

第3章 厚生労働省編職業分類の2011年改訂

はじめに

厚生労働省の職業分類は、業務上の必要性から生まれた実務資料である。公共職業安定所における求人・求職の受理、職業指導・相談、職業紹介業務統計の作成などの業務を全国規模で統一的行うためには、職業の区分や使用する職業名について基準を共有する必要がある。その基準を提供するのが職業紹介業務用の職業分類である。

職業分類は1953年に当時の労働省によって初めて作成され、以後、労働省のもとで3回改訂が行われている¹。ここでは、まず今回の改訂に至るまでの職業分類の歩みを簡単に辿ってみよう。

(1)職業分類の設定（1953年）

1953年に当時の労働省が職業分類を作成する端緒となったのは、1948年に始まった職務調査である。調査結果は100冊を超える職務解説書としてまとめられたが、量が多いため公共職業安定所の窓口業務で使用するには不便であり、全体を1冊にとりまとめて取り扱いの便利なものを作成することが求められた。これを受けて労働省は、公共職業安定所に共通して使用されるべき標準職業名を定め、それに解説を付け、それらを体系的に配列した職業分類表を職業辞典の形で編集した。この職業辞典が労働省の作成した最初の職業分類であった。

1953年の職業分類は米国労働省の職業分類の体系に準拠して作成されたため²、職業の概念についてもその考え方を採り入れている。即ち、労働省編職業分類では、一人の人に割り当てられた仕事と責任の全体を地位（position）、地位のうち目的を持ったひとまとまりの仕事を課業（task）、主要な課業と責任が同じである一群の地位を職務（job）、課業と責任を遂行するために必要な技能、知識、能力などの共通性によってまとめられた一群の職務を職業（occupation）とそれぞれ定義している。このうち職務が職業分類の最小単位である。職業に関するこの考え方は現在でも変わっていない。

職業分類表の構成は、大分類（7項目）、中分類（23項目）、小分類（566項目）、細分類（1,801項目）、代表職業名（4,603項目）の5段階である。設定すべき職業が詳細にわたる分野では中分類と小分類との間に中間分類（69項目）が、細分類と代表職業名の間に細細分類（87項目）がそれぞれ設けられ、中間分類は小分類の、細細分類は代表職業名のそれぞれ中締め役割を果たしている。代表職業名は、職業紹介業務の実務に使用される項目であり、職業安定法第15条にいう、職業安定行政において共通に使用すべき標準職業名として扱われることを意図して設定されている。

1 今回の改訂は厚生労働省のもとで行われている。改訂の対象は1999年版の労働省編職業分類である。本章では、この職業分類を「旧分類」あるいは「現行の職業分類」と表記する。

2 準拠枠として採用されたのは、1949年の職業辞典（Dictionary of Occupational Titles）第2版である。

この職業分類では、職務内容に関する3つの基準（①類似性・近親さ、②責任、③技能度）を分類基準に採用し、この基準にもとづいて具体的な職業が分類項目として設定されている。大分類の項目は7個である。このうち技能関係の3個の大分類（技能職業、半技能職業、単純技能職業）は、いずれも職務遂行に求められる技能度を基準にして項目が設定されており、それぞれ熟練技能を要する仕事、半熟練技能を要する仕事、単純反復作業の仕事が分類される。分類基準として技能度を採用した点は、この分類の大きな特徴である。

(2) 1965年の改訂

1965年に1回目の改訂が行われた。その主な理由は次の3点である。

第一は職業辞典の特徴であった点が短所として意識されるようになってきたことである。技能度の考え方を導入した点はこの職業分類の大きな特色であった。しかし、ひとつの職業を技能、半技能、単純技能に分割して、それぞれを異なる大分類に設定していることから、分類体系が複雑になり、職業紹介業務を担当する職員にとってわかりにくく、また使いにくい面があった。

第二は日本標準職業分類の普及である。行政管理庁は、1958年に設定されたILOの国際標準職業分類（ISCO-58）や1955年の国勢調査用職業分類などを参考にして、1960年に日本標準職業分類を設定した。それ以降、中央政府・地方自治体の実施する統計調査では、職業別集計に日本標準職業分類を利用することが一般化してきた。

第三は職業別統計の比較性の問題である。公共職業安定所の職業別業務統計は労働省編職業分類にもとづいて集計され、一方、国勢調査をはじめとする政府の統計調査では職業別集計に日本標準職業分類を用いることが一般的であった。しかし、労働省編職業分類と日本標準職業分類とは大分類を始めとして分類項目の違いが大きく、両者の統計を容易に比較・照合することが困難であった。

労働省は、日本標準職業分類の体系に準拠することを基本方針に掲げて1953年版職業分類の改訂を行った。改訂版職業分類表の構成は、大分類（12項目）、中分類（53項目）、小分類（425項目）、代表職業名（3,785項目）の4段階である。このうち大・中分類については、日本標準職業分類の大・中分類に設定されている項目と同じ項目が設定された。小分類は、日本標準職業分類の小分類項目に準拠することを基本にしているが、職業紹介業務の必要性を加味して項目を補正している。小分類の下位には細分類の項目である代表職業名が設定された。細分類の分類項目は、職業安定法第15条第2項の、職業安定行政において共通して使用されるべき標準職業名に準ずるものとして扱われた。

改訂版職業分類は日本標準職業分類に準拠して分類項目を設定している関係で、分類項目の体系的配列にあたって用いた基準、分類符号、職業の決定方法についても日本標準職業分類の採用している原則を共有することになった。

(3) 1986年の改訂

1986年に2回目の改訂が行われた。この改訂を促した直接の契機は次の3点である。

第一は職業構造の変化である。サービス経済化や技術革新の進展に伴って広範な分野で仕事の種類・内容に変化が見られるようになり、この変化に対応することが求められた。第二は日本標準職業分類の改訂に伴う整合性の低下である。日本標準職業分類は国際標準職業分類の改訂（1968年）を受けて1970年に1回目の改訂が行われ、その後、職業構造の変化を職業分類に反映させるために2回目の改訂が1979年に実施された。その結果、1965年版職業分類の大・中分類の中には、1979年版日本標準職業分類の大・中分類と直接対応をとることが難しいものもあった。第三は業務処理のコンピュータ化である。公共職業安定所における求人・求職のデータ処理にコンピュータが導入され、それに伴って職業分類には分類項目の符号づけが容易にできること、効果的に検索できる構造であることなどが求められた。

職業分類表の改訂作業は、次の基本方針に沿って進められた。①分類構造は大・中・小・細分類の4段階とする。②大・中分類は日本標準職業分類との整合性を確保する。③小分類についても原則として日本標準職業分類の項目に対応させるものとするが、職業紹介分類としての特殊性を考慮して設定する。④細分類項目は職業指導・紹介にふさわしいものに編成し、かつ検索の便宜、コンピュータの容量等を考慮して設定する。

改訂作業では、始めに代表職業名を細分類として設定し直すための整理が行われた。代表職業名の中には職務範囲の広いものと狭いものが混在し、かつ両者が包摂関係にあるものもあった。そのため作業では代表職業名の包摂関係に着目して、上下2段の構造を持った細分類が設定された。細分類を2段階に構造化したことは、この改訂の最大の特徴である。この作業の完了後、1979年版日本標準職業分類の大・中・小分類の枠組みに沿って旧分類のそれぞれ対応する分類項目の見直しが行われた。分類項目の設定及びその体系的配列の基準として採用されたのは、第1回改訂時に用いられた5項目の分類基準である。この基準は日本標準職業分類との整合性を確保している大・中・小分類だけではなく、細分類を2段階に構造化する際にも適用された。改訂版職業分類表の構成は、大分類（9項目）、中分類（76項目）、小分類（395項目）、細分類（2,709項目）の4段階である。

(4) 1999年の改訂

1999年に3回目の改訂が行われた。この改訂を促した主な要因は次の3点である。

第一は社会経済情勢の変化に伴う職業構造の変化である。1986年の改訂以降、特に職業の専門分化やサービスの多様化に伴って職業分類表の項目に的確に位置づけることの難しい求人職種が増えていた。第二は日本標準職業分類との整合性の確保である。労働省では1965年の改訂以降、日本標準職業分類に準拠する方針をとっているが、日本標準職業分類の4回目の改訂作業が1995年に開始されたことから、日本標準職業分類との整合性を確保するためには改訂が必要であった。第三は業務システムの改修である。全国の公共職業安定所をオンラインで結ぶ総合的雇用情報システムの改修プログラムが2000年4月から導入される予定であった。

この改訂の主な課題は、1965年・1986年の改訂と同じく、日本標準職業分類の体系を分類

の枠組みとし、細分類には職業紹介の実務に使用する職業を設定することであった。改訂作業では、まず、1986年版職業分類の小・細分類項目の見直し作業が行われ、この作業の完了後、日本標準職業分類の分類項目に合わせて大・中・小分類の項目が設定され、最後に全体の調整が行われた。改訂版職業分類表は、大分類（9項目）、中分類（80項目）、小分類（379項目）、細分類（2,167項目）の4段階構成である。

この改訂の特徴は、細分類の項目を大幅に削減したことである。中でも特掲項目（上下2段階の細分類のうち下段の項目）の減少幅が大きく、項目数は1986年版の1/3になった。これは専門的・技術的職業などにおいては職業の専門分化の広がりによって求人数が伸びている反面、生産・技能関係の職業ではいずれもおしなべて求人数が逡減傾向にあることを分類表に反映した結果である。

1. 労働行政における職業分類の使用

厚生労働省の職業分類は、元来、全国の公共職業安定所の職業紹介業務における職業の基準として作成されたものであるが、現在ではそれ以外に、職業安定業務統計の職業別表示の基準、厚生労働省の各種業務（職業紹介業務を除く）における職業の基準として用いられている。これらの中で中心となるのは職業紹介業務における使用である。以下に、職業紹介業務における職業分類の役割を簡単に描写してみよう。

職業紹介業務の中で職業分類が使用されるのは、主に次の場面である。

(1) 求人・求職の受理

事業所が公共職業安定所に提出する求人申込書には、求人職種の記入欄がある。同様に、求職者の提出する求職申込書には、希望する仕事を記入する欄がある。公共職業安定所の職員は、これらの欄に記入された求人職種（希望する仕事）に対応する職業を職業分類表の細分類から選んで、その職業分類番号を求人申込書（求職申込書）の所定の欄に記入することが求められる。求人申込書（求職申込書）はOCRで読み取られ、その情報は求人票（求職票）として出力されるとともに、システムに入力される。

求人職種に対して職業分類番号を付与するとき、職員は職種名を唯一の手がかりにして対応する細分類項目を決めているわけではなく、求人申込書の「仕事の内容」の欄に記入された具体的な仕事内容、必要な経験・免許・資格などの情報も考慮して、職業分類番号を確定している。他方、求職申込書には「経験した主な仕事」の欄が設けられている。求職者はこれまで経験した具体的な仕事をこの欄に記入することが求められる。この欄に記入された情報は、マッチングの補助情報として活用される。

求人者（求職者）の記入した求人職種（希望する仕事）と職業分類の細分類項目とを的確に対応させるためには、職業分類表に設定された細分類項目が現実に流通する職種名と適切に対応していることが重要である。それに加えて、職業の決定方法や職業分類の運用等についても適切な対応が求められる。たとえば、求人の仕事内容が複数の分類項目に該当する場

合や、補助・助手など分類先の判断に迷う場合の職業の決定方法、希望する仕事が決まっていない求職者や、軽作業など希望する仕事が漠然としている求職者の扱いなどである。

(2) 求人の検索

求人の検索は、相談窓口で職員が行う場合と、求職者が公共職業安定所に設置されている求人自己検索装置を用いる場合とがある。前者の場合、職業相談部門の職員が求職者と相談しながら、その希望条件等にもとづいて求人を検索し、該当求人を求職者に提示する。後者の場合は、求職者が自ら検索装置を操作して希望条件にあう求人を探すことになる。検索条件として設定されている項目は、職業、事業所の産業分野、事業所の場所（都道府県・市町村）である。更に、免許・資格、休日・賃金等の労働条件で求人を絞り込むことができる。

求人申込書を受理する段階で適切な職業分類番号が入力されていないと、当該求人が本来分類されるべき項目を選択しても、その求人は検索結果に表示されないことになる。このため求人職種に対して適切な分類番号を付与することが極めて重要である。

以上の通り、職業分類は主に求人・求職の受理時と求人検索時に使用されている。ここから職業紹介業務に使用される職業分類が具備すべき条件が見えてくる。その中でも職業分類の利用者である公共職業安定所職員と求職者との関係では、次の条件が特に重要である。

1. 職業分類に関する知識に左右されないこと

仕事内容の類似した求人に対しては、誰が分類番号を付けても同一の分類番号になるよに分類体系が容易に理解でき、分類項目が分かりやすいものであることが求められる。

2. 求職者の職業理解と職業分類の考え方との間の溝を埋めること

職業分類に設定されている項目（特に検索条件として利用される大・中分類項目）に対する求職者の認識と、分類項目自体の考え方が異なる場合には、両者の溝を埋める工夫が必要である。たとえば、求職者が事務の仕事だと考えている職業が、職業分類上では事務ではなく、他の項目に位置づけられていることがある。

3. 労働市場の変化にあわせた改訂

社会経済情勢の変化が速い時代には産業構造・就業構造の変化も速く、それに伴って労働市場に出現する求人・求職者の職種も変わる。このような職種の変化に対応して適宜職業分類を改訂することが必要である。

職業相談の場面では、希望する仕事が決まっていない求職者、軽作業など希望する仕事が漠然としている求職者、職種転換の必要な求職者など、希望する職業分野が明確になっていない求職者に助言する際に職業分類の知識が役に立つ。しかし、職業分類は仕事の遂行に必要なスキルやその難易度にもとづいて分類項目が設定・配列されているわけではないので、職業の類似性、職種転換の可能性などの判断基準に使用することはできない。

厚生労働省の職業分類は、職業紹介業務統計における職業別表示の基準としても使われている。職業紹介業務統計は、国と地方のそれぞれで作成されている。国の作成している統計のうち職業別表示をしているものは、職業別常用職業紹介状況（新規求職申込件数、新規求

人数、就職件数など)と職業大分類別常用新規求人倍率・充足率である。都道府県労働局、公共職業安定所では、それぞれの管内のデータにもとづいて職業別統計資料(職種別求人数・求職者数、職種別賃金など)を作成している。

2. 職業安定法と職業分類

(1) 職業安定法の改正

1953年の職業辞典を始めとして、その後の3回にわたる改訂版労働省編職業分類は、いずれも以下の職業安定法第15条第2項の規定にもとづいて作成された。

職業安定主管局長は、公共職業安定所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なければならない。

この条文は、国に対して、職業紹介業務に使用する標準職業名を定め、職業分類を作成することを求めている。職業分類は公共職業安定所の職業紹介業務に使用されることから、実務に使用する細分類の項目が設定され、その改訂にあたっては公共職業安定所における求人・求職の取り扱い件数などが主に考慮されている。細分類の項目名は、類似した職務を束ねるときの包括的な名称であり、代表職業名と呼ばれる。代表職業名は、職業安定法第15条にいう標準職業名に準じるものと解釈されている。

