

第4章 職業分類の共有化をめぐる問題と課題

本章は、労働政策研究・研修機構の発表と職業分類の共有化をめぐり3回にわたって行われた討議で構成されている。労働政策研究・研修機構の発表は、官民の職業分類の実態を踏まえて共有化に関する課題を整理したものである。各討議では、まず事務局から討議材料が提示され、それにもとづいて議論が行われた。1回目の討議は共有化をめぐる論点に関するものである。2回目と3回目の討議には本研究会の結論案が示され、総括的な議論と最終的なとりまとめが行われた。

1 共有化に係る課題

職業分類の共有化をめぐる問題について労働政策研究・研修機構から「職業分類の基本的考え方と共有化の課題」と題する発表があった。その概要は次の通りである。

多様な職業分類

人材ビジネスを手がけている会社のホームページを見れば各社の職業分類は体系や項目数の点でそれぞれ独自性のあることがわかる。では、各社の分類体系・項目数・名称はなぜ違っているのか、その背景となる考え方を説明したい。

職業分類における職業とは、通常、職務を単位にして関連のあるひとかたまりの職務を束ねたものを指している。どの職務を束ねてひとつの職業としているのかによって設定される職業が違ってくる。また、設定された職業のうちどの範囲の職業を束ねてその上位の項目を設定しているのかによって職業分類の体系が違ってくる。職業を束ねる際にどのような基準を用いるのかによって職業分類の体系や項目は異なったものになる。この基準は分類基準と呼ばれる。

分類基準には、通常、仕事の種類、技能・技術・知識のレベル、製造する製品や提供するサービスの種類などが用いられている。通常、最小単位の職業を設定するときには仕事の種類を基準にしていることが多い。それらの職業をとりまとめて上位の階層の職業を設定するときにはそれ以外の分類基準が適用される。したがって、職業分類がどのような分類基準を採用し、その分類基準のうちどのレベルのどの項目には何を適用しているのかによって職業のくくりの大きさ、すなわち職業の範囲が違い、その上位に設定される項目も違ってくる。

では、実際にどんな職業が設定されているのかを見てみよう。図表2には、5つの職業分類（日本標準職業分類、国際標準職業分類、米国標準職業分類、大手の求人広告会社・人材紹介会社の職種職業）の大分類項目が示されている。これを見ると、少なくとも3つの点に気がつく。第1は項目数の違いである。標準職業分類は9、国際標準分類は10、米国標準職業分類は23、求人広告会社の分類は6、人材紹介会社の分類は10項目である。第2は項目

図表2 標準職業分類の体系と民間事業者の職種分類

	日本標準職業分類	国際標準職業分類	米国際標準職業分類	求人広告会社 (G社)	人材紹介会社(S社)
作成年	1997	1988	2000	2003	2006
最下層の項目数	364	390	821	112	1170
大分類項目数	9	10	23	6	10
大分類項目名	専門的・技術的職業従事者	立法議員・上級行政官・管理者	管理者	ソフトウェア関連	営業
	管理的職業従事者	専門職	事業・金融関連の職業	電気・電子・その他技	企画・事務
	事務従事者	テクニシャン・準専門職	コンピュータ・数学関連の職業	営業・企画・事務関連	IT・通信
	販売従事者	事務職	建築・技術関連の職業	販売・サービス関連	電気・電子・機械・自動車
	サービス職業従事者	サービス職業従事者、店舗・市場での販売従事者	自然科学・社会科学の職業	クリエイティブ関連	メデイカル・化学・食品
	保安職業従事者	熟練農林漁業従事者	地域・社会サービスの職業	スペシャリスト・管理職	建築・土木
	農林漁業作業者	熟練工	法務の職業		コンサルタント・金融
	運輸・通信従事者	装置・機械操作員、組立工	教育・訓練・司書の職業		融・不動産・流通
	生産工程・労務作業者	初級職業	芸術・デザイン・娯楽		クリエイティブ
		軍隊	楽・スポーツ・メデイア関連の職業		販売・サービス
		労働省編職業分類は項目と体系を日本標準職業分類に準拠	保健関連の職業・技士		その他
	備考		大分類項目は、以上の他に13項目		

(注) 求人広告会社(G社)と人材紹介会社(S社)の職業分類については、『官民共通の職業分類をめぐる現状と課題』(労働政策研究報告書No.77)を参照

の配列順である。日本標準職業分類と国際標準職業分類では、専門的技術的職業が上位にあり、下位に技能的な職業が配置されている。米国標準職業分類では分野ごとに大分類項目を設定している。求人広告会社と人材紹介会社はそれぞれ独自の視点で項目を配列している。

第3は項目のくくり方の大きさである。日本標準職業分類では専門的・技術的職業を設けて、その中に研究者と技術者と専門的職業を設定している。これに対して国際標準職業分類ではこれらの職業を2つに分けて設定している。専門職の中には研究者・技術者・高度な専門職が設定され、それとは別にテクニシャン・準専門職の項目が立てられている。後者の職業は日本標準職業分類では専門職に該当するものが多い。米国の標準職業分類では専門職がたとえばコンピュータ関連の専門職、建築関係の技術者、自然科学・社会科学の研究者などに分かれ、技術者・研究者が分野ごとに設定されている。

次に、それら3つの違いは何から生じているのかを順に説明したい。

(項目数の違い)

第1に項目数の違いにはさまざまな理由があるが、そのひとつは十進分類法の採用の有無である。十進分類法というのは十進法に倣った分類区分で、ひとつの項目の下には最大で9つの項目を設定することができる。十進分類法を採用している分類には、たとえば日本図書分類がある。日本標準職業分類は十進分類法を採用している分類体系である。このため大分類は9項目に抑えられている。国際標準分類も十進分類法を採用している。ただし、大分類の最後の軍隊という項目には0番という分類番号を付けて、残りの9項目に十進分類法が適用されている。アメリカの分類には23項目設定されていて、当然十進分類法は採用されていない。

十進分類法を採用すると統計処理上のメリットがある反面、デメリットもあることを認識しなければならない。つまり項目数が最大でも9に制限されてしまう。たとえば大分類項目を見ると日本標準職業分類には生産工程・労務作業者という項目が設定されている。この項目の中には従来大分類項目として設定されていた採掘関係の職業や建設関係の職業が含まれている。生産工程・労務作業者の項目を設定したのは、これらの職業を中分類に格下げして全体として1項目に整理しないと十進分類法が適用できないからである。同様に中分類を見ると、ひとつの分野で10項目以上の小分類項目がある場合、9項目に絞るか、あるいは中分類を2つに分割して合計で10項目以上の小分類項目を設定することになる。たとえば、建設関係の中分類項目は2つ設定されている。職業のくくりが大きく2つに分かれるために2つの中分類を設定しているわけではなく、この分野の小分類項目が12項目あり、これに十進分類法を適用するために中分類を2つに分割しているのである。職業分類を実務で使う場合、建設関係の仕事はひとつの中分類項目にまとまっていたほうが使いやすい。十進分類法を適用するために2つの中分類項目に分割すると、使う側にとってわかりにくい分類になる。小分類レベルでは、既に9項目設定されている分野で新たに項目を追加しようとする場合、スクラップアンドビルドで1項目削るか、あるいは新項目を追加して中分類を2つに分割する

しか方法はない。中分類を分割した場合には、建設の例のように実務者にとってわかりにくい分類体系になってしまう可能性がある。

(配列の違い)

第2は配列が違う理由である。大分類項目の配列は、分類の考え方が大きく関係している。たとえば国際標準職業分類では、大分類項目にスキルレベルという分類基準を適用して、そのレベルの高い順に項目を配列している。スキルというのはある仕事に含まれる課業と責務を遂行するために必要な能力であり、その課業・責務の範囲や難しさなどがそのレベルを決める要素となっている。したがってスキルレベルの高い立法議員・上級の行政官、管理職、専門職、テクニシャン・準専門職が上位に位置づけられ、組立工や初級の職業が下位に配置されている。スキルという点において職業を評価するとこのような配列になる。

一方、日本標準職業分類と米国標準職業分類が暗黙裏に想定しているのは、職業は3つに大別できるという考え方である。1番目は頭脳的な仕事である。すなわちデータ処理関係の仕事である。2番目はサービスの仕事、3番目は肉体的な負荷を伴う仕事である。配列は、データを総合して操作するような頭脳的な仕事に従事する者を上位に位置づけ、その次に順に2番目と3番目の仕事を位置づけている。その結果、専門職が一番上に、サービスの仕事中央に、そして労務作業者が一番下にそれぞれ配置されている。このように項目の配列は職業分類の考え方によって大きく異なる。

(分類基準の違い)

