

第3章 民間事業者における職種分類の現状

本章には、有料職業紹介事業、求人広告事業、労働者派遣事業、労働者供給事業からのヒアリング内容を収録している。

有料職業紹介事業については全国民営職業紹介事業協会及び日本人材紹介事業協会から、求人広告事業については全国求人情報協会から、労働者派遣事業については日本人材派遣協会から、労働者供給事業については労働者供給事業関連労働組合協議会からヒアリングを行った。

1 有料職業紹介事業者からのヒアリング（全国民営職業紹介事業協会・日本人材紹介事業協会）

(1) 全国民営職業紹介事業協会

ア 全国民営職業紹介事業協会の概要²⁸

1987年に発足し、現在会員は1,332事業者、会長は紀陸孝。

全国民営職業紹介事業協会の事業は5つあり、1番目が職業紹介責任者講習の開催、2番目が職業紹介士資格認定事業（民紹協認定）、3番目には、ブロック交流会、アドバイザーによる相談援助などの事業。4番目として、職業紹介事業者に対する叙勲及び厚生労働大臣表彰等の事務取扱い、5番目は、厚生労働省からの委託事業として、「職業紹介優良事業者推奨制度」と「民営職業紹介従事者の人材育成推進事業」の2つの事業を実施している。

イ アンケート調査の実施概要

今回のヒアリングに対応するため、2017年の8月から9月にかけて、全国民営職業紹介事業協会の会員のうちメール可能な会員717社に対してアンケートを実施し、119社から回答があった（回答率16.6%）。この回答社の従業員数は、10人以下が79.8%を占めており、小規模のところが多。回答社の取扱職種は、全職種が31.7%で一番多く、次が、家政婦（夫）で23.2%であった。

厚生労働省編職業分類の認知度については、「知っている」が74.8%、「知らない」が25.2%であった。前者は紹介責任者や事務担当者、後者は厚生労働省への事業報告等の業務を担当していない紹介従事者が回答しているケースがあるためと思われる。

問1の「職業分類を利用しているか」という質問に対しては、複数回答で、「厚労省への事業報告の際に利用している（37.5%）」「労働市場にどのような種類の職種があるのか知るために利用している（6.9%）」「ホームページの求人サイトの職業分類に利用している（4.9%）」

²⁸ 2017年10月6日現在

「求人受理の際の分類番号として利用している（4.9%）」「自社の職業分類を作成する際の参考にしている（4.2%）」ということで、これら数字を合計すると 58.3%、半数以上の方が利用している。

問 2「改訂されるにあたって、どのようなことを希望しますか」という質問に対しては、「人材ビジネス事業で使用している職種名との共通化を図ってほしい（19.1%）」「各職種についてどのような内容か詳しい説明を加えてほしい（15.7%）」「職業分類をもっと詳細にしてほしい（10.3%）」「フリーワード検索をできるようにしてほしい（10.3%）」「新しく生まれている職種をもっと取り込んでほしい（8.3%）」「スマホでも見やすいものにしてほしい（6.9%）」「伝統的な職種をもっと取り込んでほしい（3.4%）」となっている。回答の中に、「詳しい説明を加えてほしい」とあるが、実際は、分類表の中には詳しく説明が書いてあるので、そういったことを知らない方が結構多いということが指摘されるかと思う。また、「その他」が 3.4%あったが、その具体的な内容としては、「家政婦紹介」と「家事代行」の違いを明確にして欲しい」、これは紹介と請負の違いということを行っているのかと思うが、このような回答があった。それから「総務省の分類と厚労省の分類と 2 つあるが統一して欲しい」「どの職種がどれに該当するのか瞬時にわかるようにしてほしいー例えば金融サービス関連職でも販売と管理に分かれているのは使いづらい」という意見もあった。これは大分類 B の専門的・技術的職業で、中分類の金融の職種と、それから大分類 D の販売の職業の中にも金融というのがあるところを指摘しているのかと思われる。「新卒の総合職のように、入社後の職業がどこに分類されるのかわかりづらいものがある」「分類が多すぎる」という回答もあった。

問 3 で、「厚生労働省編職業分類」には、取り上げられていない職種で、今後盛り込むべきと思われる職種（仕事内容）を聞いたところ、「Web 業界の職種、例えばコーダーとか Web ディレクター」「シルバー人材センターで取り組んでいるような職種を厚労の分類にも入れてほしい」「不動産関連の各種専門職」「IT 関連の各種専門職」、それから「業界で使用している職業名を取り上げることにに関して、積極的にヒアリング等をして欲しいと思う」という要望があった。「職種一覧を整備していただき、それぞれ凡例が明示されていれば問題ないと思います」という意見もあったが、これは、厚生労働省編職業分類表に凡例が載っていること等、よくわかっている方の回答だと思われる。

ウ ヒアリング調査の実施概要

アンケートに加え、会員社である 4 事業者へのヒアリングを実施した。いずれも東京都内で、A 社が金融関係の関連会社と B 社がメーカーの関連会社、これはいずれも人材紹介をやっている会社。それから C 社が情報提供事業をやっている事業者、D 社がマネキン紹介の事業者。

ヒアリング事項①として「民間ビジネスの求人職種と厚生労働省編職業分類の共通化」に

ついて聞いたところ、求人事業所の求人職種を聞き取って、それを求人職種にしており、職業番号も独自に設定しているということだった。大分類、中分類、小分類という形で分類している事業者もあった。それから、大体どこの事業者も、事業報告を行うために、厚労省の中分類と自社の求人職種との対応表を作成しているということであった。

ヒアリング事項③「新しい職種の追加」では、情報通信分野の「Web デザイナー」や「グロースハッカー」といった職種の追加に係る意見があった。

ヒアリング事項④「職業分類のわかりにくさ等」で出た話は非常に具体的な話になるが話題として出たのであえて紹介する。「病院のレセプト係」は医療系か事務系か、また、「販売プレーイングマネジャー」は管理的職業か販売員なのか等がわかりにくい。それから「自動車販売店員（323-06）」と「自動車販売営業員（344-03）」の区別がわからないということ指摘された方もいた。

職種と業種についてのご意見も各事業所から出たが、例えば「金融営業」は「金融系」なのか「販売系」なのかという指摘。それからバランスとしては、例えば「小売店長」の中に、「コンビニエンスストア店長」と「ガソリンスタンド店長」はあるものの、実際には他にもいろいろな店長がたくさんいるが、その辺はどう考えればいいのかという意見があった。

ヒアリング事項⑤「フリーワード検索による求人・求職検索の簡易化」では、やはりフリーワード検索による求人・求職検索、これをやりやすくして欲しい、という意見を各事業所とも非常に強く持っていた。

ヒアリング事項⑥の「職業紹介事業者に係る職業分類の充実」については、伝統的職業紹介等の職業分類の職業について、例えばモデルの細分類は広告宣伝員となっているが、改訂でどのような位置づけになるのかという関心があると思われる。

また、家政婦（夫）の職業分類表の説明は、「他人の求めに応じて、個人家庭において云々」となっているが、現在は、個人の家庭だけではなく、病院や老人ホームなど、いわゆる施設への紹介も非常にたくさん行っているため、この家政婦の定義について、施設というものを含めたものに拡大してほしいという要望が家政婦関係の事業者等からある。ちなみに、職業安定法の施行規則の中に家政婦の定義があり、これも、個人の家庭または寄宿舍その他これに準ずる施設となっている。

ヒアリング事項②③⑥については、D社から直接説明する。

エ 厚生労働省編職業分類に対する意見・要望等（D社）

弊社は職業紹介で、アパレルの販売職を主に扱っている。民営事業者としては、求職者がイメージしやすいという観点から分類をしている。求職者が頭の中でぼんやりとこんな仕事をしたいとイメージするところから仕事探しは始まっていく。普通の方がすぐにわかる分類であることが重要。

