

## 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、社会への円滑な一歩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、職業関連情報の基盤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
<b>I 総合的職業情報提供</b> (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
<b>II 評価診断支援</b> (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
<b>III キャリア教育支援</b> (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
<b>IV 職業選択・就職支援</b> 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
<b>V 人的資源管理支援</b> (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) *諸能力の具現化支援システム *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
<b>VI キャリア形成支援</b> (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
<b>VII 専門家支援</b> (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
<b>VIII 政策支援</b>	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・勸奨の対象）
- ・ 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は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」<sup>5</sup>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」<sup>6</sup>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

<sup>5</sup> 「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。

<sup>6</sup> 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。

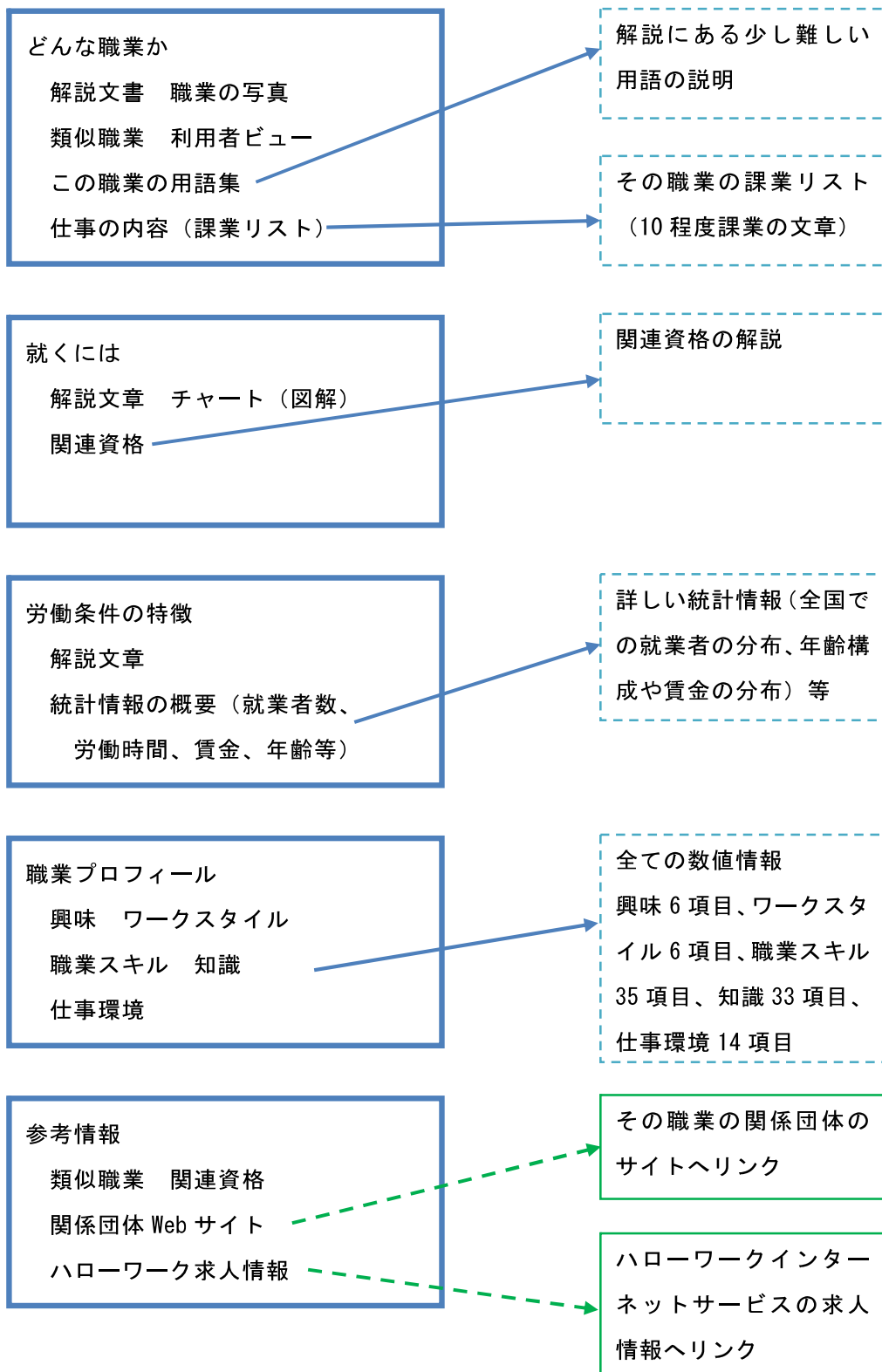
「どんな職業か」は、写真1葉とともに、どのような職業かを出来得る限り平易な言葉を用いて解説する。解説では、第一段落でその職業の内容全体を概説し、第二段落以降で職業内容を詳説する。さらに別ウインドウで、「この職業の用語集」及び「仕事の内容(課業リスト)」を提供する。前者は、解説の中で使用する必要があるが、あまり一般的でない用語を説明するためのもので、後者はその職業の課業を10~20程度の文章にまとめて提示することにより、具体的な職業内容の理解を促進するためのものである。併せて、「どんな職業か」の解説中に「この職業の用語集」にある用語を下線付き青字で示し、そこから「この職業の用語集」にリンクできるようにする。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<sup>7</sup>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

<sup>7</sup> 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