

JILPT 資料シリーズ

No.286 2024 年 11 月

「job tag」
(職業情報提供サイト(日本版 O-NET))の
インプットデータ開発に関する研究
(2023 年度)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

「job tag」
(職業情報提供サイト(日本版 O-NET))の
インプットデータ開発に関する研究
(2023 年度)

ま え が き

厚生労働省の運用する「職業情報提供サイト（日本版 O・NET）」（job tag）（以下「job tag」という。）は、米国の職業情報提供サイトである O*NET OnLine をモデルとして開発され 2020 年 3 月より公開されている。現在は、2023 年度に新規追加された 10 職業を加え、530 種類を超える職業情報が掲載されている。

（独）労働政策研究・研修機構は、長年にわたり日本において職業情報の収集、整理及びその一般への提供を行ってきた。厚生労働省による job tag の開発にあたり、同省の要請により、当機構は 2017 年度に基本構想をとりまとめ、2018 年度、2019 年度の 2 年間は職業情報の開発を行い厚生労働省に提供を行った。当機構が厚生労働省に提供している職業情報（インプットデータ）は、職業解説、職業の数値情報（各職業のスキルレベル、知識の重要度等を職業間で比較可能な数値で示したもの。）及びタスク情報から構成される。当機構では job tag 公開後も職業情報の収集、更新等を継続して実施している。

職業情報の提供は、労働市場にある様々な職業や新しい仕事を「見える化」することにより、学生、求職者、在職者の進路選択や就職活動、人事労務担当者には人事異動、人材配置、教育訓練プランの作成等に資するものであると当機構は考える。さらに、ハローワーク、民間職業紹介事業者等のキャリアコンサルタントの方々に汎く活用いただくことで、個別の企業のみならず労働市場全体の中で人材配置の最適化、労働移動の円滑化等を効率的に実現することにも貢献できるといえるだろう。

job tag サイトからは数値情報をダウンロードすることも可能であり、職業、労働市場、労働移動等に関連した学術研究のための基礎的な情報基盤となり得るものである。研究成果の政策立案への貢献も期待できるところであり、すでにその一部を労働政策研究・研修機構 DP（ディスカッションペーパー）として公開している。

本報告書では、2023 年度に当機構が行った職業情報の収集、更新及び新たに取得した数値情報等を使用した分析等についてとりまとめを行った。job tag に関心をお持ちの皆様にご参照いただければ幸いである。

2024 年 11 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
田中 歩	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章、第 1 章、第 2 章
鎌倉 哲史	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第 3 章、第 4 章
大橋 英永	労働政策研究・研修機構 研究助手	第 5 章

目 次

序章	1
第1章 収録職業選定の考え方と2023年度に選定した新規職業	5
第1節 収録職業選定の基本的な考え方	5
第2節 選定した新規職業と選定理由	5
第3節 収録職業決定のプロセス	8
第2章 職業解説の作成	9
第1節 2023年度の新規職業解説の作成	9
第2節 職業解説案確定のプロセス	11
第3章 職業に関する数値情報の作成方法	12
第1節 目的	12
第2節 方法	12
第3節 結果の整理	21
第4章 職業別数値情報の集計と検討	26
第1節 一般的な就業形態	26
第2節 教育と訓練	32
第3節 知識	40
第4節 仕事の性質	50
第5章 労働者のメンタルヘルスに関する特別調査の報告	63
第1節 背景	63
第2節 調査の制約と本稿の目的	64
第3節 方法	65
第4節 分析1 職業大分類ごとの検討	68
第5節 分析2 類似の職業同士の比較	79
第6節 総合考察	85
付録1 2023年度作成の新規10職業 職業解説	91
付録2 職業分類別職業名一覧	138
付録3 Web調査画面(A票)	144

序 章

厚生労働省が運用する job tag¹（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））（以下「job tag」という。）は、米国の職業情報提供サイトである「O*NET OnLine」²をモデルとして開発され、2020 年 3 月より公開されている。様々な仕事の内容、求められる知識・能力・技術といった職業情報について、資格情報等も含めて総合的に提供するサイトである。現在は、2023 年度に新規追加された 10 職業を加えて 530 種類を超える職業情報が収録されている。これらの収録職業一覧については、3 ページ及び 4 ページの図表序－1 及び序－2 を参照されたい。

（独）労働政策研究・研修機構は、長年にわたり職業情報の収集、整理及び一般の方に向けた職業情報のサイト等での提供を行ってきたことから、厚生労働省は、当機構に対して job tag の開発に向けた研究を要請した。当機構では、同要請を踏まえ、2017 年度に基本構想を取りまとめ、2018 年度、2019 年度の 2 年間にわたり、job tag 公開当初に収録する職業情報（インプットデータ）の開発を行い、厚生労働省に提供した。当機構では、job tag 公開後も職業情報の収集、更新等を継続して実施している。

当機構が厚生労働省に提供している職業情報は、具体的には職業解説（職業の内容、入職経路、労働条件の特徴等を文章で記述したもの）、職業の数値情報（各職業のスキルレベル、知識の重要度等を職業間で比較可能な数値で示したもの）及びタスク情報（各職業の仕事内容を 1 文単位の文章でリスト化し、それぞれの実施率を数値で示したもの）から構成されている。

本報告書では、2023 年度に当機構が行った職業情報の収集等及び新規に取得した数値情報及びその数値情報等を使用した分析等について各章で記載する。

本書は、序章、第 1 章から第 5 章で構成されている。各章の概要は、次のとおりである。

第 1 章では、job tag に収録する職業の選定についての基本的考え方と、2023 年度に新たに加えた職業（以下「新規職業」という。）及び 2024 年度に新たに加える候補の職業（以下「新規職業候補」という。2024 年度中に職業情報の収集等を行い確定）、それらの選定理由等を整理している。なお、具体的な 2023 年度の新規職業及び 2024 年度の新規職業候補は、第 2 節を参照されたい。

¹ 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）は、2022 年 3 月 4 日、「job tag」という愛称がついてリニューアルオープンした。

² 米国 O*NET は、連邦労働省雇用訓練局が運営する職業情報提供サイトである。923 職業（2024 年 4 月現在）が収録されている。各職業について、職務の内容、求められるスキルや知識、求められる学歴、年収等の情報がインターネットで提供されている。求められるスキルや知識等については数値化されている。就職、転職等において参考となる情報として、学生、求職者、就職を支援する専門家等に活用されている。

第2章では、2023年度の新規職業（10職業）の解説作成方法等を記載している。職業解説の構成要素（記述内容）は、「どんな職業か（仕事の内容）」、「就くには（入職経路等）」、「労働条件の特徴」の3項目で構成されている。当機構で、ヒアリング調査等を行い、職業解説案を作成した。作成した職業解説案については、後述する厚生労働省担当者及び外部有識者等から成る「職業情報編集会議」で解説の内容の精査・吟味を行い、内容を固めた。

第3章では、職業の数値情報の作成のために実施された2023年度のWeb就業者調査について、内容やそのプロセス、回収状況や回答者の全体傾向等を報告している。2023年度は「知識」と「仕事の性質」の2領域について最新の情報を収集した。また、新規職業（10職業）に関してはこれらの領域以外の主要な情報領域についても情報収集した。

第4章では、Web就業者調査の結果得られた職業別数値情報のうち、既存データの更新にあたる「知識」と「仕事の性質」の集計結果を中心に報告している。これらについては、職業大分類15群ごとの収録データの平均値、建築塗装工、理容師、Webディレクターの回答分布の棒グラフ、および各項目の得点が特に高い「代表的な職業」リストの観点から結果を分析した。

第5章では、Web就業者調査のうち、「労働者のメンタルヘルスに関する特別調査」の集計結果を分析している。職業大分類別の集計からの概要の報告とともに、データの妥当性も確認した。また、個別職業に着目した事例としてカウンセラー職に着目して分析し、得られた示唆についても述べている。

なお、巻末には、付録1として新規作成10職業の職業解説を、付録2として職業分類別職業名一覧を、付録3としてWeb調査画面のサンプルを掲載している。また、2023年度Web就業者調査で得られた職業別の推定値に関しては、膨大なデータ量のため本報告書からは割愛する。関心のある方は厚生労働省の職業情報提供サイト [job tag](#) の「職業情報データダウンロード」のページからどなたでも自由に取得・閲覧可能である。

図表 序-1 job tag 収録職業一覧(531 職業)

(※「通し番号」は調査時の「カテゴリ」順(第 3 章参照))

1 豆腐製造、豆腐職人	76 石油精製オペレーター	151 ガソリンスタンド・スタッフ	226 証券アナリスト
2 パン製造、パン職人	77 化学製品製造オペレーター	152 道路パトロール隊員	227 証券外務員
3 洋菓子製造、パティシエ	78 原子力技術者	153 タクシー配車オペレーター	228 内部監査人
4 和菓子製造、和菓子職人	79 発電所運転管理	154 引越作業員	229 ファンドマネージャー
5 乳製品製造	80 分析化学技術者	155 通関士	230 M&Aマネージャー、M&Aコンサルタント/M&Aアドバイザー
6 水産なり製品製造	81 陶磁器技術者	156 航空管制官	231 独立系ファイナンシャル・アドバイザー (IFA)
7 冷凍加工食品製造	82 ファインセラミックス製造技術者	157 ディスパッチャー (航空機運航管理者)	232 中小企業診断士
8 惣菜製造	83 石工	158 客室乗務員	233 経営コンサルタント
9 清酒製造	84 花火師	159 航空整備士	234 アクチュアリー
10 みそ製造	85 高分子化学技術者	160 船員	235 ITコンサルタント
11 しょうゆ製造	86 バイオテクノロジー技術者	161 トラック運転手	236 広報コンサルタント
12 パム・ソーセージ・ベーコン製造	87 宇宙開発技術者	162 トレーラートラック運転手	237 人事コンサルタント
13 ワイン製造	88 航空機開発エンジニア (ジェットエンジン)	163 タンカー運転手	238 知的財産コーディネーター
14 ビール製造	89 建築設計技術者	164 タンクローリー乗務員	239 知的財産サージャー
15 かん詰・びん詰・レトルト食品製造	90 建築施工管理技術者	165 送迎バス等運転手	240 社会保険労務士
16 野菜つげ物製造	91 土木設計技術者	166 介護タクシー運転手	241 司法書士
17 検査工 (食料品等)	92 土木施工管理技術者	167 ルート配送ドライバー	242 行政書士
18 陶磁器製造	93 測量士	168 宅配便配達員	243 土地家屋調査士
19 ガラス食器製造	94 CADオペレーター	169 新聞配達員	244 弁護士
20 プラスチック成形	95 大工	170 フードデリバリー (料理配達員)	245 公認会計士
21 鋳造工/鋳造設備オペレーター	96 型枠大工	171 駐車場管理	246 弁理士
22 鍛造工/鍛造設備オペレーター	97 鉄筋工	172 マンション管理員	247 税理士
23 金型工	98 鉄骨工	173 マンション管理フロント	248 ファイナンシャル・プランナー
24 金属プレス工	99 とび	174 ビル施設管理	249 不動産鑑定士
25 溶接工	100 クレーン運転士	175 ビル清掃	250 バラリーガル (弁護士補助職)
26 汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	101 建設機械オペレーター	176 施設整備員	251 秘書
27 NC工作機械オペレーター	102 建設・土木作業員	177 雑踏、交通誘導警備員	252 受付事務
28 造船技能者 (造船工、船舶船装工等)	103 潜水士	178 ボイラーオペレーター	253 一般事務
29 造船技術者 (船舶の開発、設計)	104 さく井工/ボーリング工	179 医薬品販売/登録販売者	254 データ入力
30 めっき工	105 舗装工	180 リサイクルショップ店員	255 経理事務
31 非鉄金属製錬技術者	106 ブロック積み	181 携帯電話販売	256 営業事務
32 鉄鋼製造オペレーター	107 タイル工	182 CDショップ店員	257 人事事務
33 非破壊検査技術者	108 左官	183 ビデオレンタル店店員	258 総務事務
34 検査工 (工業製品)	109 建築板金	184 営業 (IT)	259 企画・調査担当
35 電子機器組立	110 サッシ取付	185 保険営業 (生命保険、損害保険)	260 NPO法人職員 (企画・運営)
36 機械設計技術者	111 内装工	186 銀行・信用金庫渉外担当	261 プロスポーツ運営団体職員 (企画・運営)
37 光学機器組立	112 建築塗装工	187 商品企画開発 (チェーンストア)	262 調剤薬局事務
38 配電盤・制御盤等組立	113 防水工	188 マーチャンタイザー、バイヤー	263 介護事務
39 自動車組立	114 保溫工事	189 OA機器営業	264 生産・工程管理事務
40 自動車板金塗装	115 電気工事士	190 化粧品販売/美容部員	265 銀行等窓口事務
41 自動運転開発エンジニア (自動車)	116 配管工	191 化粧品訪問販売	266 郵便局郵便窓口業務
42 生産用機械組立	117 エレベーター据付	192 清涼飲料ルートセールス	267 貿易事務
43 計器組立	118 鉄道線路管理	193 食品営業 (食品メーカー)	268 出荷・受荷事務
44 半導体技術者	119 送電線工事	194 自転車販売	269 損害保険事務
45 半導体製造	120 解体工	195 レンタカー店舗スタッフ	270 通信販売受付事務
46 物流設備管理・保全	121 フォークリフト運転作業員	196 代理店営業 (保険会社)	271 学校事務
47 自動車技術者	122 倉庫作業員	197 デパート店員	272 医療事務
48 精密機器技術者	123 ピッキング作業員 (PCセットアップ作業員)	198 スーパー店長	273 広報・PR担当
49 電気技術者	124 ハウスクリーニング	199 スーパーレジ係	274 IR広報担当
50 電子機器技術者	125 ベストコントロール従事者 (害虫等防除・駆除従事者)	200 スーパー店員	275 企業法務担当
51 電気通信技術者	126 製品包装作業員	201 商社営業	276 コンプライアンス推進担当
52 家電修理	127 工場労務作業員	202 住宅・不動産営業	277 新聞記者
53 プラント設計技術者	128 バックヤード作業員 (スーパー食品部門)	203 自動車営業	278 雑誌記者
54 医療用画像機器組立	129 キットアップ作業員 (PCセットアップ作業員)	204 広告営業	279 図書編集者
55 医療機器開発技術者	130 調理補助	205 印刷営業	280 雑誌編集者
56 織布工/織機オペレーター	131 給食調理員	206 医療情報担当者 (MR)	281 テレビ・ラジオ放送技術者
57 染色工/染色設備オペレーター	132 ごみ収集作業員	207 コールセンターオペレーター	282 録音エンジニア
58 ミシン縫製	133 産業廃棄物処理技術者	208 せり人	283 映像編集者
59 木材製造	134 産業廃棄物収集運搬作業員	209 フラワーショップ店員	284 放送記者
60 合板製造	135 積卸作業員	210 電器店店員	285 アナウンサー
61 家具製造	136 ごん包作業員	211 書店員	286 ナレーター
62 紡織設備管理・保全	137 港湾荷役作業員	212 メガネ販売	287 放送ディレクター
63 紙器製造	138 路線バス運転手	213 スポーツ用品販売	288 商業カメラマン
64 紡績機械オペレーター	139 観光バス運転手	214 ホームセンター店員	289 テレビカメラマン
65 建具製造	140 タクシー運転手	215 ベットショップ店員	290 報道カメラマン
66 食品技術者	141 バイロット	216 衣料品販売	291 テクニカルライター
67 靴製造	142 航海士	217 検計員	292 製版オペレーター、DTPオペレーター
68 かばん・袋物製造	143 船舶機関士	218 フランチャイズチェーン・スーパーバイザー	293 印刷オペレーター
69 漆器製造	144 電車運転士	219 シューフッター	294 製本オペレーター
70 貴金属装身具製作	145 鉄道車掌	220 駅構内売店店員	295 動画制作
71 玩具 (おもちゃ) 製作	146 空港グランドスタッフ	221 コンビニエンスストア店員	296 CG制作
72 医薬品製造	147 駅務員	222 ベーカリーショップ店員	297 ゲームクリエイター
73 生産・品質管理技術者	148 鉄道運転計画・運行管理	223 銀行支店長	298 アートディレクター
74 タイヤ製造	149 鉄道車両清掃	224 ディーラー	299 広告デザイナー
75 化粧品製造	150 自動車整備士	225 マーケティングリサーチャー	300 広告ディレクター

図表 序-2 job tag 収録職業一覧(531 職業)つづき

(※「通し番号」は調査時の「カテゴリ」順(第3章参照))

301	グラフィックデザイナー	376	義肢装具士	451	ネイリスト	526	風力発電のメンテナンス
302	コピーライター	377	治験コーディネーター	452	クリーニング師	527	バイオマス発電プラントの設計
303	ディスプレイデザイナー	378	臨床開発モニター	453	スポーツインストラクター	528	植物工場の研究開発
304	インテリアデザイナー	379	医療ソーシャルワーカー	454	ピアノ調律師	529	植物工場の設計・施工
305	インテリアコーディネーター	380	福祉ソーシャルワーカー	455	ブライダルコーディネーター	530	植物工場の栽培管理
306	カラーコーディネーター	381	施設管理者(介護施設)	456	家政婦(夫)	531	ドローンパイロット
307	ファッションデザイナー	382	カウンセラー(医療福祉分野)	457	ベビーシッター		
308	パタンナー	383	スクールカウンセラー	458	調音師		
309	イラストレーター	384	学童保育指導員	459	アロマセラピスト		
310	アニメーター	385	児童指導員	460	リフレクソロジスト		
311	アニメ制作進行管理	386	障害者福祉施設指導専門員(生活支援員、就労支援員等)	461	葬祭ディレクター		
312	看板制作	387	障害者グループホーム世話人	462	きもの着付指導員		
313	テクニカルイラストレーター	388	老人福祉施設生活相談員	463	国会議員		
314	インダストリアルデザイナー	389	児童相談所相談員	464	国家公務員(行政事務)		
315	スタイリスト	390	福祉事務所ケースワーカー	465	地方公務員(行政事務)		
316	ブックデザイナー	391	保育士	466	審判官(都道府県警察)		
317	テキスタイルデザイナー	392	保育補助者	467	科学捜査研究所鑑定技術職員		
318	フラワーデザイナー	393	介護支援専門員/ケアマネジャー	468	消防官		
319	ジュエリーデザイナー	394	訪問介護のサービス提供責任者	469	海上保安官		
320	フードコーディネーター	395	訪問介護員/ホームヘルパー	470	麻薬取締官		
321	舞台美術スタッフ	396	施設介護員	471	入国警備官		
322	舞台照明スタッフ	397	手話通訳者	472	入国審査官		
323	システムエンジニア(業務用システム)	398	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	473	裁判官		
324	プログラマー	399	福祉用具専門相談員	474	検察官		
325	システムエンジニア(Webサイト開発)	400	幼稚園教員	475	検察事務官		
326	システムエンジニア(組込み、IoT)	401	小学校教員	476	家庭裁判所調査官		
327	ソフトウェア開発(パッケージソフト)	402	中学校教員	477	法務教官		
328	ソフトウェア開発(スマホアプリ)	403	専門学校教員	478	法務技官(心理)(矯正心理専門職)		
329	デバッグ作業	404	図書館司書	479	刑務官		
330	システムエンジニア(基盤システム)	405	高等学校教員	480	税務事務官		
331	セキュリティエキスパート(脆弱性診断)	406	大学・短期大学教員	481	外務公務員(外交官)		
332	セキュリティエキスパート(デジタルフォレンジック)	407	学芸員	482	国際公務員		
333	セキュリティエキスパート(情報セキュリティ監査)	408	土木・建築工学研究者	483	国際協力専門家		
334	データエンジニア	409	情報工学研究者	484	労働基準監督官		
335	運用・管理(IT)	410	医学研究者	485	特許審査官		
336	ヘルプデスク(IT)	411	薬学研究者	486	陸上自衛官		
337	セキュリティエキスパート(オペレーション)	412	バイオテクノロジー研究者	487	海上自衛官		
338	プロジェクトマネージャ(IT)	413	エコノミスト	488	航空自衛官		
339	データサイエンティスト	414	特別支援学校教員、特別支援学級教員	489	気象予報士		
340	デジタルビジネスインベーター	415	学習塾教師	490	自然保護官(レンジャー)		
341	AIエンジニア	416	日本語教師	491	アウトドアインストラクター		
342	Webデザイナー	417	英会話教師	492	動物園飼育員		
343	Webディレクター	418	職業訓練指導員	493	獣医師		
344	UX/UIデザイナー	419	社会教育主事	494	動物看護		
345	ネット通販の企画開発	420	自動車教習指導員	495	水族館飼育員		
346	ネット通販の運営	421	音楽教室講師	496	調教師		
347	Webマーケティング(ネット広告・販売促進)	422	西洋料理調理人(コック)	497	威舎スタッフ		
348	外科医	423	日本料理調理人(板前)	498	犬訓練士		
349	小児科医	424	ずし職人	499	トリマー		
350	内科医	425	そば・うどん調理人	500	フリーダー		
351	精神科医	426	中華料理調理人	501	酪農従事者		
352	産婦人科医	427	ラーメン調理人	502	畜産技術者		
353	看護師	428	ハンバーガーショップ店長	503	農業技術者		
354	看護助手	429	カフェ店員	504	造園工		
355	救急救命士	430	飲食チェーン店店員	505	稲作農業者		
356	助産師	431	ソムリエ	506	ハウス野菜栽培者		
357	薬剤師	432	バーテンダー	507	果樹栽培者		
358	歯科医師	433	ホールのスタッフ(レストラン)	508	花き栽培者		
359	保健師	434	ホテル・旅館支配人	509	水産養殖従事者		
360	臨床検査技師	435	フロント(ホテル・旅館)	510	沿岸漁業従事者		
361	細胞検査士	436	客室清掃・整備担当(ホテル・旅館)	511	水産技術者		
362	診療放射線技師	437	接客担当(ホテル・旅館)	512	林業作業		
363	臨床工学技士	438	旅行会社カウンター係	513	林業技術者		
364	歯科技工士	439	ツアーコンダクター	514	起業、創業		
365	歯科衛生士	440	観光バスガイド	515	会社経営者		
366	歯科助手	441	遊園地スタッフ	516	総務課長		
367	理学療法士(PT)	442	キャディ	517	人事課長		
368	作業療法士(OT)	443	通訳ガイド	518	経理課長		
369	言語聴覚士	444	翻訳者	519	営業課長		
370	視能訓練士	445	通訳者	520	産業用ロボット開発技術者		
371	栄養士	446	速記者、音声反訳者	521	産業用ロボットの設置・設定		
372	あんまマッサージ指圧師	447	理容師	522	産業用ロボットの保守・メンテナンス		
373	柔道整復師	448	美容師	523	太陽光発電の企画・調査		
374	診療情報管理士	449	エステティシャン	524	太陽光発電の設計・施工		
375	はり師・きゅう師	450	メイクアップアーティスト	525	太陽光発電のメンテナンス		

第1章 収録職業選定の考え方と2023年度に選定した新規職業

第1節 収録職業選定の基本的な考え方

job tag に収録する職業は、職業探索中の生徒・学生、求職者等が幅広く利用できるよう現存する職業をある程度、体系的、網羅的にカバーすることを基本としている。

一方、job tag は、進路指導、就職支援を行うキャリアコンサルタント、企業の人事担当者等の実務家に利用しやすく役立つことを重視し、こうした現場で必要性が低く、一般的な就職支援、人事配置等の場面にはなじまない職業、例えば、プロスポーツ選手（プロ野球選手、力士等）、芸能人、芸術家等の職業は現時点では収録していない。また、今後、需要拡大等が見込まれず求人がほとんどない職業についても同様としている。これらの考え方は、job tag 公開前に収録職業を選定した当初から変更はない。

job tag には現在、530 を超える職業情報が収録されている。job tag は2020年3月に公開され、2020年度に10職業、2021年度に14職業を追加し、2022年度及び2023年度には10職業を追加した。

2023年度における新規職業の選定に当たっては、2020年度に定めた原則に一部修正を加えて選定を行った。

【job tag に収録する新規10職業の選定の原則】

- ① 幅広い分野から代表的な職業を抽出する。具体的には厚生労働省編職業分類等に掲載されている代表的な職業については漏れのないように収録する。
- ② IT分野、金融関係等現在、注目され、または、今後の成長が見込まれる分野を手厚くする。
- ③ 国の施策として、重点化している分野を優先し、かつ、手厚くする。
(例：人手不足分野（医療・介護、建設、運輸等）)
- ④ 求職者が日常生活において目にし、その業務内容がわかりやすい職業及び目にしにくく、業務内容を理解しづらい職業をバランス良く選定する。
- ⑤ 職業のステップとして、初心者からステップアップして従事する職業がある場合は、そのステップを踏まえて選定する。

第2節 選定した新規職業と選定理由

1 2023年度の新規職業と選定理由

2023年度に新たに職業情報を収集し職業解説を作成した職業（10職業）は以下のとおりである。

2023 年度：新規職業（10 職業）

- 1 造船技術者（船舶の開発・設計）
- 2 バイオマス発電プラントの設計
- 3 UX/UI デザイナー
- 4 アニメ制作進行管理
- 5 プロスポーツ運営団体職員（企画・運営）
- 6 訪問介護のサービス提供責任者
- 7 障害者グループホーム世話人
- 8 汎用金属工作機械工（旋盤工、ボール盤工等）
- 9 自動車板金塗装
- 10 配電盤・制御盤等組立

2023 年度の新規職業 10 職業は、下記に述べる選定の背景、選定理由から取り上げた。

「1 造船技術者（船舶の開発・設計）」は、造船業において、2022 年度に作成した造船技能者（造船工、船舶艀装工等）と両輪となる職業である。

「2 バイオマス発電プラントの設計」は、クリーンエネルギー関連の職業であり、バイオマス発電は日本における発電シェアの一定程度を占めている。

「3 UX/UI デザイナー」は、DX 関係の新たな職業としてニーズが高く、今後求人の増加が見込まれる。

「4 アニメ制作進行管理」、「5 プロスポーツ運営団体職員（企画・運営）」は、アニメやスポーツに関連している職業であり、若年者の関心が高いと考えられる。

「6 訪問介護のサービス提供責任者」、「7 障害者グループホーム世話人」は、それぞれ介護分野、福祉分野の職業であるが、人手不足であり国の施策として重点化されている。

「8 汎用金属工作機械工（旋盤工、ボール盤工等）」、「9 自動車板金塗装」、「10 配電盤・制御盤等組立」は、job tag に収録されている全職業を再度確認し、比較的就業者数が多いにもかかわらず収録職業から漏れていた職業であった。

2 2024 年度の新規職業候補と選定理由

2024 年度に新たに職業情報を収集し職業解説を作成する候補とした職業（10 職業）は以下のとおりである。なお、職業情報編集会議で行った大学関係者や労働局担当者のヒアリング結果等も選定の参考とした。

2024 年度：新規職業候補（10 職業）

- 1 社会学研究者
- 2 鉄道車両設計技術者
- 3 探偵（興信所職員）
- 4 麻酔科医
- 5 検疫官
- 6 養護教諭
- 7 イベントの企画・運営
- 8 学校事務（大学）
- 9 児童発達支援管理責任者
- 10 納棺師

2024 年度の新規職業は、下記に述べる選定の背景、選定理由から取り上げることとした。

「1 社会学研究者」は、調査やコンサルティング系企業において社会学専攻者に一定の需要があることから候補とした。

「2 鉄道車両設計技術者」は、鉄道製造が輸出産業として脚光を浴びていることから候補とした。

「3 探偵（興信所職員）」は、ドラマ等の影響で認知度は高いが実際の業務内容はあまり知られていないことから候補とした。

「4 麻酔科医」は、チーム医療が進み麻酔科医の役割の重要性が増す中で人手不足であることから候補とした。

「5 検疫官」は、コロナ禍において注目度が高くなったが、job tag に未掲載であったことから候補とした。

「6 養護教諭」は、全国の小・中・高等学校に配置されており、就業者数が多いことから候補とした。

「7 イベントの企画・運営」は、若年者の興味・関心を引きやすい職業であると考えられることから候補とした。

「8 学校事務（大学）」は、job tag に既掲載の「学校事務」と異なり、業務範囲が広く、個別に作成する意味があると考えられることから候補とした。

「9 児童発達支援管理責任者」は、発達障害児の増加を背景にニーズが高まっている福祉の職業であり、人手不足分野として国の施策で重点化されていることから候補とした。

「10 納棺師」は、納棺の専門職として映画等にも取り上げられ、若年者の興味・関心を引きやすい職業と考えられることから候補とした。

第3節 収録職業決定のプロセス

1 インプットデータ研究会の概要

収録職業の決定にあたっては、2018 年度当初、当機構内に job tag 収録職業や取得する数値情報項目の内容等の職業情報（インプットデータ）に関する方針決定等を行う「インプットデータ研究会」を設置した。同研究会のメンバーは厚生労働省・経済産業省の実務担当者及び外部有識者で構成している。2023 年度の構成員は以下のとおりである。

【2023 年度 インプットデータ研究会 構成員】

＜外部委員＞※敬称略

- | | |
|--------------------------|-------|
| ・経済産業省経済産業政策局産業人材課 | 伊藤 章浩 |
| ・厚生労働省職業安定局雇用政策課 | |
| 労働市場情報整備推進企画室システム連携専門官 | 渡部 愛 |
| ・元（独）労働政策研究・研修機構労働政策研究所長 | 金崎 幸子 |
| ・元（独）労働政策研究・研修機構特任研究員 | 松本 真作 |

＜事務局＞

- | | |
|----------------------|-------|
| （独）労働政策研究・研修機構統括研究員 | 田中 歩 |
| （独）労働政策研究・研修機構副主任研究員 | 鎌倉 哲史 |

2 インプットデータ研究会の開催日程と議題

インプットデータ研究会は、2023 年度においてオンラインで2回開催された。それぞれの回の主な議題は以下のとおりである。

第1回（2023 年 8 月 3 日）

- ・2023 年度更新の数値情報について
- ・2023 年度の新規職業と職業解説の作成状況について
- ・今後の作業スケジュール

第2回（2024 年 3 月 19 日）

- ・2023 年度新規取得の数値情報について
- ・2024 年度の新規職業について
- ・今年度の作業スケジュールの進捗報告

第2章 職業解説の作成

job tag の職業情報は、具体的には職業解説（職業の内容、入職経路、労働条件の特徴等を文章で記述したもの。定性データ）、職業の数値情報（各職業のスキルレベル、知識の重要度等を職業間で比較可能な数値で示したもの。定量データ）及びタスク情報から構成される。

ここでは、職業情報のうち職業解説関連の事項を取り上げるが、職業解説の構成要素（記述内容）は、「どんな職業か（仕事の内容）」、「就くには（入職経路等）」、「労働条件の特徴」の三項目で構成されており、サイト公開当初から変更はない。

以下では、2023 年度の職業解説の作成について記載する。

第1節 2023 年度の新規職業解説の作成

2018 年度、2019 年度は 2 年間で約 500 の職業解説の新規作成を行う必要があったため、外部調査機関に委託して情報収集を行った。2020 年度以降については、当機構で直接ヒアリング調査等を行い職業解説案を作成している。作成した職業解説案は、後述する厚生労働省担当者、外部有識者及び当機構研究員から成る「職業情報編集会議」で解説の内容の精査・吟味を行った。

作成に当たっては、Web 調査会社に委託して、主に登録する Web モニター等の中の該当職業の就業者にヒアリングを行った。

加えて、「造船技術者（船舶の開発・設計）」、「バイオマス発電プラントの設計」、「UX/UI デザイナー」、「自動車板金塗装」、「配電盤・制御盤等組立」については、当機構で該当職業に関係する団体を経由すること等により該当職業の就業者がいる企業にヒアリング調査の依頼を行い、就業者等にヒアリングを行った。また、「プロスポーツ運営団体職員（企画・運営）」については、職業解説において動画撮影を担当する機関の協力を得て、動画撮影先と同じ企業の該当職業の就業者にヒアリングを行った。

ヒアリングではできる限り複数の就業者から以下のヒアリング項目に沿って話を聞いた。なお、ヒアリング調査は、すべてオンラインで実施した。

図表 2-1 職業調査票(新規用／調査対象者)(ヒアリング項目のみ)

※原則としては、就業者自身の状況ではなく、一般的なその職業の状況等について回答を求めた。

1 「どんな職業か」関連

○ 職業の内容

- ・必ず実施する職務（仕事）
- ・必要に応じて実施する職務（仕事）

2 「就くには（入職経路等）」関連

- （１）入職者の学歴水準と専攻分野（新規学卒、中途採用）
- （２）就業に必要な免許・資格等
- （３）入職後の研修、教育訓練の内容等
- （４）入職後の配置・昇進、キャリアアップ等
- （５）求められる知識、スキル、資質、必要な経験等

3 「労働条件の特徴」関連

- （１）働く場所（勤務先、立地等）の特徴
- （２）就業者の特徴
 - ① 就業者数
 - ② 就職者の男女内訳（割合）
 - ③ 就業労働者の就業形態（正社員、契約社員、パート、派遣労働者、アルバイト等）の割合
 - ④ 就業者の年齢構成（例 若年者が多い、高齢者が多い等の傾向でも結構です。）
 - ⑤ その他の働き方（自営業、フリーランス、請負、家族従業者等で働く方がいればその割合等を記入して下さい。）
- （３）労働条件（賃金、労働時間、休日、勤務形態等）の特徴
 - ・賃金等
 - ・労働時間（残業の特徴を含む）
 - ・休日
 - ・勤務形態
- （４）職業の動向（最近の変化と今後について）
 - ・外部環境の変化（例：国際的競争、法的規制、制度、環境対応、等）
 - ・職務（仕事）内容の変化（例 新たな機器やソフトウェア、新たな技術やサービスが開発 等）
 - ・今後の発展の方向性

4 その他

- （１）直接関連する法規（法令、条例）
- （２）職業に関する関係団体等

第2節 職業解説案確定のプロセス

job tag に収録する新規職業の職業情報のうち職業解説については、2022 年度と同様に「職業情報編集会議」を設置し、該当職業の就業者へのヒアリング調査を元に作成した職業解説案の内容の精査・吟味を行った。

具体的には、職業解説案を公的機関の情報としての公正性（公平性）、正確性そして情報の鮮度が担保されているか等の観点から吟味を行った。その上で、それぞれの職業に関わる専門家でない者にとって、一読してその職業のイメージが湧き、理解できるような分かりやすい内容、表現となっているかについても検討した。さらに、収録している職業間である程度、整合のとれた記載となっているかについても精査した。

職業情報編集会議は 2023 年 8 月から 2024 年 2 月まで全 7 回実施した。1～4 回までは毎回 2～3 職業ずつ全 10 職業の職業解説の検討を行った。また、5～7 回の会議においては、大学関係者のヒアリング、労働局担当者のヒアリング及び 2024 年度の新規職業の候補を選定するための検討を行った。

職業情報編集会議は、厚生労働省担当者、外部有識者及び当機構研究員で構成した。2023 年度の構成員は以下のとおりである。

< 職業情報編集会議構成員 > ※敬称略

元厚生労働省職業安定局課長補佐	荻野 友佑子
元（独）労働政策研究・研修機構労働政策研究所長	金崎 幸子
厚生労働省職業安定局首席職業指導官室中央職業指導官	鈴木 徹
日本体育大学名誉教授	本間 啓二
元（独）労働政策研究・研修機構 特任研究員	松本 真作
（独）労働政策研究・研修機構 特任研究員	室山 晴美

< 事務局 >

（独）労働政策研究・研修機構 統括研究員	田中 歩
----------------------	------

職業情報編集会議において精査した職業解説案の中で、その職業に関する関係団体や、所管省庁等がある場合には、それらの団体等に依頼し、職業解説案の記載内容に誤りがないか、わかりにくい箇所はないか等について意見を聴取し、調整の上で記載の加筆、削除、修正等を行った。

なお、巻末に、付録 1 として新規作成 10 職業の職業解説を掲載している。

第3章 職業に関する数値情報の作成方法

本章では職業に関する数値情報の作成に関して、2023 年度に実施した調査の方法と結果を報告する。

第1節 目的

調査の目的は米国 O*NET を参考としつつ、538 の職業に関して職業横断的な数値情報を整備することであった。2023 年度は「知識」と「仕事の性質」の2領域について最新の情報を収集することが主な目的とされた。

第2節 方法

上記の目的を達成するため Web 就業者調査を実施した。また、新規作成の10職業（第2章参照）と、昨年度調査上の問題で十分なデータが得られなかった3職業³に関しては上述の2領域以外の主要な情報領域についても合意が得られた回答者への追加調査という形式で情報収集に努めた。本節では Web 調査全体の実施概要、調査項目の内容、結果の整理方法（スクリーニング等）について述べる。

1 2023 年度 Web 就業者調査の実施概要

(1) 調査手法

Web モニター調査

(2) 調査時期

2023 年 11 月～12 月

(3) 調査対象者

Web 調査会社にモニター登録している人の中から、538 職業の就業者を対象とした。2022 年度までの調査と同様、各職業で最終的に 50 名程度の回答者を確保することを目指し、調査時点の目標件数は各職業 60 名に設定した。ただし、追加調査の対象となる13職業については十分なデータを確保するため、本調査の時点で目標件数を 80 名とした。

(4) 調査のプロセス

Web モニターに対して調査会社より調査協力の依頼メールを送付した。回答は任意であるため、回答をもって調査協力への同意と見なした。回答はパソコンからでもスマートフォン

³ 収録番号 543 番「郵便局郵便窓口業務」、547 番「造船技能者（造船工、船舶艀装工等）」、549 番「クレーン運転士」の3職業。これらの職業は昨年度調査においてA票回収時点では目標回収数 60 を達成していたものの、データスクリーニングの結果B票・C票で最低収録数 20 を達成できなかった（JILPT 資料シリーズ No.271, p.35）。

からでも可能であった。

回答者は依頼メールから専用の調査用 Web サイトへ飛び、調査の主旨やデータの取り扱いに関する説明を確認した後に回答へと進んだ。その際、2022 年度と同様、回答者選別項目（後述）の存在について「なおこの調査では設問をきちんと読んでいるかどうかチェックする項目が一部に含まれています。データの品質保持のため、予めご了承ください。」との文言にて「予告」した。

就業状況等の基本属性を回答した後、538 職業の中から自分の職業を選択した。2022 年度の調査と同様まず 21 種の「カテゴリ」を選択し、各カテゴリの中で自分の職業を探す形式を採用した。この他、2021 年度調査での反省を踏まえて第 1 カテゴリ「モノづくり・製造技術系の仕事」の冒頭にダミー職業「たばこ製造」を設定した点も 2022 年度と共通である⁴。

その後、全職業の回答者が次項で述べる調査票 A の調査項目に順次回答し、全ての設問に回答が終わると調査は終了した⁵。ただし、このうち追加調査の対象となる 13 職業（新規 10 職業、再調査 3 職業）の回答者については後日改めて、調査票 B、調査票 C のいずれか、もしくは両方への回答協力を依頼した（図表 3-1）⁶。

＜21 種の職業カテゴリ＞

- | | |
|------------------------|------------------------------------|
| 1. モノづくり・製造技術系の仕事 | 14. 医療・保健の仕事 |
| 2. 建設・建築の仕事 | 15. 福祉・カウンセリングの仕事 |
| 3. 作業系の仕事 | 16. 教育・研究、学習支援の仕事 |
| 4. 物流、運転、交通関係の仕事 | 17. その他の対人サービスの仕事 |
| 5. 施設管理・警備の仕事 | 18. 公務、国際協力の仕事 |
| 6. 販売・営業・レンタル業の仕事 | 19. 自然・動植物を対象とする仕事 |
| 7. 金融系の仕事 | 20. 経営者の仕事 ※総務、人事、
経理、営業の課長職を含む |
| 8. コンサルタント、企業資産関連の仕事 | 21. 再生可能エネルギー、ロボット、
ドローン等に関する仕事 |
| 9. 法、税、不動産関係の仕事 ※公務を除く | |
| 10. 事務系の仕事 | |
| 11. 印刷・放送・報道の仕事 | |
| 12. 広告・デザイン・芸術系の仕事 | |
| 13. IT・Web 系の仕事 | |

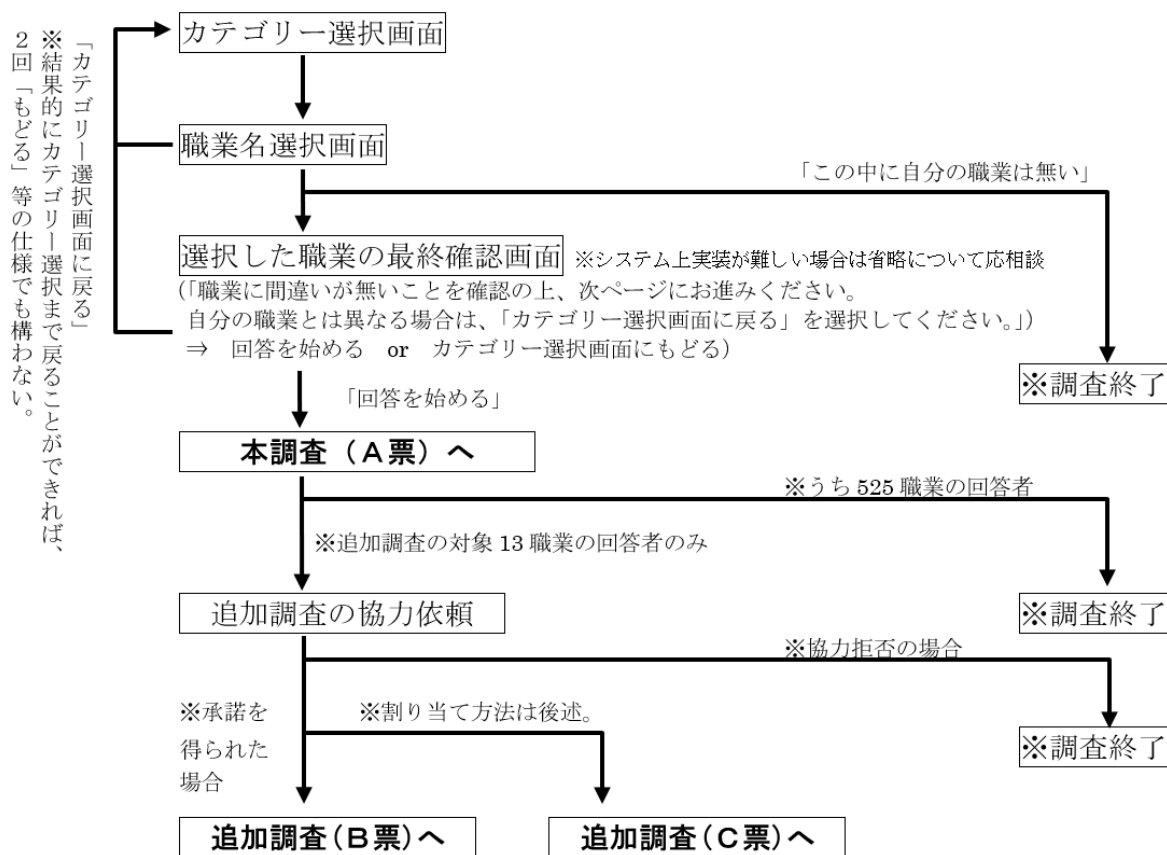
⁴ 詳細は JILPT 資料シリーズ No. 260, p. 27、および JILPT 資料シリーズ No. 271, p. 14 を参照。

⁵ この 21 種の「カテゴリ」は回答者がより直感的に自分の職業にたどり着けるよう便宜的に設定されたものであり、業種（e.g. 公務、国際協力の仕事）、職種（e.g. 事務系の仕事）、職業としての新しさ（e.g. 比較的新しい仕事）等の視点が混在しており、他の目的で使用されるような一般化可能性を有するものではない。

⁶ 2022 年度までは A 票の最後に追加調査への協力依頼を行い、同意が得られた場合にはそのまま引き続き追加調査に回答するか、もしくは後日回答するか選択可能としていた。しかし 2023 年度の調査会社ではシステム上そのような設計は難しいとのことで、A 票回答者に後日改めて協力依頼を行う形式となった。いずれにせよ回答は任意であることから、回答完了をもって協力への同意と見なした。

図表 3-1 職業選択画面の画面遷移イメージ図(仕様書より抜粋)

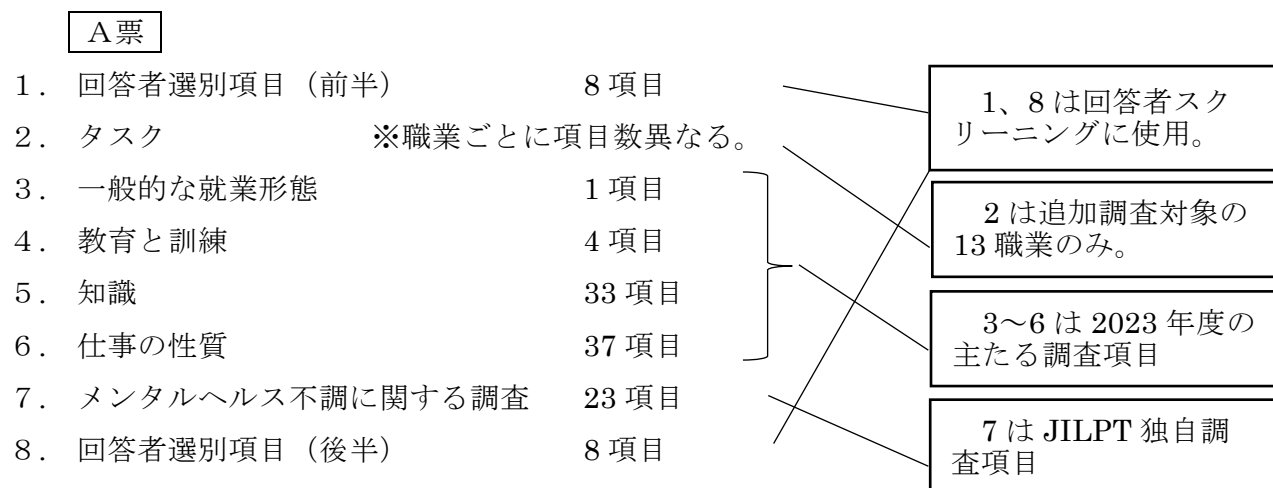
<職業選択システムの画面遷移イメージ>



なお、追加調査への協力を承諾した 13 職業の回答者の B 票、C 票への割り当てに関しては、まず B 票で 28 名分の回答が集まるまで優先的に割り振り、以後の回答者はすべて C 票に割り当てた。これは仮に追加調査への協力者の総数が 20 名以上 40 名未満であったとき、ランダム、あるいは均等に割り当ててしまうと B 票、C 票いずれも 20 名に満たない、したがってデータ収録の最低基準を満たさないケースが出てしまうためである。そこで、後述する調査会社の第 1 次スクリーニング、および当機構が実施する第 2 次スクリーニングで数が減少することも視野に Web 調査会社の担当者と相談し、まずは B 票を優先的に 28 名まで収集し、その後 C 票についても可能な範囲で回収を試みる計画とした。この他、B 票回答者のうち引き続き追加の回答に承諾した場合には、C 票にも回答を求めている。

2 Web 就業者調査の調査項目内容

調査票 A、B、C の主な調査内容は下記 13 点である。この他調査票 A の冒頭では職業選択の前に回答者の基本属性（就業状況、職業、仕事の具体的な内容、経験年数等）を尋ね、末尾では調査全体に関するご意見・ご感想を自由記述（回答任意）にて尋ねている。



※新規 10 職業の就業者には追加で B 票・C 票への回答協力を依頼。
また、前年度（2022 年度）調査設計上の問題で十分なデータが得られなかった 3 職業の就業者には B 票のみ、追加で回答協力を依頼。

B 票	
9. 職業興味	6 項目
10. 仕事価値観	12 項目
11. スキル	39 項目

C 票	
12. 仕事の内容	41 項目
13. アビリティ	35 項目

上記のうち職業情報提供サイトのインプットデータとして収集される設問では、表現はそれぞれ異なるものの「あなた自身やあなたの勤め先のこと」ではなく「あなたの職業での一般論」について回答するよう適宜教示文に付記している。その理由については JILPT 資料シリーズ No.227 の p.67、および同書の脚注 32 を参照されたい。

以下では回答者選別項目を除き、原則として上記のリストの順に説明する。

(1) 回答者選別項目(前半+後半)

本プロジェクトでは 2021 年度より、不誠実な回答者を選別するための項目を A 票に設定している。設定の理由と項目の根拠については JILPT 資料シリーズ No.240 の pp.17-18 を参照されたい。また項目内容は 2022 年度と同一であるため本書では割愛する。詳細は JILPT 資料シリーズ No.271 の pp.16-18 を参照されたい。

(2) タスク

本プロジェクトにおけるタスクとは、「原則として 1 つの主要動詞を含む 1 文単位で切り出された、仕事の活動内容に関する記述」である。他の情報領域とは異なり、職業ごとに固有の内容・項目数でデータが収集されている点が特徴である。詳細なタスク領域の概念的整理、操作的定義については JILPT 資料シリーズ No.227 の pp.52-53 を参照されたい。

なお 2022 年度まではタスクの実施有無を回答者のスクリーニングに使用していたため全ての回答者にタスクの回答を求めているが⁷、上述の回答者選別項目が充実したこともあって今後は他の領域と同様の 3 分割サイクルに含め、全体更新年度以外では新規収録職業のみ調査対象とすることとなった。2023 年度については前年度十分にデータが取れなかった 3 職業を含め 13 職業が対象である。

ただし、タスクについては追加調査である B 票・C 票には回さず、回答対象職業を限定しつつもあくまで A 票の一部とした。これは job tag の初公開以来、「利用者はタスク情報を重視している」とのフィードバックを厚生労働省から受けていたためである。A 票の一部とすることで回答者数は最大 80 名程度となり、より充実したタスク情報を提供できることが期待された。

(3) 一般的な就業形態

一般的な就業形態については過去の調査と同じく「あなたの現在の職業で一般的と思われる就業形態」について複数回答で回答を求めた⁸。選択肢の内容については次章「結果」の図表を参照されたい。

(4) 教育と訓練

「教育と訓練」領域は 4 項目で構成され過去の調査と同じく、就業者の一般的な学歴（複

⁷ 本プロジェクトでは当初回答者選別項目を設定していなかったため、データの品質向上のためタスクの実施率が極端に低く、かつ「その他のタスク」の自由記述も見られない回答者については「少なくとも当機構が想定するその職業の就業者ではない可能性がある」として当機構研究員および研究助手 3 名による合否判定を行い、不合格となった回答は最終データセットから除外していた。この方法は 3 者の判定一致率を確認しながら実施していたものの、どうしても各年の判定者によって揺らぎが生じることが課題であった。

⁸ なお JILPT 資料シリーズ No.240 では一般的な就業形態について「直ちにインプットデータとして日本版 O-NET に掲載される予定は無いが、今後一部が追加収録の対象となる可能性がある」(p.24) としていたが、その後インプットデータ研究会での議論を踏まえて 2022 年 1 月公開の簡易版数値系ダウンロードデータ Version 2.02 より実際に収録されている。

数回答)、入職前に必要な教育・訓練期間、入職前に必要な実務経験、および入職後に一通り仕事を覚えるまでの期間(≒OJT 期間)について就業者の回答の分布を数値で示すものである。項目設定の背景等については JILPT 資料シリーズ No.227 の pp.58-59 を、選択肢の内容については次章「結果」の図表を参照されたい。

(5) 知識

本プロジェクトにおける知識領域とは、「ある職業でどのような知識が求められるか」、すなわち職務の遂行にあたって標準的に必要とされる知識要件を数値化した情報である。具体的には 33 の項目について、自分の仕事と無関係の場合は「0: 現在の仕事は無関係」に、関係がある場合は「1: 重要でない」から「5: きわめて重要」の 5 段階の範囲で回答を求めている。

本領域の概念的整理や操作的定義、米国 O*NET の Knowledge 領域からのローカライズ状況等については JILPT 資料シリーズ No.227、pp.51-55 を参照されたい。

(6) 仕事の性質

仕事で行う活動、およびそれを取り巻く環境は、様々な観点でその性質(特徴)を記述することができる。たとえばチームワークの必要性(対人関係)、屋内か屋外か(物理的環境)、どこまで個人に仕事の裁量が認められているか(構造的特徴)、等の観点である。これらの情報について職業ごとに標準的な状況を示すのが「仕事の性質」の情報領域である。

本領域は 2018 年度・2019 年度の当初開発時から存在する 23 項目と 2020 年度調査により追加された 14 項目の計 37 項目で構成され、うち 36 項目は頻度、重要性、責任の度合い等項目ごとに異なる指標で 5 段階の回答を求めている。「スケジュールの規則性」1 項目のみ、「規則的」「不規則」「季節的」の 3 カテゴリーでの回答となる。

本領域の概念的整理や操作的定義、米国 O*NET の Work Context 領域からの項目統廃合の理由やローカライズについては JILPT 資料シリーズ No.227 の pp.55-58(初期 23 項目)、JILPT 資料シリーズ No.240 の pp.28-30(追加 14 項目)を参照されたい。

(7) メンタルヘルス不調に関する調査

2022 年度までと同様、2023 年度も回答者負担が許す範囲で特別調査を実施することとなった。内容としてはメンタルヘルス不調に関する代表的な尺度である K6、考え得る援助要請先等を尋ねるものとなっている。本調査に関しては他の項目とは大きく性質が異なるため、目的や方法を含め第 5 章にてまとめて詳述する。

(8) B票、C票の調査内容

B 票の「職業興味」、「仕事価値観」、「スキル」、C 票の「仕事の内容」、「アビリティ」の 5

つの情報領域に関しては 2022 年度までと全く同一の内容で調査を実施したため、本書では内容は割愛する。詳細は JILPT 資料シリーズ No.227、No.240、No.260、No.271 を参照されたい。

3 データのスクリーニング方法

米国 O*NET プロジェクトでは就業者調査にあたってその職業の就業者がいることが判明している企業に協力を依頼し、企業経由で就業者に回答を依頼している。このため回答者の職業はある程度客観的に保証されており異なる職業の回答が混入するリスクは少ない。一方、当機構が実施している Web 就業者調査では職業の選択は回答者自身が行う。したがって各職業の就業者は基本的に「自称」であり、本当にその職業の就業者かどうかは保証されていない。こうした問題意識から本プロジェクトでは 2018 年度の初調査以降、毎年回収データの事後スクリーニング（選別）方法の改良を試みてきた。

2023 年度は 2022 年度までと同等の事後スクリーニングを実施するだけでなく、前節で述べた通り回答者選別項目を予め調査票内に組み込むことで効率的・効果的なスクリーニングの可能性を模索した。2022 年度も基本的には同じ方針であるが、一部のプロセスに変更があったため本項にて説明する。

(1) Web 調査会社による第 1 次スクリーニング

まず調査会社が下記の基準でデータのスクリーニングを行い、信頼できない回答等を除外した上で当機構にデータが納品された。基本的に第 1 次スクリーニングは各社規定の方法をベースに実施されている。2023 年度に関しては第 1 次スクリーニングの内容は下記 2 点である。

基準 1: 自由記述に誹謗中傷、文字の羅列など、回答として有効性のないものを除外。

基準 2: 極端に短い時間で回答しており明らかに設問や選択肢を読んでいないものは除外。

ただし B 票に関して調査開始後、通常では考えづらいほど基準 2 の短時間回答に伴う除外件数が多かったと調査会社から連絡があった。これは同社のシステム上 B 票の「スキル」領域 39 項目をそれぞれ個別の「大問」として設定していたが、内容的には大問と見なすには比較的シンプルな構造であったため「(大問にしては) 極端に短時間」と機械的に判定されてしまったとのことであった。

そこで例外的な対応として B 票に限っては調査会社の担当者が目視で他の回答状況を確認し、他に不審な点が無いデータは納品に含めることとした。

以上の第 1 次スクリーニングを経て、調査会社から当機構に納品されたデータ総数は 27,712 ケースだった。このうち追加調査対象 13 職業を選択し、追加調査への協力にも承諾

した人数はB票が 352 ケース、C票が 249 ケースである。ただし、553 番「アニメ制作進行管理」と 554 番「プロスポーツ運営団体職員（企画・運営）」の 2 職業はA票回収時点で回答者が非常に少なかったため、調査会社と協議の上B票・C票の追加調査依頼はそもそも行わないこととした。

(2) 当機構による第 2 次スクリーニング

さて、2022 年度までは納品されたデータに対して不誠実な回答の可能性があるケースを特定し、当機構の研究員・研究助手 3 名による合否判定によって選別してきた。しかし 2023 年度は同値回答・ループ回答（後述）の除外後、前項で述べた回答者選別項目（前半 8 項目、後半 8 項目）による基準を機械的に適用して第 2 次スクリーニングとした。

人間の目視による合否判定の手順が簡略化された理由は、判定対象とする「不誠実な回答の可能性があるケース」を特定する手がかりが利用できなかったためである。2022 年度までは同じ調査会社が数年間連続して落札していたため「ある回答者が過去の調査で選択していた職業」のデータを用いて「過去とはあまりに異質な職業を選んでいるケース」を特定できた。しかし 2023 年度は新規の調査会社だったこともあり、同様の手続きは取れなかった。

そこで代替手段として、調査会社が事前に把握していた「現職」データと今回の調査で回答者が選択した「職業」に矛盾のあるケースを特定して合否判定対象とすることも検討されたが、(1)調査会社に問い合わせたところ「現職」データの把握時期は回答者によってまちまちであり、この項目を用いた選別は推奨できないとの回答であった、(2)所内メンバーにて協議の結果、今後も担当する調査会社は入札次第で不定であることを踏まえると、特定の調査会社の提供データに依存したデータ選別プロセスは導入しないほうが良いとの合意に達した、の 2 点の理由から見送られた。

そこで以下では同値回答・ループ回答による除外プロセス（フェーズ 1）と、回答者選別項目による除外プロセス（フェーズ 2）について述べる。

フェーズ1: 同値回答、ループ回答等の除外

⇒ 比較的項目数の多い項目群として、A票は「知識」33 項目、B票は「スキル」39 項目、C票は「仕事の内容」41 項目と「アビリティ」35 項目をそれぞれ判定に使用した⁹。

A票について、知識は「全て『0』（現在の仕事とは無関係）」という回答が現実的にあり得るため除外せず、それ以外の『1』～『5』で 33 項目に全て同値回答をした回答者 434 名と、ループ回答の 8 名、計 442 名（1.6%）を除外した。

B票については、スキルも知識と同様「全て『0』（現在の仕事とは無関係）」という回

⁹ 「職業興味」6 項目や「仕事価値観」12 項目は、誠実に回答していても偶然同値回答やループ回答となる可能性が比較的高い。このため 30 項目以上を有する情報領域のみを除外判定に使用した。

