

第1章 本報告のねらいと概要

ここでは、まず、職業情報とは何か、どうして職業情報が必要か、改めて整理する。そしてこれまで、職業情報はどのように収集されてきたかをみる。職業情報は長く、関係団体や企業等を訪問し、聴取等により収集してきた。このため、どのような職業かという記述を中心に整理し、提供されてきた。これまでは、質的な情報として収集し、記述として提供してきたといえる。ところが、近年、実際の就業者から大規模に、また、量的な情報として収集することができるようになり、数量的に分析、検討することができるようになってきた。職業情報に関する研究の大きな転換点があったといえ、大量のデータから、数量的に分析できるようになったという研究上の大きな変革があったといえる。透明性のある方法で、大規模に情報収集できるということは、様々な判断の根拠となりうることになる。このような中、今回の情報収集がどのようなもので、どのように計画したかについても、本章で述べている。本章の最後に、以下の報告に関して、どのような内容か概要としてまとめている。

1. 職業情報とその必要性

世の中の仕事には様々なものがあるが、これら仕事の内容を中心に類型化してまとめたものが職業と呼ばれる。

職業は標準的な分類によって整理されている。これが職業分類であり、図表 1-1 に「厚生労働省編職業分類」の体系を示した。大分類は A から K の 11 分類となっており、その下により細かい中分類、小分類、細分類がある（図表 1-2）。そして、細分類の下に世の中での様々な呼び方を整理した「普通職業名」（約 27,000）が、該当するもの（「該当例」）、紛らわしいが該当しないもの（「非該当例」）、として整理されている（図表 1-3）。

図表1-1 厚生労働省編職業分類の体系

大分類	中分類	小分類	細分類
A 管理的職業	4	6	11
B 専門的・技術的職業	20	93	177
C 事務的職業	7	27	57
D 販売の職業	3	20	50
E サービスの職業	8	34	67
F 保安の職業	3	8	13
G 農林漁業の職業	3	12	35
H 生産工程の職業	11	105	340
I 輸送・機械運転の職業	5	23	48
J 建設・採掘の職業	5	24	52
K 運搬・清掃・包装等の職業	4	17	42
(計) 11	73	369	892

注) ハローワークインターネットサービス (www.hellowork.go.jp) の「職業分類・職業解説に関するご案内」より、以下同様。

図表1-2 厚生労働省編職業分類の分類

分類段階	分類符号	項目数	例
大分類	アルファベット大文字で表記	11(9)	E サービスの職業
中分類	2桁数字で表記	73(80)	39 飲食物調理の職業
小分類	3桁数字で表記	369(379)	391 調理人
細分類	5桁数字で表記	892(2167)	391-01 日本料理調理人

注) () 内は旧分類表 (平成 11 年版) での項目数。

図表1-3 厚生労働省編職業分類の事務的職業の一部

小分類	細分類	該当例、非該当例
251 総務事務員	251-01 総務事務員	該当例: 株式事務員、 広報係事務員 [PDF:25KB]、庶務係事務員、総務係事務員、文書係事務員
		非該当例: 会社総務課長[031-01]、会社受付係[254-01]、秘書[255-01]、構内電話交換手[256-01]、事務補助員[257-97]、法務係事務員[259-99]、用度係事務員[269-02]、財務事務員[269-99]
252 人事事務員	252-01 人事係事務員 [PDF:100KB]	該当例: 求人係事務員、給与係事務員、人事管理事務員、福利厚生事務員、労務管理係 非該当例: 会社人事課長[031-01]、教育・研修係事務員[252-02]
	252-02 教育・研修係事務員 [PDF:22KB]	該当例: 研修係事務員、研修企画事務員、 学校事務員 [PDF:21KB] 非該当例: 専門学校教員[199-01]、職業能力開発校指導員[199-03]、職業訓練指導員(認定職業訓練施設)[199-03]、インストラクター(企業内従業員教育訓練専門員)[199-04]
253 企画・調査事務員	253-01 企画係事務員(商品企画を除く)	該当例: イベントプランナー、営業企画係(企画が主であるもの)、経営企画事務員、資材計画係事務員、生産計画事務員、店舗開発事務員、販売企画事務員、販売促進部員、マーケティング企画事務員

このような職業に関する情報を整理したものが職業情報であるが、職業情報には「どんな職業か」、「この職業に就いている人たち」、「この職業に就くには」、「この職業の歩みと展望」、「労働条件の特徴」、「この職業についての問合せ先・関係団体」等の情報が含まれる(日本労働研究機構編『職業ハンドブック』(1997)の項目より)。事業所等が出す求人は「求人情報」であり、「職業情報」と「求人情報」は異なる。通常、求職活動では、自分のしたい仕事(職業)を概ね決めてから、具体的な求人の情報に当たることになる。

