＞

現状 現状の人材

AV・通信機器組立・修理工

現状 おこなう仕事の内容（課業）

- 1 ☒ 様々なAV機器や電気通信機器の組立て、調整、検査をする。
- 2 ☒ ユニット部品を組立てる機械を操作する。
- 3 ☒ シャーシに各ユニット部品を手作業で取付ける。
- 4 ☒ 電気ドライバーを使用して部品を締結する。
- 5 ☒ ドライバーを用いて部品の位置や高さの調整、表示レベルの設定をする。
- 6 ☒ ワイヤを型図通りに配線する。
- 7 ☒ コネクターやワイヤーを挿入し、ユニット間を接続する。
- 8 ☒ ワイヤに端子・コネクタ類を接続するため、はんだ付けや圧着接続をする。
- 9 ☒ 自動組立装置へ部品を供給する。
- 10 ☐ 自動組立装置の運転の監視をする。
- 11 ☐ 動作を確認するため、基準信号やテスト用の備品を使って、出力の電圧や電流の波形を測定する。
- 12 ☐ コンピュータからデータを電子機器のメモリに書き込む。
- 13 ☐ コンピュータを使用して機器の検査や調整をする。
- 14 ☐ 製品の外観検査および動作確認をする。

現状 職業スキル（研修や経験を通して時間をかけて育まれる能力）

	不要←	必要性(重要性)	→必須	調整
1. 読む		3		－ ＋
2. 聞く		3		－ ＋
3. 書く		3		－ ＋
4. 話す		3		－ ＋
5. 数字		2		－ ＋
6. 科学		2		－ ＋
7. 論理と分析		3		－ ＋
8. 積極的学習		3		－ ＋
9. 学習戦略		3		－ ＋
10. モニタリング		3		－ ＋
11. 問題解決		3		－ ＋
12. 他者理解		3		－ ＋
13. 他者との協調		3		－ ＋
14. 説得		3		－ ＋
15. ネゴシエーション		3		－ ＋
16. インストラクション		3		－ ＋
17. サービス志向		3		－ ＋
18. 要件分析		2		－ ＋
19. 技術開発		2		－ ＋
20. 道具、機材、設備の選択		3		－ ＋
21. 据付やインストール		3		－ ＋
22. プログラミング		2		－ ＋
23. 計器監視		3		－ ＋
24. オペレーションとコントロール		3		－ ＋
25. メンテナンス		3		－ ＋
26. トラブルシューティング		3		－ ＋
27. 機械やシステムの修理		3		－ ＋
28. 品質管理		3		－ ＋
29. 意思決定		3		－ ＋
30. システム分析		3		－ ＋
31. システム評価		2		－ ＋
32. 時間管理		3		－ ＋
33. 資金管理		2		－ ＋
34. 資材管理		2		－ ＋
35. 人材管理		2		－ ＋

人材活用シミュレーション
ステップ1 現状の人材として、「AV・通信機器組立・修理工」を選択している。ここではスキルまで表示しているが、この下に知識と仕事環境も表示される。一般的な仕事の内容（課業）が表示されるが、現在していない課業はチェックを外す。スキル等も一般的なレベルが示されているので、＋と－で調整することができる。

人材活用シミュレーション — 職種転換の検討

<<前に戻る

ステップ1
現状人材プロフィール作成

ステップ2
必要人材プロフィール作成

ステップ3
比較

ステップ2:必要人材プロフィール作成

必要人材のプロフィールを作成します。
選択された職業の一般的なプロフィールが表示されます。必要に応じて修正してください。

<< 職業を選ぶ

次へ >>

必要 必要人材 社会福祉施設介護職員

必要 おこなう仕事の内容(課業)

- ☒ 社会福祉施設に入居したり通所で利用する人たちの保護・介護・援助を行う。
- ☒ 利用者の状況に応じて身体介助や生活全般の援助をする。
- ☒ 利用者の日課や訓練を調整し、自立に向けた生活指針や計画を立てる。
- ☒ 障害者福祉施設で障害者の状況を踏まえた介助や生活支援をする。
- ☒ 老人福祉施設で健康状態や残存能力に応じた介助や生活支援をする。
- ☐ 利用者の気力や能力を引き出すために、施設でのレクリエーションを計画し、実行する。
- ☒ 看護職員や医療機関との連絡や調整をする。
- ☐ 必要に応じて利用者の家族への連絡や調整をする。
- ☐ 必要に応じて利用者間の人間関係を調整する。
- ☐ 学校と連絡を取り、児童福祉施設にいる児童の発達段階や個性に応じた生活指導をする。

必要 職業スキル(研修や経験を通して時間をかけて育まれる能力)

	不要←	必要性(重要性)	→必須	調整
1. 読む	*	4	*	－ ＋
2. 聞く	*	4	*	－ ＋
3. 書く	*	3	*	－ ＋
4. 話す	*	4	*	－ ＋
5. 数学	*	2	*	－ ＋
6. 科学	*	2	*	－ ＋
7. 論理と分析	*	3	*	－ ＋
8. 積極的学習	*	4	*	－ ＋
9. 学習戦略	*	4	*	－ ＋
10. モニタリング	*	4	*	－ ＋
11. 問題解決	*	4	*	－ ＋
12. 他者理解	*	5	*	－ ＋
13. 他者との協調	*	4	*	－ ＋
14. 説得	*	4	*	－ ＋
15. ネゴシエーション	*	4	*	－ ＋
16. インストラクション	*	4	*	－ ＋
17. サービス志向	*	5	*	－ ＋
18. 要件分析	*	2	*	－ ＋
19. 技術開発	*	2	*	－ ＋
20. 道具、機材、設備の選択	*	3	*	－ ＋
21. 据付けやインストール	*	2	*	－ ＋
22. プログラミング	*	2	*	－ ＋
23. 計器監視	*	2	*	－ ＋
24. オペレーションとコントロール	*	2	*	－ ＋
25. メンテナンス	*	2	*	－ ＋
26. トラブルシューティング	*	2	*	－ ＋
27. 機械やシステムの修理	*	2	*	－ ＋
28. 品質管理	*	2	*	－ ＋
29. 意思決定	*	2	*	－ ＋
30. システム分析	*	2	*	－ ＋
31. システム評価	*	2	*	－ ＋
32. 時間管理	*	4	*	－ ＋
33. 資金管理	*	2	*	－ ＋
34. 資材管理	*	2	*	－ ＋
35. 人材管理	*	3	*	－ ＋

人材活用シミュレーション

ステップ2 今後必要となる人材に近いものとして、「社会福祉施設介護職員」を選択している。ここではスキルまで表示しているが、この下に知識と仕事環境も表示される。一般的な仕事の内容(課業)が表示されるが、行わないと考えられる課業はチェックを外す。また、スキル等も一般的なレベルが示されているので、＋と－で調整する。

ステップ1 現状人材プロフィール作成 ▶ ステップ2 必要人材プロフィール作成 ▶ **ステップ3 比較**

ステップ3: 人材の比較

現状の人材と必要の人材とを比較します。

現状 現状の人材	AV・通信機器組立・修理工
必要 必要の人材	社会福祉施設介護職員

現状 現状の職業

- 様々なAV機器や電気通信機器の組立て、調整、検査をする。
- ユニット部品を組立てる機械を操作する。
- シャーシーに各ユニット部品を手作業で取付ける。
- 電気ドライバーを使用して部品を締結する。
- ドライバーを用いて部品の位置や高さの調整、表示レベルの設定をする。
- ワイヤを型図通りに配線する。
- コネクタやワイヤーを挿入し、ユニット間を接続する。
- ワイヤに端子・コネクタ類を接続するため、はんだ付けや圧着接続をする。
- 自動組立装置へ部品を供給する。

必要 必要な職業

- 社会福祉施設に入居したり通所で利用する人たちの保護・介護・援助を行う。
- 利用者の状況に応じて身体介助や生活全般の援助をする。
- 利用者の日課や訓練を調整し、自立に向けた生活指針や計画を立てる。
- 障害者福祉施設で障害者の状況を踏まえた介助や生活支援をする。
- 老人福祉施設で健康状態や残存能力に応じた介助や生活支援をする。
- 看護職員や医療機関との連絡や調整をする。

職業スキル(研修や経験を通して時間をかけて育まれる能力)		並べ替え	項目隠し	▼差分類
番号	名称	必要性(重要性)		
1	他者理解 他者の反応に気づき、その行動の背景を理解すること。	現状		
2	サービス志向 積極的に他者を援助しようとする。	現状		
3	読む 仕事に必要な文書を理解すること。	現状		
4	説得 考え方や行動を変えるよう他者を説得すること。	現状		
5	他者との協調 他者の行動に合わせて行動すること。	現状		
6	問題解決 複雑な問題の本質をつかみ、関連する情報を整理して、問題解決すること。	現状		
7	モニタリング 適切に人や組織を観察、評価できること。	現状		
8	学習戦略 適切な方法で新しい物事を学んだり、または、他者に教えられること。	現状		
9	積極的学習 新たな知識を必要に応じて積極的に吸収すること。	現状		
10	インストラクション 物事のやり方を教えること。	現状		
11	話す 口頭で的確に情報を伝えること。	現状		
12	時間管理 自分自身や他者の時間を管理すること。	現状		

5. その他の機能

キャリアマトリックスではこの他に、調べた職業を一時的に保存するマイリスト、1000の職業について、簡単な解説を行っている冊子である「職業レファレンスブック」をサイトの中で見られる機能、ハローワーク等の近くの相談窓口を簡単に探すことができる「相談窓口マップ検索」等の機能がある。以下、これらの機能の概要を説明する。

人材活用シミュレーション

ステップ3 現状の人材と今後必要となる人材の比較を示している。ここではスキルの途中まで表示しているが、この下に知識と仕事環境も表示される。課業として具体的な仕事の内容の違いがまず示され、続いてスキルの面での違いが示されている。スキル等の分類項目順に表示することもできるが、画面では「差分順」として、足りないと考えられるものから示されている。「他者理解」、「サービス志向」、「読む」、「説得」等が上位にきている。「AV・通信機器組立・修理工」が、「社会福祉施設介護職員」の仕事をしよとすれば、このようなところに大きな差がみられることがわかる。

(1) マイリスト

職業情報画面で画面右上にある「マイリストに追加」をクリックすると、見た職業を一時的に保存でき、後でまとめて見直すことができる。また、適職探索ナビ等キャリアマトリックスの様々な機能を使っている途中でも「マイリストに追加」を行うことができる。

マイリストを開くと以下の画面のように、自分が追加した職業名の一覧をみることができる。マイリストはこのように個人情報の要素を持つため、システムには保存せず、ブラウザを閉じた時点でクリアされる。自分のマイリストを残しておきたい場合は、画面右上の「メールで通知」をクリックし、マイリストの内容を自分宛て等にメールで送信できるようにしている。

職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX

メールで通知 閉じる

マイリスト

あなたがお気に入りとして登録した職業のリストです。
職業名をクリックすると、その職業の詳細情報を見ることができます。
「削除」ボタンをクリックすると、その職業をリストから削除することができます。
[マイリストとは](#)

■凡例

興	興味にあった職業	ワ	ワークスタイルにあった職業
ス	スキルにあった職業	自	自動リストアップされた職業
検	職業検索で登録した職業	他	その他の方法で選んだ職業

マイリストに登録されている職業です。

印刷 職業名のみ表示

2件登録されています。1件目～2件目 << 前ページ 次ページ >>

番号	職業名	興	ワ	ス	自	検	他	
1	社会福祉施設介護職員 高齢者や障害があり自立して日常生活を送ることが困難な人など、社会福祉施設に入居したり通所で利用する人々の世話をし、話し相手となる。							 削除
2	ケアマネージャー ケアマネージャーは介護保険制度とともにスタートした新しい職業で、正式には「介護支援専門員」という。ケアマネージャーの仕事は、介護を必要とする人に対して個々のニーズに応じた介護サービスを提供するために、アセスメント(課題分析)、ケアプラン(介護サービス計画)からなるケアマネジメントを行うことである。市町村から「要介護認定」を委託された場合は調査を行い、その結果を報告する。							 削除

(2) 職業レファレンスブック

「職業レファレンスブック」は、厚生労働省編職業分類（ESCO）の主要 1000 職業に関して、どのような職業かを短く解説した冊子である。この冊子の内容をキャリアマトリックスの中で見ることができるにしている。収録職業数が 1000 であることから、キャリアマトリックスにない職業情報を閲覧することができる。

職業レファレンスは、分類からのとフリーワードでの検索ができる。また例に示すように関連するキャリアマトリックスの職業名へのリンクも設定している。

職業レファレンスブック



労働省編職業分類(ESCO)の主要職業をコンパクトに解説する職業辞典です。

職業レファレンスブック検索

検索

分類の体系

[A 専門的技術](#)

[B 管理的職業](#)

[C 事務的職業](#)

[D 販売の職業](#)

[E サービスの職業](#)

[F 保安の職業](#)

[G 農林漁業の職業](#)

[H 運輸・通信の職業](#)

[I 生産工程労務の職業1](#)

[I 生産工程労務の職業2](#)

[I 生産工程労務の職業3](#)

[I 生産工程労務の職業4](#)

[I 生産工程労務の職業5](#)

[Z 追補22職業](#)

職業レファレンスブック

I 生産工程労務の職業5

玉掛工(739-40)

クレーンなどを用いて荷役の運搬をする場合に、専用のワイヤーなどの吊り具に荷を掛け、また荷を外す玉掛け作業を行う。まず、作業前に使用するワイヤーやロープなどを点検し、使用中に切断することがないようにする。荷物を吊り上げるため、専用のワイヤーを荷物に取り付ける。荷物の重量や重心などを考慮し、吊り上げ中に荷物を揺らさず、安定して吊り上げられるように注意を払う。吊り上げの途中でワイヤーが外れることがないように、しっかりと吊り具をフックにかける。吊り上げの準備が完了したことを確認し、クレーンなどの運転者に対して所定の合図を送り、荷物を吊り上げて移動させる。移動中は荷物の状況や周囲の障害物などを確認する。移動先では、合図を送って荷物を所定の位置に安置し、クレーンなどのフックからワイヤーを取り外す。

関連する職業

[クレーン運転工\(732-10\)](#)

(3) 相談窓口マップ検索

近くのハローワーク等相談窓口を検索できるものである。図では現在地として「新宿駅」を設定し、周辺 20Km 以内のハローワーク、パートバンク、人材銀行、ジョブカフェ、雇用・能力開発機構、地域若者サポートステーション、学生相談窓口を検索している。

検索結果は現在地の周りに各施設がプロットされ、また、現在地から近い順に各施設一覧を示す。施設にホームページがある場合はホームページへのリンクを用意し、また、施設の周辺地図を表示できるようにしている。

職業相談、求人紹介、教育訓練等の施設の所在地情報

職業相談や求人紹介などをおこなっているハローワーク等の施設の所在地についてご案内します。

住所や駅名等から地図を検索できます。

現在地: 新宿駅

新宿駅

地図を検索



探す施設: ☒ ハ ハローワーク ☒ パ パートバンク ☒ 人 人材銀行 ☒ シ ジョブカフェ ☒ 雇 雇用・能力開発機構
☒ サ 地域若者サポートステーション ☒ 学 学生相談窓口

種別	施設名 (リンクはHPへ)	直線距離 Km	住所 (クリックで地図を表示)	電話番号
ハ	ハローワーク 新宿(西新宿庁舎)	0.3	新宿区西新宿1-6-1 新宿エルタワービル23階	03-5325-9593
ハ	ハローワーク 新宿	0.7	新宿区歌舞伎町2-42-10	03-3200-8609
ハ	ハローワーク 渋谷	2.8	渋谷区神南1-3-5	03-3476-8609
ハ	ハローワーク 宇田川町(出)<マザーズハローワーク>	3.4	渋谷区渋谷1-13-7 千秋ビル3階	03-3409-8609
パ	下北沢パートバンク	4.2	世田谷区北沢2-8-18 北沢タウンホール1階	03-3485-8609
ハ	ハローワーク 池袋マザーズコーナー	4.5	豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60 3階	03-5911-8609
ハ	ハローワーク 池袋(サンシャイン庁舎)	4.5	豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60 3階	雇用保険給付課 03-5958-8609 職業相談 03-5911-8609
ハ	ハローワーク 池袋	4.7	豊島区東池袋3-5-13	03-3987-8609
学	学生職業総合支援センター	4.5	港区六本木3-2-21 六本木ジョブパーク	03-3589-8609
ハ	ハローワーク 品川(六本木庁舎)	4.5	港区六本木3-2-21	03-3588-8609
ハ	ハローワーク 飯田橋(本庁舎)	4.4	文京区後楽1-9-20	03-3812-8609
雇	雇用・能力開発機構 飯田橋事務所	4.4	文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎9階	03-5805-6321
シ	東京しごとセンター	4.5	千代田区飯田橋3-10-3	03-5211-1571
人	東京人材銀行	6.0	千代田区有楽町2-10-1 東京交通会館11階	03-3212-1996

6. 「キャリアマトリックス・モバイル」携帯端末向けキャリアマトリックス

キャリアマトリックス本体とは別のものであるが、厚生労働省が 2009 年 5 月に開設した、携帯電話向けの情報サイト「キャリモバ.jp」の中で、キャリアマトリックスの携帯電話用サイトを提供した¹⁰。

(1) システム概要

本システムは厚生労働省が提供する「キャリモバ.jp」のメニューの一つを構成するものであり、職業情報と簡易な適職診断を行う。

1) システム構成

図表 5-17 にシステムの構成図を示した。トップ画面に職業事典、適職診断、マイリストがあり、職業事典では職業分野検索、テーマ検索、フリーワード検索によって職業を探すことができる。職業分野検索では当機構の出版物である『職業ハンドブック』また『職業ハンドブック OHBY』の目次に使われている分類から職業を特定するものである。分類は、一般の利用者、特に若年者には分かりやすいものとなっている。「テーマ検索」では、「モノを加工する」、「デザインする」、「人をケアする」、「海外で活躍する」等、職業を特徴づける 52 のテーマから職業を検索することができる。「テーマ検索」の画面では上から順番に、モノに関するもの (DPT として知られる対物関係志向の T、Thing)、概念やアイディアに関するもの (DPT の対情報関係志向の D、Data)、人に関するもの (DPT の対人間関係志向の P、People) とその他、の 4 つにまとめたテーマが一覧となって表示される。これが分かっているとテーマを探しやすい。「フリーワード検索」では、思いついた言葉が職業名や職業解説に含まれる職業が検索される。

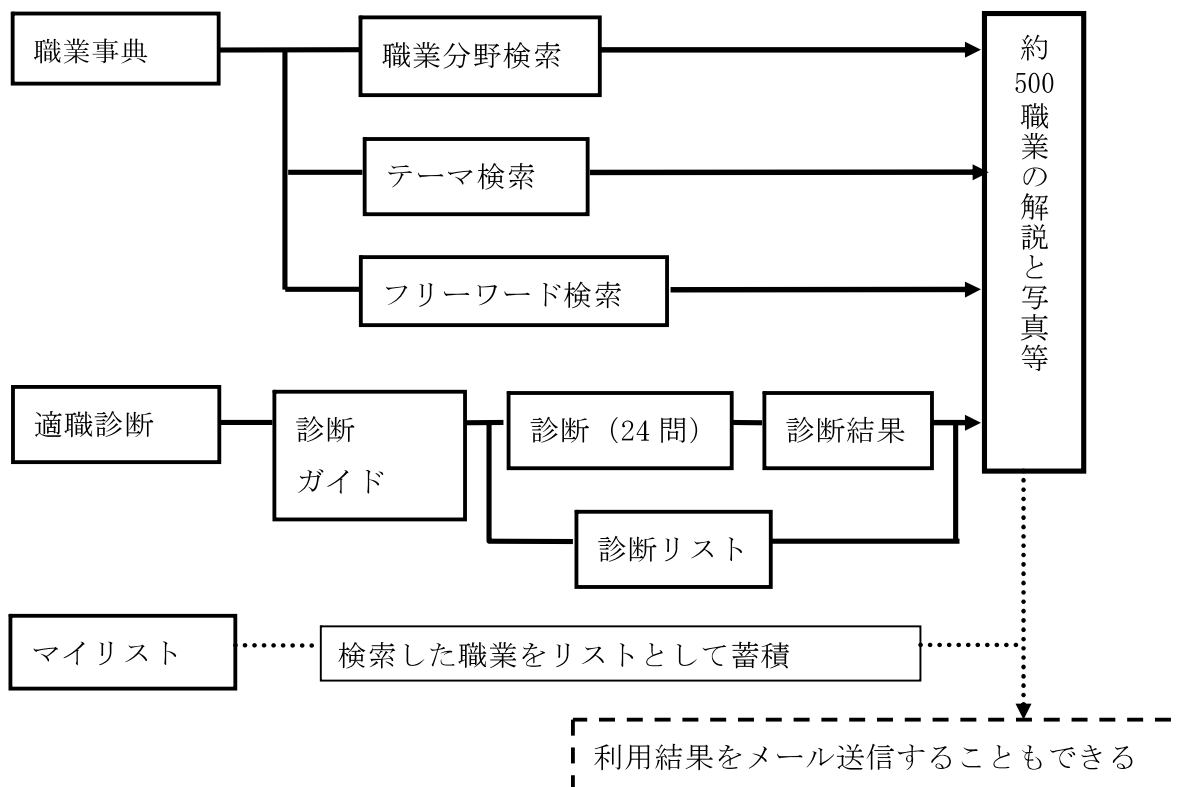
適職診断では簡易な職業興味診断テストを行い、その結果から適職を調べることができる。

マイリストにはサイトにアクセスしてから見た職業が自動的にリストとして蓄積されるようになっており、その一覧を見ることができる。また、この一覧は任意のメールアドレスに送信することができ、自分の記録とすることができることからマイリストを PC に送信することにより、携帯版サイトに引き続き PC 版サイトを利用することを可能とした。

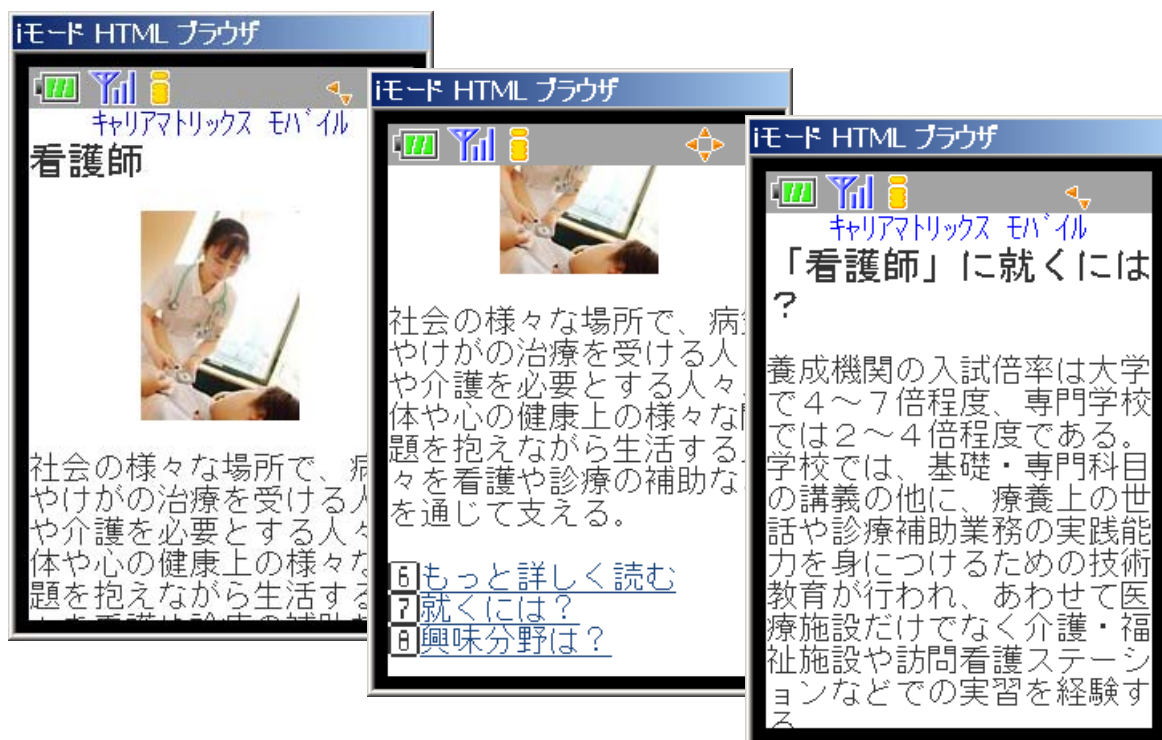
図表 5-18 に検索された「看護師」の職業情報画面の一部を掲載している。

¹⁰ キャリモバ.jpへの提供も、2011 年 3 月末で終了する。

図表 5-17 システム構成図（主要部分）



図表 5-18 職業情報画面例（看護師）



2) システム動作環境

システムの開発言語は PHP、データベースは MySQL である（詳細は以下）。システムのオペレーティングシステムとしては Windows2003ServerR2 と CentOS5.3 を用いた。また、各キャリアの各種携帯電話に自動的に対応できるよう PureAXIS を用いた。

PHP	開発時点の仕様上は 4.0 以降	サイトでは 5.0.4 を使用
MySQL	開発時点の仕様上は 5.0 系列	サイトでは 5.1 を使用
PureAXIS	Ver.3.9.5	(v395.20080307)

3) システム開発方針

携帯電話端末向けサイトであることから、開発にあたっては下記の方針に従ったところ、モニターテスト等で各社の第三世代携帯で使用してもまったく問題は生じなかった。なお、第二世代までの携帯電話に関しては、後述するようにコンテンツ自動変換システムにより対応することとした。

- 職業情報は可能な範囲で短い文章とすること。職業情報の写真も容量を可能な限り小さくすること。
- 若年者が一人で使えるよう、分かりやすい使い方、煩瑣でない使い方とすること。
- 携帯電話の無駄なパケットを使用することがないように、背景画像や画像のアイコン、ボタン等、不要な画像ファイル等を用いないこと。
- プログラミングでは機種に依存しない、基本的な機能のみを用いること。

(2) 情報コンテンツ

職業情報としては図表 5-18 に示したように、最初に職業の概要と写真が提示され、その後に「もっと詳しく読む」、「就くには?」、「興味分野は?」が示される。

職業情報は基本的に PC 版のキャリアマトリックスを元に情報を短縮したものである。「もっと詳しく読む」の職業情報は凡そ 50 から 150 文字、「就くには?」は 70 から 190 文字としており、PC 版キャリアマトリックスのサイトと比較すると大幅に短縮した。職業名は PC 版のキャリアマトリックスと同様であり、収録数も PC 版と同じく約 500 職業とした。

(3) 機構運用サイトと公開サイトとの関係

キャリアモバ.jp は、厚生労働省が運用するサイトであり、労働政策研究・研修機構は、職業情報を提供するという関係にある。このため当機構で運用サイトを設置して最新の職業情報を掲載し、そこから厚生労働省の公開サーバが情報を取得する形で一般公開用サイトが運営された。

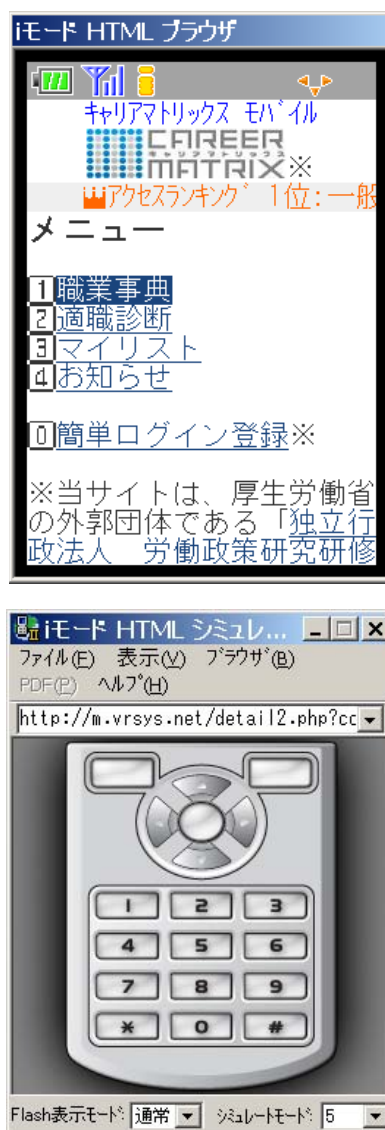
当機構の運用サイトのアドレスは、次のとおりである。

<http://m.vrsys.net>

<http://p.vrsys.net>

このサイトにアクセスしたトップ画面を図表 5-19 に示した。図表は PC により携帯電話端末をシミュレートするソフトウェアによる。機構運用サイトはいわゆる携帯各社の第 3 世代携帯以降であれば、基本的に問題なく利用できる仕様で作成している。アドレスの上のものはこのシステムをそのまま変換等を行わず提供しているものである。下の方のアドレスは携帯電話端末用の自動変換システム PureAXIS を用いて、接続される携帯電話に応じて自動変換したものを提供している。機構運用サイトはアドレス等を公開していなため一般からのアクセスはないが、公開する前に修正したプログラムや情報内容を様々な機種で確認するため、このサイトを運用し機種に合わせた自動変換を行っているものである。

図表 5-19 サイトトップ画面



第6章 一般公開と広報、普及活動

1. キャリアマトリックスの広報・普及 ―開発から公表段階まで―

キャリアマトリックスについては、従来開発されてきたキャリアツールの経験から、ツールの内容はもとより、「公表後、一般に速やかに普及するかどうか」がツールの成否を決する」との認識のもとに、以下により展開した。

（１）構想・開発段階からの関係者・パワーユーザーへの周知と巻き込み

キャリア関係者のうち公共職業安定所や大学・高校等のパワーユーザーに対して開発構想を具体化してゆく段階から協力を求めた。開発の初期段階から継続的に情報を提供し、一部については構想策定（2003～2008年度の開発委員会）や各種試行版への継続的なモニタリングに参加して頂いた。特にキャリア教育の先進校や若年相談機関・公共職業安定所関係者については、2002年からの各年の雇用職業研究会（公共職業安定所・民間人材企業・教育機関等の職業紹介・指導、キャリア教育等関係者対象の研究成果発表・交流会）などにおいて開発構想と開発進展状況のプレゼンテーションを行う中で、「現場の業務に活用できそう」「求人支援システムの早期完成を」等の声があり、2005年には同研究会の開催にあわせてキャリアマトリックスの体験講習を行った。この間「希望職種が上位にでてこない」「全く無関係な職業がでてくる」等のケースが報告され、情報処理手順の一部変更と情報づくりこみの改善を行い、問題の未然防止につなげた。開発途上の試作版においては、収録職業情報数が少ない段階ではあったが、全体構成と検索システムや適職探索システムを重点に関係者に試用してもらい、民間の情報サイトにも通じた人たちからもおおむね好意的な評価と助言を得るとともに、口コミによる周知を期待した。

厚生労働省関係では、公共職業安定所等の関係機関に対して、公表を控えた2006年度初頭に職業安定局から公開予定とその利用勧奨について文書による周知が図られた。

また関係学会（日本キャリア教育学会）については、開発当初から継続的な関係研究成果発表や関係シンポジウムの開催を通じて関係専門家への周知を進めた。特に公表直前3ヶ月前の2006年6月には同学会の準研究大会ともいえるべき研究セミナー（一泊二日）において、関係発表・講習を集中的に行うことによりその認知度を高いものにした。

（２）公表時点での即応体制の整備

プレスリリースと一般公開を大きなヤマとして、その直後におけるアクセス急増、問い合わせの集中等に対して支障・遅滞なく対応をとれるようにすることが求められた。このため開発スタッフやシステム専門家の集中配備により、情報提供とサーバー等のシステムトラブル対応を行った。

（３）集中的な講習、情報送付、関係誌紙掲載等によるユーザー層の拡大

公表とほぼ同時、社会的関心の高まりにタイミングを合わせて、キャリアガイダンス関係者（大学・高校・中学・各都道府県教委、公共職業安定所等職業紹介・相談関係者、キャリア・カウンセラー、その他）に対してパンフレット（大小２種）の送付や関係講習の周知・参加勧誘を行った。

また講習については、都内・近県地域まで求めに応じて出張して講習を実施しＱ＆Ａとアフターケアに応じて、初期段階での関係ユーザーの養成に努めた。

（４）関係マニュアルの整備

この種開発においては、関係取扱説明書の作成は不可欠であるためツール公表以前の段階で整備した。すなわち「操作マニュアル」及び「活用マニュアル」を順次作成し、公共職業安定所職員研修や各種講習会を通じて配布した。

①操作マニュアルについては試作版を開発し、公開前の研修、講習等において使用し、使用者の声をアンケートや個別ヒアリングにより把握し、表現や構成の改善、図版の追加等によりその改善を実用版に反映した。そこではマニュアルとしての適否とともに活用の可能性や現場での使用上の制約についても聴取した。

②上記の研修・講習等の反応を踏まえて、活用マニュアルの試作版を開発し、一部の講習等で使用するとともにキャリア関係者に配布し意見を求め、その結果を実用版に反映した。

（５）予期せぬトラブルへの対応

正規の質問・クレームルートとしてCMXサイト内に問い合わせ・質問苦情の窓口を設けた。

また公開直後に出現しがちな初期故障等の予期できないトラブルについては、（１）のパワーユーザー等関係者に改めてWebモニターを依頼するとともに、ネット空間での各種掲示板・SNS等への投稿も可能な範囲でチェックした。

（６）他サイトへの対応

他のサイトからのリンク張りは原則自由とした。ただし写真画像等については著作権・肖像権等の関係もあり、利用ポリシーにおいて勝手な利用は認めていない旨を明記した。

（７）実施した主要な普及活動

１）一般公開（2006年9月）の直近段階

- ・２次実用試験版（公開予定版）の限定公開

（2006.7から公共職業安定所、学校等関係者にお知らせとパスワード送付）

- ・日本キャリア教育学会研究セミナーと関係講習会の主催（2006.6 労大）
- ・公共職業安定所関係者への予告周知

- 職業安定広報（2006.5.21）、全国安定部長会議説明（同.4）、関係事務連絡の発出（同）
- ・関係パンフと広報用資料の配布：全国都道府県教委、主要大学・短大・高校の就職部・キャリアセンター
- （パンフ2種500部、新聞等の報道状況、パワーポイント説明資料）

2）プレスリリースと一般公開

- ・プレスリリース（9月 厚生労働省記者クラブでプレゼン実施）
[新聞各紙・Web・TV等の報道コピー（別添・略）]
- ・報道、Webサービス関係からの問合せ対応
- ・一般公開時点からのCMXサイトへのアクセスログの記録と解析
- ・都道府県教委、大学就職部・キャリアセンターへのCMX利用案内・パンフ2種送付

3）一般公開後のサポート・広報等（18年度内）

- ・「パワーユーザー達のおすすめ」画面をCMXサイトに追加
- ・ツール講習（労大）
- ・公共職業安定所等への出張講習（都内）
- ・埼玉県教委キャリア・カウンセリング担当者養成講座で講習（浦和）
- ・労働政策研究・研修機構の広報誌BLTにCMX特集を実施
- ・キャリア教育学会での個別発表とCMX関係シンポジウムを実施
- ・HP、Webを通じる問合せ等への対応

2. キャリアマトリックスの普及・定着 ―公表後から次年度以降―

キャリアマトリックスは、初期段階でかなりの反響を呼び、一定の普及・定着をみる事ができた。その後も、職業情報についてのデファクト・スタンダード・サイトとなることを目指して、2006年発表以降においても、新版発表（2008.9）を含めて次のような形で引き続き内容の充実と併せてその広報・普及に努めた。

（1）サイトのシステム追加と内容改善（第5章参照）

（2）マスコミ関係への対応

キャリアマトリックスの普及・周知とともにマスコミ関係でも次のように取り上げられた。
例)

読売（2009.10.9）「ネット版 職の百科事典」

同（2009.10.6）「厳寒 高卒就職」

(3) キャリア関係者への普及

広汎な出張講習：兵庫労働局関係公共職業安定所職員研修、兵庫県商業高校進路研究会研修、新宿ビジネス専門学校職員研修（2008）他

学会発表等：キャリア教育学会研究大会での研究発表（2007、2008）やキャリアカウンセラー講習等

JILPT 関係：労働政策フォーラムの開催（2009.2）や機関誌特集号の発行

(4) キャリア関係ビジネスへの普及

就職フェア、大学生就職支援等サービスへの利用協力

(5) キャリアマトリックスパンフレット2種、キャリアマトリックス「操作」「活用」マニュアルの改訂（2008）と配布

(6) PV 解析やトップ画面上でのアンケートによる実施利用状況の把握（第7章参照）

(7) 関係団体からのクレーム対応を通じての周知

情報公開後若干の団体から、その記述や数値特性の扱いについての問合せや情報追加・改訂要請等が寄せられた。これに対して研究員の訪問・説明等を通じてキャリアマトリックスへの理解が深まるとともに内容の改善や写真の改訂につながった。

3. 労働政策フォーラム

(1) 労働政策フォーラム第24回「若者と向き合うキャリアガイダンス～総合的職業情報データベース『キャリアマトリックス』の活用を中心に～」2007年3月20日（火）

前年9月に一般公開を開始したキャリアマトリックスの機能等を紹介し、キャリアマトリックスの活用事例を通じて、若年者のキャリアガイダンスにおける職業情報の提供の役割やあり方について検討した。また、このフォーラムに引き続き、実際にPCを使用してキャリアマトリックスの講習会を行った。

具体的なプログラム等は以下の通り。

○日時 2007年3月20日（火） 13:30～17:30

○場所 学術総合センター・中会議場（学術総合センタービル2階）

○プログラム 13:30～15:30

基調報告「キャリア教育・就職支援における職業情報提供の役割」

木村周 東京成徳大学 客員教授

紹介「キャリアマトリックスの機能と仕組み」

松本真作 労働政策研究・研修機構（JILPT） 主任研究員

報告「キャリアマトリックスの活用事例」

本間啓二 日本体育大学 助教授

降幡勇一 ヤングハローワーク渋谷 統括職業指導官

フロアとの質疑応答

コーディネーター 吉田修 労働政策研究・研修機構 統括研究員

○キャリアマトリックス講習会 16:00～17:30

石井徹 労働政策研究・研修機構（JILPT） 主任研究員

（２）労働政策フォーラム第37回「総合的職業情報データベース：キャリアマトリックスの新展開～若年のキャリア形成と企業における人材活用の支援に向けて～」2009年2月13日（金）

2008年9月に公開を開始した「新版キャリアマトリックス」では、大学等における就職指導やキャリアガイダンス、企業の能力開発や円滑な職種転換等の支援を目的として、若者・学生、企業向けの情報・機能を拡充させた。この「新版キャリアマトリックス」を紹介し、相談現場等での活用事例の報告を通して、若者のキャリア形成や企業における人材活用の支援などについて検討した。

具体的なプログラム等は以下の通り。

○日時 2009年2月13日（金） 13:30～17:00

○会場 浜離宮朝日ホール 小ホール

○プログラム

13:30-13:50 基調報告 ～開発の背景とこれまでの展開～

吉田 修 JILPT 特任教授

13:50-14:30 「新版キャリアマトリックス」～研究開発とその機能～

松本 真作 JILPT 副統括研究員

14:30-17:00 パネルディスカッション

パネリスト

本間 啓二 日本体育大学 教授

山本 公子 こころとキャリアのカウンセリングオフィス 結（ゆう）代表

剣持 勝 産業カウンセラー・キャリアコンサルタント

町田 秀樹 株式会社アスピレックス 代表取締役社長

コーディネーター 西村 公子 JILPT 統括研究員

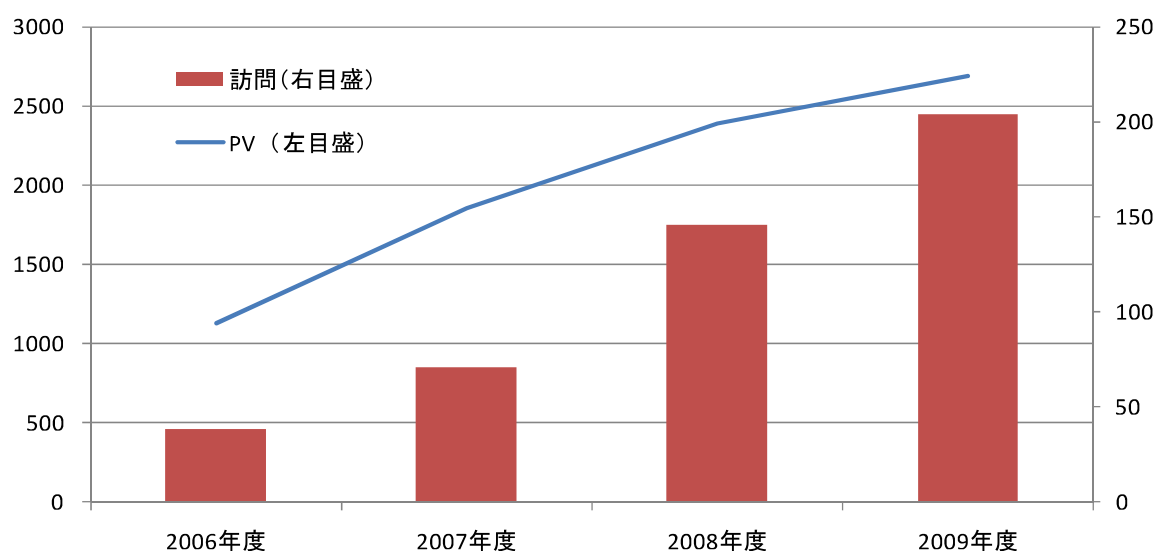
第7章 システムの利用活用状況

1. サイトへのアクセスとトップページのアンケート等に見る利用状況

(1) 公開以降のアクセスの推移

図表 7-1 に 2006 年の公開以降のサイトへのアクセスの推移として、PV（ページビュー）と訪問の件数を示した。PV はサイトに全体において何画面が表示されたかを示しており、訪問はのべ何回サイトが利用されたかを示している。訪問は年度ごとに約 2 倍に増加している。PV は公開の翌年度は約 6 割増加し、その次の年度には 3 割増加したが、2008 年度から 2009 年度にかけては 1 割強の増加となっている。この点に関しては次のようなことが考えられる。

図表7-1 年度毎の PV（ページビュー）と訪問（単位：万件）



注) PV：ページビュー（折線グラフ、左側目盛）と訪問（棒グラフ、右側目盛）。解析ソフトウェアは 2008 年 12 月までは SiteTracker 7.5 Professional、その後は SiteTracker 8.1 Standard Edition である。

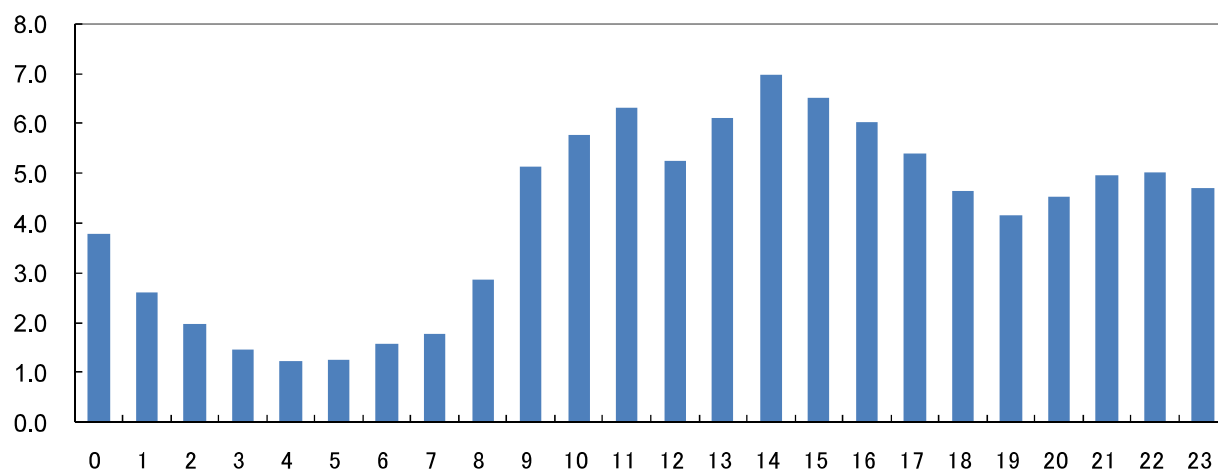
PV と訪問に関しては一般に訪問 1 に対して PV が約 20、すなわち一回の訪問で 20 画面見られるとされている。当サイトに関して、この PV と訪問の関係をみると、2006 年度に 29.0 : 1 であったものが、2007 年度には 26.0 : 1、2008 年度には 16.4 : 1、2009 年度には 13.1 : 1 と一貫して 1 回の訪問でみる PV が少なくなっていく。

