

職業の区分法と日本の職業別就業構造

西澤 弘

(労働政策研究・研修機構アドバイザー・リサーチャー)

本稿では、職業について3つの視点から解説を行うとともに、近年の日本の職業別就業構造について変化の様相と特徴をまとめた。第1に職業の構成概念を整理した。職務分析的視点に立つと、職業は職務・職位・課業によって構成される概念であり、職務を束ねた抽象的カテゴリーが職業である。第2に職業を区分する方法を整理した。職業の区分法は、仕事特性にもとづく区分と労働者特性にもとづく区分とに大別できる。仕事内容などの仕事の特性を基準にして職業を区分するのが前者であり、興味・価値観などの人の特性を基準にして職業を区分するのが後者である。第3に職業分類の考え方および職業分類のふたつの系統を整理した。職業分類は職業の世界の見方を定めたルールである。そのルールを決めるのが分類基準である。分類基準の違いによって職業分類は仕事内容を重視した分類とスキル概念を取り入れた分類のふたつの系統に分かれる。1960年以降の職業別就業構造にはふたつの大きな潮流がみられる。大分類の中で最も大きな割合を占める職業が事務従事者になったことと、専門的・技術的職業従事者の割合が大幅に上昇したことである。比較対象5カ国の中で我が国の事務従事者の割合は抜きん出て高く、専門的・技術的職業従事者の割合が高まっているとはいえ、比較対象国と比べるとなお低い水準にある。

目次

- I はじめに
- II 職業の構成概念
- III 職業の区分法
- IV 職業分類
- V 職業からみた日本の就業構造
- VI おわりに

I はじめに

本稿では、職業の区分法や職業分類の考え方・系統を解説するとともに、我が国の職業別就業構造の特徴を粗描する。

現在日本社会は、経済活動のみならずさまざまな分野において、1990年代以降顕著になった市場論理の波及と情報処理・通信技術の発展を導因

とするグローバル化の渦中にある。企業は市場論理による厳しい競争条件にさらされて事業の効率化・再構築などによる対応を進め、IT技術をその手段として活用している。この過程で非正規雇用が急速に増えている。一方、労働者にとって、我が国の特徴的な雇用慣行として長く続いてきた典型的な働き方、すなわち新卒で就職し、企業内での異動と昇進を重ね、定年まで勤め上げるという働き方は一般性が次第に薄れつつある。

グローバル化に加え、更に人口減少と高齢化の影響が絡み合って日本社会はいっそう複雑さを増している。この流れを職業に注目してみると、個別職業の盛衰や、それを反映した職業別就業構造の変化となって表れている。

本稿の構成は次のとおりである。まず、職業を巡る言葉を整理して職業の構成概念を明確にする

(Ⅱ)。次に、職業を区分するための代表的な方法を紹介する(Ⅲ)。次いで、仕事の類似性を基準にして作成された我が国の職業分類と職業別統計の国際比較に用いられる職業分類とを紹介する(Ⅳ)。最後に、政府の統計にもとづいて職業別就業構造の変化の様相を述べるとともに、国際比較の観点を加味して我が国の職業別就業構造の特徴を簡単に描写する(Ⅴ)。

Ⅱ 職業の構成概念

日常使用する言葉の中には職業と紛らわしいものがある。たとえば、仕事、職種、職務などである。これらの言葉は職業の同義語として使用されることもあれば、それぞれの本来の意味で使われることもある。なかでも仕事という言葉は多義的であり、多様な文脈の中で頻繁に使用される。

その用法は大別するとふたつある。ひとつは、「営業の仕事には、自動車や証券、不動産などの営業、ルート営業、電話営業などさまざまなタイプがある」という場合のように、活動・行為の全体を指す包括的な言葉として用いられるケースである。もうひとつは、経理業務に従事する人が「仕訳伝票の起票や決算書類の作成などの仕事をしている」という場合のように、業務に含まれるひとまとまりの活動・行為を指す用語として、あるいは決算関係の業務の中で「今週の仕事は月次決算書類の作成が中心だ」という場合のように、個々の要素活動を指す言葉として使用されるケースである。前者の場合には仕事と職業(occupation)は同義語であるが、後者の場合の仕事は職務(job)や職務に含まれる課業(task)と同義である。本稿では仕事という言葉の後者の意味で使用する。

職務とは職場における個人レベルの任務(duty)と責任(responsibility)に焦点を当てた言葉である。通常、個人が担当しているつとめを指す言葉として使われる。ある個人の担当する任務と責任のうち主要なものを同一組織あるいは他の組織の従事者が共有している場合、その任務と責任の全体を指す言葉が職務である。一方、課業とは特定の目的を達成するために人が遂行するひと

まとまりの活動・行為を指す用語である。組織の中で従事者には何らかの課業が割り当てられており、個人の遂行する課業とそれに伴う責任との全体を指して職位(position)という。職位は従事者一人一人に対応し、職位のうち主要な任務と責任を共有するのが職務である。

このように職位と課業のふたつの下位概念によって構成される職務は、アメリカの人事労務管理の基本概念である¹⁾。我が国の職場では一般に職務概念が欧米の場合ほど明確でないといわれるが、仕事という言葉が職務の考え方を代替している面もあることに留意する必要がある。たとえば、日本標準職業分類をみると分類の対象は「個人の行う仕事」となっており、その仕事は「一人の人が遂行するひとまとまりの任務や作業」と定義されている²⁾。ここにいう仕事は明らかに職務を表している。

以上のように職業は職務・職位・課業によって構成される概念であり(図1参照)、実体として存在するわけではない。現実には存在するのは職務であり、それを束ねた抽象的なカテゴリーが職業である³⁾。