職業のくくり方が違う3番目の理由は、基本的には分類基準の違いに尽きる。

中分類項目あるいは大分類項目を設定するとき、同じような分類基準を適用していれば、大体同じような分類項目が設定されるが、職業分類によって適用する分類基準が少しずつ違っていているので、大分類レベルに設定される項目の名称や範囲も違ってくる。ところで分類基準は必ずしも厳格に適用されているわけではないという点に留意する必要がある。職業分類は仕事という事象を社会科学の対象にして区分しているのだから、自然科学のような厳密な区分を行うことは難しい。現実には臨機応変に分類基準を適用していると言える。逆に言えうと分類作成者が分類基準を恣意的に適用する可能性が残されている。たとえば、日本標準職業分類は基本的には仕事の種類で職業を分けている。しかし実際には産業分類や従業上の地位との分離が必ずしも完全に行われているわけではない。この点は職業分類の純化に関する議論の中でしばしば指摘されてきた。大分類には運輸・通信従事者や農林漁業作業者が設定され、職業分類の中に産業分類的な考え方が入り込んでいる。また、職業分類は自営・雇用・家族従業者の区分と一線を画すべきであるという考え方が一般的であるが、日本標準職業分類には小売店主・卸売店主・飲食店主のような自営業主を特定化するような項目も設定されている。したがって日本標準職業分類は、大枠では分類基準に沿って項目が設定されているが、中には明示された分類基準とは異なる基準にもとづいて設定されている項目もあるという点は覚えておくべきであろう。

職業分類の利用

次に職業分類の利用目的について触れたい。職業分類を作成する目的は、大きく分けると統計利用と実務利用に分けられる。統計目的で職業分類を作成する場合には、その対象は就業者である。既に就業している人がどんな分野でどういう仕事に就いているかということ把握するための手段が統計用の職業分類である。一方、実務利用を考えた場合、たとえば職業紹介業務では求人・求職者の職業別区分には適切な職業分類が求められる。効率的に業務を遂行するためには一般的に求人・求職者の取扱量に応じて項目が細分化されている必要がある。統計用の職業分類と実務用の職業分類はその性格を異にしているがゆえに分類体系、項目等も当然違ってくる。そのため就業者を対象とした統計用の職業分類を求人・求職者の職業別区分のための実務用職業分類として使う場合、使い勝手に問題の起こることがある。それは就業者と求人・求職者は必ずしも一致するわけではないからである。就業者の多い分野でも、求人・求職者が少ないこともあり、反対に、就業者がそれほど多くない分野でも、その分野への就業を希望する求職者が多いということもある。使い勝手を優先して考えると、実際に使う対象に適合的な分類体系を立て、項目を設定するのが、多分一番使いやすい職業分類になる。

ハローワークで使用している職業分類は、職業紹介用の分類体系であるとともに統計用の分類体系であるという二重の役割を負っている。つまり職業紹介用職業分類兼統計用職業分類として実務で利用されている。ハローワークの職業分類が業務で使用される実務利用の職業分類であるにもかかわらず統計利用の役割が付与されているのは、労働政策上の必要性による。

労働政策の立案や個別職業に関する施策の実施にあたって必要になるのは、就業者や職業に関する統計である。就業者については日本標準職業分類に準拠した統計調査によって職業別の統計数値を把握することができる。しかしハローワークの業務統計である求人・求職者の統計が日本標準職業分類にもとづく統計と尺度を共有していないと、両者の比較照合は難しくなる。これを可能にするためハローワークの職業分類は大・中・小・細分類の4階層のうち、大・中・小分類の上位3階層は日本標準職業分類の体系をそのまま採用している。職業紹介業務に利用する職業分類には、細かな分類項目が設定されている必要がある。そのため小分類の下に更に細分類レベルの階層を設け、具体的な職業紹介業務ではこの細分類レベルに設定された項目を使用している。実務利用と統計利用の両方を満たすように工夫されたものが現在のハローワークの職業分類である。

職業紹介業務と職業分類

ハローワークで使用している労働省編職業分類は、上位階層を日本標準職業分類に準拠し、最下層の細分類項目を職業紹介業務用の独自の項目として設定している。この二重の性格を持った職業分類については、ハローワーク職員を対象にした調査で多くの問題点が指摘され

ている。日本標準職業分類に準拠しているゆえに、十進分類法の問題を含めて分類体系がわかりにくいと回答する者がかなりの割合に上っている。ここではハローワーク職員が指摘している主な問題点のうち5つだけを取り上げる。

第1は改訂間隔の問題である。日本標準職業分類の改訂間隔は10年程度である。日本標準職業分類に準拠する限りハローワークの職業分類も改訂間隔が10年程度にならざるを得ない。雇用が急速に拡大しているときや産業構造の変化が急速に進行しているときには、既存の職業が発展的に新たな職業に衣替えしたり、既存の職業の一部が分化して新たな職業が出現したりする。時宜に応じて職業分類を改訂しないとそれらの新しい職業を職業分類表の項目に対応させることが難しくなる。すなわち改訂間隔が延びると業務効率を低下させる可能性が高まる。ハローワークで現在使用している職業分類は平成11年の改訂版である。作成から既に8年経過している。この間、分野によっては雇用が急速に伸び、新たな職業が生まれている。求人職業のうち職業分類上の位置づけが難しいものの代表はIT関係の職業である。

2番目の問題は項目の細分化である。求人件数の多い分野では項目の細分化が望ましい。ある職業を検索したとき該当する求人票が数百もあるという状況では求職者に求人探索の負担をかけすぎることになりかねない。職業分類表に設定された項目の中には求人件数が多くても項目が大きくくりになっていて細分化されていないものがある。その代表は商品販売外交員である。これは日本標準職業分類に用いられている名称であって、一般的には営業職と呼ばれる職業を指している。営業職は、職業分類表に設定された項目の中で求人件数が2番目に多い項目である。しかし細分化されていないため、求人の多い大都市のハローワークでは、求人検索機を使って営業職の求人情報を検索すると、該当する求人票が数百になることもある。求職者が目的とする分野の求人情報に素早くたどり着けるようにするためには分類項目の細分化が求められる。

3番目は位置づけの不明な職業があるという問題である。労働省編職業分類に設定されている大・中・小分類レベル項目には日本標準職業分類の記述に準拠した職業定義が付けられている。しかし日本標準職業分類に付けられている職業定義の中には記述が十分とは言えないものもある。それは就業者を位置づけるための統計目的の職業分類であるという分類の性格が大きく影響している。職業紹介用の職業分類は、職務の違いにもとづいて分類項目が設定されることから、各項目の職業定義は職務内容に関する記述が中心になることが望ましい。ハローワークの求人受付窓口では、求人申込書に記入された職種名を職業分類表の項目に位置づけるとき、現在の定義だけでは判断できないことがある。たとえば、施設介護のケアワーカーと呼ばれる人たちの位置づけの問題がある。現実にはハローワークによって、あるいは求人受付窓口の担当者によって位置づけが異なる。その結果、ケアワーカーの仕事を希望する求職者はケアワーカーがどこに位置づけられているのかを知らないと、該当する求人票を見逃してしまうことになりかねない。

第4は求職者の希望を位置づけるための適切な項目が設定されていないことがあるという

問題である。求職票の希望仕事欄に製造関係・軽作業・分野にこだわらないなど具体性に欠けた記述をする求職者が少なくない。求職票を処理するためには、希望する仕事に対応した細分類項目のコード番号を記入しなければならないので、このような求職者はその希望のゆえに仮の位置づけで処理されることが多い。その結果、職業別求人倍率等の統計情報の信頼性に少なからず影響する。職業分類表あるいはシステム上での工夫が求められる。

5 番目は項目数の問題である。職業が過度に細分化されている分野がある反面、逆に粗く設定されている分野もある。前者の代表は製造関係の職業である。細分類レベルには 2100 項目以上の職業が設定されているが、その 6 割強は製造関係の項目がしめている。このように項目が極端に細かく分かれている分野がある一方、専門職などでは職業の区分がかなり粗くなっている。

職業分類の共有化に向けた課題

最後に、職業安定法第 15 条に規定された職業分類の共有化について触れたい。

官民間で職業分類を共有化するためには、次の 3 点が出発点になる。第 1 は共有化の必要性に関する共通認識の醸成、第 2 は共有化の進め方、第 3 は共有化の範囲である。民間事業者はそれぞれ事業の目的にあわせて職業分類を作成している。そのような事業目的の職業分類とハローワークの使用する職業分類との接点を見つけることが共有化を推進する原動力になると考えられる。つまり共通認識をいかに醸成するのかが第 1 の条件である。共有化についてその必要性を認識することができたとしても分類基準や項目のくくり方など職業分類の基本的な考え方について理解を共有しないと、共有化は前に進まない。この共通理解をどうやって進めていくのかが第 2 の条件である。共有化を進めるとしてもどこまで進めるのかという問題がある。統計利用の視点から見ると、官民をあわせた全体の労働力需給状況を把握するために特定の項目を官民間で共有することになる。この場合、共有項目は大分類レベルだけに止めるのか、あるいは下位レベルまで共有するのかについて共通の認識を持つことが重要である。また、実務利用の点では、業務に使用する項目の設定について考え方を共有する必要がある。

