

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。

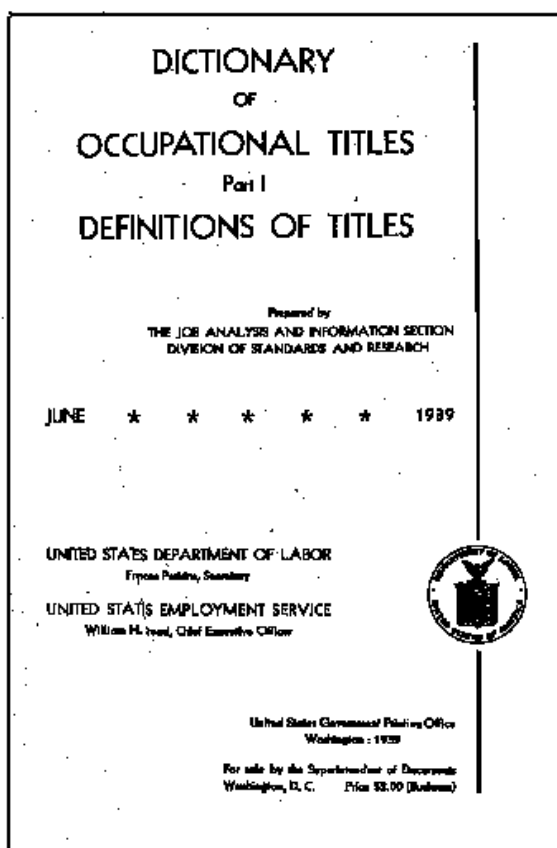
その後、職業情報についてはテイラー(Taylor,F.)らの時間・作業研究によるタスク(課

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。

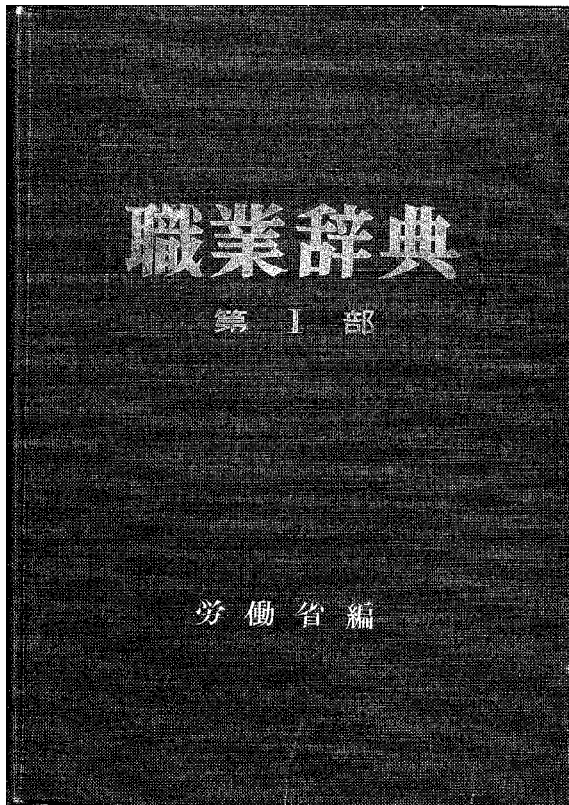
またこの条約を補完するものとして併せ採択されたILO人的資源開発勧告(第150号・1975年)では「全ての児童、青少年及び成年者が十分な(雇用・職業)情報及び(中略)広範な指導を利用できることを確保し……情報は経済活動、文化活動、職業選択、職業訓練、雇用予測……を対象とすべき」とし、「青少年が労働の価値・重要性を評価し、労働の世界を理解し、出来るだけ広い範囲の職業の労働条件や雇用・昇進の機会を熟知する」のを助けるために雇用職業情報提供の重要性を強調している。さらに「雇用されている成年者に関係のある発展の趨勢と目標に関する情報、特に社会的・技術的及び経済的变化の影響に関する情報を提供する」ことと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

