

JILPT 資料シリーズ

No.187 2017年3月

職業情報の整備に関する基礎的研究

—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

職業情報の整備に関する基礎的研究
—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

職業安定法では、「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」と規定されている。

厚生労働省編職業分類は、この職業安定法の規定に基づき、主に職業紹介事業に活用されるよう策定されたものである。

厚生労働省（旧労働省を含む。）の職業分類は、1953年に最初に設定されてから、1965年、1986年、1999年、2011年とこれまで4回の改訂がなされ、1965年の改訂時に、統計上の整合性を保つ観点から、分類体系及び分類項目は、基本的に日本標準職業分類に準拠することとなった。以降、職業安定法に基づき作成する職業分類表は、日本標準職業分類の体系に準拠して作成されている。

また、もともとは公共職業安定所の職業紹介業務に使用する職業分類を国が作成するというものであったが、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は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の改正がなされた。

こうした官民共通の職業分類に関する検討を行う場として労働政策研究・研修機構に設置された職業分類研究会（2007年度）において、官民が職業分類の共有化について必ずしも同じ認識を持っている状況になく、共有化意識を醸成することがまず先決であるとの結論に至り、第4回の改訂ではそれまでと同じく、公共職業安定所の職業紹介業務用の職業分類を対象とすることになった。

今後、厚生労働省編職業分類の改訂が見込まれることから、労働市場におけるマッチング機能の強化を図るために、求人者、求職者、職業紹介関係者が理解しやすく、マッチングの精度向上に資するよう、職業分類のあり方について調査研究を行っていく必要がある。

本研究は、より効果的な求人・求職のマッチングの観点から、現在の厚生労働省編職業分類、職業名、その体系化の方法やこれらに付随する事項等について、その課題を明らかにしようとするものである。

本研究が、今後の職業分類の改訂に当たって、基礎研究として役立てられることがあれば幸甚である。

2017年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆担当章
亀島 哲	労働政策研究・研修機構 統括研究員	はじめに 第1章 第3章 第5章
笠井 恵美	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第2章
安永 正夫	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第4章

所属は執筆当時

目 次

はじめに	1
1 調査研究の背景と目的	1
2 本研究の対象と方法	2
(1) 研究の対象	2
(2) 研究の方法	2
3 本書の構成	2
第1章 厚生労働省編職業分類の体系・構造と制約	4
1 厚生労働省編職業分類と他の職業分類の関係	4
(1) 3つの職業分類	4
(2) ISCOの基本的考え方	4
(3) 日本標準職業分類の基本的考え方	8
2 厚生労働省編職業分類の体系	11
(1) 厚生労働省編職業分類の構造・設定	11
(2) 細分類の設定	13
3 職業分類改訂に向けての課題	15
(1) 官民共有化についての検討	15
(2) 日本標準職業分類との整合性確保についての検討	19
(3) 職業紹介業務での有効活用のための検討	23
(4) 基盤となる職業情報の収集	25
参考文献	29
第2章 民間求人情報サイトの職業分類体系の分析	
—厚生労働省編職業分類との比較を通して—	36
1 問題の背景	36
2 研究の目的	37
3 研究の方法	39
4 結果	43
(1) 民間求人情報サイトにおける職業分類体系の全体的整理・比較	43
(2) ESCOと民間の3階層職業分類体系の比較	46
(3) 職業分類体系における形態素分析	50
(4) 職業分類体系における検索語分析	59
(5) 民間の3階層とESCOの一致度	61
5 まとめ	66
(1) 結果のまとめ	66

(2) 職業分類体系の3つの役割からの検討	67
(3) おわりに	68
参考文献	69
第3章 公共職業安定所における職業別求職・求人の動向	70
1 趣旨	70
(1) 目的	70
(2) 分析対象としたデータ	70
2 就業者割合と求人・求職割合の比較	71
3 職業別求職状況	72
(1) 男女別の求職状況(大分類)	72
(2) 中分類で見る求職状況	74
(3) 中分類以下の階層による求職者の状況	75
4 職業別求人状況	79
(1) 大・中分類での求人状況	79
(2) 細分類での求人状況	80
5 職業別就職状況	82
(1) 大・中分類での就職状況	82
(2) 細分類での就職状況	83
6 マッチング効果を高める視点	85
(1) 職業別就職率・充足率	85
(2) 事務的職業からの転換可能性	87
7 まとめ	89
参考文献	90
第4章 必要な能力等による職業の弁別性の検討	
－Web調査で収集した職業情報の活用に向けて－	91
1 趣旨と目的	91
2 職業に必要な能力等の因子の再検討	105
3 職業に必要な能力5因子による職業の弁別性の検討	110
4 知識指標による弁別性の検討	115
5 まとめ	117
参考文献	118
第5章 終章	120

はじめに

1 調査研究の背景と目的

職業安定法第15条では、「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」と規定されている。

日本において、公的な職業分類として、日本標準職業分類（通称「JSCO」）と厚生労働省編職業分類¹（通称「ESCO」）の二つがある。

日本標準職業分類は、公的な統計基準としての職業分類である。これに対して、厚生労働省編職業分類は、職業安定法第15条の規定に基づき、主に職業紹介事業に活用されるよう策定されたものである。

厚生労働省（旧労働省を含む。）の職業分類は、1953年に最初に設定されてから、1965年、1986年、1999年、2011年と4回の改訂がなされ、1965年の改訂時に、統計上の整合性を保つ観点から、分類体系及び分類項目は、基本的に日本標準職業分類に準拠することとなった。以降、職業安定法に基づき作成する職業分類表は、日本標準職業分類の体系に準拠して作成されている。

また、もともと、職業安定法の規定では、「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、（中略）職業分類表を作成しなければならない」旨を定め、公共職業安定所の職業紹介業務に使用する職業分類を国が作成するというものであったが、1999年に職業紹介事業の原則自由化にともない、適用対象が公共職業安定所だけでは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の改正がなされた。しかし、官民共通の職業分類に関する検討を行う場として労働政策研究・研修機構（JILPT）に設置された職業分類研究会（2007年度）において、官民が職業分類の共有化について必ずしも同じ認識を持っている状況になく、共有化意識を醸成することがまず先決であるとの結論に至り、第4回の改訂ではそれまでと同じく、ハローワークの職業紹介業務用の職業分類を対象とすることになった（労働政策研究・研修機構、2011）。

今後、日本標準職業分類の改訂にあわせ、厚生労働省編職業分類の改訂が見込まれることから、労働市場におけるマッチング機能の強化を図るために、求人者、求職者、職業紹介関係者が理解しやすく、マッチングの精度向上に資するよう、職業分類のあり方について調査研究を行っていく必要がある。

本研究はこうした職業分類の改訂に当たっての基礎研究として役立てられることを意図し

¹中央省庁の再編統合（2001年）前に旧労働省が作成・改訂した職業分類は「労働省編職業分類」、その2011年（第4回）改訂版を「厚生労働省編職業分類」という。

ている。

本研究では、より効果的な求人・求職のマッチングの観点から、現在の厚生労働省編職業分類、職業名、その体系化の方法やこれらに付随する事項等について、その課題を明らかにしようとするものである。

2 本研究の対象と方法

(1) 研究の対象

職業分類の研究を行うためには、職業分類の体系が、職業名、職業情報等と密接に結びついており、これらを分離して研究を行うことが困難である。

このため、本研究では、①職業分類（体系）、②職業区分・職業名、③職業情報（職業解説、職業特性等）が研究対象として含まれる。

(2) 研究の方法

本調査研究では、労働政策研究・研修機構に設置した「職業情報整備研究会」（別表）において、次の調査・分析結果を報告し、意見交換を行うことによって検討を進めた。

- ① 関係研究・資料等による現状の職業分類、職業情報等に関する課題の整理
- ② インターネット上の求人情報の職業分類の内容・活用方法に関する情報の収集・分析
- ③ ハローワークにおける職業別求人・求職データ等から、現在の厚生労働省編職業分類の使用状況の分析
- ④ 職業分類のもととなる職業情報の収集方法としての就業者 Web 調査結果の活用可能性の分析

3 本書の構成

第1章では、職業分類、職業名等に関する過去の研究・文献を整理して、現在の職業分類における制約と今後の改訂に向けた課題等について明らかにしている。

第2章では、インターネット上の求人情報から、民間人材ビジネスで活用されている職業分類等の内容・活用方法に関する分析を行い、官民が職業分類の共有化に向けての課題を掘り下げるとともに、官民で使用される職業分類、職業名等の比較から、現在の厚生労働省編職業分類における求人・求職のマッチングの課題を探っている。

第3章では、ハローワークにおける職業別求人・求職データ等から、現在の厚生労働省編職業分類の使用状況を分析し、ハローワークの求人・求職のマッチングにおける課題を示している。

第4章では、就業者 Web 調査結果をもとにした職業別の特性から、その弁別性に着目して分析を行い、職業情報収集における Web 調査の可能性を探り、今後の課題を示している。

第5章では、第1章から第4章をまとめ、より効果的な求人・求職のマッチングの観点から、現在の厚生労働省編職業分類、職業名、その体系化の方法やこれらに付随する事項等について、その課題を総括的に示している。

(別表) 職業情報整備研究会構成(2015年度末現在)

- 1 厚生労働省職業安定局首席職業指導官室
 - 浅野浩美 首席職業指導官
 - 都築輝繁 職業情報研究官
 - 山本浩司 次席職業指導官
 - 辻本 明 中央職業指導官

- 2 労働政策研究・研修機構キャリア支援部門
 - 亀島 哲 統括研究員
 - 松本真作 特任研究員
 - 西澤 弘 アドバイザリーリサーチャー
 - 笠井恵美 臨時研究協力員
 - 安永正夫 臨時研究協力員

第1章 厚生労働省編職業分類の体系・構造と制約²

1 厚生労働省編職業分類と他の職業分類の関係

(1) 3つの職業分類

職業分類は、数多くの職業を一定の原則に基づいてグループ化し、体系的に整理したものである。より具体的には、類似している職務を集めて職業のカテゴリを作成し、それに名前を付け、さらにそれらを束ねて体系化・階層化したものといえる。

したがって、職業分類では、分類の対象である職業をどのように定義するのか、どのような原則によって、職業をグループにまとめるか、そして職業グループを体系化するときにはどのように構造化するのか、といった点から、職業分類の性格が決まるといえる（労働政策研究・研修機構 2006；2012）。

職業分類は、作成上の目的によって二つに大別される。

一つは、統計調査の結果を職業別にとりまとめるための基準として作成するもの（統計目的）であり、もう一つは職業紹介などの実務に利用することを主目的として作成するもの（実務目的）である。我が国において、前者の代表的なものが日本標準職業分類（JSCO）であり、後者の代表的なものが、厚生労働省編職業分類（ESCO）である。

さらに、職業に関するデータを国際比較する際の基準として、国際労働機関（ILO）が定めた、国際標準職業分類（International Standard Classification of Occupations、以下「ISCO」という。）がある³。

使用目的において異なるこれらの3つの職業分類は、しかし密接な関連を持っている。

日本標準職業分類は、ISCO に対応することによって、諸外国との比較可能性を高めようとし、厚生労働省編職業分類は、職業紹介業務に係る統計処理を念頭において、日本標準職業分類に準拠させているのである。結果として、間接的に、厚生労働省編職業分類は ISCO の影響を受けることになる。

(2) ISCO の基本的考え方

職業分類は、通常、職務を集めて最小単位の分類項目設定し、それを束ねて上位項目を設定し、最終的に階層を持った分類体系が構築するといった帰納的手法を用いて作成される。

² 本章の内容は、当機構西澤弘主任研究員（当時）による、一連の職業分類に関する研究報告（参考文献参照）に基づき、その内容の要約によって多くを執筆している。その中で、西澤氏から提起されている重要な見解については、そのまま引用する形を取っている。

³ ILO は、統計目的の職業分類といえるが、具体的には、作成目的として次を掲げている。

- ① 各国の職業に関する統計データを国際比較できるように、統計調査結果を職業別に表示する際の職業の枠組みを提供すること。
- ② 自国の職業分類をまだ作成していない国だけでなく、現在使用している職業分類を改訂しようとしている国に対して職業分類のモデルを提供すること。
- ③ 政策の立案や調査研究などの各種の目的のために必要な職業データを収集する際の職業の枠組みを提供すること。

これに対して ISCO は、最初に大分類項目を設定し、次に加盟国の報告などを考慮して、大分類の下位に配置されるべき中分類、さらにその下位に配置されるべき小分類が決定され、最終的に階層を持った分類体系とするといった演繹的手法で作成されている。

ISCO に設定されているのは、各国に広く見られる職業や多くの国に共通して見られる職業である。このため、各国の特有な状況に適用することは困難な面が伴うことから、ILO は ISCO と各国の職業分類との間に、高いレベルでの整合性を求めることはしていない。

ISCO は、あくまで、その分類概念や分類項目を各国が受け入れる場合には、各国の職業別データの国際比較が容易になるというものである。

2008 年公開の現在の版である ISCO-08 での分類の基本的考え方は、職務 (job) とスキル (skill) の 2 つの概念によって構成されている。職務とは一人の人が遂行する一連の課業と責任を指し、各職務の主な課業と責任の類似性から、ひとまとまりにしたものを職業として捉える。職業分類では類似性から職務を束ねてひとつの分類項目として設定しているが、職務間の類似性の判断、分類項目の上位段階への集約、分類項目の配列はスキル⁴に基づいて行われる。

そのスキルには、専門分野とレベルという二つの側面がある。

スキルの専門分野は、類似した職務を束ねて職業 (= 小分類) を設定し、それを中分類に、中分類を亜大分類に、亜大分類を大分類にまとめるときに適用する基準である。

専門分野を判定するための基準は下記の 4 項目であり、ISCO-88 から変更されていない⁵。

<スキルの専門分野の判定基準>

- ①職務の遂行に必要な知識
- ②使用する道具・機械器具
- ③取り扱う原材料
- ④製品・サービスの種類

一方、スキルレベルについて、ISCO-88 では、国際標準教育分類 (ISCED-76) に準拠して設定 (図表 1-1) したが、教育レベルを唯一の判断基準としたため、職業によっては統一的な適用が難しくなった。

⁴ ISCO-08 での改訂は、ISCO-88 の基本原則と主要構造を維持する枠組みのもとで、①一般原則については、スキルレベルの概念を操作的に測定する方法を明確にすること、②分類項目については職業の現状に合わせて見直しを行うことが重視された。ISCO-88 も、職務とスキルの 2 つの概念によって構成される点では、ISCO-08 と同様であるが、スキルレベルの判断基準、判定方法が変更されている。

⁵ 個々の分類項目とスキルの専門分野の基準は、適用される基準は分類項目ごとに異なり、各職務に含まれる仕事の性質を最も適切に表すことのできる基準が適用される。

図表 1-1 ISCO-08 と ISCED-97 との対応

ISCO-08スキルレベル	ISCED-97
4	6 大学院教育
3	5a 中期の大学教育（学士レベル）
	5b 短・中期の大学教育
2	4 高卒後の教育（大学以外の教育機関）
1	3 後期中等教育
	2 前期中等教育
	1 初等教育

出所) 労働政策研究・研修機構(2012)から転載。

それに代わって ISCO-08 で採用されたのが、教育レベルを含む以下の 4 要件である（図表 1-2）。

- ①主な仕事
- ②職務の遂行に必要なスキル
- ③職務の遂行に必要な知識・スキルの習得方法（学校教育、OJT の期間、十分な職務遂行を行うために必要とされる関連職業における経験）
- ④例示職業名

その中で最優先の要件は教育レベル（上記③）ではなく、「主な仕事」（上記①）」である。ISCO-88 と ISCO-08 ではスキルレベルの判断基準、判定方法が大きく異なっているのである。教育訓練レベルの異なる人が同じ仕事（主な課業）に従事している場合、それぞれの教育訓練レベルに対応する分類項目に分類するのではなく、仕事の性質に着目して同じ分類項目に分類する⁶。

ISCO-08 でのスキルレベルは、その職業における初期段階の仕事を十分に遂行するために必要な能力という意味で使われる。

⁶ 西澤（JILPT,2012）は、ISCO-08 の改訂において、「主な課業（typicaltasks）が仕事の種類を指しており、仕事の種類とは ISCO が 1958 年の設定当初から分類の対象にしていた type of work performed そのものである」とし「ISCO-88 にスキルレベルの概念が始めて導入されたとき、全く新しい概念であるかのように考えられていたが、その内容は突き詰めると仕事の種類そのものだったことが（ISCO-08）の改訂によって明らかになった」としている。

図表 1-2 国際標準職業分類（ISCO-08）のスキルレベル

	スキルレベル 1	スキルレベル 2	スキルレベル 3	スキルレベル 4
主な仕事	身体を使って、又は手工的スキルを使って行う単純・反復的な仕事（清掃・採掘・運搬、製品の分類・保管・組立、原動機のない乗物の操作、野菜・果物の収穫などの仕事）。シャベルなどの手持ち道具や電気掃除機などの単純な電気機械を使用することもある。	機械・電気機器の操作、自動車の運転、電気・機械装置の保全・修理、情報の配列・保存などの仕事。	特定領域における広範な、事後的・技術的・手続きの知識を必要とする、複雑な技術的・現実的な仕事。	専門領域における広範な理論的・実際の知識にもとづく、複雑な問題解決・意思決定を必要とする仕事（特定領域において人間の知識体系を拡大するための分析・研究、病気の診断・治療、構造・機械の設計、建設・生産の工程の設計など）
職務の遂行に必要なスキル	身体的頑強さや忍耐強さを必要とする。言語や計算の基礎的スキルを必要とすることもあるが、そのような場合であっても、そのようなスキルは職務の中心ではない。	安全の指示などの情報の読解力、遂行した作業の記録、単純な計算を正確に行うこと。相対的に上級の読解力、数的スキルをほとんどの職業が必要とする。そのようなスキルが仕事の大半を占める職業もある。	高い言語・数的スキル、十分に発達した対人コミュニケーションスキル。複雑な文書の理解力、事実報告書の作成能力、さまざまな場面における口頭での意思疎通の能力を含むこともある。	広範な言語・数的スキル、優れた対人コミュニケーションスキル。複雑な文書を理解する能力、書籍・報告書・プレゼンテーションなどで複雑な思考を伝達する能力を含むこともある。
職務の遂行に必要な知識・スキルの習得方法	初等教育の修了。基礎教育の第一段階（国際標準教育分類のレベル 1）の修了が求められることもある。短期のOJTが求められることもある。	中等教育の第一段階の修了（ISCED レベル 2）。職業によっては中等教育の第二段階（ISCED レベル 3）の修了が必要。専門的な職業訓練やOJTが大きな比重を占めることもある。中等教育修了後の専門的な職業教育（ISCED レベル 4）の修了を求める職業もある。経験やOJTが公的教育を代替することもある。	中等教育修了後の1-3年の期間の高等教育機関での学習（ISCED レベル 5b）。関連する仕事における集中的な経験、長期のOJTが公的教育を代替することもある。	大学卒又はそれ以上の資格につながる、高等教育機関における3-6年の期間の学習（ISCED レベル 5a 又は 6）。経験やOJTが公的教育を代替することもある。公的資格を所有していることが、必須の入職要件になることが多い。
例示職業名	事務所清掃員、貨物運搬人、園芸労務員、食堂補助	食肉加工作業員、バス運転手、秘書、経理事務員、ミシン縫製工、洋服仕立職、販売店員補助、警察官、理容師・美容師、電気工事工、自動車整備工	店長、医療検査技師、法務秘書、商品販売営業員、救急救命士、コンピュータサポート技術員、放送・音響技術員	販売・マーケティングマネージャ、土木技術者、教員（中等教育）、医師、システムアナリスト

出所) 労働政策研究・研修機構(2012)附表 3 から転載。

ISCO は、大分類、亜大分類、中分類、小分類によって構成⁷されているが、小分類の職業はスキルレベルの尺度上でそれぞれの格付けが行われ、その格付けにもとづいて分類上の位置づけと配列が決められている。

分類項目はスキルレベルの高い順に配列され、大分類に設定された 10 項目のうち 8 項目はひとつのスキルレベルに対応し、大分類 1「管理的職業従事者」と大分類 0「軍人」は、大分類ではなく亜大分類にスキルレベルが適用されている（図表 1-3）。

⁷ 分類符号は、大分類が数字 1 桁、亜大分類が数字 2 桁、中分類が数字 3 桁、小分類が数字 4 桁である。

図表 1 - 3 ISCO-08 におけるスキルレベルの適用

大分類	スキルレベル
1 管理的職業従事者	3、4
2 専門的職業従事者	4
3 テクニシャン、準専門的職業従事者	3
4 事務補助従事者	2
5 サービス・販売職業従事者	2
6 農林漁業の熟練従事者	2
7 技能工及び関連職業従事者	2
8 機関・機械運転従事者、組立工	2
9 単純作業従事者	1
0 軍人	1、2、4

出所) 労働政策研究・研修機構(2012)から転載。

また、ISCO-88 から ISCO-08 までの 20 年の間に職業は大きく変化し、この対応によって、特に小分類項目数が大きく変化した。専門的職業やサービス・販売の職業では項目数が大幅に増加し、逆に製造工程等における機械運転では項目数が大幅に減少している。

(3) 日本標準職業分類の基本的考え方

日本標準職業分類は、1960 年に策定されて以降、各種の公的統計調査の結果を職業別に表示する際の基準となる分類となっている。過去 5 回、改訂され、最新の改訂は 2009 年に行われた。

2009 年の日本標準職業分類の改訂では、ISCO-08 における中核となったスキルレベルが導入されなかった（「日本標準職業分類においてスキルレベルが導入されなかった理由」参照）。

.....

日本標準職業分類においてスキルレベルが導入されなかった理由

※労働政策研究・研修機構(2010)から引用。

日本標準職業分類は、仕事の類似性にもとづいて職業を区分したものである。1960 年に設定されて以降、2009 年 12 月の第 5 回改訂に至るまで標準的な統計基準としての客観性を保持する必要から仕事の類似性に着目して分類項目を設定している。仕事の類似性を判断する基準には、仕事の遂行に必要な知識や技能が含まれている。

この基準は知識や技能の種類を問題にしているのであって、その深さ・広がりや修得のための期間などの程度を考慮するものではない。仕事遂行に必要な知識・技能の程度、すなわちスキルレベルがなぜ日本標準職業分類に採り入れられていないのか、その理由は次のとおりである。

日本標準職業分類は累次の改訂にあたって国際標準職業分類との対応を重視している。そ

の国際標準職業分類は、1988年の改訂において従来の職務(job)の類似性に基づいて区分するという考え方に加えて、スキルレベルという新たな分類基準を導入している。

スキルレベルは大分類に適用され、大分類項目はスキルレベル別の設定及び配列になった。日本標準職業分類の1986年及び1997年の改訂ではスキルレベルを導入した国際標準職業分類との対応が緊要な課題になったが、スキルレベルの導入は見送られている。

ISCOは2008年に3回目の改訂が行われた。この改訂版は、1988年版の特徴である、大分類にスキルレベルを、亜大分類・中分類・小分類に職務の類似性をそれぞれ適用して分類項目を設定するという分類の枠組みを踏襲している。日本標準職業分類の第5回の改訂では、ISCOの2008年版との対応が課題になった。しかし、スキルレベルの導入はこれまでの2度の改訂と同様に見送られている。その理由は、スキルレベルの考え方が我が国の職場の実態に適合的ではないことに尽きる。

ISCOにおけるスキルレベルは、職務の複雑さや範囲を指している。スキルレベルは4つに区分され、その操作的定義に用いられているのは、UNESCOの国際標準教育分類における教育の区分である。教育と職業との対応関係が比較的緊密な国では、スキルレベルを採用しているISCOの適用可能性は高い。しかし、我が国にこのスキル概念を適用した場合、特に問題が大きいのは、17・18歳から始まり大学レベルの高等教育修了には及ばない教育に対応した職業である。ISCOでは、この分野に該当する職業に準専門職、テクニシャンという項目名を付けている。この分野の職業と我が国における対応する職業の職業分類上の位置づけを考えたとき、ISCOの適用の困難さがわかる。

例を挙げてみよう。ISCOでは看護師を準専門職に位置づけている。これは、看護師の養成を中等教育と高等教育との中間にある教育機関で行っていることを示している。

我が国では、看護師養成機関は看護専門学校に限らず、大学、短大、高校、あるいは中学卒業生を受け入れる准看護師養成所で行われている。このため教育レベルに対応した職業分類上の看護師の項目を我が国の看護師養成の実態に対応させることは難しい。

ISCOのいうテクニシャンとは、たとえば製造業を例にとると、技術者と現場労働者との間に立って現場での製造が円滑に進むように必要な作業を行うものを指している。

技術者と現場労働者の職務が明確に分かれている国では、テクニシャンが必要であり、テクニシャンは独自の職務領域を持っている。しかし、技術者の職務領域と現場労働者の職務領域が必ずしも明確になっていない場合には、技術者が現場労働者の協力を得て、あるいは現場労働者のうち熟練した技能を持つ労働者が技術者に協力して、製造現場の課題や問題に対処することが考えられる。我が国の製造業の現場では、このような対応がインフォーマルな形で行われているといえる。

このため、ISCOのテクニシャンに対応する労働者を明確な形で把握することは困難である。

.....

こうして、旧分類の分類構造を前提にして、日本標準職業分類の改訂作業が行われた。

一般原則については、統計調査での利用を考慮して職業の定義や複数の分類項目に該当する場合の職業の決定方法の見直しなどが中心的な検討課題になった。

他方、分類項目については、産業分類的・商品分類的な傾向の強い項目を廃止して職業の純化を進め、仕事の類似性にもとづく区分を徹底することによって、職業の現状に基づく分類項目の見直しを行うことが改訂の中心になった。

日本標準職業分類の改訂の大きな特徴は仕事の類似性を重視して分類項目を再編・設定したことである。新たに設定された大・中分類は、いずれも仕事別の観点から項目が設定されている。

大分類では、旧・大分類 H（運輸・通信従事者）と I（生産工程・労務作業）を廃止して、新・大分類 H（生産工程従事者）、I（輸送・機械運転従事者）、J（建設・採掘従事者）、K（運搬・清掃・包装等従事者）に再編するに当たっての視点は仕事の違いである。新・大分類 H の中分類には仕事別の項目が設定された（図表 1-4）。

図表 1-4 日本標準職業分類の大分類項目、中・小分類項目数新旧対照表

大分類		中分類		小分類	
新（2009年改訂）	旧（1997年改訂）	新	旧	新	旧
A 管理的職業従事者	B 管理的職業従事者	4	4	10	10
B 専門的・技術的職業従事者	A 専門的・技術的職業従事者	20	20	91	75
C 事務従事者	C 事務従事者	7	7	26	21
D 販売従事者	D 販売従事者	3	2	19	13
E サービス職業従事者	E サービス職業従事者	8	6	32	27
F 保安職業従事者	F 保安職業従事者	3	3	11	11
G 農林漁業従事者	G 農林漁業従事者	3	3	12	14
H 生産工程従事者		11		69	
I 輸送・機械運転従事者		5		22	
J 建設・採掘従事者		5		22	
K 運搬・清掃・包装等従事者		4		14	
	H 運輸・通信従事者		5		21
	I 生産工程・労務作業		30		171
(計) 11	9	73	80	328	363

出所) 労働政策研究・研修機構(2012)から転載。

また、中分類においても、例えば、新・大分類 B（専門的・技術的職業従事者）の 2 つの新中分類（製造技術者（開発）、製造技術者（開発を除く））は、製造技術者の仕事を開発とそれ以外の 2 つに大別して、それぞれを中分類に設定したものとなっている。

一般原則としてスキル概念を導入しないものの、日本標準職業分類は ISCO との整合性の向上を図る観点から、ISCO-08 の改訂に対応するよう見直しを行っている（図表 1-5）。

図表 1-5 日本標準職業分類の ISCO-08 との対応関係

日本標準職業分類 (2009年改訂)		国際標準職業分類 (ISCO-08)
A 管理的職業従事者	----->	1 管理的職業従事者
B 専門的・技術的職業従事者	----->	2 専門的職業従事者
	----->	3 テクニシャン、準専門的職業従事者
C 事務従事者	----->	4 事務補助従事者
D 販売従事者	----->	5 サービス・販売従事者
E サービス職業従事者	----->	
F 保安職業従事者	----->	
G 農林漁業作業者	----->	6 農林漁業の熟練従事者
H 生産工程従事者	----->	7 技能工及び関連職業従事者
I 輸送・機械運転従事者	----->	8 設備・機械運転従事者、組立工
J 建設・採掘従事者	----->	
K 運搬・清掃・包装等従事者	----->	9 単純作業従事者

出所) 労働政策研究・研修機構 (2012) から転載

2 厚生労働省編職業分類の体系

(1) 厚生労働省編職業分類の構造・設定

先に述べてきたように、厚生労働省編職業分類は、主に公共職業安定機関における職業紹介業務に用いるための職業分類として編集されたものである。

職務⁸の類似性による区分を原則として、さらに、公共職業安定機関における求人・求職の取扱件数などにもとづいてそれぞれの職業に対して社会的にどの程度需給があるかを考慮して職業を区分し、体系化したものである。ただし、厚生労働省編職業分類における具体的な類似性の判断は、日本標準職業分類に小分類まで準拠していることから、主に細分類の設定に当たってなされることになる。

ア 分類構造

厚生労働省編職業分類の分類構造は、概ね次のとおりである。

- ①大分類、中分類、小分類、細分類の4階層に区分された分類項目により構成
- ②大・中分類項目は、日本標準職業分類の大・中分類項目と一致
- ③小分類項目は、職業紹介業務における必要性を考慮して項目を一部補正している以外は、原則として日本標準職業分類の小分類項目に準拠

⁸ 厚生労働省編職業分類において、その基礎となる「職業」、「職務」、「職位」、「課業」、「仕事」をそれぞれ次のように定義している。

- ①職業：職務・職位・課業によって構成される概念であり、職務の内容である仕事や課せられた責任を遂行するために必要な知識・技能などの共通性又は類似性によってまとめられた一群の職務をいう。
- ②職務：一群の職位がその主要な仕事と責任に関して同一である場合、その一群の職位をいう。
- ③職位：一人の人に割り当てられた仕事と責任との全体をいう。
- ④課業：職位に含まれる各種の仕事のうち、個々のひとまとまりの仕事をいう。
- ⑤仕事：職業活動において特定の活動を果たすために払われる精神的、身体的努力をいう。

- ④ 細分類項目は、職務の類似性、職業紹介業務における求人・求職の取扱件数などを考慮してその上位の小分類を細分化

イ 分類項目の配列

職業分類に設けられた分類項目の配列は、次のように、細分類を除いて日本標準職業分類の大分類、中分類、小分類のそれぞれの分類項目の配列順に準じている。

① 大分類

大分類項目は、ISCO における大分類項目の配列順を考慮して上位に管理的職業、専門的・技術的職業、下位に主に身体を使って行う職業をそれぞれ配置している。

② 中分類

大分類 H の中分類項目は、生産設備の制御・監視、製品製造・加工処理、機械組立、修理、検査という仕事の種類別の配列になっているが、それ以外の分野では中分類の設定に際して考慮した点がそれぞれ異なるため、中分類項目の配列順は大分類、中分類ごとに異なっている。

③ 小分類

小分類項目の配列は、原則として日本標準職業分類の小分類項目の配列順に準じているが、日本標準職業分類に設けられた小分類を分割又は統合して項目を定めたものについては、日本標準職業分類の該当項目に対応する位置に配置している。また、日本標準職業分類に設定されていない小分類については、日本標準職業分類の該当中分類における最後尾の小分類に対応する項目の後に配置している。

④ 細分類

大分類 H の一部には日本標準産業分類に設定された分類項目の配列順に準じているものがあるが、全体としては細分類の設定に際して考慮した点がそれぞれ異なるため、項目の配列は大分類、中分類、小分類ごとに異なっている。

ウ 分類符号

厚生労働省編職業分類で使用する分類符号は、大分類項目をアルファベット大文字で、中分類項目を 2 桁、小分類を 3 桁、細分類を 5 桁の数字で表記している（図表 1-6）。

図表 1-6 厚生労働省編職業分類で使用する符号

分類段階	分類符号	例	JSCOとの関係
大分類	アルファベット大文字で表記	E サービスの職業	JSCOと一致
中分類	2桁数字で表記	39 飲食物調理の職業	
小分類	3桁数字で表記	391 調理人	JSCOに準拠
細分類	5桁数字で表記	391-01 日本料理調理人	ESCO独自

出所) 厚生労働省編職業分類 (2011) から作成。

注) JSCO は日本標準職業分類、ESCO は厚生労働省編職業分類。

なお、厚生労働省編職業分類体系の詳細は別表のとおりである。

大分類の分類符号・項目名及び分類項目の名称、中分類・小分類・細分類の数による、新(現)・旧分類での改訂内容を、図表 1-7 に掲載する。

図表 1-7 厚生労働省編職業分類の新(現)・旧比較

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 農林業の職業	G 農林業の職業	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

出所) 労働政策研究・研修機構 (2012) から転載。

(2) 細分類の設定

これまで見てきたように、厚生労働省編職業分類では、大・中分類項目は、日本標準職業分類の大分類項目及び中分類項目と一致し、小分類項目も、日本標準職業分類の小分類項目に準拠したものになっている。このため、職業紹介業務において活用するという目的に当たって、厚生労働省編職業分類が独自に取りまとめていく部分は、主に細分類項目ということになる。

直近の第4回の改訂(2011年)においても、その最大の特徴となっているのは細分類の見直しである。旧分類では、大・中・小・細の4段階といいながら、実際には、さらに細分類

において、集約項目と特掲項目による 2 段階構成となっていた⁹（図表 1-8）。

図表 1-8 細分類項目の再編

1999 年 ESCO	2011 年 ESCO
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	

出所）労働政策研究・研修機構（2012）からの転載。

業務での利用頻度の高い職業を細分類に設定するとともに、それぞれの項目に職務範囲、類似職務との関係、分類上の留意点などを記述するといった改訂がなされ、職業紹介業務の実務に利用する観点から全面的・抜本的な見直しが行われている。このような見直しによって、細分類の項目数は旧分類の 2,167 から、892 へと整理されたのである。

細分類項目は、職務の類似性、職業紹介業務における求人・求職の取扱件数などを考慮してその上位の小分類を細分化したものである。

分類項目は、産業分類の区分とは独立（ただし、産業と職業との関係が密接であると考えられる農林水産業については、この限りではない。）に、次の事項を考慮して職務の類似性を判断したとする（労働政策研究・研修機構, 2011）。

< 職務類似性の判断のための考慮事項 >

- ①仕事の遂行に必要とされる知識又は技能
- ②事業所又はその他の組織の中で果たす役割
- ③生産される財又は提供されるサービスの種類
- ④作業者が扱う道具・機械器具・設備・原材料の種類

⁹ 集約コードと特掲コードの意味は次のとおり。旧分類では 5 桁数字の分類番号を用いて細分類職業を構造化している。すなわち細分類レベルにおける職業の階層化を行っている。小分類項目は 3 桁数字で表され、細分類項目は小分類番号に更に 2 桁数字を加えて 5 桁数字で表される。細分類項目に含まれる職業のうち就業者の多い職業や業務上必要な職業などを集約職業として設定し、その分類番号末尾 2 桁には 10、20 などの「0」の付く数字を割り当てている。この集約職業に含まれる職業のうち業務上の必要性などを勘案して設定した職業が特掲職業である。特掲職業の分類番号は、その上位項目である集約職業の分類番号の末尾 2 桁のうち最後尾の番号が 1 から 9 までの連番になっている。

⑤作業に従事する場所及び環境

⑥仕事に必要なとされる資格又は免許の種類

上記①～⑥考慮事項は、職業分類表に設定されている分類項目を全体的にみたときに相対的に考慮されることが多いものの順であるとしている。

このうち、ISCO-08のスキルレベルに関わると思われるのが、①と⑥である。

「①仕事の遂行に必要なとされる知識又は技能」が考慮される場合が多く、スキルレベルとの連動を思わせるが、先にみたように、これは知識や技能の種類を問題にしているのであって、その深さ・広がりや修得のための期間などの程度を考慮するものではない。このため、スキルレベルへと直接には結びつかない。

「⑥仕事に必要なとされる資格又は免許の種類」に関わって、公的資格又はそれに準じた資格を要件する場合には特別な区分がなされる。その資格を有しない見習・補助者・助手は、有資格の本務者と同じ内容の仕事には就けず、異なる仕事を行うものとみなして、その内容に即して、資格等を持つ本務者とは別の項目に分類されるのである。この結果、専門性の判断に当たっても、公的資格の有無が重視されることとなる。

こうしたことから、日本の職業分類において、スキルは、我が国独自の位置づけとなっていることがうかがえる。

3 職業分類改訂に向けての課題

(1) 官民共有化についての検討

厚生労働省編職業分類の第4回改訂では、官民共通分類のあり方の検討を行った職業分類研究会において、職業分類の共有化意識を醸成するための環境整備が必要であるとの結論から、官民共通化に向けた改訂は見送られ、職業紹介業務に使用するための改訂に止まることになった。

西澤（労働政策研究・研修機構,2012）は、この背景に職業分類に関する官民間の考え方の違いがあるとする。

職業紹介用分類である厚生労働省編職業分類は、統計目的の分類である日本標準職業分類に準拠して大・中・小分類の上位分類が設定されている。民間事業者の作成している職業分類は、そういった準拠性を前提としない、実務利用のためだけの職業分類である。

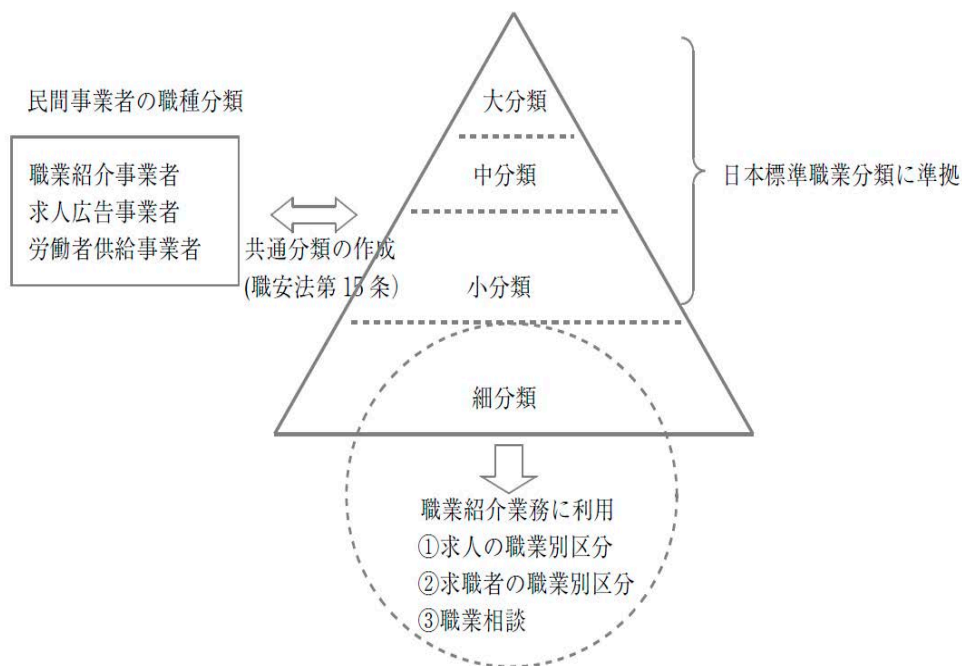
上位分類を日本標準職業分類に準拠する厚生労働省編職業分類という前提を置くと、官民共通の職業分類は、統計利用のために作成された日本標準職業分類と実務利用のみのために作成された民間の職業分類を、如何にして統合させるのかという問題に置き換えることができるとする。

ISCOにおいても、統計目的と実務利用の両方に利用できる共通分類を作成することは適切かという問題は、いまだ明確な結論が出されていない。

西澤（労働政策研究・研修機構,2009）は、厚生労働省編職業分類が、「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」とし、3つの制約条件に取り囲まれているとする（図表 1-9）。

図表 1-9 厚生労働省編職業分類を取り巻く環境



出所) 労働政策研究・研修機構 (2009)『職業分類の改訂に関する研究 I』から転載。

第 1 は職業紹介業務における使いやすさであり、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、今後の職業分類の改訂にあたって、優劣なく考慮されるべき事項であるとされる（労働政策研究・研修機構,2009）。

しかし、検討に当たっての順番はある。第 4 回改訂（2011 年）では、官民共有化の検討後、日本標準職業分類への準拠継続の方針の下で、職業紹介業務での利用の観点から検討が進められている。第 4 回の改訂では、1999 年に、公共職業安定所だけではなく民間部門においても共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業分類表を作成する旨改正された職業安定法第 15 条の規定に基づいて検討する必要がある。

