

第4章

求人・求職受理と職業分類

第4章 求人・求職受理と職業分類

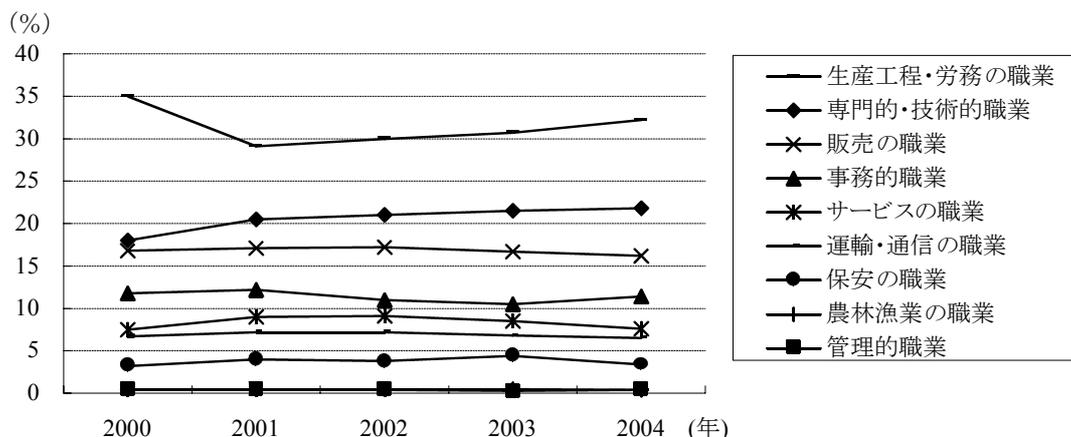
4.1 公共職業安定機関における取扱職業の特徴

求人・求職者の職業別データは、厚生労働省の「労働市場センター業務月報」と『労働市場年報』に公表されている⁵⁶。これらの業務統計データの一部は既にこれまでの記述の中でも必要に応じて触れている。ここでは繰り返しになる部分もあるが、これらのデータにもとづいて公共職業安定所の取扱職業（求人職種、求職者の希望職種）の全体像を改めてとりまわとめてみよう。

① 求人職業

大分類レベルの職業をみると、9項目の中では生産工程・労務の職業の求人比率（2004年32.2%）が際だって高い（図表11）。技能職の比重が大きいという公共職業安定所に対する従来からの一般的評価はデータによっても裏打ちされている。求人比率は、次いで専門的・技術的職業（同年21.8%）、販売の職業（同年16.2%）、サービスの職業（同年7.6%）の順になっている。これら4分野の求人だけで全体の8割弱をしめている。

図表11 大分類レベルにおける求人比率の推移



（注）管理的職業と農林漁業の職業の比率はそれぞれ0.4～0.5%で両者のグラフは重複している。

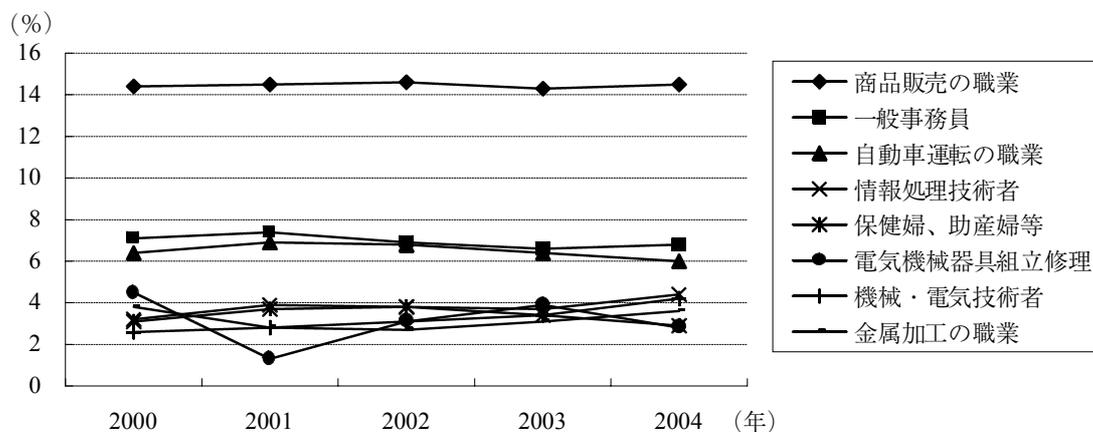
出所：厚生労働省「労働市場センター業務月報」各年8月

次に中分類レベルの62項目では、求人数が各年とも上位10位までに入る8項目をとりあげた（図表12）。この中で特に求人比率の高い項目は商品販売の職業（2004年14.5%）である。求人比率が5%を越える職業は、このほかに一般事務員（同年6.8%）と自動車運転の職

⁵⁶ 先に記したように「労働市場センター業務月報」と『労働市場年報』に公表されている業務統計データは労働省編職業分類の一部の項目に限られている。「労働市場センター業務月報」にデータが掲載されている中分類項目は、80項目のうち62項目（全体の78%）である。また、『労働市場年報』にデータの掲載されている小分類項目は379項目のうち110項目（29%）、細分類項目は集約職業が1141項目のうち20項目（1.8%）、特掲職業は1026項目のうち1項目（0.1%）にすぎない。なお、現在の労働省編職業分類は2000年4月から使用されているため、各業務統計のデータは2000年以降のものに限定した。