このように共有化という課題は、官民が認識の差を克服して相互理解と相互協力のもとで可能性を追求していく課題でもある。共有化は政策的見地から見て重要であるというだけでなく、求職者にとってメリットがあり、また事業者にとってもメリットがあるようなものになることが望ましい。そのためには共有化の可能性とその方向について多角的に議論していくことが重要である。

(労働政策研究・研修機構)

発表に対する質疑応答

委員 職業分類の共有化は、標準職業名という点から始めるのか、あるいは分類体系の議論から始めるのか。

JILPT 職業分類は、個々の職業をどのように設定し、それらの職業をどのように体系化するのかによって違ったものになる。したがって、項目の設定から始めるのが順当であると思う。

委員 分類の共有化について議論するとき、業界によってニーズが違うので、どのように考えていいのか整理の仕方が難しい。たとえば求人情報業界には分類という発想はあまりない。個々の求人広告にどのような職種名を付け、その職種名が求職者にどれだけの確に理解してもらえるのかに関心がある。

委員 職業分類の作成にあたって的確に分類することに重点を置くのか、あるいは使い勝手を重視するのかを確認したい。的確な分類をするためには共通言語の視点が重要である。それとともに業界のニーズがどのように扱われるのかにも関心がある。たとえば、マッチングの効率を考えると新しい職種を適宜追加することのできる仕組みが必要である。

座長 職業分類をマッチングに使用するときと統計調査に使うときとは根本的な違いがある。すなわち統計調査の場合には人と職業との対応は一对一でなければならないが、マッチングに用いる場合には必ずしも一对一の対応をとる必要はない。ここからさまざまな問題が出てくる。そのひとつは、共通の職業名あるいは共有化された分類を作成することによってどれだけのメリットを感じるかという問題である。個々の業界は、官民共通の職業分類を作成することにどの程度メリットがあるのかという点に関心があると思う。「官」だけでなく、「民」にもメリットの大きいものを作ることが必要である。この問題は、共有した名称・分類を作成することの動機に関連している。官民間で職業分類を共有すれば雇用・職業訓練・職業紹介などが全体としてより効率的になるものと考えられる。これは国民全体のメリットにつながっていく。そのためには官民の両者がともにメリットを享受できるような職業名・分類体系を工夫して作っていかなければならない。

委員 統計調査結果を比較照合するというニーズに配慮すると行政では共通の職業分類を使用する必要性が高いと言える。官民共通の職業分類を考える場合には、求職者の立場に立ったマッチングの視点を第一に考慮すべきである。

座長 この点はどの分類レベルの項目を共有するのかという問題に係わってくる。マッチングに使用するためにはかなり細かな職業を設定した分類体系が必要である。一方、統計用の職業分類ではマッチングほどには細かなレベルの職業は必要ない。

委員 ハローワークにおける職業分類の運用上の問題は過去から継続している問題なのか、それとも何らかの変化によって生じてきたものか。また、共有化の目的と範囲について法律ではどのようなことが想定されているのか。

座長 安定所職員に対するヒアリング経験から判断すると、職員が職業分類に対して抱いている不満は時代が違っててもほぼ同様であり、JILPT が説明した点はこれまでに指摘されている点とほぼ同じである。

JILPT ハローワークを対象にした職業分類の運用に関する調査の結果を平成19年秋に公表する予定である^{*4}。

厚労省 法改正の背景にある考え方は、官民あわせて全体として円滑な労働力需給調整を図る必要があるということである。それによって求人者・求職者のみならず国民全体がメリットを受けることができると考えられる。そのため官民共通の職業分類は、実務用具としてだけでなく統計用具としても整備する必要がある。

委員 職業安定法第15条に規定されている標準職業名は、実態上あまり機能していない。企業が求人申込書に記入する職種名と求職者が求職票に記入する希望職種名は、同じ用語が用いられているわけではない。職員は、求人職種名と希望職種名に対応する職業分類上の項目を選んでそのコード番号を記入している。職員が位置づけた求人職種名と希望職種名との間でマッチングが行われている。したがって求人申込書・求職票の記入から始まってマッチングに至るまでの間に職種の点でミスマッチの起こる可能性が2回ある。

JILPT 労働省編職業分類に設定された細分類項目は職業安定法第15条の標準職業名に準じるものとして扱われている。細分類項目は、ある一群の仕事を包摂するためのカテゴリーであり、ハローワークの職員には現実に用いられているさまざまな職種名との対応をとることが求められている。求人・求職の職種名とカテゴリーとの対応に際してミスマッチの起こる可能性は否定できない。ミスマッチを少なくするためには、カテゴリー項目に含まれる仕事の種類や範囲を明確にするとともに、求人・求職者側には職種名だけでなく仕事内容を明確に記述することが求められる。また、カテゴリー自体の名称についても検討が必要である。それは、細分類項目の中には現在ほとんど使われていない名称のものがあるからである。その代表は商品販売外交員である。この職業は一般には営業職と呼ばれている。

委員 標準職業名の問題は、統計をとるための分類体系なのか、マッチングをしやすくするための分類体系なのかという共通分類の性質によっても変わってくる。

JILPT 統計利用であれ実務利用であれ、基本的には現実に用いられているさまざまな職種名との対応がとりやすいように細分類項目の名称を適切なものにする、あるいは適切な名称の項目を新たに設定する必要がある。労働政策研究・研修機構では職業名のわかりにくさを少しでも解消するために職業名索引を作成している。職業名索引とは、現実に使われている職業名と職業分類上の職業との対応関係を示したものである。この索引は現実と分類との橋渡しをする役割を担っている。現在使用されている索引には3万種近くの職業名を採録し

*4 平成19年10月にJILPT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」として公表されている。

ているが、更に職業名を追補する予定である。

座長 日本標準職業分類ではそれなりの理由があって営業という職業名を採用していない。それは事務と販売の職業を分けるときに独自の考え方を採用しているからである。両者の区分はあくまでも統計上の区分であってマッチングに際してはこのように区分する必要はない。

委員 実務に即して言うと、求人職種名に対して求職者がその職種の内容をどの程度理解できるのか、両者をマッチングできるのかという点が最も重要である。職業を理解する際にひとつの重要な要素は職業名であるが、求職者に対して仕事を魅力あるものとして印象づける等の視点から種々多様な職種名が使われ、職種名から仕事内容を判断することが難しいものも増えている。

委員 共有化の課題として共通認識の醸成や共有化の範囲が指摘されたが、これらの点は今後どのように扱っていくのか。

事務局 来年度から具体的な分類項目について検討を始める予定である。その前に検討の方向をある程度明確に定めておく必要がある。このため今年度は共有化のあり方とその具体的な形について議論をお願いしたい。その結論にもとづいて来年度から具体的な改訂作業に着手する予定である。

委員 共有化の範囲等について厚生労働省はどのように考えているのか。

厚労省 今の段階では具体的なことは考えていない。

委員 外資系企業から求人の申込みがあるときには、ジョブ・ディスクリプションが提出されることが多いが、日本の企業の中には職務内容を詳しく記述しないで求人票を出してくるものがある。官民共通の職業分類とは、国内の業務に用いる分類を作成することだと理解していいのか。

座長 職務内容の記述は分野によって精粗がさまざまである。たとえば IT 分野の職業は職務内容を明確に決めておかないと求人も求職も成り立たない。職業分類を作成する際には、その目的に照らして、実務に使用して問題ないかどうか、統計の必要性や重要性に意味があるのかどうかといった点が重要である。

日本標準職業分類は、国際比較の必要上、国際標準職業分類に対応させることを基本にしている。しかし現在の日本標準職業分類は現行の国際標準職業分類（1988年）ではなく、その改訂前の体系（1968年版）に準拠した分類体系である。そのため現在の国際標準職業分類との対応が難しい面もある。日本標準職業分類は平成19年の秋から改訂作業が始まることになると思う。今回の改訂では現行の国際標準職業分類にどこまで合わせるのかという点が大きな課題になると思われる。統計は国際比較の視点が重要であり、そのために国際的な標準分類との対応をとる必要がある。しかしマッチング業務に使用する点を重視すると、標準職業分類との対応にそれほど配慮する必要はない。

2 共有化をめぐる論点

中間討議のために事務局から論点整理メモ（付属資料4参照）が提出された。同メモに関する説明及びそれに対する討議は次の通りである。

論点整理メモ

論点整理メモは4部構成になっている。第1は本研究会に付託された事項についてである。来年度から具体的な改訂作業に入る計画であり、今年度中に分類の枠組みを決める必要がある。中間討議では、分類の共有化について主な問題と課題を整理し、その可能性について検討していただきたい。そして12月の最終会合で分類の枠組みについて最終的な合意案を得たいと考えている。