答が現実的にあり得るため除外せず、それ以外の『1』～『7』で 39 項目に全て同値回答をした回答者 6 名（352 名中 1.7%）を除外した。ループ回答はいなかった。

C 票について、仕事の内容とアビリティのいずれか 1 つでも同値回答だった回答者 20 名（249 名中 8.0%）を除外した。ループ回答はいなかった。

ここで新規 13 職業の回答者については、3 種の調査票のいずれか 1 つでも同値回答・ループ回答していた場合には不誠実なケースと見なし、他の調査での回答データもまとめて除外した。この結果、フェーズ 1 適用時点で全体で 27,247 ケース、うち B 票追加回答者は 333 ケース、C 票追加回答者は 222 ケースとなった。

フェーズ2：回答者選別項目の回答状況に基づく除外

⇒ 回答者選別項目を用いた除外プロセスについて、基本的には下記の 2 つの除外基準を採用することとした。

・除外基準 1：直接指示尺度（DQS）に基づく除外

>> 回答者選別項目の前半と後半の両方、またはいずれかで直接指示（e.g. 「この S 5 は必ず『1』を選択してください」）に違反している回答者 5,591 ケースは他の回答状況によらず機械的に除外した。

【判断の根拠】調査票の表紙で「設問を読んでいるか確認する項目が含まれている」と「予告」しているにも関わらず設問を無視している回答者は、表紙を読んでいないにせよ項目を読んでいないにせよ、誠実な回答者とは呼べないと判断した。なお 2022 年度までは前半 1 項目のみを除外に用いていたが、2023 年度からは前述の通り人間の目視チェックによる合否判定プロセスが簡略化されたこともあり、後半 1 項目も除外に用いた。

・除外基準 2：矛盾尺度得点(InC)と稀有反応尺度得点(InF)の複合に基づく除外

>> 矛盾尺度得点について、対応ペアごとの回答値の差分を 6 ペア分加算した得点（ペア内同値を 0 点とするため、尺度得点の範囲は 0～24 点）が 7 点以上である時に除外候補とした。該当者は 4,148 名であった。

稀有反応尺度得点について InF.3「私は人から愛されるよりも～～」と、InF.4「私はマーレーン・サンダースフィールドの～～」の 2 項目の乖離得点（範囲 0～8 点）が 5 点以上である時に除外候補とした。該当者は 907 名であった。

以上の 2 つの除外基準に両方とも該当する 274 名を除外した。

フェーズ 2 を通して最終的に 5,648 ケースが除外された。基準 1 と基準 2 の該当者数の合計よりも除外人数が少ない理由は、両方に該当するケースが存在するためである。

以上のプロセスを経て最終データセットは全体で 21,599 ケースとなり、調査会社から納品された時点の 27,712 ケースを基準とした有効回答率は 77.9% だった。このうち B 票回答者は 246 ケース、C 票回答者は 149 ケースである。

第3節 結果の整理

1 目標回収数の達成状況

2023 年度 Web 就業者調査の最終データセットは前述の通り 21,599 件で、1 職業あたりの平均サンプルサイズは 40.1 件 ($SD = 15.7$) だった。調査対象 538 職業のうち 187 職業（全体の 34.8%）が 50 件以上を確保できた。残る 331 職業のうち、262 職業（全体の 48.7%）は 20～49 件、89 職業（全体の 16.5%）は 20 件未満であった。

調査票 B・C に関しては前述の通り、A 票回収時点で回答者が非常に少なかった 2 職業（553 番「アニメ制作進行管理」と 554 番「プロスポーツ運営団体職員（企画・運営）」）はそもそも追加調査対象外とした。その上で、調査票 B の残る 11 職業の平均サンプルサイズは 22.4 件 ($SD = 5.2$) で、7 職業で 20 名以上を確保できた。

調査票 C に関しては上記 2 職業を除く 8 職業の平均サンプルサイズが 18.6 件 ($SD = 4.7$) で、4 職業で 20 名以上を確保できた。

前述の通り 2023 年度は追加調査の対象となる職業では A 票の回収目標数を 20 名上乗せることで追加調査 B・C での回収数増加を試みたが、その結果 4 職業で C 票まで確保できた。これは 2022 年度の 1 職業と比べて改善しており、一定の成果が得られたものと考えられる。

2 インプットデータ収録職業の決定

各職業のインプットデータ収録にあたっては、母集団推定における最低限の精度を確保する観点からサンプルサイズが最低 20 件以上であることを条件としている（詳細は JILPT 資料シリーズ No.227 を参照）。また、538 職業の中にはまだ職業解説が未作成のもの等、公開準備が整っていない職業もあり、これは将来的な収録確定時にインプットデータ化が予定されているものである。このため最終的に 2023 年度 Web 就業者調査の結果に基づきインプットデータとして収録される職業数は 440 職業となった。

なお、新規 10 職業に特段の非公開理由は無いため、調査票 B、C については前述の 20 件以上確保できた職業数がそのまま収録職業数となる。

3 最終データセットの回答者の基本属性

本項では、2023 年度 Web 就業者調査の回答者がどういった人々であったのか、調査票 A の最終データセット 21,599 件について全体傾向を報告する。

(1) 性別ごとの年齢構成

まず男女別の年齢構成を図表 3-2 に示す。回答者の 59.5%が男性であった。年齢は男性では 40 代、50 代、60 代が 20%超と比較的多く、女性では 30 代、40 代が 20%超であった。2022 年度までの過去 5 カ年の最終データセットでは男性が 7 割程度を占めていたことから、2023 年度は男女比の偏りが若干緩和した。これは前述の通り委託調査会社が変わったことで、回答モニターも変わったためと考えられる。なお女性のほうが若い年齢層の回答者が多い点は過去調査と共通である。

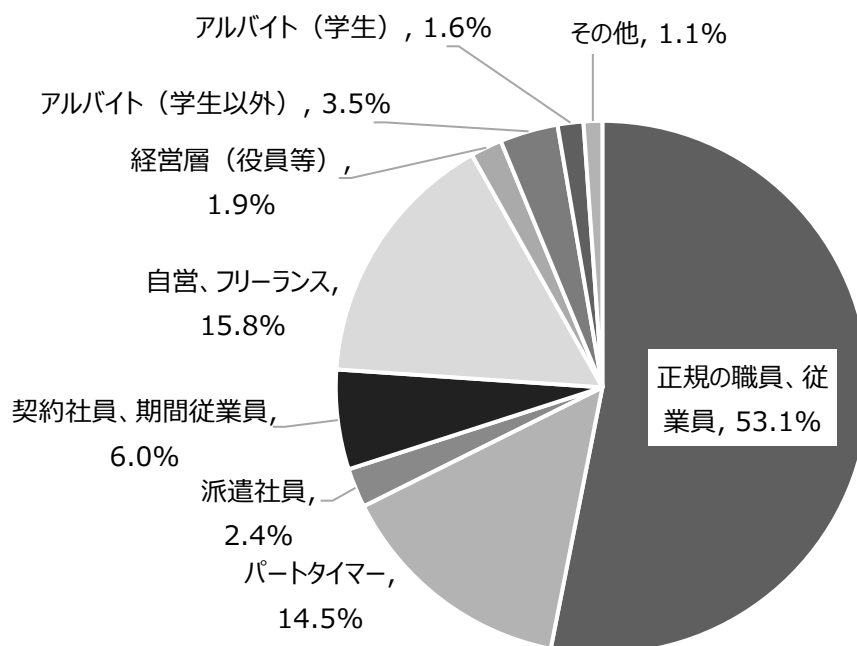
図表 3-2 最終データセットの性別ごとの年齢構成

		10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80歳以上	計
男性	度数	28	621	1,623	2,915	4,194	2,783	656	36	12,856
	%	0.2%	4.8%	12.6%	22.7%	32.6%	21.6%	5.1%	0.3%	100.0%
女性	度数	95	1,560	2,548	2,273	1,597	567	98	5	8,743
	%	1.1%	17.8%	29.1%	26.0%	18.3%	6.5%	1.1%	0.1%	100.0%
計	度数	123	2,181	4,171	5,188	5,791	3,350	754	41	21,599
	%	0.6%	10.1%	19.3%	24.0%	26.8%	15.5%	3.5%	0.2%	100.0%

(2) 就業形態

次に、回答者の就業状況について図表 3-3 に示す。全体の 53.1%が「正規の職員、従業員」で最も多く、「自営、フリーランス」が 15.8%、「パートタイマー」が 14.5%と続いた。全体として概ね 2022 年度までの過去 5 カ年の最終データセットと同一の傾向と言える。なお、最終データに「アルバイト（学生）」が 1.6%含まれている理由は情報収集対象職業の中に「コンビニエンスストア店員」等の学生アルバイトが多い職業が含まれているためである。

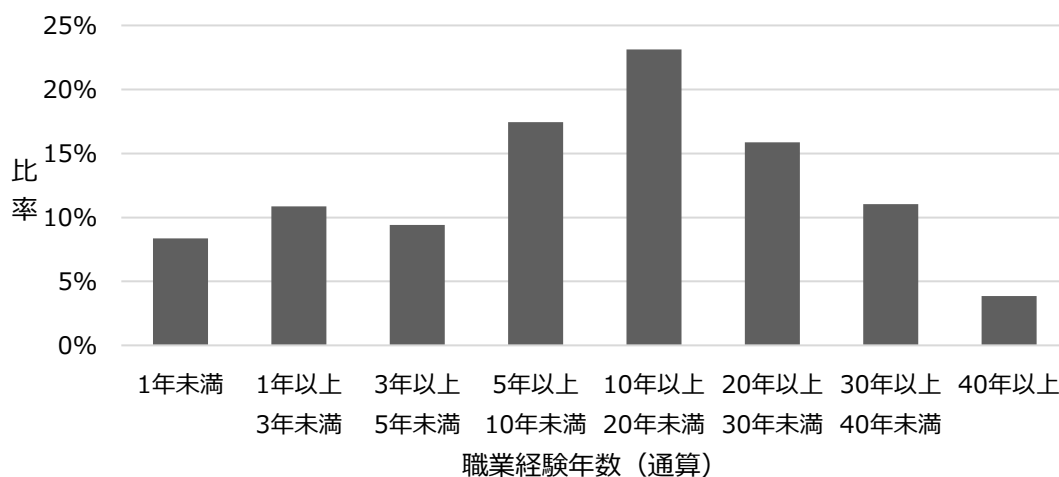
図表 3-3 最終データセットの就業形態の分布



(3) 職業の経験年数(通算)

続いて選択した職業の経験年数の分布を図表 3-4 に示す。最多は「10 年以上 20 年未満」の 23.3%で、「5 年以上 10 年未満」の 17.5%、「20 年以上 30 年未満」の 15.7%が続いた。この 3 区分（5 年以上 30 年未満）で全体の 56.5%を占めている。2022 年度までの調査と比べると「20 年以上 30 年未満」や「30 年以上 40 年未満」の比率が 5%ポイント程度低くなっており、その分 10 年未満の各層が全般に微増している。特に「1 年未満」については 2022 年度 4.6%であったが 2023 年度は 8.4%となっており、委託調査会社の変更に伴い職業経験年数の観点では例年よりも若干少ないデータセットになったと考えられる。

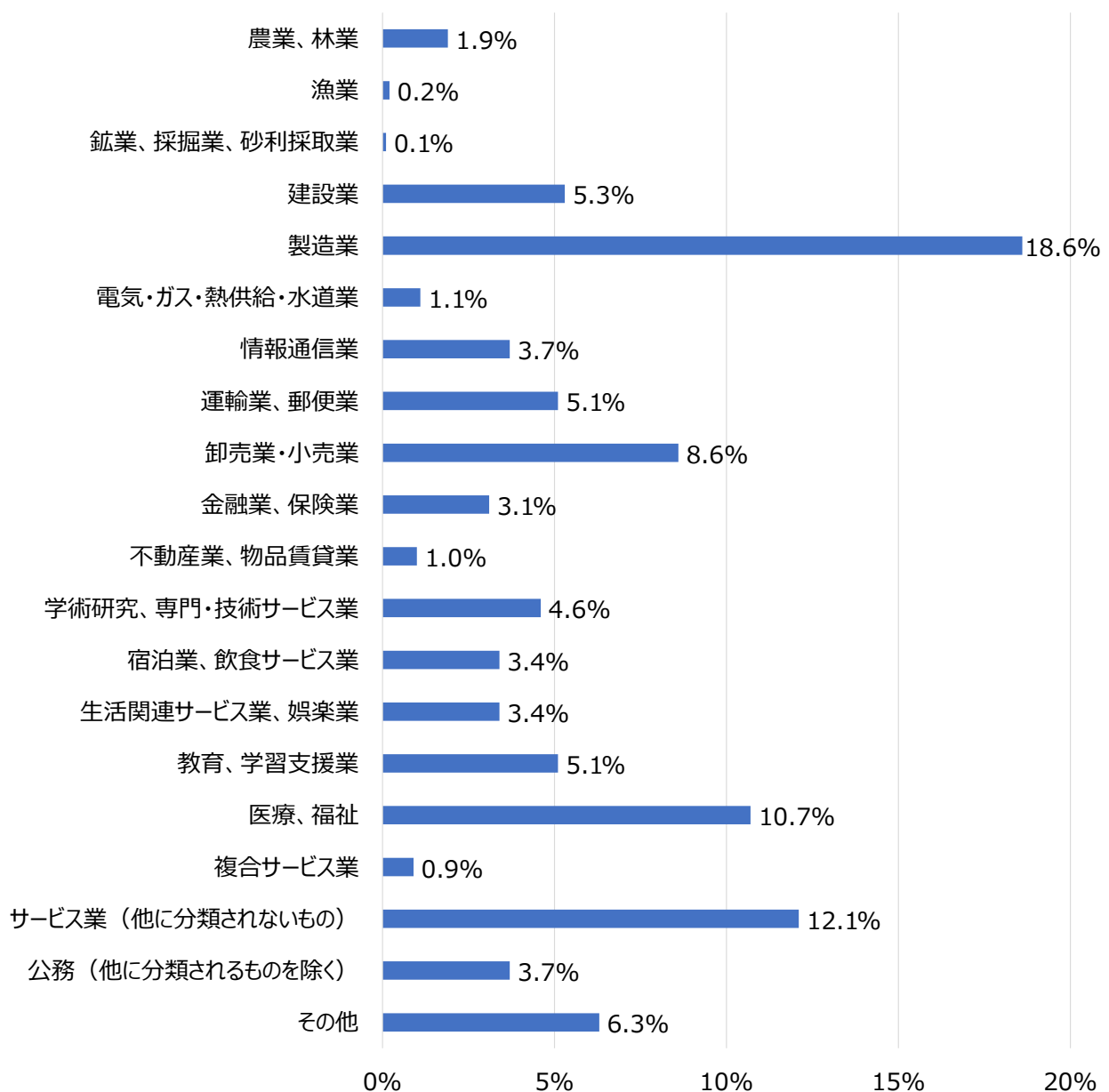
図表 3-4 最終データセットの選択職業経験年数の分布



(4) 業種

次に、業種について図表 3-5 に示す¹⁰。最も多かったのは「製造業」の 18.6%で、「サービス業（他に分類されないもの）」の 12.1%、「医療、福祉」の 10.7%、「卸売業・小売業」の 8.6%が続いた。ただし本プロジェクトでは職業ごとに目標サンプルサイズを定め、集まったものから適宜調査を終了しているため、業種比率はどのような職業を収録対象とするかによって大きく左右される。このため、もとより我が国全体の就業者の状況を代表するような分布とはならない点に留意されたい。

図表 3-5 最終データセットの業種比率



¹⁰ なお調査会社との意思疎通不足により就業形態が「その他」であった 245 名について業種を回答しない設定で調査が実施されてしまった。そのため図表 3-5 のみ、回答者総数は 21,354 名となっている。

<引用文献>

- 労働政策研究・研修機構(編) (2020). 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究 JILPT 資料シリーズ No.227. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/227.html> (2024 年 7 月 3 日参照)
- 労働政策研究・研修機構(編) (2021). 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究(2020 年度) JILPT 資料シリーズ No.240. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2021/240.html> (2024 年 7 月 3 日参照)
- 労働政策研究・研修機構(編) (2022). 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究(2021 年度) JILPT 資料シリーズ No.260. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/260.html> (2024 年 7 月 3 日参照)
- 労働政策研究・研修機構(編) (2023). 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究(2022 年度) JILPT 資料シリーズ No.271. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2023/271.html> (2024 年 7 月 3 日参照)

第4章 職業別数値情報の集計と検討

前章で作成方法が報告された 2023 年度 Web 就業者調査に関して、ここからは調査票 A に関して「インプットデータ」として収録が確定した 440 職業の数値情報の集計結果を報告する。

なお、調査票 B、C については本稿では割愛するが、関心のある方は厚生労働省の職業情報提供サイト job tag の「職業情報データダウンロード」¹¹のページからどなたでも自由に取得・閲覧可能である。

第1節 一般的な就業形態

本節では「一般的な就業形態」について、以下の 3 つの観点で集計結果を報告する。

(1) 職業大分類 15 群ごとの回答分布

(2) 建築塗装工、理容師、Web ディレクターの回答分布の棒グラフ

(1)は厚労省編職業分類の大分類 15 種ごとに回答比率を示すものである（図表 4-1）¹²。大分類の判定には職業情報編集会議（第 2 章参照）で各職業に設定された「主な職業分類」を用いた。

図表 4-1 本章で使用する職業大分類別職業群の構成職業一覧

No	区分	構成 職業数	構成職業名
1	管理的職業	7	[銀行支店長][起業、創業][会社経営者][総務課長][人事課長][経理課長][営業課長]
2	研究・技術 の職業	51	[建築設計技術者][建築施工管理技術者][土木設計技術者][土木施工管理技術者][測量士][テレビ・ラジオ放送技術者][農業技術者][産業用ロボット開発技術者][太陽光発電の設計・施工][非鉄金属製錬技術]

¹¹ <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/download>（2023 年 5 月 19 日参照）

¹² 本プロジェクトは一見すると我が国の就業者を数万人集めて職業調査を行ったかのように見えるが、実際には調査計画上の観点からは「目標 60 件、最低 20 件の職業調査」を 538 個同時に実施したと捉えた方が正しい。また、この 538 職業は世の中のあらゆる職業から無作為に選んだわけではなく、第 2 章でも述べた通り厚生労働省、経済産業省との協議の下で「選定」したものである。したがって母集団の推定は常に職業ごとに独立して行うべきであり、本来はこのような大分類の職業群別の集計という方法は妥当とは言えない。しかし、(1) 職業別の推定値についてはもとより全データが job tag にて公開される、(2) 440 職業ごとの集計を本章で掲載・考察することは紙面の都合から難しい、の 2 点の理由で、本章ではあくまで読者がデータの全体像のイメージを掴むための便宜的な集計方法としてこのようなスタイルを採っている。

			者][機械設計技術者][半導体技術者][自動車技術者][精密機器技術者][電気技術者][電子機器技術者][電気通信技術者][プラント設計技術者][食品技術者][生産・品質管理技術者][分析化学技術者][ファインセラミックス製造技術者][高分子化学技術者][バイオテクノロジー技術者][システムエンジニア（業務用システム）][プログラマー][システムエンジニア（Web サイト開発）][システムエンジニア（組込み、IoT）][ソフトウェア開発（パッケージソフト）][ソフトウェア開発（スマホアプリ）][システムエンジニア（基盤システム）][運用・管理（IT）][ヘルプデスク（IT）][セキュリティエキスパート（オペレーション）][プロジェクトマネージャ（IT）][データサイエンティスト][IT コンサルタント][土木・建築工学研究者][情報工学研究者][医学研究者][薬学研究者][バイオテクノロジー研究者][エコノミスト][産業廃棄物処理技術者][畜産技術者][データエンジニア][自動運転開発エンジニア（自動車）][医療機器開発技術者][デバッグ作業][造船技術者（船舶の開発・設計）][UX/UI デザイナー]
3	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	[中小企業診断士][経営コンサルタント][ファイナンシャル・プランナー][社会保険労務士][司法書士][行政書士][土地家屋調査士][翻訳者][通訳者][弁護士][公認会計士][弁理士][税理士][ピアノ調律師][キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント][図書館司書][学芸員][通関士][新聞記者][雑誌記者][図書編集者][雑誌編集者][映像編集者][放送ディレクター][Web デザイナー][Web ディレクター][動画制作][アートディレクター][広告デザイナー][広告ディレクター][グラフィックデザイナー][コピーライター][インテリアデザイナー][インテリアコーディネーター][ファッションデザイナー][イラストレーター][スタイリスト][フラワーデザイナー][舞台照明スタッフ][インダストリアルデザイナー][商業カメラマン][テクニカルライター][広報コンサルタント][人事コンサルタント][知的財産コーディネーター][知的財産サーチャー][社会教育主事][スクールカウンセラー][証券アナリスト][ファンドマネージャー][M&A マネージャー、M&A コンサルタント/M&A アドバイザー][国際協力専門家][独立系ファイナンシャル・アドバイザー（IFA）][セキュリティエキスパート（情報セキュリティ監査）]
4	医療・看護・保健の職業	27	[看護師][助産師][薬剤師][歯科医師][保健師][臨床検査技師][診療放射線技師][臨床工学技士][歯科技工士][歯科衛生士][理学療法士（PT）][作業療法士（OT）][言語聴覚士][視能訓練士][栄養士][あんまマッサージ指圧師][柔道整復師][はり師・きゅう師][獣医師][看護助手][外科医][小児科医][内科医][治験コーディネーター][カウンセラー（医

			療福祉分野)][動物看護][歯科助手]
5	保育・教育 の職業	16	[スポーツインストラクター][自動車教習指導員][音楽教室講師][保育士][幼稚園教員][小学校教員][中学校教員][専門学校教員][高等学校教員][学童保育指導員][特別支援学校教員、特別支援学級教員][学習塾教師][日本語教師][英会話教師][職業訓練指導員][保育補助者]
6	事務的職業	49	[コールセンターオペレーター][検針員][フランチャイズチェーン・スーパーバイザー][旅行会社カウンター係][国家公務員（行政事務）][地方公務員（行政事務）][税務事務官][国際公務員][診療情報管理士][空港グランドスタッフ][駅務員][鉄道運転計画・運行管理][タクシー配車オペレーター][太陽光発電の企画・調査][ネット通販の企画開発][ネット通販の運営][Webマーケティング（ネット広告・販売促進）][パラリーガル（弁護士補助職）][秘書][受付事務][一般事務][データ入力][経理事務][営業事務][人事事務][総務事務][企画・調査担当][調剤薬局事務][介護事務][生産・工程管理事務][銀行等窓口事務][貿易事務][損害保険事務][通信販売受付事務][学校事務][医療事務][広報・PR 担当][IR 広報担当][企業法務担当][コンプライアンス推進担当][マーケティング・リサーチャー][商品企画開発（チェーンストア）][内部監査人][マンション管理フロント][NPO 法人職員（企画・運営）][臨床開発モニター][キitting作業員（PC セットアップ作業員）][出荷・受荷事務][郵便局郵便窓口業務]
7	販売・営業 の職業	40	[デパート店員][スーパー店長][スーパーレジ係][スーパー店員][商社営業][住宅・不動産営業][自動車営業][広告営業][印刷営業][医薬情報担当者（MR）][フラワーショップ店員][電器店店員][書店員][メガネ販売][スポーツ用品販売][ホームセンター店員][ペットショップ店員][衣料品販売][シューフィッター][駅構内売店店員][コンビニエンスストア店員][ベーカリーショップ店員][カフェ店員][ガソリンスタンド・スタッフ][医薬品販売/登録販売者][リサイクルショップ店員][携帯電話販売][CD ショップ店員][営業（IT）][保険営業（生命保険、損害保険）][銀行・信用金庫渉外担当][ディーラー][OA 機器営業][証券外務員][化粧品販売/美容部員][化粧品訪問販売][自転車販売][代理店営業（保険会社）][食品営業（食品メーカー）][マーチャンダイザー、バイヤー]
8	福祉・介護 の職業	12	[福祉事務所ケースワーカー][介護支援専門員/ケアマネジャー][訪問介護員/ホームヘルパー][施設介護員][福祉用具専門相談員][児童指導員][障害者福祉施設指導専門員（生活支援員、就労支援員等）][老

			人福祉施設生活相談員][医療ソーシャルワーカー][福祉ソーシャルワーカー][施設管理者（介護施設）][訪問介護のサービス提供責任者]
9	サービスの職業	38	[ホテル・旅館支配人][駐車場管理][西洋料理調理人（コック）][日本料理調理人（板前）][すし職人][そば・うどん調理人][中華料理調理人][ハンバーガーショップ店長][バーテンダー][ラーメン調理人][ツアーコンダクター][遊園地スタッフ][キャディ][理容師][美容師][エステティシャン][メイクアップアーティスト][クリーニング師][ビデオレンタル店員][レンタカー店舗スタッフ][ブライダルコーディネーター][家政婦（夫）][ネイリスト][客室乗務員][トリマー][ベビーシッター][フロント（ホテル・旅館）][接客担当（ホテル・旅館）][ホールスタッフ（レストラン）][飲食チェーン店員][アロマセラピスト][リフレクソロジスト][葬祭ディレクター][きもの着付指導員][マンション管理員][調理補助][給食調理員][障害者グループホーム世話人]
10	警備・保安の職業	11	[警察官（都道府県警察）][海上保安官][刑務官][陸上自衛官][海上自衛官][航空自衛官][消防官][道路パトロール隊員][施設警備員][救急救命士][雑踏・交通誘導警備員]
11	農林漁業の職業	11	[動物園飼育員][造園工][林業作業][植物工場の栽培管理][ブリーダー][酪農従事者][稲作農業者][ハウス野菜栽培者][果樹栽培者][花き栽培者][沿岸漁業従事者]
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	[豆腐製造、豆腐職人][パン製造、パン職人][洋菓子製造、パティシエ][和菓子製造、和菓子職人][乳製品製造][水産ねり製品製造][冷凍加工食品製造][惣菜製造][清酒製造][しょうゆ製造][ハム・ソーセージ・ベーコン製造][ビール製造][かん詰・びん詰・レトルト食品製造][野菜つけ物製造][陶磁器製造][ガラス食器製造][プラスチック成形][CAD オペレーター][鉄骨工][建築板金][建築塗装工][自動車整備士][航空整備士][録音エンジニア][産業用ロボットの設置・設定][産業用ロボットの保守・メンテナンス][太陽光発電のメンテナンス][鋳造工/鋳造設備オペレーター][鍛造工/鍛造設備オペレーター][金型工][金属プレス工][溶接工][NC 工作機械オペレーター][めっき工][鉄鋼製造オペレーター][非破壊検査技術者][電子機器組立][光学機器組立][自動車組立][生産用機械組立][計器組立][半導体製造][物流設備管理・保全][家電修理][医療用画像機器組立][織布工/織機オペレーター][染色工/染色設備オペレーター][ミシン縫製][木材製造][家具製造][紙器製造][紡績機械オペレーター][建具製造][靴製造][かばん・袋物製造][貴金属装身具製作][医薬品製造][タイヤ製造][化粧品製造][石油精製オペレーター][化学製品製造オペレーター][看

			板制作][製版オペレーター、DTP オペレーター][印刷オペレーター][製本オペレーター][検査工（工業製品）][造船技能者（造船工、船舶艀装工等）][検査工（食料品等）][汎用金属工作機械工（旋盤工、ボール盤工等）][自動車板金塗装][配電盤・制御盤等組立]
13	配送・輸送・機械運転の職業	23	[建設機械オペレーター][ビル施設管理][路線バス運転手][観光バス運転手][タクシー運転手][航海士][電車運転士][鉄道車掌][フォークリフト運転作業員][発電所運転管理][清涼飲料ルートセールス][ボイラーオペレーター][トラック運転手][トレーラートラック運転手][ダンプカー運転手][送迎バス等運転手][介護タクシー運転手][ルート配送ドライバー][宅配便配達員][新聞配達員][タンクローリー乗務員][フードデリバリー（料理配達員）][クレーン運転士]
14	建設・土木・電気工事の職業	14	[大工][型枠大工][鉄筋工][とび][建設・土木作業員][左官][サッシ取付][内装工][防水工][保温工事][電気工事士][配管工][送電線工事][解体工]
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	[ビル清掃][鉄道車両清掃][引越作業員][客室清掃・整備担当（ホテル・旅館）][倉庫作業員][ピッキング作業員][ハウスクリーニング][ペストコントロール従事者（害虫等防除・駆除従事者）][製品包装作業員][工場労務作業員][バックヤード作業員（スーパー食品部門）][ごみ収集作業員][産業廃棄物収集運搬作業員][積卸作業員][こん包作業員][港湾荷役作業員]

(2)は特定職業に注目した場合の例示として、「建築塗装工」、「理容師」、「Web ディレクター」の3職業について回答分布を例示する¹³。サンプルサイズはデータベース上の職業整理番号の昇順に建築塗装工 44 件、理容師 54 件、Web ディレクター 55 件である。

1 職業大分類 15 群ごとの回答分布

各大分類に区分された職業群の収録データの平均値と標準偏差を図表 4-2 に示す。一般的な就業形態に関しては職業ごとに各選択肢を選択した人の比率が集計されるが、図表ではこの職業別比率について、15 の職業群内での平均値と標準偏差をまとめている。グレーで網掛けになっている項目は各職業群において最も比率の平均値が高かった項目を表す。

440 職業全体でもほとんどの職業群でも最も平均値が高かったのは「正規の職員、従業員」であった。ただし第 3 群の専門的な職業では「自営、フリーランス」が、第 9 群のサービスの職業や第 15 群の運搬清掃等の仕事では「パートタイマー」がそれぞれ一定の比率を占め

¹³ 3 職業の抽選方法の詳細は JILPT 資料シリーズ No.227（労働政策研究・研修機構，2020）、p.72 を参照。

るなど職業群によって傾向の濃淡がある。また第 11 群の農林漁業の職業では「自営、フリーランス」の 39.2%が最多となっていた。

以上の結果は本領域に関して全体調査を実施した 2020 年度の結果と類似している (JILPT 資料シリーズ No.240, pp.67-69)。この前回調査は厚生労働省編職業分類の改訂前の 11 群で集計されているため全ての職業群を直接比較することはできないが、農林漁業は「自営、フリーランス」が、その他の職業群は「正規の職員、従業員」が最多であったという点では共通している。

図表 4-2 一般的な就業形態(複数回答)の職業大分類別の平均値・標準偏差

職業大分類	該当職業数		正規の職員、従業員	パートタイマー	派遣社員	契約社員、期間従業員	自営、フリーランス	経営層(役員等)	アルバイト(学生以外)	アルバイト(学生)	わからない	その他
1 管理的職業	7	M	67.6%	3.9%	1.1%	2.0%	16.9%	19.1%	1.1%	1.5%	0.3%	0.0%
		SD	(0.39)	(0.03)	(0.01)	(0.02)	(0.27)	(0.26)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.00)
2 研究・技術の職業	51	M	79.7%	6.6%	10.3%	12.1%	11.9%	3.8%	2.3%	1.3%	0.4%	0.9%
		SD	(0.11)	(0.07)	(0.06)	(0.06)	(0.11)	(0.03)	(0.05)	(0.02)	(0.01)	(0.02)
3 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	M	52.2%	8.9%	5.1%	11.6%	44.0%	5.8%	2.9%	1.6%	0.5%	1.0%
		SD	(0.21)	(0.11)	(0.04)	(0.10)	(0.25)	(0.06)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	(0.02)
4 医療・看護・保健の職業	27	M	71.5%	24.1%	3.9%	7.1%	19.6%	2.8%	3.8%	2.0%	0.5%	0.4%
		SD	(0.22)	(0.14)	(0.05)	(0.06)	(0.25)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.01)	(0.01)
5 保育・教育の職業	16	M	54.6%	28.0%	2.7%	13.6%	16.6%	1.9%	5.7%	5.2%	0.7%	1.3%
		SD	(0.26)	(0.18)	(0.03)	(0.07)	(0.24)	(0.02)	(0.06)	(0.08)	(0.01)	(0.02)
6 事務的職業	49	M	71.2%	18.1%	9.5%	12.4%	6.4%	3.0%	3.5%	2.6%	0.6%	0.6%
		SD	(0.20)	(0.15)	(0.08)	(0.08)	(0.11)	(0.03)	(0.04)	(0.04)	(0.01)	(0.01)
7 販売・営業の職業	40	M	53.0%	30.5%	5.6%	9.3%	13.2%	3.4%	11.6%	9.8%	0.6%	0.3%
		SD	(0.23)	(0.24)	(0.05)	(0.06)	(0.16)	(0.03)	(0.11)	(0.10)	(0.01)	(0.01)
8 福祉・介護の職業	12	M	77.2%	27.4%	4.9%	9.1%	2.8%	2.6%	3.9%	2.1%	0.3%	0.5%
		SD	(0.13)	(0.13)	(0.05)	(0.04)	(0.02)	(0.03)	(0.04)	(0.03)	(0.01)	(0.01)
9 サービスの職業	38	M	37.7%	37.4%	5.3%	8.7%	24.9%	2.5%	13.3%	10.1%	1.0%	0.7%
		SD	(0.19)	(0.20)	(0.05)	(0.08)	(0.24)	(0.03)	(0.10)	(0.11)	(0.01)	(0.01)
10 警備・保安の職業	11	M	85.3%	5.9%	1.5%	10.2%	1.2%	0.4%	4.7%	1.2%	0.4%	1.0%
		SD	(0.20)	(0.08)	(0.03)	(0.14)	(0.02)	(0.01)	(0.08)	(0.02)	(0.01)	(0.02)
11 農林漁業の職業	11	M	28.1%	25.2%	2.4%	7.9%	39.2%	4.4%	10.3%	4.0%	1.7%	1.9%
		SD	(0.23)	(0.15)	(0.03)	(0.12)	(0.24)	(0.02)	(0.08)	(0.05)	(0.02)	(0.02)
12 製造・修理・塗装・製図等の職業	71	M	67.8%	17.9%	9.3%	9.1%	12.1%	3.4%	4.4%	1.8%	0.6%	0.7%
		SD	(0.18)	(0.14)	(0.07)	(0.06)	(0.15)	(0.03)	(0.04)	(0.03)	(0.01)	(0.02)
13 配送・輸送・機械運転の職業	23	M	68.9%	11.0%	3.2%	10.4%	9.8%	1.5%	7.5%	1.8%	0.6%	0.9%
		SD	(0.28)	(0.14)	(0.04)	(0.08)	(0.14)	(0.02)	(0.10)	(0.03)	(0.01)	(0.02)
14 建設・土木・電気工事の職業	14	M	63.7%	5.3%	2.1%	5.1%	28.0%	5.6%	4.0%	1.0%	0.3%	0.3%
		SD	(0.16)	(0.04)	(0.02)	(0.04)	(0.16)	(0.03)	(0.03)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	M	42.2%	38.1%	8.7%	10.0%	4.4%	0.5%	14.3%	5.2%	1.4%	1.5%
		SD	(0.24)	(0.26)	(0.07)	(0.05)	(0.06)	(0.01)	(0.10)	(0.06)	(0.01)	(0.02)
全体	440	M	62.1%	19.0%	6.5%	10.0%	17.5%	3.6%	5.9%	3.5%	0.6%	0.8%
		SD	(0.25)	(0.18)	(0.06)	(0.08)	(0.21)	(0.05)	(0.08)	(0.06)	(0.01)	(0.01)

※ここでの「%」とは職業別に計算された各項目選択者の比率 (0.000~1.000) に対し、各大分類の職業群の中で平均値を取り百分率で表した値である。括弧内の標準偏差も各職業群内の平均値に関する標準偏差を表す。以下同じ。

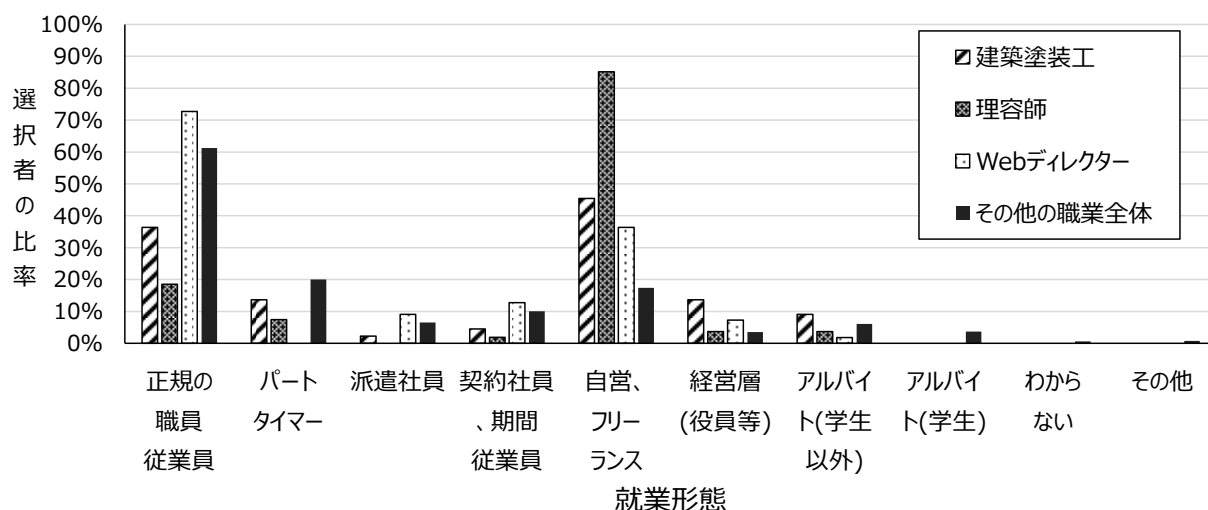
※各職業群で最も平均値または比率が高かった項目を網掛けしている。以下同じ。

2 建築塗装工、理容師、Web ディレクターの回答分布の棒グラフ

次に抽出 3 職業と、その他の全職業の回答分布の形状を図表 4-3 に示す。建築塗装工と理容師については「自営、フリーランス」が最も高く、特に理容師については 85.2%が選択していた。一方、Web ディレクターについては「正規の職員、従業員」が最も高かった。

このように同じ製造業やサービス業といっても、職業別に見ると業種全体とは大きく回答傾向が異なることもある。したがって前項で示した「正規の職員、従業員が最も多く選択されている」という結果はあくまで職業群ごとの集約結果であり、実際には本領域のデータの活用にあたっては関心のある職業別に確認することが重要と考えられる。

図表 4-3 一般的な就業形態の抽出 3 職業と全体の選択者比率



第2節 教育と訓練

続いて「教育と訓練」4項目について、前節と同じ2つの視点でデータを確認する。

1 職業大分類 15 群ごとの回答分布

(1) 学歴（複数回答）

自身の職業でどのような学歴の人が多いと思うか複数回答で尋ねた本項目について、各大分類に区分された職業群の収録データの平均値と標準偏差を図表 4-4 に示す。前節と同様、教育と訓練領域でも職業ごとに各選択肢を選択した人の比率が集計されるが、図表ではこの職業別比率について、15 の職業群内での平均値と標準偏差をまとめている。グレーで網掛けになっている項目は各職業群において最も比率の平均値が高かった項目を表す。

全体では「大卒」が 44.5%で最も高く、第 1 群から第 8 群でも「大卒」が最も高かった。一方、第 9 群から第 15 群では「高卒」が最も高く、全体でも 31.3%が選択していた。

本領域の全体調査は 2018～2019 年度の初期開発以来の実施であり、当時とは職業大分類の区分が改訂されているため 1 対 1 比較は難しいが、少なくとも直接比較可能なくつかなの大分類については回答傾向が一致しているほか、当時の全体比率は「大卒」46.9%、「高卒」

31.9%だったことから（JILPT 資料シリーズ No.227, p.96）、概ね同様の結果が得られたものと考えられる。

図表 4-4 職業大分類ごとの学歴（複数回答）の収録データの平均値、標準偏差

職業大分類		該 当 職 業 数		高卒未満	高卒	専門学校 卒	短大卒	高専卒	大卒	修士課程 卒（修士と 同等の専 門職学位 を含む）	博士課程 卒	わからない
1	管理的職業	7	M SD	2.0% (0.02)	21.4% (0.10)	10.2% (0.03)	7.1% (0.03)	2.3% (0.04)	68.0% (0.19)	4.5% (0.03)	1.1% (0.02)	5.0% (0.07)
2	研究・技術の職業	51	M SD	1.1% (0.02)	19.4% (0.15)	14.0% (0.10)	4.0% (0.04)	6.8% (0.05)	58.4% (0.16)	24.6% (0.18)	11.5% (0.18)	6.4% (0.07)
3	法務・経営・文化芸術等の 専門的職業	54	M SD	0.6% (0.01)	10.8% (0.07)	16.9% (0.18)	5.6% (0.06)	1.9% (0.03)	65.4% (0.18)	13.2% (0.18)	4.3% (0.08)	10.3% (0.10)
4	医療・看護・保健の職業	27	M SD	0.6% (0.01)	6.4% (0.11)	44.7% (0.31)	9.0% (0.10)	1.1% (0.01)	50.9% (0.23)	14.1% (0.17)	8.0% (0.15)	4.4% (0.05)
5	保育・教育の職業	16	M SD	0.7% (0.01)	12.1% (0.15)	13.0% (0.12)	18.7% (0.24)	1.8% (0.02)	64.3% (0.22)	11.6% (0.11)	3.6% (0.05)	9.1% (0.08)
6	事務的職業	49	M SD	1.0% (0.02)	24.2% (0.16)	14.0% (0.12)	9.6% (0.07)	2.7% (0.03)	59.6% (0.20)	7.5% (0.11)	1.6% (0.04)	13.7% (0.10)
7	販売・営業の職業	40	M SD	2.2% (0.02)	31.4% (0.12)	14.3% (0.08)	9.8% (0.06)	2.0% (0.03)	48.1% (0.22)	1.6% (0.03)	0.4% (0.01)	19.8% (0.12)
8	福祉・介護の職業	12	M SD	3.8% (0.03)	30.2% (0.18)	26.4% (0.10)	14.6% (0.08)	1.1% (0.01)	44.8% (0.20)	1.6% (0.02)	0.0% (0.00)	14.8% (0.09)
9	サービスの職業	38	M SD	4.6% (0.05)	34.8% (0.16)	27.5% (0.25)	9.7% (0.08)	2.1% (0.02)	25.3% (0.17)	0.5% (0.01)	0.2% (0.01)	20.8% (0.13)
10	警備・保安の職業	11	M SD	2.5% (0.03)	57.1% (0.20)	19.0% (0.13)	5.4% (0.05)	2.5% (0.02)	47.9% (0.23)	0.7% (0.01)	0.5% (0.01)	12.0% (0.15)
11	農林漁業の職業	11	M SD	7.9% (0.11)	42.2% (0.16)	17.6% (0.18)	5.2% (0.04)	1.8% (0.02)	22.3% (0.14)	1.9% (0.03)	0.3% (0.01)	22.9% (0.13)
12	製造・修理・塗装・製図等 の職業	71	M SD	4.3% (0.05)	50.8% (0.14)	15.0% (0.11)	5.0% (0.04)	4.4% (0.05)	29.9% (0.12)	5.1% (0.07)	1.0% (0.02)	15.8% (0.09)
13	配送・輸送・機械運転の職 業	23	M SD	8.9% (0.08)	56.8% (0.16)	11.1% (0.07)	4.2% (0.04)	3.8% (0.06)	20.1% (0.15)	1.3% (0.03)	0.3% (0.01)	19.1% (0.15)
14	建設・土木・電気工事の職 業	14	M SD	22.1% (0.14)	57.8% (0.12)	9.5% (0.05)	3.0% (0.03)	2.6% (0.03)	16.4% (0.06)	0.6% (0.01)	0.0% (0.00)	10.1% (0.06)
15	運搬・清掃・包装・選別等 の職業	16	M SD	7.5% (0.05)	47.8% (0.12)	7.1% (0.03)	4.4% (0.03)	1.0% (0.02)	15.6% (0.09)	0.1% (0.01)	0.3% (0.01)	31.2% (0.13)
	全体	440	M SD	3.5% (0.06)	31.3% (0.22)	17.5% (0.17)	7.3% (0.08)	3.0% (0.04)	44.5% (0.24)	7.9% (0.13)	2.9% (0.09)	14.1% (0.12)

(2) 入職前に必要な教育・訓練期間

学歴以外で入職前に必要な教育・訓練期間を択一式で尋ねた本項目について、各大分類に区分された職業群の収録データの平均値と標準偏差を図表 4-5 に示す。全体では「特に必要ない」が 40.6%で最も高く、また全ての職業群で同項目が最も高かった。

ただしその比率は職業群によって大きく異なる。たとえば第 11 群の農林漁業の職業（60.9%）、第 14 群の建設・土木等の職業（54.3%）、第 15 群の運搬・清掃等の職業（60.6%）では「特に必要ない」が過半数を占めている一方で、第 3 群の法務・経営等の専門的な職業（28.9%）、第 4 群の医療・看護等の職業（25.4%）、第 5 群の保育・教育の職業（29.9%）、第 8 群の福祉・介護の職業（29.5%）は 30%未満に留まる。これは何らかの資格専門職等が含まれる職業群であるか否かが影響しているものと考えられる。

なお、前回 2018～2019 年度の全体調査では本項目について「特に必要ない」の全体での比率が 30.9%と今回よりも 10%ポイント程度小さく、また最も比率が高かった「K 運搬・清掃・包装等の仕事」でも 49.6%と半数以下であった（JILPT 資料シリーズ No.227, p.97）。なぜ前回と比べて今回「特に必要ない」の比率が高くなったのか、その解釈は本調査のデータのみでは難しいが、他の多くの調査項目では概ね前回と同様の結果が得られていることを踏まえると単なる測定誤差とは考えづらい。

1つの可能性として、少子化による人手不足を背景として社会全体で入職前に求める要件が緩みつつあることが考えられる。その結果として入職前の教育・訓練期間も「特に必要ない」との認識が 3～4 年前よりも広がりつつあるのかもしれない。ただしこの仮説を検証するためには別途焦点を絞った調査が必要となる。

図表 4-5 職業大分類ごとの入職前に必要な教育・訓練期間の収録データの平均値、標準偏差

職業大分類		該当職業数		特に必要ない	1ヶ月以下	1ヶ月超～6ヶ月以下	6ヶ月超～1年以下	1年超～2年以下	2年超～3年以下	3年超～5年以下	5年超～10年以下	10年超	わからない
1	管理的職業	7	M	46.3%	5.5%	10.1%	6.2%	6.3%	3.3%	4.9%	2.7%	4.2%	10.6%
			SD	(0.10)	(0.04)	(0.05)	(0.03)	(0.03)	(0.02)	(0.03)	(0.03)	(0.06)	(0.04)
2	研究・技術の職業	51	M	35.8%	3.3%	14.5%	7.4%	5.5%	5.1%	6.3%	3.3%	2.7%	16.0%
			SD	(0.10)	(0.04)	(0.07)	(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.05)	(0.03)	(0.04)	(0.06)
3	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	M	28.9%	2.2%	8.6%	7.3%	8.9%	8.1%	8.2%	4.2%	4.6%	18.9%
			SD	(0.12)	(0.03)	(0.07)	(0.04)	(0.07)	(0.06)	(0.06)	(0.05)	(0.05)	(0.07)
4	医療・看護・保健の職業	27	M	25.4%	2.1%	9.1%	4.0%	6.3%	12.7%	16.3%	6.3%	3.0%	14.8%
			SD	(0.15)	(0.02)	(0.07)	(0.03)	(0.03)	(0.08)	(0.11)	(0.09)	(0.05)	(0.07)
5	保育・教育の職業	16	M	29.9%	7.9%	10.2%	8.5%	7.3%	5.1%	6.1%	2.1%	5.1%	17.8%
			SD	(0.15)	(0.07)	(0.10)	(0.07)	(0.06)	(0.04)	(0.05)	(0.03)	(0.11)	(0.06)
6	事務的職業	49	M	44.3%	9.2%	15.4%	5.6%	4.5%	3.1%	2.1%	0.9%	1.3%	13.6%
			SD	(0.12)	(0.06)	(0.09)	(0.05)	(0.05)	(0.05)	(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.06)
7	販売・営業の職業	40	M	47.5%	11.5%	15.8%	4.8%	3.5%	2.5%	1.1%	0.4%	0.4%	12.4%
			SD	(0.12)	(0.07)	(0.09)	(0.05)	(0.04)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.06)
8	福祉・介護の職業	12	M	29.5%	5.0%	19.6%	7.5%	6.2%	5.1%	8.7%	3.8%	0.6%	14.1%
			SD	(0.11)	(0.03)	(0.13)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.07)	(0.09)	(0.01)	(0.07)
9	サービスの職業	38	M	39.0%	11.8%	15.5%	3.5%	6.3%	4.8%	2.8%	1.4%	0.8%	14.1%
			SD	(0.19)	(0.09)	(0.14)	(0.04)	(0.09)	(0.07)	(0.05)	(0.03)	(0.02)	(0.07)
10	警備・保安の職業	11	M	31.6%	12.0%	19.0%	19.5%	8.2%	1.3%	2.4%	0.5%	0.5%	5.0%
			SD	(0.13)	(0.22)	(0.11)	(0.18)	(0.17)	(0.02)	(0.04)	(0.01)	(0.01)	(0.03)
11	農林漁業の職業	11	M	60.9%	4.2%	6.7%	2.8%	4.3%	3.7%	1.3%	0.5%	0.5%	15.2%
			SD	(0.08)	(0.03)	(0.05)	(0.02)	(0.04)	(0.04)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.07)
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	M	49.1%	7.4%	12.4%	5.6%	4.4%	2.8%	2.3%	1.0%	1.0%	14.0%
			SD	(0.14)	(0.05)	(0.07)	(0.05)	(0.04)	(0.03)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	(0.05)
13	配送・輸送・機械運転の職業	23	M	36.6%	18.4%	20.8%	5.5%	3.7%	2.1%	1.4%	0.9%	0.5%	10.0%
			SD	(0.16)	(0.10)	(0.13)	(0.11)	(0.06)	(0.04)	(0.02)	(0.03)	(0.01)	(0.05)
14	建設・土木・電気工事の職業	14	M	54.3%	5.5%	7.9%	5.0%	3.8%	3.1%	3.3%	2.6%	1.5%	13.0%
			SD	(0.12)	(0.03)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.04)	(0.03)	(0.02)	(0.04)
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	M	60.6%	13.9%	9.4%	2.7%	1.5%	1.0%	0.6%	0.1%	0.1%	10.0%
			SD	(0.16)	(0.07)	(0.06)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.06)
全体		440	M	40.6%	7.6%	13.2%	6.0%	5.4%	4.6%	4.5%	2.1%	1.8%	14.2%
			SD	(0.16)	(0.08)	(0.09)	(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.04)	(0.04)	(0.07)

(3) 入職前に必要な実務経験

入職前に必要な実務経験の期間を択一式で尋ねた本項目について、各大分類に区分された職業群の収録データの平均値と標準偏差を図表 4-6 に示す。全体では「特に必要ない」が

51.2%で最も高く、また全ての職業群で同項目が最も高かった。

前述の教育・訓練期間と同じく 2018～2019 年度の前回調査と比べると「特に必要ない」の比率が上がっており（前回全体：42.3%）、やはり何らかの要因で入職前に求められる要件が緩みつつある可能性が示唆される。

図表 4-6 職業大分類ごとの入職前に必要な実務経験期間の収録データの平均値、標準偏差

職業大分類		該当職業数		特に必要ない	1ヶ月以下	1ヶ月超～6ヶ月以下	6ヶ月超～1年以下	1年超～2年以下	2年超～3年以下	3年超～5年以下	5年超～10年以下	10年超	わからない
1	管理的職業	7	M	50.9%	2.8%	7.1%	5.4%	7.0%	3.2%	4.7%	4.1%	4.7%	10.2%
			SD	(0.11)	(0.02)	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.06)	(0.04)
2	研究・技術の職業	51	M	44.0%	2.4%	8.0%	5.2%	5.2%	5.7%	5.6%	3.4%	2.8%	17.7%
			SD	(0.11)	(0.03)	(0.05)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.04)	(0.03)	(0.06)
3	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	M	36.3%	1.5%	5.4%	5.9%	7.7%	8.7%	6.4%	3.7%	4.5%	19.9%
			SD	(0.12)	(0.02)	(0.04)	(0.04)	(0.06)	(0.05)	(0.05)	(0.04)	(0.05)	(0.07)
4	医療・看護・保健の職業	27	M	44.4%	1.5%	7.2%	5.2%	6.3%	8.4%	6.0%	2.7%	2.1%	16.1%
			SD	(0.18)	(0.02)	(0.05)	(0.05)	(0.05)	(0.06)	(0.05)	(0.04)	(0.05)	(0.06)
5	保育・教育の職業	16	M	45.6%	5.7%	7.4%	4.7%	3.9%	4.5%	4.4%	1.6%	2.8%	19.4%
			SD	(0.13)	(0.05)	(0.05)	(0.02)	(0.03)	(0.03)	(0.04)	(0.02)	(0.05)	(0.07)
6	事務的職業	49	M	53.7%	4.9%	8.7%	3.8%	3.9%	4.0%	3.2%	1.4%	1.2%	15.3%
			SD	(0.11)	(0.03)	(0.05)	(0.03)	(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.05)
7	販売・営業の職業	40	M	60.6%	6.2%	8.0%	3.2%	3.0%	2.5%	1.1%	0.8%	0.4%	14.1%
			SD	(0.09)	(0.04)	(0.05)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.05)
8	福祉・介護の職業	12	M	42.0%	2.4%	10.1%	5.9%	4.0%	4.2%	6.9%	6.7%	1.3%	16.6%
			SD	(0.14)	(0.03)	(0.05)	(0.04)	(0.03)	(0.04)	(0.07)	(0.13)	(0.01)	(0.08)
9	サービスの職業	38	M	51.8%	5.9%	8.0%	3.5%	6.0%	3.4%	2.5%	1.1%	0.9%	16.9%
			SD	(0.16)	(0.05)	(0.06)	(0.04)	(0.07)	(0.05)	(0.04)	(0.02)	(0.02)	(0.07)
10	警備・保安の職業	11	M	62.7%	5.6%	8.1%	6.9%	3.2%	1.1%	1.8%	0.5%	0.7%	9.3%
			SD	(0.08)	(0.09)	(0.06)	(0.07)	(0.05)	(0.02)	(0.04)	(0.01)	(0.01)	(0.04)
11	農林漁業の職業	11	M	65.4%	2.9%	5.2%	1.8%	4.0%	3.3%	1.5%	0.3%	0.2%	15.5%
			SD	(0.09)	(0.04)	(0.03)	(0.03)	(0.04)	(0.04)	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.07)
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	M	57.0%	4.4%	7.6%	4.6%	3.5%	2.4%	2.2%	1.2%	1.1%	16.0%
			SD	(0.12)	(0.04)	(0.05)	(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.07)
13	配送・輸送・機械運転の職業	23	M	50.4%	9.9%	12.6%	4.7%	4.9%	2.4%	1.6%	0.8%	0.7%	12.0%
			SD	(0.16)	(0.06)	(0.08)	(0.04)	(0.07)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	(0.02)	(0.05)
14	建設・土木・電気工事の職業	14	M	56.5%	4.2%	6.2%	3.8%	3.4%	3.1%	2.7%	3.1%	1.3%	15.8%
			SD	(0.11)	(0.03)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.02)	(0.03)	(0.04)	(0.02)	(0.06)
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	M	68.5%	7.7%	6.0%	2.2%	1.4%	1.0%	0.6%	0.4%	0.2%	12.1%
			SD	(0.11)	(0.05)	(0.05)	(0.03)	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.06)
全体		440	M	51.2%	4.3%	7.7%	4.5%	4.7%	4.3%	3.5%	2.0%	1.8%	16.0%
			SD	(0.15)	(0.04)	(0.05)	(0.04)	(0.05)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.07)

(4) 入職後に一通り仕事を覚えるまでの期間

入職後に周囲から特別なサポートがなくても一般的な就業者と同程度働けるようになるまでに必要な訓練期間を択一式で尋ねた本項目について、各大分類に区分された職業群の収録データの平均値と標準偏差を図表 4-7 に示す。全体では「1ヶ月超～6ヶ月以下」が 19.8%で最も高く、また 15 の職業群のうち 8 群で同項目が最も高かった¹⁴。これらの職業群では入職して即戦力とまでは言えないものの、概ね半年以下でいわゆる「見習い」的な期間は終了するとの回答者の認識が見られる。

¹⁴ ただし第 15 群に関しては「必要ない（未経験でも即戦力となる）」と同率 1 位である。

一方、「必要でない（未経験でも即戦力となる）」が最も高かったのは第1群の管理的な職業（16.5%）、第11群の農林漁業の職業（20.5%）のほか、第15群の運搬・清掃等の職業の26.2%が「1ヶ月超～6ヶ月以下」と同率1位であった。農林漁業と運搬・清掃等については業務として比較的定型的な肉体労働が含まれることから「即戦力」という認識も納得感がある。管理的な職業についてはやや解釈が難しいが、職業大分類における管理的な職業は組織の役員・幹部などいわゆる「管理職」が多く含まれることを踏まえると、彼らはそもそも「周囲から特別なサポートが必要な新人」とは見なされず、直ちに監督者の立場で実務をこなすことになるとの認識が反映された可能性がある。

なお2018～2019年度の前回調査では「A 管理的な仕事」は「1年超～2年以下」が18.4%で最も高かった（JILPT 資料シリーズ No.227, p.98）。これは構成職業の違いによるものと考えられる。初期開発に関する報告書の執筆当時、A群に当てはまる収録予定職業は250番「起業、創業」と410番「施設管理者（介護施設）」の2つしかなかった。一方、今回の調査結果に基づく第1群、管理的な職業の収録職業は図表4-1に示した通り、「銀行支店長」「起業、創業」「会社経営者」「総務課長」「人事課長」「経理課長」「営業課長」の7職業となっている。大分類単位の傾向としては、今回の調査結果のほうが安定的なものと考えられる。

その他、農林漁業について前回調査では「1年超～2年以下」が17.3%で最も高かったが今回調査ではその比率が若干低下して「必要ない（未経験でも即戦力となる）」が増加している点など一部に違いは見られるが、「J 建設・採掘の仕事」は「3年超～5年以下」が19.2%で最も高かった点など概ね類似の傾向が見られている。全体の比率として見ると各選択肢について前回調査と±3%程度の範囲で分布しており、前述の教育・訓練期間や実務経験のような10%ポイント近い変化は見られない。人手不足は入職要件の緩和を促すものの、入職後の訓練期間にはさほど影響を及ぼさない可能性が示唆される。