ヒアリング事項②「職業分類の細分化」だが、先ほどは細分類をなくしたらいいという意

見もあったが、「販売」については、少なくとも「アパレル販売」「食品販売」というぐらいには分けて欲しい。求職者の性質、資質が全く違う。さらに同じアパレル販売の中でも、靴、洋服、和服等で、求職者の属性が全く違う。

ヒアリング事項③「新しい職種の追加」も、分類を増やしてしまう話になるが、まず弊社で思いつくのが、「ランナー」で、百貨店、小売店等で販売をしている方の中ではもう定着している職種である。「ランナー」という職業は、主に百貨店内店舗で売れた商品の補充やストック管理のため、売り場とバックヤードを意識し、販売促進につなげる重要な仕事となっており、一般的な後方支援、倉庫の管理でもなく、また販売でもなく、ちょうどその中間に位置する新しい職業だと思っている。

例えば IT 等の分野でも同様に、今まではこの仕事とこの仕事と分かれていたのが、その中間に位置する大事なポジション、大事な職種というのもできてきているのではないかと想像している。各分野の方たちへヒアリングし、新しい職種を入れると、その職種に憧れて興味を持つ方もいるのではないか。ランナーと倉庫管理とは全くイメージが違ってくると思うので、そういう観点からも、新しい職種の追加をお願いしたい。

ヒアリング事項⑥「職業紹介事業者に係る職業分類の充実」については、「職業あっせん人」について、一番強く感じている。私はもう 20 年この仕事をしているが、職業分類では「職業あっせん人」に入るかと思う。この職業あっせん人は、まず大分類では「サービスの職業」で、中分類では「その他のサービスの職業」、小分類、さらに「他に分類されないサービスの職業」。細分類としては、そのまた「他に分類されないその他のサービスの職業」に分類されている。同じ分類の中には、易者、エレベーター係、結婚式の介添え役、家庭保育員、祈祷師、靴磨き人、巫女、野犬捕獲員、霊園管理者等が含まれており、そして私たち職業あっせん人、これが同じくくりで出てくる。個別の話になり申し訳ないが、私たちは、しっくりこないところに分類されていると感じている。

ハローワークの補完機関としての誇りを持って私たちは仕事に臨んでおり、また厚生労働省の 2017 年 3 月 31 日発表の職業紹介事業報告書の集計では、民営職業紹介事業数が 19,453 となっている。また、この人材紹介業の市場動向は 6 年連続でプラス成長、今後も人口減少による求人難やオリンピック需要で、さらに市場規模が広がる傾向であり、また広げたいと思っている。人材に関わる仕事というのは、規模も大きくなってきているし、とても重要な仕事であり、そろそろ人材紹介業という分野を職業分類の仲間に入れていただきたい。前述のように職業分類の中分類～細分類で「その他のサービスの職業」、「他に分類されないサービスの職業」、「他に分類されないその他のサービスの職業」で入ってしまっていると、私たちのような職業あっせん人になりたい人は一体どうやって探すのかというような問題にもなってしまうかと思うので、その点、お願いではあるが、話をさせていただいた。

オ 民営職業紹介事業者の職業分類使用状況

現在、制度との関係で、職業分類をどのように使用しているのかについては、まず、職業紹介事業の取扱職種の届出は、厚生労働省編職業分類の中分類によっているが、「ただし、家政婦（夫）、マネキン、配せん人、調理師、芸能家、モデルの伝統的職業紹介事業についてはそれらの区分で届けることができる」となっている。これは、前述の6つの職種については例外的に求職受付手数料を徴収できるとされており、求職受付手数料を徴収するためには届出をしておく必要があるためである。

それから事業報告だが、これについても厚生労働省編職業分類の中分類によって行うということになっており、このために、先ほど申し上げた、いわゆる中分類と会社の職業分類との紐付けをやっている。ただし、6つの伝統的職業と、技能実習生、医師、看護師、保育士はそれらの区分で報告する。これが制度上の位置づけ。

これら伝統的職種について、職業分類においてきちんと位置づけていただきたいと思っている。

発表に対する質疑応答

【委員（行政）】 厚生労働省編職業分類を作るときにはハローワークの求人データがかなりベースになっているが、ハローワークには職業あっせん人の求人があまり出てこない。だから統計上、非常に少ない職種ということになり、「その他」に分類されたのではないか。

【委員（民間等）】 家政婦（夫）が、個人家庭から施設等を含めたものに拡大しつつあるということだが、どういう施設に拡大しているのか。

【全国民営職業紹介事業協会】 病院や介護関係の福祉施設や、障害者施設等、公共性の高いところが多い。これらの施設から家政婦（夫）の求人が出て、当該施設と契約する。昔は個人家庭が主だったが、そういうように拡大してきている。実際の仕事は、まさに家政婦（夫）の仕事。例えば介護関係では、介護保険の対象になる介護サービスは介護福祉士等が行うが、家政婦（夫）は、そうではない日常の洗濯とか食事とかの家事サービスを行う。

【座長】 大変参考になる話であったが、個別の職業の話については、ここでどうするという議論をするのではなく、方向性や手続きを決める上での着眼点の材料として使っていきたい。

(2) 日本人材紹介事業協会

ア 日本人材紹介事業協会の概要²⁹

ホワイトカラー職種を中心に職業紹介を取り扱う事業者の団体であり、設立は1971年。

²⁹ 2017年10月6日現在

2000年に社団法人化し、2012年に一般社団法人になって現在に至っている。

正会員が237社。リーマンショック前は四百数十社だったのが、半減し、最近はやや増加傾向。ほとんどの事業者が首都圏で、あとは近畿圏、中部圏、九州圏が中心。

規模構成は、5人以下が41%、6人以上10人以下が28%、11人以上30人以下が18%、31人以上100人以下が8%、101人以上が5%となっており、大手から中小、1人のところまで、かなり幅広く存在している。100人以上を有する大手の数は少ないが、売り上げに占めるウエートは大きい。

許可後の経験年数構成は、10年以上が77%を占め、比較的長くやっている事業者が多い状況。小規模でも、リーマンショックにも負けず続けているところもある。

イ ホワイトカラー職業紹介業界での職業分類利用状況

2017年9月1日～15日までの2週間限定で正会員対象に「ホワイトカラー職業業界での職業分類利用状況」について、E-mailによるアンケートを実施した。期間が短かったこともあり、回答数は37社、15.6%の回答率だった。回答があった事業者の規模構成は大手の構成比が高くなっており、結果として、事業者としての一通りの意見は反映されている内容になっている。

Q1として、「職業分類」を使用する場合の使用頻度の一番高いものに◎、使用しているものに○、全く使用していないものに×をつけてもらったところ、「労働局に提出する事業報告書に記載するデータのために使用」は◎が22、○が13、×は1という結果であった。事業報告の提出は必須であるため、◎と○で圧倒的なウエートを占めていた。そのほか、「求人管理簿（求人票）に記入」、「求職管理簿（求職用データシート等）に記入」と、法定の書類に記入するために使っているという項目で◎と○をあわせて6割くらいのウエート。「職業紹介にあたってのマッチングに使用」、「事業計画検討にあたりデータを理解するため使用」という項目になると、ほとんど使っていないに近いレベルになってしまうという結果であった。

その他記入のところでは、「厚労省で公表している求人データについて、各職種の増減を見るために使用」といった意見があった。

Q2の「職業分類を利用する際に、どの分類まで使用しますか」という設問では、使用している項目について該当するものに○をつけてもらったが、労働局提出事業報告書記載データは中分類までということになっているので、中分類までが多い。