このため、厚生労働省編職業分類改訂の具体的作業に先立って、当機構に「職業分類研究会」（2007 年度）を設置して検討を職業分類の官民共有化についての検討が行われた。

その結果は、「職業分類研究会報告書」として取りまとめられている。

その取りまとめられた主な内容は次のとおりである。

- ①官民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状況下では、共有化を推し進める前に、そのための環境整備が不可欠であること

②共有化に向けた取り組みは漸進的に進めることが望ましいという点では一致していること

③官民が共有化の実現に向けて取り組むべき課題の第一は環境整備であること

官民の職業分類体系、分類基準、分類項目などに大きな違いがあり、職業分類の共有化については必ずしも官民が同じ認識を持っているわけではないこと等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方向が示されたのである。

この結論を踏まえ、第4回改訂は、それまでと同じく公共職業安定所の職業紹介業務に使用する職業分類を対象にすることとされた。ただし、分類項目の設定及び職業名索引に収録する職業名の収集にあたっては、職業分類の共有化意識を醸成する観点から広範な利用者層に配慮することになった。

次回の厚生労働省編職業分類の改訂に当たっても、職業安定法施行規則第11条を踏まえて、官民共有化についての検討を行うことは不可欠であろう。

<職業安定法施行規則第11条>

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、特定地方公共団体¹⁰及び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これを作成するものとする。

その際、官民共有化のための環境が、第4回改訂時に比べ整ってきているかを、まず、よく見ていく必要がある。

これに関わる動向として注意すべき出来事が2つある。

一つは、官民の求人情報提供ポータルサイトの廃止である。

官民の求人情報を提供するポータルサイトである「しごと情報ネット」(厚生労働省が2001年8月開設)は、「ピーク時には、1日約170万件のアクセス数を記録するなど、労働力需給調整機能の一部を担っていた。しかし、最近ではハローワークで受理した求人情報の民間開放や、機能の充実した同様の民間サイトが増えてきたことで利用率が低くなった」(2015年10月1日厚生労働省報道発表資料)ことから、2016年3月末をもってサイトが閉鎖された。

ちなみに、しごと情報ネットの運営時には、厚生労働省編職業分類とは全く異なる、職業分類体系が用いられていた(図表1-10)。

¹⁰ 職業安定法の改正(2016年8月20日施行)に伴って職業安定法施行規則が改正され、標準職業名、職業解説及び職業分類表を共通して使用できるようにする対象として、「特定地方公共団体」(職業安定法第29条第1項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体)が加えられた。これに伴い、次回の厚生労働省編職業分類の共有化に当たっては、特定地方公共団体での職業紹介事業の状況も踏まえる必要が生じている。

図表 1-10 しごと情報ネットでの使用されていた職業の分類

A	技術系のしごと（IT関連）
B	技術系のしごと（IT関連以外）
C	専門系のしごと（医療）
D	専門系のしごと（福祉）
E	専門系のしごと（医療・福祉以外）管理系のしごと
F	事務系のしごと営業・販売系のしごと
G	サービス系のしごと（飲食店・接客）
H	サービス系のしごと（家事援助サービス）
I	サービス系のしごと（飲食店・接客、家事援助サービス以外）
J	製造系のしごと
K	その他のしごと

出所) 厚生労働省 旧「しごと情報ネット」サイト

もう一つは、民間の職業紹介事業報告内容の変更である。

民間の職業紹介事業者には、毎年、職業紹介事業の報告が義務づけられているが、2014年4月から、求人・求職・就職といった取り扱い業務等の区分について、それまで職業分類大分類を用いることとしていたものを、中分類によることとされた。

官民での職業分類の共有化が実現した際には、官民両方の求人を見ることができるしごと情報ネットのような場での活用が期待される場所であるが、そのしごと情報ネットは、すでにその役割を終えたとされている。

もともと、「労働市場における求人・求職者の全般的な動向を把握することが基本である。しかし当時実際に利用できるデータは職業安定機関の業務統計に限られていた。そこで職業紹介事業の自由化にあわせて対象を職業紹介事業・労働者募集・労働者供給に拡大し、データ収集の用具として官民共通の職業分類の作成が考えられた」（労働政策研究・研修機構,2007）と推測されている。

統計的な取りまとめという点では、民間職業紹介事業報告をより細かくすることにはなつたものの、それは日本標準職業分類の中分類までにとどまり、厚生労働省編職業分類レベル（細分類）までは必要とされていないのである。

次回の改訂においても、これまでのように、厚生労働省編職業分類が日本標準職業分類に大・中・小分類で準拠するならば、共有化する民間の事業者の職業分類を、実質的に、日本標準職業分類に合わせてもらうということになる。

第2章において、官民の職業分類の現状での比較を行っているが、日本標準職業分類に準拠する厚生労働省編職業分類と民間の事業所の職業分類の比較から、その違いを十分確認しておくことは重要である。こうした違いを認識した上で、具体的な職業分類の策定作業に入る前に、職業分類の官民共有化をめざすのかについて十分な検討がなされるべきであろう。

特に、日本標準分類に準拠した大・中・小分類を民間と共有化することについては困難が想定され、官民共有化を目指すこととなった場合には、日本標準職業分類への準拠は、これまで以上に重い制約となってくることを踏まえておく必要がある。

(2) 日本標準職業分類との整合性確保についての検討

ア 統計優先と業務優先の対立

西澤（労働政策研究・研修機構，2007:pp.44-45）は、「日本標準職業分類に準拠していることから生じる問題は小さくない」とした上で、この問題が、「（日本標準職業分類との）職業分類の共有化を重視するのか、それとも業務用分類としての使いやすさを優先するのか」という視点の対立でもある」とする。そして、「両者は両立が難しいからこそ 1965 年の改訂で当時の労働省は前者の視点を選択した」とする。

日本標準職業分類との整合性を確保しようとすることによる、実務上での使い勝手が悪くなることの問題は避けられない。

第 4 回厚生労働省編職業分類の改訂を振り返る中で、使用目的に応じてそれぞれ独自の職業分類を作成している国があることが紹介されている（労働政策研究・研修機構,2012）。

カナダ人的資源開発省とカナダ統計局は、1991 年に最小単位の職業を共有し、それぞれの利用目的に適した分類体系を持つ職業分類（National Occupational Classification）を開発している。ただし、この体制は 2001 年の改訂でも継続したが、2011 年の改訂ではそれぞれの目的別の職業分類は作成されず、統計基準の共有という政策のもとで職業分類を共有することになった。

統計基準の設定を指向しながらも、利用目的に応じた分類を作成しているカナダや韓国のような国もあり、この場合は、小分類などの基準となる分類レベルを決め、そのレベルに設定された職業を共有することになる。基準となる職業を共有して、それらをどのような体系に組み立てるのは、分類の利用目的によって異なる。

通常は、まず統計目的又は職業紹介用の職業分類を作成し、その小分類を使って、他方の利用に適した上位分類の体系を構築している。

韓国では統計庁が ISCO に準拠した韓国標準職業分類（ISCO と同様に大分類、亜大分類、中分類、小分類の 4 段階分類）を作成し、公的統計調査の職業別表示にはこの分類が用いられる。一方、職業紹介業務には雇用情報院が作成している韓国雇用職業分類（KECO）が使用されている。この職業分類は、韓国標準職業分類と小分類を共有し、上位分類の体系を職業紹介用に組み替えている。

これらを紹介した上で、西澤（労働政策研究・研修機構,2012:p.125）は「実務利用に適した職業分類でありながらも、統計目的の標準職業分類との整合性を確保しているカナダや韓国の職業紹介用職業分類は、官民共通の職業分類のあり方を考えるうえで参考になる点が多い」としている。

IT の進展により、例えば、統計目的の職業分類と業務目的の職業分類を別に策定したとしても、小分類等一定の分類項目段階で共通化がなされていれば、その上位分類でのコード変換を行うことは容易であり、業務目的の職業分類に基づく頻数を統計目的の職業分類に基づくものに整理することができるのである。

このことによって、少なくとも、大・中・小分類項目を日本標準職業分類に準拠する現在に比べると、職業紹介業務を優先した職業分類とすることが可能性になる。

官民共有化とともに、職業分類を日本標準職業分類にどこまで準拠させるのかという点についても、具体的な厚生労働省編職業分類の改訂作業に入る前に十分な検討をしておく必要がある。

イ 専門職の不明瞭さ

西澤（労働政策研究・研修機構,2012:pp.122-123）は、2009年の日本標準職業分類改訂を振り返り、「仕事の類似性あるいは仕事の違いにもとづいて項目を設定することは、職業分類の純化を進めるための基本・・・中略・・・これは日本標準職業分類が歩んできた道でもある」とした上で、「職業分類の純化」を進めていくことについて、次の見解を述べている（文中<>は筆者の補足部分）。

「<職業分類の>純化はある程度可能であるが、極端な進展はないと見られる。・・・

仕事を重視して職業を細分化することは可能であるが、細分化された職業を把握できるかどうかは別問題である。今回<日本標準職業分類>の改訂で新・大分類 H<生産工程従事者>の中分類に生産設備制御・監視従事者の項目が新たに設定された。

工程が自動化されれば、それ以前に生産に直接携わっていた人の働き方が変わる。主に機械の制御を担当する人もいれば、機械の制御を行いながら、原材料の搬入、機械の点検、製品の検査、完成品の搬出などの他の仕事が主な人も出てくる。

このような仕事の違いを職業名から把握しようとしても、両者ともオペレーターや生産職などと呼ばれ、職業名で区分することは難しいのが現実である。仕事が存在するからといって職業の細分化を押し進めても、現状では、細分化された個々の仕事に対して独自の職業名が広く一般に流通していることは考えにくく、職業名を通して当該の仕事把握することには限界がある。その地点が細分化（職業の純化）の上限であると考えられる。」

日本標準職業分類が ISCO のスキルレベルを導入しない中で、仕事の類似性によって職業の純化による細分化を推し進めると、現実の職業に従事する人々との乖離を招くことになる。このことは、後に見ていくように、大・中・小分類の段階で、日本標準職業分類に準拠している厚生労働省編職業分類においても、同様の問題として残っていくことになる。

そもそも、日本標準職業分類では、ISCO-08 におけるスキル概念、特にスキルレベルを採用していないことで、日本標準職業分類に準拠する厚生労働省編職業分類も職業紹介では有用な枢軸となり得るスキルという視点を十分活かせていないという問題を抱えている。

また、このことは、専門的・技術的職業において、特に問題として浮かび上がってくる。

日本標準職業分類の大分類項目「専門的・技術的職業従事者」では、次のように定義され

ている。

「高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事するもの、及び医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事するものをいう。この仕事を遂行するには、通例、大学・研究機関などにおける高度の科学的訓練・その他専門的分野の訓練、又はこれと同程度以上の実務的経験あるいは芸術上の創造的才能を必要とする。」

(総務省・日本標準職業分類(平成21年12月統計基準設定)「日本標準職業分類説明及び内容例示」)

上記によれば、専門職(professionals)の要件は、「大学や研究機関・その他専門的分野の高度な教育訓練」があると同時に「これと同等以上の高度な実務上の経験、芸術上の創造的才能」と幅広い。

一方、伝統的な専門職は、①長期的な教育訓練によって獲得できる、高度で体系化された専門知識や専門技能、②専門的職業団体の存在、③職業規範や倫理の存在、④高い職務の自立性によって特徴づけられる(労働政策研究・研修機構,2006;2016)。西欧諸国における専門職は社会的発展の過程の中で醸成されていったものであり、上記の特徴を共有する一群の職業が認識されるようになっていったことから、専門職の範囲については基本的に社会的コンセンサスが形成されている(労働政策研究・研修機構,2006)。

これに対する、我が国の状況をみると、大学レベルの専門的教育、国家資格による名称・職務の独占の2つの条件を備えている職業については専門職であるとの認識が共有されるとされる(前掲書)。

先に、見てきたように、職務類似性の判断のための考慮事項の中で、「仕事の遂行に必要とされる知識又は技能」と「仕事に必要とされる資格又は免許の種類」があるが、一定の専門的教育・訓練の下で取得する資格・免許が必要な場合、そのことから「専門的・技術的職業」に分類されているものは多い。

西澤(前掲書)は、「これ以外の条件(たとえば、仕事がどの程度専門的性質を有しているかといった点)については、一般的に受容された基準を見いだすことは困難」であり、「極論すれば専門職として社会的に認知された職業が専門職ということになる。基準を設定できない以上、専門職であるかどうかの判断は社会的なものにならざるをえない」とする。

職業を専門職とそれ以外の職業の間にはグレーゾーンが存在することが問題を複雑にする。仕事の専門性で職業を序列化(これは、ISCOのスキルレベルに通じる)して、職業分類上の専門職に入れるかどうかを判断するときには、両者の中間領域で、明快な判断基準によって区分することが必要になってくる。

この問題をより複雑にしている要因が二つある。一つは、職業が次第に細分化される過程で、一般の職業であるにもかかわらず、専門職への格上げが行われる「専門職化(professionalization)」と呼ばれる現象と、専門職の企業・組織内への取り入れの拡大で

ある（労働政策研究・研修機構,2006）。

前者では、専門職であるか否かの判断を社会的認識に委ねている状況下において、当該職業に関係する団体やマスコミを始めとしてさまざまなルートを通じて格上げの運動が行われ、その結果、「資格職業は専門職である」といった考え方が次第に広まることがある。資格自体は存在しても、その資格に関わる職業自体が真に専門性が高いものであるとは限らない。

後者は、現代においてより重要な問題となっている。産業社会の進展に伴って、高度なサービスを求められることが増え、新興専門職の拡大とともに、専門職の企業・組織への取り込み・内部化が浸透し、企業・組織でサービスを行うプロフェッショナルが増えている（労働政策研究・研修機構,2016）。

その一方で、大分類で見えていくと、企業・組織内での専門職が「専門的・技術的職業」として取り扱われず、多くの職業が「事務的職業」として取り扱われている。

第4回の改訂の中で、金融・保険分野において高度の専門性が求められる仕事を分類するため、「専門的・技術的職業」の中に新たに小分類「金融・保険専門職」が設定されたが、企業・組織にある多くの専門職は、「専門的・技術的職業」として分類をされず、「事務的職業」として取り扱われている。

例えば、弁理士資格を持つ者も数多くおり、その専門性は、弁理士の業務に匹敵するともいえる知的財産分野の事務担当者が「事務的職業」に分類される。職業分類上は、例え、弁理士資格の有無に関わらず、弁理士としてではなく、企業（弁理士事務所を除く）において、知的財産管理業務を行っているのであれば、「事務的職業」に分類されるのである。

一方、知的財産関係でも、サーチャーは、「専門的・技術的職業」に分類されるが、先の知的財産分野担当者の業務には、サーチャーの業務も含まれており、企業内では、サーチャー以上に幅広い専門性が求められることが多い。このように、弁理士やサーチャーと同等以上の専門性が知的財産分野の事務従事者に求められるにも関わらず、「一般事務の職業」（中分類・小分類）として取り扱われているのである。

企業法務分野でも、同様のことが見られる。

企業法務担当者や内部監査人は、「事務的職業」に分類される。企業法務担当者にも、弁護士資格を持つ者がおり、また、法科大学院出身者が増えてきている等その職業の専門性はとても高いが、知的財産分野担当者と同様に「一般事務の職業」（中分類・小分類）として取り扱われているのである。

さらに、小分類に着目すると、知的財産分野担当者や企業法務担当者は、「事務的職業」の中でも、「庶務・文書・広報・資産管理・株式関連などの総務事務の仕事に従事する」「251 総務事務員」ではなく、「259 その他の一般事務の職業」に分類されることが、さらに職業分類における直感的な理解を難しくしている。

こうした、企業内の専門職は、民間職業紹介事業等で取り扱いの多い分野であり、職業分類の官民共有化の際には、一層、重要な課題として浮かび上がってくる。

ウ 適用単位の違いから派生する課題

日本標準職業分類と厚生労働省編職業分類では、適用単位が違うことによって派生する問題もある。前者は「人」であり、後者は「職務」である。多くの場合同じことを別の立場から見たに過ぎず、問題とならないことも多い。しかし時には両者が一致せずずれが生じることがある。

職務で見ると同一分野の職業であっても、日本標準職業分類では人に準拠したものであることから、適用単位が異なる大分類のもとに項目を設定すると、求人探索が複雑になり求職者に負担を強いることになることがあり得る。

また、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という視点から、分類項目の設定に当たって、その最小単位である小分類項目は1,000人以上の就業者数がある職業に限定されている。

しかし、就業者の状況と労働市場の状況は異なる。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。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。

また、就業者数は少なくとも増加率が高い職業分野では、労働市場での求人が増加することが多く、その時点で就業者の職業分類の改訂までの期間において取りこぼされる可能性が高く、当該職業が職業分類に設定されていないと、その求人動向を把握することが難しくなる。

(3) 職業紹介業務での有効活用のための検討

ア ハローワークシステムへの導入

第4回改訂に当たって、官民共有化を目指さないこととした段階で、職業構造の経年変化への対応、日本標準職業分類との整合性の確保といったものとともに、ハローワークシステム（全国の公共職業安定所に導入されている求人・求職等の業務用コンピューター・システム。旧名称は「総合的雇用情報システム」）への対応を問題意識として挙げている。

厚生労働省編職業分類はハローワークシステムに組み込まれて運用されている。厚生労働省編職業分類だけを抜き出して改訂することはシステムの運用を困難にすることから、第4回改訂時は、システムの更改にあわせて改訂を行う必要があった（第2回の改訂はシステムの導入時、第3回の改訂はシステムの改修時にあわせて実施されている。）。

今回の改訂にあたって、ハローワークシステムの運用に齟齬を来さないよう、職業分類改訂に当たって綿密なスケジュールの策定・調整が必要になってくる。

イ 職業紹介業務での使いやすさ

職業紹介業務における職業分類の使いやすさの条件として、①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、②分類項目が明確であること、③マッチングに使いやすい

ことの3点が挙げられている（労働政策研究・研修機構,2012）。

特に、職業選択や職業紹介における検索等マッチングにおける使いやすさについて、次の5つの視点から検討することが必要であるとする。

①求人・求職者数の多寡による項目設定

求人・求職者の多い職種は、分類項目が設定されているか。

②求人・求職者の多寡による細分化

求人・求職者の多い分類項目は細分化されているか。

③一般的理解のしやすい職業項目名の付与

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。

④技能関係での技能の種類の特異性

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。

⑤分類体系の理解のしやすさ

分類体系や分類項目は理解しやすいか。

上記5視点をより具体的に見ていくと、上記①（求人・求職者数の多寡による項目設定）については、機械的な作業によって分類を設けるということではない。マッチングの効果性の観点を十分踏まえて分類項目を設けることがより効果的であるのかということが問われよう。

また、そのことと関連して、上記②（求人・求職者の多寡による細分化）についても、細分化という方向だけではなく、しない、または、統合した方が使いやすい（マッチング効果が高い）場合も考慮に入れる必要がある。

④の技能（スキル）では、種類だけではなく、入職段階で問われる技能度（スキルレベル）の問題についても注意する必要がある。

また、求人・求職のマッチングというときに、今すぐ、仕事を探索して就職するといった人々の短期的な視点のほかに、学生生徒等、より中・長期のスパンの視点もあることに留意する必要がある。

学生生徒等、将来就きたい職業があいまいな人々に、ガイダンスの一部として、何らかの職業分類体系が提示されることは珍しいことではない。近年、ハローワークでは、新卒応援ハローワークの設置をはじめとして、学校の学生生徒への就職支援での果たす役割も拡大してきていることも、そうした中・長期的なマッチングという視点の重要性を高めることにつながる。

このように、職業分類、分類項目、職業名といった職業分類体系のマッチングにおける機

能を考えると、次のような機能・役割を想定することができる¹¹。

図表 1-11 求人・求職マッチングにおける職業分類体系の機能・役割

機能・役割	内容	時間軸での主な有効性
①希望職業誘導	就きたい仕事があいまいな求職者等に階層的職業分類体系を提示する等によって、求職者を、求める具体的な職業、求人へ誘導する。	短期的マッチング 中・長期的マッチング
②記載情報省略化	求人者、求職者双方が職業内容を共通に理解できる一般的な職業名をつけることによって、記載する職業情報を省略する。	短期的マッチング
③探索効率化	②と相まって、従事してきた職業と同様の職業に就きたい場合等、就きたい仕事について明確なイメージを持つ求職者が、そのイメージによって求める求人情報群を効率よく見つけることができる。	短期的マッチング

出所) 笠井氏と筆者の意見交換の中で集約したものを筆者がまとめたもの。

第2章では、民間求人情報サイトの職業分類体系の分析がなされているが、民間で使用している職業分類は、こうした求人・求職のマッチングにおける職業分類の機能・役割を高めるための工夫がなされていると思われる。

そうした分析も踏まえて、求人者・求職者のマッチングに役立つ職業分類とは、どのようなものであるのかについて、再検討が必要であろう。

(4) 基盤となる職業情報の収集

職業分類における職業は適用された分類基準によって定義づけられる。仕事の類似と違い、職業分類では仕事の内容の類似、違いがそれぞれの職業を特徴づけることになる。

職務は課業によって構成されるため、職務の記述に加えて課業を記述することもその職業の特徴を示すことにつながる。さらに、分類基準にスキルレベルを採り入れている場合には、職務遂行に必要な知識・技術・技能の内容とレベルを明らかにすることが必要になる。

職業分類を策定するためには、その基盤となる職業情報の収集が不可欠なのである。

職務に関する情報の科学的な収集は、動作分析・時間研究がその始まりであり、1950年代から、専門家の観察と聞き取りによって実施される職務分析手法が米国労働省によって集大成され、職務分析が現在にいたるまで職業情報収集が重要な方途の一つとなっている。1980年代まで米国、英国、カナダなどの国では、職務調査を通じて職務や課業に関する情報を収

¹¹ 本機能・役割は、第2章執筆者の笠井氏と筆者が意見交換の中で集約したものであり、第2章で示される求人・求職のマッチングにおける職業分類体系の役割として詳しく解説を行っている。

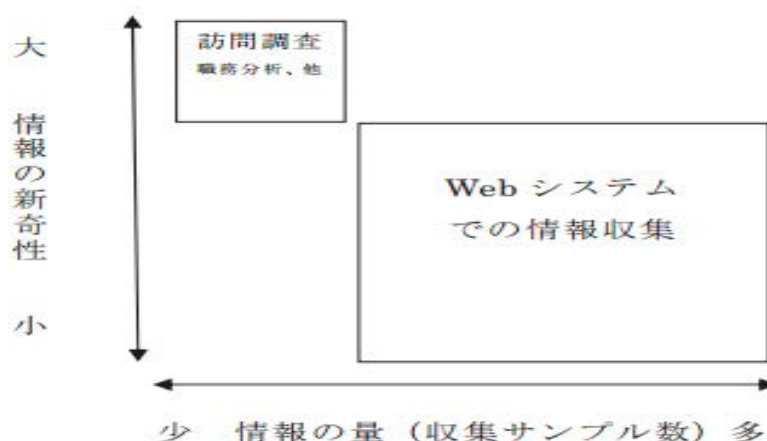
集し、それにもとづいて詳細な職業が設定されている職業紹介用職業分類の改訂を行っていた。しかし、これらの国でも 現在、従来の意味での職務調査は行われていない¹²。

職務調査は、多くの専門家を必要とすることから、職業情報の収集は、より簡便な体系化された質問紙等を通じた収集へと方法を変遷させていった（労働政策研究・研修機構，2012b）。

これらに方法に加え、近年、労働政策研究・研修機構では、Web システム（Web モニターを対象とした調査システム）を活用した職業情報の収集を実施して職業情報の収集を行ってきている。

広範な職業情報を効率的に収集できる Web システムでの情報収集であるが、これまでにないスキルや知識、またこれらの組み合わせ等情報の新奇性の高いもの等を持った新たな職業分野については必ずしも有効な方法とはいえない。労働政策研究・研修機構（2012b）では、今後における職業情報の収集の仕組みとして、Web システムによる情報収集を主体に、企業・団体等への訪問調査等従来の収集方法で補完することを提案している（図表 1-12）。

図表 1-12 訪問調査と Web システムでの情報収集



出所) 労働政策研究・研修機構（2012b）から転載。

¹² 米国では標準職業分類に準拠した職業を O*NET に設定することによって限定的な数の職業を対象とした情報収集の方向に政策転換し、英国では標準職業分類を職業紹介の現場で使用している。また、カナダでは、継続的な職務情報の収集に代わって、分類改訂時に標準職業分類と共有する職業について集中的に情報収集を行う方針を採っている。

今後、職業情報収集の主要な方途となっていくことが期待される Web システムでの収集であるが、課題もある。その大きなものの一つが客観性の確保である。伝統的な職務分析では訓練を受けた職務分析者が各職場に行き、仕事の様子を観察したり、従業員から聞き取りを行ったりして評定を行う。Web システムでのデータは他者により客観的に評価されたものではなく、就業者自らが評定(回答)していることでデータに偏りを生じさせる可能性がある。

職業分類においても基盤となる職業情報の収集整備をどのように進めていくのかについては、職業分類体系をどのようにするのかという課題と並行して検討されるべき課題である。

また、これまでの労働政策研究・研修機構の職業情報研究成果を見ると、ハローワークの求人・求職のマッチングの効果に寄与する可能性がある職業情報指標・情報は次のようなものがあり、今後、有効性を検証して職業情報として掲載していくことを検討することが望ましい。

<マッチング効果に寄与する可能性がある職業情報指標>

ア 個人と職業の適合性指標（職業適性、職業興味、労働者機能（DPT）、職業価値観等）
網羅的な Web 調査の情報。ただし、指標によりデータが古いものが含まれる。

また、これらの指標の多くは、理論的推論によるものであり、どちらかという中・長期マッチングに寄与するものと考えられる（短期的なマッチングでの実効は未検証）。

イ 必要・関連等免許・資格情報

網羅的な Web 調査をもとにした情報（調査時 2008 年）。

ウ 職業間移動（労働移動）情報

各職業従事者がどのように割合で、時間を経て別の職業に移動するかの情報をとりまとめたもの。網羅的な Web 調査結果（2008 年～2014 年複数回調査）をもとにしたものである。

エ 職業紹介用チェックポイント

介護・福祉(2007)、IT (2007)、製造・製作 (2008)、建設・労務・サービス・保安・運輸・通信 (2011)、専門・技術・事務・販売 (2012) の限定した職業分野について、職業紹介用チェックリストを取りまとめたもの。チェックポイントは、既存資料及びネット情報をもとに作成したものを関係業界団体に確認してもらい作成した（必ずしも一定の指標・基準によるものではなく、その職業ごとに派生する特徴による。チェックリストを使用することによるマッチング効果は未検証。）。

オ 職業間の類似度情報

過去の研究から次の 3 つがある。

- ①上記ウ職業間移動の補足情報として、労働者機能（DPT）と職業自立準備（a 入職前の専門的知識・技術の習得機会、b 入職後の教育・訓練の種類、c 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、学歴）を類似性指標として用いようとするも

のである。主に Web 調査による情報をもとにしている。

- ②キャリアマトリックスの各職業内容として記載された課業の文字情報を形態素解析（テキストマイニング）し、各単語の出現頻度から因子（27 因子）を抽出し、その因子得点によって職業の類似度を判断しているもの。
- ③上記アの職業興味、価値観、仕事環境、スキル、知識の各指標から、統計処理によって職業間のユークリッド距離を算出し、職業間の類似性の代理指標とするもの。Web 調査による情報である。

参考文献

- 労働政策研究・研修機構（2006）『労働政策研究報告書 No.57 職業紹介における職業分類のあり方を考える―「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理―』
- 労働政策研究・研修機構（2007）『労働政策研究報告書 No.77 官民共通の職業分類をめぐる現状と課題』
- 労働政策研究・研修機構（2007b）『資料シリーズ No.31 ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告』
- 労働政策研究・研修機構（2008）『資料シリーズ No.35 職業分類研究会報告』
- 労働政策研究・研修機構（2008b）『資料シリーズ No.48 新訂 職業名索引』
- 労働政策研究・研修機構（2009）『資料シリーズ No.54 職業分類の改訂に関する研究Ⅰ―細分類項目の見直しを中心にして―』
- 労働政策研究・研修機構（2010）『資料シリーズ No.64 職業分類の改訂に関する研究Ⅱ―分類項目の改訂―』
- 労働政策研究・研修機構（2011）『第4回改訂厚生労働省編職業分類 職業分類表 改訂の経緯とその内容』
- 労働政策研究・研修機構（2012）『資料シリーズ No.101 職業分類の改訂記録・厚生労働省編職業分類の2011年改訂』
- 労働政策研究・研修機構（2012b）『労働政策研究報告書 No.146 職務構造に関する研究―職業の数値解析と職業移動からの検討―』
- 労働政策研究・研修機構（2015）『労働政策研究報告書 No.176 職務構造に関する研究Ⅱ―5万人の就業者 Web 職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析―』
- 労働政策研究・研修機構（2016）『資料シリーズ No.178 企業内プロフェッショナルのキャリア形成―知的財産管理と企業法務の分野から―』

別表

厚生労働省編職業分類の体系・構造

※労働政策研究・研修機構（2011）『第4回改訂 厚生労働省編職業分類－職業分類表改訂の経緯とその内容－』第2章総則及び一般原則をもとに作成）

1. 分類構造、分類項目の配列、分類符号

(1) 分類構造

職業分類の分類表は、大分類、中分類、小分類、細分類の4階層に区分された分類項目によって構成されている。各階層の分類項目の数は、大分類が11項目、中分類が73項目、小分類が369項目、細分類が892項目である。ひとつの大分類に設ける中分類の数には制限を設けていない。同様に、ひとつの中分類に設ける小分類の数及びひとつの小分類に設ける細分類の数にも制限を設けていない。

大分類、中分類、小分類の上位3階層の項目は、原則として日本標準職業分類の分類項目に準拠して定めている。

① 大分類項目及び中分類項目

日本標準職業分類の大分類項目及び中分類項目と一対一に対応している。

② 小分類項目

原則として日本標準職業分類の小分類項目に準拠して定めているが、職業紹介業務における必要性を考慮して項目を補正している。

③ 細分類項目

この職業分類における最小単位の分類項目であり、職業紹介業務に使用する。

大分類の分類符号及び分類項目の名称、中分類・小分類・細分類の数は、以下の表のとおりである。

大分類	中分類	小分類	細分類
A 管理的職業	4	6	11
B 専門的・技術的職業	20	93	177
C 事務的職業	7	27	57
D 販売の職業	3	20	50
E サービスの職業	8	34	67
F 保安の職業	3	8	13
G 農林漁業の職業	3	12	35
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
(計) 11	73	369	892

(2) 分類項目の配列

職業分類に設けられた分類項目の配列は、細分類を除いて日本標準職業分類の大分類、中分類、小分類のそれぞれの分類項目の配列順に準じている。

⑤ 大分類

大分類項目は、ISCO における大分類項目の配列順を考慮して上位に管理的職業、専門的・技術的職業、下位に主に身体を使って行う職業をそれぞれ配置している。

⑥ 中分類

大分類 H の中分類項目は、生産設備の制御・監視、製品製造・加工処理、機械組立、修理、検査という仕事の種類別の配列になっているが、それ以外の分野では中分類の設定に際して考慮した点がそれぞれ異なるため、中分類項目の配列順は大分類、中分類ごとに異なっている。

⑦ 小分類

小分類項目の配列は、原則として日本標準職業分類の小分類項目の配列順に準じているが、日本標準職業分類に設けられた小分類を分割又は統合して項目を定めたものについては、日本標準職業分類の該当項目に対応する位置に配置している。また、日本標準職業分類に設定されていない小分類については、日本標準職業分類の該当中分類における最後尾の小分類に対応する項目の後に配置している。

⑧ 細分類

大分類 H の一部には日本標準産業分類に設定された分類項目の配列順に準じているものがあるが、全体としては細分類の設定に際して考慮した点がそれぞれ異なるため、項目の配列は大分類、中分類、小分類ごとに異なっている。

(3) 分類符号

職業分類に使用する分類符号の表記は、次のとおりである。

① 大分類

アルファベット大文字で表記する。

② 中分類

大分類符号が A の大分類から順に、01 から始まる 2 桁数字で表記する。

③ 小分類

3 桁数字で表記する。

その上位 2 桁までは中分類符号を表す。上から 3 桁目の数字は 1 から 9 までの数字で表記し、数字「0」は使用しない。

上から 3 桁目の数字が 9 のものは、その項目が「その他の～」あるいは「他に分類されない～」という雑分類項目であることを表す。

④ 細分類

5 桁数字で表記する。

その上位 3 桁までは小分類符号を表す。上から 4・5 桁目の数字は、小分類ごとに 01 から始まる 2 桁数字の一連の通し番号で表記し、数字「00」は使用しない。

上から 4・5 桁目の数字が 97、98、99 には、特定の意味を与えて使用している。

97 は補助者や助手

98 は見習、

99 は雑分類項目

厚生労働省編職業分類で使用する符号

分類段階	分類符号	例
大分類	アルファベット大文字で表記	E サービスの職業
中分類	2 桁数字で表記	39 飲食物調理の職業
小分類	3 桁数字で表記	391 調理人
細分類	5 桁数字で表記	391-01 日本料理調理人

2. 分類項目の名称及び内容説明

(1) 分類項目の名称

大分類及び中分類の分類項目は職業のカテゴリーとして設定されている。このため項目名には職業の種類を表す表現を用いている。他方、小分類及び細分類の分類項目は職業紹介業務における実務利用のための項目である。

したがって項目名には人を表す表現、とりわけ雇用を想定した表現を使用し、仕事の種類に応じた共通の名称を用いている。

なお、細分類の分類項目名は、職業安定法第 15 条の規定による、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代表職業名である。

分類項目の名称は、次の原則にもとづいて表記を統一している。

ア 複数の職業名で構成され、それぞれの職業名がその一部を共有している場合

符号「・」を用いて共有部分を統合する。共有する部分がない場合には、符号「、」で区切ってそれぞれの職業名を併記する。

イ 分類項目に含まれる仕事の一部を除外する場合

項目名の末尾に括弧書きで「(～を除く)」と表記する。

ウ 雑分類項目

① 中分類及びその下位に設定された小分類がともに雑分類項目ではない場合

小分類に設定された細分類のうち雑分類項目は「他に分類されない～」と表記する。

② 中分類は雑分類項目ではないが、その下位に設定された小分類が雑分類項目の場合

小分類の項目名は「その他の～」と表記する。その小分類に設定された細分類のうち雑分類項目は「他に分類されない～」と表記する。

③ 中分類が雑分類項目の場合

中分類の項目名は「その他の～」と表記する。その中分類に設定された小分類のうち雑分類項目は「他に分類されない～」、その小分類に設定された細分類のうち雑分類項目は「他に分類されないその他の～」と表記する。

(2) 分類項目の内容説明

大分類、中分類、小分類、細分類のそれぞれに設けられた分類項目は、主な仕事、この項目に含まれる仕事、この項目には含まれない仕事、類似・関連する仕事、職業名の例示で構成されている。

3. 職業の決定方法

この職業分類において求人・求職者の職業は、求人事業所の産業分類の区分、雇用形態、雇用期間とは独立に、その仕事にもとづいて決定する。

(1) 求人・求職者の仕事を単一の分類項目に分類する方法

求人申込書に記載された仕事内容又は求職票に記載された希望する仕事を単一の分類項目に分類する方法は、次の原則によるものとする。

ア 仕事の内容が単一の細分類項目に該当する場合

求人申込書に記載された仕事内容又は求職票に記載された希望する仕事が細分類の単一の分類項目に該当する場合には、その項目を当該求人・求職者の職業とする。すなわち、まず、仕事の内容にもとづいて該当する大分類項目を選択する。次に当該大分類の中で同様の基準で中

分類、小分類をそれぞれ決定する。当該小分類に設けられた細分類を選択する際、求人・求職者の仕事に該当する分類項目が設定されている場合にはその項目、設定されていない場合には雑分類項目にそれぞれ分類する。

イ 仕事の内容が複数の細分類項目に該当する場合

求人申込書に記載された仕事内容又は求職票に記載された希望する仕事を上述のアの手順にしたがって分類した場合、ひとつの小分類に設定された複数の細分類項目に該当するときには、従事する時間の長いものを当該求人・求職者の職業とする。しかし、小分類の異なる複数の細分類項目に該当するときには、以下の原則にもとづいて分類する。

(ア) 従事する時間の長いものによる。

(イ) 上述(ア)により難しい場合は以下による。

①2つ以上の大分類項目にまたがる場合

財・サービスの生産に直接かかわる大分類を優先するという観点から、次にあげる大分類項目の順位による。ただし、大分類符号が E から K までの大分類間には優先順位はないものとする。

E：サービスの職業

F：保安の職業

G：農林漁業の職業

H：生産工程の職業

J：建設・採掘の職業

K：運搬・清掃・包装等の職業

I：輸送・機械運転の職業

B：専門的・技術的職業

D：販売の職業

A：管理的職業

C：事務的職業

②1つの大分類内又は中分類内の複数の項目に該当する場合

a 該当する複数の項目が、ひとつの財を生産する過程における異なる段階である場合は、主要工程又は最終工程に該当するものによる。

b 上述 a により難しい場合は、該当する複数の項目の中で十分な仕事遂行のために必要となる経験年数、研修期間などが最も長くかかるものによる。

(2) その他の特殊な取り扱い

ア 資格・免許

(ア) 公的資格又はそれに準じた資格を要件とする仕事であって、当該資格名をもって分類項目が設けられている場合、当該項目には有資格者のみを分類する。

(イ) 公的資格又はそれに準じた資格であっても、当該資格名をもって分類項目が設定されていない場合には、求人の仕事内容又は求職者の希望する仕事に即して該当する分類項目に分類する。

イ 見習、補助者、助手

見習、補助者、助手の仕事进行分类する方法は、次の原則によるものとする。

(ア) 見習、補助者、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仕事内容又は求職票に記載された希望する仕事が見習、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。

(イ) 見習、補助、助手の分類項目が設定されていない場合

① 公的資格又はそれに準じた資格を要件とする仕事については、当該資格を有しない見習・補助者・助手は、有資格の本務者と同じ内容の仕事には就けず、異なる仕事を行うものとみなし、その内容に即して本務者とは別の項目に分類する。

② 公的資格又はそれに準じた資格を要件としない仕事であって、見習・補助者・助手が行う仕事については、その内容が本務者のものと類似している場合には本務者と同一の分類項目に分類する。その内容が本務者のものと異なる場合には、その内容に即して該当する分類項目に分類する。

ウ 職場のリーダー

それぞれの職業に従事する一般の労働者と同じ仕事に携わりながらも、労働者の監督、作業手順の決定、仕事の割り当て、仕事の仕方の指導などの管理的な性質の仕事にも従事する職場のリーダー・スーパーバイザー・責任者・職長・班長・組長などは、当該一般労働者と同じ分類項目に分類する。

第2章 民間求人情報サイトの職業分類体系の分析 —厚生労働省編職業分類との比較を通して—

1 問題の背景

本章での研究は、民間の求人情報サイトで用いられている職業分類¹³の分析を、厚生労働省編職業分類（以下「ESCO」という。）と比較をしながら行うものである。

本研究を行う背景として、次の3点が挙げられる。

第1点として、今後、日本標準職業分類の改訂に併せ、ESCOが改訂される見通しであることが挙げられる。これまでも、ESCOは日本標準職業分類に準拠するため、日本標準職業分類の改訂に合わせて、改訂が行われてきた。現在、民間事業者の求人・求職マッチングで実際に使われている職業分類を分析することは、今後予定されている職業分類の改訂に向けた基礎的な資料の一端となると考えられる。

第2点として、1999年の職業安定法 第15条改正以降、職業分類のあり方が、労働市場における標準言語として共通化していく方向が検討されてきていることが挙げられる。

ESCO及び各民間事業者の職業分類体系の独自性、双方の相違については、先行研究として、下記6点のような指摘がなされてきた（労働政策研究・研修機構,2012）。

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

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。一方、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。

④労働市場の動向に対する対応の相違

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。一方、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。

⑤項目設定の考え方の相違

民間事業者は対象とする求人・求職に合わせて分野を限定する形で職業分類を作成している。一方、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

¹³ 民間の求人情報サイトでは、職業分類ではなく、職種分類という言葉が一般的に用いられているが、本稿では、厚生労働省編職業分類に合わせて、職業分類という言葉で統一をし記述する。

体系・項目になっている。

⑥ 分類基準の相違

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。一方、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ので、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。

このような先行研究に加え、さらに量的に、ESCO 及び各民間事業者の職業分類の相違点・一致点を抽出していくことは、共通化していく方向における職業分類のあり方を考える際の貴重な資料になると考えられる。

