

付 属 資 料

職業分類研究会設置要綱

1. 趣旨

全国の公共職業安定機関において職業紹介業務に用いられている現行の『労働省編職業分類』は作成から既に8年以上経過し、この間の職業の変化によって求人職種の中には職業分類上の職業に位置づけることが難しいものが増えている。また、労働省編職業分類はその体系と分類項目を日本標準職業分類に準拠しているが、日本標準職業分類の改訂作業が平成19年秋から計画されていること、厚生労働省が総合的雇用情報システムに代わる新たなシステムを平成23年度に導入する計画であることなど現行の職業分類をめぐる環境は今後大きく変化することが予想される。このため労働政策研究・研修機構では平成19年度から職業分類の改訂作業に着手することとした。

今回の改訂では、職業安定法第15条の規定にもとづいて職業分類の共有化の視点から検討することが求められている。そのため職業紹介や労働者の募集等、職業分類を利用する関係者からなる研究会を設置し、改訂作業を進めることとする。

2. 活動の目的

本研究会では、平成11年版『労働省編職業分類』の改訂にあたり、職業安定法第15条に明記された職業分類の共有化のあり方について検討を行うとともに、職業分類表及び職業名索引の改訂に係る事項について必要な検討を行う。

3. 委員の構成

委員は、以下の分野の関係者によって構成する。

職業紹介事業の関係者（有料職業紹介事業関係者、無料職業紹介事業関係者）

労働者の募集に係る事業の関係者

労働者供給事業の関係者

労働者派遣事業の関係者

厚生労働省の担当部局の関係者

労働政策研究・研修機構キャリアガイダンス部門の担当者

4. 活動期間

本研究会の活動期間は、平成19年度から改訂作業が終了するときまでとする。平成19年度は年6回程度開催する予定である。

5. 検討結果のとりまとめ

職業分類表及び職業名索引の改訂作業は、それぞれ平成 21 年度末、平成 22 年度末までに終了し、各年度の検討結果は労働政策研究・研修機構の研究成果物としてとりまとめる。

6. 運営

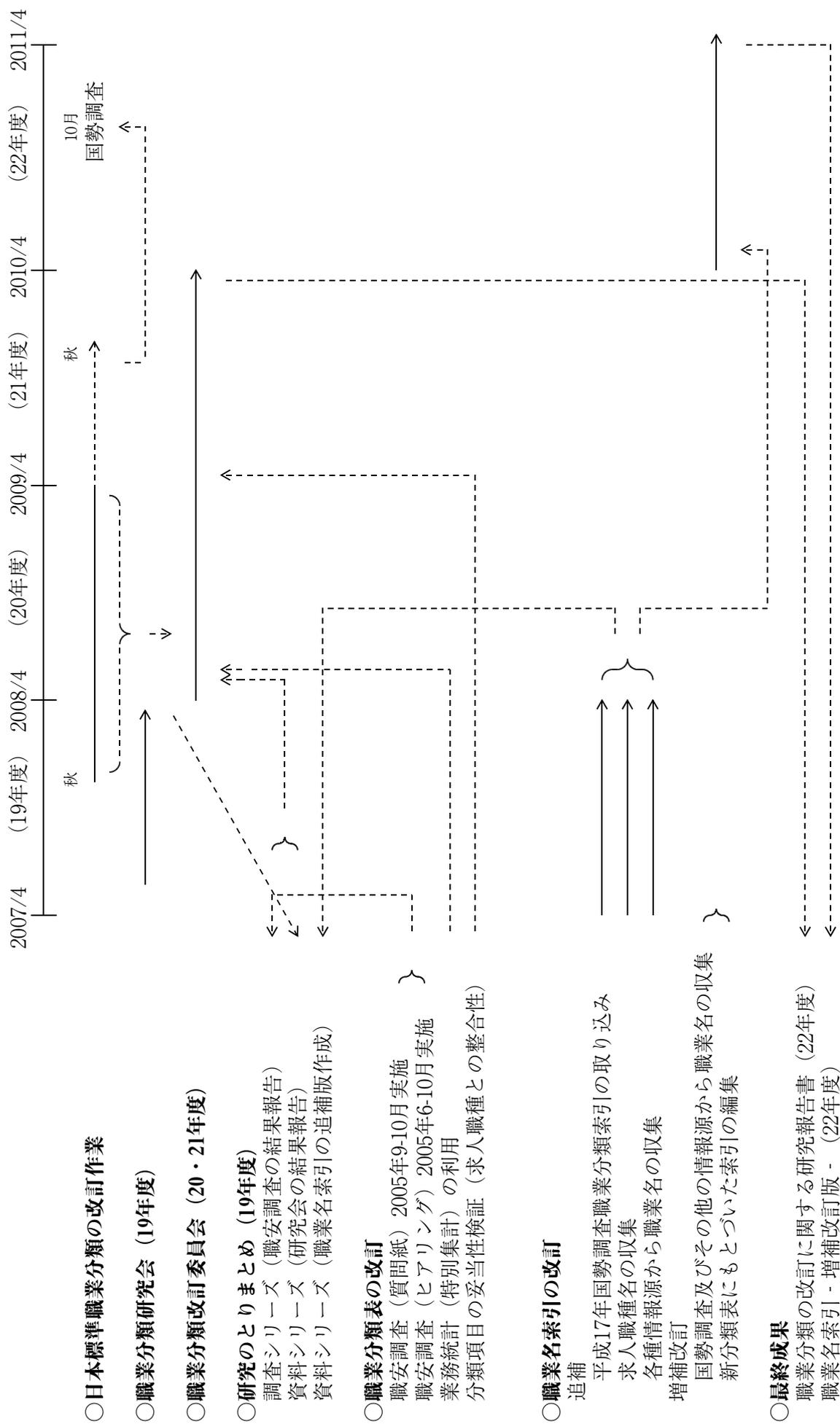
- (1)事務局は、労働政策研究・研修機構のキャリアガイダンス部門に置く。
- (2)その他、労働政策研究・研修機構の規定により本研究会を運営する。