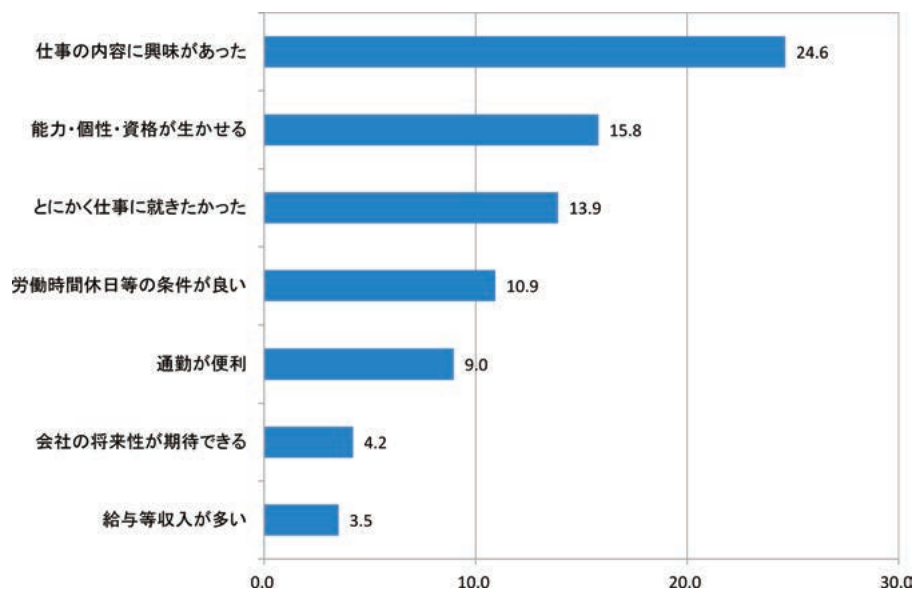
職業情報の中で「どんな職業か」はとりわけ重要である。「雇用動向調査」(2011年)の結果を図表1-4に示しているが、これによると現在の勤め先を選んだ理由として、「仕事の内容に興味があった」、「能力・個性・資格が生かせる」が第一位、第二位となっている。これらは職業情報の中で「どんな職業か」に書かれている内容である。

また、アイトラッキング実験で求人票がどのように見られているか調べると(図表1-5)、視線が集まり赤くなり、欄の名称が読めなくなっているが、「仕事の内容」の部分がよく見られていることがわかる。アイトラッキング実験とは、アイトラッキング装置の画面を見てもらい視線の動きを記録する実験であり、視線がどのように動いたかすべて記録され、視線がどの場所に集まっていたかをみることができる。結果は視線が集まった箇所が赤く、続いて黄色、そして緑と表示され、視線が集まった場所が暑いイメージの赤、視線がそれほど集

まらなかった箇所が涼しいイメージの緑で表示される（「ヒートマップ」）。「仕事の内容」が見られているが、事業所から出される「仕事の内容」はかならずしも、どのような仕事か具体的にわかるものではない。これを補うのが職業情報の「どんな職業か」である。

職業情報は膨大な求人情報を仕事の内容から整理する役割もある。ハローワークインターネットサービスではハローワークに集まる求人をインターネットで検索できるが、最近では、常時、80万件から100万件の求人がある。このような膨大な求人情報から求職者は仕事の内容、勤務地、給与、労働時間等によって、求人を絞り込むことになるが、先に調査結果を示したように、勤め先の選択において、様々な要件の中で仕事の内容がまず重要なものとなっている。職種によって、求人側はどのような仕事をしてもらうかを示し、求職者は探している求人を職種によって絞り込むことになる。職業情報にはその職業の標準的な仕事内容の解説があり、職業名とその定義、解説によって、求職者、求人者、またその両者を仲介する紹介機関が情報交換しており、職業情報はこれらの間の共通言語の役割を果たしている。

図表1-4 現在の勤め先を選んだ理由（％、厚生労働省「雇用動向調査」2011）



図表1-5 求人票のアイトラッキング(ヒートマップ、求職者 20 名の累積)



注) アイトラッキング装置の画面を見てもらい視線の動きをみている。視線が集まった箇所が赤く、続いて黄色、そして緑と表示され、視線が集まった場所が暑いイメージの赤、視線がそれほど集まらなかった箇所が涼しいイメージの緑で表示される。労働政策研究報告書 No. 147『中小企業における人材の採用と定着一人が集まる求人、生きいきとした職場/アイトラッキング、HRM チェックリスト他から一』(2012年)より。

キャリアコンサルティング、キャリアガイダンスにおいても職業情報は必要である。キャリアコンサルティング、キャリアガイダンスでは、まず、世の中にどのような職業があるかを知った上で、自分のしたいこと、興味関心、自分の強みや向き不向き等を確認、それを生かせる職業について検討するというステップが一般的である。自分の興味関心、強みとそれを生かせる職業の部分は正に職業情報であり、個人の適職を示すために職業情報は必要となっている。

職業情報は国レベルの人材育成と人材配置のためにも必要である。例えば、今日、震災からの復興に加え、東京五輪の開催に向けた建設も本格化するなか、建設人材の不足が顕著になっている。このような中では建設業にどのような仕事があり、どのような人材が必要か、その人材は他の分野ではどこにどれだけおり、そこから振向けることができるかといった検討を行う場合にも、その基礎として職業情報が必要となる。

さらに、職業の世界における趨勢的变化が明らかになれば、今後必要な人材を予測し、人材の養成には時間がかかるため、予め計画的に養成する等も必要となる。この点においても、

