

## 第6章 情報ニーズ調査結果(2)—企業人事担当者、専門家（高校教師、キャリアコンサルタント）

### 第1節 調査の目的と方法

#### 1 調査の背景と目的

開発を検討している情報サイトは職業情報、職種情報を提供するものであるが、「職業情報」、「職種情報」といっても、一般にはそれほど明確なイメージはないものと考えられる。しかしながら、学生が就職活動を行う場合、会社でどのような仕事をするかは重要であり、この「どのような仕事」という部分は職業情報である。社会人が転職する場合も「仕事の内容」は重要であり、これも職業情報である。また、企業が人材を募集する際、どのような仕事をしてもらうかは重要であるが、この「どのような仕事」の部分は職種情報である。職業情報も職種情報も意識されることは少ないが、重要な情報といえる。

職業情報と職種情報はほぼ同一であるが、第5章冒頭でも述べているように、「職業」は個人の属性であり、「私の職業は」と表現される。「職種」は募集、採用、配置転換等、企業活動において用いられ、これこれの「職種」を募集する、というように言われる。

ここでは企業人事担当者と専門家として高校教師とキャリアコンサルタントの結果を見ていくが、企業人事担当者では職種情報、高校教師とキャリアコンサルタントでは職業情報として質問している。

最初にも述べたように、職業情報、職種情報は企業人事担当者や専門家にとっては職務上扱ってはいるものの、一般にはあまり明確なイメージがないか、通常はあまり意識されないものと考えられる。そこでここでは、職業情報、職種情報が使われると考えられる場面を設定することで、これらの情報を回答者に意識してもらい、現状ではどのような情報が使われているか、またこのような情報に関して、現状で何か困っていることはないか、このような情報に関してニーズ、シーズ等はないか、調査によって見ることとした。

これによって、情報サイトの必要性、役割等を明らかにしようとしている。具体的には、①どのような職業情報、職種情報が使われているか、現状では問題点、ニーズ、シーズ等はないか明らかにすること、及び② 開発しようとしている情報サイトの必要性、役割、また、構築することとなった場合の方向性等を明らかにすることを目的としている。

#### 2 調査の方法

企業人事担当者と高校教師は Web モニター調査である。調査会社が有するモニターから企業人事担当者と高校教師を選び、その人たちに調査への協力依頼のメールを送信し、Web 上の調査画面に回答してもらった。キャリアコンサルタントはキャリアコンサルティング協議会に、様々なキャリアコンサルタントからの回答を得られるよう、一般企業に勤務している 685 名、教育機関に勤務している 672 名、需給調整機関に勤務している 676 名、計 2,033 名をあらかじめ抽出してもらい、同協会から

メールを送信し、同様に Web の調査画面に回答してもらった。

企業人事担当者と高校教師の Web 調査モニターには 2017 年 11 月 15 日（水）から、回収が目標数になるまで、段階的にメールを送信している。キャリアコンサルタントは 11 月 17 日（金）に上記 2,033 名に一斉にメールを送信し、11 月 24 日（金）に再度、一斉にメールを送信している。

調査はスクリーニング、本調査と進むが、スクリーニングの段階ですでに目標数が集まっていれば、次の本調査には進まない。スクリーニングまでの回答率、すなわちスクリーニング回答数をメール送信数で割った比率は、企業人事担当者が 19.8%、キャリアコンサルタントが 16.0%、高校教師が 24.2% であった。

高校教師とキャリアコンサルタントは同一の調査画面であり、調査画面としては、企業人事担当者用と、高校教師とキャリアコンサルタント用の 2 種類となる。この内容を図表 6-1 と図表 6-2 に示した。それぞれ、基本的にはフェースシートで属性等を押さえ、上記のように場面を設定した上で、どのような情報を使っており、現状で問題点、ニーズ、シーズ等が無いのか、どのような情報が不足しているか、等々を聞いている。また、今回開発しようとしている職種情報／職業情報の提供サイトに関して、どのような場面で活用できそうか、どのような特性や特徴が必要か、等を聞いている。

なお、調査画面はスマートフォンからも回答できるよう作られており、パーソナルコンピューターから回答した人とスマートフォンから回答した人の双方がいる。

図表 6-1 調査内容—企業人事担当者

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ フェースシート           <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 規模 業種 所在地 設立年</li> <li>▶ 採用、配置転換(異動)等の状況</li> <li>▶ 新卒採用の有無。</li> <li>▶ キャリア採用(中途採用)の有無</li> <li>▶ 配置転換(異動)の程度</li> <li>▶ 人事、採用担当等の経験年数(通算)。</li> </ul> </li> <li>▶ キャリア採用(中途採用)           <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ キャリア採用(中途採用)の媒体等</li> <li>▶ キャリア採用(中途採用)での判断材料               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 応募書類、面接、紹介情報、適性検査等</li> </ul> </li> <li>▶ キャリア採用(中途採用)でみる応募者の側面               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 事務系総合職 技術・研究職 一般職／現業職</li> </ul> </li> <li>▶ 十分な情報がない点</li> <li>▶ 問題点</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 配置転換(異動)           <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ どのような配置転換(異動)</li> <li>▶ 配置転換(異動)で重視される材料               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 希望、年齢・年次、能力開発、会社／個人の事情</li> </ul> </li> <li>▶ 配置転換(異動)で重視される従業員の側面</li> <li>▶ 十分な情報が得られていない点</li> <li>▶ 問題点</li> </ul> </li> <li>▶ 求める人材、活躍する人材           <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 求める人材、活躍する人材</li> </ul> </li> <li>▶ 職種毎の詳細な情報の提供について           <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 不足している職種毎の情報</li> <li>▶ どのような場面で活用できそうか               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 活用できない場合、その理由</li> </ul> </li> <li>▶ 各職種の業種×地域の情報の必要性</li> <li>▶ 情報提供方法(ダウンロード、クラウド、API)</li> <li>▶ どのような機器での利用が良いか</li> </ul> </li> </ul> |
|---|--|

図表 6-2 調査内容—高校教師、キャリアコンサルタント

- ▶ 業務の概要
  - ▶ 勤務先 所在地 主な業務 主な対象者
  - ▶ 最近1年の対応人数 経験年数(通算)
- ▶ 使用している職業情報
  - ▶ 使っている職業情報 それ以外の参考になる情報
  - ▶ 社会、経済、企業の動きを押さえるための新聞、雑誌等
- ▶ 米国O\*NETについて(米国労働省のO\*NETを説明し、回答してもらう)
  - ▶ どのような場面で活用できそうか。
  - ▶ 何を期待するか。どのように活用したいか。
  - ▶ どのような情報提供の方法がよいか。
- ▶ 職業情報の各要素の必要性、現状等
  - ▶ 各側面の情報がどの程度、重要か。
  - ▶ 各側面の情報は、現在、どの程度不足しているか。
  - ▶ 職業情報はどのような特性や特徴が重要か。
- ▶ 職業情報の機能、提供方法等
  - ▶ 必要な検索機能
  - ▶ どのような提供媒体が良いか、どのような電子機器で使いたいのか。

## 第2節 企業人事担当者の結果

まず企業人事担当者の結果をみていく。調査では職種情報が使われると考えられるキャリア採用（中途採用）と配置転換（移動）において、どのような情報が使われているか、状況を聞き、その中で困ったこと、問題点等を聞いている。

調査項目としては様々なものがあるが、ここでは、今回の情報サイト開発に直接関係する、現状での問題点、ニーズ、シーズ、情報提供サイトを構築する場合、どのようなものが望まれるか等を報告する。その他のキャリア採用（中途採用）と配置転換（移動）がどのような状況か、また、企業が求める人材、活躍する人材等に関しては、興味深い情報であるが、今後、情報サイトの新たな項目、新たな構成を考える際等に参考になる情報として、別途、検討することを考えている。

### 1 収集データ

以下に今回収集したデータを示した。業種としては、製造業、サービス業、卸売業・小売業が多いが様々な業種が含まれる。規模に関しても従業員 30 名までの小さな会社から、3 千名を越す大きな会社まで含まれている。

職種情報に関して業種毎の違いもあるかもしれないが、業種に分けた場合、製造業以外は数が少ないため、ここでは業種毎の集計は行っていない。規模に関しても細かく分けると、数が少なくなることから、ここでは 300 名まで、3,000 名までと、それ以上の大きく三つに分け集計している。

図表 6-3 収集データ（回答者実数）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務（他に分類されるものを除く）	その他	計
～30名	8	6	12	6	6	3	8	5	3	2	2	4	3	12	4	8	92
31～50名	10	11	10	2	6	4	4	2	1	5	2	6	1	13	2	1	80
51～100名	8	21	14	11	16	7	6	4	4	1	9	13	4	22	2	4	146
101～300名	11	61	21	9	31	6	3	5	5	4	9	24	3	28	11	6	237
301～1,000名	11	59	11	7	32	9	7	5	10	7	11	20	8	38	9	9	253
1,001～3,000名	5	51	12	10	15	19	2	2	4	3	7	2	3	22	16	5	178
3,001名以上	5	114	26	27	29	24	1	1	7	3	10	7	4	24	39	12	333
計	58	323	106	72	135	72	31	24	34	25	50	76	26	159	83	45	1,319