職業分類の改訂に関する作業方針

1. 職業分類研究会に付託された事項は、職業分類表及び職業名索引の改訂に係る検討である。このうち職業分類表の改訂については、厚生労働省の計画している総合的雇用情報システムに代わる新たなシステムの導入時期を勘案して平成 21 年度末までに終了させることとする。他方、職業名索引の改訂については、官民間での職業名の共有が職業分類の共有化の基礎であることを勘案して索引に採録されていない職業名を可能な限り多く取り込み、平成 22 年度末までに作業を終了させることとする。
2. 平成 19 年度は、職業分類表及び職業名索引の改訂に関する基礎的な検討を行う。職業分類表については、特に職業安定法第 15 条に規定された職業分類の共有化のあり方について検討を行い、分類の枠組みの骨子を確定する。他方、職業名索引については、現行の索引に採録されていない職業名を収集し、追補版を作成する。
3. 平成 20 年度及び 21 年度は平成 19 年度に決定した改訂の方向にもとづいて職業分類表に設定する具体的な職業の検討を行う。この作業にあたっては、次の資料を利用する。①日本標準職業分類の改訂作業の成果、②公共職業安定機関の意見、③職業安定業務統計、④分類項目の妥当性に関する調査。
4. 平成 22 年度には職業名索引の増補改訂版を作成する。平成 19 年度に作成する「職業名索引－平成 20 年追補版－」を新たな分類体系にもとづいて組み換えるとともに、平成 22 年国勢調査資料やその他の職業名データから適切な職業名を採録し、内容の充実を図る。

職業分類の改訂作業に関する工程表

資料3



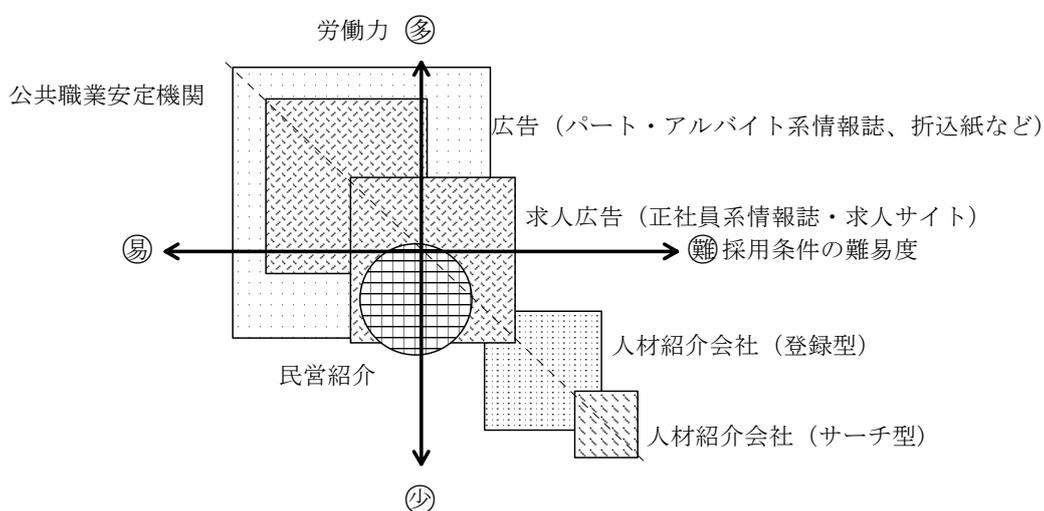
中間討議のための論点整理

1. 本研究会に付託された事項

「平成 11 年 労働省編職業分類」の改訂にあたり職業安定法第 15 条の規定にもとづいて職業分類の共有化に関する課題を整理し、その可能性を探る（中間討議）とともに、分類の枠組みについて方向を明らかにする（最終討議）。

