

JILPT 資料シリーズ

No. 191 2017年3月

官・民・諸外国の職業分類等の 現状と比較

官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較

まえがき

2011年の厚生労働省編職業分類の改訂にあたって、職業安定法第15条の規定に基づき、官民間での職業分類の共有をめぐる問題と課題について検討がなされたが、官民が職業分類の共有化について必ずしも同じ認識を持っている状況にないことから、まず共有化意識を醸成することが先決との結論に至った。

その改訂から5年が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化に伴い、求人・求職者の求める職種と職業分類との間で、乖離が生じている分野もみられる。また、求人情報の収集にインターネットを利用する求職者が半数近くに上る中、求人検索においてフリーワード検索が普及し、官民の求人情報を一括して検索提供するサイトも台頭してきている。

こうした変化の中で、官や民間の各事業者が、それぞれ独自性の強い職業分類体系を持ったまま共有化が進まなければ、膨大な情報の中でマッチングの精度が低下し、効率的なマッチングに支障をきたすおそれがある。インターネット環境の整備に伴い、職業分類の共有化のニーズは一層高まっているものと思われる。

そこで、本調査研究では、厚生労働省からの要請を受けて、求人者・求職者・職業紹介関係者等が理解しやすく、マッチング精度の向上に資する職業分類のあり方に関する調査研究を行うこととした。

本研究にあたっては、民間の求人情報サイト運営会社のインタビュー調査により、同サイトの職種分類の構造を明らかにするとともに、公共職業安定所のヒアリング調査により、厚生労働省編職業分類の現状と課題等を明らかにし、官民の職業分類の比較検討を行った。併せて、米国やEUの職業分類等の現状の情報収集及び整理も行った。

お忙しい中調査にご協力いただいた求人情報サイト運営会社や公共職業安定所等の皆様から心からお礼を申し上げますとともに、本書が職業分類に関心を持っている方々の参考になれば幸いである。

2017年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属		執筆担当章
上市 貞満	労働政策研究・研修機構	統括研究員	序章、第2・3章、終章
笠井 恵美	労働政策研究・研修機構	臨時研究協力員	第1章
松本 真作	労働政策研究・研修機構	特任研究員	第4章

※全体の編集は、上市貞満が担当した。

「職業情報整備研究会」メンバー（2016年度 執筆者を除く）

（2017年3月末現在）

労働政策研究・研修機構キャリア支援部門

西澤 弘 アドバイザリーリサーチャー

官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較

目次

序章 調査研究の背景と目的.....	1
1 調査研究の背景.....	1
(1) 日本標準職業分類の改定の動き	1
(2) アグリゲート型求人情報サイトによる官民求人情報の一括検索の普及	2
(3) 求人検索におけるフリーワード活用の普及.....	2
(4) 統計用の職業分類とマッチング用の職業分類の両立の可能性	4
(5) 求人情報提供端末とハローワークインターネットサービスの統一化の構想	5
2 調査研究の目的.....	5
3 調査研究の対象と方法.....	6
4 本書の構成	6
第1章 民間求人情報サイトの職種分類の構造	7
1 問題の背景	7
(1) 職業分類共有化の方向性	7
(2) 「民間求人情報サイトの職業分類体系の分析」研究の結果と課題	8
(3) インターネットの影響の拡大	10
2 研究の目的	13
3 研究の方法	13
(1) 調査対象.....	13
(2) 調査方法.....	14
(3) 分析方法.....	15
4 結果 各社事例.....	16
(1) 事例1 (A社)	17
(2) 事例2 (B社)	21
(3) 事例3 (C社)	25
(4) 事例4 (D社)	29
(5) 事例5 (E社)	33
(6) 事例6 (F社)	40
(7) 事例7 (G社)	44
(8) 事例8 (H社)	48
5 考察	52
(1) 各社の求人情報サイト運営環境についての認識.....	52
(2) 職種分類の内容	53

(3) 職種分類の作成.....	55
(4) 職種分類の変更プロセス.....	57
(5) 職種分類についての考え方.....	59
6 小括.....	63
第2章 官民の職業分類の比較.....	66
1 調査研究の目的と方法.....	66
2 結果.....	66
(1) 分類の構造、分類項目数.....	67
(2) 配列.....	67
(3) 分類基準（括り方）.....	68
3 小括.....	73
第3章 安定所における職業分類の運用、分類のあり方.....	74
1 調査研究の目的と方法.....	74
(1) 目的.....	74
(2) 方法.....	74
2 結果.....	75
(1) 求人部門.....	75
(2) 職業相談部門.....	78
3 小括.....	81
第4章 米国とEUの職業分類・職業情報.....	95
1 趣旨と目的.....	95
2 米国労働省の職業辞典（DOT）とその職業分類.....	95
3 米国連邦政府共通の職業分類（SOC）.....	100
4 米国労働省はDOTをO*NETへ職業分類はSOCへ.....	103
5 米国労働省O*NETの構成と内容.....	104
6 米国での求人情報と職業分類.....	110
7 EUが作成中の職業、スキル・コンピテンス、免許資格の分類体系（ESCO）.....	115
8 おわりに -米国とEUの職業分類・職業情報-	117
終章 マッチングに最適化された職業分類に向けて.....	120
1 官・民・諸外国の職業分類の共通点と相違点.....	120
2 含意と課題.....	124
参考資料.....	127

序章 調査研究の背景と目的

本調査研究の目的は、現行の厚生労働省編職業分類（2011年改訂）が、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、求人・求職のマッチングに最適化されていないため、厚生労働省からの要請に基づき、求人者・求職者・職業紹介関係者等が理解しやすく、マッチング精度の向上に資する職業分類のあり方に関する調査研究を行うことである。この研究のため、2015年5月に労働政策研究・研修機構に「職業情報整備研究会」を設置し、2015年度は、マッチング効率の高い職業分類策定のための課題を中心に研究が行われた。2016年度はそれらを踏まえて、以下の調査研究を行う。

- ①民間の職種分類¹の定性的分析により、職種分類の構造を明らかにするとともに、厚生労働省編職業分類との比較検討を行う。
- ②公共職業安定所（以下「安定所」という。）における職業分類の運用の現状と課題、求人情報提供端末²の職業分類の設定状況、フリーワード検索の活用状況等を明らかにする。
- ③米国やEUの職業分類等の現状を把握し、参考となる情報を収集・整理する。

1 調査研究の背景

現行の厚生労働省編職業分類は2011年に改訂されているが、その後の社会経済情勢の変化により、職業分類を取り巻く環境には、以下のような変化がみられる。

(1) 日本標準職業分類の改定³の動き

厚生労働省編職業分類が準拠している日本標準職業分類は、2009年12月に改定されており、同分類を作成している総務省は、「公的統計の整備に関する基本的な計画⁴」（2014年3月25日閣議決定）を踏まえ、改定の必要性に係る検討に着手している。2017年度には改定素案の策定等の作業を行うことが見込まれている。これまで厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類の改定に対応して改訂してきており、また日本標準職業分類は統計法の規定に基づく統計基準であり、公的統計において職業別統計をまとめるときは、それを使用しな

¹ 職業分類では「職種」という言葉と「職業」という言葉を分けて使用している。仕事の種類を区分したものが職業分類であるが、その仕事を見る視点は二つある。①事業所側が自社の職場における仕事の種類を指すときには「職種」という言葉が使われる。②その仕事に従事している人が自分の仕事をいう場合には「職業」という言葉が使用される。したがって、求人事業所の仕事は「職種」であり、民間事業所は「職種分類」という言葉を使用している。求人仕事を扱う安定所の求人部門も同様に「職種」を使用する。一方、総務省や厚生労働省が作成している仕事の区分を表したものは「職業」分類であり、仕事に従事している人に適用してその仕事の種類を区分するとき用いられる。

² 安定所内に設置され、安定所で受理されハローワークシステムに入力された求人の情報を、求職者が自らの操作によって検索・画面表示・印刷出力ができる端末のこと。

³ 日本標準職業分類の見直しは、正式には「改定」が使われている。これに対して、厚生労働省編職業分類の見直しは、「改訂」を使うこととする。本書では「改定」と「改訂」を同じ意味で使っている。

⁴ 同計画では、日本標準職業分類など統計基準として設定されているものについては、「設定又は改定からおおむね5年後を目途に、改定の必要性について検討し、必要に応じて所要の措置を講ずる」としている。

ればならないこととされており、改定の動向を注視し、参考にする必要がある。

(2) アグリゲート型求人情報サイトによる官民求人情報の一括検索の普及

近年、自社で開拓した求人ではなく、他の求人情報企業や職業紹介事業者の情報を集めて、一括掲載する企業が出てきている。収集する求人は、Web サイト上の民間の求人情報だけではなく、ハローワークインターネットサービスに掲載されている求人も転載して検索できるものもある（労働政策研究・研修機構 2015）。

こうした企業が提供する求人情報サイトは、アグリゲート型求人情報サイトと呼ばれており、大手のサイトでは、50 万件を超える求人が掲載されている。求職者はアグリゲート型の求人情報サイトを使えば、様々な求人情報サイトにアクセスしなくても、1 箇所のサイトで複数のサイトを横断的に検索できるメリットがある。しかしながら、各サイト使われる職種や職業名が同じでも、その定義、内容が異なる場合は、検索の精度が低下することになる。したがって、官民を問わず、職業分類や職業名等の共有化を図ることにより検索の精度が向上し、効率良く求人を検索することにつながる。アグリゲート型求人情報サイトの利用者の増加などにより、職業分類や職業名等の共有化のニーズはさらに高まっているといえよう⁵。

(3) 求人検索におけるフリーワード活用の普及

求人情報サイトにおける求人検索は、一般的に職種分類、勤務地、業種等について、希望する項目を選択肢の中から選んで検索するとともに、任意のキーワードを入力して検索するフリーワード検索も併用できるものが多い。こうした中、民間のアグリゲート型求人情報サイト indeed は、図表 0-1 で示すように、職種分類の選択肢を省略し、任意のキーワード（職種、会社名、都道府県名等）のみを入力して検索する仕組みを採用している。

試みに、キーワード欄に「営業 ハローワーク」、勤務地欄に「練馬区」と入力してみる。その検索結果を図表 0-2 に示す。ハローワークインターネットサービスと民間の求人情報サイトが一括検索され、該当するものが表示されている。

⁵ アグリゲート型求人情報サイトの検索は、職業名のピンポイントで検索されるだけでなく、「営業」など職業分類上の分類項目名を含むキーワードで検索されている。

図表 0-1 民間の求人サイト indeed の検索方法

indeed

キーワード
営業 ハローワーク
職種、キーワード、会社名など

勤務地
練馬区
都道府県名または市区町村名

求人検索
検索オプション

↑履歴書を作成しましょう - すぐに登録できます

959,767件の新着求人(7日以内)
求人サイトや企業の採用ページを検索

出所：民間の求人サイト indeed (<https://jp.indeed.com/>)（掲載日 2017 年 2 月 4 日）

図表 0-2 indeed の検索結果（抜粋）

営業
株式会社 - 千代田区 神田
月給 22万 ~ 36万円 - 正社員
前連絡不要です。ハローワークの紹介状を受けた上で、応募書類を所在地(本社人事・総務課採用担当)宛に郵送して下さい。*メールでの連絡は不可 *応募にはハローワークの紹介状が必要...
ハローワーク - 3日前 - 保存 - その他のツール

営業職(東京都練馬区)
株式会社 - 練馬区
月給 15.5万 ~ 22万円 - 正社員
売っております。職種 営業職(東京都練馬区) 雇用形... に提案しています。<営業> 法人への営業で、既存の得意先や新規 開拓先に商品の企画・提案・販売を行っています。*営業...
ハローワーク - 7日前 - 保存 - その他のツール

営業・企画営業(法人向け)
株式会社 - 東京都
月給 22.9万 ~ 30万円
企業・官庁への無線機等の【提案営業】※38歳以下ノルマなし... の募集では業務用無線機や監視カメラ等のセキュリティ用品の営業スタッフを業務拡大に伴い増員募集致します。国策的なスポー...
4日前 - 保存
スポンサー: マイナビ転職

(注) 求人者名はマスキング処理してある。

出所：民間の求人サイト indeed (<https://jp.indeed.com/>)（掲載日 2017 年 2 月 4 日）

フリーワード検索は、任意のキーワードで検索できるので便利であるが、どのようなキーワードで検索してよいか、よくわからない求職者もいる。このため、よく使われるキーワードを公開し、求職者の検索の手がかりを提供しているサイトもある。リクナビNEXTは、先週1週間に検索されたキーワードを、回数の多いものから順にランキングして、サイト上で公開している。求職者はキーワードをクリックすると、今週の求人情報での検索結果がみられる仕組みである（図表0-3参照）。

このようなフリーワード検索は民間だけでなく、安定所内の求人情報提供端末やハローワークインターネットサービスなど、官の求人情報提供サービスでも利用可能である。

図表0-3 よく使われるキーワード（抜粋）

順位	キーワード	回数	先週の順位	順位	キーワード	回数	先週の順位
1	50代	2839	1位 →	51	出張あり	311	63位 ↑
2	40代	2318	2位 →	52	既卒	306	48位 ↓
3	英語	1255	3位 →	53	工場	305	69位 ↑
4	アニメ	1135	6位 ↑	54	接客業	302	61位 ↑
5	法律事務所	1080	5位 →	55	音楽	300	66位 ↑
6	在宅勤務	1008	9位 ↑	55	靴	300	53位 ↓
7	高卒	998	7位 →	57	17時	297	56位 ↓
8	アダルト	982	4位 ↓	58	フレックスタイム制	291	69位 ↑
9	事務	954	10位 ↑	59	ワイン	285	42位 ↓
10	電気主任技術者	943	8位 ↓	60	経理	281	95位 ↑
11	中国語	934	11位 →	60	東証一部上場	281	57位 ↓
12	未経験	834	12位 →	62	寮	276	52位 ↓
13	宅建	749	14位 ↑	63	社会保険労務士	275	68位 ↑
14	羽田空港	695	17位 ↑	64	後継	274	58位 ↓
15	営業	687	13位 ↓	64	後継者	274	54位 ↓
16	動物	654	21位 ↑	66	プロ野球	273	138位 ↑
17	学校法人	644	19位 ↑	66	寮完備	273	76位 ↑
18	行政書士	619	15位 ↓	68	海運	271	77位 ↑
19	土日休み	604	18位 ↓	68	成田空港	271	78位 ↑
20	通関士	573	16位 ↓	70	研究職	267	74位 ↑
21	韓国語	543	25位 ↑	71	パチンコ	264	54位 ↓
22	製造業	519	24位 ↑	72	営業職	262	101位 ↑
23	20代	493	20位 ↓	73	東京	259	72位 ↓
23	高収入	493	22位 ↓	74	映画	250	65位 ↓
25	ものづくり	486	31位 ↑	75	衛生管理者	241	69位 ↓

出所：リクナビNEXT(<https://next.rikunabi.com/>)（掲載日 2017年1月19日）

(4) 統計用の職業分類とマッチング用の職業分類の両立の可能性

これまでの厚生労働省編職業分類の改訂を振り返ると、統計上の整合性を保つ観点から求人・求職のマッチングに最適化できないという課題があった。しかしながら、昨年度の研究（労働政策研究・研修機構 2017）における「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。」という報告にあるように、統計用の職業分類とマッチング用の職業分類の両立の可能性が出てきた。

一つの職業に統計用とマッチング用の2種類の分類コード（番号）を付与し、目的に応じて使い分けることが技術的に可能になった。マッチング用の職業分類を使用している場合、同時にコンピュータが自動的に統計用の職業分類コードに変換し、業務統計が作成されるのである。

(5) 求人情報提供端末とハローワークインターネットサービスの統一化の構想

安定所内の求人情報提供端末の職業分類は、安定所ごとに設定することが可能になっており、厚生労働省編職業分類とは異なる分類が設定されている。一方、ハローワークインターネットサービスでも職業分類が使われているが、求人検索には厚生労働省編職業分類が使われている。こうした中、現在、厚生労働省では業務に使用しているハローワークシステムを刷新し、2020年1月の新システムの運用開始に向けた準備を進めている。このハローワークシステムの更改では、ハローワークインターネットサービスを充実させることで、自主的な求職活動を希望する求職者に対する利便性の高い支援を実現させるとともに、真に支援が必要な求職者に対する支援を充実・強化することを目指している。この一環として、現行の求人情報提供端末による安定所ごとの設定（求人情報の検索・閲覧機能等）は、すべてハローワークインターネットサービスに一本化する方向で検討がなされている。このため、更改後のハローワークインターネットサービスにおける職業分類のあり方についても、現状を踏まえた上で一定の整理を行うこととなる。

2 調査研究の目的

「職業情報整備研究会」においては、2015年度は以下の研究を行った（労働政策研究・研修機構2017）。

- ①民間の求人情報サイトの公開情報をもとに定量的分析を行い、現行の厚生労働省編職業分類との違いを明らかにした。
- ②安定所の求人・求職データの定量的分析から、厚生労働省編職業分類の課題を明らかにした。
- ③就業者 Web 調査結果をもとにした職業別特性から、その弁別性に着目して分析し⁶、職業情報収集における Web 調査の可能性、課題を示した。

⁶ 職業ごとに、必要とされる能力等の5因子（基本的資質、マネジメントスキル、仕事力、身だしなみ・マナー、テクニカル・コンピュータスキル）が、どう違うか分析した。

本研究においては、上記1の職業分類を取り巻く環境の変化及び2015年度の成果を踏まえ、以下のことを目的として調査研究を行う。

- ①民間の職種分類を定性的に分析し、職種分類の構造を明らかにするとともに、厚生労働省編職業分類との比較検討を行う。
- ②安定所における職業分類の運用の現状と課題、求人情報提供端末の職業分類の設定状況、フリーワード検索の活用状況等を明らかにする。
- ③米国やEUの職業分類の現状を把握し、参考となる情報を収集・整理する。

3 調査研究の対象と方法

調査研究の対象と方法は、以下の通りである。

- ①民間求人情報サイト8社を対象としたインタビュー調査
- ②東京、神奈川および愛知労働局内の6箇所の安定所を対象としたヒアリング調査
- ③米国やEUの職業分類の現状等の情報収集及び整理

4 本書の構成

第1章 民間求人情報サイトの職種分類の構造

民間の職種分類の内容、作成・変更プロセス、考え方等を明らかにする。

第2章 官民の職業分類の比較

職業分類の分類項目数、配列、分類基準等の比較を通して、官民の違いを明らかにする。

第3章 安定所における職業分類の運用、分類のあり方

職業分類の運用の現状と課題、求人情報提供端末の職業分類の設定状況、フリーワード検索の活用状況等を明らかにする。

第4章 米国とEUの職業分類・職業情報

米国労働省、EUの職業分類、職業情報の現状等を明らかにする。

終章 マッチングに最適化された職業分類に向けて

研究結果を踏まえた提言、今後の課題等をまとめる。

引用・参考文献

- 労働政策研究・研修機構（2017）「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 p.19
- 労働政策研究・研修機構（2015）「転職市場における人材ビジネスの展開」JILPT 労働政策研究報告書 No.175 p.66

第1章 民間求人情報サイトの職種分類の構造

1 問題の背景

本研究は、民間の求人情報サイトで用いられている職種分類の構造を明らかにするものである。本研究を行う背景として、下記の3点が挙げられる。

(1) 職業分類共有化の方向性

職業安定法第15条は、1999年に改正され、「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。」と規定されている。

第15条の基本的考え方を、厚生労働省は、「円滑かつ的確な労働力需給調整を実現するためには、労働市場における情報を、求人者、求職者の双方が正確かつ効率的に入手あるいは活用できるようにすることが必要であるところ、使用される用語が不統一であるとこれが妨げられることが予想される。また、公共と民間事業者間の協力においても、支障が生じることが考えられる。このため、官民で共通して使用されるべき標準職業名を定めると共に、職業分類表等を作成し、その普及に努める」と説明している（労働政策研究・研修機構 2008）。

この改正を踏まえ、労働市場における標準言語として、職業分類等の官民共有化の実現に向けた検討がなされてきた。

厚生労働省編職業分類の第4回改訂（2011年）においては、職業分類の共有化についての検討を行うため職業分類研究会（2007年度）が設置された。職業分類研究会では、「共有化を進めるためには官民間の溝を埋め、共有化意識を醸成するための環境整備が必要」との合意がなされ、16のポイントに分かれた結論が出された（労働政策研究・研修機構 2008）。

16のポイントは、現状認識（ポイント1～4）、共有化の視点（ポイント5～10）、共有化に向けた取り組み（ポイント11～14）、残された課題（ポイント15, 16）で構成されている。

そのうち共有化の視点では、「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」（ポイント5）点と、「事業者の視点から、共有化の必要を強く意識できない理由」（ポイント6）が指摘されている。ポイント6の理由としては、以下の4点が挙げられている。

- ア. 多様な職業名のゆえに（職業名が混乱しているために）求職者の求職活動を著しく妨げられるような差し迫った問題が生じているかどうか。
- イ. 共通分類という視点が抽象概念に止まっており、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現状では必要性が判断しにくい。
- ウ. 共有化によってもたらされる事業者のメリットが明らかになっていない。
- エ. 人と仕事のマッチングにおいて職業名の重要性が相対的に低下しているのではないかと

の見方がある。

さらに、共有化の視点としては、共有化の最終成果物は各事業者に委ねられるべきである（ポイント7）、共通分類は実務利用に資するよう時宜に応じて改訂する必要がある（ポイント8）、共有化の取り組みの順序として、職業名から始めるのが適当であるとの意見や、大分類を始めとして分類体系の骨格を議論するのが一般的であるなどの指摘（ポイント9）、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（ポイント10）が出された。

今後、厚生労働省編職業分類を改訂するにあたっては、こうした経緯を踏まえ、職業安定法第15条の実現に向けた検討、議論を深める必要がある。

本研究は、職業分類研究会（2007年度）の結論における共有化の視点の指摘を具体的に検討するための資料となるのではないかと考えられる。

(2) 「民間求人情報サイトの職業分類体系の分析」研究の結果と課題

次に、2015年度に行った「民間求人情報サイトの職業分類体系の分析」の研究における結果と課題が挙げられる。

2015年度、厚生労働省編職業分類と、公益社団法人全国求人情報協会 正会員のうちの59社の求人情報サイトの職種分類を対象として、職業分類体系の相違の量的把握、職業分類データの定量分析を行い、官民の職業分類の違いを検討した（労働政策研究・研修機構 2017）。

その結果、以下の点で厚生労働省編職業分類と民間の求人情報サイトとの量的な違いが明らかとなった（図表 1-1-1）。

第1は、職業分類の階層数である。厚生労働省編職業分類は4階層であるが、民間の求人情報サイトの職種分類体系に4階層はなく、3階層が6.8%であり、多くは1ないし2階層の分類体系であった。

第2は、分類をされている職業である。厚生労働省編職業分類では、小分類の多い大分類の第1位が、「生産工程の職業」（小分類内割合 28.5%）であり、第2位が「専門的・技術的職業」（小分類内割合 25.2%）であった。厚生労働省編職業分類では、専門的・技術的職業の大分類は一つであった。民間求人情報サイトの職業分類体系・3階層4社⁷では、小分類の多い大分類の1位、2位は専門的・技術的職業が占め、さらに、専門的・技術的職業は5つ以上の大分類に分類されていた。

第3は、異なり語⁸の割合である。職業分類の形態素分析⁹を行った結果、厚生労働省編職

⁷ 対象とした民間の求人情報サイト 59社のうち、厚生労働省編職業分類に近い、日本全国を対象とした3階層の職業分類をもつ4社を対象として、厚生労働省編職業分類との詳細な比較を行った。

⁸ 対象となる文字列における同じ語ではないもの。「民間求人情報サイトの職業分類体系の分析」（労働政策研究・研修機構 2017）では、職業分類を対象に異なり語を抽出した。職業分類においては、言葉の組み合わせで職業名を表記・分類している場合がある。例えば、「小売店主」「卸売店主」の二つを対象とした場合、異なり語は、「小売」「卸売」「店主」となり、異なり語の割合は、75%（「小売」「店主」「卸売」「店主」と語数は4語あるが、異なり語は3語）となる。

⁹ 職業分類を、「言語を構成する、意味を有する最少の単位」（佐久間・加藤・町田、2004）である形態素のかたちに分けて語を抽出し、分析した。

業分類では、大分類の異なり語は 50.0%と高く、中分類では 27.9%、小分類では、25.9%、細分類では 20.7%となっている。一方、民間の求人情報サイト・3 階層 4 社では、大分類では、43.4%～62.3%と最も異なり語の割合が高く、次いで、中分類 38.7%～48.0%、小分類 22.4%～31.9%となり、厚生労働省編職業分類の方が中分類で同じ語の組合せで職業を表記する割合が高くなっていた。

また、未知語¹⁰については、厚生労働省編職業分類の大・中分類に未知語はなく、小分類では 1.2%、細分類では 2.4%であったが、民間の求人情報サイト・3 階層 4 社では、大分類で 2.6～8.3%、中分類で 6.9～8.5%、小分類で 11.4%～15.6%の割合で未知語が使われていた。

第 4 は、検索語¹¹数の職業分類の分類数に対する割合である。職業分類の形態素分析を行った結果、厚生労働省編職業分類の検索語数は、職業分類の分類数に比べ、大分類で 1.5 倍、中分類で 1.4 倍、小分類で 1.3 倍、細分類で 1.2 倍であり、検索語にした場合の語の増加割合は、階層ごとにあまり差は見られなかった。一方、民間求人情報サイト・3 階層 4 社の検索語数は、民間求人サイトの職種分類の分類数に比べ、大分類で 2.9 倍～4.1 倍、中分類で 1.9 倍～2.4 倍、小分類で 1.3～1.6 倍と、厚生労働省編職業分類よりも多く、また、上位の分類構造ほど多くの職業を示す検索語が分類に含まれ、小分類になるにつれ、分類数と検索語が近くなっていく構造となっていた。

第 5 に、分類名の一致についてである。厚生労働省編職業分類と、民間求人情報サイトの職業分類・3 階層 4 社で、大分類における一致は、民間の 3 階層 2 社の間での「クリエイティブ系」のみであった。中分類における一致率は、民間の 3 階層 4 社の職業分類間において 1.4%～14.0%、民間の 3 階層 4 社と厚生労働省編では一致している中分類の分類名はなかった。小分類における一致率は、民間の 3 階層 4 社の職業分類間において 3.8%～18.1%、民間の 3 階層 4 社と厚生労働省編では 0.5%～3.3%であった。民間の 3 階層の小分類すべてで一致していたのは、「総務、受付、秘書、アートディレクター、イラストレーター、金型設計、測量、積算」の 8 職業であり、民間の 3 階層の小分類 4 社と厚生労働省編の小分類または細分類のすべてに一致していたのは「秘書」の 1 職業であった。

分類名そのままではなく、検索語で比較してみた場合、民間求人情報サイト・3 階層 4 社間における一致率は、大分類では 17.8～61.5%、中分類では 29.4～64.4%、小分類では、34.3～55.4%であった。一方で、民間求人情報サイト・3 階層 4 社と厚生労働省編職業分類と検索語の一致率は、大分類で 2.2～11.8%、中分類で 2.7～10.0%、小分類で 8.0%～11.6%であり、民間求人情報サイト・3 階層 4 社の小分類と厚生労働省編職業分類の細分類の検索語の一致率は 5.7%～13.3%であった。

厚生労働省編職業分類と民間求人情報サイトの職種分類では、大分類における異なり語の

¹⁰ 言語処理において分析ソフトの辞書に載っていないと認識される言葉。一般的には、固有名詞や略語、新しい言葉などが未知語と認識されやすい。

¹¹ 分類において職業を検索されるときに使用される可能性の高い語。形態素分析で抽出された名詞、サ変名詞、名詞 B (ひらがなのみの名詞)、未知語、複合語。

割合が 50%前後である点が共通しており、他は異なっている。民間求人情報サイトは、厚生労働省編職業分類と比べると各社の共通性は高いが、各社間での違いもみられる。

これらの共通点と相違点の要因を探索するために、本研究、民間の求人情報サイトへのインタビュー調査が必要であると考えられた。

図表 1-1-1 厚生労働省編職業分類表と民間求人情報サイトとの職業分類の比較

	厚生労働省編職業分類	民間求人情報サイト(※1)
階層数	4階層	3階層 6.8% 他は、1ないし2階層
分類	生産工程の職業を最も多く分類 専門的・技術的職業は1分類	専門的・技術的職業を最も多く分類 専門的・技術的職業は、5つ以上の大分類で分類
異なり語の割合	大分類で異なる語を多く含む 大分類) 50.0% 中分類) 27.9% 小分類) 25.9% 細分類) 20.7%	大・中分類で異なる語を多く含む 大分類) 43.4%~62.3% 中分類) 38.7%~48.0% 小分類) 22.4%~31.9%
未知語の割合	未知語 少ない 大・中分類) 0% 小分類) 1.2% 細分類) 2.4%	未知語 多い 大分類) 2.6~8.3% 中分類) 6.9~8.5% 小分類) 11.4~15.6%
元の分類数に対する検索語数	どの階層も、 職業分類の分類数と同じくらいの検索語が含まれる 大分類) 1.5倍 中分類) 1.4倍 小分類) 1.3倍 細分類) 1.2倍	上位階層ほど、 職種分類の分類数よりも多く検索語が分類に含まれる 大分類) 2.9~4.1倍 中分類) 1.9~2.4倍 小分類) 1.3~1.6倍
一致率	民間と分類名で一致したのは小・細分類の「秘書」のみ	民間の分類名で一致したのは、小分類の「総務、受付、秘書、アートディレクター、イラストレーター、金型設計、測量、積算」
	検索語でも一致率は低い 大分類) 2.2~11.8% 中分類) 2.7~10.0% 小分類) 8.0~11.6% 細分類) 5.7~13.3% (※2)	検索語でみると民間同士の一貫率は高い 大分類) 17.8~61.5% 中分類) 29.4~64.4% 小分類) 34.3~55.4%

※1 階層数は、59社の比較。

分類・異なり語・未知語・検索語については、厚生労働省編職業分類に近い、日本全国を対象とした3階層の職業分類をもつ4社を対象。

※2 細分類は、4社の小分類との一致率。

出所：民間求人情報サイトの職業分類体系の分析（労働政策研究・研修機構 2017）をもとに筆者まとめ

(3) インターネットの影響の拡大

さらに、求人求職行動におけるインターネットの影響の拡大が挙げられる。

求人情報の収集にインターネットを利用した割合は、統計を取り始めた 2004 年の 25.1% から一貫して増加し、2014 年は 46.9% と半数近くへのぼっている（厚生労働省 2004-2014）。企業規模別では、いずれの企業規模でも増加している（図表 1-1-2）。

産業別では、2014 年時点で、求人情報の収集にインターネットを利用した割合が 50% を超えた業種が、16 業種のうち半数弱の 7 業種（「情報通信業 58.7%」「金融業、保険業 59.1%」「不動産業、物品賃貸業 53.7%」「学術研究、専門・技術サービス業 52.5%」「宿泊業、飲食サービス業 50.1%」「生活関連サービス業、娯楽業 55.6%」「サービス業（他に分類されないもの）51.2%」）となっている。特に、2009 年と比較して、この 5 年間で求人情報の収集にインターネットを利用した割合が 10 ポイント以上増えているものは、「建設業」13.1 ポイント増、「運輸業、郵便業」15.3 ポイント増、「宿泊業、飲食サービス業」17.2 ポイント増、「生活関連サービス業、娯楽業」16.6 ポイント増、「サービス業（他に分類されないもの）」23.0 ポイント増である（図表 1-1-3）。

求人情報においてインターネットの利用が拡大するなか、インターネットにおける求人求職マッチングの効果をどのように高めていくかは、重要な課題である。その観点から、民間の求人情報サイトの職種分類の構造や機能を分析することは有用と考えられる。

なお、インターネットの影響の拡大について、通信・機器利用と、検索行動という二つの点で、問題の背景を付け加えておきたい。

通信・機器利用については、平成27年通信利用動向調査（総務省、2016）において、「13～59歳のインターネットの利用は9割を上回り、60～79歳の利用も上昇傾向」「スマートフォンを保有する個人の割合が初めて50%超過（世帯別の保有でみると2010年末9.7%が、2015年末72.0%）」と発表されている。求人情報に限らず、インターネットが通信利用の基本となってきた。

検索行動については、1998年にスタートしたGoogleが検索エンジンを核として急成長を遂げるなか（岡野原、2015）、「21世紀に育った子供たちの世界は、検索エンジンに尋ねることができ、答えが返ってくる範囲で形成されている。」（アレクサンダー・ハラヴェ、2009）と記されるほど、検索行動は、情報収集において一般的な行動となっている。求人情報サイトの利用においても同様に、どのような検索をするか、検索行動の求人求職マッチングへの影響は大きいと考えられる。

一般的に、情報検索の効果測定としては、再現率と適合率¹²というトレードオフの関係にある二つの指標があり、その2指標の関係のなかで、精度の高い検索のあり方が探索されているといわれている（ピーター・モービル、2006）。

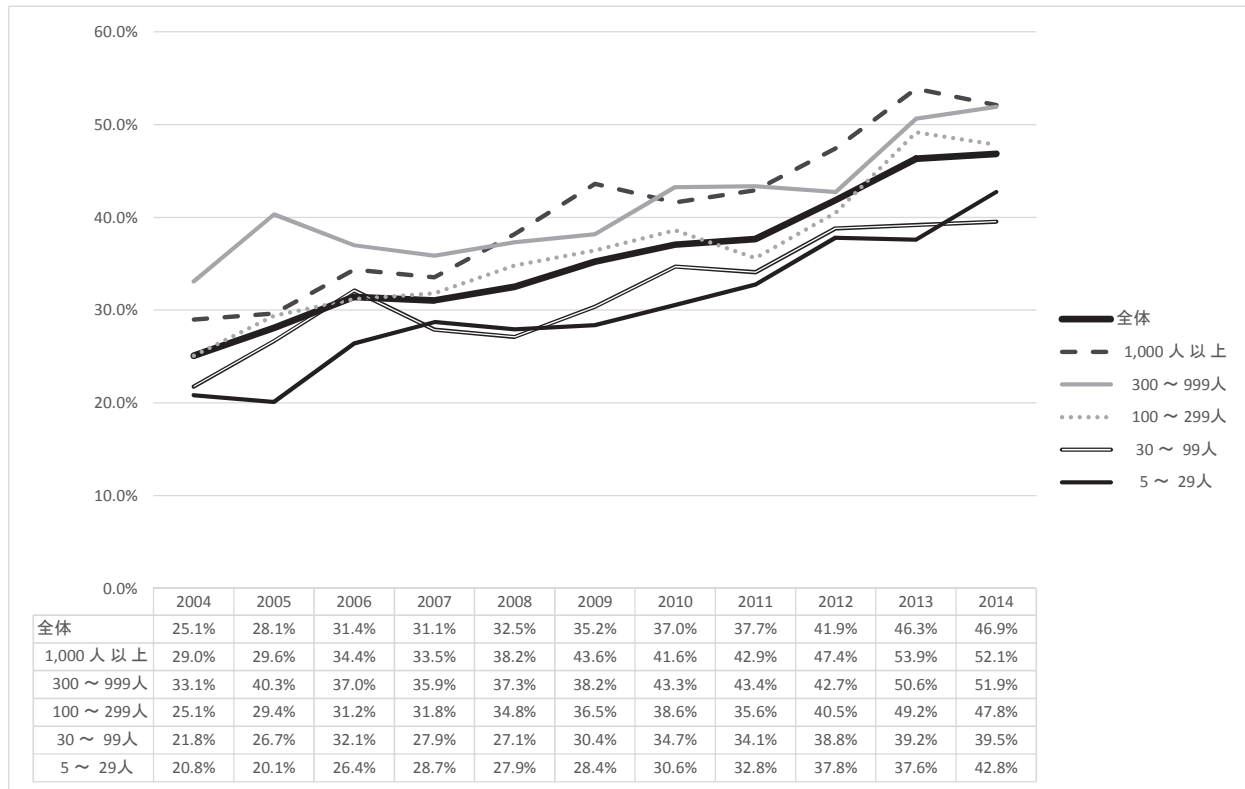
検索行動については、「検索を成功させるための最も重要なスキルは、適切なキーワードを選択する能力である。」（アレクサンダー・ハラヴェ、2009）とキーワード選択の重要性が指摘されている。また、『「探す—見つける—眺める—気づく」』というサイクルを何度も回すことが、「検索」の本質といえる。眺めることでユーザーの情報解釈に変化が生じて、気づきのステップで、実世界（ユーザーの頭の中）と電子情報空間の間に意味のあるリンクが張られる。」（高野、2015）、「ベストな検索とは対話に他ならない」「検索は、自分の学ぶべきことが見つかるような、反復型のインタラクティブなプロセス」「リッチな検索結果が、探索や洞察、理解へとつながるようになってきた」（ピーター・モービル、ジェフリー・カレンダー、2010）、「今後の検索には、セレンディピティ的な出会いを演出し、世界を広げる工夫が求められる。それはもしかすると計画的に生み出されるのかもしれないが、何らかの偶然性は不可欠のように思える。」（北本、2015）、といったように、検索による認知の変化、学習の深ま

¹² 再現率とは、「適合するドキュメント『すべて』をどれくらい正しく検索できるかという度合いを評価する」ものであり、適合率とは、「適合するドキュメント『だけ』をどれくらい正しく検索できるかという度合いを評価する」ものである（ピーター・モービル、2006）。

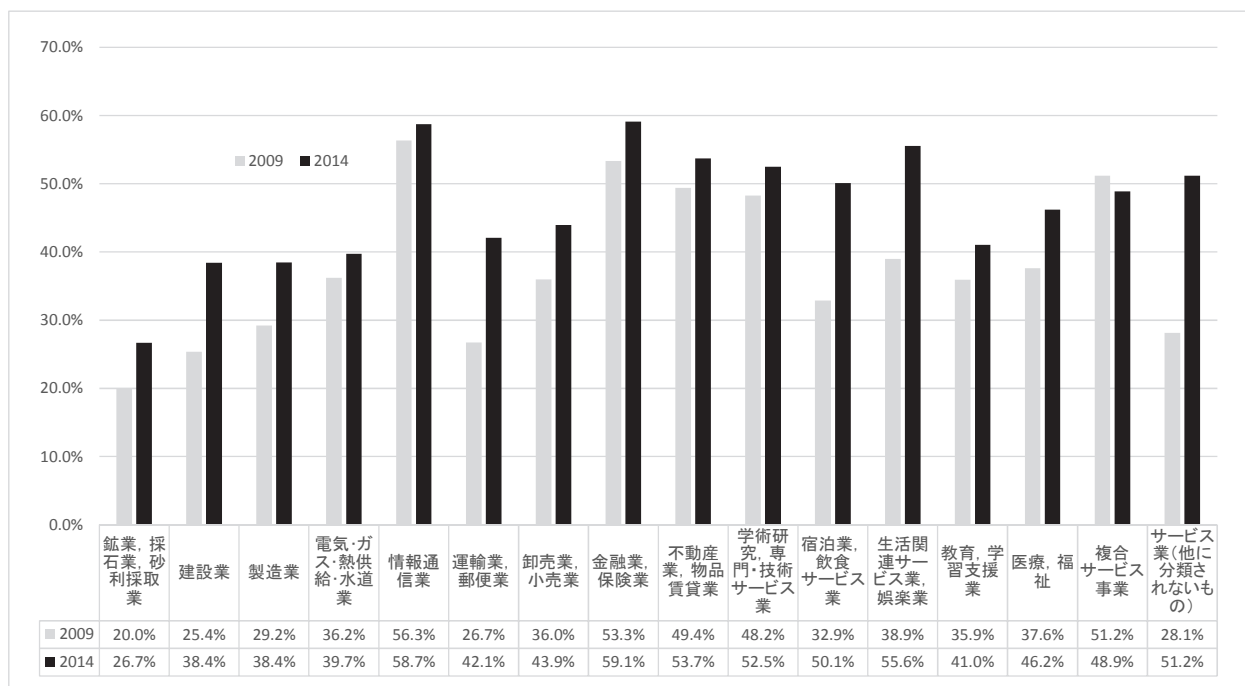
求めるものをすべて検索しようとする（再現率を上げる）、求めているものも多く検索してしまう（適合率が下がる）。求めているものだけを検索しようとする（適合率を上げる）、確率の高い対象だけを検索することになり、それ以外にもあるかもしれないものを検索できない（再現率が下がる）。検索システムでは、再現率も適合率もなるべく高くしていくための工夫がさまざまになされている。