## 2 キャリア採用（中途採用）での問題点

図表 6-4 にキャリア採用（中途採用）で困ったことを示した。「採用の可否に関して、応募者の態度、行動（コンピテンシー）等が、募集している業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った」が最も多く、「求人を出す際、必要なスキル、能力等の基準となる客観的な情報が無く、困った」が次いでいる。いずれも仕事と人の関係、どのような人が向いているか、に関する客観的な情報がなく困っているといえる。

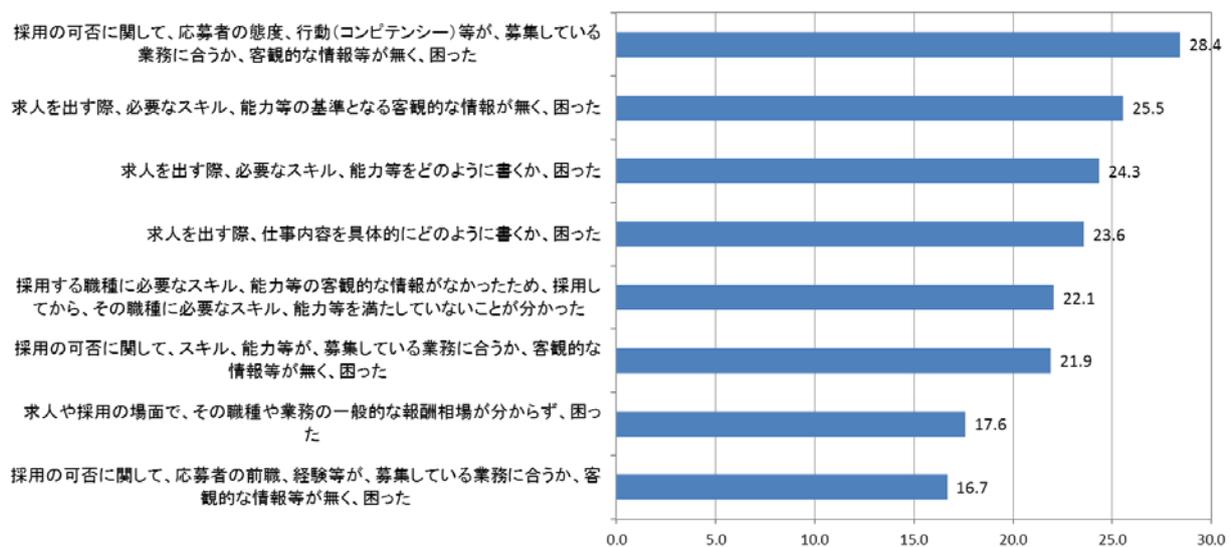
図表 6-5 はここで報告している調査ではなく、2017年8月に別途行ったハローワークでの調査結果である<sup>96</sup>。「求人受理の際、職務内容、求める人材等に関して、以下のような問題点はありますか」として複数回答で聞いたものである。これによると、「必要な能力（スキル、知識、経験等）に関する共通の分類やリスト、目安やレベルがないために、必要な能力の書き方がばらばらになっている」が最も多く、「『仕事の内容』で書く内容、書き方がばらばらになっている。」が次いでいる。図表 6-4 の第2位「求人を出す際、必要なスキル、能力等の基準となる客観的な情報が無く、困った」、第3位「求人を出す際、必要なスキル、能力等をどのように書くか、困った」は図表 6-5 の「必要な能力

<sup>96</sup> 全国のハローワーク 434 所の求人業務担当者と職業相談業務担当者を対象に、本調査に準じたニーズ調査を行ったもの。

(スキル、知識、経験等)に関する共通の分類やリスト、目安やレベルがないために、必要な能力の書き方がバラバラになっている」と対応していると考えられ、求人を出す企業は必要なスキル、能力等の目安となる基準がなく困っており、それがハローワークでの求人受理の際にその基準等がないことにより、書き方がバラバラになっている、ということになる。図表 6-4 の第4位は「求人を出す際、仕事内容を具体的にどのように書くか、困った」であるが、それが図表 6-5 のハローワークでの求人受理では「『仕事の内容』で書く内容、書き方がバラバラになっている」となり、「『仕事の内容』が求職者にとってわかりやすいものになっていない」となっていることになる。

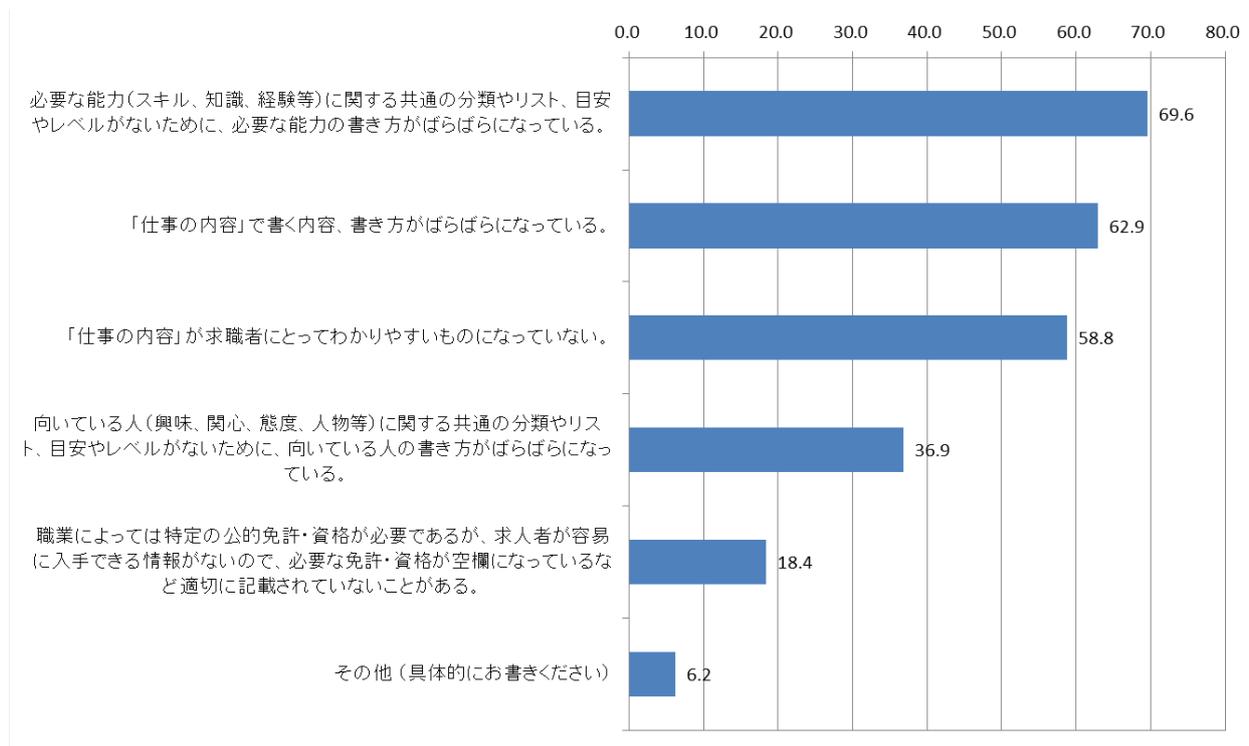
図表 6-6 はキャリア採用（中途採用）での問題点を規模別にみたものである。図表では縦の位置関係になるが規模別に比較し、「困っている」の%が大きいセルを黒く、文字を白くしている。逆に「困っていない」の%が小さいセルは白く、中間をグレーにしている。これを見ると、300名までの小規模の企業において%の値が大きいセルが多く、3,000名を越す大規模の企業では%の値が小さい。キャリア採用（中途採用）では規模の小さい企業が困っていることになる。大企業は独自に必要な情報を整備しているのか、キャリア採用（中途採用）に関する外部のサービスを利用しているのか、困っているという割合は少ない。

図表 6-4 キャリア採用（中途採用）での問題点（%、企業人事担当者 1,319 名）



注) それぞれを Yes、どちらともいえない、No の三択で回答してもらい、図表の値は Yes の%。%の大きい項目から小さい項目へソートしている。

図表 6-5 求人受理の際の問題点（%、複数回答、ハローワーク 434 所、2017 年 8 月）



図表 6-6 キャリア採用（中途採用）での問題点規模別（%、企業人事担当者 1,319 名）

企業規模	採用の可否に関して、応募者の態度、行動(コンピテンシー)等が、募集している業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った	求人を出す際、必要なスキル、能力等の基準となる客観的な情報が無く、困った	求人を出す際、必要なスキル、能力等をどのように書くか、困った	求人を出す際、仕事内容を具体的にどのように書くか、困った	採用する職種に必要なスキル、能力等から、その職種に必要なスキル、能力等を満たしていないことが分かった	採用の可否に関して、スキル、能力等が、募集している業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った	求人や採用の場面で、その職種や業務の一般的な報酬相場が分からず、困った	採用の可否に関して、応募者の前職、経歴等が、募集している業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った	回答数
～300名	30.5	28.5	26.1	25.8	22.7	22.7	18.4	19.5	555
～3,000名	28.3	24.6	25.8	24.8	23.2	22.3	19.7	15.3	431
3,001名以上	25.2	21.9	19.5	18.3	19.5	20.1	13.5	13.8	333
計	28.4	25.5	24.3	23.6	22.1	21.9	17.6	16.7	1,319