業（同年 6.0%）がある。これら 8 項目で求人全体の 45%前後をしめている。

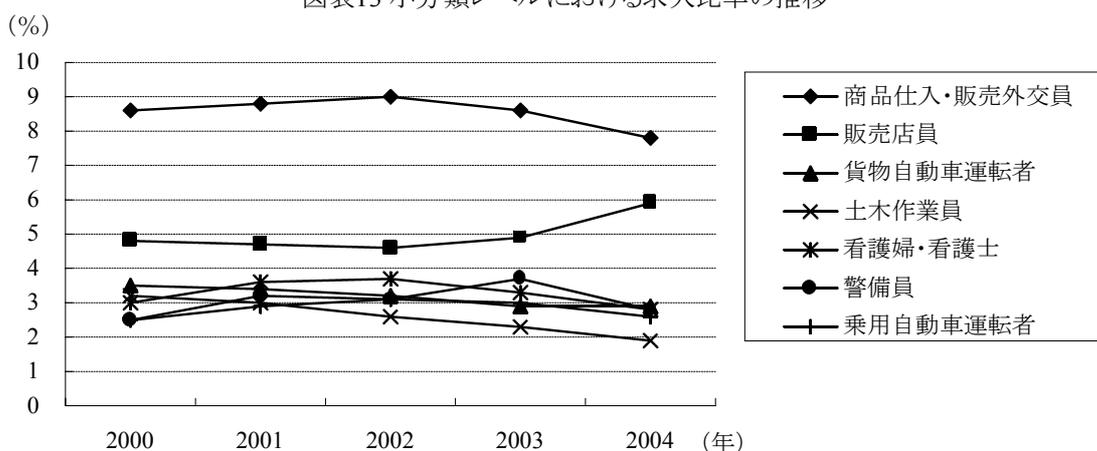
図表12 中分類レベルにおける求人比率の推移



出所：厚生労働省「労働市場センター業務月報」各年8月

小分類レベルの 110 項目については、求人数が 5000 人以上の項目のうち上位 10 位程度までに入る 7 項目をとりあげて、その求人比率をみた（図表 13）。この中では商品仕入・販売外交員の比率が飛び抜けて高く（2004 年 7.8%）、次位の販売店員を 2～4%ポイント上回っている（同年 5.9%）。この 2 つの職業だけで求人全体の 13～14 %をしめている。これら 2 つの職業はいずれも中分類「商品販売の職業」のもとに設定された小分類であり、中分類レベルの求人比率で商品販売の職業の求人が特に多いのはこの理由による。ここでとりあげた 7 つの小分類項目を合計すると求人全体の 3 割弱（28.1～29.6%）をしめる。

図表13 小分類レベルにおける求人比率の推移



(注) 数値は各年8月のものである。

出所：厚生労働省『労働市場年報』平成12～16年度

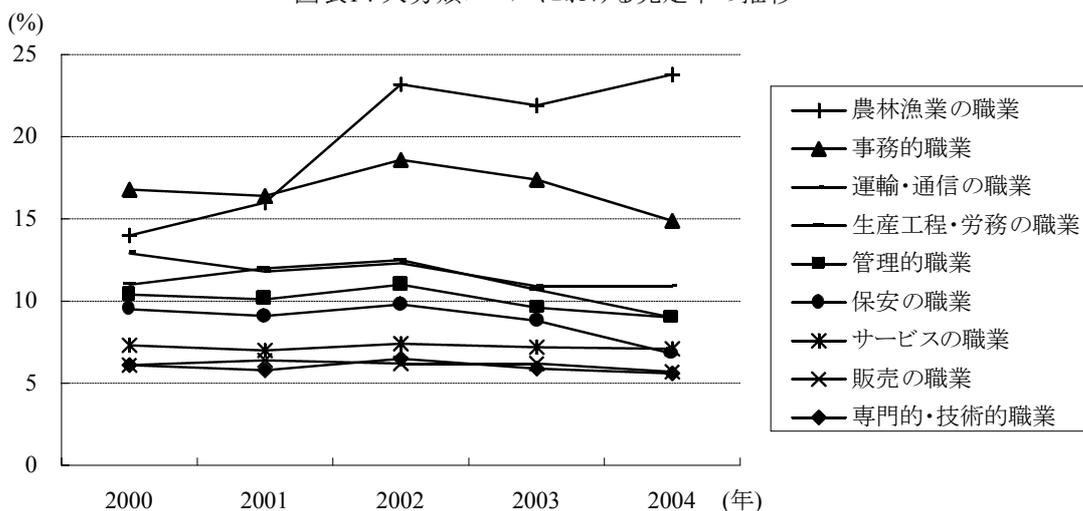
② 求職者の希望職業

希望職業は男女ともに特定の職業に集中しているが、その職業は男女で大きく異なっている。男性では求職者が10000人以上の職業は、商品仕入・販売外交員、貨物自動車運転者、雑務員の3つである。これらに次いで求職者の多い職業は、販売店員、土木作業員、配達員、警備員などである。求職者が3000人以上の職業は12あり、これら12職業の求職者は合計すると全体の4割前後をしめている。他方、女性では求職者が10000人を越える職業は販売店員だけである。販売店員を希望する求職者は、求職者数が第2位の看護婦・看護師の2倍前後に達する。求職者数が3000人以上の職業をみると、これら2職業に加えて雑務員、その他の保健医療の職業、予算・経理事務員、清掃員が含まれる。これら6職業の求職者数を合計すると全体の22%程度をしめる。