り、検索による世界の狭まりを超える議論も指摘されている。

図表 1-1-2 企業規模別 求人情報の収集にインターネットを利用した割合



図表 1-1-3 産業別 求人情報の収集にインターネットを利用した割合



出所：厚生労働省（2004～2014）「雇用動向調査」

2 研究の目的

利用度が上昇しているインターネットにおける求人情報サイトを対象に、求人情報サイトで使用されている職種分類の構造を明らかにすることを通して、求人求職マッチングに資する職種分類の要件を考察する。

また、今後予定されている、厚生労働省編職業分類の改訂への参考資料となるよう、求人情報サイトの職種構造の検討を行う。

研究にあたっては、2015年度に行った「民間求人情報サイトの職業分類体系の分析」の研究結果を踏まえ、職業安定法 第15条における職業分類の共有化の方向性や求人求職行動におけるインターネットの影響の拡大を鑑み、職種分類に今後求められる役割の考察も含める。

3 研究の方法

(1) 調査対象

民間求人情報サイト8社を調査対象とした。

8社は、いずれも公益社団法人全国求人情報協会の正会員企業の求人情報サイトであり、全国展開している企業6社、地域を中心に展開している企業2社の求人情報サイトであった。公益社団法人全国求人情報協会の正会員を本研究の対象とした理由は、公益社団法人全国求人情報協会が公益法人として求人者と求職者の利益を重んじた事業活動を行っており、ユーザーが安心して仕事選びができる信頼性の高い求人情報の提供をミッションとし、30年以上にわたって活動を続けてきた団体である点に注目をしたためである。

職種が網羅的な求人情報サイトを調査対象とするため、対象とした求人情報サイトはいずれも中途採用・転職の求人求職マッチングを行うサイトであり、新卒採用の求人情報サイトは含まなかった。また、産業・職種の特定をしていない求人情報サイトを対象とし、個別の業界や職種を対象としたもの、特定の手法（動画中心、人材紹介中心など）で情報提供を行っている求人情報サイトも対象としなかった。

求人情報サイトを運営する10社に調査への協力を依頼し¹³、協力を得られた8社を対象に調査を実施した。8社の事業展開地域と、主たる対象の雇用形態は、図表1-3-1（次ページ）のとおりであった。

¹³ 調査対象企業への依頼にあたっては、公益社団法人全国求人情報協会に相談の上、まず、同協会から、各企業で求人情報サイトの職種分類について回答できる人への一次依頼を行っていただき、調査の承諾を得た企業に、あらためて調査依頼状を送り、調査を依頼した。

図表 1-3-1 調査対象企業一覧

事例 1	A社	全国展開
事例 2	B社	全国展開
事例 3	C社	全国展開
事例 4	D社	全国展開
事例 5	E社	全国展開
事例 6	F社	全国展開
事例 7	G社	地域展開
事例 8	H社	地域展開

(2) 調査方法

求人情報サイトの職種分類の構造を明らかにするため、各社の求人情報サイトの構造について、求人情報サイトの責任者にインタビューをする調査方法を選択した。

調査にあたっては、事前に、調査の背景・目的、対象者・日時・場所、調査内容について明記した依頼状を送り、インタビュー調査の検討を依頼した。

事前に依頼状で送った調査内容¹⁴は、以下のとおりである。

1. 事業概要 および 求人情報サイト事業の概要について

- ・ 貴社の事業概要
- ・ 求人情報サイト事業の概要
- ・ 貴社の事業における、求人情報サイト事業の位置づけ
- ・ 求人情報サイト事業の近年の特徴と課題

2. 求人情報サイトで使われている職業（職種）分類について

- ・ 分類の内容（一覧／定義）
- ・ 初めの分類 作成プロセス（作成方法、作成時、元としたもの等）
- ・ 作成後、これまでの分類の改訂・更新プロセス（改訂ルール、更新内容等）
- ・ 求人情報サイトにおける職業（職種）分類の運用・活用方法
（運用ルール、現場での分類のあてはめの厳密さなどの運用・活用状況等）
- ・ 今後の改訂について
- ・ 分類をめぐる課題について
- ・ 求人情報サイト以外の求人情報事業でも同じ職業（職種）分類を使われていますか？
→ もし異なる職業（職種）分類を使用されている場合、どのようなものを使用されていますか？ また、異なるものを使われる理由をお教え下さい。
- ・ 職業紹介事業を行っている場合、職業紹介事業でも同じ職業（職種）分類を使われていますか？
→ もし異なる職業（職種）分類を使用されている場合、どのようなものを使用されていますか？ また、異なるものを使われる理由をお教え下さい。

¹⁴ 依頼状には、「4.職業（職種）情報のあり方についてでも、また、それ以外でもかまいません。転職支援を行っていただくうえで、事業環境／転職市場整備に望むこと」を挙げており、インタビュー時も尋ねていたが、本研究に直接関係ない内容であったため、分析からは除くこととした。

3. 求人情報サイトにおける、求職者の職業（職種）情報の利用について

- ・ 求人情報サイトにおいて、求職者が応募をしたい仕事を見つけられることに、現在の職業（職種）分類は、影響していますか？
（影響していると思われる場合）、どの程度、どのように影響しているでしょうか。
（影響していないと思われる場合）、その理由をお教えてください。
- ・ 求人情報サイトにおいて、職業（職種）検索以外の検索方法を持っていらっしゃるでしょうか？

8社のインタビュー調査は、2015年11月～2016年2月の間、各社にて行った。

事例5の企業のみ、2種類のアルバイトの求人情報サイトの責任者が時間をずらしてインタビュー調査に応じてくださったため、1社で2回、計4時間弱のインタビュー時間となった。インタビューは、許可を得て録音をした。インタビューは、事前に送付した調査票への回答内容をもとにした半構造化インタビュー¹⁵で行った。

(3) 分析方法

分析は8社の事例を比較分析していく方法をとった。分析方法は以下のとおりである。

インタビューは、事前の調査内容をもとにした半構造化インタビューであり、当日は、調査内容の質問の順にこだわらず、話しやすいところから答えていただく方法をとった。

①まず各社の録音データをもとに、インタビュー内容を逐語録に起こした。

②次に、その逐語録データをもとに、本研究において重要と思われる分析項目を抽出する基礎分析を行った。基礎分析では、複数社を比較検討しながら、職種分類の構造を分析するために必要と思われる項目の抽出、選定作業を行った。その結果、「法人・事業の状況」「現在の職種分類（経緯／階層・分類数／分類ルール／定義／コードのつけ方／システム／その他の職種分類）」「職種分類の作成・変更プロセス」「マッチング環境について」「求人サイト運営上の工夫」「求人情報サイトの考え方」の6項目を基礎分析の抽出項目とした。抽出項目に添って、各社ごとに、重要な発言（責任者の発言）部分を抽出すると同時に抽出項目に関する内容をまとめ、記述していった。

③さらに、基礎分析をもとに、本分析を行った。

本分析は、8社の結果を事例としてさらに比較ができるようにまとめたものであり、基礎分析をもとに、重要な逐語を質的意味はそのままに、事例としての記述にまとめた。その際、記述する項目もさらに精査し、「ア. 求人情報サイト事業の状況」「イ. 職種分類」「ウ. 職種分類の作成、変更プロセス」「エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫」「オ. 職種分類についての考え方」の5項目に分け、事例の検討、記述、作成を行った。作成にあたっては、項目と一部用語の統一を図った。各社の事例をまとめた

¹⁵ 調査内容の質問の順にこだわらず、話しやすいところから答えていただき、また、回答内容によっては、さらに詳細に尋ねる方法をとった。

後、再度逐語録に戻り、事例の記述を精査した。

本分析の結果が、事例1～事例8の結果としての各社事例となった。

なお、各社には社名を出さずに結果をまとめていく旨を調査依頼時に伝えており、社名はアルファベットで表記し、具体的な事業内容、「サービス名」「サイト名」等や個人情報に関する表記はしないように注意を払った。本分析をまとめた後に、曖昧な部分の事象は一部、各社に確認をした。¹⁶

4 結果 各社事例

各社事例をまとめるにあたり、以下の記述で統一した。

- ・各社の事業については、求人情報事業（公募）と職業紹介事業（斡旋）の有無のみにとどめた。これは、同一企業内で、職種分類をどの程度共通化して使用しているかを、同一企業の求人情報事業（公募）と職業紹介事業（斡旋）において比較する際必要であるためである。
- ・インタビュー調査時、求人情報サイトの利用者については、求職者、ユーザー、利用者等と表現されていたが、これらについては求職者として統一して表記した。
- ・インタビュー調査に対応をした求人情報サイトの責任者が複数の場合でも、各社の事例では複数にわけることなく各社の責任者の回答としてまとめて表記した。また社によって責任者の職位が編集長、ディレクター、マネージャー等と異なり、部門もメディア企画、営業統括、制作部等と異なっていたが、求人情報サイト責任者として統一して表記を行った。
- ・求人情報サイトの仕組みに説明が必要だと考えられる事例は、説明を詳述した。

なお、求人情報サイトは日々更新変更されているが、本結果は下記の調査時点のものである。

図表 1-4-1 インタビュー調査日

事例1	A社	全国展開	2015年11月2日
事例2	B社	全国展開	2015年11月11日
事例3	C社	全国展開	2015年11月30日
事例4	D社	全国展開	2016年1月14日
事例5	E社	全国展開	2015年12月7日
事例6	F社	全国展開	2016年1月13日
事例7	G社	地域展開	2016年2月4日
事例8	H社	地域展開	2016年2月10日

¹⁶ 本分析結果は、上記確認の公平を期するため、8社ともに確認をした。

(1) 事例1 (A社)

ア. 求人情報サイト事業の状況

A社は、現在、求人情報事業（公募）と職業紹介事業（斡旋）を行っている。

求人情報サイトの事業の特徴と課題については、「求人企業も求職者も、“選ぶ喜びから選ぶ大変さ”に直面している。情報が当たり前になった時代だからこそ、IT技術をもとにさらなる進化の方向性を考えている」と話す。

イ. 職種分類

A社の求人情報サイトで使われている職種分類は、現在、大分類9分類、中分類58分類、小分類326分類である。

各職種に細かい定義書はない。求人情報を掲載する際は、求人企業で使われている職種名をもとに、仕事内容を確認しながら、その仕事を探している求職者が最もその仕事を発見できらるであろう職種をA社の営業担当が職種分類から選択し、求人企業に提案をして決めている。

1 求人につき2職種まで選択可能。ただし、仕事が複雑化し、分類に悩む職種が増えている。3職種以上を使わないと仕事内容が表現できない場合もあり、2職種までの選択が最適とはいえないが、顧客企業への公平性の観点から2職種までとしている。

なお、職業紹介事業における職種分類は、求人情報サイト事業の職種分類とは異なる。職業紹介事業では、スキルなどを細かく定義しており、職種分類が非常に細かくなっている。たとえば、SEは40以上の職種に分かれている。細かい職種定義をもとに、A社の担当者が、求人企業、求職者双方に会い、ニーズを確認した上で、細かい職種分類に照らしマッチング（斡旋）を行っている。

図表 1-4-2 A社 求人情報サイト 職種分類

大分類	中分類	小分類
営業、事務、企画系	10	43
サービス、販売、運輸系	5	23
クリエイティブ系（広告、ゲーム、インターネット、ファッションなど）	6	44
専門職（コンサルタント、金融、不動産）	4	35
ITエンジニア（システム開発、インフラなど）	10	43
電気、電子、機械技術者	10	52
素材、食品、医薬品技術者、福祉	5	51
建築、土木技術者	3	17
講師、公務員、技能工、その他	5	18
分類数（計）	9分類	58分類
		326分類

ウ．職種分類の作成、変更プロセス

(ア) 作成

2000年頃に職種分類を作成。それ以前は、主に紙媒体の求人情報誌であったため、誌面上において検索が可能なインデックス（見出し）をつけ、特集を組むなど、読者へのわかりやすさを追求する観点から業界や職種の分類を行っていた。

現在の求人情報サイトにおける職種分類は、求職者が最速で最適な求人に出会えるよう、検索のユーザーインターフェース、サイトの見た目とセットで考えられている。分類は、サイト上では、求職者が求人情報を検索・発見・選択をしていくための発見コードとして機能している。

A社の職種分類の考え方は、大分類、中分類、小分類で異なる。

大分類は、「求職者が迷わないこと」が基本とされる。大分類階層下には、多岐にわたる職種が含まれているが、それらをすべて大分類の職種名に正確に表現することはできない。また、求職者も職種のイメージが曖昧なままサイトを利用していることも多い。そこで、大分類においては、“これは違う”という分類を求職者が見分けることができることを意識して分類が作られている。大分類は、求人情報サイトのトップページにあり、“自分が興味のあるのはこの職種ではない”というネガティブチェックをできれば、その大分類を避けて、可能性のある大分類の検索を押していくことができる。大分類という入口で、ルートを間違わない構造となっている。

中分類は、大分類とは異なり、求職者と求人情報とをマッチングする中核の機能を担う。サイト上で中分類を選択すると、小分類を指定していなくとも、求人画面を一覧で見せる作りになっている。求職者がイメージする仕事と求人情報がある程度ズレていても、中分類の段階で求人画面を見せていくという方針をたてて求人情報サイトは編集されている。また、中分類を選択すると自動的に小分類職種名まで表示され、どのような職種が含まれるか同時にわかるようになっている。求職者に、中分類の段階で、応募をしたい求人情報群を作成していくような見せ方となっており、職種分類はその見せ方を決めていくコードとして機能している。

小分類は、社会的に認知された職種名で構成されている。各職種は求職者がわかりやすい分類箇所（1箇所）に位置づけられ、求人企業は、1求人情報につき二つまで職種を選ぶことができる。職種分類は、すべての仕事をもれなくダブリなく分類するものではなく、求職者がより最適な求人を発見ができるよう、重なりのある分類となっている。

(イ) 変更プロセス

変更の明確な基準・プロセスはない。新しい職種が企業から出されたり、1職種内の雇用数が増加したりした場合、また名称が古くなった場合など、随時新職種の追加や職種名の変更を行う。追加は小分類にとどめ、中分類以上の括りの変更は思考体系が変わるので、極力

行わないようにしている。ただし、追加された小分類の想起ができるよう、中分類の括りは変えないが、名称を変えることはある。したがって、中分類の言葉はどうしても長くなる。

職種の追加・職種名の変更は、求人情報サイトの責任者及び商品の責任者が協議し決定している。想定していない新しい職種が生まれてくるため、追加する場合、どの分類に入れていくのかの判断は難しい。正解がなく、編集のセンス、編集力として決断していく部分が大変大きい。

入れる場合は、1 詳細コード（小分類）が決まると、中分類、大分類が一つきまる。

追加・変更する場合、正確な定義よりも、社会的にどのような言葉でどう使われているか、その新しい職種の使われ方、社会的認知をもとに決定する。「職種はこちらが勝手に作るのではない。ユーザーが見て、ああ、あれね、と思わなければ意味がない。企業も、ああ、あれね、と思わないとつけていただけない」ため、正確な定義よりも、社会通念のレベルがどこにあるのかを考えて追加・修正を行う。何パターンかの名称を Google で検索し、一番ヒットするものが一番使われていると判断するなど、ウェブ上の文脈、検索のヒット数を参考にしたり、他社の分類を視野に入れたりしながら、件数が少なければ様子を見て、その職種がかなり多く使われるようになってくると、機会を逸さないよう 1、2 週間でパッと追加する。

最近では、2013 年に変更を行った。変更作業自体は 2、3 週間で終了している。課題はあるが、現在の職種分類はベストだと A 社では考えられている。

エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫

(ア) マッチング環境

求人企業側は職種にこだわりがあり、その仕事をしたい人に応募をして欲しいと考えているが、求職者側は職種へのこだわりはそれほど強くない。そもそも職種分類を求職者はあまり認識していない。求職者側は、自身の希望職種が曖昧ななかで、求人情報サイトを利用している。求人情報サイトを利用しながら学習し、求職への希望を調整している。

(イ) 求人情報サイト運営上の工夫

したがって、A 社では、求人企業側のこだわりと、求職者側のこだわりの少なさ・曖昧さを、求人情報サイト上の工夫でマッチングし、採用・就職に結び付けようとしている。

まず、求職者には、より広い職種から選んでもらうために、職種分類を使った検索を推奨している。求職者によるフリーワード検索は増える傾向にあるが、フリーワードで求人情報を絞ると検索が狭くなりがちのため、「職種分類から入ったら思ってもみなかった仕事が見つかる」ことを意図し、求人情報サイトのトップページ上部に職種分類を置いている。フリーワード検索の場合も、検索結果に併せ、類する職種分類を画面に表示し、職種分類に戻れる構造にしている。

今後は、レコメンド機能について検討していく。今後、技術的に可能になれば、自分が採

用されやすい、合致度が高い求人が探せるような工夫も行いたい。

課題は、マッチングのズレである。求職者がイメージする仕事と検索結果のズレが大きすぎ、余計なものが出てきてしまわないように、どのような絞り込み・調整を行っていくか、なかなか完璧にはいかない。

オ. 職種分類についての考え方

A社の求人情報サイト責任者は、求人情報のマッチングサイトにおける職種分類を考える前提として、①企業の職種と個人の想定している仕事はぴったり合うものではない、②求人情報のマッチングサイトを設計する上で、日本では職種という概念が、企業と個人を結びつけるための最適で必要十分なマッチングコードとはならない、という2点を重要なものとして指摘する。

企業ごとに任せる内容・範囲が異なる仕事を一言の職種名に要約するときに、現実とのズレが生じる。さらに、その要約した職種名を見て、個人が自分の経験から想起するイメージで情報を認識する際にもズレが生じる。経験がない個人は、職種名から仕事を想起することが難しい場合も多い。

このように、「無理な伝言ゲームにおける、一番妥当性の高いコード」が職種分類であるが、「そこにあるズレ、相互の曖昧さは、厳密できれいな体系化された職種分類を作ることによって解決するものではない」と責任者は指摘する。分類を細かく完璧にすればマッチングロスがなくなるというわけではない。そうではなく、曖昧さを生かすことが、求人情報サイトのマッチングにおいて重要であると指摘する。

求人情報サイトの求職者は、自分の感覚でサイトを使っていく。職種分類を学んでから使うわけではない。また、希望の職種も幅広く曖昧なまま、サイトを使う求職者が多い。それゆえ、求人情報サイトの求職者は、サイト上で実際の求人情報を見ながら、学習をし、そのなかで自身も曖昧な求職への希望を調整していき、結果的に、その求職者に合った求人情報を得ていくことができるのではないかと責任者は指摘する。

したがって、マッチングにおいて構造的に発生するズレを許容、認識し、求人情報の言語化における曖昧さ、求職者の認識における曖昧さ、という相互の曖昧さをよい方向に生かしながら、マッチングに結びつけていくサービスが必要であり、そのサービスのなかで、機能する職種分類であることがA社では求められている。その結果、先に述べたような大・中・小分類の考え方となっている。

(2) 事例 2 (B 社)

ア. 求人情報サイト事業の状況

B 社は、現在、求人広告事業（公募）と職業紹介事業（斡旋）を行っている。求人広告事業は、求人掲載件数が過去最大の 2 万 44 件である。非公開の職業紹介の求人も併せると 10 万 1,651 件である。求人件数は 11 カ月連続で伸びている。

求人情報サイトの事業の特徴と課題について、B 社の求人情報サイト責任者は、「近年の特徴として、ダイレクトリクルーティング¹⁷の拡大があげられる。近年の課題としては、求職者への情報提供のあり方、すなわち情報過多への対応、情報の信頼性の担保・向上があげられる。今後の方向性としては、働く人の年齢が高まるなか、多様な層に対して、適切な情報や機会の提供を行っていきたい」と話す。

イ. 職種分類

B 社の求人情報サイトで使われている職種分類（職種マスターと呼ばれている）は、大分類 13 分類、中分類 102 分類、小分類 398 分類である。¹⁸

職種分類の定義の参照資料として、求人企業向けの資料がある。掲載時の職種は、営業担当が求人要件をヒアリングの上、求人企業に提案し決めており、その際の見線合わせの資料として職種分類の定義の資料が使われている。一方で、求人情報サイト上で求職者がみられる定義はない。求職者は、サイト上の職種名を見て判断をしている。

1 求人につき 2 職種まで選択可能。一つの求人でも、職種を多く選択できるようにすると、求職者が求人情報を見つけにくくなると思っている。例えば、“営業職の経験のある店長”を募集する企業が、店長の求人に“営業職”のチェックをつけようとする、など、本来の職種分類とは違う目的の利用が増える可能性がある。したがって B 社では、求人原稿をもとに、求職者の側に立って、掲載する求人情報の職種を分類し、企業に提案していくことを徹底している。

なお、職業紹介事業でも、求人情報サイト事業と同一の職種分類を使用している。求人情報サイトのシステムは、職業紹介のシステムともつながっている。

ウ. 職種分類の作成、変更プロセス

(ア) 作成

職種分類に関しては、1989 年の転職情報誌創刊時の章立て（営業職で探す、事務職で探す等）から始まり、その後、求人のバリエーションが増えていくことによって、徐々に現在につながる職種分類が出来てきた。

¹⁷ 企業が、公募や斡旋などの人材サービスを介さず、直接、データベースや SNS などに登録している人材にアプローチしていく採用方法。

¹⁸ 調査時点で小分類を見直し中であった。約 1 年後、450 ほどになる予定。その後は、分類数は緩やかな増加になると考えられている。

最初の職種分類は、厚生労働省編職業分類等を活かして作成していると考えられる。

2007年1月1日に求人情報サイトがスタートしてからは、現在のような大中小分類の分け方となった。大分類は現在まで変わっていない。

図表 1-4-3 B社 求人情報サイト 職種分類

大分類	中分類	小分類
営業職	3	15
企画・管理系職種	5	27
技術系職種（IT／通信・SE・システムエンジニア）	8	20
技術系職種（機械／電気／組み込み）	17	74
技術系職種（素材／化学／食品／その他）	7	25
技術系職種（建築設計／土木／プラント／設備）	8	33
専門職種（コンサルタント・マーケティング・不動産・土業系）	4	23
クリエイティブ・クリエイター系職種	6	30
販売・サービス系職種	10	32
公務系職種（公務員・官公庁・独立行政法人・教員・農林水産関連）	3	10
事務系職種（オフィスワーク）	12	23
医療系専門職種（医療・メディカル／介護／福祉）	13	64
金融関連専門職種（銀行／保険／FP・ファイナンシャルプランナー）	6	22
分類数（計）	13分類	102分類
		398分類

当初、求人情報サイト事業と職業紹介事業の職種分類は異なっていた。求人情報サイトの分類は粗く、職業紹介事業の分類は細かいものであった。2012～2013年のプロジェクトで、求人情報サイトの分類を職業紹介の分類に近づけ、職業紹介の分類をほぼ使用する形で両者の分類を同じものにした。以降、求人情報サイトと職業紹介で同一の分類を使用している。

職業分類統一の背景には、求人情報サイト事業の拡大があった。求人情報サイトの規模が拡大し、掲載件数が増えるなかで、求職者が探しやすいように、職種分類を細かくする必要があった。B社では、分類を細かくすることで、求職者は自分が見つけたい求人情報を見つけやすくなったと考えている。

(イ) 変更プロセス

2007年に求人情報サイトがスタートして以降、マッチングにおいて不都合が生じてきたため、職種分類を3、4回変更してきた。

職種分類の変更は、システムの大きな改修が必要になるので簡単にはできなかった。しかし、2012～2013年のプロジェクトで、求人情報と職業紹介が同一の分類となり、システムも変更しやすいものに改善されたため、現在は年に1回、職種分類の見直し、変更を行っている。

変更内容は、プロジェクト委員会（約20人）で数ヶ月かけて決めていく。プロジェクトのメンバーはキャリア・コンサルタントであり、各業界に精通し、職業紹介を行っている社

員が主となっている。IT、製造業、金融、医療系などの各業界から2名ずつ担当が出て、委員会を構成している。

委員会では、「最近、求職者からここが検索しにくいという声が上がっている」「各産業分野で、このような要望が出てきている」といった現場のニーズがあげられ、求職者・求人者が増えてきた職種、減ってきた職種、現在の分類で古くなったもの、新しく追加したいものなどが検討されている。委員会では、マッチング上、課題が明らかなものが検討案として出されるため、特に分類が細かすぎたり、登録者数が少なすぎたりすることがなければ、検討案はほとんど承認される。新しい職種は、求職者、求人者がわかりやすい職種名にしている。

なお、新しい仕事をどの分類に位置づければ適切なのか、すぐに判断がつかない場合には、現行の分類のどこに入れるかを一時的に決め、運用上で対応する。こうした運用上のルールで対応していくなかで、新しい仕事の分類上の位置づけがはっきりしてきた場合には、委員会で検討し、職種分類のなかに新設として位置づけていく。

エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫

(7) マッチング環境

以前は、求人広告で仕事を探す人と職業紹介で仕事を探す人は異なっていた。現在、求職者は一つのプラットフォームで多様なサービスを使うようになってきている。その変化に対応し、B社では、求人広告と職業紹介の職種分類を同一にし、多様なサービスを同一の職種分類を使うことで利用しやすくしている。なお、大手の求人情報サイトの職種分類は似ており、8割ぐらいは同じなのではないか、との認識をもっている。

B社の求人情報サイト責任者は、求人情報サイトを利用する求職者について、「B社のサービスを利用する求職者の約57%は転職を一度もしたことの無い人である。年間を通してみると、B社において、初めて転職サイトを使う¹⁹人は約半数、使う期間は1、2年であり、さらに、一生に多くても2、3回しか使わないのが、求人情報サイトのサービスである」「年齢が若いほど、やりたいことが明確になっておらず、『自分の応募したい仕事が見つからない、でも、転職したい』『今を変えたい、でも、やりたいことが見つからない』という人が多い。逆に年齢が高くなると、自分の経験を生かした転職の割合が多くなり、経験職種から求人情報を検索し、転職行動を行う人が多い」と指摘する。

(4) 求人情報サイト運営上の工夫

応募したい仕事が見つからない、求人情報の探し方が見つからないという人に向けては、「当社に相談してください」と、東京と大阪の2箇所でも無料の面談を受け付けている。B社では、仕事の探し方をウェブ上で誘導するのは難しく、相談したほうが求職者にとっては役に立つ

¹⁹ 会員になってスカウトを見たり、求人に応募したりする人。

と考え、無料の面談を提供している。年齢が若い求職者ほど、サイト上の相談ボタンを押す割合が高い。B社では、求人情報サイトで会員登録する人の3、4割は探し方がわからないと感じており、そのうちの約6割、2万人強が、これまで面談を申し込んでいる。

全体的には、職種で仕事を探す人が一番多い。そのため、職種でマッチングを細かく行うことができるよう、求人情報サイトに会員として登録をする際は、経験職種（中分類、小分類）をできるだけ細かく入れてもらうようにしている。

経験職種の登録の傾向としては、求職者は、1職種のキャリアばかりではないため、小分類より中分類を使う傾向がみられる。

求職者のインプット情報が多ければ多いほど正しいマッチングができる一方で、多すぎれば求職者から手間がかかると思われてしまう。そのため、場合によっては、B社の担当者も求職者情報を入れられるようにしており、入れたものを求職者に確認してもらうようにしている。

他の工夫として、2014年頃から、リアルタイムで掲載件数がサイトに出るようにしている。

オ. 職種分類についての考え方

B社は、求人情報サイトを運営するにあたって、求職者の可能性を最大化する方向で貢献したいと考えている。そのため、蓄積されてきた求職者の情報をもとに、「あなたと同じような経験をしてきた人にはこういう道が拓けています」ということを提示し、求人情報を提供していくことに力を入れていきたいと考えている。

B社の求人情報サイト責任者は、「経験をもとに提案をしていくということを強化していくことにより、求職者が気づかなかった可能性が見つけられる。会員である求職者の検索履歴は、本人がクリアしない限り保存されている。現在、求人情報サイトは日々進化をしており、新機能が数カ月かけて一つずつ搭載されていっている。今後はさらに、経験職種や検索履歴等をもとに、求職者にレコメンデーションしていく機能を強めていきたい。レコメンデーションにあたっては、職種分類が細かければ細かいほどよい情報が伝えられる。したがって、職種分類を、以前の粗いものから現行の細かいものにしてよかったと考えている。現在のよような情報化社会のなかでは、主体的に探してくださいというだけでは、求職者の可能性を広げるのに十分ではない。数ある情報のなかで、どうやっていけばいいのか、求職者の思考の手助けを行い、求職者の可能性を広げていくことが、我々の役割であると考えている」と述べる。

(3) 事例3 (C社)

ア. 求人情報サイト事業の状況

C社は、現在、求人広告事業（公募）と職業紹介事業（斡旋）を行っている。インターネット求人広告には業界に先駆けて取り組み、できるだけ多くの詳細な情報を正直に求職者に伝えることを信条としている。

求人情報サイトの掲載件数は、昨年の約2倍に増加し、伸び率は非常によいが、掲載件数は約3500件であり、トップランナーの他社サイトの掲載件数にはまだ離されている。

イ. 職種分類

C社の求人情報サイトで使われている職種分類（インデックスと呼ばれている）は、大分類12分類、中分類92分類、小分類329分類である。

各職種の定義書はないが、職種についての基礎的な資料は、社内システムで共有されている。

1求人につき、基本は1職種、最大5職種まで選択可能。職種数を増やすのは有料となる。求人企業のほとんどは、1求人掲載にあたり、職種を1ないし2選択し、5選択することはほとんどない。掲載職種は企業が選択するが、求人情報サイト側から提案、確認、修正のやりとりをする場合もある。

職種分類の選択について、C社の求人情報サイト責任者は、以下のように説明する。

「職種の解釈を各企業の担当者が行っていくと、個々人の解釈と一般的な解釈との間にズレが生じる場合がある。また、企業内で使われている職種名と、実際にやっていただく仕事内容が異なる場合もある。したがって、受注時には仕事の内容をよく聞き、掲載企業とやりとりをしながら職種名を決めていくことが重要である。

職種名は、放っておくとばらつきが拡大し、無法地帯みたいになるため、当社では、全件目視で、その日に掲載された求人の掲載職種のパトロールを行っている。パトロールで変更すべき職種が発見された場合は、すぐさま担当が各企業に確認の上、変更を行う。パトロール結果は毎回全社員にメールで周知、認識の共有を図っている。パトロールを続けることによって、当初5%だった不適切な職種選択が、現在1%くらいになってきた。毎回の周知、共有の繰り返しにより、職種選定の基準が社員に浸透してきた。そのためか、利用者からは探しやすいの声をもらっている。パトロール対応をしているのは職種情報だけである。ある意味、泥臭いチェック、運営は大事だなと思っている。

なお、職種勉強会は効率が悪いのでほとんど行っていない。何百種類の職種を座学で勉強しても頭に入らない。担当する求人企業の原稿を作成し、過去の類似の事例、先人が取材してきた内容を見て、ケーススタディで学んでいくのが、職種を理解していくのに有効であると考えている。

求人情報サイトと職業紹介とを併用して利用している求職者がいるため、今後1年以内のうちに、求人情報サイトと職業紹介の職種分類を合わせる予定である」。

図表 1-4-4 C社 求人情報サイト 職種分類

大分類	中分類	小分類
営業系	11	17
企画・事務・管理系	12	27
販売・サービス系（ファッション、フード、小売）	9	22
専門サービス系（医療、福祉、教育、その他）	11	27
専門職系（コンサルタント、金融、不動産）	6	31
クリエイティブ系	8	38
技術系（IT・Web・ゲーム・通信）	11	33
技術系（電気、電子、機械）	10	58
技術系（建築、土木）	4	25
技術系（医薬、化学、素材、食品）	4	24
施設・設備管理、技能工、運輸・物流系	4	19
公務員、団体職員、その他	2	8
分類数（計）	12分類	92分類
		329分類

ウ．職種分類の作成、変更プロセス

(ア) 作成

求人情報サイトを開設した 1995 年当初は、インターネットを利用している求職者は主に IT 業界であったため、求人情報サイトも、IT 系求人向けのサイトとなっていた。その後、インターネットが普及し、誰もが携帯電話やスマートフォンでインターネットを見られるようになり、紙で募集をしていた仕事をインターネットで募集するようになってきたため、そのユーザーの変化に応じて、求人情報サイトも変化してきた。

現在は、求職者別に多様なサイトを運営している。今回、調査協力している主力事業のサイトは、若年層（35 歳位まで）向けの転職サイトである。

若年層向けの転職サイトは、2014 年の大きなリニューアルで、職種のカテゴリーが約 100 から約 300 に増加。それまでの分類は 2 階層（大・小分類）だったが、中分類が加わり 3 階層となった。

階層が大中小の 3 分類となっても、職種分類の体系自体は変えず、従来の小分類を中分類とし、新たにその中分類を細かくわけるかたちで、小分類を作成した。新たな小分類は、他社の職種分類、求職者の声、職種別の求人数などを確認の上、総合的に判断し作成した。

C 社の求人情報サイト責任者は、以下のように話す。

「2014 年のリニューアルにあたっては、世の中のいろいろなサイトの職種分類を参考にした。当社だけが独善的な切り分け方をしても求職者には不便になってしまう。以前より求職者からは、他社のサイトのように細かく分類して欲しいという声もあった。

当社のサイトで転職をする人が、他の多様なサイトを使っていることを意識し、世の中の人が、今どのように仕事を探しているのか、例えば、当社だけにこの職種がない、といったことはないように意識した。ただし、職種を作っても求人が載らなかつたら、ただの不便なカテゴリーになってしまう。そのため、求人数についても配慮した。求人がない職種が出て

しまうことについては、中分類を作ったことで、ある程度解消した。小分類職種で求人がゼロの職種があっても、中分類であればゼロということにはならない。中のカテゴリーを出すことで、ある程度の件数を担保できるようになった。

求職者の多くは中分類で満足する。逆に、最初から細かい分類を見せると探せなくなる。より細かく探したい人は、職種分類をクリックしていけば小分類を見ることができるようにした」。

(イ) 変更プロセス

職種分類の変更は、サイト運営に大きく影響する。職種分類の変更は、サイトにおいてはイノベーションではなく、基礎工事、基盤の部分の変更である。したがって、サイト全体でリニューアルをする際、一緒に入れて行う。

変更のプロセスは、リニューアルのタイミングで、求職者、求人企業の声をもとに、かなり議論、検討をして行う。最終的に、求人情報サイトを統括しているトップや事業部長などにより決定する。ただし、職種分類の変更は、登録求職者の個人データに影響が出るため、簡単には変えづらい。

サイト上での細かな変更、頻繁な変更というのは、サイトを利用している求職者に非常にストレスを与えるものと認識している。変更する際は、事前に何百万人という登録求職者に案内を行っている。2014年の大きなリニューアルでは、職種分類の変更は、これまでの小分類をそのまま中分類にすることで、既存の登録求職者が職種の再登録を行わなくてすむようにした。

エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫

(ア) マッチング環境

細かくピンポイントで探したい、小分類で探したい求職者は確かにいるが、少数派である。C社の求人情報サイトを利用する求職者の多くは、まだそれほど転職先の希望が固まっておらず、求人情報を見ながら探す場合も多い。したがって、求人情報サイトをわかりやすい情報選択の状態にしておくことが必要となる。求職者が職種情報の選択を誤り、誤った職種情報で登録してしまうと、その誤った登録データに基づいた求人情報が求職者に定期的に送られ、求職者からは不満が出るといったことになる。

やりたいことが明確な求職者にとっては、職種分類は非常に大事になってくる。ただし、課題として、求職者は自分がやりたい仕事が、世の中で何と言われている仕事なのかを知らない場合がある。

また、企業の職種に対する認識が企業ごとに異なる場合もあること、求職者がある職種にマイナスイメージを持っている場合、求人情報の探し方にそのイメージが影響するという課題もある。

(イ) 求人情報サイト運営上の工夫

2014年の大きなリニューアルでは、「入社後の仕事理解になるべくギャップのない状態で転職していただく」ために、以下のような取り組みを行った。リニューアル後、応募はほぼ2倍となった。

- ・情報に対する信頼性向上の観点から、すべての掲載原稿について、掲載原稿を取材した者（全員C社の社員）の顔写真を載せた。取材者は当社の社員であり、当社社員が、求人企業の良い面ばかりでなく、厳しいところも含めて取材をし、書いた情報が掲載されているサイトであることを明示した。
- ・フリーワード検索も増えているが、より広く求人情報を選んでいただくために、職種検索を画面のトップに置くなど、職種検索を推奨するようサイトを作成した。
- ・企業との新たな出合いができるような求人特集を企画した。

オ. 職種分類についての考え方

C社では求人情報サイトを運営するにあたって、ミスマッチをなくすことにすべてを集中している。

特に、25歳から35歳ぐらいまでの比較的若い求職者は、転職経験が少なく、初めての転職である場合も少なくない。したがって、その後のキャリアも見据えて、後悔することのないよう必要な情報をできるだけ提供し、転職先を判断してもらうことを大切にしている。

職種分類については、若い求職者の転職において、職種を細かく分けすぎて選択の可能性を狭めすぎないように、それまで大・小しかなかった分類に中分類を作って見せている。職種についての教育を行き渡らせることが難しい現在、企業と出会うチャンスを減らさないためである。中分類ではノイズがはいつてくるかもしれないが、まだ希望が固まっておらず、見ながら探すという求職者には、中分類の大きさの分類が合うのではないかとC社では考えられている。細かな職種分類で網羅することで、良い探し方ができるとは限らないという考えである。

C社の求人情報サイト責任者は、「転職において大事なことは、入った後に活躍できることである。転職者が転職後、活躍できるように転職のミスマッチをなくしていきたい。

転職サイトの課題は、当社に限らず、求人者・求職者のミスマッチであったり、多くの人が応募し多くの不採用が出てしまうことであったり、求職者が自分を生かせる、自分に向いている募集がわからなかったりするところにある。その課題を、伝わる求人情報を提供することで、少なくしていきたい。転職サイトは、転職する人が増えれば売り上げがあがるビジネスではあるが、やはり転職後に活躍をしてもらえるとこのことのほうが非常に重要であると当社では考えている。転職後の活躍に焦点をあてて求職者と求人企業が出会う、さまざまな出会い方があるなかで、その一つが職種分類というラベルなのだと考えている」と話す。

(4) 事例4 (D社)

ア. 求人情報サイト事業の状況

D社は、現在、求人情報事業（公募）を行っている。近年、企業の求人意欲は活発で採用は難しい傾向にある。求人数が非常に多くなか、求職者は仕事をなかなか絞り切れないという状況もあり、テクノロジーを活用しながら、よりよいマッチングができるよう心がけている。

求人情報サイトの事業の特徴は、“自分で決められる方に決めていただくスタイル”である。求人情報事業と人材紹介事業を同じプラットフォームで連携して行う競合企業が増えているが、D社では、人材紹介事業は別事業組織で行っており、“相談サービス”“人材紹介サービス”を望まれる方にはそちらのサービスを案内している。

