

job tag
需給調整機関（求人担当等）での
活用例

求人企業支援に係る課題とjob tagの活用例

①～③の課題に対し、job tagを活用する例を掲載しています。

job tagを
活用して

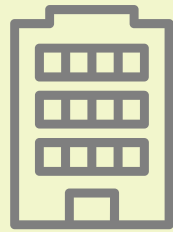
job tagの活用例

求人支援業務の流れの例

1

顧客企業への理解

を深めたい



job tagを
活用して

顧客の業務を知る

2

求人要件整理

を支援したい



job tagを
活用して

求人要件を明確化する

3

求人票作成

を支援したい



job tagを
活用して

仕事の内容を明確化する

job tagを
活用して

雇用条件の緩和を図る

参考

その他の活用



job tagを
活用して

労働市場情報を紹介する



活用例一覧

こんなときにjob tagを活用できます。活用例をご覧ください！

1. 顧客企業への理解を深めたい

1. 1 顧客の業務を知る → 顧客企業が有する職業のイメージを掴む

2. 求人要件整理を支援をしたい

2. 1 求人要件を明確化する → 人材採用支援・業務整理支援で求人要件を整理する

2. 2 障がい者の採用を支援する → 障がい者雇用の業務切り分けを行う

3. 求人票作成を支援をしたい

3. 1 「仕事の内容」欄を充実させる → 職業情報から仕事の内容や求める経験・資格等を抽出する

3. 2 「自社PR」欄で企業や仕事の魅力を伝える → ①求人票に社風等を記載する
②求人票に入社後に身に付けられる資格・スキル等を記載する

3. 3 雇用条件の緩和を図る → ①統計データや他社の職場情報を確認し条件緩和を促す
②求人検索から他社の求人情報を参照し条件緩和を促す

3. 4 雇用条件（労働時間や性別、賃金等）についての労働関係法令を説明する → 雇用に関する法定事項を説明する

3. 5 求職者に仕事の内容を具体的にイメージしてもらい応募を集める → 求人票やPOPなどにjob tagの職業情報の動画のQRコードを記載する

（参考）その他の活用

（参考）1 採用計画について助言する → job tagの「求人ガイド」を紹介する

（参考）2 労働市場情報を紹介する → job tagの「統計データ」を紹介する

（参考）3 社員の自己理解を深めるツールを紹介する → job tagの「興味検査」、「価値観検査」、「ポータブルスキル見える化ツール」等を紹介する

（参考）4 社員の不足スキルを把握するツールを紹介する → job tagの「人材活用シミュレーション」を紹介する

（参考）5 職務定義表の作成を支援する → 各部署の職務定義表の作成を促す

1. 顧客企業への理解を深めたい

1. 1 顧客の業務を知る

1. 1 顧客の業務を知る

背景

担当者は、職業知識の有無に関わらず様々な分野の顧客企業に対応する必要がある

対応策

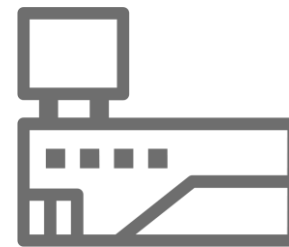
企業が有する職業の情報をjob tagの「職業情報」で事前に確認しイメージを掴む

求人企業 (例)

「銀行・信用金庫渉外担当」
職業情報ページ

「商品企画開発 (チェーンストア)」
職業情報ページ

「生産・品質管理技術者」
職業情報ページ



金融業

小売業

製造業

求人企業が有する職業の情報を事前に確認した上で、求人開拓を行う



求人開拓担当者

効果

顧客の事業や業務内容を理解した上で求人開拓や求人支援を行うことができる



需給調整機関の声

求人支援担当者

自分が詳しくない職業の求人支援を行う際に、事前に仕事内容などを確認してから支援を行うことができる。

2. 求人要件整理を支援をしたい

- 2. 1 求人要件を明確化する
- 2. 2 障がい者の採用を支援する

2. 1 求人要件を明確化する

背景

求人要件の整理が不十分な求人がある

対応策

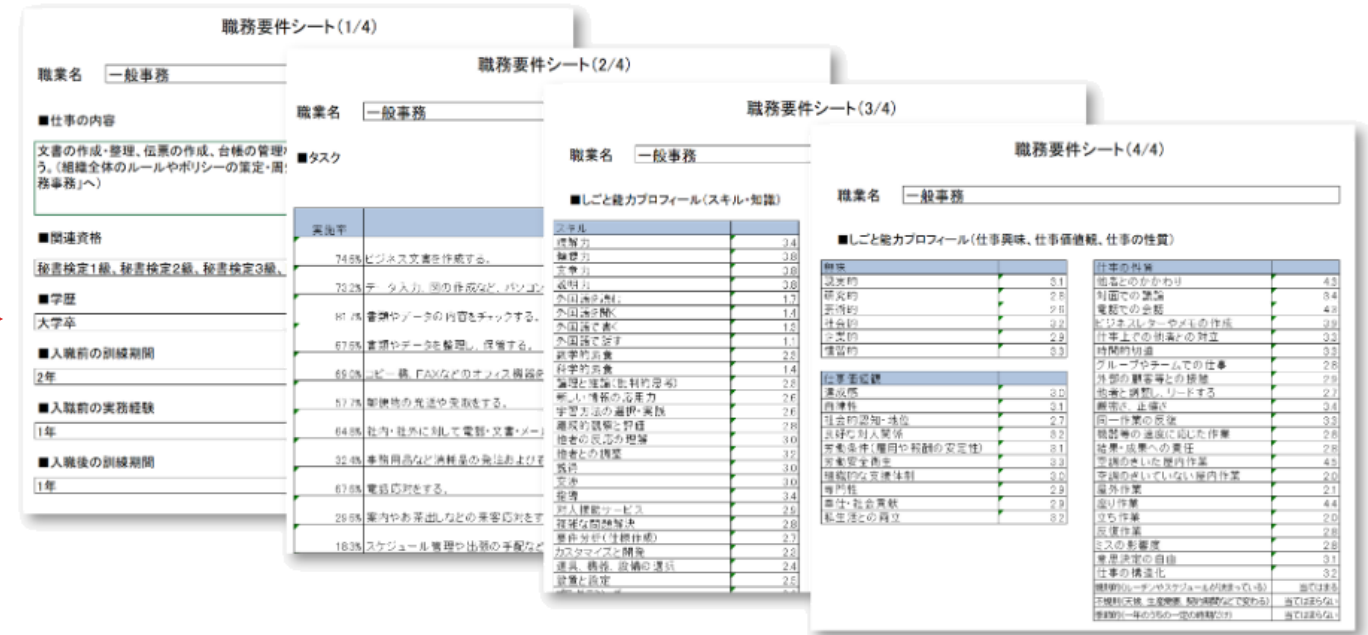
求人企業にjob tagの「人材採用支援」機能を使って職務要件シートを作成するようアドバイスする

