

## 第1章 厚生労働省編職業分類の体系・構造と制約<sup>2</sup>

### 1 厚生労働省編職業分類と他の職業分類の関係

#### (1) 3つの職業分類

職業分類は、数多くの職業を一定の原則に基づいてグループ化し、体系的に整理したものである。より具体的には、類似している職務を集めて職業のカテゴリを作成し、それに名前を付け、さらにそれらを束ねて体系化・階層化したものといえる。

したがって、職業分類では、分類の対象である職業をどのように定義するのか、どのような原則によって、職業をグループにまとめるか、そして職業グループを体系化するときにはどのように構造化するのか、といった点から、職業分類の性格が決まるといえる（労働政策研究・研修機構 2006；2012）。

職業分類は、作成上の目的によって二つに大別される。

一つは、統計調査の結果を職業別にとりまとめるための基準として作成するもの（統計目的）であり、もう一つは職業紹介などの実務に利用することを主目的として作成するもの（実務目的）である。我が国において、前者の代表的なものが日本標準職業分類（JSCO）であり、後者の代表的なものが、厚生労働省編職業分類（ESCO）である。

さらに、職業に関するデータを国際比較する際の基準として、国際労働機関（ILO）が定めた、国際標準職業分類（International Standard Classification of Occupations、以下「ISCO」という。）がある<sup>3</sup>。

使用目的において異なるこれらの3つの職業分類は、しかし密接な関連を持っている。

日本標準職業分類は、ISCO に対応することによって、諸外国との比較可能性を高めようとし、厚生労働省編職業分類は、職業紹介業務に係る統計処理を念頭において、日本標準職業分類に準拠させているのである。結果として、間接的に、厚生労働省編職業分類は ISCO の影響を受けることになる。

#### (2) ISCO の基本的考え方

職業分類は、通常、職務を集めて最小単位の分類項目設定し、それを束ねて上位項目を設定し、最終的に階層を持った分類体系が構築するといった帰納的手法を用いて作成される。

<sup>2</sup> 本章の内容は、当機構西澤弘主任研究員（当時）による、一連の職業分類に関する研究報告（参考文献参照）に基づき、その内容の要約によって多くを執筆している。その中で、西澤氏から提起されている重要な見解については、そのまま引用する形を取っている。

<sup>3</sup> ILO は、統計目的の職業分類といえるが、具体的には、作成目的として次を掲げている。

- ① 各国の職業に関する統計データを国際比較できるように、統計調査結果を職業別に表示する際の職業の枠組みを提供すること。
- ② 自国の職業分類をまだ作成していない国だけでなく、現在使用している職業分類を改訂しようとしている国に対して職業分類のモデルを提供すること。
- ③ 政策の立案や調査研究などの各種の目的のために必要な職業データを収集する際の職業の枠組みを提供すること。

これに対して ISCO は、最初に大分類項目を設定し、次に加盟国の報告などを考慮して、大分類の下位に配置されるべき中分類、さらにその下位に配置されるべき小分類が決定され、最終的に階層を持った分類体系とするといった演繹的手法で作成されている。

ISCO に設定されているのは、各国に広く見られる職業や多くの国に共通して見られる職業である。このため、各国の特有な状況に適用することは困難な面が伴うことから、ILO は ISCO と各国の職業分類との間に、高いレベルでの整合性を求めることはしていない。

ISCO は、あくまで、その分類概念や分類項目を各国が受け入れる場合には、各国の職業別データの国際比較が容易になるというものである。

2008 年公開の現在の版である ISCO-08 での分類の基本的考え方は、職務 (job) とスキル (skill) の 2 つの概念によって構成されている。職務とは一人の人が遂行する一連の課業と責任を指し、各職務の主な課業と責任の類似性から、ひとまとまりにしたものを職業として捉える。職業分類では類似性から職務を束ねてひとつの分類項目として設定しているが、職務間の類似性の判断、分類項目の上位段階への集約、分類項目の配列はスキル<sup>4</sup>に基づいて行われる。

そのスキルには、専門分野とレベルという二つの側面がある。

スキルの専門分野は、類似した職務を束ねて職業 (= 小分類) を設定し、それを中分類に、中分類を亜大分類に、亜大分類を大分類にまとめるときに適用する基準である。

専門分野を判定するための基準は下記の 4 項目であり、ISCO-88 から変更されていない<sup>5</sup>。

#### <スキルの専門分野の判定基準>

- ①職務の遂行に必要な知識
- ②使用する道具・機械器具
- ③取り扱う原材料
- ④製品・サービスの種類

一方、スキルレベルについて、ISCO-88 では、国際標準教育分類 (ISCED-76) に準拠して設定 (図表 1-1) したが、教育レベルを唯一の判断基準としたため、職業によっては統一的な適用が難しくなった。

<sup>4</sup> ISCO-08 での改訂は、ISCO-88 の基本原則と主要構造を維持する枠組みのもとで、①一般原則については、スキルレベルの概念を操作的に測定する方法を明確にすること、②分類項目については職業の現状に合わせて見直しを行うことが重視された。ISCO-88 も、職務とスキルの 2 つの概念によって構成される点では、ISCO-08 と同様であるが、スキルレベルの判断基準、判定方法が変更されている。

<sup>5</sup> 個々の分類項目とスキルの専門分野の基準は、適用される基準は分類項目ごとに異なり、各職務に含まれる仕事の性質を最も適切に表すことのできる基準が適用される。

図表 1-1 ISCO-08 と ISCED-97 との対応

ISCO-08スキルレベル	ISCED-97
4	6 大学院教育
3	5a 中期の大学教育 (学士レベル)
	5b 短・中期の大学教育
2	4 高卒後の教育 (大学以外の教育機関)
	3 後期中等教育
1	2 前期中等教育
	1 初等教育

出所) 労働政策研究・研修機構(2012)から転載。

それに代わって ISCO-08 で採用されたのが、教育レベルを含む以下の 4 要件である (図表 1-2)。

- ①主な仕事
- ②職務の遂行に必要なスキル
- ③職務の遂行に必要な知識・スキルの習得方法 (学校教育、OJT の期間、十分な職務遂行を行うために必要とされる関連職業における経験)
- ④例示職業名

その中で最優先の要件は教育レベル (上記③) ではなく、「主な仕事」(上記①) である。ISCO-88 と ISCO-08 ではスキルレベルの判断基準、判定方法が大きく異なっているのである。教育訓練レベルの異なる人が同じ仕事 (主な課業) に従事している場合、それぞれの教育訓練レベルに対応する分類項目に分類するのではなく、仕事の性質に着目して同じ分類項目に分類する<sup>6</sup>。

ISCO-08 でのスキルレベルは、その職業における初期段階の仕事を十分に遂行するために必要な能力という意味で使われる。

<sup>6</sup> 西澤 (JILPT,2012) は、ISCO-08 の改訂において、「主な課業 (typical tasks) が仕事の種類を指しており、仕事の種類とは ISCO が 1958 年の設定当初から分類の対象にしていた type of work performed そのものである」とし「ISCO-88 にスキルレベルの概念が始めて導入されたとき、全く新しい概念であるかのように考えられていたが、その内容は突き詰めると仕事の種類そのものだったことが (ISCO-08) の改訂によって明らかになった」としている。

図表 1-2 国際標準職業分類 (ISCO-08) のスキルレベル

	スキルレベル 1	スキルレベル 2	スキルレベル 3	スキルレベル 4
主な仕事	身体を使って、又は手工的スキルを使って行う単純・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・果物の収穫などの仕事）。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。	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。	特定領域における広範な、事後的・技術的・手続きの知識を必要とする、複雑な技術的・現実的な仕事。	専門領域における広範な理論的・実地的知識にもとづく、複雑な問題解決・意思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）
職務の遂行に必要なスキル	身体的頑強さや忍耐強さを必要とする。言語や計算の基礎的スキルを必要とすることもあるが、そのような場合であっても、そのようなスキルは職務の中心ではない。	安全の指示などの情報の読解力、遂行した作業の記録、単純な計算を正確に行うこと。相対的に上級の読解力、数的スキルをほとんどの職業が必要とする。そのようなスキルが仕事の大半を占める職業もある。	高い言語・数的スキル、十分に発達した対人コミュニケーションスキル。複雑な文書の理解力、事実報告書の作成能力、さまざまな場面における口頭での意思疎通の能力を含むこともある。	広範な言語・数的スキル、優れた対人コミュニケーションスキル。複雑な文書を理解する能力、書籍・報告書・プレゼンテーションなどで複雑な思考を伝達する能力を含むこともある。
職務の遂行に必要な知識・スキルの習得方法	初等教育の修了。基礎教育の第一段階（国際標準教育分類のレベル 1）の修了が求められることもある。短期のOJTが求められることもある。	中等教育の第一段階の修了（ISCED レベル 2）。職業によっては中等教育の第二段階（ISCED レベル 3）の修了が必要。専門的な職業訓練やOJTが大きな比重を占めることもある。中等教育修了後の専門的な職業教育（ISCED レベル 4）の修了を求める職業もある。経験やOJTが公的教育を代替することもある。	中等教育修了後の1-3年の期間の高等教育機関での学習（ISCED レベル 5b）。関連する仕事における集中的な経験、長期のOJTが公的教育を代替することもある。	大学卒又はそれ以上の資格につながる、高等教育機関における3-6年の期間の学習（ISCED レベル 5a又は6）。経験やOJTが公的教育を代替することもある。公的資格を所有していることが、必須の入職要件になることが多い。
例示職業名	事務所清掃員、貨物運搬人、園芸労務員、食堂補助	食肉加工作業員、バス運転手、秘書、経理事務員、ミシン縫製工、洋服仕立職、販売店員補助、警察官、理容師・美容師、電気工事工、自動車整備工	店長、医療検査技師、法務秘書、商品販売営業員、救急救命士、コンピュータサポート技術員、放送・音響技術員	販売・マーケティングマネージャ、土木技術者、教員（中等教育）、医師、システムアナリスト

