

JILPT 資料シリーズ

No.35 2008年3月

職業分類研究会報告



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

職業分類研究会報告

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

ハローワークの職業紹介業務に使用されている職業分類は、昭和 28 年の設定以降、昭和 40 年、昭和 61 年、平成 11 年にそれぞれ改訂され、このたび 4 回目の改訂の時期を迎えている。これまでの改訂で全面改訂と言えるのは昭和 40 年の改訂である。この改訂では、当時の労働省が昭和 28 年の職業分類表に採用されていた技能度別の体系・項目を廃して日本標準職業分類の体系に準拠するという大きな方向転換を決断している。その後の改訂では、日本標準職業分類との整合性の確保が基本方針に掲げられている。しかし、今回の改訂では、この基本方針をどのように扱うのかが大きな焦点になっている。それは平成 11 年 7 月の職業安定法の改正で職業分類を作成する根拠になっている第 15 条が官民共通の職業分類を作成するとの規定に改められたからである。

労働政策研究・研修機構では厚生労働省から職業分類の改訂に関する研究の要請を受けて、職業分類の共有化について問題と課題を整理し、官民協力の可能性を探るために職業分類研究会を設置して、検討を進めてきた。本報告はその活動記録である。

本報告が職業分類に関心を持っている方々の参考になることがあれば望外の喜びである。

2008 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆・編集担当者

にし
西

ざわ
澤

ひろし
弘

労働政策研究・研修機構主任研究員

目 次

第1章 研究の概要	
1 目的	1
2 方法	1
3 職業分類研究会	2
(1) 任務	2
(2) 構成	2
(3) 開催状況及び主な議題	3
4 本報告の構成	4
第2章 労働省編職業分類の現状と課題	
1 職業分類に関する厚生労働省の基本的考え方	5
2 労働省編職業分類の考え方と課題	6
第3章 民間事業者における職種分類の現状	
1 民営職業紹介事業における職種分類の利用	16
(1) 有料職業紹介事業	16
(2) 無料職業紹介事業	27
2 求人広告事業における職種分類の利用	28
3 労働者供給事業における職種分類の利用	37
第4章 職業分類の共有化をめぐる問題と課題	
1 共有化に係る課題	39
2 共有化をめぐる論点	49
3 共有化の進め方	52
4 共有化への筋道	59
第5章 職業分類の共有化に向けた取り組み	67
付属資料	
資料1 職業分類研究会設置要綱	73
資料2 職業分類の改訂に関する作業方針	75
資料3 職業分類の改訂作業に関する工程表	76
資料4 中間討議のための論点整理	77

資料 5	職業分類研究会報告に盛り込むべき論点の骨子（案）	82
資料 6	職業分類研究会報告の結論（案）	87

第1章 研究の概要

1 目的

ハローワークの職業紹介業務に使用されている職業分類が改訂の時期を迎えている。改訂の主な理由は次の3点である。

- ①現在の職業分類は改訂から8年以上が経過している。この間の産業構造の変化や雇用が著しく拡大している分野の出現などによって現実の職業と職業分類上の項目との対応をとることが難しい職業が増えてきた。
- ②分類体系の枠組みを日本標準職業分類に準拠しているが、日本標準職業分類は平成22年の国勢調査に利用することを前提にして改訂が計画されている。
- ③厚生労働省では総合的雇用情報システムに代わる新たなシステムを平成23年度に導入する計画を進めている。

厚生労働省の職業分類（以下、「労働省編職業分類」^{*1}という）は、職業安定法第15条の規定にもとづいて作成されている。この規定は平成11年7月に改正され、改正法では以下のように官民共通の職業分類を作成することが謳われている。

第15条 職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等にもとづき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない。

今回の改訂ではこの規定が初めて適用されることになる。労働省編職業分類の改訂にあたっては、ハローワークだけではなく、民間事業者も利用できるように官民共通の職業分類を作成することが求められている。この課題に対してまず第一に取り組むべきことは職業分類の共有化に関する問題や課題を整理し、共有化のあり方や官民協力の可能性を探ることである。そのため厚生労働省を始めとして職業紹介や労働者の募集等、職業分類を使用する関係者からなる職業分類研究会を設置して検討を行うこととした。

2 方法

職業分類研究会では次の2つの点に絞って活動を進めた。ひとつは職業分類の現状を把握することである。職業分類の共有化に関する問題と課題を洗い出す作業の前提になるのは、官民それぞれの事業者が使用している職業分類の現状を知ることである。そのため、「官」側

*1 労働省編職業分類は昭和28年の設定から平成11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。現行版は平成12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」をそのまま用いる。

は労働省編職業分類、「民」側は職業紹介事業者・求人広告事業者・労働者供給事業者のそれぞれが使用する職種分類^{*2}についてヒアリングを行った。もうひとつは、職業分類の共有化に向けて問題点と課題を検討することである。官民が互いの職業分類について現状を認識し、それを踏まえて共有化をめぐる議論が展開された。その際、共有化の理念とその必要性、共有化のための条件、労働省編職業分類の改訂の原則などについて掘り下げた議論の行われることが期待された。

3 職業分類研究会

(1) 任務

職業分類研究会は職業安定法第 15 条の規定、すなわち官民共通の職業分類を作成するように努めるものとするとの規定にもとづいて、共通分類のあり方を議論するために設置された。その任務は、共通分類を作成することの是非を討議することではなく、同法第 15 条の規定を前提にしたうえで官民共通の職業分類を作成する際の問題と課題を明らかにし、共有化の方向とその内容を探ることである。

(2) 構成

委員は、以下の通り、職業安定法第 15 条に明記された事業、すなわち職業紹介事業、労働者の募集に係る事業、労働者供給事業のそれぞれの関係者に委嘱した。職業紹介事業からは民営職業紹介事業者（有料職業紹介事業者と無料職業紹介事業者）、労働者の募集に係る事業からは求人広告事業者、労働者供給事業からは事業を実施する労働組合のそれぞれの代表者が参加した。また、職業分類について学識経験を有する者と法律には明記されていないが、労働者派遣事業でも職業分類が広く利用されていることから同事業の代表者にも委員としての参加を求めた。

（委員）

座長	岡本英雄	上智大学総合人間科学部教授
	河邊彰男	日本人材派遣協会事務局次長
	清原忠夫	厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室中央職業指導官
	小泉南男	全国求人情報協会常務理事
	佐藤健志	日本商工会議所産業政策部課長

*2 一般に職種とは事業体の属性としてのつとめの種類を指す用語である。一方、職業は通常、個人の属性から見た場合の一群の職務を指しており、両者の視点は異なっているが、現実には両者はほぼ同義語として用いられている。職業紹介事業者や求人広告事業者の間では職業分類ではなく職種分類が一般的な名称になっているため、本報告では民間事業者の使用する職業分類を「職種分類」と表記する。

佐藤弘実 厚生労働省職業安定局需給調整事業課課長補佐
白石絹子 全国民営職業紹介事業協会監事
鈴木 徹 厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室次席職業指導官
長山直樹 厚生労働省職業安定局雇用政策課中央雇用計画官(平成19年6月まで)
野部明敬 日本人材紹介事業協会専務理事
蒔苗浩司 厚生労働省職業安定局雇用政策課課長補佐(平成19年8月から)
横山南人 労働者供給事業関連労働組合協議会事務局長

(事務局)

西澤 弘 労働政策研究・研修機構主任研究員

(3) 開催状況及び主な議題

研究会は以下の通り6回開催された。それぞれの会合での議題は、大別するとヒアリングと討議に分かれる。前半の3回の会合ではヒアリングが中心になり、後半の3回ではヒアリング結果を踏まえて職業分類の共有化をめぐる問題について検討が行われ、最終会合で本研究会の結論がとりまとめられた。

第1回(平成19年5月31日): 職業分類をめぐる考え方と共有化の課題

- ①職業分類に対する厚生労働省の考え方
- ②職業分類の基本的考え方と共有化の課題

第2回(平成19年7月11日): 職業分類に関するヒアリングⅠ

- ①労働省編職業分類の考え方と課題
- ②有料職業紹介事業者における職種分類の利用(1)

ヒアリング対象: ホワイトカラー職種の職業紹介を行う事業者(1社)

第3回(平成19年9月30日): 職業分類に関するヒアリングⅡ

- ①有料職業紹介事業者における職種分類の利用(2)

ヒアリング対象: ホワイトカラー職種の職業紹介を行う事業者(1社)

- ②求人広告事業者における職種分類の利用(1)

ヒアリング対象: 正社員の採用広告を主に扱う媒体を運営する事業者(1社)

第4回(平成19年10月22日): 職業分類に関するヒアリングⅢ及び中間討議

- ①求人広告事業者における職種分類の利用(2)

ヒアリング対象: パート・アルバイトの採用広告を主に扱う媒体を運営する事業者(1社)

- ②中間討議

第5回(平成19年12月12日): 職業分類に関するヒアリングⅣ及び中間討議(続き)

- ①職業紹介・労働者供給事業における職種分類の利用

ヒアリング対象：全国民営職業紹介事業協会・日本商工会議所・労働者供給事業者を代表するそれぞれの委員又は実務者

②中間討議（続き）

第6回（平成20年1月23日）：研究会報告のとりまとめ

総括討議及び報告書結論案に対する討議

4 本報告の構成

本報告には、職業分類研究会の活動を忠実に再現するためにその主な活動であるヒアリングと討議の要旨を会議議事録から抜き出す形で掲載している。しかし、それらを研究会の開催順に配列するのではなく、官民それぞれの職業分類の現状と共有化をめぐる議論の順に再構成している。まず、第2章は労働省編職業分類の基本的考え方と課題に関する発表である。それに続く第3章は民間事業者の職種分類の現状に関する発表である。実際の発表順と異なり、本報告では職業紹介事業・求人広告事業・労働者供給事業の順に配列している。それぞれの発表後、質疑応答のあったものは発表内容を補足すると考えられるので、その要旨も併せて載せている。第4章は共有化をめぐる問題と課題に関する発表と討議である。まず共有化の課題を主題に掲げた発表を配置し、次に共有化の論点に関する討議を続けた。その後に共有化をめぐる2回に分けて行われた総括討議の内容を掲載した。第5章は総括討議を受けてまとめた本研究会の結論である。この結論は、総括討議に提出された事務局案を修正したものである。

本報告に掲載した発表や発言は、議事録から要約したものである。要約にあたって解釈や推測した部分がないとは言えない。したがって、不適切な表現、発言・発表の曲解、あるいは事実誤認の記述などがあるとするれば、その責任はすべて本報告の編集担当者が負うものである。

第2章 労働省編職業分類の現状と課題

本章は、厚生労働省と労働政策研究・研修機構のそれぞれの発表で構成されている。前者は、平成11年7月の改正職業安定法第15条に盛り込まれた職業分類の共有化についてその背景と理念を説明したものである。他方、後者は労働省編職業分類の基本的考え方を述べるとともに、そこに内包された主な問題点を指摘している。

1 職業分類に関する厚生労働省の基本的考え方

(1) 根拠条文

職業分類、標準職業名等については、職業安定法第15条に、「職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等にもとづき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない。」と規定されている。

(2) 経緯

上記の職業安定法第15条は、平成11年に、次の2点を背景に職業安定法が改正された際に、公共及び民間事業者に共通するルールの整備の一環として、盛り込まれたものである。

- ①急激な産業構造の変化、国際化、労働者の就業意識の変化等の社会経済の構造変化に伴う労働力需給に係るニーズの変化
- ②平成9年にILO総会において採択されたILO第181号条約において、職業紹介事業を営む民間の労働力需給調整事業の運営を認めるとともに、これを利用する労働者の保護を図ることが盛り込まれたこと

(3) 基本的考え方

円滑かつ的確な労働力需給調整を実現するためには、労働市場における情報を、求人者、求職者の双方が正確かつ効率的に入手あるいは活用できるようにすることが必要であるところ、使用される用語が不統一であることが妨げられることが予想される。また、公共と民間事業者間の協力においても、支障が生じることが考えられる。このため、官民で共通して使用されるべき標準職業名を定めると共に、職業分類表等を作成し、その普及に努めることが法律に規定されているところであり、今回の職業分類の改訂も、この目的に沿ったものとなることが必要と考えているので、この趣旨についてご理解いただきたい。

(厚生労働省職業安定局首席職業指導官室)

2 労働省編職業分類の考え方と課題

(1) 労働省編職業分類の構造

労働省編職業分類は大・中・小・細分類の4階層の構造になっている。このうち大・中・小分類の上位3階層は日本標準職業分類に準拠してほぼ同じ項目を設定している。しかし最下層の細分類レベルには独自の項目を設定している。それは職業紹介の現場では細かな職業が必要だからである。日本標準職業分類は大・中・小分類の3階層構造であり、労働省編職業分類はそれに加えて更に細分類レベルの職業を設定して、それらの職業を職業紹介の実務で用いている。

分類体系の上位の項目を日本標準職業分類に準拠し、最下層レベルの項目を独自に設定している理由は、職業分類を何に利用しているかに大きく関係している。利用方法は大きく2つある。第1は職業紹介業務における実務利用である。求人・求職の申込みを受付ける際には、職業分類を利用して職業別に区分している。それに加えてマッチングや職業相談などにも使っている。第2は統計利用である。業務統計の作成や政策・施策の立案の際に利用している。

労働省編職業分類はもともと職業安定機関における職業紹介業務のために作成された分類である。それゆえ最下層に細分類を設けて、そこに細かな項目を設定し、それを実務に使っている。実務利用だけであれば、日本標準職業分類に準拠する必要はないが、職業紹介業務の統計を雇用政策の立案等に利用するときには、業務統計と就業者・職業別賃金等に関する統計の平^{ひょうそく}仄が揃っていないと、両者を比較照合することが難しい。昭和40年の改訂で当時の労働省が上位階層の項目を日本標準職業分類のそれに準拠させたのは、このような統計利用上の理由があったからである。その結果、職業別の就業者や賃金に関するデータなど日本標準職業分類に準拠して作成された統計調査結果と職業安定機関の業務統計を比較照合することが可能になり、政策の立案や施策に役立てることができるようになった。

(2) 労働省編職業分類の考え方

次に労働省編職業分類の中心となる考え方を簡単に紹介したい。まずは分類基準である。職業分類は文字通り職業を区分したものである。その区分を決める際の基準は職務の類似性である。この基準は日本標準職業分類と共有している。最小単位の職業を決めるときには、類似する職務をひとつにまとめて職業として設定している。職務の類似性とは、具体的には仕事の内容・領域、提供するサービスの種類、製造する製品の種類などを基準にしている。類似性の高い職務を束ねて職業分類上のひとつの職業としているのである。このようにして最下層の項目が設定される。

最下層の職業が決まれば、それをいくつか束ねて大・中・小分類レベルの上位階層が設定される。そのときには統一的な基準が適用されるわけではなく、分野によってさまざまな基

準が適用されている。たとえば職務遂行に必要な教育や訓練の種類や期間といった基準を適用して技術的職業や専門的職業が設定されている。管理職に対しては組織の中で果たす役割という基準が適用されている。また、製品やサービスの種類に注目して技能工やサービスの職業の中・小分類が設定されている。換言すると細分類レベルの職業を設定するときには職務の類似性に注目し、大・中・小分類レベルの項目を設定するときにはさまざまな分類基準を用いて全体としてまとまりのある分類体系が作成されている。

現在の分類体系を見ると職業は3つの領域で構成されている。第1はデータ処理に関係する仕事、第2はサービスに関係する仕事、第3は技能に関係する仕事である。このように3つに分けられた領域の中にいくつかの大分類項目が設定されている。それらの項目の配列はデータ処理、サービス、技能の順になっている。これは日本標準職業分類が1968年版の国際標準職業分類に準拠していることによる。後者の大分類項目の配列はイギリスの職業分類に用いられていたマニュアル・ノンマニュアルの区分に影響されていると考えられている。

大分類レベルの項目数は9、細分類レベルに設定されている項目の数は2167である。細分類レベルの項目は、基本的には職業紹介業務の必要に応じて設定されているため分野によって項目数が大きく異なる（図表1参照）。たとえば大分類「生産工程・労務の職業」に設定されている細分類項目は全体の6割以上をしめている。これは従来、公共職業安定所における職業紹介が技能工・労務関係の職業を中心にしてきたからである。現在、求人数・求職者数の伸びている専門的技術的職業に設定された細分類項目は全体の15%ほどをしめているが、実際の求人の構成比に比べると低い。一方、生産工程・労務の職業では項目の数は多いが、実際の求人割合は項目比の半分程度である。求人数の割合と項目数の割合を均衡させる必要はないが、両者間の釣り合いはある程度とるべきである。この観点から見ると項目比と求人比のいずれかが偏っている分野では項目を追加したり統合したりするなどの調整が求められるよう。

図表1 労働省編職業分類の細分類項目と就業者・求人数

大分類	細分類		就業者(%)	求人数(%)
	項目数	比率(%)		
A-専門的・技術的職業	335	15.4	13.5	21.8
B-管理的職業	38	1.8	2.9	0.4
C-事務的職業	101	4.7	19.2	11.4
D-販売の職業	71	3.3	15.1	16.2
E-サービスの職業	81	3.8	8.8	7.6
F-保安の職業	20	0.9	1.6	3.4
G-農林漁業の職業	67	3.1	5.0	0.4
H-運輸・通信の職業	71	3.3	3.6	6.5
I-生産工程・労務の職業	1,383	63.8	29.3	32.2
	2,167			

出所：2000年国勢調査結果、『平成16年度 労働市場年報』

以上が労働省編職業分類の基本的考え方である。労働省編職業分類は上位階層を日本標準職業分類に準拠して、最下層の分類レベルに独自の項目を設定している。このため日本標準職業分類との整合性から生じる問題があるだけでなく、実務に用いられている細分類レベルの項目にも問題がある。以下では、これら2つの点について特徴的な問題と課題を取り上げたい。

(3) 日本標準職業分類との整合性に関する問題

ここでは5つの問題点に絞ってそれぞれの概要を述べる。

第1は十進分類法の問題である。日本標準職業分類は統計目的の分類体系であるため統計処理の便宜に配慮して十進分類法を採用している。しかし十進分類法は職業紹介業務用の職業分類には必要性が乏しい。十進分類法を適用するとひとつの項目の下には最大限9項目しか設定することができない。10以上の項目を設定するときには、項目数を削って9以下にするか、あるいは上位階層を2つに分割する必要がある。職業紹介の業務では、ある分野の項目数が10あるいは20になろうとも、それらの項目はひとつの上位項目のもとにまとめておけばいいだけであって、わざわざ9項目以下に絞り込む必要は全くない。十進分類法が適用された結果、建設の職業や鉱工業技術者の中分類は2つの項目に分かれ、現場の職員にとって分類体系がわかりにくいものになっている。ハローワークで利用する職業分類は、あくまでも実務用具である。分類表は見ただけで理解できるものでないと仕事の効率を妨げることにもなりかねない。この意味で十進分類法の採用については見直しが必要である。

第2は分類基準の適用の問題である。職業分類に項目を設定するときには必ず分類基準が適用される。既に指摘したように上位階層の項目を設定するときにはさまざまな分類基準が適用される。適用する分類基準によってどのような項目が設定されるかが違ってくる。日本標準職業分類にはその分類基準の選択が適切ではないと考えられる項目がある。大分類「運輸・通信の職業」である。この項目があるために職業紹介の現場に大きな混乱を引き起こしている。

その代表的な例は、フォークリフトを使った倉庫作業である。大分類「運輸・通信の職業」にはフォークリフト運転者の項目が設定されている。それとともに大分類「生産工程・労務の職業」には倉庫作業員の項目がある。求人職種と職業分類表上の項目との対応は一対一が原則であり、ハローワークの求人担当の職員はフォークリフトを使った倉庫作業をどちらの項目に位置づけるべきか判断に迷う。その結果、安定所によって、あるいは求人担当の職員によって、フォークリフトを使った倉庫作業の位置づけが異なる。位置づけの可能性は2つの項目に絞られているが、これを求職者側から見ると求人検索で求人を見落とすことにつながりかねない。フォークリフトの運転免許を持っていて倉庫作業を希望する求職者の中には、倉庫作業員とフォークリフト運転者のいずれかの求人しか検索しない人がいる。その場合、検索しなかった項目にも希望する仕事の求人が位置づけられている可能性があり、その求人

は全く見落としてしまうことになる。

同様な問題は、貨物自動車を運転して荷物を配送する作業でも起こる。この仕事は職業分類表では2か所に位置づけられる可能性がある。ひとつは大分類「運輸・通信の職業」に位置づけられた貨物自動車の運転手、もうひとつは大分類「生産工程・労務の職業」の中の配送員である。求人を受け付けた職員によって位置づけが貨物自動車運転手になったり、配送員になったりする。位置づけが統一されていないことから求職者は求人を見落とす可能性があり、求人企業は潜在的な応募者を失うことにつながりかねない。

この問題の根源は日本標準職業分類の大分類に運輸・通信の職業が設定されていることにある。この項目に適用されている分類基準は輸送手段の種類である。運転に関係する仕事はすべてこの項目の下位にある小分類レベルに位置づけられている。その結果、「運転+他の仕事」で構成される仕事を職業分類表の項目に対応させるとき、運転の仕事は運輸・通信に、他の仕事はその種類に応じて該当する分類項目にそれぞれ位置づけられ、項目の優先順序が決まっていないため職員によって位置づけの判断が違ってくる。

輸送手段の種類を分類基準に採用していると、職業紹介の現場では次のような不都合が起こる。クレーン運転の仕事为例にとると、クレーン運転に必要な技能はクレーンの種類によって多少の違いはあるものの基本的には同じである。したがって職業紹介ではクレーン運転に係る技能の種類を上位の分類基準とし、クレーンの種類を下位の分類基準とした項目が設定されているほうが使いやすい。ところが日本標準職業分類の考え方によると、定置式のクレーンは大分類「生産工程・労務の職業」に、移動式のクレーン車は大分類「運輸・通信の職業」に位置づけられ、クレーン操作というほぼ同様なスキルにもかかわらずクレーンの種類によって大分類が異なっている。職業紹介の視点から見ると日本標準職業分類の大分類「運輸・通信の職業」は、問題が多いというよりも、むしろこの項目が職業紹介業務の現場を混乱させている源流であるとも言える。

3番目の問題は専門的職業と技術的職業の範囲である。言い換えると専門的職業あるいは技術的職業とそれ以外の職業との境界線をどこに引くかという問題である。両者の境界は不明確である。ハローワーク職員の中には両者の境目がよくわからないと指摘する者が多い。たとえば建築現場の現場監督の求人がこれに該当する。これは施工管理の仕事であるが、技術者に分類すべきか、生産現場の事務員の位置づけなのか、あるいは作業員なのか求人申込書を見ただけでは判断が難しいことがある。応募要件に施工管理の資格が明記されているときには技術者に位置づけ、その記述がないものは技術者以外の項目に位置づけるなど、窓口の担当者によって判断が異なっている。

専門職も同様な状況にある。専門職か否かの判断基準としてハローワーク職員の間で広く用いられている方法は、資格の有無である。応募要件に資格を明記しているものは専門職に位置づけるという見方をする者が多い。このため民間資格であっても、資格と呼ばれるものがあれば、専門職に位置づける傾向が強く見られる。しかし、実際に具体的な資格の名称や

その内容を見ると、専門職に位置づけるのが適切とは言えないものもある。その代表はホームヘルパーである。ホームヘルパーはホームヘルパー研修講座の修了者に授与される資格であるが、国の資格であるためサービスの職業ではなく社会福祉の専門職に位置づけるべきだと考える職員が多い。

この延長線上には、資格の有無を専門職とそれ以外の仕事との境界線にすべきであるとの考え方がある。老人福祉施設等における介護の仕事の中には、ホームヘルパーの資格を応募要件にしていないものもあるが、介護の仕事自体は専門職に位置づけられている。資格を要しない介護職の求人が専門職に位置づけられ、一方、資格を持ったホームヘルパーの仕事がサービスの職業に位置づけられているのは不合理であり、前者が専門職であれば後者も当然専門職に位置づけるべきだとの意見も多く見られる。この問題は直接的には職業分類における分類基準の問題であるが、専門職とそれ以外の職業との間に境界線を引くことがいかに難しいかを物語っている。

第4の問題は管理職の区分法である。日本標準職業分類では管理職の分類基準に課長・部長・役員などの役職を用いている。しかし求職者は役職を指標にして求職活動をしているわけではなく、あくまでも仕事の分野や領域を対象にして求職活動をする。労働省編職業分類の細分類レベルに設定されている項目は、日本標準職業分類の考え方に準拠して役員・部長・課長等の役職別になっている。このため課長職を求める企業の求人申込書はすべて課長の項目に位置づけられる。このような取り扱いは求職者に負担をかけることになる。求職者は自分の希望する分野の求人を探すとき全部の求人票を見ないと希望分野の求人があるかどうかを確認できないからである。管理職の職業紹介を行っている人材銀行では、営業の管理職、総務の管理職、人事の管理職など管理職を分野別に区分している。職業紹介業務で管理職の項目を使用するときには役職別ではなく分野別のほうが使いやすいと思われる。

5番目の問題は項目の名称である。職業分類表の項目名が現実に使われている職業名と違っているケースがある。たとえば、営業職という名称は職業分類表では使われていない。分類表にある名称は商品販売外交員である。介護の仕事のうち福祉施設での介護は、求人申込書ではケアワーカー・介護職・介護士などの仕事名が使われているが、職業分類表では福祉施設寮母・寮父という項目名になっている。寮母・寮父という名称は一部の社会福祉施設で使われている用語である。それ以外の多くの介護現場では、介護職・ケアワーカー・介護士の名称が一般的に用いられている。職業安定法第15条では標準職業名を定めることが規定されている。この意味で一部の施設でのみ用いられる名称を職業分類表の項目名称に採用することは望ましくない。

(4) 労働省編職業分類の固有の問題

ここでは7つの問題点に絞ってそれぞれの要点を述べる。

第1は、職務内容が複数の分類項目に関係するときの分類原則に関する問題である。先に

大分類「運輸・通信の職業」の問題の例示としてフォークリフトを用いた倉庫作業や貨物自動車による配送の仕事を描いたが、求人申込書を見ると分類表の複数の項目に該当する可能性のあるものがある。そのような複数の項目に該当する仕事を位置づけるとき、窓口の職員が判断に迷わないように位置づけの原則が明示されていなければならない。しかし、原則はあっても遵守されていないのが現実である。それは原則が求人の実態に合っていないからである。

原則は3つある。優先順位の高い順に列挙すると、第1は知識・技術・技能である。該当する複数の職務のうち仕事の遂行に必要なスキルが最も高いものに対応する職業に位置づけることになる。しかし、労働省編職業分類では分類基準にスキルを用いていないので、複数の職務を比べたとき必要なスキルはどちらが高いかを分類表から判断することはできない。したがって原則の1は適用し難いのが現実である。2番目の原則は従事する時間の長さである。最優先の原則を適用することが難しいときには、従事する時間が長い職務に対応する項目に位置づけられる。1・2番目の原則を適用しても判断が難しいときには3番目の原則（主要工程や最終工程に対応する項目に位置づける）が適用される。職業紹介の中心が技能工であったときにはこれらの分類原則は有効であったが、現在のように求人職種が多様化した状況下でこの3つの原則を判断基準にすることは難しい。

