

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言いがたい。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ていることが多い。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の見方がある。

→ 「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」