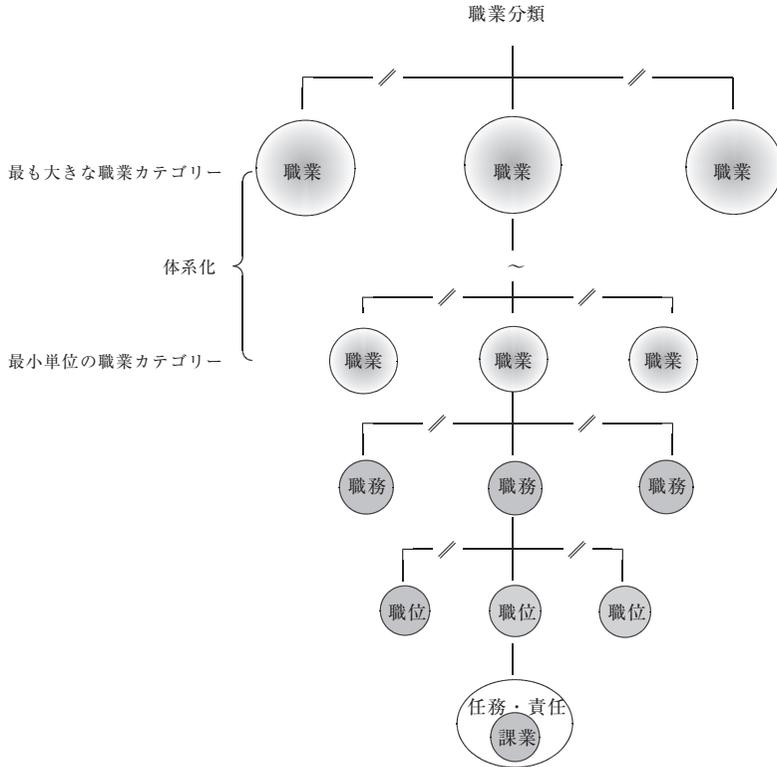
Ⅲ 職業の区分法

1 仕事特性にもとづく職業の区分

職業を区分する際の対象は仕事である。多種多様な仕事をどのように把握するのかという問題は、仕事に含まれる諸側面のうち何に注目して区分するのかという問題でもある。仕事は人間の活動である。したがって、人が従事する「仕事」と、仕事に従事する「人」とのいずれかの側面に焦点を当てて職業を区分するのが一般的である。どちらの面を重視するのかは、職業を区分する目的によって異なる。

前者を重視する場合、職業を区分する基準は仕事の属性である。たとえば、職務遂行に必要な知識・技能、生産する財や提供するサービス、使用する装置・機械などの仕事に関係する要素が該当する。これらは仕事特性といえることができる。後者を重視する場合の基準は人の属性である。たと

図1 職業の概念と職業分類



例えば、従事者に求められるスキル・知識・教育訓練などの要件や、能力・価値観・興味などの人の特性が該当する。これらは労働者特性といえることができる。

このうち仕事特性に関する変数は、主に特定の職業分野に適用される職業特殊の変数である。他方、労働者特性に関する変数は職業全般に適用される職業横断の変数である。たとえば、各国政府がその公的統計調査の結果を職業別に表示する際に使用する職業分類では、一般に仕事の種類を基準にして最小単位の職業を設定している。仕事の種類というのは包括的な基準であって、具体的には職務遂行に必要な知識・技能、生産する財や提供するサービス、使用する装置・機械など、職業分野ごとに最適な職業特殊の変数を適用して、その類似性にもとづいて職業を区分している。

このような区分法以外にも職業を区分する目的に応じてさまざまな区分法が使用・提唱されている。たとえば、社会における個人の役割や地位を

職業との関係で把握しようとする研究では、対象別の職業区分がよく使用される。すなわち、ノンマニュアル（情報や観念などのシンボルを扱う職業）、マニュアル（機械・装置・製品などのモノに関係する職業）、サービス（人を対象にした職業）、ファーム（農業などの自然を対象にした職業）の4区分である。

ライシュ（1991）は市場の論理と情報通信技術の発展によってもたらされたグローバル・エコノミーの時代には、新たな基準で職業をとらえ直す必要があるとして機能別の職業区分を提唱している。すなわち、ルーティン・プロダクション・サービス（標準化された反復単純作業の職業）、インパースン・サービス（反復単純作業のうち対人サービスの職業）、シンボリック・アナリティック・サービス（データ・言語などのシンボルを操作する職業）である。

2 労働者特性にもとづく職業の区分

仕事特性にもとづいて職業を分類・区分することは、職業を構成する諸要素の中から仕事に関連する特定の要素を選んで、それにもとづいて評価することである。しかし、現実の職業は多面的であり、一次元的な方法で全体を把握しようとすることには限界がある。職業の評価には興味・性格といった人間の特性が関係するので、職業の区分には人の特性を取り込むが必要になる。特に職業ガイダンス、キャリアカウンセリングなどの場面では、人と仕事との関係が重要な意味を持ってくるので、両者に関係があると仮定されるさまざまな変数にもとづいて職業が評価・区分されている。また、それぞれの理論にもとづいて心理検査も開発されている。

ホランド(2013)は、個人の行動がその人のパーソナリティと環境との相互作用によって決定されるとの仮定のもとに、人間のパーソナリティを6つのタイプ(現実型, 研究型, 芸術型, 社会型, 企業型, 慣習型)に分けている。そうしたパーソナリティ・タイプを受け入れやすい職業環境も同様に6つのタイプに分けてモデル化している。ホランドのパーソナリティ理論にもとづいて職業興味を測定するためVPI職業興味検査が開発されている⁴⁾。この検査では6つのタイプの興味領域に合計160の職業が配置されている。

職業適性検査は、職務遂行の際に求められる能力を測定するための心理検査である。この検査では測定した適性能と職業とを照合させるための基準となる職業が設定されている。厚生労働省編一般職業適性検査で使用される基準職業は、職業領域と適性職業群の2段階構成になっている。まず、個人の職業に対する興味・関心の方向や職業環境などの類似性にもとづいて13の職業領域が設定されている。更に、それぞれの職業領域は必要とされる適性能の種類とその水準の類似性にもとづいて細分化され、全体で40の職業群に分かれている。それぞれの適性職業群の下位には厚生労働省編職業分類の職業が配置され、検査結果と適性職業群とを比較・照合することによって個人の職業適性を評価したり、適職を探索したりする

ことができる。

以上は理論的基準にもとづく職業の区分法であるが、この流れと一線を画するのが労働者特性に関するさまざまな要素を数値化して、職業の特徴を定量的に把握する方法である。アメリカ労働省の職業辞典(DOT: Dictionary of Occupational Titles)がその嚆矢とみられる。アメリカ労働省では、1965年のDOT第3版以降、能力・興味・気質などの労働者特性に関する5種類のデータを収集し、その評定値の一部を職業ごとに掲載している。それとともにDPT⁵⁾、産業分野などの仕事特性データを収集・整理し、全体で8種類の変数を用いて職業を評価・区分している。

1993年にDOT諮問委員会は、職務分析にもとづく従来のDOTを廃止し、職業情報の共通基盤となる職業データベースを整備すべきであるとの提言をとりまとめた。これを受けて、DOTの機能のうち職業分類の機能は2000年のアメリカ標準職業分類(SOC: Standard Occupational Classification)に移行し、職業情報の機能は1998年以降O*NET(インターネットによる職業情報の提供事業)に引き継がれている。O*NETではSOCの職業を基準にして選定された対象職業ごとに能力、職業興味、仕事の困難度、知識、スキル、価値観などの8つの分野で就業者からデータを収集している。このようにして作成された職業データベースの数値データは、労働市場情報の提供や職業ガイダンスなどに広く利用されている。

IV 職業分類

1 職業を分類すること

上に述べたように職業は、大別すると仕事特性と労働者特性とによって区分される。したがって職業を分類する場合には、その目的に応じて、これらの特性の中から特定の変数を分類基準に設定して具体的な仕事を区分することになる。分類基準が違えば、分類体系そのものが異なって編成され、個別職業の位置づけも違ってくる。たとえば、仕事特性のうち仕事内容の類似性を分類基準にした日本標準職業分類と、労働者特性のうち職業興