図表 4-7 職業大分類ごとの入職後に一通り仕事を覚えるまでの期間の収録データの平均値、標準偏差

職業大分類		該当職業数		必要でない（未経験でも即戦力となる）	1ヶ月以下	1ヶ月超～6ヶ月以下	6ヶ月超～1年以下	1年超～2年以下	2年超～3年以下	3年超～5年以下	5年超～10年以下	10年超	わからない
1	管理的職業	7	M	16.5%	3.4%	13.9%	12.7%	14.8%	12.0%	9.8%	5.3%	3.0%	8.9%
			SD	(0.08)	(0.03)	(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.07)	(0.04)	(0.03)	(0.03)	(0.06)
2	研究・技術の職業	51	M	7.4%	2.4%	13.8%	13.5%	12.9%	13.5%	14.1%	7.7%	2.9%	11.8%
			SD	(0.05)	(0.03)	(0.08)	(0.06)	(0.06)	(0.07)	(0.08)	(0.06)	(0.04)	(0.07)
3	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	M	8.5%	2.1%	11.5%	11.7%	15.4%	14.7%	12.7%	4.9%	3.3%	15.1%
			SD	(0.05)	(0.02)	(0.07)	(0.06)	(0.06)	(0.07)	(0.08)	(0.04)	(0.04)	(0.08)
4	医療・看護・保健の職業	27	M	4.5%	2.1%	14.8%	16.4%	16.5%	13.6%	12.3%	6.5%	3.9%	9.4%
			SD	(0.04)	(0.03)	(0.10)	(0.09)	(0.07)	(0.06)	(0.08)	(0.09)	(0.06)	(0.06)
5	保育・教育の職業	16	M	13.3%	5.7%	16.7%	14.5%	15.2%	7.5%	8.5%	2.5%	2.4%	13.7%
			SD	(0.05)	(0.05)	(0.08)	(0.04)	(0.06)	(0.05)	(0.06)	(0.03)	(0.03)	(0.06)
6	事務的職業	49	M	12.0%	6.0%	25.1%	16.9%	13.6%	8.9%	5.7%	1.8%	0.8%	9.1%
			SD	(0.07)	(0.06)	(0.10)	(0.06)	(0.07)	(0.07)	(0.05)	(0.03)	(0.02)	(0.05)
7	販売・営業の職業	40	M	13.1%	9.5%	26.9%	15.6%	12.2%	7.7%	3.7%	0.9%	0.4%	10.1%
			SD	(0.05)	(0.09)	(0.12)	(0.07)	(0.07)	(0.06)	(0.04)	(0.01)	(0.01)	(0.06)
8	福祉・介護の職業	12	M	9.3%	4.5%	28.2%	18.1%	11.3%	8.8%	7.0%	0.9%	0.6%	11.3%
			SD	(0.04)	(0.07)	(0.08)	(0.07)	(0.05)	(0.04)	(0.05)	(0.02)	(0.01)	(0.04)
9	サービスの職業	38	M	13.3%	10.9%	27.0%	13.8%	9.0%	5.6%	4.6%	2.6%	1.1%	12.2%
			SD	(0.08)	(0.09)	(0.13)	(0.07)	(0.05)	(0.06)	(0.07)	(0.06)	(0.02)	(0.06)
10	警備・保安の職業	11	M	11.8%	8.8%	13.3%	10.8%	16.3%	11.3%	8.8%	6.4%	1.2%	11.3%
			SD	(0.05)	(0.15)	(0.08)	(0.05)	(0.10)	(0.08)	(0.07)	(0.06)	(0.02)	(0.05)
11	農林漁業の職業	11	M	20.5%	10.1%	17.0%	9.5%	9.1%	8.1%	7.9%	3.6%	0.5%	13.7%
			SD	(0.07)	(0.07)	(0.09)	(0.10)	(0.06)	(0.05)	(0.06)	(0.04)	(0.01)	(0.06)
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	M	12.0%	7.1%	20.0%	13.5%	12.9%	7.9%	8.6%	3.8%	1.8%	12.4%
			SD	(0.06)	(0.06)	(0.09)	(0.06)	(0.07)	(0.05)	(0.07)	(0.04)	(0.03)	(0.07)
13	配送・輸送・機械運転の職業	23	M	15.3%	18.1%	29.1%	11.2%	7.4%	5.2%	3.8%	1.4%	0.5%	8.1%
			SD	(0.11)	(0.11)	(0.14)	(0.08)	(0.06)	(0.07)	(0.05)	(0.02)	(0.01)	(0.04)
14	建設・土木・電気工事の職業	14	M	12.1%	1.9%	7.2%	9.9%	11.9%	13.6%	17.7%	10.7%	3.3%	11.7%
			SD	(0.07)	(0.02)	(0.05)	(0.06)	(0.05)	(0.06)	(0.10)	(0.06)	(0.03)	(0.05)
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	M	26.2%	18.9%	26.2%	8.9%	5.2%	2.9%	2.2%	0.6%	0.4%	8.5%
			SD	(0.08)	(0.10)	(0.06)	(0.05)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.01)	(0.01)	(0.03)
全体		440	M	11.7%	6.8%	19.8%	13.6%	12.6%	9.7%	8.6%	3.9%	1.8%	11.5%
			SD	(0.08)	(0.08)	(0.11)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.08)	(0.05)	(0.03)	(0.06)

2 建築塗装工、理容師、Web ディレクターの回答分布の棒グラフ

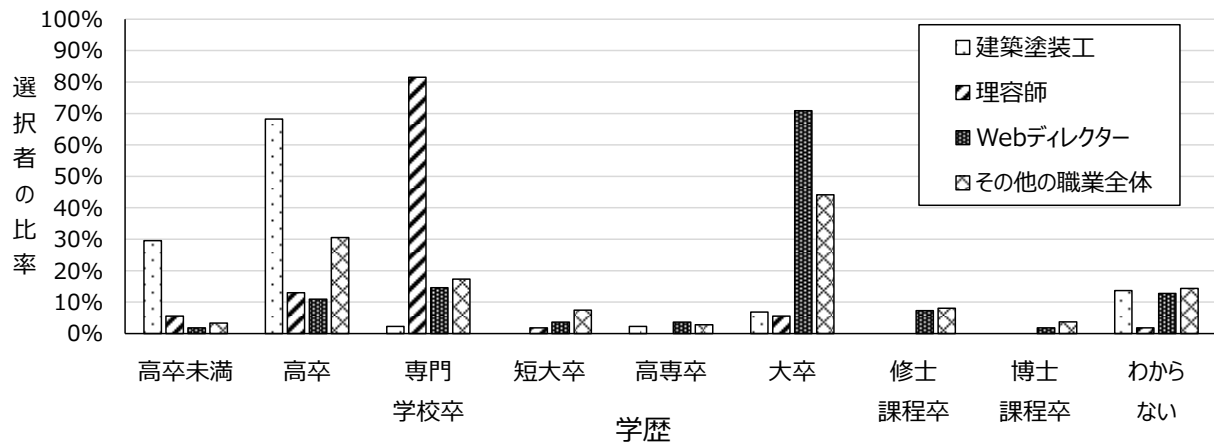
(1) 学歴(複数回答)

自身の職業でどのような学歴の人が多いと思うか複数回答で尋ねた結果について、抽出 3 職業、およびその他の職業全体の回答分布を図表 4-8 に示す。前項で見た通り全体では「大卒」が最も比率が高く「高卒」が続く形だが、建築塗装工では「高卒」が、理容師では「専門学校卒」が、Web ディレクターでは「大卒」が 7～8 割程度を占めており職業ごとの特徴が顕著に見られる。

これらの結果は常識的な感覚と照らして違和感がなく、概ね妥当なデータが取得されていたことが示唆される¹⁵。

¹⁵ なお 2018～2019 年度の初期開発に関する報告書では「教育と訓練」領域について抽出 3 職業の比較は実施していない。

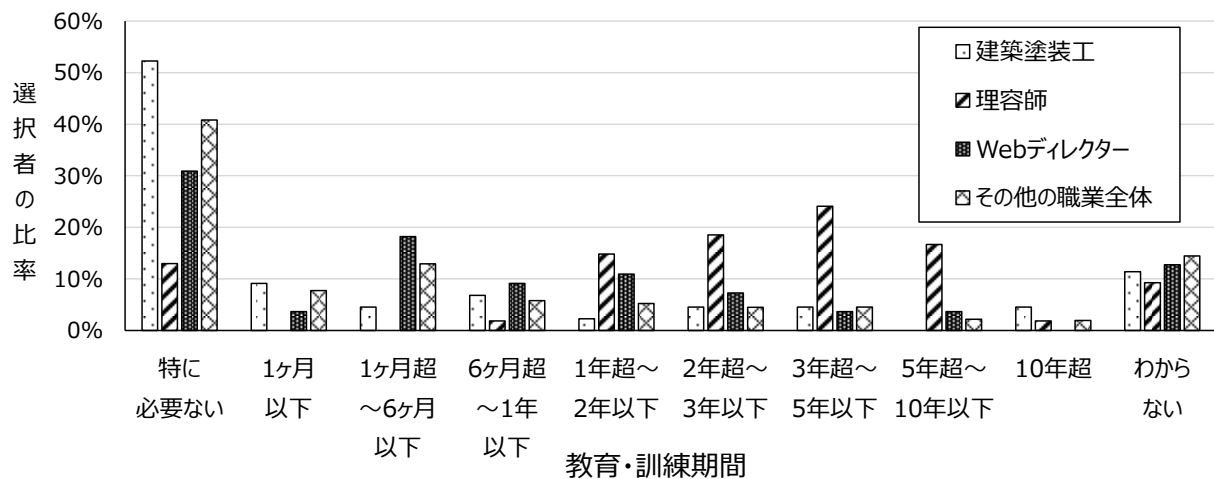
図表 4-8 学歴(複数回答)の抽出 3 職業と全体の選択者比率



(2) 入職前に必要な教育・訓練期間

学歴以外で入職前に必要な教育・訓練期間を択一式で尋ねた結果について、抽出 3 職業、およびその他の職業全体の回答分布を図表 4-9 に示す。建築塗装工は「特に必要ない」が 4 ～ 5 割程度、Web ディレクターは 3 割程度と最も高く、Web ディレクターでは「1 ヶ月超～ 6 ヶ月以下」も 2 割弱の小さなピークが見られる。一方、理容師については「特に必要ない」は 1 割強にとどまり、「3 年超～ 5 年以下」の 24.1%をピークとして一定の年数の教育・訓練期間が求められるとの就業者の認識が反映されている。理容師は専門学校等の「学校」を卒業した後も、入職に向けてさらなる教育・訓練期間が必要とされている様子が窺われる。

図表 4-9 入職前に必要な教育・訓練期間の抽出 3 職業と全体の選択者比率

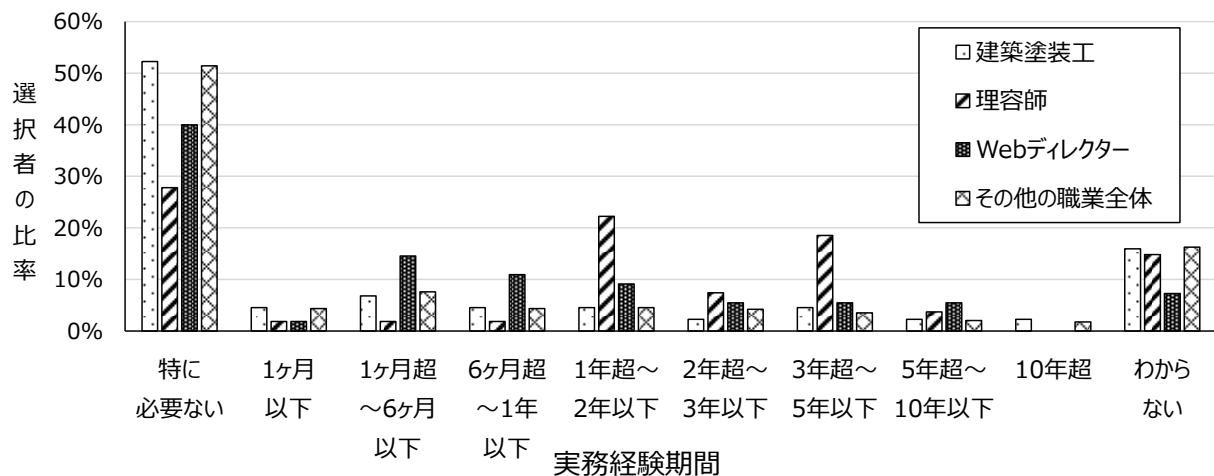


(3) 入職前に必要な実務経験

入職前に必要な実務経験の期間を択一式で尋ねた本項目について、抽出 3 職業、およびその他の職業全体の回答分布を図表 4-10 に示す。建築塗装工と Web ディレクターについては

教育・訓練期間と似た分布となっており、「特に必要ない」が最も高いとの結果である。理容師も実務経験に関しては入職前には「特に必要ない」が最も高いが、「1年超～2年以下」の22.2%、「3年超～5年以下」の18.5%など一定年数の経験が必要との回答者も一定数いる。

図表 4-10 入職前に必要な実務経験期間の抽出3職業と全体の選択者比率



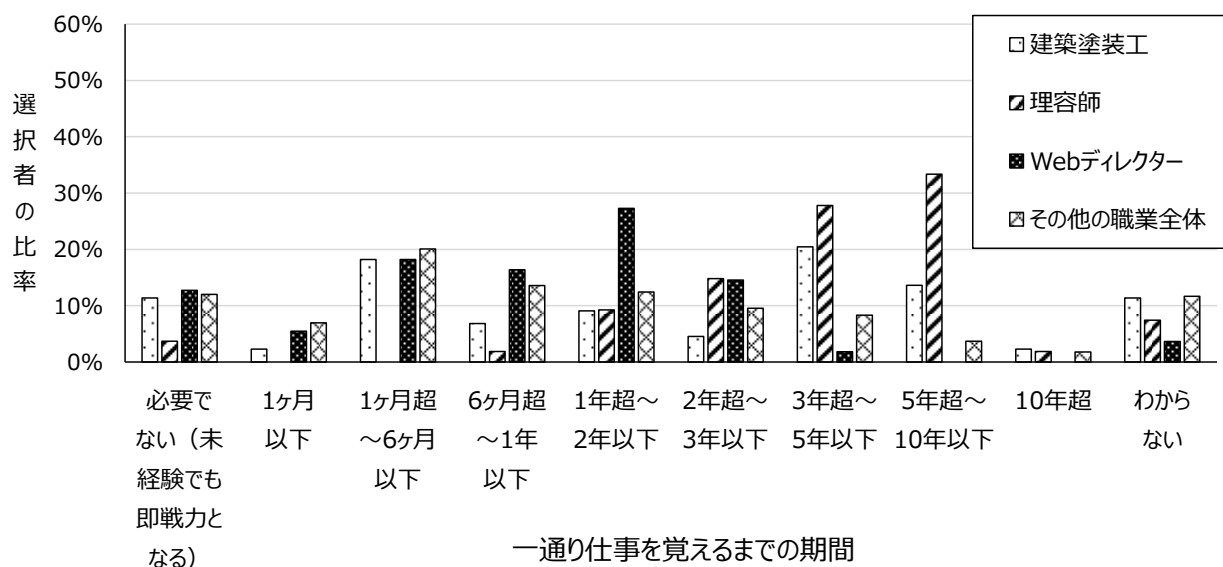
(4) 入職後に一通り仕事を覚えるまでの期間

入職後に周囲から特別なサポートがなくても一般的な就業者と同程度働けるようになるまでに必要な訓練期間を択一式で尋ねた本項目について、抽出3職業、およびその他の職業全体の回答分布を図表4-11に示す。

建築塗装工については「1ヶ月超～6ヶ月以下」と「3年超～5年以下」が2割前後であるが全般に平板な分布となっており、回答者によって認識の多様性が見られる。理容師については3人に1人程度が「5年超～10年以下」を選択しており、「3年超～5年以下」、「2年超～3年以下」が続くなど、他の2職業と比べてより長期の訓練期間が必要である様子が窺われる。Webディレクターについては「1年超～2年以下」の27.3%をピークとして概ね左右になだらかな分布が広がっている。

以上「教育と訓練」領域4項目について抽出3職業の回答分布を見てきたが、全体を通して違和感のある回答は見られなかった。今回の調査でも概ね妥当なデータが得られていたことが示唆される。

図表 4-11 入職後に一通り仕事を覚えるまでの期間の抽出3職業と全体の選択者比率



第3節 知識

続いて「知識」33項目について収録データを確認する。その際、前節までとは異なり第3の視点として各項目の得点が特に高い「代表的な職業」リストも検討する。これは知識領域の33項目が一般的な就業形態や教育と訓練領域の4項目と比較してやや抽象度の高い設問内容であり、回答者が正しく内容を把握できていたか、特に得点が高かった10職業を概観することで確認したいためである。

1 職業大分類15群ごとの回答分布

知識33項目について、「0：現在の仕事とは無関係」を含む6段階で重要度を尋ねた平均値について、職業大分類ごとに収録データの平均値と標準偏差を集計した結果を図表4-12から4-15に示す。図表中のKNはKnowledgeの省略形である。全体ではKN5「顧客サービス・対人サービス」の1.98が最も高く、大分類別では第7、8、9、15の4群で最も高かった。ただし、このうち第7群の販売・営業の職業(3.01)、第8群の福祉・介護の職業(2.71)、第9群のサービスの職業(2.82)については平均値自体が高いものの、第15群の運搬・清掃等の職業は平均値が1.04と低い。したがって第15群に関しては同群内では相対的には平均値が最も高かったものの、基本的に知識は必要とされない職業が多く含まれていたと解釈すべきである。

その他の職業群についてはそれぞれの職務内容に応じた知識の平均値が高くなっている。具体的には第1群の管理的な職業ではKN1「ビジネスと経営」(2.71)が、第2群の研究・技術の職業ではKN12「設計」(2.19)が、第3群の法務・経営等の専門的職業と第6群の事

務的職業では KN2「事務処理」(2.50, 2.59) が、第 4 群の医療・看護等の職業では KN22「医学・歯学」(3.95) が、第 5 群の保育・教育の職業では KN24「教育訓練」(2.69) が、第 10 群の警備・保安の職業では KN30「公衆安全・危機管理」(2.21) が、第 11 群の農林漁業の職業では KN9「農業・畜産業」(2.59) が、第 12 群の製造等の職業では KN8「生産・加工」(2.39) が、第 13 群の配送・輸送等の職業では KN7「輸送」(2.07) がそれぞれ平均値 1 位となっている。以上の結果は概ね各職業群の仕事内容とよく対応している。

なお本領域の全体前回調査は教育と訓練と同様 2018～2019 年度の初期開発まで遡り、当時とは職業大分類の区分が異なるため直接比較できない職業群が多いものの、全体の平均値で見ると今回は 0.2～0.6 程度、全般に低下している (JILPT 資料シリーズ No.227, p.86-87)。一方、各職業群内で最も高い平均値については、前回の「G 農林漁業の仕事」の KN9「農業・畜産業」(2.5)¹⁶と今回の「11 農林漁業の職業」の同項目 (2.59) 等、直接比較可能な範囲で見る限り前回と同程度である。したがって総合的に見ると、今回 (2023 年度) の調査のほう「必要な知識」と「不必要な知識」のメリハリが明確な回答であったと解釈できる¹⁷。

この原因はおそらく、初期開発時の回答者負担が極端に重かったことに由来する。初期開発では 2018 年度に約 250 職業、2019 年度に約 250 職業について調査を実施したが、その際、1 人の回答者に全ての情報領域について通しで回答を求めた。そのため回答時間は 1 時間近くに及ぶこともあり、調査票の最後に設定された知識領域については疲労感から回答者の注意が散漫になっていたことが考えられる¹⁸。

こうした反省を踏まえ 2020 年度以降は調査票を 3 分割することで回答負担をおよそ 3 分の 1 に軽減する措置を取っている (JILPT 資料シリーズ No.240)。さらに 2021 年度以降は不誠実な回答を除外するための選別項目を予め設定し、設問を読んでいないと思われる無気力ランダム回答を最終データセットから効率的に排除することが可能となった (JILPT 資料シリーズ No.260)。したがって本章執筆者としては、今回取得したメリハリのあるデータの方がより実態に即した回答へと改善されたものと考えている。

¹⁶ 当時の報告書 (JILPT 資料シリーズ No.227) では小数点以下第 1 位に丸めていたため、原典ママとした。

¹⁷ ただし前述の通り、「A 管理的な仕事」と「1 管理的な職業」については両群を構成する職業が大きく変化しているため、知識領域についても回答傾向が大きく異なる点に留意されたい。

¹⁸ こうした懸念から初期開発時も、事後的に全項目同値回答のケースや「1, 2, 3, 4, 5, 1, 2, 3, 4, 5,」のようなループ回答のケースは除外する等、可能な範囲でデータのスクリーニングは実施していた。それでもランダム無気力回答などの除外は限界があったものと考えられる。こうした無気力回答が混入することで、全般にメリハリの無い平均値が得られていた可能性がある。

図表 4-12 職業大分類ごとの知識 33 項目収録データの平均値、標準偏差①

職業大分類				KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8
				ビジネスと経営	事務処理	経済学・会計学	販売・マーケティング	顧客サービス・対人サービス	人事労務管理	輸送	生産・加工
1	管理的職業	7	M	2.71	2.69	2.34	2.25	2.55	2.52	1.04	1.04
			SD	(0.51)	(0.36)	(0.56)	(0.52)	(0.53)	(0.88)	(0.15)	(0.23)
2	研究・技術の職業	51	M	1.54	2.08	1.09	1.24	1.68	1.05	0.82	1.51
			SD	(0.48)	(0.35)	(0.41)	(0.45)	(0.44)	(0.34)	(0.42)	(0.82)
3	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	M	1.84	2.50	1.62	1.90	2.40	1.35	0.76	0.98
			SD	(0.68)	(0.60)	(0.85)	(0.67)	(0.58)	(0.75)	(0.51)	(0.56)
4	医療・看護・保健の職業	27	M	1.11	1.76	0.83	0.93	2.35	1.18	0.36	0.48
			SD	(0.53)	(0.57)	(0.46)	(0.59)	(0.53)	(0.44)	(0.23)	(0.55)
5	保育・教育の職業	16	M	0.99	1.95	0.70	0.78	2.06	1.05	0.32	0.32
			SD	(0.37)	(0.50)	(0.27)	(0.54)	(0.67)	(0.23)	(0.16)	(0.22)
6	事務的職業	49	M	1.37	2.59	1.32	1.43	2.13	1.31	0.97	0.75
			SD	(0.66)	(0.66)	(0.63)	(0.86)	(0.70)	(0.62)	(0.74)	(0.53)
7	販売・営業の職業	40	M	1.48	1.73	1.26	2.60	3.01	1.21	0.91	0.93
			SD	(0.47)	(0.60)	(0.54)	(0.52)	(0.51)	(0.37)	(0.45)	(0.48)
8	福祉・介護の職業	12	M	1.32	2.32	0.92	0.99	2.71	1.48	0.58	0.43
			SD	(0.57)	(0.65)	(0.43)	(0.63)	(0.38)	(0.53)	(0.31)	(0.30)
9	サービスの職業	38	M	1.18	1.28	0.95	1.53	2.82	1.12	0.57	0.80
			SD	(0.55)	(0.52)	(0.46)	(0.72)	(0.76)	(0.48)	(0.40)	(0.66)
10	警備・保安の職業	11	M	0.72	2.07	0.54	0.31	1.05	1.44	1.01	0.34
			SD	(0.20)	(0.86)	(0.23)	(0.10)	(0.46)	(0.61)	(0.54)	(0.23)
11	農林漁業の職業	11	M	1.05	1.07	0.81	1.25	1.23	0.84	0.99	1.69
			SD	(0.31)	(0.29)	(0.27)	(0.44)	(0.51)	(0.19)	(0.20)	(0.65)
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	M	1.10	1.36	0.81	1.01	1.23	0.90	1.00	2.39
			SD	(0.33)	(0.44)	(0.32)	(0.41)	(0.47)	(0.31)	(0.32)	(0.54)
13	配送・輸送・機械運転の職業	23	M	0.62	0.82	0.47	0.58	1.31	0.70	2.07	0.61
			SD	(0.32)	(0.48)	(0.22)	(0.42)	(0.54)	(0.31)	(0.92)	(0.38)
14	建設・土木・電気工事の職業	14	M	1.12	1.53	0.98	0.79	1.26	1.15	0.91	1.19
			SD	(0.28)	(0.35)	(0.22)	(0.22)	(0.34)	(0.30)	(0.25)	(0.32)
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	M	0.57	0.70	0.40	0.55	1.04	0.59	0.91	0.79
			SD	(0.29)	(0.42)	(0.23)	(0.43)	(0.64)	(0.33)	(0.63)	(0.59)
全体			440	M	1.29	1.80	1.04	1.33	1.13	0.88	1.14
				SD	(0.62)	(0.77)	(0.62)	(0.81)	(0.85)	(0.59)	(0.84)

図表 4-13 職業大分類ごとの知識 33 項目収録データの平均値、標準偏差②

職業大分類			該 当 職 業 数	KN9 農業・畜 産業	KN10 工学	KN11 コンピュ ータと電子 工学	KN12 設計	KN13 建築・建 設	KN14 機械	KN15 数学	KN16 物理学
1	管理的職業	7	M	0.60	0.86	1.20	0.83	0.72	0.86	1.27	0.78
			SD	(0.15)	(0.18)	(0.18)	(0.12)	(0.13)	(0.22)	(0.20)	(0.15)
2	研究・技術の職業	51	M	0.59	1.99	2.18	2.19	0.95	1.57	1.99	1.62
			SD	(0.69)	(0.92)	(0.87)	(1.05)	(1.05)	(0.89)	(0.65)	(0.78)
3	法務・経営・文化芸術等の 専門的職業	54	M	0.49	0.95	1.30	1.08	0.76	0.80	1.09	0.81
			SD	(0.32)	(0.70)	(0.59)	(0.78)	(0.67)	(0.58)	(0.54)	(0.55)
4	医療・看護・保健の職業	27	M	0.29	0.56	0.77	0.38	0.22	0.59	0.92	0.81
			SD	(0.33)	(0.53)	(0.46)	(0.34)	(0.15)	(0.51)	(0.47)	(0.55)
5	保育・教育の職業	16	M	0.32	0.44	0.71	0.32	0.27	0.36	0.99	0.75
			SD	(0.19)	(0.38)	(0.45)	(0.25)	(0.17)	(0.27)	(0.82)	(0.59)
6	事務的職業	49	M	0.38	0.55	0.87	0.53	0.46	0.53	0.86	0.45
			SD	(0.21)	(0.37)	(0.40)	(0.33)	(0.32)	(0.33)	(0.35)	(0.28)
7	販売・営業の職業	40	M	0.50	0.54	0.70	0.46	0.42	0.53	0.77	0.42
			SD	(0.32)	(0.26)	(0.34)	(0.27)	(0.39)	(0.30)	(0.30)	(0.23)
8	福祉・介護の職業	12	M	0.30	0.30	0.58	0.26	0.38	0.32	0.44	0.36
			SD	(0.15)	(0.15)	(0.18)	(0.15)	(0.31)	(0.25)	(0.21)	(0.18)
9	サービスの職業	38	M	0.47	0.33	0.41	0.30	0.29	0.39	0.53	0.34
			SD	(0.42)	(0.18)	(0.22)	(0.16)	(0.18)	(0.19)	(0.23)	(0.16)
10	警備・保安の職業	11	M	0.23	0.66	0.91	0.52	0.63	1.01	0.95	0.84
			SD	(0.16)	(0.43)	(0.53)	(0.31)	(0.30)	(0.53)	(0.55)	(0.51)
11	農林漁業の職業	11	M	2.59	0.67	0.57	0.47	0.59	1.17	0.76	0.60
			SD	(1.29)	(0.26)	(0.21)	(0.25)	(0.27)	(0.46)	(0.23)	(0.28)
12	製造・修理・塗装・製図等 の職業	71	M	0.48	1.35	1.08	1.20	0.71	1.76	1.29	1.05
			SD	(0.31)	(0.56)	(0.53)	(0.63)	(0.72)	(0.69)	(0.47)	(0.50)
13	配送・輸送・機械運転の職 業	23	M	0.28	0.56	0.53	0.44	0.54	1.01	0.78	0.68
			SD	(0.16)	(0.56)	(0.43)	(0.45)	(0.56)	(0.83)	(0.50)	(0.59)
14	建設・土木・電気工事の職 業	14	M	0.36	1.04	0.73	1.53	2.89	2.15	1.70	1.20
			SD	(0.14)	(0.40)	(0.32)	(0.45)	(0.38)	(0.35)	(0.26)	(0.31)
15	運搬・清掃・包装・選別等 の職業	16	M	0.31	0.43	0.37	0.33	0.36	0.66	0.50	0.40
			SD	(0.22)	(0.31)	(0.25)	(0.24)	(0.31)	(0.47)	(0.27)	(0.31)
全体			440	M	0.49	0.89	0.99	0.87	0.64	0.98	0.80
				SD	(0.53)	(0.74)	(0.71)	(0.82)	(0.73)	(0.78)	(0.61)

図表 4-14 職業大分類ごとの知識 33 項目収録データの平均値、標準偏差③

職業大分類			該当職業数	KN17 化学	KN18 生物学	KN19 心理学	KN20 社会学	KN21 地理学	KN22 医学・歯学	KN23 セラピーとカウンセリング	KN24 教育訓練
1	管理的職業	7	<i>M</i>	0.71	0.61	1.53	1.49	0.86	0.70	1.08	1.55
			<i>SD</i>	(0.19)	(0.14)	(0.33)	(0.34)	(0.14)	(0.21)	(0.34)	(0.51)
2	研究・技術の職業	51	<i>M</i>	1.46	0.99	0.99	0.99	0.73	0.76	0.57	1.29
			<i>SD</i>	(0.94)	(0.95)	(0.38)	(0.35)	(0.45)	(0.82)	(0.24)	(0.37)
3	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	<i>M</i>	0.73	0.67	1.53	1.50	0.86	0.74	0.91	1.20
			<i>SD</i>	(0.57)	(0.41)	(0.56)	(0.50)	(0.40)	(0.44)	(0.64)	(0.63)
4	医療・看護・保健の職業	27	<i>M</i>	1.10	2.01	2.27	1.63	0.41	3.95	2.61	1.93
			<i>SD</i>	(0.63)	(0.80)	(0.82)	(0.65)	(0.24)	(0.71)	(0.97)	(0.67)
5	保育・教育の職業	16	<i>M</i>	0.70	0.79	2.30	1.87	0.81	1.08	1.81	2.69
			<i>SD</i>	(0.60)	(0.62)	(0.55)	(0.53)	(0.52)	(0.56)	(0.73)	(0.54)
6	事務的職業	49	<i>M</i>	0.47	0.44	1.00	0.98	0.57	0.69	0.65	1.02
			<i>SD</i>	(0.35)	(0.43)	(0.33)	(0.33)	(0.32)	(0.81)	(0.29)	(0.40)
7	販売・営業の職業	40	<i>M</i>	0.47	0.47	1.22	1.12	0.52	0.63	0.63	0.96
			<i>SD</i>	(0.34)	(0.43)	(0.38)	(0.34)	(0.26)	(0.66)	(0.38)	(0.31)
8	福祉・介護の職業	12	<i>M</i>	0.32	0.58	2.67	2.13	0.52	2.45	2.63	2.00
			<i>SD</i>	(0.14)	(0.23)	(0.52)	(0.54)	(0.21)	(0.63)	(0.49)	(0.36)
9	サービスの職業	38	<i>M</i>	0.42	0.49	1.27	1.08	0.46	0.67	0.87	0.97
			<i>SD</i>	(0.27)	(0.43)	(0.55)	(0.38)	(0.31)	(0.55)	(0.77)	(0.43)
10	警備・保安の職業	11	<i>M</i>	0.86	0.68	1.47	1.50	1.10	1.40	1.20	2.14
			<i>SD</i>	(0.49)	(0.50)	(0.57)	(0.52)	(0.71)	(1.00)	(0.64)	(0.77)
11	農林漁業の職業	11	<i>M</i>	0.75	1.83	0.69	0.74	1.02	0.55	0.42	0.64
			<i>SD</i>	(0.40)	(0.82)	(0.39)	(0.35)	(0.41)	(0.46)	(0.34)	(0.37)
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	<i>M</i>	1.07	0.54	0.71	0.77	0.45	0.42	0.44	1.07
			<i>SD</i>	(0.59)	(0.39)	(0.25)	(0.22)	(0.22)	(0.35)	(0.19)	(0.42)
13	配送・輸送・機械運転の職業	23	<i>M</i>	0.59	0.33	0.75	0.77	0.80	0.40	0.40	0.85
			<i>SD</i>	(0.60)	(0.18)	(0.28)	(0.31)	(0.54)	(0.27)	(0.25)	(0.46)
14	建設・土木・電気工事の職業	14	<i>M</i>	0.84	0.44	0.76	0.92	0.71	0.40	0.39	0.99
			<i>SD</i>	(0.26)	(0.15)	(0.18)	(0.29)	(0.20)	(0.15)	(0.14)	(0.21)
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	<i>M</i>	0.42	0.32	0.46	0.48	0.34	0.26	0.27	0.59
			<i>SD</i>	(0.33)	(0.47)	(0.21)	(0.25)	(0.21)	(0.18)	(0.13)	(0.28)
全体			440	<i>M</i>	0.79	0.70	1.20	1.12	0.62	0.89	1.22
				<i>SD</i>	(0.64)	(0.68)	(0.69)	(0.54)	(0.40)	(1.04)	(0.64)

図表 4-15 職業大分類ごとの知識 33 項目収録データの平均値、標準偏差④

職業大分類		該当 職業 数		KN25	KN26	KN27	KN28	KN29	KN30	KN31	KN32	KN33
				日本語の 語彙・文 法	外国語の 語彙・文 法	芸術	歴史学・ 考古学	哲学・宗 教学	公衆安 全・危機 管理	法律学、 政治学	通信技 術	コミュニ ケーション とメディア
1	管理的職業	7	M	1.88	1.14	0.63	0.63	0.71	1.60	1.80	1.13	1.73
			SD	(0.24)	(0.13)	(0.15)	(0.15)	(0.21)	(0.41)	(0.50)	(0.18)	(0.35)
2	研究・技術の職業	51	M	1.70	1.44	0.58	0.46	0.47	1.37	1.13	1.67	1.60
			SD	(0.43)	(0.59)	(0.40)	(0.24)	(0.21)	(0.39)	(0.42)	(0.80)	(0.56)
3	法務・経営・文化芸術等の 専門的職業	54	M	2.45	1.70	1.61	1.03	0.94	1.28	1.78	1.23	2.17
			SD	(0.83)	(0.78)	(1.03)	(0.54)	(0.44)	(0.46)	(0.98)	(0.48)	(0.70)
4	医療・看護・保健の職業	27	M	1.70	1.09	0.49	0.39	0.69	1.58	1.16	0.65	1.64
			SD	(0.51)	(0.51)	(0.37)	(0.25)	(0.51)	(0.67)	(0.53)	(0.33)	(0.49)
5	保育・教育の職業	16	M	2.30	1.71	1.55	1.13	1.01	1.36	1.08	0.78	1.84
			SD	(1.00)	(1.16)	(1.04)	(0.72)	(0.53)	(0.53)	(0.49)	(0.43)	(0.55)
6	事務的職業	49	M	1.71	1.09	0.45	0.41	0.41	1.17	1.30	0.86	1.32
			SD	(0.52)	(0.54)	(0.28)	(0.23)	(0.20)	(0.43)	(0.84)	(0.36)	(0.51)
7	販売・営業の職業	40	M	1.41	0.89	0.54	0.40	0.38	0.86	0.86	0.69	1.28
			SD	(0.32)	(0.25)	(0.30)	(0.17)	(0.17)	(0.30)	(0.48)	(0.39)	(0.37)
8	福祉・介護の職業	12	M	1.67	0.69	0.65	0.52	0.73	1.34	1.32	0.59	1.73
			SD	(0.31)	(0.25)	(0.33)	(0.29)	(0.32)	(0.33)	(0.45)	(0.22)	(0.26)
9	サービスの職業	38	M	1.33	0.94	0.71	0.47	0.48	0.90	0.61	0.42	1.25
			SD	(0.48)	(0.61)	(0.46)	(0.35)	(0.41)	(0.39)	(0.30)	(0.19)	(0.42)
10	警備・保安の職業	11	M	1.63	1.30	0.30	0.53	0.57	2.21	2.15	1.59	1.75
			SD	(0.54)	(0.59)	(0.12)	(0.36)	(0.31)	(0.54)	(1.05)	(0.78)	(0.60)
11	農林漁業の職業	11	M	0.57	0.41	0.36	0.31	0.28	0.64	0.54	0.48	0.76
			SD	(0.36)	(0.41)	(0.27)	(0.17)	(0.07)	(0.36)	(0.22)	(0.20)	(0.47)
12	製造・修理・塗装・製図等 の職業	71	M	0.97	0.73	0.56	0.36	0.36	0.90	0.69	0.73	0.94
			SD	(0.34)	(0.42)	(0.50)	(0.19)	(0.18)	(0.33)	(0.32)	(0.41)	(0.37)
13	配送・輸送・機械運転の職 業	23	M	0.85	0.56	0.24	0.29	0.27	0.87	0.68	0.63	0.83
			SD	(0.33)	(0.41)	(0.12)	(0.17)	(0.14)	(0.45)	(0.41)	(0.50)	(0.37)
14	建設・土木・電気工事の職 業	14	M	1.01	0.51	0.45	0.35	0.33	1.03	0.80	0.75	0.94
			SD	(0.16)	(0.11)	(0.20)	(0.15)	(0.11)	(0.25)	(0.24)	(0.54)	(0.26)
15	運搬・清掃・包装・選別等 の職業	16	M	0.58	0.33	0.19	0.18	0.19	0.62	0.39	0.37	0.56
			SD	(0.30)	(0.21)	(0.12)	(0.15)	(0.12)	(0.30)	(0.25)	(0.22)	(0.26)
全体		440	M	1.51	1.04	0.68	0.50	0.51	1.13	1.05	0.88	1.37
			SD	(0.73)	(0.67)	(0.67)	(0.40)	(0.37)	(0.51)	(0.72)	(0.60)	(0.65)

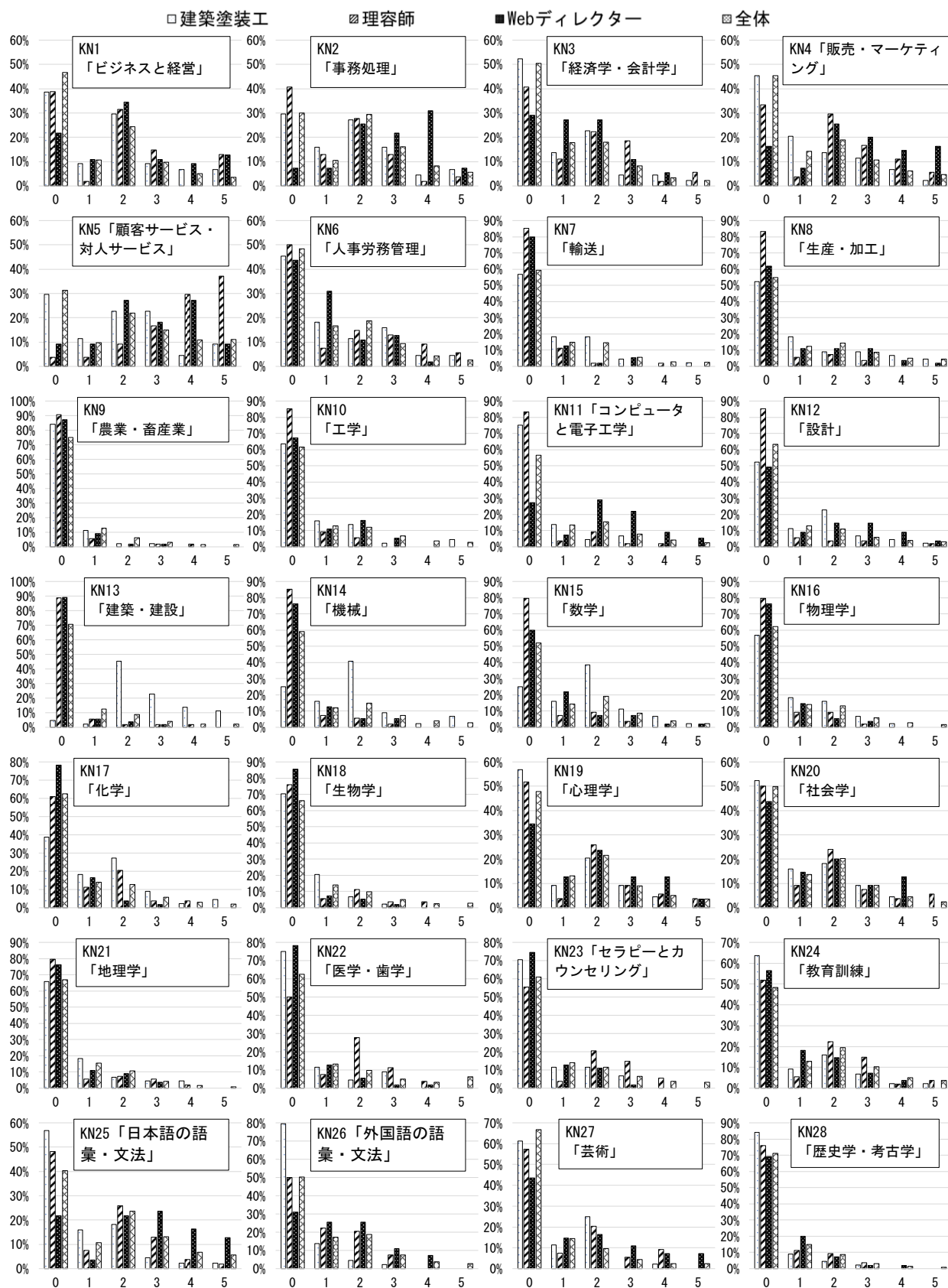
2 建築塗装工、理容師、Web ディレクターの回答分布の棒グラフ

知識 33 項目の重要度に関して、抽出 3 職業、およびその他の職業全体の回答分布を図表 4-16、4-17 に示す。多くの項目の回答分布で「0：現在の仕事とは無関係」が大多数を占めている様子は、初期開発時の報告書（JILPT 資料シリーズ No.227, pp.87-89）の結果と類似している。

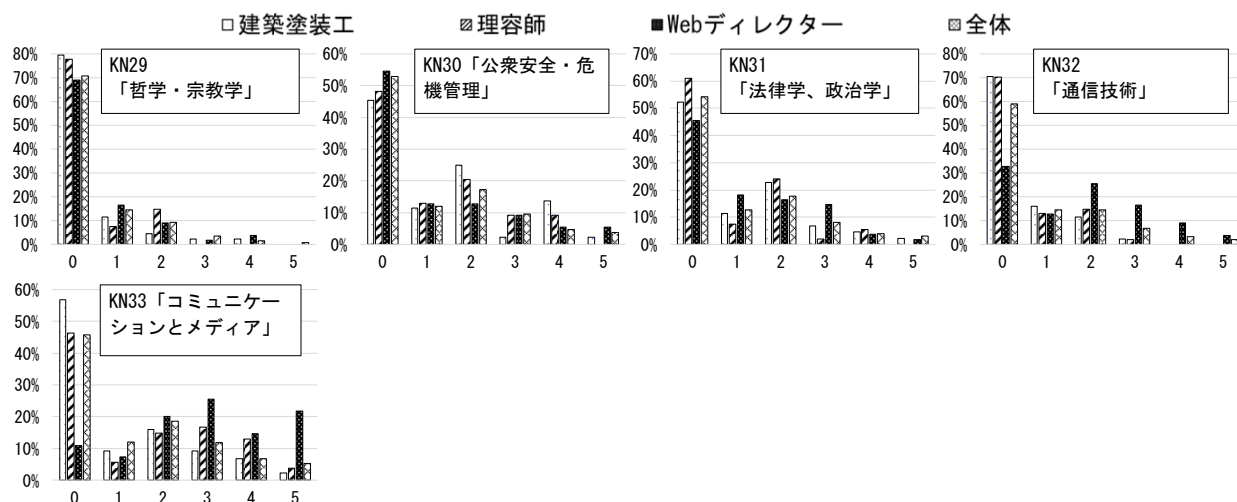
ただし前項で見た通り、初期開発時と比べると多くの項目で「0：現在の仕事とは無関係」が占める比率がさらに高まり、メリハリが明確な回答となっている。たとえば KN1「ビジネスと経営」について 2018～2019 年度調査では「0」が占める比率は 3 職業とも 2 割前後であったが、今回（2023 年度）調査で同じ水準だったのは Web ディレクターのみで、建築塗装工と理容師では「無関係」との回答が 4 割弱に及ぶ。

また別の例として、KN9「農業・畜産業」の「0」の比率は初期開発時のデータでは建築塗装工が 7 割強、理容師が 8 割程度、Web ディレクターが 6 割強であったが、今回の調査では軒並み 10～20%ポイント程度「0」の比率が高くなり、特に Web ディレクターは 9 割弱が「0」と回答している。Web ディレクターの仕事に農業が無関係であることは自明であり、この意味で初期開発当時の「0」比率 6 割強というデータはやはり回答疲れによる無気力ランダム回答の混入があったものと推測される。

図表 4-16 知識 33 項目の抽出 3 職業と全体の回答分布①



図表 4-17 知識 33 項目の抽出 3 職業と全体の回答分布②



3 各項目の得点が特に高い「代表的な職業」リスト

知識 33 項目について、特に重要度平均値が高かった 10 職業をピックアップしたのが図表 4-18、4-19 である。全体を通して各項目の内容と整合性のある職業がピックアップされている様子が窺える。たとえば KN7「輸送」には各種交通機関の運転手・運転士が、KN9「農業・畜産業」には農業従事者が、KN11「コンピュータと電子工学」には各種のシステムエンジニアが、KN22「医学・歯学」には医療関係者が、KN27「芸術」にはデザイナーや音楽、舞台、録音等の関連職業が、KN33「コミュニケーションとメディア」にはマスコミ関連職業等が得点上位となっている。したがって各項目が表す概念は、概ね調査者の想定通り回答者に把握されていたものと考えられる。

唯一、初見の読者にとって違和感があると思われるのが KN20「社会学」で、小中学校の教員やカウンセラー職等が得点上位となっている。この傾向は 2018～2019 年度の初期開発データでも共通している（JILPT 資料シリーズ No.227, p.90）。本項目の調査票上の説明文は「集団の行動と力学、社会傾向と個人に及ぼす影響、人の移動、民族性、文化についての知識。」とされているが、おそらく小中学校教員については「社会科」の授業を担当するにあたってこれらの知識が一定程度必要と想定されたものと考えられる。カウンセラー職において KN19「心理学」だけでなく社会学の知識も必要とされる理由については、医療にせよ福祉にせよスクールカウンセラーにせよ、相談者を適切にサポートする上では本人を取り巻く社会的要因に目を向けることが必要であるとの認識の反映の可能性がある。

図表 4-18 知識 33 項目の代表的職業リスト(50 音順)①

KN1 ビジネスと経営	KN2 事務処理	KN3 経済学・会計学	KN4 販売・ マーケティング	KN5 顧客サービス・ 対人サービス	KN6 人事労務管理	KN7 輸送
IR広報担当	行政書士	IR広報担当	医業情報担当者 (MR)	客室乗務員	銀行支店長	観光バス運転手
M&Aマネージャー、M&A コンサルタント/M&Aアドバ イザー	公認会計士	M&Aマネージャー、M&A コンサルタント/M&Aアドバ イザー	Webマーケティング(ネット 広告・販売促進)	化粧品訪問販売	施設管理者(介護施 設)	航海士
会社経営者	診療情報管理士	銀行支店長	携帯電話販売	シューフィッター	社会保険労務士	タンクローリー乗務員
企画・調査担当	税理士	経理課長	広告ディレクター	証券外務員	人事課長	通関士
銀行支店長	総務事務	公認会計士	広報コンサルタント	スポーツインストラクター	人事コンサルタント	鉄道運転計画・運行管 理
経営コンサルタント	バリーガル(弁護士補 助職)	証券アナリスト	シューフィッター	ネイリスト	人事事務	鉄道車掌
公認会計士	秘書	税理士	中小企業診断士	プライダルコーディネーター	総務課長	電車運転士
中小企業診断士	弁護士	中小企業診断士	ネット通販の企画開発	保険営業(生命保険、 損害保険)	総務事務	トラック運転手
プロジェクトマネージャ (IT)	弁理士	独立系ファイナンシャル・ア ドバイザー (IFA)	保険営業(生命保険、 損害保険)	メイクアップアーティスト	中小企業診断士	トレーラートラック運転手
マーケティング・リサーチ	臨床開発モニター	ファンドマネージャー	マーチャンダイザー、バイ ヤー	理容師	内部監査人	貿易事務

KN8 生産・加工	KN9 農業・畜産業	KN10 工学	KN11 コンピュータと 電子工学	KN12 設計	KN13 建築・建設	KN14 機械
インダストリアルデザイナー	稲作農業者	機械設計技術者	産業用ロボット開発技術 者	インダストリアルデザイナー	インテリアコーディネーター	金型工
NC工作機械オペレーター	花き栽培者	高分子化学技術者	システムエンジニア(基盤 システム)	インテリアデザイナー	インテリアデザイナー	機械設計技術者
靴製造	果樹栽培者	産業用ロボット開発技術 者	システムエンジニア(業務 用システム)	機械設計技術者	型枠大工	航空整備士
光学機器組立	植物工場の栽培管理	システムエンジニア(組込 み、IoT)	システムエンジニア(組込 み、IoT)	CADオペレーター	建築施工管理技術者	産業用ロボット開発技術 者
しよゆ製造	畜産技術者	自動運転開発エンジニア (自動車)	情報工学研究者	建築設計技術者	建築設計技術者	産業用ロボットの設置・設 定
食品技術者	動物園飼育員	情報工学研究者	ソフトウェア開発(スマホア プリ)	システムエンジニア(組込 み、IoT)	建築板金	産業用ロボットの保守・メ ンテナンス
生産・品質管理技術者	農業技術者	土木・建築工学研究者	電子機器技術者	造船技術者(船舶の開 発・設計)	左官	自動車整備士
清酒製造	ハウス野菜栽培者	半導体技術者	半導体技術者	電子機器技術者	大工	鍛造工/鍛造設備オペ レーター
石油精製オペレーター	ブリーダー	プラント設計技術者	プログラマー	土木設計技術者	鉄骨工	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工 等)
鍛造工/鍛造設備オペ レーター	酪農従事者	弁理士	プロジェクトマネージャ (IT)	プラント設計技術者	土木設計技術者	プラント設計技術者

KN15 数学	KN16 物理学	KN17 化学	KN18 生物学	KN19 心理学	KN20 社会学	KN21 地理学
学習塾教師	機械設計技術者	医薬品製造	医学研究者	医療ソーシャルワーカー	医療ソーシャルワーカー	海上保安官
機械設計技術者	産業用ロボット開発技術 者	高分子化学技術者	外科医	カウンセラー(医療福祉 分野)	カウンセラー(医療福祉 分野)	建築設計技術者
産業用ロボット開発技術 者	自動運転開発エンジニア (自動車)	石油精製オペレーター	獣医師	言語聴覚士	小学校教員	航海士
システムエンジニア(組込 み、IoT)	造船技術者(船舶の開 発・設計)	バイオテクノロジー技術者	小児科医	小学校教員	障害者福祉施設指導専 門員(生活支援員、就 労支援員等)	国際協力専門家
情報工学研究者	知的財産コーディネーター	バイオテクノロジー研究者	動物園飼育員	助産師	スクールカウンセラー	測量士
造船技術者(船舶の開 発・設計)	土木・建築工学研究者	ファインセラミックス製造技 術者	動物看護	スクールカウンセラー	中学校教員	太陽光発電の企画・調査
データサイエンティスト	発電所運転管理	プラント設計技術者	バイオテクノロジー技術者	中学校教員	中小企業診断士	中学校教員
土地家屋調査士	半導体技術者	分析化学技術者	バイオテクノロジー研究者	福祉事務所ケースワ ーカー	福祉事務所ケースワ ーカー	動物園飼育員
土木設計技術者	プラント設計技術者	弁理士	薬学研究者	福祉ソーシャルワーカー	福祉ソーシャルワーカー	土地家屋調査士
プラント設計技術者	弁理士	薬学研究者	臨床開発モニター	保健師	保健師	土木設計技術者

KN22 医学・歯学	KN23 セラピーと カウンセリング	KN24 教育訓練	KN25 日本語の 語彙・文法	KN26 外国語の 語彙・文法	KN27 芸術
外科医	アロマセラピスト	英会話教師	コピーライター	英会話教師	アートディレクター
歯科医師	カウンセラー(医療福祉 分野)	カウンセラー(医療福祉 分野)	雑誌記者	学習塾教師	イラストレーター
歯科衛生士	言語聴覚士	言語聴覚士	雑誌編集者	客室乗務員	インダストリアルデザイナー
小児科医	作業療法士(OT)	高等学校教員	小学校教員	航空整備士	音楽教室講師
助産師	小学校教員	小学校教員	新聞記者	国際協力専門家	グラフィックデザイナー
診療放射線技師	小児科医	スクールカウンセラー	テクニカルライター	知的財産コーディネーター	広告デザイナー
内科医	スクールカウンセラー	中学校教員	図書編集者	通訳者	商業カメラマン
保健師	はり師・きゅう師	特別支援学校教員、特 別支援学級教員	日本語教師	日本語教師	動画制作
理学療法士(PT)	保健師	日本語教師	弁理士	弁理士	舞台照明スタッフ
臨床工学士	理学療法士(PT)	幼稚園教員	翻訳者	翻訳者	録音エンジニア

図表 4-19 知識 33 項目の代表的職業リスト(50 音順)②

KN28 歴史学・考古学	KN29 哲学・宗教学	KN30 公衆安全・ 危機管理	KN31 法律学、政治学	KN32 通信技術	KN33 コミュニケー ションとメディア
学芸員	アートディレクター	海上保安官	企業法務担当	海上保安官	アートディレクター
学習塾教師	カウンセラー（医療福祉分野）	救急救命士	行政書士	システムエンジニア（基盤システム）	映像編集者
雑誌記者	学芸員	警察官（都道府県警察）	警察官（都道府県警察）	システムエンジニア（業務用システム）	広告ディレクター
小学校教員	高等学校教員	建築施工管理技術者	刑務官	システムエンジニア（組込み、IoT）	雑誌記者
新聞記者	雑誌記者	国際協力専門家	司法書士	情報工学研究者	雑誌編集者
中学校教員	小学校教員	コンプライアンス推進担当	社会保険労務士	セキュリティエキスパート（オペレーション）	情報工学研究者
ツアーコンダクター	スクールカウンセラー	小児科医	知的財産コーディネーター	テレビ・ラジオ放送技術者	新聞記者
通訳者	葬祭ディレクター	中学校教員	バリーガル（弁護士補助職）	電気通信技術者	テレビ・ラジオ放送技術者
図書編集者	中学校教員	中小企業診断士	弁護士	プロジェクトマネージャ（IT）	動画制作
日本語教師	通訳者	保健師	弁理士	弁理士	放送ディレクター

第4節 仕事の性質

本章の最後に「仕事の性質」37 項目について収録データを確認する。検討の枠組みは前節の知識領域と共通である。

1 職業大分類 15 群ごとの回答分布

仕事の性質 37 項目のうち WC23「仕事の規則性」を除く 36 項目について、職業大分類ごとに収録データの平均値と標準偏差を集計した結果を図表 4-20 から 4-23 に示す。WC は本領域と対応する米国 O*NET の情報領域である Work Context の頭文字である。第 3 章でも述べた通り、この 36 項目はいずれも 1～5 の 5 段階評価で回答を求め、その平均値を収録データとしている。項目ごとに重要度、頻度、責任の大きさ等指標が異なるため本来は項目間で平均値を直接比較することはできないが、以下、便宜的に各大分類で最も平均値が高かった項目と 2 番目に高かった項目の観点から各大分類の特徴を確認してゆく。

まず全体で最も平均値が高かったのは WC1「他者との関わり」の 4.27 で、WC14「空調のきいた屋内作業」の 4.10 が続いた。職業大分類別で見ても 1 位と 2 位がしばしば入れ替わりつつも、9 の職業群でこの 2 項目が上位 2 項目となっている。屋内で、他者に関わりながら働くという職業群が比較的多い様子が窺われる。

一方、その他の 6 つの職業群についてはそれぞれ以下の特徴が見られた。第 3 群の法務・経営等の専門的職業は 1 位が WC14「空調のきいた屋内作業」(4.53) であるが 2 位は WC24「電子メール」(4.30) であった。第 10 群の警備・保安の職業は 1 位が WC1「他者との関わり」(4.38) であるが 2 位は WC10「厳密さ、正確さ」(3.95) であった。第 11 群の農林漁業の職業は 1 位が WC18「立ち作業」(4.20)、2 位が WC16「屋外作業」(4.17) であった。第 13 群の配送・輸送等の職業は 1 位が WC1「他者との関わり」(4.13) であるが 2 位は WC16

「屋外作業」(3.93)であった。第14群の建設・土木等の職業は1位がWC1「他者とのかわり」(4.16)であるが2位はWC18「立ち作業」(3.97)であった。第15群の運搬・清掃等の職業は1位がWC18「立ち作業」(4.22)、2位がWC31「歩行、走行」(3.67)であった。

以上の結果はいずれも各大分類の仕事内容と整合性のある結果であり、妥当なデータが得られていたことが示唆される。

なお本領域の前回調査は「仕事の規則性」を含む23項目が2018～2019年度の初期開発、残り14項目が2020年度調査となるが、全体を通して知識と同じく2023年度調査のほうが大分類別の平均値のメリハリが大きかった。特に最小値に関してはほとんどの項目で2023年度のほうが低くなっており、偶然の偏りとは考えづらい。

これは知識の節でも考察した通り初期開発における回答疲れの影響のほか、2021年度以降採用された「不誠実な回答の選別」プロセスによって無気力回答などがある程度排除された効果の可能性がある。

