

第2章 厚生労働省編職業分類の現状と課題

本章は、厚生労働省と労働政策研究・研修機構のそれぞれの発表で構成されている。

1には、厚生労働省編職業分類について、厚生労働省の基本的考え方に係る説明を掲載した。

2は、厚生労働省編職業分類の現状について、3はこれまでの研究成果やハローワークに対して行った調査の結果を踏まえた厚生労働省編職業分類の課題について、労働政策研究・研修機構から発表した内容である。

4は、厚生労働省編職業分類に係る直接的な内容ではないものの、そのあり方に示唆を与えてくれると思われる調査等について、厚生労働省及び労働政策研究・研修機構それぞれの発表の概要をまとめたものである。

1 職業分類に関する厚生労働省の基本的考え方

職業分類の作成等については、職業安定法第15条及び職業安定法施行規則第11条に規定されている。

<職業安定法第15条（標準職業名等）>

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。

<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、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。

上記は、平成1999年に次の2点を背景に職業安定法が改正された際に、公共及び民間事業者に共通するルールの整備の一環として、盛り込まれたものである。

- ①急激な産業構造の変化、国際化、労働者の就業意識の変化等の社会経済の構造変化に伴う労働力需給に係るニーズの変化
- ②1997年にILO総会において採択されたILO第181号条約において、職業紹介事業を営む民間の労働力需給調整事業の運営を認めるとともに、これを利用する労働者の保護を図ることが盛り込まれたこと

円滑かつ的確な労働力需給調整を実現するためには、法律で規定されている官民で共通して使用されるべき標準職業名及び職業分類表等の作成並びにその普及により、労働市場における情報を、求人者、求職者の双方が正確かつ効率的に入手あるいは活用できるようにすることが必要である。

2 厚生労働省編職業分類の現状

(1) 厚生労働省編職業分類について－国際標準職業分類、日本標準職業分類、厚生労働省編職業分類の関係性－

職業分類とは、類似している職務を集めて職業のカテゴリーを作成し、それに名前をつけて、さらにそれを束ねて体系化・階層化したものである。作成にあたっては、統計や実務等の利用目的に応じて、分類の体系、分類の基準、また分類項目を検討することが必要である。

厚生労働省編職業分類の成り立ちについて、国際標準職業分類と日本標準職業分類と厚生労働省編職業分類の関係から説明する。

日本標準職業分類は1960年以降、各種の公的な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して作成されており、過去5回改定⁵をされ、最新のものは2009年の改定によるものである。

日本標準職業分類は、1986年の改定までは、ILO⁶が定める国際標準職業分類の枠組みのもとで、我が国の職業の特徴を反映して作成されてきた。しかしながら、国際標準職業分類は1988年の改訂時に分類基準としてスキルレベルという概念を導入したのに対し、日本標準職業分類は、スキルレベルは我が国社会の実態にそぐわない点があるということで、1997年改定ではスキルレベルを導入せず、スキルレベル導入前の国際標準職業分類の分類基準に準拠して現在まで至っている⁷。

厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類の枠組みのもとで、職業紹介業務だけではなく、職業安定業務統計においても使用される分類として作成されており、実務利用と統計利用の両方を併せ持つ職業分類となっている。

⁵ 総務省では日本標準職業分類の内容を見直し改めることを「改定」と呼称している。他方、厚生労働省編職業分類は1953年に『職業辞典』の形で公表されて以降、2013年までに4回見直しが行われ、いずれも「改訂」という言葉を使用している。これは『職業辞典』が書籍の形で刊行されてきたことによる。第1回目の見直しは1960年に『職業辞典 改訂版』として刊行されているが、第2回以降の見直しでは職業辞典の形での編集は行われていない。しかし内容の見直し作業を「改訂」と呼ぶ慣行は現在まで継続している。

⁶ International Labour Organization (国際労働機関)

⁷ 国際標準職業分類におけるスキルレベルとは仕事の複雑性・範囲を表す概念であり、教育と職業訓練に関連づけて定義されている。このうち教育については、UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) の国際標準教育分類 (International Standard Classification of Education) の区分にあわせて4つのスキルレベルが設定されている。我が国では、学歴と職業の結びつきが緩やかであること、スキルレベルに対応して設定されている準専門職という職業区分の概念が希薄であることなどの社会・職業の実態に鑑みて、日本標準職業分類にスキルレベルの概念を導入することは見送られている。(労働政策研究・研修機構2012)

分類の構造は、大分類、中分類、小分類、細分類の4階層に区分されており、項目数は、大分類は11、中分類は73、小分類が369、細分類が892となっている。このうち、大分類と中分類は日本標準職業分類と一致、小分類は日本標準職業分類に準拠している。小分類には、369項目が設定され、日本標準職業分類の小分類の項目数である329よりも多い。細分類は厚生労働省編職業分類独自のものであり、職務の類似性や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さらに細分化したものである。

また、厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類に準拠していることから、日本標準職業分類の改定に合わせて見直しが行われており、改訂間隔は約10年となっている。

(2) 「職業分類研究会」(2007年度)の検討結果

「労働省編職業分類 平成11年改訂」の改訂を実施するに当たり、2007年度に労働政策研究・研修機構に設置された職業分類研究会において、官民共通の職業分類を作成するための課題等について検討がなされ、その主な結果は次の3点にまとめることができる。

- 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環境整備が不可欠。
- 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。
- 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。

環境整備の一環として、職業名の整理、職業分類の周知・広報・利用促進を実施することとなったことを受け、改訂案の作成に当たっては、民間事業者で使用されている職種分類の項目に配慮するとともに、労働市場で広く使用されている職種名を職業名索引に積極的に取り込む方向で見直し作業を行った。また、改訂された厚生労働省編職業分類については、労働政策研究・研修機構のホームページに掲載し、関係者に提供している。

発表に対する質疑応答

【委員(民間等)】 職業分類の成り立ちの説明の際に、スキルレベルの話が出たが、今回の検討に当たってはスキルレベルということは考えなくてよいか。

【事務局】 日本標準職業分類がスキルレベルという概念を導入しなかった理由を調べると、職業と学歴が、日本の場合には必ずしも対応していないため、国際標準職業分類で導入をしているスキルレベルは、日本にはなじまないということがある。その状況は、今でも変わってはいないと思われるため、厚生労働省編職業分類の改訂に当たり、スキルレベルを盛り込むというのは難しいと事務局としては思っている。

【委員(民間等)】 そもそもこのスキルレベルというのはどういうふうに使われているのか。

【事務局】 職業を見るとき基準はいろいろあるが、基準が違えば、職業を比べようとしたときに比べられない。そのため、職業を1つの基準で比べるとき基準として採用し

たのがスキルレベルである。スキルレベルがあれば A という職業はスキルレベルの 1、B という職業はスキルレベルの 4⁸というように比べられるので、各国が同じ分類法を採用すれば、日本の職業構造は、スキルレベルで見ると大体これくらいで、他の国ではこうなっているというように、各国間の比較ができるというメリットがある。

【座長】 職業の評価は普遍的にできないので、とりあえず学歴と対応させようということと、もう一つは、伝統的にヨーロッパの場合は、エンジニアといたら大卒と決まっていたというのがあって、それとも整合的だったということだと思う。

職業分類で個々に職業のスキルのレベルを評価して、マッチングの需要側と供給側、両者のレベルを比較し、仕事の内容がスキルレベル 4 で、求職者が持っているスキル・能力も 4 だからマッチングしましょうというところ確かに効率がいいが、スキル・能力をどうやって測るのか。学歴で労働市場が構造化していれば少しは議論になるかもしれないが、日本の場合は、学歴ではうまくいかないのではないかな。

3 厚生労働省編職業分類の課題

労働政策研究・研修機構では、厚生労働省からの要請を受け、これまでも厚生労働省編職業分類の課題について継続して研究を実施してきた。本節の(1)では、それらの研究結果の概要及び研究成果から導き出された厚生労働省編職業分類の課題について述べる。特に、2017年度には、厚生労働省の協力を得て、全国のハローワークに対し「ハローワークにおける職業分類の運用等に関する調査」(以下「ハローワーク調査」という。)を実施した。その結果からは、厚生労働省編職業分類の抱えている課題がさらに具体的に浮かび上がってきた。

⁸ 国際標準職業分類におけるスキルレベル別の主な仕事及びそれに対応する大分類項目は、次のとおりである。
[スキルレベル 1]

主な仕事：身体を使って、又は手工的的技能を使って行う単純・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)。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。

大分類：単純作業従事者

[スキルレベル 2]

主な仕事：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(ミシンによる縫製作業、バスの運転、電気工事、自動車整備、経理事務、秘書の仕事など)。

大分類：事務補助従事者、サービス・販売職業従事者、農林漁業の熟練従事者、技能工及び関連職業従事者、機関・機械運転従事者、組立工

[スキルレベル 3]

主な仕事：特定領域における広範な、事実に基づく・技術的・手続的な知識を必要とする、複雑な技術的・現実的な仕事(臨床検査、商品販売の営業、コンピュータサポート、小売店店長、放送・音響に関する技術、法務秘書の仕事など)。

大分類：テクニシャン、準専門的職業従事者

[スキルレベル 4]

主な仕事：専門領域における広範な理論的・実証的知識にもとづく、複雑な問題解決・意志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)。

大分類：専門的職業従事者

(労働政策研究・研修機構 2012)

