

第1章 研究の目的

1. 問題意識

(1) 職業の独自性と類似性

職業分類は個人（就業者）の属性のひとつである職業を体系的に配列したものであり、その性格は設定される職業の分野とその細かさ、および職業編成の考え方によって異なったものとなる。したがって、どのような職業を取り上げ、それをどのように体系化するのかは職業分類にとって極めて重要である。

職業分類に特定の職業を設定する場合、その職業の独自性が重視される。当該職業が職業分類に設定されるということは、他の職業と区別される独自の仕事内容や作業領域があることを意味している。ここで問題となるのは、職業のくくりの大きさ、つまり当該職業に含まれる仕事の範囲である。仕事は個人によって遂行され、個人の従事する仕事とそれに伴う責任は、通常、その主な仕事が同一であれば、誰が従事しているかにかかわらず同じとみなすことができる。主な仕事と責任が同一である場合、それは職務と呼ばれる。ひとつの職務がそのまま職業分類上の分類項目（＝職業）となることもあれば、類似した職務をひとまとめにして、それを職業分類上のひとつの分類項目として設定する場合もある¹。

たとえば、スーパーマーケットのレジ係の仕事と小売店の販売員の仕事を考えてみよう。両者はそれぞれ独立した職務であるが、スーパーのレジ係の仕事内容と、商品販売と代金の精算（レジの仕事）を行う小売店販売員の仕事内容は一部重複している。両者をそれぞれ別々の分類項目として設定することもできれば、小売店販売員の分類項目を設定し、その中にスーパーのレジ係を位置づけることもできる。職業分類にどのような職業を設定するのかは、主にその使用目的によって異なる。

職業を体系的に編成するときには、職業間の共通性や類似性が強調される。職業編成の考え方は大別すると4つある。①職業に含まれる活動そのものに焦点を当て、職務の類似性を重視する。②働く場所や生計を得る事業所の経済活動を重視する。③職業の持つ社会的威信から生じる社会的地位や職業に対する社会的評価を重視する。④人によって能力や興味などの特性が異なっていることを重視する。

①は最も基本的な考え方であり、世界の多くの職業分類に採用されている。類似性を判断する基準には、一般に、必要とされる知識の分野、使用する道具・機械器具、取り扱う原材料、生産する財や提供するサービスの種類などが用いられる。②～④は職業のさまざまな側面のうち産業の側面(②)、社会経済的な側面(③)、労働者特性の面(④)をそれぞれ重視した分類方法である。

¹ 職業分類上の分類項目は職業のカテゴリーであり、一定範囲内の職務はすべてひとつの分類項目に位置づけられる。分類項目名にはその共通性を表わす名称を用いることが多い。

公的統計の職業別表示の基準として使用されている日本標準職業分類は、①を分類原理の基本に据えた職業分類である。職務の類似性を判断する基準には、仕事の遂行に必要な知識・技術、事業所・その他の組織の中で果たす役割、生産される財や提供されるサービスの種類、仕事に使用する道具・機械器具・設備・原材料の種類、仕事に従事する場所・環境、仕事に必要な資格・免許の種類が列挙されている¹。しかし個々の職業にどの類似性基準が適用されているのかは明示されていない。

公共職業安定機関の職業紹介業務に使用されている厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類の分類原理を採用し、職業分類の枠組みである大・中分類を日本標準職業分類のそれに準拠しつつ、業務に必要な細分類レベルの職業を設定した職業分類である。細分類職業は、日本標準職業分類の小分類職業を細分化したものであり、労働市場における出現の頻度や職務の独自性・独立性等を考慮して設定されているが、個々の職業に適用されている類似性基準は分野によって異なっている²。

職業分類は職業の世界の全体像を容易に把握できるというメリットがある。しかし現行の日本標準職業分類や厚生労働省編職業分類には職業間の共通性や類似性に関する情報が必ずしも明示的な形で示されているわけではない。それは職業分野によって適用されている類似性基準が異なっていたり、特定の基準ではなく、さまざまな要素を総合した観点から類似性が判断されていたりするからである。