このようになる原因は、第一に、利用者がキャリアマトリックスの利用に慣れ、無駄なクリックや画面表示が減り、必要な画面のみを表示するようになったことが考えられる。これは、ある意味的確な利用がされるようになってきていることを意味する。第二に、グーグル等検索サイトにおいて、キャリアマトリックスの内部までインデックスされるようになってきたため、検索サイトから直接サイト内に訪れ、直接特定の職業情報の画面を見て、短く情報を閲覧する利用の仕方も増えていることが想定される。

（２）アクセスの１日、１週間、年間の推移

図表 7-2 に一日の中でのアクセス（PV）の変化を示した。図の 4 とは 5 時までの 4 時台を示しているが、4 時台に利用が最も少なくなり、午前中の 9 時台、10 時台、11 時台と増加していく。12 時台にやや利用が減少するが、13 時よりまた増加し、14 時台に最も利用が多くなっている。その後、利用は減少するが、夜間の 21 時台、22 時台にも小さな山が見られる。この山は自宅に帰ってから利用しているものと考えられる。

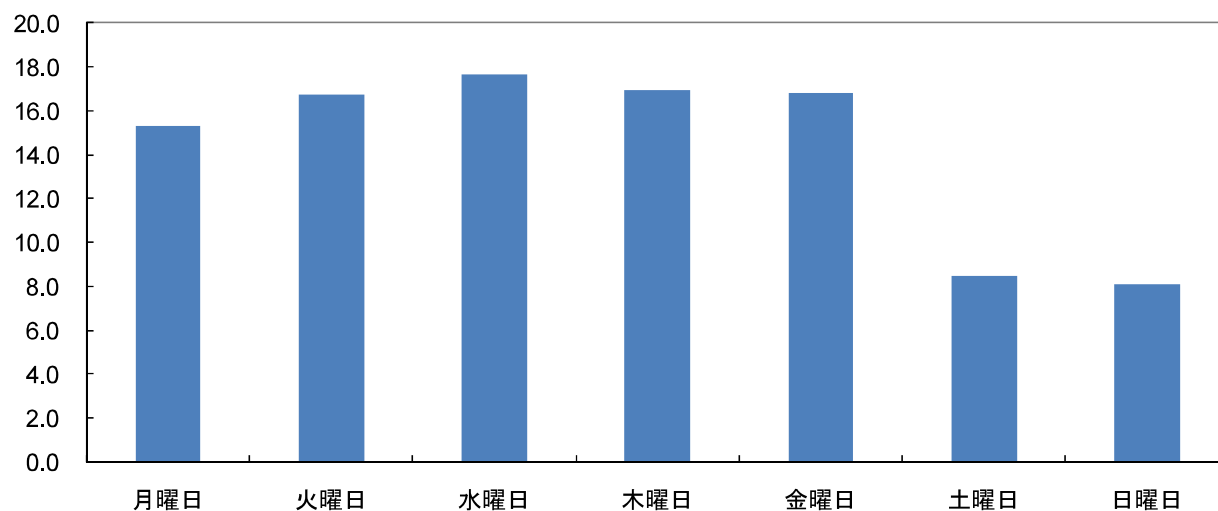
図表 7-2 一日の中でのアクセスの推移（％）



注) 2009 年 9 月から 2009 年 12 月までのページビューを時間毎に集計し、割合（％）を出した。横軸は時間であり、0 とは深夜 0 時より 1 時まで、1 とは深夜 1 時より 2 時までを示し、以下同様に表示。

図表 7-3 に月曜からの一週間の中でのアクセスの推移を示した。平日が多く土日の週末は利用が少ない。

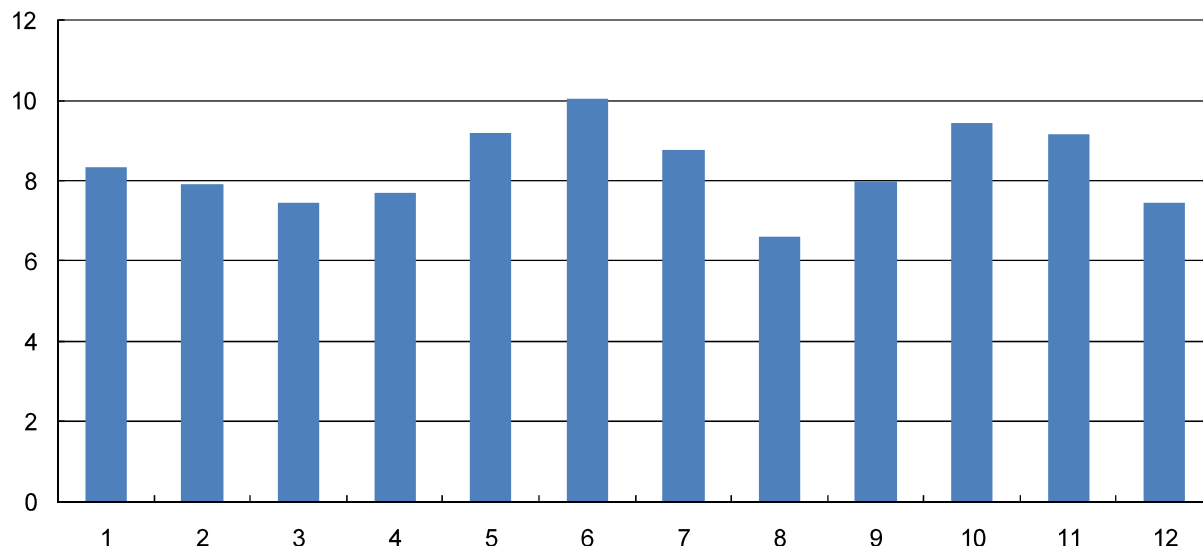
図表 7-3 一週間の中でのアクセスの推移（％）



注) 2009 年 9 月から 2009 年 12 月までのページビューを曜日毎に集計し割合（％）を計算。

図表 7-4 に 1 月から 12 月の 1 年間のアクセス数を示した。5～6 月と 10～11 月の二つのピークがあり、学校が休みとなり、お盆や年末年始で求職活動も少なくなると考えられる 8 月と 12 月はアクセスが減少している。

図表 7-4 一年の中でのアクセスの推移（％）

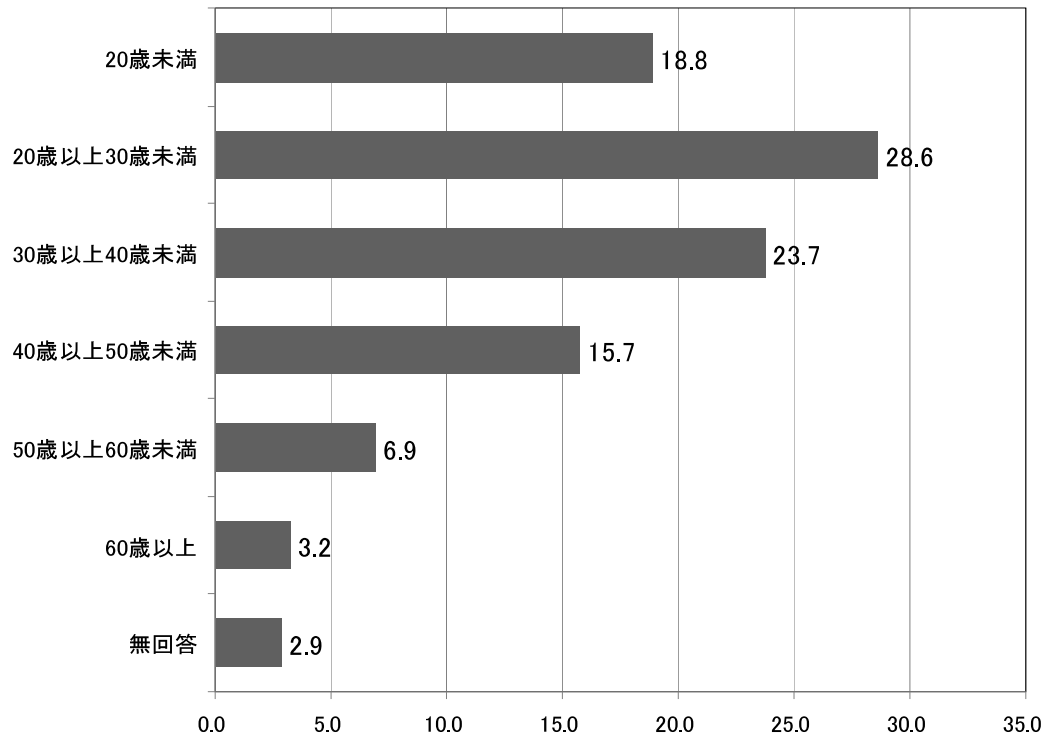


注) 2007 年、2008 年、2009 年のページビューを月別に合計し、割合（％）を出した。

（3）トップページのアンケートにみる利用者の状況

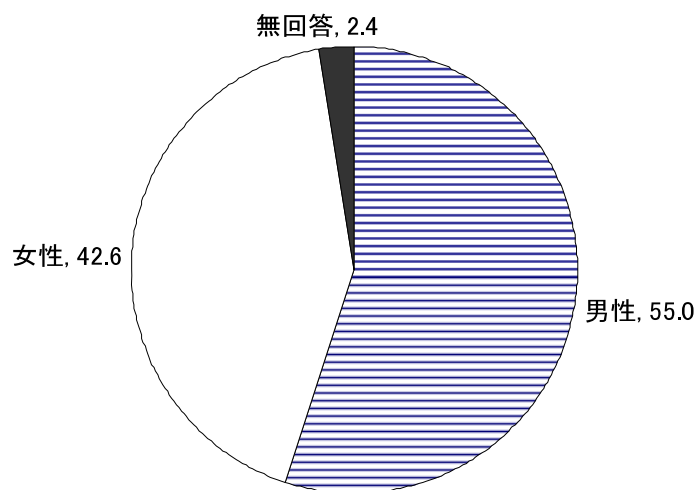
キャリアマトリックスがどのような人に、どのような目的で参照されているのかについて、システムのトップ画面において、簡易な利用者アンケートを行ったところ、2008 年 9 月 4 日から 2010 年 2 月までの間に 6 千件余りの回答が集まった（図表 7-5、図表 7-6、図表 7-7、図表 7-8）。回答結果を見ると、性別では男性がやや多かった。年齢では 20 歳以上 30 歳未満が最も多く、次が 30 歳以上 40 歳未満となっているが、20 歳未満から中高年まで幅広い年齢層で活用されていることがわかる。利用目的では「求職、転職（社会人）」が最も多いが、「就職活動（学生）」、「進路学習」も多い。次項で紹介するように、中学生、高校生が PC 教室等で職業教育等の一環として、本システムを利用している例も多いが、このような授業中にはアンケートには回答しないと考えられるため、生徒学生の実際の利用割合は、この結果よりは多いと考えられる。

図表7-5 利用者の年齢



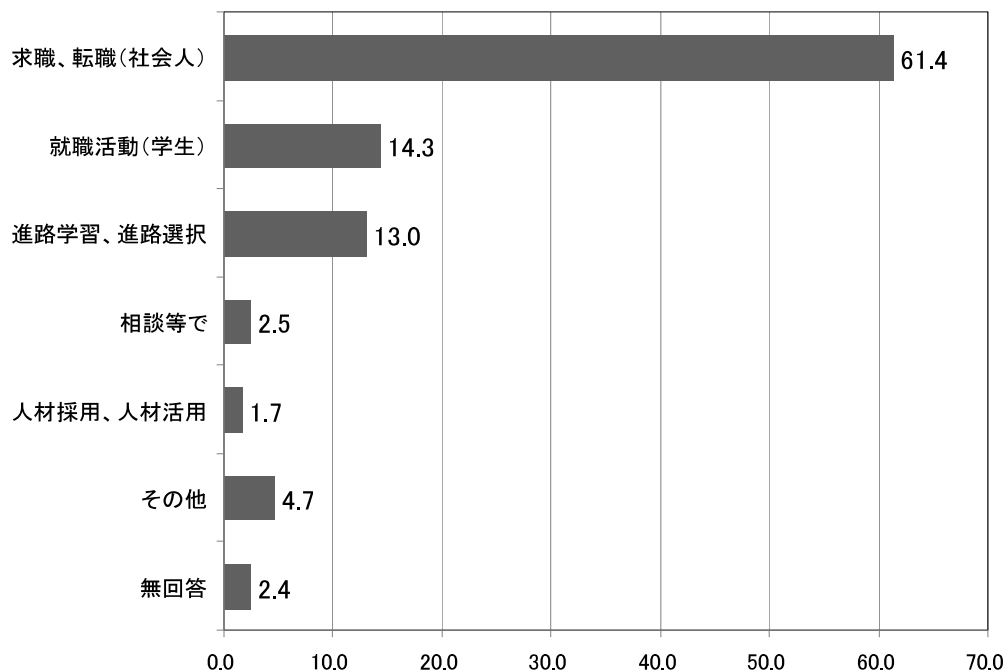
注) 1 アンケート実施期間は2008年9月4日～2010年2月2日
 2 アンケートの回答は利用者の自由意思による。

図表7-6 利用者の性別



注) 1 アンケート実施期間は2008年9月4日～2010年2月2日
 2 アンケートの回答は利用者の自由意思による。

図表7-7 利用目的



注) 1 アンケート実施期間は2008年9月4日～2010年2月2日
 2 アンケートの回答は利用者の自由意思による。

図表7-8 男女年齢別の利用目的

性別		利用目的	20歳未満	20歳以上 30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上	(無回答)	総計
男性	1	求職、転職(社会人)	38	615	736	516	270	94	35	2304
	2	就職活動(学生)	195	247	11	1	3	12	7	476
	3	進路学習、進路選択	258	58	37	16	7	12	7	395
	4	相談等で	4	13	23	18	12	10	2	82
	5	人材採用、人材活用	2	11	22	10	8	8	3	64
	6	その他	38	29	23	27	7	18	4	146
	7	(無回答)	15	17	14	6	5	5	32	94
男性 集計			550	990	866	594	312	159	90	3561
女性	1	求職、転職(社会人)	38	531	545	338	102	23	19	1596
	2	就職活動(学生)	201	209	3		1	4	10	428
	3	進路学習、進路選択	350	43	15	14	1	1	6	430
	4	相談等で	2	11	24	16	10	7	6	76
	5	人材採用、人材活用	6	9	11	9		2		37
	6	その他	42	28	29	25	10	7	3	144
	7	(無回答)	3	6	6	9	2		21	47
女性 集計			642	837	633	411	126	44	65	2758
(無回答)	1	求職、転職(社会人)	2	14	25	11	5	1	14	72
	2	就職活動(学生)	10	8	1		1		4	24
	3	進路学習、進路選択	11		2	1		1	3	18
	4	相談等で					1		3	4
	5	人材採用、人材活用		1	1		1		5	8
	6	その他	2	1	2		2	2	3	12
	7	(無回答)	3	1	6	2	1	3		16
(無回答) 集計			28	25	37	14	11	7	32	154
総計			1220	1852	1536	1019	449	210	187	6473

注) 1 アンケート実施期間は2008年9月4日～2010年2月2日
 2 アンケートの回答は利用者の自由意思による。

（４）アクセスログの解析による利用者の状況

図表 7-9 に 2010 年 4 月 1 日～2010 年 4 月 26 日のアクセスログを解析し、判明した利用機関を示した。プロバイダー経由の利用が PV の約 73%、訪問の約 66%を占めている。国内の学校等からの利用も一定の割合となっているが、自らドメインを持たずプロバイダー経由で利用している中学、学校等はプロバイダー経由に含まれることから、実際の学校等の利用はこれよりは多いと考えられる。

一方、大学に関しては自らの IP アドレスを有するところが大半である。アクセスログより同期間にアクセスのあった大学を解析したところ、大学と特定できたものは 414 校であった。文部省学校基本調査 22 年速報によると（平成 22 年 5 月 1 日現在の調査）、大学数は 778 校であることから、この間だけで 53.2%の大学からアクセスがあったことになる。

また、Sitetracker による解析で 2009 年 9 月から 2010 年 4 月までの間のサイト経由の状況を見ると、不明のものが多量のもの（PV の 70.1%、訪問の 74.9%）、判明した分に関しては、Yahoo からが PV では 10.6%、訪問で 7.4%、Google からが PV で 5.0%訪問で 4.2%、ハローワークインターネットサービス（hellowork.go.jp）からが PV で 3.8%、訪問で 4.0%であった。ハローワークインターネットサービスにキャリアマトリックスへのリンクボタンが配置されており、求人情報を見る際の参考として、職業情報を確認するために当サイトを見た人が多いと考えられる。

図表7-9 4月のアクセスログからの利用機関判明分

区分	オンライン状態の 合計時間	ビューの合計	訪問数の 合計	ビューの 構成比	訪問数の 構成比	アクセス 組織数	アクセス IP数
国内の学校	1,759,185	79,895	5,311	4.97%	3.31%	597	1,856
教育センター	293,196	13,822	549	0.86%	0.34%	20	142
教育ネットワーク	230,120	6,654	640	0.41%	0.40%	22	263
教育委員会	79,281	3,465	280	0.22%	0.17%	21	33
教育研究所	12,517	341	37	0.02%	0.02%	4	20
能力開発校	4,160	248	45	0.02%	0.03%	10	14
能力開発施設	12,635	484	57	0.03%	0.04%	15	27
海外の学校	12,193	401	107	0.02%	0.07%	33	37
学校関係小計	2,403,287	105,310	7,026	6.55%	4.38%	722	2,392
プロバイダー・官公庁・民間企業など	25,339,808	1,175,811	105,129	73.11%	65.61%	2,579	39,219
Bot	99,405,297	245,181	36,921	15.25%	23.04%	8	2,764
JILPT	5,227,600	19,312	1,071	1.20%	0.67%	2	11
厚生労働省	307,942	8,394	969	0.52%	0.60%	6	126
一般小計	130,280,647	1,448,698	144,090	90.08%	89.92%	2,595	42,120
不明	874,962	54,194	9,128	3.37%	5.70%	9,124	9,124
合計	133,558,896	1,608,202	160,244	100.00%	100.00%	12,441	53,636

注）2010 年 4 月 1 日～2010 年 4 月 26 日のアクセスログを解析し判明した利用元。

（５）サイトへのリンクを設定している学校、組織等とパンフレット送付先

別の角度からキャリアマトリックスがどのように利用、活用されているかみるため、キャリアマトリックスにリンクを設定している学校や組織のサイトと、キャリアマトリックスを紹介したパンフレットの送付先を整理した。

Yahoo!が提供しているサイトエクスプローラーによると、キャリアマトリックスには全体で約 7 万 5 千のリンクが貼られている。そのうちの一部（1,000 サイト）は Yahoo!よりサイト名が提供される。この 1,000 サイトに関して、ダブリや不明を除き整理した結果、234 のサイト名が判明し、その内訳は図表 7-10 の通りであった。Yahoo!より提供される 1,000 サイトに限っての分析であり、全体の傾向を必ずしも示すものではないが、学校関係では大学が多い。学校以外では地方の公的機関、民間会社が多い。

図表7-10 リンクを設定している学校、組織等の一部（2010 年 4 月現在）

	学校、組織	度数
1	小学校	3
2	中学校	6
3	高校	7
5	大学	63
6	専門学校等	4
7	国等公的機関	15
8	地方公的機関	72
10	民間会社	64
計		234

図表7-11 紹介資料送付先（2006 年 9 月から 2010 年 3 月）

区分	項目	回数	枚数
1	労働局、ハローワーク	47	25,800
2	能開機構、ジョブカフェ	33	10,010
3	その他の相談機関等	29	13,640
5	大学	68	37,170
6	短大、専門学校	16	8,190
7	高校、中学	18	8,250
8	その他の教育機関等	6	1,540
9	個人、企業	8	5,622
計		225	110,222

図表 7-11 はキャリアマトリックスの紹介用資料の送付先と送付枚数を集計したものである。紹介用資料とは、キャリアマトリックスの周知のため、A4 を三つ折りにした簡単な内容の紹介とアドレス等を記述した資料である。送付した資料は、ハローワーク等では資料コーナーで掲示・配布したり、相談の中で参考になる資料として渡したり、また、学校では授業の中で資料として配布されたりした。この紹介資料は先方の求めに応じて送付しており、数

字はのべの回数と枚数である。図表 7-11 によれば、大学が 68 回と多いが、「労働局、ハローワーク」、「雇用能力開発機構、ジョブカフェ」、「その他の相談機関」を合計すると 109 回、約 5 万枚と相談機関での配付が多くなる。トップページアンケートの結果同様、求職や転職の社会人が多く、次いで、大学生の就職活動やキャリア教育が多いと言えよう。

(6) グーグルのページランクとグーグル検索結果の第一画面

グーグルのページランクはグーグルの検索に用いられるサイト評価の基準であり（図表 7-12 参照）、詳細は公表されていないが、どの位多くのサイトからリンクが設定されているかが大きな要素になっているとされる。このページランクによると、キャリアマトリックスはミラーサイトとともに双方がページランク 6 である。グーグルのページランクは 1～3 のサイトは 標準サイト、4～6 のサイトは 人気サイト、7～9 のサイトはポータルサイト他とされており、ページランク 6 とは人気サイトの最上位、ポータルサイト他の一つ手前といえることができる。

グーグルにおいて検索の結果、最初のページになるサイトは主要なサイトであり、グーグルでの最初のページになるよう、多くのサイトでは SEO（検索エンジン最適化 Search Engine Optimization）対策が行われる。キャリアマトリックスは「キャリアマトリックス」では当然ながらグーグルにおいてトップに表示され、「キャリア」で検索しても最初のページの 10 サイトの内 5 番目に表示される（2010 年 10 月現在）。「マトリックス」で検索しても映画のマトリックスが幾つか表示され、それに続き最初のページに表示される。キャリアマトリックスでは特段の SEO 対策等は行っていないが、キャリアマトリックスへのリンクが多く、また、アクセスと、利用者が多い結果であると言えよう。

図表7-12 グーグルのページランクと例（2010 年 10 月現在）

ページ ランク	例
10	ホワイトハウス
9	国連、米国連邦議会、米国議会図書館、米国マイクロソフト、米国 Yahoo!
8	米国労働省、国立国会図書館、東京大学、早稲田大学、Yahoo!Japan
7	厚生労働省、東京都、日本マイクロソフト、検索サイト goo
6	北海道、沖縄県、新宿区、練馬区、横浜市、東京都立図書館
5	千代田区、板橋区、西東京市、鎌倉市、藤沢市、富士見市、埼玉県立図書館
4	練馬区立図書館、朝霞市立図書館、東京都立墨東病院、東京都立大塚病院
3	和光市、三浦市、神奈川県立湘南高校、鎌倉市立御成小学校
2	鎌倉市立御成中学校、鎌倉市立大船中学校、鎌倉市立深沢中学校
1	一般個人のブログ、等

2. 利活用の類型

(1) 学校等における活用

2010年4月末、キャリアマトリックスを利用している高校、大学等に利用内容等に関する電話等ヒアリング調査（計60件）を行ったところ、利活用の類型は、学校段階別に次のようなものであった（図表7-13）。

図表 7-13 学校等におけるキャリアマトリックス利活用の状況

学校等での活用事例(60件)			利用活用の類型			
学校等	学科他	件数	職業調べ	キャリアガイダンス	就職活動	教職科目等
中学校		2	○			
高等学校	普通	4		○		
	商業・工業・総合	5		○	○	
	通信制・定時制	3		○	○	
短大・専門学校		6		○	○	○
大学	就職部／キャリアセンター等	19			○	
	キャリアデザイン等の授業	12		○		
	教職科目（進路指導等）	6				○
その他	展示会、面接会	3		○	○	

1) 中学校における活用

中学校においては、適職探索ナビから見出された適職群から職業を検索することにより、職業に興味を持ち、将来の生活を職業との関連で考えるためのキャリア学習に活用されていた。このような形でキャリアマトリックスを活用して職業調べを行うことにより、職業との関連という明確な目的をもった進路指導を行うことができたとの感想が寄せられた。キャリアマトリックスの職業解説等は高校生以上を想定して記述されていることから、中学生にとってはやや難しいレベルであるが、適職探索ナビから入り自分の興味にある職業を検索する方法を取ることで、中学生の職業理解を深めることができるとされた事例である。またジョブギャラリーで視覚から入るとともに、ジョブタウンによる地理的な導入も併用することで、効果が上がるとの声も寄せられた。

この他、地域中学校共通の進路指導用資料集の中に、職業学習用資料としてキャリアマトリックスを紹介し、適職探索ナビ、職業検索、職業ギャラリー、ジョブタウンから職業を検索し、特に「就くには」の入職コースチャートの参照を推薦している事例があった。写真やチャートなど中学生がわかりやすい内容を活用して、職業を意識した進路指導を行うことが企図されていた。

2) 高校における活用

高校では自分の将来について考え、計画するためのキャリアガイダンスとして、さらに職業科や通信制・定時制の高校においては、就職活動の一環としてキャリアマトリックスが活用されていた。前者の将来計画のためのキャリアガイダンスにおける活用は、主に1～2年の授業でキャリアマトリックスの活用を体験したり、使い方を紹介することにより行われていた。活用方法としては、適職探索ナビによる自己理解から職業検索を行い、職業理解を深めるといった使い方が多かった。適職探索ナビの興味診断については、結果の信頼性が高いこと、簡便でコストがかからないこと、職業情報とリンクしていることに対する使いやすさに関する感想が多く寄せられた。

高等学校学習指導要領（2009）では、「学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域や産業界等との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなどの就業体験の機会を積極的に設ける」とされている。この職場体験前に、体験予定職業をキャリアマトリックスで検索し、職業解説、関連資格、就業者数や賃金、労働時間等に関する統計情報、写真等多角的な情報から体験予定職業を理解した上で、職場体験が行われている事例があった。

さらに注目されるのは、キャリアマトリックスで様々な職業を検索することが、職業の疑似体験ととらえられていたことである。ある定時制高校からは、社会を見る目が相対的に狭い生徒にとって、最初から実際の職業の体験的活動を行うことはハードルが高く、キャリアマトリックスの検索による職業の疑似体験が進路指導の初期に最適との声が寄せられた。また、教室には入れないが相談室登校がコンスタントな生徒のホームルームの時間に、家族の職業をキャリアマトリックスにより検索し、宿題で家族にインタビューを行い、家族の職業世界を知り、自己のキャリアを考えるきっかけとして活用された事例もあった。

キャリア教育は、キャリア形成弱者になりやすい人にこそ厚く、丁寧に実施されることが求められる。職業情報は、このようなキャリア形成弱者になりやすい人に対して、キャリア形成への入り口へと誘導する役割を果たすものとなっていた。

2～3年次での進路決定・就職活動に当たってのキャリアマトリックスの活用は、1～2年次での職業理解のための活用に比べて、より直接的なものとなる。進学先の専門分野の決定や求人職務の理解と求人選択を行うための詳細な情報を得る目的で、個別の職業情報が検索されていた。

さらに進路選択の最終段階である、高校生を対象とした大学フェアや就職のための集団面接会、大学のオープンキャンパスにおいて、キャリアマトリックスを活用した職業検索等の機会が提供されていた。これらの事例は、高校以外（需給調整機関、大学等）から、高校生の進路選択を支援するためにキャリアマトリックスによる職業情報が活用された事例である。

3) 大学、短大、専門学校等における活用

大学、短大、専門学校等（以下「大学等」という。）においては、大きく三様の活用があった。一つは、大学等の就職部やキャリアセンター等（以下「キャリアセンター等」という。）の学生の就職を支援する組織での活用で、活用方法は集団に対する活用指導、個別相談での活用の2通りに分かれた。

集団に対する活用指導は、キャリアセンター等が主催する職業情報の収集及び理解を指導するセミナーでの紹介や活用演習、ゼミ担当教官と連携したゼミ単位での就職準備指導におけるキャリアマトリックスの紹介であった。

個別相談では、キャリアセンター等に学生が自由に使うことのできるパソコンを設置し学生が自由にキャリアマトリックスを検索できるようにする、学生の検索結果をもとに相談する、学生と一緒に職員がキャリアマトリックスをみながら検討する、という多様な形態で活用されていた。

個別相談におけるキャリアマトリックスと民間サイトの活用については、まずキャリアマトリックスで職業理解を深めた後に、関連団体や企業、あるいは民間の学生対象の求人サイトを利用するという方法がとられていた。民間サイトは、民間独自の工夫がある一方で、取り上げる職業の偏りがあったり、同じ職業が違う名称で呼称される場合がある。そこで、民間サイトを活用する際には、客観的で中立な基盤情報であるキャリアマトリックスと比較対照を行いながら、職業に関する現実的な検討を深めるという方法が取られていた。また民間サイトは利用に際して、個人個人の登録が必要な場合もある。個人の登録を必要とせず、誰でも無料で職業に関する基盤情報を手軽に入手できるというキャリアマトリックスの利便性も多く指摘されていた。

さらに学生から具体的な職業について相談があった場合に、職員がキャリアマトリックスを使って情報を収集・整理して提供することも行われていた。このようにキャリアマトリックスは、学生本人、支援者の両方が活用できるツールとして利用されていた。

他の二通りの活用はともに大学等での授業における活用であった。その一つは学生自らのキャリアを検討するための授業（科目名は、「キャリアデザイン」等）での活用であり、もう一つは将来他者を支援するための授業（科目名は、「生徒指導」「職業指導」「職業カウンセリング」等）での活用である。

前者の学生自身のキャリア検討のための授業においては、多くの場合1コマないし2コマを使ってキャリアマトリックス活用の指導が行われた後、学生がキャリアマトリックスを体験するという内容であった。キャリアマトリックスの活用は、就職活動を行うためのハウツーを指導する以前に人生とキャリアを考えるための公平中立な職業情報を求めているものであった。

後者の教職やカウンセラー養成科目等においては、自身の進路に関わる職業以外の理解が貧弱な学生が幅広くかつ深く職業を理解し、他者を支援することができるようになることを

目的として、キャリアマトリックスが活用されていた。教職科目以外においても、例えば自己のキャリアをデザインし他者のキャリアをサポートする人材の育成を図ることを目的とした学部においては、大学外で行う実習の前に、幅広い実習先（行政、企業、NPO等）で期待される役割を理解するために、個別面談やグループへのガイダンスとしてキャリアマトリックスが活用されていた。さらに大学生が、高校生を対象とした進学の意味や大学生活・研究の理解などのキャリアサポートのためのワークショップを行う前に、高校生からの質問や疑問に対応するため、キャリアマトリックスの利用方法の教授と学習が行われていた。

また看護学校や介護職を養成する専門学校において、入院患者や要介護者に対する理解をその人たちが従事していた職業の側面から深めるためのツールとして、キャリアマトリックスが授業の中で紹介されている事例もあった。

（２）公共職業安定所等における活用

公共職業安定所におけるキャリアマトリックスの活用の対象者とその活用方法は、次のような三つの類型がある。

第一は、若者に対する活用である。若者が多く訪れる所でインターネットの使えるパソコンを用意して自由に使えるようにし、希望職業が分からない若者がキャリアマトリックスで様々な職業を検索して興味や関心のある職業の候補を探し、その後、公共職業安定所に設置されている求人検索機で具体的な求人を検索するという公共職業安定所の職業紹介に直結する利用方法である。ただし、公共職業安定所で利用者が自由に使えるインターネットに接続されたパソコンは多くはない。そこで、若年求職者に対してキャリアマトリックスを紹介し、自宅等で職業検索を勧めるという方法が多くとられていた。

また、学卒未就職者等、職業に対する視野が狭く限定された状態にある求職者に対しては、セミナー形式により、ジョブタウン、ジョブギャラリーをスクリーンに映し出して、社会における職業の広がりを視覚的に紹介することにより、職業に対する視野を広げることに活用されている事例があった。

第二は、中高年齢求職者に対する活用である。キャリアマトリックスでは「キャリア分析ナビ」で今までのキャリアからスキル、知識等を棚卸と整理を行うことができる。これにより、自らのアピールポイントを見出すとともに、スキル、知識に見合った職業をみつけ、求人検索機で具体的な求人を探したり、希望する職業に就くための訓練の必要性や内容を検討することが、職員から提案されていた。キャリア分析ナビを活用して、それまでのキャリアにより獲得してきたスキルや知識、仕事環境面から、別の職業へのつながりや足りない部分を発見し新たな可能性へと探索を広げることは、中高年齢求職者の円滑な労働移動を支援するものとなる。

第三は、公共職業安定所の職員自身の活用である。求人票に記載されている仕事内容を深くあるいは詳細に知って職業相談に活かしたり、職業相談の過程で求職者に対して職業情報

を提供するために、キャリアマトリックスが職業辞典として活用されていた。

さらに、公共職業安定所以外の学校を離れた若者等や職探しに悩んでいる人に対するカウンセリング場面においても、キャリアマトリックスは、無料で使用できる自己理解、職業理解、職業選択支援ツールとして、キャリア・コンサルタントから多く活用され、支持されていた。

例えば、ある若者サポートステーションからは、視覚優位の情報を理解しやすい相談者へのキャリアカウンセリングのツールとしてキャリアマトリックスを活用し、キャリアマトリックスの画面を相談者自身が操作しながら、必要部分を印刷し、支援者が説明を行うことによって記憶の定着と相談再来に有効であったとの声が寄せられた。印刷した資料は、相談者自身がその相談内容を保護者へ説明するためにも活用されていた。

このような学生、求職者支援のための活用のほか、キャリアマトリックスは企業支援にも活用された。人材育成の専門的な知識やスキルが不足している介護事業所に対して、キャリアマトリックスの人事担当者向けの情報を紹介し、当該事業所の研修プランの作成に活用された事例がある。また経営コンサルタントからは、自動車整備士から自動車販売員への職種転換の成功事例の背景に、キャリアマトリックスの人材活用シミュレーションを用いた両者の職業プロフィールの近似性及び顧客満足度を上げることに関する自動車整備士の職業プロフィール上の優位性の確認があったとの報告もなされたことは、第5章の4で紹介したとおりである。

(3) その他

キャリア・コンサルティングやキャリア教育に関する教科書的な書籍においてキャリアマトリックスは、職業に関する基盤情報システムとして、具体的な画面とともに紹介された(資料8参照)。

また、2008年から開始されたキャリア・コンサルティング技能検定試験(2級)の学科試験においては、「2 相談実施等に係る諸理論及び諸制度 ④仕事・職業に関する理解」の科目範囲の一環として、キャリアマトリックスに関する設問が例年出題された。

3. 活用の実際

キャリアマトリックス活用の実際について、高校、大学、若者支援機関における活用内容・方法等を紹介する。

なお活用の実際の記述については、確認(2010年9月)時点のものであることから、現在形で記述している。

（１）高等学校における活用事例１－進路計画を立てる授業での活用

１）職業興味検査と併用して１年生全員が授業で体験

進学・就職希望者を問わず、１年生の段階から自己理解と職業理解のもとに自らの進路計画を立てるためのカリキュラムを実施し、進路意識の啓発を図っている。当該カリキュラムの中で、「職業調べ」と「今年度の進路状況と今必要なこと」について教諭が１時限の講義を行った後、１学年全体を２グループに分け、職業レディネス・テスト（１時限）とキャリアマトリックスの活用（１時限）を交代で実施している。

キャリアマトリックスの活用体験は、生徒１人が１台のパソコンを使って行う。具体的には、教諭が授業の最初にキャリアマトリックスの内容と検索方法を説明（インターネットを立ち上げてキャリアマトリックスを検索→トップ画面から「生徒、学生、若者の方はこちら」を選択→「２．職業の世界を知る」で職業検索、「３．自分を理解する」で適職探索ナビを活用）した後、生徒が自由に検索する。その間、教諭は生徒達と会話しながら巡視する。大半の生徒は、適職探索ナビから入り、結果に表示された職業の検索をしている。授業の中盤で生徒の自由な検索をいったんストップして教諭が追加の説明を行い、その後検索を再開する。授業の最後で、教諭から職業理解の重要性を話して１時限を終了する。

このように、導入、中盤、終盤に教諭がサポートを行いながら、キャリアマトリックスを活用した授業が展開されている。

２）キャリアマトリックス活用に関する教諭からの評価等

ビジュアルなキャリアマトリックスと職業興味検査を併用することで周囲にいる友達との会話も弾む。その結果が生徒の自己理解と職業理解の促進へとつながっている。

キャリアマトリックスには、各職業について関連するサイトへのリンクがあり、リンク先から様々な関連情報を得ることができることも便利である。

また、家庭のパソコンからもアクセスできるので、家族と一緒に使って、家庭での話し合いができることも大きなメリットである。

（２）高等学校における活用事例２－進路指導・個別相談等での活用

１）科目選択から将来設計へとつなげるために生徒に活用を指導

進路指導担当教諭が、毎年高校１年の１０月頃から、キャリアマトリックスの適職探索ナビを使って自分の興味を調べ、興味にあった職業のリストから職業検索をして、将来の職業に向けた２年生からの科目選択を考えるように指導している。

適職探索ナビの興味検査は、職業レディネス・テストの中から精選した項目から構成されているので非常に精度が高く、生徒本人の自己認識とよくマッチし、本人も納得する。このため、キャリアマトリックスは多くの生徒が活用している。

また、進路指導を行う教諭の側も、適職探索ナビの興味検査を通じて生徒の性格・職業適

性等を容易に把握できるために、信頼関係を形成し適切な進路指導を行うことができている。

このようにキャリアマトリックスは、自己理解から入り適職とのマッチングが示されることから、科目選択、職業選択はもちろんのこと、上級学校の学部学科検索にも活用でき、生徒が高校卒業後の将来設計を検討するための有効なツールとして活用している。

2) キャリアマトリックス活用に関する教諭からの評価等

適職探索ナビを活用することにより、生徒の性格・職業適性等に応じた職業について、一つだけでなく類似するものが多数示され、そこからすぐに職業情報を検索できる場所が使いやすい、生徒が興味、関心をもって職業の世界に接近できるものとなっている。

また、職業情報も職業の変化（将来性、必要なスキル等）に対応した信頼性の高いものと認識している。

さらに、進路指導担当教諭に各職業に対する十分な知識がなくとも、キャリアマトリックスを利用することによって職業内容を把握することにより、適切な進路指導を行うことができることも、大きなメリットである。

(3) 大学における活用事例 1－キャリアデザインの授業での活用

1) 「キャリアデザイン」の授業で活用

1、2年生の必修科目である「キャリアデザイン」の授業でキャリアマトリックスを活用している。

1年生の授業でのキャリアマトリックスの活用は、広く職業について興味を持ち、幅広い職業理解を深めることを目的としている。

授業では、シラバスに沿って作成されたサブノートをもとに、キャリアマトリックスの機能や使い方を指導し、内省ワークや適性検査などで興味を持った職業について学生自身が調べる。特に携帯電話で調べられるキャリモバ.jpを活用し授業内で職業内容を調べる体験は、学生の限られた知識をもとにした職業イメージを広げ、自分自身で調べ情報収集するという主体性を育成するために効果的であり、授業後学生から「手軽に職業について調べることができ、使いやすいツールであり、色々な職業に興味を持てた」という感想が多く得られる。

2年生の授業でのキャリアマトリックスの活用は、職業の内容を現実的に見て、評価することができるようになることを目的としている。

授業では、授業必携のサブノートをもとに、キャリアマトリックスの機能や使い方を指導した上で職業に関する課業分析の宿題を課している。宿題は、学生が職業を1つ選んで課業を調べ、重要と思われる課業の内容を課業の対象（情報、人、道具）、責任や危険度、肉体的・身体的負担、適性能力の面から多角的に検討する。学生は、大学のキャリアセンターや自宅のパソコンからキャリアマトリックスにアクセスして、職業情報を収集し検討することを課題学習の宿題としている。

2) キャリアマトリックス活用に関する教官からの評価等

キャリアマトリックスは、就職ガイダンス、職業理解、適性検査による自己理解等、キャリア教育の内容がすべて入っている総合的で非常に使い勝手のよい CACGs (Computer Assisted Careers Guidance System) である。また、職業の課業(タスク)がきちんと掲載されていることも大きな特長である。課業を見れば、各々の職業に就いた場合にどんな仕事をすることになるになるかが具体的に分かり、学生・生徒が、就職前から、就職を希望する職業のいい点(自分がやりたい仕事内容)ばかりでなく、悪い点(自分が不得手とする仕事内容)も適正に理解した上で、就職できることになる。

民間にも職業や求人に関する様々なサイトがあるが、それを適正に利用するためには、情報内容に対する物差しが必要となる。キャリアマトリックスは、職業に関する共通言語、共通基準を提供しており、民間の類似のサイトを見る際の情報内容を確認する物差し(情報インフラ)としての役割も大きい。

(4) 大学生における活用事例 2-授業、キャリア支援室における個別相談での活用

1) 職業を調べるツールとして授業で紹介

大学生になっても職業をまだ知らないし、その調べ方についても知らないという学生は多い。このため、1年生全員を対象とした「キャリアデザイン」(学部共通必須科目)において、職業選択への導入として、キャリアマトリックスのパンフレットを配付し、適職探索ナビから職業検索へという使い方を紹介している。

2) キャリア支援室における個別相談で可能性を見つけ、求人へとつなぐ

キャリア支援室には、3年の夏くらいから「就職活動をしなければならないが、どうしたらよいかわからない」という相談で学生が訪れる場合が多い。また3年生の全てのゼミで各担当教員が就職への準備を促すこととなっており、ゼミ単位で就職への準備としてキャリア支援室が利用される場合もある。

学生は、職業について思い描いているものはあるものの、それはそれまでの経験からであり、範囲が狭い場合も多い。約 500 職業の情報が掲載されているキャリアマトリックスで検索することにより、学生の職業世界が広がり、求人を選択する際の幅を広げることができる。具体的には、適職探索ナビで自身の興味分野を確認した後、興味に対応した職業の検索へと進み、そこで自分の興味にあう様々な職業の内容を把握する。さらにキャリアマトリックスで紹介されている各職業の関連団体へのリンクを活用し、より詳細な情報を得た上で、具体的な求人を検討し、絞っていくという使い方、指導している。

3) キャリアマトリックス活用に関する支援担当者からの評価等

キャリアマトリックスは、公平な目で広く職業を調べることができる信頼性の高いサイト

である。民間の大学生用サイトの求人情報では、職業について様々な名称が使われていたり、実際の仕事内容がよくわからなかったりする場合があるが、その前にキャリアマトリックスで標準的な職業名と職業内容を把握しておく、個別の求人の仕事内容が理解しやすくなる。

さらに各職業の職業解説から、ハローワークインターネットサービスの求人へ直接連携がなされれば、一層利用価値が高まる。逆に公共職業安定所の求人から職業解説へと連携すれば、求人職業に対する理解が深まり、適切な求人選択を助けるものとなると考えられる。

また適職探索ナビは、高校生や大学生へのキャリアカウンセリングの導入ツールとしての利用価値も高い。より詳しいものとしてはキャリア・インサイトやVPI 職業興味検査等があるが、導入段階としては、簡便な適職探索ナビの方が使いやすいと言える。

4) 高校生に対する紹介

高校生向けの自己理解のためのテキストを作成し、入試説明会に参加した高校に周知するとともに、近隣および入学者の多い協力校などの中で、要望のあった高校に配付している。このテキストの中でも、職業との関連で大学を選択することの重要性から、職業理解のためにキャリアマトリックスを紹介している。また、オープンキャンパスでも、実際にパソコンでキャリアマトリックスを使って適職探索ナビやジョブタウンから職業検索を行うプログラムを提供して好評である。

(5) 民間若者支援機関における活用事例ーキャリアカウンセリングでの活用

1) 対象者の年齢、ニーズ、レディネスとキャリア形成のステップにあわせた活用

キャリアカウンセリングでは、対象者一人一人の事情やニーズに合わせて、あらゆる資源を活用して支援する。クライアントの年齢、レディネス、相談目的、問題点とともに、キャリア形成の6ステップ（①自己理解、②職業理解、③啓発的経験、④意思決定、⑤方策の実行、⑥仕事への適応）のどの段階にいるのかを把握し、必要な情報を考慮する。キャリアマトリックスはキャリアカウンセリングの全ステップにおいて活用できる。

具体的には、キャリアの方向性がわからないというクライアントでは、適職探索ナビで興味や能力の特徴を確認した上で、職業情報検索を行う。

職業に対する漠然としたイメージしか持っていないクライアントに対しては、職業情報のなかの課業を利用して、職業イメージを明確化する。子どもが好きだから保育士になりたいという若者が、「子供たちの発達段階に応じた幼児教育をする」「保護者や関係機関との連絡をとる」等の保育士の課業を見て、保育士の仕事の奥深さと自分の苦手な分野の仕事内容があることを理解し、他の職業の検討に進むことができた事例がある。

