

## 第2章 職業分類を取り巻く環境

### 1 3つの制約条件

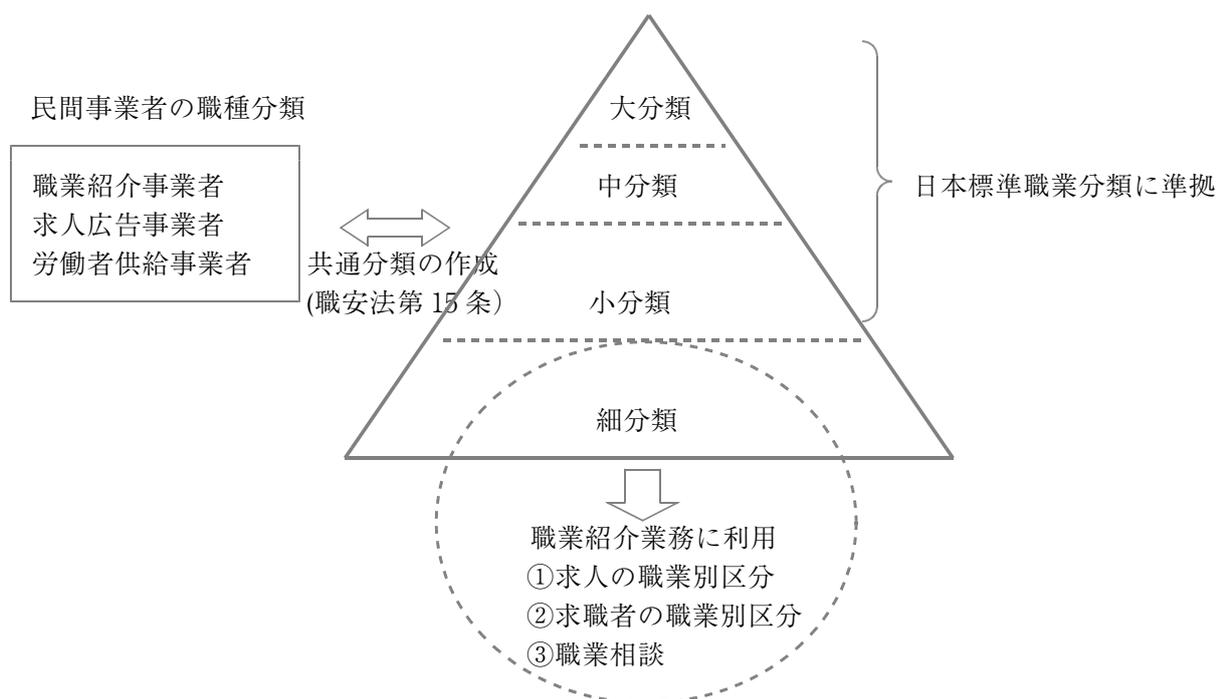
厚生労働省の職業分類は、元来、公共職業安定機関における職業紹介業務に使用する実務用具として作成されている。その後、当時の労働省は、職業紹介業務における取扱い求人・求職者のデータである職業安定業務統計と日本標準職業分類に準拠した職業別の調査統計データとの比較照合を容易にするために、分類体系の骨組みともいえる大・中分類レベルの項目を日本標準職業分類に準拠する方針をとった。更に、職業紹介事業の規制緩和に伴い官民が共通して使用すべき標準的な職業名を定めることが職業安定法に盛り込まれ、職業分類はひとり厚生労働省の職業紹介業務だけに使用されるのではなく、職業紹介事業や労働者の募集にも共通して使用されるものとして作成しなければならないことが法律上の努力義務となった。

以上を総合すると、職業分類は厚生労働省の職業紹介業務に使用されることを第一義としながらも、その体系の骨組みを日本標準職業分類に依存し、民間事業者も共通して使用できるものであることが求められている。このように厚生労働省の職業分類は3つの制約条件に取り囲まれている（図表1）。第1は職業紹介業務における使いやすさ、第2は日本標準職業分類との整合性、第3は官民間での共有である。これらの3条件は、職業分類の改訂にあたっていずれもが第1に考慮されるべき事項である。とはいうものの、これまでの改訂では第2の条件が最優先に考慮されてきた。また、今回の改訂から新たに制約条件として加わった3番目の条件は法律上の努力規定であり、強制力を伴っているわけではない。だからといって形式的に考慮すればこと足りるという課題でないことはいうまでもない<sup>1</sup>。