出所) 労働政策研究・研修機構(2012)附表 3 から転載。

ISCO は、大分類、亜大分類、中分類、小分類によって構成<sup>7</sup>されているが、小分類の職業はスキルレベルの尺度上でそれぞれの格付けが行われ、その格付けにもとづいて分類上の位置づけと配列が決められている。

分類項目はスキルレベルの高い順に配列され、大分類に設定された 10 項目のうち 8 項目はひとつのスキルレベルに対応し、大分類 1「管理的職業従事者」と大分類 0「軍人」は、大分類ではなく亜大分類にスキルレベルが適用されている（図表 1-3）。

<sup>7</sup> 分類符号は、大分類が数字 1 桁、亜大分類が数字 2 桁、中分類が数字 3 桁、小分類が数字 4 桁である。

図表 1-3 ISCO-08 におけるスキルレベルの適用

大分類	スキルレベル
1 管理的職業従事者	3、4
2 専門的職業従事者	4
3 テクニシャン、準専門的職業従事者	3
4 事務補助従事者	2
5 サービス・販売職業従事者	2
6 農林漁業の熟練従事者	2
7 技能工及び関連職業従事者	2
8 機関・機械運転従事者、組立工	2
9 単純作業従事者	1
0 軍人	1、2、4

出所) 労働政策研究・研修機構(2012)から転載。

また、ISCO-88 から ISCO-08 までの 20 年の間に職業は大きく変化し、この対応によって、特に小分類項目数が大きく変化した。専門的職業やサービス・販売の職業では項目数が大幅に増加し、逆に製造工程等における機械運転では項目数が大幅に減少している。

### (3) 日本標準職業分類の基本的考え方

日本標準職業分類は、1960 年に策定されて以降、各種の公的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なっている。過去 5 回、改訂され、最新の改訂は 2009 年に行われた。

2009 年の日本標準職業分類の改訂では、ISCO-08 における中核となったスキルレベルが導入されなかった（「日本標準職業分類においてスキルレベルが導入されなかった理由」参照）。

.....

#### 日本標準職業分類においてスキルレベルが導入されなかった理由

※労働政策研究・研修機構(2010)から引用。

日本標準職業分類は、仕事の類似性にもとづいて職業を区分したものである。1960 年に設定されて以降、2009 年 12 月の第 5 回改訂に至るまで標準的な統計基準としての客観性を保持する必要から仕事の類似性に着目して分類項目を設定している。仕事の類似性を判断する基準には、仕事の遂行に必要な知識や技能が含まれている。

この基準は知識や技能の種類を問題にしているのであって、その深さ・広がりや修得のための期間などの程度を考慮するものではない。仕事遂行に必要な知識・技能の程度、すなわちスキルレベルがなぜ日本標準職業分類に採り入れられていないのか、その理由は次のとおりである。

日本標準職業分類は累次の改訂にあたって国際標準職業分類との対応を重視している。そ

の国際標準職業分類は、1988年の改訂において従来の職務(job)の類似性に基づいて区分するという考え方に加えて、スキルレベルという新たな分類基準を導入している。

スキルレベルは大分類に適用され、大分類項目はスキルレベル別の設定及び配列になった。日本標準職業分類の1986年及び1997年の改訂ではスキルレベルを導入した国際標準職業分類との対応が緊要な課題になったが、スキルレベルの導入は見送られている。

ISCOは2008年に3回目の改訂が行われた。この改訂版は、1988年版の特徴である、大分類にスキルレベルを、亜大分類・中分類・小分類に職務の類似性をそれぞれ適用して分類項目を設定するという分類の枠組みを踏襲している。日本標準職業分類の第5回の改訂では、ISCOの2008年版との対応が課題になった。しかし、スキルレベルの導入はこれまでの2度の改訂と同様に見送られている。その理由は、スキルレベルの考え方が我が国の職場の実態に適合的ではないことに尽きる。

ISCOにおけるスキルレベルは、職務の複雑さや範囲を指している。スキルレベルは4つに区分され、その操作的定義に用いられているのは、UNESCOの国際標準教育分類における教育の区分である。教育と職業との対応関係が比較的緊密な国では、スキルレベルを採用しているISCOの適用可能性は高い。しかし、我が国にこのスキル概念を適用した場合、特に問題が大きいのは、17・18歳から始まり大学レベルの高等教育修了には及ばない教育に対応した職業である。ISCOでは、この分野に該当する職業に準専門職、テクニシャンという項目名を付けている。この分野の職業と我が国における対応する職業の職業分類上の位置づけを考えたとき、ISCOの適用の困難さがわかる。

例を挙げてみよう。ISCOでは看護師を準専門職に位置づけている。これは、看護師の養成を中等教育と高等教育との中間にある教育機関で行っていることを示している。

我が国では、看護師養成機関は看護専門学校に限らず、大学、短大、高校、あるいは中学卒業生を受け入れる准看護師養成所で行われている。このため教育レベルに対応した職業分類上の看護師の項目を我が国の看護師養成の実態に対応させることは難しい。

ISCOのいうテクニシャンとは、たとえば製造業を例にとると、技術者と現場労働者との間に立って現場での製造が円滑に進むように必要な作業を行うものを指している。

技術者と現場労働者の職務が明確に分かれている国では、テクニシャンが必要であり、テクニシャンは独自の職務領域を持っている。しかし、技術者の職務領域と現場労働者の職務領域が必ずしも明確になっていない場合には、技術者が現場労働者の協力を得て、あるいは現場労働者のうち熟練した技能を持つ労働者が技術者に協力して、製造現場の課題や問題に対処することが考えられる。我が国の製造業の現場では、このような対応がインフォーマルな形で行われているといえる。

このため、ISCOのテクニシャンに対応する労働者を明確な形で把握することは困難である。

.....

こうして、旧分類の分類構造を前提にして、日本標準職業分類の改訂作業が行われた。

一般原則については、統計調査での利用を考慮して職業の定義や複数の分類項目に該当する場合の職業の決定方法の見直しなどが中心的な検討課題になった。

他方、分類項目については、産業分類的・商品分類的な傾向の強い項目を廃止して職業の純化を進め、仕事の類似性にもとづく区分を徹底することによって、職業の現状に基づく分類項目の見直しを行うことが改訂の中心になった。

日本標準職業分類の改訂の大きな特徴は仕事の類似性を重視して分類項目を再編・設定したことである。新たに設定された大・中分類は、いずれも仕事別の観点から項目が設定されている。

大分類では、旧・大分類 H（運輸・通信従事者）と I（生産工程・労務作業）を廃止して、新・大分類 H（生産工程従事者）、I（輸送・機械運転従事者）、J（建設・採掘従事者）、K（運搬・清掃・包装等従事者）に再編するに当たっての視点は仕事の違いである。新・大分類 H の中分類には仕事別の項目が設定された（図表 1-4）。

図表 1-4 日本標準職業分類の大分類項目、中・小分類項目数新旧対照表

大分類		中分類		小分類	
新（2009年改訂）	旧（1997年改訂）	新	旧	新	旧
A 管理的職業従事者	B 管理的職業従事者	4	4	10	10
B 専門的・技術的職業従事者	A 専門的・技術的職業従事者	20	20	91	75
C 事務従事者	C 事務従事者	7	7	26	21
D 販売従事者	D 販売従事者	3	2	19	13
E サービス職業従事者	E サービス職業従事者	8	6	32	27
F 保安職業従事者	F 保安職業従事者	3	3	11	11
G 農林漁業従事者	G 農林漁業従事者	3	3	12	14
H 生産工程従事者		11		69	
I 輸送・機械運転従事者		5		22	
J 建設・採掘従事者		5		22	
K 運搬・清掃・包装等従事者		4		14	
	H 運輸・通信従事者		5		21
	I 生産工程・労務作業		30		171
(計) 11	9	73	80	328	363

出所) 労働政策研究・研修機構(2012)から転載。

また、中分類においても、例えば、新・大分類 B（専門的・技術的職業従事者）の 2 つの新中分類（製造技術者（開発）、製造技術者（開発を除く））は、製造技術者の仕事を開発とそれ以外の 2 つに大別して、それぞれを中分類に設定したものとなっている。

一般原則としてスキル概念を導入しないものの、日本標準職業分類は ISCO との整合性の向上を図る観点から、ISCO-08 の改訂に対応するよう見直しを行っている（図表 1-5）。

