

第4章 厚生労働省編職業分類の改訂の方向性

1 検討の経緯

現行の厚生労働省編職業分類（2011年改訂）は、改訂から6年以上が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識と職業分類との乖離^{かいり}が生じている分野もみられる。また、統計上の整合性を保つ観点から日本標準職業分類の体系に準拠して作成されているため、求人・求職のマッチングに最適化されていない可能性があるなどの課題が生じている。

このため、労働政策研究・研修機構では厚生労働省の要請を受け、これまで職業分類の官・民・諸外国間の比較などを通じて、その課題を明らかにしてきた。2017年度は、職業分類改訂委員会を設置し、これらの研究成果を踏まえ、厚生労働省編職業分類の次期改訂に向けて、マッチングのための職業分類のあり方等の課題を整理・分析し、2021年度改訂に向けた検討を行った。

以下は、職業分類改訂委員会における委員による発表や議論等を踏まえ、厚生労働省編職業分類の改訂の方向性を示したものである。

2 厚生労働省編職業分類と民間事業者の職種分類の現状

職業分類改訂委員会における厚生労働省及び民間事業者それぞれの発表や議論を通して、明らかになった現状は次のとおり。

(1) 厚生労働省編職業分類

ア 目的、構造、改訂間隔

厚生労働省編職業分類は、これまで統計目的と職業紹介業務における実務利用の両方を併せ持つ職業分類として、総務省の日本標準職業分類に準拠して作成されてきた。具体的には、大・中・小・細分類の4階層構造のうち、大・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、最下層の細分類が厚生労働省編職業分類独自のものとなっている。

改訂間隔については、日本標準職業分類に準拠して作成してきたため、これに合わせ、約10年となっている。そのため、産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識と職業分類との乖離^{かいり}が生じている。

イ 職業安定法第15条（官民共有化）との関係

厚生労働省編職業分類の作成に係る根拠規定である職業安定法第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」とされている。

このため、厚生労働省編職業分類の前回の改訂にあたって設置された職業分類研究会において職業分類表の官民共有化について検討を行ったところ、「共通して使用されるべき職業分類表」については、共有化のためにまず職業名の整理、職業分類の周知・広報・利用促進等の環境整備から取り組むべきであると結論づけられている。

その後、環境整備に一定程度取り組んできたものの、現状においても、厚生労働省編職業分類と民間事業者の使用する職種分類を比較すると、両者の間に、階層構造、分類項目、職業名といった点で大きな違いがみられる。また、民間事業者は、厚生労働省編職業分類を実際の業務の場面ではあまり活用していなかった。

なお、職業紹介事業者は、厚生労働省編職業分類中分類での事業報告が求められていることから、当該報告にあたって厚生労働省編職業分類（大・中分類は日本標準職業分類と一致）にて整理を行っている状況。

ウ ハローワークでの活用状況

ハローワークでは、厚生労働省編職業分類を活用して、職業紹介業務を実施しているが、労働政策研究・研修機構におけるハローワークの求人・求職データ（2014年度）の分析によると、職業紹介業務において使用されている細分類には偏りがあり、892の細分類のうち、求人・求職それぞれの全体の8割を2割弱の細分類項目で占めているという状況となっている。

また、現在は、厚生労働省編職業分類をベースに、求人情報提供端末で用いる職業分類を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た上で、求職者等に求人情報を提供している状況となっている。

労働政策研究・研修機構が厚生労働省の協力を得て2017年8月に実施したハローワーク調査では、実務利用の点から多くの問題点が指摘されている等、求人・求職のマッチングに最適化されていないことが明らかになった。

(2) 民間事業者の職種分類

民間事業者はそれぞれの事業の種類、媒体の特性、ターゲットとする対象の違い等にあわせて独自の職種分類を作成している。これらの職種分類は、事業間で違いがあるだけでなく、同一事業間でも事業者によって違うものとなっている。

また、特に職業名については、職業の変化の激しい業界もあることから、企業や求職者のニーズに応じて、頻繁に見直しが行われている。

3 職業分類改訂委員会における発表・議論内容とその結果を踏まえた改訂の方向性

(1) 厚生労働省編職業分類の改訂のあり方

ア 発表・議論の主な内容

本委員会の議論では、何を目的として厚生労働省編職業分類を作るかによって、当該職業分類の性質は規定されることになるが、日本標準職業分類は、統計を目的として作成されている以上、それに準拠して作成されてきた厚生労働省編職業分類がマッチングという目的からは使いにくいものになってしまうことは当然であるという指摘があった。

事実、ハローワーク調査でも、現行の厚生労働省編職業分類について、代表的な意見をまとめると、「分類が粗すぎる、または細かすぎる」、「求人者・求職者の職業認識と合っていない」、「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職業がある」、「現行の職業分類にないため位置づけが困難」等の指摘が出ている。これらの指摘は厚生労働省編職業分類のよりマッチングに適した形での見直しを求めるものであると考えことができ、求職者が職業分類からスムーズに希望する職業を探することができること、そして、求人がそれを求めている求職者に見つけてもらいやすい分類としていくことが重要である。