注) それぞれを Yes、どちらともいえない、No の三択で回答してもらい、値は Yes の%。最も下の行の規模計の値は図表 6-5 と同じになる。この規模計の%の大きいものから小さいものへ項目をソートしている。

### 3 配置転換（異動）での問題点

図表 6-7 に配置転換（異動）で困ったことを示した。図表 6-6 と同様に、図表の縦位置の規模別で比較し、「困っている」の%が大きいセルを黒く、文字を白くしている。逆に「困っていない」の%が

小さいセルは白く、中間をグレーにしている。これによると、3,000名までの中規模において「困っている」の%が大きい項目が多く、図表6-6とは逆に、300名までの小規模においては、「困っている」の%が小さいものが多い。

図表6-8に本調査において、規模別にみたキャリア採用（中途採用）、配置転換（異動）の状況を示しているが、キャリア採用（中途採用）、配置転換（異動）ともに規模が大きくなると程度が多くなっている。小規模の企業では配置転換（異動）が少ないため、あまり困っていない、あるいは、小規模であり、配置転換（異動）において人材も仕事も把握できているため困っていない、といえる。キャリア採用（中途採用）、配置転換（異動）同様、大規模の会社は色々社内で整備されていたり、外部のサービスを使えるため困っていないのに対し、中規模の企業では、配置転換（異動）は一定程度あるが、情報整備等が進んでおらず、困っているの%が大きくなっている、と考えられる。

図表 6-7 配置転換（異動）での問題点規模別（%、企業人事担当者 1,319名）

	か、客観的な情報等が無く、困った	配置転換（異動）の業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った	配置転換（異動）の業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った	配置転換（異動）の業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った	配置転換（異動）の業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った	配置転換（異動）の業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った	配置転換（異動）の業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った	回答数
～300名	15.7	16.8	15.7	13.2	13.5	12.3	555	
～3,000名	20.2	20.0	19.0	17.2	15.8	11.8	431	
3,001名以上	17.1	15.3	17.1	17.1	17.1	13.2	333	
計	17.5	17.4	17.1	15.5	15.2	12.4	1,319	

注) それぞれを Yes、どちらともいえない、No の三択で回答してもらい、値は Yes の%。最も下の行の規模計の%の大きいものから小さいものへ項目をソートしている。

図表 6-8 規模別にみたキャリア採用（中途採用）、配置転換（異動）の状況

企業規模	キャリア採用(中途採用)の有無			配置転換(異動)の程度					回答数
	毎年行った	毎年ではないが行った	行わなかった	全体の20%以上、社内あるいはグループ内で毎年動く	全体の10%～19%、社内あるいはグループ内で毎年動く	全体の5%～9%、社内あるいはグループ内で毎年動く	全体の1%～4%、社内あるいはグループ内で毎年動く	社内の配置転換(異動)はほとんどない	
～300名	290	176	89	45	62	103	118	227	555
	52.3%	31.7%	16.0%	8.1%	11.2%	18.6%	21.3%	40.9%	
～3,000名	324	71	36	97	106	115	81	32	431
	75.2%	16.5%	8.4%	22.5%	24.6%	26.7%	18.8%	7.4%	
3,001名以上	269	48	16	113	104	70	39	7	333
	80.8%	14.4%	4.8%	33.9%	31.2%	21.0%	11.7%	2.1%	
計	883	295	141	255	272	288	238	266	1,319
	66.9%	22.4%	10.7%	19.3%	20.6%	21.8%	18.0%	20.2%	

#### 4 不足している情報、情報サイトへの期待等

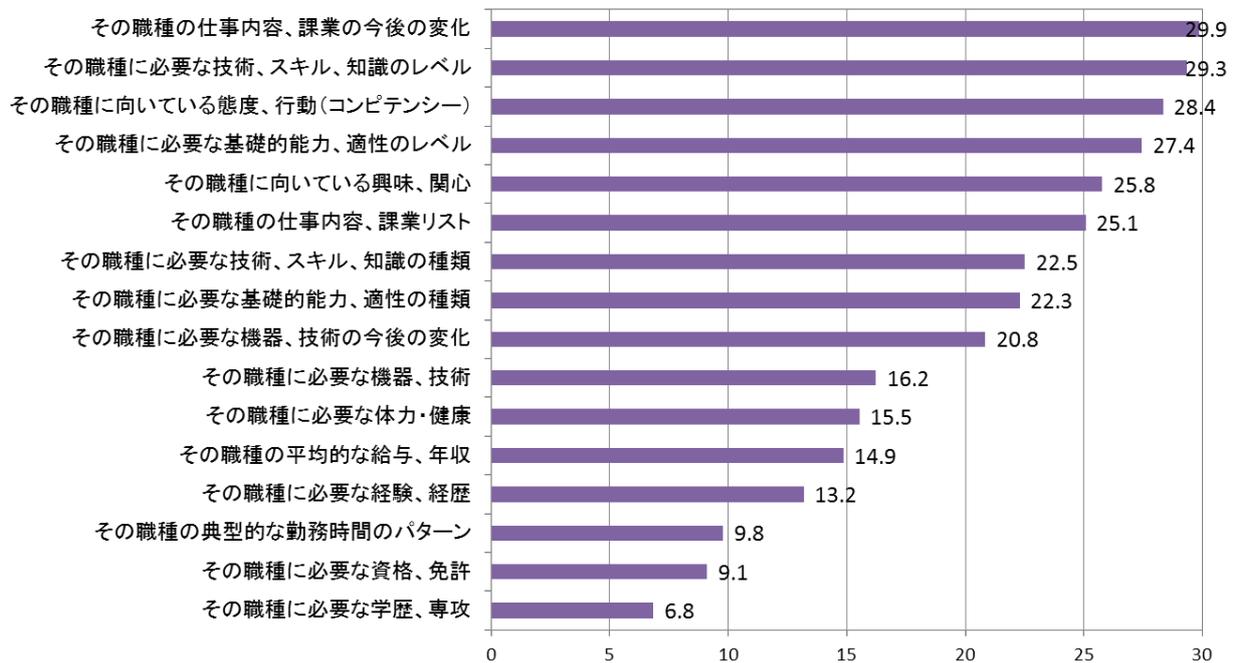
図表 6-9 に現在、十分な情報がないものを示した。「その職種の仕事内容、課業の今後の変化」が最も多く、「その職種に必要な技術、スキル、知識のレベル」、「その職種に向いている態度、行動（コンピテンシー）」、「その職種に必要な基礎的能力、適性のレベル」が続いている。「必要な技術、スキル、知識のレベル」、「基礎的能力、適性のレベル」と「レベル」という表現は分かりにくいように思われるが、上位に来ていることが注目される。先の図表 6-4、図表 6-5 の問題点等でも「レベル」が上位に来ており、確かに不足し、困っている状況なのであろう。

図表 6-10 に当機構の前身の日本労働研究機構当時に行った調査において（日本労働研究機構,2003年）、企業に聞いた「必要な職業に関する情報」においても、「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」が1位、2位となっており、当時からレベル、水準の情報が重要であったことになる（調査実施は2000年）。

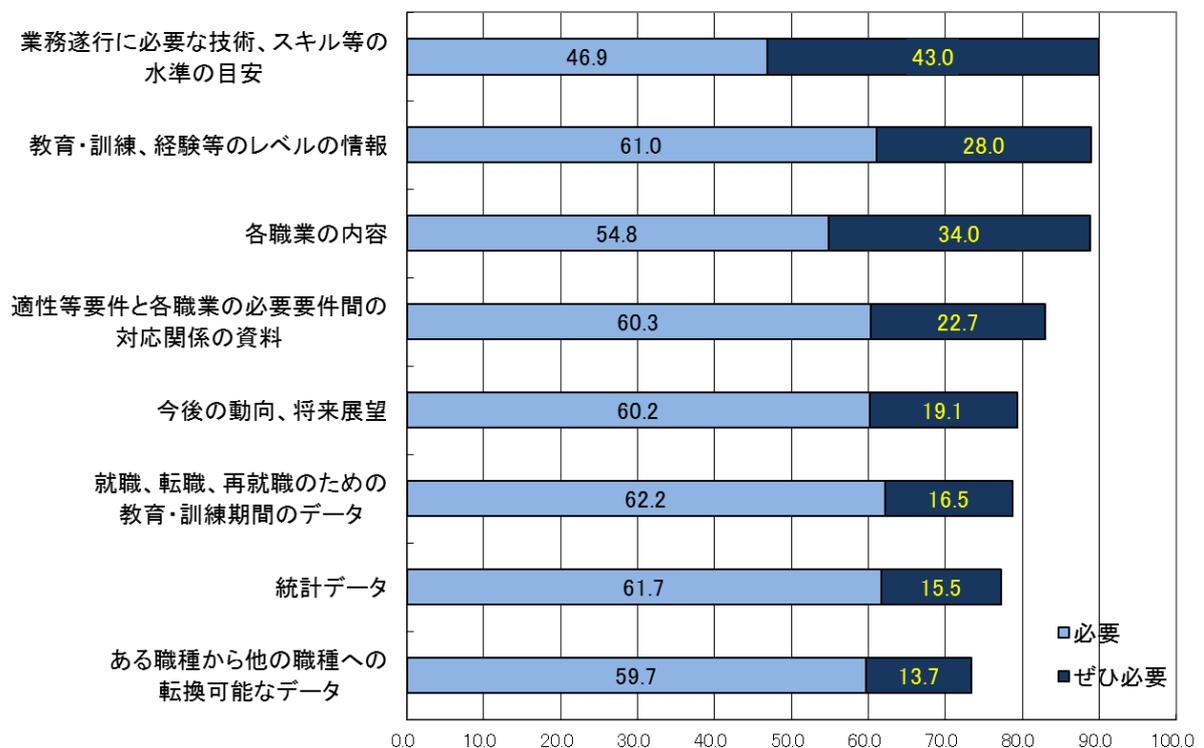
図表 6-11 に、職種情報を提供するサイトが公開されたら何に活用できるかを聞いた結果を示している。「人材の採用（中途採用）（求人票の作成や採用条件の明確化、応募者の前職の分析等）」、「人材の採用（新卒採用）（求人票の作成や採用条件の明確化等）」が1位、2位であるが、「人材の教育や訓練の計画作成」が3位であり、教育訓練での活用も期待されている。