図表 1-5 日本標準職業分類の ISCO-08 との対応関係

日本標準職業分類 (2009年改訂)		国際標準職業分類 (ISCO-08)
A 管理的職業従事者	----->	1 管理的職業従事者
B 専門的・技術的職業従事者	----->	2 専門的職業従事者
	----->	3 テクニシャン、準専門的職業従事者
C 事務従事者	----->	4 事務補助従事者
D 販売従事者	----->	5 サービス・販売従事者
E サービス職業従事者	----->	
F 保安職業従事者	----->	6 農林漁業の熟練従事者
G 農林漁業作業者	----->	7 技能工及び関連職業従事者
H 生産工程従事者	----->	8 設備・機械運転従事者、組立工
I 輸送・機械運転従事者	----->	
J 建設・採掘従事者	----->	9 単純作業従事者
K 運搬・清掃・包装等従事者	----->	

出所) 労働政策研究・研修機構 (2012) から転載

## 2 厚生労働省編職業分類の体系

### (1) 厚生労働省編職業分類の構造・設定

先に述べてきたように、厚生労働省編職業分類は、主に公共職業安定機関における職業紹介業務に用いるための職業分類として編集されたものである。

職務<sup>8</sup>の類似性による区分を原則として、さらに、公共職業安定機関における求人・求職の取扱件数などにもとづいてそれぞれの職業に対して社会的にどの程度需給があるかを考慮して職業を区分し、体系化したものである。ただし、厚生労働省編職業分類における具体的な類似性の判断は、日本標準職業分類に小分類まで準拠していることから、主に細分類の設定に当たってなされることになる。

#### ア 分類構造

厚生労働省編職業分類の分類構造は、概ね次のとおりである。

- ①大分類、中分類、小分類、細分類の4階層に区分された分類項目により構成
- ②大・中分類項目は、日本標準職業分類の大・中分類項目と一致
- ③小分類項目は、職業紹介業務における必要性を考慮して項目を一部補正している以外は、原則として日本標準職業分類の小分類項目に準拠

<sup>8</sup> 厚生労働省編職業分類において、その基礎となる「職業」、「職務」、「職位」、「課業」、「仕事」をそれぞれ次のように定義している。

- ①職業：職務・職位・課業によって構成される概念であり、職務の内容である仕事や課せられた責任を遂行するために必要な知識・技能などの共通性又は類似性によってまとめられた一群の職務をいう。
- ②職務：一群の職位がその主要な仕事と責任に関して同一である場合、その一群の職位をいう。
- ③職位：一人の人に割り当てられた仕事と責任との全体をいう。
- ④課業：職位に含まれる各種の仕事のうち、個々のひとまとまりの仕事をいう。
- ⑤仕事：職業活動において特定の活動を果たすために払われる精神的、身体的努力をいう。



- ④ 細分類項目は、職務の類似性、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細分化

## イ 分類項目の配列

職業分類に設けられた分類項目の配列は、次のように、細分類を除いて日本標準職業分類の大分類、中分類、小分類のそれぞれの分類項目の配列順に準じている。

### ① 大分類

大分類項目は、ISCO における大分類項目の配列順を考慮して上位に管理的職業、専門的・技術的職業、下位に主に身体を使って行う職業をそれぞれ配置している。

### ② 中分類

大分類 H の中分類項目は、生産設備の制御・監視、製品製造・加工処理、機械組立、修理、検査という仕事の種類別の配列になっているが、それ以外の分野では中分類の設定に際して考慮した点がそれぞれ異なるため、中分類項目の配列順は大分類、中分類ごとに異なっている。

### ③ 小分類

小分類項目の配列は、原則として日本標準職業分類の小分類項目の配列順に準じているが、日本標準職業分類に設けられた小分類を分割又は統合して項目を定めたものについては、日本標準職業分類の該当項目に対応する位置に配置している。また、日本標準職業分類に設定されていない小分類については、日本標準職業分類の該当中分類における最後尾の小分類に対応する項目の後に配置している。

### ④ 細分類

大分類 H の一部には日本標準産業分類に設定された分類項目の配列順に準じているものがあるが、全体としては細分類の設定に際して考慮した点がそれぞれ異なるため、項目の配列は大分類、中分類、小分類ごとに異なっている。

## ウ 分類符号

厚生労働省編職業分類で使用する分類符号は、大分類項目をアルファベット大文字で、中分類項目を 2 桁、小分類を 3 桁、細分類を 5 桁の数字で表記している（図表 1-6）。

図表 1-6 厚生労働省編職業分類で使用する符号

分類段階	分類符号	例	JSCOとの関係
大分類	アルファベット大文字で表記	E サービスの職業	JSCOと一致
中分類	2桁数字で表記	39 飲食物調理の職業	
小分類	3桁数字で表記	391 調理人	JSCOに準拠
細分類	5桁数字で表記	391-01 日本料理調理人	ESCO独自

出所) 厚生労働省編職業分類 (2011) から作成。

注) JSCO は日本標準職業分類、ESCO は厚生労働省編職業分類。

なお、厚生労働省編職業分類体系の詳細は別表のとおりである。

大分類の分類符号・項目名及び分類項目の名称、中分類・小分類・細分類の数による、新(現)・旧分類での改訂内容を、図表 1-7 に掲載する。

図表 1-7 厚生労働省編職業分類の新(現)・旧比較

大分類		中分類		小分類		細分類	
新(2011年改訂)	旧(1999年改訂)	新	旧	新	旧	新	旧
A 管理的職業	B 管理的職業	4	4	6	10	11	38
B 専門的・技術的職業	A 専門的・技術的職業	20	20	93	80	177	335
C 事務的職業	C 事務的職業	7	7	27	24	57	101
D 販売の職業	D 販売の職業	3	2	20	13	50	71
E サービスの職業	E サービスの職業	8	6	34	28	67	81
F 保安の職業	F 保安の職業	3	3	8	11	13	20
G 農林業の職業	G 農林業の職業	3	3	12	14	35	67
H 生産工程の職業		11		105		340	
I 輸送・機械運転の職業		5		23		48	
J 建設・採掘の職業		5		24		52	
K 運搬・清掃・包装等の職業		4		17		42	
	H 運輸・通信の職業		5		21		71
	I 生産工程・労務の職業		30		178		1383
(計)		11	9	73	80	369	379
						892	2167

出所) 労働政策研究・研修機構 (2012) から転載。

## (2) 細分類の設定

これまで見てきたように、厚生労働省編職業分類では、大・中分類項目は、日本標準職業分類の大分類項目及び中分類項目と一致し、小分類項目も、日本標準職業分類の小分類項目に準拠したものになっている。このため、職業紹介業務において活用するという目的に当たって、厚生労働省編職業分類が独自に取りまとめていく部分は、主に細分類項目ということになる。

直近の第4回の改訂(2011年)においても、その最大の特徴となっているのは細分類の見直しである。旧分類では、大・中・小・細の4段階といいながら、実際には、さらに細分類

において、集約項目と特掲項目による2段階構成となっていた<sup>9</sup>（図表1-8）。

図表1-8 細分類項目の再編

1999年 ESCO	2011年 ESCO
小分類○○○	小分類 ○○○
細分類 ○○○-10（集約コード）	細分類 ○○○-01
-11（特掲コード）	○○○-02
-12	○○○-03
○○○-20（集約コード）	…
-21（特掲コード）	○○○-99
-22	
…	
○○○-99	

出所）労働政策研究・研修機構（2012）からの転載。

業務での利用頻度の高い職業を細分類に設定するとともに、それぞれの項目に職務範囲、類似職務との関係、分類上の留意点などを記述するといった改訂がなされ、職業紹介業務の実務に利用する観点から全面的・抜本的な見直しが行われている。このような見直しによって、細分類の項目数は旧分類の2,167から、892へと整理されたのである。

細分類項目は、職務の類似性、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細分化したものである。

分類項目は、産業分類の区分とは独立（ただし、産業と職業との関係が密接であると考えられる農林水産業については、この限りではない。）に、次の事項を考慮して職務の類似性を判断したとする（労働政策研究・研修機構、2011）。

<職務類似性の判断のための考慮事項>

- ①仕事の遂行に必要とされる知識又は技能
- ②事業所又はその他の組織の中で果たす役割
- ③生産される財又は提供されるサービスの種類
- ④作業者が扱う道具・機械器具・設備・原材料の種類

<sup>9</sup> 集約コードと特掲コードの意味は次のとおり。旧分類では5桁数字の分類番号を用いて細分類職業を構造化している。すなわち細分類レベルにおける職業の階層化を行っている。小分類項目は3桁数字で表され、細分類項目は小分類番号に更に2桁数字を加えて5桁数字で表される。細分類項目に含まれる職業のうち就業者の多い職業や業務上必要な職業などを集約職業として設定し、その分類番号末尾2桁には10、20などの「0」の付く数字を割り当てている。この集約職業に含まれる職業のうち業務上の必要性などを勘案して設定した職業が特掲職業である。特掲職業の分類番号は、その上位項目である集約職業の分類番号の末尾2桁のうち最後尾の番号が1から9までの連番になっている。