イ. 職種分類

D社の求人情報サイトで使われている職種分類は、現在、大分類 16 分類、中分類 69 分類、小分類 379 分類である。

各職種に細かい定義書はない。

1 求人につき 2 職種まで選択可能。求人情報サイト上では、掲載件数が 0 であっても、その職種は表示される。

なお、D社では事業部ごとにサービスを作っているため、職種分類も事業部で異なる。

図表 1-4-5 D社 求人情報サイト 職種分類

大分類	中分類	小分類
営業	3	15
販売・フード・アミューズメント	3	10
医療・福祉	2	20
企画・経営	4	14
建築・土木	3	26
ITエンジニア	9	40
電気・電子・機械・半導体	10	54
医薬・食品・化学・素材	3	26
コンサルタント・金融・不動産専門職	5	43
クリエイティブ	6	31
技能工・設備・配送・農林水産 他	5	24
公共サービス	2	8
管理・事務	4	19
美容・ブライダル・ホテル・交通	4	18
保育・教育・通訳	3	12
WEB・インターネット・ゲーム	3	19
分類数 (計)	16分類	69分類
		379分類

ウ．職種分類の作成、変更プロセス

(ア) 作成

最初の職種分類について、D社求人情報サイト責任者は、「作成に直接関わっていないが、調査を行って検討をしたり、他社サイトを参考にしたりしながら、作成したと聞いている」と述べている。

その後、何度か名称、分類の改訂を行い、2014年に、実態に合っていなかったり、〇〇関連や〇〇系と緩くまとめていたりしたものを詳細化し、現在の職種分類となった。詳細化にあたっては、企業、求職者、社内のニーズを全部拾い上げた上、昨今の情勢に合った形への見直しを行った。

見直しは、求職者が探しやすいように分類を細かく明示する方針で行い、職種の名称をばっと見て検索ができるよう、当初12あった大分類を16に詳細化した。比較的新しい職種群を切り出して見せる詳細化を行った。その結果、元々の職種名から増えたり、分割されたり、言葉を変えたり、統合されたりする変更となった。職種名は20程度増えた。完全になくした職種名はない。なくしてしまうと、過去のデータの置き場がなくなるためである。

(イ) 変更プロセス

職種は基幹的なコードであり、データベースにかかわってくるものなので、全体的な変更は大きなサイトリニューアル時に行っている。変更は、求職者にとっても、社内にとっても負担が大きいため、定期的に行うものではない。細かい名称変更などのレベルについては、本当に必要なものであれば、タイミングによらず修正をすることもあるが、基本的には大きな改修の際に行っている。

2014年の求人情報サイトの改修は、画面のインターフェース、会員登録フォーム、検索動線、求人商品の体系などフルリニューアルといえるレベルの大きな変更であった。

職種分類の変更もその際、同時に行った。職種分類の変更は、複数の企業からの意見、営業からの意見をもとに、他社のサイトも参考にしながら、協議を重ねていく形で行った。職種名は普及している呼び方を用いた。

一番大きな変更点は、大分類「WEB・インターネット・ゲーム」の新設である。以前は、大分類の「ITエンジニア」と「クリエイティブ」に分散して入っていた職種を、一つの独立した大分類「WEB・インターネット・ゲーム」としてまとめた。最近、ウェブ、インターネット系の職種が非常に細分化されており、その実態に伴う見直しである。

他には、大分類の「販売・フード・アミューズメント」と「美容・ブライダル・ホテル・交通」内の変更を行った。特に、大分類「美容・ブライダル・ホテル・交通」では、トップページの大分類の細かい表記職種例に、「タクシードライバー」を併記した。近年タクシードライバーの求人が増えており、タクシードライバーの求人にいたる動線を見せるための工夫である。

他には、経理・財務や総務といったバックオフィス系の事務職がひとまとまりに認識され大分類化されていたものを切り分け、「企画・経営」と「管理・事務」の二つの大分類に分けた。

職種の決定は、最後の最後は決めの問題になる部分が多い。決める基準として、分類の細かさのバランス（ある分類だけアンバランスに細かくしない）、求人数の想定（細かく分けてわかりやすくなったけれども、その求人が1カ月に1件ぐらいしかないのであれば分類する意味がない）、明らかにスキルが違う場合、などを検討し、協議をし、決定している。

なお、今後のリニューアルについては未定。

現在、IT関連でモバイル、スマホ系のアプリなど、5年、10年前にはなかった職種群が多く出てきているように、今後、5年後、10年後に新しい仕事、分野が出てくれば、コードの新設はあると考えている。また、求人数がゼロの職種が多くなれば職種の見直しが必要だと考えている。

エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫

(7) マッチング環境

求職者側は、最近売り手市場でもあり、仕事についている人が求人情報を眺めながら、もっと違う仕事、もっといい仕事、やりたい仕事、自分に合う仕事がないかを探し、これなら、というものが見つかったときに求職行動を顕在化させる傾向が強まっているように見受けられる。メールマガジン等でも、本当に自分が応募したい求人について、ピンポイントで紹介されるのを待つという待ちの傾向が増えている。例えば“プライベートを重視したい”“週休二日制で定時に帰れる”というような部分を重視している人は、そういうテーマのメールマガに反応する可能性が高く、収入が多いことを重視する人ばかりではなくなっている。

また、やりたい仕事が明確な求職者より、明確でない求職者のほうが多い。今後、転職経験者が増えるにつれ、経験をもとに、転職にあたってやりたいこと等がはっきりしている人が増えるはずだが、実態は自分が何をやりたいのか、ぼんやりしている人が結構多い。

一般的に、求人情報サイト事業者の状況を見ると、人材紹介機能と連携しながら求人情報を提供する事業者と、求人情報の提供をメインにする事業者とに分かれてきているようである。前者の事業者は、求職者の相談に乗る、アドバイスを行うといったサービスも積極的に提供している。D社は、相談、アドバイスなどのサービスも提供してはいるが、どちらかというとも後者の事業者である。

(4) 求人情報サイト運営上の工夫

職種分類を細分化することで、求職者が職務経歴書を細かく提示することができ、企業側も募集する職種を細かく出せるため、ミスマッチが少なくなり、マッチングの成果は上がっている。一方で、やりたい仕事が明確でない求職者にとっては、細かい職種分類は判断に迷

う材料になっていると考えられる。

職種を検索する際、間違われやすい職種については、“こちらの職種ではありませんか”と代替職種を求人情報サイト上で見せる仕組みがある。代替表示は、プログラム表示ではなく、職種の中で“これはこれと近い”というところを協議し、代替表示をすべき職種を決めて表示している。

受け身の求職者が増えているなか、職種軸以外の検索軸も必要だと考えている。

オ. 職種分類についての考え方

求職者が希望条件で検索をし、表示された求人情報を順番に見て応募するというサービスのプラットフォームは誰に対しても同じであり、人によって変えることはできない。この前提のなか、“より早く、多分この求人を見たら、それなりに興味を持ってもらえるんじゃないかというものを早目に出せるようにしていく”工夫と気配りを行い、求人との接触の機会を極力増やせるようにしていくというのがD社の基本の考え方である。

この考え方のなかで、職種分類として非常に重要になるのは、パッと見たときに検索コードがマッチしていて検索をするとある程度の求人数が出てくるというバランスである。D社の求人情報サイトの責任者は、「第一印象はその後の行動に影響を与える。せっかくマッチングする案件があっても、あまり件数がないと見られてしまうと、別のサイトに行こうと考えられてしまう。かなりの機会損失になってしまう。パッと見たときに、検索コードがマッチしているか、という視点と、それなりの件数が出ていてその先の行動につながるのかという視点、両者のバランスは非常に重要と考えている」と述べる。

次に重要な点として、求職者がWEB履歴書²⁰を作成する際、経験している職種を選べる分類であることである。D社の求人情報サイトの責任者は、「WEB履歴書を作成時、自分の経験している職種が分類にないと入力在那里で止まってしまう。WEB履歴書が埋まらないということは、スカウトメール²¹など、WEB履歴書を詳細に見て送られるメールが届かないことになり、マッチングに影響を及ぼしてしまう。この点でも、職種分類は、求職者がある程度ピンときて選べるものを用意しないといけないと考えている」と述べる。

求職者と求人企業双方のミスマッチをなくし、求人情報サイトにおけるやりとりの信頼性を高めていく上で、職種分類（検索コード）は、しっかりと正確なものが、それぞれの職種で設定されているべきだとD社では考えられている。

²⁰ 求人情報サイト上で、求職者が、職務経歴、資格・スキル、自己PRなどのデータを入力し作成する履歴書。企業に応募したり、企業からスカウトを受けたりする際、利用できる。

²¹ 求人情報サイト上に、求職者が職務経歴等のプロフィールを登録すると、その内容（氏名や生年月日などの個人情報）に興味をもった企業から応募を促す等のメッセージ送られてくる仕組み。

(5) 事例5 (E社)

ア. 求人情報サイト事業の状況

E社は、現在、求人情報事業（公募）を行っている。

今回の調査対象となった求人情報サイトは、2004年開設の短期・単発アルバイトの求人情報サイトと、2008年開設の曜日・時間で探す長期アルバイトの求人情報サイトの二つである。

二つの求人情報サイトともに、掲載費用がかからないため、掲載へのハードルは低い。現在の累計掲載社数は、二つの求人情報サイトあわせて2000～3000社、掲載件数は10万超である。

(7) 短期・単発アルバイトの求人情報サイト

インターネット上に日雇い派遣、事業会社の直接日々雇用、人材会社の日雇い派遣、日々紹介などの案件を公開し、求職者に、働きたい日に働きたい場所で働きたい仕事に応募してもらうために作られた求人情報サイトである。世の中の短期単発バイトを数多く創出することがE社のミッションとなっている。

1日～最大90日までのアルバイトを募集できる設定となっているが、今日、明日、明後日、明後日くらいまでの、直近のアルバイト募集が多い。応募から採用決定までの時間は短い。応募して5分で、企業から連絡が来て、明日、どこそこに行ってください、ということもある。面接がないことも多く、電話でのやりとり、労働条件のメール通知や現地渡しなどで採用は完結する。求人企業の9割以上は請負会社や人材系の会社である。

短期・単発アルバイトの就業人口は約30万人といわれ、うち3万人が常時仕事を探している状態にある。E社の短期・単発アルバイトの求人情報サイトの掲載件数は、全国で1万件、登録求職者人数は累計で150万人であり、毎月1万人強が新規で登録している状況である。掲載されている短期・単発アルバイトの仕事内容としては、倉庫・軽作業系が約半分と多く、次が、最近の成長産業であるイベント系（設営・撤去・誘導）1割である。

(4) 曜日・時間で探す長期アルバイト 求人情報サイト

曜日・時間（シフト）に注目をした長期のアルバイトとは、例えば“飲食店等で長くアルバイトとして働く”といったイメージの、いわゆる普通のアルバイトのことである。

課金形態は成果課金型であり、応募課金プランと採用課金プランの2形態がある。応募課金プランは、応募件数に対して課金が発生する。採用課金プランは、採用に至ったら料金が発生する。採用の定義は、1日でも入社すれば採用とみなされ、また、60日以内に採用の可否を決定することが掲載企業に求められている。

イ. 職種分類

E社の求人情報サイトで使われている職種分類は、短期・単発アルバイトと、曜日・時間

で探す長期アルバイトの二つに共通するものとして、小分類が 331 分類ある。大分類は、二つのサイトそれぞれで異なり、短期・単発アルバイトの求人情報サイトでは、おおむね大分類 30 分類、曜日・時間で探す長期アルバイトの求人情報サイトでは、おおむね大分類 22 分類くらいである。この大分類は、マッチングの状況に応じて、随時、編集変更されている。

E 社の職種分類は、一つの小分類が複数の大分類に入ることができる構造になっている。大分類の分類名のなかに、小分類の職種のエイリアス²²がある構造である。エイリアスとしての小分類の職種をクリックすると、実態としての該当する小分類の求人情報に行く。

該当する小分類の募集が多い場合には、その小分類を検索しやすくするために、新たに大分類を作る場合もある。例えば、2 週間前ほど前に、小分類「コンビニスタッフ」の上に、大分類「コンビニ系」を作り、小分類「コンビニスタッフ」が大分類「販売系」と「コンビニ系」の両方の下にある構造に変更した。それまでは、小分類「コンビニスタッフ」は大分類「販売系」の下にあるだけであった。このように、「コンビニスタッフ」を検索しやすいように大分類を変更することで、増加した「コンビニスタッフ」の募集に対応している。

つまり、小分類が職種で、大分類はそこへの入り口という位置づけである。必要な入り口のどこからでも同じ職種にたどり着けるように、ツリーではなく、ショートカットのような発想で大・小の職種分類の構造が作られている。

各職種の定義書はない。求職者も求人企業も職種名を見て判断が出来ると考えている。

1 求人につき職種を一つ、求人企業が掲載原稿作成時に選択する。職種検索をした際、異なるものが出てしまうと、求職者は落胆する。1 求人につき一つ、小職種をラベリングすることは非常に意味があると考えている。

なお、短期・単発アルバイトの職種分類と、曜日と時間で探す長期アルバイトの職種分類の小分類は同じであるが、大分類は異なっている。

²² エイリアスとは、ユニックスの用語で、「別名」、「本当のもののコピー」というような意味合い。コピーの名前として、小分類の職種のエイリアスが大分類の職種にあり、その名前をクリックすると実体であるその職種の求人情報に行くという意味で、ここでは使われている。

図表 1-4-6 E社 短期・単発アルバイト 求人情報サイト 職種分類

大分類	小分類
飲食・フード系	20
事務系	17
倉庫内・軽作業系	10
運送・ドライバー系	11
アパレル・ファッション系	13
販売系	30
携帯・スマホ・ネット回線PR系	8
AV・PC・家電販売系	6
警備・セキュリティー系	7
営業系	12
医療・介護・薬剤系	16
理美容系	8
IT・コンピュータ系	11
クリエイティブ系	29
教師・講師・試験監督系	7
清掃・保守・点検系	7
建築・土木・整備系	19
イベント系	9
チラシ・サンプリング系	9
調査・アンケート・モニター系	4
キャンペーン・PR系	8
ホテル・旅行・リゾート系	15
スポーツ・レジャー・アミューズメント系	16
コールセンター系	7
構内製造・組み立て・加工系	5
試食販売・デモ販売系	2
引越・事務所移転系	5
パブ・クラブ系	11
コンビニ系	1
その他	3
分類数 (計)	30分類 326分類

※小分類は全部で331あるが、すべてが求人情報サイト上に表示されているとは限らず、小分類のリストは非公開である。そのため、上記の表は、調査時点で、インターネット上で確認できた数字にとどまる。大分類別の小分類数の目安として掲載する。

図表 1-4-7 E社 曜日・時間で探す 長期アルバイト 求人情報サイト 職種分類

大分類	小分類
AV・PC・家電販売系	3
アパレル・ファッション系	11
イベント・サンプリング・調査系	15
コールセンター	7
コンビニ	1
サービス系	16
その他	4
ホテル・旅行・リゾート系	14
医療・介護・薬剤系	15
飲食・フード系	20
運送・ドライバー・引越系	13
営業系	10
教師・講師・試験監督系	6
携帯・スマホ・ネット回線PR系	7
警備・セキュリティー系	7
建築・土木・整備系	18
事務系	16
清掃・保守・点検系	7
製造系	4
倉庫内軽作業系	9
販売系	27
理美容系	8
分類数 (計)	22分類 238分類

※小分類は全部で331あるが、すべてが求人情報サイト上に表示されているとは限らず、小分類のリストは非公開である。そのため、上記の表は、調査時点で、インターネット上で確認できた数字にとどまる。大分類別の小分類数の目安として掲載する。

ウ. 職種分類の作成、変更プロセス

(7) 作成

「全てを分類しましょう」という発想から作成している。最初に何を元に作ったかは不明だが、関係のあった企業のサイトを参考にして作成したと考えられている。職種名は、普通にわかりやすくを意識し、言葉を省略したりはしていない。

(イ) 変更プロセス

a. 短期・単発アルバイト 求人情報サイト

小分類はもともと300くらいあった。その後、ネット系などで一部増やしたが、大きくは変わっていない。これだけ職種があると、新しい職種を増やすことはあまりなく、メンテナンスは半年に1回もしないくらいである。ただし、小分類と大分類の組合せの確認や、より検索をしやすくするための組合せの工夫・変更は、手動で随時行っている。

法律の変更などを契機に新しい職種が生まれ、変更対応することはある。例えば、運送ドライバー系で人気のある「横乗（よこのり）」もその一つである。駐車禁止違反の取締りが厳

しくなったところに生まれた職種である。

b. 曜日・時間で探す長期アルバイト 求人情報サイト

サイト自体の大規模なリニューアルというのは数年に1回、求職者側の情報や求人情報サイト内の動線の見直し等をしている。企業の求人情報については、応募を促進するために、この半年くらい随時、A/B テスト²³をしている。それ以外の見直しは、多くて1年に1回程度である。求職者側、求人企業側、双方のニーズに基づく変更を行っている。

職種の見直しについては、データベースのコードに影響するため、変えづらい。変えるには勇気、検証が必要である。実際には、数カ月に1回、小分類を増やすレベルである。減らすことはしていない。

職種分類の現在の課題は、「その他」の範囲が広いことである。ほかに、今後増えるのが予想されたり、昔に比べると一気に増えてきたりしている職種も、独立させるかどうか、議論、検討を行っている。サイト内で検索しているワードはわかるので、それをもとに分析している。

見直しは、営業、事業責任者、エンジニア、制作、企画職等で決めていく。見直しは、応募を増やしたい等の動機から行っている。

エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫

(7) マッチング環境

a. 短期・単発アルバイト 求人情報サイト

求職者は、10代10%、20代46%、30代22%、40代16%、50代5%。3割フリーター、3割大学生、残りがその他、主婦や別に仕事を持った者である。1、2%は、このサイトの常時利用者である。求人企業のほうは、7割が継続してこの求人情報サイトを利用している。求職者と求人企業の層は、ほとんど変わらない。

求職者は、慣れた仕事、同じような仕事を選ぶことが多い。例えば、引っ越しや事務所移転は男性の人気職種だが、引っ越しをやる人はほとんど事務所移転はやらない。求職者は、次の就職が決まるまでの間や、旅行に行きたいのでその費用を稼ぐといった、単発のニーズで、それをある期間続けていくといった場合が多い。その一方で、ミュージシャンや俳優など別の生活がある者、あるいは週末だけのダブルワーク、小遣い稼ぎとして利用する者は、比較的長く仕事を続ける様子がみられる。

短期・単発アルバイトの業界では、これまでは仕事をもらえるかどうかわからないが、自分で交通費を払って登録会に行くという応募プロセスがあった。それが、このような求人情報サイトを利用して、電話やメールで応募のやりとりができるというメリットが求職者側に

²³ A/B テストとは、異なる2パターンのWebページを用意し、実際にユーザーに利用させて効果を比較するテストのこと。

発生している。また、求人企業側には、最終的に人が採れないということを回避するための手段として、この求人情報サイトは役立っている。

求職者は、求人情報サイトを利用する際、小分類の職種はあまり見ない。大分類の職種で選ぶ。また、日払い等の条件も重要視される。

求人情報サイトの利用者の約半分は、検索エンジンを使って求人情報を探すなかで、E社の求人情報に来る。検索エンジンで検索されるワードが、E社の職種としてあるほうが、E社の求人情報を閲覧してもらえ、マッチングにつながる。職種分類にないと、その職種のワードで検索しても、その職種とは関係のない職種の情報が、たまたまその職種のワードを含んでいるというだけで検索結果に出てしまう可能性があり、求職者を落胆させ、マッチングを阻害してしまう。

b. 曜日・時間で探す長期アルバイト 求人情報サイト

求職者は、20～30代が最も多く、次いで40～50代が多い。

求職者は、エリア検索（市町村区や路線）、職種、シフト（時間）の順で情報を絞ることが多い。

求職者も求人企業も、他社の求人情報サイトを併用しながら、E社のものを利用している。

(イ) 求人情報サイト運営上の工夫

a. 短期・単発アルバイト 求人情報サイト

仕事に合った人に応募していただく仕組みを裏でかなり作っている。充足や採用の状況に合わせて、プログラミングで、求職者になるべく働いていただけるような仕組みを作っている。

最初、仕組みは全くなかった。初めに、1社限定応募であったのを複数応募可にし、求人情報サイト内に競争原理を取り入れた。また、求職者が応募をキャンセルできるような機能も取り入れた。求職者は、応募した後、採用の返事をずっと待つ傾向があり、逆に企業側は不採用通知を出さず、採用した人とのみやりとりを進めるという「業界の悪しき習慣」があったため、求人企業には24時間以内の採用可否連絡を促し、24時間を過ぎると「自動的に解放」（別の企業に応募ができる、求職者は待たなくてよい）の機能をつけたり、逆に求職者が採用連絡を待つ時間を企業に宣言できる機能をつけたりといった変更を行ってきた。

マッチングのポリシーとして、基本は機械にやらせている。人の意思を入れると、人のほうが間違ふ。この求人情報サイトの場合、閲覧は求職者のアクション、その仕事に向いている人を選ぶというというのは求人企業側のアクションである。閲覧率や採用状況をビッグデータとして、どのような属性（性別、年齢、経歴など）の人が採用されているかを分析し、採用されるような人に多くその仕事が見えるよう、検索による表示順をプログラムで最適化していく。フィルターはかけないので、閲覧できるものは誰であっても同じだが、検索による表示順が異なることにより、属性によって見える画面はかなり違ふ。

時期にもよるが、基本、機械にやらせることで、マッチングの確率が3割から4割に上がるような効果があった。それを5割にしていけるのは難しいが、求職者の待ち時間を減らすようにしたり、早く対応する企業を優遇したりして、早く多く採用する会社をチャンピオンとして、変更をどんどん進めている。案件ごとの採用充足予測はだいぶできるようになってきたので、今後はその精度を上げていきたい。今後、「この場所でこの職種で明日だったら、このぐらいの人は採れます」というところまでやりたい。だから、「この案件をとって来るといいですよ」ということが逆に求人企業（業務請負や人材派遣企業など）に対して言えるようになると、採用がもっと広がると考えている。今はまだ技術的にそこまで追いついていない。

このような仕組みの改善は、求人情報サイト上でさりげなく行っているため、求職者はあまり気づいていないと思われる。求職者の満足度は、応募の伸びで判断している。求職者のレジュメが非常に詳しいのもE社の工夫である。

b. 曜日・時間で探す長期アルバイト 求人情報サイト

同じ仕事を、勤務時間帯（シフト）によって分割し、各勤務時間帯（シフト）の想定募集対象にあわせて掲載内容を一部変えて複数掲載することが可能である。これにより、マッチング精度も高められる。掲載課金型ではなく成果課金型であるからできる掲載方法である。

よりマッチングに適するよう、掲載順はプログラムによって変動している。プログラムは随時改善されている。

不正な応募が増えないように、たとえば、無断欠勤などのネガティブな情報を履歴に残す機能など、不正な個人の利用を減らすような策は適宜とっている。

データを見ながらコンバージョン²⁴を上げる、すなわち来た人をいかに応募につなげるかという点と、ROI²⁵を意識するという観点で運営を考えている。

オ. 職種分類についての考え方

短期・単発アルバイト求人情報サイトの責任者は、『『全てを分類しましょう』という発想と、細かく分類するほどマッチングの精度が上がるであろうという考えのもと、ここまで分類しているので、現在の職種分類についてそれほど気になることはない。やや細かすぎるかもしれないと思うくらいである。ただ、大分類については、本当にこれでよいのかは常に考えている。完成はしないものであるとも考えている』と述べている。

²⁴ サイト上で最終的に得られる成果のこと。何をコンバージョンとするかはサイトによって異なる。応募、問合せ、会員登録などさまざまなものが該当し、コンバージョン率として測定される。ウェブサイト上の重要な指標。

²⁵ ROIとはreturn on investmentの略で、一般的に、投資した資本に対して得られた利益のことを指す。

(6) 事例6 (F社)

ア. 求人情報サイト事業の状況

F社は、現在、求人情報事業（公募）を行っている。

今回の調査対象となったのは、F社の求人情報事業のなかで、求人企業数および求職者数が最も多い、アルバイト・パート領域の求人情報サイトである。

求人情報サイトの事業の特徴と課題については、「景気がよくなり、掲載件数は非常に増えている。また、紙メディアより安価で、長い間掲載することができるというネットの特性からも、掲載件数が増えている。掲載件数が増えるなか、適切な検索機能を細かくつけていかないと、求人情報を探しづらくなってしまう。今、この点を気にかけている」と話す。

イ. 職種分類

F社の求人情報サイトで使われている職種分類は、現在、大分類17分類、小分類360分類である。これら大・小2階層の職種分類は、F社ではコード分類とよばれている。

大・小2階層のコード分類はいわばマスターコードとしての分類であり、求人情報サイトで表示する際は、大分類はコード分類と同じものが表示されているが、小分類は、複数の小分類を合わせてひとつの分類としている表示する場合もある。つまり、小分類では、マスターコードの分類と表示される職種分類名が異なる場合がある。

たとえば、本来のマスターコードの小分類には「ラーメン屋キッチンスタッフ」と「ラーメン屋ホールスタッフ」があるが、求人情報サイト上は、どちらも「ラーメン屋」として分類表示されている。

求人情報サイト上で見せる小分類の括り方は、そのときに提供している仕事の数によって変わる。仕事の数が多い場合、求職者が検索しやすいように表示される職種の分類は細くなり、逆に、仕事の数が少ない場合、細分化し過ぎると求職者が探しづらくなる場合は、表示する分類の括り方を大きく対応する。また、採用が難しい場合に言葉として目立たせたい、検索エンジンへの対応の観点から言葉として表示させておきたいといった場合に意図的に職種名を表示するようにするなど、求人情報サイトの編集上の工夫が、表示される小分類には反映されている。

各職種に細かい定義書はない。F社の営業担当が職種分類から選択し、求人企業に確認をして決めている。

1求人につき1職種まで選択可能である。求人企業、特に中小企業のニーズなどでは、事務も営業もする人が欲しいというニーズはあり、2職種設定したいという要望はある。しかし、そのようなニーズに沿って1職種の仕事を拡大解釈しながら職種をつけていくと、求職者の側は、「事務と思ったのに、事務っぽくない仕事も出ている」となり、検索の利便性が落ち、結果マッチングの阻害要因になる。そのため、1求人につき1職種という方針をとっている。

なお、社内の他の求人情報サイトでは、異なる職種分類を作成、使用している。例えば、女性の求職者向けの求人情報サイトでは美容やファッションといった職種分類が細くなっている。現在、言葉を合わせられるところは合わせ、統合できるものは統合する方向で調整を行っている。

図表 1-4-8 F社 求人情報サイト 職種分類

大分類	小分類
飲食/フード	26
販売	22
接客/サービス	15
レジャー/エンタメ	19
営業	8
事務	12
総務/企画	4
教育	4
物流/配送	10
軽作業	4
建築/土木/建設	11
工場/製造	5
IT/コンピュータ	8
医療/介護/福祉	20
マスコミ/出版	6
芸能	4
専門職/その他	31
分類数 (計)	17分類 205分類

※小分類はコード分類としては360あるが、求人情報サイト上ですべてが公開されているわけではない。求人情報サイト上では、サイト上の表示分類として職種が表示されている。上記は、調査時点で求人情報サイトに表示されていた大分類ごとの205小分類の状況である。

ウ. 職種分類の作成、変更プロセス

(7) 作成

以前、求人情報事業を紙の媒体のみで発行をしていたときは、現在のような職種分類は使用しなかった。ただ、職種ごとの最低賃金の調査・発表をしていたため、統計のための職種分類を作成し使用していた。それが現在の職種分類の元の一つである。

その後、求人情報サイトを運営していくなかで、1分類あたりの求人件数の増加とともに分類を細かくしたり、求職者の声によっても分類を細かくしたりして作成してきた。1分類あたりの適正求人件数は特に決めていない。ただ、検索した時に求人件数が0とにならないように考えている。

(イ) 変更プロセス

半年～1年に1回程度の間隔で見直しを行う。

見直しには、「焼き肉屋」を「焼き肉屋（キッチンスタッフ）」「焼き肉屋（ホールスタッフ）」に分割する、職種名に“スタッフ”という言葉をつけ加えるといった細かい変更を含む。検索サイトで使われている言葉を分析するチームからの提案に基づく変更、法律改正で資格名が変わる職種への対応なども行う。法律改正の場合は速やかに変更を行う。

変更を行うと職種名は細かくなる。今回ちょうど変更をしたが、変更により小分類は 320 から 360 に 40 増えた。

最終的な決定は、求人情報サイトの責任者・副責任者が行っている。

もともとの職種分類をもとに、いろいろなものの判断の掛け合せで、変更をしている。求人情報サイトのサービスの特徴にあった変更を意識したり、求職者インタビューで出てくる職種のキーワードや検索キーワードの状況を加味したり、件数の状況を確認したり、求人情報サイトに毎週何百件、何千件と寄せられる求職者の声や、求人企業からの「この職種とこの職種を括らないでくれ。全然違うものだ」や、「くっつけてくれたほうが幅広い求職者に見てもらえる」といった声など、定量情報・定性情報をもとに、総合的に判断をしている。

エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫

(7) マッチング環境

検索エンジン経由で求人情報サイトに来る求職者が増えている。ここ 7、8 年で本格的にインターネットが普及してきた。何かを探すときはキーワードで探すという行動特性が大きくなっている。

求人情報サイト内の検索では、職種検索が 8 割、フリーワード検索が 2 割くらいの割合である。

アルバイト・パートでは、エリア・駅などの地理的な条件を主として、他に職種条件をあわせるというのが代表的なマッチングのキーになっている。エリア・駅選択検索と職種選択検索は 6 : 4 ないし 7 : 3 の割合で利用されている。

サイトの課題を求職者に尋ねると、一番に「自分にぴったりの合う仕事の数が足りない」が挙げられる。

(4) 求人情報サイト運営上の工夫

検索については、検索したキーワードと実際の行動の統計を取り、どのような職種だと探しやすいのか、求職者が思い描いているのはこういうことではないか等、検索における揺らぎの幅を是正していく取り組みは随時やっていくべきと考え、やり始めている。他の検索エンジン経由で来るときに、どのようなワードで検索されるのかを把握し、それを職種名として見立て、それに応じたページをこの求人情報サイト内でどれだけちゃんと用意しておけるか、ということがますます重要となっている。

また、求職者に合う求人をそろえることはもちろんであるが、一方で、求職者のニーズと

求人市場の状況の間にズレが生じている可能性があるため、その場合は、求職者に視野を広げてもらう取り組みも行っている。

他には、求人情報に異なる職種が設定されている場合、抽出して、「これ違っているよ。今回は絶対気をつけて」というアラートを上げている。求人情報を掲載後、ランダムサンプリングで後追いのチェックをしている。アラートとなるのはそれほど多くはない。今後、品質維持の観点で、職種やエリアなど、全件デジタルチェックができるように対応中である。

マッチングを進めるためには、募集中の仕事を時間で分けてシフトにし、限定された時間しか働けない求職者が応募できるようにするなど、求職者が求める就業形態を求人企業にかけ合って、マッチングできる仕事の形にするなどの取り組みを行っている。

求人情報サイトの画面上では、A/B テストを日々繰り返すなど、細かいユーザーテストを多様に行いながら、一番反応がよい画面設計を選んでいる。

F社の求人情報サイト責任者は、「一番大事なのは情報の品質、情報の確からしさであり、これがどこまでいっても価値があると考えている。仕事を探す上では、量と質、求人案件のバラエティ、さらに安心して仕事に応募できるということが極めて大事である。その上で、早く自分が見つけたいと思うような仕事にたどりつく、さらには採用合格を得るまで早いスピードで行えるようなサイトを作っていきたい。求職者に不利益な情報を決して届けない。さらに、自力でサイト使って採用成功ができる人だけではなくて、一般的には採用弱者と言われるような方に対するマッチング先というものも用意をしていきたい」と述べる。

オ. 職種分類についての考え方

F社の求人情報サイト責任者は、以下のように説明する。

「正社員の求人求職の場合は、“不動産会社の営業職”というように業種と職種の区別がはっきりしているが、アルバイトの求人求職の場合は、ニーズがもうちょっとふわっとしていて、求人側も求職側も業種と職種をはっきり分けず、“業職種”という括りで捉えていることが多い。実態としては、職種より業種に近い場合が多い。

したがって、職種分類をするときに、カフェ（キッチン）、カフェ（スタッフ）、ラーメン屋（キッチン）、ラーメン屋（スタッフ）というように、業種と職種をかけていくと、本来はもれない分類となる。しかし、そのように細分化するときりがなくなるので、基本的には業態としてエッジが立っているもの、求職者が良く探すもので分類をまとめている。例えばラーメン屋は、ラーメン屋のキッチンやスタッフを細分化せず、“ラーメン屋”とする。ラーメン屋の場合は、このまとめ方の場合がニーズに合うとの判断である。なお、分類のまとまりに入らないものは、“その他飲食店（ホールスタッフ）”といったように、その他として分けている。

論理による分類ではなく、関係者が集まって、他のサイトを見比べたりしながら、世の中の言葉としての扱い方というものを参考にしたりもしながら決めている」。

(7) 事例7 (G社)

ア. 求人情報サイト事業の状況

G社は、現在、求人情報事業（公募）と職業紹介事業（斡旋）を行っている。地域の産業構造や就業スタイルに合わせ、地域ニーズに応える地域密着型事業を展開している。

求人情報サイトの事業の特徴と課題については、「東京に比べると速度は遅いものの、ネットへの移行が進んできている。特に、この2、3年、スマートフォンが非常に普及してきている。また、ネット上では、マーケティングオートメーションなどの新たな仕組みが浸透しはじめていたり、オウンドメディアを活用した媒体だけに頼らないサイト手法も増えてきている。スマートフォンを介して新たな動線が生まれ、全く想定していない職種で求職者の特性が活かせるようなマッチングが成立するなど、新しい価値がそこに生まれそうな気がしている。いかに早くITの変化に着手し、より求人企業、求職者に寄り添っていけるかが非常に重要な課題である」と話す。

イ. 職種分類

G社の求人情報サイトで使われている職種分類は、今回インタビュー調査で対象とした、社員対象のサイトの場合、大分類10分類、小分類47分類であり、アルバイト対象のサイトの場合、大分類12分類、小分類52分類である。

各職種に細かい定義書はない。求人情報を掲載する際は、営業が、求人企業が募集する仕事内容を聞き、必要な場合は読者に伝わる言葉になるよう注釈をつけて掲載情報を作成、職種分類の選択も行う。

1求人につき1職種を推奨しているが、最大5職種までつけられる。

なお、職種分類は、各事業部の求人サイトによって異なっている。

図表 1-4-9 G社 社員対象 求人情報サイト 職種分類

大分類	小分類
営業系	5
技術系（ソフトウェア・ネットワーク）	5
技術系（電気・電子・機械、食品・化学・医薬）	9
製造系	2
建築・土木系	4
事務・企画系	6
クリエイティブ系	4
飲食・販売・サービス系	5
教育・医療・介護系	4
ドライバー・警備・清掃系	3
分類数（計）	10分類 47分類

図表 1-4-10 G社 アルバイト対象 求人情報サイト 職種分類

大分類	小分類
フード・飲食	6
販売	8
イベント・アミューズメント	6
サービス	7
営業	2
事務・デスクワーク	4
警備・清掃・土木・建築	4
製造	3
ドライバー・物流	4
医療・介護・福祉	4
教育	2
ナイトワーキング	2
分類数 (計)	12分類 52分類

ウ. 職種分類の作成、変更プロセス

(ア) 作成

2005年、ネット事業を始めた際に職種分類を作成した。基本的には、世にある職種を踏まえ、他媒体も参考にしながら、求人案件をバランスよく求職者に提供できるような分類の最適解として作成した。

(イ) 変更プロセス

大きな改訂はしていない。媒体設立当初の分類をリニューアルごとに微調整を加えながら、現在も使用している。

改訂のタイミングは、決まっていない。日々、各大分類、小分類の求人案件数をチェックしており、よほど集まってこないものや、増えてしまう場合などに再検討をする。決まっているわけではないが、1大分類の掲載求人案件数が50を割ってしまうと、大分類として残しておくかの議論になる。

職種分類の変更は、商品担当とウェブ側の担当、業界に特化して詳しい営業担当の協議によって決めていく。

エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫

(ア) マッチング環境

ここ2、3年、急速にスマートフォンの利用率が高まっている。パソコンの利用率を超えて、現在、6:4くらいでスマートフォンの利用率のほうが高い。求人企業は中堅中小企業が多く、紙媒体での求人ニーズがまだ多いが、今後はネットに注力をしなければならない状況である。すでに掲載件数ではネットのほうが求人案件数が増えており、求人情報事業における課金モデルも変わってきている。

求職者の状況としては、紙媒体だけを見る方、紙媒体と求人情報サイトを併用する方、求人情報サイトだけを見る方の割合がそれぞれ約3割ずつである。

業界内の地域密着型企业で、求人情報広告だけを行っているところはほぼない。職業紹介や派遣事業などもやりながら、窓口を広げたサービスをしている企業が増えている。

(イ) 求人情報サイト運営上の工夫

わかりやすい原稿内容を作っていくという、当たり前のことをやっていくことで、評価されていくと考えている。

例えば、アルバイト志望の若年層はG社のリターゲティング広告²⁶からの応募が多いが、逆に正社員の場合は応募が少ないなど、情報の届け方もずいぶんと変わってきている。求職者の層に合わせた情報の届け方をしていくことにより親和性が高まってくるので、そういった試みも行っている。

情報を届けるにあたっては、アグリゲート型求人検索サイトのような新しい技術と共存しながら、G社ならではの価値を出していかないといけないと考えている。反響の落ち込むタイミングではアグリゲート型検索サイトでのプロモーションを実施したり、同様のサイトに拾われやすい求人表記を工夫するなどしている。いずれにしても、G社のゴールは、顧客の採用成功であるため、新しい技術や他社の動きのなかで、共存をしたり、G社ならではの工夫をしたりしながら行っていく。

G社の求人情報サイトの利用にあたっては、求職者は、まず地域を優先し、次に職種での絞り込み機能を利用する傾向にある。職種を具体的に表記しておく、Googleやindeedなどの検索サイトからG社の求人情報に流入する場合、適切な職種に入りやすくなる。たとえば、保険会社のライフアカウントプランナー募集の場合、営業という小分類をつけておかないと、営業として検索されない。特にindeedは職種欄に書いてあるキーワードは拾うプログラムであるため、職種欄に明記しておくことが必要である。アンテナの高い求人企業はGoogleやindeedなどについてよく理解しているため、G社としてもこれらの検索サイトのチェックは非常に意識して行っている。検索サイトで検索されやすいワードを使用することを含め、検索サイトに対応する取り組みを2015年から行っている。

他社の求人情報サイトでは、AIが診断し、志向性等を聞いて、“あなたに合うものはこれですよ”というマッチ度が出るサービスがある。そういう案の検討も行っている。また、地域のニーズとしては、フリーランスで業務委託契約など雇用関係以外のマッチングもある。そういったところも含めてマッチングのあり方を模索している。

求人情報サイトの使いやすさの検証は、定量調査、ユーザビリティテスト、利用者の座談会で直接お聞きするというように進めている。

²⁶ 一度サイトを訪れた人に対して、一定期間、サイトの再訪問を促す広告を、他のサイトの広告枠に配信するもの。

オ. 職種分類についての考え方

事業の一番の目的はマッチングである。求人案件と求職者双方がマッチするような分類を意識している。

G社の求人情報サイトの責任者は、「職種は、自分が経験したものをもう1回やりたいというときに使うフラグである。アルバイトも職種軸は使うが、正社員になるとその重要性はより高まると認識している。その一方で、それまで自分が培った経験を、想定しない職種で生かせるというパターンも実は多々ある。そのようなマッチングのさせ方を研究していきたい。マーケティングオートメーションの研究は始めている。大手の企業であれば、もうかなり使っていると思っている。たとえば、フリーペーパーの偶然の発見の良さが、マーケティングオートメーションになってくると、ウェブでもできるのではないかと非常に期待している。テクノロジーを吸収しながら、仕事を探したい人が検索をしたときに、適切に情報が届くような状態を構築していきたい。結局、最後に我が社に価値があるのは、案件やコンテンツだと思っている。それをいかに市場から多く集めてきてお送りしていくかを追求すべきである。本当はマッチしたかもしれないのに、情報が届かないために、それがわからなかったというケースは想定以上に多いと考えている。そこをいかに我々が間に入りながらなくしていくか、そのようなことができるマッチングをいかに作っていくかという部分を突き詰めていきたい」と述べる。