職業のイメージが狭すぎるクライアントについては、ジョブタウン、職業ギャラリーを利用することにより、職業の広がりを感じてもらおう。

就職活動を行う段階のクライアントに対しては、キャリアマトリックスの各職業から関係

団体へのリンクや、ハローワークインターネットサービスを利用して求人情報を得る。またエントリーシートや履歴書を書く際に、適職探索ナビの結果や職業情報で得た情報、キャリアマトリックスに掲載されている「就職サポートブック」を参考にして、自己アピールできる点等を見出す。入職に必要な資格がある場合は、そのための能力開発方法を検討する。

進路や就職先が決まっているクライアントに対しては、適職探索ナビや職業情報から自分の選択や方向性を確認して進路選択のふり返しを行うとともに、課題の整理を行うことにより、適応を支援する。

2) キャリアマトリックス活用に関するカウンセラーからの評価等

キャリア形成の6ステップの全てで活用できる有用性のほか、キャリア情報としてのスタンダードが提供されている。このためカウンセラーは、クライアントの年齢、ニーズ、職業に対するレディネスにあわせて、様々に工夫して活用できる。

CACGsとしては、さらに職種の増加、学校を離れて孤立する若者に対するメール相談機能、入職段階で求められる課業の明示、能力開発情報等の充実が必要と考えられる。

文 献

文部科学省（2009）「高等学校学習指導要領」

文部科学省（2010）「大学設置基準」

文部科学省（2010）「短期大学設置基準」

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。

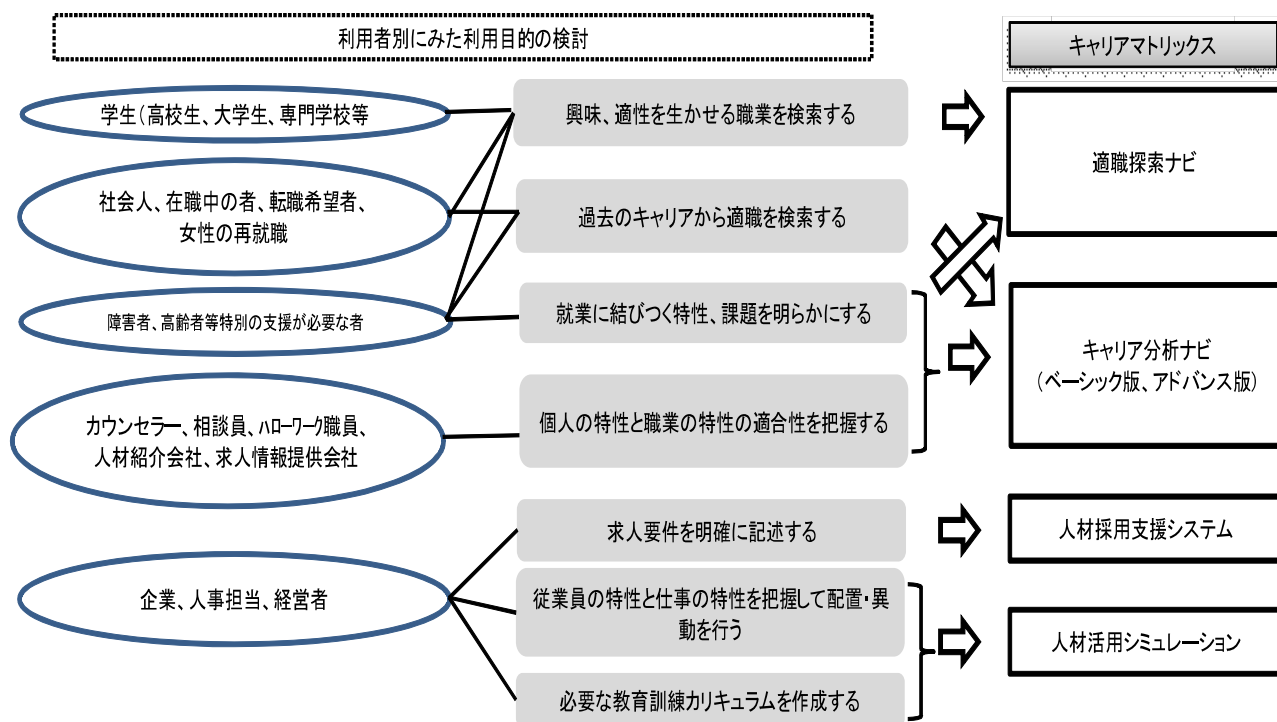
システムの利用者、利用方法、コンテンツ、他システムとの連携、データ収集方法等に関する上記研究における検討結果とキャリアマトリックスにおける実現状況は、次のとおりである。

(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
・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	・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	・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）
・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	・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	・「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 で登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/shugyou/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OHB Y、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

資 料

- 資料 1 キャリアマトリックス開発関係年表
- 資料 2 官民職業情報検討委員会報告（抄）
- 資料 3 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（抄）
- 資料 4 キャリアマトリックス掲載 512 職業一覧
- 資料 5 キャリアマトリックス情報収集訪問調査票
- 資料 6 記者発表資料（2006 年 8 月 31 日、2008 年 9 月 26 日）
- 資料 7 キャリアマトリックス掲載新聞記事等一覧
- 資料 8 キャリアマトリックスの書籍等での紹介
- 資料 9 キャリアマトリックス紹介記事
- 資料 10 サイト画面より「利用者の声」
- 資料 11 キャリアマトリックスにリンクを貼っている学校、組織等
- 資料 12 キャリアマトリックスのパンフレットと説明資料

資料 1 キャリアマトリックス開発関係年表

年 代		米国等諸外国の 動向	キャリアマトリックス関係・職業情報・ 職業研究等関係	雇用・労働関係	社会・経済背景
1908	M41	・米.Parsons、“Choosing a Vocation”公刊、個人特性と職業特性による科学的マッチングを提唱、職業指導の流れを形成 ・同年ボストンに職業指導事務所開設			
1911	M44	・米.Taylor、“Shop Management”で時間研究による科学的労務管理法を発表、以後作業分析技法の普及が進展		・職業紹介法制定	
1913	T2	・米.全米職業指導協会NVGA創設			
1914— 1919		第一次世界大戦で欧米主要国は大量の未熟練労働力を動員、採用・配置に苦慮、科学的管理法・心理テストの活用進展			・日、世界大戦特需
1927	S2	・英労働省.職業辞典発行（職業名 29,106）		・東京市少年職業紹介所開設	
1929	S4	・米.株式暴落、経済恐慌に			・米の経済恐慌が世界的に波及
1930	S5		・第3回国勢調査で初めて産業分類と区分した職業分類を使用、自由記入の職業名 20 余万種		
1931	S6	・米.連邦政府職員 11 万人の職務分析実施、職階制導入へ			
1933	S8	・米.フグナー・ペイザー法制定：全国で統一的な職業紹介サービス制度を規定、統一的な職業情報整備が急務に			
1934	S9	・米.連邦政府による職業調査プログラム開始。職務分析を通じて標準的な職業情報の整備を目指す ・米.ニューディール政策（1934—40）、公共雇用創設に際し一部に職業別対応の視点を導入			
1935	S10	・米.労働省（以下略）、主要 7 産業の職務解説書シリーズ公刊（1935—38） ・独、労働手帳法制定（職業・能力等登録）	・内閣資源局で人的資源の適正配置のため職業分析・適性研究実施（35—37 年）、「金属並機械工業従業者に対する職業分析及適性調査」報告（旋盤工など 10 職種）		
1937	S12		・大阪市.高小生向け職業指導読本発行：職業・産業情報収載 ・厚生省社会局で内閣資源局の職業分析・適性研究を引き継ぎ、職業適性検査研究調査として適性能を重点に実施（金属・機械器具・船舶・車両製造の男子 37 職種と機械器具・製紙・紡績・化学・紡織・食料品製造の女子、38—41 年）		
1938	S13	・米.職業別雇用（動向）観測を開始		・国家総動員法制定、 ・厚生省設置、職業紹介事業国営化	
1939	S14	・米、DOT初版発行 初の体系的職務記述集、見出し職業名 29,744 職業分野と技能度による分類が混在 ・英国民（職業）登録法・雇用制限法制定	* 英、指定職業表発表（技能者の無関係職業への就業や徴兵制限）	・国民職業能力申告令制定 ・第1次労働動員計画策定 ・労働動態調査開始	
1939— 1945		第二次世界大戦で米欧諸国は労働力動員（配分・配置・訓練・賃金統制等）に職業情報を活用		・国家総動員法により国民を対象に労働力動員を実施	

1940	S15	・米・公務・重要産業の職務記述書を整備、戦時労働力動員に活用 ・米・労働省職業展望の作業開始	・第3回国勢調査分類、国勢調査に仕事の類似性原則の分類を作成		
1941	S16		・「知能段階による職種分類表」(238 職種・国民学校修了者指導用)厚生省・文部省	・国民労働手帳法制定：職業経歴・資格能力等記載	
1942	S17	・米・一般的職業適性検査 GATB開発開始(～45)	・職業情報を含む国民学校職業指導教科書発行	・国民能力登録令	
1943	S18	・米・GATB開発(7.5 万職務情報と5 万人労働者データから)			
1944	S19	・米・「職務分析マニュアル」発行、職務分析の標準となる			
1946	S21	・米・復員対策用に職業情報集 M7-1「Occupational Outlook Information」発行、後の OOH の母体になる	・米より職業情報等の本格的導入開始	・GHQ指示で公的紹介組織・情報の整備を急ぐ	
1947	S22	・米・一般的職業適性検査 GATB-B-1001 公表	・GHQ、職務分析と GATB 日本版の実施を指示 ・職務分析開始	・労働省設置・11 職業安定法制定 公共職業安定所発足	
1948	S23	・ILO,国際職業分類に係る国際会議を開催(モントリオール)し同分類開発を開始	・職務分析手引作成 ・労働省・大規模主要産業で職務分析開始、第1 集発行(1957 までに職務解説書 173 冊・14500 職務を発行)		
1949	S24	・米・DOT第2 版(職業名 40,023)発行 ・米・職業ハンドブック(OOH:Occupational Outlook Handbook)第1 版発行(288 職業) 復員雇用対策として復員軍人向け職業の展望と解説収載 ・ILO、職業指導勧告(87 号)採択：職業選択の自由のもとに労働力有効利用へ	・人事院、全省庁対象に職種調査実施(これにより公務員に職階制導入を図るも中断) ・労働省版 GATB-I 作成に着手		
1950	S25		・GATB-I テスト公表(中学3 年用基準) ・内閣、国勢調査用職業分類作成		
1951	S26	・米・職業ハンドブック(OOH)第2 版発行(433 職業)	・職務分析記述形式改正	・安定行政職員に職務分析技術訓練講習会開始・技術認定証発行(-71)	
1952	S27		・GATB-I 基準改訂 ・GATB-II の開発に着手 ・雇用観測シリーズ第1 集公表(職務内容・雇用見通し等、第2 -9 集・計 11 職種、～1956)(労働省統計調査部)		
1953	S28		・DOT にならい「職業辞典」発行(職業名 34,000) ・職業安定行政用に労働省編職業分類 ESCO 設定：米労働省 DOT分類に準拠	・日本標準職業分類を50 年の国勢調査分類を基礎に作成(行政管理庁)	
1954	S29		・職業の手引公表、中高生用に約 100 職種を概説		
1955	S30		3.労働省版 GATB-II 公表(成人求職者適職判定用)		・石炭鉱業合理化臨時措置法制定
1956	S31		・労働省統計調査部「職業ハンドブック」約 300 職種公表 ・職業指導用カラースライド作成開始(全 11 集)		
1957	S32	・米・職業ハンドブック(OOH)労働省予算を確保し第3 版発行、以後隔年発行 ・米職業情報季刊誌 OOO 発刊	・「職業小辞典」発行(職業名 4900) ・労働省編職業分類 ESCO 追補改訂(普通職業名 29261) ・GATB-I 基準改訂		
1958	S33	・ILO,国際標準職業分類 ISCO 設定	・労働省版 GATB 第1 改訂版公表	・職業訓練法制定：企業横断的職種別労働市場を目指す	
1959	S34	・米・OOH 第4 版から対象職業が若者向けとなる		・炭鉱離職者臨時措置法制定：広域紹介・再就職指導等導入	

				・石炭閉山が相次ぎ、中高年離職者の再就職が問題化	
1960	S35		・日本標準職業分類 JSCO 設定、ISCO1957 に準拠	・身体障害者雇用促進法制定	・国民所得倍増計画公表：人的資源の活用・流動化 エネルギー革命進行
1962	S37		・職業辞典改訂委設置・職業分類改訂着手	・職務分析技法の活用方針を変更、職務分析の実施・研修・利用等体制を縮小、随時実施に	
1963	S38		・「産業職業図鑑」第 1 集公表(2,3 集～1966)主要産業の生産工程と職務	・人的能力政策に関する経済審議会答申：職業訓練の普及、労働移動の円滑化等 ・中高年失業者等就職促進措置開始	
1964	S39		・日経連職務分析センター発足	・労働市場センター稼働	
1965	S40	・米.DOT全面改訂第 3 版発行 技能度別分類構造を廃止し職務の性質と就業者に求められる職務要件により分類(職業名 35,550)	・ESCO(労働省編職業分類)全面改訂版公表：①技能度分類廃止、②JSCO(日本標準職業分類)に準拠、③小分類区分増補・代表職業名設定(普通職業名 29674) ・「職業辞典」改訂版	・職業安定局が国立職業研究所の設立構想立案 ・雇用審、職業関係調査研究機関の必要性を答申	・若年労働力の需給逼迫と離転職が社会問題に
1966	S41			・早川労相職研と中高年専門職安の設置を記者会見で示す ・雇用対策法制定：近代的な労働市場の形成を図る(職業の現況・動向の分析、適性検査、職務分析その他職業の基礎事項の調査研究を規定) ・障害者、高齢者の雇用促進のための指定職業制定	
1967	S42			・第 1 次雇用対策基本計画(67～71 年度)技能労働力確保・中高年雇用促進・不安定雇用改善のため職業別労働市場の形成を指向 * 同基本計画基礎資料として労働省、大分類別就業者数予測(ー1971) ・労働省統計調査部、中分類別就業者数予測(ー1985)	
1968	S43	・ILO.ISCO 改定	・「資格職業の手引」公表、約 140 資格職業を高校教師向けに解説	・職業研究調査室(準備室)発足	
1969	S44		・ESCO 追補改訂版、GATB-I 改訂版公表 ・「職業辞典」追補改訂版(代表職業名 52 解説追加)	・職業研究所発足、所員 12 名 ・経済審議会労働力研究委、新経済社会発展計画関連で職業別就業者数予測推計(ー1975)	
1970	S45		・JSCO 改定、ISCO1968 に準拠 ・日米職業共同研究(70～71 年度)	・21.3%の事業所(30 人以上)で職務分析を実施(雇用管理調査)	
1971	S46		・道協室長共同研究で訪米調査 10.中高年齢者の雇用率設定職種「職業分類早見表」 11.米労働省専門家来日し研究討議		
1972	S47		職業レディネステスト公表		
1973	S48				・1 次石油危機、マイナス成長
1974	S49		・「新時代の職業」公表		
1976	S50	・米.NOICC(Natl.Occupation Information Coordinating Committee)創設：連邦・州・地域での		・第 3 次雇用対策基本計画(76～80 年度)：企業内雇用維持を重視・企業内人材養成を援助	

		職業情報システムの開発・支援、職業情報利用の促進等			
1977	S52	・米DOT第4版(職業名約20,000) 65年から70年代半ばまで実施された75,000を超える職務調査により書き換え・整理されたもので第3版を全面改訂しより広範な分野での利用を目指す	・「職場としごと」中高生向け職業ガイドブック全30巻(1977-79年)公表		
1978	S53	・米OOH第13版発行、対象職業は全球職者層向けとなる			
1979	S54		・職業読本初版公刊 ・NIRA中分類職業需給予測(1980-2000年)実施 ・JSCO第2回改定	・職研十周年記念シンポ「雇用・職業情報サービスのあり方を考える」島田晴雄他 第4次雇用対策基本計画(79-85年度)	・2次石油危機
1980	S55	・米国標準職業分類SOC公表、政府統計の標準に	・雇用開発委中間報告「職業情報の開発の方向について」 ・職業ハンドブック開発に着手		
1981	S56	・米DOT別冊データ集公表、職務・労働者特性7項目の特性数値	・ 81-83年 職業ハンドブック第1版公表(242職種31分冊)、全国の中学高校短大大学16867校他に配布	・職業研究所が雇用職業総合研究所に改称、ME化と労働についての総合的研究に着手	
1983	S58	・米、NCSC(Natl.Crosswalk Service Center)アイオワ州に設立、NOICC予算で産業・職業・労働市場等の情報を政府各省・州等に加工提供	・GATB改訂新版公表		
1984	S59		・職業ハンドブック利用状況調査実施、中学～大学の9割で活用		
1985	S60		・職業読本第2版公刊 ・VPI職業興味検査公表	・雇職総研「MEと労働に関する国際シンポジウム」を開催し国際的反響男女雇用機会均等法成立	・円高不況
1986	S61		・職業ハンドブック改訂第2版公表(254職種) ・ESCO全面改訂版(昭和61年版)公表、JSCO第3回改定		
1987	S62		・ESCO職業名索引公表 ・GATB(事業所用)公表	・経済企画庁「職業構造変革期の人材開発ー構造失業時代への処方箋」	
1988	S63	・ILO職業分類ISCO-88に改訂			
1989	H1		・労働省「若年者等の職業意識に関する懇談会」設置、勤労体験プラザ構想浮上 ・職業レディネステスト新版公表	・雇用職業総合研究所と日本労働協会が統合、日本労働研究機構(JIL)となる	
1990	H2	・米DOT諮問委(APDOT)創設、DOTの抜本的見直し開始			
1991	H3	・米DOT第4版増補改訂版(職業名12,741)発行、最終版に	・職業ハンドブック改訂第3版(1991年版)公表 ・「この仕事はなにをするの？」ESCO職業名解説公表		・バブル崩壊、経済は長期経済停滞に
1993	H5	・ 米「新DOT:21世紀への職業DB(O*net)」報告 米の競争力強化のための情報インフラとして新職業情報データベースの開発と全職業を網羅し常に最新の職業DBを標本抽出質問紙により作成・維持することを提言	・新総合経済対策決定(公共投資、社会資本整備として勤労体験プラザ(仮称)構想が具体化) ・	・労働白書「職業をめぐる諸問題」テーマに公表	
1994	H6		職業ハンドブックの全面改訂・CD-ROM化への開発開始		
1995	H7	・米労働省の全米求人サイトABJ(America's Job Bank)運用開始	・第8次雇用対策基本計画決定、勤労体験プラザ(私のしごと館)設置へ	・日経連「新時代の日本的経営」発表。雇用流動化を前提に長期蓄積能	・史上最高円高¥79.75で円高不況

					力型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の雇用ポートフォリオを提唱	
1997	H9		・職業ハンドブック1997年版・職業ハンドブックCD-ROM検索システム公表(全面改訂300職種と1995-2010年職業需要見通し) 同、雇用職業研究会(東京) ・JSCO 第4回改定			
1998	H10	・米、労働力投資法 WIA 制定 ・米、SOC 改訂版公表 ・米 O*net98 試行版 OES 分類で公開	・職業ハンドブック CD-ROM 検索システム Ver.1.1 及び利用のガイド公表		・教育訓練給付金制度開始	
1999	H11		キャリアマトリックス関係	職業情報・職業研究等関係	・日経連「労働移動を可能にする力」エンプロイアビリティを身につける自己啓発を提唱 ・JIL「若年者の就業行動の変化と職業への移行システム」の研究開始、以後報告相次ぐ	
				・労働省版 GATB 第1の改訂版公表 ・改正職業安定法により官民共通の標準職業名の制定、職業解説・職業分類表の作成、それらの普及を規定 ・ESCO 改訂版公表		
2000	H12	6.米 NOICC 廃止、職業情報関係機能は NCSC が継続提供 8.米 O*net3.0 試行版を SOC 分類で公開 7.OECD「労働市場政策と公共職業サービスに関するハイレベル会議」(ブラハ)開催、セルフ化・ワンストップ化・ITによる情報提供とマッチング促進・制度改革による就職活動活性化等の流れが明らかに	・厚労省受託研究:官民職業情報 ・厚労省官民職業情報検討会 12.求人・求職情報基盤ニーズ調査実施(企業・個人・紹介機関)厚生労働省受託研究	4.若年層用に中高生用職業ハンドブック(OHBY)開発に着手	・若年層の学卒無業や自発的離職による失業増加・不就業が社会問題化	
2001	H13	・米、質問紙による O*net データ調査開始 ・英雇用省、Worktrain システム開始、求人・訓練・職業情報を融合して Web 上で提供	3.厚労省業務指導課要請:米 O*net なみのインターネット職業情報システムを開発し異職種間の移動を可能にしたい 4.16 付日経新聞一面トップ報道「厚労省職業情報データベース構築へ」 4.厚労省より JIL へ要請研究「新たな職業情報ネットワークシステムに関する研究」 5.厚労省「労働市場における職業関連情報に関する調査研究報告書について」(①職業情報報告書、②職業能力開発関連情報報告書)公表、米 O*net を参考に Web 上で提供する職業関連情報のデータベースの具体化へ	7.全国進路指導研究協議会で OHBY 予定版発表・デモ実施		1.省庁再編で厚生労働省誕生
2002	H14	6.米 O*net4.0 最終試行版改訂情報収集方式 DB で公開 9.米総合キャリア情報サイト Career One Stop 公開	4.JIL、厚労省要請研究として総合的職業情報 DB の研究開発を開始 6.第1回職業情報DB検討会議(厚労省):目的・職種構成等を検討、引き続きプロトタイプ作成 7.厚労省「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告」	11. OHBY 公表、実質的には PC 使用の統合ガイダンス・情報システムとして CMX の先駆となる 7.全国進路指導研究協議会で OHBY 発表・デモ実施 11.進路指導学会で OHBY 発表・デモ実施		
2003	H15	4.米 O*net5.0(完成版)新方式の 54 職業を掲載し公表 米、OOH2002-2003 発行(250 職業)	・報告書 NO.151「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」 ・第2回職業情報DB検討会議:プロトタイプ基本的なDB構築の方向性等を確認、本格的にシステム開発と情報収集にかかると ・総合的職業情報DBを JILPT の第一次中期計画(2003.10-2007.3)の総合プロジェクト研究として研究開発実施へ	・私のしごと館プレオープン ・進路指導学会で OHBY 関係研究発表・デモ実施 ・私のしごと館グランドオープン、ジョブジョブワールド配信	・15 年度予算で官民労働力需給調整機能強化・若年者の雇用・能力開発推進に力点 ・政府「若者自立・挑戦プラン」で若者の職業的自立などの促進へ ・日本労働研究機構が(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)に移行	

2004	H16		・日本キャリア教育学会で新職業 DB 構想を発表・試行版デモ実施し関心を集める ・雇用職業研究会で新職業 DB 構想を発表・試行版デモ実施し HW・教育・キャリア関係者の関心を集める ・J*net /パイロット版完成 ・J*net /パイロット版操作マニュアル完成 ・HW 等で J*net モニタリング実施	・キャリア・インサイト(若年層対象)公表		
2005	H17		・雇用職業研究会(福岡)で J*net として予告発表、多くの期待が寄せられる ・「キャリアマトリックス」(CMX)の名称を決定し関連名称とともに商標登録 ・雇用職業研究会(東京)で「キャリアマトリックス」として予告発表し強い関心 ・日キ学会で発表・デモ実施 ・CMX の試験運用開始 ・CMX 第 1 次実用試験版(半数職業)完成、相談機関等でのモニタリング実施		9.職業研究関係 2 部門が上石神井から朝霞の労働大学校に移転	
2006	H18		3.CMX 第 2 次実用試験版(公開用)完成、引き続き改良実施 4～・労大で HW 職員に CMX 関係の研修・講習実施 6.日本キャリア教育学会研究セミナー(準研究大会)でキャリア・教育関係者に公開予定版を限定公開し関心集める 9.総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス(CMX)」公表(500 職業)プレス発表で反響あり大量アクセス、関係方面に資料配布 10.雇用職業研究会(東京)で本格的 CMX 普及・講習第一陣 11.日本キャリア教育学会(大阪)で発表・関係シンポジウム開催	・子供用職業体験施設「キッズニア東京」、日本第 1 号施設を豊洲にオープン	・4 月の全国安定部長会議で公開予告・準備協力依頼と利用勧奨	
2007	H19	7. 米労働省、ABJ の運用を廃止、公的紹介サイトは各州サイトが中心となる	3.「キャリアマトリックスの研究開発」総合的職業情報データベース開発技術報告書発行 ・CMX の高校・大学への普及進展、アクセスも漸増傾向	12.「独立行政法人整理合理化計画」(閣議決定)で私のしごと館組織体制の抜本的見直し決定 ・キャリア・インサイト MC(30 歳代後半職業経験者対象)公表	4.職業研究 2 部門を統合しキャリアガイダンス部門となる	米のサブプライムローン破綻が世界的な経済危機に波及
2008	H20		9.CMX 新版公開、画面を更新し若者・企業向け新機能や課業情報搭載等の新基軸 10.日本キャリア教育学会(仙台)で CMX 関係発表・シンポジウム開催	9.私のしごと館の運営を民営委託 12.雇用・能力開発機構の廃止を閣議決定(私のしごと館も 2010 年 8 月までに廃止に)		
2009	H21	・米 O*net とリンクした民間 Web 適性検査 Career Scope Online 版提供開始	・CMX アクセス年間 2000 万ビューを突破	3. キッズニア 2 号館甲子園にオープン		
2010	H22	6. 米 O*net 最近版 15.0 改訂職業 120 総職業 965 で公表	4-11. 政府の事業仕分け、CMX やジョブカードに及ぶ 12.内閣、CMX 事業廃止を決定	3. 私のしごと館閉館・「ジョブジョブワールド」配信停止		
2011	H23		3.CMX 配信停止予定			

2000 年以前は原則として月表示を省略

資料２ 官民職業情報検討委員会報告（抄）

以下の記者発表により、二つの報告書が公表されている。

厚生労働省発表（平成１３年５月１７日）

労働市場における職業関連情報に関する調査研究報告書について

産業構造の転換や就業意識の多様化等に伴い、労働移動が活発化するとともに、技術革新の急速な進展等により、職業の内容や求められる職業能力の内容は変化し続けるものと見込まれており、職業関連情報の正確な把握、提供が不可欠になってきている。

こうした中で、労働市場においてミスマッチの解消のため、職業選択や職業紹介場面でのマッチングが的確に行われるとともに、労働者が適切に職業能力開発を行うためには、幅広い職業情報や職業能力開発ニーズ等に関する情報を簡易に入手できるシステムを構築していくことが必要である。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では、研究会を開催し、官民にわたる円滑な労働力需給調整に資する職業情報の収集・提供のあり方及び労働者の自発性を重視した職業能力開発等に資する職業能力開発関連情報の具体的内容や収集方策、今後の情報の活用、提供のあり方等について検討してきたところであり、今般、下記の報告書が取りまとめられたところである。

各報告書では、アメリカの職業関連情報提供システムを参考にしつつ、職業関連情報の基礎的データベースを公的機関が整備し、インターネット上に広く公開する等により労働者をはじめ様々なニーズに応えることのできるシステムを構築すること等が提言された。厚生労働省では、今後、これらの報告書に盛り込まれた内容の具体化を図っていくこととしている。

記

○ 職業情報に関する報告書

「官民職業情報検討委員会報告書」

○ 職業能力開発関連情報に関する報告書

「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」

担当 職業安定局業務指導課

職業能力開発局総務課

官民職業情報検討委員会報告（抄）

はじめに

我が国の産業構造、職業構造が変化する中で、労働者の職業意識の変化、企業の人事管理システムの変化及びこれらを背景とする労働移動の増加等、労働市場に変化が生じてきている。また、完全失業率が５％にせまる高水準で推移するなど、雇用失業情勢も依然として厳しい。こうした中で、安定した雇用の維持・確保とともに、労働移動を円滑に進めていくための労働力需給調整機能の強化が雇用対策の中で緊急の課題となっている。

本委員会は、官民一体となった労働力需給調整機能強化の観点から、職業選択、円滑な労働移動、職業能力開発等を支援する職業情報の収集・提供のあり方について検討し、官民の職業情報提供機能を共通する基盤のうえに強化・充実する方策を提言するため、平成１２年９月から平成１３年３月までの間に開催されたものである。

この間、並行して部会による情報ニーズ等の調査、海外の現状調査を実施し、これらを踏まえて、今後の職業情報のあり方について、高度情報通信技術の活用を含めた幅広い視点から具体的検討を行い、今般、検討結果を取りまとめて報告書を公表することとした。

この報告書の趣旨に基づき、今後、職業情報の収集・提供の総合的な環境整備に向けて、官民により積極的な取組がなされることを期待するものである。

平成１３年３月

官民職業情報検討委員会

座長 木村 周

官民職業情報検討委員会 委員（平成１３年３月３１日現在）

木村 周 拓殖大学 教授（座長）

大久保 幸夫 株式会社リクルート ワークス研究所 所長

岡本 英雄 上智大学文学部社会学科 教授

木ノ内 博道 株式会社学生援護会 理事

佐々木 和行 (株)ケンブリッジリサーチ研究所 代表取締役社長

松井 博志 日本経営者団体連盟 労務法制部労務管理課長

宮部 寿一 日本労働研究機構 統括研究員

伊岐 典子 厚生労働省職業安定局 業務指導課長

市川 和通 厚生労働省職業安定局 業務指導課主任中央職業指導官

生田 正之 厚生労働省職業安定局 民間需給調整課長

大本 棟弘 厚生労働省職業安定局 労働市場センター業務室主任システム計画官

(部会委員)

宮部 寿一 日本労働研究機構 統括研究員
石井 徹 日本労働研究機構 主任研究員
西澤 弘 政策研究大学院大学 教授
松本 純平 日本労働研究機構 主任研究員
松本 真作 日本労働研究機構 主任研究員
室山 晴美 日本労働研究機構 研究員

(目 次)

I 検討の趣旨

- 1 職業名を中心とする職業情報をめぐる動向
 - (1)職業紹介機関の拡大と職業情報
 - (2)多様な職業情報提供の必要性
 - (3)情報化の進展
- 2 官民職業情報検討委員会の目的

II 職業情報をめぐる現状

A 我が国における職業情報の現状とニーズ

- 1 聞き取り調査
 - (1)調査概要
 - (2)結果概要
- 2 質問紙調査
 - (1)調査概要
 - (2)結果概要

B アメリカの職業情報をめぐる現状

- 1 必須の情報としての従来からの職業情報
 - (1)職業辞典
 - (2)必須の情報としての職業情報
- 2 最近の動き
 - (1)職業情報収集体制の見直し
 - (2)O*NET とは
 - (3)O*NET の効用・効果
 - (4)インターネットにおける求人・求職の情報基盤としての O*NET
 - (5)米国労働省が提供する求人・求職に関する総合的情報サイト
 - (6)企業情報システムとしての共通コードの必要性

(7)米国における職業コード

(8)O*NET、CareerKit 等の開発要員、体制等

3 米国における職業情報整備

III 職業情報をめぐる今後の方向性

1 今後の職業情報をめぐる視点

(1)多様な職業情報の整備

(2)職業情報における職業名の意義と方向性

(3)横断的な職業情報の整備による関連職業の把握

(4)情報の鮮度の保持

(5)明示できていない情報の明確化

(6)職業情報を使いこなす技術

(7)職業能力開発を支援する職業情報

2 今後の方向性

(1)職業情報の基礎的データベースの構築

(2)基礎的データベースを活用した支援システムの構築

(3)官民共通職業名の整備

3 取組の手順

(1)基礎的データベースの構築に向けた検討

(2)支援システムの検討

(3)具体的展開

4 配慮が求められる関連事項

(1)「しごと情報ネット」の取組

(2)関連した分野での情報整備の取組との連携

(3)職業能力評価システムの整備

(4)人的支援の必要性

(5)求人票、求職票等への反映

(今回の開発に特に関係するⅢ 2 「今後の方向性」の部分)

2 今後の方向性

上記 1 の視点に基づき、労働市場における情報インフラの整備の観点から、今後の職業情報充実に向けての具体的な方向性について以下の通り提言する。

(1) 職業情報の基礎的データベースの構築

職業情報を整備する目的は、円滑な労働力需給調整や職業生活の各段階において必要となる情報を的確に提供するとともに、労働市場において使われる共通言語を整備することにより、需給ギャップを明らかにし、マッチング効率を高め、能力開発が促進されること等にある。

産業・職業構造の変化、労働移動を重ねつつキャリアアップしていく傾向の高まり等に対応する職業情報を考えた場合には、いわゆる職業分類を細分化・精緻化する方式ではなく、仕事の内容、求められる能力ばかりでなく、上記 1 に示した関連する豊富な情報を有機的に活用できる体制を考えていくことが重要になる。

そのためには、まず、職業に関する幅広い情報が収集構築される必要がある。具体的には、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するものである。職業情報に対する多面的な要請に応えるために、最近の情報通信技術を駆使したシステムを構築するもので、社会が等しく共有できる職業情報の基盤として、職務内容など仕事の特性に関する情報だけでなく人の特性（スキル、能力、適性など）や労働市場に関する情報も含んだ職業に関するデータベースを構築することは、画期的なものとして期待される。

具体的には、アメリカの O*NET のような、職業情報の基礎データをデータベース化し、インターネット上に広く公開するシステムが参考になるものと考えられる。

なお、こうした取組の成否を左右する要素は、採用・雇用慣行、人事慣行、職業情報の浸透度、民間の新規事業展開の土壌の有無等と多く、我が国独自の雇用慣行、企業の人事制度を踏まえた我が国で必要とされる職業に関する情報や項目などについての学術的、実践的な基礎研究が一層必要となってくる。また、諸外国の先行的な職業情報収集・提供事例もさらに検討することが望ましい。

(2) 基礎的データベースを活用した支援システムの構築

職業情報の総合的情報データベースはあくまでも基礎的なデータの集合であり、必ずしもこれだけでそのまま、様々なニーズに有効に応えられるものとは限らない。こうした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することが次に求められることになる。

アメリカの例で言えば、Career Kit(AJB、ACINET、ALX、Service Locator 等)、Career Zone、DISCOVER 等の O*NET を活用した各種支援システムである。

こうした支援システムの構築には、官民が参加する体制が必要である。

アメリカの O*NET においては、職種、職務、求められる能力・現在の業務遂行能力という一連の情報データベースを政府が整備し、それを無償で自由に使える情報源として、民間

人材サービス会社、民間出版社等が活用している。

データベースの構築は、これを活用する応用システムの開発が伴う必要がある。データベースを基礎としたさまざまな応用システムの開発、例えば、職業適性診断システム、さまざまな職種でのスキルの身につけ方やキャリアアップの道筋などと組み合わせたシステムとすることにより、利用価値が高まるが、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であり、また、データベース、関連システムが広く活用されることを促進する必要がある。

資料 3 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（抄）

1 職業能力開発関連情報をめぐる背景事情

我が国においては、近年、職業能力開発に関する情報の重要性が増してきているが、その背景として、どのような情勢変化が進んでいるのか。

労働者の就業意識・就業形態の多様化、企業による人材の即戦力志向の高まり、企業内の職務再編の柔軟化や、労働移動の増大等に伴い、これまでの企業主導の職業能力開発に加え、労働者の自発性を重視した職業能力開発の推進等の重要性が増している。

このような中、今後、労働者個人が、労働市場において、適切な情報の提供や相談、援助を受けて自らのキャリア形成に向けた職業生活設計を行い、これに即した職業訓練の受講、職業能力の適正な評価等を通じて、自ら能力を向上させ、職業の安定を図れるシステムを構築する必要がある。

具体的なシステムとしては、労働力需給調整に係るもののほか、キャリア形成支援、職業能力評価システムの整備、多様な教育訓練システムの確立が考えられるが、この他に、労働者個人が労働市場の中で自らの適性を考えつつ、適切な職業選択や能力開発を行えるよう、職業に関する基本的な情報、人材ニーズ動向、教育訓練コース、能力評価等に関する情報を入手できるシステムの構築が考えられる。

今後、我が国においては、具体的にどのような観点で、職業能力開発に関する情報を収集・整理し、提供・活用していく必要があるのか。

今後、企業主導の職業能力開発に加え、労働者の自発性を重視した職業能力開発を一層推進していくための枠組みを構築していくに当たり、職業能力開発に関する情報は、労働市場の構成員である労働者個人や企業等に提供することで、個人主導の能力開発やキャリア形成支援等に資するとともに、今後の職業能力開発施策の枠組み構築や、公共職業訓練コースの開発・設定等の事業運営に当たっても有効に活用すべきものである。

このため、特に、以下の3つの観点から、必要となる具体的な情報内容や収集方策等について整理する必要があると考えられる。

(1) 労働市場の構成員である労働者、企業等に提供することで、個人主導の能力開発、キャリア形成支援等に資する、いわば労働市場インフラとしての役割を果たすことが期待される情報

(2) キャリア形成支援、職業能力評価制度の整備、教育訓練システムの確立など、今後の職業能力開発に係る労働市場政策の企画立案に当たって有効に活用すべき、我が国労働市場全体の実態を鳥瞰できるような情報

(3) 産業界の求める人材育成ニーズに資する効果的な公共職業訓練コースの開発・設定等に当たって有効に活用すべき情報

2 労働市場におけるインフラとして必要な情報

労働市場の構成員である労働者、企業等に提供することで、労働市場の機能を高める、いわばインフラとしての役割を果たすことが期待される情報としては、様々なものが考えられる。このうち、特に、労働者個人に提供することで、個人主導の能力開発、キャリア形成支援等に資するものとして、今後、具体的にどのような情報を収集し、提供していく必要があるのか。

(情報システムの必要性)

個人主導の職業能力開発の重要性が増す中、労働者個人が自発的に能力開発を行い、仕事を見つけたり、雇用の安定を図れるような社会環境、労働市場環境を整備する必要がある。その際、労働者個人が、職業に関する情報や教育訓練に関する情報など、労働市場に関する情報に容易にアクセスでき、入手できる体制を整備することが重要である。

また、労働者個人がキャリア形成していくに当たっては、個人の資質など、個人的な属性の影響を受ける要素も多く、キャリア・コンサルティングが効果的な支援手法として考えられるが、その際、キャリアシート等のツールに併せて、こうした職業に関する様々な情報が必要となってくる。

(必要となる具体的な情報内容)

こうした中、我が国における情報収集の現状を踏まえるとともに、アメリカにおける先進的な取組事例を参考にすると、今後の我が国労働市場におけるインフラとして必要な情報については、以下のようなカテゴリーに分類して整理することが可能と考えられる。(別表1 参照)

(1) 労働市場動向に関するもの

(1) 市場全体の動向

景気動向、雇用動向、賃金動向等、労働者個人や企業が長期的な視点で今後の能力開発やキャリア形成、人材育成等の方向性を決める際に必要となる情報

(2) 企業（業界）の動向

企業（業界）の求人ニーズや採用動向、今後求める能力ニーズ等、労働者個人が能力開発やキャリア形成を図る際に必要となる情報

(3) 労働者個人の動向

労働者個人の求職ニーズ、能力開発の実施状況やニーズ、資格取得状況、キャリア形成の取組状況や支援ニーズ等、企業が人材育成、採用等を行う際に必要となる情報

(2) 能力開発の支援に関するもの

(1) 教育訓練

公共職業能力開発施設や専修・各種学校、職業訓練法人等の施設情報や教育訓練の実施状況、大学・大学院におけるリカレント教育の実施状況、教育訓練給付等の各種助成制度等、労働者個人の能力開発の手段である教育訓練の現状に関する情報

(2) キャリア形成

キャリアカウンセリング機関の実態、企業におけるキャリア形成支援に係る取組事例、労働者個人のキャリア形成に係る取組事例、公共機関（国、地方公共団体等）のキャリア形成に係る支援施策の内容等、労働者個人が一定の職業に関する目標を持って実践的な能力開発（キャリア形成）を図る際に活用できる情報

(3) 能力評価

公共及び民間の資格制度の内容と活用状況、企業の能力評価に係る取組事例等、労働者個人が能力開発やキャリア形成を図る際の目安となる能力評価の実態に関する情報

(3) 職業の現状に関するもの

(1) 仕事内容

仕事の中身、モデル的なキャリア形成事例（キャリアパス）等、労働者個人が就業やキャリア形成を図る際に活用できる具体的な仕事内容に関する情報

(2) 就業要件

当該職業（仕事）に必要な具体的な知識や技能、行動特性、実務経験、学歴、資格、適性等、労働者個人が就業やキャリアアップを図る際に活用できる能力等の要件に関する情報

(3) 労働条件

勤務場所、勤務時間、福利厚生、賃金等、労働者個人が就業する際に活用できる具体的な

労働・求人条件やマッチングに関する情報

上記情報については、既存の業務や統計調査等を通じて把握できるもの、実態調査（アンケート調査）を実施すべきもの、それらでは収集できず、相談援助等の業務支援を通じて把握（ヒアリング調査）すべきものに大別することが可能であるが、既存の情報提供事業の活用を含め、今後、具体的にどのような形態で情報を収集することが適当か。

（情報の収集方法）

各種情報については、実態調査（アンケート調査）で収集することが考えられるが、

- ・ 調査項目の中には、アンケート調査実施に係る調査項目の客観化（数値化、多岐選択式化）が困難であり、記述式にせざるを得ず、統計的分析が困難な情報があること
- ・ 調査項目によっては、各地域の産業特性等、地域ニーズや業界ニーズ等に応じた多様性を有するものがあること

等の制約があり、また、

- ・ 全国各地にある、雇用・能力開発機構都道府県センター、都道府県職業能力開発協会に設置されている職業能力開発サービスセンター、公共職業能力開発施設等における各種相談援助等の業務支援を通じて収集された（できる）情報
- ・ 教育訓練給付講座指定、委託訓練の実施等、既存の各種業務を通じて収集された（できる）情報

等を有効に活用していくことも効果的である。

このため、今後の情報収集に当たっては、以下のような手法が考えられる。

- ・ 既存の業務や統計調査では把握できない、労働市場ニーズやキャリア形成支援の現状等、労働市場動向に関する情報については、マクロ的なアンケート調査（短観調査）を継続的に実施して把握、収集する。
- ・ キャリア形成に係る先進的な取組事例等、客観化が困難な情報や、業界ごと、又は、地域ごとのニーズ等に関する情報については、各地にある業務支援機関等と連携の上、業界団体や個別企業ヒアリング調査等を実施して把握、収集する。
- ・ 教育訓練給付講座指定、各種助成金給付等、既存の業務を通じて得られた（る）情報については、当該情報にコードを付与して、データベースを構築することにより把握、収集する。

（情報収集に係る留意事項）

労働者個人が、職業能力開発に関する各種情報を入手し、活用していくに当たっては、労働力需給動向などについて、可能な限り情報の定量化を行い、比較可能性を高めていく必要

があるが、その際、情報内容や記述方法について、職種、職務内容、能力などに係る用語の統一化を図ることが重要である。

また、能力評価や処遇など、各企業の人事管理に直結するような情報については、マクロ的に労働市場の実態を鳥瞰するとともに、収集したものを労働市場に提供（公開）するという観点から、情報のフォーマットを共通化しないと、企業から情報を引き出すことは困難と考えられる。

さらに、労働移動が増大する中、既存の職種の枠が崩れ、外部労働市場でのマッチングや能力開発が必要になってきていることから、今後、情報収集を行うに当たっては、業種、職種の枠を超えた形態での収集方策を検討することも必要である。

一方、情報収集に当たっては、情報の鮮度を高めるとともに、統計的信頼性を高めるため、調査規模や頻度に留意する必要がある、

- ・ 毎年、定期的に収集・分析し、時系列的な比較分析を行う必要のある情報
 - ・ 情報内容に大きな変化は予測されないため、隔年、もしくは3年ごと等、ある程度の期間を隔てて収集・分析する必要のある情報
 - ・ IT化の進展等、経済社会情勢の変化を踏まえた政策課題を踏まえ、時宜に応じて、単発的に収集すべき情報
- 等に分類して調査することが適当である。

（今後の具体的な情報収集方策）

以上のようなことから、情報ごとの性質、収集方法の特徴等に鑑み、当面、上記で整理した必要となる各種情報について、以下のような方法により収集していくことが適当と考えられる。

（1）労働市場動向に関するもの

- ・ 企業（業界）の求人ニーズや今後求める能力ニーズ、労働者個人の求職ニーズや能力開発ニーズ等、既存の業務や統計調査等では把握することが困難で、しかも、経済社会情勢の変化に伴い、時々刻々変化することが予想される、労働市場動向に関する情報については、原則として、マクロ的なアンケート調査（短観調査）を毎年継続的に実施して把握、収集する。
- ・ 業界ごと、又は、地域ごとの人材ニーズ等に関する情報については、各地にある業務支援機関等と連携の上、業界団体や個別企業に対するヒアリング調査を実施して収集、把握する。
- ・ 景気動向や雇用動向等、労働市場全体に係る動向については、既存の各種指定統計等で把握することが可能と考えられるため、実態調査（アンケート調査）では、企業（業界）の動向や労働者個人の動向を中心に把握、収集する。