③ マッチング

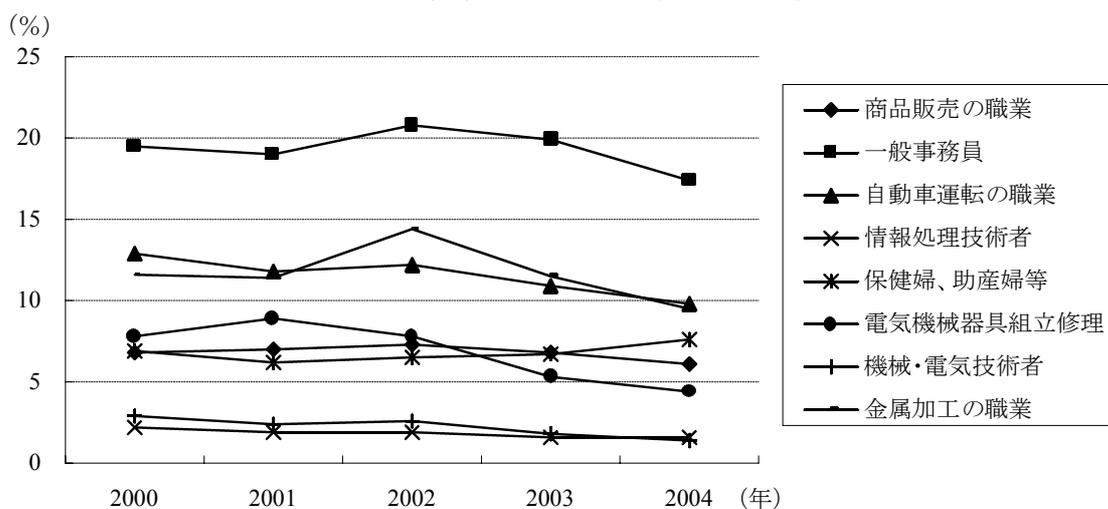
マッチング機能の指標として大・中分類レベルの求人充足率（月間有効求人数に対する求人充足数の割合）をみてみよう（図表14）。大分類では、求人の多い4分野（生産工程・労務の職業、専門的・技術的職業、販売の職業、サービスの職業）の充足率はいずれも10%以下の水準に止まっている（2004年）。とりわけ専門的・技術的職業は5～6%で推移し、9項目の中で充足率が最も低い。他方、中分類レベルで求人の多い8項目の充足率をみると（図表15）、2004年は一般事務員を除いていずれの職業も10%を下回っている。「商品販売の職業」は小分類レベルの職業の中で求人比率が最も高い商品仕入・販売外交員と次位の販売店員を含んでいるが、充足率は6～7%に止まっている。

図表14 大分類レベルにおける充足率の推移



出所：厚生労働省「労働市場センター業務月報」各年8月

図表15 中分類レベルにおける充足率の推移



出所：厚生労働省「労働市場センター業務月報」各年8月

以上のデータを総合すると、求人・求職は少数の職業に集中していることがわかる。小分類レベルの職業で見ると、わずか 10 職業程度で求人・求職者の 2～3 割をしめている。求人・求職者の多いこれらの職業では、求人の仕事内容に応じた適切な分類項目を設定することが必要であり、また求職者の求人探索の便宜を図ることも欠かせない。そのためには項目の細分化が求められる。

4.2 公共職業安定所における職業分類の運用

4.2.1 調査の概要

公共職業安定所の求人・求職窓口の職員は、求人の職種や求職者の希望する職種に職業分類番号を付与するとき、労働省編職業分類のどこにどのような問題があると考えているのだろうか。この問に対する回答を分析すれば、ユーザーの視点からみた労働省編職業分類と現実の職業との差を明らかにすることができると考えられる。このため窓口担当職員の意識と認識から両者の差を把握することを目的として 2 種類の実態調査を実施した。ヒアリング調査と質問紙調査である。それぞれの調査の実施時期、対象、件数などは図表 16 のとおりである。

ヒアリング調査は、東京労働局管内の公共職業安定所（本所のみ）において求人関係の業務、職業相談関係の業務にそれぞれ従事している担当職員を対象にして 2005 年 6 月から同年 10 月にかけて実施された⁵³。調査対象の公共職業安定所には調査項目を事前に連絡して、訪問時に各項目に対する実情を聴取する形で調査が行われた。ヒアリングの中心は、求人職種・求職者の希望職種のうち恒常的に多い職種、最近求人・求職者が増加している職種、位

⁵³ ヒアリング対象者の大半は統括職業指導官である。

図表16 調査の時期・対象

	実施時期	対象	件数・回収
ヒアリング調査	2005年6～10月	東京労働局管内の公共職業安定所	10所
質問紙調査	2005年7～9月	労働政策研究・研修機構 労働大学校研修生*1	156票
質問紙調査	2005年9～10月	全国の公共職業安定所*2	472所

- (注) 1. 調査対象者は、職業指導研修・事業主指導研修など6つの研修クラスの研修生のうち2000年4月以降に求人又は求職者関係の業務に従事した経験のある者である。
2. 調査対象は本所のみであり、出張所・分室等は除外している。

置づけの判断が難しい職種、判断が難しいときの対応方法などである⁵⁴。

一方、質問紙調査ではできるだけ広範な視点から職業分類に係る問題点を把握できるように調査対象と調査項目の選定を行っている。調査対象は労働政策研究・研修機構労働大学校と全国の公共職業安定所（本所のみ）である。対象者は、労働大学校調査では、職業指導研修、事業主指導研修、安定上級研修の3コース（合計6クラス）に参加している研修生のうち2000年4月以降に求人部門又は職業相談部門の業務に従事したことのある者である⁵⁵。調査票は研修コースの開講時に配布し、閉講時に回収した⁵⁶。研修生は職務を離れた環境の中で研修に参加していることから、個人としての観点から調査票の項目に回答することを求めた。

公共職業安定所における調査対象者は、求人部門及び職業相談部門の担当職員である。調査票は地方労働局を經由して調査対象の公共職業安定所に送付する形をとった⁵⁷。労働局經由の調査依頼であることから、安定所によっては求人部門・求職相談部門の意見をとりまとめて担当部門として調査票に記入しているところがある一方、職員個人の意見として問題点を指摘している安定所もある。

調査対象者は異なるもののいずれの調査でも調査票はほぼ同一の項目で構成されている。調査の中心は、求人職種又は求職者の希望職種に対して職業分類番号を付与するとき判断に迷った職種とその理由を把握することにある。調査票にはこれ以外に、職業分類番号の判断が難しいケースとその対処方法、そのようなケースに遭遇したときの職員間の情報共有、複合的な職務内容を持つ職種に対する対応方法、的確な職業分類番号を付与するための方法、