(8) 事例 8 (H 社)

ア. 求人情報サイト事業の状況

H 社は、現在、求人情報事業（公募）と職業紹介事業（斡旋）を行っている。

H 社の有料の求人誌と求人情報サイトの掲載情報はほぼ同じである。求人誌の募集要項は、自動的に求人情報サイトに掲載される。サイト掲載に力を入れ付加価値をつけたい企業が、お金を払ってプラスアルファの情報を求人情報サイトに加えるという構造である（求人情報サイトのみの掲載は不可）。

求人傾向として、「地域的に新規でお店や会社がどんどん出てくるという感じはあまり見受けられないので、人の動きとしては、そんなに一気に跳ね上がった感じではない」と話す。求人情報サイトの事業の特徴については、「一番の変化は、ここ数年のスマートフォンの伸び。思ったよりすごいスピードで来たなというのが実感。割合としては、スマホ 6、PC 3、携帯 1 のイメージである」と述べる。

イ. 職種分類

H 社の求人情報サイトで使われている職種分類は、現在、大分類 18 分類、中分類 66 分類、小分類 154 分類である。

各職種に細かなルールが設定されており、社内システムを利用したブラウザでの確認が行える。

求人誌の職種分類は営業が決めるが、求人情報サイトの職種分類は、求人誌に掲載される情報をみながら企画が決定している。原稿の補足データとして、原稿に書かれていない職種分類をつけるようなことはしない。

1 求人案件でつけられる職種数の制限はない。以前は、1 求人につき 2 職種までであった。2015 年に職種分類を細分化した際、つけられる職種数の制限をなくした。求職者が就きたいと思う仕事が業務のなかに一部でも含まれて入れば、それは応募職種になりうるという考え方からである。職種数の制限をなくしても、たくさんつけようとする行為はみられない。「これもこれもつけられる」という分類の付け方はしておらず、ぱっと見たときに「これとこれだよ」というものをつけている。

複数ある求人情報サイトでは、もともとの職種分類は同じものを使っているが、サイトによっては、職種を束ねて分類したり、求人のあまりない職種はその他に入れたりするなど、見え方の違いでできている。職業紹介では、職業紹介用の分類を使っている。

図表 1-4-11 H社 求人情報サイト 職種分類

大分類	中分類	小分類
飲食・フード・調理	10	28
コンビニ・スーパー	2	4
販売	8	8
アミューズメント・レジャー	10	10
接客・サービス	7	9
理容・美容・ビューティ	2	5
警備・清掃・施設管理・引越	3	5
工場内作業・メンテナンス	3	9
農業・林業・水産業	1	1
建築・土木・建設・電気設備・測量	4	15
倉庫・物流・ドライバー	2	9
オフィスワーク	1	4
営業	1	1
医療・介護・福祉	4	20
IT・デザイン・クリエイティブ	3	15
教育・保育・専門職	3	8
ナイトワーク	1	3
管理職・店長・マネージャー	1	
分類数(計)	18分類	154分類

ウ. 職種分類の作成、変更プロセス

(7) 作成

求人誌の分類として、比較的大雑把な業種での括りがもともとあったが、求職者の仕事の探し方が変わり、大雑把な表現では求人案件にまでたどり着いてくれない、検索結果から落ちてきてもらえないという課題が明らかとなった。そのため、2015年7月、職種分類の細分化を行った。

細分化にあたっては、まず、SEO²⁷に対応したタイトル構造を作ることが主眼とされ、ついで、求職者の検索ワードにマッチするように、小分類の明確化、作成を行った。また、求人がない職種は分類になりにくいため、掲載求人数の確認も行った。

細分化前は、大分類に一部、小分類がくっついている感じであったが、細分化の結果、大分類項目が13から18に増え、中分類が新設され、小分類は35から154にまで増えた。

(イ) 変更プロセス

2015年7月の変更では、企画で素案を作り、営業現場の要望も入れ、要望を入れられないところは説明をし、その意味合いを伝え理解を得るというプロセスを、時間をかけて行っていった。

企画が作った素案は、求職者が思っていること、求職者の使いやすさを念頭に、求職者に

²⁷ SEOとは、“Search Engine Optimization”の略。検索エンジンの表示順位の上位に表示されるように対策等を行うこと。

情報を届ける上で絶対必要なキーワードとして考えられた職種分類案であった。反対に、営業は、求人企業をイメージして、素案に求人案件が入るかどうかを考え、意見を言い、その両者の調整を時間をかけて行った。

分類における課題は、ほぼこの変更で解消されている。分類が増えた分、ユーザーが使いづらくなっているところがあるかもしれない点について、ユーザーインターフェースの見直しは必要だと考えている。今後の職種分類の変更の予定はない。

また、迷うところであるが、求人情報サイトというのは、急にリニューアルすると、「あの機能はどこにきましたか」「何でボタンの位置を変えたんですか」と使う側からの反応も強く、場合によっては怒る求職者もいる。H社の求人情報サイトは、新規とリピーターの割合でいくと、リピーターが多いサイトであるので、その観点でもリニューアルを行うことは慎重に考えている。

エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫

(ア) マッチング環境

1998年に求人情報サイトをオープンした時は、それなりに情報を見られてはいたと思うが、インターネット黎明期ということもあり、営業現場ではネットからの応募などの目立った実感を得られていなかった。実感を得られるようになったのは、2000年からi-mode公式メニューで配信を始め、その後も今のau/ソフトバンク系の公式コンテンツ化に対応をさせたあたりからである。

他社がやっていない時代から比較的早く求人情報サイトの運営に取り組んできたが、それにもましてネットユーザー側の速度、情報取得の仕方の変化のスピードは速い。ユーザー側のトレンドをキャッチしながらどんどんサイトを変えていくスピード感は、まだ満足のものが出せていないと考えている。H社求人情報サイト責任者は、「何もしないでいると、ユーザーに置いていかれるところはあると僕たちは見えています」と話す。

求職者行動の一番の変化は、求人情報サービスのブランドにこだわらない人の急激な増加である。indeedのようなアグリゲート型求人検索サイトからの流入が非常に多い。

以前であれば、H社の求人情報サイトを知っていて、H社のサイトに行こう、バイト探すなら行こうと調べて、サイトのトップページへ来て、トップページから「僕はこれをやりたいから、これを探そう」「この地区で働きたいから、ここで探そう」と、H社の求人情報サイトの中に入って探すという求職者が多かった。しかし、今は、バイトを探そうと思えば、Googleに尋ね、検索結果を1ページ見て、また別のサイトへ移動していってしまうという求職者が増えている。サイト全体のユーザー数は変わらないが、トップページのアクセス数はどんどん落ちている。

これは求人情報サイトだけではない傾向である。

(イ) 求人情報サイト運営上の工夫

スマートフォンのインターフェースから、求人情報サイトを作るようにしている。その際は、“求職者は検索しない”ことを前提に、ワンタップで終わらせる行動設計を考えている。また、1 ページだけ見て帰る求職者が非常に多いので、横にスライドして次の情報を見てもらうことを最近意識している。トップページに戻ってもらうということは期待しないという考え方もあると考えている。

ライトなタッチで接触してくる求職者には、もっとライトに情報を出してあげるとか、次の1手に進めるような情報を出してあげるといったことが結構重要かと考えている。

そういった取り組みをしながら、たまたまこの求人情報サイトに来た人のなかで、このサイトの良さ、探しやすいさをわかってもらって、ファンになってくれる人を増やしていくことをやっていかないとだめだと感じている。

また、職種分類の名称は、仕事をあらわすキーワードという意味合いでよく、職種分類とは別に、求人情報サイト内の各案件ページにある職種欄では、求職者が検索結果一覧ページで選択できるように職種キーワード表現を入れた職種記述を行っている。職種キーワード表現とは、例えば、職種表記「ホールスタッフ」の案件の場合、パチンコ店・居酒屋・スナックバーなど、業種が判断できず、選択する求職者にとって不親切な表記であるため「居酒屋ホールスタッフ」「パチンコ店ホールスタッフ」などと記述するような表現である。

オ. 職種分類についての考え方

求人情報サイトで使う職種分類は、仕事のキーワードであり、SEO のため、また求職者が情報を絞り込むためのものである。職種分類の名称を、求人誌、求人情報サイト内等の職種の表記とそろえていく意識を H 社にはもっていない。求人企業の募集項目や、求人原稿内の個別の職種名と、H 社の職種分類は全く別物、“文字列としては意味合いが別のもの”である。だから職種分類の職種名と、求人原稿内の職種名欄の職種名の表記が異なってよい。

職種分類の名称は、求人求職マッチングをしていく際の仕事を表すキーワードという意味合いでよいと H 社では考えられている。

5 考察

(1) 各社の求人情報サイト運営環境についての認識

ア. 結果

各社が求人情報サイトで職種分類を考えていく前提として、運営環境についてどのような認識をもっているか、「ア. 求人情報サイト事業の状況」と、「エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫（ア）マッチング環境」の項目の結果から、明らかになったことを述べる。

(ア) 情報過多の環境

第1は、情報過多の環境である。各社事例からは、「求人件数は11カ月連続で伸びている。」(B社)、「求人情報サイトの掲載件数は去年の約2倍に増加」(C社)と求人数が増えるなか、「求人企業も求職者も、“選ぶ喜びから選ぶ大変さ”に直面している。」(A社)と指摘されている。また、「二つの求人情報サイトともに、掲載費用がかからないため、掲載へのハードルは低い。」(E社)、「紙メディアより安価で、長い間掲載することができるというネットの特性からも、掲載件数が増えている。」(F社)と、紙メディアと比べて情報が多く掲載できるインターネットメディアの特性が指摘されていた。

(イ) プラットホームの共有化

第2は、求人求職サービスのプラットフォームの共有化の方向である。「求職者は一つのプラットフォームで多様なサービスを使うようになってきている。」(B社)、「求人情報事業と人材紹介事業を同じプラットフォームで連携して行う競合企業が増えている」(D社)と、従来は分かれて利用され、提供されることがあった求人情報サービス（公募）と職業紹介サービス（斡旋）を、同時に利用していく傾向が指摘されていた。

ここで指摘されているプラットフォームという言葉が示すものは、求人求職サービスの基本環境の共有という意味である。職種分類が使われる求人求職サービスの環境が共有化されてきていることが指摘された。

(ウ) IT技術の進化

第3は、IT技術の進化である。「IT技術をもとにさらなる進化の方向性を考えている」(A社)、「ネット上では、マーケティングオートメーションなどの新たな仕組みが浸透しはじめていたり、オウンドメディアを活用した媒体だけに頼らないサイト手法も増えてきている。」「ここ2、3年、急速にスマートフォンの利用率が高まっている。パソコンの利用率を超えて、現在、6:4くらいでスマートフォンの利用率のほうが高い。」(G社)、「一番の変化は、ここ数年のスマートフォンの伸び。思ったよりすごいスピードで来たなというのが実感」(H社)と、IT技術の活用と、通信機器・利用の変化が指摘されていた。

(エ) やりたいことが明確でない求職者の多さ

第4は、やりたいことが明確でない求職者の多さである。「初めて転職サイトを使う人は約半数、使う期間は1、2年であり、さらに、一生に、多くても2、3回しか使わないのが、求人情報サイトのサービスである」「年齢が若いほど、やりたいことが明確になっておらず」(B社)、「求職者の多くは、まだそれほど転職先の希望が固まっておらず、求人情報を見ながら探す場合も多い。」(C社)、「やりたい仕事は明確な求職者より、明確でない求職者のほうが多い。」(D社)と、求人情報サイトを利用する求職者の多くが、サイトを使うのが初めてであったり、やりたいことが明確でなかったりしていると指摘されている。また、「検索エンジン経由で求人情報サイトに来る求職者が増えている。ここ7、8年で本格的にインターネットが普及してきた。何かを探すときはキーワードで探すという行動特性が大きくなっている。」(F社)、「求職者行動の一番の変化は、ブランドにこだわらない人の急激な増加である。indeedのようなアグリゲート型求人検索サイトからの流入が非常に多い。」(H社)というように、多様なルートで多様な求人情報サイトを利用している求職者の実態が指摘されていた。

イ. 考察 —— 運営環境における、求人情報サイトのマッチングの現状

これら4点の結果からみえてくるのは、大量の求人情報とやりたいことが明確でない求職者を、進化するIT技術を使いながら、多様なプラットフォームでサービスを連携させたり区別させたりしながら、より最適な求人求職マッチングを行おうとしている各社の現状である。各社の職種分類は、このような環境のなかで、よりよい求人求職マッチングを行うための機能として追求されていることが推察される。

(2) 職種分類の内容

ア. 結果

各社の求人情報サイトの職種分類の内容について、「イ. 職種分類」の項目の結果から、明らかになったことを述べる。

(ア) 職種分類の呼び方

第1は、職種分類の呼び方である。企業内では、「職種マスター」(B社)、「インデックス」(C社)、「コード分類」(F社)と呼んでいる企業があった。

(イ) 分類階層・数

第2は、分類階層・数についてである(図表1-5-1)。全国展開の求人情報サイトであるA～D社の分類構造が、大・中・小の3階層構造であり、小分類が、300以上、400近くあった。ただし、次年度に小分類が約450になる見通しの見直しを行っている求人情報サイトもあった。また、全国展開で主にアルバイト・パートを対象とするE、F社の分類構造は、大・小

の2階層構造であり、小分類が同じく、300以上であり、331と360あった。また、E、F社は、小分類はあるが、大分類の括りは、そのときの求人求職状況に応じて可変であった。

地域展開のG、H社には、階層数、分類数に共通点はみられなかった。

図表 1-5-1 職種分類数

		大分類	中分類	小分類
A社	全国展開	9	58	326
B社	全国展開	13	102	398
C社	全国展開	12	92	329
D社	全国展開	16	69	379
E社 (※)	全国展開	約22~30		331
F社 (※)	全国展開	約20		360
G社 社員対象	地域展開	10		47
アルバイト対象		12		52
H社	地域展開	18	66	154

※E社・F社は、求人情報サイトの状況によって分類名を表示している。小分類が常にすべてが表示されているわけではなく、大分類も、そのときによって括りが変わってくる。上記は、すでにある小分類数とおおむねの大分類数である。

(ウ) 職種の定義、選択可能な職種数、職業紹介事業等との共通性

第3は、職種の定義と、1求人につき選択可能な職種数と、職業紹介事業等との職種分類の共通性である(図表1-5-2)。

職種の定義について、5社が詳細な定義書はなく、3社は参照資料や基礎的な資料、ルールをもっていた。

選択可能な職種数は、1職種までが2社、基本は1職種だが最大5職種まで可能が2社、2職種が3社、制限なしが1社であった。ただし、制限なしの場合でも、「職種数の制限をなくしても、たくさんつけようとする行為はみられない。」(H社)とされていた。つけるにあたっては、「仕事が複雑化し、分類に悩む職種が増えている。3職種以上を使わないと仕事内容が表現できない場合もあり、2職種までの選択が最適とはいえないが、顧客企業への公平性の観点から2職種までとしている。」(A社)、「一つの求人では、職種を多く選択できるようにすると、求職者が求人情報を見つけにくくなると考えている。」(B社)と、少ない職種でつけていくことが、求人求職マッチングにおいて重要であるとの認識が見られた。

また、職種は求人企業がつけるのではなく、各企業の担当者が確認、選択、提案、掲載していた。「全件目視で、その日に掲載された求人の掲載職種のパトロールを行っている。」「パトロールを続けることによって、当初5%だった不適切な職種選択が、現在、1%くらいになってきた。毎回の周知、共有の繰り返しにより、職種選定の基準が社員に浸透してきた。」(C社)、「求人誌の職種分類は営業が決めるが、求人情報サイトの職種分類は企画が決定している。」(H社)と、適切な職種選択の確認の徹底を行っている企業もみられた。

職業紹介事業や他の事業等との共通性は、共通、ほぼ共通が2社、共通化の予定1社以外、5社が事業ごとに異なった分類を使用していた。

図表 1-5-2 職種分類の運用状況

	定義	1求人につき 選択可能な職種数	職業紹介事業や他の 事業との共通性
A社	定義書はなし	2	異なる
B社	求人企業向け参照資料あり	2	共通
C社	基礎的な資料を社内システムで共有	基本は1職種 最大5職種まで可能	共通化予定
D社	定義書はなし	2	異なる
E社	定義書はなし	1	ほぼ共通
F社	定義書はなし	1	異なる
G社	定義書はなし	基本は1職種 最大5職種まで可能	異なる
H社	各職種に細かなルールが設定	制限なし	異なる

イ. 考察 —— 職種分類の内容を構造化する三つの要因

これら3点の結果からみえてくるのは、職種分類は、職種を分類するものではあるが、求人情報サイトにおいては、必ずしも職種の定義を作ることを中心に構造化されているのではないということである。

8社とも、職種の定義書作りが大きな課題というわけではなかった。「標準職業分類表」ではなく、「マスター」「インデックス」「コード」と称されるように、分類する記号であることが重要視されていた。E、F社では、小分類はあるが、大分類の括りは、そのときの求人求職状況に応じてかわり、一定していなかった。

8社は、定義書を作ることを中心として職種分類を構造化するかわりに、①求人情報サイトに掲載される求人情報の量と質、②求人情報サイトを利用する求職者の特性、③求人情報サイトを運用するシステムの限界の三つの要因に基づき職種分類を構造化しているように推察される。

その結果、求人情報が、全国の主に正社員対象の場合と、アルバイト・パート対象の場合により3階層ないし2階層という階層の差が生まれ、求職者の利用のしやすさから、選択可能な職種数は1ないし2が推奨され、同じ社内で求人情報サイトの運用システムが同じ場合に、異なる職業紹介事業等でも共通の職種分類を使用し、異なる場合は、事業ごとに、職種分類が異なっていると推察される。

(3) 職種分類の作成

ア. 結果

各社の求人情報サイトの職種分類の作成について、「ウ. 職種分類の作成、変更プロセス」の「(ア) 作成」の項目の結果から明らかになったことを述べる。

(7) 作成時期

第1は、作成時期である。求人情報サイトの職種分類の作成時期については、主に、「2000年頃」(A社)、「2007年1月1日に求人情報サイトがスタートしてからは、現在のような大中小分類の分け方となった。」(B社)、「2014年の大きなリニューアル」(C社)、「2014年、実態に合っていなかったり、〇〇関連や〇〇系と緩くまとめていたりしたものを詳細化し、現在の職種分類となった」(D社)、「2004年開設」と「2008年開設」(E社)、「2005年」(G社)、「2015年」(H社)であった。

(イ) 作成の元となったもの

第2は、作成の元となったものである。紙媒体で求人情報の提供を行っていた基盤があり、その際使用していた職種が元となっていたり(A社、B社、H社)、「求人情報事業を紙の媒体のみで発行をしていたときは、現在のような職種分類は使用しなかった」(F社)、「ネット事業を始めた際に職種分類を作成した」(G社)、「最初に何を元にしたかは不明」(E社)といった状況があったり、初めはインターネットを利用しているIT業界の求職者向けであったのでその職種が中心であったり(C社)していた。なお、求人誌で使用していた職種は、求人誌の見出し、特集、章立てといったものとして使用されていた。

(ウ) 作成の仕方

第3は、作成の仕方である。職種分類を作成するにあたっては、「最初の職種分類は、厚生労働省編職業分類等を活かして作成していると考えられる。」(B社)、「他社の職種分類、求職者の声、職種別の求人数などを確認の上、総合的に判断し作成」「世の中のいろいろなサイトの職種分類を参考にした。当社だけが独善的な切り分け方をしても求職者には不便になってしまう。」(C社)と、多様なものが参照されていた。また、作成にあたって分類は増えており、「完全になくした職種名はない。なくしてしまうと、過去のデータの置き場がなくなるため」(D社)といった傾向がみられた。

(エ) 作成にあたって考えられたこと

第4は、作成にあたって考えられたことである。「職種分類の考え方は、大分類、中分類、小分類で異なる。」「大分類は、『求職者が迷わないこと』が基本」「中分類は、大分類とは異なり、求職者と求人情報とをマッチングする中核の機能を担う」「小分類は、社会的に認知された職種名で構成」「職種分類は、すべての仕事をれなくダブリなく、分類するものではなく、重なりのある分類となっている。」(A社)、「分類を細かくすることで、求職者は、自分がみつきたい求人情報を見つけやすくなった」(B社)、「求職者の多くは中分類で満足する。逆に、最初から細かい分類を見せると探せなくなる。より細かく探したい人は、職種分類をクリックしていけば小分類を見ることができるようにした」(C社)、「求職者が探しやすいよ

うに分類を細かく明示する方針」(D社)、「『全てを分類しましょう』という発想から作成」
「職種名は、普通にわかりやすくを意識」(E社)、「1分類あたりの求人件数の増加とともに
分類を細かくしたり、求職者の声によっても分類を細かくしたり変更したりということで作
成」(F社)、「基本的には、世にある職種を踏まえ、他媒体も参考にしながら、求人案件をバ
ランスよく求職者に提供できるような分類の最適解として、作成」(G社)、「細分化にあっ
ては、まず、SEOに対応したタイトル構造を作ることが主眼とされ、ついで、求職者の検索
ワードにマッチするように、小分類の明確化、作成を行った。また、求人がない職種は分類
になりにくいため、掲載求人数の確認も行った。」(H社)といった作成の考え方が示されて
いた。

イ. 考察 —— 職種分類の共通化と独自化の側面

これら4点の結果からみえてくるのは、求人情報サイトの共通化の側面と、独自化の側面
である。

共通化の側面とは、(ア)～(ウ)でみられた傾向から推察される。

共通におかれているネット環境・IT技術進化を背景として、紙媒体の求人誌のときには必
要がなかった網羅的な職種分類が、他社の求人情報サイトを含む多様な情報源を参照しあい
ながら作られてきたという点である。

A社が「現在の求人情報サイトにおける職種分類は、求職者が最速で最適な求人に出会え
るよう、検索のユーザーインターフェース、サイトの見た目とセットで考えられている。」と
述べているように、職種分類は、求人情報サイトの構造と切り離せないかたちで、2000年頃
から各社で網羅的に作成され始め、特にここ10年で大きくリニューアルをされてきている。

独自化の側面とは、(エ)でみられた、「作成にあたって考えられたこと」におけるさまざま
な傾向から推察される。すなわち参照しあった職種を、どのように分類し、どのように階層
に組むのか、という考え方である。たとえば細かく分類する、わかりやすい言葉を使うとい
った共通点はいくつかみられるが、各社の分類における異なる判断、傾向もみられる。

職種分類は、共通化の側面が進展するなかで、要所要所で独自化の側面の判断があって、
結果として、似たところのある異なる職種分類が各社の求人情報サイトで作成されていると
推察される。

(4) 職種分類の変更プロセス

ア. 結果

各社の求人情報サイトの職種分類の変更プロセスについて、「ウ. 職種分類の作成、変更
プロセス」の「(イ) 変更プロセス」の項目の結果から明らかになったことを述べる。

(7) 職種分類の変更の求人情報サイトにおける位置づけ

第1は、職種分類の変更の求人情報サイトにおける位置づけである。「職種分類の変更は、サイト運営に大きく影響する。職種分類の変更は、サイトにおいてはイノベーションではなく、基礎工事、基盤の部分の変更である。」(C社)、「職種は基幹的なコードであり、データベースにかかわってくるもの」(D社)、「職種の見直しについては、データベースのコードに影響するため、変えづらい。変えるには勇気、検証が必要である。」(E社)と、職種分類が求人情報サイトの構造を規定する重要な要素であることがわかった。

(4) 変更における判断

第2は、変更における判断である。「変更の明確な基準・プロセスはない」「正解がなく、編集のセンス、編集力として決断していく部分が多い。」「正確な定義よりも、社会通念のレベルがどこにあるのかを考えて追加・修正を行う。」(A社)、「変更内容は、プロジェクト委員会(約20人)で数ヵ月かけて決めていく。」(B社)、「サイト全体でリニューアルをする際、一緒に入れて行う。」「求職者、求人企業の声をもとに、かなり議論・検討をして行う。最終的に、求人情報サイトを統括しているトップや事業部長などにより決定。」(C社)、「職種の決定は、最後の最後は決めの問題になる部分が多い。決める基準として、分類の細かさのバランス(ある分類だけアンバランスに細かくしない)、求人数の想定(細かく分けてわかりやすくなったけれども、その求人が1カ月に1件ぐらいしかないのであれば分類する意味がない)、明らかにスキルが違う場合、などを検討し、協議をし、決定している。」(D社)、「検索サイトで使われている言葉を分析するチームからの提案に基づく変更、法律改正で資格名が変わる職種への対応なども行う。」(F社)、「職種分類の変更は、商品担当とウェブ側の担当、業界に特化して詳しい営業担当の協議によって決めていく。」(G社)、「2015年7月の変更では、企画で素案を作り、営業現場の要望も入れ、要望を入れられないところは説明をし、その意味合いを伝え理解を得るというプロセスを、時間をかけて行っていった。」(H社)といった結果であった。

複数の視点をもって複数の関係者が協議、統合的に判断の上、責任者が決定していることがわかった。

(5) 変更のタイミング

第3は、変更のタイミングである。「名称をGoogleで検索し、一番ヒットするものが一番使われていると判断するなど、ウェブ上の文脈、検索のヒット数を参考にしたり、他社の分類を視野にいれたりしながら、件数が少なければ様子を見、その職種がかなり多く使われるようになってくると、機会を逸しないよう1、2週間でパッと追加する。」(A社)と機会重視で行っている求人情報サイトと、「年に1回、職種分類の見直し、変更を行っている。」(B社)、「メンテナンスは半年に1回もしないくらいである。ただし、小分類と大分類の組合せの確

認や、より検索をしやすくするための組合せの工夫・変更は、手動で随時行っている。」「見直しは、多くて1年に1回程度である。」(E社)、「半年～1年に1回程度の間隔で見直しを行う。」(F社)のように、半年から年に1回くらい行っている求人情報サイトと、「変更は大きなサイトリニューアル時に行っている。」(D社)、「大きな改訂はしていない。媒体設立当初の分類をリニューアルごとに微調整を加えながら、現在も使用している。」(G社)、「今後の職種分類の変更の予定はない。」(H社)というように、リニューアル時に行っている求人情報サイトと、あるいは特に行う予定がない求人情報サイトの3つの傾向がみられた。

(エ) 変更への慎重さ

第4は、変更への慎重さである。「中分類以上の括りの変更は思考体系が変わるので、極力行わないようにしている。」(A社)、「職種分類の変更は、登録求職者の個人データに影響が出るため、簡単には変えづらい。サイト上での細かな変更、頻繁な変更というのは、サイトを利用している求職者に非常にストレスを与えるものと認識している。」(C社)、「変更は、求職者にとっても、社内にとっても負担が大きいため、定期的に行うものではない。」(D社)、「また、迷うところであるが、求人情報サイトというのは、急にリニューアルすると、『あの機能はどこにきましたか』『何でボタンの位置を変えたんですか』と使う側からの反応も強く、場合によっては怒る求職者もいる。H社の求人情報サイトは、新規とリピーターの割合でいくと、リピーターが多いサイトであるので、その観点でも、リニューアルを行うことは慎重に考えている。」(H社)というように、変更は影響が大きいため、慎重に考え行っていることがわかった。

イ. 考察 —— 職種分類の変更における論理的プロセスと洞察

これら4点の結果からみえてくるのは、職種分類を変更していくうえでの論理的プロセスと洞察の必要性である。

求人情報サイトの基盤であり、変更には慎重を期する職種分類であるので、社内外の複数の視点・データにもとづき、論理的プロセスによって変更案を精査、最終的には、責任者が洞察をもって事業判断として、変更をするときは速やかに決定していることがわかった。職種分類が、求人情報サイト事業においてきわめて重要な事業課題であることが推察される。

(5) 職種分類についての考え方

ア. 結果

各社の求人情報サイトの職種分類における考え方について、「エ. 現在のマッチング環境と求人情報サイト運営上の工夫」の「(イ)求人情報サイト運営上の工夫」および、「オ. 職種分類についての考え方」の項目の結果から明らかになったことを述べる。

(7) マッチングの精度を高める

第1は、職種分類が、適合率およびコミュニケーションの点で、マッチングの精度を高めているという考え方である。各社事例では、以下のような考え方がみられた。

- ・「全体的には、職種で仕事を探す人が一番多い。」「そのため、職種でマッチングを細かく行っていくことができるよう、求人情報サイトに会員として登録をする際は、経験職種（中分類、小分類）をできるだけ細かく入れてもらうようにしている。」（B社）
- ・「職種分類を細分化することで、求職者が職務経歴書を細かく提示することができ、企業側も募集する職種を細かく出せるため、ミスマッチが少なくなり、マッチングの成果は上がっている。」「WEB履歴書を作成時、自分の経験している職種が分類にないと入力在那里で止まってしまう。WEB履歴書が埋まらないということは、スカウトメールなど、WEB履歴書を詳細に見て送られるメールが届かないことになり、マッチングに影響を及ぼしてしまう。この点でも、職種分類は、求職者がある程度ピンときて選べるものを用意しないとイケないと考えている。」（D社）
- ・「『全てを分類しましょう』という発想と、細かく分類するほどマッチングの精度が上がるであろうという考えのもと、ここまで分類している。」（E社）
- ・「職種は、自分が経験したものをもう1回やりたいというときに使うフラグである。アルバイトも職種軸は使うが、正社員になるとその重要性はより高まると認識している。」（G社）

適合率とは、「適合するドキュメント『だけ』をどれくらい正しく検索できるかという度合いを評価する」ものである（ピーター・モービル、2006）。

求人情報サイトの職種分類では、職種分類を細かくすることでミスマッチを減らし、案件の適合率を高めていると考えられる。また、ウェブ履歴書作成における用語として、自分が経験したものを表すフラグとして、職種分類が使われていることには、マッチングにおけるコミュニケーションの精度を高めるねらいがあることが考えられる。

適合率を高めることも、コミュニケーションの精度を高めることも、いずれもが、求人求職のマッチングの精度を上げる取り組みであると考えられる。

(4) 職種分類の持つ曖昧さを理解する

第2は、曖昧さがあるのが職種分類であるという考え方である。各社事例では、以下のような考え方がみられた。

- ・「企業ごとに任せる内容・範囲が異なる仕事を一言の職種名に要約するときに、現実とのズレが生じる。さらに、その要約した職種名を見て、個人が自分の経験から想起するイメージで情報を認識する際にもズレが生じる。経験がない個人は、職種名から仕事を想起することが難しい場合も多い。このように、『無理な伝言ゲームにおける、一番妥当性の高いコード』が職種分類である」「そこにあるズレ、相互の曖昧さは、厳密できれいな体系

化された職種分類を作ることでは解決するものではない」「分類を細かく完璧にすればマッチングロスがなくなるというわけではない。そうではなく、曖昧さを生かすことが、求人情報サイトのマッチングにおいて重要である」「求人情報サイトの求職者は、自分の感覚でサイトを使っていく。職種分類を学んでから使うわけではない。また、希望の職種も幅広く曖昧なまま、サイトを使う求職者が多い。それゆえ、求人情報サイトの求職者は、サイト上で実際の求人情報を見ながら、学習をし、そのなかで、自身も曖昧な求職への希望を調整していき、結果的に、その求職者に合った求人情報を得ていくことができるのではないか。」(A社)

- ・「一方で、やりたい仕事は明確でない求職者にとっては、細かい職種分類は判断に迷う材料になっていると考えられる。」(D社)
- ・「大分類については、本当にこれでよいのかは常に考えている。完成はしないものでも考えている。」(E社)
- ・「検索については、検索したキーワードと実際の行動の統計を取り、どのような職種だと探しやすいのか、求職者が思い描いているのはこういうことではないか等、検索における揺らぎの幅を是正していく取り組みは随時やっていくべきと考え、やり始めている。」「アルバイトの求人求職の場合は、ニーズがもうちょっとふわっとしていて、求人側も求職側も業種と職種をはっきり分けず、“業職種”という括りで捉えていることが多い。実態としては、職種より業種に近い場合が多い。論理による分類ではなく、関係者が集まって、他のサイトを見比べたりしながら、世の中の言葉としての扱い方というものを参考にしたりもしながら決めている。」(F社)

求人情報サイトでは、職種分類は職種情報のひとつであり、職種分類がサイトに存在する目的は、情報のやり取り、すなわちマッチングのコミュニケーションのためであると考えられる。企業は求人情報の職種を、求職者は経験してきた職種や希望の職種の情報を、相互でやりとりする。やりとりにおいては、誤解や欺瞞や解釈といったコミュニケーションがもつ伝達の過程の問題も、伝達する内容の意味をどう読み取るかの問題も(池田、1999)発生すると考えられる。

職種分類をコミュニケーションの言語と考えれば、職種分類をやりとりするなかで生まれる曖昧さを理解し制御していく過程が、マッチングにいたる過程となると考えられる。曖昧さを生かしたやりとりが、マッチングに影響すると考えられる。

(ウ) マッチングにおける発見性を高める

第3は、発見性を高めるのが職種分類であるという考え方である。各社事例では、以下のような考え方がみられた。

- ・「フリーワードで求人情報を絞ると検索が狭くなりがちのため、『職種分類から入ったら思ってもみなかった仕事が見つかる』ことを意図し、求人情報サイトのトップページ上部

に職種分類を置いている。」(A社)

- ・「経験をもとに提案をしていくということを強化していくことにより、求職者が気づかなかった可能性が見つけられる。職種分類を、以前の粗いものから現行の細かいものにしてよかったと考えている。現在のような情報化社会のなかでは、主体的に探してくださいというだけでは、求職者の可能性を広げるのに十分ではない。数ある情報のなかで、どうやっていけばよいのか、求職者の思考の手助けを行い、求職者の可能性を広げていくことが、我々の役割であると考えている。」(B社)
- ・「職種分類については、若い求職者の転職において、職種を細かく分けすぎて選択の可能性を狭めすぎないように、それまで大・小しかなかった分類に中分類を作って見せている。職種についての教育を行き渡らせることが難しい現在、企業と出会うチャンスを減らさないためである。」(C社)

新たな職種に触れ、求職者がマッチングにつながる新たな職種を発見する機会を、職種分類の構造を見せることや、経験職種をもとに新たなお勧め職種を提案すること、小分類にこだわり過ぎず中分類の幅で職群を見せることを通して、提供しようとしている。職種分類のつながり方、大分類・中分類の職群という、職種分類の構造自体が、マッチング可能性のある新たな職種を発見する価値となっていると考えられる。

(E) ウェブサイト上のマッチングの再現率に寄与する

第4は、職種分類は、ウェブサイト上の求職者のマッチングにおける再現率につなげていく際に重要となるという考え方である。

各社事例では、以下のような考え方がみられた。

- ・「他の検索エンジン経由で来るときに、どのようなワードで検索されるのかを把握し、それを職種名として見立て、それに応じたページをこの求人情報サイト内でどれだけちゃんと用意しておけるか、ということがますます重要となっている。」(F社)
- ・「職種を具体的に表記しておく、Google や indeed などの検索サイトからG社の求人情報に流入する場合、適切な職種に入りやすくなる。」(G社)
- ・「職種分類は、仕事のキーワードであり、SEOのため、および、求職者が情報を絞り込むためのものである。」「職種分類の名称は、求人求職マッチングをしていく際の仕事を表すキーワードという意味合いでよいとH社では考えられている。」(H社)

再現率とは、「適合するドキュメント『すべて』をどれくらい正しく検索できるかという度合いを評価する」ものである(ピーター・モービル、2006)。

求職者は、ウェブサイト上で、検索エンジン等、様々なサイトを利用して、マッチングの再現率をあげようとしている。求人情報サイトが適切な職種分類をもつことは、求職者の求人情報の再現率の向上に寄与することになり、求人情報サイトの利用を増やすことにもつながると考えられる。

(オ) 転職後を意識したマッチングを行う

第5は、職種分類における、転職後を意識した取り組みである。各社の事例では、以下のような考え方がみられた。

- ・「転職において大事なことは、入った後に活躍できることである。転職者が転職後、活躍できるように転職のミスマッチをなくしていきたい。」「転職後の活躍に焦点を当て求職者と求人企業が出会う、さまざまな出会い方があるなかで、その一つが職種分類というラベルなのだと考えている。」(C社)

転職後の活躍を見すえたラベルとして職種分類を認識するということは、現在ある求人情報のマッチング成立のみならず、成立が、その後の時間軸においても成立することを視野にいたれた取り組みを行っていると考えられる。長い時間持続するマッチングを行っていると考えられる。

イ. 考察 —— マッチングにおける職種分類の5つの機能

これら5点の結果からみえてくるのは、マッチングにおける、職種分類の多様な5つの機能の認識である。コミュニケーションとしての職種分類がもつ曖昧さを理解、制御しながら、求人情報サイトにおけるマッチングの精度、発見性を高め、求職者のマッチングの全体としての再現率に寄与し、さらに転職後も意識したマッチング効果の実現を、職種分類の作成・運用を通じて行っていく考え方である。それぞれの考えを認識し、考えの実現を追求していくことが、マッチングの効率、価値をそれぞれに高めていく結果につながっていると考えられる。

6 小括

本研究の結果から、求人情報サイトの職種分類の構造として、以下の知見が得られた。

まず、共通してみられた点としては、次のとおりである。

- ・大量の求人情報とやりたいことが明確でない求職者を、進化するIT技術を使いながら、多様なプラットフォームでサービスを連携させたり区別させたりしながら、より最適な求人求職マッチングを行っている現状を背景としていること。
- ・職種の定義を作ることを中心として職種分類を構造化するかわりに、①求人情報サイトに掲載される求人情報の量と質、②求人情報サイトを利用する求職者の特性、③求人情報サイトを運用するシステムの限界の3つの要因にもとづき職種分類を構造化していること。
- ・職種分類は求人情報サイトの基盤であり、変更には慎重を期するため、社内外の複数の視点・データにもとづき、論理的プロセスによって変更案を精査、最終的には、責任者が洞察をもって、変更をするときは速やかに事業判断として決定しており、職種分類が、求人情報サイト事業においてきわめて重要な事業課題であること。

- ・職種分類の作成・変更は、他社の求人情報サイトを含む多様な情報源を参照し合いながら行われていること。

一方、参照し合った職種を、どのように分類し、階層化するかについては、求人情報サイト間で違いがみられた。

その違いをもたらしているものを考察すると、職種分類と求人求職マッチングとの関係において、次の5つの点についての考慮の度合いが、各社の職種分類の独自性につながっているのではないかと推察された。

5つの点とは、「マッチングの精度を高める」「職種分類の持つ曖昧さを理解する」「マッチングにおける発見性を高める」「ウェブサイト上のマッチングの再現率に寄与する」「転職後を意識したマッチングを行う」である。

以上をまとめると、民間の求人情報サイトの職種分類は、各社共通の側面があり、参照し合いながら共通化が進展していく一方で、要所要所で独自化の側面が事業判断としてなされ、結果として似たところがあるが異なる職種分類が作成されてきたといえよう。

これらをもとに、官民の職業分類の共有化にあたっての示唆を考えてみたい。

職業分類研究会（2007年度）では、「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」とされている。本研究では、求人情報サイトの運営環境の課題は概ね共通であり、プラットフォームの共有化が進んできていること、職種分類の作成・変更の際は情報源を参照しあっていること、ウェブサイト上の求職者の求人情報の再現率に各求人情報サイトが寄与していることから、実体としての共有化が進んできていると考えられる。