原則の適用が難しい中でハローワーク職員は簡便な方法を用いてこの問題に対処している。求人者が重視する仕事や主な仕事とみなしているものを確認して、その仕事に対応した項目に位置づけている。この方法は求人者の視点を生かすという点で重要であるが、同じ求人職種名の仕事でも求人者がどの職務を重視するかによって位置づけが違ってくるといった問題が起きる。その結果、希望職種の求人票であっても求職者の予期した項目に位置づけられていないと見落としてしまうものが出てくる。

第2に雑多項目に位置づけられた職業は整理が必要である。分類表には、独立した項目とともに独立した項目以外の職業を位置づける項目として「その他」の項目が設けられている。この項目は雑多項目と呼ばれ、ここに位置づけられる求人票は少なくない。特に中分類レベルに設定された「その他」の項目の中で、小分類の「その他」の下に位置づけられた細分類レベルの「その他」の項目（たとえば、大分類「専門的・技術的職業」の中分類「その他の専門的職業」の下の小分類「他に分類されない専門的職業」の中の細分類「他に分類されないその他の専門的職業」）には多種多様な求人が位置づけられており、整理が必要である。

独立して設定された項目に該当しない求人は、すべて「その他」の項目に位置づけられるので、求人検索で「その他」の項目を選択すると、多様な内容の求人票が表示され、効率的に求人探索を行うことが難しくなる。この対応策としては、求人の多いものを独立させることが考えられる。たとえば大分類「サービスの職業」の雑多項目（中分類「その他」の下の小分類「その他」の更に細分類の「その他」の項目）にはブライダル関係の仕事やマッサージ関係の仕事が位置づけられている。後者はフットマッサージ・足裏マッサージ・リフレク

ソロジストなどの名称で多くの求人申込がある。これらの仕事は現在流行の仕事であり、数年後の求人動向を予測することは難しい。したがって求人が多いという理由だけで独立項目を設定することには慎重でなければならないが、基本的には求人の多い職種は独立させるべきであろう。

第3の問題は補助者・助手の位置づけである。ハローワークにはさまざまな求人の申込みがあるが、その中で補助者・アシスタント・助手は少なくない。補助者・助手の位置づけについて現在のところ原則は定められていないので、求人申込書を受理した担当職員の判断に依存することになる。たとえば、補助者の求人の中で多いものは調理補助の求人である。仕事は、洗い場・食材の下ごしらえ・盛りつけの手伝いなどである。この仕事の位置づけについて2つの考え方がある。ひとつは、補助とはいえ調理関係の仕事なので調理の仕事と同じ項目に位置づけるべきであるという考え方である。もうひとつは、分類基準である仕事の類似性に着目して位置づけるべきであるという考え方である。つまり調理の仕事と補助の仕事は仕事内容が異なるので、仕事内容の違うものは同じ項目に位置づけるべきではないと考える。統一的な考え方が示されていないために、調理補助の求人は調理の項目だけではなくそれ以外の項目にも位置づけられている。その結果、調理補助の仕事を希望する求職者にとって求人を検索するときの項目がわかりにくくなっている。

職業分類表の中には実際に補助者が位置づけられている項目がある。それは従来何らかの経緯があって位置づけが決まったものと思われる。たとえば歯科助手である。この職業は看護補助者の位置づけになっており、その看護補助者は専門的職業の中に位置づけられている。歯科医師・看護師は専門職の位置づけであるが、その補助者である看護補助者・歯科助手も専門職に位置づけられていることには疑問が残る。補助者・助手の位置づけについて再検討が必要である。

ここで注意しなければならないのは、分類基準を厳格に適用すると、かえって職業紹介業務では使いにくい分類になってしまうおそれがあることである。職業をあくまでも仕事の類似性にもとづいて区分すると、調理師と調理補助は当然別々の項目に位置づけられることになる。しかし両者が別々の項目に位置づけられているのでは、求人検索やマッチングに不便である。分類基準の適用と職業分類の業務利用という2つの視点をいかに調整するのかという問題が残されている。

第4の問題は職業名の整理である。労働省編職業分類の職業名索引には約3万種の職業名が採録されているが、その中には同名異義語がある。これがハローワークの現場を混乱させている原因のひとつになっている。同名異義の代表的な職種名はルートセールスである。この名称は大別すると2つの意味で用いられている。営業職と配送員である。前者の意味で使うときには、既存の顧客を巡回訪問して行う商品売買の取引上の勧誘や受注の仕事を指している。後者の意味では清涼飲料水の配送の仕事を指している。清涼飲料水の運搬車を運転して自動販売機に商品を補充するとともに販売店を巡回訪問して注文を受けたりする。また、

新たな販売店の開拓を行うこともある。

ルートセールスの職種名で求人申し込みがあったとき、求人窓口の職員の中には営業職に位置づけるべきか、それとも配達員とすべきかの判断に迷う者がいる。人によって営業職に位置づけたり、配達員に位置づけたりして、統一的な位置づけが決まっていない。そのためルートセールスの仕事を希望する求職者が求人情報を検索するとき、ルートセールスの求人が営業職と配達員の両方の項目に位置づけられていることを知らないと、一方の項目だけを検索したのでは見落とししてしまう求人が出てくる。したがって同名異義の職業名については、職員が判断に迷わないように分類表や職業名索引で何らかの工夫をする必要がある。

5 番目の問題はカタカナ職業名である。カタカナで表記した求人職業名が増えている。それらのカタカナ職業名が分類表のどの項目に該当するかが明確であれば問題は少ない。現実には、特に最近新たに使われるようになったカタカナ職業名は職業名索引に採録されていない。その結果、現場の職員はカタカナ職業名の位置づけに迷う、あるいは位置づけがわからないといったケースが起こる。

たとえば IT 分野の求人職種名には、ヘルプデスク・ユーザーサポート・サポートデスク・テクニカルサポートなどがある。求人申込書に記入された仕事内容を見てもこの分野の仕事の構成に関する知識が十分でないと自信を持って位置づけることができない。可能性としては、技術者、営業販売関連事務、技能工のいずれかであることはわかっても、そのうちどれに該当するかは仕事内容だけではなく IT 分野の職種の全体像を把握していないと判断が難しい。同様のことは最近流行のブライダル関係の求人についても言える。求人職種名としては、ブライダルコーディネーター・ブライダルアドバイザー・ブライダルプランナー・ブライダルプロデューサーなどがある。コーディネーターやプランナーなどの名称から営業販売関係の仕事あるいはサービスの仕事らしいということはわかるが、それぞれの仕事内容の違いを理解していないと適切な判断は難しい。職員がカタカナ職業名の職業分類上の位置づけに迷わないようにするためには、判断基準を作成する必要がある。その基準のひとつが職業名索引である。カタカナ職業名のうち一般化していると考えられるものは積極的に索引に収録することが望ましい。

6 番目の問題は分類コードである。求職者関係業務の職員はシステムに求職者の希望職種を入力するとき、希望職種に対応する細分類項目の分類番号を入力することが求められる。希望職種は数字5桁（細分類レベルの分類番号）で入力しなければならず、数字2桁（中分類）や数字3桁（小分類）の入力は原則としてできない。しかし、求職者の希望職種を細分類レベルの項目に対応させることが難しいことがある。たとえば製造・軽作業・工場勤務の仕事なら職種にこだわらない求職者がいる。窓口の職員は5桁数字を入力しないと求職票の処理ができないので、細分類レベルの職業を確定するためにさまざまな質問をすることになる。それでも分類番号が決まらないときには、暫定的な分類番号を入力することがある。この処理に利用されているのが、大分類「生産工程・労務の職業」の中の「その他の労務の職

業」という項目である。このような処理方法をとると業務統計上の問題が起こる。すなわち、その他の労務の職業に位置づけられた求職者は相対的に多く、他方この項目に位置づけられる求人数は多くはないので、この項目の職業別求人倍率は他の項目に比べて相対的に低くなる。したがって希望職種が明確になっていない求職者を職業分類上どのように位置づけるかは重要な検討課題である。

最後の問題は求人動向と分類項目との関係である。この点については2つの問題がある。ひとつは求人が多くても項目の細分化が行われていないものがあること、もうひとつは細分化されていてもそれが適切ではないものがあることである。

求人は特定の項目に集中する傾向にある。小分類レベルの求人件数を見ると一般事務員・商品仕入販売外交員・販売店員の3つの項目で全体の2割以上をしめている。これらの小分類項目の下位に設定されている細分類レベルの項目数を見ると、一般事務員は1項目、商品販売外交員は集約レベルが1項目、特掲レベルが2項目である。販売店員は集約レベルが7項目、特掲レベルが7項目である。一般事務員と商品販売外交員の項目は求人数に比べてあまり細分化されていない。このため求職者が求人情報を検索すると、該当する求人が非常に多く表示され、求人探索に負担がかかる。求人が多い項目についてはある程度の細分化が必要である。

細分類レベルに設定された項目が求人動向に対応していると職員は求人職種の位置づけが容易になる。しかし細分化されていても、それらの項目と求人動向が対応していないと業務にはあまり役立たない。その代表的な例は警備員である。現行の分類表では警備員は守衛・夜警員・法廷警備員・国会衛視の4項目に細分化されている。実際に警備員の項目に該当する求人の中で特に多いものは交通誘導員と施設警備員である。警備員に限らず他の項目でも、求人が多いにもかかわらずそれに対応する項目が細分類レベルに設定されていないことがある。細分類レベルの項目の見直しにあたっては、実際の求人・求職者の動向を把握したうえで対応をとる必要がある。

(労働政策研究・研修機構)

発表に対する質疑応答

委員 労働省編職業分類が抱えている問題は、職業分類そのものの問題に加えて職業紹介業務における運用に問題がありそうである。複数の要素を持った仕事を職業分類表に設定された項目と一対一に対応させるのではなく、複数の項目との対応ができるように柔軟な運用を考える必要がある。

JILPT³ これまでは実務と統計の両方に利用するために求人・求職者と職業分類番号は一

³JILPTとは、労働政策研究・研修機構の英文名(Japan Institute for Labour Policy and Training)の略語である。

対一の対応が原則になっていた（求職者の希望職種は、現在、2つ入力することができる）。職業分類を実務で利用する場合、マッチングの視点を重視すると求人・求職の職業は必要に応じて複数項目への位置づけを可能にすることが望ましいと言える。今後、システムの設計に際して考慮する必要があると思われる。

厚労省 求人・求職の職種と分類表の項目との対応については、一対一あるいは限定された数の対応にしなければならないという運用上の問題があることは厚生労働省でも認識している。現在の限定的画一的な運用では、職業が多様化している中でマッチングの精度を向上させることには限界がある。そのためシステム面での改善が求められるが、求職者の数が非常に多いので、コンピュータの容量に問題が起こる可能性があり、この問題は専門家と相談しながら検討していきたい。

座長 業務（特にマッチング業務）利用に特化した職業分類を作成するというのであれば比較的作りやすいのかもしれない。しかし実務利用と統計利用の両方を狙った職業分類を作るとなると難しい面がある。この研究会では、最終的にはどこまで二兎（実務利用と統計利用）を追うのかという議論をしたい。

委員 ハローワークでは求人と職業分類番号を一対一に対応させているとのことであるが、ひとつの求人に複数の分類番号を付与したときには、どのような問題が起こると考えているのか。

厚労省 ハローワークに求人・求職の申込みをする者の数はかなり上るが、たとえば1件の求人申込に対して分類番号を6つまで入力できるようにした場合、現在よりも6倍程度コンピュータの容量を増やさなければならない。容量を増やさずにシステム上で現在よりも柔軟な対応が可能かどうか検討中である。

委員 ハローワークの求人検索機を利用する求職者は、それぞれが自分の希望条件を選択して求人情報を検索している。求職申込書に記入した希望職種がひとつしかなくても、検索の際に他の職種を選択すれば必要な求人情報を入手することができる。問題は、今後、求職者に対して求人情報を提供する場合、希望職種をひとつに制限していると提供する情報量が少なくなってしまうおそれがある。

厚労省 ハローワークでは、求職者が自主的に求人情報を検索できるだけでなく、職員が求職者の個別事情に応じて求人の検索を行っている。職員用の端末では、求職者用の求人検索機には備わっていない検索条件、たとえば賃金・保育施設の有無などで求人を検索することもできる。

座長 発表の中で運輸・通信分野に設定された職業の問題が指摘された。これは日本標準職業分類の大分類「運輸・通信従事者」の問題でもある。この項目については予めから問題が指摘されている。今後、日本標準職業分類の改訂で何らかの検討が行われるものと思われる。

第3章 民間事業者における職種分類の現状

本章には民間職業紹介事業、求人広告事業、労働者供給事業からあわせて7事業者の発表を収録している。民間職業紹介事業では、主にホワイトカラー職種の職業紹介を行う人材紹介会社（2社）、マネキンの職業紹介を行う事業者（1社）、無料職業紹介の事業者（1団体）のあわせて4事業者からヒアリングを行った。求人広告事業については2社のヒアリングを行った。1社は正社員を中心とする求人情報をインターネットを通じて提供する事業者である。もう1社も同じくインターネットを利用して求人情報を提供する事業者であるが、情報提供の中心はパート・アルバイトの求人情報である。労働者供給事業では事業を行っている労働組合からヒアリングを行った。

1 民間職業紹介事業における職種分類の利用

(1) 有料職業紹介事業

イ. A社の事例

企業概要

A社は職業紹介を専業に行う事業会社として1977年に設立された。売上高は2007年3月期が347億円、従業員数は2007年4月現在約1500名である。2006年度の求職者関係のデータを見ると、新規登録者が約10万人、A社の職業紹介サービスを利用して転職した人が約2万6000人である。他方、求人は2007年5月末の求人社が約9200社、求人数が約8万5000人である。

売上高は会社設立後20年で50億円程度にまで達し、その後、職業紹介事業における規制緩和を追い風にして過去10年間で現在の約350億円の水準に拡大している。売上高の伸び率とA社の職業紹介によって転職した人の増加率はほぼ対応している。

登録者を学歴別に見ると大学卒が73%、大学院卒が11%である。高専卒以上の人は全体の約85%をしめ、高学歴の人が多い。年齢別に見ると25歳以下の方は16%である。登録者の過半は大卒者なので、23～25歳の方が大凡16%をしめているとも言える。25～30歳が41%、31～35歳が26%、したがって35歳以下の方が約83%をしめている。事業の対象は35歳までの高学歴者が中心になっていると言える。

職種別登録者・求人企業

登録者を経験職種別に見ると、一番多いのが営業職で全体の21%をしめている。2番目がIT系のエンジニアで12%、3番目が人事・総務・法務・秘書で11%である。集計にあたって職種をどのように束ねるかによって比率が変わってくる。人事・総務・法務・秘書の項目は、

営業事務関連業務をあわせたものである。他の事務系職種を見ると経理・財務が3%、経営企画・事業企画が1%である。これら3項目（人事・総務・法務・秘書、経理・財務、経営企画・事業企画）の合計（15%）が概ね企業の本部スタッフの割合である。4番目に登録者の多い職種は設計開発・研究職の7%である。これは主にメーカー系のエンジニアである。

A社の職業紹介によって2006年に転職した約2万6000名の職種別比率は、登録者の職種別比率とほぼ同じである。それは、求人と登録者の釣り合いをとるように求人開拓及び登録者募集を行っているからである。

他方、2006年にA社に求人を申込んだ企業は、産業別に見るとIT関連企業が14%、通信6%、電気・電子8%である。A社の職業紹介によって転職した人の就職先企業は、産業別に見ると産業別求人企業の割合とほぼ同じである。両者が類似した割合になるのは、上に指摘した理由によるものである。

過去3年間の求人・求職者の動向

求人数の増加率が最も大きい職種はインターネット関連の職種である。次いで不動産関連業務の伸びが大きい。その他の職種で比較的增加幅の大きいものは、メーカー系の職種、経理・財務、コンサルタントである。その逆に最も求人の減少している職種は海外業務である。次いで減少幅の大きな職種はバイヤーやマーチャンダイザーである。

登録者の経験職種の中で最も増加幅が大きいのは、インターネット関連の職種である。次いで販売・店舗管理である。逆に減少幅の大きい職種を見ると、一番大きいのは金融系の職種である。これは業況の影響が大きい。2番目は食品関係である。

求人・求職者数の増減に伴い求人倍率も変化している。増加率が最も大きい職種は金融系職種、次いで経理・財務である。一方、減少率が最も大きいのは販売・店舗管理、次いで海外業務である。

職種分類の運用

A社では求職者側の情報と求人企業側の情報をすべてシステムで管理している。システムに入力された求人・求職者情報は検索・マッチング・進捗管理などに利用される。求職者情報のうち経験職種・希望職種は、求職者担当のキャリアアドバイザーが面談の際に職種を確認してその職種を職種分類表（A社では職種コード表と呼んでいる）の中から選んでシステムに入力している。他方、求人情報のうち職種は事業所担当のリクルーティングアドバイザーが求人内容について企業からヒアリングを行い、仕事の職種コードと必要な能力に対応する職種コードの2種類の情報を求人票に記入する。

A社の職業紹介事業は、4つの職業分野（専門的・技術的職業、管理的職業、事務的職業、販売の職業）を対象にしている。職種コード表に設定されている職種は現在700弱である。このうち数が多いのは専門的・技術的職業と事務的職業の分野に属する職種である。両者で

全体の9割程度をしめる。管理的職業は細分化していない。販売の職業に設定している職種は数十ほどである。各職種には数字4桁のコード番号が割り当てられ、この番号で職種を管理している。

職種コードは2つの体系に分かれている。大分類－中分類－小分類－細分類という形でツリー形式になっている職種群と下位の分類が「業界×職種」や「商品×工程」のようなマトリックス型になっているものがある。職種コードを作成した当初はツリー形式の体系であったが、最近はマトリックス型の体系になる分野が増えている。マトリックス型の体系の例としては、金融関係の職種がある。マトリックスは「業態×職種」で構成されている。マッチングではこのマトリックスの情報を最大限に活用している。すなわち、縦の列（職種を問わず業態を優先する）でも横の列（業態を問わず職種を優先する）でもマッチングは可能である。また、業態と職種がクロスした点でマッチングすることもできる。

A社では求人・求職者のマッチングを念頭において職種コードを作成している。統計利用は考慮していない。職種コードは形式上はツリーやマトリックスになっているが、個々の職種は転職時に利用できるスキルを考慮して設定されている。仕事の種類に着目するというよりも特定のスキルはどの仕事に転用できるかという視点から職種コードを定める傾向にある。たとえば、営業職は分類の網の目が粗くなっている。細かく区分しようと思えば取扱商品の違いにもとづいて必要な数だけ区分できるが、細分化してもマッチングに効果がないと考えているので粗い項目設定になっている。販売の職業についても職種が少ないのは同じ理由による。商品別に職種を設けても分類することあまり意味はないので、大まかな職種を設定している。このため営業職など求人件数が多く職種コードの少ない職種では、求人を検索すると数多くの求人が該当することになる。職種コードはマッチングのための分類であり、該当求人が多いということはマッチングのための情報量が多く業務上非効率な面もあるが、マッチングにあまり関係のない要素にもとづいて職種を設定しても、それは業務の役に立たず、作成する意味がないと考えている。逆に、マッチングに有効に機能する項目は積極的に職種コードに取り込んでいる。たとえば、第2新卒は職種ではないが、職種コードに設定している。

職種コードを利用するキャリアアドバイザーとリクルーティングアドバイザーは職種コードの体系や職種の内容を理解している必要がある。このためコード表に設定された職種に関する解説書を作成して従業員の教育・研修に活用している。

マッチングに利用しているのは職種コードだけではない。業種や企業の種類などもコード化してマッチングに用いている。それ以外にも資格・年収・語学などもコード化している。これらコード化された項目は、求人・求職者を検索する際の検索項目として利用している。

職種コードの利用

A社の職業紹介では、求職者を担当しているキャリアアドバイザーが求人を検索して、該

当した求人を求職者に案内するのが基本になっている。このため検索件数の大半は、求職者担当によるものである。その時の主な検索項目は職種である。企業担当のリクルーティングアドバイザーも必要に応じて求職者を検索することがある。この検索が全体にしめる割合は大きくはない。企業担当が登録者を検索するのは、求める人材が登録者の中には少ないと予想されるときや企業に推薦する求職者が少ないときなどである。その時の検索には主に職種コードが利用される。該当者がいたときには、企業担当は当該登録者を担当するキャリアアドバイザーにその情報を伝えてマッチングの成立を後押しすることになる。

求人・求職者に関する情報のうち職種関係の情報は、それぞれ2種類ずつシステムに入力している。求職者関係の情報は経験職種（これまでに従事してきた職種）と希望職種である。後者は求職者本人が希望する職種ではなく、求職者担当との面談を通じて調整した希望職種である。一方、企業から入手する情報は、仕事の内容に対応する職種とその仕事の遂行に必要な経験に関する職種である。これらの求人・求職者に関する職種情報は、職種コードとの一対一の対応ではなく最大6職種を入力することができる。たとえば、セールスエンジニアの求人の中には営業かエンジニアかを明確に区分することが難しいものがある。その場合には求人の仕事内容に関する職種として営業とセールスエンジニアの両方を選択することができる。職種について複数の入力を認めているのはマッチングの幅を広げるためである。

経験職種と仕事の内容に関する職種は、ともに4桁の分類コードを入力しなければならないが、希望職種と必要な経験に関する職種は必ずしも4桁コードを入力しなくても処理できるようになっている。後者の場合、ツリー形式の職種は小分類や細分類のコードを省くことができるが、中分類までのコード番号は入力する必要がある。マトリックス型の職種では、マトリックスになっている部分のコード番号を省略することによって幅広いマッチングをすることができる。

マッチングに際しては、経験職種・希望職種・仕事の内容に関する職種・必要な経験に関する職種の4者間で検索することができる。現実には希望職種と仕事の内容に関する職種の間での検索が大半をしめる。検索には、4桁コードだけではなく、中分類での検索も可能である。また、仕事の内容と必要な経験に関する職種コードを入力してand検索やor検索もできる。職種コードの数は700弱であるが、4桁コード以外の検索方法を利用することによってその何倍ものコード体系を使って検索するのと同じ効果をあげることができる。

職種コードの管理は、社内規定に明文化されているわけではないが、実質的にマーケットオフィサーがその責任を負っている。マーケットオフィサーとは、特定の部門（求職者担当であれば職種別、企業担当であれば業界別）の責任者である。たとえば、営業職のマーケットオフィサーは、当該分野の責任者として職種の追加・変更等を管理している。職種コードを変える場合には、基本的には関係する求職者担当と企業担当の両者が相談して最終的な変更を決める。

職種コードの変更は求人動向やA社の戦略などを考慮して柔軟に行われる。変更理由のう

ち主なものは次の4点である。第1はマッチングの精度向上のための変更である。職種コードがツリー形式になっているものをマトリックス形式に変更することがある。これはマッチング精度を向上させて求人企業に採用される者を増やしたいという事業上の課題に対する対応策でもある。第2に求人・求職者が増えている分野では職種コードを細分化したいという要望が高まる。そして現実に細分化する傾向にある。しかし職種コードの変更はあくまでもマッチングを視野に入れる必要がある。細分化してもマッチングの精度向上にあまり寄与しないと考えられるときには細分化は見送られる。第3に新しい仕事が出てくるとそれに対応して職種コードを設定している。最近の例ではウェブ関係の職種がある。第4は事業戦略上の理由である。求人・求職のニーズを見定める分野を特定して、そこでの職業紹介を活性化するための手段のひとつとして必要な職種を設定している。たとえば通信業界における人材ニーズの昂進に対応して紹介を強化するための対策の一環として必要な職種を追加している。

発表に対する質疑応答

委員 A社では柔軟な職種コード体系を作って必要に応じて見直しを行っているとのことであるが、職種コードを基準にして該当する求人を探すマッチング方法とフリーワードを入力して該当する求人を探すマッチング方法では、どちらがより効率的か。

A社 求人検索の際には職種コードを利用することが圧倒的に多いが、適合求人を絞り込むためにキーワード検索を併用することがある。たとえばIT関係の職種では使用言語の種類で求人を絞り込むことができる。また、職種は求人・求職者ともに最大で6職種入力することができるが、統計をとるときには複数入力したもののうち最初の職種で集計している。

委員 分類体系をマトリックス形式にするのか、それともツリー形式にするのかは職種の特性によって違っていると思われる。マトリックスを3次元で考えなければならないような職種はあるのか。

A社 マトリックス形式の体系に組み換えてもマッチングにはあまり貢献しないような職種もあると考えられる。3次元マトリックスのニーズはあるが、現在のシステムでは対応が難しい。

委員 求人側の仕事内容・必要な経験にはどのようなコードが入力されるのか。

A社 両方とも約700の職種コードから適切なものを選択して入力している。その時、仕事内容は4桁コードを入力しなければならないが、必要な経験は末尾2桁が未入力でもマッチングできる仕組みになっている。

委員 マッチングにはコンピュータ上で行う場合と担当者が求職者の希望等を把握したうえで行う場合の2つがあるが、マッチングの精度はどちらの方法が高いのか。

A社 システム上でマッチングする場合、求職者の希望を把握したうえで希望職種や

and/or 検索などを登録している。この情報にもとづいて新規求人とのマッチングをシステム上で行っている。これがコンピュータ・マッチングである。このマッチングは自動的に行われ、マッチングした場合にはその結果を当該求職者の担当者に配信している。一方、個別の求職者に対して求人を検索する場合には、現在ある求人の中から適切な条件を入力して検索することになる。

委員 職種コードの改訂頻度と改訂に係る期間はどの程度か。

A 社 改訂の頻度は分野によって異なる。営業職のような変化の少ない分野ではあまり改訂していない。しかしウェブなどの変化の早い分野では毎年のように改訂している。改訂は、その必要な分野を一括して一度に行う、あるいは定期的に行うのではなく、改訂の必要な分野の担当者が個別に検討して必要に応じて行っている。職種コードの廃止については、求人数や求職者数などの数量基準を設けているわけではない。コードの追加・廃止等の判断はすべて当該分野の担当者に委ねられている。

ロ. B 社の事例

企業概要

B 社は、1988 年に職業紹介事業の専業会社として東京で創業し、その後、大阪・京都・横浜・名古屋・福岡・神戸に支店を開設している。国内のみならず国際的な職業紹介事業にも参入し、東南アジア諸国を中心にして職業紹介事業の国際免許を取得している。現在、事業は職業紹介だけではなく労働者派遣も行っているが、後者の事業は紹介予定派遣に止まっている。