「求人管理簿（求人票）への記入」、「求職管理簿（求職者用データシート等）への記入」も、中分類くらいまでというところが多い。マッチングに使用とか、市場データ理解のためという項目は、ほとんど使われていないため、無回答が多い。

Q3の「職種について、職業分類番号の判断に迷うとき、困難なとき、どのようにして分類番号を確定していますか」という設問であるが、一番回答が多かったのが「職業分類表」を参照検索して、該当すると思われる分類番号を探して当てはめる」、続いて、「独自に作成

した分類表や、資格職種対応表を参考にして分類番号を特定する」で、この2つで7割ぐらい。

Q4の「職業分類番号を付与する（当てはめる）とき、判断に迷ったり、難しかったりするの、どのようなケースが多いですか」という設問では、一番多かった回答が、「分類する職務内容が、「職業分類表」に設定された職業のうち複数の職業分類に関連する仕事を含んでいるとき」。次に多いのが、「新しい分野の職種であって、「職業分類表」に設定された既存の職業に当てはめることが難しいとき」となっている。その次が、「該当する職業分類が必要以上に細かく分類されていたり、その逆に分類が粗すぎたりするとき」。

Q5「コンピュータ上で、求人求職のマッチングを行おうとした場合、職業分類コードは必要でしょうか？ ご意見等を、自由にご記入ください」という設問では、「不要、必要性を感じない」というのが15社の回答。その他は非常に少ない回答数になっている。

Q6は全くの自由記入欄であり、次のような意見があった。「中分類は、該当する職業分類が必要以上に細かく分類されていたり、その逆に分類が粗すぎたりしており、バランスが悪い」「職種職業を分類することはデータとして価値はあるが、職業分類をマッチングに最適化させようとする場合、無理があるように思う」「マッチングを行う場合は、必ずしも職種経験の長さの問題だけでなく本人の希望や可能性（能力）、将来性など立体的に見て行くケースが多いので、マッチングにおいて職業分類は基礎的な、あるいは大まかな分類として活用できるが、本来のマッチングには向かないと思う」「この変化の激しいIT業界や新業態においては、1年に1回程度作り変えたほうがいいと思います」「各種転職サイトから求人の内容に適した人材を探索する場合、職業分類の観点よりも、公開されている職務経歴書等に記述された内容について、キーワード検索の方法で人材探索を行うことが一般的である」「求職者の仕事内容を結果的に職業分類に当てはめることは不可能ではないが、実際の職業紹介においては職業分類だけではマッチングが不可能な職業等もあり、職業分類に当てはめて有効なマッチングを行うことは困難である」。

なお、今回の調査とは別に事務局のほうに寄せられた意見としては、「ドローンのドライバーはどこにあてはまるのか」等がある。最近トレンド的な仕事もどんどん出てきているので、そういう仕事は分類が難しい。

職業分類を使って、データを出す等、統計的に使用することは重要なことだと思うが、実際のマッチングの現場においては、活用するのが難しいというのが全体の意見の総括である。

発表に対する質疑応答

【座長】 コンピュータ上でマッチングさせるのであれば職業分類が必要だが、個々人を見てマッチングするのであれば、不要なのではないか。

【日本人材紹介事業協会】 発表者の私見だが、実際に人材紹介を行うコンサルタントがどういう観点でその人材の職業経験を見るかということ、1番は、経験された仕事の幅であ

り、これが職業分類の観点からいうと職種に近い。ただ、人事の仕事を例にとると、人事といっても、制度の企画とか、労務、採用、研修とかなり多岐にわたっている。2番目はそれぞれの職種の仕事の高度さの度合い。採用の担当よりも、例えば制度企画の担当のほうが高度な内容ということも多い。3番目が、担当する仕事においてマネジメントを必要とする度合いで、一担当者として担当したのか、それとも中堅クラスとして担当したのか、それともマネジャーなのか、あるいは部長なのか役員なのかということで、仕事の内容も違って来る。マッチングにあたっては、これに加えて、人間性、人柄、相性といった点や、転職歴なども勘案すべき重要な事項であると考えている。

【日本人材紹介事業協会】 私どもは、職業分類を使つての仕事は全くしていないとは申し上げていない。マッチングには利用していないと申し上げたが、統計上や国際的な比較をするマクロデータのためには、コード化や分類は必要だと考えている。ただ、マッチングに使うのは、キーワード検索がなかった時代まで。

むしろ、分類逆引き辞典、あるいは読み替えをいっぱい作っておけばもっと機能するのではないか。

2 求人広告事業者からのヒアリング（全国求人情報協会）

(1) 求職者の仕事の選び方の傾向

最近の傾向として、中途正社員、アルバイト・パート、派遣スタッフそれぞれの雇用形態で共通して、職種だけで仕事を選ばなくなってきた。働き方、働けるかどうか、続けられるかどうかを意識する方が多く、中途正社員でも地域を重要視する傾向が強くなってきている。求人情報は、まず地域・エリアを限定し、その上で、職種×給与、職種×休日といった条件面で絞っていくケースが多い。その中で、正社員を希望する方の探し方は職種軸が他よりは強めである。

アルバイト・パートは、職種軸よりもまず地域で細かく絞る。自宅から15分から30分以内が理想の通勤圏と言われており、狭い地域で絞り込み、次に時間と給与で探す。その上で、契約形態などを見ながら、職種というより仕事内容を見て、やりたくない仕事内容を除くという探し方である。

派遣スタッフは、一番ジョブ化しているので、職種にこだわる方は確かにいるが、こちらも勤務地をかなり限定した上で、職種を見るという形が多い。また、給与を重視するという方も多い。

求職者の意識調査³⁰で、「今後の仕事を探す時の項目別重視度」を1年以内に求職活動をした人を対象に調査した結果では、正社員の1位は「勤務日数（休日、休暇）」。勤務日数を重

³⁰ ジョブズリサーチセンター「求職者の動向・意識調査2015」

視する傾向はアルバイト・パートや派遣社員でも同じ。例えば土日休みかどうかで、応募の数が全く違う。

それ以降は、正社員では「給与」「勤務地」「職場の雰囲気」という順番で続き、5位に「仕事内容（職種）」がきている。仕事内容よりも、勤務日数などの条件面にこだわりが強い傾向がある。

アルバイト・パートになるともっと顕著で、「勤務地」「勤務日数（休日、休暇）」「勤務時間帯」「職場の雰囲気」等が上位にきて、「仕事内容（職種）」は7位。

派遣社員は、「勤務日数（休日、休暇）」「勤務地」「職場の雰囲気」「給与」で、「仕事内容（職種）」は5位。

職種分類については、こういった状況も踏まえて検討することが必要。

(2) 求人広告事業者における職種分類の特徴等

求人広告事業者は、職種分類については、求職者と求人者のマッチングをいかにスムーズに行うかに重きを置いており、統計はあまり意識していない。集計結果は出しているが、それは後で集計しているものである。

全国求人情報協会では、会員社 65 社³¹から集まっている求人広告の件数を、今後は職種別でも公表しようとしている³²。このために、各社が持っている職種のコードを比較して精査し、広告件数集計用に全国求人情報協会の職種分類として作ったものが、図表 3-2-1。トータルで 22 のコードに分割した。

広告件数を出す際には、掲載件数が多い職種、つまりニーズが多い職種に関しては、区別する必要があるため、ボリュームが多いものはできるだけ分類として残している。

図表 3-2-2 が、図表 3-2-1 の職種分類を、日本標準職業分類の大中分類と比較したもの。これ以上、細かくするのは難しく、妥当性がないと判断した。また、これ以上くくるというのも難しかった。

