

## 第2章 現実の職業と職業分類表の項目

### 1 労働省編職業分類に対する一般的認識

求人業務の担当者は求人職種を職業分類表の項目に位置づけるとき、職業分類表の使い勝手についてどのような印象を持っているのだろうか。使い勝手が悪い（あるいは不便に感じる、判断に迷う、判断が難しい）と感じている職員の割合は項目によって多少の差がみられるが、大分類レベルの9項目のうち4項目で過半の者は使い勝手が悪いと感じている（図表3）。それらは、事務的職業、専門的技術的職業、サービスの職業、生産工程・労務の職業である。その中でも特に使い勝手が悪いと感じているのは、事務的職業、専門的技術的職業、サービスの職業である。その逆に管理的職業・保安の職業・運輸通信の職業などでは、使い勝手が悪いとみている者は3割にとどまっている。

図表3 求人申込書の職種欄に記入された職種に職業分類番号をつけるとき、現行の職業分類表では使い勝手が悪い(不便に感じる、判断に迷う、判断が難しい)と感じる者の割合(N=474)

	(%)			
	そう感じる	感じない	わからない	無回答
専門的・技術的職業	57.4	34.4	7.4	0.8
事務的職業	59.7	34.2	4.6	1.5
販売の職業	40.3	48.3	9.3	2.1
サービスの職業	58.4	32.7	6.1	2.7
生産工程・労務の職業	53.0	35.0	10.3	1.7
その他の職業(管理的職業、保安の職業、運輸・通信の職業、農林漁業の職業)	30.4	54.6	11.8	3.2

他方、求職者業務の担当者に対しては個々の大分類項目について評価を求めるのではなく、職業分類表の使い勝手について全般的な印象を尋ねた。求職者の希望する仕事を職業分類表の項目に対応させるとき職業分類表の使い勝手が悪い(あるいは不便に感じる、判断に迷う、判断が難しい)と感じている職員は6割に達している（図表4）。

図表4 求職票の「希望する仕事」の欄に記入された職種に職業分類番号をつけるとき、現行の職業分類表では使い勝手が悪い(不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい)と感じる者の割合(N=474)

	(%)			
	そう感じる	感じない	わからない	無回答
使い勝手が悪いと感じる	61.2	30.2	6.4	2.2

労働省編職業分類は職業紹介業務で使用する実務用具である。使い勝手が悪いということは、求人職種や求職者の希望の仕事と職業分類表の項目を対応させることが難しいケースがあるということでもある。この影響は小さくない。求人企業の仕事が本来位置づけられるべき項目と異なる項目に位置づけられると、求職者は出会えたかもしれない求人情報との出会

いの機会を失い、求人者は応募者になったかもしれない求職者を失い、安定所の職員は最適なマッチングを行う機会を失うことになる可能性があるからである。

## 2 実務利用の視点からみた問題点

労働省編職業分類の特徴は次の2点に集約できる。第1は日本標準職業分類との整合性である。大・中・小・細分類の4階層のうち上位3階層の項目は日本標準職業分類に準拠して設定されている。第2は細分類レベルの項目設定である。細分類レベルには職業紹介の実務に使用するための詳細な項目が設定されている。分類の枠組みを日本標準職業分類に準拠しつつも実務利用に配慮した項目を細分類レベルに設定しているという点が労働省編職業分類を特徴づけている。

このような特徴を持っているのは職業分類の利用と関係している。労働省編職業分類は第1に実務用具である。求人・求職者の職業別区分、マッチング、職業相談など職業紹介業務に使用するためには細かな職業を設定することが必要である。第2に統計用具でもある。雇用政策の立案等には労働市場の動向を把握するための統計や職業別の就業者統計や賃金統計などが必要である。労働市場の動向は公共職業安定機関における求人・求職者の統計である業務統計で代表させることができるが、職業別の就業者・賃金統計は日本標準職業分類にもとづいている。業務統計と就業者等の統計との平仄をあわせるために労働省編職業分類は上位階層の項目を日本標準職業分類に準拠している。

実務利用と統計利用の二兎を追った結果が現在の労働省編職業分類の特徴となっている。利用目的が異なれば自ずから考え方も異なってくる。日本標準職業分類の考え方が実務利用のための項目設定の考え方と異なる場合、上位項目が日本標準職業分類に準拠して設定されている故に下位項目の設定にあたってその考え方が制約条件となる。労働省編職業分類が抱えている問題は、正に両者の考え方が相違している点に源流を発している。また、実務用具であるという点で経済社会の変化に対応した項目を細分類レベルに設定することが求められる。社会の変化に対応して分類の改訂を行わないと、現実の職業と職業分類表の項目との間にギャップが生じることになる。これが問題の第2の源泉である。

以下では調査対象者が指摘した問題点のうち総論的な問題を2つの視点に分けてとりまとめる。

### (1) 日本標準職業分類に準拠していることから生じる問題

#### ① 職業紹介用の職業分類と十進分類法の採用

日本標準職業分類は1986年の改訂時にすべての分類レベルに十進分類法を採用し、その後の改訂でもこの方針を継続している。十進分類法は基本的には統計処理のための措置であり、この考え方は職業紹介用の職業分類にはなじまない。それはひとつの分野に設定できる職業の数を制限する必要がないからである。必要であれば（すなわち職業紹介業務の効率を向上させるのであれば）、10以上の項目を設定することも考えられる。ところが、労働省編

職業分類は、業務用の分類であるにもかかわらず上位項目が日本標準職業分類に準拠している関係で十進分類法が採用されている。その結果、分類体系がわかりにくいと指摘する職員が多い。

たとえば、大分類レベルでは項目数を9に抑えるために「生産工程・労務の職業」が設定されている。この項目は事務やサービスの職業のように単一の職業ではなく、技能工、建設・土木作業員、労務作業員等の異なる種類の職業を統合したものであり、そのことが職業のくくり方がわかりにくいとの指摘に結びついている。同様に、中分類レベルでも項目数を9以下に抑えるための処理が行われている。建設の分野には12の小分類項目が設定されているが、十進分類法が適用されている関係でそれをひとつの中分類にまとめることができず、建設関係の中分類を2つ設定して、両者をあわせて12の小分類項目を設定している。この状況は鉱工業技術者も同じである。鉱工業関係の技術者は2つの中分類項目に分けて合計10の小分類項目が設定されている。

## ②職業分類の中の産業分類

日本標準職業分類では最小単位の項目の設定にあたって仕事の種類を分類基準とし、上位の分類項目の設定には職務遂行に必要な教育・訓練、製品・サービスの種類などを分類基準として採用している。分類基準の考え方や適用の方法は労働省編職業分類も同じである。しかし日本標準職業分類の大分類「運輸・通信従事者」は、この分類基準の考え方から逸脱して、明示されていない分類基準が適用されている。すなわち鉄道・自動車・船舶・航空機などの輸送手段の種類が分類基準に採用されている。そのため運輸・通信従事者の小分類レベルに設定された項目は産業分類的なものになっている。

産業分類的な区分法と仕事の種類にもとづく区分法は大きく異なる。それ故に職業紹介の現場で使う職業分類に産業分類的な項目が設定されていると使い勝手が悪くなる。たとえば、フォークリフトを運転して倉庫作業を行うという内容の求人申込があったとする。フォークリフト運転の項目は運輸・通信の職業に設定されている。一方、倉庫作業の項目は労務の職業に設定されている。この求人申込を受けた職員は、どちらの分類番号をつけたらいいのか迷うことになる。同様に、貨物自動車を運転して荷物等の配送を行うという求人についても分類番号がふたつ考えられる。ひとつは運輸・通信の職業に設定されている貨物自動車運転者、もうひとつは労務の職業の中の配達員である。求人申込書にはひとつの分類番号しか記入できないため貨物自動車運転者を選択する職員もいれば、配達員に位置づける職員もいる。このように同じ求人申込でも職員によって職業分類上の位置づけが異なる可能性がある。この問題の根源は産業分類的な視点を分類基準に採用している点にある。

## ③分類項目の排他性

分類項目は相互に排他的でなければならない。そのためには個別職業や職業の区分を明確に定義づける必要がある。しかし日本標準職業分類の大分類項目の中には職業の区分に不明瞭さが残るものがある。この問題は労働省編職業分類も共有している。それは労働省編職業

分類に設定された大・中・小分類レベルの各項目の定義は、日本標準職業分類のものとはほぼ同一であるからである。項目間のあいまいさを払拭するためには、その職業を特徴づけている職務を遂行するために必要な知識・技術・技能などを明確に示すことが求められる。

専門職（あるいは技術者）とそれ以外の職業との境界線がわかりにくいと指摘する職員が多い。この問題は、専門職や技術者の項目を設定する際の分類基準が必ずしも明確ではないということもあるが、それよりもむしろ職業の格上げに関わる意識が広く浸透してことがその背景にある。格上げ意識の代表的なものは「資格職業は専門職」という考え方である。この意識が広く共有されている結果、特に国家資格や公的資格の取得が応募要件になっているものは、（事務など他の項目に位置づけるのが適切だと考えられるものも）専門職に位置づけられる傾向にある。

#### ④管理職の区分法

日本標準職業分類の大分類「管理的職業従事者」に適用されている分類基準は、組織の中での役割、就中役職である。小分類レベルの項目は役員と部長・課長等の管理職員に二分されている。統計調査で就業者のデータを収集する場合にはそれ以上の細分化は必要ないのかもしれない。しかし職業紹介ではこの区分はくくりが大きすぎる。求職者は役職を基準にして求職するわけではなく、具体的な仕事内容にもとづいて求職する。公共職業安定所の分室である人材銀行は管理職の求人を扱っているが、求人への区分は役職別ではなく営業・経理・人事等の分野別になっている。仕事を介して求人と求職者を結びつけるという職業紹介の特性に鑑みると、管理職の区分は役職別ではなく仕事の内容を反映した分野別のほうが望ましいと考えられる。

#### ⑤職業名の問題

労働省編職業分類の大・中・小分類レベルの項目名は日本標準職業分類のそれに準じている。後者は我が国における職業区分の基準であるが、項目名の中には現実にはほとんど使われていないものがある。たとえば商品販売外交員である。この名称は営業職を指しているが、一般的に広く用いられている名称ではなく、やや古くさく実用性に乏しい名称が使われ続けている。また、一部で使われている名称が職業を表す代表的な名称になっているものもある。福祉施設寮母・寮父はその一例である。一般的に広く使われている名称は介護職であるが、この名前は採用されていない。

職業紹介の実務では、求人職種や求職者の希望職種を職業分類表の項目に即座に位置づけることが求められる。この作業を効率的に行うためには一般的に使用されている名称を項目名に採用したほうが職業分類表の使い勝手がよくなると考えられる。

#### (2)労働省編職業分類の固有の問題

##### ①求人職種と職業分類番号との一対一の対応

求人申込書に記入された職種は、職業分類表の細分類レベルの項目と一対一に対応させることが求められる。しかし仕事内容によっては職業分類表の複数の項目に該当することがあ

る。その場合でも一対一の対応が原則である。このため求人受付の担当職員は時には難しい判断を迫られることになる。この判断の基準になっているのが、以下の②の複合的職務の取扱原則である。他方、民間の職業紹介事業者は求人職種を職業分類表の項目に位置づけるとき必要に応じて複数の項目に該当させるのが一般的になっている。厚生労働省は複数項目への位置づけを許容しないのはコンピュータシステムの容量の問題であるとしている。

職業分類を統計目的で用いるときには、人と職業の対応は一対一が原則であるが、職業紹介業務に用いるときには仕事と分類項目を必ずしも一対一に対応させる必要はない。後者の場合、職業分類は求人と求職者をマッチングさせるための架け橋の役割を果たしており、職業分類表の複数の項目に該当する仕事は複数の項目に位置づけたほうが多くの求職者の目に触れることになり、1項目だけに対応させたときよりもマッチングの可能性が高くなると考えられる。

一方、求職申込書の希望職種欄はふたつ設けられており、求職者の希望職種を職業分類表の複数の項目に対応させることが可能になっている。しかしこの扱いには実用的な意味は乏しい。それはハローワークにおける職業紹介は求職者側からの求人探索が主流をしめているからである。職業分類表の複数項目への位置づけが必要なのは、求職者の希望職種よりもむしろ求人職種である。

## ②複合的な職務の取り扱いに関する原則

労働省編職業分類は、求人申込書に記載された仕事内容が複数の分類項目に関係するときどの項目に位置づけるかについて判断基準となる原則を次の通り定めている。

イ.より高い知識・技術・技能を必要とする職務に対応する項目に位置づける。

ロ.上の原則では判断が難しい場合、従事する時間の長い職務に対応する項目に位置づける。

ハ.いずれの原則も適用しがたいときは、主要工程又は最終工程に対応した項目に位置づける。

現実には必ずしもこの原則に則った対応が行われているわけではない。その理由は原則そのものにある。原則イは、分類基準にスキルを採用した職業分類に適用することは可能だが、労働省編職業分類ではスキルを分類基準に用いていない。この状況で職務の遂行に係るスキルを評価するとなると、職員個々人の恣意的な判断になる可能性が高い。原則ハは、製品の製造に係る職務には適用できるが、それ以外の職務への適用は難しい。したがってこの原則は適用したくても適用が難しいのが現実である。では、複合的な職務を持つ仕事はどのようにして職業分類表上の位置づけを判断しているのでしょうか。回答の中で相対的に多かったのは、求人者が主な仕事とみなしているものを確認し、それに対応した項目に位置づけるというものである。今後とも求人職種と職業分類表の項目を一対一に対応させることを堅持しようとするならば、複合的な職務に関する位置づけの原則についてはその内容を再検討する必要がある。

### ③雑多項目に位置づけられた職業の整理

労働省編職業分類の中・小・細分類レベルには分類項目に該当しない職業を収容するためのいわゆる雑多項目（項目名は「その他の～」と表記される）が設けられている。細分類レベルの雑多項目は、小分類レベルの項目のもとに設定された細分類項目に該当しない職業を位置づけるために設けられている。ここに収容される職業は小分類レベルの職業に含まれ、職務の違いはさほど大きいとは考えられない。しかし中分類レベルの雑多項目のもとに設定された小分類レベルの雑多項目の中で更に細分類に設定された雑多項目には、中分類項目の範囲内で多種多様な職業が含まれる。ここに多くの仕事が位置づけられていると求人検索が不便になる。それは求職者が求人を検索するときや職員が求職者とのマッチングのために求人を検索するとき、該当する求人情報を即座に探し出すことが必ずしも容易ではないからである。雑多項目の中の更に雑多項目に位置づけられた職業は整理が必要である。求人申込の多い職業は細分類レベルでの独立を検討すべきであろう。

### ④補助者・助手の位置づけ

補助者・助手の位置づけについてはふたつの問題がある。第1は、補助者・助手の位置づけに関する一般原則が定められていないことである。このため求人を受理した職員によって異なった項目に位置づけられる可能性がある。同一の仕事でも職員によって位置づけが異なると、求職者が求人を検索するとき希望する職種がみつかりにくかったり、本来は表示されるべき求人情報が表示されなかったりすることが起こる。このような事態を避けるためには一般原則を定めることが必要である。問題は位置づけの考え方である。仕事の種類にもとづいて厳格に区分すると補助者と本来の職業はそれぞれ異なる位置づけになる。たとえば、調理補助者（労務的な仕事）と調理人（サービスの職業）は職務内容が異なるので、両者を同一の項目あるいは近隣の項目に位置づけることは適切ではない。しかし、職業紹介の場では、調理人と調理補助者は同一項目あるいは近隣の項目に位置づけられていたほうが、マッチングや求職者の求人検索に便利である。

第2の問題は、補助者・助手の位置づけに関する一般原則が定められていない中で項目名に補助者・助手が用いられているものがあるという点である。労働省編職業分類では分類コードの末尾2桁が「97」は補助者コードとしているが、97の付いた項目は事務補助者だけである。それ以外に、補助者・助手のついた項目には97のコード番号は振られていない。また、項目名に補助者のつくものは、本来の職業と同一の大分類の中で異なる小分類に位置づけられている。一方、助手の名称が項目名についているものは本来の職業とは異なる大分類に位置づけられている。このように補助者・助手の扱いは統一がとれておらず、混乱を正すためには分類基準の適用の仕方にまで遡って検討を行う必要がある。

補助・助手の仕事は広範な分野で求人の申込がある。技術的職業の分野では開発補助、研究補助・助手、実験助手、技術者の補助など、専門的職業の分野では司書補助、デザイナー助手、マンガ家助手などがある。また、販売・サービス関係の職業では営業アシスタント、

調理補助などの補助者・助手の求人申込がある。

#### ⑤同名異義の職業名

求人申込書にはさまざまな職種名が記入されている。その求人職種の職業分類表上の位置づけを判断する際の参考資料として『職業名索引』が作成されている。ハローワークの職員は、求人職種名を職業名索引で引いて、同一の職業名があればその職業名の分類番号を求人申込書に記入することが多い。しかし職業名によっては同一の名称でも異なる産業分野の異なる仕事を指す用語として使われていることがある。その場合、同じ名称でも仕事内容が異なり、したがって職業分類上の位置づけが異なる。しかし同じ名称であることから職員は求人職種の位置づけを間違いやすい。間違っても位置づけられると、求職者が求人情報を検索したとき表示されるべき求人票が表示されなかったり、その逆に当該項目に該当しない求人票が表示されたりする。

このような紛らわしい名称の代表はルートセールスである。ルートセールスの名称は営業の仕事や清涼飲料水の配送の仕事などで用いられている。営業の仕事は販売の職業、配送の仕事は労務の職業である。大分類が異なるため、間違っても位置づけられるとその職種を希望する求職者が求人検索しても出会うことが難しくなる。このような事態が起こらないように職業分類表と職業名索引の双方でそれぞれ何らかの工夫をする必要がある。

#### ⑥カタカナ職業名

カタカナ名称はさまざまな目的・理由で用いられている。仕事そのものが外国生まれであったり、新たに生まれた仕事に対するイメージ形成のためであったり、求職者にとってより魅力的な仕事にするためであったり、仕事のイメージを変えるためのものであったり、仕事の格上げのためであったりする。一般的なカタカナ名称であれば仕事内容を類推することも可能であろう。しかし名称だけでは職業分類上の位置づけを判断することが難しいものが増えているとの指摘がある。

たとえば、IT 分野の仕事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。これらの仕事は同一あるいは類似の内容のものなのか、それともかなり異なるものなのか。後者とすると、それぞれ職業分類表のどの項目に該当させるべきなのか。ハローワークの職員は即座にこのような判断をすることが求められる。

カタカナ名称が多いのは IT 分野に限らない、現在流行の分野であるブライダル関係の仕事にもカタカナ名称が多い。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の名称が一般的に使われている。しかしこれらの仕事上の違いを明確に説明できる者は少ないであろう。カタカナ職業名の職業分類上の位置づけを適切に判断するための資料として『職業名索引』は重要である。採録するカタカナ職業名を増やすことが求められる。

#### ⑦求人の集中と分類項目のあり方

求人申込は少数の項目に集中している。小分類レベルの項目で求人件数が特に多いのは一

一般事務員、商品仕入・販売外交員、販売店員である。この3職種で求人件数全体の2割程度をしめる。求人申込の多い項目は、細分類レベルで項目が細分化されていたほうがマッチングに便利だと思われる。細分化の状況はそれぞれの項目で違っている。一般事務員は細分類レベルの項目も一般事務員だけであり、それ以上の細分化は行われていない。このため一般事務員の求人申込が多い都市部のハローワークでは、求職者は検索条件を上手く設定しないと多量の求人情報が表示されることになる。商品販売外交員については細分化の要望が多い。その大半は業種別の細分化を望むものである。業種別細分化の要望は理解できるが、既に述べたように職業分類の分類基準に産業の視点を入れることは望ましくない。販売店員は店舗形態と取扱商品の2つの基準がそれぞれ独自に適用されて項目が細分化されている。しかし細分化されている故に現在以上の細分化が求められている。

一方、項目が細分化されていてもそれが求人動向にうまくマッチしていないケースがある。そのような職業では、既存の細分類項目を見直して求人動向を反映した項目にすることが求められる。

#### ⑧求職者の希望職種と分類コード

上述の②から⑦は細分類レベルの項目に係る問題点であるが、以下はシステムに関するものである。この問題は労働省編職業分類が統計目的にも利用されるという点で関係があるのでここに記す。

求職申込書に記入された情報はシステムに入力される。そのうち求職者の希望職種は職員が職業分類表の該当する細分類項目の分類番号を記入することになっている。しかし、求職者の中には職種にこだわらない者、事務・製造・工場勤務・軽作業など具体的な職種を決めていない者、希望職種が未定の者などが少なくない。このような求職者については希望職種に対応する細分類項目の分類番号を記入するのが難しい。時間をかけて求職者から具体的な希望職種を聴き出すこともあるが、仮の位置づけで求職申込書进行处理することも広く行われている。そのときに利用される分類項目は（製造関係の仕事を希望する者に対しては）「その他の労務の職業」である。このような暫定的な処理にもとづいてデータが集計されるため、求職者の職業に関する業務統計の信頼性を損なうおそれがある。このため細分類項目の5桁番号の記入に拘泥せずに対応の原則を定めるべきである。たとえば、希望職種の決まらない求職者を位置づけるための特別の分類番号を設定することや、大分類・中分類の分類番号の入力を許可することなどが考えられる。

### 3 分類項目別検討課題<sup>4</sup>

#### A 専門的・技術的職業

【課題】 技術者とその他の職業との中間領域にある仕事の位置づけ

技術者と同程度の専門知識・技術は必要としないが仕事そのものが技術的性格を帯びていることがある。その場合の位置づけは明確ではない。これは分類基準を何に置くかという問題に帰着する。仕事の分野を分類基準にして項目を設定するのであれば分類項目は包括的な項目をひとつ設定すれば事足りるが、仕事の種類を分類基準にして項目を設定している場合には仕事の違いによって異なる項目に位置づけることになる。たとえば水質分析検査員は技術者に位置づけることもできれば、技能工に位置づけることも可能である。それはこの仕事が生産者と技能工との境界域に位置するからである。環境調査員（水質、土質、大気）も同様である。現行の分類体系では技術者とそれ以外の職業との間に明確な境界線を引くことができない以上、仕事内容で位置づけを判断するしかない。機器を使ってデータを収集するだけなら技術者とはいえないだろう。

この問題に関して国際標準職業分類（以下、「ISCO」という）は準専門職・テクニシヤンの概念を導入しているため、水質分析検査員や環境調査員はこのカテゴリーに該当すると考えられる。また、日本標準職業分類の枠組みでは、技師・技術者は大分類 A に、検査員・分析員は大分類 I にそれぞれに該当するとみられる。

031 機械技術者
031-10 一般機械技術者
031-20 自動車技術者
031-30 精密機械技術者

【課題 1】 機械技術者の細分化と分類基準

現行の項目は機械の種類（一般機械、自動車、精密機械）を分類基準にして細分化されているが、求職者にとっては仕事の種類（設計、開発、生産技術など）も重要であるとの指摘があった。たとえば、集約職業レベル<sup>5</sup>の項目に設計の仕事を設定すると、その下位の特掲職業には自動車設計・精密機械設計など機械の種類別に項目を設けることが考えられる。

【課題 2】 技術者が遂行する設計の仕事と CAD オペレーターが行う仕事の境界

CAD を使って設計する場合、技術者か CAD オペレーターかの判断に迷うとの指摘があった。両者は仕事そのものが異なっている。技術者にとって CAD は設計という職務を遂行

\*4 本節は、労働省編職業分類に対するハローワーク職員の意見を整理したものである。指摘された問題点を単にとりまとめたものではなく、職業分類の改訂に向けて検討すべき課題の形に整理し直している。更に適切な場合には改訂の方向について提案を行っている。

\*5 細分類レベルの項目は構造化されている。上位の項目を集約職業、下位の項目を特掲職業と呼んでいる。集約職業に含まれる職業のうち代表的なものが特掲職業である。なお、集約コード・特掲コードという用語も用いている。これらは厳密には集約職業・特掲職業にそれぞれ付された職業分類番号を指しているが、集約職業・特掲職業の同義語として用いているケースもある。

するための手段である。一方、CAD オペレーターが CAD を用いるのは主に電子化されていない設計図面を電子化するためである。機械設計ではほとんどの場合 CAD を使用するの  
で、求人申込書に記載された仕事内容が技術者に該当するのか、それとも CAD オペレータ  
ーなのかを明確に判断できるように職業定義などに工夫が必要である。

034 電気技術者
034-10 強電技術者
034-20 弱電技術者
-21 電子機器技術者 -22 半導体技術者
034-30 電気装置技術者
-31 発送電装置技術者
034-99 他に分類されない電気技術者

**【課題】 電気技術者の細分化と分類基準**

現行の項目は電気の種類（弱電、強電）を分類基準に採用して細分化が行われているが、  
仕事の種類（設計、開発、電気施設の維持管理、工事の施工管理など）で区分したほうがわ  
かりやすいとの指摘があった。

分類基準として何を取り上げるかという点は、031（機械技術者）と 034（電気技術者）  
だけに関係するわけではなく、中分類 03 に設定されたすべての項目に関係する問題でもあ  
る。中分類 03 のもとに設定された小分類項目全体の一貫性を考慮する必要がある。つまり  
機械技術者と電気技術者だけを仕事の種類で区分したのでは中分類 03 の他の小分類項目と  
のバランスを失すおそれがある。それは適用する分類基準が項目によって異なるからであ  
る。031 と 034 において仕事の種類を分類基準にするのであれば、他の小分類項目にも同じ  
分類基準を適用することが望ましい。

**【職業名索引】**

①セールスエンジニアの位置づけ

索引ではセールスエンジニアを電子機器技術者に位置づけている。セールスエンジニアは  
電子機器だけではなく技術的観点からの説明が必要な機械類等の販売にも関係している。同  
義の職種名には技術営業や営業プリセールスがある。営業員とセールスエンジニアの仕事が  
明確に別れている場合には、後者の仕事は技術的視点から説明を行うことが中心になる。し  
かし一人の人が営業の仕事とセールスエンジニアの仕事を兼務して商品の販売を行うことも  
ある。したがってセールスエンジニアの名称で職業分類上の位置づけを判断するのは適切で  
はなく、仕事内容によって技術者か販売の職業かの判断をすべきである。

②カスタマーエンジニアとサービスエンジニアの位置づけ<sup>\*6</sup>

索引ではカスタマーエンジニアとサービスエンジニアを電気技術者に位置づけている。両

<sup>\*6</sup> カスタマーエンジニア：コンピュータシステムの導入時に現地設置作業を行い、導入後は保守作業(障害監視・予防保守・障害対応)を行う。顧客を巡回訪問するか、顧客の職場に常駐する。サービスエンジニア：販売店やメーカーの修理部門に所属して、依頼により顧客を訪問して故障した製品を修理する。

者とも商品のアフターサービスに関係した仕事であり、その中心は保守・修理である。したがって技術者ではなく、修理工のほうが適当であると考えられる（位置づけはカスタマーエンジニアが 589-60 電気機械器具保守員、サービスエンジニアが 587-31 家庭用電気製品修理工）。

05 建築・土木・測量技術者
051 建築技術者
051-10 建築技術者 -11 建築設計技術者 -12 工事監理技術者
052 土木技術者
052-10 道路技術者
052-20 橋りょう技術者
052-30 ずい道技術者
052-40 河川技術者
052-99 他に分類されない土木技術者
053 測量技術者
053-10 測量士
053-98 測量士補

#### 【課題 1】建築技術者と現場監督

建築技術者に位置づけられた仕事のなかで特に多いもののひとつは、現場監督である。現場監督の具体的な仕事内容をみると（一般的には建設工事の進捗管理や材料の手配などが主な仕事である）、技術者と作業者のどちらに位置づけるべきかその判断の難しいものがある。特に小零細企業の現場監督は管理的仕事と作業の両方に従事していることが多く、判断が難しいとの指摘があった。現実をみると、必ずしも技術者とはいえないような仕事内容のものまで 051-12 に位置づけられていることがある。名称だけで職業分類表上の位置づけを決めるのは望ましくない。原則は、名称だけではなく仕事内容を確認して、技術的な仕事であるのかそれとも作業であるのかを見極めたうえで判断しなければならない。この原則は共有されているものと考えられるが、現場監督を作業員に位置づけると求職者にみてもらえないという現実的配慮が判断に影響していることも否めない。