味を基準にしたホランドの6職業領域⁶⁾とでは、同じく職業の区分とはいえ分類基準が異なっているため分類の構成が全く違っている。仕事特性を分類基準に採用している職業分類であっても、日本標準職業分類と国際標準職業分類 (ISCO: International Standard Classification of Occupations) とでは、採用している主な変数に違いがあるため職業の編成や位置づけが大きく異なっている。

職業分類は職業の世界をどのようにみるのかというルールの設定、あるいは考え方の表明である。そのルール・見方を決めるのは分類基準である。分類するということは、換言すると分類基準を選ぶことである。採用する分類基準の違いによって職業の世界の見え方は大きく異なる。

しかし、それぞれの職業分類に採用されている分類基準の正当性を担保することは難しい。また、客観性を重視した分類基準を採用することが「よい」職業分類の条件ともいえない。職業分類を作成するときには、仕事に関連する多くの要素の中から特定の要素を選び出して、それを基準にして仕事を区分することになるが、多くの要素を等価に評価すること自体が容易ではない。仕事特性にしても労働者特性にしても分類基準として採用できそうな要素は無数にある。その中から分類作成者の認知パターンに適合的な要素、あるいは分類目的の実現に合致しそうな要素を選択するのが一般的である。要素を選択した後で現実あるいは分類目的に適合するように操作しても、もともと分類作成者の認知パターンにかなった要素を選んでるので分類基準の客観性・正当性を担保することは難しい。

分類基準は、基本的に仕事やそれに従事する人に関連した要素の中から自由に選ぶことができる。その結果、多様な職業分類が生まれ、いずれの職業分類もそれぞれの分類基準にもとづいて仕事を区分している限り「正しい」分類である。職業分類そのものの正否を評価することはできない。なぜなら、職業分類それ自体が正しいということはないからである。職業分類は分類の作成者・使用者にとって有用であるか否かという視点での評価があるだけである。したがって「よい」職業分類とは、ある特定の目的にうまく合致する

ような分類基準を採用している分類であるということができる。

ある特定の見方にもとづいて分類体系ができあがると、人々はその体系を通して職業をみるようになる。職業分類の改定間隔は長い。主要国の標準職業分類はセンサスを2回実施した後に改定されることが多く、改定はおよそ10年おきに行われる。ISCOの場合は20年おきである。その間、人々は特定の分類様式に従って職業の世界をみることになり、その認知パターンは次第に分類体系に整合的になってくるものと思われる。1960年に設定され、現在に至るまで60年近くの間、主な大分類に変更のない日本標準職業分類の影響はどうであろうか。職業といえば、管理職、専門職、技術者、事務職など仕事の種類で分けた日本標準職業分類の職業が無意識のうちに思い浮かんでくるのではないだろうか。

2 仕事特性にもとづく職業分類

政府の実施する統計調査の結果を職業別に表示するときには、通常、当該国の標準職業分類が使用される。日本の場合は日本標準職業分類、アメリカはSOCである。「標準」とはいえ、それは各国内でのことであって、国による分類の違いはかなり大きい。そこで各国の職業別データを比較する際の基準としてISCOが作成されている。各国政府は自国の職業分類の項目を組み替えてISCO基準でのデータを作成し、それが国際比較に用いられる。

ISCOは1958年に初めて作成され、それ以降各国政府の職業分類は大別すると、仕事内容の類似性を重視した分類とスキルを特徴とする分類のふたつの系統に分かれる。ISCO-58とその改定版であるISCO-68は仕事の種類を分類基準に採用した分類である。その類似性を判断する際には、知識・技能分野、提供するサービスの種類、製造する製品の種類、生産工程の作業内容、使用する機械・装置などによるとされている。最小単位の職業(細分類)を設定するときには、職業分野ごとに異なった指標(職業特殊変数)が適用される。それは職業によってその内容が大きく異なるため、職業全般にわたって一律の指標を適用する

ことが難しいからである。この段階のISCO細分類は、職業分野ごとに特定の類似性指標を適用して職業が設定されており、いわばタコツボ型職業を並列的に配置した編成になっている。隣同士のタコツボ職業を比較するための指標はまだ開発されていなかった。

ISCOは各国の職業別統計を比較するときの基準であるだけでなく、職業分類の作成や改定を行う国にとって分類のモデルの役割を果たしている。このため、ひとたびISCOが作成されると、各国の職業分類はISCOの分類原則、分類体系、分類項目などから強い影響を受ける。日本標準職業分類もその例外ではない。1960年に初めて設定されたときにはISCO-58を参考にしている。ISCOが1968年に改定されると1970年に1回目の改定が行われた。この改定では、ISCO-68と同様に、必要とされる知識や技能、生産される物または提供されるサービス、使用する原材料・道具・機械設備などを仕事の類似性を判断する指標にしている。ISCO-68に準じているのは類似性指標だけではなく、大分類の項目、その配列も極めてよく似ている。

ISCOは1988年に全面改定され、新たな分類基準としてスキル概念が導入された。ISCOのスキルとは、職務に含まれる課業・任務を遂行するための能力をいう。スキルにはスキルレベルとスキル分野のふたつの面があるとされる。このふたつの面がそれまでの仕事の種類という単一の基準に代わってそれぞれ分類基準として採用された。このうちスキル分野はISCO-68に採用されていた類似性指標と実質的に同じである。スキルレベルは、課業・任務の複雑さの程度やその範囲の広さと定義されている。この抽象的定義を現実の職務にそのまま適用することはできないので、操作的定義としてユネスコ(UNESCO)の国際標準教育分類(ISCED)に準拠して4段階のスキルレベルが設定された。ISCO体系のうち横の広がり、すなわち最小単位である細分類の職業にはスキル分野の基準が適用され、縦の広がり、つまり4段階の分類構成のうち大分類の職業にはスキルレベルが適用された。2008年のISCO改定では、スキルレベルを判断するための指標について適用順

位が変更されたが、それ以外の主な基本原則は維持された。

ISCO-58・68やそれをモデルにした各国の標準職業分類は、大分類ごとの縦割り区分の中で類似性の高い職業を配置することができるという長所があるが、この長所は職業横断的な視点に立って職業間の関係を評価するときにはむしろ欠点になる。この短所を補ったのがISCO-88のスキル概念である。スキル分野の基準を適用することによって細分類には職業分野ごとに適切的な職業を設定することができ、その一方、スキルレベルを設定することによって分類体系の中で個々の職業の位置づけや評価を明確にすることができた。

主要国の標準職業分類がISCO-88あるいはISCO-08に則った体系に移行している中で、現行の日本標準職業分類(2009年改定)は、分類基準を現在でもISCO-68に、分類項目の設定・配列をISCO-08にそれぞれ準拠した変則的な分類になっている。この背景にあるのは、スキルレベルを分類基準として採用した際に生じる該当者の把握や分類項目の名称に関する問題である。

