

第2特集

職業紹介と職業分類

JILPT主任研究員 西澤 弘

厚生労働省は全国の公共職業安定所

で受理した求人情報をハローワークインターネットサービスを通じて提供している。この求人情報を職種で絞り込む場合、職種の区分には厚生労働省編職業分類が用いられている。この職業分類は昨年改訂され、ハローワークインターネットでは去る三月一日から新職業分類での運用が始まった。以下、厚生労働省編職業分類の特徴と今回の改訂をめぐる動きを紹介する。

職業分類とは何か

官民のさまざまな部門、事業、企業で多様な職業分類が使われているが、その違いは主に分類の使用目的や職業の分類方法の違いから生じている。職業分類の作成目的は大別すると統計利用と実務利用に分けられる。統計調査の結果を職業別に表示するとき用いられる職業分類は、対象となる職業を客観的に把握するのに適した分類であることが求められる。一方、職業紹介などの実務に使用する職業分類は、スキル等の視点から職業が区分され、求人と求職者とのマッチングに使いやす

いことが求められる。

職業分類を作成するとき、職業のどこに着目するかによって職業分類の性格は異なったものになる。職業を区分する視点は大きく分けて次の四つに分けられる。

- ① 職業に含まれる活動そのものに焦点を当て、職務内容の類似性にもとづいて分類する。
 - ② 働く場所や生計を得る企業の経済活動を重視して分類する。
 - ③ 職業の持つ社会的威信に着目して社会的地位や評価にもとづいて職業を分類する。
 - ④ 個人が能力、興味等の特性が異なっていることに着目して、それらを評定する要素にもとづいて分類する。
- ①は、多くの職業分類におけるもっとも基本的な考え方である。一方、②は職業の持つさまざまな側面のうち産業的側面(②)、社会経済的側面(③)、労働者特性の面(④)をそれぞれ重視した分類方法である。現実の職業分類は、①の視点を中心としながらも、その作成目的に応じて②～④の要素を加味して作成されている。
- なお、職業分類の作成方法には帰納的手法と演繹的手法がある。
- 通常、職業分類は帰納的手法を用いて作成される。この方法では、まず最

小単位の分類項目を設定し、それを束ねて上位項目を設定し、更にそれを集約する作業を繰り返して最終的に階層を持った分類体系が構築される。

他方、演繹的手法では、最初に理論的に区分されるべき大分類項目を設定する。次に職業に関する具体的な情報などを参考にして、大分類の下位に配置される中分類、更にその下位の小分類を順に決定して、最終的に階層を持った分類体系が作成される。

職業分類の基本概念

職業分類の基本概念のうち特に重要なキーワードは職務、職業、分類である。職業分類では、一般的に一人の人に割り当てられた、ひとまとまりの仕事とそれに伴う責任を指して「職務」と呼んでいる。職務は、職業分類における分類単位でもある。職務は現在の仕事だけではなく、過去の仕事(職務経歴など)や将来の仕事(求人の仕事など)にも適用される。職業分類は職務を分類したものであるが、個人に対してはその仕事を通じて適用することから、個人の従業上の地位やその仕事が遂行

される産業分野は職務に関係しない。職業分類では、多種多様な職務のうち類似しているものを束ねてひとつの分類項目を設定する。この分類項目が職業分類上の「職業」である。そのため分類項目と現実の職務とは一対一に対応するとは限らない。分類項目は複数の職務をグループ化したものであり、カテゴリである。通常、各カテゴリに含まれる職務の共通性を反映した名称を項目名にすることが多い。

職務の類似しているものを束ねて分類項目(Ⅱ職業)を設定するとき、職務が類似しているかどうかを判断するための基準を「類似性基準」(又は「類似基準」という。類似性基準は、最小単位の分類項目を決定する際の指針として用いられるだけではなく、最小単位の分類項目をより大きな職業カテゴリである上位階層の分類項目に集約する際の指針としても用いられる。更に分類の枠組みや分類項目の配列に用いられることもある。このように類似性基準は分類の性格を決定し、分類項目の構成、位置づけ、配列を決める役割を負っていることから、類似性を判断する基準として何を採用するかは職業分類の作成や改訂にあたって極めて重要な課題である。代表的な類似性基準には職務の遂行に必要な知識・スキル、生産される財・サービスの種類、使用する道具・機械器具・設備などがある。