第2は「官」の職業分類と「民」の職種分類との違いである。本研究会におけるこれまでの発表や報告を通じて明らかになった両者の違いは、次の6つの点にまとめることができる。

- ①事業対象の相違：対象としている求人・求職者が異なるゆえにそれ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：民間事業者は事業に適した職種分類を使用しているが、厚生労働省では職業紹介業務だけではなく業務統計にも職業分類を利用している。
- ③枠組みの相違：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が、民間事業者は実際の求人・求職者にあわせて分類項目を設定している。
- ④労働市場の動向に対する対応の相違：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、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。他方、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。
- ⑤項目設定の考え方の相違：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体系・項目になっている。他方、民間事業者は対象とするマーケットを細分化する方向で職種分類を作成している。
- ⑥分類基準の相違：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。これに対して民間事業者は、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。

第3は官民共通の職業分類に取り組む際の課題である。大別すると課題は3つある。

- ①職業安定法第15条に規定された官民共通の職業分類を作成するという理念に共鳴できるか。
- ②その理念に共鳴できるとした場合、次はその必要性を理解できるか。
- ③共有化の必要性について共通理解が得られたとするならば、共通分類を作成するために

必要な共通認識の醸成に向けて整備すべき条件や基盤は何か。

第4は共有化の選択肢である。ここに示された考え方は、これまでの発表や報告にもとづいている。職業分類は階層構造を持った体系として組み立てられるが、その体系を構成しているのは個々の分類項目である。したがって共有化は、個々の分類項目について共有できるかどうか、体系を共有できるかどうかにかかっている。すなわちそれらが共有化の選択肢になる。本案では、共有化の第1段階を項目の共有化、第2段階を体系の共有化と考えている。

(事務局)

論点整理メモに対する討議

座長 職業分類を共有していないとどのような不都合が生じるのかという点がある程度明らかになれば、その対応という形で共有される分類のあり方が浮かび上がってくると思う。まず、この点から議論を始めたい。

厚労省 職業分類は、求人と求職を結びつける一連の作業の中で重要な役割を果たしている。しかし、産業の変化や求職者の意識変化の中での的確なマッチングを行うことが難しい状況も生じている。的確で効率的なマッチングができるように職業分類を改訂する必要がある。厚生労働省の職業分類は、主にハローワークにおける職業紹介業務や業務統計のために使用されている。ハローワークは重要な入職経路ではあるが、民間事業者の提供するさまざまなサービスを利用して入職する人も多い。事業者がそれぞれ独自の職種分類を使用している現状では、分類上の職業と現実の職業が一致していないと、求職者は希望する情報にたどり着くまでに時間や手間がかかることになる。求職者が効率的に求人情報を入手できるような状況になることが望ましい。そのためには、何らかの形で職業分類を共有する方向が望ましいと考える。しかし、共有化を画一的に進めるのは非現実的なので、共有化にあたっては事業者の創意工夫に配慮すべきである。

委員 職業紹介事業では、職業分類に係る官民間の接点がこれまで2つの点に限られていた。ひとつは事業許可の申請である。申請書の取扱職種の欄には、労働省編職業分類の大分類あるいは中分類の項目を記入するように指導されている。もうひとつは事業報告である。職業紹介事業者は毎年、職業別の求人件数・求職者数などを記した事業報告を労働局に提出しなければならない。

事務局 事業報告書に記入する職業別の求人・求職・就職件数は、実務的には労働省編職業分類の大分類項目ごとに集計されている。したがって職業紹介事業に関する限り大分類レベルの項目は官民間で共有されているとも言える。

委員 事業運営においても求人・求職の状況を職業別に把握することは重要であり、労働市場全体の状況を把握するためには職業分類を共有することが欠かせない。事業者によって使用している職種分類の体系・項目が異なるので、問題はどのレベルで職種分類を共有する

かに尽きる。

委員 共有化の意味はひとつではない。関係者全員に統一尺度の使用を求めるというのは狭い意味での共有化である。利用者のニーズに応じて統一尺度を弾力的に使用できるというのも共有化のひとつの形として考えられる。

厚生労働省は、ハローワークインターネットサービスだけでなく、しごと情報ネットを通して求人情報を提供しているが、それぞれが使っている職業の区分は違っている。前者では労働省編職業分類が、後者では独自の区分がベースになっている。このような独自の方法で職業を区分しているものを統一すると、ある程度共通基盤のあるものの共有化を進めるのでは、共有化の意味がそもそも大きく異なる。職業安定法第15条の規定を見ると、共有化の対象は「標準職業名、職業名解説、職業分類表」である。どの分類レベルの項目を共有するのかという問題も重要であるが、共有化の前提になるのは個々の職業（すなわち最小単位の項目）に対して共通認識を持つことである。

インターネットのサイト上で検索用に作成されている職種分類と、実際の職業紹介の場面で使用されている職業分類は、必ずしも同一ではない。両者を同じものとして議論することは適切ではない。

委員 職業紹介と求人広告では、職業分類に対する考え方が少し違っている。職業紹介では労働条件の明示が基本原則になっているので、求人側の職種・仕事内容にもとづいて情報を提供している。求人職種等に対して職業紹介事業者の主観が入る余地はあまりない。他方、求人広告（特に求人情報サイト）ではユーザーにとってのわかりやすさを重視しているため、求人者は広告事業者の職業分類に設定された項目の中からユーザーにとってわかりやすいと考えられる項目を選んでいる。

委員 職業紹介事業者・求人広告事業者はそれぞれ対象とする分野で独自の職種を設定しているため、職種の共有は必ずしも容易ではない。各事業者の創意工夫を阻害しないようにするためには、大分類レベルの共有など大枠での共有が適当だと考える。

厚労省 共有化を職業安定法第15条の規定に沿って解釈すると3つのステップに分解できる。すなわち、標準職業名・職業解説・職業分類表の設定である。職業分類を共有するためには職業名を共有することが前提になる。したがって職業名の統一についても議論する必要がある。

座長 職業名の統一が重要であるという指摘があった。職業名が統一され標準職業名が使用されるようになると、インターネットのサイト閲覧者にとって情報収集が便利になる。

職業紹介では紹介する側と求職者が共通の土俵に立つことができる。一方、ユーザーに配慮した職種名を使用している事業者もいるので、標準職業名の設定と事業者の創意工夫との調整は必ずしも容易ではない。

委員 厚生労働省の関係している求人情報提供サイト（ハローワークインターネットサービス、しごと情報ネット）や職業情報提供サイト（キャリアマトリックス）ではそれぞれ独

自の分類体系・職種名を用いている。厚生労働省はこれらのサイトで使われている分類体系・職業名についてどのように考えているのか。また、職業名が統一されていない状況下で標準職業名はどのように考えたらいいか。

事務局 キャリアマトリックスの提供する職業情報は、基本的にはデータベース情報である。収録された職業が体系的に配列されているわけではない。職業を検索するときには5つの検索方法（テーマ別、職業分類の項目別、五十音順など）から選択することができる。職業そのものは労働省編職業分類の項目を参考にして選ばれている。名称は、労働省編職業分類の細分類項目名をそのまま使用しているものもあるが、細分類項目に含まれる職業の場合には一般的に使用されている名称などを参考にして決めている。

委員 問題はさまざまな所でさまざまな職種名が統一・整理されないままになっていることである。だからこそ標準職業名が求められる。

委員 職業紹介では、今後、職業別統計の必要性がひとつのポイントになる。職業紹介における職業別統計はこれまでハローワークの業務統計が唯一の統計であり、民間部門では対応する統計を作成していない。民間部門が統計を作成する場合には、業務統計との対応をいかに確保するかという問題があり、自ずから共通の職業分類が必要になると思われる。

厚労省 厚生労働省の業務統計に対応する統計を民間部門が作成する場合には、職業分類の共有だけではなく統計把握の方法が重要な検討課題になる。

3 共有化の進め方

本研究会の報告に盛り込むべき論点について事務局から骨子案（付属資料5参照）が提出された。骨子案に関する説明及びそれに対する討議は次の通りである。

骨子案の背後にある視点

本研究会では官民の職業分類の違いを明らかにするために、職業紹介事業者・求人広告事業者・労働者供給事業者からヒアリングを行った。各事業者の報告から官民間の違いは小さくないことが明らかになった。骨子案は、官民の職業分類の違いは小さくないという認識と中間討議の議論を踏まえてこの研究会の結論をとりまとめるとどのような内容になるかとの視点から作成したものである。その要点は次の通りである。