例を挙げよう。日本標準職業分類は専門的・技術的職業従事者をひとつの大分類に設定しているが、ISCOはスキルレベルに対応したふたつの大分類、すなわち大分類2(Professionals)と大分類3(Technicians and associate professionals)に分けて設定している。ISCO大分類3に該当する仕事は我が国の職場にも存在するが、通常そのような仕事に特有な職業名はなく、質問紙調査で該当者を把握することは難しいとみられている。第2に、日本標準職業分類は販売、サービス、農林漁業、建設、生産工程などの職業をそれぞれひとつの大分類に設定しているが、ISCOではそれらの職業に該当する仕事をまずスキルレベル別に一般の仕事と単純作業とに分けたうえで、単純作業をすべて大分類9(Elementary occupations)に分類している。日本の場合、質問紙調査で単純作業の仕事を把握することが難しいだけでなく、単純作業を表す名称を職業名として使用することに慎重な姿勢がみられる⁷⁾。更に、日本標準職業分類には分類項目が必ずしも十分に活用されていないという運用上の問題もある⁸⁾。

V 職業からみた日本の就業構造

1 日本標準職業分類からみた職業別就業構造

以下では国勢調査結果にもとづいて職業別就業者数の推移を粗描してみよう。

まずは大分類別の推移である。表1は1960年以降の主な大分類別就業者数の構成比である。全体を俯瞰すると、ふたつの特徴が認められる。ひとつは最も大きな職業分野が生産工程従事者から事務従事者に移ったことである。生産工程従事者は1990年まで全体の20%前後を占める一番大きな職業分野であったが、1995年に事務従事者の

構成比がそれを上回り、以後事務従事者が全体の19%程度を占めて一番大きな職業分野になっている。もうひとつは専門的・技術的職業従事者とサービス職業従事者の着実な増加である。両分野とも1960年以降構成比がほぼ一貫して増加し続けている。専門的・技術的職業従事者の構成比は1960年から2015年までの間に3倍に、サービス職業従事者の構成比は同じ期間に2倍弱にそれぞれ拡大している。

次に、大分類別構成比の増減を中分類・小分類レベルの職業からみてみよう。一般事務員は、大分類「事務従事者」と同様に1960年以降構成比がほぼ一貫して拡大し、2015年には大分類「生

表1 職業別就業者数の構成比の推移

年	総数	職業別														その他の大分類 ³⁾	
		A 管理的職業従事者		B 専門的・技術的職業従事者			C 事務従事者		D 販売従事者			E サービス職業従事者		H 生産工程従事者 ⁹⁾			
				(中) 技術者 ⁴⁾		(小) 情報処理技術者 ⁵⁾	(中・小) 一般事務員 ⁶⁾	(小) 販売店員	(中・小) 営業員 ⁷⁾	(小) ホームヘルパー ⁸⁾	(小) 介護職員(施設) ⁸⁾	(中) 金属材料製造・加工業者 ¹⁰⁾	(中) 機械組立作業 ¹¹⁾				
1960	100.0	2.2	5.0	0.8	—	10.3	6.9	10.6	5.2	0.7	6.5	—	—	19.5	4.3	2.6	45.8
1965	100.0	2.9	5.5	0.8	—	13.1	9.0	11.7	6.1	1.2	6.0	—	—	20.8	4.7	3.4	40.0
1970	100.0	3.9	6.6	1.3	0.1	14.0	9.5	12.0	6.3	1.5	6.5	—	—	22.5	5.2	4.3	34.5
1975	100.0	4.3	7.6	1.4	0.2	16.7	11.0	13.3	6.8	2.1	7.0	—	—	21.3	4.7	4.4	29.9
1980	100.0	4.8	8.8	1.6	0.2	16.7	11.7	14.3	6.4	2.9	7.0	—	—	20.5	4.2	4.9	27.9
1985	100.0	4.0	10.9	3.0	0.6	17.9	12.4	14.2	5.3	4.2	7.1	—	—	20.3	4.0	5.5	25.4
1990	100.0	4.1	11.8	3.4	0.9	19.1	13.6	14.3	5.0	4.8	7.3	—	—	19.8	3.8	5.5	23.7
1995	100.0	4.2	12.7	3.7	0.9	19.3	13.9	14.6	4.9	5.5	7.9	—	—	18.0	3.2	5.2	23.3
2000	100.0	2.9	13.6	4.0	1.2	19.5	14.2	14.9	5.3	5.8	8.9	0.2	0.6	17.3	2.9	5.2	22.8
2005	100.0	2.4	13.9	3.5	1.3	19.8	15.1	14.4	5.6	5.4	10.0	0.5	1.2	16.2	2.7	4.9	23.2
2010	100.0	2.4	14.5	3.6	1.5	18.6	12.9	13.3	6.1	5.5	11.4	0.5	1.7	14.1	2.1	4.1	25.7
2015	100.0	2.5	15.9	4.0	1.7	19.4	13.7	12.4	5.8	5.1	11.7	0.5	2.1	13.0	2.0	3.8	25.1

注：1) 就業者数は『国勢調査』の抽出集計結果による。
 2) A～Hは2009年日本標準職業分類の大分類符号。(中)と(小)はそれぞれ国勢調査用職業分類の中分類、小分類を表す。
 3) 「その他の大分類」は、それぞれの『国勢調査結果』の集計で使用した職業大分類のうち表頭の大分類A～H以外のものおよび分類不能の職業を含む。
 4) 小分類「情報処理技術者」を含む。
 5) 2000年までは小分類「情報処理技術者」、2005年は小分類の「システムエンジニア」と「プログラマー」、2010年からは小分類の「システムコンサルタント・設計者」「ソフトウェア設計者」「その他の情報処理・通信技術者」
 6) 2005年までは小分類「一般事務員」、2010年からは中分類「一般事務従事者」
 7) 1980年までは小分類の「商品販売外交員」と「外交員(保険を除く)」、1985年から2005年までは小分類の「商品販売外交員」と「外交員(商品、保険、不動産を除く)」、2010年からは中分類「営業職業従事者」
 8) 2005年までは小分類の「ホームヘルパー」と「介護職員(治療施設、福祉施設)」、2010年からは小分類の「訪問介護従事者」と「介護職員(医療・福祉施設等)」
 9) 1975年までは大分類「技能工、生産工程従事者および単純労働者」のうち生産工程従事者、1980年・85年は大分類「技能工・生産工程作業員及び労務作業員」のうち生産工程作業員、1990年・95年は大分類「技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員」のうち製品製造作業員、2000年・2005年は大分類「生産工程・労務作業員」の重大分類「製造・制作作業員」、2010年からは大分類「生産工程従事者」
 10) 2005年までは中分類の「金属材料製造作業員」と「金属加工作業員」、2010年からは中分類「製品製造・加工処理従事者(金属製品)」
 11) 2005年までは中分類の「一般機械組立・修理作業員」「電気機械器具組立・修理作業員」「輸送機械組立・修理作業員」「計量計測機器・光学機械器具組立・修理作業員」、2010年からは中分類の「機械組立従事者」と「機械整備・修理従事者」