職業分類の相互関係

行政で使用されている職業分類をみると、統計調査結果の職業別表示には

日本標準職業分類が共通基準として使用されている。しかし、統計調査以外の実務には各府省独自の職業分類が用いられることも多く、厚生労働省では職業紹介業務に厚生労働省編職業分類を使用している。

各国の行政機関がそれぞれ独自に職業分類を作成する一方、国際労働機関（ILO）は各国の職業別統計を国際比較する際の職業に関する国際基準として国際標準職業分類を設定している。

これら三つの職業分類は、それぞれ独自性を有しながらも、相互に密接な関連をもつて発展してきた。国際標準職業分類が職業分類の国際基準を定め、それを考慮して日本標準職業分類が改訂され、更に日本標準職業分類の改訂結果に準拠して厚生労働省編職業分類の改訂が行われるというサイクルが成立している。

厚生労働省の職業分類と日本標準職業分類

厚生労働省の職業分類は大・中・小・細分類の四段階分類であるが、そのうち上位分類（大・中分類）は日本標準職業分類の大・中分類に準拠して設定されている。小分類についても原則として日本標準職業分類の小分類に対応している。このような対応関係を保持しているのは、厚生労働省の職業分類が業務統計の職業別集計にも使用されていることによる。国勢調査を始めとする公的統計の職業別表章には日本標準職業分類が用いられており、これらの統計と職業安定行政の業務統計との相互比較・照合を行うためには日本標準

職業分類に準拠して上位分類を設定する必要があったからである。このため大・中分類項目は、項目内容、項目数、項目の配列順の点で日本標準職業分類に完全に一致している。しかし、小分類項目は、日本標準職業分類に設定されていなくても職業紹介業務における取扱件数の多い職業を小分類に設定している関係で、原則として分類項目の対応を確保することに止まっている。日本標準職業分類の大・中・小分類に準拠する方針は一九六〇年の第一回改訂で採用され、以後、その方針が堅持されている。

日本標準職業分類と国際標準職業分類

各国の職業分類にはその国の経済発展の状況を反映した特徴的な職業が設定されている。これに対して国際標準職業分類には、各国に広く見られる職業や多くの国に共通して見られる職業が設定されている。これは国際標準職業分類が演繹的手法によって作成されていることに関係している。

そのため国際標準職業分類の体系をそのままの形で各国の特有な状況に適用することは容易でない。また、ILOは各国に対してそれぞれの職業分類と国際標準職業分類との高次の整合性を求めているわけでもない。国際標準職業分類は職業分類のひとつの考え方であり、その分類概念や分類項目を各国が受け入れることができれば、各国の職業別データの国際比較が容易になるという意味での国際モデルである。日本標準職業分類は、一九七九年改

訂版まで、国際標準分類の考え方を受け入れて改訂を行ってきた。しかし、国際標準職業分類が一九八八年の改訂でスキル概念を導入し、学歴にもとづくスキルレベルと職業とを対応させたことから国際標準職業分類との対応を確保することが難しくなってきた。このため一九八六年以降の改訂では、従前の類似性基準を維持しながらも、国際標準職業分類との整合性を向上させる方針を掲げている。

厚生労働省の職業分類の歩み

厚生労働省の職業分類は、一九五三年に当時の労働省によって、公共職業安定所における職業指導、職業相談のための職業の基準として初めて作成され、以後半世紀以上にわたり職業安定行政で使用されている。その間、一九六五年、一九八六年、一九九九年にそれぞれ改訂が行われた。改訂は、いずれも社会経済情勢の変化に伴う職業の変化を分類項目に反映させることが中心になっているが、項目の見直しだけに終始したわけではない。

一九六五年の改訂では分類の枠組みを変更している。一九五三年の職業分類はアメリカ労働省の職業辞典の体系にもとづいて作成されていたが、一九六五年版職業分類では、職業紹介業務統計と各種統計調査の職業別結果との比較照合を容易にするため、大・中分類の体系と分類項目を日本標準職業分類に準拠して設定している。一九八六年の改訂では細分類の項目を二段階に階層化している。一九六五