また、現在は、厚生労働省編職業分類をベースに、求人情報提供端末で用いる職業分類を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できるようになっているが、今後、ハローワークシステムの見直しにより、ハローワークごとの職業分類の設定ができなくなる見通しであることを踏まえると、ハローワーク調査での意見等を踏まえ、ハローワークの利用者にとって使いやすい職業分類としていくことが、より求められているといえる。

なお、2016年度に労働政策研究・研修機構が実施した民間事業者やハローワークへのヒアリング、2017年度の本委員会での発表・議論及びハローワーク調査により、マッチングを主目的として策定している民間事業者の職種分類と厚生労働省編職業分類の間には大きく次のような違いがみられることが明らかになった。

①大分類の項目名

求職者が迷わずに目的の職業にたどりつけるようにするためには、大分類が求職者にとってわかりやすいものとなっている必要がある。このため、民間事業者の職種分類やハローワークの求人情報提供端末の職業分類では、大分類の項目名を、例えば、含まれているカテゴリーをいくつか並列的に記載する等の工夫をしている。

②大分類の項目数

民間事業者の職種分類やハローワークの求人情報提供端末の職業分類では、大分類の項目数は厚生労働省編職業分類よりも多く設定している傾向があり、特に、厚生労働省編職業分類の大分類 B「専門的・技術的職業」や、大分類 E「サービスの職業」については、細分化され、複数の大分類項目として設定されている。なお、ハローワーク調査においても、特に大分類 B、大分類 E については、探しにくいという意見が多くなっている。

③分類階層

民間事業者へのヒアリングにおいて、民間の事業者が使用している職種分類はほとんどが小分類までであることがわかっている。また、ハローワークの求人情報提供端末の職業分類も、求職者が使用する端末上で選択できるのは中分類までとなっている。

①から③を表にしたものが、図表 4-3-1 である。

図表 4-3-1 厚生労働省編職業分類と民間事業者の職種分類、
ハローワークの求人情報提供端末の職業分類の違い

	厚生労働省編職業分類	民間事業者の職種分類	ハローワークの求人情報提供端末の職業分類
①大分類の項目名	日本標準職業分類と同一	求職者にとってわかりやすいように工夫して設定	求職者にとってわかりやすいように工夫して設定
②大分類の項目数	11項目	厚生労働省編職業分類よりも多く設定（特に大分類 B・大分類 E）	厚生労働省編職業分類よりも多く設定（特に大分類 B・大分類 E）
③分類階層	細分類まで設定	ほとんどが小分類まで設定	中分類まで設定

イ 方向性

上記アを踏まえ、厚生労働省編職業分類をマッチングに最適化されたものに改訂することとする。これを基本的な方針として本委員会において検討した改訂に当たって具体的に考慮すべき点については、以下(2)のとおり整理する。また、2018年度以降の作業部会に付託されることとなる具体的な改訂作業にあたっては、マッチングを主目的として作成されている民間事業者の職種分類やハローワークの求人情報提供端末で用いている職業分類を参考にしつつ、ハローワーク調査における主な指摘（(1)アに記載）から明らかになった次のようなマッチングにおける問題点等に対する対応策を検討していくこととする。

- ①職業によって、分類が細かすぎるために、複数の項目に該当する求人や幅広く求人を探したい求職者をマッチングさせにくい。
- ②介護、保健医療サービスが、接客、ビル管理と同じサービスの職業に分類されるなど、求職者の職業認識と職業分類にずれがあること等により、求職者にとって、求める職業がどこに分類されているのかがわかりづらい。
- ③仕事内容の共通性が高いにもかかわらず資格の有無等で別の大分類に分類されていること等により、求職者や職員が求人を探す際に、複数の分類を探さなければならない等、手間がかかる。

(2) 厚生労働省編職業分類の改訂に当たり具体的に考慮すべき点

ア 日本標準職業分類との整合性について

(ア) 発表・議論の主な内容

日本標準職業分類については、改定が当面見送られており、現時点で現行の日本標準職業分類に準じて厚生労働省編職業分類の改訂を行ったとしても、将来、日本標準職業分類の改定後にずれが生じる可能性が高い。また、IT 技術により、日本標準職業分類に準拠しなくても、システム上で日本標準職業分類に紐付けることによって、日本標準職業分類に対応した統計を作成することが可能となっている。

加えて、(1)アに記載しているように、統計を目的として作成されている日本標準職業分類に準拠している以上、厚生労働省編職業分類がマッチングという目的からは使いにくいものになってしまうことは当然であるという指摘があり、事実、ハローワーク調査では、マッチングの観点から、問題があるという指摘が多くみられている。

