

第1章 研究の概要

1. 改定作業の工程

労働政策研究・研修機構では、厚生労働省の研究要請を受けて2017年度から4年計画で厚生労働省編職業分類の改定¹に関する研究に取り組んでいる。具体的には、1年目で改定の方向性を決定し、続く2年間で職業分類表の改定を、最後の1年に職業名索引の改定を行うこととしている。

4年計画の2年目にあたる本年度は、職業分類表の改定作業の1年目ということで、昨年度決定された改定の方向性を踏まえて、小分類項目の見直しを中心に作業を実施した。

2. 職業分類作業部会〔2018年度〕

改定作業にあたっては、職業分類作業部会（以下「作業部会」という。）を設置して検討を行った。作業部会の構成及び開催状況等は次のとおりである。

(1) 構成

厚生労働省編職業分類は、職業安定法第15条²に規定されているように職業紹介業務等の実務で使用するために作成された分類体系である。このため、ユーザーの代表者（人材サービスの事業者及び厚生労働省の関係部局の担当者）及び職業分類について知見を有する者の参加をお願いした。

作業部会の2018年度の委員及び事務局担当者は以下のとおりである。

（委員（民間等））

かなざき ゆきこ 金崎 幸子	元労働政策研究・研修機構研究所長
きし けんじ 岸 健二	日本人材紹介事業協会相談室長

¹ 厚生労働省編職業分類は1953年に『職業辞典』の形で公表されて以降、2013年までに4回見直しが行われ、いずれも「改訂」という言葉を使用している。一方、厚生労働省編職業分類が分類体系及び分類項目の準拠枠としている日本標準職業分類は、1960年の設定以降、1997年の第4回見直しまでいずれも「改訂」と呼称していたが、2009年の第5回見直しでは「改定」が使用された。そうした中、今般、厚生労働省から、職業分類という体系や項目の変更を指す言葉としては「改定」の方が適切なのではないかという指摘があったことを受け、今後は厚生労働省編職業分類においても「改定」に統一することとし、これに伴い、過去の「改訂」について今後記述する場合も、「改定」と記載することとした（「職業分類改訂委員会」等の固有名詞に限っては、当時のまま）。

² 〈職業安定法第15条（標準職業名等）〉

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。

さとう	たまき	全国民営職業紹介事業協会事務局次長
佐藤	珠己	
ちば	なおこ	全国求人情報協会適正化推進事業事務局担当課長
千葉	直子	
よこやま	なみと	労働者供給事業関連労働組合協議会事務局長
横山	南人	

(委員 (行政))

あさぬま	しげき	厚生労働省職業安定局需給調整事業課課長補佐
浅沼	茂樹	
すずき	あきら	厚生労働省職業安定局総務課職業情報研究官
鈴木	徹	
もりかわ	なおや	厚生労働省職業安定局雇用政策課中央労働市場情報官 (7月まで)
森川	直哉	
もりぐち	だいすけ	厚生労働省職業安定局雇用政策課中央労働市場情報官 (8月から)
森口	大輔	

(オブザーバー)

つづき	てるしげ	厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室中央職業指導官
都築	輝繁	
ふるた	しおり	厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室中央職業指導官
古田	詩織	

(事務局)

まつばら	あやこ	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門統括研究員
松原	亜矢子	
にしうら	のぞみ	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門主任研究員
西浦	希	
にしざわ	ひろし	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門アドバイザーリーサーチャー
西澤	弘	

(2) 開催状況及び主な議題

作業部会は以下のとおり6回開催された。作業部会全体の流れは3段階に分けられる。まず第1回作業部会で改定の方針、進め方等を議論し、第2回から第5回作業部会において、大分類ごとに細・小分類項目の改廃、新設について議論し、最後に第6回作業部会で見直し後の小分類項目の名称について議論した。

第1回 (2018年5月31日)

厚生労働省編職業分類の改定の方針について

第2回 (2018年7月19日)

- ①大分類A「管理的職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討
- ②大分類F「保安の職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討
- ③大分類G「農林漁業の職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討
- ④大分類J「建設・採掘の職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討