2. 「官」の職業分類と「民」の職種分類の異同（発表・ヒアリング結果から）

①対象の違い



ハローワーク：対象はすべての分野の職種

求人/求職者の特徴：民間事業者に比べて求人は技能関係の職種、求職者は中高年者が相対的に多い

民間事業者：対象は特定領域の職種

職業紹介事業者：ホワイトカラー職種と特定の技術/技能に関する職種が中心（ホワイトカラー職種の紹介では求職者は 20 歳代後半～30 歳代が中心）

求人広告事業者：媒体によって取扱職種が大きく異なる（インターネットの求人情報サイトではホワイトカラー職種が中心、パート・アルバイト・技能職等に特化した媒体もある）。読者・サイト閲覧者は 20 歳代が中心

②分類の作成目的の違い

労働省編分類：職業紹介業務及び労働力需給に関する統計のための分類

民間事業者：効率的な業務推進・求人ニーズの的確な反映のための分類

③枠組みの違い

労働省編分類：日本標準職業分類に準拠した分類体系と網羅的な項目設定（大分類項目の設定と配列は国際標準職業分類に準拠）

民間事業者：事業の特性及び労働力需給にあわせた体系・項目の設定（求人企業/求職者の職業認識を反映、求人動向等に応じた柔軟な項目設定）

④労働市場の動向に対する対応の違い

労働省編分類：日本標準職業分類の改訂にあわせて改訂を実施（改訂間隔が長い分分野によっては現実の職業と分類項目との間に乖離）

民間事業者：労働市場の動向を反映させるため必要に応じて分類項目の追加・修正等の変更を柔軟に実施

⑤項目設定の考え方の違い

労働省編分類：全国いかなる地域の求人・求職者も取り扱えるように詳細な項目を設定（細分類レベルには地域のニーズにあわせた項目の設定）

民間事業者：自社で取り扱う労働力の需給状況にあわせた項目設定

職業紹介事業者：効率的なマッチングのための詳細な項目設定、コンサルタントの仲介を前提にしてやや粗い項目設定、求人ニーズにあわせた項目の精粗

求人広告事業者：求職者の自律的な仕事探しを前提にしてやや細かな項目を設定

⑥分類基準の違い

労働省編分類：職業分類の純化を指向（分類基準には職務の類似性を採用）

民間事業者：職業分類と産業分類の折衷的な色彩

3. 官民共通の職業分類に関する課題

(1) 共有化の考え方を共有できるか

事業遂行の必要性に応じた職種分類の作成(民間事業者)

日本標準職業分類の体系に準拠した職業分類の作成（厚生労働省）



事業者間の違いは大局的には大同小異
しかし官民間の違いは⊕



労働市場におけるルール整備の一環として共有化が必要(厚生労働省)

論点

①平成 11 年に行われた職業安定法第 15 条の改正の背景を問う

・官民共通の職業分類の作成という理念を法規定に盛り込む際に民間事業者の使用する

職種分類に関する実態把握や官民間の共通認識の醸成について当時どのように考えられていたのか。

- ②労働市場のルール整備は事業者の自由な経済活動を妨げることにならないか
 - ・共有化の方向は、民間事業者の創造性/自主性/独自性の芽を摘む懸念があるのではないか。
 - ・職業分類は行政が介入すべき事柄ではないのではないか。

(2) 共有化の必要性について認識を共有できるか

論点

- ①共通分類が作成されていないことによってどのような不都合が生じているのか
 - ・労働力の需給調整に係る関係者（事業者、求人企業、求職者）は、官民の職業分類が統一されていないことによって具体的にどのような不利益を被っているのか。
- ②共通分類はどのようなメリットをもたらすのか
 - ・共通分類の作成は、事業者・求人企業・求職者にそれぞれどのような便益をもたらすのか。
- ③共通分類の必要性はその損益計算を凌駕できるか
 - ・労働力の需給調整に係る事業者は共通分類のメリット・デメリットの如何にかかわらず、その必要性を認識できるか