#### 【課題 2】土木技術者と分類基準

中小企業の土木技術者は担当分野が決まっていないことも多く、現行の細分類体系では雑多項目の位置づけになるとの指摘があった。これは工事対象の種類を分類基準に採用して土木技術者の細分化を行っているからである。現行の細分類項目の構成では 052-10 ～ 052-40 以外の対象物（造園、港湾、ダム等）に関係する仕事は雑多項目に位置づけざるを得ない。

#### 【課題 3】施工管理技術者

職員は施行管理の仕事の位置づけを決めるとき、仕事内容と資格の 2 つの点に照らして判断することが多い。応募要件に建築士や施工管理技士<sup>7</sup>の資格が明記されているときには建

<sup>7</sup> 施工管理技士は工事現場に置かれる主任技術者又は監理技術者の資格を満たす者として取り扱われる。その検定種目には、土木施工管理・建築施工管理・電気工事施工管理・管工事施工管理がある。このうち求人申込が増えているのは、空調設備工事施工管理・給排水衛生設備工事施工管理・電気設備工事施工管理である。

築技術者や土木技術者に位置づけているが、資格の有無を問わない場合の判断には迷いがみられる。通常は仕事内容によって判断すべきであろう。

現行の分類体系では土木工事の現場監督や土木施工管理などの仕事は土木技術者の雑多項目に位置づけられ、求人情報の検索に不便であるとの指摘があった。建築技術者の特掲コードレベルには建築設計技術者と工事監理技術者の項目がそれぞれ独立して設定されていることに比べると、土木技術者は工事対象別の項目が設定されているだけで施行管理に該当する項目は設定されていない。両者を比べると確かに公平な取り扱いとはいえない。新たに項目を設ける場合にはある程度の就業者数が前提になるが、それに加えて求人・求職者の動向も重要である。これらの点を踏まえたうえで項目の新設を検討すべきである。

#### 【課題4】 補助者・見習の位置づけ

補助者や見習の位置づけが不明である。土木技術者補助/見習、施工管理補助、測量補助、現場監督見習などの求人が現実にあるが、技術者か作業員のどちらに位置づけるべきか不明である。労働省編職業分類では「97」補助作業員、「98」見習、「99」雑多項目の3種類の有意義コードが設定されている。しかしそれらの項目が設定されていないとき、どこに位置づけるべきかの原則が定められていない。ただし見習については設定されている項目から判断すると、本来の職業と同じ位置づけであると考えられる。たとえば測量の見習作業員は測量士と同じ項目に位置づけられることになる。補助者については設定されている項目の数が少なく、位置づけの原則は不明確である。

#### 【職業名索引】

次の職業を追加する。

051-11 内装設計技術者、051-11 設備設計技術者

051-12 内装工事施工管理技術者、051-12 設備工事施工管理技術者

次の職業名は位置づけを変更する。

051-12 土建現場監督 → 052 土木技術者の項目へ移動

052-99 給排水衛生工事設計技師 → 051 建築技術者の項目へ移動

職業名索引に採録されている現場監督は、統一がとれていないとの指摘がある。つまり建築・土木工事の現場監督は技術者の位置づけだが、屋根工事や左官工事の現場監督は作業員と同じ位置づけになっている。これは名称だけで位置づけを決めているのではないことを示している。同じ現場監督であっても技術的工作が中心になるものと作業が中心になるものは、それぞれの仕事内容に応じて位置づけられている。

小分類レベルの項目に複数の集約職業が設定されている場合、複数の集約職業に関する職業は、職業名索引では○○○-XX と表示される。建築技術者の項目には-XX の付いた職業名はないが、土木技術者の項目には 30 近い職業名に-XX が付いている。それは細分類レベルの項目の構造化に関係している。建築技術者のように集約職業がひとつしか設定されていないときには-XX は不要になる。土木技術者も建築技術者と同様な構造にすれば-XX を避け

ることができる。

06 情報処理技術者
061 システムエンジニア
061-10 システムエンジニア
062 プログラマー
062-10 プログラマー

【課題1】 インターネットの普及、仕事の細分化・専門化の進展に対応した項目の設定

情報処理技術者に該当する求人申込は件数が多く、その仕事内容は多様である。現行の2つの項目だけでこの分野の仕事に対応するのは難しい。小分類項目を全面的に見直す必要がある<sup>\*8</sup>。

【課題2】 web 関係の職種の位置づけ

web 関係の仕事は位置づけが不明である。この分野の仕事はふたつに大別できる。ひとつはホームページの作成に関係する仕事である。これには次のようなものがある。

〔 web デザイナー、web クリエーター、web 制作者、ホームページ作成者、ホームページ制作者、web エンジニア、インターネットエンジニア 〕

ハローワークの現場ではこれらの仕事の位置づけに苦慮している。情報処理技術者だけではなく他の技術者やデザイナーなどにも位置づけられ、取り扱いが統一されていない。実際に付与されている分類番号は、次のとおりである。

〔 062 プログラマー、184 デザイナー、071 その他の技術者、209-99 その他の専門的職業、311-30 ワードプロセッサ操作員、319 その他の事務用機器操作 〕

web デザイナーは 184 だけではなく 06 にも位置づけられる可能性がある。それは、web デザイナーに求められるものが、ホームページのレイアウト（配置）や視覚的デザインのセンスだけではなく、デザインを作成するためのソフトウェア（グラフィックソフト、画像加工ソフト、コーディングソフト、動画作成ソフト）の操作技術にあるからである。現行の分

---

\*8 IT 分野の職種の構成は次のとおりである。

- 営業
- コンサルティング・・・情報システムの導入に係る企画の提案  
例) IT コンサルタント
- ソフトウェアの開発・・・受注企業のニーズに応じたソフトウェアの開発  
例) ソフトウェア開発技術者、プロジェクトマネージャ、システム開発エンジニア、社内システム開発エンジニア、データベース開発エンジニア、パッケージソフト開発エンジニア、組み込みソフト開発エンジニア
- 情報システムの構築・運用・保守  
例) 情報システム技術者（システム構築技術者、システム管理人）、情報ネットワーク技術者、情報セキュリティ技術者
- ウェブサイトの制作・運営  
例) ウェブ技術者、ウェブサイト制作技術者・ウェブアプリケーション開発技術者、ウェブデザイナー、ホームページ管理人、E コマース（電子商取引）担当者
- 顧客サービス・・・現場での技術的支援、電話等での問い合わせ対応  
例) ヘルプデスク係員、ユーザーサポート係員、コールセンター係員、カスタマーサポート員
- その他の技術者  
例) ゲーム制作技術者、グラフィックデザイナー

類体系では web デザイナーを希望する者が情報処理技術者かデザイナーのどちらか一方の項目しか検索しないと求人情報を見逃すことになる。

第2はホームページの運営・管理(更新を含む)に関する仕事である。求人職種名には web 運営管理人がある。この職種の職業分類上の位置づけも統一されておらず、大きく分けると技術者・事務職・事務用機器操作のいずれかの項目に位置づけられている。基本的には仕事の内容に応じて位置づけられるべきである。たとえば、ホームページ上のデータや情報の更新が主な仕事であれば事務用機器操作に、問い合わせに対する対応などの仕事が必要な場合には営業販売関連事務に位置づけるのが適当であろう。

### 【課題3】顧客・利用者に対する支援業務の位置づけ

ユーザーに対する支援業務の位置づけも混乱している。具体的な求人職種名には、次のようなものがある。

〔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、コールセンターのカスタマーサポート/ユーザーサポート〕

これらの職種は、現在、次のように4つの異なる項目に位置づけられている。

〔06 情報処理技術者、071-99 その他の技術者、209 その他の専門職、319 その他の事務用機器操作の職業〕

位置づけの基本はあくまでも仕事内容である。問い合わせに対して操作等の説明を行う仕事であれば事務の項目に、技術的な専門知識が必要な仕事であれば技術者の項目に位置づけることを基本とすべきである。

### 【課題4】コンピュータネットワーク関係の仕事の位置づけ

この仕事は、コンピュータの利用が一般化したことにもなつて生まれた新たな仕事である。具体的には、ネットワークシステムの構築・管理・運用・保守、サーバーの管理、パソコンの設定・ソフトの管理などである。求人職種名にはネットワークエンジニア、ネットワーク管理人、システム管理人などがある。この仕事は次の異なる3つの項目に位置づけられている。

06 情報処理技術者、071-99 その他の技術者、035-10 電気通信技術者

### 【課題5】その他の問題点

① NC 工作機械を稼働させるためのプログラム作成の仕事は 062 に位置づけられている。ここに位置づけられているのは、もっぱらプログラムを作成する仕事である。仕事内容が「プログラミング+加工」で材料の加工が主になっているものは、技術者ではなく作業員に位置づけないと求職者との接点が小さくなってしまふ。

② インターネットの普及にもなつてショッピングサイトの管理・更新に関する仕事が生じた。新しい仕事であるために位置づけに混乱がみられる。技術者に位置づける職員がいる一方、事務職や販売の職業に位置づける職員もいる。

③ 求人職種名で一般的なものは、分類上の位置づけを明確にして職業名索引に採録すべきで

ある。これに該当するものには、プロジェクトマネージャー、アプリケーションエンジニア、ゲームデザイナー、ゲームクリエイターなどがある。

- |                              |
|------------------------------|
| 07 その他の技術者                   |
| 071 その他の技術者                  |
| 071-10 生産工学技術者               |
| -11 生産・事務組織管理技術者 -12 品質管理技術者 |
| 071-20 労働安全衛生技術者             |
| 071-30 環境衛生技術者               |
| 071-99 他に分類されないその他の技術者       |

**【課題 1】 生産管理等の位置づけ**

生産管理や工程管理・品質管理の仕事は位置づけが明確ではない。技術者に位置づけられることもあれば、生産関連事務員や現場作業者に位置づけられることもある。生産管理の求人内容は、一般的には製造現場における工程管理・人員管理・ライン管理・保守である。これらに加えて中小企業では資材管理・出荷前商品管理も含まれる。仕事は技術者と事務の中間領域あるいは製造業務と管理の中間領域である。事業所では技術者とみていないため、技術者に位置づけるのは適当ではない。しかし事務の仕事（271 生産現場事務員）でもない。ISCO ではこのような仕事に対して準専門職の概念を導入して整理しているが、その概念を採用していない日本標準職業分類ではふたつの職業領域のうち仕事内容に応じてどちらかに位置づけざるをえない。

**【課題 2】 雑多項目に位置づけられている職業の整理**

中分類 07 は技術者の雑多項目である。071-99 は雑多項目の中の更に雑多項目である。ここには多種多様な職業が位置づけられている。その中で求人・求職者数の多い職業は細分類での独立を検討すべきであろう。

- |                      |
|----------------------|
| 09 保健婦（士）、助産婦、看護婦（士） |
| 091 保健婦・保健士          |
| 091-10 保健婦・保健士       |
| 092 助産婦              |
| 093 看護婦・看護師          |
| 093-10 看護婦（士）        |
| 093-20 准看護婦（士）       |

**【課題】 法改正に伴う名称の変更**

保健婦助産婦看護婦法は平成 13 年の改正で、保健婦が保健師に、助産婦が助産師に、看護婦が看護師にそれぞれ変更された。これにともなって該当する中・小・細分類の項目名を法律上の名称にあわせる必要がある。

- |   |
|---|
| 11 その他の保健医療の職業<br>112 あんまマッサージ師、はり師、きゅう師、柔道整復師<br>112-10 あんまマッサージ指圧師<br>112-20 はり師<br>112-30 きゅう師<br>112-40 柔道整復師 |
|---|

**【課題】 細分類レベルの項目設定のあり方**

小分類 112 は複数の職業をひとまとめにした関係で、それぞれの職業が細分類レベルに集約職業として設定されている。しかし鍼灸師のように複数の項目に該当する職業は雑多項目がないためにはり師かきゅう師のいずれかに位置づけざるをえない。

- |   |
|---|
| 119 他に分類されない保健医療の職業<br>119-10 義肢装具士<br>119-20 医療技術員<br>119-30 医療・薬事・衛生監視員<br>119-40 看護補助者<br>119-99 他に分類されないその他の保健医療の職業 |
|---|

**【課題 1】 補助・助手・見習の位置づけに関する考え方**

119-40 と 119-99 には保健医療関係のさまざまな補助・助手・見習の仕事が位置づけられている。補助・助手は当該職業に従事する者が職務を遂行する際に補助的な仕事を行う者である。当該職務の従事者と対比した場合に補助・助手をどこに位置づけるべきかは重要な問題である。それは分野によって位置づけの考え方が違っているからである。保健医療の分野では、当該職業の従事者と同一の大分類であって、異なる中分類のものと雑多項目に位置づけられている。同一大分類に位置づけられていることから専門的技術的職業の従事者に対する補助・助手であっても位置づけは専門的技術的職業になる。この考え方の是非を含めて補助・助手の位置づけを検討すべきである。

一方、見習には徒弟的な見習や実務経験を積むための見習などがあるが、いずれも当該職業の従事者になるための途上にある者である。両者の違いは職務の範囲と職務遂行の水準にある。見習は当該職業におけるキャリアの出発点とみれば当該職業と同一の項目に位置づけることもできる。しかし職務内容が異なる点を重視すると異なる項目に位置づけることもできる。補助・助手と同様に位置づけの考え方を明確にすべきである。

補助・助手・見習の位置づけを検討する際には次の点を考慮すべきである。

**① 有意味コードの活用**

労働省編職業分類では 3 種類の有意味コードを利用している。コード番号末尾 2 桁が 97 は補助者、98 は見習、99 は雑多項目である。97 は労働力の供給源を限定しているため 1 項目しか設定されていない。多様な分野で補助・助手・アシスタントの求人がみられることから 97 の限定的な利用を再考し、柔軟に利用できるコードにすべきであろう。98 のコード番号を持つ項目は僅かである。それは徒弟的あるいは実習的な見習の制度が残っている分野が

限られていることに関係しているとみられる。

## ②職業紹介業務上の便宜

職業紹介業務では、補助・助手・見習の職業は本来の職業と同じ小分類あるいは近隣の職業に位置づけられていたほうが利便性が高い。それは補助・助手等の求人情報をみつけやすいからである。ある特定の補助の仕事を希望する求職者が求人情報を探す場合、補助の仕事が本来の仕事と同一項目あるいは近隣の項目に位置づけられていれば、求人検索が容易になる。しかし、補助と本来の仕事が異なる大分類に位置づけられていたり、補助が雑多項目に含まれていたりする場合には、求職者が補助の位置づけを知らないと求人検索に手間取ることになる。

## ③補助・助手の仕事内容

補助・助手の仕事は、必ずしも本来の職業の補助的なものだけではない。調剤助手の仕事には医療事務の仕事が含まれていることが多く、歯科助手は受付や医療事務に従事することもある。このように幅のある仕事の中で主なものは補助の仕事である。したがってその位置づけにあたっては主な仕事を中心とすべきであろう。

### 【課題2】 補助・助手の扱い

#### ①求人・求職者の多い補助・助手

119 に位置づけられる補助・助手の中で求人申込が多いのは看護助手と歯科助手である。両者とも 119-40 に位置づけられている。看護助手・歯科助手の仕事を希望する求職者が求人情報を検索するときや職員が求職者に求人情報を提供するとき 119-40 は両者が混在しているので、目的とする情報が探しにくい状況にある。このため求職者の求人検索の便宜を考えると、119-40 看護補助者を廃止して看護助手と歯科助手を独立項目としてそれぞれ設定することが考えられる。あるいは 119-40 から看護助手か歯科助手のいずれかを独立させることも一考に値する。この問題は、求人検索機を利用するとき産業分類で絞り込み検索をすれば解決する問題であるが、業務に用いる職業分類には求人申込の多い職業が独立した項目として設定されていることが重要である。

#### ②看護補助

119-40 は医療機関における補助の仕事を位置づける項目である。ここに位置づけられているのは、病院の看護助手・介護職員（ヘルパー）、リハビリ助手、歯科助手などである。このうち介護の仕事は福祉施設の介護職員と重複する。また、老人ホームの介護助手はサービスの職業の雑多項目（399-99）に位置づけられている。このように類似の仕事にもかかわらず仕事の行われる場所によって仕事の位置づけが異なっている。これは仕事の種類よりも施設の種類の優先的な分類基準として適用されているからである。しかし、このような区分は不合理である。仕事の区分はあくまでもその種類や類似性を原則とすべきである。

### 【課題3】 その他

① 119-20 医療技術員のうち求人申込が比較的多いのは臨床心理士である。しかし臨床心理

士を独立させることには問題がある。臨床心理士の資格を有する者の働く場は医療機関だけではなく学校などにも広がっている。したがって臨床心理士の項目を設定すると、医療機関以外の場で働く臨床心理士も位置づけられることになり、中分類 11（その他の保健医療の職業）には該当しない分野の仕事が混入することになる。

②治験コーディネーターを 119-99 に位置づけている例があるが、基本的には仕事内容に対応した項目に位置づけるべきである。治験コーディネーターの仕事は事務の仕事の範疇に属すると考えられる。

12 社会福祉専門の職業
121 福祉相談指導専門員
121-10 福祉相談指導専門員
-11 ケースワーカー -12 福祉司 -13 心理判定員
122 福祉施設指導専門員
122-10 福祉施設指導専門員
123 保育士
124 福祉施設寮母・寮父
124-10 福祉施設寮母・寮父
129 その他の社会福祉専門の職業
129-10 その他の社会福祉専門の職業

#### 【課題 1】 資格と職業との関係

ケアマネージャー（介護支援専門員）・介護福祉士・社会福祉士の三者は、『職業名索引』ではいずれも 129-10 に位置づけられている。求人申込が多く、それぞれ独立項目にすべきであるとの意見が寄せられた。この意見の背景には、求人企業・求職者とも資格名称で求人・求職の申し込みをすることが多く、資格名が分類項目名になっていると位置づけの判断が容易になるという視点がある。

これらの資格のうちケアマネージャーは、仕事の点で小分類 121～124 のいずれの項目とも重複がなく、職業紹介業務の効率を考慮すると細分類での独立が望ましいと考えられる。しかし介護福祉士と社会福祉士については以下の理由により資格名を職業分類の項目名に採用することは適切とは考えられない。

##### ①介護福祉士

資格所有者の多くは、訪問介護（小分類 342）又は施設介護（小分類 124）の仕事に従事している。すなわち介護福祉士の資格取得者はホームヘルパーにもケアワーカーにもいるため介護福祉士の資格名と職業分類上の項目は一對一の対応にはならない。したがって介護福祉士を独立項目にすることは適切ではない。そのみならず『職業名索引』の 129-10 に介護福祉士を残すことも適切ではない。それは介護福祉士と小分類 124・342 の三者が重複するからである。

##### ②社会福祉士

資格取得者の主な職場は、福祉事務所・社会福祉協議会・社会福祉施設である。そこで携

わる主な仕事は、相談・援助関係の業務である。具体的には、関係機関との連絡/調整・相談・ケース記録等の作成などである。これらの仕事に従事する者については、施設によって異なる名称が用いられている。公共機関（市町村役場、福祉事務所）ではケースワーカーやソーシャルワーカー（121-11）、医療機関（病院）・保健所では医療ソーシャルワーカーや精神科ソーシャルワーカー（121-11）、社会福祉施設では生活指導員（122-10）などである。社会福祉施設のうち児童福祉施設では児童福祉士・児童指導員・母子指導員・少年指導員・児童自立支援専門員、障害者福祉施設では生活指導員、高齢者社会福祉施設では生活相談員・生活指導員などの名称が用いられている。

社会福祉施設で働く社会福祉士の職場をみると、生活指導員（122）だけではなく、寮母・寮父（124）、施設長、医療・精神科ソーシャルワーカー（121）に広がっている。このように社会福祉士の資格は職業分類上のいくつかの項目に関係しており、資格と仕事が一対一に対応しているわけではない。社会福祉士の項目を新たに設定することは既存項目との重複の問題が生じる。したがって、介護福祉士と同様に独立した項目を設定することは適切ではなく、また、既存項目との重複を避けるために『職業名索引』の 129-10 から社会福祉士を削除することが必要である。

社会福祉の分野における資格と職業との関係は次のように考えられる。

社会福祉の分野では携わる業務によって必要な資格がおおよそ決まっている。しかしそれらの資格は業務独占（居宅介護のホームヘルパーやケアマネージャーを除く）ではなく、同じ業務でも資格所有者とそうでない者の両者が従事している。また同じ資格を持つ者が異なる業務に従事している。このように資格と業務は一対一に対応しているわけではない。したがって資格名を項目名にすることは適切ではない。換言すると、業務独占かつ名称独占の資格に限って資格名を項目名にすることができる。

### 【課題2】項目名のあり方

小分類 124 の項目名に使われている寮母・寮父は、主に特別養護施設（特別養護老人ホーム）における介護職員の呼称である。この呼称は他の施設（老健施設・グループホーム・ケアハウスなど）では用いられていない。これらの施設で一般的に用いられているのは、ケアワーカー・介護職である。一部の施設で用いられている呼称を代表職業名にすることは適切ではない。124 の項目名は福祉施設介護員などに変更すべきであろう。この名称変更には次のようなメリットもある。福祉施設から提出される介護職員の求人申込は多いが、この仕事は後述する理由により職業分類表のさまざまな項目に位置づけられている。124 の項目名に介護の名称を加えることによって施設介護の仕事の位置づけに迷うことが少なくなると思われる。

### 【課題3】介護職員の位置づけ

福祉施設の介護の仕事は、ひとつの項目ではなく、次の6項目に位置づけられている。

119-40 看護補助者、119-99 その他の保健医療の職業、122-10 福祉施設指導専門員

124 福祉施設寮母・寮父、342 ホームヘルパー、399-99 他に分類されないその他のサービスの職業

ハローワークの職員は求人申込の内容を確認するとともに『職業名索引』における介護の仕事の位置づけを参考にして最終的な位置づけを判断しているとみられる。119-40 や 399-99 に位置づけているのは、『職業名索引』の 119-40 に介護職員（治療施設）、399-99 に介護助手（老人ホーム）があるからである。342 に位置づけられているのは、応募要件にヘルパー 2 級などの要件が記されているからであろう。この場合、資格名が誘因となって位置づけの判断が行われている。

施設介護の仕事は仕事内容が同じであっても職員によって異なる項目に位置づけられる可能性がある。その結果、求職者は必ずしも求める求人情報をすべて収集できるとは限らない。つまり施設介護の仕事を希望する求職者が求人情報を探するとき、124 を検索しただけでは他の項目に位置づけられている求人情報を見逃すことになる。また、介護の仕事なら働く場所（施設・居宅）を問わないとの立場で求職活動を行っている求職者が、342 を検索したのでは一部の求人情報しかみていないことになる。

施設介護の求人申込は専門的技術的職業とサービスの職業の両方に位置づけられている。この背景にあるのは分類基準の違いである。社会福祉の分野の仕事を専門職とみる場合には、介護の仕事は専門的技術的職業に位置づけられる。一方、個人に提供するサービスの種類に着目するとサービスの職業に位置づけられる。しかしこの視点は介護という仕事の種類を両者の共通項にできる点を見逃している。仕事の種類を分類基準にとれば、施設介護とホームヘルパーをひとつの項目にくくることができる。施設介護とホームヘルパーを現在のように異なる大分類のもとに設定する必要があるのであれば、その理由を明確に示すべきである。

#### 【課題 4】社会福祉の分野における仕事の整理<sup>9)</sup>

社会福祉の分野における仕事を整理すると、その対象者は高齢者・障害者（児）・児童・その他生活困窮者等であり、仕事の種類は大別すると(イ)介護、(ロ)保育、(ハ)相談・援助・調整、(ニ)看護・リハビリテーション、(ホ)栄養・調理、(ヘ)運営・管理に分かれる。このうち職業分類上の社会福祉の専門的職業に該当するのは、介護、保育、相談・援助・調整である（図表 3 参照）。したがって中分類 12 は介護（小分類 124 と 342）、相談・援助（小分類 121、122、

<sup>9)</sup> 現在一般的に使用されている名称は次のとおりである。

①介護の仕事：

施設介護：ケアワーカー、ケアスタッフ、介護職員、介助員

居宅介護：ホームヘルパー、訪問介護員

②相談・援助・調整の仕事：

社会福祉施設：生活相談員、生活指導員、作業指導員、職業指導員、児童指導員、母子指導員、少年指導員

行政の相談所：老人福祉指導主事、知的障害者福祉司、身体障害者福祉司、査察指導員

現業員（非相談員）：児童福祉司

社会福祉協議会：福祉活動専門員、地域福祉活動コーディネーター、ボランティアコーディネーター

医療機関：医療ソーシャルワーカー、精神医療ソーシャルワーカー

図表5 社会福祉の仕事と対象者

仕事の種類	職業分類上の位置づけ	対象者				行政の相談所	社会福祉協議会
		高齢者	障害児/者	児童等	その他		
介護	124 福祉施設養母・養父	介護福祉士	障害者ヘルパー				
	未設定						
	342 ホームヘルパー	ホームヘルパー					
相談・援助・調整	121 福祉相談指導専門員 122 福祉施設指導専門員	生活指導員・生活相談員		児童指導員、母子指導員、少年指導員	精神保健福祉士 医療ソーシャルワーカー、精神医療ソーシャルワーカー	福祉活動専門員、福祉活動コーディネーター、ボランティアコーディネーター	
		作業指導員、職業指導員					
	129 その他の社会福祉専門の職業	介護支援専門員					
	123 保育士			保育士			
出所：福祉人材センター・バンクのインターネット・ホームページに掲載されている図を一部修正							

129)、保育（小分類 123）の 3 項目に再編成することが考えられる。

【課題 5】 その他

①小分類 121 は福祉施設の「相談」の専門員であり、122 は「指導」の専門員である。しかし「指導」の仕事と「相談」の仕事を明確に区分することは難しい。そのうえこの分野の資格である社会福祉士の資格所有者が 121 と 122 に該当する業務に従事している。このため両者の区分を明確にすること、あるいは両者のくくり方を再検討することが必要である。

②訪問介護サービス提供責任者の求人申込が多い。この仕事の位置づけ上の問題は、製造業の第一線管理者のそれと同じである。両者とも管理的仕事とともに一般従事者と同じ仕事にも従事している。職業分類上の管理的職業には該当しないため一般従事者と同じ項目に位置づけざるをえない。しかし、そうすると第一線管理者の仕事は他の一般従事者の中に紛れてしまい、前者だけを確認するときに手間がかかる。求人申込の件数を考慮すると、ホームヘルパーの項目の細分類レベルに訪問介護サービス提供責任者を独立させることも考えられる。このようにした場合、分類体系の一貫性という意味で、職業分類上の管理的職業に該当しない管理的な仕事に従事する者の位置づけは、分野を問わず一般従事者と同一の項目であって、その細分類レベルに設けられた項目になる。

③保育士補助の仕事は、399-99 他に分類されないその他のサービスの職業や 809-30 雑務員に位置づけられている。補助者の位置づけは、上述した補助・助手の位置づけの考え方に沿って対応すべきである。

④求人職種を職業分類上の項目に的確に位置づけられるように『職業名索引』に採録されていない職種名であって、一般的に用いられているものについては積極的に採録すべきである。たとえば、介護職員・介護コーディネーター・介護ヘルパーなどがそれに該当する。

17 文芸家、記者、編集者
172 記者、編集者
172-10 新聞記者・編集員
172-20 放送記者・番組編成員
172-30 雑誌記者、図書編集者
172-99 他に分類されない記者、編集者

【課題】 小分類 172 はメディアの種類を分類基準にして新聞・放送・雑誌・図書の記者・編集者がそれぞれ独立項目になっているが、求人申込が多いのは映像（ビデオ、web など）の編集作業である。この仕事は 172 の構成上、雑多項目に位置づけられる。求人件数を考慮すると独立項目として設定することが望ましいと考えられる。