官・民の職業分類の共通化にあたって、この実体のなかで機能するものを考えていくとすれば、求人情報サイト各社の独自性につながる5つの点から示唆を得、それらを考慮していくことが重要だと考えられる。

具体的には、1点目として、民間の求人情報サイトの職種分類がコミュニケーションの言語として認識され、磨かれていることへの着目があげられる。コミュニケーションであるがゆえの曖昧さが、求人求職マッチングのプロセスのなかで適切に許容され、活かされるよう取り組まれている。

厚生労働省編職業分類は統計にも使われており、曖昧さが許容されない制約もあろうが、やりたいことが明確でない求職者が増加しているなかで、厚生労働省編職業分類もこうしたコミュニケーションの言語としての役割を強化していく必要があると考えられる。

2点目は、職種分類の多様な機能である。求人情報サイトの職種分類がマッチングの精度を追求するのみならず、発見性を高め、求職者のマッチングの全体としての再現率に寄与し、さらに転職後を意識して役立つように作成、運用されている。これは、職種分類への取り組

みが、個々の求人求職マッチングへの寄与にとどまらず、求人求職マッチングの環境全体への効果的な関与として機能している側面もあると考えられる。

厚生労働省編職業分類の策定にあたっては、こうした職種分類の多面的な役割を考慮した工夫が必要になるのではないかと考えられる。

引用・参考文献

アレクサンダー・ハラヴェ 田畑暁生訳 (2009) 『ネット検索革命』 青土社

池田謙一 (1999) 「コミュニケーション」 中島義明ほか編集 『心理学辞典』 有斐閣

岡野原大輔 (2015) 「第1章 テキスト検索エンジンを探検する」 高野明彦監修 『検索の地平
—集める、探す、見つける、眺める』 角川学芸出版

北本朝展 (2015) 「第3章 実世界と紐づいた検索—時間と空間を検索する」 高野明彦監修 『検
索の地平 —集める、探す、見つける、眺める』 角川学芸出版

厚生労働省 (2004～2014) 「雇用動向調査」

佐久間淳一・加藤重広・町田健 (2004) 『言語学入門』 研究社

高野明彦 (2015) 「序章 検索とは何か」 高野明彦監修 『検索の地平 —集める、探す、見
つける、眺める』 角川学芸出版

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 (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 (2017) 『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

Peter Morville (ピーター・モービル) 浅野紀予訳 (2006) 『アンビエント・ファインダビリ
ティ —ウェブ、検索、そしてコミュニケーションをめぐる旅』 オライリー・ジャパン

Peter Morville (ピーター・モービル) Jeffery Callender (ジェフリー・カレンダー) 浅野
紀予訳 (2010) 『検索と発見のためのデザイン—エクスペリエンスの未来へ』 オライリ
ー・ジャパン

第2章 官民の職業分類の比較

1 調査研究の目的と方法

第1章にもあるが、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。」と規定されている。これを受け、現行の厚生労働省編職業分類（2011年）を作成するにあたって、官民の共有化の実現に向けた検討がなされた。結論として、厚生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は、共有化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、まず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点で官民の認識が一致した（労働政策研究・研修機構 2008）。

職業分類の共有化意識を高めるためには、労働市場で使用される職種名とその仕事内容について共通理解を形成することが重要になることから、職業分類表の改訂にあたっては民間事業者の使用している職種分類の項目に配慮するとともに、労働市場で広く使用されている職種名を職業名索引に積極的に取り込むなど、具体的な環境整備が行われてきた（労働政策研究・研修機構 2012）。

このように、職業分類の共有化意識を高めるための具体的な取り組みも行われてきたが、序章で述べたように経済社会情勢が変化する中で、官民の共有化の実現に向けた環境は、整いつつあるのだろうか。本章では、官民の職業分類の比較を通じてそれを明らかにする。

研究方法として、厚生労働省編職業分類及び第1章においてインタビュー調査した民間求人情報サイト8社の職種分類を分析し、両者の分類体系や分類項目等の比較を試みる。

2 結果

その結果を図表 2-1（p.69 参照）に示す。民間8社を営業エリアで分類すると、全国展開が6社、地域展開が2社であった。また正社員向けのものが5社、アルバイト²⁸向けのものが3社である。同様の観点で分類すると、厚生労働省編職業分類は全国展開で、正社員やアルバイトなど雇用形態等に関わらず適用できる汎用性のあるものと位置づけられよう。

²⁸ パートタイムを含む。

(1) 分類の構造、分類項目数

厚生労働省編職業分類の構造は、大分類 11 項目、中分類 73 項目、小分類 369 項目、細分類 892 項目の 4 階層になっている。これに対し、民間 8 社の分類項目は、大分類、中分類、小分類の 3 階層になっているものが 5 社、大分類、小分類の 2 階層になっているものが 3 社である。民間 8 社の項目数をみると、大分類では正社員向けが 9～16 項目、アルバイト向けが 17～22 項目と、正社員向けよりアルバイト向けの項目数が多い。中分類をみると、中分類が設定されている 5 社の項目数は 58～102 項目となっている。小分類では 47～398 項目とかなりの幅がある。ただし、小分類の項目数が最少の 47 項目である会社においては中分類が設定されていないので、これを実質的に中分類とみなしても差し支えないであろう。

厚生労働省編職業分類と民間 8 社を比較して特徴的なことは、細分類があるのは厚生労働省編職業分類のみであるが、厚生労働省編職業分類の項目数は、それぞれの階層において民間 8 社の分類項目の範囲内にほぼ収まっており、また小分類の項目数は官民ともにほぼ 300 台で共通している。

(2) 配列

(1)で職業分類の構造や項目数をみたが、それぞれの項目はどのような考え方により配列されているのであろうか。現行の厚生労働省編職業分類の大分類は、国際標準職業分類における大分類項目の配列順を考慮して、上位に（先に）²⁹管理的職業、専門的・技術的職業、下位に（後に）³⁰主に身体を使って行う職業をそれぞれ配置しているとされるが（労働政策研究・研修機構 2011）、それ以上の配列の考え方は示されていない。

西澤（労働政策研究・研修機構 2013、2014）は、職務の類似性指標を用いて新たな職業編成の可能性を探る試みとして、米国労働省の Dictionary of Occupational Titles（DOT）に採用されている労働者機能を類似性指標として取り上げ、各職業を評価している。

労働者機能とは、労働者と仕事との関わり方を Data（対情報処理機能：D 機能）、People（対人処理機能：P 機能）、Things（対物処理機能：T 機能）の三つの面で表したものである³¹。

この労働者機能の観点から、厚生労働省編職業分類や民間 8 社の職種分類がどのような配列になっているかを調べてみた。その結果を図表 2-1 に示す。この表示にあたっては、西澤（労働政策研究・研修機構 2014）が、Web 調査による従業員の回答と米国労働省の DOT による DPT 評価を参考にして作成した職業ごとの「特徴的 DPT」（その職業の特徴を端的に表す機能）をもとに、大分類に反映している。大分類の中に異なる特徴的 DPT の職業が含まれる場合は、それぞれ併記している。なお、Web 調査には管理的職業が含まれていないので、

²⁹ （ ）内は筆者注

³⁰ （ ）内は筆者注

³¹ 労働者機能は、アルファベット大文字（D、P、T）と、それに続く 3 桁の数字で示され、先頭のアルファベット大文字がその職業の特徴を端的に表す「特徴的 DPT」を、3 桁の数字のうち、最初の数字は D 機能の類型、2 番目は P 機能の類型、3 番目は T 機能の類型を表している。

P機能の仕事の例示として「指揮・監督する。」が含まれていることから、ここでは管理的職業を「P機能」と評価している。

厚生労働省編職業分類の配列は、最初にP機能の管理的職業が配置されており、その後は、おおむねD、P、Tの順に配置されている。

民間の職種分類の配列をみると、正社員向けでは、5社とも最初に営業系の項目が配置されている以外はあまり共通点がみられない。DPT機能でみると、全般的に各分類項目に幅広くD機能が含まれており、機能面では分化しているとはいいがたい。その中ではD社が比較的分化しているといえるだろう。アルバイト向けでは、初めにP機能の販売・サービス系の項目が配置され、次いでT機能の項目がまとまって配置されているなど、正社員向けにはみられない共通点がある。DPT機能でみると、正社員向けよりも重なりが少なく分化している。アルバイト向けは正社員向けより分類項目数が多く、またD機能の項目が少ないことが影響していると思われる。

また、DPT機能の割合に着目すると、厚生労働省編職業分類では、D機能が12.5%、P機能が37.5%、T機能が50.0%であり、T機能が5割を占めている。民間の正社員向けの平均では、D機能が41.1%、P機能が41.1%、T機能が17.8%であり、厚生労働省編職業分類と異なり、T機能の割合が最も少ない。アルバイト向けの平均では、D機能が15.4%、P機能が53.8%、T機能が30.8%であり、P機能が5割強を占める。民間の中でも正社員向けとアルバイト向けでは、違いがあることが明らかになった。

図表 2-2 (p.71 参照) は、民間の職種分類の大分類項目の配列を、厚生労働省編職業分類の大分類項目に該当するように並び替え、項目の括り方を比較したものである。民間の正社員向けの職種分類をみると、厚生労働省編職業分類の「専門的・技術的職業」に該当する職種が、5～9項目に細分化されている。また厚生労働省編職業分類の分類項目にない「クリエイティブ系」が全てに含まれ、「医療・福祉」も多く含まれている。アルバイト向けでは、3～6項目に細分化されており、「医療・介護」が全てに含まれている。さらにアルバイト向けでは、販売やサービスの職業が細分化されており、「飲食・フード」が全てに含まれている。またイメージが喚起しやすいように敢えて職種と業種を混在させた分類を採用している。

(3) 分類基準（括り方）

厚生労働省編職業分類では、民間の正社員向けで5～9項目に分割されている職種を一つの専門的・技術的職業として括っているが、中分類でそれらを20項目に分割して設定している。したがって、厚生労働省編職業分類が単純に大雑把というわけではなく、大分類で見せるか、下位の階層の中分類で見せるかという考え方の違いでもある。民間で専門的・技術的職業が細かく設定してあるのは、専門的・技術的職業の求人が多く、下位の階層を見なくて、大分類項目レベルで一定の絞込みができるようにするためでもあろう。

図表2-1 厚生労働省編職業分類と民間の職種分類の比較（労働者機能付き）（※民はインターネット求人情報サイト）

厚生労働省編職業分類	A社	G社	C社	B社	D社(2016年5月現在)	F社	H社	E社
全国展開 汎用 業種別検索あり 職業紹介事業と同じ職業分類 1求人1職種が基本(最大3職種)	全国展開 正社員向け 業種別検索あり 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき2職種コードまで	地域展開 正社員向け 業種別検索なし 職業紹介事業と同じ職種分類 1求人1職種が基本(最大5職種)	全国展開 正社員向け 業種別検索あり 職業紹介事業と同じ分類にする予定 1求人1職種コードが基本(最大5職種)	全国展開 正社員向け 業種別検索あり 職業紹介事業と同じ職種分類 1求人につき2職種コードまで	全国展開 正社員向け 業種別検索あり 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき2職種コードまで	全国展開 アルバイト向け 業種別検索なし 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき1職種コード	地域展開 アルバイト向け 業種別検索なし 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき職種コードの制限なし	全国展開 アルバイト向け 業種別検索なし 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき1職種コード
大分類11,中分類73,小分類369, 細分類892 (ネット上で中分類まで選択可)	大分類9,中分類58,小分類326 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類10,小分類47 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類12,中分類92,小分類329 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類13,中分類102,小分類398 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類16,中分類69,小分類379 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類17,小分類360 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類18,中分類66,小分類154 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類22,小分類238 (ネット上で小分類まで選択可)
A 管理的職業 P B 専門的・技術的職業 DPT DPT C 事務的職業 DP D 販売の職業 P E サービスの職業 PT F 保安の職業 P G 農林漁業の職業 T H 生産工程の職業 T I 輸送・機械運転の職業 PT T J 建設・採掘の職業 T T K 運搬・清掃・包装等の職業 PT T T	営業、事務、企画系 P DP D サービス、販売、運輸系 P P PT クリエイティブ系(広告、ゲーム、インターネット、ファッション) DT 専門職(コンサルタント、金融、不動産) DP ITエンジニア(システム開発、インフラなど) D 電気、電子、機械技術者 D D T 素材、食品、医療品技術者、福祉 T T T P 建築、土木技術者 D D 講師、公務員、技能工、その他 P DP T T	営業系 P 技術系(ソフトウェア・ネットワーク) D 技術系(電気・電子・機械、食品・化学・医薬) DT 製造系 P 建築・土木系 D D 事務・企画系 DP D クリエイティブ系 DT 飲食・販売・サービス系 P P P 教育・医療・介護系 P P P ドライバー・警備・清掃系 PT P T	営業系 P 企画・事務・管理系 D DP DP 販売・サービス系(ファッション、フード、小売) P P 専門サービス系(医療、福祉、教育他) P 専門職系(コンサルタント、金融、不動産) DP クリエイティブ系 DT 技術系(電気、電子、機械) DT 技術系(建築、土木) D 技術系(医薬、化学、素材、食品) D 施設・設備管理、技能工、運輸・物流系 P T PT 公務員、団体職員、その他 DP DP DP	営業職 P 企画・管理系職種 D DP 技術系職種(IT/通信・SE) D 技術系職種(機械/電気/組込み) DT 技術系職種(素材/化学/食品等) T 技術系職種(建築設計/土木/プラント/設備) D 専門職種(コンサルタント・マーケティング・不動産・士業系) DP クリエイティブ・クリエイター系職種 DT 販売・サービス系職種 P P 公務系職種(公務員・官公庁・独法・教員・農林水産関連職) DP 事務系職種(オフィスワーク) DP 医療系専門職種(医療・メディカル/介護/福祉) P 金融関連専門職種(銀行/保険/FP) DP	営業 P 企画・経営 D DP 管理・事務 DP DP 販売・フード・アミューズメント P P P 美容・ブライダル・ホテル・交通 P P P PT 医療・福祉 P P 保育・教育・通訳 P P P コンサルタント・金融・不動産専門職 P T DP クリエイティブ DT WEB・インターネット・ゲーム D D D ITエンジニア DP 電気・電子・機械・半導体 D D T D 建築・土木 D D 医薬・食品・化学・素材 D D D D 技能工・設備・配送・農林水産他 P T T 公共サービス DP	飲食・フード P P 販売 P 接客/サービス P P レジャー/エンタメ P P 営業 P 事務 DP 総務/企画 D D 教育 P 物流/配送 T T 軽作業 T 建築/土木/建設 T T T 工場/製造 T T IT/コンピュータ D D 医療/介護/福祉 D P P マスコミ/出版 T T 芸能 P 専門職/その他 DP PT	飲食・フード・調理 P P T コンビニ・スーパー P P 販売 P アミューズメント・レジャー P P 接客・サービス P P 理容・美容・ビューティ P P P 警備・清掃・ビル管理・引越 P T P T 工場内作業・メンテナンス T T 農業・林業・水産業 T T T 建築・土木・建設・電気・測量 T T T T D 倉庫・物流・ドライバー T T PT オフィスワーク DP 営業 D 医療・介護・福祉 D P P IT・デザイン・クリエイティブ D DT DT 教育・保育・専門職 P P DP ナイトワーク P 管理職・店長・マネージャー DP P P	AV・PC・家電販売系 P P P アパレル・ファッション系 P P イベント・サンプリング・調査系 P P D コールセンター P コンビニ P サービス系 P その他 DT ホテル・旅行・リゾート系 T P P 医療・介護・薬剤系 D P P 飲食・フード系 P P 運送・ドライバー・引越系 T T T
D:3 P:9 T:12 計24 (12.5%) (37.5%) (50.0%) (100.0%)	D:10 P:9 T:8 計27 (37.0%) (33.3%) (29.6%) (99.9%)	D:7 P:10 T:5 計22 (31.8%) (45.5%) (22.7%) (100.0%)	D:12 P:12 T:4 計28 (42.9%) (42.9%) (14.3%) (100.1%) D:60 P:60 T:26 計146 (41.1%) (41.1%) (17.8%) (100.0%)	D:10 P:9 T:3 計22 (45.5%) (41.0%) (13.6%) (100.1%) D:80 P:130 T:66 計276 (29.0%) (47.1%) (23.9%) (100.0%)	D:21 P:20 T:6 計47 (44.7%) (42.6%) (12.8%) (100.1%) D:83 P:139 T:78 計300 (27.7%) (46.3%) (26.0%) (100.0%)	D:7 P:15 T:11 計33 (21.2%) (45.5%) (33.3%) (100.0%) D:20 P:70 T:40 計130 (15.4%) (53.8%) (30.8%) (100.0%)	D:8 P:26 T:17 計51 (15.7%) (51.0%) (33.3%) (100.0%)	D:5 P:29 T:12 計46 (10.9%) (63.0%) (26.1%) (100.0%)

(注) ・労働者機能とは、人と職業の関わり方を表し、D機能は情報(Data)、P機能は人(People)、T機能はモノ(道具・機械)(Things)との関わり方を示す。本表においては、当該分類項目に含まれる職業の特性的DPTを表している。
・各欄のDの数、Pの数、Tの数を合計し、その数と割合を示している。端数処理のため、割合(%)の合計が100%にならない場合がある。

図表2-2 厚生労働省編職業分類と民間の職種分類の括り方の比較 (※民はインターネット求人情報サイト)

厚生労働省編職業分類	A社	G社	C社	B社	D社(2016年5月現在)	F社	H社	E社
全国展開 汎用 業種別検索あり 職業紹介事業と同じ職業分類 1求人1職種が基本(最大3職種)	全国展開 正社員向け 業種別検索あり 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき2職種コードまで	地域展開 正社員向け 業種別検索なし 職業紹介事業と同じ職種分類 1求人1職種が基本(最大5職種)	全国展開 正社員向け 業種別検索あり 職業紹介事業と同じ分類にする予定 1求人1職種コードが基本(最大5職種)	全国展開 正社員向け 業種別検索あり 職業紹介事業と同じ職種分類 1求人につき2職種コードまで	全国展開 正社員向け 業種別検索あり 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき2職種コードまで	全国展開 アルバイト向け 業種別検索なし 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき1職種コード	地域展開 アルバイト向け 業種別検索なし 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき職種コードの制限なし	全国展開 アルバイト向け 業種別検索なし 職業紹介事業と異なる職種分類 1求人につき1職種コード
大分類11,中分類73,小分類369, 細分類892 (ネット上で中分類まで選択可)	大分類9,中分類58,小分類326 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類10,小分類47 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類12,中分類92,小分類329 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類13,中分類102,小分類398 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類16,中分類69,小分類379 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類17,小分類360 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類18,中分類66,小分類154 (ネット上で小分類まで選択可)	大分類22,小分類238 (ネット上で小分類まで選択可)
A 管理的職業			(企画・事務・管理系)				管理職・店長・マネージャー	
B 専門的・技術的職業	専門職(コンサルタント、金融、不動産) クリエイティブ系(広告、ゲーム、インターネット、ファッション) ITエンジニア(システム開発、インフラなど) 電気、電子、機械技術者 素材、食品、医療品技術者、福祉 建築、土木技術者	クリエイティブ系 技術系(ソフトウェア・ネットワーク) 技術系(電気・電子・機械、食品・化学・医薬) 教育・医療・介護系 建築・土木系	専門職系(コンサルタント、金融、不動産) クリエイティブ系 技術系(IT、Web、ゲーム、通信) 技術系(電気、電子、機械) 技術系(医薬、化学、素材、食品) 専門サービス系(医療、福祉、教育他) 技術系(建築、土木)	専門職種(コンサルタント・マーケティング・不動産・土業系) 金融関連専門職種(銀行/保険/FP) クリエイティブ・クリエイター系職種 技術系職種(IT/通信・SE) 技術系職種(機械/電気/組込み) 技術系職種(素材/化学/食品等) 医療系専門職種(医療・メデイカル/介護/福祉) 技術系職種(建築設計/土木/プラント/設備)	コンサルタント・金融・不動産専門職 クリエイティブ WEB・インターネット・ゲーム ITエンジニア 電気・電子・機械・半導体 医薬・食品・化学・素材 医療・福祉 保育・教育・通訳 建築・土木	マスコミ/出版 芸能 IT/コンピュータ 医療/介護/福祉 教育 専門職/その他	IT・デザイン・クリエイティブ 医療・介護・福祉 教育・保育・専門職	その他 医療・介護・薬剤系 教師・講師・試験監督系
C 事務的職業	営業、事務、企画系	事務・企画系	企画・事務・管理系	企画・管理系職種 事務系職種(オフィスワーク)	企画・経営 管理・事務	総務/企画 事務	オフィスワーク	事務系 コールセンター
D 販売の職業	サービス、販売、運輸系	営業系 飲食・販売・サービス系	営業系 販売・サービス系(ファッション、フード、小売)	営業職 販売・サービス系職種	営業 販売・フード・アミューズメント	営業 販売 飲食/フード レジャー/エンタメ	営業 販売 コンビニ・スーパー 飲食・フード・調理 アミューズメント・レジャー 接客・サービス 理容・美容・ビューティ ナイトワーク	営業系 販売系 コンビニ AV・PC・家電販売系 アパレル・ファッション系 携帯・スマホ・ネット回線PR系 飲食・フード系 サービス系 ホテル・旅行・リゾート系 理美容系
E サービスの職業		(ドライバー・警備・清掃系)			美容・ブライダル・ホテル・交通	接客/サービス	警備・清掃・ビル管理・引越	警備・セキュリティ系
F 保安の職業					(技能工・設備・配送・農林水産他)		農業・林業・水産業	
G 農林漁業の職業		製造系	(施設・設備管理、技能工、運輸・物流系)		技能工・設備・配送・農林水産他	工場/製造	工場内作業・メンテナンス	製造系
H 生産工程の職業	講師、公務員、技能工、その他	ドライバー・警備・清掃系	施設・設備管理、技能工、運輸・物流系		(技能工・設備・配送・農林水産他)	物流/配送	倉庫・物流・ドライバー	運送・ドライバー・引越系 清掃・保守・点検系
I 輸送・機械運転の職業	(サービス、販売、運輸系)					建築/土木/建設	建築・土木・建設・電気・測量	建築・土木・整備系
J 建設・採掘の職業		(ドライバー・警備・清掃系)				軽作業	(警備・清掃・ビル管理・引越)	倉庫内軽作業系 イベント・サンプリング・調査系
K 運搬・清掃・包装等の職業			公務員、団体職員、その他	公務系職種(公務員・官公庁・独法・教員・農林水産関連職)	公共サービス			

3 小括

本章では、厚生労働省編職業分類と民間求人情報サイト 8 社の職種分類を分析し、両者の分類体系や分類項目等の比較を行った。主な知見は以下のとおりである。

厚生労働省編職業分類と民間の求人情報サイト 8 社の職種分類は、それぞれ独自の分類体系と分類項目を有している。厚生労働省編職業分類と民間の職種分類を特徴的 DPT で比較すると、厚生労働省編職業分類では、T 機能が 5 割を占めていたのに対し、民間の正社員向けでは、D 機能と P 機能がともに 41.1%、T 機能が 17.8% であり、T 機能の割合が最も少なかった。アルバイト向けでは、P 機能が 5 割強を占めた。官民の違いとともに、民間の中でも正社員向けとアルバイト向けでは違いがあることが明らかになった。

このように官民の違いが浮き彫りになったが、いくつかの共通項も見出すことができた。

まず、厚生労働省編職業分類の項目数は、それぞれの階層において民間 8 社の分類項目の範囲内にほぼ収まっており、また小分類の項目数は官民ともにほぼ 300 台で共通している。こうした共通項は、今後職業分類の共有化を進める場合の目安になり得るものである。ただし、厚生労働省編職業分類は小分類の下層に 892 の細分類項目を有していることに留意する必要がある。細分類があるため小分類の項目数を抑えられているとも考えられるからである。仮に細分類項目の縮小や廃止を検討するとすれば、小分類の項目数を増やすことも併せて検討する必要があるだろう。

また、民間の職種分類は、他社の分類や社会的認知などを参照していることから、結果的に似通った分類になっているところがある。すなわち民間では営業系の項目が共通して設定され、かつ正社員向けでは分類項目の最初に設定されている。また特徴的 DPT でみると、正社員向けとアルバイト向けでは違いがあるものの、正社員向け同士、あるいはアルバイト向け同士の中では、それぞれ緩やかな共通項も見い出すことができた。官民共有化を検討するにあたって、民間の中でも正社員向けとアルバイト向けでは、その分類体系や分類項目等に違いがあることを踏まえた検討が必要となるであろう。

引用・参考文献

- 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（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 p.81
- 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—」p.21
- 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

第3章 安定所における職業分類の運用、分類のあり方

1 調査研究の目的と方法

(1) 目的

厚生労働省編職業分類（2011年）の改訂から5年が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化に伴い、求人・求職者の求める職種と職業分類と間で、乖離が生じている分野もみられる。また、民間では事業者ごとに厚生労働省編職業分類と異なる独自の職業分類を使用しているが、近年官民の求人情報を一括検索して提供するアグリゲート型求人情報サイトが台頭し、職業分類の共有化のメリットが高まっている。このため、厚生労働省の要請を受け、安定所における職業分類の運用の現状や課題、改訂に向けての意見、要望等を明らかにするため、ヒアリング調査を実施する。

(2) 方法

ア. ヒアリング調査の対象

ヒアリング対象の安定所は、厚生労働省及び地方労働局を通じて計6箇所を協力を依頼した。対象の選定にあたっては、首都圏だけでなく製造業の盛んな地方の安定所も含めること、求人型の安定所と求職型の安定所を均等に混ぜることに配慮した。その結果、首都圏は、品川安定所、足立安定所、立川安定所、横浜安定所、地方は製造業の盛んな愛知労働局内の津島安定所、名古屋中安定所とした。

イ. 方法

事前に調査票「ハローワークにおける職業分類のあり方に関するヒアリング調査」（参考資料参照）を配付し、記入を求めた。

今回のヒアリングで、特に明らかにしようとしたことは、以下のとおりである。

- ①民間の求人情報サイトをみると、職種欄に職種以外の情報が含まれており、中にはキャッチコピー的なものもある。安定所の求人票の「職種」欄には、職種以外にどのような事項が記載されているか。
- ②厚生労働省編職業分類は、仕事の類似性に着目して分類され、スキルレベルによる分類はなされていない。求人者は求めるスキルをどのように求人票に記載し、また確認しているのか。
- ③求人職種が複数の分類項目に該当する場合は、原則として就業時間の長い方の分類項目に分類することとされている。ただし、現行の取扱いにおいては、求人の検索にあたって入力しておくといわれる分類番号がある場合は、補足的に第2、第3の細分類番号を入力することが認められている。第2、第3の細分類番号はどの程度利用されているのか。
- ④フリーワード検索が普及している中で、安定所においてフリーワード検索はどの程度活用

されているか。またフリーワード検索が有効に機能するように工夫していることはあるか。

⑤求人情報提供端末では厚生労働省編職業分類が使われていないが、各安定所の求人情報提供端末の職業分類はどのように設定されており、厚生労働省編職業分類や民間の職種分類とどう違うのか。どのような考え方により設定されているのか。

⑥亀島（労働政策研究・研修機構 2017）は、安定所の求人・求職のデータを分析し、使用されている細分類項目に偏りがあり、細分類項目の統合化を進める必要性を示唆している。また求人情報提供端末やハローワークインターネットサービスでは、職種欄に小分類項目がなく中分類レベルまでしか選択できない。フリーワード検索のニーズが高まる中で、小分類項目の追加やフリーワード検索との組合せにより、細分類項目は代替できるのではないか。

ヒアリング調査にあたって筆者自身が現地に出向き、統括職業指導官等に対して、記入された調査票に基づいて求人部門と職業相談部門それぞれからヒアリングを行った。

ウ. 調査時期

2016年9月～10月

2 結果

6箇所安定所のヒアリング結果を図表 3-1（p.84 参照）に示す。それを要約すると以下のとおりである。

(1) 求人部門

ア. 管内求人の動向

(ア) 恒常的に求人が多い職種

- ・介護や看護の職種が多い。求人型の安定所では IT 関連も多い。

(イ) 近年求人が増えている職種

- ・求人型安定所、求職型安定所を問わず、介護の職種が増加している。

(ウ) 求人者の意識・行動の変化

- ・民間の求人広告を利用しても応募者が減少しており、求人条件の緩和を検討する求人者が増加している。また安定所への求人申込にあたって、どうすれば求職者に見てもらえるかという意識が強くなっている。

イ. 「職種」欄の記載方法

(ア) 助言のあり方、職種欄の（ ）書きの表示方法等

- ・職種欄は求職者が最も重視する最重要項目であり、求人者が記載したままではなく、安定所側から何らかの助言を行うことが多い。

- ・「職種」欄には単に職種名を記載するだけでなく、同一の職種名であっても複数の店舗や就業場所がある場合などに、職種名に続けて（ ）書きでその旨を補足するなど、適宜助言している。「正社員」や「急募」などを記載する安定所もある。

ウ. 「仕事の内容」欄の記載方法

(7) 助言のあり方、職種別チェックポイントの活用度

- ・81文字以上を目安に、具体的で分かりやすい記載を目指している。
- ・労働政策研究・研修機構編「職種別チェックポイント」は研修等で使用することはあるが、窓口ではあまり活用していない。

(4) スキルの記載方法

- ・一定のスキルを求める場合は、「必要な経験等」欄に「実務経験〇年以上」などと表記し、無駄な紹介や応募につながらないようにしている。ただし、求めるスキルを厳密に記載すると応募をためらう求職者もいるので、場合によっては具体的な経験年数を書かないなどバランス感覚が必要になる。経験年数だけでは判断できないスキルレベルについては選考の段階で確認し、職務経歴書や面接時の質問で判断している。

エ. 職業分類コードの記載方法

(7) 求人職種が複数の職業分類に該当するケースとその対処方法

- ・複数の職業分類に該当するケースは、小規模事業所の事務職が多い。複数に該当する場合は、主な職業だけでなく、該当する複数の細分類コード（最大3つまで）を入力して対処している。

(4) 求人は多いが求人職種が職業分類表にないケース

- ・職業分類表にないケースは営業とIT関係に多く、それらは雑多項目（分類番号末尾99）に分類している。そうした場合の職業紹介部門との情報共有は安定所によりバラつきがある。

(4) 職業分類への位置づけが困難なケース

- ・施工管理、工程管理など総合的な業務に従事する職業は位置づけが難しい。このような職業は、各工程で実際に従事する作業から判断して複数の職業分類コードを付与している。

(8) 第2、第3の職業分類コードの利用状況、第三者のチェック機能

- ・品川安定所の2015年度の約10万件の求人のうち、第2の職業分類コードを利用しているものが全体の約40%であり、第3までの職業分類コードの利用が約6%であった。また、横浜安定所の2016年6月の受理求人のうち、第2の職業分類コードの利用が11.7%、第3の職業分類コードの利用が1.5%であり、7月は第2の利用が14.0%、第3の利用が1.7%であった。

- ・分類が適切であるかについて第三者によるチェック機能があるかについては、求人受理した者とは別の者が点検したり、チェックするソフトを導入したりしている安定所もあるが、全ての求人についてはチェックできていないところが多い。

オ. Web サイト上で効率的に求人を検索できるための工夫

- ・Web サイトだけでなく求人情報提供端末でもフリーワード検索を希望する求職者が増加している。
- ・求職者からよく求められるキーワードを求人受理や求人票作成に役立てている安定所もあるが、Web サイトでの検索を想定した工夫はあまり行われていない。
- ・厚生労働省の指示により、建設、介護、看護、保育関係の人手不足職種は、求人票の職種欄等に「建設」「介護」「看護」「保育」等の単語を記載するよう徹底し、検索のヒット率の向上を図っている。

カ. その他

(7) 現行の職業分類で使い勝手がよくない点

- ・業務上では細分類（5 桁）までの分類は必要としておらず、細分類まで記入することの負担感や正確性の確保に問題を感じる。
- ・安定所は職業分類の正確性より検索の結果を重視しており、多くの場合小分類（3 桁）までで業務上は問題ない。
- ・求人検索においてフリーワードが重視される傾向にあり、全ての職種に細分類が必要か検討の余地がある。

(4) 意見、要望

- ・職業を体系的に捉える上で、職業分類は非常に有用である。
- ・分類をどこまで細分化するかは検討の余地があるが、凡例、解説の充実は重要である。
- ・職業分類は国語辞典や英和辞典を作るのと同じレベルの作業が求められ、非常に価値の高い作業であるが、社会的評価が低すぎる。キャリアマトリックス³²の廃止は大きな損失であった。
- ・職業分類の改訂に際しては、現在使用している職業分類番号を別の職業の番号として使用するなど、混乱を招くような大幅な変更は避けて欲しい。

³² 2006 年 9 月に、労働政策研究・研修機構が公開した総合的な職業情報サイト。約 500 の職業に関して、仕事の内容や就職経路、その後のキャリア、労働条件の特徴、職業を多面的に数値化した「職業プロフィール」等を提供していたが、2011 年 3 月末をもって廃止された。

(2) 職業相談部門

ア. 求職者の動向

(7) 恒常的に求職者の希望が多い職種

- ・事務職が多い。

(4) 近年求職者の希望が増えている職種

- ・男女ともに一般事務を希望する求職者が増えている。

(ウ) 求職者の意識・行動の変化

- ・若年の求職者は、未経験可の企業や研修制度が充実している企業を希望するケースが多い。
- ・女性の求職者から、生涯続けられ、資格取得やキャリアアップにつながる職種について相談を受けることが増加した。また育児休業が取得しやすい企業を希望する者が増えている。

イ. 「希望する仕事」欄の記載方法

(7) 助言のあり方、職種別チェックポイントの活用度

- ・基本的に記載のままであるが、具体性に欠けるケースや職種と業種、資格等を混同しているケースなどは、聞き取りにより修正している。
- ・職種別チェックポイントは上司、同僚に聞いても分からないときなどに活用することもあるが、ほとんど利用していない。

ウ. 職業分類コードの記載方法

(7) 現行の職業分類体系で不便な点

- ・総合的な業務に従事する場合や、IT分野などで新しく使われ始めた職業名が職業分類番号にない場合は、不便に感じる。

(4) 小分類を記入する場合と、その多い職業

- ・職業分類番号はできるだけ細分類（5桁）で記入するが、希望する仕事や職種が決まっていない場合は小分類番号を記入し、その割合は全体の3割程度である。

(ウ) 求人情報提供端末の職業分類の設定状況やその考え方等

- ・求人情報提供端末の職業分類の設定状況を図表 3-2（p.93 参照）に示す。求人情報提供端末の職業分類は安定所ごとに設定できるが、その設定状況をハローワークシステムで一覧できる機能はない。したがって、各安定所の設定状況をこのような形で比較検討するのは初めてのことである。その概要は以下のとおりである。
- ・東京労働局内の安定所は原則として各所共通の分類を設定しているが、神奈川労働局や愛知労働局では、安定所ごとに異なる設定をしている。

- ・求人情報提供端末の職業分類は、厚生労働省編職業分類やハローワークインターネットサービスにおける職業解説で使用されている職業分野と、異なる分類体系が設定されている。
- ・求人情報提供端末の職業分類の大分類は、12～13項目と各所であまり違いはないが、厚生労働省編職業分類の11項目より少し多く、福祉・医療や営業関係の項目が独立している。また個々の分類項目名が、下層の代表的な中分類の分類項目名を例示するような形で並列的に複数例示されおり、大分類の項目名をみただけで内容が分かりやすいようにしている。また中分類は68～121項目と2倍弱の幅があるが、東京労働局と3つの安定所を合計した平均は約99項目であり、厚生労働省編職業分類の73項目より多くなっている。求人情報提供端末の職業分類は小分類の設定ができないので、その分中分類が多くなっていることが考えられる。
- ・求人情報提供端末の職業分類の配列をみると、東京労働局、横浜安定所、刈谷安定所は、厚生労働省編職業分類の配列に近いが、名古屋中安定所の配列は、情報処理、事務、営業の職業より先に、農林漁業、製造・修理、倉庫・軽作業・清掃関係の職業が配列されるなど、厚生労働省編職業分類とはかなり異なる配列になっている。
- ・ハローワークインターネットサービスの職業解説で使用されている職業分野の配列は、どの職業分類とも異なる独自の分類体系、分類項目名を有している。この職業分野は基本的に「職業ハンドブック³³」で使われている職業群（クラスター）に準拠している。職業クラスターによる分け方は、職業の類似性ばかりでなく、その職業に関わりのある産業やその職業の雇用機会、その職業についての情報をどんな人たちが必要としているかなどといった視点から職業群を編成したものとされている（日本労働研究機構1997）。
- ・DPT機能面で比較すると、前述したように、厚生労働省編職業分類では、D機能が12.5%、P機能が37.5%、T機能が50.0%、民間の正社員向けの平均では、D機能が41.1%、P機能が41.1%、T機能が17.8%であるのに対し、求人情報提供端末の職業分類は、D機能が8.9%、P機能が41.5%、T機能が50.0%であり、厚生労働省編職業分類にかなり近いことがわかる。因みにハローワークインターネットサービスの職業分野では、D機能が24.1%、P機能が44.8%、T機能が31.0%となっており、求人情報提供端末と民間の正社員向けとの中間的な位置づけになっている。
- ・求人情報提供端末の職業分類の設定にあたっての分類基準は、厚生労働省編職業分類のように仕事の類似性で分類するのではなく、スキルや経験をどこで活かせるかという観点で分類されていることが多い。その設定の見直しは負担が大きく、求職者も現行の設定に慣れているため、ほとんど行われていない。

³³ 労働政策研究・研修機構の前身である日本労働研究機構が1997年に作成したもので、約300職業についての解説、職業の将来展望解説、職業選択のガイドを収録している。

エ) 細分類の利用状況、細分類の必要性

- ・求人・求職のマッチングにおいては、細分類では絞り込まれすぎて該当するものが少なくなったり、周辺情報を見逃すことになったりするので、小分類で絞り込み、その後は個別に登録内容を確認する場合が多い。
- ・小分類項目の追加やフリーワード検索との組合せで、細分類の代替は可能である。

エ. 産業分類の活用状況

- ・職種より業界で検索されることの多い求人は、ホテル、旅行、美容、不動産、官公庁公務の業界が多い。

オ. フリーワードの活用状況

- ・ハローワークインターネットサービスだけでなく、安定所内の求人者情報提供端末や窓口のハローワークシステムにおいても、フリーワードを活用した求人検索が使われるようになってきている。横浜安定所では、窓口の相談でフリーワード検索を行う求職者は2～3割程度とみている。
- ・求人情報提供端末でフリーワード検索を行うにはキーボードが必要であるが、端末にキーボードが付属している安定所と付属していない安定所がある。付属していない安定所では、フリーワード検索を希望する求職者は職業相談窓口に誘導し、ハローワークシステムを利用してフリーワード検索を行っている。
- ・求人者情報提供端末、ハローワークインターネットサービス、窓口のハローワークシステムにおいて、よく使われるフリーワードの統計データがないので、職員の印象としてよく使われるフリーワードをまとめると、以下のとおりである。