³¹ 2017 年 8 月現在

³² 2017 年 8 月現在の状況。2018 年 2 月分から公表開始。

図表 3-2-1 全国求人情報協会 職種分類（広告件数集計用）

コード	大分類	中分類	含まれる職種の例
01	サービス	調理	飲食店員(キッチン)
02		給仕	飲食店員(ウエイター・ウエイトレス)
03		接客	ホテル・旅館のフロント、レジャー施設スタッフ
04		理美容	美容師、理容師、エステティシャン、ネイリスト
05		介護・医療・福祉サービス	ヘルパー、歯科助手
06		その他サービス職	家事支援、ベビーシッター、ビル管理人
07	販売	販売	販売店員、訪問・移動販売、コンビニスタッフ
08		営業	営業
09	専門	IT技術者	システムエンジニア、プログラマー、システムアドミニストレーター
10		医療・福祉専門職	医師、看護師、医療技術者、ケアマネージャー、保育士
11		教員・講師・インストラクター	教員、塾講師、家庭教師
12		金融・法務専門職	弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、社労士
13		技術者・研究者	技術者、研究者
14		その他専門職	Webデザイナー、記者、デザイナー、音楽家、俳優
15	事務		一般事務、受付、コールセンター
16	警備		警備員、交通誘導、プール監視員
17	生産工程		製品製造・加工、機械組立・整備
18	輸送・機械運転		ドライバー、固定機械操作、ボイラーオペレーター
19	建設・採掘		建設、電気工事、土木作業
20	運搬・清掃・包装等		ビル清掃、倉庫作業、荷役、引っ越しスタッフ
21	農林漁業		植木職、農業、林業、漁業
22	その他		管理職

図表 3-2-2 日本標準職業分類（大・中分類）と第 3-2-1 表の職種分類との対応

日本標準職業分類		職種分類	
大分類	中分類		
A 管理的職業従事者	1~4	→22 その他へ	
B 専門的・技術的職業従事者	5 研究者	13 技術者・研究者	
	6 農林水産技術者		
	7 製造技術者(開発)		
	8 製造技術者(開発を除く)		
	9 建築・土木・測量技術者		
	11 その他の技術者		
	10 情報処理・通信技術者		09 IT技術者
	12 医師, 歯科医師, 獣医師, 薬剤師		10 医療・福祉専門職
	13 保健師, 助産師, 看護師		
	14 医療技術者		
	15 その他の保健医療従事者		
	16 社会福祉専門職業従事者		
	17 法務従事者		
	18 経営・金融・保険専門職業従事者		
19 教員	11 教員・講師・インストラクター		
20 宗教家	14 その他専門職		
21 著述家, 記者, 編集者			
22 美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者			
23 音楽家, 舞台芸術家			
24 その他の専門的職業従事者			
C 事務従事者	25~31	15 事務	
D 販売従事者	32 商品販売従事者	07 販売	
	33 販売類似職業従事者	08 営業	
	34 営業職業従事者		
E サービス職業従事者	36 介護サービス職業従事者	05 医療・福祉サービス	
	37 保健医療サービス職業従事者		
	38 生活衛生サービス職業従事者	04 理美容	
	39 飲食物調理従事者	01 調理	
	40 接客・給仕職業従事者	→02 給仕と03 接客に分ける	
	35 家庭生活支援サービス職業従事者	06 その他サービス職	
	41 居住施設・ビル等管理人		
42 その他のサービス職業従事者			
F 保安職業従事者	43~45	16 警備	
G 農林漁業従事者	46~48	21 農林漁業	
H 生産工程従事者	49~59	17 生産工程	
I 輸送・機械運転従事者	60~64	18 輸送・機械運転	
J 建設・採掘従事者	65~69	19 建設・採掘	
K 運搬・清掃・包装等従事者	70~73	20 運搬・清掃・包装等	
L 分類不能の職業	99	22 その他	

図表 3-2-1 の職種分類を作成するに当たって、各社から職種コードを入手し、振り分けていくという作業を行った。その過程で明らかになった求人広告事業者における職種分類の特徴について、アルバイト・パート、中途正社員、派遣社員ごとに、図表 3-2-1 の分類に基づき、それぞれの傾向を説明する。

まず、アルバイト・パートの求人メディアを扱う 3 社の職種分類を比較すると、全国展開している大手で競合している事業者であるにもかかわらず、かなり違いがあった。具体的には、例えば、図表 3-2-1 の中分類「調理」に該当する職種分類は、A 社の場合、居酒屋のキッチン、カフェのキッチン、レストランのキッチン、その他キッチン、バーテンであった。B 社は、さらにそこに洗い場、パティシエなど、特徴があるものも入る。C 社は逆にシンプルで、キッチン（つくる人）かバックヤードだけであった。

このように、各社の戦略やマッチング精度の問題などで、職種分類にはこのように大きな違いが出てくる。そのため、細かな共通分類を作るのは無理である。また、職種の配列も希望職種が多い順にするなど、各メディアのユーザー層の志向性に合わせて並んでいた。

同じ飲食系でも、中分類の「給仕」に含まれる職種は、例えば、ファーストフード、居酒屋、レストラン、カフェ等、業職種（職種×業種）に近い形が多かった。これを大きくくり職種だけにしてしまうと、むしろわかりにくくなってしまい、マッチングが難しい。次の「接客」とも共通するが、比較的規模が小さい居酒屋やカラオケ等では、一人ですべての業務を行うため、職種ではっきりと分けることが難しく、「居酒屋スタッフ」といった職種での募集になる。一方、規模の大きいところでは、「調理スタッフ」「ホール」「レジ」と、職種が分かれる傾向があった。

中分類「理美容」も、美容師や理容師やエステティシャンと、職種がどんどん増えるので、そのたびに古いものを削除し、新しいものを追加するというところを行っている。

中分類「医療・福祉」は資格が必要な職種なので比較的シンプルだが、補助やアシスタントといった募集が増え始めたため、職種の追加を検討する必要も指摘されている。

中分類「その他サービス」は、今の時代、非常に増えやすい。

中分類「営業」や「IT 技術者」に関しては、アルバイト・パートは正社員と違って、比較的シンプル。

大分類「事務」は人気があるので、各社細かく分類している。

大分類「生産工程」は、歴史のあるメディアでは過去の製造業の職種がそのまま残っていることもある。以前からある職種を、どのタイミングでどれぐらい求人が減ったら削除するかは、判断が難しい。

次に、正社員だが、アルバイト・パートより職種コードは細かくなっている。特に、営業職や販売職の求職者には、こだわりのある人が多く、職種の区分が細かくなっている。メディア創刊から歴史が長いので、今ある職種は削りにくく、足し算のように職種が追加されて積み上がっており、運用に苦慮している。

特に、アルバイト・パートと比べてボリュームがあるのは、中分類の「営業」であり、法人向けなのか個人向けなのか、取扱商品が金融なのか不動産なのか、フォロー型なのか新規開拓型なのか、技術系なのかそうではないのか等、その時々ニーズに合わせて、細分化されている。

中分類「IT技術者」は、今、最も新しい職種が追加され、分類が細かくなっている。正社員の求人広告提供事業者は職業紹介も行っているケースもあり、職業紹介でのマッチングが多い職種が入っている。このため、IT技術者に関しては、職種だけではなく、仕事内容に加えてマネジメントできる人なのか、といったことを掛け合わせたものが職種名として入っている。例えば、「Webオープン系 プロジェクトマネージャー【PM】、リーダー【PL】」「Webオープン系 SE【アプリケーション系】」、「Webオープン系 SE【データベース設計】」等と細かく分かれているが、これは求人者が求職者に求めるスキル、スペックが異なるためである。また、事業者によって分け方が異なっており、この独自性が、それぞれの求職者にとってはわかりやすく差別化になっているため統一することは非常に難しい。