18 美術家、デザイナー、写真家
184 デザイナー
184-10 商業デザイナー
184-20 工業デザイナー
184-30 インテリアデザイナー
184-40 服飾デザイナー
184-99 他に分類されないデザイナー

### 【課題1】位置づけが不適当なもの

『職業名索引』にはカラーアナリストとカラーコーディネータが184 デザイナーに位置づけられている。これらの名称は、仕事の種類を表すものではあるが、職業として成立しているとはいえない。色彩に関する検定には、カラーコーディネータ検定（商工会議所の検定試験）、ファッションコーディネート色彩能力検定（文部科学省認定の民間検定試験）、色彩士検定（民間検定試験）がある。これらの検定試験の受験者の中には、デザイナーや販売・企画・調査・事務などの仕事に従事している者がみられる。カラーコーディネータ等が固有の職務領域を持った職業として現実に存在しているわけではなく、これの職業に従事している者が色に関する知識や技能を仕事に生かしているものと考えられる。したがってカラーアナリストとカラーコーディネータは184から削除すべきである。

小分類184は大分類Aに含まれる専門的職業である。カラーコーディネータ等がここに位置づけられていることは、専門職の範囲があいまいであることを示している。現在の専門職の定義では、専門職とそれ以外の者との区別が不明確であり、その結果多くの仕事がいきおい専門職に分類される傾向にある。この背景にあるのは認定の主体を問わず「資格＝職業」という意識である。この意識はハローワークの職員のみならず社会に広く浸透しているものとみられる。

### 【課題2】デザイナーのアシスタントの位置づけ

既に指摘したように補助者・助手の位置づけに関する原則は定められていない。デザイナーのアシスタントを雑多項目（18499）に位置づけている例がある。求職者の求人検索の便宜を考えると、デザイナーとそのアシスタントは同じ小分類項目に位置づけられていたほうが求人情報を閲覧する際に便利である。細分類レベルの位置づけは、この例のように雑多項目があればそれを利用することができる。しかし必ずしもすべての小分類項目に細分類レベルの雑多項目が設定されているわけではない。このため現在の有意味コード（97）の適用を拡大して補助者・助手のカテゴリーにすることをのほうがより現実的な対応である。

20 その他の専門的職業

201 カウンセラー

201-10 カウンセラー

-11 学生カウンセラー -12 職場カウンセラー -13 職業相談員

### 【課題1】細分類を構造化する際の分類基準

キャリアカウンセラーの名称が広く認知されるようになってきたが、分類項目として設定されていないとの指摘があった。201の問題は、一般的に使用されるようになったキャリアカウンセラーやキャリアコンサルタントが項目として設定されていない、あるいはそれらの名称が『職業名索引』に採録されていない点にあるのではない。特掲職業（201-11～13）が、学校・事業所・職業紹介機関別になっている点こそが問題である。201-10の特掲職業はカウンセラーの職場ごとの設定になっているため、複数の項目に該当する仕事を新たに設定

することはできない。たとえばキャリアカウンセリングの行われる職場は事業所だけではなく職業紹介機関も含まれる。このためキャリアカウンセラーは特掲コード 12、13 のいずれにも該当し、新たな項目として設定することはできず、位置付けは 201-10 になる。キャリアコンサルタントも同じ理由で新たな項目として設定することは難しい。

#### 【課題 2】 資格と職場

カウンセラーの資格はその育成するカウンセラー像に応じてさまざまな団体が認定している。しかしそれらの資格はいずれも業務独占型ではないため同一資格であっても取得者の働く職場には広がりが見られる。たとえば、従来臨床心理士の主な職場は病院であったが、臨床心理士の資格を持つスクールカウンセラーの配置を文部科学省が進めていることから、臨床心理士の職場は学校にも広がってきている。この関係で『職業名索引』の 119-20 に採録されている臨床心理士は臨床心理士（病院）に修正する必要がある。

209 他に分類されない専門的職業
209-10 ラジオ・テレビアナウンサー
209-20 通訳
209-30 調律師
209-40 照明家
209-50 調教師
209-60 司書
209-社会教育主事
209-99 他に分類されないその他の専門的職業

#### 【課題 1】 雑多項目の整理

『職業名索引』の 209-99 には 400 種を上回る数の職業名が採録されている。この数は、細分類レベルの 2167 項目の中では 1 項目当たりの採録職業名が 2 番目に多い（最も多いのは 521-10 の基礎的化学品製造オペレーターの約 510 種）。この項目は、専門職とそれ以外の職業との間の境界領域にある仕事など位置づけの判断が難しいものを位置づけるときに安易に利用されがちである。採録している職業名が多く、まさに雑多項目を象徴する項目である。ここに位置づけられた職業名を分野別に整理したり、求人件数の多いものを独立させたりして項目全体を見直すことが求められる。209-99 に位置づけられた職業のうち特に求人申込の多いものは、パソコンインストラクターである。

209-99 に位置づけられた職業名の中には位置づけが不適切なものも含まれている。たとえば、アカウントエグゼクティブは広告会社の営業の仕事である。これは販売の職業に移動すべきである。

#### 【課題 2】 インストラクターの位置づけ

パソコンインストラクターは求人申込が多い。この仕事は 159（その他の教育の職業）、202（個人教師）、209（他に分類されない専門的職業）の 3 箇所に位置づけられる可能性がある。位置づけが混乱しているのは教育関係の職業の構成に問題があるからである。教育関係の職業を設定する際には教育施設が分類基準になっている。すなわち、教育の職業は学校教育法

にもとづく学校、それ以外の教育施設（職業訓練施設・企業の教育研修施設など）、これ以外の施設の3つに分かれて設定されている。学校教育法にもとづく学校とそれ以外の教育施設にもとづく項目は、中分類 15（教育の職業）に設定されている。中分類 15 の教育施設以外の機関における教授は、中分類 20（その他の専門的職業）の 202 個人教師に該当する。

パソコンインストラクターを位置づける場合、施設によって位置づけが異なる。社会人を対象にしたパソコンスクールのうち専修/各種学校が開講するコースの講師は 159 の専修学校教員・各種学校教員に該当する。教育研修施設であっても専修/各種学校・企業内研修施設ではない施設でのパソコンインストラクターは 159 には該当せず、202 の個人教師に分類される。この違いを明確にするために『職業名索引』の 202-99 に「パソコンインストラクター（専修・各種学校以外）」を追加する必要がある。現在 209-99 にはインストラクター（企業内従業員教育訓練専門員）が採録されているが、この位置づけは正しくない。159-40（企業付属の研修施設で教授に従事する者）に移動しなければならない。

このように教育施設を分類基準に用いると、パソコンインストラクターという同じ仕事をしていてもコースを開講する機関が専修/各種学校等かそうでないかによって職業分類上の位置づけが異なってくる。これと同じ問題は塾講師にもみられる。各種学校である予備校等の教員は 159-20 に該当するが、個人経営の塾の講師は 202-10 学習個人教師に位置づけられる。これらの例は、同じ種類の仕事でも何を分類基準に選択するかによって異なった項目に位置づけられるということを象徴的に表している。

したがって教育の職業の区分法について検討する必要がある。各国の標準職業分類のうち教育の職業に適用されている分類基準をみると、イギリスの標準職業分類（以下、「英国 SOC」という）では、学校教育とそれ以外に分けて、それぞれ異なる大分類の下に位置づけている。前者は専門職（幼稚園から高等教育に至る学校の教員）、後者は準専門職（職業関係の教育研修機関の講師はここに含まれる）の位置づけである。米国 SOC では、同一大分類の下の中分類に教育レベルの違いによるふたつの項目（幼稚園から中等教育までの教育、中等教育以後の教育（大学・大学院及び社会人対象の教育訓練））を設定している。職業教育の教員や講師は後者に含まれる。教育の職業の区分にあたって英国 SOC は職務遂行に必要なスキルのレベル、米国 SOC は教育のレベルをそれぞれ分類基準に採用している。

## 中分類 02 ～ 20

### 【課題】 中分類の配列の考え方

中分類全体をみると大枠では、自然科学・社会科学・人文科学の順に配列されている。この中で技術者の中分類（02 ～ 07）は、日本標準産業分類の大分類項目の配列になっている。すなわち 02 は農林漁業、03・04 は鉱業・製造業、05 は建設業、06 は情報通信業にそれぞれ対応させることができる。これは日本標準職業分類の独自の配列であり、日本標準職業分類が準拠している ISCO（1968 年版）のそれと大きく異なっている。後者では、大分類

「専門的技術的職業」の中分類に「建築家・技術者・関連テクニシャン」を設定し、その小分類レベルに個々の技術者の項目を設けている。その配列は、建築・土木技術者・電気技術者・電子/通信技術者・機械技術者・化学技術者・鉱業/金属精錬技術者の順になっている。1988年版ISCOにおける技術者の配列は、1968年版とほぼ同じである。中分類の配列に意味を持たせる必要がないのであれば、配列順を気にすることはない。しかし現在の配列順は産業分類の配列と同一であり、産業分類的な発想を排除して職業分類の純化を進めるという考え方からみると適当とはいえない。

## B 管理的職業

21	管理的公務員
22	会社・団体の役員
23	会社・団体の管理職員
231	会社の管理職員
231-10	会社の管理職員
-11	本社部課長
-12	支店・工場等の長
-13	支店・工場等の部課長

### 【課題1】管理職の区分法

大分類 B は、管理職をまず働く場所でふたつに分け（公務、会社等）、更に会社等の管理職を役職で二分している（役員、それ以外の管理職）。このため会社等の管理職の項目は役職別になっている。これは管理レベルの違いが仕事の違いであるという考え方に立っている。管理職全体を対象にした統計調査に利用するのであれば、このような区分でも問題は少ないのかもしれない。しかし職業紹介においては、どのような法人・団体の管理職かではなく、どのような分野の管理職かが重要である。管理職を希望する求職者は、たとえば課長職という職名で仕事を探しているわけではなく、経理や営業といった具体的な分野を念頭において求職活動を行っている。このため現行の区分法は職業紹介の業務では使いにくい。管理職の職業紹介を行っているハローワークの分室である人材銀行では、分野別（総務・人事・経理・営業など）に仕事を区分している。分野別に管理職を設定すれば、求職者は効率的に求人探索を行うことができ、その意味で求職者にとって利便性の高い区分法である。

諸外国の職業分類における管理職の区分法をみると、ISCO では中分類レベルに大きくくりの分野別管理職の項目を設け、それぞれの小分類レベルには具体的な担当分野別の項目が設定されている。

亜大分類 会社管理職

中分類 管理職（製造部門、事業部門）、その他部門の管理職

小分類 農林漁業部門管理職、製造事業部門管理職、建設事業部門管理職など

米国 SOC の管理職の区分法は基本的には ISCO と同じである。中分類レベルに大きくくりの分野別管理職の項目を立て、それぞれの中分類の下に具体的な分野の管理職の項目が設定されている

中分類 広報・営業等管理職、事業部門専門管理職、その他の管理職

小分類 金融・人事・製造・購買・流通などの部門別管理職

### 【課題2】管理職の範囲

日本標準職業分類では管理職をもっぱら経営管理の仕事に従事する者と経営管理の仕事に加えてそれ以外の仕事に直接従事する者に分け、前者を大分類「管理的職業」に、後者を経営管理以外の直接従事する仕事に対応する分類項目に位置づけている。たとえば、営業活動にも直接従事する営業課長は 231 の管理職の項目ではなく、大分類 D の販売の職業に位置づけられる。このような区分法は ISCO やアメリカ・イギリスの標準職業分類にはみられない日本標準職業分類の特徴のひとつである。経営管理の仕事とそれ以外の仕事の両方に従事する者を管理職・事務職以外の大分類に位置づけることになった結果、両方の仕事を兼務する者の大半は一般従事者と同一の項目に位置づけられる。この中で販売関係の店主・支配人だけは独立の分類項目が設定されている。日本標準職業分類は 1960 年の設定以降、職業と産業・従業上の地位との分離を進めてきたが、現在でも店主・支配人の項目が残り、依然として従業上の地位の要素が払拭されていない。

### 【課題3】管理職には該当しないが、管理的職務を遂行する者の位置づけ

#### ①第一線レベルの管理責任者の位置づけ

現場（工場）の班長/作業長レベルの第一線管理責任者は、作業員と同じ仕事に従事しながら管理的な職務も遂行している。現行の分類体系ではこれらの管理責任者は管理職には該当せず、位置づけるべき項目が設定されていないため職務内容が多少異なっても作業員と同一の項目に位置づけざるをえない。第一線管理責任者の項目を設定する必要があるかどうかを検討する際には、まず求人件数の規模を確認することが基本である。

諸外国の職業分類をみると、第一線管理責任者のための特別の項目を設けているものがある。その代表は米国 SOC である。スーパーバイザーなど第一線管理職の区分法を明記している。それによると専門的技術的職業のスーパーバイザーは該当する専門職/技術者と同じ項目に位置づけられ、製造・販売・サービスなどそれ以外の職業のスーパーバイザーについては、原則として中分類レベルにスーパーバイザーの項目が設定されている。この項目に該当する者は就業時間の過半を管理的職務の遂行に充てている者である。分野によってスーパーバイザーの扱いが違っているのは、仕事の性質が異なることによる。

#### ②候補者（支店長候補、営業所長候補など）の位置づけ

「～候補」という求人申込に対しては携わる仕事の内容にもとづいて位置づけを決めるのが原則である。もっぱら経営管理の仕事に従事する場合のみ管理職に位置づけ、経営管理の仕事とともに一般従業員と同じ仕事にも従事するときには、いくつかの選択肢がある。第 1 は、経営管理以外の仕事にも従事する個人経営の飲食店主・小売店主等の位置づけと同じ考え方を採用する。すなわち経営管理以外の仕事に少しでも従事するのであれば、管理職ではなく一般従業員と同じ項目に位置づける。第 2 は、米国 SOC におけるスーパーバイザーの

扱いのように経営管理以外の仕事に従事する割合によって管理職か一般従業員のいずれかに位置づける。

## C 事務的職業

### 【課題1】希望職種が未定の求職者の位置づけ

事務職を希望する求職者の中には、希望条件を満たす仕事ならその種類を問わないという人が少なくない。システム上、求職者の希望職種は細分類項目の5桁番号を入力しなければならないが、希望職種が確定していない求職者のための特別なコード番号は用意されていない。このため現場では便宜的に255（一般事務員）のコード番号を用いることが多い。

### 【課題2】求人検索機で設定できる検索条件

事務職を希望する求職者の中には希望する仕事欄に英文事務と記入する者がいる（求職者の考えている英文事務の仕事とは、英語を使う事務の仕事を指している）。求職者が事務の職業に位置づけられた求人票の中から英語を使う仕事を探すのは容易ではない。それは求職者用の求人検索機ではキーワード検索ができないからである。英文事務を希望する求職者は、職員用の端末でキーワード検索ができることを知らないと、大量の求人票の中から英文事務の仕事を探さなければならなくなる。求職者用の求人検索機でもキーワード検索ができるようにすべきであろう。

25 一般事務の職業
251 総務事務員
251-10 総務事務員
-11 人事係事務員   -12 文書係事務員   -13 広報係事務員

### 【課題】人材派遣会社のコーディネーターの位置づけ

人材派遣会社のコーディネーターは最近求人申込が増えている職種のひとつである。その仕事内容は、会社によって多少の違いがあるが、その中心は受付・登録業務とマッチング業務である。小規模事業所では営業事務や営業などを兼務することもある。コーディネーターは職業分類表に項目が設定されていないばかりか職業名索引にも採録されていない。そのためハローワークでは251（人事係事務員）、255（一般事務員）、327（商品販売外交員）などさまざまな項目に位置づけている。職員によって位置づけが異なるといっても過言ではない。一方、日本標準職業分類における位置づけは289（営業販売事務従事者）である。

252 企画・調査事務員
252-10 企画事務員
-11 商品企画事務員   -12 資材計画事務員   -13 教育・研修企画事務員

### 【課題】企画営業の仕事の位置づけ

企画関係の仕事の中で求人申込が多いのは企画営業（又は営業企画）である。『職業名索引』の252-10には営業企画員が採録されている。営業企画の仕事領域は市場調査から売上

目標達成までの範囲を含んでおり、事務と販売の両方の職業に関係している。したがって営業企画の求人を一律に 252-10 に位置づけることは適当ではなく、仕事内容にもとづいて判断すべきである。企画の仕事が主であって、それを実施することまで含む場合には企画事務員の位置づけが適当であるが、営業活動に付随した企画の仕事の場合には販売の職業に位置づけるべきであろう。

253 受付・案内事務員 253-10 受付・案内事務員
---------------------------------

【課題】 受付係の位置づけ

①日本標準職業分類における受付の仕事の区分法

受付の仕事は、受付と接客のうちどちらが主であるかによって位置づけが異なる。受付が主である場合には事務の仕事（253）、接客の比重が高い場合にはサービスの職業（375-20 娯楽場等接客係）になる。この考え方にもとづいてホテル・旅館のフロント係は 253 に、ゴルフ場等の娯楽施設の受付事務は 375-20 にそれぞれ位置づけられている。

しかしこの区分法に違和感を持つ職員が多く、ホテル等のフロント係は事務の職業からサービスの職業に移動すべきであるとの意見が多数をしめている。それは宿泊施設（ホテル・旅館）のフロント係は、受付の仕事はもとより応接・接客の仕事の比重も高く、ホテルのフロント係の仕事とゴルフ場のフロント係の仕事は類似しているにもかかわらず異なる位置づけになっているのは不適當であると考えているからである。このような職員の意識に加えて求人企業・求職者はともにフロント係を事務職とみていない。求職者はフロント係の求人情報を探るときサービスの職業を検索しがちである。

美容室受付係も 253 の位置づけであるが、その主な仕事は接客である。上述の区分法を遵守すると美容室受付係はサービスの職業に位置づけられる。しかしサービスの職業の中で受付係を収容できる項目は 375-20 の娯楽場等接客係である。美容室は娯楽場には該当しないので 375-20 に位置づけるとはできない。受付係の区分法を遵守すると美容室受付係は位置づける場所がなくなってしまう。この問題の根源は受付係の分類基準にある。そもそも受付と接客の要素を分類基準に用いていることが問題である。受付という仕事を共通項にしてひとつの項目に整理し直すべきである。複数の項目にならざるをえない場合でも同一大分類のものの小(又は)細分類の違いに止めるべきである。

ISCO やそれに準拠した英国 SOC・オーストラリアの標準職業分類（以下、「ASCO」という）では受付係（receptionist）を事務の職業に分類している。この受付係に含まれるものは、ホテルのフロント係、医療機関（病院・歯科医院）の受付係、企業の受付係などである。明示されてはいないが、娯楽施設の受付もこの位置づけになると考えられる。一方、米国 SOC では事務の職業の中にホテル・モーテル・リゾートのフロント係事務員と受付・案内事務員をそれぞれ独立した項目として設定している。アメリカではフロント係と受付係を事務職に

区分しているが、仕事内容は異なるとみている。

## ②受付係の仕事の幅

受付の仕事は事業所・宿泊施設・娯楽場などにみられるが、その仕事の幅はかなり広い。たとえば、小規模な歯科医院・病院の受付係は、受付の仕事だけではなく医療事務（レセプト作成）の仕事にも携わっている。歯科受付係は時には歯科助手の仕事を兼ねることもある。調剤薬局受付係は受付に加えて医薬品等の販売やレセプト事務に従事している。これらの受付係の仕事内容は、受付の仕事が共通項になっているが、仕事全体としては受付の仕事の比重は事業所によって異なっている。受付よりも他の仕事の比重が高い事業所もあるものと思われる。したがって求人職種的位置づけにあたっては「～受付」という記述をもって一律に253に位置づけるのではなく、仕事内容の実態に応じて位置づけを決めなければならない。なお、歯科受付係、病院受付係、調剤薬局受付係は『職業名索引』には採録されていないので、採録すべきである。

## ③受付に係る求人職種名

美容室の受付の仕事は一般的には美容室受付係が最も理解されやすい名称であるが、フロアマネージャーと呼称している美容室もある。しかしフロアマネージャーの名称は美容室だけではなく他の分野でも使用している。たとえば、販売の仕事がある。デパートでは売り場の責任者を指してフロアマネージャーと呼んでいる。美容室のフロアマネージャーを『職業名索引』に取り込むときには、他の分野のフロアマネージャーと混同しないように「フロアマネージャー（美容室）」とすべきである。デパートのフロアマネージャーは「フロアマネージャー（デパート）」として既に採録されている。

255 一般事務員
255-10 一般事務員
255-97 事務補助員

### 【課題】一般事務員の仕事内容と位置づけ

日本標準職業分類には一般事務員の項目は設定されていない。労働省編職業分類が一般事務員の項目を設定しているのは職業紹介業務の必要性による。中小企業の事務員の仕事は、文書の作成・整理等の総務事務、来訪者・電話の応対、伝票処理・出納帳管理等の経理事務など特定の型に限定されないものが多く、そのような事務全般の仕事に携わる者を位置づけるための項目として255が設定されている。一般事務員の職務範囲には、総務事務や受付・案内事務だけでなく、経理事務（中分類26）やパソコン操作（中分類31）なども含まれることがある。中分類25の下の小分類項目が職務内容の点で他の中分類項目の下の小分類項目に関係する場合には、中分類25の下に位置づけることは適切ではない。項目を設定すべき場所は中分類「事務の職業」の中の中分類レベルの雑多項目の下に設定された小分類である。しかし、事務の職業の中分類には雑多項目は設定されていない。そのため緊急避難的な措置として中分類25の下に設定されたものと考えられる。本来は中分類レベルに雑多項目

を設定してその中に位置づけるべき項目である。

一般事務員の項目は ISCO には設定されていないが、米国 SOC・英国 SOC・ASCO には設定されている。米国 SOC における位置づけは、大分類「事務・管理的業務支援の職業」の中の中分類「その他の事務・管理的業務支援の職業」の下の小分類である。英国 SOC と ASCO は分類の考え方を ISCO に準拠しているが、前者では大分類「事務管理的書記的職業」の中の中分類「事務に係る一般管理的職業」の下の小分類に、後者では大分類「中級の事務・販売・サービスの職業」の中の中分類にそれぞれ一般事務員が設定されている。これらの職業分類は、ISCO とは異なり統計調査だけではなく職業紹介業務にも用いられている。この点を考慮して一般事務員の項目が設定されているものと考えられる。

一般事務員の項目は種々の事務の仕事を含むものとして設定されているため多様でかつ大量の仕事が位置づけられている。量が多いことの理由のひとつは、企業と職員の双方に求めることができる。中小企業では特定の型にとらわれない事務の仕事を通常、一般事務と呼んでいる。そのため求人申込書の職種欄に一般事務と記入しがちである。また、より多くの応募者を得るために求人職種を一般事務としている点も見逃せない。これは、たとえば経理事務を含む事務の仕事を経理事務と記入するよりも一般事務にしたほうが求職者の目に触れる機会が多いからである。他方、職員の側は求人職種欄が一般事務となっているものについても本来なら仕事内容にもとづいて位置づけを判断すべきであるが、求職者とのマッチングなどに配慮して安易に 255 に位置づけがちである。このような求人職種の位置づけを求職者側からみると、希望する職種の求人情報を見逃すことになりかねない。たとえば、経理事務を希望する求職者は、経理事務の仕事が 255 にも位置づけられていることを知らないと一部の求人情報を見逃してしまうことになる。

259 その他の一般事務の職業
259-10 法律行政事務員
259-20 医療事務員
259-30 船舶パーサー
259-99 他に分類されない一般事務の職業

#### 【課題 1】 医療事務員の範囲と名称

医療事務員については大別するとふたつの意見がある。ひとつは項目の位置づけに関するものである。医療事務員の求人は件数が多いが、中分類 25（一般事務の職業）に位置づけられているため求職者が求人情報をみつけにくいという指摘である。現在の分類体系のもとでは、医療事務員を設定することが適当と考えられる場所は一般事務の職業か会計事務の職業のいずれかである。現在の位置づけは小分類レベルの雑多項目の中の集約職業である。求職者が見つけやすいように細分類から小分類に格上げすることも考えられるが、その判断は基本的には求人・求職者数によるとしても、項目設定のバランスなどにも配慮する必要がある。

もうひとつの意見は介護保険請求事務に関するものである。現行の分類が作成された1999年は介護保険制度が始まった直後の時期であり、介護保険事務の仕事について必ずしも十分に配慮されていたとはいえ、項目名は従前の分類項目を引き継いで医療事務員になった。この項目は健康保険の請求事務に対応したものである。介護保険の請求事務の仕事は健康保険の医療費請求の仕事と類似性が高く、両者を同一の項目に位置づけることも可能であり、また集約コードを共有する異なる特掲コードの職業として設定することも可能である。選択肢はふたつある。ひとつは現在の項目を利用することである。現在の分類項目を維持して、次の例のように病院（歯科医院を含む）の医療事務と介護サービス提供事業者の介護保険関係の事務をそれぞれ細分類で独立させる。

（例）259-20 医療・介護保険事務員

-21 医療事務員 -22 介護保険事務員

もうひとつの選択肢は、保険請求事務の仕事を一一般事務から会計事務に移すことである。259-20を廃止して、次の例のように医療事務の中心である健康保険の請求事務の仕事と介護サービス提供事業者の介護保険請求事務の仕事の中分類 26（会計事務の職業）の雑多項目の中に新たに設定することが考えられる。

（例）269-30 保険請求事務員

-31 健康保険請求事務員 -32 介護保険請求事務員

#### 【課題2】法律事務所・会計事務所・特許事務所などにおける事務員の位置づけ

「～士」事務所における事務の仕事のうち経理など一般の事業所の仕事と共通するものについては位置づけ上の問題は少ないが、～士の補助的な仕事は位置づけがわかりにくいとの指摘があった。位置づけは仕事内容を確認して、それに対応した項目を選ぶことが基本である。弁護士・公認会計士・弁理士の仕事はそれぞれ大きく異なり、したがってその事務所の「～士補助」的な仕事も相互に異なるとみられる。そのうえ「～士補助」的な仕事は取り扱い事案によって内容が一樣ではなく、特定のタイプの仕事だけをするのではないという点で共通している。この点を重視すると255（一般事務員）又は259（その他の一般事務の職業）に位置づけるのが適当であろう。

26 会計事務の職業
261 現金出納事務員
261-10 現金出納事務員
-11 レジ係 -12 支払出納事務員

#### 【課題】レジ係の位置づけ

レジ係は事務職に位置づけられているが、仕事の実態にあわないので、販売の職業に位置づけるべきであるとの意見が多数寄せられた。レジ係を希望する求職者は販売の職業で求人情報を検索しており、レジ係を事務の仕事と考える意識はほとんどないとの指摘があった。一方、日本標準職業分類は、小分類261の職業定義に「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：販売店員）に分類される」と明記してレジ係を販売の職業に位置づけている。労働省編職業分類においてレジ係が現金出納の仕事に位置づけられているのは、レジ係が現金出納の仕事から派生してきたとみているからである。この見方が踏襲されてきたために事務職の位置づけになっていると考えられる。しかし現代社会ではレジ係は確立された仕事領域を持つ独立した職業であり、その位置づけについては改めて検討する必要がある。

レジ係の位置づけは国際的に定まっているわけではない。ISCO では事務の職業に位置づけられているが、アメリカ・イギリス・オーストラリアなどの標準職業分類では販売の職業に位置づけられている。

262 金融機関窓口事務員 262-10 金融機関窓口事務員 -11 預貯金係員
--

**【職業名索引】**

262-11 に「貸付係」が採録されているが、位置づけが不適切である。貸付係の位置づけは中分類 28（営業・販売関連事務の職業）の 281-42（貸付融資係事務員）である。