⑤作業に従事する場所及び環境

⑥仕事に必要なとされる資格又は免許の種類

上記①～⑥考慮事項は、職業分類表に設定されている分類項目を全体的にみたときに相対的に考慮されることが多いものの順であるとしている。

このうち、ISCO-08のスキルレベルに関わると思われるのが、①と⑥である。

「①仕事の遂行に必要なとされる知識又は技能」が考慮される場合が多く、スキルレベルとの連動を思わせるが、先にみたように、これは知識や技能の種類を問題にしているのであって、その深さ・広がりや修得のための期間などの程度を考慮するものではない。このため、スキルレベルへと直接には結びつかない。

「⑥仕事に必要なとされる資格又は免許の種類」に関わって、公的資格又はそれに準じた資格を要件する場合には特別な区分がなされる。その資格を有しない見習・補助者・助手は、有資格の本務者と同じ内容の仕事には就けず、異なる仕事を行うものとみなして、その内容に即して、資格等を持つ本務者とは別の項目に分類されるのである。この結果、専門性の判断に当たっても、公的資格の有無が重視されることとなる。

こうしたことから、日本の職業分類において、スキルは、我が国独自の位置づけとなっていることがうかがえる。

### 3 職業分類改訂に向けての課題

#### (1) 官民共有化についての検討

厚生労働省編職業分類の第4回改訂では、官民共通分類のあり方の検討を行った職業分類研究会において、職業分類の共有化意識を醸成するための環境整備が必要であるとの結論から、官民共通化に向けた改訂は見送られ、職業紹介業務に使用するための改訂に止まることになった。

西澤（労働政策研究・研修機構,2012）は、この背景に職業分類に関する官民間の考え方の違いがあるとする。

職業紹介用分類である厚生労働省編職業分類は、統計目的の分類である日本標準職業分類に準拠して大・中・小分類の上位分類が設定されている。民間事業者の作成している職業分類は、そういった準拠性を前提としない、実務利用のためだけの職業分類である。

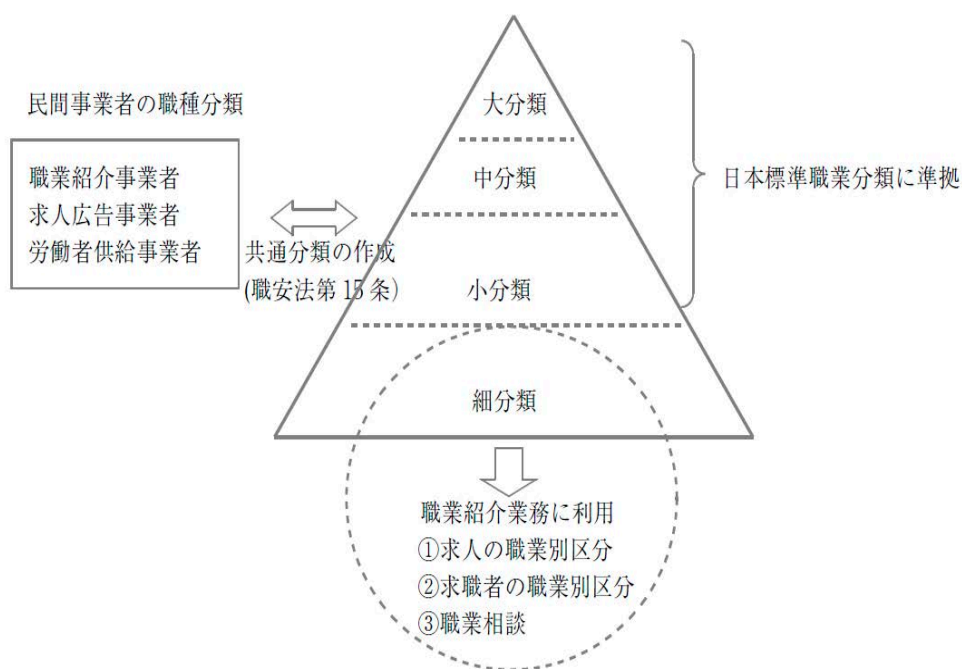
上位分類を日本標準職業分類に準拠する厚生労働省編職業分類という前提を置くと、官民共通の職業分類は、統計利用のために作成された日本標準職業分類と実務利用のみのために作成された民間の職業分類を、如何にして統合させるのかという問題に置き換えることができるとする。

ISCOにおいても、統計目的と実務利用の両方に利用できる共通分類を作成することは適切かという問題は、いまだ明確な結論が出されていない。

西澤（労働政策研究・研修機構,2009）は、厚生労働省編職業分類が、「職業紹介業務に使

用されることを第一義としながらも、その体系の骨組みを日本標準職業分類に依存し、民間事業者も共通して使用できるものであることが求められている」とし、3つの制約条件に取り囲まれているとする（図表 1-9）。

図表 1-9 厚生労働省編職業分類を取り巻く環境



出所) 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』から転載。

第 1 は職業紹介業務における使いやすさであり、第 2 は日本標準職業分類との整合性、第 3 は官民間での共有である。これらの 3 条件は、今後の職業分類の改訂にあたって、優劣なく考慮されるべき事項であるとされる（労働政策研究・研修機構,2009）。

しかし、検討に当たっての順番はある。第 4 回改訂（2011 年）では、官民共有化の検討後、日本標準職業分類への準拠継続の方針の下で、職業紹介業務での利用の観点から検討が進められている。第 4 回の改訂では、1999 年に、公共職業安定所だけではなく民間部門においても共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業分類表を作成する旨改正された職業安定法第 15 条の規定に基づいて検討する必要がある。

このため、厚生労働省編職業分類改訂の具体的作業に先立って、当機構に「職業分類研究会」（2007 年度）を設置して検討を職業分類の官民共有化についての検討が行われた。

その結果は、「職業分類研究会報告書」として取りまとめられている。

その取りまとめられた主な内容は次のとおりである。

- 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、そのための環境整備が不可欠であること

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していること

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であること

官民の職業分類体系、分類基準、分類項目などに大きな違いがあり、職業分類の共有化については必ずしも官民が同じ認識を持っているわけではないこと等職業分類の共有化意識を醸成することが先決であるとの方向が示されたのである。

この結論を踏まえ、第4回改訂は、それまでと同じく公共職業安定所の職業紹介業務に使用する職業分類を対象にすることとされた。ただし、分類項目の設定及び職業名索引に収録する職業名の収集にあたっては、職業分類の共有化意識を醸成する観点から広範な利用者層に配慮することになった。

次回の厚生労働省編職業分類の改訂に当たっても、職業安定法施行規則第11条を踏まえて、官民共有化についての検討を行うことは不可欠であろう。

#### <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、特定地方公共団体<sup>10</sup>及び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。

その際、官民共有化のための環境が、第4回改訂時に比べ整ってきているかを、まず、よく見ていく必要がある。

これに関わる動向として注意すべき出来事が2つある。

一つは、官民の求人情報提供ポータルサイトの廃止である。

官民の求人情報を提供するポータルサイトである「しごと情報ネット」(厚生労働省が2001年8月開設)は、「ピーク時には、1日約170万件のアクセス数を記録するなど、労働力需給調整機能の一部を担っていた。しかし、最近ではハローワークで受理した求人情報の民間開放や、機能の充実した同様の民間サイトが増えてきたことで利用率が低くなった」(2015年10月1日厚生労働省報道発表資料)ことから、2016年3月末をもってサイトが閉鎖された。

ちなみに、しごと情報ネットの運営時には、厚生労働省編職業分類とは全く異なる、職業分類体系が用いられていた(図表1-10)。

<sup>10</sup> 職業安定法の改正(2016年8月20日施行)に伴って職業安定法施行規則が改正され、標準職業名、職業解説及び職業分類表を共通して使用できるようにする対象として、「特定地方公共団体」(職業安定法第29条第1項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体)が加えられた。これに伴い、次回の厚生労働省編職業分類の共有化に当たっては、特定地方公共団体での職業紹介事業の状況も踏まえる必要が生じている。

図表 1-10 しごと情報ネットでの使用されていた職業の分類

A	技術系のしごと（IT関連）
B	技術系のしごと（IT関連以外）
C	専門系のしごと（医療）
D	専門系のしごと（福祉）
E	専門系のしごと（医療・福祉以外）管理系のしごと
F	事務系のしごと・営業・販売系のしごと
G	サービス系のしごと（飲食店・接客）
H	サービス系のしごと（家事援助サービス）
I	サービス系のしごと（飲食店・接客、家事援助サービス以外）
J	製造系のしごと
K	その他のしごと

出所) 厚生労働省 旧「しごと情報ネット」サイト

もう一つは、民間の職業紹介事業報告内容の変更である。

民間の職業紹介事業者には、毎年、職業紹介事業の報告が義務づけられているが、2014年4月から、求人・求職・就職といった取り扱い業務等の区分について、それまで職業分類大分類を用いることとしていたものを、中分類によることとされた。

官民での職業分類の共有化が実現した際には、官民両方の求人を見ることができるしごと情報ネットのような場での活用が期待される場所であるが、そのしごと情報ネットは、すでにその役割を終えたとされている。