職業相談・職業指導などの場や、進路・就職を考える学生や求職者などを想定すると、職業情報については職業の独自性と共通性の両面を理解できるように、個別職業について深く掘り下げた情報と職業間の類似性を明らかにした情報の両面を備えたものを整備することが望まれる。前者については近年、出版物やインターネットなどを通じてさまざまな内容の職業情報が提供され、学生や求職者が比較的入手しやすい状況になっている。一方、後者については、そのような情報を得ることによって職業選択の幅が広がるだけでなく、職業に対する理解が深まることにもつながると考えられる。このため現行の職業分類に含まれる職業間の共通性・類似性に関する情報を補足・補強するような明示的な形で情報を整備することは重要な課題である。そのような情報を職業相談・職業指導の担当者や学生・求職者など一般に広く提供することによって職業情報の充実に寄与できると考えられる。

(2) 類似性指標

職業間の類似性を客観的に評価するためには、評価対象の職業に同一の基準を適用する必要がある。現行の日本標準職業分類や厚生労働省編職業分類にはひとつの類似性基準ではなく、上述の通りさまざまな基準が採用され、それらの適用も一様ではない。職業分類の作成や研究において統一的な類似性基準として取り上げられたものには、労働者特性に関する変

1 総務省（2009）44頁

2 労働政策研究・研修機構（2011）19-21頁

数を除くと、労働者機能、職業移動、スキルなどがある。

労働者機能は、米国労働省の Dictionary of Occupational Titles (以下、DOT という) の第 3 版 (1965 年刊行) で新たに導入された類似性指標である。DOT 第 3 版の作成にあたって当初、労働者特性に関するさまざまな項目の評定結果から共通のパターンを抽出し、その結果を職業分類の編成に取り入れるという想定のもとで作業が行われたが、共通パターンをうまく抽出することができなかった。そこで新たに採用された考え方が、労働者特性と職務内容を結びつける労働者機能という概念である。労働者機能とは労働者と仕事との関わり方を Data (対情報処理機能)、People (対人処理機能)、Things (対物処理機能) の 3 つの面で表した指標である。各職業は Data、People、Things の 3 つの面で評価され、その評定値が職業分類番号の中に組み込まれている¹。労働者機能の考え方は、1991 年の DOT 最終版まで引き継がれた²。

職業移動を対象にした研究の中には職業分類との関連で移動を扱ったものがある。岡本 (2005) は、職業間の移動の多寡は職業の類似性の程度を表すと仮定して、就業構造基本調査で収集した職業移動のデータを日本標準職業分類の中分類レベルで分析した。その結果、もっぱら同一中分類内で移動している職業と異なる中分類間での移動が相当数みられる職業があることを確認し、後者は当該中分類に含まれる職業を別の視点から区分することも可能であることを意味しているとしている。労働政策研究・研修機構 (2012) は、岡本と同じ仮定を立てて約 5 万人の職業移動データを厚生労働省編職業分類の体系にもとづいて分析した。その結果、大半の大分類項目では同一大分類間での移動が主要な移動パターンになっていることが確認され、それらの大分類はそれぞれ類似性の高い職業で構成されているとみることができるとしている。

職業分類に統一的類似性基準としてスキルが採用された先進的な例は 1988 年の国際標準職業分類の第 3 版である。国際標準職業分類の第 2 版までは類似性基準としていくつかの要素が採用され、その要素の中から適切なものが職業分野ごとに選択されて適用されていた。第 3 版では分類原理として新たにスキル概念が導入されている。国際標準職業分類にいうスキルとは職務に含まれる課業と責任を遂行する能力である。スキルにはスキルレベルとスキルの専門分野の両面があり、このうちスキルレベルは、職業を遂行するために必要な能力がどの段階の教育によって獲得されるかによって、国際標準教育分類にもとづいて 4 つに区分されている。各職業はスキルレベルで評価され、更に大分類はスキルレベルの高い順に配列されている。

1 職業分類番号は 6 桁の数字で構成され、前 3 桁 (1・2・3 桁目) が大・中・小分類を表す分類番号、後 3 桁 (4・5・6 桁目) が労働者機能の Data、People、Things のそれぞれの評定値である。

2 職業情報を提供する媒体が 1990 年代の後半に印刷物の DOT からインターネットの O*NET に移行した際に、情報提供の対象職業は DOT 独自の職業から米国標準職業分類の細分類職業に変わった。この変更にもとづいて職務分析にもとづく特性値として収集された労働者機能のデータは O*NET では提供されていない。

