

## 第2章

### 職業の概念構造と分類基準



## 第2章 職業の概念構造と分類基準

職業の世界は多様である。数多くの職業を一定の原則にもとづいてグループ化し、体系的に整理したものが職業分類である。したがって職業分類では、分類の対象である職業をどのように定義するのか、職業をグループにまとめるときにはどのような原則を適用するのか、そして職業グループを体系化するときにはどのように構造化するのか、といった点が重要である。これらの点に対する対応の仕方によって職業分類の性格が決まるともいえる。

先に、職業分類の変遷の潮流と相互関係を概観したが、ここではそれらの職業分類の背景にある、職業の概念と分類基準についてその要点をкаいつまんで論じる。

### 2.1 職業の分析軸

ISCO を始めとする多くの標準職業分類では、職務分析の概念を使って職業を定義している。これらの分類における職業は、「職務 job」と「課業 task」によって構成される概念である。ここで用いられる課業とは、ある目的を果たすために行われる、まとまった仕事を指している。また、職務とは課業の共通している職位（一人の人と同義）をひとまとめにしたものである。そして、職業とは類似の職務の集合体を意味している。職業定義の代表例を ISCO にみてみよう。

A set of jobs whose main tasks and duties are characterised by a high degree of similarity constitutes an occupation. (ISCO-88, p.2)

ところが我が国の JSCO は、「個人が継続性に行い、かつ、収入を伴う仕事」を職業と定義しているだけで、職業の概念構成に踏み込むことは避けている。これは職業分類を適用する単位の違いを反映したものであるといえる。ISCO の統計単位は職務である。このため ISCO では、職務の位置づけを説明するために課業と職業の概念を職務分析から援用している。他方、JSCO の適用単位は「人」である。職業の違いによって人を区分するための基準が JSCO である。JSCO では職業そのものの概念を明確化することよりも職業に含まれる仕事の範囲を明確にすることに重点が置かれている。

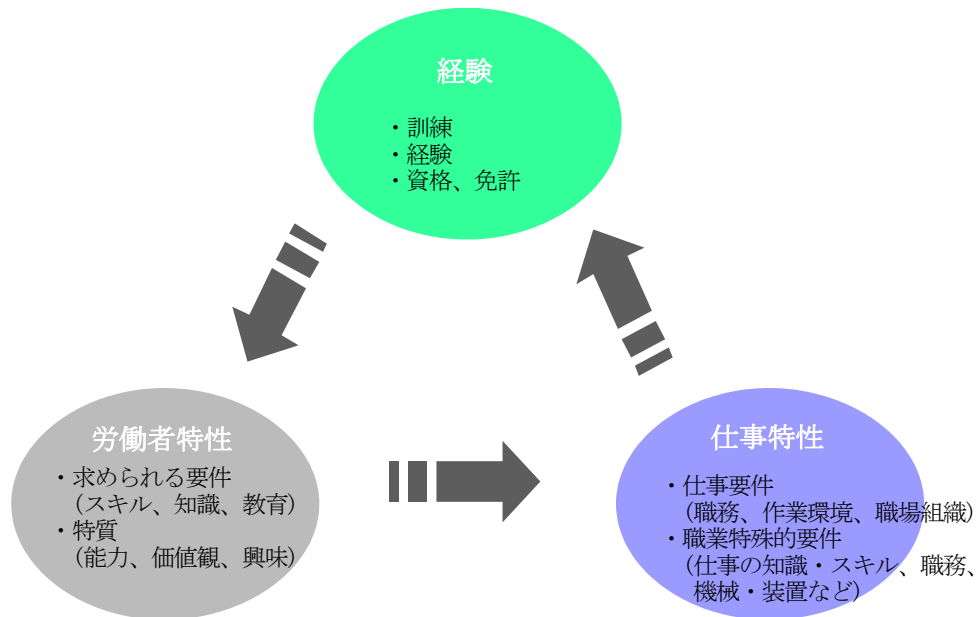
異なる職業分類の間で整合性をとるとき、両者が職業の定義や分類の適用単位を共有している場合には、問題は分類基準の違いや職業のくくり方に帰することができる。しかし両者の職業定義や適用単位が異なる場合には、より大きな問題を孕んでいる可能性がある（この点については後に 3.2 で論じる）。

職業は大別すると3つの面でもとらえることができる。すなわち、①仕事の面、②仕事に従事する人の面、③仕事に従事するための条件の面の3点である<sup>34</sup>（図表8）。第1の面に含ま

<sup>34</sup> アメリカ労働省の O\*NET では、Content Model という視点で職業をとらえ、職業を4つの面（①仕事に関する要件、②労働者に関する要件、③仕事遂行に関する要件、④仕事の性質）に分解している。（O\*NET Final Technical Report, Volume I, 1997, Figure 1-1 参照）

れる要素は、仕事の種類、仕事の遂行に必要な知識・技術・技能、使用する機械、取り扱う装置などである。第2の面には、仕事に従事する人の特性に関する要素（求められる知識・技能・教育・能力など）、第3の面には、経験に関する要素（経験・訓練の種類や期間、仕事の遂行に必要な資格・免許）が含まれる。

図表8 職業の構成要素



これらの要素のうち職業を区分する基準として用いられるものは、通常は第1の面に属する要素である。中でもその筆頭は仕事の種類である。現在各国で用いられている職業分類は、仕事の種類を中心にして、それ以外に、仕事に必要な知識・技術・技能、提供するサービスの種類・製造する製品の種類、資格などの要素によって職業を区分するものが主流になっている。他方、仕事の種類以外の要素を分類基準の中心に据えることも可能である。たとえば、活動の性質や職業に付随する社会経済的地位などの要素である。

職業分類にどのような分類項目が設定されるかという点は、分類基準として何を選択するかという点に密接に結びついている。分類基準に活動の性質をとれば、産業や生産活動の種類にもとづく項目が設定されることになる。分類基準に活動の種類を採用しなくても、仕事の種類や形態にもとづいて職業を束ねる段階で、ある一群の職業が特定の経済活動分野に重なることがある。この場合にも産業分類的な項目が設定されることになる。この例は、アメリカやカナダの標準職業分類にみられる。また、ISCO-68 やそれに準拠している JSCO の採用している分類基準には、明示的な形で生産活動の要素は掲げられていないが、分類自体には産業分類的な項目が設定されている。

職業に付随する社会経済的地位を分類基準に採用すれば、社会経済的評価にもとづいた項

目が設定されることになる。この例は、1980年のイギリス国勢調査局の職業分類（CO80）にみられる。

ISCO-88は分類基準に技能度を採用しているが、それがISCO-88の新奇さではない。技能度の導入について先鞭をつけたのはアメリカのDOTである（労働省職業安定局編の『職業辞典』も分類基準に技能度を用いているが、これは分類の枠組みをDOTに依拠していることによる）。ISCO-88の最大の特徴は、技能度の概念を操作的に定義したうえで大分類レベルに適用して、項目の設定と配列を行っている点にある。

現在、ISCO及び各国の職業分類は、産業分類、従業上の地位、社会経済的地位などの要素を極力排除して職業分類としての純化を求める傾向にある。この潮流のもとでは、職業分類を作成する際に分類基準として採り得る選択肢は3つに絞られると言っても過言ではないであろう。すなわち、①仕事の種類、②スキル、③活動の種類である。職業分類は、当初、仕事の種類を重視して職業の区分を行っていたが、この要素を中心にした分類基準では、分類項目の配列を論理的に説明することが困難であった。この問題を解決し、更に職業分類としての純化を進めるために採用されたのがスキル概念である。一方、分類基準の基本は仕事の種類とするものの、職業を一群の固まりに集約するとき（すなわち、大・中分類などの上位分類を設定するとき）、当該職業群が特定の経済活動分野と関係を持っているときには、その点を重視して経済活動分野別の職業の区分を行うのもひとつの考え方である。

## 2.2 分類基準の適用

分類項目はいかなる分類基準を選択するかによって決まるが、職業分類の性質は選択された分類基準をいかに適用するかによって決まる<sup>35</sup>。現在、主要国の職業分類で採用されている分類基準は、上述の3種類であり、その適用については2つのタイプに分かれる。仕事の種類を優先するタイプと、技能度を優先するタイプである。以下では、ISCO-88の浸透とともに広がりを見せている技能度を分類基準に採用している職業分類に焦点をあて、技能度がどのように適用されているかをみてみよう。ここでとりあげるのはISCO-88とISCO-88に準拠した3カ国の職業分類（イギリス標準職業分類、オーストラリア標準職業分類、カナダ職業紹介用職業分類）である。

ISCOの技能度の概念は、各国の国内事情に応じて独自の解釈や適用が行われている（図表9参照）。ISCOと3カ国の職業分類を比較する際のポイントは2つある。ひとつは技能度の概念規定とその測定法、もうひとつは適用対象である。ISCOの技能度の概念は極めて抽象的であるが、職務に含まれる課業と責務を遂行するために必要な知識・技術・技能がスキ

<sup>35</sup> 職業分類には、通常、複数の分類基準が設定されている。分類上の最小単位の職業を設定するときには、これらの分類基準のうち、まず始めに「仕事の種類」を適用することが基本である。しかし、職業は職務の集合体であり、職務の内容に応じて、仕事の種類以外に他の分類基準を適用したほうが職業の特徴をより明確に把握できることがある。このため、分類基準を適用するとき、すべての職業分野に統一的に適用したり、優先順位を決めて適用したりしているわけではない。

図表9 各国における技能度の解釈

分類基準	ISCO-88 所与の職務に含まれる 課業と責任を遂行する能力 ① スキルレベル 課業と責任の複雑さやその 範囲の関数として表される ② スキルの専門分野 必要な知識分野、使用する 道具や機械、使ったり・扱 ったたりする原材料、生産す る財とサービス	ASCO 2 スキルレベル ① 含まれる職業の範囲や複雑さの 関数として表される ② スキルの専門分野 スキルのタイプを表し、必要な 知識の分野、使用する道具や装 置、取り扱う原材料、提供する 財やサービスの関数として表さ れる	SOC 2000 スキルレベル ① 当該雇用分野で職業を十分に 遂行するために通常必要とさ れる訓練や経験の長さ ② スキルの専門分野 課業を完全、十分に、かつ効 率的に遂行するたための必要な 知識分野。遂行する仕事の種 類（取り扱う原材料、使用する 道具など）を指すこととあ る	NOC 2001 スキルタイプ ① スキルタイプ 遂行する仕事の種類 ② スキルレベル 当該職業に必要な教育・訓練の長 さの種類 ・職務遂行の際に必要な教育 や訓練の性質 ・入職に必要な経験、仕事の 複雑さや責任
スキルレベルの測定法	国際標準教育分類 (ISCED)	入職の前提条件として必要な教育 機関における教育・訓練や経験 ・教育機関における教育・訓練 Australian Qualifications Framework (AQF) ・経験（一連の課業の遂行に寄与 すると考えられる他の職業にお ける経験の長さ）	職務に含まれる課業を十分に遂 行できようになるため必要な 時間的長さ ・操作的には、必要な資格取得 のための期間、必要な訓練の 期間が尺度となる	一般的に受け入れられている入 職のための学校教育・訓練・職 業準備の経路
スキルレベルの区分	1 ISCED のカテゴリー 1 初等教育修了 2 ISCED のカテゴリー 2、3 前期・後期中等教育修了 3 ISCED のカテゴリー 5 中等教育修了後の大学卒と は異なる卒業資格 4 ISCED のカテゴリー 6、7 高等教育（大学・大学院） 修了	1 大学学部修了又はそれ以上の 教育、又は 5 年以上の経験 2 AQF の Diploma 又は Advanced Diploma、又は 3 年以上の経験 3 AQF の Certificate III 又は IV、 又は 3 年以上の経験 4 AQF の Certificate II、又は 1 年以上の経験 5 義務教育修了、又は AQF の Certificate I	1 義務教育修了の時点で習得 している能力 2 義務教育を通して習得した知 識に加えて、より長期の職務 関連訓練や仕事経験が必要 職業 3 義務教育修了後の教育（高等 教育を除く）で習得する知識 が卒業の知識やそれと同等の職 業 4 関連職業での経験が必要な職 業	A 大学・大学院教育 B 短大レベルの教育（2～3年）、 徒弟訓練（2～4年）、中等教 育（3～4年）+ OJT（2年以 上）、監督者の職業、重大な安 全の責任を有する職業 C 中等教育（1～4年）、OJT（2 年未満） D 中等教育（2年未満）+ 短期 の OJT
スキルレベルの適用	大分類項目 ・スキルレベルの高い順に配列 ・大分類 1 と 0 には非適用	大分類項目 ・スキルレベルの高い順に配列 小細分類項目 ・スキルレベルを明示	大分類項目 ・スキルレベルの高い順に配列	職業群 ・大分類項目はスキルレベルの 高い順に配列 小分類 ・スキルレベルを明示 管理職の職業には非適用
備考		入職における能力要件を重視する 傾向に対応	職業における competence を重 視	

(注) 職業分類名の略称は図表 6 の注を参照

ルと解釈されている。スキルの水準は、操作的に2種類のモノサシで測ることとされている。第1は教育のレベル（すなわち学校教育制度における達成度）、第2は職業訓練や職場での実際の経験などの学校教育以外の学習機会の種類や期間である。まず、学校教育については、ISCOでは国際連合教育科学文化機関（UNESCO）が1976年に設定した国際標準教育分類（ISCED）にもとづいてレベルを大まかに4つに区分している。これに倣って各国とも自国の学校教育を4～5つに分けて技能度のレベルを設定している。学校教育以外の学習機会については、職業訓練制度、見習・徒弟制度など各国の事情が異なるため、各国が独自に学校教育のレベルに対応する形で種類と期間を設定している。技能度の概念を自国に適用するとき、国によってニュアンスに若干の違いがみられる。イギリスでは、職務遂行の前提条件として教育訓練のレベルを考えているのに対して、オーストラリアでは、当該職業への入職の前提条件として教育訓練のレベルをとらえている。

技能度を採用している職業分類を比較する際の2番目のポイントは、技能度を適用する対象の違いである。すべての大分類項目に技能度を適用する職業分類もあれば、非適用の項目を設けているものもある。カナダの職業分類では、管理職が非適用になっている。それは、職務遂行に際して教育訓練のレベルよりも経験等の要因を重視しているからである。ただし、前者では、教育訓練のレベルだけではなく、経験等の要因も含んで技能度が操作的に定義されているため、技能度は理論上すべての職業に適用可能な基準になっている。

以上の4種類の職業分類は、いずれも技能度を操作的に定義し、大分類レベルに適用している。実際に設定されている分類項目は共通するものも多いが、独自の項目を設定している国もある。技能度を職業の区分に適用すると、一般的には熟練の職務、半熟練の職務、単純作業の3つの区分に対応した分類項目が設定されることになる。では、サービス・販売、事務、技能の各職業分野において、実際にどのような項目が設定されているかをみると、図表10のとおり、おしなべて技能度の3区分に対応した分類項目が大分類レベルに設定されていることがわかる。

翻って我が国のJSCOをみると、分類基準には仕事の種類を含めて8つの要素が掲げられている<sup>36</sup>。これらの分類基準を適用して項目を設定するとき、仕事の種類の違いを基本にしているが、それらの項目を体系化するときには、仕事の種類を基本にしているとは必ずしも言い切れない。上位分類の項目の中には、仕事の種類よりも他の分類基準が優先的に適用されていると考えられるものがあるからである。その代表的な例は、大分類レベルにおいて産業分類的な項目が設定されていること、大分類I「生産工程・労務作業」の中分類レベルでは産業分野別の項目設定になっていることである。JSCOは職業分類としての純化を目指しながらも、現実との妥協でその方向が必ずしも貫徹されているわけではないといえよう。

36 JSCOに明示されている分類基準は次の8項目である（『日本標準職業分類（平成9年12月改訂）』、p.34）。  
①個人が従事する仕事の形態、②必要とされる知識又は技能、③生産される財または提供されるサービスの種類、④使用する原材料・道具・機械器具・設備の種類、⑤仕事に従事する場所及び環境、⑥事業所又はその他の組織の中で果たす役割、⑦仕事に従事する人数、⑧法的資格

図表 10 各国の標準職業分類における技能度の適用と分類項目

	ISCO-88	ASCO 2	SOC 2000	NOC 2001
サービス・販売の職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ サービス従事者及び商店・市場における販売従事者</li> <li>⑤ 販売・サービス業に係る単純作業の従事者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 事務及びサービスに係る上級職務の従事者</li> <li>⑤ 事務・販売及びサービスに係る中級職務の従事者</li> <li>⑥ 事務・販売及びサービスに係る初級職務の従事者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 対個人サービス及び接客サービスの職業</li> <li>⑤ 事務及びサービスに係る初級職務の職業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 販売・サービスに係る熟練職務の職業</li> <li>⑤ 販売・サービスに係る中級職務の職業</li> <li>⑥ 販売・サービスに係る初級職務の職業</li> </ul>
事務の職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 事務員</li> </ul>			
技能工	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 技能工及び関連職務の従事者</li> <li>⑤ 装置・機械の運転作業者</li> <li>⑥ 組立工</li> <li>⑦ 鉱業・建設業・製造業・運輸業に係る単純作業の従事者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 技能工及び関連職務従事者</li> <li>⑤ 製造業及び運輸業に係る中級職務の従事者</li> <li>⑥ 労務作業者及び関連職務従事者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 熟練技能の職業</li> <li>⑤ 製造工程作業者、装置・機械の運転作業者</li> <li>⑥ 技能・装置・倉庫に係る初級職務の職業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 熟練工、運輸・装置運転に係る熟練職務の職業</li> <li>⑤ 運輸・装置運転・据付・保全に係る中級職務の職業</li> <li>⑥ 補助作業員、建設作業員及び関連の職業</li> </ul>

(注) 1. ④、⑤、⑥は、各分類体系に適用されているスキルのレベルの尺度を3区分したものである。それぞれ、熟練職務、半熟練職務、単純作業を表す。  
 2. ④、⑤はそれぞれ大分類、中分類レベルの職業であることを表す。  
 3. 職業分類名の略称は図表 6 の注を参照



## 2.3 現実の職業と分類体系上の職業

### 2.3.1 職業はどこにあるか

職業分類に記載された職業と実際の職業は、必ずしも一対一に対応するわけではない。それは、両者の職務が必ずしもぴったりと符合するわけではないからである。職務を統計単位とする職業分類では、類似した職務の集合体を職業としている。「類似した」という修飾語を付けているのは、一般に同一範囲の業務や仕事であっても事業所によって課業の編制や責任の範囲・程度がそれぞれ異なり、その結果職務構成は独自のなるざるをえないからである。職業分類上の職業とは、最大公約数的な職務で束ねたものを指しているのである。

職業分類は、階層化された構造を持っている。最小レベルの職業が最下層に位置づけられ、それらの職業を次第に集約して上位レベルの職業が設定されている。したがって最下層の職業に含まれる職務の集約の度合いと実際の職業に含まれる仕事の大きさがほぼ同じときには、職業分類上の職業は現実によく対応していることになる。しかし職務の集約の度合いが実際の職業の様相と違っているとき（特に前者の職務のくくりが後者よりも小さいとき）には、職業分類上の職業と実際の職業との一対一の対応を確保することは困難である。

現実の職業を職業分類上の項目に対応させる方法は職業分類によって異なっている。職業を体系化・構造化するとき、最下層の職業が実際の職業に対応するように項目を設定している職業分類もあれば、やや大きくくりの職業を最下層に設定しているものもある<sup>37</sup>。統計目的の職業分類は後者を指向する傾向が強く、職業紹介用職業分類は業務の効率性や必要性の観点から前者の立場をとるものが多い。

では、最下層レベルの項目の精粗はあるにしても、職業分類に設定された項目の適切性を確保するためには何をなすべきだろうか。社会一般あるいは労働市場で現実流通している職業と最下層項目との対応関係を明確に示すことが、その基礎になると考えられる。この観点から職業分類に付属する形で職業名索引が作成されることが多い<sup>38</sup>。職業名索引は量（採録した職業名の数）も重要であるが、分類上の職業と現実の職業との的確な対応を図るためには質（内容の更新を不断に行うこと）がよりいっそう重要である。