第3回 (2018年10月2日)

- ①大分類C「事務的職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討
- ②大分類D「販売の職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討
- ③大分類I「輸送・機械運転の職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討

第4回 (2018年11月6日)

- ①大分類H「生産工程の職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討

②大分類 K「運搬・清掃・包装等の職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討
第 5 回 （2018 年 12 月 11 日）

①大分類 B「専門的・技術的職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討

②大分類 E「サービスの職業」の細・小分類項目の改廃、新設の検討

第 6 回 （2019 年 1 月 21 日）

第 2～5 回で見直しを行った小分類項目の項目名案を検討

3. 本報告の構成

本報告は、4つの章で構成されている。第1章は職業分類の改定作業に関する概要、第2章は厚生労働省編職業分類の改定の方針、第3章は小分類項目の見直し作業の結果、第4章は今後の課題である。作業部会における検討結果は、小分類項目の改定素案としてとりまとめられている。改定素案は、本報告の柱である第3章に収録した。

第2章 厚生労働省編職業分類の改定方針

1. 職業分類改訂委員会での議論と改定の方向性

作業部会での改定作業は、昨年度の職業分類改訂委員会で決定された方向性に従って実施した。昨年度の職業分類改訂委員会の結論の要旨は次のとおりであり³、特に本年度の作業に関係が深い部分に下線を引いている。

(1) 厚生労働省編職業分類の改定のあり方

- ・ 厚生労働省編職業分類をマッチングにより適したものに改定。
- ・ 2018年度以降の具体的な改定作業にあたっては、マッチングを主目的として作成されている民間事業者の職種分類⁴や公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）の求人情報提供端末で用いている職業分類を参考にしつつ、ハローワーク調査によって明らかになった問題点に対する対応策を検討。

(2) 改定にあたり具体的に考慮すべき点について

ア 日本標準職業分類との整合性について

- ・ 統計の連続性、比較可能性等の観点から、日本標準職業分類に対応した統計の作成は必要。
- ・ このため、システム上で日本標準職業分類との紐付けを行いつつ、マッチング上の課題が生じている部分については、日本標準職業分類の体系に準拠することなく改定。
- ・ マッチングに支障がない部分では、日本標準職業分類との整合性をとるとともに、厚生労働省編職業分類と日本標準職業分類との対応関係をわかりやすく示す。

イ 厚生労働省編職業分類細分類（標準職業名）のあり方、求人フリーワード検索の普及への対応について

- ・ 細分類を廃止し、小分類までとする。
- ・ 小分類として残す項目名や新たに追加する項目名を検討するにあたっては、ハローワークの求人・求職で頻繁に使用されている職業名等も参考にする。その際

³ 詳細は、労働政策研究・研修機構（2018）「職業分類改訂委員会報告」JILPT資料シリーズNo.200 参照

⁴ 一般的に、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。一方、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場合が多いため、本報告でも「職種分類」と表記する。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に用いられる。

には、現状を踏まえるだけではなく、今後の労働市場における求人・求職の増減等も含め、将来を見据えて検討していくことが重要。

ウ 職業分類表、職業名索引のあり方について

- ・ 職業の解説・例示等を丁寧に示す。
- ・ 職業名索引については、新しい職業も含め、できるだけ多くの職業を再録。あわせて、職業分類の改定よりも短い頻度で見直し。

2. 小分類項目の見直しにあたっての作業方針

作業部会において職業分類表の改定作業を進めるにあたっては、まず作業部会設置期間の2年間のうち、それぞれの年度に実施する作業を次のとおり決定した。

2018年度

- ①小・細分類項目の改廃、新設に関する検討
- ②小分類項目名に関する検討

2019年度

- ①大・中分類項目の見直し案の作成
- ②小分類項目の調整
- ③大・中・小分類項目ごとの職業解説及び例示職業名（該当職業、非該当職業）の作成・検討

その上で、今年度の検討事項について、作業を進めていくにあたってのルールも含めて作業方針を整理した。作業方針については、当初の方針のまま最後まで進めたわけではなく、作業の中で必要に応じて修正したり変更したりしている。

