

未来投資会議 構造改革徹底推進会合 「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」会合(雇用・人材)	資料5
平成30年4月4日(第5回)	

未来投資会議 構造改革徹底推進会合
「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」
会合(雇用・人材)

<日本版O-NETによる労働市場の見える化>

平成30年4月4日
厚生労働省

仕事の世界の見える化に向けて

－職業情報提供サイト(日本版O-NET)の基本構想に関する研究－ (独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)報告書概要)

1 趣旨・目的

- 人口減少下で安定的な経済成長を実現していくためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、転職・再就職など多様な採用機会の拡大を図ることが必要。そのためには、転職希望者等が持つ職業スキルや能力等を活かした就職活動や企業の採用活動が行えるよう「職業情報の見える化」を進めることが重要。
- 本研究では、米国O*NETの開発と現状、職業情報をめぐるニーズ・課題等を踏まえ、職業情報提供サイトの基本構想を検討。

2 基本構想

(1)職業情報提供サイト(日本版O-NET)のコンセプト

目的	職業に求められるタスクやスキルに関する共通言語・共通基準(*)の提供によるマッチング機能の強化。
サイトの位置付け・特徴	社会的インフラとして職業情報を整備。職業情報をキャリア形成等と関連づけて説明できる専門家(キャリアコンサルタント等)による活用を促進。学生・求職者・企業人事担当者も使えるサイトを構築。
活用領域	○就職・転職・進路指導(キャリアコンサルティング、学生・求職者の職業探索、自己分析)。 ○企業の人事労務管理・マネジメント(必要なタスク、スキルを整理し、人事戦略に活用)。

(*)「共通言語」とは、誰もが共通の認識で誤解無く使用することができる言葉・用語、「共通基準」とは、業種間・企業間等で共通して使用できる基準を指す。

⇒ これにより内部労働市場と外部労働市場がより有効に補完しあいながら、相互に機能していくことが期待される。

(2)職業情報提供サイトで提供する職業情報等

データの収集方法	主にWeb調査により効率化、迅速化、コスト削減を図り、職業を適切に代表するサンプルを収集。AIやビッグデータの活用も含めた情報収集を行う仕組みを検討。
収集するデータベース	職業数は500程度。ジョブ(職務)、タスク(課業)、スキル(技能)について定性・定量データで提示。また、キャリアパス、労働条件等の特徴、職業プロフィール、職業間移動情報等。
ユーザーインターフェース	分かりやすく多様な検索機能(職業理解支援)、適職選択ツール(自己理解支援)、マイページ機能、蓄積情報のダウンロード機能・API連携機能(民間への提供、活用促進)等。
その他	他サイト(職場情報総合サイト、ハローワークインターネットサービス等)との連携、広報・普及活動の促進等。

(3)開発スケジュール

基本構想をもとに、2018年度に①日本版O-NETのインプットデータとなる職業情報の収集・分析と②サイト構築に向けた調査・分析等を実施し、2019年度からサイトの設計・開発へ。

職業情報提供サイト(日本版O-NET)に期待される役割・機能

職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準(*)としてデータベース化することにより、職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援する。

(*)「共通言語」とは、誰もが共通の認識で誤解無く使用することができる言葉・用語、「共通基準」とは、業種間・企業間で共通して使用できる基準を指す。

日本版O-NETのデータベース (イメージ)

職業【経理事務員】

ジョブ

経理事務

タスク

- ・会計ソフトを使った集計
- ・社員の給与計算
- ・請求書・決算書類・帳簿の作成
- ・...
- ・...

スキル

- ・数理スキル
- ・コンピュータスキル
- ・段取りのスキル
- ・資金管理スキル
- ・...

このほか、キャリアパス、労働条件の特徴、職業プロフィール等

職業ごとにジョブ・タスク・スキル等を分析・定義

就業者へのアンケート調査等によるデータ収集
(AI・ビッグデータの活用も含め、必要なデータの規模、詳細さ、更新頻度等から適切な手法を検討)

学生・求職者等

- ・自己理解、職業理解
- ・適職探索
- ・教育訓練等の受講

活用

募集
・
採用

マッチング
強化

応募
・
就職

キャリア
コンサルタント等
の専門家
による活
用

企業

- ・労働市場の動向を踏まえた人事管理の実施
- ・適切な求人票の記載と採用活動
- ・自社の職種内容(タスク等)の定義
- ・適材適所の配置・処遇
- ・キャリアパスを踏まえた人材育成