第3点としては、求人・求職マッチングにおける ICT 環境の変化である。求人情報の収集にインターネットを利用する割合¹⁴は、2004 年の 25.1%から、2013 年は 46.3%へと 21.2ポイント増えている（厚生労働省「雇用動向調査」（2004；2013））。インターネットの求人・求職マッチングにおいて、ユーザーに効率的に検索される職業分類のあり方を検討することは、転職におけるインターネット利用率の上昇という環境変化に合った今後の職業分類のあり方を考えることに資すると考えられる¹⁵。

なお、ESCO では、1986 年の第3回改訂の基本方針の1つとして検索が取り上げられていた。ただし、この第3回改訂における検索は、公共職業安定所の業務処理のコンピュータ化を背景とするものであった。すなわち、公共職業安定所のコンピュータネットワークを対象とし職業分類の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、公共職業安定所のコンピュータにおける検索の便宜、コンピュータの容量等を考慮した職業分類の設定、改訂の方針であった。

現在では、公共職業安定所のコンピュータネットワークのみならず、ハローワークインターネットサービス等として、広くインターネットの環境において求人情報が利用されている。したがって、Web を ICT の基本環境とし、進化し続けるインターネットにおける検索、インターネットにおけるユーザーの情報探索行動を対象とした職業分類体系のあり方を考えることが必要となってきたと考えられる。

2 研究の目的

求人・求職マッチングにおいて、職業分類体系は、重要な役割を担っている。

第一の役割は、就きたい仕事があいまいである求職者のニーズには、大分類からさらに細

¹⁴ この割合には、「求人企業が直接運営するサイト」「民間等の求人広告会社のサイト」「しごと情報ネット」（2016年3月31日廃止）「ハローワークインターネットサービス」「その他のサイト」の利用が含まれる。

¹⁵ 求人情報事業は、入職経路におけるシェアが高いだけでなく、インターネット上で求職者情報事業を併せて実施する事業の拡大によって、民間の職業紹介事業においても重要な役割を果たすようになってきている（労働政策研究・研修機構,2015）。

かな分類にいたる職業分類体系を提示することで、求職者を、求める職業の求人に導く機能である。これは、求人・求職マッチングにおいて、職業分類体系の体系自体がもつ重要な役割である。

第二の役割は、企業等から出されるさまざまに異なる求人案件に、ある一定の職業名というラベルをつけることによって、職業情報が適切に省略され、求人者、求職者双方の市場参加者が職業内容を共通の言葉で理解、やりとりでき、それぞれに異なる求人案件を、対象とする職業ごとに比較検討できるという機能である。これは、求人・求職マッチングにおいて、職業分類体系の職業名がもつ、職業の内容を概念化する重要な役割である。

第三の役割は、それまで従事してきた職業と同様の職業に就きたい、あるいは関心を持つ職業がある等、就きたい仕事について明確なイメージを持つ求職者がその職業に関わるキーワードで職業分類を検索することによって、求める求人案件群を職業分類上でも効率よく見つけることができるようにする機能である。職業分類の体系を知らない場合でも、また、分類における職業名の付け方や、正確な職業名自体を知らない場合でも、求職者が関心のある職業におけるキーワードを持ってさえいれば、インターネット上では、そのキーワードで検索することができる。職業分類体系がそのキーワードを含んでいれば、求職者は、職業分類体系のなかに適切に位置づけられた職業情報群、すなわち、そのキーワードが示す職業の求人情報を見つけることができる。これは、求人・求職マッチングにおいて、求職者が想起する適切な言葉を使った表記を職業分類で行うことによってマッチングを促進するという、重要な役割である。

第二の役割と第三の役割の違いは、第二の役割での職業名は、企業等から出される求人情報を圧縮しラベルとしてつけるにふさわしい名前という内容の観点だが、第三の役割での職業名は、求職者の認知に照らして、探されやすい言葉、キーワードを含む名前という表記の観点である。職業分類体系において一つの職業名が、職業の実体を表し、分類に位置付けられる名称であると同時に、求職者の認知において適切な、現在使われている言葉である必要性があることを意味している。

職業分類体系は、上記のような3つの役割を適切に担うことで、求人・求職マッチングにおける効率性を高めていると考えられる。

本研究では、インターネット上の求人・求職マッチングに注目をし、民間事業者の求人情報サイトで用いられている職業分類体系の分析を ESCO との比較を通して行うものである。

その際、上記の第一、第二、第三の役割に着目をし、就きたい仕事があいまいな求職者が求める求人情報を探索しやすい分類体系となっているか、求人者の求人ニーズに比して適切な職業名が代替されているか、求職者の認知に照らして適切な職業名で表記されているか、という点を踏まえて比較分析を行うこととする。

本研究では、このように、職業分類を、機能的な体系、内容、表記という観点で考えていくことにより、職業分類の官民共有化に関する検討とともに求人・求職マッチングを促進す

る今後の職業分類体系のあり方の検討に資することを目的とする。

3 研究の方法

本研究では、公益社団法人全国求人情報協会の正会員 65 社¹⁶を対象としてデータの抽出、分析を行った。公益社団法人全国求人情報協会の正会員を本研究の対象とした理由は、公益社団法人全国求人情報協会が公益法人として求人者と求職者の利益を重んじた事業活動を行っており、ユーザーが安心して仕事選びができる信頼性の高い求人情報の提供をミッションとし、30年以上にわたって活動を続けてきた団体である点に注目をしたためである。

分析に使うデータは、2015年4月7日～5月8日の約1カ月間の間を対象期間として抽出した。対象期間の間、インターネット上の65社のサイトデータを確認、求人情報サイトを運営していると判断された59社のサイトを本研究の対象とした。59社のサイトから、職業分類体系のデータを抽出するにあたっては、通常、求職者が利用することのできる職業分類情報と同条件の状況を考え、インターネット上で検索・閲覧（複写、印刷）できる職業分類体系を対象とした。

まず、59社のサイトを確認、検索・閲覧（複写、印刷）できる職業分類をデータとしてコピー・抽出し、職業分類体系の相違を量的に把握するために、それらの職業分類データを対象に定量分析を行った。

分析は、以下、(1)～(5)の手順に従って行った。

- (1) 各民間求人情報サイトの運営状況（全国対象、地域対象等）と、職業分類体系における分類の階層・職業分類の数の整理・比較

…59社のサイトの運営状況として、どのような求職者を対象としたどのような事業のサイトなのかを確認し、運営状況別に分類。その際、各職業分類の階層や職業分類の数も確認した。

なお、運営状況として分類した内容は下記のとおりである。

全国対象 … 日本全国の転職者または、関東・東海・関西等の広域にまたがる地域の転職者が利用できる求人情報サイト

地域対象 … 対象とする県や市の転職者向けの求人情報サイト

特定の求職者対象 … 特定の業界・職種の求人、特定の求職者層（主婦、障がい者など）向けの求人情報サイト

その他の目的対象 … 人材紹介のポータルサイト、新卒学生の就職支援サイトなど、転職以外の目的が主であるサイト

- (2) ESCO（大・中・小・細分類の4階層）に近い、全国を対象とする民間事業者の求人情報サイトにおける3階層の職業分類（以下、民間の3階層という）を対象とし

¹⁶ 正会員数は、2015年4月時点の社数。

た詳細な比較

…ESCO に運営状況が近いと考えられる、全国を対象とする求人情報サイトで 3 階層の職業分類をもつ 4 社の民間求人情報サイトと ESCO を対象とした分類数と分類の内容の比較を行った。

(3) ESCO と民間の 3 階層の職業分類の形態素分析

(2) で対象とした民間の 3 階層と ESCO の職業分類に含まれるすべての言葉・品詞・記号¹⁷を対象とし、分析ソフト KH Coder¹⁸を使用し、形態素分析及び異なり語数の分析を行った。

形態素とは、「言語を構成する、意味を有する最小の単位」である（佐久間・加藤・町田,2004）。形態素分析を行って抽出される品詞 15 種類についての説明は、樋口（2014）を参照し作成した下記の表のとおりである。

また、異なり語数とは、対象となる文字列における同じ語ではないものの数である。

図表 2 - 1 抽出した品詞と説明

名詞	名詞一般(漢字を含む2文字以上の語)
サ変名詞	名詞—サ変接続。動詞となりうる名詞
形容動詞	名詞—形容動詞語幹
組織名	名詞—固有名詞—組織
人名	名詞—固有名詞—人名
地名	名詞—固有名詞—地域
未知語	未知語。辞書に載っていない語
感動詞	感動詞またはフィラー(いよいよみやつなぎの語など)
動詞	動詞—自立(漢字を含む語)
名詞B	名詞一般(平仮名だけの語)
動詞B	動詞—自立(平仮名だけの語)
形容詞	形容詞(漢字を含む語)
名詞C	名詞一般(漢字1文字の語)
否定助動	助動詞「ない」「まい」「ぬ」「ん」
その他	その他、どのような文書のなかでも出現するであろう品詞、1文字の半角記号など

樋口(2014)「表A.1 KH Coderの品詞体系」(pp.110)を参照、作成

職業分類においては、職業名の組み合わせで異なる職業名を表記・分類している場合がある。例えば、ESCO（小分類）においては、店長という言葉が、「小売店主・店長」「卸売店主・店長」「飲食店主・店長」の3つの分類にみられる。たとえば、この3分類に含まれるすべての言葉・品詞・記号を対象とし形態素分析を行った結果を例に説明をすると、その結果は、以下の表のような品詞分類別の出現頻度となる。

¹⁷ 職業分類では、中黒（・）や括弧などの記号も、分類を併記したり詳細化したりといった意味をもつものであると考え、形態素分析の対象とした。

¹⁸ KH Coder は、テキスト型（文章型）データを統計的に分析するためのフリーソフトウェアであり、樋口耕一氏が開発、著作権をもつものである。

図表 2-2 「小売店主・店長」、「卸売り店主・店長」、「飲食店主・店長」の形態素分析 結果

名詞	出現頻度	サ変名詞	出現頻度	その他	出現頻度	
店主	3	飲食	1	・	3	
店長	3	卸売	1			
		小売	1			
計	6	計	3	計	3	
					出現数 合計	12

図表にあるように、抽出できた出現数の合計は 12 であるが、形態素の内容は、名詞に 2 種類、サ変名詞に 3 種類、その他で 1 種類の合計 6 種類である。すなわち、言葉の出現数は 12 であるが、言葉の内容としては 6 であり、異なり語数としては 6 となる。

ESCO の分類体系では、小分類「小売店主・店長」「卸売店主・店長」は、大分類「販売の職業」のなかの中分類「商品販売の職業」に位置付けられており、小分類「飲食店主・店長」は、大分類「サービスの職業」のなかの中分類「接客・給仕の職業」に位置付けられている。

就きたい仕事があいまいである求職者が、「販売の職業」あるいは「サービスの職業」の大分類、「商品販売の職業」「接客・給仕の職業」の中分類から興味・関心をたどっていった、「小売店主・店長」「卸売店主・店長」あるいは「飲食店主・店長」の小分類の職業の求人案件に至るという点では、店長を「小売店主・店長」と「卸売店主・店長」「飲食店主・店長」の 3 つの分類の職業名としてわけておくことが必要である。

その一方で、関心を持つ職業がある等、就きたい仕事について明確なイメージを持つ求職者がキーワードで職業を検索する場合には、「小売店主・店長」「卸売店主・店長」「飲食店主・店長」という職業名は、12 語の出現数をもつが、実際に検索できる対象は、記号を含めたとしても、その半分の 6 の情報量である。¹⁹

このように、出現数・出現する品詞を明らかにしていく形態素分析に加えて、異なり語数の割合を分析することは、職業分類を検索していくという利用において、その職業分類体系がどの程度の情報量をもっているかという観点で重要となると考えられる。

なお、形態素分析は、大・中・小・細の分類階層ごと、民間の 3 階層や ESCO

¹⁹ ただし、これは形態素分析の上での情報量の見方である。求職者が、「小売店主」「卸売り店主」「飲食店主」「小売店」「卸売り店」「飲食店」「店主」「店長」といった言葉を選んで検索した場合は、異なり語の出現可能性は 8 となる。本研究では比較分析をするために、個人によって異なる語の想起や、複合語は考慮せず、KH Coder の形態素分析上の語の抽出を前提とした。

の職業分類ごとに行った。

(4) ESCO と民間の 3 階層の職業分類の検索語を対象とした比較分析

…(3) の形態素分析の結果をもとに、職業を検索するとき使用される可能性の高い語を検索語として職業分類から抽出し、その検索語をもとに分析を行った。

検索語の抽出にあたっては、KH Coder における複合語の検出という分析過程を経て、再度、形態素分析をやり直す方法で抽出を行った。

具体的には、以下のような方法である。

- ① まず、対象となる職業分類から、複合語を検出した(複合語とは、たとえば、通常の形態素分析では、「利用」と「者」と分けてしまうが、本来は、連結して「利用者」と判断すべきものである場合、複合語として「利用者」として検出するものである。今回使用している KH Coder では、東京大学情報基盤センター図書館電子化部門・中川研究室が公開している専門用語(キーワード)自動抽出システム「TermExtract」が使用され検出されている(樋口,2014))。
- ② 次に、あらためて、対象となる職業分類に対して、当該分類の複合語を強制的に抽出するように指定した上で、形態素分析を行った。
- ③ 形態素分析の結果から、職業を検索するとき一般的に使用される可能性の高い語として判断される名詞を中心に、検索語として対象となりうる語を選出した。具体的には、形容動詞・組織名・人名・地名・感動詞・動詞・動詞 B・形容詞・否定助動詞・その他及び一文字の名詞を除き、名詞(漢字を含む 2 文字以上の語)・サ変名詞(動詞「する」に接続しサ行変格活用動詞となりうる名詞)・名詞 B(ひらがなのみの名詞)・未知語(言語処理において分析ソフトの辞書に載っていないと認識される言葉)・複合語(納得できる連結がされた語)が検索語として抽出とされた。

以上のような段階を経て検索語を抽出した後、民間の 3 階層や ESCO の職業分類における検索語の割合を、職業分類間で比較した。

(5) ESCO と民間の 3 階層の職業分類の一致度を、分類そのまま及び検索語で分析

…民間の 3 階層及び ESCO の職業分類の一致度を、各職業分類体系の職業分類名そのまままで比較を行った。次に、各職業分類体系が含む検索語での比較を行った。

これは、共通化する方向としての職業分類体系をみた場合、民間の 3 分類と ESCO の現在の職業分類体系がどの程度共通であるのかを、現在の職業分類体系

をそのまま比較してみた場合と、各職業分類体系において職業名として検索可能な検索語で比較してみた場合の2つの分析を行ったものである。

4 結果

(1) 民間求人情報サイトにおける職業分類体系の全体的整理・比較

就きたい仕事があいまいな求職者にとっては、職業分類は、仕事を探していくときに重要な地図、ガイドとなるものである。

現在、民間事業者の求人情報サイトで用いられている職業分類が、何階層くらいの分類階層で求職者を求人情報に導いているかについて、運営状況別（全国対象・地域対象・特定の求職者対象・その他）に整理、比較した結果、図表 2-1、2-2 のようになった。

その結果、以下のことがわかった。

- ① 民間の職業分類の階層は、4 階層以上のものはなく、全国対象の場合には3 階層が見られるが、それ以外では、多くの場合、2 ないし1 階層を以って機能させていた。

59 社において、3 階層を使用している割合は、4 社（6.8%）であり、2 階層を使用している割合は 19 社（32.2%）、1 階層を使用している割合は 28 社（47.5%）であった。

- ② 3 階層の場合の職業分類は、全国対象で最終職業数が 300 以上のもののみであった。
- ③ その他の目的対象の 8 社を除く 51 社のサイトの職業分類体系において、最終職業数（例：2 階層の場合は中分類の職業数、3 階層の場合は小分類の職業数）を x 、階層数を y とすると、 x と y の相関係数（ピアソン）は.81(0.1%水準で有意)と高く、最終職業数が多いものほど階層が深くなる傾向²⁰が見られた。

- ④ 職業分類内の職業数にはばらつきが見られた。

全国対象の情報サイトの大分類（求人掲載数が 1,000 以上のものに限る）の職業数は、ESCO が 11 であるのに対して、最小 6 から最大 16 までの開きがあった。中分類の職業数は、ESCO が 73 であるのに対して、最小 55 から最大 262 までの開きがあった。

3 階層の職業分類と ESCO も入れて 4 つの職業分類体系を対象としてみると、3 階層目の小分類の数は少ない順に、326、329、369、374、398 であった。小分類として仕事を分類すると、職業の数は 300 台であった。同じ 3 階層であっても（ESCO は 4 階層）、中分類の数は 57~102 と 1.8 倍の開きがあり、大分類の数は 9~16 と 1.7 倍の開きがあった。

大分類・中分類・小分類といった分類の組み合わせでみると、例えば、大分類が 16 で中分類が 72 の職業分類と、大分類が 13 で中分類が 102 の職業分類があり、大分類が少

²⁰回帰式： $y=1.1180+0.005x$ から、2 階層では 176 職業数、3 階層では 376 職業数とその階層の目安として算出される。

なくとも中分類が多いなどの分類数のばらつきがみられた。

以上をまとめると、求人・求職マッチングにおける職業分類体系の第一の役割、すなわち、就きたい仕事があいまいである求職者のニーズに、大分類からさらに細かな分類にいたる職業分類体系を提示することで求職者を求める職業の求人に導く機能という観点からすると、民間求人情報サイトの職業分類体系では、最終職業数が 300 以上のもののみ 3 階層で分類体系が作られているが、3 階層の分類体系を使用している割合は 6.8%に過ぎず、多くは、1 ないし 2 階層の分類体系で機能しているという結果であった。階層は、少ないほど早く対象職業の求人案件にたどりつくことができると考えられる。民間求人情報サイトの多くは、1 ないし 2 の階層で、早く求人案件を紹介していた。

また、求人・求職マッチングにおいて職業分類体系の職業名がもつ第二・第三の役割、すなわち、民間事業者が扱っている求人案件にラベルをつけ、職業分類が求人者、求職者双方の共通言葉となる第二の役割、及び、就きたい仕事について明確なイメージを持つ求職者が職業に関わるキーワードで職業分類を検索することで求人案件を効率よく見つけることができる第三の役割という点で、民間事業者の求人情報サイトでは、職業分類内の職業数にばらつきはあるものの、多くは 300 よりも少ない職業名で求人案件の情報内容を集約、表記し、求人・求職マッチングに資する分類として機能しているという結果であった。

図表 2 - 1 求人情報サイトの運営状況別 職業分類階層数

(社)

職業分類	3 階層	2 階層	1 階層	職業分類なし
全国対象 (12 社)	4	7	1	0
地域対象 (29 社)	0	9	20	0
特定の求職者対象 (10 社)	0	3	7	0
その他の目的対象 (8 社)	—	—	—	8
合計 59 社	4 社 (6.8%)	19 社 (32.2%)	28 社 (47.5%)	8 社 (13.6%)

図表 2 - 2 分類階層別職業数

分類階層	職業数				参考) 掲載件数 2015年 4/17,18 5/7、/8内
	大	中	小	細	
ハローワーク インターネット サービス	11	73	369	892	1,007,017
全国対象 サイト (12社)	16	72	374		5,324
	13	102	398		17,482
	12	92	329		2,623
	9	57	326		4,145
	14	124			71,214
	13	92			79,262
	12	55			38,889
	11	170			11,089
	11	138			8,286
	6	262			1,545
	6	82			23,463
	18				97
	地域対象サイト (29社)	14	95		
14		16			205
13		112			508
13		69			671
12		34			4,106
11		24			857
10		36			1,892
5		40			605
3		33			447
22					318
21					2,971
20					242
18					1,566
18					500
18					440
18					358
17					1,081
17					513
16					496
16					401
16					74
15					330
14					2,937
14					1,407
14					370
13					4,339
13				1,042	
11				656	
8				1,193	
特定の求職者 対象サイト (10社)	7	29			644
	6	40			168
	5	41			390
	30				12,946
	29				2,932
	15				3,820
	13				99
	12				507
10				795	
10				62	

(2) ESCO と民間の 3 階層職業分類体系の比較

ESCO と民間の 3 階層について、大分類ごとに含まれる中分類・小分類、ESCO についてはさらに細分類の数を算出し（図表 2-3）、小分類及び細分類においてその分類内の割合を比較・分析した。

その結果は、以下のとおりであった。

- ① 民間の 3 階層では、ESCO における「専門的・技術的職業」に該当する分類での小分類職業割合が高かった。民間の 3 階層では、すべての分類で、専門的・技術的職業が、小分類が多い職業として上位 1 位または 2 位に入っていた。

大分類に含まれる小分類の職業数が、小分類全体の 10%を超える大分類名をみると、A 社では、「技術系職種(機械／電気／組み込み)」18.6%（小分類 74 職種）、「医療系専門職種（医療・メディカル／介護／福祉）」16.1%（小分類 64 職種）であった。

B 社では、「技術（電気・電子・半導体・機械）」14.7%（小分類 55 職種）、「IT 関連技術職（ソフト・システム・ネットワーク・インフラ他）」12.3%（小分類 46 職種）であった。

C 社では、「電気、電子、機械技術者」16.0%（小分類 52 職種）、「素材、食品、医薬品技術者、福祉」15.6%（小分類 51 職種）、「クリエイティブ系」13.5%（小分類 44 職種）、「IT エンジニア（システム開発、インフラなど）」13.2%（小分類 43 職種）、「営業、事務、企画系」13.2%（小分類 43 職種）、「専門職（コンサルタント、金融、不動産）」10.7%（小分類 35 職種）であった。

D 社では、「技術系（電気、電子、機械）」17.6%（小分類 58 職種）、「クリエイティブ系」11.6%（小分類 38 職種）、「技術系（IT・Web・ゲーム・通信）」10.0%（小分類 33 職種）であった。

- ② 民間の 3 階層では、ESCO における「専門的・技術的職業」に該当する職業²¹を、大分類レベルで 5 以上の職業に分けていた。

A 社の大分類では、ESCO における「専門的・技術的職業」に該当する職業分類が 13 分類中 7 分類みられた。7 分類の内容は、「技術系職種(機械／電気／組み込み）」「医療系専門職種（医療・メディカル／介護／福祉）」「技術系職種（建築設計／土木／プラント／設備）」「技術系職種（素材／化学／食品／その他）」「専門職種（コンサルタント・マーケティング・不動産・土業系）」「金融関連専門職種（銀行／保険／FP・ファイナンシャルプランナー）」「技術系職種（IT／通信・SE・システムエンジニア）」であった。

²¹ 民間の 3 階層の大分類が、ESCO の「専門的・技術的職業」に該当するかどうかは、「専門」「技術」及び、技術者と同様として「エンジニア」の言葉が入っているかどうかで判断した。

B社の大分類では、ESCOにおける「専門的・技術的職業」に該当する職業分類が、16分類中6分類みられた。6分類の内容は、「技術（電気・電子・半導体・機械）」「IT関連技術職（ソフト・システム・ネットワーク・インフラ他）」「技術（素材・食品・メディカル）」「専門職（コンサルタント・金融・不動産）」「技術（建築・土木）」「専門サービス（医療・福祉・介護他）」であった。

C社の大分類では、ESCOにおける「専門的・技術的職業」に該当する職業分類が、9分類中5分類みられた。5分類の内容は、「電気、電子、機械技術者」「素材、食品、医薬品技術者、福祉」「ITエンジニア（システム開発、インフラなど）」「専門職（コンサルタント、金融、不動産）」「建築、土木技術者」であった。

D社の大分類では、ESCOにおける「専門的・技術的職業」に該当する職業分類が12分類中6分類みられた。6分類内容は、「技術系（電気、電子、機械）」「技術系（IT・Web・ゲーム・通信）」「専門職系（コンサルタント、金融、不動産）」「専門サービス系（医療、福祉、教育、その他）」「技術系（建築、土木）」「技術系（医薬、化学、素材、食品）」であった。

- ③ 3階層分類では、4社中3社が、営業職（ESCOでは「販売の職業」の一部）の小分類職業の割合が低かった。この傾向は、ESCOと一致していた。1社は、営業職のみの分類はなかった。

大分類に含まれる小分類の職業数の小分類全体に占める割合でみると、A社では、「営業職」3.8%（小分類15職種）、B社では、「営業職」3.2%（小分類12職種）、D社では、「営業職」5.2%（小分類17職種）であった。C社は、「営業職」という大分類がなく、「営業、事務、企画系」13.2%（43職種）のなかに含まれていた。

図表 2-3 職業大分類別 下位分類

※最下位(細分類または小分類)内の分類項目数の、全体に占める割合が、30%以上をスミベタ文字白抜き、10%以上を網掛け、5%未満を太字斜体とした。
 ※カッコ内は、各分類の数。
 ※▶は、「専門」「技術(エンジニア含む)」の言葉が入っている大分類。

厚生労働省編

大分類 (11)	中分類 (73)	小分類 (369)	小分類内割合	細分類 (892)	細分類内割合
生産工程の職業	11	105	28.5%	340	38.1%
▶ 専門的・技術的職業	20	93	25.2%	177	19.8%
サービスの職業	8	34	9.2%	67	7.5%
事務的職業	7	27	7.3%	57	6.4%
建設・採掘の職業	5	24	6.5%	52	5.8%
販売の職業	3	20	5.4%	50	5.6%
輸送・機械運転の職業	5	23	6.2%	48	5.4%
運搬・清掃・包装等の職業	4	17	4.6%	42	4.7%
農林漁業の職業	3	12	3.3%	35	3.9%
保安の職業	3	8	2.2%	13	1.5%
管理的職業	4	6	1.6%	11	1.2%
平均	6.6	33.5		81.1	
標準偏差	4.8	31.9		92.0	

A社

大分類 (13)	中分類 (102)	小分類 (398)	小分類内割合
▶ 技術系職種(機械/電気/組み込み)	17	74	18.6%
▶ 医療系専門職種(医療・メディカル/介護/福祉)	13	64	16.1%
▶ 技術系職種(建築設計/土木/プラント/設備)	8	33	8.3%
販売・サービス系職種	10	32	8.0%
クリエイティブ・クリエイター系職種	6	30	7.5%
企画・管理系職種	5	27	6.8%
▶ 技術系職種(素材/化学/食品/その他)	7	25	6.3%
▶ 専門職種(コンサルタント・マーケティング・不動産・士業系)	4	23	5.8%
事務系職種(オフィスワーク)	12	23	5.8%
▶ 金融関連専門職種(銀行/保険/FP・ファイナンシャルプランナー)	6	22	5.5%
▶ 技術系職種(IT/通信・SE・システムエンジニア)	8	20	5.0%
営業職	3	15	3.8%
公務系職種(公務員・官公庁・独立行政法人・教員・農林水産関連)	3	10	2.5%
平均	7.8	30.6	
標準偏差	4.0	17.6	

B社

大分類 (16)	中分類 (72)	小分類 (374)	小分類内割合
▶ 技術(電気・電子・半導体・機械)	12	55	14.7%
▶ IT関連技術職(ソフト・システム・ネットワーク・インフラ他)	8	46	12.3%
▶ 技術(素材・食品・メディカル)	4	34	9.1%
▶ 専門職(コンサルタント・金融・不動産)	5	34	9.1%
企画・マーケティング・事務・管理系	7	30	8.0%
▶ 技術(建築・土木)	3	23	6.1%
WEB・モバイルサービス関連職(ディレクター・デザイナー・コンサルタント他)	6	20	5.3%
販売・サービス(小売・フード・旅行・ホテル・エステ他)	4	19	5.1%
ゲーム関連職(プランナー・プログラマ・デザイナー他)	7	18	4.8%
クリエイティブ(映像・音響・イベント・ファッション・インテリア)	2	18	4.8%
技能工・運輸・設備関連(生産・製造・運輸・警備・農林他)	4	18	4.8%
▶ 専門サービス(医療・福祉・介護他)	2	17	4.5%
クリエイティブ(広告・出版・印刷)	2	14	3.7%
営業	2	12	3.2%
その他(教師・公務員など)	3	12	3.2%
通信・インフラ関連職(通信・インフラ設計・構築他)	1	4	1.1%
平均	4.5	23.4	
標準偏差	2.8	12.9	

C社

大分類 (9)	中分類 (57)	小分類 (326)	小分類内割合
▶ 電気、電子、機械技術者	10	52	16.0%
▶ 素材、食品、医薬品技術者、福祉 クリエイティブ系	5	51	15.6%
▶ ITエンジニア(システム開発、インフラなど)	6	44	13.5%
▶ 営業、事務、企画系	10	43	13.2%
▶ 専門職(コンサルタント、金融、不動産)	9	43	13.2%
▶ サービス、販売、運輸系	4	35	10.7%
▶ 講師、公務員、技能工、その他	5	23	7.1%
▶ 建築、土木技術者	5	18	5.5%
	3	17	5.2%
	平均	6.3	36.2
	標準偏差	2.5	12.9

D社

大分類 (12)	中分類 (92)	小分類 (329)	小分類内割合
▶ 技術系(電気、電子、機械) クリエイティブ系	10	58	17.6%
▶ 技術系(IT・Web・ゲーム・通信)	8	38	11.6%
▶ 専門職系(コンサルタント、金融、不動産)	11	33	10.0%
▶ 企画・事務・管理系	6	31	9.4%
▶ 専門サービス系(医療、福祉、教育、その他)	12	27	8.2%
▶ 技術系(建築、土木)	11	27	8.2%
▶ 技術系(医薬、化学、素材、食品)	4	25	7.6%
▶ 販売・サービス系(ファッション、フード、小売)	4	24	7.3%
▶ 施設・設備管理、技能工、運輸・物流系	9	22	6.7%
▶ 営業系	4	19	5.8%
▶ 公務員、団体職員、その他	11	17	5.2%
	2	8	2.4%
	平均	7.7	27.4
	標準偏差	3.3	11.9

- ④ ESCO では、「生産工程の職業」の割合が、小分類・細分類ともに高かった（特に、細分類での割合は 38.1%と突出して高かった）が、民間の 3 階層では、「生産工程の職業」に該当する分類自体がなかった。
- ⑤ 民間の 3 階層の体系では、大分類内の中分類及び小分類の職業数にばらつきが見られた。

1つの大分類内に含まれる中分類の数は、少ないもので平均 4.5 職業（標準偏差 2.8、B 社）、多いもので平均 7.8 職業（標準偏差 4.0、A 社）であった。

小分類の分類数では、1つの大分類に含まれる小分類の数は、少ないもので平均 23.4 職業（標準偏差 12.9、B 社）、多いもので平均 36.2 職業（標準偏差 12.9、C 社）であった。

また、大分類に含まれる小分類の数が小分類全体に占める割合は、A 社・B 社・D 社では、上位 2 職業の大分類が 10%以上 20%未満であり、他の大分類はすべて 10%未満という体系となっており、C 社は、大分類 9 のうち 6 で小分類の職業数が小分類全体の 10%を越え、20%未満という体系であった。

以上をまとめると、求人・求職マッチングにおける職業分類体系の第一の役割、すなわち、職業分類体系を提示することで求職者を求める職業に導くという、ガイドの機能の観点から

すると、民間求人情報サイトの職業分類体系は、ESCO に比べ、専門的・技術的職業を多く分類しガイドする体系となっていた。具体的には、最初の大分類段階で、専門的・技術的職業を5つ以上の大分類に分類しており、また、最終職業数も、専門的・技術的職業の大分類が小分類全体に占める職業数の割合で10%以上を占める1位、2位に入っていた。一方で、大分類内の中分類及び小分類の職業数にばらつきがあり、A・B・C・D社各社による職業分類の体系化の異なりがみられた。

求人・求職マッチングにおける職業分類体系において、求人ニーズを代替する職業名という第二の役割、及び求職者の検索対象として機能する職業名という第三の役割の観点からすると、民間の3階層の職業分類体系はいずれも、専門的・技術的職業のように詳細に小分類を分ける職業と、営業職のような詳細に小分類を分けない職業がみられた。

(3) 職業分類体系における形態素分析

ESCO と民間の3階層に含まれるすべての言葉・品詞・記号を対象とし、形態素の分析・比較を行った結果（図表2-4～2-8）、以下のことがわかった。

① 形態素分析を行うと、元の職業分類数よりも多い語が抽出されるが、民間の3階層では、大分類における抽出語の多さが目立った。

民間の3階層では、大分類の場合、元の職業分類数の6.8～10.4倍の語が抽出された。中分類の場合、元の職業分類数の5.0～6.2倍、小分類の場合、元の職業分類数の4.2～6.1倍の語の抽出となった。

ESCO と比較をすると、民間の3階層のほうが大分類における抽出語が多かった。大分類における抽出語は、民間の3階層の6.8～10.4倍に対し、ESCO は4.4倍であった。

② 形態素分析によって抽出された語の異なり語数（同じ語ではないものの数）の割合は、民間の3階層分類ごとにはばらつきがみられた。

大分類では、43.4%～62.3%と最も異なり語数の割合が高く、次いで、中分類38.7%～48.0%、小分類22.4%～31.9%、と、異なり語数の割合は、分類が細くなるほど少なくなった。すなわち、同じ語の組み合わせで職業を表記する割合が、より細かい分類になるほど高くなっていた。

ESCO と比較をすると、ESCO の大分類の異なり語は50.0%と高く、民間の3階層と同様の傾向であったが、中分類において傾向に差がみられ、民間の3階層の中分類における異なり語は38.7%～48.0%であったのに対し、ESCO は27.9%であった。ESCO は、中分類から、同じ語の組み合わせで職業を表記する割合が、民間の3階層よりも高くなっていた。

③ 異なり語の品詞をみると、民間の3階層では、名詞とサ変名詞の割合の合計が、大分類では73.7%～84.7%、中分類では80.4%～82.7%、小分類では74.2%～80.0%と、異なり語の多くを占めていた。

ESCO と比較すると、名詞とサ変名詞の割合の合計は、ESCO も、大分類で 83.3%、中分類で 85.8%、小分類で 77.6%、細分類で 75.8%と、民間の 3 階層とそれほど変わらないが、名詞とサ変名詞の割合に差が見られた。すなわち、大分類において、民間の 3 階層では名詞が 55.3%~57.9%、サ変名詞が 15.8~27.8%と、名詞の割合が多いのに対し、ESCO は、名詞が 37.5%、サ変名詞が 45.8%と、サ変名詞の割合が多い結果であった。

名詞及びサ変名詞の具体例として、最もサ変名詞が多い B 社を例にとると、名詞としては、「技術」「インフラ」「クリエイティブ」「コンサルタント」「デザイナー」「運輸」「専門」「イベント」「インテリア」「エステ」「ゲーム」「システム」「ソフト」「ディレクター」「ネットワーク」「フード」「ファッション」「プランナー」「プログラマ」「ホテル」「マーケティング」「メディカル」「モバイル」「医療」「映像」「音響」「機械」「技能」「教師」「金融」「公務員」「事務」「食品」「素材」「電気」「電子」「土木」「農林」「半導体」「不動産」「福祉」の 41 語が、サ変名詞としては、「関連」「サービス」「通信」「印刷」「営業」「介護」「管理」「企画」「警備」「建築」「広告」「構築」「出版」「小売」「生産」「製造」「設計」「設備」「販売」「旅行」の 20 語が抽出された。

ESCO では、名詞としては、「職業」「機械」「技術」「漁業」「工程」「事務」「専門」「農林」「保安」の 9 語が、サ変名詞としては、「サービス」「運転」「運搬」「管理」「建設」「採掘」「清掃」「生産」「販売」「包装」「輸送」の 11 語が抽出された。

- ④ 異なり語の品詞として、未知語（言語処理において分析ソフトの辞書に載っていないと認識される言葉。一般的には、固有名詞や略語、新しい言葉などが未知語と認識されやすい）の使用割合が、民間の 3 階層では、大分類で 2.6~8.3%、中分類で 6.9~8.5%、小分類で 11.4~15.6%あった。

ESCO と比較すると、大・中分類では、ESCO に未知語はなく、小分類では未知語は 1.2%、細分類では未知語は 2.4%と、ESCO の異なり語に占める未知語の割合は、民間の 3 階層に比べて少なかった。民間の 3 階層では、大・中分類から未知語を使用しており、さらに小分類では、ESCO より 10 ポイント以上多く未知語を使用していた。

- ⑤ 未知語の内容は、ごく一部を除き、英字やカタカナを使用する語であった。

民間の 3 階層に共通する未知語として、大分類では「IT」の 1 語、中分類では「IR」「Web」「プリセールス」の 3 語、小分類では「Web」「MR」「AV」「CAD」「AD」「AP」「CG」「DTP」「IR」「サウンドクリエイター」「アクチュアリー」「カスタマーサポート」「シーズ」「パタンナー」「プリセールス」「マーチャンダイザー」の 16 語があった。

ESCO と比較すると、民間の 3 階層と共通する語は、大・中分類ではそもそも未知語がなく、小分類で「パタンナー」の 1 語、細分類で「DTP」「WEB」「パタンナー」の 3 語が共通していた。

以上をまとめると、求人・求職マッチングにおける職業分類体系の第一の役割、すなわち、職業分類体系を提示することで求職者を求める職業に導くという、ガイドの機能の観点からすると、民間の3階層では、大分類で抽出語が多く、また異なり語の割合も多く、大分類においては、1つの分類に多くの言葉を使用しながら、同時に、異なる言葉を使用することで、分類内容の説明が豊富でかつ弁別性がある分類が取られていた。それが、中分類、小分類となるにつれ、同じ言葉を複数回使いながら、よりその職業を適切に表す言葉が広い範囲から組み合わせで選択され、表記されるようになっていた。

ただし、ESCOにおいては、大分類は、民間の3階層と同様に異なり語の割合が高く、弁別性が比較的であると認められるが、中分類から、異なり語数の割合が民間の3階層と比べると10ポイント以上少なく、すでに中分類から、同じ言葉を複数回使いながら職業名を表記している割合が高いことがわかった。

また、求人・求職マッチングにおける、第二及び第三の役割の観点、すなわち求人情報を圧縮シラベルとしてつけるにふさわしい名前及び、求職者の認知に照らして、探されやすい言葉としての名前という点では、比較的新しいと考えられる未知語を、民間の3階層いずれにおいても使用されており、特に、小分類になるほど多く使っているという特徴がみられた。また、サ変名詞よりも名詞の割合が高い点、及び、未知語を使っているという点で、ESCOと異なる傾向がみられた。

図表2-4 形態素分析結果

大分類	職業分類数	総抽出語数	職業分類数比 (倍)	そのうちの 異なり語数の割合 (%)	異なり語の品詞									
					名詞	サ変名詞	(名詞とサ変名 詞の合計)	未知語	名詞C	その他				
厚生労働省編	11	48	4.4	24	50.0%	9	37.5%	11	45.8%	0	0.0%	4	16.7%	
A社	13	129	9.9	60	46.5%	34	56.7%	12	20.0%	76.7%	5	8.3%	9	15.0%
B社	16	166	10.4	72	43.4%	41	56.9%	20	27.8%	84.7%	2	2.8%	1	1.4%
C社	9	61	6.8	38	62.3%	22	57.9%	6	15.8%	73.7%	1	2.6%	0	0.0%
D社	12	99	8.3	47	47.5%	26	55.3%	11	23.4%	78.7%	2	4.3%	0	0.0%

中分類	職業分類数	総抽出語数	職業分類数比 (倍)	そのうちの 異なり語数の割合 (%)	異なり語の品詞															
					名詞	サ変名詞	(名詞とサ変名 詞の合計)	形容動詞	人名	副詞可能	未知語	動詞	名詞C	その他						
厚生労働省編	73	455	6.2	127	27.9%	59	46.5%	50	39.4%	85.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	2	1.6%	15	11.8%
A社	102	509	5.0	216	42.4%	108	50.0%	67	31.0%	81.0%	1	0.5%	3	1.4%	1	0.5%	16	7.4%	1	0.5%
B社	72	399	5.5	189	47.4%	92	48.7%	60	31.7%	80.4%	1	0.5%	2	1.1%	2	1.1%	16	8.5%	0	0.0%
C社	57	333	5.8	160	48.0%	81	50.6%	50	31.3%	81.9%	1	0.6%	1	0.6%	1	0.6%	11	6.9%	0	0.0%
D社	92	569	6.2	220	38.7%	115	52.3%	67	30.5%	82.7%	1	0.5%	2	0.9%	0	0.0%	16	7.3%	0	0.0%