図表 6-12 に業種ごと、地域ごとにそれぞれの情報がどの程度、必要か聞いた結果を示している。必要なのは（「いずれも必要でない」以外）は「スキルの種類とレベル」が1位であり、「平均年収」が2位となっており、この場合もレベルが1位に出てくる。全体として、左から二つ目の「業種毎の情報が必要」が多いが、平均年収は業種かつ地域ごとの年収が他に比べると必要とされている。賃金等には地域差が大きいことによると考えられる。

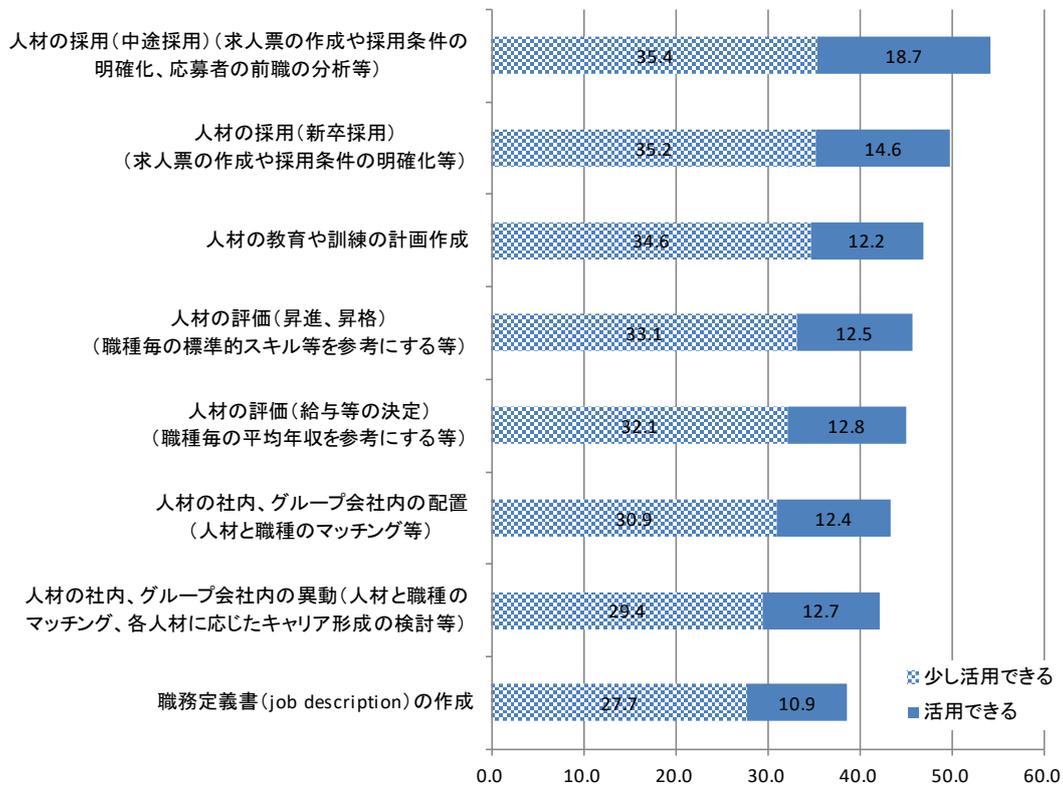
図表 6-9 現在、十分な情報がないもの（%、複数回答、企業人事担当者 1,319 名）