作業方針の主なポイントは2点ある。1点目は「日本標準職業分類との紐付けをどのレベルで、どこまで厳密に行うか」という点、2点目は、「求人・求職のマッチングという観点を考慮するとき何を判断基準にするか」という点である。

まず1点目は、マッチングに適した職業分類への改定を目指すものの、実際の作業に際しては、日本標準職業分類と統計上の紐付けを行う必要があるという制約がある中で、両者のバランスをとるためにどのようなルールを設定するかということである。例えば、現行の厚生労働省編職業分類でも、ハローワークの職業紹介業務での使用が一般的には想定されない小分類項目は統合する⁵など日本標準職業分類と完全に対応をとってはい

⁵ 現行の厚生労働省編職業分類の小分類369項目は、日本標準職業分類の小分類項目329を一部分割または統合する等して設定されている。ハローワークの職業紹介業務での使用が一般的には想定されない項目

ないにもかかわらず、改定にあたって小分類まで厳密に対応させることは、求人・求職業務での使いやすさ、つまり、マッチングに適した職業分類から逆行することになり、現実的ではないと考えられた。このため、まずは、統計の連続性という観点から、一般職業紹介状況（職業安定業務統計）⁶に使用されている中分類レベル⁷での紐付けは、厳密にとる⁸一方、小分類項目については求人がほとんどないものは統合も検討することとした。しかしながら、他の統計等との比較可能性という観点も必要であるため、求人がほとんどない小分類項目についても、平成27年国勢調査に用いる職業分類⁹（以下「国勢調査職業分類」という。）における日本標準職業分類との分類項目比較対照表を参照し、国勢調査職業分類において小分類項目として独立させているものは厚生労働省編職業分類でも統合しない等の工夫を行っている。

次に2点目であるが、昨年度決定された基本方針に基づき、原則小分類項目は残し、細分類項目はなくすという方針をとりつつ、例外的に統合する小分類項目、小分類項目に格上げする細分類項目等を決定するにあたっては、マッチングという観点から、求人・求職数とハローワークの意見を主な判断基準とした。

求人・求職数として使用したのは、厚生労働省から提供を受けた分類項目別の2017年度の全国の新規求人数及び新規求職申込み件数である。また、ハローワークの意見は、2017年8月にハローワーク434所を対象として実施した「ハローワークにおける職業分類の運用等に関する調査」¹⁰の調査結果（以下「ハローワーク調査結果」という。）を使用している。

これらを踏まえた最終的な作業方針は次のとおりである。

は統合されており、現行の厚生労働省編職業分類も、小分類項目では厳密に日本標準職業分類と対応していない（統合例：日本標準職業分類の431陸上自衛官、432海上自衛官、433航空自衛官、434防衛大学校・防衛医科大学校学生を厚生労働省編職業分類では431自衛官に統合）。

⁶ 公共職業安定所における求人、求職、就職の状況（新規学卒者を除く。）を取りまとめ、求人倍率等の指標を作成することを目的とした統計。厚生労働省職業安定局により毎月公表されている。

⁷ 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）では、大分類B、C、D、E、H、I、J、Kは中分類レベル（ただし、大分類Bに限っては中分類20項目の一部を統合し12項目としている）、大分類A、F、Gは大分類レベルでの公表となっている。

⁸ 現行の厚生労働省編職業分類の大・中分類項目は、日本標準職業分類と同一であるため、理屈上は、日本標準職業分類と対応をとれば、現行の厚生労働省編職業分類とも対応がとれることになり、統計の連続性が確保される。しかしながら、現行の厚生労働省編職業分類の小・細分類項目の一部に日本標準職業分類と位置づけが異なるものがある。このような項目は、今後、日本標準職業分類とそろえていくこととなるため、当該項目を含む大・中分類項目については、例外的に統計の連続性は確保できなくなる見込み。