出所：総務省統計局『国勢調査報告』、e-Stat『国勢調査結果』のデータから作成。

産工程従事者」の構成比を上回るほどになっている。大分類「生産工程従事者」の構成比は1970年まで拡大を続け、それ以降反転して縮小が続いている。その中分類の金属材料製造・加工作業者と機械組立作業者のそれぞれの構成比をみると、拡大から縮小に転じた時期に違いがみられるものの、基本的にいずれも生産工程従事者と同じパターンになっている。金属材料製造・加工作業者は拡大後の縮小期が長く続き、2015年には1960年の半分以下の水準にまで低下している。その一方、機械組立作業者は1990年にピークに達し、それ以降の縮小期が相対的に短いため2015年になってもまだ1960年の水準を上回っている。

大分類「専門的・技術的職業従事者」と「サービス職業従事者」の中・小分類では、情報通信産

業の発展と人口の高齢化を反映して、技術者と介護関係職業の構成比が拡大している。中分類「技術者」は1960年以降一貫して構成比が拡大し、2015年には1960年の5倍に達している。その技術者の中で情報処理技術者は、1970年の調査で初めて集計対象になり、それ以降着実に増加して2015年には1.7%を占めている。介護関係の職業は2000年の介護保険法の施行時に国勢調査用職業分類に小分類として設定された。ホームヘルパーは2005年以降構成比が横ばいで推移しているが、介護職員は年を追うごとに急速に拡大して、集計の開始からわずか15年で全就業者の2.1%を占めるまでになっている。

以上の中分類・小分類の就業者について属性別・雇用形態別の特徴を摘記すると次のとおりで

表2 中分類・小分類別の就業者の男性割合、雇用者の平均年齢・非正規割合の推移

	年	総数	(中)技術者	(小)情報処	(中・小)一	(小)販売店	(中・小)営	(小)ホーム	(小)介護職	(中)金属材	(中)機械組		
				理技術者	般事務員	員	業員	ヘルパー	員(施設)	料製造・加 工業者	立作業		
就業者の 性別割合 (%)	男	2000	59.1	93.2	86.3	42.2	37.0	90.9	3.7	18.6	85.5	76.4	
		2005	58.1	92.3	87.6	41.9	36.4	90.6	6.4	22.1	86.9	79.5	
		2010	57.2	91.3	87.0	40.9	31.5	84.7	7.5	23.3	90.7	85.6	
		2015	56.2	90.2	86.4	40.1	30.0	83.3	9.7	25.4	90.7	85.9	
雇用者の 平均年齢 (歳)	男女	2000	41.7	38.8	34.1	40.6	37.9	41.0	46.7	37.6	42.9	38.9	
			2005	42.9	39.7	36.1	42.2	38.8	42.5	48.0	39.0	43.4	39.7
			2010	44.0	40.9	37.9	43.9	40.0	43.9	50.3	41.8	43.4	40.5
			2015	45.3	42.6	40.3	45.2	41.1	44.8	52.3	44.0	43.8	41.7
	男	2000	42.4	39.4	34.7	43.9	36.4	41.2	37.1	31.6	42.4	37.6	
			2005	43.4	40.2	36.6	45.2	37.5	42.7	38.4	33.5	43.0	39.1
			2010	44.6	41.5	38.5	46.6	38.5	44.1	40.9	36.3	43.1	40.1
			2015	45.7	43.3	41.0	47.5	39.2	45.1	43.4	39.1	43.5	41.2
	女	2000	40.8	31.0	30.0	38.1	38.8	37.8	47.0	38.9	46.2	40.7	
			2005	41.9	33.1	32.4	39.9	39.5	39.2	48.7	40.6	45.8	40.9
			2010	43.3	34.7	33.6	42.0	40.7	42.8	51.1	43.4	46.9	42.2
			2015	44.7	36.8	35.8	43.6	41.9	43.0	53.3	45.7	46.6	43.3
雇用者の うち非正 規の職 員・従 業員 の割合 (%)	男女	2000	13.7	1.6	2.3	12.3	22.2	1.6	45.5	14.8	8.2	11.4	
			2005	15.8	2.4	2.5	14.7	23.3	2.0	44.7	18.5	9.9	12.5
			2010	34.1	5.4	4.2	28.6	64.7	5.9	75.6	36.5	16.8	25.2
			2015	35.0	6.3	5.1	29.5	66.8	5.6	71.2	36.8	17.8	25.7
	男	2000	7.8	1.3	1.7	4.8	15.7	1.0	24.8	8.4	6.6	6.7	
			2005	9.8	2.1	2.1	6.5	17.7	1.3	25.6	10.4	8.6	8.3
			2010	17.7	4.7	3.6	9.8	39.0	3.8	34.8	17.4	13.1	15.2
			2015	18.3	5.4	4.4	10.0	41.6	3.4	32.4	16.4	13.9	16.1
	女	2000	21.8	5.3	6.2	18.1	26.3	9.8	46.3	16.3	17.6	18.1	
			2005	23.8	6.2	5.9	20.9	26.6	10.5	45.9	20.8	18.2	19.7
			2010	54.4	12.8	8.3	42.4	76.3	16.7	78.7	42.3	53.4	58.3
			2015	54.5	14.6	9.7	43.1	77.4	16.0	75.2	43.6	55.8	58.3

注：1) 就業者数は「国勢調査」の抽出集計結果による。

2) (中)と(小)はそれぞれ国勢調査用職業分類の中分類、小分類を表す。

3) 非正規の職員・従業員の割合は、2000年・2005年が雇用者のうち臨時雇用者の割合、2010年・2015年が雇用者のうち正規の職員・従業員以外の者の割合である。

出所：e-Stat「国勢調査結果」のデータから作成。

ある(表2参照)。

男女別の違いは明確である。男性の多い職業は、技術者、情報処理技術者、営業員、金属材料製造・加工作業者、機械組立作業業者である。他方、女性の多い職業は、一般事務員、販売店員、ホームヘルパー、介護職員である。平均年齢をみると、情報処理技術者、販売店員、機械組立作業業者は比較的安く、ホームヘルパーは相対的に高い。女性の多いホームヘルパーと介護職員は女性の平均年齢が男性よりもかなり高くなっている。2010年・2015年の雇用者のうち非正規従業員の割合の大きい職業をみると、ホームヘルパーが70%台、販売店員が60%台である。それ以外にも介護職員の1/3以上が、一般事務員と機械組立作業業者の1/4以上がそれぞれ非正規の仕事に就いている。

属性別・雇用形態別の就業者と職業との関係は次のようにまとめることができる。第1に、女性が多く、非正規従業員も多いホームヘルパーと販売店員については、相対的に年齢の高い人が前者に、低い人が後者にそれぞれ多い。第2に、男性の多い職業の中では、相対的に年齢の低い人が情報処理技術者と機械組立作業業者に、正規従業員が技術者、情報処理技術者、営業員に、非正規従業員が機械組立作業業者にそれぞれ多い。