### 2.3.2 職業をどのように把握するか

職業分類に設定された分類項目は、分類基準にもとづいて区分されていることは先に述べた。ということは、各職業は適用された分類基準によって定義づけられることになる。分類基準に仕事の種類を採用している職業分類では仕事の内容、すなわち職務内容の違いがそれぞれの職業を特徴づけることになる。職務は課業によって構成されるため、職務の記述に加

37 アメリカの DOT 第 4 版増補改訂版（1991 年）の最下層レベルには、12741 の職業が掲載されている。他方、イギリス標準職業分類（2000 年）の最下層の職業数は 353 である。

38 イギリス標準職業分類（2000 年）の職業名索引には約 25000 の職業名が採録されている。また、カナダの職業紹介用職業分類（2001 年）の職業名索引は約 36000 種の職業名を載せている。

えて課業を記述することも当該職業の特徴を示すことにつながる。分類基準に技能度を採り入れている場合には、職務遂行に必要な知識・技術・技能の内容とレベルを明らかにすることによって、各職業の特徴とすることができる。

現実の職業分類をみると、職業の記述の仕方はさまざまである。仕事の種類を分類基準にしている職業分類では、主な職務の記述だけに止まるもの、主な職務に加えて主な課業を記述しているもの、入職の要件・経路を記述しているものなどがある。一方、技能度を分類基準に採用している場合には技能水準に関する記述が含まれている。

職業紹介の業務では、求人職種を職業分類上の項目に位置づけることや、職業相談の場で職業情報を提供することが常時行われている。職業紹介用職業分類に職務や課業の記述が求められるのは、業務上必要だからである。1980年代までアメリカ、イギリス、カナダなどの国では、職務調査を通じて職務や課業に関する情報を収集し、それにもとづいて詳細な職業が設定されている職業紹介用職業分類の改訂を行っていた。しかしこれらの国では、現在、従来の意味での職務調査は行われていない。アメリカでは標準職業分類に準拠した職業をO\*NETに設定することによって限定的な数の職業を対象とした情報収集の方向に政策転換し、イギリスでは標準職業分類を職業紹介の現場で使用することを選択している。また、カナダでは、継続的な職務情報の収集に代わって、分類改訂時に標準職業分類と共有する職業について集中的に情報収集を行う方針を採っている。いずれのケースにしてもその決断の背後には効率的な職務情報の収集が大きな課題として潜んでいたものとみられる。

## 第3章

### 労働省編職業分類の特徴と問題点



## 第3章 労働省編職業分類の特徴と問題点

労働省編職業分類は他の職業分類から二重の影響を受けている。第1にJSCOからは直接的な影響を受けている。分類項目及び体系をJSCOに準拠しているため、JSCOの抱える問題点を共有せざるをえない状況に置かれている。第2にISCOからは間接的な影響を受けている。JSCOがISCO-68に準拠している関係でJSCOを介してISCO-68の問題点を共有している。

本章では、労働省編職業分類の現状を明らかにするため、第1にその特徴と直面する課題を整理し、第2にJSCO及びISCO-68から受け継いでいる問題点を解明する。

### 3.1 労働省編職業分類の特徴と課題

#### ① 職務調査と職業記述

労働省編職業分類の最大の特徴は、その凡例の第1項に示されている。

本分類は「名称の分類ではなく、仕事の内容を確認したうえで、その類似性に基づき分類することを前提としたものである」<sup>39</sup>。

労働省編職業分類における職業とは、職務分析の手法にもとづく概念－課業・職位・職務によって構成された概念である。職業は職務の類似性によって区分されることから、各職業には職務に関する情報を明示することが必要である。1953年の『職業辞典』の編纂にあたっては、全国の職業安定機関の協力を得て実施した職務調査の結果を職務記述の基礎資料として利用している。労働省ではその後も職務調査を継続し、その成果は1965年の改訂に活かされている。

しかし60年代中盤以降、職務調査は事実上中断している。このため1986年の改訂では、職務情報については職業研究の研究成果を利用している<sup>40</sup>。また、分類項目の整理にあたっては、全国の公共職業安定所を対象にして実施した調査結果を利用している。1999年の改訂では、職務情報については限定的な範囲で実施した職務調査の結果と職業研究の成果をあわせて利用している。分類項目の整理については、事業主団体等を対象にして実施した調査結果を利用している。職業分類上の職業と現実の職業との乖離を小さくするためには、職務情報の収集が欠かせない。しかし、『職業辞典』を作成したとき職業安定行政が組織をあげて実施したような大規模な職務調査は今では望むべくもない。

では、現実問題として職務情報が入手できないと、どのような不便が生じるのだろうか。

---

39 『労働省編職業分類－職業分類表－』、1999年、p.vi

40 労働省職業安定局が所管していた労働省編職業分類の維持・管理の任務は、雇用促進事業団職業研究所の設立にともなって同研究所に移管された（同研究所はその後雇用職業総合研究所と改称している）。1986年の改訂では雇用職業総合研究所の実施した職業研究の成果を活用している。また、1999年の改訂では、日本労働研究機構（雇用職業総合研究所は1990年に日本労働協会と統合して日本労働研究機構が発足した）の実施した調査研究を利用している。なお、同機構は2003年に厚生労働省労働研修所と統合して独立行政法人労働政策研究・研修機構に移行している。

各職業の職業記述をみれば、一目瞭然である。職業分類表に設定された職業には、職業の内容を1～2行で簡潔に記述した説明文が付いている。この説明文は、当該職業の主要な職務のエッセンスを抜き出したものである。簡潔ではあるが、具体性に欠け、解釈に主観の入る余地が残された記述になっている。この結果、たとえば同じ求人職種でも受付窓口職員によって職業分類上の位置づけが異なるという事態が起こりがちである。

求人関係の業務にしる、求職者関係の業務にしる、職業の中身、すなわちある程度詳しい職務情報が業務上必要である。このため職業分類の改訂にあたっては職務情報の収集が最大の課題になると考えられる。もし、必要かつ十分な職務情報にもとづいて改訂を行うことが難しい場合には、凡例の第1項を維持することも難しいであろう。

## ② 細分類レベルにおける職業の構造化

1986年の改訂では、細分類レベルの職業の構造化が行われ、この考え方は1999年の改訂にも引き継がれている。細分類職業の構造化は、職業分類上の職業のくくりと現実の職業との対応度を向上させるための工夫である。細分類職業は、上位の職業（「集約職業」という）と下位の職業（「特掲職業」という）の2層構造になっている。細分類レベルの職業といえども、含まれる職務は多様である。まず、それらの職務を組み合わせやや大きくくりの集約職業が設定され、集約職業に含まれる代表的な職業が下位の職業として特掲されている。したがって特掲された職業は、集約職業に含まれる職務を部分的に共有した職業である。

求人職種には5桁の職業分類番号（集約職業又は特掲職業のコード番号）を付けなければならないが、現場職員を対象にしたヒアリングによると集約職業のコード番号を多用する傾向にある。細分類職業の構造化は現実の求人職種に対応することを意図して行われている。しかし特掲職業として設定された項目は利用度が低いのが現実である。これにはふた通りの解釈が可能である。ひとつは、一般に求人者は職務範囲が明確に定められた仕事に従事する人を求めて求人申込をするわけではないという解釈である。公共職業安定所を利用する事業所は大半が小規模事業所であり、これらの事業所従業員の職務範囲は大・中規模事業所のそれに比べて広いことが多い。そのため求人申込書に記載される仕事内容はやや大まかな記述にならざるをえず、その結果集約職業に位置づけられることになる。もうひとつは、特掲された職業と現実の求人職種との対応度が低いために集約職業が選択されるとの解釈である。

どちらの解釈がより優勢な視点であるにせよ、問題は特掲された職業の利用度が低いという点にある。この問題は基本的には現実の職業の職務実態を把握し、それにもとづいて職業を設定するという原点に戻って対応しなければならない。しかし職務実態を把握する際には先に記した①の問題がある。

## ③ 分類項目の設定基準

凡例の分類基準に関する項には、分類項目の設定にあたっては「従事する人数の大きさも

あわせて考慮する」と記されている<sup>41</sup>。これは設定された項目の適切性を裏付けるための根拠として JSCO の分類基準をそのまま援用したものである。JSCO では小・中分類の項目設定にあたって数量基準を用いている。1997 年の改訂では項目の新設の場合は、小分類が就業者 2000 人以上、中分類が 50000 人以上、廃止の場合は、小分類が 1000 人未満、中分類が 10000 人未満という基準を設定して分類項目の整理を行っている。JSCO に準拠することによって小・中分類には一定数以上の就業者のいる職業を設定することが可能になった。しかし職業紹介の現場で用いられるのは細分類レベルの職業である。このレベルの職業に従事する就業者の一般的な数量データは存在しない。

では、細分類職業を設定する際には、その適切性を如何に担保したらよいかという問題が生じる。方法は 2 つある。ひとつは細分類職業が現実の職業を反映していることを示すことである。このためには職業の職務実態を把握した資料が必要である。ここで再び職務情報の収集が問題解決の隘路になっていることが想起される。もうひとつの方法は、細分類職業の裏付けに求人・求職者のデータを利用することが考えられる。職業別求人・求職者のデータは、厚生労働省の「労働市場センター業務月報」と『労働市場年報』に公表されている。前者は大・中分類の項目、後者は大・中分類に加えて小分類と細分類の一部の項目も網羅している。しかしデータの公表されている細分類職業はわずか 21 項目にすぎない<sup>42</sup>。

職業紹介業務に使用することを念頭に置くと、項目を設定する際には、求人・求職者の多い分野の職業は細かく、そうでない分野の職業はやや粗くすることが基本であると考えられる。しかし、現実に対応した職業や求人・求職者の実態に即した職業を設定するために必要な記述データと数量データは両方とも入手困難なのが現実である。

#### ④ 分類項目の精粗

労働省編職業分類の細分類レベルには 2167 の職業が設定されている。細分類職業の分布を大分類別にみると偏りが大きいことがわかる。全体の約 64%にあたる 1383 項目は大分類 I 「生産工程・労務の職業」に含まれる職業である。これに対して、事務の職業は 5%弱、販売の職業は 3%強、サービスの職業は 4%弱をしめるにすぎない。

このように細分類職業が偏って分布しているのは、現在の労働省編職業分類が 1953 年の『職業辞典』の遺産を基礎にしているからである。『職業辞典』の編纂には基礎資料として職務調査の結果が用いられているが、職務調査は当時の産業状況のもとで製造業を中心に実施され、調査結果にもとづいて製造関係の項目が数多く設定されている。製造業の分野では、技術革新によって生産技術が変わり、新たな製品が生まれている。このような変化にともなって働き方も変化している。しかし職業分類の更新は職場の変化の後追いに終始しがちであ

---

41 『労働省編職業分類－職業分類表－』、1999 年、p.vi

42 『労働市場年報』に掲載されている細分類項目は、集約職業が 1141 項目のうち 20 項目、特掲職業が 1026 項目のうち 1 項目である。

る。製造分野に設定された職業の数は多いが、求人職種の実態にあわなくなっているのが現実である。

一方、職業の専門性が進み現在の分類項目では求人職種を適切に位置づけられなくなってきた分野もみられる。その代表は専門的・技術的職業である。この分野の細分類項目の数は全体の15%をしめているが、特に急速に進展している産業分野を中心にして職業の専門化が進み、現状の職業分類表では新たな職業に対応することが困難な事態も生じている。

項目数の多寡は、求人職種を職業分類上の職業に位置づけるときに起こる問題の直接的な原因というわけではない。問題の核心は設定項目と時代との対応関係にある。職業紹介用職業分類は、現実の職業の実態を映す鏡の役割を負うことが期待されている。現実の変化のスピードに対応できるかどうかを問われているといっても過言ではないであろう。項目の設定という点では時代への対応性が真の問題なのである。

#### ⑤ 地域における求人・求職処理の効率化のための便宜

細分類レベルの職業は、上位の小分類職業の構造や当該細分類職業の代表性などさまざまな判断材料にもとづいて項目の設定が行われている。そのひとつが地域の特性である。たとえば特定の産業分野に属する数多くの事業所が管内にある公共職業安定所では、当該分野の職種が職業分類表に設定されていれば、求人に関する業務処理やマッチングを効率的に進めることができる。このため職業分類表には全国各地の地場産業や伝統工芸品の製作に関連する細分類項目が設定されている。

1986年の改訂時には、公共職業安定所を対象にして求人に関する実態調査が行われ、この調査には地場産業の求人等に関する項目も含まれている。調査結果にもとづいて細分類項目の調整が行われている。その調査から既に20年経過している。その間の産業構造の変化、地域の産業・伝統工芸品の消長は大きいと考えられる。地域における業務効率の促進という観点を今後とも維持するためには、細分類レベルに設定された職業の適切性を担保することが求められる。この点については2つの方法がある。ひとつは細分類職業の設定に数量基準を導入して、求人・求職者のデータから細分類職業の適切性を判断することである。もうひとつは地場産業・伝統工芸品等に関する職務情報などの記述情報を収集・蓄積して第1の方法を補足することである。

#### ⑥ 複合的職務内容を持つ仕事に関する分類基準

職業分類表に設定された職業とは、職務の組合せをパターン化したものであるともいえる。aとbの職務を組み合わせてAという職業を設定し、cとdの職務を組み合わせてCという職業を設定した場合、aとcを仕事内容とする求人が出てくることが考えられる。このため複数の職業に属する職務を含む仕事はどのように処理するのか、その方法を予め定めておく必要がある。複数の職業に位置づけることを許容する場合もあるが、通常はどちらか一方の



職業にだけ位置づけることになる<sup>43</sup>。後者の場合には位置づけの原則が必要である。

労働省編職業分類には「職務内容が複合的な場合の分類原則」が定められている。原則は3つある。優先順序は次のとおりである。第1はスキル（知識・技術・技能）である。職務内容が複数の職業に関係するとき、当該求人職種は必要とされるスキルがより上位の職業に位置づけられる。第2は時間である。従事する時間の長い職業に位置づけられる。第3は生産工程である。主要工程あるいは最終工程を含む職業に位置づけられる。

原則1は、『職業辞典』の遺産を引き継いでいると考えられる。『職業辞典』の分類項目は技能度別の配列であり、スキルの違いは明白であった。しかしJSCOが準拠しているISCO-68にはスキル概念は導入されていない。このためスキルの程度を判断するとなると、判断する者の主観が入りかねない。この意味でこの原則は客観性を損なうおそれがある。原則の2はJSCOと共有している。ただし、JSCOではこちらが第1原則になっている。原則3は、製造関係の仕事の求人・求職者が多い公共職業安定機関の特徴を表しているといえる。

求人職種が職業分類表の複数の職業に該当するとき、現場では実際にどのように対応しているのだろうか。大半の者は求人申込書に記載された仕事のうち主な仕事を確認して、その仕事に対応する職業に位置づけると回答している<sup>44</sup>。これは明らかに原則1とは異なる。原則2とは関係あるが、両者が重複する部分は求人によって異なると考えられる。では、どうして原則1が用いられないのだろうか。それはスキルの判断基準が明示されていないからである<sup>45</sup>。1965年以降の労働省編職業分類にはスキルの考え方は全く取り入れられていない。それにもかかわらず原則だけが『職業辞典』から引き継がれている。原則1を適用しようにも、現状ではスキルの判断材料を職業分類表に求めることはできない。したがって基準が明確で、適用が容易な原則を設定することが求められているといえよう。

## ⑦ 特定の職業への集中

求人は特定の職種に集中している。『労働市場年報』（平成12～16年度）でこの点を検証してみよう。小分類レベルの項目のうち求人の多い順に上位10職種を採ると、求人全体の1/3をしめる。これを求人5000人以上の職種に限定すると、年度によって職種数は12から14の間で変動があるが、全体にしめる割合は37～39%に達する。これらの職種の中で特に求人が多いのは「商品仕入・販売外交員」、すなわち営業員である。全体の8～9%をしめて

43 公共職業安定所における求人申込の場合、求人職種と職業分類表の職業との一対一の対応が求められるが、求職申込のときには希望職種を職業分類表の複数の職業に位置づけることが可能である。

44 東京都内の公共職業安定所でのヒアリングによる（4.2.1参照）

45 アメリカ標準職業分類における複合的職務の分類原則は、第1原則がスキル、第2原則が主な活動である(Standard Occupational Classification Manual, p.xii)。同分類はスキルにもとづいて分類項目を配列しているわけではないので、複数の職業をスキルの点で比較したとき、どの職業のスキルがより上位であるかを明確に判断することは困難である。したがってスキルの判断はアメリカ社会で一般的に共有されている暗黙の基準によってなされることになるものと考えられる。なお、同分類にはスキルの違いにもとづいてスキル別の分類項目を設定している分野がある（生産・サービス・販売の各分野における第一線管理監督者、補助・助手など）。

いる。2 番目に求人の多い職種は販売員である。全体の 4 ～ 5%をしめている。すなわち公共職業安定所に申し込みのあった求人のうち約 10 人に 1 人は営業員、約 20 人に 1 人は販売員である。これら 2 職種以外で特に求人の多い職種（求人数が 10000 人以上の職種）は、看護婦・看護師、警備員、自動車運転者である。

このほか一般事務員の求人も相当多いと考えられる。「考えられる」としたのは、一般事務員の求人データが公表されていないため、推測的な見方になるざるをえないからである。一般事務員を含む中分類「一般事務の職業」の求人は、商品仕入・販売外交員と販売員の両者を含む中分類「商品販売の職業」に次いで 2 番目に求人の多い中分類である。当然一般事務員の求人も多いと推測できる。

マッチングの効率（求職者が希望する分野の求人をすばやく探し出せること）を考慮すると、求人の多い職業の細分類レベルには求人・求職者動向を反映した項目を設定することが望ましいと考えられる。しかし一般事務員の細分類レベルは細分化されておらず、営業員や警備員の細分類には求人・求職者動向を反映しているとはいいがたい項目が設定されている。したがって細分類項目の設定にあたっては、特に求人の多い小分類職業の場合には求人・求職者動向を考慮することが望まれる。

職業分類上の新職業は、その他の職業として設定されている雑多項目（分類番号の末尾が「9」の項目）から生まれることがある。雑多項目は、他の分類項目に位置づけられないときに利用され、当然のことながらその中には種々雑多な職種が含まれる。雑多項目とはいえ、その中である程度類似性の高い職業がある場合、それを小分類レベルあるいは細分類レベルで独立させることが考えられる。公表データをみると小分類レベルの雑多項目（「他に分類されない保健医療の職業」、「その他の技術者」）は求人数が多い。これらの中に新職業として独立させる必要のある職業が存在するかどうか検討することが求められる。

## ⑧ 普通職業名の整理

労働省編職業分類の職業名索引には 28275 種の職業名が採録されている。索引の見直しは職業分類表の改訂にあわせて行われている。まず国勢調査用職業名索引など関連資料から職業名が抽出され、次にそれらの職業名と職業名索引の既存職業名とが比較照合され、採録するかどうかの判断が行われる。したがって基本的には古い職業名が残り、新たな職業名が追加されることになる。現在の職業名索引は、1990 年国勢調査用職業名索引に掲載された職業名を中心にした資料との比較照合にもとづいて作成されている。つまり「最新」の職業名は 16 年前に把握された職業名である。この間の産業分野の盛衰にともなう職業名の変化、文字通り新たな職業の出現による新職業名の誕生、企業の差別化戦略に対応した職業名の流通など職業名をめぐる動きはめまぐるしい。この状況に 16 年前の職業名索引で対応することには明らかに無理がある。

職業名索引は職業紹介業務には必須の資料である。なぜ索引が必要か。理由は簡単である。

たとえば求人受理の場面を考えてみよう。職員は、求人申込書に記載された事項を確認し、職種欄に記入された職種名に対応する職業分類上の職業を特定し、その職業に固有の分類番号を記入することが求められる。通常、窓口職員には求人の多い職種の一覧表や簡易職業分類表が用意され、求人職種の位置づけにはこれらの資料が利用されている。しかしあまり知識のない分野での求人や初めてみる職種名のときには、職業名索引を引いて求人職種と職業分類表の職業との対応を確認せざるをえない。このため索引が広範な分野で最新の職業名を採録しているほど、求人職種に対する職業分類コードの付与が容易になり、その結果（少なくとも求人受理の点では）業務効率を高めることができる。