(2) では、当該ハローワーク調査の主な結果とその示唆するところについて述べる。

(1) これまでの研究成果を踏まえた課題

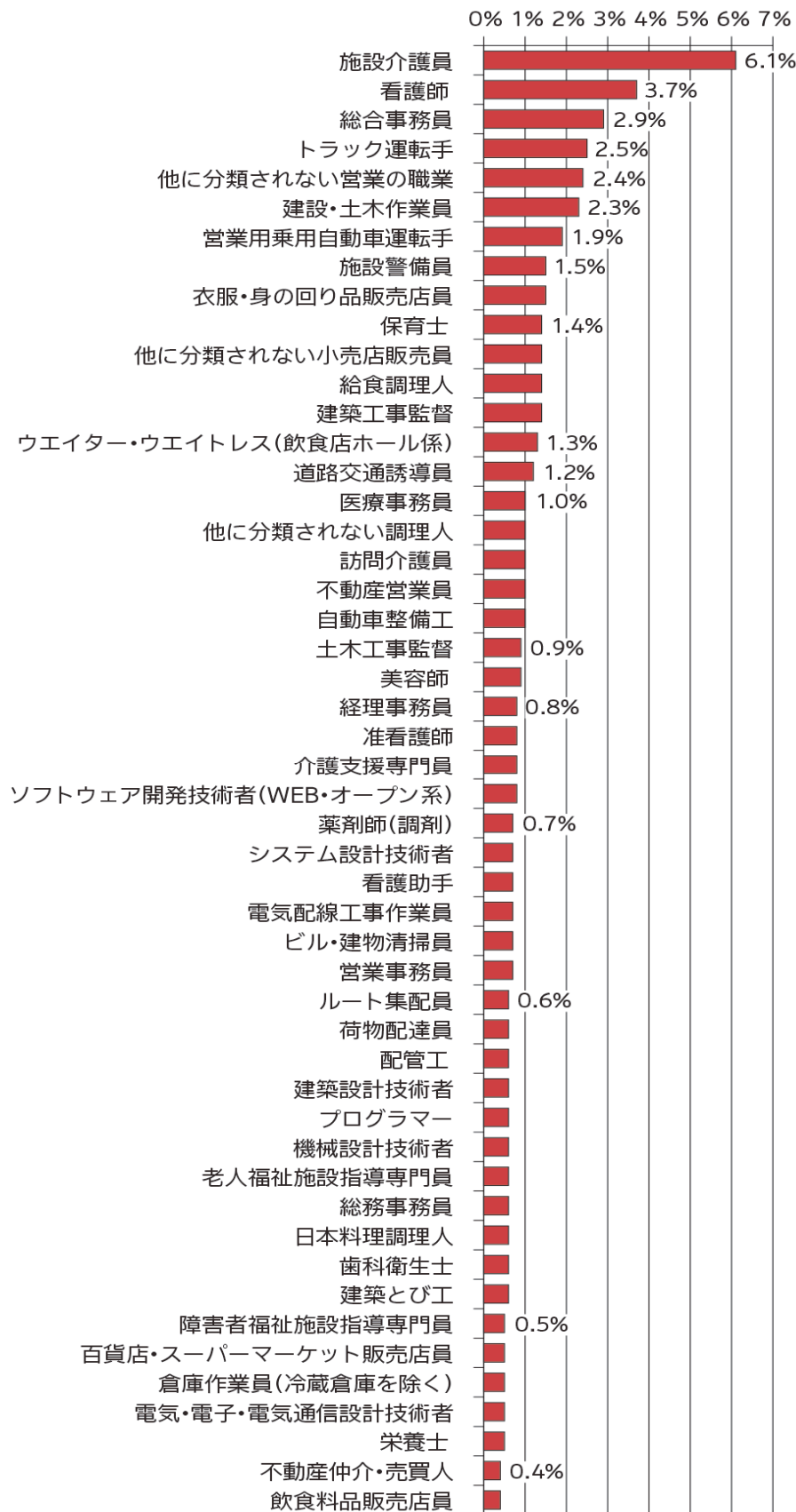
ア ハローワークの求人・求職データの分析

亀島（労働政策研究・研修機構 2017a）は、2014 年度の全国のハローワークのデータを用いて、一般新規求人数（常用フルタイム）の総数に占める各職業の割合（以下「求人割合」という。）と一般新規就職件数（常用フルタイム）の総数に占める各職業の就職割合（以下「就職割合」という。）を分析した。

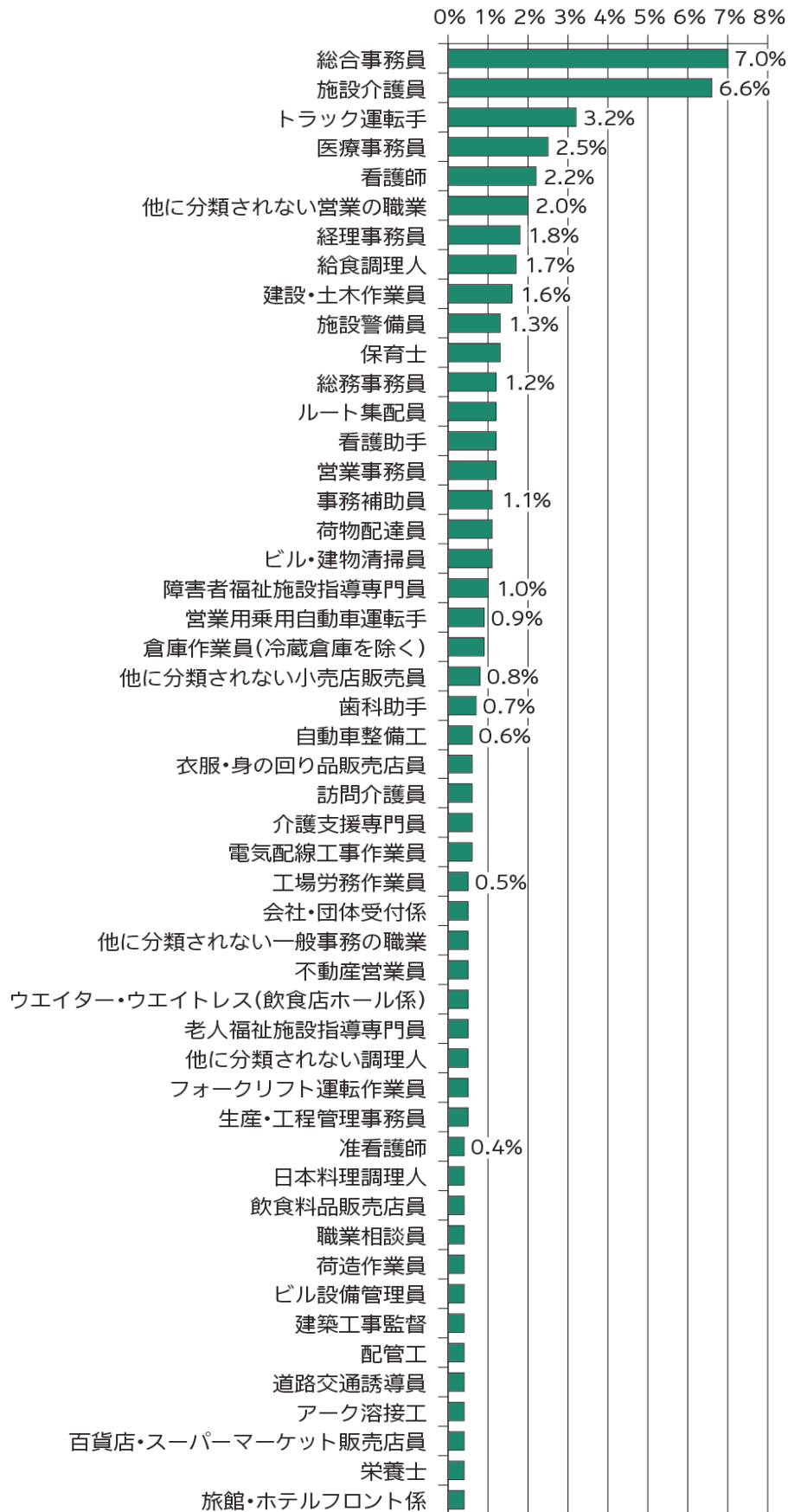
その結果、求人受理時に入力された職業（細分類）の Top（上位）50 職業の求人割合は、図表 2-3-1 のとおりであった。Top50 職業の累積の求人割合は 57.4%であり、全細分類 892 のわずか 5.6%の職業で、求人全体の 6 割近くを占めていることになる。ちなみに、累積で求人割合が 8 割を超えるのは、上位 152 職業（細分類）であり、これは、全細分類項目の 17.0%にあたる。

一方、就職について、就職（充足）した求人の職業（細分類）の Top50 職業の就職割合は、図表 2-3-2 のとおりであった。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、就職全体の 5 割以上を占めていることになる。ちなみに、累積で就職割合が 8 割を超えるのは、上位 175 職業（細分類）であり、これは、全細分類項目の 19.6%にあたる。

図表 2-3-1 職業別（細分類）求人割合 Top50



図表 2-3-2 職業別（細分類）就職割合 Top50



このように、本研究の結果、マッチングの場で使われている細分類の項目に偏りがあることが明らかになり、実際には使われていない細分類項目が多く存在するのではないかと考えられた。

イ 民間求人情報サイトの職種分類と厚生労働省編職業分類の比較

上市（労働政策研究・研修機構 2017b）は、2016年度に、民間求人情報サイトの職種分類の調査を実施し、厚生労働省編職業分類との比較研究を実施した。その結果は次のとおり。なお、参考までに、厚生労働省編職業分類と民間求人情報サイト、ハローワークの求人情報提供端末（後出）の職業分類を比較した事例を図表 2-3-3 に示す（調査した民間求人情報サイト、ハローワークの一部のみを掲載しているもの）。

①分類項目

厚生労働省編職業分類は大分類が 11、中分類が 73、小分類が 369、細分類が 892 となっている。それに対して民間求人情報サイト（正社員向け 5 社、アルバイト向け 3 社）の分類は、正社員向けでは大分類が 9 から 16、中分類が 0 から 102、小分類が 47 から 398 であり、小分類までのところが多い（大・中・小の 3 階層構造が 5 社、大・小の 2 階層構造が 3 社）。アルバイト向けでは、大分類が 17 から 22、中分類が 0 から 66、小分類が 154 から 360 であった。小分類に注目すると、厚生労働省編職業分類でも民間求人情報サイトの分類でも、おおむね 300 台におさまっていた。

②項目を配置する順番等

西澤（労働政策研究・研修機構 2013、2014）は、人と職業の関わりをあらわす労働者機能 DPT⁹を用いて細分類項目の労働者機能を評価した。この評価を用いて上市（労働政策研究・研修機構 2017b）は、厚生労働省編職業分類の大分類項目は、おおむね D（情報）、P（人）、T（モノ（道具・機械））の順に配置され、他方、正社員向けの民間求人情報サイトの分類は、最初に営業系の大分類が配列されている点は共通しているが、それ以下の配列には共通性が見出せないとしている。また、アルバイト向けの分類では、上位に P（人）機能の項目が共通して見られる傾向があった。

大分類項目の DPT 機能¹⁰の割合みると、厚生労働省編職業分類の場合は、T（モノ（道具・機械））機能が全体の 50.0%を占め、P（人）機能は 37.5%、D（情報）機能は 12.5%であった。これに対して、民間求人情報サイトの分類のうち正社員向けは、D（情報）機能と P（人）機能がそれぞれ 41.1%を占め、T（モノ（道具・機械））機能は 17.8%であった¹¹。

⁹ D 機能は情報（Data）、P 機能は人（People）、T 機能はモノ（道具・機械）（Things）との関わり方を示す。

¹⁰ 西澤（労働政策研究・研修機構 2014）が Web 調査による従業員の回答と米国労働省の DOT による DPT 評価を参考にして作成した職業ごとの「特徴的 DPT」（その職業の特徴を端的に表す機能）をもとに大分類に反映し、大分類の中に異なる特徴的 DPT の職業が含まれる場合は、それぞれ併記している。