2 国際標準職業分類からみた日本の職業別就業構造

本稿で比較対象として取り上げた国は主要国のうちアメリカ、イギリス、オーストラリア、カナダである。表3は、国別のISCO-08またはISCO-88基準の大分類別就業者数の構成比である⁹⁾。日本のデータは総務省が労働力調査の結果をISCO-08基準の職業に組み替えて集計している。

まず、我が国の構成比が他の4か国と比べて小さい大分類と大きい大分類をそれぞれみてみよう。我が国の方が小さいのは、大分類1(Managers)と大分類2(Professionals)・大分類3(Technicians and associate professionals)である。大分類1は、日本の2%台に対して、アメリカ・イギリス・オーストラリアはいずれも10%を超えている。他の国と比べると我が国の管理的職業従事者の割合はかなり低い水準にある。日本とアメリカは大分類2と大分類3を合わせて集計しているので、

その一方だけを抜き出すことはできないが、ISCO大分類2は日本標準職業分類の大分類「専門的・技術的職業従事者」におおよそ対応しているので、表1でその割合をみると2010年が14.5%、2015年が15.9%である。これに対して大分類2の割合(2011年～2013年)はイギリスが24%程度、オーストラリアが20%台、カナダが18%台である。これらの国と比べると我が国の専門的・技術的職業従事者の割合はかなり小さい。

大分類2の亜大分類25(Information and communications technology professionals)の構成比をみると、アメリカはおおよそ2%、イギリスは2%台後半、オーストラリアは2%弱である。亜大分類25は日本標準職業分類の中分類「情報処理・通信技術者」に対応しているので、表1の情報処理技術者をみると2010年が1.5%、2015年が1.7%である。この分野の従事者の割合も他の国と比べてやや小さいことがわかる。

他方、我が国の構成比の方が大きいのは、大分類4(Clerical support workers)と大分類7(Craft and related trades workers)・大分類8(Plant and machine operators, and assemblers)である。大分類4の割合は、我が国の19%台に対して他の4か国はいずれも9.8%～13.2%の間にあって、我が国の方が6ポイント以上も高い。大分類4の亜大分類41(General and keyboard clerks)の構成比をみると、アメリカが3%強、イギリスが1%弱、オーストラリアが3%弱である。これに対して日本は14%程度を占め、他の国と比べて10%以上も高い。

大分類7・8の割合は、我が国の22～23%に対してアメリカが20%台、イギリスが13%台、オーストラリアが18%程度、カナダが18%台である。大分類7・8は日本標準職業分類の大分類「生産工程従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」にほぼ対応するので、我が国の現場労働者の割合は他の国と比べて大きいといえよう。

次に、ISCOのスキルレベル別に就業者の割合をみてみよう。スキルレベルとは個人の技能度や習熟度に関係した概念ではなく、仕事の複雑さや

表3 ISCO 大分類別就業者数の構成比の推移

(%)

国	ISCO 大分類	2009	2010	2011	2012	2013
日本 ³⁾ (ISCO-08 基準)	1. Managers	2.7	2.6	—	2.4	2.3
	3. Technicians and associate professionals	21.4	21.7	—	22.5	22.1
	4. Clerical support workers	19.7	19.7	—	19.4	19.6
	41. General and keyboard clerks	14.5	14.3	—	13.8	14.0
	5. Service and sales workers	21.4	21.7	—	21.6	21.8
	6. Skilled agricultural, forestry and fishery workers	4.1	4.0	—	3.8	3.6
	8. Plant and machine operators, and assemblers	23.2	22.9	—	22.7	22.6
	9. Elementary occupations	6.6	6.6	—	6.6	6.8
	分類不能の職業	0.9	0.9	—	1.0	1.3
アメリカ ⁴⁾ (ISCO-88 基準)	1. Legislators, senior officials and managers	15.4	15.1	15.4	15.9	15.8
	2. Professionals	21.9	22.2	22.1	22.0	22.2
	25. Information and communications technology professionals	2.0	2.1	2.0	2.1	2.1
	4. Clerks	13.0	13.0	12.7	12.4	12.4
	41. General and keyboard clerks	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2
	5. Service workers and shop and market sales workers	28.8	28.8	28.7	28.7	28.8
	6. Skilled agricultural and fishery workers	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
7. Craft and related trades workers	20.3	20.3	20.4	20.2	20.2	
イギリス ⁵⁾ (ISCO-88, ISCO-08 基準)	1. Managers	15.5	15.3	10.2	10.4	10.7
	2. Professionals	14.8	15.2	24.1	23.9	24.4
	25. Information and communications technology professionals	—	—	2.6	2.7	2.8
	3. Technicians and associate professionals	13.0	13.0	12.4	12.8	12.6
	4. Clerical support workers	12.8	12.6	10.1	10.0	9.8
	41. General and keyboard clerks	—	—	0.9	0.9	0.8
	5. Service and sales workers	17.3	17.5	19.0	18.8	18.8
	6. Skilled agricultural, forestry and fishery workers	1.2	1.2	1.2	1.2	1.1
	7. Craft and related trades workers	8.6	8.5	8.6	8.4	8.4
	8. Plant and machine operators, and assemblers	6.1	5.9	4.9	5.0	4.9
9. Elementary occupations	10.2	10.2	8.8	8.9	8.8	
0. Armed forces occupations	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	
分類不能の職業	0.3	0.4	0.3	0.3	0.3	
オーストラリア (ISCO-08 基準)	1. Managers	11.0	11.2	11.1	11.0	11.2
	2. Professionals	19.6	20.1	20.2	20.8	20.7
	25. Information and communications technology professionals	1.8	1.8	1.8	1.9	1.9
	3. Technicians and associate professionals	12.4	12.7	12.8	13.0	12.7
	4. Clerical support workers	11.2	10.6	10.7	10.5	10.3
	41. General and keyboard clerks	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8
	5. Service and sales workers	16.1	16.1	16.2	16.3	16.8
	6. Skilled agricultural, forestry and fishery workers	2.6	2.6	2.3	2.4	2.2
	7. Craft and related trades workers	11.5	11.5	11.4	11.1	11.0
	8. Plant and machine operators, and assemblers	7.0	6.8	6.9	6.8	6.8
9. Elementary occupations	8.7	8.5	8.5	8.2	8.3	
0. Armed forces occupations	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
カナダ (ISCO-88 基準)	1. Legislators, senior officials and managers	9.3	9.2	8.8	8.9	8.4
	2. Professionals	18.0	18.2	18.2	18.3	18.6
	3. Technicians and associate professionals	16.0	16.4	16.3	16.2	16.6
	4. Clerks	13.2	13.0	13.1	12.6	12.6
	5. Service workers and shop and market sales workers	15.1	15.0	14.9	15.2	15.1
	6. Skilled agricultural and fishery workers	2.2	2.1	2.0	2.0	2.0
	7. Craft and related trades workers	10.2	10.1	10.2	10.4	10.1
	8. Plant and machine operators and assemblers	8.4	8.4	8.5	8.4	8.5
	9. Elementary occupations	7.6	7.6	8.1	8.1	8.0
0. Armed forces	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