図表 6-10 必要な職業に関する情報（%、日本労働研究機構、2003 年、郵送調査、1,222 社）

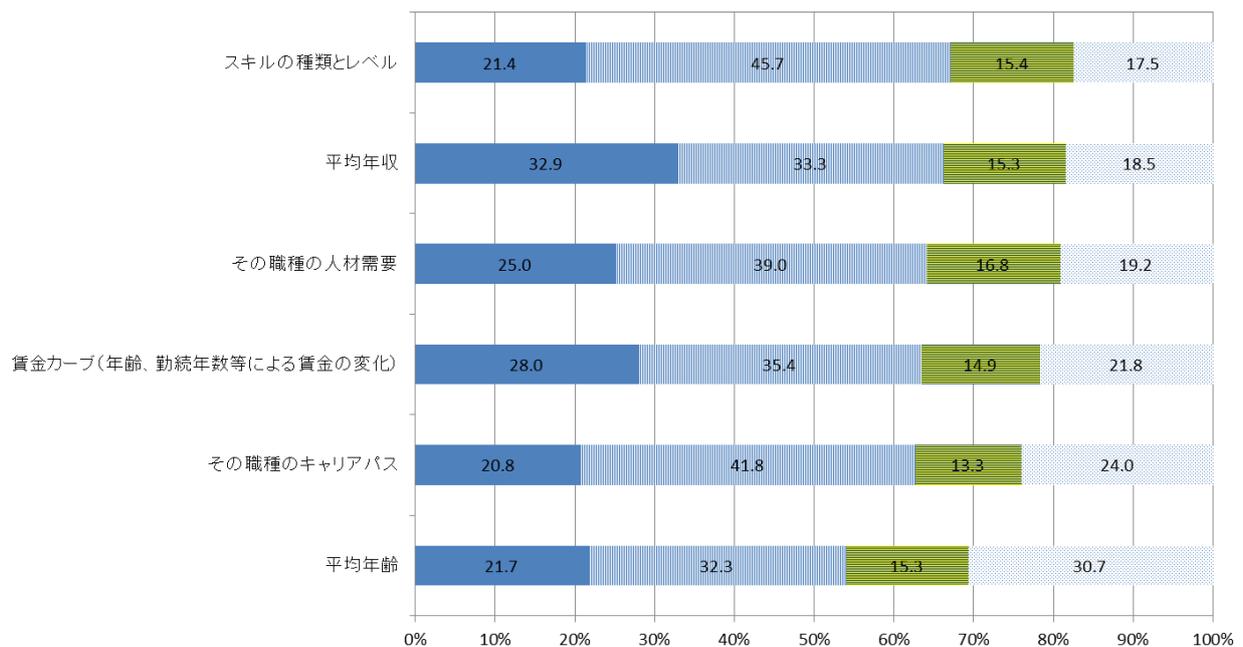


図表 6-11 職種情報サイトが公開されたら何に活用できるか（%、企業人事担当者 1,319 名）



図表 6-12 業種毎の情報、地域ごとの情報の必要性（%、企業人事担当者 1,319 名）

■ 業種かつ地域毎(業種×地域)の情報が必要 ■ 業種毎の情報が必要 ■ 地域毎の情報が必要 ■ いずれも必要ではない



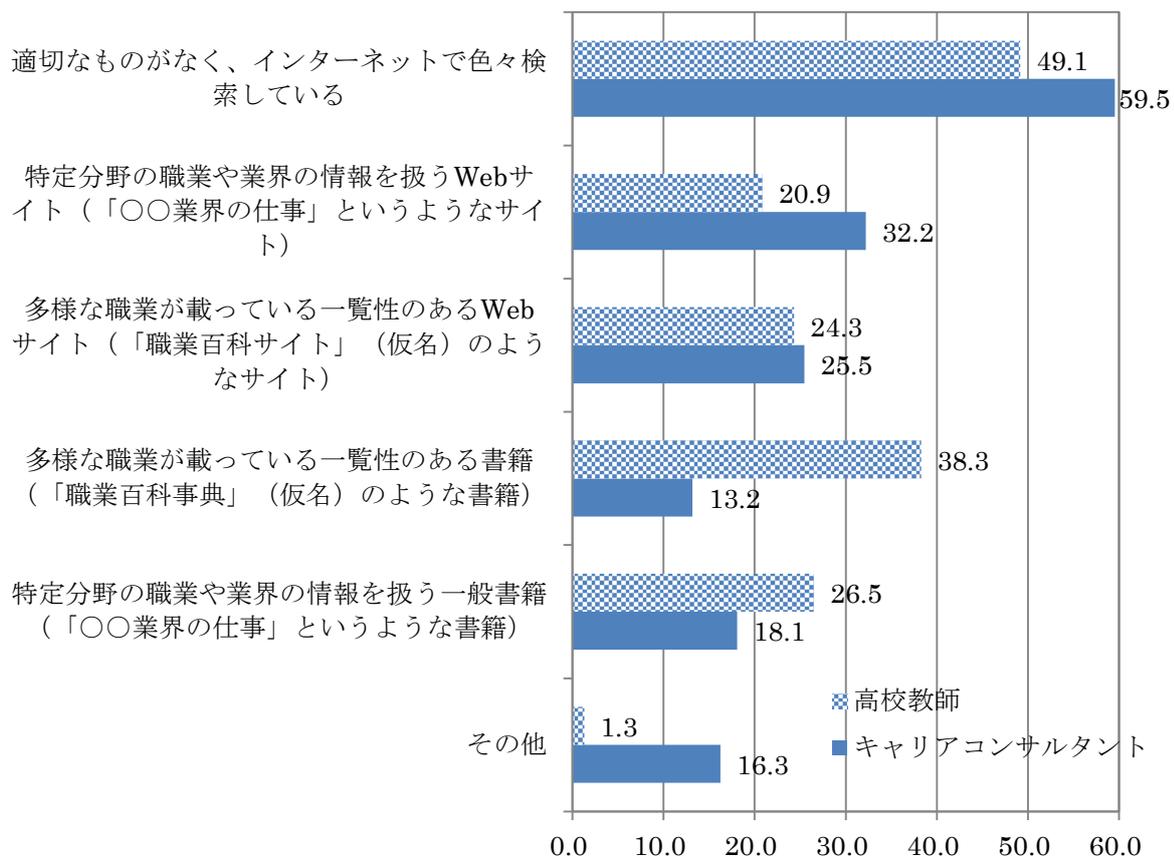
### 第3節 専門家（高校教師、キャリアコンサルタント）の結果

次に職業情報をよく使うと考えられる専門家として、高校教師とキャリアコンサルタントの結果をみていく。キャリアコンサルタントはキャリアを支援する文字通り専門家として、職業情報には頻繁に接しており、高校教師も生徒の進路指導、キャリアガイダンス等において、職業情報が必要となる機会は多いといえる。

#### 1 現在使っている職業情報

図表 6-13 に現在、使っている職業情報を示した。高校教師、キャリアコンサルタントともに「適切なものがなく、インターネットで色々検索している」が最も多くなっており、適切な職業情報サイトがなく、ニーズがあるといえる。高校教師では「多様な職業が載っている一覧性のある書籍（「職業百科事典」（仮名）のような書籍）」が次いで多くなっている。

図表 6-13 現在使っている職業情報（%、複数回答、高校教師 230 名、キャリアコンサルタント 326 名）



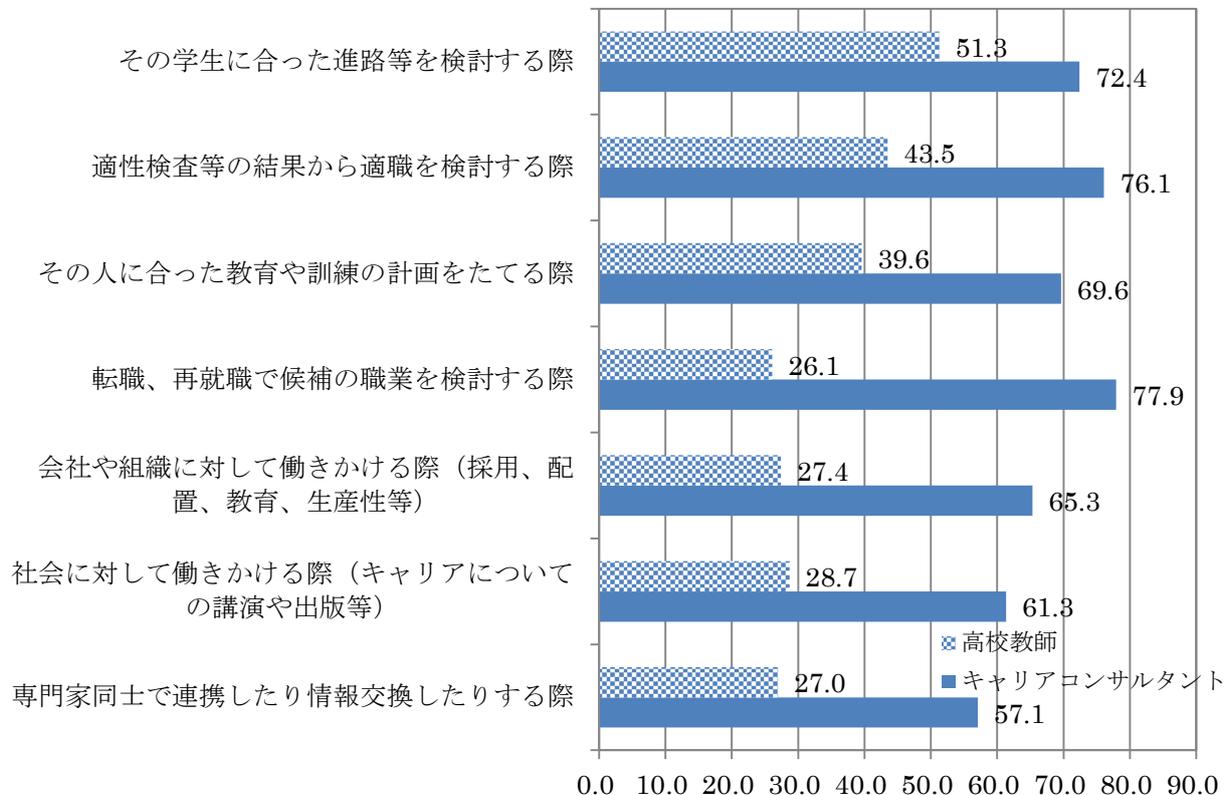
## 2 職業情報サイトの活用と期待

今回の Web でのアンケートにおいて、米国 O\*NET について概要を説明した後、このような情報サイトが日本で開発され、公開されたら何に活用できそうか聞いている。それぞれの項目について、「活用できる」、「少し活用できる」、「どちらともいえない」、「あまり関係ない」「関係ない」の五択で聞き、「活用できる」と「少し活用できる」を合計した%が図表 6-14 である。

高校教師では「その学生に合った進路等を検討する際」が最も多く、「適性検査等の結果から適職を検討する際」が次いでいる。キャリアコンサルタントでは「転職、再就職で候補の職業を検討する際」が最も多く、「適性検査等の結果から適職を検討する際」が次いでいる。キャリアコンサルタントでも「その学生に合った進路等を検討する際」が3位であり多いのは、大学等で学生の対応を行っているキャリアコンサルタントが一定数存在しているためと思われる。

同図表ではすべてキャリアコンサルタントの方が%は大きいですが、これは高校教師の場合、特に進路指導等の専任ではなく一般の教師のため、活用のイメージが湧き難く、キャリアコンサルタントよりも%が小さくなっていると考えられる。

図表 6-14 職業情報サイトをどのような場面で活用するか  
(%、高校教師 230 名、キャリアコンサルタント 326 名)



注) 「少し活用できる」と「活用できる」を足した%

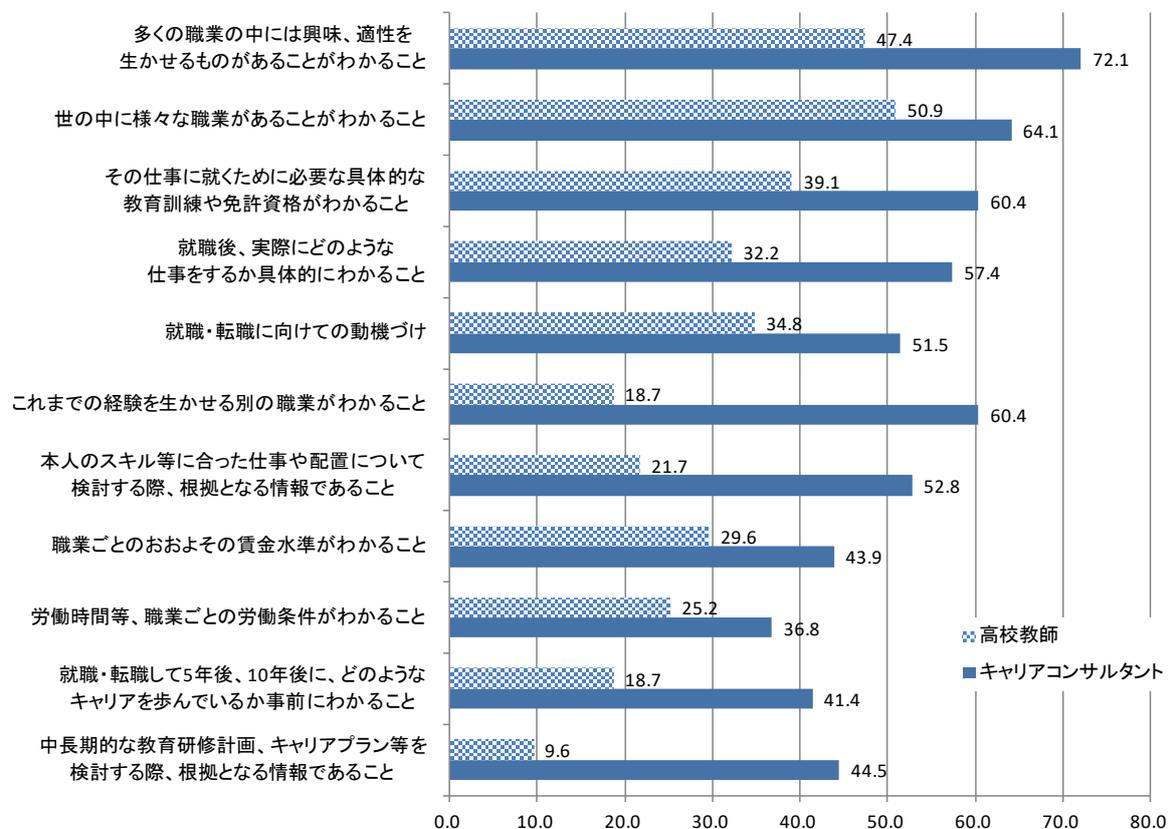
図表 6-15 では、米国 O\*NET のような情報サイトに何を期待するかを聞いた結果である（設問の前に米国 O\*NET の概要を説明している）。