これらの制約条件が相互に影響しあうことがなければ、すなわち3者が併存できるならば改訂作業に大きな影響を及ぼすことは少ない。しかし、3者の共存は難しいのが現実である。たとえば、第1の条件と第2の条件は時に両立し難しいことがある。その一例として介護職の問題を紹介しよう。職業紹介業務の実務の観点からみると、介護職は施設で働く介護職員であろうと訪問介護事業者から個人の家庭に派遣される訪問介護員であろうと仕事の類似性を重視すると同一の中分類に位置づけられるべき仕事である。しかし、日本標準職業分類では両者はそれぞれ異なる大分類項目の中の小分類に位置づけられている。この設定に倣って厚生労働省の職業分類では、施設介護員を専門職に、訪問介護員をサービスの職業にそれぞれ位置づけている。このため施設介護、訪問介護を問わず介護の仕事を探している求職者は、介護職の求人が2箇所に分かれて位置づけられていることを知らないと、いずれか一方の求人票しかみないことになる。

1 職業分類の共有化については、次の報告書に問題点と課題が詳しく整理されている。『職業分類研究会報告』JILPT資料シリーズ No. 35、2008年、労働政策研究・研修機構

第1の条件と第3の条件も現状では共存が難しい。厚生労働省の職業分類と民間事業者の職種分類は、ともに実務目的のための分類であるが、対象としている求人・求職者層が異なるため実務に使用するレベルの分類項目は違いが大きい。両者を概観すると、前者は特に製造工程に関する職業が細分化され、他方、後者は特に専門職の項目が細分化されているといえる。そのうえ前者の分類体系は日本標準職業分類に準拠しているが、後者は取り扱う求人の多寡にもとづいて分類体系の骨組みが組み立てられていることが多い。したがって官民共通の職業分類といっても両者が体系と分類項目についてそれぞれ独自性を有している現状では、共有化を推し進める前に共有化のための環境整備が必要になっている。



図表1 職業分類を取り巻く環境

## 2 職業紹介業務と職業分類

厚生労働省の職業分類の主たる利用者は、公共職業安定機関で職業紹介業務に従事している職員である。したがってハローワークの窓口業務（求人関係業務、求職者関係業務）に従事する職員にとって使いやすいものであることが求められる。では、その「使いやすさ」とは何であろうか。それには少なくとも次の3つの条件が含まれると考えられる。

### (1) 求人・求職者の多寡に配慮した項目が設定されていること

第1の条件は、求人・求職者の規模に応じて分類項目が設定されているかどうかである。求人・求職者の多い職業が項目として設定されていない場合には、項目を設定する必要がある。たとえ項目が設定されていたとしても、マッチングを考慮して項目の細分化が行われているかどうかを検討すべきである。職業によっては項目の細分化が難しいものがあるのも事実であるが、細分化が必要であるにもかかわらず項目が細分化されていない職業もみられる。

その逆に、求人・求職者の少ない職業は、職務範囲をある程度広めに設定した項目を設けても実務上の問題は少ないと考えられる。現行の項目の中には、求人・求職者が少ないにもかかわらず項目が細分化され、実務にほとんど利用されていないものもある。

このように現時点でみると必要な細分化が行われていない職業や不適切な細分化が行われている職業があるが、この問題は分類項目を設定する際に適用している分類基準が適切であるかどうかに関係している。ハローワークで受理した求人のうち最も多い職種は、商品販売外交員（一般には営業職と呼ばれる）である。この項目は小売外交員（個人を対象にした営業職）と卸売外交員（法人を対象にした営業職）に細分化されているが、求人の大半は商品販売外交員に分類され、小売・卸売外交員に分類される求人は少数にとどまっている。実務の観点からみると、項目が細分化されていても、あまり利用されていないのであれば細分化されていないに等しいともいえる。もうひとつ例をあげよう。警備員の項目は、4項目に細分化されているが、そのうち法廷警備員や国会衛視には求人がほとんどない。その一方、求人の多い交通誘導員や催事場などでの雑踏警備員は項目が設定されていない。

この問題は、また改訂時期とも関係している。職業分類の改訂間隔は概して長い。今回の改訂は、前回の改訂（2001年）から9年ぶりであり、前回の改訂は前々回の改訂（1986年）から15年ぶりであった。改訂間隔が長いのは、日本標準職業分類の改定作業に平行して改訂を進めているからである。求人動向は、経済情勢や産業動向を反映して短期的にも大きく変わることがあり、いわんや長期的な変化は当然視されるべきである。

求人動向の変化を前提としたとき、分類項目の設定は如何にあるべきかが問われている。つまり分類項目の陳腐化に対する対応策を予め用意しておく必要がある。とはいうものの現実にはその選択肢は極めて限られている。ひとつは、職業分類を改訂する段階で現実を的確に反映する項目を設定することである。もうひとつは、改訂作業の終了後に新たな名称の求人職種が出てきたとき、それを既存の分類項目に位置づけことができるように項目の柔軟性を確保することである。