54 調査項目は付属資料3を参照

55 職業指導研修の対象者は「職業指導Ⅰ」が行政経験3年以上の職員、「職業指導Ⅱ」が行政経験15～20年の職員である。事業主指導研修の対象者は行政経験15～25年の職員、安定上級研修の対象者は行政経験5～6年の職員である。1クラスあたりの人数は職業指導研修が40～45名、事業主指導研修が50名弱、安定上級研修が70名程度である。なお、調査対象者を2000年4月以降に求人・職業相談業務に従事したことのある者に限定しているのは、公共職業安定機関のネットワークである総合的雇用情報システムが2000年4月に改変され、これにあわせて現行の労働省編職業分類が導入されているからである。

56 調査票は付属資料4を参照

57 調査票は付属資料5を参照

地場産業等の特徴的な求人などの項目が含まれている。

これらの調査で得られた情報は、大別すると職業分類上の職業と現実の職種との乖離に関する問題点と、実務における職業分類の具体的な運用方法に分けられる。特に前者については、数多くの問題点が指摘され、また種々多様な意見が寄せられた。それらの問題点や意見を俯瞰すると職員の間で共通認識がみられるものと個別職業に関するものの二つに分けることができる。本章に課せられた課題は分類表と現実との乖離の程度を把握することである。この課題に対しては、まず、共通の問題点と個別の問題点をそれぞれ整理したうえで、次に両者をあわせて問題点を総合的に分析することが求められる。ここでは、この課題に対する取り組みの第一段階として職員が共有している問題点の整理から始めることにする。小・細分類レベルにおける個別職業の問題点の整理・分析及び全体のとりまとめは別の機会に譲ることとする。

4.2.2 職業分類の問題点

① 取扱いの多い求人・求職職種の問題点

先にみた通り求人・求職は少数の職種に集中しているが、これらの職種は多くの問題点を指摘された職種でもある。問題点を整理すると以下の5点にまとめることができる。

1. 項目の細分化

職業は職務を基本単位にして区分されているが、ひとつの職業に含まれる職務の範囲をどの程度にするかは職業によって異なっている。このため同一レベル（小・細分類）の職業であっても、広い範囲の職務を含むやや大きくくりの職業が設定されていることもあれば、極めて狭い範囲の職務で職業が構成されていることもある。他方、同一の職業であっても会社・事業所によって職務編制にはかなり多様性がみられる。これら2つの点を前提にして求人・求職者のマッチングを考えると、求人の多い職業では項目を細分化したほうが少なくとも求職者の求人探索の効率を高めることができると思われる。

求人・求職者が多く、かつ職務の束ね方がやや大きくくりになっている職業の代表は、一般事務員と営業職⁵⁸である。前者は、小分類「一般事務員」のものの細分類レベルに「一般事務員」が設定され、細分化は行われていない。規模の小さな事業所では、事務部門の所管するさまざまな仕事をひとりの人が兼務することが多く、それを反映して求人の職務内容は多岐にわたっている。しかしこの求人を位置づける分類項目はひとつしかなく、その中に多様な求人が混在することになる。このため求職者が特定の職務を含んでいる一般事務員の求人を探そうとした場合、大量の求人票を1件ずつチェックしなければならない。求人を検索する際には、条件検索を活用して賃金や就業場所で求人を絞ることもできるが、求職者の希望

58 労働省編職業分類では、取扱うモノの違いによって営業関係の仕事をふたつに分けている。商品の営業とそれ以外のモノの営業である。前者では細分類レベルの職業に商品営業（分類表では「商品販売外交員」という名称を用いている）が設定され、後者では保険・証券、不動産、サービスのそれぞれの営業職を小分類レベルに設けている。

する仕事であっても条件を満たしていない求人は表示されないため、求職者はその求人の存在を知ることができない。一般事務員の項目は、求人の職務内容の違いにもとづいて細分化する必要性が高いといえる。

一般事務員にはもうひとつ大きな問題がある。分類の原則を厳守するのか、それとも例外を認めるのかという問題である。小分類「一般事務員」は、その設定当初から、公共職業安定所の求人に多い小規模事業所の事務の求人を位置づける項目としての性格を有しており、この点は仕事の種類が「特定の型に限定されない各種の事務」となっていることから明らかである。実際、一般事務の求人票をみると、仕事内容は文書作成を始めとして庶務や経理の仕事など極めて多彩である。職業分類の体系上、他の分類項目に含まれる各種の仕事で構成される職業は雑多項目に位置づけざるをえない。しかし労働省編職業分類では求人取扱いの効率性を考慮して、本来ならば雑多項目に位置づけなければならない職業を雑多項目から独立させて中分類「一般事務の職業」の小分類職業として設定している。一般事務員の職業が本来位置づけられるべき地点は、大分類「事務の職業」の雑多項目である。それは一般事務員の仕事内容は、他の中分類に属する職業（たとえば「会計経理事務員」）の仕事を含んでおり、中分類「一般事務の職業」に位置づけられる職業ではありえないからである。ところが大分類「事務の職業」には中分類レベルでの雑多項目は設定されておらず、したがって現行の体系の中では本来位置づけるべき場所が確保されていないのである。現行の例外的な位置づけを認めるのか、それとも分類の原則を貫くのか、その判断が問われている。

営業職の問題は、一般事務員のそれとやや趣を異にする。問題は商品営業に関する職業（集約職業「商品販売外交員」）にある。小分類「商品仕入・販売外交員」は先述したように小分類レベルの職業の中で最も求人数の多い職業であり、求職者の求人探索の便宜を考慮すると適切な細分化が求められる。問題は細分化の基準である。営業職の仕事は、営業の対象（個人営業、法人営業、代理店営業など）、仕事のスタイル（ルート営業、新規開拓営業など）、仕事の専門性（技術営業、海外営業など）、取扱商品などさまざまな角度から区分することができる。労働省編職業分類では営業職の多様な側面に対して、大きくりの営業職のもとに特掲職業を設定することで対応している。特掲職業の設定基準には営業の対象が用いられている。設定されている特掲職業は、個人営業に対応する「小売外交員」と法人営業に対応する「卸売外交員」である。この対応では、営業対象以外の区分を重視した求人はこれらの基準に当てはまらず、集約職業「商品販売外交員」に位置づけざるをえない。その結果、商品販売外交員には多種多様な営業職の求人が混在することになる。求人・求職窓口の職員は業種別又は取扱商品別の区分を求める意見が多い。この区分法は分類基準の「製品、提供するサービスの種類」に合致し、営業職の区分法を考える際に有力な候補と考えることができる。ところが求人検索機では条件検索に「業種」を設定して営業職の求人を検索できるようになっている。つまり職業分類表に業種にもとづいた営業職の区分を設定する必要性は薄いと考えられる。マッチングの効率を高めるためには営業職の細分化が必要であり、細分化にあた