年版職業分類の細分類は、職務範囲が包含関係にある職業であっても、それぞれひとつの細分類項目として設定されていた。一九八六年版では職務の包含関係に着目して職務範囲の広い職業を集約項目、その職業に含まれるものの特掲項目として整理し、上下二段の階層を持った細分類が設定された。

一九九九年の改訂は、一九八六年版の分類体系を維持したまま主に社会経済情勢の変化に伴う職業の変化を分類項目に反映させる部分改訂であった。このように厚生労働省の職業分類は、職業紹介業務での使用、日本標準職業分類との整合性の確保、細分類の階層化を特徴としていた。

労働行政と職業分類

厚生労働省の職業分類は、元来、全国の公共職業安定所の職業紹介業務における職業の基準として作成されたものであるが、現在ではそれ以外に、職業安定業務統計の職業別表示の基準、雇用対策関連の各種業務における職業の基準として用いられている。これらのうち中心となるのは職業紹介業務における使用である。職業紹介業務で職業分類が使用されるのは、主に次の場面である。

求人・求職の受理

事業所が公共職業安定所に提出する求人申込書には、求人職種の記入欄がある。同様に、求職者の提出する求職

申込書には、希望する仕事を記入する欄がある。公共職業安定所の職員は、これらの欄に記入された求人職種（希望する仕事）に対応する職業を職業分類表の細分類から選んで、その職業分類番号を求人申込書（求職申込書）の所定の欄に記入することが求められる。求人申込書（求職申込書）はOCRで読み取られ、その情報は求人票（求職票）として出力されるとともに、システムに入力される。

求人職種に対して職業分類番号を付与するとき、職員は職種名を唯一の手がかりにして対応する細分類項目を決めているわけではなく、求人申込書の「仕事の内容」の欄に記入された具体的な仕事内容、必要な経験・免許・資格などの情報も考慮して、職業分類番号を確定している。

求人者（求職者）の記入した求人職種（希望する仕事）と職業分類の細分類項目とを的確に対応させるためには、職業分類表に設定された細分類項目が現実に通じる職種名と適切に対応していることが重要である。それに加えて、職業の決定方法や職業分類の運用等についても適切な対応が求められる。たとえば、求人の仕事内容が複数の分類項目に該当する場合や、補助・助手など分類先の判断に迷う場合の職業の決定方法、希望する仕事が決まっていない求職者や、軽作業などの希望する仕事が無効としている求職者の扱いなどである。

求人者の検索

求人者の検索は、相談窓口で職員が行う場合と、求職者が公共職業安定所に設置されている求人自己検索装置を用いる場合とがある。

前者の場合、職業相談部門の職員が求職者と相談しながら、その希望条件等にもとづいて求人を検索し、該当求職者を求職者に提示する。後者の場合は、求職者が自ら検索装置を操作して希望条件に合う求人を探すことになる。検索条件として設定されている項目は、職業、事業所の産業分野、事業所の場所（都道府県・市町村）である。更に、免許・資格、休日・賃金等の労働条件で求人絞り込むことができる。

求人申込書を受理する段階で適切な職業分類番号が入力されていないと、当該求人者が本来分類されるべき項目を選択しても、その求人は検索結果に表示されないことになる。そのため求人職種に対して適切な分類番号を付与することが極めて重要である。

職業分類を取り巻く環境

厚生労働省の職業分類は、元々、公共職業安定機関における職業紹介業務に使用する実務用具として作成されている。その後、当時の労働省は、職業紹介業務における求人・求職者データである職業安定業務統計と日本標準職業分類に準拠した職業別の調査統計データとの比較照合を容易にするために、分類体系の骨組みともいえる大・