売上高を見ると、2002 年以降前年比 24~45%増を記録している。2006 年 12 月期は 70 億円を超えている。売上げの 9 割以上は職業紹介事業によるものである。次に業界別の売上高を見ると、これまで職業紹介の中心は技術者であり、売上高にしめる機械・電気・化学の割合は 30%前後に達している。これは、製造業の分野では技術者に求める要件が明確なため、要件を満たした技術者を採用できるならコストを厭いとわない企業が多いからである。売上高の第 2 位をしめる分野は金融である。金融は一時混乱した時期があったが、その後は徐々に売上げが伸び、2006 年 12 月期には全体の 22%をしめるまでになった。

求人・求職の概要

職業紹介事業の登録者を見ると 30 歳代の者が中心になっている。登録者の希望職種は幅広い職種にわたっているが、その中で特に多いのは営業、管理部門、秘書・アシスタント、技術者である。営業は全体の 2 割を超え、それ以外の職種も 10%を超えている。他方、成約者の職種別構成比を見ると、登録者の希望職種の割合にほぼ一致する。その中で営業職は成約者構成比よりも登録者構成比のほうが大きく、その逆に管理部門は成約者構成比のほうが大

きくなっている。

成約者の年収を見ると、その中心は500万円前後である。400～600万円層は全体の45%をしめている。これは登録者の年齢層が30歳代を中心に行っていることに関係している。20歳代の若年者に比重を置いて職業紹介事業を展開している会社もあるが、B社ではより多くの収入を見込める30歳代を中心にして事業展開を進めたいと考えている。

次に求人企業を見ると、外資系が16%をしめている。この比率は以前に比べると大幅に低下している。しかし低下したとはいえ、我が国における外資系企業の比率に比べるとまだ明らかに高い水準にある。求人企業の従業員規模を見ると、300人未満の中小企業が8割をしめている。求人件数は、2006年が約5万件、2007年は7万件程度にまで増えるものと見られる。

職業紹介事業を行っている会社を見ると、求人企業と求職者を大量に集めて両者の効率的なマッチングを行う会社がある一方、大半の会社は求人企業のスポット的な人材需要に対する職業紹介が中心になっている。求人数を見るとB社の求人企業の85%は2人以下である。

求人動向には2つの特徴がある。ひとつは管理部門の求人申込が増えていることである。製造業の企業が求める人材は技術者が中心であるが、それに加えて管理部門の要員を求める企業も少なくない。具体的な業務では法務や内部監査の仕事が多い。もうひとつの特徴は求人企業に外資系企業が多いことに関係しているが、中級以上の英語能力を求める企業が全体の3割程度に達していることである。これに対応して登録者の3割程度は中級の英語能力を身につけている。

職種分類

職種分類は企業から申込みのあった求人を職種別に区分するとき、求職者の希望職種を職種別に区分するときに利用している。求人・求職者を職種別に区分する目的は2つある。ひとつは検索のためである。検索には手動での検索と自動マッチングがある。前者では求人・求職者担当がそれぞれ手動で検索条件を入力して検索を行う。一方、後者はシステムに組み込まれており、予め検索条件を設定するとそれに該当する求人・求職者情報が表示される仕組みになっている。実際のマッチングはシステムの中の求人・求職者データベースに全面的に依存しているわけではなく、求職者担当の力量（求人情報と求職者のスキル・経験等の適合性に関する判断）に依存する面も大きい。職種分類を利用する2番目の目的は経営管理のためである。求人・求職者の多い職種を把握し、その情報を経営管理に活用している。

職種分類は大・小分類の2階層構造になっている。この構造で不便を感じることはなく、それが2階層構造の分類体系を継続して使用している理由である。項目数は大分類が13、小分類が159である。大分類は職種で分けている項目と業種で分けている項目が混在している。それはB社の職業紹介実施組織の構成（すなわち職種別や業種別のチーム編成）を反映しているからでもある。この職種と業種の混合がB社の職種分類の特徴になっている。小分類レ

ベルの項目を追加するなど項目の修正は各チームの主導に委ねているが、企画部門で全体を調整して統一的な分類体系になるように努めている。

職種分類に設定された項目は、2つの要素に配慮して決めている。第1はマッチング上の便宜である。項目に含まれる仕事の範囲が広すぎると、特定の求人情報を検索したとき、検索対象の項目に含まれる求人情報がすべて表示されるためその中から特定の情報だけを選び出さなければならず、不便である。第2はB社に対する求職者の印象である。求職者の希望職種に対応する項目が設定されていると求職者に好印象を与えることになり、その逆に求職者が探している職種が項目として設定されていないと悪い印象を与えかねない。B社では求人・求職者の動向を見ながら数年に1度見直しを行っている。その際の基準は、職種名の認知度である。広く認知されるようになったものは、職種分類に項目として設定するようにしている。

項目の追加は求人・求職者の動向にあわせて必要に応じて行っている。たとえば金融など求人の増加している分野では職種の細分化を進めている。具体的な項目の設定等については、同業他社・人材紹介会社の集合サイト運営会社・求人広告事業者などが使用している職種分類を参考にすることもある。

項目の精粗は分野によって異なる。求人・求職者の多い分野では総じて細かな項目が設定される傾向にある。特に項目の細分化されている分野は金融である。職種区分が明確な分野も細かな項目が設定される傾向にある。これには経理などの管理部門が該当する。逆に求人・求職者の少ない分野では職種区分が粗くなっている。同様に細分化してもマッチング効率の向上には寄与しそうな分野の項目も大きくくりになりがちである。たとえば営業職の項目はあまり細分化していない。それは営業職の経験やスキルは汎用性があるので、それを生かすためには大きくくりの項目のほうが使いやすいからである。

求人企業の仕事内容や求職者の希望職種が職種分類の複数の項目に該当するときには、複数の項目を選択することができるようにしている。しかし中には適当とは考えられない項目が選択されることもあるので、そのような場合には選択の数を制限することになっている。

発表に対する質疑応答

委員 手動検索と自動マッチングの頻度はどの程度か。

B社 基本的に自動マッチングは1日1回である。手動での検索はまず求職者面談の終了後に行い、その後は当社の職業紹介サービスの期間である3か月間、担当のコンサルタントが必要に応じて行っている。コンサルタントはマッチングの機会を増やすことができるようにさまざまな情報を考慮して検索するので、検索自体がきめ細かくなる。

委員 マッチングの際に考慮される要素の第一は職業だと思うが、賃金や勤務地などの要素はどのように見ているのか。

B社 自動マッチングのときに予め設定する検索条件には賃金や勤務地などが含まれている。手動検索のときにも賃金や勤務地は重要な条件になる。

委員 人材紹介会社の職種分類は相対的に職業の区分が粗く、一方、求人広告会社のそれは細分化されているように思うが、両者の異なる理由は何か。

B社 人材紹介会社でも企業規模によって職種分類の細かさは違う。規模の大きなところでは大量の求職者と求人をマッチングさせる必要があり、職種の区分を細かくしている。一般に人材紹介会社は粗い職種分類を使っているにもかかわらずコンサルタントが仲介することによって求職者に適切な求人を選び出して紹介することができる。求人広告では広告そのものがこの仲介の役割を果たす必要があるため、職種分類が細かくなっているものと思う。

委員 同業他社や人材紹介会社の集合サイト運営会社の職種分類を参考にすることもあるとのことだが、具体的にはどのような点に注目しているのか。

B社 求職者や求人企業にとってわかりやすい職種名にすることは重要である。他社の職種分類を参考にするときには特に職種名に注目している。

委員 求職者のさまざまなニーズに対応することが重要だと思うが、職種を軸にした求人情報の検索は今後いっそう重要になるのか、それとも重要性は低下すると見ているのか。

B社 働き方に関する意識は年齢によっても違っている。当社の登録者の65%以上は30歳以上の人である。これらの人のニーズは20歳代の転職希望者のそれとは異なり、正社員志向が強く、職種にこだわりを持っている人も多い。したがって、これらの人に対してはこれまでの経験を生かした仕事を紹介することが多い。

委員 転職活動では職種が中心になっていると言えるのか。

B社 分野によっては職種というよりもその中の特定の仕事を前提にした転職行動が見られる。当社ではそのような求職者の行動に対応できるように特定の分野の職種を細分化している。

委員 求人企業の仕事は職種分類の複数の項目に該当させることができるとの説明だが、具体的には何項目まで該当させることができるのか。また、職種分類を変更するときの具体的な過程について説明願いたい。

B社 選択数に制約を設けていないので、必要な項目をすべて選択することができる。しかし通常は3つ程度に止まっているようである。求人職種と職種分類の項目との対応をとるのは現場の担当者（営業担当）であるが、その上司であるマネージャーが仕事内容と職種分類との対応を最終的に確認している。

分類改訂のイニシアティブをとるのは管理部門のこともあれば、現場（営業担当、求職者担当）のこともある。全体としてみると大半のケースは後者の主導による。現場のチームは、基本的には求人担当と求職者担当がペアになっている。したがって求人担当と求職者担当から個別に要望が出てくるというよりも、チーム内である程度調整された要望が企画部門に提出されることが多い。典型的な改訂プロセスは次の通りである。まず、職種分類に設定され

ていない職種の人・求職者が増えてきたといった情報が企画担当に上がってくる。それを受けて企画部門では、そのような職種を設定することが適切かどうかを検討する。それとともに全国の支店にその旨の連絡をして職種分類に当該職種を追加しても問題ないかどうかを確認する。その後企画部門が最終判断を行う。項目を新たに追加した場合には、その情報を現場のコンサルタント・営業に通知している。

委員 厚生労働省の職業分類を参考にすることはあるか。

B社 取扱求人が多い分野で職種分類に漏れがないかどうかを確認するときに参考にしている。

ハ. 全日本マネキン紹介事業協会加盟企業の事例

民営職業紹介事業は、大別するとホワイトカラー職種の職業紹介を行う事業者と伝統的職種の職業紹介を行う事業者に分かれる。以下では、このうち伝統的職種の職業紹介事業について紹介する。

民営職業紹介事業者の集まりである全国民営職業紹介事業協会は団体と個人会員をあわせて約2200の会員事業所で構成されている。団体の中には、ホワイトカラー職種の職業紹介を行う団体と伝統的職種の職業紹介を行う団体が含まれる。後者の取り扱う職業は6つに大別できる。第1は看護・家政婦（夫）である。求人先は主に病院・施設・個人宅（家事/介護サービス）などである。仕事内容は家政一般の業務と看護補助業務である。2番目はマネキンである。求人先は主に百貨店・スーパー・専門店・個人商店・イベント主催者・メーカーなどである。仕事は対面販売・宣伝販売・外商の販売などである。3番目は調理師である。主な求人先はホテル、旅館、レストラン・居酒屋及びそのチェーン店などである。仕事は和食・洋食・中華・すし等の各種料理の調理である。4番目は芸能家である。主な求人先はイベント主催者・放送局・映画会社・劇場・ホテルなどである。仕事内容は、演芸（歌・踊り・マジックなど）や演奏である。5番目は配ぜん人である（配ぜん人の団体は、サービスクリエイターという名称を使用している）。求人先は主にホテル・レストラン・旅館・チェーン店などである。仕事内容は、正式な食卓の布設と指導を始めとして一般的な配ぜん業務・給仕及びその付帯業務などである。6番目はモデルである。主な求人先はメーカー・百貨店・スーパー・イベント主催者など、仕事は写真撮影・広告・宣伝などである。

伝統的職種の職業紹介を行う事業者の特徴は、第1に小規模の事業者が多いこと、第2に専門的な職業を扱っていることである。求人者は求人依頼をする際に、職業に応じた紹介所を選択している。同じ職業を扱う紹介所のうち実際に求人依頼をするのは、当該職業の中で更に細分化した得意の分野を扱う紹介所である。マネキンを例にとって説明しよう。百貨店では食品・アパレル・宝石・家電などさまざまな商品を扱っている。販売の仕事をする人が必要だからと言ってマネキンの紹介所であればどこでも良いというわけではない。マネキン

の紹介所はそれぞれ得意分野があり、百貨店側がマネキンの需要に対応する紹介所を選択して求人依頼をしてることが多い。たとえばアパレルのマネキン紹介では、紹介所によって紳士服・婦人服・婦人のセーター・用品など得意分野があるので、求人者はその求めるところに応じて紳士服のマネキンは紳士服専門の紹介所に、婦人服のマネキンは婦人服専門の紹介所にそれぞれ依頼することになる。

伝統的職種の職業紹介事業者が直面する課題のひとつは求職者の能力開発や技能向上である。それは事業の収益源が求職者にあるからである。それぞれの事業者が求職登録者の技能・技術を向上させないと、紹介した求職者は職場に定着せず、また次の求人依頼にもつながらない。

平成 11 年の職業安定法の改正によって有料職業紹介事業の取扱職業が自由化され、事業者はそれぞれ紹介職業の拡大に努めているが、それ以前の取引先との関係もあり大半の紹介所では従前の専門分野での紹介に特化した事業を続けている。このように伝統的職種の職業紹介を行う事業者は個別職業における職業紹介が事業の中心になっており、この点で職業分類の活用は限られている。

次に有料職業紹介事業の全体の中における伝統的職種の職業紹介についてみてみたい。厚生労働省の平成 17 年度有料職業紹介事業報告によると、伝統的職種（6 職業）における求人数は常用（137 万人）よりも臨時日雇（2043 万人日）が断然多い（ここに言う臨時日雇とは 4 か月未満の雇用を指している）。つまり伝統的職種における求人依頼はその多くが短期間の仕事である。求人数を平成 12 年以降の時系列で見ると、ホワイトカラー職種（専門的技術的職業、管理的職業、事務的職業）ではいずれも増加基調で推移しているが、伝統的職種ではおしなべて漸減傾向にある。

マネキン紹介事業の業務の流れは次の通りである。第 1 は求人者開拓である。求人者の確保には、求職登録者・百貨店・既存取引先からの紹介やタウンページ・インターネットなどを利用している。求人者が確保できたら次は求人票の作成である。求人者の求める人材像を明らかにするため、就業期間・時間や賃金等に関する情報を収集するだけでなく、求人票には明示できない点についても情報収集が行われる。

マネキン紹介には次のような傾向と特色がある。ひとつは雇用形態である。平成 11 年の職業安定法の改正前までは職業紹介事業として業務を行ってきたが、最近、雇用されている者の形態を紹介から派遣に変更することを求める求人者が増えている。派遣への形態変更を求める求人者はアパレル関係の大手企業に多い。この背景には賃金の直接払い（労働基準法第 24 条）等を含めた雇用に係る責任の軽減という狙いがある。もうひとつは就業先である。通常、求人先と働く場所は同じであるが、マネキンの紹介では求人者（メーカー等）と就業先（デパート等）が違うことが多い。

（全国民営職業紹介事業協会）

(2) 無料職業紹介事業

立川商工会議所無料職業紹介所の事例

立川商工会議所無料職業紹介所は 55 歳以上の高齢者を対象にした無料の職業紹介所である。事業の運営には東京都と立川市から補助金を受けている。平成 16 年 3 月に開所し、現在は 4 人体制で職業相談を行っている。求人は、ハローワークで受理した求人のうち概ね 50 歳以上のものを扱っている。これらの求人情報はもともと東京しごと財団や東京しごとセンターがハローワークから提供を受けたもので、それらが当所にも提供されている。それに加えて商工会議所の会員企業から求人の申込みがある。新規の求人者は月平均 45 社、求人は月平均 116 人である。一方、求職者は新規申込が月平均 50 人、就職者が月平均 10 人である。

登録者の概要は次の通りである。年齢別（55 歳から 79 歳までの 5 歳区分）に見ると、60～64 歳層が最も多く全体の 32%をしめている。次いで 55～59 歳層の 30%、65～69 歳層の 20%の順になっている。これを希望職種別に見ると、一番多いのは事務的職業（全体の 28%）、その次が清掃の 14%である。以下、管理職（11%）、販売類似の職業（10%）、調理（10%）の順になっている。

就職者では、年齢別に見ると 60～64 歳層が最も多く全体の 33%をしめている。その次が 55～59 歳層の 29%、65～69 歳層の 27%である。これを職種別に見ると、清掃が最も多く（28%）、以下順に管理の仕事（20%）、事務（12%）、調理（11%）になっている。管理の仕事では駐車場やマンションの管理、調理では調理補助の仕事が多い。

他方、求人は職種別に見ると一番多いのは清掃の仕事である（全体の 28%）。その次が管理の仕事の 20%である。この 2 つの職業で全体の半数近くをしめている。統計をとるための項目には設定していないが、警備の仕事も求人の多い職業のひとつである。このように求人は清掃、管理、警備など高齢者を受け入れやすい事業所のものが中心になっている。

当所で使用している事業所登録シートや求人カードはハローワークのものを参考にして作成している。求人カードには一般とパートの 2 種類がある。当所に申込んだ求人と同じ求人をハローワークに出している事業所にはハローワークの求人票を添付するように依頼している。求人者の記入した求人カードは、一旦受理したあと内容を確認してから最終的な求人カードとして扱っている。

求人カードには産業分類と職業分類の番号を記入する欄が設けられている。産業分類は事業所登録シートに記入されている産業分類番号を転記し、職業分類番号はハローワークで使用している職業分類表から該当する職業の番号を選んで記入している。職業分類番号を選択するとき、特に問題だと感じているのは IT 関連の職種の分類である。ハローワークの職業分類表ではこの分野の職種が粗く設定されているため、現実の求人職種との対応が難しいこともある。

（立川商工会議所）

発表に対する質疑応答

委員 求人カードに記入する職業分類番号はハローワークで使っている職業分類表の番号を記入するとのことだが、大・中・小・細分類のうち、どのレベルの分類番号を記入するのか。

立川商工会議所 基本的には小分類番号である。

委員 職種別の求人受理件数を見ると、カテゴリで上位の項目は労働省編職業分類の大分類項目と同じだが、下位の項目（労務の職業、清掃の職業、調理の職業、管理の職業、家事手伝い、運転）は独自に設定しているのか。

立川商工会議所 求人の多い職業を選んで設定している。

委員 警備の職業はどのカテゴリに入るのか。

立川商工会議所 労務の職業である。

2 求人広告事業における職種分類の利用

(1) C社の事例

求人情報誌と求人サイト

C社の求人広告事業では紙媒体とインターネットを利用して求人情報を提供している。どちらの媒体を用いるのかは媒体の特性によるのが基本であるが、それだけではなく取扱職種の点でも違いがある。紙媒体の求人情報誌は、従来、正社員向けの情報誌とパート・アルバイト向けの情報誌に明確に分かれていたが、近年、両者の境界がやや不明確になってパート・アルバイト向け情報誌に正社員募集の広告が掲載されるようになってきた。パート・アルバイト向け情報誌に掲載されるのは、飲食・販売・サービス関係の仕事情報が多い。他方、ホワイトカラー向けの情報誌では技術者や営業職が中心になっている。

インターネットの求人情報サイトで提供される情報は、主に男性向けのホワイトカラー職種を中心にした求人情報である。とりわけ技術者が多く、次いで営業職や事務職なども比較的多い。したがって正社員向けの情報誌と求人情報サイトに掲載される求人情報は、かなり重複していると言える。現在、両者は並立しているが、求人情報誌が求人情報サイトに代替されてきたのがこれまでの趨勢である。求人企業の側から見ると情報誌から求人情報サイトへの移行は5年くらい前までには完了していると思われる。

求人企業が紙媒体とインターネットのどちらを選択するのかは媒体の特性とインターネット環境に大きく依存する。印刷物は情報を手にとって見ることができ、それが安心感につながるという利点がある。この点を重視する企業は情報誌を選択することになる。一方、社内のインターネット環境が整備され、日常業務にパソコンを利用している企業では求人サイト

を選ぶ傾向にある。

職種分類

C社では職種分類のマスターテーブルを作成している。それぞれの求人情報誌（パート・アルバイト向け以外の情報誌）はこの中から必要な職種を抜き出して独自の職種分類を作成している。求人情報サイトで使用する職種分類もこのマスターテーブルの項目が基本になっている。マスターテーブルは、大・中・小分類の3階層構造を持った体系で、項目数は大分類が9、中分類が57、小分類が305である。大分類には「営業」から「その他」まで9つの項目が設定されているが、その配列に意味があるわけではない。サイト上で表示するとき、広告件数を考慮して大分類項目の配列を変えることもあるが、それは例外的なケースである。小分類レベルの305項目はそれぞれ独立した職務領域を持つ職業であり、くくり方は適切だと考えている。検索項目のひとつである経験・スキルコード（後述）と職種を組み合わせると検索すれば、実質的な職種はその数倍になるので、小分類項目をこれ以上細かく区分する必要はないと考えている。

マスターテーブルは20年ほど前に作成され、その後ほとんど改訂されていない。この数年、ITの分野ではさまざまな職種名が生まれているが、マスターテーブルを変更するのではなく、サイトに表示するときの職種名を変更して求人動向の変化に対応している。職種の追加や変更をあまりしなくても20年以上前に作成した職種分類が現在でも使えるのは、サイト上での表示を工夫したり、経験・スキルコードを必要に応じて修正・追加したりしているからである。

求人情報の検索にあたっては、職種、業種だけではなく経験・スキルを選択できるようになっている。これは分野別の職務をコード化したもので、求人情報サイトを立ち上げた後から導入している。たとえば営業の分野では大企業や個人事業主など営業対象別のコードが設定されている。ITの分野では使用言語別のコード、アプリケーション開発では基幹業務ソフト・汎用ソフトなど仕様用途別のコードが設定されている。求人情報サイトではサイト閲覧者が自分で情報を探すことを前提にしている。サイト閲覧者の職務経験に合致する求人情報を提供するための工夫のひとつが経験・スキルコードである。

職種分類は3層構造になっているが、サイトでは表示上、大・中分類の2階層である。サイト閲覧者が自分の希望職種にたどり着きやすいように、小分類の305の職種ではなく中分類レベルの57に止めている。それはサイト閲覧者にとっての選びやすさや見やすさを優先しているからである。小分類レベルの項目に位置づけられた求人広告は、その上位の中分類項目が選択されたときに表示される。基本的には小分類レベルでの表示はしない。しかし、営業職など広告件数の多い分野では小分類レベルの項目をいくつかまとめて中分類と小分類の中間レベルの項目を作成して、それを表示用に用いている。

広告の作成

職種コードは求人職種に対して2つ付与することができる。2つに限定しているのはサイト閲覧者の探しやすさを重視しているからである。特に求人企業が重視する仕事やその近隣の職種に位置づけるようにしている。ひとつの広告をさまざまな職種に位置づけて、その広告の特徴を薄めるようなことは避けるようにしている。

職種コードは営業担当者と制作担当者が相談して決める。制作担当者は、営業担当者が求人企業からヒアリングした内容にもとづいて広告原稿を作成するが、その過程で営業担当者と相談して職種コードを決定する。広告原案は求人企業が確認後、入稿されサイトに掲載される。時には求人企業側が職種コードの変更を求めることもある。変更が不合理なものでなければ職種コードを変えるが、企業側が不適切な職種を選んだ場合（たとえば、サイト閲覧者の目に付きやすさを狙って職種を選択する）には、採用に至る確率が落ちることなど広告を出す意味を再度説明することもある。

広告に掲載される職種名は、求人企業が決めることもあれば、制作担当者が提案するケースもある。広告によっては職種名の前後に修飾や説明の語句が付いているものもある。表現が事実と異なるものやサイト閲覧者に誤解を与えるものでない限り、職種名の表現方法は工夫の範囲内だと考えている。

なお、求職者により良い選択肢を提供するためには求人の獲得が欠かせないが、そのための営業部門の編成は経済情勢との関係で数年に一度見直しをしている。恒常的にある一定地域を担当する営業チームが基本になり、それに加えて労働力需要に対応した営業担当を配置している。

検索コード

サイトではさまざまな検索方法を提供している。具体的な検索条件には、特集（これは業種や職種では検索が難しい広告であって、求職者のニーズがある程度あるものを探すための入口である）、職種、業種、勤務地、キーワード、経験・スキル、その他（従業員数、雇用形態、設立年、未経験者歓迎、年収など）がある。一般的に求職者は掲載された求人広告の中から自分に最も適した選択肢を選び出そうとして検索を行っているわけではない。手間をかけずに自分に向けていそうな選択肢を探したいと考え、そのために検索項目を利用するのである。求職者が自分の希望や事情にあったものだけを選び出すためには現在の検索項目だけでは十分ではない。検索結果の中から更に絞り込みができるように特定の広告を除外する仕組み・機能が必要であると考えている。

検索条件のうちどの項目を選択するかは個人差が大きいですが、職種と地域の組み合わせを選択する人が相対的に多いようである。検索結果として表示される広告をどのように見ていくのかも求職者によって違っている。更に検索条件を追加して絞り込み検索をする人がいる一方、一覧表示の検索結果を特定の項目（たとえば、仕事内容、給与など）に注目して見ていく人

もいる。

発表に対する質疑応答

委員 職種の区分と経験業務の分類は重複する部分が多いように思うが、両者を別々のものとして設定している理由は何か。

C社 業務経験は、職種情報だけではわからない求職者の仕事経験を把握するためのものである。職種と経験業務を併用することによって求職者は経験を生かした仕事探しができ、求人企業は求める人材像にあった応募者を得ることができる。たとえば、子供服のデザイナーと高級婦人ブランドのデザイナーでは同じデザイナーであっても、仕事の内容や転用できるスキルが異なる。同様に、図書の編集者と雑誌の編集者では同じ編集者でも仕事の細部は違っている。

委員 人材紹介会社の職種分類は相対的に職業の区分が粗く、一方、求人広告会社のそれは細分化されているように思うが、両者の異なる理由は何か。

C社 サービスの違いが大きいように思う。求人情報サイトでは求職者による情報探索を前提にしているため、広告をある程度細かく分ける必要がある。しかし人材紹介では求人と求職者を仲立ちする人がいるので、職種を細かく設定する必要性がそもそも求人広告の場合とは違っている。

委員 求人広告には業種と職種のコードがそれぞれ付与されるとのことだが、業界横断的な職種がある一方、業界特有の職種もある。両者が重複していてもそれぞれのコードを付与する理由は何か。

C社 職種と業種はそれぞれ求人企業の異なる側面を把握するための手段である。両者の重複する分野もあるが、広告を整理するためにはどちらも必要な情報である。

委員 求職者のさまざまなニーズに対応できるように検索サービスを提供しているとのことだが、職種を軸にした検索は今後いっそう重要になるのか、それとも重要性は低下すると見ているのか。

C社 当社の求人情報サイトは明確な希望を持っている人には使いやすいが、希望や意識が明確でない人や進みたい方向がわからない人には使いにくいのではないかと考えている。今後は、職種だけに依存して求人情報を探す人の割合は低下するのではないかと見ている。今後、重要になってくるのは、希望が明確になっていない人に対する対応や自己認識と客観的評価との差に対する対応である。