注：1) 5カ国のデータを ISCO-88 または ISCO-08 基準で比較できるのは 2009 年から 2013 年までの 5 年間のみ。

2) 項目名の前の 1 桁数字、2 桁数字はそれぞれ大分類番号、亜大分類番号を表す。

3) 大分類 3 は大分類 2 を、大分類 5 は大分類 0 を、大分類 8 は大分類 7 および小分類 931 (採掘・建設作業員) をそれぞれ含む。

2011 年は一部の分類のデータが掲載されていない。

4) 大分類 2 は大分類 3 を、大分類 7 は大分類 8 をそれぞれ含む。大分類 9 と大分類 0 のデータは掲載されていない。

5) 2010 年までは ISCO-88 基準、2011 年からは ISCO-08 基準にもとづく集計。

出所：ILOSTAT の employment データから作成 (2018 年 3 月ダウンロード)。

広さなど仕事そのものに関する概念である。具体的には、高度の専門的知識・技術や経験を必要とする仕事をスキルレベル3または4、仕事上、主体性を発揮する余地や裁量の余地が限定的であって、かつ肉体的努力を要する単純・定型な仕事をスキルレベル1、両者の中間の仕事をスキルレベル2としている。

表3のデータをもとにして大分類をスキルレベル別に3つに区分したのが表4である。我が国の特徴は、第1にスキルレベル1の割合が相対的に小さいこと、第2にスキルレベル2とスキルレベル3・4との差が大きいことである。後者は一般労働者・現場労働者の割合が相対的に大きく、管理職・専門職の割合が相対的に小さいことを意味している。アメリカの就業者も我が国と同じような傾向を示している。

表1と表3を合わせると、我が国の職業別就業構造の特徴が浮かび上がってくる。第1は事務従事者の割合が大きいことである。全就業者のおよそ5人に1人は事務の仕事に就いている。事務従事者の割合は今回の比較対象国の中でも飛び抜けて大きく、とりわけ一般事務員の割合が大きい。事務の分野は、今後AI(人工知能)やロボットなどによって代替される可能性が高い分野であるとみられている¹⁰⁾。第2は専門的・技術的職業従事者の割合が大きく上昇していることである。1960年から2015年までの間に3倍以上に拡大しているが、それでも比較対象国の割合よりも小さい。また、情報処理・通信技術者の割合も他の国よりやや小さく、ICTが社会の持続的発展を支える重要な技術のひとつであることを考慮すると少し気がかりな点である。

表4 ISCO スキルレベル別就業者割合の推移

		(%)				
国	ISCO スキルレベル	2009	2010	2011	2012	2013
日本 (ISCO-08 基準)	1	6.6	6.6	—	6.6	6.8
	2	68.5	68.3	—	67.5	67.6
	3・4	24.0	24.2	—	24.9	24.3
	分類不能	0.9	0.9	—	1.0	1.3
アメリカ ²⁾ (ISCO-88 基準)	2	62.7	62.8	62.4	62.1	62.0
	3・4	37.3	37.2	37.6	37.9	38.0
イギリス ³⁾ (ISCO-88, ISCO-08 基準)	1	10.2	10.2	8.8	8.9	8.8
	2	46.0	45.7	43.8	43.4	42.9
	3・4	43.2	43.5	46.7	47.1	47.7
	分類不能	0.6	0.7	0.6	0.6	0.6
オーストラリア (ISCO-08 基準)	1	8.7	8.5	8.5	8.2	8.3
	2	48.3	47.5	47.5	46.9	47.1
	3・4	43.0	44.0	44.0	44.8	44.6
カナダ ²⁾ (ISCO-88 基準)	1	7.6	7.6	8.1	8.1	8.0
	2	49.1	48.6	48.7	48.5	48.4
	3・4	43.3	43.7	43.2	43.3	43.6

注：1) ISCO のスキルレベルと大分類との対応は以下のとおり。

ISCO-88 のスキルレベル：
 1：大分類 9
 2：大分類 4, 5, 6, 7, 8
 3：大分類 3
 4：大分類 2
 大分類 1, 0：非適用

ISCO-08 のスキルレベル：
 1：大分類 9
 2：大分類 4, 5, 6, 7, 8
 3：大分類 3
 4：大分類 2

大分類 1：亜大分類に適用（スキルレベル 3 または 4）
 大分類 0：亜大分類に適用（スキルレベル 1, 2, または 4）

2) スキルレベル 3・4 は大分類 1 を含む。

3) 分類不能は大分類 0 を含む。

出所：ILOSTAT の employmen データから作成（2018年3月ダウンロード）。

VI おわりに

職業分類の多様性について付記したい。

日本標準職業分類とISCOはともに仕事特性の変数を分類基準に設定して作成されている。両者の差は仕事の類似性を判断する基準にスキルレベルを採用しているか否かである。しかし、それぞれの分類から受ける職業の印象はかなり違っている。同様に、スキル概念を取り入れている分類同士であっても、また仕事内容の類似性を分類基準にしている分類同士であっても、それぞれの分類には独自性があり、違いもかなりある。

分類基準および類似性の判断指標を共有していても、できあがった分類には多様性がみられる。なぜだろうか。それは分類が人間の営為であることに尽きる。分類の作成過程をみると、この点がよく分かる。職業分類は、産業構造、技術水準、作業組織、国の制度・政策などの環境条件を前提にした上で、人々の抱いている職業イメージや認知パターンに適合的な基準・指標を選定し、それを現実の仕事に適用して作成される。つまり、職業に関するイメージを分類基準に昇華して、それを適用したときの差によって職業を分類しているのである。したがって、元来職業分類は職業の世界をみる特定の見方を体系化したものであり、恣意的にならざるをえない。日本という環境下で受け入れられた職業の見方が日本標準職業分類であり、各国の特有な環境下で受け入れられた職業の見方がそれぞれの国の標準職業分類である。ISCOは各国が総じて受け入れ可能な国際基準として作成されているが、国によって国内事情が異なるため必ずしも一様に適用されているわけではない。その結果、自国の標準職業分類にもとづいて集計された職業別データと、それをISCO基準に組み替えて作成されたデータとの対応は、国によって大きな違いがみられる。両者を明確に対応させている国がある一方、両者がおおよその対応にとどまっている国もある。