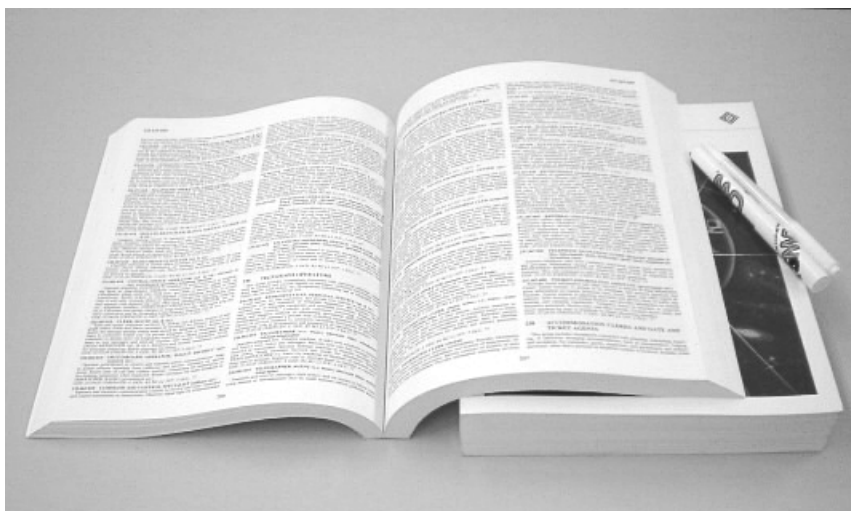
DOT の第三版は 1965 年に刊行されており、この間にも追補版が出ている。収録職業数は 21,741 であり、職務解説のないものまで含めると 35,550 となる。第三版の特徴はその後様々なところで使われる労働者機能コード (DPT: 情報 Data、人 People、物 Thing でどの程度のレベルが求められるか) がすべての職業に用意されたことである。第三版の職業分類は 6 桁であり、前半 3 桁が職業分類、後半 3 桁がこの DPT のレベルとなっている。

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、様々な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。

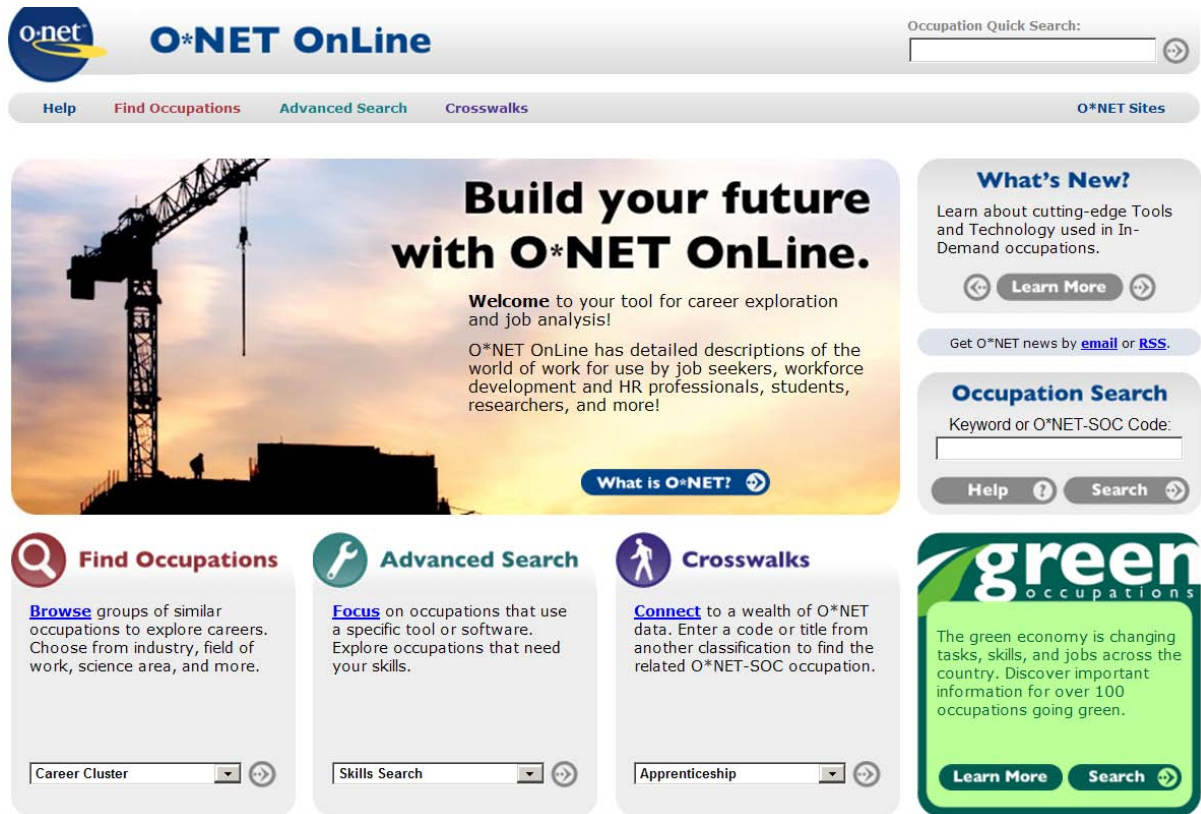
関連するファイルを提供する O*NET リソースセンターのサイトでは（図表 2-8）、O*NET データベースファイルのダウンロード、適職探索等関連ツールのダウンロード、O*NET 活用法の案内、O*NET を使ったシステム開発の案内、O*NET での情報収集のスケジュール等が示されている。