中分類「技術者・研究者」も、非常に細かく分かれている。少々細分化し過ぎという面もある一方、求職者の探しやすさという観点から、求職者からの問い合わせやキーワード検索の検索語になり始め、求人の掲載件数も増えてくると、新たな職種として設ける等の対応をしている。

大分類「事務」も、正社員は、アルバイト・パートや派遣スタッフの分類よりも細かい。Web化が進むと、Web系の事務職等、専門性の高い職種が増える。また、事業者によっては、必要とされるスキルの違いに応じて「事務・管理【銀行系】」、「事務・管理【生保系】」等、いわゆる業職種（職種×業種）のような形で分けているケースもあった。

最後に、派遣求人サイトについては、各社の特色は多少あるものの、ジョブ化しているためか、正社員やアルバイト・パートに比べて、会社による違いは少なかった。

(3) フリーワード検索で使用されているワードについて

アルバイト・パートをメインターゲットとしている4社と正社員をメインターゲットとしている3社分の、公表されているフリーワード検索ランキングをもとに出現頻度の高いものを調査した。

その結果、アルバイト・パートでは、ほとんどのユーザーが職種で検索しておらず、年齢等の属性や、「短期」「日払い」「内職」等の勤務日数や働き方での検索が多い傾向があった。

一方、正社員求人が多いメディアでは、職種を意識して使用されていると思われる検索語もアルバイト・パートよりは多く見られるが、「40代」といった年齢、「土日休み」「社会保険」「健康保険」のような福利厚生系の検索ワードが上位に入っているケースも多かった。

なお、公表されているランキングの集計は10位まで、50位まで、100位までと統一されていないが、アルバイト・パートでは、10位までの表示が多かった。またこれらのランキン

グは、基本的には1カ月のフリーワード検索で使用された言葉を集計しているため、相当な件数がベースになっている。

発表に対する質疑応答

【座長】 職種の追加は、社内で簡単にできるのか。

【全国求人情報協会】 会社によるが、おおよそ半年もしくは1年単位で見直しをしていることが多いと思われる。ただし、全面的に差し替えるのはシステム上極めて難しいため、新しい職種を足すだけのことが多い。現状に合わない職種は、そこで削除することもある。抜本的な改訂は、メディアそのものをリニューアルするなど大きく変更するタイミングだろう。

ただ、コードは変えないが、補足を入れたり、例示を追加したりと表現程度の変更は比較的頻繁にやっている。

【座長】 それらの変更は、現場で自由にできるのか。

【全国求人情報協会】 弊社の場合、1職種変えることで、統計、応募者向けのリーフレットや企業向けの啓発ツール等、いろいろなところに影響するため決裁が必要。

【委員（行政）】 事業者による職種分類の違いは、しのぎ合いの結果と思われる。

【全国求人情報協会】 然り。求職者の属性、地域特性、それぞれの会社が得意とする業職種、企業側の要件もあるので、そこを横並びに、一律にしてしまうとマッチングは難しくなる。

そのため、全国求人情報協会としては、求人広告の掲載件数を、職種で絞って世の中に発信することは参考になるだろうと思いつつも、22職種が限界であった。

【委員（民間等）】 正社員のITの職種は大変細かく、かつ、各社間でのすり合わせはされていないと思われるが、求職者がいろいろなサイトを見たときに、どの職種とどの職種が対応しているのかわかるのか。

【全国求人情報協会】 1つには、我々各事業者はすり合わせをしないが、きちんと研究はしているので、おそらく緩やかな共通キーワード化が結果としてできている部分がある。業界や職種の知識がなかったとしても、ある程度理解ができるものになっている。

2つ目としては、求職者は実はそこまで職種を細かく意識していない。

【座長】 正社員のIT技術者だと、職種というよりは仕事内容になっている。

【全国求人情報協会】 然り。

【座長】 民間では、客側のニーズがあれば、柔軟に整えているが、ハローワークではマッチングできないのでは。

【委員（行政）】 ハローワークの場合、IT系の職業は、職業分類としては「情報処理技術者」とし、あとは、職種欄と仕事内容にできるだけキーワードを盛り込んでいる。

経験者はキーワード等で、自分で絞り込みができるし、未経験の人はどこへ行っても一

緒なので、未経験可で、他の条件が良い会社にチャレンジするので、選択の基準は職種ではなく会社になる。

3 労働者派遣事業者からのヒアリング（日本人材派遣協会）

(1) 労働者派遣事業の沿革

労働者派遣事業は1986年に法律で認められるようになり、直近、2015年に抜本的に改正された。1986年に制定された労働者派遣法は、「職種」あるいは「職業」というよりは、「業務」という概念の中で制定されている。行政の文書では、「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」には派遣をしてよいとなっている。それから、「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」とあり、これらの政令指定業務はよく専門業務と略されるが、実は専門的なものでなくても、後者の特別な雇用管理という概念で派遣が許されている業務があった。

法律ができたときには13業務だったが、施行年度にすぐに3業務追加になり、16業務になった。10年後の1996年に、さらに10業務追加されるとともに、育児休業の代替等、短期的なスパンの代替業務等が可能になった。法律施行から13年目の1999年、ここで1つ目の大きな転換があり、対象業務がポジティブリストからネガティブリストになって、基本的にどのような仕事でも派遣ができるようになった。

ただし、前述の26業務に関しては特に期間制限等がなく、企業側の需要、それから派遣社員の方々の意思によって、働く期間等が自由に調整できたが、新たに派遣ができるようになったその他業務に関しては、細かな期間制限があり、あるいは派遣先側の事業所の労使協定等に基づいた受け入れ期間が定められている。

この間ずっと、当初の法律施行時からの「業務」という考え方で、派遣の事業は行われており、働く人もその観点で仕事をしている。したがって、「私の仕事は何々職です」ではなく、「私は何々の仕事をしています」「業務をしています」「職務をしています」という考え方。余談だが、そういった経緯の中で事業サービスが進んでいるので、派遣業界においては、職務給が基本。職務に対する価値と、その職務を遂行する能力、すなわち価値の発揮度の掛け算の中で給与が決定していく。

2015年の抜本的な改革により、業務区分という考え方が撤廃され、ネガティブリストにある業務以外は、どのような仕事に派遣をしてもよいということになった。この際に、2つの期間制限が設けられており、一つは、正社員代替機能にならないように、事業所の労使で話し合った上で、派遣の受け入れの期間や範囲を決めていくという事業所の期間制限。もう一つは、働く人が、何となく居心地がいいからとか、他の仕事を探すのは大変だからということで、そのまま長期滞留してしまうと、キャリア開発につながらないという観点から、同じ

職場に関して3年を上限とするという個人に対する期間制限である。

(2) 労働者派遣事業における職業分類との関わり

こういった歴史背景を抱えた派遣なので、職種ではなく職務そのものについての概念が中心。また、職務を前提としているので、就社的な考え方があまりなく、その他の就業条件との兼ね合いの中で、どのような仕事をしていくのかということが働き手にとっても重要になってくる。

政令指定26業務を見ても、「職種」ではなく「業務」。例えば「秘書」等は職種とほぼ似たようなニュアンスがあるが、「文書、磁気テープ等のファイリング」等は職種で表現するのは難しく、やはり業務という考え方がコアになっている。政令指定26業務を、厚生労働省の職業分類に当てはめようとしても、職業分類に当たりそうもない仕事もあれば、中分類で合致、あるいは小分類、細分類で合致する等、いろいろと分かれており、実際に長らく派遣で使用していた業務分類と職業分類では体系が違っている。業務分類のほうが、業務を包括的にこの業務と言っているところもあれば、詳細なところを指してこの業務と言っているところもあるので、そのせいかもしれないが、少なくとも、そういう意味では2015年までは、職業分類との親和性は高くなかったと考えている。