(3) 共通認識を醸成するための条件は何か

(厚生労働省に求められること)

論点

- ①日本標準職業分類との整合性は必須条件か
 - ・日本標準職業分類に準拠することによって、体系/項目/改訂時期について裁量の余地がなく、業務遂行の自由度が制限されているのではないか。
 - ・両者の整合性が確保されていることによって、現実の行政ではどのようなメリットを得ているのか。
 - ・整合性が確保されないと、行政上どのような不都合が生じるのか。
- ②職業紹介業務用の分類である点を重視できるか
 - ・労働省編職業分類は職業紹介業務に使用する分類であるにもかかわらず職員から使いにくいと指摘されている。これについてどのように応えるのか。
 - ・職業紹介業務を効率的に推進できるように業務の視点を重視した体系・項目に改訂すべきではないのか。
- ③時宜に応じた改訂を行えるか
 - ・業務を的確に遂行するためには時機に応じて求人ニーズを職業分類表に反映させるこ

とが重要である。

④民間事業者との関係をどのように確立するのか

- ・民間事業者にとって共通分類の作成・導入に係るデメリットがそのメリットを上回る場合、共通分類の考え方をどのようにして推進していくのか。

(民間事業者に求められること)

論点

①職業分類について意識改革ができるか

- ・民間事業者の職種分類は日本標準職業分類が意識的に排除している業界/産業の視点を真正面から採り入れている。この視点を排除できるか。

②公共の福利の意識を醸成できるか

- ・各社の事業と行政施策との接点が小さい（あるいはほとんどない）場合であっても、求職者の受けるメリットに配慮して分類の共有化を進められるか。

(両者に共通して求められること)

論点

①共有化をどの分類レベルで確保するのか

- ・労働省編職業分類は大/中/小/細分類の4階層構造だが、民間事業者の分類体系は2層構造（大/小分類）が主流である。しかし、項目のくくりの大きさがそれぞれの分類体系で異なるために、両者を一対一に対応させることはできない（民間事業者の大分類項目の中には労働省編分類の中・小分類に相当するものや、小分類レベルの項目には労働省編分類の細分類に該当するものがある）。
- ・大分類レベルの共有では現状と大差がない（厚生労働省は職業紹介事業者に対して大分類項目を単位とした事業活動の報告を求めている）。大分類レベルでの厳密な共有化を実現するためには、官民が分類基準を共有する必要がある。
- ・小分類レベルの項目数は分類体系によって大きく異なる。共有化を小分類レベルで行う場合、項目の精粗が異なっている現状では何を基準にしてどの程度の細かさの項目を設定するのが大きな課題になる。小分類レベルに細かな項目を設定している事業者にとって、共通分類の項目が自社の項目数より少ない場合には使い勝手が悪くなる。同様に、やや粗い項目を設定している事業者にとって、細かな項目の設定された共通分類では使い勝手が良くない。

②共通分類の管理はどのように行うのか

- ・共通分類の管理については2つの点が重要である。改訂の時期と管理者である。
- ・分類改訂の考え方は官民間で大きく異なる。労働省編職業分類は日本標準職業分類の改訂にあわせて全面改訂を行っているため間隔が長く、他方、民間事業者は一般に求人動向の変化に対応する視点から改訂を行い、その間隔は比較的短い。「共通」分類である以上、項目の変更は関係者全員が共有する必要がある。しかし改訂が実施された