委員 求職者はパート・アルバイトの求人情報を選択する際に職種よりも勤務先や賃金などを優先して考慮すると考えられるが、如何か。

C社 求人情報誌を創刊した当時の社員とアルバイトという区分は、今の時代にはあわなくなっている。働き方の多様化に伴って雇用形態や職種の重要性が低下している。正社員・

パート・アルバイトというくくり方には、グレーゾーンがあり、くくり方自体を変える必要がある。一般にはパート・アルバイトの求人情報誌と受け取られている当社の情報誌は、地域単位の求人情報が中心になっており、必ずしもパート・アルバイトの求人情報だけを提供しているわけではない。

委員 厚生労働省の職業分類を参考にすることはあるか。

C社 厚生労働省の職業分類は網羅的な分類体系なので、当社の求人広告事業の媒体と接点のある部分については参考にしている。

(2) D社の事例

職種別広告件数の概要

D社はメディアサービス事業の中で紙媒体とインターネットを通してアルバイトの求人情報を提供している。その職種別の動向は次の通りである。

職種別広告掲載件数を見ると、過去5年間に大きな変動は見られない。職種分類の大分類は8項目あるが、そのうち技能・労務職と販売職がそれぞれ全体の2割強をしめている。次に多いのはフードとサービス職で、ともに2割弱で推移している。事務職は1割程度をしめている。このようにアルバイト求人は、製造ラインの作業や軽作業、販売・フード・サービス・事務の職種に多いのが特徴である。

次に大分類項目別に小分類レベルの広告件数を見てみよう。

事務職を見ると、一般事務が全体の4割強をしめ、突出している。この比率は過去5年間ほぼ一定している。次に構成比の大きな小分類項目は電話受付・電話事務・テレマーケティングである。全体の2割程度をしめている。その次が受付で、1割強の構成比になっている。これら2つの小分類項目の構成比は漸増している。

販売職では、販売スタッフの構成比が突出して、全体の半数弱をしめている。次に多いのは、ファッション関連販売とコンビニスタッフで、ともに10%台の半ばをしめている。前者は漸増しているが、後者は逆に漸減しているという特徴が見られる。

フード関連職では、ウェ이터・ウェイトレスが全体の約半分をしめている。次に多いのはファミリーレストラン（ホール）とファーストフードスタッフである。前者は2割程度、後者は1割弱をしめている。ファミリーレストランはホールとキッチンの2つの項目に分かれているが、両者をあわせるとファミリーレストランのしめる構成比は2割強になる。

サービス職では、構成比の最も大きな小分類項目はパチンコ店員である。全体の3割程度をしめている。次いで、ホテル・宿泊スタッフ（2割弱）、レジャー施設スタッフ（1割強）、ガソリンスタンドスタッフ（1割弱）の順になっている。

技能・労務職の中では、仕分・梱包・商品管理・組立・加工などの工場内作業が最も多く（全体の4割強）、次いで機械器具製造工（組立・加工）が2割強をしめている。労務関係の

職種では清掃・衛生（害虫駆除・消毒を含む）が多い。

以上の職種構成比は、情報提供の中心がアルバイトの求人情報になっている点を強く反映していると考えられる。

構成比の算出にあたっては、人材サービス事業者（労働者派遣事業者、業務請負事業者、職業紹介事業者）の広告件数は除外している。それはこれらの事業者の求人広告には複数の職種に対する募集が掲載されているために一般企業の求人広告件数と同列に扱えないからである。広告出稿企業の割合を産業別に見ると、これらの事業者は全体の約 1/4 をしめている。

項目の設定

求人の多い分野は、職種を細分化するという方針で臨んでいる。これは求職者・求人企業の双方の利益にかなうものである。職種を細分化することによって求職者は希望する情報に容易にたどり着くことができるようになる。それと同時に職種ごとの広告件数が分割され、求職者の広告閲覧の手間を減らすことができる。他方、求人企業に対しては大きくりの職種の中に募集職種を位置づけるのではなく、ある程度範囲が狭まった職種に位置づけることができる。これにより企業の採用ニーズにあった応募者が増える可能性が高まる。

広告件数の多寡に応じて職種を細分化することはしていない。たとえば、飲食関係の広告件数は時期によって大きく異なるが、それに対応して短期的視点で職種の変更を行っているわけではない。広告件数は年間を通してみると時期によって増減があるが、年ベースで見るとそれほど大きな変動は見られない。したがって広告件数の増減には職種分類で対応するのではなく、それ以外の方法（たとえば、特集記事や検索方法の追加）で対応している。

職種分類の改訂過程

D社は最近、職種分類を改訂して新たな分類体系を作成した。新職種分類の作成過程は次の通りである。

第1に、従前の職種分類にもとづいて職種別のデータ（広告件数・応募数・営業上の要望）を収集した。求人情報の提供にあたって必要なデータは次の3種類である。すなわち、企業の求人動向を把握するための広告件数に関するデータ、マッチングの視点からは求職者の応募状況に関するデータ、そして営業担当者が把握している企業側の要望に関するデータである。たとえば、テレマーケティングの項目については、インバウンドのテレマーケティングとアウトバウンドのテレマーケティングに分けるべきであるといった企業側の要望を把握できると、その情報を職種の設定に生かすことができる。

第2に、同業他社の運営する求人情報提供サイトや同業他社が発行する求人情報誌で使われている職種分類と比較した。他社の職種分類との異同、営業上の問題点、差別化について調査した。第3に、第1と第2の作業結果にもとづいて職種の分割や統合などを行った。広告件数・応募者の多い職種は細分化し、その逆に広告件数・応募者の少ない職種は統合した。

第4に、旧分類との整合性を確認した。新分類体系のもとで過去の広告件数や応募者数のデータを利用できるかどうかなど実務上の問題点の有無を確認した。そして最後の過程は、営業・編集の視点からの確認である。企業側から見て違和感がないかどうか、求職者のニーズにあった名称になっているかどうかなどの点を確認した。

求職者のニーズ

求人情報サイトを利用する閲覧者は、希望する分野の仕事情報を素早く見つけたいというニーズがある。このニーズに対してD社では次のような工夫をしている。第1に、職種と業種を混合した職種分類を作成することによってサイト閲覧者が仕事に対するイメージを描きやすいようにしている。サイト閲覧者は職種という明確な概念を持っているわけではなく、それよりもむしろ仕事に対するイメージを強く持っているものと思われる。したがって、仕事の違いによってのみ職種を分けるのではなく、どのような項目を設定すればサイト閲覧者が仕事に対するイメージを持てるのかに焦点を当てている。そのイメージ喚起のために職種分類は職種と業種が混在した形になっている。第2に、求人広告の検索に職種を利用する場合、大分類項目と中分類項目をすべて同一画面上に表示している。サイト閲覧者は、そのニーズに応じて大分類又は中分類、あるいは大分類と中分類を同時に選択して、検索することができる。

職種分類の考え方・現状・運用

D社の求人広告事業では人と仕事のマッチングを重視している。この視点に立って仕事については求人企業のメッセージをわかりやすく伝えること、人については求職者が希望する情報にたどり着きやすくすることに努めている。職種分類もこの観点から作成されている。項目を設定するときには、求職者の一般的な認識に配慮するとともに、求職者が仕事に対するイメージを抱きやすいように職種と業種を並置している。

職種分類は大・中・小分類の3階層構造になっている。項目数は、大分類が16、中分類が65、小分類が169である。このうち大分類と中分類のすべての項目は、職種別検索のとき検索画面に表示される。しかし小分類項目はサイト閲覧者には提示していない。小分類は、職種別の広告件数や応募者数の把握などの分析に用いている。各項目の名称はサイト閲覧者に馴染みのある名前を採用している。たとえば、飲食業の職種とするよりも「フード」としたほうがアルバイトを探している人には伝わりやすいと考えている。また、名称が長くならないようにしている。これはパソコンのモニター上での視認性に配慮しているからである。分類項目のうち特に細分化しているのは飲食業関係の職種である。この分野では広告件数・応募者がともに多く、職種の細分化が必要だと考えている。他方、広告件数が相対的に少ない分野や項目の細分化が難しい分野は比較的粗いくくりになっている。前者には製造関係や医療福祉関係の仕事が該当し、後者の例には理容や美容がある。

仕事内容が複数の職種に該当するときには、それぞれの分類コード番号を付与している。たとえば、ファーストフード店のホールスタッフの求人に対しては、「ファーストフード」と「ホールスタッフ」の両方の項目に該当させている。こうすることによってサイト閲覧者がどちらの項目を検索してもファーストフード店のホールスタッフの求人に行き着けるようにしている。

近年、仕事の呼称が多様化している。同じ仕事内容であっても企業によって独自の呼称を使用している例が多く見られる。その一方、同一呼称が異なる仕事に対して用いられる例もある。たとえば「～スタッフ」がその一例である。職種名は多様化が進み、同時に多角的に利用されている。この中で職種分類に設定された項目と現実^{かいり}に使用する名称との間に乖離^{かいり}が見られる職種も増えてきた。

発表に対する質疑応答

委員 貴社のアルバイト系求人情報サイト/求人情報誌に掲載された広告のうちアルバイト・パートの求人広告と正社員のその比率はどのようになっているのか。また、職種別広告件数の構成比が最も大きいのは技能・労務職であるが、これは職種分類上はどの項目に該当するのか。

D社 広告によっては、パート・アルバイト、正社員、派遣など複数の雇用形態で募集しているものがある。広告件数ではなく、その中に記載されている募集情報について件数を集計すると、アルバイトの募集広告を掲載しているものが最も多く、全体の約8割をしめる。次に多いのがパートの広告で5割強である。その他の雇用形態では、正社員募集の広告と派遣の広告がそれぞれ2割弱をしめている。2番目の質問については、技能・労務関係の職種は軽作業・ラインスタッフ、パワフルワークなどに分かれて設定されている。

委員 求人情報を職種別に検索するとき大分類と中分類の項目がすべて表示されることだが、これはサイト閲覧者にその希望に応じて選択することを求めているのか。

D社 大分類と中分類の項目をすべて表示しているのは、仕事内容にある程度興味を持っているサイト閲覧者が目的とする情報に素早くたどり着けるようにするためである。

委員 中分類項目を表示するということは、サイト閲覧者がその項目名から仕事内容をある程度イメージできるということを前提にしている。その場合、中分類の「その他」の項目はどのような位置づけで考えているのか。

D社 求める仕事情報が他の中分類項目に該当しないときには「その他」に入っていると考えてもらいたい。

委員 ひとつの求人情報を複数の職種に位置づけることは可能か。

D社 可能である。たとえば、ファーストフード店がホールスタッフを募集する場合、「ホールスタッフ」の項目と「ファーストフード」の項目の両方に位置づけることができる。複

数選択を認めているのは、サイト閲覧者が仕事をどのように認識しているかという点を重視しているからである。言い換えるとサイト閲覧者が求める情報を得やすくするためである。ホールスタッフの仕事を「ホールスタッフ」の項目を検索して探す人もいれば、「ファーストフード」の項目を検索する人もいる。いずれの項目を検索しても求める求人情報にたどり着けるようにするためには両方の職種に位置づけておく必要がある。

サイト閲覧者は、業種と職種を全く別のものとして意識しているわけではない。そのような意識を持った人が広告を検索するときに使いやすい分類になるように現在の職種分類を作成している。したがって項目は必ずしも職種だけではなく、業種を指すものも含まれている。職種と業種の2軸が併存した体系になっているのが当社の職種分類の特徴である。

委員 職種分類を改訂したとき、同業他社の分類を調べたとのことだが、職種名が他社と大きく違う場合にはどのように対処したのか。

D社 2つの基準を用いて判断している。ひとつは広告件数である。ある分野の職種構成が同業他社の分類と違っていた場合、広告件数を判断基準にしている。当社のほうが多ければ、他社との差別化という意味で独自の項目を設定している。もうひとつは企業やサイト閲覧者の視点である。仕事内容は同じでも項目名が他社と違っていた場合、企業やサイト閲覧者の視点を重視して他社の使用している名称を採用することもある。

委員 貴社の他の事業部門が使用している職種分類と求人広告事業の職種分類はどのような関係にあるのか。

D社 事業によって設定された項目の数や細分化された分野が違っている。職種コードの統一はまだ現実的ではないと考えている。求人広告事業の職種分類では、サイト閲覧者や求人誌の読者にとってわかりやすい分類になるように努めている。

委員 職種別検索で大分類と中分類を選択した後、該当する情報として表示される個別の広告には職種名はついていないのか。

D社 個別広告に掲載される職種名や仕事内容の記述は企業側に委ねている。

委員 現行の職種分類に課題があるとすれば、それは何か。

D社 広告件数の偏りが大きい。特に件数が多いのはホールスタッフである。ホールスタッフの細分化については五里霧中の状態である。職種ではこれ以上細かく区分していないので、サイト閲覧者は地域や勤務時間等で絞り込み検索をする必要がある。

委員 分類レベルによって設定できる項目数がある程度制限しているのか。

D社 中分類のもとに設定する小分類項目については数を制限していないが、大分類のもとの中分類項目は6以下にしている。この6という数字は、サイト上で中分類項目を表示した場合のデザインや視認の観点から決めている。特別な原則にもとづくものではない。

委員 利用者にとってわかりやすい分類を維持するためには定期的な、あるいは随時の改訂が必要であるが、改訂についてはどのような方針をとっているのか。

D社 改訂について特別な方針を定めているわけではない。職種分類の全面改訂はサイト

の更新にあわせて行うことを考えている。作業量やその影響を考えると安易に大幅な改訂に着手することはできないが、比較的簡単な変更は可能なので、次の2つを実施している。第1は名称の変更である。企業や利用者から表現について指摘されたときには、それが適切であれば随時、項目名を変更している。第2は項目の追加である。既存項目の細分化は難しいが、新たな項目の設定は可能である。企業側の要望をすべて受け入れることは難しいので、半年や1年など期間を限定して新たな項目を追加する方針をとっている。

3 労働者供給事業における職種分類の利用

労働者供給事業関連労働組合協議会傘下の労働組合の事例

労働者供給事業の現状と実態についてその概要を報告する。まず始めに労働者供給事業について簡単に説明したい。労働者供給とは、何らかの形で支配する者や支配する労働者を他のもとで働かせることを指している。職業安定法第44条では労働者供給を禁止しているが、同法第45条で労働組合に限って厚生労働大臣の許可を得て無料の供給ができるとの規定になっている。「無料」とは、供給を行う際にマージンや手数料等を一切取らないという意味である。

労働者供給と類似した働き方に労働者派遣がある。もともと労働者供給という概念があり、その中の一部を労働者派遣法の枠組みのもとで一般企業に認めたものが労働者派遣である。労働者供給と労働者派遣の違いは、雇用主と賃金の点についてみると次の通りである。雇用については、供給先に雇用されているとみなすのが労働者供給、派遣元に雇用されているのが労働者派遣である。賃金については、労働者供給では供給先から直接賃金が支払われるが、労働者派遣では派遣契約にもとづいて派遣料金が派遣元に支払われ、その中の一部が賃金として派遣労働者に支払われる。平成17年度の労働者派遣事業の現状を見ると、派遣事業所は31300か所（一般派遣の事業所が14600か所、特定派遣の事業所が16600か所）、派遣労働者は255万人（一般派遣が239万人、特定派遣が16万人）である。

労働者供給事業の許可を得ている労働組合は、事業所ベースでは79か所（複数の支部等で労働者供給事業を行っている労働組合もある）である。労働者供給はさまざまな職種で行われている。事業所ベースではひとつの職種に限って供給事業を行っている組合もあれば、10以上の職種にわたって事業を実施している組合もある。取扱職種の中で特に多いのは自動車運転手である。自動車運転手を供給対象にしている事業所は全体の約半数をしめる。

労働者供給事業を行う労働組合は、その許可申請書に供給対象の職種を明記しなければならないが、その名称はそれぞれの労働組合が独自に使用している職種名であり、必ずしも厚生労働省の職業分類に設定された職業名に対応しているわけではない。たとえば、電算労コンピュータ関連労働組合が労働者供給の許可を得ている職種は、コンピュータソフトウェア開発、コンピュータ操作員、コンピュータデータエンターの3つである。このうちコンピ

ユーティリティソフトウェア開発については厚生労働省の職業分類ではプログラマー、システムエンジニアとなっている。日本音楽家ユニオンは器楽演奏・声楽・作編曲の組合員を供給している。これらの職種は厚生労働省の職業分類の項目名（演奏家・歌手・作曲家）とは異なっているが、対応関係は明白である。このように各労働組合は独自の職種名を使用している。

労働者供給事業関連労働組合協議会は「しごと情報ネット」の運営協議会に参加しているので、しごと情報ネットについて簡単に触れたい。しごと情報ネットは、2001年8月からサービスを提供している求職者のためのインターネット上の仕事情報検索サイトである。2003年からは派遣や労働者供給の仕事情報も掲載されるようになった。現在、参加機関は9058機関（ハローワーク、職業紹介事業者、求人情報提供事業者、労働者派遣事業者、労働者供給事業者、経済団体など）、1日のアクセス数はPC版が約39万件、携帯版が約56万件である。仕事情報は、まず、就業形態（一般雇用・パート・アルバイト、派遣、労働者供給）、職種（労働者供給の職種はIT技術・運転手など5項目）、就業場所を選択して検索することになる。検索結果は、絞り込み検索で情報を絞り込むことができる。絞り込み検索の項目は、フリーワード（職種、資格・経験、就業場所）・賃金・労働契約期間などである。

（労働者供給事業関連労働組合協議会）

発表に対する質疑応答

委員 しごと情報ネットに掲載されている労働者供給の仕事情報を検索するとき職種検索の項目は、IT技術系、運転手、販売・配達、介護、その他であるが、介護系の労働者供給はどこの労働組合が行っているのか。

労供労組協 全日本港湾労働組合である。労働組合は訪問介護事業を直接行うことはできないので、まず訪問介護の事業許可を得るための事業体を創設し、労働組合から当該事業体に労働者を供給して、供給された労働者が訪問介護の仕事に従事するという仕組みになっている。労働者供給の求人情報がSE・プログラマー、OA機器操作などいくつかの職種に限られているのは、組合員の仕事を確保することが労働者供給事業を行っている労働組合の優先事項になっているからである。なお、労働者供給の約半数は自動車運転手であるが、運転手の雇用形態は日雇が多い。

第4章 職業分類の共有化をめぐる問題と課題

本章は、労働政策研究・研修機構の発表と職業分類の共有化をめぐり3回にわたって行われた討議で構成されている。労働政策研究・研修機構の発表は、官民の職業分類の実態を踏まえて共有化に関する課題を整理したものである。各討議では、まず事務局から討議材料が提示され、それにもとづいて議論が行われた。1回目の討議は共有化をめぐる論点に関するものである。2回目と3回目の討議には本研究会の結論案が示され、総括的な議論と最終的なとりまとめが行われた。

1 共有化に係る課題

職業分類の共有化をめぐる問題について労働政策研究・研修機構から「職業分類の基本的考え方と共有化の課題」と題する発表があった。その概要は次の通りである。

多様な職業分類

人材ビジネスを手がけている会社のホームページを見れば各社の職業分類は体系や項目数の点でそれぞれ独自性のあることがわかる。では、各社の分類体系・項目数・名称はなぜ違っているのか、その背景となる考え方を説明したい。

職業分類における職業とは、通常、職務を単位にして関連のあるひとかたまりの職務を束ねたものを指している。どの職務を束ねてひとつの職業としているのかによって設定される職業が違ってくる。また、設定された職業のうちどの範囲の職業を束ねてその上位の項目を設定しているのかによって職業分類の体系が違ってくる。職業を束ねる際にどのような基準を用いるのかによって職業分類の体系や項目は異なったものになる。この基準は分類基準と呼ばれる。

分類基準には、通常、仕事の種類、技能・技術・知識のレベル、製造する製品や提供するサービスの種類などが用いられている。通常、最小単位の職業を設定するときには仕事の種類を基準にしていることが多い。それらの職業をとりまとめて上位の階層の職業を設定するときにはそれ以外の分類基準が適用される。したがって、職業分類がどのような分類基準を採用し、その分類基準のうちどのレベルのどの項目には何を適用しているのかによって職業のくくりの大きさ、すなわち職業の範囲が違い、その上位に設定される項目も違ってくる。

では、実際にどんな職業が設定されているのかを見てみよう。図表2には、5つの職業分類（日本標準職業分類、国際標準職業分類、米国標準職業分類、大手の求人広告会社・人材紹介会社の職種職業）の大分類項目が示されている。これを見ると、少なくとも3つの点に気がつく。第1は項目数の違いである。標準職業分類は9、国際標準分類は10、米国標準職業分類は23、求人広告会社の分類は6、人材紹介会社の分類は10項目である。第2は項目

図表2 標準職業分類の体系と民間事業者の職種分類

作成年	日本標準職業分類	国際標準職業分類	米国際標準職業分類	求人広告会社 (G社)	人材紹介会社(S社)
最下層の項目数	1997	1988	2000	2003	2006
大分類項目数	364	390	821	112	1170
大分類項目名	9	10	23	6	10
大分類項目名	専門的・技術的職業従事者 管理的職業従事者 事務従事者 販売従事者 サービス職業従事者 保安職業従事者 農林漁業従事者 運輸・通信従事者 生産工程・労務従事者	立法議員・上級行政官・管理者 専門職 テクニシャン・準専門職 事務職 サービス職業従事者、店舗・市場での販売従事者 熟練農林漁業従事者 熟練工 装置・機械操作員、組立工 初級職業	管理者 事業・金融関連の職業 コンピュータ・数学関連の職業 建築・技術関連の職業 自然科学・社会科学の職業 地域・社会サービスの職業 法務の職業 教育・訓練・司書の職業 芸術・デザイン・娯楽 スポーツ・メディア関連の職業 保健関連の職業・技士	ソフトウェア関連 電気・電子・その他技術 営業・企画・事務関連 販売・サービス関連 クリエイティブ関連 スペシャリスト・管理職	営業 企画・事務 IT・通信 電気・電子・機械・自動車 メデイカル・化学・食品 建築・土木 コンサルタント・金融 融・不動産・流通 クリエイティブ 販売・サービス その他
備考	労働省編職業分類は項目と体系を日本標準職業分類に準拠	軍隊 軍隊は大・中・小分類とも1項目のみ	大分類項目は、以上の他に13項目		

(注) 求人広告会社(G社)と人材紹介会社(S社)の職業分類については、『官民共通の職業分類をめぐる現状と課題』(労働政策研究報告書No.77)を参照

の配列順である。日本標準職業分類と国際標準職業分類では、専門的技術的職業が上位にあり、下位に技能的な職業が配置されている。米国標準職業分類では分野ごとに大分類項目を設定している。求人広告会社と人材紹介会社はそれぞれ独自の視点で項目を配列している。

第3は項目のくくり方の大きさである。日本標準職業分類では専門的・技術的職業を設けて、その中に研究者と技術者と専門的職業を設定している。これに対して国際標準職業分類ではこれらの職業を2つに分けて設定している。専門職の中には研究者・技術者・高度な専門職が設定され、それとは別にテクニシャン・準専門職の項目が立てられている。後者の職業は日本標準職業分類では専門職に該当するものが多い。米国の標準職業分類では専門職がたとえばコンピュータ関連の専門職、建築関係の技術者、自然科学・社会科学の研究者などに分かれ、技術者・研究者が分野ごとに設定されている。

次に、それら3つの違いは何から生じているのかを順に説明したい。

(項目数の違い)

第1に項目数の違いにはさまざまな理由があるが、そのひとつは十進分類法の採用の有無である。十進分類法というのは十進法に倣った分類区分で、ひとつの項目の下には最大で9つの項目を設定することができる。十進分類法を採用している分類には、たとえば日本図書分類がある。日本標準職業分類は十進分類法を採用している分類体系である。このため大分類は9項目に抑えられている。国際標準分類も十進分類法を採用している。ただし、大分類の最後の軍隊という項目には0番という分類番号を付けて、残りの9項目に十進分類法が適用されている。アメリカの分類には23項目設定されていて、当然十進分類法は採用されていない。

十進分類法を採用すると統計処理上のメリットがある反面、デメリットもあることを認識しなければならない。つまり項目数が最大でも9に制限されてしまう。たとえば大分類項目を見ると日本標準職業分類には生産工程・労務作業者という項目が設定されている。この項目の中には従来大分類項目として設定されていた採掘関係の職業や建設関係の職業が含まれている。生産工程・労務作業者の項目を設定したのは、これらの職業を中分類に格下げして全体として1項目に整理しないと十進分類法が適用できないからである。同様に中分類を見ると、ひとつの分野で10項目以上の小分類項目がある場合、9項目に絞るか、あるいは中分類を2つに分割して合計で10項目以上の小分類項目を設定することになる。たとえば、建設関係の中分類項目は2つ設定されている。職業のくくりが大きく2つに分かれるために2つの中分類を設定しているわけではなく、この分野の小分類項目が12項目あり、これに十進分類法を適用するために中分類を2つに分割しているのである。職業分類を実務で使う場合、建設関係の仕事はひとつの中分類項目にまとまっていたほうが使いやすい。十進分類法を適用するために2つの中分類項目に分割すると、使う側にとってわかりにくい分類になる。小分類レベルでは、既に9項目設定されている分野で新たに項目を追加しようとする場合、スクラップアンドビルドで1項目削るか、あるいは新項目を追加して中分類を2つに分割する

しか方法はない。中分類を分割した場合には、建設の例のように実務者にとってわかりにくい分類体系になってしまう可能性がある。

(配列の違い)

第2は配列が違う理由である。大分類項目の配列は、分類の考え方が大きく関係している。たとえば国際標準職業分類では、大分類項目にスキルレベルという分類基準を適用して、そのレベルの高い順に項目を配列している。スキルというのはある仕事に含まれる課業と責務を遂行するために必要な能力であり、その課業・責務の範囲や難しさなどがそのレベルを決める要素となっている。したがってスキルレベルの高い立法議員・上級の行政官、管理職、専門職、テクニシャン・準専門職が上位に位置づけられ、組立工や初級の職業が下位に配置されている。スキルという点において職業を評価するとこのような配列になる。

一方、日本標準職業分類と米国標準職業分類が暗黙裏に想定しているのは、職業は3つに大別できるという考え方である。1番目は頭脳的な仕事である。すなわちデータ処理関係の仕事である。2番目はサービスの仕事、3番目は肉体的な負荷を伴う仕事である。配列は、データを総合して操作するような頭脳的な仕事に従事する者を上位に位置づけ、その次に順に2番目と3番目の仕事を位置づけている。その結果、専門職が一番上に、サービスの仕事中央に、そして労務作業者が一番下にそれぞれ配置されている。このように項目の配列は職業分類の考え方によって大きく異なる。

(分類基準の違い)