職業名索引の見直しのポイントは時期と範囲である。職業分類表の改訂にあわせてすべての分野の職業名を見直すとなると作業の負担が大きくなる。求人職種名は多様で、かつ変動が激しい。このため、すべての分野の職業名を一度に見直すのではなく、職業名索引の内容を漸次充実させることができるように新職業名を適宜索引に追加できるような仕組みを作ることが望ましい。この際、職業名の収集にあたってはある程度の時間的経過の中で存続している職業名を対象にすべきであろう。

## 3.2 日本標準職業分類に準拠することから派生する問題

### ① 職業分類の考え方

JSCO は上位分類を ISCO に準拠し、我が国固有の職業の分化にあわせて下位分類を設定するという方針を採っている。それとともに職業分類としての純化を指向している。職業分類の純化とは仕事の違いに注目して職業を区分することである。これは職業と仕事の行われる場や従業上の地位の間を峻別しなければならないという考え方である。換言すると職業分類の純化とは仕事の種類を最優先の分類基準にすることである。しかし ISCO 準拠、国内の職業分化の反映、分類の純化という 3 条件を同時に満たすことは極めて困難な課題である。そのため JSCO の改訂結果はこれらの諸条件の妥協の産物ともいえる。

労働省編職業分類は JSCO 準拠の方針を掲げたとき、同時に JSCO の職業分類に関する考え方を導入し、そこから派生する問題を背負うことになった。JSCO はその基本方針である 3 条件に対して現実にはどのように対応しているのだろうか。

第 1 に ISCO 準拠の方針については、ISCO-88 の一世代前の分類体系である ISCO-68 との対応を確保しているにすぎない。それは、先述したように ISCO-88 で新たに導入された分類基準（技能度）を現実に適用した場合、困難な問題の起こることが予め予見できるからである。技能の概念は『職業辞典』を作成するときに用いられており、職業紹介業務では有用な概念である。しかし ISCO-88 の考え方を採用していない JSCO に準拠した労働省編職業分類では、技能の視点を業務に活かさないというジレンマを抱えている。

第 2 に職業分化の様相を職業分類に反映させるという点については、項目設定の基準を設けることによって対応している。小分類レベルの項目を設定するときには、ひとつの目安と

して数量基準が用いられている。数値の出所は主に国勢調査報告である。国勢調査などで就業者の人数が確認された職業について分類項目の新設・分割・統合・廃止が検討されることになる。つまり JSCO の小・中分類項目は就業者の視点からみた職業の区分であるともいえよう。一方、公共職業安定所の扱う求人は事業所の求める人材であり、求職者は仕事に就いてなく、仕事を探している人が中心である。就業者の視点と求人・求職者のそれとは必ずしも重複するとは限らない。事実、求人・求職者が多くても JSCO に設定されていない職業もある。JSCO に準拠するとこの点が見逃されがちである。

第3に分類の純化の点では、前述した通り産業分類の視点と従業上の地位分類の視点が必要でも払拭されているわけではない。前者については大分類レベルに運輸・通信従事者などの項目が依然として設定されている。一方、後者については自営業主と雇用者をそれぞれ別の項目として設定している分野がある。たとえば大分類「販売従事者」の中分類「商品販売従事者」では、小分類レベルで店主と店員の項目をそれぞれ別々に設定している。

## ② 適用単位：人 vs 仕事

JSCO と労働省編職業分類では適用単位が異なる。前者は「人」であり、後者は「職務」である。「人からみた仕事の種類」と「特定の職務に従事する人」とは、多くの場合同じことを違った立場からみて表現しているにすぎない。しかし時には両者が一致せずずれが生じることがある。そのような食い違いの代表的な例はホームヘルパーである。JSCO では介護の仕事を訪問介護と施設等での介護に二分して、異なる大分類項目の中にそれぞれの職業を位置づけているが、このような扱いになるのは従事する人を基準にして分類項目を設定しているからである。これに対して職務を基準にすると、まず介護の仕事というやや大きくくりの項目を設定し、次にその下位分類として就業場所や就業形態等を考慮して細分化項目を設けるという順序で項目の設定が行われることになると考えられる。

上の例のように同一分野の職業であっても JSCO に準拠して異なる大分類のもとに項目を設定すると、求人探索が複雑になり求職者に負担を強いることになる。介護の求人は複数の分類項目に位置づけられているため、介護職希望者は求人を一括して検索することができない。まず訪問介護を希望するのか、あるいは施設介護を希望するのかを決めなければならない。次にそれぞれに該当する項目を検索して求人を探すことになる。ところが求職者には介護の求人が複数の項目に分かれていることは周知されていない。当然、ひとつの項目の求人しか探さなかった求職者（逆にいうと、求人を見てももらえなかった事業所）が出てくる。このように「人」を優先して職業を区分すると業務上不都合の生じることがある。

## ③ 十進分類法の導入による負の側面

十進分類法を職業分類に適用すると、ひとつの分類項目の下位に設定できる項目は最大で9つに限定される。つまりひとつの大分類項目の中には最大で9つの中分類項目を、ひとつ

の中分類項目の中には最大で9つの小分類項目を設けることができる。各分類項目にコード番号を付けるときには通常1から9のアラビア数字を使った記数法が用いられる<sup>46</sup>。それらの数字のうち「9」は、職業分類では「その他の職業」を示すコード番号として使われるため、職業として設定できる項目は最大で8項目程度になる。

ISCO-88はすべての分類レベルにおいて十進分類法に則って項目を設定・配列しているが、JSCOにおける十進分類法の適用は限定的である<sup>47</sup>。これは分類体系の枠組みをISCO-68に準拠していることが大きい<sup>48</sup>。JSCOにおける十進法の適用状況をみると、設定時には十進法の考え方は採り入れられていないが、1986年の改訂で大分類レベルの項目数を9項目に減らすとともに各中分類項目のものと小分類項目を9以下に整理して大・小分類レベルにおける十進法の形を整えている<sup>49</sup>。しかしISCO-68の体系に準じている関係で現在でも中分類レベルには十進法は適用されていない。他方、労働省編職業分類における十進法は、JSCO体系に準拠した1986年の改訂で大分類レベルに適用され、JSCOに完全準拠した1999年の改訂では小分類レベルにも適用されて適用範囲の点でJSCOとの整合性が図られている。

十進分類法の問題、というより十進分類法を採用した職業分類の最大の問題点は、職業分

46 コード番号は、通常、分類階層の上位から順に1桁数字、2桁数字、3桁数字、4桁数字（以下、階層が下がるにつれて数字の桁数が増加する）が割り当てられる。この記数法を採用すると、大分類項目は1桁数字、中分類項目は2桁数字、小分類項目は3桁数字で表される。ISCOではすべての分類レベルでコード番号にアラビア数字を用いているが、JSCOは1960年の設定時から大分類項目にはアルファベット大文字、中・小分類にはアラビア数字を使用している。JSCOが大分類項目をアルファベット大文字で表している理由は1960年のJSCO設定にさかのぼる。ISCO-57の大分類には9つの項目が設定されていた（分類不能を除く）。このうち大分類「技能工、生産工程従事者、単純労働者」には20の中分類項目が含まれていたため、ふたつの1桁数字(7と8)が割り当てられている。この体系に準拠した1960年のJSCOは、ISCO-57の大分類7/8を分割しただけではなく、他の大分類項目も分割して項目を設定した関係で大分類項目が12になっている（分類不能、無職を除く）。このため大分類項目のコード番号に1桁のアラビア数字を用いると、10・11・12番目の大分類項目は「0」の数字を採用したとしても2つの項目は番号を振ることができない。これらの項目に2桁数字を割り当てることにすると、コード番号に2桁数字を用いている中分類項目と紛らわしくなる。この事態を避けるため大分類項目にはアラビア数字以外の符記号が用いられることになったものである。

すべての分類レベルのコード番号にアラビア数字を用いる場合には、通常、1桁目が大分類、2桁目・3桁目がそれぞれ中分類・小分類のコード番号になっており、コード番号自体に意味が付与されている。このため2桁あるいは3桁のコード番号を持つ職業がどの大分類項目に属するかは1桁目の数字をみれば直ちに判断することができる。一方、JSCOの2桁番号・3桁番号はそれぞれ中分類・小分類レベルの項目であることを表すだけで1桁目の数字が大分類項目に対応しているわけではない。つまりJSCOのコード番号は有意味コード（番号の末尾「9」は雑多項目を表す）を除いて、コード番号自体が意味を持っているわけではない。3桁の小分類コード番号から当該職業の属する大分類項目を判断することは（分類体系を知らない）容易ではない。

なお、JSCOの中分類項目のコード番号は01から始まる2桁数字の連番になっているが、これは中分類項目を2桁数字で表示するとの原則のもとで、1桁目の数字に意味を持たせる必要がないからである。

47 JSCOの大分類・小分類レベルは十進法の基準を満たしているが、中分類レベルは十進法に準じた項目数の設定が行われていない。中分類に10以上の分類項目を設定している大分類項目が2つある。大分類A「専門的・技術的職業従事者」には20項目、大分類「I生産工程・労務作業者」の亜大分類「製造・制作作業者」には22項目の中分類項目が設定されている。

48 ISCO-68は基本的にはISCO-57の分類体系を継承している。十進法についてはISCO-57では大分類・小分類レベルに適用されているが、ISCO-68での適用は大分類レベルにとどまっている。ISCO-68の大分類0/1「専門的・技術的職業及び関連職業従事者」と大分類7/8/9「生産工程従事者・運転従事者・単純労働者」には、それぞれ16項目、30項目の中分類項目が設定されている。また、大分類0/1の2つの中分類（「建築技術者、技術者及び関連テクニシャン」、「医師、歯科医師、獣医師及び関連職業従事者」）にはそれぞれ10以上の小分類項目が設定されている。

49 JSCOの大・中・小分類レベルにおける十進分類法の適用状況は次のとおりである。

	大分類	中分類	小分類
1960年設定	×	×	×
1970年改訂	×	×	×
1979年改訂	×	×	×
1986年改訂	○	×	○
1999年改訂	○	×	○

(注)○印は十進分類法を適用、×印は未適用

類上の位置づけと求人・求職者の意識との間にずれが生じがちなことである。JSCO の大分類項目は 9 項目である（分類不能を除く）。1960 年の JSCO 設定時には大分類項目は 12 項目であったが（分類不能と無職を除く）、1970 年以後の改訂で大分類項目の統合や中分類への格下げによって現在の 9 項目になっている。現行 JSCO の大分類 I には 3 つの亜大分類項目が設定されている。これらの亜大分類項目は元の大分類項目の一部から生成されたものもある。つまり以前は大分類であったものが現在は他の大分類の中に包摂される形になっている。しかしそれ以前には大分類レベルの項目として設定されていたということは、独立した職業分野として人々が認識していたということでもある。この結果、たとえば「建設の仕事が大分類 I（生産工程・労務作業）の中にあるのは理解しがたい」（建設関係の職業は大分類 I の亜大分類 I-3 の中分類レベルに設定されている）という求人窓口職員の指摘につながることになる。また、求職相談の担当職員からは、建設関係の仕事を探している求職者にとって建設の仕事が生産工程・労務作業の中に入っているのでは探しにくいとの指摘もある。

十進分類法を貫徹しようとする、項目数が 10 を越える分野は分割せざるを得ない。その例を建設の職業にのみてみよう。この分野には 12 の小分類項目が設定されている。求職者の求人検索の便宜等を考慮すると、これらの 12 項目はひとつかたまりであるほうが望ましい。しかしこれらの項目に十進法を適用した関係で、3 つの中分類項目が設定されている。同じ建設の分野の職業にもかかわらず中分類レベルで 3 項目に分割されていることは職業紹介実務の担当者には理解しにくく、そして何よりも求職者にとって求人検索に不便である。

#### ④ 産業分類的な項目の存在

JSCO には産業分野別に設定された項目が存在している。それらは、大分類 G「農林漁業作業員」・H「運輸・通信従事者」、大分類 I「生産工程・労務作業員」のうち亜大分類 I-1「製造・制作作業員」の中分類項目である。職業を区分する基準として仕事の種類を採用しながら、活動の種類を視点に採り入れることは、台木に性質の全く異なる穂木を接木するようなものである。職業を区分するときは、まず仕事の種類で大きくくりに分け、次にその中を特定の基準にもとづいて細分化するのが一般的である。この手順を運輸の仕事に適用すると、まず運輸の仕事の範囲を大きくくりを設定し、その中を運輸対象の違いによって異なる分類項目に分けることになる。しかし現実の分類項目をみると、運輸の仕事は大分類 H（鉄道、自動車、船舶などの運輸）と大分類 I（定置機械の運輸、建設機械の運輸など）に分かれて設定されている。JSCO に設定されている産業分類的な項目は、職業分類の純化を進めるときに障害になるだけでなく、JSCO に設定されている他の項目の独立をも脅かすものであるといえる。同様な例は、大分類 H に設定されている他の項目にもみられる。たとえば郵便物の集配・電報の配達の仕事は、労務の仕事の中の配達員の職務と共通する部分が多い。このように産業分類的な視点にもとづく職業の区分は、分類基準に対する攪乱要因となり、分類の統一性を乱すだけでなく、求職者の職業意識と食い違いが生じる素因にもなっている。

たとえば電話交換手は大分類 H に位置づけられているが、電話交換の仕事は事務の仕事として認識している求職者が多い。

## ⑤ 専門職の範囲

専門職は人口に膾炙<sup>かいしや</sup>した言葉であるが、職業分類ではどのように定義づけられているのだろうか。JSCO には大分類レベルに「専門的・技術的職業従事者」が設定されており、専門職の定義づけは次のとおりである。

「・・・ 医療・教育・法律・宗教・その他の専門的性質の仕事に従事するものという。この仕事を遂行するには、通例、大学・研究機関などにおける高度の科学的訓練・その他の専門的分野の訓練、又はこれと同程度以上の実務的経験あるいは芸術上の創造的才能を必要とする。」

この説明文から読み取れることは、専門職の要件には大学レベルの教育、高度な実務上の経験、芸術上の創造力などがあることである。

一方、他の国の職業分類（その代表としての ISCO）では専門職（professionals）をどのようなカテゴリーの職業として位置づけているのだろうか<sup>50</sup>。その説明文は JSCO より詳しいが、ある職業が専門職に含まれるかどうかを判断できるほど明確で具体的な基準が示されているわけではない<sup>51</sup>。とすれば、専門職であるかどうかの判断はどのように行われるのだろうか。西欧諸国における専門職は社会的発展の過程の中で徐々に醸成された概念である。その特徴は、大学教育、職業としての自律性、高い職業倫理、同業者団体の存在、高い社会的評価などである。これらの特徴を共有する一群の職業が専門職として認識されるようになったのである。したがって専門職の範囲については基本的に社会的コンセンサスが形成されているといえる。

翻って我が国の状況をみると、2 つの条件（すなわち、大学レベルの専門的教育、国家資格による名称・職務の独占）を備えている職業については専門職であるとの認識が共有されているといえる。これ以外の条件（たとえば、仕事がどの程度専門的性質を有しているかといった点）については、一般的に受容された基準を見いだすことは困難である。極論すれば専門職として社会的に認知された職業が専門職ということになる。基準を設定できない以上、専門職であるかどうかの判断は社会的なものにならざるをえない。

この問題は職業を専門職とそれ以外の職業に二分することが可能ならば、分類基準の問題として扱うことができ、比較的単純な問題になる。しかし両者の間にはグレーゾーンが存在

50 ISCO の professionals は、技術者（engineers）を含む概念である。この概念は JSCO では技術者と専門職に二分されている（大分類 A「専門的・技術的職業従事者」の中分類項目は技術者と専門職に明確に分かれて設定されている）。本稿で用いる「専門職」は JSCO の用法にもとづく専門職である。

51 ISCO-88 における Professionals の職業定義は次のとおりである。

Professionals increase the existing stock of knowledge, apply scientific or artistic concepts and theories, teach about the foregoing in a systematic manner, or engage in any combination of these three activities. Tasks performed by professionals usually include: conducting analysis and research, . . . ; teaching the theory and practice of one or more disciplines . . . ; providing various business, legal and social services; creating and performing works of art . . . . (ISCO-88, p.47)

し、このことが問題を複雑にしている。仕事の専門性の性質に着目して職業を並べると、片方の極には高度の専門性をともなう専門職を、他方の極には専門的性質の弱い職業を位置づけることができる。職業分類上の専門職に入れるかどうかを判断するときには、両者の中間領域の職業の扱いが問題になる。現実には両者の間に一線を画するための明確な判断基準があるわけではなく、公共職業安定所の求人窓口職員は、特定の職業に対する一般的な認識にもとづいて専門職に位置づけるかどうかを判断することになる。ここに判断の個人差・主観が入り込む余地が生じる。

この問題をより複雑にしているのは、職業が次第に細分化される過程で、一般の職業であるにもかかわらず、専門職への格上げが行われる専門職化（professionalization）と呼ばれる現象が起こることである。専門職であるかどうかの判断を社会的認識に委ねている状況下では、当該職業に関係する団体やマスコミを始めとしてさまざまなルートを通じて格上げの運動が行われる。この結果、たとえば「資格職業は専門職である」という考え方が次第に広まってきている。このような流れがあるからこそ、明確に専門職と認識される職業と一般の職業との間の職業をどのように扱うかが重要な課題になっている。

## ⑥ 管理職の設定基準と範囲

大分類レベルの9つの項目の中で求人数が最も少ないのは「管理的職業」である。全体の0.4%程度をしめるにすぎない。しかし取扱件数が少ないからといってこの項目に問題がないというわけではない。問題、それも大きな問題が2つある。第1の問題は項目設定の考え方である。JSCOの管理職はISCOの考え方と大きく異なった視点から設定されている。両者の最も大きな違いは役職を中心にするのか、それとも組織に重点を置くのかという点にある。この点について次に簡単に触れよう。

JSCOでは管理職を区分する基準に組織と役職を用いている。まず組織の種類を適用して公務員とそれ以外（会社・団体等）に分け、次いで公務員以外の組織に対しては役職を適用して、役員とそれ以外の管理職（課長級以上）の項目をそれぞれ設定している。

他方、ISCO及びISCOに準拠する各国の標準職業分類、アメリカやカナダの標準職業分類において管理職を区分する際に用いられている分類基準は、JSCOと同様に組織の種類と役職の種類である。したがって分類項目はJSCOと同様に組織を基準にして公務員とそれ以外の組織に分けられ、公務員以外の組織では役職を基準にして役員とそれ以外の管理職に区分されている。ISCO等における管理職の区分法がJSCOと大きく異なる点は、公務員以外の組織の場合、分野別の設定になっていることである<sup>52</sup>。これに対してJSCOでは部・課長の役職に対応する分類項目はひとつしか設定されていない。

分類項目を設定する際には、特に職業紹介業務に用いられる職業分類では、求職者の便宜

---

<sup>52</sup> 管理職の分野の区分には、経済活動の種類や機能の種類（たとえば財務・広報）が用いられている。



を考慮する必要がある。そうしないと紹介サービスを提供する対象者である求職者に不便を強いることになりかねないからである。仕事探しは、通常それまでの仕事経験を活かせる分野での求人探索から始めるのが基本である。しかし管理職のように職業がひとつの大きな固まりになっていると、求職者は希望する分野の求人を探すために求人票を1件ずつすべてチェックしなければならず、効率的な求人探索を阻害するおそれがある。