¹¹ 調査した民間求人情報サイトの平均値であり、図表 2-3-3 は、調査結果の一部のみを掲載しているため、数字は一致しない。

③分類基準

厚生労働省編職業分類では、職務の類似性にもとづいて職業を区分し、その類似性の判断には、仕事の遂行に必要な知識・技術、生産する財や提供するサービスの種類などを考慮している。これに対し、民間求人情報サイトの正社員向けの分類では、求職者の仕事検索に対応するため、検索エンジンで上位に表示されるキーワードを職種名に使用する動きがあることが明らかになった。また、アルバイト向けの分類では、求職者が仕事のイメージを喚起しやすいように、あえて職種と業種を分けずに混在させているというような工夫もみられた。

図表 2-3-3 厚生労働省編職業分類・民間・求人情報提供端末の職種分類の比較
(労働者機能付き)

| 厚生労働省編職業分類 | 民間求人情報サイト | | 安定所内の求人情報提供端末 | |
|---|---|--|--|---|
| | B社 | H社 | 東京労働局 | 刈谷安定所 |
| 全国展開 汎用 | 全国展開 正社員向け | 地域展開 アルバイト向け | 東京都内 汎用 | 刈谷安定所内 汎用 |
| 業種別検索あり | 業種別検索あり | 業種別検索なし | 業種別検索あり | 業種別検索あり |
| 1求人1職種が基本(最大3職種) | 1求人につき2職種コードまで | 1求人につき職種コードの制限なし | | |
| 大分類11,中分類73, 小分類369,細分類892 (ネット上で中分類まで選択可) | 大分類13,中分類102, 小分類398 (ネット上で小分類まで選択可) | 大分類18,中分類66, 小分類154 (ネット上で小分類まで選択可) | 大分類13,中分類115 (端末で中分類まで選択可) | 大分類12,中分類68 (端末で中分類まで選択可) |
| A 管理的職業 P | 営業職 P | 飲食・フード・調理 P P T | 専門的・技術的・管理的職業 DPT DPT P | 管理的職業 P |
| B 専門的・技術的職業 DPT DPT | 企画・管理系職種 D DP | コンビニ・スーパー P P | 福祉関連の職業 P | 技術職(設計・情報・建築等) D D DP |
| C 事務的職業 DP | 技術系職種(IT/通信・SE) D | 販売 P | 事務的職業 DP | 介護・福祉・医療・保健 P P P P |
| D 販売の職業 P | 技術系職種(機械/電気/組込み) DT | アミューズメント・レジャー P P | 医療関連の職業 P | その他の専門職(教育・保育等) P P |
| E サービスの職業 PT | 技術系職種(素材/化学/食品等) T | 接客・サービス P P | 販売・レジ、接客の職業 P P P | 事務 DP |
| F 保安の職業 P | 技術系職種(建築設計/土木/プラント/設備) D | 理容・美容・ビューティ P P P | 営業の職業 P | 営業・販売(飲食を除く) P P |
| G 農林漁業の職業 T | 専門職種(コンサルタント・マーケティング・不動産・土業系) DP | 警備・清掃・ビル管理・引越 P T P T | 理美容・調理・サービスの職業 P PT T | 接客・サービス P P |
| H 生産工程の職業 T | クリエイティブ・クリエイター系職種 DT | 工場内作業・メンテナンス T T | 運転・配達・通信の職業 PT T T | 輸送(運転・配達・リフト等) P T T T |
| I 輸送・機械運転の職業 PT T | 販売・サービス系職種 T P | 農業・林業・水産業 T T T | 製造・技能の職業 T T | 警備・管理人・ビル施設管理 P P T |
| J 建設・探掘の職業 T T | 公務系職種(公務員・官公庁・独法・教員・農林水産関連職) DP | 建築・土木・建設・電気・測量 T T T T D | 土木・建築・電気工事の職業 T T T T | 建設・土木・電気・機械運転等 T T T T T |
| K 運搬・清掃・包装等の職業 PT T T | 事務系職種(オフィスワーク) DP | 倉庫・物流・ドライバー T T PT | 施設管理・管理人・警備の職業 DT P P | 製造・修理・検査・印刷・塗装 T T T T T |
| | 医療系専門職種(医療・メディカル/介護/福祉) P | オフィスワーク DP | 運搬・梱包の職業 T T | 倉庫・運搬・清掃・包装・他 T T T T |
| | 金融関連専門職種(銀行/保険/FP) DP | 営業 P | 清掃・軽作業・農林漁業の職業 T T T | 造園・植木・農業・林業・漁業 T T T T T |
| | | 医療・介護・福祉 D P P | | |
| | | IT・デザイン・クリエイティブ D DT DT | | |
| | | 教育・保育・専門職 P P DP | | |
| | | ナイトワーク P | | |
| | | 管理職・店長・マネージャー DP P P | | |
| D: 3 (12.5%) P: 9 (37.5%) T: 12 (50.0%) 計24 (100.0%) | D: 10 (45.5%) P: 9 (41.0%) T: 3 (13.6%) 計22 (100.1%) | D: 8 (15.7%) P: 26 (51.0%) T: 17 (33.3%) 計51 (100.0%) | D: 3 (8.1%) P: 16 (43.2%) T: 18 (48.6%) 計37 (99.9%) | D: 4 (9.5%) P: 16 (38.1%) T: 22 (52.4%) 計42 (100.0%) |

(注) 各欄のDの数、Pの数、Tの数を合計し、最下欄にその数と割合を示している。端数処理のため、割合(%)の合計が100%にならない場合がある。

ウ ハローワークのヒアリング調査

上市（労働政策研究・研修機構 2017b）は、2016 年度に、東京、神奈川、愛知労働局内の 6 つのハローワークを対象にして、職業分類の運用の現状や課題、改訂に向けての意見、要望等を明らかにするためのヒアリング調査を実施した。

その主な結果は次のとおりである。

(ア) 求人部門へのヒアリング

- ①求人票の「職種」欄には、職種以外に括弧書きで店舗名、就業場所、急募といったことを書いている。職種欄というのは一番目につくところなので、そこに重要と思われることを書き込むようハローワークから求人者に助言している。
- ②「仕事の内容」欄には、81 文字以上を目安に、具体的でわかりやすく記載することや、一定のスキルを求める場合は、「必要な経験等」の欄に、実務経験何年以上というように書くこと等を助言している。
- ③職業分類番号¹²は、3 つまで記入できるようになっており、複数の職業に該当する求人は小規模事業所の事務職が多い。その場合には、主な職業分類番号だけではなく、仕事の内容に即して該当する職業の職業分類番号を入力する。職業分類番号が 2 つ入力されている求人は 40%程度、3 つ入力されている求人は 6%程度である。
- ④求人情報提供端末¹³を使用してフリーワード検索を希望する求職者が増えている。求職者が検索を希望することが多いフリーワードを求人受理や求人票作成に役立てているハローワークもあるが、そういった検索を想定した工夫は全体としてはあまり行われていない。厚生労働省の指示により、建設、介護、看護、保育関係等のいわゆる人手不足職種は、求人票の「職種」欄等に「建設」「介護」「看護」「保育」等の単語を記載するよう徹底し、検索のヒット率の向上を図っている。

(イ) 職業相談部門へのヒアリング

- ①男女とも一般事務を希望する求職者が増加している。
- ②求職申込書の「希望する仕事」欄については、職種と業種を混同して記入している求職者が多く、そういう場合には、窓口で記入内容を確認している。
- ③総合的業務や IT などの変化の速い分野の仕事は職業分類表の職業に対応させることが難しくなっている。例えば、プロジェクトリーダー、トラベルコーディネーターなどの職業は、どこに分類していいか迷う。IT 分野は次から次に新しい職種（あるいは仕事名）

¹² ハローワークにおいては、求人受理の際に、職員が求人者の求める職種に該当する職業分類番号を細分類（5 桁）で入力することとされている。また、求人の検索にあたって入力しておくといわれる番号がある場合は、補足的に細分類で入力する（2 つまで）。

¹³ ハローワークで受理されシステムに入力された求人の情報を、求職者が自らの操作によって検索・画面表示・印字出力できる端末。

が出てくるので、分類上の位置づけが難しい。

④ハローワークにおける求職受理時に、求職者の職業選択の方向が定まっていなかった場合等は必ずしも細分類の職業分類番号を記入しなくてもいいことになっている。小分類の職業分類番号を記入している割合は、全体の3分の1程度だった。その場合の職業は一般事務や営業職が多い。

⑤ハローワークの求人情報提供端末を使用して求人を検索する場合の職業分類の設定状況¹⁴については、東京労働局は労働局管内のハローワークで共通の分類を使っているが、神奈川労働局、愛知労働局はハローワークごとに独自の設定がされている。

東京労働局、横浜安定所、名古屋中安定所、刈谷安定所の4つの求人情報提供端末の職業分類の設定状況をみると、大分類の項目名について、厚生労働省編職業分類の場合、営業は販売の職業に含まれるが、求人情報提供端末では、東京労働局・横浜・名古屋中では営業、刈谷でも営業・販売と並列して記載していた。

大分類の項目数は、12から13ぐらいだが、中分類は68から121で、かなり開きがあった。求人情報提供端末の大分類項目のDPT機能の割合をみると、D（情報）機能が8.9%、P（人）機能が41.1%、T（モノ（道具・機械））機能が50.0%で、正社員向けの民間求人情報サイトの職種分類と対比をみると、P（人）機能は41.1%で一致しているが、民間求人情報サイトの場合には、D（情報）機能の割合が高くT（モノ（道具・機械））機能が低いのにに対して、求人情報提供端末はその逆になっていた¹⁵。

求人情報提供端末の職業分類の設定にあたっての分類基準は、仕事の類似性よりも、スキルや経験をどの職業で生かせるのかという考え方で分類されていることが多い。

設定の見直しの頻度については、見直しは負担が大きいので、ほとんど行っておらず、初期の設定をほとんどそのまま使用している。

⑥求人・求職のマッチングでは細分類ではなく小分類を使うことが多い。小分類項目の追加やフリーワードの検索を組み合わせることで、細分類の代替は可能。

⑦産業分類の活用状況については、ホテル、旅行、美容、不動産、官公庁公務については、職種よりも業界で検索されることが多い。

⑧求人情報提供端末には、キーボードが付属しているものと、付属していないものがある。キーボードが付属していない求人情報提供端末を設置しているハローワークにおいてフリーワード検索の希望があった場合には、ハローワークの職員が業務を行う際に使用する端末を使ってフリーワード検索ができる窓口での相談に誘導している。窓口の相談でフリーワード検索を行う求職者は、2～3割程度である。

¹⁴ 現状では、求人情報提供端末で用いる職業分類は、厚生労働省編職業分類をベースに、求職者等が検索しやすいようにハローワークごとに設定している。

¹⁵ 厚生労働省編職業分類と民間求人情報サイト、ハローワークの求人情報提供端末の職業分類の比較については図表2-3-3参照。なお、DPT機能の割合は調査したハローワークの平均値であり、図表2-3-3は調査結果の一部のみを掲載しているため、数字は一致しない。