もともと、「労働市場における求人・求職者の全般的な動向を把握することが基本である。しかし当時実際に利用できるデータは職業安定機関の業務統計に限られていた。そこで職業紹介事業の自由化にあわせて対象を職業紹介事業・労働者募集・労働者供給に拡大し、データ収集の用具として官民共通の職業分類の作成が考えられた」（労働政策研究・研修機構,2007）と推測されている。

統計的な取りまとめという点では、民間職業紹介事業報告をより細かくすることにはなつたものの、それは日本標準職業分類の中分類までにとどまり、厚生労働省編職業分類レベル（細分類）までは必要とされていないのである。

次回の改訂においても、これまでのように、厚生労働省編職業分類が日本標準職業分類に大・中・小分類で準拠するならば、共有化する民間の事業者の職業分類を、実質的に、日本標準職業分類に合わせてもらうということになる。

第2章において、官民の職業分類の現状での比較を行っているが、日本標準職業分類に準拠する厚生労働省編職業分類と民間の事業所の職業分類の比較から、その違いを十分確認しておくことは重要である。こうした違いを認識した上で、具体的な職業分類の策定作業に入る前に、職業分類の官民共有化をめざすのかについて十分な検討がなされるべきであろう。

特に、日本標準分類に準拠した大・中・小分類を民間と共有化することについては困難が想定され、官民共有化を目指すこととなった場合には、日本標準職業分類への準拠は、これまで以上に重い制約となってくることを踏まえておく必要がある。

## (2) 日本標準職業分類との整合性確保についての検討

### ア 統計優先と業務優先の対立

西澤（労働政策研究・研修機構，2007:pp.44-45）は、「日本標準職業分類に準拠していることから生じる問題は小さくない」とした上で、この問題が、「（日本標準職業分類との）職業分類の共有化を重視するのか、それとも業務用分類としての使いやすさを優先するのか」という視点の対立でもある」とする。そして、「両者は両立が難しいからこそ1965年の改訂で当時の労働省は前者の視点を選択した」とする。

日本標準職業分類との整合性を確保しようとすることによる、実務上での使い勝手が悪くなることの問題は避けられない。

第4回厚生労働省編職業分類の改訂を振り返る中で、使用目的に応じてそれぞれ独自の職業分類を作成している国があることが紹介されている（労働政策研究・研修機構，2012）。

カナダ人的資源開発省とカナダ統計局は、1991年に最小単位の職業を共有し、それぞれの利用目的に適した分類体系を持つ職業分類（National Occupational Classification）を開発している。ただし、この体制は2001年の改訂でも継続したが、2011年の改訂ではそれぞれの目的別の職業分類は作成されず、統計基準の共有という政策のもとで職業分類を共有することになった。

統計基準の設定を指向しながらも、利用目的に応じた分類を作成しているカナダや韓国のような国もあり、この場合は、小分類などの基準となる分類レベルを決め、そのレベルに設定された職業を共有することになる。基準となる職業を共有して、それらをどのような体系に組み立てるのは、分類の利用目的によって異なる。

通常は、まず統計目的又は職業紹介用の職業分類を作成し、その小分類を使って、他方の利用に適した上位分類の体系を構築している。

韓国では統計庁がISCOに準拠した韓国標準職業分類（ISCOと同様に大分類、亜大分類、中分類、小分類の4段階分類）を作成し、公的統計調査の職業別表示にはこの分類が用いられる。一方、職業紹介業務には雇用情報院が作成している韓国雇用職業分類（KECO）が使用されている。この職業分類は、韓国標準職業分類と小分類を共有し、上位分類の体系を職業紹介用に組み替えている。

これらを紹介した上で、西澤（労働政策研究・研修機構，2012:p.125）は「実務利用に適した職業分類でありながらも、統計目的の標準職業分類との整合性を確保しているカナダや韓国の職業紹介用職業分類は、官民共通の職業分類のあり方を考えるうえで参考になる点が多い」としている。

ITの進展により、例えば、統計目的の職業分類と業務目的の職業分類を別に策定したとしても、小分類等一定の分類項目段階で共通化がなされていれば、その上位分類でのコード変換を行うことは容易であり、業務目的の職業分類に基づく頻度を統計目的の職業分類に基づくものに整理することができるのである。



このことによって、少なくとも、大・中・小分類項目を日本標準職業分類に準拠する現在に比べると、職業紹介業務を優先した職業分類とすることが可能性になる。

官民共有化とともに、職業分類を日本標準職業分類にどこまで準拠させるのかという点についても、具体的な厚生労働省編職業分類の改訂作業に入る前に十分な検討をしておく必要がある。

## イ 専門職の不明瞭さ

西澤（労働政策研究・研修機構,2012:pp.122-123）は、2009年の日本標準職業分類改訂を振り返り、「仕事の類似性あるいは仕事の違いにもとづいて項目を設定することは、職業分類の純化を進めるための基本・・・中略・・・これは日本標準職業分類が歩んできた道でもある」とした上で、「職業分類の純化」を進めていくことについて、次の見解を述べている（文中<>は筆者の補足部分）。

「<職業分類の>純化はある程度可能であるが、極端な進展はないと見られる。・・・

仕事を重視して職業を細分化することは可能であるが、細分化された職業を把握できるかどうかは別問題である。今回<日本標準職業分類>の改訂で新・大分類 H<生産工程従事者>の中分類に生産設備制御・監視従事者の項目が新たに設定された。

工程が自動化されれば、それ以前に生産に直接携わっていた人の働き方が変わる。主に機械の制御を担当する人もいれば、機械の制御を行いながら、原材料の搬入、機械の点検、製品の検査、完成品の搬出などの他の仕事が主な人も出てくる。

このような仕事の違いを職業名から把握しようとしても、両者ともオペレーターや生産職などと呼ばれ、職業名で区分することは難しいのが現実である。仕事が存在するからといって職業の細分化を押し進めても、現状では、細分化された個々の仕事に対して独自の職業名が広く一般に流通していることは考えにくく、職業名を通して当該の仕事把握することには限界がある。その地点が細分化（職業の純化）の上限であると考えられる。」

日本標準職業分類が ISCO のスキルレベルを導入しない中で、仕事の類似性によって職業の純化による細分化を推し進めると、現実の職業に従事する人々との乖離を招くことになる。このことは、後に見ていくように、大・中・小分類の段階で、日本標準職業分類に準拠している厚生労働省編職業分類においても、同様の問題として残っていくことになる。

そもそも、日本標準職業分類では、ISCO-08 におけるスキル概念、特にスキルレベルを採用していないことで、日本標準職業分類に準拠する厚生労働省編職業分類も職業紹介では有用な枢軸となり得るスキルという視点を十分活かせていないという問題を抱えている。

また、このことは、専門的・技術的職業において、特に問題として浮かび上がってくる。

日本標準職業分類の大分類項目「専門的・技術的職業従事者」では、次のように定義され

ている。

「高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事に従事するもの、及び医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事に従事するものをいう。この仕事を遂行するには、通例、大学・研究機関などにおける高度の科学的訓練・その他専門的分野の訓練、又はこれと同程度以上の実務的経験あるいは芸術上の創造的才能を必要とする。」

(総務省・日本標準職業分類(平成21年12月統計基準設定)「日本標準職業分類説明及び内容例示」)

上記によれば、専門職(professionals)の要件は、「大学や研究機関・その他専門的分野の高度な教育訓練」があると同時に「これと同等以上の高度な実務上の経験、芸術上の創造的才能」と幅広い。

一方、伝統的な専門職は、①長期的な教育訓練によって獲得できる、高度で体系化された専門知識や専門技能、②専門的職業団体の存在、③職業規範や倫理の存在、④高い職務の自立性によって特徴づけられる(労働政策研究・研修機構,2006;2016)。西欧諸国における専門職は社会的発展の過程の中で醸成されていったものであり、上記の特徴を共有する一群の職業が認識されるようになっていったことから、専門職の範囲については基本的に社会的コンセンサスが形成されている(労働政策研究・研修機構,2006)。

これに対する、我が国の状況をみると、大学レベルの専門的教育、国家資格による名称・職務の独占の2つの条件を備えている職業については専門職であるとの認識が共有されるとされる(前掲書)。

先に、見てきたように、職務類似性の判断のための考慮事項の中で、「仕事の遂行に必要とされる知識又は技能」と「仕事に必要とされる資格又は免許の種類」があるが、一定の専門的教育・訓練の下で取得する資格・免許が必要な場合、そのことから「専門的・技術的職業」に分類されているものは多い。

西澤(前掲書)は、「これ以外の条件(たとえば、仕事がどの程度専門的性質を有しているかといった点)については、一般的に受容された基準を見いだすことは困難」であり、「極論すれば専門職として社会的に認知された職業が専門職ということになる。基準を設定できない以上、専門職であるかどうかの判断は社会的なものにならざるをえない」とする。

職業を専門職とそれ以外の職業の間にはグレーゾーンが存在することが問題を複雑にする。仕事の専門性で職業を序列化(これは、ISCOのスキルレベルに通じる)して、職業分類上の専門職に入れるかどうかを判断するときには、両者の中間領域で、明快な判断基準によって区分することが必要になってくる。

この問題をより複雑にしている要因が二つある。一つは、職業が次第に細分化される過程で、一般の職業であるにもかかわらず、専門職への格上げが行われる「専門職化(professionalization)」と呼ばれる現象と、専門職の企業・組織内への取り入れの拡大で