語学系（英語、中国語、英会話、TOEIC、海外）

育児系（子育て、急病、扶養）

業界系（外資系、グローバル、アパレル、ブライダル、弁護士事務所、会計事務所）

職業系（コンサルタント、コンサルティング、マネージャー、マネジメント）

外国人系（〇〇語、日本語能力検定、通訳、翻訳、海外取引、貿易）

営業（ルート営業、法人営業、企画、マーケティング）

その他（手作業、ライン、ピッキング）

カ. 求職者からよく尋ねられる職業情報

- ・転勤の有無、残業のない職種、休みが取りやすい職種、売上げノルマの有無などについてよく尋ねられる。

キ. その他

(7) 現行の職業分類で使い勝手がよくない点

- ・日本の働き方の基本が「総合職」であるため、単一の職業分類に当てはめるのが難しい。

(4) 意見、要望

- ・職業分類をベースとした求職者の職業選択に利用できる職業辞典のようなものが身近にあるとありがたい（キャリアマトリックスのようなもの）。

3 小括

ヒアリング調査により特に明らかにしたいと考えていたことを中心に、ヒアリングで得られた知見をまとめると、以下のとおりである。

- ①職種欄は求職者からの注目度が高いので、職種以外の情報も記載して有効活用している。
例えば同一職種であっても店舗や就業場所が異なる場合は、職種欄だけでも識別できるように（ ）書きで補足している。「正社員」や「急募」などアピールポイントを記載する安定所もある。
- ②求人者が一定のスキルを求める場合は、「必要な経験等」欄に「実務経験〇年以上」などと表記している。ただし、求めるスキルを厳密に記載すると応募をためらう求職者もいるので、具体的な経験年数を書かないことが多い。経験年数だけでは判断できないスキルレベルについては選考の段階で確認し、職務経歴書や面接時の質問で判断している。
- ③求人職種が複数の分類項目に該当する場合の第2、第3の職業分類コードの利用状況は、安定所によって違いはあるが、一定の割合で利用されている。民間においても図表2-1に示すように、一つの求人に対して複数の職種コードを設定できることが多い。統計調査のためには求人と職業分類は一対一対応させる必要があり、原則として就業時間の長い方の分類項目に分類しているが、マッチングにおいては、官民ともに、就業時間が短くても実際に従事する仕事に即して複数の分類コードを設定できる仕組みにしている。
- ④ハローワークインターネットサービスだけでなく、安定所内の求人者情報提供端末や窓口においても、フリーワード検索が使われるようになってきている。横浜安定所では、窓口の相談でフリーワード検索を行う求職者は2～3割程度とみている。求職者からよく求められるキーワードを求人票作成等に役立てている安定所もあるが、Webサイトでの検索を想定した工夫はあまり行われていない。厚生労働省から、2013年に人手不足対策のため、求人票の職種欄等に「建設」「介護」「看護」「保育」等の単語を記載するように指示がなされたが、それ以降新たな指示はなされていない。
- ⑤求人情報提供端末の職業分類は、労働局や安定所ごとに異なる設定がなされており、厚生労働省編職業分類やハローワークインターネットサービスにおける職業解説で使用されている職業分野と、異なる分類体系が設定されている。ヒアリングした安定所の求人情報提供端末の大分類では、福祉・医療や営業系の項目が独立しており、また項目名に職業名

を並列的に複数例示し、分類項目名を見ただけで内容が分かりやすいようにしている。中分類の項目数は、厚生労働省編職業分類より多い。DPT 機能の割合でみると、厚生労働省編職業分類にかなり近い。

求人情報提供端末の職業分類の設定にあたっては、厚生労働省編職業分類のように仕事の類似性で分類するのではなく、スキルや経験をどこで活かせるかという観点で分類されていることが多い。

- ⑥求人・求職のマッチングにおいては、細分類では絞り込まれすぎたり、周辺情報を見逃したりするので小分類を使うことが多い。このため小分類項目の追加やフリーワード検索との組合せにより、細分類を代替することは可能である。

参考文献

労働政策研究・研修機構（2017）「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

日本労働研究機構（1997）職業ハンドブック

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（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

図表3-1「ハローワークにおける職業分類

ヒアリング項目	品川安定所	足立安定所
〔安定所の特徴〕 ① 職員規模(正規職員) ② 類型	約 90人 求人型安定所	約 70人 求職型安定所
〔求人部門〕		
1 管内求人者の動向		
① 恒常的に求人が多い職種	○大手の外食チェーンやアパレルの本社があるため、「 <u>飲食物調理</u> 」「 <u>接客・給仕</u> 」「 <u>商品販売</u> 」が多い。 ○次いで、「 <u>情報処理・通信技術者</u> 」「 <u>介護サービス</u> 」が多い。	○27年度、最も多い職種は「 <u>サービスの職業</u> 」(24.3%)、次いで「 <u>専門的・技術的職業</u> 」(18.7%)、「 <u>運搬・清掃・包装等の職業</u> 」(16.0%)。 ○「 <u>サービスの職業</u> 」の内訳は、「 <u>介護サービス</u> 」「 <u>飲食物調理</u> 」が多い。 ○「 <u>専門的・技術的職業</u> 」の内訳は、「 <u>看護師</u> 」「 <u>保育士</u> 」が多い。
② 近年求人が増えている職種	○全国に施設展開する介護サービス事業者が、人材確保のために港区のブランドを求めて転入するケースが増加。	○ディサービスなどの施設開設のため、 <u>介護サービス</u> の求人が増加。 ○交通誘導や建設現場での「 <u>警備員</u> 」の求人が増加。
③ 求人申込み時にみられる求人者の意識・行動の変化	○民間の求人広告を利用して応募者が減少し、求人条件の改善を真剣に考える求人が増加。	○業務量増や新規事業立上げに伴う人員確保のため、初めて安定所を利用する求人者が増加。 ○応募者が減少し充足できない求人者から、記載内容の見直しや賃金引上げなど要件緩和の相談を受けるケースが増加。
2 「職種」欄の記載方法		
助言のあり方、職種名に続く()書きの表示方法等	○職種欄は最重要項目であり、求人者の記載のままではなく、 <u>何らかの助言を行う</u> 。 ○()書きは求職者が求人を選びやすくするとともに、複数の求人票を出す求人者が、どの求人に対する応募者を判別するために行っている。(紹介状には職種欄しか記載されない) ○就業場所が事業所所在地と異なる場合は、職種欄に()書き、または/で区切って表示する。 ○(急募)は安定所として定義が定まっておらず、乱用気味のため要検討課題となっている。	○職種名は求人者の記載を原則とするも、業態を示す場合、社内的な呼称を用いている場合などは、職業分類に照らし一般的な理解が得られるよう、修正したり注釈を追記することがある。 ○()書きは、同一の職種で雇用形態の異なる求人や複数の就業場所ごとに出される求人について、求職者の検索時等の利便を考慮して追記等の助言を行う。
3 「仕事の内容」欄の記載方法		
① 助言のあり方、職種別チェックポイントの活用度	○ほとんどの求人者で記載内容、記載方法について助言を行う。できるだけ詳しく書いてもらうよう助言している。 ○職種別チェックポイントはほとんど利用していない。	○求人者の記載を優先するが、仕事の内容が具体的でない場合や職種名と乖離している場合は助言を行う。 ○作業内容が複数の職種にまたがる場合(事務と軽作業を兼ねる)は、詳しく書くよう助言する。 ○職種別チェックポイントは窓口に着るとともに、窓口マニュアル等の作成時に参考にしていく。
② 求人申込書におけるスキルの記載方法	○求人時に緩い条件で応募者を増やし、書類選考で絞り込むやり方は、無駄な紹介・応募につながる。 <u>経験欄の記載を重視し助言している</u> 。 ○経験年数は問わず「 <u>〇〇の経験の有無</u> 」までの記載が多い。年数を書く場合は3年が多い。 ○自身のスキル・経験に対する評価が低い求職者が多い中で、求めるスキルを厳密に記載すると応募者が減る傾向にある。 <u>バランス感のある助言が重要</u> 。	○経験を必要とする場合には、積極的に「 <u>必要な経験等</u> 」欄に記載をしている。 ○経験は簡易な記載にとどめて、応募があった際に個別に確認するケースもある。

(注) 各安定所でおおむね共通していることや、今後の職業分類の改訂にあたって参考になるとと思われるポイントに下線を引いている。

のあり方に関するヒアリング調査」の概要

立川安定所	横浜安定所	津島安定所・名古屋中安定所
約 70人 求職型安定所	約 110人 求人型安定所	津島安定所 約 20人・名古屋中 約 100人 津島安定所(求職型) 名古屋中安定所(求人型)
		津島安定所の状況
○看護師、准看護師、保育士、介護職、施設警備員、道路交通誘導員、清掃	○一般では、IT関連、福祉、調理・接客の職業 ○パートでは、福祉、清掃の職業	○介護職、看護師、トラック運転手、工場労務作業員、事務員
○介護系職種、保安系職種、保育士、食品製造職種 ○介護系は、新規開設、増設に伴う求人増	○平成25年度(基準)と27年度との比較 (フルタイム) (パート) 一般事務 12.6%増 商品販売の職業 17.3%増 41.5%増 介護サービスの職業 35.2%増 15.4%増 生産工程の職業 29.3%増 20.4%増 建設の職業 16.0%増 20.0%増	○コンビニエンスストア店員、調理補助、ITや介護など資格が必要な職種
○建設関係は求人を出しても応募がないと諦めているケースがある。 ○事務系でも以前より応募者が少なくなっている。 ○人手不足の介護系、病院関係の職種では、求人賃金を引き上げて、在職者との逆転現象が生じている場合がある。	○人手不足により応募者を増やすため、他社よりも目立たせたいとの意向が強まっている。ただし、求人情報提供端末での上位表示を目的とした求人取消による新規求人申込を防止するため、有効期間内の同一内容の求人は、新規求人として受理していない。 ○民間を利用して応募がないため、安定所への期待が高まっている。	○求人票を如何に求職者に見てもらおうかという意識が強くなっており、求人情報提供端末における特化ボタン(面接会用求人、正社員求人特集など)や所内掲示にも関心が高まっている。
○助言によるものもあるが、求人者の記載、希望によるものが多い。多い希望は「急募」。基本的に希望に応じるが、更新求人には「急募」は使わない。 ○複数の店舗、事業所のある求人は、求人者側の整理や応募があった際に迅速に対応できるように、店舗名などを記載している。	○求職者に誤解を与えるような表現(営業の職業なのに事務の職業であるかのように装う等)には、適宜助言をする。 ○()書きは、助言によるものが多いが、一度助言すれば次回から自ら記載してくる。 ○雇用形態は、別の欄に表示があるので書かせていない。また急募に関しては、備考欄に欠員補充と書くことを勧めている。 ○同じ内容の求人でも店舗や就業場所だけが異なる場合は、職種名の後に店舗名や就業場所を入れている。	○()書きは助言によるものが多い。 ○()書きで店舗名を入れるのは、就業場所が異なる場合に求人者や求人部門が整理、区分するために必要であり、表示をお願いしている。
○できるだけ分かりやすく、詳しい内容になるよう助言、指導している。 ○求人手続きに来所した担当者が、仕事の内容をよく知らないケースや、IT分野などは応募する者に専門知識があるので、詳しく書かなくても分かる人には分かるとして、指導に応じないケースもある。 ○職種別チェックポイントは利用していない。これをもっと簡易にした厚生労働省作成のチェックポイントを利用している。	○できるだけ詳細に記載するよう助言している。 ○厚生労働省作成のパンフレット「応募したくなる求人へ！」を活用している。 ○厚生労働省の指導により81文字以上の記入を目標にしていたが、最近はやさし重視し、簡条書き等で分かりやすさも追求している。 ○職種別チェックポイントは窓口では直接利用していない。安定所独自のリーフレットを作成する際に活用した。また労働局主催の集合研修で事例検討の際に活用した。	○窓口で職種別チェックポイントを見ながらの接客は困難なケースが多い。 ○職種別チェックポイントはそのままではなく、自所で利用しやすく加工して活用している。
○パソコンのワード、エクセルのスキルは、できて当たり前として具体的に記載されないケースがある。 ○「実務経験〇年以上」と記載すると、年数を厳密に捉え応募をためらうケースがあるため、記載しない求人が多い。経験が自社の仕事にマッチするかは、経験年数だけでは判断できないので、選考時に確認する。 ○職務経歴書でも判断できないスキルレベルは、面接時の質問で判断している。	○応募者が殺到する職種は、「仕事の内容」欄に、より具体的な仕事内容を記載し、「必要な経験等」欄に、「仕事の内容欄の業務経験者」と記載する傾向にある。 ○「必要な経験」欄に、「〇〇経験〇年以上」と記載するケースが多い。 ○人手不足の職種は、経験者を求めたくても応募者が減少するのを避けるため、経験不問とすることもあつた。	○面接や職務経歴書等の書類で確認するのは、求人者や求職者の手間がかかるので、できるだけ求めるスキルを求人票に記載しようとしている。 ○具体的には「経験年数〇年以上」「△優遇」などと記載するケースが多い。

ヒアリング項目	品川安定所	足立安定所
<p>4 職業分類コードの記載方法</p> <p>①求人職種が複数の職業分類に該当するケースとその対処方法</p> <p>②求人は多いが職業分類表に設定がない職業。職業相談部門との情報共有の有無</p> <p>③職業分類への位置づけが困難なケースとその対処方法</p> <p>④第2、第3の職業分類コードの利用状況。分類の適切さに対する第三者のチェック機能の有無</p>	<p>○総合職として採用し、入社後に配属を決めるケースがある。</p> <p>○最初の配属予定部署が決まっていればその職業、決まっていれば過去の採用実績から判断。多くは「営業」と「事務」の両方のコードを記入する。</p> <p>○CADオペレーターも製図の他、事務に入れることもある。</p> <p>○営業の職業は、多種多様な形態、業界、取扱商品・サービスがあり、半数は雑多項目(349-99 他に分類されない営業の職業)に分類。</p> <p>○職業相談部門とも情報共有しており、営業職の求人検索時には、中分類(34)で検索することが多い。</p> <p>○職業分類の判断に迷う場合も、第2、第3の職業分類コードを使うことで対処している。</p> <p>○職業分類に当たって求人者に相談することはなく、基本的に安定所側で判断し決定している。</p> <p>○平成27年度の10万件の求人のうち、第2のコード利用が約40%、第3までのコード利用が約6%。</p> <p>○全ての求人に対して第三者によるチェックはできていない。</p>	<p>○製品製造・加工処理の職業において、工程ごとに細分類職業が含まれている場合は、仕事の内容から3つまで該当する細分類コードを入力する。</p> <p>○事務の職業においても一人で事務全般に従事するケースが多く、3つまで該当する細分類コードを入力する。</p> <p>○小分類コードにとどめることもある。</p> <p>○営業の職業では、小分類は取扱商品等により分類されており、7つの小分類項目に該当しない場合は、雑多項目「99」を付すケースが多い。</p> <p>○職業相談部門とも共有している。</p> <p>○営業の職業の多様性により検索が煩雑になるので、窓口でのフリーワード検索を案内し、利便性の向上に努めている。</p> <p>○施行管理、工程管理など総合的な業務に従事する職種は、各工程で実際に従事する作業についての分類番号を付与している。</p> <p>○営業アシスタントでは、内部の事務、営業への同行、顧客のフォローなどの業務すべてに携わるケースは分類に苦慮する。</p> <p>○店舗スタッフ、構内スタッフなど作業場所を職種名とするケースは、職種名から仕事内容を理解することが困難なことがあり、職種名を含め助言を行っている。</p> <p>○職業分類は最終的にはハローワークが決定し、決定に際して基本的に求人者の了解をとることはない。</p> <p>○単独で合致する職業分類がない場合は、複数の分類コードを記入する。</p> <p>○検索時の利便性を考慮し、仕事の内容を反映させた複数の分類コードを入力するようにしている。</p> <p>○第三者がチェックする仕組みはない。</p>
<p>5 Webサイト上で効率的に求人を検索できるための工夫</p>	<p>○求人充足会議において、職業相談窓口でよく求められるキーワードの情報を得て、求人受理や求人票の作成に役立てている。</p>	<p>○厚生労働省通達による「コード化必須単語」の活用や、独自の窓口マニュアルにも使うべき単語を記載し、平準化に努めている。</p>
<p>6 その他</p> <p>①現行の職業分類で使い勝手が良くない点</p> <p>②意見、要望</p>	<p>○業務上では細分類(5桁)までの分類は必要としておらず、細分類への負担感や正確性の確保に問題がある。</p> <p>○安定所は職業分類の正確性より検索の結果を重視しており、多くの場合小分類(3桁)までで業務上は問題ない。</p> <p>○求人検索においてフリーワードが重視される傾向にあり、全ての職種に細分類が必要か検討の余地あり。</p> <p>○職業を体系的に捉える上で、職業分類は非常に有用である。</p> <p>○分類をどこまで細分化するかは検討の余地があるが、凡例、解説の充実も重要で必要。</p> <p>○職業分類は国語辞典や英和辞典を作るのと同レベルの作業が求められ、非常に価値の高い作業だが社会的な評価が低すぎる。キャリアマトリックスの廃止は大きな損失だった。</p>	<p>○ハローワークシステムでの検索時に細分類に該当するものがなく、その他の分類の下2桁がシステム上××で表示されるものは、選択してもエラーとなり、中分類の入力でもエラーとなってしまう。このため、名称検索から極力近い分類番号を選択している。</p>

立川安定所	横浜安定所	津島安定所・名古屋中安定所
<p>○小規模事業所では、一般事務の職業は、経理、総務、人事など事務全般の業務にあてはまることがあり、職業分類では総務事務と経理事務等で入力している。</p> <p>○複数の職業に該当する場合は、主な職業ではなく、できるだけ該当する複数の職業分類コードを入力している。</p>	<p>○中小企業の事務職は、様々な事務を担ってもらうケースが多い。</p> <p>○複数の職業に該当するケースの対処方法として、1日や1月の業務に占める割合により分類を決め、その分類に含まれない業務については、「仕事の内容」や「必要な経験等」欄により補う。また、複数の職業分類コード(細分類)を付している。</p>	<p>○複数の職種に該当する場合は、求人情報提供端末で多くの求職者の目に留まるように、複数の職業分類コードを記入している。</p>
<p>○営業とIT関係の職業に多い。</p> <p>○職業相談部門とはあまり情報の共有をしていない。</p>	<p>○ソフトウェアの検証・評価</p> <p>○パートの求人で、生鮮野菜の加工、鮮魚の加工</p> <p>○ファイナンシャルプランナー</p> <p>○特に職業紹介部門と共有はしていない。</p>	<p>○清掃は雑用をやらされることが多いので雑多項目に位置づけ、職業相談部門と情報共有を図っている。</p>
<p>○仕事の内容や面談等により判断している。</p> <p>○IT関係では、ハローワークインターネットサービス等の求人をよく調べて、特定の職業分類番号にしてほしいとの申し出もある。</p> <p>○福祉関係で分かりにくい場合は、資格等を参考にしている。</p>	<p>○ソフトウェア関係の検査、デバックの職種</p> <p>○インターネットショップの運營業務</p> <p>○職業分類上の職業のいずれのスキルをもってすれば、マッチング可能かということを考慮して決定している。</p>	<p>○溶接工とIT関係は、種類が多く、また新しい職種が出てくるので苦慮する。</p> <p>○庭師は、造園と土木で迷うことがある。</p>
<p>○職業分類コードが適切であるか、求人受理の回覧時にチェックすることもある。</p> <p>○未充足求人に対するフォローの際は、必ずチェックしている。</p> <p>○求人充足会議等での紹介部門からの意見を参考にすることもある。</p>	<p>○平成28年6月受理求人のうち、第2の分類コードを利用しているのは11.7%、第3が1.5%、7月は第2が14.0%、第3が1.7%であった。</p> <p>○求人受理者とは別の職員が求人申込書と入力後の求人票を点検しているが、すべての職業分類のチェックはできていない。小規模の安定所ではできている。</p>	<p>○仕事内容と職業分類コードが合致しているかチェックするソフトを導入して、チェックしている。</p> <p>○それでも月初めの求人の多い時期など、すべての求人をチェックすることが困難な時もある。</p>
<p>○特に意識していないが、仕事内容を詳しく聞き取って記載することにより、結果的にフリーワード検索にも対応できると考えている。</p>	<p>○安定所の求人情報提供は、所内の求人情報提供端末で公開することが基本と考えている。</p> <p>○職業相談で効率よく検索するためのキーワードは反映させているが、Webサイトの検索を想定したキーワードの工夫はしていない。</p>	<p>○Webサイトだけではなく、求人情報提供端末においてもフリーワード検索を使用するケースが増加している。</p> <p>○愛知労働局管内の安定所では、求人情報提供端末の全てまたは一部にキーワードが付属している。名古屋中安定所では3分の1の端末に付属している。キーボード付き端末の空待ちが発生することはない。</p>
	<p>○社会福祉の専門的職業と介護サービスの職業は、同じ福祉関係の近い職業分類でもよいのではないか。(求人情報提供端末では、同じ「社会福祉、介護、ヘルパー」の分類にしている)</p>	<p>○コンピュータ系、IT関連職種は、新しい言葉が次々に使われるので、どう対応したらよいか判断に迷うケースがある。</p>
	<p>○職業分類を求職者の職業探索に使うことはあまりない。</p>	<p>○現在使用している職業分類番号を別の職業の番号として使用するなど、大幅な変更は避けてほしい。</p>

ヒアリング項目	品川安定所	足立安定所
〔職業相談部門〕		
1 求職者の動向		
①恒常的に求職者の希望が多い職種	○圧倒的に事務職が多い。	○事務の職業(33.4%)が最も多い。
②近年求職者の希望が増えている職種	○デザイナー(Webデザイナー)	○事務の職業、専門・技術の職業が多いが、前年度と同様の傾向。
③求職申込み時にみられる求職者の意識・行動の変化	○雇用情勢が改善し、目的意識が明確な求職者は早期に就職し、希望職種がはっきりしない求職者の割合が高まっている。 ○若い求職者は営業を避ける傾向にあるが、営業の職業にも色々あることを説明し、希望すれば就職できることも多い。	○経験を活かした職種を希望するものの、年齢や資格等の要件を満たさず職種転換を検討し、結果として応募のしやすい、要件不問の職種を選択するケースが多い。
2 「希望する仕事」欄の記載方法		
助言のあり方、職種別チェックポイントの活用度	○概ね記載のままであるが、職業ではなく業界、求人広告の職業(クリエイティブ・ワークなど)、資格、スキル(英語を使う仕事など)を記載する求職者も多く、必要に応じて聞取りを行い修正している。 ○職種別チェックポイントはほとんど利用されていない。	○原則として記載のままであるが、業態を指している場合などは、職業分類に照らし助言等を行う。 ○職種別チェックポイントは、窓口に備え付け参考にしてはいる。
3 職業分類コードの記載方法		
①現行の職業分類体系で不便な点	○求職者の希望がはっきりしない場合の苦労はあるが、明確になった時点で職業分類に当てはめるので、分類体系に不便はない。	○プロジェクトリーダー、トラベルコーディネーター、損害保険事務員、営業アシストなど後方事務が分類体系になく苦慮する。 ○総合的な業務に従事する場合や新たな業態に係る職種は、分類に不便を感じる。
②小分類を記入する割合と、その多い職業	○平成28年1～3月の新規求職者約4,000人のうち、小分類まで(2桁、3桁)の記入者の割合は約3分の1。 ○職種としては、一般(総合)事務(25、257など)、営業(34)が多い。	○希望職種が明確でない場合などは、小分類までとしたり末尾を「99」としたりする。営業の職業や軽作業に多い。
③求人情報提供端末の職業分類の設定状況やその考え方、見直しの必要性	○平成23年度に東京労働局が設定した基本設定を使用。その設定は求人情報提供端末の元となった求人検索機の職業分類がベースになっている。その基本的な考え方は、仕事の類似性よりも、スキルや経験をどこで活かせるかで分類している。 ○見直しの必要性を感じないわけではないが、意見集約やシステムの設定作業、設定の確認作業等の負担が重い。	○基本的に東京労働局の設定を採用している。 ○利用者の意見等を踏まえて一部分類項目名を見直しているが、分類体系の変更までは行っていない。

立川安定所	横浜安定所	津島安定所・名古屋中安定所
		名古屋中安定所の状況
○一般事務、営業、商品販売、清掃、生産工程の職業が多い。	○事務職(一般事務、経理事務) ○ドライバー、倉庫内作業、マンション管理員、営業、製造、警備、販売・接客	○事務(一般、医療)、営業、販売、運転、製造、配送、軽作業、梱包、マンション管理 ○女性は事務職希望が60%(うち一般事務が9割)、社会福祉・看護等専門職希望が13%、接客サービスが11%、軽作業・清掃が6.5%。
○男女とも一般事務を希望する求職者が増えている。	○キャリアカウンセラー、保育補助(資格なし)、介護・医療事務、IT系プログラミング、マンション管理・配送(主に60歳以上の者)	○エステシャン、ネイリスト、アロマセラピスト、医療事務、WEBデザイナー、語学を生かした仕事、デザイナー(スマートフォンのデザイン、画像映像処理)
○若年男性の求職者で、体を使わずに楽に働けるということで、一般事務を希望する者が多い。	○高齢者は職種を問わず、できる仕事があれば長く勤められる仕事を希望している。	○若年者は、未経験可の企業や研修制度が充実している企業を希望するケースが多い。 ○女性から、生涯働き続けられ、資格取得やキャリアアップにつながる職種について、相談を受けることが増加した。また育児休業が取得しやすい企業を希望する者が増えている。
○職業分類番号を付与する上で、求職者から具体的な仕事内容を聞き取って確認している。 ○職種別チェックポイントは通常は活用していないが、上司、同僚に聞いても分からないときに活用している。	○基本的には記載のままであるが、具体性に欠けるものは助言している。 ○業種で記載している場合も多く、職種を確認して修正や補足をしている。 ○職業分類が適切か、求職者に確認している。 ○職種別チェックポイントは、ほとんど利用していない。	○求職者の記載を基本とするが、職種と業種を混同している者が少なからずおり、聞き取りにより修正している。 ○若年者では、やりたいことやできることが分からず、未記入のまま相談を始める者もいる。 ○職種別チェックポイントは、ほとんど利用していない。
○IT分野など新しく使われ始めた職業名が職業分類番号にない場合は、類似の職業分類番号を付与している。	○海外営業、英文事務などが分類表にない。	○ルート営業の取扱品目が少ない。「他の品目」があると整理しやすい。 ○広報IR、情報セキュリティ、ホームページ管理WEB担当者、コールセンター運営管理、カスタマーヘルプデスク、MR(医療情報担当者)、派遣コーディネーター、スタイリスト、企画営業が分類表にない。 ○クリエイティブ系などの希望が多いが、分類項目にない。
○希望する仕事や職種が決まっていない場合は小分類を記入し、その割合は30%程度である。	○小分類を記入する割合は3割程度である。 ○多い職種は、事務、営業職、調理、清掃、IT系。 ○事務系は細分化されているが、求職者は細かく考えていない。	○事務系は細分類まで記入することが多いが、製造・営業職の場合、約7割は小分類を記入している。 ○、看護師や薬剤師等資格を必要とする職種は細分類まで記入しやすい。
○求人者のニーズ、求人者の動向をもとに東京労働局が設定したものを採用している。 ○近隣の安定所の設定も同様の設定になっている。 ○求職者が現在の設定に慣れていないため、変更はほとんどしていない。	○システム導入時の研修で、5パターンの職業分類の作成が指示され、希望の多い職種、求人検索機の種類等を参考に作成した。その後、各所に5パターンのいずれかを選択させ、適宜修正して設定している。 ○神奈川県労働局では、安定所ごとに異なる設定をしている。 ○近隣の安定所の設定は参考にしていない。他所の求人検索に不便との声はほとんど聞かない。 ○初期設定後に見直しはしていない。求職者から見直しの要望は出ていない。	○愛知労働局では、安定所ごとに異なる設定をしている。 ○近隣の安定所とは、労働市場圏が同じなので不便になることはない。 ○設定の見直しは行っておらず、予定もない。

ヒアリング項目	品川安定所	足立安定所
④細分類が利用されるケース、小分類項目の増加やフリーワード検索との組合せによる細分類の代替可能性	<p>○細分類を用いることは少なく、小分類まで絞込み、その後は個別に登録内容を確認するが多い。</p> <p>○細分類だと絞りこまれすぎて周辺情報を見逃すことになり、マッチングの精度を下げってしまう。</p> <p>○小分類やフリーワード検索による細分類の代替は可能。</p>	<p>○希望職種が明確になっており、細分類が記載されている場合のみ利用するケースが多い。</p> <p>○フリーワード検索と組み合わせることにより、細分類での検索と同様の効果が期待できる。</p>
4 産業分類の活用状況 職種より業界で検索されることの多い求人	<p>○安定所の求人票の産業分類は、事業所登録データから引用されるため、多角経営をしている場合(建設会社が介護施設を運営)などは、産業分類での検索の精度が低く情報を見逃してしまう。</p> <p>○このため、職業分類とフリーワードを組み合わせた検索で対応。</p>	<p>○ホテル、ブライダル、美容の業界が比較的に見受けられる。</p> <p>○年度末には公務関係、学校関係、国の機関での就労を希望する者が多い。</p>
5 フリーワードの活用状況	<p>○ハローワークインターネットサービスではフリーワード検索がよく利用され、潜在的なニーズは高いと思われるが、安定所内の求人情報提供端末にはキーボードが付属しておらず、基本的にフリーワード検索が利用できない。</p> <p>○窓口では職員によるフリーワード検索を行っており、それを希望して窓口を利用する求職者もいる。</p> <p>○よく使われるフリーワード</p> <ul style="list-style-type: none"> ・語学系(英語、中国語、〇〇語、英会話、TOEIC、海外) ・育児系(子育て、急病、扶養) ・業界系(外資系、グローバル、アパレル、ブライダル、弁護士事務所、会計事務所、〇〇事務所) ・職業系(コンサルタント、コンサルティング、マネージャー、マネージメント) ・外国人系(日本語、日本語能力検定) 	<p>○英語、中国語などの外国語を使う職業や、現場、マンション、オフィスビルなどの作業場所を特定したい場合などによく使われる。</p> <p>○窓口での相談時には、職種の設定と併せてフリーワード検索を積極的に活用している。</p> <p>○求人情報提供端末での検索が苦手な外国籍の者や高齢者などが、フリーワード検索をよく活用する傾向にある。</p>
6 求職者からよく尋ねられる職業情報	<p>○仕事に関しては求人票の「仕事の内容」欄の記載によって推測できるため、窓口での質問はあまりない。</p> <p>○職場環境や選考に関する質問は職種にかかわらず多い。</p>	<p>○運転の職業:車種、運搬物の内容、地域など</p> <p>○清掃の職業:作業場所、使用する器具など</p> <p>○雑務:具体的な作業内容</p> <p>○営業:新規開拓かルート営業か</p>
7 その他 ① 現行の職業分類で使い勝手が良くない点 ② 意見、要望	<p>○日本の働き方の基本が「総合職」であるため、単一の職業分類にあてはめるのが難しい。</p> <p>○職業分類をベースにした求職者の職業選択に利用できる職業辞典のようなものが身近にあるとありがたい。(キャリアマトリックスのようなもの)</p>	

立川安定所	横浜安定所	津島安定所・名古屋中安定所
<p>○求人、求職のマッチングにおいては、細分化するとマッチするものが少なくなるため、小分類で検索することが多い。</p> <p>○小分類の項目をある程度増やしたり、フリーワード検索と組合せたりして、細分類の代替は可能と思われる。</p> <p>○求人情報提供端末でフリーワード検索を行うにはキーボードが必要であるが、配付された台数が少なく、一部の者だけが利用できると不公平が生じるので、使えるようにしていない。フリーワード検索を希望する者には、職業相談窓口へ誘導している。</p>	<p>○細分類は求職者に提供する求人情報を絞り込む際に使うが、その頻度は多くない。</p> <p>○フリーワード検索の方が、早く多くの情報を検索でき、様々な提案に対応しやすい。</p> <p>○小分類項目の増加やフリーワード検索との組合せにより、細分類の代替は可能と思われる。</p>	<p>○細分類は求人者からのリクエストがあった場合等に利用している。</p> <p>○フリーワード検索との組合せで細分類の代替は可能である。その際、小分類の項目を増やす必要はない。</p> <p>○求人票の「仕事の内容」欄を詳細に記入することで、フリーワード検索のヒット率が高くなる。</p>
<p>○官公庁、特殊法人、学校関係が多い。</p> <p>○官公庁求人は、年末から年度末にかけて多く出る。</p>	<p>○ホテル、旅行、美容、建設、不動産、官公庁公務の業界が多いが、特定の業界にこだわる求職者はそれほど多くはない。</p> <p>○アニメ、音楽、出版業界は、ネットやホームページで検索する者が多い。</p>	<p>○業界だけでなく、業界と職種との組合せで検索することが多い。(不動産・営業など)</p> <p>○IT系、メディア、旅行、不動産、教育、広告、官公庁、服飾の業界が多い。</p>
<p>○よく使われるキーワードとして、「英語」などの語学、「海外」、取り扱うものとして「花」、珍しいものとして「筆耕」などがある。</p>	<p>○フリーワード検索は求人情報提供端末では利用できず、窓口のみで利用できる。</p> <p>○窓口での相談でフリーワード検索を行う求職者は2～3割程度。</p> <p>○よく使われるキーワードは、「英語」「TOEIC」「観光」「貿易」「フライダール」、ソフトウェアや専門職の名称</p> <p>○特定の会社名で検索する求職者は、職員1人当たり月に2～3回程度。</p> <p>○求人情報提供端末で、キーボードではなくタッチパネルで入力できれば便利になる。</p>	<p>○営業の職業については、ルート営業、法人営業、企画、マーケティングが使われる。</p> <p>○デザイン系については、WEB、紙面、装飾が使われる。</p> <p>○調理の場合は、就業場所として病院・社員食堂、料理のジャンルが使われる。</p> <p>○雇用保険受給者でフリーワード検索を行う者の割合は30%、うち会社名での検索は5%程度である。</p> <p>○一般求職者でも、企業名や業界関連用語、商品名で検索する者が増えている。よく使われるキーワードとしては、手作業、ライン、ピッキング等がある。</p> <p>○外国語を使う場合、中国語、ベトナム語、ポルトガル語が多い。</p> <p>○国際業務については、通訳、翻訳、海外取引、貿易等が多い。</p>
<p>法人営業</p>	<p>○事務職：語学別</p> <p>○警備職：施設警備・雑踏警備別</p> <p>○清掃職：ホテル・介護施設・商業ビル・オフィスビル別</p>	<p>○営業職：新規開拓があるかどうか、売上ノルマの有無、法人営業</p> <p>○システムエンジニア：勤務先や請負先での勤務の頻度(内勤希望が多い)</p> <p>○看護、介護、経理：資格の有無</p> <p>○転勤の可能性の有無</p> <p>○子育て中の者：残業が少ない職種、休みが取りやすい職種</p> <p>○清掃：単独・チーム、巡回・固定先、屋内・屋外の別、トイレ掃除は性別</p>
	<p>○仕事内容に複数の職種が含まれる場合、マッチングのため全ての職業分類コードが入力できることが望ましい(現行は3つのコードまで入力できる)</p>	<p>○軽作業は幅が広すぎるので、絞り込む方法はないか。</p> <p>○ライン、手作業の分類がほしい。</p> <p>○電話対応、お茶出し、補助的業務全般を行う「何でも屋」的な一般事務希望者の分類に悩む。</p>
<p>○逆引きの求人検索ができるとうい。</p>	<p>○求人情報提供端末で、「未経験可」や「契約更新の有無」の検索項目がないか質問されることがある。</p> <p>○マッチングには職業分類は重要であるが、求職者はシンプルなフリーワード検索を望む者が増えている。</p>	<p>○その他の専門職に分類される職種が多い。</p> <p>○免許(特に自動車運転免許)を必要としない求人の検索ができるとうい。</p> <p>○職業分類(簡易版)を非常勤を含む全職員に配付してほしい。</p>

図表3-2 厚生労働省編職業分類・ハローワークインターネットサービス(職業分野)・求人情報提供端末の職業分類の比較(労働者機能付き)

厚生労働省編職業分類				ハローワークインターネットサービス(職業分野)			東京労働局			横浜安定所		名古屋中安定所		刈谷安定所	
大分類	中分類	小分類	細分類	大分類	中分類	小分類	大分類	中分類	大分類	中分類	大分類	中分類	大分類	中分類	
11	73	369	892	11	34	439	13	115	12	121	13	91	12	68	
ネット及び端末上で中分類まで選択可				ネット上で小分類まで選択可			端末で中分類まで選択可			端末で中分類まで選択可		端末で中分類まで選択可		端末で中分類まで選択可	
A 管理的職業 P	4	6	11	モノづくりの職業 DT	7	101	専門的・技術的・管理的職業 DPT DPT P	15	専門・技術・教育・保育 DPT DT P P	14	専門・技術・教育・管理 DPT DT P P	10	管理的職業 P	1	
B 専門的・技術的職業 DPT DPT	20	93	117	建設の職業 DT	2	32	福祉関連の職業 P P P	11	福祉・医療・保健 P P P	12	福祉・医療・介護・保健 P P P	5	技術職(設計・情報・建築等) D D DP	5	
C 事務的職業 DP	7	27	57	オフィスの職業 DP	4	30	事務的職業 DP	11	事務・管理職 DP P	13	販売 P	5	介護・福祉・医療・保健 P P P P	8	
D 販売の職業 P	3	20	50	販売の職業 P	3	48	医療関連の職業 P	8	販売 P	9	理容・美容・調理・接客 P P PT P	7	その他の専門職(教育・保育等) P P	4	
E サービスの職業 PT	8	34	67	専門・企業サービスの職業 P PT	2	27	販売・レジ、接客の職業 P P P	7	営業 P	12	農林・林業・漁業・造園 T T T T	11	事務 DP	4	
F 保安の職業 P	3	8	13	個人サービスの職業 PT	3	43	営業の職業 P	4	調理・接客・サービス PT P PT	13	製造・修理・製図・印刷・検査 T T T T T	15	営業・販売(飲食を除く) P P	4	
G 農林漁業の職業 T	3	12	35	医療・保健・福祉の職業 P P P	4	39	理美容・調理・サービスの職業 P PT T	6	運輸(運転)関連 PT	7	倉庫作業・軽作業・清掃 T T T	3	接客・サービス P P	11	
H 生産工程の職業 T	11	105	340	教育・研究の職業 P D	2	19	運転・配達・通信の職業 PT T T	11	建築・土木・電気工事 T T T	8	情報処理 D	3	輸送(運転・配達・リフト等) PT T T	6	
I 輸送・機械運転の職業 PT T	5	23	48	運輸の職業 PT	2	27	製造・技能の職業 T T	14	製造・修理・製図・印刷 T T T T	13	事務 DP	11	警備・管理人・ビル施設管理 P P T	3	
J 建設・探掘の職業 T T	5	24	52	マスコミ・デザイン・工芸の職業 DPT DPT D	3	51	土木・建築・電気工事の職業 T T T	11	施設管理・保安・警備 PT P P	5	営業 P	3	建設・土木・電気・機械運転等 T T T T	5	
K 運搬・清掃・包装等の職業 PT T T	4	17	42	自然・動植物の職業 PT T	2	22	施設管理・管理人・警備の職業 PT P P	5	運搬・清掃・軽作業 T T T	11	施設管理・警備 PT P	4	製造・修理・検査・印刷・塗装 T T T T T	9	
				運搬・梱包の職業 T			運搬・梱包の職業 T	5	農林漁業 T	4	運輸(運転)・通信・配送関連 PT T T	7	倉庫・運搬・清掃・包装・他 T T T T	5	
				清掃・軽作業・農林漁業の職業 T			清掃・軽作業・農林漁業の職業 T	7		7	建築・土木・電気工事 T T T	7	造園・植木・農業・林業・漁業 T T T T	3	
D:3 P:9 T:12 計24 (12.5%) (37.5%) (50.0%) (100.0%)				D:7 P:13 T:9 計29 (24.1%) (44.8%) (31.0%) (99.9%)			D:3 P:16 T:18 計37 (8.1%) (43.2%) (48.6%) (99.9%)		D:3 P:17 T:17 計37 (8.1%) (45.9%) (45.9%) (99.9%)		D:4 P:16 T:22 計42 (9.5%) (38.1%) (52.4%) (100.0%)		D:4 P:16 T:22 計42 (9.5%) (38.1%) (52.4%) (100.0%)		
								D:14 P:65 T:79 計158 (8.9%) (41.1%) (50.0%) (100.0%)							
								D:24 P:87 T:100 計211 (11.4%) (41.2%) (47.4%) (100.0%)							