(2) 能力開発の支援に関するもの

- ・ 公共職業訓練の実施状況、公的な資格制度や助成制度の現状等については、事業実施機関である関係機関（雇用・能力開発機構、中央・都道府県職業能力開発協会等）から収集し、逐次更新する。
- ・ 専修学校や各種学校等の民間教育訓練機関における教育訓練の現状等に関する情報については、民間教育訓練機関を活用した現行の各種業務（教育訓練給付講座指定、委託訓練の実施等）を通じて得られる（た）情報について、コードを付与して、データベースを構築の上、逐次更新する。
- ・ 大学院等の高等教育機関におけるリカレント教育の実態、企業におけるキャリア形成や能力評価に係る取組事例等、現在未把握で、現行の業務では把握することが困難と考えられる民間における能力開発支援に係るインフラの整備状況については、マクロ的なアンケート調査、ヒアリング調査等を実施して、時系列的に把握、収集する。

(3) 職業の現状に関するもの

- ・ 各職業に関する仕事内容や就業要件、労働要件等に関する情報については、現行の職業ハンドブックが有効に活用できると考えられるが、現行の職業ハンドブックは学生・生徒や学校等を主な利用対象としている。このため、今後は、適宜、業界団体に対してヒアリングや一部業務の委託等を行い、労働者のキャリア形成や能力開発に資する、各職業ごとのモデル的なキャリア形成事例、就業に必要となる具体的な知識、技能、行動特性や思考特性等の能力要件等の情報を把握、収集し、充足につなげることが有効と考えられる。

【労働市場におけるインフラとして必要な情報の具体的な収集方策】（省略）

今後、労働者個人が仕事の中身を理解し、職業能力開発を行うための情報を入手できるシステムとしての労働市場インフラを構築していくに当たり、どのような点に留意する必要があるのか。

（情報システムの構築に係る留意点）

収集した情報を労働市場の構成員である労働者個人、企業等に提供する際には、

- ・ 冊子等の広報媒体を活用して、関係機関、業界団体等、特定多数の者に提供
 - ・ インターネット等の情報公開チャンネルを活用して、幅広く、不特定多数の者に提供
- 等の手法が考えられるが、今後の情報システムを構築するに当たっては、主に以下のような点に留意する必要があると考えられる。
- ・ 収集した情報には、個別労働者や個別企業に関する情報（一次情報）と、これを業種や職種等の観点で加工・整理し、必要に応じて分析を加えた情報（二次情報）があり、両者につ

いて、情報の利用目的に沿った効果的な提供を行う。

- ・ インターネットを活用した情報提供については、関係機関のホームページ（ＨＰ）をリンクさせることにより、労働者個人等の情報ユーザーがどこの機関のＨＰからも各種の情報にアクセス可能となるようなシステムを構築する。
- ・ 労働移動が増大する中、既存の職種の枠が崩れ、外部労働市場でのマッチングや能力開発が必要になってきていることから、職種や業種ごとのみでなく、具体的な能力要件や労働条件など、様々な観点からの検索を可能とするシステムを構築する。
- ・ 収集・分析された情報のうち、冊子等の広報媒体については、キャリア形成支援機関や公共職業安定所等の関係行政機関、大学や高校等の学校教育機関等に送付し、キャリアカウンセリングや職業相談に活用するとともに、これから労働市場に参入する層を含め、幅広く活用できるようにする。

（情報システムの運用に係る留意点）

こうした情報システムについては、労働者個人や企業によって、職業選択、キャリア形成、能力開発、転職、採用等、様々な目的で活用されてこそ、その価値が高まるとともに、労働市場におけるインフラとしての機能を果たしたと言える。このため、適宜、情報ユーザーである労働者個人や企業等の情報ニーズを把握し、提供情報の内容更新に努めるなど、情報システムが、労働市場インフラとして効果的に機能しているかどうかをフォローアップしていく体制整備も重要である。

その際、特に、企業（業界）に係る情報については、業界ごとにデータベースを構築し、公共が多角的な視点からの検索機能を付与して、業界ごとの情報サイトとリンクさせた情報システムを構築することが考えられる。こうしたシステムにより、効果的かつ効率的な情報内容の更新が図られるとともに、中央で一元的に情報を集約することに比べ、情報システムの構築・運用に係る初期コスト・ランニングコストを軽減できると考えられ、情報システムの構築に当たっては、官民の適切な役割分担についても留意する必要がある。

なお、特に労働者個人が実際に活用している情報は、明示できないものも多く、その大半はインフォーマルな人的ネットワークを通じて収集したものと思料される。このため、今後、情報システム（フォーマルなネットワーク）を運営していくに当たっては、こうした際のきっかけを付与できるような情報を適切に提供し、労働者個人等を支援していくことが重要となるであろう。

（参考）

我が国における情報システムの構築に当たっては、諸外国における先進的な取組事例として、特に、America's Career Kit（米）が参考になるのではないかと。

<America's Career Kit>（概要説明省略）

<0*Net>

職業辞典 DOT に代わる、より多面的かつ最新の情報を反映したものとして開発されている、職業に関する総合的なデータベース。より多くの情報があれば、より多くの就職や転職の機会があるとの思想に沿って、自分の経験や能力に合った他の仕事があるか、自分の興味や能力を活かせる職業はどのようなものか等を検索することができるシステム。

約 900 の職業それぞれについて、以下のような情報が含まれており、各職業の各カテゴリーは 0～100 の評価値が入っている。0*Net 全体としては、約 900 の職業を行、各項目とそのカテゴリーを列とするマトリックス（行列）となっている。約 900 の職業の分類は SOC(Standard Occupational Classification)に基づいており、列を構成する項目は情報のあるもの、必要性が高いものから順次開発されている。

全ての職業に対してスキルをはじめとする項目の基準が数値で入っているところに重要な意味がある。

- ・スキル－46 の Basic skill と Cross-Functional skill
- ・仕事内容－どのようなことをする仕事か。42 カテゴリー
- ・興味－ホルランドの 6 類型
- ・価値観－職務に関連した 17 の価値観（Work Style）。達成、承認等
- ・Work Context－仕事に関連した 46 の身体的、社会的要因
- ・Organizational Context－仕事に関係する 51 の組織特性
- ・経験訓練－仕事に必要な経験と教育訓練

アメリカにおいては、0*Net について、下記のような効果が期待されている。

（人事担当者、企業経営者）

- ・採用や教育訓練をよりの確に行う
- ・採用時にどのようなスキル等が必要かを明らかにする
- ・社員の教育訓練を設定する際、仕事内容、スキル等を明確にする
- ・正確で詳細な職務記述を可能にする
- ・昇進、昇格の際の判断基準
- ・社員の再就職等を斡旋する際に活用する

（求職者）

- ・求職に当たり、各職業のスキル、興味等の情報を活用する
- ・どの職業が自分に合っているかを知る
- ・教育訓練に係る情報を自分をどのように伸ばすか判断する際に活用する

我が国における既存の統計調査や現行の情報提供事業についても有効に活用できると考えられるが、活用にあたって留意すべき点があるとすれば、それはいかなるものか。

＜人材ニーズ調査＞（概要説明省略）

＜職業ハンドブック＞（同上）

＜職業能力開発ステーション＞（同上）

＜能力開発情報システム（ADD S）＞（同上）

＜学校基本調査＞（同上）

＜専修学校に関する実態調査＞（同上）

＜民間教育訓練実態調査＞（同上）

＜専門職種別労働力需給状況調査＞（同上）

3 労働市場政策の企画立案にあたって有効に活用すべき情報

上記2の観点から必要な情報のうち、我が国労働市場全体のキャリア形成、職業能力評価、教育訓練等に係るインフラの整備状況（実態）を鳥瞰できる情報については、キャリア形成支援、職業能力評価制度の整備、教育訓練システムの確立等、今後の労働市場政策の企画立案にあたって有効に活用できるのではないか。

（情報の必要性）

個人主導の職業能力開発の重要性が増す中、今後、労働者個々人が効果的なキャリア形成を図っていくためには、職業能力の適正な評価を行うとともに、自らの能力に応じた効果的な教育訓練の受講等を通じて、能力を向上させ、雇用の安定や就業の促進を図れるよう、キャリア形成支援、職業能力評価制度の整備、教育訓練システムの確立等、中長期的な視点に立った新たな労働市場政策の枠組み整備、構築を官民が連携していく必要がある。

こうした労働市場インフラの整備にあたっては、官民連携により構築していくことが重要であるが、官は、民間におけるこうしたインフラシステムの整備状況（労働市場のインフラが整っているのか、個人が利用できるようになっているのか等）を常に把握しつつ、システム整備を検討していく必要がある。

（必要となる具体的な情報内容）

このような中、上記2で整理した労働市場におけるインフラとして必要な情報のユーザーとしては、主として労働者個人、企業等であるが、行政としても、これらの情報のうち、特に、以下のような、我が国労働市場全体（特に民間）のキャリア形成や職業能力評価、教育訓練の実態を鳥瞰できる情報については、今後、新たな労働市場政策の企画立案や既存政策の評価を行うに当たり有効に活用できると考えられる。

なお、こうした情報を定期的に収集、更新することにより、時系列的に把握することで、労働市場の成熟度を測ることも可能になると考えられる。

- ・ キャリア形成支援に係る具体的な支援機関（公共、企業内、外部等）及び数、支援体制、具体的な支援内容等、我が国労働市場全体のキャリア形成支援に係る実態（労働市場インフラとしての整備状況）を鳥瞰できる情報
- ・ 公共及び民間の資格制度の活用状況、具体的な職業能力評価機関（企業内、外部等）及び数、評価基準の有無等、我が国労働市場全体の職業能力評価制度に係る実態（労働市場インフラとしての整備状況）を鳥瞰できる情報
- ・ 専修・各種学校等の民間教育訓練機関の数、教育訓練の実施状況、大学・大学院におけるリカレント教育の実施状況等、我が国労働市場全体の教育訓練に係る実態（労働市場インフラとしての整備状況）を鳥瞰できる情報

4 公共職業訓練コースの開発・設定等に当たって有効に活用すべき情報

公共職業訓練コースの開発・設定に当たっては、政策方針企画から訓練コースの設定・実施に至るまでの各段階において、各種の情報が活用されているが、今後は、特に、設定した訓練コースの実施成果（政策評価）という観点が重要になってくると考えられるが、その際、有効に活用すべき情報としては、具体的にどのようなものか。

（以下省略）

5 今後の情報システムの構築に向けた事業展開

今後、特に、上記2の観点から労働市場におけるインフラとして必要となる情報を収集・整理し、提供・活用していくための情報システムを構築していくに当たり、具体的にどのような段取りで検討を進めていくことが適当か。

労働市場におけるインフラとして必要な情報については、関係部局、関係機関等との連携・調整の上、収集・提供していくべきものであるが、労働市場の構成員である労働者個人、企業等によって、様々な目的に沿って効果的に活用されてこそ、また、労働市場政策の企画立案、公共職業訓練コースの開発・設定に当たって必要となる情報についても、それぞれの目的に資する情報を収集し、活用できてこそ、労働市場インフラとしての機能を果たしたと言える。

このため、平成13年度以降は、今後の本格的な情報システムの構築に向けて、本研究会において整理した事項を踏まえ、以下のように事業を展開していくことが考えられる。

- (1) 必要情報に係るニーズ調査（予備的調査）（内容省略）
- (2) 情報収集活動の展開（同上）
- (3) 業務統計の活用（同上）
- (4) 情報収集・提供体制の整備

情報システムの構築に当たっては、職業能力開発行政のみならず職業安定行政とも緊密に連携して事業を展開すべきであり、また、雇用・能力開発機構、中央・都道府県職業能力開発協会、日本労働研究機構等の関係団体相互の効果的な連携方策や、「私のしごと館」等の関係施設の活用方策等を検討する必要がある。

このため、当面、関係行政機関及び関係団体の有識者により、効果的で実現可能性のある情報システムの構築に向けた連携方策等について整理することが適当と考えられる。

また、情報システムを構築するに当たっては、インターネットを活用して、業種、職種に限らず、様々な観点からの情報検索を可能とするとともに、関係業界団体等の情報サイトとリンクさせるなどの付加機能を有したものとする必要がある。

以上のようなことを踏まえ、具体的には、概ね、以下のような段取りで検討を進めていくことが考えられる。

- (1) 関係行政機関、関係団体、関係施設間の連携・活用方策の検討
- (2) 情報システム構築に向けた検討
- (3) 情報システムの設計、簡易版の作成及び検証
- (4) 情報システムの構築、試行、運営開始

資料4 キャリアマトリックス掲載 512 職業一覧

職業分野(大)		職業分野(中)		ESCO	キャリアマトリックス収録職業名
1	モノづくりの 職業	11	金属の製造・加工	A 041-10	金属精錬技術者(鉄鋼)
				A 041-20	鑄造技術者
				A 041-30	鍛造技術者
				I 511-20	製鋼工
				I 513-00	鋳物工
				I 514-00	鍛造工
				I 515-10	金属熱処理工
				I 516-20	圧延工
				I 519-50	非破壊検査員
				I 519-50	金属材料製造検査工
				I 551-20	NC研削盤工
				I 551-20	NCフライス盤工
				I 551-21	NC旋盤工
				I 551-26	マシニングセンター・オペレーター
				I 551-30	放電加工機工
				I 552-00	金属プレス工
				I 553-10	造船工
				I 556-00	めっき工
				I 559-22	金型工
				I 559-70	金属加工・金属製品検査工
				I 561-00	溶接工
		12	機械の設計・組立	A 031-10	エンジン設計技術者
				A 031-20	自動車技術者
				A 031-30	精密機械技術者
				A 031-40	プラント設計技術者
				I 571-00	機械組立工
				I 582-10	AV・通信機器組立・修理工
				I 585-10	IC生産オペレーター
				I 586-10	パソコン組立・調整工
				I 586-20	医療用画像放射線機器組立工
				I 587-31	家電修理エンジニア
				I 591-00	自動車組立工
				I 595-10	自転車製造工
				I 601-00	計器組立工
		13	繊維・木材の加工	I 603-30	カメラ組立工
				I 572-11	紡織保全工
				I 641-40	紡績運転工
				I 644-10	織布運転工
				I 646-00	染色工
				I 651-10	婦人・子供服仕立職
				I 652-10	テーラー
				I 655-00	ミシン縫製工
				I 661-00	製材工
				I 662-00	合板工
		14	食品製造	I 664-20	家具工
				I 664-20	建具工
				I 674-00	紙器製造工
				A 025-10	食品技術者
				I 614-10	みそ製造工
				I 614-20	しょうゆ製造工
				I 622-10	製パン工
				I 622-20	洋菓子職人
				I 622-30	和菓子職人
				I 623-11	豆腐職人
				I 624-10	かん詰・びん詰・レトルト食品製造工
				I 625-00	乳製品製造工
				I 626-20	ハム・ソーセージ製造工
				I 627-40	水産ねり製品製造工
				I 628-10	野菜つけ物工

2	建設の職業	15	日用品製造	I 629-11	冷凍加工食品製造工
				I 629-20	惣菜製造工
				I 629-20	機内食製造工
				I 632-10	清酒製造工
				I 633-10	ビール製造工
				I 633-20	ワイン製造工
				I 532-10	ガラス食器製造工
				I 535-10	陶磁器工
				I 693-00	プラスチック製品成形工
				I 702-10	靴製造工
				I 711-10	かばん・袋物製造工
				I 712-00	玩具製造工
				I 715-10	漆器工
				I 716-00	貴金属・宝石細工工
				I 719-10	バイオリン製造工
		16	印刷・写真	D 339-42	DPEショップ店員
				I 681-20	電算写植オペレーター
				I 681-20	DTPオペレーター
				I 682-20	プロセス製版オペレーター
				I 683-00	印刷作業員
				I 684-10	製本作業員
		17	その他モノづくり	I 725-10	写真・映像処理オペレーター
				A 034-10	電気技術者(強電)
				A 034-21	電子機器技術者
				A 035-10	電気通信技術者
				A 036-20	原子力技術者
				A 042-30	高分子化学技術者
				A 042-40	バイオケミカル技術者
				A 042-50	分析化学技術者
				A 043-10	陶磁器技術者
				A 043-20	ファインセラミックス製造技術者
				A 071-10	生産・品質管理技術者
				A 209-99	調香師
				I 521-10	化学製品製造オペレーター
				I 522-00	石油精製オペレーター
				I 525-10	医薬品製造員
				I 525-30	化粧品製造工
				I 537-10	セメント生産オペレーター
				I 541-00	石工
				I 692-20	タイヤ製造工
				I 729-99	花火師
				I 741-10	発電員
		21	土木・建築・構造物工事	A 051-11	建築設計技術者
				A 051-12	建築施工管理技術者
				A 052-00	土木設計技術者
				A 052-00	土木施工管理技術者
				A 053-10	測量士
				I 553-10	鉄骨工
				I 726-11	CADオペレーター
				I 734-10	建設機械オペレーター
				I 754-10	トンネル建設作業員
				I 755-10	さく井工・ボーリング工
				I 761-10	型枠大工
				I 762-10	とび
				I 763-00	鉄筋工
				I 771-10	大工
				I 779-10	潜水士
				I 781-10	建設作業員
				I 781-20	舗装作業員
		22	仕上・設備工事	I 554-11	建築板金工
				I 571-99	エレベーター据付工
				I 723-40	建築塗装工

				I 742-10	送電線架線工
				I 746-00	電工
				I 762-20	取りこわし作業員
				I 772-10	建築ブロック工
				I 772-20	タイル工・れんが工
				I 774-10	左官
				I 776-10	配管工
				I 777-11	サッシ工
				I 777-30	内装工
				I 778-10	防水工
				I 779-20	保温工
				I 782-00	鉄道線路工事作業員
				A 034-21	カスタマーエンジニア
				A 061-10	システムエンジニア(アプリケーションスペシャリスト)
3	オフィスの職業	31	コンピュータ	A 061-10	システムエンジニア(ソフトウェア開発)
				A 061-10	システムエンジニア(プロジェクトマネージャー)
				A 061-10	システムエンジニア(ITアーキテクト)
				A 061-10	システムエンジニア(ITスペシャリスト)
				A 061-10	システムエンジニア(ITコンサルタント)
				A 061-10	システムエンジニア(セールス)
				A 062-10	プログラマー
				C 312-10	データ入力係
		32	事務	C 251-11	人事係事務員
				C 251-13	広報事務員
				C 252-13	教育・研修事務員
				C 252-13	学校事務員
				C 253-10	受付係
				C 254-10	秘書
				C 255-10	一般事務員
				C 259-20	医療事務員
				C 262-10	銀行窓口係
				C 263-21	経理事務員
				C 263-22	物品購買事務員
				C 281-30	貿易事務員
				C 281-45	損害サービス事務員
				C 289-20	通信販売受付事務員
				C 303-00	郵便事務員
		33	経営・管理	C 231-12	銀行支店長
				E 376-10	ホテル・旅館支配人
		34	その他オフィス	A 209-99	アクチュアリー
				A 209-99	証券アナリスト
				C 252-20	マーケティング・リサーチャー
				C 311-10	速記者
4	販売の職業	41	百貨店・スーパー	C 261-11	レジ係
				C 281-10	デパート仕入部員
				C 281-20	商品管理係
				D 321-20	スーパー店長
				D 324-10	デパート店員
				D 324-10	スーパー店員
				D 327-20	デパート外商部員
		42	営業・セールス	C 252-11	商品開発部員
				C 281-00	商社営業部員
				C 289-10	テレコミュニケーター
				D 324-26	OA機器販売員
				D 327-21	自動車販売員
				D 327-22	医薬情報担当者
				D 327-31	印刷営業員
				D 331-10	住宅・不動産営業員
				D 332-12	生命保険外務員
				D 333-10	証券外務員
				D 333-20	ディーラー
				D 335-11	信用金庫渉外係

				D 335-14	広告営業員
				D 339-99	せり人
				C 252-10	チェーン店スーパーバイザー
		43	販売・配達	C 299-10	検針員
				D 321-10	八百屋・魚屋・肉屋店主
				D 324-20	フラワーショップ店員
				D 324-20	レコード店員
				D 324-20	眼鏡技術販売員
				D 324-20	玩具店員
				D 324-20	スポーツ用品店員
				D 324-20	自転車販売店員
				D 324-20	DIY店員
				D 324-20	ペットショップ店員
				D 324-21	ファッション商品販売員
				D 324-21	シューフィッター
				D 324-22	ベーカリーショップ店員
				D 324-23	書店員
				D 324-23	古書店員
				D 324-25	化粧品販売員
				D 324-26	電器店員
				D 324-30	コンビニエンスストア店員
				D 324-40	駅構内売店販売員
				D 324-70	繊維卸店員
				D 324-70	青果店員
				D 325-10	化粧品訪問販売員
				D 339-30	プレイガイド店員
				H 504-10	郵便外務員
				I 794-10	宅配便配達員
				I 794-21	新聞配達員
				I 794-23	清涼飲料ルートセールス員
		51	専門サービス	A 131-30	弁護士
				A 132-10	弁理士
				A 132-20	司法書士
				A 141-10	公認会計士
				A 141-30	税理士
				A 142-10	社会保険労務士
				A 149-10	中小企業診断士
				A 149-99	経営コンサルタント
				A 171-40	翻訳者
				A 205-10	行政書士
				A 205-20	土地家屋調査士
				A 205-30	不動産鑑定士
				A 209-20	通訳者
				A 209-99	ファイナンシャル・プランナー
				A 209-99	気象予報士
				A 209-99	国際協力専門家
				A 209-99	青年海外協力隊員
				A 209-99	シニア海外ボランティア
		52	施設管理	A 071-99	産業廃棄物処理技術者
				E 381-10	寄宿舎・寮・マンション管理人
				E 383-10	ビル施設管理者
				E 384-11	駐車場管理人
				F 423-10	警備員
				I 731-10	ボイラーオペレーター
				I 801-11	ビル清掃員
				I 801-14	列車清掃員
				I 801-20	産業廃棄物収集運搬作業員
				I 801-21	じんかい収集作業員
		61	ホテル・飲食店	C 253-10	ホテルフロント係
				D 323-20	ハンバーガー店マネージャー
				D 324-22	コーヒーショップ店員
6	個人サービスの職業			E 361-10	板前

				E 361-11	すし職人
				E 361-20	コック
				E 361-30	中華料理調理人
				E 361-30	ラーメン調理人
				E 361-40	給食調理人
				E 361-99	そば・うどん調理人
				E 362-10	バーテンダー
				E 371-10	ソムリエ
				E 371-12	ホールスタッフ
				E 372-10	ベルボーイ・ベルガール
				E 372-12	ホテル客室係
				E 376-10	ペンション経営者
		62	レジャー・スポーツ	A 203-10	競輪選手
				A 203-10	プロ野球選手
				A 203-10	プロサッカー選手
				A 203-10	プロゴルファー
				A 203-10	力士
				A 203-10	自動車レーサー
				A 203-10	騎手
				A 203-10	競艇選手
				A 203-30	プロ野球審判員
				A 209-99	将棋棋士
				A 209-99	囲碁棋士
				C 281-20	旅行会社カウンター係
				E 375-20	遊園地スタッフ
				E 375-20	ゲームセンター店員
				E 375-20	パチンコ店員
				E 375-27	キャディ
				E 391-10	ツアーコンダクター
				E 391-20	通訳ガイド
				H 491-21	観光バスガイド
		63	その他 個人サービス	A 112-10	リフレクソロジスト
				A 159-20	自動車教習所指導員
				A 161-10	宗教家
				A 202-20	音楽教室講師
				A 202-30	スポーツインストラクター
				A 209-30	ピアノ調律師
				A 209-99	私立探偵
				E 341-10	家政婦(夫)
				E 351-10	理容師
				E 352-10	メイクアップアーティスト
				E 352-10	ネイル・アーティスト
				E 352-10	美容師
				E 353-10	きもの着付指導員
				E 353-20	エステティシャン
				E 353-20	アロマセラピスト
				E 355-10	クリーニング師
				E 393-10	ビデオレンタル店員
				E 393-10	レンタカー営業所員
				E 395-10	葬祭ディレクター
				E 399-99	結婚式場スタッフ
7	福祉・公務の職業	71	福祉	A 121-10	児童相談員
				A 121-11	福祉事務所ケースワーカー
				A 122-10	社会福祉施設指導員
				A 123-10	保育士
				A 124-10	社会福祉施設介護職員
				A 129-10	ケアマネジャー(介護支援専門員)
				A 129-10	福祉用具専門相談員
				A 201-10	キャリアカウンセラー(キャリアコンサルタント)
				A 201-12	産業カウンセラー
				A 209-99	手話通訳者
				E 342-10	ホームヘルパー

		72	公務	A 131-10	裁判官
				A 131-20	検察官
				A 139-50	家庭裁判所調査官
				A 139-99	公正取引委員会審査官
				A 159-50	法務教官
				B 211-20	地方議会議員
				B 212-10	外交官
				C 259-10	行政事務員(国)
				C 259-10	行政事務員(都道府県市町村)
				C 259-99	国際公務員
				C 269-12	税務職員
				F 401-10	陸上自衛官
				F 402-10	海上自衛官
				F 403-10	航空自衛官
				F 403-10	空挺隊員
				F 403-10	戦闘機パイロット
				F 411-10	警察官
				F 412-10	海上保安官
				F 419-10	麻薬取締官
				F 421-10	刑務官
				F 422-11	消防士
				F 422-12	救急救命士
				F 429-20	入国警備官
8	医療・保健の職業	81	医師・看護師・ 薬剤師	A 081-10	外科医
				A 081-10	小児科医
				A 081-10	内科医
				A 081-10	精神科医
				A 081-10	産婦人科医
				A 082-10	歯科医師
				A 084-10	薬剤師
				A 091-10	保健師
				A 092-10	助産師
				A 093-10	看護師
		82	医療技術者	A 101-10	診療放射線技師
				A 102-10	臨床検査技師
				A 103-10	理学療法士
				A 103-20	作業療法士
				A 104-10	歯科衛生士
				A 105-10	歯科技工士
				A 106-10	臨床工学技士
				A 107-10	視能訓練士
				A 107-20	言語聴覚士
				A 119-20	細胞検査士
		83	その他 保健医療	A 111-10	栄養士
				A 112-10	あんまマッサージ指圧師
				A 112-10	カイロプラクター
				A 112-20	はり師・きゅう師
				A 112-40	柔道整復師
				A 119-10	義肢装具士
				A 121-11	医療ソーシャルワーカー
				A 209-99	診療情報管理士
9	教育・研究の職業	91	教育	A 011-10	天文学者
				A 011-11	数学者
				A 011-12	地震学研究者
				A 011-14	動物学者
				A 011-14	植物学者
				A 011-21	土木・建築工学研究者
				A 011-25	情報工学研究者
				A 011-32	畜産学研究者
				A 011-40	細菌学研究者
				A 011-40	医学研究者
				A 012-10	人類学者

				A 012-22	法律学者
				A 151-10	幼稚園教員
				A 152-10	小学校教員
				A 153-10	中学校教員
				A 154-10	高等学校教員
				A 156-10	大学・短期大学教員
				A 157-10	盲・ろう・養護学校教員
				A 159-10	専門学校教員
				A 159-30	職業訓練指導員
				A 202-10	学習塾教師
				A 202-10	英会話教師
				A 202-10	日本語教師
				A 209-60	司書
				A 209-70	社会教育主事
				A 209-99	学芸員
				A 011-10	化学者
				A 011-12	物理学者
				A 011-20	メカトロニクス研究者
				A 011-26	バイオテクノロジー研究者
				A 011-43	薬学研究者
				A 012-22	政治学者
				A 012-23	エコノミスト
				A 209-99	鑑識技術者
				H 462-10	電車運転士
				H 471-10	観光バス運転者
				H 471-11	路線バス運転者
				H 472-12	タクシー運転者
				H 473-11	トラック運転者
				H 482-10	航海士
				H 483-20	船舶機関士
				H 484-10	パイロット
				H 491-10	鉄道車掌
				A 209-99	通関士
				C 301-11	有料道路料金収受員
				C 301-21	駅務員
				C 301-22	空港旅客係
				C 302-10	鉄道運転計画・運行管理員
				C 302-23	タクシー配車オペレーター
				C 302-40	デイスパッチャー
				D 324-50	ガソリンスタンド・スタッフ
				E 372-21	客室乗務員
				F 429-10	道路パトロール隊員
				H 493-10	船員
				H 509-10	航空管制官
				I 592-10	自動車整備工
				I 593-40	航空整備士
				I 791-10	港湾荷役作業員
				I 792-14	引越作業員
				I 792-20	積卸作業員
				I 793-10	倉庫作業員
				I 795-10	こん包工
				A 172-11	新聞記者
				A 172-11	海外特派員
				A 172-20	放送記者
				A 172-31	雑誌記者
				A 172-31	雑誌編集者
				A 172-32	図書編集者
				A 172-99	フリーライター
				A 172-99	トラベルライター
				A 185-22	報道写真家
				A 185-40	テレビカメラマン
				A 191-40	ミュージシャン

				A 193-10	俳優
				A 193-30	声優
				A 194-20	放送ディレクター
				A 194-21	舞台演出家
				A 194-22	映画監督
				A 194-99	舞台美術家
				A 195-00	演芸家
				A 195-50	コメディアン
				A 209-10	アナウンサー
				A 209-40	舞台照明家
				A 209-99	料理研究家
				H 501-21	テレビ・ラジオ放送技術者
				H 501-21	映像編集者
				H 509-99	録音エンジニア
		112	デザイン・広告	A 171-50	コピーライター
				A 172-99	テクニカルライター
				A 182-30	テクニカルイラストレーター
				A 182-30	イラストレーター
				A 182-30	マンガ家
				A 184-11	CGデザイナー
				A 184-11	ゲームクリエイター
				A 184-11	アートディレクター
				A 184-11	グラフィックデザイナー
				A 184-11	広告デザイナー
				A 184-11	広告ディレクター
				A 184-12	ディスプレイデザイナー
				A 184-20	工業デザイナー
				A 184-30	インテリアデザイナー
				A 184-30	インテリアコーディネーター
				A 184-40	ファッションデザイナー
				A 184-41	テキスタイルデザイナー
				A 184-99	WEBクリエイター
				A 184-99	ブックデザイナー
				A 184-99	カラーコーディネーター
				A 184-99	フラワーデザイナー
				A 184-99	ジュエリーデザイナー
				A 184-99	フードコーディネーター
				A 185-21	商業写真家
				A 209-99	スタイリスト
				E 375-20	コンパニオン
				E 394-11	モデル
				I 659-10	パタンナー
				I 724-13	アニメーター
				I 724-20	看板制作者
		113	芸術・工芸	A 171-10	小説家
				A 171-10	児童文学者
				A 171-10	歌人・俳人
				A 171-20	シナリオライター
				A 181-10	彫刻家
				A 182-10	画家
				A 183-10	ガラス工芸家
				A 183-10	金工作家
				A 191-10	作曲家
				A 191-30	クラシック演奏家
				A 192-20	バレエダンサー
				A 209-99	美術品補修員
				I 729-99	刀匠
12	自然・動植物の職業	121	自然	A 202-99	アウトドアインストラクター
				C 259-99	パークレンジャー
		122	動植物	G 432-50	きゅう務員
				A 021-10	農業技術者
				A 022-10	畜産技術者

			A 023-10	林業技術者
			A 024-10	水産技術者
			A 071-99	宇宙開発技術者
			A 083-10	獣医師
			A 209-50	調教師
			A 209-50	犬訓練士
			E 399-60	トリマー
			G 431-10	稲作農業者
			G 431-31	果樹栽培者
			G 431-32	花き栽培者
			G 431-60	ハウス野菜栽培者
			G 432-10	酪農家
			G 432-42	動物園飼育スタッフ
			G 432-99	動物看護師
			G 433-20	造園師
			G 449-99	林業作業者
			G 451-10	沿岸漁業者
			G 454-10	水産養殖作業者
			G 454-99	水族館飼育スタッフ

*職業調査票番号

職業調査票(新規用) Ver. 1.2 (2009)

記入上のお願い

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

1. この調査票は、「総合的職業情報データベース」のデータの基礎資料として使用します。
2. 統計資料、調査資料、業界紙、新聞・雑誌の紹介記事、職業に関連する資格の資料などをお持ちの場合は、参考資料としてコピーを添付して下さい。
3. 統計資料・調査資料などがある場合は、それに基づいてお答えください。その際できるだけその情報源を明示してください。また、資料等がない場合でも、推計や経験に基づいて、できるだけすべての質問にお答えください。
4. 個々の企業や就業者による違いが大きいような設問は、この職業に就いている標準的な人(最も多いと考えられるレベル)を想定してください。そして、このような偏りがみられる場合には、その旨をお書きください。
5. *印欄.....は記入しないでください。

職業名

記入者

回答者

所属

電話 FAX

〒

住所

記入年月日 年 月 日

【全般についてのコメント(もしあればお書きください)】

.....
.....
.....
.....
.....
.....

A 職業のイメージ

A－1 この職業の特徴は簡単にいうと、どのようなものですか。

A－2 この仕事のやりがい/面白さは何ですか。また、この仕事をしていく上での苦労やストレスは何ですか。

B 仕事の内容

B－1 この職業に従事している人はどんな仕事をしているか、日常している主な仕事を中心に、その職業が他の職業と区別される中核となる仕事の内容を書いてください。また、どういう目的で、どのようなやり方をするのかを、分かりやすく記述してください。

B－2 この職業を特徴づける機械、装置、器具、原材料、取扱品目、サービスの種類などを、分かりやすく記述してください。

B－3 この職業に従事する人が一人前になるために身につけなければならない知識やスキル（技能・技術）、経験や責任の程度について記述してください。

B－4 タスク（課業）

一つの職業は、いくつもの細かいタスク（課業）から成り立っています。以下にこの職業の通常考えられているタスクを列挙しています。この職業に含まれるタスクをすべて選択してください。妥当と思われるものについて○の箇所に✓をお願い致します。また、これ以外のタスクがありましたら、【追加タスク記入欄】に記入をお願いします。

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

上記以外のタスクがありましたら、上記の書き方を参考に、以下に箇条書きでご記入ください。上記内容の修正でも結構です。

【追加タスク記述欄】

C 他職業との関係

C-1 縦横の関係、上下の関係

他の職業との関係についてお聞きします。横の移動、縦の移動に特徴がある場合は、①～④の枠内に記入してください。また、他の職業から指示を受けたり、指示を与える場合には⑤～⑥の枠内に記入してください。

① “この職業” から昇進する職業		昇進の条件
③ “この職業” へ転職可能な職業	↑ この職業 ↑	④ “この職業” から転職可能な職業
⑤ “この職業” に指示を与える職業	→ この職業 →	⑥ “この職業” から指示を受ける職業

- 注) ① この職業から、事業所内で昇進する可能性のある職業を記入してください。
② この職業へ、事業所内で昇進する可能性のある職業を記入してください。
③ この職業へ、事業所を越えて移動・転換（転職）する可能性のある職業を記入してください。
④ この職業から、事業所を越えて移動・転換（転職）する可能性のある職業を記入してください。
⑤ 他の職業から指揮・監督を受けることのある場合、その職業を記入してください。（同じ職業で上級者による指導・監督は除く）
⑥ 他の職業を指揮・監督することのある場合、その職業を記入してください。（同じ職業で見習への指導・監督は除く）

C-2 関係のある職業

2-1 この職業と部分的に共通・類似の仕事をもつ職業があれば、ご記入ください。

(例：美容師と理容師)

2-2 この職業と協力・協同関係にある職業があれば、ご記入ください。

(例：歯科医師と歯科技工士、建築士とインテリアデザイナー)

2-3 この職業の別の呼び名があれば、ご記入ください。

D 就業者の特徴

D-1 就業者数

1-1 この職業にはどのくらいの就業者がいますか。

およそ _____ 人 (資料出所 : _____)

1-2 そのうち男女の内訳数が分かればその数を、分からない場合は割合を記入してください。

(割合の場合は、合計が 100% になるように)

就業者 男性 _____ 人 (%)

女性 _____ 人 (%)

(資料出所 : _____)

1-3 数年前と比較して、男女別の参入割合に変化はありますか。

() ① 男性の参入割合が増えている

() ② 女性の参入割合が増えている

() ③ 男女の参入割合は変わらない

1－4 就業者の数はここ5年でどのように変化してきましたか。

- () ① 増加してきている
() ② 減少してきている
() ③ あまり変化はない

1－5 就業者の数は今後の5年でどのように変化するでしょうか。

- () ① 増加するだろう
() ② 減少するだろう
() ③ あまり変化しないだろう

D－2 年齢構成

2－1 就業者の年齢構成は、①～③のどれにあてはまりますか。(複数回答可)

- () ① 10代～20代が多い(およそ10人中3人以上)
() ② 30代～50代が多い(およそ10人中7人以上)
() ③ 60歳以上が多い(およそ10人中2人以上)

(資料出所 : _____)

2－2 次の年代の就業者の割合は全体の何%くらいですか。

10代～20代	およそ _____ %
60歳以上	およそ _____ %

D－3 就業上の地位別

自営業主と雇用労働者の割合はどのくらいですか。

自営業主 : 雇用労働者 = (:)
(請負・家族従業者含む)

(資料出所 : _____)

D－4 雇用形態

雇用労働者のうち、それぞれの就業形態に関して、割合はだいたいどのくらいですか。

(合計が 100%になるように答えてください。)

正社員	およそ _____ %
パートタイマー	およそ _____ %
契約社員	およそ _____ %
派遣労働者	およそ _____ %
学生アルバイト	およそ _____ %

(資料出所 : _____)

D－5 入職・離転職

5－1 この職業には毎年どのくらい入職者があり、またどのくらい離転職者がありますか。

入 職 : _____ 人

離転職 : _____ 人

(資料出所 : _____)

5－2 この職業に就いている人の毎年の離転職の程度はどうですか。

() ①はげしい (およそ 10 人中 3 人以上)

(その理由 : _____)

() ②普通 (10 人中 2 人程度)

() ③安定している (10 人中 0 ～ 1 人程度)

E 産業や地域の特徴

E－1 産業分野

この職業はどの産業に多くみられますか。①～⑭のうち二つまで選び、一番多いものに◎、次に多いものに○を記入してください。(一つでも構いません。)

() ①農林漁業

() ②鉱業

() ③建設業

() ④製造業

- () ⑤電気・ガス・熱供給・水道業
- () ⑥情報通信業
- () ⑦運輸業
- () ⑧卸売・小売業
- () ⑨金融・保険業
- () ⑩不動産業
- () ⑪飲食店、宿泊業
- () ⑫サービス業（医療・福祉、教育・学習支援、マスコミ、専門サービス、
対事業所サービスなど）
- () ⑬公務
- () ⑭その他（具体的に : _____）
（資料出所 : _____）

E-2 地域

この職業は地理的にみてどんな地域にとくに多く見られますか。

- () ①全国に分布している
- () ②およそ8割以上が東京に集中している
- () ③都市部に多く見られる
- () ④郊外・沿岸・山間部などの地域に多く見られる
- () ⑤ある特定の地域に多く見られる
- () ⑥その他（_____）

E-3 立地

この職業が多く見られる立地・場所・地区について、分かりやすく列挙してください。

（例：重工業地区、工業団地、オフィス街、官庁街、商業地区、駅前、住宅街、港湾地区、
学園都市、郊外、山林・工事現場など）

E-4 事業所

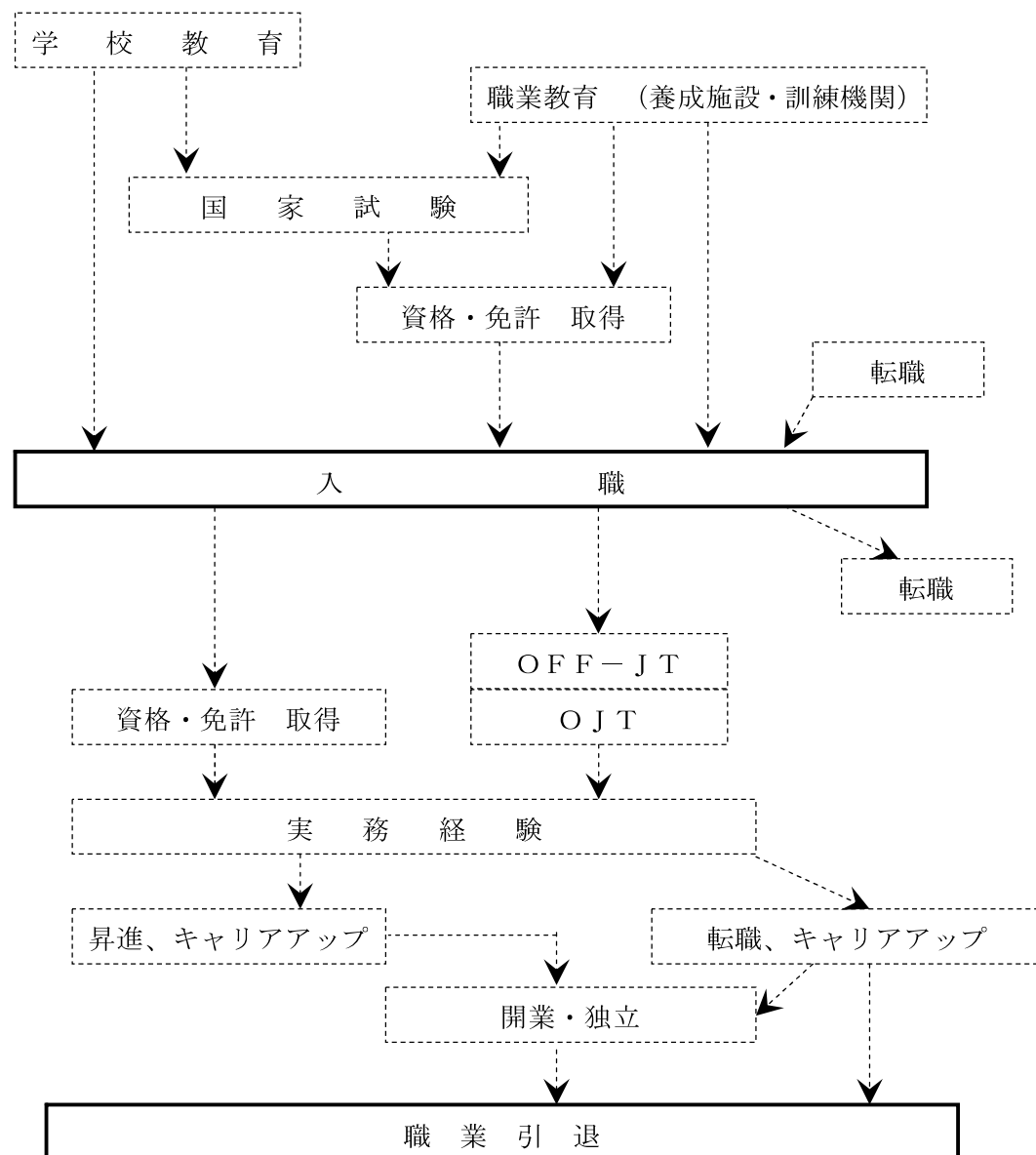
この職業が多く見られる事業所・職場（働く場）について、具体的に列挙してください。

（例：商社、金融機関、商店、百貨店、ホテル、レストラン、福祉施設、病院、学校、美
術館、空港、個人事務所、建設現場など）

F 産参入条件、訓練、昇進、職業キャリアの特徴

F-1 参入・訓練・昇進・移動のコース

この職業に就く場合の典型的な参入・訓練・昇進・移動のコースを選び、点線を太くなくぞってください。点線以外のルートがある場合には、余白に書き込んでください。



F－2 学校教育（学歴）

2－1 最近2、3年の新規学卒入職者の学歴の特徴はどうなっていますか。

学歴別に割合を記入してください。（合計が100%になるように、およその比率をご記入ください。）

中学校・高等学校卒	およそ_____％
専修・各種学校卒	およそ_____％
短大・大学卒	およそ_____％
大学院卒	およそ_____％

（資料出所：_____）

2－2 最終学歴の主な専攻分野には、どのような領域がありますか。

（例：工業高校の建築科、福祉専門学校の看護科、大学の法学部政治学科など）

F－3 職業教育

この職業に就くにあたって、専門的な養成施設や訓練機関等がありましたら、ご記入ください。また、その修業年限等もお書きください。

F-4 国家試験・資格・免許

4-1 この職業に就くために必要な免許・資格はありますか。(複数回答可)