ってどのような分類基準を立てるのか、それが大きな課題になっている。

ロ. 職業分類表に設定されていない職業

現行の分類体系は主に 1995～97 年に実施した調査結果にもとづいて作成されている。調査時点から既に 10 年近くの年月が経過している。この間に新たに登場した職業、特に職業分類表に設定されていない求人・求職職種が現れたとき窓口の職員はどのように処理しているのだろうか。大別すると 2 つの処理方法がある。新たな職業といえども既存の職業の一部の職務が分化したものや既存の職業の職務内容がいつそう高度化したものなどであり、既存の職業との関連を重視すると既存の職業に位置づけることがひとつの方法である。もうひとつは、新職業の仕事内容と分類表の職業のそれとを照合して、該当しないときには雑多項目に位置づけるという処理法である。

求人・求職の多い職業であって職業分類表に設定されていないものには、いくつかのタイプがある。第 1 は、急速に成長している産業分野における職業である。その代表は IT 産業の職業である。職業分類表には中分類「情報処理技術者」の小分類に IT 産業の代表的技術者として「システムエンジニア」と「プログラマー」の 2 項目が設定されている。しかしこの中分類には雑多項目が設定されていないため、近年飛躍的に求人が増えているそれら 2 項目以外の IT 技術者はどちらかの項目に位置づけざるをえない。その結果、システムエンジニアもプログラマーの項目も本来の求人だけではなくさまざまな IT 技術者の求人が位置づけられ、IT 技術者の雑多項目のような使い方がされている。

第 2 は、企業の経営方針の変化にともなって求人が増加している職業である。たとえば企業の顧客に対するサービス重視の姿勢を反映して顧客サービスを提供する仕事が独立した職業として認知されるようになってきた。カスタマーサポート（ユーザーサポート、ヘルプデスクなどさまざまな名称が用いられている）はそのひとつである。この職業は、営業・販売関連事務の中の雑多項目に位置づけられるが、取扱いが比較的多く、雑多項目からの独立を検討する時機に至っているといえる。

第 3 は労務の仕事の中で求人が増えている職業である。その代表は「ピッキング」である⁵⁹。この職業の位置づけについては 2 つの解釈がある。ひとつはピッキング作業の行われる場所を重視して職業分類番号を付与するという考え方である。この視点に立つとピッキング作業は、倉庫で行われることが多いため倉庫作業員に位置づけられる。もうひとつの視点は仕事内容を重視するものである。この立場に立つと労務の仕事の雑多項目に位置づけられることになる。ピッキング作業を分類表のどこに位置づけるかは検討課題であることには違いないが、この種の問題は、当該職業をどこに位置づけるにせよ、その前に仕事の実態把握が先である。

⁵⁹ ピッキング作業とは、受注票にもとづいて該当品目を倉庫・棚などから選び出す作業をいう。

ハ. 不適切な分類項目

既存の分類項目が不適切なケースは2つのパターンに大別できる。ひとつは求人・求職の職種に対応する項目が設定されていないケース、もうひとつは分類の考え方が求人・求職職種の実態にそぐわないケースである。

まず前者からみてみよう。いくら細分類レベルの職業が細分化されていても、それらの職業が現実の求人・求職の職種に対応していなければ、業務やマッチングの効率化には結びつかない。警備員の職業はこのケースに該当する。小分類「警備員」は細分類レベルに4つの特掲職業（守衛、夜警員、法廷警備員、国会衛視）が設定されている。これらの職業は現実存在する職業である。では、なぜ問題なのか。それはこれらの特掲職業に該当しない求人が多いからである。警備員の求人のうち特に多いのは、道路工事現場等における交通誘導、駐車場における自動車の誘導・整理、施設警備である。これらの求人は集約職業「警備員」に位置づけられる。そのため交通誘導や施設警備などの特定の仕事を希望する求職者は、目的とする求人にピンポイントで辿り着くことができず、警備員の求人票を1件ずつチェックしなければならない。更に、警備員の求人として扱われている駐車場での誘導業務は、大分類「サービスの職業」の小分類「駐車場管理人」の職務と重複する可能性が高い。このため警備員の職業は、その細分化とともに駐車場管理人の職務との区分が検討課題になっている。

次に、分類の考え方が求人・求職職種の実態にそぐわないケースをみてみよう。これに該当する例としては介護関係の仕事がある⁶⁰。職業を区分する基準は仕事の種類、すなわち職務の違いである。職業の区分には作業に従事する場所や製造する品目・提供するサービスの種類など、その他の基準も用いられているが、これらの基準はあくまでも仕事の種類を先に適用した後で職業を細分化するための基準である。ところが介護関係の仕事では、仕事の種類よりも従事する場所の違いが優先的に適用されている。その結果、大分類「専門的・技術的職業」の小分類レベルには「福祉施設寮母・寮父」が、大分類「サービスの職業」の小分類には「ホームヘルパー」が設定されている。職務の類似性を基準にすれば、これら2つの職業は重複する部分が多い⁶¹。介護の仕事が職業分類表で2カ所に位置づけられていることから、介護の仕事であれば施設介護・ホームヘルパーを問わず求人を探している求職者にとって求人探索がしにくい状況になっている。