「人材採用支援・職務整理支援」機能は、job tagの職業情報をベースに自社の職務に合わせてカスタマイズすることで、職務要件が整理できる機能です。

job tagトップページ



職務要件シート(Excel)



STEP.1 求める人材に近い職業を選択

STEP.2 職務要件を設定

自社の求人要件に合わせて内容を編集してください

Excel形式でダウンロードできます

職務要件シートをもとに求人票を作成



効果

- ✓ 求人要件を整理した上で求人票が作成できる
- ✓ 複数の需給調整機関への求人要件伝達の際の基となる情報として管理できる



需給調整機関の声

求人支援担当者

求人票の記載が少ない場合に、職務を具体化してもらう必要があるが、企業側が上手く説明できない時がある。そういった際にjob tagを使って整理ができる。

求人支援担当者

タスクの編集機能は、ベースがあることにより効率的に整理ができて良い。

(参考) 人材採用支援・職務整理支援 (職務要件シート)

人材採用支援・職務整理支援機能で設定した要件は、「職務要件シート」としてExcelで管理できます。

職務要件シート(1/4)

職業名

■仕事の内容

文書の作成・整理、伝票の作成、台帳の管理等。(組織全体のルールやポリシーの策定・周知業務等へ)

■関連資格

秘書検定1級、秘書検定2級、秘書検定3級、

■学歴

大学卒

■入職前の訓練期間

2年

■入職前の実務経験

1年

■入職後の訓練期間

1年

職務要件シート(2/4)

職業名

■タスク

実施率	タスク
74.6%	ビジネス文書を作成する。
73.2%	データ入力、図の作成など、パソコン
61.4%	書類やデータの 内容をチェックする。
67.6%	書類やデータを整理し、保管する。
69.0%	コピー機、FAXなどのオフィス機器を
57.7%	郵便物の発送や受取をする。
64.6%	社内・社外に対して電話・文書・メー
32.4%	事務用品など消耗品の発注および
67.6%	電話応対をする。
28.6%	案内やお茶出しなどの来客応対をす
18.3%	スケジュール管理や出張の手配など

職務要件シート(3/4)

職業名

■しごとと能力プロフィール(スキル・知識)

スキル	スコア
理解力	3.4
読解力	3.8
文章力	3.8
説明力	3.8
外国語の読み	1.7
外国語の聞き	1.4
外国語で書く	1.2
外国語で話す	1.1
数学的計算	2.3
科学的計算	1.4
論理と推論(批判的思考)	2.8
新しい情報の応用力	2.6
学習方法の選択・実践	2.6
機能的観察と評価	2.8
他者の反応の理解	3.0
他者との調整	3.2
交渉	3.0
交渉	3.0
交渉	3.4
対人援助サービス	2.5
複雑な問題解決	2.8
要件分析(仕様作成)	2.7
カスタマイズと開発	2.3
運具、機材、設備の選択	2.4
設置と設定	2.5
運用と保守	2.3

職務要件シート(4/4)

職業名

■しごとと能力プロフィール(仕事興味、仕事価値観、仕事の性質)

興味	スコア	仕事の性質	スコア
没病的	3.1	他者とのかかわり	4.3
研究的	2.8	対面での議論	3.4
芸術的	2.1	電話での会話	4.8
社会的	3.2	ビジネスレターやメモの作成	3.9
企業的	2.9	仕事上での他者との対立	3.3
権力的	3.3	時間的切迫	3.3
仕事価値観		グループやチームでの仕事	2.8
達成感	3.0	外部の顧客等との接触	2.9
自律性	3.1	他者と調整し、リードする	2.7
社会的認知・地位	2.7	顧客の、準備が	3.4
良好な対人関係	3.2	同一作業の反復	3.3
労働条件(雇用や報酬の安定性)	3.1	職務等の適応に応じた作業	2.8
労働安全衛生	3.3	結果・成果への責任	2.8
組織的な支援体制	3.0	空欄のまいた屋内作業	4.5
専門性	2.9	空欄のまいた屋外作業	2.0
責任・社会貢献	2.9	屋外作業	2.1
私生活との両立	3.2	夜間作業	4.4
		立ち作業	2.0
		反復作業	2.8
		ミスの影響度	2.8
		意思決定の自由	3.1
		仕事の構造化	3.2
		機能的ルーチンやスケジュールが決められている	当てはまらない
		不規則(天候、生産変動、契約期間などで変わる)	当てはまらない
		季節的(一年のうち一部の時期だけ)	当てはまらない

ポイント

仕事の内容、関連資格、タスク、スキル・知識・興味・価値観・仕事の性質などを**職務ごとに管理**することができるため、採用の場面や業務整理の場面など様々な場面で活用できます。

