



労働政策研究報告書 No.77

サマリー 2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

官民共通の職業分類をめぐる現状と課題

官民共通の職業分類をめぐる現状と課題

サマリー

執筆担当者

にしざわ ひろし
西澤 弘

労働政策研究・研修機構主任研究員

研究期間

2006年4月～2007年3月

研究の目的

本研究は、今後の来るべき労働省編職業分類¹（以下、「労働省編分類」という）の改訂に向けて、官民間での職業分類の共有化をめぐる問題点と課題を整理したものである。

職業分類の共有化は、まず公共部門内から始まり、その後官民間の共有化という考え方に発展している。公共部門において職業を区分する際に基準として用いられているのは総務省の日本標準職業分類である。厚生労働省ではこの分類体系に準拠して職業紹介業務用の職業分類を作成し、それを公共職業安定機関における求人・求職者関係の業務に用いている。職業分類の共有化を公共部門だけにとどめずに、更に一步進めて官民間での共有化の方向を打ち出したのは平成11年に改正された職業安定法である。同法の第15条では、職業紹介事業や労働者の募集において官民が共通して使用する職業分類を作成することが明記されている。

職業分類の次期改訂では、この規定にもとづいて官民共通の職業分類のあり方が議論されることになると思われる。本研究はその議論の素材を提供しようとするものである。

調査の概要

職業分類の共有化をめぐる問題については、①民間事業者の使用している職種分類の特徴を把握すること、②職業分類を共有する際に障害となる要因を明らかにすること、③共有化の実現を下支えする条件を整理することが重要である。本研究では、これらの点を目的にして調査を実施した。調査対象は求人広告事業者及び有料職業紹介事業者である。調査は2回に分けて行った。事前の質問紙調査とそれに対する回答を踏まえたヒアリング調査である。前者は各社の職種分類の大まかな全体像を把握するための項目と、その運用に関する項目で構成されている。調査の概要は表1のとおりである。

1 労働省編職業分類は、1953年の設定から1999年の現行版に至るまで当時の労働省のもとで作成・改訂されている。現行版は2001年の中央省庁の再編統合前に改訂されていることから、本報告書では現行版の名称である「労働省編職業分類」をそのまま用いている。なお、本報告書では用語の混乱を避けるために公共職業安定機関が用いている職業の区分を「職業分類」、民間の事業者が使用している職業の区分を「職種分類」と書き分けている。

表1 調査の概要

調査対象事業者	求人広告事業者	10社	(事例番号)
	(内訳)有料求人情報誌発行会社 ¹	1社	1
	求人情報提供サイト運営会社	7社	2～8
	求人情報検索サイト運営会社	2社	9～10
	有料職業紹介事業者	8社	(事例番号)
	(内訳)人材紹介会社 ²	7社	11～17
	コンサルタント人数 10～50人未満	(3社)	11～13
50人以上	(4社)	14～17	
人材紹介事業支援サイト運営会社	1社	18	
訪問先事業所所在地	東京都内		
調査時期	2006年5月～6月		
調査方法	事前調査票の記入依頼、訪問時に調査票の回答内容の細部を聴取		