263 予算・経理事務員 263-10 予算係 263-20 会計経理事務員 -21 経理事務員 -22 用度係事務員 263-30 会計監査係員
---

**【課題】 経理事務と現金出納事務の職務範囲**

日本標準職業分類には予算・経理事務員は設定されていない。この項目は上に述べた一般事務員と同様に職業紹介業務の必要性にもとづいて設定されたものである。この項目の問題は 261 現金出納事務員と職務範囲が一部重複する点にある。経理事務の一般的な職務範囲は伝票処理から決算までである。すなわち伝票の起票・仕訳・入力・集計、売掛金・買掛金の管理（請求書作成、支払処理）、入金処理・出納業務、手形処理、振替伝票作成、決算書作成、原価計算などである。このうち出納業務は 261-12 支払出納事務員の仕事と重複する。換言すると、支払出納事務員の職務は経理事務員のそれに含まれる。そうであれば 261-12 を経理事務員の項目に移動することが考えられる。現行の 261-12 を維持するのであれば、その合理的な理由（求人企業・求職者のニーズなど）が求められる。

27 生産関連事務の職業 271 生産現場事務員 271-10 生産現場事務員 -11 工程管理事務員 -12 工場事務員
--

**【課題 1】 技術者と事務員と作業員の三者の境界線**

生産管理・品質管理に係る技術者は 071、生産管理・工程管理の事務員は 271 にそれぞれ

位置づけられ仕事上両者の区分は比較的明確である。境界線がやや不鮮明なのは事務員と作業員の間である。生産管理・工程管理の仕事の中には（事業所によっては）現場作業が含まれることがあり、その場合には位置づけの判断が難しい。求人職種名だけで位置づけを判断することは適当ではなく、その一方、技能工に位置づけると応募者が少なくなるという職員側のマッチングに対する懸念があり、位置づけの判断がいっそう難しくなっている。

#### 【課題2】生産管理の概念構成と分類項目

分類項目の名称は、現実には使用されている名称あるいはその概念構成に必ずしも合致しているとは限らないので、求人職種の位置づけを考えると判断を混乱させる要因にもなっている。271 との関連では、生産管理を構成する要素には工程管理・作業管理・品質管理・原価管理・安全衛生管理・設備管理・作業指導などがある。生産管理は工程管理や品質管理などの上位概念である。ところが271 では工程管理が代表職業名になり、生産管理はそれと同等あるいは類似の職務を持つものとして『職業名索引』にその名称が採録され、両者の関係は一般的な考え方と違っている。

#### 【課題3】品質管理事務員の位置づけ

品質管理に関する事務の仕事の位置づけが明確ではないとの指摘があった。『職業名索引』には品質管理に関する職業名は採録されていない。仕事内容は、技術者の指示の下で品質管理に関する職務を遂行することもあるれば、現場作業（組立、修理など）に従事しながら品質管理の仕事を行うこともある。したがって求人職種名だけで位置づけを決めることは難しく、まず仕事内容を確認して、それに対応する分類項目に位置づけるべきである。もっぱら品質管理に関する事務的な仕事であれば、位置づけは271-10になる。

#### 【課題4】項目間の重複

271-12 の工場事務員は、一般的には工場において事務部門の仕事に従事する者の全体を指す名称である。この意味で工場事務員を使っているのであれば、271-11 の工程管理事務員と重複するだけでなく、小分類272の項目とも重複する。重複を避けるためには工場事務員の項目を廃止する必要がある。しかし、事務の仕事の全体を指すのではなく特定の分野の仕事だけを指すのであれば、より適切な名称に変更すべきである。

272 出荷・受荷係事務員

272-10 受入係員

-11 クリーニング注文受入事務員 -12 写真 DPE 注文受入事務員

272-20 検収・検品係員

272-30 保管・管理係員

272-40 出荷・発送係員

#### 【課題1】クリーニング・写真のDPEに関する受付/取次の仕事

職業分類表ではクリーニング・写真のDPE処理に関する受付・取次の仕事を次のように区分している。自店でクリーニング・DPE処理をする場合の受付は事務の仕事（272-10 受入係員）に、クリーニング・DPE処理は他の専門業者が行い自店ではその取次だけを行う

場合は販売の仕事（339-40 サービス取次人）にそれぞれ位置づけている。

272-11・12（クリーニング・DPE 注文受入事務員）と 339-41・42（クリーニング・DPE 取次人）の違いは職務範囲にある。前者の職務範囲は注文の受付に限定される。しかし後者は注文の受付だけではなく、専門業者から戻ってきたものの引渡も含んでいる。前者の職務は後者のその一部とほぼ重複する。後者の職務のうち受付だけを独立させて設定したものが前者であるといえる。しかし自店でクリーニングや DPE 処理を行う場合の職務範囲は受付のみで、他の専門業者が行う場合には受付と引渡になるという考え方は適当ではない。自店の受付でも当然、引渡があるからである。職務の類似性の観点からみると 272-11・12 と 339-41・42 を併置する合理的な理由を見いだすことは困難である。両者の統合を検討すべきであろう。統合にあたっては 272-11・12 を廃止して 339-41・42 にまとめるのが適当であると考えられる。

DPE ショップ店員は、DPE の受付だけではなく、販売の仕事にも携わっている。仕事の中心が受付であろうと販売であろうとも上述の統合後の位置づけが販売の職業であれば、実際の求人職種の位置づけに迷うことは少ないと思われる。

なお、日本標準職業分類における位置づけをみると、クリーニング・DPE 受付の仕事は位置づけが不明であるが、クリーニング・DPE 取次の仕事は労働省編職業分類と同様に小分類 339 に例示職業として掲げられている。更に平成 17 年国勢調査職業分類索引をみると、クリーニング受付事務員と DPE 受付事務員は、ともに一般事務員（日本標準職業分類の中分類 25「一般事務従事者」に該当）に位置づけられている。

### 【課題 2】商品管理の仕事の位置づけ

商品管理の仕事の位置づけが不明であるとの意見があった。商品管理には製造現場における出荷前製品の管理と倉庫等における在庫製品の管理がある。いずれの仕事も職業分類表では 272-30 保管・管理係員に該当する。保管・管理係員が扱うのは原材料・資材だけではなく商品も含んでいるからである。ただし倉庫内での作業が主になるとときには 793 倉庫作業員に該当する。

### 【課題 3】倉庫事務員と倉庫作業員の区分

倉庫事務員と倉庫作業員は、いずれも倉庫係という職種名で求人申込書が出されることが多い。倉庫事務員の主な仕事は、入出庫に関する事務や倉庫内の商品・資材等の管理である。たとえば、入庫時には到着した商品等を倉庫に保管し（作業自体は倉庫作業員の職務）、入庫票に記入すること、出荷時には出荷指示（受注票）にもとづいて出荷し、出荷記録をつけることなどが含まれる。倉庫事務員は 272 の 3 つの集約コード（272-20 検収・検品係員、-30 保管・管理係員、-40 出荷・発送係員）に該当する。したがって倉庫事務員の求人申込は 272 の構成上その仕事内容によって 3 つの集約コードのうちいずれかの項目に位置づけられることになる。

他方、倉庫作業員の主な仕事は入出庫作業や倉庫内の整理である。実際の仕事内容を見る

と、入出庫事務と入出荷作業の両方を含むことがあり、倉庫事務員と倉庫作業員のいずれに位置づけるべきか判断の難しいものがある。したがって職務内容が複合的な場合の分類原則について現実的な観点から原則を定めることが求められる。

『職業名索引』の 272-20 には「倉庫係事務員」と「倉庫事務員」が採録されているが、これらは 272-30、-40 と職務が一部重複する。272 の集約コードの構成上、-20 の職種名を-30 と-40 が共有することはできない。したがってこれらの職種名は暫定的に 272-××として位置づけておくべきである。

28 営業・販売関連事務の職業
281 営業・販売事務員
281-10 仕入係事務員
281-20 販売係事務員
281-30 貿易係事務員
281-40 金融・保険事務員
281-99 他に分類されない営業・販売事務員

#### 【課題 1】営業事務の位置づけ

営業事務は頻繁に使われる名称だが、『職業名索引』には採録されていない。それは仕入と販売の両方に関係する事務を兼ねていることが大きな理由である。現実には営業事務の仕事内容をみると、仕入と販売の両方の事務を兼務しているものが多い。営業事務の職務範囲には、営業活動に係る事務処理（見積書・契約書・注文書・請求書・納品書の作成、顧客管理）、電話・ファクス・メールによる受発注、（営業員不在時の）電話・顧客対応などの仕事が含まれる。小規模事業所では営業事務員が仕入と販売の両方の事務を兼務することが多い。このため営業事務の仕事は、281-10（仕入係事務員）と 281-20（販売係事務員）のどちらに位置づけるべきか判断が難しい。現実には 281-20 に位置づけられることが多い。

営業事務の求人申込は比較的多く、この仕事を希望する求職者も多い。しかし営業事務の仕事を位置づけるための独立した項目が設定されていないことが営業事務の位置づけの判断を難しくしている。281-10 と 281-20 の中から営業事務の仕事を引き出して新たに独立した項目を設定することも検討すべきであろう。

営業事務の補助者（営業アシスタント）の求人申込がある。補助者の位置づけは分類の原則に関わる課題である。補助者の求人申込が量的に一定程度あるものについては独立した項目を設けるのが適当であると思われるが、その際の位置づけは、職員が位置づけの判断に迷うことがなく、求職者も求人情報を探しやすいという条件を考慮すると、-97 の補助者コードが最も適当と思われる。

#### 【課題 2】カウンター係の位置づけ

旅行会社などのカウンター係は 281-20 販売係事務員に位置づけられている。カウンター係についてはふたつの問題がある。第 1 はカウンター係の範囲である。『職業名索引』の 281-20 には「カウンター係」が採録されており、カウンター係の名称ならば取り扱う商品・サービ

スを問わず 281-20 に位置づけられるのかという問題である。不動産会社のカウンター係を 281-20 に位置づける職員と 331-10 不動産仲介人に位置づける職員がいる。仕事内容を考えると、不動産カウンター係は事務よりも販売の項目に位置づけたほうが適当な職業である。したがって 281-20 のカウンター係は特定の分野・範囲のものが位置づけられることになる。この点は、『職業名索引』に収録する職業名を決める際に考慮すべきである。

第 2 の問題は分類基準である。日本標準職業分類では、カウンター係の職務範囲に含まれる仕事のうち販売の仕事を重視してカウンター係を営業・販売事務員に位置づけている。しかしカウンター係を販売の職業とみることにもできる。また接客の要素があることからサービスの職業とみることにもできる。カウンターセールスの仕事は、米国 SOC では販売の職業に、ASCO ではサービスの職業にそれぞれ位置づけられている。

### 【課題 3】カタカナ職業名の増加に対する対応

カタカナ職業名が増えている。職員が位置づけの判断に迷わないように『職業名索引』にカタカナ職業名を積極的に採録することが求められる。索引の内容を充実させることによってカタカナ職業名の同意語・類字語の索引として利用することができるようになる。たとえば、『職業名索引』の 281-10 にはマーチャンダイザーが採録されている。この仕事は、商品開発・販売計画・販売促進など商品販売に係る一連の業務に関係した仕事である。281-10 にはバイヤーが位置づけられていることからマーチャンダイザーとアパレルメーカー・百貨店・量販店等のバイヤーはほぼ同義の職業名であることがわかる。

カタカナ職業名の中には名称だけでは仕事内容が推測できず、したがって位置づけの判断が難しいものが増えている。たとえば、ブライダル関係の職業名に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、ブライダルアテンダント、ウェディングプランナー、ウェディングプロデューサーなどがある。これらの職業は同一の分類項目ではなく、事務の職業（索引の 281-20 にはブライダルコーディネーターを採録済み）かサービスの職業（索引の 399-99 にはブライダルアドバイザーを採録済み）のいずれかに位置づけられる。仕事内容に関する知識が乏しくても正確な位置づけができるようにカタカナ職業名を積極的に採録することが求められる。

ブライダル関係の仕事に従事している者をみると、結婚式場/ホテル/婚礼サロン等で相談や予約の仕事に携わっている者が多い。上述のブライダル・ウェディング関係の仕事名はその仕事内容の違いによって使い分けられているが、相談・予約の仕事に関係する者が多い。したがってブライダル関係の仕事を独立した項目にする場合には、281-20 の特掲コードに「結婚式相談・予約係」を設けるのが適当であろう。

289 その他の営業・販売関連事務の職業
289-10 テレホンアポインター
289-20 通信販売受付事務員
289-99 他に分類されない営業・販売関連事務の職業

## 【課題】 各種の通信手段を介した営業/販売の仕事

電話による営業/販売活動は一般にテレマーケティングと呼ばれている。テレマーケティングにはインバウンド方式とアウトバウンド方式の2種類がある。前者の仕事は主に電話受付である。後者の仕事は見込客に対する電話での商品紹介や販売である。289-10のテレフォニアポインターはアウトバウンド方式の代表的な仕事であり、289-20の通信販売受付事務員はインバウンド方式の仕事のひとつである。このように-10と-20はそれぞれの方式の代表的な仕事名であるが、当該分野全体を代表する名称ではない。このため電話の発信（商品紹介・販売、市場調査など）と受信（注文受付、問い合わせ対応、苦情対応等）に対応した一般的な名称にする必要がある。

ここで問題になるのは、通信手段を電話に限定した項目にするのか、それとも通信手段を問わずに営業/販売関連の項目にするのかという点である。通信手段を電話だけに限定すると、たとえば通信販売では電話による受注の担当者だけが該当することになり、ファックスやインターネットによる受注の担当者が除外されることになる。通信手段の違いによって仕事を分けることは現実的ではない。また、インターネットでの商品販売（Eコマース）に関連する仕事が増えている。通信手段を電話に限定するとこの仕事が含まれなくなる。したがって項目の設定にあたっては通信手段を特定化しないようにすべきである。

各種の通信手段を使った営業/販売関連の仕事は、構造化することも並列に配置することもできる。構造化する場合には、各種通信手段（電話、インターネット等）を使った営業・販売関連の事務の仕事を集約職業レベルに新設して、その特掲職業に発信と受信の仕事に分けてそれぞれ位置づけることになる。項目を並列に配置する場合には、現在のように受信と発信の仕事に分けてそれぞれを集約コードに設定することになる。後者の形にすると、受信と発信の両方の仕事を兼務する人の位置づけが難しくなり、受発信の両方を含む仕事名を採録できなくなるという問題がある。たとえばコールセンターには受信と発信の両方の機能がある。コールセンター受付係という仕事は受信の仕事であることが明白であるが、一般的に広く用いられているコールセンターオペレーターという名称は受発信の担当者全体を指す用語であるため、受発信にそれぞれに対応した項目を設定するとどちらにも位置づけられなくなる。なお、コールセンターの受発信の担当者については、上述したふたつの名称以外にコールセンター担当者、ヘルプデスク、コールセンタースタッフなどが用いられている。

多くの企業では、サービスや商品に関する問い合わせや問題の発生に対応するために受付窓口を設けている。この窓口は電話だけでなくファックス・インターネットでも受け付けることが多く、組織としては企業内のひとつの部署として設置されていることもあれば、コールセンターを設置して対応している会社もある。この顧客相談窓口は、一般にヘルプデスク、ユーザーサポート、カスタマーサポートなどと呼ばれている。この仕事はインバウンド方式のテレマーケティングであり、上述の受信に対応した項目に該当すると考えられる。

- 29 外勤事務の職業
  - 291 集金人
    - 291-10 集金人
  - 299 その他の外勤事務の職業
    - 299-10 検針員

【課題】 外勤事務は事務の仕事か

集金人と検針員は事務の仕事に位置づけられているが、これらの仕事は販売やサービスの仕事に近く、仕事の行われる場所が屋外であることからこれらを事務の仕事と考える求職者は少ない。諸外国の職業分類が両者をどこに位置づけているのかをみると、英国 SOC では両者をともに大分類「販売・顧客サービスの職業」に位置づけている。米国 SOC では検針員の仕事は事務の職業の位置づけである。カナダの職業分類（以下、「NOC」という）では集金人を金融保険事務に、検針員を事務的な職業にそれぞれ位置づけている。ASCO では集金人を初級事務の職業に位置づけている。このように各国の職業分類は適用している分類基準が異なるため位置づけがそれぞれ異なっている。

- 31 事務用機器操作の職業
  - 311 速記者、タイピスト、ワードプロセッサ操作員
    - 311-10 速記者
    - 311-20 タイピスト
    - 311-30 ワードプロセッサ操作員
  - 312 キーパンチャー
  - 313 電子計算機オペレーター
  - 319 その他の事務用機器操作の職業

【課題 1】 現実の仕事と職業分類上の項目との乖離

事務用機器を操作する仕事の中で求人申込が多いのは、パソコン操作とデータ入力作業である。これらに対応する分類項目は設定されていない。このためこれらの仕事は、311-30（ワードプロセッサ操作員）、313（電子計算機オペレーター）、255（一般事務員）、319（その他の事務用機器操作の職業）などに位置づけられ、統一した位置づけが行われていない。この背景には事務用機器の進化に職業分類が追いついていない現実がある。文書作成の仕事に対してワードプロセッサ操作員が設定されているが、ワードプロセッサはパソコンに代替され、ワードプロセッサの専用機はほとんど使われていない。また、データ処理の仕事に対応してキーパンチャーの項目が設定されているが、パソコンの低価格化・能力向上によってデータ処理をパソコンで行うことが主流になりデータ入力作業の求人申込が増えている。現在の分類項目は現実に使われている事務用機器とやや食い違っており、現実に対応するためにはパソコンの操作員を新たに設定する必要がある。実際に使われている職種名には、パソコンオペレーター、パソコン操作員、PC 操作員、PC オペレーターなどがある。

求人申込の件数を考慮すると、パソコンの操作員は集約コードレベルの職業にすべきである。文書作成とデータ入力の仕事はすべてこの項目に位置づけ、後者の仕事は求人申込が多

いので細分類で独立させることも考えるべきであろう。新たに設定するこの項目には、ホームページ管理の仕事のうちデータや情報の更新を中心にするものを位置づけることができる。

### 【課題2】 パソコンを使う仕事の位置づけ

パソコンを使う仕事には、上述のパソコン操作だけではなく CAD を使った設計や DTP による印刷の組版作成などがある。CAD は主に建設設計・機械設計・洋服の裁断面図の作成などに用いられ、手書き図面を電子化する際に使われることが多い。この作業に従事する CAD オペレーターは、現在、大分類「生産工程、労務の職業」の中の製図工に位置づけられている。一方、DTP は従来の印刷工程である文字組版・レイアウト・製版の作業をパソコンのモニター画面上で行うものである。DTP オペレーターも CAD オペレーターと同様に大分類「生産工程、労務の職業」の中に位置づけられている。しかし求職者の多くはこれらを事務の仕事とみている。これら2つの職業は求職者の認識と職業分類上の位置づけが大きく異なっている。事務職に移動すべきであるとの意見が多い。

諸外国の職業分類における位置づけをみると、DTP オペレーターはアメリカ・カナダ・オーストラリアの標準職業分類では事務の職業に位置づけられている（ISCO と英国 SOC では未設定）。また、CAD オペレーターはアメリカ・イギリス・カナダの標準職業分類ではテクニシヤンの位置づけである（ISCO では未設定）。

日本標準職業分類では製造関連の仕事は分野別・工程別に項目が設定されている。DTP オペレーターの仕事は印刷の分野におけるプリプレス工程の仕事であり、CAD オペレーターは製造の前工程の仕事である。上述した各国の職業分類とは項目設定の考え方が異なる。これらの項目の設定にあたって適用されている分類基準は製造工程である。一方、現在の位置づけである大分類 I から他の大分類項目（事務の職業）に移動すべきであるという意見は、この分類基準よりも使用する機器を優先するということである。これは大分類 I における分類基準の適用に除外を設けることになり、適当とはいえない。

### 【課題3】 現行の項目の整理

タイピスト、キーパンチャー、電子計算機オペレーターの3項目は需要があまりない。このため項目の位置づけを小分類から細分類に格下げすることを検討すべきである。なお、格付けの変更にあたっては、就業者数（国勢調査結果）及び求人・求職者数（職業安定業務統計）を考慮すべきである。

## D 販売の職業

### 32 商品販売の職業

- 321 小売店主・支配人
- 322 卸売店主・支配人
- 323 飲食店主・支配人

### 【課題】 店長候補・副店長の位置づけ

店長候補や副店長の求人申込がある。店長候補は 321 ～ 323 に位置づけるべきではなく、従事する仕事の内容に応じて販売やサービスの職業などに分類すべきである。また、小売店/飲食店の副店長はほとんどの場合パート従業員である。職業分類上の位置づけは店長候補と同様に従事する仕事の内容に対応した項目になる。たとえば接客・給仕が主な仕事であればサービスの職業になる。

324 販売店員
324-10 百貨店・スーパー販売店員
324-20 小売店販売員
-21 衣服・身の回り品販売店員
-22 飲食料品販売店員
-23 書籍・文房具販売店員
-24 自動車販売店員
-25 医薬品・化粧品販売店員
-26 電気機器販売店員
324-30 コンビニエンスストア店員
324-40 駅構内売店販売員
324-50 ガソリンスタンド販売員
324-60 商品実演販売員
324-70 卸売販売員

### 【課題 1】 販売店員の区分法

販売店員は、まず販売形態（卸売・小売）で分け、そのうち小売店は店舗形態（百貨店、スーパー、コンビニ等）と販売方法（実演販売）を分類基準に用いて項目を設定している。更に一般の小売店は商品の種類を基準にして細分化されている。このように小分類 324 は販売形態、店舗形態・販売方法、商品の種類という 3 つの分類基準が順に適用されている。これらの分類基準は分類のレベルに応じて使い分けられている。集約コードレベルには異なる 2 つの分類基準（販売形態と店舗形態）が使われ、特掲コードレベルには第 3 の分類基準である商品の種類が適用されている。

このようにひとつの小分類項目に対して複数の分類基準が適用されていることが 324 の体系を分かりにくくしている原因である。特に項目の配列順、10・30 ～ 50 を集約職業にしている理由、一般小売店のみ商品別に細分化している理由がわかりにくい。

諸外国の職業分類をみると、ISCO・米国 SOC・英国 SOC は販売店員の項目を細分化していない。設定しているのは販売店員の 1 項目だけである。ISCO は統計用の職業分類として大枠の項目だけを設定しているという特徴があるが、米国 SOC・英国 SOC は職業紹介業務にも用いられる分類であり、販売店員の細分化が行われていないのはその必要性が低いと判断しているためとみられる。

### 【課題 2】 分類基準の優先順

販売店員には 3 つの分類基準（販売形態、店舗形態・販売方法、商品の種類）が順に適用されている。これをハローワークの職員からみると、この 3 つの基準の順序にしたがって仕事の位置づけを判断することになる。分類基準の優先順がこのようになっているのは求職者

の選好をそのようなものとして考えていたからであろう。ここで問題になるのは、商品の種類よりも店舗形態が上位の分類基準になっていることである。同じ商品を扱っていても店舗形態が違えば分類上の位置づけが違ふ。たとえばデパートで衣服や化粧品などの売り場を担当する販売員の職務は、街の小売店で衣服や化粧品を販売する店員の職務と類似している。しかし商品の種類よりも店舗形態のほうが上位の分類基準であるために、両者は同じ位置づけではなく、別々の項目に位置づけられる。職業紹介用の分類としてこの考え方は適当だろうか。調査票に対する回答の中には、求職者は店舗の種類（百貨店、スーパー、小売店など）にこだわらないことも多いが、販売品目にはこだわりを持つ人が多いとの指摘があった。この視点を重視すると分類基準は現在と逆に商品の種類が上位に来ることが望ましいということになる。そうした場合、次に商品の種類として何を代表的な品目とすべきかという問題が起こる。結局、販売員を区分する視点はさまざまあり、その視点にもとづいて各種の分類基準が用いられ、異なる分類項目が設定されることになる。324 の分類体系が雑然として整理されていないように見えるのは、分類基準とその適用の順序について共通理解が得られていないからだといえよう。

### 【課題3】 ガソリンスタンド販売員の仕事内容

セルフサービスのガソリンスタンドが増えている。セルフスタンドでは給油作業がないだけでなく、スタンドの利用者に対するサービスの内容が従来型のガソリンスタンドと大きく異なっている。しかし給油代金の精算等の販売に関する仕事に従事していることから位置づけは 324 が適当であろう。324 は店舗ごとの項目設定であるため、セルフスタンド従事者は 324-50 以外の位置づけは難しい。したがって、324-50 の名称を「ガソリンスタンド店員」などに変更して、従来型のガソリンスタンド販売員とセルフスタンド従事者を同一項目に位置づけることも一考すべきである。

### 【課題4】 その他

#### ①店舗別項目の問題

項目設定が店舗別になっていると、位置づけの判断が難しいものが出てくる。たとえば、百貨店に出店している小売店の場合である。衣料品販売の小売店から販売員の求人申込があり、その勤務先が百貨店内の売り場のケースでは、求人企業を重視すると 324-21 の位置づけになるが、実際の勤務場所を重視すると 324-10 に位置づけることも可能である。この問題は、仕事の位置づけは正規・非正規雇用を問わず自社の販売員のみ限定するのか、それともテナントの販売員や他社からの派遣販売員も含むのかという点を明確にしないと最終的な判断を下すことができない。

#### ②店舗別項目の追加

小売店の販売員を取扱商品別の項目にすると、求人・求職者の多い分野では新設の要望が出てくる。要望の多いものは、携帯電話ショップの販売員とペットショップ店員である。前者は求人申込が多く、後者は希望する求職者が多い。

### ③販売員の名称

求人職種名を「～アドバイザー」などカタカナ表記にする例がみられる。中には名称から直ちに仕事内容を類推することが難しいものもある。フットコーディネーター（靴下売り場の販売員）などがその例である。このようなカタカナ名に対応するためカタカナ職業名を積極的に『職業名索引』に採録すべきであろう。

325 商品訪問・移動販売員 325-10 商品訪問販売員
----------------------------------

#### 【課題】 訪問販売と営業職の区別

商品訪問販売員と商品販売外交員（327-20）の区別がわかりにくいとの指摘があった。訪問販売を営業のひとつの形態と考えていると両者の区別がつきにくい。商品訪問販売員に該当するのは行商人・配置薬売人・化粧品訪問販売員など原則として商品を携行し他人を訪問のうえ販売する者である。これに対して商品販売外交員は、商品の携行を原則とせず、取引上の勧誘やその結果としての受注などの仕事に従事する者である。両者の違いを明らかにするためにはそれぞれの職業定義を詳しく記述するなどの工夫が必要であろう。

326 再生資源回収・卸売従事者 326-10 再生資源回収人 326-20 再生資源仲買人 326-30 再生資源卸売人
--

#### 【課題】 再生資源回収人の位置づけ

小分類 326 の項目名は日本標準職業分類では「再生資源卸売・回収従事者」である（労働省編職業分類では仕事の流れの順に「回収・卸売」にしている）。この項目に該当するのは、再生資源の回収・買入・販売の仕事である。日本標準職業分類がこの職業を販売の大分類に位置づけているのは、一連の仕事の中で販売を重視しているからである（だからこそ項目名は卸売が回収よりも先になっている）。

小分類 326 の細分類項目は回収・買入・販売にそれぞれ対応する集約職業から構成されている。回収は主に労務的な仕事であり、他方、買入と卸売は販売に関係した仕事である。このように仕事の種類の異なる職業を同一の小分類項目の中に設定することは適当ではない。仕事の種類を重視すると回収人と仲買人・卸売人は別々の大分類に位置づけられるべきである。

求人・求職者の多い項目は再生資源の回収人である。回収人の仕事内容は「労務＋運転＋運搬」である。このため求職者は回収人を運転の仕事と考えがちである。回収人の求人情報を販売の職業で探す者はほとんどいないと思われる。

327 商品仕入・販売外交員
327-10 商品仕入外交員
327-20 商品販売外交員
-21 小売外交員 -22 卸売外交員 -23 新聞拡張員
327-30 製造受注外交員
-31 印刷外交員

### 【課題1】営業職の区分法

営業職の区分には、ふたつの分類基準が用いられている。上位の分類基準は営業対象（商品、それ以外のもの）である。この基準にもとづいて小分類 327 に商品の営業職が、中分類 33（販売類似の職業）に商品以外のものを扱う営業職がそれぞれ位置づけられている。次に商品の営業職については営業の対象者を基準にしてふたつの項目が設定されている。すなわち個人営業（職業分類上は小売外交員）と法人営業（職業分類上は卸売外交員）である。