2. 2 障がい者の採用を支援する

背景

企業は障がい者の採用を進める必要がある

対応策

各部署のマネージャーと採用担当者が障がい者が行う業務の切り分けをする際、job tagの「人材採用支援・業務整理支援」を使うことをアドバイスする



人材採用担当者



人材採用担当者

各部署のマネージャーに人材採用支援・業務整理支援（職務要件シートの作成）を依頼



各部署のマネージャーは自部署の職務要件シートを作成する



job tag トップページ

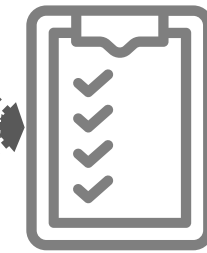


部署Aの職務要件シート

部署Bの職務要件シート

部署Cの職務要件シート

各部署の職務要件シートから障がいの特性に応じた業務を抽出し、各部署と切り出し可能か調整する



各部署と調整し切り出した業務の障がい者向け求人票を作成する



効果

各部署の「タスク」とその実施率や、仕事の性質を整理した上で障がい者雇用の業務切り分けをすることができます



需給調整機関の声

求人支援担当者

障がい者向けの求人票を作成する際、job tagを使ってタスクベースでの求人要件整理ができる。

3. 求人票作成を支援をしたい

- 3. 1 「仕事の内容」欄を充実させる
- 3. 2 「自社PR」欄で企業や仕事の魅力を伝える
 - ① 社風等
 - ② 身に付くスキル等
- 3. 3 雇用条件の緩和を図る
 - ① 統計データや他社の職場情報等の参照
 - ② 他社の求人票の参照
- 3. 4 雇用条件（労働時間や性別、賃金等）についての労働関係法令を説明する
- 3. 5 求職者に仕事の内容を具体的にイメージしてもらい応募を集める

3. 1 「仕事の内容」欄を充実させる

背景

仕事の内容や求める経験・資格等が詳細化されていない求人票がある

対応策

求人企業にjob tagの「職業情報」から、仕事の内容や求める経験・資格等を抽出し求人票に記載するようアドバイスする

職業情報ページ

「どんな仕事？」

どんな仕事？

飼い犬や猫などのペットの毛を洗ったり整えるなど手入れ全般を行う。毛をカットする意味のトリミングから、日本では「トリマー」の名称で呼ばれている。トリミングをするペットはほとんどが室内で飼う犬が多い。飼い主にとって大型犬や長毛犬の毛を洗ったり、カットするのは難しく、犬の美容師としてトリマーが必要とされるようになってきた。

人間の美容室などと同じように、予約を受け、来店した飼い主から希望を聞いて、作業を進める。健康状態をチェックし、毛をとかし、シャンプー・リンス・ドライヤーや耳そうじ、また、爪きりなどグルーミング（手入れ全般）を中心に行い、長毛犬種はトリミングも行う。カットにはシザー、クリッパー、ブラッキングナイフ（毛を抜く道具）などの道具を使用し、犬の種類によって使い分ける。プードルのカットは300種類もあり、トリマーのセンスと技術が求められる。

小型犬の場合は一人でもできるが、気性の激しい犬や大型犬になると複数人で行う。

また、美容面だけでなく、犬の食事の世話や散歩、首輪の販売なども行う場合もある。健康管理は重要な仕事の一つで、ペットホテルを設けているところでは、食事やトイレ、健康状態にも気を配らなければならない。時には、ショーに出場する犬のコンディションを整え、犬を訓練するハンドラーの仕事の依頼もある。

「タスク」・「仕事の内容」

タスク (職業に含まれるこまかな仕事)	仕事の内容
80.3%	下請け業者の選定や工事費、工期の調整をする。
77.0%	施工図を基に、使用する機材や必要な作業員の人数、工期を検討し、施工計画を立てる。
77.0%	進捗状況を常に把握し、工事の品質を確認しながら必要な指示をする。
68.9%	
62.3%	
54.1%	
52.5%	
34.4%	
27.9%	

タスク (職業に含まれるこまかな仕事)	仕事の内容
情報を取得する	2.8
具体的に状況を把握する	3.1
情報の整理と検知を行う	2.9
設備、機材、材料を検査する	3.2
数値の算出・推計を行う	3.1
クオリティを判断する	3.2
法律や規定、基準を適用する	3.3

「関連資格」

関連資格

技術士 (経営工学部門)

求人票

仕事の内容

予約を受け、来店した飼い主から希望を聞いて、作業を進めます。健康状態をチェックし、毛をとかし、シャンプー・リンス・ドライヤーや耳そうじ、また、爪きりなどグルーミング（手入れ全般）を中心に行い、長毛犬種はトリミングも行います。

<タスク>

- 毛をくしでとかし、毛玉取りをする。
- 犬の爪切りや耳の掃除。
- バスタブで犬にシャンプーをしてドライヤーで毛を乾かす。
- 犬の健康状態をチェック。
- 予約を受け付ける。
- 発注を行う。

求める経験・資格

<経験>

- 接客経験のある方
- 売上やコストなどのデータ入力の経験のある方

<資格>

- トリマー取得者優遇

効果

求職者に仕事の内容が伝わる求人票が作成できる



需給調整機関の声

求人支援担当者

求人票の「仕事の内容」の記載を「〇〇業務全般」など1、2行で終わらせてしまう事業所が多い。具体的にどのような業務なのか問いかけても文字にできない。そういった時に、job tagを見本にするという活用ができる。

求人支援担当者

未経験者を求めている求人なのに、仕事の内容欄が専門用語ばかりで難しい内容になっている企業も多く、その際に、job tagの職業情報ページを参照するよう勧めたり、求人検索で他社の求人内容を見せることによって修正したほうが良いということに納得感を持ってもらえる。