ある（労働政策研究・研修機構,2006）。

前者では、専門職であるか否かの判断を社会的認識に委ねている状況下において、当該職業に関係する団体やマスコミを始めとしてさまざまなルートを通じて格上げの運動が行われ、その結果、「資格職業は専門職である」といった考え方が次第に広まることがある。資格自体は存在しても、その資格に関わる職業自体が真に専門性が高いものであるとは限らない。

後者は、現代においてより重要な問題となっている。産業社会の進展に伴って、高度なサービスを求められることが増え、新興専門職の拡大とともに、専門職の企業・組織への取り込み・内部化が浸透し、企業・組織でサービスを行うプロフェッショナルが増えている（労働政策研究・研修機構,2016）。

その一方で、大分類で見えていくと、企業・組織内での専門職が「専門的・技術的職業」として取り扱われず、多くの職業が「事務的職業」として取り扱われている。

第4回の改訂の中で、金融・保険分野において高度の専門性が求められる仕事を分類するため、「専門的・技術的職業」の中に新たに小分類「金融・保険専門職」が設定されたが、企業・組織にある多くの専門職は、「専門的・技術的職業」として分類をされず、「事務的職業」として取り扱われている。

例えば、弁理士資格を持つ者も数多くおり、その専門性は、弁理士の業務に匹敵するともいえる知的財産分野の事務担当者が「事務的職業」に分類される。職業分類上は、例え、弁理士資格の有無に関わらず、弁理士としてではなく、企業（弁理士事務所を除く）において、知的財産管理業務を行っているのであれば、「事務的職業」に分類されるのである。

一方、知的財産関係でも、サーチャーは、「専門的・技術的職業」に分類されるが、先の知的財産分野担当者の業務には、サーチャーの業務も含まれており、企業内では、サーチャー以上に幅広い専門性が求められることが多い。このように、弁理士やサーチャーと同等以上の専門性が知的財産分野の事務従事者に求められるにも関わらず、「一般事務の職業」（中分類・小分類）として取り扱われているのである。

企業法務分野でも、同様のことが見られる。

企業法務担当者や内部監査人は、「事務的職業」に分類される。企業法務担当者にも、弁護士資格を持つ者がおり、また、法科大学院出身者が増えてきている等その職業の専門性はとても高いが、知的財産分野担当者と同様に「一般事務の職業」（中分類・小分類）として取り扱われているのである。

さらに、小分類に着目すると、知的財産分野担当者や企業法務担当者は、「事務的職業」の中でも、「庶務・文書・広報・資産管理・株式関連などの総務事務の仕事に従事する」「251 総務事務員」ではなく、「259 その他の一般事務の職業」に分類されることが、さらに職業分類における直感的な理解を難しくしている。

こうした、企業内の専門職は、民間職業紹介事業等で取り扱いの多い分野であり、職業分類の官民共有化の際には、一層、重要な課題として浮かび上がってくる。

## ウ 適用単位の違いから派生する課題

日本標準職業分類と厚生労働省編職業分類では、適用単位が違うことによって派生する問題もある。前者は「人」であり、後者は「職務」である。多くの場合同じことを別の立場から見たに過ぎず、問題とならないことも多い。しかし時には両者が一致せずずれが生じることがある。

職務で見ると同一分野の職業であっても、日本標準職業分類では人に準拠したものであることから、適用単位が異なる大分類のもとに項目を設定すると、求人探索が複雑になり求職者に負担を強いることになることがあり得る。

また、日本標準職業分類は、ある程度の就業者のいる職業を把握するという視点から、分類項目の設定に当たって、その最小単位である小分類項目は1,000人以上の就業者数がある職業に限定されている。

しかし、就業者の状況と労働市場の状況は異なる。就業者数の多い職業であっても、労働移動の少ない職業では一般労働市場に出てくる求人は少ない。就業者数がある一定以上の職業であっても職業紹介業務では求人が多いとはいえない職業がある。

また、就業者数は少なくとも増加率が高い職業分野では、労働市場での求人が増加することが多く、その時点で就業者の職業分類の改訂までの期間において取りこぼされる可能性が高く、当該職業が職業分類に設定されていないと、その求人動向を把握することが難しくなる。

### (3) 職業紹介業務での有効活用のための検討

#### ア ハローワークシステムへの導入

第4回改訂に当たって、官民共有化を目指さないこととした段階で、職業構造の経年変化への対応、日本標準職業分類との整合性の確保といったものとともに、ハローワークシステム（全国の公共職業安定所に導入されている求人・求職等の業務用コンピューター・システム。旧名称は「総合的雇用情報システム」）への対応を問題意識として挙げている。

厚生労働省編職業分類はハローワークシステムに組み込まれて運用されている。厚生労働省編職業分類だけを抜き出して改訂することはシステムの運用を困難にすることから、第4回改訂時は、システムの更改にあわせて改訂を行う必要があった（第2回の改訂はシステムの導入時、第3回の改訂はシステムの改修時にあわせて実施されている。）。

今回の改訂にあたって、ハローワークシステムの運用に齟齬を来さないよう、職業分類改訂に当たって綿密なスケジュールの策定・調整が必要になってくる。

#### イ 職業紹介業務での使いやすさ

職業紹介業務における職業分類の使いやすさの条件として、①求人・求職者の多寡に配慮して項目が設定されていること、②分類項目が明確であること、③マッチングに使いやすい

ことの3点が挙げられている（労働政策研究・研修機構,2012）。

特に、職業選択や職業紹介における検索等マッチングにおける使いやすさについて、次の5つの視点から検討することが必要であるとする。

①求人・求職者数の多寡による項目設定

求人・求職者の多い職種は、分類項目が設定されているか。

②求人・求職者の多寡による細分化

求人・求職者の多い分類項目は細分化されているか。

③一般的理解のしやすい職業項目名の付与

項目名には一般的に広く使われ、共通理解を得られやすい名称が使われているか。

④技能関係での技能の種類の特異性

技能関係の項目では仕事遂行に必要な技能（スキル）の種類が明確になっているか。

⑤分類体系の理解のしやすさ

分類体系や分類項目は理解しやすいか。

上記5視点をより具体的に見ていくと、上記①（求人・求職者数の多寡による項目設定）については、機械的な作業によって分類を設けるということではない。マッチングの効果性の観点を十分踏まえて分類項目を設けることがより効果的であるのかということが問われよう。

また、そのことと関連して、上記②（求人・求職者の多寡による細分化）についても、細分化という方向だけではなく、しない、または、統合した方が使いやすい（マッチング効果が高い）場合も考慮に入れる必要がある。

④の技能（スキル）では、種類だけではなく、入職段階で問われる技能度（スキルレベル）の問題についても注意する必要がある。

また、求人・求職のマッチングというときに、今すぐ、仕事を探索して就職するといった人々の短期的な視点のほかに、学生生徒等、より中・長期のスパンの視点もあることに留意する必要がある。

学生生徒等、将来就きたい職業があいまいな人々に、ガイダンスの一部として、何らかの職業分類体系が提示されることは珍しいことではない。近年、ハローワークでは、新卒応援ハローワークの設置をはじめとして、学校の学生生徒への就職支援での果たす役割も拡大してきていることも、そうした中・長期的なマッチングという視点の重要性を高めることにつながる。

このように、職業分類、分類項目、職業名といった職業分類体系のマッチングにおける機

能を考えると、次のような機能・役割を想定することができる<sup>11</sup>。

図表 1-11 求人・求職マッチングにおける職業分類体系の機能・役割

機能・役割	内容	時間軸での主な有効性
①希望職業誘導	就きたい仕事があいまいな求職者等に階層的職業分類体系を提示する等によって、求職者を、求める具体的な職業、求人へ誘導する。	短期的マッチング 中・長期的マッチング
②記載情報省略化	求人者、求職者双方が職業内容を共通に理解できる一般的な職業名をつけることによって、記載する職業情報を省略する。	短期的マッチング
③探索効率化	②と相まって、従事してきた職業と同様の職業に就きたい場合等、就きたい仕事について明確なイメージを持つ求職者が、そのイメージによって求める求人情報群を効率よく見つけることができる。	短期的マッチング

出所) 笠井氏と筆者の意見交換の中で集約したものを筆者がまとめたもの。

第2章では、民間求人情報サイトの職業分類体系の分析がなされているが、民間で使用している職業分類は、こうした求人・求職のマッチングにおける職業分類の機能・役割を高めるための工夫がなされていると思われる。

そうした分析も踏まえて、求人者・求職者のマッチングに役立つ職業分類とは、どのようなものであるのかについて、再検討が必要であろう。

#### (4) 基盤となる職業情報の収集

職業分類における職業は適用された分類基準によって定義づけられる。仕事の類似と違い、職業分類では仕事の内容の類似、違いがそれぞれの職業を特徴づけることになる。

職務は課業によって構成されるため、職務の記述に加えて課業を記述することもその職業の特徴を示すことにつながる。さらに、分類基準にスキルレベルを採り入れている場合には、職務遂行に必要な知識・技術・技能の内容とレベルを明らかにすることが必要になる。