職員は営業職の求人申込には 327-20 のコード番号を付与しがちである。このためふたつの問題が起こる。第 1 に商品以外のものを取り扱う営業職の求人申込にも 327-20 のコード番号が振られる可能性がある。第 2 に（馴染みの薄い名称を使っていることが関係しているとも考えられるが）営業対象者別の項目（327-21、-22）があまり活用されていない。

### 【課題2】営業職に関する要望

営業職については大別するとふたつの要望がある。ひとつは新たな区分法を採用して項目を細分化すること、もうひとつは項目名称を外交員から営業に変えることである。

#### ①細分化に関する要望

営業職の求人申込は多い。その多くは 327-20 に位置づけられるのでマッチングや求職者の求人検索に不便であるとの指摘があった。そのため項目の細分化を求める意見が多く寄せられた。細分化にあたっては、取扱商品・業種・営業方法（ルート営業、戸別訪問など）・営業対象（個人、法人）など、さまざまな分類基準が提案されている。特に業種別・商品別項目の設定を求める意見が多い。これは求職者の求職行動や求人者の求める人材像を反映している。営業職の希望者は経験の延長線上（これまで扱ったことのある商品分野）で求人情報を探す傾向があり、他方、求人企業をみると業界によっては同業界での経験者を求める傾向がある。業種別・商品別に求人情報を検索できるようになれば、求職者にとって求人探索が容易になり、職業相談の場面ではマッチング効率が向上すると考えられる。職員の意見のうち大半のものは細分化を求めるものであるが、求人件数の少ない地方では細分化に消極的な意見（営業職を細分化すると求職者にとって求人検索の手間が増えるなど）もあった。

他方、営業職の希望者をみると、既存顧客を対象にした営業の仕事（ルート営業）を希望する者が多く、新規顧客の開拓営業を希望する者は少ない。営業の仕事のうち特に希望者の多いルート営業や企画営業などは項目を細分化する際に考慮すべきであろう。

#### ②項目名に関する要望

職員のもうひとつの要望は項目名の変更である。これに関連した意見はいずれも一般的に

浸透した名称である「営業」を項目名に採用すべきであるとの点で一致している。たとえば営業職や営業員である。営業という名称は現行の職業分類表では2箇所に用いられている。事務の職業の中分類項目（営業・販売関連事務の職業）と保険募集人の細分類項目（保険営業員）である。『職業名索引』には営業マン、営業部員、営業外務員など営業のつく名称が採録されている。労働省編職業分類は実務用の職業分類である。利用者にとってわかりやすいことが求められるが、わかりやすさの指標のひとつは平易な項目名である。

### 【課題3】セールスエンジニアの位置づけ

セールスエンジニアは技術者と営業職の両面を兼ね備えた職業である。ふたつの面を同時に持っているわけではなく、通常はどちらかの面が強調された仕事に従事している。したがってセールスエンジニアの位置づけは、どちらの側面が主な仕事であるかによって違ってくる。しかし職業分類表では一方の面だけを重視して位置づけられている。日本標準職業分類では商品販売外交員の位置づけである。他方、労働省編職業分類では技術者に位置づけられている。セールスエンジニアの位置づけは名称ではなく、仕事内容（技術的専門知識を必要とする仕事が主なものであるか、それとも営業的な仕事が主なものであるか）によって判断すべきことは既に指摘した（034の課題6）。

セールスエンジニアの位置づけを難しくしているもうひとつの理由は、営業職の分類構造である。上述したように営業職は取り扱うものによって商品とそれ以外のものに二分されている。しかし、セールスエンジニアが扱うのは商品だけではなく、建築・土木など製造に係るものも含まれる。分類項目では327-20と327-30が該当する。したがってセールスエンジニアの求人申込を的確に位置づけるためには、2種類の情報が必要である。仕事内容に関する情報（専門的技術的知識が重視されるのか、それとも営業活動が重視されるのか）と営業の対象物に関する情報である。

技術営業という営業の仕事がある。これは技術的知識を背景にした営業の仕事を指している。技術営業は、セールスエンジニアと同義で用いられることがある。そのような時はセールスエンジニアが営業職の役割を果たしている時でもある。つまり営業職に位置づけられるセールスエンジニアと技術営業はほぼ同義の職業である。しかし技術者に位置づけられるセールスエンジニアと技術営業との重複部分は小さい。

### 【課題4】営業分野の区分法

営業職は上述のとおり327と中分類33に分けて項目が設定されている。これを具体的にみると、商品の営業活動に従事する者（327）、不動産の営業活動に従事する者（331）、金融関連の営業活動に従事する者（332、333）、サービス関連の営業活動に従事する者（335）に分かれる。営業職の仕事は産業分野を問わず存在するため、この4つの区分では位置づけの判断が難しいものもある。そのひとつは業務請負会社や労働者派遣会社の営業職である。これらの会社は産業分類上は対事業所サービスに位置づけられ、提供するものがサービスであることを考えれば、その営業職の位置づけは335となろう。IT企業の営業職、特にシステ

ムの受注に係る営業職は取り扱うものが商品でもサービスでもなく、また製造物の受注でもない点で位置づけが難しい。この問題は営業職の分野を4つに区分していることから始まっている。その背景にあるのが、販売の職業を商品とそれ以外のものに分ける考え方である。この考え方を変えない限り、営業職の中で位置づけの難しいものが出てくるのは避けられない。

#### 【課題5】 営業アシスタント（補助）の位置づけ

営業アシスタントの仕事には、営業的な要素と事務的な要素がある。取引先等を訪問して商品説明を行うなどは前者であり、顧客からの問い合わせに対する対応や見積書などの書類作成は后者である。このため職務の類似性を重視すると、アシスタントを営業職や営業・販売事務員（281）と同じ項目に位置づけることは適当ではない。補助者の項目を設定した場合、営業的な要素が主になっているアシスタントは販売関係の補助者の項目に、事務的な要素が主なもの事務関係の補助者の項目にそれぞれ位置づけられることになる。

#### 【職業名索引】

##### ①用語の混乱

『職業名索引』にはルートセールスという用語が327と794の2箇所に採録されている。327にはルートセールス員(外交販売を主とするもの)とルートマン(外交販売を主とするもの)、794にはルートセールス員（配達員）がそれぞれ位置づけられている。前者の主な仕事は営業活動であり、後者は商品配達が主な仕事である。両者を混同しないように職業名の後に主な仕事を記している。現実をみると職員はルートセールスの仕事の位置づけに迷っている。それはルートセールスの職務内容が配達と営業の両方を含んでいるからである。ルートセールスという用語を用いているのは、営業の分野、清涼飲料水等の販売会社、物品賃貸業の会社などである。それぞれのルートセールスの位置づけを明確にするためにはルートセールスの後の括弧書きを工夫する必要がある。たとえば、ルートセールス（配達：清涼飲料水）、ルートセールス（商品営業を主とするもの）などである。

##### ②未採録の職業名

営業関係の職種名として広がりつつあるもののひとつがラウンダーである。ラウンダーは販売店を回って商品の販売促進をするのが主な仕事である。具体的な仕事は、一定地域内の店舗巡回、店長に対する店舗管理運営指導（販売状況の確認、問題点の確認・解決、商品在庫の確認、新商品の案内）、営業販売支援（商品陳列の提案、販売員の指導、販促物の設置）などである。ラウンダーとほぼ同義の呼称に店舗巡回営業やルートラウンダーがある。求人企業ではラウンダーを営業職として認識している。しかし職業分類上は、取引上の勧誘・交渉・受注に関係する仕事ではないので、営業職とはみなされない。すなわち327（商品の営業）や335（サービスの営業）には該当しない。ラウンダーの仕事の中心である店舗管理指導や販売支援は、職業分類上は販売類似の職業とみることができる。この場合ラウンダーの位置づけは339（その他の販売類似の職業）が適当であると考えられる。ラウンダーの職務

に近いものには、店舗巡回指導員やスーパーバイザー（スーパーマーケット・コンビニエンスストア）がある。

33 販売類似の職業 331 不動産仲介・売買人 331-10 不動産仲介・売買人
---

【課題1】カウンター係

同一名称であっても分類上の位置づけが同じとは限らない。不動産関係の仕事にカウンター係がある。来訪した客にカウンターで対面して物件の案内などをする仕事である。この仕事は販売係事務員（281-20）に間違っって位置づけられやすい。それは『職業名索引』の281-20にカウンター係が採録されているからである。来客への対応がカウンターであろうと他の場所であろうと不動産物件の仲介に関する仕事は331に位置づけられなければならない。

【課題2】不動産の営業職

不動産の営業の仕事は331であるが、住宅展示場での対応・案内・説明等の仕事が営業職に該当するかどうか不明だとの意見があった。住宅展示場の最も重要な機能は住宅の宣伝である。そこでの仕事は住宅の案内・説明が中心になる。この仕事は各種ショールームにおける案内係の仕事と同じであり、職業分類上の位置づけは広告宣伝員（サービスの職業）である。住宅展示場には案内・説明の担当者とは別に営業担当者が常駐していることがある。その場合の営業担当者の仕事は、来場者への対応、住宅の案内・説明だけではなく、住宅販売の勧誘や交渉に及ぶこともある。したがって職務内容に営業職の職務領域である取引上の勧誘や交渉を含む場合には、広告宣伝員（小分類394）ではなく不動産の営業職（小分類331）に位置づけることが適当である。

332 保険募集人 332-10 保険募集人 -11 保険代理店主 -12 保険営業員
---

【課題】項目名のあり方

現行分類になる前の小分類332の項目名は保険代理人・外交員であった。前回の改訂では、業界で共通に用いられているという理由で集約コードを「保険募集人」、特掲コードを「保険営業員」に変更している。保険募集人は保険商品の販売に係る生保・損保に共通の法律用語である。また、保険業界では営業職の共通名称として営業職員を用いており、それに該当する名称として保険営業員を採用した。このうち保険募集人は職業紹介では馴染みの薄い用語である。職業分類表に設定された細分類レベルの項目は職業紹介業務で共通して使用される代表職業名であり、その名称は一般的でありかつ理解しやすいものを採用することが原則である。この点で保険募集人の名称は再考する必要がある。

335 サービス外交員 335-10 サービス外交員
-------------------------------

**【職業名索引】**

次の2つの名称を採録する。

335-10 消費者金融営業員

335-15 冠婚葬祭等会員募集人

**E サービスの職業**

**【課題】 サービスの職業の範囲**

サービスの職業の範囲は職業分類によってそれぞれ違っている。対個人サービスを中心にする点ではいずれの職業分類も同じであるが、それ以外にどのような仕事をサービスの職業に位置づけるかという点に違いがみられる。日本標準職業分類では管理サービスの仕事をここに位置づけている。一方、ISCO と米国 SOC には保安サービスの仕事（警察、消防、矯正施設）が含まれている。日本標準職業分類では ISCO と米国 SOC がサービスの職業に位置づけている保安サービスの職業と自衛官を合わせて大分類項目として保安の職業を設定している（ISCO と米国 SOC では軍隊の仕事は独立した大分類項目になっている）。

対個人サービスはこれら3つの標準職業分類が共有している分野であるが、その内容は必ずしも三者が一致しているわけではない。ISCO において対個人サービスの仕事に含まれるものは次の4つの分野である。すなわち、旅行関係（添乗員、交通車掌、ガイド）、家政婦・料理人関係（家政婦、料理人、ウェイター・バーテンダー）、個人世話関係（児童世話、施設個人世話、居宅個人世話、その他の個人世話）、その他の対個人サービス（理美容師、葬儀屋（防腐処置人を含む）、その他）である。これに対して米国 SOC の対個人サービスの範囲は、動物世話、遊戯施設・映画館等従業員、葬儀（葬儀屋、遺体防腐処置人）、理美容、交通・旅行・宿泊関係、その他である。

対個人サービスの範囲が日本標準職業分類と ISCO・米国 SOC との間で大きく異なる点は介護の仕事の扱いである。後者では施設介護と居宅介護をともにサービスの職業に位置づけている。他方、日本標準職業分類では施設介護と居宅介護をそれぞれ異なる大分類に位置づけている。このような位置づけに対して両者を同一の大分類に位置づけるべきであるとの意見が多く寄せられている。

34 家庭生活支援サービスの職業 342 ホームヘルパー 342-10 ホームヘルパー
---

**【職員の意識】**

①介護の仕事は就業場所によって大分類の異なるふたつの項目（専門的職業とサービスの職

業)に分かれて設定されている。このような区分は求職者にとってわかりにくい。

②介護の仕事を希望する求職者は就業場所(施設介護、在宅介護)にこだわらないことが多い。求人検索機を利用するときにはホームヘルパーの項目を検索しがちである。その場合、施設介護の仕事を希望する者は求める求人情報にたどり着けないことがある。

③「資格職業＝専門職」との意識があり、施設介護の仕事が専門職の位置づけならば、ホームヘルパーの仕事も専門職に位置づけられるべきであるとする考え者が多い。

#### 【課題1】 介護の仕事の区分法

介護の仕事はふたつの項目に分けて設定されている。すなわち施設介護と居宅介護である。施設では生活全般にわたる介助が行われ、これに該当する項目は専門的技術的職業の小分類124の福祉施設寮母・寮父である。他方、居宅では介護サービスと家事援助サービスが提供され、これに該当する項目はサービスの職業に位置づけられているホームヘルパーである。両者は介護の仕事を共有している。働く場所によって介護の位置づけが異なるのは求人事業所(福祉施設・在宅介護事業の両方を運営する事業者)にはわかりにくい。また、介護関連の仕事が2つの分類項目に分かれているため求職者の求人検索に漏れが起りやすい。

介護の仕事が2つの項目に分かれて設定されていることには、大別するとふたつの問題がある。ひとつは職業を場所で区分することの問題である。福祉施設を有し、在宅介護サービスを提供する事業者が介護職の求人申込をする場合、前者の介護職であれば124に、後者の介護職であれば342に位置づけられる。同じ介護職の求人に対して働く場所によって異なる分類コードが付与されるのは不合理である。もうひとつの問題は仕事が類似しているにもかかわらず大分類が異なることである。介護の仕事が専門的技術的職業とサービスの職業の両方に該当することは理解しにくい。前者は介護という専門的スキルを必要とする分野の仕事であり、後者は個人に対するサービスの視点を重視したといえなくもない。しかし、その場合であっても両者にほぼ共通するのはホームヘルパー2級研修の修了資格であり、前者のほうがより高度なスキルを必要とするとはいえない。居宅介護の仕事がサービスの職業に位置づけられているのは個人に対するサービスという性質をもっているからに他ならない。では、施設介護が専門職に位置づけられているのは何によるのだろうか。説得的な説明を行うのは容易ではない。施設介護と居宅介護を別々の項目に設定する必要があるのであれば、職務の類似性を重視した場合には両者を同一の大分類の中に設定することが望ましい。

#### 【課題2】 職務範囲

日本標準職業分類と労働省編職業分類ではホームヘルパーの職務範囲が違っている。ホームヘルパーの仕事内容は身体介護(食事・歩行・排泄・入浴の介助、体位交換、清拭、オムツ交換など)と生活援助(掃除、洗濯、調理、買い物など)である。日本標準職業分類では、ホームヘルパーが提供するサービスの対象者を「身体上又は精神上の障害があるために日常生活を営むのに支障がある者」と規定し、仕事の内容については「入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活を営むのに必要な便宜を供与する」としている。他方、労働省編職業

分類では「介護を要する個人」に「入浴・排せつ・食事などの介護サービス」を提供する仕事と定義している。日本標準職業分類では身体介護と生活援助の両方が職務範囲に入っているが、労働省編職業分類では介護サービスだけが明記され、生活援助サービスについては触れていない。これは明らかに職業定義の記述ミスである。

職員が求人職種の位置づけに迷わないようにするためには、職務範囲を明らかにしたうえで具体的な職務や課業の記述を含めることが望ましい。現在、労働省編職業分類は日本標準職業分類に準じて各分類項目の定義を記述している関係で、定義が明記されているのは大・中・小分類の項目に限られている。実務で使用する細分類レベルの項目は職業名のみで職業定義は付されていない。

職務の記述方法は、次のように職業分類ごとに特徴がある。

- ①職業定義と課業リストの両方を記述しているもの：ISCO、英国 SOC、ASCO
- ②課業のみ記述しているもの：米国 SOC
- ③職業定義のみ記述しているもの：NOC

**【課題 3】** その他

①現行の分類体系ではサービス提供責任者はホームヘルパーの位置づけになるが、ホームヘルパーの求人申込が多く、求職者がサービス提供責任者の仕事を探すのは容易でないとの指摘がある。この問題は、スーパーバイザーなど第一線の管理的職務を担う者の位置づけとも関係するので分類体系全体の中で検討する必要がある。

②介護助手の求人申込が増えている。この場合の助手は、居宅介護よりも施設介護のほうが多いと思われる。しかし、『職業名索引』の 399-99 に「介護助手（老人ホーム）」があるため、施設介護の仕事が専門的技術的職業であるにもかかわらずその助手は異なる大分類（サービスの職業）の雑多項目に位置づけられている。この位置づけの適切性については検討する必要があるが、位置づけの問題とは別に介護助手の求人申込が量的に多いことが明らかであれば、業務効率の点からも独立した項目を設定することが望ましい。

35 生活衛生サービスの職業
351 理容師
351-10 理容師
351-98 理容師見習
352 美容師
352-10 美容師
352-98 美容師見習

**【課題 1】** 法改正の影響

平成 14 年の理容師法及び美容師法の改正によって実務実習（インターン制度）が廃止された。これまで実習生が行ってきた仕事の一部は新たに補助業務従事者が担当することになった。その仕事の範囲は、清掃・タオル絞り・道具整理などであり、理美容の本質的作業への従事は禁止されている。この制度変更によって 98 コード（理美容師見習）は不要になっ

た。それとともに理美容師補助の項目を設定する必要があるかどうかを検討し、項目を新設するのであればその位置づけを検討する必要がある。

補助者の位置づけについては3つの選択肢がある。①本来の職業と同じ小分類の中に位置づける。具体的には97コード（補助者）の利用、あるいは99コード（雑多項目）の利用が考えられる。②本来の職業が属する中分類の中の小分類レベルの雑多項目に位置づける。②の雑多項目が設定されていないときには、③本来の職業が属する大分類の中の中分類レベルの雑多項目の中に位置づける。厚生労働省は、理美容の補助業務従事者を大分類「サービスの職業」の中の中分類レベルの雑多項目（399-99）に位置づけることを指示している。これは③の考え方である。しかし、399-99はサービスの職業全体の雑多項目であるためさまざまな職業が位置づけられ、求職者が理美容補助業務従事者を探すとき不便であり、従来の見習コードと同様に351・352の細分類に補助の仕事を設定すべきであるとの意見が多く寄せられている。補助者の仕事の位置づけは個別職業レベルでの判断ではなく、分類体系全体の中で検討することが望ましい。

353 着付師、エステティシャン 353-10 衣装着付師 353-20 エステティシャン 353-99 他に分類されない着付師、エステティシャン
--

#### 【課題1】 求人申込の増えている職業の位置づけ

生活衛生サービス関連の職業で求人申込が増えているのは、リラクゼーションサロンのスタッフである。具体的には、リフレクソロジスト（フットマッサージ、足裏マッサージ、足つぼマッサージ、フットエステ）、タイ式マッサージ、アロマセラピスト、クイックマッサージなどである。これらの仕事は位置づけがわかりにくい。中分類35（生活衛生サービスの職業）に小分類レベルの雑多項目があればそこに位置づけるのが適当であるが、そのような雑多項目は設定されていないため、他の雑多項目（353-99あるいは399-99）に位置づけることが多いとみられる。これらの仕事の位置づけを検討する必要がある。位置づけの場所が決まれば、『職業名索引』にこれらの職種名を取り込むことが求められる。

#### 【課題2】 分類項目の設定に関する要望

『職業名索引』の353-99にはネイルアーティストが採録されている（ネイリストは採録されていないので、取り込む必要がある）。この仕事は求人申込が多く、これに対応する項目を細分類レベルに設けるべきであるとの意見があった。項目の新設は上述のリラクゼーションサロンスタッフの位置づけにも関係してくるので、中分類35全体の中で検討する必要がある。

355	クリーニング工
355-10	クリーニング工
-11	ドライクリーニング工
-12	洗たく工
-13	しみ抜き工
-14	クリーニング仕上工
-15	洗たく整理工

**【課題】** 位置づけに対する疑義

クリーニング工の仕事内容は、洗濯物の仕分け・洗濯機械の操作・プレス・整理が中心である。求人・求職者ともに製造・労務の職業としてみており、サービスの職業の位置づけにはなじまないとの意見があった。日本標準職業分類の大分類「サービス職業従事者」の中分類 35「生活衛生サービス職業従事者」と日本標準産業分類の大分類「サービス業」の中分類 82「洗濯・理容・美容・浴場業」は同じ分野を職業の視点で区分するのか産業の視点で区分するのかの違いであって、両者は実質的に同一である。すなわち日本標準職業分類の中分類 35 は産業分類の視点から項目の設定とその位置づけが行われているといえる。

クリーニング工の位置づけは職業分類によって多少の違いがみられる。サービスの職業に位置づけているのは、イギリス・カナダ・オーストラリアの標準職業分類である。米国 SOC は技能工として位置づけている。ISCO はこれらの国とは異なり、洗濯工を機械操作員（大分類「装置・機械操作員及び組立工」）と手洗いの洗濯作業員（大分類「初級の職業」の中のサービスの初級職業）に分けている。手洗い洗濯作業員がサービスの職業の位置づけになっているのは、ISCO ではサービスの職業を対個人サービスの仕事と保安の仕事に限定しているからである。クリーニングの仕事の位置づけが職業分類によって違っているのは、分類基準として重視するものが経済活動か仕事内容かの違いでもある。

36	飲食物調理の職業
361	調理人
361-10	日本料理調理人
-11	すし職人
361-20	西洋料理調理人
361-30	中華料理調理人
361-40	給食調理人
361-98	調理人見習
361-99	他に分類されない調理人

**【課題 1】** 調理人の区分法

小分類 361 に適用されている分類基準は料理の種類である。和・洋・中の料理ごとに項目が設定されている。料理の種類を分類基準に用いるとさまざまな不都合が生じる。第 1 に、各分野の専門料理はいずれかの集約コードの中に埋もれてしまう。たとえばラーメン専門店が中華料理の中に、うどん・そば店は日本料理の中に、ピザやパスタの専門店が西洋料理の中にそれぞれ位置づけられることになる。第 2 に、和洋中以外の料理を作る人は雑多項目に位置づけざるをえない。創作料理、多国籍料理、無国籍料理、アジア料理などはその代表である。第 3 に、料理の種類を問わず調理する人も位置づけの場所がなく、雑多項目に位置づ

けざるをえない。ファミリーレストランや居酒屋での調理がこれに該当する。

小分類 361 に対して大別すると 3 つの意見が寄せられている。第 1 は、和洋中の料理に対応した項目の中を更に細分化すべきであるとの意見である。第 2 は、ファミリーレストランや居酒屋など飲食店の形態に対応した項目を設定すべきであるとの意見である。第 3 は、居酒屋・うどん/そば店・ラーメン店など求人申込の多い調理人については新たに独立した項目を設定すべきであるとの意見である。

料理の種類は調理人の分類基準としてわかりやすいが、それが唯一の分類基準ではない。たとえば、米国 SOC ではファーストフード、事業所・カフェテリア、個人宅、レストランなど店舗の形態を基準にして調理人を区分している。分類基準として料理の種類と店舗の形態の両方を採用すると、324 の販売店員のところで指摘したように複数の分類基準の適用によって項目の全体像がわかりにくくなる可能性がある。調理人の項目は整理が必要であることは間違いがないが、その方向については分類基準の選択とあわせて検討することが望ましい。

#### 【課題 2】調理補助の位置づけ

調理関係の求人申込には調理補助/調理助手が多い。仕事内容は、事業所によって多少の違いがあるが主なものは洗い場・食材の加工・盛りつけ補助などである。小規模な飲食店では調理補助が配膳係（接客）を兼ねることもある。職業分類表には補助者の項目が設定されていないので職員はさまざまな箇所に位置づけている。主なものは、調理人と同じ項目（給食調理人の補助者なら 361-40）、361-98(見習コード)、809-37 食堂雑務員である。職員からは補助者の項目を設定すべきであるとの意見が寄せられている。補助者の問題については再三の繰り返しになるが、職業分類全体の中で位置づけの原則を明確にする必要がある。

米国 SOC における調理補助の位置づけをみてみよう。調理人の項目は大分類「調理・給仕の職業」の中分類レベルに設定されている。調理補助は独立した項目として設定されているわけではないが、小分類レベルに「食材の準備・加工」と「皿洗い」のふたつの項目が設定され、これらの仕事は調理補助が従事する職務に対応している。

#### 【課題 3】給食調理人（361-40）と弁当調整工（629-21）

両者の位置づけの違いがわかりにくいとの指摘があった。給食調理人はサービスの職業に、弁当調整工は生産工程・労務の職業にそれぞれ位置づけられている。両者はいずれも調理関係の仕事であるが、大分類レベルの位置づけが違うのは、大分類レベルに「サービスの職業」を設けるときの分類基準にサービスの種類を採用しているためである。調理人はこの分類基準に該当し、他方、弁当調整工は該当しないためにサービスの職業には含まれないのである。

職業分類は仕事の種類にもとづいて職業を区分したものである。最小単位の職業は仕事の種類に注目して設定されている。しかし、仕事の種類が類似している職業であっても、分類体系の上位の項目（大・中・小分類レベルの項目）を設定するときどのような分類基準を適用するかによって同じ項目のもとに位置づけられることもあれば、異なる項目のもとに位置づけられることもある。給食調理人と弁当調整工は、調理関係の職業であるが、分類体系の

最上位の項目に適用された分類基準に照らすと、両者は異なる大分類項目のもとに位置づけられるのである。

**【課題4】 職務内容が複合的な職業の位置づけ**

職務内容が複合的な場合の位置づけについては、原則があってもそれが現実には適合していないことを既に指摘した。調理関係の仕事の中には、他の職務を兼務しているものがよくみられる。たとえば、調理と販売の兼務や調理・ホール・洗い場の兼務などである。惣菜を製造してその場で販売する者の位置づけは、原則（製造と販売の兼務の場合は製造をとる）を遵守すると惣菜類調製工の位置づけになる。また、調理をしてそれを給仕する者は原則（必要とされる知識・技術・技能の困難なほうをとる）によると調理人の位置づけになる。問題は、この位置づけが必ずしも求人者の意図と一致するとは限らないことである。原則は一般論として明確にしておく必要があるが、現実の職業紹介ではマッチングの精度を高めるような配慮が必要である。つまり求人者の求めている人材像に適合するような求職者が応募し、逆に求職者の探し求めている仕事に出会えるようなマッチングになるためには、複合的職務内容を持つ職業は求人者の最も重視する職務にもとづいて位置づけを決めることが望ましい。

37 接客・給仕の職業 371 飲食物給仕人 371-10 飲食物給仕人 -11 配ぜん(膳)人 -12 ウエイター・ウエイトレス -13 ソムリエ
---

**【課題】 職業名の変更**

ウエイター・ウエイトレスは、規模の小さな事業所では給仕の仕事だけではなく調理補助・レジ・洗い場を兼務することが多い。喫茶店では軽食の調理を行うこともある。近年、ウエイター・ウエイトレスの代わりにホールスタッフやホール系の名称が広まってきた。フロア係やフロアスタッフの名称もよく使われる。名称変更の必要性について検討すべきである。また、代表職業名の「給仕人」は職業名として古くさいイメージがあるとの指摘があった。「給仕係」など適切な名称に変更することが望ましい。