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

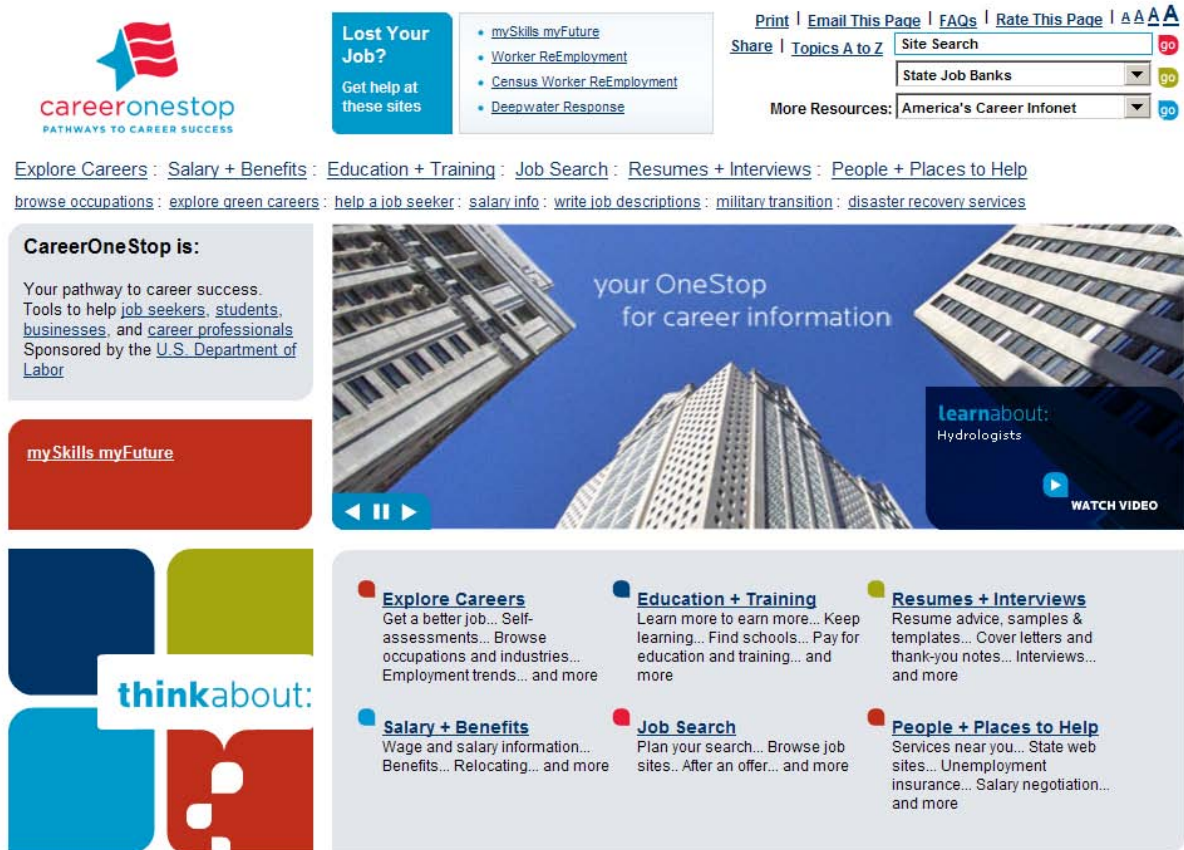
図表2-7 米国労働省 O*NET Online のトップ画面



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

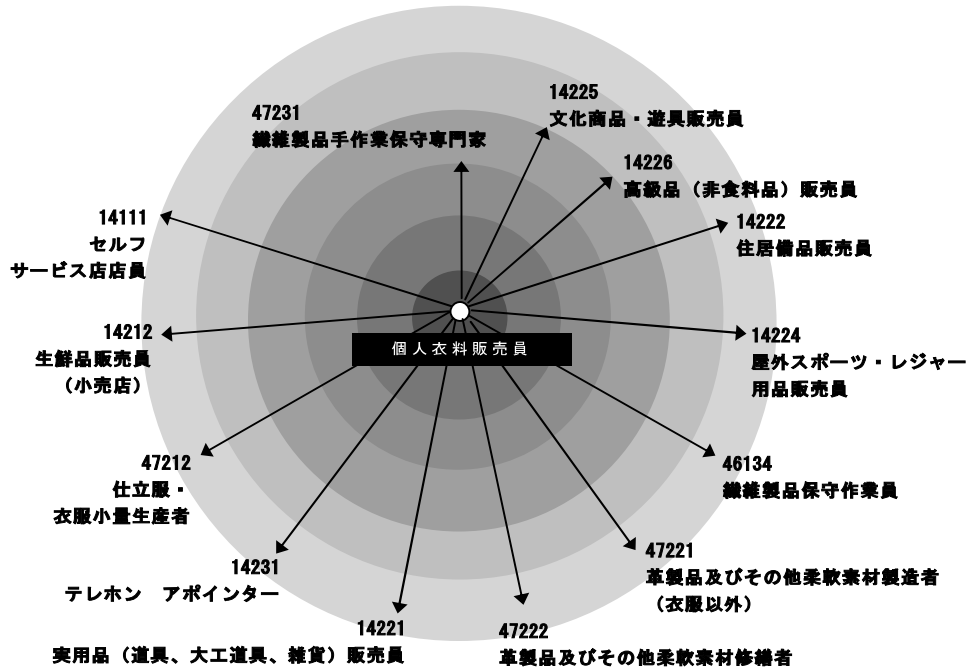
Par code ROME

[Lancer la recherche](#)

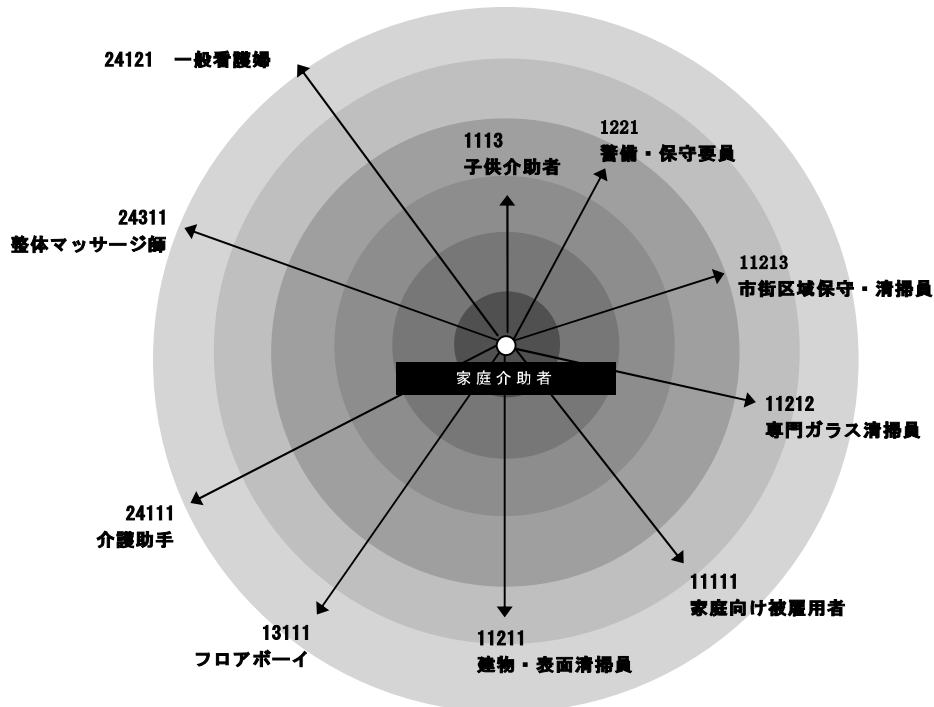
図表2-12 フランス ROME の職業情報画面（秘書）

M1607 Secrétariat				
Description du métier	Activités et compétences	Mobilité professionnelle	Certifications	Formations
+ Appellations métier				
Définition				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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				
<p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau Bac (Bac professionnel, technologique, ...) à Bac+2 (BTS, ...) en secrétariat, bureautique.</p> <p>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.</p> <p>La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur, ...) et des outils de communication (Internet, messagerie, ...) est exigée.</p>				
Conditions d'exercice de l'activité				
<p>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, ...).</p> <p>Elle varie selon la taille, le mode d'organisation et le domaine d'activité (juridique, ...) de la structure.</p>				
Environnements de travail				
<p>Structures</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Association ▪ Cabinet juridique ▪ Collectivité territoriale ▪ Entreprise ▪ Entreprise publique/établissement public ▪ Etablissement scolaire ▪ Société de services 				
<p>Secteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agriculture ▪ Assurance ▪ Bâtiment et Travaux Publics -BTP- ▪ Education / Enseignement ▪ Finance ▪ Immobilier ▪ Industrie ▪ Recherche et développement ▪ Santé et action sociale ▪ Sport et loisirs ▪ Transport/logistique 				
<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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(onisep.TV)。

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 interface. At the top, there's a header with the ONISEP logo and navigation tabs: "CHOISIR MES ÉTUDES", "DÉCOUVRIR LES MÉTIERS", "SCOLARITÉ ET HANDICAP", "ESPACE PÉDAGOGIQUE", and "ONISEP TV | LIBRAIRIE". A search bar is present with the text "LES INFOS DE MA RÉGION" and a dropdown menu for "Choisir une région".