(注) ・労働者機能とは、人と職業の関わり方を表し、D機能は情報(Data)、P機能は人(People)、T機能はモノ(道具・機械)(Things)との関わり方を示す。本表においては、当該分類項目に含まれる職業の代表的DPTを表示している。
・各欄のDの数、Pの数、Tの数を合計し、その数と割合を示している。端数処理のため、割合(%)の合計が100%にならない場合がある。

第4章 米国とEUの職業分類・職業情報

1 趣旨と目的

ここでは米国とEUの職業分類について情報収集し、整理、検討する。これからの我が国における職業分類の改訂において、参考になる点がないか探るためである。職業情報は以下にもみるように職業分類と密接に関係しており、また、米国労働省の職業情報サイトをモデルに、日本における職業情報サイトを開發することも考えられており³⁴、職業情報についても情報収集し、整理、検討している。

EUの職業分類・職業情報に関しては、EU全体の労働市場で共通に使われるものとして、興味深い。しかしながら、正式版は2017年のリリースであり、情報も少ないが、可能な範囲で情報収集し、整理、検討している。

2 米国労働省の職業辞典（DOT）とその職業分類

後でみるように、現在、米国労働省は連邦政府全体で使っている共通の職業分類を用いているが、ここではその前に使われていた米国労働省の職業分類についてみていく。古い時代のものであり、書籍を前提とした作りであるが、ユニークな仕組みが取り入れられている。また、その後、米国労働省は連邦政府共通の職業分類を使い、その共通の職業分類にデータベースとして、様々な検索にも使い得る数値情報を整備し、提供していくことになるが、その背景を理解することも重要と考えている。

米国労働省の職業辞典（Dictionary of Occupational Titles: DOT）は、1939年に作成され、その後、1949年に第二版、1965年に第三版、1977年に第四版、1991年には第四版の改訂版が出ている。図表4-1の写真は1991年の第四版改訂版であり、上下2冊で構成されていた。DOTは後でみるようにO*NETに置き換えられているが、一部では今でも使われており、情報提供するサイトも用意されている（<http://www.oalj.dol.gov/libdot.htm>）。

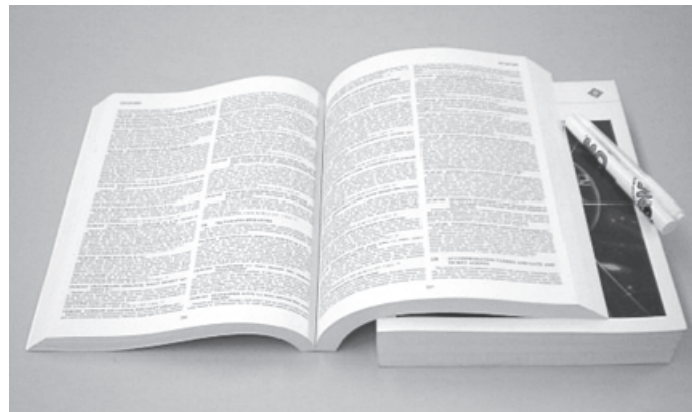
図表4-2がこの職業辞典での情報の構成である。職業分類（Occupational Code）、職業名（Occupational Title）、その職業での課業等の記述がある。この職業分類に独特の工夫がされている。それは、図表4-2での職業分類652.382-010の382の部分である。652は後でみるように職業に大、中、小と階層的に振られた所謂、分類であり、最後の010は個別の職業と一対一に対応されるための数字である。これには含まれた382の部分がユニークな取り組みである。DPT、すなわちデータ（Data）、人（People）、物（Things）と言われる情報であり、これだけでその職業がどのような職業か、おおよその性質がわかるものとなっている。

図表4-3にそのDPTについて示している。図表4-3ではDPTを短い単語で示しているが、より詳細な説明もあり、図表4-4の翻訳例はその説明も加味したものとなっている。Dataに

³⁴ 「職業情報、資格情報等を総合的に提供する日本版O-NETを新たに構築」厚生労働省、第3回働き方改革実現会議、2016.11.16。

は0（情報を総合する）から6（基準との違いを判断する）までの七つあり、数字が小さい方が高度な内容となっている。People は0（専門的な相談・援助をする）から8（指示を受ける）までの九つあり、同様に全体として、数字が小さい方が高度な内容となっている。Things は0（手や道具を使って作業する）から7（機械・装置に材料を入れる）までの八つがあり、これも、全体として、数字が小さい方が高度な内容となっている。この3桁の数字によって、職業の基本的な性質といえる、情報（Data）、人（People）、物（Things）に対して、どの程度高度なものであるかわかるようになっている。例えば、図表 4-2 は布地等に機械でプリントする CLOTH PRINTER の職業であるが、この職業は 382 となっており、Data に関しては3（情報を収集・照合・分類する）、People に関しては8（指示を受ける）、Things に関しては2（身体を使って作業する）であり、Things は高度、People は高度でない職業であることがわかる。

図表4-1 米国労働省の職業辞典第4版改訂版



図表4-2 米国労働省職業辞典での情報構成

	1) Occupational Code	2) Occupational Title	3) Industry Designation	4) Alternate Titles	5a) Lead Statement	5b) Task Elements Statements	5c) "May" Items	6) Undefined Related Titles	7) Definition Trailer
	652.382-010	CLOTH PRINTER	(any industry)	alternate titles: printer; printing-machine operator	Sets up and operates machine to print designs on materials, such as cloth, fiberglass, plastic sheeting, coated felt, or oilcloth. Turns handwheel to set pressure on printing rollers, according to specifications. Turns screws to align register marks on printing rollers with register marks on machine, using allen wrench. Sharpens doctor blade, using file and oilstone, and verifies evenness of blade, using straightedge. Aligns doctor blade against printing roller, using handtools. Dips color from tubs into color boxes to supply printing rollers. Scans cloth leaving machine for printing defects, such as smudges, variations in color shades, and designs that are out of register (alignment). Realigns printing rollers and adjusts position of blanket or back gray cloth to absorb excess color from printing rollers. Records yardage of cloth printed. Coordinates printing activities with activities of workers who feed and doff machine and aid in setting up and cleaning machine. May notify COLORIST (profess. & kin.) 022.161-014 when color shade varies from specifications. May mix own colors. May mount printing rollers on machine for change of pattern.	[PRINTING-ROLLER HANDLER (textile) 652.385-010]. May position knives specified distance from edge of plastic material to trim excess material from edges. When printing samples of new patterns and novelty designs is designated as Novelty-Printing-Machine Operator (textile) or Proofing-Machine Operator (print. & pub.). May set up and operate cloth printing machine utilizing caustic soda paste instead of color paste to print designs on cloth which shrink to form plisse, and be designated Plisse-Machine Operator (textile).	GOE: 06.02.09 STRENGTH: M GED: R4 M1 L3 SVP: 7 DLU: 77		
Glossary Item									
Unbracketed Reference Title									
Bracketed Title									

出所：Dictionary of Occupational Titles, Fourth Edition, Revised (1991) より

図表4-3 米国労働省職業辞典の DPT

DATA (4th Digit)	PEOPLE (5th Digit)	THINGS (6th Digit)
0 Synthesizing	0 Mentoring	0 Setting Up
1 Coordinating	1 Negotiating	1 Precision Working
2 Analyzing	2 Instructing	2 Operating-Controlling
3 Compiling	3 Supervising	3 Driving-Operating
4 Computing	4 Diverting	4 Manipulating
5 Copying	5 Persuading	5 Tending
6 Comparing	6 Speaking-Signalling	6 Feeding-Offbearing
	7 Serving	7 Handling
	8 Taking Instructions- Helping	

出所：Dictionary of Occupational Titles, Fourth Edition, Revised (1991) より

図表4-4 DPT の翻訳例

D	0	情報を総合する。	P	0	専門的な相談・援助をする。
D	1	情報を調整・決定する。	P	1	交渉する。
D	2	情報を調査・評価する。	P	2	教える。
D	3	情報を収集・照合・分類する。	P	3	指揮・監督する。
D	4	計算する。	P	4	楽しませる。
D	5	情報を記録・記入する。	P	5	勧誘・説得する。
D	6	基準との違いを判断する。	P	6	話をする。合図をする。
			P	7	世話をする。サービスを提供する。
			P	8	指示を受ける。
T	0	手や道具を使って作業する。			
T	1	手や道具を巧みに扱って作業する。			
T	2	身体を使って作業する。			
T	3	自分で産業用機械を操作して製品を製造する。			
T	4	機械・装置を運転して、作業工程を制御・調整する。			
T	5	機械・装置を運転し、その稼働状況を監視する。			
T	6	輸送用などの一般的な機械を運転・操縦する。			
T	7	機械・装置に材料を出し入れする。			

(注) 労働政策研究・研修機構 (2013) での翻訳例

各職業の最後の definition trailer は以下のように数値化された情報を提供している (図表 4-5)。米国労働省は後に O*NET として、職業を多面的に数値化したデータベースを提供するようになるが、この definition trailer と先の DPT に職業を数値化する試みが既に見られるということもできる。

職業分類自体は図表 4-6、図表 4-7、図表 4-8 のように大分類、中分類、小分類といえる、カテゴリ (categories)、区分 (divisions)、グループ (groups) から構成されている。

図表4-5 米国労働省職業辞典(DOT)の数値情報(definition trailer)

GOE Guide for Occupational Exploration 職業探索ガイド

興味、適性、エントリーレベルなどの特性。2桁のものが以下のように3つずつある。最初の2桁は興味分野（下記12分野、US Employment Serviceの研究に基づく）、次の2桁は興味分野に対応する職業分野、次の2桁はこの職業分野をさらに細分化したものとになっている。

- 1 Artistic 2 Scientific 3 Plants-Animals 4 Protective 5 Mechanical
 6 Industrial 7 Business Detail 8 Selling 9 Accommodating
 10 Humanitarian 11 Leading-Influencing 12 Physical Performing

PD Physical Demands 肉体的負荷

職務遂行に必要な肉体的負荷。Sedentary（座って作業）、Light、Medium、Heavy、Very Heavyの5段階。

GED General Educational Development

職務遂行に必要な教育水準。論理的思考（Reasoning Development）、数学的思考（Mathematical Development）、言語発達（Language Development: Reading, Writing, Speaking）の3つの分野、それぞれ6段階。

SVP Specific Vocational Preparation

平均的な職務遂行ができるようになるまでの期間。高校以上の学校教育、職業訓練等を含む。9段階。

- 1：短いデモンストレーションのみ 2：1ヵ月まで 3：3ヵ月まで 4：6ヵ月まで
 5：1年まで 6：2年まで 7：4年まで 8：10年まで 9：10年超

DLU Date Last Update 最終更新年

図表4-6 米国労働省職業辞典 DOT 大分類 9 カテゴリ

米国労働省職業辞典（DOT）の3桁の職業分類の1桁目であり、以下の9カテゴリがある。

- 0/1 Professional, Technical, and Managerial Occupations
- 2 Clerical and Sales Occupations
- 3 Service Occupations
- 4 Agricultural, Fishery, Forestry, and Related Occupations
- 5 Processing Occupations
- 6 Machine Trades Occupations
- 7 Benchwork Occupations
- 8 Structural Work Occupations
- 9 Miscellaneous Occupations

図表4-7 米国労働省職業辞典 DOT 中分類 83 区分

米国労働省職業辞典（DOT）の職業分類の1桁目と2桁目であり、全体で83になる。以下にその一部を示す。

- 60 Metal Machining Occupations
- 61 Metalworking Occupations, n.e.c
- 62/63 Mechanics and Machinery Repairers
- 64 Paperworking Occupations
- 65 Printing Occupations
- 66 Wood Machining Occupations
- 67 Occupations in Machining Stone, Clay, Glass, and Related Materials
- 68 Textile Occupations
- 69 Machine Trades Occupations, n.e.c

図表4-8 米国労働省職業辞典 DOT 小分類 564 グループ

3桁での分類、全体で564に分かれており、以下にその一部を示す。

- 650 Typesetters and Composers
- 651 Printing Press Occupations
- 652 Printing Machine Occupations
- 653 Bookbinding-Machine Operators and Related Occupations
- 654 Typecasters and Related Occupations
- 659 Printing Occupations, n.e.c.

3 米国連邦政府共通の職業分類（SOC）

Standard Occupational Classification（SOC）は米国連邦政府の各種統計のための職業分類である。労働省、厚生省、教育省、商務省、運輸省、国防省、他、連邦政府の各種統計に共通して使われている。SOCはOffice of Management and Budget（OMB）が1977年に制定している。その後、連邦政府の様々な部門の専門家による委員会にて改訂を重ねている。この委員会にThe Bureau of Labor Statistics（BLS、労働統計局）は議長と職員を派遣しており、このBLSとU.S. Census Bureau（米国情勢調査局）がSOCに関して情報を収集し、報告する責任があるとされる（Bureau of Labor Statistics, 2014）。SOCの詳細な情報はBLSのサイト www.bls.gov/soc/home.htm から提供されている。日本では総務省の日本標準職業分類が政府共通の職業分類であるが、米国では政府全体の職業分類に関して労働省（BLS）が中心的な役割を担っているといえる。

現在のSOCは2010年に制定されたSOC2010であり、次回のSOC2018に向けて、改訂作業が行われており、意見を広く募集している。

SOC2010は23のmajor groups（図表4-9）、97のminor groups、461のbroad groups、そして、840のdetailed occupationsとなっており（図表4-10）、大分類、中分類、小分類、そして細分類の構成となっている。

図表4-9 SOCの大分類(Major Group)

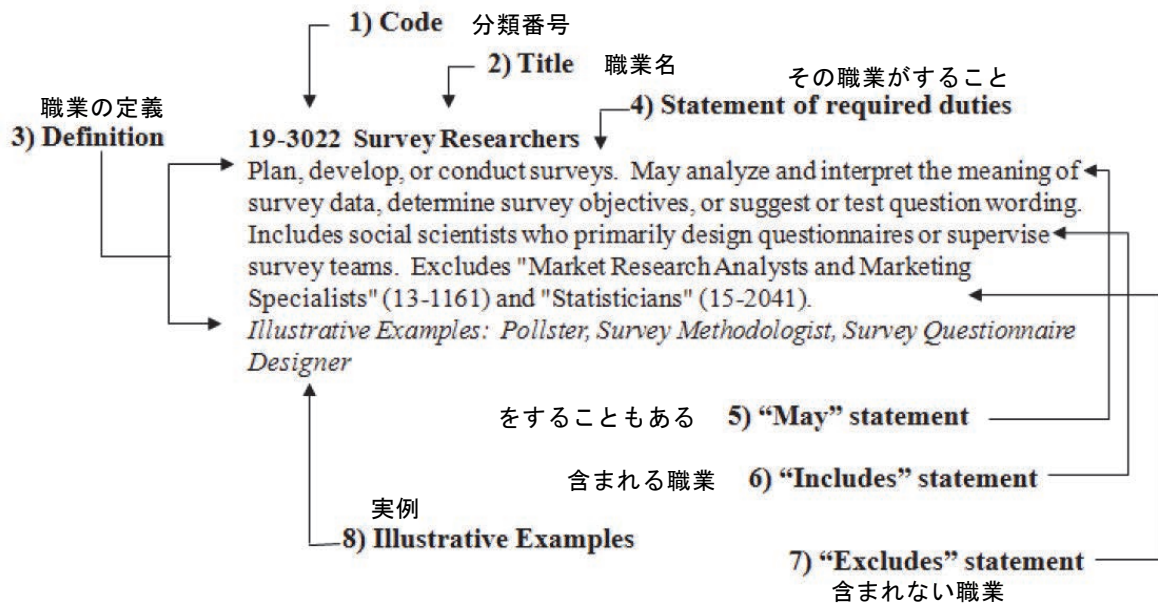
Code	Title	
11-0000	Management Occupations	マネジメントの職業
13-0000	Business and Financial Operations Occupations	ビジネス・財務の職業
15-0000	Computer and Mathematical Occupations	コンピュータ・数理の職業
17-0000	Architecture and Engineering Occupations	建築・エンジニアリングの職業
19-0000	Life, Physical, and Social Science Occupations	自然科学、社会科学の職業
21-0000	Community and Social Service Occupations	コミュニティ／社会サービスの職業
23-0000	Legal Occupations	法務の職業
25-0000	Education, Training, and Library Occupations	教育、訓練、司書の職業
27-0000	Arts, Design, Entertainment, Sports, and Media Occupations	アート、デザイン、エンターテインメント、 スポーツ、メディアの職業
29-0000	Healthcare Practitioners and Technical Occupations	医療・看護・技師の職業
31-0000	Healthcare Support Occupations	医療補助の職業
33-0000	Protective Service Occupations	保安警備の職業
35-0000	Food Preparation and Serving Related Occupations	飲食業の職業
37-0000	Building and Grounds Cleaning and Maintenance Occupations	土地建物清掃メンテの職業
39-0000	Personal Care and Service Occupations	ケアとサービスの職業
41-0000	Sales and Related Occupations	販売・営業の職業
43-0000	Office and Administrative Support Occupations	事務／管理補助の職業
45-0000	Farming, Fishing, and Forestry Occupations	農業、漁業、林業の職業
47-0000	Construction and Extraction Occupations	建設・採掘の職業
49-0000	Installation, Maintenance, and Repair Occupations	設置、保守、修理の職業
51-0000	Production Occupations	生産の職業
53-0000	Transportation and Material Moving Occupations	運輸・運搬の職業
55-0000	Military Specific Occupations	軍隊の職業

図表4-10 SOC の大中小分類(Major Group, Minor Group, Broad Group) (例)

Major Group	Minor Group	Broad Group	Detailed Occupation
11-0000			Management Occupations
	11-1000		Top Executives
		11-1010	Chief Executives
			Chief Executives
		11-1020	General and Operations Managers
			General and Operations Managers
		11-1030	Legislators
			Legislators
			Advertising, Marketing, Promotions, Public Relations, and Sales Managers
	11-2000		
		11-2010	Advertising and Promotions Managers
			Advertising and Promotions Managers
		11-2020	Marketing and Sales Managers
			Marketing Managers
			Sales Managers
		11-2030	Public Relations and Fundraising Managers
			Public Relations and Fundraising Managers
			Operations Specialties Managers
	11-3000		
		11-3010	Administrative Services Managers
			Administrative Services Managers
21-0000			Community and Social Service Occupations
	21-1000		Counselors, Social Workers, and Other Community and Social Service Specialists
		21-1010	Counselors
			Substance Abuse and Behavioral Disorder Counselors
			Educational, Guidance, School, and Vocational Counselors
			Marriage and Family Therapists
			Mental Health Counselors
			Rehabilitation Counselors
			Counselors, All Other
		21-1020	Social Workers
			Child, Family, and School Social Workers
			Healthcare Social Workers
			Mental Health and Substance Abuse Social Workers
			Social Workers, All Other
		21-1090	Miscellaneous Community and Social Service Specialists
			Health Educators
			Probation Officers and Correctional Treatment Specialists
			Social and Human Service Assistants
			Community Health Workers
			Community and Social Service Specialists, All Other

個々の職業は図表 4-11 のように、分類番号 (Code)、職業名 (Title) に続き、その職業の定義(Definition)がある。定義の中にはその職業がすること (Statement of required duties)、また、その職業ですることもあること (“May” statement) が記述されている。そして類似の職業でその職業に含まれる職業 (“Includes” statement)、その職業とは別の職業となる職業 (“Excludes” statement)、最後に、その職業の実例 (Illustrative Examples)、すなわち社会での様々な呼び方が示されている。

図表4-11 SOCでの各職業の解説（例）



4 米国労働省は DOT を O*NET へ職業分類は SOC へ

1939年に制定され、4回の改訂を重ね、1991年には第4版の改訂版が作られた DOT であるが、様々な問題点も指摘されるようになっていた。

ひとつには DOT では職業がそれぞれユニークなものとして記述されており、職業と職業の相互関係がわからないという点である。近い職業と遠い職業、また、どのような側面で似ており、どのような側面で似ていない等がわからないと、転職や再就職での利用が難しいとされた。

また、DOT は職務分析 (job analysis) により情報収集されていた。全米に 5 箇所の職務分析センターがあり³⁵、その職員が事業所を訪問し、仕事の現場を観察したり、従業員から聞き取りを行い、情報収集されていた。この方法は人手と経費が非常にかかる方法といえる。一方、社会の変化は早く、より頻繁な情報更新が必要ともなっていた。

そのような中、米国労働長官は DOT を見直す委員会 (Advisory Panel for Dictionary of Occupational Titles: APDOT) を 1990 年に設置する。APDOT は 1992 年に最終報告を出し、その中で次のことが述べられている。①新たな DOT は米国のすべての職業を網羅しなくてはならない。②新たな DOT では職業分類は Standard Occupational Classification (SOC) を用いるべきである。これにより他の統計情報等と接続することができる。③データ収集は従来の職務分析ではなく、構造化された質問紙調査で効率的に行うべきである。質問紙調査が行えない場合は一部、代替手段をとることはやむをえない。④DOT は冊子であったが、電子媒体等様々な媒体で提供すべきである。⑤労働省は職業情報の有効性を維持するために、研究開

³⁵ North Carolina, Michigan, Missouri, Massachusetts, Utah で現地調査。この中で North Carolina が中心的な役割をはたしていた (US Department of Labor, 1991)。

発を継続的に行うべきである、等々。

DOT は次にみるように O*NET に代替されることになるが、この勧告は次のように実現されている。O*NET では職業分類は SOC がそのまま用いられている。データ収集は会社、事業所等で調査票を配布し、その集計によって情報を得ている。この調査は継続して行われており、新たなデータに基づく O*NET の更新として順次提供されている。質問紙調査が行えない場合は代替手段となるが、O*NET において、一部の職業では何人かの専門家の評定を平均したものとなっているものもある。電子媒体等様々な媒体で提供すべきという点は、その後普及したインターネットでの提供となっている。研究開発を継続的に行うべきという点は以下にみるように、O*NET のファイルが年に何回も更新されることに現れている。述べたように調査は常に行われており、O*NET の構成自体も検討され、場合によっては変更されたり、O*NET 関連の新たなツールが開発されたりしている。

そして、DOT において、職業と職業の関係がわからないとされた点は、O*NET では職業を様々な側面に分解し、その側面毎の数値基準を提供することによって、どの職業とどの職業が近いか、どのような側面で近いか、どのような側面で遠いかがわかるものとなっている。

5 米国労働省 O*NET の構成と内容

DOT は冊子であったが（図表 4-1）、図表 4-12 にあるように、O*NET はデータベースであり、MySQL、SQL Server、Oracle といったデータベースでのファイルが提供されている。最近、提供されているファイルを見ると、2016 年の 1 年間に 4 回も新たなものが提供されている。8 月の O*NET 21.0 では 116 の職業情報が更新されていることがわかる。

図表 4-13 に最初の頃の O*NET を示している。ダウンロードできるファイルがサイトからは提供されていないが、当初、O*NET は CD-ROM で提供されていた。

図表 4-14 にデータベースを構成する項目を示している。Ability（能力）は言語、数理、比較、空間知覚等、以前、米国労働省の一般職業適性検査（General aptitude test battery:GATB）でみていたような基礎的な能力の項目であるが、52 のカテゴリがあり、そのそれぞれに、その職業での重要性と必要レベルの二つがあることから、1 職業に対して 104 の数値がある。Interest（興味）は職業興味であり、Holland の RIASEC（R 現実的、I 研究的、A 芸術的、S 社会的、E 慣習的、C 企業的）に基いている。以下、それぞれにカテゴリが数十ずつある。Work Activities は重要性、レベル、頻度の 3 つがあり、全体ではかなりの数の数値が用意されていることになる。

O*NET の基本は、このデータベースファイルを PC 等にダウンロードし活用するが、O*NET OnLine で職業を検索し（図表 4-15）、その職業の内容をみることもできる（図表 4-16、図表 4-17）。図表 4-16 ではデータベースの最初の方をみており（summary）、その職業の課業（tasks）、その職業で使われる道具（tools）と技術（technology）が表示されている。図表 4-17 は次の details の部分を見ており、その最初の部分、職業興味 RIASEC の数値が表示されて

いる。

また、これからのキャリアについて探索するツールも用意されている（O*NET Career Exploration Tools）。O*NET Ability Profiler（能力、図表 4-18）、O*NET Interest Profiler（興味 RIASEC）、O*NET Work Importance Locator/Profiler（価値観）である。このツールによる結果から、その能力や興味を生かせる職業を、O*NET の数値基準に基き見ることができる。

図表4-12 最近の O*NET データベース

O*NET 21.1 November 2016	Current production database Data Dictionary: online • PDF More formats at NCSC					
O*NET 21.0 August 2016 116 occupations updated	Data Dictionary: online • PDF More formats at NCSC					
O*NET 20.3 April 2016	Data Dictionary: online • PDF More formats at NCSC					
O*NET 20.2 February 2016	Data Dictionary: online • PDF More formats at NCSC					
O*NET 20.1 October 2015	Data Dictionary: online • PDF More formats at NCSC					
O*NET 20.0 August 2015 102 occupations updated	Data Dictionary: PDF More formats at NCSC					
O*NET 19.0 July 2014 126 occupations updated	Data Dictionary: PDF More formats at NCSC					

図表4-13 最初の頃の O*NET ファイル

O*NET 4.0 June 2002	Release of the final 'Analyst Database' with a revised database structure consistent with the OMB-approved Data Collection Program Data Dictionary: PDF More formats at NCSC	
O*NET 3.1 June 2001	Download from NCSC	
O*NET 3.0 August 2000	Database classification converted to conform to the new Standard Occupational Classification (SOC) standard Download from NCSC	
O*NET 98 August 2000	Release of the original 'Analyst Database' based on the Occupational Employment Statistical (OES) classification Download from NCSC	

(注) 以前の古いファイルを含めサイトから提供されている。

図表4-14 O*NET ファイルの構成

項目		カテゴリ数	カテゴリ総数		
Ability	能力	52	104	重要性、レベル	
Interest	興味	6	9	RIASEC	各職業の6類型の数値と順位
Job Zone	レベル	5	1		全体的な仕事の難しさ
Knowledge	知識	33	66	重要性、レベル	
Skills	スキル	46	92	重要性、レベル	
Work Activities	何をする	42	126	重要性、レベル、頻度	
Work Context	関係性	97	59		対人関係、職場環境等
Work Values	価値観	27	27		

図表4-15 O*NET OnLine

o-net **O*NET OnLine** Occupation Quick Search:

Help Find Occupations Advanced Search Crosswalks Share O*NET Sites

Build your future with O*NET OnLine.

Welcome to your tool for career exploration and job analysis!

O*NET OnLine has detailed descriptions of the world of work for use by job seekers, workforce development and HR professionals, students, researchers, and more!

What is O*NET? [▶](#)

What's New?
"Hot Technologies" added to the O*NET System
[Learn More](#)
Get O*NET news by [email](#) or [RSS](#).

I want to be a...
Start the career you've dreamed about, or find one you never imagined.
[Find It Now](#)
at My Next Move

ATTN: VETERANS
Put your military skills and experience to work in civilian life. Learn how at:
MY NEXT MOVE FOR VETERANS
[Get Started](#)

Hot Technologies are frequently included in employer job postings.
[Learn More](#)

Occupation Search Keyword or O*NET-SOC Code:

Find Occupations
Browse groups of similar occupations to explore careers. Choose from industry, field of work, science area, and more.
 [▶](#)

Advanced Search
Focus on occupations that use a specific tool or software. Explore occupations that need your skills.
 [▶](#)

Crosswalks
Connect to a wealth of O*NET data. Enter a code or title from another classification to find the related O*NET-SOC occupation.
 [▶](#)

図表4-16 O*NET の具体的な内容（その1：課業、道具と技術）

Summary Report for:

19-3032.00 - Industrial-Organizational Psychologists

Updated 2016



Apply principles of psychology to human resources, administration, management, sales, and marketing problems. Activities may include policy planning; employee testing and selection, training and development; and organizational development and analysis. May work with management to organize the work setting to improve worker productivity.

Sample of reported job titles: Assessment Services Manager, Consultant, Consulting Psychologist, Industrial Psychologist, Industrial/Organizational Psychologist (I/O Psychologist), Management Consultant, Organizational Consultant, Organizational Development Consultant, Organizational Psychologist, Research Scientist

View report: **Summary** Details Custom

[Tasks](#) | [Tools & Technology](#) | [Knowledge](#) | [Skills](#) | [Abilities](#) | [Work Activities](#) | [Detailed Work Activities](#) | [Work Context](#) | [Job Zone](#) | [Education](#) | [Credentials](#) | [Interests](#) | [Work Styles](#) | [Work Values](#) | [Related Occupations](#) | [Wages & Employment](#) | [Job Openings](#) | [Additional Information](#)

Tasks

5 of 24 displayed

- Formulate and implement training programs, applying principles of learning and individual differences.
- Conduct research studies of physical work environments, organizational structures, communication systems, group interactions, morale, and motivation to assess organizational functioning.
- Conduct presentations on research findings for clients and at research meetings.
- Provide expert testimony in employment lawsuits.
- Study consumers' reactions to new products and package designs, and to advertising efforts, using surveys and tests.

[back to top](#)

Tools & Technology

10 of 20 displayed

Tools used in this occupation:

- Desktop computers
- High capacity removable media drives — Universal serial bus USB flash drives
- Liquid crystal display projector — Liquid crystal display LCD video projectors
- Notebook computers — Laptop computers
- Scanners — Data input scanners

図表4-17 O*NET の具体的な内容（その2：職業興味）

Interests [Save Table \(XLS/CSV\)](#)

All 6 displayed (4 important)

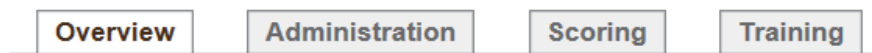
Occupational Interest	Interest
89	• Investigative — Investigative occupations frequently involve working with ideas, and require an extensive amount of thinking. These occupations can involve searching for facts and figuring out problems mentally.
72	• Enterprising — Enterprising occupations frequently involve starting up and carrying out projects. These occupations can involve leading people and making many decisions. Sometimes they require risk taking and often deal with business.
50	• Artistic — Artistic occupations frequently involve working with forms, designs and patterns. They often require self-expression and the work can be done without following a clear set of rules.
50	• Social — Social occupations frequently involve working with, communicating with, and teaching people. These occupations often involve helping or providing service to others.
28	• Conventional — Conventional occupations frequently involve following set procedures and routines. These occupations can include working with data and details more than with ideas. Usually there is a clear line of authority to follow.
0	• Realistic — Realistic occupations frequently involve work activities that include practical, hands-on problems and solutions. They often deal with plants, animals, and real-world materials like wood, tools, and machinery. Many of the occupations require working outside, and do not involve a lot of paperwork or working closely with others.

図表4-18 O*NET の Ability Profiler(能力診断)

O*NET® Ability Profiler™

The O*NET Ability Profiler (AP) is a career exploration tool that helps cli with optional apparatus parts and computerized scoring. Individuals can u

- identify their strengths and areas for which they might want to rece
- identify occupations that fit their strengths



The O*NET Ability Profiler measures nine job-relevant abilities:

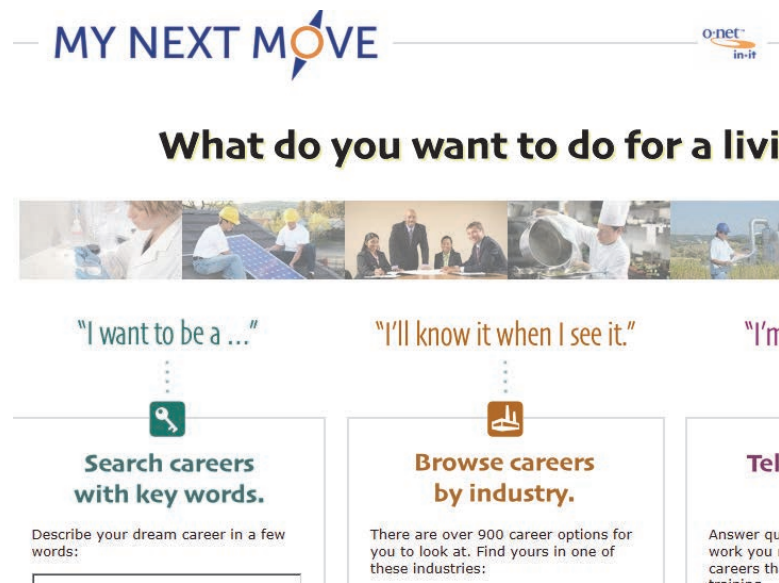
- Verbal Ability
- Arithmetic Reasoning
- Computation
- Spatial Ability
- Form Perception
- Clerical Perception
- Motor Coordination
- Finger Dexterity
- Manual Dexterity

O*NET のデータベース等ファイルは利用登録すれば、誰でも自由にダウンロードし、利用することができる。利用登録すると、データベースの更新等、O*NET に関するお知らせがメールで届くようになる。

O*NET は広く提供されていることから、様々に活用されている。例えば、図表 4-19 は My Next Move という就職、転職、能力開発の支援を行うサイトであるが、このサイトに O*NET の情報が活用されており、それを示すために画面の右上に O*NET in-it のアイコンが付けられている。

O*NET の情報は学術研究でも活用されている。例えば、図表 4-20、図表 4-21 は O*NET の数値から、今後、職業がどの程度、機械に代替されるかを分析した論文である。「AI によってあなたの仕事が無くなる」等の見出しで、一時期、様々なメディアで取り上げられ、話題となった。

図表4-19 O*NET の活用:My Next Move(就職、転職、能力開発の支援)



図表4-20 O*NET の活用:雇用の将来予測

THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?*

Carl Benedikt Frey[†] and Michael A. Osborne[‡]

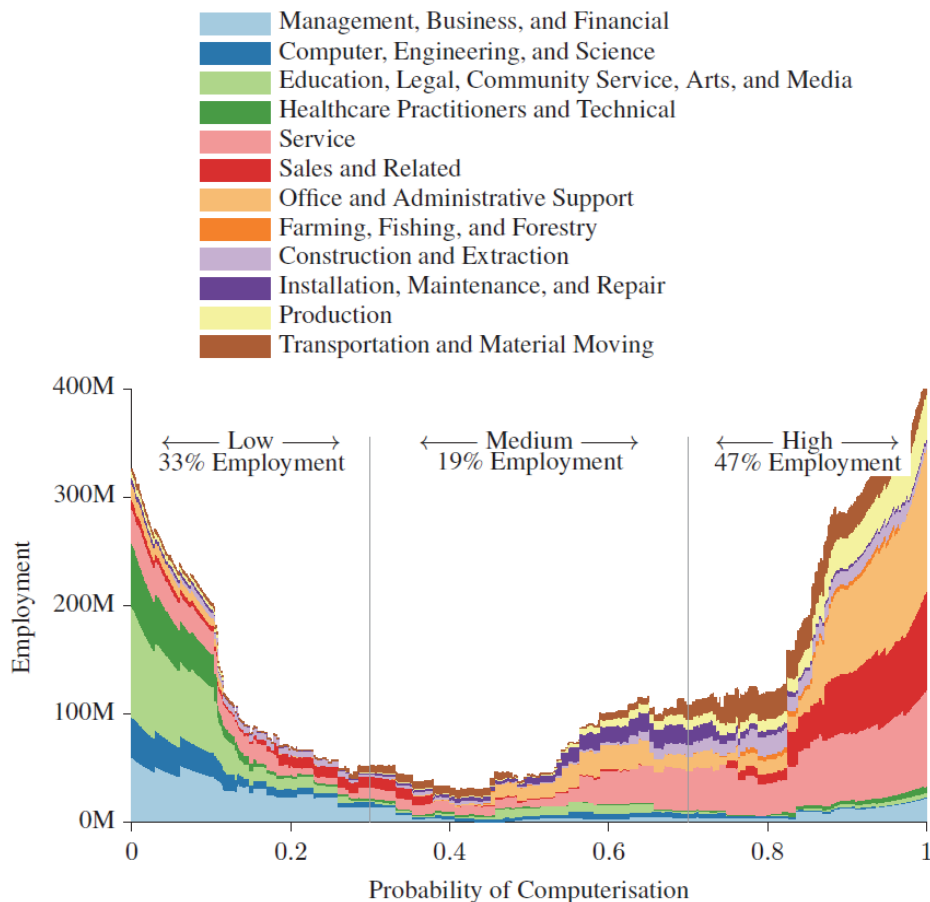
September 17, 2013

Abstract

We examine how susceptible jobs are to computerisation. To assess this, we begin by implementing a novel methodology to estimate the probability of computerisation for 702 detailed occupations, using a Gaussian process classifier. Based on these estimates, we examine expected impacts of future computerisation on US labour market outcomes, with the primary objective of analysing the number of jobs at risk and the relationship between an occupation's probability of computerisation, wages and educational attainment. According to our estimates, about 47 percent of total US employment is at risk. We further provide evidence that wages and educational attainment exhibit a strong negative relationship with an occupation's probability of computerisation.