- () ①免許・資格を持っていないければこの職業にはつけない
(必要な免許・資格名：_____)
- () ②免許・資格を持っていないくてもこの職業に就くことができるが、ある特定の業務を行うには免許・資格が必要である。
(特定の業務の内容：_____)
(必要な免許・資格名：_____)
- () ③免許・資格を持っていると、職業に就くときに有利である
(有利な免許・資格名：_____)
- () ④この職業に就いている人はほとんどが公務員であり、所定の公務員試験に合格する必要がある
(公務員試験名：_____)
- () ⑤その他
(具体的に：_____)
- () ⑥免許・資格は特に必要ない

4-2 この職業に関連する資格、持っていた方が望ましいもの、技能のレベルを証明するもの等、ご存知のものをご記入ください。難易度および資格の種類についても記入してください。

資格名	難易度	種類
例) 簿記検定 1級～4級 (日本商工会議所主催)	合格率 〇%	国家資格 公的資格 民間資格
		国家資格 公的資格 民間資格
		国家資格 公的資格 民間資格
		国家資格 公的資格 民間資格
		国家資格 公的資格 民間資格
		国家資格 公的資格 民間資格
		国家資格 公的資格 民間資格

F－5 入職・退職

5－1 通常、この職業へ入職できるのはだいたい何歳くらいまでといえますか。また、だいたい何歳くらいまで働けますか。

入職 : だいたい _____ 歳くらいまでなら入職できる

退職 : だいたい _____ 歳くらいまで働ける

5－2 この職業の開業・独立の可能性はどうか。

- () ① 非常に高い (5 割以上が開業・独立である)
() ② やや高い (2 ～ 5 割程度が開業・独立である)
() ③ 可能性はある (1 割程度が開業・独立である)
() ④ 可能性は低い (ほぼすべて雇用労働者である)

F－6 教育訓練

6－1 この仕事を続けていく上で、何らかの教育や訓練が必要ですか。

- () ① 必要
() ② 必要でない

6－2 教育訓練「①必要」と回答した場合、教育訓練の期間や内容、種類について、簡単に記してください。

期間 _____
内容 _____

- 種類 () ① O J T (オ ン ・ サ ・ ジ ョ ブ ・ ト レ ー ニ ン グ)
() ② O F F － J T (オ フ ・ サ ・ ジ ョ ブ ・ ト レ ー ニ ン グ)

F－7 一人前

7－1 この仕事に新たに就いた人が、一人で仕事を遂行することができるようになるまでに、
(一人前になるまで) 要する年数はどのくらいですか。

- () ① 1 年未満
- () ② 1 年以上 3 年未満
- () ③ 3 年以上 5 年未満
- () ④ 5 年以上 10 年未満
- () ⑤ 10 年以上 15 年未満
- () ⑥ 15 年以上

7－2 一人前になるために、年数のほかに特に必要な経験などがあれば書いてください。

F－8 職業キャリアの特色

この職業に就くことによって、他の職業の職業生活と異なるような行動や心構え、生活パターンなどを要求されることがありますか。

(例 金融ディーラー：24 時間、内外の政治経済動向に注意を怠れない。

裁判官：裁判上の公正が求められ、日常行動や社会的交際にも節度が求められる。

プロ運動選手：体力的に寿命があり、若年で他の職種への転換を迫られる。)

G 職業の動向と将来性

G－1

1－1 だいたい5年後を見通して、この職業の労働力の需要はどう変化すると思いますか。

- () ① ふえる
- () ② やや増える
- () ③ 横ばい
- () ④ やや減る
- () ⑤ 減る

1－2 だいたい5年後を見通して、この職業の労働力の供給はどう変化すると思いますか。

- () ① ふえる
- () ② やや増える
- () ③ 横ばい
- () ④ やや減る
- () ⑤ 減る

1－3 労働力の需要と供給の見通しが異なる場合、その理由があればご記入ください。(その場合、仕事の内容や仕事の環境がどう変化すると思いますか。)

H 労働条件に見られる特徴

H－1 休日・休暇

1－1 この職業に就いている人の休日はどの形態が多いですか。標準的な企業規模を想定してください。(複数回答可)

- () ① 土日完全週休2日制
- () ② 週休2日制(土日とは限らない)
- () ③ ローテーション制(具体的に：_____)
- () ④ その他(_____)

1－2 この職業に就いている人の休日・休暇について他に何か特徴があれば、ご記入ください。

H－2 残業

2－1 この職業に就いている人の残業時間はだいたいどのくらいですか。一番近いものを選んでください。（標準的な企業規模を想定してください。）

- () ① 残業は少ない（ほとんどない、または、たまにある程度）
() ② 毎日1～2時間程度残業がある
() ③ 残業は多い（月 _____ 時間くらい）
() ④ その他（ _____ ）

2－2 この職業に就いている人の残業について他に特徴があれば、記入してください。

H－3 勤務形態

3－1 この職業に就いている人の勤務形態は、どのようになっていますか。あてはまるものに○をつけ（複数可）、割合で示してください（合計が100になるように書いてください）。標準的な企業規模を想定してください。

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| () ① 朝から夕方までの通常勤務形態 | およそ _____ % |
| () ② 交代制勤務 | およそ _____ % |
| () ③ 夜間・深夜勤務 | およそ _____ % |
| () ④ フレックスタイム制 | およそ _____ % |
| () ⑤ 裁量労働制 | およそ _____ % |
| () ⑥ その他 | およそ _____ % |

（資料出所： _____ ）

3－2 勤務形態が交代制、フレックスタイム制など特徴があるものについて、具体的にご記入ください。

3－3 この職業では、転勤はどの程度ありますか。

() ① しばしばある (どの程度：_____)

() ② たまにある (どの程度：_____)

() ③ ほとんどない

3－4 この職業では、海外勤務や海外出張などの機会がありますか。

() ① しばしばある (どの程度：_____)

() ② たまにある (どの程度：_____)

() ③ ほとんどない

H－4 在宅ワーク

4－1 この職業に就いている人のうち、主に在宅で働いている人は全体の何%くらいですか。
（「在宅ワーク」とは、パソコンやファクスなどのIT機器を使ったりして自宅を中心に
請負・フリーの仕事をするをいいます。なお、週に1～2日程度打合せなどで出社
する場合は、「主に在宅」と考えてください。）

() ① いる (全体のおよそ _____%)

() ② いない

H-5 賃金・所得

5-1 この職業に就いた場合、賃金・所得はどのような形態ですか。(複数回答可)

(医師のように、勤務医と開業医の両方の形態が考えられる場合は、それぞれご記入ください。)

(1) 被雇用者の場合：賃金

() ① 時間給

() ② 出来高級

() ③ 日給

() ④ 月給

() ⑤ その他(具体的に：_____)

(1) 自営業主の場合：所得

() ① 事業収入

() ② 顧問契約

() ③ 手数料

() ④ その他(具体的に：_____)

5-2 この職業の平成20年の高卒・短大卒・大卒初任給(所定内給与額から通勤手当を除いたもの)はいくらぐらいですか。

①高卒 およそ_____円

②短大卒 およそ_____円

③大卒(4年制) およそ_____円

5-3 賃金・所得の平均金額が推計できる場合には、その金額と年齢をご記入ください。

(1) 推計できる場合

平均 およそ_____円(_____歳)

(資料出所：_____)

(2) 推計できない場合

全産業の平均値と比較した場合、高いと言えますか、それとも低いと言えますか。

(全産業計の大卒30～34歳の平成13年度データでは、所定内給与額は329.8千円となっています。)

() ①高い

() ②ふつう

() ③低い

- 5－4 この職業に特有な手当があったり、能力給の割合が高いなどの特徴がある場合にはご記入ください。

- 5－5 この職業における収入は、どのくらい安定していると言えますか。

- () ① 比較的安定している
() ② 不安定であるが、変動が大きい ()
() ③ 個人差が大きい

H－6 語学

- 6－1 この職業では、英語などの語学能力を必要とする業務はありますか。

- () ① しばしばある (どの程度： _____)
() ② たまにある (どの程度： _____)
() ③ ほとんどない (どの程度： _____)

- 6－2 それはどのような業務ですか。

(例：会話(専門的、日常的)、文書作成、書類読解、商品・機器の表示など)

H－7 パソコン

- 7－1 この職業では、パソコンの能力を必要とする業務はありますか。

- () ① しばしばある (どの程度： _____)
() ② たまにある (どの程度： _____)
() ③ ほとんどない (どの程度： _____)

- 7－2 それはどのような業務ですか。

(例：メールの送受信、文書の作成、表計算、プレゼンテーションの作成、データ処理、CAD、CAM、グラフィックの作成、プログラミングなど)

I その他

I－1 職業団体

職業団体（労働組合・職能別組合）はありますか。

() ①ある 名称 _____ 加入状況 _____

() ②なし

I－2 法規

この職業に直接関係する法令や条例はありますか。

() ①ある 法規名 _____

() ②なし

I－3 この職業に関する問い合わせ先・関係団体名

この職業の資格試験に関する問合せ先、あるいはこの職業にかかわる団体とその役割、所在地等を記入してください。

役割は、たとえば免許資格の付与、訓練の実施、技能検定の実施、調査企画、後方連絡、労働組合、職能別組合などと記入してください。

資格試験にかかわる官庁は〇〇省〇〇局〇〇課まで記入してください。

団体名

役割

所在地

電話

ホームページアドレス等

団体名

役割

所在地

電話

ホームページアドレス等

団体名

役割

所在地

電話

ホームページアドレス等

I－4 この職業に関する最近の動き

この職業についての最近の目立った動きがあれば簡単に記入してください。

外部環境の変化（例：国際的競争、法的規制、環境対応、……）

しごと内容の変化（新技術の導入、新たな資格制度、……）

従事者の変化（例：女性や外国人の増加、パート化、後継者不足、……）

その他

ご協力ありがとうございました

資料 6 記者発表資料（2006 年 8 月 31 日、2008 年 9 月 26 日）

開発を進めてきたキャリアマトリックスを一般公開するにあたり、公開前の平成 18 年 8 月 31 日に、厚生労働省の厚生労働記者会と労政記者クラブで口頭での記者発表を行った。

また、その後開発を進め、新キャリアマトリックスとして公開するにあたり、平成 20 年 9 月 26 日に厚生労働記者会と労政記者クラブで口頭での記者発表を行った。

以下はこの 2 回の記者発表の資料である。

平成 18 年 8 月 31 日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）
（理事長 小野 旭）
担当：職務キャリア分析研究部門
統括研究員 吉田 修 主任研究員 石井 徹
主任研究員 松本真作
電話：048-463-1320（ダイヤルイン） Fax 048-463-1375
メール：s_mat@jil.go.jp

総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」の一般公開 —最大級の職業情報データベースとガイダンスシステム—

【要 旨】

9 月 4 日（月曜）、労働政策研究・研修機構は、厚生労働省の要請により開発してきた総合的職業情報データベース「**キャリアマトリックス**」を、インターネットを通じて一般公開する。「キャリアマトリックス」は、世界的にみても**最大級の職業情報データベース**として、現代の**主要職業 500**について仕事内容、就業経路、統計情報、能力特性、入職要件等の詳細情報を図版とともに収録している。

また、新たに、仕事と就業者の特性を数値で表示し、自分の**興味関心などから自分に合った職業を簡易に見つけ出す自己診断テスト**や、自分の**これまでの職歴から身につけたスキルや知識を確認するナビゲーション**を装備しており、個人が直接使える「**キャリアガイダンス・システム**」として利用することができる。

キャリアマトリックスは、**インターネットによりどこでも誰でも 24 時間、無料で**利用することができ、若年・中高年の就職問題や労働市場でのミスマッチ解消への貢献が期待できる。

【概 要】

1. 開発の背景 —職業情報の未整備—

近年、就職をためらい、就職につまずく若年層や、団塊定年が近づく中でキャリアの転換に迷う中高年層が増大している。一方、労働市場では大量の求人求職ミスマッチの存在が見られる。これらの背景には、わが国における職業情報の未整備がある。「適職」を探し、あるいは職種転換の「可能性」を見つける上でベースとなる「職業情報」が十分でなく、労働市場においても求人・求職双方にとって共通であるべき求人職業表示（名称・職務内容・公的機関及び民間の職業分類）が未整備であることが指摘されて久しい。ちなみに欧米では、公共財として詳細な職業情報が政府により広く提供され、労働市場での効率的なマッチングやキャリアカウンセリング、企業の人材採用・活用を支えている。

2. 「キャリアマトリックス」の内容

1) 開発の目標

- ①**豊富で信頼できる職業情報の一大データベース**として、一般に公開され、学生・社会人など個人、企業、さらにキャリア・カウンセラーまで、手軽に利用できる情報源、ツールとなる社会インフラであること。
- ②**若年層の適職探し、中高年の再就職**、さらに**キャリア開発**への効率的な情報支援とセルフガイダンスの手段を提供すること。
- ③職業紹介、労働者派遣、学校教育、能力開発等、公的及び民間の様々な活動を支える**職業に関する基盤情報**として、インターネット及びリンクを通じて、リソースを広く提供し、労働市場における効果的なマッチングから、自己啓発、キャリアガイダンス、能力開発、人材開発までを可能にすること。
- ④スキルや知識、職務特性、個人的要件などについて多次元の数値情報、職業情報を収集・整理し「**共通基準・共通言語**」として、自由で多角的な検索や情報利用を通じて、従来の枠を超えた柔軟かつ広範な適職や転職可能性などの探索を可能にすること。

2) 豊富な職業情報

収録職業 500 職種は、労働市場における主要職種の約 9 割をカバーしている。画像・統計等を含む記述内容においては日本における最大級の職業情報であった旧労働省監修職業ハンドブック（1998 年 300 職業・A4 版 811 頁・旧日本労働研究機構刊）の約 6 倍にあたる情報量を有しており、さらに新規職業等の充実を図った。

職業情報は、以下のようなもので、常に最新のものとなるべく更新される予定である。

- ①「**どんな職業か**」……主要な業務をもとに仕事内容を画像とともに解説
- ②「**就くには**」……その職業に就くための要件や資格を解説
- ③「**労働条件の特徴**」……特有の労働条件・就業状況・雇用見通しなどを解説し、賃金・就業者数・賃金データ等を図示
- ④「**職業プロフィール**」……職業興味や価値観・必要なスキル・知識などその職業固有の特徴を数値で表示
- ⑤「**参考情報**」……関連職業、資格情報を提供し、各職業の関係団体のHPやジョブジョブワールド（色々な仕事の映像が見られるサイト）とリンク

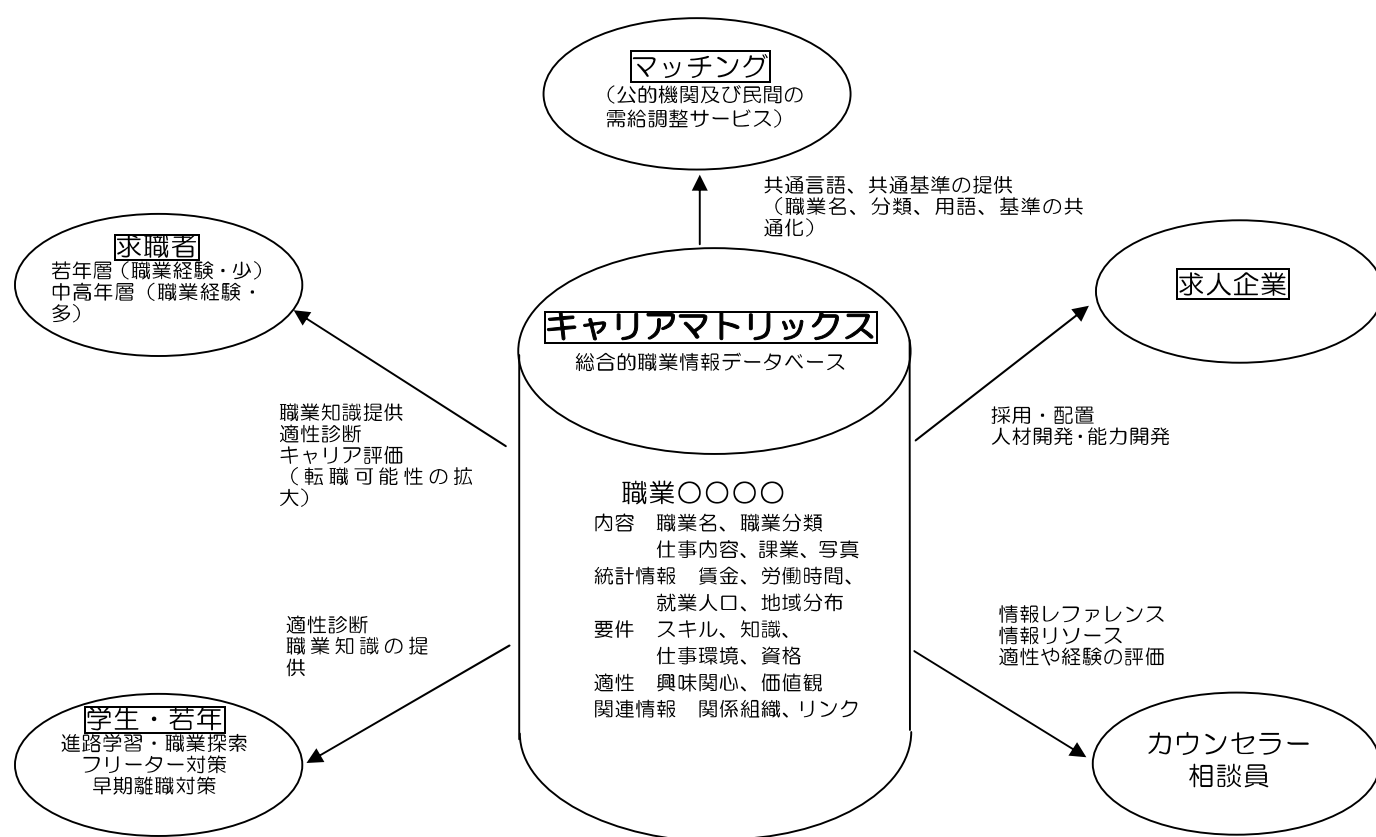
3) キャリアマトリックスの情報提供・ガイダンスシステム —若年層から中高年まで—

キャリアマトリックスは、豊富な職業情報を使いこなすため、次のような利用システムを備えている。

- ①若年層向けに適職探しを支援する「適職探索ナビ」。

- ② 社会人向けに職業経験から転職可能な職業候補を見つけ出し適合度を示す「キャリア分析ナビ」。
- ③ 仕事のイメージやテーマ、職務内容、職業名などから多面的に職業を探し出す「職業探索システム」。
- ④ 現在、企業向けの人材採用支援システムや人材開発・人材活用の支援システムを開発しており、また、個別具体的な求人・求職サイトとのリンクも検討を進めている。

図 キャリアマトリックスの機能と役割



3. キャリアマトリックスの7つの特徴

- ① **インターネットを通じて**、どこでも居ながらに職業情報を調べ、ガイダンスシステムを使う。
- ② **約 500 の職業について**、50 万人の各職業従事者、600 箇所の機関・団体に対する広範な調査に基づき、統一的な形式で数値情報をふくむ**詳細かつ基盤的な情報**が提供されている。

- ③職業名が不明であったり、断片的な情報であっても仕事のイメージや活動、その職務・特性など**多様な手がかりから職業を検索**できる。
- ④**興味・関心等の自己診断テスト**を用意しており、診断結果から適切な職業を探すことができる。
- ⑤**自分の職業経歴からスキルや知識を抽出**し、新しい可能性や適合度、補強すべき事項等をチェックできる。
- ⑥求人情報や求職者情報（これまでの仕事内容、経験、スキル、強み、アピールポイント等）を的確に作成でき、**精度の高い効率的なマッチング**ができる。
- ⑦**職業の世界を探索**し、自分のキャリアイメージとその達成への方向を展望できる。

4. キャリアマトリックスの将来像

キャリアマトリックスは、**知的公共財としてインターネットで公開**され、公的機関及び民間の関連サイトとのリンクや連携を行い、その幅広い利用を通じて、内容を充実してゆくこととなる。今後は、広範な職業情報を網羅的に探索し、体系的に収集・整理するシステムを整備し、常にアップツーデートの「**最新・広範・正確で信頼でき使いやすい共通基盤としての職業情報**」を提供する。そして、一般国民、企業、学校、相談機関・公的機関及び民間の需給調整機関、キャリア・カウンセラーや相談員などに、**日常的に使われる情報インフラ**としてのシステムとなることを目指している。

5. 公開方法

- ①公開時期 9月4日（月曜）午前10時
- ②アクセス方法

キャリアマトリックスは次の二つサイトから利用可能であり、利用の集中やメンテナンスによるサービス停止がないようにしている（ミラーサイト）。

<http://cmx.vrsys.net> <http://cmx.hrsys.net>

[参考] 独立行政法人 労働政策研究・研修機構：厚生労働省所管の研究・研修機関であり、2002年設立。練馬区上石神井に研究所、埼玉県朝霞市に労働大学校がある。

平成 20 年 9 月 26 日（金）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）
（理事長 稲上 毅）
担当：キャリアガイダンス研究部門
統括研究員 西村公子
副統括研究員 松本真作
電話：048-463-1320（ダイヤルイン） Fax 048-463-1375
メール：s_mat@jil.go.jp

総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」新版公開 —最大級の職業情報データベースと関係ツール群—

【要 旨】

独立行政法人労働政策研究・研修機構は総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」の新版を、インターネットを通じて、9 月 29 日より公開する。

「キャリアマトリックス」は現代の**主要職業 500**について、仕事内容、就業経路、統計情報、各種特性、入職要件等の情報を職業の写真とともに提供する、**最大級の職業情報データベース**といえる。

現在のキャリアマトリックスは 2006 年 9 月の公開から 2 年が経過しているが、今回、若年対策として、若者の利用を促進する機能、また、企業での利用につながる機能、職業情報に関しても課業（task）リストの提供を初めて行う等、新たな機能や内容を加えた**新キャリアマトリックス**として公開するものである。

新キャリアマトリックスは、従来通り**インターネットによりどこでも誰でも 24 時間、無料で**利用することができる。

【概 要】

1. キャリアマトリックスとは

労働政策研究・研修機構では 2006 年 9 月よりインターネットを通じて、総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」を一般公開してきたが、このたび、若者向け、企業向け等、新機能を追加するとともに、職業情報に関しても、各職業の課業（task）を新たに網羅した新キャリアマトリックスを開発し、9 月 29 日（月曜）午前 9 時から公開を開始する。

当機構は以前から、「職業ハンドブック」等の冊子や CD-ROM により、関係分野の基盤となる職業情報を提供してきたが、これをインターネットのサイトとし、各種の自己診断ツールとともに提供したものである。システムは労働市場における効果的な求人求職、キャリア形成等を支援することを目的としている。

キャリアマトリックスは約 500 の職業に関して仕事の内容や就職経路、その後のキャリア、

労働条件の特徴、必要なスキルや知識等の情報を数値化した「職業プロフィール」等を、職場の写真とともに提供しており、提供している情報の量と豊富さにおいて、世界的にみても最大級のサイトといえる。

新キャリアマトリックスの機能や内容、これまでの経緯や開発は以下の通りである。

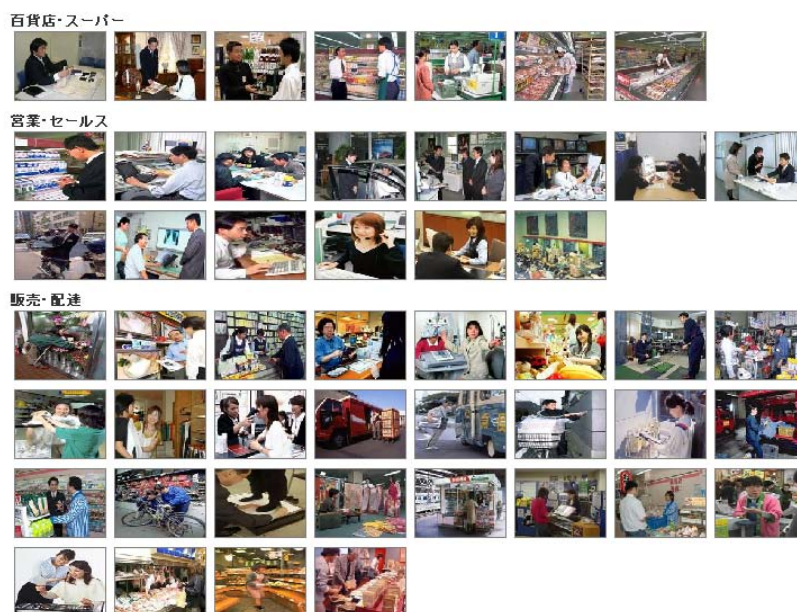
2. 新「キャリアマトリックス」の機能と内容

新キャリアマトリックスでは、従来の機能、内容に加え、次のような点を強化、充実している。

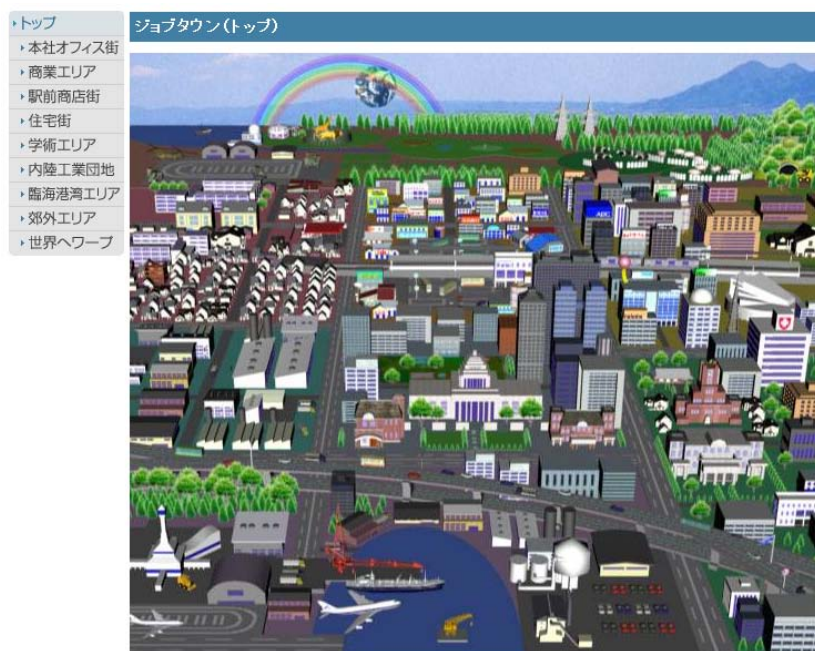
A) 若者向け新機能

新キャリアマトリックスではこれまでの機能に加え、若者向けの機能として「職業ギャラリー」（職業をフォトギャラリーのように一覧表示）や「ジョブタウン」（仮想の街を画面に表示しそこで職業探索）を提供する。

さらに、若者向けにキャリアマトリックスの携帯電話版を「キャリアマトリックス・モバイル」として新たに開発した。この携帯版は近日公開される厚生労働省のサイトのなかから提供される。



職業ギャラリー



ジョブタウン

B) 企業向けの新機能

新たに、「人材採用支援システム：職務要件の作成」と「人材開発シミュレーション：職種転換の検討」も提供する。前者は企業が求人を行う際、必要とする職務要件を明確化するためのツールであり、後者は企業等が現状の人材を新規事業等で活用するためのツールである。



職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX

[閉じる](#)
提供:独立行政法人 労働政策研究・研修機構

人材採用支援システム — 職務要件の作成

ガイド

人材採用企画書

職務要件
職業名
仕事内容(職業)
必要なスキル

労働条件
賃金
勤務時間
勤務場所
...

人材採用にあたっては、職務要件の中核となる職務能力を明確にすることが必要です。

ここでは簡単な操作で仕事に関連した職務要件(職業名、仕事内容、必要なスキル、知識等)が作成できます。

〈活用例〉

- 仕事内容や必要なスキル他を明確にし、適切な人材を採用したい。
- 今まで採用していなかった職種を募集する。仕事内容や必要なスキルは、「事務」や「販売」ではなく、もう少し詳細に仕事の内容を書きたい。

ステップ1

近い職種を選択

求める人材に近いものを約500職種のなかから選択。

ステップ2

職務要件の編集

選択した職種を元に、職務要件を修正、追加。

ステップ3

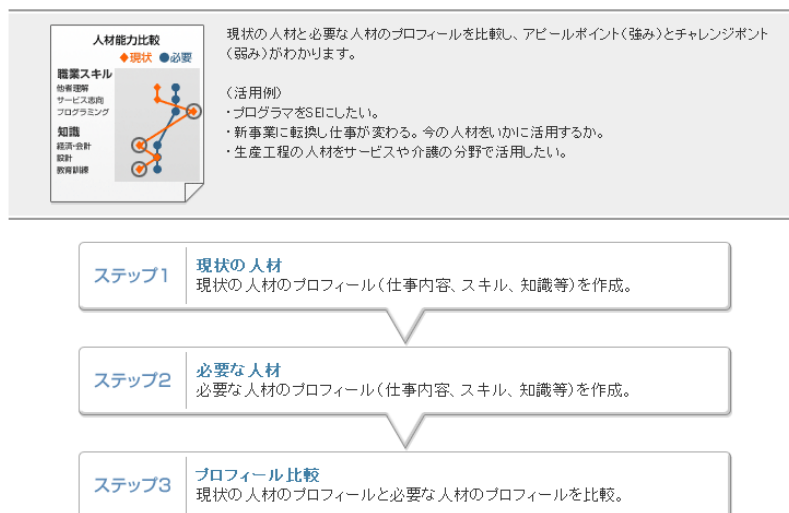
職務要件シート表示

職務要件シートが表示されます。職務要件は保存しワード等で編集することもできます。

人材採用支援システム：職務要件の作成

-215-

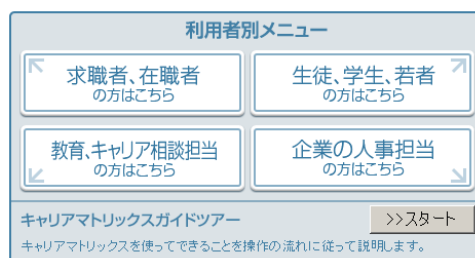
ガイド



人材開発シミュレーション：職種転換の検討

C) 利用者別メニュー

若者向けや企業向けの機能を追加したため、新たに利用者別メニューを用意することとした。「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つに分れており、将来的には内容面でもさらに充実させ、それぞれの利用者が必要とする情報をシステムティックに提供することを考えている。



D) 相談窓口マップ検索

最寄りのハローワークや関連機関を近いものから検索し、地図上で示す機能である。インターネットからの情報だけに頼ることなく、関係者や専門家に会い、また、実際の職場等も訪問するなど、サイト以外の情報も積極的に活用するよう、行動を起こすことを支援している。



E) 課業を加えた職業情報

提供する約 500 職種の職業情報は更新しており、また、各職業を多面的に数値化した職業プロフィールの元となるデータも、その後の蓄積により、より確かなものとしている。

今回新たに、全職業を網羅した課業(task)のリストを提供する。各職業それぞれ 10～20 の課業が表示され、すべてを合計すると約 1 万を超す課業となる。課業は後述の Web 職務調査でデータを収集した、現職者約 26,124 名の回答より作成している。現職者のデータに基づく課業をこれほど網羅的に提供したものはこれまでない。

3. 職業情報の内容

収録職業 500 職種は、労働市場における主要職種の約 9 割をカバーしている。画像・統計等を含む記述内容においては日本における最大級の職業情報であった旧労働省監修職業ハンドブック（1998 年 300 職業・A4 版 811 頁・旧日本労働研究機構刊）の約 6 倍にあたる情報量を有している。前述のように、さらに今回、各職業の課業(task)リストの提供を行うこととした。また、職業情報は、常に最新のものとなるべく更新作業を継続している。

- ① **「どんな職業か」** ……主要な業務をもとに仕事内容を写真とともに解説

課業(task) リスト 各職業10から20の課業をすべての職業について提供。課業とは職務を作業内容に分解したものであり、仕事内容を明確にすることができる。

- ② **「就くには」** ……その職業に就くための要件や資格を解説

- ③ **「労働条件の特徴」** ……特有の労働条件・就業状況・雇用見通しなどを解説し、賃金・就業者数・賃金データ等を図示

- ④ **「職業プロフィール」** ……職業興味や価値観・必要なスキル・知識などその職業固有の特徴を数値で表示

- ⑤ **「参考情報」** ……関連職業、資格情報、各職業の関係団体のHP等へのリンク

看護師

A 専門的・技術的職業
L 09 保健師(士)、助産師、看護師(士)
L 093 看護師・看護士

| [どんな職業か](#) | [就くには](#) | [労働条件の特徴](#) | [職業プロフィール](#) | [参考情報](#) | [印刷](#)

どんな職業か

▲▼ トップ

社会の様々な場所で、病気やけがの治療を受ける人々や介護を必要とする人々、体や心の健康上の様々な問題を抱えながら生活する人々を看護や診療の補助などを通じて支える。

病院・診療所などの医療施設では、患者への医療の提供に、医師・薬剤師・栄養士・臨床検査技師・理学療法士・作業療法士・医療ソーシャルワーカーなどの専門職種とともに医療チームの一員として参加する。現代医療には、救命救急医療・高度先進医療・リハビリテーション・生活習慣病の管理・精神医療・終末期医療など多様な側面があり、医師が診断・治療を行う際の補助の役割を求められることが多い。介護保険施設・社会福祉施設では、医療施設と比べて医師の関与が少ないため、看護師は日常的な医療管理や緊急時の判断を求められることが多い。訪問看護ステーションの看護師は患者宅を訪問してケアを行うほか、家族への支援も行う。学校や企業の健康管理部門では健康管理や心身の保健相談に当たっている。

どのような領域にあっても、人々の食事や睡眠、排泄などの営みが、安楽に、またその人らしい尊厳を保ちながら行われるよう支援すること(療養上の世話)は、患者やその家族への心理的なサポートとともに、看護師の仕事の中でも重要な位置を占めている。現在これらの業務は科学的な根拠に基づいて人々に提供されている。またケアの受け手との間での確かなコミュニケーションを図る能力も求められている。



類似職業

[>>助産師\(A092\)](#)
[>>保健師\(A091\)](#)

利用者ビュー(関連して多く見られている職業)

[>>保健師](#)
[>>臨床検査技師](#)
[>>薬剤師](#)

「看護師」の仕事内容(課業リスト)

1. 病院・診療所・社会福祉施設などにおいて、医師の診療を補助する。
2. 患者の診療記録や経過をカルテに記入し、整理する。
3. 患者の顔色や患部の様子を観察し、健康状態や症状をチェックする。
4. 患者の体温・脈拍・血圧を計測して、健康状態や症状をチェックする。
5. 医師の指示を受けて患者に薬の塗布、注射、吸入、吸引、点滴を行う。
6. 患者に検査の指示を伝え、結果を確認する。
7. 患者に服薬の方法や注意事項の指導をする。
8. 入院患者を見回り、体温・血圧・脈拍を定時に測定し、変化が確認できるまで観察する。
9. 入院患者の服薬や食事・排泄の介助など日常の世話をする。
10. 寝たがりの入院患者の体位変換をする。
11. 診療に用いる医療品の準備や補充などを在庫を管理し記録する。
12. 病室や処置室の準備、器具・装置・備品の管理をする。
13. 手術室への患者の搬送や手術中の執刀医への器具の手渡しをする。
14. 病院や施設で、感染予防の措置を患者や外来者に指導する。
15. 地域や学校で、衛生管理・病気予防・家庭看護などの相談に応じる。
16. 家庭看護の契約をしている患者を訪問し、所定の処置や健康のチェックをする。

[>>この職業の用語集](#) [>>仕事の内容\(課業リスト\)](#)

4. キャリアマトリックスのツール群

システム全体としては次のようなツールを提供しており、このうち New!となっているものが今回、新たに提供するものである。

キャリアマトリックス・ツール

凡例: 求職 求職者、在職者向け 学生 生徒、学生、若者向け 専門 教員、キャリアカウンセラー向け 企業 企業の人事担当者向け

職業理解

New! → 職業探索 求職 学生 専門 企業

職業名や職務内容から職業を探索し、職業についての詳細情報を表示します。

New! → 職業ギャラリー 求職 学生 専門 企業

キャリアマトリックスに収録されている職業の写真を一覧表示しています。写真を見て、気になる職業の情報を見てみましょう。

New! → ジョブタウン 求職 学生 専門 企業

ジョブタウンのイラスト地図を見ながら、気になる場所で働く職業を探してみましょう。

自己理解

連動探索ナビ 求職 学生 専門 企業

「興味」や「ワークスタイル」などから、あなたに合う職業を探索します。

キャリア分析ナビ<ベーシック版> 求職 学生 専門 企業

これまでの職歴から「スキル」などを推定し、アピールポイントや合っている職業を見ることができます。

キャリア分析ナビ<アドバンス版> 求職 学生 専門 企業

これまでの職歴を「スキル」などへ分解・分析し、気になる職業との適合度を比較できます。
使い方に難しい部分があります。最初にベーシック版で慣れてから、ご利用下さい。

人材管理

New! → 人材採用支援システム 求職 学生 専門 企業

キャリアマトリックスの約500の職業情報を元に、職務要件(仕事内容、必要なスキルや知識、等々)を明確化します。

New! → 人材活用シミュレーション 求職 学生 専門 企業

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

(参考)

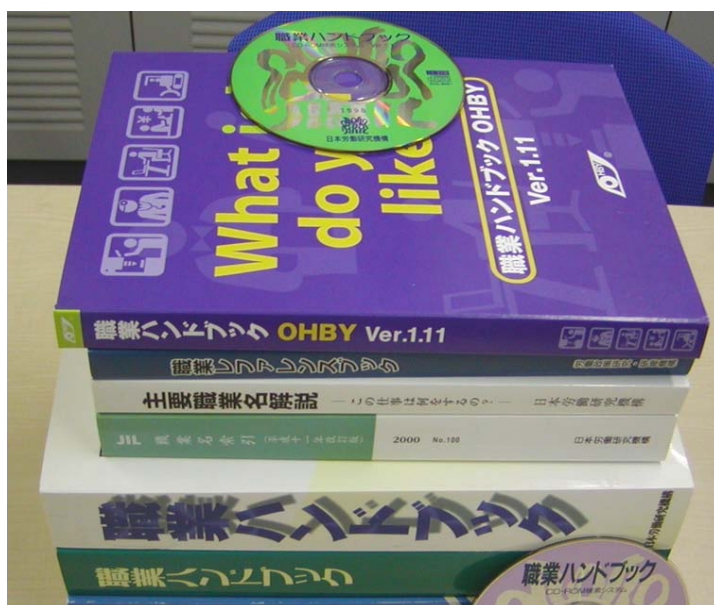
1. これまでの経緯と開発方法

当機構では以前から求人求職、キャリア形成支援等の基盤となる情報として、職業情報を収集、編集し、提供してきた。ここではこれまでの経緯と新キャリアマトリックスの開発方法等について説明する。

A) これまでの経緯

キャリアマトリックスの研究開発が始まったのは 2000 年である。当初、欧米や北欧等、各国公的機関による職業情報提供システムの動向等を調査している。2002 年度、システム開発の基本的な構想が決まり、2003 年よりシステム開発と職業情報等の収集を行い、2006 年に一般公開を開始した。今回、上述の新機能を加え新キャリアマトリックスとして公開するものである。

キャリアマトリックス開発以前、当機構では職業ハンドブックや OHBY として冊子、CD-ROM 等により、求人求職、キャリアガイダンス、能力開発等の基盤となる情報を提供してきた。



B) システム開発

専門家、学識経験者、関係団体等からなる委員会を設置し、開発の方向性を審議し検討した。そしてその方向性に沿って、これまでに 200 回に及ぶ、開発チームによる検討会議を重ね、試作、検証を行い、システムを開発してきた。また、外部専門機関によるシステムに対するユーザビリティの客観的な評価と確認等も行った。

さらにシステムが大方できあがった段階で関係者に開示し、問題点がないか、具体的な利用活用場面はどのようなものとなるか等ヒアリングを行ってきた。

C) 職業情報等の収集

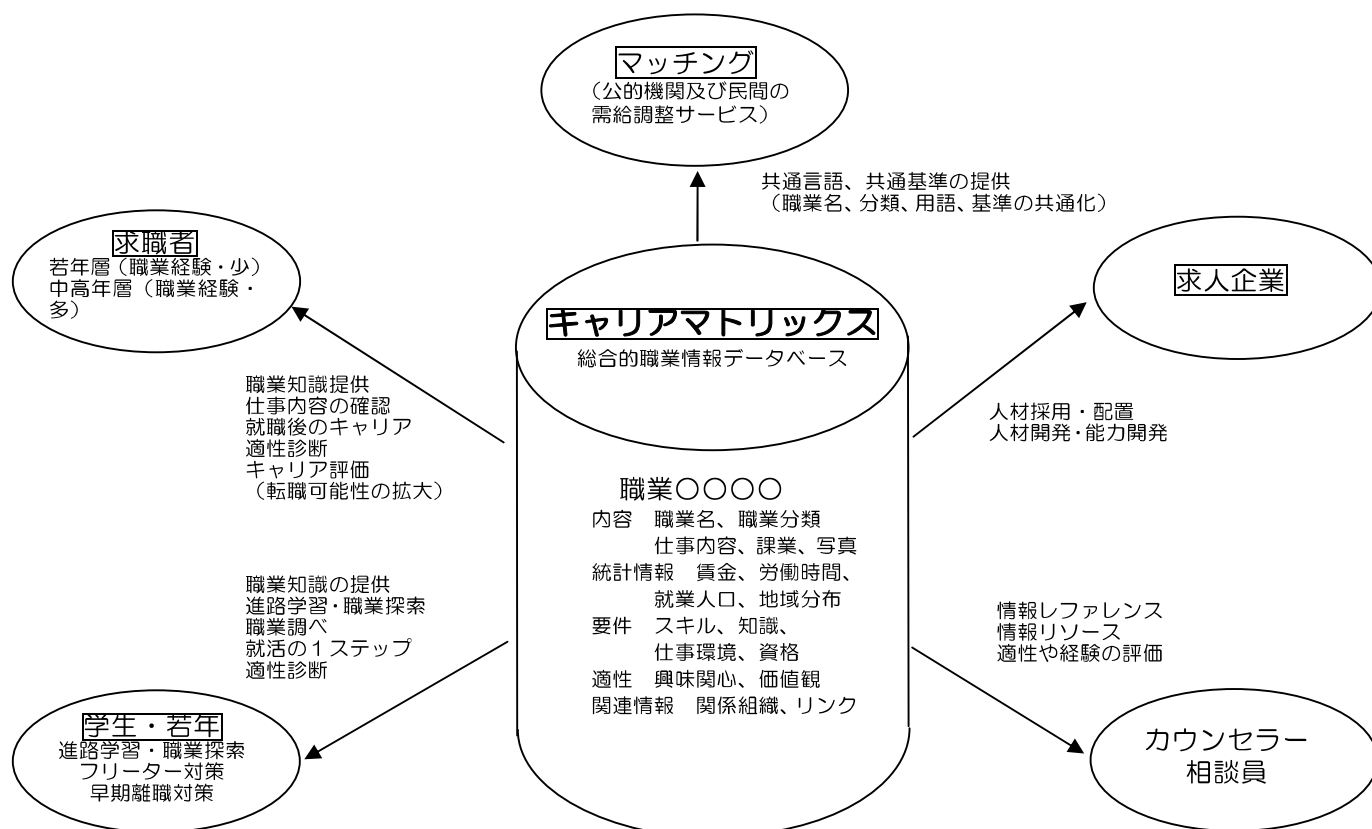
各職業の関係機関を訪問し、職業に関する情報や資料、写真等を収集するとともに、調査会社の Web モニターを用いて、現職者から情報収集を行った。これまでに協力をお願いした Web モニターは 300 万人近い数になっている。この Web での調査では各人の現職を聞き、その現職に関して、課業リストの確認、仕事をする上で重要なスキルや知識、仕事環境等の評価をしてもらっている。

このようにして得られた情報から職業情報の中の「職業プロフィール」が作られ、今回、新たに提供する「課業 (task) リスト」を作成している。

2. 利用活用状況

2006 年 9 月の一般公開以降、ページビュー累計は 3800 万、ビジット（訪問）累計は 150 万となり、多くの利用がある。現在もアクセス数は伸び続けており、職業やキャリアの百科事典としての認識が定着すれば、まだまだ利用は増加すると考えられる。

キャリアマトリックスの利用活用を図式化すると下図のようになる。



3. キャリアマトリックスの運用体制等

キャリアマトリックスは労働政策研究・研修機構によって、継続して情報の更新、運用を行っている。キャリアマトリックスでは、下記アドレスの二つのサイトから同じ内容を提供している（ミラーサイト）。利用の集中やメンテナンス等によるサービスの停止がないよう、別々に設置した複数のサーバより情報提供を行っている。システムの運用に関して、運用チームを作り、常時監視、障害の事前対処等にあたっている。