2015年以降、業務区分という考え方がなくなり、派遣事業者の事業報告は、日本標準職業分類の中分類に当たるカテゴリーで報告ということが突然決まり、派遣事業者は、2016年に慌ててシステム改修をやったが、ここに来て初めて、職業分類と派遣の仕事の接点が見えた。一方で、この事業報告が、将来どのように活用されていくのか、どういったフィードバックがあるのかというのは、まだ事業者は誰も理解していない。

(3) 労働者派遣事業におけるマッチングの実態

大手求人サイトの派遣の職種検索ページを比較してみると、一見似ているが、見出しの職種以外は表現が違ったり、並びが違ったりという状況。例えば、A社とB社を比較すると、「オフィスワーク・事務系」という最初の括りはほぼ同じでも、その後は、A社では「OA事務、営業事務、貿易事務・国際事務、法務・特許事務・・・」、B社では、「一般事務、営業事務、学校事務、経理・財務・会計・英文経理・・・」と続いていく。これは、それぞれの事業者によって、得意な分野だったり、エッジを立てたい分野だったり、あるいは求人者の申し込み件数の違いだったりということから、職務のネーミングも配置も変わってきているということだと思っている。

人材派遣会社のトップページを見ると、「派遣のお仕事情報」というタイトルのもと、エリア検索が最初にできるようになっており、その次に、注目の仕事といった特集があり、その下で、エリアやこだわり条件から検索できるようになっている。特集の中で、職種にエッジが立っているものは少なく、「紹介予定派遣」「残業が少ない」「未経験でも可」「英語・語

学力を活かせる」等、職種以外の興味関心にアプローチするものが多い。

全国求人情報協会の報告でも同様の話があったが、職種そのものより、基本的には働き方全般、就業条件といったものがコアの情報になる。勤務地を選ぶのは当然だとしても、それ以外にも、何が活かせるとか、残業がないとか、そういった条件が第一検索キーになることが多く、仕事に関してというのは、必ずしもトップではない。

次に、大手人材派遣会社のホームページを例に、仕事を職務で検索するときの流れを説明する。まずは、「職務から探す」を選択すると、「オフィスワーク・事務」「金融」「営業・販売」「テレマーケティング」「メディカル・バイオ」「クリエイティブ」「IT・技術」等の選択肢が示され、それぞれを選択すると、細かい項目が示される。

例えば、「オフィスワーク・事務」の場合、その下の分類の最初に「オフィスワーク・事務すべて」という項目があり、この項目の利用率は非常に高い。これが、何を意味しているかということ、オフィスワークの仕事で、就業条件に合って、処遇もよくてという仕事の探し方が一般的であるということ。

他に「OA 事務」といった項目があるが、これは、旧法の頃から、事務用機器操作という業務が派遣の仕事の中心であり、これは法律が変わっても、派遣先企業の中で、こういった仕事は外部人材を活用して行っているという職制ができ上がっているため、いまだに多く残っている。かつ働く側も、そういった中で仕事をしてきているので、同じような働き方、同じような職務範囲を希望する方が多い。

また「英文事務」といった項目もあり、これは外資系企業等、一般事務であっても、経理事務であっても、英語の語学力がないと難しいという仕事。一方で働き手のほうも、せっかく学んだ英語を仕事の中で使い続けたい、さらに英語力を上げていきたいという方がいる。これも業務とは言えず、業務×スキルになると思うが、こういうネーミングが世の中に流通している。では、これを厚生労働省編職業分類でどのように落とすのかということだが、国際標準職業分類のようにスキル判定を入れないとすると、実際のマッチングでは活用されている業務×スキルの要素を含んだネーミングで表現される仕事を厚生労働省編職業分類に反映させるのはなかなか難しい。

それから、「金融」の場合、その下の分類の選択肢の中では、「金融すべて」が実はあまり使われない。金融業界を希望するのは、やはり経験者が多いが、例えば、「銀行事務（後方・外為・融資）」といった項目があるが、銀行の中でも、カウンターとカウンターの後ろでは業務が違っている。金融事務とか銀行事務だけでは実際の職務内容はわからないし、必要とされるスキル、経験もわからない。それから為替に関しては、本店の為替と支店の為替では業務内容が違い、必要とされる知識も全然違う。したがって、急な欠員で、銀行から本店の為替が欲しいという人材オーダーがあったときに、銀行経験者というだけで紹介しても、全く成立しない。あるいは支店で為替をやっていたといっても、支店の為替というのは本店に送金するくらいの仕事なので、全く通用しない。このため、職業分類でやるとしたら、細分類

の、またその下ぐらいの情報が必要ということになる。実際に人材派遣業界に登録される方が、金融の経験があるということであれば、それをかなり細分化したところまでヒアリングして、初めてマッチングができるということになる。

それから「金融」には「生保・損保事務」といった項目もあるが、損保に関しては、自動車もあれば、火災もあれば、地震もある。これらで全く仕事の仕方が違う。基本的な損害保険業務の用語知識は一緒だが、専門領域に入ると、用語さえも異なってくる。このため、やはりかなり細かく、経験の内容を聞いて、実際に自動車保険、火災保険、自動車保険のどこを担当するのかまで踏み込んだ形でのマッチングになる。

さらに、実際に募集している職種、あるいは職務については、「秘書＋一般事務」とか「経理事務＋一般事務」という複合業務での募集が非常に多くなっている。IT化の進展もあり、いろいろな仕事が丸一日かかるほどの仕事ではなくなってきたということと、それぞれの働き手が多能でないと組織が回らないというような事情が企業側にあり、働く側もそれを受けとめているということだと思う。したがって、単一的な職業分類を細分類まで、あるいはその下まで作っていても、例えば「販売・接客＋一般事務」等となると、中分類、大分類のところからカテゴリーが違うものをくっつけなくてはいけないということになる。

IT系、エンジニア系の職種では、例えば、「ネットワークエンジニア＋セールスエンジニア」等がある。職業分類の中では、設計をするという仕事はデスクワーク的なところ、それから客先に行くということになると営業職的な分類になっているかと思うが、高度な技術になると、それをシェアして仕事をするより、一人の人間が、クライアント、顧客のニーズをとらえながら、設計に仕上げる部分も行うというような事例は多いかと思う。

また、「ヘルプデスク」は、主にIT関連で、使い方がわからない、トラブルが起こったというときに、電話を受けて対処方法を示す仕事だが、こういう仕事は、いわゆる待機の時間が多い。そうすると、その間にできる業務を付加するというのが、一般的になっており、「ヘルプデスク＋テスト・評価」「ヘルプデスク＋運用管理・保守」等での募集になるが、これも複合業務。

それから、「CADオペレーター」という設計支援の仕事。システムを使って設計をする、あるいは設計したものの部材発注をそこから自動的にしたり、その部材発注を含めて、設計に全体でコストが幾らかかるという積算をしたりというようなことが、CADというシステムでできるが、これも「CADオペレーター＋設計・製図」といった複合業務での募集がある。また、建物の設計をするいわゆる建築系と言われるCADと、それから自動車のエンジン等の設計をする機械系、電気・電子系、半導体関連等、CADと一口で言ってもいろいろな分野があり、実際のマッチングにおいては、そういった情報を付加して、経験度合等を見ながらマッチングをしていく。