(注) 1.ヒアリング対象は正社員を中心とする求人広告を掲載する求人情報誌である。

2.いずれも登録型の職業紹介を行う事業者である。

〈調査結果の要旨〉

1. 職種分類の現状

①職種分類の考え方

職種分類はその利用目的にあわせて作成されるのが常であるが、作成時に特に配慮している点は2つある。ひとつは、求人企業の需要動向と職種分類上の項目との乖離^{かいり}をできるだけ小さくすることである。求人企業あつての求人広告・職業紹介事業であり、実務の第一歩は企業の人材ニーズを自社の職種分類体系の中到的に位置づけることである。両者が一対一に対応するように分類項目を設定する会社もあれば、ひとつの職種の中に含まれる仕事の範囲をやや広くとって類似の仕事をひとつの職種に包摂できるようにやや大きくりの分類項目を設定する会社もある。前者の立場に立つと後者の視点で作成された職種分類よりも項目数が多くなる。前者には一対一の対応という長所があるが、それは同時に短所ともなりうる。仕事の範囲がやや広い求人を位置づける場合には工夫が必要であり、また求人企業側の需要動向にあわせて頻繁な改訂が求められる。他方、やや大きくりの職種（といってもくくりの大きさは千差万別であるが）を設定している場合には、類似の仕事を同一職種に位置づけられるという求人職種と職種分類との対応の簡便さがある反面、求人/広告件数が多いと求職者は求人探索に手間がかかり、職業紹介事業では仕事レベルでのマッチングの可能性を素早く判断することが難しくなる。

もうひとつの配慮事項は、求職者の職業理解と職種分類の構成・職種名との開きを小さくすることである。求職者がその希望する職種の求人に素早くたどり着けるように多くの会社では職種分類の体系や名称に工夫を凝らしている。職種別の求人検索において通常提示されるのは大分類項目である。したがって大分類項目は求職者の職業理解と食い違いが起こらないようにその構成を考え、名称を決める必要がある。大半の会社では分類項目名と職種別検

索の項目名は同一であるが、中には分類項目を集約・再編して求職者にとって分かりやすい求人検索用項目を作成している会社もある。

②分類構造

調査対象の18社の職種分類はいずれも階層化された構造を持っている。異なる点は階層の深さである。一番多いのは2階層構造の分類である。この場合、分類項目のくくりの大きさはほとんどのものが大・小分類である。階層の深さを決める要因は3つある。第1は最下層レベルの項目数である。分類構造を2階層にするのか、あるいは3階層にするのかの分岐点は小分類レベルの項目数で200項目程度であるとみられる。第2の要因は職種分類を利用する目的である。職種分類をマッチングに利用するのであれば、職種レベルにおける的確なマッチングができるように細かに職種を設定することが必要である。第3の要因は求職者の利便性である。特にインターネットで求人情報を提供している会社では、求職者が希望職種の求人に素早くたどり着けるようにすることを考えて分類構造を決めている。

③分類原則

職種分類を作成するときほとんどの会社では準拠枠として同業他社の分類や職業に関する一般的な情報を利用し、具体的な分類項目を設定するときには演繹的な手法が用いられている。まず使用目的等にあわせて分類体系の枠組みを決め、それに実際の求人をあてはめて職種の追加や修正を行っている。したがって厳密な意味で分類原則 — 職種の定義・分類の適用単位・分類基準・分類符号など職種分類に一貫性を持たせるための基準 — に則って分類項目を設定している事業者は少ない。

④分類の改訂

改訂間隔は3～5年程度である。改訂のタイミングはシステムやサイトの更新に連動していることが多い。システムの更新は1990年代は5年程度の間隔であったが、2000年代に入り3年程度に短縮されている。また、サイトの更新はそれ以上に短い間隔で行われている。システムやサイトなどの外部要因に左右されずに必要なときに必要な改訂を行っている会社もある。改訂の方法を類型化すると2つのタイプに集約される。いわば下意上達方式と上意下達方式である。部分改訂のときは前者、大規模改訂のときは後者の方式を採用して作業を進める会社が多い。

⑤求人が多い職種における分類項目の構成

分類項目によっては求人/広告件数の多寡が著しい。特に求人/広告件数の多い分野は技術者（とりわけIT技術者）と営業職である。これらの分野で職種を設定するとき特に留意していることは、「求職者にとって分かりやすい職種名にする」が最も多く、次いで「業種