場合でも、実際の適用は事業者の都合（システムの更新やサイトの再構築など）に依存せざるを得ない。

- ・ 共通分類の管理者は分類改訂時にとりまとめの役割を果たすが、分類改訂をどのように行うのかは大きな課題である。

4. 共有化の選択肢

共有化の前提条件：共通分類の利用は事業者の裁量に委ねる。

①項目の共有

官民間で共有すべき最小単位の分類項目だけを設定する。この項目リストに掲載される職業は実務での利用を考慮して選択する。

②分類体系の共有

①で作成した分類項目にもとづいて上下2階層の分類体系を作成する。共有のレベルは次の2つが考えられる。

イ. 上位分類レベルの項目の共有

上位レベルの項目だけを共有する。分類体系の枠組みである上位階層の項目を共有することを通じて分類基準や各項目に含まれる職業の範囲などを共有することにつながる。

ロ. 上下両分類レベルの項目の共有

イ.を更に推し進めると上下両階層の共有化に至る。

職業分類研究会報告に盛り込むべき論点の骨子（案）

1. 官民共通の職業分類に向けた取り組み

(1) 共有化に向けた課題

官民の事業者が使用している職業分類は作成目的・分類体系・分類項目・採用している分類基準など分類の骨格を構成する主要要素が大きく異なっている。民間事業者は事業の遂行にあわせて多様な職業分類を作成している。他方、厚生労働省は日本標準職業分類に準拠した職業分類を作成してハローワークにおける職業紹介業務だけではなく職業別統計の作成にも利用している。職業分類の違いは民間事業者の間においても大きいですが、官民の間になるとその違いがますます大きくなる。官民間には深く広い溝がある。現状では官民の両者が職業分類を共有する環境が整っているとは言えい難い。両者の共通項を探し、そこから敷衍して共有化を達成するという方法も考えられるが、この考え方ではその第一歩である共通項探しの段階で困難に直面することが明らかである。共有化の実現に向けて取り組むべき課題の第一は、官民の両者が職業及び職業分類の基本的考え方並びに現在使用されている職業名等に関する認識を共有できるように環境整備を推し進めることである。

(2) 業務利用と統計利用との調整—環境整備のための第1のポイント—

労働省編職業分類は業務利用と統計利用という二重の役割を負っている。統計利用を可能にするため上位レベルの項目は日本標準職業分類に準拠しているが、そこから業務用分類としてさまざまな問題が生じている。それは日本標準職業分類が職業紹介業務における利用を考慮して作成されているとは必ずしも言い難い点があるからである。労働省編職業分類と同様に、アメリカ・イギリスの標準職業分類も統計利用と業務利用の二重の役割を果たしている。日本標準職業分類とこれらの国の標準職業分類との違いは、分類体系・項目の設定にあたって実務利用の視点に配慮しているかどうかにある。後者の国では職業紹介業務を統括する政府機関が標準分類の作成に深く関与している。労働省編職業分類が抱えている業務用分類としての問題を軽減（あるいは解決）するためには、その背負っている二重の役割の間の調整を進める必要がある。その方法のひとつは日本標準職業分類に業務利用の視点を組み込むことである。厚生労働省は日本標準職業分類の改訂作業において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。

イ. 日本標準職業分類の改訂

日本標準職業分類は、政府レベルにおける職業区分の基準である。その改訂にあたっては

現状の職業構造を把握するために適切な項目を設定するという視点が中心になる。標準職業分類は職業構造を明らかにするための統計用具であることから、分類に設定される項目は一定数以上の就業者が確認された職業である。一方、職業紹介や求人広告において取り扱われるのは求人・求職者である。就業者の職業構造と求人・求職者のそれは自ずと異なっている。日本標準職業分類の改訂は前者の変化を前提にして行われるので、後者の視点を反映させるのは難しいことが予想される。なお、日本標準職業分類の改訂作業は平成19年12月から開始される予定である。

ロ. 整合性のあり方

労働省編職業分類は大・中・小・細分類の4階層のうち上位3階層は日本標準職業分類に準拠している。統計利用のためには標準職業分類との整合性を確保する必要があり、職業紹介業務の効率的な推進のためには詳細な独自の細分類項目が必要である。この階層構造のゆえに細分類レベルの項目は上位階層の項目の構成に規定されている。ここから職業紹介業務のみならず求職者にとっても使いにくい項目が生まれる。この問題に対する対応は、統計利用と業務利用のウエイトをどのように考えるのかによって大きく異なる。現在は両者のウエイトが等しくなっている。職業紹介業務にウエイトを置いた分類にする場合には、日本標準職業分類に対する準拠レベルを下げるのが求められる。

(3) 職業名に関する共通認識の醸成—環境整備のための第2のポイント—

同じ（あるいは類似の）職務内容を持つ職業であっても事業者によってさまざまな名称が用いられていることがある。このような状況は求職者にとって好ましいものとは言えない。職業安定法が第15条で標準職業名の設定を謳っている所以である。労働力需給調整に係る関係者（事業者・企業・求職者）が職業名について認識を共有するためには、同義又は類似の職業名を整理する必要がある。関係者がその成果を等しく享受できるように成果はデータベース化して一般に公開すべきである。

(4) 厚生労働省の作成する職業分類の役割—環境整備のための第3のポイント—

国際標準職業分類がILO加盟国に対して職業分類のモデルの役割を果たしているように、厚生労働省の職業分類は職業紹介事業者・求人広告事業者・労働者供給事業者に対して職業分類のモデルの役割を果たすべきである。

モデルとしての職業分類は、少なくとも次の要件を満たす必要がある。

第1は実務利用を重視した分類であること。このためには日本標準職業分類の改訂作業において職業紹介業務の視点に配慮した項目が設定されるように努めることが重要である。また、日本標準職業分類に対する準拠レベルを下げ、職業紹介業務に使いやすい項目を設定する必要がある。

