

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）（第6回）	資料 1
平成31年1月11日	

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）

<労働市場のインフラ整備>

平成31年1月11日
厚生労働省・文部科学省

労働市場のインフラとなるシステムの連携イメージ

労働市場のインフラとなる職業・職場情報に関するシステムについては、求人・求職者やキャリアコンサルタントなど、様々な利用者が知りたい情報に平易にアクセスできるよう、利便性を向上させ、各システム間で効果的に連携していくことが重要。厚生労働省等が運営する各関係システム間の具体的な連携のイメージは以下のとおり。

○連携の例（※1）

- （O-NET ⇒ 情報発信ポータルサイト）
- ・職業・職種情報から仕事に求められる資格やスキルの習得に必要な社会人向け学習プログラムを検索（情報発信ポータルサイト ⇒ HWIS）
- ・学び直し講座を閲覧する際、学習して身に付けることができる資格を必要とする求人情報を参照

教育訓練情報

情報発信ポータルサイト（文部科学省） 【2019年度末 開設予定】

※大学等で開設されている社会人向けプログラム情報や学びを支援する各種制度に関する情報を総合的に発信

教育訓練講座検索システム

※厚生労働大臣指定の教育訓練給付対象講座を検索

職業能力情報

職業能力診断ツール

【2019年度 調査研究】
【2020年度 構築着手予定】

※ホワイトカラー職種を対象に「職業能力評価基準」や「ジョブ・カード」を活用した職業能力診断ツールを開発し、知識・技能に還元できない能力の重要性が高い当該職種における職業能力の「見える化」を図る

職業能力評価基準のサイト

※「職業能力評価基準」（仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を業種別、職種・職務別に整理したもの）の提供

ジョブ・カード制度総合サイト

※生涯を通じたキャリアプランニングと職業能力証明のツールであるジョブ・カード作成支援のためのサイト

職業情報（仕事）

職業情報提供サイト （日本版O-NET）（仮称）

【2019年度 構築予定】

※職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、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で、職業情報を「見える化」する。

○連携の例（※1）

- （O-NET ⇒ HWIS）
- ・職業・職種情報から具体的な求人情報を検索
- （HWIS ⇒ O-NET）
- ・HWISの求人情報の職種に係る情報を検索
- ・転職希望者が自己の職歴から蓄積してきたスキル等を把握し、PRポイントを確認（ジョブ・カード⇒O-NET）
- ・ジョブ・カード作成時に職業解説を参照、キャリアを分析

職場情報（会社）

職場情報総合サイト

【2018年9月～】

※企業の職場情報を掲載している既存サイトの情報等を集約し、求職者等がワンストップで閲覧できる

（既存連携サイト）

- ・若者雇用促進総合サイト
- ・女性の活躍推進企業データベース
- ・両立支援のひろば など

○連携の例（※1）

- （O-NET ⇒ 職場情報総合サイト）
- ・職業情報を閲覧する際、関連する産業の企業の職場情報も確認
- （職場情報総合サイト ⇒ O-NET）
- ・企業の職場情報を閲覧する際、関連する産業分類の職業情報も確認

求人情報

ハローワークインターネットサービス（HWIS）

【2020年更改】

※全国のハローワークの求人情報等を掲載

※2020年から公的職業訓練コース検索システムを統合予定 ⇒国（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）が実施する職業訓練と各都道府県が実施する職業訓練の検索が可能

○連携の例

- （職場情報総合サイト ⇒ HWIS）
- ・企業の職場情報を閲覧する際、求人情報も確認
- （HWIS ⇒ 職場情報総合サイト）（※2）
- ・求人情報を閲覧する際、企業の職場情報も確認

○連携の例（※2）

（ジョブ・カード ⇔ HWIS）ジョブ・カードと求職登録の共通項目データを相互に転用

※1 … 連携要否を含め検討中
※2 … 連携に向けて準備中

職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)の構築

平成31年度予定額 458,727(72,204)千円

現状・課題

- 人口減少下で安定的な経済成長を実現し、国全体の労働生産性の向上を図るためには、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を拡大することが必要**。この多様な採用機会の拡大のためには、転職希望者等が持つ職業スキルや経験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。また、「見える化」された職業情報が有効活用されるためには、ユーザがいつでも手軽に情報を入手できるようサイトによる無料提供が効果的。
- そのため、**職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)を構築し、広く求人者・求職者等に職業情報を提供することにより、効果的なマッチングを図る。**