別にする」となっている。「分かりやすい職種名」とは、求職者の認知度が高く、また名称をみただけでその仕事内容が推し量れるものと言い替えることができよう。

2. 職種分類の運用

①求人職種と職種分類

職種名や仕事の内容にもとづいて求人を自社の職種分類上の項目に位置づけるとき、その判断が難しかったり判断に迷ったりするケースは大別すると2つある。ひとつは求人職種と分類項目との一対一の対応が難しいケース、もうひとつは新しい職種など対応する項目がそもそも職種分類に設定されていないケースである。

求人職種が職種分類上の複数の項目に該当するケースは分類項目が細かく設定されているときに起こりやすい。公共職業安定機関では1求人1職業を原則にしているが、民間事業者は必ずしも1求人1職種を厳守しているわけではない。複数の位置づけを認めている会社も少なくない。ただし、求人職種の位置づけについては仕事内容の中で主な仕事に対応する職種に位置づけることを一般的な原則としている。複数の位置づけを認める論理はマッチングにある。求人を複数の職種に位置づけることによって仕事の違いをマッチングに生かすことができる。求人企業の側からみれば異なる職種に位置づけられたことによってより多くの求職者との接点ができることになる。他方、求職者にとってはひとつの職種の中に異なる仕事内容の求人があることによって選択肢が増えることになる。

求人職種を位置づけるべき適切な分類項目が設定されていないケースでは、対応は2つに分かれる。職種分類に「その他」の項目が設定されていない場合には、求人の仕事内容に関係があると考えられる既存の項目に位置づけることになる。他方、「その他」の項目が設定されている場合にはそこに位置づけるのが基本であるが、現実にはより柔軟な対応が行われている。「その他」には位置づけずに既存項目の中で最も適切と考えられる項目を選択することもあるが、複数の項目に位置づけることのできる会社では「その他」と既存項目の両方を選択することもある。

②求職者と職種分類

民間事業者が職種分類を作成するときに重視している第2の点は求職者の職種認識である。ユーザーフレンドリーの視点を特に意識しているのは、(a)分類項目を作成するとき、(b)分類体系を表示するとき、そして(c)求人探索の方法を工夫するときである。

第1に分類項目は求職者との直接の接点である。特に大分類項目は職種別求人検索の入口であることから求職者の認識にあわせて項目名を決め、その下位の職種の構成を考えている。第2に職種別求人検索の項目を設定する際には求職者の職種認識を考慮している。通常は大分類項目をそのまま用いることが多い。しかし、大分類項目の数が多い場合には求人検索用の職種分類を別途作成している会社がある。第3に求職者に提供している求人探索のための

支援措置は、会社によってその内容に多少の差があるが、いずれも検索機能を利用して求人探索を促すものである。検索項目のうち職種と組み合わせて最も多く用いられているのは勤務地である。求職者は、求人探索においてある特定地域の中で特定職種に関する求人情報を幅広く収集することを基本にしているとみられる。

〈政策的インプリケーション〉

1. 共有化の方向

職業分類の共有化は、まず公共部門が先行した。1960年に日本標準職業分類が正式に設定され、当時の労働省は1965年の労働省編分類の改訂で日本標準職業分類の体系に準拠することを選択した。それ以降労働省編分類は日本標準職業分類の改訂にあわせて改訂作業が行われている。

公共部門での共有化を更に一步進めた官民間の共有化の狙いについて職業安定法第15条及び同法施行規則第11条は何も語っていない。しかし同法の改正がILO第181号条約の批准のための国内法の整備であることから官民間の共有化は次のような文脈から導き出されたものと考えられる。労働力需給に係る政策の適切性を確保するためには労働市場における求人・求職者の全般的な動向を把握することが基本である。しかし当時実際に利用できるデータは職業安定機関の業務統計に限られていた。そこで職業紹介事業の自由化にあわせて対象を職業紹介事業・労働者募集・労働者供給に拡大し、データ収集の用具として官民共通の職業分類の作成が考えられたものと思われる。