O*NET の概要

- 1 目的

求職者が適職を見つけるため、職業情報は重要な役割を果たすことから、連邦労働省は O*NET (Occupational Information Network:職業情報ネットワーク) をインターネット上で無料公開している。
- 2 利用者層

就職又は再就職のための資料として、学生や転職を希望している在職者などに活用されている。
- 3 主な機能
 - ①各職種検索 (My Next Move)

各職種について、仕事内容、求められる知識・能力 (訓練情報も有)、この職種に適した人間性 (柔軟性が高い、自己管理できるなど)、必要なパソコン知識 (ワードやエクセルなど)、求められる学歴、将来的な雇用展望、平均年収 (地域情報も有)、実際の求人情報、類似職種、関連産業等の情報を見ることが出来る。
 - ②データ検索 (O*NET Online)

職種、産業などのほか、将来的な雇用展望、環境への配慮、職業訓練の可能性などで検索することもできる。職種別データは、①の情報のほか、求められる知識・能力や仕事の内容などが数値化されて表示される。
 - ③キャリア探索ツール (Career Exploration Tools)

職業興味検査などのツールも活用できる。

※活用場面：カウンセラーが職業紹介をする場合、学生が適職を探す場合、企業の人事部が職務内容を記載する場合等
- 4 情報量

O*NET では、標準職業分類に基づき、2016年8月時点で963職種が掲載されている (974 職種掲載予定)。
- 5 運営主体

連邦労働省雇用訓練局



キャリアコンサルティングの促進

【キャリアコンサルティングとは】キャリア形成上の課題の把握とその解決を支援するもの

キャリアコンサルタント



※名称独占国家資格:平成28年度～

- キャリアコンサルティングを行う専門家。企業、ハローワーク・民間就職支援機関、大学等で活動。登録者数は約3万3千人(平成30年2月末現在)
- 養成講習(140時間)、国家資格試験(学科・実技)を経て登録、5年ごとの更新制
- 養成講習は専門実践教育訓練給付の対象

【キャリアコンサルティングの具体的内容】

○キャリアの棚卸しなどの自己理解 ○職務内容や技能などの仕事理解 ○キャリアプランの設計



労働者へのメリット

職業能力の見える化

キャリア形成の動機付け

【ジョブ・カードとは】

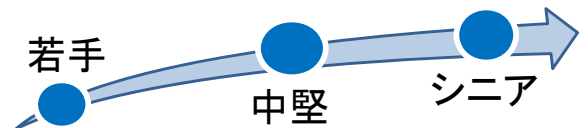
- 生涯を通じたキャリア・プランニングツール(キャリアコンサルタントが作成を支援)
- 職業能力証明ツール(各種情報を蓄積)
→平成30年度より様式弾力化等の見直し

企業へのメリット

人材確保・育成

組織活性化

職業生活の節目での
キャリアコンサルティング



【セルフ・キャリアドックとは】

- 労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み。
- これまでモデル導入等に取り組み、導入のためのマニュアルを作成。
→各企業への普及加速を目指す(平成30年度～)。

一人ひとりの主体的・継続的なキャリア形成へ

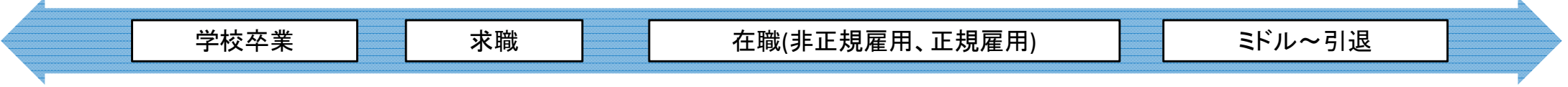
ジョブ・カード制度

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○ 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用



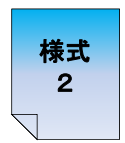
◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

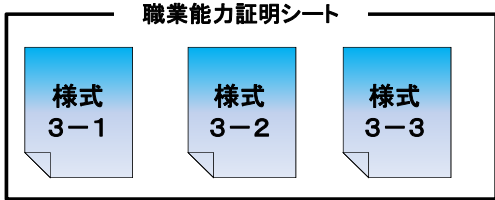
○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇成型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

活用の形態・様式

- 職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入)。
原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。様式の一部に所要の調整等を加えることも可能。



- ・様式1 キャリア・プランシート
- ・様式2 職務経歴シート



- ・様式3-1 免許・資格シート
- ・様式3-2 学習・訓練歴シート
- ・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

・ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、メール相談サービス、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。
・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。



○パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。
ジョブ・カード制度の説明や活用好事例をまとめた動画を配信。



セルフ・キャリアドックについて

- 「セルフ・キャリアドック」とは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施 ～従業員の主体的なキャリア形成の促進～

社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的実施
- ・特定の条件にある従業員を対象に実施

【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等



【中堅】

- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等



【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等



従業員への課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等



- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

組織への課題への対応

キャリアコンサルタント登録制度の創設・運営（平成28年4月～）

- 若者の雇用促進をはじめとする、キャリア支援及びこれを担う専門人材育成の必要性の一層の高まり等を背景に、職業能力開発促進法の改正により、キャリアコンサルタントを、労働者の職業選択、職業生活設計、職業能力開発・向上に関する相談・助言・指導（＝キャリアコンサルティング）を行う専門家として、名称独占資格に位置づける、**キャリアコンサルタント登録制度を創設**（平成28年4月～）。
- 平成30年2月末までに、旧標準キャリア・コンサルタント（登録の経過措置対象者）、国家資格試験合格者等を含め、約3万3千人強が、キャリアコンサルタントとして登録。

キャリアコンサルタントが担うべき役割の拡大・深化

- キャリア形成に関わる社会環境変化、労働政策上の要請等の下、キャリアコンサルタントは、個人として、また、専門家集団としても、以下の役割をより確実に、幅広く担うことが期待。
 - 非正規の若者、子育て女性、シニア等、労働者各層が直面する、また仕事と治療の両立等のキャリア形成上の具体的な課題解決への貢献
 - 職業生活設計に即した学び直しの具体の機会への結びつけ、そのキャリア形成上の活用等のガイダンス
 - 企業の人材育成方針を踏まえ、人事部局、マネージャー等とも連携した、企業内での効果的なキャリア支援の仕組み（セルフ・キャリアドック等）整備、担い手としての役割発揮
 - 上記諸点を含め、労働者のキャリアを巡る様々な変化等の理解を踏まえた、支援対象者の主体性を尊重した、実践的で安定感のあるキャリア支援の展開、普及

キャリアコンサルタントの能力要件の見直し、登録制度上の仕組み等への反映の必要性

- 以上の役割を的確に担うため、キャリアコンサルタントが可能な限り具備すべき能力を拡充・明確化し、これを養成・更新講習のカリキュラム、国家資格試験科目、キャリアコンサルティング職種技能検定試験科目・設計等に盛り込むほか、様々な施策・事業にも反映し、連動した展開を図ることで、「より役に立つキャリアコン」の量質両面での養成・活躍促進を期す必要。
- 厚生労働省「キャリアコンサルタント登録制度検討会」（座長：桐村晋次 日本産業アカデミック学会顧問）において、平成29年6月以降、この理念や具体の能力要件のあり方等について、専門的見地から検討を行い、今般その成果を報告書として取りまとめたもの。

* 今後、労政審での審議、これを踏まえた省令・告示の整備等を通じ、以下の関係制度への反映を計画

○キャリア養成講習・更新講習カリキュラムの拡充（省令改正）

○キャリア国家資格試験科目等の改訂（大臣認可）

○キャリア技能検定試験科目等の改訂（大臣認可）

○その他の関連施策拡充（キャリアの技法開発、経験交流の場の拡大等）

共通コンセプトの下ですべて連動した設計・運用とする

キャリア支援に関わる社会経済環境の変化、労働政策上の課題

- 社会環境、産業構造・労働構造の変化、職業生涯の長期化の下で、職業生活設計の明確化、これを踏まえた計画的な能力開発、キャリアアップ支援の必要性は全体として増高。
- 近年の各種政府方針等でも、キャリア支援に関わる以下の課題が重点として位置づけ（一部見込み）。
 - 一億総活躍プラン（平成28年6月）：無業の若者の切れ目ない自立支援、非正規の若者、子育て女性のキャリアアップ支援、等
 - 働き方改革実現計画（平成29年3月）：治療と仕事の両立に向けた専門家を交えたトライアングル型支援、仕事と子育て・介護等の両立支援、子育て女性のリカレント教育等を通じたキャリアアップ支援、就職氷河期・若者の就職支援、成熟産業から成長産業への円滑な転職支援、高度IT人材の育成等
 - 人生100年時代構想の議論（平成29年9月～）：シニアを含む生涯にわたる学び直し支援とキャリアへの結びつけ

- キャリアコンサルティングを受けた者の評価
- 講習機関、試験機関の事業実績等を踏まえた意見等