国際標準職業分類は仕事の遂行に必要な知識・技術等の代理指標として教育レベルを採用し、それをを用いて職業を評価したものであるが、この概念を拡大して、個別職業に適用したのが米国 DOT に採用されている職業準備期間 (Specific Vocational Preparation) (以下、SVP という) である。SVP とは、平均的な労働者がその職務において平均的な職務遂行ができるようになるために必要な技術の習得、能力の開発等に要する期間であり、入職前後の教育訓練や職業経験を合わせた期間で評価される¹。DOT に代わって職業情報の提供媒体になった O*NET では、SVP の考え方をほぼそのまま用いて SVP の 9 区分を 5 区分に修正した Job Zone という指標で各職業を評価している²。

2. 目的

本研究は、職務の類似性指標を用いて新たな職業編成の可能性を探る試みである。第一に職務の類似性に係るいくつかの指標を用いて職業を評価し、それらの指標が職業間の類似・差異を明確に識別できるかどうかを確認する。第二にその結果にもとづいて新たな職業編成の可能性を探る。

本研究で取り上げる類似性指標は以下の 3 種類である。

①労働者機能

人と職業との結びつきは、大別すると、ふたつの側面からとらえることができる。ひとつは職務内容、もうひとつは労働者である。現行の職業分類に採用されている類似性指標は主に職務内容に関するものであり、後者に関する類似性指標は取り入れられていない。人と職業との結びつきを総合的、全体的にとらえることができるように、本研究では DOT に採用されている労働者機能を類似性指標として取り上げ、各職業を評価する。

②職業自立準備区分³

職業分類の国際基準は国際標準職業分類であるが、我が国では学歴と職業との結びつきが比較的緩やかであるという理由で日本標準職業分類にはスキル概念が採用されていない。この判断は我が国の社会を概観したときある程度合理的であるようにも考えられるが、職業分野によっては特定の学歴を持つ者が就業者の多くをしめる職業もあり、社会・職業の実態を正確に表現したものとは言い難い。学歴と職業との関係を個別職業レベルで明確にする必要がある。本研究では国際標準職業分類のスキルレベルよりも概念の広い DOT・O*NET の職業準備期間を取り上げ、各職業を評価する。

1 DOT, p. 1009

2 SVP と Job Zone は、区分の精粗だけではなく、区分の考え方も異なっている。前者では区分そのものが具体的な時間的長さになっているが、後者は教育・訓練・経験の 3 要素による総合的視点から区分を設定している。

3 本研究では職業準備に要する「期間」よりも、職業準備のパターンを「区分」することに力点を置いている。そのため SVP の訳語である職業準備期間ではなく、職業自立準備区分という言葉を使用する。

③職業移動

職業移動はさまざまな要因が複雑に絡み合って起こる。本研究では、それらの要因をすべて引くくめた総合的な指標として職業移動をとらえている。これまでの研究では職業移動の多寡が職務の類似性を表しているとの仮定のもとにデータを分析して、その視点の有効性がある程度支持されている。職業移動には、他企業への転職、社内の人事異動、正規雇用の職業から正規雇用の職業への移動、正規雇用の職業から非正規雇用の職業への移動などさまざまなパターンがあり、移動パターンによって移動先の職業にもそれぞれ特徴があるものと考えられる。本研究では移動パターンごとに職業移動の内容を把握し、職業の類似性の程度を評価する。

2012年度は、上述したふたつの目的のうち第一の目的を中心にして研究を進め、類似性指標に関するデータ収集と職業編成に関する予備的な検討を行った。

3. 方法

(1) 調査手法、質問項目

新たな職業編成の可能性を探るため、調査会社のモニター調査登録者を対象にして職務の類似性に関する3つの指標（仕事との関わり（労働者機能）、入職前後の教育・訓練（職業自立準備区分）、職業移動）についてインターネットを利用して情報を収集した。調査の具体的内容は以下の通りである。

ア.調査対象者

次のイの職業に該当する仕事に従事している人を対象にした。

イ.調査対象職業

調査対象の職業は、基本的に厚生労働省編職業分類の枠組みにもとづいて選定したが、次の2点で異なる。第一に大分類の管理的職業と農林漁業の職業の2項目を除いた。第二に大分類「生産工程の職業」の中分類と細分類の項目を大幅に集約・統合した。この結果、職業数は527になり、厚生労働省編職業分類の細分類項目数（892）に比べると365少ない。