小・細分類	職業分類数	総抽出語数	職業分類数比 (倍)	そのうちの 異なり語数の割合 (%)	異なり語の品詞																															
					名詞	サ変名詞	(名詞とサ変名 詞の合計)	形容動詞	組織名	人名	地名	未知語	感動詞	動詞	名詞B	動詞B	形容詞	名詞C	否定助動 詞	その他																
厚生労働省編小分類	369	1927	5.2	499	25.9%	248	49.7%	139	27.9%	77.6%	2	0.4%	0	0.0%	7	1.4%	3	0.6%	6	1.2%	0	0.0%	4	0.8%	8	1.6%	6	1.2%	0	0.0%	21	4.2%	1	0.2%	54	10.8%
厚生労働省編細分類	892	4664	5.2	963	20.7%	485	50.4%	245	25.4%	75.8%	6	0.6%	1	0.1%	16	1.7%	8	0.8%	23	2.4%	1	0.1%	8	0.8%	19	2.0%	12	1.2%	1	0.1%	50	5.2%	2	0.2%	86	8.9%
A社	398	1670	4.2	533	31.9%	277	52.0%	128	24.0%	76.0%	4	0.8%	0	0.0%	2	0.4%	2	0.4%	72	13.5%	0	0.0%	3	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	1.7%	0	0.0%	36	6.8%
B社	374	2215	5.9	507	22.9%	253	49.9%	123	24.3%	74.2%	2	0.4%	2	0.4%	5	1.0%	1	0.2%	79	15.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.4%	0	0.0%	11	2.2%	0	0.0%	29	5.7%
C社	326	1979	6.1	493	24.9%	258	52.3%	124	25.2%	77.5%	3	0.6%	0	0.0%	4	0.8%	1	0.2%	66	13.4%	0	0.0%	2	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	6	1.2%	0	0.0%	29	5.9%		
D社	329	1912	5.8	429	22.4%	237	55.2%	106	24.7%	80.0%	2	0.5%	2	0.5%	2	0.5%	1	0.2%	49	11.4%	0	0.0%	3	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	3	0.7%	0	0.0%	24	5.6%		

図表 2-5 大分類の名詞・サ変名詞

※カッコ内は、その品詞の異なり語の数。

厚生労働省編			
名詞(9)	抽出数	サ変名詞(11)	抽出数
職業	11	サービス	1
機械	1	運転	1
技術	1	運搬	1
漁業	1	管理	1
工程	1	建設	1
事務	1	採掘	1
専門	1	清掃	1
農林	1	生産	1
保安	1	販売	1
		包装	1
		輸送	1

A社			
名詞(34)	抽出数	サ変名詞(12)	抽出数
職種	12	関連	2
技術	4	サービス	1
専門	3	営業	1
医療	2	介護	1
エンジニア	1	管理	1
オフィス	1	企画	1
クリエイティブ	1	建築	1
コンサルタント	1	設計	1
システム	1	設備	1
プラント	1	通信	1
マーケティング	1	独立	1
メディカル	1	販売	1
ワーク	1		
化学	1		
官公庁	1		
機械	1		
教員	1		
金融	1		
銀行	1		
公務	1		
公務員	1		
行政	1		
事務	1		
食品	1		
水産	1		
素材	1		
組み込み	1		
電気	1		
土木	1		
農林	1		
不動産	1		
福祉	1		
保険	1		
法人	1		

B社			
名詞(41)	抽出数	サ変名詞(20)	抽出数
技術	4	関連	5
インフラ	3	サービス	3
クリエイティブ	2	通信	2
コンサルタント	2	印刷	1
デザイナー	2	営業	1
運輸	2	介護	1
専門	2	管理	1
イベント	1	企画	1
インテリア	1	警備	1
エステ	1	建築	1
ゲーム	1	広告	1
システム	1	構築	1
ソフト	1	出版	1
ディレクター	1	小売	1
ネットワーク	1	生産	1
フード	1	製造	1
ファッション	1	設計	1
プランナー	1	設備	1
プログラマ	1	販売	1
ホテル	1	旅行	1
マーケティング	1		
メディカル	1		
モバイル	1		
医療	1		
映像	1		
音響	1		
機械	1		
技能	1		
教師	1		
金融	1		
公務員	1		
事務	1		
食品	1		
素材	1		
電気	1		
電子	1		
土木	1		
農林	1		
半導体	1		
不動産	1		
福祉	1		

C社			
名詞(22)	抽出数	サ変名詞(6)	抽出数
技術	3	サービス	1
インフラ	1	営業	1
エンジニア	1	開発	1
クリエイティブ	1	企画	1
コンサルタント	1	建築	1
システム	1	販売	1
医薬品	1		
運輸	1		
機械	1		
技能	1		
金融	1		
公務員	1		
講師	1		
事務	1		
食品	1		
専門	1		
素材	1		
電気	1		
電子	1		
土木	1		
不動産	1		
福祉	1		

D社			
名詞(26)	抽出数	サ変名詞(11)	抽出数
技術	4	サービス	2
専門	2	管理	2
クリエイティブ	1	営業	1
ゲーム	1	企画	1
コンサルタント	1	教育	1
フード	1	建築	1
ファッション	1	施設	1
医薬	1	小売	1
医療	1	設備	1
運輸	1	通信	1
化学	1	販売	1
機械	1		
技能	1		
金融	1		
公務員	1		
事務	1		
職員	1		
食品	1		
素材	1		
団体	1		
電気	1		
電子	1		
土木	1		
不動産	1		
福祉	1		
物流	1		

図表 2 - 6 大分類における未知語

厚生労働省編	出現回数	※民間事業者4社に共通してみられた言葉に網掛け、2社以上にみられた言葉を太字。							
		A社	出現回数	B社	出現回数	C社	出現回数	D社	出現回数
		FP	1	IT	1	IT	1	IT	1
		IT	1	WEB	1			Web	1
		SE	1						
		クリエイター	1						
		ファイナンシャルプランナー	1						
合計 語数 (異なり語数に占める割合)	0 (0.0%)		5 (8.3%)		2 (2.8%)		1 (2.6%)		2 (4.3%)

図表 2 - 7 中分類における未知語

厚生労働省編	出現回数	※民間事業者4社に共通してみられた言葉に網掛け、2社以上にみられた言葉を太字。							
		A社	出現回数	B社	出現回数	C社	出現回数	D社	出現回数
		IT	2	WEB	4	Web	2	Web	4
		CAD	1	CAD	1	FAE	1	CAD	1
		CAE	1	CAM	1	IR	1	CAM	1
		D	1	EC	1	ISP	1	FAE	1
		IR	1	FAE	1	LAN	1	IR	1
		MD	1	IR	1	SE	1	IT	1
		PLC	1	MD	1	エグゼクティブ	1	MR	1
		R	1	MR	1	カスタマーサービス	1	NPO	1
		SE	1	NET	1	プリセールス	1	PR	1
		Web	1	アーキテクト	1	プロパティマネジメント	1	SE	1
		エグゼクティブ	1	エグゼクティブ	1	設	1	カスタマーサポート	1
		カスタマーサポート	1	カスタマーサービス	1			ディストリビューター	1
		ソーシャル	1	コーダー	1			パティシエ	1
		プリセールス	1	プリセールス	1			プリセールス	1
		ライセンシング	1	リラクゼーション	1			マーチャンダイザー	1
		ラダー	1	ローカライズ	1			リサーチャー	1
合計 語数 (異なり語数に占める割合)	0 (0.0%)		16 (7.4%)		16 (8.5%)		11 (6.9%)		16 (7.3%)

図表2-8 小分類おける未知語

※民間事業者4社に共通してみられた言葉に網掛け、2社以上みられた言葉を太字。

厚生労働省種小	出現回数	厚生労働省種細	出現回数	A社	出現回数	B社	出現回数	C社	出現回数	D社	出現回数
トリマー	1	NC	3	Web	9	WEB	14	Web	14	Web	10
パーテナー	1	ぎ	2	MR	5	AV	5	SE	6	AV	6
パタンナー	1	ファイナセラムックス	2	AV	4	アプリ	5	AV	5	IC	5
波	1	抜	2	CAD	2	SI	4	IC	3	FC	4
受	1	紡	2	CAE	2	IC	3	PG	3	CAD	2
番	1	DTP	1	IT	2	CAD	2	PM	3	FAE	2
		WEB	1	OTC	2	DTP	2	CAD	2	デジアナ	2
		アロマセラピー	1	PR	2	FAE	2	FAE	2	混	2
		ウェブデザイナー	1	サウンドクリエイター	2	FC	2	QA	2	AD	1
		ウェイター	1	A	1	IT	2	AD	1	AP	1
		カイロプラクティック	1	AD	1	SEM	2	AP	1	CAE	1
		キャディ	1	AP	1	SEO	2	CA	1	CG	1
		ソーシャルワーカー	1	ASIC	1	カスタマーサポート	2	CAE	1	DB	1
		ソムリエ	1	BtoC	1	クライアントサイト	2	GEO	1	DTP	1
		トリマー	1	GEO	1	コーダー	2	OFO	1	EC	1
		ネイリスト	1	GFO	1	ソーシャル	2	CG	1	FP	1
		パーテナー	1	GG	1	プリセールス	2	CIO	1	IR	1
		ポーター	1	OOO	1	ローカライズ	2	CIO	1	IT	1
		マシニングセンタオペレーター	1	ORA	1	2D	1	ORA	1	LSI	1
		返	1	ORC	1	3D	1	ORC	1	M&A	1
		抄	1	D	1	AD	1	CRM	1	MR	1
		番	1	DI	1	CA	1	CTO	1	NGO	1
				DTP	1	CAM	1	DMR	1	NPO	1
				FC	1	GEO	1	DTP	1	OA	1
				Flash	1	CFO	1	ERP	1	PR	1
				FPGA	1	GG	1	FC	1	SEM	1
				IE	1	CIO	1	FP	1	SV	1
				IR	1	OOO	1	GCP-QC	1	UI	1
				M	1	CRA	1	IR	1	VMD	1
				MD	1	CRC	1	LSI	1	アクチュアリー	1
				MS	1	CRM	1	M&A	1	アセットマネジメント	1
				PLC	1	CRM	1	MR	1	アライアンス	1
				PMS	1	CSS	1	MS	1	インベストメントバンキング	1
				PV	1	CTO	1	OA	1	カスタマーサポート	1
				QA	1	EC	1	OS	1	キャビンアテンダント	1
				QC	1	ERP	1	PMS	1	コーチングトレーナー	1
				R	1	FA	1	QC	1	コンプライアンス	1
				RF	1	Flash	1	SCM	1	サウンドクリエイター	1
				SMA	1	FP	1	SEM	1	シーズ	1
				VMD	1	HTML	1	SEO	1	ディストリビューター	1
				アクチュアリー	1	IDC	1	アクチュアリー	1	デューデリジェンス	1
				アセットマネジメント	1	IR	1	アセットマネジャー	1	パタンナー	1
				アドバイザー	1	JavaScript	1	アニメーター	1	パティシエ	1
				アプリ	1	LSI	1	エディター	1	フォトグラファー	1
				ウェイター	1	MR	1	カスタマーサポート	1	プリセールス	1
				エグゼクティブ	1	MS	1	キャビンアテンダント	1	プロパティマネジメント	1
				カスタマーサービス	1	NET	1	クオンツ	1	マーチャンダイザー	1
				カスタマーサポート	1	OA	1	コーダー	1	リサーチャー	1
				カスタディ	1	ORT	1	コーチングトレーナー	1	ローカライズ	1
				クオンツアナリスト	1	OT	1	サウンドクリエイター	1		
				クリエイター	1	PT	1	シーズ	1		
				クリニカルスペシャリスト	1	QA	1	システムアーキテクト	1		
				ケアワーカー	1	R&D	1	ソーイングスタッフ	1		
				コーダー	1	SCM	1	ソーシャルメディアマーケティング	1		
				コンプライアンス	1	SE	1	ソーシャルワーカー	1		
				シーズ	1	ST	1	パタンナー	1		
				ジェネリック	1	SV	1	パティシエ	1		
				ストラテジスト	1	UI	1	ファイナンシャルプランナー	1		
				ディストリビューター	1	UX	1	ファッションリフォーマー	1		
				デューデリジェンス	1	アーキテクト	1	フォトグラファー	1		
				ネイリスト	1	アクチュアリー	1	フラッシャー	1		
				パタンナー	1	アセットマネジャー	1	プリセールス	1		
				ネイル	1	アロマセラピスト	1	プロパティマネジャー	1		
				パティシエ	1	クオンツ	1	マーチャンダイザー	1		
				プリセールス	1	コンシューマー	1	ミドルウェアローカライズ	1		
				プロパティマネジメント	1	コンシューマー	1	リサーチャー	1		
				マーチャンダイザー	1	サウンドクリエイター	1				
				メディカルサイエンスリエゾン	1	シーズ	1				
				メディカルライティング	1	ストラテジックファイナンス	1				
				ライセンシング	1	セラピスト	1				
				ラダー	1	ソーイングスタッフ	1				
						ネイリスト	1				
						パタンナー	1				
						フォトグラファー	1				
						フライアントンダント	1				
						プロパティマネジャー	1				
						マーチャンダイザー	1				
						リサーチャー	1				
合計	語数										
	(異なり語数に占める割合)	6	23	72	79	66	49				
		(1.2%)	(2.4%)	(13.5%)	(15.6%)	(13.4%)	(11.4%)				

(4) 職業分類体系における検索語分析

ESCO と民間の 3 階層の職業分類表が、どの程度、検索語（分類において職業を検索されるときに使用される可能性の高い語）を含んでいるかの比較分析を行った結果（図表 2-9）、以下のことが分かった。

① 階層ごとの分類数と、階層ごとに含まれる検索語数について各社を比較してみると、民間の 3 階層では、大分類で 2.9 倍～4.1 倍、中分類で 1.9 倍～2.4 倍、小分類で 1.3～1.6 倍となった。分類構造が上位の分類（たとえば、大分類）の分類名に、多くの職業を示す言葉が使われており、最下位の階層の小分類になるにつれ、分類数と検索語が近くなっていく構造であった。

ESCO と比較をすると、ESCO では、検索語にした場合、語の数は、大分類で 1.5 倍、中分類で 1.4 倍、小分類で 1.3 倍、細分類で 1.2 倍となり、民間の 3 階層と比べると、大分類・中分類において、検索語にした場合の増加割合が民間の 3 階層のほうが高くなっていた。

② 検索語数について、その増え方を民間の 3 階層と ESCO で比較してみると、ESCO よりも分類数は少ないが、検索語にした場合に検索語数が ESCO よりも多くなる分類がみられた。C 社は、大・中・小分類とともに ESCO よりも少ない分類構造であるが、検索語でみると、大分類で 152.9%、中分類で 135.0%、小分類で 106.2%と、ESCO の検索語数を上回っており、B 社は、中分類で ESCO よりも少ない分類構造であるが、検索語でみると、ESCO の検索語の 171.0%と、上回っていた。ESCO よりも少ない分類数の体系であっても、ESCO よりも多い検索語を含む構造がみられた。

以上をまとめると、求人・求職マッチングにおける職業分類体系の第一の役割、すなわち、職業分類体系のガイドの機能の観点からすると、民間の 3 階層は、階層が高いほどより多くの検索語が分類に含まれる構造となっており、職業分類体系にそって自分が就きたい職業を見つけていく場合に、職業を示す検索語が豊富な大分類で、より適切な分類系列が選べる状態となっていた。

また、求人・求職マッチングにおける、第二及び第三の役割の観点、すなわち求人情報を圧縮シラベルとしてつけるにふさわしい名前及び、求職者の認知に照らして、探されやすい言葉としての名前という点では、ESCO との比較において、分類数が ESCO よりも少ないが、検索語で見た場合、ESCO よりも検索語が多い、つまり、ESCO よりも情報量が多い、C 社のような分類体系もあった。これは、分類数が少なく、体系を把握しやすい職業分類体系であり、かつ、検索語としてみた場合には、職業名が豊富であるという作りになっていた。分類の少なさと、職業名の豊富さが両立されていた。一方で、C 社及び中分類の B 社をのぞいてほかの民間の 3 階層では、ESCO と比較した場合、ESCO よりも分類数は多く、検索語も多いという結果であり、分類が多いことで、検索語も多くなっていた。

図表 2-9 職業（職種）の分類数と検索語数の比較

大分類の分類数と検索語数の比較

	厚生労働省編	A社	B社	C社	D社
a. 大分類 分類数	11	13	16	9	12
対 厚生労働省編	100.0%	118.2%	145.5%	81.8%	109.1%
b. 大分類 検索語数 (名詞・サ変名詞・未知語・複合語)	17	45	66	26	39
対 厚生労働省編	100.0%	264.7%	388.2%	152.9%	229.4%
増加率 (b/a)	1.5	3.5	4.1	2.9	3.3

中分類の分類数と検索語数の比較

	厚生労働省編	A社	B社	C社	D社
a. 中分類 分類数	73	102	72	57	92
対 厚生労働省編	100.0%	139.7%	98.6%	78.1%	126.0%
b. 中分類 検索語数 (名詞・サ変名詞・未知語・複合語)	100	189	171	135	214
対 厚生労働省編	100.0%	189.0%	171.0%	135.0%	214.0%
増加率 (b/a)	1.4	1.9	2.4	2.4	2.3

小分類の分類数と検索語数の比較

	厚生労働省編	A社	B社	C社	D社
a. 小分類 分類数	369	398	374	326	329
対 厚生労働省編	100.0%	107.9%	101.4%	88.3%	89.2%
b. 小分類 検索語数 (名詞・サ変名詞・未知語・複合語)	481	513	533	511	472
対 厚生労働省編	100.0%	106.7%	110.8%	106.2%	98.1%
増加率 (b/a)	1.3	1.3	1.4	1.6	1.4

厚生労働省編細分類数・民間事業者小分類数と検索語数の比較

	厚生労働省編(細)	A社	B社	C社	D社
a. 細・小分類 分類数	892	398	374	326	329
対 厚生労働省編	100.0%	44.6%	41.9%	36.5%	36.9%
b. 細・小分類 検索語数 (名詞・サ変名詞・未知語・複合語)	1043	513	533	511	472
対 厚生労働省編	100.0%	49.2%	51.1%	49.0%	45.3%
増加率 (b/a)	1.2	1.3	1.4	1.6	1.4

(5) 民間の3階層とESCOの一致度

民間の3階層とESCOの職業名の一致度を、職業分類そのまま同士で見た場合、また、検索語で比較した場合と、2通りの分析を行った結果（図表2-10）、以下がわかった。

- ① 職業分類体系の分類の一致度は、民間の3階層分類間、及び民間の3階層とESCO間のいずれも低かった。

大分類において一致していたのは、C社とD社における「クリエイティブ系」だけであった。民間の3階層とESCOと一致していた大分類はなかった。

中分類における一致率は、民間の3階層4社の職業分類間において、1.4%～14.0%であった。民間の3階層とESCOでは、一致している中分類の分類名はなかった。

民間の3階層の中分類において一致していた分類名²²は、A社とB社における「その他」、A社とC社における「施工管理、農林水産関連職、その他」、B社とC社における「サービスエンジニア、回路・システム設計、半導体設計、制御設計、光学技術、医薬品関連、医療用具関連、その他」、B社とD社における「サービスエンジニア、制御設計、評価・検査、技能工（整備・製造・土木・電気・工事）」、C社とD社における「サービスエンジニア、システム開発（Web・オープン系）、システム開発（汎用機系）、パッケージソフト・ミドルウェア開発、制御設計、プランニング・測量・設計・積算」であった。A社とD社及び、民間の3階層とESCOの間では一致する分類名はなかった。

小分類における一致率は、民間の3階層4社の職業分類間において、3.8%～18.1%であった。民間の3階層とESCO小分類で一致している小分類は、0.5%～3.3%であった。

民間の3階層における小分類において一致していた分類名は、A社とB社においては、「セキュリティエンジニア、データベースエンジニア、テクニカルサポート、アートディレクター、イラストレーター、AP・AD・進行、広告宣伝、経理、総務、法務、受付、秘書、金型設計、測量、電気設備設計、積算、生産管理、医師、歯科医師、保育士・幼稚園教諭」であった。

A社とC社においては、「経営企画、経理、総務、法務、受付、秘書、店長、アートディレクター、イラストレーター、金型設計、医療事務、測量、積算」であった。

A社とD社においては、「法人営業、個人営業、経営企画、総務、秘書、受付、登録販売者、アクチュアリー、アセットマネジメント、プロパティマネジメント、アートディレクター、イラストレーター、生産管理、光学設計、金型設計、測量、電気設備設計、積算、建築施工管理、土木施工管理、電気設備施工管理」であった。

B社とC社においては、「ルートセールス、海外営業、その他営業関連職、商品企画、経理、内部統制、総務、法務、情報セキュリティ、一般事務、受付、秘書、その他事務

²² なお、職業分類内で同じ分類名が複数回出現している場合、本文の分類名の数と図表2-10内の数字が一致しないものもある。

関連職、エステティシャン、清掃関連スタッフ、その他警備・清掃・設備管理関連職、クリエイティブディレクター、アートディレクター、コピーライター、制作進行管理、フォトグラファー、イラストレーター、DTPオペレーター、その他広告・グラフィック関連職、テクニカルライター、その他出版・印刷関連職、プロデューサー、芸能マネージャー、ファッションデザイナー、テキスタイルデザイナー、アクセサリーデザイナー、パタンナー、店舗・空間デザイナー、工業デザイナー、技術コンサルタント、その他専門コンサルタント、金融システム企画、その他金融専門職、不動産鑑定、プロパティマネージャー、ファシリティマネージャー、アセットマネージャー、不動産事業企画、その他不動産専門職、システム LSI 設計、金型設計、光装置・光モジュール開発、光素子・光デバイス開発、光計測技術、その他電気電子機械技術者、建設コンサルタント、測量、積算、教務事務、OA インストラクター、その他教育関連職、公務員、団体職員、その他職種」であった。

B 社と D 社においては、「海外営業、セキュリティコンサルタント、アートディレクター、クリエイティブディレクター、コピーライター、制作進行管理、フォトグラファー、イラストレーター、DTP オペレーター、総務、人事・労務、広報・IR、一般事務、営業事務・営業アシスタント、受付、秘書、システム LSI 設計、金型設計、建設コンサルタント、測量、建築設計、土木設計、プラント設計、電気設備設計、空調設備設計、積算、その他施工管理、環境保全・管理・調査・分析、特許技術・調査、生産管理、学術、金融営業（法人）、不動産管理、医療事務・医療秘書、新聞配達・集金、教務事務、団体職員」であった。

C 社と D 社においては、「海外営業、経営企画、総務、一般事務、秘書、受付、通訳・翻訳、調理師・シェフ・パティシエ、医師・歯科医師、カウンセラー・臨床心理士、保育士・幼稚園教諭、企業研修・コーチングトレーナー、教務事務、旅行手配・添乗員・ツアーコンダクター、弁護士・弁理士、司法書士・行政書士、ゲームプログラマ、サウンドクリエイター・サウンドプログラマ、脚本家・放送作家・シナリオライター、クリエイティブディレクター、アートディレクター、コピーライター、グラフィックデザイナー、制作進行管理、フォトグラファー、イラストレーター、DTP オペレーター、システムアナリスト、プリセールス・セールスエンジニア、サーバ設計・サーバ構築、システム LSI 設計、その他制御設計、その他機械・機構設計、金型設計、CAE 解析、その他サービスエンジニア、建設コンサルタント、測量、積算、薬事申請、団体職員」であった。

民間の3階層の小分類と ESCO の小分類と一致していたのは、A 社と ESCO においては、「医師、歯科医師、獣医師、保健師、診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、弁護士、司法書士、社会保険労務士、デザイナー、秘書」であった。B 社と ESCO においては、「医師、歯科医師、秘書、パタンナー」であった。C 社と ESCO において

は、「システムコンサルタント、秘書、パタンナー」であった。D社とESCOにおいては、「秘書、警察官」であった。

民間の3階層の小分類で4社が一致していたのは、「総務、受付、秘書、アートディレクター、イラストレーター、金型設計、測量、積算」の8職業であった。

民間の3階層の小分類4社とESCOの小分類のすべてに一致していたのは、「秘書」の1職業のみであった。

なお、ESCOの小分類と細分類で全く同一の分類名は179あり、その割合は、ESCO小分類369の48.5%、ESCO細分類892の20.1%を占めた。ESCO細分類と民間の3階層の一致率は、0.6%~3.4%であり、A社とESCO細分類で一致していたのは、「医師、歯科医師、臨床検査技師、診療放射線技師、保健師、獣医師、臨床工学技士、秘書、通訳、弁護士、司法書士、行政書士、社会保険労務士」であり、B社とESCO細分類で一致していたのは、「医師、歯科医師、コピーライター、テクニカルライター、工業デザイナー、プロデューサー、秘書、エステティシャン、DTPオペレーター、パタンナー」であり、C社とESCO細分類で一致していたのは、「秘書、エステティシャン、コピーライター、グラフィックデザイナー、DTPオペレーター、テクニカルライター、プロデューサー、パタンナー、工業デザイナー、システムコンサルタント、看護師」であり、D社とESCO細分類で一致していたのは、「コピーライター、グラフィックデザイナー、DTPオペレーター、秘書、警察官」であった。

民間の3階層の小分類4社とESCOの細分類のすべてに一致していたのは、やはり「秘書」の1職業のみであった。

- ② 検索語による一致度を比較したところ、大分類では、民間の3階層分類同士は17.8~61.5%一致しており、3階層分類とESCOでは2.2~11.8%の一致度であった。中分類では、民間の3階層分類同士は29.4~64.4%一致しており、民間の3階層分類とESCOでは2.7~10.0%の一致度であった。小分類では、民間の3階層分類同士は34.3~55.4%一致しており、民間の3階層分類とESCOでは8.0%~11.6%の一致度であった。民間の3階層分類の小分類と、ESCOの細分類では、5.7%~13.3%の一致度であった。

なお、検索語の場合、ESCOの小分類と細分類では426語の一致がみられ、426語の一致は、ESCO小分類の検索語481のうちの88.6%、ESCO細分類の検索語1043のうちの40.8%を占める結果であった。

以上をまとめると、求人・求職マッチングにおける職業分類体系の第一の役割、すなわち、職業分類体系のガイドの機能の観点では、分類名をそのまま比較した場合、大分類における一致が、民間の3階層間ではC社とD社における「クリエイティブ系」だけであり、民間の3階層とESCOにおいては一致していた大分類はなかったということから、いずれも大分類から異なっている、異なる職業分類体系であることが認められた。

また、第二及び第三の役割の観点、すなわち求人情報を圧縮シラベルとしてつけるにふさ

わしい名前及び、求職者の認知に照らして、探されやすい言葉としての名前という点では、民間の3階層間においては、分類名そのままの一致率は、中分類において1.4%~14.0%、小分類において3.8%~18.1%と高くはないが、検索語にした場合は中分類において29.4%~64.4%、小分類において34.3%~55.4%とおおむね3~5割を超える一致率であることから、民間の3階層間においては、職業名のつけ方や表記の仕方にある程度共通性が認められる結果であった。一方で、民間の3階層とESCOの間では、分類名そのままの場合、小分類では0.6%~3.0%、細分類では1.5%~3.4%の一致度であり、検索語の場合は小分類では5.7%~11.6%、細分類では5.7%~13.3%の一致度であり、職業名のつけ方や表記の仕方に共通性があまり認められない結果であった。なお、ESCOの小分類と細分類間の一致度は、分類名そのままの場合、小分類369の48.5%、細分類892の20.1%と高く、さらに検索語の場合は小分類の検索語481のうちの88.6%、細分類の検索語1043のうちの40.8%が一致するという結果であり、ESCO小分類と細分類間の一致度は高い結果であった。

図表2-10 ESCOと3階層分類の職業一致度

※10%未満にうすいアミカケ、10%以上20%未満に濃いアミカケ、20%以上はベタ白抜き文字。

大分類 ・ 職業（職種）分類そのまま

分類	厚生労働省編		A社		B社		C社		D社	
	一致数	分類に占める割合	一致数	分類に占める割合	一致数	分類に占める割合	一致数	分類に占める割合	一致数	分類に占める割合
厚生労働省編 11分類	11	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A社 13分類	13	0	0.0%	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
B社 16分類	16	0	0.0%	0	0.0%	—	0	0.0%	0	0.0%
C社 9分類	9	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	—	1	11.1%
D社 12分類	12	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	8.3%	—

大分類 ・ 検索語

分類	厚生労働省編		A社		B社		C社		D社	
	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合
厚生労働省編 17語	17	—	1	5.9%	2	11.8%	2	11.8%	1	5.9%
A社 45語	45	1	2.2%	—	16	35.6%	8	17.8%	15	33.3%
B社 66語	66	2	3.0%	16	24.2%	—	16	24.2%	24	36.4%
C社 26語	26	2	7.7%	8	30.8%	16	61.5%	—	14	53.9%
D社 39語	39	1	2.6%	15	38.5%	24	61.5%	14	35.9%	—

中分類 ・ 職業（職種）分類そのまま

分類	厚生労働省編		A社		B社		C社		D社	
	類似数	分類に占める割合	類似数	分類に占める割合	類似数	分類に占める割合	類似数	分類に占める割合	類似数	分類に占める割合
厚生労働省編 73分類	73	—	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
A社 102分類	102	0	0.0%	—	4	3.9%	6	5.9%	0	0.0%
B社 72分類	72	0	0.0%	1	1.4%	—	8	11.1%	4	5.6%
C社 57分類	57	0	0.0%	3	5.3%	8	14.0%	—	6	10.5%
D社 92分類	92	0	0.0%	0	0.0%	4	4.4%	6	6.5%	—

中分類 ・ 検索語

分類	厚生労働省編		A社		B社		C社		D社	
	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合
厚生労働省編 100語	100	—	5	5.0%	7	7.0%	5	5.0%	10	10.0%
A社 189語	189	5	2.7%	—	63	33.3%	57	30.2%	63	33.3%
B社 171語	171	7	4.1%	63	36.8%	—	87	50.9%	81	47.4%
C社 135語	135	5	3.7%	57	42.2%	87	64.4%	—	66	48.9%
D社 214語	214	10	4.7%	63	29.4%	81	37.9%	66	30.8%	—

小・細分類 ・ 職業（職種）そのまま

分類	厚生労働省編 小分類		厚生労働省編 細分類		A社		B社		C社		D社	
	類似数	分類に占める割合	類似数	分類に占める割合	類似数	分類に占める割合	類似数	分類に占める割合	類似数	分類に占める割合	類似数	分類に占める割合
厚生労働省編・小分類 369分類	369	—	179	48.5%	12	3.3%	4	1.1%	3	0.8%	2	0.5%
厚生労働省編・細分類 892職業	892	179	20.1%	—	13	1.5%	10	1.1%	11	1.2%	5	0.6%
A社 398職種	398	12	3.0%	13	3.3%	—	23	5.8%	15	3.8%	26	6.5%
B社 374職種	374	4	1.1%	10	2.7%	21	5.6%	—	60	16.0%	38	10.2%
C社 326職種	326	3	0.9%	11	3.4%	13	4.0%	59	18.1%	—	42	12.9%
D社 329職種	329	2	0.6%	5	1.5%	21	6.4%	37	11.2%	41	12.5%	—

小・細分類 ・ 検索語

分類	厚生労働省編 小分類		厚生労働省編 細分類		A社		B社		C社		D社	
	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合	一致数	検索語に占める割合
厚生労働省編・小分類 481語	481	—	426	88.6%	56	11.6%	51	10.6%	41	8.5%	45	9.4%
厚生労働省編・細分類 1043語	1043	426	40.8%	—	69	6.6%	70	6.7%	59	5.7%	63	6.0%
A社 513語	513	56	10.9%	68	13.3%	—	201	39.2%	176	34.3%	186	36.3%
B社 533語	533	51	9.6%	70	13.1%	203	38.1%	—	284	53.3%	251	47.1%
C社 511語	511	41	8.0%	58	11.4%	176	34.4%	283	55.4%	—	245	48.0%
D社 472語	472	45	9.5%	62	13.1%	186	39.4%	249	52.8%	245	51.9%	—

5 まとめ

(1) 結果のまとめ

民間の求人情報サイトの職業分類体系の分析結果を、ESCO と比較をしながら述べると、主な点として、以下の 5 点があげられる。

第一に、民間求人情報サイトの職業分類体系では、最終職業数が 300 以上のもののみ 3 階層で分類体系が作られているが、3 階層の分類体系を使用している割合は 6.8% に過ぎず、多くは、1 ないし 2 階層の分類体系で機能していた。それに対し、ESCO は 4 階層であり、3 階層めの小分類は 369 で 300 台の職業数であったが、4 階層めの細分類の職業数は 892 あるので、民間求人情報サイトの職業分類体系よりも細かく深い体系であった。

第二に、民間求人情報サイトの職業分類体系・3 階層では、最初の大分類段階で、専門的・技術的職業を 5 つ以上の大分類に分類しており、専門的・技術的職業を多く分類しガイドする体系となっていた。また、専門的・技術的職業のように詳細に小分類を分ける職業と、営業職のように詳細に小分類を分けない職業がみられた。それに対し、ESCO では、小分類の多い大分類の第 1 位が、「生産工程の職業」（小分類内割合 28.5%）であり、ついで「専門的・技術的職業」（小分類内割合 25.2%）を 1 分類として分ける分類が第 2 位であった。詳細に小分類を分ける職業として専門的・技術的職業があり、詳細に小分類を分けない職業としての営業職がある傾向は一致していた。

第三に、民間求人情報サイトの職業分類体系・3 階層では、大分類において異なり語が 43.4%～62.3% と最も多く、多くの異なる言葉を使用することで分類内容の説明が豊富となり、弁別性がある大分類となっていた。異なり語の語数は、中分類、小分類となるにつれ少なくなり、同じ語の組み合わせで職業を表記する割合が、細かい分類になるほど高くなっていった。ESCO でも、大分類の異なり語は 50.0% と高く、民間求人情報サイトと同様の傾向であったが、中分類では、異なり語の割合は、民間の求人情報サイトより 10.8～20.1 ポイント少なく、中分類から同じ語の組み合わせで職業を表記する割合が高くなっていった。また、比較的新しい言葉と考えられる未知語を、民間求人情報サイトの職業分類体系では使用しており、特に、小分類になるほど多く使っているという特徴がみられた。ESCO では、大・中分類に未知語はなく、小分類では 1.2%、細分類では 2.4% であった。

第四に、民間求人情報サイトの職業分類・3 階層での階層ごとに含まれる検索語数は、元の分類数に比べ、大分類で 2.9 倍～4.1 倍、中分類で 1.9 倍～2.4 倍、小分類で 1.3～1.6 倍と、分類構造が上位の分類（たとえば、大分類）の分類名に、多くの職業を示す言葉が使われ、小分類になるにつれ、分類数と検索語が近くなっていく構造であった。ESCO は、元の分類に比べ、大分類で 1.5 倍、中分類で 1.4 倍、小分類で 1.3 倍、細分類で 1.2 倍であり、検索語にした場合の語の増加割合は、階層ごとにあまり差は見られず、民間求人情報サイトの職業分類のほうが高くなっていった。

第五に、民間求人情報サイトの職業分類・3 階層及び ESCO のすべてにおいて比較した場

合、分類名が一致しているものは少なかった。大分類において一致していたのは C 社と D 社における「クリエイティブ系」だけであり、中分類における一致度は、民間の 3 階層 4 社の職業分類間において 1.4%~14.0%、民間の 3 階層 4 社と厚生労働省編では一致している中分類の分類名はなく、小分類における一致度は、民間の 3 階層 4 社の職業分類間において 3.8%~18.1%、民間の 3 階層 4 社と厚生労働省編では 0.5%~3.3%であった。

民間の 3 階層 4 社の小分類すべてで一致していたのは、「総務、受付、秘書、アートディレクター、イラストレーター、金型設計、測量、積算」の 8 職業、民間の 3 階層 4 社の小分類 4 社と厚生労働省編の小分類または細分類のすべてに一致していたのは「秘書」の 1 職業であった。

分類名そのままではなく、検索語で見た場合は、民間求人情報サイト間の職業分類体系・3 階層における検索語の一致率が 3~5 割を超えることから、民間の 3 階層 4 社においては、職業名のつけ方や表記の仕方にある程度の共通性が認められた。民間求人情報サイト・3 階層 4 社と ESCO 間では、検索語の一致率は小分類では 8.0%~11.6%、細分類では 5.7%~13.3%であり、職業名のつけ方や表記の仕方に共通性があまり認められなかった。

(2) 職業分類体系の 3 つの役割からの検討

以上の結果を、求人・求職マッチングにおける職業分類体系の第一の役割、すなわち就きたい仕事があいまいな求職者が、求める求人情報を探索しやすい分類体系となっているか、また第二の役割、すなわち、求人者の求人ニーズに比して適切な職業名が代替されているか、さらに、第三の役割、すなわち求職者の認知に照らして適切な職業名で表記されているか、という点を踏まえて検討をする。

第一の求める求人情報を探索しやすい分類体系かどうかという点に関しては、民間の求人情報サイトの職業分類体系も、ESCO も、まず大分類において異なり語の多い弁別性のある構造がとられており、就きたい仕事があいまいな求職者が、大分類においてまず、分類を選択しやすい構造となっているといえる。

一方で、中分類においての異なり語の割合は民間の求人情報サイトのほうが高かったという結果から、中分類以下の弁別性は、民間の求人情報サイトのほうが高く、中分類以下をやや選択しやすい構造であった。また、民間には 4 階層の職業分類がなく、厚生労働省編のみ、4 階層・細分類 892 を有する分類体系であったため、厚生労働省編の 4 階層の分類体系の細かさ、深さが、3 階層の分類体系よりも求人・求職マッチングに適する形で探索しやすいかどうかについては本研究では検証はできなかった。

第二の求人者の求人ニーズに比して適切な職業名が代替されているか、という点については、民間の求人情報サイトも厚生労働省編の職業分類も、小分類が 300 台の職業数であり、おおよそ、300 台の職業数で求人ニーズの職業名への代替がなされていると考えられる。

一方で、同じ 300 台の小分類の職業数であっても、民間の求人情報サイトが専門的・技術

的職業を多く分類しており、ESCO では、小分類の多い大分類の第 1 位が生産工程の職業であるという違いがあり、民間が対応している求人ニーズと、ESCO で対応している求人ニーズの異なりが考えられる。

第三の求職者の認知に照らして適切な職業名で表記されているか、という点については、民間の求人情報サイトの職業分類体系も、ESCO も、専門的・技術的職業のように詳細に小分類を分ける職業と営業職のように詳細に小分類を分けない職業があった。これは、専門的・技術的職業のように、職務やスキルの専門用語を持つ職業分類はそれを反映して細かく分類が表記され、専門用語を持ちにくい営業職のような職業は認知のしやすい範囲の言葉で職業を分類していると考えられる。

一方で、民間の求人情報サイトの職業分類体系は、ESCO に比べ、多く未知語を使用しており、新しい言葉を分類に取り入れる傾向がみられた。したがって、民間の求人情報サイトの職業分類は、新しい言葉が示す新しい職業のマッチングを促進している可能性が考えられる。また、検索語で見た場合、民間の求人情報サイトの職業分類体系は、ESCO に比べ、階層ごとに含まれる検索語が元の分類数に比べ多く、かつ、民間同士の間で検索語の一致度が高かった。民間の求人情報サイトの職業分類体系と ESCO 間では検索語の一致度が低かった。

このことから、民間の職業分類は、より多くの検索語を含む体系であり、かつ、職業名のつけ方や表記の仕方に民間の事業者間の共通性をもつ体系であるといえる。求職者がキーワードで職業分類を検索する場合、より多くの検索語があり、かつ、ほかの民間の求人情報サイトでも同様に検索できる言葉が多いことは、求職者の認知にもとづき、多くの求人情報サイトの利用を同様に行っていくことができ、求人・求職マッチングの効率を高めていると考えられる。

(3) おわりに

本研究の結果において、民間求人情報サイトの職業分類・3 階層及び ESCO を比較した場合、分類名が一致しているものは少なかった。民間の 3 階層 4 社の小分類と厚生労働省編のすべてに一致していたのは、小分類及び厚生労働省編の細分類における「秘書」の 1 職業であり、大分類・中分類にはなかった。

本研究は、求職者が通常利用することができる職業分類情報をサイトから取り出し、職業分類体系の職業名だけをもとに分析を行った。したがって、職業名という言葉の上においては、民間の求人情報サイト及び厚生労働省編の職業分類それぞれに特徴があり、同じ分類とは言い難いものであった。その一方で、求人・求職マッチングの観点から、機能的な体系、内容、表記という点で分析してみると、よりよい利用を促進する構造、数、言葉の選択において共通する項目が、特徴としてみえてきた。これらの項目は、今後、求人・求職マッチングに資する職業分類として、改訂を検討したり、共通化していくものの内容を考えたり、ICT 環境等環境に適したあり方を考えたりする際の資料となるのではないかと考える。