職業のくくり方が違う3番目の理由は、基本的には分類基準の違いに尽きる。

中分類項目あるいは大分類項目を設定するとき、同じような分類基準を適用していれば、大体同じような分類項目が設定されるが、職業分類によって適用する分類基準が少しずつ違っていているので、大分類レベルに設定される項目の名称や範囲も違ってくる。ところで分類基準は必ずしも厳格に適用されているわけではないという点に留意する必要がある。職業分類は仕事という事象を社会科学の対象にして区分しているのだから、自然科学のような厳密な区分を行うことは難しい。現実には臨機応変に分類基準を適用していると言える。逆に言えうと分類作成者が分類基準を恣意的に適用する可能性が残されている。たとえば、日本標準職業分類は基本的には仕事の種類で職業を分けている。しかし実際には産業分類や従業上の地位との分離が必ずしも完全に行われているわけではない。この点は職業分類の純化に関する議論の中でしばしば指摘されてきた。大分類には運輸・通信従事者や農林漁業作業者が設定され、職業分類の中に産業分類的な考え方が入り込んでいる。また、職業分類は自営・雇用・家族従業者の区分と一線を画すべきであるという考え方が一般的であるが、日本標準職業分類には小売店主・卸売店主・飲食店主のような自営業主を特定化するような項目も設定されている。したがって日本標準職業分類は、大枠では分類基準に沿って項目が設定されているが、中には明示された分類基準とは異なる基準にもとづいて設定されている項目もあるという点は覚えておくべきであろう。

職業分類の利用

次に職業分類の利用目的について触れたい。職業分類を作成する目的は、大きく分けると統計利用と実務利用に分けられる。統計目的で職業分類を作成する場合には、その対象は就業者である。既に就業している人がどんな分野でどういう仕事に就いているかということ把握するための手段が統計用の職業分類である。一方、実務利用を考えた場合、たとえば職業紹介業務では求人・求職者の職業別区分には適切な職業分類が求められる。効率的に業務を遂行するためには一般的に求人・求職者の取扱量に応じて項目が細分化されている必要がある。統計用の職業分類と実務用の職業分類はその性格を異にしているがゆえに分類体系、項目等も当然違ってくる。そのため就業者を対象とした統計用の職業分類を求人・求職者の職業別区分のための実務用職業分類として使う場合、使い勝手に問題の起こることがある。それは就業者と求人・求職者は必ずしも一致するわけではないからである。就業者の多い分野でも、求人・求職者が少ないこともあり、反対に、就業者がそれほど多くない分野でも、その分野への就業を希望する求職者が多いということもある。使い勝手を優先して考えると、実際に使う対象に適合的な分類体系を立て、項目を設定するのが、多分一番使いやすい職業分類になる。

ハローワークで使用している職業分類は、職業紹介用の分類体系であるとともに統計用の分類体系であるという二重の役割を負っている。つまり職業紹介用職業分類兼統計用職業分類として実務で利用されている。ハローワークの職業分類が業務で使用される実務利用の職業分類であるにもかかわらず統計利用の役割が付与されているのは、労働政策上の必要性による。

労働政策の立案や個別職業に関する施策の実施にあたって必要になるのは、就業者や職業に関する統計である。就業者については日本標準職業分類に準拠した統計調査によって職業別の統計数値を把握することができる。しかしハローワークの業務統計である求人・求職者の統計が日本標準職業分類にもとづく統計と尺度を共有していないと、両者の比較照合は難しくなる。これを可能にするためハローワークの職業分類は大・中・小・細分類の4階層のうち、大・中・小分類の上位3階層は日本標準職業分類の体系をそのまま採用している。職業紹介業務に利用する職業分類には、細かな分類項目が設定されている必要がある。そのため小分類の下に更に細分類レベルの階層を設け、具体的な職業紹介業務ではこの細分類レベルに設定された項目を使用している。実務利用と統計利用の両方を満たすように工夫されたものが現在のハローワークの職業分類である。

職業紹介業務と職業分類

ハローワークで使用している労働省編職業分類は、上位階層を日本標準職業分類に準拠し、最下層の細分類項目を職業紹介業務用の独自の項目として設定している。この二重の性格を持った職業分類については、ハローワーク職員を対象にした調査で多くの問題点が指摘され

ている。日本標準職業分類に準拠しているゆえに、十進分類法の問題を含めて分類体系がわかりにくいと回答する者がかなりの割合に上っている。ここではハローワーク職員が指摘している主な問題点のうち5つだけを取り上げる。

第1は改訂間隔の問題である。日本標準職業分類の改訂間隔は10年程度である。日本標準職業分類に準拠する限りハローワークの職業分類も改訂間隔が10年程度にならざるを得ない。雇用が急速に拡大しているときや産業構造の変化が急速に進行しているときには、既存の職業が発展的に新たな職業に衣替えしたり、既存の職業の一部が分化して新たな職業が出現したりする。時宜に応じて職業分類を改訂しないとそれらの新しい職業を職業分類表の項目に対応させることが難しくなる。すなわち改訂間隔が延びると業務効率を低下させる可能性が高まる。ハローワークで現在使用している職業分類は平成11年の改訂版である。作成から既に8年経過している。この間、分野によっては雇用が急速に伸び、新たな職業が生まれている。求人職業のうち職業分類上の位置づけが難しいものの代表はIT関係の職業である。

2番目の問題は項目の細分化である。求人件数の多い分野では項目の細分化が望ましい。ある職業を検索したとき該当する求人票が数百もあるという状況では求職者に求人探索の負担をかけすぎることになりかねない。職業分類表に設定された項目の中には求人件数が多くても項目が大きくくりになっていて細分化されていないものがある。その代表は商品販売外交員である。これは日本標準職業分類に用いられている名称であって、一般的には営業職と呼ばれる職業を指している。営業職は、職業分類表に設定された項目の中で求人件数が2番目に多い項目である。しかし細分化されていないため、求人の多い大都市のハローワークでは、求人検索機を使って営業職の求人情報を検索すると、該当する求人票が数百になることもある。求職者が目的とする分野の求人情報に素早くたどり着けるようにするためには分類項目の細分化が求められる。

3番目は位置づけの不明な職業があるという問題である。労働省編職業分類に設定されている大・中・小分類レベル項目には日本標準職業分類の記述に準拠した職業定義が付けられている。しかし日本標準職業分類に付けられている職業定義の中には記述が十分とは言えないものもある。それは就業者を位置づけるための統計目的の職業分類であるという分類の性格が大きく影響している。職業紹介用の職業分類は、職務の違いにもとづいて分類項目が設定されることから、各項目の職業定義は職務内容に関する記述が中心になることが望ましい。ハローワークの求人受付窓口では、求人申込書に記入された職種名を職業分類表の項目に位置づけるとき、現在の定義だけでは判断できないことがある。たとえば、施設介護のケアワーカーと呼ばれる人たちの位置づけの問題がある。現実にはハローワークによって、あるいは求人受付窓口の担当者によって位置づけが異なる。その結果、ケアワーカーの仕事を希望する求職者はケアワーカーがどこに位置づけられているのかを知らないと、該当する求人票を見逃してしまうことになりかねない。

第4は求職者の希望を位置づけるための適切な項目が設定されていないことがあるという

問題である。求職票の希望仕事欄に製造関係・軽作業・分野にこだわらないなど具体性に欠けた記述をする求職者が少なくない。求職票を処理するためには、希望する仕事に対応した細分類項目のコード番号を記入しなければならないので、このような求職者はその希望のゆえに仮の位置づけで処理されることが多い。その結果、職業別求人倍率等の統計情報の信頼性に少なからず影響する。職業分類表あるいはシステム上での工夫が求められる。

5 番目は項目数の問題である。職業が過度に細分化されている分野がある反面、逆に粗く設定されている分野もある。前者の代表は製造関係の職業である。細分類レベルには 2100 項目以上の職業が設定されているが、その 6 割強は製造関係の項目がしめている。このように項目が極端に細かく分かれている分野がある一方、専門職などでは職業の区分がかなり粗くなっている。

職業分類の共有化に向けた課題

最後に、職業安定法第 15 条に規定された職業分類の共有化について触れたい。

官民間で職業分類を共有化するためには、次の 3 点が出発点になる。第 1 は共有化の必要性に関する共通認識の醸成、第 2 は共有化の進め方、第 3 は共有化の範囲である。民間事業者はそれぞれ事業の目的にあわせて職業分類を作成している。そのような事業目的の職業分類とハローワークの使用する職業分類との接点を見つけることが共有化を推進する原動力になると考えられる。つまり共通認識をいかに醸成するのかが第 1 の条件である。共有化についてその必要性を認識することができたとしても分類基準や項目のくくり方など職業分類の基本的な考え方について理解を共有しないと、共有化は前に進まない。この共通理解をどうやって進めていくのかが第 2 の条件である。共有化を進めるとしてもどこまで進めるのかという問題がある。統計利用の視点から見ると、官民をあわせた全体の労働力需給状況を把握するために特定の項目を官民間で共有することになる。この場合、共有項目は大分類レベルだけに止めるのか、あるいは下位レベルまで共有するのかについて共通の認識を持つことが重要である。また、実務利用の点では、業務に使用する項目の設定について考え方を共有する必要がある。

このように共有化という課題は、官民が認識の差を克服して相互理解と相互協力のもとで可能性を追求していく課題でもある。共有化は政策的見地から見て重要であるというだけでなく、求職者にとってメリットがあり、また事業者にとってもメリットがあるようなものになることが望ましい。そのためには共有化の可能性とその方向について多角的に議論していくことが重要である。

(労働政策研究・研修機構)

発表に対する質疑応答

委員 職業分類の共有化は、標準職業名という点から始めるのか、あるいは分類体系の議論から始めるのか。

JILPT 職業分類は、個々の職業をどのように設定し、それらの職業をどのように体系化するのかによって違ったものになる。したがって、項目の設定から始めるのが順当であると思う。

委員 分類の共有化について議論するとき、業界によってニーズが違うので、どのように考えていいのか整理の仕方が難しい。たとえば求人情報業界には分類という発想はあまりない。個々の求人広告にどのような職種名を付け、その職種名が求職者にどれだけの確に理解してもらえるのかに関心がある。

委員 職業分類の作成にあたって的確に分類することに重点を置くのか、あるいは使い勝手を重視するのかを確認したい。的確な分類をするためには共通言語の視点が重要である。それとともに業界のニーズがどのように扱われるのかにも関心がある。たとえば、マッチングの効率を考えると新しい職種を適宜追加することのできる仕組みが必要である。

座長 職業分類をマッチングに使用するときと統計調査に使うときとは根本的な違いがある。すなわち統計調査の場合には人と職業との対応は一对一でなければならないが、マッチングに用いる場合には必ずしも一对一の対応をとる必要はない。ここからさまざまな問題が出てくる。そのひとつは、共通の職業名あるいは共有化された分類を作成することによってどれだけのメリットを感じるかという問題である。個々の業界は、官民共通の職業分類を作成することにどの程度メリットがあるのかという点に関心があると思う。「官」だけでなく、「民」にもメリットの大きいものを作ることが必要である。この問題は、共有した名称・分類を作成することの動機に関連している。官民間で職業分類を共有すれば雇用・職業訓練・職業紹介などが全体としてより効率的になるものと考えられる。これは国民全体のメリットにつながっていく。そのためには官民の両者がともにメリットを享受できるような職業名・分類体系を工夫して作っていかなければならない。

委員 統計調査結果を比較照合するというニーズに配慮すると行政では共通の職業分類を使用する必要性が高いと言える。官民共通の職業分類を考える場合には、求職者の立場に立ったマッチングの視点を第一に考慮すべきである。

座長 この点はどの分類レベルの項目を共有するのかという問題に係わってくる。マッチングに使用するためにはかなり細かな職業を設定した分類体系が必要である。一方、統計用の職業分類ではマッチングほどには細かなレベルの職業は必要ない。

委員 ハローワークにおける職業分類の運用上の問題は過去から継続している問題なのか、それとも何らかの変化によって生じてきたものか。また、共有化の目的と範囲について法律ではどのようなことが想定されているのか。

座長 安定所職員に対するヒアリング経験から判断すると、職員が職業分類に対して抱いている不満は時代が違っててもほぼ同様であり、JILPT が説明した点はこれまでに指摘されている点とほぼ同じである。

JILPT ハローワークを対象にした職業分類の運用に関する調査の結果を平成19年秋に公表する予定である^{*4}。

厚労省 法改正の背景にある考え方は、官民あわせて全体として円滑な労働力需給調整を図る必要があるということである。それによって求人者・求職者のみならず国民全体がメリットを受けることができると考えられる。そのため官民共通の職業分類は、実務用具としてだけでなく統計用具としても整備する必要がある。

委員 職業安定法第15条に規定されている標準職業名は、実態上あまり機能していない。企業が求人申込書に記入する職種名と求職者が求職票に記入する希望職種名は、同じ用語が用いられているわけではない。職員は、求人職種名と希望職種名に対応する職業分類上の項目を選んでそのコード番号を記入している。職員が位置づけた求人職種名と希望職種名との間でマッチングが行われている。したがって求人申込書・求職票の記入から始まってマッチングに至るまでの間に職種の点で mismatches の起こる可能性が2回ある。

JILPT 労働省編職業分類に設定された細分類項目は職業安定法第15条の標準職業名に準じるものとして扱われている。細分類項目は、ある一群の仕事を包摂するためのカテゴリーであり、ハローワークの職員には現実に用いられているさまざまな職種名との対応をとることが求められている。求人・求職の職種名とカテゴリーとの対応に際して mismatches の起こる可能性は否定できない。 mismatches を少なくするためには、カテゴリー項目に含まれる仕事の種類や範囲を明確にするとともに、求人・求職者側には職種名だけでなく仕事内容を明確に記述することが求められる。また、カテゴリー自体の名称についても検討が必要である。それは、細分類項目の中には現在ほとんど使われていない名称のものがあるからである。その代表は商品販売外交員である。この職業は一般には営業職と呼ばれている。

委員 標準職業名の問題は、統計をとるための分類体系なのか、マッチングをしやすくするための分類体系なのかという共通分類の性質によっても変わってくる。

JILPT 統計利用であれ実務利用であれ、基本的には現実に用いられているさまざまな職種名との対応がとりやすいように細分類項目の名称を適切なものにする、あるいは適切な名称の項目を新たに設定する必要がある。労働政策研究・研修機構では職業名のわかりにくさを少しでも解消するために職業名索引を作成している。職業名索引とは、現実に使われている職業名と職業分類上の職業との対応関係を示したものである。この索引は現実と分類との橋渡しをする役割を担っている。現在使用されている索引には3万種近くの職業名を採録し

*4 平成19年10月にJILPT資料シリーズNo.31「ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告」として公表されている。

ているが、更に職業名を追補する予定である。

座長 日本標準職業分類ではそれなりの理由があって営業という職業名を採用していない。それは事務と販売の職業を分けるときに独自の考え方を採用しているからである。両者の区分はあくまでも統計上の区分であってマッチングに際してはこのように区分する必要はない。

委員 実務に即して言うと、求人職種名に対して求職者がその職種の内容をどの程度理解できるのか、両者をマッチングできるのかという点が最も重要である。職業を理解する際にひとつの重要な要素は職業名であるが、求職者に対して仕事を魅力あるものとして印象づける等の視点から種々多様な職種名が使われ、職種名から仕事内容を判断することが難しいものも増えている。

委員 共有化の課題として共通認識の醸成や共有化の範囲が指摘されたが、これらの点は今後どのように扱っていくのか。

事務局 来年度から具体的な分類項目について検討を始める予定である。その前に検討の方向をある程度明確に定めておく必要がある。このため今年度は共有化のあり方とその具体的な形について議論をお願いしたい。その結論にもとづいて来年度から具体的な改訂作業に着手する予定である。

委員 共有化の範囲等について厚生労働省はどのように考えているのか。

厚労省 今の段階では具体的なことは考えていない。

委員 外資系企業から求人の申込みがあるときには、ジョブ・ディスクリプションが提出されることが多いが、日本の企業の中には職務内容を詳しく記述しないで求人票を出してくるものがある。官民共通の職業分類とは、国内の業務に用いる分類を作成することだと理解していいのか。

座長 職務内容の記述は分野によって精粗がさまざまである。たとえば IT 分野の職業は職務内容を明確に決めておかないと求人も求職も成り立たない。職業分類を作成する際には、その目的に照らして、実務に使用して問題ないかどうか、統計の必要性や重要性に意味があるのかどうかといった点が重要である。

日本標準職業分類は、国際比較の必要上、国際標準職業分類に対応させることを基本にしている。しかし現在の日本標準職業分類は現行の国際標準職業分類（1988年）ではなく、その改訂前の体系（1968年版）に準拠した分類体系である。そのため現在の国際標準職業分類との対応が難しい面もある。日本標準職業分類は平成19年の秋から改訂作業が始まることになると思う。今回の改訂では現行の国際標準職業分類にどこまで合わせるのかという点が大きな課題になると思われる。統計は国際比較の視点が重要であり、そのために国際的な標準分類との対応をとる必要がある。しかしマッチング業務に使用する点を重視すると、標準職業分類との対応にそれほど配慮する必要はない。

2 共有化をめぐる論点

中間討議のために事務局から論点整理メモ（付属資料4参照）が提出された。同メモに関する説明及びそれに対する討議は次の通りである。

論点整理メモ

論点整理メモは4部構成になっている。第1は本研究会に付託された事項についてである。来年度から具体的な改訂作業に入る計画であり、今年度中に分類の枠組みを決める必要がある。中間討議では、分類の共有化について主な問題と課題を整理し、その可能性について検討していただきたい。そして12月の最終会合で分類の枠組みについて最終的な合意案を得たいと考えている。

第2は「官」の職業分類と「民」の職種分類との違いである。本研究会におけるこれまでの発表や報告を通じて明らかになった両者の違いは、次の6つの点にまとめることができる。

- ①事業対象の相違：対象としている求人・求職者が異なるゆえにそれに対応した独自の職種分類を作成している。
- ②分類の作成目的の相違：民間事業者は事業に適した職種分類を使用しているが、厚生労働省では職業紹介業務だけではなく業務統計にも職業分類を利用している。
- ③枠組みの相違：厚生労働省の職業分類は日本標準職業分類に準拠しているが、民間事業者は実際の求人・求職者にあわせて分類項目を設定している。
- ④労働市場の動向に対する対応の相違：厚生労働省の職業分類は日本標準職業分類に準拠しているので、改訂間隔が長く、時間の経過とともに現実の職業と分類項目との間に乖離が生じやすい。他方、民間事業者は労働市場との対応性を重視して小規模・大規模な改訂ともその間隔が短い。
- ⑤項目設定の考え方の相違：厚生労働省の職業分類は全国で統一的な職業紹介事業を行うために網羅的な体系・項目になっている。他方、民間事業者は対象とするマーケットを細分化する方向で職種分類を作成している。
- ⑥分類基準の相違：厚生労働省の職業分類は日本標準職業分類に準拠しているので職務の類似性を分類基準にするとともに産業や従業上の地位など職業分類の純化を阻害すると考えられる要素をできるだけ排除している。これに対して民間事業者は、分類の使い勝手を重視して職種と業種を混合した形の職種分類を作成している。

第3は官民共通の職業分類に取り組む際の課題である。大別すると課題は3つある。

- ①職業安定法第15条に規定された官民共通の職業分類を作成するという理念に共鳴できるか。
- ②その理念に共鳴できるとした場合、次はその必要性を理解できるか。
- ③共有化の必要性について共通理解が得られたとするならば、共通分類を作成するために

必要な共通認識の醸成に向けて整備すべき条件や基盤は何か。

第4は共有化の選択肢である。ここに示された考え方は、これまでの発表や報告にもとづいている。職業分類は階層構造を持った体系として組み立てられるが、その体系を構成しているのは個々の分類項目である。したがって共有化は、個々の分類項目について共有できるかどうか、体系を共有できるかどうかにかかっている。すなわちそれらが共有化の選択肢になる。本案では、共有化の第1段階を項目の共有化、第2段階を体系の共有化と考えている。

(事務局)

論点整理メモに対する討議

座長 職業分類を共有していないとどのような不都合が生じるのかという点がある程度明らかになれば、その対応という形で共有される分類のあり方が浮かび上がってくると思う。まず、この点から議論を始めたい。

厚労省 職業分類は、求人と求職を結びつける一連の作業の中で重要な役割を果たしている。しかし、産業の変化や求職者の意識変化の中での的確なマッチングを行うことが難しい状況も生じている。的確で効率的なマッチングができるように職業分類を改訂する必要がある。厚生労働省の職業分類は、主にハローワークにおける職業紹介業務や業務統計のために使用されている。ハローワークは重要な入職経路ではあるが、民間事業者の提供するさまざまなサービスを利用して入職する人も多い。事業者がそれぞれ独自の職種分類を使用している現状では、分類上の職業と現実の職業が一致していないと、求職者は希望する情報にたどり着くまでに時間や手間がかかることになる。求職者が効率的に求人情報を入手できるような状況になることが望ましい。そのためには、何らかの形で職業分類を共有する方向が望ましいと考える。しかし、共有化を画一的に進めるのは非現実的なので、共有化にあたっては事業者の創意工夫に配慮すべきである。

委員 職業紹介事業では、職業分類に係る官民間の接点がこれまで2つの点に限られていた。ひとつは事業許可の申請である。申請書の取扱職種の欄には、労働省編職業分類の大分類あるいは中分類の項目を記入するように指導されている。もうひとつは事業報告である。職業紹介事業者は毎年、職業別の求人件数・求職者数などを記した事業報告を労働局に提出しなければならない。

事務局 事業報告書に記入する職業別の求人・求職・就職件数は、実務的には労働省編職業分類の大分類項目ごとに集計されている。したがって職業紹介事業に関する限り大分類レベルの項目は官民間で共有されているとも言える。

委員 事業運営においても求人・求職の状況を職業別に把握することは重要であり、労働市場全体の状況を把握するためには職業分類を共有することが欠かせない。事業者によって使用している職種分類の体系・項目が異なるので、問題はどのレベルで職種分類を共有する

かに尽きる。

委員 共有化の意味はひとつではない。関係者全員に統一尺度の使用を求めるというのは狭い意味での共有化である。利用者のニーズに応じて統一尺度を弾力的に使用できるというのも共有化のひとつの形として考えられる。

厚生労働省は、ハローワークインターネットサービスだけでなく、しごと情報ネットを通して求人情報を提供しているが、それぞれが使っている職業の区分は違っている。前者では労働省編職業分類が、後者では独自の区分がベースになっている。このような独自の方法で職業を区分しているものを統一すると、ある程度共通基盤のあるものの共有化を進めるのでは、共有化の意味がそもそも大きく異なる。職業安定法第15条の規定を見ると、共有化の対象は「標準職業名、職業名解説、職業分類表」である。どの分類レベルの項目を共有するのかという問題も重要であるが、共有化の前提になるのは個々の職業（すなわち最小単位の項目）に対して共通認識を持つことである。

インターネットのサイト上で検索用に作成されている職種分類と、実際の職業紹介の場面で使用されている職業分類は、必ずしも同一ではない。両者を同じものとして議論することは適切ではない。

委員 職業紹介と求人広告では、職業分類に対する考え方が少し違っている。職業紹介では労働条件の明示が基本原則になっているので、求人側の職種・仕事内容にもとづいて情報を提供している。求人職種等に対して職業紹介事業者の主観が入る余地はあまりない。他方、求人広告（特に求人情報サイト）ではユーザーにとってのわかりやすさを重視しているため、求人者は広告事業者の職業分類に設定された項目の中からユーザーにとってわかりやすいと考えられる項目を選んでいる。

委員 職業紹介事業者・求人広告事業者はそれぞれ対象とする分野で独自の職種を設定しているので、職種の共有は必ずしも容易ではない。各事業者の創意工夫を阻害しないようにするためには、大分類レベルの共有など大枠での共有が適当だと考える。

厚労省 共有化を職業安定法第15条の規定に沿って解釈すると3つのステップに分解できる。すなわち、標準職業名・職業解説・職業分類表の設定である。職業分類を共有するためには職業名を共有することが前提になる。したがって職業名の統一についても議論する必要がある。

座長 職業名の統一が重要であるという指摘があった。職業名が統一され標準職業名が使用されるようになると、インターネットのサイト閲覧者にとって情報収集が便利になる。

職業紹介では紹介する側と求職者が共通の土俵に立つことができる。一方、ユーザーに配慮した職種名を使用している事業者もいるので、標準職業名の設定と事業者の創意工夫との調整は必ずしも容易ではない。

委員 厚生労働省の関係している求人情報提供サイト（ハローワークインターネットサービス、しごと情報ネット）や職業情報提供サイト（キャリアマトリックス）ではそれぞれ独

自の分類体系・職種名を用いている。厚生労働省はこれらのサイトで使われている分類体系・職業名についてどのように考えているのか。また、職業名が統一されていない状況下で標準職業名はどのように考えたらいいか。

事務局 キャリアマトリックスの提供する職業情報は、基本的にはデータベース情報である。収録された職業が体系的に配列されているわけではない。職業を検索するときには5つの検索方法（テーマ別、職業分類の項目別、五十音順など）から選択することができる。職業そのものは労働省編職業分類の項目を参考にして選ばれている。名称は、労働省編職業分類の細分類項目名をそのまま使用しているものもあるが、細分類項目に含まれる職業の場合には一般的に使用されている名称などを参考にして決めている。

委員 問題はさまざまな所でさまざまな職種名が統一・整理されないままになっていることである。だからこそ標準職業名が求められる。

委員 職業紹介では、今後、職業別統計の必要性がひとつのポイントになる。職業紹介における職業別統計はこれまでハローワークの業務統計が唯一の統計であり、民間部門では対応する統計を作成していない。民間部門が統計を作成する場合には、業務統計との対応をいかに確保するかという問題があり、自ずから共通の職業分類が必要になると思われる。

厚労省 厚生労働省の業務統計に対応する統計を民間部門が作成する場合には、職業分類の共有だけではなく統計把握の方法が重要な検討課題になる。

3 共有化の進め方

本研究会の報告に盛り込むべき論点について事務局から骨子案（付属資料5参照）が提出された。骨子案に関する説明及びそれに対する討議は次の通りである。

骨子案の背後にある視点

本研究会では官民の職業分類の違いを明らかにするために、職業紹介事業者・求人広告事業者・労働者供給事業者からヒアリングを行った。各事業者の報告から官民間の違いは小さくないことが明らかになった。骨子案は、官民の職業分類の違いは小さくないという認識と中間討議の議論を踏まえてこの研究会の結論をとりまとめるとどのような内容になるかとの視点から作成したものである。その要点は次の通りである。

職業分類の共有化に向けた取り組みに関する考え方

骨子案の第1のポイントは、官民共通の職業分類に向けた取り組みのあり方についてである。共有化に向けた論点のひとつは、官民間の職業分類の違いである。両者の違いは、分類構造・分類項目・分類基準などさまざまな点に見られる。突き詰めるとこの違いは職業分類に関する考え方の違いにある。両者の考え方に相当の隔たりがある中で共通のものを作ると

なると、無理をして共通項を探すことになりがちである。そうするとかえって誰もが使いにくいということになりかねない。本研究会が提言すべきことは、官民間の違いを超えて統一を目指すという方向性を堅持しつつも、両者が共通して使用すべき項目をいきなり設定するのではなく、共有化の方向に向かって官民が歩み寄れるように環境整備を進めることである。