ウ.調査の実施

調査はスクリーニング調査と本調査の2段階に分けて行われた。まず、調査会社のモニター母集団の中から調査対象に合致する人を選び出すためのスクリーニング調査を2012年10月5日から同月12日まで実施した。次に、スクリーニング調査回答者の就業状況と職業を点検し、仕事をしていること（学生アルバイトを除く）及び従事している仕事は調査対象の職業に該当することの2点を確認したうえで、該当者にのみ本調査のメールを送信した。その際、職業について広く情報収集する観点から、該当する者が一人だけの職業であっても該当者には本調査のメールを送信した。また、調査対象に該当する者の多かった職業については調査結果の分析にあたり回答者数の大小による歪みを可能な限り避けるという観点から1職業あたり回答者数の上限が60人程度になるように調整して本調査のメールを送信した。

本調査の実施期間は 2012 年 10 月 18 日から同月 23 日である。

エ.調査項目

スクリーニング調査は、「現在の就業状況」と「現在の職業」に関する 2 つの質問で構成されている。前者には、仕事をしているか、それとも仕事をしていないかに対応する 15 の選択肢を設けた。後者では職業を大分類、中分類、細分類の順に画面上に提示する仕組みにした。本調査の項目は、職業経験、仕事を一通りこなせるようになるまでの教育・訓練の内容、仕事との関わり、基本属性で構成されている。それぞれの主な質問内容は以下の通りである（巻末の調査票参照）。

①職業経験

これまでの職業経験、ひとつ前の職業、ひとつ前の職業における就業形態、今の職業への移動、職業移動にあたっての考え方、今の職業に就いた年

②仕事を一通りこなせるようになるまでの教育・訓練の内容

同じ職業に就いている人の学歴、入職前の教育・訓練の種類、入職後の教育・訓練の種類と期間、基本業務を一通りこなせるようになるまでに要した期間

③仕事との関わり

最も長い時間従事している仕事、手や道具や機械との関わり、人との関わり、情報との関わり

④基本属性

性別、年齢、勤務先の事業、勤務先の従業員規模

オ.調査票の回収

509 の職業では 1 人以上の回答者が得られたが（回答者 11945 人）、回答者が全くなかった職業も 18 ある（図表 1）。データの集計及び分析にあたっては、20 人以上の回答者を得られた 223 職業（回答者 9458 人）を対象にした。これは調査対象職業（527 職業）の 42%に当たる。図表 2 は、223 職業の職業分類上の位置づけである。

(2) 集計対象職業及び調査回答者の特徴

ア.集計対象職業の特徴

図表 3 は、集計対象の 223 職業の大分類別構成比と厚生労働省編職業分類の細分類項目の大分類別構成比を対比したものである。生産工程の職業は厚生労働省編職業分類の細分類を大幅に統合・集約しているため、この大分類に含まれる職業数は全体の 10%程度にとどまり、厚生労働省編職業分類と比べると約 30 ポイント比率が低い。一方、研究者・技術者、専門的職業、事務的職業、販売の職業、サービスの職業では厚生労働省編職業分類のそれらの職業よりもそれぞれ 5～6 ポイント比率が高い。調査結果の解釈にあたっては注意すべき点である。

イ.回答者の職業

調査回答者は、研究者・技術者、専門的職業、事務的職業、販売の職業、サービスの職業

に従事するものがそれぞれ 10%以上をしめている（図表 3）。この職業別分布を平成 22 年国勢調査の就業者比率と比較すると、特に 2 つの職業分野で大きな偏りがみられた。研究者・技術者と専門的職業の合計の比率は国勢調査の比率よりも 20 ポイント以上高く、その逆に生産工程の職業では 8 ポイント低かった。また、輸送・機械運転の職業、建設・電気工事の職業、運搬・清掃・包装等の職業でも 1.5 ～ 3 ポイント比率が低かった。この結果は、調査対象職業の偏りやモニター調査登録者の学歴の歪みなどの影響を受けているものと考えられる。調査結果の分析にあたってはこの点に留意する必要がある。

ウ.回答者の年齢

年齢階級別の回答者内訳は図表 4 の通りである。男女とも 40 歳台を中心にしてその前後の年齢階級で回答者の 80%以上をしめている。若年者の比率は女性のほうがやや高く、中高年者の比率は男性のほうがやや高いという違いがみられる。男女計の年齢階級別就業者比率を労働力調査（2010 年）の結果と比べると、30 歳台と 50 歳台の比率には大きな違いがみられないものの、40 歳台は本調査の回答者比率のほうが 10 ポイント以上高く、逆に 20 歳台と 60 歳以上では 10 ポイント程度低くなっている。本調査の回答者は年齢階級でみると 30 歳から 59 歳に集中しており、データにかなり偏りがあることに留意する必要がある。