**【職業名索引】**

371-10 にウエイターとウエイトレスが採録されているが、両者は 371-12 と重複するので削除すべきである。

372 身の回り世話従事者 372-10 旅館・ホテル接客係 -11 旅館・ホテル案内係 -12 旅館・ホテル客室係 -13 旅館・ホテルサービス係 372-20 乗物客室給仕人 -21 航空客室乗務員 -22 船室係
---

**【課題1】 ホテル客室係**

ホテル客室係の仕事は、ベットメイク、タオル・リネンの交換、室内清掃、備品（石けん

等)の補充などである。仕事の中に清掃が含まれているため 801-11 (清掃員)との区別がわかりにくいとの指摘があった。清掃員は清掃作業に特化した仕事である。これに対してホテル客室係にとって清掃は職務の一部である。客室関係の仕事に従事する者のうちもっぱら清掃作業に従事する者は 801-11 に位置づけられる。『職業名索引』の 801-11 には客室クリーニング係が採録されている。

#### 【課題 2】 仲番の位置づけ

『職業名索引』の 372-12 に「仲番 (旅館：布団上下を行うもの、主に男子)」が採録されている。仲番は、布団の上げ下ろし、客室・宴会場への料理の搬送、宴会場の設営、室内・館内の清掃、大浴場の掃除、食器の洗浄・収納など労務的な仕事に従事する者を指している。したがって 372-12 に採録されている仲番は、一部の仕事に特化した仲番である。このような特定の仕事に従事する仲番であれば、その仕事内容にもとづいて位置づけを決めればよいが、難しいのは労務的な仕事全般を担当する仲番の位置づけである。372 の細分類及び中分類 37 には雑多項目が設定されていないので、位置づけ先は大分類「サービスの職業」の中分類レベルの雑多項目 (399-99) しか残されていない。

375  娯楽場等の接客員 375-10 娯楽場等支配人 375-20 娯楽場等接客係 -21 娯楽場出・改札係  -22 座席案内係  -23 娯楽場放送係  -24 遊戯施設係 -25 貸遊具係  -26 スポーツ・クラブハウス係  -26 キャディ
---

#### 【課題 1】 ゴルフ場フロント係の位置づけ

ゴルフ場フロント係は娯楽場等接客係に位置づけられているが、求人企業・求職者とも事務の仕事 (受付事務員 253) として認識しているとの指摘があった。253 に記したようにホテルフロント係は事務職からサービスの職業に移すべきであるとの意見が多数をしめていたが、ゴルフ場フロント係はその逆にサービスの職業から事務職への移動の意見であった。これはゴルフ場フロント係が事務の仕事である点を強調するものではなく、ホテルフロント係とゴルフ場フロント係は同じ項目に位置づけるべきであるという観点からの意見である。

小分類 375 に位置づけられる職業は娯楽場の職業でなければならない。そしてこの項目は日本標準職業分類ではサービスの職業に設定されている。このためホテルフロント係をサービスの職業に移してゴルフ場フロント係と同一の項目に位置づけることはできない。他方、ゴルフ場のフロント係は小分類 375 に適用されている分類基準である娯楽場に合致するので、ホテルフロント係と同一項目ではなく 375 に位置づけられる<sup>10</sup>。

\*10 日本標準職業分類の 253 受付・案内事務員の例示には「フロント」があるが、375 娯楽場等接客員の例示には受付係に関係する名称は示されていない。「フロント」はホテルフロント係とゴルフ場フロント係の両者を含むのか、それとも前者だけであるのかは明確ではない。ホテルフロント係を 253 に、ゴルフ場フロント係を 375 に位置づけているのは国勢調査の集計用に統計局が実務上の必要から作成している国勢調査職業分類索引である。

ISCO を始め欧米主要国の職業分類はいずれもホテルのフロント係に該当する項目（多くは受付係）を設定しているが、ホテル等の宿泊施設のフロント係と娯楽施設の受付係は同じ位置づけなのか、あるいは違うのかは明らかではない。

#### 【職業名索引】

索引にはカラオケボックス店員が採録されていない。375-20 に採録すべきである。

38 居住施設・ビル等の管理の職業 381 マンション・アパート・下宿管理人 381-10 住宅施設管理人 381-20 下宿管理人
---

#### 【課題】 資格と職業

マンション管理士の位置づけが不明であるとの指摘があった。マンション管理士は、マンションの良好な居住環境を確保することを目的に 2000 年に成立した、「マンション管理の適正化の推進に関する法律」に定められた国家資格である。同法第 2 条 5 項には、マンション管理士の名称を用いて、専門的知識をもって、管理組合の運営その他マンションの管理に関し、管理組合の管理者等又はマンションの区分所有者等の相談に応じ、助言・指導その他の援助を行うことを業務とする者をいうと規定されている。資格取得者を職業別にみると宅地建物取引主任者・建築士が多く、既に他の職業に従事している者が仕事の幅を広げるために資格を取得していることが推測できる。したがってマンション管理士の資格が職業として確立されているとは言い難く、これを『職業名索引』に採録することは適切ではない。

383 ビル管理人 383-10 ビル管理人
---------------------------

#### 【課題】 ビル設備管理・建物設備管理業務の位置づけ

ビル管理人は「・・・管理の仕事に従事するもの」とだけ定義され、管理の内容については具体的な職務が記述されていない。そのため管理の中に施設・設備の管理が含まれるのかが明らかではなく、ビル設備管理・建物設備管理業務の位置づけは職員によって大きく異なっている。これらの職業は 3 つの大分類の合計 6 箇所位置づけられている。すなわち技術者（071-99 その他の技術者）、サービスの職業（383 ビル管理人、389-99 他に分類されない居住施設・ビル等の管理の職業）、生産工程・労務の職業（575 一般機械器具修理工、731 ボイラーオペレーター、739-99 他に分類されない定置機関・機械および建設機械運転の職業）である。位置づけの判断が職員によって異なるのは 383 の職業定義があいまいなことが主因であるが、それに加えて『職業名索引』に類似の職業名が採録され、それらの違いがわかりにくいことも関係していると思われる。採録されている職業名は、ビル管理技術者（071-99）とビル施設管理者（389-99）である。

ビル管理人の仕事の範囲は、設備（電力設備・空調設備・ボイラー・給排水設備など）の運転/操作・保守・管理である。したがってビル設備管理・建物設備管理業務の求人申込は

383 に位置づけなければならない。職業分類表の改訂にあたっては、383 ビル管理人の職務の中に設備管理を明記するとともに、『職業名索引』に「ビル設備管理人」と「建物設備管理人」を採録すべきである。

39 その他のサービスの職業 393 物品賃貸人 393-10 物品賃貸人
---

**【課題】 分類上の位置づけと求職者の意識との乖離**

求職者はレンタルショップ店員（特に DVD・ビデオのレンタル店）の求人情報を探するとき販売の職業を検索しがちである。アメリカとオーストラリアの標準職業分類ではレンタルショップ店員を販売の職業に位置づけている（ISCO 及び英国 SOC はレンタルショップ店員の項目を設定していない）。位置づけが販売の職業になるのか、あるいはサービスの職業になるのかはレンタルショップ店員の職務内容の違いというよりもその果たす役割に対する認識の違いが大きいと考えられる。米国 SOC と ASCO では販売に係る仕事と物品の賃貸に係る仕事は類似性が高いとみている。一方、日本標準職業分類では賃貸という行為は個人に対するサービスだとみている（これは物品賃貸業が日本標準産業分類ではサービス業に位置づけられていることによる）。この視点の違いが分類上の位置づけの違いになって表れているといえる。

395 葬儀師 395-10 葬儀師
-----------------------

**【課題 1】 日本標準職業分類との整合性を確保しない理由**

日本標準職業分類では小分類 395 を「葬儀師、火葬作業員」として設定している。この項目には葬祭関係の仕事とともに火葬関係の仕事が含まれているが、火葬作業を葬儀師と同じサービスの職業に位置づけることは適当ではない。労働省編職業分類ではこの項目を葬祭師だけに限定して、火葬作業員は労務の職業に位置づけている。日本標準職業分類が火葬作業員をサービスの職業に位置づけているのは、ISCO の項目の位置づけに倣ったものと思われる。ISCO では葬儀の仕事とエンバーミング（遺体の防腐処置）の仕事を同一の項目（サービスの職業）に位置づけている。米国 SOC・英国 SOC でも葬儀の仕事と遺体防腐処置の仕事はサービスの職業の位置づけである。これらの職業分類が前提にしているのは土葬であり、埋葬するまで遺体を衛生的に保全する目的で防腐処置や復元処置が行われている。そのために遺体防腐処置の仕事が葬儀の仕事と同じ位置づけになっている。しかし我が国の場合、火葬が定着しており、その作業をサービスの職業とするのは、仕事の種類によって職業を分類するのではなく、産業の視点を重視して分類することになる（火葬業は日本標準産業分類ではサービス業の位置づけである）。

**【課題 2】 葬儀関係の仕事の多様性**

葬儀関係の仕事で求人申込が多いのは、葬儀に携わる者（求人職種名は「葬儀スタッフ」

など)である。その仕事内容は多様であり、職業分類上の位置づけは仕事の種類にもとづいて行うべきである。たとえば、弔問客の受付とその案内・応接が主な仕事であれば、それは受付・案内の職業(253)に該当する。葬儀の設営等の作業については、『職業名索引』の395に葬儀作業員が採録されている。葬儀では葬儀ディレクターがその統括管理(葬儀の企画・運営・進行)を行い、設営を含めて葬儀の実施に必要な作業は葬儀店員が行うことが多く、その意味で葬儀作業員が葬祭師と同じ項目に位置づけられているのである。

### 【課題3】 献茶婦の位置づけ

『職業名索引』の395-10には献茶婦が採録されている。献茶婦は、葬儀の式進行の補助から弔問客の応接まで幅広い仕事をする。現在の395の職業定義は「葬儀の準備・手配などの業務に従事するもの」となっている。この定義では献茶婦をこの項目に位置づけることは難しい。献茶婦を葬儀師と同じ項目に位置づけるのであれば、定義上の職務をより広い範囲の仕事に書き換える必要がある。あるいは献茶婦を応接の仕事に該当する項目に移動させることも選択肢のひとつである。

### 【課題4】 湯灌(ゆかん)の位置づけ

湯灌の位置づけが不明であるとの指摘があった。湯灌とは遺体を清潔に保つために行う保全の行為である。ISCOが葬儀とエンバーミングを同一項目に位置づけているのと同様に、葬儀と湯灌も同一項目に位置づけるのが適当であろう。なお、職業名としては湯灌師がある。

399 他に分類されないサービスの職業
399-10 赤帽・ポーター
399-20 美術モデル
399-30 便利屋
399-40 靴みがき人
399-50 エレベーター係
399-60 トリマー
399-70 易者、祈とう師
399-80 野犬捕獲員
399-99 他に分類されないその他のサービスの職業

### 【課題1】 雑多項目に位置づけられた職業の整理

399-99はサービスの職業の雑多項目である。中分類34～38に該当しないものが位置づけられるが、実態をみると安易に利用される傾向にある。そのため多種多様な職業が位置づけられており整理が必要である。

#### ① 補助者・助手の位置づけ

補助者・助手の位置づけにあたっては、何を分類基準にするのかが問題である。選択肢は3つある。第1は有意味コードを利用することである。労働省編職業分類では末尾2桁が97を補助者コードとして使っている。したがって補助・助手のうち求人申込の多いものは本来の職業と同じ項目の中に-97の補助者コードを設定して補助者・助手を独立させることができる。第2は仕事の種類を分類基準にすることである。仕事の種類を基準にすると本来の職

業と補助・助手の仕事は少なくとも同一の項目に位置づけられることはない。両者は同じ大分類の中の異なる小分類に位置づけられることもあれば、異なる大分類のもとに位置づけられることもある。位置づけの違いは職務の類似性による。第3は求職者の利便性を考慮することである。求職者が補助・助手の職業分類上の位置づけを知らなくても求人検索に困らないように、本来の職業と補助・助手の仕事が近接するように配置する。その最も簡単な方法は補助・助手を本来の職業と同一の項目に位置づけることである。

現行の職業分類表では、補助・助手の位置づけに規則性がみられない。これは原則を立ててそれにもとづいて個別ケースの位置づけを判断するという作業が行われずに、個別ケースごとに臨機応変に対応してきた結果であると考えられる。柔軟な対応をした結果が一貫性のない位置づけとなっている。

## ②結婚式関連の職業

『職業名索引』の399-99には、結婚式場従業員・結婚式司会者・介添役・式場案内人・ブライダルアドバイザーなど結婚式関連の職業が採録されている。しかし位置づけが必ずしも的確ではないものも含まれている。ブライダルアドバイザーの仕事は結婚式の相談に関するものであるが、一方、結婚式司会者・介添役等の仕事は挙式に関するものである。また、結婚式場従業員の中には結婚式の相談業務に従事する者もいれば、挙式関係の業務に従事する者もいる。したがってブライダルアドバイザーは事務の職業（281-20 販売係事務員）に移動するのが適当であり、結婚式場従業員はその職務内容によって281又はサービスの職業に位置づけるべきである。両方の職務を含んだ「結婚式場従業員」を399-99に採録するのは適当ではない。

## ③職業紹介関係の職業

『職業名索引』の399-99には、斡旋所長・家政婦斡旋人・家政婦紹介人・調理師紹介所長・ヘッドハンターなど有料職業紹介事業関連の職業が採録されている。職業紹介事業者はホワイトカラー職種の職業紹介事業を行う者とそれ以外の職種の職業紹介事業を行う者に大別できる。従事者は前者が全体の7割以上をしめるとみられるが（事業所数からの推定）、前者の職業名として採録されているのはヘッドハンターだけである。ホワイトカラー職種の職業紹介事業者をその事業の形態で分けると登録型とサーチ型になり、ヘッドハンターは後者の業務に携わる者である。事業所数は前者のほうが圧倒的に多い。しかし登録型の紹介業務に従事するコンサルタントの名称は索引に採録されていないので、採録すべきである。しかしコンサルタントという名称は他の分野でも用いられているので、混同しないように「コンサルタント（職業紹介事業）」などとすべきであろう。

### 【課題3】フードコーディネーターの位置づけ

フードコーディネーターの位置づけが不明であるとの指摘があった。フードコーディネーターは日本フードコーディネーター協会の認定資格である。資格取得者の職業をみると栄養士や調理師を始めとして食に関わる仕事に従事している者が多い。既に就業しているこれら

の者が職域を広げるために資格を取得してもものとみられる。このためフードコーディネーターの資格を有する者が従事している仕事の幅は広い。たとえばレストランにおける全般的な演出・メニュー開発、食品メーカーにおける商品開発、料理教室の講師などがある。フードコーディネーターの資格取得者が実際に従事する仕事は職業分類上のさまざまな項目に該当する。この点で『職業名索引』の特定の項目にフードコーディネーターを位置づけることは適当ではない。

#### 【課題4】 ガイドヘルパー

ガイドヘルパーを『職業名索引』に採録すべきであるとの意見があった。ガイドヘルパー（支援費制度上の名称は移動介護従業者）とは、視覚障害者・全身性障害者・知的障害者が外出するときにその介助の仕事に従事する人のことである。2003年から支援費制度が導入され、ガイドヘルパーに対する需要が高まっている。ガイドヘルパーになるためには研修を修了することが求められる。ホームヘルパーや介護福祉士だけではなく、福祉の現場で仕事に従事している者が仕事の範囲を広げるためにこの資格を取得していることが多いと思われる。ガイドヘルパーの仕事に従事する人が既に他の福祉関係の資格取得者であろうとなかろうと、ガイドヘルパーの仕事領域は明確である。したがってその仕事の種類にもとづいて分類上の位置づけを考えると、現行の体系では399-99になる。

## F 保安の職業

42 その他の保安の職業

423 警備員

423-10 警備員

-11 守衛 -12 夜警員 -13 法廷警備員 -14 国会衛視

#### 【課題】 仕事内容に対応した分類項目への位置づけ

警備員のうち求人・求職者が多いのは、施設警備員と交通誘導員の仕事である<sup>\*11</sup>。後者は道路工事現場や建設現場での交通誘導の仕事である。『職業名索引』の429-99には建設現場誘導員がある。この名称では何の「誘導」であるのかが不明である。しかしこの職業名を建設現場等における交通誘導と解釈して、交通誘導員の仕事を429-99に位置づけている例がみられる。交通誘導員の位置づけは423-10である。

これ以外に求人申込が多い警備員関係の仕事は駐車場警備員である。「警備員」の名称になっているが、仕事内容は主にスーパー等の駐車場における車両の誘導・整理である。仕事

\*11 警備業法では警備業務を次の5種類に区分している。

1号警備：施設警備・空港保安

2号警備：交通誘導（道路工事現場、建物建設現場）

3号警備：現金・貴重品等の運搬

4号警備：要人の身辺警護

機械警備：夜間無人の建物・施設からのセンサー信号に対する対応

内容にもとづいて位置づけを決めると 384-11（駐車場管理人）になる。駐車場警備や駐車場整理系の仕事を 423 に位置づけている例がみられるが、本来は 384-11 に位置づけなければならない。

警備員は細分類レベルで 4 項目に細分化されているが、求人・求職者の多い施設警備員と交通誘導員は項目が設定されていない。業務の効率を考えるとこれら 2 職種は独立した項目として設定すべきである。また、警備員と駐車場管理の仕事との混同を避けるために職業定義の除外規定に「駐車場管理の仕事に従事するものを除く [384]」と明記すべきであろう。それとともに 384 駐車場・駐輪場管理人の項目には、この項目に該当しない職業の例として警備員（423-10）を明記することが望ましい。

## G 農林漁業の職業

43 農業の職業
431 農耕・養蚕作業者
431-30 園芸作業者
-34 きのこと栽培者

### 【課題 1】 選果・出荷作業の位置づけ

選果・出荷作業の位置づけがわかりにくいとの指摘があった。431 の職業定義には「穀物・野菜・果樹・その他の作物の栽培・収穫などの作業、・・・に従事するものをいう。」となっている。この定義には「収穫」までの作業しか明記されていない。収穫後の作業である選果と出荷はそれぞれの仕事の種類に応じて位置づけが決まる。選果作業は 809-20 選別工（『職業名索引』の 809-20 には果実選別作業工と選果工が採録されている）に、出荷作業は 795 荷造工（『職業名索引』の 795 には出荷係と出荷作業員が採録されている）に位置づけられる。それは仕事の種類に応じて区分することが職業分類の原則であるからである。

選果・出荷作業は 431 に含まれず、別の項目に位置づけられるので、位置づけを間違わないように 431 の職業定義に次の除外規定を設けることが望ましい。

もっぱら選別・出荷の作業に従事するものを除く。[795、809]

それとともにこの項目に該当しない職業の例示（すなわち×例示）に選果工（809-20）と出荷作業員（795）を追加すべきである。

栽培から収穫までの作業とそれ以降の作業は、選別工と荷造工が独立項目になっている関係で大分類レベルでの位置づけが違っている。米国 SOC では選別工の項目を独立して設けていないので、中分類「農業労働者」の小分類レベルに農産品選別・選果作業者と農耕作業者が並列して設定されている。

### 【課題 2】 きのこと栽培者

えのきだけ・まいたけなどきのこの種類によっては、屋内での栽培作業が中心になるものがある。この場合、位置づけの判断に迷うとの意見があった。431 は栽培場所や栽培方法を

限定しているわけではないので、作業場所が屋内であろうと屋外であろうと、また大量生産方式を採ろうと採るまいときのご栽培者はすべて 431-34 に該当する

#### 【職業名索引】

索引の 431 に採録されている職業名は栽培者関係の名称が中心になっている。もっぱら収穫作業に従事する者が採録されていないので、次の職業名を追加する。

431-20 収穫作業員（野菜）

431-31 収穫作業員（果実）

432 養畜作業員
432-10 肉牛・乳牛飼育作業員
432-20 養豚作業員
432-30 養鶏作業員
432-40 動物飼育係
-41 愛がん用動物飼育作業員 -42 動物園飼育係
432-50 きゅう務員
432-60 養蜂作業員
432-99 他に分類されない養畜作業員

#### 【課題】 位置づけの不明な職業

動物病院などで動物看護の仕事に従事する者はさまざまな名前と呼ばれている。たとえばアニマルナース、アニマル・ヘルス・テクニシャン、動物衛生看護師、動物看護師、動物看護師などである。これらの者の仕事内容は動物病院の助手と重なる部分がある。位置づけについてはふたつの考え方がある。小分類 432 に位置づけるのがひとつの考え方である。これらの者の仕事内容と動物の飼育に携わる者のそれがある程度類似している点を重視すると 432 になる。もうひとつの考え方は、保健医療の補助・助手の仕事の対象を動物にまで拡大することである。この考え方にもとづくと看護補助・歯科助手・獣医師助手・動物病院助手・アニマルナースなどの仕事は同一項目に位置づけられることになる。

『職業名索引』の 432 にはアニマルヘルステクニシャンが採録されている。しかし上に指摘した通り位置づけの可能性は複数あるので、現行の位置づけの是非について検討する必要がある。また、索引に動物病院助手を追加すべきである。

433 植木職、造園師
433-10 植木職
433-20 造園師
433-98 植木職・造園師見習

#### 【課題 1】 造園師と造園工

職業分類表では造園師は農業の職業に、造園工は土木の職業にそれぞれに位置づけられている。しかし造園関係の仕事は建設・土木の仕事であると認識している求職者が多く、この認識にもとづいて造園師の仕事を見つけようとするときにつけにくいのが現状である。造園師は庭造りに携わる者であり、その仕事の範囲には造園工事、池泉・築山・石組工事の指揮監

督、垣根工事、植木の手入れ、庭園の維持管理などが含まれる。他方、造園工は造園工事のうち主に土木作業に従事する者を指している。ハローワーク職員からは造園関係の仕事の位置づけに迷うという意見は出されておらず、問題は求職者が求人検索機を使う際の求職者の認識と職業分類上の位置づけの違いである。これは求人検索機に表示される職業のくくり方を変えるなど表示上の工夫が必要であることを示している。

#### 【課題2】見習と助手

小分類 433 には見習コード（造園師見習）が設定され、『職業名索引』の 781-10 には造園助手が採録されている。見習・助手ともに本来の職業と同一小分類の位置づけになっている。助手の位置づけについては既に論じているので、ここでは見習の位置づけを考えてみよう。労働省編職業分類には見習コード（分類番号の末尾 2 桁が 98）が設定され、本来の職業と同じ小分類に置かれている。見習・徒弟の扱いについては職業分類によって多少の違いがみられる。ISCO・米国 SOC・英国 SOC・ASCO・NOC のうち見習・徒弟の分類項目を設けているのは ASCO だけである。他の職業分類では項目を設けていないが、その位置づけの原則を明示している。ASCO では見習・徒弟に有意味コードを付与してはいないが、細分類レベルに見習・徒弟の項目が設定され、訓練を受けている職業と同一の小分類に位置づけられている。

見習・徒弟の位置づけの考え方は、ふたつに分かれる。職業分類の原則である仕事の種類にもとづく区分を遵守すると、見習・徒弟の仕事は訓練を受けている職業とは異なる項目に位置づけられることになる。これは ISCO の考え方である。もうひとつは、見習・徒弟は訓練を受けている職業に就くことになるので訓練を受けている職業と同一の項目に位置づけるべきであるとの考え方である。米国 SOC・英国 SOC・NOC はこの考え方を共有している。職業紹介業務で用いる職業分類は後者の考え方のもののほうが使いやすい。それは見習・徒弟の求人情報を探しやすいからである。ISCO のような考え方になると、求職者の希望する分野の見習・徒弟の求人情報を探すことは必ずしも容易ではない。

#### 44 林業の職業

442 伐木・造材作業

442-10 伐木作業

442-20 造材作業

443 集材・運材作業

443-10 集材作業

443-20 運材作業

#### 【課題】作業実態にあわせた分類項目の設定

森林作業の機械化にともなって伐木作業と造材作業は一人の人が行っている。しかし伐木作業と造材作業に対応する分類項目はそれぞれ集約職業として設定されているため両作業を兼務する作業者は 442-×× の処理にならざるをえない。このような項目の設定は作業の実態にあっていないので、次のとおり作業実態にあわせて変更する必要がある。

442-10 伐木・造材作業者

-11 伐木作業者 -12 造材作業者

443 の集材・運材作業者も同様な処理にする。

443-10 集材・運材作業者

-11 集材作業者 -12 運材作業者

## H 運輸・通信の職業

【課題】大分類 H は自動車・鉄道・船舶・航空機など輸送手段ごとに項目を設定している。特定の輸送手段を使って仕事をする者を位置づけるとき、職業分類表には位置づけの原則が示されていないので、運転の職業に位置づけるのか、あるいは仕事の内容で位置づけるのか判断に迷うとの意見が多数寄せられた。その代表的なものは、フォークリフトを使用する倉庫作業の仕事と貨物自動車を運転して荷物等を配送する仕事である。

大分類 H は産業分類的な項目であり、日本標準職業分類の累次の改訂過程においてもこの大分類は仕事の種類にもとづいて職業を区分するという職業分類の考え方にそぐわないと指摘されてきた。統計用の職業分類としても大分類 H は問題ありとされており、実務で使う職業分類ではその問題はよりいっそう深刻である。

諸外国の職業分類をみると、大分類レベルに運輸関係の項目を設定しているのは ISCO・米国 SOC・英国 SOC・ASCO・NOC のうち米国 SOC と ASCO である。米国 SOC は「運輸・資材運搬の職業」を、ASCO は「中級の製造・運輸従事者」を設けている。他方、ISCO と英国 SOC は大分類レベルに装置・機械類操作員の項目を設けて、その亜大分類に運輸・機械装置運転工を設定している。

47 自動車運転の職業

472 乗用自動車運転者

472-10 乗用自動車運転者

-11 自家用乗用自動車運転者 -12 営業用乗用自動車運転者

### 【職業名索引】

次の職業名を索引に採録する。

- ① 472-12 介護タクシー運転手：訪問介護事業所の認定を受けたタクシー事業者のもとで要介護者の移送サービスを提供するタクシー運転手
- ② 472-10 自動車運転手（福祉施設）：福祉施設の提供するデイサービスの利用者に対して送迎サービスを行う自動車運転者

473 貨物自動車運転者

473-10 貨物自動車運転者

-11 トラック運転者 -12 トレーラートラック運転者

-13 コンクリートミキサー車運転者 -14 ダンプカー運転者

-15 タンクローリー運転者

### 【課題】 貨物自動車運転者と配達員の区別

職業定義をみると貨物自動車運転者は「貨物運送用の自動車の運転に従事するもの」、配達員は「荷物・商品などを所定の場所に配達する作業・・・に従事するもの」となっている。この記述だけでは、自動車を運転して荷物を配達する仕事はどちらに位置づけるのかを明確に判断することは難しい。職員によって判断が異なるといっても過言ではない。一方、求職者には配達の仕事は運輸の仕事であるとの意識があり、配達員の求人情報を探るとき小分類 473 を検索しがちである。このような意識を持っていると小分類 794 に位置づけられた配達員の求人情報を見逃してしまうことになる。

日本標準職業分類では自動車運転者と配達員の項目はそれぞれ独立して設定されている。これと同じような扱いをしているのは ASCO である。ただし、日本標準職業分類では両者の位置づけは大分類レベルで異なっているが、ASCO では大分類を共有し、同一小分類の中の細分類でそれぞれが独立した項目として設定されているという違いがある。一方、ISCO・英国 SOC・米国 SOC では自動車運転者と配達員は同一の項目に位置づけられている。このように諸外国の職業分類からみると日本標準職業分類における自動車運転者と配達員の扱いは特異であることがわかる。

### 【職業名索引】

① 473-11 にはトラック運転助手が採録されている。この職業は 473 に位置づけられていることから貨物自動車の運転の補助が主たる職務で、それに加えて積み卸し等の作業が付随するものと考えられる。これに類似した職業名が 792-21 (トラック助手) に位置づけられている。運転助手 (貨物自動車) と自動車運転助手がそれである。これらの職業は 792 に位置づけられているので、主たる職務は積み卸し作業の補助であると思われる (運転の補助が主たる職務であれば、473-11 に移動しなければならない)。「トラック助手」は職業名と仕事内容を一致させるように「積卸助手」などに変更すべきである。