共有化に向けた環境整備

第2のポイントは環境整備の具体的な内容である。環境整備にあたって重要な点が3つある。ひとつ目は労働省編職業分類の役割である。労働省編職業分類は業務だけではなく統計にも利用され二重の役割を負っているが、役割の比重を変えることが求められる。官民間の職業分類の違いは大きい。我々は無意識に労働省編職業分類と民間の職業分類を前提にして議論しているが、労働省編職業分類は日本標準職業分類に準拠しているので官民の「官」とは政府の使っている職業分類のことであり、それと民間事業者の職種分類との違いを論じている。したがって政府の使っている職業分類の中に民間事業者の視点を取り入れることや、実務に使いやすいように政府の分類体系を変更していくことが求められる。

日本標準職業分類の改訂作業が近々始まる。その改訂作業において職業紹介事業の視点を取り入れた改訂が行われることを期待したい。日本標準職業分類の改訂委員会には、厚生労働省の代表も参加すると聞いている。厚生労働省の代表には、この研究会の議論を踏まえたうえで実務利用の観点から日本標準職業分類に対する意見を申し上げていただきたい。

しかし、現実にはこの改訂作業の中で職業紹介事業の視点を反映させることはかなり難しいものと思う。それは日本標準職業分類が政府の使う職業分類の基本になっているからである。日本標準職業分類は統計利用を念頭に置いた職業分類である。統計目的の職業分類は人を職業で区分するための基準であるが、一方、職業紹介等の実務で使用する職業分類は求人・求職者の職業上の位置づけに用いられている。人の職業区分と求人・求職者の職業区分は、自ずから異なり、その意味で日本標準職業分類の中に実務利用の視点を入れることには限界がある。

現在、労働省編職業分類の大・中・小分類項目は、日本標準職業分類のそれに完全に準拠している。このことがハローワークの現場で労働省編分類の使いにくい理由のひとつになっている。日本標準職業分類との整合性の問題をどのように考えるのかは、労働省編職業分類の改訂にあたって、あるいは官民共通の分類の作成に向けて大きな課題である。この点については、厚生労働省が明確な方針・考え方を示す必要がある。

現在の労働省編職業分類は、統計利用と実務利用の両方の視点に配慮した結果、両者に等分のウエイトを置いて作成されている。しかし民間事業者の職種分類は実務に重点を置いているので、そこに両者の違いが表れる。したがって労働省編職業分類はその利用についてウエイトの置き方を変える必要がある。統計利用よりもむしろ職業紹介での利用を重視した体系・項目に比重を移すべきであろう。具体的には、日本標準職業分類に対する従来の経緯が

あるので、実務上のニーズにあわせて弾力的に項目の設定ができるように準拠レベルを柔軟に考えることができるようにすべきであろう。現在、大・中・小分類レベルで完全な整合性を確保している。実務で利用するのは細分類であるが、細分類項目の設定は小分類項目の構成に大きく制約される。細分類レベルに設定する項目の自由度を高めるためには小分類レベルにおける整合性の確保が障害になる可能性がある。日本標準職業分類との整合性はその利用目的にあわせてより柔軟に考えるべきであろう。

環境整備に関連して重要な点の2つ目は職業名の問題である。さまざまな職種名・仕事名が使われている。求人企業は独自の名称を使用し、職業紹介や求人広告の事業者も独自の職種カテゴリーを作成して独自名称の企業の求人を位置づけている。このような状況の中で職種名だけである程度の仕事内容がわかるように職業名のシソーラス（類語辞典）を作成することが求められよう。それを共有することによって官民間及び民間事業者間の相互理解が進むことが期待される。そのようなシソーラスは一般に公開して広く使われるようにすべきであろう。

3番目は官民共通の職業分類に関するモデルの問題である。モデルをどこに求めたらいいのか。あるいはどこに求めるべきであろうか。労働省編職業分類は日本標準職業分類に準拠しているので、官民の共通分類を作成する際には標準分類との整合性が制約条件になるとともに、それを前提条件にせざるを得ない。したがってモデルになりうる重要な選択肢のひとつは、これから改訂作業の始まる労働省編職業分類である。

労働省編職業分類を官民共通分類のモデルとして位置づけるためには、少なくとも3つの要件を満たす必要がある。第1に実務利用を重視した体系・項目にすることが求められる。これは民間事業者が実務に使用することから当然導かれる帰結である。2番目の要件は共通理解の促進に資することである。現在、労働省編職業分類の細分類レベルの項目は名称だけで職業定義や職務内容の記述が欠けている。これでは職業の位置づけはわかるとしても、職務内容の記述が欠けているので人によって含まれる職務の種類やその範囲について解釈が異なる可能性がある。職業分類に設定された項目について共通理解を得るためには職業定義を明記することが欠かせない。第3の要件はモデルとしての普及を図ることである。改訂後の職業分類は広く一般に公開して、広範な活用・普及に努めるべきである。

共有化の進め方

骨子案の3番目のポイントは共有化の進め方である。共通分類の作成には段階を踏むことが重要である。現段階では、官民間の違いが大きく、両者の共通項を探す努力をしても、その共通項でカバーできる領域は限られている。したがって今重視すべきことは、共通分類の作成に向けて官民間の溝を埋めるという意味で環境整備に重点を置くことである。

(事務局)

骨子（案）に対する討議

座長 事務局案は、共通分類の作成にいきなり進むのではなく、現段階では共有化に向かって環境整備を進めることが重要であるとしている。この考え方について意見をうかがいたい。

委員 骨子案によると労働省編職業分類には業務利用と統計利用の2つの側面がある。このうち業務利用は、民間事業者の利用するマッチングのための職種分類と同じであると考えているが、統計利用の場合にはどのような考え方をしているのか。

厚労省 統計調査に用いる職業分類は、日本標準職業分類を基準にすることが望ましいという前提がある。国勢調査の職業別集計には標準日本職業分類が使われている。ハローワークの業務統計は統計調査とは違うが、国勢調査等の統計調査結果と比較する際に日本標準職業分類に準拠していると比較しやすいという面がある。

委員 質問の趣旨は、統計把握を目的とした職業分類はどのような考え方にもとづいて作成されているのかという点にある。つまり統計目的のための職業分類は、どのような考え方で体系・項目を設定しているのか。

厚労省 統計目的の職業分類は、日本の労働市場の状況を的確に把握し、雇用政策あるいは国の長期的な課題を踏まえた対策に利用できるような視点から体系と項目の設定が行われていると考えている。行政の立場からみると職業を軸にするとさまざまな問題を把握することができる。たとえば介護労働力の不足、地域における職種別求人・求職の不均衡、職種別賃金の格差などである。

座長 私はこれまで日本標準職業分類の作成作業に係わってきたが、作成基準あるいは分類の体系をどうするのかというときの基準はマッチングの問題とは異なり統計目的に関係する。大分類をどのように分けるのかということから始まり、その分け方は結局その統計で何を把握するのかという問題になる。

現在の分類はどのような種類の仕事が投入されて、その結果どのような経済が成り立っているのかを示すものとなっている。たとえばスキルレベルの変化をどのように反映させるのかという問題がある。かつての熟練労働が多い時代から半熟練的な仕事が増えている状況をうまく示せるような項目を設定することが求められているが、情報通信技術の活用の広まりにつれて伝統的な熟練・半熟練・非熟練の区別はその有効性が薄らいでいる。では、どのような区分にしたらいいのか。このような問題はマッチングの問題とは大分違う。

分け方のもうひとつのポイントは社会的なカテゴリーを重視している点にある。たとえば学校の教師は、マッチングで利用する職業分類では英語・国語等の教科別に区分されていたほうが使いやすい。しかし日本標準職業分類には高校・中学校等の学校別の教員が設定されている。これは社会的なカテゴリーとして教師を把握するときには学校別のほうが適切であると見ているからである。

このように標準分類における統計目的にもとづいた項目の設定は、マッチング目的の場合の項目の設定とはかなり異なっている。

委員 労働省編職業分類は大・中・小分類レベルの体系と項目を日本標準職業分類のそれに準拠しているとのことだが、骨子案にある「日本標準職業分類に対する準拠レベルを下げる」とはどのような意味か。

事務局 労働省編職業分類は大・中・小・細分類の4階層構造になっているが、そのうち上位3階層（大・中・小分類）の体系と項目は日本標準職業分類に完全に一致している。準拠レベルを下げるという意味は、小分類までの準拠を大分類あるいは中分類までに止めるということである。言い換えると両者の共通プラットフォームを形成する際に共有化のレベルを弾力化することである。

座長 準拠レベルについてみると日本標準職業分類は国際標準職業標準分類に一応準拠することになっている。各国は国際標準職業分類にもとづいてこれとの整合性を確保できるような分類体系を作成することが求められている（整合性の確保は義務ではない）。各国の実際の分類体系を見ると大分類レベルで国際標準職業分類の項目と異なるものが多い。一対一の対応という点では整合性がとれていないような分類体系であっても、中分類レベルまでの統計を構成し直すと国際標準職業分類の大分類項目に該当する統計数値を出すことができる。このような対応も「準拠」と呼ばれている。

委員 官民の職業分類の実態から見て共有化を直ちに進められるような状況にはない。共有化の方向は事務局案が妥当であろう。仮に共有化の方向に踏み出すとしても現時点では環境整備から始めるのが適当である。

次に、事務局案に示されたモデルの概念について問題点を2つ指摘したい。

第1はモデルに対する考え方である。職業紹介の場であっても求人情報提供の場であっても仕事の内容について必要な情報を正確に記述することが求められるが、その仕事にどのような名称を付けるかという点についてはあまり意識されていない。かなり自由にラベル(仕事名)が貼られている。この実態から見るとモデルとして職業名を提示したとしても、名称を自由に選択する余地がなくなるので求人企業にとっては受け入れが難しいことも考えられる。他方、求人・求職に関する統計を作成する際に共通分類を使用すれば相互比較が可能になるという点でモデルの考え方はわかりやすい。したがってモデルと言ったとき、そこに含まれる内容や広がりについて明らかにしておく必要がある。

第2は現実とモデルとの整合性である。職業分類は産業・職業の変化にあわせて改訂する必要がある。日本標準職業分類に準拠している関係で一度作成した分類体系は10年近く改訂しないというのであれば、作成してから時間が経過するにつれて現実との間の溝が広がり、分類としては次第に使いにくいものになる。

事務局 座長が指摘したように国際標準職業分類と各国の標準職業分類を見てみると厳密な意味で項目が一対一に対応しているわけではない。各国は国際標準職業分類をモデルにし

てそれぞれ独自の職業分類を作成しており、国際標準職業分類の項目との対応ができるという意味で国際標準職業分類に準拠していると言える。骨子案で使っているモデルという用語は、その意味での緩いモデルである。民間事業者の職種分類に設定されている項目が厚生労働省の職業分類と何らかの対応をとることができるのであれば、準拠していると言える。あるいは後者は前者のモデルになっていると言える。

委員 日本ではモデルといった場合（特に政府がモデルとして提示した場合）、「それに従わなくてはならない」と受け止められがちである。モデルという用語の使用には注意が必要である。

厚労省 ハローワークで求人を受け付けるとき、求人名・職種名は求人企業が求人申込書に記入したものが求人票に表示される。求人企業が「自社の職種名を使いたい」と言ったとき「その職種名は職業分類にないから受け付けられない」ということはない。モデルとは、求人・広告を受け付けるとき特定の名前で受け付けなければならないと解釈する必要はない。ただし、同じような仕事であっても会社によって独自の呼び方をしていることがあるので、そのような名称と標準的な名称との対応関係を整理する必要がある。この意味で職業名のデータベースを作成することや標準的な職業名について仕事内容を解説することが重要になる。

委員 環境整備という方向については賛成である。この研究会ではこれまで職業分類について大手の職業紹介事業者から報告があった。大手の事業者は業務運営にシステムを利用しているので、ある程度意識して職業分類を作成している。一方、規模の小さな事業者は、求人票に記載された職種名を修正することもあるが、そのまま利用することも多い。求人票に記された職種名は職種と業種を混合したようなものになりがちである。それは企業が職種と業種を明確に分けるという意識があまりないからである。企業の中で職業分類と産業分類が混交している現状では、職業分類のモデルを作成して企業における職業分類の意識を高めていこうという視点は重要であるが、モデルの作成よりも重要なのは職業分類の考え方を浸透させることである。

委員 多種多様な職種名が用いられているが、これは名前が増えただけなのか、あるいは仕事そのものが増えたのか。仕事そのものが増えたのであれば、それをどのように把握しているのか。

座長 総務省の統計局では国勢調査の結果を利用して新しい仕事を把握しようと努めている。国勢調査の調査票にある仕事欄は被調査者の自由記述なので、そこに記入されたもののうちこれまでと違うものを調べたり、集計したときに「その他」の項目に分類されるものが増えてきたときにその内容を調べたりしている。しかし常に新しい仕事を補足できるような体制は、多分どこの国にもないと思う。

委員 官民間では職業分類の利用目的が違っている。すべての分類レベルで共有化を図るのは非現実的である。どの分類レベルの項目を共通項にするのかが極めて重要である。それ

を行うのがこの研究会の任務だと思う。マッチングを考えた場合、職業だけでは必ずしも適切なマッチングにはならない。それは職業以外の要素（プログラマーやシステムエンジニアを例にとれば、構築するシステムの種類やコンピュータ言語の種類など）を加味する必要があるからである。

事務局 整合性のレベルを弾力化する目的は、裁量の余地を大きくするためである。現在、官民の職業分類は体系・項目などのさまざまな点で隔たりが大きい。その理由のひとつは、労働省編職業分類が日本標準職業分類に準拠して作成されているからである。官民間の隔たりを縮めるためには、日本標準職業分類に対する準拠レベルを弾力化して労働省編職業分類に実務に必要な項目を設定できるようにすることが重要である。

厚労省 骨子案の問題点をいくつか指摘したい。第1に1ページ(1)の「官民間には深く広い溝がある」という表現は、ネガティブで価値観的なことを連想させる表現になっているので修正が必要である。人によっては官民間に対立があるように受け取ってしまう可能性がある。第2に同じページの(2)に「職業紹介業務の視点を反映させるように努めるべきである」とあるが、日本標準職業分類を改訂する主体は厚生労働省ではない。改訂にあたってそのような働きかけをすることはできるが、誤解を招きやすい表現なので修正が必要である。第3に2ページ(4)の「第1は実務利用を重視した分類であること」という表現があるが、「実務利用」の内容を明確にすべきである。利用する者はマッチングの主体（ハローワークや職業紹介事業所）なのか、あるいは求人者・求職者なのか明確ではない。第4に4ページの「職業分類の純化」の説明に「産業分類の視点は排除するものとする」となっているが、求人者・求職者は職業分類と産業分類を意識上必ずしも明確に分けているわけではない。このことがミスマッチを引き起こすひとつの要因になっている。職業分類と産業の視点をどのように折り合いを付けるのかは難しい問題である。

座長 厚労省の指摘した問題のうち第1のネガティブな印象を与えがちな表現については、問題なく修正できると思う。3点目の「実務利用」という表現は、紹介する側と紹介を受ける側の両者の利便性を高めることだと思う。4点目の産業分類的要素の扱いについてはさまざまな意見があると思う。この点は議論を深める必要がある。

環境整備を進めるという点については、少なくともこの場では異論は出ていないが、それぞれの団体の意見を踏まえたうえで再度意見交換を行いたい。

委員 「論点整理メモ」の中の「共有化の選択肢」の項目には、共有化の前提条件として共通分類の利用は事業者の裁量に委ねるとなっているが、これと骨子案の考え方とはどのような関係になっているのか。

事務局 共通分類が作成された場合、その採否は事業者に委ねるのが基本である。それに加えて共通分類を採用する場合には、各社の実情に応じた利用を認めることを原則とすべきである。骨子案の中でモデルを提示したのは、この点を明らかにするためである。モデルとしての職業分類に設定された項目と民間事業者の使用する職種分類に設定された項目が一对

一の対応関係になっていなくても、何らかの方法で両者の対応がとれていれば、民間事業者の分類はモデルに準拠していることになる。つまり共通分類を利用する場合、その利用方法は事業者の裁量に委ねるという表現を「モデル」という用語を使って表現しているにすぎない。

4 共有化への筋道

本研究会における議論のとりまとめにあたって事務局から結論案（付属資料6参照）が提出された。同案に関する説明及びそれに対する討議は次の通りである。

結論案の概要

結論案は4部構成になっている。第1部は官民それぞれの職業分類の現状を要約したものである。両者間には大小さまざまな違いがあることが明確になった。本研究会では、職業分類の共有化という課題に対してさまざまな意見が表明された。それらの意見や考え方をまとめたものが第2部である。意見の一致を見た点がある一方、必ずしも明確な結論には至らなかった点もある。第3部では第2部を受けて共有化に向けた取り組みについて具体的な選択肢を提示している。第4部では今後更に議論が必要な点を指摘している。

現状認識

この項目は、厚生労働省と民間事業者のそれぞれについて職業分類の現状を記述した次の4つのポイントで構成されている。

ポイント1は、厚生労働省の使用している職業分類の現状をまとめたものである。この分類は大・中・小・細分類の4階層で構成されているが、上位3階層は日本標準職業分類に準拠して設定されている。これは統計利用のための措置である。ハローワークにおいて職業紹介業務に使用しているのは最下層の細分類レベルの項目である。この構造から生じる問題のうち職業分類の共有化に関連するものは次の2点である。第1は改訂間隔の問題である。改訂時期は日本標準職業分類の改訂時期に依存することになり、その結果改訂間隔は10年程度になっている。改訂間隔が長くなるほど現実の職業と分類上の項目との対応が難しくなるものが増える。第2は分類の考え方に関する問題である。日本標準職業分類は統計目的のための分類体系であり、その考え方の中には職業紹介業務に適用することが必ずしも適切とは言えないものもある。

ポイント2は、民間事業者の使用している職種分類の現状をまとめたものである。全体としてみると、求人・求職の取扱量に応じた項目の設定、マッチングに配慮した項目の設定、あるいは求職者の職業理解に配慮した項目名の使用などの点で共通性が見られる。その一方、個々の職種分類については事業者間の違いが大きい。また、職種分類は職業紹介事業、求人

広告事業など事業間での違いも大きい。

各事業を見ると、職業紹介事業ではマッチングの効率を重視する事業者とマッチングの精度を重視する事業者では、職種分類が大きく異なっている。他方、求人広告事業ではメディアの編集方針や媒体の種類（紙、インターネット）などが職種分類の内容を大きく規定している。伝統的職業紹介事業者は、紹介職種の自由化後も依然として従前の特定分野における職業紹介事業が中心になっている。労働者供給事業では、職種分類をあまり意識せずに各分野で一般的に用いられている職業名をそのまま使って事業を行っている。無料職業紹介事業については、ヒアリングを1件行っただけで全体像を把握できたとは言えないが、ヒアリング事例にもとづいて厚生労働省の職業分類をそのまま使用しているところもあるという表現にしている。

厚生労働省の職業分類と民間事業者の職種分類を総括すると、民間事業者では事業者間だけでなく事業間にもかなり大きな違いが認められ、官民の間になるとその違いはあっという間に大きいと言える（ポイント3）。

ポイント4は、職業分類に関する官民間の接点は限られていることを指摘している。両者の、多分、唯一と言える接点は職業紹介事業である。求人広告事業者や労働者供給事業者が厚生労働省の職業分類を利用する機会はほとんどないと言えよう。

共有化の視点

このような現状認識を踏まえて、共有化についてさまざまな視点から意見が述べられた。その中でまず第一に強調しなければならないことは、官民共通の職業分類という理念について概ね理解あるいは賛同が得られたという点である（ポイント5）。それは、労働市場で使用される用語が不統一だと、効率的な情報収集やその活用が妨げられるおそれがあるからである。

しかし、共有化の必要性については明確な結論に至らなかったと言える（ポイント6）。その理由は主に3つある。

- ①共有化の理念は理解できるものの、職業名が混乱しているために求職者の求職活動が妨げられるような差し迫った事態が生じているとは考えにくいこと
- ②理念が先行し、共有化の具体的な形や共有化の果たす役割が明確になっていない段階では、共有化の必要性を議論することがそもそも難しいこと
- ③民間事業者にとって職種分類は業務システムの中に組み込まれているので、各社独自の職種分類を捨ててまで共通分類を選択するようなメリットが共通分類にあるのかどうか不明な段階では、共有化の必要性について態度を明確にすることが難しいこと

一方、意見の一致した点もある。共有化の最終成果物がどのような形であっても、それを使用するかどうかは各事業者に委ねられるべきであるという点で意見の一致を見た（ポイント7）。現在、各事業者がそれぞれ独自の工夫を凝らした職種分類を使用している現状を考慮

すると当然の帰結と言える。

民間事業者の職種分類は数年の間隔で改訂されている。他方、厚生労働省の職業分類は日本標準職業分類に準拠している関係で改訂間隔は約 10 年である。共通分類は官民の両者が実務で使用するようになるが、実務利用に資するように時宜に応じて改訂する必要があるとの指摘があった（ポイント 8）。

ポイント 9 は共有化の順序に関する問題である。職業安定法第 15 条の規定は標準職業名・職業解説・職業分類表という表現になっているので、まず初めに職業名の共有化から着手すべきだとの意見があった。これに対して職業分類を考える場合には、分類の骨格となる体系や大分類項目のあり方を議論するのが先であり、職業名の議論から始めるのは適当とは言えないとの指摘があった。

職業安定法第 15 条の標準職業名・職業解説・職業分類表という文言については、誤って解釈されないように補足説明が必要である（ポイント 9 の（注））。標準職業名・職業解説・職業分類表は職業分類を構成する三本柱である。この考え方に則って作成されたものが昭和 28 年の『職業辞典』である。これは当時の労働省が全国一律の職業紹介を実施するために地域・事業所等でそれぞれ独自に使用されていた名称を標準的な名称のもとに整理し、標準職業名に含まれる職務内容を明らかにし、更にそれらの職業を体系化したものである。つまり職業名とその解説、及びそれを体系化したもの（分類表）は三位一体と考えられていた。しかし、その後の行政上の諸事情によって三位一体の職業分類を作成することが困難な状況になり、昭和 40 年以降の改訂では分類体系の上位レベルは日本標準職業分類に準拠し、標準職業名に準じるものとして下位レベルの項目が設定されている。標準職業名に準じる項目については職業解説が付されることが望ましいが、現実には仕事内容が記述されているのは、その一部にとどまっている。

職業分類の共有化が望ましいという点については賛同が得られているので、共有化を推進するためには実務に即した分類にすることが求められる。しかし、現在の厚生労働省の職業分類は日本標準職業分類との整合性という原則があるので、必要に応じて項目を設定することには制約がある。そこで日本標準職業分類との整合性のあり方について見直しを行うべきではないのかという考え方が出てくる（ポイント 10）。

共有化に向けた取り組み

以上のさまざまな視点を踏まえて共有化に向けた取り組みの選択肢を提示しているのがポイント 11 から 14 である。

共有化に向けた取り組みは官民間の共通項探しから始めるのではなく、両者間の溝を埋めるような措置から徐々に段階を追って進めるのが望ましいという点で意見が一致した（ポイント 11）。これを受けてポイント 12 では、共有化に向けて取り組むべき課題の第一は環境整備である点を強調している。共有化は漸進的に進めるべきであり、職業名について共通理解

を進めることや分類の考え方について認識を共有することなど官民間の架け橋を築くことから取り組むべきである。環境整備の具体的内容は、ポイント 13 と 14 に分けている。

環境整備として第一に行うべきことは職業名の整理である（ポイント 13）。同じ（あるいは類似した）仕事内容の職業であっても求人者レベルでさまざまな名称が用いられ、更に職業紹介事業者や求人情報提供事業者はそれらの職業名を位置づけるために職種分類にさまざまな名称の項目を設定している。事業者が職業名について共通理解を得ることができるように職業名の整理が必要である。

共有化の論点に係る骨子案を説明したとき、厚生労働省の職業分類を共通分類のモデルにすることを提案した。この提案に対して官民間の職業分類の違いが大きい中で特定の職業分類をモデルに位置づけることは適切とは言えないとの意見があった。しかし、職業分類の共有化を考える場合、その出発点になるものが必要であり、官民の事業者が使用している職業分類の中からそれを探すとしたら厚生労働省の職業分類を候補にすることができよう。厚生労働省の職業分類を共通分類のプロトタイプにした場合、それを洗練することが共有化のための土台作りになると考えられる。その洗練のためのひとつの手段が平成 20 年度から始まる労働省編職業分類の改訂作業である。この改訂では、体系の構成や項目の設定にあたって実務利用の視点に配慮することが重要である。改訂後の職業分類は、広く一般に公開して周知を図るとともに民間事業者の利用を促すことが、そもそも共有化の基礎になると考えられる（ポイント 14）。

残された課題

本研究会では、時間の関係で議論を尽くすことのできなかった点や議論の対象になっていても議論の行われなかった点がある。それらは共有化の推進にあたって重要な論点であり、また厚生労働省の職業分類の改訂にあたって検討の必要な事項でもある。今後、しかるべき時期に検討されることを期待する。

職業分類の共有化に関する議論を進めていくうえで重要な点が 3 つある（ポイント 15）。第 1 は共有化の考え方に関する認識、第 2 は共有化の必要性に関する認識、第 3 は共通認識の醸成に関する認識である。第 1 の点については官民間の認識は概ね一致していると言える。第 2 に、共有化の必要性については認識が分かれた。第 3 の点については、まだ議論の入口にたどり着いていない状況である。したがって第 2 と第 3 の点については、重要な課題として残されている。今後、共有化の必要性について認識の違いをどのようにして埋めていくべきか。また、官民の両者が職業分類の共有化について共通認識を形成するための条件は何かという点について掘り下げた議論が求められる。

厚生労働省の職業分類を共通分類のプロトタイプにするとした場合、プロトタイプを洗練するために必要な条件を明確にしなければならないが、本研究会ではその点について議論するまでには至らなかった。今後、厚生労働省の職業分類のあり方について議論を深める必要

がある。その中で特に重要な点をポイント16に明記している。

- ①分類の骨格：これは日本標準職業分類との整合性の問題でもある。
- ②分類項目の記述：実務利用を重視するのであれば各項目に含まれる職務の内容や範囲を明確に記述する必要がある。
- ③柔軟性：改訂間隔が長くなると現実の職業との間に溝ができやすくなるので、分類の柔軟性をいかに確保するのかが重要な問題である。
- ④数量基準の問題である。日本標準職業分類では項目の設定にあたって数量基準を導入しているが、厚生労働省の職業分類では、細分類レベルの項目の改訂に際して数量基準を採用していない。数量基準は項目設定の客観性を確保する手段であり、その採否を検討する必要がある。
- ⑤分類の純化：現在の厚生労働省の職業分類では日本標準職業分類に準拠していることによって産業分類的な項目が依然として残っている。また、細分類レベルの項目の中には、商品別や工程別になっているものがある。分類の純化は、分類基準の適用をどのように考えるのかによってその程度が異なってくる。共通分類のプロトタイプとしての職業分類には、どの程度の分類の純化が求められるのか、その点について判断が求められる。