これまで労働省が独自の職業分類を作成する根拠にしていた職業安定法は1999年に改正され、職業分類をめぐる環境は大きく変化することになった。

法改正の契機になったのは、ILOの第181号条約の批准に向けた動きである¹。1999年に中央職業安定審議会は国に対して「職業紹介事業等に関する法制度の整備について」と題する建議書を提出し、その中で、以下の通り職業分類の共通化を推進する必要性を法令上明確にすることを求めている。

II 公共及び民間の職業紹介事業等に関する共通するルールのあり方

1 職業安定法の改正は、1997年のILO第85回総会で採択された第181号条約(民間職業仲介事業所に関する条約)を批准するために国内法を整備する必要性から行われたものである。第181号条約の第2条第2項ではすべての種類の労働者及びすべての部門の経済活動に本条約を適用すると規定している。しかし、当時の職業安定法は第32条で有料職業紹介事業における取扱職業の範囲を規制していた。この第32条の規定をILO第181号条約の水準に引き上げることが法改正の主な目的であった。

有料職業紹介事業における取扱職業は、1997年3月まで29職種に規制されていたが、その後2度にわたる規制緩和を経て自由化が達成された。まず、1997年4月の職業安定法施行規則の改正では取扱職業をネガティブリストによって規制することに変更し、取扱職業の範囲が大幅に緩和された。次に1999年6月の職業安定法の改正では、取扱職業のネガティブリストが2項目に縮小され、取扱職業は原則自由化された(第32条の11)。この職業安定法の改正を受けて1999年7月にILO第181号条約が批准された。なお、第181号条約のいう「民間職業仲介事業所」には民営の職業紹介事業だけでなく労働者派遣事業も含まれることから、いわゆる労働者派遣法もILOの基準を満たすように1999年に改正されている。

2 労働力需給調整の円滑化のためのルール

(1)職業分類や労働力需給調整に関する専門用語の共通化等

円滑、的確な労働力需給調整を実現する観点から、労働市場における情報を求人者、求職者等が正確かつ効果的に入手、活用できるようにするため、公共及び民間の職業紹介事業者等に共通して使用されるべき標準職業名を定めるとともに、労働力需給調整に関する専門用語の共通使用を進めることが必要であり、この旨を法令上明確化することが適当である。

この建議に沿って1999年に職業安定法が改正され、第15条の規定は以下のように改められた。

職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等に基づき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない。

改正法では、国に対して、公共職業安定所だけでなく、民間の事業者（民間職業紹介事業、求人広告事業、労働者供給事業のそれぞれの事業者）も共通して使用する標準職業名を定め、職業分類を作成することを求めている。更に、同法の施行規第11条では以下の通り職業分類は官民の共通基盤となりうるように作成しなければならないことが明確に示された。

標準職業名、職業解説及び職業分類表は、職業安定局長が、雇用主、労働者及び職業につき学識、経験ある者の中から意見を聞き、あらゆる職業にわたり、かつ、公共職業安定所、各種施設並びに職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び労働者供給事業者に共通して広く使用できるようにこれを作成するものとする。

労働省編職業分類は職業安定法第15条の改正によって新たな役割を担うことになった。ここで労働省編職業分類が負っている主な役割を整理しておこう。

第一は労働省編職業分類の固有の役割である。労働省編職業分類は職業紹介業務用の職業分類として作成され、公共職業安定所における求人・求職者の職業別区分や求人検索時の職業別区分などに用いられている。

第二は職業別統計における共通言語としての役割である。労働省編職業分類は1953年の作成時にはアメリカ労働省の職業分類に準拠して技能度にもとづく分類枠組みを採用していたが、1965年以後の改訂では、職業安定業務統計と日本標準職業分類に準拠した各種統計調査の職業別結果との照合や比較を容易にするため、日本標準職業分類との整合性の度合いを次第に高め、1999年の改訂では日本標準職業分類に設定されている項目をすべて労働省編職業分類にも設定して、大・中・小分類における両者の完全な整合性にまで進んでいる。

第三は労働市場における共通言語としての役割である。1999年の改正職業安定法で新たに

付け加えられたのがこの役割である¹。改正職業安定法第15条は労働省編職業分類を官民共通の職業分類の基盤にすることを謳っているわけではないが、少なくとも官民間の共通基盤を形成するための出発点になっていると考えられる²。

(2)官民間の職種分類の違い

労働省編職業分類は、統計利用のための分類体系と業務利用のための項目設定という独自の構造を持っている。大・中・小・細分類の4段階構造のうち上位3段階の項目は、統計利用の観点から日本標準職業分類の大・中・小分類に準拠して設定され、最下段（細分類）の項目には職業紹介業務に使用するための詳細な職業が設定されている。他方、民間事業者はおしなべて実務に即した職業分類を作成している。その特徴は、次の3点に集約することができる。第一は取扱量の多寡にあわせた項目の設定・細分化、第二はマッチングに配慮した項目の設定、第三は求職者の職業理解に配慮した項目名の使用である。両者は、分類の考え方を始めとして体系、項目、配列、分類基準などの点で違いが大きい。

民間事業者の職業分類に対する取り組みは、以下の通り同一事業の中でも事業者によって違いが見られるだけでなく、事業間での違いも大きい。

ア. 民営職業紹介事業者

民営の職業紹介事業者は、有料職業紹介事業者と無料職業紹介事業者に大別できる。前者は、対象とする取扱職種を労働省編職業分類で見ると、①全職種あるいはホワイトカラー職種など大分類の項目を中心に職業紹介事業を行う事業者（いわゆる「人材紹介会社」）と、②家政婦やマネキンなど細分類の項目に特化して職業紹介事業を行う事業者（「伝統的職業紹介事業者」と呼ばれる。）に分けられる。更に、人材紹介会社は取扱職種によって2つのタイプに分けることができる。幅広い職種を取り扱う、いわば百貨店型の職業紹介事業者と取扱職種がやや限定的な、いわば専門店型の職業紹介事業者である。両者の職業分類は、設定された職種の広がりや項目数の点で違いが見られる。他方、伝統的職業紹介事業者は、職業紹介職種の自由化後も総じて特定分野における職業紹介を事業の中心にしているものが多く、無料職業紹介事業所の中には労働省編職業分類を利用しているものもある。同じ職業紹介事業であっても使用している職種分類の違いは大きい。

1 職業分類に関する官民間の接点は限られている。そのひとつは有料職業紹介事業者に事業報告書の提出を義務づけていることである。1999年の改正職業安定法は、有料職業紹介事業者における取扱職業を原則として自由化するとともに（第32条の11）、事業者に対して事業報告書の提出を求める規定を新たに追加している（第32条の16）。その中で「事業報告書には、・・・当該事業に係る求職者の数、・・・その他職業紹介に関する事項を記載しなければならない」としている。報告の求められている事項には、職業別の求職申込件数・求人数・就職件数が含まれている。この職業別の区分に用いられているのが労働省編職業分類である。

2 労働市場における労働力の需給状況を全体的に把握するためには、事業者に対して同一の尺度を適用する必要がある。公共職業安定所の業務報告では職業別の求職者数・求人数・就職件数を労働省編職業分類にもとづいて集計しており、有料職業紹介事業者にも同一尺度での事業報告を求めることになったものと考えられる。したがって官民共通の職業分類の基盤を考える出発点に労働省編職業分類を位置づけていたものとみられる。

イ. 求人情報提供事業者

求人情報の提供事業者が使用している職種分類には、主にメディアの編集方針や媒体の種類によって職種構成の広狭や分類項目の精粗などが見られる。たとえば媒体としてインターネットを利用する場合、情報検索に優れた点を生かして項目数の多い職種分類を使用することができる。一方、紙媒体（求人情報誌、折込広告、フリーペーパーなど）で情報提供を行っている事業者の中には職種ではなく地域や雇用形態などを求人探索の指標として提供しているものもある。

ウ. 労働者供給事業者

労働者供給事業を運営する労働組合は、特定の職業分野で事業を行うことが一般的であり、事業申請にあたってそれぞれの分野で用いられる一般的な職種名を供給職種として登録している。

官民の職業分類を比較すると、その違いは次の6点にまとめることができる。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 事業対象の相違
民間事業者は、対象としている求人・求職者層に対応した独自の職種分類を作成している。2. 分類の作成目的の相違
民間事業者はそれぞれの事業に適した職種分類を作成している。一方、厚生労働省は職業紹介業務だけではなく業務統計にも職業分類を使用している。3. 枠組みの相違
厚生労働省の職業分類は日本標準職業分類に準拠しているが、民間事業者は自社の求人・求職者に合わせて分類項目を設定している。4. 労働市場の動向に対する対応の相違
厚生労働省の職業分類は日本標準職業分類に準拠しているため、改訂間隔が長く、時間の経過とともに現実の職業と分類項目との間に乖離が生じやすい。一方、民間事業者は労働市場との対応性を重視して小規模・大規模な改訂ともその間隔が短い。5. 項目設定の考え方の相違
厚生労働省の職業分類は全国で統一的な職業紹介事業を行うために網羅的な体系・項目になっている。一方、民間事業者は対象とする求人・求職者に合わせて分野を限定する形で職種分類を作成している。6. 分類基準の相違
厚生労働省の職業分類は日本標準職業分類に準拠しているため、職務の類似性を分類基準にするとともに、産業や従業上の地位など職業分類の純化を阻害すると考えられる要素をできるだけ排除している。これに対して民間事業者は、分類の使い勝手を重視して職種と業種を混合した形の職種分類を作成しているものが多い。 |
|---|

(3) 職業分類の共有化に関する議論

上述の通り職業紹介業務に使用する職業分類は国が作成しなければならないとする職業安定法第15条の規定は、1999年に職業紹介事業の原則自由化に伴い、適用対象が公共職業安定所だけでなく民間事業者にも広がり、官民に共通する労働市場のルールを整備する観点か

ら官民共通の職業分類を作成し、その普及に努める旨に改正された。2007年度から開始された4回目の改訂作業は、この改正法が適用される最初のケースであった。労働政策研究・研修機構では、2007年に学識経験者、民間事業者、厚生労働省の担当部署の職員を委員とする職業分類研究会を設置し、官民共通の職業分類のあり方について検討を行った。この研究会でとりまとめられた主な結論は次の2点である。

第一は改訂の適用範囲についてである。民間事業者はそれぞれ独自色の強い職種分類を使用しており、それらの職種分類と厚生労働省の職業分類とでは職業分類に関する考え方がそもそも異なっている。このような状況下で官民共通の職業分類に向けて歩みを一気に進めることは現実的ではなく、まず職業分類の共有化意識を醸成することが先決であるとの点で官民の認識が一致した。このため第4回の改訂は、これまでの改訂と同様に、公共職業安定所の職業紹介業務に使用する職業分類をその対象とすることになった。

第二は職業分類の共有化意識を醸成するための工夫についてである。類似した仕事内容であっても求人によって職種名が異なっていることがある。他方、職業紹介等の事業者の使用する職種分類の項目は、事業者によって違いが大きい。多様な職種名、項目名が用いられていることは求人者・事業者の独自性とも言えるが、求職者にとっては混乱を招く場合もあり、必ずしも望ましいものとは言えない。職業分類の共有化意識を高めるためには、労働市場で使用される職種名とその仕事内容について共通理解を形成することが重要になる。このため職業分類表の改訂にあたっては民間事業者の使用している職種分類の項目に配慮するとともに、労働市場で広く使用されている職種名を職業名索引に積極的に取り込んで行くことになった。

3. 改訂の課題

厚生労働省の職業分類は、4段階構造のうち上位分類を日本標準職業分類に準拠して設定し、最下段の細分類には職業紹介業務での使用を考慮して項目が設定されている。この構図のもとでは、分類体系や分類項目などの点で日本標準職業分類が内包している問題を共有することになり、また、細分類の項目については、実務利用の観点から見ると社会経済情勢の変化等に伴う職業の変化を直接受けることになる。以下では、これら2つの点について特徴的な問題点に絞って記述する。

(1) 日本標準職業分類との整合性から生じる問題

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¹。

第一は十進分類の問題である。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を採用している。しかし職業紹介業務用の職業分類に十進分類

1 本項で指摘する問題点は、1999年版労働省編職業分類が1997年版日本標準職業分類に準拠していることから生じるものだけに限定している。

を採用する必要性は乏しい。十進分類を適用すると、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個以上の項目を設定するときには、項目を9個以下に減らすか、あるいは上位項目を2つに分割する必要がある。職業紹介業務では、ひとつの分野の項目が10個あるいは20個になろうとも、それらの項目はそ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個以下に絞り込む必要は全くない。建設作業や鉦工業技術者の中分類は、十進分類が適用された結果、それぞれ2つずつ中分類が設定され、公共職業安定所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。職業紹介業務で使用する職業分類は、あくまでも実務用具である。職業分類表は一瞥しただけで体系が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の採用については見直しが必要である。

第二は産業分類的視点の問題である。職業分類は職務の類似性に着目した職業の区分であるが、大分類H（運輸・通信の職業）は、鉄道、自動車、船舶、航空機という輸送手段別に中分類が設定され、産業分類的色彩の濃い分類項目である。これらの項目は、求人の受付業務において職業決定の問題を引き起こしがちである。

たとえば、フォークリフトを使った倉庫作業の仕事がある。フォークリフト運転の仕事は大分類Hにフォークリフト運転者の項目が設定されている。他方、倉庫作業の仕事は大分類I（生産工程・労務の職業）に倉庫作業員の項目が設定されている。求人職種と職業分類表上の項目との対応は対一が原則であり、公共職業安定所の求人業務担当職員は「フォークリフトを使った倉庫作業の求人」をどちらの項目に位置づけるべきか判断に迷うことになる。安定所によって、あるいは求人業務担当職員によって位置づけが異なることも起こる。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もつながりかねない。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どちらか一方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すことになる。

クレーンを運転する仕事でも同類の問題が起こる。日本標準職業分類は、クレーンの種類を基準にして、移動式のクレーン車は大分類Hに、定置式のクレーンは大分類Iにそれぞれ位置づけている。しかし、職業紹介の視点に立つと、クレーンの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類似している。職務が類似しているにもかかわらず、2つの職業が異なる大分類にそれぞれ設定されている職業分類では職業紹介に使いにくい。

第三は専門的・技術的職業の範囲の問題である。職業分類表の専門的・技術的職業の職業定義には、職務の特徴が記述されているが、他の職業との境界については明確な記述がない。そのため専門的・技術的職業に位置づけるのか、あるいは他の職業に分類するのか判断に迷う求人が出てくる。たとえば、建築現場の現場監督の求人は、建築技術者に該当するのか、

生産現場の事務員に分類するのか、あるいは作業員の位置づけなのか、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分類するなど、求人業務担当職員によって判断が異なることもある。

専門職か否かの判断を資格の有無に関連させて考える職員も多い。この考え方をとると、求人申込書の応募要件に資格が明記されているものは専門職に位置づけることになる。このため資格の種類を問わず、資格と呼ばれるものを要件とする求人は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。