官民共通の職業分類はどのレベルでの運用が考えられているのであろうか。選択肢は2つある。大分類レベルの項目の共有又は下位レベルの分類項目の共有である。前者の場合、民間事業者の職種分類と労働省編分類を大分類レベルの項目で一対一に対応させることは困難である。それは、民間事業者の職種分類では大分類項目のものの小分類レベルに労働省編分類では他の大分類項目に含まれる項目が位置づけられているからである。この関係で有料職業紹介事業者の事業報告に記載された職業別実績値は職業によっては過大又は過小になっている。

下位レベルでの共有化の場合には、分類構造・項目の設定・改訂などの点で難しい問題が起こる。分類構造については共有化をどこまで求めるかによって問題の程度が異なる。すべての分類階層にわたって共有化を求める場合には問題は大きい。たとえ大分類レベルだけの共有化であっても、分類基準の問題があるので解決は容易ではない。項目の設定については、民間事業者では求人動向、労働省編分類では日本標準職業分類への準拠というそれぞれの枠組みがある。民間事業者と公共職業安定機関では求人企業分野や層が異なっており、それを反映して求職者層もやや異なっている。このように異なる環境のもとにある民間事業者と公共職業安定機関が共通して実務に使用できる分類を作成することは困難な課題であるとい

わねばならない。また、分類の改訂についてはその頻度が問題になりやすい。民間事業者は求人動向に敏感に反応して分類項目を改訂している。したがって求人動向を把握しつつ時機をとらえて改訂するという方針をとらない限り、民間事業者の利用は進みにくいと考えられる。

2. 共有化の可能性

公共職業安定機関・人材紹介会社・求人広告事業者の三者は、対象とする市場の点で多少の重複がみられるものの、コアの部分はそれぞれ異なっている。この現実を直視すると、どのような市場にも対応できる職業分類を作ることは容易ではない。官民共通の職業分類は、さまざまな事業者に通ずる最大公約数的な項目で構成せざるをえない。この共通項の設定にあたってはいくつかの前提条件がある。第1は分類基準の考え方を共有することである。労働省編職業分類は仕事の類似性を中心にして、それ以外に製品/サービスの種類などを分類基準に定めているが、民間の事業者はさまざまな分類基準を用いており、名称を基準にして分類項目を設定しているケースも多くみられる。

第2は分類項目の集約方法を共有することである。下位レベルの項目を束ねて上位レベルの項目を作成するときや、その逆に上位レベルの項目のもとに下位レベルの項目を設定するときには、項目を束ねるルールを共有化することが重要である。しかし現実をみると、分類項目を集約するとき民間事業者では業種のくくりを利用しているが、労働省編分類ではあくまでも仕事の類似性を基準にしており、両者の隔たりは大きい。

3. 労働省編職業分類の来るべき改訂に向けて

労働省編分類は、1986年及び1999年の改訂では日本標準職業分類の改訂に並行して見直し作業が行われている。その日本標準職業分類は次回の国勢調査（2010年）に向けて改訂の方向が示唆されている。したがって日本標準職業分類の改訂が正式に開始されれば、早晚労働省編分類も改訂作業に着手することになるとみられる。日本標準職業分類は1970年以降の4回の改訂ではいずれも分類の枠組みを維持したまま、職業構造の変化にあわせて分類項目の修正（新設・分割・統合・廃止）が行われてきた。他方、労働省編分類は2つのポイントに絞って改訂が行われてきた。職業構造の変化に対応することと、日本標準職業分類との整合性を高めることである。その結果、1999年の改訂では日本標準職業分類との完全な整合性を確保している。

労働省編分類をめぐる論点は3つに絞られている。それらは労働省編分類の役割と一致する点でもある。第1は職業の変化に対する対応である。現実の職業と分類上の職業との隔たりを可能な限り小さくし、業務上使いやすい分類にすることが求められる。第2は日本標準職業分類との整合性の問題である。整合性は既に確保されている。では、何が問題なのか。日本標準職業分類に準拠していることから生じる問題は小さくない。この問題は、職業分類