図表 4-20 職業大分類ごとの仕事の性質 36 項目の収録データの平均値、標準偏差①

職業大分類		該 当 職 業 数	WC1 WC2 WC3 WC4 WC5 WC6 WC7 WC8 WC9								
			他者とのかわり 対面での議論 電話での会話 ビジネスレターやメモの作成 仕事上での他者との対立 時間的切迫 グループやチームでの仕事 外部の顧客等との接触 他者と調整し、リードする								
1	管理的職業	7	<i>M</i> 4.55	3.84	4.36	3.95	2.30	2.90	3.30	3.47	3.34
			<i>SD</i> (0.42)	(0.70)	(0.53)	(0.52)	(0.40)	(0.40)	(0.70)	(0.42)	(0.54)
2	研究・技術の職業	51	<i>M</i> 4.38	3.66	3.64	3.64	2.28	3.00	3.50	3.11	3.24
			<i>SD</i> (0.29)	(0.43)	(0.49)	(0.51)	(0.29)	(0.29)	(0.34)	(0.42)	(0.38)
3	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	<i>M</i> 4.25	3.45	3.72	3.70	2.15	3.11	3.07	3.40	3.13
			<i>SD</i> (0.39)	(0.54)	(0.55)	(0.50)	(0.35)	(0.34)	(0.57)	(0.44)	(0.48)
4	医療・看護・保健の職業	27	<i>M</i> 4.71	3.64	3.96	3.18	2.48	3.23	3.73	3.48	3.31
			<i>SD</i> (0.19)	(0.55)	(0.46)	(0.55)	(0.36)	(0.44)	(0.62)	(0.34)	(0.45)
5	保育・教育の職業	16	<i>M</i> 4.56	3.74	3.36	3.00	2.31	2.83	3.51	3.12	3.19
			<i>SD</i> (0.26)	(0.49)	(0.57)	(0.57)	(0.44)	(0.48)	(0.73)	(0.40)	(0.50)
6	事務的職業	49	<i>M</i> 4.48	3.31	4.06	3.67	2.25	2.89	3.30	3.20	3.05
			<i>SD</i> (0.31)	(0.53)	(0.52)	(0.55)	(0.32)	(0.42)	(0.47)	(0.45)	(0.48)
7	販売・営業の職業	40	<i>M</i> 4.50	3.25	3.98	3.22	2.20	2.71	3.18	3.66	3.02
			<i>SD</i> (0.41)	(0.61)	(0.58)	(0.66)	(0.31)	(0.33)	(0.40)	(0.44)	(0.38)
8	福祉・介護の職業	12	<i>M</i> 4.74	3.96	4.13	3.57	2.72	3.16	3.94	3.69	3.65
			<i>SD</i> (0.12)	(0.34)	(0.63)	(0.60)	(0.26)	(0.29)	(0.34)	(0.46)	(0.42)
9	サービスの職業	38	<i>M</i> 4.35	2.86	3.33	2.52	2.13	2.79	3.12	3.28	2.86
			<i>SD</i> (0.29)	(0.42)	(0.69)	(0.64)	(0.29)	(0.54)	(0.56)	(0.49)	(0.46)
10	警備・保安の職業	11	<i>M</i> 4.38	3.38	3.84	3.00	2.54	3.03	3.89	3.06	3.32
			<i>SD</i> (0.18)	(0.43)	(0.54)	(0.54)	(0.51)	(0.60)	(0.52)	(0.44)	(0.46)
11	農林漁業の職業	11	<i>M</i> 3.48	2.39	2.59	1.88	1.72	2.25	2.76	2.15	2.22
			<i>SD</i> (0.30)	(0.34)	(0.35)	(0.31)	(0.39)	(0.32)	(0.57)	(0.44)	(0.34)
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	<i>M</i> 3.87	2.95	3.04	2.70	2.14	3.01	3.10	2.48	2.69
			<i>SD</i> (0.39)	(0.43)	(0.58)	(0.54)	(0.29)	(0.36)	(0.34)	(0.41)	(0.33)
13	配送・輸送・機械運転の職業	23	<i>M</i> 4.13	2.61	3.13	2.10	2.03	3.06	2.62	2.71	2.25
			<i>SD</i> (0.33)	(0.57)	(0.73)	(0.57)	(0.35)	(0.45)	(0.64)	(0.38)	(0.45)
14	建設・土木・電気工事の職業	14	<i>M</i> 4.16	3.34	3.85	2.67	2.35	3.06	3.29	2.83	2.96
			<i>SD</i> (0.23)	(0.32)	(0.24)	(0.40)	(0.22)	(0.20)	(0.40)	(0.31)	(0.28)
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	<i>M</i> 3.48	2.27	2.33	1.85	1.81	2.76	2.91	2.24	2.31
			<i>SD</i> (0.42)	(0.41)	(0.67)	(0.41)	(0.29)	(0.25)	(0.51)	(0.61)	(0.45)
全体		440	<i>M</i> 4.27	3.23	3.55	3.08	2.21	2.95	3.24	3.08	2.96
			<i>SD</i> (0.46)	(0.63)	(0.73)	(0.79)	(0.36)	(0.42)	(0.57)	(0.61)	(0.53)

※仕事の性質は各大分類で最も平均値が高かった項目を濃い網掛けで、2番目に平均値が高かった項目を薄い網掛けで示している。以下同じ。

図表 4-21 職業大分類ごとの仕事の性質 36 項目の収録データの平均値、標準偏差②

職業大分類			該 当 職 業 数	WC10	WC11	WC12	WC13	WC14	WC15	WC16	WC17	WC18
				厳密さ、 正確さ	同一作 業の反復	機器等の 速度に応 じた作業	結果・成 果への責 任	空調のき いた屋内 作業	空調のき いていな い屋内作 業	屋外作 業	座り作業	立ち作業
1	管理的職業	7	M	3.85	3.01	2.49	3.82	4.53	2.02	2.15	4.09	1.99
			SD	(0.35)	(0.40)	(0.41)	(0.30)	(0.30)	(0.30)	(0.56)	(0.46)	(0.23)
2	研究・技術の職業	51	M	3.86	3.09	2.80	3.38	4.43	2.09	1.98	4.07	2.15
			SD	(0.30)	(0.29)	(0.29)	(0.30)	(0.62)	(0.55)	(0.88)	(0.79)	(0.76)
3	法務・経営・文化芸術等の 専門的職業	54	M	3.95	3.03	2.47	3.47	4.53	1.89	1.92	4.28	1.96
			SD	(0.30)	(0.35)	(0.39)	(0.32)	(0.23)	(0.39)	(0.57)	(0.65)	(0.70)
4	医療・看護・保健の職業	27	M	4.17	3.36	2.78	3.61	4.80	1.68	1.53	3.03	3.40
			SD	(0.35)	(0.38)	(0.56)	(0.43)	(0.14)	(0.32)	(0.46)	(0.85)	(0.75)
5	保育・教育の職業	16	M	3.60	2.93	2.20	3.26	4.44	2.42	2.66	2.97	3.34
			SD	(0.39)	(0.33)	(0.42)	(0.33)	(0.26)	(0.73)	(1.15)	(0.59)	(0.64)
6	事務的職業	49	M	3.94	3.40	2.60	3.10	4.56	1.87	1.86	4.18	2.11
			SD	(0.33)	(0.34)	(0.33)	(0.35)	(0.41)	(0.39)	(0.60)	(0.69)	(0.69)
7	販売・営業の職業	40	M	3.62	3.09	2.43	3.00	4.42	2.00	2.28	2.57	3.55
			SD	(0.32)	(0.27)	(0.30)	(0.39)	(0.35)	(0.37)	(0.80)	(0.99)	(1.08)
8	福祉・介護の職業	12	M	3.78	3.29	2.32	3.32	4.54	2.40	2.75	2.96	3.24
			SD	(0.26)	(0.32)	(0.34)	(0.28)	(0.28)	(0.49)	(0.52)	(0.64)	(0.62)
9	サービスの職業	38	M	3.48	2.99	2.23	3.07	4.26	2.07	2.00	2.12	4.12
			SD	(0.36)	(0.37)	(0.39)	(0.44)	(0.61)	(0.54)	(1.02)	(0.84)	(0.74)
10	警備・保安の職業	11	M	3.95	3.32	2.81	3.47	3.88	3.09	3.79	3.12	3.08
			SD	(0.49)	(0.31)	(0.48)	(0.55)	(0.93)	(0.43)	(0.53)	(0.67)	(0.67)
11	農林漁業の職業	11	M	2.78	2.88	2.20	2.81	2.20	2.81	4.17	1.99	4.20
			SD	(0.40)	(0.35)	(0.37)	(0.24)	(0.84)	(0.71)	(0.60)	(0.37)	(0.32)
12	製造・修理・塗装・製図等 の職業	71	M	3.65	3.33	3.04	3.11	3.75	2.65	2.09	2.72	3.51
			SD	(0.30)	(0.28)	(0.31)	(0.31)	(0.78)	(0.66)	(0.80)	(0.75)	(0.70)
13	配送・輸送・機械運転の職 業	23	M	3.44	3.01	2.54	2.81	2.87	2.55	3.93	3.17	2.82
			SD	(0.41)	(0.54)	(0.64)	(0.40)	(0.83)	(0.74)	(0.51)	(0.96)	(0.77)
14	建設・土木・電気工事の職 業	14	M	3.64	3.10	2.75	3.31	2.29	3.14	3.93	2.13	3.97
			SD	(0.16)	(0.21)	(0.19)	(0.24)	(0.40)	(0.54)	(0.60)	(0.28)	(0.30)
15	運搬・清掃・包装・選別等 の職業	16	M	3.08	2.94	2.27	2.56	3.23	2.86	2.79	1.77	4.22
			SD	(0.42)	(0.32)	(0.38)	(0.37)	(0.69)	(0.40)	(1.04)	(0.43)	(0.40)
	全体	440	M	3.72	3.15	2.60	3.20	4.10	2.24	2.32	3.18	3.03
			SD	(0.43)	(0.37)	(0.46)	(0.43)	(0.86)	(0.65)	(1.02)	(1.11)	(1.07)

図表 4-22 職業大分類ごとの仕事の性質 36 項目の収録データの平均値、標準偏差③

			WC19	WC20	WC21	WC22	WC24	WC25	WC26	WC27	WC28
職業大分類			反復作業	ミスの影響度	意思決定の自由	優先順位や目標の自己設定	電子メール	窮屈な仕事の場所、居心地が悪い姿勢	病気、感染症のリスク	軽度の火傷、切り傷、噛まれ傷、刺し傷	一般的な保護・安全装備の着用
1	管理的職業	7	<i>M</i> 2.25 <i>SD</i> (0.36)	3.11 (0.39)	3.85 (0.35)	3.89 (0.21)	4.37 (0.32)	1.91 (0.31)	1.83 (0.40)	1.32 (0.14)	1.43 (0.26)
2	研究・技術の職業	51	<i>M</i> 2.30 <i>SD</i> (0.43)	3.07 (0.30)	3.52 (0.24)	3.58 (0.24)	4.32 (0.65)	1.99 (0.40)	1.67 (0.33)	1.64 (0.53)	2.21 (0.94)
3	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	<i>M</i> 2.30 <i>SD</i> (0.36)	3.17 (0.39)	3.79 (0.23)	3.85 (0.23)	4.30 (0.48)	1.84 (0.32)	1.68 (0.36)	1.29 (0.36)	1.33 (0.36)
4	医療・看護・保健の職業	27	<i>M</i> 2.87 <i>SD</i> (0.48)	3.81 (0.44)	3.53 (0.45)	3.67 (0.36)	3.13 (0.73)	2.12 (0.28)	4.19 (0.54)	2.17 (0.80)	2.62 (0.91)
5	保育・教育の職業	16	<i>M</i> 2.37 <i>SD</i> (0.28)	2.90 (0.50)	3.58 (0.31)	3.56 (0.29)	3.24 (0.73)	1.88 (0.37)	3.05 (0.77)	1.61 (0.47)	1.47 (0.35)
6	事務的職業	49	<i>M</i> 2.76 <i>SD</i> (0.46)	3.04 (0.42)	3.19 (0.34)	3.35 (0.30)	4.03 (0.75)	1.80 (0.27)	2.00 (0.66)	1.30 (0.23)	1.44 (0.39)
7	販売・営業の職業	40	<i>M</i> 2.71 <i>SD</i> (0.52)	2.82 (0.40)	3.40 (0.30)	3.45 (0.32)	3.53 (0.85)	1.84 (0.24)	2.17 (0.47)	1.64 (0.47)	1.40 (0.31)
8	福祉・介護の職業	12	<i>M</i> 2.58 <i>SD</i> (0.29)	3.19 (0.23)	3.47 (0.18)	3.55 (0.23)	3.34 (0.66)	2.10 (0.31)	3.69 (0.35)	1.86 (0.39)	1.78 (0.22)
9	サービスの職業	38	<i>M</i> 3.20 <i>SD</i> (0.46)	2.98 (0.48)	3.44 (0.30)	3.51 (0.34)	2.67 (0.77)	1.95 (0.35)	2.35 (0.49)	2.18 (0.86)	1.55 (0.34)
10	警備・保安の職業	11	<i>M</i> 2.76 <i>SD</i> (0.30)	3.53 (0.39)	2.97 (0.30)	3.22 (0.24)	3.56 (0.78)	2.66 (0.53)	2.68 (0.91)	2.07 (0.52)	3.34 (0.71)
11	農林漁業の職業	11	<i>M</i> 3.54 <i>SD</i> (0.33)	2.53 (0.40)	3.67 (0.29)	3.49 (0.34)	2.06 (0.31)	2.31 (0.18)	1.69 (0.64)	2.56 (0.73)	2.68 (0.62)
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	<i>M</i> 3.26 <i>SD</i> (0.43)	3.05 (0.35)	3.18 (0.26)	3.21 (0.29)	2.98 (0.74)	2.41 (0.44)	1.66 (0.29)	2.38 (0.50)	2.92 (0.81)
13	配送・輸送・機械運転の職業	23	<i>M</i> 3.07 <i>SD</i> (0.61)	3.49 (0.65)	3.09 (0.45)	3.12 (0.43)	2.34 (0.70)	2.30 (0.54)	2.30 (0.62)	1.81 (0.50)	2.80 (1.06)
14	建設・土木・電気工事の職業	14	<i>M</i> 3.06 <i>SD</i> (0.33)	3.13 (0.28)	3.30 (0.22)	3.30 (0.21)	2.98 (0.43)	3.21 (0.29)	1.98 (0.28)	2.86 (0.28)	3.72 (0.39)
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	<i>M</i> 3.59 <i>SD</i> (0.30)	2.63 (0.40)	3.06 (0.28)	3.10 (0.35)	1.94 (0.51)	2.17 (0.47)	2.05 (0.54)	2.05 (0.45)	2.51 (0.79)
全体			<i>M</i> 2.82 <i>SD</i> (0.59)	3.09 (0.48)	3.39 (0.38)	3.46 (0.37)	3.41 (0.99)	2.09 (0.48)	2.15 (0.84)	1.85 (0.68)	2.10 (0.96)

図表 4-23 職業大分類ごとの仕事の性質 36 項目の収録データの平均値、標準偏差④

職業大分類		該当職業数		WC29 特殊な保護・安全 装備の着用	WC30 暴力的な人々への 対応	WC31 歩行、走行	WC32 モノ、道具、制御 装置を扱う手作業	WC33 他者との身体的 近接	WC34 機械やコンピュータ による仕事の自動化	WC35 他者の健康・安全 への責任	WC36 意思決定が他者 や企業に及ぼす影 響力	WC37 競争水準
1	管理的職業	7	M	1.27	1.50	2.01	1.74	3.07	2.20	2.78	3.28	2.60
			SD	(0.13)	(0.29)	(0.28)	(0.23)	(0.37)	(0.37)	(0.42)	(0.32)	(0.61)
2	研究・技術の職業	51	M	1.63	1.26	1.99	2.39	2.97	2.24	2.29	2.69	2.28
			SD	(0.53)	(0.18)	(0.55)	(0.54)	(0.27)	(0.26)	(0.38)	(0.28)	(0.34)
3	法務・経営・文化芸術等の 専門的職業	54	M	1.20	1.30	1.90	2.18	2.78	2.10	2.02	2.85	2.43
			SD	(0.29)	(0.22)	(0.46)	(0.71)	(0.52)	(0.27)	(0.38)	(0.36)	(0.39)
4	医療・看護・保健の職業	27	M	1.97	1.93	2.84	2.92	4.05	2.09	3.70	3.00	1.86
			SD	(0.69)	(0.52)	(0.63)	(0.83)	(0.43)	(0.36)	(0.54)	(0.44)	(0.44)
5	保育・教育の職業	16	M	1.24	1.67	2.68	2.30	3.92	1.87	3.08	2.72	1.91
			SD	(0.16)	(0.46)	(0.76)	(0.37)	(0.37)	(0.24)	(0.64)	(0.29)	(0.39)
6	事務的職業	49	M	1.24	1.44	2.13	1.96	3.24	2.31	2.15	2.54	1.92
			SD	(0.21)	(0.32)	(0.50)	(0.53)	(0.35)	(0.24)	(0.38)	(0.33)	(0.41)
7	販売・営業の職業	40	M	1.20	1.40	2.94	2.40	3.41	2.16	2.22	2.45	2.39
			SD	(0.15)	(0.18)	(0.61)	(0.54)	(0.38)	(0.30)	(0.34)	(0.34)	(0.50)
8	福祉・介護の職業	12	M	1.40	2.60	3.05	2.26	4.09	1.87	3.38	2.96	1.78
			SD	(0.13)	(0.44)	(0.53)	(0.36)	(0.27)	(0.23)	(0.23)	(0.21)	(0.34)
9	サービスの職業	38	M	1.28	1.47	3.18	3.05	3.69	1.75	2.68	2.47	1.95
			SD	(0.17)	(0.25)	(0.68)	(0.76)	(0.50)	(0.34)	(0.47)	(0.33)	(0.39)
10	警備・保安の職業	11	M	2.52	2.34	2.78	2.47	3.47	1.87	3.10	2.83	1.78
			SD	(0.67)	(0.86)	(0.40)	(0.35)	(0.45)	(0.38)	(0.40)	(0.37)	(0.32)
11	農林漁業の職業	11	M	1.67	1.17	3.41	3.38	2.52	1.54	2.23	2.20	1.67
			SD	(0.35)	(0.13)	(0.55)	(0.50)	(0.34)	(0.28)	(0.36)	(0.17)	(0.29)
12	製造・修理・塗装・製図等 の職業	71	M	1.96	1.29	2.75	3.45	2.99	2.11	2.33	2.38	1.93
			SD	(0.59)	(0.16)	(0.46)	(0.38)	(0.30)	(0.33)	(0.30)	(0.25)	(0.21)
13	配送・輸送・機械運転の職 業	23	M	1.88	1.54	2.83	2.96	2.96	1.86	2.71	2.41	1.69
			SD	(0.81)	(0.32)	(0.70)	(0.54)	(0.51)	(0.43)	(0.52)	(0.33)	(0.28)
14	建設・土木・電気工事の職 業	14	M	3.07	1.50	3.22	3.64	3.02	1.55	2.72	2.65	2.06
			SD	(0.50)	(0.18)	(0.27)	(0.32)	(0.23)	(0.16)	(0.32)	(0.21)	(0.17)
15	運搬・清掃・包装・選別等 の職業	16	M	1.73	1.32	3.67	3.30	2.92	1.66	2.11	2.05	1.59
			SD	(0.57)	(0.16)	(0.43)	(0.29)	(0.39)	(0.28)	(0.38)	(0.33)	(0.27)
全体		440	M	1.60	1.47	2.61	2.69	3.22	2.04	2.48	2.59	2.04
			SD	(0.62)	(0.41)	(0.74)	(0.78)	(0.56)	(0.37)	(0.60)	(0.40)	(0.44)

また本領域で唯一、比率を収録データとする「仕事の規則性」について大分類ごとの状況を図表 4-24 に示す。全体では「規則的」が 52.2%で過半数を占め、「不規則」の 40.7%が続き、「季節的」が 7.4%といった結果であった。「規則的」が 6 割超を占める職業群としては第 4、5、6、15 群があり、逆に「不規則」が 6 割超なのは第 14 群のみで、その他の職業では「規則的」と「不規則」が拮抗した比率となっている。また「季節的」については第 11 群の農林漁業の職業で 18.1%と比較的高く、これは同職業群の働き方と整合性のある結果と言える。

図表 4-24 職業大分類ごとの WC23「仕事の規則性」の収録データの平均値、標準偏差

職業大分類		該当職業数		規則的（ルーチンやスケジュールが決まっている）	不規則（天候、生産需要、契約期間などで変わる）	季節的（一年のうちの一定の時期だけ）
1	管理的職業	7	M	47.6%	41.3%	11.2%
			SD	(0.13)	(0.12)	(0.05)
2	研究・技術の職業	51	M	46.9%	46.2%	6.8%
			SD	(0.11)	(0.11)	(0.05)
3	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	54	M	40.4%	51.0%	8.9%
			SD	(0.17)	(0.17)	(0.05)
4	医療・看護・保健の職業	27	M	68.4%	27.9%	3.9%
			SD	(0.13)	(0.13)	(0.03)
5	保育・教育の職業	16	M	66.8%	24.9%	9.0%
			SD	(0.11)	(0.11)	(0.03)
6	事務的職業	49	M	62.4%	30.4%	7.4%
			SD	(0.14)	(0.13)	(0.04)
7	販売・営業の職業	40	M	54.8%	38.7%	7.0%
			SD	(0.15)	(0.13)	(0.03)
8	福祉・介護の職業	12	M	55.9%	39.7%	4.4%
			SD	(0.10)	(0.11)	(0.03)
9	サービスの職業	38	M	55.0%	36.9%	8.8%
			SD	(0.17)	(0.15)	(0.04)
10	警備・保安の職業	11	M	50.7%	44.8%	4.9%
			SD	(0.15)	(0.14)	(0.02)
11	農林漁業の職業	11	M	34.5%	47.4%	18.1%
			SD	(0.20)	(0.16)	(0.07)
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	M	50.6%	42.6%	7.5%
			SD	(0.14)	(0.13)	(0.05)
13	配送・輸送・機械運転の職業	23	M	51.5%	43.2%	5.4%
			SD	(0.17)	(0.16)	(0.03)
14	建設・土木・電気工事の職業	14	M	30.0%	64.5%	5.5%
			SD	(0.12)	(0.13)	(0.02)
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	16	M	61.7%	33.1%	5.4%
			SD	(0.16)	(0.14)	(0.04)
全体		440	M	52.2%	40.7%	7.4%
			SD	(0.17)	(0.16)	(0.05)

2 建築塗装工、理容師、Web ディレクターの回答分布の棒グラフ

仕事の性質 37 項目に関して、抽出 3 職業、およびその他の職業全体の回答分布を図表 4-25、4-26 に示す。本領域の設問は職業によって明確に回答が分かれる項目（例：WC16「屋外作業」）、比較的正規分布に類似した分布（例：WC21「意思決定の自由」）など項目ごとに分布の形状に特色が見られるが、多くの設問で過去の全体調査と同じ傾向が見られた。

ただし、いくつかの項目で過去のデータとは大きな違いが見られる。まず WC2「対面での議論」に関しては 2018～2019 年度の初期開発データでは 3 職業とも「1」、すなわち頻度について「年に 1 度未満、あるいは全く求められない」の比率は 1 割前後に留まっていたが（JILPT 資料シリーズ No.227, p.94）、今回の調査では建築塗装工と理容師で 3 割～4 割、Web ディレクターで 2 割程度が「1」との回答であった。その他の全体職業で見ても「1」の

比率は 10%ポイント程度高くなっている。

この理由として、新型コロナウイルス感染症の流行に伴うテレワーク環境の整備が Web ディレクター等の職業で対面での議論の頻度を押し下げたことは十分考え得る。しかしそうだとすると理容師は前回過半数の回答者が「5」、すなわち「ほぼ毎日、他者と対面での議論があった」と回答しており、今回の調査ではその比率がほぼ半減しており変化が顕著である。

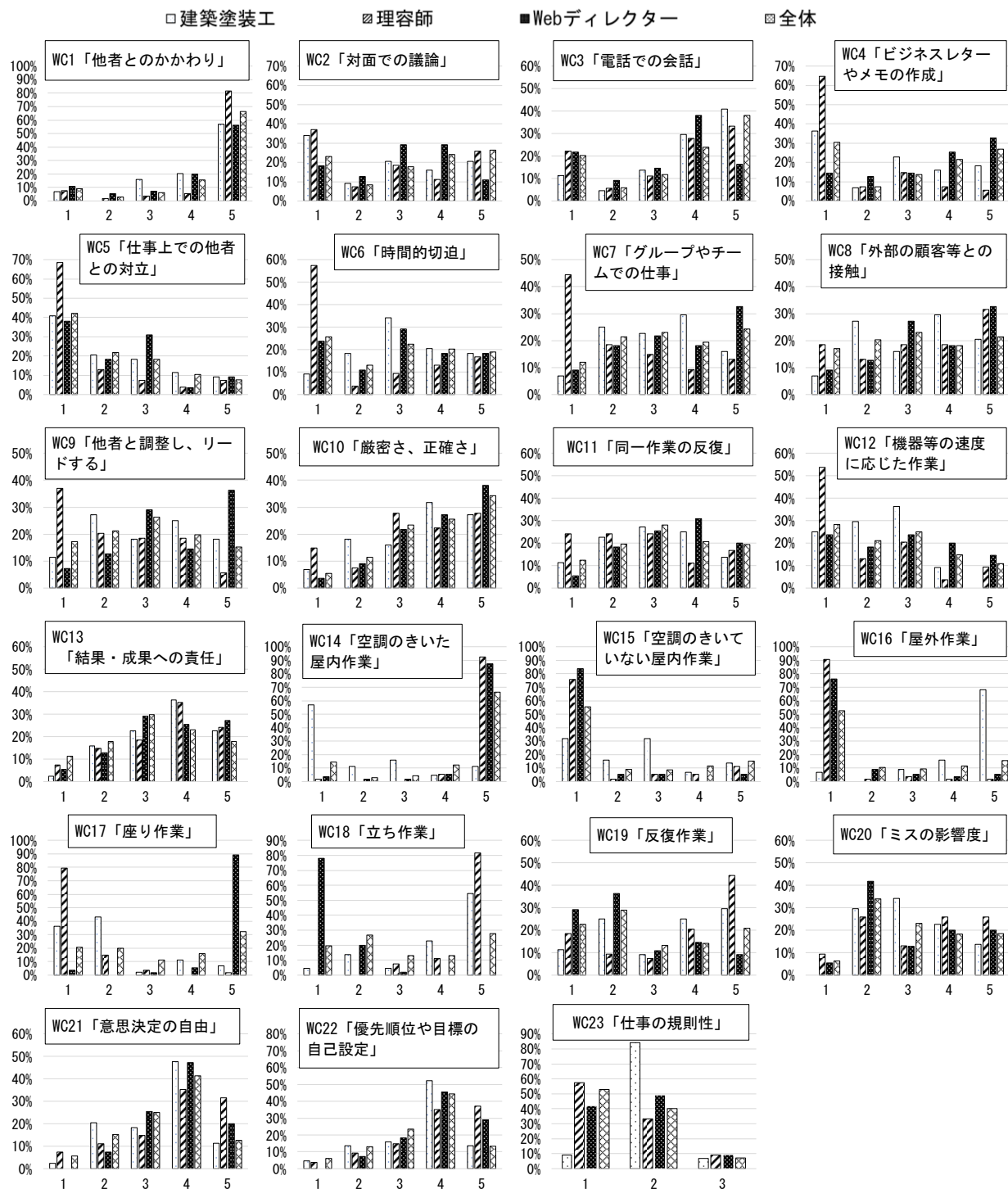
また理容師については、WC7「グループやチームでの仕事」についても今回 4 割超が重要度「1」、すなわち「まったく重要でない」と回答しており、前回調査の約 2 割からほぼ倍増していた。一方で WC5「仕事上での他者との対立」や WC6「時間的切迫」についても頻度「1」との回答比率が大きく上昇している。総合すると、理容師は前回調査時と比べて「グループやチームで働くことが重要ではなくなり、対面での議論や仕事上での他者との対立の頻度が減り、時間的切迫を感じながら働く機会も減った」とまとめられる。

これらの結果を踏まえ、前回と今回で理容師の回答者の就業形態の内訳に違いがある可能性も考えられた。もし前回調査は今回調査と比べてチェーン店等で他者に雇用されて働く理容師の比率が高かったのだとすれば、上述の違いの大部分は説明できそうである。しかし検証の結果、自身の就業形態として「自営、フリーランス」を選んだ回答者の比率は前回調査の理容師 73 名で 83.6%、今回調査の 54 名で 81.5%と同程度であった。

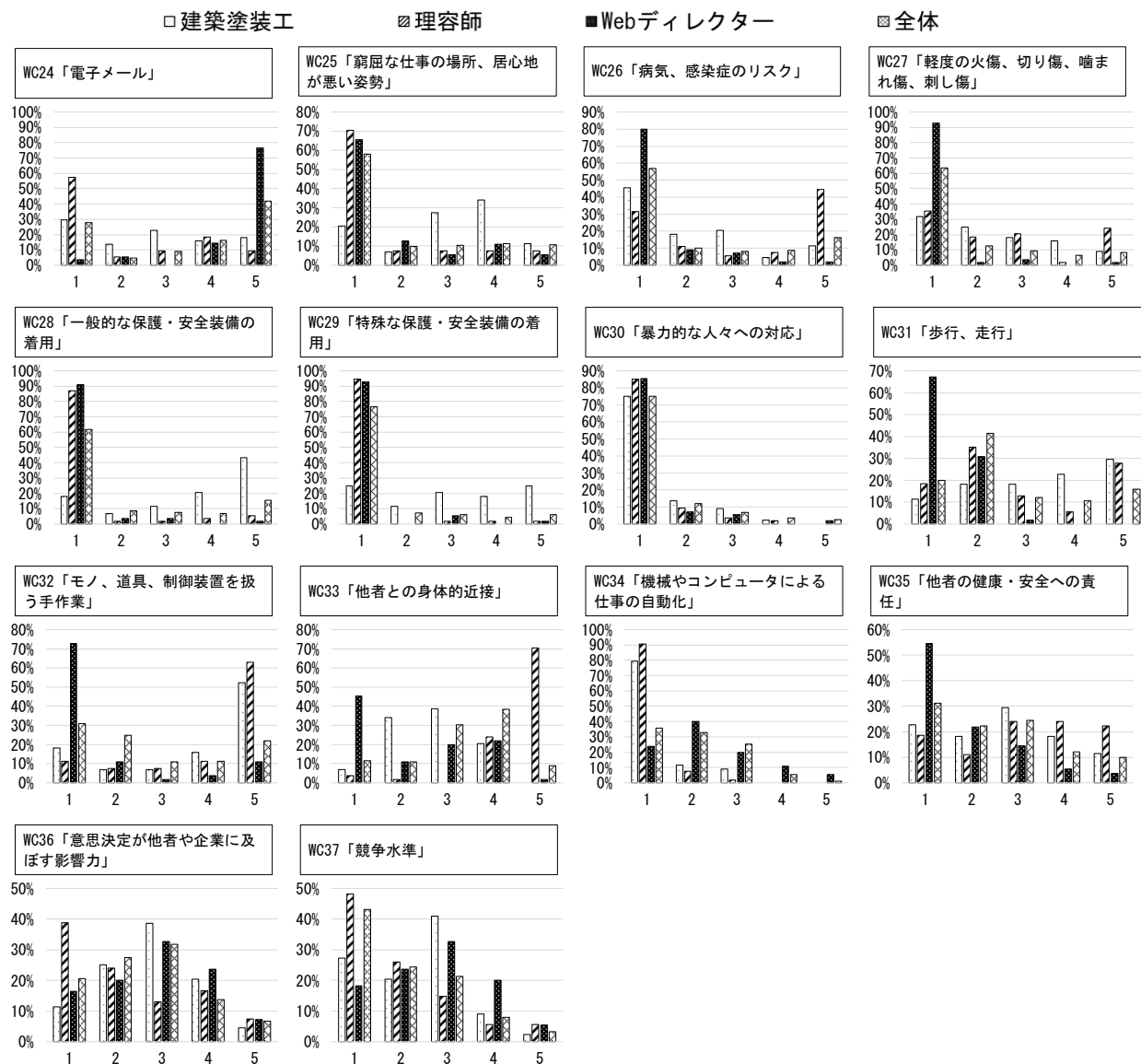
結論として、本プロジェクトで取得しているデータの範囲では理容師の仕事の性質の回答傾向の変化について原因を明らかにすることはできなかった。他の多くの項目では前回と類似の分布が得られていることを踏まえると単なる測定誤差とも考えづらく、この点を精緻に検討するには別途何らかの調査が必要と考えられる。

本プロジェクトでは 2021 年度以降、各情報領域について 2 回目のデータ取得が順次開始されており、多くの収録職業について経時的変化を個別に検証することが可能となりつつある。これは本プロジェクトのデータの大きな利点であるが、一方で上述の理容師のように変化の原因やメカニズムまで十分に説明できるわけではない。個別の因果関係の検討については焦点を絞ったさらなる調査・研究が必要となる。

図表 4-25 仕事の性質 37 項目の抽出 3 職業と全体の回答分布①



図表 4-26 仕事の性質 37 項目の抽出 3 職業と全体の回答分布②



3 各項目の得点が特に高い「代表的な職業」リスト

仕事の性質 37 項目のうち WC23「仕事の規則性」を除く 36 項目について、特に重要度平均値が高かった 10 職業をピックアップしたのが図表 4-27、4-28 である。全般に各項目内容と整合性のある職業が得点上位となっている様子が窺える。たとえば WC6「時間的切迫」では時刻通りの運行が求められる交通機関の職業や救急救命士などが、WC16「屋外作業」では農業、林業、畜産業や輸送・配送の職業が、WC20「ミスの影響度」では健康と命を預かる医療関連職や運転士・整備士が、WC31「歩行、走行」では飲食関係や配達員、飼育員、キャディなどが、WC33「他者との身体的近接」では作業療法士や理学療法士、保育士や施設介護員などが得点上位である。特に違和感のある項目は見られず、概ね各項目の内容は調査者の想定通り回答者から回答を得られていたことが示唆される。

図表 4-27 仕事の性質 36 項目の代表的職業リスト(50 音順)①

WC1 他者とのかわり	WC2 対面での議論	WC3 電話での会話	WC4 ビジネスレター やメモの作成	WC5 仕事上での 他者との対立	WC6 時間的切迫
介護支援専門員/ケアマネジャー	医療ソーシャルワーカー	医療事務	銀行支店長	医療ソーシャルワーカー	観光バス運転手
看護師	銀行支店長	介護支援専門員/ケアマネジャー	人事課長	看護師	客室乗務員
銀行支店長	小学校教員	銀行支店長	人事コンサルタント	警察官（都道府県警察）	救急救命士
言語聴覚士	証券外務員	銀行等窓口事務	治験コーディネーター	刑務官	空港グランドスタッフ
小学校教員	小児科医	コールセンターオペレーター	通関士	施設介護員	航空整備士
助産師	中学校教員	鉄道運転計画・運行管理	パリーガル（弁護士補助職）	小学校教員	歯科技工士
保健師	福祉事務所ケースワーカー	パリーガル（弁護士補助職）	プロジェクトマネージャ（IT）	中学校教員	新聞記者
旅行会社カウンター係	プロジェクトマネージャ（IT）	弁護士	弁護士	プロジェクトマネージャ（IT）	造船技能者（造船工、船舶機装工等）
臨床工学技士	弁護士	保健師	保健師	弁護士	トリマー
老人福祉施設生活相談員	保健師	旅行会社カウンター係	臨床開発モニター	理学療法士（PT）	舞台照明スタッフ
WC7 グループや チームでの仕事	WC8 外部の顧客 等との接触	WC9 他者と調整 し、リードする	WC10 厳密さ、正 確さ	WC11 同一作業の 反復	WC12 機器等の速 度に応じた作業
海上保安官	医療ソーシャルワーカー	医療ソーシャルワーカー	看護師	銀行等窓口事務	医療用画像機器組立
看護師	客室乗務員	銀行支店長	航空整備士	航空整備士	海上保安官
客室乗務員	銀行支店長	建築施工管理技術者	歯科医師	診療情報管理士	金型工
救急救命士	広告営業	国際協力専門家	視能訓練士	鍛造工/鍛造設備オペレーター	クレーン運転士
空港グランドスタッフ	公認会計士	小学校教員	助産師	調剤薬局事務	視能訓練士
助産師	証券外務員	助産師	治験コーディネーター	通関士	診療放射線技師
特別支援学校教員、特別支援学級教員	治験コーディネーター	治験コーディネーター	バイオテクノロジー研究者	鉄道車掌	鍛造工/鍛造設備オペレーター
引越作業員	福祉事務所ケースワーカー	福祉事務所ケースワーカー	パリーガル（弁護士補助職）	電車運転士	電車運転士
幼稚園教員	プライマルコーディネーター	プロジェクトマネージャ（IT）	翻訳者	ハンバーガーショップ店長	舞台照明スタッフ
老人福祉施設生活相談員	保険営業（生命保険、損害保険）	臨床開発モニター	臨床開発モニター	臨床工学技士	臨床工学技士
WC13 結果・成果 への責任	WC14 空調のきいた 屋内作業	WC15 空調のきいていない 屋内作業	WC16 屋外作業	WC17 座り作業	WC18 立ち作業
救急救命士	コールセンターオペレーター	サッシ取付	稲作農業者	イラストレーター	飲食チェーン店店員
銀行支店長	歯科医師	自動車整備士	雑踏・交通誘導警備員	UX/UIデザイナー	スーパーレジ係
外科医	歯科衛生士	大工	清涼飲料ルートセールス	Webデザイナー	西洋料理調理人（コック）
建築施工管理技術者	歯科助手	鍛造工/鍛造設備オペレーター	タンクローリー乗務員	グラフィックデザイナー	そば・うどん調理人
歯科医師	システムエンジニア（組込み、IoT）	動物園飼育員	動物園飼育員	公認会計士	中華料理調理人
小児科医	視能訓練士	配管工	フードデリバリー（料理配達員）	コールセンターオペレーター	調理補助
助産師	シューフィッター	ハウス野菜栽培者	幼稚園教員	セキュリティエキスパート（オペレーション）	バックヤード作業員（スーパー食品部門）
土地家屋調査士	診療放射線技師	ボイラーオペレーター	酪農従事者	デバッグ作業	ベーカリーショップ店員
プロジェクトマネージャ（IT）	半導体製造	保温工事	林業作業	図書編集者	ホールスタッフ（レストラン）
弁護士	弁護士	溶接工	レンタカー店舗スタッフ	弁理士	ラーメン調理人

図表 4-28 仕事の性質 36 項目の代表的職業リスト(50 音順)②

WC19 反復作業	WC20 ミスの影響度	WC21 意思決定の自由	WC22 優先順位や 目標の自己設定	WC24 電子メール	WC25 窮屈な仕事の 場所、居心地が悪い姿 勢
こん包作業員	看護師	音楽教室講師	会社経営者	機械設計技術者	客室乗務員
紙器製造	外科医	会社経営者	起業、創業	企業法務担当	救急救命士
スーパーレジ係	航空整備士	起業、創業	行政書士	広告ディレクター	航空整備士
積卸作業員	歯科医師	行政書士	歯科医師	高分子化学技術者	左官
鉄道車掌	小児科医	社会保険労務士	社会保険労務士	治験コーディネーター	鍛造工/鍛造設備オペレーター
電車運転士	助産師	獣医師	獣医師	通関士	電気工事士
バックヤード作業員（スーパー食品部門）	電車運転士	柔道整復師	商業カメラマン	半導体技術者	配管工
ハンバーガーショップ店長	薬剤師	中小企業診断士	人事コンサルタント	弁護士	ボイラーオペレーター
ラーメン調理人	臨床工学技士	ディーラー	ディーラー	貿易事務	防水工
酪農従事者	路線バス運転手	弁護士	弁護士	臨床開発モニター	保温工事
WC26 病気、感染症のリスク	WC27 軽度の火傷、切り傷、噛まれ傷、刺し傷	WC28 一般的な保護・安全装備の着用	WC29 特殊な保護・安全装備の着用	WC30 暴力的な人々への対応	WC31 歩行、走行
看護師	歯科技工士	型枠大工	解体工	医療ソーシャルワーカー	飲食チェーン店店員
看護助手	獣医師	救急救命士	型枠大工	駅務員	キャディ
外科医	西洋料理調理人（コック）	航空整備士	救急救命士	看護師	施設介護員
言語聴覚士	そば・うどん調理人	造船技能者（造船工、船舶機装工等）	クレーン運転士	警察官（都道府県警察）	新聞配達員
歯科医師	鍛造工/鍛造設備オペレーター	タンクローリー乗務員	消防官	刑務官	動物園飼育員
小児科医	中華料理調理人	鍛造工/鍛造設備オペレーター	診療放射線技師	作業療法士（OT）	ハウスクリーニング
助産師	動物園飼育員	鍛造工/鍛造設備オペレーター	造船技能者（造船工、船舶機装工等）	施設介護員	ハンバーガーショップ店長
診療放射線技師	動物看護	トレーラートラック運転手	送電線工事	障害者福祉施設指導専門員（生活支援員、就労支援員等）	ビル清掃
臨床検査技師	トリマー	フォークリフト運転作業員	電気工事士	福祉事務所ケースワーカー	ホームセンター店員
臨床工学技士	溶接工	溶接工	とび	訪問介護のサービス提供者	ホールスタッフ（レストラン）
WC32 モノ、道具、制御装置を扱う手作業	WC33 他者との身体的近接	WC34 機械やコンピュータによる仕事の自動化	WC35 他者の健康・安全への責任	WC36 意思決定が他者や企業に及ぼす影響力	WC37 競争水準
医療用画像機器組立	作業療法士（OT）	NC工作機械オペレーター	看護師	会社経営者	医薬情報担当者（MR）
左官	歯科医師	銀行支店長	外科医	救急救命士	インダストリアルデザイナー
歯科医師	歯科衛生士	銀行・信用金庫渉外担当	作業療法士（OT）	銀行支店長	M&Aマネージャー、M&Aコンサルタント/M&Aアドバイザー
歯科技工士	施設介護員	診療情報管理士	歯科医師	外科医	銀行支店長
西洋料理調理人（コック）	はり師・きゅう師	調剤薬局事務	柔道整復師	建築施工管理技術者	銀行・信用金庫渉外担当
鍛造工/鍛造設備オペレーター	保育士	半導体技術者	小児科医	歯科医師	証券外務員
電車運転士	メイクアップアーティスト	半導体製造	助産師	社会保険労務士	バイオテクノロジー研究者
動物園飼育員	理学療法士（PT）	メガネ販売	内科医	小児科医	弁護士
トリマー	リフレクソジスト	薬剤師	はり師・きゅう師	人事課長	保険営業（生命保険、損害保険）
ネイリスト	理容師	臨床検査技師	臨床工学技士	弁護士	マーチャンダイザー、バイヤー

<引用文献>

- 労働政策研究・研修機構(編) (2020). 職業情報提供サイト (日本版 O-NET) のインプットデータ開発に関する研究 JILPT 資料シリーズ No.227. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/227.html> (2024 年 7 月 31 日参照)
- 労働政策研究・研修機構(編) (2021). 職業情報提供サイト (日本版 O-NET) のインプットデータ開発に関する研究 (2020 年度) JILPT 資料シリーズ No.240. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2021/240.html> (2024 年 7 月 31 日参照)
- 労働政策研究・研修機構(編) (2022). 「job tag」(職業情報提供サイト (日本版 O-NET)) のインプットデータ開発に関する研究 (2021 年度) JILPT 資料シリーズ No.260. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/260.html> (2024 年 7 月 31 日参照)
- 労働政策研究・研修機構(編) (2023). 「job tag」(職業情報提供サイト (日本版 O-NET)) のインプットデータ開発に関する研究 (2022 年度) JILPT 資料シリーズ No.271. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2023/271.html> (2024 年 7 月 31 日参照)

第5章 労働者のメンタルヘルスに関する特別調査の報告

第1節 背景

労働者のメンタルヘルスの改善は、我が国の喫緊の課題の一つである。令和5年度の労働安全衛生調査によれば、労働者の82.7%が、現在の仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスとなっている事柄があると回答している（厚生労働省, 2024）。さらに、精神障害等にかかわる労災補償の状況を見ると、請求件数、認定件数ともに平成13年から直近の令和5年度まで上昇傾向が続いているのが現状である（厚生労働省, 2023a; 厚生労働省, 2024）。

ここで、労働者のメンタルヘルス対策において「他者に相談する」ことは、重要な視座の一つとなりうる。「労働者の心の健康の保持増進のための指針 公示第6号」において、メンタルヘルスケアの例として挙げられている4つのケア¹⁹のうち、セルフケアを除く3つには、他者からの支援の獲得の重要性が反映されているといえる（厚生労働省, 2015）。また、厚生労働省が行う労働安全衛生調査では「仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人の有無」を尋ねる項目が設けられているが（厚生労働省, 2024）、その結果からは、我が国においてメンタルヘルスの問題に関する専門職への相談行動が十分とは言えないことが読み取れる。例えば、「相談できる人がいる」と回答した労働者のうち、相談先として「公認心理師等の心理職」を挙げた人はわずか2.5%、「産業医」でも7.3%のみであった。

このような他者への相談行動は、学術研究の領域でも重要視されている。臨床心理学領域では、「援助要請行動（Help Seeking Behavior）」とよばれる研究領域があり、そこでは心理職や医師などの専門家に対するフォーマルな援助要請行動のみならず、同僚や上司等の身近な他者へのインフォーマルな援助要請行動も議論されている。また、近年では、ICTテクノロジーを利用したメンタルヘルスサービスに対する援助要請もその射程に入ってきている（Xu et al., 2018）。我が国の労働者に対する援助要請の研究も見られ、それらは①労働者一般を対象として想定した研究（e.g. 宮仕, 2010）、②職業別の労働者を対象とした研究（e.g. 井原ら, 2020）の2種に大別できる。このうち②の研究の蓄積から、援助要請行動の生起のし方や関連要因は、職業によって違いが見られることが示唆されており、職業ごとの援助要請の比較検討が行われることが重要となってきた。

職業ごとの援助要請の比較検討は、次の理由で重要となる。まず第一に、マクロな視点からある職業の職業全体に対する相対的な位置づけを検討できる点が挙げられる。例えば、ある職業の特徴を考える際、職務環境やメンタルヘルス関連指標など、様々な変数について同一の基準で得られた職業横断的なデータと比較検討することで、その職業を俯瞰的に位置づ

¹⁹ 「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源によるケア」の4種。

けることができる。こうした知見は、より妥当なメンタルヘルス対策の設計に貢献しうると考えられる。

第二に、類似の職業間でのミクロな差異に着目できる点が挙げられる。類似した職業同士を同じ基準で比較することで、それらの職業の中でのより細かな差異を検討できる。このように様々な組み合わせで職業ごとの特徴を比較し、理解することで、各職業の特徴に寄り添ったメンタルヘルス対策の実施に繋げることができる可能性がある。

以上の理由から、職業ごとの包括的なデータは労働者のメンタルヘルスに対する施策を考案する上で、重要な基礎資料となりうる。しかし、こうしたデータの収集は実現が難しく、十分に行われてはこなかった。業種や職種の枠を超えて我が国の多様な職業に対し横断的な調査を行うには多くのコストがかかり、実現にはハードルが高かったためである。

そこで本調査では、(独)労働政策研究・研修機構が実施している job tag のための職業調査の一部にメンタルヘルスに関する変数を組み込むことで、メンタルヘルスの問題における援助要請の職業ごとの状況の違いを明らかにするための基礎資料を取得することを目的とする。job tag の数値データを構築するためのインプットデータは、国内約 500 職業に向けた職業横断的な調査であり、本調査の目的に沿っていると考えられる。

第2節 調査の制約と本章の目的

job tag の職業調査の枠組みでメンタルヘルスに関する調査を実施するにあたっては、大きく2つの制約がある。第一に、設定できる設問数が限られる点が挙げられる。job tag の就業者調査は元より回答者負担が重い内容であるため、尋ねる項目は厳選しなければならない。第二に標準誤差とサンプルサイズの問題がある。job tag の常設項目のほとんどは「あなたの職業での一般論」を尋ねる形式のため最低 20 名という収録条件でも一定の標準誤差に抑えられているが²⁰、メンタルヘルス関連の設問については「あなた自身」について尋ねる必要があり、この場合 20 名では標準誤差が大きすぎて各職業の母集団平均値を推定する上で精度が低すぎる懸念がある。

以上の制約を踏まえて実施された特別調査について、本章では以下、特別調査の具体的な項目内容と分析対象職業の選定方法、ならびに職業大分類別の集計から結果の概要を報告し、データの妥当性を確認する。また、個別職業に着目した場合の分析事例としてカウンセラー職に着目し、いかなる示唆が得られたのかを確認する。最後に今後の発展的な分析の方針と課題を述べる。

²⁰ JILPT 資料シリーズ No.227, pp.66-69。

第3節 方法

1 調査対象者

第3章で詳述の通り、A票の中に本調査も組み込まれる形で実施された。したがって全538職業の就業者が調査対象者である。

2 調査項目

(1) 日本語版 K6

K6は、Kessler et al. (2002) によって開発された、心理的苦痛 (psychological distress) を測定する尺度である。日本語版は、平成14年度厚生労働科学特別研究事業によって作成され (古川ら, 2003)、学術論文として発表されている (Furukawa et al., 2008)。現在でも、国民生活基礎調査に調査項目として用いられるなど、我が国において広く活用されている尺度である。

本調査では、「あなたは、過去30日間の間に、どれくらいの頻度で次のことがありましたか？ それぞれについて、当てはまるものをお選びください。」と教示し、図表5-1に示した6項目について「0：全くない」「1：少しだけ」「2：ときどき」「3：たいてい」「4：いつも」の5つの選択肢から最も当てはまる回答を選ぶ形とした²¹。得点は0～24点の間を取り、点数が高いほど、心理的苦痛が大きいことを表す。

図表 5-1 日本語版 K6 項目内容

[1]	神経過敏に感じましたか
[2]	絶望的だと感じましたか
[3]	そわそわ、落ち着かなく感じましたか
[4]	気分が沈み込んで、何が起ころうとも気が晴れないように感じましたか
[5]	何をするのも骨折りだと感じましたか
[6]	自分は価値のない人間だと感じましたか

(2) K6 の原因帰属

上記、K6にて尋ねた心理的苦痛が仕事の影響によるものか、回答者の原因帰属に関する認識を尋ねる設問である。前問 (K6) の回答について「仕事と仕事以外のこと、どちらの影響を受けていると感じますか」と尋ね、「仕事の影響が大きいと思う」「どちらともいえない」「仕事以外の影響が大きいと思う」の3つの選択肢から1つを選ぶものであった。

²¹ 付録3 Web調査画面 (A票) のQ25も参照のこと。なお、Q25では、選択肢は1～5点の間を取っているが、前処理としてすべての回答から1を引いてから計算を行った。

(3) 援助要請意図

メンタルヘルス関連の援助要請行動とは「情動的または行動的問題を解決する目的でメンタルヘルスサービスや他のフォーマルまたはインフォーマルなサポート資源に援助を求めること」であり（Srebnik et al., 1996; 本田・水野, 2017）、援助要請行動の直接の計測が難しい場合、援助要請態度や援助要請意図といった、近接の概念を計測して代替することが多い。中でも援助要請意図は、援助要請態度と比較して援助要請行動をよりよく予測することが知られている。

英語圏で援助要請意図を計測する尺度の一つに、Wilson et al. (2005) の General Help Seeking Questionnaire (以下 GHSQ) がある。この尺度は、回答者が想定する問題場面と、その際の援助要請先を調査者が任意で設定した上で、それぞれの援助要請先への援助要請意図について 7 件法で評定を求める尺度である。

本調査では、GHSQ を参考に複数の援助要請先への援助要請意図を尋ねる設問を設けた。質問票においては梅垣 (2017) を参考にしながら、「気分がひどく落ち込んだり強い不安を感じたりした時、以下の選択肢から助けやアドバイスを求める可能性はどれくらいありますか」と質問し、図表 5-5 などに示した 15 種の援助要請先に対して、どれくらい援助要請をする可能性があるかを尋ねた。回答者は、援助要請先ごとに 1 点「まったくあり得ない」～7 点「大いにあり得る」のうち最も当てはまる選択肢を選ぶよう求められた。ただし、最後の設問「どこにも求めない」は、得点が高いほど、全体への援助要請意図が低いことを示す。また、本調査では、「どこにも求めない」を除く 15 種すべての援助要請先について、0 点として「自分には当てはまる人、サービスがない」という選択肢を設けることで、そもそも該当する援助要請先が無い場合についても把握できるよう設計した。

なお、図表 5-5 に示した援助要請先のうち、「配偶者・パートナー」から「近隣の人」までのインフォーマルな援助要請先は、当機構における「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査（以下、健康調査）」の調査票²²をもとに決定した。「職場の医師」から「職場以外のカウンセラー²³」までのフォーマルな援助要請先は、主要なメンタルヘルス専門家である医師、カウンセラーを、職場内外でそれぞれ想定した計 4 種とした。「電話相談」以降の遠隔の支援については、「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』²⁴」で提供されているサービス²⁵の他、昨今の ICT を用いた心理支援サービスの在り方を基に決定した。

²² JILPT 調査シリーズ No.222, pp.132-133。

²³ 日本では臨床心理専門職と「カウンセラー」の違いがあいまいとなっているとの指摘から(下山, 2010)、より一般的な呼称である「カウンセラー」を用いることとした。

²⁴ <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

²⁵ 例えば、「こころの耳電話相談」「こころの耳 SNS 相談」などのサービスが利用可能である。

3 調査項目のねらい

ここまで述べたように、本調査では上記 3 種類の尺度を使用した。以下、それぞれの尺度を用いた理由とねらいを述べる。

K6 得点を用いたのは、回答者が感じる主観的な心理的苦痛の度合いを測定するためである。それに加えて、K6 得点の原因帰属を尋ねた理由は、心理的苦痛の原因が職場にあるか否かを明らかにすることで、K6 得点をより妥当に解釈するためである。たとえ K6 得点が高くても、それが仕事に起因する不調なのか、私生活に起因する不調なのかによって、取るべきメンタルヘルス対策は異なると考えられる。

援助要請意図を尋ねた理由は、各職業における、各援助資源²⁶に対する援助要請のしやすさを包括的に導き出すためである。さらに、K6 得点と併せて参照することでより多面的な解釈が可能となる。例えば、K6 得点が高く、かつ援助要請意図が低い職業は、「心理的苦痛が高いにもかかわらず、適切に援助要請が生じない (i.e. 適切な支援に繋がれない)」傾向があることが推察されるため、そうした職業を対象とした援助要請対策にあたっては一層の工夫が必要であるかもしれない。

4 分析対象の職業選択

第 2 節で述べたサンプルサイズと標準誤差に関する懸念を踏まえ、分析対象とする職業の最低サンプルサイズを何名以上とするかを検討した。サンプルサイズ条件ごとの分析候補職業数、標準誤差、95%信頼区間の状況を図表 5-2 に示す。

当然ながら最低サンプルサイズを大きく設定するほど標準誤差の最大値は低下するが、40 名以上条件と 50 名以上条件を比較すると分析対象候補職業数が約半数に絞られる一方、最大標準誤差で 0.05、95%信頼区間で±0.09 とさほど大きな改善は見られなかった。そこで今回の分析では分析対象職業数と標準誤差の改善幅の両観点から最終的に 40 名以上条件を採用し、該当 354 職業を対象とした。

²⁶ 本章において援助資源とは、労働者のメンタルヘルス向上に寄与する人的、物的資源のことを指す。この文脈では、援助要請意図尺度の設問で想定されている 15 種の援助要請先を指している。

図表 5-2 各職業において必要なサンプルサイズの検討

サンプル サイズ 条件	分析対象 候補 職業数	K6得点（範囲：0～24点）					SE最大時 の95%CI
		職業別素点		職業別SE			
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	
20名以上	440	5.66	1.16	0.85	0.35	1.56	$M \pm 3.06$
30名以上	400	5.68	1.12	0.83	0.35	1.27	$M \pm 2.49$
40名以上	354	5.69	1.13	0.82	0.35	1.19	$M \pm 2.33$
50名以上	182	5.68	1.19	0.78	0.35	1.14	$M \pm 2.24$
60名以上	9	5.96	1.41	0.75	0.64	0.89	$M \pm 1.75$

（注1）職業別素点は職業ごとに素点平均値を集計した上での、対象職業全体における「平均値の平均値」と「平均値の標準偏差」を表す。

（注2）職業別SEは職業ごとに標準誤差を集計した上での、対象職業全体における「標準誤差の平均値」「標準誤差の最小値」「標準誤差の最大値」を表す。

（注3）SE最大時の95%CIは「標準誤差の最大値」に1.96を乗算して平均値をまたいだ範囲を表す。

第4節 分析1 職業大分類ごとの検討

1 目的

分析1では、マクロな視点から労働者のメンタルヘルスと援助要請に関して、職業大分類ごとの状況を確認することで、調査データの全体像を把握することを目指す。そのうえで、調査データの妥当性を検討することを目的とする。

2 方法

第3章に倣い、職業大分類ごとに各尺度得点をまとめる際には、職業を最小単位とした分析を行った。すなわち、その職業のサンプルサイズに関わらず、各職業におけるそれぞれの尺度の平均値をその職業の値とみなしてその後の分析に用いた。したがって、職業大分類ごとの値を算出する際には、その職業の値（その職業に属する回答者の平均値）を合計したものを、職業数で除して求めた。

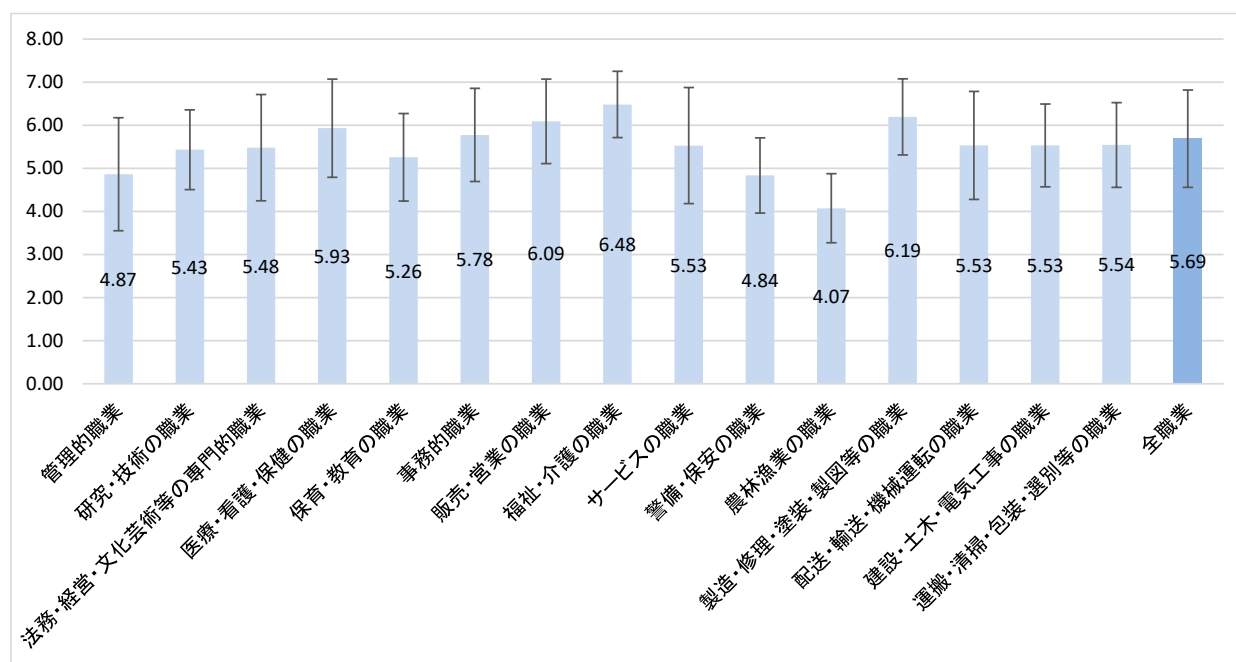
3 結果

(1) K6 得点

まず、職業大分類ごとの K6 得点の平均値を算出した。結果を図表 5-3 に示す。全職業での平均値は 5.69 点であり、「農林漁業の職業」（4.07 点）を除く 14 の職業大分類における K6 得点の平均値は、全職業での平均値から±1 点の範囲に含まれていた。