参考文献

樋口耕一 (2014) 『社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して』

ナカニシヤ出版

厚生労働省 (2004) 「雇用動向調査」

厚生労働省 (2013) 「雇用動向調査」

労働政策研究・研修機構 (2012) 『資料シリーズ No.101 職業分類の改訂記録—厚生労働省
編職業分類の2011年改訂—』

労働政策研究・研修機構 (2015) 『労働政策研究報告書 No.175 転職市場における人材ビジネスの展開』

佐久間淳一・加藤重広・町田健 (2004) 『言語学入門』 研究社

第3章 公共職業安定所における職業別求職・求人の動向

1 趣旨

(1) 目的

職業安定法第15条では、職業紹介事業に使用されるべき、標準職業名、職業解説、職業分類表を作成・普及に努めることが定められており、厚生労働省編職業分類（以下「職業分類」という。）は、この規定に基づいて、職業紹介事業での活用を主な目的として策定されている。

職業分類は、1953年に最初に策定されてから過去4回の改訂がなされ、現在は、2011年に改訂されたものが職業紹介事業に使用されている。

職業分類は大・中・小・細分類の4階層構造になっている。

そのうち、大・中・小の上位3階層は統計を目的として策定されている日本標準職業分類に準拠している。

このため、細分類が、職業紹介事業で使用のために独自に設定されたものとなっており、この細分類に設定された項目名が、標準職業名に準じる「代表職業名」とされる（詳細は第1章参照）。

職業紹介業務では、求人や求職者の職業に関する情報を的確に把握することによって、適格なマッチングを行うことができる。こうした前提となる求人や求職者についての情報の収集・整理の要となっているのが職業分類である。

職業分類は、求人・求職者の職業別区分等職業に関わる情報収集・整理に用いられ、現実の労働市場の動きを反映したものであることが求められる。

そこで、本章では、現実の労働市場の動きを反映したものとなっているか等実際の公共職業安定所のデータを用いて、職業別求人・求職の実際を分析することによって、公共職業安定所での求人・求職マッチングを高めるための今後の職業分類体系のあり方に対する資料を提供することを目的とする。

(2) 分析対象としたデータ

厚生労働省職業安定局から提供された2014年度における全国の公共職業安定所の次のデータ（以下「求人・求職データ」という。）。

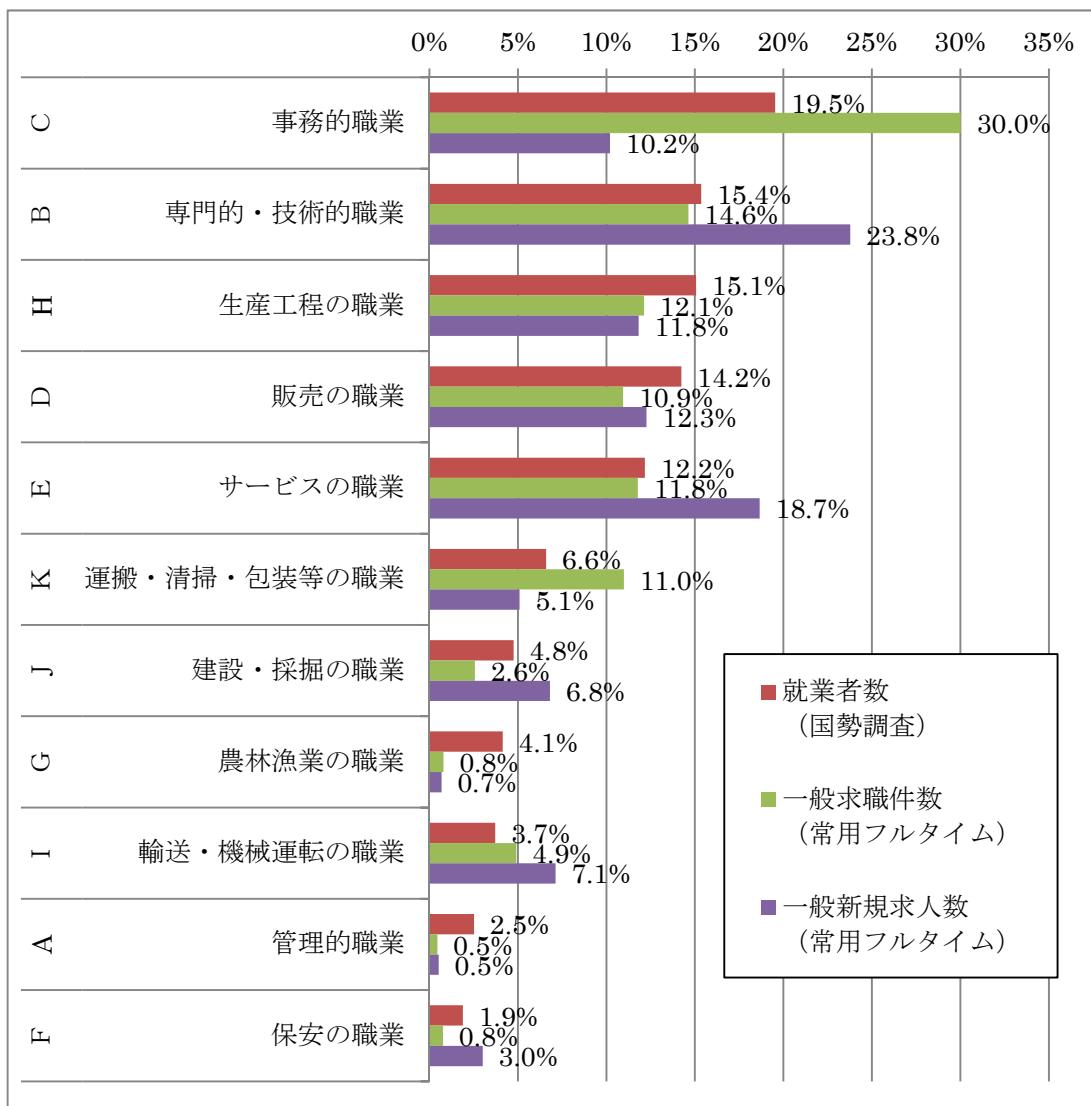
- ①一般新規求職件数（常用フルタイム）
- ②一般新規求人数（常用フルタイム）
- ③一般就職数（常用フルタイム）
- ④一般充足数（常用フルタイム）

なお、上記は、個別データではなく、職業分類番号別等に一次集計されたものの提供を受けている。

2 就業者割合と求人・求職割合の比較

職業（大分類）別の 2012 年の国勢調査結果による就業者数に占める割合（以下「就業者割合」という。）と、公共職業安定所における一般新規求職件数（常用フルタイム）の総数に占める割合（以下「求職者割合」という。）、一般新規求人数（常用フルタイム）の総数に占める割合（以下「求人割合」という）を図表 3-1 に示している。

図表 3-1 職業（大分類）別就業者数・新規求職件数・新規求人数の割合



出所) 総務省「平成 22 年度国勢調査結果」及び「求人・求職データ」から作成。

注) 職業別就業者割合は、就業者総数から「分類不能の職業従事者数」を除いた数を 100%としている。

図表 3-1 では、就業者割合の高い職業から順に並べている。

就業者割合の最も低い方（図表下部）を見ていくと、「保安の職業」（以下「保安」という。）、「管理的職業」（以下「管理」という。）では、就業者割合も 1.9%、2.5%と低いが、公共職業安定所の求職者割合、求人割合も 0.5%～3.0%といずれも低い。

「輸送・機械運転の職業」（以下「輸送・機械運転」という。）、「農林漁業の職業」（以下「農林漁業」という。）、「建設・採掘の職業」（以下「建設・採掘」という。）においても、いずれも就業者割合が5%未満と低いが、概して、求職者割合、求人割合とも低い。その中でも「輸送・機械運転」、「建設・採掘」では、求人割合が7.1%、6.8%とやや高い。

「運搬・清掃・包装等の職業」（以下「運搬・清掃・包装等」という。）では就業者割合が6.6%に対して、求人割合は5.1%と同程度だが、求職者割合では11.8%と1割を超えている。

就業者割合が1割を超える上位の方を見ると、「生産工程の職業」（以下「生産工程」という。）、「販売の職業」（以下「販売」という。）においては、就業者割合と求職者割合、求人割合に比較的开きがない。

「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」（以下「サービス」という。）では、就業者割合や求職者割合に比べ、求人割合が高い。

最も就業者割合の高い「事務的職業」（以下「事務」という。）では、就業者割合に対して、求職者割合が高い一方で、求人割合が低いという独特の傾向がうかがえる。

概して、就業者割合の低い職業（「保安」、「管理」、「輸送・機械運転」、「農林漁業」、「建設・採掘」）では、求職者割合、求人割合ともに、低い傾向がみられたが、就業者割合の高くなると、求職者割合、求人割合が同程度のもの（「生産工程」、「販売」）、求人割合が高いもの（「専門的・技術的職業」、「サービス」）、求職割合の高いもの（「事務」、「運搬・清掃・包装等」）に分かれる。

3 職業別求職状況

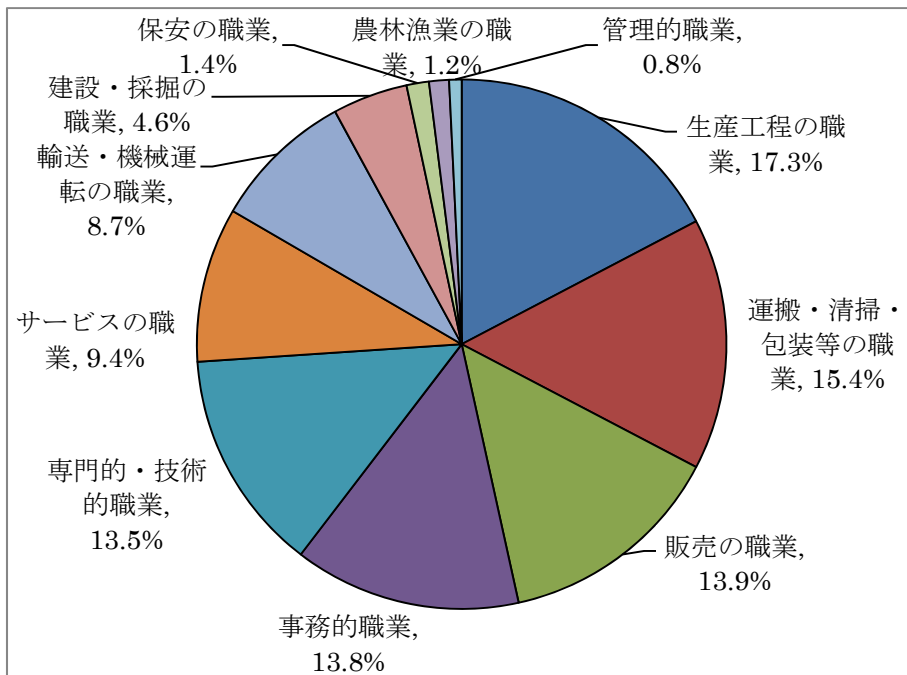
(1) 男女別の求職状況（大分類）

職業分類の大分類（以下「大分類」という。）で、求職者割合を見ると「事務的職業」（30.0%）、「専門的・技術的職業」（14.6%）、「生産工程の職業」（12.1%）、「サービスの職業」（11.8%）、「運搬・清掃・包装等の職業」（11.0%）、「販売の職業」（10.9%）、「輸送・機械運転の職業」（4.9%）、「建設・採掘の職業」（2.6%）、「農林漁業の職業」（0.8%）、「保安の職業」（0.8%）、「管理的職業」（0.5%）となっている（図表3-1参照）。

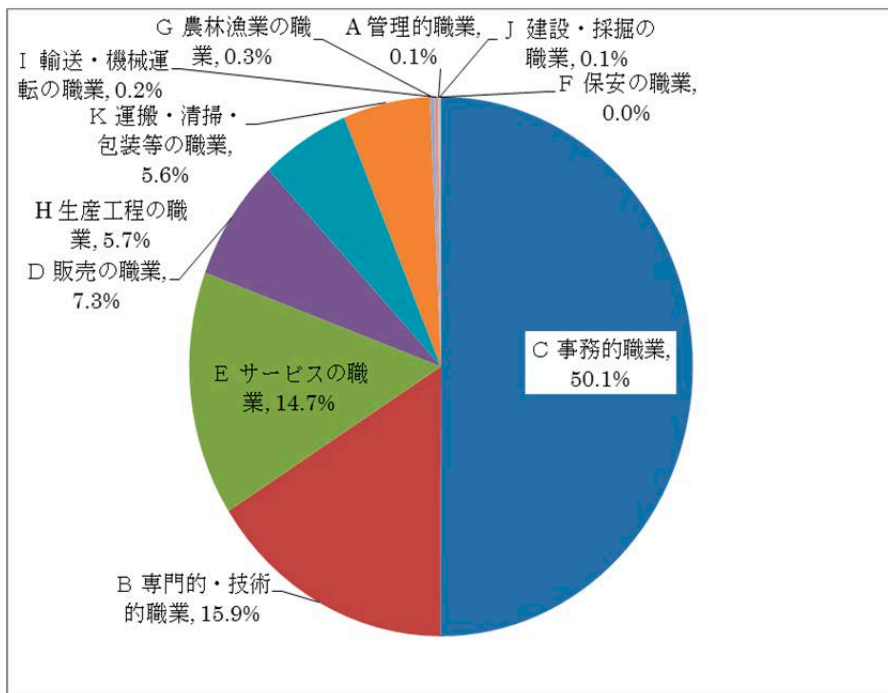
これを男女別にまとめたものが、図表3-2である。

図表 3-2 男女別・職業（大分類）別求職者割合

<男性>



<女性>



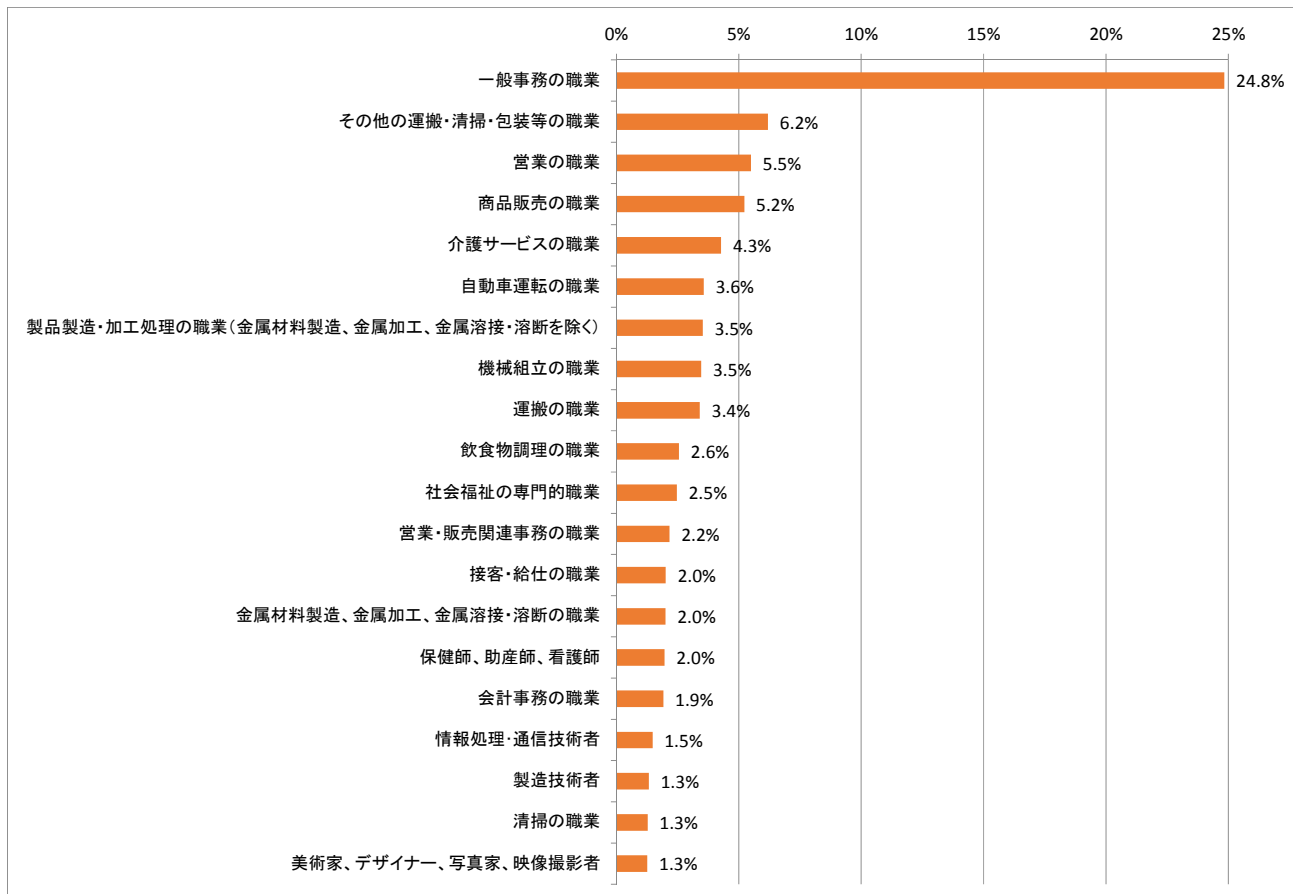
出所)「求人・求職データ」から作成。

男性は、「生産工程」、「運搬・清掃・包装等」、「販売」、「事務」、「専門的・技術的職業」がいずれも 10%台と幅広い。これに対して、女性は、50%が「事務」であり、さらに、「専門的・技術的職業」、「サービス」を加えると約 8 割と、3 職業に集中している。

(2) 中分類で見る求職状況

職業分類の中分類別に求職者割合を取りまとめて、累積割合が80%を超えるまでを掲載したものが、図表3-3である。

図表3-3 職業（中分類）別新規求職者割合 -累積80%まで-



出所)「求人・求職データ」から作成。

中分類 73 職業中 20 職業（全中分類中 27.4%）で、全体の求職者割合 8 割を占める。その中で「一般事務」が全体の約 1/4（24.8%）を占めている。1 割を超えるものは「一般事務」のみであり、いかに突出していることがわかる。

なお、「事務的職業」に占める中分類別求職者割合を示したものが、図表 3-4 である。

「一般事務の職業」の求職者割合は、82.7%であり、その他の中分類では、1 割にも満たないことから、「一般事務の職業」が圧倒的であることが分かる。男女別で見た場合、女性での「一般事務の職業」の求職者割合は、9 割近く（88.6%）にもなる。一方、男性では、「一般事務の職業」の割合は、65.5%にとどまり、代わりに、「営業・販売関連事務の職業」（12.7%）、「会計事務の職業」（11.1%）の割合が 1 割を超えるなど、女性に比べて、「事務的職業」での分化が進んでいる。

図表 3 - 4 事務的職業の中分類での求職者割合

職業コード	職業名（大・中分類）	性計中%	男性中%	女性中%
C	事務的職業	100.0%	100.0%	100.0%
25	一般事務の職業	82.7%	65.5%	88.6%
26	会計事務の職業	6.4%	11.1%	4.8%
27	生産関連事務の職業	2.3%	7.5%	0.5%
28	営業・販売関連事務の職業	7.2%	12.7%	5.3%
29	外勤事務の職業	0.1%	0.2%	0.0%
30	運輸・郵便事務の職業	0.4%	1.4%	0.1%
31	事務用機器操作の職業	0.9%	1.7%	0.7%

出所)「求人・求職データ」から作成。

「一般事務の職業」以外に 5%を超えるのは、「その他の運搬・清掃・包装等の職業」（6.19%）、「営業の職業」（5.50%）、「商品販売の職業」（5.22%）である。

これらに、3%を超える「介護サービスの職業」（4.28%）、「自動車運転の職業」（3.57%）、「製品製造・加工処理の職業（金属材料製造、金属溶接・熔解を除く）」（3.53%）、「機械組立の職業」（3.46%）、「運搬の職業」（3.41%）を加えた 9 職業（全中分類中で全体 12.3%）が求職者全体の 6 割を占める。

（3）中分類以下の階層による求職者の状況

中分類以下の小分類・細分類による、求職者の状況を見ようとするときに注意しなければならないのは、公共職業安定所では、求職者の職業分類（番号）の入力が、必ずしも細分類（5 桁）まで入力されていないことである。公共職業安定所では、職業分類番号をできるだけ細分類（5 桁）で記入するよう努めることとしている。しかし、求職受理時点での職業相

談においては、求職者本人の職業選択の方向が未だ定まらないため、細分類で特定できない場合や、本人の職業選択の方向性は定まっているものの労働市場の現状や本人の適性・能力から判断して改めて幅広い範囲から適職の選択を検討することが適当であると考えられる場合も少なくない。このため、求職受理段階では小分類（上 3 桁）での入力にとどまるものがあるのである。

新規求職申し込みの段階で、求職者が詳細な希望職業まで把握できている訳ではないことがその大きな理由である。

職業分類の入力は、中分類までの入力が 5.5%、小分類までの入力が 27.6%と、全体の 1/3 程度が小分類までの入力になっている。

さらに、入力された中・小・細分類混在で、求職件数の多いものから順に 50 位（求職件数割合は 56.6%）までのものと求職件数の累積割合が 80%までの入力状況をまとめたものが、図表 3-5 である。

図表 3-5 職業分類入力状況別、職業数割合、求職者割合

	全体			Top50			累積 80%		
	中分類	小分類	細分類	中分類	小分類	細分類	中分類	小分類	細分類
職業数	73	368	891	8	14	28	18	56	120
職業数割合	5.5%	27.6%	66.9%	16.0%	28.0%	56.0%	9.3%	28.9%	61.9%
求職者割合	11.9%	28.7%	59.4%	15.9%	27.5%	56.6%	13.2%	27.9%	58.8%

出所)「求人・求職データ」から作成。

注) 中・小・細の各分類は、入力されていた番号の桁(中:2桁、小:3桁、細:5桁)に対応。

「Top50」は、入力された中・小・細分類混在で、求職件数の多いものから順に 50 位までのもの。「累積 80%」は、求職が 80%までのもの。中・小・細各分類の職業数割合及び求職者割合のそれぞれの合計は本来 100% (端数処理により図表中では合計 100%に必ずしもならない。)

求職件数の多いものから順に 50 位 (Top50) では、求職割合でも、中・小分類のものが 44.4% を占め、高い割合になっている。

Top50 の職業項目とその求職件数を掲載したものが図表 3-6 である。

求職件数が 1 位の「総合事務員」(細分類) 11.4%、2 位「総合事務員」(小分類) 3.6%、3 位「一般事務の職業」(中分類) 3.5%であり、次のように、「一般事務の職業」(中分類)、「総合事務員」(小分類)、「総合事務員」(細分類)の順に大から小へと包摂関係になっている。

＜一般事務の職業（中分類）と総合事務（小・細分類）の関係＞

大分類 C 事務的職業

中分類 25 一般事務の職業

小分類 257 総合事務員

＜その他の小分類＞

251 総務事務員

252 人事事務員

253 企画・調査事務員

254 受付・案内事務員

255 秘書

256 電話応接事務員

258 医療・介護事務員

259 その他の一般事務の職業

細分類 257-01 総合事務員

＜その他の細分類＞

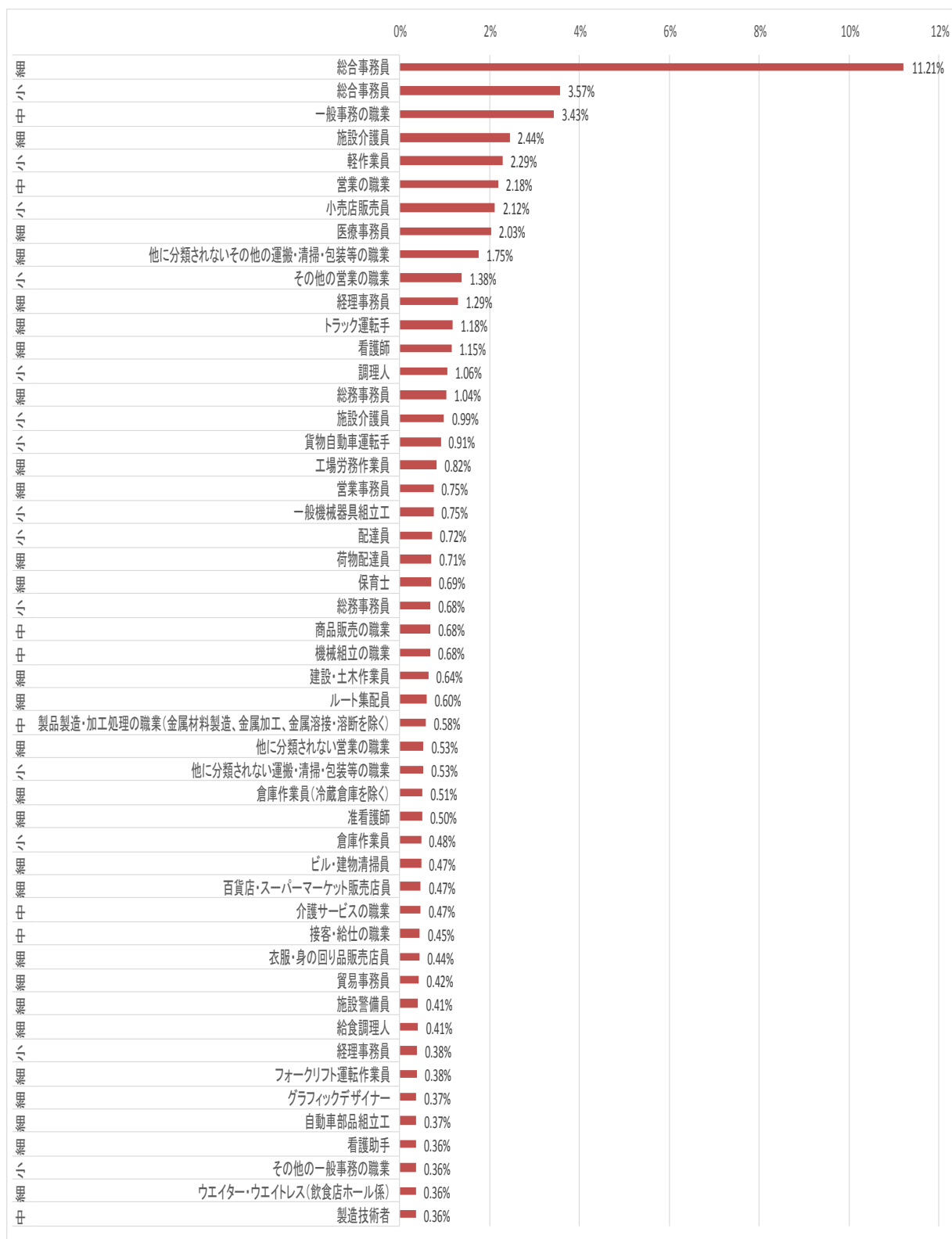
257-97 事務補助員

これらの1～3位での求職件数の合計の全体割合（求職者割合）は2割近く（18.6%）を占める。

4位以下を拾っていくと、施設介護員（細分類）2.5%、軽作業員（小分類）2.3%、小売店販売員（小分類）2.2%、医療事務（細分類）2.2%と続く。

求職者割合の累積が80%までに含まれる職業は、中分類が18（全中分類中24.7%）、小分類が56（全小分類中14.8%）、細分類が120（全細分類中13.5%）となっており、累積が80%を超えた以降での分類項目の求職者割合は、0.1%未満となっている。

図表3-6 入力職業分類 Top50 職業（中・小・細分類混在）



出所)「求人・求職データ」から作成。

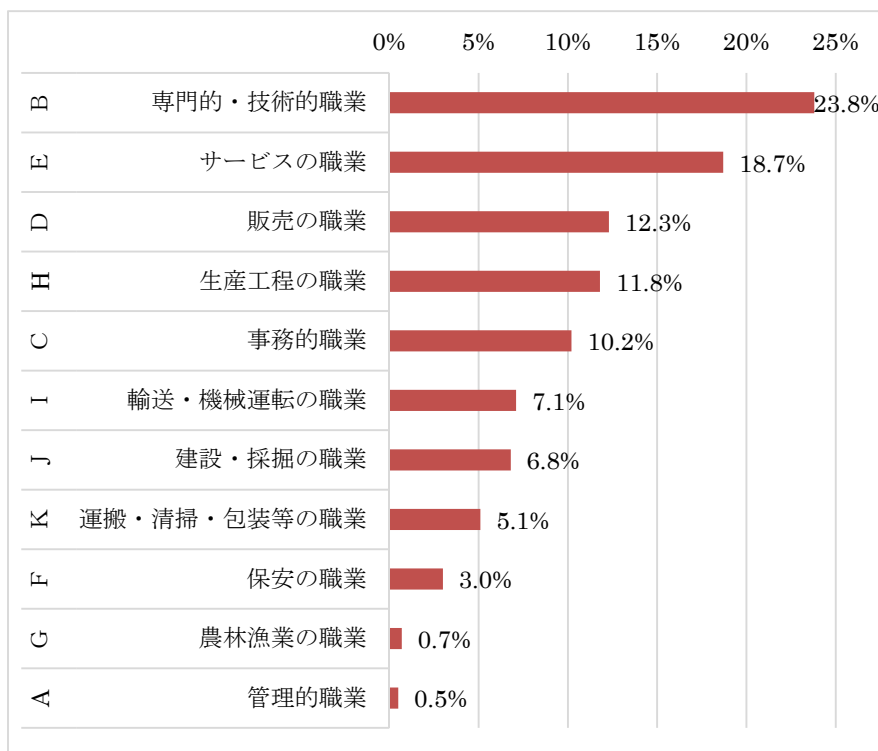
中・小・細分類の入力によるものは、それぞれ「中」、「小」、「細」と表示。

4 職業別求人状況

(1) 大・中分類での求人状況

職業別求人状況を大分類で見ると、「専門的・技術的職業」(23.8%)が最も多く、「サービス」(18.7%)、「販売」(12.3%)、「生産工程」(11.8%)、「事務」(10.2%)、「輸送・機械運転」(7.1%)と続き、ここまでで、求人者割合の累積で80%を超える(大分類11職業中上位6職業で累積54.5%)。

図表3-7 職業(大分類)別求人割合



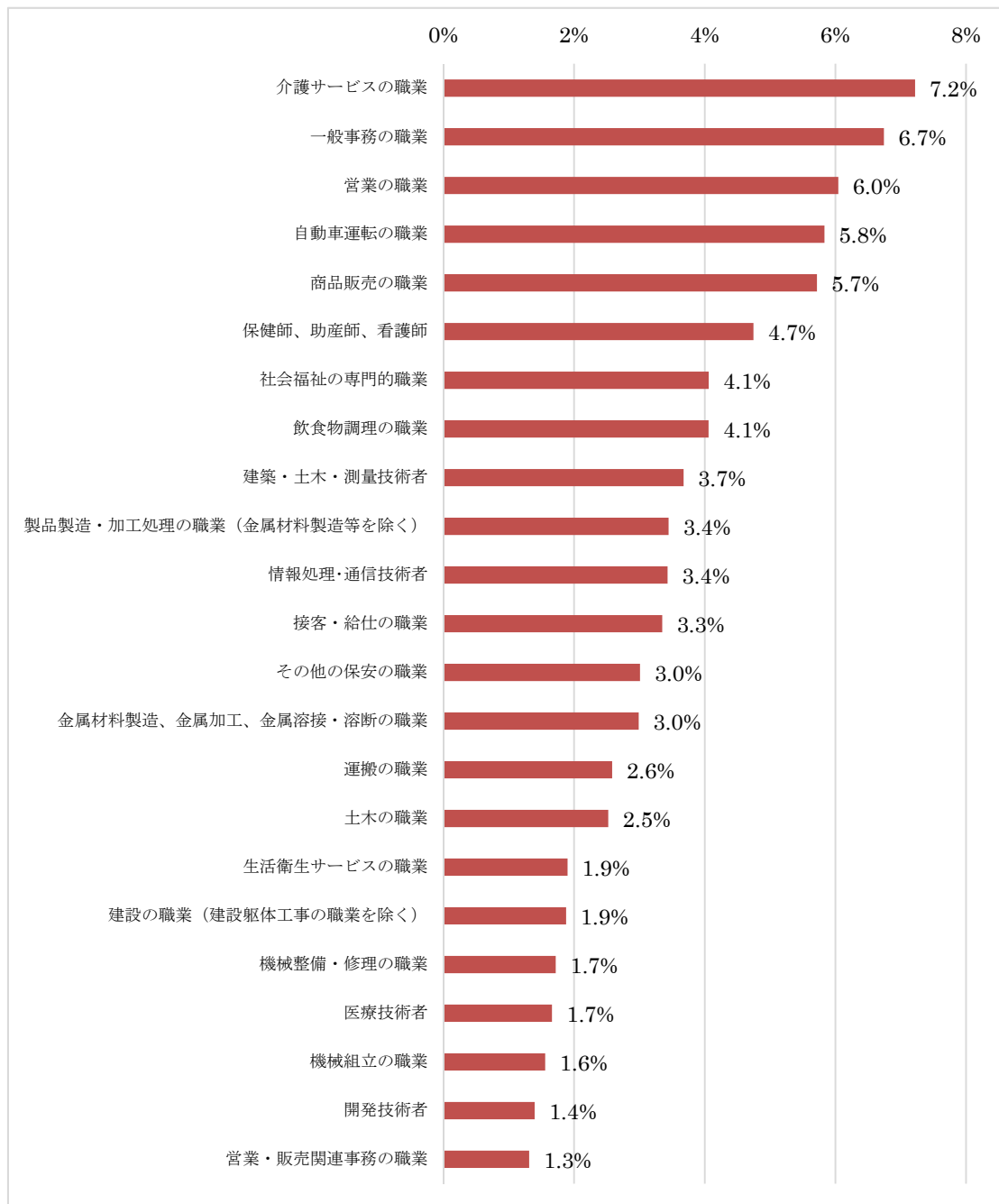
出所)「求人・求職データ」から作成。

一方、求人割合の上位から順に累積80%まで、中分類で見たものが図表3-8である。

上位23職業で求人割合の累積は80%を超え、これは中分類73職業の31.5%に当たる。

大分類では、「専門的・技術的職業」が最も求人が多いが、中分類では、求人割合の上位から、「介護サービスの職業」(7.2%)、「一般事務の職業」(6.7%)、「営業の職業」(6.0%)、「自動車運転の職業」(5.8%)、「商品販売の職業」(5.7%)と「専門的・技術的職業」以外の職業が並んでいる。その次に、「保健師、助産師、看護師」(4.7%)、「社会福祉の専門的職業」(4.1%)と「専門的・技術的職業」の職業が出てくる。

図表 3-8 職業（中分類）別求人割合 -累積 80%まで-



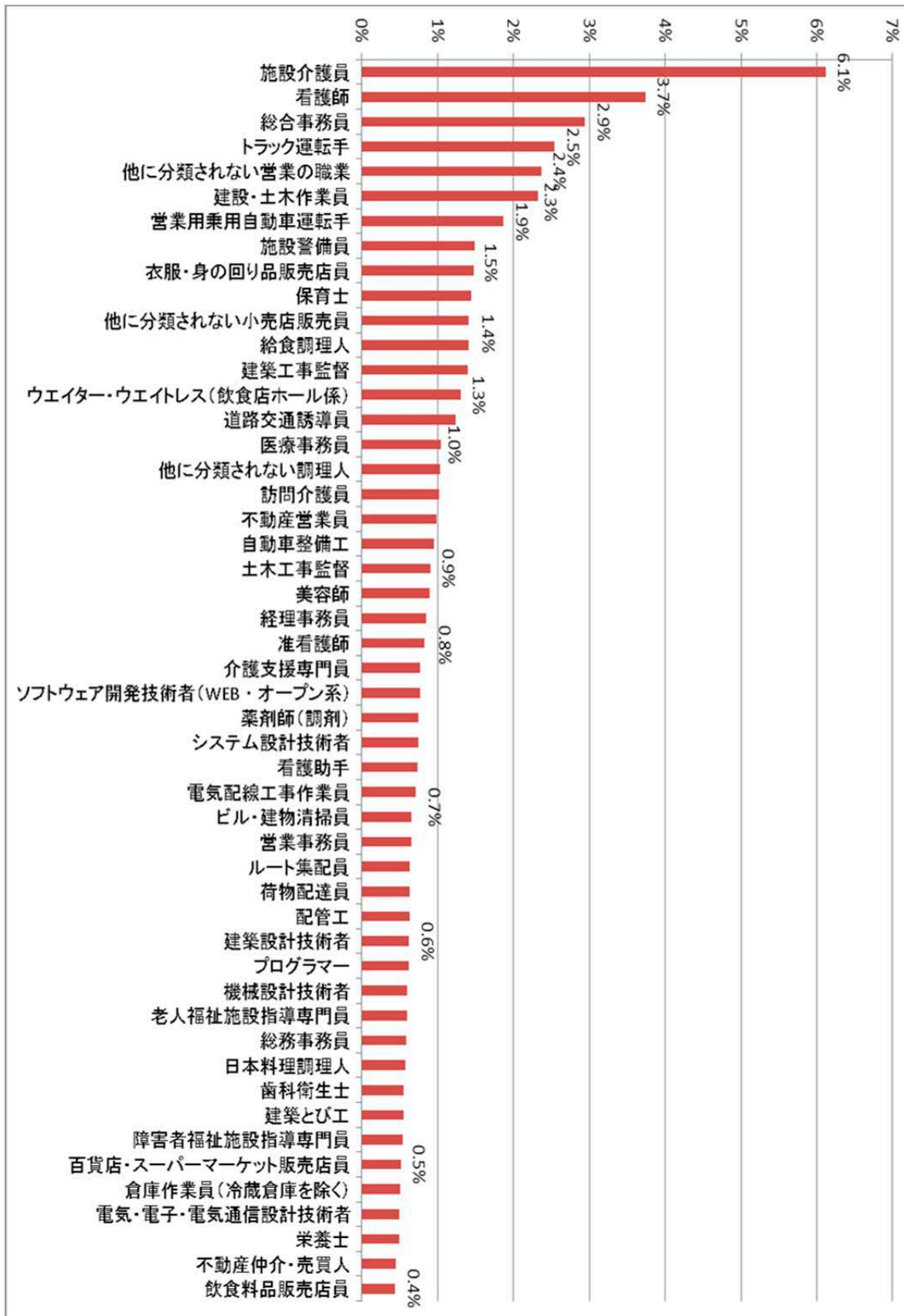
出所)「求人・求職データ」から作成。

(2) 細分類での求人状況

求人受理時には、求職申込み時と違い、その職業の具体的な内容が定まらないということは考えにくい。このため、ほとんどの求人が細分類（5桁）で入力されている。

図表 3-9 は、細分類による Top（上位）50 職業の求人割合を掲載したものである。

図表 3-9 職業（細分類）別求人割合 Top50



出所)「求人・求職データ」から作成。

Top50 職業の累積の求人割合は、57.4%であり、全細分類 892 のわずか 5.6%の職業で、求人全体の 6 割近くを占めていることになる。ちなみに、累積で求人割合が 8 割を超えるのは、上位 152 職業（細分類）であり、これは、全細分類項目（職業）の 17.0%に当たる。

求人が最も多いのは「施設介護員」であるが、その求人割合は 6.1%に過ぎず、求職の場合に比べると全体に占める割合はかなり低い。

また、2 位「看護師」（3.7%）、3 位「総合事務員」（2.9%）、4 位トラック「運転手」（2.5%）と、「一般事務の職業」に上位が集中（1 位の「総合事務員」（細分類）11.4%で 1 位から 3 位とも「一般事務の職業」に抱合すると 18.6%）する求職に比べて、大分類で見ても多様である。

なお、「他に分類されない営業の職業」、「他に分類されない小売店販売員」、「他に分類されない調理人」といった項目が求人の上位に入っており、これらのいわゆるその他項目については、職業分類の改訂に当たって、内容を確認する必要があるだろう。

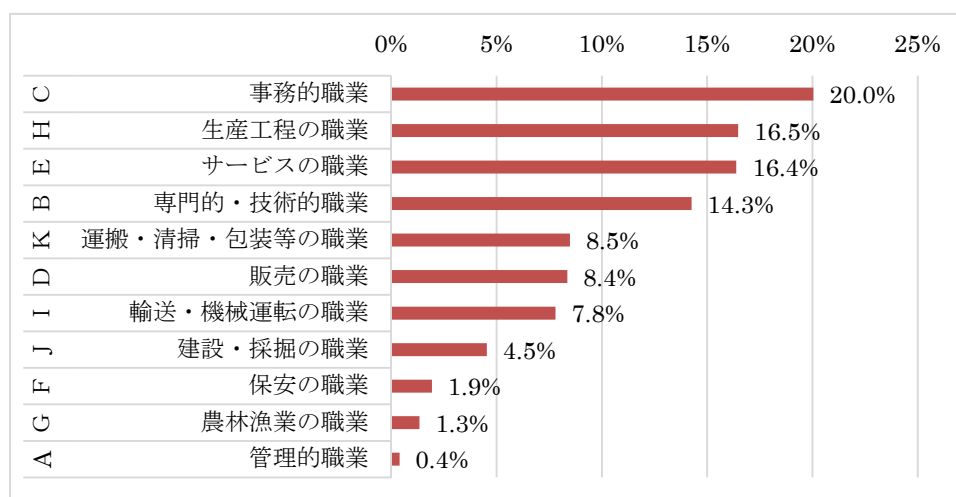
5 職業別就職状況

(1) 大・中分類での就職状況

就職件数は、就職（充足）した求人の属性（職業・雇用形態等）によってカウントされる。

一般新規就職件数総数における各職業の就職割合（以下「就職割合」という。）を大分類で見ると、「事務」（20.0%）が最も多く、「生産工程」（16.5%）、「サービス」（16.4%）、「専門的・技術的職業」（14.3%）、「運搬・清掃・包装等の職業」（8.5%）、「販売」（8.4%）と続き、ここまでで、就職割合の累積で 80%を超える（大分類 11 職業中上位 6 職業で累積 54.5%）。