高校教師では「世の中に様々な職業があることがわかること」が最も多く、「多くの職業の中には興味、適性を生かせるものがあることがわかること」が次いでいる。キャリアコンサルタントでは「多くの職業の中には興味、適性を生かせるものがあることがわかること」が最も多く、「世の中に様々な職業があることがわかること」が次いでいる。高校教師とキャリアコンサルタントで1位、2位が逆転しているが、同じものである。

世の中には様々な職業があり、その中には自分に合ったもの、自分を生かせるものがあることが分かることが期待されていることになる。生徒や来談者が知っている職業の世界が狭く、それを広げなくてはならない場面を高校教師もキャリアコンサルタントもよく経験しているのであろう。この期待に答えるためには、開発する情報サイトでは様々な職業を数多く、また偏り無く提供することが必要となる。

同図表においてもすべてキャリアコンサルタントの方が%は大きいですが、これも高校教師は一般の教師のため、何を期待するかイメージが湧き難く、%が小さくなっていると考えられる。

図表 6-15 職業情報サイトに何を期待するか  
(複数回答、%、高校教師 230 名、キャリアコンサルタント 326 名)



### 3 情報の重要度と不足度

キャリアコンサルティング、キャリアガイダンス、進路指導等行う際、職業情報としてどのような側面が重要か、また、それぞれが現在、どの程度不足しているかを聞いたのが図表 6-16 (高校教師)、図表 6-17 (キャリアコンサルタント) である。

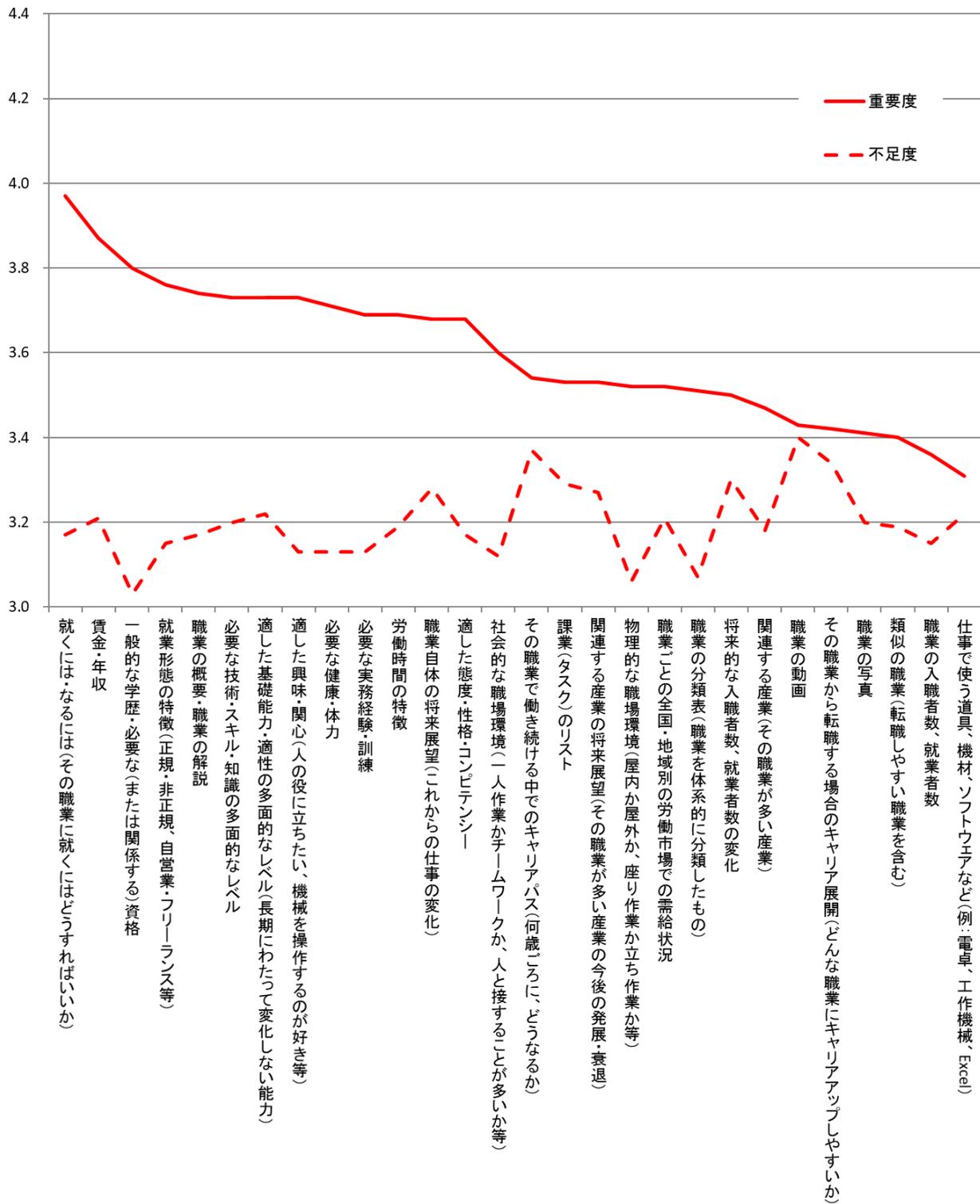
重要度は「とても重要」(5)、「やや重要である」(4)、「どちらともいえない」(3)、「あまり重要ではない」(2)、「まったく重要でない」(1) の5段階で聞いた平均値であり、値が大きいほど重要であることになる。不足度は「とても不足している」(5)、「やや不足している」(4)、「どちらともいえない」(3)、「あまり不足していない」(2)、「まったく不足していない」(1) の5段階で聞いた平均値であり、値が大きいほど不足していることになる。図表では重要度によって項目をソートしており、左端が最も重要であり、右端が最も重要ではないことになる。

図表 6-16 (高校教師) では、重要度の高いものから「就くには・なるには (その職業に就くにはどうすればいいか)」、「賃金・年収」、「一般的な学歴・必要な (または関係する) 資格」となる。現在、不足しているのは、「職業の動画」、「その職業で働き続ける中でキャリアパス (何歳ごろに、どうなるか)」、「その職業から転職する場合のキャリア展開 (どんな職業にキャリアアップしやすいか)」となる。キャリアパス、キャリア展開の情報が不足しているというのは次にキャリアコンサルタントと同じであるが、高校教師では「職業の動画」が不足しているとされる。高校生には動画をクラス等で