(事務局)

結論案に対する意見

現状認識について

○ポイント1

厚労省 日本標準職業分類との関係で厚生労働省の職業分類が抱えている問題は指摘された通りである。第1に、実務の観点から見ると現実の職業と分類上の項目との対応が難しくなっている分野があるのは改訂間隔が長すぎることに起因しているとも言える。改訂間隔を短くしないと時代遅れの分類になってしまうと考えているが、どのようにしたら改訂間隔を短くできるかは、今後の検討課題である。第2に、官民共通の職業分類のあり方を探る場合、業務利用を重視する観点から考える必要がある。日本標準職業分類は統計に比重を置いた分類であり、厚生労働省の職業分類はこれにすべて準拠しているので業務では使いにくい面もある。しかし、厚生労働省の分類は業務だけではなく、雇用政策の観点から統計にも使われている。統計上の平仄をあわせる必要がある一方、実務に即したものであることが求められる。この両方の目的を満たすような方向で考える必要がある。

○ポイント2

委員 民間事業者の使用している職種分類の違いが強調されているが、重要なのは違いではなく、共通性である。求人・求職の取扱量の多い事業者は、業務の必要上職種を細分化した職種分類を使っている。一方、取扱量の少ない事業者は職種区分の粗い職種分類でも業務

上の支障は少ないと考えられる。この違いは事業を問わず言える。民間事業者の使用している職種分類の本質を指摘するのであれば、違いではなく、共通性をより重視すべきである。

委員 民間の職業紹介事業者はデパート型とブティック型に大別できる。前者の特徴は、事業規模が大きく、業務にコンピュータを導入し、求人担当と求職者担当に分かれた業務体制をとっていることなどである。これらの事業者は体系的かつ広範囲の職業分野を網羅した職種分類を使用している。他方、後者は専門分野に特化して職業紹介事業を行っている事業者である。それぞれ対象とする分野を中心にして事業運営に必要な職種を職種分類に設定している。両者とも実務に即した独自の職種分類を作成している。その結果、全体としてみると職種分類には多様性が認められる。この現実に対して多少なりとも統一的な職種分類の可能性について検討することは各社とも異論はないと見られる。

これまで民間の職業紹介事業者が厚生労働省の職業分類を利用する機会は限られていた。主なものは、事業許可の申請・更新時における取扱職種の明示、取扱職種の変更、及び事業報告における職業別統計などである。

委員 民間事業者の職種分類を総括する場合、結論案のようにまず共通性を指摘して、次にそれぞれの事業を見ると違いが大きいという構成が適当である。しかし問題が2つある。ひとつは全体の共通点に関する部分である。この部分の記述は職業分類を使用している事業者に関するものであれば理解できるが、求人広告事業者の中には職業分類を使っていないものもある。その点を考慮すべきである。もうひとつは求人広告事業者に関する部分である。職業分類を使用するかどうかは媒体によって違っている。フリーペーパーや折込広告などの紙媒体を提供する事業者は、必ずしも職業分類を使用しているわけではない。あまり使われていないのが現実である。特に折込広告は、職種で分けることはほとんどなく、地域別や雇用形態別になっている。

委員 マッチングの効率とマッチングの精度という表現を使っているが、「効率」と「精度」はどのように使い分けているのか。

事務局 マッチングの効率と精度という用語は、職業紹介事業者の規模に対応して使っている。大量の求人・求職者を扱っている規模の大きな紹介事業者は、両者の効率的なマッチングを念頭において業務態勢を組み立てている。その意味での「効率」である。一方、特定分野を対象にして紹介事業を行っている規模の小さな事業者は、企業の求める人材と求職者の経験・希望を丁寧にすりあわせてマッチングをするという意味で「精度」という用語を使っている。

○ポイント4

厚労省 「両者の唯一の接点は職業紹介である」という表現には異論がある。この表現は「職業紹介」という言葉を求人・求職の仲介という狭い意味で考えるのか、職業相談や職業指導まで含めて広い意味で考えるのかによってその適切さが分かれる。現実を見るとジョブカフェにおける職業意識の啓発活動、大学の就職部での指導、文部科学省の推進するキャリア

ア教育など民間事業者の協力を得て事業が行われているものがあり、そのような事業では職業分類を意識せざるを得ない。

委員 求人広告事業者や労働者供給事業者は厚生労働省の職業分類との接点がないと見ているのか。

事務局 この文章の要点は、民間事業者のうち厚生労働省の職業分類をそのまま利用しているものを明らかにすることにある。

共有化の視点について

○ポイント5

委員 「職業分類の考え方」という表現には多くのことが含まれるので、それについて「賛同を得た」とするのは必ずしも適切とは言えない。

委員 多くの職業紹介事業者は、事業の効率などに配慮して産業の視点を取り入れた職業分類を使用している。しかし、産業の視点は本来排除すべきであり、この点については共通認識になっていると言える。したがって、職業分類と産業分類は明確に分けるべきであるという点を追加する必要がある。

○ポイント6

委員 共通分類の必要性をあまり感じられない理由として2点追加したい。第1に、求人情報を検索する際の項目として職業の相対的な重要性が低下している。第2に、求人情報を提供する際には、どのような職業名にするかは重要であるが、それよりも仕事内容をどのように記述するかのほうが重要である。

厚労省 「求職活動を著しく妨げられるような差し迫った問題は生じていない」という表現には異論がある。さまざまな媒体を通して求人情報が大量に提供されている現在、特に若年者はそれらの情報が多様な職業名で表されていると情報の選択に迷いやすい。

委員 求人情報を利用する側から見ると共有化にはメリットがある。たとえば、求職者が求人情報を見て応募を検討するとき、その職業について情報を持っていないと判断ができなかったり、判断をしてもミスマッチになったりすることがある。求職者側の情報選択における迷いや混乱を回避するためにも職業分類について何らかの共有化が必要である。

委員 インターネットで求人情報を検索する場合、職業だけではなく地域・雇用形態・賃金・資格などさまざまな条件を設定することができる。職業が大きくりの項目であっても、それ以外の検索条件で求人情報を絞り込むことができる。したがって官民共通の職業分類を作成するとしてもどのレベルの職業を共有するのかを検討する必要がある。

○ポイント9

委員 共有化の対象が職業分類だけでは、できあがったものの有用性が半減する。職業分類と各職業の解説の両者が揃って初めて実務上有益なものとなる。したがって職業解説のあり方についても今後検討する必要がある。

○ポイント 10

厚労省 厚生労働省の職業分類は、統計と業務で利用するため体系はやや前者に比重を置いたものになっている。しかし職業紹介業務を効率的に遂行するためには、業務利用を重視したものに変わる必要がある。平成 19 年 12 月から日本標準職業分類の改訂作業が始まっている。日本標準職業分類との整合性については、その改訂作業の結果にもよるが、見直しが必要になることも考えられる。

「残された課題」について

○ポイント 15

委員 「第 1 の点については官民の両者が認識を共有していることが明確になった」とあるが、明確になったと言い切れるかどうか疑問である。

第5章 職業分類の共有化に向けた取り組み

本研究会は、職業安定法第15条の規定及び民間事業者における職種分類の利用状況を踏まえて官民間での職業分類の共有をめぐる問題と課題について検討を重ねてきた。その結果、共有化を進めるためには官民間の溝を埋め、共有化意識を醸成するための環境整備が必要であるという点で合意に達した。以下は、本研究会の結論である。

I 現状認識

1. 労働省編職業分類は、ハローワークにおける職業紹介業務だけではなく業務統計や労働市場情報の提供等にも利用されている。大・中・小・細分類の4階層構造のうち上位3階層の項目は統計利用の観点から日本標準職業分類との整合性が確保され、最下層（細分類）の項目は職業紹介業務に利用されている。

現行の労働省編職業分類は、実務に使用しているハローワーク職員の立場から見ると多くの問題を抱えているが、それと同時に日本標準職業分類に準拠していることが実務用分類としての使い勝手を制約している面があることは否めない。後者については、官民共通の職業分類の視点に立つと次の2点が重要である。第1は分類の考え方である。統計目的の分類である日本標準職業分類の考え方の中には十進分類法など職業紹介業務に適用することが必ずしも適切とは考えられないものも含まれている。第2は改訂間隔である。日本標準職業分類の改訂間隔は約10年であるが、改訂からの時間が経つほど産業構造の変化などの影響を受けて現実の職業と分類表上の項目との対応関係にずれが生じやすくなる。

2. 一方、職業分類を使用している民間事業者を見ると、各社はそれぞれの事業の種類・事業対象の違い・事業運営の違いにあわせて独自性の強い職種分類を作成している。しかし事業者全体を俯瞰すると次の3点を共通項として取り出すことができる。第1は取扱量の多寡にあわせた項目の設定・細分化、第2はマッチングに配慮した項目の設定、第3は求職者の職業理解に配慮した項目名の使用である。職業分類に対する取り組みは、以下の通り同一事業の中で事業者間に違いが見られるだけでなく、事業者間での違いも大きい。

(1) 民営職業紹介事業

民営の職業紹介事業者は、有料職業紹介事業者と無料職業紹介事業者に大別できる。前者は、対象とする取扱職種を労働省編職業分類で見ると①全職種あるいはホワイトカラー職種など大分類レベルの項目を中心に紹介事業を行う事業者（いわゆる「人材紹介会社」）と②家政婦（夫）やマネキンなど細分類レベルの項目に特化して紹介事業を行う事業者（「伝統的職業紹介事業者」と呼ばれる）に分けられる。更に、人材紹介会社は取扱職種によって2つのタイプに分けることができる。幅広い職種を取り扱う、いわば百貨店型の紹介事業者と取扱

職種がやや限定的な、いわば専門店型の紹介事業者である。両者の職業分類は、設定された職種の広がりや項目の数の点で違いが見られる。他方、伝統的職業紹介事業者は、紹介職種の自由化後も特定分野における職業紹介が中心になっている。また、無料職業紹介事業所の中には労働省編職業分類をそのまま利用しているところもある。このように同じ職業紹介事業であっても事業者によって使用している職種分類の違いが大きい。

(2) 求人情報提供事業

求人情報の提供事業者が使用している職種分類を見ると、職種構成の広狭や分類項目の精粗などを規定する主な要因はメディアの編集方針や媒体の種類である。たとえば媒体としてインターネットを利用する場合、情報検索に優れた点を生かして項目数の多い職種分類を使用することができる。一方、紙媒体（求人情報誌・折込広告・フリーペーパーなど）で情報提供を行っている事業者を見ると、そもそも職種分類を使用していない事業者もある。それらのメディアでは、職種に代わって地域や雇用形態などが求人探索の指標として提供されている。

(3) 労働者供給事業

労働者供給事業を運営する労働組合は、事業申請にあたってそれぞれの分野で用いられている一般的な職種名を供給職種として登録している。

3. 労働省編職業分類は統計利用のための体系と業務利用のための項目設定という独自の構造を持っており、他方、民間事業者の職種分類はおしなべて実務に即したものになっている。このため両者間には、分類の考え方を始めとして体系・項目・配列・分類基準などの点で大きな違いが見られる。

4. 労働省編職業分類は主に行政で使用され、民間事業者がそれを直接利用する機会は多くない。その中で主なものは、職業紹介の事業許可申請における取扱職種の指定や職業紹介事業報告における求人・求職の職業別統計などである*。

(注) 厚生労働省の実施する市場化テストにおいて民間事業者は当然のことながら事業の遂行にあたって労働省編職業分類を直接利用している。

II 共有化の視点

5. 職業安定法第15条に規定された官民共通の職業分類を作成するという点については、そうすることが望ましいであろうという意味で概ね理解が得られたと考えられる。職業名は求人と求職者を結びつける重要な要素であるが、使用される用語が不統一だと労働市場における効率的な情報収集やその活用が妨げられるおそれがある。そのような事態を防ぐためには職業分類の共有化が求められるとの認識が大凡共有されたものと考えられる。

6. しかし、事業者の視点に立つと、その必要性に対する認識には差が見られる。必要性を必ずしも強く意識できない背景には、次のような理由が考えられる。第1は現状認識である。共通分類を作成することが望ましいという点は理解できるものの現実には求職者が多様な職業名のゆえに求職活動を著しく妨げられるような差し迫った問題が生じているかどうかについては認識が分かれている。第2は共通分類という視点が未だ抽象的な概念に止まっていることである。共有化の具体的な形やそれに付与される役割が明らかになっていない現状では、その必要性について判断がしにくいと言える。第3は共有化によってもたらされるメリットが必ずしも明らかではないことである。各事業者はそれぞれの事業運営に適した職種分類を利用しているので、共通分類のメリットが現在使用している独自分類のそれを上回らないと共通分類の必要性を強く意識するようにはならないと考えられる。第4に、人と仕事のマッチングにおいて職業名の重要性が相対的に低下しているのではないかとの見方がある。この視点に立つと共通分類に対して積極的な評価をしにくいことになる。

7. 共有化の最終成果物である共通分類の利用については、現在、各事業者がそれぞれ独自に工夫を凝らした職種分類を使用している点を考慮すると、各事業者の裁量に委ねるべきであるとの点で意見が一致した。

8. 実務に使用する職業分類は、現実の職業と分類上の項目との乖離をできる限り小さくすることが求められる。したがって共通分類は時宜に応じて改訂する必要があるとの指摘があった。

9. 職業安定法第15条は、官民共通の標準職業名の設定、職業解説・職業分類表の作成を謳っている*。したがって共有化の順序としては職業名から始めるのが適当であるとの意見があった。これに対して職業分類を考える場合、まず、大分類を始めとして分類体系の骨格を議論するのが一般的であり、職業名の議論を先行させるのは適切ではないとの指摘があった。

(注) 第15条の「標準職業名、職業解説、職業分類表」という文言は、直接的には昭和28年の『職業辞典』において実現したものを指している。本来ならばこの規定に則ってこの三者を一体のものとして作成することが望ましいと考えられるが、行政上の諸事情により昭和61年以降の改訂では、標準職業名の設定（細分類レベルの項目）と分類表の作成（日本標準職業分類に準拠した分類体系）にとどまっている。

10. 職業分類の共有化の理念に配慮すると、労働省編職業分類はこれまで以上に業務利用を重視した分類であることが求められる。そのような分類にするためには、求人・求職者・マッチングの便宜などに配慮して項目を設定する必要がある。しかし、現行の分類では小分類レベルまでの体系と項目については日本標準職業分類との整合性を確保するという制約があるため、日本標準職業分類との整合性のあり方について改めて見直しが必要であると考えら

れる。

III 共有化に向けた取り組み

11. 共有化に向けた取り組みは漸進的に進めることが望ましいという点で一致した。労働省編職業分類は日本標準職業分類に準拠した独自の分類体系であり、他方、民間事業者の職種分類は実務利用に焦点を当てた各社の独自色の強い分類である。このような状況のもとで両者の共通項を探し、そこから敷衍^{ふえん}して共有化を達成するという方法も考えられるが、この考え方ではその第一歩である共通項探しの段階で困難に直面することが予想される。官民の両者が職業分類を共有する環境が整っていない中で共有化を進めることには限界がある。

12. 官民が共有化の実現に向けて取り組むべき課題の第一は環境整備である。「官」と「民」が同じ土俵上に立てるように、迂遠^{うえん}と思われても両者の溝を埋めるための整地作業から着手することが重要である。

13. 具体的な環境整備策として今すぐにでも着手できるものは、職業名の整理である。同じ（あるいは類似した）職務内容を持つ職業であっても事業者によってさまざまな名称が使われることがある。それらの名称を代表的な名称のもとに整理して、更にその代表的名称によって表される職業の職務内容を明らかにすることができれば、労働力需給調整の関係者が共通理解を得るための架け橋になることが期待できる。この取り組みの成果はデータベースの形でとりまとめ、その恩恵を関係者が等しく享受できるようにデータベース情報は一般に広く公開すべきである。

14. 2つ目の環境整備策は労働省編職業分類の周知・広報・利用促進である。官民共通の職業分類の出発点をどこに求めるのかという問題は重要である。現在、官民が使用している職業分類の中から共通分類のプロトタイプ（原型）を探すとしたら、体系的包括的分類であるという点で労働省編職業分類を候補にすることができよう。プロトタイプをより洗練されたものとするためには、これから始まる労働省編職業分類の改訂作業において実務利用の視点をより重視した体系・項目になるようにすることが求められる。改訂後の職業分類は広く一般に公開してその周知を図るとともに利用を促すことが職業分類の共有化の基礎になると考えられる。

IV 残された課題

15. 職業分類の共有化をめぐる問題については、時間的制約もあり、必ずしも議論を尽くすことができたわけではない。共有化をめぐる問題を考える場合、議論の土台になるのは次の3点である。第1は共有化の理念に関する認識である。この点については官民間で大凡共通理解が成立していると言える。第2は共有化の必要性に関する認識である。この点については必ずしも共通認識が形成されているわけではないことが明らかになった。第3は共通認識を醸成するために官民それぞれが果たすべき役割や満たすべき要件に関する認識である。この点についてはまだ議論の入口にたどり着いていない。今後、共有化の必要性に関する認識の違いをどのようにして埋めるのか、そして共通認識を形成するための条件整備はいかにあるべきかについて議論を深める必要がある。

16. 今後改訂される労働省編職業分類を共通分類のプロトタイプに位置づけるとした場合、実務利用に比重を移した分類になるように改訂の原則（たとえば、日本標準職業分類との整合性のあり方、実務利用に適した項目の記述法、柔軟性の確保、量的基準の導入、分類の純化など）について検討し、その結果を職業分類の一般原則として整理する必要がある。その際には労働力需給調整に係る事業者からも積極的に意見を求めるべきであろう。

付 属 資 料

職業分類研究会設置要綱

1. 趣旨

全国の公共職業安定機関において職業紹介業務に用いられている現行の『労働省編職業分類』は作成から既に8年以上経過し、この間の職業の変化によって求人職種の中には職業分類上の職業に位置づけることが難しいものが増えている。また、労働省編職業分類はその体系と分類項目を日本標準職業分類に準拠しているが、日本標準職業分類の改訂作業が平成19年秋から計画されていること、厚生労働省が総合的雇用情報システムに代わる新たなシステムを平成23年度に導入する計画であることなど現行の職業分類をめぐる環境は今後大きく変化することが予想される。このため労働政策研究・研修機構では平成19年度から職業分類の改訂作業に着手することとした。

今回の改訂では、職業安定法第15条の規定にもとづいて職業分類の共有化の視点から検討することが求められている。そのため職業紹介や労働者の募集等、職業分類を利用する関係者からなる研究会を設置し、改訂作業を進めることとする。

2. 活動の目的

本研究会では、平成11年版『労働省編職業分類』の改訂にあたり、職業安定法第15条に明記された職業分類の共有化のあり方について検討を行うとともに、職業分類表及び職業名索引の改訂に係る事項について必要な検討を行う。

3. 委員の構成

委員は、以下の分野の関係者によって構成する。

職業紹介事業の関係者（有料職業紹介事業関係者、無料職業紹介事業関係者）

労働者の募集に係る事業の関係者

労働者供給事業の関係者

労働者派遣事業の関係者

厚生労働省の担当部局の関係者

労働政策研究・研修機構キャリアガイダンス部門の担当者

4. 活動期間

本研究会の活動期間は、平成19年度から改訂作業が終了するときまでとする。平成19年度は年6回程度開催する予定である。

5. 検討結果のとりまとめ

職業分類表及び職業名索引の改訂作業は、それぞれ平成 21 年度末、平成 22 年度末までに終了し、各年度の検討結果は労働政策研究・研修機構の研究成果物としてとりまとめる。

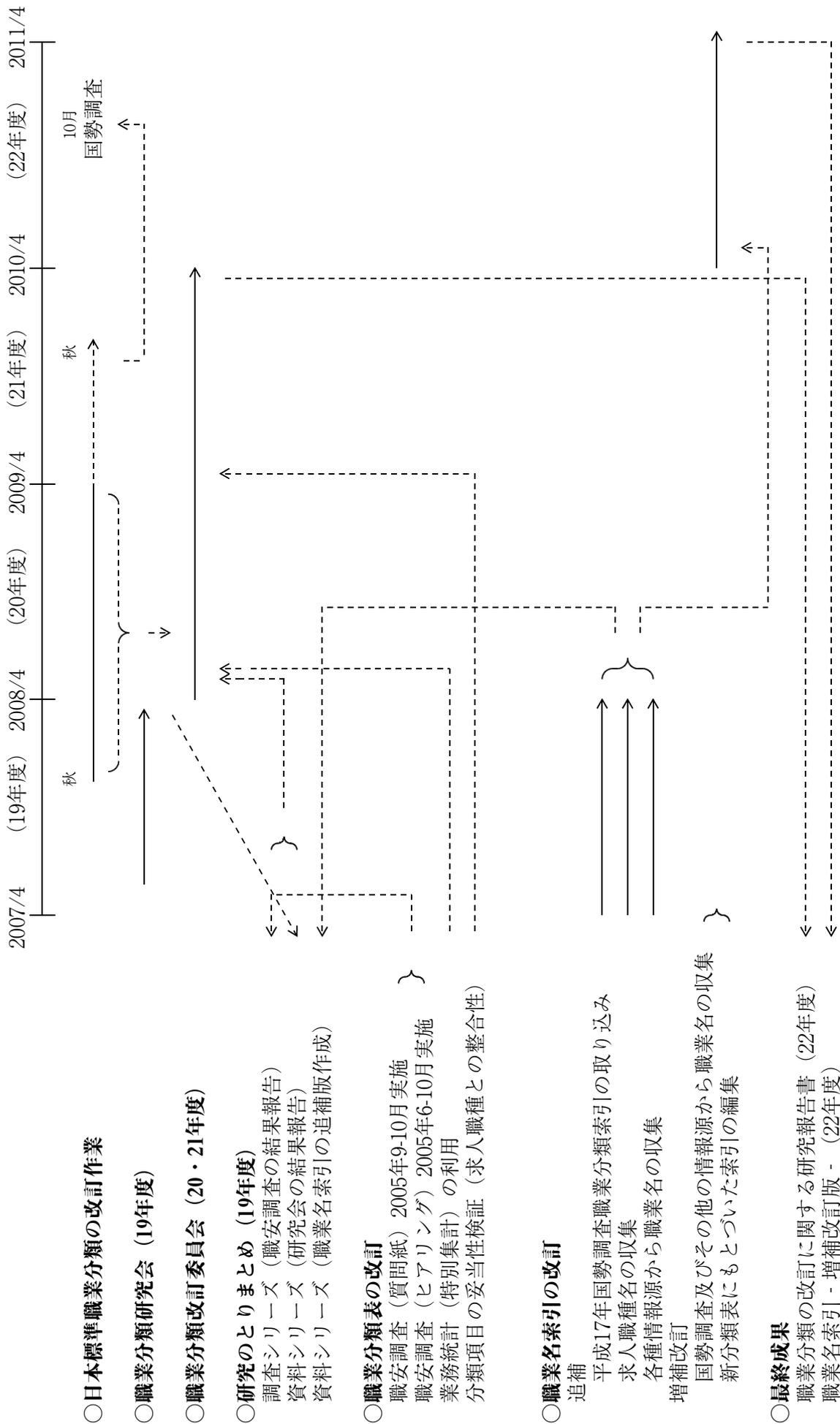
6. 運営

- (1)事務局は、労働政策研究・研修機構のキャリアガイダンス部門に置く。
- (2)その他、労働政策研究・研修機構の規定により本研究会を運営する。

職業分類の改訂に関する作業方針

1. 職業分類研究会に付託された事項は、職業分類表及び職業名索引の改訂に係る検討である。このうち職業分類表の改訂については、厚生労働省の計画している総合的雇用情報システムに代わる新たなシステムの導入時期を勘案して平成 21 年度末までに終了させることとする。他方、職業名索引の改訂については、官民間での職業名の共有が職業分類の共有化の基礎であることを勘案して索引に採録されていない職業名を可能な限り多く取り込み、平成 22 年度末までに作業を終了させることとする。
2. 平成 19 年度は、職業分類表及び職業名索引の改訂に関する基礎的な検討を行う。職業分類表については、特に職業安定法第 15 条に規定された職業分類の共有化のあり方について検討を行い、分類の枠組みの骨子を確定する。他方、職業名索引については、現行の索引に採録されていない職業名を収集し、追補版を作成する。
3. 平成 20 年度及び 21 年度は平成 19 年度に決定した改訂の方向にもとづいて職業分類表に設定する具体的な職業の検討を行う。この作業にあたっては、次の資料を利用する。①日本標準職業分類の改訂作業の成果、②公共職業安定機関の意見、③職業安定業務統計、④分類項目の妥当性に関する調査。
4. 平成 22 年度には職業名索引の増補改訂版を作成する。平成 19 年度に作成する「職業名索引－平成 20 年追補版－」を新たな分類体系にもとづいて組み換えるとともに、平成 22 年国勢調査資料やその他の職業名データから適切な職業名を採録し、内容の充実を図る。

職業分類の改訂作業に関する工程表



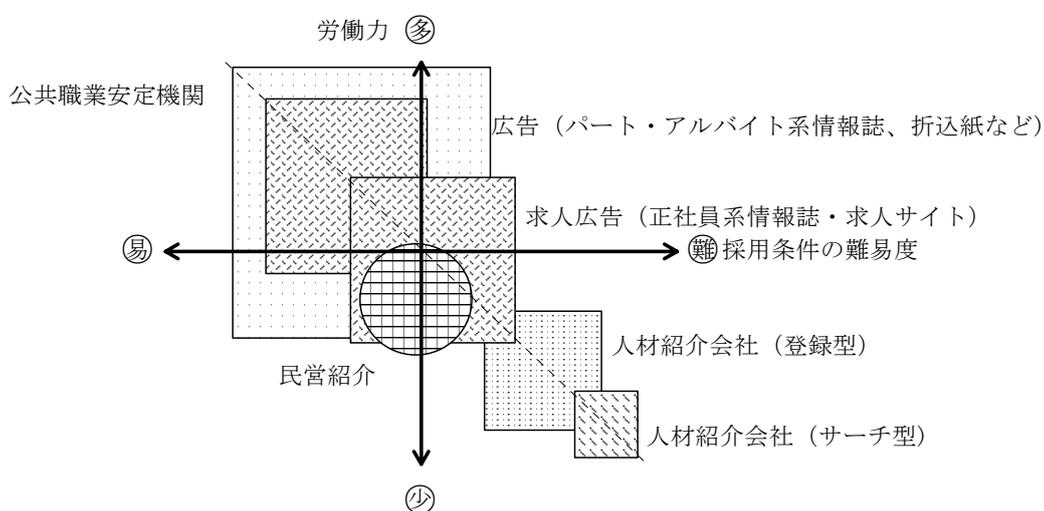
中間討議のための論点整理

1. 本研究会に付託された事項

「平成 11 年 労働省編職業分類」の改訂にあたり職業安定法第 15 条の規定にもとづいて職業分類の共有化に関する課題を整理し、その可能性を探る（中間討議）とともに、分類の枠組みについて方向を明らかにする（最終討議）。