第2の問題は管理職の範囲である。JSCOでは課長相当以上の役職を管理職と定義しているので、語義上では管理職の範囲は明快だといえる。この定義を現実の職場に適用した場合、役職名と仕事内容（管理的職位にある者が遂行する仕事の種類）は無条件に対応すると考えていいのだろうか。事業所規模がある程度大きなところでは、職位に応じた仕事の役割分担が行われている可能性が高く、そのため管理職の役職に就いている者はJSCOの定義通り管理職に位置づけることができよう。しかし小規模事業所では管理職の役職にある者といえども、管理的な仕事に加えて一般の従事者が遂行する仕事に携わることがある。このような働き方は例外ではなく、むしろ広くみられるのではなかろうか。そのような場合、JSCOでは管理以外の仕事に直接従事する者は管理職ではなく、それ以外の仕事に対応する職業に位置づけることとしている。たとえば小規模事業所で営業活動にも従事する営業部・課長は、大分類B「管理的職業従事者」の小分類「会社管理職員」ではなく、大分類D「販売従事者」の小分類「商品仕入・販売外交員」に位置づけられる。同様に労働省編職業分類でも管理の仕事だけに従事する者を管理職としている。しかし、この点については職業分類によって取扱いが異なっている。管理職の範囲を限定する場合には、事業所の規模などを基準にしている。ISCOでは規模の小さな事業所の役職者は管理職として認めていない。この考え方はオーストラリアの標準職業分類にもみられる<sup>53</sup>。JSCOの視点はこれらの分類と基本的に同じと考えられる。一方、このような考え方とは逆にカナダの標準職業分類では、管理的職業の中に販売・サービスなど小規模事業所の多い分野の管理職を位置づけるための項目を設けている。このように職業分類によって管理職の範囲や項目の設定に若干の相違がみられるのは、管理職の項目を設定する目的が異なるからである。専ら経営管理の仕事に従事する人だけを純粋に抽出することが目的ならば、ISCOやJSCO的な考え方に傾かざるをえない。この考え方では、経営管理の仕事とそれ以外の仕事を兼務する場合、仕事の比重は全く考慮されていない。経営管理の仕事に従業する時間がたとえ9割以上であっても、それ以外の仕事に従事しているときには管理職以外の分類項目に位置づけられることになる。ここで問われているのは、職業紹介業務におけるこの考え方の適合性である。

53 ISCOとオーストラリア標準職業分類は共に小規模事業所の管理職を「管理職」の適用範囲から除外しているが、適用除外の範囲が異なっている。ISCOでは、管理職の役職にある者が3人以上いる事業所において経営管理の仕事に従事している者だけを「管理職」に位置づけている。他方、オーストラリア標準職業分類では、販売・サービス・その他の小規模事業所を管理職の対象から除外している（ただし、除外対象事業所の具体的な規模は明示されていない）。

## ⑦ 補助者・助手の位置づけ

公共職業安定所で比較的多い求人は、調理補助や歯科助手などの補助者・助手である。これらの仕事は、分類上の位置づけが不明確である。それは JSCO にはこの点についての記述がなく、いわばとりつく島がないからである。ただし位置づけの手がかりが全くないというわけでもなく、1 ヶ所だけ記述の例がある。それは職業の内容例示（小分類「他に分類されない保健医療従事者」の例示として記載されている「看護助手・看護補助者」）である。JSCO に準拠している労働省編職業分類も JSCO と同様にこれらの職業の位置づけについて原則を明示していない<sup>54</sup>。そのためこれらの職業の取扱いは一貫性を欠き、「補助・助手」の名称を含む普通職業名に割り当てられたコード番号から判断すると、個別の職業ごとに何らかの基準にもとづいて処理が行われてきたことが推測できる。

労働省編職業分類では、補助者・助手を位置づける方法にはふた通りの考え方がある。ひとつは、補助の対象である仕事と補助者・助手の仕事を同一の職業として扱うという考え方である。たとえば、トラック運転助手は細分類「トラック運転者」に位置づけられている。もうひとつは、補助の対象である仕事と補助者・助手の仕事は別の職業とみなして、後者を別の項目に位置づけるという考え方である。この時に利用される項目は、中分類レベルの雑多項目や労務の雑多項目である<sup>55</sup>。前者には看護助手、歯科助手、リハビリ助手などの例がある。後者の例にはブルドーザ助手などがある。

各国の職業分類では補助者・助手の扱いはどのようになっているのだろうか。ISCO を始め英・米・加・豪の標準職業分類における helpers や aides の職業は、補助の対象である仕事とは別の項目（独立項目あるいは雑多項目）に位置づけられている。それらの項目は補助の対象である仕事と同一の大分類項目の下位に設定されていることが多い。この視点を労働省編職業分類に適用すると、補助者・助手を補助の対象である仕事と同じ位置づけにするのは適当ではないと考えられる。仕事の種類が異なるからである。また、補助の対象である仕事の位置づけに関係なく一律に労務の職業に位置づけることも仕事の種類の観点を重視すると適切な処理だとはいえない。

以上の位置づけ原則の問題に加えて補助者・助手の職業には実務上の問題がある。第1は現行の位置づけの問題、第2は公共職業安定所における補助者・助手の取扱いの問題である。前者の代表的な例は看護助手・歯科助手である。これらの職業は保健医療の職業の雑多項目に位置づけられているが、保健医療の職業は大分類「専門的・技術的職業」に含まれている。

---

54 補助者・助手の名称を代表職業名に使っている項目は、「看護補助者」と「事務補助員」の2項目だけである。

55 大分類「生産工程・労務の職業」の中分類「運搬労務の職業」の雑多コード 809-99 は、職業分類全体の雑多コードとして利用されがちである。求人職種・求職者の希望職種のうち職業分類表に設定された項目に位置づけることが難しいものは、身体的負荷をとまなう仕事であることが多く、そのため労務の仕事という意味で 809-99 のコードを割り当てられるケースが目立つ。その結果 809-99 には多様多種の職業が位置づけられ、マッチングの効率を阻害するおそれがある。また、809-99 のコードは、求職者が特定の仕事に絞り切れないとき（すなわち、軽作業・工場勤務・製造など大まかな分野を希望するとき）に希望の仕事が明確になるまでの間一時的に位置づける項目としても多用されている。

補助の対象の職業が専門的職業であって、補助者・助手も専門的職業に位置づけるということは、これらの職業を仕事の種類で区分しているのではなく、仕事の分野で区分していることになる。第2の点で代表的な例は調理補助である。調理補助の求人に対しては、小分類「調理人」のものと見習コードや雑多コード、あるいは労務の職業の雑多項目が利用され、統一的なコード番号の付与が行われていない。このように現場に混乱をもたらしている直接的な原因は、補助・助手の位置づけについて原則が示されていないことが大きく関係していると考えられる。



## 第4章

### 求人・求職受理と職業分類



## 第4章 求人・求職受理と職業分類

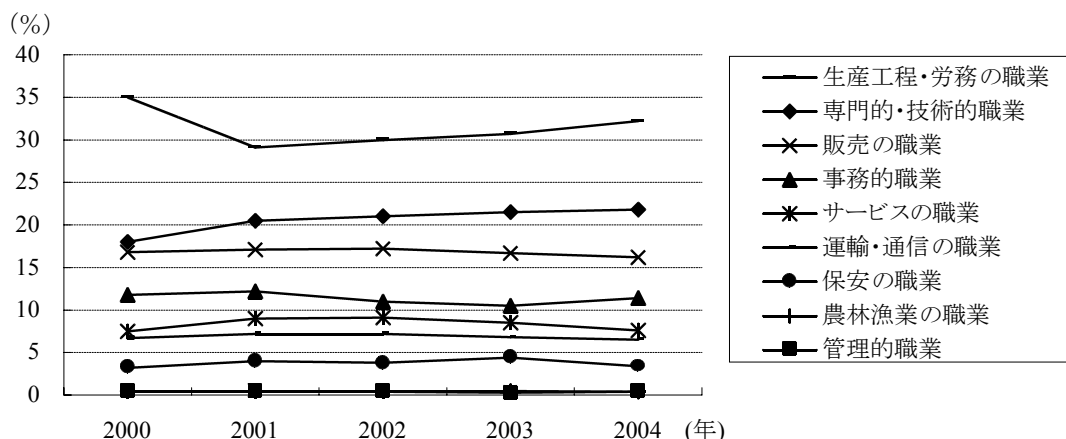
### 4.1 公共職業安定機関における取扱職業の特徴

求人・求職者の職業別データは、厚生労働省の「労働市場センター業務月報」と『労働市場年報』に公表されている<sup>56</sup>。これらの業務統計データの一部は既にこれまでの記述の中でも必要に応じて触れている。ここでは繰り返しになる部分もあるが、これらのデータにもとづいて公共職業安定所の取扱職業（求人職種、求職者の希望職種）の全体像を改めてとりまわとめてみよう。

#### ① 求人職業

大分類レベルの職業をみると、9項目の中では生産工程・労務の職業の求人比率（2004年32.2%）が際だって高い（図表11）。技能職の比重が大きいという公共職業安定所に対する従来からの一般的評価はデータによっても裏打ちされている。求人比率は、次いで専門的・技術的職業（同年21.8%）、販売の職業（同年16.2%）、サービスの職業（同年7.6%）の順になっている。これら4分野の求人だけで全体の8割弱をしめている。

図表11 大分類レベルにおける求人比率の推移



（注）管理的職業と農林漁業の職業の比率はそれぞれ0.4～0.5%で両者のグラフは重複している。

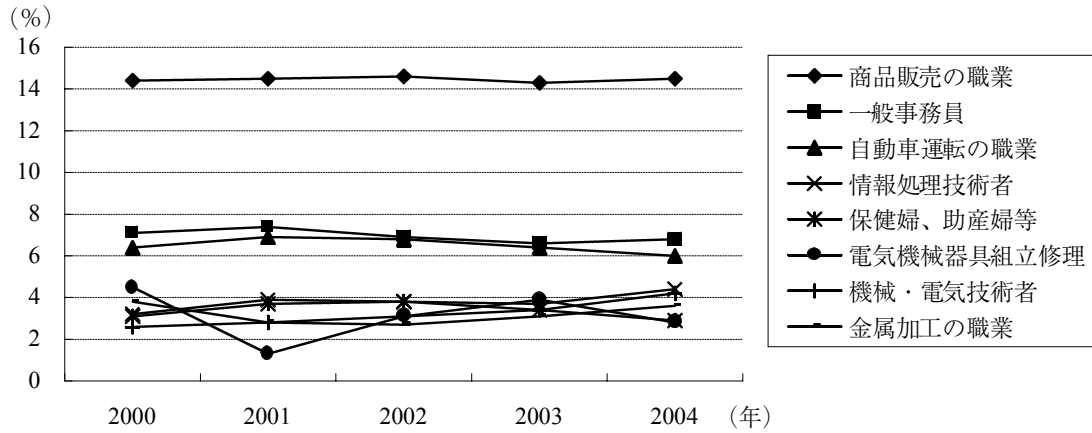
出所：厚生労働省「労働市場センター業務月報」各年8月

次に中分類レベルの62項目では、求人数が各年とも上位10位までに入る8項目をとりあげた（図表12）。この中で特に求人比率の高い項目は商品販売の職業（2004年14.5%）である。求人比率が5%を越える職業は、このほかに一般事務員（同年6.8%）と自動車運転の職

<sup>56</sup> 先に記したように「労働市場センター業務月報」と『労働市場年報』に公表されている業務統計データは労働省編職業分類の一部の項目に限られている。「労働市場センター業務月報」にデータが掲載されている中分類項目は、80項目のうち62項目（全体の78%）である。また、『労働市場年報』にデータの掲載されている小分類項目は379項目のうち110項目（29%）、細分類項目は集約職業が1141項目のうち20項目（1.8%）、特掲職業は1026項目のうち1項目（0.1%）にすぎない。なお、現在の労働省編職業分類は2000年4月から使用されているため、各業務統計のデータは2000年以降のものに限定した。

業（同年 6.0%）がある。これら 8 項目で求人全体の 45%前後をしめている。

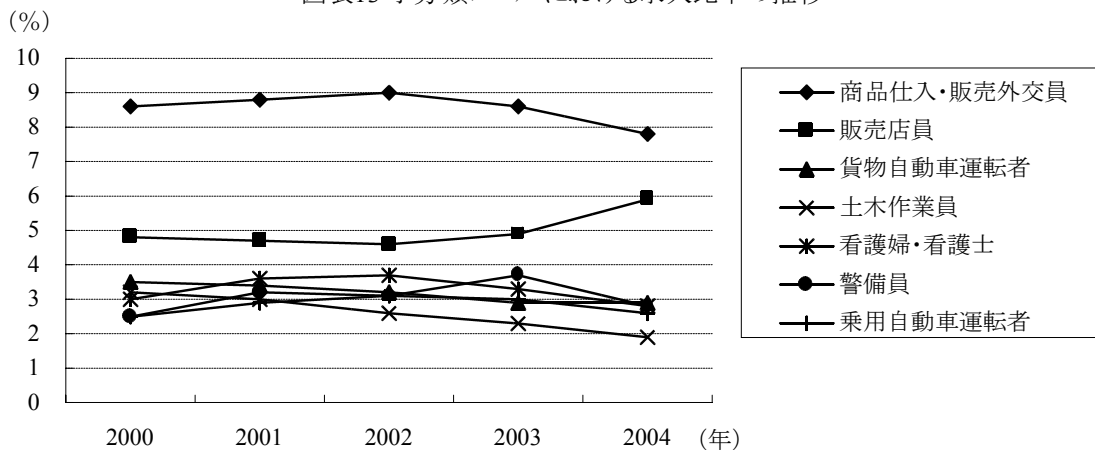
図表12 中分類レベルにおける求人比率の推移



出所：厚生労働省「労働市場センター業務月報」各年8月

小分類レベルの 110 項目については、求人数が 5000 人以上の項目のうち上位 10 位程度までに入る 7 項目をとりあげて、その求人比率をみた（図表 13）。この中では商品仕入・販売外交員の比率が飛び抜けて高く（2004 年 7.8%）、次位の販売店員を 2 ～ 4%ポイント上回っている（同年 5.9%）。この 2 つの職業だけで求人全体の 13 ～ 14 %をしめている。これら 2 つの職業はいずれも中分類「商品販売の職業」のもとに設定された小分類であり、中分類レベルの求人比率で商品販売の職業の求人が特に多いのはこの理由による。ここでとりあげた 7 つの小分類項目を合計すると求人全体の 3 割弱（28.1 ～ 29.6%）をしめる。

図表13 小分類レベルにおける求人比率の推移



(注) 数値は各年8月のものである。

出所：厚生労働省『労働市場年報』平成12～16年度



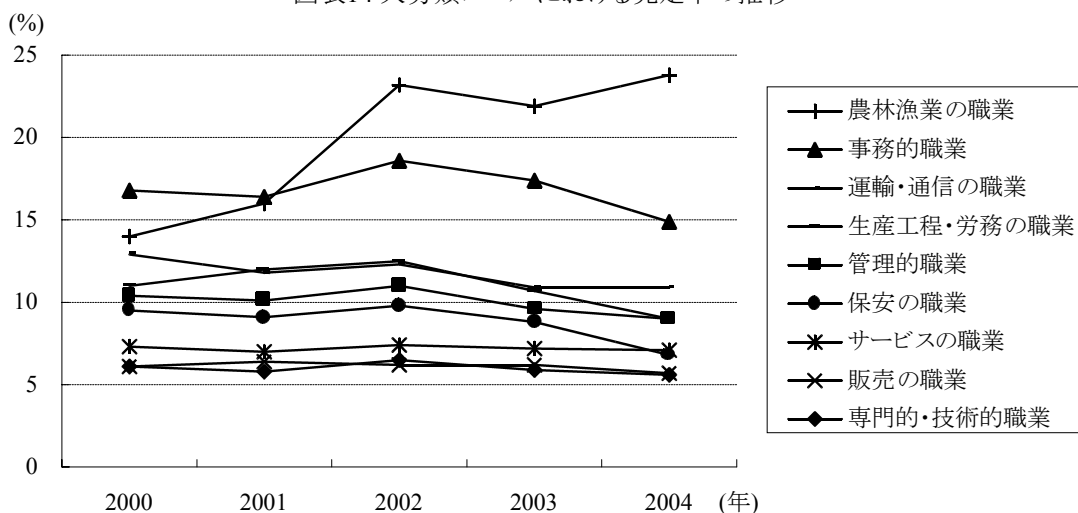
## ② 求職者の希望職業

希望職業は男女ともに特定の職業に集中しているが、その職業は男女で大きく異なっている。男性では求職者が10000人以上の職業は、商品仕入・販売外交員、貨物自動車運転者、雑務員の3つである。これらに次いで求職者の多い職業は、販売店員、土木作業員、配達員、警備員などである。求職者が3000人以上の職業は12あり、これら12職業の求職者は合計すると全体の4割前後をしめている。他方、女性では求職者が10000人を越える職業は販売店員だけである。販売店員を希望する求職者は、求職者数が第2位の看護婦・看護師の2倍前後に達する。求職者数が3000人以上の職業をみると、これら2職業に加えて雑務員、その他の保健医療の職業、予算・経理事務員、清掃員が含まれる。これら6職業の求職者数を合計すると全体の22%程度をしめる。

## ③ マッチング

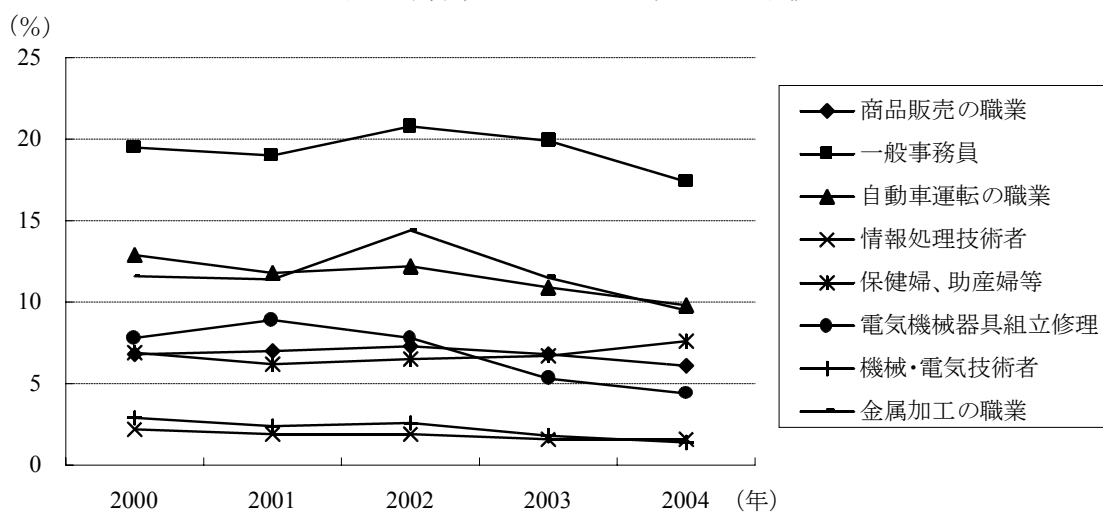
マッチング機能の指標として大・中分類レベルの求人充足率（月間有効求人数に対する求人充足数の割合）をみてみよう（図表14）。大分類では、求人の多い4分野（生産工程・労務の職業、専門的・技術的職業、販売の職業、サービスの職業）の充足率はいずれも10%以下の水準に止まっている（2004年）。とりわけ専門的・技術的職業は5～6%で推移し、9項目の中で充足率が最も低い。他方、中分類レベルで求人の多い8項目の充足率をみると（図表15）、2004年は一般事務員を除いていずれの職業も10%を下回っている。「商品販売の職業」は小分類レベルの職業の中で求人比率が最も高い商品仕入・販売外交員と次位の販売店員を含んでいるが、充足率は6～7%に止まっている。

図表14 大分類レベルにおける充足率の推移



出所：厚生労働省「労働市場センター業務月報」各年8月

図表15 中分類レベルにおける充足率の推移



出所：厚生労働省「労働市場センター業務月報」各年8月

以上のデータを総合すると、求人・求職は少数の職業に集中していることがわかる。小分類レベルの職業で見ると、わずか 10 職業程度で求人・求職者の 2～3 割をしめている。求人・求職者の多いこれらの職業では、求人の仕事内容に応じた適切な分類項目を設定することが必要であり、また求職者の求人探索の便宜を図ることも欠かせない。そのためには項目の細分化が求められる。

