



労働政策研究報告書 No.57

サマリー 2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

職業紹介における職業分類のあり方を考える

— 「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理 —

労働政策研究・研修機構

職業紹介における職業分類のあり方を考える
－「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理－
サマリー

執筆担当者

にしざわ ひろし
西澤 弘

労働政策研究・研修機構主任研究員

研究期間

2005年4月～2006年3月

研究の目的

本研究は、今後の来るべき労働省編職業分類の改訂に向けて問題点の分析と課題の整理を行ったものである。

公共職業安定機関において求人・求職を受理する際に用いられる労働省編職業分類は、1999年11月の改訂から既に6年以上の年月が経過している。この間の経済社会の変化にともなって職業も変化し、現実の求人職種や求職者の希望職種の中には職業分類上の職業に位置づけることがむずかしいものもみられる。このため職業分類の改訂に向けて問題点の整理等の下準備を始める時機に至っているといえる。職業分類の改訂にあたってはユーザーや行政の視点、あるいは職業分類の共通言語化の方向などさまざまな角度からの検討が必要である。本研究は、このうちユーザー（公共職業安定所の求人・求職窓口の職員）に対する調査を踏まえて職業分類の総論的な問題や課題をとりまとめている。

調査の概要

調査の種類・実施時期・対象等は次のとおりである。

種類	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・研究機構	
		労働大学校研修生	156票
質問紙調査	2005年9～10月	全国の公共職業安定所	472所

報告書の内容

1 問題の所在と分析の視点

公共職業安定機関では、多様な職業の世界に対して統一的な見地に立って職業紹介サービスを提供するために職業名の基準を設定している。その基準が職業安定法に規定された標準職業名である。そして標準職業名を体系化、構造化したものが労働省編職業分類である。全国の公共職業安定機関では、求人・求職申込書を受理する際には労働省編職業分類にもとづいて求人職種（求職者にとっては希望する仕事）の位置づけを行っている。

現在、公共職業安定機関で使用されている労働省編職業分類は 1999 年の改訂版である。改訂から既に 6 年以上経過している。公共職業安定所で求人・求職の受理を担当している職員に職業分類について尋ねると、「使い勝手が悪い」、「不便を感じる」など業務効率に影響していることが推察される意見を聞くこともまれではない。労働省編職業分類が現在抱えている問題は、直截にいうと、過去 6 年間の経済社会の動向を反映した職業の調整（すなわち、求人動向に配慮した職業の新設・分割・統合・廃止）が行われていないことにある。分類体系の耐用年数が切れかかっているのである。しかし問題はそれにとどまらない。

労働省編職業分類は、総務省統計局の日本標準職業分類（以下「JSCO」という）の体系に準拠し、JSCO は ILO の設定している国際標準職業分類（以下「ISCO」という）を基準にした分類体系である。この三者の間には、ISCO が JSCO を規定し、JSCO が労働省編職業分類を規定するという構図が成立している。したがって、労働省編職業分類が JSCO や ISCO から受け継いでいるもの、すなわち JSCO や ISCO と共有しているもののうち労働省編職業分類にネガティブな影響を及ぼしている点を正確に把握しない限り、現在遭遇している問題の核心に迫ることは難しいと考えられる。

本研究では労働省編職業分類の現状について 2 つの側面—すなわち①理論的側面（分類基準の設定やその適用等に関する問題）と②時代性の側面（設定されている分類項目と現実の職業との対応に関する問題）から分析し、問題点と課題を整理している。特に後者の側面に関してはユーザー（公共職業安定機関の求人・求職窓口職員）の視点を踏まえて問題点を析出している。

2 労働省編職業分類に内在する問題

労働省編職業分類に固有な問題のうち代表的なものは以下のとおりである。

①職務情報の収集

労働省編職業分類における職業とは、職務分析の手法にもとづく概念、すなわち課業・職位・職務、によって構成された概念である。職業は職務の類似性によって区分されることから、各職業には職務に関する情報を明示することが必要である。しかし、1960 年代中盤以降、職務情報を収集するための体系的、組織的な職務調査は行われていない。1986 年、1999

年の改訂では職務情報の収集が大きな課題になっていた。状況は現在でも変わっていない。

②職業の構造化

労働省編職業分類の4階層（大・中・小・細分類）のうち細分類レベルの職業は、上位の職業（集約職業）と下位の職業（特掲職業）の2層構造になっている。このような構造化は、職業分類上の職業のくくりと現実の職業との対応度を向上させるための工夫である。しかし、特掲職業として設定された項目は利用度が低いのが現実である。この問題は職業の職務実態を把握し、それにもとづいて職業を設定するという原点に戻って対応しなければならない。

③項目の設定基準

JSCO では小・中分類の項目設定にあたって数量基準を用いている。JSCO に準拠している労働省編職業分類も分類項目の設定にあたっては「従事する人数の大きさもあわせて考慮する」としている。しかし職業紹介の現場で用いられるのは細分類レベルの職業である。このレベルの職業に従事する就業者に関する一般的な数量データは存在しない。このため細分類職業の適切性を担保するすべをどうするのかという問題が起きる。