概要

目的 職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、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で、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・企業間等で共通して使用できる基準を指す。〕

対象者 キャリアコンサルタント等の専門家、需給調整機関の担当者、企業の人事管理担当者、求職者(高齢者、障害者等を含む)、学生等

活用領域 就職・転職・進路指導、企業の人事労務管理・マネジメント等

提供する職業情報 職業解説(視覚情報を含む)、タスク・スキル等の定性・定量データ、各種官公庁統計データ等(約500職業を想定)

主な機能

- ・職業検索(フリーワード、職業分野、資格・スキル・知識等からの検索等)
- ・キャリア分析(自己のこれまでの職歴等により、保有しているスキル・知識等のレベルと、希望する職業で求められるスキル・知識等との類似性やギャップを照合できる機能)
- ・人材採用支援(職業のタスク・スキル等情報を自社の求人内容等に合うよう編集した職務要件シートを作成する機能)
- ・人材活用シミュレーション(企業内人材活用の際して、各職業間のスキル・知識等の類似性やギャップを比較できる機能)
- ・外部サイト(ハローワークインターネットサービス、職場情報総合サイト等)との連携機能

日本版O-NET(仮称)のコンテンツ (イメージ)



職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)で提供する職業情報コンテンツのイメージ

職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、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。具体的には職業解説、タスク・スキル等の定性・定量データから構成される職業情報コンテンツを掲載する。

【職業解説】

職業名・別名・類似職業名

職業分類・産業分類

仕事の内容

就業経路(必要な学歴・資格等)

労働条件の特徴

用語解説(32年度以降)

【タスク・スキル等】

興味 ※

- ・現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6項目
- ・レベル幅:1~5

価値観 ※

- ・達成感、自律性、社会的認知・地位、労働条件等10項目
- ・レベル幅:1~5

基盤スキル ※

- ・読解力、傾聴力、文章力、説明力、数学的素養等の14項目
- ・レベル幅:0~7

職能横断的スキル ※

- ・複雑な問題解決、他者との調整、時間管理等の25項目
- ・レベル幅:0~7

体系的知識 ※

- ・経済学・会計学、人事労務管理、通信技術等の33項目
- ・レベル幅:0~5

仕事の性質 ※

- ・他者とのかかわり、屋外作業、反復作業等25項目
- ・レベル幅:1~5(一部0~1)

学歴 ※

- ・「高卒未満」~「博士課程卒」までの9項目
- ・数値幅:0~1(該当するかどうか)

入職前後の訓練期間 ※

- ・「特に必要ない」~「10年超」までの10項目
- ・数値幅:0~1(該当するかどうか)

入職前の実務経験 ※

- ・「特に必要ない」~「10年超」までの10項目
- ・数値幅:0~1(該当するかどうか)

タスク(課業) ※

- ・タスク内容:10~20項目(定性データ)
- ・数値幅(タスク実施率):0~1

資格

道具・機材(32年度以降)

情報技術スキル(32年度以降)

・ ※は定量的なデータを収集するもの

【その他】

各種官公庁統計データ ※

(詳細検討中)

- ・就業者数、労働時間、賃金、年齢の4項目
- ・国勢調査、賃金構造基本統計調査等のデータ

他サイトとの連携

- ・ハローワークインターネットサービス、職場情報総合サイト、ジョブ・カード制度総合サイト、社会人学習者向け情報発信ポータルサイト、関連団体等

職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)の職業情報インプットデータのイメージ①

(例: 中小企業診断士)

職業名	別名	職業分類	類似職業名
中小企業診断士	経営指導員 主任中小企業診断員 登録診断士 ※最大で5件程度を想定。 ※日本語テキスト15字以内を想定。	B-189 189-01 - ※小分類、細分類1、細分類2の3項目。細分類は、該当がある場合のみ。 ※英数字テキスト。	社会保険労務士 税理士 公認会計士 ファイナンシャル・プランナー チェーン店スーパーバイザー 経営コンサルタント ※日本語テキスト2～15字程度を想定。