The main content area is titled "Découvrir les métiers" and includes several featured articles:

- Découvrez les métiers de l'économie sociale et solidaire** (Agenda, 8 novembre 2010): Article about social and solidarity economy.
- Le salon de l'orientation, du 25 au 28 novembre** (Agenda, 2 novembre 2010): Advertisement for a career fair in Paris.
- Les métiers de service ont le moins souffert en 2009** (Tendance, 8 novembre 2010): Article with a photo of three students discussing a document.
- La parapharmacie : c'est Carla !** (Interview, 3 novembre 2010): Article featuring a pharmacist.
- Le football génère 25 000 emplois en France** (Chiffre clé, 2 novembre 2010): Article about job creation in the football industry.
- Délic Métiers : "Pas de jour sans nuit !"** (Outil, 21 octobre 2010): Article about night jobs.
- Découvrez nos quiz métiers** (Quiz, 30 septembre 2010): Article about a career quiz.


On the right side, there's a "Recherche libre" section with a "Recherche géolocalisée" map of France and a "Recherche par d'autres critères" menu with options like "Une structure handicap", "Un métier", and "Un organisme d'information". There's also a "Télécharger nos guides d'orientation" button.

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



Kontakt Hilfe iPhone App Glossar Nutzungsbedingungen Impressum

Suche Hilfe »

OK

Ausbildungsberufe Studienberufe

Bewerbung

[Filme von A-Z](#)
[Ausbildungsberufe](#)
[Studienberufe](#)
[Bewerbung](#)

Startseite > [Ausbildungsberufe](#) > [Verkehr, Logistik und Transport](#) > [Fachkraft Kurier-, Express-, Postdienstleistungen](#)



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



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おく必要のある能力、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 Careers 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
Jobcentreplus
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?](#)

Careers Advice

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

jobs4u Careers Database
 connexions direct

[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

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

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](#)

Need more in-depth information?

connexions direct

Go

Talk to an adviser...


phone
 e-mail
 text
 adviser online
 mini-com
 community

© 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.