④分類項目の精粗

労働省編職業分類の細分類レベルには 2167 の職業が設定されているが、細分類職業の分布を大分類別にみると偏りが大きい。全体の過半をしめる製造業の分野では、技術革新等の進展にともなって求人職種の実態にあわなくなっているものもみられる。また、専門的・技術的職業では、職業の専門分化が進み、現在の分類項目では求人職種を適切に位置づけられなくなってきた分野もある。

⑤複合的な職務内容を持つ職種に関する分類基準

求人職種が職業分類上の複数の職業に該当するときには、対応の原則が定められている。優先順序は次のとおりである。第1はスキルが上位の職業、第2は従事する時間の長い職業、第3は主要又は最終工程を含む職業である。しかし、公共職業安定所の求人窓口では、通常、求人申込書に記載された仕事のうち主な仕事を確認して、その仕事に対応する職業に位置付けている。この対応は原則と異なっている。基準が明確で、適用が容易な原則を設定することが求められている。

⑥地域特性への配慮

細分類レベルの職業は、さまざまな判断材料にもとづいて項目の設定が行われている。そのひとつが地域特性である。全国各地の地場産業や伝統工芸品の製作に関連する職業が設定されている。地域における業務効率の促進という観点を今後とも維持するためには、細分類レベルに設定された職業の適切性を担保することが求められる。

⑦特定職種への集中

求人は特定の職種に集中している。小分類レベルの職業のうち求人の多いものを上位から順に10職種取り上げると求人数全体の1/3をしめる。マッチングの効率（求職者が希望する分野の求人をすばやく探し出せること）を考慮すると、求人の多い職種の細分類レベルに

は求人・求職者動向を反映した項目を設定することが望ましいと考えられる。

⑧普通職業名の整理

職業名索引は職業紹介業務における必須の資料である。労働省編職業分類の職業名索引には 28275 種の職業名が採録されており、職業分類の改訂にあわせて索引の見直しも行われている。しかし、産業分野の盛衰にともなう職業名の変化、新たな職業の出現による新職業名の誕生、企業の差別化戦略に対応した職業名の流通など職業名をめぐる動きはめまぐるしい。このため新たに把握した職業名を適宜索引に追加することのできるシステムが望まれる。

3 日本標準職業分類に準拠することから派生する問題

労働省編職業分類の使い勝手に影響する外的要因のうち代表的なものは次のとおりである。

①職業分類の考え方

労働省編職業分類は大・中・小分類レベルの項目の設定を JSCO に完全に準拠している。他方、JSCO は上位分類を ISCO に準拠し、我が国固有の職業の分化にあわせて下位分類を設定するという方針を採っている。それとともに職業分類としての純化を指向している。しかし、ISCO 準拠、国内の職業分化の反映、分類の純化という 3 条件を同時に満たすことは極めて困難な課題である。そのため JSCO はこれら諸条件の妥協の産物になっている。

②適用単位

JSCO と労働省編職業分類では適用単位が異なる。前者は「人」であり、後者は「職務」である。職業の概念は「人」からみても、「職務」からみても通常は同一であるが、時には両者が一致せず、ずれが生じることがある。そのような食い違いの代表的な例は介護の仕事である。介護職に対応する職業は 2 つ設定されているが、それぞれ異なる大分類に設定されているため、求職者にとって求人探索がしにくい状況になっている。

③十進分類法

十進分類法にもとづいて職業を設定・配列すると、職業分類上の位置づけと安定所職員や求職者の意識との間に食い違いが起こることがある。たとえば、職員にとって建設の仕事が大分類 I（生産工程・労務作業）の中にあるのは理解しにくく、求職者にとっては建設の仕事が 3 つの中分類に分かれているため求人を探しにくいという現実がある。

④産業分類的な項目

JSCO には産業分野別に設定された大分類項目がある。職業を区分するときは、まず仕事の種類で大きくりに分け、次にその中を特定の基準にもとづいて細分化するのが一般的である。しかし産業分類的な視点にもとづいて職業を区分すると、分類基準に対する攪乱要因（職業分類の純化に対する阻害要因）となり、分類の統一性を乱すだけでなく、求職者の職業意識と食い違いが生じる一因にもなる。

⑤専門職

我が国では2つの条件（すなわち、大学レベルの専門的教育、国家資格による名称・職務の独占）を備えている職業については専門職であるとの認識が共有されているが、それ以外の条件については、一般的に受容されている基準を見いだすことは困難である。基準を設定できない以上、専門職であるかどうかの判断は社会的なものにならざるをえない。専門職と認識される職業と一般の職業との間の線引きをどのように行うかが重要な課題になっている。

⑥管理職の設定基準と範囲

JSCO では管理職を区分する基準として組織と役職を用いている。この基準以外に、職業紹介業務に用いられる職業分類では求職者の便宜も考慮する必要がある。そうしないと求職者の効率的な求人探索を阻害するおそれがあるからである。また、JSCO では管理職の役職に就いていても管理職以外の仕事に直接従事する者を管理職の範囲から除外しているが、この考え方は職業紹介業務において適合的であるかどうか検討する必要がある。