システムに搭載される情報内容、コンテンツに関しては、当機構内にチームを作り、常に情報の収集、更新等にあたっている。

キャリアマトリックスのアドレス

<http://cmx.vrsys.net> <http://cmx.hrsys.net>

同じアドレスで9月29日午前9時から新キャリアマトリックスに切り替わる。

資料7 キャリアマトリックス掲載新聞記事等一覧

日付	記載者	内 容
2006/9/4	化学工業日報	【労働政策研、世界最大級の職業 DB をネット公開】独立行政法人の労働政策研究・研修機構は、約五百職種を収録した世界最大級の総合職業情報データベース「キャリアマトリックス」をインターネットできょう四日午前十時から一般公開すると発表した。若者の適職探しから中高年の再就職まで、個人や学校、企業などが二十四時間、無料で利用することができる。
2006/9/5	毎日新聞朝刊	【世界最大級の職業サイト公開】世界最大級の職業情報のデータベース「キャリアマトリックス」を独立行政法人「労働政策研究・研修機構」（小野旭理事長）が製作、4 日公開した。日本の主要な約 500 の職業の仕事内容や必要な能力、就職方法、平均賃金、動画による情報などが収録されている。同機構は、厚生労働省の委託を受け、就職につまずく若者や就職でのミスマッチ解消を目的にデータベースを作成した。500 の職業掲載は、同様のデータベースの米国の約 900 に次ぐ規模。掲載されている情報は、統計資料からの就業者人数や賃金、就業に必要な資格などきめ細かい。実際に働く人約 50 万人から得た調査結果などから仕事の特徴ややりがいなどを五つ星で評価している。アドレスは http://cmx.vrsys.net
2006/9/10	日本経済新聞朝刊	【若者の仕事選び ネットが入り口】どんな職業が自分にふさわしいのかよく分からない。こんな若者に職業選択のための情報をインターネットで無料提供する事業を独立行政法人の労働政策研究・研修機構が始めた。看護婦や客室乗務員など、五百職種の仕事内容や給与、求められる能力などを紹介し、定職を見つけやすくしてフリーター・ニート化を防ぐ。（以下省略）
2006/9/16	朝日新聞夕刊 1 面	【ネットに「職の百科事典」－500 超す仕事 適性や賃金公開－】500 を超える職業を紹介する情報データベース「キャリアマトリックス」を、独立行政法人の労働政策研究・研修機構がインターネットで公開し始めた。仕事の内容や平均的な賃金、労働時間だけでなく、どんな人が向いているかなど、多面的な情報を発信する、いわば「職の百科事典」。就職に悩む若者や転職に迷う人に役立ててもらおう狙いだ。（以下省略）
2006/9/11	労働新聞 日本労政調査会	500 職業の情報を提供 JIL が構築 世界最大級データベース 労働政策研究・研修機構は、世界的に診ても最大級の職業情報データベースとなる「キャリアマトリックス」を開発し、このほどインターネットを通じて一般公開した。24 時間、誰でも無料で利用可能である。（以下省略）
2006/9/26	福祉情報	世界最大級の職業情報 DB「キャリアマトリックス」を公開－労働政策研究・研修機構－ 財形福祉協会

2006/10/22	朝日中学生ウィークリー	「職の百科事典」ながめてみよう ネット上で職業データベース公開 五百を超える職業について紹介するデータベース「キャリアマトリックス」が、先月からネット上で公開されています。どんな仕事内容か、就くにはどうしたらいいかなどが画面やデータで詳しく紹介されていて、「世界最大の職の百科事典」といえる充実ぶりです。また、なりたい職業が思いつかなくても、質問に答えていけば、向いている職業がわかるようになっていきます。将来を考える手がかりに、利用してみてはいかが？！（以下省略）
2007/7/13	読売新聞	【人材会社 転職に活用】最下段「何に興味があるのか」「どんな仕事に向いているのか」などがわからず悩んでいる人は、インターネット上でできる診断テストを利用していてもいい。労働政策・研修機構のキャリアマトリックス（URL）。
2009/1/29	日経新聞	「会社分析就活制す近道」の記事の中に就職活動に役立つサイトとして「キャリアマトリックス」が取り上げられており、「約 500 種類の職業を紹介。現場で働く 277 万人のモニター調査を基に作成。3 月から携帯端末での閲覧も可能に。」と紹介されている。
2009/10/6	読売新聞	ネット版 職の百科事典 社会にはどんな仕事があり、自分に向いた職業は何か。こんな悩みを持つ若者に役立ててもらおうと、労働政策研究・研修機構は、職業情報のデータベース「キャリアマトリックス（ http://cmx.vrsys.net ）」をインターネットで公開している。労働者約 50 万人、約 600 団体からの情報をもとに、約 500 の職業の内容や就職要件などを紹介しており、いわば「職の百科事典」だ。（以下省略）

ネット上で職業データベース公開

[illegible]

三言を超える言葉に於いて紹介するデータベース「キャリブリアマリックス」が、売れからネット上公開されています。そんな仕事内容が、就くにはどうしたらいいかながら重要ポイントで詳しく解説はなっています。（『世界最良の職の言動事典』といえる充実が、す。また、なりた職業が思いつかなくても、質問に答えていけば、向いてる職業がわかるようになります。将来自ら考える手がかりに、利用していただきたいかが、

（元田 雅徳）

…… やってみたい仕事はあるかな……

《モノづくり》洋菓子職人=写真①、貴金属・宝石細工工、楽器管、バイオリン製造工=写真②、花火師…など100種
《建設》測量士、CADオペレーター



「キャリアマトリックス」の紹介例

職業	就くには	労働条件など
◆世界最大級の職業サ イト公開	ど 学歴を問わないが、何より料理が好きなこと。技術習得に約5年、独立には10〜20年の修業が必要	立ち仕事で昼食時は息つく暇もない忙しさを、名人芸の味になる、話題になる店もある
	官 オーディションで選ばれるなどしてモデル事務所所属。歩き方など基本的な教育を受けてデビュー	早朝、深夜の撮影もあり、労働時間は不規則。美、感性、演技力を兼ね備えたプロだから生き残る世界
	官 国家公務員試験合格者か薬剤師免許取得者。研修後任命される。捜査に危険が伴うため拳銃訓練も	残業が多く勤務が不規則。給与は国家公務員の行政職の水準に調整手当。男性が8割だが、女性も増えている
	官 国家資格が必要。筆記と操縦などの実技試験、身体検査。専門の飛艇学校は千人以上が受験し合格は約40人	選手寿命が長く、10〜60代まで。公営競技界では珍しく、女子選手が1割に達し「ママさんレーサー」も
	官 出版社主催の新人賞に応募し、賞をとるのが近道。最近では同人誌で人気となり、出版社から声がかかることも	収入は原稿料や印税。ヒット作が出て高収入を得る人から、マンガだけでは生活できない人まで、専業次第

ネットに「職の百科事典」
500超す仕事 適性や賃金公開

206.9.16 朝日新聞

収集 5億円を投じて、5
 年経たずに開発した。
 年経ては職業は50
 4。日本の労働者全体の
 9割がこれらの職業に就
 いている。パイロットや
 モデル、スポーツ選手、
 料理人、宗教家、アウト
 ドアインストラクターな
 ど多岐だ。それだけな
 らぬ職業か、就職要件
 や資格を解説した「就く
 には」、「労働条件の特
 徴」などをまとめている
 (表参照)。国勢調査な
 どをもとに計算した平
 均的な賃金、年齢なども
 わかる。動画で実際の仕
 事風景を見せるホームベ
 ジともリンクしている。
 また、「外国で働く」
 「美的センスを生かせる
 仕事」など、漠然とした平

世界最大級の職業サイト公開

世界最大級の職業情報
データベース「キャリア
アマトリックス」を独立
行政法人「労働政策研究・

人約50万人、約600の職業団体などから情報を

2000
して就職促進につなげる。
近年、就職につまずく若

500職種紹介 データベース

若者の仕事選び ネットが入り口

どんな職業が自分にふさわ
のかよく分からない……。一
若苦に職業選択のための情報
センターネットで無料提供す
る独立行政法人の労働政策研
究修機構が始めた。

看護師や客室乗務員など五
職種の仕事内容や給与、求
められる能力などを紹介し、
足跡を見つやすくてフリ
ーター・ニート化を防ぐ。

労働政策研が公表を始めた

労働政策研

職業の内容を想像しうに工夫した。どのべばいいか入り口では、興味や関心などを見つげられる自己トも用意した。新デスの開発費用は約五データベースが紹る五百職種は国内で約九割をカバーして働政策研によると「データベースとして大級一だという。

2006.9.10 日本經濟新聞

2006.9.11 労働新聞

500 職業の情報を提供
JULY 世界最大データベース
が構築

労働政策研究・研修機構
世界的に最も最大級の
職業情報データベース
「キャリアマリタック」
を開発し、このはイ
ンターネットを通じて一般
統計情報、能特性、入
公開放した。24時間、誰で
無料と利用可能である。
同データベースは、現
在500職業につ

て、仕事内容、就業経路

職を探すご
での職歴を生
先があるのか
も可能だ。
、同機種が出
る日本最大の
ドブックの一
発にあたって
吉田修統症研究
界最大級の「職
典」だと評す。
ハローワークな
紹介サイトなど
する計画だ。24
料。アクセンは
CHIX.VISYS.net

100

資料 8 キャリアマトリックスの書籍等での紹介

(1) 本間啓二, 金屋光彦, 山本公子「キャリアデザイン概論」2006. 3 雇用問題研究会

第2章自分を知る 第1節自分を知る 2 自己理解の内容 (2) キャリアマトリックスにおける自己理解 (P29～31)

第4章職業世界を知る 第1節産業と職業の情報 5 職業情報の種類と情報へのアクセス

(1) 職業情報のメディアの種類③インターネットの職業・就職関連サイト

「29～31 頁で紹介しているキャリアマトリックスは、誰でもアクセスできるようになる職業に関する総合的なデータベースである」(P95)

(2) 八幡成美「職業とキャリア (キャリアデザイン選書)」2009. 2 法政大学出版局

第2章職業の情報と職務分析 3 職業情報にアクセスする

「たとえば、独立行政法人労働政策研究・研修機構が提供しているキャリアマトリックスが代表例であるが、そこでは 500 ほどの種類の職業情報が提供されており、職業名や作業内容、キーワードから各種の職業情報を検索できる」(P25)。

(3) 本間啓二, 金屋光彦, 山本公子「改訂キャリアデザイン概論」2009. 9 雇用問題研究会

「キャリアデザイン概論」2006. 3 と同様にキャリアマトリックスが紹介されている。

(4) 「キャリアのみかた」2010. 2 有斐閣

「職業の数と調べ方」(P37) として、キャリアマトリックスが画面とともに紹介されている。「用語解説」としてもキャリアマトリックスが一項目として解説されている (P44)。

(5) 「キャリア・コンサルティング理論と実際」2010. 3 雇用問題研究会

キャリア・コンサルティングに関する教科書的な冊子である本書において、4 章「職業理解の実際」のなかで、キャリアマトリックスのトップ画面が細かく紹介がされている (P267)。

(6) キャリア・コンサルティング技能検定

キャリア・コンサルティング技能検定 (2 級) の学科試験において、試験科目の範囲として、「仕事・職業に関する理解」があり、具体的な設問として、キャリアマトリックスの知識を問う問題が例年出題されている。

資料9 キャリアマトリックス紹介記事

(1) 「インターネットでの新たな基盤情報の提供ー総合的職業情報データベースの開発ー」 『職業安定広報』2004年5月21日

『職業安定広報』（2004年5月21日）の特集「調べてみよう！職業関連」の中で、開発中であったキャリアマトリックスについて、総合的職業情報データベースとして紹介。



インターネットでの 新たな基盤情報の提供

総合的職業情報データベースの開発

手軽に使える森羅万載

労働政策研究・研修機構では現在、インターネットによる新しい職業情報・職業情報の提供システムを開発しています。インターネットを通じて、若年から中高年までの人々が、自分の特性に合った仕事を探したり、今までのキャリアを生かせる仕事を見つけたりといった意思決定を支援するものです。完成後は、職業や職務に関する詳細な情報や、各種の基準となる数値、関連する情報、等多様な情報がデータベースとして提供できることになっており、また、このデータベースをコアとして、就職、転職に関する総合的な情報

開発中のメニュー

システムの基盤となるのは、職

利用方法

職業の経験や、スキル、興味等の要件と、求人側が求める要件を結び、共通の言語や基準がなく、食い違いが随所に生じ、ミスマッチや就職プロセスでの様々な問題が生じています。

現在、システムの開発が進んでいます。専門家による検証や第一

労働政策研究・研修機構

このような強みがあるはずですが「ペーパーポイント」から、このような職業や職務が得られています」という結果が得られるのです。

共通言語整備

システム開発と平行して行われているのが、求人求職における「共通言語」の整備です。現在はこのようなものがあるために、求

で、システムの改善、内容充実を行い、その後、段階的に公開していく予定です。ハローワーク職員の方々の協力をお願いしております。完成するとインターネットを通じて公開しますので、通常のパソコンから利用す

ることが出来ます。現在開発中のシステムは、一般向けのものですが、職員やカウンセラー等、専門家向けのシステムも開発する予定です。

労働政策研究・研修機構
主任研究員 松本良彦

(2) 「新時代の職業情報システム：キャリアマトリックス」『ビジネスレーバートレンド』
2007 年 1 月号

『ビジネスレーバートレンド』2007 年 1 月号において、前年 9 月に一般公開を開始したキャリアマトリックスを紹介。

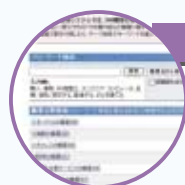
小特集

新時代の職業情報システム キャリアマトリックス

■ 充実した職業情報を提供します。 約500種類の職業に対して、充実した職業情報を提供します。

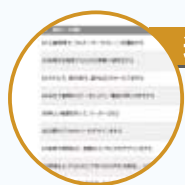
どんな職業か	就くには	労働条件の特徴	職業プロフィール	参考情報
具体的な仕事の内容を、文章と写真で詳しく説明します。	その職業に就くための方法について、解説文とフローチャートで示します。また、関連する資格も紹介します。	勤務地、就業形態、勤務時間、就業者の年齢・地域別の構成、今後の展望などを紹介します。	スキル、興味、ワークスタイルなど、職業の特徴を数値化して示します。	類似職業や関連資格、外部サイトへのリンクなどの情報を提供します。

■ 自分にあった職業が見つかります。 知りたい職業、自分の興味やスキルにあった職業、自分のキャリアが活かせる職業などを、素早く見つけることができます。



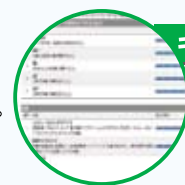
職業探索

職業名、職業分類、テーマなどから、職業を検索できます。



適職探索ナビ

興味、スキルなどから適した職業を探します。学生など若い人向きです。



キャリア分析ナビ

過去の経験から、自分のスキルや知識を確認し、そのような経験を活かせる職業を探索します。職業経験のある社会人向けです。

活用例

キャリアマトリックスは、就職を考えている学生や、転職、再就職を考えている社会人、また、就職に考えるカウンセラーや相談員等に活用していただけます。

若年者・学生は



- CASE1 「やりたいこと」探しに
- CASE2 仕事探検に
- CASE3 適職探しに
- CASE4 適職選択に

社会人は



- CASE1 キャリアの棚おろしに
- CASE2 新しい可能性の発見に
- CASE3 アピールポイントの確認に
- CASE4 キャリアアップに

教員やキャリアカウンセラーは



- CASE1 キャリア教育に
- CASE2 進路決定支援に
- CASE3 マッチングに
- CASE4 専門情報のリファレンスに

企業人事担当者は



- CASE1 効率的な人材確保に
 - CASE2 人材活用に
 - CASE3 人材開発に
- (企業向けに、求人・人材活用・人材開発を支援するシステムの開発を現在進めています)

アクセス

キャリアマトリックスへのアクセスは、下記のアドレスから。2つのサイトから同じ内容を提供しています(ミラーサイト)

<http://cmx.vrsys.net>
<http://cmx.hrsys.net>



キャリアマトリックストップ画面：ポータルサイト

■ お問い合わせ先

E-mail: cmx@vrsys.net

独立行政法人
労働政策研究・研修機構 労働大学校

I・キャリアマトリックスは 職業・キャリアの「総合情報ガイド」

JILPT 統括研究員 吉田 修

キャリアマトリックスは、JILPT が開発したインターネットで職業・キャリア情報を総合的に提供する新時代の職業情報システムである。キャリアマトリックスは、豊富な職業情報を収録したデータベースを中核としているが、単なる情報の集積ではない。個人、個別企業のそれぞれ個別的なニーズに応え、求められる職業・キャリア情報を提供し、その達成方向に向けての示唆と助言を行うなど必要な支援を与える「総合情報ガイド」を目指している。

具体的には、職業・職務内容に関する詳細な解説情報と所要のスキルなど諸特性の数値データ等から構成されるデータベースとテストを含む多角的な検索システム、そして多彩な情報リンクからなっており、若年の適職発見から中高年の職業キャリアを生かした就業可能性の探索まで、個々の主体の意志決定を支援する「情報+ガイダンス」機能をもつ。また労働市場における多様な職業情報を整理し、共通言語として効果的なマッチングの基盤を提供したり、企業内での人的資源の最適活用をサポートするなど多様な機能をもっており、二一世紀における個人のキャリア発展と産業・労働の効率化への強い支援ニーズに応えるものである。このシステムは厚生労働省の要請に

基づいて二〇〇一年に研究が始まり、昨年九月、まず職業情報提供と対求職者・若年層サービスを中心としたシステムからインターネットにより公開を開始している。現在は本邦初の本格的職業情報システムとして若年相談機関やハローワーク、学校等から一般市民・家庭へと普及が進みつつある。今後は、対求人者サービスシステムの開発とともに、雇用・能力開発・教育など他の関係官民システムを含む情報連携の一つの中心として日本における官民共通の職業キャリア支援のポータルサイト（総合案内）、「公共情報財」としての活用が期待されている。

1 開発の背景

「職業情報の機能」

近年、就職をためらい、つまづき、就職後も離転職を繰り返す若年層や、団塊定年の到来を控えてキャリアの転換に悩む中高年層が増大している。一方、労働市場では大量の求人求職ミスマッチによる構造的失業が見られ、その要因として、わが国における職業情報の未整備とそれによる市場の調整機能の弱さがあげられている。

今日の社会で職業情報は三つの重要な役割をもっている。

第一は、個々人のレベルにおける自主的かつ適確な職業キャリアの探索・

選択・開発における「意志決定の基礎情報」としての役割である。そこでは普遍的な職業名称、職務内容、必要なスキル、知識・興味等の特性、就職経路とキャリア展開、労働条件、労働需給と見通しなどの情報が不可欠である。さらに個々人のキャリア開発を支援するキャリアアカウンセリングにおいても、その可能性を拓く職業情報の提供は不可欠な要素となっている。

第二は、社会・企業レベルにおける「職業の仕様、流通の規格」としての役割である。労働市場（外部・内部）における需給調整において普遍的な職業名称・整理分類と正確・妥当な内容定義は、精密なマッチングを行う上で不可欠であり、あたかも多様な商品に対するJIS規格のように求人・求職双方における共通認識が確保されねばならない。これは、人口減・人手不足時代の企業の人材

表1 キャリアマトリックスの提供するもの

	主要機能	サービス内容	充実・発展の方向
I	総合的職業情報提供 ・職業の共通言語 ・職業キャリアの総合ポータル	・多様な職業名・内容の共通理解と効率的なマッチングを可能とする辞書・事典・シンソーラス機能 ・官民共通総合的職業・キャリア情報 ・個別ニーズに沿ったダイナミックな情報検索と提供 ・雇用・職業分野の包括的な情報案内	・多角的でファジーな検索の充実 ・Webを通じた職業情報の探索・収集システムの構築 ・官民による個別・専門的システム等開発への共通技術基盤の提供 ・職業情報蓄積による職業構造の解析・新職業分類体系の開発
II	アセスメント支援 ・適性診断テスト	・興味・スキル等から診断し適職探索と情報提供を統合システム的に提供	・官民の専門アセスメントと連携 ・共通技術基盤の提供
III	キャリア教育支援 ・ガイダンス ・教育用情報	・職業情報、テストを駆使して若年層のキャリア発達（キャリアリテラシー、職業意識等）を支援	・キャリア発達促進プログラム ・リアルで教育的なキャリア探索試行システム
IV	職業選択・就職支援 ・職歴者の職業資産分析・可能性探索 ・若年者の進路探索	・離転職者職歴からスキル・プロファイリング、幅広く可能性を探索し再就職を支援 ・若年層の適職・キャリア探索支援	・職業資産の精密な評価とガイド ・個々人の職業資産価値評価 ・労働市場サイトとのリンク ・オートマッチングシステム
V	人的資源管理支援 ・人的資産情報	・求人要件明確化・人的資産評価で採用・配置を効率化、人材確保・活用を支援（開発中）	・内外労働市場と連携した人材管理システムで人的資源管理を支援 ・能力開発・求人システムとの連携
VI	キャリア形成支援 ・キャリア情報	・個人のキャリア開発とコンサルティングを情報面から支援	・官民のキャリア開発システムと連携
VII	キャリア専門家支援 ・専門技術情報	・官民カウンセラー等専門家に職業キャリアデータベースから情報支援	・専門水準向上等への支援 ・双方向交流による情報データ蓄積

の効率的配置・最適活用において必要となる要素でもある。

第三は、「職業」を通じて労働・キャリアに関連する各種の社会システムを結びつける「キー概念」としての役割である。職業情報は、米労働省のO*NETシステムに見られるように、官民のキャリア教育から職業相談、人材紹介、教育訓練、キャリアカウンセリング、各種支援措置等にいたるまでの多様な情報サービスを結びつける上で基本要素としての役割を担う。

「米欧に遅れた職業情報と関連システムの整備」

ちなみに欧米では、早くから職業情報や提供システムが整備され、職業別労働市場での効率的なマッチングや個人への手厚いキャリアカウンセリング、企業の効率的な人材リクルートとその活用を支えてきた。近年の産業構造の変化は欧米においても職業内容に大きな変化をもたらし、職業情報と関連情報システムについてもこの一〇年間に大きな革新が見られる。

すなわち、米のO*NET等によって代表されるインターネットによる公的職業キャリア支援情報システムの発展であり、官民共通の「公共情報財」として重要な社会インフラとしての役割を果たしている。

2 キャリアマトリックスの主要機能

キャリアマトリックスの主要機能としては表1のようなものがあり、諸特性の数値情報を基盤にもつ総合的職業情報をコアとして多角的なサービスを提供する。詳細は後述の解説を参照。

Ⅱ. 目で見るキャリアマトリックスのシステム

1 世界最大級の情報リソース

労働政策研究・研修機構では、インターネットによる新しい職業情報、キャリア情報の提供システムを開発し、九月より一般公開を開始した。公開以来、多くの報道機関で取り上げられ、求人サイトにバナーが設置されたり、大学就職部、キャリアセンターのホームページ等に紹介が数多く行われ、予想以上のアクセスを得ている。ここでは、このキャリアマトリックスに関して、システムの画面を中心として、紹介していくことにする。

この種のシステムとしては、米労働省が開発しているO*NETが有名である。本システム同様、職業を多面的に数値化し、データベースとして提供している。また、米労働省のサイトで最もアクセスが多いトップ3は、①具体的な求人・求職情報の提供（AJBとよばれ、日本のハローワークインターネットサービスに相当）、②就職・転職に関する

総合案内サイト(Career InfoNet)、③職業情報であるが、本システムはこの②と③の部分を担うシステムということができる。

職業情報を提供するサイトは、英国、ドイツ、フランス等にもある。それぞれ政府が開発、提供し、米O*NET同様に、就職、転職、キャリア開発、能力開発、等々に関する基盤となる情報となっている。各国のサイトはそれぞれに特色があるが、提供している内容を、職業数、項目数、コンテンツの

多様性等で総合的に評価すると、キャリアマトリックスはこれら諸外国のものに比べても、最大級の情報を提供していることができる。

2 システムの主要画面とその構造

システムのトップ画面(ポータルサイト) 図1はシステムのトップ画面である。トップ画面の中央にシステムの中心機能となる「職業探索」、「適職探索ナビ」、「キャリア分析ナビ」がある。

図1 キャリアマトリックスのトップ画面



JILPT主任研究員 松本真作

左側には、週替わりでの一つの職業を紹介する「職業スポットライト」、後で説明する職業検索の機能の一つであり、やはり週替わりで特定のテーマに関連する職業を紹介する「今週のテーマ」がある。その下では様々な関連分野のサイトを紹介しており、この部分が充実していくと、キャリアガイダンス、就職・転職、キャリア開発、求人・求職等々の総合案内サイトとして、本システムがポータルサイトになっていくといえる。右側は就職や転職、キャリアガイダンス等における最近の話題を紹介する「トピックス」があり、その下には、毎週アクセスされた職業をアクセス順に紹介する「職業アクセスランキング」がある。そして、システムの運営等に関する「お知らせ」があり、また、システムの操作マニュアルやパンフレット等をダウンロードできるコーナーも用意されている。

職業検索 「職業検索」では(図2)、様々な方法で職業を検索することができる。「フリーワード検索」では、職業名や職業解説に含まれる言葉から職業を検索でき、「職業分野検索」では当機構が一九八一年に刊行し、第四版まで改訂を重ねてきた『職業ハンドブック』で用いている分類により、職業を探ることがで

きる。「テーマ検索」ではこのテーマ面を週替わりで紹介している、「モノを加工する」、「デザインする」、「人をケアする」、「海外で活躍する」等、職業を特徴づける五二のテーマから職業を

探することができる。テーマを選ぶとそれに関連した職業のリストが提示される(図3)。「テーマ検索」は上から順番に、モノに関するもの(DPT)として知られる対物関係志向の「Thing」、概念やアイデアに関するもの(DP

CAREER MATRIX

図2～7

図2 職業検索の画面



図4 適職探索ナビ—自己診断テスト



図6 自己診断テスト結果(2)



図3 職業検索—テーマ検索



図5 自己診断テスト結果(1)



図7 キャリア分析ナビ(ベーシック版)アピールポイント



探することができる。テーマを選ぶとそれに関連した職業のリストが提示される(図3)。「テーマ検索」は上から順番に、モノに関するもの(DPT)として知られる対物関係志向の「Thing」、概念やアイデアに関するもの(DP

Tの対情報関係志向の「D、Data」、人に関するもの(DPTの対人間関係志向の「P、People」とその他、の四つにまとめられており、これが分かっているとテーマを探しやすい。職業検索では、この他にも職業の五十音順検索や、

CAREER MATRIX

図8～12

38

図8 キャリア分析ナビ(ベーシック版)適職リスト

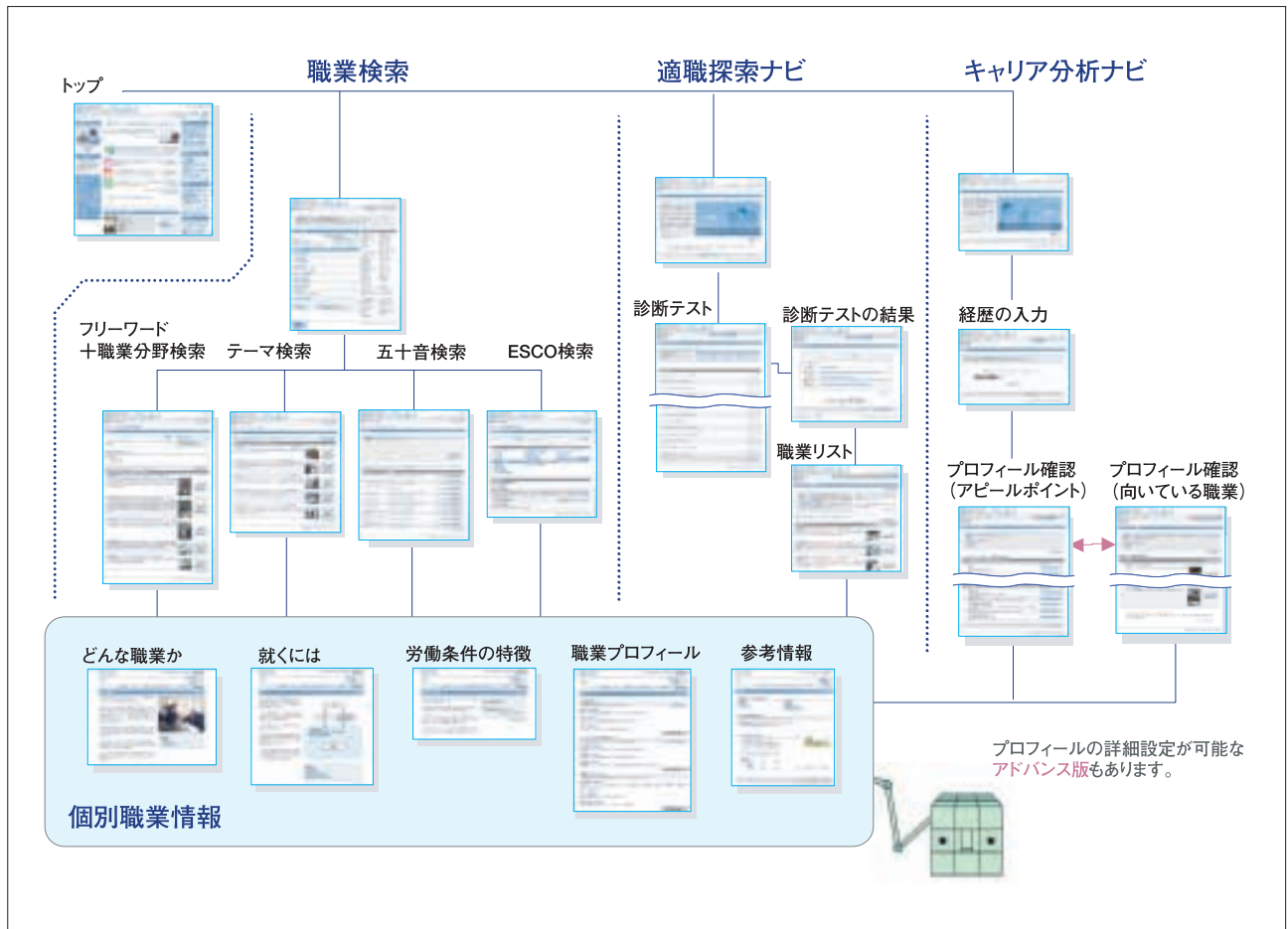
図9 キャリア分析ナビ(アドバンス版)プロフィール調整

図10 キャリア分析ナビ(アドバンス版)比較結果

図11 キャリア分析ナビ(アドバンス版)アピールポイント

図12 キャリア分析ナビ(アドバンス版)チャレンジポイント

図13 システムの全体構成



厚生労働省編職業分類（ESCO）から職業を検索することができる。

適職探索ナビ 「適職探索ナビ」は主に学生や若年向けである。簡単な職業興味検査、職業の選択で重視する点（ワークスタイル）、スキル等からそれに合った職業を探索することができる。簡単な自己診断テストに回答すると（図4）、その結果が示され（図5）、その結果から適した職業をみることができ（図6）。

キャリア分析ナビ 「キャリア分析ナビ」は、就業経験のある人向けのシステムで、これまでに就いた職業や職務を入力すると、そのような職業や職務をしてきた人であれば、「このような強みがあるはずだ」（図7、アピールポイント）、そしてその強みから「このような職業が向いています」という結果が得られる（図8）。「キャリア分析ナビ」にはアドバンス版も用意されており、経歴から自動的に算出されるスキルや知識のレベルを調整したり（図9）、特定の職業に関して、転職や就職の可能性を検討できる（図10）。そして、アピールポイント（図11）やチャレンジポイントを明らかにできる（図12）。

アピールポイントはベシックス版同様、その人の強み、長所であるが、チャレンジポイントとは、その職業に就くためには足りない部分であり、就業するために身につけたり、伸ばさなければならぬ点である。チャレンジポイントは将来的には、それを伸ばすための能力開発の手段や方法、関係教育研修機関の情報や具体的な教育訓練

コース、セミナー等の情報へリンクできることを目指している。

システムの全体構成 図13にシステムの全体構成を示した。以上、説明してきた各システムの関係がわかることと

CAREER MATRIX 図14～18

図14 職業情報—どんな職業か



図15 職業情報画面—就くには



図17 職業情報—職業プロフィール



図16 職業情報—労働条件の特徴



図18 職業情報—参考情報



思う。職業検索、適職探索ナビ、キャリア分析ナビのいずれを使っても、次に紹介する職業情報に繋がっている。

職業情報画面 各システムを使った結果表示される職業情報は、職業情報の

概要を写真とともに示した「どんな職業か」（図14）、その職業に就く経路を示した「就くには」（図15）、就業者数や労働時間、平均賃金等を表示する「労働条件の特徴」（図16）、職業の特徴を数値化した「職業プロフィール」



(図17)、類似職業や関連団体のサイトの紹介、そして、職業の映像情報を提供するジョブジョブワールドへのリンクを提供する「参考情報」(図18)からなる。

3 職業の特性数値と 共通言語・共通基準

システム開発と平行して行ってきたのが、求人・求職や能力開発における

「共通言語、共通基準」の整備である。共通言語、共通基準とは、共通の職業名、共通の分類、関連分野の用語の共通化、共通の基準の提供であり、これまではこのようなものがなかったり、曖昧であったために、求職側の経歴やスキル、興味等の特性と、求人側が求める要件を照合する際、食い違いが生じたり、ミスマッチや就職プロセスでの様々な問題が生じているといえる。

共通言語、共通基準として、スキル三五カテゴリ、知識三三カテゴリ、興味六カテゴリ、ワークスタイル六カテゴリ、仕事環境一四カテゴリ、計九四カテゴリに関しては、それぞれカテゴリを定義し、そのカテゴリ毎の基準となる数値がシステムに入れられている。五〇三の職業に対して(行)、それぞれ九四個の数値(列)、合計で五〇〇〇個近い数値が行列として用意されていることになる。

「キャリアマトリックス」という名称は、マトリックスに基盤としての意

味があるため、就職、転職、キャリア開発、能力開発等の基盤としての情報システムであり、また、中に登録されている数値情報が、行列、すなわちマトリックスとなっていることに由来している。

職業毎の九四カテゴリの基準となる数値は、次に述べるWeb職務調査によって情報を収集しており、実際にその職業に就いている人の評定を整理したものである。またこの数値は職業情報の「職業プロフィール」として表示されたり、「適職探索ナビ」での個人の特性と職業の結びつきに使われたり、「キャリア分析ナビ」において経歴を分析する基準となっている。

4 六〇〇箇所の団体訪問、 五〇万人のモニター 調査とWeb職務調査

システムから提供するコンテンツの情報収集は二通りの方法で行っている。一つ目が関係団体等の訪問調査であり、当該職業に関連する団体・機関、業界団体等を訪問し、情報収集を行うものである。このような団体からその職業が見られる事業所等を紹介されることもある。システム公開までに、このような団体、約六〇〇箇所の訪問調査を行っている。

もうひとつの方法がWeb職務調査である。これまでにWebモニター約五〇万人の現在の職業を調べ、そのうち約二万人に対して、今回のプロジェクトのなかで開発した「Web職務調査システム」により、職務や仕事の内容を詳細に調査している。Web職務調査では、その職業を構成する課業(タ

スク)を評価・記述してもらうとともに、職業の各側面を数値により評定してもらっている。

Web職務調査により職業毎の詳細な数値データが得られたことから、先に述べたようにこの数値を整理し、データベースとしてシステムに搭載している。また、このWeb職務調査で得られた数値データについて、今後さらに分析、検討することにより、職業の相互関連性や構造、その特性値の分布等を統計的、科学的に明らかにしてゆくことができるようになる。

Webモニターによる調査を発展させ、現在、その仕事をしている職種毎のモニターを常時確保しておくことや、医療、福祉、IT、広告業界等々、その業界に詳しい人を常設モニターとして確保しておくことも考えられる。このような常設の情報源を通じて、今日、職業や業界に起こっている事象や状況をリアルタイムに把握し、関連法制度や技術等の変化の著しい中において、日々変化している職業実態について常に最新の情報を求めるニーズに応えることができる。

5 システムの役割と 今後の展開

キャリアマトリックスは公開一ヶ月で約三〇〇万件のアクセスがあり、ハローワークインターネットサービス等、公的なサイトや、大学の就職部・キャリアセンター等のホームページに数多くリンクが設定され、この分野の基準となる代表的なサイトとなってきたと言えることができる。また、キャリアマトリックスの一般公開は、様々な

報道によっても大きく取り上げられている。

このシステムは、米O*NET、Career InfoNet等のシステムから見ればその一部を達成したにすぎない。今後も拡張、発展していく予定であり、一般公開後も開発作業は進んでいる。

現在、具体的に開発が進んでいるものを紹介すると、そのひとつは専門家向けのシステムである。九月に公開したものは一般向けであり、学生、若者、転職を考えている人等、一般の人が使えるものであるが、学校の進路指導担当者、キャリアカウンセラー、ハローワーク職員等、キャリアガイダンスや就職・転職を支援する専門家向けのシステムも必要とされている。カウンセリングや指導に必要な専門・技術的関連情報を専門家に提供するものである。

このシステムは「キャリアマトリックスPro」(仮称)として、現在、準備を進めている。また、企業の求人活動を支援するシステムや企業内の配置、異動、能力開発等を支援するシステムも開発を行っている。本システムの基盤といえる職業の特性を数値化したデータベースを活用し、企業の人事担当者等を支援するものである。このシステムは、人材の開発や人材の活用という面では、政策立案や雇用管理支援を行う行政職員にも有用なものといえる。

図19にキャリアマトリックスの機能と役割を整理しているが、求職者の就職・転職活動を支援し、学生や若者のキャリアガイダンスの情報源となり、求人企業や専門家にも利用される情報システムとなることを目指している。そしてキャリアマトリックスの最も根

源的な機能と役割は、共通の職業名、共通の分類、共通の用語、共通の基準からなる共通言語、共通基準の提供ということができる。キャリアマトリックスが広く利用されることによって、関連する分野の共通言語、共通基準を普及させていくことが、ひとつの大きな目標といえる。

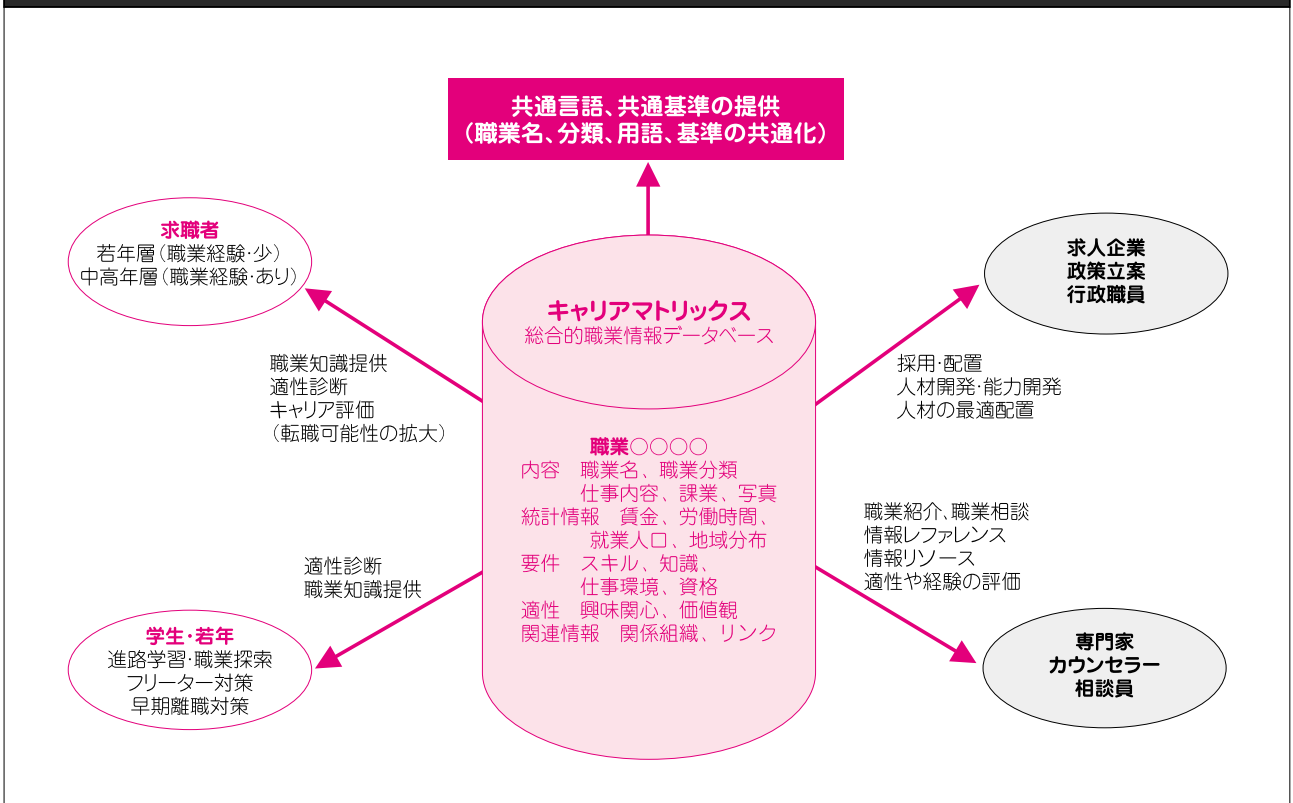
キャリアマトリックスは以下の三つのサイトから、二四時間三六五日、無料で利用することができる。三つのサイトはミラーサイトとして同じ内容を提供しており、アクセス集中に対応するとともに、一つのサイトが万が一何らかの理由で停止しているときも、他のサイトからは情報提供が続けられるようにしている。

<http://cmx.vrsys.net>
<http://cmx.hsys.net>
<http://cmxn.vrsys.net>

【参考文献】

調査研究報告書一五一「人材の最適配置のための新たな職業の基本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—」日本労働研究機構 二〇〇三年三月

図 19 キャリアマトリックスの機能と役割



Ⅲ. 職業情報の革新—キャリアマトリックス

JILPT主任研究員 石井 徹

1 総合的な職業情報開発の背景

近年の産業経済の回復や雇用情勢の好転のもとで若年層における就職や無業者（未就業者）の問題はかなり緩和されてきているが、これらの経験から若年者のキャリア教育や職業指導の重要性が改めて社会に認識されてきている。また、中高年の雇用状況はいぜん厳しい状況であり、中高年には技術変化や企業ニーズに即した技能や知識を習得することで就業力や仕事能力を高める必要がある。

特に若年者では、職業理解と自己理解に加えてキャリア選択スキルを促進することができ、しかもそれをセルフヘルプで利用できる職業情報ツールの提供が求められている。また、中高年にはこれまでの職業経験で得た仕事能力（スキル）を的確に評価した適職選択や転職などのキャリア開発に有用な情報を提供することが求められている。キャリアマトリックスは、若年から中高年までの利用者が年齢や発達段階に応じて自らさまざまなナビゲーションを利用し、心理テストやスキル分析などによる診断と併せて職業を探索することにより適切な職業選択や就業を支援する総合的な職業情報システムである。

2 キャリア支援と職業情報

（1）職業情報の機能や意義

職業情報とは、広い意味で人々が職業を理解し、よりよい職業選択をし、就職を行う場合、そして人々に職業や職務に人を適切に紹介しない人々を採用・配置する場合に有用な職業に関する情報である。言い換えれば、職業情報は、個々人の職業理解、職業選択、就職活動、そして教師やカウンセラーによる進路指導、進路相談、職業安定機関における職業紹介や就職支援、企業における従業員の採用や配置になくしてはならない情報といえる。

特に進路指導において、個々人が主体的に進路を決めるためには、自己理解と職業情報を関連づけることが重要である。すなわち職業情報は、ややもすれば抽象的かつ疎遠な感のある「自分の進路」を考える際に、具体的な仕事内容やキャリアを目に見える形で示すことができる。

（2）職業情報に求められる要件

情報技術が進展した今日では、最新の職業情報としては次のような要件が求められるだろう。これらの要件はきわめて有用なガイドラインである。キャリアマトリックスもできる限りこの要件を満たすよう開発を行っている。

- ・利用目的に沿ったもの
- ・最新で信頼性の高い情報
- ・利用対象の職業発達・レディネス、求職条件に沿ったもの
- ・利用対象の発達に応じて段階的、継続

統的な利用がなされるよう考慮されていること、例えば中高生には分かり易さ、面白さ、成人や求職者には詳細さ、具体性など

- ・印刷物以外にもビデオ、CD・ROM、パソコン、インターネットなど様々な媒体で提供されること
- ・相談や指導する側だけでなく、個人のセルフヘルプでの利用を考慮したもの