ニ. 分類項目の位置づけに対する疑義

職業分類は集約の便宜を考慮して体系化・構造化されているが、ある職業を分類表のどの位置に設定するかは、上位分類（大・中分類）のくくり方などにも関係している。取扱いの多い職業の中で位置づけが不適切ではないかと指摘されている職業の代表は「レジ係」であ

60 本稿では例示として介護職の問題を繰り返したりあげているが、これは介護職が当該問題の典型例であるとともに、介護職の問題にはさまざまな要因が重層的に絡み合っていることを示すためでもある。

61 施設における介護の仕事とホームヘルパーの仕事は、職務の中心が身体介護にある点で職務の類似性が高い。前者の仕事には身体介護に加えて行事等の企画・運営などが含まれる。一方、後者の仕事は身体介護と生活支援に大別される。

る。この職業は大分類「事務的職業」の小分類「現金出納事務員」の特掲職業として設定されている⁶²。しかし求人・求職の窓口職員や求職者は、それとは違った見方をしている。レジ係の仕事は販売の仕事の延長線上にあるので大分類「販売の職業」に位置づけられるべきであると両者は考えている。

各国の標準職業分類では、レジ係（cashiers）の仕事は販売の職業に位置づけるのが一般的である。これに対してISCO-88では大分類「事務員」に位置づけている。レジ係の仕事に対する認識の違いが位置づけを決めているようである。ISCO-88では顧客に対する対面サービスの仕事を大分類「事務員」に位置づけており、このくくり方のもとで、レジ係、金融機関窓口事務員（tellers）、チケット窓口販売員、その他のカウンター事務員、金融機関融資係、債権回収人などの職業が同一の中分類に位置づけられている。

この問題から派生する問題は、大分類「事務的職業」の性格づけである。現在の事務的職業は外勤事務の仕事を含み、また販売の仕事に関連する領域の仕事が含まれているなど、事務の仕事を広義に解釈している。各国の標準職業分類をみると、事務の仕事は administrative occupations に限定するものもあれば、ISCOと同様に広義に解釈しているものもある。いずれの解釈を重視するにせよ、社会一般の認識を共有したうえで職業を位置づけないと、特に業務用の職業分類の場合には、業務の効率をかえって妨げることにもなりかねない。

ホ. 複合的な職務内容を持つ職種の取扱い

求人職種が職業分類表の複数の項目に該当する場合、当該求人の位置づけの判断は必ずしも容易ではない。複数の職業に関係する職務が密接に関連してひとつの職種を構成しているときには、特に判断が難しい。たとえばフォークリフトを運転して貨物・資材の搬入・搬出、積み卸しなどの倉庫作業を行う仕事がある。フォークリフトを運転する点で、この職業は大分類「運輸・通信の職業」の細分類「フォークリフト運転者」に該当する。また、倉庫作業の点で、大分類「生産工程・労務の仕事」の小分類「倉庫作業員」に対応する。求人職種にはひとつの職業分類番号しか付与できないため、どちらかの職業を選択しなければならない。

他国の職業分類ではこのような場合どのように処理しているのだろうか。アメリカの標準職業分類ではこの例は問題にはならない。それはフォークリフトを使う倉庫作業と素手を使う倉庫作業について別々の分類項目を設定しているからである。イギリスの標準職業分類もアメリカと同様に貨物・資材の運搬関係の仕事に2つの項目を設定している。それらの項目は、それぞれフォークリフトによる倉庫作業と、素手又はフォークリフトを使った倉庫作業に対応している。フォークリフト運転が両者に含まれている点で両者の区分には不明確さが残るが、両者はそれぞれ異なった大分類（すなわちスキルレベルが異なる）に位置づけられているので、我が国の求人窓口職員が感じるような判断の難しさはないのかもしれない。

62 JSCOでは、大分類「事務従事者」の小分類「現金出納事務員」の職業説明の中で次の点を明記して、レジ係は販売店員に該当することを明確にしている。
「・・・レジカウンターにおいて商品の精算と販売の両方の仕事に従事する場合は小分類〔324〕（筆者注－大分類「販売従事者」の小分類「販売店員」）に分類される。」

フォークリフト運転兼倉庫作業の求人のほか、求人が多く、複数の分類項目に関係する職務を含んでいる求人には、営業とルートセールスの仕事を兼務するもの、配達の仕事と貨物自動車運転を兼務するもの、現場監督と現場作業を兼務するもの、などがある。これらの求人に対して現場の職員が判断に迷わないようにするためには、もちろん複合的な職務を位置づけるための現実的な分類原則を作成することが必要である。判断に迷うのは、分類原則の問題だけではなく個々の職業の職務内容・範囲が明確になっていないことも大きいと考えられる。職業分類表に設定された職業については、その職務内容を明確に記述することが特に重要である。この点はいくら強調してもしすぎることはないであろう。

② 分類番号からみえてくる問題点

求人職種・求職者の希望職種に付与された職業分類番号は、主に業務統計や求人検索に利用されているが、それ以外に職業分類に潜む問題点を探るための手がかりとして活用することもできる。ここではコード番号付与の実態からみえてくる問題点のうち代表的なものを2つとりあげ、その背景と対応の方向を考えてみよう。

イ. 集約コードが多用される傾向

前に記したように労働省編職業分類の細分類レベルは、集約レベルの職業と特掲レベルの職業に構造化されている。後者は前者に含まれる職業のうち代表的なものを取り出したものである。したがって特掲レベルの職業に該当しない求人職種は集約レベルの職業に位置づけられることになる。このような構造化の場合、求人職種の動向を反映した特掲職業が設定されていないと、集約職業に位置づけられるものが多くなる。細分類レベルの求人・求職の取扱件数は公表されていないので特掲コードの利用状況を正確に把握することはできないが、ヒアリング情報から判断すると、集約レベルの職業が比較的多用される傾向にあると考えられる。その理由としては、求人職種に対応した特掲職業が設定されていないことを指摘できる。現在の労働省編職業分類は約10年前の職業の世界を写した分類であり、現実の職業の世界との乖離が分野によっては大きいことを推測できる。それとともに、先述した警備員の職業の問題が端的に示すように特掲職業の設定にあたって求人・求職職種の動向を反映させるという意識がやや薄かった可能性もある。職業紹介における利用だけを考えると特掲職業には現実の求人・求職職種の動向を反映した項目が設定されるべきであるが、労働省編職業分類は官民を問わず職業紹介における共通言語化を指向しており、また厚生労働省の行政施策において職業の基準を提供するものである点を考えあわせると、特掲職業は現実に存在する職業と実際の求人・求職職種のバランスをとって設定すべきであると考えられる。