職業の世界の変化、必要な能力等、職業情報が必要になる。

職業情報は法律（「職業安定法」）においても、以下のように記述されており、研究しその成果を提供することとされている（図表 1-6 のアンダーラインの部分）。

図表1-6 職業安定法（昭和二十二年十一月三十日法律第百四十一号）

最終改正：平成二四年八月一日法律第五三号

第二章 職業安定機関の行う職業紹介及び職業指導

第一節 通則

（標準職業名等）

第十五条 職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等に基づき、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。

第四節 学生若しくは生徒又は学校卒業者の職業紹介等

（学生生徒等の職業紹介等）

第二十六条 公共職業安定所は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校（以下「学校」という。）の学生若しくは生徒又は学校を卒業した者（政令で定める者を除く。以下「学生生徒等」という。）の職業紹介については、学校と協力して、学生生徒等に対し、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、職業指導を行い、及び公共職業安定所間の連絡により、学生生徒等に対して紹介することが適当と認められるできる限り多くの求人を開拓し、各学生生徒等の能力に適合した職業に斡旋するよう努めなければならない。

○2 公共職業安定所は、学校が学生又は生徒に対して行う職業指導に協力しなければならない。

○3 公共職業安定所は、学生生徒等に対する職業指導を効果的かつ効率的に行うことができるよう、学校その他の関係者と協力して、職業を体験する機会の付与その他の職業の選択についての学生又は生徒の関心と理解を深めるために必要な措置を講ずるものとする。

2. これまでの職業情報収集とWebでの情報収集

このように職業情報は必要なことから、古くは労働省によって『職業辞典』が編纂され、1953年、1965年、1969年に刊行されている。当機構の前身にあたる職業研究所においても『新時代の職業』を刊行したり（1974年）、雇用職業総合研究所、日本労働研究機構においても『職業ハンドブック』の1981年の第1版から1997年の第4版まで刊行してきた。この第4版では冊子とともにCD-ROM版も開発している。また、中高生向けのCD-ROMのシステム『職業ハンドブック OHBY』も開発した（2002年）。インターネットのサイトとしては、2006年から2011年に『キャリアマトリックス』を公開していた。

職業情報は従来、「職務分析」によって情報収集し、職務の共通要素として、職業情報を編集してきた。職務分析では、事業所を訪問し、仕事を観察し、従業者や管理者へのインタビュー等を行い、職務の情報を収集した（U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 1991）。集めた多くの職務の情報から、事業所を超えて共通する職業情報を編集してきた。ところがこの方法では訓練された職務分析者（job analyst）が事業所を訪問し、膨大な職務分析を行うことが出発点であることから、米国においても実施が困難となり、広く職業情報を集める方法としては行われていない。

代わって行われてきたのが、職業を代表する団体等を訪問し、そこから情報を収集する方法である。この方法は米国労働省から隔年に刊行されている”Occupational Outlook Handbook”の主な情報収集手段となっている（労働政策研究・研修機構, 2014）。また、このような団体から紹介された事業所において、調査票を配布し、実際の従業員に回答してもらう方法もとられるが、このような方法で、広範な職業から情報収集するのは意外と難しく、米国においても実施は一部に限られている。

このように、これまで、職業に関する全般的情報は、各職業の関係団体等を訪問調査したり、その職業が見られる事業所を訪問し、収集されてきた。このような訪問調査によって、仕事の内容、必要な教育訓練、必要な免許資格、労働条件、等の情報を収集してきた。しかし個別の職業の状況全般を把握している団体等が、すべての職業について存在しているとは限らない。また、事業所毎に調査票を配布し、それによって広範な職業の情報を収集することも困難である。

職務分析から職業情報を収集するには時間も経費もかかる。職業に関する団体等を訪問し情報収集するにも職業数が五百から千二百となれば多大な時間となる。職業に関する団体や事業所と交渉し、職業の従事者に調査票を配布、回収する方法も実施が困難であり、たとえできたとしても、時間がかかる。これらの方法はいずれも時間がかかるといえる。ところが、社会や仕事の変化が激しい今日、時間がかかることはそれ自体致命的である。広く網羅的に情報収集しているうちに、情報が古くなり、収集が終ったときには過去の情報になっているということもあり得る。

このような中、国内で何百万という Web モニターを有する調査会社が出てきたことから、この Web モニターへの調査によって細かく職業を特定し、実際の就業者からデータを収集できるようになった。後述するように訪問調査と Web 調査は相互補完的であり、いずれも必要なものであるが、Web 調査によって就業者から直接、状況等を収集する手段がとれるようになった。労働政策研究・研修機構（2012）において Web 調査を用いて職業毎の就業者の興味、価値観、スキル、知識、仕事環境等の情報を収集し、また、職業の類似性等についても分析を行っている（労働政策研究・研修機構, 2014a）。必要な免許資格に関しても、これまでは関係団体等から情報収集してきたが、様々な免許資格が登場し、どのような免許資格がどの程度、各職業の実務において活用されているかという情報は関係団体でも把握ができなくなってきたことから、「Web 免許資格調査」を実施し、その成果も労働政策研究・研修機構（2010）としてまとめている。