の共有化を重視するのか、それとも業務用分類としての使いやすさを優先するのかという視点の対立でもある。両者は両立が難しいからこそ1965年の改訂で当時の労働省は前者の視点を選択したのである。第3は官民間の職業分類の共有化の問題である。

共有化については、公共部門内での共有化と官民間の共有化の2つの課題がある。次回の労働省編分類の改訂作業において共有化は果たして最優先に検討すべき課題であろうか。労働省編分類は日本標準職業分類との整合性を確保しているが、実務上では使い勝手の問題が起こっている。先に指摘したとおり労働省編分類と民間事業者の職種分類との差は大きい。この現実から目を離して更に一步進めて官民の共通分類という考え方を推し進めた場合、実用性を兼ね備えた共通分類が作成できるとは考えにくい。改訂作業において優先的に検討すべき問題は、共有化ではなくあくまでも実用性の問題である。共通分類を作成できたとしても実務で使いにくいものであれば、その価値は半減してしまうことになる。そう考えると、共有化は労働省編分類の第1の役割の上に立って検討すべき問題であるといえよう。

共有化は最優先の検討課題にはなりえないとはいえ、そこに至るまでの道筋はある程度明らかにする必要がある。この問題には中長期的に取り組むべき課題と直ぐにでも取り組むことのできる短期的な課題がある。行政側に求められているのは、職業安定法第15条の意図を明確にすることである。そのうえで日本標準職業分類との整合性の確保という方針について今後とも継続するのか、又は見直しを進めるのかの判断が求められる。この方針は1965年以降の3回にわたる労働省編分類の改訂において堅持されてきたが、その取り扱い如何によっては共通言語化の方向が違ってくる。完全な整合性を原則とするのであれば、共通言語化に向けて取り得る選択肢の幅は極めて狭いものにならざるをえない。

民間事業者には共通言語化の方向について共通の理解と認識を持つことが求められる。共通言語化に対するニーズが乏しい状況のもとでは共通言語化の進展は望めないからである。民間事業者は使い勝手のよさを求めて多様な職種分類を作成している。しかし、求職者にとって多様な職種分類・職業名は求人探索の行く手を遮る迷路ともなりえる。サービスの提供にあたってその基本はあくまでも求職者に対する配慮である。この認識が共通言語化の出発点になると考えられる。

現実に目を移すと、官民の分類が氷炭相容れないという事実直面する。共通言語化に付随する問題の中には直ぐにでも取りかかれるものもある。そのひとつは官民間あるいは民間事業者間の架け橋となる共通項作りである。民間事業者はさまざまな職業名を用いている。名称が同じだからといって、その仕事内容が同じとは限らない。同じ用語を使っているも仕事内容の異なる例が多々みられる。また、職業名から仕事内容を推測することが難しいものもある。このような状況は求職者が求人を探索する際に望ましいものではない。職業名についていえば、必要とされているのはさまざまな職業名の対応・包含関係を整理した、いわば同義語辞書である。求職者の求人探索に資するような職業名辞書又は職業名索引を作成することは共通言語化に向けた条件整備の基本である。

報告書の構成

第1部 現状と課題

第1章 問題意識と背景

- 1 問題意識
- 2 問題の背景
- 3 本研究の目的

第2章 調査の枠組み

- 1 調査の方法と対象
- 2 調査項目

第3章 職種分類の現状と運用

- 1 職種分類の現状
- 2 職種分類の運用
- 3 問題点の整理

第4章 共有化に向けた課題

- 1 何のための共有化か
- 2 共有化はどこまで可能か
- 3 労働省編職業分類の改訂に向けて

第2部 事例編

求人広告事業者

有料職業紹介事業者

付属資料

調査票

労働政策研究報告書 No. 77 サマリー
官民共通の職業分類をめぐる現状と課題

発行年月日 2007年3月15日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2007

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)