職業解説(どんな職業か)	職業解説(就くには)	職業解説(労働条件の特徴)	用語(平成32年度(2020年度)以降)	興味	価値観
中小企業の経営者からの依頼に応じて、企業の経営内容を調査・分析し、改善方法を提案して支援する。まず、依頼された企業の希望に沿って・・・ ※日本語テキスト400～700字程度を想定。	まず、中小企業診断士一次試験に合格する必要がある。その後、二次試験に合格し実務補習を受けるか、又は・・・ ※日本語テキスト300～600字程度を想定。	金融機関などの民間企業に勤務し、仕事に中小企業診断士の資格を活用している企業内診断士が・・・ ※日本語テキスト200～500字程度を想定。	(中小企業診断士は、なし) 例：鋳物工の場合…… 鋳型 【いがた】 ……鋳物を作成する際に、溶けた金属を流し込む型。 ※用語解説に登場する専門用語の説明。1職業あたり、平均で4個程度。用語自体は平均4字程度、最大16字。用語解説は平均24字程度、最大61字。	現実的 3.260 研究的 3.970 ・ ・ ※全6項目。 ※数値は1.000～5.000。	達成感 4.260 自律性 4.260 ・ ・ ※全10項目。 ※数値は1.000～5.000。

職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)の職業情報インプットデータのイメージ②

(例: 中小企業診断士)

基盤スキル	職能横断的スキル	体系的知識	仕事の性質	学歴	入職前の訓練期間	入職前の実務経験
読解力 4.620 傾聴力 4.560 ・ ・ ※全14項目。 ※数値は0.000～7.000。	複雑な問題解決 4.530 他者の反応の理解 4.260 ・ ・ ※全25項目。 ※数値は0.000～7.000。	ビジネスと経営 4.740 事務処理 4.090 ・ ・ ※全33項目。 ※数値は0.000～5.000。	他者とのかかわり 3.790 対面での議論 4.120 ・ ・ スケジュールの規則性(規則的) 0.200 スケジュールの規則性(不規則) 0.650 スケジュールの規則性(季節的) 0.150 ※全25項目。 ※数値は原則1.000～5.000。 ※「スケジュールの規則性」1項目のみ、3択の選択比率を0.000～1.000で収録予定。択一回答のため合計1となる。	高卒未満 0.030 高卒 0.070 専門学校卒 0.120 ・ ・ ※9択の設問、それぞれの選択比率を0.000～1.000で収録予定。複数回答のため合計1とはならない。	必要でない 0.000 1ヶ月以下 0.000 1ヶ月超～6ヶ月以下 0.010 ・ ・ ※10択の設問、それぞれの選択比率を0.000～1.000で収録予定。択一回答のため合計1となる。	必要でない 0.000 1ヶ月以下 0.000 1ヶ月超～6ヶ月以下 0.010 ・ ・ ※10択の設問、それぞれの選択比率を0.000～1.000で収録予定。択一回答のため合計1となる。