② 473-11 には車両を持ち込んで運送業務に携わる者 (車両持込配送業主) が採録されている。この場合、車両の所有者が誰であるかは職業の位置づけには関係しない。名称から判断する限り、配送が主な仕事であると思われる。仕事の種類を重視すると、位置づけは 473 (貨物自動車運転者) よりも 794 (配達員) のほうが適当であると考えられる。

49 その他の運輸の職業
499 他に分類されない運輸の職業
499-10 フォークリフト運転者
499-20 小型船舶運転者 -21 遊漁船船頭
499-30 車両点検係
499-99 他に分類されないその他の運輸の職業

### 【課題】 フォークリフト運転者と運搬作業員・倉庫作業員の区別

フォークリフト運転と倉庫作業は仕事内容が重複している部分があり、両者を仕事内容に含む求人申込は位置づけの判断が難しいとの指摘があった。フォークリフトを使用する主な

場面は、製造現場・保管施設・事業所敷地内等における積み込み・取り出し・運搬の作業である。一方、フォークリフトを使用する仕事には 792-11 工場内運搬作業員、792-12 市場内運搬作業員、793 倉庫作業員などがある。したがってフォークリフトの運転の仕事とフォークリフトを使って遂行する運搬作業や倉庫作業は重複する。

この問題の根幹は既に指摘したように運輸・通信の職業を大分類レベルに設定していることにある。運輸の仕事は、分類基準に輸送手段の種類を採用して鉄道・自動車・航空機・船舶等の輸送手段別に区分されている。この考え方のもとでは、特定の輸送方法を仕事遂行の手段にしている職業も運輸の職業に位置づけられることになる。たとえば、郵便ポストから郵便物を収集する郵便集配車運転者は、郵便物の収集作業に対応する職業（504 郵便集配員）に位置づけられるのではなく、仕事遂行の手段に自動車を用いているので自動車運転の職業に位置づけられている。フォークリフト運転者もこの考え方にもとづいて運搬作業(工場の内外における資材/製品の運搬、市場内での青果・生鮮魚等の運搬など) そのものに対応する職業に位置づけられるのではなく、フォークリフトを運転する故にフォークリフト運転者に位置づけられる。この考え方が職業分類表に明示されていないために不必要な混乱を招いている。このような混乱を避けるためには、現在の分類体系の下では次のように 792 と 793 にフォークリフトを運転して行う作業はフォークリフト運転者に位置づけられることを明記すべきである。

#### 792 陸上荷役・運搬作業員

×除外規定：フォークリフトを使って運搬の作業に従事するものを除く。[499]

×例示：フォークリフト運転者（499-10）

#### 793 倉庫作業員

×除外規定：(2)倉庫においてフォークリフトを使って搬入・搬出などの作業に従事するものを除く。[499]

×例示：フォークリフト運転者（499-10）

この考え方にもとづく職業の区分は必ずしも首尾一貫しているわけではない。794 配達員（特に 794-10 受託配達員、794-23 ルートセールス員）は自動車の運転を職務遂行の手段にしているにもかかわらず、運輸ではなく労務の職業に位置づけられている。

#### 50 通信の職業

##### 503 電話交換手

##### 503-10 電話交換手

-11 国際電話オペレーター -12 構内電話交換手 -13 案内台交換手

#### 【課題】 電話交換手の位置づけ

求職者は電話交換の仕事于事務の職業と認識している。ISCO や米国 SOC・英国 SOC を始めとして諸外国の標準職業分類は電話交換手を事務の職業に位置づけている。このような国際的なコンセンサスに加えて、求職者に対する便宜（事務の職業に位置づけたほうが求人

情報を探しやすい)と求人者に対する便宜(電話交換手は事務職の希望者が応募することが多い)を考慮すると電話交換手は事務の職業に位置づけるのが適当である。しかし、大分類に運輸・通信の職業が設定されている現状では、この大分類を廃止して仕事の種類による職業の区分に変えないと電話交換手を事務職に位置づけることは難しい。

509 その他の通信の職業 509-99 他に分類されない通信の職業
---------------------------------------

**【課題】音響技術者の位置づけ**

ミキシングエンジニア・レコーディングエンジニアなどの音響技術者は通信の職業(509-99)に位置づけられているが、仕事内容から判断すると専門的職業に位置づけられるべきであるとの指摘があった。音響技術者はアメリカやイギリスの標準職業分類では専門職と一般職との間の職業に位置づけられている(米国SOCでは大分類に、英国SOCでは重大分類にメディア関連の項目を設定して、そこに放送・広報・写真家などの職業を位置づけている)。米国SOCでは音響工学テクニシャン、英国SOCでは準専門職の視聴覚機器操作員の位置づけである。日本標準職業分類は準専門職・テクニシャンの概念を導入していないので、大分類「運輸・通信の職業」を廃止した場合、音響技術者の位置づけは他の類似の職業(専門的技術的職業とそれ以外の職業との中間領域にある職業)とあわせて改めて検討すべきである。

## I 生産工程・労務の職業

**【課題1】項目の細分化の問題**

大分類「生産工程・労務の職業」には1383の細分類項目が設定されている。これは細分類項目全体の64%弱をしめる。ハローワークではこれまで技能工関連の求人・求職者が多く、職業紹介業務を効率的に行うために求人・求職者の動向に配慮した分類項目の細分化が行われてきた。項目の細分化は業務効率の向上に寄与してきた反面、次のような問題も生じている。

第1は細分化しすぎていることの問題である。項目の細分化には、工程・機械の種類・製品の種類などさまざまな分類基準が用いられている。製品/品目別に細分化が行われている項目では、主な製品/品目が独立した項目として設定されることになり、それ以外の製品/品目は雑多項目などに位置づけられることになる。しかし職業分類表の改訂間隔が長いために製品市場の動向と設定した項目との間に次第にずれが生じてくる。また、項目が細分化されているために複数の項目に該当する機能を備えた製品を的確に位置づけることが難しくなる。

第2は従事者の職務構成と分類項目との間に生じるずれの問題である。ハローワークを利用する求人企業は中小企業が多く、そのような企業の職場では従業員の職務範囲は一般的に

広い。しかし項目が細分化されていると、各項目に含まれる職務範囲は狭いものとなり、職務範囲の広い求人申込を位置づけることが難しくなる。たとえば、項目が工程別に設定されていると、複数の工程を担当する者の位置づけが難しくなる。

第3は希望職種が明確になっていない求職者や、やや広い範囲の中で仕事探しをしようとしている求職者の位置づけの問題である。求職申込書の希望する仕事欄が「製造全般」・「工場勤務」・「現場作業」・「軽作業」などになっていると職業分類上の位置づけが難しい。暫定的に809（他に分類されないその他の労務の職業）のコード番号を付与することが広く行われているが、このような求職者に対しては未決定や職種不問などの特別のコードを設けるべきであるとの意見があった。

第4は派遣・請負求人の位置づけの問題である。都市部のハローワークでは派遣・業務請負会社からの求人申込が増えている。これらの会社では受注した業務にもとづいて求人申込を行っている。しかし業務と職業分類の単位である職務とは一対一に対応するわけではなく、分類項目に含まれる職務と比べると、範囲が広い場合もあれば狭い場合もある。広い場合には複数の分類項目に該当し、位置づけの判断が難しくなる。他方、狭い場合には各分類項目に含まれる職務を把握していないと位置づけの判断に迷うことになる。

第5は業務上必要な項目が設定されていないことの問題である。製造工程の仕事には、見習と製造現場の管理・監督者の項目を設定する必要があるとの意見が寄せられている。現行の分類体系ではいずれも設定されていない。後者は一般従事者とともに作業に従事し、それに加えて生産計画・在庫管理・日報作成などの管理的な仕事に携わる職長やチームリーダーなどである。

各国の職業分類をみると、製造現場の管理・監督者の項目を設定しているものもあれば、設定していないものもある。米国SOC・NOC・ASCOは前者であり、ISCOと英国SOCは後者である。米国SOCでは生産・販売・サービスの職業に第一線管理者/監督者の項目を設定している。NOCでは事務、販売・サービス、技能・運輸、製造の職業に監督者の項目を設定している。ASCOでは技能の分野別に小分類を設定し、その細分類レベルを監督者、一般従事者、徒弟・見習の3項目に区分している。一方、ISCOと英国SOCでは現場作業に従事する監督者は作業者と同一項目に位置づけられる。

## 【課題2】職業分類表の記述の問題

小分類レベルの項目は仕事内容の記述が簡素である。中には表現が抽象的であったり、業界特有の専門用語を用いたりするなどややわかりにくいものがある。細分類レベルの項目は項目名のみで仕事内容が示されていないため小分類レベルの職業の記述から仕事内容を推測するしかなく、正確な内容がわからないことがあるとの指摘があった。労働省編職業分類の大・中・小分類レベルの項目は日本標準職業分類に準拠している関係で日本標準職業分類の記述に倣って職業を定義している。実務に用いる職業分類としては記述が十分でないことは否めない。諸外国の職業分類が最小単位の項目においてどのような情報を提示している

かをみると、ISCO・英国SOC・ASCOでは職業定義とともに職務リストが明示されている。他方、米国SOC・NOCではやや詳しい職務が例示されている。

### 【課題3】分類基準の整理

生産工程に関する職業では、項目によって優先して適用する分類基準が異なっている。仕事の種類よりも仕事の対象を優先的な分類基準にしているものがある。これは仕事の対象によって必要なスキル・技能が異なるからである。たとえば家具製造工は材料の種類別に項目が設定されている。材料が木製であるか、あるいは金属・籐・樹脂製であるかによって職業分類上の位置づけが異なる（木製家具 664-20、金属製家具 559-11、籐・き柳家具 667、樹脂製家具 693）。取り扱う材料を上位の分類基準にすると、仕事経験を生かした仕事を探すときに便利である。すなわち木製家具の製造に携わった経験のある者で引き続き木材を扱う仕事に従事したいと考えている者は、中分類 66（木・竹・草・つる製品製造の職業）をみれば、木材を扱う職業が並んでいるので求人探索が容易になる。

一方、仕事の対象にかかわらず仕事の種類を優先的な分類基準にしているものがある。対象物が違っても仕事遂行に必要なスキル・技能が同じときにはこの基準が適用される。たとえば、内張工の技能は対象物にかかわらずほぼ共通しているので家具や乗り物（船舶・航空機・自動車）の内張の仕事はすべて小分類 721 の内張工に位置づけられる。小分類 723 の塗装工もこの考え方にもとづいて組み立てられている。木工・金属・建築など対象物は違っても塗装技能は共通しており、この点を重視して対象物にかかわらず塗装の仕事はすべて 723 に位置づけられる。このように対象物の違いにかかわらず技能が共通であるときには、仕事の種類を優先的な分類基準に用いて項目を設定すれば求職者は技能の共通した幅広い分野で仕事探しをすることができる。

### 【課題4】求職者の意識と職業分類上の位置づけ

両者のずれが特に大きいのは、CAD オペレーター・配達員・ルートセールスの3職種である。CAD オペレーターは事務職だと思っている求職者が多い（専門的技術的職業と考える者もいる）。ハローワークによっては求職者の視点に立って事務の職業や専門的職業の区分で求人票を公開しているところもある。しかし職業分類表ではCAD オペレーターを生産工程・労務の職業に位置づけている。CAD オペレーターを事務職だと考えて仕事探しをする求職者には位置づけがわかりにくい。配達員については、貨物自動車運転の職業との区別がわかりにくいので、貨物自動車運転者の項目に移すべきであるとの意見が多い。ルートセールスについては、営業職のルートセールス（大分類「販売の職業」）と配達員に位置づけられているルートセールス（大分類「生産工程・労務の職業」）との区別がわかりにくいとの指摘があった。

51 金属材料製造の職業

511 製鉄工、製鋼工

511-10 製鉄工

-11 炉前工（高炉） -12 樋管理工（高炉） -13 鑄鉄機工

511-20 製鋼工

-21 溶鉄予備処理工 -22 転炉工 -23 電気炉工（製鋼） -24 取べ(鍋)精錬

-25 造塊工 -26 連続鑄造工（製鋼） -27 連鑄精整工

【課題】「工」と「オペレーター」

製鉄工と製鋼工は、現場作業に従事することもあれば、制御室での機器類の操作・監視の仕事に従事することもある。どちらのタイプの仕事になるのかは工程によって異なる。そのため項目名の「工」は仕事の実態にそぐわないとの指摘があった。前回の改訂時には機器類の操作・監視が仕事の中心になっている職業は、項目名の「工」を「オペレーター」に変更している。したがって製鉄工と製鋼工についても各工程の職務内容を確認したうえでより適切な名称を採用すべきである。

53 窯業製品製造の職業

535 陶磁器製造工、ファインセラミック製品製造工

535-10 陶磁器製造工

535-20 ファインセラミック製品製造工

【職業名索引】

索引では、碇子製造の職業は 535-××の位置づけになっているが、碇子は磁器製なので 535-10（陶磁器製造工）のほうが適切である。

539 その他の窯業製品製造の職業

539-50 窯業製品検査工

-51 ガラス製品検査工 -52 れんが・かわら類検査工 -53 陶磁器検査工

【課題】項目名の修正・追加

窯業製品検査工の特掲コードレベルの項目は小分類 531 ～ 535 に対応して設定されている。したがって 539-53 の陶磁器検査工は「陶磁器検査工・ファインセラミック製品検査工」に修正する必要がある。あるいは 539-54 として「ファインセラミック製品検査工」を独立させることも検討すべきである。

54 土石製品製造の職業

541 石工

541-10 石割工

541-20 石切工

541-30 石研磨工

541-40 石彫工

541-50 墨出し工

541-60 石積工

541-98 石工見習

### 【課題】 小分類格下げ

石工の細分類レベルには仕事別の項目が設定されている。しかし石工の求人者の多くは小企業であり、そのような企業では仕事は細分化されていない。また、土石製品製造の就業者数は平成 17 年国勢調査結果によると約 3.4 万人であり、土石製品製造の職業は製造・生産工程の中分類のなかでは革・革製品製造の職業（3.2 万人）と並んで就業者の最も少ない職業分野である。したがって求人・求職者数の動向によっては中分類 54 の小分類格下げを検討すべきである。

### 【職業名索引】

中分類 54 には現場作業者とともに石材工事技術者の項目が必要であるとの指摘があった。建物の内外に石材を貼るときには、設計・測量・施工管理の仕事に従事する技術者が必要である。このため索引に「石材工事技術者」を採録する。位置づけは中分類 54 ではなく、専門的技術的職業の中分類 07（その他の技術者）である。

549 その他の土石製品製造の職業
549-10 石細工工
549-20 石綿製品製造工
549-99 他に分類されない土石製品製造の職業

### 【課題】 石綿製品製造工の廃止

石綿は一部の製品を除いて平成 18 年 9 月から輸入・製造・使用が全面的に禁止されている。このため 549-20 に位置づけられる求人・求職者数はごく限られたものになることが予想される。したがってこの項目は廃止すべきである。

55 金属加工の職業
551 金属工作機械工
551-10 汎用金属工作機械工
551-20 数値制御金属工作機械工（特殊加工機を除く）
551-30 金属特殊加工機工
551-99 他に分類されない金属工作機械工

### 【課題】 NC 工作機械のプログラミングを行う者の位置づけ

NC 工作機械のプログラミングを行う者の位置づけが不明であるとの指摘があった。551-20 の数値制御金属工作機械工には、機械を操作する者だけではなく、プログラミングと機械操作の両方を担当する者が含まれる。しかしプログラミングだけを行う者は生産工程の職業ではなく中分類 06 の情報処理技術者に位置づけられる。このような考え方に対して米国 SOC では、小分類レベルに NC 工作機械操作員・プログラマーの項目を設けて、その細分類に NC 工作機械操作員と NC 工作機械プログラマーの項目をそれぞれ独立して設定している。英国 SOC では、小分類レベルに金属工作機械操作員を設定して、NC 工作機械オペレーターと NC 工作機械プログラマーの両者を同一項目に位置づけている。このようにアメリカとイギリスの職業分類では項目の細分化の程度が違うために両者の位置づけに多少の違いがみられる

が、NC 工作機械のオペレーターとそのプログラマーを近接した職業とみている点は共通している。職務の類似性という分類基準を厳密に適用すると NC 工作機械のプログラマーを中分類 06 に位置づけることは理にかなっていると考えられる。しかしこの位置づけでは職業紹介用の職業分類としては使いにくい。

554 板金工 554-10 板金工 -11 建築板金工 -12 工場板金工 -13 自動車板金工
---

**【課題】 板金工の位置づけ**

現行の板金工は、技能の種類に注目して板金の対象物を問わず同一の項目に位置づけるという考え方をとっている。しかし求職者の意識と分類上の位置づけは大きく異なっている。建築板金の仕事を希望する求職者は建築の職業を検索し、自動車板金の仕事を探している求職者は自動車整備工を検索する。このため板金工は技能の種類ではなく対象物の違いを分類基準に用いて、建築板金は中分類 77（建設の職業）に、自動車板金は自動車整備工にそれぞれ移動すべきであるとの意見があった。求職者が求人情報を検索するときや職員が求人申込を位置づけるときには、項目が業界別に設定されていたほうが使いやすいことも確かである。しかしこの考え方では職員が求職者に提供する情報を探するとき効率的に求人情報を収集することが難しい。求職者の技能を生かすことのできる仕事情報を幅広く提供するためには業界別ではなく仕事別の項目が設定されていたほうがはるかに使いやすいと考えられる。

**【職業名索引】**

索引の 554-10 に精密板金工を採録する。

559 その他の金属加工の職業 559-20 金属製品製造工（一貫作業によるもの） -21 刃物製造工 -22 工具製造工（刃物を除く） -23 金具製造工
--

**【課題】 金型工の位置づけ**

金型工は 559-22 の工具製造工に位置づけられ、独立した項目は設定されていない。しかし金型は工業製品の製造工程において重要な役割を果たしていることから細分類レベルでの独立を検討すべきであろう。

56 金属溶接・溶断の職業 561 電気溶接工 562 ガス溶接工、ガス切断工
---

**【課題】 日本標準職業分類分類との異同**

①職業の区分

日本標準職業分類の中分類 56 の小分類レベルには電気溶接作業員とその他の金属溶接・溶断作業員の 2 項目が設定されている。一方、労働省編職業分類の中分類 56 に設定されている小分類項目は電気溶接工とガス溶接工・ガス切断工の 2 項目であり、雑多項目は設定さ

れていない。このため電気とガスの両方の溶接作業に従事する溶接工は、電気あるいはガスのどちらかの溶接工に位置づけざるをえない。この問題に対処するためには、雑多項目を設けるのもひとつの考え方であるが、むしろ中分類 56 を小分類に格下げにして、集約職業で対応するほうが柔軟性が高いと考えられる。この場合、集約職業には溶接工を設定し、特掲職業には現在の 561 と 562 を移動させる形にすれば、それ以外の溶接・溶断の仕事は集約職業で処理できる。

諸外国の職業分類をみると、ISCO と英国 SOC は小分類レベルに大きくくりの溶接工を設定している。他方、米国 SOC は中分類「金属加工の職業」の小分類に「溶接工」を設定し、その細分類レベルを「手動溶接工」と「溶接機運転工」に区分している。

## ②工作機械による金属の切断

工作機械による金属の切断作業は、日本標準職業分類分類では溶接工に含まれるが、労働省編職業分類では 551（金属工作機械工）に位置づけられている。これは後者が 551 の分類基準に工作機械の種類を用いているからである。金属の切断に用いられる金属特殊加工機は工作機械であり、それ故にその作業者は 551 に位置づけられる。

### 【職業名索引】

索引の 561-10 に半自動アーク溶接工及び TIG 溶接工を採録する。

57	一般機械器具組立・修理の職業
58	電気機械器具組立・修理の職業
59	輸送用機械器具組立・修理の職業
60	計量計測機器・光学機械器具組立・修理の職業

### 【課題 1】 仕事内容の明確化

中分類 57～60 の機械器具組立の職業には、完成品の組立だけではなく部品の組立作業も含まれる。しかし部品の製造の作業は製品・原材料・仕事の種類に応じて対応する項目に位置づけられる。組立工と同じ項目に位置づけられることもあれば、異なる項目に分類されることもある。前者の例にはベアリングの製造作業がある。この作業はベアリング組立工に位置づけられている。しかし、シリコンウエハーの製造作業は、半導体製品製造工（585）には含まれず、ファインセラミック製品製造工（535）に位置づけられている。これらの点は職業分類表の凡例や個々の分類項目の定義には記載されていない。このことが位置づけの判断に迷う理由のひとつになっていると考えられる。職業分類表に設定された項目は、その中に含まれる具体的な職務範囲を明示すべきである。

### 【課題 2】 全般的な項目の見直し

中分類 57・58 は、細分類レベルの項目を全体的に見直す必要がある。中分類 57 に該当する仕事の中で求人申込が増えているのは半導体製造装置の組立工である。しかしこの仕事は 571-30 産業用機械組立工に位置づけられ、独立した項目にはなっていない。この仕事を独立した項目にするかどうかの判断は 571-30 の構造に関係している。571-30 は農業・建設・織

維・印刷の機械別の項目になっている。この中に個別の機械である半導体製造装置の組立工を設定するのでは全体的な整合性がとりにくい。したがって現在の区分法の適切性を検討するとともに、571-30の特掲コードの設定にあたってどのような分類基準を適用すべきかを検討すべきである。

中分類 58 では、小分類レベルのいずれの項目も製品の種類を分類基準に用いて細分類レベルの項目を設定している。しかし設定されている細分類項目の中には製品ラインの変化・製品の複合化などによって項目と現実の製品との間にずれが生じているものがある。その代表的な例は携帯電話の製造工である。求人申込は多いが、分類項目は設定されていない。業務効率を重視すると携帯電話組立工を独立した項目として設定することが望ましい。新項目の設定は 582-10 の構造にも関係するので、求人申込が多いという理由だけでは必ずしも独立した項目を設定できるわけではない。しかし少なくとも『職業名索引』の 582-11 には携帯電話組立工を採録すべきである。

### 【課題 3】 組立工・修理工・検査工の構成と位置づけ

中分類 57 と 58 ～ 60 では組立工・修理工・検査工の位置づけが違っている。中分類 57 では組立工と修理工がそれぞれ独立した小分類項目として設定されている。検査工は修理工に含まれる。他方、中分類 58 ～ 60 の小分類レベルの項目は基本的に「組立工+修理工」で構成されている。検査工は小分類レベルの雑多項目に位置づけられている。日本標準職業分類が中分類 57 で組立工と修理工を小分類レベルの別々の項目に設定しているのは、中分類 57 を維持するための工夫と考えられる。中分類 57 の組立工と修理工を中分類 58 ～ 60 のように統合してひとつの小分類にすると中分類のものと小分類項目が 1 項目になり、中分類 57 を維持できなくなってしまうからである。

#### 58 電気機械器具組立・修理の職業

##### 585 半導体製品製造工

585-10 半導体チップ製造工

585-20 半導体ダイシング工

585-30 半導体組立工

-31 半導体マウント工 -32 ワイヤーボンディング工 -33 エンキャプ工

585-40 半導体封止工

585-50 半導体外装処理工

585-99 他に分類されない半導体製品製造工

### 【課題】 「工」と「オペレーター」

半導体製品製造工のうち半導体チップの製造工程従事者は、もっぱら自動化された設備・装置・機械を操作する作業に従事するので、名称は「工」ではなく「オペレーター」にすべきであるとの指摘があった。大・中・小分類レベルの項目名は日本標準職業分類に準じて設定しているが、細分類レベルの項目名は職業紹介業務に利用されることを考慮して従事する作業の内容や実際に広く使用されている職業名などを参考にして決めている。現行の分類表

でももっぱら設備・装置・機械を操作する仕事や機器装置を監視・調整する仕事に従事する者の名称はオペレーターになっているので、585 についても職務内容を確認したうえでより適切な名称を採用すべきである。

**【課題 2】 職務範囲の違い**

半導体チップの主な製造工程は次のとおりである。ウエハーの製造 → ウエハーのスライス → ウエハーの研磨 → ウエハーの洗浄 → 回路パターン焼き付け → ウエハーの切断。半導体チップ製造工の職務範囲は労働省編職業分類ではウエハー洗浄以降の工程であるが、日本標準職業分類ではウエハー研磨以降の工程である。両者の違いはウエハー研磨工程を含むか含まないかである。労働省編職業分類ではウエハー研磨までの工程は陶磁器製造工・ファインセラミック製品製造工（535）の職務範囲に含まれている。一方、日本標準職業分類ではウエハーの製造・スライスの工程がどの職業に含まれるか明らかではない。この問題は半導体チップ製造工の職務範囲がどの工程から始まるかという問題であるとともに、ファインセラミック製品製造工の職務範囲がどこまでかという問題でもある。

587 民生用電子・電気機械器具組立工・修理工
587-10 電熱・照明器具組立工
587-20 電動機応用製品組立工
587-30 民生用電子・電気機械器具修理工
-31 家庭用電気製品修理工（販売店・サービス店）

**【課題】 新しい職業の位置づけ**

家電量販店などで購入したパソコンに対して設定関係のサービスを担当する者の位置づけが不明であるとの指摘があった。この仕事はパソコンの普及にともなって新たに生まれたものである。仕事内容はインターネット接続・メール設定・ウイルスソフトのインストールなどである。既存の分類項目のうち販売店員や営業・販売関連事務の仕事とは職務の点で重複しない。販売した製品のアフターサービスの視点から既存の分類項目をみると、この仕事に相対的に近いのは修理工である。したがって暫定的な位置づけは 587-31 が考えられる。索引に採録する名称は「サービス員（家庭用電気製品）」などが適当であろう。

589 その他の電気機械器具組立・修理の職業
589-60 電気機械器具保守員
-61 電子計算機保守員      -62 複写機保守員      -63 ファクシミリ保守員
-64 電子計算機周辺機器保守員
589-70 電気機械器具検査工
-76 電子部品検査工

**【課題】 保守員・修理工の位置づけ**

589-60 の保守員は、製品を購入した（あるいは賃貸した）事業所に出向いて点検・修理・消耗品の交換などの作業に従事するものである。個人が購入した製品の修理を行うものは 587-30 の民生用電子・電気機械器具修理工である。仕事内容がほぼ同じであっても、製品の

購入者によって異なる分類項目が設定されている。仕事の類似性にもとづいて区分するという職業分類の原則からみてこのような扱いは再検討が必要である。

**【職業名索引】**

索引の 589-76 に IC 基盤検査工を採録する。

59 輸送用機械器具組立・修理の職業
591 自動車組立工
591-10 自動車部品組立工
591-20 自動車車体・車台組立工
591-30 自動車ぎ装組立工

**【課題】 部品製造の位置づけ**

小分類 591 は部品及び車体の組立作業に従事するものに対応した項目である。部品製造の作業はここには含まれない。部品製造の作業はそれぞれ該当する項目に位置づけなければならない。たとえばバンパーの製造作業は、その材質に応じて金属加工の職業などに位置づけられる。しかし自動車部品は数が多く、中には位置づけのわからないものもあるとの意見があった。

592 自動車整備工
592-10 自動車整備工
-11 自動車エンジン整備工 -12 自動車電装品整備工 -13 自動車タイヤ整備工

**【課題】 事業者の意識と職業分類上の位置づけ**

自動車整備工は技能工の位置づけであるが、自動車整備工場では整備の仕事をユーザーに対するサービスの仕事だと考えている。このため自動車整備工をサービスの職業に移動すべきであると指摘する職員が少なくない。しかし自動車整備工をサービスの職業に移動することは望ましくない。第1に、これは産業分類の視点である。産業分類では自動車整備業をサービス業に位置づけている。職業分類に産業分類の視点を入れるのは望ましくない。第2に、中分類 58～60 の構成上、サービスの職業への移動は難しい。中分類 58～60 は機械器具の組立と修理に関する職業である。小分類レベルの項目は「組立工+修理工」の構成になっている。しかし自動車については職業紹介業務の必要性から自動車組立工と自動車整備工をそれぞれ独立した項目に設定している。