第2は民間事業者の使用する職種分類との架け橋を設けること。具体的には、現在の分類では最小単位の職業（細分類項目）は定義や主な職務の記述が欠けているが、すべての分類項目について職務内容の記述を加えること、現在使用されている代表的な職業名を積極的に収集し、『職業名索引』に採録すること、カタカナ名称やアルファベット略称別索引など『職業名索引』を使いやすいものにするなどである。

第3は一般に公開すること。職業分類を広く一般に公開して、その周知を図るとともに利用を促すことが職業分類を共有するための基礎になる。

(5) 共有化の進め方

現状では職業分類の共有は難しいと言わざるを得ない。共有化の環境が整っていない中で共有化を推し進めると、作成されたものが利用されないという結果にもなりかねない。したがって共有化は漸進的に進めるべきである。その第一歩は、環境整備であり、厚生労働省の改訂版職業分類の周知・利用促進である。

2. モデルとしての厚生労働省編職業分類のあり方

(1) 改訂の原則

イ. 日本標準職業分類との整合性に関する考え方

厚生労働省の職業分類は業務利用と統計利用のうち前者にウエイトを置いた分類として位置づける。したがって分類項目の設定・配列・体系化にあたっては日本標準職業分類との整合性に配慮するものとするが、整合性の確保を前提にするものではない。業務上の必要性に応じて適切な項目を設定できるように日本標準職業分類との整合性のレベルを下げる。

ロ. 実務利用に適した項目の記述法

職業紹介業務で使用するのは細分類レベルの項目であるが、現行の職業分類表では細分類レベルの項目の職務情報は記述されていない。求人職種に対して的確な分類番号を付与したり、職業相談において適切な情報を提供したりするためには職務情報等が不可欠である。このため最小単位の項目は、①職業名、②主な職務、③この項目に間違っって位置づけられやすい職業名、④この項目に位置づけられる主な職業名に関する情報を含むものとする。特に職務内容については、各項目の範囲が明確になるように具体的な職務を記述する。

ハ. 柔軟性の確保

日本標準職業分類の改訂間隔は通常10年程度であり、それに準拠している労働省編職業分類も改訂時期を同じくしているため改訂間隔は10年程度になっている。この間職業構造が大きく変化して現実の職業と分類上の項目を対応させることが難しい分野も見られる。改訂に

あたって分類構造及び分類項目は、現在の職業構造を反映したものとするが、予見できない将来の職業構造の変化に対しては分類体系や分類コードを柔軟なものとする事で臨むものとする。

ニ. 項目の継続と現実への対応

統計利用を重視する場合には同一の分類項目を維持する必要がある。一方、実務利用を重視すると現実の求人・求職の職種に応じた項目が設定されている必要がある。後者に偏ると労働市場の長期的な動向を把握することが難しくなり、逆に前者に偏ると現実把握に遺漏のないようにすることが難しくなる。項目の設定にあたっては両者のバランスに配慮するものとする。

ホ. 量的基準の導入

現行の職業分類表では大・中・小分類レベルの項目は原則として日本標準職業分類との一対一の対応が図られている。したがってこれらの項目については国勢調査を通じて就業者数を把握することができる。一方、細分類項目は就業者数は把握できないが、ハローワークにおける求人・求職のデータがある。細分類項目の修正（すなわち項目の分割・統合・新設・廃止）にあたっては求人数・求職者数のデータを積極的に活用するものとする。ただし、細分類項目の中には地方の労働市場におけるニーズ等を考慮して項目が設定されているものがあるので、項目の変更には量的基準以外の要素にも配慮すべきである。

ヘ. 職業分類の純化

項目の設定にあたって産業分類の視点は排除するものとする。ただし項目の配列に際して産業分類的配列は一定の意味をもっていることに配慮する。また、商品別・工程別に項目を設定すると商品の変更や工程の機械化などによって現実の職業と分類項目を対応させることが難しくなる。このため商品別・工程別に過度の細分化は行わないものとする。

(2) 分類の原則

イ. 分類の対象

すべての経済活動における報酬を伴う仕事を分類の対象とする。

ロ. 分類基準

最小単位の分類項目を設定する際には仕事の内容や分野などの職務の類似性を指標にする。上位レベルの項目を設定するときには以下の分類基準を適用する。すなわち、教育/訓練の領域、使用する道具/設備、取り扱うモノ、製造する製品/提供するサービス、組織内における役割、仕事の行われる場所/環境。