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求人の中には、介護福祉士や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見方は公共職業安定所の職員の間で広く共有されている。

これらの問題は、直接的には職務の類似性を判断する際に適用する分類基準の問題であるが、専門的・技術的職業とそれ以外の職業との間に境界線を引くことは容易でないことを示している。

第四は管理職の区分法の問題である。日本標準職業分類では会社、団体の管理職の分類基準に役職を用いている。この考え方に準拠して厚生労働省の職業分類でも役員、部課長等の役職別に細分類項目を設定している。しかし求職者はある特定の役職を目指して求職活動をするわけではなく、あくまでも自分の希望分野、領域の中で求職活動を行うのが一般的である。そのため管理職の区分は、役職別ではなく分野別のほうが使いやすいと思われる。

第五は項目名の問題である。職業分類表に設定された分類項目の中には、現実に使われている名称と異なるものがある。たとえば、大分類D（販売の職業）の商品販売外交員である。この項目に分類されるのは、商品販売の仕事に従事する営業職である。大分類Aの社会福祉の専門的職業に設定されている福祉施設寮母・寮父は、福祉施設で介護の仕事に従事するケアワーカー・介護職・介護士などを分類するための項目である。このように一般的に広く使われ、共通認識が形成されている職業名であっても、職業分類では使用されず、古い職業名や代表的とは言えない職業名を使用している例がある。

(2)厚生労働省の職業分類に固有な問題

ここでは4つの問題点に絞ってそれぞれの要点を述べる。

第一は、職務内容が複数の分類項目に該当するときの分類原則に関する問題である。先に、フォークリフトを用いた倉庫作業の求人を分類する際に起こる問題を指摘したが、そのよう

な複数の項目に該当する職務を分類するとき、公共職業安定所の求人業務担当職員が判断に迷わないように分類の原則が示されなければならない。現実には、原則があっても、それを遵守できない状況にある。それは原則自体に誤りがあるからである。

原則は3つある。優先順位の高い順に列挙すると、第一は知識・技術・技能である。職務遂行に必要なスキルが最も高いものに対応する職業に分類することになる。しかし、厚生労働省の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職務遂行に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。これら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て、職業分類が技能度別の項目設定になっていた時代には、これら3つの分類原則は有効に機能していたと考えられるが、現在のように求人職種が多様化した状況下でこれらの原則を判断基準として採用することは適切さに欠けると言える。

第二は雑分類項目の整理である。職業分類表の中・小・細分類には、どの分類項目にも該当しない職業を分類するための項目として雑分類項目が設けられている。ここに分類される求人の数は少なくない。雑分類項目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。求人件数の多いものは、基本的に小分類や細分類に独立した項目を設定すべきである。

第三は補助者・助手の位置づけの問題である。公共職業安定所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行の職業分類表には原則が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、補助とは言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、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職務内容が異なるので、職務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・助手の位置づけを再検討する必要がある。

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、職業紹介業務ではかえって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。仕事の類似性の判断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が課題になっている。

第四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が細分化されていないこと、もうひとつは細分化されていても項目の設定が適切ではないことである。

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割以上を占めている。これらの小分類項目の下位に設定されている細分類の項目数を見ると、一般事務員は1個、商品販売外交員は集約項目が1個、特掲項目が2個である。販売店員は集約項目が7個、特掲項目が7個である。一般事務員と商品販売外交員の項目は細分化の程度が低い。このため求職者が求人情報を検索すると、該当する求人が多く、求人探索に負担がかかる。求人の多い項目についてはある程度の細分化が必要である。

細分類に設定された項目が求人動向に対応していると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。現行の職業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。しかし、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に設定されていないことがある。細分類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。

4. 改訂の工程と基本方針

(1)改訂作業の工程

労働政策研究・研修機構は、厚生労働省から職業分類の改訂に関する要請を受け、2007年度から4年計画で改訂作業を行っている¹。各年度の主な作業内容は以下の通りである。

1 厚生労働省は総合的雇用情報システムに代わる新たな業務システムを2011年度に全国の公共職業安定機関に導入する計画を立てており、その運用開始に合わせて作業が進められた。

2007年度	職業分類に関する問題の整理 ①公共職業安定所職員を対象にした職業分類の運用に関する実態調査結果のとりまとめ ②官民共通の職業分類のあり方に関する論議のとりまとめ
2008年度	細分類項目の見直し
2009年度	日本標準職業分類の体系に準拠した分類体系への変換、それに伴う小・細分類項目の調整
2010年度	細分類項目の内容説明（主な職務、例示職業名、その他の付加情報）の記述

1年目は、厚生労働省の職業分類が抱えている問題点と課題の整理に充てられた。まず、職業分類のユーザー（職業紹介業務に従事する公共職業安定所職員）を対象に実施した、職業分類の運用に関する調査結果のとりまとめが行われている。この調査は、現実の職業と職業分類上の項目との間に生じている乖離の程度を把握するために実施された。次に、官民の委員で構成される職業分類研究会を設置して、官民共通の職業分類のあり方について検討が行われた。

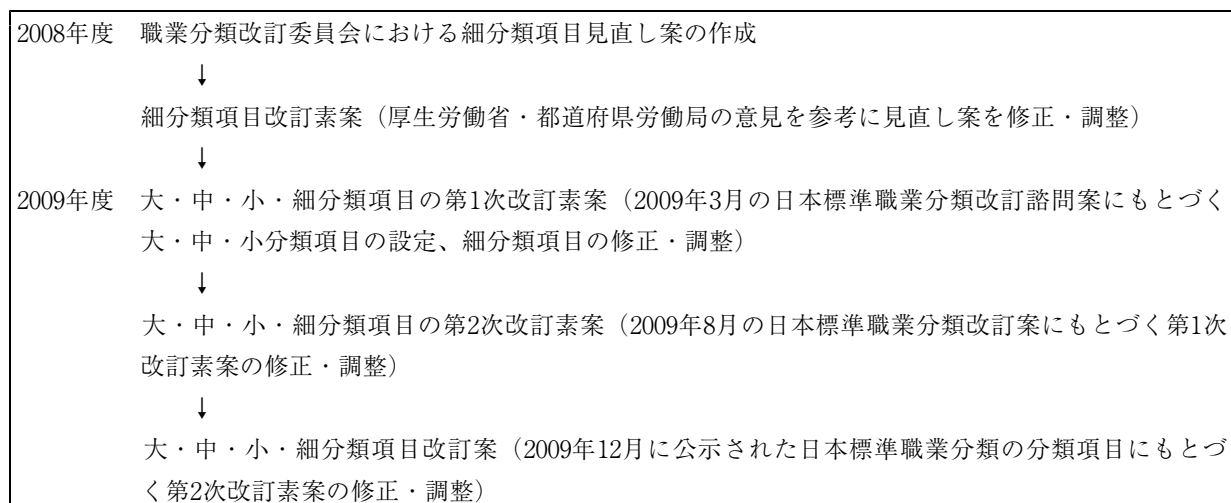
2年目には、官民の委員で構成される職業分類改訂委員会において細分類項目の見直しが行われた。細分類は、職業紹介の実務に使用する項目である。細分類に設定されている項目の数がいくら多くても、それらが職業紹介業務で使用される頻度の高い項目でないならば、実務に役立つ可能性は低い。同様に、求人・求職者の多い職業分野にもかかわらず、項目が細分化されていないならば、マッチングに不便である。これらの点を考慮して実務用の職業分類としていかにあるべきかという視点から細分類項目の見直しが行われた。

細分類の見直し作業が、大・中・小分類の見直し作業に先立って行われたのは、分類体系のうち上位分類を日本標準職業分類に準拠して設定しているからである。旧労働省は職業分類の改訂にあたり、1965年の改訂以降、大・中分類の項目を日本標準職業分類に準拠し、小分類については日本標準職業分類との対応を確保するとともに、職業紹介業務の必要に応じて項目の補正を行うという方針をとっている。その日本標準職業分類の改訂作業が2007年12月から始まり、これに並行して今回の職業分類の改訂が進められた。このため、日本標準職業分類の改訂が完了する前に自律的に大・中・小分類の見直し作業を進めることは難しい状況にあった。また、日本標準職業分類との対応に関する方針を、その改訂結果が判明する前に判断することは難しく、これまでの改訂方針を維持することを前提にして作業を進める必要があった。このような状況の中で細分類の見直し作業が進められた。

3年目には、引き続き職業分類改訂委員会において、日本標準職業分類の改訂案にもとづいて大・中・小分類の見直し作業が行われた。小分類を見直すと、必然的にその下位に設定されている細分類も見直しの検討対象に含まれることになり、その結果、既に見直し作業の終了している細分類についても再度見直しが行われた。

大・中・小・細分類の項目改訂案が最終的に確定するまでには、以下のように数次にわた

って分類項目の見直し作業が行われた。



細分類項目の見直し案は、厚生労働省・都道府県労働局の意見を参考にして必要な修正・調整が行われた。この細分類項目改訂素案は、大・中・小分類の改訂素案の作成に合わせて、そのつど見直しが行われている。

大・中・小分類項目の見直しは、それぞれ日本標準職業分類の改訂作業の進捗に合わせて行われた。日本標準職業分類の改訂作業は、まず、総務省に設置された職業分類検討委員会で審議が行われ、その審議結果が日本標準職業分類改訂諮問案である。この改訂諮問案に合わせて旧分類の大・中・小分類の項目を整理したものが分類項目第1次改訂素案である。日本標準職業分改訂諮問案は、統計委員会の統計基準部会において審議され、必要な修正が加えられて最終的な改訂案が作成された。この改訂案にもとづいて大・中・小分類項目に必要な修正を加えたものが第2次改訂素案である。日本標準職業分類は2009年12月21日に公示され、これにもとづいて第2次改訂素案の項目を調整したものが最終的な分類項目改訂案である。

4年目には細分類の各項目に内容説明が追加された。旧分類では、日本標準職業分類にならって大・中・小分類の各項目に職業定義（各分類項目に含まれる主な職務を記述したものが記述されているが、細分類は項目名だけで職業定義は付けられていない。今回の改訂では、細分類に内容説明（職務内容と職務範囲を明確にするための主な職務の記述、それぞれの分類項目に該当する職業名の例示、誤って分類されやすい職業名の例示など）を記述するとの方針に沿って作業が進められた。

(2)改訂の基本方針

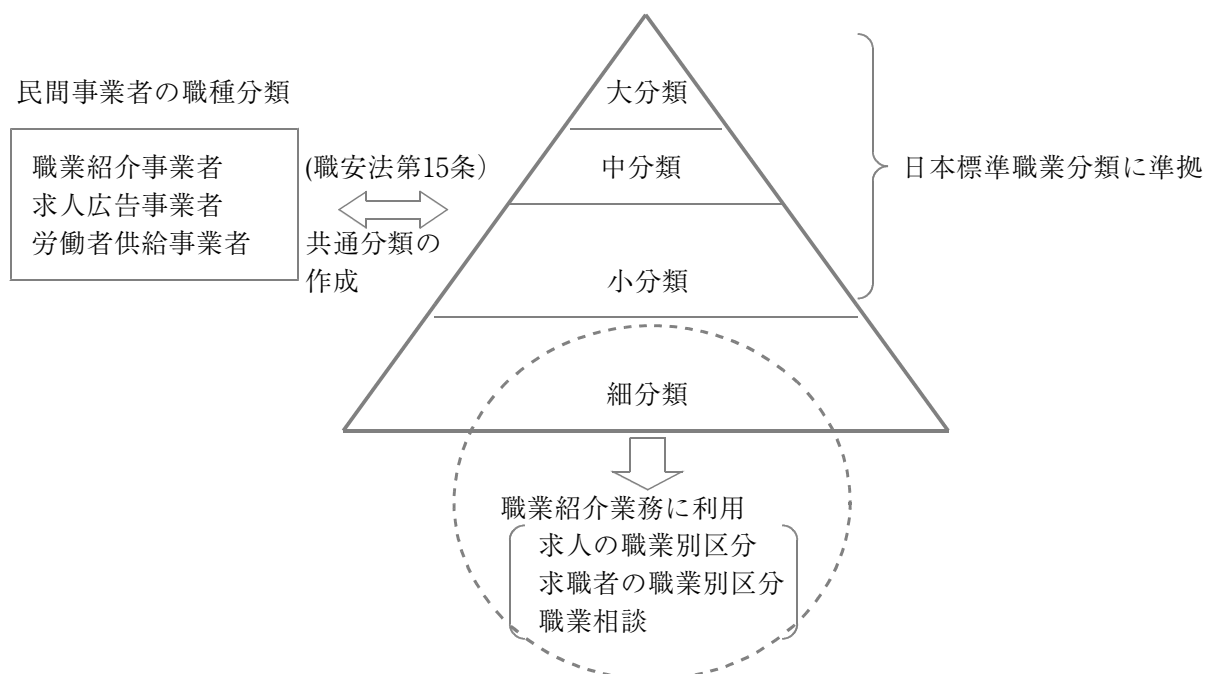
ア.厚生労働省の職業分類を取り巻く環境

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り扱い求

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言える大・中分類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って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たことから、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ものではなく、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。

このため、厚生労働省の職業分類は職業紹介業務で使用す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8）。第一は職業紹介業務における使いやすさ、第二は日本標準職業分類との整合性、第三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一に考慮されるべき事項である。とは言うものの、これまでの改訂では第二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義務規定であり、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言うまでもない。

図表8 厚生労働省の職業分類を取り巻く環境



(出所)『職業分類の改訂に関する研究 I』 p.6の図表1を転載

これら3者の制約条件が相互に影響することがなければ、すなわち3者が同時に併存できるならば改訂作業で問題を起こすことも少ない。しかし、3者の共存は難しいのが現実である。

たとえば、第一の条件と第二の条件は時に両立し難いことがある。その一例は先にも指摘した介護職の問題である。職業紹介業務の観点から見ると、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（あるいは同一の小分類）に位置づけられるべき仕事である。しかし、1997年版日本標準職業分類では両者をそれぞれ異なる大分類のものの小分類に位置づけている。これにならって厚生労働省の1999年版職業分類でも、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設定している。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、介護の求人が職業分類上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、どちらか一方の項目しか検索しないことになる。

第一の条件と第三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、ともに実務利用の分類であるが、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言える。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の独自性を有している現状のもとでは、共有化を推し進める前に共有化のための環境整備が不可欠である。

1. 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する職員である。したがって窓口業務（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。

(7) 求人・求職者の多寡に配慮して項目が設定されていること

第一の条件は、求人・求職者の規模に応じて分類項目が設定されていることである。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見られる。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。旧分類に設定された項目の中には、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。

このように旧分類には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設定されているが、この問題は適用されている分類基準の適切さに深く関係している。細分類項目のうち求人件数の最も多いものは、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の項目に分類され、小売・卸売外交員の項目に分類される求人は少数にとどまっている。実務の観点から見ると、細分化の適切性に問題があると言えよう。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(1999年)から12年ぶりであり、前回の改訂は前々回の改訂(1986年)から13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訂作業に平行して改訂を進めているからである。職業分類の項目は、社会経済情勢や産業動向を考慮して設定されており、改訂後しばらくの間は求人動向の短期的な変化にほぼ対応できるが、長期的な変化への対応は困難である。