職業分類の共有化に向けた取り組みに関する考え方

骨子案の第1のポイントは、官民共通の職業分類に向けた取り組みのあり方についてである。共有化に向けた論点のひとつは、官民間の職業分類の違いである。両者の違いは、分類構造・分類項目・分類基準などさまざまな点に見られる。突き詰めるとこの違いは職業分類に関する考え方の違いにある。両者の考え方に相当の隔たりがある中で共通のものを作ると

なると、無理をして共通項を探すことになりがちである。そうするとかえって誰もが使いにくいということになりかねない。本研究会が提言すべきことは、官民間の違いを超えて統一を目指すという方向性を堅持しつつも、両者が共通して使用すべき項目をいきなり設定するのではなく、共有化の方向に向かって官民が歩み寄れるように環境整備を進めることである。

共有化に向けた環境整備

第2のポイントは環境整備の具体的な内容である。環境整備にあたって重要な点が3つある。ひとつ目は労働省編職業分類の役割である。労働省編職業分類は業務だけではなく統計にも利用され二重の役割を負っているが、役割の比重を変えることが求められる。官民間の職業分類の違いは大きい。我々は無意識に労働省編職業分類と民間の職業分類を前提にして議論しているが、労働省編職業分類は日本標準職業分類に準拠しているので官民の「官」とは政府の使っている職業分類のことであり、それと民間事業者の職種分類との違いを論じている。したがって政府の使っている職業分類の中に民間事業者の視点を取り入れることや、実務に使いやすいように政府の分類体系を変更していくことが求められる。

日本標準職業分類の改訂作業が近々始まる。その改訂作業において職業紹介事業の視点を取り入れた改訂が行われることを期待したい。日本標準職業分類の改訂委員会には、厚生労働省の代表も参加すると聞いている。厚生労働省の代表には、この研究会の議論を踏まえたうえで実務利用の観点から日本標準職業分類に対する意見を申し上げていただきたい。

しかし、現実にはこの改訂作業の中で職業紹介事業の視点を反映させることはかなり難しいものと思う。それは日本標準職業分類が政府の使う職業分類の基本になっているからである。日本標準職業分類は統計利用を念頭に置いた職業分類である。統計目的の職業分類は人を職業で区分するための基準であるが、一方、職業紹介等の実務で使用する職業分類は求人・求職者の職業上の位置づけに用いられている。人の職業区分と求人・求職者の職業区分は、自ずから異なり、その意味で日本標準職業分類の中に実務利用の視点を入れることには限界がある。

現在、労働省編職業分類の大・中・小分類項目は、日本標準職業分類のそれに完全に準拠している。このことがハローワークの現場で労働省編分類の使いにくい理由のひとつになっている。日本標準職業分類との整合性の問題をどのように考えるのかは、労働省編職業分類の改訂にあたって、あるいは官民共通の分類の作成に向けて大きな課題である。この点については、厚生労働省が明確な方針・考え方を示す必要がある。

現在の労働省編職業分類は、統計利用と実務利用の両方の視点に配慮した結果、両者に等分のウエイトを置いて作成されている。しかし民間事業者の職種分類は実務に重点を置いているので、そこに両者の違いが表れる。したがって労働省編職業分類はその利用についてウエイトの置き方を変える必要がある。統計利用よりもむしろ職業紹介での利用を重視した体系・項目に比重を移すべきであろう。具体的には、日本標準職業分類に対する従来の経緯が

あるので、実務上のニーズにあわせて弾力的に項目の設定ができるように準拠レベルを柔軟に考えることができるようにすべきであろう。現在、大・中・小分類レベルで完全な整合性を確保している。実務で利用するのは細分類であるが、細分類項目の設定は小分類項目の構成に大きく制約される。細分類レベルに設定する項目の自由度を高めるためには小分類レベルにおける整合性の確保が障害になる可能性がある。日本標準職業分類との整合性はその利用目的にあわせてより柔軟に考えるべきであろう。

環境整備に関連して重要な点の2つ目は職業名の問題である。さまざまな職種名・仕事名が使われている。求人企業は独自の名称を使用し、職業紹介や求人広告の事業者も独自の職種カテゴリを作成して独自名称の企業の求人を位置づけている。このような状況の中で職種名だけである程度の仕事内容がわかるように職業名のシソーラス（類語辞典）を作成することが求められよう。それを共有することによって官民間及び民間事業者間の相互理解が進むことが期待される。そのようなシソーラスは一般に公開して広く使われるようにすべきであろう。

3番目は官民共通の職業分類に関するモデルの問題である。モデルをどこに求めたらいいのか。あるいはどこに求めるべきであろうか。労働省編職業分類は日本標準職業分類に準拠しているので、官民の共通分類を作成する際には標準分類との整合性が制約条件になるとともに、それを前提条件にせざるを得ない。したがってモデルになりうる重要な選択肢のひとつは、これから改訂作業の始まる労働省編職業分類である。

労働省編職業分類を官民共通分類のモデルとして位置づけるためには、少なくとも3つの要件を満たす必要がある。第1に実務利用を重視した体系・項目にすることが求められる。これは民間事業者が実務に使用することから当然導かれる帰結である。2番目の要件は共通理解の促進に資することである。現在、労働省編職業分類の細分類レベルの項目は名称だけで職業定義や職務内容の記述が欠けている。これでは職業の位置づけはわかるとしても、職務内容の記述が欠けているので人によって含まれる職務の種類やその範囲について解釈が異なる可能性がある。職業分類に設定された項目について共通理解を得るためには職業定義を明記することが欠かせない。第3の要件はモデルとしての普及を図ることである。改訂後の職業分類は広く一般に公開して、広範な活用・普及に努めるべきである。

共有化の進め方

骨子案の3番目のポイントは共有化の進め方である。共通分類の作成には段階を踏むことが重要である。現段階では、官民間の違いが大きく、両者の共通項を探す努力をしても、その共通項でカバーできる領域は限られている。したがって今重視すべきことは、共通分類の作成に向けて官民間の溝を埋めるという意味で環境整備に重点を置くことである。

(事務局)

骨子（案）に対する討議

座長 事務局案は、共通分類の作成にいきなり進むのではなく、現段階では共有化に向かって環境整備を進めることが重要であるとしている。この考え方について意見をうかがいたい。

委員 骨子案によると労働省編職業分類には業務利用と統計利用の2つの側面がある。このうち業務利用は、民間事業者の利用するマッチングのための職種分類と同じであると考えているが、統計利用の場合にはどのような考え方をしているのか。

厚労省 統計調査に用いる職業分類は、日本標準職業分類を基準にすることが望ましいという前提がある。国勢調査の職業別集計には標準日本職業分類が使われている。ハローワークの業務統計は統計調査とは違うが、国勢調査等の統計調査結果と比較する際に日本標準職業分類に準拠していると比較しやすいという面がある。

委員 質問の趣旨は、統計把握を目的とした職業分類はどのような考え方にもとづいて作成されているのかという点にある。つまり統計目的のための職業分類は、どのような考え方で体系・項目を設定しているのか。

厚労省 統計目的の職業分類は、日本の労働市場の状況を的確に把握し、雇用政策あるいは国の長期的な課題を踏まえた対策に利用できるような視点から体系と項目の設定が行われていると考えている。行政の立場からみると職業を軸にするとさまざまな問題を把握することができる。たとえば介護労働力の不足、地域における職種別求人・求職の不均衡、職種別賃金の格差などである。

座長 私はこれまで日本標準職業分類の作成作業に係わってきたが、作成基準あるいは分類の体系をどうするのかというときの基準はマッチングの問題とは異なり統計目的に関係する。大分類をどのように分けるのかということから始まり、その分け方は結局その統計で何を把握するのかという問題になる。

現在の分類はどのような種類の仕事が投入されて、その結果どのような経済が成り立っているのかを示すものとなっている。たとえばスキルレベルの変化をどのように反映させるのかという問題がある。かつての熟練労働が多い時代から半熟練的な仕事が増えている状況をうまく示せるような項目を設定することが求められているが、情報通信技術の活用の広まりにつれて伝統的な熟練・半熟練・非熟練の区別はその有効性が薄らいでいる。では、どのような区分にしたらいいのか。このような問題はマッチングの問題とは大分違う。

分け方のもうひとつのポイントは社会的なカテゴリーを重視している点にある。たとえば学校の教師は、マッチングで利用する職業分類では英語・国語等の教科別に区分されていたほうが使いやすい。しかし日本標準職業分類には高校・中学校等の学校別の教員が設定されている。これは社会的なカテゴリーとして教師を把握するときには学校別のほうが適切であると見ているからである。

このように標準分類における統計目的にもとづいた項目の設定は、マッチング目的の場合の項目の設定とはかなり異なっている。

委員 労働省編職業分類は大・中・小分類レベルの体系と項目を日本標準職業分類のそれに準拠しているとのことだが、骨子案にある「日本標準職業分類に対する準拠レベルを下げる」とはどのような意味か。

