

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/>)