3. 2 「自社PR」欄で企業や仕事の魅力を伝える ①社風等

背景

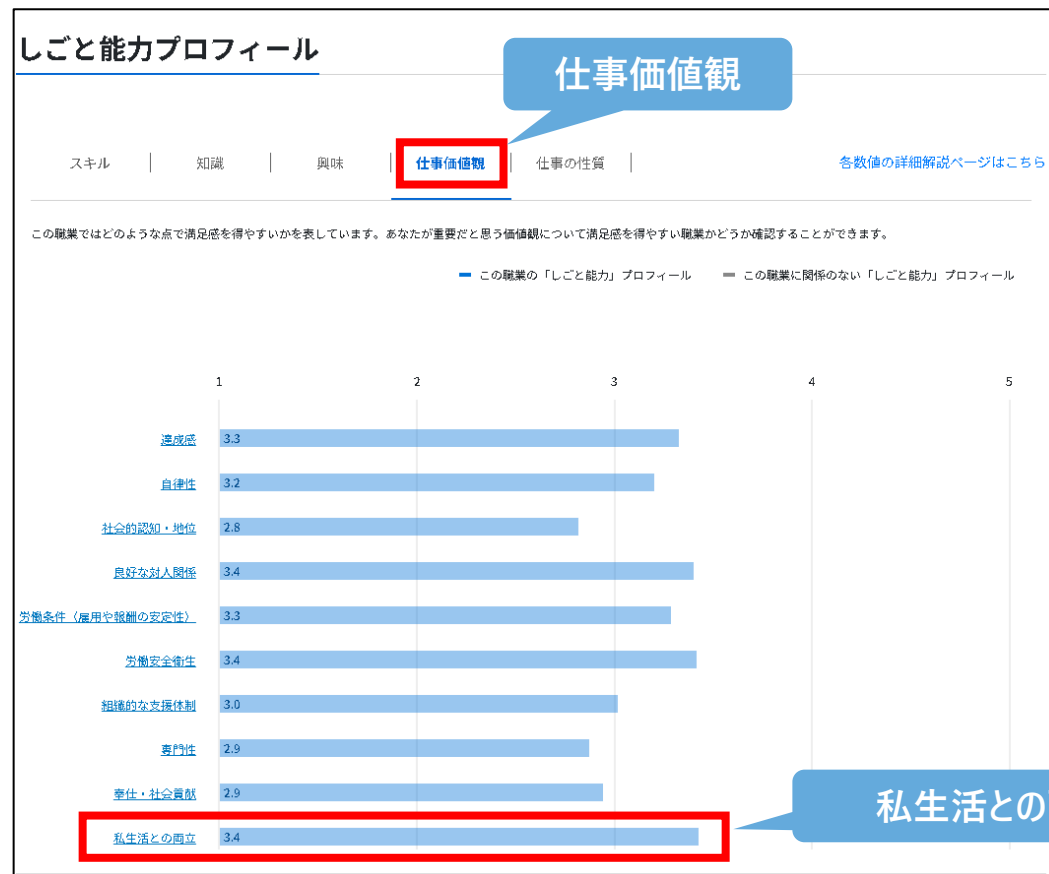
企業の特徴や社風等を求人票に記載する助言する

対応策

job tagの「しごとと能力プロフィール」の「興味」、「仕事価値観」、「仕事の性質」などの情報を使って社風等を求人票に記載するようアドバイスする

しごとと能力プロフィール
の活用例

職業情報ページ
「しごとと能力プロフィール」



求人票

自社PR

【私生活との両立】
比較的自由にシフトが組めるので、私生活との両立ができます。

【社会的な仕事】
世の中になくてはならない仕事なので、人や社会に貢献することが好きな人が多い職場です。

効果

企業の特徴、社風等が求職者に伝わる求人票が作成できる



需給調整機関の声

求人支援担当者

job tagの一般的な情報から自社の強みは何なのか抽出できる。

求人支援担当者

自社のPRポイントが分からない企業に、job tagから選択肢を提示できるとそこから選んでもらえる。

求人支援担当者

自社の魅力に気づいていない企業もあるので、それを引き出すきっかけになる。

3. 2 「自社PR」欄で企業や仕事の魅力を伝える ②身に付くスキル等

背景

応募者を集めるため、入社後に身に付けられる資格・スキル等を求人票に記載して会社や仕事の魅力を伝える

対応策

job tagの職業情報を使って入社後に習得できることを求人票に記載するようアドバイスする

職業情報ページの「就業するには?」、「労働条件の特徴」

就業するには?

電気工事を行うには「電気工事士」の資格が必要となるが、一般的には職業訓練校、専門学校、電気工事業組合の養成施設などで所定の課程を修了し、資格を取得してから入職するか、入社後に企業内の養成施設で訓練を受けて資格を取得する。「電気工事士」には第一種及び第二種があり、それぞれ従事できる業務の範囲が定められている。

工業高校の電気科卒業生だけでなく、専門学校・高専・短大・大学卒業生が入職するケースもある。大企業などでは15~20年の経験を積むと現場の責任者である職長として数人の部下を任せられるようになる。また、「電気主任技術者」などの資格を取り、ビル管理技術者や電気工事管理者の仕事に転じたり、独立して電気工事業を営む場合もある。

脚立やはしごの上など高く狭い所での作業が多いので、平衡感覚が優れていて手先が器用な人が向いている。また、電気設備を取り扱うため、慎重さ、責任感なども求められる。

労働条件の特徴

電気工事士の作業は建設現場で行うことが多いので、担当現場に応じて作業場所は移動する。また作業の内容も、建設作業の工程が進むにつれて変わってくる。

就業者のうち、女性は約1%と少数となっている(2016年2月時点*)。

大部分の企業が労働時間を実働8時間、休日を週休二日制としているが、建築工事の進行具合によっては土曜・日曜が休日となるとは限らず、他の曜日に休む場合もある。

建築物の大型化、高層化が進んでいることに加えて、省力化、省エネルギーへの対応、保安や防災面の強化、管理の自動化のために、複雑で高度な電気設備が採用されるようになっており、こうした施設、設備等の変化に伴う高度な技能が電気工事士には求められている。

自社PR

資格は入社後に取得できます。「第一種電気工事士」、「第二種電気工事士」などを取得することで、従事できる業務の範囲が広がります。入社後、やりたい仕事、自分の目標に合った資格を目指すことができ、会社でも資格取得を支援します!もちろん、資格を取得すると、給与もアップします。

複雑で高度な電気設備が採用されるようになっており、こうした施設、設備等の変化に伴う高度な技能が電気工事士には求められています。数人のチームで行う作業をこなしていくことで、高度な技能を取得できます!