## 4.2 公共職業安定所における職業分類の運用

### 4.2.1 調査の概要

公共職業安定所の求人・求職窓口の職員は、求人の職種や求職者の希望する職種に職業分類番号を付与するとき、労働省編職業分類のどこにどのような問題があると考えているのだろうか。この問に対する回答を分析すれば、ユーザーの視点からみた労働省編職業分類と現実の職業との差を明らかにすることができると考えられる。このため窓口担当職員の意識と認識から両者の差を把握することを目的にして 2 種類の実態調査を実施した。ヒアリング調査と質問紙調査である。それぞれの調査の実施時期、対象、件数などは図表 16 のとおりである。

ヒアリング調査は、東京労働局管内の公共職業安定所（本所のみ）において求人関係の業務、職業相談関係の業務にそれぞれ従事している担当職員を対象にして 2005 年 6 月から同年 10 月にかけて実施された<sup>53</sup>。調査対象の公共職業安定所には調査項目を事前に連絡して、訪問時に各項目に対する実情を聴取する形で調査が行われた。ヒアリングの中心は、求人職種・求職者の希望職種のうち恒常的に多い職種、最近求人・求職者が増加している職種、位

<sup>53</sup> ヒアリング対象者の大半は統括職業指導官である。

図表16 調査の時期・対象

	実施時期	対象	件数・回収
ヒアリング調査	2005年6～10月	東京労働局管内の公共職業安定所	10所
質問紙調査	2005年7～9月	労働政策研究・研修機構 労働大学校研修生*1	156票
質問紙調査	2005年9～10月	全国の公共職業安定所*2	472所

- (注) 1. 調査対象者は、職業指導研修・事業主指導研修など6つの研修クラスの研修生のうち2000年4月以降に求人又は求職者関係の業務に従事した経験のある者である。  
2. 調査対象は本所のみであり、出張所・分室等は除外している。

置づけの判断が難しい職種、判断が難しいときの対応方法などである<sup>54</sup>。

一方、質問紙調査ではできるだけ広範な視点から職業分類に係る問題点を把握できるように調査対象と調査項目の選定を行っている。調査対象は労働政策研究・研修機構労働大学校と全国の公共職業安定所（本所のみ）である。対象者は、労働大学校調査では、職業指導研修、事業主指導研修、安定上級研修の3コース（合計6クラス）に参加している研修生のうち2000年4月以降に求人部門又は職業相談部門の業務に従事したことのある者である<sup>55</sup>。調査票は研修コースの開講時に配布し、閉講時に回収した<sup>56</sup>。研修生は職務を離れた環境の中で研修に参加していることから、個人としての観点から調査票の項目に回答することを求めた。

公共職業安定所における調査対象者は、求人部門及び職業相談部門の担当職員である。調査票は地方労働局を經由して調査対象の公共職業安定所に送付する形をとった<sup>57</sup>。労働局經由の調査依頼であることから、安定所によっては求人部門・求職相談部門の意見をとりまとめて担当部門として調査票に記入しているところがある一方、職員個人の意見として問題点を指摘している安定所もある。

調査対象者は異なるもののいずれの調査でも調査票はほぼ同一の項目で構成されている。調査の中心は、求人職種又は求職者の希望職種に対して職業分類番号を付与するとき判断に迷った職種とその理由を把握することにある。調査票にはこれ以外に、職業分類番号の判断が難しいケースとその対処方法、そのようなケースに遭遇したときの職員間の情報共有、複合的な職務内容を持つ職種に対する対応方法、的確な職業分類番号を付与するための方法、

54 調査項目は付属資料3を参照

55 職業指導研修の対象者は「職業指導Ⅰ」が行政経験3年以上の職員、「職業指導Ⅱ」が行政経験15～20年の職員である。事業主指導研修の対象者は行政経験15～25年の職員、安定上級研修の対象者は行政経験5～6年の職員である。1クラスあたりの人数は職業指導研修が40～45名、事業主指導研修が50名弱、安定上級研修が70名程度である。なお、調査対象者を2000年4月以降に求人・職業相談業務に従事したことのある者に限定しているのは、公共職業安定機関のネットワークである総合的雇用情報システムが2000年4月に改変され、これにあわせて現行の労働省編職業分類が導入されているからである。

56 調査票は付属資料4を参照

57 調査票は付属資料5を参照

地場産業等の特徴的な求人などの項目が含まれている。

これらの調査で得られた情報は、大別すると職業分類上の職業と現実の職種との乖離に関する問題点と、実務における職業分類の具体的な運用方法に分けられる。特に前者については、数多くの問題点が指摘され、また種々多様な意見が寄せられた。それらの問題点や意見を俯瞰すると職員の間で共通認識がみられるものと個別職業に関するものの二つに分けることができる。本章に課せられた課題は分類表と現実との乖離の程度を把握することである。この課題に対しては、まず、共通の問題点と個別の問題点をそれぞれ整理したうえで、次に両者をあわせて問題点を総合的に分析することが求められる。ここでは、この課題に対する取り組みの第一段階として職員が共有している問題点の整理から始めることにする。小・細分類レベルにおける個別職業の問題点の整理・分析及び全体のとりまとめは別の機会に譲ることとする。

## 4.2.2 職業分類の問題点

### ① 取扱いの多い求人・求職職種の問題点

先にみた通り求人・求職は少数の職種に集中しているが、これらの職種は多くの問題点を指摘された職種でもある。問題点を整理すると以下の5点にまとめることができる。

#### 1. 項目の細分化

職業は職務を基本単位にして区分されているが、ひとつの職業に含まれる職務の範囲をどの程度にするかは職業によって異なっている。このため同一レベル（小・細分類）の職業であっても、広い範囲の職務を含むやや大きくくりの職業が設定されていることもあれば、極めて狭い範囲の職務で職業が構成されていることもある。他方、同一の職業であっても会社・事業所によって職務編制にはかなり多様性がみられる。これら2つの点を前提にして求人・求職者のマッチングを考えると、求人の多い職業では項目を細分化したほうが少なくとも求職者の求人探索の効率を高めることができると思われる。

求人・求職者が多く、かつ職務の束ね方がやや大きくくりになっている職業の代表は、一般事務員と営業職<sup>58</sup>である。前者は、小分類「一般事務員」のものの細分類レベルに「一般事務員」が設定され、細分化は行われていない。規模の小さな事業所では、事務部門の所管するさまざまな仕事をひとりの人が兼務することが多く、それを反映して求人の職務内容は多岐にわたっている。しかしこの求人を位置づける分類項目はひとつしかなく、その中に多様な求人が混在することになる。このため求職者が特定の職務を含んでいる一般事務員の求人を探そうとした場合、大量の求人票を1件ずつチェックしなければならない。求人を検索する際には、条件検索を活用して賃金や就業場所で求人を絞ることもできるが、求職者の希望

58 労働省編職業分類では、取扱うモノの違いによって営業関係の仕事をふたつに分けている。商品の営業とそれ以外のモノの営業である。前者では細分類レベルの職業に商品営業（分類表では「商品販売外交員」という名称を用いている）が設定され、後者では保険・証券、不動産、サービスのそれぞれの営業職を小分類レベルに設けている。

する仕事であっても条件を満たしていない求人は表示されないため、求職者はその求人の存在を知ることができない。一般事務員の項目は、求人の職務内容の違いにもとづいて細分化する必要性が高いといえる。

一般事務員にはもうひとつ大きな問題がある。分類の原則を厳守するのか、それとも例外を認めるのかという問題である。小分類「一般事務員」は、その設定当初から、公共職業安定所の求人に多い小規模事業所の事務の求人を位置づける項目としての性格を有しており、この点は仕事の種類が「特定の型に限定されない各種の事務」となっていることから明らかである。実際、一般事務の求人票をみると、仕事内容は文書作成を始めとして庶務や経理の仕事など極めて多彩である。職業分類の体系上、他の分類項目に含まれる各種の仕事で構成される職業は雑多項目に位置づけざるをえない。しかし労働省編職業分類では求人取扱いの効率性を考慮して、本来ならば雑多項目に位置づけなければならない職業を雑多項目から独立させて中分類「一般事務の職業」の小分類職業として設定している。一般事務員の職業が本来位置づけられるべき地点は、大分類「事務の職業」の雑多項目である。それは一般事務員の仕事内容は、他の中分類に属する職業（たとえば「会計経理事務員」）の仕事を含んでおり、中分類「一般事務の職業」に位置づけられる職業ではありえないからである。ところが大分類「事務の職業」には中分類レベルでの雑多項目は設定されておらず、したがって現行の体系の中では本来位置づけるべき場所が確保されていないのである。現行の例外的な位置づけを認めるのか、それとも分類の原則を貫くのか、その判断が問われている。

営業職の問題は、一般事務員のそれとやや趣を異にする。問題は商品営業に関する職業（集約職業「商品販売外交員」）にある。小分類「商品仕入・販売外交員」は先述したように小分類レベルの職業の中で最も求人数の多い職業であり、求職者の求人探索の便宜を考慮すると適切な細分化が求められる。問題は細分化の基準である。営業職の仕事は、営業の対象（個人営業、法人営業、代理店営業など）、仕事のスタイル（ルート営業、新規開拓営業など）、仕事の専門性（技術営業、海外営業など）、取扱商品などさまざまな角度から区分することができる。労働省編職業分類では営業職の多様な側面に対して、大きくりの営業職のもとに特掲職業を設定することで対応している。特掲職業の設定基準には営業の対象が用いられている。設定されている特掲職業は、個人営業に対応する「小売外交員」と法人営業に対応する「卸売外交員」である。この対応では、営業対象以外の区分を重視した求人はこれらの基準に当てはまらず、集約職業「商品販売外交員」に位置づけざるをえない。その結果、商品販売外交員には多種多様な営業職の求人が混在することになる。求人・求職窓口の職員は業種別又は取扱商品別の区分を求める意見が多い。この区分法は分類基準の「製品、提供するサービスの種類」に合致し、営業職の区分法を考える際に有力な候補と考えることができる。ところが求人検索機では条件検索に「業種」を設定して営業職の求人を検索できるようになっている。つまり職業分類表に業種にもとづいた営業職の区分を設定する必要性は薄いと考えられる。マッチングの効率を高めるためには営業職の細分化が必要であり、細分化にあた

ってどのような分類基準を立てるのか、それが大きな課題になっている。

#### ロ. 職業分類表に設定されていない職業

現行の分類体系は主に 1995～97 年に実施した調査結果にもとづいて作成されている。調査時点から既に 10 年近くの年月が経過している。この間に新たに登場した職業、特に職業分類表に設定されていない求人・求職職種が現れたとき窓口の職員はどのように処理しているのだろうか。大別すると 2 つの処理方法がある。新たな職業といえども既存の職業の一部の職務が分化したものや既存の職業の職務内容がいつそう高度化したものなどであり、既存の職業との関連を重視すると既存の職業に位置づけることがひとつの方法である。もうひとつは、新職業の仕事内容と分類表の職業のそれとを照合して、該当しないときには雑多項目に位置づけるという処理法である。

求人・求職の多い職業であって職業分類表に設定されていないものには、いくつかのタイプがある。第 1 は、急速に成長している産業分野における職業である。その代表は IT 産業の職業である。職業分類表には中分類「情報処理技術者」の小分類に IT 産業の代表的技術者として「システムエンジニア」と「プログラマー」の 2 項目が設定されている。しかしこの中分類には雑多項目が設定されていないため、近年飛躍的に求人が増えているそれら 2 項目以外の IT 技術者はどちらかの項目に位置づけざるをえない。その結果、システムエンジニアもプログラマーの項目も本来の求人だけではなくさまざまな IT 技術者の求人が位置づけられ、IT 技術者の雑多項目のような使い方がされている。

第 2 は、企業の経営方針の変化にともなって求人が増加している職業である。たとえば企業の顧客に対するサービス重視の姿勢を反映して顧客サービスを提供する仕事が独立した職業として認知されるようになってきた。カスタマーサポート（ユーザーサポート、ヘルプデスクなどさまざまな名称が用いられている）はそのひとつである。この職業は、営業・販売関連事務の中の雑多項目に位置づけられるが、取扱いが比較的多く、雑多項目からの独立を検討する時機に至っているといえる。

第 3 は労務の仕事の中で求人が増えている職業である。その代表は「ピッキング」である<sup>59</sup>。この職業の位置づけについては 2 つの解釈がある。ひとつはピッキング作業の行われる場所を重視して職業分類番号を付与するという考え方である。この視点に立つとピッキング作業は、倉庫で行われることが多いため倉庫作業員に位置づけられる。もうひとつの視点は仕事内容を重視するものである。この立場に立つと労務の仕事の雑多項目に位置づけられることになる。ピッキング作業を分類表のどこに位置づけるかは検討課題であることには違いないが、この種の問題は、当該職業をどこに位置づけるにせよ、その前に仕事の実態把握が先である。

---

<sup>59</sup> ピッキング作業とは、受注票にもとづいて該当品目を倉庫・棚などから選び出す作業をいう。

## ハ. 不適切な分類項目

既存の分類項目が不適切なケースは2つのパターンに大別できる。ひとつは求人・求職の職種に対応する項目が設定されていないケース、もうひとつは分類の考え方が求人・求職職種の実態にそぐわないケースである。

まず前者からみてみよう。いくら細分類レベルの職業が細分化されていても、それらの職業が現実の求人・求職の職種に対応していなければ、業務やマッチングの効率化には結びつかない。警備員の職業はこのケースに該当する。小分類「警備員」は細分類レベルに4つの特掲職業（守衛、夜警員、法廷警備員、国会衛視）が設定されている。これらの職業は現実存在する職業である。では、なぜ問題なのか。それはこれらの特掲職業に該当しない求人が多いからである。警備員の求人のうち特に多いのは、道路工事現場等における交通誘導、駐車場における自動車の誘導・整理、施設警備である。これらの求人は集約職業「警備員」に位置づけられる。そのため交通誘導や施設警備などの特定の仕事を希望する求職者は、目的とする求人ピンポイントで辿り着くことができず、警備員の求人票を1件ずつチェックしなければならない。更に、警備員の求人として扱われている駐車場での誘導業務は、大分類「サービスの職業」の小分類「駐車場管理人」の職務と重複する可能性が高い。このため警備員の職業は、その細分化とともに駐車場管理人の職務との区分が検討課題になっている。

次に、分類の考え方が求人・求職職種の実態にそぐわないケースをみてみよう。これに該当する例としては介護関係の仕事がある<sup>60</sup>。職業を区分する基準は仕事の種類、すなわち職務の違いである。職業の区分には作業に従事する場所や製造する品目・提供するサービスの種類など、その他の基準も用いられているが、これらの基準はあくまでも仕事の種類を先に適用した後で職業を細分化するための基準である。ところが介護関係の仕事では、仕事の種類よりも従事する場所の違いが優先的に適用されている。その結果、大分類「専門的・技術的職業」の小分類レベルには「福祉施設寮母・寮父」が、大分類「サービスの職業」の小分類には「ホームヘルパー」が設定されている。職務の類似性を基準にすれば、これら2つの職業は重複する部分が多い<sup>61</sup>。介護の仕事が職業分類表で2カ所に位置づけられていることから、介護の仕事であれば施設介護・ホームヘルパーを問わず求人を探している求職者にとって求人探索がしにくい状況になっている。

## ニ. 分類項目の位置づけに対する疑義

職業分類は集約の便宜を考慮して体系化・構造化されているが、ある職業を分類表のどの位置に設定するかは、上位分類（大・中分類）のくくり方などにも関係している。取扱いの多い職業の中で位置づけが不適切ではないかと指摘されている職業の代表は「レジ係」であ

60 本稿では例示として介護職の問題を繰り返したりあげているが、これは介護職が当該問題の典型例であるとともに、介護職の問題にはさまざまな要因が重層的に絡み合っていることを示すためでもある。

61 施設における介護の仕事とホームヘルパーの仕事は、職務の中心が身体介護にある点で職務の類似性が高い。前者の仕事には身体介護に加えて行事等の企画・運営などが含まれる。一方、後者の仕事は身体介護と生活支援に大別される。

る。この職業は大分類「事務的職業」の小分類「現金出納事務員」の特掲職業として設定されている<sup>62</sup>。しかし求人・求職の窓口職員や求職者は、それとは違った見方をしている。レジ係の仕事は販売の仕事の延長線上にあるので大分類「販売の職業」に位置づけられるべきであると両者は考えている。

各国の標準職業分類では、レジ係（cashiers）の仕事は販売の職業に位置づけるのが一般的である。これに対してISCO-88では大分類「事務員」に位置づけている。レジ係の仕事に対する認識の違いが位置づけを決めているようである。ISCO-88では顧客に対する対面サービスの仕事を大分類「事務員」に位置づけており、このくくり方のもとで、レジ係、金融機関窓口事務員（tellers）、チケット窓口販売員、その他のカウンター事務員、金融機関融資係、債権回収人などの職業が同一の中分類に位置づけられている。

この問題から派生する問題は、大分類「事務的職業」の性格づけである。現在の事務的職業は外勤事務の仕事を含み、また販売の仕事に関連する領域の仕事が含まれているなど、事務の仕事を広義に解釈している。各国の標準職業分類をみると、事務の仕事は administrative occupations に限定するものもあれば、ISCOと同様に広義に解釈しているものもある。いずれの解釈を重視するにせよ、社会一般の認識を共有したうえで職業を位置づけないと、特に業務用の職業分類の場合には、業務の効率をかえって妨げることにもなりかねない。

#### ホ. 複合的な職務内容を持つ職種の取扱い

求人職種が職業分類表の複数の項目に該当する場合、当該求人の位置づけの判断は必ずしも容易ではない。複数の職業に関係する職務が密接に関連してひとつの職種を構成しているときには、特に判断が難しい。たとえばフォークリフトを運転して貨物・資材の搬入・搬出、積み卸しなどの倉庫作業を行う仕事がある。フォークリフトを運転する点で、この職業は大分類「運輸・通信の職業」の細分類「フォークリフト運転者」に該当する。また、倉庫作業の点で、大分類「生産工程・労務の仕事」の小分類「倉庫作業員」に対応する。求人職種にはひとつの職業分類番号しか付与できないため、どちらかの職業を選択しなければならない。

他国の職業分類ではこのような場合どのように処理しているのだろうか。アメリカの標準職業分類ではこの例は問題にはならない。それはフォークリフトを使う倉庫作業と素手を使う倉庫作業について別々の分類項目を設定しているからである。イギリスの標準職業分類もアメリカと同様に貨物・資材の運搬関係の仕事に2つの項目を設定している。それらの項目は、それぞれフォークリフトによる倉庫作業と、素手又はフォークリフトを使った倉庫作業に対応している。フォークリフト運転が両者に含まれている点で両者の区分には不明確さが残るが、両者はそれぞれ異なった大分類（すなわちスキルレベルが異なる）に位置づけられているので、我が国の求人窓口職員が感じるような判断の難しさはないのかもしれない。

62 JSCOでは、大分類「事務従事者」の小分類「現金出納事務員」の職業説明の中で次の点を明記して、レジ係は販売店員に該当することを明確にしている。  
「・・・レジカウンターにおいて商品の精算と販売の両方の仕事に従事する場合は小分類〔324〕（筆者注－大分類「販売従事者」の小分類「販売店員」）に分類される。」



フォークリフト運転兼倉庫作業の求人のほか、求人が多く、複数の分類項目に関係する職務を含んでいる求人には、営業とルートセールスの仕事を兼務するもの、配達の仕事と貨物自動車運転を兼務するもの、現場監督と現場作業を兼務するもの、などがある。これらの求人に対して現場の職員が判断に迷わないようにするためには、もちろん複合的な職務を位置づけるための現実的な分類原則を作成することが必要である。判断に迷うのは、分類原則の問題だけではなく個々の職業の職務内容・範囲が明確になっていないことも大きいと考えられる。職業分類表に設定された職業については、その職務内容を明確に記述することが特に重要である。この点はいくら強調してもしすぎることはないであろう。