ハ. 項目の排他性

分類項目の設定にあたっては、項目間に職務の重複がないようにする。

3. 改訂の方法及び期間

(1) 研究会における検討

来年度以降、本研究会の名称を「職業分類改訂委員会」に変更し、分類構造等の分類の枠組みに関する検討を行うとともに、作業部会（以下の項目を参照）のとりまとめた改訂原案を検討する。検討にあたっては日本標準職業分類の改訂作業の成果に配慮するものとする。

(2) 作業部会における検討

職業分類改訂委員会のもとに、技術者・事務職・販売/サービスの職業・技能工などを対象にした職業分野別の作業部会を設置して各作業部会に改訂原案のとりまとめるを委ねる。

(3) 検討期間

職業分類改訂委員会及び作業部会は平成 20・21 年度の 2 年間をかけて改訂作業を進め、平成 21 年度末（平成 22 年 3 月末）に作業を完了させる。

職業分類研究会報告の結論（案）

I 現状認識

1. 労働省編職業分類は、ハローワークにおける職業紹介業務だけではなく職業別業務統計や労働市場情報の提供等にも利用されている。大・中・小・細分類の4階層構造のうち上位3階層の項目は統計利用の観点から日本標準職業分類との整合性が確保され、最下層（細分類）には職業紹介業務に利用するための詳細な項目が設定されている。

労働省編職業分類は体系と項目を日本標準職業分類に準拠していることから2つの大きな問題を抱えている。ひとつは改訂間隔である。日本標準職業分類の改訂間隔は約10年であるが、この間の産業構造の変化や新たな制度の導入等に伴って改訂間隔が長くなるほど現実の職業と分類表上の項目との対応関係にずれが生じやすい。もうひとつの問題は分類の考え方である。統計目的の分類である日本標準職業分類の考え方の中には十進分類法など職業紹介の実務への適用にはそぐわないものもある。

2. 一方、民間事業者はそれぞれの事業の種類・事業対象の違い・事業運営の違いにあわせて独自の職種分類を作成している。しかし大局的に見ると職種分類の考え方については、取扱量の多寡にあわせた項目の設定・細分化、マッチングに配慮した項目の設定、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。

職種分類に対する取り組みは、同一事業の中で事業者間に違いが見られるだけでなく、事業者間での違いも大きい。職業紹介事業では職種分類の利用は大まかに見ると2つに分かれる。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ある。前者はシステム上でのマッチング効率を重視して詳細な分類項目を設定している。他方、後者は相対的に粗い分類を利用しているが、コンサルタント等の求職者業務担当者が分類の粗さを補って全体としてマッチング精度を向上させることが業務運営の基本になっている。

求人広告事業において職業分類の内容を規定する主な要因はメディアの編集方針や媒体の種類である。たとえばインターネットで求人情報を提供する事業者の場合、情報検索に優れた点を利用してやや細かな職種分類を利用する傾向にある。他方、情報の一覧性に優れた求人情報誌の場合、やや粗い分類が使われる傾向にある。

主にホワイトカラー以外の職種を対象にして職業紹介を行っている事業者では、紹介職種の自由化後も取扱職種の中心は労働省編職業分類に設定された特定の項目である。労働者供給事業では、職種分類を意識することなく各分野で一般的に用いられている職種名が使われている。また、無料職業紹介事業所の中には労働省編職業分類をそのまま利用しているもの

もある。

3. 職種分類は民間事業者の間においても大きな違いが認められるが、官民の間になるとその違いはもっと大きい。

4. 職業分類に関して官民間の接点は限られている。両者の唯一の接点は職業紹介である。職業紹介事業において労働省編職業分類が使われているのは、事業許可申請における取扱職種の指定や職業紹介事業報告における職業別求人・求職統計などである。

II 共有化の視点

5. 官民共通の職業分類の考え方については概ね賛同を得たと考えられる。職業は求人と求職者を結びつける重要な要素であるが、使用される用語が不統一だと労働市場における効率的な情報収集やその活用が妨げられるおそれがあり、そのような事態を防ぐためには職業分類の共有化が求められる。

6. しかし、その必要性については必ずしも明確な結論には至らなかった。その主な理由は次の通りである。第1は現状認識である。共通分類の考え方は理解できるものの現実には求職者が多様な職業名のゆえに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。第2は理念が先行している点である。共有化の具体的な形やそれに付与される役割が明らかになっていない。第3は共有化のメリットである。各事業者はそれぞれの事業運営に適した職種分類を利用しているので、共通分類のメリットが現在使用している独自分類のそれを上回らないと共通分類には踏み出しにくい。