（3）職業情報の探索と職業選択を支援するナビゲーション、診断機能

職業情報だけがあっても、効果的な職業情報の活用や進路選択などのガイダンスにはつながりにくいものである。やはり使いやすく強力な検索や診断システムが必要である。適職を提示できる評価・診断システムにより自己分析や自己理解を支援し、その結果と連携した職業情報がガイダンス効果を高める。インターネットのシステムでは、さらに本体の職業情報とリンクした種々の関連情報や求人情報などがあれば、さらに有用性が高い。

この代表的な職業情報システムが米国のO*NETであり、我が国ではキャリアマトリックスである。

3 キャリアマトリックスの開発の要点

（1）職業情報の共通言語化

我が国にもすでに多くの職業情報があるが、その情報項目や内容は種々、

様々であり、信頼できる基準となる職業情報が必要とされている。これまでの職業情報において使用されてきた職業の分類、名称や用語は情報源や提供機関により様々で、進路指導関係者や職業紹介機関の間にも職業情報についての共通の言語がなく、情報を利用する学生や求職者などに混乱を与えていた。

職業情報の共通言語化の意義は、客観的で科学的な職業情報の提供であり、そのため職業分類、職業名、解説用語などを統一し、共通言語とすることである。工業製品に例えれば、JISの規格を定めるようなものといえる。キャリアマトリックスの開発目標の大きな柱が職業情報の共通言語化である。これからの職業情報は用語や項目などを出来るだけ統一したものにすることが重要である。

（2）利用対象の拡大

キャリアマトリックスの利用対象は、大学生以上から中高年までと幅広い。すでに提供している職業ハンドブックOHHBYが中学・高校生向けであるのに対して、その成人版と位置づけることができる。今回新たに搭載したスキルなどの職務特性とその診断システムは、就業してから職業経験において得たスキルなどから適職を診断するもので、中高年の自己理解やキャリア形成支援にきわめて有効である。この診断システムは職務分析の定量的分析（数値化）による画期的な研究開発成果をもとに開発された。

（3）職業情報の拡充

これまでの印刷物による職業情報は、職業解説と就業場面の写真等が主であ

り、職業数も数百タイトル程度が上限であった。近年、情報技術が進展するにつれて情報検索やナビゲーション機能が搭載され、情報自体も職業に関する解説はもとより、映像や音声情報が掲載されてきた。インターネットで提供するキャリアマトリックスでは、これらに加えて職業の関連統計や新たに開発したスキルや知識などの職務特性を職業情報としても掲載し、さらに動画などの映像情報、関連団体（問い合わせ先）のサイトをウェブリンクにより提供している。現在、職業名によるハローワークの求人情報とのリンクについても試用、検討中である。

（4）情報探索、適職診断・評価、マッチング機能の強化

職業情報システムのガイダンス効果や使い易さは、解説やコンテンツそのものの分かりやすさや豊富さだけでなくシステムが提供する職業探索やマッチング機能にも大きく依存している。キャリアマトリックスでは、職業解説のほかに、検索システム、職業興味、ワークスタイルなどの心理テスト、スキルなどの職務特性データに依拠した診断システムなどを搭載し、職業情報の参照、職業の検索、診断・評価そして選択支援までを一貫して行うことができる。

（5）総合的職業情報とインターネット

これまでの職業情報（印刷物やCD・ROMなど）では総合性を高めるためには、豊富な情報と多くの機能をもつシステムを搭載するオールインワン方式が有力であった。しかし、最近ではインターネットにより他のウェブ

サイトとリンクすることでより総合性を発揮することが可能。このため、本体のシステムには情報の差別化、精緻化、職業探索や診断機能の高度化などの特色を持たせることが重要である。そこで基盤的で信頼できる職業情報と高度で斬新な探索・診断機能の連携による職業情報システムが開発モデルとなる。そして、本体の職業情報に種々のキャリア関連情報、分かりやすい動画などの映像情報そして就職に役立つ求人情報とのリンクが加味されればさらに効果的である。

いつでも、どこでも、だれでも簡単にアクセスでき、セルフヘルプで利用出来る職業情報の提供には、現在、インターネットが最良の媒体といえる。

4 キャリアマトリックスの利用・活用ポイント

キャリアマトリックスの具体的な情報や探索画面、システムの機能は詳しく紹介されているので、ここでは基本的な利用・活用のポイントを説明しておこう。

（1）職業情報の収録数

キャリアマトリックスの職業情報は約五〇〇で日本最大級であるが、これで十分とはいえない。しかし、数値情報を含めた信頼できる職業情報を数多く整備することは容易にできないのが実状である。世の中には、収録の約五〇〇の他にも多くの職業が存在している。求める職業がキャリアマトリックスにない場合でも、これらの五〇〇職業のいずれかに類似しているか、関連しているため、それらの職業から類推したり、比較検討することができる。

これは主要な職業の内容・特性を熟知したキャリアカウンセラーにおいては特に然りである。

（2）職業情報の内容

キャリアマトリックスの職業解説の分量は約二五〇〇字で、職業ハンドブック（九七年版）からみると約半分程度である。しかし、職業に関する特性データ、種々の統計、関連ウェブサイトのなどの参考情報など職業情報全体では情報項目や内容が大幅に拡充されており、特に職務特性データは評価や診断システムにおけるマッチング機能の基盤になっている。これにより個人のニーズに応じて興味・適性や経験から適職を総合的に提供したり、希望職種に必要なスキルを提示するなど、「一人一人のための職業情報」の提供が可能となっている。この点がこれまでの解説や記述中心の職業情報と明らかに違っている。ちなみに職業理解や選択においてより詳しい職業記述情報が必要な場合は、詳細な情報をキャリアマトリックス掲載の業界団体のウェブサイトを本・雑誌などからも入手できる。

またキャリアマトリックスの職業リストや情報内容は、全国レベルのものであり、必要となる職業情報は地域や利用対象などにより異なる。カウンセラーやハローワークの職員が地域の情報や利用者の態様とニーズにあつた情報を加味すればより有用な情報となる。これとは逆に、高校生の一、二年においてキャリアマトリックスを使用する場合、職業情報は詳細過ぎたり、検索のナビゲーションや診断システムはうまく適合しないことがあると考え

られる。この場合は、中高生向けの職業ハンドブックOHBY（CD・ROM）を使用し、職業理解や発達にに応じてキャリアマトリックスに移行するのが適切であろう。

（3）心理検査や診断システムと連携した利用

キャリアマトリックスには、いくつかのテストが搭載されているが、ウェブ上で使用すること前提に、より簡便にスピーディに実施と結果の提供ができるよう設計されている。本格的な心理テストからみるとやはり簡易版であり、より正確な結果を求める場合には、本格的なテスト（紙筆版職業興味検査VPI、職業レディネステストVRTなど）やキャリア・インサイトなどの利用を奨める。また、テストの結果についてはシステムが簡潔な解説や適職などの情報を提供しているが、できればカウンセラーなどの専門家の診断や所見をおおぐことを奨めたい。

(3) 「キャリアマトリックス新版公開」『ビジネスレーバートレンド』2008 年 12 月号

『ビジネスレーバートレンド』2008 年 12 月号において、前年にリリースした新キャリアマトリックスを解説。また、日本キャリア教育学会での「職業情報の新しい展開（新キャリアマトリックス）－若者・在職者・企業のための生涯キャリア発達支援」（東北大学、2008 年 10 月 26 日）の様子を紹介した。

若者と企業向け機能を強化、職業情報に課業リストも

「キャリアマトリックス」

新版公開

—最大級の総合的職業情報データベース

1. 新キャリアマトリックスの意義

労働政策研究・研修機構は、二〇〇八年九月二九日、新たな機能や内容を搭載した新「キャリアマトリックス」をインターネット上で一般公開した。

グローバル経済化、技術革新の進展等、労働市場を取り巻く環境は大きく変化している。その中で、労働者は自らの意思に基づいた職業キャリアの形

成を、企業は生き残りをかけて求める人材の採用・確保を図っていかなければならない。新「キャリアマトリックス」は、この両者の活動を支援すべく内容の充実等を図ったものである。

新キャリアマトリックスの職業情報

新キャリアマトリックスは、収録する約五〇〇の職業について、統一項目（職務内容、就職経路、要件、適性、統計情報、関連情報）の下に整備した職業情報データベースと、個人（求職者、学生、若者）、支援者（カウンセラー、相談員）、企業が、各々の用途に応じてアクセスできるシステムを用意している。特に今回の新キャリアマトリックスでは、若者・学生、企業向けのシステムを搭載したことが特徴である。

また提供する職業情報については、従来から積み重ねてきた関係団体等からの収集に加えて、当該職業に就いている者を対象としたWeb職務調査を実施して課業（job）リストを作成するなど、正確さと精密さを期した。一つひとつの職業について、職務内容の最小単位である課業（job）までを提供しているのは、あまたの職業情報の中でも、新キャリアマトリックスのみである。

新キャリアマトリックスの職業情報の構成と利用活用システムの充実については図のとおりである（詳細は後述の「新キャリアマトリックスの研究開発—開発の経緯とコア機能」参照）。

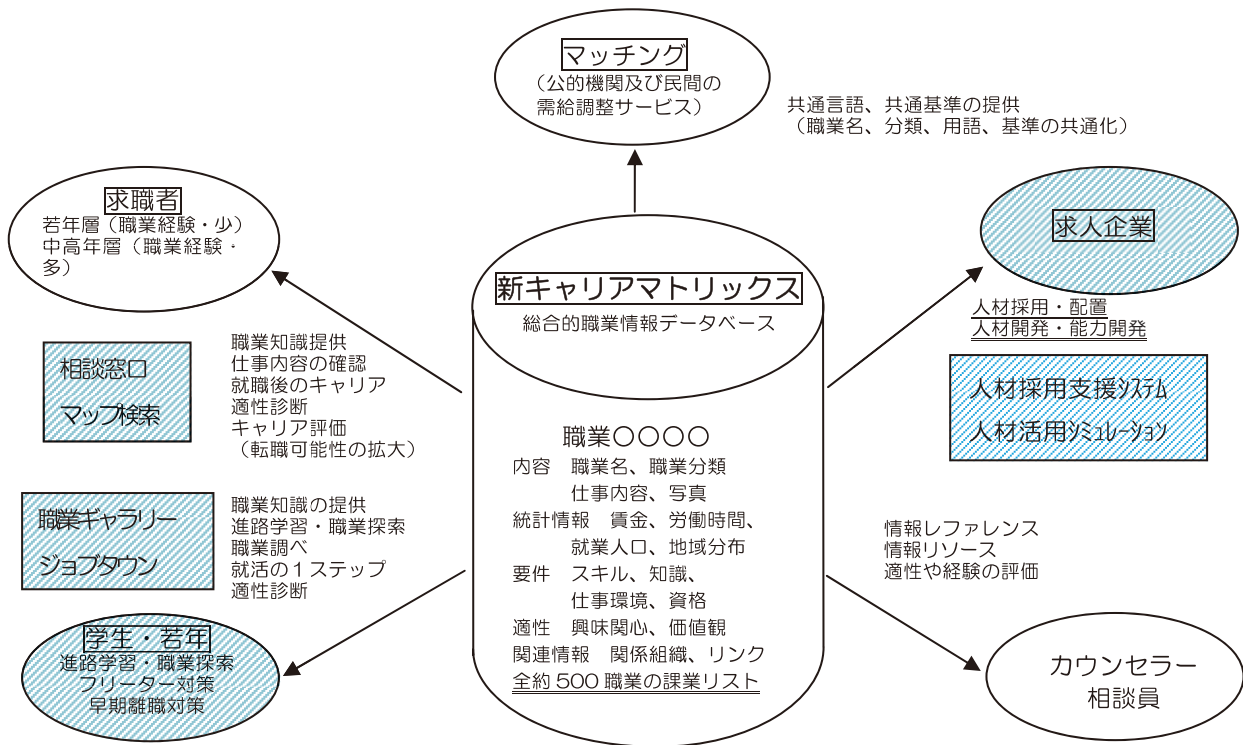
新キャリアマトリックスの役割

新キャリアマトリックスは、職業情報百科事典の機能に加え、企業向けのシステム、個人向けの自己理解ツール等を搭載した総合的職業情報データベースであり、個人、支援者、企業にとって、次のような役割を果たすこと



図 新キャリアマトリックスにおける職業情報の構成と利用活用

(注) 網掛けの部分とアンダーラインの部分为新たに提供を開始した情報内容と機能



を目指している。

(1) 個人のキャリア形成支援にとつて

新キャリアマトリックスで充実された職業情報は、各職業についての詳細な理解を支援する。またある職業から関連する職業への検索の拡大や自己理解ツールの活用等による職業発見は、柔軟で現実的な職業選択を行うことを支援する。さらに、入職経路や必要となる資格の情報は、その職業に就くための目標を明確化することを促す。

このように新キャリアマトリックスは、職業を選択し、実際に職業に就くための活動を行う際の羅針盤として大いに活用して頂きたいと考えている。

また進路指導を担当する教師、キャリア・コンサルタント等の方々には、効果的なキャリアガイダンスを行うための強力なツールとしてご活用頂くとともに、相談者自身が有効に活用することができるよう、相談場面において様々なご助言等をお願いしたいと考えている。

(2) 企業の人材確保等にとつて

新キャリアマトリックスでは、企業が求人を行う際の職務要件の明確化や企業内の人材の職種転換検討を行うことも支援している。例えば、一見かけ離れた職業同士であっても、新キャリアマトリックスで用意された職業プロフィール比較を行うことにより、多くの項目において必要とする能力に差がなかったり、類似・近似点が見出されたという現実がある。このような比較を行った後に必要な教育訓練が実施されれば、円滑な職種転換を行うことが可能となる。

(3) 共通言語の提供

さらに新キャリアマトリックスでは、個人、支援者、企業に対して同一の職業情報データベースを用いて統一的な用語、尺度で職業情報を提供することにより、職業情報の共通言語化を図っている。個人やその支援者が用いる用語の意味と企業が用いる用語の意味が違えば、労働市場は混乱する。新キャリアマトリックスが個人、支援者、企業に対して共通に提供した情報が労働市場で共有化され使用されることにより、同じ理解の下に、労働力の需給調整が円滑に進むことが期待される。

働く意欲のあるすべての人々が能力を発揮する全員参加の社会を実現するためには、変化し続ける労働市場の中で、個人にとっては長期的な職業キャリアの形成が、企業にとっては人材の活用が必須の条件であると考えられる。新キャリアマトリックスは、両者に対して共通の言語を用いて、分かりやすく利用しやすい形で職業情報等を提供し、両者の活動と相互作用を支援するものであり、労働市場におけるインフラストラクチャとして、関係各般からの期待も高い。

このような労働市場における有用な公共財としての機能を果たし続けていくために、新キャリアマトリックスは、常に前進していきたいと考えている。

(統括研究員・西村公子)

2. 新キャリアアマトリックスの研究開発

—開発の経緯とコア機能

キャリアアマトリックスとは労働政策研究・研修機構が二〇〇六年九月に一般公開を開始し、二〇〇八年九月、新版の提供を開始したインターネットによる職業情報、キャリア情報の提供システムである。公開以来、新聞、雑誌で取り上げられ、求人サイトにバナーが設置されたり、大学就職部、キャリアセンターのホームページ等に紹介が数多く行われ、非常に多くのアクセスとなっている。ここでは、このキャリアアマトリックスに関して、研究開発の経緯とコアとなる機能に関して紹介していくことにする。

この種のシステムとしては、米労働省が開発しているO*NET^①が有名である。本システム同様、職業を多面的に数値化し、データベースとして提供している。米労働省ではこのO*NET^①以外に職業を写真とともに分かりやすく解説したOccupational Outlook Handbook(OOH)^②や、求職者と求人企業向けの職業やキャリアに関するポータルサイトCareerInfoNet^③を提供しているが、キャリアアマトリックスはこれら三つを統合して提供しているサイトとも言える。

職業情報を提供するサイトは、英国、ドイツ、フランス等にもある。それぞれ政府や関連機関が開発、提供し、就職や転職、キャリア開発、能力開発、

等々に関する基盤となる情報となっている。各国のサイトはそれぞれに特色があるが、キャリアアマトリックスはこれら諸外国のもの比べても、最大級の情報を提供している。

1. 開発の経緯と方法

キャリアアマトリックスの研究開発は二〇〇〇年頃から始まっている。最初

は諸外国の参考となるシステムについて調査研究を行った。米労働省のO*NET^①とCareerInfoNet^③を始めとして、英国のWorkTram^④、ドイツのBERUFENet^⑤、フランスのROME^⑥、また北欧ではAVO^⑦やAMS^⑧等々、国やそれに準ずる機関が職業情報、キャリア情報の開発と提供を行っており、この状況を調査した。そして、二〇〇三年三月の厚生労働省「職業情報データベース検討会議」において、開発に関する基本的な方針、方向性が決定されている（日本労働研究機構、二〇〇三年）。これを受け二〇〇三年からシステム開発と情報収集を行い、二〇〇六年九月に一般公開を開始した。研究開発はその後も続いており、二〇〇八年九月に新「キャリアアマトリックス」を公開している。

システム開発は学識経験者、関係団体、大学高校教員、ハローワーク職員、

厚生労働省担当部局等をメンバーとする開発委員会において、開発方針や方向性を決定し、当機構研究員とシステム開発会社の技術者で構成される開発プロジェクトメンバーによって、開発の詳細な検討と試作、検証等を行い、順次開発を行ってきた。この開発プロジェクトメンバーによる会議はほぼ毎週行い、これまでに二〇〇〇回近くになっている。

開発したシステムは専門機関のユーザビリティテストによる評価も受けている。この評価はシステムを一般の利用者実際に使用してもらい、画面や操作性に問題が無いかを確認するとともに、ユーザビリティ専門家に評価いただくものである。ユーザビリティテストで問題点等があった場合は、検討しシステムを修正してきた。また、公開前には関係者、関係団体、ハローワーク等に事前に限定公開し、最終の確認を行うとともに意見等を聞いている。

キャリアアマトリックスのシステムに関しては以上のように開発を進めてきたが、キャリアアマトリックスの情報内容、コンテンツの収集と整理に関しては次の三つの方法で行ってきた。第一が所内の既存資料の活用である。当機構では一九八〇年代から「職業ハンドブック」として冊子やCD・ROMによる職業情報の提供を行っていたが、この冊子編集の基礎となる情報を蓄積、

整理してきた。キャリアアマトリックスにおいてもこのこれまでに蓄積した関連資料や情報を活用している。第二の方法が関連団体の訪問である。職業にはそれぞれ関連する協会等団体があるが、このような組織を訪問し、最近の状況を調査している。情報収集のために訪問した団体は約六〇〇カ所にのぼり、開発プロジェクトメンバーで手分けして行った。関係団体では仕事の場面の写真等の提供をいただいたり、場合によっては事業所等を紹介してもらい、その職場で職業の写真を撮影したりしている。また、関係団体には職業情報の解説文等の確認も行っていた。第三の方法がWeb調査である。これまでにWeb調査モニター三〇〇万人近くに現在の職業を聞き、今回のプロジェクトのなかで開発した「Web職業分析システム」により、職務や仕事の内容を詳細に調査している。Web調査では、職業毎に用意した課業(task)を実際に仕事の中で行っているかを聞き、また、用意したもの以外に課業がある場合はそれを自由記述により追加してもらっている。新キャリアアマトリックスは全約五〇〇職業の課業リストを提供しているが、この課業は案を作成し、それを実際の就業者を確認してもらい、必要な修正や追加を行うというサイクルを繰り返して作成したものである。スキル、知識、仕事環境は全体で九四カテゴリーになるが、これに関しても実際の仕事場面ではどうかを五段階で評定してもらっている。キャリアアマトリックスの全職業には職業を多面的に数値化した「職業プロフィール」があるが、この数値は

図1 新キャリアマトリックスのトップ画面

職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX

サイトマップ | Q&A | お問い合わせ
提供: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

情報の力で、人と職業の最適な結びつきを支援します。

キャリアマトリックス(CMO)は職業情報とキャリアに関する総合的な情報サイトです。約600職種の仕事内容を写真とともに解説しています。しごとの百科事典としてご利用ください。
興味、ワークスタイル(価値観)、スキルから進路を探したり、これまでの経歴を分析し、それから進路を調べることもできます。

キャリアマトリックスが新しくなりました!
キャリアマトリックスが、新しくなりました。新しいツール、分かりやすいメニューなど、使い勝手が大きく向上しています。ぜひご利用ください。 [more](#)

利用者別メニュー

求職者、在職者の方はこちら
生徒、学生、若者の方はこちら
教育、キャリア相談担当の方はこちら
企業の人事担当の方はこちら

キャリアマトリックスガイドツアー
キャリアマトリックスを使ってできることと操作の流れに従って説明します。 [>>>スタート](#)

キャリアマトリックス・ツール

凡例: 求職 求職者、在職者向け 学生 生徒、学生、若者向け
専門 教育、キャリア相談担当者向け 企業 企業の人事担当者向け

職業理解

職業検索 求職 学生 専門 企業
職業名や職務内容から職業を検索し、職業についての詳細情報を表示します。

職業ギャラリー 求職 学生 専門 企業
キャリアマトリックスに収録されている職業の写真を一覧表示しています。写真を見て、気になる職業の情報をみましょう。

ジョブタウン 求職 学生 専門 企業
ジョブタウンのイラスト地図を見ながら、気になる場所で働く職業を探してみよう。

自己理解

適性探索ナビ 求職 学生 専門 企業
「興味」や「ワークスタイル」などから、あなたに向いた職業を探します。

キャリア分析ナビ(ベーシック版) 求職 学生 専門 企業
これまでの履歴からあなたの「スキル」などを推定し、それに見合った職業やあなたのアピールポイントを見ることが出来ます。

キャリア分析ナビ(アドバンス版) 求職 学生 専門 企業
これまでの履歴を「スキル」などへ分解・分析し、気になる職業との適合度を比較できます。
使い方がやや複雑な部分があります。最初ベーシック版で慣れてから、ご利用下さい。

人材管理

人材採用支援システム 求職 学生 専門 企業
キャリアマトリックスの約600の職業情報を元で、職務要件(仕事内容、必要なスキルや知識、等々)を明確化します。

人材活用シミュレーション 求職 学生 専門 企業
社内の現状の人員と将来のあるべき姿を客観的に比較でき、人材の活用、教育訓練などの検討ができます。

マイリスト 求職 学生 専門 企業
上の様々なツールで職業をマイリストに記録し、それぞれの職業を見比べてみましょう。

トピックス

1.08年夏のボーナス0.4%減
406.012円/毎月勤労統計(厚労省11月4日)
2.50万人分の公約雇用を創出(東京都10月31日)
3.9月の有効求人倍率0.84倍、0.02ポイント低下(厚労省10月31日) [more](#)

アンケート

より良いサイトとするため、利用者アンケートを行っています。ご協力ください。

主な利用目的:
「選択してください」
年齢:
「選択してください」
性別:
☐ 男性 ☐ 女性
[送信](#)

職業アクセスランキング

1.一般事務員
2.経理事務員
3.アクチュアリー
4.保育士
5.NC旋盤工 [more](#)

お知らせ

1.キャリアマトリックスが新しくなりました。
[more](#)

[■ 本サイトのお知らせ >>](#)
[■ 利用者の声 >>](#)

※パンフレット、マニュアル、バナー等のダウンロードは、左側に移動しました。

このようにして得られた実際の就業者の評定を集計分析したものである。Web職務調査ではこれ以外に、持っている免許や資格(選択と自由記述による追加)、年齢、性別、学歴、訓練歴、収入等の属性を調べている。

今回、伝統的な職務分析の方法ではなく、上記のようなWeb調査を使用した背景には、現実の問題として伝統的な職務分析の実施が困難であったという事情がある。従来の職務分析を多

くの職業に関して行うことは多大なコストを要する。職務分析者を養成し、その人が各職業の職場を訪問し調査を行うため、莫大な育成費・人件費・時間が必要となる。こうした制約から日本では第二次大戦後の一時期、大規模な職務分析が行われたが、その後は行われていない。米国においても各地の職務分析センターは閉鎖されている。このような事情から、従来の伝統的な職務分析の方法による職業に関する

データ収集は国内外を問わず実施不可能な状況にあった。こうした中、Web職務分析システムは情報を収集する手段として、大きな役割を担うものということが出来る。

また、このような形で職業毎の情報が収集できたということは、今後同種の情報を収集する際に様々な活用が可能である。Web調査は所要時間も短縮でき、各職場、各職業で起こっている状況を逐一情報収集することができ

る。大規模なデータ収集が短時間に低コストで実施できる意義は大きい。総計約三〇〇万人近くのWebモニターを使った職業情報の収集は、他の諸外国でも行われておらず、新たな職業収集の手法を開発した点も本研究開発の意義の一つと考えている。

2. 新キャリアマトリックスの内容 — トップ画面と職業情報画面

図1にキャリアマトリックスのトップ画面を示した。中央に利用者別メニューがある。新キャリアマトリックスでは若年向けの機能や企業の人事担当者向けの機能を充実させ、「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」向けにそれぞれメニューを用意している。これにより、より的確な情報提供ができるようにしている。

利用者別メニューの下にはキャリアマトリックスのツールが並んでいるが、ツールは職業理解、自己理解、人材管理にまとめられる。「職業理解」には職業検

図2 キャリアマトリックスの職業情報画面例

現実的(R) ★★★★★
機械、道具を使ったり、モノ(動植物を含む)を対象とした具体的で実証的な仕事や活動が好きなこと。

企業的(E) ★★★★★
企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きなこと。

2.ワークスタイルについて
この職業に特徴的な「ワークスタイル」は、以下のものがあります。

成長 ★★★★★
他の職業に比べて、新しいことが多く、仕事を通じて成長できる仕事であること。

達成感 ★★★★★
他の職業に比べて、努力した結果が達成感につながる仕事であること。

自律性 ★★★★★
他の職業に比べて、自ら意思決定し、自主的に業務を進行できる仕事であること。

3.職業スキル(研修や経験を通して時間をかけて育まれる能力)について
この職業を遂行する上で重要と思われる「職業スキル」は、以下のものがあります。

要件分析 ★★★★★
ニーズを分析し、製品の仕様を決めること。

読む ★★★★★
仕事に必要な文書を理解すること。

プログラミング ★★★★★
コンピュータプログラムを作成すること。

4.知識について
この職業を遂行する上で重要と思われる「知識」は、以下のものがあります。

コンピュータとエレクトロニクス ★★★★★
回路基板、プロセッサ、チップ、電子機器、アプリケーションとプログラミングを含む、コンピュータのハードウェアとソフトウェアについての知識。

事務処理 ★★★★★
ワードプロセッシング、ファイルや記録の管理、連絡と書き起こし、書式の設計、その他の事務手続きといった管理事務手続きやシステム、および専門用語についての知識。

設計 ★★★★★
精密な技術計画、設計図、諸図面、モデルの作成に関連するデザインの手法、ツール、原理についての知識。

5.仕事環境(作業環境、人とかかわり方、仕事の影響度、等)について
この職業に特徴的な「仕事環境」は、以下のものがあります。

屋内作業 ★★★★★
事務所において、屋内で働くこと。

座り作業 ★★★★★
事務所において、座り作業の時間。

厳密さ、正確さ ★★★★★
きわめて厳密、正確に職務を遂行することの重要性。

参考情報 ▲▼トピック

この職業について参考情報を見る

■類似職業
システムエンジニア(アプリケーションスペシャリスト)(A001)
プログラマー(A062)

■関連資格
情報処理技術者

より詳しい職業情報を収集する
必要な資格を調べる、学校や求人を探す、仕事の内容をより詳しく知る、などなど

1.関連団体のウェブサイト - 関連団体のウェブサイトと色々と調べることができます。
会社法人 情報サービス産業協会 <http://www.isaac.jp/>

2.私のしごと館 Job Job World
私のしごと館 Job Job World は、様々な職業を3つのコーナー(なごかな、なるほど、なごい)で、動画映像と共に紹介しています。
・「なごかな」では、しごこの概要を紹介する映像が見られます。
・「なるほど」では、実際に働いている人の体験談が聞けます。
・「なごい」では、しごとを就くための方法が紹介されています。

詳しくは、私のしごと館 Job Job World のホームページ
http://www.shigotokan.ehdo.go.jp/jw/100.html/をご覧ください。

システムエンジニア
なごかな なるほど なごい

3.求人を探す(ハローワーク・インターネットサービス)
ここでは全国のハローワークで受理した実際の求人情報を検索することができます。また、そのほかの様々なサービスも紹介しています。

トップ このページを印刷 閉じる

ご意見、ご要望はこちら >>>意見ボード

©2003-2008 JILPT. All Rights Reserved -GOSIA0804-H-

職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX

労働政策研究・研修機構 閉じる

トピック | メールで通知 | マイリストに追加 | マイリストを開く

▲ 専門的・技術的職業
L 06 情報処理技術者
L 061 システムエンジニア

システムエンジニア(ソフトウェア開発)

どんな職業か

コンピュータのソフトウェアは、一般利用者向けの「アプリケーションソフトウェア」、それらを効率的に動作させる「ミドルウェア」、そのミドルウェアを動作させる「オペレーティングシステム」(OS)の3層に分けられるが、そのうちミドルウェアやオペレーティングシステムの開発を行う。

それらは、銀行の会計システムや航空機の予約システムなど様々なシステムが安定して稼働し、効率よく業務を行うために必要である。

法人顧客側の要望・ニーズを聴取り、イメージを具体化していく。通信・関係ソフトウェアと関係分野のシステムエンジニアと打ち合わせ、ソフトウェアの仕様を固めて、開発の準備や計画を行う。他社の製品と比較したり、販売数を予測して、開発可能かを判断する。開発が決定されると、効率的に開発する方法を検討し、ソフトウェアを作成する。テスト作業を行い、出荷してよいのかを判定する。開発終了後は問題を分析し、次の開発に役立てる。

開発したソフトウェアを世の中へ広く普及させるために、利用者のニーズを反映したソフトを作成して、顧客の求めに応じたシステムを作成することが重要である。

この職業の用語集 >>>仕事の内容(職業リスト)

就くには

一般的な学歴は、大学の情報系、理系卒業であり、専門的な情報処理教育を受けた人が多い。

入職に際して、情報処理技術者の資格を持っていると有利である。その他に、コンピュータやプログラミングに関する基礎があることが望ましい。

経験が長い人や上級開発者の設計にたがって、プログラムの開発・検査作業を行う。その後、ソフトウェアの設計を行うようになり、最終的にはソフトウェアの企画を行う。

コンピュータは進化が激しく、新しい技術や価値できる基礎的な知識や能力、習得するための積極性・柔軟性および新技術を製品化する企画力が求められる。分野によってはアイデアの創造性が求められる場合もあるが、基礎的なコンピュータの知識が必要であり、情報処理教育を受けた人が望ましいといえる。グループで作業することが多いため、人間関係の維持や自分の主観を的確に表現できるコミュニケーション能力も必要である。

関連資格
情報処理技術者

労働条件の特徴

コンピュータメーカーの中でオペレーティングシステムを開発する部署や、ソフトウェア販売会社でプログラマーを募集する部署で働く。コンピュータメーカーは都市部に多いが、最近はネットワークの整備などから事業所を地方に設けることも多い。打ち合わせのために客先に出向くこともあるが、通常は自分の会社内で働くことが多い。

働く時間、休日、休暇などに特別なものはなく、フレックス制の適用など時間差への対応は少なくなる傾向にある。顧客のコンピュータシステムトラブルが発生した場合は、調査や修理のために休日や深夜に作業することもある。また、ソフトウェアの納期が厳しくなることもある。

20歳代後半から30歳代が中心で、男性の方が多い傾向がある。開発はリーダーを中心とした数人から数十人のチームで行うことが多く、一人一人がネットワークでつながれたコンピュータを使用して作業を行う。

労働需要は安定している。

職業プロフィール

職業プロフィールとは、その職業に関する様々な特性を数値化したものです。ここでは「興味」「ワークスタイル」等の各カテゴリごとに、数値が高くなる項目を表示しています。

統計情報の概要

就業者数(計)=777487人
国勢調査・情報処理技術者 >より

労働時間(平均)=183時間/月
賃金(平均)=557.73万円/年
年齢(平均)=39.9歳
賃金センサス<システム・エンジニア>より

もっと詳しくはこちら

1.興味について
この職業に特徴的な「興味」は、以下のものがあります。

研究的(R) ★★★★★
研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きなこと。

現実的(R) ★★★★★
機械、道具を使ったり、モノ(動植物を含む)を対象とした具体的で実証的な仕事や活動が好きなこと。

索と職業キャリアリ、ジョブタウンがある。職業検索はフリーワード検索、職業分野、テーマ、職業名等から職業を検索するものである。職業キャリア

リーは今回新たに提供を始めたものであるが、キャリアマトリックスに収録されている職業の写真を一覧表示し、それを見て、関心のある職業を調べる

というものである。ジョブタウンは仮想的な街並みのような画面からそこで働く職業を探すものである。職業キャリアとジョブタウンは新キャリアマト

リックスで提供を開始したものであるが、いずれも学生や若者が身近なところから気楽に興味を持って、職業情報に接することができるよう開発したものである。

「自己理解」の適職探索ナビは興味、ワークスタイル(価値観)、スキルなどから、自分に向けた職業を探索するものであり、これは以前から提供していた機能である。自分の興味やワークスタイルから職業を検索できるが、この根拠は「調査で収集した現職者のデータである。キャリア分析ナビには操作の容易なベシック版と様々な設定が行えるアドバンス版がある。いずれもこれまでの職歴から身に付いているスキルや知識を推定し、それに合った職業やアビリティポイント(自分の強み)を知ることができる。キャリア分析ナビも以前から提供していた機能であるが、操作

面等、かなり改良を加え、よりスムーズに的確に操作できるようにしている。ここで過去の職業からスキルや知識を推定できるのも、Web調査による実際の就業者のデータがあるからである。

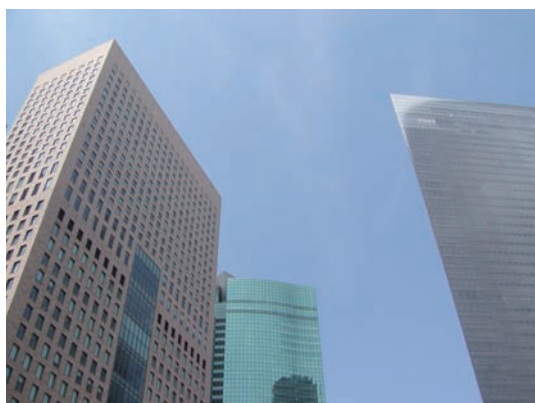
「人材管理」の二つのシステムは今回新たに開発し、提供を開始したものである。「人材採用支援システム・職務要件の作成」では、キャリアマトリックスの約五〇〇の職業情報を元に、職務要件（仕事内容、必要なスキルや知識、等々）を明確化することができ、人材活用シミュレーション・職種転換の検討」の背景データとしても、Web調査の結果を利用している。

これら中央の主要機能以外にトップ画面左側では、今週の職業、今週のテーマを週替わりで表示している。その下にはシステム全体のメニューを一覧できるようにしている。左側のメニューの中に相談窓口マップ検索がある。これは最寄りのハローワークや関連機関を検索し、地図上で示すものである。キャリアマトリックスはインターネット上のシステムであるが、サイトからの情報だけに頼ることなく、関係者や専門家に会って相談したり、実際の職場を訪問する等、ネット以外の情報も積極的に活用することが望ましいと考えたためである。

画面右側では、求人求職、キャリアガイダンス等の分野における最近のト

ピックスを週替わりで表示し、その下には利用者アンケートのコーナーがある。これはいつも表示されるものではないが、利用目的等様々なことを聞き、今後のシステム開発に生かしていきたいと考えている。そしてその下に過去一週間によく見られた職業をランキング表示している。

図2に職業情報の画面例を示した。システムから提供している約五〇〇職業の職業情報は、職業情報の概要を写真とともに示した「どんな職業か」、その職業に就く経路を示した「就くには」、就業者数や労働時間、平均賃金等を表示する「労働条件の特徴」、職業の特徴を数値化した「職業プロフィール」、類似職業や関連団体のサイトの紹介、そして、職業の映像情報を提供するジョブジョブワールドへのリンク等を提供する「参考情報」から構成されている。「どんな職業か」に



において今回新たに全約五〇〇職業の課業（task）リストを提供している。

3. 新キャリアマトリックスのコア機能

キャリアマトリックスから提供する具体的な内容は以上の通りであるが、このキャリアマトリックスの基盤となる機能、コアとなる機能は次のようにまとめることができる。

第一に、標準となる職業情報／キャリア情報の提供があげられる。これまでの蓄積の上に関係団体約六〇〇カ所を訪問し、また三〇〇万人近くのWeb調査モニターを使い、実際の就業者からデータを収集してきた本システムは、求人求職、キャリアガイダンス、能力開発、人材管理等関係分野に、基準となるしつかりとした情報を提供できるものと考えている。職業情報の提供では欧米に立ち遅れてきた我が国であるが、ようやく本システムにより、充実した情報内容と信頼性において世界をリードしてきた米労働省の諸システムに匹敵するものとなってきた。

第二に、標準となる関係ツールの提供がある。求職者個人向けの自己診断やキャリア分析、また求人企業向けの人材採用や人材活用を提供するツールを提供しているが、実際の就業者からの情報をもとに、根拠のあるツールを提供している点においても、キャリアマトリックスのツールは標準となるツール、基準となるツールであると考

えている。

第三に、共通言語、共通基準の提供

がある。共通言語、共通基準とは、共通の職業名と共通の番号（これは職業分類といえる）、スキル、知識、仕事環境等、関連する用語の共通化、また、スキル、知識、仕事環境等の基準の共通化、例えば〇〇のスキルがこの程度等がある。共通の用語の部分は将来的には「標準スキル分類」、「標準知識分類」、「標準仕事環境分類」等々として、制定され広く利用されることを想定している。この共通言語や共通基準はやや抽象的な感じを受けるかもしれないが、かつての「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）」の適性（G、V、N、Q、S、P、K、F、M）は適性面から共通言語、共通基準を提供していたものと言える。また、ホランドの職業興味の分類におけるR、I、A、S、E、Cは米国の始まったものであるが、ヨーロッパや日本を含むアジア諸国でも利用されるようになっており、国際的な職業興味の標準分類となっている。そして、キャリアマトリックス研究開発プロジェクトのスタートの際、参考とした米労働省O*NETにおいて、システムの目的をcommon language（共通言語）の提供としており、同じ趣旨で開発が行われている。

新キャリアマトリックスでは、共通言語、共通基準として、スキル三五カテゴリー、知識三三カテゴリー、興味六カテゴリー、ワークスタイル六カテゴリー、仕事環境一四カテゴリー、計九四カテゴリーに関してそれぞれカテゴリーを定義し、そのカテゴリー毎の基準となる数値がデータベース化されている。約五〇〇の職業に対して（行）、それぞれ約一

〇〇個の数値(列)、合計で五万近い数値が行列として用意されていることになる。「キャリアマトリックス」という名称はマトリックスに「基盤」としての意味があるため、就職、転職、キャリア開発、能力開発等の基盤としての情報システムであり、また、中に収録されている数値情報が「行列」すなわちマトリックスとなっていることに由来している。

第四に、システムの情報収集機能も基盤機能、コア機能の一つとしてあげることができる。先にも触れたように研究開発の過程でWeb職務分析システムを開発し、三〇〇万人近いWeb調査モニターを使って実際の就業者からの情報を収集している。このような大規模な情報収集を行っている例は諸外国を含め他にはない。このような情報収集があることによって、各ツールでは客観的な根拠のある結果を提示することができ、この情報をもとに職業を検索したり、職業プロフィールとして職業を多面的に数値化し表示することが可能となっている。

また、キャリアマトリックスは一般公開以降、膨大なアクセスがあることから、このアクセスを集計、解析することによっても様々なことがわかる。トップページに表示している「職業アクセスランキング」は過去一週間にどのような職業が閲覧されたかを集計しているものであるが、現在、どのような職業に関心が持たれているかをリアルタイムに把握することができる。また、九月から一般公開を開始した新キャリアマトリックスでは企業の人材採用、人材活用、人材開発を支援する

機能を提供しているが、この利用を集計し分析することにより、産業界がどのような人材に関心を持ち、どのような人材を必要としているか、人材をどのようにしたいと考えているか等々、全般的な傾向とその動向を知ることができる。

4. 今後の研究開発

新キャリアマトリックスの役割は情報提供である。情報提供を通じて社会、個人双方がより適切に動き、それによって人材の最適配置、人材の活用、的確な就職やキャリア形成を支援しようとするものである。この役割を果たすためには利用を広げる必要がある。また先に述べた共通言語が普及し定着するためには新キャリアマトリックスがより広く知られ、より広く利用されることが必要である。今後は周知、普及等が重要と考えている。

また、提供する情報は最新かつ正確なものではなくてはならない。このためにも情報コンテンツの更新・充実が重要である。システムから提供している各種のツールも、充実、強化し、より良いものとなるよう検討していくことも必要である。

キャリアマトリックスは以下のサイトから、二四時間三六五日無料で利用することができる。この二つのサイトは相互にミラーサイトとして同じ内容を提供しているが、これはアクセス集中時の負荷分散とともに、万が一、片方のシステムが止まった場合も他方から通常通り情報提供が継続できるよう

にしているものである。

数年前にヒットしたSF映画『マトリックス』三部作の三作目、完結編は『マトリックス・レボリューションズ』というタイトルであった。キャリアマトリックスも情報の収集方法、情報の提供方法、今後の研究面での様々な展開の可能性等を考えると革新的な大変革をもたらし、今後もそれが続いていくと言える。二〇〇八年の新版公開がrebatedであったとしたら、今後のキャリアマトリックスはrevolutionsでありたいと考えている。

3.