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。

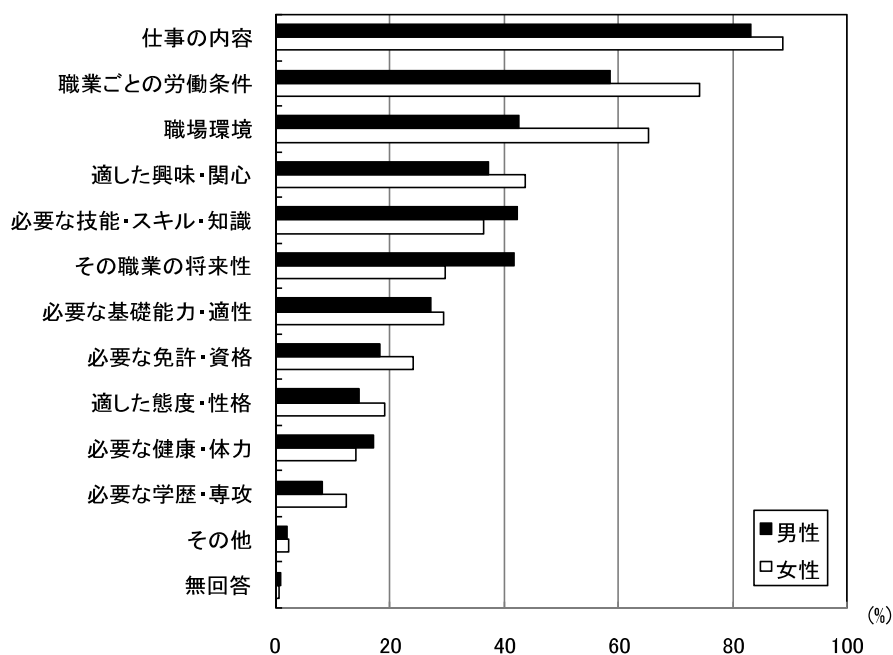
(1) 個人調査

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。

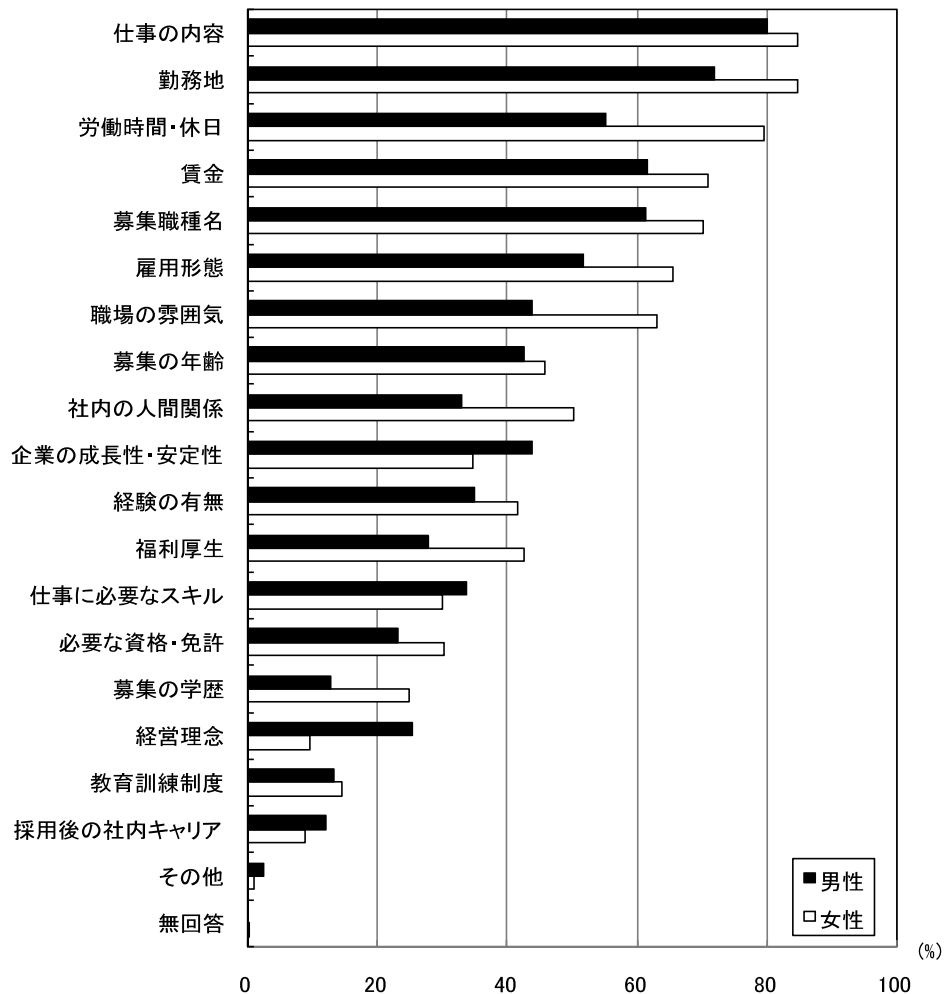
「仕事の内容」以外では、男女で重視する要因には偏りが見られる。「職業ごとの労働条件」、「職場環境」は女性が男性を上回っている。これに対して、男性は、「その職業の将来性」、「必要な技能・スキル・知識」を女性よりも多く挙げている。