Web で職業情報が収集できるようになったのは、一つにはこの数百万というネットモニターを持つ調査会社が登場し、約 500 という職業細分類でも職業を特定し、情報収集できるようになった点が大きいが、さらに、その前提として、特定の層のみならず、PC が広く普及し、また、安定したネット回線を定額制等により廉価に利用できる環境になっていることもある。そして、国民全体の教育水準が高く、設問を読んでそれに的確に、また、ある程度客

観的に回答できることもある。さらに、数百万のネットモニターを有する会社が国内に何社もあることから、経費の低下や回答の信頼性向上に関して競い合っており、良い調査が廉価にできるようになっている。

スピーディーに Web での調査票を作成するシステム、回答を確認し、精査するシステムは年々向上しており、ネットモニターも不真面目な回答、信頼できない回答をする者は排除されている。集計を行うシステムも改善が進み、回収完了とほぼ同時に簡単な集計であれば出せるまでになっている。情報収集全体の改善により、所要期間も短くなり、数百の職業から数万のデータを数週間で得ることができる。他の方法は情報収集に期間を要する点が問題であったが、この点が解消している。

次節でも述べるように、Web 調査の実施と結果の活用には注意が必要であるが、以上述べてきた前提と改善によって、日本においては、職業情報の収集にネットが活用できるようになっている。当機構で行っているような数万人の就業者からの Web による情報収集は、他の国では行われていない。不思議なことに米国でも行われていない。情報収集ができる背景と前提が我が国では整っており、先端的な方法で収集できているといえる。

3. 本情報収集の検討

(1) 情報収集の方針と設計

今回の情報収集では、Web モニターからこれまで情報収集してこなかった側面の情報収集を行うこととした。具体的には、職業の現状や変化、求められる要件や職業の生活への影響等、これまで情報収集してこなかった側面に関して、体系的に情報収集した。これまで、免許・資格や興味・関心等、あまり大きく変化しないと考えられる側面からデータを収集し、今回は、変化や現状等、変化していると考えられる面、それまで情報収集していなかった面を押さえ、全体として、職業の状況を捉えようとしたものである。

厚生労働省編職業分類では細分類レベルで約 500 の職業があるが、この中から主要な職業をカバーするよう、細分類をある程度まとめて、200 職業を選定し、この 200 職業について、各 120 名、計 24,000 名を 2 年にわたり情報収集することとした。細分類をまとめた 200 職業に関して情報収集したが、もとの細分類でも職業が特定でき、細分類レベルでも集計できるようにしている。

(2) Web モニター調査について

これまで職業に関する情報を Web モニターから情報収集してきたが、世論調査等に関する Web モニターに関しては、様々なことが指摘されている。

一つは回答者の偏りである。PC を日ごろから使う者であることから、Web モニター調査では回答者の偏りとして、学歴が高くなり、大卒が多く、専門的技術職が多いとされる（萩原, 2009）。

また、回答傾向の偏りも指摘されている。回答傾向として、不安・不満が強く、日本型雇用慣行（長期雇用、年功賃金など）に否定的な共通の傾向がみられるとされ（労働政策研究・研修機構, 2005）、満足度や生活満足度に関して不満意識が強いという傾向も指摘されている（松田, 2006）。内閣府大臣官房政府広報室（2006）では、訪問面接調査とインターネットモニター調査で回答結果を比較し、生活満足度や生活充実感などの意識設問が、訪問面接調査と大きく異なるとされている。

ただし、回答傾向の偏りに関しては、「意識設問については差が残ったままだが、就業実態に関する設問や、経験や行動に関する設問は、差がない」（萩原, 2009）との指摘や、「調査回答者の偏りはインターネットモニターだけの問題ではなく、もはや、従来型調査手法でも発生していることが明らかになった。また、設問のタイプによっては、調査間で差がないことも検証した。」（萩原, 2009）とされている。

Web モニター調査は、職業情報の収集手段としてはこれまでにないものであり、代替できないものであるが、以上のような指摘に注意を払う必要もある。

Web モニター調査では回答によってポイントが貰えることから、ポイントを貰うために、すばやくいい加減な回答をされることが懸念されるが、Web モニターを有する調査会社では、調査の信頼性を保つために、様々なチェックを行っている。例えば、今回、調査を依頼した会社では、①モニター登録時点での重複登録やウソの属性でのなりすましチェック、②年10回程程度のトラップ調査（設問を正しく読んでいないと適切な回答ができない設問を調査の中に含める）、③顧客からの調査での回答の矛盾など不正回答チェック、④自由回答の目視によるチェック（「aaaa」、「1234」等が無いか、不適切な記述がないか、等）、⑤グループインタビュー等における応募情報や出席時の様子によるチェック、等々を行い、不正者の排除が行われている。Web モニターの総数は毎年少しずつ増えているが、モニターは入れ替わっている。入れ替わっている人数や割合は非公表であるが、不正モニターは毎年排除されている。Web での調査はシステムでのチェックも行えることから、紙での回答以上に回答者はチェックされているともいえる。

（3）本調査の問題

今回の情報収集では本調査独特の問題もある。それは職業の選択が正しく行われているかという問題である。数百の職業から自分の職業を選択することは中々難しい作業である。また、回答するために、職業のなりすましといった点も懸念される。