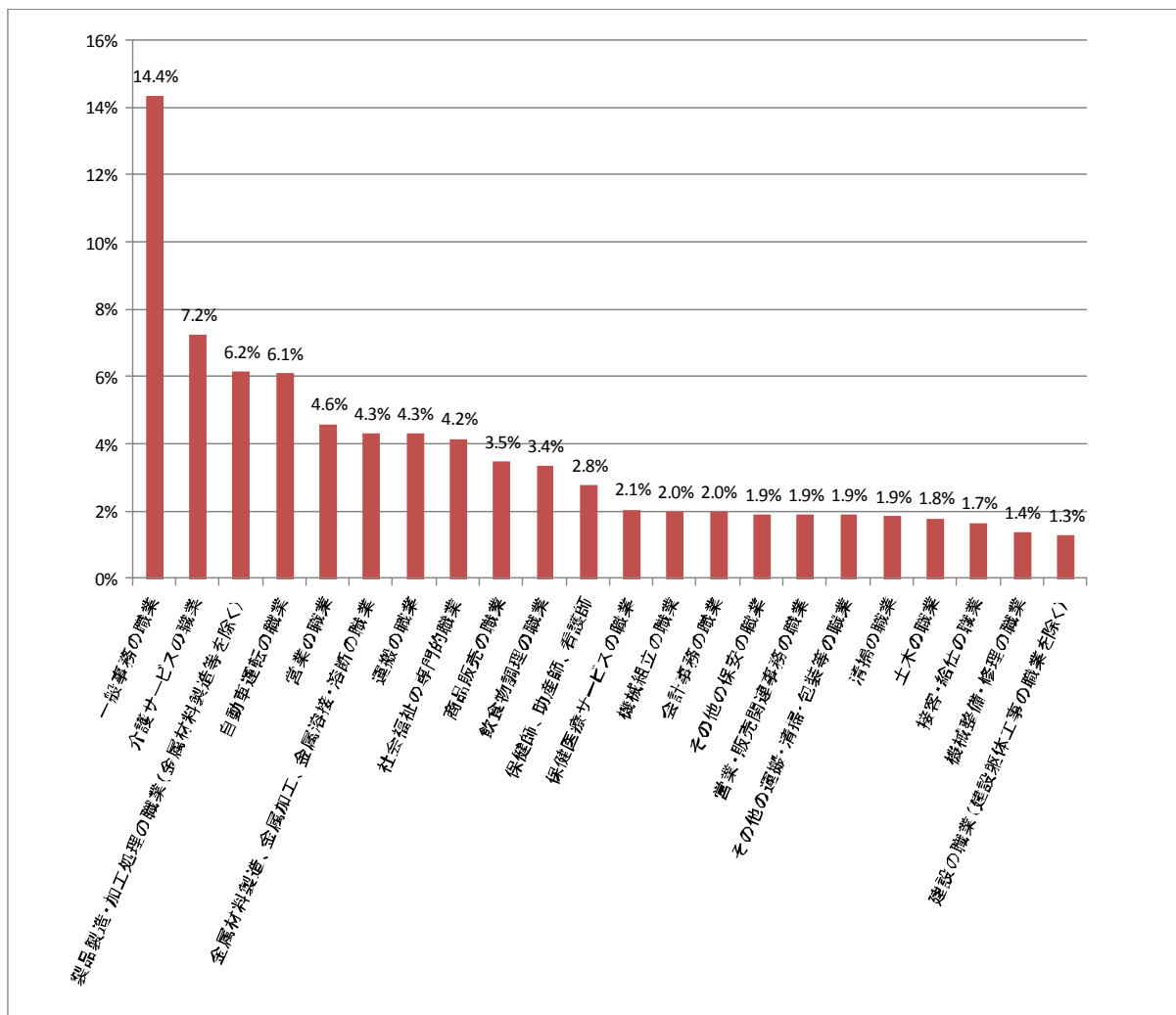
図表 3-10 職業（大分類）別就職割合



出所)「求人・求職データ」から作成。

一方、就職割合の上位から順に累積 80%まで、中分類で見たものが図表 3-7 である。
 上位 22 職業で求人割合の累積は 80%を超え、これは中分類 73 職業の 30.1%に当たる。
 求人割合の上位から、「一般事務の職業」(14.4%)、「介護サービスの職業」(7.2%)、「製品製造・加工処理の職業(金属材料製造等を除く)」(6.2%)、「自動車運転の職業」(6.1%)、「営業の職業」(4.6%)とこれを大分類によって見ても多様な職業が並んでいることがわかる。

図表 3-11 職業(中分類)別就職割合 -累積 80%まで-

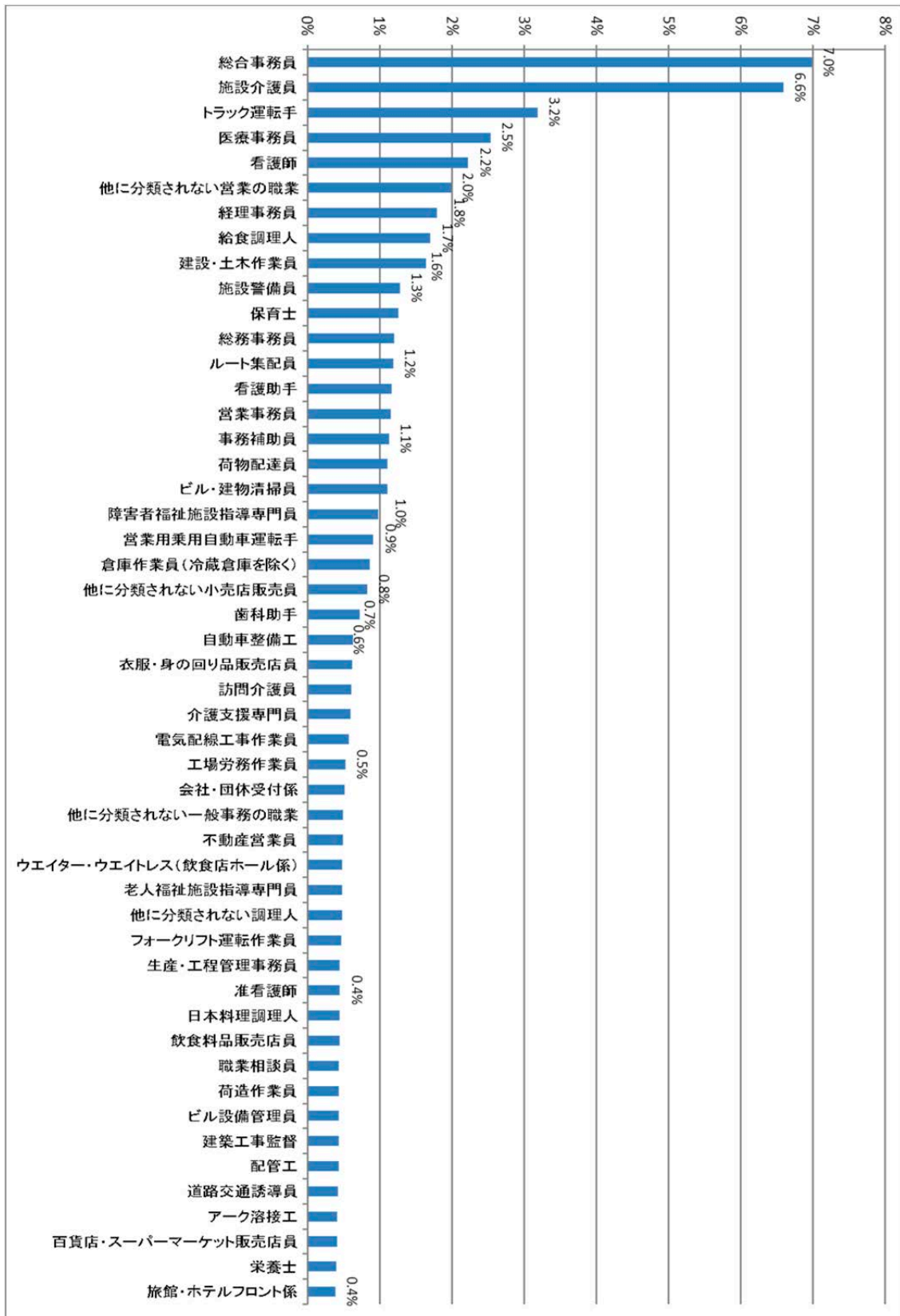


出所)「求人・求職データ」から作成。

(2) 細分類での就職状況

図表 3-12 は、細分類による Top (上位) 50 職業の求人割合を掲載したものである。

図表 3-12 職業（細分類）別就職割合 Top50



出所)「求人・求職データ」から作成。

Top50 職業の累積の就職割合は、56.5%であり、全細分類 892 のわずか 5.6%の職業で、求人全体の 5 割以上を占めていることになる。ちなみに、累積で求人割合を超えるのは、上位 175 職業（細分類）であり、これは、全細分類項目（職業）の 19.6%に当たる。

就職件数が最も多いのは、求職と同じく「総合事務員」であるが、その求人割合は 7.0%であり、求職の場合に比べると全体に占める割合はかなり低い。

また、2 位「施設介護員」（6.6%）、3 位トラック「運転手」（3.2%）、4 位「医療事務員」（2.5%）、5 位「看護師」（2.2%）で累積概ね 2 割となる。

中分類の「一般事務の職業」（「総合事務員」と「医療事務員」合計で 9.5%）に集中が見られるものの、「一般事務の職業」に上位が集中（1 位の「総合事務員」（細分類）11.2%で 1 位から 3 位とも「一般事務の職業」に抱合すると 18.1%）する求職に比べるとその集中度は高くない。

6 マッチング効果を高める視点

(1) 職業別就職率・充足率

ここまで、職業別の求職・求人・就職の状況を見てきた。

これらの状況を踏まえて、求人・求職のマッチングを高めるためには、職業分類をどのように活用していけばよいのであろう。

図表 3-13 は、職業別（大分類）に就職率と充足率をまとめたものである。

図表 3-13 職業（大分類）別就職率と充足率



出所)「求人・求職データ」から作成。

ここで、職業別就職率は求職者の希望職業をもとに算出し、職業別充足率は求人の職業をもとに算出している。つまり、求職者が（当初）希望する職業にどの程度就職できたかを示

すものが職業別就職率であり、求人・求職の職業がどの程度充足したかを示すものが職業別充足率である。

大まかにいえば、職業別充足率が職業別就職率よりも高い職業から、低い職業へ求職者を誘導することができれば、求人・求職のマッチングはより高まる。

大分類で見ると、職業別充足率が職業別就職率を上回っている職業は、「事務的職業」、「農林漁業の職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」だけである。

そのうち、職業別充足率と職業別就職率の差が大きく、また、求職者割合が最も高い「事務的職業」から職業別充足率の低い職業への誘導が効果的であることが予想される。

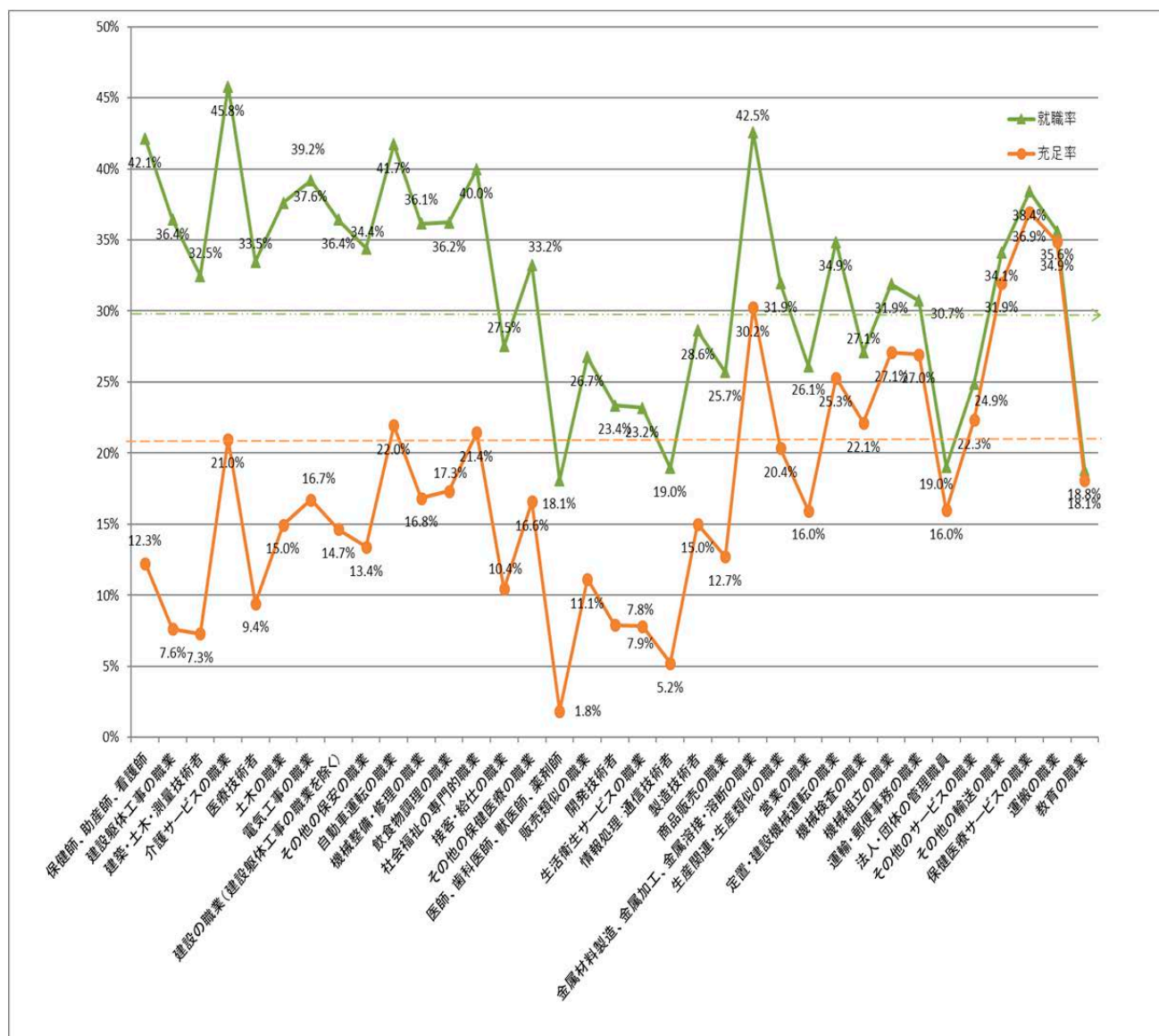
では、どのような職業への誘導が効果的であろうか。

図表 3-14 は、求人数上位 50 職業（中分類）から、職業別就職率が職業別充足率を上回っているものを取り出したものである。

図表を見ると、職業別就職率が充足率を大きく上回っている職業において、職業別充足率が平均充足率を大きく下回っているものがある。「保健師、助産師、看護師」、「建設躯体工事の職業」、「建築・土木・測量技術者」といったこれらの職業は、資格・技能等何らかの参入の障壁となるものがあり、その職業を希望する者が少ないことが推測される。

「介護サービスの職業」、「自動車運転の職業」、「飲食物調理の職業」といった、平均充足率を上回っている職業では、そうした参入障壁が比較的低いと推測され、他の職業からの転換がより容易であろう。

図表 3-14 職業（中分類）別就職率と充足率 —求人 Top50 職業からの抽出—



出所)「求人・求職データ」から作成。

注) 求人 Top50 職業のうち、職業別就職率が充足率を上回っているものを掲載。

点線は、平均就職率 29.3215% (上) と平均充足率 21.5% (下)。

(2) 事務的職業からの転換可能性

ここまで、「事務」は、職業別求職が最も多く（女性では求職者の半数が「事務」を希望）、かつ、職業別充足率が就職率を大きく上回る職業であり、「事務」希望の求職者を他の職業へと誘導することが求人・求職のマッチング効果を上げる可能性を見てきた。

では、「事務」を希望する求職者は、どのような職業へと就職するのであろうか。図表 3-15 では、「事務」希望の求職者がどのような職業（細分類）に就職したかを取りまとめている。

図表3-15 「事務的職業」希望求職者の就職先職業（細分類）

順位	分類符号・職業名（求人）	分類符号・職業名（求職）			
		C 事務的職業	25 一般事務	26 会計事務	27 生産関連事務
1	25701 総合事務員	24.8%	27.0%	17.7%	3.5%
2	25801 医療事務員	9.8%	11.5%	1.2%	0.4%
3	26301 経理事務員	6.9%	4.6%	45.2%	0.6%
4	25101 総務事務員	4.1%	4.2%	6.5%	0.9%
5	28103 営業事務員	3.9%	3.9%	2.2%	0.9%
6	25797 事務補助員	3.9%	4.4%	1.3%	0.5%
7	36101 施設介護員	2.1%	2.2%	1.0%	1.1%
8	37201 歯科助手	1.6%	1.9%	0.2%	0.2%
9	25401 会社・団体受付係	1.5%	1.7%	0.3%	0.2%
10	34999 他に分類されない営業の職業	1.5%	1.0%	1.0%	1.9%
11	25999 他に分類されない一般事務の職業	1.4%	1.6%	0.8%	0.5%
12	37101 看護助手	1.0%	1.2%	0.2%	0.3%
13	27101 生産・工程管理事務員	0.9%	0.7%	0.6%	8.3%
14	32399 他に分類されない小売店販売員	0.8%	0.8%	0.3%	0.3%
15	24303 職業相談員	0.8%	0.9%	0.3%	0.2%
16	28102 販売係事務員	0.7%	0.7%	0.3%	0.2%
17	16202 障害者福祉施設指導専門員	0.7%	0.8%	0.4%	0.4%
18	25301 企画係事務員（商品企画を除く）	0.6%	0.7%	0.4%	0.4%
19	25499 他に分類されない受付・案内事務員	0.6%	0.7%	0.1%	0.1%
20	32304 衣服・身の回り品販売員	0.6%	0.6%	0.2%	0.3%
21	39105 給食調理人	0.5%	0.6%	0.1%	0.3%
22	16301 保育士	0.5%	0.6%	0.2%	0.0%
23	25602 コールセンターオペレーター	0.5%	0.6%	0.6%	0.1%
24	25201 人事係事務員	0.5%	0.5%	0.6%	0.2%
25	45301 施設警備員	0.5%	0.4%	0.3%	1.6%
26	27203 保管・管理係員	0.5%	0.4%	0.3%	3.5%
27	31201 データ入力係員	0.5%	0.5%	0.1%	0.1%
28	28104 貿易事務員	0.4%	0.2%	0.1%	0.2%
29	40401 旅館・ホテルフロント係	0.4%	0.4%	0.2%	0.1%
30	75401 倉庫作業員（冷蔵倉庫を除く）	0.4%	0.3%	0.1%	5.4%
31	32305 飲食料品販売店員	0.4%	0.4%	0.1%	0.2%
32	75502 ルート集配員	0.4%	0.3%	0.2%	1.8%
33	25802 介護事務員	0.4%	0.4%	0.3%	0.0%
34	76101 ビル・建物清掃員	0.4%	0.3%	0.3%	1.1%
35	28999 その他の営業・販売関連事務の職業	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%

出所)「求人・求職データ」から作成。

注)「順位」は「事務的職業」希望における就職先職業（求人）割合の高いものの順位。

「事務」では、「総合事務員」への就職が最も多く、4分の1（24.8%）を占める。次いで、「医療事務」（9.8%）、「経理事務」（6.9%）、「総務事務」（4.1%）、「営業事務」（3.9%）、「事務補助員」（3.9%）と続き、これらの累計で約5割（53.4%）である。

「事務」以外の就職先としては、「施設介護員」（2.1%）、「歯科助手」（1.6%）、「他に分類されない営業職」（1.5%）、「看護助手」（1.0%）以下多様な職業に就いている。

求職希望の職業を中分類で見ると、「事務」のうちの82.7%が「一般事務の職業」（以下「一般事務」という。）が占めることから、「一般事務」においては、「事務」の場合と同様の傾向となっている。

「会計事務の職業」（以下「会計事務」という。）については、「一般事務」と違い、「経理事務員」が45.2%と最も高く、次いで、「総合事務員」（17.7%）、「総務事務員」（6.5%）、「営業事務」（2.2%）と「経理事務員」を中心に就職の7割以上が「事務」となっている。

「生産管理事務の職業」（以下「生産管理事務」という。）は、「一般事務」、「会計事務」の場合とも異なり、「生産・工程管理事務員」が8.3%と最も高いが、「総務事務員」（3.5%）の割合が低いなど、「事務」への就職は多くなく、他の職業へ幅広く就職している。

これらから、職務経歴等から「会計事務」を希望する場合には、「経理事務員」を中心に、

「事務」への就職に努めることが理にかなっているが、「一般事務」の場合には、「事務」とともに「事務」以外の職業に幅広く目を向けることが効果的である。他方、「生産管理事務」の場合には、「事務」にこだわることなく、幅広く他の職業への就職を検討することが効果的であろう。

なお、いずれも、「事務」希望の求職者が、「事務」以外の就職先を探そうとする場合に、就職先職業は、大分類で見ても、雑多であり、現在の厚生労働省編職業分類の体系から、探すことは難しいと思われる。

経験等のない職業への就職を希望する場合には、入職に当たってのスキル・経験・知識がどの程度求められるのかが重要であるが、職業分類体系自体が求められるスキル等の程度をもとに策定されていないため、職業移行に当たってその有効性を発揮しにくい理由の一つとなっている。

7 まとめ

求職・求人ともに、数の多い職業（細分類）の上位から、2～3割までの職業において、全体の求職者・求人の8割をカバーすることができる。

また、求職においては、約4割が小分類までの入力にとどまっている。一方、求人では、ほぼすべて細分類まで入力しているが、果たして、マッチングにおいて、これら細分類が活用されているかについては明らかではない。

特に、求職数、求人数の上位2～3割（累積割合が8割超）以外の数の少ない職業については、マッチングにおいて区分することに意味があるかどうかをよく検証し、職業の細分化だけではなく統合化の検討を進める必要があるだろう。

一方、求職・求人数の数の多い職業については、マッチングのためのより詳細な情報収集が望まれる。マッチングの促進に当たっては、特に、充足率が高く就職率の低い職業から、その逆の職業への求職者の誘導が重要なポイントになるとと思われる。

その中で送り出し側の職業となる可能性の高い「事務」について見てきたが「会計事務」の場合には「経理事務員」等事務を中心に就職活動を展開することに有効性が認められたが「一般事務」や「生産管理事務」では「事務」以外の職業に視野を広げて活動することが望ましい。

その際に、現在の職業分類や職業情報の体系では、こうした探索のための情報を提供できているとは言えない。

マッチングに役立つ職業分類という観点からは、それぞれの職業において、どのような進路、職業転換があり得るのかについての情報整備を伴うことになろう。その際、入職に当たって、求められるスキル・経験・知識の内容とその程度は重要な指標になるとと思われる。

ISCOのスキルレベルを取り入れていない中で、これらをどのように職業分類の中に取り入れて体系化していくかが、一つの鍵となろう。

参考文献

総務省『平成 22 年国勢調査結果』.

労働政策研究・研修機構（2007）『資料シリーズ No.31 ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告』.

第4章 必要な能力等による職業の弁別性の検討

—Web 調査で収集した職業情報の活用に向けて—

1 趣旨と目的

職業情報は、求人・求職のマッチングに当たって活用されるとともに、職業分類の策定に当たっての基礎にもなる。

職業にはそれぞれ必要な能力、要件がある。必要な能力、要件に関しては2013年にWeb調査が行われ、その結果と能力概念の先行研究から、仕事に必要な能力等に関して全体を網羅するよう項目群を作り、その項目群の設問によって、2014年、新たに調査を行っている。このWeb調査により、必要な能力等に関して、網羅的であり、かつある程度構造化した項目が作成され（全56項目）、分析が行われた（労働政策研究・研修機構, 2015）。まず、2014年調査の項目群が作成される経緯を概観する。

仕事に必要な能力等に関する項目群の作成に際して用いられた先行研究は、大きく分けてエンプロイアビリティ、コンピテンシー、スキルの3つに分けられる。

日本では、エンプロイアビリティは「労働市場価値を含んだ就業能力、即ち、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力」（厚生労働省, 2001）とされており、その内容として、「職務遂行に必要となる特定の知識・技能などの顕在的なもの」、「協調性、積極的等、職務遂行に当たり、各個人が保持している思考特性や行動特性に係るもの」、「動機、人柄、性格、信念、価値観等の潜在的な個人的属性に関するもの」という3つの労働者個人の基本的能力が挙げられている。McQuaid & Lindsay (2005) は、個人的要因、個人的環境、外的要因の3つの要素からエンプロイアビリティを整理しており、仕事に必要な能力等と関係が深いのは、個人的要因の中のエンプロイアビリティ・スキルや特性である。その内容は大きく8つに分けられ、基本的社会スキルや誠実さ・信頼性などの「本質的特性」、勤勉さや自発性などの「個人的能力」、読み書きや計算などの「基本的移転可能スキル」、推論や問題解決などの「主要な移転可能スキル」、チーム労働やビジネス思考などの「高水準の移転可能スキル」、公的もしくは個別的職業資格などの「資格」、職業経験や個別職業に必要なスキルなどの「職業知識の基礎」、失業期間や職務経歴などの「労働市場での位置づけ」とした。

コンピテンシーは従来の学問的適性テストや知識内容テストに代わって職務上の業績を予測する変数として1970年代にMcClelland (1973) によって提唱されたものである。その弟子のSpencer & Spencer (1993) はコンピテンシーを「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」であり、「様々な状況を超えて、かなり長期間にわたり、一貫性をもって示される行動や思考の方法」と定義した。彼らは米国を中心とした20カ国において、ある職務の卓越したパフォーマーに対する行動結果面接によって得られた286種類のコンピテンシー・モデルを

用い、コンピテンシー・ディクショナリーとして 21 の代表的なコンピテンシーを取り出している。これらは 6 つの群に分かれており、その内容は「達成とアクション」として達成重視、秩序・クオリティ・正確性への関心、イニシアティブ、情報探究の 4 つ、「支援と人的サービス」として対人関係理解、顧客サービス重視の 2 つ、「インパクトと影響力」としてインパクトと影響力、組織の理解、関係の構築の 3 つ、「マネジメント・コンピテンシー」としてほかの人たちの開発、指揮命令、チームワークと協調、チーム・リーダーシップの 4 つ、「認知コンピテンシー」として分析的思考、概念化思考、技術的・専門的・マネジメント専門能力の 3 つ、「個人の効果性」としてセルフ・コントロール、自己確信、柔軟性、組織へのコミットメントの 4 つが挙げられている。また、1997 年末から OECD 主導のもと、人生の成功や社会での良好な労働に関係するキーコンピテンシーの概念枠組み開発のプロジェクトとして DeSeCo (Definition & Selection of Competencies; Theoretical & Conceptual Foundations: コンピテンシーの定義と選択; その理論的・概念的基礎) が行われた (Rychen & Salganik, 2003)。DeSeCo の目標は、「生涯学習の視点に立った個人の基礎となるコンピテンシーの発達、国際的な環境におけるコンピテンシーの評価、そして国際的に比較可能な指標の開発と分析に関わる」全体的な概念枠組みの構築にある。ここでは、3 つの広域カテゴリーにコンピテンシーを分類し、それぞれのカテゴリーが 3 つの内容に分かれている。1 つ目のカテゴリーは「相互作用的に道具を用いる」ことであり、道具の内容として言語・シンボル・テキスト、知識や情報、技術の 3 つが挙げられている。2 つ目のカテゴリーは「異質な集団で交流する」ことであり、内容は、他人とよい関係を作る、協力・チームで働く、争いを処理し、解決するの 3 つとなっている。3 つ目のカテゴリーは「自律的に活動する」であり、内容は、大きな展望の中で活動する、人生計画や個人の計画を設計し実行する、自らの権利・利害・限界やニーズを表明するとなっている。

スキルでは、Katz (1955) がアメリカにおいてすぐれた管理者は先天的な性格や資質によって決まるのではなく、開発可能なスキルを発揮できるかによって決まるとし、管理者に必要なスキルを 3 つに整理した。3 つのスキルとは、テクニカルスキル、ヒューマンスキル、コンセプチュアルスキルである。テクニカルスキルは業務処理の方法や手順、技術等の専門的な知識であり、「モノやプロセス」に関するスキルといえる。ヒューマンスキルは人間関係を円滑にする能力であり、他者の言動から、動機や感情を理解したり、うまく意思疎通したりする能力であり、「人と働くこと」に関するスキルといえる。コンセプチュアルスキルは物事を広い視野でとらえたり、環境の変化に敏感であったり、問題解決のための具体的な方策を立て実現したり、人々の関心を一つの目標に統合したりする能力である。これらのスキルは互いに密接に関連しており、厳密に分けることはできないが、それぞれの重要度が管理者に与えられた責任レベルによって異なるとされる。管理者でも下位のレベルではテクニカルスキルが重要となるが、トップになるほどテクニカルスキルは使用局面がなくなり、コンセプチュアルスキルに重点が移る。ヒューマンスキルはその重要度には少はずつ差があるが、

どのレベルでも重要なスキルである。Chen, et al (2005) は、様々な属性の管理者のスキル利用の頻度を調べる際に Katz の 3 つのスキルを用い、各スキルごとに 4 項目ずつ使用の頻度を尋ねている。テクニカルスキルでは、顧客ニーズへの敏感さ(顧客目線)、利益への意識、品質管理、量的データに基づくマネジメント、ヒューマンスキルでは平等・公平性、誠実さ、適切な人選、協調性、コンセプトチュアルスキルでは、問題発見力、戦略的思考、意思決定、イノベーションがそれぞれの項目となっている。Katz は 3 つのスキルをあくまで「管理者(Administrator)」に必要なものとしてとらえているが、最近では全従業員に必要とされるものとして扱われることも多い(例えば中尾,2010)。また、21 世紀のグローバル化、知識基盤社会の中で、新たな知識を創り出したり、様々な集団とのコミュニケーション能力などをもった、21 世紀型人材の育成が世界的に必要とされている。その中で、知識・スキル・価値を幅広く含む「ジェネリックスキル」論が展開されている。川嶋(2010)によれば、ジェネリックスキルは「転移可能スキル(Transferable Skills)とも呼ばれ、創造性、柔軟性、自立性、チームワーク力、コミュニケーション力、批判的思考力、時間管理、リーダーシップ、計画性、自己管理能力など、特定の文脈を越えて、さまざまな状況のもとでも適用できる高次のスキルのこと」である。コンピテンシーやエンプロイアビリティとも重なる能力的な概念といえる。オーストラリアの NCVER : National Centre for Vocational Education Research (2003)によれば、多様なリストをまとめると、共通する要素が挙げられる。リテラシーや算数、テクノロジーの活用などの「基礎/根本的スキル」、コミュニケーション、人間関係、チームワークなどの「人間関係スキル」、情報の収集と組み立て、問題解決、計画組織化などの「概念的/思考スキル」、責任感や柔軟性、自己管理などの「個人的スキルと特性」、イノベーションスキルや起業的スキルなどの「ビジネス界に関わるスキル」、市民・市民権の知識とスキルなどの「コミュニティに関わるスキル」の 6 つである。

また、海外のエンプロイアビリティ、コンピテンシー、スキルのほかに、日本における能力概念についても触れられている。主なものとして、経済産業省の社会人基礎力、文部科学省の学士力、厚生労働省の若年者就職基礎力などである。

社会人基礎力は、産業競争力において新しい価値のある商品やサービスをいかに早く創り出すかが問われ、企業現場での新しい価値創出に向けた課題の発見、解決に向けた実行力、異分野と融合するチームワークなどの能力の必要性から、平成 18 年に経済産業省によって産学の有識者による委員会で「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として定義づけられたものである。社会人基礎力は 3 つの能力と 12 の能力要素からなる。3 つの能力として「前に踏み出す力(アクション)」、「考え抜く力(シンキング)」、「チームで働く力(チームワーク)」が示されている。「前に踏み出す力」は一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力とされ、能力要素として「主体性」、「働きかけ力」、「実行力」が含まれている。「考え抜く力」は疑問を持ち、考え抜く力であり、「課題発見力」、「計画力」、「創造力」の能力要素が含まれる。「チームで働く力」は多様な人々とともに、目標に

向けて協力する力とされ、能力要素として「発信力」、「傾聴力」、「柔軟性」、「状況把握力」、「規律性」、「ストレスコントロール力」の6つが含まれている。

学士力は、学士課程において専攻分野についての専門性を有するだけでなく、幅広い教養を身に付け、高い公共性・倫理性を保持しつつ、時代の変化に合わせ積極的に社会を支え、あるいは社会を改善していく資質を有する21世紀型市民の育成を目指し、その参考指針を示したものである。グローバル化する知識基盤社会の中で、国際的に通用する質の高い教育と、大学全入時代における高等教育の質の保障の観点から文部科学省、中央教育審議会によって示された。その内容は、「知識・理解」として多文化・異文化に関する知識の理解、人類の文化、社会と自然に関する知識の理解の2つ、「汎用的技能」として、コミュニケーションスキル、数量的スキル、情報リテラシー、論理的思考力、問題解決力の5つ、「態度・志向性」として、自己管理能力、チームワーク・リーダーシップ、倫理観、市民としての社会的責任、生涯学習力の5つ、「総合的な学習経験と創造的思考力」となっている。

厚生労働省は、若年者が企業において職業能力を発揮する前提となる就職基礎能力の習得を支援し、その能力の底上げを図るとともに、就職や採用場面において若年者と企業との間で就職基礎能力に関する共通の物差しが広く使われるような社会基盤の形成を図ることを目的として平成16年度よりYESプログラム（若年者就職基礎能力支援事業＝Youth Employability Support Program）を実施していた（厚生労働省,2004・2007）。YESプログラムは平成21年度をもって終了しているが、企業が若年者に対して求める「就職基礎能力」を5つの領域に分類するとともに、それぞれについて「就職基礎能力修得の目安」を提示し、YESプログラム認定講座や認定試験によって認定するものであった。「就職基礎能力」の5つの領域として、「コミュニケーション能力」、「職業人意識」、「ビジネスマナー」、「基礎学力（ビジネス文書の作成・読解、計算・計数・数学的思考能力、社会人常識）」、「資格取得」が挙げられている。

厚生労働省では、企業内外での職業能力のミスマッチ解消を図るため、企業が求める人材像等の情報を収集・整理し、労働者等へ情報提供することを目的として、「企業が求める人材等に関する調査」（厚生労働省,2005）を行っている。調査は平成14年度から平成16年度まで3回実施された。企業が求める能力としては、基本スキルとして中央職業能力開発協会が開発した「CADSスキルマップ」に示された項目が使用されている。具体的には、率先行動や顧客志向などからなる「基軸能力」、情報探究や分析的思考などからなる「知識と戦略」、プレゼンテーションや関係形成などからなる「顧客と市場」、組織感覚や計画組織化などからなる「組織と仕事」、リーダーシップや指示要求などからなる「協働と先導」、認識力や自己管理などからなる「自己」の6領域30項目である。

さらに、最近の総合的な整理として、Carnevale & Smith（2013）が挙げられている。現代はもはや大量生産の標準化された商品の価値が下がり、多様性の要求と新たな付加価値に基づく競争に移り変わるとともに、新たな経済（知識経済）におけるスキル需要も移り変わ

ったとし、かつての機械的、技術的なスキルだけではなく、仕事の需要の変化に適応する柔軟でありながら力強いスキルが必要となるとしている。そこであげられているのが、読み・書き・計算等の「基礎的スキル」、学び方を知ることとしている「基本的スキル」、聞くことや話すことなどの「コミュニケーションスキル」、問題解決や創造的思考などの「適応性」、対人関係のスキルや交渉、チームワークなどの「グループの有効性」、組織の有効性やリーダーシップなどの「影響力」、自尊心や動機づけ・目標設定などの「人的管理」、前向きな認知スタイルなどの「態度」、それぞれの職業に必要な「適用スキル」である。

上述の必要な能力等の指標を整理したのが図表 4-1、図表 4-2 である（労働政策研究・研修機構,2015 より抜粋）。比較的最近の分類である⑩Carnevale & Smith (2013)を基準とし、他の項目を近いと思われるところに位置づけている。ただし、さまざまな分類がなされていることから分かるように、あるところではひとつの上位概念に属する項目が、他のところではいくつかの上位概念にまたがっていることが多く見られる。必要な能力等を網羅的に捉えることを目的とするため、各項目の一致を細かく見ることはしていない。これを見ると、指標によって項目群にかなりのばらつきがあることがうかがえる。これはそれぞれの指標の目的意識に基づくものと思われる。必要な能力といってもかなり多岐にわたっていることがわかる。

図表 4 - 1 必要な能力等に関連する指標整理表 1

① McQuaid & Lindsay (2005) Employability skills and attributes	② Spencer & Spencer (1993) Competency dictionary	③ OECD DeSeCo (2003) Key competencies	④ Katz, R. L. 1955(1974) Three- Skills Approach (下位項目は Chen,2005)	⑤ NCVER(2003) Defining Generic Skills
<p>○基本的移転可能スキル(Basic transferable skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・読み書き ・計算 ・言葉によるプレゼンテーション <p>○主要な移転可能スキル(Key transferable skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・推理力 ・問題解決 ・順応性 ・コミュニケーションスキル ・基礎的な情報処理スキル <p>○高水準の移転可能スキル(High level transferable skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チーム労働 ・ビジネス思考 ・先見性 ・起業スキル <p>○個人的能力(Personal competencies)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・率先行動 ・勤勉さ ・自発性 ・自信 <p>○本質的特性(Essential attributes)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的社会スキル ・誠実さ・信頼性 ・責任感 ・働くことに対するポジティブな態度 <p>○職業知識の基礎(Work knowledge base)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業経験 ・一般的職業スキルと個人的才能(適性) ・個別職業に必要なスキル <p>○資格(Qualification)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公的職業資格 ・個別的職業資格 <p>○労働市場での位置づけ(Labour market attachment)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在の失業/雇用期間 ・職務経歴 	<p>○支援と人的サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対人関係理解 ・顧客サービス重視 <p>○認知コンピテンシー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分析的思考 ・概念化思考 ・技術的・専門的・マネジメント専門能力 <p>○マネジメント・コンピテンシー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ほかの人たちの開発 ・指揮命令 ・チームワークと協調 ・チーム・リーダーシップ <p>○インパクトと影響力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インパクトと影響力 ・組織の理解 ・関係の構築 <p>○個人の効果性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セルフ・コントロール ・自己確信 ・柔軟性 ・組織へのコミットメント <p>○達成とアクション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・達成重視 ・秩序、クオリティ、正確性への関心 ・イニシアティブ ・情報探求 	<p>○異質な集団で交流する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他人とよい関係を作る ・協力、チームで働く ・争いを処理し、解決する <p>○相互作用的に道具を用いる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・言語・シンボル・テキストを相互作用的に用いる ・知識や情報を相互作用的に用いる ・テクノロジーを相互作用的に用いる <p>○自律的に活動する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大きな展望の中で活動する ・人生計画や個人の計画を設計し、実行する ・自らの権利・利害・限界やニーズを表明する 	<p>○ヒューマンスキル(Human Skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平等・公平性 ・誠実さ ・適切な人選 ・協調性 <p>○コンセプチュアルスキル(Conceptual Skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題発見力 ・戦略的思考 ・意思決定 ・イノベーション <p>○テクニカルスキル(Technical Skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・顧客ニーズへの敏感さ(顧客目線) ・利益への意識 ・品質管理 ・量的データに基づくマネジメント 	<p>○基礎的/根本的スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リテラシー ・算数の活用 ・テクノロジーの活用 <p>○人間関係スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション ・人間関係 ・チームワーク ・顧客サービス <p>○概念的/思考スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報の収集と組み立て ・問題解決 ・計画組織化 ・学習スキル ・革新的、創造的思考 ・体系的思考 <p>○ビジネス界に関わるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・イノベーションスキル ・起業スキル <p>○個人的スキルと特性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・責任感 ・臨機応変 ・柔軟性 ・自己管理 ・自尊心を持つこと <p>○コミュニティに関わるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市民・市民権の知識とスキル