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）



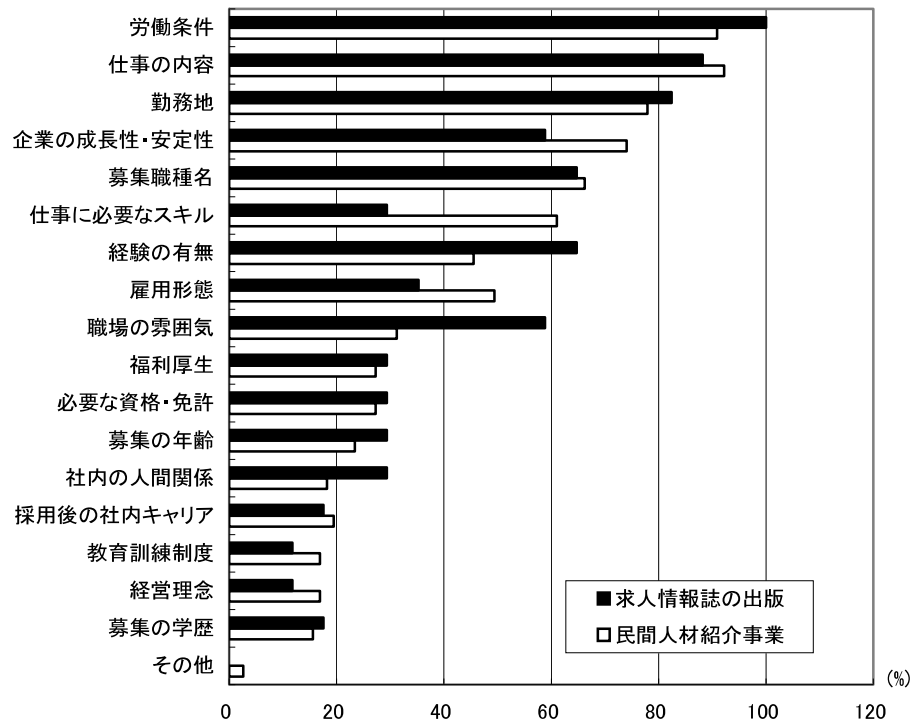
（2）民間需給調整機関調査

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」を重視すると考えるものの割合が高い。

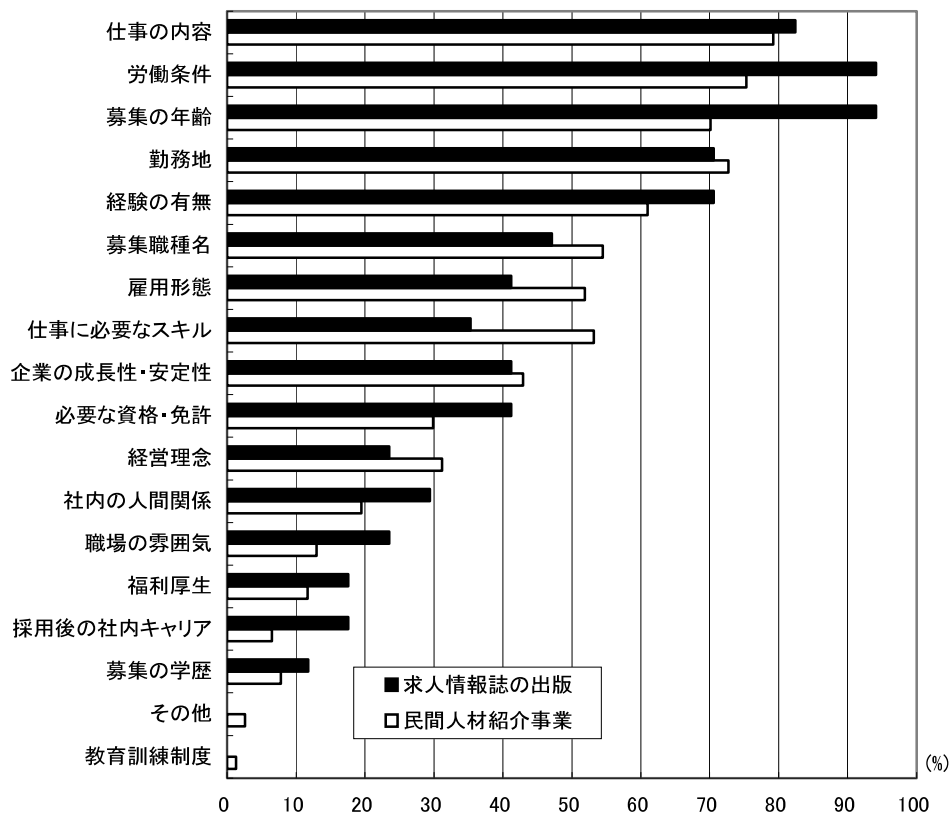
図表2-27 若年求職者が重視する点（複数回答）



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）

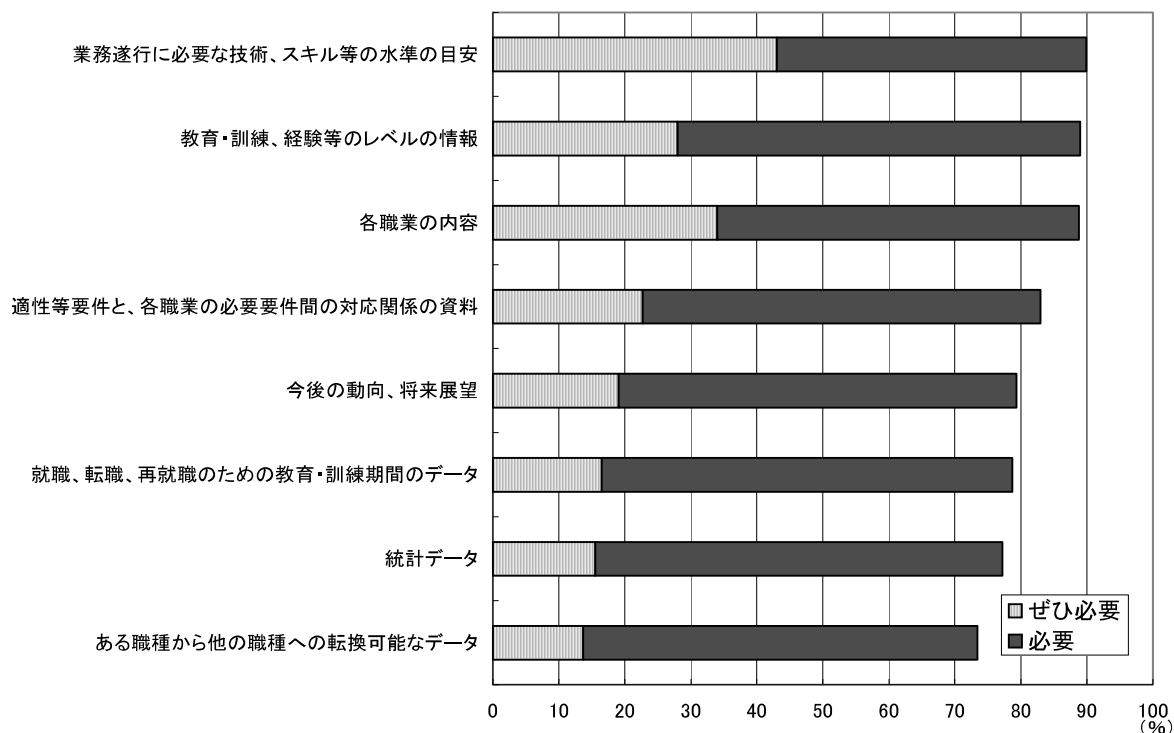


(3) 企業調査

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。