効果

スキルや知識を身に付けたいと考える若年層や未経験者の応募が集まる求人票が作成できる



需給調整機関の声

求人支援担当者

未経験者や若手の募集に有効だと思う。

3. 3 雇用条件の緩和を図る ①統計データや他社の職場情報等の参照

背景

賃金や雇用形態などの雇用条件が厳しく応募が見込まれない

対応策

job tagの「統計情報」やjob tagと連携している「しょくばらぼ」を一緒に確認することで雇用条件の緩和を促す

職業情報ページ 「統計データ」



求人受理
担当者



企業の
求人担当者

求人票



一般的な
賃金
就労時間
雇用形態
有効求人倍率 などを一緒に確認することで
求人条件の緩和を促し求人票に反映する

効果

平均的な条件を提示し、求人条件緩和を促すことができる



需給調整機関の声

求人支援担当者

「同職種で求人している他社は高卒OKとしています」と言って緩和してもらうことができる。

3. 3 雇用条件の緩和を図る ②他社の求人票の参照

背景

賃金や雇用形態などの雇用条件が厳しく応募が見込まれない

対応策

job tagの「求人検索」からハローワークインターネットサービスの他社の求人情報を一緒に確認することで、雇用条件の緩和を促す



企業の求人担当者



求人受理担当者

どんな仕事？

飼い犬や猫などのペットの毛を洗ったり整えるなど手入れ全般を行う。毛をカットする意味のトリミングから、日本では「トリマー」の名称で呼ばれている。トリミングをするペットはほとんどが室内で飼う犬が多い。飼い主にとって大型犬や長毛犬の毛を洗ったり、カットするのは難しく、犬の美容師としてトリマーが必要とされるようになってきた。

人間の美容室などと同じように、予約を受け、来店した飼い主から希望を聞いて、作業を進める。健康状態をチェックし、毛をこかし、シャンプー・リンス・ドライヤーや耳掃除、また、爪きりなどグルーミング（手入れ全般）を中心に行い、長毛犬種はトリミングも行う。カットにはシザー、クリッパー、ブラッキングナイフ（毛を抜く道具）などの道具を使用し、犬の種別によって使い分ける。ブードルのカットは300種類もあり、トリマーのセンスと技術が求められる。小型犬の場合は一人でもできるが、気性の激しい犬や大型犬になると複数人で行う。

また、美容面だけでなく、犬の食事の世話や散歩、首輪の販売なども行う場合もある。健康管理は重要な仕事の一つで、ペットホテルを設けているところでは、食事やトイレ、健康状態にも気を配らなければならない。時には、ショーに出場する犬のコンディションを整え、犬を訓練するハンドラーの仕事の依頼もある。

◇ よく使う道具、機材、情報技術等
ドライヤー、爪きり、シザー、クリッパー、ブラッキングナイフ（毛を抜く道具）

見られている職業情報について、[\[こちらを見てください\]](#)

求人情報を検索したい方はこちらから、

求人検索

ハローワークインターネットサービスに掲載されている求人情報が検索できます。職業分類の他に求人区分や就業場所などの検索条件を追加し検索することもできます。より様々な検索条件は、求人情報を検索したのち、ハローワークインターネットサービスの求人情報検索一覧画面にてご指定ください。

求人区分 一般求人 フルタイム パート

新卒・既卒求人

障害のある方のための求人 フルタイム パート

雇用形態 正社員 正社員以外 有期雇用派遣労働者 無期雇用派遣労働者

パート労働者 有期雇用パート 無期雇用パート

※ 求人区分に応じて選択できる雇用形態が変わります。

就業場所

希望する職種

「ハローワークインターネットサービス」へリンクします

ハローワークインターネットサービス job tagで閲覧していた職業と同じ職業分類の他社求人が表示されます。

他社の求人票

他社の求人票を一緒に確認することで求人条件の緩和を促し求人票に反映する



求人票

効果

平均的な条件を提示し、求人条件緩和を促すことができる



需給調整機関の声

求人支援担当者

求人企業は、他社の情報（自社が提示している賃金が高か安いか、仕事内容の書き方など）を求められる場合が多いので、一般的な職業情報と個別の求人票を一元的に参照できるのは良い。

3. 4 雇用条件（労働時間や性別、賃金等）についての労働関係法令を説明する

課題

求人企業に雇用に関する法定事項に関する知識がない

対応策

job tagの「求人ガイド」や「労働法の基礎知識」、「全国最低賃金一覧」へのリンクなどを活用して法定事項を説明する

job tagトップページ



便利な情報など

「便利な情報など」>「各種ツールなど」



・求人ガイド (PDF)

・労働法の基礎知識 (リンク)
・全国最低賃金一覧 (リンク)

求人ガイド
p.16 2「4.2 法定事項の確認」

1 採用活動の進め方	2 採用活動の内容						3 その他	4 ワークシート
	2.1 採用計画の策定	2.2 求人要件の決定	2.3 求人方法の決定	2.4 求人票の作成	2.5 応募者の選考	2.6 採用		
2.4.2 法定事項の確認								
求人広告を作成し掲載する際には、明示しなければならない事項や禁止されていることがあります。そういった法定事項を確認し、適切な求人票を作成しましょう。								
明示しなければならない事項等 職業安定法などにより、下記の事項が定められています。								
最低限明示しなければならない労働条件等	「業務内容」、「就業場所」、「就業時間」、「賃金」など。							
労働条件の明示が必要な時点（タイミング）	「ハローワークや職業紹介事業者への求人申込み、最初に応募者とやり取りをする際」や「労働契約締結時」など複数回。							
労働条件の明示にあたり留意すべき事項	「業務の内容について職場環境を含め可能な限り具体的なかつ詳細に明示する」など。							
変更明示の方法等	一度明示した労働条件を変更する場合の明示方法（何が変更されたか分かるように明示する等）や留意点。							
募集・採用における禁止事項 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律や男女雇用機会均等法等により、下記の事項が禁止されています。罰則がある場合もあるので、しっかりと確認しましょう。								
年齢制限	原則は年齢不問。例外事由に該当する場合のみ年齢制限が認められる。							
性別による差別	「看護婦」など性別を連想させる表現や「男性向きの仕事」などの表現も禁止。							
障害者への差別	「障害者だから」という理由で応募を認めないことや選考から排除することは禁止。また、事業主には合理的配慮（点字・筆談等）の提供義務がある。							
最低賃金以下の賃金での募集	都道府県別に時給で規定されており、すべての雇用形態に適用される。							
虚偽または誇大な内容	夜勤がある旨を明示しない、親会社の名前で募集するなど虚偽の広告や、求職者に誤解を与える内容としない。罰則規定あり。							
採用選考時に配慮すべき事項 採用選考の段階において、公正な採用選考を行うために、下記の事項などは質問しないようにしましょう。								
本人に責任のない事項の把握	本籍・出生地、家族に関する事、住宅状況に関する事など。							
本来自由であるべき事項の把握	宗教、支持政党、人生観、尊敬する人物、思想、購読新聞・愛読書など。							
採用選考の方法	身元調査、必要性が認められない採用選考時の健康診断。							
法定事項の詳細は厚生労働省のホームページで確認しましょう。								