よく使われるフリーワードとして、職員が感覚的に挙げたものは次のとおりである。

語学系（英語、中国語、英会話、TOEIC、海外）

育児系（子育て、急病、扶養）

業界系（外資系、グローバル、アパレル、ブライダル、弁護士事務所、会計事務所）

職業系（コンサルタント、コンサルティング、マネージャー、マネージメント）

外国人系（〇〇語、日本語能力検定、通訳、翻訳、海外取引、貿易）

営業（ルート営業、法人営業、企画、マーケティング）

その他（手作業、ライン、ピッキング）

⑨窓口での相談時に、求職者から問い合わせの多い事項は、転勤の可能性の有無、残業のない職種、休みがとりやすい職種、売り上げノルマの有無などである。

発表に対する質疑応答

【委員（民間等）】 ハローワークの職業相談部門では、新しい職業名等で、職業分類番号がわからない場合、どのように分類するのか。

【委員（行政）】 大体の方向性は決まっているので、2桁ぐらいのところ（中分類）で分類する。分類不明は、極力使わないというのがルール。

求人者の職業分類は企業から細かく聴取するが、求職者に対しては、希望職種を細かく聞くことが必ずしも良い仕事の紹介につながるわけではない面がある。

【委員（民間等）】 我々も求職者とやりとりするが、希望が明確でないケースが非常に多い。

【委員（行政）】 特に若い方は多い。学生に対しては職業分類があまり機能しないのは事実。

【委員（民間等）】 厚生労働省編職業分類と各ハローワークの求人情報提供端末の分類の連動性はどうなっているのか。厚生労働省編職業分類を使っているわけではないのか。

【委員（行政）】 基になる分類自体は、厚生労働省編職業分類で分類しているが、各ハローワークの求人情報提供端末において、どの項目にどの職業分類を当てはめるかは自由に編集ができる。

【座長】 ハローワークでは、厚生労働省編職業分類を組み替えて使っているわけだが、従来の厚生労働省編職業分類で困っていることはあるのか。

【委員（行政）】 正確に分類しようとする、と、すごく大変。特に求人を受け付ける段階では、迷うことが多い。

【座長】 そこまで厳密にやって、マッチング効率が上がるのか。

【委員（行政）】 そういうことはない。

【座長】 マッチングはもう少しラフでいいということか。

【委員（行政）】 それでも小分類の職業分類番号（3桁数字）は合っていないと、さすが

にマッチングには使えない。

また、統計上は1つの分類しか使われないが、マッチング上は、今のシステムは3つまで入れられるので、分類に迷う場合など不安なものは3つ目まで使って漏れが出ないようにということはやっている。

営業職は、2011年の改訂で職業分類の中分類に設けられたものの、まだ粗いのだが、一方で実際のニーズは非常に高いので、そのマッチング精度を上げるには、修正が必要かと思う。製造業は逆に細かすぎて、今のニーズには合っていない。

エ 厚生労働省編職業分類の課題

上記ア、イ、ウの研究結果等を踏まえ、事務局からは、厚生労働省編職業分類の課題として次の5点を提示した。

①産業構造、職業構造の変化への対応

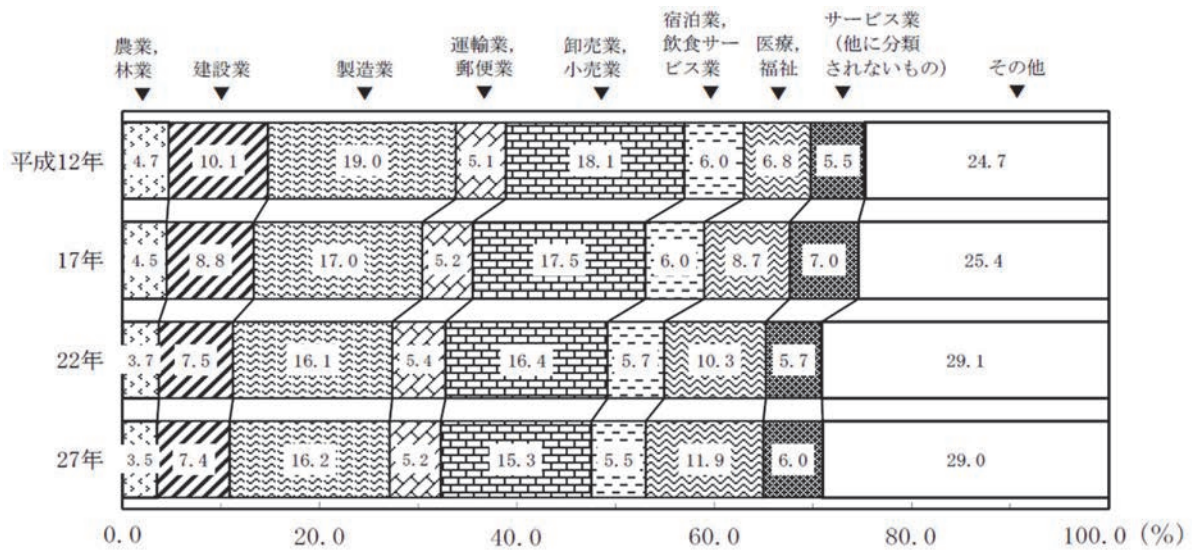
日本標準職業分類の改訂から8年以上、厚生労働省編職業分類の改訂からは6年以上が経過する中で、産業構造、職業構造は大きく変化している。

例えば、図表2-3-4の産業（大分類）別15歳以上就業者の割合の推移は、平成12年、17年、22年、27年の国勢調査データである。産業別就業者の比率が、第1次産業、2次産業から3次産業にシフトしていること、とりわけ「医療・福祉」の伸びが大きいことが見て取れる。

図表2-3-5の職業別就業者数の推移をみると、「専門的・技術的職業従事者」や「サービス職業従事者」が増加していることがわかる。

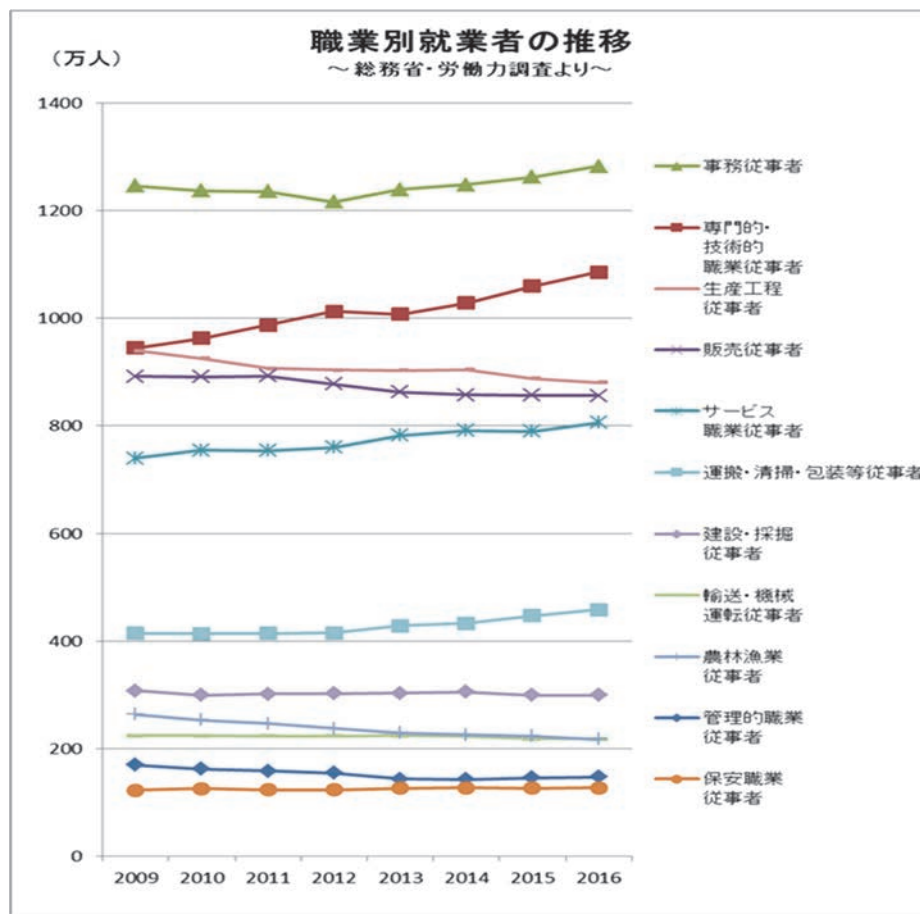
こういった変化に伴い、求人として出される職種や求職者が就きたいと希望する職業等も変化していると考えられ、現行の厚生労働省職業分類が時代に合ったものとなっていない可能性がある。このため産業構造、職業構造の変化も踏まえて、職業分類の改訂を検討する必要があるのではないか。

図表 2-3-4 産業（大分類）別 15 歳以上就業者の割合の推移—全国（平成 12 年～27 年）



出所)「平成 27 年国勢調査結果」(総務省統計局)

図表 2-3-5 職業別就業者数の推移



出所) 総務省統計局「労働力調査」

②マッチングのための職業分類のあり方

厚生労働省編職業分類は、統計上、日本標準職業分類との整合性を確保する必要があるが、その一方で、求人者・求職者が利用しやすく、また、需給調整機関におけるマッチングに資するあり方を検討する必要があるのではないかと。

③求人者のフリーワード検索の普及への対応

フリーワード検索が普及しており、フリーワード検索を使えば、職業分類はもう不要ではないかとの見方もある。一方で、フリーワード検索はピンポイントで職業を検索するときには便利だが、希望する仕事が絞り込めておらず、職業探索を行う場合には、職業分類のナビゲーション機能としての役割が引き続き重要なのではないかと。

これに加え、働き方が多様化している中で、職種だけで求人を絞り込むのではなく、様々なフリーワード、キーワードで求人を探す求職者が増加している。こういった状況を職業分類にどう反映させていくかということについて、細分類のあり方も含めた検討が必要ではないかと。

④アグリゲート型の求人サイト¹⁶による官民求人情報の一括検索の普及への対応

アグリゲート型求人サイトをみると、各サイトを横串で刺すような形で、官民も含めた求人を検索できるようになっている。一括検索をする際に、各サイトでそれぞれ職業の定義、概念が異なっていると、マッチングの精度が低下してしまうため、利用者の利便性という観点から、民間事業者の実態、実情も踏まえた標準職業名、職業解説、職業分類表のあり方を検討することが必要になってきているのではないかと。

⑤日本標準職業分類の改定延期への対応

総務省が日本標準職業分類の改定を当面見送っている状況の中で、日本標準職業分類の改定より前に、厚生労働省編職業分類の改訂を行うこととなる可能性が高い。今後の日本標準職業分類の改定を見越して検討しておくべき点はあるかと。

発表に対する質疑応答

【座長】 課題の③で、職種だけで求人を絞り込むのではなく、様々なフリーワード、キーワードで求人を探す方が増加している状況を職業分類にどういうように反映していくかを検討することが必要ということだったが、具体的にどういうことを想定しているのか。