職業分類を策定するためには、その基盤となる職業情報の収集が不可欠なのである。

職務に関する情報の科学的な収集は、動作分析・時間研究がその始まりであり、1950年代から、専門家の観察と聞き取りによって実施される職務分析手法が米国労働省によって集大成され、職務分析が現在にいたるまで職業情報収集が重要な方途の一つとなっている。1980年代まで米国、英国、カナダなどの国では、職務調査を通じて職務や課業に関する情報を収

<sup>11</sup> 本機能・役割は、第2章執筆者の笠井氏と筆者が意見交換の中で集約したものであり、第2章で示される求人・求職のマッチングにおける職業分類体系の役割として詳しく解説を行っている。

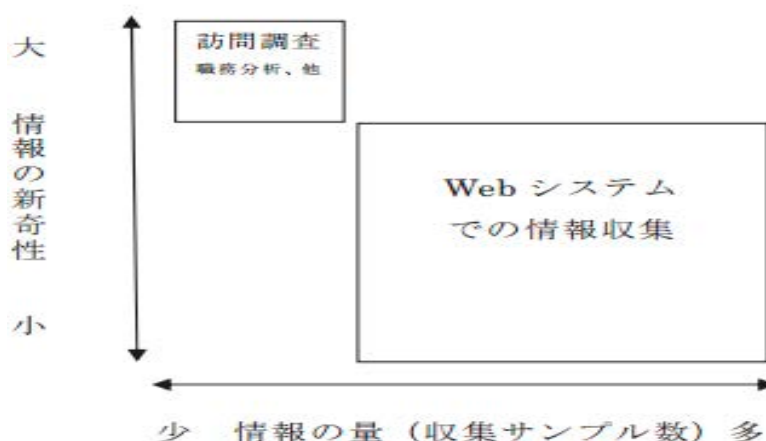
集し、それにもとづいて詳細な職業が設定されている職業紹介用職業分類の改訂を行っていた。しかし、これらの国でも 現在、従来の意味での職務調査は行われていない<sup>12</sup>。

職務調査は、多くの専門家を必要とすることから、職業情報の収集は、より簡便な体系化された質問紙等を通じた収集へと方法を変遷させていった（労働政策研究・研修機構，2012b）。

これらに方法に加え、近年、労働政策研究・研修機構では、Web システム（Web モニターを対象とした調査システム）を活用した職業情報の収集を実施して職業情報の収集を行ってきている。

広範な職業情報を効率的に収集できる Web システムでの情報収集であるが、これまでにないスキルや知識、またこれらの組み合わせ等情報の新奇性の高いもの等を持った新たな職業分野については必ずしも有効な方法とはいえない。労働政策研究・研修機構（2012b）では、今後における職業情報の収集の仕組みとして、Web システムによる情報収集を主体に、企業・団体等への訪問調査等従来の収集方法で補完することを提案している（図表 1-12）。

図表 1-12 訪問調査と Web システムでの情報収集



出所) 労働政策研究・研修機構（2012b）から転載。

<sup>12</sup> 米国では標準職業分類に準拠した職業を O\*NET に設定することによって限定的な数の職業を対象とした情報収集の方向に政策転換し、英国では標準職業分類を職業紹介の現場で使用している。また、カナダでは、継続的な職務情報の収集に代わって、分類改訂時に標準職業分類と共有する職業について集中的に情報収集を行う方針を採っている。

今後、職業情報収集の主要な方途となっていくことが期待される Web システムでの収集であるが、課題もある。その大きなものの一つが客観性の確保である。伝統的な職務分析では訓練を受けた職務分析者が各職場に行き、仕事の様子を観察したり、従業員から聞き取りを行ったりして評定を行う。Web システムでのデータは他者により客観的に評価されたものではなく、就業者自らが評定(回答)していることでデータに偏りを生じさせる可能性がある。

職業分類においても基盤となる職業情報の収集整備をどのように進めていくのかについては、職業分類体系をどのようにするのかという課題と並行して検討されるべき課題である。

また、これまでの労働政策研究・研修機構の職業情報研究成果を見ると、ハローワークの求人・求職のマッチングの効果に寄与する可能性がある職業情報指標・情報は次のようなものがあり、今後、有効性を検証して職業情報として掲載していくことを検討することが望ましい。

### < マッチング効果に寄与する可能性がある職業情報指標 >

ア 個人と職業の適合性指標（職業適性、職業興味、労働者機能（DPT）、職業価値観等）  
網羅的な Web 調査の情報。ただし、指標によりデータが古いものが含まれる。

また、これらの指標の多くは、理論的推論によるものであり、どちらかという中・長期マッチングに寄与するものと考えられる（短期的なマッチングでの実効は未検証）。

イ 必要・関連等免許・資格情報

網羅的な Web 調査をもとにした情報（調査時 2008 年）。

ウ 職業間移動（労働移動）情報

各職業従事者がどのように割合で、時間を経て別の職業に移動するかの情報をとりまとめたもの。網羅的な Web 調査結果（2008 年～2014 年複数回調査）をもとにしたものである。

エ 職業紹介用チェックポイント

介護・福祉(2007)、IT (2007)、製造・製作 (2008)、建設・労務・サービス・保安・運輸・通信 (2011)、専門・技術・事務・販売 (2012) の限定した職業分野について、職業紹介用チェックリストを取りまとめたもの。チェックポイントは、既存資料及びネット情報をもとに作成したものを関係業界団体に確認してもらい作成した（必ずしも一定の指標・基準によるものではなく、その職業ごとに派生する特徴による。チェックリストを使用することによるマッチング効果は未検証。）。

オ 職業間の類似度情報

過去の研究から次の 3 つがある。

- ①上記ウ職業間移動の補足情報として、労働者機能（DPT）と職業自立準備（a 入職前の専門的知識・技術の習得機会、b 入職後の教育・訓練の種類、c 基本業務を一通りこなせるようになるまでに要した期間、学歴）を類似性指標として用いようとするも



のである。主に Web 調査による情報をもとにしている。

- ②キャリアマトリックスの各職業内容として記載された課業の文字情報を形態素解析（テキストマイニング）し、各単語の出現頻度から因子（27 因子）を抽出し、その因子得点によって職業の類似度を判断しているもの。
- ③上記アの職業興味、価値観、仕事環境、スキル、知識の各指標から、統計処理によって職業間のユークリッド距離を算出し、職業間の類似性の代理指標とするもの。Web 調査による情報である。

## 参考文献

- 労働政策研究・研修機構（2006）『労働政策研究報告書 No.57 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・研修機構（2007）『労働政策研究報告書 No.77 官民共通の職業分類をめぐる現状と課題』
- 労働政策研究・研修機構（2007b）『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』
- 労働政策研究・研修機構（2008）『資料シリーズ No.35 職業分類研究会報告』
- 労働政策研究・研修機構（2008b）『資料シリーズ No.48 新訂 職業名索引』
- 労働政策研究・研修機構（2009）『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―』
- 労働政策研究・研修機構（2010）『資料シリーズ No.64 職業分類の改訂に関する研究Ⅱ―分類項目の改訂―』
- 労働政策研究・研修機構（2011）『第4回改訂厚生労働省編職業分類 職業分類表 改訂の経緯とその内容』
- 労働政策研究・研修機構（2012）『資料シリーズ No.101 職業分類の改訂記録・厚生労働省編職業分類の2011年改訂』
- 労働政策研究・研修機構（2012b）『労働政策研究報告書 No.146 職務構造に関する研究―職業の数値解析と職業移動からの検討―』
- 労働政策研究・研修機構（2015）『労働政策研究報告書 No.176 職務構造に関する研究Ⅱ―5万人の就業者 Web 職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析―』
- 労働政策研究・研修機構（2016）『資料シリーズNo.178 企業内プロフェッショナルのキャリア形成―知的財産管理と企業法務の分野から―』

## 別表

## 厚生労働省編職業分類の体系・構造

※労働政策研究・研修機構（2011）『第4回改訂 厚生労働省編職業分類－職業分類表改訂の経緯とその内容－』第2章総則及び一般原則をもとに作成）

## 1. 分類構造、分類項目の配列、分類符号

## (1) 分類構造

職業分類の分類表は、大分類、中分類、小分類、細分類の4階層に区分された分類項目によって構成されている。各階層の分類項目の数は、大分類が11項目、中分類が73項目、小分類が369項目、細分類が892項目である。ひとつの大分類に設ける中分類の数には制限を設けていない。同様に、ひとつの中分類に設ける小分類の数及びひとつの小分類に設ける細分類の数にも制限を設けていない。

大分類、中分類、小分類の上位3階層の項目は、原則として日本標準職業分類の分類項目に準拠して定めている。

## ① 大分類項目及び中分類項目

日本標準職業分類の大分類項目及び中分類項目と一対一に対応している。

## ② 小分類項目

原則として日本標準職業分類の小分類項目に準拠して定めているが、職業紹介業務における必要性を考慮して項目を補正している。

## ③ 細分類項目

この職業分類における最小単位の分類項目であり、職業紹介業務に使用する。

大分類の分類符号及び分類項目の名称、中分類・小分類・細分類の数は、以下の表のとおりである。

大分類	中分類	小分類	細分類
A 管理的職業	4	6	11
B 専門的・技術的職業	20	93	177
C 事務的職業	7	27	57
D 販売の職業	3	20	50
E サービスの職業	8	34	67
F 保安の職業	3	8	13
G 農林漁業の職業	3	12	35
H 生産工程の職業	11	105	340
I 輸送・機械運転の職業	5	23	48
J 建設・採掘の職業	5	24	52
K 運搬・清掃・包装等の職業	4	17	42
(計) 11	73	369	892