事務局 労働省編職業分類は大・中・小・細分類の4階層構造になっているが、そのうち上位3階層（大・中・小分類）の体系と項目は日本標準職業分類に完全に一致している。準拠レベルを下げるという意味は、小分類までの準拠を大分類あるいは中分類までに止めるということである。言い換えると両者の共通プラットフォームを形成する際に共有化のレベルを弾力化することである。

座長 準拠レベルについてみると日本標準職業分類は国際標準職業標準分類に一応準拠することになっている。各国は国際標準職業分類にもとづいてこれとの整合性を確保できるような分類体系を作成することが求められている（整合性の確保は義務ではない）。各国の実際の分類体系を見ると大分類レベルで国際標準職業分類の項目と異なるものが多い。一対一の対応という点では整合性がとれていないような分類体系であっても、中分類レベルまでの統計を構成し直すと国際標準職業分類の大分類項目に該当する統計数値を出すことができる。このような対応も「準拠」と呼ばれている。

委員 官民の職業分類の実態から見て共有化を直ちに進められるような状況にはない。共有化の方向は事務局案が妥当であろう。仮に共有化の方向に踏み出すとしても現時点では環境整備から始めるのが適当である。

次に、事務局案に示されたモデルの概念について問題点を2つ指摘したい。

第1はモデルに対する考え方である。職業紹介の場であっても求人情報提供の場であっても仕事の内容について必要な情報を正確に記述することが求められるが、その仕事にどのような名称を付けるかという点についてはあまり意識されていない。かなり自由にラベル(仕事名)が貼られている。この実態から見るとモデルとして職業名を提示したとしても、名称を自由に選択する余地がなくなるので求人企業にとっては受け入れが難しいことも考えられる。他方、求人・求職に関する統計を作成する際に共通分類を使用すれば相互比較が可能になるという点でモデルの考え方はわかりやすい。したがってモデルと言ったとき、そこに含まれる内容や広がりについて明らかにしておく必要がある。

第2は現実とモデルとの整合性である。職業分類は産業・職業の変化にあわせて改訂する必要がある。日本標準職業分類に準拠している関係で一度作成した分類体系は10年近く改訂しないというのであれば、作成してから時間が経過するにつれて現実との間の溝が広がり、分類としては次第に使いにくいものになる。

事務局 座長が指摘したように国際標準職業分類と各国の標準職業分類を見てみると厳密な意味で項目が一対一に対応しているわけではない。各国は国際標準職業分類をモデルにし

てそれぞれ独自の職業分類を作成しており、国際標準職業分類の項目との対応ができるという意味で国際標準職業分類に準拠していると言える。骨子案で使っているモデルという用語は、その意味での緩いモデルである。民間事業者の職種分類に設定されている項目が厚生労働省の職業分類と何らかの対応をとることができるのであれば、準拠していると言える。あるいは後者は前者のモデルになっていると言える。

委員 日本ではモデルといった場合（特に政府がモデルとして提示した場合）、「それに従わなくてはならない」と受け止められがちである。モデルという用語の使用には注意が必要である。

厚労省 ハローワークで求人を受け付けるとき、求人名・職種名は求人企業が求人申込書に記入したものが求人票に表示される。求人企業が「自社の職種名を使いたい」と言ったとき「その職種名は職業分類にないから受け付けられない」ということはない。モデルとは、求人・広告を受け付けるとき特定の名前で受け付けなければならないと解釈する必要はない。ただし、同じような仕事であっても会社によって独自の呼び方をしていることがあるので、そのような名称と標準的な名称との対応関係を整理する必要がある。この意味で職業名のデータベースを作成することや標準的な職業名について仕事内容を解説することが重要になる。

委員 環境整備という方向については賛成である。この研究会ではこれまで職業分類について大手の職業紹介事業者から報告があった。大手の事業者は業務運営にシステムを利用しているので、ある程度意識して職業分類を作成している。一方、規模の小さな事業者は、求人票に記載された職種名を修正することもあるが、そのまま利用することも多い。求人票に記された職種名は職種と業種を混合したようなものになりがちである。それは企業が職種と業種を明確に分けるという意識があまりないからである。企業の中で職業分類と産業分類が混交している現状では、職業分類のモデルを作成して企業における職業分類の意識を高めていこうという視点は重要であるが、モデルの作成よりも重要なのは職業分類の考え方を浸透させることである。

委員 多種多様な職種名が用いられているが、これは名前が増えただけなのか、あるいは仕事そのものが増えたのか。仕事そのものが増えたのであれば、それをどのように把握しているのか。

座長 総務省の統計局では国勢調査の結果を利用して新しい仕事を把握しようと努めている。国勢調査の調査票にある仕事欄は被調査者の自由記述なので、そこに記入されたもののうちこれまでと違うものを調べたり、集計したときに「その他」の項目に分類されるものが増えてきたときにその内容を調べたりしている。しかし常に新しい仕事を補足できるような体制は、多分どこの国にもないと思う。

委員 官民間では職業分類の利用目的が違っている。すべての分類レベルで共有化を図るのは非現実的である。どの分類レベルの項目を共通項にするのかが極めて重要である。それ

を行うのがこの研究会の任務だと思う。マッチングを考えた場合、職業だけでは必ずしも適切なマッチングにはならない。それは職業以外の要素（プログラマーやシステムエンジニアを例にとれば、構築するシステムの種類やコンピュータ言語の種類など）を加味する必要があるからである。

事務局 整合性のレベルを弾力化する目的は、裁量の余地を大きくするためである。現在、官民の職業分類は体系・項目などのさまざまな点で隔たりが大きい。その理由のひとつは、労働省編職業分類が日本標準職業分類に準拠して作成されているからである。官民間の隔たりを縮めるためには、日本標準職業分類に対する準拠レベルを弾力化して労働省編職業分類に実務に必要な項目を設定できるようにすることが重要である。

厚労省 骨子案の問題点をいくつか指摘したい。第1に1ページ(1)の「官民間には深く広い溝がある」という表現は、ネガティブで価値観的なことを連想させる表現になっているので修正が必要である。人によっては官民間に対立があるように受け取ってしまう可能性がある。第2に同じページの(2)に「職業紹介業務の視点を反映させるように努めるべきである」とあるが、日本標準職業分類を改訂する主体は厚生労働省ではない。改訂にあたってそのような働きかけをすることはできるが、誤解を招きやすい表現なので修正が必要である。第3に2ページ(4)の「第1は実務利用を重視した分類であること」という表現があるが、「実務利用」の内容を明確にすべきである。利用する者はマッチングの主体（ハローワークや職業紹介事業所）なのか、あるいは求人者・求職者なのか明確ではない。第4に4ページの「職業分類の純化」の説明に「産業分類の視点は排除するものとする」となっているが、求人者・求職者は職業分類と産業分類を意識上必ずしも明確に分けているわけではない。このことがミスマッチを引き起こすひとつの要因になっている。職業分類と産業の視点をどのように折り合いを付けるのかは難しい問題である。

座長 厚労省の指摘した問題のうち第1のネガティブな印象を与えがちな表現については、問題なく修正できると思う。3点目の「実務利用」という表現は、紹介する側と紹介を受ける側の両者の利便性を高めることだと思う。4点目の産業分類的要素の扱いについてはさまざまな意見があると思う。この点は議論を深める必要がある。

環境整備を進めるという点については、少なくともこの場では異論は出ていないが、それぞれの団体の意見を踏まえたうえで再度意見交換を行いたい。

委員 「論点整理メモ」の中の「共有化の選択肢」の項目には、共有化の前提条件として共通分類の利用は事業者の裁量に委ねるとなっているが、これと骨子案の考え方とはどのような関係になっているのか。

事務局 共通分類が作成された場合、その採否は事業者に委ねるのが基本である。それに加えて共通分類を採用する場合には、各社の実情に応じた利用を認めることを原則とすべきである。骨子案の中でモデルを提示したのは、この点を明らかにするためである。モデルとしての職業分類に設定された項目と民間事業者の使用する職種分類に設定された項目が一对

一の対応関係になっていなくても、何らかの方法で両者の対応がとれていれば、民間事業者の分類はモデルに準拠していることになる。つまり共通分類を利用する場合、その利用方法は事業者の裁量に委ねるという表現を「モデル」という用語を使って表現しているにすぎない。

4 共有化への筋道

本研究会における議論のとりまとめにあたって事務局から結論案（付属資料6参照）が提出された。同案に関する説明及びそれに対する討議は次の通りである。

結論案の概要

結論案は4部構成になっている。第1部は官民それぞれの職業分類の現状を要約したものである。両者間には大小さまざまな違いがあることが明確になった。本研究会では、職業分類の共有化という課題に対してさまざまな意見が表明された。それらの意見や考え方をまとめたものが第2部である。意見の一致を見た点がある一方、必ずしも明確な結論には至らなかった点もある。第3部では第2部を受けて共有化に向けた取り組みについて具体的な選択肢を提示している。第4部では今後更に議論が必要な点を指摘している。