7. 共有化の最終成果物である共通分類の利用については、現在、各事業者がそれぞれ独自に工夫を凝らした職種分類を作成している点を考慮すると、各事業者の裁量に委ねるべきであるとの点で意見が一致した。

8. 実務で利用する職業分類には現実の職業と分類上の項目との乖離をできる限り小さくすることが求められる。したがって共通分類は時宜に応じた改訂が必要であるとの指摘があった。

9. 職業安定法第15条は、官民共通の標準職業名の設定、職業解説・職業分類表の作成を謳っている*。したがって共有化の順序としては職業名から始めるのが適当であるとの意見があった。これに対して職業分類を考える場合には演繹的方法（分類体系の上位から下位に向か

って順次項目を設定する方法)が一般的であり、職業名の議論を先行させるのは適切ではないとの指摘があった。

(注) 職安法第15条の「標準職業名、職業解説、職業分類表」という文言は、直接的には昭和28年の『職業辞典』において実現したものを指している。本来ならばこの規定に則ってこの三者を一体のものとして作成することが望ましいが、行政上の諸事情により昭和61年以降の改訂では、標準職業名の設定(細分類レベルの項目)と分類表の作成(日本標準職業分類に準拠した分類体系)に止まっている。

10. 職業分類の共有化の理念に配慮すると、厚生労働省の職業分類はこれまで以上に業務利用を重視した分類であることが求められる。そのような分類にするためには、求人・求職者・マッチングの便宜などを考慮して項目を設定することが必要であろう。現在の体系では、項目設定については日本標準職業分類との整合性という制約がある。このため厚生労働省は整合性の弾力化を含め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ある。

III 共有化に向けた取り組み

11. 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一致した。労働省編職業分類は日本標準職業分類に準拠した独自の分類体系であり、他方、民間事業者の職種分類は実務利用に焦点を当てた各社の独自色の強い分類である。このような状況のもとで両者の共通項を探し、そこから敷衍して共有化を達成するという方法も考えられるが、この考え方ではその第一歩である共通項探しの段階で困難に直面することが予想される。すなわち官民の両者が職業分類を共有する環境が整っていない中で共有化を進めることには限界がある。迂遠であっても共有化を育む土壌作りから始める必要がある。

12. 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、職業分類の基本的考え方や現在使われている職業名等について認識を共有できるように環境整備を推し進めることである。

13. 職業名の整理や労働省編職業分類の周知・広報・利用促進は環境整備の一環に位置づけることができる。同じ(あるいは類似した)職務内容を持つ職業であっても事業者によってさまざまな名称が使われることがある。それらの名称を代表的な名称のもとに整理して、更にその代表的名称によって表される職業の職務内容を明らかにすることができれば労働力需給調整の関係者が共通理解を得るための架け橋になることが期待される。この取り組みの成果を関係者が等しく享受できるように職業名のデータベースを作成して一般に広く公開すべきである。

14. 官民共通の職業分類について考える場合、その出発点をどこに求めるのかは重要な問題である。現在、官民で利用されている職業分類の中から共通分類のプロトタイプ（原型）を探すとしたら、体系的包括的分類であるという点で労働省編職業分類を候補にすることができよう。プロトタイプをより洗練されたものとするためには、厚生労働省はこれから始まる労働省編職業分類の改訂作業において実務利用の視点をより重視した体系・項目になるように努め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その周知を図るとともに利用を促すことが職業分類の共有化の基礎になると考えられる。

IV 残された課題

15. 職業分類の共有化については、時間的制約もあり、必ずしも議論を尽くせたわけではない。特に重要な点は次の3つである。第1は共有化の考え方をどの程度共有しているか、第2は共有化の必要性をどの程度共有しているか、第3は共通認識を醸成するための条件についてどの程度認識を共有しているかである。このうち第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が、2番目の点については認識に差が見られ、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。今後、共有化の必要性に関する認識の違いをどのようにして埋めるのか、そして共通認識を形成するための条件整備はいかにあるべきかについて掘り下げた議論をすることが望まれる。

16. 今後改訂さ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位置づけた場合、厚生労働省は改訂の原則（たとえば、日本標準職業分類との整合性のあり方、実務利用に適した項目の記述法、柔軟性の確保、量的基準の導入の可否、分類の純化など）について明確な方針を打ち出す必要がある。

JILPT 資料シリーズ No.35

職業分類研究会報告

発行年月日 2008年3月26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

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2008 JILPT

* 資料シリーズの全文は本機構のホームページで提供しています。

<http://www.jil.go.jp/>