## ② 分類番号からみえてくる問題点

求人職種・求職者の希望職種に付与された職業分類番号は、主に業務統計や求人検索に利用されているが、それ以外に職業分類に潜む問題点を探るための手がかりとして活用することもできる。ここではコード番号付与の実態からみえてくる問題点のうち代表的なものを2つとりあげ、その背景と対応の方向を考えてみよう。

### イ. 集約コードが多用される傾向

前に記したように労働省編職業分類の細分類レベルは、集約レベルの職業と特掲レベルの職業に構造化されている。後者は前者に含まれる職業のうち代表的なものを取り出したものである。したがって特掲レベルの職業に該当しない求人職種は集約レベルの職業に位置づけられることになる。このような構造化の場合、求人職種の動向を反映した特掲職業が設定されていないと、集約職業に位置づけられるものが多くなる。細分類レベルの求人・求職の取扱件数は公表されていないので特掲コードの利用状況を正確に把握することはできないが、ヒアリング情報から判断すると、集約レベルの職業が比較的多用される傾向にあると考えられる。その理由としては、求人職種に対応した特掲職業が設定されていないことを指摘できる。現在の労働省編職業分類は約10年前の職業の世界を写した分類であり、現実の職業の世界との乖離が分野によっては大きいことを推測できる。それとともに、先述した警備員の職業の問題が端的に示すように特掲職業の設定にあたって求人・求職職種の動向を反映させるという意識がやや薄かった可能性もある。職業紹介における利用だけを考えると特掲職業には現実の求人・求職職種の動向を反映した項目が設定されるべきであるが、労働省編職業分類は官民を問わず職業紹介における共通言語化を指向しており、また厚生労働省の行政施策において職業の基準を提供するものである点を考えあわせると、特掲職業は現実に存在する職業と実際の求人・求職職種のバランスをとって設定すべきであると考えられる。

細分類レベルの職業を構造化する際には細分化の程度に留意すべきである。職業は職務の集合体として定義されている。職業を細分化するときには、極端な場合、当該職業を構成している複数の職務をそれぞれ職業として設定することも可能である。このように細分化された職業が現実の職業と一致するなら問題は少ない。問題とすべきは、細分化された職業と現

実の職業が対応しない場合である。たとえば新聞販売店店員の求人は、仕事内容が配達・集金・拡販になっていることが多い。しかし職業分類表では、新聞配達の仕事は大分類「生産工程・労務の職業」の小分類「配達員」に、集金の仕事は大分類「事務的職業」の小分類「集金人」に、拡販の仕事は大分類「販売の仕事」の小分類「商品仕入・販売外交員」に、それぞれ該当する。職業のくくりが大きすぎるとマッチングや求職者の求人探しの効率を阻害する。かといって細分化しすぎると現実の求人・求職職種との対応が低下する。職業を設定するときには、まず現実の職業の内容を十分に把握することが求められる。細分化も同様である。職業の内容を知ることから細分化は始まるのである。

#### Ⅱ. 99コード職業の整理

分類番号の末尾に「9」の付く雑多項目は、中・小・細分類レベルにそれぞれ置かれている。中分類レベルの雑多項目は、当該中分類の属する大分類の中で他の中分類に含まれない職業を位置づけるための項目である。同様に小・細分類の雑多項目は、それぞれ当該小・細分類の属する中・小分類に含まれない職業を位置づけるための項目である。中・小分類レベルの雑多項目は他の分類項目と同様に細分類レベルでの構造化が行われている。求人・求職職種が集約職業や特掲職業に該当しないときには、雑多項目の中の雑多項目（分類番号末尾2桁が「99」）に位置づけられる。

雑多項目には職業分類表に独立して設定された職業に該当しない多種多様な職業が位置づけられる。その中には取扱件数の多いものや件数が増加傾向にあるものなど、独立した職業として設定する可能性を秘めた職業もある。しかしこれらの職業を雑多項目の中から取り出すことは容易ではない。それは雑多項目の中身について全容を把握するすべがないからである。たとえ細分類項目の定量的データを得られたとしても、定性的データが得られない限り雑多項目から独立させるべき職業を確定することは難しい。

雑多項目に該当する職業の中で独立して設定すべき職業を探し出す方法は少なくとも2つある。ひとつは求人・求職窓口職員を通して雑多項目に関する実態を把握することである。職員は日常業務でさまざまな職業を取扱っており、雑多項目に該当する職種の中で特徴的な職業を同定することはそれほど困難なこととは思われない。今回実施した調査では雑多項目から独立させるべき職業についてさまざまな意見が寄せられたが、独立を支持する意見の多い職業のうち主なものは次のとおりである。

- ・ パソコンインストラクター  
209-99「他に分類されないその他の専門的職業」からの独立
- ・ リフレクソロジー、アロマセラピーなどの対人サービスの職業  
399-99「他に分類されないその他のサービスの職業」からの独立
- ・ 歯科助手  
119「他に分類されない保健医療の職業」の中の「看護補助者」からの独立

もうひとつは職業に関する情報を継続的に収集する中で職業分類表に未設定の職業について情報を蓄積することである。この方法では情報収集活動の網の目の精粗が新職業の捕捉力

に影響する。不断の情報収集活動が求められるといえよう。

### ③ 職業の内容に関する情報

最小単位の職業の記述の仕方は職業分類によって大きく異なっている。記述の仕方に違いがみられるのは職業分類の作成目的が異なるからでもある。統計目的の職業分類であれば、統計調査の対象者が個々の職業に明確に位置づけられるように職務範囲の記述とともに当該職業に含まれる職業名の例示を記載することが最低条件になる。他方、職業紹介等の業務用に作成された職業分類では、求人・求職職種との対応性の向上、職業相談での利用の便宜などを考慮して実務用具としての利便性をより高めるような事項が含まれる傾向にある。たとえば主な職務・課業のリスト、入職要件、入職経路、就業分野、職業名の例示（当該職業に分類されるもの、類似の職業名であるが当該職業には分類されないもの）などである。

JSCO の最小単位職業である小分類レベルの職業は、仕事内容の簡単な記述（当該項目に区分されない職務の記述を含む）と職業名の例示（当該項目に含まれるものと、含まれないもの）で構成されている。労働省編職業分類は分類体系を JSCO に準拠して以降、職業記述についても JSCO の書式を倣い、現在では大・中・小分類レベルの職業記述は JSCO のそれにはほぼ重複する。統計調査用職業分類の職業記述を用いて、果たして職業紹介業務の実務での使用に耐え得るのだろうか。答えは否定的にならざるをえない。簡単な仕事の記述だけでは、求人職種がやや複雑な職務で構成されている場合、分類表上の位置づけについて明確な判断を行うことは難しいかもしれない。また、職務の詳しい内容、資格要件、関連職業などの情報は職業相談の際に必須の情報であるが、現在の職業分類表にはこれらの情報は含まれていない。

求人・求職の窓口職員が直面している問題のかなりの部分は、職業記述のうち職務に関する記述を詳しくすることで解消する（あるいは少なくとも問題の程度が軽微になる）と考えられる。小分類職業の職務記述はあまりに簡略であり、細分類レベルの職業に至っては職務記述が全く行われていない（現場の職員は細分類職業の内容が明示されていない中で求人・求職職種に対して細分類職業のコード番号を付与することが求められている）。この両者を改善することで求人・求職職種を位置づける際に生じる問題をある程度軽減することができると考えられる。たとえば位置づけの判断が難しいと指摘されている職業に「建物設備管理」がある。この仕事は、事務所ビルなどの建物において空調設備、給排水設備、電気設備等の調整・監視を行うことが主な職務である。職業分類表には、大分類「サービスの職業」の小分類に「ビル管理人」が設定されている。しかしこの職業の職業記述は、「事務用および事業用ビル・・・で管理の仕事に従事するものをいう」とだけ規定して、仕事内容の具体的な記述は全く示されていない。この記述だけを判断の拠り所にする、建物設備管理の求人がビル管理人の職業に該当するかどうかの判断は困難であろう。現実には、建物設備管理の求人はサービスの職業の雑多項目、専門的・技術的職業、定置機関運転の職業など、さまざまな

職業に位置づけられている。ビル管理人の職業は建物設備管理の仕事が主な職務であるが、職業分類表にはその記述が欠けている。職員が判断に迷うのはゆえなきことではない。

職務内容がほぼ同一の求人職種であれば（職業名が違っていても）、だれが判断しようとも職業分類表の同じ項目に位置づけられるはずである。しかし現実には判断の差が大きな求人職種がある。たとえば各種の施設における介護職の求人という比較的明確な求人であっても、実際には求人窓口の職員が付与する分類番号は同一ではない。介護職の求人は5カ所に位置づけられる可能性がある（「福祉施設寮母・寮父」、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門の職業」、「看護補助者」、「他に分類されないその他のサービスの職業」）。これは複数の職業が「介護」という用語を職務の記述に用いていることや、職業名索引で「介護」の職業を検索すると、複数の分類項目に位置づけられていることによる。その結果、介護職を希望する求職者は介護職の位置づけを知らないと見逃してしまう求人があり、求人者は介護職の希望者に求人票をみてもらえない可能性がある。

この問題の根源は職業記述にある。「福祉施設指導専門員」の職務記述は、「・・・施設において、保護、教護、援護、育成、介護などの専門的な業務・・・」となっている。一方、「福祉施設寮母・寮父」は「・・・施設などにおいて、更正・介護の業務・・・」となっている。両方の職務に「介護」が含まれているため、この記述だけでは施設の介護職がどちらの職業に該当するか判断することは難しい。もちろん福祉分野における介護職の職場とその仕事内容についてある程度知識を持った職員であれば、職業名（「指導専門員」、「寮母・寮父」）だけで介護職がどちらの項目に該当するかを判断することは容易であろう。職業について職員の側にある程度の知識があることを前提にして職業分類を作成するならば、このような記述も可能である。しかし職業分類は職業区分の基準を示すものである以上、その区分を明確に示す必要がある。区分の根拠を明確に示していないことが介護職の位置づけの混乱につながっている。分類表に設定された各項目について詳しい職務記述が求められるゆえんである。

#### ④ 職業理解と分類項目

公共職業安定所で求人を探す場合、自主的に求人を選択できる求職者は、自分で求人検索機を操作して探索することになるが、希望する職業の求人を探せないという求職者の声が求職相談窓口に寄せられることがある。また、今回の質問紙調査では求人・求職者担当の職員から位置づけが適切ではないと指摘された職業が少なくない。これらの問題は職業分類の体系や個々の職業の位置づけなど職業分類自体の不備な点に起因する面があることは否めないが、問題を更に探っていくと本質的な問題は求職者や職員の職業に対する理解の仕方にも関係しているのではないかと推測できる。職業をどのように理解するかによって（すなわち自己の認知体系の中に職業をいかに取り込むかによって）、求人の探し易さが違ったり、職業分類の考え方との齟齬そごが起こったりするのである。

#### **イ. 産業分野を基準にした職業理解**

求人受付の窓口職員には「業界」を単位にして職業を束ねるという視点がかかなり強くみられる。産業分野の区分法をある程度理解していれば、この方法は職業を位置づけるための簡便な方法である。しかし JSCO は職業分類の純化を指向しており、JSCO に準拠している労働省編職業分類でもそれは同じである。産業分類的な考え方を極力排除してきたのが JSCO 史である。仕事の種類で職業を区分する考え方の中に活動の種類で職業を区分する考え方を導入することは適切ではなく、また望ましくもない。この種の考え方の代表的な意見には次のようなものがある。すなわち、細分類「建築板金工」や「建築塗装工」を中分類「建設の職業」に移動すること、細分類「配達員」や「引越作業員」を大分類「運輸・通信の職業」に移動すること、小分類「ホームヘルパー」を大分類「専門的・技術的職業」の中の中分類「社会福祉専門の職業」に移動することなどである。

#### **ロ. 仕事の性質を基準にした職業理解**

他方、求職者の場合、仕事の性質に着目して職業の位置づけを考える傾向が強くみられる。この考え方は、仕事の行われる環境、使用する機器類、仕事の特徴の共通性などを基準にして職業の位置づけを行うものである。これが問題なのは、仕事の種類よりもそれ以外の基準を優先して適用しているからである。たとえば CAD オペレーターは、仕事の種類にもとづいて製図・写図関係の仕事の中に位置づけられているが、仕事の性質を重視すると事務の仕事と考えられがちである。この視点に立って事務職の求人を検索しても CAD オペレーターの求人を探すことはできない。同様に DTP オペレーターや電話交換手も事務職で検索されがちである。これ以外の職業で求職者が違和感を持っているのはホテルのフロント系の位置づけである。ホテルのフロント系はサービスの職業に属すると考える求職者が多い。しかし労働省編職業分類だけではなく、ISCO-88 も各国の標準職業分類でもホテルフロント系は事務の職業に位置づけられている。それは顧客の受付や情報の提供などの職務を共有する職業のひとつがフロント系だからである。



## 終章





## 終章

### まとめ

本稿では、労働省編職業分類の背景にある2つの制約条件について論じてきた。第1に枠組みを外部に依存していること、第2に時代の変化と食い違いが生じやすいことである。前者については、労働省編職業分類・JSCO・ISCOの3者の関係を接木にたとえるとわかりやすいだろう。労働省編職業分類はJSCOという台木に穂木として接がれ、JSCO自体がISCOを台木とした穂木になっているという関係である。植物の場合、穂木を生かすためには台木が近縁の植物であることが条件である。労働省編職業分類の場合、台木となっているJSCOとは分類の目的・考え方がそもそも異なっており、そのうえJSCOが旧世代のISCOを台木にしているという構図になっている。労働省編職業分類は、台木によって生かされるというよりも、分類の性格が異なるJSCO・ISCOを台木としていることからこれらの分類体系が桎梏しこくとなっているといっても過言ではあるまい。特に上位分類の項目設定・配列などの点では、これらの分類体系の負の側面をも引き継がざるをえない立場に置かれている。このような状況に対して、職業紹介の実務に使うのは細分類項目であり、その項目設定に裁量の余地が残されている限り上位分類の制約は所与の条件としてみなすべきであるとの視点に立つことも可能である。しかし、現行の分類体系に対しては「わかりにくい、使いにくい」という利用者の共通認識がある。労働省編職業分類は基本的には実務用具である。利用者が使いづらいつらと感じるような用具では業務遂行の正確さ、速さ、効率を期待することは難しい。

2番目の制約条件、すなわち前回改訂時からの時間的経過にもなって現実との間にずれが生じ、それが時とともに拡大するという点は避けることができない。それ故に分類表と現実との食い違いの大きさについて精確な認識を持つことが重要である。職業分類は職業紹介における業務遂行を下支えする実務用具であることを考えると、分類表上の職業と現実の職業との一対一の対応が容易に行えることが望ましい。しかし分類表はある一時点で切り取った、いわば職業の世界の断面図にすぎないため、その後の職業の変化を把握する能力は次第に衰えざるをえない。つまり定点観測で作成したモノサシを使って時代の流れを測っているようなものである。流れの速さにもよるが、モノサシは早晚耐用のつきるときがくる。そのときが改訂の潮時である。

労働省編職業分類を改訂する際には2つの必要条件を満たすことが重要である。それらは非常に高いハードルであると同時に、労働省編職業分類がその特徴を堅持するためには克服しなければならないハードルでもある。第1は職務情報の収集である。職務を単位にして職業を区分しているのが労働省編職業分類である。求人・求職の受理の場や職業相談の場では職業の内容である職務について正確な情報を必要としている。『職業辞典』の時代には職業安定行政の組織をあげて職務調査を実施して職務情報が収集された。しかし1960年代半ば

以降、職務調査は事実上行われていない。このため 1986 年以降の改訂では職務情報の収集が特に大きな課題であった。現在でも職務情報を収集するための組織的な手段は整備されておらず、状況は従前の 2 回の改訂の際と変わらない。

第 2 は職業名の収集である。各種の媒体を通して求人情報の流通が加速化している。それとともに多様な職業名が横溢<sup>おういつ</sup>している。このような時代だからこそ職業名のソースが求められる。「職業名索引」は、公共職業安定所の職員が求人・求職職種の位置づけの確認に頻りに活用しており、その精度を向上させるためにも索引の内容を充実させる必要がある。これまでの改訂では、「職業名索引」に取り込む職業名の供給源は主に国勢調査用職業分類索引であった。今後はそれだけではなく、インターネットからの情報収集や、窓口職員の協力を得て求人・求職職種を収集することなど情報収集経路の多角化を図ることが望ましい。それとともに職業名の流動性を考慮すると、一時点で作成した職業名索引を長期にわたって使用するのではなく、索引に採録されていない職業名を把握したときに索引に随時追加することのできる仕組みを作ることが求められる。

### 改訂の方向に関する示唆

第 3 章・第 4 章では労働省編職業分類をめぐる内外の問題について主要な論点を整理した。根の深い問題がある一方、他の問題と密接に関連して錯綜した関係になっている問題もある。労働省編職業分類は、1965 年以降の累次の改訂において JSCO の枠組みを自らの分類枠組みに採用して経済社会の変化にあわせて現実の職種との調整を行うという点に独自性と自律性の活路を求めてきた。しかし現在では、枠組み自体の問題や社会の変化に対応するスピードの問題などこの方針を遵守することにもなう副作用があらわになってきている。

序章に記したように本研究では利用者（公共職業安定所職員）の視点を踏まえて問題点の整理を行っている。このアプローチでは労働省編職業分類を組上<sup>そじょう</sup>にのせて特定の断面から分析を進めることになる。当然、視野が狭くなるのは避けられない。問題を総合的に把握するためには、バランスのとれた対応が求められる。まず、分類の枠組みについては、利用者の視点のみに配慮して議論を進めるという稚拙な判断は避けなければならない。分類の枠組みを検討する際には、利用者の視点に加えて次の 3 点をあわせて考慮する必要がある。

第 1 は共通言語化の動きである。1999 年の職業安定法第 15 条の改正では官民を問わず職業紹介業務に用いる職業分類の共通基盤として労働省職業分類を位置づける方向が鮮明に打ち出されている。この点を考慮すると、公共職業安定所の職員やそれを利用する求人者・求職者だけでなく、職業分類を事業に活用している事業者全体の視点に立って望ましい分類体系のあり方について検討する必要がある。

第 2 は政策の視点である。JSCO の枠組みは、公共職業安定機関の業務統計データと JSCO に準拠した他の調査統計データとの比較照合の基準になっている。この比較照合を通して政策判断のための材料が提供されている。また、労働省編職業分類は厚生労働省の各種施策に

において職業の基準としても利用されている。このように労働省編職業分類は職業紹介業務の実務用具であるとともに政策に関連する役割も負っている。

第3は技術の視点である。公共職業安定所の求人・求職者情報は電子化されており、電子化されたデータは編集・加工が容易である。情報の電子化が進んでいる現在、技術を活用すれば労働省編職業分類の最下層レベルの分類項目のデータは指定された形で集約することが可能である。この視点に立つと、JSCOは労働省編職業分類の細分類項目を集約する際のひとつのひな形であると考えることができる。たとえ労働省編職業分類がJSCOと異なる集約の仕方を選択したとしても、細分類項目とJSCOの小分類項目との対応を図っておけば、求人・求職者の職種データをJSCOの枠組み（あるいはその他の集約の仕方）でとりまとめることが技術的に可能な時代になっている。分類枠組みのあり方を検討する際には、利用者の視点とともに以上の3点を踏まえて議論を進めることが肝要である。

経済社会の変化と職業分類との対応に関する問題については、ふたつのアプローチが必要であろう。ひとつは再三指摘しているように情報収集（職務情報及び職業名）の仕組みを整備して現実との食い違いを修正するというアプローチである。しかし情報収集の仕組みを作ること自体が困難な課題であることも事実である。このため情報収集の実施にむけて現実的な方法論について議論を進める必要がある。