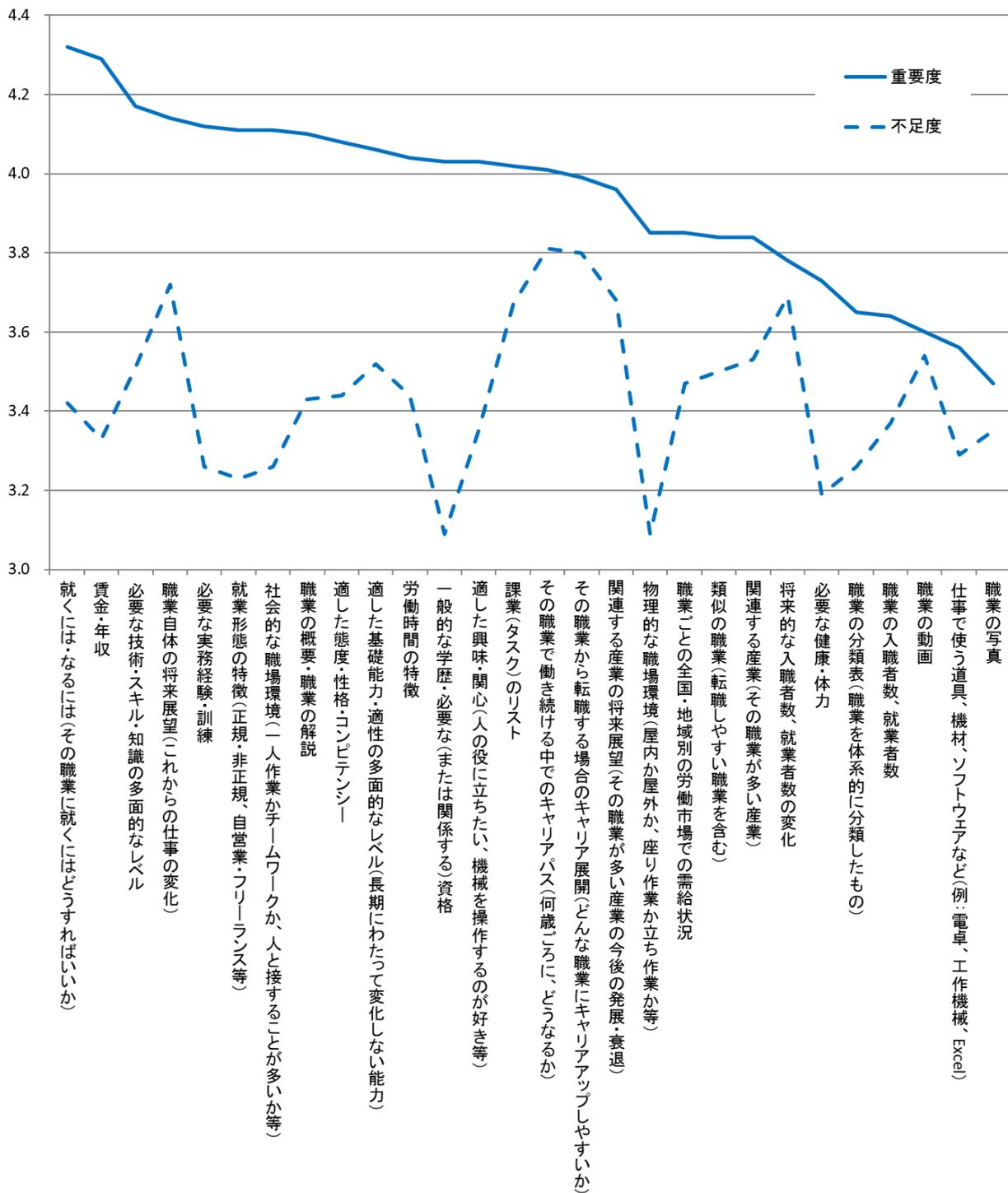
見せたいとの思いがあるのかもしれない。ただし「職業の動画」は「職業の写真」とともに重要度は低い。

図表 6-17 (キャリアコンサルタント) では、重要度の高いものから「就くには・なるには (その職業に就くにはどうすればいいか)」、「賃金・年収」、「必要な技術・スキル・知識の多面的なレベル」となる。「就くには・なるには (その職業に就くにはどうすればいいか)」、「賃金・年収」は高校教師と同じであるが (図表 6-16)、キャリアコンサルタントではより具体的な情報が必要となり、「必要な技術・スキル・知識の多面的なレベル」が重要との認識と考えられる。ここでも企業人事担当者の結果と同様に、レベルが重要との認識が示されたことが注目される。もう一つ注目されるのは「職業の写真」であり、重要度は最も低い。「職業の動画」も下から3番目と低い。現在、不足しているのは、「その職業で働き続ける中でのキャリアパス (何歳ごろに、どうなるか)」、「その職業から転職する場合のキャリア展開 (どんな職業にキャリアアップしやすいか)」となる。高校教師の認識と同じであり、やはりキャリアパス、キャリア展開の情報は不足しているのであろう。

図表 6-16 情報の重要度と不足度（5段階評価の平均値、高校教師 230名）



図表 6-17 情報の重要度と不足度（5段階評価の平均値、キャリアコンサルタント 326 名）



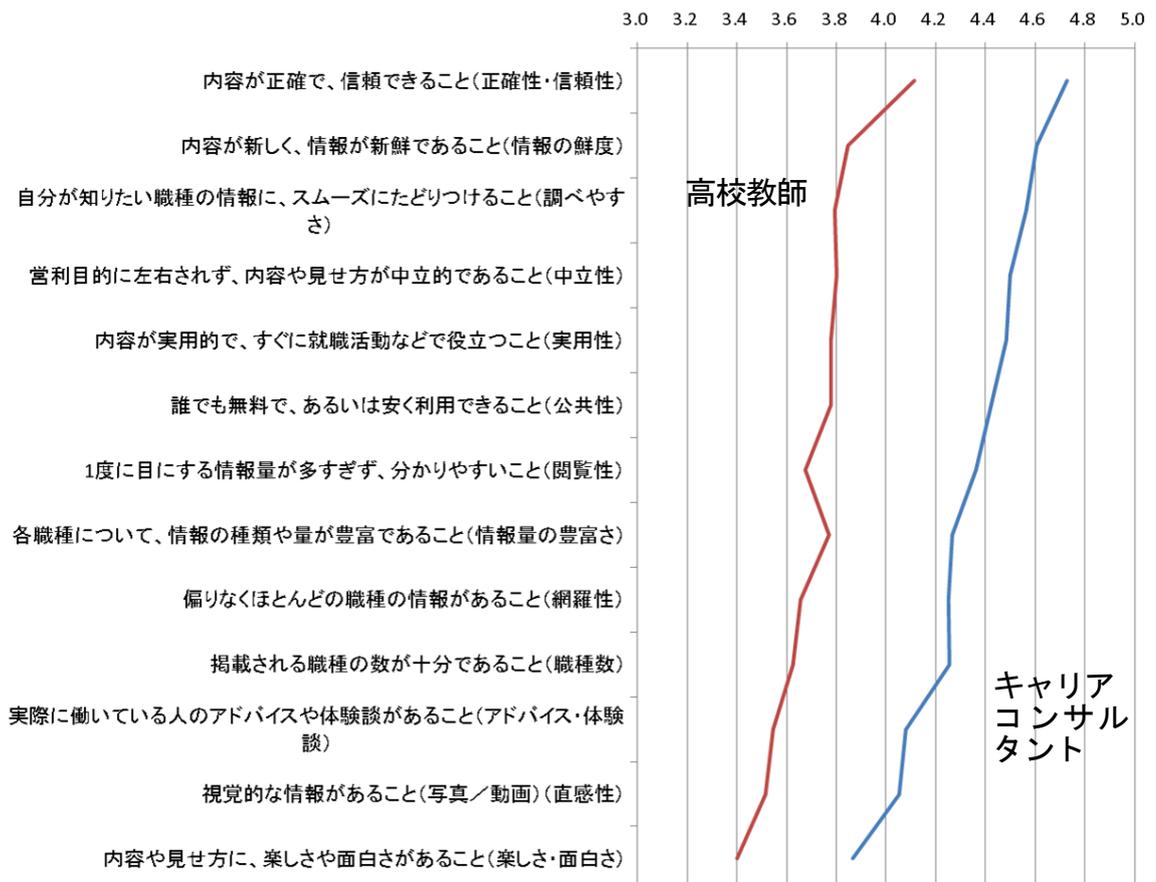
#### 4 情報提供サイトに必要な特性や特徴と検索機能

これから情報提供サイトが整備されるとしたら、どのような特性や特徴が必要か聞いた結果が図表6-18である。値は「とても重要」(5)、「やや重要である」(4)、「どちらともいえない」(3)、「あまり重要ではない」(2)、「まったく重要でない」(1)の5段階で聞いた平均値である。いずれも3.0(「どちらともいえない」)よりも大きく、「とても重要」(5)、「やや重要である」(4)であり、重要との回答である。

これまでの図表と同じく、キャリアコンサルタントの方が高校教師よりも平均値が高いが、両者の傾向は似ており、「内容が正確で、信頼できること(正確性・信頼性)」が最も高く、

「内容が新しく、情報が新鮮であること(情報の鮮度)」、「自分が知りたい職種の情報に、スムーズにたどりつけること(調べやすさ)」、「営利目的に左右されず、内容や見せ方が中立的であること(中立性)」が次いでいる。