K6 の値が高い職業としては、「福祉・介護の職業」(6.48 点)、「販売・営業の職業」(6.09 点)、「製造・修理・塗装・製図等の職業」(6.19 点)が挙げられた。反対に K6 の値が低い職業としては、「農林漁業の職業」(4.07 点)「警備・保安の職業」(4.84 点)「管理的職業」(4.87 点)が挙げられた。

図表 5-3 職業大分類ごとの K6 得点の平均値(棒グラフ)²⁷



(2) K6 の原因帰属

K6 得点の項目が、仕事・仕事以外のどちらに影響を受けているかについて、職業大分類ごとの回答割合を算出した²⁸。結果の一覧を図表 5-4 に示す。全職業では、「仕事の影響が大きいと思う」が 43.85%、「仕事以外の影響が大きいと思う」が 23.68%であり、K6 で計測された心理的苦痛には、仕事の影響が大きいと感じている人の割合が多かった。

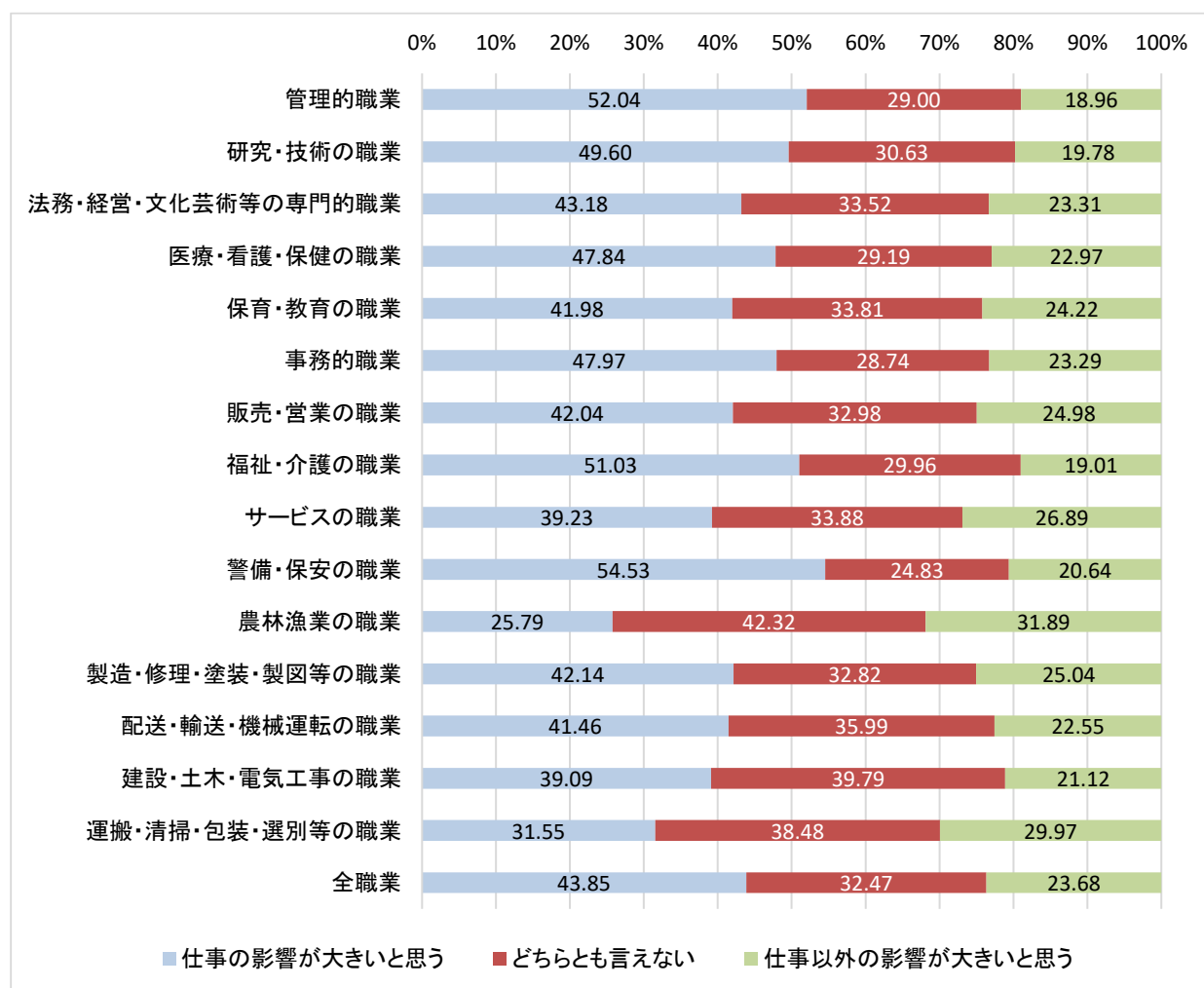
「仕事の影響が大きいと思う」の割合を大分類別にみると、特に「管理的職業」(52.04%)、「福祉・介護の職業」(51.03%)、「警備・保安の職業」(54.53%)が高い値を示していた。この3つを除けば、「仕事の影響が大きいと思う」が50%を超えた大分類はなかった。

一方で「仕事以外の影響が大きいと思う」の割合に着目すると、「農林漁業の職業」(31.89%)、「運搬・清掃・包装・選別等の職業」(29.97%)、「サービスの職業」(26.89%)などは、他の大分類と比較して高い値となった。

²⁷ エラーバーは、標準偏差を表す。なお、「全職業」のエラーバーは、職業を最小単位として算出された標準偏差を示している。

²⁸ まず各職業の値(%)を算出した後、各大分類ごとにその平均値を算出することで計算した。

図表 5-4 職業大分類ごとの K6 の原因帰属 (100%積み上げ棒グラフ)



(3) 援助要請意図

最後に、職業大分類ごとの援助要請意図得点に関する指標を算出した。

ア 援助資源の認識率

各援助資源に対して「自分には当てはまる人、サービスがない」と回答した人の割合を 1 から引いた数値を「認識率」と定義し、職業大分類ごとの値を % 表記で算出した²⁹。結果を図表 5-5 に示す。

図表 5-5 で示したように、認識率が 50% 未満を示したのは、いずれも「職場の医師」以降のフォーマルな援助資源や、「電話相談」以降の遠隔支援の援助資源であった。家族や友人などのインフォーマルな援助資源については、認識率が 50% を下回るケースは見られなかった。

²⁹ 認識率も職業を最小単位とした。すなわち、まず各職業で認識率を算出し、次に、大分類ごとに平均値を算出して報告した。したがって、ここでは各職業は同じ重みとして計算されており、職業ごとのサンプルサイズは考慮されていない。図表 5-5 の「合計」の行は、分析対象となった 354 職業すべての認識率の平均値である。

イ 援助要請意図得点の平均値

次に 0 点「自分には当てはまる人、サービスがない」と回答した人を分析から除外し、1 点「まったくあり得ない」～7 点「大いにあり得る」の範囲を回答した人のみを分析対象として、援助要請意図の平均値を職業大分類ごとに集計した。結果を図表 5-6 に示す。

図表 5-6 より、すべての大分類において、援助要請意図が最も高かった援助資源は「配偶者・パートナー」であった。本調査で検討した援助資源の中で唯一、すべての大分類において平均値が 4 点（「どちらとも言えない」相当）を超えていた。

その他、大分類のうち一つでも平均 4 点を超えるものがあつた援助資源は、「職場の上司」「職場の同僚」「職場以外の友人・知人」のみであった。それ以外の援助資源は、どの職業大分類においても平均点が 4 点を超えることはなかった。

図表 5-5 職業大分類ごとの各援助資源の認識率(クロス表)

職業大分類	配偶者・パート		その他の職場の上		職場以外の友人・		
	ナー	親	家族	司	僚	知人	近隣の人
1 管理的職業	77.9%	76.1%	82.2%	76.1%	81.0%	89.9%	81.8%
2 研究・技術の職業	73.8%	83.3%	83.1%	90.5%	90.6%	90.3%	78.4%
3 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	66.0%	78.4%	78.6%	69.9%	71.3%	84.3%	71.6%
4 医療・看護・保健の職業	74.0%	86.4%	82.1%	83.3%	84.9%	89.1%	73.2%
5 保育・教育の職業	74.7%	81.3%	83.5%	86.3%	86.0%	90.2%	77.0%
6 事務的職業	71.6%	83.9%	82.2%	90.6%	90.5%	91.0%	74.9%
7 販売・営業の職業	72.0%	84.9%	82.9%	85.3%	86.2%	89.6%	74.0%
8 福祉・介護の職業	74.2%	85.7%	86.2%	94.5%	94.3%	93.2%	77.9%
9 サービスの職業	71.3%	80.7%	81.4%	77.7%	77.8%	85.5%	69.9%
10 警備・保安の職業	78.3%	81.8%	82.9%	92.4%	93.0%	89.5%	79.2%
11 農林漁業の職業	70.0%	73.0%	79.7%	57.5%	60.5%	77.4%	74.8%
12 製造・修理・塗装・製図等の職業	69.6%	84.3%	81.2%	85.1%	85.5%	86.0%	73.9%
13 配送・輸送・機械運転の職業	70.9%	75.6%	78.7%	88.9%	89.4%	87.0%	75.8%
14 建設・土木・電気工事の職業	73.6%	81.0%	80.5%	83.5%	83.7%	88.3%	74.1%
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	62.3%	73.4%	75.8%	84.2%	84.6%	80.2%	69.0%
合計	71.3%	81.9%	81.4%	84.0%	84.6%	87.8%	74.3%

職業大分類	職場の力		職場以外		電話相談	オンライン・	オンライン・	AIチャット・
	職場の医	ウンセ	職場以外	のカウン		セリング	セリング	
	師	ラー	の医師	セラ		(ビデオ通話)	(テキストチャット)	セリング
1 管理的職業	52.9%	48.1%	72.0%	58.2%	61.3%	56.0%	56.0%	55.0%
2 研究・技術の職業	58.4%	55.7%	71.7%	61.0%	62.1%	59.8%	59.3%	58.7%
3 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	37.9%	36.5%	61.1%	50.1%	53.3%	51.5%	51.2%	51.1%
4 医療・看護・保健の職業	64.3%	48.2%	62.3%	53.1%	57.1%	54.6%	54.3%	52.6%
5 保育・教育の職業	39.7%	42.2%	62.7%	50.1%	53.2%	50.9%	50.4%	49.8%
6 事務的職業	53.5%	51.7%	68.1%	57.7%	59.2%	56.7%	56.0%	55.1%
7 販売・営業の職業	42.7%	41.4%	62.2%	50.6%	53.5%	50.4%	50.0%	49.3%
8 福祉・介護の職業	53.2%	47.6%	68.8%	56.2%	57.1%	53.2%	52.7%	51.1%
9 サービスの職業	35.4%	34.8%	53.4%	44.3%	47.1%	45.2%	44.9%	43.5%
10 警備・保安の職業	66.3%	67.0%	75.4%	69.3%	69.2%	64.6%	63.8%	62.6%
11 農林漁業の職業	27.2%	22.9%	46.6%	33.7%	39.2%	38.6%	37.6%	37.3%
12 製造・修理・塗装・製図等の職業	46.3%	43.7%	62.9%	52.8%	54.8%	51.9%	51.7%	50.9%
13 配送・輸送・機械運転の職業	49.0%	47.2%	66.3%	52.4%	55.8%	51.6%	50.8%	50.4%
14 建設・土木・電気工事の職業	43.3%	40.6%	56.9%	47.5%	51.7%	50.2%	50.0%	49.1%
15 運搬・清掃・包装・選別等の職業	36.9%	35.5%	58.4%	45.5%	47.7%	44.1%	43.5%	43.0%
合計	47.4%	44.6%	63.5%	52.7%	55.2%	52.5%	52.1%	51.3%

注) 50%に満たないセルは網掛けで示した。

図表 5-6 職業大分類ごとの援助要請意図得点の平均値(クロス表)

職業大分類	該当職業数	配偶者・パートナー	親	その他の家族	職場の上司	職場の同僚	職場の友人・知人	近隣の人	職場のカウンセラー	職場以外の医師	職場以外のカウンセラー	電話相談	オンライン・カウンセリング(ビデオ通話)	オンライン・カウンセリング(テキストチャット)	AIチャット・カウンセリング	どこにも求めない
1 管理的職業	7	M 4.53 SD 0.36	3.05 0.43	3.04 0.28	3.61 0.61	3.90 0.23	3.76 0.33	1.84 0.21	2.29 0.39	2.21 0.31	2.64 0.42	2.23 0.46	2.07 0.32	2.09 0.29	2.06 0.31	3.24 0.51
2 研究・技術の職業	40	M 4.62 SD 0.29	3.29 0.29	2.89 0.26	3.66 0.37	3.77 0.34	3.54 0.31	1.80 0.23	2.39 0.32	2.38 0.36	2.59 0.29	2.40 0.26	2.14 0.24	2.10 0.23	2.08 0.22	3.33 0.38
3 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	37	M 4.60 SD 0.36	3.42 0.37	3.02 0.31	3.43 0.39	3.66 0.42	3.95 0.36	1.81 0.20	2.06 0.42	2.14 0.47	2.67 0.29	2.36 0.41	2.07 0.29	2.00 0.27	2.00 0.30	3.28 0.36
4 医療・看護・保健の職業	25	M 4.83 SD 0.28	3.82 0.48	3.43 0.31	3.55 0.43	3.90 0.51	4.06 0.34	1.76 0.19	2.73 0.67	2.31 0.51	2.63 0.46	2.32 0.37	1.94 0.27	1.88 0.30	1.82 0.27	2.98 0.38
5 保育・教育の職業	16	M 4.89 SD 0.28	3.73 0.44	3.38 0.41	3.74 0.34	4.07 0.34	4.09 0.30	1.96 0.21	2.04 0.32	2.10 0.35	2.43 0.34	2.08 0.35	2.01 0.30	1.87 0.28	1.88 0.25	3.05 0.39
6 事務的職業	44	M 4.84 SD 0.29	3.67 0.44	3.26 0.31	3.61 0.37	3.89 0.35	3.89 0.32	1.84 0.23	2.25 0.40	2.24 0.39	2.64 0.32	2.31 0.30	2.10 0.25	1.98 0.25	1.98 0.24	3.02 0.33
7 販売・営業の職業	33	M 4.68 SD 0.36	3.74 0.45	3.18 0.45	3.48 0.46	3.82 0.44	3.94 0.40	1.84 0.22	1.91 0.30	1.85 0.30	2.29 0.33	2.03 0.25	1.83 0.22	1.77 0.27	1.75 0.27	2.87 0.38
8 福祉・介護の職業	11	M 4.66 SD 0.24	3.62 0.46	3.32 0.32	3.91 0.18	4.21 0.28	3.85 0.26	1.75 0.18	2.08 0.37	2.09 0.32	2.42 0.15	2.05 0.23	1.87 0.23	1.69 0.21	1.67 0.22	2.97 0.28
9 サービスの職業	34	M 4.71 SD 0.29	3.61 0.52	3.30 0.37	3.39 0.35	3.69 0.36	3.94 0.44	1.88 0.26	1.88 0.33	1.91 0.33	2.28 0.21	2.08 0.32	1.92 0.26	1.85 0.26	1.85 0.30	2.86 0.30
10 警備・保安の職業	7	M 4.66 SD 0.33	3.56 0.49	3.02 0.39	4.01 0.47	4.09 0.56	3.49 0.38	1.79 0.14	2.50 0.29	2.66 0.44	2.61 0.19	2.48 0.23	2.40 0.26	2.21 0.34	2.19 0.28	2.91 0.29
11 農林漁業の職業	6	M 4.76 SD 0.32	3.45 0.50	3.28 0.45	3.12 0.25	3.32 0.22	3.74 0.32	2.46 0.47	2.07 0.25	1.96 0.26	2.66 0.50	2.13 0.54	2.09 0.32	1.85 0.22	1.85 0.30	3.32 0.26
12 製造・修理・塗装・製図等の職業	50	M 4.50 SD 0.36	3.44 0.33	3.02 0.34	3.18 0.27	3.59 0.28	3.58 0.32	1.77 0.23	1.97 0.30	1.97 0.37	2.36 0.35	2.09 0.33	1.93 0.29	1.81 0.29	1.81 0.27	3.05 0.32
13 配送・輸送・機械運転の職業	21	M 4.57 SD 0.39	3.14 0.36	2.84 0.29	3.29 0.33	3.62 0.39	3.44 0.30	1.87 0.17	1.96 0.39	1.98 0.37	2.37 0.37	2.09 0.35	2.03 0.34	1.89 0.34	1.87 0.32	3.06 0.25
14 建設・土木・電気工事の職業	10	M 4.29 SD 0.41	3.20 0.30	2.95 0.20	3.35 0.23	3.45 0.33	3.53 0.20	1.86 0.26	1.93 0.25	1.79 0.27	2.24 0.17	1.90 0.24	1.88 0.29	1.78 0.27	1.80 0.24	2.98 0.28
15 運輸・清掃・包装・選別等の職業	13	M 4.48 SD 0.27	3.38 0.29	3.24 0.32	3.00 0.42	3.34 0.33	3.45 0.28	1.90 0.13	1.85 0.31	1.87 0.33	2.50 0.27	2.07 0.32	1.80 0.20	1.70 0.25	1.72 0.26	2.97 0.39
全体	354	M 4.66 SD 0.35	3.51 0.45	3.13 0.37	3.46 0.42	3.75 0.41	3.78 0.40	1.84 0.24	2.12 0.44	2.09 0.42	2.48 0.35	2.19 0.35	2.00 0.29	1.90 0.29	1.89 0.29	3.06 0.38

注) 各援助資源において援助要請意図の平均が最も高かったセルを濃い網掛けと白字で、最も低かったセルを薄い網掛けと黒字で示した。

4 考察

(1) 各尺度の結果から

ア K6 得点とその原因帰属から

まず、K6 の結果について、他の基準や調査と比較しながら考察を述べる。図表 5-2 に示したように、本調査における職業全体の K6 得点の平均値は 5.69 点であり、かつ職業大分類によってばらつきが見られた。また、健康日本 21（第二次）では、国民生活基礎調査における K6 得点 10 点以上が「気分障害・不安障害に相当する心理的苦痛を感じている者」の基準値として設定されていたが（厚生労働省, 2022a）、本調査では、K6 の平均が 10 点以上となる職業大分類は見られなかった。

次に、他の調査との比較である。ここでは K6 得点の比較対象として、令和 4 年度の国民生活基礎調査と、第 3 節で触れた当機構の「健康調査」を用いる。まず、令和 4 年度の国民生活基礎調査で、15 歳以上の回答者における K6 得点の平均値は 3.09 点であった³⁰。また、当機構「健康調査」における K6 得点の平均値は 5.21 点であった³¹。このように、両者の間では約 2 点分の開きがあり、本調査の結果は「健康調査」に近かったと言える。

国民生活基礎調査と当機構の 2 つの調査結果に差が見られた理由の一つに、当機構では就業者に限定して調査を行っている点が挙げられる。また、国内の K6 を使った調査の平均点をまとめている末木（2020）を参照すると、あるコミュニティ全体からサンプルを抽出している場合でも、K6 の平均点が 5 点を超える場合があることが報告されており、この観点からも本調査の結果は妥当な範囲内であると考えられる。

以上より、今回の調査における K6 得点に関しては、一定の妥当性があると言えるものの、この後のより詳細な検討が望まれる。

次に、K6 の原因帰属については、おおむね「仕事の影響が大きいと思う」という人の割合が「仕事以外の影響が大きいと思う」という人の割合より高かった。ただし、必ずしも「仕事の影響が大きいと思う」と回答した人が、心理的「苦痛」を念頭に置いているとは限らない。例えば、K6 得点を最も低い 0 点で評価し、かつ原因帰属の設問において「仕事の影響が大きいと思う」と回答した場合に、「仕事の環境がよいことが影響して、苦痛が少なく過ごせている」というポジティブな影響が反映されていることも考えられる。

実際、仕事への原因帰属が高い職業であっても、K6 得点が比較的低い場合も見られた。例えば「警備・保安の職業」は、「仕事の影響が大きいと思う」とした人の割合が 54.55% と最も高かったが、それと同時に、K6 得点の平均値は 4.84 点と 2 番目に低い結果であった。一方で「福祉・介護の職業」は、K6 得点の平均値は 6.48 点と最も高く、同時に「仕事の影響

³⁰ e-Stat(<https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0002040965>)にてデータを入手し、K6 得点が不詳となっていたものは分析から除外して計算した(N=94,695)。なお、仕事の有無で場合分けした場合には K6 の点数階級のみが公表されているため、個別の点数を用いた平均値の算出は行っていない。

³¹ JILPT 調査シリーズ No.222 pp.239-241 に記載の数値から計算した(N=10,998)。概数が掲載されているため丸めの誤差が生じていると考えられるが、大きく異なるものではないと考えられる。

が大きいと思う」とした人の割合も 51.03%と 3 番目に高かった。このように、K6 得点と原因帰属との関連の仕方は、職業大分類によって異なることが示唆された。

イ 援助資源の認識率と援助要請意図から

図表 5-5 に示したように、インフォーマルな援助資源の認識率がフォーマルな援助資源より高い傾向が顕著に表れた。同様の傾向は、援助資源を認識していた人のみを分析対象とした援助要請意図得点（図表 5-6）でも見られた。つまり、フォーマルな援助要請よりもインフォーマルな援助要請の方が認識されやすく、かつ援助要請しやすい傾向があることが示唆された。

令和 5 年度の労働安全衛生調査の結果でも、例えば「相談できる人がいる」と回答した労働者のうち、相談先として「家族・友人」を回答した人は 71.7%に達していた。「公認心理師等の心理職」の 2.5%や、「産業医」の 7.3%に比較すれば、非常に高い割合の人が家族や友人などのインフォーマルな援助資源を援助要請先として認識している様子であった。こうした観点からも、本調査のデータは一定の妥当性があると言える。

フォーマルな援助資源同士の関係については以下のような結果となった。まず、全ての職業大分類において、「職場以外の医師」の認識率は、「職場以外のカウンセラー」の認識率よりも高かった。翻って職場内の援助資源についても、「保育・教育の職業」「警備・保安の職業」を除いた 13 の職業大分類において、「職場の医師」の認識率は「職場のカウンセラー」より高かった。

以上より、認識率については基本的に医師の方がカウンセラーよりも高い結果となった。前述のように、労働安全衛生調査において、相談先として「公認心理師等の心理職」を挙げた人は 2.5%、「産業医」を挙げた人は 7.3%となっており（厚生労働省, 2024）、医師の方が高かったということを踏まえれば、この観点からも本調査データの妥当性が確認されたとと言える。

一方、遠隔の援助資源は認識率 30%台～60%台の範囲に収まっており、大まかに捉えればインフォーマルな援助資源よりは認識率が低く、かつフォーマルな援助資源と同じくらいの認識率を持つ結果となった。昨今は ICT 技術を用いた心理支援や診察が普及しており、前述のようにウェブサイト「こころの耳」では「こころの耳電話相談」や「こころの耳 SNS 相談」といった遠隔心理支援サービスが提供されている。こうした状況の中で本調査の結果を踏まえると、その認識率は他のフォーマルな援助資源と遜色のない程度まで上昇してきていると考えられる。

また、遠隔の支援同士の関係を見ると、全ての職業大分類において、認識率は「電話相談」>「オンライン・カウンセリング（ビデオ通話）」>「オンライン・カウンセリング（テキストチャット）」>「AI チャット・カウンセリング」という順でなだらかに低くなっており、遠隔の支援の中でもテキストを用いたカウンセリングの認識率は、音声を用いた援助資源の

認識率よりも低い結果となった。昨今はテキストを用いた心理支援も普及してきており、また声を出さずとも使用できるため柔軟に利用しやすいというメリットはあるものの、現時点での認識率は音声を媒介とした心理支援には及ばないことが読み取れた。

(2) 当機構「健康調査」結果との比較

まず、当機構「健康調査」との比較を述べる。「健康調査」では、業種や職種ごとの K6 の調査結果を、K6 得点が 5 点以上の人の割合を指標として発表している。具体的には、業種では、「医療・福祉」(46.8%)、「飲食・宿泊・娯楽業」(46.7%)において、職種では、「サービス職業」(50.9%)において、指標とする数値が相対的に高かったことが報告されている(労働政策研究・研修機構, 2022a)。

業種の中で最も割合が高かった「医療・福祉」の業種については、職業大分類ではおおまかに「福祉・介護の職業」、「医療・看護・保健の職業」が対応していると考えられる。それぞれ、「福祉・介護の職業」は K6 得点の平均が 6.48 点で最も高く、「医療・看護・保健の職業」は 5.93 点で 4 番目に高かった。したがって、矛盾は少ないと考えられる。

続いて報告されている「飲食・宿泊・娯楽業³²」の業種、また職種の中でも最も割合が高かった「サービス職業³³」の職種には、職業大分類の中では、「サービスの職業³⁴」が近いと考えられる。しかし、「サービスの職業」は 15 の職業大分類中 7 番目に高い数値(5.53 点)であり、ここでは両者の結果の間に差が見られる結果となった。業種/職種/職業それぞれの分類において類似したものを選んだとはいえ、当然、重複しない部分もあるため、完全に比較することは難しいものと考えられる。今後の詳細な検討が望まれる。

ここまで、当機構でこれまで行った調査との比較を述べてきた。続いては、職業大分類 15 種の中で K6 得点の平均値が最も高かった「福祉・介護の職業」と最も低かった「農林漁業の職業」を例に挙げ、本特別調査から得られる結果について総合的に考察する。

(3) 職業大分類から

ア 福祉・介護の職業

第 5 回改定厚生労働省編職業分類表において、福祉・介護の職業は「福祉事務所・児童相談所などの行政機関及び老人福祉施設・障害者福祉施設・児童福祉施設などの社会福祉施設における専門的な相談・援助・調整・指導などの仕事、高齢者・障害者を対象にした介護・支援計画の作成などの仕事並びに介護保険施設、障害者施設、高齢者・障害者の居宅などに

³² JILPT 調査シリーズ No.222, p.13 によれば「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」とが統合されている。

³³ 同 pp.105 によれば、「飲食・接客・生活衛生・生活支援・保健医療・介護・居住等施設管理」を指している。

³⁴ 「家庭生活支援サービスの仕事、理容・美容・浴場・クリーニング・調理・接客・給仕などの個人に対するサービスの仕事、その他居住施設・ビルの管理などのサービスの仕事をいう。」と定義されている(労働政策研究・研修機構, 2022b)。

おける身体介護・生活援助の仕事をいう。」と定義されている（労働政策研究・研修機構、2022b）。

本調査において大分類単位での K6 得点の平均値が 6.48 点と最も高かったのが、この「福祉・介護の職業」であった。また、「福祉・介護の職業」において K6 の原因を「仕事の影響が大きいと思う」と回答した人の割合は 51.03%であり、この値は、職業大分類 15 種の中で 3 番目に高かった。一方「仕事以外の影響が大きいと思う」とした人の割合は 19.01%で、こちらは全大分類の中で最も低かった。こうした結果から、仕事での体験が比較的高い心理的苦痛に影響しているものと考えられる。令和 4 年度の厚生労働白書では、社会の高齢化が進むにつれて、福祉・介護の職業の人材の不足が問題になりつつあることが指摘されている（厚生労働省、2022b）。また、令和 5 年度の介護労働実態調査によれば、採用率は増加、離職率は減少しているものの、依然として従業員の不足感は強いままである（介護労働安定センター、2024）。これらの要因が現場の就業者一人あたりの仕事量の増大や責任範囲の拡大に繋がり、心理的苦痛に繋がっている可能性が考えられる。

また、インターネットや AI を用いたカウンセリングなど、テクノロジーを用いた援助資源に対する援助要請意図は、「福祉・介護の職業」が 15 の大分類中で最も低かった。コロナ禍以降、多くの対人支援職がビデオ通話機能などの ICT 技術を用いた支援活動を実践しているものの（厚生労働省、2023b）、福祉・介護の現場で働く人々の多くは、現場において主に対面での援助を提供しているものと推察される。そうした影響もあって、ICT 技術を活用した支援の提供には比較的価値を感じにくかった可能性がある。

一方で、「福祉・介護の職業」における「職場の同僚」に対する援助要請意図は平均 4.21 点であり、全職業大分類中で最も高かった。したがって、職場の同僚間で助け合いながら職務にあたる傾向がより強いと考えられる。令和 5 年度の介護労働実態調査において、事業所の従業員の採用がうまくいっている理由として最も多かったのが「職場の人間関係がよいこと」であり、ここでも同僚間の関係の重要性が読み取れる（介護労働安定センター、2024）。

このように、「福祉・介護の職業」は従業員の不足感がある一方で、従業員間で支え合いながら、我が国の社会福祉を支えているものと考えられる。「福祉・介護の職業」にあたる職業を job tag 上で参照すると、多くの職業において仕事価値観 10 項目の中で「奉仕・社会貢献」の値が最も高かった（例えば、「施設介護員」「老人福祉施設生活相談員」「障害者福祉施設指導専門員（生活支援員、就労支援員等）」等）。このように、もとより福祉・介護の職業を選択する人は、仕事の負担が大きいとしても困っている人の役に立ちたいという動機で入職している人が比較的多いものと推測される。彼らのモチベーションを挫かないためにも、今後ますますの環境・待遇の改善が求められる。

イ 農林漁業の職業

第 5 回改定厚生労働省編職業分類表において、農林漁業の職業は「農作物の栽培・収穫の

仕事、家畜・家きん（禽）・その他の動物の飼育の仕事、林木の育成・伐採・搬出の仕事、水産動植物の捕獲・採取・養殖の仕事及びその他の農林漁業類似の仕事並びにこれらに関連する仕事をいう。」と定義されている（労働政策研究・研修機構, 2022b）。

「農林漁業の職業」は K6 得点の平均が 4.07 点であり 15 種の職業大分類の中で最も低かった。心理的苦痛の原因として「仕事の影響が大きい」とした人の割合は 25.79%で、こちらも大分類のうち最も低かった。反対に「仕事以外の影響が大きい」と評した人は 31.89%で、大分類のうち最も高く、15 の職業大分類の中で唯一「仕事以外の影響が大きい」の割合の方が高い結果となった。さらに、「どちらともいえない」を選択した人は 42.32%でこちらも最も高く、他の職業大分類と比較して、仕事と生活が混ざり合っている様子が顕著であった。

認識率についても「農林漁業の職業」は特徴的であった。具体的には「職場の医師」以降のすべての援助資源において、認識率が 50%未満であった。また、「職場の上司」の認識率が 57.5%、「職場の同僚」の認識率が 60.5%と、他の大分類に比較して著しく低かった。

援助要請意図で見れば、「職場の同僚」に対する援助要請意図が全大分類の中で最も低かった。これは、「福祉・介護の職業」の結果とは対照的であった。また、「近隣の人」に対する援助要請意図は 15 種の職業大分類の中で最も高かった。

以上のような結果は、「農林漁業の職業」に就く人々の生活様式が関わっている可能性がある。例えば居住地で考えれば、多くの人々は都市部ではなく、農地が確保しやすかったり、港へのアクセスがよかったりする郊外に住んでいるものと推察される。また、特に農業では除草や農薬散布など、近隣での同業者と共同で行う業務も発生しやすい³⁵。したがって、フォーマルな援助資源の利用よりも、地域（例えば「近隣の人」）での互助がより機能しやすい環境であると考えられる。以上の観点からも、本調査のデータは一定の妥当性を有していると考えられる。

³⁵ job tag 「稲作農業者」のページより。<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Occupation/Detail/504>

第5節 分析2 類似の職業同士の比較

1 目的

分析1では、マクロな視点から職業横断的な分析を行った。その結果、労働者の心理的苦痛の在り方や、その対処としての援助要請意図の在り方は職業大分類によって異なることが示唆された。一方で、個別職業ごとにデータがまとめられている点も、本調査データの特徴である。そこで分析2では、本調査データの活用例として個別の職業ごとの分析事例を示すことを目的とする。

2 方法

本節では、個別の職業ごとの分析事例を示すため、カウンセラー関連の3職業「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」「カウンセラー（医療福祉分野）」「スクールカウンセラー」に着目して分析する。3職業の概要を図表5-7に示す。なお、図表5-7に示したように、以降、図表中で「CC」と書かれた場合は、「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」を、「MWC」と書かれた場合は「カウンセラー（医療福祉分野）」を、「SC」と書かれた場合は「スクールカウンセラー」を意味する。

以下、この3職業を選んだ理由を述べる。まず、3職業の共通点としては、相談者に対してカウンセリングサービスを提供することを主な業務内容とする点が挙げられる。つまり本章で検討してきた援助資源に相当する職業である。こうした対人援助職は心理的な不調を抱えた人に接する機会や、支援に関する知識を多く持つため、自分が援助要請した際に生じることを具体的にイメージできることから、援助要請意図が高い傾向を持つことが考えられる。しかし、援助職にも不調者に対するネガティブなイメージがあることが示唆されており（五百竹・井川, 2020）、そうしたイメージが援助要請を抑制する可能性も考えられる。このように、対人援助職における援助要請の傾向には不明な点も多い。

3職業の相違点としては、カウンセリングにおいて扱う問題や職場環境が異なることが挙げられる。具体的には、「カウンセラー（医療福祉分野）」と、「スクールカウンセラー」は、主に相談者の心理的な問題を扱うが、「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」は相談者の職業選択や職業生活など、キャリアに関する問題を主に扱う。職場環境については、「カウンセラー（医療福祉分野）」は医療機関や福祉機関に、「スクールカウンセラー」は主に学校に、そして「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」は、ハローワークや民間職業紹介会社に勤めることが多い。

さらに、それぞれの職業に就く人々に生じやすい心理的問題にも差異があると考えられる。「カウンセラー（医療福祉分野）」や「スクールカウンセラー」等の臨床心理専門職は特に、クライアントに支援を提供する過程で否定的感情や複雑な問題に直面しやすく、バーンアウトに陥りやすい傾向があると指摘されてきた（Rupert & Morgan, 2005）。「キャリアカウ

セラー/キャリアコンサルタント」を営む者も心理的問題を取り扱うことを想定されているが（厚生労働省, 2023c）、バーンアウトの傾向は「カウンセラー（医療福祉分野）」と「スクールカウンセラー」においてより顕著であると考えられる。

このように、3 職業では主要な仕事内容が類似していても、具体的な仕事の体験や援助要請のあり方は異なっている可能性があるため、個別職業における分析事例として示唆に富むものであると考えられる。以上の理由から、本節における分析対象として図表 5-7 の 3 職業を選定した。

図表 5-7 分析対象となる 3 職業の概要³⁶

収録番号	職業名	略称	N	職業大分類	仕事内容
136	キャリアカウンセラー/ キャリアコンサルタント	CC	52	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	相談者の職業の選択、職業生活の設計、職業能力の開発・向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行い、相談者がより良い人生を送り、自分が望む生き方を実現できるよう、専門家として支援する。
411	カウンセラー（医療福祉分野）	MWC	52	医療・看護・保健の職業	臨床心理に関する専門知識を活かし、カウンセリング等により、心や対人関係などの悩みを抱えた人への支援を行う。
412	スクールカウンセラー	SC	46	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	臨床心理に関する専門知識を活かし、学校現場で、児童や生徒及び保護者、教職員に相談・支援を行う。

注) "N"はサンプルサイズを表す。

3 結果

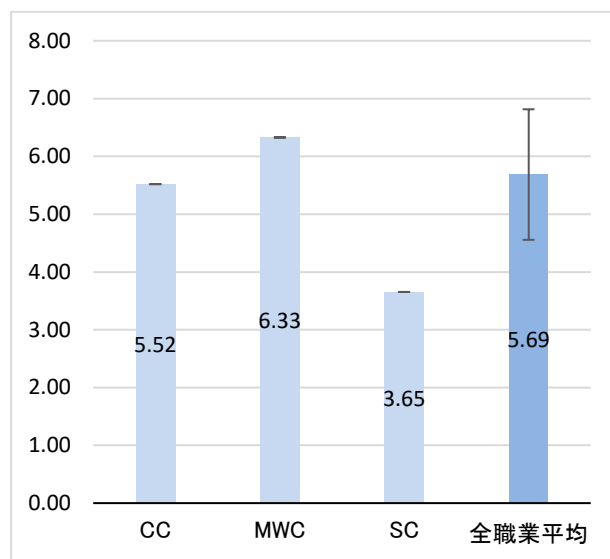
(1) K6 得点

3 職業の K6 得点は図表 5-8 のとおりであった。3 職業の K6 得点について、職業を独立変数とする一要因分散分析を行った³⁷ところ、3 職業の間に 5%水準での有意差は見られなかった（ $F(2, 147) = 3.05, p = .050, \eta^2 = .04$ ）。しかし、個別の値を見ると、「スクールカウンセラー」の K6 得点が低い傾向が見られた。

³⁶ 「仕事内容」は、job tag における各職業の職業紹介文「どんな仕事？」の一文目を引用した。

³⁷ 分析結果は、職業ごとの平均値、標準偏差、サンプルサイズをもとに算出された。いずれも、公開予定の数値である。調査回答者個々人のデータは用いていないため、分析の最小単位が職業となるという原則は守られている。

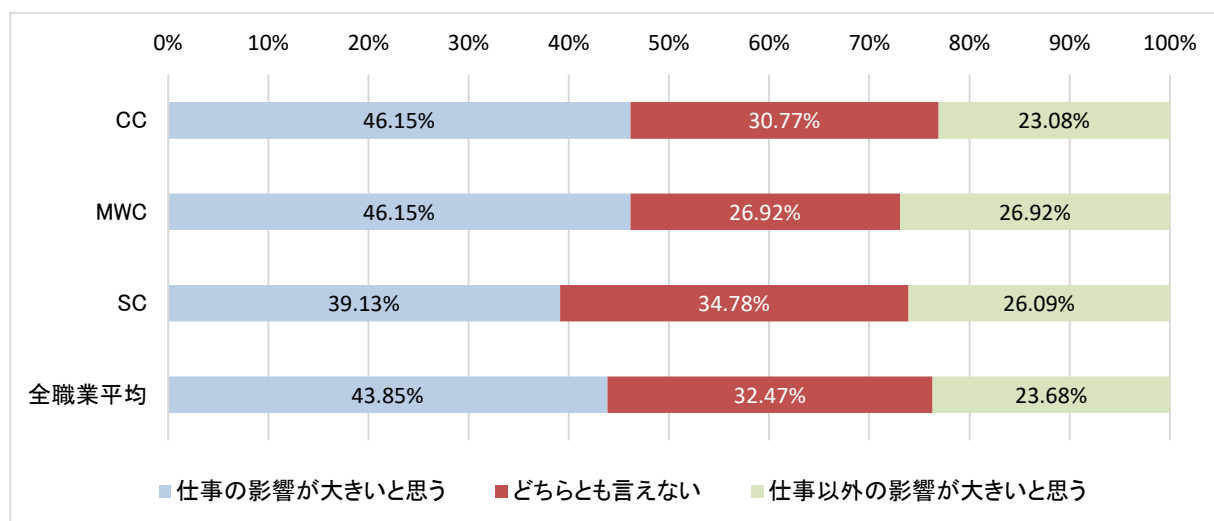
図表 5-8 3 職業の K6 得点の棒グラフ



(2) K6 の原因帰属

K6 得点の原因帰属は図表 5-9 のようになった。各職業の間に大きな違いは見られなかったが、最も「仕事の影響が大きいと思う」とした人の割合が少なかったのは「スクールカウンセラー」であった。

図表 5-9 3 職業における心理的苦痛の原因帰属



(3) 援助要請意図

3 職業における援助資源の認識率を図表 5-10 に示した。

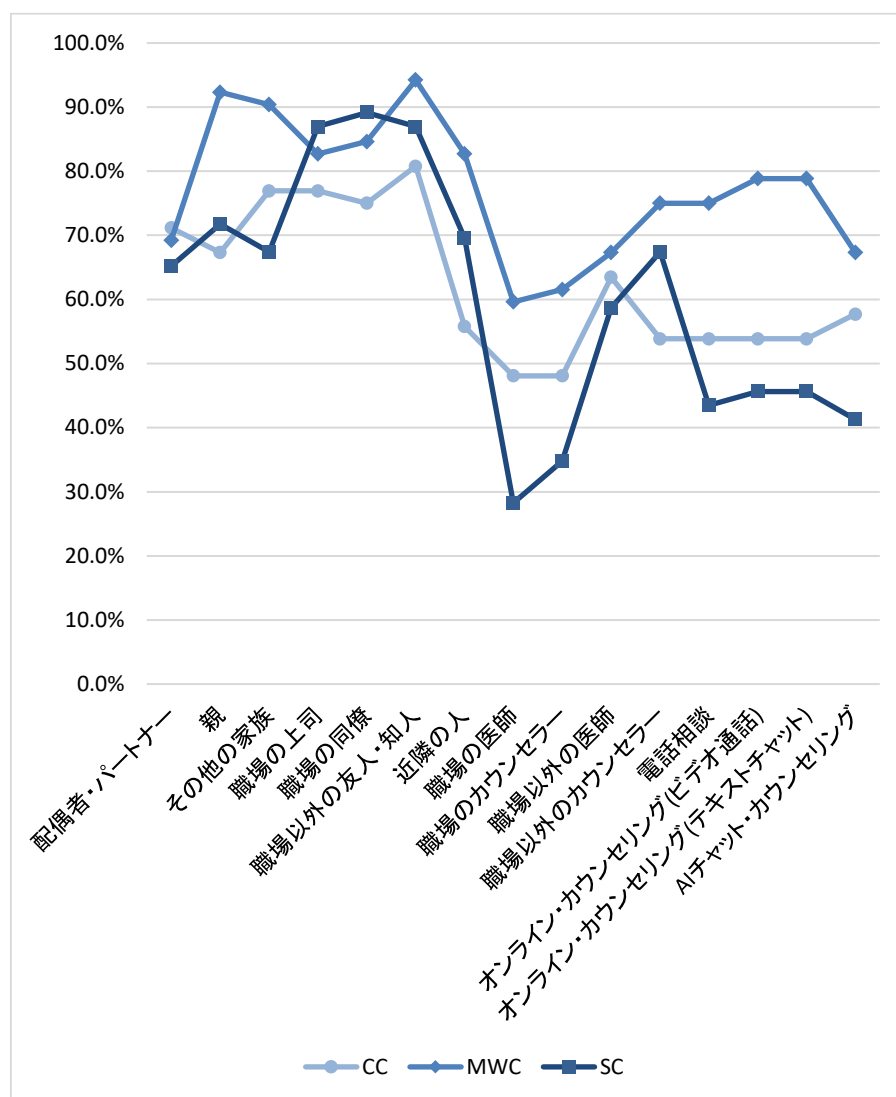
ア 援助資源の認識率

おおむね「カウンセラー（医療福祉分野）」が、いくつかの例外を除いて最も認識率が高い傾向にあった。「電話相談」以降の遠隔支援の援助資源においては、「カウンセラー（医療福祉分野）」＞「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」＞「スクールカウンセラー」の順になっていた。

図表 5-10 3 職業の援助資源の認識率（クロス表）

	配偶者・パートナー	親	その他の家族	職場の上司	職場の同僚	職場以外の友人・知人	近隣の人	職場の医師	職場のカウンセラー	職場以外の医師	職場以外 のカウンセラー	電話相談	オンライン・カウンセリング (ビデオ通話)	オンライン・カウンセリング (テキストチャット)	AIチャット・カウンセリング
CC	71.2%	67.3%	76.9%	76.9%	75.0%	80.8%	55.8%	48.1%	48.1%	63.5%	53.8%	53.8%	53.8%	53.8%	57.7%
MWC	69.2%	92.3%	90.4%	82.7%	84.6%	94.2%	82.7%	59.6%	61.5%	67.3%	75.0%	75.0%	78.8%	78.8%	67.3%
SC	65.2%	71.7%	67.4%	87.0%	89.1%	87.0%	69.6%	28.3%	34.8%	58.7%	67.4%	43.5%	45.7%	45.7%	41.3%

図表 5-11 3 職業の援助資源の認識率（折れ線グラフ）

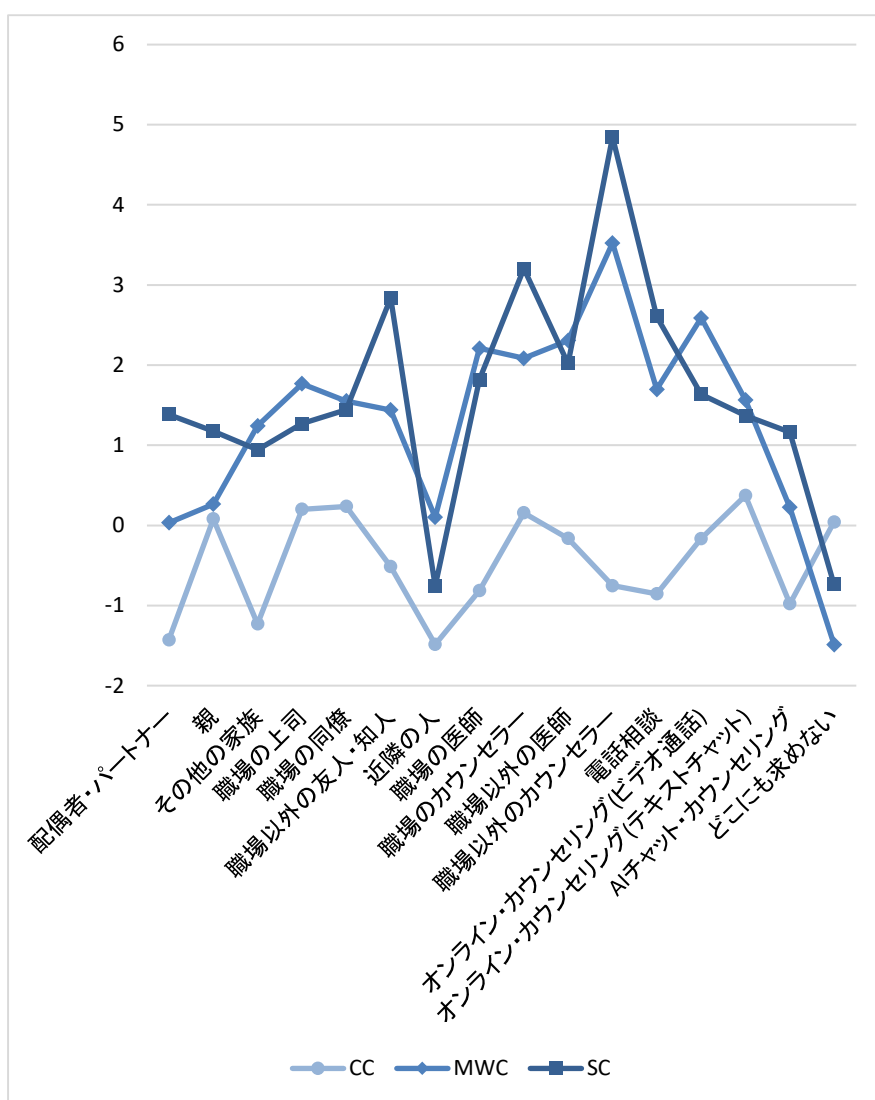


イ 援助要請意図得点

援助要請意図得点の z 得点³⁸を図表 5-12 に示した。「カウンセラー（医療福祉分野）」「スクールカウンセラー」は、「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」に比較して、全ての項目において援助要請意図が高かった。

「カウンセラー（医療福祉分野）」と「スクールカウンセラー」を比較すると、おおむね似通った傾向を示していたが、「配偶者・パートナー」「職場以外の友人・知人」「職場のカウンセラー」「職場以外のカウンセラー」への援助要請意図は、とくに「スクールカウンセラー」において高かった。

図表 5-12 3 職業の援助要請意図の z 得点（折れ線グラフ）



³⁸ その援助資源への援助要請意図の全職業の平均を 0、標準偏差を 1 として換算した値。全分析対象職業における援助要請意図の平均値は、図表 5-6 の最下段を参照。

4 考察

本節では、個別の職業単位における本調査データの分析事例を示すことを目的に、カウンセラー職の3職業を例にとり、K6得点、K6得点の原因帰属、援助要請意図得点の比較を試みた。以下、その考察を述べる。

(1) 3職業での比較

3職業での比較については、K6得点の職業間での有意差はみられず、かつ原因帰属においても大きな差はみられなかった。援助要請意図については、臨床心理専門職の2職業と比較すると「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」は全ての項目において援助要請意図が低い（「どこにも求めない」については高い）結果となった。

こうした結果となった理由として、前述のように3職業の間で扱う問題や働く場所が異なることが挙げられる。例えば、「カウンセラー（医療福祉分野）」と「スクールカウンセラー」は、3職業の中でも特に、対人援助職の中でも臨床心理専門職として、心理的な不調に陥った相談者に対応する機会が多いことが推察される。そのため、「方法」の項で述べたように、フォーマルな援助要請をした際にどのような支援を受けるのか、という具体的なイメージを持ちやすいことで、援助要請に向けた抵抗感が減じていた可能性がある。

さらに、「カウンセラー（医療福祉分野）」か「スクールカウンセラー」に就いている人々にとって、「職場以外のカウンセラー」の選択肢で想像されるのは、同業の友人（本来インフォーマルな関係）であるかもしれない。そうしたことが、本調査におけるフォーマルな援助資源への援助要請意図を高めている可能性も考えられるだろう。

(2) 「カウンセラー（医療福祉分野）」と「スクールカウンセラー」との比較

次に、臨床心理専門職内での差異を検討するため、「カウンセラー（医療福祉分野）」と「スクールカウンセラー」の比較に関する考察を述べる。

まず、「スクールカウンセラー」は、「職場の医師」（28.3%）「職場のカウンセラー」（34.8%）の認識率が他の2職業に比較して低い傾向にあった。一方、「カウンセラー（医療福祉分野）」は、当該2種の援助資源の認識率が、他の2職業よりも高かった。

こうした結果には、「スクールカウンセラー」の多くが、職場に自分以外の臨床心理専門職がおらず、一人職場であることが関わっている可能性がある（浜銀総合研究所, 2023）。一方、医療福祉分野のカウンセラーは、他の専門職と協働して対応に当たることが多いため、「職場の医師」「職場のカウンセラー」には同僚としての専門職も含まれていると考えられる。

また、「カウンセラー（医療福祉分野）」と「スクールカウンセラー」を比較すると、「スクールカウンセラー」において「職場以外の友人知人」「職場のカウンセラー」「職場以外のカウンセラー」への援助要請意図が高いことが分かる。さらにK6得点に関しては、3職業間での一要因分散分析では有意差が見られなかったものの、「カウンセラー（医療福祉分野）」

の得点（6.33 点）が「スクールカウンセラー」の得点（3.65 点）よりも高い傾向が見られた。ただし、K6 の原因帰属については、両者の間で大きな差は見出されなかった。なお、援助要請意図と K6 得点を合わせて見ると、K6 得点が比較的高かった「カウンセラー（医療福祉分野）」は、ほとんどの援助資源に対して平均以上の援助要請意図を示していた。したがって、心理的苦痛を感じた際にも、比較的多くの援助資源を選択肢として考慮できる可能性がある。

両者の援助要請意図や K6 得点に差異が生じた経緯としては、以下のようなことが考えられる。まず、学校と病院・福祉施設等の就業環境の差である。学校文化と医療領域における心理文化には差異があることが指摘されており（堀, 2018）、それらの場所で働く心理職の体験は異なることが推察される。また、job tag における両職業のページの「ハローワーク求人統計データ」³⁹によれば、「スクールカウンセラー」の有効求人倍率が 0.16 であるのに対して、「カウンセラー（医療福祉分野）」における有効求人倍率は 2.02 であり、大きな開きがあった。また、2016 年時点での心理職の職能団体の会員専用のサイトにおいても、スクールカウンセラーの求人数は医療・保健分野に比較して著しく少ないことが指摘されており（坂本, 2019）、同様の傾向が読み取れる。このように、同じ臨床心理専門職の中でも、それぞれの仕事に就くまでの難しさや就業体験は異なっている。しかし、得点傾向の差異についてこの資料のみでは結論づけることは難しく、この点については今後の検証が求められる。

第6節 総合考察

1 分析1,2から

分析 1 では、マクロな視点からの職業大分類ごとの分析によって、心理的苦痛やその原因帰属、さらにその対処としての援助要請の生じ方、そしてその援助要請先の認識（認識率）について、職業の種類によって一定のばらつきがあることが示唆された。また併せてデータの妥当性を確認した。

その後の分析 2 では、ミクロな視点から個別職業単位での分析事例を示すことを目的として、カウンセラー職の 3 職業のデータに対して分析を行った。その結果、類似の職業間においても得点の在り方に大きなばらつきがあることが見えてきた。例えば、分析対象となった 3 職業のうち「キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」と「スクールカウンセラー」は同じ職業大分類「法務・経営・文化芸術等の専門的職業」に属しているものの、結果にて示したように、その数値の在り方は異なっていた。

加えて、認識率を算出したことにより、調査対象者が援助資源をどの程度認識できているかも明らかとなった。例えば、「職場以外の医師」の認識率は 50% 台～70% 台であったが、メ

³⁹ 2024 年 9 月 13 日閲覧。

ンタルヘルスの問題に対応できる医師は一定の割合で全国に配置されているはずである（厚生労働省, 2022c）。また、「電話相談」は本来誰でも利用できる援助資源であるが、例えば「スクールカウンセラー」においては認識率が 50%を下回っていた。このように本調査の結果から、多くの労働者が身の回りの援助資源を十分に把握できていない可能性が示唆された。したがって、援助資源を増やす際は、ただ援助資源を配置するのみならず、その資源が存在することを利用者に認識してもらうことが重要となる。こうした工夫は、援助要請行動や、その他メンタルヘルスへの適切な対処行動の生起に強く影響すると考えられる。

このように、本章では、本調査データの大局的な概要や妥当性、そして個別職業に着目した分析事例が示された。また分析結果から、心理的苦痛感や援助要請意図の在り方は職業大分類ごとに異なること、またカウンセラー職等の類似の職業に着目すれば、心理的苦痛や援助要請についてさらに詳細な検討が可能であることが示された。こうした結果から、労働者のメンタルヘルスの向上に際しては、職業ごとの性質の差異に目を向ける視点の重要性が示唆されたといえる。今後は、本調査のデータのみならず、当該職業の **job tag** の数値データを用いるなどして、その職業の特徴をさらに多角的に捉える等の工夫が重要となるだろう。

2 今後の課題

以下、今後の課題を 3 点述べる。第一に、職業の網羅性についてである。第 3 節で検討したように、サンプルサイズが 40 名に満たなかった職業は分析の対象にならなかった。職業横断的なデータを分析することは本章の目的の一つであったが、その点は課題があったと言わざるを得ず、今後のさらなる検討が望まれる。

第二に、援助要請意図尺度の測定において、その援助要請先を認識していない場合には計算に含めなかったことが挙げられる。したがって、援助要請意図尺度の得点には分析対象者全員の意向が反映されているとは言えず、結果の解釈に際してはその点を留意する必要がある。

第三に、回答者の年齢や居住地域が考慮に入れられなかった点である。例えば、前述のように農林漁業の職業などは、居住地に一定の特徴が生じやすいと考えられる。また、オンライン・カウンセリングや、AI チャット・カウンセリング等のテクノロジーを用いる心理支援には、若年層の方が親しみやすいかもしれない。このように、年齢や居住地などのデモグラフィックな情報も、本調査の測定値に影響を与えたと推察されるが、そうした考察はできなかった。

以上の課題はあったものの、本調査では職業ごとの労働者のメンタルヘルスの現状とその対処に関するデータを、可能な限り職業横断的に取得した。そして、データの全体像と妥当性を一定程度確認した点、また、個別職業における分析の事例を示した点で意義があったといえる。今後は、**job tag** の数値データと同時に分析するなど、さらなる発展的な活用が望まれる。

<引用文献(日本語)>

- 五百竹 亮丞・井川 純一(2020). 対人援助職が精神障害者に抱くイメージとスティグマ—統合失調症とアルコール依存症に着目して— 対人援助学研究, 9, 42-54.
- 井原 祐子・シュレンペル レナ・孫 大輔・滝沢 龍(2020). 病院勤務医のメンタルヘルスに関する援助要請の障壁 産業精神保健, 28(4), 349-357.
- 梅垣 佑介(2017). 心理的問題に関する援助要請行動と援助要請態度・意図の関連 心理学研究, 88(2), 191-196.
- 介護労働安定センター(2024). 令和 5 年度「介護労働実態調査」結果の概要について Retrieved from https://www.kaigo-center.or.jp/content/files/report/2023_jittai_chousagaiyou.pdf (2024 年 8 月 2 日参照)
- 厚生労働省(2015). 労働者の心の健康の保持増進のための指針 公示第 6 号 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf> (2024 年 8 月 2 日参照)
- 厚生労働省(2018). 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針 公示第 3 号 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K180827K0010.pdf> (2024 年 8 月 6 日参照)
- 厚生労働省(2022a). 「健康日本 2 1 (第二次)」最終評価報告書 第 3 章 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/000998860.pdf> (2024 年 8 月 2 日参照)
- 厚生労働省(2022b). 令和 4 年版厚生労働白書—社会保障を支える人材の確保— Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf> (2024 年 8 月 2 日参照)
- 厚生労働省(2022c). 医療法第 25 条に基づく病院に対する立入検査結果について (令和元年度) Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/10802000/000975551.pdf> (2024 年 8 月 2 日参照)
- 厚生労働省(2023a). 令和 4 年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf> (2024 年 8 月 6 日参照)
- 厚生労働省(2023b). 令和 5 年版厚生労働白書—つながり・支え合いのある地域共生社会— <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22/dl/zentai.pdf> (2024 年 8 月 6 日参照)
- 厚生労働省(2023c). キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書—キャリアコンサルタントがその役割を果たしていくために— Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001181509.pdf> (2024 年 8 月 2 日参照)
- 厚生労働省(2024). 令和 5 年「労働安全衛生調査 (実態調査)」の概況 Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r05-46-50_gaikyo.pdf (2024 年 8 月 2 日参照)

- 坂本 憲治(2019). 心理専門職の求人情報の特徴と問題—2016 年後半における臨床心理士の状況から— 福岡大学研究部論集 B：社会科学編, 11, 23-32.
- 下山 晴彦(2010). 臨床心理学をまなぶ 1 これからの臨床心理学 東京大学出版会
- 末木 新(2020). 日本語版 K6 の結果のレビューと和光大学新入生への調査の結果—心理的な困難を抱えた学生が支援につながる確率が向上する環境作りを目指して— 和光大学学生相談センター年報, 2, 38-46.
- 浜銀総合研究所(2023). 公認心理師の多様な活躍につながる人材育成の在り方に資する調査 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001113619.pdf> (2024 年 8 月 2 日参照)
- 古川 壽亮・大野 裕・宇田 英典・中根 允文(2003). 厚生労働科学研究費補助金 厚生労働科学特別研究事業 平成 14 年度総括・分担研究報告書「心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究」研究協力報告書
- 堀 英太郎(2018). 学校における公認心理師と医療機関との連携 精神経誌, 120(10), 928-934.
- 本田 真大・水野 治久(2017). 援助要請に焦点を当てたカウンセリングに関する理論的検討 カウンセリング研究, 50(1), 23-31.
- みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社(2022). ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業報告書 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/000951471.pdf> (2024 年 8 月 2 日参照)
- 宮仕 聖子(2010). 心理的援助要請態度を抑制する要因についての検討—悩みの深刻度、自己スティグマとの関連から— 日本女子大学大学院人間社会研究科紀要, 16, 153-172.
- 労働政策研究・研修機構(2020). 「job tag」(職業情報提供サイト(日本版 O-NET))のインプットデータ開発に関する研究 JILPT 資料シリーズ No.227. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/documents/227.pdf> (2024 年 8 月 2 日参照)
- 労働政策研究・研修機構(2022a). 働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果 JILPT 調査シリーズ No.222. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/documents/0222.pdf> (2024 年 8 月 6 日参照)
- 労働政策研究・研修機構(2022b). 第 5 回改定 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 Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/seika/shokugyo/bunrui/documents/shokugyo05.pdf> (2024 年 8 月 6 日参照)

<引用文献(外国語)>

- Furukawa, T. A., Kawakami, N., Saitoh, M., Ono, Y., Nakane, Y., Nakamura, Y., Tachimori, H., Iwata, N., Uda, H., Nakane, H., Watanabe, M., Naganuma, Y., Hata, Y., Kobayashi, M., Miyake, Y., Takeshima, T., & Kikkawa, T. (2008). The performance of the

- Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 17(3), 152–158.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959–976.
- Rupert, P. A., & Morgan, D. J. (2005). Work setting and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology, Research and Practice*, 36(5), 544–550.
- Srebnik, D., Cauce, A. M., & Baydar, N. (1996). Help-Seeking Pathways for Children and Adolescents. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 4(4), 210–220.
- Wilson, C. J., Deane, F. P., Ciarrochi, J. V., & Rickwood, D. (2005). Measuring help seeking intentions: Properties of the General Help Seeking Questionnaire. *Canadian Journal of Counselling*, 39(1), 15–28.
- Xu, Z., Huang, F., Kösters, M., Staiger, T., Becker, T., Thornicroft, G., & Rüsch, N. (2018). Effectiveness of interventions to promote help-seeking for mental health problems: systematic review and meta-analysis. *Psychological Medicine*, 48(16), 2658–2667.