今回実施した細分類項目の見直しにあたっては、現実の求人・求職職種を的確に把握するために数量データと質的データの両者を利用した。量的データは、分類項目別の求人・求職者数データである。これは、2006年8月から2007年8月まで13ヶ月間の全国のハローワークで受理した求人・求職者数の月別データである。他方、職種名のデータとハローワークを対象にした調査結果の質的データも利用した。前者は、職業分類表に設定された雑多項目（139項目）に分類された求人職種名のデータである。これは2008年5月末日時点での求人台帳上のデータである。後者は、ハローワークを対象にして2005年9～10月に実施した職業分類の運用に関する調査結果である。

## (2) 分類項目が明確であること

使いやすさに関係する2番目の条件は、分類項目が自明であり、利用者の判断に委ねる余地が少ないかどうかである。職業分類は、全国のハローワーク職員が窓口業務で使用する実

務用具である。したがってハローワークによって、あるいは職員によって同じ求人職種が職業分類上の異なる項目に分類されることがあってはならない。職種が同じであれば、誰が判断しようとも職業分類上の同一の項目に該当させるという基本が間違いなく行われなければならない。そのためには分類項目に含まれる仕事内容とともに職務範囲を明らかにする必要がある。しかし、現行の職業分類表では実務に使用する細分類レベルの項目には職業定義が付けられていない。このため同じ求人であっても職員によって異なる分類項目に位置づけられる可能性が残されている。この問題は、細分類項目に職業定義の記述を追加し、職務範囲と職務内容を明らかにすることによってかなりの程度解消することができると考えられる。

### (3) マッチングに使いやすいこと

上述のふたつの条件は、求人票/求職票を受理する際に求人職種あるいは求職者の希望の仕事に対して職業分類番号を付与することに関係している。第3の条件は、マッチングに使いやすいかどうかである。これは職業相談業務において職員が求職者の希望条件と求人を見つけてマッチングする際に利用する職業分類に求められる条件である。また、求職者が求人検索機を利用して職業別の求人を探すときに求められる条件でもある。マッチングでの使いやすさにはさまざまな要因が関係する。その主なものは次のとおりである。

#### ①求人・求職者の多い職種は分類項目が設定されているか。

前述の警備員の例のように求人の多い交通誘導の仕事が設定されていないと、その上位の分類項目である警備員の中から交通誘導の仕事を探さねばならず、不便である。

#### ②求人・求職者の多い分類項目は細分化されているか。

前述の営業職の例のように細分化されていても分類基準の選定が不適切なこともある。適切な分類基準を適用して適切に細分化することが求められる。

#### ③分類項目には、一般的に広く使われ、共通理解を得られやすい名称が使われているか。

福祉施設で介護の仕事に携わる人は、介護職員、ケアワーカー、ケアスタッフなどと呼ばれている。これに対して職業分類では、施設の介護職員に該当する項目名を福祉施設 寮母・寮父としている。これが施設の介護職を表す名称として求職者の共通理解になっているとは言い難い。また、ハローワーク職員にとっても馴染みのあるものとはいえない。そのため施設介護の求人をこの項目以外に分類する例が多くみられる。

#### ④技能関係の項目では仕事遂行に必要な技能（スキル）の種類が明確になっているか。

技能関係の項目は、日本標準職業分類に準拠して設定されているため製造・生産する品目が中心的な分類基準になっている。仕事を探すとき、何を作る仕事かという点は勿論重要であるが、求職者が持っている特定の技能はどのような仕事に応用が可能かという点もそれに劣らず重要である。特定職種の求人とマッチングするときには前者の考え方に立って設定された項目は使いやすいが、職種を問わず求職者のスキルを基準にしてマッチングしようとするときには現行の分類体系では使いにくい。

⑤分類体系や設定された分類項目は理解しやすいか。

日本標準職業分類は仕事の類似性によって項目を区分し、それを体系的に配列したものである。仕事の類似性の高い仕事は、更に取り扱うものなどによって項目が区分されている。たとえば営業職の求人はひとつの分類項目に位置づけられるのではなく、取り扱うものの違いに応じて設定されたさまざまな項目に位置づけられる。このため営業職の求人を一括して検索することは難しい状況にある。取り扱うものにこだわらずに営業の仕事を探している求職者は、営業職の求人を探するときさまざまな項目を検索しなければならず不便である。