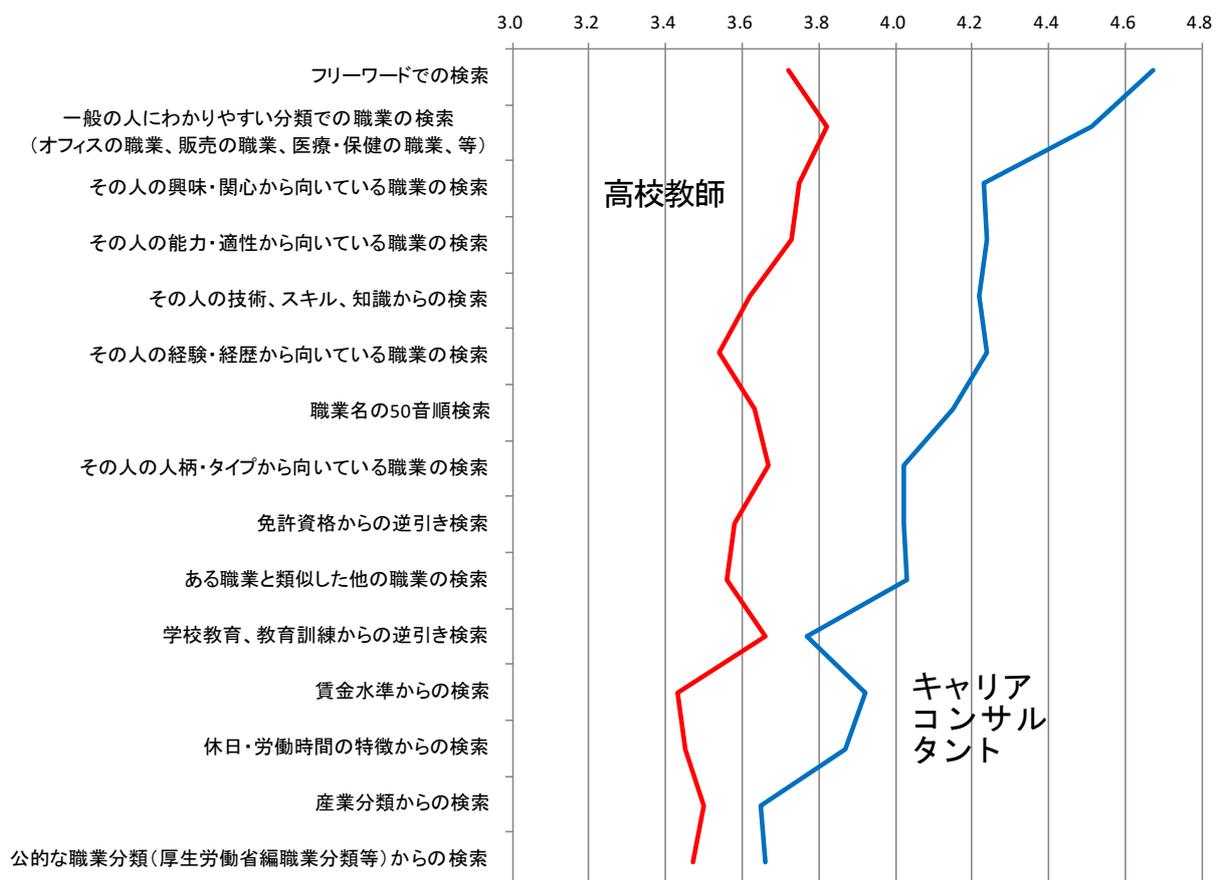
図表 6-18 情報提供サイトに必要な特性や特徴  
(5段階評価の平均値、高校教師 230名、キャリアコンサルタント 326名)



次に、これから職業情報提供サイトが整備されるとしたら、どのような検索機能が必要かを聞いた結果が図表 6-19 である。値は「必要」(5)、「少し必要」(4)、「どちらともいえない」(3)、「あまり必要ない」(2)、「必要ない」(1) の5段階で聞いた平均値である。

これまでの図表と同じく、キャリアコンサルタントの方が高校教師よりも平均値が高い。いずれも3(どちらともいえない)よりも高いが、1位は、高校教師では「一般の人にわかりやすい分類での職業の検索(オフィスの職業、販売の職業、医療・保健の職業、等)」であり、キャリアコンサルタントでは「フリーワードでの検索」となっている。「公的な職業分類(厚生労働省編職業分類等)からの検索」、「産業分類からの検索」は相対的には必要性は低いという結果になっている。職業分類、産業分類は一般には分かりにくく、使いにくいのであろう。どのような体系か知られていない、日頃、あまり使っていない、ということもあると考えられる。

図表 6-19 情報提供サイトに必要な検索機能  
(5段階評価の平均値、高校教師 230名、キャリアコンサルタント 326名)



## 第4節 まとめ—情報提供サイトの必要性と必要とされる情報

ここでは、第5章、第6章を通してのまとめとして、今回のニーズ調査から、情報提供サイトが必要とされているか、また、どのような情報が必要という結果であったか、整理することにする。

### 1 情報提供サイトの必要性

高校教師、キャリアコンサルタントが使っている職業情報として、「適切なものがなく、インターネットで色々検索している」が1位となっているように（図表 6-13）、現在、適切な職業情報提供サイトがなく困っている、ニーズがあるといえることができる。

第5章においても、社会人は「適切なものがなく、インターネットで色々検索している」としている（図表 5-6）。また、大学生が就職で困ったこととして「多くの仕事の中で、どのような仕事が自分に合っているか分からなかった」が1位となっている（図表 5-11）。社会人でも同じ回答が多く見られる（図表 5-12）。

企業人事担当者も求人において「態度、行動（コンピテンシー）が業務に合うか、客観的な情報等が無く、困った」、「必要なスキル、能力等の基準となる客観的な情報が無く、困った」がそれぞれ1位、2位（図表 6-4）となっており、また、企業人事担当者は情報サイトが公開されたら「人材の採用（中途採用）（求人票の作成や採用条件の明確化、応募者の前職の分析等）」、「人材の採用（新卒採用）（求人票の作成や採用条件の明確化等）」に活用できる、としていることから（図表 6-11）、職業情報、職種情報を提供するサイトの必要性はあるといえる。

### 2 どのような情報が必要か

それでは、職業情報提供サイト、職種情報提供サイトとして、どのような情報が必要とされているのであろうか、この点をみていく。

高校教師とキャリアコンサルタントは正確性・信頼性が最も必要としており（図表 6-18）、企業人事担当者は「客観的な情報等が無く困った」としている（図表 6-4）。このことから、第一に、信頼性、客観性のある情報が必要であるといえる。

次に、高校教師とキャリアコンサルタントは情報の鮮度が必要としており（図表 6-18）、企業人事担当者も仕事内容、課業の今後の変化の情報がないとしていことから（図表 6-9）、新しく、変化をとらえている情報が必要といえる。

また、高校教師とキャリアコンサルタントが期待として、「多くの職業の中には興味、適性を生かせるものがあることがわかること」、「世の中に様々な職業があることがわかること」（図表 6-15）をあげていることから、世の中に様々な職業があることが分かるような情報、すなわち偏りなく多くの職業が掲載されている情報が必要といえる。

さらに、仕事と人の対応に関する情報、すなわち、「向いている仕事」、「向いている人材」がわかる情報も必要である。このことは「多くの仕事の中で、どのような仕事が自分に合っているかわから

なかった」(大学生)(図表 5-9)(向いている仕事)、「応募者の態度、行動等が、募集している業務に合うか客観的な情報が無く、困った」(図表 6-4)(向いている人材)として調査結果に示されている。

第4章の米国 O\*NET の調査において、O\*NET が求職者、求人企業間のスキル等の共通言語、共通基準<sup>97</sup>となっていた。日本においてもこのことが、企業人事担当者が求人において「必要なスキル、能力等の基準となる客観的な情報が無く、困った」(図表 6-4)としていること、また、十分な情報がないものとして「その職種に必要な技術、スキル、知識のレベル」(図表 6-9)とされているに現れている。別途行ったハローワーク調査での求人受理においても、「必要な能力(スキル、知識、経験等)に関する共通の分類やリスト、目安やレベルがないために、必要な能力の書き方がばらばらになっている」とされており(図表 6-5)、日本においても労働市場や求人求職においてスキル等の共通言語、共通基準<sup>98</sup>としての情報が必要であるといえる。

### 3 その他

具体的な検索機能としては、「フリーワード検索」、「分かりやすい分類での検索」、「興味や能力等からの検索」が求められており(図表 6-19)、「調べやすさ」も求められている(図表 6-18)。

また、多少、意外であったが、写真、動画はあまり必要とされていない結果であった(大学生・社会人の図表 5-16、図表 5-15、キャリアコンサルタントの図表 6-17)。キャリアガイダンス等において以前から、写真、動画は収集にコストがかかり、また、すぐに古くなることが言われており、写真、動画があまり必要とされていないという今回の結果は、効率的に情報サイトを開発する上で有益な知見であったといえる。

そして、不足している情報として「その職業で働き続ける中でのキャリアパス(何歳ごろに、どうなるか)」、「その職業から転職する場合のキャリア展開(どんな職業にキャリアアップしやすいか)」(図表 6-17)が示されている。キャリアパス、キャリア展開の情報は現在、不足している情報といえる。

以上、第5章、第6章において、どのような職業情報、職種情報が使われており、現状での問題点、また、ニーズ、シーズ等がないかをみてきたが、職業情報、職種情報を提供するサイトの必要性はあると考えられる。

また、信頼性、客観性のある情報、新しく、変化をとらえている情報、世の中に様々な職業があることがわかるような情報、仕事と人の対応に関する情報(向いている仕事、向いている人材)、スキル等の共通言語・共通基準となる情報等が必要であることが明らかになった。これらの結果は、今後、情報提供サイトを構築することになった場合、その開発の方向性を示しているといえる。

<sup>97</sup> スキル、知識、仕事環境等に関して、共通の分類体系、共通の基準を設定し、情報交換できるようにしている。

<sup>98</sup> 同上であるが、これによって「仕事の見える化」、「人材の見える化」が可能となるといえる。

【参考文献】

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.