2. 「官」の職業分類と「民」の職種分類の異同（発表・ヒアリング結果から）

①対象の違い



ハローワーク：対象はすべての分野の職種

求人/求職者の特徴：民間事業者に比べて求人は技能関係の職種、求職者は中高年者が相対的に多い

民間事業者：対象は特定領域の職種

職業紹介事業者：ホワイトカラー職種と特定の技術/技能に関する職種が中心（ホワイトカラー職種の紹介では求職者は 20 歳代後半～30 歳代が中心）

求人広告事業者：媒体によって取扱職種が大きく異なる（インターネットの求人情報サイトではホワイトカラー職種が中心、パート・アルバイト・技能職等に特化した媒体もある）。読者・サイト閲覧者は 20 歳代が中心

②分類の作成目的の違い

労働省編分類：職業紹介業務及び労働力需給に関する統計のための分類

民間事業者：効率的な業務推進・求人ニーズの的確な反映のための分類

③枠組みの違い

労働省編分類：日本標準職業分類に準拠した分類体系と網羅的な項目設定（大分類項目の設定と配列は国際標準職業分類に準拠）

民間事業者：事業の特性及び労働力需給にあわせた体系・項目の設定（求人企業/求職者の職業認識を反映、求人動向等に応じた柔軟な項目設定）

④労働市場の動向に対する対応の違い

労働省編分類：日本標準職業分類の改訂にあわせて改訂を実施（改訂間隔が長い分分野によっては現実の職業と分類項目との間に乖離）

民間事業者：労働市場の動向を反映させるため必要に応じて分類項目の追加・修正等の変更を柔軟に実施

⑤項目設定の考え方の違い

労働省編分類：全国いかなる地域の求人・求職者も取り扱えるように詳細な項目を設定（細分類レベルには地域のニーズにあわせた項目の設定）

民間事業者：自社で取り扱う労働力の需給状況にあわせた項目設定

職業紹介事業者：効率的なマッチングのための詳細な項目設定、コンサルタントの仲介を前提にしてやや粗い項目設定、求人ニーズにあわせた項目の精粗

求人広告事業者：求職者の自律的な仕事探しを前提にしてやや細かな項目を設定

⑥分類基準の違い

労働省編分類：職業分類の純化を指向（分類基準には職務の類似性を採用）

民間事業者：職業分類と産業分類の折衷的な色彩

3. 官民共通の職業分類に関する課題

(1) 共有化の考え方を共有できるか

事業遂行の必要性に応じた職種分類の作成(民間事業者)

日本標準職業分類の体系に準拠した職業分類の作成（厚生労働省）



事業者間の違いは大局的には大同小異
しかし官民間の違いは⊕



労働市場におけるルール整備の一環として共有化が必要(厚生労働省)

論点

①平成 11 年に行われた職業安定法第 15 条の改正の背景を問う

・官民共通の職業分類の作成という理念を法規定に盛り込む際に民間事業者の使用する

職種分類に関する実態把握や官民間の共通認識の醸成について当時どのように考えられていたのか。

- ②労働市場のルール整備は事業者の自由な経済活動を妨げることにならないか
 - ・共有化の方向は、民間事業者の創造性/自主性/独自性の芽を摘む懸念があるのではないか。
 - ・職業分類は行政が介入すべき事柄ではないのではないか。

(2) 共有化の必要性について認識を共有できるか

論点

- ①共通分類が作成されていないことによってどのような不都合が生じているのか
 - ・労働力の需給調整に係る関係者（事業者、求人企業、求職者）は、官民の職業分類が統一されていないことによって具体的にどのような不利益を被っているのか。
- ②共通分類はどのようなメリットをもたらすのか
 - ・共通分類の作成は、事業者・求人企業・求職者にそれぞれどのような便益をもたらすのか。
- ③共通分類の必要性はその損益計算を凌駕できるか
 - ・労働力の需給調整に係る事業者は共通分類のメリット・デメリットの如何にかかわらず、その必要性を認識できるか

(3) 共通認識を醸成するための条件は何か

(厚生労働省に求められること)

論点

- ①日本標準職業分類との整合性は必須条件か
 - ・日本標準職業分類に準拠することによって、体系/項目/改訂時期について裁量の余地がなく、業務遂行の自由度が制限されているのではないか。
 - ・両者の整合性が確保されていることによって、現実の行政ではどのようなメリットを得ているのか。
 - ・整合性が確保されないと、行政上どのような不都合が生じるのか。
- ②職業紹介業務用の分類である点を重視できるか
 - ・労働省編職業分類は職業紹介業務に使用する分類であるにもかかわらず職員から使いにくいと指摘されている。これについてどのように応えるのか。
 - ・職業紹介業務を効率的に推進できるように業務の視点を重視した体系・項目に改訂すべきではないのか。
- ③時宜に応じた改訂を行えるか
 - ・業務を的確に遂行するためには時機に応じて求人ニーズを職業分類表に反映させるこ

とが重要である。

④民間事業者との関係をどのように確立するのか

- ・民間事業者にとって共通分類の作成・導入に係るデメリットがそのメリットを上回る場合、共通分類の考え方をどのようにして推進していくのか。

(民間事業者に求められること)

論点

①職業分類について意識改革ができるか

- ・民間事業者の職種分類は日本標準職業分類が意識的に排除している業界/産業の視点を真正面から採り入れている。この視点を排除できるか。

②公共の福利の意識を醸成できるか

- ・各社の事業と行政施策との接点が小さい（あるいはほとんどない）場合であっても、求職者の受けるメリットに配慮して分類の共有化を進められるか。

(両者に共通して求められること)

論点

①共有化をどの分類レベルで確保するのか

- ・労働省編職業分類は大/中/小/細分類の4階層構造だが、民間事業者の分類体系は2層構造（大/小分類）が主流である。しかし、項目のくくりの大きさがそれぞれの分類体系で異なるために、両者を一対一に対応させることはできない（民間事業者の大分類項目の中には労働省編分類の中・小分類に相当するものや、小分類レベルの項目には労働省編分類の細分類に該当するものがある）。
- ・大分類レベルの共有では現状と大差がない（厚生労働省は職業紹介事業者に対して大分類項目を単位とした事業活動の報告を求めている）。大分類レベルでの厳密な共有化を実現するためには、官民が分類基準を共有する必要がある。
- ・小分類レベルの項目数は分類体系によって大きく異なる。共有化を小分類レベルで行う場合、項目の精粗が異なっている現状では何を基準にしてどの程度の細かさの項目を設定するのが大きな課題になる。小分類レベルに細かな項目を設定している事業者にとって、共通分類の項目が自社の項目数より少ない場合には使い勝手が悪くなる。同様に、やや粗い項目を設定している事業者にとって、細かな項目の設定された共通分類では使い勝手が良くない。

②共通分類の管理はどのように行うのか

- ・共通分類の管理については2つの点が重要である。改訂の時期と管理者である。
- ・分類改訂の考え方は官民間で大きく異なる。労働省編職業分類は日本標準職業分類の改訂にあわせて全面改訂を行っているため間隔が長く、他方、民間事業者は一般に求人動向の変化に対応する視点から改訂を行い、その間隔は比較的短い。「共通」分類である以上、項目の変更は関係者全員が共有する必要がある。しかし改訂が実施された

場合でも、実際の適用は事業者の都合（システムの更新やサイトの再構築など）に依存せざるを得ない。

- ・ 共通分類の管理者は分類改訂時にとりまとめの役割を果たすが、分類改訂をどのように行うのかは大きな課題である。

4. 共有化の選択肢

共有化の前提条件：共通分類の利用は事業者の裁量に委ねる。

①項目の共有

官民間で共有すべき最小単位の分類項目だけを設定する。この項目リストに掲載される職業は実務での利用を考慮して選択する。

②分類体系の共有

①で作成した分類項目にもとづいて上下2階層の分類体系を作成する。共有のレベルは次の2つが考えられる。

イ. 上位分類レベルの項目の共有

上位レベルの項目だけを共有する。分類体系の枠組みである上位階層の項目を共有することを通じて分類基準や各項目に含まれる職業の範囲などを共有することにつながる。

ロ. 上下両分類レベルの項目の共有

イ.を更に推し進めると上下両階層の共有化に至る。

職業分類研究会報告に盛り込むべき論点の骨子（案）

1. 官民共通の職業分類に向けた取り組み

(1) 共有化に向けた課題

官民の事業者が使用している職業分類は作成目的・分類体系・分類項目・採用している分類基準など分類の骨格を構成する主要要素が大きく異なっている。民間事業者は事業の遂行にあわせて多様な職業分類を作成している。他方、厚生労働省は日本標準職業分類に準拠した職業分類を作成してハローワークにおける職業紹介業務だけではなく職業別統計の作成にも利用している。職業分類の違いは民間事業者の間においても大きいですが、官民の間になるとその違いがますます大きくなる。官民間には深く広い溝がある。現状では官民の両者が職業分類を共有する環境が整っているとは言え難い。両者の共通項を探し、そこから敷衍して共有化を達成するという方法も考えられるが、この考え方ではその第一歩である共通項探しの段階で困難に直面することが明らかである。共有化の実現に向けて取り組むべき課題の第一は、官民の両者が職業及び職業分類の基本的考え方並びに現在使用されている職業名等に関する認識を共有できるように環境整備を推し進めることである。

(2) 業務利用と統計利用との調整—環境整備のための第1のポイント—

労働省編職業分類は業務利用と統計利用という二重の役割を負っている。統計利用を可能にするため上位レベルの項目は日本標準職業分類に準拠しているが、そこから業務用分類としてさまざまな問題が生じている。それは日本標準職業分類が職業紹介業務における利用を考慮して作成されているとは必ずしも言い難い点があるからである。労働省編職業分類と同様に、アメリカ・イギリスの標準職業分類も統計利用と業務利用の二重の役割を果たしている。日本標準職業分類とこれらの国の標準職業分類との違いは、分類体系・項目の設定にあたって実務利用の視点に配慮しているかどうかにある。後者の国では職業紹介業務を統括する政府機関が標準分類の作成に深く関与している。労働省編職業分類が抱えている業務用分類としての問題を軽減（あるいは解決）するためには、その背負っている二重の役割の間の調整を進める必要がある。その方法のひとつは日本標準職業分類に業務利用の視点を組み込むことである。厚生労働省は日本標準職業分類の改訂作業において職業紹介業務の視点を反映させるように努めるべきである。

イ. 日本標準職業分類の改訂

日本標準職業分類は、政府レベルにおける職業区分の基準である。その改訂にあたっては

現状の職業構造を把握するために適切な項目を設定するという視点が中心になる。標準職業分類は職業構造を明らかにするための統計用具であることから、分類に設定される項目は一定数以上の就業者が確認された職業である。一方、職業紹介や求人広告において取り扱われるのは求人・求職者である。就業者の職業構造と求人・求職者のそれは自ずと異なっている。日本標準職業分類の改訂は前者の変化を前提にして行われるので、後者の視点を反映させるのは難しいことが予想される。なお、日本標準職業分類の改訂作業は平成19年12月から開始される予定である。

ロ. 整合性のあり方

労働省編職業分類は大・中・小・細分類の4階層のうち上位3階層は日本標準職業分類に準拠している。統計利用のためには標準職業分類との整合性を確保する必要があり、職業紹介業務の効率的な推進のためには詳細な独自の細分類項目が必要である。この階層構造のゆえに細分類レベルの項目は上位階層の項目の構成に規定されている。ここから職業紹介業務のみならず求職者にとっても使いにくい項目が生まれる。この問題に対する対応は、統計利用と業務利用のウエイトをどのように考えるのかによって大きく異なる。現在は両者のウエイトが等しくなっている。職業紹介業務にウエイトを置いた分類にする場合には、日本標準職業分類に対する準拠レベルを下げるものが求められる。

(3) 職業名に関する共通認識の醸成—環境整備のための第2のポイント—

同じ（あるいは類似の）職務内容を持つ職業であっても事業者によってさまざまな名称が用いられていることがある。このような状況は求職者にとって好ましいものとは言えない。職業安定法が第15条で標準職業名の設定を謳っている所以である。労働力需給調整に係る関係者（事業者・企業・求職者）が職業名について認識を共有するためには、同義又は類似の職業名を整理する必要がある。関係者がその成果を等しく享受できるように成果はデータベース化して一般に公開すべきである。

(4) 厚生労働省の作成する職業分類の役割—環境整備のための第3のポイント—

国際標準職業分類がILO加盟国に対して職業分類のモデルの役割を果たしているように、厚生労働省の職業分類は職業紹介事業者・求人広告事業者・労働者供給事業者に対して職業分類のモデルの役割を果たすべきである。

モデルとしての職業分類は、少なくとも次の要件を満たす必要がある。

第1は実務利用を重視した分類であること。このためには日本標準職業分類の改訂作業において職業紹介業務の視点に配慮した項目が設定されるように努めることが重要である。また、日本標準職業分類に対する準拠レベルを下げ、職業紹介業務に使いやすい項目を設定する必要がある。

第2は民間事業者の使用する職種分類との架け橋を設けること。具体的には、現在の分類では最小単位の職業（細分類項目）は定義や主な職務の記述が欠けているが、すべての分類項目について職務内容の記述を加えること、現在使用されている代表的な職業名を積極的に収集し、『職業名索引』に採録すること、カタカナ名称やアルファベット略称別索引など『職業名索引』を使いやすいものにするなどである。

第3は一般に公開すること。職業分類を広く一般に公開して、その周知を図るとともに利用を促すことが職業分類を共有するための基礎になる。

(5) 共有化の進め方

現状では職業分類の共有は難しいと言わざるを得ない。共有化の環境が整っていない中で共有化を推し進めると、作成されたものが利用されないという結果にもなりかねない。したがって共有化は漸進的に進めるべきである。その第一歩は、環境整備であり、厚生労働省の改訂版職業分類の周知・利用促進である。

2. モデルとしての厚生労働省編職業分類のあり方

(1) 改訂の原則

イ. 日本標準職業分類との整合性に関する考え方

厚生労働省の職業分類は業務利用と統計利用のうち前者にウエイトを置いた分類として位置づける。したがって分類項目の設定・配列・体系化にあたっては日本標準職業分類との整合性に配慮するものとするが、整合性の確保を前提にするものではない。業務上の必要性に応じて適切な項目を設定できるように日本標準職業分類との整合性のレベルを下げる。

ロ. 実務利用に適した項目の記述法

職業紹介業務で使用するのは細分類レベルの項目であるが、現行の職業分類表では細分類レベルの項目の職務情報は記述されていない。求人職種に対して的確な分類番号を付与したり、職業相談において適切な情報を提供したりするためには職務情報等が不可欠である。このため最小単位の項目は、①職業名、②主な職務、③この項目に間違っって位置づけられやすい職業名、④この項目に位置づけられる主な職業名に関する情報を含むものとする。特に職務内容については、各項目の範囲が明確になるように具体的な職務を記述する。

ハ. 柔軟性の確保

日本標準職業分類の改訂間隔は通常10年程度であり、それに準拠している労働省編職業分類も改訂時期を同じくしているため改訂間隔は10年程度になっている。この間職業構造が大きく変化して現実の職業と分類上の項目を対応させることが難しい分野も見られる。改訂に

あたって分類構造及び分類項目は、現在の職業構造を反映したものとするが、予見できない将来の職業構造の変化に対しては分類体系や分類コードを柔軟なものとする事で臨むものとする。

ニ. 項目の継続と現実への対応

統計利用を重視する場合には同一の分類項目を維持する必要がある。一方、実務利用を重視すると現実の求人・求職の職種に応じた項目が設定されている必要がある。後者に偏ると労働市場の長期的な動向を把握することが難しくなり、逆に前者に偏ると現実把握に遺漏のないようにすることが難しくなる。項目の設定にあたっては両者のバランスに配慮するものとする。

ホ. 量的基準の導入

現行の職業分類表では大・中・小分類レベルの項目は原則として日本標準職業分類との一対一の対応が図られている。したがってこれらの項目については国勢調査を通じて就業者数を把握することができる。一方、細分類項目は就業者数は把握できないが、ハローワークにおける求人・求職のデータがある。細分類項目の修正（すなわち項目の分割・統合・新設・廃止）にあたっては求人数・求職者数のデータを積極的に活用するものとする。ただし、細分類項目の中には地方の労働市場におけるニーズ等を考慮して項目が設定されているものがあるので、項目の変更には量的基準以外の要素にも配慮すべきである。

ヘ. 職業分類の純化

項目の設定にあたって産業分類の視点は排除するものとする。ただし項目の配列に際して産業分類的配列は一定の意味をもっていることに配慮する。また、商品別・工程別に項目を設定すると商品の変更や工程の機械化などによって現実の職業と分類項目を対応させることが難しくなる。このため商品別・工程別に過度の細分化は行わないものとする。

(2) 分類の原則

イ. 分類の対象

すべての経済活動における報酬を伴う仕事を分類の対象とする。

ロ. 分類基準

最小単位の分類項目を設定する際には仕事の内容や分野などの職務の類似性を指標にする。上位レベルの項目を設定するときには以下の分類基準を適用する。すなわち、教育/訓練の領域、使用する道具/設備、取り扱うモノ、製造する製品/提供するサービス、組織内における役割、仕事の行われる場所/環境。

ハ. 項目の排他性

分類項目の設定にあたっては、項目間に職務の重複がないようにする。

3. 改訂の方法及び期間

(1) 研究会における検討

来年度以降、本研究会の名称を「職業分類改訂委員会」に変更し、分類構造等の分類の枠組みに関する検討を行うとともに、作業部会（以下の項目を参照）のとりまとめた改訂原案を検討する。検討にあたっては日本標準職業分類の改訂作業の成果に配慮するものとする。

(2) 作業部会における検討

職業分類改訂委員会のもとに、技術者・事務職・販売/サービスの職業・技能工などを対象にした職業分野別の作業部会を設置して各作業部会に改訂原案のとりまとめるを委ねる。

(3) 検討期間

職業分類改訂委員会及び作業部会は平成 20・21 年度の 2 年間をかけて改訂作業を進め、平成 21 年度末（平成 22 年 3 月末）に作業を完了させる。

職業分類研究会報告の結論（案）

I 現状認識

1. 労働省編職業分類は、ハローワークにおける職業紹介業務だけではなく職業別業務統計や労働市場情報の提供等にも利用されている。大・中・小・細分類の4階層構造のうち上位3階層の項目は統計利用の観点から日本標準職業分類との整合性が確保され、最下層（細分類）には職業紹介業務に利用するための詳細な項目が設定されている。

労働省編職業分類は体系と項目を日本標準職業分類に準拠していることから2つの大きな問題を抱えている。ひとつは改訂間隔である。日本標準職業分類の改訂間隔は約10年であるが、この間の産業構造の変化や新たな制度の導入等に伴って改訂間隔が長くなるほど現実の職業と分類表上の項目との対応関係にずれが生じやすい。もうひとつの問題は分類の考え方である。統計目的の分類である日本標準職業分類の考え方の中には十進分類法など職業紹介の実務への適用にはそぐわないものもある。

2. 一方、民間事業者はそれぞれの事業の種類・事業対象の違い・事業運営の違いにあわせて独自の職種分類を作成している。しかし大局的に見ると職種分類の考え方については、取扱量の多寡にあわせた項目の設定・細分化、マッチングに配慮した項目の設定、求職者の職業理解に配慮した項目名の使用などの点で共通性が見られる。

職種分類に対する取り組みは、同一事業の中で事業者間に違いが見られるだけでなく、事業者間での違いも大きい。職業紹介事業では職種分類の利用は大まかに見ると2つに分かれる。マッチングの効率を重視する事業者とマッチングの精度を重視する事業者である。前者はシステム上でのマッチング効率を重視して詳細な分類項目を設定している。他方、後者は相対的に粗い分類を利用しているが、コンサルタント等の求職者業務担当者が分類の粗さを補って全体としてマッチング精度を向上させることが業務運営の基本になっている。

求人広告事業において職業分類の内容を規定する主な要因はメディアの編集方針や媒体の種類である。たとえばインターネットで求人情報を提供する事業者の場合、情報検索に優れた点を利用してやや細かな職種分類を利用する傾向にある。他方、情報の一覧性に優れた求人情報誌の場合、やや粗い分類が使われる傾向にある。

主にホワイトカラー以外の職種を対象にして職業紹介を行っている事業者では、紹介職種の自由化後も取扱職種の中心は労働省編職業分類に設定された特定の項目である。労働者供給事業では、職種分類を意識することなく各分野で一般的に用いられている職種名が使われている。また、無料職業紹介事業所の中には労働省編職業分類をそのまま利用しているもの

もある。

3. 職種分類は民間事業者の間においても大きな違いが認められるが、官民の間になるとその違いはもっと大きい。

4. 職業分類に関して官民間の接点は限られている。両者の唯一の接点は職業紹介である。職業紹介事業において労働省編職業分類が使われているのは、事業許可申請における取扱職種の指定や職業紹介事業報告における職業別求人・求職統計などである。

II 共有化の視点

5. 官民共通の職業分類の考え方については概ね賛同を得たと考えられる。職業は求人と求職者を結びつける重要な要素であるが、使用される用語が不統一だと労働市場における効率的な情報収集やその活用が妨げられるおそれがあり、そのような事態を防ぐためには職業分類の共有化が求められる。

6. しかし、その必要性については必ずしも明確な結論には至らなかった。その主な理由は次の通りである。第1は現状認識である。共通分類の考え方は理解できるものの現実には求職者が多様な職業名のゆえに求職活動を著しく妨げられるような差し迫った問題は生じていない。第2は理念が先行している点である。共有化の具体的な形やそれに付与される役割が明らかになっていない。第3は共有化のメリットである。各事業者はそれぞれの事業運営に適した職種分類を利用しているので、共通分類のメリットが現在使用している独自分類のそれを上回らないと共通分類には踏み出しにくい。

7. 共有化の最終成果物である共通分類の利用については、現在、各事業者がそれぞれ独自に工夫を凝らした職種分類を作成している点を考慮すると、各事業者の裁量に委ねるべきであるとの点で意見が一致した。

8. 実務で利用する職業分類には現実の職業と分類上の項目との乖離をできる限り小さくすることが求められる。したがって共通分類は時宜に応じた改訂が必要であるとの指摘があった。

9. 職業安定法第15条は、官民共通の標準職業名の設定、職業解説・職業分類表の作成を謳っている*。したがって共有化の順序としては職業名から始めるのが適当であるとの意見があった。これに対して職業分類を考える場合には演繹的方法（分類体系の上位から下位に向か

って順次項目を設定する方法)が一般的であり、職業名の議論を先行させるのは適切ではないとの指摘があった。

(注) 職安法第15条の「標準職業名、職業解説、職業分類表」という文言は、直接的には昭和28年の『職業辞典』において実現したものを指している。本来ならばこの規定に則ってこの三者を一体のものとして作成することが望ましいが、行政上の諸事情により昭和61年以降の改訂では、標準職業名の設定(細分類レベルの項目)と分類表の作成(日本標準職業分類に準拠した分類体系)に止まっている。

10. 職業分類の共有化の理念に配慮すると、厚生労働省の職業分類はこれまで以上に業務利用を重視した分類であることが求められる。そのような分類にするためには、求人・求職者・マッチングの便宜などを考慮して項目を設定することが必要であろう。現在の体系では、項目設定については日本標準職業分類との整合性という制約がある。このため厚生労働省は整合性の弾力化を含め日本標準職業分類との整合性のあり方について見直しを行うべきである。

III 共有化に向けた取り組み

11. 共有化に向けた取り組みは漸進的に進めることが望ましいという点で一致した。労働省編職業分類は日本標準職業分類に準拠した独自の分類体系であり、他方、民間事業者の職種分類は実務利用に焦点を当てた各社の独自色の強い分類である。このような状況のもとで両者の共通項を探し、そこから敷衍して共有化を達成するという方法も考えられるが、この考え方ではその第一歩である共通項探しの段階で困難に直面することが予想される。すなわち官民の両者が職業分類を共有する環境が整っていない中で共有化を進めることには限界がある。迂遠であっても共有化を育む土壌作りから始める必要がある。

12. 官民が共有化の実現に向けて取り組むべき課題の第一は、職業分類の基本的考え方や現在使われている職業名等について認識を共有できるように環境整備を推し進めることである。

13. 職業名の整理や労働省編職業分類の周知・広報・利用促進は環境整備の一環に位置づけることができる。同じ(あるいは類似した)職務内容を持つ職業であっても事業者によってさまざまな名称が使われることがある。それらの名称を代表的な名称のもとに整理して、更にその代表的名称によって表される職業の職務内容を明らかにすることができれば労働力需給調整の関係者が共通理解を得るための架け橋になることが期待される。この取り組みの成果を関係者が等しく享受できるように職業名のデータベースを作成して一般に広く公開すべきである。

14. 官民共通の職業分類について考える場合、その出発点をどこに求めるのかは重要な問題である。現在、官民で利用されている職業分類の中から共通分類のプロトタイプ（原型）を探すとしたら、体系的包括的分類であるという点で労働省編職業分類を候補にすることができよう。プロトタイプをより洗練されたものとするためには、厚生労働省はこれから始まる労働省編職業分類の改訂作業において実務利用の視点をより重視した体系・項目になるように努めることが重要である。改訂後の職業分類は広く一般に公開してその周知を図るとともに利用を促すことが職業分類の共有化の基礎になると考えられる。

IV 残された課題

15. 職業分類の共有化については、時間的制約もあり、必ずしも議論を尽くせたわけではない。特に重要な点は次の3つである。第1は共有化の考え方をどの程度共有しているか、第2は共有化の必要性をどの程度共有しているか、第3は共通認識を醸成するための条件についてどの程度認識を共有しているかである。このうち第1の点については官民の両者が認識を共有していることが明確になったが、2番目の点については認識に差が見られ、第3の点についてはまだ議論の入口にたどり着いていない。今後、共有化の必要性に関する認識の違いをどのようにして埋めるのか、そして共通認識を形成するための条件整備はいかにあるべきかについて掘り下げた議論をすることが望まれる。

16. 今後改訂される厚生労働省の職業分類を共通分類のプロトタイプに位置づけた場合、厚生労働省は改訂の原則（たとえば、日本標準職業分類との整合性のあり方、実務利用に適した項目の記述法、柔軟性の確保、量的基準の導入の可否、分類の純化など）について明確な方針を打ち出す必要がある。

JILPT 資料シリーズ No.35

職業分類研究会報告

発行年月日 2008年3月26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

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2008 JILPT

*資料シリーズの全文は本機構のホームページで提供しています。

<http://www.jil.go.jp/>