エ.回答者の就業形態

図表 5 は就業形態別の回答者数である。雇用者が 83%をしめ、その内訳は正規雇用が 56% 非正規雇用が 27%である。雇用者の内訳を労働力調査の結果と比較すると（図表 6）、正規雇用、非正規雇用とも両者間の比率は数ポイントの違いにすぎず、非正規雇用の中で最も比率の高いパート労働者も両者間に数ポイントの差があるだけである。この点でデータの歪みは少ない。

オ.回答者の勤務先事業所の産業・従業員規模

調査回答者の勤務先事業所を産業別にみると、製造業、卸業・小売業、医療・福祉、他に分類されないサービス業がそれぞれ 10%以上をしめている（図表 7）。この産業別内訳を平成 22 年国勢調査の結果と比較すると、卸業・小売業の比率は約 7 ポイント低く、建設業でも比率がやや低かった。一方、他に分類されないサービス業の比率は 3.9 ポイント高く、製造業、教育・学習支援業でも比率がやや高かった。

事業所の従業員規模の区分は調査によって微妙に異なっているが、100 人未満の事業所の比率を労働力調査の結果と比較すると、本調査の 56%に対して労働力調査では 45.7%であり、本調査のほうが 10 ポイント高い（図表 8）。本調査の回答者は従業員規模の小さな事業所に勤務している者の比率が高いという特徴がみられた。

カ.回答者の学歴

この調査では、回答者に勤務先で同じ職業に就いている人の最も多いと思われる学歴を尋ねている。この回答結果を個人の最後に卒業した学校である学歴の分布とみなすことはできないが、調査対象の職業に従事している人の一般的な学歴の傾向を示すものと考えられる。

回答者の職場の 44%では大学卒が最も一般的な学歴であり、30%の高校卒がこれに次いでいる（図表9）。この結果を就業構造基本調査結果の学歴の分布（大学卒者 22%、高校卒者 43%）と比較すると、大学卒と高校卒の比率が逆転している。大学卒の比率は 22 ポイント高く、その逆に高校卒が 13 ポイント低かった。学歴にはかなりの偏りがみられる。この学歴分布は研究者・技術者と専門的職業に従事している人の比率が高く、生産工程の職業や運搬・清掃・包装等の職業では逆にその比率が低いという回答者の職業別分布を反映しているものと考えられる。

キ.小括

調査対象の職業を厚生労働省編職業分類と比較するとともに、調査回答者の属性を国勢調査、労働力調査、就業構造基本調査に対比させて検討を加えた。その結果、本調査で使った職業分類と調査の回答者には次のような特徴があることが明らかになった。

- ①細分類レベルの職業数比率は研究者・技術者と専門的職業で高く、生産工程の職業で低い。
- ②回答者の職業別比率は研究者・技術者、専門的職業で高く、生産工程の職業で低い。
- ③回答者は 30 歳～ 59 歳の年齢層に集中している。
- ④回答者の勤務する事業所の産業別比率は、卸業・小売業で低く、他に分類されないサービス業で高い。
- ⑤回答者は従業員規模の小さな事業所に勤務している者の比率が高い。
- ⑥回答者と同じ職業に従事している者の学歴構成比は、高校卒よりも大学卒のほうが高い。

以上の点を踏まえると、この調査で収集した情報は高学歴で、研究者・技術者や専門的職業に従事している者の仕事上の特徴をよりいっそう強く反映したものとなっている可能性が高い。学歴と職業の偏りは、職業それ自体を対象にした本調査において分析結果に少なからず影響を及ぼす。たとえば、第 2 章の労働者機能の評価については、一部の職業分野で十分な情報収集が行われない可能性があることを示唆している。第 3 章では学歴をベースにして職業自立準備区分を設定し、それにもとづいて職業を分類しているが、その区分と職業の分類に影響する。また、第 4 章の職業移動では大学卒者を中心にして構成される職業の移動が過大に評価されたり、逆に高校卒者が中心になって構成されている職業の移動が過小評価されたりすることにつながるおそれがある。

以下の調査結果をみる際には、回答者の学歴、職業の分布と現実の分布との間にずれがあることを常に心に留めておく必要がある。