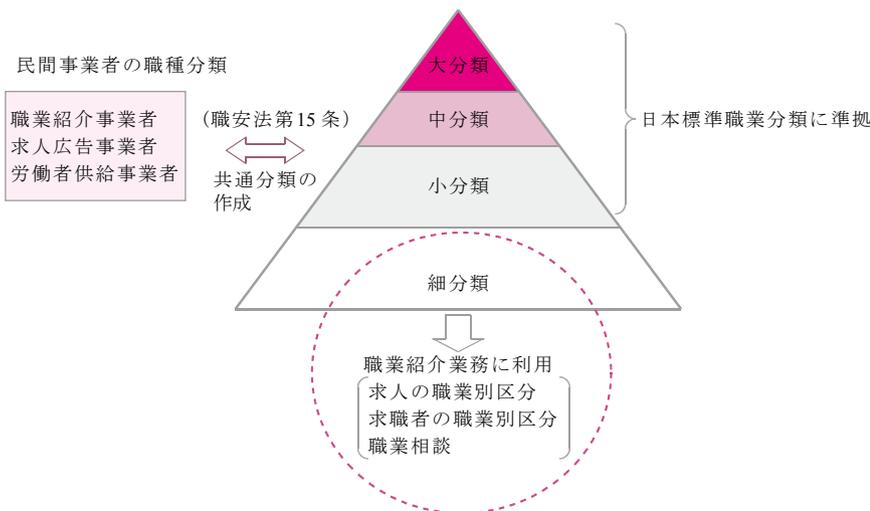
中分類の項目を日本標準職業分類に準拠する方針をとった。更に、一九九九年の職業安定法第一五条の改正では、職業紹介事業の規制緩和に伴って官民が共通して使用すべき標準的な職業名を定め、職業分類表を作成することが盛り込まれた。これによって職業分類はひとり厚生労働省の職業紹介業務だけではなく、職業紹介事業や労働者の募集にも共通して使用されるものとして作成しなければならぬことが法律上の努力義務となった。

このため、厚生労働省の職業分類は職業紹介業務で使用することを第一義としながらも、その体系の骨組みを日本標準職業分類と共有し、民間事業者も共通して使用できるものであることが求められる。即ち厚生労働省の職業分類は、第一に職業紹介業務における使いやすさ、第二に日本標準職業分類との整合性、第三に官民間での共有という三つの制約条件に取り囲まれている（図参照）。

このうち職業紹介業務における使いやすさには、次の三つの点に係している。第一は求人・求職の実態に即して分類項目が設定されているかどうか、第二は業務に使用する細分類レベルの項目の内容

が明確であるかどうか、第三はマッチングに使いやすいかどうかである。これら三者の制約条件が相互に影響しなければ、改訂作業での問題は少ないといえる。しかし、三者の共存は難しいのが現実である。たとえば、現在のところ第一の条件と第三の条件は共存が難しい。厚生労働省の職業分類と民間事業者の職種分類は、ともに実務利用の分類であるが、対象としている求人・求職者層が異なるため実務に使用するレベルの分類項目は違いが大きい。両者を概観すると、前者は特に製造

図 厚生労働省の職業分類を取り巻く環境—3つの制約条件—



工程に関する職業が細分化され、他方後者は特に専門職の項目が細分化されているといえる。そのうえ前者の分類体系は日本標準職業分類に準拠しているが、後者は取扱求人数の多寡にもとづいて分類体系の骨組みが組み立てられていることが多い。したがって官民共通の職業分類といっても両者が体系と分類項目についてそれぞれの独自性を有している現状のもとでは、共有化を推し進める前に共有化のための環境整備が不可欠である。

二〇一一年改訂の視点

今回の改訂では、従前の改訂と同様に日本標準職業分類の大・中分類に準拠して項目を設定するとともに、細分類の抜本的な見直しが行われた。改訂作業では、職業紹介業務に使用される職業分類として具備すべき要件は何かという視点から検討が行われた。

分かりやすく、使いやすい職業分類また習熟の容易な職業分類を作成するためにさまざまな要件を満たす必要があるが、その中で特に細分類のあり方が重視された。職業紹介業務での使用を考慮すると、業務遂行の効率を高めるためには細分類項目のあり方を見直す必要があったからである。細分類の見直しは次の視点に沿って進められた。

第一は現実の職業と職業分類上の項目との対応を容易に判断できるようにすることである。集約・特掲項目の使用状況等を検討した結果、細分類の階層化を廃止して職務範囲のやや広い職