求人動向の変化を前提にすると、分類項目の設定は如何にあるべきかが問われている。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。とは言うものの、現実にはその選択肢は極めて限られている。ひとつは、改訂の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る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。

(イ)分類項目が明確であること

使いやすさに関係する第二の条件は、分類項目の内容が自明であり、利用者の判断に委ねる余地が少ないことである。職業分類は、全国の公共職業安定所職員が窓口業務で使用する実務用具である。したがって公共職業安定所によって、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位置づけるという基本が間違いなく行われるようにするためには、分類項目に含まれる職務範囲と職務内容を明確にする必要がある。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は異なる分類項目に位置づける可能性がある。これを避けるには細分類項目に職業定義を付け、職務範囲と職務内容を明確にすることが必須の要件になる。

(ウ)マッチングに使いやすいこと

上述の2つの条件は、求人・求職申込書を受理する際に、求人職種あるいは求職者の希望の仕事に職業分類番号を付与することに関係している。第三の条件は、マッチングでの使いやすさである。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マッチングする際に職業分類に求められる条件である。また、求職者が求人情報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通りである。

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
上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
上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. 項目名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。この名称が施設の介護職を指していることを知っている求職者は果たしてどの程度いるだろうか。また、公共職業安定所職員にとっても馴染みのあるものとは言えない。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見られる。
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。仕事を探す場合、どんな製品を作る仕事かという点は重要であるが、求職者の特定の技能はどのような仕事で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製造する製品別の分類体系では使いにくい。
5. 分類体系や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が、仕事の類似性が高いものは、さらに取り扱う製品・サービスなどによって項目が区分されている。たとえば営業の仕事は、販売や販売類似の職業の中のさまざまな項目に含まれており、それらの項目の中から営業職だけを一括して取り出すことは難しい。このため営業対象の商品の種類などにこだわらずに営業の仕事を探している求職者が、営業職の求人を探す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。

ウ. 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利用の職業分類である。目的が違ふ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関係している。日本標準職業分類は、ある程度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1,000人以上の就業者がいることを前提にしている。就業者と求人は異なる。就業者の多い職業であっても、労働者の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言えない職業がある。

目的と項目と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ことがある。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職業に変更することがある。この問題は、特に、国勢調査など被調査者の自己申告に依存する

調査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、回答が課長、部長、所長などの役職名が多数に上ることが予想されると、項目の設定を躊躇することになる。同様なことは技術者の職業についても言える。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。公共職業安定所の求人を見ると、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分野別に技術者を区分するのではなく、設計や生産技術など仕事の種類別に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、技術者などの回答が多数を占め、仕事別の把握が困難なことが予想される。

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2つあげよう。いずれも前述したものである。第一は、技能工の項目に関するものである。公共職業安定所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職務内容を問わない者がいる。前者が大宗を占めることは言うまでもないが、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。1999年版の分類体系では、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、統計目的の分類であるという日本標準職業分類の性格によることが大きい。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が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もあれば、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日本標準職業分類の伝統的な考え方である。

第二は、営業職の項目に関するものである。公共職業安定所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がある。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・売買の項目に、また証券の営業職は有価証券の売買仲立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

置つ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。

営業職の仕事が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のは、日本標準職業分類の大分類「販売の職業」の構造に関係している。販売の職業はやや特異な考え方に立って項目が設定されている。職業分類は職務をその類似性で区分するのが基本であるが、販売の職業は、何を売買するのかによって、まず中分類で商品の販売の項目と商品以外の売上の項目に分かれる。それぞれの中分類は、更に取り扱うものや仕事の種類に応じて小分類の項目が設定されている。この区分法のもとでは、営業職を商品の営業とそれ以外のものの営業に大別せざるをえない。小分類では、商品の営業職は独立した項目として設定されているが、不動産、保険、証券等の商品以外の営業の仕事は独立した項目ではなく、売上の仕事の中に位置づけられている。

エ. 分類項目の見直しに関する基本方針

(ア) 細分類項目の見直し方針

分類項目の改訂にあたり最初に取り組んでいるのは細分類項目の見直しである。

細分類項目の見直しは、前述の職業分類をめぐる3つの制約条件を前提にして作業が行われている。このうち2番目の日本標準職業分類との整合性は、細分類項目の見直しに直接関係する制約条件ではないが、分類体系の枠組みや分類符号・番号に関係するので、その範囲内で考慮されている。他方、実務における使いやすさという第一の制約条件は、細分類における項目の構成、分類項目の記述様式、項目の利用度、項目名、雑分類項目の整理など多方面に関係している。見直し作業では、職業紹介業務の運営に資するかどうかという視点からこれらの点が検討されている。また、第三の制約条件に配慮して分類項目が設定されている。その際には、職業紹介事業や労働者の募集に係る事業等における広範な利用に資するかどうかという視点が重視された。

細分類項目の見直しにあたっては、まず基本方針を定めて、それにもとづいて作業が進められているが、当初の基本方針を最後まで貫いたわけではなく、作業の進行に伴って基本方針を修正したり変更したりしている。それは、先述の制約条件を見直し作業に反映させる方法はひとつではないからである。

たとえば十進分類を適用するかどうかの問題がある。日本標準職業分類では小分類に適用している。小分類に適用されている十進分類を細分類に適用するかどうかという点については考え方が分かれる。分類体系の全体像を見たとき、小分類に適用されている十進分類を細分類に適用しないのは不自然であるとの見方がある。他方、実務に利用する職業分類には設定できる項目数に制限を設けるのは適当ではなく、実務に必要な項目はすべて設定できるようにすべきであるとの考え方もある。したがって見直し作業を進めていく中でひとつの小分類項目のもとに設定される細分類項目が9項目を超えるかどうかを見てからでないと十進分類の採否を論じることができない。このようなことから当初の基本方針は必要に応じて修正されている。最終的な基本方針は以下の通りである。

1. 分類の枠組み

(1)分類体系

大・中・小・細分類の4段階分類とする。

(2)日本標準職業分類との整合性

上位分類（大・中分類）の項目は、日本標準職業分類に設定された分類項目と名称及び職務範囲の点で可能な限り整合性を確保する。

(3)分類の独自性

下位分類（小・細分類）には職業紹介業務の実態に対応するだけでなく、職業相談等の実務に配慮した分類項目を設定する。

(4)実務利用の重視

実務で使用する小・細分類の項目には十進分類を適用せず、必要な数の分類項目を設定できるようにする。

2. 分類項目

(1)分類符合・番号

大分類 アルファベット大文字

日本標準職業分類に設定された大分類項目の分類符号との整合性を確保する。

中分類 数字2桁

01から始まる2桁数字

小分類 数字3桁

011から始まる3桁数字

細分類 数字5桁

①現行と同じく [小分類番号3桁+数字2桁] とする。

②末尾2桁は [01] から始まる連番とする（有意味コードを除く）。

③3種類の有意味コードを設ける。末尾 [97] は補助者、[98] は見習、[99] は雑分類項目とする。

(2)細分類の項目の構成

現行の集約項目・特掲項目による2段階の構造化を廃止し、階層のない並列的な項目を設定する。

(3)細分類項目の記述様式

職業分類の利用者の便に供し、多様な利用を可能にするため細分類項目の記述書式を統一する。記述に含まれるのは、分類番号、項目名、職業定義、例示職業名等である。

3. 分類基準

現行の細分類項目に適用されている分類基準は、その適否を判断したうえで必要に応じて適用上の修正や新たな基準の導入を行う。

4. 細分類項目の見直しに関する一般原則

(1)項目の利用度

細分類項目の新設・統合・分割・廃止にあたっては、職業安定機関における求人件数・求職者数を参考にするが、一律の量的基準は設定しない。

①判断材料としての求人件数

求人件数は、あくまでも相対的な評価を行うときに使用する。たとえば、ひとつの小分類のもとに設定された集約項目の間（あるいは集約項目と特掲項目との間）の相対的な重要性を評価するとき、同一分野（あるいは同一中分類のもと）の小分類項目の中で職業紹介業務にとっての重要性を相対的に評価するときなどである。

②利用度の低い項目（＝求人件数の少ない項目）の取り扱い

求人件数の少ない項目は、一般の労働市場を経由した就業にはそぐわない職業であったり、分類項目と現実の職業との間に乖離のある職業であったり、いくつかの理由がある。したがって個別ケースごとに取り扱いを判断することとするが、その判断にあたって基本的に現行の大分類Aでは職業の専門分化を、大分類Iでは項目の集約化を重視する。

(2)項目名

項目名の設定にあたっては公共職業安定所に求人申込みのあった具体的な職種名を確認するなど適切な手段を講じる。

(3)雑分類項目の整理

雑分類項目に位置づけられている求人職種の中で件数が特に多いものは細分類での独立を検討する。

(4)官民間での職業分類の共有化に対する配慮

細分類項目を設定する際には、職業紹介事業者や労働者の募集に係る事業者等の使用している職種分類に設定された項目を参考にする。

(5)分類の陳腐化に対する対応

①改訂の段階で現実を的確に反映する項目を設定する。

②改訂後に新たな名称の求人職種が出現した場合、それを分類体系の中に適切に位置づけることができるように体系・項目の柔軟性を確保する。

この基本方針のうち細分類の見直しに関する事項（2の(2)と(3)）は、細分類の抱えている問題に対する取り組みの方向を示したものである。細分類には大きな問題がふたつある。ひとつは同一の分類レベルにもかかわらず実質的に2段階に構造化されていること、もうひとつは項目名の情報しかないことである。

まず、第一の問題について考えてみよう。旧分類の細分類項目は、集約コードと特掲コードを用いて2段階に区分されている。小分類に該当する職業のうち特定の分類基準を適用して職務を細分化したとき、個々独立した職務と認められるものが集約レベルの職業であり、その中から特定の職務を抜き出して独立させたものが特掲レベルの職業である。たとえば、調理人という小分類の職業は、料理の種類ごとに日本料理調理人、西洋料理調理人、中華料理調理人などに分けることができる。これらが集約レベルの職業である。更に日本料理調理人の中を料理の種類によって分けるとすし職人を抜き出すことができる。これが特掲レベルの職業である。

細分類の項目を2段階に分けて設定する方法は、求職者との的確なマッチングを行うための職業分類上の工夫として1986年の改訂時に導入された。しかし、製造する製品や提供するサービスの変化に職業分類の改訂が追いつかなかったことや、職務範囲の拡大などの職場の変化に対応することが難しかったことなど、細分類の2段階区分は当初想定したような効果を必ずしももたらさなくなった。このことは求人・求職者数に端的に表れている。

集約・特掲レベルのそれぞれの項目に位置づけられた求人件数を見ると、次の3つのパターンに分かれる。

1. 集約項目に求人が集中し、特掲項目の求人件数は相対的に少ないケース
集約項目の求人件数が多いと言うことは、特掲項目が集約項目に含まれる職務の一部を区分したものにすぎず、かつその設定が適切とは言えないことを示している。また、別の解釈としては、多くの求人企業では職務の細分化が行われていないことを意味している可能性もある。
2. 特掲項目に求人が集まり、集約項目の求人件数は相対的に少ないケース
集約項目の設定そのものが適切ではなかったことが考えられる。
3. 集約項目と特掲項目にそれぞれ位置づけられた求人件数の量は同程度であるケース
特掲項目には、集約項目に含まれる職務のうち代表的なものが設定されていると言える。

これら3ケースのうち圧倒的に多いのは1のパターンである。このため現行の集約項目・特掲項目の2段階の構造化を廃止して、細分類には階層を持たない並列的な項目を設定する(図表9)。項目の見直しにあたっては、3つのパターンの出現率に配慮して、1のケースでは集約項目を重視した項目の設定、2のケースでは特掲項目を重視した項目の設定を行う。また、3のケースでは求人件数の分布などを考慮して個別に判断する。

1999年版の体系・分類番号	改訂案
小分類 ○○○	小分類 ○○○
細分類 ○○○-10 (集約コード)	細分類 ○○○-01
-11 (特掲コード)	○○○-02
-12	○○○-03
○○○-20 (集約コード)	…
-21 (特掲コード)	○○○-99
-22	
…	
○○○-99	

図表9 細分類項目の再編

細分類の内包している2番目の問題は、項目名の情報しか示されていないことである。各項目に含まれる職務範囲や職務内容に関する情報が記述されていないため、職業分類の利用者に判断の余地を与えることになり、その結果、共通理解の形成を妨げることになりかねない。求人・求職者の職務を職業分類上の項目に的確に位置づけるためにも細分類には職業定義を付ける必要がある。

先に掲げた基本方針に量的基準の原則(4の(1))が示されているのは、細分類項目の見直しにあたって求人件数・求職者数に一律の基準を設けるのは適切ではないからである。日本標準職業分類の改訂作業では、小分類項目の見直しにあたって量的基準(新設の場合、就業者2,000人以上、廃止の場合1,000人未満)を設けているが、そもそも職業紹介で扱う求人は日本標準職業分類が対象としている就業者とは異なっている。したがって求人件数・求職者

数に一律の量的基準を設けて、それに沿って項目の新設・廃止・分割・統合・格上げ・格下げ等の判断をするのは適当ではない。

求人件数・求職者数は、あくまでも職業紹介業務における相対的な重要性を評価するときのみ使用する。たとえば、ひとつの小分類項目のもとに設定された集約項目間（あるいは集約項目と特掲項目との間）の相対的な重要性を評価するとき、ひとつの中分類項目のもとに設定された小分類項目間の相対的な重要性を評価するときなどである。

基本方針の4(2)～(4)に示された原則も重要である。職業名は求人企業と求職者をつなぐ架け橋（共通言語）の役割を果たしている。細分類項目名の設定にあたっては、カテゴリー名称として適切であるかどうか、実際に用いられている職種名と大きく乖離していないかどうかなどの点に配慮して検討することが重要である。

新項目の供給源のひとつは雑分類項目である。既存の項目に該当しない求人職種は、雑分類項目に分類されるが、そのような職種が増えてくると、次第に既存の項目の求人件数を凌駕するようになる。そのような新職種を把握するためには、雑分類項目に分類された求人職種を調べる必要がある。その中で特に多いものは、独立した細分類項目として設定することになる。

(4)大・中・小分類の見直し方針

厚生労働省の職業分類は、1965年の改訂以降、大・中分類の項目を日本標準職業分類の大・中分類体系に準拠して設定し、小分類についても原則として日本標準職業分類に準拠して設定されている。従前の改訂と同様に、今回の改訂でも大・中分類については、先に掲げた基本方針に示されているように、「上位分類（大・中分類）の項目は、日本標準職業分類に設定された分類項目と名称及び職務範囲の点で可能な限り整合性を確保する」ことになった。