【事務局】 職業分類を精緻化していけば、より絞り込みが簡単になるかということ、そうではなくて、職業のくくり方はかなり大ざっぱでもよく、むしろ違う軸のフリーワードとクロスさせながら絞り込みをしていく求職者が増えている中で、どういう分類にしていけばいいかを検討する必要があるということを示したかった。

【委員（行政）】 ハローワークの立場からすると、細かく分類するだけでも大変だが、そ

¹⁶ 自社で開拓した求人ではなく、他の求人情報企業や職業紹介事業者の情報を集めて一括掲載する企業が提供する求人情報サイト

れに加え、日本の仕事は総合職が多い。ハローワークの求人票は、最初に就く仕事で分類をする。事務職で入ればずっと事務職という場合、職業分類が機能するが、総合職で採用した人は将来何になるかわからない。そうなると、我々からするとそこまで精緻に分類をしなければいけないかというのは非常に疑問がある。職業分類は、前回の改訂のときで、かなり粗くはなったが、それでもまだ細かいというのが、我々現場で分類する者の正直な感想。そこまで統計で使うのであれば、分類する意味があると思うが、年報や月報はもっと粗い分類で集計されている。

【委員（民間等）】 統計上、日本標準職業分類との整合性を確保するというのは、どういったことをイメージしているのか。

【事務局】 案の1つであるが、統計上の整合性を確保するための日本標準職業分類に合わせた統計がとれるコードを作る一方で、マッチングに使いやすいコードの体系というのを別途作って、1つの職業がシステムではマッチング用のコードと統計用のコードの2つを持つように設定する。その上で、通常はマッチング用のコードを使って業務をし、日本標準職業分類に対応する統計をとるときには、裏でコンピュータが自動的に振り分けて、従来の統計に合った分類をするようにできれば、統計上の整合性を確保しつつ、業務にも使える、そういう分類が可能になるのではないかと考えている。ただ、システムの変更を伴うので、そういうことも踏まえた1つの案である。

【座長】 要は、日本標準職業分類を気にせずに、マッチングに一番便利な形で作って、あとは対応表を作ってコンピュータで集計させればいいだけの話ということか。

【委員（行政）】 ハローワークの求人情報提供端末では、同様のことを現実にやっている。職業分類を作る段階で、ハローワークの求人情報提供端末の職業分類に近づけたものにするのか、今と同じく現場で工夫していくのか、そこはどの段階でやるかという問題であり、ハローワークとしては、現場で自在に編集できたほうがありがたい。

【事務局】 現在はハローワークごとに独自の分類が設定できるが、今後、ハローワークのシステム更改が予定されており、その際には各ハローワークで今独自に設定をしている分類が統一されると聞いている。そういう中で統一される分類はどういったものが一番望ましいのかを検討する必要がある。

【委員（民間等）】 マッチングのための職業分類という場合、かなり粗いものにしておかないと現場では運用がしにくくなる。

理由は、新しい職種名が次々に出てくるという状況があるため。民間の求人情報サイトでは、場合によると1年に1回くらいの頻度で見直しをかけているというのが現状。

それから、地域によって業職種の傾向がかなり違っているので、頻繁に使って細かくなっている領域の職業と、全く使わない職業に分かれてしまう。このため、現場としては、緩やかに作っておいて、コード体系を自由にくくり変えができるようにしておかないと、マッチングに関しては非常に難しいと思う。時代の変化の問題と地域差。

あとは、先ほど総合職の話があったが、契約形態によって、最初から職業を固定化する場合と、かなり広がるケースがあって、特に中小企業では、どの仕事をどのくらいのレベルでやってもらうことになるか決まっておらず、最初の段階で職業コードにどれを振っていかかわからないため、とりあえず全部つけておく、ということが往々にして起きている。果たしてそれは求職者にとって使い勝手がいいのかというのは悩ましい部分。

(2) ハローワーク調査を踏まえた課題

ア 調査の概要

(ア) 調査対象

ハローワーク 434 所¹⁷において、求人業務を担当している部署及び職業相談業務を担当している部署

(イ) 調査実施時期

2017 年 8 月 10 日～8 月 31 日

(ウ) 回収率

100%

(エ) 質問項目

調査票については、資料 4 参照。

主な質問項目は次のとおり。

A 票（求人業務担当者用）

- ・ 現行の厚生労働省編職業分類の問題点
- ・ 職業分類番号の確定方法
- ・ 職業分類番号の付与にあたって、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするケース
- ・ 職業分類番号について判断に迷ったりあるいは判断が難しかったりする理由
- ・ 職業分類をより活用するための要望・意見

B 票（職業相談業務担当者用）

- ・ 現行の厚生労働省編職業分類の問題点
- ・ 求人検索においてよく使われるフリーワード
- ・ 職業分類をより活用するための要望・意見

¹⁷ 2017 年 8 月現在。出張所等を除いた本所のうち、大阪港労働とあいりん労働を除く全ての所。

イ 調査結果

(7) 現行の厚生労働省編職業分類の問題点（求人業務担当者・職業相談業務担当者）

現行の厚生労働省編職業分類について、1,460 の問題点が指摘された。求人業務担当者の指摘は 629、職業紹介業務担当者の指摘は 831 であった。

これらの問題点は、2018 年度以降の具体的な改訂作業の中で、詳細な検討が必要であるが、職業分類の改訂に向けた方向性にも示唆を与える内容であるため、以下のとおり、主な問題点ごとに指摘事項を整理した。

①分類が粗すぎてマッチングをさせにくい

【多かった意見の具体例】

大分類 B 専門的・技術的職業

- ・看護師について、細分類 133-01 看護師と細分類 133-02 准看護師に区分されているが、就業場所は、総合病院・個人病院・施設・訪問等に分かれ、総合病院の場合、外来・病棟・手術室等でも分かれる。また、日勤のみ、夜勤ありの違いもある。細分化が必要である。

大分類 D 販売の職業

- ・中分類 34 営業の職業については、設定されているいずれの項目にも当てはまらず、細分類 349-99 他に分類されない営業の職業に分類することになるケースが多い。項目の細分化が必要である。
- ・現行の項目は取扱商品で区分されているが、それ以外の区分、例えば、ルート営業、新規営業、法人営業、個人営業、電話営業、内勤営業、企画営業、海外営業等、営業の形態による分け方もある。

②分類が細かすぎてマッチングさせにくい

【多かった意見の具体例】

大分類 C 事務的職業

- ・求職者のイメージする一般事務の仕事は専門性が低い事務処理だが、中分類 25 一般事務の職業の中には、小分類 258 医療・介護事務員などの専門的な職業が入っている。専門性を必要としない事務の仕事だけの分類項目を作って欲しい。（職業相談業務担当者に多い意見）
- ・一般事務、経理事務、営業事務など各種の事務の仕事を総合的に行う場合が多いにもかかわらず、分類が細分化され過ぎている。（求人業務担当者に多い意見）

大分類 H 生産工程の職業

- ・広くものづくりを希望する求職者が多いが、分類が細かすぎてマッチングしにくい。もう少し大まかな分類項目を設定して欲しい。

③求人者・求職者の職業認識と分類があっていない

【多かった意見の具体例】

大分類 E サービスの職業

- ・求職者は、介護の仕事（中分類 36 介護サービスの職業）、医療関係の助手（中分類 37 保健医療サービスの職業）、保育補助者（細分類 429-99 他に分類されないその他のサービスの職業）を、一般的にサービスの職業としてイメージしていないので、求人を探しにくい。

大分類 H 生産工程の職業

- ・食料品製造の仕事は、中分類 50 生産設備制御・監視の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く）、や中分類 54 製品製造・加工処理の職業（金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く）に位置づけられているが、項目名からは食料品製造の仕事が含まれているということがわかりにくく、また中分類レベルで 2 つに区分されていて探しにくい。独立した中分類を設けて欲しい。

大分類 K 運搬・清掃・包装等の職業

- ・軽作業を希望する求職者が多いが、小分類 782 軽作業員に分類された仕事には体力を要するものもあり、求職者のイメージする軽作業とずれがある。

④資格の有無等で別の大分類に分類されており、探しにくい等

【多かった意見の具体例】

大分類 B 専門的・技術的職業、大分類 E サービスの職業

- ・介護の職業は、大分類 B に位置づけられる中分類 16 社会福祉の専門的職業と、大分類 E に位置づけられる中分類 36 介護サービスの職業に分かれており、探しにくい。
- ・介護や福祉の項目を設けて、そこには資格の有無を問わず求人を分類して欲しい。
- ・施設別（医療施設・老人保健施設・特別養護老人ホーム・グループホーム・デイサービス）、夜勤の有無で求人を分類して欲しい。

大分類 B 専門的・技術的職業、大分類 E サービスの職業

- ・保育の仕事は、大分類 B に位置づけられる細分類 163-01 保育士と大分類 E に位置づけられる細分類 429-99 保育補助者（他に分類されないその他のサービスの職業）に分かれているため、わかりづらく、検索にも手間がかかる。
- ・保育は人手不足分野であり、資格の有無にこだわらない求人も多い。保育補助者として働きながら資格取得を目指す求職者もいるので、保育補助者単独の分類項目を作るとともに、保育士と同じ大分類に位置づけて欲しい。

大分類 B 専門的・技術的職業、大分類 C 事務的職業、大分類 H 生産工程の職業

- ・生産管理、品質管理、品質保証の仕事は位置づけに迷う。これらの仕事はそもそも大分類 B（中分類 08 の技術分野ごとの小分類）の技術者の仕事なのか、それとも大分類 C

（細分類 271-01 生産管理事務員）に分類すべき事務の仕事なのか。あるいは、製造工程でこれらの仕事に従事する場合には、大分類 H に分類すべきか。

- ・特に、品質保証の仕事を専門的に行う場合の適切な分類項目がないため、新たに項目を設けて欲しい。

大分類 I 輸送・機械運転の職業、大分類 K 運搬・清掃・包装等の職業

- ・大分類 I に位置づけられる細分類 663-01 トラック運転手と大分類 K に位置づけられる細分類 755-01 荷物配達員、細分類 755-01 ルート集配人の違いがわかりづらい。
- ・トラック運転手は免許証の種類によって運転できるトラック（積載量）が違うが、同じ項目に位置づけられる。
- ・トラック運転手と荷物配達員等を同じ項目に位置づけ、積載量別に細分化して欲しい。

⑤現行の職業分類にないため、位置づけが困難等

多かった意見の具体例

- ・IT 関連や IT 系と言われた場合、どういう職業が該当するのかわからない。IT 系の分類を設けて欲しい。IT 系ほどではないが、Web 系、クリエイティブ系についても同様の意見があった。（職業紹介業務担当者に多い意見）
- ・分類表に新たに設定を希望する職業として挙げられた職業例：システムエンジニア、ネットショップ運営、ブライダルコーディネーター（ウェディングプランナー）、アイリスト、サービス管理責任者、サービス提供責任者、ドローン操縦