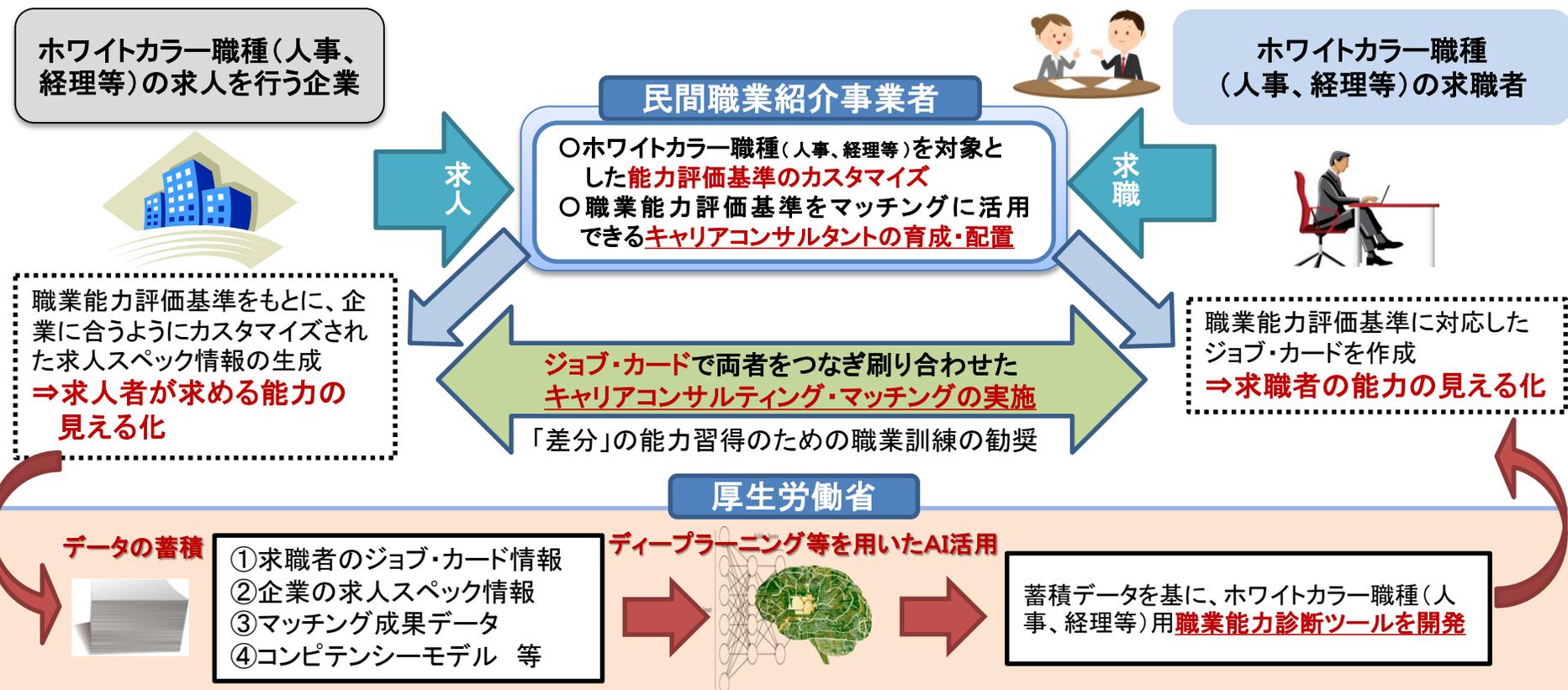
入職後の訓練期間	タスク	資格	情報技術スキル (平成32年度以降)	道具・機材 (平成32年度以降)	統計データ (詳細検討中)
必要でない 0.000 1ヶ月以下 0.000 1ヶ月超～6ヶ月以下 0.010 ・ ・ ※10択の設問、それぞれの選択比率を0.000～1.000で収録予定。択一回答のため合計1となる。	依頼された企業の希望に沿って診断方針を作る。 0.980 経営に関する資料を読み、経営内容、問題点の説明を受けて、経営上の問題点を判断する。 0.880 企業の問題点をさらに調べるために、企業に出向いて現場を調査する。 0.910 ・ ・ ※職業によってタスクの数は異なる。概ね10～20個程度、各10～50字程度を想定。 ※各タスクについて実施率を、0.000～1.000で収録予定。	中小企業診断士 ※資格名称。4～30字程度。	詳細未定。	詳細未定。	就業者数 47,680 労働時間 - 賃金 - 年齢 -

職業能力評価基準とAIを活用したホワイトカラー職種に係る職業能力診断ツールの開発について(案)

平成31年度予定額 29,791千円

概要

○ホワイトカラー職種は、求められる職業能力が企業・業界により異なること、知識・技能に還元できないコンピテンシーの重要性が高いことから、**資格による見える化の制約大**。こうしたホワイトカラー職種の能力特性を踏まえ、**人事、経理など専門性・業種横断性がとくに高い職種**において「職業能力評価基準」、「ジョブ・カード」を活用した以下の事業を実施。**職業能力の見える化の基盤整備を図り、キャリアコンサルティングを活用した転職支援、キャリアアップにつなげるモデルを構築する。【2019(H31)年度～新規要求(計画)】**
 ⇒「職業能力評価基準」、「ジョブ・カード」を活用し、企業の求人スペック情報やマッチング成果データから、職業能力診断ツールを開発する。**平成31年度においては、職業能力診断ツール開発に向けた、調査・研究を実施する。**



