

附 属 资 料

職業分類改訂委員会設置要綱

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9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表の項目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、総務省では平成19年12月から日本標準職業分類の改訂作業を進めていること、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。

2. 目的

労働政策研究・研修機構では、平成19年度に職業分類研究会を設置して職業安定法第15条に明記された職業分類の共有化についてその課題と問題を整理した。本委員会は職業分類研究会の研究成果を踏まえて職業分類表及び職業名索引の改訂を行うものである。

3. 委員

委員は、職業分類に関する有識者及び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

4. 期間

本委員会の活動期間は、平成20年度及び21年度の2年間とする。

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年度末までに終了することとする。本委員会における検討結果は労働政策研究・研修機構の研究成果物として各年度ごとにまとめる。

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研究部門に置く。

(2)その他、労働政策研究・研修機構の規定により本委員会を運営する。

改訂の基本方針

－細分類項目の見直しを中心にして－

今回の改訂は、公共職業安定機関における職業紹介業務の運営に資するようにすることはもとより、職業安定法第 15 条の立法趣旨に配慮して職業紹介事業や労働者の募集に係る事業等における広範な利用に資するように、以下の基本方針にもとづいて実施する。

1. 分類の枠組み

(1) 分類体系

大・中・小・細分類の 4 階層構造とする。

(2) 日本標準職業分類との整合性

上位階層（大・中分類）の項目は、日本標準職業分類に設定された分類項目と名称及び仕事の範囲の点で可能な限り整合性を確保する。

(3) 分類の独自性

下位階層（小・細分類）には職業紹介業務の実態に対応するだけでなく、職業相談等の実務に配慮した分類項目を設定する。

(4) 実務利用の重視

実務で使用する小・細分類レベルの項目には十進分類を適用せず、必要な数の分類項目を設定できるようにする。

2. 分類項目

(1) 分類符合・番号

大分類 アルファベット大文字

日本標準職業分類に設定された大分類項目の分類符合に倣う。

中分類 数字 2 桁

01 から始まる 2 桁数字

小分類 数字 3 桁

001 から始まる 3 桁数字

細分類 数字 5 桁

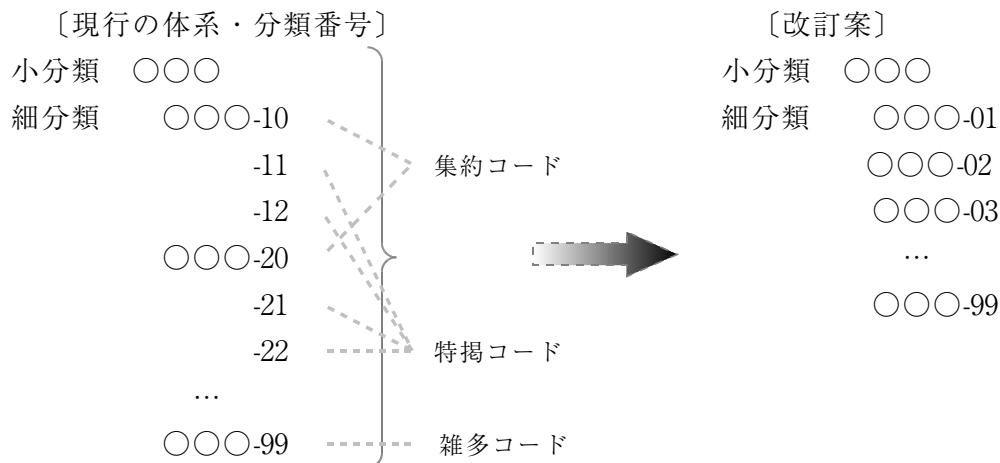
① 現行と同じ [小分類番号 3 桁 + 数字 2 桁] とする。

② 末尾 2 桁は [01] から始まる連番とする（有意味コードを除く）。

③ 3 種類の有意味コードを設ける。末尾 [97] は補助者、[98] は見習、[99] は雑多項目とする。

(2) 細分類レベルの項目の構成

現行の集約項目・特掲項目による 2 段階の構造化を廃止し、階層のない並列的な項目を設定する（次項の図を参照）。



(3) 細分類項目の記述様式

職業分類の利用者の便に供し、多様な利用を可能にするため細分類項目の記述書式を統一する。記述に含まれるのは、分類番号、項目名、職業定義、職業例示等である。

○○○ - ○○ 項目名

職業定義

○定義：（～を含む。）
 ×定義：（～を除く。）

○例示職業名： . . .
 （この項目に該当する代表的な職業名）
 ×例示職業名： . . .
 （この項目に間違っ位置づけられがちな職業名及び当該職業の該当先の分類番号）

(注) 書式の具体的な内容は平成 21 年度の研究で検討する予定である。

3. 分類基準

現行の細分類項目に適用されている分類基準は、その適否を判断したうえで必要に応じて適用上の修正や新たな基準の導入を行う。

4. 細分類項目の見直しに関する一般原則

(1) 項目の利用度

細分類項目の新設・統合・分割・廃止にあたっては、職業安定機関における求人・求職者数を参考にすが、一律の量的基準は設定しない。

① 判断材料としての求人件数

求人件数は、あくまでも相対的な評価を行うときに使用する。たとえば、ひとつの小分類のもとに設定された集約項目の間（あるいは集約項目と枝番項目との間）の

相対的な重要性を評価するとき、同一分野（あるいは同一中分類のもと）の小分類項目の中で職業紹介業務にとっての重要性を相対的に評価するときなどである。

②利用度の低い項目（＝求人件数の少ない項目）の取り扱い

求人の少ない項目は、一般の労働市場を経由した就業にはそぐわない職業や分類項目と現実の職業との間に乖離のある職業などいくつかの理由がある。したがって個別ケースごとに取り扱いを判断することとするが、その判断にあたって重視する点は基本的には次のとおりとする。大分類 A では職業の専門分化を、大分類 I では項目の集約化を重視する。

(2) 項目名

項目名の確定にあたっては、ハローワークに求人申込みのあった具体的な職種名を確認するなど適切な手段を講じる。

(3) 雑多項目の整理

雑多項目に位置づけられている求人職種の中で件数が特に多いものは細分類レベルでの独立を検討する。

(4) 官民間での職業分類の共有化に対する配慮

細分類項目を設定する際には、職業紹介事業者や労働者の募集に係る事業者等の使用している職種分類に設定された項目を参考にする。

(5) 分類の陳腐化に対する対応

①分類改訂の段階で現実を的確に反映する項目を設定する。

②分類を作成した後に新たな名称の求人職種が出てきたとき、それを分類体系の中に適切に位置づけられるように体系・項目の柔軟性を確保する。

JILPT 資料シリーズ No.54

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 —

発行年月日 2009年3月30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

©2009 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。
(URL:<http://www.jil.go.jp/>)