付 録

付録1 2023 年度作成の新規 10 職業 職業解説

1 職業名:造船技術者(船舶の開発・設計)

職業分類番号:006-05 輸送用機器開発技術者(自動車を除く)

目標:075 輸送用機器技術者(自動車を除く)(開発)

◆どんな職業か

造船会社において、顧客である船主の要求に応じた船舶の建造を計画し、船主と打ち合わせを行ったうえで契約仕様を決定し、その仕様を満たす性能を設計し具体化したものを、実際に建造するために必要な生産情報の作成まで一連の設計を行う。

船を大きく分類すると商船(客船、貨物船)および漁船に分類される。世界の物流は90%以上が海上輸送に依存しており、多種多様な貨物船が世界の海でこれに従事し活躍している。

開発から引き渡しまでの過程は一般的に、船型開発→顧客への売込み→引合→技術打合せ→契約→詳細設計→建造→試運転→引き渡しの順になる。

また、設計の流れの概要は、船の基本的な性格を与える「基本設計」→船に要求される性能や機能を確保する「詳細設計(造船設計)」→建造に必要な情報を与える「生産設計」となり、後工程ほどより細くなる。

設計作業は大きく3段階に分けられ、主要寸法・船体形状・荷役装置や機関等主要機器の仕様を決定する初期段階の基本設計、船殻設計・艀装設計からなる船舶のセクションごとの詳細設計(造船設計とも言う。以下略。)並びにこの詳細設計に基づき、建造に必要な生産情報を作成する生産設計がある。

基本設計は、まず顧客船主の要望に沿った船の全長・全幅・深さ・喫水・積載量・航行スピード・主機関出力や燃費性能等の主要目を検討し、これを実現するため基本配置・船型を計画し、コンピュータによる数値計算・シミュレーションや船型模型での水槽試験を行い、燃費性能を向上させるプロペラや船体の省エネ付加物及び安全な航行のための復原性・バランス等を分析しつつ船型開発を行う。

次に、積載貨物の種類、使い勝手に関係する船主の要望、規則要求に応じた機能・性能を満たす配置・仕様を計画し、一般配置図、居住区配置図、機関室配置図等の図面と仕様書を作成し、顧客との造船契約に至る。

詳細設計は基本設計に基づき、性能部分を含む船舶のセクションごとの詳細な設計を行うもので、構造部材の配置を検討し強度計算により寸法を決定する船殻設計、エンジンを始めとした機関室内の機器や配管を設計する機関艀装設計、レーダーなど航海計器・無線・照明、発電装置など電気関係を設計する電気艀装設計、荷役設備(クレーン等)・係船設備・居住設備・塗装等を設計する船体艀装設計の4部門からなる。なお、船舶建造には様々な機材・機器(エンジン、クレーン等)を組み込むため、この段階で当該製造メーカーと機材・機器の

細部の打ち合わせを行いつつ発注作業を行う。

生産設計は、基本設計と詳細設計に基づいて、セクションごとに部材の形状や加工方法、工作精度などを決め、ブロック分割図、船殻工作図、取付図、艤装工作図、一品データ等を作製するもので、これらを基に加工や組立てが行われる。また、台・はしご等の小物を設計後にオーダーメイドで発注するとともに、必要な配管等の部品は、形状・寸法・種類・数等をデータ入力してリストを作成して工場にデータ送付し製作支援をする。

なお、上述の３段階の設計作業はそれぞれ別セクションの設計技術者が担当しており、各段階の業務の流れやセクション間の調整を円滑にするため、正確な情報伝達や有機的で密接な連携が求められる。

船舶の図面には様々なものがあるが、主に船舶計画図（基本設計）、船舶構造図（詳細設計の船殻設計）、船舶艤装図（詳細設計の船体艤装設計、機関艤装設計、電気艤装設計）の３種類に大別される。

船舶計画図は、造船製図の基本となるもので、線図により船体の形状を描くが、例えば曲面で形作られる船体表面はその形状を表すため正面図・平面図・側面図が用いられる。船の外観形状・貨物倉・機関室・荷役装置・居住区等の艤装設備の全体的配置を示す一般配置図のほかに、線図により排水量等曲線図、貨物倉・タンクの容積図、復元力曲線図等も製図される。

船舶構造図は、航行するに当たって十分な強度を持ち、衝突・座礁等の事故にも浸水を局部的に止めるような船体構造を設計するためのもので、基本的な構造配置を示す図面から船体各部の詳細な構造を示す図面に至るまで多数の構造図を製図する必要がある。

船舶艤装図は、住居設備、航海設備、係船設備、荷役装置等の諸設備の詳細について設計製図するものである。具体的には、揚錨係船装置（ウインチ）、かじ取装置、航海計器、荷役装置、昇降閉鎖装置、冷暖房装置、採光通風装置、消火・救命装置、油圧管等諸管系等、船舶には非常に多くの艤装品が装備されるので、使用目的に応じて分類されて図面が製図される。

また、船舶はその使用目的に応じた航海能力を備える必要があり、関係法令や船級協会（日本では、一般財団法人日本海事協会）が規定した構造規則に従うとともに学術研究の成果等も応用した設計を行うことが求められ、特に詳細設計の段階で留意・確認している。このような求められる構造と省エネや環境対策のための機能やデザイン性は両立しにくい側面があり、両者のバランスを保ちつつ、技術開発や設計を行うためには様々な難しい課題を乗り越える必要がある。

設計作業は従来コンパス・ディバイダ等製図器、三角定規、造船用曲線定規などを用いて手書きで行っていたが、CAD システムが進歩した現在は、初期設計用 3DCAD システム、2D-CAD/CAM、3D-CAD/CAM 等の IT 機器を利用して設計されることが多い。また、設計のそれぞれの段階で、構造解析ソフト（船体構造を決める船殻設計で利用）や流体解析・数

値流体力学（CFD:Computational Fluid Dynamics）シミュレーションソフト（基本設計や船型開発で利用）等の設計目的に合わせたソフトを利用する。

生産設計で各種設計図面が設計・製図された後は製造過程に移るが、まず基本的に原図→罫書→切断→曲げの工程を経る。最初の製造過程は、船体構造の型を作る原図という作業工程で、それを元に鋼材に印字装置等で罫書きする。以前は原寸大の木型を製作していたが、CAD システムが進歩した現在では、データが罫書装置に送られ、工作上必要な事項も部材ごとに自動罫書装置によって鋼材に転写される。さらに生産設計で作成された電子データは、直接各種の加工装置に送付され、切断の工程では、NC プラズマ自動切断機 等で切断加工され、曲げ工程では、プレス機やベンディングローラーによる圧延・加圧が行われる。

次に、船舶の技術開発に関して述べる。その目的は大きく2つある。一つは、顧客船主の要求に応じた機能・性能に沿った仕様書を作成するためであり、もう一つは市場ニーズに基づき今後どのような製品を売り出したらよいかを調査研究し、現時点の製品と比較して高次元の機能を有する製品を開発するためである。具体的には、現在、省エネ対策、環境対策及び機能性向上等の課題で技術開発が進められている。

省エネ対策としては、船舶からの CO₂ 排出を削減するためのより燃費の良い省エネ船型、省エネダクト等の省エネ付加物等の開発や、重油よりも CO₂ 排出量が少ない代替燃料の船舶への活用、風力の活用、太陽光発電等の自然エネルギーや排熱エネルギーを回収し利用するハイブリッド船・電気推進システム等の開発が行われている。また、環境対策としては、CO₂、NO_x（窒素酸化物）、SO_x（硫黄酸化物）の削減や再利用するための技術開発、機能性向上等では、摩擦抵抗・粘性圧力抵抗の減少、二重反転プロペラ、上部構造物の風圧力軽減や船首形状改良による浪波中抵抗の軽減、船体構造破損の事故調査データの蓄積に基づく船体構造の安全向上・船体強度要件の向上に向けた技術開発、北極、南極の氷の海を航行できる船舶等の技術開発が進められている。特に CO₂ 排出削減の技術開発は、業界を挙げて取り組まれている。

これらの技術開発は、コンピュータによる数値解析で船体回りの流体の流れをシミュレーションする数値流体力学（CFD）手法や、実際のシミュレーション精度を高めて高性能を発揮するために、模型による水槽試験で繰り返すこと等を組み合わせて行われる。基本設計と密接に関わっており、基本設計の担当者が兼務して従事することが多い。

以上のように、船舶の設計・開発は、大きな組織の中で複雑な過程を経るもので、顧客船主の要請、船級規則、CO₂ 排出削減等の環境対策等の課題が多いが、それを乗り越えて船舶が完成した時に大きな達成感を感じると言われている。また、温暖化対策等の環境問題、原油高に対する省エネ対策、人材不足等、船舶を巡る課題は、造船の設計・開発部門がこの最前線で解決していく仕事であることを実感しやりがいを感じる人も多い。

◇よく使う道具、機材、情報技術等

パソコン、流体解析・数値流体力学（CFD）シミュレーションソフト、船型模型、試験用水槽、2D-CAD/CAM、3D-CAD/CAM、構造解析ソフト、コンパス・ディバイダ等製図器、製図板、製図用定規、バツテン、製図用文鎮、スケール、分度器、製図用紙（ケント紙、トレース紙、方眼紙）

◆就くには

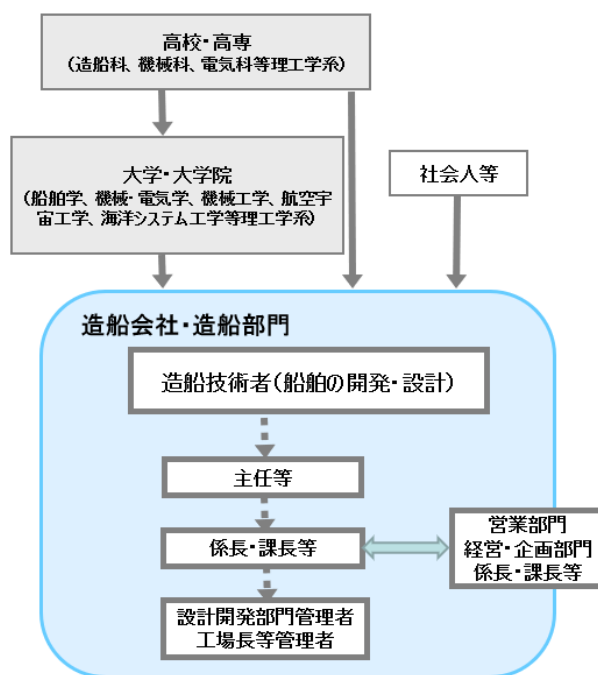
入職にあたっては、様々な物理学的計算や立体構造を念頭に置いた作図を行うことから、新卒での入職者は、大学、大学院、高専の船舶学、機械・電気学、機械工学、航空宇宙工学、海洋システム工学等の理工学系専攻の卒業者が多いが、造船科、機械科、電気科等の理工学系卒の高卒者も採用する。中途採用は、ハローワーク、求人広告等で行われており、機械系の設計経験やCADの操作経験が求められることが多いが、エクセル、ワード、パワーポイント等のPCの基本ソフトが使用できれば良い場合もあり、異業種からの転職者もいる。

採用された者は、入職後にベテラン従業員から実務の指導を受けたり様々な講習で技術を習得したりしながら実績を積む。CAD操作の未経験者も操作できるよう指導体制が図られている企業も多い。

また、一般社団法人日本造船工業会の「造船技術者社会人教育センター」が実施する造船技術者社会人教育（基礎コース、中堅技術者コース）、一般社団法人日本中小型造船工業会の「技能研修センター」が実施する新卒・中途採用者（主に造船系の学問を学んだことのない者）を対象とした新人研修、若手向けの生産設計研修、船舶海洋工学研修、技術開発未来塾、技術士取得講習会、一般財団法人日本海事協会が実施する、設計技術者育成パッケージ、海事データサイエンティスト育成講座等様々な研修が用意され、自分が入社した会社だけでなく外部機関などからのバックアップも充実しているため、未経験者でもしっかりとキャリアを築けるよう業界を挙げて技術者育成に取り組んでいる。

その上で、最新の技術を活用して、最新の機能を有する船を建造するためには、最新の情報が必要になり、他の造船所の最新の取組や関連産業の技術動向も勉強する必要がある。

なお、公益社団法人日本技術士会が認定する船舶・海洋分野の技術士を取得することがキャリアの展開に有利である。また、CADを使用する場合は、厚生労働省が定める技能検定の



「機械・プラント製図技能士」や一般社団法人コンピュータ教育振興協会が主催する CAD 利用技術者試験等で技能を証明することができる。さらに、規則に関する最新情報は英語で発信されており、また外国の顧客とのコミュニケーションや仕様書等は英語なので、英語力は必須である。

キャリアルートに関しての一般的な平均像は、採用後、数ヶ月間は、製造現場での実務研修を受け船舶建造の全体像を理解し、その後、先輩とマンツーマン体制で 1 年間は指導を受け、2 年目まではサポート体制の下で職務に従事する。3 年目で主な担当を与えられ、5 年目で一人前として従事できるようになる。年齢的には、30 代で中堅（主任）、40 代前半で各部門の係長級、40 代後半で課長級となり部下を指導する立場となる。この間に基本設計部門、詳細設計部門、生産設計部門間の異動があり、その後、営業部門や経営企画部門に異動する人もいる。さらに設計開発部門の管理者や工場等や組織全体の管理職になる場合もある。

船舶の設計・開発はプロジェクトでありチームワークが重視される。造船所内では、様々な部署や職種の従業者が従事しており、これら関係者との協力・意思疎通や工程が進む中で引継ぎが正確に行われることが不可欠であり、他の担当者との調整能力、協調性、バランス感覚、情報伝達能力、コミュニケーション能力が重要である。特に顧客船主から、急だったり難しい仕様変更の要請があったりすると、各部署が有機的に密接に連携しあい組織全体として迅速に対応していく必要が生じる。

就業を長く続けるには、ものづくりに関心があることが大切である。また、建造する船舶は、オーダーメイドであり、品質の保持や顧客に対する信用に関わる仕事であるため、地道に職務を遂行でき責任感があり信頼を得られる資質が求められる。

◆労働条件の特徴

勤務先は造船メーカー及びその関連会社であり、造船所の立地条件として陸路・海路からのアクセスが可能であること、温和な気候であること、主要資材の入手に便利であること、環境対策が講じやすいこと等が挙げられるため、就業場所は一定の地域に集積しており、東京湾沿岸、大阪湾・伊勢湾沿岸、瀬戸内海全域、別府湾から豊後水道にかけての沿岸、長崎県沿岸に多く、その他に北海道や新潟県、宮城県等の地域にも一部ある。就業先の企業形態も、大企業から中小企業まで多様である。また船舶は数万の部品から構成されており、建造するための専門分野が多いこと等から、地域の産業に密着しており、特に大きな船舶を建造する場合は、その地域に請負企業が集積している。

賃金、労働時間等労働条件は勤務先の規定によるが、労働時間は日中の 8 時間程度で土日週休 2 日制、正社員としての雇用形態が平均的である。残業時間は受注状況や工期の節目により生じる場合があるがワーク・ライフ・バランスは取りやすい。その他の労働条件は、企業規模や当該企業が建造する船の種類により異なる。

造船業に従事する就業者数は全体で、約 7～8 万人で推移しているが、このうち技術者（事

務も含む) は約 1.5 万人である。就業者の年齢層は若年層も多いが幅広く、再雇用制度等により高齢者の活用にも積極的に取り組んでいる。また、以前は男性の割合が非常に高かったが、様々な雇用管理改善により、近年、女性が活躍する機会が増えており、技術職としては就業者の約 1 割程度を占めるようになってきている (2023 年時点)。

また、船舶の設計技術は、既存の船舶に限らず、海洋風力発電等その技術を生かすことができる分野が多々あることから、今後、造船技術者が活躍する場は多様化する可能性が大きい。

世界の海上輸送量は、貿易の拡大により増加傾向にあり、今後も世界の国々の経済発展により海上貿易量が増加することが見込まれる上に、国内貨物でも約 4 割を支えているところ、トラック輸送を船又は鉄道に振り替える政策が進められていることから、船による海上輸送の役割はますます大きくなることが予想される。一方で、中国や韓国との熾烈な国際競争の影響等を受ける中、我が国の造船業が、引き続き、安定的な海上輸送の確保に貢献するとともに、我が国の安全保障及び地域の経済の活性化に寄与しつつ、競争力を有する産業として成長するため、政府は事業再編や生産性向上の促進等を通じて事業基盤強化を推進することにより、生産性を向上させるとともに、運航に当たって温室効果ガスを排出しないゼロエミッション船や自動運航船等の世界最先端の技術力を磨き上げることによる非価格競争力の強化を図ることとしている。

◆参考情報

関連団体

国土交通省 海事局 <https://www.mlit.go.jp/maritime/>

一般財団法人 日本海事協会 <https://www.classnk.or.jp/hp/ja/>

一般社団法人 日本造船工業会 <https://www.sajn.or.jp/>

一般社団法人 日本中小型造船工業会 <https://www.cajs.or.jp/>

公益社団法人 日本技術士会 <https://www.engineer.or.jp/>

中央職業能力開発協会 <https://www.javada.or.jp/>

一般社団法人 コンピュータ教育振興協会 <https://www.acsp.jp/>

関連資格

技術士 (船舶・海洋部門) 機械・プラント製図技能士 1 級

機械・プラント製図技能士 2 級 CAD 利用技術者 1 級 CAD 利用技術者 2 級

職業定義	造船技術者(船舶の開発・設計)	造船会社において、顧客である船主の要求に応じた船舶の建造を計画し、船主と打ち合わせを行ったうえで契約仕様を決定し、その仕様を満たす性能を設計し具体化したものを、実際に建造するために必要な生産情報の作成まで一連の設計を行う。
1	造船技術者(船舶の開発・設計)	顧客船主の要望に沿った船の全長・全幅・深さ・喫水・積載量・航行スピード・主機関出力や燃費性能等の主要項目を検討し、基本配置・船型を計画する。
2	造船技術者(船舶の開発・設計)	顧客船主の要望を実現するため、コンピュータによる数値計算・シミュレーションや船型模型で水槽試験を行い、燃費性能を向上させるプロペラや船体の省エネ付加物及び安全な航行のための復原性・バランス等を分析しつつ船型開発を行う。
3	造船技術者(船舶の開発・設計)	仕様書を作成し、顧客と造船契約する。
4	造船技術者(船舶の開発・設計)	基本設計において、搭載するものの種類、積載能力、航路、速力等船主の要求に応じた機能・性能を満たすために主機、船型、船倉容積、基本構造の配置と主な構造部材の寸法等を決定する。
5	造船技術者(船舶の開発・設計)	基本設計において、基本図、一般配置図、居住区配置図、機関室配置図などの図面を製作する。
6	造船技術者(船舶の開発・設計)	基本設計において、設計仕様書にまとめる。
7	造船技術者(船舶の開発・設計)	基本設計において、船舶計画図を製図する。
8	造船技術者(船舶の開発・設計)	詳細設計において、船殻設計する。
9	造船技術者(船舶の開発・設計)	詳細設計において、船舶構造図を製図する。
10	造船技術者(船舶の開発・設計)	詳細設計において、船体艤装設計する。
11	造船技術者(船舶の開発・設計)	詳細設計において、機関艤装設計する。
12	造船技術者(船舶の開発・設計)	詳細設計において、電気艤装設計する。
13	造船技術者(船舶の開発・設計)	詳細設計において、船舶艤装図を製図する。
14	造船技術者(船舶の開発・設計)	生産設計において、基本設計と詳細設計に基づいて、セクションごとに部材の形状や加工方法、工作精度などを、ブロック分割図、船殻工作図、取付図、艤装工作図、一品データ等を製作する。
15	造船技術者(船舶の開発・設計)	生産設計において、台・はしご等の小物を設計し、オーダーメイド発注する。
16	造船技術者(船舶の開発・設計)	生産設計において、必要な配管等の部品は、形状・寸法・種類・数等をデータ入力してリストを作成して工場にデータ送付し製作支援をする。
17	造船技術者(船舶の開発・設計)	コンパス・デジバイダ等製図器、三角定規、造船用曲線定規、フレーム曲線定規等を用いて設計製図を行う。
18	造船技術者(船舶の開発・設計)	初期設計用3DCADシステム、2D-CAD/CAM、3D-CAD/CAM等IT機器を利用して設計製図を行う。
19	造船技術者(船舶の開発・設計)	省エネ対策として、CO ₂ 排出削減のためのより燃費の良い省エネ船型、省エネダクト等の省エネ付加物等の開発、重油よりもCO ₂ 排出量が少ない代替燃料の船舶への活用、風力の活用、太陽光発電等自然エネルギーや排熱エネルギーを回収し利用するハイブリッド船・電気推進システム等の技術開発を行う。
20	造船技術者(船舶の開発・設計)	環境対策として、CO ₂ 、NO _x (窒素酸化物)、SO _x (硫黄酸化物)の削減や再利用するための技術開発船舶の技術開発を行う。
21	造船技術者(船舶の開発・設計)	機能的向上のため、摩擦抵抗・粘性圧力抵抗の減、二重反転プロペラ、上部構造物の風圧力軽減や船首形状改良による浪波中抵抗の軽減、船体構造破損の事故調査データの蓄積に基づく船体構造の安全向上・船体強度要件の向上、北極、南極の氷の海を航行できる船舶等の技術開発を行う。
22	造船技術者(船舶の開発・設計)	コンピュータによる数値解析で船体回りの流体の流れをシミュレーションする数値流体力学(CFD)手法を用いて技術開発を行う。
23	造船技術者(船舶の開発・設計)	コンピュータによるシミュレーション精度を高めて高性能度を発揮するために、模型による水槽試験で繰り返す等により技術開発を行う。

2 職業名：バイオマス発電プラントの設計

職業分類番号：008-01 建築設計技術者、008-04 土木設計技術者、006-03 機械開発技術者（主な番号は008-01）

◆どんな職業か

バイオマス発電のプラントを設計する。バイオマス発電プラントを建設する場合、基本設計、詳細設計、建設工事、試運転・検査、引き渡しという流れになるが、この中で基本設計と詳細設計を担当する。建設の途中で建設現場に行き、設計と建設の調整等を行うこともある。

バイオマス発電では、石炭、石油、天然ガスのような化石燃料ではなく、木材や農産物残渣 など生物由来の原料をそのまま燃焼したり、ガス化して発電を行う。バイオマス発電プラントは大きく分けて、燃料供給設備、燃焼機、ボイラー、タービン、発電機、排ガス処理設備等の各機器から構成される。

バイオマスプラントを建設する場合、事前の環境調査、役所への届出等が必要になるがこれはプラントの発注者が行い、必要であればバイオマス発電の設計者はそれを支援する。プラントの発注者は発電事業者、豊富な燃焼材がある会社、農産物残渣や食品廃棄物を焼却する会社等である。二酸化炭素排出量削減のために再生可能エネルギーの固定価格買取制度が導入されており、新規参入する会社もある。また、自らの工場や店舗で使う電力を太陽光、風力とともにバイオマス発電で賄い、消費電力に占める再生可能エネルギーの比率を高めている会社もある。

基本設計では、バイオマスプラントの発注者から示された事業の概要と事業形態（売電か自家用かなど）、要望、予算等から、求められる性能を満たすために、どのような機器を組み合わせるか、また、各機器の仕様をどうするか、そしてプラント全体の機器配置をどうするか等を検討する。検討結果は発注者に報告し協議する。

詳細設計では基本設計に基づき、各機器の詳細な設計、各機器を繋ぐ配管等の設計を行う。また、プラントを建てるための建築工事の設計、プラントを動かすための電力設備や制御システムの設計を行う場合もある。この詳細設計で各機器の設計図、配置図、また、配管等の各種図面を作成する。

バイオマスプラントでの燃料供給設備、ボイラー、タービン、発電機等の各機器は自社製の場合もあるが、他社から調達する場合もある。他社から調達する場合、海外メーカーの機器を採用することもある。

設計には CAD、3D CAD 等のソフトウェアを用いる。また、熱、構造、ガスの流れ等の計算、シミュレーションを行うソフトウェアも用いられる。最近では VR ゴーグル でプラントの中に入ったように、作業員の動線や配管等の設計をバーチャルで確認することもできる。

バイオマス発電に使う燃料としては、木質ペレット、木質チップ等均一のものもあれば、

農産物残渣、食品残渣等様々なものがあり、水分を多く含むものもある。様々な状態の様々な燃料を効率的に、有害物質等を出さないよう燃焼させなくてはならず、高度な設計技術が必要となるが、プラントが出来上がったときには達成感を得られる。また、今日、バイオマス発電に関わる様々な研究開発が行われており、技術の進歩も感じられる。世界的な温室効果ガス削減、カーボンニュートラルの動きの中で、また、GX（グリーントランスフォーメーション）としても、バイオマス発電は社会から期待されており、その一翼を担う職業である。

◇よく使う道具、機材、情報技術等

パソコン、各種設計ソフトウェア（CAD、3D CAD）、各種計算ソフトウェア（熱、構造、流体）、コラボレーションツール（情報共有、文書管理、ビデオ会議、チャット、スケジュール管理等）、ヘルメット等（建設現場に行くとき）

◆就くには

バイオマス発電の建設だけを行う会社は少なく、様々なプラントを建設する会社が多い。そのため新卒の場合は様々なプラント建設会社に技術系の総合職として採用され、やがてバイオマス発電のエキスパートになっていく者もいる。機械、化学、電気、エネルギー、環境等理工系分野を学んだ院卒、大卒、高専卒の出身者が多い。プラント運転の効率化や自動化のため、電子、情報等を履修した者もいる。

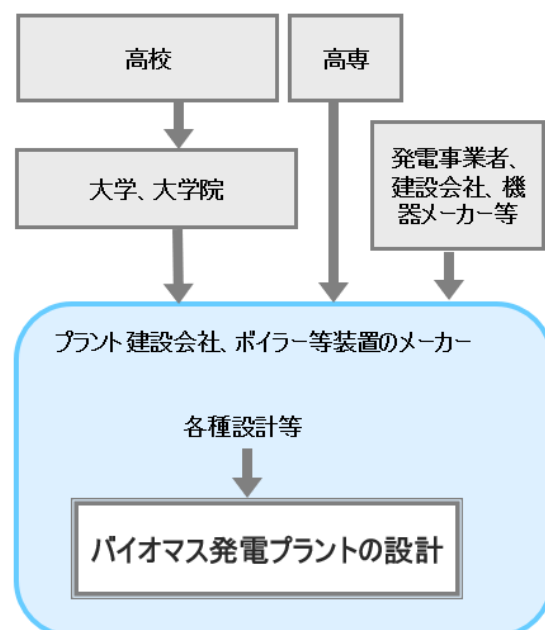
中途採用の場合は発電事業者、建設会社、機器メーカー等の技術者が持っている技術に期待され、入社することが多い。

免許資格としては必須ではないが、経済産業者の国家資格であるエネルギー管理士を入社してから取得する者が多い。その他、関連する免許資格として、技術士（機械部門、衛生工学部門、環境部門）、公害防止管理者がある。

先に述べた理工系の基礎能力とともに、多くの関係者が協力して作る巨大設備のため、協調性、コミュニケーション能力、調整力、誠実さが求められ、設計には専門性もあることから、粘り強さ、忍耐力も必要とされる。

◆労働条件の特徴

勤務先は各種プラントの建設会社が多い。就業場所は、本社の設計部門であり大都市周辺



が多く、全国各地の建設現場に出張に行くこともある。

就業者は男性が多く、年齢層としては若年から中高年まで幅広い。大半が正社員であり、給与は月給制が多い。

通常は平日の日勤であり、土日祝日が休みとなる。

バイオマス発電は世界的な温室効果ガス削減、カーボンニュートラルの動きから期待されており、国内だけでなく、東南アジア等海外での建設も多くなっている。

◆参考情報

関係団体

経済産業省 資源エネルギー庁 <https://www.enecho.meti.go.jp/>

一般社団法人 バイオマス発電協会 <http://www.j-biopower-ass.jp/>

一般社団法人 日本木質バイオマスエネルギー協会 <https://jwba.or.jp/>

関連資格

エネルギー管理士、技術士（機械部門）、技術士（衛生工学部門）、技術士（環境部門）、
公害防止管理者

職業定義	バイオマス発電プラントの設計	バイオマス発電のプラントを設計する。
1	バイオマス発電プラントの設計	どのような発電プラントにするか発電事業者、顧客から概要、事業形態(売電か自家用かなど)、要望、予算等を聞く。
2	バイオマス発電プラントの設計	どのような発電プラントにするか発電事業者、顧客と検討、協議する。
3	バイオマス発電プラントの設計	発電プラントの設計にあたって不明点、疑問点を発電事業者、顧客に確認する。
4	バイオマス発電プラントの設計	バイオマス発電プラントに関して基本的な設計を行う(各機器の組合せ、各機器の仕様、プラント全体の配置等)。
5	バイオマス発電プラントの設計	基本設計を発電事業者、顧客に説明し、検討、協議する。
6	バイオマス発電プラントの設計	バイオマス発電プラントの詳細設計を行う。
7	バイオマス発電プラントの設計	燃料供給設備、燃焼機、ボイラー、タービン、発電機、排ガス処理設備等各機器の設計を行う。
8	バイオマス発電プラントの設計	発電プラントを建てるための土木工事の設計をする。
9	バイオマス発電プラントの設計	発電プラントが入る建物等建築工事の設計をする。
10	バイオマス発電プラントの設計	発電プラントを動かすための電力設備の設計を行う。
11	バイオマス発電プラントの設計	発電プラントを動かすための制御システムの設計を行う。
12	バイオマス発電プラントの設計	各機器の設計図、配置図、配管図等各種図面を作成する。
13	バイオマス発電プラントの設計	建設の途中で建設現場に行き、設計と建設の調整を行う。
14	バイオマス発電プラントの設計	ドキュメント(設計、開発、試験結果、マニュアル等)を作成する。
15	バイオマス発電プラントの設計	発電事業者、顧客が行う環境調査、役所等への届け出を支援する。

3 職業名:UX/UI デザイナー

別名：UI/UX デザイナー

職業分類：009-99 その他の情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発）

日標：104（ソフトウェア作業者）

◆どんな職業か

デジタルサービス（Web サイトや電子機器での情報提供と操作）の開発等において、ユーザーに提案する魅力的な体験とより使いやすいインターフェースを設計し、デザインする。

UX（ユーザーエクスペリエンス）はデジタルサービスをユーザーがどのように使用するか、ユーザーの体験としても快適になるよう設計し、デザインする。UI（ユーザーインターフェース）はデジタルサービスの開発においてより利用しやすいよう画面等を設計し、デザインする。

UX/UI の対象となるデジタルサービスの開発としては、パソコン、タブレットから利用する Web サイトや業務アプリケーション、スマートフォン（以下「スマホ」という。）のアプリケーション（以下「アプリ」という。）のように汎用の機材を前提としたものがあり、この Web サイト、アプリのデザインの仕事が多い。一方、デジタルサイネージ（施設、店舗の情報案内装置）や手術支援ロボット のような専用の機器について UX/UI デザインを行う場合もある。

UX/UI デザインの分かりやすい例として、スマホの登場がある。洗練された、直感的で分かりやすい操作はユーザーに新たな体験をもたらした。これ以降、様々なスマホが世界中で使われ、社会生活を一変させた。UX/UI の身近な例としてネットバンキングがあり、UX/UI デザイナーが活躍して、グッドデザイン賞を獲得した例もある。ネットバンキングでは銀行に行かなくても銀行サービスを利用できる。デジタルによってユーザーの行動が変わり、社会生活が変わり、DX（デジタルトランスフォーメーション） の一例と言える。そして社会にはこの他にも多くの UX/UI デザインがあり、様々な DX といえる開発がある。

UX/UI デザイナーの具体的な仕事としては新規開発と継続開発がある。いずれの場合もまず、開発の大きな方向性を UX/UI デザイナーも加わった開発関係者の中で検討し、どのような利用の流れにし、どのような操作法にするか、どのようなインタフェースにするかをデザインする。このデザインに沿って、プログラマーや様々なエンジニアがそのデザインを実現する具体的な開発を行う。この場合、UX/UI デザイナーが簡単なプログラム作成まで行うこともある。開発が進むと実際にユーザーに使用してもらい、ユーザーがスムーズに、的確に操作できているかを UX/UI デザイナーが確認し、開発関係者の中でさらに検討して、より良いサイト、アプリ、デジタル機器にしていく。設計、デザインにあたっては誰にでも使いやすいようユニバーサルデザインも配慮する。

社会や生活を変えていく仕事であることにやりがいや達成感を感じられる。一方、機材、

画面、通信、処理速度、また予算等の制約の中で、求められるデザインを実現する難しさもある。さらに、開発は多くの関係者との共同作業であり、議論が白熱し意見がぶつかることもある。

◇よく使う道具、機材、情報技術等

デザインのためのソフトウェア、プログラミング言語、ソフトウェア開発環境、パソコン、スマートフォン（動作テストのため）、タブレット（動作テストのため）

◆就くには

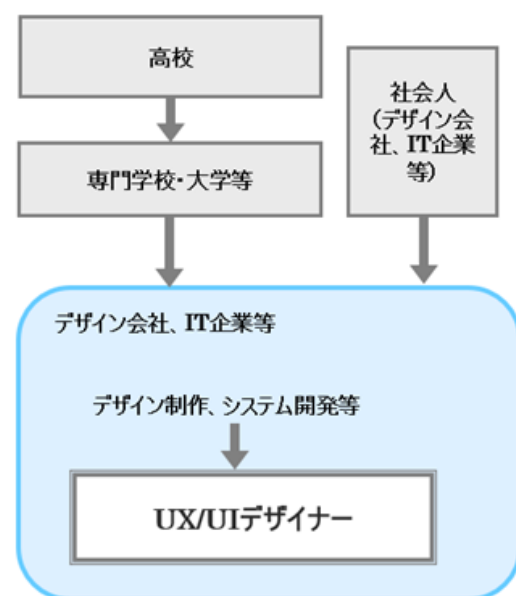
UX/UI デザイナーは新しい仕事であり、大学等での教育は確立されていない。現在、UX/UI デザイナーとして活躍している人は、グラフィックデザイナーとして画面設計をする中で、経験を積んで UX/UI デザイナーとなったり、システム開発に携わる中で UX/UI デザイナーとなったり、という人が多い。新興 IT 企業では新入社員に必要な知識とスキルを集中的に教育訓練し、UX/UI デザイナーとして養成している会社もある。

新しい仕事のため、20 歳代から 40 歳代までの比較的若い層が多い。新しい仕事であり、中高年の決まったキャリア・ルートはないが、広告業界でのデザイナーと同じように、マネジメントや会社経営の側に移り会社の役職に就いても、現場でデザインの指揮をとるような人が多い。

デザインの基礎、情報設計の基礎等の知識が必要であり、ユーザーの側に立った設計をするため、人間中心の設計 や心理学の知識も必要となる。さらに、プログラミング、また、機材、通信等の知識が必要になる場合もある。

免許・資格に関しては、デザインのためのソフトウェアの資格があるが必須ではない。デザインの基礎、情報設計の基礎の上に、自分の仕事の実績となり、それによってより大きな仕事を任されたり、より良い仕事を得られる。それまでの仕事の実績が名刺代わりとなっている。

新しい技術、新しい機器が次々と生まれるため、それらに関心を持ち、必要に応じてそれらを取り入れ、使いこなしていくことが求められる。開発にあたっては多くの関係者との共同作業となることから、協調性、場合によってはリーダーシップが求められる。プレゼンテーション能力が求められる場面もある。また、サイトがより使われるようにという点からマーケティングの知識も必要となる。



◆労働条件の特徴

勤務先はデザイン会社、IT 企業等であり、このような会社は大都市に多い。ただし、リモート環境が広く整備されてきたことによって、在宅での仕事、オンラインでのミーティングが主流になっている。

DX が注目されていることから、求人は多い。力のある UX/UI デザイナーは売り手市場となっている。DX はある程度、規模が大きな開発となることから、長期間を要し正社員が担っている。また、協力会社の社員として開発プロジェクトに参加する場合もあるが、この場合も協力会社の正社員である。賃金は月給制が多く、実績がボーナスや昇給に反映される。フリーランスとして、一定期間、開発の一部を任されることもある。この場合、報酬は最初の契約で決まる。

若い時、実績がない時は時間に追われるような仕事になるが、実績を積み、認められるようになると、主体的に働けるようになり、時間の調整も自分でできるようになる。

DX は現在、社会で注目されており、新たな技術や機材が出てくると、それを取り込みながら UX/UI デザインは発展している。現状でも仕事は多いが、活躍の場はさらに拡大していくと考えられる。

◆参考情報

関連団体

独立行政法人情報処理推進機構（IPA）

<https://www.ipa.go.jp/>

関連資格

なし

職業定義	UX/UIデザイナー	デジタルサービス(Webサイトや電子機器での情報提供と操作)の開発等において、ユーザーに提案する魅力的な体験とより使いやすいインターフェースを設計し、デザインする。
1	UX/UIデザイナー	デジタルサービスの開発等において、開発の方針、方向、概要を関係者と検討する。
2	UX/UIデザイナー	デジタルサービスの開発等において、デザイン案を作成する。
3	UX/UIデザイナー	デジタルサービスの開発等において、分担してデザイン案を作成する。
4	UX/UIデザイナー	パソコン、スマホ、タブレット等の画面デザイン案を検討する。
5	UX/UIデザイナー	デジタル機器においてデザイン案を検討する。
6	UX/UIデザイナー	デザイン案を顧客や開発関係者にプレゼンする。
7	UX/UIデザイナー	デザイン案をもとに、関係者と開発を進める。
8	UX/UIデザイナー	デザイン案のために、自分でプログラムを作成する。
9	UX/UIデザイナー	必要なプログラミングをプログラマーに指示する。
10	UX/UIデザイナー	必要な機材、ネットワークを検討する。
11	UX/UIデザイナー	必要な情報、データについて検討する。
12	UX/UIデザイナー	ユーザーテストを行い問題点や改善点を確認する。
13	UX/UIデザイナー	ユーザーテストでの問題点や改善点を開発関係者と検討する。
14	UX/UIデザイナー	Webサイトの利用状況を確認する。
15	UX/UIデザイナー	今後のリニューアルについて検討する。
16	UX/UIデザイナー	新たな機器や技術について情報収集し、必要に応じて取り入れる。
17	UX/UIデザイナー	デザインや使用法についてトレンドを押さえる。

4 職業名:アニメ制作進行管理

職業分類：035-99 他に分類されない総務等事務の職業

日標：259（その他の一般事務従事者）

職業別名：なし

◆どんな職業か

アニメ制作の工程をスケジュールに沿って進めていくために、作画作業の割振り、進捗状況の把握、各作業担当者との連絡調整、予算の管理などを行う。

アニメの制作は、放送や配信など決められた公開日(もしくは納品日)に向けて、多くの専門職が分担して作業を進めていくのが一般的であり、緻密なスケジュール管理と関係者間の連携を円滑に進めるための連絡調整が不可欠である。アニメ制作進行管理の仕事は、制作プロジェクト全体を統括するプロデューサーや作品の総責任者である監督の方針のもとに、工程がスケジュール通り進むよう進捗管理を行うことである。作品全体の制作進行管理の責任者である制作デスクの下に、作品の一定部分（テレビアニメであれば各話など）の担当が置かれることが多く、以下では、このような担当者（以下、「制作進行」という。）の仕事について述べる。

アニメ作品が世の中に出るまでには、企画・基本的な設定・主要スタッフの決定・製作委員会 *の組織化・資金調達などの段階、作品を構成する各素材の制作から撮影・編集を経て完成するまでの段階、完成した作品の放送・配信・上映や関連商品・イベント等の展開、など多くのプロセスがあるが、制作進行は主に作品の制作過程で仕事をする。

まず、監督をはじめとする主要スタッフが、作品全体の流れや構成、キャラクター設定などの基本的な方向性を決定し、各話の構成、脚本、作画、美術、撮影、音響など各部門の担当者と打ち合わせを重ねながら細部を詰め、場面ごとの設計図に当たる絵コンテ *を作成する。制作進行は、絵コンテに基づいて、担当する各話に必要な素材や作業の見積りや割振りを行い、スタッフを確保し、具体的な作業スケジュールを立てる。

制作プロダクションや監督の方針などにより制作進行の仕事の範囲や進め方はさまざまであるが、一般的には、まず、絵コンテをもとに、香盤表 *と呼ばれる作業進行のための総括表と、各シーンをカットに割って作画担当者を指定するシーン割表、作業のスケジュール表を作成する。必要な原画 *、動画 *、背景等の数を見積り、納期までに作品を完成させるためのスケジュールを組み立て、スタッフごとの作業の割振りを行う。作画を担当するスタッフ（アニメーター）は制作デスクが確保することもあるが、経験を積んだ制作進行に任されることも多い。自社内だけでなく、フリーランスのアニメーターや海外企業も含め、社外にも多くの作業を発注する。

制作作業が始まったら、スケジュール表に基づいて各工程の進捗状況をこまめにチェックする。例えば、原画制作の作業が滞ると、その後の動画制作や撮影、編集等のスケジュール

に余裕がなくなるなど、前の工程の進捗が後ろの工程に影響するため、全体を見渡しながら関係者と調整し、必要に応じてスケジュールの修正を行う。作画担当者から提出された素材は回収して演出・作画監督のチェックを受け、修正点をフィードバックする。演出・作画監督の OK が出れば、とりまとめて次の工程に送る。近年は作業のデジタル化が進んでいるが、すべてがデータでやりとりされるわけではなく、紙で提出された素材を回収に出向き、スキャンしてデータ化したり、カットごとに素材を袋に入れて整理・保管するといった作業もある。

仕上げという着色作業が終わった素材や背景素材を撮影に入れ、その後の編集、音入れなどの作業も円滑に進むよう関係者間の連絡調整に当たる。撮影後の映像素材を監督や演出をはじめとする関係者が見て修正部分を見つけるラッシュチェックにより指示されたリメイク作業を一覧表にまとめ、効率よく修正作業が行われるよう進行管理をする。ここが制作進行の仕事の後半の山場である。これらのリメイクが反映されたマスター映像に入れるスタッフクレジット（役職・名前のリスト）を準備し、最終のクライアントチェックを経て、公開される映像が完成する。

打合せ会議の設定や会議資料の作成、素材の整理・保管、経費の精算などの事務的な仕事も作業を円滑に進めるために重要である。

テレビアニメの場合、一般的に 1 クール（3 か月）の放送話数は 30 分枠 12 話前後であるので、制作進行は並行して複数話数を担当することが多く、1 話分が完成して納品した後も次の担当分について同様に仕事を進めることになる。映画の場合は、より長期の制作スケジュールとなることが多い。納期が厳しく時間に追われることも多い仕事であるが、担当した作品が完成し、反響に手応えを感じた時などの達成感は大い。

* 参考資料

「TV アニメシリーズ制作における制作進行のマニュアル」日本動画協会人材育成委員会。

◇よく使う道具、機材、情報技術等

パソコン、タブレット、文書作成ソフト、画像処理ソフト、カット袋

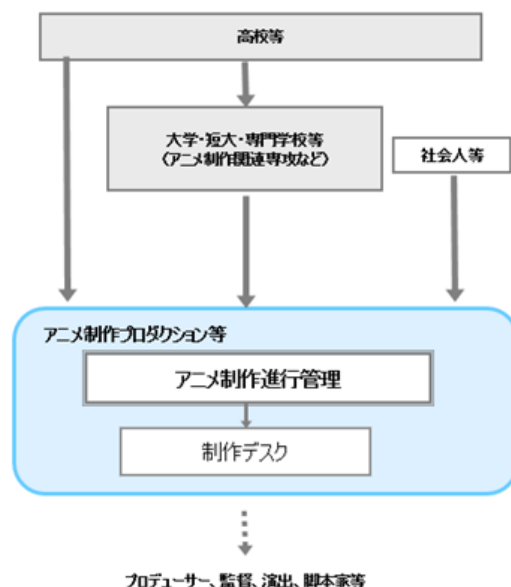
◆就くには

入職にあたって必須となる学歴や資格はない。アニメ制作会社（プロダクション）に入社して制作工程を支援・管理する部署に配置されるのが一般的である。制作進行の業務は事務的な仕事を中心であるので、採用に当たって絵を描くスキルは求められないことが多い。仕事を進める上でアニメ制作の工程全般を理解していることが必要になるため、専門学校等の

アニメ関連学科で基礎知識を身につけておくこと
入職に有利である。入職後は先輩についてOJTを
中心に仕事を覚えていくことが多い。

制作進行はアニメ制作の仕事の入り口の一つ
であり、経験を積んで、さらに裁量が大きい仕事
をめざす人が多い。作品全体の制作進行の責任者
である制作デスクを経てプロデューサー業務に
進む方向や、演出、脚本、監督などをめざす方向、
管理・事務部門に進む道もある。現場をよく知り、
人脈を広げるにより、自分の志向に応じたキャ
リアの展開が可能である。

制作進行に必要な資質としては、まず、的確な
スケジュール管理ができることである。厳しい日
程の中で多くの部門とスタッフが連携しながら作業を積み重ねることから、全体を俯瞰しな
がら早めに必要な準備をすることが求められる。このためには、相手先の意向を尊重しつつ、
こまめな気配りで人間関係を円滑に調整できるコミュニケーション能力、細かい点にもよく
気がつき、状況を先読みできる力が必要である。制作スタッフが作業を進めやすいよう、正
確な文書の作成、経費の管理など事務的スキルも重要である。また、アニメ作品は知的財産
として厳重な情報管理が行われており、秘密保持などビジネスルールを守れることも求めら
れる。



◆労働条件の特徴

職場となるアニメの制作プロダクションは東京を中心に主に都市部に立地している。制作
工程や業務上の打合せはリモート化が進んでいるが、制作進行の仕事は多くの関係者との連
絡調整が中心となるので、機動的に対応できるよう出社することが多い。正社員のほか、契
約社員としての採用、業務委託契約として募集されていることもある。

就業者は比較的若い年齢層が多く、男女を問わず活躍している。

賃金・労働条件は会社の規定による。賃金はおおむね各社の事務職の体系によることが多
い。労働時間帯はやや夜型になる傾向がある。アニメの現場は、納期の厳しさや作品のクオ
リティへのこだわりなどにより慢性的な長時間労働となることが多かったが、近年は人材確
保のためにも業界全体として働き方の改善に向けた取り組みが進んでいる。しかし、作業の
遅れが生じた場合や納期の直前などに残業が多くなりがちである。

近年、アニメは日本を代表する文化のひとつとして広く認知されている。日本のアニメ産
業は成長が続いており、世界市場への進出の動きも活発である。アニメ制作ツールや画像処
理ソフトなどの技術進歩により、制作現場では労働集約的な手作業が減少し、海外への外注

が増えるなど、業界のあり方は大きく変化しつつあるが、コンテンツの多様化や配信をはじめとする市場拡大に伴い、円滑で効率的な工程管理を行うことができる制作進行への人材需要は今後も大きいと見込まれる。業界団体を中心に、制作進行を含むアニメ人材育成のためのプロジェクトなども進められている。

◆参考情報

関連団体

一般社団法人日本動画協会

<https://aja.gr.jp>

職業定義	アニメ制作進行管理	アニメ制作の工程をスケジュールに沿って進めていくために、作画作業の割振り、作業の進捗状況の把握、各作業担当者との連絡調整、予算の管理などを行う。
1	アニメ制作進行管理	制作デスクの下で作品の一定部分(各話など)の制作進行を担当する。
2	アニメ制作進行管理	絵コンテをもとに香盤表を作成する。
3	アニメ制作進行管理	各シーンをカットに割って作画担当者を指定するシーン割表を作成する。
4	アニメ制作進行管理	作業のスケジュール表を作成する。
5	アニメ制作進行管理	原画や動画を担当するスタッフを確保する。
6	アニメ制作進行管理	必要な原画、動画、背景等の数を見積り、スタッフごとの作業を割り振る。
7	アニメ制作進行管理	スケジュール表に基づいて各工程の作業の進捗状況をチェックし、必要に応じてスケジュールの修正を行う。
8	アニメ制作進行管理	各工程で完成した素材を回収し、演出・作画監督から修正の指示があれば作画担当者にフィードバックする。
9	アニメ制作進行管理	演出・作画監督からOKが出た素材をとりまとめて次の工程に送る。
10	アニメ制作進行管理	素材や背景素材を撮影に入れ、撮影、編集、音入れなどの作業が円滑に進むよう連絡調整を行う。
11	アニメ制作進行管理	ラッシュチェックにより指示されたリテイク作業を一覧表にまとめ、作業の進行管理をする。
12	アニメ制作進行管理	マスター映像に入れるスタッフクレジットを準備する。
13	アニメ制作進行管理	各工程での関係者の打合せ会議を設定し、資料の準備をする。
14	アニメ制作進行管理	素材の整理、保管を行う。
15	アニメ制作進行管理	経費の支払いや精算をする。

5 職業名：プロスポーツ運営団体職員（企画・運営）

職業別名：スポーツプロモーター

職業分類番号：033-03（企画・調査事務員）

日標：253（企画事務員）

◆どんな職業か

野球、サッカー、バスケットボール、バレーボールなどのプロスポーツチーム運営団体において、試合チケットの販売促進、チームの認知度の向上のための取組み、ファンクラブの運営等を行う。

プロスポーツ運営団体は大手企業がスポンサーとなって経営する野球だけでなく、地域の支援と独立採算で運営するプロスポーツが多くなってきた。ここでは独立採算で運営しているプロスポーツとして、Bリーグ(バスケットボール)の中の中規模運営団体の例を述べる。

この運営団体において主に企画・運営業務に携わるのは、マーケティング部職員である。マーケティング部は、チケットチーム、プロモーションチーム、ファンクラブチーム（バスケットではブースタークラブと呼ぶ。）などの業務に分かれている。

これ以外にも試合時の企画・運営を行う興行統括部やグッズの企画・販売やチームの魅力を対外的に発信するチームブランディング部、ユースチームの運営管理などチアリーディングチームを含めたアカデミー活動部などもあるが、団体の規模によっては、これらは外部委託されている。

チケットチームの仕事には、チケット購入顧客の管理、シーズンチケットや一般チケットの販売促進などがある。リーグ戦の年間スケジュールが確定し、試合会場が決定したら一般チケット販売の計画を立てる。まずはシーズンチケット販売が先行し、昨年度の顧客に継続の確認連絡をするとともに新規のシーズンチケット購入者を募集する。その後、一般チケットの販売へと進む。一般チケットはウェブサイトの販売システムによって販売する。また、法人対象の販売チケット、社員や選手からの招待や地域の市民、学校の児童生徒の招待などのチケットの手配についても一般販売チケットと合わせて計画を立てる。そのためには地域の行政との交渉、学校や地域商店会との交渉や許可を取って進めなければならない。

プロモーションチームの仕事には、新規の観客を増やすことを目的としたチームの認知度を高めるための業務がある。例えば、テレビや新聞、駅や商店街のフラッグなどへの広告掲載の企画・準備を行ったり、ニュースの発信や観戦チケット優待のキャンペーンなどを企画・起案し、部内のチェックを受けた上で運営・管理していく。情報発信に当たっては、ホームページに加えて SNS も活用しており、SNS 登録者を増やすための方策を検討し、実施する。チケットチームからの集客の予想が出ると、それを基に集客のための企画を立案し、認知度の低い地域では認知を広げていくイベントを企画したり、行政、地域への協力要請を行ったり、広告を出したりする。また、スポンサーからの要望にも対応が求められ、企画の段階で

興行部門、行政、スポンサー、リーグとの折衝などが必要になることもある。プロジェクト単位での違いはあるが、複数部門との連携協力が必要となり、イベントによっては 100 人もの関係者が関わることもある。集客のための企画は毎年新しく創意工夫し、地域の新規転入者への案内送付など地域に根付いた取組みが特に重視されている。

ファンクラブチームの仕事には、会員管理、メルマガ配信、新規会員獲得の企画・運営などの業務があり、入会時の特典やポイント制度、会員のランク制度の設計などの商品開発を行い、会員へのサービスや会員獲得に努める。ポイントの特典として公開練習の見学や選手との握手会などのイベントへの招待を企画したり、グッズの商品企画や販売計画を行う。また、会員からの各種問い合わせに応じることもあり、イベントが中止になった等のクレームにも適切に対応するスキルが必要となる。

スポーツが好きで入職する人が多いので、仕事そのものに対する関心は高く、企画したものが来場者やファンに楽しんでもらえたり、地域からの応援や感謝の言葉などを受けることにやりがいを感じている。

◇よく使う道具、機材、情報技術等

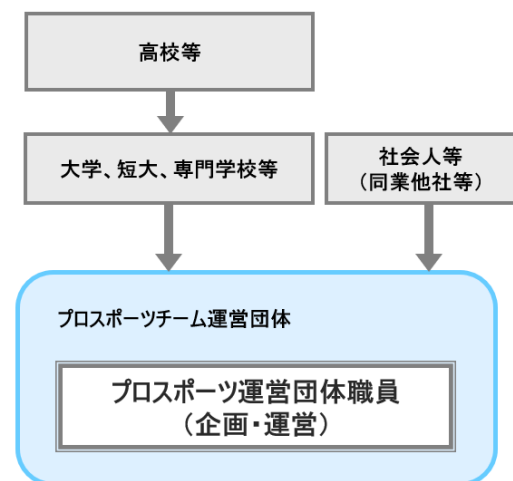
パソコン、スマートフォン、コラボレーションツール、文書作成ソフト、表計算ソフト、統計処理ソフト

◆就くには

入職にあたって必要とされる特定の学歴や資格はないが、新卒採用は少なく、中途採用での即戦力が求められる。現状では大学卒や専門学校卒が多い。業務については多岐にわたるので、ファンクラブ運営はタレントのマネジメント経験などがあると有利なことがあり、市場分析の場面ではデータマイニングのスキルが評価される。求人情報は、チームのホームページや求人情報サイトでも検索することができる。採用後は、人事部門での共通の研修もあるが、実務に関してはチーム内での研修とその後の OJT が中心となる。

入職後は採用するチームに所属し、その後、チームリーダー、統括チームリーダー（部長）、本部長、役員等への昇進の機会がある。他部門への異動は、希望があれば可能である場合が多い。

求められる知識やスキル等では、パソコンでのコラボレーションツール（情報共有、文書管理、スケジュール管理、ビデオ会議、チャット等）の使用、チケット販売システムや会員



管理システム、メール配信システムの扱いなどが挙げられる。必須の資格はないが、関連資格としては、イベント等での荷物運搬のための普通自動車免許を求められることもある。また、経営・事業企画などに携わった経験や事業企画・経営企画、経営コンサルタント経験、スポーツ関連のビジネスの経験などがあればより入職に有利である。団体スポーツに関心があることは必要だが競技経験は問われない。