## (2) 分類項目の配列

職業分類に設けられた分類項目の配列は、細分類を除いて日本標準職業分類の大分類、中分類、小分類のそれぞれの分類項目の配列順に準じている。

### ⑤ 大分類

大分類項目は、ISCO における大分類項目の配列順を考慮して上位に管理的職業、専門的・技術的職業、下位に主に身体を使って行う職業をそれぞれ配置している。

### ⑥ 中分類

大分類 H の中分類項目は、生産設備の制御・監視、製品製造・加工処理、機械組立、修理、検査という仕事の種類別の配列になっているが、それ以外の分野では中分類の設定に際して考慮した点がそれぞれ異なるため、中分類項目の配列順は大分類、中分類ごとに異なっている。

### ⑦ 小分類

小分類項目の配列は、原則として日本標準職業分類の小分類項目の配列順に準じているが、日本標準職業分類に設けられた小分類を分割又は統合して項目を定めたものについては、日本標準職業分類の該当項目に対応する位置に配置している。また、日本標準職業分類に設定されていない小分類については、日本標準職業分類の該当中分類における最後尾の小分類に対応する項目の後に配置している。

### ⑧ 細分類

大分類 H の一部には日本標準産業分類に設定された分類項目の配列順に準じているものがあるが、全体としては細分類の設定に際して考慮した点がそれぞれ異なるため、項目の配列は大分類、中分類、小分類ごとに異なっている。

## (3) 分類符号

職業分類に使用する分類符号の表記は、次のとおりである。

### ① 大分類

アルファベット大文字で表記する。

② 中分類

大分類符号が A の大分類から順に、01 から始まる 2 桁数字で表記する。

③ 小分類

3 桁数字で表記する。

その上位 2 桁までは中分類符号を表す。上から 3 桁目の数字は 1 から 9 までの数字で表記し、数字「0」は使用しない。

上から 3 桁目の数字が 9 のものは、その項目が「その他の～」あるいは「他に分類されない～」という雑分類項目であることを表す。

④ 細分類

5 桁数字で表記する。

その上位 3 桁までは小分類符号を表す。上から 4・5 桁目の数字は、小分類ごとに 01 から始まる 2 桁数字の一連の通し番号で表記し、数字「00」は使用しない。

上から 4・5 桁目の数字が 97、98、99 には、特定の意味を与えて使用している。

97 は補助者や助手

98 は見習、

99 は雑分類項目

厚生労働省編職業分類で使用する符号

分類段階	分類符号	例
大分類	アルファベット大文字で表記	E サービスの職業
中分類	2 桁数字で表記	39 飲食物調理の職業
小分類	3 桁数字で表記	391 調理人
細分類	5 桁数字で表記	391-01 日本料理調理人

2. 分類項目の名称及び内容説明

(1) 分類項目の名称

大分類及び中分類の分類項目は職業のカテゴリーとして設定されている。このため項目名には職業の種類を表す表現を用いている。他方、小分類及び細分類の分類項目は職業紹介業務における実務利用のための項目である。

したがって項目名には人を表す表現、とりわけ雇用を想定した表現を使用し、仕事の種類に応じた共通の名称を用いている。

なお、細分類の分類項目名は、職業安定法第 15 条の規定による、職業安定行政において共通

して使用されるべき標準職業名に準ずる代表職業名である。

分類項目の名称は、次の原則にもとづいて表記を統一している。

ア 複数の職業名で構成され、それぞれの職業名がその一部を共有している場合

符号「・」を用いて共有部分を統合する。共有する部分がない場合には、符号「、」で区切ってそれぞれの職業名を併記する。

イ 分類項目に含まれる仕事の一部を除外する場合

項目名の末尾に括弧書きで「(～を除く)」と表記する。

ウ 雑分類項目

① 中分類及びその下位に設定された小分類がともに雑分類項目ではない場合

小分類に設定された細分類のうち雑分類項目は「他に分類されない～」と表記する。

② 中分類は雑分類項目ではないが、その下位に設定された小分類が雑分類項目の場合

小分類の項目名は「その他の～」と表記する。その小分類に設定された細分類のうち雑分類項目は「他に分類されない～」と表記する。

③ 中分類が雑分類項目の場合

中分類の項目名は「その他の～」と表記する。その中分類に設定された小分類のうち雑分類項目は「他に分類されない～」、その小分類に設定された細分類のうち雑分類項目は「他に分類されないその他の～」と表記する。

## (2) 分類項目の内容説明

大分類、中分類、小分類、細分類のそれぞれに設けられた分類項目は、主な仕事、この項目に含まれる仕事、この項目には含まれない仕事、類似・関連する仕事、職業名の例示で構成されている。

## 3. 職業の決定方法

この職業分類において求人・求職者の職業は、求人事業所の産業分類の区分、雇用形態、雇用期間とは独立に、その仕事にもとづいて決定する。

### (1) 求人・求職者の仕事を単一の分類項目に分類する方法

求人申込書に記載された仕事内容又は求職票に記載された希望する仕事を単一の分類項目に分類する方法は、次の原則によるものとする。

ア 仕事の内容が単一の細分類項目に該当する場合

求人申込書に記載された仕事内容又は求職票に記載された希望する仕事が細分類の単一の分類項目に該当する場合には、その項目を当該求人・求職者の職業とする。すなわち、まず、仕事の内容にもとづいて該当する大分類項目を選択する。次に当該大分類の中で同様の基準で中

分類、小分類をそれぞれ決定する。当該小分類に設けられた細分類を選択する際、求人・求職者の仕事に該当する分類項目が設定されている場合にはその項目、設定されていない場合には雑分類項目にそれぞれ分類する。

#### イ 仕事の内容が複数の細分類項目に該当する場合

求人申込書に記載された仕事内容又は求職票に記載された希望する仕事を上述のアの手順にしたがって分類した場合、ひとつの小分類に設定された複数の細分類項目に該当するときには、従事する時間の長いものを当該求人・求職者の職業とする。しかし、小分類の異なる複数の細分類項目に該当するときには、以下の原則にもとづいて分類する。

(ア) 従事する時間の長いものによる。

(イ) 上述(ア)により難しい場合は以下による。

#### ①2つ以上の大分類項目にまたがる場合

財・サービスの生産に直接かかわる大分類を優先するという観点から、次にあげる大分類項目の順位による。ただし、大分類符号が E から K までの大分類間には優先順位はないものとする。

E：サービスの職業

F：保安の職業

G：農林漁業の職業

H：生産工程の職業

J：建設・採掘の職業

K：運搬・清掃・包装等の職業

I：輸送・機械運転の職業

B：専門的・技術的職業

D：販売の職業

A：管理的職業

C：事務的職業

#### ②1つの大分類内又は中分類内の複数の項目に該当する場合

a 該当する複数の項目が、ひとつの財を生産する過程における異なる段階である場合は、主要工程又は最終工程に該当するものによる。

b 上述 a により難しい場合は、該当する複数の項目の中で十分な仕事遂行のために必要となる経験年数、研修期間などが最も長くかかるものによる。

#### (2) その他の特殊な取り扱い

##### ア 資格・免許

(ア) 公的資格又はそれに準じた資格を要件とする仕事であって、当該資格名をもって分類項目が設けられている場合、当該項目には有資格者のみを分類する。

(イ) 公的資格又はそれに準じた資格であっても、当該資格名をもって分類項目が設定されていない場合には、求人の仕事内容又は求職者の希望する仕事に即して該当する分類項目に分類する。

#### イ 見習、補助者、助手

見習、補助者、助手の仕事进行分类する方法は、次の原則によるものとする。

##### (ア) 見習、補助者、助手の分類項目が設定されている場合

求人申込書に記載された仕事内容又は求職票に記載された希望する仕事が見習、補助者、助手であって、それに対応する分類項目が設定されている場合には、その項目に分類する。

##### (イ) 見習、補助、助手の分類項目が設定されていない場合

① 公的資格又はそれに準じた資格を要件とする仕事については、当該資格を有しない見習・補助者・助手は、有資格の本務者と同じ内容の仕事には就けず、異なる仕事を行うものとみなし、その内容に即して本務者とは別の項目に分類する。

② 公的資格又はそれに準じた資格を要件としない仕事であって、見習・補助者・助手が行う仕事については、その内容が本務者のものと類似している場合には本務者と同一の分類項目に分類する。その内容が本務者のものと異なる場合には、その内容に即して該当する分類項目に分類する。

#### ウ 職場のリーダー

それぞれの職業に従事する一般の労働者と同じ仕事に携わりながらも、労働者の監督、作業手順の決定、仕事の割り当て、仕事の仕方の指導などの管理的な性質の仕事にも従事する職場のリーダー・スーパーバイザー・責任者・職長・班長・組長などは、当該一般労働者と同じ分類項目に分類する。