この方針のもとで大・中分類の見直しを行うとき、問題となるのは十進分類の適用である。日本標準職業分類の小分類には十進分類が適用されている。このため、ひとつの職業分野に10個以上の小分類項目を設定する場合には、2つの方法がある。ひとつは、中分類を2つ設定して各中分類のもとに最大9個の小分類（2つの中分類をあわせると合計で最大18個の小分類）を設定する方法である。もうひとつは、中分類の設定をひとつにする方法である。この場合は、当該中分類のもとに小分類を9個に抑えるために最大で8個の小分類を設定し、それ以外の職業は雑分類項目に位置づけて合計で9個以内の小分類を設定するか、あるいはひとつの項目に複数の職業名を併記して、項目数のうえでは9個以内に抑える方法がとられる。

日本標準職業分類では、上述の2つの方法を用いて小分類における十進分類の適用を可能にしている。総務省の職業分類検討委員会でとりまとめられた改訂諮問案の小分類にも十進分類が適用されている。この改訂諮問案の枠組みにしたがって分類項目を見直したとき、特に問題となるのは新・大分類Hである。新・大分類Hは、現行の大分類I（生産工程・労務作業）に設定されている亜大分類I-1（製造・制作作業）を大分類に格上げしたものであ

る。しかし、亜大分類I-1がそのまま新・大分類Hになったわけではなく、体系が大きく変わっている。亜大分類I-1の中分類は、金属材料製造、機械組立・修理、化学製品など製造品目別に分類項目が設定されているが、今回、新たに設定された大分類Hの中分類は、大別すると4種類の製造工程別の項目で構成されている。すなわち製造の仕事（生産設備制御・監視作業、製品製造・加工処理作業）、機械組立の仕事、機械修理の仕事、検査の仕事である。それぞれの新中分類のもとに設定されている小分類は、項目数を9個以内に抑える必要から旧分類の中分類項目を使用している。したがって旧分類の小分類項目は廃止された。

日本標準職業分類にならって小分類に十進分類を適用した場合、新・大分類Hでは現行の中分類が小分類になり、したがって現行の小分類が細分類になる。その結果、現行の細分類項目は設定できないことになる。一方、職業紹介業務での便宜を優先して現行の小分類をそのまま新中分類のものと小分類として設定した場合、小分類の項目数が極端に増えることになる。更にそれぞれの小分類に細分類が設定されるため、中分類のものと小分類・細分類の体系が全体としてわかりにくくなり、実務では使いづらいものとなることが予想された。

職業分類改訂委員会では、主に実務での使いやすさと統計作成の2つの視点から検討が行われ、最終的には、日本標準職業分類の改訂諮問案に設定されている大分類Hの中分類と同一の項目を中分類に設定し、小分類・細分類には十進分類を適用しないことになった。

十進分類の問題に決着がつき、大・中・小・細分類の見直しの基本方針は以下の通りとすることになった。

1. 大分類

項目の配列、項目数、分類符号、項目名は、日本標準職業分類の大分類に準じて設定し、日本標準職業分類との一対一の対応を確保する。

(注) ①日本標準職業分類の大分類に設定されている「分類不能」は設定しない。

②項目名は、これまで使用している独自の名称を用いる。分類項目は、職務が単位になっているため大分類の名称は職業を表す表現にする。

2. 中分類

項目の配列、項目数、分類符号、項目名は、日本標準職業分類の中分類に準じて設定し、日本標準職業分類との一対一の対応を確保する。

(注) ①中分類の分類符号は2桁数字であるが、一連の通し番号にはならない。これは、中分類において日本標準職業分類との一対一の対応を確保するために、ひとつの中分類のもとに設定される小分類が10個以上になることがあるからである。たとえば、中分類01に設けた小分類が10個を超える場合、次の中分類番号は02ではなく、03になる（以下の3を参照）。

②現行の中分類は、配列・項目数・分類符号・項目名のそれぞれにおいて日本標準職業分類の中分類との一対一の対応を確保しているが、職務範囲については必ずしも同じではない。今回の改訂では、職務範囲も同一になるように必要な修正を行う。これに伴い現行の小・細分類項目のうち日本標準職業分類における位置づけと異なるものは日本標準職業分類における位置づけに合わせて変更する。

3. 小分類

日本標準職業分類に準じて項目を設定するが、職業紹介業務の必要に応じて項目を補正・追加する。

- (注) ①小分類には十進分類を適用しない。ひとつの中分類のもとには10個以上の小分類を設定することが可能である。小分類の分類符号は3桁数字で表記し、原則としてその上位2桁は中分類符号を表す。しかし、10個以上の小分類が設定されている中分類には、当該の2桁数字だけではなく、その次の2桁数字も割り当てるため、同一の中分類に設定された小分類であっても分類番号の上位2桁が異なることがある。
- ②小分類を表す3桁数字のうち上から3桁目に9と0は使用しない。3桁目が9の小分類は雑分類項目であることを表す。数字0を使用しないのは、中分類項目を3桁数字で表す必要があるときの便宜を考慮したものである。したがって、小分類の符号は、数字2桁の中分類符号に加えて「1」から始まる数字で書き表す。
- ③小分類の職務範囲は日本標準職業分類のそれにあわせるように努めるが、日本標準職業分類にあわせると実務利用の点で不都合が生じると考えられる項目については現行の職務範囲を維持する。

4. 細分類

職業紹介業務の遂行に必要な職業を中心に項目を設定する。

- (注) ①細分類には十進分類を適用しない。ひとつの小分類のもとに10個以上の細分類を設定することが可能である。細分類の分類符号は5桁数字で表記し、その上位3桁は小分類符号を表す。4・5桁目の数字は01から始まる一連の通し番号である。
- ②4・5桁目には00の数字を使用しない。これは、小分類項目を5桁数字で表す必要があるときの便宜を考慮したものである。
- ③分類符号の4・5桁目が97、98、99は、それぞれ補助者、見習、雑分類項目であることを表す。
- ④基本的に見習は訓練を受けている職業と同一の分類項目に位置づけるが、補助者・助手は職務内容に即して分類する。

(3)改訂作業で使用した資料

細分類項目の見直し作業で使用した主な資料は次の3点である。

1. 公共職業安定所における職業分類の運用に関する調査（2005年実施）

この調査は、公共職業安定所の求人業務担当職員・求職者業務担当職員を対象にして、職業分類に対する職員の問題意識を把握するために行われた。主な調査項目は、求人職種や求職者の希望する仕事に対して分類番号を付与するときの問題点、求人職種が複数の分類項目に該当するときの分類番号を付与する方法、分類番号の確定が難しいケース（理由、分類番号の決め方）などである。調査結果は、分類項目・凡例の見直しに用いられた。

2. 分類項目別求人件数・求職者数のデータ

これは、2006年8月から2007年8月までの13か月間の全国の公共職業安定所で受理した求人・求職者の月別データである。このデータは、主に小・細分類項目を新設・廃止・分割・統合するための資料として用いられた。

3. 細分類の雑分類項目に分類された求人職種名のデータ

これは、2008年5月末時点で求人台帳上に存在する、細分類の雑分類項目（主に分類番号4・5桁目が99の項目）に分類された求人職種名の記述データである。このデータは、主に細分類項目を新設するための資料として用いられた。

5. 検討の過程及び改訂の結果

(1) 凡例の見直し

ア. 名称

厚生労働省の職業分類には、職業分類表に先立って職業の定義、分類構造、分類符号、職業の決定方法など職業分類の利用者に一般的な情報を提供するための「凡例」が掲載されている。この名称は、職業分類が初めて作成されたときに職業辞典の形態をとり、その特徴、使用目的、使用方法などを記載した解説を「凡例」としたことから始まる。しかし、職業分類が辞典の形で編集されていたのは、1969年の改訂増補版までである。1986年以降の改訂では、職業分類表と職業解説は別々に作成され、辞典の形をとっていないが、職業分類表の解説部分には依然として凡例という見出しが付けられていた。

凡例の見出し項目は、職業分類の性格、職業の定義、分類構造、分類基準、分類符号、分類項目名、職務内容が複数の分類項目に対応する場合の分類原則などである。このような内容を凡例という名称で呼ぶのは適切とは言い難く、名称は「総説及び一般原則」に変更された。

イ. 解説の内容と範囲

(ア) 解説の構成

解説の構成については問題が2つある。ひとつは解説すべき事項の項目立てとその配列、もうひとつは解説の深さである。

解説は、職業分類とは何かということを利用者が理解しやすいような項目立てになっているだけではなく、それらの項目が体系的に配列されていることが望ましい。旧分類の凡例を見ると、職業分類の性格、用語の定義、分類構造、分類基準などの職業分類の理解に必要な個別事項が見出し項目として設定されている。しかし、職業分類の理解に必要な最低限の事項をすべて網羅しているとは言い難い。重要な事項にもかかわらず言及されていないものがある。また、説明が不十分なものもある。

求人職種や求職者の希望する仕事の中には職業分類上の項目と対応がとりにくいものや、判断を迷いやすいものなどがある。そのような職種・仕事については、職業分類上の考え方を明確にして全国どこの公共職業安定所であっても同じ職種、仕事は同一の項目に位置づけられるようにする必要がある。この意味において凡例の記述は不十分である。凡例に唯一記載されているのは、職務内容が複合的な場合（即ち、ひとつの職務が複数の分類項目に該当する場合）の職業の決定方法だけである。

位置づけに迷いがちな仕事は、それだけではない。補助や助手の仕事は求人・求職者が比較的多いが、分類の原則は明記されていない。また、管理職と実務者との中間に位置する現場の役付者はどこに位置づけられるのか、その原則も示されていない。原則が示されていないと、公共職業安定所の職員に個人的な判断を下す余地を残すことになり、望ましくない。同じ求人・求職の仕事であっても職員の個人的な判断が介在すると、同一の仕事は同一の項

目に分類するという職業紹介業務の基本が損なわれかねない。

説明が不十分な事項の例には、分類項目の設定がある。凡例では分類項目の設定にあたって考慮した事項が列挙されている。職業紹介業務に使用する分類項目は小・細分類の項目である。即ち、小・細分類項目の適不適によって業務効率が影響を受ける。そのような重要な分類項目であれば当然、公共職業安定所における求人・求職の取扱件数を考慮して項目を設定すべきである。しかし、小・細分類の設定にあたって既に列挙された事項の他にどのような点が考慮されているのかは記述されていない。

項目立てとともに解説すべき項目の配列も重要である。旧分類の凡例では、用語の定義、分類構造、分類基準、分類項目の配列、分類符号、分類項目名の順になっている。職業分類についてほとんど知識のない人に対して職業分類の全体像に関する情報を提供するという意味では、この配列はやや適切さに欠けていると言わざるを得ない。また、ある程度職業分類について知識を持っている人に対して特定の事項に関する詳しい情報を提供するという意味でも配列にやや問題がある。これらの点を考慮して「総説及び一般原則」では、まず始めにこの職業分類の性格を明らかにしたうえで使用する用語を定義し、次に分類項目を設定する際に考慮した事項を配置した。これらの事項を前提にして分類項目が設定されているが、その記述の順序は、分類体系、分類項目の配列、分類符号、項目名とした。記述の順序をこのようにしたのは、全体像を始めに提示したほうが、その細部である項目の配列、分類符号、項目名の解説が理解しやすいと考えられたからである。

(1)解説の内容

解説のうち次の項目については、今回の改訂内容に照らして加筆・修正が行われている。

(i)分類基準

旧分類の凡例では、分類項目の設定にあたって考慮した点が5つ列挙されている。しかし、これらの点はいずれも職務の類似性を判断するための基準である。分類項目の設定にあたって実際に考慮したのは、職務の類似性を含む次の3つの視点（職務の類似性、職業としての社会的認知の程度、公共職業安定機関における求人・求職の取り扱い）であることを指摘し、更に、細分類項目の設定にあたっては、そのうちのひとつである職業紹介業務における求人・求職の取り扱いを重視していることを明確にした。

(ii)分類構造

分類構造に関して特に説明すべき点は、日本標準職業分類との対応関係である。この対応関係について旧分類の記述は極めて簡略である。日本標準職業分類に設定されていない小分類の出所、小分類と細分類との関係など説明の必要な情報が追加された。

(iii)項目の配列

旧分類の凡例には、小・細分類の配列に関する記述が欠けている。、大・中分類だけではなく、小分類、細分類についても配列の基本的考え方が追記された。特に小分類では、日本標準職業分類の小分類に設定されていない項目の配列順について原則が明記された。

(iv)分類符号

分類符号は、細分類を除いて従来の表記法が踏襲されている。ただし、小分類に十進分類を適用していない関係で中分類の分類符号は、2桁数字の一連の通し番号になっていないことを明記した。細分類は、現行の集約項目と特掲項目による2段階の構造を廃止したので、分類符号の4・5桁目の数字は小分類ごとに01から始まる一連の通し番号とした。また、97、98、99は補助者・助手、見習、雑分類の項目を表す有意味コードとして使用しているが、細分類に設けられた項目の数に関係なく、原則として補助者・助手には97、見習には98、雑分類項目には99の分類符号を使用していることを明記した。

(v)分類項目名

分類項目は、仕事の種類を表す名称が使われていることもあれば、その仕事に従事する人を表す名称が使用されていることもある。この2つの名称は、ある程度明確な使い分けがなされているので、その点についての説明など、項目名の表記の原則が明記された。

ウ. 職業分類の適用にあたって留意すべき点

(7)職務内容が複合的な場合の分類原則

これまで公共職業安定所では、求人申し込みを受け付けるとき1求人1職業の原則に則って求人申込書に記載された職種と職業分類表の項目を一対一に対応させてきた。その際に問題となるのは、求人の職務が複数の分類項目に該当する場合の取り扱いである。凡例には、求人の職務内容が複合的な場合の分類原則が示されている。それによると、第一の判断基準は、その仕事を果たすために必要な知識・技術・技能の程度である。該当する複数の分類項目のうち知識・技術・技能の困難な仕事に対応する項目に分類するとしている。この基準は、一見すると問題がないように思われるが、適用は困難である。

凡例の冒頭に記されているように旧分類に設定されている分類項目は、職務の類似性にもとづいて区分された職業である。項目の設定にあたって知識・技術・技能の程度（いわゆるスキル）は、採り入れられていない。スキルが項目設定の基準になっていない以上、項目間のスキルの比較はできない。凡例では、製造と販売の両方の仕事を含んだ職務を挙げ、この場合には、製造をとることを原則とするとしている。製造の仕事に必要な知識・技能は、販売の仕事に必要な知識・技能とは異なっている。旧分類では両者の違いは知識・技能の種類にあるのであって、その程度にあるのではない。

求人・求職のマッチングにおいて職務遂行に必要な知識・技術・技能に関する情報は極めて重要である。だからこそ、1953年の職業辞典では職業を技能度別に分類していた。しかし、1965年の改訂では、日本標準職業分類に準拠することによって技能度別の分類から職務の類似性にもとづく分類体系に変わり、それ以降の改訂でもこの方針が維持されている。したがって、日本標準職業分類に準拠している以上、複数の分類項目を知識・技術・技能の点で比較することはできない。

今回の改訂では、日本標準職業分類が統計基準として設定されたことから大・中分類の項

目は日本標準職業分類に完全に一致させ、小分類も原則として準拠する方向で項目の設定が行われている。しかし、職業の決定方法が日本標準職業分類のそれと異なっている場合は、日本標準職業分類にもとづいて集計される他の職業別統計調査結果との比較に支障が生じるおそれがある。このため日本標準職業分類の採用している職業決定の方法を援用することになった。