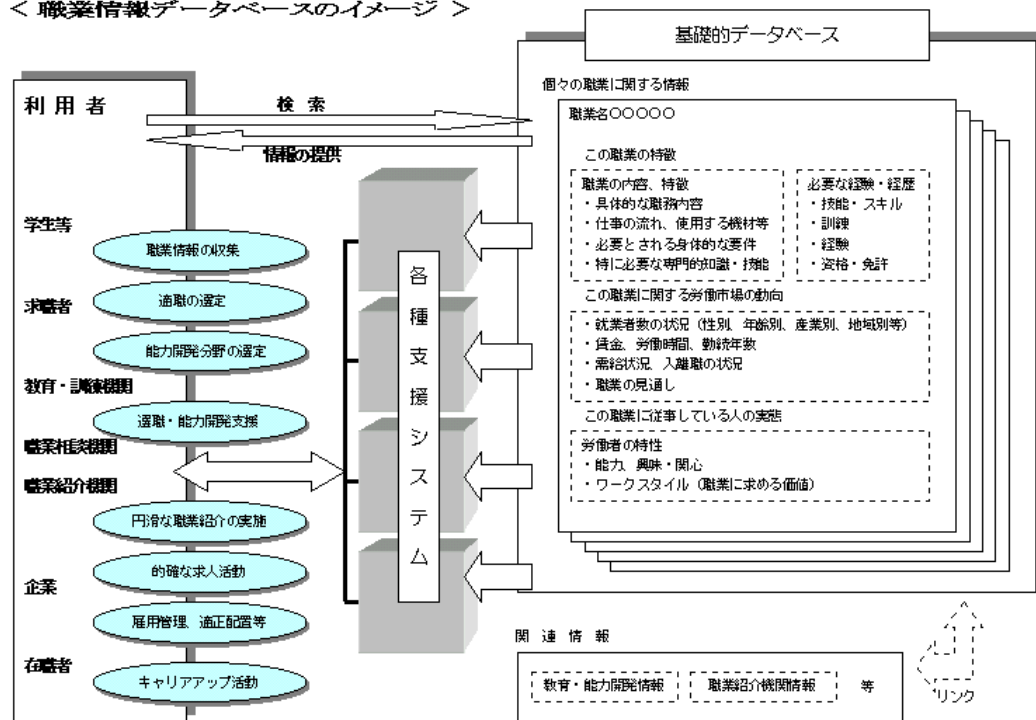
①米国 O*NET のように職業毎に仕事内容、特徴、必要とされるスキル、能力、経験、就業実態、労働条件、労働力需給、従事者の特性等をデータベース化し、インターネット上で広く公開する。

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

< 職業情報データベースのイメージ >



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ようになる。

- 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するよう工夫する。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）に必要となる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