現状認識

この項目は、厚生労働省と民間事業者のそれぞれについて職業分類の現状を記述した次の4つのポイントで構成されている。

ポイント1は、厚生労働省の使用している職業分類の現状をまとめたものである。この分類は大・中・小・細分類の4階層で構成されているが、上位3階層は日本標準職業分類に準拠して設定されている。これは統計利用のための措置である。ハローワークにおいて職業紹介業務に使用しているのは最下層の細分類レベルの項目である。この構造から生じる問題のうち職業分類の共有化に関連するものは次の2点である。第1は改訂間隔の問題である。改訂時期は日本標準職業分類の改訂時期に依存することになり、その結果改訂間隔は10年程度になっている。改訂間隔が長くなるほど現実の職業と分類上の項目との対応が難しくなるものが増える。第2は分類の考え方に関する問題である。日本標準職業分類は統計目的のための分類体系であり、その考え方の中には職業紹介業務に適用することが必ずしも適切とは言えないものもある。

ポイント2は、民間事業者の使用している職種分類の現状をまとめたものである。全体としてみると、求人・求職の取扱量に応じた項目の設定、マッチングに配慮した項目の設定、あるいは求職者の職業理解に配慮した項目名の使用などの点で共通性が見られる。その一方、個々の職種分類については事業者間の違いが大きい。また、職種分類は職業紹介事業、求人

広告事業など事業間での違いも大きい。

各事業を見ると、職業紹介事業ではマッチングの効率を重視する事業者とマッチングの精度を重視する事業者では、職種分類が大きく異なっている。他方、求人広告事業ではメディアの編集方針や媒体の種類（紙、インターネット）などが職種分類の内容を大きく規定している。伝統的職業紹介事業者は、紹介職種の自由化後も依然として従前の特定分野における職業紹介事業が中心になっている。労働者供給事業では、職種分類をあまり意識せずに各分野で一般的に用いられている職業名をそのまま使って事業を行っている。無料職業紹介事業については、ヒアリングを1件行っただけで全体像を把握できたとは言えないが、ヒアリング事例にもとづいて厚生労働省の職業分類をそのまま使用しているところもあるという表現にしている。

厚生労働省の職業分類と民間事業者の職種分類を総括すると、民間事業者では事業者間だけではなく事業間にもかなり大きな違いが認められ、官民の間になるとその違いはあっという間に大きいと言える（ポイント3）。

ポイント4は、職業分類に関する官民間の接点は限られていることを指摘している。両者の、多分、唯一と言える接点は職業紹介事業である。求人広告事業者や労働者供給事業者が厚生労働省の職業分類を利用する機会はほとんどないと言えよう。

共有化の視点

このような現状認識を踏まえて、共有化についてさまざまな視点から意見が述べられた。その中でまず第一に強調しなければならないことは、官民共通の職業分類という理念について概ね理解あるいは賛同が得られたという点である（ポイント5）。それは、労働市場で使用される用語が不統一だと、効率的な情報収集やその活用が妨げられるおそれがあるからである。

しかし、共有化の必要性については明確な結論に至らなかったと言える（ポイント6）。その理由は主に3つある。

- ①共有化の理念は理解できるものの、職業名が混乱しているために求職者の求職活動が妨げられるような差し迫った事態が生じているとは考えにくいこと
- ②理念が先行し、共有化の具体的な形や共有化の果たす役割が明確になっていない段階では、共有化の必要性を議論することがそもそも難しいこと
- ③民間事業者にとって職種分類は業務システムの中に組み込まれているので、各社独自の職種分類を捨ててまで共通分類を選択するようなメリットが共通分類にあるのかどうか不明な段階では、共有化の必要性について態度を明確にすることが難しいこと

一方、意見の一致した点もある。共有化の最終成果物がどのような形であっても、それを使用するかどうかは各事業者に委ねられるべきであるという点で意見の一致を見た（ポイント7）。現在、各事業者がそれぞれ独自の工夫を凝らした職種分類を使用している現状を考慮

すると当然の帰結と言える。

民間事業者の職種分類は数年の間隔で改訂されている。他方、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関係で改訂間隔は約 10 年である。共通分類は官民の両者が実務で使用するようになるが、実務利用に資するように時宜に応じて改訂する必要があるとの指摘があった（ポイント 8）。

ポイント 9 は共有化の順序に関する問題である。職業安定法第 15 条の規定は標準職業名・職業解説・職業分類表という表現になっているので、まず初めに職業名の共有化から着手すべきだとの意見があった。これに対して職業分類を考える場合には、分類の骨格となる体系や大分類項目のあり方を議論するのが先であり、職業名の議論から始めるのは適当とは言えないとの指摘があった。

職業安定法第 15 条の標準職業名・職業解説・職業分類表という文言については、誤って解釈されないように補足説明が必要である（ポイント 9 の（注））。標準職業名・職業解説・職業分類表は職業分類を構成する三本柱である。この考え方に則って作成されたものが昭和 28 年の『職業辞典』である。これは当時の労働省が全国一律の職業紹介を実施するために地域・事業所等でそれぞれ独自に使用されていた名称を標準的な名称のもとに整理し、標準職業名に含まれる職務内容を明らかにし、更にそれらの職業を体系化したものである。つまり職業名とその解説、及びそれを体系化したもの（分類表）は三位一体と考えられていた。しかし、その後の行政上の諸事情によって三位一体の職業分類を作成することが困難な状況になり、昭和 40 年以降の改訂では分類体系の上位レベルは日本標準職業分類に準拠し、標準職業名に準じるものとして下位レベルの項目が設定されている。標準職業名に準じる項目については職業解説が付されることが望ましいが、現実には仕事内容が記述されているのは、その一部にとどまっている。

職業分類の共有化が望ましいという点については賛同が得られているので、共有化を推進するためには実務に即した分類にすることが求められる。しかし、現在の厚生労働省の職業分類は日本標準職業分類との整合性という原則があるので、必要に応じて項目を設定することには制約がある。そこで日本標準職業分類との整合性のあり方について見直しを行うべきではないのかという考え方が出てくる（ポイント 10）。

共有化に向けた取り組み

以上のさまざまな視点を踏まえて共有化に向けた取り組みの選択肢を提示しているのがポイント 11 から 14 である。

共有化に向けた取り組みは官民間の共通項探しから始めるのではなく、両者間の溝を埋めるような措置から徐々に段階を追って進めるのが望ましいという点で意見が一致した（ポイント 11）。これを受けてポイント 12 では、共有化に向けて取り組むべき課題の第一は環境整備である点を強調している。共有化は漸進的に進めるべきであり、職業名について共通理解

を進めることや分類の考え方について認識を共有することなど官民間の架け橋を築くことから取り組むべきである。環境整備の具体的内容は、ポイント 13 と 14 に分けている。

環境整備として第一に行うべきことは職業名の整理である（ポイント 13）。同じ（あるいは類似した）仕事内容の職業であっても求人者レベルでさまざまな名称が用いられ、更に職業紹介事業者や求人情報提供事業者はそれらの職業名を位置づけるために職種分類にさまざまな名称の項目を設定している。事業者が職業名について共通理解を得ることができるように職業名の整理が必要である。

共有化の論点に係る骨子案を説明したとき、厚生労働省の職業分類を共通分類のモデルにすることを提案した。この提案に対して官民間の職業分類の違いが大きい中で特定の職業分類をモデルに位置づけることは適切とは言えないとの意見があった。しかし、職業分類の共有化を考える場合、その出発点になるものが必要であり、官民の事業者が使用している職業分類の中からそれを探すとしたら厚生労働省の職業分類を候補にすることができよう。厚生労働省の職業分類を共通分類のプロトタイプにした場合、それを洗練することが共有化のための土台作りになると考えられる。その洗練のためのひとつの手段が平成 20 年度から始まる労働省編職業分類の改訂作業である。この改訂では、体系の構成や項目の設定にあたって実務利用の視点に配慮することが重要である。改訂後の職業分類は、広く一般に公開して周知を図るとともに民間事業者の利用を促すことが、そもそも共有化の基礎になると考えられる（ポイント 14）。

残された課題

本研究会では、時間の関係で議論を尽くすことのできなかった点や議論の対象になっていても議論の行われなかった点がある。それらは共有化の推進にあたって重要な論点であり、また厚生労働省の職業分類の改訂にあたって検討の必要な事項でもある。今後、しかるべき時期に検討されることを期待する。