(イ) 職業分類番号の確定方法（求人業務担当者）

求人申込書に記入された職種に対して職業分類番号を確定する方法を尋ねた。その結果を、前回改訂時の調査¹⁸（以下「2005年調査」という。）と比較してグラフにしたものが図表 2-3-6 である。

2005年調査と比較すると、選択肢 4「当該職種に対応すると考えられる小分類レベルの職業の 3 桁番号に「00」を付けて、分類番号とする」¹⁹と回答した割合が減り、一方で選択肢 3「『職業分類表』の職業名索引又はハローワークシステム²⁰を利用して、当該職種名と一致する（あるいは類似の）職業名があるかどうか確認する」²¹との回答や選択肢 5「当該求人

¹⁸ 労働政策研究・研修機構（2007）

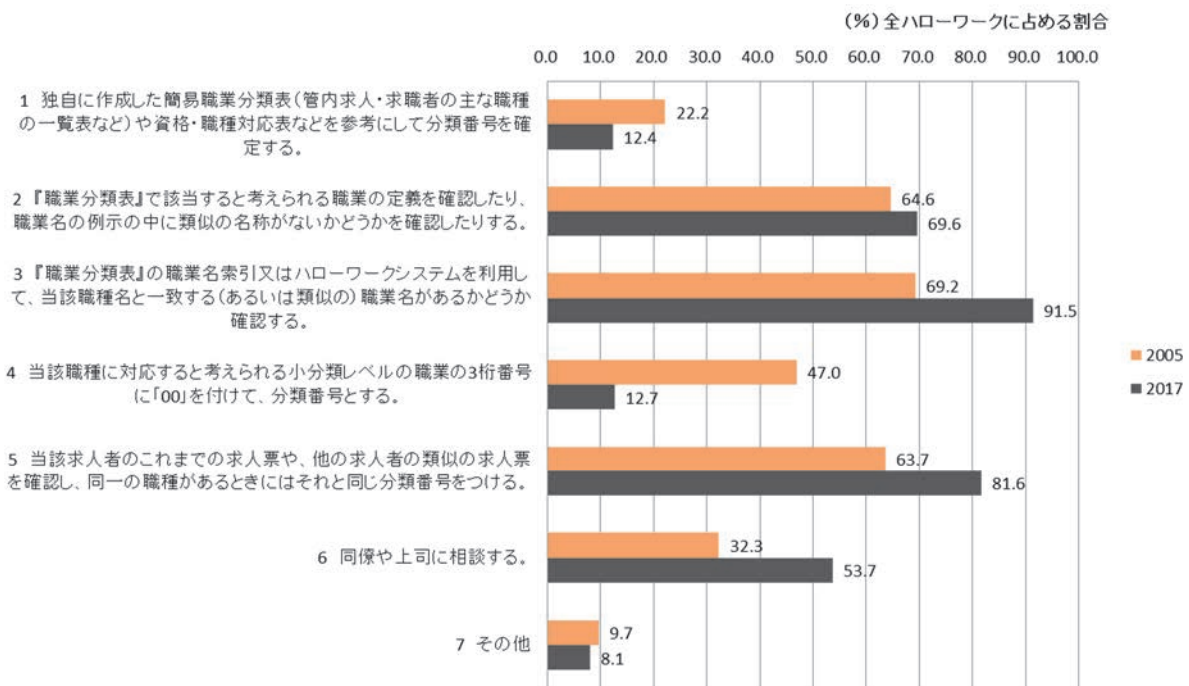
¹⁹ 本来、細分類（5 桁）の入力が必要だが、職業分類番号が特定できない場合等に、小分類項目を入力した上で、下 2 桁に 00 を入れるという対応をしている場合をいう。

²⁰ ハローワーク及び都道府県労働局（職業安定部、需給調査事業部）の業務処理を行うためのシステムであり、職業紹介・雇用保険・助成金等の処理機能に加え、ハローワークインターネットサービスやハローワーク内での求人情報提供等のサービスを提供している。

²¹ 2005年調査の際にハローワークで使用していたシステムは「総合的雇用情報システム」だったため、選択肢は「『職業分類表』の職業名索引又は総合的雇用情報システムを利用して、当該職種名と一致する（あるいは類似の）職業名があるかどうか確認する」であった。

者のこれまでの求人票や、他の求人者の類似の求人票を確認し、同一の職種があるときにはそれと同じ分類番号をつける」、選択肢 6「同僚や上司に相談する」と回答した割合が増加している。2005 年調査時よりも正確に分類しようとしていることがうかがわれる結果であった。2005 年調査当時と比較して、システムによる検索がしやすくなったことも結果に影響している可能性があると考えられる。

図表 2-3-6 職業分類番号の確定方法（複数回答）



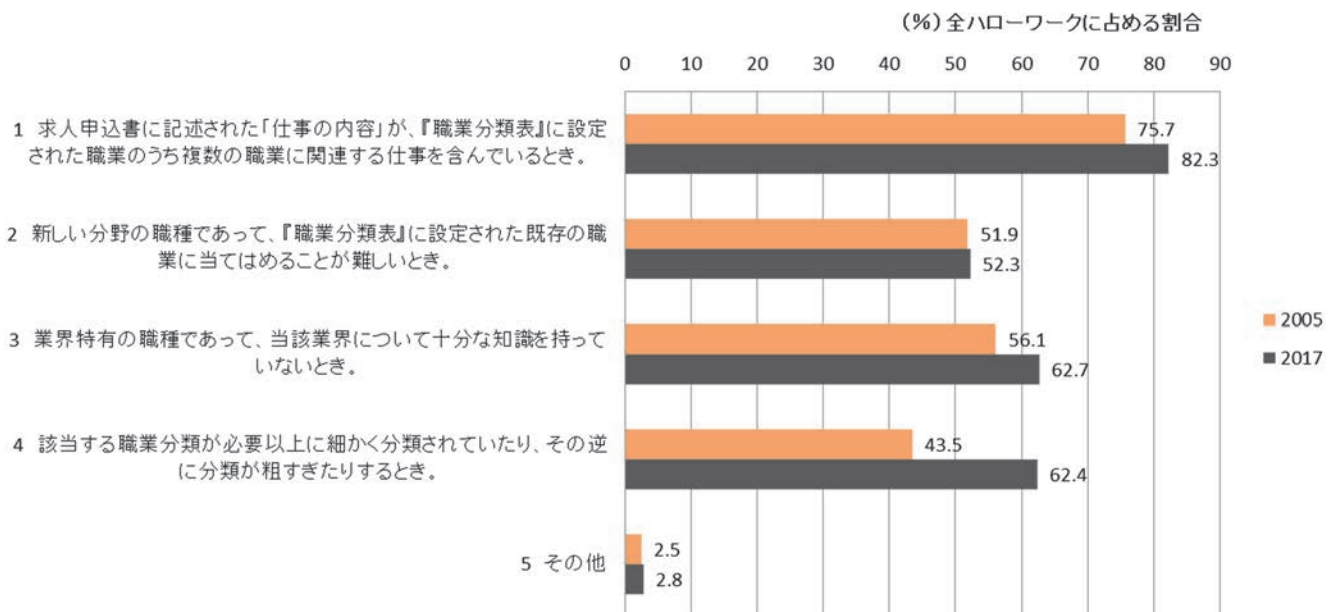
(ウ) 職業分類番号の付与にあたって、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするケース（求人業務担当者）

職業分類番号の付与にあたって、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするケースについての回答結果を、2005 年調査と比較したグラフが図表 2-3-7 である。

選択肢 1「求人申込書に記述された「仕事の内容」が、『職業分類表』に設定された職業のうち複数の職業に関連する仕事を含んでいるとき」を選択したハローワークの割合は 2005 年調査と同様約 8 割となっている。

それ以外の項目も前回調査とおおむね似た傾向となっているが、今回の特徴的な点は、選択肢 4「該当する職業分類が必要以上に細かく分類されていたり、その逆に分類が粗すぎたりするとき」と回答した割合が 62.4%と、2005 年調査の 43.5%よりも 20 ポイント近く増加していることである。

図表 2-3-7 職業分類番号の付与にあたって、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりするケース（複数回答）



選択肢 5 「その他」の主な意見は次のとおり。

- ・ 職業分類表に類似の職業名がないとき。
- ・ 事業所が独自の職種名を使用しているとき。
- ・ トライアル雇用助成金に関わる求人の場合には、職業分類が重要になるため特に慎重に判断している。

(エ) 職業分類番号について判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりする理由（求人業務担当者）

職業分類番号について、判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりする理由についての回答結果を、2005年調査と比較したグラフが図表 2-3-8 である。

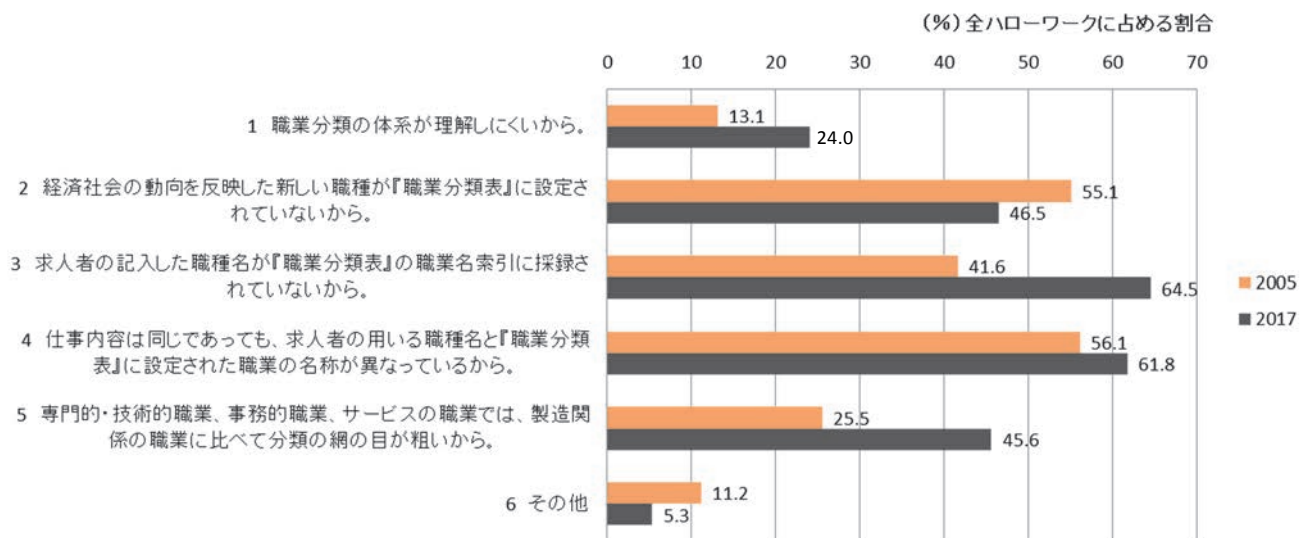
選択肢 3 「求人者の記入した職種名が『職業分類表』の職業名索引に採録されていないから」と回答した割合が 64.5% と一番高く、2005年調査の 41.6% から大きく増加している。職業名索引が以前よりもよく活用されている傾向は、上述(イ)の結果と同様であり、職業名索引の充実が求められていることが推測できる。

