

第2章 労働省編職業分類の現状と課題

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

1 職業分類に関する厚生労働省の基本的考え方

(1) 根拠条文

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

(2) 経緯

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

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

(3) 基本的考え方

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

(厚生労働省職業安定局首席職業指導官室)

2 労働省編職業分類の考え方と課題

(1) 労働省編職業分類の構造

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

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

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

(2) 労働省編職業分類の考え方

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

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

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

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

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

図表1 労働省編職業分類の細分類項目と就業者・求人数

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

出所：2000年国勢調査結果、『平成16年度 労働市場年報』

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

(3) 日本標準職業分類との整合性に関する問題

ここでは5つの問題点に絞ってそれぞれの概要を述べる。

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

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

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

は全く見落としてしまうことになる。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) 労働省編職業分類の固有の問題

ここでは7つの問題点に絞ってそれぞれの要点を述べる。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

新たな販売店の開拓を行うこともある。

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

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

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

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

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

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

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

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

(労働政策研究・研修機構)

発表に対する質疑応答

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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