出所： Frey & Osborn (2013)

図表4-21 O*NET の活用:雇用の将来予測



出所： Frey & Osborn (2013)

6 米国での求人情報と職業分類

次に米国での求人情報がどのように提供されており、その中で、職業分類、職業情報がどのようにになっているかみていくことにする。

図表 4-22 は、米国労働省のキャリア、能力開発に関する総合サイト:CareerOnestop である。このサイトでは、これからのキャリアを検討したり、自分に合った職業訓練を探したり、求人を検索したり、関連する近くの支援窓口等を見ることができる。

このサイトで求人情報を調べたのが図表 4-23 である。求人検索ではフリーワード (Job?) と勤務地 (Where?) を入力し、求人の情報源を 3 つの中から選ぶものとなっている。

求人の 3 つの情報源の中で、US.Jobs は多くの求人を出している会員企業による非営利団体 Direct Employers Association が運営している求人情報である。America's Job Exchange は米国労働省が運営していた求人情報サイト America's Job Bank が 2007 年に終了し、民営化されたものである。CareerBuilder は 1995 年設立された人事労務管理に関するサービスを総合的に提供している会社が運営している求人情報である。

フリーワードに psychology (心理学)、勤務地に md (メリーランド州) を入力し、情報源

としてはUS.Jobsを選択し、検索すると、223件の求人があり（2017年1月時点）、その最初の3件を示しているのが図表4-23である。最初の求人に関して詳細を見たものが図表4-24である。検索はSOC等の職業名、職業分類を使うものではなく、フリーワードである。求人の詳細にも職業分類、職業名は出てこない。ここではUS.Jobsを情報源として選択したが、America's Job Exchange、CareerBuilderでも同じであった。なお、この時点での求人はAmerica's Job Exchangeが30件、CareerBuilderが83件であり、US.Jobsの223件が最も多かった。

図表4-25は求人情報サイトMonsterである。MonsterはThe Monster BoardとOnline Career Centerが1999年に合併したサイトである。The Monster BoardはCareerMosaicとともに、求人情報サイトの草創期、主要な情報源と言われていた。このMonsterも検索はフリーワードと勤務地である。画面下の方にAdvanced Job Searchがあり、より多くの項目を入力し検索できるが、ここでも検索はフリーワードとなっている。

図表4-26は最近、利用者を伸ばしてきた求人情報サイトであり、日本でのサービスも始まっているindeedである。indeedは世界最大の求人サイトであり、毎月2億人以上の利用者があり、世界60か国以上でサービスを展開しているとされる（indeed 会社概要、<https://www.indeed.jp/about/our-company>）。indeedは現在、日本のリクルートホールディングスの完全子会社となっている³⁶。このサイトも検索はフリーワードと勤務地を指定し、行うものである。

米国での職業安定行政は州毎に行われており、以前は州が独自に収集、提供している求人情報があったが（1990年代、バージニア州、ニューヨーク州の労働部:Department of laborを訪問した際）、州独自の求人情報は、今回、見つからず、全米で提供されている求人情報サービスを紹介していた³⁷。州労働部のサイトは、労働に関する法規制、その州の労働経済等を示すものであったり、就職に関する関連情報を提供するものであったり、求人求職に関する近くの行政窓口、支援窓口等を案内し、そこでのサービスを紹介するものであった（メリーランド州、バージニア州、フロリダ州、カリフォルニア州等。なお、州政府職員の求人はそれぞれの州のサイトにある³⁸）。見てきたように全米でサービスを提供する求人の情報源があり、州を含め、勤務地を指定し、検索できることから、あえて州が独自に求人情報を収集し、提供する必要がなくなっているといえよう。

以上から、求人の検索としては、フリーワードと勤務地を入力し、検索するものであるといえる。日本のハローワークでの求人情報提供端末に見られるような、分類からの検索は見られなかった。また、先に述べたように、連邦政府の統計では職業分類としてStandard Occupational Classification (SOC) が用いられているが、SOCは検索で使われることもなく、求人情報の詳細で示されることもなかった。

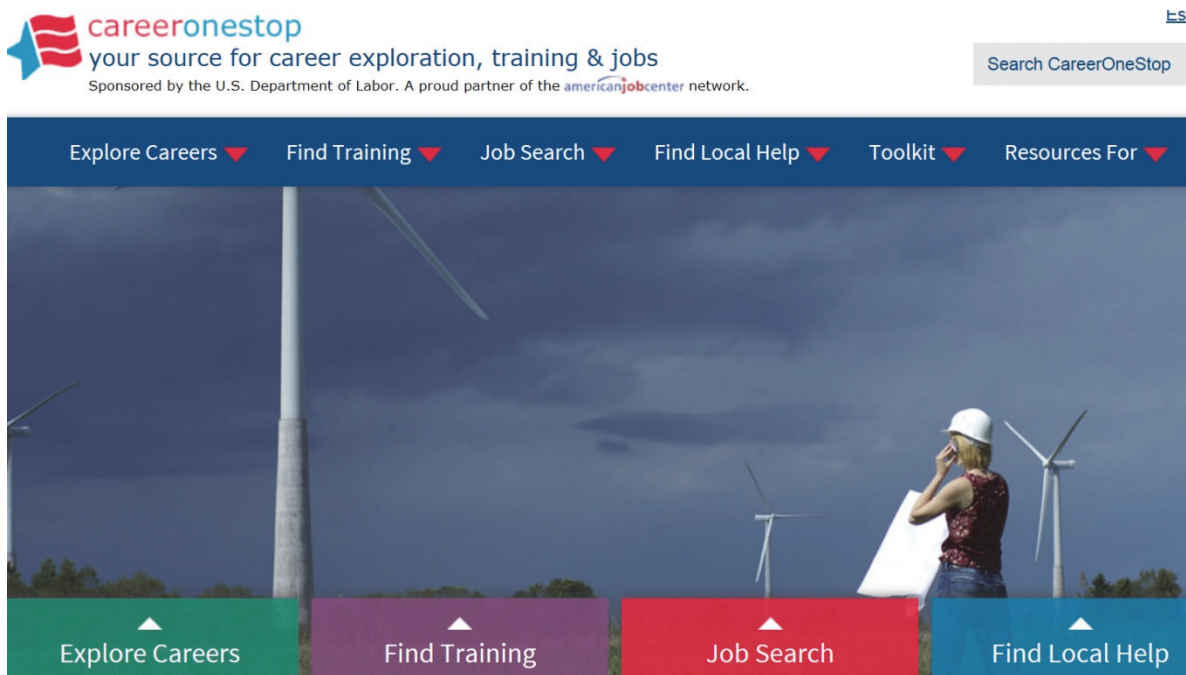
³⁶ 株式会社リクルートは、2012年、米国Indeed Inc.と同社株式の100%を取得することで合意し、完全子会社化。

³⁷ 例えばフロリダ州政府の求人検索はindeedを利用。<http://www.stateofflorida.com/job-seekers.aspx>

³⁸ 例えば、State of Florida Government Job Vacancies。

米国での求人の詳細情報には（図表 4-24）、必ず、職務記述（job description）があり、それを記述する際には、O*NET での情報が基本となるのであろうが、明示的に O*NET を利用しているというものも無かった。CareerOnestop は米国労働省のキャリア、能力開発に関する総合サイトであるが、そこでも SOC は使われておらず、O*NET in it のロゴも見られなかった。

図表4-22 米国労働省のキャリア、能力開発に関する総合サイト:CareerOnestop



図表4-23 総合サイト CareerOnestop の中での求人検索

Job?
Where?

Source:

- US.jobs
- America's Job Exchange
- CareerBuilder

We found **278** [job\(s\)](#) by  for **psychology** in **md**.

Job Title ⇅	Company ⇅	Location ⇅	Date Posted ⇅
Psychology Research Analyst Job	SAIC  Federal Contractor	Bethesda, Maryland	10/07/2016
PSYCHOLOGY ASSOCIATE I, MASTERS	Maryland government jobs	Wicomico, Maryland	11/19/2016
Director of Clinical and Sports	University of Maryland, College	College Park,	11/02/2016

図表4-24 総合サイト CareerOnestop 求人検索の結果

SAIC

Psychology Research Analyst Job in Bethesda, Maryland

Psychology Research Analyst (Job Number:422423)

Description:

JOB DESCRIPTION:

SAIC is seeking a Psychology Research Analyst with demonstrated subject matter expertise in social and behavioral sciences. Candidates must have strong written and verbal communication skills and experience with the researching and analysis within the Intelligence Community to solve business and/or intelligence problems.

- Create and carry out empirical research designs to answer questions related to personnel security, counterintelligence, and other areas of customer interest.
- Write research reports and create briefings that accurately describe research methodology, analysis, and results.

図表4-25 民間の求人情報際と Monster での求人検索

MONSTER

Resumes ▾ Jobs ▾ Career Resources ▾

Advanced Job Search

Job Titles

[Add another job title](#)

Companies

[Add another company](#)

Location

Job Type
 Full Time Contract Part Time
 Internship Temp Other

Posting Date
 ▾

図表4-26 民間の求人情報サイト indeed での求人検索

[Find Jobs](#) [Find Resumes](#) [Employers / Post Job](#) [Upload your resume](#) [Sign in](#)

indeed

what **where**

job title, keywords or company name city, state or zip code Advanced Job Search

[↑ Post your resume](#) - It only takes a few seconds

598,703 new jobs in the last 7 days
 Search job sites, newspapers, associations and company career pages.

For jobs in Japan, visit [Indeed Japan](#)

Indeed también está disponible en [español](#)

Indeed helps people get jobs: [Over 2.8 million stories shared](#)

7 EUが作成中の職業、スキル・コンピテンス、免許資格の分類体系（ESCO）

欧州連合（European Union：EU）は職業、スキル・コンピテンス、免許資格の分類体系を作成しており、EU域内で共通に使うことが構想されている。European Skills, Competences, Qualifications and Occupations：ESCO と呼ばれ、EUは多言語であることから25の言語に対応している。

ESCOでは職業プロフィール（occupational profile）を提供しており、これにより職業間の関係、様々なスキル・コンピテンスと様々な免許資格の関係を示している。ESCOは、特定のハードウェア、ソフトウェアに依存しない、オープンなIT技術で作られており、誰でもポータルサイトにアクセスし、無料で利用することができる（European Commission, 2013）。

ESCOの役割としては、労働市場と教育訓練の間のコミュニケーションギャップを埋めること、国境を越えた労働市場情報の交換による雇用サービスができること、スキルに基づく（skill-based）オンラインでの求人求職のマッチングを促進すること、地域間、職業間の労働移動を活発にすること（それぞれの国で雇用サービス、教育訓練はそれぞれのシステムにより行われているが、ESCOにより情報共用できるとされる）、革新的なキャリアガイダンスサービスの開発を可能にする、等が挙げられている（European Commission, 2013）。

ESCOの管理運営は、ESCO意思決定理事会（ESCO Board）、ESCO運営委員会（ESCO Maintenance Committee）があり、27の労働市場、教育訓練の分野（sector）に分かれたチームが、それぞれの分野について、ESCOの職業プロフィール（occupational profiles）、分野毎のスキル・コンピテンス、免許資格等のコンテンツを開発し、分野（sector）横断的な、標準化と分類に関する雇用と教育の専門家グループが、スキル・コンピテンスの移転可能性、スキル・コンピテンス、免許資格の基軸（pillars）の共通性を検討している（図表4-28）。27の労働市場、教育訓練の分野（sector）とは、農業・林業・漁業、宿泊・観光、健康・社会サービスから始まるグループに分かれている。

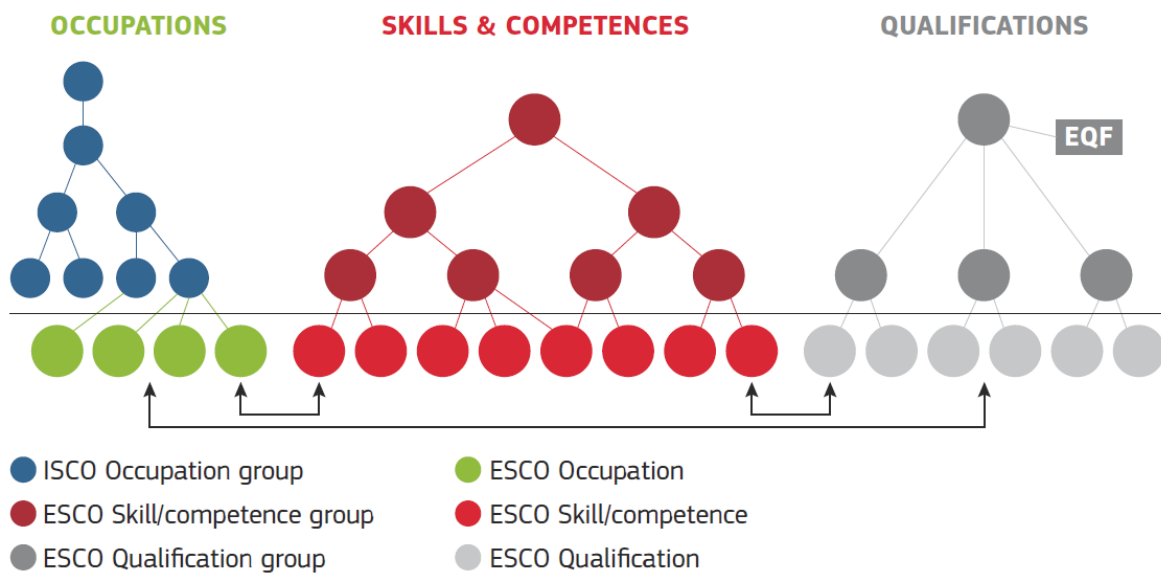
試験、テスト版が2013年に作成され（ESCO v0）、完全版ESCO v1は2017年に公開される予定である。ESCO v0には4,761職業、約5,000のスキル・コンピテンス、免許資格があるとされる。

図表4-27 ESCO のポータルサイト



出所 : <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

図表4-28 ESCO の3つの基軸(pillars) : 職業、スキルとコンピテンス、免許資格



出所 : European Commission (2013)

8 おわりに ー米国と EU の職業分類・職業情報ー

米国労働省の職業分類は、職業分類だけで職業の基本的な性質（DPT、データ、人、物）がわかるユニークな試みであったが（Dictionary of Occupational Titles: DOT の分類）、現在は連邦政府が統計等において共通に使う Standard Occupational Classification（SOC）になっている。SOC は米国労働省が制定したものではないが、現在は、労働統計局（The Bureau of Labor Statistics : BLS）から、SOC 改訂に関する委員会の議長が出ており、BLS から職員も派遣されており、米国労働省が主導的な立場といえる。

米国労働省の職業情報は冊子の辞典（DOT）からデータベース（O*NET）になっている。O*NET では、職業分類は標準的な SOC を使い、970 職業の数値情報等をデータベースとして整備し、広く提供している。O*NET では職業を多面的に数値化しているが、それは職業相互の関係、どの職業とどの職業が近いか、どのような面で近いか遠いかを示すためであり、これが転職、再就職においては有効な情報であるためである。多面的に数値化しているため、Career Kit 等の検査結果から、自分の興味、スキル、能力等を生かせる職業を、その数値に基づき示すこともできる。

O*NET のように職業の各側面（興味、スキル、仕事環境、価値観、能力、等々）を定義し、その基準となる数値を公開することは、労働市場に共通言語、共通基準を提供することになり意義深いといえる。

O*NET の開発には多くの学者が参加し、それぞれの分野での研究蓄積の上に作成されている（Peterson, Mumford, Borman, Richard Jeaneret, & Fleishman, 1999）。Peterson 他のこの冊子は編者だけでも 5 名が名を連ねるが、執筆者は 34 名にもなっている（編者を含む）。O*NET の年間予算も 600～650 万米ドル（約 6.0～6.5 億円、1 ドル 100 円で計算）と膨大である（労働政策研究・研修機構, 2014 の補章 1）。職業情報に関する各分野の専門家がおり、研究開発の予算も確保されている。これによってデータに基づき、客観的、科学的な研究開発が進められていることに注目すべきであろう。

SOC は連邦政府等の各種統計で利用されているが、今回調べた米国の代表的な求人情報サイトでは、求人検索はフリーワードと勤務地で行われており、日本の安定所での求人情報提供端末のような職業分類からの検索は行われていない。インターネット草創期、さらにはその前のパソコン通信の時代、情報はメニュー形式で階層を下りながら探していた。しかしながら、情報が膨大になった今日、Google は勿論のこと、草創期からの代表的な検索サイト Yahoo! においても、情報検索は検索窓に思いつく単語を入力する形となっている。情報が膨大な場合、メニュー形式で探すよりも、フリーワードでの検索、また、その検索過程での絞り込みが有効といえる。この絞り込みに関しては後でまた一つの可能性を述べる。

米国では職業安定行政は州単位であるが、今回、州独自に収集、提供している求人情報は見つからなかった。全米でサービスを展開する求人サイトでは、勤務地を入力するようになっており、州独自の求人情報は不要なためと思われる。

EUはEuropean Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO) と呼ばれる、職業、スキル・コンピテンス、免許資格の分類体系を作成している。正式には2017年公開される予定である。ESCOの役割には、スキルに基づく(skill-based)オンラインでの求人求職のマッチングを促進すること、地域間、職業間の労働移動を活発にすることが挙げられており、職業をスキル等に分解し、それによるマッチングを図る考え方はO*NETと共通している。また、分野毎の雇用、教育の専門家、分野を横断した雇用、教育の専門家により開発が進められており、充実した開発体制もO*NETと共通している。

O*NET、ESCOのような取組みは今後の様々な研究開発にも繋がると考えられる。現状では、米国においても、求人はフリーワードと勤務地からの検索であるが、O*NETでの興味、スキル、能力、仕事環境、等々を絞り込みに使えば、多くの求人を見る必要がなくなり、よりの確な求人検索ができる。例えば、〇〇の興味、〇〇のスキルを生かせ、〇〇のような仕事環境の求人、という具合に絞り込むことができる。しかしながらそのためには、興味、スキル、能力、仕事環境、等々の検索キーを求人に付与する必要があり、これを人手で行うのは大変な作業となる。このような中、求人票の仕事内容、これは記述された文字情報であるが、それから自動的にこのような検索キーを生成できれば、情報作成段階での検索キーを付与する手間と時間がなくなり、検索段階での求職者の負担を大幅に減らすことができる。仕事内容の文字情報から自動的にこのようなキーを生成することは、これまで難しかったが、AI(人工知能)、機械学習の発達と普及によって、その可能性がみえている。具体的には、求人情報の文字情報から、その求人が職業興味のRIASECを判定できれば、求職者は自分の興味を生かせる求人に絞り込むことができる。RIASECを単一に特定できなければ、同時に複数付与してよい。また、RIASECに分けることができなければ、「その他」というような分類を用意し、それに入れることも考えられる。EUのESCOにおいても、ESCOがキャリアガイダンスを革新することが役割の一つとされており、O*NETがそうであるように、客観的、科学的な職業情報の体系化が進んでいる今日、求職者、また、求人者のための様々なツールが開発されていくと考えられる。

米国労働省のO*NETとEUのESCOは、職業をスキル等に分解し、労働市場に共通言語、共通基準を提供するものである。社会として人材を最適に配置し、必要であれば人材の移動を適切に行うことが目的である。しっかりした資金、人材の体制により、客観的、科学的、体系的な職業情報が整備されていけば、また、革新的な関連ツールが開発されていけば、求職者各人は自分をより生かせる仕事をみつけることができ、求人者は必要な人材を明確にできることになる。職業情報の整備は、それにより様々な個人がそれぞれに力を発揮し、会社が成長し、ひいては社会、経済の発展に資するといえる。

参考文献

- Bureau of Labor Statistics (2014). Revising the Standard Occupational Classification 2018.
http://www.bls.gov/soc/revising_the_standard_occupational_classification_2018.pdf
- European Commission (2013). ESCO Booklet.
- Frey, C. B, & Osborn, M. A. (2013) The Future of Employment: How Susceptible are Job to Compu-terisation?
http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Peterson, N. G., Mumford, M. D., Borman, W. C., Richard Jeanneret, P., & Fleishman, E. A. (1999) *An Occupational Information System for the 21st Century: The Development of O*NET*. American Psychological Association.
- 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）。「職業の現状と動向—職業動向調査（就業者 Web 調査）結果—」 JILPT 資料シリーズ No. 135.
- US Department of Labor (1991) *Dictionary of Occupational Titles: Revised Fourth Edition*.

終章 マッチングに最適化された職業分類に向けて

本研究では、求人求職のマッチングの精度の向上に資する職業分類のあり方を検討するため、官・民・諸外国の職業分類等の現状を把握し、比較検討を行った。それらの結果を踏まえ、本章では、まず、官・民・諸外国の職業分類の共通点と相違点を整理し、次に、それらの知見を踏まえた本研究の含意と課題について考察する。

1 官・民・諸外国の職業分類の共通点と相違点

(1) 分類の構造、分類項目数

厚生労働省編職業分類の構造は、大分類 11 項目、中分類 73 項目、小分類 369 項目、細分類 892 項目の 4 階層になっている。これに対し、民間の求人情報サイト 8 社の分類項目は、大分類、中分類、小分類の 3 階層が 5 社、大分類、小分類の 2 階層 3 社である。民間 8 社の大分類の項目数は、正社員向けが 9～16 項目、アルバイト向けが 17～22 項目となっており、正社員向けよりアルバイト向けの項目数が多い。厚生労働省編職業分類と民間 8 社を比較すると、厚生労働省編職業分類の項目数は、それぞれの階層において民間 8 社の分類項目の範囲内にほぼ収まっており、また小分類の項目数は官民ともにほぼ 300 台で共通している。

一方、米国連邦政府共通の職業分類（SOC）は、大分類が 23 項目、中分類が 97 項目、小分類が 461 項目、細分類が 840 項目の 4 階層である。これを厚生労働省編職業分類と比較すると、大分類が 2.09 倍、中分類が 1.33 倍、小分類が 1.25 倍、細分類が 0.94 倍となっており、小分類までは SOC の項目数が多いが、細分類では逆に厚生労働省編職業分類の項目数が若干多い。

EU の European Skills, Competences, Qualifications and Occupations（ESCO）の分類体系は、国際労働機関（ILO）の定めた国際標準職業分類（ISCO-08）の 4 階層の職業分類に、さらに 1 階層を加えた 5 階層になっている。その大分類は、図表 5-1 に示すとおり 10 項目からなっている。また、図表 5-2 に示す国際標準職業分類（ISCO-08）と比較すると、大分類の項目数及び項目名は一致しているが、その配列は異なっている。

図表 5-1 ESCO の職業分類

- [Armed forces occupations](#)
- [Clerical support workers](#)
- [Craft and related trades workers](#)
- [Elementary occupations](#)
- [Managers](#)
- [Plant and machine operators and assemblers](#)
- [Professionals](#)
- [Service and sales workers](#)
- [Skilled agricultural, forestry and fishery workers](#)
- [Technicians and associate professionals](#)

出所：<https://ec.europa.eu/esco/portal/browse>

図表 5-2 国際標準職業分類（ISCO-08）の職業分類

Major Groups

- 1 Managers
- 2 Professionals
- 3 Technicians and Associate Professionals
- 4 Clerical Support Workers
- 5 Services and Sales Workers
- 6 Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers
- 7 Craft and Related Trades Workers
- 8 Plant and Machine Operators and Assemblers
- 9 Elementary Occupations
- 0 Armed Forces Occupations

出所：<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

(2) 配列

厚生労働省編職業分類の大分類の配列は、国際標準職業分類における大分類項目の配列順を考慮して、先に管理的職業、専門的・技術的職業、後に主に身体を使って行う職業をそれぞれ配置しているとされるが、それ以上の配列の考え方は示されていない。

このため、米国労働省の Dictionary of Occupational Titles（DOT）に採用されている労働者機能（労働者と仕事との関わり方を Data（対情報処理機能：D 機能）、People（対人処理機能：P 機能）、Things（対物処理機能：T 機能）の三つの面で表したもの）の観点から、配列を分析してみた。

その結果、厚生労働省編職業分類の配列は、最初に P 機能の管理的職業が配置されており、その後は、おおむね D、P、T の順に配置されている。

これに対し、民間の職種分類の配列は、正社員向けでは、5社とも最初にP機能の営業系の項目が配置されている以外はあまり共通点がみられない。全般的に各分類項目に幅広くD機能が含まれており、機能面では分化しているとはいいがたい。アルバイト向けでは、初めにP機能の販売・サービス系の項目が配置され、次いでT機能の項目がまとまって配置されているなど、正社員向けにはみられない共通点がある。全体として、正社員向けよりも重なりが少なく分化している傾向がみられる。

一方、SOCの配列の考え方については、第4章では特に言及されていないが、西澤（労働政策研究・研修機構 2013）がまとめた「厚生労働省編職業分類の体系を分類の枠組みとした労働者機能別職業遍成」を参考にすると、厚生労働省編職業分類と同様、おおむねD、P、Tの順に配置されていることがわかる。

また、DPT機能の割合に着目すると、厚生労働省編職業分類では、T機能が5割を占めるのに対し、民間の正社員向けでは、D機能とP機能がともに41.1%、T機能が17.8%であり、T機能の割合が最も少なかった。アルバイト向けでは、P機能が5割強を占めた。官民の違いとともに、民間の中でも正社員向けとアルバイト向けでは違いがあることが明らかになった。

(3) 分類基準（括り方）

分類基準（括り方）において特徴的なことは、厚生労働省編職業分類と比較して、民間の正社員向けでは専門的・技術的職業が5～9項目に細分化されている。民間のアルバイト向けでは、販売やサービスの職業が細分化され、またイメージが喚起しやすいように敢えて職種と業種を混在させた分類を採用している。SOCでも厚生労働省編職業分類の「専門的・技術的職業」に該当する職種が9項目に細分化されており、我が国の民間の正社員向けでみられた傾向と一致している。

こうした分類基準（括り方）の違いはどこから生じるのか考察してみる。

西澤（労働政策研究・研修機構 2012）は、「職業分類上の職業とは、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求められる知識、技術、技能などの類似している職務を束ねたものである。職務が類似しているかどうかを判断するための基準を類似性基準あるいは分類基準という。（中略）類似性を判断する基準として何を採用するかは職業分類の作成や改訂にあたって極めて重要な課題である。代表的な類似性基準には、職務の遂行に必要な知識、スキル、生産される財、サービスの種類、使用する道具・機械器具・設備などがある。」としている。

厚生労働省編職業分類は、もともと仕事の類似性に着目して分類されており、さらに2011年の改訂により、産業分類、商品分類的な視点を排し、仕事の類似性に着目した職業分類に純化する方向で改訂がなされた。

一方、民間はどのような考え方に基づいて分類しているのだろうか。

これに関して、ある有料職業紹介事業者が行った次の説明が参考になる。

「当社では求人・求職のマッチングを念頭において職種コードを作成している。統計利用は考慮していない。職種コードは形式上はツリーやマトリックスになっているが、個々の職種は転職時に利用できるスキルを考慮して設定されている。仕事の種類に着目するというよりも特定のスキルはどの仕事に転用できるかという視点から職種コードを定める傾向にある。」（労働政策研究・研修機構 2008）

第1章で述べられた民間8社のインタビュー調査では、民間の職種分類は、他社の分類や社会的認知（Web上での認知度）を参照するとともに、「分類の細かさのバランス、求人数の想定、明らかにスキルが違う場合などを検討し、協議し、決定（D社）」しており、スキルも考慮していることがうかがわれる。

(4) 求人情報提供端末の職業分類の設定

安定所内の求人情報提供端末の職業分類は、労働局や安定所ごとに厚生労働省編職業分類と異なる分類体系が設定されている。その大分類は、福祉・医療や営業系の項目が独立しており、また項目名に職業名を並列的に複数例示し、分類項目名を見ただけで内容がわかるようにしている。中分類の項目数は、厚生労働省編職業分類より多い。DPT機能の割合でみると、厚生労働省編職業分類にかなり近い。

求人情報提供端末の職業分類の設定にあたっては、厚生労働省編職業分類のように仕事の類似性で分類するのではなく、スキルや経験をどこで生かせるかという観点で分類されることが多い。これは、(3)で述べた、ある有料職業紹介事業者が行った説明と重なる部分が多い。

大まかに言えば、仕事の類似性に着目している厚生労働省編職業分類、スキルを考慮している民間及び求人情報提供端末と整理することができよう。

(5) フリーワード検索の活用

安定所で受理された求人の検索において、ハローワークインターネットサービスだけでなく、安定所内の求人者情報提供端末や窓口においても、フリーワード検索が使われるようになってきている。横浜安定所では、窓口の相談でフリーワード検索を行う求職者は2～3割程度とみている。

民間においても、「検索エンジン経由で求人情報サイトに来る求職者が増えている。ここ7、8年で本格的にインターネットが普及してきた。何かを探すときはキーワードで探すという行動特性が大きくなっている。求人情報サイト内の検索では、職種検索が8割、フリーワード検索が2割くらいの割合である。（F社）」とあるように、フリーワード検索の活用が増えている。

また、米国においては、第4章で述べられているように、SOCは連邦政府等の各種統計で

利用されているが、求人検索はフリーワードと勤務地で行われており、日本の安定所の求人情報提供端末のような職業分類からの検索は見られなかった。

こうした動きに対して、民間では、「検索したキーワードと実際の行動の統計を取り、どのような職種だと探しやすいのか、求職者が思い描いているのはこういうことではないか等、検索における揺らぎの幅を是正していく取り組みは随時やっけていくべきと考え、やり始めている。他の検索エンジン経由で来るときに、どのようなワードで検索されるのかを把握し、それを職種名として見立て、それに応じたページをこの求人情報サイト内でどれだけちゃんと用意しておけるか、ということがますます重要となっている。(F社)」として、取り組みを始めているところもある。一方、安定所においては、求職者からよく求められるキーワードを求人票作成等に役立てているところもあるが、Webサイトでの検索を想定した工夫はあまり行われていない。

2 含意と課題

以上の知見から、官民の職業分類の共有化にあたっての含意と課題を考察する。

- ①現状では、厚生労働省編職業分類と民間の職種分類はそれぞれ異なる。これは厚生労働省編職業分類が日本標準職業分類に準拠しているためであり、その隔たりを一気に解消するのは困難であろう。日本標準職業分類が近年中に改定されたとしても、大幅な変更は行われないのではないかと考えられる。日本標準職業分類は統計基準として作成され、一定の統計的継続性を確保する必要がある、また可能な限り国際労働機関（ILO）の定めた国際標準職業分類との整合性を確保するように作成されてきた経緯があるからである（総務省2009）。
- ②安定所内の求人情報提供端末の職業分類は、安定所の求職者による求人検索や安定所職員による職業紹介業務等の実務面から、厚生労働省編職業分類と異なる職業分類が設定されており、厚生労働省編職業分類は職業紹介などの実務で活用するために工夫が必要であることが示唆される。厚生労働省編職業分類が実務を優先して、独自の分類体系を持つとした場合、厚生労働省編職業分類の改訂の自由度は高まる。その場合は、統計基準である日本標準職業分類との整合性の確保が問題になる。これに対しては、序章で述べたように、一つの職業に統計用と実務用の2種類の分類コード（番号）を付与し、目的に応じて使い分けることで対応することが考えられる。ただし、これには、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ろう。
- ③職業分類の官民の共有化の実現可能性を高めるための一手段として、厚生労働省職業分類を日本標準職業分類に準拠しない分類体系を持たせることも考えられる。しかしながら、その場合は、職業分類研究会（2007年度）において、事業者の視点から出された、共有化の必要性に関する4点の指摘にどう答えるのか検討する必要がある。

この指摘に対して、本研究を踏まえて回答を試みると、次のようにことが言えるのでは

ないか。

ア. 求職者が、多様な職業名のゆえに（職業名が混乱しているために）求職活動を著しく妨げられるような差し迫った問題が生じているかどうか。

→ 求人情報の収集にインターネットを利用した割合は、2004年の25.1%から一貫して増加し、2014年は46.9%と半数近くにのぼっている。こうした中、求人・求職者は情報過多の環境にあり、“選ぶ喜びから選ぶ大変さ”に直面している。今後さらにインターネットを利用する者の増加が見込まれる中で、より効率的に求人を検索するために職業分類の共有化の重要性は高まっている。

イ. 共通分類という視点が抽象概念に止まっており、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現状では必要性が判断しにくい。

→ 本研究により、官民の共通点も具体的に明らかになった。今後その共通点をベースに、共有化の具体的な形やそれに付与される役割等を示した、たたき台を作成することが可能なのではないか。

ウ. 共有化によってもたらされる事業者のメリットが明らかになっていない。

→ 民間ではマッチングの精度を高めるために様々な工夫がなされており、それは尊重される必要がある。一方、職種や職種分類の名称、概念が各社で異なっているのは、求職者には不便であり、結果としてマッチングの精度も低下してしまう。また近年、アグリゲート型求人サイトの普及等により、官民の求人情報が一括検索できるようになったが、官民の共有化が実現すれば、その精度が上がりメリットはさらに高まるものと考えられる。

エ. 人と仕事のマッチングにおいて職業名の重要性が相対的に低下しているのではないかと見方がある。

→ 「全体的には職種で仕事を探す人が一番多い（A社）」や「職種は、自分が経験したものをもう1回やりたいというときに使うフラグである。アルバイトも職種軸は使うが、正社員になるとその重要性はより高まると認識している。（G社）」とあるように、職種（職業名）は、マッチングにおけるコミュニケーションのための言語としてその重要性は高い。一方、フリーワード検索が普及し、職種だけでなく様々なキーワードで求人を検索するニーズも高まっている。しかしながら、それらのキーワードの多くは、単独で使用されるのではなく、職種との組合せで使用されるのではないかと思われ、職種の重要性が低下しているわけではない。

④日本標準職業分類に準拠しないマッチングに最適化した分類体系を検討するに当たっては、単に日本標準職業分類の配列を変えただけの厚生労働省編職業分類にするのではなく、職業分類の項目名や職業名の言い換え・分割も検討すべきであろう。また検討にあたっては、厚生労働省、民間の労働力需給調整事業の各代表者、学識経験者等をメンバーとする研究会を設置し、関係者の意見を聞くとともに、職業分類の改訂版をハローワークシステムに

反映するための検討も併せて行う必要がある。

- ⑤第2章において、職種分類にはマッチングにおいて発見性を高める機能があることが述べられたが、職業分類は、そのツリー構造を提示することにより、職業探索等のナビゲーション機能を有している。フリーワード検索が普及しても、職業分類の役割は引き続き重要である。
- ⑥今後の課題として、本研究では安定所のヒアリングにより、職業分類の運用の現状と課題等を総論的に把握したが、今後はアンケート調査を実施し、見直すべき分類項目や職業名などを各論的に把握することも必要であろう。また、ハローワークインターネットサービスの利用者を対象とした Web 調査等により、フリーワード検索の現状と課題等を明らかにすることも今後の課題である。さらに第4章でみたように、米国では職業分類だけでなく、職業の多面的な数値情報をデータベース化し O*NET により提供している。我が国でも、この O*NET をモデルに職業情報サイトを構築することが検討されている。第2章において、民間では転職後を意識したマッチングを行っているとの考察がなされたが、転職後を意識したマッチングのためには、職業分類だけでなく職業に関する多面的な情報が必要になるであろう。本研究では、米国の O*NET についても情報収集を行ったが、O*NET において職業分類がどのように活用されているのか、また求人検索において O*NET が果たしている役割などについては十分明らかにできなかった。日本版の職業情報サイトを構築するにあたっては、こうした点も含めて、さらに詳細な調査を行うことも必要であろう。

引用・参考文献

- 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 pp.97-98
- 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 p.1
- 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
- 総務省（2009）「統計基準 日本標準職業分類」

参考資料

参考資料

ハローワークにおける職業分類のあり方に関するヒアリング調査

訪問者	上市 貞満（労働政策研究・研修機構統括研究員）
訪問日	別途調整
時間	2時間程度
対象者	求人部門及び職業相談部門の統括職業指導官

○ヒアリングの目的

職業安定機関における求人・求職の職種区分には「厚生労働省編職業分類（平成23年）」が用いられていますが、作成から5年が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化に伴い、求人・求職者の求める職種との乖離が生じている分野もみられます。また、民間では事業者ごとに厚生労働省編職業分類と異なる独自の職業分類を使用していますが、近年官民の求人情報を一括検索して提供する求人情報サイトが台頭し、職業分類の共通化のメリットが高まっています。このため、当機構では、厚生労働省の要請を受け、ハローワークにおける職業分類の運用の現状や課題、改訂に向けての意見、要望等を明らかにするため、本ヒアリングを実施することといたしました。ご多用中恐縮ですが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

1. 基本資料の収集

- ・管内労働市場に関するデータ
- ・職業別求人・求職バランスシート（可能ならば、平成27年度及び直近の月）
- ・求人情報提供端末の検索項目（職種）の設定状況（別紙参照）

2. ヒアリング項目

〔求人部門〕

① 管内求人の動向

Q 恒常的に求人の多い職種

A

--	--

Q 近年求人が増えている職種

A

--	--

Q 求人申込み時にみられる求人者の意識・行動の変化（あれば）

A

--	--

② 「職種」欄の記載方法

Q 求人者の記載のままか？ 記載方法の助言をするか？ 職種名に続いて()書きで雇用形態（正社員など）、店舗名、就業場所、急募等を書いてある求人もあるが、これは助言によるものか？

A

--

③ 「仕事の内容」欄の記載方法

Q 求人者の記載のままか？ 記載方法の助言をするか？ JILPT「職業紹介用職種別チェックポイント（5分冊）」（2007年～2012年）は窓口でどの程度活用されているか？

A

--

Q 仕事遂行のためにはスキルが必要になるが、求人者は求めるスキルのレベルを求人申込書に記載しようとしているか？ いるとすれば、どのような表現によって記載しているか？（例：「仕事の内容欄」に〇〇の経験者を希望、「必要な経験等欄」に〇〇に関する経験△年以上と記載など）あるいはスキルは別途応募があった時点で、面接や職務経歴書等の書類で確認しようと割り切っているか？

A

--

④ 職業分類コードの記載方法

Q 職業分類表に設定されている職業が細かすぎて、求人職種が複数の職業に該当するケースにはどのようなものがあるか？ そのような場合にはどのように対処しているか？

A

--

Q 求人者が比較的多いにもかかわらず、当該職業が職業分類表に設定されていないケースにはどのようなものがあるか？ そのようなケースは、雑多項目（分類番号末尾99）に位置づけることが多いと思われるが、その情報を職業相談部門と共有しているか？

A

--

Q そもそもどの職業分類に位置づけたらよいか分からないケースにはどのようなものがあるか？（例：ア.職業分類の体系がわかりにくいので格付けできない。イ.求人事業所が一般的に使用している職業名（企画営業、社内SE、データサイエンティストなど）が職業分類表にない。ウ.求人職種の直感的な印象と職業分類の位置づけが違っている。）そのような求人職種の職業分類上の位置づけは最終的にどのように決定しているか？

A

--

Q 求人申込書の職業分類コードは細分類（5桁）で記入することとされており、補足的に第2、第3の細分類を記入できるが、その程度利用しているか？ また、記入した職業分類コードが適切であるか、第三者がチェックする仕組みはあるか？

A

⑤ Web サイト上で見たい求人情報に効率的に辿り着けるための工夫

Q ハローワークの求人は基本的に Web サイトで提供されており、求職者が見たい情報に効率的に辿り着けるためには、検索によく使われるキーワードを想定してページ(求人票)に反映させておくことなどが重要である。こうした観点から、よく使われるキーワードを求人票に盛り込むなど工夫していることがあるか？

A

⑥ その他

Q 以上の他、現行の職業分類で使い勝手が良くないと思う点はあるか？

A

Q ご意見、ご要望などありますか？

A

〔職業相談部門〕

2. ヒアリング項目

① 求職者の動向

Q 恒常的に求職者の希望が多い職業

A

Q 近年求職者の希望が増えている職業

A

Q 求職申込み時にみられる求職者の意識・行動の変化（あれば）

A

② 「希望する仕事」欄の記載方法

Q 求職者の記載のままか？ 記載方法の助言をするか？ 後に職業分類番号を付与する観点から記載内容を確認しているか？ その際、JILPT「職業紹介用職種別チェックポイント（5分冊）」（2007年～2012年）は窓口でどの程度活用されているか？

A

③ 職業分類コードの記載方法

Q 求職者の希望する仕事に基づいて職業分類番号を付与するとき、現行の分類体系では不便を感じる点はあるか？（例：民間求人情報サイトで一般的に使用してされている職業分野（例：クリエイティブ系など）、職業名（例：企画営業、社内SE、データサイエンティストなど）が職業分類表にない。）

A

Q 職業分類番号はできるだけ細分類（5桁）で記入し、求職者の職業選択の方向が定まっていない場合などは小分類でも可とされているが、小分類を記入する場合はどの程度あるか？ またそのようなことが多いのはどのような職業か？

A

Q 求人情報提供端末の検索項目の職種の設定は、どのような考え方に基づいて設定しているか？ 近隣のハローワークの設定を参考にしたりするか？ 管内の求人の動向をもとに設定すると、他所の求人の検索に不便になることはないか？ 設定の見直しを行う場合は、どのようなことをきっかけにどの程度の頻度で行っているか？

A

Q 求人情報提供端末やハローワークインターネットサービスでは、求職者は中分類レベルまで選択できるが、求人・求職のマッチングにおいて細分類はどのようなケースで利用されているか？ 小分類の項目をある程度増やしたり、フリーワード検索と組み合わせたりすることで細分類の代替は可能か？

A

④ 産業分類の活用状況

Q 特定の職業ではなく、特定の業界を対象に求職活動をする人は、どのような業界に多いか？（例：観光、ホテル、ブライダルなど） そのような人は求人検索をどのように行っているか？

A

--

⑤ フリーワードの活用状況

Q フリーワードがよく使われるのはどのようなケースか？（例：〇〇の職業については△△というフリーワードがよく使われるなど） フリーワードを用いて求人を検索する求職者はどの程度いるか？ 多く使われるフリーワードはどのようなものか？ 特定の会社名がフリーワードで使われることはどの程度あるか？

A

--

⑥ 求職者からよく尋ねられる職業情報の内容

Q よく尋ねられるのは、どのような職業に関するどのようなことか？（例：営業の職業について、法人営業、個人営業、ルート営業、内勤営業の区分で探せないかなど）

A

--

⑦ その他

Q 以上の他、現行の職業分類で使い勝手が良くないと思う点はあるか？

A

--

Q ご意見、ご要望などありますか？

A

--

JILPT 資料シリーズ No.191

官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較

発行年月日 2017年3月31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

(照会先) 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

©2017 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)