また、選択肢 5 「専門的・技術的職業、事務的職業、サービスの職業では、製造関係の職業に比べて分類の網の目が粗いから」も 2005年調査と比較して回答した割合が高くなっており、職業分類が細かすぎる、または粗すぎることを問題視するという点では上述(ウ)と同様の傾向がみられた。

選択肢 1 「職業分類の体系が理解しにくいから」については、回答の割合自体は他の選択

肢と比較して高くはないが、2005年調査時の倍近く増加しているという点が特徴的であった。ハローワークの職員ですら、求人業務担当者の約4分の1（24.0%）が職業分類の体系を理解しにくいと感じているということは、一般の求人・求職者にとってはより理解がしにくいものと推測され、よりわかりやすい職業分類が求められていると考えられる。

図表 2-3-8 職業分類番号について判断に迷ったり、あるいは判断が難しかったりする理由（複数回答）



選択肢 5「その他」の主な意見は次のとおり。

- ・ 分類が細かすぎるため、どれにもあてはまらないことがある。現在の小分類程度の分け方でも十分ではないか。
- ・ 製造関係の分類は細かすぎる。
- ・ ある仕事の補助的業務が、職業分類表の異なる中分類に分類されていることがある。
- ・ IT化の進展等により複数の業務を一人で担うケースが増加している。

(オ) 求人検索においてよく使われるフリーワード（職業相談業務担当者）

求職者が求人検索においてよく使用するフリーワードを聞いた結果、Top（上位）20は図表 2-3-9 のとおりであった。

回答をみると、英語、中国語、TOEIC、英会話、フォークリフト等のスキル、デイサービス、病院、施設等の働く場所、ルート営業、ノルマ等の営業形態、子育て、夜勤、扶養等の働き方、60歳以上、未経験、といった求職者本人の条件等を表す言葉がよく用いられている。

図表 2-3-9 求人検索においてよく使われるフリーワード Top20

| 順位 | ハローワーク数 | フリーワード |
|----|---------|---------------------|
| 1 | 118 | 英語 |
| 2 | 59 | 中国語 |
| 3 | 57 | デイサービス |
| 4 | 54 | ルート営業 |
| 5 | 45 | 送迎 |
| 6 | 40 | 子育て |
| 6 | 40 | 夜勤 |
| 8 | 36 | TOEIC |
| 9 | 35 | ノルマ |
| 10 | 34 | 英会話 |
| 11 | 32 | フォークリフト |
| 11 | 32 | 60歳以上（60歳以上応募可等を含む） |
| 13 | 29 | ルート |
| 14 | 28 | 扶養 |
| 15 | 27 | 軽作業 |
| 16 | 23 | 海外 |
| 16 | 23 | 病院 |
| 18 | 22 | 施設 |
| 18 | 22 | 未経験 |
| 18 | 22 | 座り仕事（座り作業等を含む） |

（注） ハローワーク数の欄は、その用語がフリーワード検索でよく使われると回答したハローワーク数を表す

（カ） 職業分類をより活用するための要望・意見（求人業務担当者・職業相談業務担当者）

a システムやコード入力方法についての意見

自由記述欄には、職業分類についての意見というよりも、検索機能等のシステムやコード入力の方法等に係る意見が多くみられた。マッチングにあたっては、職業分類だけではなく、職業分類を取り巻く仕組みも重要であるとハローワーク職員が感じていることをうかがわせる内容であった。

例えば、フリーワード検索やハローワークシステムの職業分類の検索等について、より使いやすいものにして欲しいといった意見が、求人業務担当者、職業相談業務担当者の両方から多く寄せられた。ただし、その内容を具体的にみていくと、単に、検索してもヒットしな

いことを問題視する意見や、あいまい検索を可能にする、絞り込み方法を多様化する、所在地等の検索を可能にする等の要望などもあり一様ではない。

職業相談業務担当者からは、地図機能による絞り込み、詳細な住所での検索等ができるようにして欲しい、未定・検討中等の場合に入力できるコードを設けて欲しい、といった趣旨の意見が多く寄せられた。

求人業務担当者からは、多岐にわたる業務を行う場合、細分類（5桁）の職業分類番号を3つ以内で記入するのが難しい。小分類（3桁）の職業分類番号の入力でも可となるとありがたい²²、といった趣旨の意見が複数あった。

b 職業分類についての意見

職業分類について、自由記述欄に記載された主な意見は次のとおりである。

上述の a の意見と違い、同趣旨の意見が多く寄せられるということとはなかった。

- ①職業分類を細かく設定し過ぎると、求人が検索結果に上がってこない。
- ②一般の人が職種について抱くイメージは中分類や小分類の職業であることが多いため、中分類・小分類がわかりやすくなることが最も重要。
- ③現行の職業分類番号を大幅に変更することなく、新規の番号を追加する対応を要望。
- ④職業の解説をもっと充実させて欲しい。
- ⑤冊子の「職業分類表」は、該当職業・非該当職業が○×で例示されており、わかりやすい。パソコンシステム上の検索機能を充実してもかなわない使い勝手の良さがある。
- ⑥職業分類の改訂の間隔をもう少し短くしてもらいたい。
- ⑦分類するのに困るようなケースがあった場合、そのような問題を随時書き込める掲示板のようなものがシステム上にあると良い。

ウ 調査から得られた示唆

本委員会における検討事項である4点について、イの調査結果から得られた示唆は次のとおりである。

(ア) 日本標準職業分類との整合性について

大分類、中分類についての問題点も多く寄せられており、マッチングを重視した職業分類を作成すると、日本標準職業分類とずれが生じることとなると考えられる。

(イ) 細分類（標準職業名）のあり方について

細分類が不要という意見は、自由記述で少しみられた程度であった。この背景には、調査

²² 業務上の扱いとして、現在、ハローワークの求人業務においては、職業分類について細分類（5桁）で入力することとなっている。一方、求職業務においては、できるだけ細分類（5桁）で記入するよう努めるものとするが、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等には小分類（上3桁）で記入することも可とされている。

そのものが現行の職業分類を前提にして回答するように求めていたことが大きく関係していると思われる。

なお、求人関係業務においても、小分類（3桁）の職業分類番号の入力でも可として欲しいという意見が複数寄せられており、小分類でのマッチングについての希望は一定程度あると思われる。

(㊦) フリーワード検索の普及への対応について

フリーワード検索等について、より使いやすいものにして欲しい等の意見が多い。

(㊧) 職業分類表、索引のあり方について

大分類 B の専門的・技術的職業と大分類 D の販売の職業については細分化の方向を、大分類 C の事務的職業と大分類 H の生産工程の職業については集約化の方向を求める意見が多かった。

福祉・介護、保育、運搬、IT 等の職業に関する要望は、大分類のレベルの体系を見直さないと対応できないものが多かった。

また、職業名索引の充実や、該当事例・非該当事例、職業の解説を引き続き丁寧に示していくことが求められていた。

発表に対する質疑応答

【委員（民間等）】 ハローワーク職員から、次の 2 点について、意見は出なかったか確認したい。1 つは、地域性はあまり感じられる結果にはならなかったのか。職業分類はよく地域によってたくさん出るものや出ないものがあったりするが、そういう意見は特にアンケートではなかったのか。2 つ目は大分類レベル、中分類レベルから変えないと使いにくいというのは、保育・介護は確かにそうだろうと思うが、大分類 A の管理的職業に関しては、問題があるという意見は出なかったか。ハローワークの求人求職なのであまり出なかったのかもしれないが、管理的職業も他とどちらにするか迷う項目ではないかと思う。

【事務局】 1 つ目の地域性については、地場産業や伝統工芸品の製作・製造等、その地域の特徴的な求人に係る職種名や分類番号は別途聞いて把握している。来年度以降、作業部会で、どの項目をなくすか、といったときに個別に検討していきたい。

2 つ目の管理的職業については、今回紹介した他の意見よりは少なかったが、管理的職業についても、現場と管理職があいまいなケース等、分類する際に迷うという意見等は、一定程度みられた。

【委員（民間等）】 大分類 B や大分類 D は細分化したほうが良いというのはよくわかるが、大分類 C や大分類 H を集約化してほしいというのは、別の大分類と併合してほしいということか。

【事務局】 大分類 C や大分類 H に含まれる職業について細分化されすぎているので、集約化して細分類の数を減らすなどして欲しいという意見である。

【委員（民間等）】 ハローワークの調査結果を聞いての感想だが、現場で求職者に対して最適な仕事のマッチングを行うときに、職業分類をどうするかということももちろん重要だとは思いますが、マッチングするために利用しているコンピュータ等のシステムのあり方、それも非常に重要ではないかと思う。

今、現場がどういうふうに分類すればいいか迷うという話があったが、先々は人工知能を利用して、簡単に登録ができ、求職者も簡単に自分に一番マッチした検索ができるという、そういうシステムも含めて検討していく必要があるのではないかと感じた。

【委員（行政）】 ハローワークの職業紹介窓口の職員はほとんどが40代以上であり、フリーワードに親和性が高くない可能性があるといったことも考慮して結果を見る必要があるのではないか。

【委員（行政）】 昔の労働省編職業分類は、ハローワークで使うための分類だったが、今の時代、ハローワークで使う分類と、厚生労働省編の職業分類は分けて考えてもいいかもしれないという気はする。

厚生労働省編職業分類としては3桁まで、2桁までをどう決めるかということをしっかり議論して、ここから先はハローワークも含め、各職業紹介機関に任せるという仕分けをしてもいいのかもしれない。

4 その他の研究、調査等

ここでは、厚生労働省編職業分類に係る直接的な内容ではないものの、そのあり方に示唆を与えてくれるものとして発表があった3つの研究、調査等を取り上げる。

(1)は、厚生労働省総務課職業情報研究官の発表、(2)と(3)は労働政策研究・研修機構の発表である。

本文では発表の概要のみを記載するが、詳細について参照できるよう資料を添付した。

(1) マッチングについて²³

マッチングの最適化に向けた取組及び、その成果の職業分類への活用の可能性について発表する。

マッチングの最適化とは、求人を探しやすくすること、または求職を探しやすくすることを指す。

紹介実績、採用実績等に基づき、求人・求職の結びつきやすさを示す指標（マッチスコア）を作成することができる。また、一步進めて、地域、職種、賃金等をどの程度重視するかによって重みづけをしていくことで、さらに精度を上げていくことができる。