そこで今回の調査では冒頭、図表 1-7 のような記述を行い、職業の選択を時間をかけて慎重に行ってもらおうよう促した。また、この表示に続き、職業を選択した次の設問で（図表 1-8）、職業の内容を記述してもらい、その職業についていないと回答できないことから、なりすましや選択ミスがないようにしている。さらに、該当職業ではない者や、すでに必要数が集まっている職業の場合にはそこで終了となるが、全員に途中までは回答してもらうことによって、

選択した職業によって門前払いされたという印象がないようにした。

ただし、冒頭、このように慎重に回答を促す注意喚起や、自由記述があることによって、調査の最初の画面を見て止めてしまう者が多くなり、回答率は低下している。この回答率の低下は、調査のお知らせをより多くのモニターに発送することで対応している。

図表1-7 調査冒頭での注意喚起

今回のアンケートは独立行政法人 労働政策研究・研修機構の「職業動向調査（Web 調査）」です。この調査は、職業毎の現場の現状や変化をそれぞれの職業に就いている方にお聞きするものです。職業の現場の現状や変化を把握するための重要な調査です。

最初に、ご自分の職業を選んでいただきます。選んだ職業について、以下、細かくお聞きします。この職業の選択の部分が間違っていると、以下の回答がすべて無効になってしまいますので、職業の選択は時間をかけて、しっかり選択してください。

図表1-8 調査冒頭での職業内容の記述

あなたの現在の職業は ○○○○○○

ご自分の職業は具体的にはどのようなことをしますか。どのようなことをする職業かポイントを簡潔にお書きください。（自由記述）

- 例） ・システム開発でチームをまとめプロジェクトを推進する。
 ・福祉施設で高齢者の介護をする。
 ・書店で書籍や雑誌の配架や販売をする。
 ・パソコンを組み立てる。
 ・大量生産のための金型を製作する。
 ・会社の営業部門を統括する。

（4）訪問調査との相互補完

Web 調査は広範に情報収集することができる。しかしながら、Web 調査ではまったく新たな枠組みでの情報収集はできないという限界がある。約 500 の職業細分類レベルで職業を用意し調査しているが、この職業以外に新しい職業があったとしても、その職業に関しては情報収集できない。また、今回は職業の現状や変化といった側面を調べることとし、数多くの設問を用意したが、この設問以外の情報も得ることはできない。例えば、用意した項目以外に変化が見られるものがあっても、その情報を得ることはできない。このような新たな枠組みや新たな観点からの情報、また、Web 調査では収集できない背景となる情報、そして、当該職業、業界に詳しい人の知識と経験に基づく情報等については、時間はかかるが、従来のような訪問し、聞取るという情報収集が引き続き必要となる。

4. 以下の報告の概要

当機構ではこれまでも Web 調査を活用し、厚生労働省編職業分類の職業細分類の細かな職業毎に職業を特定し、情報収集してきた。労働政策研究報告書 No. 121『我が国における職業

に関する資格の分析― Web 免許資格調査から―』(2010年)では各職業に必要な免許・資格に関して調査し、それぞれの職業にどのような免許・資格が必要であり、どのように役立っているか検討した。労働政策研究報告書 No. 146『職務構造に関する研究―職業の数値解析と職業移動からの検討―』(2012年)では、各職業の特性として、興味、関心、スキル、知識、仕事環境に関して情報収集した。どのような興味、関心がどの職業に向いているか、どのようなスキル、知識がどの職業に生かせるか、職業毎の仕事環境はどのようになっているか、等々を検討し、公表してきた。

このように当機構では、職業毎の情報を収集し、蓄積してきたことから、今回は、職業の現状や変化、求められる要件や職業の生活への影響等、これまで情報収集してこなかった側面に関して、体系的に情報収集した。これまで、免許・資格や興味・関心等、あまり大きく変化しないと考えられる側面からデータを収集し、今回は、変化や現状等、変化していると考えられる面、それまで情報収集していなかった面を押さえ、全体として、職業の状況を捉えようとしたものである。

今回のデータ収集では、厚生労働省編職業分類の職業細分類を200職業に集約し、2013年と2014年、この200職業に実際に就業している者、各120名から収集することを目標に調査を行った。収集数は2013年には26,586名、2014年には27,074名であり、2014年の回答者から2013年も回答した者(1,652名、3.1%)を除くと、2014年は25,422名となり、2年の合計では52,008名となる。厚生労働省編職業分類の職業細分類で、100名以上収集が192職業、50名以上収集が259職業、20名以上収集が365職業となっている。収集数が一桁の職業もあり、さらに数を増やす必要があるが、収集数が少ない職業は元々、就業者も少ないと考ええると、かなり情報収集が進んだということもできる。

本報告を概要としてまとめると以下のようなになる。

(1) 各職業の仕事の状況

職業や仕事に関して、様々な立場から、仕事でのやりがい、仕事を通じての成長、職場での人間関係、等々が重要であり、このような要素が、職業の選択、そして定着や離職にも関係していると、しばしば言われてきた。ところがこのような面に関して、広く体系的に情報収集されたことはこれまでない。そこで、ここでは、仕事のやりがい、仕事を通じての成長、職場での人間関係等を含め、各職業の仕事の状況を幅広く捉えられる設問を用意し、データ収集した。