図表4-2 必要な能力等に関連する指標整理表2

⑥経済産業省 社会人基礎力	⑦文部科学省 学士力	⑧厚生労働省 若年者就職基礎能力(YESプログラム)※終了	⑨厚生労働省 平成16年度企業が求める人材の能力等に関する調査結果	⑩ Carnevale & Smith (2013) Skills and abilities in the knowledge economy
<p>○考え抜く力(シンキング)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画力 ・課題発見力 ・創造力 <p>○チームで働く力(チームワーク)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発信力 ・傾聴力 ・柔軟性 ・状況把握力 ・規律性 ・ストレスコントロール力 <p>○前に踏み出す力(アクション)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きかけ力 ・主体性 ・実行力 	<p>○汎用的技能</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションスキル ・数量的スキル ・情報リテラシー ・論理的思考力 ・問題解決力 <p>○知識・理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多文化・異文化に関する知識の理解 ・人類の文化、社会と自然に関する知識の理解 <p>○統合的な学習経験と創造的思考力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自らが立てた新たな課題を解決する能力 <p>○態度・志向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己管理能力 ・チームワーク、リーダーシップ ・倫理観 ・市民としての社会的責任 ・生涯学習力 	<p>○基礎学力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・読み書き ・計算・数学的思考 ・社会人常識 <p>○ビジネスマナー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的なマナー <p>○コミュニケーション能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意思疎通 ・協調性 ・自己表現力 <p>○職業人意識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・責任感・主体性 ・向上心・探究心 ・職業意識・勤労観 <p>○資格取得</p>	<p>○顧客と市場</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーション ・関係形成 ・問題解決 ・サービス対応 ・ビジネス感覚 <p>○知識と戦略</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報探究 ・分析的思考 ・概念化 ・意思決定 ・財務感覚 <p>○協働と先導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ ・指示要求 ・支援育成 ・チームワーク・連携 ・コミュニケーション <p>○組織と行動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織感覚 ・計画組織化 ・プロセス促進 ・モニタリング ・業務の精通 <p>○自己</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認識力 ・自己管理 ・継続的学習 ・創造的自己表現 ・心身のスタミナ <p>○基軸能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・率先行動 ・顧客志向 ・成果の追及 ・多様性尊重 ・誠実さ 	<p>○基本的スキル(Basic skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・読み書き算 <p>○基礎的スキル(Foundation skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学び方を知ること(knowing how to learn) <p>○コミュニケーションスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・聞くこと(listening) ・話すこと(oral communication) <p>○適応性(adaptability)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題解決 ・創造的思考 <p>○グループの有効性(group effectiveness)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係スキル ・交渉 ・チームワーク <p>○影響力(influence)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織の有効性(organizational effectiveness) ・リーダーシップ <p>○人的管理(personal management)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自尊心 ・動機づけ・目標設定 <p>○態度(attitude)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認知スタイル <p>○適用スキル(applied skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業コンピテンシー(occupational and professional)

上記に加え、その他職業情報としての知識、スキルとして、労働政策研究・研修機構(2012)の調査をあげている。そこでは米国労働省による職業情報ネットワーク(O*NET: The Occupational Information Network)プログラムによって行われた、スキルや知識について整理されたものを邦訳し、因子分析を用いて検討している。O*NETでは、スキルは「(知識の獲得や伝達のための) 基盤スキル(Content Skills)」、「(獲得した知識を適切に扱うための) 処理スキル(Process Skills)」からなる基礎的スキル(Basic Skills)と、「問題解決スキル(Problem-Solving Skills)」、「社会的スキル(Social Skills)」、「技術的スキル(Technical Skills)」、「(企業に限らず社会を構成するシステムの中で適切に行動するための) 組織的スキル(Systems Skills)」、「資源管理スキル(Resource Management Skills)」からなる職能横断的スキル(Cross-Functional Skills)に分けられ、さらに基盤スキルなら読解力や書く力、話す力といったように下位項目に分かれている。知識でも同様に、「ビジネス・管理(Business and Management)」、「製造(Manufacturing and Production)」、「工学・技術(Engineering and Technology)」、「数理・科学(Mathematics and Science)」、「健康サービス(Health Service)」、「教育・訓練(Education and Training)」、「芸術・人文学(Arts and Humanities)」、「法・治安(Law and Public Safety)」、「コミュニケーション(Communication)」、「輸送(Transportation)」の10領域に分かれ、さらに合計33の下位項目に分けられている。因子分析の結果、基礎的スキルでは積極的聴取、話す力、学習戦略等からなる「基盤スキル」と科学、数理、論理と分析からなる「数理スキル」の2因子が見出されている。職能横断的スキルでは、機器操作に関わる「テクニカルスキル」、他者との関係に関する「ヒューマンスキル」、コンピュータに関わる「コンピュータスキル」、資材等の管理に関わる「モノ等管理スキル」の4因子が取り出された。知識では、「科学・技術」、「芸術・人文学」、「医療」、「ビジネス・経営」、「語学」、「土木・警備」、「化学・生物学」の7因子が得られている。

また、2013年に行われたWeb調査では、現在の職業に必要な能力等とその変化について検討を行った。設問は、必要な能力等に関しては、「現在の職業ではどのような行動や能力が求められますか。下記に関して、現在の職業に特に必要なものをすべてお選びください。(いくつでも)」として、選択を求めており(全体で73項目、複数選択)、回答者は26,586名となった。図表4-3に必要な能力等73項目に対する選択の度数とパーセントを示している。「意欲・やる気」や「責任感」、「ミスがないこと」などが高く、さらに「前向きな姿勢」、「積極性・主体性」、「集中力」、「注意深さ」、「コミュニケーション能力」と続く。「〇〇の知識・経験」という項目は全体として選択数が少ない。これは、選択したのがそれぞれの知識・経験と関連する特定の職業に偏ったためと思われる。これら職業に必要な能力等について、多様な項目の中からいくつかのまとまりを見出すために、因子分析を行っている(IBM SPSS statistics, Version 22のfactor procedure)。ただし、項目により選択率の差が激しいため、分析の対象としたのは、全体で73項目の中から、選択率が30パーセント以上の上位41項

目であった。現在の職業に必要な行動や能力の上位 41 項目から主成分を抽出し、解釈を行いやすくするためにバリマックス回転（直交回転）を行った結果が図表 4-4 である。通常 2 件法のようなデータ（2 値データ）に対し、主成分分析は用いないが、石田（2008）は、主成分分析について「どのような種類の変数にも適用できる、制約のない解析手法」としている。また、主成分分析では回転についても行わないとされることもあるが、成分の解釈を容易にするものとして使われていることを示す文献も多いため（たとえば上田, 2003；丸山ら, 2009）、そのような場合に最も用いられるバリマックス回転を行っている。また、下村（2001）では実際に経済学分野の研究においてこのような分析方法が用いられている。第 1 成分としては、「身だしなみ」や「清潔感」、「マナー」などに高い負荷量を示し、「マナー・コミュニケーション」に関する成分とし、第 2 成分は、「情報収集能力」や「コンピュータスキル」、「交渉力」、「説明力」に対して負荷量が高く、「情報スキル・交渉力・説明力」に関する成分、第 3 成分は「人に好かれること」、「人間的な魅力」等に負荷量が高く、「人間的な魅力」に関する成分、第 4 成分は「意欲・やる気」、「積極性・主体性」、「前向きな姿勢」、「熱心さ」等に負荷量が高く、「意欲・主体性・熱心さ」に関する成分、第 5 成分は、「ミスがないこと」、「注意深さ」、「集中力」等に高い負荷量を示し、「ミスがないこと・集中力」に関する成分、第 6 成分は「体力」、「スタミナ」、「健康」に負荷量が高く、そのまま「体力・スタミナ・健康」に関する成分としている。

図表4-3 必要な能力等（複数回答、全体で多いもの順、n=26,586）

	n	%		n	%
全体	26,586	100.00	37	情報収集能力	8,382 31.53
1 意欲・やる気	19,066	71.71	38	人に好かれること	8,379 31.52
2 責任感	17,600	66.20	39	人間的な魅力	8,086 30.41
3 ミスがないこと	17,153	64.52	40	先見性	7,987 30.04
4 前向きな姿勢	15,508	58.33	41	交渉力	7,986 30.04
5 積極性・主体性	15,211	57.21	42	素直さ	7,879 29.64
6 集中力	15,131	56.91	43	指導力・統率力・リーダーシップ	7,848 29.52
7 注意深さ	14,547	54.72	44	顧客目線・相手の立場から考えられること	7,646 28.76
8 コミュニケーション能力	13,981	52.59	45	説得力	7,475 28.12
9 粘り強さ	13,780	51.83	46	団体規律	7,190 27.04
10 信頼できること	13,652	51.35	47	感性・感覚	6,663 25.06
11 熱心さ	13,286	49.97	48	管理能力・マネジメント能力(人や組織)	6,408 24.10
12 健康	13,176	49.56	49	第一印象	6,235 23.45
13 学習力・成長力	12,920	48.60	50	機械に強いこと	6,044 22.73
14 気配り	12,865	48.39	51	生活規律	5,736 21.58
15 ストレスに強いこと	12,341	46.42	52	人脈	5,652 21.26
16 観察力	12,322	46.35	53	クリエイティブ・独創性	5,363 20.17
17 対人能力	11,872	44.66	54	論理的分析力	5,303 19.95
18 体力	11,798	44.38	55	数的処理能力(数学・統計学等)	5,236 19.69
19 実行力	11,756	44.22	56	企画力	5,206 19.58
20 柔軟性	11,636	43.77	57	調査研究能力	5,188 19.51
21 協調性・チームワーク	11,541	43.41	58	手先の器用さ	5,097 19.17
22 計画性	11,486	43.20	59	販売の知識・経験	5,069 19.07
23 思いやり・感受性	11,058	41.59	60	健康・医療・ケアの知識・経験	4,586 17.25
24 人当たりの良さ	10,634	40.00	61	法律の知識・経験	4,295 16.16
25 マナー	10,350	38.93	62	科学や技術の知識・経験	3,692 13.89
26 段取りできること	10,147	38.17	63	社会や経済の知識・経験	3,665 13.79
27 決断力	10,070	37.88	64	産業やビジネスの知識・経験	3,619 13.61
28 社交性	9,877	37.15	65	セキュリティの知識・経験	3,337 12.55
29 身だしなみ	9,877	37.15	66	国際感覚	2,820 10.61
30 精神的な安定性	9,847	37.04	67	文化や芸術的な知識・経験	2,609 9.81
31 社会常識	9,713	36.53	68	経理の知識・経験	2,511 9.44
32 清潔感	9,280	34.91	69	建築・土木の知識・経験	2,393 9.00
33 説明力	8,893	33.45	70	資金力	2,158 8.12
34 コンピュータスキル	8,854	33.30	71	人事労務の知識・経験	1,954 7.35
35 応用力	8,791	33.07	72	保安警備の知識・経験	1,031 3.88
36 スタミナ	8,500	31.97	73	その他(現在特に必要なもの)	649 2.44

図表 4-4 必要な能力の分析（主成分抽出、バリマックス回転）

	成分1	成分2	成分3	成分4	成分5	成分6
身だしなみ	0.752	0.106	0.141	0.134	0.132	0.220
清潔感	0.743	0.108	0.164	0.136	0.138	0.240
マナー	0.623	0.283	0.097	0.092	0.149	0.248
人当たりの良さ	0.584	0.099	0.531	0.126	0.168	0.057
社会常識	0.568	0.359	0.095	0.121	0.166	0.250
対人能力	0.548	0.385	0.234	0.196	0.151	0.094
コミュニケーション能力	0.508	0.418	0.180	0.231	0.177	0.067
気配り	0.493	0.147	0.405	0.182	0.350	0.142
情報収集能力	0.178	0.687	0.212	0.133	0.110	0.118
コンピュータスキル	0.100	0.652	-0.030	0.072	0.228	-0.064
交渉力	0.207	0.639	0.253	0.161	0.025	0.085
説明力	0.300	0.616	0.233	0.152	0.102	0.104
応用力	0.243	0.509	0.228	0.112	0.193	0.312
学習力・成長力	0.251	0.500	0.111	0.290	0.251	0.098
計画性	0.047	0.494	0.383	0.306	0.238	0.191
段取りできること	0.245	0.477	0.153	0.100	0.250	0.338
人に好かれること	0.470	0.133	0.644	0.156	0.074	0.067
人間的な魅力	0.400	0.208	0.643	0.197	0.062	0.103
先見性	0.030	0.456	0.543	0.223	0.123	0.181
精神的な安定性	0.195	0.171	0.524	0.190	0.361	0.219
社交性	0.488	0.224	0.510	0.168	0.110	0.067
決断力	0.020	0.425	0.510	0.295	0.198	0.242
思いやり・感受性(人の気持ちがわかること)	0.465	0.146	0.476	0.212	0.298	0.150
ストレスに強いこと	0.177	0.217	0.453	0.147	0.339	0.238
実行力	0.083	0.423	0.434	0.368	0.208	0.252
柔軟性	0.295	0.284	0.429	0.232	0.354	0.199
意欲・やる気	0.157	0.095	0.081	0.767	0.073	0.117
積極性・主体性	0.168	0.250	0.202	0.722	0.160	0.087
前向きな姿勢	0.224	0.175	0.205	0.716	0.232	0.105
熱心さ	0.185	0.192	0.292	0.636	0.286	0.141
粘り強さ	0.050	0.250	0.291	0.485	0.345	0.200
ミスがないこと	0.194	0.128	0.062	0.033	0.735	0.112
注意深さ	0.179	0.197	0.249	0.207	0.674	0.169
集中力	0.043	0.219	0.150	0.335	0.595	0.169
責任感	0.245	0.198	0.103	0.395	0.551	0.106
信頼できること	0.285	0.218	0.312	0.367	0.454	0.067
観察力	0.179	0.246	0.409	0.300	0.443	0.156
協調性・チームワーク	0.280	0.246	0.310	0.216	0.338	0.180
体力	0.248	0.090	0.138	0.153	0.159	0.782
スタミナ	0.220	0.157	0.226	0.123	0.137	0.727
健康	0.344	0.152	0.113	0.189	0.214	0.684
負荷量平方和	5.023	4.677	4.520	3.913	3.707	2.746
分散の%	12.3	11.4	11.0	9.5	9.0	6.7
累積%	12.3	23.7	34.7	44.2	53.3	60.0

図表 4-1、図表 4-2 に示すような先行研究と、上述の労働政策研究・研修機構（2012）による米国 O*NET プログラムの必要なスキル・知識のチェックリストについて因子分析を行った結果や 2013 年調査の項目及び因子分析結果などを用いて 2014 年調査の項目を作成した。それぞれの項目と各指標の上位項目との対応を見たのが図表 5、図表 6 である（労働政策研究・研修機構 2015 より抜粋）。ただし、2013 年調査と対応させたのは全項目ではなく、前述の主成分分析によって得られた 6 つの成分である。2014 年調査の項目は、既存の指標に用いられている項目を大まかではあるが網羅的におさえであるほか、「スピード（てきぱきと仕事を処理できる）」や、「現在の職業に必要な態度・行動（「○○らしさ」等）」など、他の指標には見られない項目も追加されている。知識も紹介した既存の指標にはあまり見られないが、スキルと知識は上述の労働政策研究・研修機構（2012）の因子分析結果によるもの（一部改変）である。また、GATB（厚生労働省編一般職業検査）の 9 性能をまとめた 3 機能（知的機能、感覚機能、運動機能）と基本機能からなる基礎的機能を設けている。2013 年調査と比べると、この基礎的機能やビジネス力に関わるような項目が追加されている。逆に既存の指標にあって 2014 年調査にない項目として、「労働市場における位置づけ」や「コミュニティに関するスキル」があげられるが、位置づけに関しては調査のうちの他の質問で把握でき、コミュニティに関するスキルは仕事に必要な能力との関係があまりないと考えられるため、2014 年調査からは除外している。

行われた 2014 年の Web 調査では、回答者は 27,074 名となり（一部 2013 年調査と重複あり）、2013 年の Web 調査を合わせると対象者は 5 万人を超え、この結果が今後の職業研究に有効活用されることが期待される。このような職業に必要な能力に関わる情報がマッチングに有効利用されるためには、その職業に必要な能力の高さが明確に表れ、他の職業との区別がつくかという側面を検討する必要がある。すなわち、必要な能力等が各職業に対してどの程度の弁別性を持っているかということを検討することを今回の研究の目的とした。

図表 4-5 必要な能力等に関する2014年調査項目との対応 1

2014年調査		①	②	③	④	⑤
意識・行動面	<p>意欲・積極性 自発性(仕事に関して自ら自発的に行動する) ねばり強さ(最後までやりとげること) 向上心・探究心 責任感・まじめさ 信頼感・誠実さ 人に好かれること リーダーシップ(メンバーの意見をまとめ、リードする) 協調性(メンバーと協力的に仕事ができる) 柔軟性(状況変化に応じて柔軟に対応できる) 注意深さ・ミスがないこと スピード(てきぱきと仕事を処理できる) 社会常識・マナー 身だしなみ・清潔感 体力・スタミナ ストレス耐性(ストレスに強いこと) 社会人、職業人としての自覚 現在の職業に特有の態度・行動(「〇〇らしさ」等)</p>	<p>個人的能力 個人的能力 個人的能力 個人的能力 本質的特性 本質的特性</p> <p>主要な移転可能スキル 主要な移転可能スキル</p> <p>本質的特性</p>	<p>達成とアクション 達成とアクション 達成とアクション</p> <p>達成とアクション 支援と人的サービス マネジメントコンピテンシー マネジメントコンピテンシー 個人の効果性</p> <p>支援と人的サービス</p>	<p>自律的に活動する</p> <p>異なる集団と交流する</p>	<p>ヒューマンスキル ヒューマンスキル ヒューマンスキル ヒューマンスキル</p>	<p>個人的スキルと特性</p> <p>人間関係スキル 個人的スキルと特性</p>
ビジネスカ	<p>情報収集(仕事に関する情報を常に収集している) 状況変化の把握(仕事に関する変化はすぐにそれを認識できる) 的確な予測(仕事に関する変化の今後を予測できる) 的確な決定(情報を総合し、的確に決定ができる) 問題発見力(複雑な状況や背景にある問題点を見つげられる) ビジネス創造(新たなビジネスを創造する、起業を含む) 革新性(新たなモノ、サービス、方法等を作り出す) 戦略性(将来を見越し戦略的、計画的にことを進める) 客観視(情勢や自分を事実に基づき客観的にとらえられる) 説明力(わかり易く説明できる) 交渉力(説得や交渉ができる)</p>	<p>主要な移転可能スキル 主要な移転可能スキル 主要な移転可能スキル 主要な移転可能スキル 主要な移転可能スキル 高水準の移転可能スキル 高水準の移転可能スキル 高水準の移転可能スキル 主要な移転可能スキル 主要な移転可能スキル 主要な移転可能スキル</p>	<p>達成とアクション 認知コンピテンシー 認知コンピテンシー 認知コンピテンシー 認知コンピテンシー</p>		<p>コンセプチュアルスキル コンセプチュアルスキル コンセプチュアルスキル コンセプチュアルスキル コンセプチュアルスキル コンセプチュアルスキル テクニカルスキル</p>	<p>概念的/思考的スキル 概念的/思考的スキル 概念的/思考的スキル 概念的/思考的スキル 概念的/思考的スキル ビジネス界に関わるスキル ビジネス界に関わるスキル ビジネス界に関わるスキル</p>
スキル	<p>基礎スキル(広く様々なことを、正確に、早くできる) 学習スキル(新しいことを学び、身につけることができる) 数理スキル(数字に強く、数量的な処理が正確で早い) 言語スキル:文章(わかり易く正確な文章を書く) 言語スキル:口頭(わかり易く正確に話せる) テクニカルスキル(機械や機器の操作が得意である) ヒューマンスキル(良い人間関係となることが得意である) コンピュータスキル(コンピュータが得意である) モノ等管理スキル(仕事に必要な資材、材料等々を管理できる) 資金管理スキル(必要経費の算出、決算等資金を管理する能力) 段取りのスキル(仕事の手順等を的確に計画できる)</p>	<p>基本的移転可能スキル 基本的移転可能スキル 基本的移転可能スキル 基本的移転可能スキル 主要な移転可能スキル 主要な移転可能スキル 主要な移転可能スキル</p>	<p>達成と人的サービス</p>	<p>相互作用的に道具を用いる 相互作用的に道具を用いる 相互作用的に道具を用いる 相互作用的に道具を用いる 相互作用的に道具を用いる</p> <p>異なる集団と交流する</p> <p>相互作用的に道具を用いる</p> <p>自律的に活動する</p>	<p>テクニカルスキル ヒューマンスキル テクニカルスキル テクニカルスキル</p>	<p>基礎的/根本的スキル 概念的/思考的スキル 基礎的/根本的スキル 基礎的/根本的スキル 基礎的/根本的スキル 基礎的/根本的スキル 人間関係スキル 基礎的/根本的スキル 概念的/思考的スキル</p>
知識	<p>科学・技術 化学・生物学 芸術・人文 医療・保健 ビジネス・経営 外国語 土木・建築 警備・保安</p>	<p>(職業知識の基礎) (職業知識の基礎) (職業知識の基礎) (職業知識の基礎) (職業知識の基礎) (職業知識の基礎) (職業知識の基礎)</p>				
基礎的機能	<p>基本機能(読み、書き、計算、等) 知的機能(頭を使うような問題をすばやく解ける) 感覚機能(細かな差異をすばやく正確に見つけられる) 運動機能(手先を使った細かな作業をすばやく正確にできる)</p>	<p>基本的移転可能スキル 基本的移転可能スキル</p>				
その他	<p>仕事に関係する人脈 資金力(仕事に必要な資金を用意できる) 仕事に関係する免許・資格 現在の仕事に特有な知識や経験</p>	<p>資格 職業知識の基礎 労働市場での位置づけ</p>	<p>インパクトと影響力</p>		<p>テクニカルスキル</p>	<p>コミュニティに関わるスキル</p>

図表 4 - 6 必要な能力等に関する2014年調査項目との対応 2

⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	2013年調査
前に踏み出す力 前に踏み出す力 前に踏み出す力		職業人意識	基軸能力	人的管理	意欲・主体性・熱心さ
		職業人意識 職業人意識 職業人意識	基軸能力	人的管理	意欲・主体性・熱心さ
チームで働く力	態度・志向性	コミュニケーション能力	協働と先導	影響力	ミスがないこと・集中力
チームで働く力	態度・志向性 知識・理解		協働と先導 基軸能力	グループの有効性	ミスがないこと・集中力 人間的魅力
チームで働く力	態度・志向性	ビジネスマナー			ミスがないこと・集中力
チームで働く力	態度・志向性	職業人意識	自己	態度	マナー・コミュニケーション マナー・コミュニケーション 体力・スタミナ・健康 人間的魅力 マナー・コミュニケーション
チームで働く力	汎用的技能		知識と戦略		情報スキル・交渉力・説明力
考え抜く力	統合的な学習経験と創造的 思考力		顧客と市場	適応性	
考え抜く力	統合的な学習経験と創造的 思考力		知識と戦略	適応性	
考え抜く力	汎用的技能		顧客と市場	適応性	
考え抜く力	統合的な学習経験と創造的 思考力			適応性	
考え抜く力		コミュニケーション能力	知識と戦略		
考え抜く力			顧客と市場	グループの有効性	情報スキル・交渉力・説明力 情報スキル・交渉力・説明力
チームで働く力	態度・志向性 汎用的技能	基礎学力 基礎学力 基礎学力 コミュニケーション能力	自己	基本的スキル 基礎的スキル 基本的スキル 基本的スキル コミュニケーションスキル	情報スキル・交渉力・説明力
チームで働く力	汎用的技能 汎用的技能		協働と先導		人間的魅力 情報スキル・交渉力・説明力
考え抜く力			知識と戦略 組織と行動		情報スキル・交渉力・説明力
	知識・理解 知識・理解				
		基礎学力		基本的スキル	
		資格取得	顧客と市場 組織と行動	適用スキル	(2013年調査項目) (2013年調査項目)

2 職業に必要な能力等の因子の再検討

必要な能力等による職業の弁別性の分析を行う前に、2014年のWeb調査の結果を概観し、必要な能力等の因子について再検討を行う。上でも述べたように、2014年のWeb調査に用いられた項目は、2013年に行われた調査と能力概念の先行研究から、全体を網羅するような項目群を作ったものである。広く必要な能力等を網羅するために、その内容は「意識・行動面」、「ビジネス力」、「スキル」、「知識」、「基礎的機能」、「その他」に分かれている。これら各項目について、「現在のあなたの職業において、意識行動面で求められること、必要なスキルや知識等を、「必要」から「必要ない」までの5段階で回答してください。」という設問に、各項目について「必要」、「やや必要」、「どちらともいえない」、「あまり必要ない」、「必要ない」の5段階で回答が求められている。図表4-7はその項目と回答結果を示したものである。最も高い値を示したのは「注意深さ・ミスがないこと」であり、「責任感・まじめさ」、「信頼感・誠実さ」、「基本機能（読み、書き、計算、等）」「柔軟性（状況変化に対して柔軟に対応できる）」、「ねばり強さ（最後までやりとげること）」、「スピード（てきぱきと仕事を処理できる）」、「基盤スキル（広く様々なことを、正確に、早くできる）」、「意欲・積極性」、「社会常識・マナー」と続く。注意深さやミスがないこと、スピードなど、仕事を正確に速く行う能力に加え、責任感や信頼感など基本的な態度と呼べるようなものが高くなっている。2013年調査においても意欲や責任感、ミスがないこと等は高い選択率となっており、共通している。また、「基本機能」や「基盤スキル」などの基礎的なものが高くなっており、これらが多くの職業で求められていることがわかる。また、「科学・技術」や「医療・保険」などの各種の知識や「資金力」などは平均が低くなっており、特定の職業（あるいは職位など）において必要とされると考えられる。ビジネス力のうち、「ビジネス創造（新たなビジネスを創造する、企業を含む）」や「革新性（新たなモノ、サービス、方法等を作り出す）」も低くなっているが、これらは高度な能力であるためと考えられる。

図表 4-7 2014 年 Web 調査の項目と平均、標準偏差

		平均値	標準偏差
意識・行動	1 意欲・積極性	4.1464	0.90916
	2 自発性(仕事に関して自ら自発的に行動する)	4.1350	0.92917
	3 ねばり強さ(最後までやりとげること)	4.1931	0.89652
	4 向上心・探究心	4.0464	0.96620
	5 責任感・まじめさ	4.3626	0.81886
	6 信頼感・誠実さ	4.3199	0.84333
	7 人に好かれること	3.8647	0.99313
	8 リーダーシップ(メンバーの意見をまとめ、リードする)	3.5522	1.07902
	9 協調性(メンバーと協力的に仕事ができる)	3.9999	0.96800
	10 柔軟性(状況変化に応じて柔軟に対応できる)	4.2070	0.85055
	11 注意深さ・ミスがないこと	4.4039	0.79953
	12 スピード(てきぱきと仕事を処理できる)	4.1862	0.85519
	13 社会常識・マナー	4.1439	0.92366
	14 身だしなみ・清潔感	3.9319	1.03691
	15 体力・スタミナ	3.9866	0.95426
	16 ストレス耐性(ストレスに強いこと)	4.1101	0.90131
	17 社会人、職業人としての自覚	4.1009	0.91071
	18 現在の職業に特有の態度・行動(「〇〇らしさ」等)	3.7543	1.01871
ビジネス力	19 情報収集(仕事に関係する情報を常に収集している)	3.7945	1.06475
	20 状況変化の把握(仕事に関係する変化はすぐにそれを認識できる)	3.9787	0.95733
	21 的確な予測(仕事に関係する変化の今後を予測できる)	3.8503	0.99296
	22 的確な決定(情報を総合し、的確に決定ができる)	3.8969	1.01024
	23 問題発見力(複雑な状況や背景にある問題点をみつけられる)	3.9684	1.00111
	24 ビジネス創造(新たなビジネスを創造する、起業を含む)	3.0712	1.16390
	25 革新性(新たなモノ、サービス、方法等を作り出す)	3.2644	1.14206
	26 戦略性(将来を見越し戦略的、計画的にことを進める)	3.4130	1.14329
	27 客観視(情勢や自分を事実に基づき客観的にとらえられる)	3.6623	1.07234
	28 説明力(わかり易く説明できる)	4.0165	1.03188
	29 交渉力(説得や交渉ができる)	3.6917	1.14129
スキル	30 基盤スキル(広く様々なことを、正確に、早くできる)	4.1544	0.88320
	31 学習スキル(新しいことを学び、身につけることができる)	4.0249	0.93327
	32 数理スキル(数字に強く、数量的な処理が正確で早い)	3.5425	1.08406
	33 言語スキル:文章(わかり易く正確な文章を書ける)	3.6745	1.12358
	34 言語スキル:口頭(わかり易く正確に話せる)	3.9585	1.02741
	35 テクニカルスキル(機械や機器の操作が得意である)	3.6119	1.07495
	36 ヒューマンスキル(良い人間関係となることが得意である)	3.9249	0.96711
	37 コンピュータスキル(コンピュータが得意である)	3.3836	1.11430
	38 モノ等管理スキル(仕事に必要な資材、材料等を管理できる)	3.4864	1.07161
	39 資金管理スキル(必要経費の算出、決算等資金を管理する能力)	3.0823	1.18731
	40 段取りのスキル(仕事の手順等を的確に計画できる)	4.0093	0.95854
知識	41 科学・技術	3.1474	1.29544
	42 化学・生物学	2.7144	1.26349
	43 芸術・人文	2.6101	1.21178
	44 医療・保健	2.8575	1.33803
	45 ビジネス・経営	2.9900	1.24221
	46 外国語	2.7128	1.24983
	47 土木・建築	2.3630	1.24743
	48 警備・保安	2.3299	1.15294
基礎的機能	49 基本機能(読み、書き、計算、等)	4.2273	0.94120
	50 知的機能(頭を使うような問題をすばやく解ける)	3.7986	1.09371
	51 感覚機能(細かな差異をすばやく正確に見つけられる)	3.9654	1.01530
	52 運動機能(手先を使った細かな作業をすばやく正確にできる)	3.5413	1.16084
その他	53 仕事に関係する人脈	3.6858	1.13152
	54 資金力(仕事に必要な資金を用意できる)	2.7211	1.27947
	55 仕事に関係する免許・資格	3.4605	1.32653
	56 現在の仕事に特有な知識や経験	4.0816	1.03980

2014年調査の分析では、全56項目のうち、意識・行動面、ビジネス力、スキルに関連する40項目を用いて因子分析を行い、5つの因子を見出しているが、その後の分析に用いたのは各因子を最も代表すると思われる因子負荷量の高い上位2項目のみであった。そこで、今回は因子に含まれると考えられる全項目(40項目)を用い、各因子に含まれる項目の平均値を得点として分析に用いることとした。図表4-8には40項目について因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った結果を示してある。第1因子はねばり強さ、責任感・まじめさなど、仕事をするのに前提として必要な基本的な姿勢や態度についての項目が多く、「基本的資質」とした。第2因子はビジネス創造、革新性など、後述の第三因子と比較すると高度な能力であり、マネジメントクラスに必要とされるものと考えられるため、「マネジメントスキル」とした。言語スキル、説明力、情報収集など、実際に業務をする上で必要となってくる能力と考えられ、「仕事力」とした。第4因子は身だしなみ・清潔感、社会常識・マナーなど見た目やマナーに関する内容であることから「身だしなみ・マナー」とした。第5因子はテクニカルスキル、コンピュータスキルなど機械や機器、コンピュータに関する項目が集まっていることから「テクニカル・コンピュータスキル」とした。各因子の全職業での平均値をみると、「基本的資質」は4.16となり、5つの因子の中で最も高い値になっている(レンジは1~5)。基本的であることからどの職業でも高いことが考えられる。「マネジメントスキル」は3.28となり、5つの因子の中で最も低い。高度な能力であるためであると考えられる。「仕事力」では3.87、「身だしなみ・マナー」では3.92となり、近い値である。「テクニカル・コンピュータスキル」は3.51となり、必要となる職業に限られるためと考えられる。

さらにこれら5つの因子について職業大分類ごとの結果を示したのが図表4-9、図表4-10である。「基本的資質」はどの職業においても高い値となっている。「マネジメントスキル」は全体的に低い値だが、「研究者、技術者」、「専門的職業」、「販売の職業」、「建設・採掘の職業」で高くなっている。「仕事力」は「研究者、技術者」、「専門的職業」、「販売の職業」で高い。「身だしなみ・マナー」では、「専門的職業」、「販売の職業」、「サービスの職業」で高くなっている。「テクニカル・コンピュータスキル」は「研究者・技術者」で高い一方で、「保安の職業」や「運搬・清掃・包装等の職業」で中間値の3を下回るなど、低い値を示す職業もある。

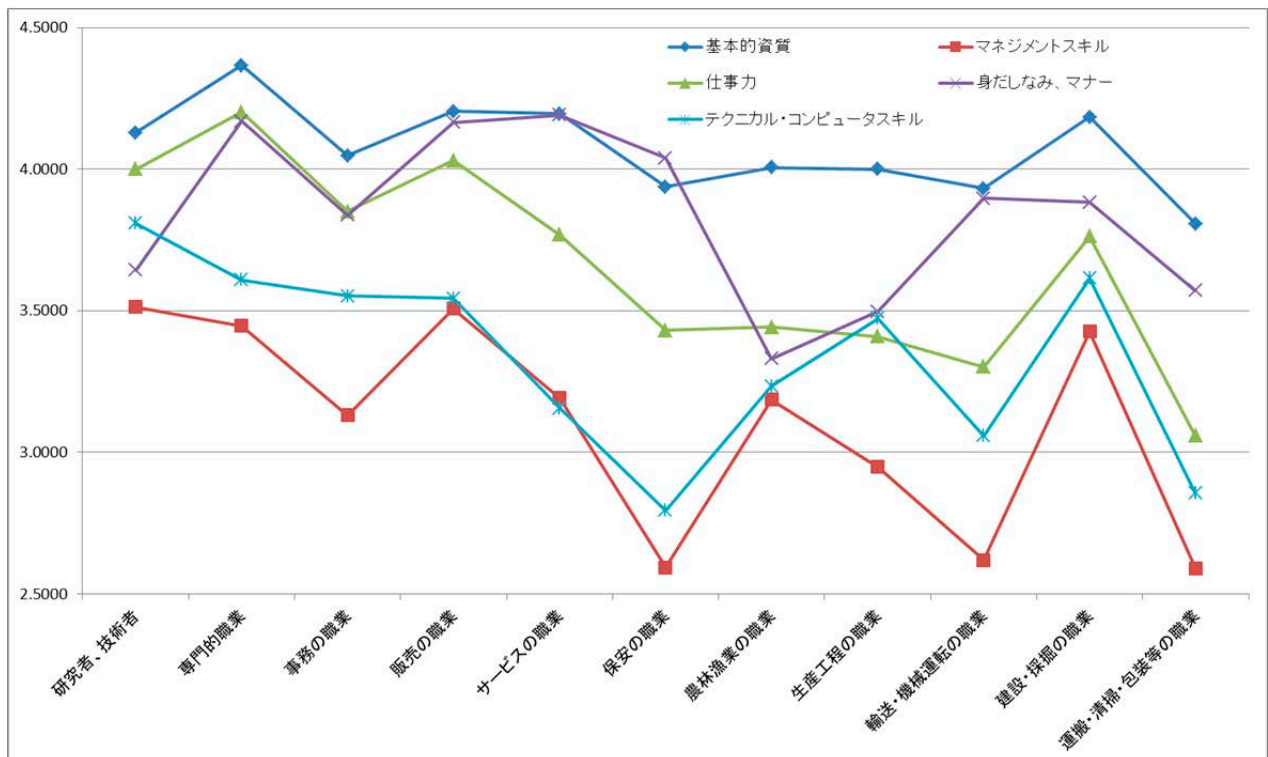
図表4-8 2014年Web調査の40項目の因子分析結果（主因子抽出、プロマックス回転）

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
ねばり強さ(最後までやりとげること)	0.831	0.063	0.007	-0.102	-0.009
責任感・まじめさ	0.828	-0.190	0.022	0.109	0.006
注意深さ・ミスがないこと	0.809	-0.274	-0.098	0.078	0.151
意欲・積極性	0.745	0.137	0.059	-0.028	-0.094
自発性(仕事に関して自ら自発的に行動する)	0.735	0.156	0.070	-0.042	-0.091
信頼感・誠実さ	0.719	-0.136	0.087	0.198	-0.040
スピード(てきぱきと仕事を処理できる)	0.717	-0.070	-0.169	0.081	0.203
柔軟性(状況変化に応じて柔軟に対応できる)	0.691	-0.046	0.085	0.149	-0.037
向上心・探究心	0.660	0.205	0.114	-0.079	-0.030
体力・スタミナ	0.601	0.144	-0.292	0.249	0.047
ストレス耐性(ストレスに強いこと)	0.510	0.021	0.026	0.216	0.027
協調性(メンバーと協力的に仕事ができる)	0.455	0.070	-0.030	0.303	0.021
社会人、職業人としての自覚	0.446	0.018	0.057	0.426	-0.003
基盤スキル(広く様々なことを、正確に、早くできる)	0.409	-0.205	0.403	-0.023	0.245
段取りのスキル(仕事の手順等を的確に計画できる)	0.374	-0.003	0.220	-0.004	0.283
ビジネス創造(新たなビジネスを創造する、起業を含む)	-0.134	0.873	-0.111	0.080	0.123
革新性(新たなモノ、サービス、方法等を作り出す)	-0.010	0.853	-0.083	0.032	0.100
戦略性(将来を見越し戦略的、計画的にことを進める)	-0.037	0.753	0.157	0.009	0.033
資金管理スキル(必要経費の算出、決算等資金を管理する能力)	-0.183	0.526	-0.037	0.094	0.427
リーダーシップ(メンバーの意見をまとめ、リードする)	0.208	0.426	0.005	0.194	0.039
言語スキル:口頭(わかり易く正確に話せる)	-0.152	-0.203	0.857	0.280	0.087
説明力(わかり易く説明できる)	-0.009	0.013	0.788	0.148	-0.077
言語スキル:文章(わかり易く正確な文章を書ける)	-0.248	-0.010	0.756	0.126	0.210
情報収集(仕事に関する情報を常に収集している)	0.051	0.302	0.600	-0.082	-0.022
状況変化の把握(仕事に関係する変化はすぐにそれを認識できる)	0.271	0.135	0.596	-0.102	-0.059
交渉力(説得や交渉ができる)	-0.148	0.339	0.551	0.170	-0.024
的確な決定(情報を総合し、的確に決定ができる)	0.252	0.242	0.526	-0.104	-0.038
問題発見力(複雑な状況や背景にある問題点を見つけられる)	0.311	0.171	0.512	-0.127	-0.018
的確な予測(仕事に関係する変化の今後を予測できる)	0.238	0.261	0.490	-0.089	-0.041
学習スキル(新しいことを学び、身につけることができる)	0.301	-0.097	0.487	-0.046	0.236
ヒューマンスキル(良い人間関係となることが得意である)	0.022	-0.025	0.474	0.415	0.056
客観視(情勢や自分を事実に基づき客観的にとらえられる)	0.009	0.448	0.452	0.045	-0.042
身だしなみ・清潔感	0.144	0.059	0.017	0.712	-0.110
社会常識・マナー	0.281	-0.037	0.141	0.581	-0.057
人に好かれること	0.189	0.142	0.109	0.558	-0.145
現在の職業に特有の態度・行動(「〇〇らしさ」等)	0.265	0.188	-0.031	0.420	0.002
テクニカルスキル(機械や機器の操作が得意である)	0.253	0.018	-0.092	-0.161	0.673
コンピュータスキル(コンピュータが得意である)	-0.078	0.153	0.199	-0.116	0.595
モノ等管理スキル(仕事に必要な資材、材料等々を管理できる)	0.092	0.253	-0.052	0.038	0.538
数理スキル(数字に強く、数量的な処理が正確で早い)	0.004	0.131	0.213	-0.055	0.521
負荷量平方和	15.152	10.341	15.254	8.357	7.215
因子相関行列					
因子2	0.467				
因子3	0.722	0.655			
因子4	0.538	0.270	0.463		
因子5	0.390	0.408	0.521	0.335	