細分類レベルの職業を構造化する際には細分化の程度に留意すべきである。職業は職務の集合体として定義されている。職業を細分化するときには、極端な場合、当該職業を構成している複数の職務をそれぞれ職業として設定することも可能である。このように細分化された職業が現実の職業と一致するなら問題は少ない。問題とすべきは、細分化された職業と現

実の職業が対応しない場合である。たとえば新聞販売店店員の求人は、仕事内容が配達・集金・拡販になっていることが多い。しかし職業分類表では、新聞配達の仕事は大分類「生産工程・労務の職業」の小分類「配達員」に、集金の仕事は大分類「事務的職業」の小分類「集金人」に、拡販の仕事は大分類「販売の仕事」の小分類「商品仕入・販売外交員」に、それぞれ該当する。職業のくくりが大きすぎるとマッチングや求職者の求人探しの効率を阻害する。かといって細分化しすぎると現実の求人・求職職種との対応が低下する。職業を設定するときには、まず現実の職業の内容を十分に把握することが求められる。細分化も同様である。職業の内容を知ることから細分化は始まるのである。

Ⅱ. 99コード職業の整理

分類番号の末尾に「9」の付く雑多項目は、中・小・細分類レベルにそれぞれ置かれている。中分類レベルの雑多項目は、当該中分類の属する大分類の中で他の中分類に含まれない職業を位置づけるための項目である。同様に小・細分類の雑多項目は、それぞれ当該小・細分類の属する中・小分類に含まれない職業を位置づけるための項目である。中・小分類レベルの雑多項目は他の分類項目と同様に細分類レベルでの構造化が行われている。求人・求職職種が集約職業や特掲職業に該当しないときには、雑多項目の中の雑多項目（分類番号末尾2桁が「99」）に位置づけられる。

雑多項目には職業分類表に独立して設定された職業に該当しない多種多様な職業が位置づけられる。その中には取扱件数の多いものや件数が増加傾向にあるものなど、独立した職業として設定する可能性を秘めた職業もある。しかしこれらの職業を雑多項目の中から取り出すことは容易ではない。それは雑多項目の中身について全容を把握するすべがないからである。たとえ細分類項目の定量的データを得られたとしても、定性的データが得られない限り雑多項目から独立させるべき職業を確定することは難しい。

雑多項目に該当する職業の中で独立して設定すべき職業を探し出す方法は少なくとも2つある。ひとつは求人・求職窓口職員を通して雑多項目に関する実態を把握することである。職員は日常業務でさまざまな職業を取扱っており、雑多項目に該当する職種の中で特徴的な職業を同定することはそれほど困難なこととは思われない。今回実施した調査では雑多項目から独立させるべき職業についてさまざまな意見が寄せられたが、独立を支持する意見の多い職業のうち主なものは次のとおりである。

- ・ パソコンインストラクター
209-99「他に分類されないその他の専門的職業」からの独立
- ・ リフレクソロジー、アロマセラピーなどの対人サービスの職業
399-99「他に分類されないその他のサービスの職業」からの独立
- ・ 歯科助手
119「他に分類されない保健医療の職業」の中の「看護補助者」からの独立

もうひとつは職業に関する情報を継続的に収集する中で職業分類表に未設定の職業について情報を蓄積することである。この方法では情報収集活動の網の目の精粗が新職業の捕捉力

に影響する。不断の情報収集活動が求められるといえよう。

③ 職業の内容に関する情報

最小単位の職業の記述の仕方は職業分類によって大きく異なっている。記述の仕方に違いがみられるのは職業分類の作成目的が異なるからでもある。統計目的の職業分類であれば、統計調査の対象者が個々の職業に明確に位置づけられるように職務範囲の記述とともに当該職業に含まれる職業名の例示を記載することが最低条件になる。他方、職業紹介等の業務用に作成された職業分類では、求人・求職職種との対応性の向上、職業相談での利用の便宜などを考慮して実務用具としての利便性をより高めるような事項が含まれる傾向にある。たとえば主な職務・課業のリスト、入職要件、入職経路、就業分野、職業名の例示（当該職業に分類されるもの、類似の職業名であるが当該職業には分類されないもの）などである。

JSCO の最小単位職業である小分類レベルの職業は、仕事内容の簡単な記述（当該項目に区分されない職務の記述を含む）と職業名の例示（当該項目に含まれるものと、含まれないもの）で構成されている。労働省編職業分類は分類体系を JSCO に準拠して以降、職業記述についても JSCO の書式を倣い、現在では大・中・小分類レベルの職業記述は JSCO のそれにはほぼ重複する。統計調査用職業分類の職業記述を用いて、果たして職業紹介業務の実務での使用に耐え得るのだろうか。答えは否定的にならざるをえない。簡単な仕事の記述だけでは、求人職種がやや複雑な職務で構成されている場合、分類表上の位置づけについて明確な判断を行うことは難しいかもしれない。また、職務の詳しい内容、資格要件、関連職業などの情報は職業相談の際に必須の情報であるが、現在の職業分類表にはこれらの情報は含まれていない。