キャリアマトリックス・シンポジウム in 仙台

—日本キャリア教育学会で開催—

一〇月二五、二六の両日、宮城県仙台市の東北大学で開かれた日本キャリア教育学会で、「職業情報の新しい展開(新キャリアマトリックス)——若者・在職者・企業のための生涯キャリア発達支援」と題する企画シンポジウム(司会 吉田修・特任教授)が学会二日目に開かれた。

シンポジウムでは当機構が今秋公開したキャリアマトリックス改訂版の構造や機能を紹介するとともに、学校から職場までの実践場面での活用の助けとなるための情報提供と、参加者との討議を目的に開かれたもの。シンポジウムの冒頭、松本真作・副統括研究員が新しくなったキャリアマトリックス

<http://cmx.vrsys.net>
<http://cmx.hrsys.net>

(副統括研究員 松本真作)

【引用文献】

調査研究報告書No.一五一「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」 日本労働研究機構二〇〇三年一月

のシステムについて、また石井徹・ARが主にコンテンツについてそれぞれ紹介した。

その後、〇六年の公開時から、キャリアマトリックスを活用している三人の出席者から、現在の活用方法を報告いただき、新キャリアマトリックスに対する期待などを語っていただいた。

求められる人材像を再分析できる

企業における人材活用や組織活性化のコンサルティングに長く携わってきた(株)アスピレックス町田秀樹代表取締役は、日本企業の経営における重

要課題として、人材育成のウエイトが高まっていると強調した。

企業はこれまでの売り上げ重視から収益重視にスタンスを移すなか、新規事業、新製品、新規サービスの開発に力点を置いていると指摘。そのため、「優秀な人材をいかに確保するかが最大の課題となってきた」と語る。

これは日本企業に限ったことではなく、韓国、台湾、中国の成長企業も異口同音に優秀な人材の確保が、企業が成長するか否かのカギになっているという。ただ、その人材に求められる能力に



ついては、固定観念にとらわれていてはいけなと主張。「従来の自動車販売会社（ディーラー）の営業マンという、訪問販売で、一日に何件回ったかというノルマが重視されたが、今ディーラーに求められ、一番効率上がるのは、顧客満足度を上げること。どういった人がハイ・パフォーマンスかというと、顧客に対して聞き上手で、フットワークがよく、明るく、真摯な姿勢といった『おもてなしの心』が重視されてきており、従来の人材像とは異なる。こうしたスキルは整備士にも求められるものだ。顧客満足度を重視する整備士が営業にあたってもいいことになる」と述べ、実際に職種転換するケースも出てきているという。

このように、営業マンをステレオタイプ化せず、仕事の実際の中身について、課業（タスク）や能力まで分解していくと、異なる人材像が浮かび上がる。新キャリアマトリックスでは、仕事を課業や能力にまで分けて表示する機能が付加された。これを生かせば、実際に求められている課業や能力を分析し、仕事の効率化に結びつけるツールとして活用できる可能性がある」と述べた。

「当たる」診断テストで動機づけ

全校生徒七二〇人にキャリアマトリックスを使った進路指導を行っている東京都立晴海総合高等学校キャリアカウンセラーの千葉吉裕氏。適職探索ナビを使った、本人の診断テストは「よく当たる」という。診断テストは進路

指導だけでなく、科目を選択させる際にも活用している。「教師の教育的な演技は見抜かれてしまうが、当ててあげれば、生徒との間にすぐ信頼関係ができる」と、その効用を語る。

「入口で引きつけ、自分のことがわかる」と、職業に対して非常に興味を持ち始め、自分に合った職業を探し始める。その後、家庭でこのサイトのことを話し、家族にもテストしてもらったこともあるようだ。このような形になっていけば、このサイトは定着し、広がりが生まれてくる」（千葉氏）。全国高等学校進路指導協議会の事務局長も務める同氏は、キャリアマトリックスを進路指導の先生に積極的に薦めている。「本当にいいサイトを紹介してもらった」と感謝されることが多いという。

職業情報のスタンダードに

大学生や若者をはじめ、様々な人へのカウンセリング、適性相談などを行う「こころとキャリアのカウンセリングオフィス結」の山本公子代表は、若者の仕事に関する情報には「かなり偏りがある」とみている。ほとんどの若者は民間の就職情報サイトを利用してはいるが、こうした情報の大半は企業が発信元。たとえばある若者がマーケティンググリサーチャリーになりたいと思つて、民間の就職情報をみても、全体像は見えにくい。その点、キャリアマトリックスでは、その職業情報だけでなく、自己理解の支援、意思決定・行動の支援、さらに関係団体の情報もあり、「全体像が見えてくる」（山本代

表）。

実際、マーケティンググリサーチャリーの新卒求人は少ない。しかし「まず具体的に踏み出すための、情報のスタンダードが必要で、キャリアマトリックスは、そのスタンダードといえる」と語る。

新しいキャリアマトリックスについては「敷居が低くなったのに、奥行きが深くなったところが大変いい」という。若者は文字情報より、画像・映像情報を通じて、直感的に判断する傾向が強い。そのため、ジョブタウンや職業ギャラリーなどが追加されたことで、若者がサイトを活用する、いい導入部になるだろうと期待する。「自分で探してみても、自分で見つけることが大切。専門家のニーズにこたえつつ、働く人に幅広く展開していただくとありがたい」と要望した。

今後への期待

会場からは、新キャリアマトリックスについて、活用のあり方や今後の計画などについて、質問が出された。障害のある人たちにに対する職業支援の観点から、情報提供はできないだろうかとの質問もあり、「インターフェースについて、弱視の方に対するフィードバックテストなどはやっているが、こういうニーズがあるかの把握はこれから。ただし、課業（タスク）と障害は関連性が高いので、通常カウンセラーが行っている障害者の職域拡大にとつてベシッ的な情報になるのではない」（吉田修・特任教授）と答えた。

資料 10 サイト画面より「利用者の声」



職業とキャリアに関する総合情報システム

CAREER MATRIX

[サイトマップ](#) | [Q&A](#) | [お問い合わせ](#)
 提供:独立行政法人 労働政策研究・研修機構

[キャリアマトリックス トップへ](#)

[トップページ](#) > **利用者の声**

利用者の声

皆様からご利用、ご活用事例や、様々なご意見、ご感想などをいただいています。

山本 公子様(こころとキャリアのカウンセリングオフィス結(ゆう)代表)



情報コラエティがあり、意欲の低い学生にも、ジョブタウンなど、遊び心があってお勧めです。自己分析から適した分野探し、仕事研究まで、データに裏打ちされた豊富な情報があり、熱心な学生たちは、インターンシップやエントリーシート、面接対策などこう多く利用しているようです。今後、動画も含めてグラフィック情報、職種の拡大、活用事例紹介などを期待しています。

剣持 勝様(産業カウンセラー・大学非常勤講師)



「職業理解」と「自己理解」のために
公開当初から使わせていただいています。現在は主に就職活動に取組む学生に対して勧めています。特に「仕事の幅を狭く捉えている」「やりたい仕事が見えない」等の学生には職業理解と自己理解のためにアクセスしてもらいます。また現在の仕事に行き詰まりを感じている若者にも活用してもらおうと良いですね。カウンセリングの場ではアセスメントの結果も含めて話し合い付きを深めてもらえるように努めています。

大根田 充男様(宇都宮大学名誉教授)



キャリアマトリックス新版にあたって
キャリアマトリックスが、この度2年前の公開初期の段階から一歩進んで新しくなった。対象者は、学校教育分野での生徒や学生等の在学生から、求職者、在職者、キャリアカウンセラー、企業の人事担当者まで広がった。これで職業やキャリア問題に関係するすべての人々にとって身近な道具(tool)が用意されたことになる。画期的なことである。ただし、どれほどすぐれた道具でも、人の使い方によってその良さ、限界もみえてくる。キャリアマトリックス新版をきっかけに次の段階に向けた、さらなる研究と実践、その輪の広がりを期待したい。

本間 啓二様(日本体育大学教授)



キャリア支援の総合サイトとして活用する
新版のキャリアマトリックスは、新たに企業向けとして人材採用や人材活用の内容を加え、小学生から中高年まで幅広く活用できるように改善し、生涯を通したキャリア発達やキャリア課題の解決だけでなく、企業の採用・人事管理にも役立てることができるようになった。キャリア教育の教材、適性診断や進路相談のツール、企業の人事管理など幅広い活用が期待できる。

降幡 勇一様(ヤングワークプラザふぶや・統括職業指導官)



ヤングワークプラザふぶや(旧ヤングハローワーク)は新キャリアマトリックスを活用して更に若者を支援していきます！！
平成19年9月のキャリアマトリックス公開一周年に「ヤングハローワーク」は、フリーターが長期化している34歳未満の若者など、特に専門的な支援を必要とする方に対して、今まで以上に決め細かな支援を実施していくため、サービス内容を見直し、職業適性診断、職業力カウンセリング及び各種就職支援セミナーなどを重点的に行う「ヤングワークプラザふぶや」としてリニューアルOPENしました。
その際、「職業適性診断コーナー」の端末にキャリアマトリックスの利用メニューを追加するとともに、ホームページのトップにキャリアマトリックスのバナー広告を貼り、具体的にやりたい仕事が決まっていないう若者に活用を勧めました。また、昨年10月より事業開始したジョブ・クラブ(就職塾)でもキャリアマトリックスを取り入れたセミナーを設けるなど若年者支援に大いに活用しています。これからも「ヤングワークプラザふぶや」は、新キャリアマトリックスを活用し若年者の非正規雇用から正規雇用への支援を行っていきます。

千葉 吉裕様(全国高等学校進路指導協議会事務局長、都立晴海総合高校教諭・キャリアカウンセラー)



キャリアマトリックスが一般公開されて、瞬く間に全国に普及しました。進路指導の担当教諭が集まる機会に、認知されているか伺うと、よく知られていることがわかります。多くの高等学校、多くの高校生が、進路情報を探索したり、自己を理解したりするために全国で活用されています。私自身も、高等学校における生徒のキャリアカウンセリングの際、必須アイテムです。今後も、コンテンツの益々の充実、アクセス環境の整備、情報の更新を引き続きお願いし、これからも高校現場の進路指導の充実に寄与していただきたいと期待しております。

小堂 敏郎様(有限会社スタンド・アンド・ファイト代表)



以前、良く知られた人事担当者向けサイトの運営に携わり、コンテンツ制作などをしていました。そのときの経験から見て、このサイトは人事労務管理関係のサイトとして、これまでないユニークな機能を提供していると思います。背景となる裏づけもきちんとし、公的機関が提供するものとして中立性や信頼感もありますね。きっと、人事労務の関係者には広く利用されるでしょう。わたしもサイト公開を待ち遠しく思っていました。

児島 恵一郎様(株式会社ESTA代表取締役社長)



当社は企業が求人掲載するサイトを開発し、運営しています。求人の情報として賃金や勤務時間、場所等の情報はありますが、最近、特に、求職者も求人企業も、仕事の内容やスキル、知識に関する情報の掲載を求めています。このサイトはこれまでなかったこのような情報を提供しており、果たす役割は大きいと思います。当社のサイトでも利用していきたいと思えます(写真はESTA社が入居しているビル)。

資料 11 キャリアマトリックスにリンクを貼っている学校、組織等

Yahoo! のサイトエクスプローラーによると、キャリアマトリックスには全体で約 7 万 5 千のリンクが貼られている(2010.4)。そのうち Yahoo!より提供される 1,000 サイトに関して、ダブリや不明を除き整理した結果は 234 サイトとなり、その一覧を示した。また、この 234 のサイトの内訳は下記の通りであった。

分類	学校・組織等	件数
1	小学校	3
2	中学校	6
3	高校	7
5	大学	63
6	専門学校等	4
7	国等公的機関	15
8	地方公的機関	72
10	民間会社	64

234

番号	分類	機関名	サイト名等
1	1	大田区立梅田小学校	6年生の学習リンク
2	1	日立市立大みか小学校	学習用リンク
3	1	姫路市立余部小学校	姫路市立余部小学校 ホームページへようこそ
4	2	柏崎市立第三中学校	柏三中/進路学習情報米
5	2	甲南高等学校・中学校	図書館
6	2	埼玉県川口市立南中学校	お役立ちリンク集
7	2	札幌市立北野中学校	進路指導関係
8	2	長岡市立西中学校	リンク集 →職業とキャリアに関する総合情報システム
9	2	宮城県白石市立白石中学校	ようこそ!宮城県白石市立白石中学校のページへ
10	3	東海大学山形高等学校	東海大学山形高等学校
11	3	長岡工業高等専門学校電子制御工学科	長岡高専・電子制御工学科・リンク集
12	3	宮城県石巻高等学校	進路リンク集
13	3	宮城県立延岡青朋高等学校	青朋キャリアガイダンス
14	3	埼玉県高等学校進路指導研究会	埼玉県高等学校進路指導研究会
15	3	松戸市立松戸高等学校	松戸市立松戸高等学校 公式Web 進路
16	3	長野県松代高等学校	教科別リンク集
17	5	学習院大学 経済学部	適職をさがしてみよう 学習院大学経済学部キャリア・デザイン支援プロジェクト
18	5	金沢大学	就職関係リンク
19	5	関西学院大学	関西学院大学卒業生就職支援サイト K.G. ジョブサポート
20	5	北九州市立大学	就職情報一覧
21	5	北里大学	進路・就職 / 北里大学 進路・就職>就職情報サイト

22	5	岐阜聖徳学園大学	就職情報:就職ナビ[岐阜聖徳学園大学]
23	5	高知工科大学	高知工科大学・就職支援部
24	5	神戸大学	国文生と就職 - 国際文化科学研究科・国際文化学部キャリアデザインセンター(CDC)
25	5	産業能率大学	就職関連リンク集(就職情報:対象別) キャリア支援センター
26	5	四国大学	四国大学就職課>就活関係リンク集
27	5	静岡理工科大学	就職関連リンク / 進路・就職支援:静岡理工科大学
28	5	淑徳大学	就職に役立つリンク
29	5	鈴鹿医療科学大学	鈴鹿医療科学大学:リンク:就職関連
30	5	千里金蘭大学/千里金蘭大学短期大学部	就職スケジュール 就職
31	5	玉川大学	玉川大学キャリアセンター トップページ 左下バナー
32	5	中部学院大学・中部学院大学短期大学部	求人情報リンク集 中部学院大学・中部学院大学短期大学部
33	5	筑波大学 トップアスリート・セカンドキャリア支援室	セカンドキャリアWeb 自分を知る
34	5	東京大学 就職キャリアセンター	自己分析について : 就職活動準備 : 進路お役立ち情報 :
35	5	長岡大学	就職
36	5	新潟県立大学	生活環境化学の部屋(県短版)
37	5	新潟国際情報大学	就職関連サイト
38	5	福井工業大学	就職・資格取得支援 充実したサポート体制
39	5	福岡大学	福岡大学 就職・進路支援センター
40	5	武庫川女子大学	武庫川女子大学 キャリアセンター -就職に役立つサイト集-
41	5	武蔵大学	リンク集
42	5	横浜国立大学	e-ラーニング 業界研究でお悩みの方へ
43	5	琉球大学	学生のみなさんへ
44	5	琉球大学	関係者専用ページ:参加学生の皆様 アジア人財資金構想 高度実践留学生 ...
45	5	早稲田大学	キャリア・就職を考えるためのお役立ちサイト
46	5	関西学院大学	関西学院大学卒業生就職支援サイト K.G. ジョブサポート
47	5	岐阜聖徳学園大学	就職ナビ
48	5	京都精華大学	京都精華大学 : 在学生の方へ::就職情報(全般)リンク集
49	5	玉川大学	玉川大学キャリアセンター ニュース・イベント
50	5	九州大学	九州大学_Kyushu University_
51	5	広島工業大学	キャリア支援情報 女子学生キャリアデザインセンター
52	5	広島大学	広島大学 キャリアセンター
53	5	弘前大学学生	弘前大学学生就職支援センター
54	5	桜美林大学	桜美林大学
55	5	三重大学教育学部	LINK list by MINAMI
56	5	山形県立米沢女子短期大学廣田研究室	Verba volant, scripta manent.: [学術]山形県・東北
57	5	山形大学	就職情報 山形大学
58	5	山梨学院	山梨学院就職キャリアセンター
59	5	鹿児島大学	鹿児島大学就職支援センター/役立つリンク集
60	5	首都大学東京学生サポートセンター就職課	学生サポートセンター就職課 > お役立ちリンク
61	5	駿河台大学	就職に役立つリンク集 キャリア支援センター 駿河台大学
62	5	昭和女子大学	昭和女子大学 > 在学生の方 > 進路・就職サポート > 情報スポット
63	5	松山大学生協PC総合サポート	おすすめリンク
64	5	静岡大学	静岡大学就職情報資料室

65	5	石巻専修大学	オススメ!リンク集 進路支援係
66	5	千葉経済大学	就職情報 就職関連リンク集 千葉経済大学
67	5	洗足学園音楽大学	就職関係リンク集 -洗足学園音楽大学
68	5	大正大学	大正大学/就職お役立ちリンク集
69	5	長崎外国語大学	就職活動関連リンク集 長崎外国語大学 [進路・就職]
70	5	東京工業大学	学生支援センター キャリア支援部門 キャリアなんでも情報
71	5	東京情報大学	就職関連リンク集 情報システム学科・環境情報学科・情報 ...
72	5	東北芸術工科大学	就職に役立つリンク集:TUAD 東北芸術工科大学
73	5	日本橋学館大学	日本橋学館大学 - 進路・就職 -
74	5	富大経済学部資料室	コース共通リザーブ文献: 就職・進路
75	5	武庫川女子大学	武庫川女子大学 キャリアセンター -就職に役立つサイト集-
76	5	北海道大学	数学科を卒業したら 高校生・受験生の方へ(理学部数学科) 北海道大学大学院理学研究科数学専攻
77	5	名古屋経済大学	進路・就職 就職情報リンク集
78	5	鈴鹿医療科学大学	鈴鹿医療科学大学:リンク:就職関連
79	5	和歌山大学	和歌山大学/業界研究・職種研究の方法
80	6	アロマ&セラピースクール アンジェリカ	神戸三宮 入門講座 資格取得 ...
81	6	原宿学園 東京デザイン専門学校	TDA在校生専用サイト 東京デザイン専門学校
82	6	日本リフレクソロジスト養成学院	REFLEニュース
83	6	日本工学院北海道専門学校	e-Learningを活用しよう 職の百科事典
84	7	NPO法人キャリアサポート・ネットワーク	お役立ちリンク集
85	7	厚生労働省職業安定局	若チャレ!若者の人間力を高めるための国民運動 お役立ちサイト紹介 若者向け
86	7	中小企業災害補償共済福祉財団	労働-中小企業情報リンクコーナー あんしん財団
87	7	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構	セカンドキャリアに関する各種情報提供(リンク集)
88	7	独立行政法人日本学生支援機構	学生支援情報DB-JASSO
89	7	独立行政法人雇用・能力開発機構	キャリア情報ナビ:独立行政法人 雇用・能力開発機構
90	7	独立行政法人雇用・能力開発機構 埼玉センター	独立行政法人 雇用・能力開発機構 埼玉センター/キャリア形成支援
91	7	内閣府	就職支援 information ニュートラ
92	7	内閣府男女共同参画局	女性いきいき応援ナビ
93	7	財団法人21世紀職業財団	職業大研究 Re・Be
94	7	財団法人全国母子寡婦福祉団体協議会	(財)全国母子寡婦福祉団体協議会--役立ちリンク
95	7	社団法人雇用問題研究会	社団法人 雇用問題研究会
96	7	女性と仕事の未来館	【女性と仕事の未来館】未来館相談室Q&A
97	7	中央職業能力開発協会	ADDS 職業能力開発関連リンク集
98	7	日本インターンシップ推進協会	日本インターンシップ推進協会
99	8	綾部商工会議所	綾部・京都府北部で就職するなら あやペワーキングパートナー あなたの就職 ...
100	8	インフォワークくまもと	インフォワークくまもと WebSite
101	8	上田市市役所	上田情報ライブラリー
102	8	大阪労働局	リンク集
103	8	おかやま若者就職支援センター	適職診断 おかやま若者就職支援センター
104	8	かながわ若者就職支援センター	リンク集
105	8	熊本県	熊本仕事いいねっと
106	8	高知県就職対策連絡協議会	就職関係
107	8	雇用能力開発機構大阪センター	独立行政法人 雇用・能力開発機構 大阪センター アビリティ訓練
108	8	雇用能力開発機構高知	キャリア形成 雇用能力開発機構 高知

109	8	雇用能力開発機構山口センター	金属加工科 / 独立行政法人 雇用・能力開発機構 山口センター
110	8	財団法人熊本県雇用環境整備協会	インフォワークくもと WebSite
111	8	佐世保商工会議所	佐世保で就職を探すなら 佐世保地区就職情報サイト
112	8	シニア・ジョブスタイル・かながわ	お役立ちリンク集：シニア・ジョブスタイル・かながわ
113	8	周南市サポートステーション	しゅうなん若者サポートステーション リンク集
114	8	ジョブカフェ いわて	ジョブカフェ いわて - リンク
115	8	ジョブカフェこうち	ジョブカフェこうち 高知県就職支援相談センター
116	8	ジョブカフェちば	ジョブカフェちば 求職中の方へ
117	8	ジョブカフェ石川	ジョブカフェ石川 就職関連サイト リンク集<業界研究>
118	8	千葉市学校教育情報ネットワーク	キャリアリンク集
119	8	戸田市	働く人の情報ガイド
120	8	鳥取県立図書館	リンク集:生活と仕事に役立つリンク 鳥取県立図書館
121	8	長崎労働局	ヤングハローワーク長崎 アクセス 長崎労働局
122	8	ならジョブカフェ	[リンク集] ならジョブカフェ:若者の就職活動をサポートします!
123	8	にいがたUターン情報センター	新潟のくらしGETT niiGET
124	8	新潟労働局	新潟労働局/求職者・勤労者向け情報/仕事探しのリンク集
125	8	ニートサポートネット	関連サイト ニートサポートネット
126	8	ハローワークインターネットサービス	ハローワークインターネットサービス
127	8	ハローワークおぢや	求職者向け情報/ハローワーク小千谷
128	8	ハローワーク広島	利用・業務案内-30歳未満の求職者のみなさんへ
129	8	ハローワークブラザ難波	ハローワークブラザ難波 転職関連リンク
130	8	ハローワーク妙高	お仕事をお探しの方/ハローワーク妙高
131	8	ハローワーク宇都宮	ハローワーク宇都宮
132	8	ハローワーク巻	ハローワーク巻 <巻公共職業安定所>
133	8	ハローワーク佐野	ハローワーク佐野からのお知らせ
134	8	ハローワーク糸魚川	ハローワーク糸魚川 <糸魚川公共職業安定所>
135	8	ハローワーク十日町	ハローワーク十日町 <十日町公共職業安定所>
136	8	ハローワーク小千谷	ハローワーク小千谷 <小千谷公共職業安定所>
137	8	ハローワーク小千谷サービスメニュー	ハローワーク小千谷サービスメニュー
138	8	ハローワーク松山	ハローワーク松山へようこそ!
139	8	ハローワーク新津	ハローワーク新津 <新津公共職業安定所>
140	8	ハローワーク新発田	ハローワーク新発田 <新発田公共職業安定所>
141	8	ハローワーク大阪西	ハローワーク大阪西 リンク集
142	8	ハローワーク南魚沼	ハローワーク南魚沼 <南魚沼公共職業安定所>
143	8	ハローワーク妙高	ハローワーク妙高 <上越公共職業安定所妙高出張所>
144	8	ひとり親Tokyo	ひとり親Tokyo > 関連リンク
145	8	姫路市	ひめじ女性チャレンジひろば「リンク集」
146	8	兵庫労働局	兵庫労働局 - 若年者・学生支援について
147	8	福岡県立図書館	就職活動に役立つ資料を探すには
148	8	福島県いわき市	いわき地域情報総合サイト「いわきあいあい」
149	8	まなびねっとぐんま	まなびねっとぐんま:キャリア支援情報
150	8	やまがた学生就職LOOK	やまがた学生就職LOOK セミナー等の開催予定
151	8	ヤング・ジョブ・あいち	リンク ヤング・ジョブ・あいち
152	8	ヤングJOBサポートみやざき	ヤングJOBサポートみやざき - リンク集>就職活動支援
153	8	ヤングキャリアセンター埼玉	リンク
154	8	ヤングジョブセンター滋賀	リンク
155	8	ヤングハローワーク長崎	ヤングハローワーク長崎 サービスメニュー 長崎労働局

156	8	ヤングほっとワークえどがわ	江戸川区 ヤングほっとワークえどがわ リンク集
157	8	岐阜市立図書館	岐阜市立図書館 リンク集 ビジネス支援関連
158	8	雇用能力開発機構いしかわ	フロアのご案内 / 石川センター -
159	8	社団法人愛知県雇用開発協会	社団法人 愛知県雇用開発協会:若年労働力の確保
160	8	庄内地域若者サポートステーション	庄内地域若者サポートステーション/リンク集
161	8	職業訓練法人 野田地域職業訓練協会	リンク集
162	8	新潟労働局職業安定部	新潟ワークナビ 新潟労働局職業安定部からのお知らせ
163	8	青森県総合社会教育センター 学習情報課	しごと力Power Upコンテンツ
164	8	静岡県ヤングジョブステーション	あなたの適職探し職業データベース
165	8	仙台市	仙台市 しごと情報ガイドせんだい 関連リンク集
166	8	大阪府立中央図書館	大阪府立中央図書館 分野別情報リンク集
167	8	東京しごとセンター	お役立ちリンク
168	8	八戸市	職業情報・企業情報 - 八戸市
169	8	和歌山労働局	和歌山労働局 リンク
170	8	和光市	和光市勤労青少年ホーム - リンク集
171	10	BM情報ランド推進協議会	BM情報ランド/ビルメンニュース
172	10	Buzzurl β バージョン	「キャリアマトリックス」を含むエントリー - Buzzurl バザール β ...
173	10	CHAMBER MEDIA 株式会社	求人お役立ち情報
174	10	HINT/街ダス京都	HINT/街ダス播磨
175	10	HINT/街ダス大阪	運営事務局ブログ: 東京会場
176	10	HINT/街ダス但馬	HINT/街ダス但馬
177	10	job@nifty	自分らしくキャリアアップ
178	10	JWord株式会社	派遣@なびる
179	10	KDDI株式会社	au one カテゴリ検索 - 総合ガイド -
180	10	NPO法人元気な学校を支援し創る会	週刊School55
181	10	NPO法人日本アクティブキャリア開発	JACD リンク1
182	10	アイティメディア株式会社	むささびの視線 > 自分の職業情報を調べてみる : ITmedia ...
183	10	エキサイト カテゴリ登録	職業の紹介 - エキサイト 仕事 カテゴリ
184	10	株式会社エンネット	公的機関を活用しよう!ピックアップサイト紹介「天職ルートなび」
185	10	株式会社キャリア・クリエイト	人材コンサルタントのひとりごと
186	10	株式会社教育家庭新聞・記事	KKSブログ: 500種類の自分の未来
187	10	株式会社教育家庭新聞・記事	KKSブログ: 教員は、つぶしが利くか?
188	10	株式会社ソフトレック	探索(仕事)
189	10	株式会社第一学習社	キャリア教育を支援する施設・HP紹介
190	10	株式会社ヒューマンサポート	便利機能も満載 約500種類の職業データベース キャリアマトリックス...
191	10	株式会社富士薬品	家庭用配置薬 - 置き薬こむ - 配置薬業の転職・求人情報
192	10	株式会社メディアサポール	「チーフ・ビール・オフィサー」求人広告に30カ国から応募殺到
193	10	株式会社理想経営	企業研修の「りそう」へ。株式会社理想経営
194	10	株式会社リトル東京	産業廃棄物処理技術者の転職・求人情報なら@ベンチャー ...
195	10	キャリアデザインブログ	運営事務局ブログ: その他
196	10	キャリアバンク株式会社	つながるひろがる キャリア・マトリックス
197	10	古書・東林	日本人の暮らし
198	10	ジェイ・リスティング株式会社	総合ガイド - Jディレクトリー (ライブドア グループ)
199	10	ソフトバンクテレコム株式会社	職業の紹介 - ODN ビジネスと金融 カテゴリ
200	10	西日本新聞	西日本新聞パソコン教室 リンク集

201	10	非営利法人	キャリアマトリックス - Wikipedia
202	10	福島民報	カウンセリング
203	10	ふくびき.com	労働政策研究・研修機構情報ならふくびき.com版スーパーサーチ
204	10	マイナビ転職サイト	激白!転職活動ドキュメント 転職・求人情報サイトのマイナビ転職
205	10	毎日コミュニケーションズ	働きウーマン 賢い転職のススメ 転職・求人情報サイトのマイナビ転職
206	10	読売新聞・記事	【新卒向け情報】早まる活動スケジュール：就活最前線：新卒・就活.
207	10	読売新聞・記事	人材紹介会社 転職に活用：とれたて!ミックスニュース：ニュース.
208	10	読売新聞・記事	女の天職に、人材紹介会社：アフターファイブ：しごとアラカルト：ジョブサーチ：YOMIURI ONLINE(読売新聞)
209	10	ライオン企画株式会社	大学フェア
210	10	株式会社DECO・記事	そろそろ「就活に役立つアルバイト」始めてみない ...
211	10	株式会社アイスリーデザイン	団塊JOB.com(団塊ジョブドットコム)-団塊世代・中高年・シニアのための再就職・社会貢献・独立開業情報サイト: 2006年10月 アーカイブ
212	10	株式会社アド・プロモート	職の百科事典 - 株式会社アド・プロモート
213	10	株式会社アドウィル	就職への道 高校生就職スクエア静岡
214	10	株式会社オールアバウト	この秋こそ、資格取得で自信をつける
215	10	株式会社クロスリスティング	X-Listing：厳選サイト >Top>政治と社会>社会問題>労働 ...
216	10	株式会社ケイ・オブティコム	HINT/街ダス兵庫
217	10	株式会社サンジーバー	能力開発の支援等に関するもの
218	10	株式会社サンジーバー	今日のひとこと
219	10	株式会社ジョブダイレクト	就職支援関連
220	10	株式会社ティンバーラインパートナーズ	キャリアマトリックスの定義で見るコンサルタントという職業
221	10	株式会社ナレッジバンク	キャリアアップカフェ キャリアプランシートであなたの夢を
222	10	株式会社ネクスト	livedoor カテゴリ検索 検索結果：総合ガイド
223	10	株式会社栄光 Eikoh Inc.	家庭でのキャリア教育 Vol.4 (1/2) - まなび倶楽部(栄光 ...
224	10	株式会社日本プロデュースセンター	万代塾 進学・大学・専門・適職探し
225	10	人材ニュース株式会社	奈良県の求人・就職活動応援サイト 人材ニュースナビ
226	10	特定非営利活動法人キャリアコアサポート	お役立ちリンク - さが若者サイト
227	10	特定非営利活動法人キャリアデザインフォーラム	リンク集:特定非営利活動法人キャリアデザインフォーラム
228	10	日本キャリアート株式会社	関連ニュース:日本キャリアート株式会社
229	10	伯耆 有限会社 HOHKIスタッフサービス	京都人材派遣/求人 hohkiスタッフサービス
230	10	浜島書店	最新図説現社 リンク集 第1章 現代に生きる私たちの課題
231	10	福岡情報サイト フクオカフリーク	キャリアマトリックス 福岡情報サイト フクオカフリーク
232	10	有限会社インタリスト	リンク集-職務経歴書作成代行、パーソナルキャリアプロモーションのインタリスト
233	10	有限会社キャリアウイング	キャリア形成支援のCareer wing
234	10	有限会社ユニバーサルワークス	三島図鑑 取材日記

資料 12 キャリアマトリックスのパンフレットと説明資料

利用促進、広報普及のために作成した A4 版三つ折りの資料と、キャリアマトリックスの機能の説明のために作成した A4 版のトップ画面と職業情報画面。

アクセス

【トック画面】

活用場面

キャリアマトリックスは、就職をめざす学生・生徒や、転職、再就職を考えている社会人、また、教育やキャリア相談の担当、人事担当などの方々にご利用いただけます。

年着・学生は

- CASE1 「やりたいこと」探しに
 - CASE2 職業調べに
 - CASE3 適職探しに
 - CASE4 就職活動に



社会人は

- ## CASE1 キャリアの棚おろしに



教育、キャリア相談担当の方は

- CASE1 キャリア教育に
 - CASE2 進路決定の支援に
 - CASE3 マッチングに
 - CASE4 専門情報のリファレンスに



企業の人事担当の方は

- CASE1 効率的な人材確保に
 - CASE2 職務要件の確認に
 - CASE3 人材活用に
 - CASE4 人材開発に



アクセス

【トック画面】

2015年10月14日(水) 18時30分

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

第1回 特別講演 社会福祉 特別講演 社会福祉

キャリアマトリックスには次の2つのサイトからアクセスできます。

<http://cmx.vrsys.net>
<http://cmx.hrsys.net>

キャリアマトリックス・モバイル

厚生労働省の「キャリアモバ.jp」の中で携帯向けのキャリアマトリックスも提供しています。

<http://carimoba.jp>



先世名問秘

キャリアマトリックスは労働政策研究・研修機構が開発・運営しています。お問い合わせ等は下記へお願いします。

E-mail : cmx@vrsys.net

キャリアマトリックス問合せ窓口

提供 独立行政法人
労働政策研究・研修機構 労働大学校
〒351-0023 埼玉県朝霞市溝沼1983-2

MMIX.VI

職業の世界がわかる 総合的職業情報データベース

CAREER MATRIX

- 1 職業とキャリアのインターネット百科事典
- 2 約500職業の仕事内容や就き方などを写真付きで解説
- 3 自己診断テストで自分の適職や経験を活かす職業を発見
- 4 いつでも、誰でも無料で簡単に使えるシステム
- 5 就職や転職、キャリア開発や進路指導をサポート
- 6 人材の採用や人材の活用を支援

映像制作
独立行政法人労働政策研究・研修機構
厚生労働省

職業カウンセラー 警察官 医師 歯科医師 看護師 薬剤師 診療放射線技師 理学療法士 栄養士
キャリアセンター パスチャーター パークレンジャー 獣医師 トリマー 鋳物工 鍛造工 溶接工 エンジニア設計技術者 WEBクリエイター
客室乗務員 雑誌記者 教員 新聞編集者 製造業勤務員 建築士 ホテル客室係 ソムリエ ピアノ調律師 産業カウンセラー
射撃競技者 理学療法士 栄養士 幼稚園教員 気象予報士 労働組合書記 公務員 証券アナリスト 送込
ナランジャン

(射撃競技者) WEBクリエイター モデル フックデザイナー バレーボール選手 ディスクゴルフ研究者 ティスバッチャー

キャリアマトリックス

総合的職業情報データベースのご紹介

2 | キャリアマトリックス・ツール

検索や探索のための様々なツールを用意しています。

職業理解



職業検索

フリーワード、職業分野、テーマなどから職業を検索できます。



職業キャリアリー

フォトギャラリーのように約5000の職業が見られます。クリックすると写真が拡大し職業情報も見られます。



シミュレーション

ゲーム画面のような仮定の街並みの中で職業を探索できます。

自己理解



適職探索ナビ

興味、スキルなどから「自分の適職」を探します。学生など若い人向きです。



キャリア分析ナビ(ベジック版)

これまでの仕事の経験から、自分のスキルやアピールポイントを確認し、自分に合っている職業を探せます。



キャリア分析ナビ(アドバンス版)

様々な設定や調整ができるアドバンス版です。基本的な仕組みはベジック版と同じです。

人材管理



人材採用支援システム:職務要件の作成
簡単な操作で求人者の職務要件(職業名、仕事内容、必要なスキル、知識等)を確認、作成できます。



人材活用シミュレーション:職種転換の検討
現行の人材と今後の業務に必要となる人材を客観的に比較し、現在の人材を生かす方法を検討できます。

3 | 充実した職業情報を提供

キャリアマトリックスは、約500種類の職業について総合的な職業情報を提供します。職業情報はそれぞれ、「どんな職業か」、「就くには」、「労働条件の特徴」(就業者の数や給与等)のほか、「職業プロフィール」(スキル、知識、仕事環境等の特徴)や「参考情報」(類似職業や関連資格、関連団体へのリンク等)から構成されます。また、就職・転職や再就職支援、能力開発やキャリア開発に参考となる情報を幅広く提供します。今回、新たに全職業の仕事内容(課業task)の情報も提供を始めました。

例:システムエンジニア

どんな職業か

システムエンジニアは、一般情報処理のアプリケーションソフトやデータベースの設計・開発、プログラムの作成や保守、ネットワークの構築・保守などを行う職業です。また、システムの運用や保守、システムの改善などを行う職業です。

法人企業、自治体、学校、医療機関、金融機関、製造業、サービス業など、幅広い分野で活躍しています。特に、インターネットの普及に伴って、Webサイトの開発・保守などを行う需要が増えています。

システムエンジニアは、一般的に大学卒業後、情報処理系の企業に入社し、研修を経て業務に就きます。また、専門学校や短大で情報処理系の学科を卒業し、就職する人もいます。

就くには

一般的に、大学卒業後、情報処理系の企業に入社し、研修を経て業務に就きます。また、専門学校や短大で情報処理系の学科を卒業し、就職する人もいます。

システムエンジニアは、一般的に大学卒業後、情報処理系の企業に入社し、研修を経て業務に就きます。また、専門学校や短大で情報処理系の学科を卒業し、就職する人もいます。

労働条件の特徴

就業人数(推定) 約10万人(2019年)

就業分野(推定) 情報処理系

就業地域(推定) 全国

就業時間(平均) 10時間/月

賃金(平均) 564,655円/年

年齢(平均) 32歳

資格(必須) システムエンジニア(2級以上)

スキル(必須) プログラミング、データベース、ネットワーク

知識(必須) 情報処理、システム、ネットワーク

経験(必須) システムエンジニア(2級以上)

その他(必須) プログラミング、データベース、ネットワーク

職業プロフィール

その職業に関する様々な特徴や傾向をまとめたものです。ここでは興味のある職業の職業プロフィールを確認できます。

職業: システムエンジニア (ソフトウェア開発)

所属: 情報処理系

就業人数: 約10万人(2019年)

就業分野: 情報処理系

就業地域: 全国

就業時間: 10時間/月

賃金: 564,655円/年

年齢: 32歳

資格: システムエンジニア(2級以上)

スキル: プログラミング、データベース、ネットワーク

知識: 情報処理、システム、ネットワーク

経験: システムエンジニア(2級以上)

その他: プログラミング、データベース、ネットワーク

就くには

一般的に、大学卒業後、情報処理系の企業に入社し、研修を経て業務に就きます。また、専門学校や短大で情報処理系の学科を卒業し、就職する人もいます。

システムエンジニアは、一般的に大学卒業後、情報処理系の企業に入社し、研修を経て業務に就きます。また、専門学校や短大で情報処理系の学科を卒業し、就職する人もいます。

新キャリア マトリックス・トップ画面

キャリアマトリックスは職業とキャリアのインターネット百科事典です。約 500 職業の仕事内容や就き方などを写真付きで解説しています。自己診断テストで自分の興味や経験を活かす職業を見つけることもできます。人材の採用や人材の活用に役立つ情報も提供しています。キャリアマトリックスは下記の二つのアドレスより、いつでも無料で利用できます。二つのアドレスはミラーサイトとして同じ内容を提供しています。

<http://cmx.vrsys.net>

<http://cmx.hrsys.net>

職業とキャリアに関する総合情報システム
CAREER MATRIX

サイトマップ | Q&A | お問い合わせ
提供: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

職業スポットライト



今週のご紹介
看護師

今週のテーマ
健康を守る
医薬品製造員、歯科医師、保健師、看護師、助産師、など

はじめに
▶ 職業について知る
▶ 職業選択のガイド

ツール
▶ 職業検索
▶ 職業ギャラリー
▶ ジョブタウン
▶ 適職探索ナビ
▶ キャリア分析ナビ(ベーシック版)
▶ キャリア分析ナビ(アドバンス版)
▶ 人材採用支援システム
▶ 人材活用シミュレーション
▶ マイリスト
▶ 職業レファレンスブック
▶ 相談窓口マップ検索

その他
▶ Q&A
▶ パンフレット、マニュアル
▶ 当サイトへのリンクについて
▶ サイトマップ
▶ お問い合わせ
▶ 利用規約
▶ サイト内検索

関連情報
▶ 関連リンク
▶ 関連ツール
▶ 関連基礎知識

情報の力で、人と職業の最適な結びつきを支援します。

キャリアマトリックス(CMX)は職業情報とキャリアに関する総合的な情報サイトです。約500職業の仕事内容を写真とともに解説しています。しごとの百科事典としてご利用ください。
興味、ワークスタイル(価値観)、スキルから適職を探索したり、これまでの経歴を分析し、それから適職を調べることもできます。

利用者別メニュー

求職者、在職者
の方はこちら

生徒、学生、若者
の方はこちら

教育、キャリア相談担当
の方はこちら

企業の人事担当
の方はこちら

キャリアマトリックスガイドツアー

キャリアマトリックスを使ってできることを操作の流れに従って説明します。

>>スタート

キャリアマトリックス・ツール

凡例: 求職 求職者、在職者向け 学生 生徒、学生、若者向け 専門 教育、キャリア相談担当者向け 企業 企業の人事担当者向け

職業理解

職業検索

職業名や職務内容から職業を検索し、職業についての詳細情報を表示します。

求職 学生 専門 企業

職業ギャラリー

キャリアマトリックスに収録されている職業の写真を一覧表示しています。写真を見て、気になる職業の情報を見てみましょう。

求職 学生 専門 企業

ジョブタウン

ジョブタウンのイラスト地図を見ながら、気になる場所やそこで働く人々の職業について調べてみましょう。

求職 学生 専門 企業

自己理解

適職探索ナビ

「興味」や「ワークスタイル」などから、あなたに向いた職業を探索します。

求職 学生 専門 企業

キャリア分析ナビ(ベーシック版)

これまでの職歴からあなたの「スキル」などを推定し、それに見合った職業やあなたのアピールポイントを見ることができます。

求職 学生 専門 企業

キャリア分析ナビ(アドバンス版)

これまでの職歴を「スキル」などへ分解・分析し、気になる職業との適合度を比較できます。
使い方にやや複雑な部分があります。最初にベーシック版で慣れたら、ご利用下さい。

求職 学生 専門 企業

人材管理

人材採用支援システム

キャリアマトリックスの約500の職業情報を元に、職務要件(仕事内容、必要なスキルや知識、等々)を明確化します。

求職 学生 専門 企業

人材活用シミュレーション

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

求職 学生 専門 企業

マイリスト

上の様々なツールで職業をマイリストに記録し、それぞれの職業を見比べてみましょう。

求職 学生 専門 企業

トピックス

1. 「新卒緊急応援窓口」を開設／東京しごとセンター(東京都 3月10日)
2. 現金給与総額、前年比0.1%増／毎月勤労統計調査(厚労省 3月3日)
3. 1月の有効求人倍率0.46倍、5カ月連続で僅かに改善／一般職業紹介状況(厚労省 3月2日)

more...

アンケート

より良いサイトとするため、利用者アンケートを行っています。ご協力ください。

main利用目的:
選択してください
年齢:
選択してください
性別:
☐ 男性 ☐ 女性
送信
>> 集計結果を見る

職業アクセスランキング

1. 一般事務員
2. 経理業務
3. データ入力
4. 保育士
5. システムエンジニア(プロジェクトマネージャー)

more...

お知らせ

1. 携帯サイト「キャリアマトリックス・モバイル」提供(2009.4.27)
2. 若者向けコンテンツ充実(2009.3.2)

more...

■ ミラーサイトのお知らせ >>
■ 利用者の声 >>

※パンフレット、マニュアル、パンナー等のダウンロードは、左側に移動しました。

注目の職業を週替りで紹介

検索テーマを週替わりで紹介

サイト内メニュー一覧

関連した最近の話題

過去一週間によく見られた職業

利用者別入口

キャリアマトリックスのツール

- 258 -

職業情報画面サンプル

約 500 職業の中から
システムエンジニアと
看護師の 2 画面を紹介

職業プロフィール

職業の各側面（5 分野
94 項目）の特徴を数
値で表示

スキル

説得、インストラク
ション、要件分析、プ
ログラミング、意思決
定、資金管理等、35 項目

知識

経営とマネジメント、
販売・マーケティング、
生産・加工、コンピ
ュータとエレクトロニ
クス、教育訓練、外国
語等、33 項目

仕事環境

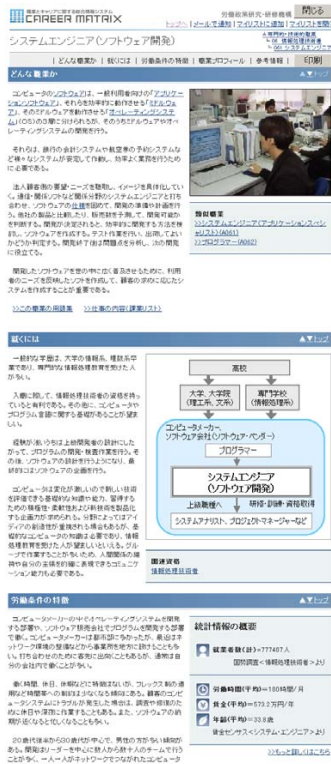
他者とのかわかり、屋
外作業、厳密さ・正確
さ等、14 項目

興味

現実的、研究的、芸術
的、社会的、企業的、
慣習的、6 項目

ワークスタイル

達成感、成長、
社会的認知、人間関係、
自立性、労働条件、
6 項目（価値観）



どんな職業か

仕事内容、仕事の場面の写
真、関連職業、類似職業、
職業分類、仕事の内容（課
業リスト、下記）

「看護師」の仕事内容（職業リスト）

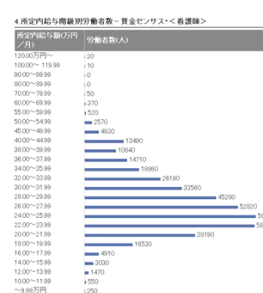
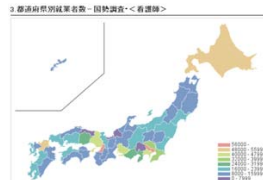
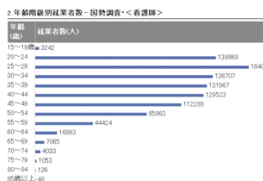
1. 病院、診療所、介護施設などにおいて、医師の指示に従って、患者の診療を行う。
2. 患者の診療記録や検査結果を記録し、医師に報告する。
3. 患者の診療の補助や看護を行う。
4. 患者の健康状態を監視し、必要に応じて医師に報告する。
5. 医師の指示に従って、薬の投与や注射を行う。
6. 医師の指示に従って、患者の食事や水分の摂取を管理する。
7. 医師の指示に従って、患者の生活環境を整える。
8. 医師の指示に従って、患者の心理的なケアを行う。
9. 医師の指示に従って、患者の身体的なケアを行う。
10. 医師の指示に従って、患者の精神的なケアを行う。
11. 医師の指示に従って、患者の社会的なケアを行う。
12. 医師の指示に従って、患者の文化的なケアを行う。
13. 医師の指示に従って、患者の宗教的なケアを行う。
14. 医師の指示に従って、患者の倫理的なケアを行う。
15. 医師の指示に従って、患者の法的なケアを行う。
16. 医師の指示に従って、患者の経済的なケアを行う。

就くには

就業までの経路や関連す
る資格等

労働条件の特徴

地域別の就業人口や所得、
労働時間等、統計数値も表
示（詳しい図表も（下記）



参考情報

関連情報へのリンク、動画
サイトへのリンク

JILPT 資料シリーズ No.86

総合的職業情報データベースの研究開発

発行年月日 2011 年 3 月 29 日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2011 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)