1) 本稿における用語はアメリカ労働省の用法(1991a, 第2章)に準じる。

2) 日本標準職業分類(2009年改定)の一般原則第1項(1)お

よび(3)参照。

- 3) 職業とは何かということに触れないで、いきなり職業を構成する概念について職務分析的視点から用語の説明を行っているが、職業とは生計維持の手段として報酬を得るために行う、あるいは報酬の伴う、継続的な人間活動であるとする一般的な見方は本稿でも同じである。職業に対する見方は、そもそも職業の基本的性格から生まれ出ており、職業という漢字の成り立ちがそれをよく物語っている。藤堂ら(2007)によると、「職」という字は耳で聞いてよく識別することを示し、転じて、よく識別でき、わかまえている仕事の意味になる。ここから派生して、本分としてなすべき事柄を意味するようになったという。一方、「業」はぎざぎざのとめ木のついた台を描いた象形文字で、でこぼこがあつてつかえる意を含み、すらしとはいかない仕事の意味になる。ここから派生して、生活のため苦勞する仕事を意味するようになった。このように職業は語義の上から「職」と「業」とに明確に分かれていたが、実際に使用される言葉も「職分」的な言葉と「生業」的な言葉とに分かれていた。平石(1991)によると近世中期に至るまでは、個人および個人の所属する家族の生活手段を得ることを表す言葉として、生業、産業、なりはひ、すぎはひ、渡世、活計などが、また各自に課せられた社会的役割分担の意識を表す言葉として、奉公、役、つとめ、職分などが使われていたという。職業という言葉が使用されるようになったのは近世中期以降であり、現代と同じ意味合いで用いられるようになったのは幕末維新以降のことである。
- 4) ホランド理論にもとづく職業興味の測定は職業興味検査だけではなく、職業レディネス・テストにも採用されている。職業レディネス・テストでは、ホランド理論にもとづく6つの職業興味領域に合計305職業が配置されている。
- 5) DPTとは、仕事とそれに従事する人との関係性を、データ(Data)・人(People)・モノ(Things)の3つの指標で表す評価尺度である。それぞれの指標は6~8段階で評価される。
- 6) Gottfredson and Holland(1996)はDOT改定4版(1991年)の1万2860職業にホランド・コードを設定している。ホランド・コードとは、6興味領域のうち検査結果で優勢な上位3領域のそれぞれをアルファベット大文字で表示したものである。
- 7) 日本標準職業分類の設定時(1960年)には大分類に「単純労働者」という項目が設定されていたが、1970年の改定で当該大分類は廃止された。1979年以降、主に身体を使って行う定型な作業のうち一部の作業が「労務作業」という名称で技能工と合わせてひとつの大分類に位置づけられていた。しかし2009年の改定では労務作業の名称も使われなくなり、職業名に対する慎重な姿勢がうかがわれる。
- 8) 中央政府・地方自治体が統計調査の結果を職業別に表示するときには日本標準職業分類の使用が義務づけられている。そのような統計調査のうち最も規模の大きな調査は国勢調査である。2015年国勢調査用職業分類に設定されている職業は、2009年日本標準職業分類の中分類74項目、小分類329項目に対して、それぞれ57項目、232項目である。中分類・小分類レベルの職業がかなり集約されている。たとえば、日本標準職業分類では鉱工業技術者を、開発業務に従事する技術者と生産技術などの開発以外の業務に従事する技術者とに分けて、それぞれを中分類に設定している。しかし、国勢調査用職業分類では、調査票に記入された記述から両者を区別することは難しいとの理由でそれらの中分類がひとつに統合されている。なお、各国での標準職業分類の運用状況はどうであろうか。アメリカでは、2018SOCの作成時に労働統計局(U.S. Bureau of Labor Statistics)と国勢調査局(U.S. Census Bureau)に対してその最小単位である867職業につ

いてデータの収集・報告を義務づけている。

- 9) 各国の職業別データはそれぞれの国の標準職業分類にもとづいて集計されたデータを ISCO 基準の職業に組み替えて作成されている。各国の職業分類の特徴は以下のとおりである。
- ①アメリカ SOC：大分類は職業分野別に 23 項目設定され、大分類名には教育・資格・所得などの地位を示唆する名称 (professionals, craft など) を使用していない。最新版 (2018 年) はアメリカ労働統計局 (U.S. Bureau of Labor Statistics) のウェブサイト参照。
 - ②イギリス SOC (Standard Occupational Classification)：スキルレベルの判断指標として教育の水準を重視している。最新版 (2010 年) はイギリス統計局 (Office for National Statistics) のウェブサイト参照。
 - ③オーストラリア ANZSCO (Australia New Zealand Standard Classification of Occupations)：スキルレベルを ISCO の 4 段階ではなく 5 段階に区分している。最新版 (2013 年) はオーストラリア統計局 (Australian Bureau of Statistics) のウェブサイト参照。
 - ④カナダ NOC (National Occupational Classification)：仕事の種類を表す 10 項目のスキルタイプと 4 段階のスキルレベルとを組み合わせた 10 × 4 のマトリックス形式の分類である。最新版 (2016 年) はカナダ統計局 (Statistics Canada) のウェブサイト参照。
- 10) 601 職業を対象にした野村総合研究所の推計結果によると、AI (人工知能) やロボットによって代替される可能性が高い 100 職業のうち 25 職業は事務の職業である (野村総合研究所ニュースリリース 2015 年 12 月 2 日)。

参考文献

- 池田清彦 (1992) 『分類という思想』新潮社。
 総務省 (2009) 『統計基準 日本標準職業分類』。
 藤堂明保・松本昭・竹田晃・加納喜光編 (2007) 『漢字源 改訂第 4 版』学習研究社。
 中尾佐助 (1990) 『分類の発想——思考のルールをつくる』朝日新聞社。
 西澤弘 (2003) 「米国における職業情報の新たな展開——

DOT から O*NET への移行」日本労働研究機構調査研究報告書 No. 151 『人材の最適配置のための新たな職業の基盤情報システムに関する研究——企業・個人ニーズ調査、諸外国のシステム、翻訳実験版の開発、他』第 4 章 1。

- 平石直昭 (1991) 「近世日本の〈職業〉観」東京大学社会科学研究所編『現代日本社会 4 歴史的前提』第 1 章、東京大学出版会。
 ホランド、ジョン・L (渡辺三枝子・松本純平・道谷里英訳) (2013) 『ホランドの職業選択理論——パーソナリティと働く環境』雇用問題研究会。
 三瀨信邦 (1983) 『経済統計分類論——職業・産業分類の形成』有斐閣。
 ライシュ、ロバート・B (中谷巖訳) (1991) 『ザ・ワーク・オブ・ネーションズ 21 世紀資本主義のイメージ』ダイヤモンド社。
 Gottfredson, G. D. and J. L. Holland (1996) *Dictionary of Holland Occupational Codes, 3rd Edition*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
 International Labour Office (2012) *International Standard Classification of Occupations ISCO-08*. Geneva: International Labour Office.
 U.S. Department of Labor (1991a) *The Revised Handbook for Analyzing Jobs*.
 ——— (1991b) *Dictionary of Occupational Titles, Revised 4th Edition*.
 ——— (1999) *Revising the Standard Occupational Classification System*.
 ——— and Advisory Panel for the Dictionary of Occupational Titles (1993) *The New DOT: A Database of Occupational Titles for the Twenty-First Century: Final Report*.

にしざわ・ひろし 労働政策研究・研修機構アドバイザー・リサーチャー。最近の調査研究報告に『職業相関表——2 万人からみた職業の類似性』JILPT 資料シリーズ No. 130, 2014 年。職業心理学専攻。