人材派遣サービスのマッチングについてまとめると次のとおり。

①働き手は、職業（職種）選択を必ずしも最優先事項としておらず、就業条件（勤務地・勤

務時間・就業先企業情報など）を重視する傾向がある。就業条件がかなりのウェイトで働き手にとってのポイントになっており、まずここでの絞り込みがあって、職業は、オフィスワーク系がいい、人とコミュニケーションする仕事がいい、あるいは製造や物流のような体を動かす仕事がいい等、大まかな希望はあるが、必ずしも細かなこだわりがあるわけではない。

- ②職業（職種）分類は、概ね、大まかな分類までを共通して活用しており、細分化した職業（職種）分類は、事業者ごとに異なる。これは、事業者ごとにネーミング、配置の仕方、あるいは系統立ての仕方も異なっている。
- ③細分化された職業（職種）分類は必ずしも活用度が高くはなく、業務内容（職務内容）を前提としたマッチングが主体。これは人材活用をする側も、この業務に適した経験、スキルがあるか、あるいは未経験の方でも、この業務を一生懸命やってくれそうかという見方になり、働き手も、自分の職務の範囲ということで考えるので、一般事務がいいか営業事務がいいかと言われて、どちらでもいいと答える働き手は非常に多い。それよりも、どんな勤務条件で、どんな派遣先で、どんな環境で働くのかということが非常に重要。製造系の働き手でも、例えば、首都圏ローカルで、最近では工場のほかに物流センターが多くできているが、先に工場か物流センターかを選択するのではなく、通勤時間、環境、就業時間、職務の負荷、処遇、そういった就業条件や職務内容を確認した上で、工場で働くか倉庫で働くかを選択する、と聞いている。
- ④複数の業務（職務）を担う案件が少なくない。むしろ、多いと言っても過言ではないという状況がある。

(4) 人材派遣サービスのマッチングのための職業分類のあり方

人材派遣サービスのマッチングのための職業分類のあり方ということで、もう一度整理をし直すと次のとおり。

- ①オフィスワーク、営業・販売、クリエイティブ、IT・エンジニアなど大まかな職業（職種）分類は、一定程度マッチングに有効。ただし、必ずしも職業分類の大分類、中分類と対応しているわけではない。
- ②事業者ごとに職業（職種）分類の細分化ロジックの特徴があり、共通化は非常に難易度が高い。
- ③労働市場の動向に応じて、随時ネーミング変更や統廃合、新職種の追加が行われているため、定型化された職業（職種）分類を前提としたマッチングには限界がある。1年に1回、2年に1回等ではなくて、随時となるので、これを前もってピックアップしておくことができないので、すり合わせのタイミングをどう小まめに持つかということがポイント。
- ④そもそもマッチングにおいては、職業（職種）分類よりも業務内容（職務内容）が活用さ

れている。

発表に対する質疑応答

【座長】 職業分類の中分類に合わせて事業報告をしているということだが、各事業者がそれぞれに対応させているのか。

【日本人材派遣協会】 唐突に指示があったので、各社頭を悩ませながら当てはめた。中分類に当てはめようと思っても、これでいいのか難しいところがある。例えば「広告デザイン」について、デザインで探すと、大分類の「専門的・技術的職業」、中分類「美術家、デザイナー、写真家」となり、小分類で「デザイナー」になっているが、細分類で見ると「グラフィックデザイナー」等となっており、広告デザインというのが細分類のどれにも当たっていない場合、この中分類でいいのか、というようなことが、往々にしていろいろな職種であるため、これはもうこの「デザイナー」でいくと事業者が決め打ちをする以外、報告のしようがないというのが実態。

A社では「デザイナー」にしたけど、B社では違う分類にしているかもしれない。これは把握し切れていない。

【座長】 派遣事業者としては、職業分類の統計やデータは、何かの役に立つのか。

【日本人材派遣協会】 個別の事業者が、どうやって自社の体系を作ろうかというときに参考にしたことはあったかと思う。ただ、その結果として表記は事業者ごとにばらばらになっているので、必ずしもリンクしているわけではなさそうである。今回この報告書の形式になり、行政側からどのようなアウトプットが出てくるかによって、そこから初めて事業者側でも職業分類やそのデータを活用する、しないの検討が始まるのではないかと。派遣業界は中小の事業者も多く、過去においては、こういった職業分類があることを知らないという会社も、社数シェアではかなりあったと思うし、知っているところも、参考にするという程度。今後については、こういった事業報告が、行政側にどのように活用され、どのようなアウトプットになるか次第。

【座長】 具体的に、どういうアウトプットが欲しいのか。

【日本人材派遣協会】 中分類のデータは、マーケットデータとして、どのような職種がどのエリアであるかというエリア的事業判断をするために、活用できると思う。現実的には、派遣に限らずマッチング事業者としては、いわゆる希少価値の高い人手が足りない職域、例えば、昨今で言えば、ビッグデータの解析や AI エンジニアのような人たちらをどうすればクライアントにお届けできるかということが最大の関心事になるが、こういった人たちは職業分類では紐付けが難しいので、そういった意味では、なかなか使うところがない。ただ、事業展開する上で、例えば九州エリアで事業をするときに、どういう働き手が多いというような基礎データとして見ることはできないかと思う。

【委員（民間等）】 検索をする場合には、むしろ職種、職業よりも、労働条件によって検

索するという事だったが、ということは、仕事については、はじめからこの仕事というのを自分で決めているということか。どの仕事をやろうかというよりも、自分はこの仕事をやるが、労働条件はどうだろうというふうなことで検索するという事なのか。

【日本人材派遣協会】 むしろ逆であり、例えば、オフィスワークといわれるような仕事がいいとか、デスクワーク系がいい、というのがあっても、その中でどの仕事かは決してこだわっていない。この中で最も自分の就業条件、勤務地や勤務時間、処遇が合うものという考え方なので、「オフィスワーク・事務すべて」にチェックを入れて、仕事がいろいろと出てくる中で、勤務エリアや残業のあるなし等で絞り込みをしていき、結果、そこに一般事務が出てきても、経理事務が出てきても、自分がエントリーできるのであれば、その仕事にチャレンジしてみたいという選び方になるということ。デスクワークの中での仕事を初めから細かく決めてかかるというのは、よほどその領域で頑張りたい、あるいはその経験があるからこそ高い処遇が得られるという確信があるという、どちらかというところ、マジョリティーではない側の方々になる。

【座長】 人材派遣業界としては、この職業分類の、特に中分類が関係しているわけだから、この辺については別に変える必要性を感じておらず、このままでよいという認識か。

【日本人材派遣協会】 然り。それ以上細かく指定されない方が助かるというのが正直なところ。必要な報告は行うし、例えば最近の新しいトレンド職種は何かといったことにも対応したいと思うが、現実的に報告できるのは、この中分類ぐらいのカテゴリーがぎりぎりかと思う。ハローワークとの連携のためにみたいな形で規定されてしまうと、新たな人材ニーズ、働き手のニーズに、タイムリーに対応ができなくなるというリスクがある。

【委員(行政)】 私は職業分類別のハローワークの数字を公表する業務を担当しているが、職業別の数字についてのデータの照会は派遣会社からが一番多い。事務の方から依頼が来るので、なぜ必要なのかを聞くと、営業から聞いてくれと言われるとのこと。営業の方が、商品の開発をするために多分使っているのかと思うが、実は、その際に一番興味を持って聞かれるのが、我々は中分類別までしか公表していないが、小分類別に欲しい、もっと細かく見たいということなので、今のお話を聞きまして、どういうことなのかと思うところがあった。

【日本人材派遣協会】 求人も派遣も扱う事業会社にいた経験から、推察してお答えすると、一つは、特に今のような人材不足の時期においては、クライアントからの要求に対して十分な人材供給ができないが、なぜできないのかということを確認するツールが欲しいということではないか。クライアントの要求は、必ずしも中分類ではなくてピンポイントの職種で来るので、例えば、小分類別のデータ全てを使って何かをしているということではなくて、ある特定の職種についてのデータを探しているというケースはあろうかと思う。