スポーツが好きなことに加え、仕事の上で多くの関係者と折衝する場面が多いのでコミュニケーション能力が必要となる。それ以外にも IT スキルや現状の把握・分析力、企画・立案・実行推進力などが求められる。

◆労働条件の特徴

勤務地は主に団体の本拠地になる場合が多く全国に所在している。企画・運営業務を担当している職員数は、運営団体の規模により異なる。男女比率や年齢構成も団体により異なる。男性がやや多いが特に大きな男女差はなく、20 代後半から 30 代での採用が多い傾向にある。雇用形態は、正社員が多い。賃金、労働時間等の労働条件は勤務先の規定による。フレックスタイム制 や見なし労働時間制 が導入されている場合もある。また、業務の内容によって、土日勤務や夜間の勤務を行う場合もある。

野球以外のプロスポーツはチームでの独立採算で経営している場合が多いため、今後もさらにスポーツの強さだけでなく、財務体質などビジネスとしての基盤の評価や施設のキャパシティー、VIP ルーム設置など収益にも配慮した体制づくりが求められている。また、リーグからのサポートもチームに対して手厚く行われ、リーグ所属のチーム全体が安定して運営できるように支援されている。

◆参考情報

関連団体

公益社団法人ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ（B リーグ）

<https://www.bleague.jp/>

公益社団法人日本プロサッカーリーグ（J リーグ） <https://www.jleague.jp/>

一般社団法人日本バレーボールリーグ機構（V リーグ） <https://www.vleague.jp/>

一般社団法人日本野球機構 <https://npb.jp/>

関連資格

普通自動車免許

職業定義	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	野球、サッカー、バスケットボール、バレーボールなどのプロスポーツチーム運営団体において、試合チケットの販売促進、チームの認知度の向上のための取組み、ファンクラブの運営等を行う。
1	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	新規顧客又はチケットの購入経験がある顧客に対してチケットを販売する。
2	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	チケットのウェブ販売の設定を行う。
3	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	法人対象の販売チケット・各種招待チケットの手配に関する計画を立てる。
4	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	法人対象の販売チケット・各種招待チケットの手配に当たり関係者と交渉、調整する。
5	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	新規顧客を開拓するため、ホームページの活用やSNS登録者を増やすための取組みを行う。
6	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	テレビや新聞、駅や商店街のフラッグなどへの広告掲載の企画・準備を行う。
7	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	ニュースの発信や観戦チケット優待のキャンペーンなどの企画・運営を行う。
8	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	集客のために、イベントの企画、行政・地域への協力要請等を行う。
9	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	イベント等の企画に当たり、他部門と連携し、行政、スポンサー、リーグと折衝する。
10	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	ファンクラブ会員に対して、メルマガ・お知らせ・ニュースなどを配信する。
11	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	ファンクラブ会員等からの問い合わせ、クレーム等に対応する。
12	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	ファンクラブ会員へのサービス内容や新規会員獲得の方策を企画する。
13	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	ファンクラブ会員に向けたイベントの企画などを立案し、運営する。
14	プロスポーツ運営団体 職員(企画・運営)	グッズを企画し、販売計画を策定する。

6 職業名：訪問介護のサービス提供責任者

職業別名：サ責、サービス提供責任者

職業分類番号：049-08（訪問介護サービス提供責任者）

日標：169（その他の社会福祉専門職業従事者）

◆どんな職業か

訪問介護が適切に行われるよう、サービス内容の管理について必要な業務等を行う。「サ責」と呼ばれることもある。

サービス提供責任者の仕事は多岐にわたるが、重要な仕事のひとつとして、訪問介護計画の作成が挙げられる。介護支援専門員（ケアマネジャー）が作成した居宅サービス計画（ケアプラン）や利用者の日常生活全般の状況及び希望を踏まえて、担当する訪問介護員等の氏名、提供する介護サービス内容など具体的に記載して作成する。利用者への訪問介護サービスの提供はこの計画書に沿って提供される。

サービス提供が開始された後も、定期的に利用者やその家族と面談を行うなど、利用者の状態変化やサービスへの意向を定期的に把握する。また、利用者本人や家族、介護支援専門員等とともにサービス担当者会議に出席し、利用者の心身の状態及び生活の状況や他の保健医療サービス又は福祉サービスの利用状況等の把握や必要な情報提供を行い、関係機関との連携も図っていく。

その他、サービス提供責任者の業務内容の例としては、サービスの提供にあたっての利用者に関する情報や留意事項の訪問介護員への伝達、経験の少ない訪問介護員等との同行訪問およびサービスの提供や現場での指示などが挙げられる。また、自ら訪問介護員等として利用者を訪問することも少なくない。

事業所の事務作業を担当することもあり、パソコンを使って文書や集計表等を作成するほか、サービス提供実績のとりまとめや介護報酬の請求に関する作業を行う。近年は介護業務の事務処理用に作られた専用のソフトウェアを使用していることもある。パソコンのほか、スマートフォンやタブレットを用いて、連絡やサービスの提供の記録が行われている事業所もある。

人手不足の業界であるため、業務量が多くなりがちであること、クレーム対応や調整など精神的にも大変な部分がある。一方で、介護が必要であっても自宅等に住み続けたいという利用者の希望に沿うことができ、本人やその家族から感謝されること、サービスの提供を通して自らも新しい知識やスキルを身につけていけることがこの仕事の魅力である。

◇よく使う道具、機材、情報技術等

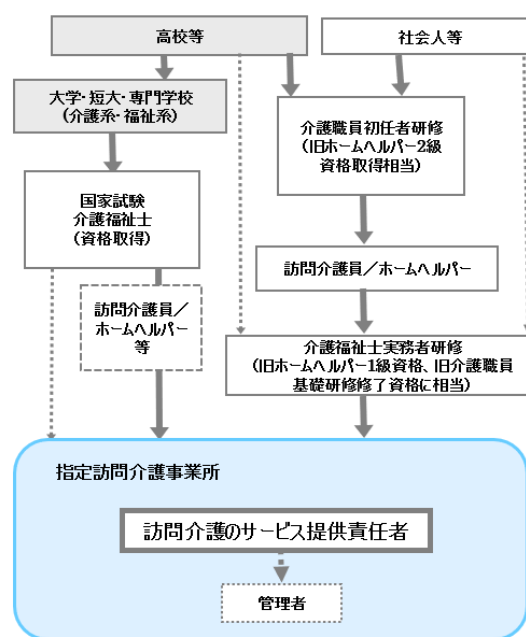
パソコン、表計算ソフト、文書作成ソフト、タブレット、スマートフォン

◆就くには

新卒採用でサービス提供責任者の職に就くケースは少なく、多くは介護の現場で経験を積んだ上で任用されている。就くための資格要件は、介護福祉士、介護福祉士実務者研修修了者、旧介護職員基礎研修修了者、旧ホームヘルパー1級課程修了者である。

サービス提供責任者としての実績を積んだ後は、事業所の管理者になったり、独立して自らの事業所を立ち上げるケースもある。介護支援専門員や介護福祉士の資格をとり、活動の幅を広げることできる。

サービス提供責任者になるために必要な資質として、介護の知識やスキルはもちろんのこと、利用者の状態やニーズを正確に把握し、適切な支援を見抜く観察力や緊急時等に速やかな対応するための判断力があげられる。また、利用者、その家族、介護支援専門員、訪問介護員等など多くの人々との関わりや調整を円滑に行えるようなコミュニケーション力、状況に合わせて臨機応変に物事を調整する柔軟性が求められる。また、事務処理を行う場合には、表計算や文書作成ソフトの知識とスキルが必要となる。



◆労働条件の特徴

主な就業場所は事務所や利用者の自宅等（有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等を含む）である。勤務時間は平日の日勤が基本だが、事業所や雇用形態によって早朝や夜間、土日や祝日に出勤するなど変則的な勤務になることもある。

サービス提供責任者は、原則、常勤の役職であり、多くは正社員である。ただし、事業所によっては非常勤の場合もある。就業者の年齢範囲は事業所や介護サービス利用者の属性により違いはあるものの、平均すると40代から50代の経験年数の多い者が約6割を占める。性別では約8対2の割合で女性が男性よりも多い（*1）。

*1 介護労働安定センター2023「令和4年度介護労働実態調査 結果報告書」から

◆参考情報

関連団体

公益社団法人 日本介護福祉士会

<https://www.jaccw.or.jp>

公益財団法人 介護労働安定センター

<https://www.kaigo-center.or.jp>

関連資格

介護福祉士、介護福祉士実務者研修修了者

職業定義	訪問介護のサービス提供責任者	訪問介護が適切に行われるよう、サービス内容の管理について必要な業務等を行う。
1	訪問介護のサービス提供責任者	訪問介護サービス利用希望者の自宅あるいは居住施設を訪問し、利用者、家族から話を聞き、利用者の現状、課題、必要なサービスに関する情報を集める(アセスメント)。
2	訪問介護のサービス提供責任者	利用者、家族、介護支援専門員(ケアマネジャー)、リハビリ担当者、福祉用具事業所担当者等からなるサービス担当者会議に出席し、提供するサービス内容に関する確認と話し合いを行う。
3	訪問介護のサービス提供責任者	介護支援専門員が作成した居宅サービス計画(ケアプラン)や利用者の日常生活全般の状況及び希望を踏まえて、訪問介護計画を作成する。
4	訪問介護のサービス提供責任者	訪問介護計画書に沿って、訪問介護員(ホームヘルパー)のスケジュール調整と割当てを行う。
5	訪問介護のサービス提供責任者	訪問介護員へサービスの提供にあたっての利用者に関する情報や留意事項を伝達する。
6	訪問介護のサービス提供責任者	経験の少ない訪問介護員等と同行訪問し、サービスの提供や現場での指示を行う。
7	訪問介護のサービス提供責任者	自らも訪問介護員として利用者宅で身体介助、生活援助、通院等乗降介助等のサービス提供を行う。
8	訪問介護のサービス提供責任者	定期的に利用者宅を訪問したり、訪問介護員への聴き取りを通して、利用者の現状や課題、目標の進捗状況を把握する(モニタリング)。
9	訪問介護のサービス提供責任者	利用者の状況の変化に応じて、提供するサービス内容の見直し、訪問介護計画書の変更を行う。
10	訪問介護のサービス提供責任者	介護サービス提供に関する問題点や課題が明らかになった場合、改善に向けた処置をする。
11	訪問介護のサービス提供責任者	訪問介護員の毎月のサービス提供実績を取りまとめ、実施報告書を作成する。
12	訪問介護のサービス提供責任者	新規に訪問介護サービス提供責任者になった者や訪問介護員に対して技術指導、研修や支援を行う。

7 職業名:障害者グループホーム世話人

職業分類番号: 058-99 (他に分類されないサービスの職業)

日標: 429 (他に分類されないサービス職業従事者)

職業別名: なし

◆どんな職業か

障害者グループホーム(以下「グループホーム」という。)において、障害のある利用者が地域において自立した生活を送ることができるようになるよう、日常生活上の援助の提供や入居者間の調整等をする。

グループホームは、障害者総合支援法に基づく共同生活援助の趣旨の下、社会福祉法人やNPO 法人等により運営される共同生活を営む住居において、日常生活の援助・相談を行い、自立した日常生活への移行や移行後の定着に関する相談等を行うものである。日常生活上の援助は、様々な生活技術を支援することで、食事提供、家事のサポート、金銭管理、健康・服薬管理、生活相談、余暇利用・地域活動への助言等、生活の多様な面に渡っている。人間関係の調整は、入浴の順番や夕食時間等の生活面の共同ルールを、入居者同士の合意で決めるように誘導したり、入居者の対人関係トラブルに介入・調整したりする。

サービス類型として、介護サービス包括型（主に夜間に介護・支援）、外部サービス利用型（必要な介護等は介護事業者に委託してサポート）、日中サービス支援型（夜間に加え日中も介護・支援）がある。これら類型や入居者の障害特性により、グループホーム世話人（以下「世話人」という。）の仕事の範囲も異なる。基本的に入居者の自立に向けての援助であるため、できる能力がある事柄については、世話人はできるだけ自立してできるように援助する姿勢で臨む。

グループホームの建物は、戸建てタイプとアパート・マンションタイプがあり、それぞれ、個室住居（原則）、居間・食堂、トイレ・風呂等の設備がある。入居者数は、4 名程度の小規模から 10 名以上の大規模なものがあり、同性専用と男女混在のものがある。

グループホームを運営する職員は、世話人のほかに、管理者、サービス管理責任者（個別支援計画の作成、アセスメント、日中活動先との連絡調整等）、生活支援員（入浴、排泄、食事の介護）が配置されており、夜勤者又は宿直者が配置される場合もあり、世話人は他の職員と役割分担・協力しながら仕事を進める。なお、小規模のところや介護サービス包括型等は世話人が生活支援員等、他の職務を兼務する場合もある。また、一人で2つのグループホームを掛持ちして担当することもある。

一般的な1日の業務の流れを見ると、朝は起床の確認、歯みがき・洗顔の確認、必要に応じて体温や血圧測定等、排便の有無等も確認し、健康状態のチェックや処方された薬を服用しているかの服薬管理、必要な場合には病院等との連絡調整を行い、定期的な訪問看護に立ち会う場合もある。

次に、朝食の準備を行う。食事調理については、自立支援という観点から自ら調理できるように支援することが基本であるが、あらかじめ選択したメニューによりフードサポート会社から材料が毎日送られてくる場合と世話人自らメニューを考え買い出しで材料をそろえる場合、出来上がりの弁当が配達される場合、入居者自身が調理したり、購入したりする場合など様々な形態がある。なお、食器洗浄や風呂準備、洗濯等できることは自分でやれるように支援していることが多い。

朝食後に、持ち物・身支度の支援をするが、季節に適した服装をアドバイスすることもある。その後、利用者の日中活動である就労先企業、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、各種訓練施設、生活介護などの福祉事業所、通所リハビリテーション、病院等へ送り出し、必要に応じて随行する。その後、グループホーム内共用スペースの清掃と、食材・日用品の買い出しをする。また、入居者在宅時に洗濯、各部屋の掃除、部屋の片付け、買い物等の支援をする。

続いて夕食の準備や食器洗い等の支援、風呂を沸かす準備、入浴等の支援を行い、食後の歯みがきの確認も行う。その間にその日の出来事を聞いたり、必要に応じて健康チェック・服薬管理を行い、様々な生活相談にも乗ったりする。

定刻になったら、火の元や戸締まり等の安全確認、支援記録の記載、翌日の支度等を行い、入居者が安全に就寝できるよう整える。続けて世話人が夜勤又は宿直に入る場合もある。夜間の見回りは、例えば、零時、午前3時頃等、定時刻に各部屋で入居者が心身とも問題なく就寝していることを確認する。

これらルーチン業務のほか、必要に応じて、毎日一定金額を渡したり、小遣い帳の記入支援をはじめとした金銭管理、行政手続きの代行や今後の自立生活相談に乗ったり、余暇利用・地域活動への助言等を行う。余暇活動の一環として入居者参加の花見や旅行、レクリエーション等の企画・補助、引率を定期的に行うこともある。

その他に、他の部屋に迷惑をかける音量を発生させないように注意する、音量を発生させている場合に注意する等、入居者同士のトラブル防止や入居者同士の些細な事でのトラブルに仲介することもある。

入居者が地域に溶け込んで普通の生活を営んでいくことが目的の一つなので、近所の方々への挨拶やごみ出しの方法等、地域生活のルールを習得してもらうほか、地域の様々な社会資源（行政機関、相談支援機関、医療関係機関、自治会、商店街、ボランティア団体等）の利用や連携ができるようにすることや、地域住民の一人として暮らしていけるよう、町内清掃活動など地域の様々なイベントに参加できるよう誘導する。

コミュニケーションが円滑にできるようになったり、笑顔が引き出されたり、できなかったことができるようになることが増える（こと）などの自立に向かう過程に立ち会えることに、働きがいを感じる世話人が多い。

◇よく使う道具、機材、情報技術等

調理用具、清掃用具、パソコン、タイマー時計、スマートフォン

◆就くには

入職にあたって、特別の学歴や資格は必要とされないが、調理、洗濯、掃除等家事全般が苦にならず一定のスキルがあることや障害者に関する基本的な知識・理解が必要となる。日常生活の援助に関する経験があれば望ましい。就業者の経歴・資格の例としては、特別養護老人ホームの介護職員、障害者福祉施設の生活支援員、介護老人保健施設のケアワーカー、特別支援学校教員、看護師、ホームヘルパー等がある。

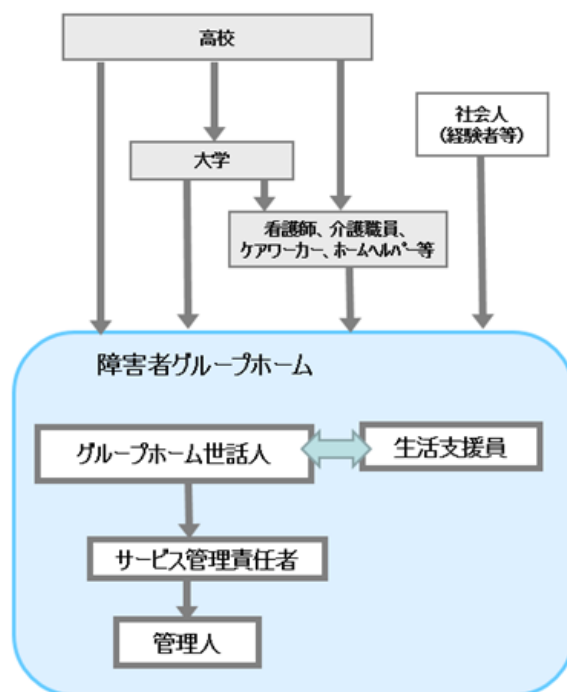
人材不足が続いている職業であり、欠員補充など中途採用の募集はハローワークや求人広告等で常に行われており、入職の機会は多い。即戦力として、経験者を求める傾向も強い

が、多彩な社会経験を持つ人材の入職が増えつつある。全体的な傾向としては、新卒者よりも中途入職者の方が多い。

入職後は、新卒者や異業種からの中途入職者は、OJT、マニュアル、援助のポイントに関する参考冊子、動画資料等で研修を受け、実績が長いグループホームに数日間実地研修へ行くこともある。必要に応じて地方自治体などが主催する研修会で知識と経験を積むことで仕事を覚えていく。ただ、様々な事態にも対応できるようになるには、その後もさらなる研鑽を積んでいくことが求められる。

キャリアルートとしては、世話人から生活支援員などの経験も積み、指導的職員となりサービス管理責任者、管理者となる場合もある。

入居者の男女比は6：4で、年齢層は30代から60代までが多いがその周辺層もあり、障害特性も知的障害、精神障害、発達障害、身体障害、高次脳機能障害、難病など幅広く、グループホームへの入居前は、家族・親族との同居、障害者等入所施設、病院、児童養護施設、矯正施設への入所など様々である上に入居年数は1年未満から20年以上と多様であることから（2022年時点*1）、まずは個々の入居者のパーソナリティ特徴やニーズをよく理解し個別の配慮をすることに心掛ける。その上で、障害者の人権、人間としての尊厳を重んじること、共感をもって、受容的な態度で入居者に接することが重要である。障害者の中には、自分の意思を伝えるのが苦手な場合や、特定のことにこだわりを持つこともあるので、じっく



り話を聞き、相手の気持ちに寄り添い、ささいな困りごとでも何を求めているのか正確に理解する傾聴能力や障害特性を理解し受け入れることが求められる。

入居者のプライバシーの尊重や自主性の尊重も常に念頭に置いて支援を行う必要があるが、一方で、入居者の変化に気づく観察力・洞察力も必要で、例えばいつもと違う高級品を身につけたり高額商品を購入したり、郵便物がたくさん届いたり、お金を借りに来たりするときは注意が必要である。

なお、介護の知識や障害者への理解が深められるため、就職の際には、介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、強度行動障害支援者養成研修、ガイドヘルパー、産業カウンセラーなどの資格等を取得しておくことと業務に生かすことができる。また、認知行動療法や動機づけ面接法の専門的技法で入居者の自立的行動を引き出すことができる場合もあり、これら資格・技法を身につけていると賃金面でも優遇される場合があり、また、介護職員初任者研修やガイドヘルパー等の資格取得支援制度のある事業所も多い。

◆労働条件の特徴

就労先となるグループホームの事業所数は、全国各地に約 10,800 か所以上存在し、利用者数は 15 万人以上で、年々増加している（2021 年時点*2）。これは、障害のある人を施設に収容して指導訓練をするという隔離的な政策から、施設内の特別な環境ではなく地域の普通の環境で地域住民の一人として生活を送ることができるよう支援する方針に転換された結果であるが、今後も増えることが予想され、雇用機会は全国で増加するものと推測される。

勤務体制としては、日中の時間帯が少なく、例えば朝 6 時半から 10 時半まで、午後 17 時半から 21 時半まで、6 時半から 15 時半まで、12 時半から 21 時半までの勤務などの 3～4 のパターンのシフト制など変則的なものが多い。通勤が多いが住込みの就業形態もある。

常用雇用の場合は、1 カ月単位の変形労働時間制をとることが多く、パート雇用の場合は、1 カ月単位の変形労働時間制のほか、いくつかの勤務時間パターンからの選択制となっていることもある。定年退職後の勤務や副業として従事している就業者もあり、週 1 日～2 日の午後から朝までのパートタイム勤務者も多い。

賃金や労働時間、休日、雇用形態等は勤務先により様々であり、勤務先の規定による。給与は、それぞれの勤務時間のシフトパターンや夜勤・宿直勤務の有無等により異なる。

勤務体制としては、グループホームに従事する職員間の意思疎通が円滑に行かないと運営に支障が出る場合があり、コミュニケーションに工夫が必要となる。

世話人の属性では、受入れ入居者の性別により異なるが、全体としては女性の割合が高く、年齢的には 40 代から 60 代の年齢層が最も多い割合を占めるようであるが、70 代も活躍しており、またそれ以下の若い世代も活躍していて幅広い。

増加が続いているグループホームであるが、今後は、入居者の障害の重度化・高齢化に対

応したサービスの充実やより高いサービス提供のための質の向上に向けた研修等への取組等に努力が続けられているところである。

*1 令和3年度障害者総合福祉推進事業「グループホームの運営及び支援内容等の実態把握のための調査」事業報告

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000963526.pdf>

*2 厚生労働省、第125回（令和4年3.11）社会保障審議会障害者部会資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000911116.pdf>

◆参考情報

関連団体

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/

日本グループホーム学会

<https://jgh-gakkai.com/>

公益財団法人 日本知的障害者福祉協会

<http://www.aigo.or.jp/>

関連資格

介護職員初任者研修修了者／福祉士実務者研修修了者／介護福祉士／社会福祉士／精神保健福祉士／公認心理師／強度行動障害支援者養成研修修了者／ガイドヘルパー養成研修修了者／動機づけ面接技能検定／産業カウンセラー

職業定義	障害者グループホーム世話人	障害者グループホームにおいて、障害のある利用者が地域において自立した生活を送ることができるようになるよう、日常生活上の援助の提供や入居者間の調整等をする。
1	障害者グループホーム世話人	朝、起床の確認をする。
2	障害者グループホーム世話人	歯みがき・洗顔の確認をする。
3	障害者グループホーム世話人	体温や血圧測定等、排便の有無等も確認し、健康状態のチェックする。
4	障害者グループホーム世話人	処方された薬を服用しているかの服薬管理をする。
5	障害者グループホーム世話人	病院等との連絡調整を行う。
6	障害者グループホーム世話人	定期的な訪問看護に立ち会う。
7	障害者グループホーム世話人	朝食の準備を行う。
8	障害者グループホーム世話人	持ち物・身支度の支援する。
9	障害者グループホーム世話人	利用者の日中活動へ送り出し、必要に応じて随行する。
10	障害者グループホーム世話人	グループホーム内共用スペースの清掃を行う。
11	障害者グループホーム世話人	食材・日用品の買い出しをする。
12	障害者グループホーム世話人	洗濯、各部屋の掃除、部屋の片付け、買い物等の支援をする。
13	障害者グループホーム世話人	夕食の準備や食器洗い等の支援を行う。
14	障害者グループホーム世話人	風呂を沸かす準備、入浴等の支援を行う。
15	障害者グループホーム世話人	食後の歯みがきの確認を行う。
16	障害者グループホーム世話人	その日の出来事を聞いたり、様々な生活相談に乗る。
17	障害者グループホーム世話人	就寝前の健康チェック・服薬管理を行う。
18	障害者グループホーム世話人	小遣い帳の記入支援はじめとした金銭管理を行う。
19	障害者グループホーム世話人	行政手続きの代行や今後の自立生活相談に乗る。
20	障害者グループホーム世話人	余暇利用・地域活動への助言等を行う。
21	障害者グループホーム世話人	花見や旅行、レクリエーション等の企画・補助、引率を定期的に行う。
22	障害者グループホーム世話人	火の元や戸締まり等安全確認を行う。
23	障害者グループホーム世話人	支援記録の記載を行う。
24	障害者グループホーム世話人	入居者同士のトラブル防止や仲介を行う。
25	障害者グループホーム世話人	夜勤又は宿直を行う。
26	障害者グループホーム世話人	近所の方々への挨拶、ごみ出しの方法等地域生活のルールを習得してもらうよう支援する。
27	障害者グループホーム世話人	地域住民と交流して地域住民の一人として暮らしていけるよう、清掃活動など地域の様々なイベントに参加できるよう誘導する。

8 職業名：汎用金属工作機械工（旋盤工、ボール盤工等）

職業別名：旋盤工、ボール盤工、フライス盤工、研削盤工、仕上機械工

職業分類番号：071-05（汎用金属工作機械工）

日標：523（金属工作機械作業従事者）

◆どんな職業か

旋盤やボール盤等、ハンドルやレバー等で操作する汎用工作機械での切削・研削等により、金属材料を規定の形状に加工する。

工作機械には昔ながらの「汎用工作機械」とコンピューターの数値制御（NC）により操作する「NC 工作機械」がある。近年、加工精度のばらつきが少なく大量生産に適した NC 工作機械が日本の工作機械生産額の 9 割程度を占めているが（*1）、プログラミング不要で小回りが利き、職人技による極めて繊細な仕上げも可能となる汎用工作機械は、特に小ロットの製品や試作品、特注品等の製作現場において依然強みを発揮している。

主な汎用工作機械として、材料を回転させて形状を削り出す旋盤、穴あけ加工を行うボール盤、平面・曲面加工を行うフライス盤がある。このほか、穴の大きさを加工する中ぐり盤、切削工具ではなく砥石車を用いる研削盤、歯車の歯を切り出す歯切り盤等、用途に応じたさまざまな種類が存在する。主に大企業の工場等で工作機械の分担が分かれている場合を除いては、一人で複数種の汎用工作機械を使いこなすことが多く、業務上の必要に応じ、汎用工作機械と NC 工作機械の両方への対応が求められることもある。

作業の流れに関し、まず、社内の指示書や CAD データの発注図面等を確認し、必要な加工の種類、使用する工作機械や刃物、加工の順番等について頭の中でシミュレーションを行い、適切な段取りを組むことが重要である。この「段取りを組む」作業は一人で行うことが多いが、難度の高いものについて、社内で相談したりチームで検討することもある。

次に、工作機械に刃物と材料を固定し、切削速度や主軸回転数等を設定し、ハンドルやレバー等の操作によって実際の加工を進めていく。作業途中や作業後には、狙いどおりの寸法・精度が出ているかどうか測定する。その他、工作機械の手入れや清掃を行ったり、製品によっては、工具を用いた罫書やポンチ打ち、折曲げ加工、洗浄、研磨等の工程が入ることがある。

汎用工作機械工は日本のものづくりを支える高度な技術人材であり、自らの手で寸分の狂いもない製品を仕上げることに情熱や達成感を感じる人が多い。

*1 一般社団法人日本工作機械工業会（JMTBA）ホームページから

◇よく使う道具、機材、情報技術等

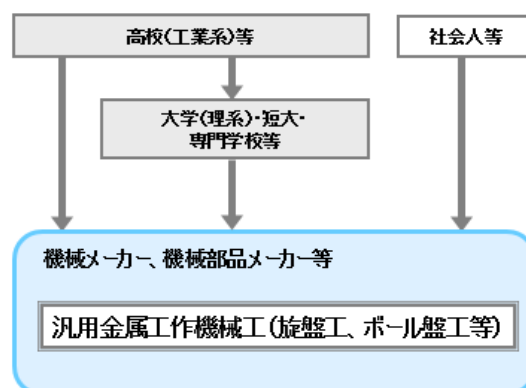
旋盤、ボール盤、フライス盤、その他の汎用工作機械、パソコン、タブレット、CAD ソフ

ト、一般的な工具（レンチ、スパナ、ハンマー、ドライバー等）、測定具（ものさし、ノギス、マイクロメーター等）、研磨のための機械・道具（グラインダー、ベルトサンダー、紙やすり
等）、プレス機、超音波洗浄機、作業中の保護具（ヘルメット、ゴーグル、耳栓、安全靴）

◆就くには

入職にあたって必須となる学歴や資格はない。工業系の高校卒業者が多く、大卒の場合は工学部等、理系学部出身者が大半である。新卒と中途採用の割合は事業所による。

入職後、一部の大企業においては、企業内訓練校で座学と実技を組み合わせた Off-JT の研修機会が設けられることもあるが、そうではない大多数の事業所においては、実際の製品を扱いながら指導役からマンツーマンの指導を受ける OJT により知識・技術を身に付ける。一つの工作機械に習熟するまでに数か月から数年かかると言われる。その後も、扱える工作機械の種類を増やしたり技術を深めていくことで、汎用工作機械工としての実力を高めていく。事業所の規模によっては、一定の実力や経験を認められた者がグループリーダーとしてグループ内への指示・とりまとめや他部署との調整等を担い、その後マネジメントへ進むキャリアパスもある。



関連資格としては、厚生労働省が定める技能検定の「機械加工技能士」がある。試験は汎用工作機械（及び NC 工作機械）の種類及び級により区分されている。先述のとおり必須の資格ではないが、自らの技能程度を示す証しであり、社内規定による資格手当が支給されたり転職において有利に働くことがある。なお、研削盤を扱う場合は、労働安全衛生法に基づき機械研削盤といし取替え・試運転業務特別教育を受ける必要がある。

向いているのは、手先が器用でものづくりが好き、集中して根気よく作業に取り組めるいわゆる職人氣質な人である。また、平面・立体の図形を容易に理解しイメージできる空間認識能力や、適切な作業段取りを組み上げる能力も必須である。

◆労働条件の特徴等

勤務先は全国各地の機械メーカー、機械部品メーカー等の工場であり、大企業から個人経営の町工場まで規模はさまざまである。一部、空調環境のない工場においては暑さ寒さに悩まされることもある。汎用工作機械での作業中は常に立ち仕事である。

加工部が覆われていることが多い NC 工作機械に対し、目の前で刃物や主軸が回転する汎用工作機械の取扱いはわずかな油断が大怪我につながるため、作業中の安全には特に注意を

要する。ヘルメットやゴーグル等を身に着け、加工時の大音量を和らげる耳栓をする。

就業者は男性が多い。技術の育成が必要なことから就業形態は正社員が大半である。賃金、労働時間等は事業所の規定によるが、日勤が一般的である。

昨今の CAD ソフトの普及により、図面をメールでやりとりできる、画面上で視覚的に把握できる等の業務効率化が進んだ。しかし、NC 工作機械の台頭は大きな潮流であり、特に小規模の事業所において就業者の高齢化等に伴う廃業も少なくない。

将来的には、AI の発達等による NC 工作機械のさらなる技術向上により、汎用工作機械工の働き方が大きく変化する可能性があるが、数値制御ではなし得ない匠の領域において、スペシャリストの希少性は続くものと考えられる。

◆参考情報

関連団体

一般社団法人日本工作機械工業会（JMTBA）

<https://www.jmtba.or.jp/>

中央職業能力開発協会

<https://www.javada.or.jp/>

関連資格

特級機械加工技能士、1 級機械加工技能士、2 級機械加工技能士、3 級機械加工技能士
機械研削盤といし取替え・試運転業務特別教育

職業定義	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	旋盤やボール盤等、ハンドルやレバー等で操作する汎用工作機械での切削・研削等により、金属材料を規定の形状に加工する。
1	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	社内の指示書やCADデータの発注図面等を確認する。
2	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	必要な加工の種類、使用する工作機械や刃物、加工の順番等について頭の中でシミュレーションを行い、適切な段取りを組む。
3	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	「段取りを組む」作業で難度の高いものについて、社内で相談したりチームで検討する。
4	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	護身用品を身に着ける。
5	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	工作機械に刃物をセットする。
6	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	工作機械に材料をセットする。
7	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	切削速度や主軸回転数等、工作機械の設定を行う。
8	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	ハンドルやレバー等の操作によって実際の加工を行う。
9	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	作業途中や作業後には、狙いどおりの寸法・精度が出ているかどうか測定する。
10	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	工作機械の手入れや清掃を行う。
11	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	製品によって、工具を用いた罫書やポンチ打ちを行う。
12	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	製品によって、折曲げ加工、洗浄、研磨等を行う。
13	汎用金属工作機械工 (旋盤工、ボール盤工等)	グループリーダー等として、グループ内への指示・とりまとめや他部署との調整等を行う。

9 職業名:自動車板金塗装

職業別名：自動車車体整備士、自動車板金塗装工、板金工（自動車修理業）、板金塗装工（自動車修理業）

職業分類番号：071-09（自動車板金工）

目標：553（自動車整備・修理従事者）

◆どんな職業か

自動車のフレームの損傷やボディのへこみ・きずを修復し（板金作業）、修復箇所を塗装する。

自動車の整備は、エンジンやブレーキ等の走行関連部位に対する「分解整備」とフレームやボディに対する「車体整備」に分かれ、自動車板金塗装では後者を担う。事故車の修理や少し擦ってしまった等の軽補修がメインであり、機能及び美観を限りなく元の状態に回復させることを目的とする。また、顧客の要望に応じてさまざまなパーツを取り付けたり塗装するカスタマイズや、何十年も前の自動車を蘇らせるレストアを行うこともある。

板金作業においてフレームの損傷が見られる場合、フレーム修正機という大型の装置に載せ油圧をかけて修復する。ボディのへこみについては、ハンマーと当て板で押し叩く、スライドハンマーで引き出す等の手法により大まかな成形を行い、パテ塗りと研磨で表面をなめらかにする。作業の過程で、必要なパーツの脱着、溶接や交換を行う。

塗装作業は塗装ブース内で行う。これは、塗装面にほこりを付着させず、周囲に塗料を飛散させないためのもので乾燥機を兼ねることも多い。マスキングと下塗りの後、調色した塗料をスプレーガンで吹き付け、仕上げに表面を磨いてつやを出す。塗料の調色について、例えば自動車メーカーAと自動車メーカーBの赤色は微妙に異なっており、基本となる色データが公開されているものの、微調整には技量を要する。

事故車等の様相は千差万別であるため、1台1台の状況に応じて適切な修復方法を使い分ける必要がある。また、車体整備は美観の問題でもあり分解整備のような性能基準値が存在しないため、仕上がりの良し悪しの受止め方に個人差が生じがちな難しさがある。

上記に述べたのはいわゆる修復の本体作業であるが、顧客から車体整備工場に自動車が持ち込まれた際、最初に行うのは車体の状況の見極めである。そして、修理するか廃車にするか、修理する場合は板金でやるかパーツの交換か、カスタマイズやレストアであればその内容等について、顧客に提示し、見積もりを行い、支払い方法などについて説明する。

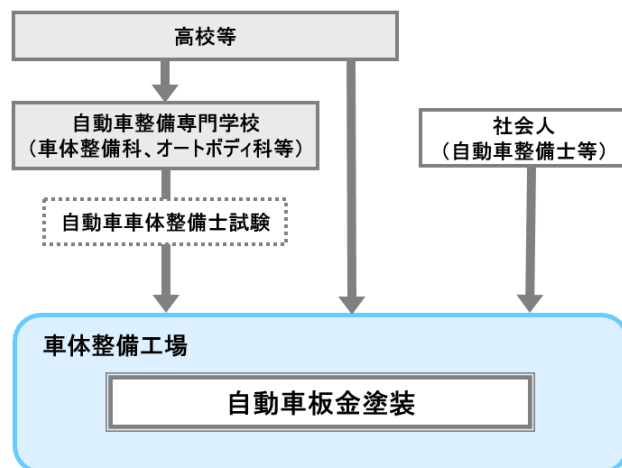
自動車板金塗装の仕事を行う上で大切なのは、第一に、車に乗る人の安心・安全を守ることであり、そのために道路運送車両法等の法令を遵守することである。納車の際に顧客から「きれいにしてくれてありがとう」と言われたり、何日もかかる大がかりな修復を経て見違えた車体を目にした時に達成感を感じる人が多い。

◇よく使う道具、機材、情報技術

ハンマー、当て板、スライドハンマー、一般的な工具（ドライバー、スパナ、ペンチ、レンチ等）、フレーム修正機、ジャッキ、溶接機、パテ、ヘラ、研磨のための機械・道具（ベルトサンダー、紙やすり、コンパウンド等）、下地材、塗料、溶剤、スプレーガン、扇風機、パネルヒーター、防護マスク、手袋

◆就くには

入職にあたって必須となる学歴や資格はない。新卒の場合、専門学校の車体整備科やオートボディ科の卒業生等が考えられるが、全体としては中途採用の比率が大きい。中途採用の場合、分解整備工場からの転職のほか、ハローワークや民間の求人情報サイト、職業訓練施設等を通じた異業種からの入職もある。「若者のクルマ離れ」もあいまって、分解整備を含め、自動車整備業界は慢性的な人材不足の傾向にある。



入職後は指導役について OJT で業務を習い、数年でひととおりの知識・スキルを身につけるが、美観を取り扱う業務の性格上、本人のセンスに左右される部分も大きい。その後、比較的規模の大きな事業所においては、新人の指導を任されたりマネジメントへと進むキャリアパスもある。

自動車整備に関する資格として、国土交通省所管の国家資格である「自動車整備士」があり、「1 級自動車整備士」、「2 級自動車整備士」、「3 級自動車整備士」、「特殊整備士」に分類される。「特殊整備士」の一つである「自動車車体整備士」は、自動車板金塗装の知識・技能を証する資格であり、専門性のアピールや顧客からの信頼獲得に役立つことがある。

その他、厚生労働省の技能検定である「塗装技能士（金属塗装作業）」や、「溶接技能者（アーク溶接）」、「溶接技能者（ガス溶接）」、「有機溶剤作業主任者」、「危険物取扱者（乙種第 4 類）」等、いずれも必須ではないが関連資格は多岐にわたる。

向いているのは、几帳面で勉強熱心な人、顧客の満足度を大切に考えることができる人である。必須の要件ではないが、実態として車好きな人が多い。車に乗る人の安心・安全を守ることにこだわり、自らの仕事が日本の社会インフラの一翼を担っていることに矜持を持っている人材が求められている。

◆労働条件の特徴

勤務先は全国各地の車体整備工場である。ディーラー系を始めとして比較的規模の大きな事業所もあるが、家族経営または従業員数名程度の小規模事業所が多数存在する。

一部、空調環境のない工場においては、暑さ寒さに悩まされることがある。また、塗装時に有機溶剤を用いるため、防護マスクの着用や定期的な特殊健康診断の受診等が必須である。重量物を運ぶ・持ち上げる際には専用の機材があるので、特に力が必要な仕事ではない。

就業者は圧倒的に男性が多いが、女性も少しずつ増加傾向にある。業界全体で高齢化が進んでおり、就業形態は正社員が大半である。賃金や労働時間、休日等は勤務先の規定による。日勤が一般的であり、長期休暇の前後や降雪後に多忙となることが多い。

従来、分解整備を行わない車体整備工場には特段の基準なく、無認証で運営することができた。しかし、レーダー、カメラ、センサー等の電子制御装置の普及に対応し安全性を確保する観点から、2020年より、電子制御装置整備をその対象に含む自動車特定整備制度が開始されている。これにより、電子制御装置整備を行おうとする車体整備工場においても、設備や工員等の基準（例えば、整備主任者の要件として「1級自動車整備士」または「2級自動車整備士や自動車車体整備士等＋一定の講習」）を満たした上で認証の取得が必要となった。また、政府は、2035年までに乗用車の新車販売を全て電動車とする方針を打ち出しており、このことによっても、自動車整備のあり方は劇的な変化を迎えることとなる。

いずれにしろ、この変革期において、新技術に関する知識を吸収しなければ業務を行うことができなくなりつつあり、自ら勉強に取り組むとともに、業界団体がホームページに情報をまとめたり講習会を設ける等の動きもある。

「ぶつかりにくい車」の進化により、将来的に自動車板金塗装の需要が減少する予測もある。一方、「決してぶつからない車」は存在せず、カスタマイズ等の要望も増えていることから、自動車板金塗装の職種がなくなることはないと考えられる。「ぶつかりにくい車」の進化により、将来的に自動車板金塗装の需要が減少する予測もある。一方、「決してぶつからない車」は存在せず、カスタマイズ等の要望も増えていることから、自動車板金塗装の職種がなくなることはないと考えられる。

◆参考情報

関連団体

日本自動車車体整備協同組合連合会（日車協連 JABRA）

<https://jabra.or.jp/>

一般社団法人日本自動車整備振興会連合会（日整連 JASPA）

<https://www.jaspa.or.jp/>

中央職業能力開発協会

<https://www.javada.or.jp/>

関連資格

自動車車体整備士

一級小型自動車整備士、二級自動車整備士、三級自動車整備士

1 級塗装技能士、2 級塗装技能士

アーク溶接技能者（基本級）、アーク溶接技能者（専門級）

ガス溶接技能者

危険物取扱者（乙種）

有機溶剤作業主任者

職業定義	自動車板金塗装	自動車のフレームの損傷やボディのへこみ・きずを修復し(板金作業)、修復箇所を塗装する。
1	自動車板金塗装	事故車の修理や少し擦ってしまった等の軽補修を行う。
2	自動車板金塗装	顧客の要望に応じて車体のカスタマイズを行う。
3	自動車板金塗装	古い車の外観や機能を復元するため、レストアを行う。
4	自動車板金塗装	フレーム修正機を用いてフレームを修復する。
5	自動車板金塗装	ボディのへこみについて、ハンマーやスライドハンマー等を用いて大まかな成形を行う。
6	自動車板金塗装	パテ塗りと研磨で表面をなめらかにする。
7	自動車板金塗装	パーツの脱着や交換を行う。
8	自動車板金塗装	パーツの溶接を行う。
9	自動車板金塗装	マスキングと下塗りを行う。
10	自動車板金塗装	塗料を調色し、スプレーガンで吹き付ける。
11	自動車板金塗装	塗料を乾燥させる。
12	自動車板金塗装	表面を磨きつやを出して仕上げる。
13	自動車板金塗装	修理の方針や内容等について、顧客の要望や保険会社の意向も聞き取りつつ専門家としての提案を行う。
14	自動車板金塗装	見積書の作成や支払い等に関し、顧客や保険会社と調整・折衝する。

10 職業名：配電盤・制御盤等組立

職業分類番号：074-02（電気機械組立工）

日標：542（電気機械器具組立従事者）

職業別名：配電盤組立工、制御盤組立工、配電装置組立工、電気制御盤組立工、
開閉制御機器組立工、制御機器製造工、制御装置組立工

◆どんな職業か

主に機械器具・道具等を用いて、配電盤・制御盤・分電盤・監視制御装置等（以下「配電盤等」という。）を組み立て、配線し、仕様・規格どおりになっているかの試験を行う。

配電盤とは高電圧の電気を変圧して複数の回路に送るもの、制御盤とは電動設備や機械における電気の流れを把握し調節を行うためのもの、分電盤とは配電盤から送られた電気を建物や施設内の各場所に分けるもの、監視制御装置とは防災情報システムなど各種のデータを一つにまとめて監視・制御するものである。これらは、ビル、商業施設、工場などにおける空調、照明、エレベーターなどの電気設備を稼働させるために不可欠な電気機械の一種である。

配電盤等の組立作業は、盤に取り付ける器具の位置等を示した図面や配線に関する接続図等に従って行われる。組立は手作業で行い一つの盤ができあがるまで基本的には一人で担当する。以下では、配電盤等組立の実際の仕事のながれ等について、ある配電盤メーカーの例を述べる。

毎朝の組立部門におけるミーティングにおいて、当日の作業予定・目標及び指示事項が説明され、グループの全員に共有された後に、各自の作業が始まる。配電盤等の組立は、下記に述べるとおり、器具取付け、導体組立、配線、構造検査・電気試験の順に進められる。

器具等の取付けについては、まず、盤の枠組である板金部品を組立図面どおりに取り付ける。次に、器具等の配置位置などが記載された図面を見ながら、スイッチ、ブレーカー、ヒューズ、保安装置などの器具を順に取り付けていく。板金部品に器具の大きさに合ったねじやボルトを入れて用途に合ったドライバー、ラチェット等で締める。器具によって締め付ける強さが指定されている場合もあり、その際はトルクレンチで締め付ける。さらに、大きい電流を流すための導体を取り付ける。作業後、取り付けた器具等が正しい位置にあるか、締め付けの強さが決められたとおりか等について、チェックシートに基づきまず作業者自身がチェックを行い、次に一定レベルの技能を持つ点検者が再チェック（ダブルチェック）を行う。万一不備があった場合には設置先の建物で盤が発火する可能性があるため、厳密なチェック体制が取られている。

配線については、器具を取付け後、接続図を見ながら制御回路、主回路の配線を行う。配線を行う前に、作業が効率良く進められるように配線の順番を考えておく。また、電線の被覆をはがす端末処理や電線サイズに合った端子への圧着も事前に準備しておく。配線が終わ

ったら束線材を使用して電線を結束するが、回路の種類によって固定の仕方も異なるため注意が必要である。配線作業終了後には、器具等の取付け時と同様に、チェックシートに基づくダブルチェックを行う。

最後に、発注者が注文したとおりの寸法、高さ、色、器具の位置になっているか等の構造検査を行い、実際に完成した盤に電気を流し、発注者が注文したとおりの電気の流れになっているかの電気試験を行う。これらの作業については、器具等の取付け及び配線を行った作業者と別品質保証部門の試験員が担当する。これらの検査・試験の結果、必要があれば再度調整を行って完成させる。組立部門において盤面の貼付ラベルや盤の清掃等の出荷対応作業を行い、製品の納入前には、品質保証部門による出荷検査を行い合格判定後出荷する。

組立を行うためには、まず作業ごとに決められている作業基準やマニュアルを学習して多くのことを覚える必要があり、慣れるまでは苦勞する。一方で、組立後の検査・試験の結果、ミスが一つもなかったときには達成感がある。

◇よく使う道具、機材、情報技術等

ドライバー、ラチェット、トルクレンチ、スパナ、配線点検用具（ブザー等）、作業帽、保護めがね、安全靴

◆就くには

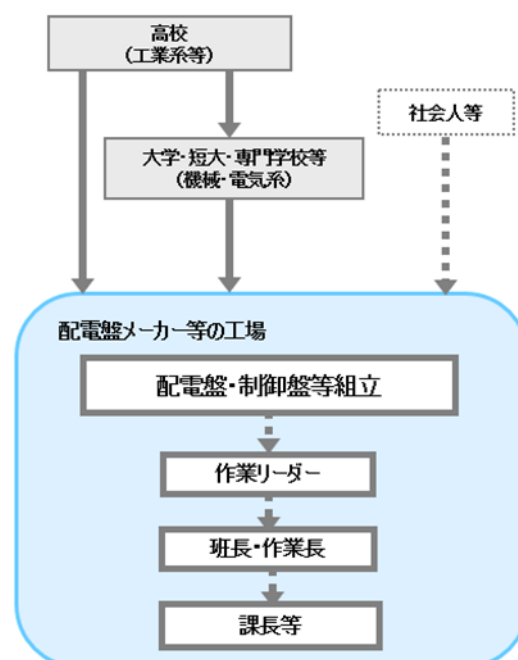
入職にあたって、特に学歴や資格は必要ない。工業高校・工科高校や電気・機械専攻の専門学校の新規学卒がメインであり、中途採用は少なく組立の経験者がほとんどである。

入職後の研修や配置、昇進は会社によって異なる。上述の配電メーカーでは、工場での安全教育や基礎的な技能の研修後、製造部門での短期研修を経てから適材適所に配置され、OJTで作業を習得する。また、昇進については、入職6年程度で作業リーダー、その後班長・作業長と組立の経験を積み、10年目を目安に課長等に昇進する。

関連資格としては、厚生労働省の定める

技能検定の「電気機器組立て（配電盤・制御盤組立て作業）技能士」があり、入職後に3～5年程度で2級、その後、実務経験を積んで1級を取得することが可能である。

配電盤等組立の知識やスキルは入職後に習得することができる。工場においては図面通り



の組立と規格、規定に合わせた製品を組み立て、納期を守ることが重要であるため、常にチームワークを大切にし、仕事のルールを守れること、忍耐強さが求められる。

◆労働条件の特徴

勤務先は、配電盤メーカーの工場である。職場は全国に広がっている。

雇用形態は、勤務先により異なるが正社員が中心である。男女内訳や年齢構成は会社により異なる。

賃金、労働時間等の労働条件は、勤務先の規定による。基本的に日勤・土日祝日休みであるが、納期が切迫している時期などに残業が多くなる場合もある。

コロナ禍を契機として世界的な半導体や金属などの供給不足により器具類の納期が遅延しており、発注者への出荷時期も遅れるケースがあり懸念されている。一方、近年の IT 化、DX 化の進展に伴い、配電盤等の製造においても、機材や製品の自動搬送、紙からタブレット等へのペーパーレス化などの「ものづくり DX」に力を入れている。配電盤等は、電気を適切にビル・工場等へ届けて制御する役割を持ち、社会生活に不可欠な分野であり、引き続き需要が続くものと考えられる。

◆参考情報

関連団体

一般社団法人日本配電制御システム工業会

<https://jsia.or.jp/>

中央職業能力開発協会

<https://www.javada.or.jp/>

関連資格

1 級電気機器組立て技能士、2 級電気機器組立て技能士

職業定義	配電盤・制御盤等組立	主に機械器具・道具等を用いて、配電盤・制御盤・分電盤・監視制御装置等を組み立て、配線し、仕様・規格どおりになっているかの試験を行う。
1	配電盤・制御盤等組立	器具の配置位置などが記載された図面を見て、取り付ける器具の順番等の段取りを決める。
2	配電盤・制御盤等組立	盤の枠組である板金部品を組立図面どおりに取り付ける。
3	配電盤・制御盤等組立	スイッチ、ブレーカーなどの器具を順番に盤に取り付ける。
4	配電盤・制御盤等組立	板金部品に器具の大きさに合ったねじやボルトを入れて用途に合ったドライバー、ラチェット等で締める。
5	配電盤・制御盤等組立	締め付ける強さが指定されている場合、トルクレンチで締め付ける。
6	配電盤・制御盤等組立	導体を取り付ける。
7	配電盤・制御盤等組立	作業後、取り付けた器具等が正しい位置にあるか、締め付けの強さが決められたとおりか等について、チェックシートに基づき作業者自身がチェックを行う。
8	配電盤・制御盤等組立	一定レベルの技能を持つ点検者が再チェックを行う。
9	配電盤・制御盤等組立	器具を取付け後、接続図を見ながら、制御回路、主回路の配線を行う。
10	配電盤・制御盤等組立	配線を行う前に、作業が効率良く進められるように配線の順番を考えておく。
11	配電盤・制御盤等組立	電線の被覆をはがす端末処理や電線サイズに合った端子への圧着を事前に準備しておく。
12	配電盤・制御盤等組立	配線が終わったら束線材を使用して電線を結束する。
13	配電盤・制御盤等組立	配線作業終了後に、正しく配線されているかについて、チェックシートに基づきチェックを行う。
14	配電盤・制御盤等組立	発注者が注文したとおりの寸法、高さ、色、器具の位置になっているか等の構造検査を行う。
15	配電盤・制御盤等組立	実際に完成した盤に電気を流し、発注者が注文したとおりの電気の流れになっているかの電気試験を行う。
16	配電盤・制御盤等組立	構造検査・電気試験の結果、必要があれば調整を行って完成させる。
17	配電盤・制御盤等組立	盤面の貼付ラベルや盤の清掃等の出荷対応作業を行う。

付録2 職業分類別職業名一覧

厚生労働省編職業分類別みたJob tag収録職業（※同じ職業が複数の職業分類に入っている場合があります、太字が「主な職業分類」になります。）

厚生労働省編職業分類（第5回改定）	職業名
01 管理的職業	
001 法人・団体役員	
001-01 会社役員	起業、創業 会社経営者
001-99 その他の法人・団体役員	
002 法人・団体管理職員	
002-01 会社管理職員	銀行支店長 スーパー店長 ハンバーガーショップ店長 営業課長 経理課長 人事課長 総務課長
002-99 その他の法人・団体管理職員	営業課長 経理課長 人事課長 総務課長
003 その他の管理的職業	
003-01 管理的公務員	国会議員 経理課長 人事課長 総務課長
003-99 他に分類されない管理的職業	
02 研究・技術の職業	
004 研究者	
004-01 自然科学系研究者	科学捜査研究所鑑定技術職員 土木・建築工学研究者 情報工学研究者 バイオテクノロジー研究者
	医学研究者 薬学研究者 植物工場の研究開発 産業用ロボット開発技術者
004-02 人文・社会科学系等研究者	エコノミスト
005 農林水産技術者	
005-01 農林水産技術者	農業技術者 植物工場の研究開発 畜産技術者 林業技術者 水産技術者
006 開発技術者	
006-01 食品開発技術者	食品技術者
006-02 電気・電子・電気通信開発技術者（通信ネットワークを除く）	電気技術者 電子機器技術者 機械設計技術者 医療機器開発技術者
006-03 機械開発技術者	精密機器技術者 航空機開発エンジニア（ジェットエンジン） プラント設計技術者
	産業用ロボット開発技術者 機械設計技術者 バイオマス発電プラントの設計
006-04 自動車開発技術者（自動車を除く）	自動車技術者 機械設計技術者 自動運転開発エンジニア（自動車） 医療機器開発技術者
006-05 輸送用機器開発技術者（自動車を除く）	機械設計技術者 造船技術者（船の開発・設計）
006-06 金属製錬・材料開発技術者	非鉄金属製錬技術者
006-07 化学製品開発技術者	高分子化学技術者 バイオテクノロジー技術者
006-99 その他の開発技術者	陶磁器技術者 ファインセラミックス製造技術者 原子力技術者
007 製造技術者	
007-01 食品製造技術者	生産・品質管理技術者 食品技術者
007-02 電気・電子・電気通信製造技術者（通信ネットワーク・電気工事技術者を除く）	半導体技術者 電子機器技術者 生産・品質管理技術者 電気技術者
007-03 電気工事技術者	生産・品質管理技術者
007-04 機械製造技術者	精密機器技術者 生産・品質管理技術者
007-05 自動車製造技術者（自動車を除く）	自動車技術者
007-06 輸送用機器製造技術者（自動車を除く）	
007-07 金属製錬・材料製造技術者	非鉄金属製錬技術者
007-08 化学製品製造技術者	分析化学技術者 高分子化学技術者 生産・品質管理技術者
007-99 その他の製造技術者	陶磁器技術者 ファインセラミックス製造技術者 原子力技術者
008 建築・土木・測量技術者	
008-01 建築設計技術者	建築設計技術者 植物工場の設計・施工 太陽光発電の設計・施工 バイオマス発電プラントの設計
008-02 建築施工管理技術者	建築施工管理技術者 太陽光発電の設計・施工 植物工場の設計・施工
008-03 建築技術者（設計・施工管理を除く）	
008-04 土木設計技術者	土木設計技術者 太陽光発電の設計・施工 バイオマス発電プラントの設計
008-05 土木施工管理技術者	土木施工管理技術者 太陽光発電の設計・施工
008-06 土木技術者（設計・施工管理を除く）	
008-07 測量技術者	測量士
009 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発）	
009-01 ソフトウェア開発技術者（WEB・オープン系）	システムエンジニア（業務用システム） システムエンジニア（Webサイト開発） ソフトウェア開発（パッケージソフト） ソフトウェア開発（スマホアプリ）
009-02 ソフトウェア開発技術者（組込・制御系）	システムエンジニア（組込み、IoT） 産業用ロボットの設置・設定
009-03 プログラマー	プログラマー
009-99 その他の情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発）	デバッグ作業 UX/UIデザイナー
010 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発を除く）	
010-01 ITコンサルタント	デジタルビジネスインベーター ITコンサルタント
010-02 ITシステム設計技術者	システムエンジニア（基盤システム）
010-03 ITプロジェクトマネージャ	プロジェクトマネージャ（IT）
010-04 ITシステム運用管理者	運用・管理（IT） セキュリティエキスパート（オペレーション）
010-05 ITヘルプデスク	ヘルプデスク（IT）
010-06 通信ネットワーク技術者	電気通信技術者 システムエンジニア（基盤システム）
010-99 その他の情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発を除く）	AIエンジニア デジタルビジネスインベーター セキュリティエキスパート（脆弱性診断）
	データエンジニア セキュリティエキスパート（デジタルフォレンジック）
011 その他の技術の職業	
011-01 通信機器操作員	テレビ・ラジオ放送技術者 航空管制官 船員
011-99 他に分類されない技術の職業	宇宙開発技術者 データサイエンティスト 産業廃棄物処理技術者
03 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	
012 法務の職業	
012-01 裁判官、検察官、弁護士	裁判官 検察官 弁護士
012-02 弁理士	弁理士
012-03 司法書士	司法書士
012-99 その他の法務の職業	土地家屋調査士 家庭裁判所調査官 検察事務官 特許審査官
013 経営・金融・保険の専門的職業	
013-01 公認会計士	公認会計士
013-02 税理士	税理士
013-03 社会保険労務士	社会保険労務士 人事コンサルタント
013-99 その他の経営・金融・保険の専門的職業	証券アナリスト アクチュアリー ファンドマネージャー 中小企業診断士 経営コンサルタント
	ファイナンシャル・プランナー 人事コンサルタント
	M&Aマネージャー、M&Aコンサルタント/M&Aアドバイザー 独立系ファイナンシャル・アドバイザー（IFA）
014 宗教家	
014-01 宗教家	
015 著述家、記者、編集者	
015-01 著述家（翻訳家を除く）	コピーライター
015-02 翻訳家	翻訳者
015-03 記者、編集者	新聞記者 放送記者 雑誌記者 テクニカルライター
	図書編集者 雑誌編集者
016 美術家、写真家、映像撮影者	
016-01 美術家、イラストレーター	イラストレーター テクニカルイラストレーター
016-02 写真家、映像撮影者	商業カメラマン 報道カメラマン テレビカメラマン
017 デザイナー	
017-01 ウェブデザイナー	Webデザイナー
017-02 グラフィックデザイナー	グラフィックデザイナー 広告デザイナー
017-99 その他のデザイナー	ディスプレイデザイナー インダストリアルデザイナー
	インテリアデザイナー インテリアコーディネーター ファッションデザイナー テキスタイルデザイナー
	CG制作 カラーコーディネーター ブックデザイナー フラワーデザイナー ジュエリーデザイナー