図表 4-9 大分類別の各因子の平均及び標準偏差

職業大分類		基本的資質	マネジメントスキル	仕事力	身だしなみ、マナー	テクニカル・コンピュータスキル
研究者、技術者 4226	平均値	4.1295	3.5131	4.0004	3.6435	3.8091
	標準偏差	0.67882	0.81572	0.72561	0.78486	0.73290
専門的職業 6194	平均値	4.3657	3.4468	4.2008	4.1697	3.6095
	標準偏差	0.58371	0.83468	0.65587	0.74920	0.83024
事務の職業 3833	平均値	4.0483	3.1311	3.8506	3.8372	3.5528
	標準偏差	0.66251	0.93481	0.77018	0.78161	0.79166
販売の職業 4109	平均値	4.2049	3.5074	4.0304	4.1650	3.5436
	標準偏差	0.67142	0.88845	0.76150	0.73931	0.79643
サービスの職業 2737	平均値	4.1959	3.1921	3.7680	4.1907	3.1557
	標準偏差	0.68759	0.96368	0.81887	0.74162	0.94287
保安の職業 154	平均値	3.9381	2.5935	3.4313	4.0390	2.7955
	標準偏差	0.69030	0.88957	0.77755	0.71636	0.88629
農林漁業の職業 348	平均値	4.0056	3.1856	3.4418	3.3305	3.2335
	標準偏差	0.73657	0.87890	0.80903	0.87141	0.86305
生産工程の職業 2641	平均値	3.9997	2.9480	3.4085	3.4976	3.4724
	標準偏差	0.68933	0.90940	0.84363	0.83975	0.82233
輸送・機械運転の職業 976	平均値	3.9320	2.6199	3.3026	3.8975	3.0589
	標準偏差	0.68977	0.91240	0.83373	0.80304	0.84784
建設・採掘の職業 845	平均値	4.1841	3.4270	3.7625	3.8825	3.6148
	標準偏差	0.67809	0.80979	0.72233	0.76120	0.76009
運搬・清掃・包装等の職業 1011	平均値	3.8076	2.5903	3.0579	3.5715	2.8561
	標準偏差	0.77918	0.94893	0.91499	0.86325	0.93167
合計 27074	平均値	4.1574	3.2766	3.8702	3.9237	3.5061
	標準偏差	0.67816	0.92404	0.81704	0.81868	0.85412

図表 4-10 職業大分類別各因子平均



3 職業に必要な能力 5 因子による職業の弁別性の検討

実際に必要な能力等の 5 因子はどの程度の弁別性をもつだろうか。必要な能力等による職業の弁別性を検討するために、各因子の得点が職業ごとに全職業の平均とどの程度の差があるのかを検討した。それぞれの因子において、全職業の平均値とある職業の平均値の差が $\pm 1\sigma$ 以上（例えば基本的資質なら 0.67816 以上）あれば、その職業は平均として全職業の上位（または下位）約 16% に収まっていることになる。まず、全職業と職業大分類の各職業の平均及び標準偏差、そして全職業平均との差を図表 4-11 に示した。これを見ると、 $\pm 1\sigma$ 以上の差が見られる職業は 1 つもないのがわかる。基準を下げても $\pm 0.5\sigma$ とすると、収集された大分類の職業 11 のうち、「基本的資質」では 1 (9%)、「マネジメントスキル」では 3 (27%)、「仕事力」では 5 (45%)、「身だしなみ・マナー」では 2 (18%)、「テクニカル・コンピュータスキル」では 3 (27%) 職業において全職業の平均との差が見られた。しかし、そのうちでプラス方向の差が見られた職業はなかった。

図表 4-11 全職業と職業大分類の 5 因子の平均と標準偏差、及び全職業平均との差

職業大分類		基本的資質	マネジメントスキル	仕事力	身だしなみ、マナー	テクニカル・コンピュータスキル
合計 27074	平均値 標準偏差	4.1574 0.67816	3.2766 0.92404	3.8702 0.81704	3.9237 0.81868	3.5061 0.85412
研究者、技術者 4226	平均値 標準偏差 全平均との差	4.1295 0.67882 -0.0279	3.5131 0.81572 0.2365	4.0004 0.72561 0.1302	3.6435 0.78486 -0.2802	3.8091 0.73290 0.3030
専門的職業 6194	平均値 標準偏差 全平均との差	4.3657 0.58371 0.2083	3.4468 0.83468 0.1702	4.2008 0.65587 0.3306	4.1697 0.74920 0.2460	3.6095 0.83024 0.1034
事務の職業 3833	平均値 標準偏差 全平均との差	4.0483 0.66251 -0.1091	3.1311 0.93481 -0.1455	3.8506 0.77018 -0.0196	3.8372 0.78161 -0.0865	3.5528 0.79166 0.0467
販売の職業 4109	平均値 標準偏差 全平均との差	4.2049 0.67142 0.0475	3.5074 0.88845 0.2308	4.0304 0.76150 0.1602	4.165 0.73931 0.2413	3.5436 0.79643 0.0375
サービスの職業 2737	平均値 標準偏差 全平均との差	4.1959 0.68759 0.0385	3.1921 0.96368 -0.0845	3.768 0.81887 -0.1022	4.1907 0.74162 0.2670	3.1557 0.94287 -0.3504
保安の職業 154	平均値 標準偏差 全平均との差	3.9381 0.69030 -0.2193	2.5935 0.88957 -0.6831	3.4313 0.77755 -0.4389	4.039 0.71636 0.1153	2.7955 0.88629 -0.7106
農林漁業の職業 348	平均値 標準偏差 全平均との差	4.0056 0.73657 -0.1518	3.1856 0.87890 -0.0910	3.4418 0.80903 -0.4284	3.3305 0.87141 -0.5932	3.2335 0.86305 -0.2726
生産工程の職業 2641	平均値 標準偏差 全平均との差	3.9997 0.68933 -0.1577	2.948 0.90940 -0.3286	3.4085 0.84363 -0.4617	3.4976 0.83975 -0.4261	3.4724 0.82233 -0.0337
輸送・機械運転の職業 976	平均値 標準偏差 全平均との差	3.932 0.68977 -0.2254	2.6199 0.91240 -0.6567	3.3026 0.83373 -0.5676	3.8975 0.80304 -0.0262	3.0589 0.84784 -0.4472
建設・採掘の職業 845	平均値 標準偏差 全平均との差	4.1841 0.67809 0.0267	3.427 0.80979 0.1504	3.7625 0.72233 -0.1077	3.8825 0.76120 -0.0412	3.6148 0.76009 0.1087
運搬・清掃・包装等の職業 1011	平均値 標準偏差 全平均との差	3.8076 0.77918 -0.3498	2.5903 0.94893 -0.6863	3.0579 0.91499 -0.8123	3.5715 0.86325 -0.3522	2.8561 0.93167 -0.6500

注) 網掛けは $\pm 0.5\sigma$ 以上の差があるものを示す。

続いて職業中分類で同様に見て、差がある職業の数をまとめたのが図表 4-12 である。収集された中分類の全 62 職業のうち $\pm 1\sigma$ 以上の差が見られたのは「マネジメントスキル」、「テクニカル・コンピュータスキル」において 1 職業ずつ、「仕事力」で 3 職業となった。ただし、いずれもマイナス方向の差であった。 $\pm 0.5\sigma$ の基準では、「基本的資質」で 3 職業 (5%)、「マネジメントスキル」で 17 職業 (27%)、「仕事力」で 20 職業 (32%)、「身だしなみ・マナー」で 15 職業 (24%)、「テクニカル・コンピュータスキル」で 11 職業 (18%) の職業に留まった。そのうち、プラス方向の差となっているのは「基本的資質」で 1 職業 (2%) であり、専門的職業の「音楽家、舞台芸術家」のみであった。「マネジメントスキル」では 2 職業 (3%) で、専門的職業の「経営・金融・保険の職業」と、販売の職業の「営業の職業（訪問して営業を行う）」であった。「仕事力」では 2 職業 (3%) であり、専門的職業の「保健師、助産師、看護師」と「経営・金融・保険」の職業であった。「身だしなみ・マナー」では 5 職業 (8%) で、専門的職業の「保健師、助産師、看護師」と「その他保健医療の職業」、「社会福祉の専門的職業」と「音楽家、舞台芸術家」、サービスの職業の「生活衛生サービスの職業」であった。「テクニカル・コンピュータスキル」ではプラス方向の差の職業はなかった。「基本的資質」では職業における差がほとんど見られない。これは「基本的資質」がどの職業にも必要とされるものであるということを考えれば当然ではある。しかし、そのほかの因子においても職業の間であまり大きな差が見られないことがうかがえる。 $\pm 0.5\sigma$ の弱い基準でも、「仕事力」で最も多い 20 職業であり、収集された全職業の 3 分の 1 程度である。さらに、プラス方向の差が見られるのは、「身だしなみ・マナー」で最も多い 5 職業であり、1 割も差が見られない。またプラス方向の差があるのは専門的職業の中に偏っている。このように、職業に必要な能力等の 5 因子によって職業を弁別することは非常に困難であることがうかがえる。

職業小分類で同様に見た結果が図表 4-13 である。収集された 296 職業中で $\pm 0.5\sigma$ 以上の差があったのは、「基本的資質」で 35 職業 (12%)、「マネジメントスキル」で 85 職業 (29%)、「仕事力」で 114 職業 (39%)、「身だしなみ・マナー」で 98 職業 (33%)、「テクニカル・コンピュータスキル」で 60 職業 (20%) であった。プラス方向の差に限定すると、基本的資質で 7 職業 (2%)、「マネジメントスキル」で 21 職業 (7%)、「仕事力」で 30 職業 (10%)、「身だしなみ・マナー」で 32 職業 (11%)、「テクニカル・コンピュータスキル」で 17 職業 (6%) であった。職業中分類と比較すると、全体的に全職業の平均との差がある職業が多くなっているが、プラス方向の差がある職業はかなり少ないことがわかる。ただし、職業小分類では収集数が一桁しかない職業も多数あることに注意が必要である。

図表 4-12 職業中分類における全職業平均との差がある職業の個数

職業中分類	基準	基本的資質	マネジメントスキル	仕事力	身だしなみ、マナー	テクニカル・コンピュータスキル
研究者、技術者 (7職業)	±1σ	0	0	0	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	0	0	0	0	0
	+0.5σ	0	0	0	0	0
専門的職業 (12職業)	±1σ	0	0	0	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	1	1	2	4	0
	+0.5σ	1	1	2	4	0
事務の職業 (7職業)	±1σ	0	1	0	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	0	2	2	1	1
	+0.5σ	0	0	0	0	0
販売の職業 (3職業)	±1σ	0	0	0	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	0	1	0	0	0
	+0.5σ	0	1	0	0	0
サービスの職業 (8職業)	±1σ	0	0	0	0	1
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	0	2	1	1	2
	+0.5σ	0	0	0	1	0
保安の職業 (1職業)	±1σ	0	0	0	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	0	1	1	0	1
	+0.5σ	0	0	0	0	0
農林漁業の職業 (3職業)	±1σ	0	0	0	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	0	0	2	3	1
	+0.5σ	0	0	0	0	0
生産工程の職業 (8職業)	±1σ	0	0	0	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	0	3	5	4	0
	+0.5σ	0	0	0	0	0
輸送・機械運転の職業 (5職業)	±1σ	0	0	0	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	0	3	3	0	2
	+0.5σ	0	0	0	0	0
建設・採掘の職業 (4職業)	±1σ	0	0	0	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	0	0	0	0	0
	+0.5σ	0	0	0	0	0
運搬・清掃・包装等の職業 (4職業)	±1σ	0	0	3	0	0
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	2	4	4	2	4
	+0.5σ	0	0	0	0	0
合計 (62職業)	±1σ	0	1	3	0	1
	+1σ	0	0	0	0	0
	±0.5σ	3	17	20	15	11
	+0.5σ	1	2	2	5	0

図表 4-13 職業小分類における全職業平均との差がある職業の個数

職業大分類/職業小分類	基準	基本的資質	マネジメントスキル	仕事力	身だしなみ、マナー	テクニカル・コンピュータスキル
研究者、技術者 (30職業)	±0.5σ +0.5σ	1 0	2 2	1 1	3 0	0 0
専門的職業 (61職業)	±0.5σ +0.5σ	5 5	7 7	23 23	22 20	13 11
事務の職業 (27職業)	±0.5σ +0.5σ	3 1	9 2	5 2	5 2	4 2
販売の職業 (18職業)	±0.5σ +0.5σ	0 0	8 8	4 4	2 2	0 0
サービスの職業 (24職業)	±0.5σ +0.5σ	3 1	7 0	3 0	8 7	10 0
保安の職業 (2職業)	±0.5σ +0.5σ	0 0	2 0	1 0	0 0	2 0
農林漁業の職業 (6職業)	±0.5σ +0.5σ	0 0	0 0	3 0	4 0	1 0
生産工程の職業 (79職業)	±0.5σ +0.5σ	12 0	28 1	51 0	45 1	10 3
輸送・機械運転の職業 (16職業)	±0.5σ +0.5σ	3 0	9 0	9 0	1 0	6 0
建設・採掘の職業 (16職業)	±0.5σ +0.5σ	0 0	1 1	0 0	0 0	1 1
運搬・清掃・包装等の職業 (17職業)	±0.5σ +0.5σ	8 0	12 0	14 0	8 0	13 0
合計 (296職業)	±0.5σ +0.5σ	35 7	85 21	114 30	98 32	60 17

では、なぜこのように能力等によって弁別性が見られないのかという原因について、可能性をいくつか考えてみる事ができる。

一つは、実際に職業における必要とされる能力等の差は、職業の間で見られないという可能性である。しかし、職業は多岐にわたっており、その内容も様々である。たとえば「基本的資質」のように共通に必要なとされる能力はあったとしても、ほぼすべての能力等において必要とされる度合いが職業ごとに変わらないということは実際的に考えにくい。

もう一つは、職業の熟達度によってばらついてしまう可能性である。Web 調査では、勤続年数が 6 ヶ月以下から 50 年以上まで様々であり、3 年以下の回答者も 5,760 名 (21%) いる。すなわち、職業について間もないと、職務が限られたり、慣れなかったりしてその職業に必要な能力が把握されていない可能性がある。したがって、そのような回答者の存在によって、職業ごとに必要な能力等の特色が出にくくなってしまふことが考えられる。しかし、5 因子の得点と勤続年数の関係を見ると、勤続年数が上がるごとに 5 因子全体で数値が増加している (図表 4-14)。相関係数は「3 年まで」を 1、「10 年まで」を 2 というように 5 段階と能力の相関をみたものであるが、全て正の相関を示している。すべての能力等がより必要となることが見られるため、勤続年数が上がるごとに職業ごとの特色がより強く出るということは考えにくい。

図表 4-14 5 因子と職業継続年数の関係

職業継続年数	3年まで (5760名)	10年まで (7940名)	20年まで (6762名)	30年まで (4648名)	31年以上 (1946名)	相関係数
基本的資質	4.0511	4.1337	4.1789	4.2377	4.3012	0.107
マネジメントスキル	2.9870	3.2084	3.3642	3.5221	3.5189	0.199
仕事力	3.6650	3.8529	3.9255	4.0080	4.0249	0.141
身だしなみ、マナー	3.8666	3.9203	3.9207	3.9630	4.0218	0.047
テクニカル・コンピュータスキル	3.3072	3.4488	3.5693	3.6733	3.7079	0.155

さらにもう一つは、Web 調査への回答が、回答者の内的な基準によって行われていたことによって職業ごとの比較が困難になってしまった可能性である。Web 調査では、必要な能力等で各項目について「必要ある」から「必要ない」の 5 段階で回答を求めているが、回答者が自分の職業がある能力をどの程度必要としているかを評価する場合、多くは他の職業がどの程度その能力を必要としているかを正確に推定することはできないと考えられる。その結果、ある程度他の職業との比較はあったにしても、最終的には自身の個人内の基準によってどの程度必要かを判断せざるを得なくなる。すなわち、その能力等が「必要である」とはどの程度必要なのかということは回答者の内的基準、すなわち主観に委ねられている。したがって、ある職業のある回答者の「必要である」と他の職業の他の回答者の「必要である」が 5 段階の数値では同じであっても実際とずれが生じる可能性が高い。このような問題は Web 調査と同じような評定尺度法を用いた場合に常に起こりうるが、たとえば同じ職業の中でのみ行われるといったように共通の背景を持った集団からの回答であればある程度無視できると考えられる。なぜなら、ある能力がどの程度必要かについてもイメージされる職務内容が回答者ごとにそれほど乖離することもなく、必要さの程度が共通了解された客観的なものに近いと思われるからである。しかし、今回のように多くの職業に対して調査を行う場合、能力のような抽象的な内容では、その能力がどの程度必要なのかというイメージが職業ごとに異なってしまい、回答者の主観的な側面が主立ってしまった可能性がある。「基本的資質」で特に差が見られないのはどの職業にも必要とされているという面もある一方で、内容が特に抽象的であるということも影響していると考えられる。職業全体に共通する比較可能な外的な基準を設定することは、必要な能力等の情報がマッチングに資する客観的なものとなるための一つの大きな課題といえるだろう。

4 知識指標による弁別性の検討

Web 調査では職業に必要な能力等が内的基準によって回答を求められていたため、職業に対する弁別性が見られなかった可能性がある。そこで、回答者の内的基準によっても、弁別性を持つ可能性を検討するため、調査項目のうちの知識の項目（8 項目）を用いて、5 因子と同様に全職業の平均値との差をみた。

職業大分類では、厳しい基準（ $\pm 1\sigma$ ）でも「土木・建築」と「警備・保安」で 1 職業（9%）ずつ差が見られ、その差もプラス方向であった。 $\pm 0.5\sigma$ の基準では、「科学・技術」、「化学・生物学」、「芸術・人文」、「医療・保健」、「ビジネス・経営」で 3 職業（27%）ずつ、「土木・建築」で 2 職業（18%）、「外国語」、「警備・保安」で 1 職業（9%）ずつ差が見られた。プラス方向の差に限定しても、「土木・建築」で 2 職業（18%）、「科学・技術」、「化学・生物学」、「芸術・人文」、「医療・保健」、「警備・保安」で 1 職業（9%）であった。

図表 4-15 には職業中分類における全職業平均との差がある個数を示した。職業中分類では、厳しい基準（ $\pm 1\sigma$ ）においても「化学・生物学」で 2 職業（3%）、「芸術・人文」で 3 職業（5%）、「医療・保健」で 6 職業（10%）、「ビジネス・経営」で 1 職業（2%）、「土木・建築」で 5 職業（8%）、「警備・保安」で 2 職業（3%）で全職業の平均との差がみられ、いずれもプラス方向の差であった。 $\pm 0.5\sigma$ の基準では、「科学・技術」で 26 職業（42%）、「化学・生物学」で 22 職業（35%）、「芸術・人文」で 17 職業（27%）、「医療・保健」で 21 職業（34%）、「ビジネス・経営」で 18 職業（29%）、「外国語」で 17 職業（27%）、「土木・建築」で 11 職業（18%）、「警備・保安」で 6 職業（10%）で差が見られた。プラス方向の差があったのは「科学・技術」で 13 職業（21%）、「化学・生物学」で 11 職業（18%）、「芸術・人文」で 6 職業（10%）、「医療・保健」で 8 職業（13%）、「ビジネス・経営」で 3 職業（5%）、「外国語」で 6 職業（10%）、「土木・建築」で 11 職業（18%）、「警備・保安」で 6 職業（10%）であった。能力やスキルをまとめた 5 因子の場合よりも全体的に多く差が見られるものがあり、さらにプラス方向の差が多く見られることがわかる。知識についても他の項目と同様に回答者の内的基準によって回答が求められてはいるが、他の能力やスキル等と違って内容が具体的であるため、必要であるのかないのかの差が回答者によってイメージされやすく、その結果が反映されたものと考えられる。回答の形式は同じでも、知識のように具体的な内容は標準的な基準になりやすいことが示唆された。

図表4-15 職業中分類における全職業平均との差がある職業の個数(知識)

職業中分類	基礎	科学・技術	化学・生物学	芸術・人文	医療・保健	ビジネス・経営	外国語	土木・建築	警備・保安
研究者、技術者 (7職業)	±1σ +1σ ±0.5σ ±0.5σ	0 0 6 6	0 0 4 4	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 2 2	1 1 2 2
専門的職業 (12職業)	±1σ +1σ ±0.5σ ±0.5σ	0 0 3 3	2 2 5 5	3 3 5 5	0 0 0 0	5 5 6 6	1 1 3 3	0 0 0 0	0 0 1 1
事務的職業 (7職業)	±1σ +1σ ±0.5σ ±0.5σ	0 0 4 0	0 0 3 0	0 0 2 0	0 0 3 0	0 0 0 0	0 0 1 0	0 0 0 0	0 0 0 0
販売の職業 (3職業)	±1σ +1σ ±0.5σ	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0
サービスの職業 (8職業)	±1σ +1σ ±0.5σ ±0.5σ	0 0 2 0	0 0 2 1	0 0 1 1	0 0 1 1	1 2 2 2	0 0 1 0	0 0 1 0	0 1 1 1
保安の職業 (1職業)	±1σ +1σ ±0.5σ	0 0 1	0 0 1	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0
農林漁業の職業 (3職業)	±1σ +1σ ±0.5σ	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0
生産工程の職業 (8職業)	±1σ +1σ ±0.5σ ±0.5σ	0 0 1 1	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 2 0	0 0 6 0	0 0 3 0	0 0 0 0	0 0 0 0
輸送・機械運転の職業 (5職業)	±1σ +1σ ±0.5σ ±0.5σ	0 0 4 2	0 0 3 0	0 0 3 0	0 0 0 0	0 0 1 0	0 0 2 1	0 0 1 1	0 0 1 2
建設・探掘の職業 (4職業)	±1σ +1σ ±0.5σ ±0.5σ	0 0 1 1	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 0 0	0 0 4 4	0 0 4 4
運搬・清掃・包装等の職業 (4職業)	±1σ +1σ ±0.5σ ±0.5σ	0 0 4 0	0 0 3 0	0 0 4 0	0 0 0 0	0 0 3 4	0 0 4 0	0 0 0 0	0 0 0 0
合計 (62職業)	±1σ +1σ ±0.5σ ±0.5σ	0 0 26 13	2 2 22 11	3 3 17 6	3 3 21 8	6 6 18 3	1 1 17 3	0 0 11 6	5 5 11 11

5 まとめ

必要な能力等による職業の弁別性を検討するために、Web 調査から得られた必要な能力等 5 因子の得点が職業ごとに全職業の平均とどの程度の差があるのかをみてきた。職業大分類では $\pm 1\sigma$ 以上の差が見られる職業は1つもなく、基準を下げても $\pm 0.5\sigma$ としても差が見られる職業は少なく、いずれもマイナス方向の差であった。職業中分類で同様に見ると、収集された中分類の全 62 職業のうち $\pm 1\sigma$ 以上の差が見られたのは「マネジメントスキル」、「テクニカル・コンピュータスキル」において1職業ずつ、「仕事力」で3職業であり、いずれもマイナス方向の差であった。 $\pm 0.5\sigma$ の基準でも「基本的資質」では職業における差がほとんど見られず、最も多い「仕事力」でも20職業のみと、収集された全職業の3分の1程度にしか差が見られないことから、この能力等の5因子によって職業を弁別することは非常に困難であることがわかった。

このように能力等によって弁別性が見られない原因としては、Web 調査への回答が、回答者の内的な基準によって行われていたことによって職業ごとの比較が困難になってしまった可能性が考えられる。今回の Web 調査ではその能力等が「必要である」とはどの程度必要なのかということは回答者の内的基準、すなわち主観に委ねられており、ある職業のある回答者の「必要である」と他の職業の他の回答者の「必要である」にずれが生じてしまった可能性がある。今回のように多くの職業に対して調査を行う場合、ある能力がどの程度必要かについて、イメージされる職務内容が回答者の間で共通了解されることは難しい。したがって、その能力がどの程度必要なのかというとらえかたが職業ごとに異なってしまう回答者の主観的な側面が主立ってしまい職業全体で比較可能な客観的な評定とならなかった可能性がある。

回答者の内的基準によっても、弁別性を持つ可能性を見出すため、調査項目のうちの知識の項目（8項目）を用いて、5因子と同様に全職業の平均値との差をみた。職業中分類では、厳しい基準（ $\pm 1\sigma$ ）においても全職業の平均との差がみられるものが少しあり、いずれもプラス方向の差であった。さらに $\pm 0.5\sigma$ では、能力やスキルをまとめた5因子の場合よりも全体的に多く差が見られるものがあり、プラス方向の差も多く見られた。知識についても他の項目と同様に回答者の内的基準によって回答が求められてはいるが、内容が具体的であり、必要であるのかないのかというとらえかたが職業を超えてもイメージされやすかったことによると考えられる。回答の形式は同じでも、知識のように具体的な内容は比較可能な標準的な基準になりやすいことが示唆された。

今回マッチングに資する職業情報として、必要な能力等の各職業に対する弁別性を検討した。その結果、必要な能力に対する回答が回答者の内的基準によるものになり、能力のような抽象度が高い概念では職業ごとに捉え方が変わってしまうため、職業全体で比較可能なものにならなくなってしまった可能性が示唆された。ただし、知識のように具体的にイメージ可能な内容においてはそのような問題が表れにくいという可能性がある。したがって、能力のような抽象度の高い概念でも、能力を行動レベルで表すなどの具体性を増すような工夫す

るなどして職業を超えても比較可能な基準を設定することは今後の課題であろう。

参考文献

- Carnevale, A. P. & Smith, N. (2013). Workplace basics: the skills employees need and employers want. *Human Resource Development International*, **16**, no.5, 491-501.
- Chen, Z., Takeuchi, N. & Wakabayashi, M. (2005). Managerial skill utilization: work environment, gender, and training incentive. *The International Journal of Human Resource Management*, **16**, 786-808.
- 中央教育審議会 (2008). 学士課程教育の構築に向けて (答申)
- 石井秀人 (2008). 考える統計学 工学社
- Katz, R. L. (1955). SKILLS of an Effective Administrator, Performance depends on fundamental skills rather than personality traits. *Harvard Business Review*, January-February, 33-42.
- 川嶋太津夫 (2010). ジェネリック・スキルとアセスメントに関する国際的動向 学士課程教育のアウトカム評価とジェネリックスキルの育成に関する国際比較研究、平成19-21年度科学研究費補助金基盤研究 (B) 研究成果報告書. 研究代表者: 濱名篤. 155-160.
- 経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会—「中間とりまとめ」—
- 厚生労働省 (2001). エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書.
- 厚生労働省 (2004). 若年者の就職能力に関する実態調査
- 厚生労働省 (2005). 平成16年度企業が求める人材等に関する実態調査結果
- 厚生労働省 (2007). 厚生労働省における主な職業能力評価制度 (厚生労働省参考資料)
- 丸山欣哉・佐々木隆之・大橋智樹 (2009). 学生のための心理統計法要点 おうふう
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, **28**, 1-14.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, **42**, 197-219.
- 中尾ゆうすけ (2010). 人材育成の教科書—自分で考え行動できる新入社員の育て方 こう書房
- NCVER (2003). Defining generic skills: At a glance.
- OECD (2005). Definition and Selection of Key Competencies Executive summary.
- 労働政策研究・研修機構 (2012). 職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討 労働政策研究報告書No.146.
- 労働政策研究・研修機構 (2015). 職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調

査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析 労働政策研究報告書No.176.

Rychen, D.S. & Salganik, L.H. (Eds.) (2003). *Key competencies: For a successful life and a well-functioning Society*. Hogrefe & Huber. (ライチェン D.S. ・サルガニク L.H.

編 2006 キー・コンピテンシー—国際標準の学力をめざして 立田慶裕監訳 明石書店)

下村直樹 (2001). 企業広告の内容分析によるテーマ類型化—製品広告との境界曖昧化 経
済学研究、50(4), 69-82.

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work*, Jhon Wiley & Sons (ライル

M. スペンサー、シグネ M. スペンサー/梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳 2001 コンピテ
ンシー・マネジメントの展開 生産性出版)

山本寛 (2012). 大学生のエンプロイアビリティとそのモチベーション等への影響—文献展
望と仮説の構築— 青山経営論集、47、31-45.

上田尚一 (2003). 主成分分析 朝倉書店

第5章 終章

今後、日本標準職業分類の改訂に併せて、厚生労働省編職業分類の改訂が見込まれる。

今後の改訂に当たっては、労働市場におけるマッチング機能の強化を図るために、求人者、求職者、職業紹介関係者が理解しやすく、マッチングの精度向上に資するよう、職業分類のあり方について調査研究を行っていく必要がある。

本研究は、こうした職業分類の改訂に当たっての基礎研究として役立てられることを意図するものであり、より効果的な求人・求職のマッチングの観点から、現在の厚生労働省編職業分類、職業名、その体系化の方法やこれらに付随する事項等について、その課題を明らかにしようとするものである。

第1章では、これまでの研究・関係文献を振り返り、厚生労働省編職業分類が、①職業紹介業務への利用、②日本標準職業分類への準拠、③民間事業者との職業分類の共有化という3つの制約条件の下にあることを確認した。

そして、こうした制約条件を踏まえて、①官民共有化についての検討、②日本標準職業分類との整合性確保についての検討を行った上で、③職業紹介業務で職業分類を有効活用するための検討を行う必要があることを示した。さらに、④職業分類の基盤となる、効率的な職業情報の収集・整備の方途についても課題の一つであることを述べた。

厚生労働省編職業分類をめぐる3つの制約条件は、優劣なく考慮されるべき事項であるとされるが、検討に当たっての優先順位はある。前回の改訂においても、改訂作業に先立って、官民共有化について検討がなされている。その結果、官民の職業分類体系、分類基準、分類項目などに大きな違いがあり、職業分類の共有化については必ずしも官民が同じ認識を持っているわけではないこと等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方向が示された。

次回の厚生労働省編職業分類の改訂に当たっても、職業安定法施行規則第11条を踏まえ、官民共有化についての検討を行うことは不可欠であろう。

その検討に当たっては、日本標準分類に準拠した大・中・小分類を民間と共有化することについては困難が想定され、官民共有化を目指すこととなった場合には、日本標準職業分類への準拠は、これまで以上に重い制約となってくることを踏まえておく必要がある。現行水準の整合性を確保することとした場合は、実質上、民間の職業分類の方を日本標準職業分類に準拠することに等しくなるからである。

第2章で行った、民間求人情報サイトの職業分類体系の分析は、官民共有化にあたっての検討資料の一つになるものであるとともに、公共職業安定所での職業紹介業務での今後の職業分類の活用の視点からも重要な示唆を行っているものである。

厚生労働省編職業分類と比較した民間の求人情報サイトの職業分類体系の主な分析結果は次のとおりである。

①民間求人情報サイトの職業分類体系では、厚生労働省編職業分類のような4階層構造の職業分類は見られず、最終職業数が300以上のもののみ3階層で分類体系が作られているものがあつたが、それも極めて少数派で、多くは、1～2階層の分類体系で機能していた。

②厚生労働省編職業分類の大分類のうち設定されている小分類の数が最も多いのは、「生産工程の職業」（小分類内割合28.5%）、次いで「専門的・技術的職業」（小分類内割合25.2%）であるのに対して、3階層を持つ民間求人情報サイトの職業分類体系では、最初の大分類段階で、「専門的・技術的職業」を5つ以上の大分類に分類する等「専門的・技術的職業」を多く分類し案内する体系となっていた。なお、「専門的・技術的職業」のように詳細に小分類を分ける職業と、「営業職」のように詳細に小分類を分けない職業が見られる点は一致していた。

③官民ともに、3階層を持つ職業分類体系では、大分類において異なり語が多く、多くの異なる言葉を使用することで分類内容の説明が豊富となり、弁別性がある大分類としていたが、中分類では、異なり語の割合は、民間の求人情報サイトより少なく、中分類から同じ語の組み合わせで職業を表記する割合が高くなっていた。また、比較的新しい言葉と考えられる未知語を、厚生労働省編職業分類ではあまり使わないのに対して、民間求人情報サイトの職業分類体系では使用し、特に、小分類になるほど多く使う傾向が見られた。

④3階層を持つ民間求人情報サイトの職業分類の階層ごとに含まれる検索語数は、元の分類数に比べ、大分類で2.9倍～4.1倍、中分類で1.9倍～2.4倍、小分類で1.3～1.6倍と、分類構造が上位の分類の分類名に、多くの職業を示す言葉が使われ、小分類になるにつれ、分類数と検索語が近くなっていく構造であった。それに対して厚生労働省編職業分類は、階層ごとの検索語にした場合の語の増加割合は、あまり差が見られなかった。

⑤官民間、民間求人情報サイト間のいずれにおいても、分類名が一致しているものは少なかった。分類名そのままではなく、検索語で見た場合は、民間求人情報サイト間の3階層を持つ職業分類体系においては、職業名のつけ方や表記の仕方にある程度の共通性が認められた。官民間では、職業名のつけ方や表記の仕方についても共通性があまり認められなかった。

以上から、民間求人情報サイトの職業分類と厚生労働省編職業分類の一致度は低く、同じ分類とは言い難いとの示唆を行っている。

加えて、職業分類の機能・役割面からの分析も行い、次の示唆をしている。

①求める求人情報を探索しやすい分類体系かどうかという点に関しては、大分類においては、民間の求人情報サイトの職業分類体系も、厚生労働省編職業分類も、異なり語の多い弁別性のある構造がとられており、就きたい仕事があいまいな求職者が、大分類において、分類を選択しやすい構造となっている。しかし、中分類以下の弁別性は、民間の求人情報サイトの方が高く、中分類以下をやや選択しやすい構造であった。

②求人者の求人ニーズに即して適切な職業名が代替されているか、という点については、民間の求人情報サイトも厚生労働省編の職業分類も、小分類が 300 台の職業数であり、おおよそ、300 台の職業数で求人ニーズの職業名への代替がなされていると考えられる。

③求職者の認知に照らして適切な職業名で表記されているか、という点については、民間の求人情報サイトの職業分類体系も、厚生労働省編職業分類も、専門的・技術的職業のように詳細に小分類を分ける職業と営業職のように詳細に小分類を分けない職業があり、メリハリをつけていた。一方で、民間の求人情報サイトの職業分類体系は、厚生労働省編職業分類に比べ、多く未知語を使用し、新しい言葉が示す新しい職業のマッチングを促進している可能性が考えられた。検索語で見た場合にも、民間の求人情報サイトの職業分類体系は、より多くの検索語を含む体系であり、かつ、職業名のつけ方や表記の仕方に民間の事業者間の共通性をもつ体系である。求職者がキーワードで職業分類を検索する場合、求職者の認知に基づき、多くの求人情報サイトの利用を同様に行っていくことができ、求人・求職マッチングの効率が低い。

これらの分析結果によって知り得た、求人・求職マッチングにおいて、よりよい利用を促進する構造、数、言葉の選択において共通する項目・特徴は今後、求人・求職マッチングに資する職業分類の検討に役立てていくことができるものである。

第 3 章では、全国の公共職業安定所における職業別の求職・求人の状況を 2014 年度のデータを使用して分析している。

求職・求人ともに、数の多い職業（細分類）の上位から、2～3 割までの職業において、全体の求職者・求人の 8 割をカバーすることができる。

求職数、求人数の上位 2～3 割（累積割合が 8 割超）以外の数の少ない職業については、マッチングにおいて区分することに意味があるかどうかをよく検証し、職業の細分化だけではなく統合化の検討を進める必要があることを示唆している。

一方、求職・求人数の数の多い職業については、マッチングのためのより詳細な情報収集が望まれる。マッチングの促進に当たっては、特に、充足率が高く就職率の低い職業から、その逆の職業への求職者の誘導が重要なポイントになると思われる。

その中で、送り出し側の職業となる可能性の高い「事務」について見てきたが、「会計事務」の場合には、「経理事務員」等事務を中心に就職活動を展開することに有効性が認められたが、「一般事務」や「生産管理事務」では、「事務」以外の職業に視野を広げて活動することが望ましいことが導かれている。

そうした際に、現在の職業分類や職業情報の体系では、こうした探索のための情報を提供できているとは言えない。

マッチングに役立つ職業分類という観点からは、それぞれの職業において、どのような進路、職業転換があり得るのかについての情報整備を伴うことになるだろう。その際、入職に当た

って、求められるスキル・経験・知識の内容とその程度は重要な指標になると思われる。現在の職業分類が、ISCO のスキルレベルを取り入れていない中で、これらをどのように職業分類の中に取り入れて体系化していくかが、一つの鍵となることを示唆している。

求人・求職のマッチングを優先して、職業分類を策定する際には、第2章の分析結果とともに、いくつかの視点を提示している。

第4章では、職業分類の基盤となる職業情報収集・整備に関わる分析・検討を行っている。

近年、労働政策研究・研修機構では、Web システムを活用した職業情報の収集を実施して職業情報の収集を行ってきた。これまでにないスキルや知識、またこれらの組み合わせ等情報の新奇性の高いもの等を持った新たな職業分野については企業・団体等への訪問調査等従来の収集方法で補完しつつ、Web システムによって、広範な職業情報を効率的に収集することが期待されている。

今後、職業情報収集の主要な方途となっていくことが期待される Web システムであるが、その大きな課題の一つが客観性の確保である。Web システムでのデータは他者により客観的に評価されたものではなく、就業者自らが評価（回答）していることでデータに偏りを生じさせる可能性があるのである。このため、第4章では、Web 調査から得られた必要な能力等について、職業の弁別性を分析・検討している。

その方法として、必要な能力等の5因子の得点が職業ごとに全職業の平均とどの程度の差があるのかをみるというものである。

その結果、職業大分類では $\pm 1\sigma$ 以上の差が見られる職業は1つもなく、基準を下げて $\pm 0.5\sigma$ としても差が見られる職業は少なく、いずれもマイナス方向の差であった。職業中分類で同様に見ると、収集された中分類の全62職業のうち $\pm 1\sigma$ 以上の差が見られたのは「マネジメントスキル」、「テクニカル・コンピュータスキル」において1職業ずつ、「仕事力」で3職業であり、いずれもマイナス方向の差であった。 $\pm 0.5\sigma$ の基準でも「基本的資質」では職業における差がほとんど見られず、最も多い「仕事力」でも20職業のみと、収集された全職業の3分の1程度にしか差が見られないことから、この能力等の5因子によって職業を弁別することは非常に困難であることがわかった。

このように能力等によって弁別性が見られない原因としては、Web 調査への回答が、回答者の内的な基準によって行われていたことによって職業ごとの比較が困難になってしまった可能性が考えられる。Web 調査ではその能力等が「必要である」とはどの程度必要なのかということは回答者の内的基準、すなわち主観に委ねられており、ある職業のある回答者の「必要である」と他の職業の他の回答者の「必要である」にずれが生じてしまった可能性がある。今回のように多くの職業に対して調査を行う場合、ある能力がどの程度必要かについて、イメージされる職務内容が回答者の間で共通理解されることは難しい。したがって、その能力がどの程度必要なのかという捉えかたが職業ごとに異なってしまう、回答者の主観的な側面

が主立ってしまい、職業全体で比較可能な客観的な評定とならなかった可能性がある。

今回マッチングに資する職業情報として、必要な能力等の各職業に対する弁別性を検討した。その結果、必要な能力に対する回答が回答者の内的基準によるものになり、能力のような抽象度が高い概念では職業ごとに捉え方が変わってしまうため、職業全体で比較可能なものにならなくなってしまった可能性が示唆された。ただし、知識のように具体的にイメージが可能な内容においてはこうした問題が表れにくいという可能性がうかがえる。このことから、能力のような抽象度の高い概念でも、能力を行動レベルで表すなどの具体性を増すような工夫をするなどして職業を超えても比較可能な基準を設定することを今後の課題として挙げている。

Web システム・調査が使えないという訳ではなく、今後も有力な職業情報収集の方法とすべきであるということは変わらないが、客観性の確保のために Web 調査で使用する質問項目をさらに精査するとともに他の職務調査の結果との整合性をチェックする等の調査研究の積み重ねを行っていくことで、実用性の高い職業情報を把握していくことが望まれる。

本書では、厚生労働省編職業分類の今後の改訂を予想し、その課題整理に役立つようにとの観点から執筆されている。

3 つの制約条件から派生する、①官民共有化や②日本標準職業分類との整合性確保については、前回の改訂に当たっても、検討がなされたことがうかがえる。

しかし、ICT、グローバル化の進展により職業構造の変化は加速してきており、今後の厚生労働省編職業分類に当たっては、より根本的なところから検討・議論を行う必要があるだろう。

一方で、その検討・議論の元になる職業情報収集・整備についても、不透明な部分が少なくない。本研究を一つの手がかりとして、さらに関係研究が進められることを期待するものである。

JILPT 資料シリーズ No. 187

職業情報の整備に関する基礎的研究
ーマッチング効率の高い職業分類策定のための課題ー

発行年月日 2017年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2017 JILPT

Printed in Japan

*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)