【効用】 ①外部市場においてホワイトカラー職種(人事、経理等。以下同じ。)に求められる能力(コンピテンシー)・訓練の明確化、②これら客観情報とキャリアコンサルタントによるキャリア設計支援・能力開発の動機付け等の専門性を組み合わせた効果的なマッチング支援
 →③ホワイトカラー職種のマッチング成功率向上

新ジョブ・カード制度(平成27年10月～)の概要

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

○ 職務経歴、学習・訓練歴等を棚卸しし、キャリアコンサルティングを受けつつキャリア・プランを作成。能力開発、キャリア選択等で活用

学校卒業

求職

在職(非正規雇用、正規雇用)

ミドル～引退

◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

○ 雇用型訓練・公的職業訓練等の評価、職務経歴、免許・資格、学習・訓練歴等の情報を蓄積し、応募書類等として活用

<ジョブ・カード制度の普及促進体制>

労働局

ジョブ・カード制度全般の広報・啓発

地域ジョブ・カード運営本部の設置・運営

有識者、都道府県、訓練機関、地域ジョブ・カードセンター等が参加

ハローワーク等

ジョブ・カードを活用した
キャリアコンサルティング
受講あつせん

職業訓練実施機関

公的職業訓練の実施

ジョブ・カード制度 総合サイト

ジョブ・カード作成支援ツールの
提供、ジョブ・カード制度の
周知広報

連携

活用

活用

活用

ジョブ・カードセンター

中央ジョブ・カードセンター(1か所)

● 地域ジョブ・カードセンター業務の指導・調整

地域ジョブ・カードセンター

地域ジョブ・カードサポートセンター

- 雇用型訓練を実施する企業の開拓、訓練カリキュラムの作成支援
- 雇用型訓練を受講者に対するキャリアコンサルティングの実施 等

企業

雇用型訓練の実施

従業員のキャリア形成、
能力開発に活用

支援

学校

キャリア教育や就職
活動に活用

※ JC=ジョブ・カード

ジョブ・カード制度総合サイト

○情報提供

【総合的な情報提供】

- ・JCの概要・活用方法・活用メリット
- ・JC様式・記入例(ソフトウェアではない)

【個人の方】

- ・自己理解・仕事理解
- ・キャリア・プラン作成
- ・訓練受講の検討・求職活動の検討
- ・キャリアコンサルティング
- ・キャリアコンサルタントへの「メール相談サービス」

【企業の方】

- ・雇用型訓練・人材育成制度
- ・離職予定者に対するJC活用
- ・各種助成金・JCセンター

【その他機関の方】

- ・職業訓練機関等におけるJC活用方法

○JC関連支援ツールの提供

【管理支援ソフトウェア】(PC版)

従業員のJC情報等をデータベース化し、企業内の人材管理・育成に活用

【登録・検索ソフトウェア】(PC版)

求職者等のJC情報等をデータベース化し、求人・求職のマッチングに活用

○JC作成支援ツールの提供

【JC作成支援WEB/ソフトウェア】

- ・JC作成機能
- ・応募書類作成機能
- ・アンケート機能

スマホアプリ提供サイト

【JC作成支援アプリ】(iPhone版、Android版)

- ・JC作成機能
- ・応募書類作成機能
- ・アンケート機能

情報提供

ダウンロード

情報提供

ダウンロード

ダウンロード

ダウンロード

情報提供

ダウンロード

求職者、在職労働者等

キャリアプランの作成・見直し

職務経歴の棚卸し

証明書類等の蓄積

「メール相談サービス」による支援

ジョブ・カード作成支援ソフト・アプリ



応募書類の作成
・履歴書
・職務経歴書
※スマホ版は機種(OS)により作成可。

ジョブ・カードの作成
・キャリア・プランシート
・職務経歴シート
・職業能力証明シート

企業

- ・雇用型訓練の検討、実施
- ・人材育成制度の導入
- ・助成金の活用

【管理支援ソフトウェア】(PC版)