もうひとつのアプローチは、分類体系自体に変化を吸収できる仕組みを内蔵させることである。すなわち弾力性のある分類体系を作成することが求められる。その方法のひとつは分類番号の弾力化である。これは十進分類法との訣別を意味している。具体的には、将来出現するかもしれない新職業のために分類番号に欠番を設けたり、いかなる場合にも対応できるように適切な箇所に雑多項目を配置したりするなどの方法が考えられる。労働省編職業分類は1965年版までは欠番を設けており、1969年には65年版の追補が行われている<sup>63</sup>。上に指摘したように求人・求職者データが電子化されている今こそ、欠番の仕組みがいっそう柔軟に機能する環境が整っている。これまでは新しい職業を把握しても、当該職業の職業分類表上の位置づけについては分類表が改訂されるまで統一的な処理は行われず、その結果現場に混乱を招きがちであった<sup>64</sup>。新たに出現した職業を時宜に適したタイミングで分類表に追加設定することができれば、改訂の時期を待たずに統一的な対応が可能になる。

このように職業の実態を的確に把握し、かつ分類表自体の柔軟性を高めることができれば求人・求職職種と職業分類表上の職業とのずれを早期に修正することが容易になると考えられる。その結果、業務効率の向上（公共職業安定所の職員にとっては求人・求職職種に対して的確な分類番号を付与することや求人と求職者との的確なマッチングをすること、求職者にとっては希望する職種の求人を迅速に探し出せること）にもつながることが期待される。

---

63 新たに77の職業が追録された。

64 分類表に設定されていない職業や位置づけの判断が難しい職業については、地方労働局や担当職員の個別判断に委ねられているのが現状である。全国一律の統一的な対応が行われているわけではない。

## 引用・参考文献

### 〈和文文献〉

- 行政管理庁（1953、1960、1970、1979）『日本標準職業分類』
- 行政管理庁『統計情報』 vol.2～9（各月）
- 雇用職業総合研究所（1986）『労働省編職業分類－昭和61年版－職業分類表』
- 下田平裕身（1986）「発生的資格からの「標準職業分類」批判－イギリスの分類と日本の分類の距離－」『信州大学経済学論集』第25号
- 全国統計協会連合会（2003）『平成14年度日本標準職業分類に関する調査研究中間報告書』
- 総務省統計局統計基準部（2005）『日本標準職業分類に関する調査研究報告書』
- 総務庁統計局統計基準部（1986、1997）『日本標準職業分類』
- 西澤 弘（1997）「職業分類改訂のための事例研究」『日本労働研究機構研究紀要』No.13.16-32.
- 日本労働研究機構（1993）『国際標準職業分類－1988年改訂版－』資料シリーズ No.30
- 日本労働研究機構(2000)『労働省編職業分類の改訂に関する研究』調査研究報告書 No.130
- 三瀨信邦（1983）『経済統計分類論：職業・産業分類の形成』有斐閣
- 労働省編（1953）『職業辞典』雇用問題研究会
- 労働省編（1957）『職業小辞典』雇用問題研究会
- 労働省編（1965、1969）『職業辞典－改訂版－』雇用問題研究会
- 労働省職業安定局（1999）『労働省編職業分類－職業分類表－』

### 〈英文文献〉

- Australian Bureau of Statistics (1997) *Australian Standard Classification of Occupations, Second Edition*, Canberra:Australian Bureau of Statistics.
- Executive office of the President, Office of Management and Budget(2000) *Standard Occupational Classification Manual, 2000*, Springfield,VA:U.S.Department of Commerce, Technology Administration, National Technical Information Service.
- Human Resources Development Canada (2001) *National Occupational Classification*, Ottawa: Public Works and Government Services Canada.
- International Labour Office (1990) *International Standard Classification of Occupations: ISCO-88*, Geneva: International Labour Office. [総務庁統計局統計基準部（仮訳）（1995）『国際標準職業分類（ISCO）1988年改訂版』]
- Office for National Statistics (2000) *Standard Occupational Classification 2000, Volume I, II*, London: The Stationary Office.
- Perterson, N.G., Munford, M.D., Borman, W.C., Jeanneret, P.R., Fleishman, E.A. and Levin, K.Y. (1997) O\*NET Final Technical Report, Volume I.

Statistics Canada (2001) *National Occupational Classification for Statistics, 2001*, Ottawa: Statistics Canada.

U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration(1991) *Dictionary of Occupational Titles, Revised Forth Edition*, Washington, D.C. : Department of Labor, Employment and Training Administration.



## 付属資料

- 1 ISCO 及び各国の職業分類
- 2 職業分類体系の比較
- 3 ヒアリング調査内容
- 4 労働大学校研修生用調査票
- 5 公共職業安定所用調査票





## 付属資料 1 ISCO 及び各国の職業分類

### 資料 1-1 国際標準職業分類 (International Standard Classification of Occupations, ISCO-88)

#### ○職業の概念

職務 job - ひとりの人が遂行する課業と責任の集合

職業 occupation - 主な課業と責任が類似している職務の集合

#### ○分類基準

所与の職業に含まれる課業と責任を遂行する能力を「スキル」といい、スキルには次の2つの面がある。

- ・ **スキルレベル** - 課業と責任の複雑さやその範囲の関数として表される。  
スキルレベルは、操作的に国際標準教育分類 (ISCED) を用いて表す。  
スキルレベル 1 ISCED のカテゴリー 1 (初等教育修了)  
2 ISCED のカテゴリー 2、3 (前期・後期中等教育修了)  
3 ISCED のカテゴリー 5 (中等教育修了後の大学卒とは異なる卒業資格)  
4 ISCED のカテゴリー 6、7 (高等教育 (大学・大学院) 修了)
- ・ **スキルの専門分野** - 必要な知識分野、使用する道具や機械、使ったり・扱ったりする原材料、生産する財とサービス

#### ○分類構造と分類コード

		項目数	分類符号
大分類	major group	10	数字 1 桁
亜大分類	sub-major group	28	2 桁
中分類	minor group	116	3 桁
小分類	unit group	390	4 桁

#### ○分類基準の適用

大分類レベルの職業 - スキルレベルを適用して項目を設定 (大分類 1 と 0 には適用していない)、スキルレベルが同じ項目にはスキルの専門分野を適用、項目の配列はスキルレベルの高い順

亜大分類、中分類、小分類レベルの職業 - スキルの専門分野別に項目を設定

#### ○小分類項目の記述内容

職業名

主な職務

課業のリスト

この項目に含まれるその他の職業名

他の項目に分類される関連職業名

#### ○職業名索引

約 5400 種の職業名

## 資料 1-2 英国標準職業分類 (Standard Occupational Classification, SOC 2000)

### ○職業の概念

職務 job - ひとりの人が遂行する課業と責任の集合

### ○分類基準

- ・ **スキルレベル** - 当該雇用分野で職業を十分に遂行するために通常必要とされる訓練や仕事経験の長さ  
 スキルレベルは、職務に含まれる課業を十分に遂行できるようになるために必要な時間的長さで表される。操作的には、必要な資格取得のための期間、必要な訓練の期間が尺度となる。  
 スキルレベル
  - 1 義務教育修了の時点で習得している能力（このレベルの仕事の遂行には関連の安全衛生規則に関する知識が必要、短期の職務関連訓練が必要な職業もある）  
 (例) 郵便職員、ホテルのポーター、清掃員
  - 2 義務教育を通して習得した知識に加えて、より長期の職務関連訓練や仕事経験が必要な職業  
 (例) 機械操作員、運転手、販売員、事務・秘書関連の職業
  - 3 義務教育修了後の教育（高等教育を除く）で習得する知識が必要な職業  
 (例) 技術的職業、技能的職業、小規模事業の事業主
  - 4 大学卒の知識やそれと同等の関連職業での経験が必要な職業  
 (例) 専門的職業、管理的職業
- ・ **スキルの専門分野** - 課業の完全十分な、かつ効率的な遂行に必要な知識分野。遂行する仕事の種類（取り扱う原材料、使用する道具など）を指すこともある。

### ○分類構造と分類コード

	項目数	分類符号
大分類 major group	9	数字 1桁
亜大分類 sub-major group	25	2桁
中分類 minor group	81	3桁
小分類 unit group	353	4桁

### ○分類基準の適用

大分類レベルの職業 - 項目の設定にはスキルレベルを適用、項目の配列は、原則としてスキルレベルの高い順、同一スキルレベルの項目は、ISCO-88の大分類項目の配列順に準拠

亜大分類、中分類、小分類の職業 - スキルの専門分野別に項目を設定

### ○小分類項目の記述内容

職業名  
 主な職務  
 入職要件と関連資格  
 課業リスト  
 関連職業名

### ○職業名索引

約 25000 種の職業名

資料 1-3 オーストラリア標準職業分類 (Australian Standard Classification of Occupations, ASCO2)

○職業の概念

職務 job - 賃金・給与の代価としてひとりの人が遂行する課業の集合  
 職業 occupation - 課業が類似している職務の集合

○分類基準

- ・ **スキルレベル** - 含まれる課業の範囲や複雑さの関数として表される。  
 スキルレベルの測定方法 - 入職の前提条件として必要な教育機関における教育・訓練、経験
  - ①教育機関における教育・訓練 - 義務教育である初等教育と中等教育、それ以降の教育に分けられ、それ以降の教育は 12 に区分された Australian Qualifications Framework (AQF) を用いている。
  - ②経験 - 一連の課業の遂行に寄与すると考えられる他の職業における経験の長さ

スキルレベル 1 大学学部修了又はそれ以上の教育、又は 5 年以上の関連の経験  
 2 AQF の Diploma 又は Advanced Diploma、又は 3 年以上の経験  
 3 AQF の Certificate III 又は IV、又は 3 年以上の経験  
 4 AQF の Certificate II、又は 1 年以上の経験  
 5 義務教育修了又は AQF の Certificate I

これら 2 つの基準がうまく適用できない場合には、次の項目を用いて含まれる課業の範囲や複雑さを決定する。  
 必要な知識の広さや深さ、必要なスキルの範囲、作業環境の多様性、裁量のレベル (一連の課業を遂行する際に必要な裁量の余地)
- ・ **スキルの専門分野** - スキルのタイプを表す。次の 4 つの側面を用いて測定される。  
 必要な知識の分野、使用する道具や装置、取り扱う原材料、提供する財やサービス

○分類構造と分類コード

	項目数	分類符号
大分類 major group	9	数字 1 桁
亜大分類 sub-major group	35	2 桁
中分類 minor group	81	3 桁
小分類 unit group	340	4 桁
細分類 occupation	986	6 桁

○分類基準の適用

大分類レベル - スキルレベルを適用して項目を設定、スキルレベルが同じ項目はスキルの専門分野を適用、項目の配列はスキルレベルの高い順  
 亜大分類、中分類、小分類、細分類レベル - スキルの専門分野別に項目を設定、細分類項目の設定にはスキルレベルを適用したケース (スーパーバイザー、徒弟、訓練生など) もある。数量基準 (小分類 1,000 人以上、細分類 300 人以上) の採用

○細分類項目の記述内容

- 職業名
- その他の職業名
- 主な職務
- スキルレベル (入職要件)
- 課業リスト
- この職業に含まれる職務の一部を遂行する仕事に係る職業名

○職業名索引

約 2500 種の職業名 (分類表に記載されている職業名のみ)

## 資料 1-4 アメリカ標準職業分類 (Standard Occupational Classification, SOC)

### ○適用範囲

収入を伴うすべての仕事（報酬を受けていない家族従事者が従事している家業の仕事を含む）

### ○分類基準

仕事の種類、職務の遂行に必要なスキル・教育・訓練・資格・免許

### ○分類の原則

- ・専門的技術的職業従事者を管理監督する者は、管理監督される者と同じ職業に位置づけられる。製造工程・販売・サービスの職業におけるチームリーダーや監督者は、監督される者が従事する仕事と類似した仕事に勤務時間の 20%を超える時間従事する場合には監督される者と同じ職業に位置づけられる。
- ・製造工程・販売・サービスの職業における第一線管理者は、管理の仕事に勤務時間の 80%以上の時間従事する場合には管理される者とは別の管理者の職業に位置づけられる。
- ・徒弟と見習は訓練を受けている職業に位置づけられるが、補助者と助手は別の職業に位置づけられる。
- ・複数の職業に該当する職務に従事している者は、必要とされるスキルが最も高い職業に位置づけられる。スキルレベルの判断が難しい場合には、主な職務に該当する職業に位置づけられる。

### ○分類構造と分類コード

	項目数	分類番号
大分類 major group	23	数字 2 桁
中分類 minor group	96	3 桁
小分類 broad occupation	449	5 桁
細分類 detailed occupation	821	6 桁

- ・分類番号は、将来の項目の追加を考慮して、欠番を設けている。
- ・小分類項目は分類番号の 4・5 桁目が固有のコード（4 桁目が「0」、5 桁目が 1～9）になっているが、9 以上の小分類項目を設けている中分類では、10 項目以後の小分類項目の分類番号は 4 桁目が「1」（20 項目以上ある場合には「2」）、5 桁目に 1～9 を用いている。

### ○分類項目の配列

小・細分類職業は、それぞれ中・小分類の中でアルファベット順に配列

### ○職業名の収集

分類表には代表的な職業名のみ記載。それ以外の職業名については、インターネットで提供。

### ○職業の細分化・集約の方法

- ・細分類の下位のレベルの職業を表記する必要がある場合は、6 桁のコード番号の次に 1 桁又は 2 桁の数字（「.○」、「.○○」）を追加して表す（O\*NET はこの方法で細分類レベルの職業を細分化している）。
- ・大分類項目を集約する場合には、集約のレベルに応じて 11 項目あるいは 6 項目にとりまとめるための項目が準備されている。

### ○細分類項目の記述内容

職業名  
主な職務  
代表的な職業名

資料 1-5 カナダ標準職業分類 (National Occupational Classification for Statistics, NOC-S2001)

○職業の概念

職務 job - ひとりの人がその職責を果たすために遂行するすべての課業

職業 occupation - ひとつの職業名のもとに分類される類似の仕事の集合

○分類基準

- ・ **仕事の種類** - 課業、職責、責任にもとづいて決定する。→ 職務の確定  
職務を職業にとりまとめ、職業を職業グループにとりまとめる際の基準 - 処理する(使用する)原材料、生産工程、使用する装置、責任の程度と仕事の複雑さ、生産する製品、提供するサービス
- ・ **スキルレベル** - 職務遂行に必要な教育、訓練、経験、能力は職務の性質によって決まるため同一の職業グループ内ではスキルレベルは等質

○分類構造と分類コード

	項目数	分類符号
職業群 broad occupational categories	10	アルファベット大文字
大分類 major group	47	アルファベット + 数字 1 桁
中分類 minor group	140	アルファベット + 数字 2 桁
小分類 unit group	520	アルファベット + 数字 3 桁

(注) 中分類と小分類のコードには、数字 2(3)桁の後に更に 4 桁数字 (○○○○) が付加されている。これは当該職業に対応する NOC 職業のコード番号である。このコード (2 桁目の数字、次のページの NOC2001 を参照) には当該職業のスキルレベルが明示されている。

○分類基準の適用

- 職業群 - より広範な仕事の分野 (スキルタイプ) にもとづいて大分類項目を区分
- 大分類 - 仕事の分野にもとづいて中分類項目を区分、設定項目は最小限の就業者数を上回っていること
- 中分類 - 遂行する仕事の類似性にもとづいて職業を区分
- 小分類 - 仕事の類似性 (課業、職責、責任)、入職に必要な教育・訓練・スキル

○分類の原則

- ・ 管理職は職業群「管理的職業」に設定された専門分野別項目に位置づける。小規模事業所の管理職は職業群「管理的職業」の中の「小売・食品・宿泊サービス管理職」に位置づける。農業等における管理職は管理職の項目に位置づけない。
- ・ 従業上の地位は、原則として考慮しないこととするが、小売・食品・宿泊サービス等の経営者・店主はそれぞれに対応する項目に位置づける。
- ・ 監督者はそれぞれの分野別に設定された監督者の項目に位置づける。監督者の項目が設定されていない分野 (専門的・技術的職業など) では監督される者と同一の項目に位置づける。
- ・ 徒弟は訓練を受けている職業と同じ職業に位置づける。
- ・ 補助者は大半が建設分野の従事者であり、建設分野の補助者・労務作業者の項目に位置づける。労務者はそれぞれの分野に設定された労務作業者の項目に位置づける。

○小分類項目の記述内容

- 職業名
- 主な職務と就業分野
- この職業に含まれる職業名
- この職業には含まれない職業

○職業名索引

約 36000 種の職業名

資料 1-6 カナダ職業分類 (National Occupational Classification、NOC2001)

○分類基準

- ・ **スキルタイプ** - 遂行する仕事の種類（機能、教育、産業を考慮）にもとづいて 10 区分
  - スキルタイプ 0 管理の職業
  - 1 ビジネス、金融、事務の職業
  - 2 自然科学、応用化学、その他の関連職業
  - 3 保健医療の職業
  - 4 社会科学、教育、公務、宗教の職業
  - 5 芸術、分化、余暇、スポーツの職業
  - 6 販売、サービスの職業
  - 7 技能、運輸、装置運転、その他の関連職業
  - 8 第一次産業の職業
  - 9 加工、製造の職業
- ・ **スキルレベル** - 職務遂行の際に必要な教育・訓練の性質を表す。入職に必要な経験、仕事の複雑さ・責任を反映する。
  - スキルレベル A 大学・大学院教育
  - B 短大レベルの教育（2～3年）、徒弟訓練（2～4年）、中等教育（3～4年）+ OJT（2年以上）、監督者の職業、重大な安全の責任を有する職業
  - C 中等教育（1～4年）、OJT（2年未満）
  - D 中等教育（2年未満）+ 短期の OJT

スキルレベルの 4 区分はそれぞれ、専門的な職業、技術・準専門・熟練技能の職業、中級のスキルの職業、初級のスキルの職業に対応している。

○分類構造と分類コード

	項目数	分類符号
職業群 skill type categories	10	数字 1 桁
大分類 major group	26	2 桁
中分類 minor group	140	3 桁
小分類 unit group	520	4 桁

○分類基準の適用

- 職業群 - スキルタイプ
- 大分類 - スキルレベル（分類コードの 2 桁目の数字がスキルレベルを表す）
- 中分類 - 仕事の種類
- 小分類 - 仕事の種類、産業・職業移動・数量基準（1,000 人以上）

○小分類項目の記述内容

- 職業名
- 主な職務と就業分野
- この職業に分類される他の職業名
- 主な課業
- 入職要件
- この職業には分類されない類似の職業

○職業名索引

約 36000 種の職業名（NOC-S 索引と同一）

付属資料2 職業分類体系の比較

	ISCO-88	英国SOC 2000	豪州ASCO 2	米国SOC	カナダNOC-S	日本JSCO
大分類項目の符 合及び名称	1-Legislators, senior officials and managers 2-Professionals 3-Technicians and associate professionals 4-Clerks 5-Service workers and shop and market sales workers 6-Skilled agricultural and fishery workers 7-Craft and related trades workers 8-Plant and machine operators and assemblers 9-Elementary occupations 0-Armed forces	1-Managers and Senior Officials 2-Professional Occupations 3-Associate Professional and Technical Occupations 4-Administrative and Secretarial Occupations 5-Skilled Trades Occupations 6-Personal Service Occupations 7-Sales and Customer Service Occupations 8-Process, Plant and Machine Operatives 9-Elementary Occupations	1-Managers and Administrators 2-Professionals 3-Associate Professionals 4-Tradespersons and Related Workers 5-Advanced Clerical and Service Workers 6-Intermediate Clerical, Sales and Service Workers 7-Intermediate Production and 8-Elementary Clerical, Sales and Service Workers 9-Labourers and Related Workers	11-Management Occupation 13-Business and Financial Operations Occupations 15-Computer and Mathematical Occupations 17-Architecture and Engineering Occupations 19-Life, Physical, and Social Science Occupations 21-Community and Social Services Occupations 23-Legal occupations 25-Education and, Training, and Library Occupations 27-Arts, Design, Entertainment, Sports, and Media Occupations 29-Healthcare Practitioner and Technical Occupations 31-Healthcare Support Occupations 33-Protective Service Occupations 35-Food Preparation and Serving Related Occupations 37-Building Grounds Cleaning and Maintenance Occupations	A-Management Occupations B-Business, Finance and Administration Occupations C-Natural and Applied Sciences and Related Occupations D-Health Occupations E-Occupations in Social Science, Education, Government Service and Religion F-Occupations in Art, Culture, Recreation and Sport G-Sales and Service Occupations H-Trades, Transport and Equipment Operators and Related Occupations I-Occupations Unique to the Primary Industry J-Occupations Unique to Processing, Manufacturing and Utilities	A-専門的・技術的職業従事者 B-管理的職業従事者 C-事務従事者 D-販売従事者 E-サービス職業従事者 F-保安職業従事者 G-農林漁業従事者 H-運輸・通信従事者 I-生産工程・労務作業者 J-分類不能の職業