求人広告を作成し掲載する際の明示しなければならない事項や禁止されている事項を説明しています。

効果

労働関係法令について知識が不足している企業に対し資料を使って説明できる



需給調整機関の声

求人支援担当者

求人企業の中には労働関連法令を理解していない企業がある。その説明に時間がかかるためjob tagから資料を提示するのは良い。

3. 5 求職者に仕事の内容を具体的にイメージしてもらい応募を集める

背景

求職者が仕事の内容をイメージできないため応募が少ない

対応策

求人サイトの個別の求人ページやPOPなどにjob tagの職業情報の動画のQRコード・URLを記載する

The image shows a standard Japanese job application form (求人票) with various fields for company information, job details, and salary. A yellow callout box with a red border is overlaid on the form, containing the text: **お仕事のイメージはこちらの動画で確認できます！ → ※job tag (職業情報提供サイト(日本版O-NET))の動画です。** A QR code is also present in the callout box, pointing to a video.

例：「保温工事」の職業情報ページの動画



求職者



動画の視聴により具体的なイメージが湧く

ポイント

WebサイトやSNSに動画を掲載したい場合

job tagのページはリンクフリーになっています。厚生労働省名で著作権表示をした上で、job tagトップページまたは職業情報詳細ページ等のURLをリンクしてください。

著作権表示例：

厚生労働省「job tag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))」より
ただし、写真や動画を転載する場合には、使用許諾の手続き※が必要になります。(使用許諾の詳細は「[職業情報提供サイト\(日本版O-NET\)に掲載する写真・動画の使用許諾に関する規程](#)」を参照してください)

※手続きには時間を要します。また、申請しても許諾が得られない場合があります。

効果

- ✓ 求職者が知らなかった仕事内容を紹介することができる
- ✓ 求職者に仕事のイメージを持ってもらえる
- ✓ 求職者にこの職業の魅力を知ってもらえる



需給調整機関の声

求人支援担当者

job tagの動画はとても分かりやすいため、求人票と一緒にイメージとして示すことができるのは求職者・求人企業双方にとって良い。

(参考) その他の活用

- (参考) 1 採用計画について助言する
- (参考) 2 労働市場情報を紹介する
- (参考) 3 社員の自己理解を深めるツールを紹介する
- (参考) 4 社員の不足スキルを把握するツールを紹介する
- (参考) 5 職務定義表の作成を支援する