### 3 制約条件としての日本標準職業分類

日本標準職業分類は統計目的の職業分類であり、他方、厚生労働省の職業分類は実務目的の職業分類である。目的の異なる職業分類を使用するとどのような不都合が生じるのだろうか。分類の目的と項目の設定は直接的に関係している。日本標準職業分類は、ある程度の就業者のいる職業を把握するためのものであり、その最小単位の項目（小分類項目）は1000人以上の就業者数がある職業に限定されている。就業者と求人は異なる。就業者数の多い職業であっても、労働移動の少ない職業では一般労働市場に出てくる求人は少ない。このため就業者数がある一定以上の職業であっても職業紹介業務では求人が多いとはいえない職業がある。

目的と項目の関係で注意すべきことは、統計目的の分類では統計調査を念頭において項目の設定が考えられているという点である。調査実施上の技術的制約に配慮して項目が設定される傾向にある。つまり調査の難しい職業については、分類基準を変更して把握可能な項目に変更することがある。この問題は、特に、従事している職業を被調査者の自己申告に依存するような調査（国勢調査など）を想定して分類項目を考える場合に大きな影響がある。

たとえば、管理職の項目を担当分野別（総務、会計、営業、生産など）に設定しようと思っても、被調査者の回答が課長、部長、所長など役職名が中心になることが予想されると担当分野別の項目設定に対する妥当性が揺らぐことになる。同様なことは技術者の職業についてもいえる。機械・電気技術者の仕事は、製品開発、設計、生産技術、品質管理などに明確に分かれる。ハローワークの求人を見ると、そもそも職種名が設計など仕事の種類を明記しているものが多い。仕事の類似性に着目するのであれば、電気や機械といった技術の分野で技術者を区分するのではなく、製品開発や設計など仕事の種類で区分すべきであると考えられる。しかし、自己申告制の調査では仕事の名称ではなく、技術者など一般的な名称を答えるものが多数をしめると考えられる。そのため技術分野別の項目設定が妥当性を持つことになる。

日本標準職業分類に準拠して項目を設定していることから生じる制約は、上述の例に止まらない。職業紹介業務における使い勝手に影響を及ぼしている例をふたつあげよう。いずれ

も前述したものである。第1は、技能工の項目に関するものである。ハローワークの特徴のひとつは技能工の職業紹介に強みを持っていることである。技能工を希望する求職者の中には、特定の職種に就くことを希望する者と技能関係の職種であれば仕事内容を問わない者がいる。前者が多数をしめることはいうまでもないが、後者も少なからずいる。技能関係の職種を希望する者の絶対数が多いため、後者もかなりの人数になる。現行の分類体系では、技能工の項目は製造する品目別に設定されている。これでは、職種を問わず製造工程の作業に従事したいという求職者を位置づけることが難しい。日本標準職業分類が生産工程の仕事を品目別に設定しているのは、それが就業者を最も把握しやすいからである。

技能工の項目が品目別になっているのは、日本標準職業分類が統計目的の分類であることが大きい。製品を製造する場合、その生産工程は原料処理、加工・製造、検査に大別できる。このうち原料処理と加工・製造の部門は、産業・事業所によって自動化の程度は大きく異なっている。たとえば、紙を製造する事業所には、手漉き和紙を製造するところがあれば、抄紙機で大量生産するところもある。それぞれの事業所における個人の仕事を個人調査の回答から判断する場合、「紙製造」のような回答では手漉きの仕事なのか機械操作の仕事なのかを判断することが難しい。そこで製品を製造する手段ではなく、製造するものによって包括的に職業を把握しようとしているのが現在の日本標準職業分類の考え方である。

第2は、営業職の項目に関するものである。ハローワークで受理した求人のうち最も件数の多いものは商品の外交員（営業職）である。しかし、営業の仕事は商品の外交だけではない。不動産、保険、金融、サービスの分野にも営業の仕事はある。これらの分野の営業職は、それぞれの項目の中に含まれている。不動産の営業職であれば不動産の仲介・売買人の項目に、また証券の営業職は有価証券の売買・仲立人の項目にそれぞれ位置づけられている。このため求職者が営業職の求人を検索するとき、自分の探している営業職の求人がどの項目に位置づけられているのかがわからないと検索に手間取ることになる。

このように営業職の仕事はひとつの項目ではなく、さまざまな項目に分かれて位置づけられている。この点を正確に理解するためには、日本標準職業分類の大分類「販売の職業」の構造を理解しなければならない。販売の職業はやや特異な考え方に立っている。職業分類は仕事の類似性で区分されるのが基本であるが、販売の職業では、何を売買するかによって中分類レベルが商品の販売と商品以外の売買に分かれ、それぞれが更に小分類レベルで細かな項目に分かれている。この区分を反映して営業職も商品の営業とそれ以外のものの営業に大別されている。前者は独立した項目として設定されているが、後者は独立項目ではなく不動産、保険、証券等の分類項目の中に位置づけられている。