業を設定することになった。しかし、細分類の階層化を廃止し、大きくりの細分類項目を設けたところで、新項目の職務範囲が明確になっていなければ、現実の職業を職業分類上の項目に位置づける際の問題は依然として残る。

そこで、第二は細分類項目の内容を明らかにすることである。今回の改訂では細分類の項目に主な仕事やその他の関連情報が明記された。これによって細分類に対する共通理解を形成するための基礎ができあがったものと考えられる。しかし、細分類の各項目の職務範囲が明確になったとしても、現実の職業と職業分類上の項目との距離は近いとはいえない。それは両者の間に名称の問題があるからである。

そこで、第三は細分類に掲載される例示職業名を見直すことである。現実の職業はさまざまな名称で呼ばれており、職業名の多様性に対処することが求められている。これまでの例示職業名を整理するだけではなく、例示として掲載されていない職業名を広く収集することが重要であることはいままでもない。しかし、細分類に掲載する例示職業名の数を単に増やすだけの態度は厳に慎み、どこまでも職業紹介業務に必要なものという観点から職業名が絞り込まれた。

新職業分類の特徴

今回の改訂の特徴を挙げるとすれば、基本の徹底、変化への対応、使いやすさの向上の三点である。

第一は仕事内容の違いを反映した

大・中分類項目の再編である。厚生労働省の職業分類は、実務利用の職業分類ではあるが、日本標準職業分類の大・中分類に準拠して項目を設定していることから、職務の類似性にもとづく職業の区分を基本にしている。しかし、旧分類には、産業の視点を重視した分類項目や生産品目別の分類項目など職務の類似性以外の要素を基準にして設定されている分類項目がある。今回の改訂では、職業分類の基本に立ち返り、財・サービスの種類や人の従事する産業にもとづいて区分されている大・中分類レベルの分類項目が全面的に改訂された。

第二は社会経済情勢の変化に対する小分類項目の対応である。旧分類は一九九九年に作成され、それ以後、今回の改訂までに一二年が経過している。この間、社会経済情勢の変化に伴って職業分野によっては仕事の様相が大きく変化している。今回の改訂では、職業の経年変化を分類表に反映させるため、小分類レベルの項目を見直すとともに、新たな小分類項目が設定された。第三は使いやすさを向上させるため、見直しである。この見直しには①細分類の構造化の見直し、②細分類項目の見直し、③細分類項目に対する内容の説明の追加、④職業名索引の見直し、⑤職業の決定原則の明確化などが含まれる。

細分類は階層化が廃止され、それに代わって職務範囲のやや広い細分類項目が設定された。その結果、細分類の項目数は二二七から八九二に大幅に減少した。細分類項目の見直しにあたって主に重視されたのは、職務の類

似性、社会経済情勢の変化、公共職業安定所における求人・求職件数である。細分類は職業紹介業務で使用される分類項目であるが、旧分類には項目名が表示されているだけで、現実の職業と細分類項目とを対応させる際の判断基準となる、仕事や作業内容に関する説明の記述が欠けている。今回の改訂では、細分類について共通理解を得ることができるよう、すべての項目に仕事や作業内容を記述しただけではなく、その項目に含まれる仕事、関連する仕事であって当該項目に含まれない仕事、例示職業名などの情報も必要に応じて記述されている。

旧分類の職業名索引には約二万八三〇〇種の職業名が掲載されている。今回の改訂では索引の職業名を全面的に見直すとともに、可能な限り多方面から職業名を収集し、その中から職業紹介業務に必要な職業名を厳選して約一万六四〇〇種が索引に掲載された。

仕事が多数の項目に該当する場合の分類原則は旧分類にも明示されていたが、それ以外のケースについては分類原則の記述がなく、分類の利用者に判断を委ねる形になっていた。今回の改訂では、共通認識にもとづいて業務を遂行することができるように、複合的職務の分類原則を明確にするとともに、資格・免許、見習・補助者・助手、職場のリーダーに関する分類原則が新たに定められた。

(注)

今回の職業分類の改訂については、労働政策研究・研修機構の資料シリーズNo.111「職業分類の改訂記録(二〇一二年三月)」を参照していただきたい。