(参考) 1 採用計画について助言する

背景

採用計画がきちんと立てられていない顧客企業に対応することがある

対応策

job tagの「求人ガイド」を使って採用計画を整理する

job tagトップページ

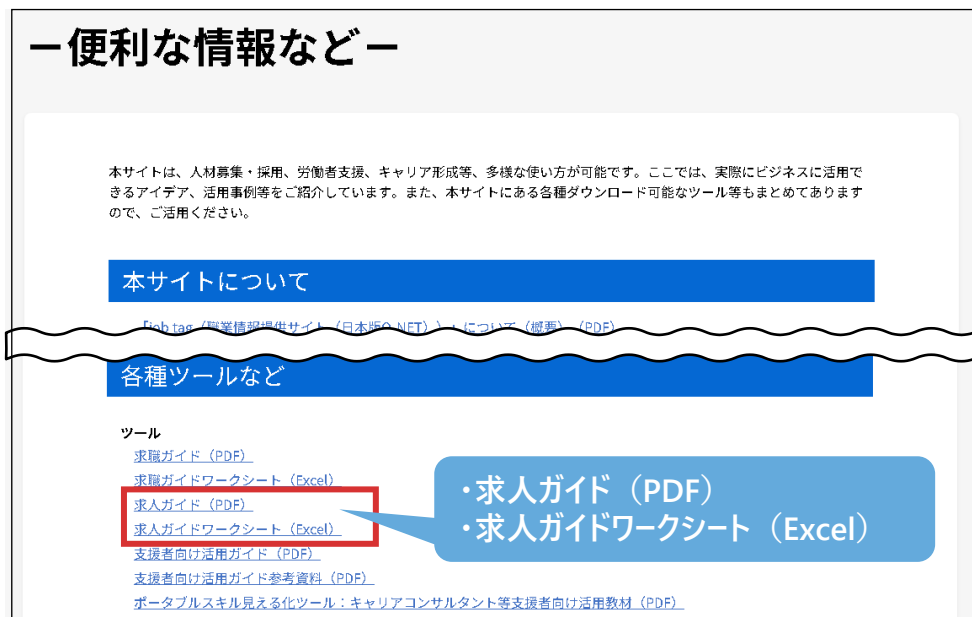


便利な情報など

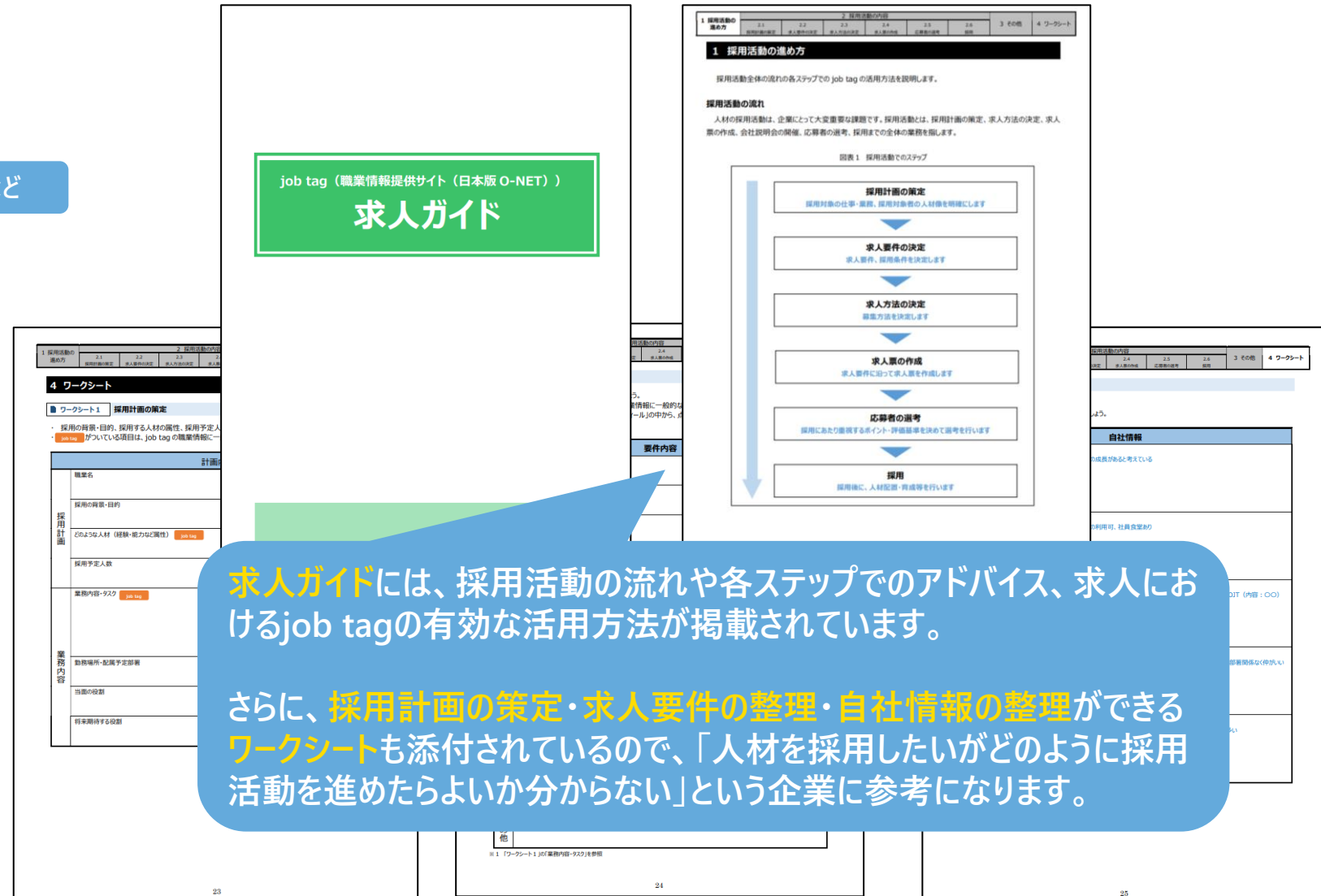
job tag (職業情報提供サイト (日本版 O-NET))
求人ガイド

「便利な情報など」>「各種ツールなど」> 求人ガイド・ワークシート

ー便利な情報などー



・求人ガイド (PDF)
・求人ガイドワークシート (Excel)



求人ガイドには、採用活動の流れや各ステップでのアドバイス、求人におけるjob tagの有効な活用方法が掲載されています。

さらに、採用計画の策定・求人要件の整理・自社情報の整理ができるワークシートも添付されているので、「人材を採用したいがどのように採用活動を進めたらよいか分からない」という企業に参考になります。

効果

job tagの情報を活用し、求人企業と一緒に採用計画を整理できる

(参考) 2 労働市場情報を紹介する

背景

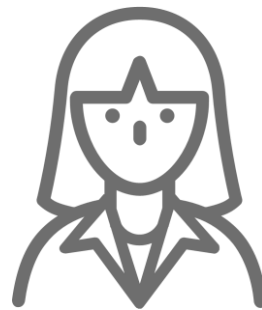
景気動向や平均的な労働条件等を知りたい企業が多い

対応策

job tagの「統計データ」を紹介する



企業の
求人担当者



求人開拓
担当者

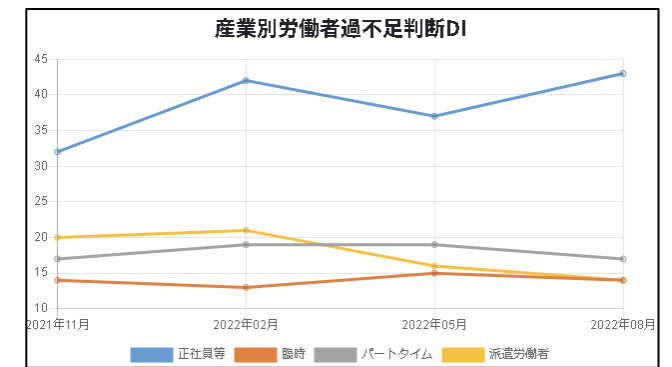
職業情報ページの「労働条件の特徴」の「統計データ」では、職業ごとに、都道府県別の就業者数・労働時間・平均賃金（年収）・平均年齢、ハローワークの求人賃金（月額）・有効求人倍率が掲載されています。

また、「一般的な職業形態」や、「産業景況データ」として労働者過不足判断・法人企業景気予測のグラフなども見ることができます。

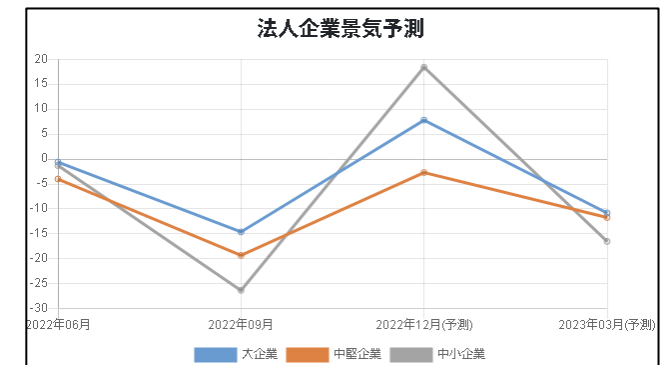
職業情報ページ 「統計データ」



「産業景況データ」 「労働者過不足判断」



「法人企業景気予測」



効果

- ✓ 平均賃金、有効求人倍率、労働者過不足判断など、企業が知りたい情報を提供することができる
- ✓ 景気動向等を定量的に説明することでより説得力のある会話ができる