従業員のJC情報、評価



企業での面談記録

人材管理・育成

その他機関

キャリアコンサルタント

- ・JCを活用したキャリアコンサルティングの実施

訓練機関

- ・JCにより訓練成果を評価し、受講生に交付

職業紹介機関

- ・JCを活用した職業相談、紹介
- ・応募書類の添付を勧奨

【登録・検索ソフトウェア】(PC版)

求職者等のJC情報等



求人情報

マッチング

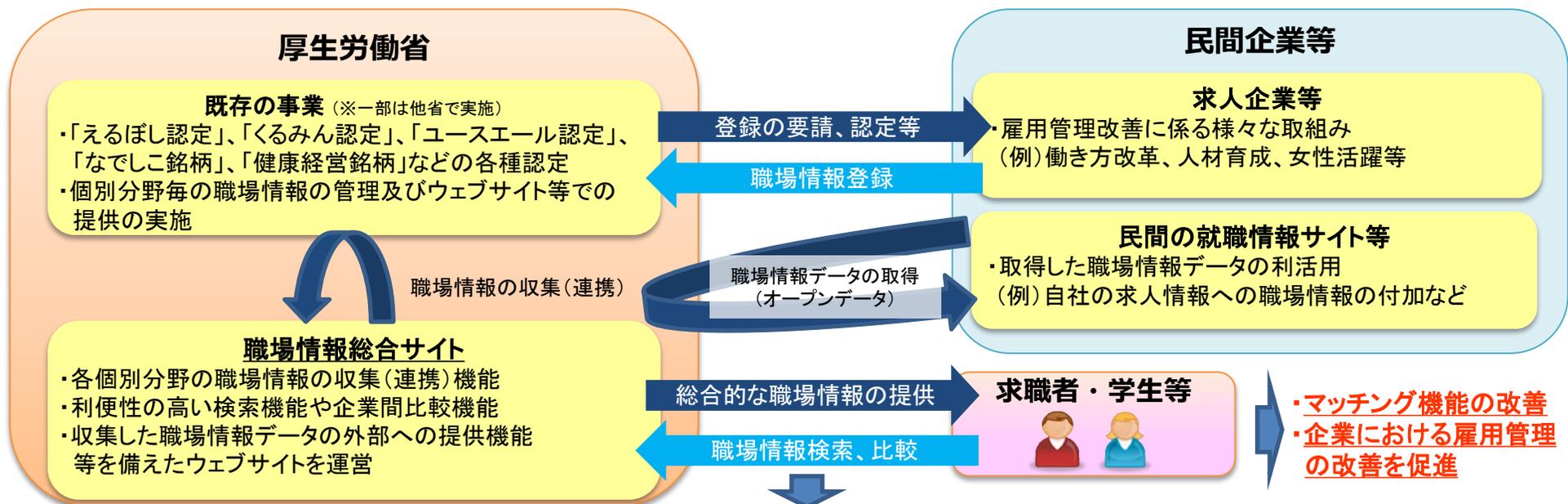
現状・課題

- 次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、企業による職場情報の提供を促進しているが、既存の事業では若者・女性といった個別分野毎の職場情報の提供を行うことに留まっている。
- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を改善するとともに企業が労働市場で選ばれるために雇用管理改善(働き方改革、人材育成、女性活躍等)に積極的に取り組むインセンティブを強化していく必要がある。

概要

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供するためのウェブサイト職場情報総合サイトを運営。
- 既存の事業で提供している職場情報を収集等したうえで、求職者、学生等に対して検索、企業間の比較を容易にする一覧化の仕組みを提供する。