018	音楽家、舞台芸術家	
018-01	音楽家	
018-02	舞踊家、俳優、演芸家	ナレーター
018-03	プロデューサー、演出家	放送ディレクター 舞台美術スタッフ 舞台照明スタッフ
019	図書館司書、学芸員、カウンセラー（医療・福祉施設を除く）	
019-01	図書館司書	図書館司書
019-02	学芸員	学芸員
019-03	カウンセラー（医療・福祉施設を除く）	スクールカウンセラー キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント
020	その他の法務・経営・文化芸術等の専門的職業	
020-01	職業スポーツ家	
020-02	通訳	通訳者 手話通訳者
020-99	他に分類されない法務・経営・文化芸術等の専門的職業	行政書士 不動産鑑定士 気象予報士 アナウンサー 速記者、音声反訳者 ピアノ調律師 調教師 犬訓練士 通関士 映像編集者 Webディレクター 動画制作 ゲームクリエイター アートディレクター 広告ディレクター スタイリスト フードコーディネーター 広報コンサルタント 知的財産コーディネーター 知的財産サチャー 社会教育主事 調香師 国際協力専門家 法務技官（心理）（矯正心理専門職） 労働基準監督官 セキュリティエキスパート（情報セキュリティ監査）
04	医療・看護・保健の職業	
021	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	
021-01	医師	外科医 小児科医 内科医 精神科医 産婦人科医
021-02	歯科医師	歯科医師
021-03	獣医師	獣医師
021-04	薬剤師	薬剤師 治験コーディネーター
022	保健師、助産師	
022-01	保健師	保健師
022-02	助産師	助産師
023	看護師、准看護師	
023-01	看護師・准看護師（病院、診療所）	看護師 治験コーディネーター
023-02	看護師・准看護師（介護施設）	看護師
023-03	看護師・准看護師（訪問看護）	看護師
023-99	その他の看護師・准看護師	看護師
024	医療技術者	
024-01	診療放射線技師	診療放射線技師
024-02	臨床工学技士	臨床工学技士
024-03	臨床検査技師	臨床検査技師 治験コーディネーター
024-04	理学療法士	理学療法士（PT）
024-05	作業療法士	作業療法士（OT）
024-06	視能訓練士	視能訓練士
024-07	言語聴覚士	言語聴覚士
024-08	歯科衛生士	歯科衛生士
024-09	歯科技工士	歯科技工士
025	栄養士、管理栄養士	
025-01	栄養士	栄養士
025-02	管理栄養士	栄養士
026	あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師	
026-01	あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師	あん摩マッサージ指圧師 はり師・きゅう師
026-02	柔道整復師	柔道整復師
027	その他の医療・看護・保健の専門的職業	
027-99	その他の医療・看護・保健の専門的職業	義肢装具士 細胞検査士 治験コーディネーター カウンセラー（医療福祉分野）
028	保健医療関係助手	
028-01	看護助手	看護助手
028-02	歯科助手	歯科助手
028-99	その他の保健医療関係助手	動物看護
05	保育・教育の職業	
029	保育士、幼稚園教員	
029-01	保育士	保育士
029-02	幼稚園教員	幼稚園教員
029-03	保育教諭	
030	学童保育等指導員、保育補助者、家庭的保育者	
030-01	学童保育指導員	学童保育指導員
030-02	児童館指導員	児童指導員
030-03	保育補助者、家庭的保育者	保育補助者
031	学校等教員	
031-01	小学校教員	小学校教員 特別支援学校教員、特別支援学級教員
031-02	中学校教員	中学校教員 特別支援学校教員、特別支援学級教員
031-03	義務教育学校教員	
031-04	高等学校教員	高等学校教員 特別支援学校教員、特別支援学級教員
031-05	中等教育学校教員	特別支援学校教員、特別支援学級教員
031-06	特別支援学校教員	特別支援学校教員、特別支援学級教員
031-07	高等専門学校教員、大学教員	大学・短期大学教員
031-99	その他の学校等教員	専門学校教員 自動車教習指導員 日本語教師 職業訓練指導員 法務教官 学習塾教師
032	習い事指導等教育関連の職業	
032-01	学習・語学指導教師	学習塾教師 英会話教師 日本語教師
032-02	スポーツ・舞踊指導員	スポーツインストラクター アウトドアインストラクター
032-03	趣味・習い事指導教師	音楽教室講師
06	事務的職業	
033	総務・人事・企画事務の職業	
033-01	総務事務員	総務事務 広報・PR担当 内部監査人
033-02	人事事務員	人事事務
033-03	企画・調査事務員	ネット通販の企画開発 Webマーケティング（ネット広告・販売促進） 商品企画開発（チェーンストア） マーケティング・リサーチャー 太陽光発電の企画・調査 企画・調査担当 NPO法人職員（企画・運営） マーチャンダイザー、バイヤー プロスポーツ運営団体職員（企画・運営）
034	一般事務・秘書・受付の職業	
034-01	一般事務員	一般事務
034-02	秘書	秘書
034-03	受付・案内事務員	受付事務 歯科助手
035	その他の総務等事務の職業	
035-01	法務・広報・知的財産事務の職業	国家公務員（行政事務） 地方公務員（行政事務） 税務事務官 国際公務員 外務公務員（外交官） パライガル（弁護士補助職） 企業法務担当 コンプライアンス推進担当 IR広報担当 検察事務官 NPO法人職員（企画・運営） 学校事務 入国審査官 マンション管理フロント 船員 アニメ制作進行管理
036	電話・インターネットによる応接事務の職業	
036-01	コールセンターオペレーター	コールセンターオペレーター 通信販売受付事務
036-02	テレフォンアポインター	コールセンターオペレーター
036-03	他の電話応接事務の職業	
036-04	インターネット応接等事務員	通信販売受付事務 ネット通販の運営
037	医療・介護事務の職業	
037-01	医療事務員（調剤薬局を除く）	医療事務 診療情報管理士 臨床開発モニター

037-02	調剤薬局事務員	調剤薬局事務
037-03	介護事務員	介護事務
038	会計事務の職業	
038-01	現金出納事務員	税務事務官
038-02	預・貯金窓口事務員	銀行等窓口事務
038-03	経理事務員	経理事務
038-99	その他の会計事務の職業	
039	生産関連事務の職業	
039-01	生産現場事務員	生産・工程管理事務
039-02	出荷・受荷係事務員	出荷・受荷事務
040	営業・販売関連事務の職業	
040-01	営業事務員	営業事務
040-02	貿易事務員	貿易事務
040-99	その他の営業・販売関連事務の職業	旅行会社カウンター係 損害保険事務 フランチャイズチェーン・スーパーバイザー
041	外勤事務の職業	
041-01	集金人	
041-02	調査員	
041-99	その他の外勤事務の職業	検計員
042	運輸・郵便事務の職業	
042-01	旅客・貨物係事務員	空港グランドスタッフ 駅務員
042-02	運行管理事務員	鉄道運転計画・運行管理 タクシー配車オペレーター ディスパッチャー（航空機運航管理者）
042-03	郵便事務員	郵便局郵便窓口業務
043	コンピュータ等事務用機器操作の職業	
043-01	パーソナルコンピュータ操作員、ホームページ関連事務員	
043-02	データ入力事務員	データ入力
043-99	その他のコンピュータ等事務用機器操作の職業	キッティング作業員（PCセットアップ作業員） デバッグ作業
07	販売・営業の職業	
044	小売店・卸売店店長	
044-01	小売店店長	スーパー店長
044-02	卸売店店長	
045	販売員	
045-01	レジ係	スーパーレジ係
045-02	百貨店販売店員	デパート店員
045-03	コンビニエンスストア店員	コンビニエンスストア店員
045-04	総合小売店販売店員（百貨店・コンビニエンスストアを除く）	ホームセンター店員
045-05	食品スーパーマーケット販売店員	スーパー店員
045-06	飲食品販売店員	ベーカリーショップ店員 カフェ店員
045-07	衣料品販売店員	衣料品販売
045-08	医薬品販売店員	医薬品販売／登録販売者
045-09	化粧品販売店員	化粧品販売／美容部員
045-10	電気機器販売店員	電器店店員
045-11	携帯電話販売店員	携帯電話販売
045-12	自動車販売店員、自動車用品販売店員	自動車営業
045-13	ガソリンスタンド店員	ガソリンスタンド・スタッフ
045-14	他の商品販売店員	フラワーショップ店員 書店員 メガネ販売 スポーツ用品販売 ペットショップ店員 駅構内売店店員 リサイクルショップ店員 CDショップ店員 自転車販売 シューフィッター
045-15	商品実演販売員	
045-16	商品訪問・移動販売員	化粧品訪問販売
046	商品仕入・再生資源卸売の職業	
046-01	商品仕入営業員	マーチャンダイザー、バイヤー
046-02	再生資源回収・卸売人	
047	販売類似の職業	
047-01	不動産仲介・売買人	
047-02	保険代理人、保険仲立人	
047-03	クリーニング等受入係員	
047-99	その他の販売類似の職業	証券外務員 ディーラー 商社営業 せり人 代理店営業（保険会社）
048	営業の職業	
048-01	飲食品営業員	食品営業（食品メーカー）
048-02	化学製品営業員	
048-03	医薬品営業員	医薬情報担当者（MR）
048-04	機械器具営業員	OA機器営業
048-05	自動車営業員	自動車営業
048-06	通信・情報システム営業員	営業（IT）
048-07	金融・保険営業員	銀行・信用金庫渉外担当 証券外務員 保険営業（生命保険、損害保険） 代理店営業（保険会社）
048-08	不動産営業員	住宅・不動産営業
048-09	広告営業員	広告営業
048-10	建設工事営業員	
048-11	印刷営業員	印刷営業
048-99	その他の営業の職業	商社営業 太陽光発電の企画・調査
08	福祉・介護の職業	
049	福祉・介護の専門的職業	
049-01	社会福祉施設管理者	施設管理者（介護施設）
049-02	福祉相談・指導専門員	児童相談所相談員 福祉事務所ケースワーカー 福祉ソーシャルワーカー
049-03	老人福祉施設指導専門員	老人福祉施設生活相談員 福祉ソーシャルワーカー
049-04	障害者福祉施設指導専門員	障害者福祉施設指導専門員（生活支援員、就労支援員等）
049-05	児童福祉施設指導専門員	児童指導員
049-06	他の社会福祉施設指導専門員	
049-07	介護支援専門員（ケアマネジャー）	介護支援専門員／ケアマネジャー
049-08	訪問介護サービス提供責任者	訪問介護のサービス提供責任者
049-09	障害福祉サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者	
049-10	福祉用具専門相談員	福祉用具専門相談員
049-99	その他の福祉・介護の専門的職業	医療ソーシャルワーカー 福祉ソーシャルワーカー カウンセラー（医療福祉分野）
050	施設介護の職業	
050-01	高齢者入所型施設介護員	施設介護員
050-02	高齢者通所型施設介護員	施設介護員
050-03	障害者福祉施設介護員	施設介護員
050-99	その他の施設介護の職業	施設介護員
051	訪問介護の職業	
051-01	訪問介護員	訪問介護員／ホームヘルパー
051-02	訪問入浴介助員	
09	サービスの職業	
052	家庭生活支援サービスの職業	
052-01	家政婦（夫）、家事手伝い	家政婦（夫）
052-99	その他の家庭生活支援サービスの職業	ベビーシッター
053	理容師、美容師、美容関連サービスの職業	
053-01	理容師	理容師
053-02	美容師	美容師 メイクアップアーティスト

053-03	理容師補助者、美容師補助者	
053-04	エステディシャン	エステディシャン
053-05	ネイリスト	ネイリスト
053-99	その他の理容師、美容師、美容関連サービスの職業	きもの着付指導員 メイクアップアーティスト
054	浴場・クリーニングの職業	
054-01	浴場従事者	
054-02	クリーニング職、洗濯職	クリーニング師
055	飲食物調理の職業	
055-01	日本料理調理人	日本料理調理人（板前） すし職人 そば・うどん調理人
055-02	西洋料理調理人	西洋料理調理人（コック） 洋菓子製造、パティシエ
055-03	中華料理調理人	中華料理調理人 ラーメン調理人
055-04	各国料理調理人（日本・西洋・中華料理を除く）	
055-05	飲食チェーン店等調理員	飲食チェーン店店員
055-06	学校給食調理員	給食調理員
055-07	給食等調理員（学校を除く）	給食調理員
055-08	調理補助者、調理人見習	調理補助
055-09	バーテンダー	バーテンダー
055-99	その他の飲食物調理の職業	
056	接客・給仕の職業	
056-01	飲食店店長	ハンバーガーショップ店長
056-02	旅館・ホテル支配人	ホテル・旅館支配人
056-03	ウェイター・ウエイトレス（飲食店ホール係）、配せん人	ソムリエ ホールスタッフ（レストラン） 飲食チェーン店店員
056-04	旅館・ホテルフロント係	フロント（ホテル・旅館）
056-05	旅館・ホテル接客係	接客担当（ホテル・旅館）
056-06	客室乗務員、船舶旅客係	客室乗務員
056-07	接客社交係、芸者	
056-08	娯楽場・スポーツ施設等接客員	遊園地スタッフ キャディ
056-99	その他の接客・給仕の職業	
057	居住施設・ビル等の管理の職業	
057-01	マンション・アパート管理人	マンション管理員
057-02	寄宿舎・寮管理人	
057-03	ビル管理人	
057-04	駐車場・駐輪場管理人	駐車場管理
057-99	その他の居住施設・ビル等の管理の職業	
058	その他のサービスの職業	
058-01	添乗員、観光案内人	ツアーコンダクター 通訳ガイド
058-02	物品一時預り人	
058-03	物品レンタル係	ビデオレンタル店店員 レンタカー店舗スタッフ
058-04	広告宣伝員	
058-05	チラシ配布員	
058-06	葬儀師、火葬係	葬祭ディレクター
058-07	トリマー	トリマー
058-08	ブライダルコーディネーター	ブライダルコーディネーター
058-99	他に分類されないサービスの職業	アロマセラピスト リフレクソリスト 障害者グループホーム世話人
10	警備・保安の職業	
059	警備員	
059-01	施設警備員	施設警備員
059-02	道路交通誘導員、雑踏警備員	雑踏・交通誘導警備員
059-99	その他の警備員	
060	自衛官	
060-01	自衛官	陸上自衛官 海上自衛官 航空自衛官
061	司法警察職員	
061-01	警察官、海上保安官	警察官（都道府県警察） 海上保安官 潜水士
061-99	その他の司法警察職員	麻薬取締官
062	看守、消防員	
062-01	看守	刑務官
062-02	消防員	消防官 救急救命士
063	その他の保安の職業	
063-99	その他の保安の職業	道路パトロール隊員 入国警備官 自然保護官（レンジャー） 潜水士
11	農林漁業の職業	
064	農業の職業（畜畜・動物飼育・植木・造園を含む）	
064-01	稲作・畑作作業員	稲作農業者
064-02	農作物栽培・収穫作業員（稲作・畑作を除く）	果樹栽培者 花き栽培者 植物工場の栽培管理 ハウス野菜栽培者
064-03	家畜・家さん飼育作業員	酪農従事者
064-04	動物飼育員（家畜・家さんを除く）	動物園飼育員 厩舎スタッフ プリラーダー
064-05	植木職、造園師	造園工
064-99	その他の農業の職業	
065	林業の職業	
065-01	育林作業員	林業作業
065-02	伐木・造材・集材作業員	林業作業
065-99	その他の林業の職業	
066	漁業の職業	
066-01	漁労作業員	沿岸漁業従事者 潜水士
066-02	漁労船の船長・航海士・機関長・機関士	
066-03	海藻・貝類採取作業員	
066-04	水産養殖作業員	水産養殖従事者 水族館飼育員
066-99	その他の漁業の職業	
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	
067	生産設備オペレーター（金属製品）	
067-01	製鉄・製鋼・非鉄金属製錬設備オペレーター	鉄鋼製造オペレーター
067-02	鋳造・鍛造設備オペレーター	鋳造工/鋳造設備オペレーター 鍛造工/鍛造設備オペレーター
067-03	金属工作設備オペレーター	
067-04	金属プレス設備オペレーター	金属プレス工
067-05	鉄工・製缶設備オペレーター	鉄骨工
067-06	板金設備オペレーター	
067-07	めっき・金属研磨設備オペレーター	めっき工
067-08	金属溶接・溶断設備オペレーター	溶接工
067-99	その他の生産設備オペレーター（金属製品）	鉄鋼製造オペレーター
068	生産設備オペレーター（食料品等）	
068-01	食料品生産設備オペレーター	乳製品製造 パン製造、パン職人 洋菓子製造、パティシエ 冷凍加工食品製造 かん詰・びん詰・レトルト食品製造
068-02	飲料・たばこ生産設備オペレーター	
069	生産設備オペレーター（金属製品・食料品等を除く）	
069-01	化学製品生産設備オペレーター	石油精製オペレーター 化学製品製造オペレーター 医薬品製造 化粧品製造
069-02	窯業・土石製品生産設備オペレーター	陶磁器製造 ガラス食器製造
069-03	紡織製品・衣服・繊維製品生産設備オペレーター	織布工/織機オペレーター 染色工/染色設備オペレーター 紡績機械オペレーター
069-04	木製品・パルプ・紙製品生産設備オペレーター	木材製造 合板製造 紙器製造
069-05	印刷・製本設備オペレーター	印刷オペレーター 製本オペレーター
069-06	ゴム・プラスチック製品生産設備オペレーター	プラスチック成形 タイヤ製造

069-99	その他の生産設備オペレーター（金属製品・食料品等を除く）	玩具（おもちゃ）製作
070	機械組立設備オペレーター	
070-01	はん用・生産用・業務用機械器具組立設備オペレーター	電子機器組立 半導体製造
070-02	電気機械器具組立設備オペレーター	
070-03	自動車組立設備オペレーター	
070-04	輸送用機械器具組立設備オペレーター（自動車を除く）	
070-05	計量計測機器・光学機械器具組立設備オペレーター	
071	製品製造・加工処理工（金属製品）	
071-01	製鉄工、製鋼工、非鉄金属製錬工	鍛造工/鍛造設備オペレーター 鍛造工/鍛造設備オペレーター
071-02	鋳物製造工、鍛造工	
071-03	金属熱処理工	
071-04	圧延工	
071-05	汎用金属工作機械工	
071-06	数値制御金属工作機械工	
071-07	金属プレス工	
071-08	鉄工、製缶工	
071-09	自動車板金工	
071-10	板金工（自動車を除く）	
071-11	めっき工、金属研磨工	
071-12	金属製器具・建具・金型等製造工	
071-13	金属溶接・溶断工	
071-99	その他の製品製造・加工処理工（金属製品）	
072	製品製造・加工処理工（食料品等）	
072-01	パン・菓子製造工	パン製造、パン職人 洋菓子製造、パティシエ 和菓子製造、和菓子職人
072-02	食内加工工	
072-03	水産物加工工	
072-04	保存食品・冷凍加工食品製造工	
072-05	弁当・惣菜類製造工	
072-06	他の食料品製造・加工処理工	
072-07	飲料・たばこ製造工	
073	製品製造・加工処理工（金属製品・食料品等を除く）	
073-01	化学製品製造工	花火師 化学製品製造オペレーター 医薬品製造 化粧品製造
073-02	窯業・土石製品製造工	
073-03	紡織製品・衣服・繊維製品製造工	
073-04	木製品製造工	
073-05	パルプ・紙製品製造工	
073-06	印刷・製本作業員	
073-07	ゴム製品製造工	
073-08	プラスチック製品製造工	
073-99	その他の製品製造・加工処理工（金属製品・食料品等を除く）	
074	機械組立工	
074-01	はん用・生産用・業務用機械器具組立工	エレベーター据付 生産用機械組立 産業用ロボットの設置・設定
074-02	電気機械組立工	
074-03	電気通信機械器具組立工	
074-04	電子応用機械器具組立工	
074-05	民生用電子・電気機械器具組立工	
074-06	半導体製品製造工	
074-07	電球・電子管・電池製造工	
074-08	電線製造工	
074-09	電子機器部品組立工	
074-10	他の電気機械器具組立工	
074-11	自動車組立工	
074-12	輸送用機械器具組立工（自動車を除く）	
074-13	計量計測機器・光学機械器具組立工	
075	機械整備・修理工	
075-01	はん用・生産用・業務用機械器具整備・修理工	産業用ロボットの保守・メンテナンス 物流設備管理・保全 紡織設備管理・保全
075-02	電気機械器具整備・修理工	
075-03	自動車整備・修理工	
075-04	輸送用機械器具整備・修理工（自動車を除く）	
075-05	計量計測機器・光学機械器具整備・修理工	
076	製品検査工（金属製品）	
076-01	金属材料検査工	非破壊検査技術者 検査工（工業製品）
076-02	金属加工・溶接検査工	
077	製品検査工（食料品等）	
077-01	食料品検査工	検査工（食料品等）
077-02	飲料・たばこ検査工	検査工（食料品等）
078	製品検査工（金属製品・食料品等を除く）	
078-01	化学製品検査工	検査工（工業製品）
078-02	窯業・土石製品検査工	
078-03	紡織製品・衣服・繊維製品検査工	非破壊検査技術者
078-04	木製品・パルプ・紙製品検査工	
078-05	印刷・製本検査工	
078-06	ゴム・プラスチック製品検査工	
078-99	その他の製品検査工（金属製品・食料品等を除く）	
079	機械検査工	
079-01	はん用・生産用・業務用機械器具検査工	非破壊検査技術者 検査工（工業製品）
079-02	電気機械器具検査工	
079-03	自動車検査工	非破壊検査技術者 検査工（工業製品） 造船技能者（造船工、船舶修理工等）
079-04	輸送用機械器具検査工（自動車を除く）	
079-05	計量計測機器・光学機械器具検査工	
080	生産関連の職業（塗装・製図を含む）	
080-01	建築塗装工	建築塗装工
080-02	塗装工（建物を除く）	
080-03	画工、看板制作工	
080-04	製図工（建物・土木施設）	
080-05	製図工（建物・土木施設を除く）	
080-06	パタンナー	
080-99	その他の生産関連の職業	
081	生産類似の職業	
081-01	生産類似の職業	録音エンジニア
13	配送・輸送・機械運転の職業	
082	配送・集荷の職業	
082-01	荷物配達員	宅配便配達員 フードデリバリー（料理配達員）
082-02	ルート配達員	
082-03	郵便集配員、電報配達員	
082-04	新聞配達員	

083	貨物自動車運転の職業	
083-01	大型トラック運転手	トラック運転手
083-02	中型・小型トラック運転手	トラック運転手
083-03	トレーラートラック運転手	トレーラートラック運転手
083-04	ダンプカー運転手	ダンプカー運転手 建設機械オペレーター
083-99	その他の貨物自動車運転の職業	産業廃棄物収集運搬作業員 タンクローリー乗務員
084	バス運転の職業	
084-01	路線バス・貸切バス運転手	路線バス運転手 観光バス運転手
084-02	送迎バス運転手	送迎バス等運転手
085	乗用車運転の職業	
085-01	自家用乗用車運転手（役職員送迎）	
085-02	自家用乗用車運転手（利用者送迎）	送迎バス等運転手
085-03	タクシー・ハイヤー運転手（介護タクシーを除く）	タクシー運転手
085-04	介護タクシー運転手	介護タクシー運転手
085-99	その他の乗用車運転の職業	
086	その他の自動車運転の職業	
086-99	その他の自動車運転の職業	
087	鉄道・船舶・航空機運転の職業	
087-01	鉄道運転士	電車運転士
087-02	船長・航海士・運航士（漁労船を除く）、水先人	航海士
087-03	船舶機関長・機関士（漁労船を除く）	船舶機関士
087-04	航空機操縦士	パイロット
088	その他の輸送の職業	
088-01	車掌	鉄道車掌 観光バスガイド
088-02	鉄道車両入換・編成作業員	
088-03	甲板員、船舶機関員	船員
088-04	フォークリフト運転作業員	フォークリフト運転作業員
088-99	他に分類されない輸送の職業	ドローンパイロット
089	施設機械設備操作・建設機械運転の職業	
089-01	ビル設備管理員	ビル施設管理
089-02	発電員、変電員	発電所運転管理
089-03	ボイラー・オペレーター	ボイラー・オペレーター
089-04	クレーン・巻上機運転工	クレーン運転士 建設機械オペレーター
089-05	建設機械運転工	建設機械オペレーター さく井工/ボーリング工 クレーン運転士
089-99	その他の施設機械設備操作・建設機械運転の職業	
14	建設・土木・電気工事の職業	
090	建設躯体工事の職業	
090-01	型枠大工	型枠大工
090-02	とび工	とび
090-03	解体工	解体工
090-04	鉄筋工	鉄筋工
091	建設の職業（建設躯体工事の職業を除く）	
091-01	大工	大工
091-02	ブロック積み、タイル張り	ブロック積み タイル工
091-03	屋根ふき工	建築板金
091-04	左官	左官
091-05	畳工	
091-06	配管工	配管工 造船技能者（造船工、船舶舩装工等）
091-07	内装工	サッシ取付 内装工
091-08	防水工	防水工
091-99	その他の建設の職業	潜水士 保温工事 非破壊検査技術者
092	土木の職業	
092-01	建設・土木作業員	建設・土木作業員
092-02	舗装作業員	舗装工
092-03	鉄道線路工事作業員	鉄道線路管理
092-04	ダム・トンネル掘削作業員	
093	採掘の職業	
093-01	砂利・砂・粘土採取作業員	
093-99	その他の採掘の職業	
094	電気・通信工事の職業	
094-01	送電線架線・敷設作業員	送電線工事
094-02	配電線架線・敷設作業員	
094-03	通信線架線・敷設作業員	
094-04	電気通信設備工事作業員	
094-05	電気工事作業員	電気工事士 造船技能者（造船工、船舶舩装工等）
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	
095	荷役・運搬作業員	
095-01	港湾荷役作業員	港湾荷役作業員
095-02	陸上荷役・運搬作業員	積卸作業員 引越作業員
095-03	倉庫作業員	倉庫作業員
095-04	梱包作業員	こん包作業員
096	清掃・洗浄作業員	
096-01	ビル・建物清掃員	ビル清掃
096-02	ハウスクリーニング作業員	ハウスクリーニング
096-03	旅館・ホテル客室清掃整備員	客室清掃・整備担当（ホテル・旅館）
096-04	道路・公園清掃員	
096-05	ごみ収集・し尿汲取作業員	ごみ収集作業員
096-06	産業廃棄物収集作業員	産業廃棄物収集運搬作業員
096-07	乗物洗浄・清掃員	鉄道車両清掃
096-99	その他の清掃・洗浄作業員	ペストコントロール従事者（害虫等防除・駆除従事者）
097	包装作業員	
097-01	製品包装作業員	製品包装作業員 バックヤード作業員（スーパー食品部門）
097-02	ラベル・シール・タグ付け作業員	
098	選別・ピッキング作業員	
098-01	選別作業員	
098-02	ピッキング作業員	ピッキング作業員
099	その他の運搬・清掃・包装・選別等の職業	
099-01	工場業務員	工場労務作業員
099-02	小売店品出し・陳列・補充作業員	バックヤード作業員（スーパー食品部門）
099-03	洗い場作業員	
099-04	用務員	
099-99	他に分類されない運搬・清掃・包装・選別等の職業	

付録3 Web 調査画面(A票)

仕事に関するアンケート

下記アンケートにご協力をお願いいたします。

◆調査の主旨

この調査ではあなたの仕事や職業に関してお尋ねします。ご回答いただいた内容は職業ごとに集計・公表され、主に高校生や大学生、求職者の方、およびその支援にあたる教師、キャリアコンサルタント等の方々が閲覧・活用することが期待されます。
得られたデータは統計学的に処理され、後から個人を特定できるような形で取り扱うことはございません。ぜひ我が国の社会にとって有益な情報基盤となりますよう、ご協力よろしくお願いいたします。
なおこの調査では設問をきちんと読んでいるかどうかチェックする項目が一部に含まれています。データの品質保持のため、予めご了承ください。

◆実施主体

この調査は厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が調査会社に委託して実施するものです。当機構では、労働関係の諸問題に関する総合的な調査・研究を実施しております。
(HP: <https://www.jil.go.jp/>)

◆回答に要する時間

個人差がありますが、概ね15～30分程度かかります。

◆ご回答者さまへのお願い

来年度以降も中長期的に同様の調査を継続実施するにあたって、ご回答時の先入観を防ぐため、アンケート内で知り得た情報については第三者に口外しないよう、お願いいたします。

————「第三者への口外」に含まれる例————

- ・口頭、電話、メール等で友人・知人に話す
- ・SNSやブログ、掲示板等へ書き込む
- ・その他、手段を問わず、情報を第三者に伝達する行為

SC1

あなたの現在の就業状況等についてお答えください。
複数に当てはまる場合は、主なものを1つをお答えください。

- [1] ☐ 1. 正規の職員、従業員
- [2] ☐ 2. パートタイマー
- [3] ☐ 3. 派遣社員
- [4] ☐ 4. 契約社員、期間従業員
- [5] ☐ 5. 自営、フリーランス
- [6] ☐ 6. 経営層(役員等)
- [7] ☐ 7. アルバイト(学生以外)
- [8] ☐ 8. アルバイト(学生)
- [9] ☐ 9. 学生(仕事はしていない)
- [10] ☐ 10. 専業主婦(主夫)(仕事はしていない)
- [11] ☐ 11. 無職(退職者、求職中等を含む)
- [12] ☐ 12. その他[12_1]

SC2

あなたの現在の仕事の業種についてお答えください。
複数に当てはまる場合は、主なもの1つをお答えください。

- [1] ☐ 1. 農業、林業
- [2] ☐ 2. 漁業
- [3] ☐ 3. 鉱業、採掘業、砂利採取業
- [4] ☐ 4. 建設業
- [5] ☐ 5. 製造業
- [6] ☐ 6. 電気・ガス・熱供給・水道業
- [7] ☐ 7. 情報通信業
- [8] ☐ 8. 運輸業、郵便業
- [9] ☐ 9. 卸売業・小売業
- [10] ☐ 10. 金融業、保険業
- [11] ☐ 11. 不動産業、物品賃貸業
- [12] ☐ 12. 学術研究、専門・技術サービス業
- [13] ☐ 13. 宿泊業、飲食サービス業
- [14] ☐ 14. 生活関連サービス業、娯楽業
- [15] ☐ 15. 教育、学習支援業
- [16] ☐ 16. 医療、福祉
- [17] ☐ 17. 複合サービス業
- [18] ☐ 18. サービス業(他に分類されないもの)
- [19] ☐ 19. 公務(他に分類されるものを除く)
- [20] ☐ 20. その他

SC3

勤務先の企業・組織等の従業員数全体(パートタイマー、派遣社員等を含む)について、当てはまるものを1つお選びください。
店舗や事業所等の人数ではなく、企業・組織等の総人数となります。
派遣社員の方は派遣先についてお答えください。
正確にはわからない場合は、最も近いと思われるものをお答えください。

- [1] ☐ 4人以下
- [2] ☐ 5～9人
- [3] ☐ 10～29人
- [4] ☐ 30～49人
- [5] ☐ 50～99人
- [6] ☐ 100～299人
- [7] ☐ 300～499人
- [8] ☐ 500～999人
- [9] ☐ 1,000～2,999人
- [10] ☐ 3,000～4,999人
- [11] ☐ 5,000人以上
- [12] ☐ 官公庁

SC4

次にあなたの現在の職業について、以下の21種類のカテゴリの中から当てはまるものを選択してください。

※「カテゴリ」を選択すると、「職業名」が表示されます。

カテゴリ

モノづくり・製造技術系の仕事

建設・建築の仕事

作業系の仕事

物流、運転、交通関係の仕事

施設管理・警備の仕事

販売・営業・レンタル業の仕事

金融系の仕事

コンサルタント、企業資産関連の仕事

法、税、不動産関係の仕事 ※公務を除く

事務系の仕事

印刷・放送・報道の仕事

広告・デザイン・芸術系の仕事

IT・Web系の仕事

医療・保健の仕事

福祉・カウンセリングの仕事

職業名

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q1

調査の内容に入る前に、あなた自身のことをお聞きます。

以下の内容について、自分自身に当てはまるかどうかご回答ください。

なお、この質問は職業の情報として集計・公表されることはありません。

	[1] 当てはまらない	[2] 少し当てはまる	[3] ある程度当てはまる	[4] かなり当てはまる	[5] 非常に当てはまる
[1] 私は友達つきあいが好きな方だ。	☐	☐	☐	☐	☐
[2] 私は他の人に待たされるとイライラしてしまう。	☐	☐	☐	☐	☐
[3] 私は他の人と比べて元気いっぱいだと思う。	☐	☐	☐	☐	☐
[4] 私は他の人と比べて活発だと思う。	☐	☐	☐	☐	☐
[5] この項目は必ず「当てはまらない」を選択してください。	☐	☐	☐	☐	☐
[6] 私は起きている間、つい心配なことばかり考えてしまう。	☐	☐	☐	☐	☐
[7] 私は人から愛されるよりも、憎まれるほうが良いと感じる。	☐	☐	☐	☐	☐
[8] 私は自由な時間にはリラックスして過ごすのが好きだ。	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q2

あなたの現在の職業の経験年数を教えてください。
企業・組織等の勤続年数ではなく、選択した職業として働いた年数をご回答ください。
途中に中断がある場合は通算してお答えください。

- [1] ☐ 1年未満
- [2] ☐ 1年以上3年未満
- [3] ☐ 3年以上5年未満
- [4] ☐ 5年以上10年未満
- [5] ☐ 10年以上20年未満
- [6] ☐ 20年以上30年未満
- [7] ☐ 30年以上40年未満
- [8] ☐ 40年以上

Q3

あなたの現在の職業で一般的と思われる就業形態を全て選択してください(いくつでも)。
あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

- [1] ☐ 1. 正規の職員、従業員
- [2] ☐ 2. パートタイマー
- [3] ☐ 3. 派遣社員
- [4] ☐ 4. 契約社員、期間従業員
- [5] ☐ 5. 自営、フリーランス
- [6] ☐ 6. 経営層(役員等)
- [7] ☐ 7. アルバイト(学生以外)
- [8] ☐ 8. アルバイト(学生)
- [9] [ex] ☐ 9. わからない
- [10] ☐ 10. その他(具体的な内容: [10_1])

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q4

あなたの仕事ではどのような学歴の人が多くいますか？
多いと感じるものをすべて選択してください(いくつでも)。
わからない場合は、「9. わからない」を選択してください。

- [1] ☐ 1. 高卒未満
- [2] ☐ 2. 高卒
- [3] ☐ 3. 専門学校卒
- [4] ☐ 4. 短大卒
- [5] ☐ 5. 高専卒
- [6] ☐ 6. 大卒
- [7] ☐ 7. 修士課程卒(修士と同等の専門職学位を含む)
- [8] ☐ 8. 博士課程卒
- [9] [ex] ☐ 9. わからない

Q5

あなたの仕事では、学歴以外で、その仕事に就く前に必要な、教育、訓練、研修、学習等の期間はどのくらい必要でしょうか？

当てはまるものを1つ選択してください。

わからない場合は、「わからない」を選択してください。

- [1] ☐ 特に必要ない
- [2] ☐ 1ヶ月以下
- [3] ☐ 1ヶ月超～6ヶ月以下
- [4] ☐ 6ヶ月超～1年以下
- [5] ☐ 1年超～2年以下
- [6] ☐ 2年超～3年以下
- [7] ☐ 3年超～5年以下
- [8] ☐ 5年超～10年以下
- [9] ☐ 10年超
- [10] ☐ わからない

Q6

あなたの仕事では、その仕事に就く前に、実務経験、類似の仕事や関連する仕事での経験等、どのくらいの期間が必要でしょうか？

当てはまるものを1つ選択してください。

わからない場合は、「わからない」を選択してください。

- [1] ☐ 特に必要ない
- [2] ☐ 1ヶ月以下
- [3] ☐ 1ヶ月超～6ヶ月以下
- [4] ☐ 6ヶ月超～1年以下
- [5] ☐ 1年超～2年以下
- [6] ☐ 2年超～3年以下
- [7] ☐ 3年超～5年以下
- [8] ☐ 5年超～10年以下
- [9] ☐ 10年超
- [10] ☐ わからない

Q7

あなたの仕事では、その仕事に就いた後に、仕事のやり方を一通り覚え、周囲から特別なサポートが無くても他の一般的な就業者と同程度の仕事をこなせるようになるまで、どれくらいの期間が必要ですか？

当てはまるものを1つ選択してください。

わからない場合は、「わからない」を選択してください。

- [1] ☐ 必要でない(未経験でも即戦力となる)

- [2] ☐ 1ヶ月以下
 [3] ☐ 1ヶ月超～6ヶ月以下
 [4] ☐ 6ヶ月超～1年以下
 [5] ☐ 1年超～2年以下
 [6] ☐ 2年超～3年以下
 [7] ☐ 3年超～5年以下
 [8] ☐ 5年超～10年以下
 [9] ☐ 10年超
 [10] ☐ わからない

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q8

あなたの職業で、以下のタスク(課業)は実施されていると思いますか？

同じ仕事、同じ職業の全体的傾向について一般論として回答してください。

実施されている場合はどれくらい重要なタスク(課業)か、当てはまる数字を1つ選んで回答してください。

	[1] 実施されて いない	実施されている場合				
		[2] 重要でない	[3] ある程度 重要	[4] 重要	[5] とても重 要	[6] きわめて 重要
[1] 各種端末機器等を立ち上げる。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[2] 窓口開始前に、切手・はがき等の残数等を確認する。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[3] お客から受け取った郵便物・荷物等を引き受ける。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[4] 切手・はがき等を販売する。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[5] 郵便物・荷物等の送付料金や到着日に関する質問に回答する。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[6] 各種のカatalogによる販売品の注文を受け付ける。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[7] お客から提示された不在票に記載された荷物等を交付する。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[8] 転居届けを引き受ける。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[9] 荷物に合った送付方法の相談に応じる。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[10] 国際郵便の手続きに関する相談に応じる。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[11] 窓口終了後に、その日に販売した品数と金額の照合等の締め処理を行う。	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q9

以上で見てきたタスクやタスク候補(案)以外で、何か重要と考えられるタスクがあれば、3つまでお書きください(100文字以内)。

特に無い場合は、そのまま次へお進みください。

[1][op]

[2][op]

[3][op]

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q10

あなたの従事している職業・職務で重要な知識について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。
 自分の仕事とは無関係の場合は、「現在の仕事とは無関係」を選択してください。

	[1] 現在の仕事とは無関係	[2] 重要でない	[3] ある程度重要	[4] 重要	[5] とても重要	[6] きわめて重要
[1]「ビジネスと経営」 戦略的企画立案、資源配分、人的資源管理、リーダーシップ、生産方法、人員や資源の調整などの、ビジネスと経営についての知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[2]「事務処理」 文書の作成や、ファイル・記録の管理、速記と書き起こし、書式の設計、および、その他オフィスにおける手続きや専門用語についての、事務的な手続きや処理体系についての知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[3]「経済学・会計学」 経済と会計の原理、慣行、金融市場、銀行業務と、財務データの分析および報告についての知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[4]「販売・マーケティング」 製品もしくはサービスの展示、販促、販売の原理と方法についての知識。これには、マーケティングの戦略と戦術、製品のデモンストレーション、営業テクニック、販売管理システムの知識が含まれる。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[5]「顧客サービス・対人サービス」 顧客・対人サービスを提供するための行動指針とプロセスについての知識。この知識の内容には、顧客のニーズ査定、サービスの品質基準の評価方法、顧客の満足度評価に関する知識が含まれる。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[6]「人事労務管理」 職員の採用、選定、研修、報酬と福利について、および労使関係と交渉、人事情報システムについての、行動指針や手続きに関する知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	[1] 現在の仕事とは無関係	[2] 重要でない	[3] ある程度重要	[4] 重要	[5] とても重要	[6] きわめて重要
[7]「輸送」 人や物を空路、鉄道、海路または道路により輸送するための行動指針と方法、ならびにそれらの輸送方法のそれぞれの相対的なコスト、利点に関する知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[8]「生産・加工」 商品の効果的な製造と流通を最大限実現するための、原材料、生産工程、品質管理、コスト、およびその他の手法についての知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[9]「農業・畜産業」 消費者用の食料(植物と動物)の種まき、収穫、育成、飼育の手法と設備についての知識。これには、貯蔵／処理の手法が含まれる。	☐	☐	☐	☐	☐	☐

[10]「工学」 工学的な科学技術の実践的な応用に関する知識。これには、多様な製品やサービスの設計・製造に向けて、原理、手法、手続き、設備を適用・応用してゆくことを含む。	○	○	○	○	○	○
[11]「コンピュータと電子工学」 回路基板、プロセッサ、チップ、電子機器、およびコンピュータのハードウェアとソフトウェアについての知識。これにはアプリケーションの操作やプログラミングの知識を含む。	○	○	○	○	○	○
[12]「設計」 精密な技術計画や、設計図、図面、モデルの作成に関連する設計の手法、ツール、原理についての知識。	○	○	○	○	○	○
	[1] 現在の仕事とは無関係	[2] 重要でない	[3] ある程度重要	[4] 重要	[5] とても重要	[6] きわめて重要
[13]「建築・建設」 住宅や建物、あるいは道路のようなその他の構造物の建設・修繕に必要とされる材料、方法、工具についての知識。	○	○	○	○	○	○
[14]「機械」 設計、用法、修理、保守を含む、機械や工具についての知識。	○	○	○	○	○	○
[15]「数学」 算数、代数、幾何、微積分、統計学およびその応用についての知識。	○	○	○	○	○	○
[16]「物理学」 物理的な原則・法則とその相互関係についての知識、および、それらの存在・作用を予測する知識。また、それらを流体・材料・大気の大気力学や、機械的・電子的・原子的・素粒子的な構造・作用の理解に応用する知識。	○	○	○	○	○	○
[17]「化学」 物質の化学的組成、構造や特性、ならびに物質が被る化学的プロセスと変質についての知識。これには、化学薬品の使用とその相互作用、危険表示、生産技法、処分方法に関する知識が含まれる。	○	○	○	○	○	○
[18]「生物学」 動植物の有機体、生体組織、細胞、機能、相互依存性、および動植物同士や周囲の環境との相互作用についての知識。	○	○	○	○	○	○
	[1] 現在の仕事とは無関係	[2] 重要でない	[3] ある程度重要	[4] 重要	[5] とても重要	[6] きわめて重要
[19]「心理学」 人間の行動と成果、能力・性格・関心における個人差、学習と動機付け、心理学的調査の方法、行動障害と情動障害のアセスメントと治療についての知識。	○	○	○	○	○	○
[20]「社会学」 集団の行動と力学、社会傾向と個人に及ぼす影響、人の移動、民族性、文化についての知識。	○	○	○	○	○	○
[21]「地理学」 土地、海、気団の特性を記述するための原理と方法についての知識。この知識の内容には、その物理的特性、所在、相互関係、動植物および人間の分布が含まれる。	○	○	○	○	○	○
[22]「医学・歯学」 人間の傷害、病気、障害等を診断し治療するのに必要な情報と技法についての知識。この知識には、症状、取り得る治療法の選択肢、医薬品の特性と相互作用、予防法が含まれる。	○	○	○	○	○	○
[23]「セラピーとカウンセリング」 心身の機能不全の診断、治療、リハビリ、ならびにキャリアカウンセリングと指導のための原理、方法、手順についての知識。	○	○	○	○	○	○
[24]「教育訓練」 カリキュラムや訓練の設計、個人やグループに対する教育と指導、訓練効果の測定に関して、それらの原理と方法についての知識。	○	○	○	○	○	○

	[1] 現在の仕事とは無関係	[2] 重要でない	[3] ある程度重要	[4] 重要	[5] とても重要	[6] きわめて重要
[25]「日本語の語彙・文法」 語句の意味や綴り、文章作成法、構文、文法等、自国語を使う上での知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[26]「外国語の語彙・文法」 語句の意味とスペル、発音、作文と文法の規則等、外国語を使う上での知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[27]「芸術」 音楽、舞踊、視覚芸術、演劇、彫刻などを創作、制作、実演するのに必要な理論と技法についての知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[28]「歴史学・考古学」 歴史上のできごととその原因、兆候、文明・文化に対する影響についての知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[29]「哲学・宗教学」 様々な哲学体系や宗教についての知識。この知識の内容には、それらの基本教義、価値観、倫理、思考方法、習慣、慣行、人間の文化への影響が含まれる。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[30]「公衆安全・危機管理」 人、データ、財産、制度を保護することを目的とする地域、県、全国における効果的なセキュリティ対策の運営を推進するための、関連する装備、政策、手順、戦略についての知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	[1] 現在の仕事とは無関係	[2] 重要でない	[3] ある程度重要	[4] 重要	[5] とても重要	[6] きわめて重要
[31]「法学、政治学」 法律、法規、法廷手続き、前例、条例、行政命令、政府機関規則、民主政治のプロセスについての知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[32]「通信技術」 電気通信システムの伝送、放送、切り替え、制御、運用についての知識。	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[33]「コミュニケーションとメディア」 メディアの制作、通信、伝播の技法と方法についての知識。この知識には、文字、音声、視覚メディアを介して情報を伝え、娯楽を提供するための様々な方法が含まれる。	☐	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q11

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。

あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	頻度				
	[1] 年に1度未満、あるいは全く求められない	[2] 年に1度以上	[3] 月に1度以上	[4] 週に1度以上	[5] ほぼ毎日
[1]「他者とのかわり」 どれくらいの頻度で、他者とのかわり(対面、電話、メール、その他)が求められるか？	☐	☐	☐	☐	☐

[2]「対面での議論」 どれくらいの頻度で、他者と対面しての議論が求められるか？ (グループでの議論も含む)	☐	☐	☐	☐	☐
[3]「電話での会話」 どれくらいの頻度で、電話で話すことが求められるか？	☐	☐	☐	☐	☐
[4]「ビジネスレターやメモの作成」 どれくらいの頻度で、ビジネスレターを作成したり、メモを取る ことを求められるか？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q12

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	重要性				
	[1] 全く重要で はない	[2] やや重要で ある	[3] 重要である	[4] とても重要 である	[5] きわめて重 要である
[1]「グループやチームでの仕事」 グループの一員として働いたり、チームに貢献するための他 者とのやりとりが、どの程度重要か？	☐	☐	☐	☐	☐
[2]「外部の顧客等との接触」 外部の顧客や、一般の人々への対応がどの程度重要か？	☐	☐	☐	☐	☐
[3]「他者と調整し、リードする」 他者と調整したり率先して動いたりすることがどの程度重要 か？(上司やリーダーとして指示するケースは除く)	☐	☐	☐	☐	☐
[4]「厳密さ、正確さ」 仕事の遂行にあたって精密であること、正確であることがどの 程度重要か？	☐	☐	☐	☐	☐
[5]「同一作業の反復」 継続的で反復的な心身の活動(データ入力や、記載事項の機 械的なチェック等)はどの程度重要か？	☐	☐	☐	☐	☐
[6]「機器等の速度に応じた作業」 設備や機械のペースに合わせて仕事をすることがどの程度重 要か？(常に忙しく働き続けるかどうかではなく、速度を「合わ せる」重要性)	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q13

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

責任の大きさ				
[1] 全く責任は ない	[2] 限定的だが 責任がある	[3] ある程度の 責任がある	[4] 大きな責任 がある	[5] きわめて大 きな責任が

					ある
[1]「結果・成果への責任」 他の労働者の結果や成果について、どの程度責任を持つことになるか？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q14

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。

あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	頻度				
	[1] 年に1度未満、あるいは全くない	[2] 年に1度以上	[3] 月に1度以上	[4] 週に1度以上	[5] ほぼ毎日
[1]「空調のきいた屋内作業」 どれくらいの頻度で、空調のきいた屋内で働いているか？	☐	☐	☐	☐	☐
[2]「空調のきいていない屋内作業」 どれくらいの頻度で、空調のきいていない屋内で働いているか？	☐	☐	☐	☐	☐
[3]「屋外作業」 どれくらいの頻度で、屋外で働いているか？	☐	☐	☐	☐	☐
[4]「電子メール」 どれくらいの頻度で電子メールを使う必要があるか？（私用メールは除く）	☐	☐	☐	☐	☐
[5]「窮屈な仕事の場所、居心地が悪い姿勢」 どれくらいの頻度で、居心地が悪い姿勢にさせるような窮屈な場所で働くか？（例：機械装置の隙間、配管工事の現場、飛行機内の狭い通路）	☐	☐	☐	☐	☐
[6]「病気、感染症のリスク」 職務上、どれくらいの頻度で病気や感染症のリスクに晒されるか？（例：患者の治療・看護、研究施設での病原体の取り扱い、クラスター発生場所の消毒作業）	☐	☐	☐	☐	☐
	頻度				
	[1] 年に1度未満、あるいは全くない	[2] 年に1度以上	[3] 月に1度以上	[4] 週に1度以上	[5] ほぼ毎日
[7]「軽度の火傷、切り傷、噛まれ傷、刺し傷」 どれくらいの頻度で、職務上、軽度の火傷や切り傷、噛まれ傷、刺し傷などを負うリスクがあるか？（例：製造、建設、農林漁業、動物の飼育、調理、縫製）	☐	☐	☐	☐	☐
[8]「一般的な保護・安全装備の着用」 どれくらいの頻度で、保護・安全のための一般的な装備（専用の履物や特殊なメガネ、グローブ、耳の保護、堅いヘルメット、ライフジャケットなど）を着用するか？	☐	☐	☐	☐	☐
[9]「特殊な保護・安全装備の着用」 どれくらいの頻度で、保護・安全のための特殊な装備（呼吸器、安全ハーネス、完全防護スーツ、耐放射線防護服など）を着用するか？	☐	☐	☐	☐	☐
[10]「仕事上での他者との対立」 どれくらいの頻度で、他者との対立、摩擦、緊迫した場面などがあるか？	☐	☐	☐	☐	☐

[11]「時間的切迫」 どれくらいの頻度で、厳格な締め切りに合わせて働く必要があるか？	☐	☐	☐	☐	☐
[12]「暴力的な人々への対応」 どれくらいの頻度で暴力的な人々による身体的攻撃への対応が求められるか？（例：暴動・テロ・犯罪等への対応、暴力を伴う客同士の喧嘩への介入、認知症や精神疾患を背景とする暴力への対応）	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q15

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。

あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	就業時間に占める比率				
	[1] 全くない	[2] 就業時間の 半分未満	[3] 就業時間の ほぼ半分	[4] 就業時間の 半分以上	[5] ほぼ常に
[1]「座り作業」 就業時間のうち、座って作業している時間はどの程度か？	☐	☐	☐	☐	☐
[2]「立ち作業」 就業時間のうち、立って作業している時間はどの程度か？	☐	☐	☐	☐	☐
[3]「反復作業」 就業時間のうち、反復的な動作をしている時間はどの程度か？	☐	☐	☐	☐	☐
[4]「歩行、走行」 就業時間のうち、歩いたり走ったりする時間はどの程度か？	☐	☐	☐	☐	☐
[5]「モノ、道具、制御装置を扱う手作業」 モノや、道具、制御装置を、手で握ったり、操作したり、感触で確かめたりしている時間はどの程度か？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q16

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。

あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	深刻さ				
	[1] 全く深刻な 事態になら ない	[2] 多少は深刻 な事態を引 き起こす	[3] 深刻な事態 を引き起こ す	[4] とても深刻 な事態を引 き起こす	[5] きわめて深 刻な事態を 引き起こす
[1]「ミスの影響度」 容易には直せないミスをした場合、その結果はどの程度深刻な事態を引き起こすか？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q17

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	自由度				
	[1] 全く自由は ない	[2] 自由はほん のわずか	[3] 自由は限定 されている	[4] ある程度は 自由がある	[5] 大いに自由 がある
[1]「意思決定の自由」 どの程度、誰かの指示を受けることなく自由に意思決定できるか？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q18

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	構造化の程度				
	[1] 完全に決め られ判断の 余地はない	[2] 判断の余地 はほんのわ ずか	[3] 判断の余地 は限定され ている	[4] ある程度は 自分で判断 する	[5] すべて自分 で判断する
[1]「優先順位や目標の自己設定」 仕事の優先順位や目標について、どの程度予め決められておらず自分の判断にゆだねられているか？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q19

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	規則正しさ		
	[1] 規則的 (ルーチンやスケジ ュールが決まってい る)	[2] 不規則 (天候、生産需要、 契約期間などで変わ る)	[3] 季節的 (一年のうちの一定 の時期だけ)
[1]「スケジュールの規則性」 働くスケジュールはどの程度規則正しいか？	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q20

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	身体的近接性				
	[1] 他の または 30メ ートル 以上 離れて いる。	[2] 他の 人と 働く が、 近く はな ない。 ～	[3] やや 近い。 腕を 伸ば しても 届か ない 距離 ～	[4] ある 程度 近い。 腕を 伸ば せば 届く 距離 ～	[5] 非 常に 近い。 肩が 触れ る状 態～
[1]「他者との身体的近接」 工作中、他者と身体的にどの程度近接しているか？（同僚、顧客、患者、通行人等）	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q21

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	自動化の程度				
	[1] 全く自 動化さ れてい ない	[2] 少し自 動化さ れている	[3] ある程 度自動 化され ている	[4] 非常に 自動 化され ている	[5] 完全に 自動 化され ている
[1]「機械やコンピュータによる仕事の自動化」 仕事は機械やコンピュータによってどれくらい自動化されているか？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q22

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
 あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	責任の程度				
	[1] 責任は持たない	[2] 限定的には責任を持つ	[3] ある程度の責任を持つ	[4] 大きな責任を持つ	[5] 非常に大きな責任を持つ
[1]「他者の健康・安全への責任」 他者の健康や安全についてどの程度責任を持つことになるか？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q23

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
 あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	意思決定の影響の程度				
	[1] 全く影響は出ない	[2] 少し影響が出る	[3] ある程度影響が出る	[4] 重大な影響が出る	[5] 非常に重大な影響が出る
[1]「意思決定が他者や企業に及ぼす影響力」 仕事上の意思決定が、他者や、雇用主のイメージ・評判・資産に与える影響はどの程度重大か？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q24

あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。
 あなた自身や所属する企業・組織の状況ではなく、同じ仕事、同じ職業の全体傾向について一般論として回答してください。

	競争水準				
	[1] 全く競争的ではない	[2] 少し競争的である	[3] ある程度競争的である	[4] かなり競争的である	[5] 極めて競争的である
[1]「競争水準」 競争することや、競争に勝たなければならないというプレッシャーを自覚することがどの程度求められるか？	☐	☐	☐	☐	☐

※ご回答中の職業は【郵便局郵便窓口業務】

Q25

あなたは、過去30日間の間に、どれくらい頻度で次のことがありましたか？
それぞれについて、当てはまるものをお選びください。

	頻度				
	[1] 全くない	[2] 少しだけ	[3] ときどき	[4] たいてい	[5] いつも
[1] 神経過敏に感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐
[2] 絶望的だと感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐
[3] そわそわ、落ち着かなく感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐
[4] 気分が沈みこんで、何が起ころうとも気が晴れないように感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐
[5] 何をやるのも骨折だと感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐
[6] 自分は価値のない人間だと感じましたか	☐	☐	☐	☐	☐

Q26

前問は、仕事と仕事以外のこと、どちらの影響を受けていると感じますか。

- [1] ☐ 1. 仕事の影響が大きいと思う
 [2] ☐ 2. 仕事以外の影響が大きいと思う
 [3] ☐ 3. どちらとも言えない

Q27

気分がひどく落ち込んだり強い不安を感じたりした時、以下の選択肢から助けやアドバイスを求める可能性はどれくらいありますか。

	[1] 人、自分には当てはまらない	[2] まったくあり得ない	[3] あり得ない	[4] あまりあり得ない	[5] どちらとも言えない	[6] まああり得る	[7] あり得る	[8] 大いにあり得る
[1] 配偶者・パートナー	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[2] 親	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[3] その他の家族	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[4] 職場の上司	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[5] 職場の同僚	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[6] 職場以外の友人・知人	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[7] 近隣の人	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[8] 職場の医師	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[9] 職場のカウンセラー	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

[10] 職場以外の医師	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[11] 職場以外のカウンセラー	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[12] 電話相談	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[13] オンライン・カウンセリング(ビデオ通話)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[14] オンライン・カウンセリング(テキストチャット)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[15] AIチャット・カウンセリング ※テキストで入力した内容に対して、カウンセリング AIが自動で応答するサービスを指します。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
[16] どこにも求めない	--	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q28

最後に、あなたの普段の様子についてお聞きます。
あなた自身に当てはまるものを選んでご回答ください。
なお、この質問は職業の情報として集計・公表されることはありません。

	[1] 当てはま らない	[2] 少し当ては まる	[3] ある程度当 てはまる	[4] かなり当て はまる	[5] 非常に当て はまる
[1] 私は他の人よりも元気に満ちあふれている。	☐	☐	☐	☐	☐
[2] 私は他の人に遅刻されると不愉快に感じる。	☐	☐	☐	☐	☐
[3] この項目は必ず「非常に当てはまる」を選択してください。	☐	☐	☐	☐	☐
[4] 私は他の人よりも活発な生活を送っていると思う。	☐	☐	☐	☐	☐
[5] 私はマーレーン・サンダースフィールドの音楽をよく聴いている。	☐	☐	☐	☐	☐
[6] 私は友達と一緒に過ごすのが好きだ。	☐	☐	☐	☐	☐
[7] 私は様々なことについて心配になってしまう。	☐	☐	☐	☐	☐
[8] 私はプライベートではリラックスして過ごすのが好きだ。	☐	☐	☐	☐	☐

Q29

以上で、質問はすべて終了しました。
この調査について何かご意見、ご感想があればご自由にお書きください。

内容をよく確認のうえ、【次へ】ボタンを押してください。
(あとからこの画面に戻ることはできません)

[次](#) [へ](#)

ご回答いただいた就業状況・ご職業については、こちらで回答終了となります。
ご協力ありがとうございました。
ブラウザを閉じてください。

JILPT 資料シリーズ No. 286

「job tag」(職業情報提供サイト(日本版 O-NET))のインプットデータ開発に
関する研究 (2023 年度)

発行年月日 2024年11月13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

©2024 JILPT