幅広く用意した設問を統計的に検討すると(因子分析)、「自律性・能力発揮・達成感・成長」、「良い人間関係・人や社会に役立つこと」、「キャリアアップ・賃金上昇」、「顧客やミスに気をつかうこと」という仕事の4つの要素にまとめることができた。この4つの要素を職種別にみると、専門的職業は「自律性・能力発揮・達成感・成長」と「良い人間関係・人や社会に役立つこと」が他に較べて最も高かった。専門的職業はやりがいがあり人の

役に立つよい職種と思えるが、専門的職業は「顧客やミスに気をつかうこと」も比較的高かった。専門的職業は他者と直接接することが意外と多く、自分のミスの社会的影響も大きいことが関係していると考えられる。「キャリアアップ・賃金上昇」は、大規模の会社等に所属していることが多いことも影響していると考えられるが、研究者・技術者が他の職種と較べて最も高かった。

この4要素に勤め先や基本属性を加え、「継続希望」（「現在の職業をずっと続けていきたいと思う」との関係性をみると（回帰分析）、「良い人間関係・人や社会に役立つこと」、「自律性・能力発揮・達成感・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」、「年収」の順にプラスに影響していた（回帰分析の標準化回帰係数）。職場の良い人間関係や自分の仕事が人や社会に役立っているという実感が、その職業を続けていこうという気持ちには最も重要であり、次に、自律的な仕事で、能力発揮でき、達成感があり、仕事を通じて成長できること、そして、勤続によってキャリアアップし、賃金が上昇していくことが重要であり、これらは年収が高いことよりも重要であるという結果である。

「職業満足」（職業面の満足度を100点満点で評定）との関係では「良い人間関係・人や社会に役立つこと」、「自律性・能力発揮・達成感・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」の順にプラスの影響がみられた（回帰分析の標準化回帰係数）。「継続希望」同様、職場の良い人間関係や自分の仕事が人や社会に役立っているという実感、次に、自律的な仕事で、能力発揮でき、達成感があり、仕事を通じて成長できること、そして、勤続によってキャリアアップし、賃金が上昇していくことが、職業の満足を規定している。

このように「継続希望」に関して聞き、どのような要因に影響されているか検討しているが、今の職業が続けていけるか、また、同じ職業であっても、仕事内容が大きく変わるのではないかと、という点も関心が持たれるところである。そこで、2014年調査では「社会・経済等の変化により、現在の職業は続けていくのが難しいと思う」、「社会・経済等の変化により、現在の職業は仕事内容が大きく変わると思う」の設問を用意し、自分の職業の今後についても聞いている。この設問では、ITの業界は「社会・経済等の変化により、現在の職業は続けていくのが難しいと思う」も、「社会・経済等の変化により、現在の職業は仕事内容が大きく変わると思う」も高い値となり、職業の仕事内容も今後大きく変わり、職業を続けていくのも困難と思われていた。職種では、販売の職業は仕事の内容も大きく変わり、現在の職業を続けていくのも困難と思われている。農林漁業の職業は仕事内容はそれほど変わらないが、現在の職業を続けていくのは困難と思われていた。専門的職業は仕事内容が少し変化するが、続けていくのは困難とは思われていない、等の結果であった。

また、2013年調査で仕事の状況に関して、「ミスがないよう気をつかうことが多い」が多かったため、2014年調査ではどのようなミスに気をつかうか、また、ミスの原因がどのようなものか聞いている。仕事でのミスで気をつかう点は、人間関係（対顧客）であり、次いで人間関係（対顧客以外）、書類作成と続いていた。ミスの原因としては、「うっかり」、「時

間的な余裕がないこと」が多くなっていた。

(2) 職業の人数等量的変化と内容面の変化

職業の世界は常に変化していると考えられる。仕事が忙しくなり、雇用が増加している職業があるかもしれないし、逆に、仕事が無くなり、雇用も減少している職業もあると考えられる。また、同じ職業であっても、仕事内容が大きく変化していることも考えられる。同じ職業名ではあるが、仕事が高度化したり、IT化が進んだり、等々は生じていると思われる。そこでここでは、職業の人数等量的変化と仕事の内容面の変化を幅広くとらえる項目を用意し、データを収集した。

まず、短期間の変化であるが、2013年調査と2014年調査の違いを確認した。収入、仕事、正社員雇用において、一部の職業で減少から増加に転じつつある等、一部の項目については1年間の変化と考えられる部分があったが、全体としては、2回の調査結果はほぼ重なっており、大きな違いは見られなかった。そこでここでは、以下、2回のデータを併せて分析を行った。

現職の人数等の変化について、全体および業種別と職種別に回答の度数分布を求め、調査時点において各職業がどのような変化のもとにあるのかを業種、職種別にみた。全体としては、仕事量が増加傾向にあるにもかかわらず、職業に就いている人数が減少傾向にあり、残業も増加する傾向にあるという結果であった。