実施イメージ

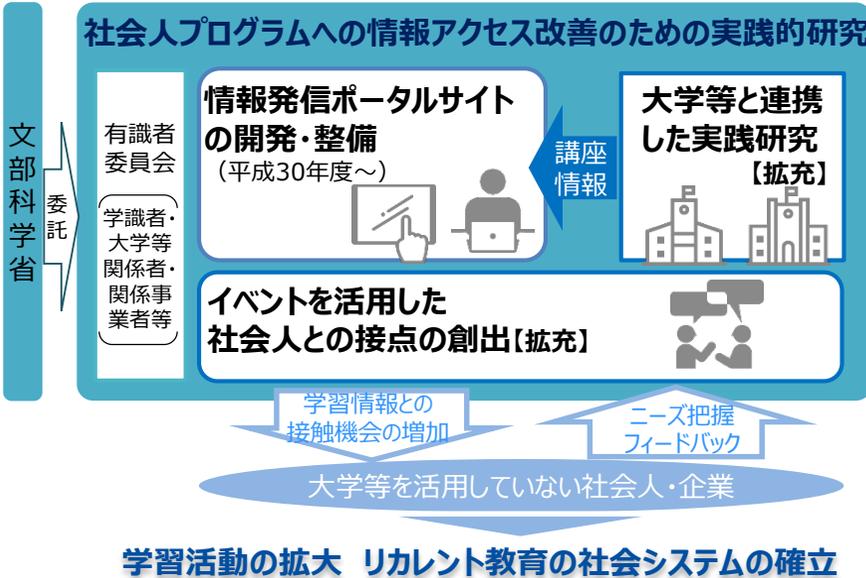


概要

人生100年時代を見据えた我が国全体の生産性の向上につなげていくため、経済社会環境の変化に対応した**社会人の学びを拡充することが重要**であるが、大学等における社会人受講者数の拡大に向けては、**学びに関する情報への接触機会の不足が課題**となっており、キャリア等の課題を抱える社会人が**具体的な学習意欲を持ち、大学等においてプログラムを受講するところまで繋がりにくい状況**にある。

そのため、社会人や企業等の学びに対するニーズを整理し、社会人が、各大学・専修学校等における**社会人向けのプログラムの開設状況や、社会人の学びを支援する各種制度に関する情報に効果的・効率的にアクセスすることができる機会の創出**に向けて、**民間・大学等と連携体制を構築し、実践的な調査研究**を行う。

仕組み



関連指標

● 学びに関する情報アクセスに課題を抱える社会人の割合の縮減

「学び直しに関する社会人の意識【内閣府「平成27年度教育・生涯学習に関する世論調査」】
「学んだことがある」：19.1% 「学んだことはないが、今後は学んでみたい」：30.3%
「学び直しに関する情報を得る機会の拡充が必要」：29.8%

● 大学・専門学校等の社会人受講者数を2022年までに100万人に【未来投資戦略2018 KPI】
(2015年：約49万人)

事業内容のポイント

1. 情報発信ポータルサイトの整備

- ・ 社会人の学びの意欲を喚起しつつ、大学等で開設されている社会人向けプログラムの情報や、学びを支援する各種制度に関する情報を総合的に発信するポータルサイトを整備。
- ・ 民間が運営する情報プラットフォームと連携し、継続的に情報へのアクセスが可能となるシステムを構築。
- ・ 大学等と連携し、当該大学等において開設されている多様なプログラムに係る一元的な情報発信と、それによる社会人の受講に至る効果を実践的に研究。【拡充】

2. 見本市等イベントを活用した社会人との接点の創出

- ・ 大学等のプログラムを活用することを想起できていない社会人や企業を含め、リカレント教育の裾野の拡大を図る観点から、キャリア課題を抱える社会人等が多く参加するイベントへの出展等により、社会人と学びの接点を創出。
- ・ 社会人の多様なキャリア課題ごとに、効果的なアプローチ方法を検証するとともに、接点を通じて得られたフィードバック情報を、講座内容や情報発信の改善に活用。【拡充】



見本市の例
(教育ITソリューションEXPO)

○ 経済財政運営と改革の基本方針2018 (平成30年6月15日閣議決定)

「…民間が運営しているリカレント教育の講座情報を提供するホームページをネットワーク化し、総合的な情報提供を行うポータルサイトを整備する。」(第2章1. (1) ④リカレント教育)

○ 第3期教育振興基本計画 (平成30年6月15日閣議決定)

「学ぶ意欲を持つ社会人が、社会人向けの教育プログラムの開設状況や学びの支援制度、検定や資格等に関する情報に、効率的にアクセスすることができるよう、関係機関の情報発信の質の向上を図る。」(第2部。3. 目標 (12))