職業分類の共有化に関する議論を進めていくうえで重要な点が 3 つある（ポイント 15）。第 1 は共有化の考え方に関する認識、第 2 は共有化の必要性に関する認識、第 3 は共通認識の醸成に関する認識である。第 1 の点については官民間の認識は概ね一致していると言える。第 2 に、共有化の必要性については認識が分かれた。第 3 の点については、まだ議論の入口にたどり着いていない状況である。したがって第 2 と第 3 の点については、重要な課題として残されている。今後、共有化の必要性について認識の違いをどのようにして埋めていくべきか。また、官民の両者が職業分類の共有化について共通認識を形成するための条件は何かという点について掘り下げた議論が求められる。

厚生労働省の職業分類を共通分類のプロトタイプにするとした場合、プロトタイプを洗練するために必要な条件を明確にしなければならないが、本研究会ではその点について議論するまでには至らなかった。今後、厚生労働省の職業分類のあり方について議論を深める必要

がある。その中で特に重要な点をポイント16に明記している。

- ①分類の骨格：これは日本標準職業分類との整合性の問題でもある。
- ②分類項目の記述：実務利用を重視するのであれば各項目に含まれる職務の内容や範囲を明確に記述する必要がある。
- ③柔軟性：改訂間隔が長くなると現実の職業との間に溝ができやすくなるので、分類の柔軟性をいかに確保するのかが重要な問題である。
- ④数量基準の問題である。日本標準職業分類では項目の設定にあたって数量基準を導入しているが、厚生労働省の職業分類では、細分類レベルの項目の改訂に際して数量基準を採用していない。数量基準は項目設定の客観性を確保する手段であり、その採否を検討する必要がある。
- ⑤分類の純化：現在の厚生労働省の職業分類では日本標準職業分類に準拠していることによって産業分類的な項目が依然として残っている。また、細分類レベルの項目の中には、商品別や工程別になっているものがある。分類の純化は、分類基準の適用をどのように考えるのかによってその程度が異なってくる。共通分類のプロトタイプとしての職業分類には、どの程度の分類の純化が求められるのか、その点について判断が求められる。

(事務局)

結論案に対する意見

現状認識について

○ポイント1

厚労省 日本標準職業分類との関係で厚生労働省の職業分類が抱えている問題は指摘された通りである。第1に、実務の観点から見ると現実の職業と分類上の項目との対応が難しくなっている分野があるのは改訂間隔が長すぎることに起因しているとも言える。改訂間隔を短くしないと時代遅れの分類になってしまうと考えているが、どのようにしたら改訂間隔を短くできるかは、今後の検討課題である。第2に、官民共通の職業分類のあり方を探る場合、業務利用を重視する観点から考える必要がある。日本標準職業分類は統計に比重を置いた分類であり、厚生労働省の職業分類はこれにすべて準拠しているので業務では使いにくい面もある。しかし、厚生労働省の分類は業務だけではなく、雇用政策の観点から統計にも使われている。統計上の平仄をあわせる必要がある一方、実務に即したものであることが求められる。この両方の目的を満たすような方向で考える必要がある。

○ポイント2

委員 民間事業者の使用している職種分類の違いが強調されているが、重要なのは違いではなく、共通性である。求人・求職の取扱量の多い事業者は、業務の必要上職種を細分化した職種分類を使っている。一方、取扱量の少ない事業者は職種区分の粗い職種分類でも業務

上の支障は少ないと考えられる。この違いは事業を問わず言える。民間事業者の使用している職種分類の本質を指摘するのであれば、違いではなく、共通性をより重視すべきである。

委員 民間の職業紹介事業者はデパート型とブティック型に大別できる。前者の特徴は、事業規模が大きく、業務にコンピュータを導入し、求人担当と求職者担当に分かれた業務体制をとっていることなどである。これらの事業者は体系的かつ広範囲の職業分野を網羅した職種分類を使用している。他方、後者は専門分野に特化して職業紹介事業を行っている事業者である。それぞれ対象とする分野を中心にして事業運営に必要な職種を職種分類に設定している。両者とも実務に即した独自の職種分類を作成している。その結果、全体としてみると職種分類には多様性が認められる。この現実に対して多少なりとも統一的な職種分類の可能性について検討することは各社とも異論はないと見られる。

これまで民間の職業紹介事業者が厚生労働省の職業分類を利用する機会は限られていた。主なものは、事業許可の申請・更新時における取扱職種の明示、取扱職種の変更、及び事業報告における職業別統計などである。

委員 民間事業者の職種分類を総括する場合、結論案のようにまず共通性を指摘して、次にそれぞれの事業を見ると違いが大きいという構成が適当である。しかし問題が2つある。ひとつは全体の共通点に関する部分である。この部分の記述は職業分類を使用している事業者に関するものであれば理解できるが、求人広告事業者の中には職業分類を使っていないものもある。その点を考慮すべきである。もうひとつは求人広告事業者に関する部分である。職業分類を使用するかどうかは媒体によって違っている。フリーペーパーや折込広告などの紙媒体を提供する事業者は、必ずしも職業分類を使用しているわけではない。あまり使われていないのが現実である。特に折込広告は、職種で分けることはほとんどなく、地域別や雇用形態別になっている。

委員 マッチングの効率とマッチングの精度という表現を使っているが、「効率」と「精度」はどのように使い分けているのか。

事務局 マッチングの効率と精度という用語は、職業紹介事業者の規模に対応して使っている。大量の求人・求職者を扱っている規模の大きな紹介事業者は、両者の効率的なマッチングを念頭において業務態勢を組み立てている。その意味での「効率」である。一方、特定分野を対象にして紹介事業を行っている規模の小さな事業者は、企業の求める人材と求職者の経験・希望を丁寧にすりあわせてマッチングをするという意味で「精度」という用語を使っている。

○ポイント4

厚労省 「両者の唯一の接点は職業紹介である」という表現には異論がある。この表現は「職業紹介」という言葉を求人・求職の仲介という狭い意味で考えるのか、職業相談や職業指導まで含めて広い意味で考えるのかによってその適切さが分かれる。現実を見るとジョブカフェにおける職業意識の啓発活動、大学の就職部での指導、文部科学省の推進するキャリ

ア教育など民間事業者の協力を得て事業が行われているものがあり、そのような事業では職業分類を意識せざるを得ない。

委員 求人広告事業者や労働者供給事業者は厚生労働省の職業分類との接点がないと見ているのか。

事務局 この文章の要点は、民間事業者のうち厚生労働省の職業分類をそのまま利用しているものを明らかにすることにある。

共有化の視点について

○ポイント5

委員 「職業分類の考え方」という表現には多くのことが含まれるので、それについて「賛同を得た」とするのは必ずしも適切とは言えない。

委員 多くの職業紹介事業者は、事業の効率などに配慮して産業の視点を取り入れた職業分類を使用している。しかし、産業の視点は本来排除すべきであり、この点については共通認識になっていると言える。したがって、職業分類と産業分類は明確に分けるべきであるという点を追加する必要がある。

○ポイント6

委員 共通分類の必要性をあまり感じられない理由として2点追加したい。第1に、求人情報を検索する際の項目として職業の相対的な重要性が低下している。第2に、求人情報を提供する際には、どのような職業名にするかは重要であるが、それよりも仕事内容をどのように記述するかのほうが重要である。

厚労省 「求職活動を著しく妨げられるような差し迫った問題は生じていない」という表現には異論がある。さまざまな媒体を通して求人情報が大量に提供されている現在、特に若年者はそれらの情報が多様な職業名で表されていると情報の選択に迷いやすい。

委員 求人情報を利用する側から見ると共有化にはメリットがある。たとえば、求職者が求人情報を見て応募を検討するとき、その職業について情報を持っていないと判断ができなかったり、判断をしてもミスマッチになったりすることがある。求職者側の情報選択における迷いや混乱を回避するためにも職業分類について何らかの共有化が必要である。

委員 インターネットで求人情報を検索する場合、職業だけではなく地域・雇用形態・賃金・資格などさまざまな条件を設定することができる。職業が大きくりの項目であっても、それ以外の検索条件で求人情報を絞り込むことができる。したがって官民共通の職業分類を作成するとしてもどのレベルの職業を共有するのかを検討する必要がある。

○ポイント9

委員 共有化の対象が職業分類だけでは、できあがったものの有用性が半減する。職業分類と各職業の解説の両者が揃って初めて実務上有益なものとなる。したがって職業解説のあり方についても今後検討する必要がある。

○ポイント 10

厚労省 厚生労働省の職業分類は、統計と業務で利用するため体系はやや前者に比重を置いたものになっている。しかし職業紹介業務を効率的に遂行するためには、業務利用を重視したものに変わる必要がある。平成 19 年 12 月から日本標準職業分類の改訂作業が始まっている。日本標準職業分類との整合性については、その改訂作業の結果にもよるが、見直しが必要になることも考えられる。

「残された課題」について

○ポイント 15

委員 「第 1 の点については官民の両者が認識を共有していることが明確になった」とあるが、明確になったと言い切れるかどうか疑問である。