現職の内容面の変化について、その変化をどのようにまとめられるか検討した（因子分析）。その結果、「高度化」（仕事が高度化する）、「語学力」（外国語の必要性が高まる）、「成果主義」（成果主義が進む）、「顧客や同業者との関係」（顧客や同業者との関係が重要になる）、「チームワーク」（チームワークが重要になる）、「機械化・自動化」（機械化・自動化が進む）の6要素にまとめることができた。この6つは相互に独立した動きであり、職業全般にこのような方向に変化しているわけではないが、職種別にみると、職種によって強弱があり、専門的職業において、「高度化」し、「顧客や同業者との関係」、「チームワーク」が重要になっていた。研究者・技術者では「高度化」し、「語学力」が重要となり、「成果主義」が進み、「チームワーク」が重要になっていた。販売の職業では「成果主義」が進み、「顧客や同業者との関係」が重要になっていた。

職業の変化に関しては、最近話題になった『ワーク・シフト』（リンダ・グラットン著、プレジデント社、2012）以外にも、関連する研究等が色々あり、その整理もこの章で行っている。この整理と今回の結果を比較すると、概して、これまで言われている仕事や職業の変化と整合する結果であったが、変化の強弱は業種や職種によって違いがみられた。変化として注目されるIT化とグローバル化に関しては、多くの職種でITの利用は重要になっていたが、SNS等ソーシャルメディアは、Webディレクター、Webデザイナー、プロデューサー・ディレクター、ファイナンシャル・プランナー、ネットショップ責任者等、特定の職業では重要と

なっていたが、全体として重要とはなっていなかった。また、多くの職種で英語を使うことが多くはなっておらず、より高度な英語も必要になっているという状況ではなかった。

(3) 意識・行動面を含めた仕事に必要な能力等

職業にはそれぞれ、意識、行動面を含め、必要な能力等、要件があるはずである。ところが、これまで、必要なスキルや知識に関しては調査を行ってきたが（労働政策研究・研修機構、2012、他）、意識、行動面を含め幅広く必要な要件を調べたことはない。各職業に必要な要件を把握しておくことは、就職や転職を考えている個人にとっても必要であり、社会や政策判断においても必要な情報である。また、職業に必要な要件は変化している可能性もあり、今日必要な要件を押さえておく必要がある。

意識・行動面を含めた仕事に必要な能力等について、2013年調査では幅広く項目を用意し、必要か必要でないかを調べている。ここで得られた結果に、関連分野の先行研究を参考に項目を追加し、整理することによって、仕事に必要な能力等を網羅的に捉えられる設問を作成した。項目は、意識・行動面、ビジネス力、スキル、知識、基礎的機能、その他の6つの領域にまとめ、すべての項目で必要から必要ないまでの5段階での評価を行ってもらい、データを得た。

全体として、仕事に必要な要件等を、ランキング上位のものからみていくと、「注意深さ・ミスがないこと」、「責任感・まじめさ」、「信頼感・誠実さ」、「基本機能（読み、書き、計算、等）」、「柔軟性（状況変化に応じて柔軟に対応できる）」、「ねばり強さ（最後までやりとげること）」、「スピード（てきぱきと仕事を処理できる）」、「基盤スキル（広く様々なことを、正確に、早くできる）」、「意欲・積極性」、「社会常識・マナー」であった。ミスがないこと、責任感・まじめさ、信頼感・誠実さといった基本的な態度が必要であり、古くから適性検査等でみられていた基本機能（読み、書き、計算、等）、基盤スキル（広く様々なことを、正確に、早くできる）も重要であった。

この必要な能力等をどのようにまとめられるか、設定した6つの領域のうち、すでに体系的な枠組みがある知識と基礎的機能、また能力とは言えない「その他」を除き、意識・行動面、ビジネス力、スキルを統計的に検討すると（因子分析）、「ねばり強さ・責任感」、「ビジネス創造・革新性」、「口頭スキル・説明力」、「身だしなみ・社会常識」、「機械操作・コンピュータスキル」の相互に独立した5つにまとめることができた。年収が高い者はこの5つの得点が高く、職位としても、職位が高いとこの得点が高かった。また、転職による年収の変化に関しても、転職によって3割以上収入が増加した者はこの5つの得点がいずれも高かった。この5つは相互に独立していながら、広く仕事に必要なものということができ、収入や職位とも関係するということができる。社会人になる前に身に付けておくべきこと、社会人になりたての若年が身に付けておくべきこと、等々が話題になるが、これまでの検討では、大規模に、体系的に、情報収集されたことはなく、そのような状況の上に検討された

ものであった。ここで得られた5つの要素は、広く仕事に必要な要素が大規模なデータから求められたものであり、学生や若年等に求められることの検討に、基盤となる情報を提供しているといえる。

必要な能力等は職種によっても異なるはずである。2013年調査では業種別、職種別や職業細分類別に必要な能力等を集計しており、2014年調査では職業中分類別に必要な能力等を集計している。それぞれの職業に必要な能力等を数値によってより具体的に示している。

(4) 職業の生活面への影響と余暇

それぞれの職業は生活面へ影響していると考えられる。職業の性質上、勤務が夜間になったり、不規則になったり、等々、生活面への影響があるはずである。また、職業が生活面に影響することによって、余暇の過ごし方にも違いがでてくることも考えられる。職業を選択することが生活や余暇に影響することは、就職を考えている若年や転職を考えている者に必要な情報である。職業毎に生活にどのように影響するか、イメージや先入観がある場合もあるが、実態はそのイメージや先入観と異なる可能性もある。それぞれの職業における生活面の現状を押さえておくことは、個人の意思決定に役立つとともに、政策判断の参考ともなると考えられる。