将来的には、機械学習等により、特定の求職者の求職条件に基づき、各条件で比較照合し

²³ 詳細は資料5参照

てスコアをつけることで、どの求人が一番マッチするかについて、ある程度近似的な解を得ることも可能になるのではないかと考えている。さらに、同じことを求人側からも行い、両者の選考順序を決定すれば、双方が満足な組み合わせを形成することもできると考えられる。

また、マッチスコアを使い、地域や職業名等について、ある集団とある集団とがマッチしているというような状態にグループ化していくことで、外れた部分を最小化して最適化していくこともできる。それから、ハローワークの求職票・求人票の職業名を集計することで、実際に多くの人が使っている職業名がわかるため、標準的な職業名を定める際の参考となる。さらに、マッチスコアを活用することで、職業名の類似性の指標となる。

具体的には、例えば、現在は同じ標準職業名でくくられている職業でも、マッチスコアを見たときに、その標準職業名のグループから明確に区分されるものがあれば、これはその標準職業名でくくるのは適当でない職業として、独立させて新しい職業名を定めること等も考えられる。

こういった取り組みは、職業分類名の検討に当たっても活用できる可能性があるのではないかと。

(2) ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の利用についての調査²⁴

ハローワークインターネットサービスにおけるフリーワード検索の実態を調査するため、厚生労働省から提供されたハローワークインターネットサービスの「詳細検索条件」の中の「フリーワード検索」において OR 検索に使用された検索ワードの分析を行い、類義語の影響を考慮した上で Top100 を作成した。

Top100 に入ったワードについて、職種・職業、業種・産業、職務・課業、仕事環境・場所、道具・機械器具・設備、商品・対象者、働き方・雇用形態、資格・語学、経験・学歴、ソフトウェア・プログラミング言語、その他と、11 種類に類型化した結果、職種・職業、業種・産業、職務・課業といった、いわゆる仕事の内容に関わるフリーワードでの検索が 60% 以上と多くなっており仕事環境や働き方・雇用形態は少ないことが明らかになった。

ただし、この結果には、ハローワークインターネットサービスにおいては、地域、年齢、休日、残業の有無、加入保険等について、詳細検索条件で設定できるようになっているため、フリーワードを使用する必要がないことが大きく影響を及ぼしていると思われる。仕事の内容についても、ハローワークインターネットサービス上で、職業分類の選択ができるようになっているが、選択できるのが中分類までであること等から、絞り込みにフリーワードを使用しているのではないかと考えられた。

検索回数が多いと考えられるワードの傾向を検討した結果、特に資格系の職業では、フリーワード検索がよくなされている傾向がみられた。職業分類には職業探索的な役割があるということを踏まえると、幅広く探したい求職者は、職業分類を活用した探し方も比較的のっ

²⁴ 詳細は資料 6 参照

ている一方で、資格を生かした職業をピンポイントで絞り込みたい場合はフリーワード検索を使用することが多くなっているのではないかと推測された。

発表に対する質疑応答

【委員（民間等）】 資格と仕事の関係はどうなっているのか。

【事務局】 職業分類というのは仕事を区分しており、資格を区分しているわけではない。ただ、特定の資格を持っていないと、その職につけないという仕事がある。それが例えば看護師の仕事。看護の仕事と看護師の資格が一致するので、項目としては、わかりやすいように看護師という資格名でつけてある。

【委員（民間等）】 介護福祉士は職業分類の索引に掲載されており、一方、社会福祉士は掲載されていないのはなぜか。

【事務局】 資格を持って働いている人の主流、大勢がどこで働いているかを見て、それで就業場所を区分して、それが資格と合致しているか判断する。社会福祉士は、福祉事務所等の公務での仕事にも就けるし、就いている人で、そういう資格を持っている人もいる。また、民間の老人福祉施設や障害者施設等で、社会福祉士の資格を持って職に就いている人もいる。²⁵このため、職業名としての採録は見送られている。

【委員（行政）】 介護福祉士は看護師ほど完璧に一致はしていないものの、当てはまる分類が限られているので、索引では併記しておけばいいが、社会福祉士は介護福祉士より活躍分野が広い。

(3) 米国 SOC（標準職業分類）について²⁶

ア 米国労働省の職業分類－DOT (Dictionary of Occupational Titles : 職業辞典) から SOC と O*NET (米国労働省の職業情報サイト) へー

DOT の職業分類は、職業ごとに、DPT (Data、People、Things) に対してどの程度高度な職業であるかが数値でわかるようになっている非常にユニークな職業分類であった。しかしながら、職業分類は労働省独自の分類を使うのではなく、連邦政府共通の SOC (Standard Occupational Classification : 標準職業分類) を使うべきという APDOT (Advisory Panel for Dictionary of Occupational Titles) の勧告を受け、米国労働省は DOT の職業分類をやめ、SOC を使うこととなった。DOT の DPT 等の特性値の考え方は、O*NET (Occupational Information Network) による多面的な数値化に発展し、O*NET においては知識、スキル、興味、活動内容など、様々な項目を数値化し提供している。

²⁵ 現行の厚生労働省編職業分類では、福祉事務所等における相談業務等に携わる場合は 161-01 福祉相談員、老人福祉施設等における相談業務等に携わる場合は 162-01 老人福祉施設指導専門員、障害者福祉施設における相談業務等に携わる場合は 162-01 障害者福祉施設指導専門員、病院における相談等の業務に携わる場合は 169-02 医療ソーシャルワーカー等、分類項目が分かれて設定されている。

²⁶ 詳細は資料 7 参照

イ 米国調査（2017年9月）でのSOC改訂チームからのヒアリング内容

SOCが最初に作られたのは1980年であるが、このときには、ほとんど使われないという状況であった。このため、SOCRPC（SOC Revision Policy Committee：SOC改訂方針委員会）という改訂の委員会が作られ、統計のために使う目的で改訂がされた。BLS（Bureau of Labor Statistics：米国労働省・労働統計局）のOES（Occupational Employment Statistics）という統計の分類をもとに、SOC2000を制定し公開された。そして、次にSOC2010を公開し、これが現行の分類になっている。次はSOC2018になる予定であり、もうほとんど出来上がっていて、OMB（Office of Management and Budget：行政管理予算局）の承認待ちという状態である。

SOC2018は、BLSの中にSOCコーディネーティング・チームという、専属職員が2人おり、彼らが中心になって開発を行ってきた。2013年に連邦政府の改訂決定を受け、広くコメントや助言、意見を求めるという形で作業を進めてきた。コメントは、大学、研究者、団体等様々なところから、まず第1波として300位、そして第2波として6,000位が寄せられた。多くのコメントが集まるので、BLSの中に一時的に30名程度の作業グループを作り、コメントを整理し、改訂作業の参考とした。こうして作られたSOCの改訂案をSOCRPCからOMBに承認の申請し、OMBの承認を得て、最終的にSOC2018として制定される。

SOCが国際分類であるISOC（International Standard Occupational Classification：国際標準職業分類）と乖離^{かいり}していることについて、問題ないかどうかをヒアリングしたが、国内では別に問題はないが、国際分類との対応表は作っており、その作成は非常に大変だったとのことであった。ISOCはスキルを重視した体系になっているが、SOCはその仕事が実際に何をするのかを基準に分類しているということであった。

発表に対する質疑応答

【事務局】 発表に補足すると、職業紹介などの業務用職業分類と統計調査用の職業分類を統合して、政府機関が共通に使用する職業分類を作成する動きはアメリカ政府だけに見られる特徴ではなく、1990年代には同様の動きが他の国でも見られた²⁷。こうした中、統

²⁷ この動きには3つの流れがある。第一の流れは、別々に作成されていた職業紹介用職業分類と統計調査用分類とを統合する流れ。イギリスがこの例に該当する。イギリスでは、1972年版の職業紹介用職業分類（CODOT）と1980年版の統計調査用職業分類を1990年に統合してISCO-88に準拠したSOC90が作成されている。第二は、最小単位の職業を共有しながらも、上位階層の構成の異なる2種類の職業分類（職業紹介用職業分類と統計調査用職業分類）を作成する流れ。カナダがこの例に該当する。カナダでは、2001年にNOCとNOC-Sが作成されている。両者は最小単位の職業を共有しながらも、NOCは職業紹介用の職業分類として作成された1971年版CCDO及びその後継である1992年NOCの特徴を引き継ぎ、NOC-Sは統計調査用職業分類として1980年から使用されていたSOCの特徴を引き継いだ職業分類になっている。韓国政府の職業分類もこの例に該当する。第三は、当初から同一の職業分類を職業紹介や統計調査などのさまざまな業務に使用する流れ。オーストラリアがこの例に該当する。オーストラリアではCCLOと呼ばれる職業分類を政府の各機関が使用していたが、この職業分類は1986年にASCOという名称に変わり、1988年のISCO-88の体系に準拠した改定版であるASCO2が1996年に作成されている。オーストラリア政府は用途を問わず同一の職業分類で対応する姿勢を堅持している。日本では1960年に日本標準職業分類が作成されて以降、統計調査結果の職業別表示には中央政府・地方自治体ともほぼ日本標準職業分類に準拠した職業分類を使用してきた。ハローワークの職業紹介業務等に使用する職業分類も大・中・小分類の体系は日本標準職業分類に準拠して設定されており、この意味では我が国も職業分類の統一化の流れの中にあるといえる。（労働政策研究・研修機構 2006）

一するにあたって、どのような調整が行われたかという点、例えばアメリカでは、標準職業分類を作成するときに、統計目的の意見は考慮するが、それ以外の目的でもって職業分類を作るための意見は考慮しない、ということが明記されている。だから、統計目的の意見は考慮されるが、職業紹介の観点から意見を言ってもそれは初めから相手にされない。

一方、日本では、日本標準職業分類の2009年の改定では、改定委員会の委員として民間事業者が加わり、民間の視点を取り入れる姿勢も見られた。

【座長】 日本標準職業分類の主目的がマッチングのためでないのであれば、民間の意見を入れたとしても使いにくいということは当然。

【事務局】 例えば求人が多いからこの職業を標準職業分類に設定してくれといっても、入れ替えが激しいような職業で、求人が多くても就業者数で見ると全然少ないような職業だと、就業者数が少ないから基準に合わないというようなことは考えられる。

【座長】 日本標準職業分類の目的は何か。

【事務局】 第一義的には統計のため。

【座長】 そうであれば、日本標準職業分類をマッチングにそのまま使うのは、論理的に無理。アメリカでは、マッチングはどうしているのか。

【事務局】 マッチングに関してはO*NETに、スキルの体系や知識の体系等いろいろな項目があり、そちらの方で同じスキル、同じ知識ということでマッチングしている。

【座長】 目的の次には、どういうフレームワークで作るのかというのが重要。アメリカは職務内容で、国際標準分類はスキル。目的とフレームワーク、この2つで決まってくる。