それからもう一つ、先ほど申し上げたとおり、事業展開を考える上で、中心となるコア商品、派遣の中でもどこをターゲットにやっていくのか、という、コアサービスを考える

上で需給バランスを見ていきたいということもあろうかと思う。その際には、マーケットデータというのは、細分化もできれば、集約することもできる範囲で欲しいということが多いので、オーバースペックに要請をしているのではないか。本省ではなく、各ハローワークに派遣会社が求人を出す際にも、その支社等でクライアントからいただいている案件に関してのマーケット状況を問い合わせることは多いかと思う。

4 労働者供給事業者からのヒアリング（労働者供給事業関連労働組合協議会）

(1) 労働者供給事業について

職業安定法第 44 条で、労働者の供給は禁止されている。労働者の供給というのは、何らかの形で支配する者を他の者のもとで働かせることで、職業安定法ができる前は、例えば建築の現場や港湾労働などで、いわゆる暴力的な支配で、半ば強制的に働かせて、その働いた労働者の賃金から手数料、マージンを取る、いわゆるピンハネをする、という悪しき行いがあって、それを禁止したのがこの職業安定法第 44 条。

一方で、職業安定法第 45 条では、労働組合等（労働組合における連合会や協議会を含む）が、厚生労働大臣の許可を得て、無料の供給を行うことはできるとしている。無料の供給というのは、供給で働いた労働者から手数料やマージンを一切取らないという意味。派遣の場合は、派遣元が雇用するが、供給で仕事に就く場合は、その供給されている期間は、基本的に供給先に雇用されているとみなして、供給先で社会・労働保険の適用を受けるということになっている。

職業安定法第 44 条で供給を禁止する一方で、第 45 条で労働者のための民主的な組織である労働組合にやらせるとすることで、当時の悪しき仕組みを解体しようとした。

供給というのは、許可制度事業なので、労働組合が許可を得て、組合員を一般の企業に供給し、組合員はその供給先で指揮命令を受けて仕事に就くということで、形態としては派遣と似ている。もともと、派遣は、供給という概念の一部、すなわち供給元と労働者の間に雇用関係が存在する部分を従来の供給という概念から取り除いて、派遣法の枠組みで一般の企業にも許したのが労働者派遣法。だから、本質的には供給であるが、現在の法律の枠組みでは、供給と派遣は別概念となっている。

供給事業者は全国で 95 事業所³³。95 組合ではなく、95 事業所となるのは、単組で、例えば全港湾という、全国組織の港湾の労働組合があるが、複数の地方で許可を得て事業を行っているケースがあるため。

労働者供給事業が全国でどの程度行われているかについては、厚生労働省が 2017 年 2 月 31 日にプレスリリースした「平成 27 年度 労働者供給事業報告書の集計結果」が現時点で

³³ 2017 年 11 月 7 日現在

一番新しい報告になる。需要延人員 176 万、供給延人員 170 万、供給実人数で 2 万 9 千となっている。労働者供給事業は、全体の 7 割が自動車の運転の職種だが、その自動車の運転手の仕事は日雇いでやっているケースが多いので、延人員と実人員で報告されている。

(2) 労働者供給事業における職種について

派遣の場合は派遣法で許されている職種であれば、派遣できる。供給の場合は、どんな職種でも供給できるが、何の職種に供給するかということをはっきりと明らかなにした上で許可を得るという形である。

労働者供給事業における職種は、労働者供給事業の許可を得るときに、それぞれの組合が記載した職種になっている。このため、職業分類とは違ったり、あるいは職業分類にないものがあったりする。先ほどお話したとおり 7 割は自動車運転手の組合、それ以外では港湾労働が多い。その他の特徴的な職種としては、介護関係、建設関係、音楽関係、それからコンピュータのシステム開発等がある。

1 つの職種しか申告していない組合もあれば、10 以上の職種を記載している組合もある。コンピュータ関連の組合の例では、職種としてコンピューターソフトウェア開発、コンピューター操作員、それからコンピューターデータエントリー等がある。また、音楽家の組合の例では、器楽演奏、声楽、作編曲といった職種で供給事業の許可を得ているが、一方、厚生労働省編職業分類では音楽家としか載っていない。

供給組合は、100%組合員が供給対象者となる組合と、一般の企業に勤めている会社員もいて、一部、供給をやっているという組合があり、自動車運転手はどちらかというところ前者の 100%供給組合が多いが、例えばコンピュータ関連の組合では会社員のほうが多い。また、個人加盟の組合でも、該当職種の者が加盟する職能組合や、地域ユニオンとかコミュニティーユニオンと呼ばれる、その地域で働いている人であれば誰でも入れる個人加盟の組合がある。地域ユニオンの場合、職種に係わらず加盟できるので、供給事業においても、一般事務もあれば、介護もあるという形になる。介護については、職業分類は中分類・介護サービスの職業で、小分類が施設介護員と訪問介護職、細分類では施設介護員と訪問介護員に加えて、訪問入浴介助員があるが、供給事業で介護の許可をとっている組合の例では介護支援専門員、家庭生活支援サービス、介護サービスといったような職種になっている。

最後に、私自身ももともと SE（システムエンジニア）をしていた関係もあって気がついたが、現在の厚生労働省編職業分類の中に、通信ネットワーク技術者はあるが、それに並ぶ存在であるデータベース技術者とセキュリティー技術者が載っていない。情報処理技術者試験の区分でも、ネットワークスペシャリスト試験と、それからデータベーススペシャリスト、セキュリティースペシャリストという試験がある。ちなみに、セキュリティー技術者については、最近、情報処理安全確保支援士という士がつく資格になっている。

それから、これも現在の厚生労働省編職業分類には載っていないが、最近の技術として、

AI 技術者だとか、VR 技術者、IoT 技術者といったようなくくりでの求人等も今後おそらく増えてくるだろうと思うので、この辺も考慮していただきたい。

発表に対する質疑応答

【座長】 事業報告書を出すときは、派遣と同じように中分類で出すのか。

【労働者供給事業関連労働組合協議会】 個々の供給組合が、特定の職種で許可を得ているので、その職種でどれだけやったかという報告になる。厚生労働省の集計結果では、自動車運転の職業、建設の職業、運搬労務の職業、その他と分けて載っている。

【委員（行政）】 行政側としては、許可のときに職種を挙げてもらい、それが職業分類のどこに該当するかという確認をしているが、供給事業者側からすると、職業分類というのは、あまりなじみがないのではないか。

【座長】 労働者供給事業をやっていく上で、職種分類に希望することはあるか。

【労働者供給事業関連労働組合協議会】 派遣の場合は、1社で多岐にわたって、いろいろな仕事の派遣をやられているが、供給は許可を得たときの職業だけで、事業規模も細々やっている状況なので、職業分類について要望等は特にはない。

【委員（民間等）】 供給事業と派遣事業とで、それぞれの職種に特徴はあるか。

【労働者供給事業関連労働組合協議会】 例えば、港湾労働は、派遣は禁止されている業務なので、供給のみといった違いはあるかと思う。

職業分類とは離れるが、各地方に支部がある全国規模の組合である全港湾だが、東日本大震災で港が破壊されて、そこでの仕事ができなかったときに、全港湾の組合員で仕事が無くなってしまった社員を、日本海側の港湾労働に供給した。A社の社員だが、全港湾の供給で、日本海側のB社の仕事に就くことができたという例があり、これは非常に有効な供給事業の使い方ではないかと思う。