凡例に記載されている分類原則の第一の判断基準は上に述べた通りであるが、第二の基準は、従事する時間の長さ、第三は主要工程又は最終工程である。従事する時間は、現行の分類原則では第二に適用すべき基準になっているが、これを日本標準職業分類に合わせて第一の基準にしたのが今回の見直しの特徴である。

職業紹介の現場で起こっている、複数の分類項目に該当する求人の取り扱いに関する問題は、日本標準職業分類の採用している職業の決定方法を採り入れることによって大方解決できると考えられる。この方法を採り入れるメリットは主に2つある。ひとつは、公共職業安定所の職員が求人の職業分類上の位置づけを決定するときに基準として用いているさまざまな方法を統一できること、もうひとつは求人の位置づけにあたり職員が恣意的な判断を行う余地を狭めることができることである。

(4)見習、補助、助手の位置づけ

補助や助手の求人・求職は、さまざまな分野に見られる。たとえば、専門職の分野では司書補助、デザイナー助手、マンガ家助手など、研究者や技術者の分野では開発補助、研究補助、実験助手などがある。販売・サービス関係の補助・助手には、営業アシスタント、調理補助などがある。補助・助手の職業分類上の位置づけに関する原則は、旧分類の凡例には記載されていない。このためこれらの求人・求職の申し込みを受理した職員によってそれぞれ異なる分類項目に分類される可能性がある。更に、同一の仕事であってもそれぞれ異なる分類項目に位置づけられていると、求職者が求人を検索する場合、希望する職種を見つけにくかったり、同一の項目に分類されていれば求人検索機に表示されるべき求人情報が示されなかったりする。日本標準職業分類は今回の改訂で見習・補助の位置づけに関する原則を新たに追記している。この原則を厚生労働省の職業分類も共有することになった。原則は以下の2つである。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 見習、補助、助手の分類項目が設定されている場合
求人申込書に記載された職種又は求職票に記載された仕事が見習、補助者、助手であって、それに対応する分類項目が設定されている場合には、その項目に分類する。2. 見習、補助、助手の分類項目が設定されていない場合<ol style="list-style-type: none">(1)公的資格又はこれに準じる資格の名称を分類項目名にしている場合には、当該資格の有資格者を対象にした仕事のみ分類し、資格を有しない見習・補助・助手の仕事は、有資格者の項目に分類せず、その仕事内容に即した分類項目に分類する。(2)公的資格又はこれに準じる資格を要件としない分類項目については、見習・補助・助手の仕事内容が本務者と類似している場合には本務者と同一の項目に分類し、仕事内容が本務者と |
|--|

異なる場合にはその内容に即した分類項目に分類する。

(ウ)職場のリーダーの位置づけ

職場のリーダー、スーパーバイザーなどは、管理的性質の仕事と一般従事者の従事する仕事の両方を遂行している。旧分類の体系では、これらの職業をどこに分類するのか明確ではない¹。管理職に該当しないという点で管理職の項目に分類することはできず、その結果、一般従事者と同一の項目あるいは雑分類項目のいずれかに分類せざるをえない。日本標準職業分類は今回の改訂で職場のリーダー等は一般従事者と同じ職業に分類することを原則にした。厚生労働省の職業分類もこの原則を共有することになった。

(イ)経営・管理以外の職務にも直接従事する管理職の位置づけ

公共職業安定所の管理職求人の中には、経営・管理以外に他の職務にも直接従事する、いわゆるプレイングマネージャ的な職務内容のものが多く見られる。たとえば、営業所の課長職であって営業活動にも従事するもの、経理課長であって経理業務にも従事するものなどである。旧分類における管理職の範囲は狭い。専ら経営・管理の職務に従事するものだけを管理職として分類し、それ以外の職務にも直接従事するものは、管理職ではなく、それ以外に従事する仕事の内容に応じた分類項目に位置づけることを原則にしている。したがって、上述の営業課長や経理課長は、旧分類の分類原則のもとでは管理的職業ではなく、それぞれ販売の職業、事務的職業に分類されなければならない。

この原則にもとづいて分類すると、小売店・卸売店・飲食店の店長、ホテル・旅館の支配人は、専ら経営・管理に従事するものだけが管理職に該当し、それ以外の職務にも従事するものは管理職以外の分類項目に分類されることになる。

日本標準職業分類の改訂では、管理的職業従事者の定義から「専ら」が削除され、職務内容が複合的な場合の分類原則がすべてのケースに適用されることになった。厚生労働省の職業分類もこの原則を共有することになった。即ち、職業は従事する時間の長さを基準にして決定することになる。営業活動に従事する営業課長は、その時間配分によって管理職に分類されることもあれば、販売の職業に分類されることもある。同様に、接客や販売に従事する飲食店店長や小売店店長は、接客や販売に従事する時間と経営・管理に従事する時間を比較して管理職又はそれ以外の職業のいずれかに分類される。

(2)細分類項目の見直し

細分類項目の見直し作業は、小分類を単位にして、上述の基本方針に沿って行われた。ほとんどすべての小分類で細分類の見直しが行われているが、その詳細は細分類の見直し報告

¹ 旧分類では大分類Iを除いて位置づけの原則が示されていない。大分類Iにおける原則は次の通りである。労働者の監督、作業順の決定、作業の割り当て、作業の仕方の指導などに従事する生産現場の役付工（職長、班長、組長など）は、一般労働者と同様に従事する仕事の種類に応じて、それぞれの分類項目に分類する。

に譲り¹、ここでは、大分類を単位にして、分類体系の構造と細分類の主な問題点を紹介するだけに止める。なお、小・細分類の見直し作業は、日本標準職業分類の改訂作業に並行して2008年度に行われた。当時は日本標準職業分類の分類項目改訂案が確定していない時期だったので、旧分類を前提にしての見直しに止まっている。

ア. 旧・大分類 A 専門的・技術的職業

(7)旧分類の体系

大分類Aは、研究者・技術者・専門職の3つの職業分野に区分され、このうち技術者と専門職はその専門分野に対応したやや大きくりの項目が中分類に設定されている。技術者の専門分野として設定されているのは、農林漁業、鉱工業、建築、情報処理である。他方、専門職の専門分野は、保健医療、社会福祉、法務、経営、教育などに分かれている。

専門職として設定されている職業には2つの要因が関係している。第一は社会的認識である。専門職の範囲は、欧米諸国では社会的な共通認識がほぼ形成されているため比較的明確であると言われているが、我が国ではそのような共通認識の形成に欠けるところがあり、その結果、専門職の範囲は人によって異なることがある。第二は職業の区分法である。国際標準職業分類では、専門性の高い職業と一般の職業の間に準専門職を設けて両者の中間領域の職業を区分しているが、日本標準職業分類では専門職と一般職の2区分になっているため、その中間領域の職業の区分があいまいである。これらの要因が絡み合っ国際標準職業分類の基準では準専門職に該当する職業が、日本標準職業分類では専門職として設定されていたり、一般職に区分されていたりする。

(4)主な問題点

大分類Aには、いくつかの大きな問題がある。第一は現実の職業と分類項目との乖離に関する問題である。中分類06（情報処理技術者）の小分類には、システムエンジニアとプログラマーの2項目しか設定されていないが、現実には調査・分析、設計、開発、運用の分野ごとにそれぞれ独自の仕事領域が確立している。日本標準職業分類の改訂作業でも情報処理技術者の項目は全面的に見直されることになっており、その改訂結果にもとづいて細分類項目を改訂することになる。

第二は専門職の範囲に関する問題である。旧分類の体系では、看護補助や歯科助手等の保健医療関係の補助者・助手の項目は中分類11（その他の保健医療の職業）の細分類に設定されているが、これらの仕事は補助的なものであり、また専門職である医師や歯科医師等の指示にもとづいて遂行される仕事でもある。したがって大分類Aの専門職に位置づけるのは適切さに欠けると思われる。日本標準職業分類の改訂結果に沿って項目の位置づけを変更するとともに求人件数に応じて項目の細分化を行う必要がある。

第三は小分類項目のあり方である。日本標準職業分類には、「103 理学療法士、作業療法

1 『職業分類の改訂に関する研究 I』を参照していただきたい。

士、視能訓練士」や「131 裁判官、検察官、弁護士」など複数の職業名を併記した小分類項目が多数設定されている。このような形で項目を設定した理由は、次の通り少なくとも3つある。

- ①職務の類似性あるいは職業分野の同一性に着目すると、それらの職業をそれぞれ独立した小分類項目として設定するよりもひとまとめにして提示したほうがわかりやすい。
- ②ひとつの職業だけでは項目設定に係る量的基準を満たすことが難しいとき、当該職業に類似した職業と合わせて項目を設定すれば量的基準を満たすことができる。
- ③小分類の項目には十進分類が適用されているため、ひとつの中分類項目の下位に設定できる小分類は最大9項目である。設定したい項目が9個を超えたときには、いくつかの小分類を統合すれば項目を9個以内に抑えられる。

これらの理由は、職業紹介業務で使用する職業分類にとって重要とは言えない。実務利用の職業分類に求められるのは、何よりも分類項目に含まれる職務内容が明確であることである。これは細分類項目のみならず、小分類項目についても言える。したがって複数の職業名が併記された小分類項目は、可能な限りそれぞれ独立した小分類項目として設定すべきである。

第四は、類似した仕事異なる大分類項目のもとに設定されている問題である。介護の仕事のうち施設での介護は大分類Aの中分類12（社会福祉専門の職業）に、訪問介護は大分類Eの中分類34（家庭生活支援サービスの職業）にそれぞれ設定されている。この問題については、日本標準職業分類の改訂結果にもとづいて細分類項目の移設等を行うことになる。

第五は、職業の専門分化に対応した項目の設定である。求人件数の多い職業を細分化したり、雑分類項目に分類された職業の中で求人件数の多いものを細分類に格上げしたりするなど適切な対応が求められる。

(ウ)見直し案

大分類Aの小・細分類の見直し結果は付表41の通りである。

イ. 旧・大分類 B 管理的職業

(7)旧分類の体系

日本標準職業分類では、管理的職業の区分にあたって組織の種類と役職を分類基準に採用している。その結果、中分類には管理的公務員、会社・団体の役員、会社・団体の管理職員の各項目が設定されている。管理職をこのように3分割する考え方は国際標準職業分類（ISCO-88）でも採用されている。日本標準職業分類と国際標準職業分類との一番大きな違いは、小分類における管理職員の細分化の方法である。前者は分類基準に組織の種類を適用して会社、特殊法人、その他の管理職員の項目を設けている。これに対して後者は、管理業務の対象分野を分類基準に掲げて、生産・現業部門別管理職、分野別の小規模事業所管理職の項目を設定している。日本標準職業分類の大分類Bは、管理職の就業者を統計的に集計するときには全体像を容易に把握できる体系になっているが、管理業務の対象分野別に項目を分けていないため職業紹介等の実務では使いにくい面がある。

大分類Bのもうひとつの特徴は、専ら経営管理の仕事に従事するものだけが管理職に該当することである。経営管理の仕事に従事するとともに、それ以外の実務にも従事するものは、管理職の項目ではなく実務者の項目に位置づけられる。たとえば、自ら営業活動を行う営業課長・営業所長等は、役職は管理職であっても職業分類上は会社管理職員には該当せず、大分類D（販売の職業）に位置づけられる。大分類Dに店主・支配人の項目（旧321 小売店主・支配人、旧322 卸売店主・支配人、旧323 飲食店主・支配人、旧334 質屋店主・店員）が設定されているのは、経営管理の仕事とともに、それ以外の仕事にも従事する店主・支配人を分類するためにである。

(4)主な問題点

職業紹介業務の視点に立つと大分類Bの一番大きな問題は、管理職員の細分類項目が本社・支店・工場の組織別に設定されていて、管理業務の対象分野別に設定されていないことである。求職者の求人探索行動を見ると、一般的にはそれまでの仕事経験を生かすことのできる求人を探そうとする意識が強く働いている。そのため管理職の仕事我希望する求職者にとって、管理職の項目が組織別に分かれているよりも管理業務の対象分野別に分かっていたほうが求人検索が容易になると思われる。

(5)見直し案

大分類Bの小・細分類の見直し結果は付表4-2の通りである。

ウ. 旧・大分類 C 事務的職業

(7)旧分類の体系

事務の職業は、一般事務、会計事務、営業・販売関連事務、事務用機器操作など仕事の分野別に7つの中分類項目が設定されている。それぞれの中分類項目の下位には特徴的な小分類項目が設定されているが、厚生労働省の職業分類には日本標準職業分類に設定されていない項目が2つある。一般事務員と経理事務員である。これらの項目は、いずれも職業紹介業務における求人・求職者の取り扱い量に配慮して設定されている。

細分類は公共職業安定所の職業紹介業務で使用される項目であるが、職業紹介や求人広告の事業者が使用する職種分類と比べると、項目の細分化が必ずしも十分とは言えない。たとえば、次の仕事は項目が設定されていない。

経営・事業企画、法務、知的財産・特許、株式公開関連業務、株主総会関連業務、IR、購買・資材、販売促進、店舗開発、財務、税務、物流、カスタマーサポート、コールセンターオペレーター、テレマーケティング、PCオペレーター

(4)主な問題点

特に大きな問題は次の2つである。第一は現実の仕事と分類項目との乖離に関する問題である。具体的には中分類28（営業・販売関連事務の職業）と中分類31（事務用機器操作の職業）に関係する。中分類28では、求人の増えているコールセンターオペレーターを分類する項目が設定されていないという問題がある。コールセンターオペレーターが担当する電話の

受発信業務のうちどちらか一方（発信あるいは受信）に対応した項目は設定されているが、両方の業務に対応した項目は設定されていない。中分類31では、求人の多いPC操作員（PCオペレーター、パソコン操作員など呼称・表記はさまざまである。）の項目が設定されていないため、やむを得ずワードプロセッサ操作員、電子計算機オペレーターなど既存の項目に分類するという問題が起こっている。

2番目の問題は、分類上の位置づけに関する疑義である。具体的にはホテルフロント係とレジ係の位置づけに関する問題である。職業紹介業務の視点に立つと、ホテルフロント係は事務よりもサービスの職業のほうが適切であり、また、レジ係は事務よりも販売の職業のほうが適切である。ホテルのフロント業務はサービスの要素を含んでおり、レジの仕事は販売に関する仕事のうち売上の決済に関係するからである。

これ以外に考慮すべき点は、求人の量的規模である。介護保険事務や営業事務など求人が多いにもかかわらず項目の設定されていない職業がある。求人が多く、項目の設定されていない職業は、既存項目との重複などに配慮して独立した項目を設定すべきである。