**【職業名索引】**

自動車整備工場フロント係を 253-10（受付案内事務員）に採録する

599 その他の輸送用機械器具組立・修理の職業
599-10 船舶修理工
599-20 輸送用機械器具検査工
599-99 他に分類されない輸送用機械器具組立・修理の職業

**【課題】 日本標準職業分類との整合性**

船舶修理工のうちエンジン修理の仕事に従事する者は、日本標準職業分類では小分類 572

(一般機械器具修理作業)に位置づけられているが、労働省編職業分類では599-10の船舶修理工に含まれている。現行の分類体系の下では日本標準職業分類の考え方のほうが適当である。中分類58～60に設定された小分類項目は組立と修理の仕事で構成されている。しかしエンジンの組立だけはこれらの項目から除外され、571の一般機械器具組立工に設定されている。したがってエンジンの修理の仕事は中分類58～60に該当する機械であっても572に該当することになる。これは中分類57に適用されている分類基準(機械の種類)が、中分類58～60の分類基準である製品の種類よりも優先しているためである。船舶修理工の職務範囲にはエンジンの修理が含まれないことを明らかにするために599の除外例示(×例示)に船舶機関修理工を明示する必要がある。

#### 【職業名索引】

- ① 599-10に採録されている船舶機関修理工・船用内燃機関整備工・船用機関修理工の3職種は572-11に移動する。
- ② 599-99にFRP船製造工が採録されている。一方、FRP船積層工が693-20(プラスチック製品製造に係る積層成形工)に採録されている。積層工程はFRP船の製造工程の中心であり、これらの職業は重複する。中心的な製造工程を重視すれば、FRP船製造工は693-20に移すべきであろう。

62 食料品製造の職業(精穀・製粉・調味食品製造の職業を除く)

622 パン・菓子製造工

622-20 洋生菓子製造工

-21 洋生菓子仕込工 -22 洋生菓子仕上工

#### 【課題】パティシエの位置づけ

622-20は洋生菓子製造工であるが、これとは別に『職業名索引』の361-20(西洋料理調理人)にパティシエが採録されている。我が国ではパティシエは大別するとふたつの意味で用いられている。ひとつはデザート菓子を作る職人である。この場合、職場はレストランの厨房であり、そのようなパティシエは361の調理人に位置づけられる。もうひとつはスイーツと呼ばれる生洋菓子を作る職人である。このようなパティシエは622-20に位置づけられる。両者の違いを明確にするために『職業名索引』の361-20に採録されているパティシエはパティシエ(レストラン)に変更し、622-20にはパティシエ(洋生菓子製造)を採録する。

629 その他の食料品製造の職業

629-20 惣菜類調製工

-21 弁当調製工

#### 【課題】調理人と惣菜類調製工との区別

調理人(361)と惣菜類調製工(629-20)の区分が不明確であるとの意見があった。両者はいずれも調理に関係する仕事であるが、位置づけの異なる理由がわかりにくいものと思われる。調理人は大分類「サービスの職業」に、惣菜類調製工は大分類「生産工程・労務の職

業」の中の中分類「食料品製造の職業」にそれぞれ位置づけられている。この位置づけの違いは、適用される分類基準の違いから生じている。大分類レベルの項目設定にはサービスの種類が適用され、調理の仕事のうち調理人がこれに該当する。しかし惣菜を作る仕事や弁当を作る仕事はサービスの職業には該当せず、そのため食料品製造の職業の位置づけになっている。

サービスの種類を分類基準に用いた結果、同じ調理の仕事であっても分類基準に合致するものと合致しないものでは分類上の位置づけが大きく異なる。平成 17 年国勢調査職業分類索引によると、飲食店で客に提供する食材として利用されるコロッケや天ぷらなどの惣菜を作る者は調理人 361 に、スーパーなどで客に販売する目的でコロッケや天ぷらなどの惣菜を作る者は 361 ではなく 629 に位置づけられている。

63 飲料・たばこ製造の職業
631 製茶工
632 清酒製造工
633 酒類製造工（清酒を除く）
634 清涼飲料製造工
635 たばこ製造工
639 その他の飲料・たばこ製造の職業

#### 【課題 1】 求人少ない分類項目の扱い

中分類 63 のうち求人申込が特に少ないものは 631・632・633・635 である。日本標準職業分類では項目の新設・廃止にあたって数量基準を設けている。したがって日本標準職業分類に設定されている小分類レベルの項目は一定数以上の就業者が確認されている。しかし職業安定業務統計をみると一定数以上の就業者がいる項目であっても求人・求職者数は大きく異なっている。

職業紹介業務の効率性を重視すると求人・求職者数の多い職業は職業分類表に項目を設定すべきであり、逆に求人・求職者数が一定程度に満たない職業は整理の対象にすることを検討すべきであるといえる。これまで労働省編職業分類は細分類レベルの項目の設定にあたって数量基準を設けていない。それは全国津々浦々の求人・求職者を職業分類表の項目と対応させるためには網羅的な分類体系が必要だったからである。その必要性は現在も変わらない。しかし就業者数を基準にした日本標準職業分類の中・小分類レベルの項目では求人・求職者の多寡に必ずしも適切に対応できるとはいえない。数量基準の導入や項目の格下げ・格上げによってある程度求人動向を反映した項目を設定することが求められる。

#### 【課題 2】 細分類レベルの項目の構成

631～634 は、集約レベルの項目は飲料の種類別、特掲レベルの項目は工程別になっている。この構成の利点は、複数の工程に従事する者などさまざまな仕事を集約コードで処理できる点にある。これに対して 635 では集約コードが工程別の項目になっており、それに加えて雑多項目が設定されている。この構成では複数の工程に関係する作業や集約コードに設定

された作業以外のものは雑多項目に位置づけられる。635の細分類項目の構成は、中分類63の中では異質である。631～634の構成と同じにしても実質は変わらないので、細分類項目の構成の一貫性という観点からみると635の構成は他の項目と同様にすることが望ましい。

65 衣服・繊維製品製造の職業
651 婦人・子供服仕立職
651-30 婦人服修理工
652 紳士服仕立職
652-30 紳士服修理工

**【課題】 衣服の修理・リフォームの仕事**

仕立ての仕事の求人申込は少ない。しかし衣服の修理・リフォームの仕事に対する需要があり、それに対応する項目を設定すべきであるとの意見があった。修理・リフォームの仕事は衣服の種類（紳士服・婦人服）に限定されないが、衣服の修理の項目は婦人服と紳士服に分かれて設定されている。そのため現在の体系を前提にすると、659の雑多項目に衣服修理工（651-30と652-30の両方をこの項目に統合する）を新設して対応することになる。あるいは651と652を統合して、その集約コードに衣服修理工を設定することも考えられる。

655 ミシン縫製工
656 裁断工
659 その他の衣服・繊維製品製造の職業
659-60 繊維製品仕上工
-61 繊維製品プレス工 -62 繊維製品手仕上工

**【課題1】 項目の配列**

大分類「生産工程・労務の職業」の亜大分類「製造・制作の職業」では、小分類項目は原則として工程順に配列されている。しかし中分類65では、工程順とは逆の縫製工・裁断工の順になっている。この配列は、655裁断工、656ミシン縫製工の順に変更すべきである。

**【課題2】 項目の格上げ**

中分類65の中で求人申込の多いものは、ミシン縫製工（655）・裁断工（656）・繊維製品プレス工（659-61）である。659-60繊維製品仕上工の小分類格上げを検討すべきであろう。その場合の項目の配置は、縫製作業の後工程なので、ミシン縫製工の次になる。

664 木製家具・建具製造工
664-10 指物師
-11 神仏具指物職

**【課題】 職業分類と業界の視点**

仏壇製造業に関連した事業所を管内に持つハローワークから漆工と金箔押工は仏壇製造業の関連職業なので、これらの職業は指物師の近隣に移動すべきであるとの意見があった。産業の視点から見ると漆工・金箔押工は指物師に関連した職業であり、産業別に職業を考えるとときにはこれらの職業が1箇所にとまっていたほうがわかりやすいのも事実である。しか

し職業分類は元来産業横断的な性格を持っている。漆工の仕事や金箔押の作業は仏壇製造にだけ関係しているのではない。職業分類表では産業を問わず漆や金箔押に係る仕事を設定しているために、これらの職業と指物師の位置づけは異なっている。

68	印刷・製本の職業
681	文字組版作業員
682	製版作業員
683	印刷作業員
684	製本作業員
689	その他の印刷・製本の職業
689-99	他に分類されない印刷・製本の職業

#### 【課題1】技術変化と分類項目

印刷業では1970年代以降、大きな技術変化が起こっている。印刷方式の変化とデジタル化である。1960年代までは活版印刷（金属製活字を使用した凸版印刷）が主流を占めていたが、1970年代以降平版印刷が主流になった。平版印刷の一般化とともに文字組版と画像のデジタル化が進行し、DTPが印刷の共通基盤になっている。現在の主流はDTPと平版印刷との組み合わせである。しかしこの変化は分類項目には反映されていない。681と682は依然として一世代前の印刷技術（写植機による文字組版と写真製版）にとどまっている。DTPを利用することによって文字組版と画像処理をパソコンの画面上で一括して行うことが可能になった。また、DTPを用いた組版データは製版工程を経ずにそのままフィルムに出力され、刷版が作成されている。現在、681と682に相当する作業に従事している者の中心はDTPオペレーターである。

したがってプリプレス工程（文字組から刷版作成までの工程）に対応する分類項目は再検討が必要である。特に作業の中心になっているDTPオペレーターは小分類レベルの項目として設定すべきである。その関連で681文字組版作業員は、格下げして雑多項目（689）の集約コードレベルの項目にするのが適当であろう。

#### 【課題2】DTPオペレーター

DTPオペレーターは、求人・求職者のニーズが高いにもかかわらず独立した項目が設定されていない。位置づけは印刷の職業の雑多項目（689-99）である。日本標準職業分類ではDTPオペレーターを682製版作業員に位置づけているが、この位置づけは適切ではない。それはDTPを利用した印刷では製版工程を経由しないからである。上述したようにDTPオペレーターは小分類レベルの独立項目として設定することが望ましい。

#### 【職業名索引】

DTPオペレーターと同義の名称にマックオペレーターやMACオペレーターがある。索引の689-99にこれらの職種名を採録する。

719 その他の装身具等身の回り品製造の職業  
719-30 筆記用具製造工  
-31 万年筆組立工 -32 鉛筆製造工 -33 毛筆製造工

【課題】 職務の類似性と職業の位置づけ

化粧筆の製造を 719-33 の毛筆製造工に位置づけている例がある。毛筆・画筆・化粧筆はいずれも類似の材料を用いて類似の工程で作られる。したがってこれらの製造作業は同一の項目に位置づけられるべきものであるが、現在の 719 の体系は、製品の種類が分類基準になっているため画筆・化粧筆の製造作業を毛筆の製造作業に位置づけることはできない。画筆・化粧筆の製造作業の位置づけは 719-99 である。『職業名索引』の 719-99 に画筆製造工と化粧筆製造工を採録する。

72 その他の製造・制作の職業  
723 塗装工  
723-10 塗装前処理工  
723-20 木工塗装工  
723-30 金属塗装工  
723-40 建築塗装工  
723-50 塗装仕上工  
723-98 塗装工見習  
723-99 他に分類されない塗装工

【課題】 職業分類と業界の視点

建築塗装の仕事を探している求職者は建築の職業を検索しがちであり、事業者は建築塗装を建設の仕事とみているので、求人・求職者の視点に立つと建築塗装工は中分類 77（建設の職業）に移動すべきであるとの意見があった。この視点は板金工（554）のケースと全く同じである。職業分類は経済活動の種類を問わず、職務の類似性に着目して職業を区分しており、産業の単位で職業をみる視点とは異なっている。この問題の底辺にあるのは職業分類と産業分類の混同である。両者は視点が異なることを理解しなければならない。職業分類は仕事の種類、産業分類は経済活動の種類を基本的な分類基準にして項目を設定している。産業分類の項目を表頭に、職業分類の項目を表側に置いた表をイメージすると違いがわかりやすい。産業分類の項目は職業横断的であり、職業分類の項目は産業横断的である。それ故に職業分類の中に産業分類的な視点を持ち込むことはそぐわない。

726 製図工、写図工  
726-10 製図工  
-11CAD オペレーター  
726-20 写図工

【課題 1】 CAD オペレーターの扱い

CAD オペレーターは求人申込が多い。求職者は CAD オペレーターに対して事務職のイメージを抱いており、事務の仕事を検索しがちである。このため技能関連の職業に位置づけ

るのは不適切であり（CAD オペレーターの求人情報を探せない求職者もいる）、事務的職業又は専門的技術的職業に移動すべきであるとの意見が多く寄せられた。CAD オペレーターの仕事だけをみると事務的職業への移動が適当だとも考えられるが、大分類 I の構造からみるとそれは難しい。大分類 I の亜大分類（製造・制作の職業）では、まず、技能関連の仕事を分野別に設定し、製造の前工程と後工程のうち各分野に共通する仕事及び製造工程から独立した技能の仕事の中分類 72（その他の製造・制作の職業）に位置づけている。製図の仕事は各分野に共通する前工程の仕事である。製図の仕事は手書きで行うこともあれば、CAD を使うこともある。CAD は製図の仕事を行なうための手段である。その手段を優先的な分類基準にして他の大分類に移動することは適当ではない。CAD オペレーターはあくまでも製図の仕事の中での位置づけである。

CAD を使う仕事のうち主なものは、建築設計、機械設計、衣服・繊維製品の型紙起こしである。このうち『職業名索引』に採録されているのは、726-11 建築 CAD オペレーターだけである。726-10 には機械製図工、航空機製図工、船舶製図工、電気製図工などが採録されている。CAD という仕事遂行の手段が仕事の中心になったものが CAD オペレーターだといえる。CAD オペレーターが独立した職業として認知されているのが建築の分野である。それ以外の分野でも CAD は利用されているが、CAD 操作が独立した職業とみなされるまでにはなっていないものとみられる。

他の職業分類をみると、米国 SOC の区分法がわかりやすい。製図員 drafters は小分類レベルに設定されているが、その細分類に CAD オペレーターは設定されていない。細分類には製図の分野別項目（建築・土木製図員、電気・電子製図員、機械製図員、その他の製図員）が設定され、製図の手段を問わず柔軟にさまざまな製図員を位置づけることが可能になっている。726-10 を米国 SOC に倣って改訂すると、726-10 製図工 -11 建築製図工 -12 機械製図工 -13 電気・電子製図工などになる（建築 CAD オペレーターは 726-11 に位置づけられる）。

#### 【課題 2】日本標準職業分類との整合性

CAD を使った型紙起こしの仕事(パタンナー)は、日本標準職業分類では 726 製図工に位置づけられている。しかし労働省編職業分類は 659（その他の衣服・繊維製品製造の職業）にパタンナーの項目を設けている。CAD は仕事を遂行する際に用いる道具であり、繊維製品の製造工程を考えるとパタンナーの位置づけは製図工よりも中分類 65（衣服・繊維製品製造の職業）のほうがわかりやすい。

- |                        |
|------------------------|
| 76 建設躯体工事の職業           |
| 77 建設の職業（建設躯体工事の職業を除く） |
| 78 土木の職業               |

#### 【課題 1】日本標準職業分類との整合性

中分類 76～78 はいずれも建設関連の職業なので、ひとつの項目に集約すべきであるとの

意見があった。また、建設関連の職業は大分類 I から独立させるべきであるとの意見もあった。ひとつの分野の職業が複数の中分類項目に分かれて設定されていることや、大分類 I の中に建設関連の職業が設定されていることは、分類の原則を知らないと理解しがたい。労働省編職業分類は日本標準職業分類に準拠しており、後者は項目の設定にあたって十進分類法を採用している。そのため小分類項目が 10 を超える建設関連の職業は 3 つの中分類に分けて設定されている。同様に大分類項目は既に 9 項目設定されているため建設の職業を大分類レベルの項目にすることはできない。十進分類法の採用はあくまでも統計目的であり、職業紹介業務に用いる職業分類にとって利便性が高いとは必ずしもいえない。

### 【課題 2】現場監督の位置づけ

建設や土木の仕事では現場監督の求人申込が少なくない。現場監督の位置づけについては既に中分類 05 との関連で論じているが、中分類 76 ～ 78 に対しては現場作業に従事しながら仕事遂行の管理などを行う現場監督の項目を設けるべきであるとの意見があった。このような現場監督は技術者にも管理職にも該当せず、現在は作業員と同じ位置づけになっている。生産工程のチームリーダーも現場監督と同様の役割を負い、作業員の位置づけである。諸外国の職業分類のうちこの点について原則を明確にしているのは米国 SOC である。米国 SOC では第一線の管理・監督者が「監理・監督の仕事+現場作業」に従事する場合には、管理される者と同じ項目に位置づけることを原則としている。それとともにもっぱら管理・監督の仕事に従事する者は管理・監督者の項目を設けて、そこに位置づけている。現場監督は求人数がある程度あり、そのための項目を設定すれば位置づけの判断に迷わなくなるという利点がある。しかし、第一線の管理・監督者の仕事は建設・土木の分野だけではなく、製造・サービス・販売などの分野にもあるので、まず、分類体系全体の視点から第一線管理・監督者の位置づけに関する原則を確立することが求められる。

776 配管工

776-10 配管工

-11 ガス配管工 -12 スチーム配管工 -13 水道配管工 -14 配管修理工

### 【課題】配管工の位置づけ

配管工は中分類 77（建設の職業）に設定されている。ここには水道・ガス・スチームの配管作業だけではなく、船舶・航空機・車両等における配管作業も位置づけられている。このように配管工は作業の対象ではなく、仕事の種類を基準にして項目が設定されている。しかし中分類 77 に位置づけるのでは据わりが悪い。それは建築物以外の場所で行われる配管作業も含んでいるからである。この状況を改善するための選択肢はふたつ考えられる。第 1 に、配管工の項目を建設の職業の中に設けるのであれば 776 は建設関係の配管工だけに止めなければならない。その場合、船舶等の配管工はそれぞれの製造工程の中でぎ装の仕事の位置づけになる。第 2 に、配管作業の対象物を問わず一括して配管工を設定する場合には、他の中分類に移動する必要がある。移動先としては、たとえば中分類 72（その他の製造・制

作の職業)がある。

779 その他の建設の職業 779-99 他に分類されない建設の職業
---------------------------------------

**【職業名索引】**

索引の 779-99 に外溝工事人とエクステリア工事人を採録する。

79 運搬労務の職業 793 倉庫作業員 793-10 倉庫作業員 -11 危険品倉庫作業員 -12 冷蔵倉庫作業員
---

**【課題 1】 倉庫作業とフォークリフト運転**

中小企業では、倉庫作業（特に入出庫作業）の従事者とフォークリフト運転手は一体になっている。しかし倉庫作業（793）とフォークリフト運転（499-10）の項目が別々に設定されているために職員はフォークリフトを使った倉庫作業の位置づけに迷いがちである。この問題は既に中分類 49 に関連して論じている。現行の分類体系を前提にすると、フォークリフトを運転して行う倉庫作業はフォークリフト運転者の項目（499-10）に位置づけざるをえない。

**【課題 2】 倉庫作業員の細分化**

倉庫作業員は倉庫の種類を分類基準にして細分化されているが、その区分は倉庫業法にもとづいている。倉庫業法では、倉庫を普通倉庫（1～3類倉庫、危険品倉庫、トランクルームなどの5種類の倉庫）、冷蔵倉庫、水面倉庫の3種類に大別している。このうち特掲職業には危険品倉庫と冷蔵倉庫の作業員が設定されている。しかし倉庫業法はすべての倉庫を対象にしているわけではない。その対象は営業倉庫だけであり、製造業の事業者等が自家使用する倉庫は対象外である。したがって細分化の基準に倉庫の種類を採用するにしても、現行の項目の適切性については改めて検討すべきである。

**【課題 3】 ピッキング作業の位置づけ**

ピッキング作業とは、倉庫・工場など事業所内の建物において顧客から受けた注文にもとづいて該当する品物を在庫品の中から選び出す仕事である。求人申込は比較的多いが、分類表には項目が設定されていない。このため求人申込を受理した職員によって位置づけが異なりがちである。主な位置づけ先は、272-30 保管・管理係員、728 包装工、793 倉庫作業員、795 荷造工、809-20 選別工などである。

ピッキング作業員の位置づけは、何を分類基準にするかによって異なる。仕事の種類を分類基準にした場合、現行の分類体系では 809-20 選別工が適当であると考えられる。作業の行われる場所を分類基準にすると、倉庫でのピッキング作業は 793、工場・店舗等でのピッキング作業は 809-20 になる。後者の考え方ではピッキング作業の仕事が複数の項目に分かれて位置づけられるためピッキング作業を希望する求職者が求人情報を検索するときに不便

である。

なお、位置づけが決まった段階で『職業名索引』の該当箇所に「ピッキング作業員」を採録すべきである。

794 配達員
794-10 受託配送員
794-20 商品配達員
-21 新聞配達員 -22 牛乳・乳酸発酵製品配達員 -23 ルートセールス員
-24 自動販売機商品補充員

### 【課題1】 配送の仕事と貨物自動車運転の仕事

貨物自動車運転手と配達員を明確に区分することは難しい。それは大分類レベルに運輸・通信の職業という産業を基準にした項目が設定されているからである。この問題については既に小分類 473 に関連して論じている。

諸外国の標準職業分類における配達員をみると、すべて自動車運転関係の項目の下に位置づけられている。ISCO では大分類「装置・機械操作員、組立工」の小分類「自動車・タクシー・貨物自動車運転者」に、英国 SOC では大分類「運輸、運送機械運転者・操作員」の小分類「トラック運転者」に、米国 SOC では大分類「運輸・運搬の職業」の細分類「配達サービスのトラック運転者」にそれぞれ位置づけられている。

求職者は配送の仕事を運輸の仕事と認識している。現行の分類体系を前提にすると、配達員は 473 貨物自動車運転者に移動することが適当であると考えられる。

### 【課題2】 職業名の混乱

ルートセールスという職業名が引き起こす混乱については既に小分類 327 に関連して論じている。職員が、ルートセールスの仕事を営業職と配達員のいずれに位置づけるかの判断に迷わないように以下のように 327 と 794 に×除外規定と×例示を追加することが望ましい。ルートセールスの仕事は、営業関連の職務と配達関連の職務から成り立っている。このうち営業関連の職務が中心になっているものは 327 に、配達関連の職務が中心になっているものは 794 に位置づけられる。換言すると、ルートセールス員を営業職と配達員に分ける分水嶺は中心的な職務である。

#### 327 商品仕入・販売外交員

×除外規定：(3)主に商品配達の仕事に従事するものを除く。[794]

×例示：ルートセールス員 (794-23)

#### 794 配達員

×除外規定：(2)もっぱら商品の販売に関する取引上の勧誘・交渉などの仕事に従事するものを除く。[327]

×例示：商品販売外交員 (327-20)

### 【課題3】 ルートセールス員と自動販売機商品補充員の職務の重複

ルートセールスの仕事は、上述したように商品配達の仕事と営業的な仕事で構成されている。通常はどちらかの仕事を中心になり、もう一方の仕事は派生的・付随的な業務になっている。清涼飲料水会社のルートセールス員の職務内容をみると、配達関係の仕事には自販機関係の仕事（商品補充、釣銭補充、売上金回収、故障対応、衛生管理）や既存得意先への商品の納品がある。また、営業的な仕事には新商品・キャンペーンのポスターやポップの貼付、小売店に対する新商品の紹介、商品の販促などがある。ところが職業分類表ではルートセールス員と自販機商品補充員がそれぞれ独立した項目として設定されているため、清涼飲料水の会社のルートセールス員は両方の項目に該当することになる。794 の-23 と-24 は重複しているとの指摘は、この点を指しているものと思われる。自動販売機商品補充員は自動販売機における商品販売に関連した仕事（売上金回収、商品補充、巡回管理など）に限定され、一方ルートセールス員は商品の配達・補充に加えて営業活動に従事する者を指している。両者の違いは明白である。清涼飲料水会社のルートセールス員の位置づけを明確にするため、『職業名索引』の794-23 に新たにルートセールス員（配達：清涼飲料水）を採録する。

80 その他の労務の職業

801 清掃員

801-10 清掃作業員

-11 ビル内清掃作業員 -12 ガラス清掃作業員 -13 道路清掃作業員

-14 乗物内清掃作業員

#### 【課題1】清掃作業員の細分化

清掃作業員の項目は、清掃の対象を分類基準にして細分化されている。しかし求職者が清掃作業を選ぶ視点は、ビル（屋内か屋外か）・事務所・店舗など建物の種類を考慮することが多いとの指摘があった。現行の細分化項目（ビル内清掃、ガラス清掃、道路清掃）は職務内容や働く環境の違いにもとづいて設定されている。これに比べて建物内の清掃作業は、店舗であろうと事務所であろうと職務内容や必要な技能の違いが大きいとはいえない。職業分類は職務の類似性にもとづく職業の区分である。職務の違いが大きいものを細分化することは難しい。

#### 【課題2】グループリーダーの位置づけ

清掃作業員のグループリーダーを位置づける項目を設定すべきであるとの意見があった。グループリーダーは、作業員の出勤管理など管理的な仕事をするとともに清掃作業にも従事している。現在は清掃作業員と同じ位置づけである。これまで再三にわたり第一線管理・監督者を位置づけるための項目を求める意見を紹介している。現行の職業分類表では、管理的役割と作業員の役割の比重にかかわらず作業員と同一の項目に位置づけるという考え方をとっている。この問題は、既に指摘したようにこの考え方の是非を含めて分類体系全体のあり方を検討する中で考えるべきである。

809 他に分類されない労務の職業

809-20 選別工

-21 原材料選別工 -22 製品選別工 -23 洗たく物荷分け工 -24 廃品選別整理工

809-30 雑務員

-31 用務員 -32 駅雑務員 -33 病院雑務員 -34 工場雑務員

-35 作業員宿舎雑務員 -36 旅館雑務員 -37 食堂雑務員

-38 公園・ゴルフ場整備員 -39 グランド整備員

809-99 他に分類されないその他の労務の職業

#### 【課題1】 リサイクル関連の仕事

リサイクル品の回収の仕事は 326-10（再生資源回収人）に位置づけられているが、326 は販売の職業であり、労務的な仕事である再生資源回収人を 326 に置くことは適当ではない。326 の集約コードのうち 326-10 は労務の仕事に移動すべきである。現在の体系を前提にすると移動先は 809 に集約コードを新設することで対応すべきであろう。

回収したリサイクル品の分解・選別・整理などの仕事のうち選別・整理の仕事は、809-24（廃品選別整理工）に該当する。職業分類表には細分類項目の職務範囲が明示されていないので、この項目にリサイクル品を分解する作業が含まれるかどうかは明らかではない。分解の仕事は選別・整理の仕事の前工程であり、分解・選別・整理の三者は一体の仕事としてとらえることができるので、分解の仕事も 809-24 に含めることが適当であると考えられる。この点を明確にするため『職業名索引』の 809-24 に廃品分解工を採録する。

#### 【課題2】 調理補助と食堂雑務員

補助者の位置づけが明確になっていない現行の職業分類表では、809-37（食堂雑務者）を調理補助の項目として活用している例がみられる。食堂雑務員は調理以外の細々とした作業に従事する者を指しているが、その主な仕事は食器洗いである。一方、調理補助の仕事内容をみると、その中心は洗い場であり、それ以外に食材の下ごしらえや盛りつけなどの補助的な仕事が含まれる。したがって食堂雑務者と調理補助の職務内容は主に洗い場を担当するという点で重複している。補助者の扱いは分類体系全体の中で検討すべき課題であるが、調理補助については食堂雑務者との重複があることを考慮すべきである。

#### 【課題3】 項目の独立

809-99 に位置づけられた職業の中で求人申込が相対的に多いのはスーパーマーケットなどで商品を補充・陳列する店頭商品補充員の仕事である。職業紹介業務の効率を考慮すると、この職業を独立した項目として設定することが望ましいと考えられる。