この職業の生活面への影響と職業毎の余暇の過ごし方に関しても、これまで、幅広く、体系的に、実際の就業者から情報収集されたことはない。そこで、ここでは、生活面への影響、余暇の過ごし方に関して幅広く設問を用意しデータを収集した。また生活面への影響は生活満足（生活を100点満点で評定してもらった）に関係しているはずであり、職業の生活面への影響とどのように関係しているか検討した。

職業の生活面への影響に関しては、全体としては、大きな無理は生じていない状況を示すものであった。これを業種別にみると、「土日祭日等、一般的な休日は、自分も休める」（国／地方自治体等）、「起床、就寝等は比較的規則正しいといえる」（国／地方自治体等）、「三交代制等、勤務時間が通常と異なる」（宿泊業等）等の項目で大きな違いがみられた。また、職種別では「土日祭日等、一般的な休日は、自分も休める」（事務の職業等）、「休日も仕事のことが頭を離れない」（専門的職業等）、「夜間や深夜の勤務となることがある」（建設・採掘の職業等）等に差がみられた。

生活面への影響がどのようにまとめられるか統計的に検討したところ（因子分析）、「疲れ・心配」、「不規則・夜間勤務」、「休日も仕事」の3つにまとめられた。これを業種別にみると、「不規則・夜間勤務」は宿泊業、運輸業で顕著にみられ、職種別では「不規則・夜間勤務」は輸送・機械運転の職業に強くみられた。

生活満足（生活を100点満点で評定）との関係では、「疲れ・心配」、「不規則・夜間勤務」、「休日も仕事」の順にマイナスに影響していた（回帰分析の標準化回帰係数）。仕事で疲れ、そのことから心身への影響が心配になると、それが最も生活満足を低下させること

になる。不規則な勤務や夜間勤務、休日にも仕事であったり、休日にも仕事が頭を離れないような状況も生活満足を低下させるという結果である。

余暇の過ごし方についても聞いており、実際に「していること」のうち、「家族と過ごす」、「旅行・行楽」、「学習・自己啓発」で業種による違いが大きかった。また、「家族と過ごす」、「旅行・行楽」、「友人と過ごす」では職業による違いがみられた。余暇の過ごし方は個人の生活意識や価値観などによっても異なると考えられるが、どのような業種に所属し、どのような職業に就くかということによっても、違いがあることになる。

5. 本報告の成果と今後について

業界や職業に関しては世の中には様々な情報があるが、主観的であったり、断片的であったり、また、事例的な情報であるものが多い。このような情報から業界や職業に対する印象やイメージが形成されているといえる。今回の調査では、職業細分類レベルの各職業の就業者から直接、仕事の現状や変化に関して、多様な側面からデータ収集し分析することによって、各職業の状況を統計的に把握することができた。情報収集の方法は透明性があり、その意味で客観的な情報といえる。透明性のある、客観的な情報は政策判断における一つの根拠ともなりうるものであり、エビデンスに基く政策判断に資するものであるといえる。そして、このような情報を、広く社会に提供することは、求職者のためになることであり、求人企業等のためにもなり、社会を全体として効率化し、我が国の競争力を高めることにも繋がる。

また、今後、同様の調査を定期的実施すれば、職業の世界の現状や変化を常に把握し、変化をいち早くとらえることもできる。間隔の短い、定期的な実施が必要と考えられる。

なお、最近、ビッグデータの社会的な活用が話題になることが多い。今回はWebモニターから情報収集したが、世の中に溢れるブログやツイッターでの情報、また、行政が保有する膨大な情報を分析することによって、職業の現状や変化を捉えることも可能と考えられる。今後、このような方法での情報収集と分析も検討していく必要がある。

文 献

- 萩原牧子 (2009). インターネットモニター調査はどのように偏っているのか—従来型調査手法に代替する調査手法の模索— Works Review Vol.4
- 松田映二 (2006). 世論調査報告 長野県知事選挙 郵送・インターネット比較調査で世論調査の可能性を探る 朝日総研レポート No.198
- 内閣府 (2009). 世論調査におけるインターネット調査の活用可能性—国民生活に関する意識について 内閣府大臣官房政府広報室
- 労働政策研究・研修機構 (2005). インターネット調査は社会調査に利用できるか—実験調査による検証結果— 労働政策研究報告書 No.17

労働政策研究・研修機構（2010）. 我が国における職業に関する資格の分析— Web 免許資格調査から— 労働政策研究報告書 No.121

労働政策研究・研修機構（2012）. 職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討— 労働政策研究報告書 No.146

労働政策研究・研修機構（2012）. 中小企業における人材の採用と定着—人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRM チェックリスト他から— 労働政策研究報告書 No.147

労働政策研究・研修機構（2014a）. 職業相関表— 2万人のデータからみた職業の類似性— 資料シリーズ No.130

労働政策研究・研修機構（2014b）. 職業の現状と動向—職業動向調査（就業者 Web 調査）結果— 資料シリーズ No.135

U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration(1991). The Revised Handbook for Analyzing Jobs.