⁹ 総務省統計局 平成27年5月発行。日本標準職業分類（平成21年12月設定）を基に、一部の中分類及び小分類の統合や分割などを行い、国勢調査の中分類項目及び小分類項目を設定しており、巻末に日本標準職業分類との比較表が掲載されている。

¹⁰ 調査の詳細は、労働政策研究・研修機構（2018）「職業分類改訂委員会報告」JILPT資料シリーズNo.200参照。

(1) 小・細分類項目共通の原則

日本標準職業分類と原則として対応がとれること。特に、一般職業紹介状況（職業安定業務統計）で使用される中分類項目以上のレベルでの対応を重視した。（付属資料 2 参照）

(2) 小分類項目の見直しにあたっての作業方針

ア 日本標準職業分類に対応する小分類項目については、原則として残す。

イ ただし、求人数が千件未満であり、①から③の場合に該当しなければ、廃止して統合。

① 国勢調査職業分類において、当該小分類項目が統合されていない場合

② 別の中分類項目に位置づけられている小分類項目であり、統合すると日本標準職業分類との対応や一般職業紹介状況（職業安定業務統計）の連続性が中分類レベル以上で確保できなくなる場合

③ 資格が明確に分かれており、求人も独自の職種名となっていることが多い等、小分類項目を分けておいた方がマッチングしやすいと考えられる場合

ウ 小分類項目を新設・分割する場合は、次の①②を考慮。

① ハローワーク調査結果

② 一定程度の求人数が見込まれること¹¹

エ 小分類項目を新設する場合も、別の中分類項目に位置づけられている職業の一部を統合して一つの小分類項目として新設することは原則として行わない¹²。

¹¹ 新設項目の検討のために厚生労働省から提供を受けた、職業分類表に設定された雑多項目（末尾が 9 である小分類項目及び末尾 2 桁が 99 である細分類項目）に係る 2018 年 1 月末時点の全国の求人台帳上の求人職種名のデータや、厚生労働省の職業情報リファレンス（都築中央職業指導官作成）の職業名欄の頻出語句、ハローワークインターネットサービスの検索結果等を参考に一定数の求人があることを確認して判断。ただし、一律な数的データではないため、基準となる数的な目安は特に設けていない。

¹² ただし、子ども子育て支援制度に基づく幼保連携型認定子ども園における「保育教諭」のみ、制度変更等により当該職業を項目立てすることに明らかな合理性があると思われたため、例外的に新規に小分類項目を設定。

(3) 細分類項目及び厚生労働省編職業分類独自の小分類項目の見直しにあたっての作業方針

ア 職業分類改訂委員会（2017年度）での結論に基づき、細分類項目については、原則として廃止する。

イ ただし、次の①②に該当する場合は小分類項目に格上げ。

① 求人数が多い場合（全求人数に占める当該細分類項目の求人数が、小分類項目における平均的な水準（約3万程度¹³）を超えることを目安とした）

② 求職者数が多い場合（全求職者数に占める当該細分類項目の求職者数が、小分類項目における平均的な水準（約1万3千程度¹⁴）を超えることを目安とした）

ウ イの基準に満たない場合でも、次の①②を考慮して、必要に応じて小分類に格上げ。

① 大・中分類項目内における割合やバランス

② ハローワーク調査結果等、マッチングの観点での必要性

(4) 小分類項目名の見直しにあたっての作業方針

ア 日本標準職業分類の小分類項目に対応して設定されている小分類項目については、原則として、日本標準職業分類に使用されている名称に合わせる。ただし、職業紹介業務での実務利用の観点から労働市場で一般的に使用されている名称にも配慮する。

イ 厚生労働省編職業分類の独自の小分類項目については、仕事の範囲、労働市場で一般的に使用されている名称、当該職業分類利用者（ハローワーク、職業紹介事業者、求人者、求職者等）が共通理解を得られやすい名称を考慮して検討する。

¹³ 新規求人数（2017年度・全国）の合計が10,244,048。小分類の項目数は369であり、小分類1項目の平均は27,762。

¹⁴ 新規求職申込件数（2017年度・全国）の合計が4,952,341。小分類の項目数は369であり、小分類1項目の平均は13,421。