求人・求職の窓口職員が直面している問題のかなりの部分は、職業記述のうち職務に関する記述を詳しくすることで解消する（あるいは少なくとも問題の程度が軽微になる）と考えられる。小分類職業の職務記述はあまりに簡略であり、細分類レベルの職業に至っては職務記述が全く行われていない（現場の職員は細分類職業の内容が明示されていない中で求人・求職職種に対して細分類職業のコード番号を付与することが求められている）。この両者を改善することで求人・求職職種を位置づける際に生じる問題をある程度軽減することができると考えられる。たとえば位置づけの判断が難しいと指摘されている職業に「建物設備管理」がある。この仕事は、事務所ビルなどの建物において空調設備、給排水設備、電気設備等の調整・監視を行うことが主な職務である。職業分類表には、大分類「サービスの職業」の小分類に「ビル管理人」が設定されている。しかしこの職業の職業記述は、「事務用および事業用ビル・・・で管理の仕事に従事するものをいう」とだけ規定して、仕事内容の具体的な記述は全く示されていない。この記述だけを判断の拠り所にする、建物設備管理の求人がビル管理人の職業に該当するかどうかの判断は困難であろう。現実には、建物設備管理の求人はサービスの職業の雑多項目、専門的・技術的職業、定置機関運転の職業など、さまざまな

職業に位置づけられている。ビル管理人の職業は建物設備管理の仕事が主な職務であるが、職業分類表にはその記述が欠けている。職員が判断に迷うのはゆえなきことではない。

職務内容がほぼ同一の求人職種であれば（職業名が違っていても）、だれが判断しようとも職業分類表の同じ項目に位置づけられるはずである。しかし現実には判断の差が大きな求人職種がある。たとえば各種の施設における介護職の求人という比較的明確な求人であっても、実際には求人窓口の職員が付与する分類番号は同一ではない。介護職の求人は5カ所に位置づけられる可能性がある（「福祉施設寮母・寮父」、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門の職業」、「看護補助者」、「他に分類されないその他のサービスの職業」）。これは複数の職業が「介護」という用語を職務の記述に用いていることや、職業名索引で「介護」の職業を検索すると、複数の分類項目に位置づけられていることによる。その結果、介護職を希望する求職者は介護職の位置づけを知らないと見逃してしまう求人があり、求人者は介護職の希望者に求人票をみてもらえない可能性がある。

この問題の根源は職業記述にある。「福祉施設指導専門員」の職務記述は、「・・・施設において、保護、教護、援護、育成、介護などの専門的な業務・・・」となっている。一方、「福祉施設寮母・寮父」は「・・・施設などにおいて、更正・介護の業務・・・」となっている。両方の職務に「介護」が含まれているため、この記述だけでは施設の介護職がどちらの職業に該当するか判断することは難しい。もちろん福祉分野における介護職の職場とその仕事内容についてある程度知識を持った職員であれば、職業名（「指導専門員」、「寮母・寮父」）だけで介護職がどちらの項目に該当するかを判断することは容易であろう。職業について職員の側にある程度の知識があることを前提にして職業分類を作成するならば、このような記述も可能である。しかし職業分類は職業区分の基準を示すものである以上、その区分を明確に示す必要がある。区分の根拠を明確に示していないことが介護職の位置づけの混乱につながっている。分類表に設定された各項目について詳しい職務記述が求められるゆえんである。

④ 職業理解と分類項目

公共職業安定所で求人を探す場合、自主的に求人を選択できる求職者は、自分で求人検索機を操作して探索することになるが、希望する職業の求人を探せないという求職者の声が求職相談窓口寄せられることがある。また、今回の質問紙調査では求人・求職者担当の職員から位置づけが適切ではないと指摘された職業が少なくない。これらの問題は職業分類の体系や個々の職業の位置づけなど職業分類自体の不備な点に起因する面があることは否めないが、問題を更に探っていくと本質的な問題は求職者や職員の職業に対する理解の仕方にも関係しているのではないかと推測できる。職業をどのように理解するかによって（すなわち自己の認知体系の中に職業をいかに取り込むかによって）、求人の探し易さが違ったり、職業分類の考え方との齟齬そごが起こったりするのである。

イ. 産業分野を基準にした職業理解

求人受付の窓口職員には「業界」を単位にして職業を束ねるという視点がかかなり強くみられる。産業分野の区分法をある程度理解していれば、この方法は職業を位置づけるための簡便な方法である。しかし JSCO は職業分類の純化を指向しており、JSCO に準拠している労働省編職業分類でもそれは同じである。産業分類的な考え方を極力排除してきたのが JSCO 史である。仕事の種類で職業を区分する考え方の中に活動の種類で職業を区分する考え方を導入することは適切ではなく、また望ましくもない。この種の考え方の代表的な意見には次のようなものがある。すなわち、細分類「建築板金工」や「建築塗装工」を中分類「建設の職業」に移動すること、細分類「配達員」や「引越作業員」を大分類「運輸・通信の職業」に移動すること、小分類「ホームヘルパー」を大分類「専門的・技術的職業」の中の中分類「社会福祉専門の職業」に移動することなどである。

ロ. 仕事の性質を基準にした職業理解

他方、求職者の場合、仕事の性質に着目して職業の位置づけを考える傾向が強くみられる。この考え方は、仕事の行われる環境、使用する機器類、仕事の特徴の共通性などを基準にして職業の位置づけを行うものである。これが問題なのは、仕事の種類よりもそれ以外の基準を優先して適用しているからである。たとえば CAD オペレーターは、仕事の種類にもとづいて製図・写図関係の仕事の中に位置づけられているが、仕事の性質を重視すると事務の仕事と考えられがちである。この視点に立って事務職の求人を検索しても CAD オペレーターの求人を探すことはできない。同様に DTP オペレーターや電話交換手も事務職で検索されがちである。これ以外の職業で求職者が違和感を持っているのはホテルのフロント系の位置づけである。ホテルのフロント系はサービスの職業に属すると考える求職者が多い。しかし労働省編職業分類だけではなく、ISCO-88 も各国の標準職業分類でもホテルフロント系は事務の職業に位置づけられている。それは顧客の受付や情報の提供などの職務を共有する職業のひとつがフロント系だからである。