(参考) 3 社員の自己理解を深めるツールを紹介する

課題

社員のキャリア形成支援に課題を抱える企業が多い

対応策

job tagの自己理解ツールを紹介する



社員

トップページ 「適職を知る」



job tagには、自己理解を深めるための5つのツールがあります。

- ✓ 職業興味検査
- ✓ 価値観検査
- ✓ Gテスト
- ✓ しごと能力プロフィール
- ✓ ポータブルスキル見える化ツール

職業興味検査結果



価値観検査結果



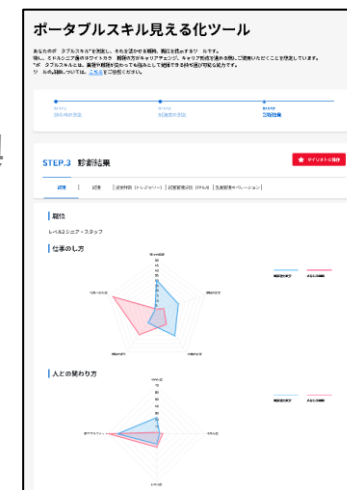
職業興味検査・価値観検査では、「やりたい」ことや「重要」だと思うことなど数十個の設問に回答することで、興味や価値観の方向性が分かります。

しごとと能力プロフィール



しごとと能力プロフィールでは、「スキル」、「知識」、「興味」、「仕事価値観」、「仕事の性質」の各項目について自身の数値を設定することで、キャリア等の棚卸ができます。

ポータブルスキル見える化ツール



ポータブルスキル見える化ツールでは、9つのポータブルスキルに関する設問に回答することで、自身のポータブルスキルの傾向がレーダーチャートで分かります。

効果

社員のキャリア形成のためのツールを紹介することができる

(参考) 4 社員の不足スキルを把握するツールを紹介する

課題

社員の育成に課題を抱える企業が多い

対応策

各部署のマネージャーが部下の不足スキルを確認できる「人材活用シミュレーション」を紹介する

人材活用シミュレーションの活用例



各部署のマネージャーに社員の不足スキルの洗い出しを依頼



各部署のマネージャーは人材活用シミュレーションで部下の不足スキルを洗い出す

job tag トップページ



人材活用シミュレーション

- STEP.1 現在の人材に近い職業を選択
- STEP.2 人材プロフィール値の任意設定
- STEP.3 将来あるべき人材に近い職業を選択
- STEP.4 将来あるべき人材のプロフィール値の任意設定

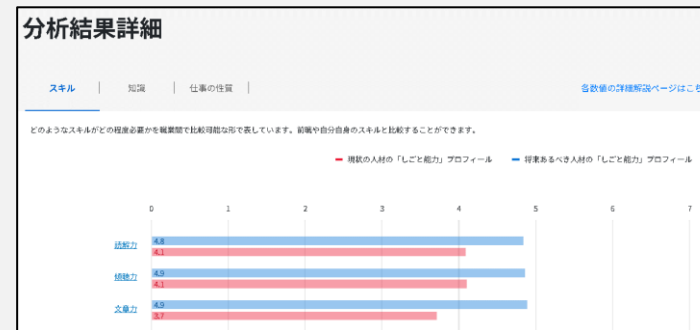
部下の
・スキル
・知識
・仕事の性質
の数値を設定します。



将来あるべき人材の
・スキル
・知識
・仕事の性質
の数値を設定します。



人材活用シミュレーション分析結果



人材開発担当者に分析結果を提出



人材開発担当者分析結果を基に研修内容を検討

効果

人材育成に有効なツールを紹介することができる

(参考) 5 職務定義表の作成を支援する

背景

自社や部署ごとの職務内容を整理できていない企業が多い

対応策

job tagの職業情報をもとにした職務定義表の効果进行説明する

例：電車運転士の職務定義表

項目	内容 (例)	参考のできる job tagの情報
1 職務名	電車運転士	● 職業名
2 職務の目的	乗客や貨物をのせた電車を運転し、安全かつ正確に目的地まで運ぶ	● どんな仕事?
3 職務の責任範囲	発車の準備、運転、到着後の報告、事故があった場合の処置	● どんな仕事?
4 職務の内容	<ul style="list-style-type: none"> 路線の状況に応じて速度を調節し、信号機、標識、線路の状況に注意しながら、ダイヤにしたがって運転する。 安全な運行を心がけ、必要に応じて警笛を鳴らす。 車両が運転中に故障したときには、マニュアルにより適切に対処する。 事故などの緊急時には、非常装置を作動させ、安全を確保するべく対応する。 運転前に、機器類の点検、安全装置のチェックをする。 各種表示灯の点灯、信号標識灯を確認したうえで、電車を発車させる。 駅のホームの停止目標に合わせて停車する。 	● タスク
5 知識・スキル・資格	【必須スキル】 ATS (自動列車停止装置) の操作、ATC (自動列車制御装置) の操作 【必須資格】 動力車操縦者 (鉄道) 運転免許	● どんな仕事? ● 関連資格
6 レポートライン	運転区所の所長・助役	● 就業するには?
7 職務の目標	<ul style="list-style-type: none"> ダイヤ遵守 事故防止の取り組みの徹底 	—



効果

- ✓ 外部労働市場に即した組織開発ができる
- ✓ 組織と個人の目標を一致させることができる
- ✓ 部署の目的や責任範囲を明確化することで意思決定がスムーズにできる
- ✓ 人員追加や配置変えの際に、対象者への説明がしやすくなる
- ✓ 全部署を俯瞰し業務の漏れがないかを確認できる
- ✓ 全社員で共有することで、他部署との連携がスムーズになる