(ウ)見直し案

大分類Cの小・細分類の見直し結果は付表4-3の通りである。

エ. 旧・大分類 D 販売の職業

(7)旧分類の体系

大分類Dの特徴は、中分類に適用されている分類基準と営業職（分類表では「外交員」の名称を使用している）の区分法の2点に見られる。まず、分類基準については、いくつかの異なる分類基準が重層的に適用されて小分類項目が設定されている。最初に適用されている分類基準は「売上の対象」である。この基準にもとづいて有体的商品（中分類32商品販売の職業）とそれ以外のもの（中分類33販売類似の職業）が中分類で分けられている。中分類のものと小分類を見ると、商品売上の項目では販売の形態と仕事の種類が分類基準に用いられている。販売の形態では店舗での販売とそれ以外の販売に分かれ、仕事の種類では訪問販売、移動販売、仕入れ、営業に分かれている。有体的商品以外のものの売上の仕事は、不動産、保険、証券など取り扱うものの分野ごとに小分類項目が設定されている。

次に営業職については、中分類の項目が有体的商品の売上とそれ以外のものの売上に分かれている関係で前者には商品を取り扱う営業職が、後者にはそれ以外の営業職がそれぞれ該当する。後者に含まれる不動産、保険、証券などの営業の仕事はそれぞれの分野に設定された包括的な項目に位置づけられているため、小分類のみならず細分類にも項目が設定されていない。

営業職のうち商品を取り扱うものは、細分類に小売外交員（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）の項目が設定されている。それ以外に、印刷、建設、機械などの製造受注の営業活動に従事する営業職が細分類に設定されている。また、サービスの営業職は、貯蓄、旅行、広告など提供するサービスの種類別に細分類項目が設定されて

いる。

(1)主な問題点

特に大きな問題は営業職の設定方法である。商品やサービスを取り扱う営業職は小分類あるいは細分類に項目が設定されているが、それ以外のものを取り扱う営業職は小分類にも細分類にも項目が設定されていない。このような項目設定になっているのは、現行の体系が中分類で商品販売と販売類似に二分されているからである。この体系を前提にすると、営業職の問題は商品の営業職をどのように細分化するのか、また商品以外のものを扱う営業職をどのように項目立てするのかという2点に集約される。

2番目の問題は日本標準職業分類との整合性の問題である。日本標準職業分類に準拠して設定されている項目と言えども必ずしも職務範囲が同一であるとは限らない。たとえば、小分類326（再生資源回収・卸売従事者）は日本標準職業分類にも厚生労働省の職業分類にも設定されている。しかし、その職務範囲を見ると日本標準職業分類では再生資源卸売事業者の行う回収作業だけが該当し、それ以外の事業者の行う再生資源の回収作業は大分類Iの運搬労務の職業に分類される。他方、厚生労働省の職業分類では再生資源の回収作業に従事する者はすべてこの項目に該当する。このように分類項目として設定された職業は同一であるにもかかわらず、その職務範囲の異なるものがある。これに類似した問題に、同一の職業が設定されているにもかかわらず、その位置づけが日本標準職業分類と厚生労働省の職業分類では違っているものがある。たとえば、パタンナーは日本標準職業分類では製図・写図作業（中分類72その他の製造・制作作業）に位置づけられているが、厚生労働省の職業分類ではその他の衣服・繊維製品製造の職業（中分類65衣服・繊維製品製造の職業）に位置づけられている。この問題は中分類Dだけに關係するのではなく、分類体系全体に關係する問題なので対応方向を明確に定める必要がある。

(ウ)見直し案

大分類Dの小・細分類の見直し結果は付表44の通りである。

オ.旧・大分類 E サービスの職業

(7)旧分類の体系

産業分類にいうサービス産業と職業分類のサービス職業では、同じサービスという用語を使ってもその内容は同じではない。大分類Eが分類の対象にしているサービスは対個人サービスが中心である。その主なものは、個人家庭における家事・介護サービス、理美容・浴場・クリーニング等の生活衛生サービス、飲食物の調理・給仕、接客、居住施設・ビル等の管理サービスである。この他に観光案内、物品賃貸、葬儀などのサービスもこの大分類に該当する。大分類Eの構造を見ると、まずサービスの種類ごとに中分類項目が設定され、その下位の小分類には仕事の種類にもとづいてそれぞれの項目が設定されている。

日本標準職業分類では、仕事の種類よりもサービスの種類を優先的な分類基準にしているため、仕事としてはほぼ同一であっても家庭生活の支援に該当するものは、個人家庭に対す

る家事サービスに分類される。たとえば、清掃の仕事のうちビル等の清掃は労務の仕事であるが、個人家庭の清掃はサービスの職業に該当する。また、調理人のうち食堂・レストラン等の調理人は中分類36（飲食物調理の職業）に分類されるが、個人家庭の調理人は中分類34（家庭生活支援サービスの職業）に該当する。

(4)主な問題点

仕事は類似していても働き方の形態が異なるホームヘルパー（訪問介護員）と施設の介護職員は、ともにサービスの職業に位置づけられるべき職業であると考えられる。しかし両者は大分類を異にしており、その位置づけは日本標準職業分類の改訂結果を待つことになる。

分類項目の設定にあたっては、職業の実態を分類表に反映させることが重要である。この点で検討すべき課題がいくつかある。第一は、求人の多い仕事や求人が増えている仕事の位置づけに関する問題である。求人の多いハウスクリーニングや簡易マッサージなどの仕事は、分類項目が設定されていないだけでなく、職業名索引にも掲載されていないので、位置づけの判断に迷う職員が多い。第二は職務内容と項目名の対応に関する問題である。ビルの設備管理の仕事は「ビル管理人」の項目に該当するが、職務内容を反映した項目名になっていないので、ボイラーオペレーターなど定置機関の運転作業員（大分類Iの中分類73）の項目に位置づける職員も多い。第三は職務範囲の問題である。日本標準職業分類では葬儀師と火葬作業員をともにサービスの職業に位置づけているが、厚生労働省の職業分類では職務内容から判断して火葬作業員を大分類Iに分類している。この問題は、職務範囲の問題であるとともに日本標準職業分類との整合性に関する問題でもある。

(5)見直し案

大分類Eの小・細分類の見直し結果は付表4-5の通りである。

カ. 旧・大分類 F 保安の職業

(7)旧分類の体系

保安の職業は、まず中分類で自衛官、司法警察職員、その他の保安の職業に3分割されている。その下位の小分類を見ると、自衛官には分野別に、陸上・海上・航空自衛官、防衛大学校・防衛医科大学校学生の項目が、司法警察職員には警察官、海上保安官の項目が、その他の保安の職業には刑務官、消防官、警備員の項目がそれぞれ設定されている。小分類項目の大半は、公務員の仕事である。したがって公務員の仕事に該当する項目は、その職名を項目名としている。しかし日本標準職業分類では、一般に広く認知された名称を項目名にしている関係で、刑事施設の職員に看守、消防署の職員に消防員の項目名を使用している。

(4)主な問題点

大分類Fの一番大きな問題は、警備員の細分類項目が求人の実態にあっていないことである。警備員の4つの細分類項目に分類される求人は、いずれも多いとは言えない。その逆に求人の多い仕事は、分類項目として設定されていない。したがって既存の細分類項目を見直すとともに、求人の多い仕事を分類項目として設定することが求められている。

(ウ)見直し案

大分類Fの小・細分類の見直し結果は付表4-6の通りである。

キ.旧・大分類 G 農林漁業の職業

(7)旧分類の体系

産業分類の大分類には農業、林業、漁業の項目がそれぞれ設定されており、大分類Gの項目名はそれらと符合するので、両者が同一であるかのように受け取られがちである。この視点は誤りである。職業分類に設定された項目は、仕事の種類の違いを反映したものであり、大分類Gには、自然あるいは生き物に働きかけて製造・生産する仕事が農業、林業、漁業に分けて設定されている。次の例は、この視点を明確に示している。

- ①養畜作業には、牛・豚・鶏の飼育業者だけではなく愛玩用動物の飼育業者や動物園の飼育係も含まれる。
- ②漁労船の船長・航海士・機関長・機関士は、大分類H（運輸・通信の職業）ではなく漁業の職業に含まれる。

(1)主な問題点

農業、林業、漁業のそれぞれの分野に設定された小分類項目は、いずれも総じて求人が多いとは言えない。求人有多寡に応じた分類項目の統合や廃止（細分類への格下げなど）を行う必要がある。

(ウ)見直し案

大分類Gの小・細分類の見直し結果は付表4-7の通りである。

ク.旧・大分類 H 運輸・通信の職業

(7)旧分類の体系

日本標準職業分類に設定された大分類H（運輸・通信従事者）は、中分類で鉄道、自動車、船舶・航空機、通信に分かれ、かねてから産業分類的色彩が濃いと指摘されていた項目である。特に中分類の運輸の3項目は大局的に見れば機械運転の職業であるにもかかわらず、大分類Iの機械運転の職業とは別の大分類項目が設定され、その中の中分類に位置づけられている。機械運転の職業を大分類に設定するのであれば、輸送用機械だけではなく、大分類Iに分類されている建設用機械や定置機関・機械も合わせて設定する必要がある。この点については、日本標準職業分類の改訂結果を待つことになる。

(1)主な問題点

職業紹介業務の視点から見ると大分類Hの一番大きな問題点は、運輸・通信関係の求人を分類する場合、大分類Hに分類するのか、あるいは他の大分類項目に位置づけるのかがわかりにくいことである。たとえば、フォークリフトの運転作業は大分類Hに設定されているが、フォークリフトを運転して倉庫作業や運搬作業を行う作業員は大分類Iの倉庫業者や運搬業者に該当するのか、あるいは大分類Hのフォークリフト運転者に該当するのか明確ではない。

この問題は日本標準職業分類の考え方に関係している。日本標準職業分類では、汎用的な機械を運転する仕事は、その機械が何に利用されようとも、その機械の使用目的に対応した項目ではなく、機械の運転の項目に分類することを原則としている。したがって、フォークリフトは貨物の運搬に広く利用される汎用的機械であることから、倉庫作業や運搬作業の仕事であってもフォークリフトを運転して作業を行う場合にはすべてフォークリフト運転者に位置づけなければならない。同様に、建設用機械を運転して作業を行う場合は、作業目的に対応した項目ではなく、建設用機械運転工の項目に分類することを原則とする。たとえば、ダムやトンネルを掘削するときに使用する大型掘削機の操作員は、ダム・トンネル掘削作業員ではなく、建設用機械運転工に分類される。

仕事の位置づけがわかりにくいという点は通信の仕事も同じである。たとえば、電話交換手は事務の仕事と考える人が大半であると思うが、大分類Hの中分類50（通信の職業）に電話交換手の項目が設定されている関係で、事務の職業ではなく大分類Hに分類される。また、郵便物を集配する仕事は、仕事の類似性だけに注目すれば運搬の仕事と考えられるが、この仕事も中分類50に設定されているため大分類Iの運搬作業員ではなく、大分類Hに分類される。

(ウ)見直し案

大分類Hの小・細分類の見直し結果は付表48の通りである。

ケ. 旧・大分類 I 生産工程・労務の職業

(ア)旧分類の体系

大分類Iに設定された小分類項目は、職業分類表の小分類（379項目）の47%（178項目）を占めている。これは、元々、技能関連の項目が多かったことに加えて、日本標準職業分類の累次の改訂作業で大分類から中分類に格下げになった項目が大分類Iに一括してとりまとめられていることによる。さまざまな職業がひとつの大分類項目のもとに位置づけられ、全体がわかりにくくなっていたので、現行の大分類Iは、大分類と中分類の中間に亜大分類を設けて、全体を製造・制作の職業、機械運転・電気作業の職業、採掘・建設・労務の職業の3つに区分している。亜大分類は、職業を集約するとき大分類と中分類の中間レベルのくくり方として考えられているが、統計調査の結果を職業別に集計する際にほとんど利用されていないのが実情である。

3個の亜大分類のうち項目数が特に多いのは製造・制作の職業である。この項目は、実質的に製造作業、加工作業、組立作業に3分割されている。製造作業の中分類には、化学、窯業、食料品、紡織、印刷、ゴム・プラスチックなど、やや大きくくりの製品別項目が設定され、それぞれの項目の下位の小分類には具体的な製品別の項目が設定されている。加工作業の中分類には金属材料を加工する仕事と金属の溶接・溶断の仕事が設定されている。組立作業の中分類には、電気機械、輸送機械など機械の種類別に項目が設定され、それぞれの小分類には具体的な製品別の項目が設けられている。

製造・制作の職業には、生産工程の仕事が製品別の小分類項目として設定されている。この背景には次の2つの考え方がある。第一に、生産工程のさまざまな種類の仕事（制御・監視作業、機械を使った製造作業、手工的製造作業など）を区分して項目を設けた場合、調査実施上の技術的な困難が予想される。第二に、製造技術を問わず製品別の項目を設定することによって製品製造の違いを仕事の違いとしてみなすことができる。

(1)主な問題点

公共職業安定所の職業紹介では従来から技能工の取り扱いが多く、これを反映して大分類Iの亜大分類I-1（製造・制作の職業）には求人・求職者のマッチングに配慮した細かな項目が設定されている。細分類の項目数を見ると、大分類Iは全体の6割以上を占めている。しかし、現実の求人件数を見ると大分類Iの占める比率は全体の3割程度である。求人件数の比率に比べて項目数の比率が高すぎると言える。この点を是正するためには細分類項目の大幅な見直しが必要である。

見直しの方向はふたつある。ひとつは、求人件数を基準にして利用度の低い項目（すなわち求人件数の相対的に少ない項目）を整理することである。その際、求人件数は次の3つのケースに分かれるので、それぞれに応じた項目の整理が必要である。

- ①集約項目に求人が集中し、特掲項目の求人件数は相対的に少ないケース
- ②特掲項目に求人が集まり、集約項目の求人件数は相対的に少ないケース
- ③集約項目と特掲項目のそれぞれの求人件数は、量的にはおおよそ同程度であるケース

第一のケースでは集約項目を重視した項目の設定、第二のケースでは特掲項目を重視した項目の設定を行う。また、第三のケースでは求人件数の分布などを考慮して個別に判断する。

もうひとつの見直しの方向は、現実の求人を分類表に反映させること、つまり現実の職業を分類項目の形で分類表に写し取ることである。これには、現実の職業に合致していない既存の分類項目を修正することと、分類表に設定されていない職業を分類表に設定することのふたつの面がある。前者には印刷の職業が該当する。印刷のプリプレス工程（印刷用の刷版を作成するまでの工程）は大きく変化している。従来、写植機による文字組版の作成と写真製版の組合せによって刷版を作成するのが主流であったが、現在ではDTPのソフトウェアを使用したコンピュータ上での組版作成とそのデータを刷版に焼き付ける技術が主流になっている。このプリプレス工程の変化に対応した分類項目を設ける必要がある。

後者については、求人が増加しているにもかかわらず分類項目が設定されていない職業がある。たとえば、商品注文リスト等にもとづいて該当商品を選び出す作業であるピッキングや、住宅の外壁にサイディングやALC板を取り付ける作業などが該当する。

これ以外に大きな問題としては、求職者の現実にどのように対応するのかという問題がある。製造や工場作業といった大くくりの仕事を希望する求職者が少なからずいる。大分類Iの亜大分類I-1に設定されている中・小・細分類項目は、いずれも特定の製品の製造に関係した職業である。つまり各分類項目は、明確な職務範囲と職務内容を持っていることが特徴