(イ) 方向性

マッチングという観点からは、日本標準職業分類に準拠することなく、厚生労働省編職業分類を改訂すべきである。

ただし、統計の連続性、比較可能性等の観点から、日本標準職業分類に対応した統計を作成することができるよう、システム上で紐付けを行っておくことは必要である。また、そのためには、厚生労働省編職業分類について、日本標準職業分類に対応させることができる程度に細分化しておくことが必要である。

加えて、ハローワークにおけるマッチングに支障がない部分では日本標準職業分類との整合性を取ることで、及び、厚生労働省編職業分類と日本標準職業分類の対応関係をわかりやすく示しておくことが必要である。

イ 厚生労働省編職業分類細分類(標準職業名)のあり方について

(ア) 発表・議論の主な内容

現在の4階層構造の厚生労働省編職業分類について、求人広告事業者や人材派遣事業者からは、分類を細かく定めることは変化への柔軟性を欠き、かえってマッチングを阻害するのではないかという懸念が示された。さらに、特に職業紹介事業者においては、マッチングは、職種だけではなく、本人の希望、経験やスキル、求人者との相性等、様々な要因を考慮して行う必要があるものであるため、マッチングにおいて職業分類が果たす役割は相対的に低いと認識されていた。

これらの理由から、民間事業者においては、官民の共通言語としての厚生労働省編職業分類の必要性は一定理解するものの、中分類程度の職業分類でも十分であるという意見が多かった。なお、労働政策研究・研修機構が2016年度に実施した民間事業者へのヒアリングでは、民間事業者が使用している職種分類はほとんどが小分類までとなっていることがわかっ

ている。

一方、厚生労働省編職業分類を、ハローワークにおいてマッチングに使用することを想定すると、取り扱う求人数も多いため、小分類までは必要というのが官側の意見であった。また、日本標準職業分類に対応した統計を作成する観点からも、小分類までの細分化は必要と考えられる（(2)ア(イ)参照）。

(イ) 方向性

厚生労働省編職業分類の構成について、現状の細分類をなくし、小分類までとする。

また、この場合、小分類の項目数に応じた階層構造の見直しを検討する。小分類として残す項目名や新たに追加する項目名を検討するにあたっては、ハローワークの求人・求職で頻繁に使用されている職業名等も参考にする。その際には、現状を踏まえるだけでなく、今後の労働市場における求人・求職の増減等も含め、将来を見据えて検討していくことが重要である。

さらに、これまでは細分類項目名（892）が標準職業名であったところ、小分類項目名を標準職業名とする方向で検討する。

ただし、これらの見直しにはハローワークシステムの変更が必要であり、技術面、コスト面等からの十分な検討が必要である。

ウ 求人フリーワード検索の普及への対応について

(ア) 発表・議論の主な内容

官民ともに、求人フリーワード検索が普及していること、また、職業以外の地域、給与・休日等の条件、経験・スキル・資格等の要素を重視して仕事を探す求職者や職業の希望が明確でない求職者が多いことを踏まえると、細かい職業分類の必要性は低下しているという意見が多かった。

また、ハローワーク調査で、職業相談業務担当者に対し、求人検索においてよく使われるフリーワードを尋ねたところ、スキル（例：英語、中国語、フォークリフト）、働く場所（例：デイサービス、病院、施設）、営業形態（例：ルート営業、ノルマ）、働き方（例：子育て、夜勤、扶養）等で検索がされているという回答が多かった。

なお、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状況を調べたところ、こちらは、仕事の内容に係るフリーワードでの検索が多く、場所や働き方等、仕事内容以外での検索が比較的少なかったが、これは地域、年齢、休日、残業の有無、加入保険等については、詳細検索条件で設定できることになっている影響が大きかったと思われる。

(イ) 方向性

フリーワード検索の普及の状況も踏まえ、厚生労働省編職業分類の構成について、現状の細分類をなくし、小分類までとする（(2)イ(イ)と同様の結論）。

エ 職業分類表、職業名索引のあり方について

(7) 発表・議論の主な内容

民間事業者では、頻繁に職業名の見直しが行われているのに対し、厚生労働省編職業分類については、改訂から6年以上が経過する中で、厚生労働省編職業分類や職業名索引に採録されている職業名が時代に合わなくなっているという指摘が多くあった。

また、いわゆる細分類という形でなくても、現在業務で使っている職業名ができるだけたくさん見られるような形にしておくことが、民間事業者に利用してもらうためには大事なのではないかという意見があった。

さらに、職業をどう分類するかも大切だが、日本標準職業分類と比較し、職業についての丁寧な解説や例示があることが厚生労働省編職業分類の現場における強みであるという意見もあった。