⑦補助・助手の位置づけ

JSCO には補助者・助手の位置づけに関する原則は示されていない。公共職業安定所で比較的多い求人は、調理補助や歯科助手などの補助者・助手である。JSCO 準拠の方針を採っているため、これらの仕事は分類上の位置づけが不明確である。そのためこれらの職業の取扱いはいわゆる個別の判断に委ねられ、処理の仕方について一貫性を欠く結果をもたらしている。

4 職業分類上の職業と現実の職業

職業分類に設定された職業と求人職種・求職者の希望職種との間にずれが生じる要因のうち代表的なものは次のとおりである。

①職務のくくり方

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。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。求人と求職者と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効率的な求人探索に資すると思われる。

②新職業に対する対応

前回の改訂以降に新たに登場した職業は、職業分類に設定されている項目と対応をとることがむずかしい。安定所の窓口では大別すると次のいずれかの方法で新職業を処理している。既存の職業との関連を重視する場合には既存の職業に位置づけることになる。しかし新職業の職務内容を重視する場合には既存の職業に対応させることはむずかしく、その他の職業に該当する雑多項目に位置づけられることになる。

③分類項目の設定

求人・求職の職種として取扱いが多い職業であっても対応する職業が職業分類に設定されていないケースがある。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、業務の効率化には結びつかない。

④分類基準及び職務内容

求人職種が職業分類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。判断に迷うのは、分類基準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。

⑤不適切な構造化

細分類レベルの職業は、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増える。現実集約レベルの職業が相対的に多用される傾向にある。

⑥雑多項目の整理

雑多項目には職業分類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の潜んだ職業もある。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。

⑦不十分な職業記述

労働省編職業分類では、各職業の内容に関する記述は仕事の簡単な記述にとどまっている。そのため求人職種がやや複雑な職務で構成されている場合、分類上の位置づけを的確に判断するための基準にはなり得ないこともある。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、現在の職業分類にはこれらの情報は含まれていない。

⑧職業理解

公共職業安定機関の職員や求職者が職業を理解する視点は、職業分類における職業の考え方と異なっていることがある。前者では業界を単位にして職業を束ねるという視点がかかり強くみられる。また、後者では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い。その結果、職業分類の考え方と食い違いが生じたり、希望する職種の求人が探しにくかったりすることになる。

5 改訂の方向に関する示唆

労働省編職業分類は、1965年以降の累次の改訂においてJSCOの枠組みを自らの分類枠組みに採用して経済社会の変化にあわせて現実の職種との調整を行うという点に独自性と自律

性の活路を求めてきた。しかし現在では、枠組み自体の問題や社会の変化に対応するスピードの問題などこの方針を遵守することの副作用があらわになってきている。先に記したように本研究では利用者（公共職業安定所職員）の視点を踏まえて問題点の整理を行っている。このアプローチでは労働省編職業分類を^{そじょう}組上^{じょう}にのせて特定の断面から分析を進めることになる。当然、視野が狭くなるのは避けられない。問題を総合的に把握するためには、バランスのとれた対応が求められる。

まず、分類の枠組みについては、今回の調査で明らかになったユーザーの視点に加えて次の3点をあわせて考慮する必要がある。第1は共通言語化の方向（職業安定法第15条では労働省編職業分類を職業紹介業務における官民共通の職業分類の基盤にすることを謳っている）、第2は政策の視点（公共職業安定機関の業務統計はJSCOに準拠した他の統計調査データとの比較照合が可能になっている）、第3は技術の視点（公共職業安定機関の求人・求職者データは電子化されており、電子化されたデータは編集・加工が容易に行える）である。

次に経済社会の変化に対しては、情報収集（職務情報及び職業名）に加えて分類体系自体に変化を吸収できる仕組みを内蔵させることが重要である。すなわち弾力性のある分類体系を作成することが求められる。このように職業の実態を的確に把握し、かつ分類自体の柔軟性を高めることができれば、求人職種・求職者の希望職種と職業分類上の職業とのずれを早期に修正することが容易になると考えられる。その結果、業務効率の向上（公共職業安定所の職員にとっては求人・求職職種に対して的確な分類番号を付与することや求人と求職者との的確なマッチングを行うこと、求職者にとっては希望する職種の求人を迅速に探し出せること）にもつながることが期待される。

報告書の構成

序章

第1章 職業分類の系譜と潮流

1.1 職業分類の作成目的

1.2 準拠体系としての標準職業分類と実務用具としての職業紹介用職業分類

1.3 三者の職業分類間の関係

1.4 職業分類の相互関係に関する類型

第2章 職業の概念構造と分類基準

2.1 職業の分析軸

2.2 分類基準の適用

2.3 現実の職業と分類体系上の職業

第3章 労働省編職業分類の特徴と問題点

3.1 労働省編職業分類の特徴と課題

3.2 日本標準職業分類に準拠することから派生する問題

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

4.2 公共職業安定所における職業分類の運用

終章

引用・参考文献

付属資料

労働政策研究報告書 No. 57 サマリー
職業紹介における職業分類のあり方を考える
— 「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理 —

発行年月日 2006年4月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2006

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