になっている。分類体系が、機械操作、手工的作業、単純作業などに分かれているのであれば、単純作業の下位に設定する項目次第ではこのような求職者を位置づけることも可能であると思われるが、製品の種類を問わず、また仕事の種類を問わないといった求職者を職業分類表の項目に位置づけることは現行の体系では極めて難しい。ただし、このような求職者の仕事を労務的なものに限定するのであれば、労務の職業の内容如何によっては対応は可能とも考えられる。

(ウ)見直し案

大分類Iの小・細分類の見直し結果は付表4-9の通りである。

(3)大・中・小分類項目の見直し

大・中・小分類の改訂は日本標準職業分類の改訂結果にもとづいて行われた。このうち大・中分類の項目は、日本標準職業分類の項目と一対一に対応することが求められており、日本標準職業分類の大・中分類改訂案と同一になるように見直しが行われた。小分類については、原則として日本標準職業分類の小分類に準拠するが、実務利用に配慮して項目を補正することとされているので、日本標準職業分類の小分類改訂案とほぼ同一の見直しが行われている。このため、日本標準職業分類に準拠して見直しの行われた大・中・小分類の具体的な項目とその内容については第2章の記述に譲り、ここでは、実務上の必要性に応じて見直しの行われた小分類項目と、日本標準職業分類改訂案の確定に伴って再修正された細分類項目について簡単に紹介する。

ア.小分類項目の見直し

(7)職業紹介業務における必要性の観点から行われた見直し

(a)求人・求職の取扱件数の多寡に応じた項目の設定

(i)求人・求職の多い職業

日本標準職業分類に項目の設定されていない職業であっても、求人・求職の取扱件数の多いものは、小分類に項目が設定された。その主なものは以下の通りである。

(例) 医療・介護事務員、トリマー、製図工、内装工、パタンナー、フォークリフト運転 作業員、玉掛作業員、ビル設備管理員、選別作業員、軽作業員

(ii)求人・求職の少ない職業

日本標準職業分類に項目の設定されている職業であっても、求人・求職の取扱件数の少ないものは整理された。その主なものは以下の通りである。

(例) 自然科学系研究者、人文・社会科学系研究者	→ 「研究者」に集約
洗張職	→ 細分類に格下げ
「接客社交係」、「芸者、ダンサー」	→ 「接客社交係、芸者、ダンサー」に集約
石油・天然ガス採取工	→ 廃止

(b)公務員を対象とした項目の見直し

公務員の仕事は職業紹介の対象になりにくいと思われるので、見直しが行われた。その主なものは以下の通りである。

(例) 監督的専門公務員	→ 廃止
陸上自衛官、海上自衛官、航空自衛官	→ 「自衛官」に集約

なお、細分類に設定されている公務員の項目の見直しでは、管理職や保安の職業を除いて項目の廃止されたものが多い。廃止された主な項目は以下の通りである。

(例) 医療監視員、食品衛生監視員、社会教育主事、戸籍・登記事務員、徴税係員、麻薬取締官
--

(1)職業紹介業務における使いやすさの観点から行われた見直し

(a)項目名の適切さ

小分類の項目名は、社会的に定着している名称であるか、わかりやすい名称を使用しているかという観点から見直しが行われた。項目名が修正された主なものは以下の通りである。

(例) 特殊法人の役員	→ 独立行政法人等の役員
キーパンチャー	→ データ入力係員
保険募集人	→ 保険営業員
身の回り世話従事者	→ 旅館・ホテル・乗物接客員

(b)名称の統一

項目名に人を表す表現を使用しているものは、当該職業に従事する人の全体を指す名称ではなく、雇用を前提にした名称に統一された。すなわち、作業員、運転者はそれぞれ作業員、運転手に修正された。その主なものは以下の通りである。

(例) 農耕作業者	→ 農耕作業員
土木作業員	→ 土木作業員
フォークリフト運転者	→ フォークリフト運転作業員
バス運転者	→ バス運転手

(c)職務範囲の広い項目の設定

類似している職務を同一の小分類に位置づけられるように、旧分類の項目を修正して職務範囲の広いカテゴリーが設定された。その主なものは以下の通りである。

(例) 中小企業診断士 → 経営コンサルタント
葬儀師 → 葬儀師、火葬係

(d)職務の違いを重視した項目の設定

1小分類1職業を原則とし、職務の異なる複数の職業で構成される項目は分割して、それぞれ独立した項目が設定された。ただし、複数の職業を併記した項目であっても求人・求職の取扱件数の少ないものは旧分類の項目名が維持された。その主なものは以下の通りである。

(例) 「理学療法士、作業療法士」 → 理学療法士と作業療法士に分割
「郵便集配員、電報配達員」 → 現行の項目名を維持

(e)職務範囲の見直し

職務範囲の広い職業を小分類に設定した場合、細分類には職務の違いにもとづいて項目が設定され、必要に応じてその位置づけが修正された。その主なものは以下の通りである。

(例1) 受付事務員は、細分類で会社・団体受付係と旅館・ホテルフロント係に区分され、前者は事務の職業に、後者はサービスの職業にそれぞれ位置づけられた。
(例2) 通信販売受付事務員は、注文を受け付ける通信手段によって職務内容が異なるので、電話による受け付けとそれ以外の通信手段（インターネットやファックス）による受け付けに分け、前者は電話応接事務員の細分類（コールセンターオペレーター）に、後者はその他の一般事務の細分類（通信販売受付事務員（電話を除く））にそれぞれ設定された。

イ. 細分類の再修正

細分類項目は、旧・小分類を前提にして見直しが行われているが、日本標準職業分類の改訂案に準拠して大・中・小分類が改訂されたため、見直し結果の修正などが必要になった項目がある。再修正は以下の観点から行われた。

(7)細分化の見直し

細分化され過ぎている項目は集約し、逆に職務範囲の広い項目は細分化された。また、細分化が適切でない項目は見直しが行われた。修正の行われた主な項目は以下の通りである。

(a)項目を集約したもの

(例) 営業写真家、カメラマン、映画・テレビカメラマン → 写真家、映像撮影者
事務部門管理職員、営業部門管理職員、生産関連管理職員 → 会社の管理職員
生産管理事務員、工程管理事務員 → 生産・工程管理事務員
金融事務員、保険事務員 → 金融・保険事務員
運輸出改札係、旅客係 → 運輸出改札・旅客係
再生資源回収人、再生資源仲買・卸売人 → 再生資源回収・卸売人

伐木・造材作業者、集材・運材作業者	→	伐木・造材・集材作業員
大型・中型トラック運転者、小型トラック運転者	→	トラック運転手

(b)項目を細分化したもの

(例) 新聞・放送・雑誌記者	→	新聞・放送記者、雑誌記者
医療・介護保険事務員	→	医療事務員、介護事務員
倉庫作業員	→	倉庫作業員（冷蔵倉庫を除く）、冷蔵倉庫作業員

(c)細分化の基準を見直したもの

(例) 管理薬剤師、調剤薬剤師	→	薬剤師（調剤）、薬剤師（医薬品販売）
生活相談員、児童指導員	→	老人福祉施設指導専門員、障害者施設指導専門員、児童福祉施設指導専門員
製品包装工、箱詰・袋詰工	→	包装作業員（機械包装を除く）、機械包装作業員

(1)項目名の見直し

職業紹介業務に使用する名称として適切であるかどうか、日本標準職業分類の項目名との対応が図られているかどうかなどの観点から見直しが行われた。項目名が修正された主なものは以下の通りである。

(a)職業紹介業務の視点

(例) ケースワーカー	→	福祉相談員
受入係員	→	クリーニング等受入係員
支配人	→	店長
ウエイター・ウエイトレス	→	ウエイター・ウエイトレス（飲食店ホール係）
スポーツ・クラブハウス係	→	スポーツ施設係
特用林産物採取作業	→	山菜・うるし等採取作業員
配送員、集配員	→	荷物配達員
ルートセールス員	→	ルート集配員
選果工	→	青果選別作業員
内装工	→	内装仕上工
工場軽作業員	→	工場労務作業員

(b)日本標準職業分類との対応

日本標準職業分類の使用している名称に修正したものは以下の通りである。

(例) 一般事務員	→	総合事務員
通信販売受付事務員、顧客相談窓口事務員	→	コールセンターオペレーター

(ウ)項目の廃止

廃止の対象になった職業は、職業紹介の対象になりにくいもの、職務範囲が他の項目と重複しているもの、求人・求職の取扱件数が少ないものなどである。廃止された主な項目は以下の通りである。

(例) 医療・薬事・食品衛生監視員、公証人、語学教室教師、照明家、個人経営事業所の経営者・管理者、士業事務所事務員、会計監査係員、中古商品査定・買取人、航空機機関士、内燃機関運転工、選鉱員、発破員、外壁工

(I)項目の新設

細分類の見直し過程では項目を設定しなかった職業であっても、大・中・小分類の改訂に伴って、その必要性が認められたものは新たに細分類項目を設定した。その主なものは以下の通りである。

(例) 医療ソーシャルワーカー

(4)日本標準職業分類の大・中分類項目の改訂に伴う細分類の調整

(a)新・大分類Hにおける細分類の調整

新・大分類Hに設けられた小分類は、旧・小分類を仕事の種類に応じて3分割（あるいは4分割）して設定されている。小分類におけるこの再編を細分類の視点から見ると、現行の細分類項目を分割することになる。しかし、実際に細分類項目を分割したわけではなく、細分類に含まれる職務を分割することによって小分類で分割された作業（生産設備の制御・監視の作業、製造・組立・修理に直接従事する作業、検査の作業）のそれぞれに対応する細分類項目を設定している。具体的には次の処理を行っている。生産設備の制御・監視の作業は旧分類には設定されていないので、項目を新設した。他方、製造・組立・修理に直接従事する作業及び検査の作業については旧・小分類の項目名をそのまま使用したものが多。求人・求職の取扱件数の多寡に即して分割、集約、新設、廃止などが行われた項目もある。

(b)中分類の新設に伴う細分類の調整

今回の改訂では、新・大分類B、D、E、Kの中分類に、開発技術者、製造技術者、情報処理・通信技術者、営業の職業、介護サービスの職業、保健医療サービスの職業、清掃の職業、包装の職業の8項目が新たに設定された。これらの中分類のもとの細分類は、その上位の小分類にもとづいて旧・細分類を分割したり、移設したりしている。また、対応する細分類が設けられていないときには項目を新設している。

(例1) 新・中分類10 情報処理・通信技術者

101システムコンサルタント

101-01システムコンサルタント ←

(分割) 旧061-10システムエンジニア

102システム設計技術者		
102-01システム設計技術者	←	(分割) { 旧061-10システムエンジニア 旧061-11システムアナリスト
103情報処理プロジェクトマネージャ		
103-01情報処理プロジェクトマネージャ	←	(分割) 旧061-10システムエンジニア
104～109		省略
(例2) 新・中分類36 介護サービスの職業		
361施設介護員		
361-01 施設介護員	←	(改称・移設) 旧124-10福祉施設寮母・寮父
362訪問介護職		
362-01訪問介護員	←	(改称) 旧342-10ホームヘルパー
362-02訪問入浴介助員	←	(移設) 旧349-10その他の家庭生活支援サービスの職業

(c)大分類の再編に伴う細分類の調整

旧・大分類Hは廃止され、中分類50（通信の職業）の小分類（5項目）は専門的・技術的職業（3項目）、事務的職業（1項目）、運搬・清掃・包装等の職業（1項目）に移設された。これらの小分類もとの細分類項目は、いずれも求人件数が少数に止まっているため廃止された。

(d)日本標準職業分類の位置づけにあわせた項目の移動

大・中分類の項目は日本標準職業分類の項目との整合性を確保しているため、大分類又は中分類において日本標準職業分類の位置づけと異なる項目は、日本標準職業分類に合わせて位置づけが修正された。その主なものは以下の通りである。括弧内は旧分類での位置づけである。

(例) 学童保育指導員（社会福祉専門の職業）	→	サービスの職業に移設
土地家屋調査士（その他の専門的職業）	→	法務の職業に移設
診療情報管理士（その他の専門的職業）	→	一般事務の職業に移設
ホテル・旅館フロント係（一般事務の職業）	→	サービスの職業に移設
速記者（事務用機器操作の職業）	→	その他の専門的職業に移設
保険仲立人（その他の販売類似の職業）	→	「保険代理人、保険仲立人」に移設
個人宅掃除員（サービスの職業）	→	清掃の職業に移設
リラクゼーション療法施術人(生活衛生サービスの職業)	→	その他のサービスの職業 に移設
ビル設備管理員（サービスの職業）	→	輸送・機械運転の職業に移設
養蚕作業員（農耕・養蚕作業員）	→	養畜作業員の項目に移設

ウ. 分類項目数の増減

分類項目の改訂結果は図表10、分類項目の新旧対照は付表5の通りである。大・中分類は日本標準職業分類に準拠して設定されているため、それぞれの項目は日本標準職業分類の項

目との一対一の関係を確保している。小分類も基本的に日本標準職業分類の項目に対応するように設定されている（付表6参照）。しかし、新・大分類Hの小分類項目数は、厚生労働省編職業分類（105項目）と日本標準職業分類（69項目）との間で違いが大きい。これは後者が十進分類を適用していることに関係している。新・大分類Hの中分類を設定する段階で、日本標準職業分類は小分類の項目数を9個以内に抑えるために、旧・大分類Iの亜大分類I-1の中分類を小分類に格下げして設定している。これに対して厚生労働省の職業分類は、実務での使用を優先して、旧・中分類ではなく、旧・小分類をそのまま設定している。その結果、日本標準職業分類に比べて多数の小分類項目が設定されることになった。細分類は、職業紹介業務での利用を最優勢に考慮して見直しが行われた結果、項目数は旧分類に比べて大幅に整理された。

図表10 分類項目数新旧対照表

大分類		中分類		小分類		細分類	
新（2011年改訂）	旧（1999年改訂）	新	旧	新	旧	新	旧
A 管理的職業	B 管理的職業	4	4	6	10	11	38
B 専門的・技術的職業	A 専門的・技術的職業	20	20	93	80	177	335
C 事務的職業	C 事務的職業	7	7	27	24	57	101
D 販売の職業	D 販売の職業	3	2	20	13	50	71
E サービスの職業	E サービスの職業	8	6	34	28	67	81
F 保安の職業	F 保安の職業	3	3	8	11	13	20
G 農林漁業の職業	G 農林漁業の職業	3	3	12	14	35	67
H 生産工程の職業		11		105		340	
I 輸送・機械運転の職業		5		23		48	
J 建設・採掘の職業		5		24		52	
K 運搬・清掃・包装等の職業		4		17		42	
	H 運輸・通信の職業		5		21		71
	I 生産工程・労務の職業		30		178		1383
(計) 11	9	73	80	369	379	892	2167

(4)新職業分類表の公表

職業分類改訂委員会において作成された分類項目改訂案は、2011年3月に厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会に報告され、同年6月に公表された。