加えて、厚生労働省職業安定局からは、ハローワークの紹介実績など実際のマッチングデータを分析することにより職業名の類似性等を明らかにすることができ、職業分類の検討に当たってこのことが生かせる可能性が示唆された。

(1) 方向性

職業安定法に基づくものとして、一定の手続き等を経て定める必要がある厚生労働省編職業分類については、頻繁に改訂することは難しいため、変化が激しい細分類はなくし、小分類までとする（(2)イ(1)、(2)ウ(1)と同様の結論）。

ただし、職業の解説・例示等を丁寧に示すとともに、職業名索引については、新しい職業も含め、できるだけ多くの職業を採録し、厚生労働省編職業分類の改訂よりも短い頻度で見直しを行うこととする。

加えて、索引という形式にとどまらず、小分類項目名ごとに、当該項目に分類される普通職業名（実際に社会で使用されている職業名）が一覧で見られるような参考資料等の作成・提供についても検討する。

求職者の立場からは、職業名がある程度統一されていた方がより効率的に求人探索ができること、及び、厚生労働省告示において、職業紹介等事業者は標準職業名等の普及等に協力するよう努めるものとするところを踏まえると、標準職業名の設定や職業名索引等の作成にあたっては、民間事業者の意見を含め幅広く全国の事業所、就業者の職業名の使用実態を踏まえて行う必要がある。その際に、ハローワークの紹介実績などのマッチングデータを活用することも考えられる。

(3) 職業安定法第15条の趣旨との整合性

官民の共通言語として厚生労働省編職業分類が機能していくためには、民間事業者が、時代の先端のニーズをいち早くとらえ、機動的かつ柔軟に対応していくことを阻害することなく、一方で、民間事業者やハローワークの現場の職業の現状をできるだけ取り込んでいくこ

とが重要である。そのためには、(2)の方向性のとおり、時代の変化に対応しやすいよう細分化を廃止し、実務に則したものとする等、厚生労働省編職業分類を見直すとともに、職業分類を補完する仕組みを充実させていくことが必要だと考えられる。これに基づき改訂された厚生労働省編職業分類は、人材サービスの機関・事業者を含め共通して広く使用されるための基盤になると考えられ、前回改訂における結論である環境整備の考え方と軌を一にするとともに、職業安定法第15条の趣旨に沿ったものになると考えられる。

4 厚生労働省編職業分類改訂の方法及びスケジュール

原則として、(1)～(5)に基づき実施することとする。ただし、日本標準職業分類に応じた統計を作成することができるよう、システム上で紐付けを行うことが必要であることから、日本標準職業分類の次期改定の時期によってスケジュールが変更となる可能性があることに留意する必要がある。

(1) 2017年度

- ・ 本委員会において、改訂の方向性を決定

(2) 2018～2019年度

- ・ 官民の委員で構成する作業部会を設置し、
 - ・ 大分類項目の名称・くくり方等の検討
 - ・ 中分類項目の名称・くくり方等の検討
 - ・ 小分類項目の名称・くくり方等の検討
 - ・ 標準職業名に関する検討（現行の標準職業名の改廃、対応関係等）
 - ・ 新職業分類表に対応した内容の説明、例示職業名（該当職業、非該当職業の例示）等を記述
- 等を実施

(3) 2020年度

- ・ 国勢調査、日本標準職業分類（改定後（時期は未定））、その他の情報源から職業名の収集を行い、新職業分類表に合わせた職業名索引を編集
- ・ 日本標準職業分類との対応表の作成

(4) 2021年度

- ・ 新職業分類表及び新職業名索引を公表

(5) 2022年度以降

- ・ 新職業名索引等について、3～4年に1度見直し

【参考文献】

- 労働政策研究・研修機構（2006）『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』労働政策研究報告書 No.57
- 労働政策研究・研修機構（2007）『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』JILPT 資料シリーズ No.31
- 労働政策研究・研修機構（2008）『職業分類研究会報告』JILPT 資料シリーズ No.35
- 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－細分類項目の見直しを中心にして－』JILPT 資料シリーズ No.54
- 労働政策研究・研修機構（2010）『職業分類の改訂に関する研究Ⅱ－分類項目の改訂－』JILPT 資料シリーズ No.64
- 労働政策研究・研修機構（2012）『職業分類の改訂記録－厚生労働省編職業分類の2011年改訂－』JILPT 資料シリーズ No.101
- 労働政策研究・研修機構（2013）『職務の類似性と職業編成－新たな職業編成に向けた予備的検討－』JILPT 資料シリーズ No.116
- 労働政策研究・研修機構（2014）『職業相関表－2万人のデータからみた職業の類似性－』JILPT 資料シリーズ No.130
- 労働政策研究・研修機構（2017a）『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－』JILPT 資料シリーズ No.187
- 労働政策研究・研修機構（2017b）『官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較』JILPT 資料シリーズ No.191