## 付属資料3 ヒアリング調査内容

### ハローワークにおける職業分類の運用に関するヒアリング調査

訪問者	西澤 弘（労働政策研究・研修機構主任研究員）
訪問日	
時間	1時間程度
対象者	求人部門及び職業相談部門の統括職業指導官

#### 1. 基本資料の収集

- 管内労働市場に関するデータ
- 職業別求人・求職バランスシート（可能ならば、平成16年度及び直近の月）

#### 2. ヒアリング項目

〔求人部門〕

- 管内求人の動向
  - 恒常的に求人の多い職業
  - 最近求人が増えている職業
- 求人職種名に職業分類番号を付与するとき、現行の分類体系では不便を感じる点  
（例1）モノを営業する仕事の場合、ひとつの分類項目（327-20）しかない。  
（例2）IT技術者の分類はシステムエンジニアとプログラマーしかない。
  - どのような職種の場合に不便を感じますか。
  - どのような点で不便を感じますか。
  - そのような職種で求人申込みがあったとき、どのように対応していますか。
- 職業分類番号を付与するとき、分類番号の判断に迷ったり、判断が難しかったりするケース  
（例）IT関連の電話サポートセンターのオペレーターは「テレフォンアポインター」でいいのだろうか。
  - それはどのような職種ですか。
  - 判断に迷ったり、判断が難しかったりするのはどうしてですか。
  - そのようなときには、どのように対応しますか。
- ②と③以外に現行の職業分類で使い勝手が良くないと思う点がありますか。
- 求人申込書の「仕事の内容」欄に複数の職種にわたる仕事が記述されているとき、どのように対応していますか。  
（例）レジ係の求人の仕事内容が、品出し、レジ、販売等の仕事を含んでいるとき

〔職業相談部門〕

- 求職者の多い職業
  - 恒常的に求職者の多い職業
  - 最近、求職者が増えている職業
- 求職者の希望職種にもとづいて職業分類番号を付与するとき、現行の分類体系では不便を感じる点  
（例）業種にこだわりを持っている営業職希望者も他の営業職希望者と一緒にひとつの分類項目（327-20）で処理せざるをえない。
  - どのような職種の場合に不便を感じますか。
  - どのような点で不便を感じますか。
  - そのような職種で求人申込みがあったとき、どのように対応していますか。
- 職業分類番号を付与するとき、分類番号の判断に迷ったり、判断が難しかったりするケース  
（例）「希望する仕事」欄が漠然とした記述になっているケース（たとえば、「アパレル関係」など）。
  - それはどのようなケースですか。
  - 判断に迷ったり、判断が難しかったりするのはどうしてですか。
  - そのようなときには、どのように対応しますか。
- ②と③以外に現行の職業分類で使い勝手が良くないと思う点がありますか。

## ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査

### 調査協力をお願い

職業相談・紹介業務を行うにあたっては、的確な求人・求職者情報の収集は欠かせません。現在、求人・求職の職種の区分には「労働省編職業分類(平成11年)」(以下、職業分類という。)が用いられています(この「職業分類」の改訂は厚生労働省の要請を受けて日本労働研究機構(現 労働政策研究・研修機構)が実施しました。)。しかし、産業構造の変化に伴って求人・求職者の求める職種と「職業分類」との間にギャップのみられる分野もあります。このため、労働政策研究・研修機構では、公共職業安定機関における「職業分類」の運用の実態と課題を明らかにするために本調査を実施することといたしました。研修期間中のお忙しいなか恐縮ですが、上記をご理解のうえ、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

〈調査についての問い合わせ先〉

(独) 労働政策研究・研修機構

担当 西澤 弘

電話 03-5991-5188

### 〈記入上のお願い〉

■回答は、これまでの行政経験のなかで職業分類について感じたことや考えたことなどを思いつくままにご記入ください。

■調査票は、記入後、研修修了時まで担当の教官にお渡しください。

■回答していただく項目は、行政経験の有無によって異なります。次の項目のなかで該当する番号に○印をつけ、指示に従って次ページ以降の設問にお進みください。

平成12年4月以降の行政経験についておうかがいします。(○印は1つ)

1. 求人関係の業務経験はあるが、求職者関係の業務経験はない ⇒ 問1へ
2. 求職者関係の業務経験はあるが、求人関係の業務経験はない ⇒ 問10へ
3. 求人関係と求職者関係の両業務を経験している ⇒ 問1へ
4. 求人関係と求職者関係の両業務とも経験していない ⇒ この調査票に回答する必要はありません

I 求人関係の業務を経験された方におうかがいします。

↳ 求人関係の業務を経験したことのない方は〈問10〉にお進みください。

求人申込書の安定所記入欄のうち「職業分類」の欄に記入すべき分類番号について、以下の問にお答えください。

問 1 あなたが勤務している（あるいは勤務していた）所ではどのような職種の求人が多いと思いますか。職種名を以下の欄に記入してください。

①	_____
②	_____
③	_____

問 2 これらの求人職種に職業分類番号をつけるとき、現行の職業分類の体系では不便を感じる（又は判断に迷う、判断が難しい）ことがありますか。該当する項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
	↳ 問 3 へ	↳ 問 3 へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名とその問題点を記入してください。

（例）職種 営業

問題 商品営業の仕事は、商品の種類に関係なくひとつの分類番号（327-20）しかない。業種別の設定が望ましい。

①職種	_____
問題	_____
	_____
	_____
②職種	_____
問題	_____
	_____
	_____

③職種	_____
問題	_____
	_____
	_____

問3 IT関連の求人職種についておうかがいします。それらの求人職種に職業分類番号を付与するとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）ことがありますか。該当する番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
	↳問4へ	↳問4へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名とその問題点を記入してください。

（例）職種 IT技術者

問題 ネットワークエンジニア、ホームページ作成などの職種は、既存の分類項目（システムエンジニア、プログラマー）のどちらに分類すべきか判断に迷う。

①職種	_____
問題	_____
	_____
	_____
②職種	_____
問題	_____
	_____
	_____
③職種	_____
問題	_____
	_____
	_____

問4 福祉・介護関係の求人職種についておうかがいします。それらの求人職種に職業分類番号を付与するとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）ことがありますか。該当する項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
	↳ 問5へ	↳ 問5へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名とその問題点を記入してください。

(例) 職種 ケアマネジャ、介護福祉士  
 問題 これらの職種は専門知識を必要とする資格職種であるが、職業分類上では社会福祉の職業のなかの「その他」に分類されている。独立した職種にすべきである。

① 職種	
問題	
② 職種	
問題	
③ 職種	
問題	

問5 問2、3、4に記入した職種以外に職業分類番号を付与するとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）ことがありますか。該当する項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない ↳問6へ	3. わからない ↳問6へ
-------	---------------	------------------

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名とその問題点を記入してください。

（例）職種 現場監督

問題 建設工事の「現場監督」には施工管理士のような専門的知識を必要とする求人もあるが、作業員の労務管理や工事の工程管理が主要な仕事になっている求人もある。後者の場合、専門職（建築土木技術者）ではないが、かといって作業員でもない。分類の位置づけが難しい。

①職種 \_\_\_\_\_

問題 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

②職種 \_\_\_\_\_

問題 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

③職種 \_\_\_\_\_

問題 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

問 6 求人票の「仕事の内容」の欄に記述された仕事が、『職業分類表』の複数の職業に関係することがあります(以下の例を参照)。この例のような求人をご存じですか。該当する項目の番号に○印をつけてください。

(例) 求人職種 スーパー・レジ係  
仕事内容 品出し、販売、レジ

1. 知っている	2. 知らない	3. わからない
	└─→ 問 8 へ	└─→ 問 8 へ

「知っている」に○印をつけた方は、思いつくままにそれらを以下の欄に記入してください。

①求人職種	_____
仕事内容	_____
②求人職種	_____
仕事内容	_____
③求人職種	_____
仕事内容	_____

問 7 問 6 の複数の職業に関係する仕事を含んだ求人に対して、分類番号はどのようにして決めますか。該当する項目の番号に○印をつけてください(○印はいくつでも)。

1. 求人者に主な仕事を確認して、その仕事に対応する職業の分類番号をつける。
2. 複数の仕事のうち、仕事の遂行に必要とする知識やスキルのレベルが最も高い仕事を確認して、その仕事に対応する職業の分類番号をつける。
3. 求人者に『職業分類表』を提示して、最も適切な職業を選んでもらう。
4. その他
具体的に、
_____
_____
_____

問 8 求人票の「仕事の内容」の欄に記述された仕事が、『職業分類表』のいくつかの職業の中間領域に該当する仕事であることがあります（以下の例を参照）。この例のような求人をご存じですか。該当する項目の番号に○印をつけてください。

（例）ケアマネジャーとヘルパーの中間領域の仕事

1. 知っている	2. 知らない	3. わからない
	└─┬─> 次のページへ	└─┬─> 次のページへ

「知っている」に○印をつけた方は、思いつくままにそれらを以下の欄に記入してください。

① _____	と _____	の中間領域の仕事
② _____	と _____	の中間領域の仕事
③ _____	と _____	の中間領域の仕事

問 9 問 8 のふたつの職業の中間領域の求人に対して、分類番号はどのようにして決めますか。該当する項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

1.	仕事の比重がどちらの職業にあるかを確認して、比重のより大きな職業の分類番号をつける。
2.	仕事の性質がどちらの職業に類似しているかを確認して、類似度の高い職業の分類番号をつける。
3.	求人者に『職業分類表』を提示して、最も適切な職業を選んでもらう。
4.	その他 _____
	具体的に、 _____
	_____



II 求職者関係の業務を経験された方におうかがいします。

↳ 求職者関係の業務を経験したことのない方は〈問13〉にお進みください。

求職申込書の安定所記入欄のうち「職業分類」の欄に記入すべき分類番号について、以下の問にお答えください。

問10 あなたが勤務している（あるいは勤務していた）所ではどのような職種を希望する求職者が多いと思いますか。職種名を以下の欄に記入してください。

①	_____
②	_____
③	_____

問11 これらの職種に職業分類番号をつけるとき、現行の職業分類の体系では不便を感じる（又は判断に迷う、判断が難しい）ことがありますか。該当する項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
	↳ 問12へ	↳ 問12へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名とその問題点を記入してください。

（例）職種 営業

問題 営業職は求人・求職者が多い。求人を業種等で区分しないと求職者が求人を探しにくい。

①職種	_____
問題	_____
	_____
	_____

②職種	_____
問題	_____
	_____
③職種	_____
問題	_____
	_____
	_____

問 12 問 11 に記入した職種以外に職業分類番号をつけるとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）ことがありますか。該当する項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
	↳ 問 13 へ	↳ 問 13 へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名とその問題点を記入してください。

（例） 職種 ヘルパー  
 問題 ヘルパーの求職者は、ヘルパーという仕事を探している。しかし、職業分類では、ヘルパーの仕事が行われる場所で区分している。そのためヘルパーの求人は家庭生活支援サービスの職業か、あるいは社会福祉の職業に入る可能性がある。その結果、求職者は希望する求人にとどり着けないおそれがある。

①職種	_____
問題	_____
	_____
	_____

②職種	_____
問題	_____
	_____
	_____
③職種	_____
問題	_____
	_____
	_____

### Ⅲ 全員におうかがいします。

問 13 求人申込書（又は求職申込書）に記入された求人職種名（又は希望職種名）に対して職業分類番号を即座に判断することが難しいとき、あるいは判断に迷うとき、どのようにして分類番号を確定していますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

1. 所で独自に作成した簡易職業分類表（管内求人・求職者の主な職種の一覧表など）や資格・職種対応表などを参考にして分類番号を確定する。
2. 『職業分類表』で該当すると考えられる職業の定義を確認したり、職業名の例示の中に類似の名称がないかどうかを確認したりする。
3. 『職業分類表』の職業名索引又は総合的雇用情報システムを利用して、当該職種名と一致する（あるいは類似の）職業名があるかどうか確認する。
4. 当該職種名に対応すると考えられる小分類レベルの職業の3桁番号に「00」を付けて、分類番号とする。
5. 当該求人者のこれまでの求人票を確認し、同一の職種があるときにはそれと同じ分類番号にする。
6. 同僚や上司に相談する。
7. その他  
具体的に、 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

問 14 求人職種（又は求職者の希望する職種）に職業分類番号を付与するとき、判断を迷ったり、あるいは判断が難しかったりするの、一般的にどのようなケースが多いですか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

1. 求人票の「仕事内容」が『職業分類表』の複数の職業に該当するとき
2. 求人票の「仕事内容」が『職業分類表』の複数の職業の中間領域の仕事であるとき
3. 当該職種が IT や福祉など雇用成長分野の職種で、『職業分類表』の既存の職業に当てはめることが難しいとき
4. 当該職種名に馴染みが薄く、かつ仕事に関する記述が専門用語を含んでいてよく理解できないとき
5. 求職票の「希望する仕事」の欄の記述が漠然としているとき
6. その他

具体的に、

---

---

問 15 職業分類番号について判断を迷ったり、あるいは判断が難しかったりするの、何に起因していると思いますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

1. 職業分類の体系が理解しにくいから
2. 産業の動向を反映した職種が『職業分類表』に設定されていないから
3. 求人・求職者の記入した職種名が『職業分類表』の職業名索引に採録されていないから
4. 仕事内容は同じであっても、求人・求職者の用いる職種名と『職業分類表』の職業名が異なっているから
5. 求人職種に該当する小分類レベルの職業（3桁番号）は比較的容易に判断できるが、その下の5桁レベルの職業が現実の労働市場に出る職種とあってないから
6. その他

具体的に、

---

---

問 17 求人・求職者の記入した「職種」からの確に職業分類番号を確定するためには、現行の『職業分類表』のどこを変える必要があると思いますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

1. 頻出度の高い職種名は『職業分類表』の職業名索引に採録する。
2. 『職業分類表』の職業名を労働市場で一般的に用いられている名称に変える。 たとえば、「 <input type="text"/> 」を「 <input type="text"/> 」に変える。 「 <input type="text"/> 」を「 <input type="text"/> 」に変える。 「 <input type="text"/> 」を「 <input type="text"/> 」に変える。
3. 現実の労働市場にあわせた職業を設定する。 たとえば、「 <input type="text"/> 」の分野では、 「 <input type="text"/> 」や「 <input type="text"/> 」のような職業が必要である 「 <input type="text"/> 」の分野では、 「 <input type="text"/> 」や「 <input type="text"/> 」のような職業が必要である 「 <input type="text"/> 」の分野では、 「 <input type="text"/> 」や「 <input type="text"/> 」のような職業が必要である
4. その他 具体的に、 <hr/> <hr/> <hr/>

労働省編職業分類に対する要望・意見等、ご自由にお書きください。

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-------------------------

■調査は以上で終了です。ご協力ありがとうございました。

求人業務担当者用

整理番号

## 公共職業安定機関における職業分類の運用に関する調査

### 〈調査協力のお願ひ〉

公共職業安定機関における求人・求職の職種の区分には「労働省編職業分類(平成 11 年)」が用いられていますが、作成から 6 年が経過し、この間の産業構造等の変化に伴い職業分類上の職業と求人・求職の職種が乖離するなど問題の生じている分野もみられます。この調査は、そうした労働省編職業分類の問題点を明らかにするために厚生労働省の協力を得て実施するものです。ご多用のところ恐縮ですが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

- この調査票は、求人関係の業務を担当している部署において記入してください。
- 設問に対する回答は、該当する項目の番号に○印をつけてください。また、下線の引いてある箇所には、これまで求人受理の業務で経験した事例を記入してください。
- 回答の内容によっては、事例を記入する必要のない場合もありますので、指示に従って進んでください。
- 調査票は、記入後、「求職者業務担当者用」の調査票とあわせて、同封の返信用封筒で 9 月 22 日(木)までに返送してください。
- 調査結果は、回答の集計結果のみを公表し、貴所やご記入者が特定されることはありません。
- この調査について不明な点は、以下の担当者にお問い合わせください。

〒 177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
人材育成研究部門  
担当 西澤 弘  
電話 03-5991-5188 Fax 03-5991-5074

### 貴所について

※以下の事項をご記入ください。

労働局

公共職業安定所

ご記入者

電話

## 求人職種について

↳ 以下の設問には、求人受理の業務を担当している部署の方がお答えください。

求人申込書の安定所記入欄のうち「職業分類」の欄に記入する分類番号について、以下の問にお答えください。

問 1 大分類「専門的・技術的職業」に位置づけられる求人職種についておうかがいします。それらの職種に職業分類番号をつけるとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）と感じることがありますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
↓	↳ 問 2 へ	↳ 問 2 へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名と問題点を下欄に記入してください。

（例）職 種 IT 技術者

問題点 ネットワークエンジニア、ホームページ作成などの求人は、既存の分類項目（「061 システムエンジニア」、「062 プログラマー」）のどちらに分類すべきか判断に迷う。

①職 種	_____
問題点	_____
	_____
	_____
②職 種	_____
問題点	_____
	_____
	_____
③職 種	_____
問題点	_____
	_____
	_____

※記入スペースが不足する場合は、別紙にご記入のうえ、調査票に添付してください。

問 2 大分類「事務的職業」に位置づけられる求人職種についておうかがいします。それらの職種に職業分類番号をつけるとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）と感じることがありますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
↓	↳ 問 3 へ	↳ 問 3 へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名と問題点を下欄に記入してください。

（例）職 種 レジ係

問題点 小売店のレジ係の求人は、職業分類上は事務の仕事（「261 現金出納事務員」の中の「261-11 レジ係」）であるが、仕事の行われる場所を重視すると事務よりも販売の職業に近い。

①職 種 \_\_\_\_\_

問題点 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

②職 種 \_\_\_\_\_

問題点 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

③職 種 \_\_\_\_\_

問題点 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

※記入スペースが不足する場合は、別紙にご記入のうえ、調査票に添付してください。



問 3 大分類「販売の職業」に位置づけられる求人職種についておうかがいします。それらの職種に職業分類番号をつけるとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）と感じることがありますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
↓	↳ 問 4 へ	↳ 問 4 へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名と問題点を下欄に記入してください。

（例）職 種 商品営業

問題点 商品営業の求人に付与する分類番号は、商品の種類に関係なく327-20（商品販売外交員）である。しかし、この分類については求人件数が多いので、求職者側で求人を探す便宜を考えると、業種や商品の種類等で区分する方がよいと思われる。

①職 種	
問題点	
②職 種	
問題点	
③職 種	
問題点	

※記入スペースが不足する場合は、別紙にご記入のうえ、調査票に添付してください。

問 4 大分類「サービスの職業」に位置づけられる求人職種についておうかがいします。  
 それらの職種に職業分類番号をつけるとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）と感じることがありますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
↓	↳ 問 5 へ	↳ 問 5 へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名と問題点を下欄に記入してください。

（例）職 種 ヘルパー

問題点 介護の仕事は、職業分類上、施設での介護は専門的技術的職業（「124 福祉施設寮母・寮父」）、訪問介護はサービスの職業（「342 ホームヘルパー」）である。ヘルパーの求人は働く場所の違いによってどちらかに位置づけられるが、このような区分はヘルパーの仕事を希望する求職者にとってむしろ求人探しをわかりにくくしているのではないか。

①職 種 \_\_\_\_\_  
 問題点 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

②職 種 \_\_\_\_\_  
 問題点 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

③職 種 \_\_\_\_\_  
 問題点 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

※記入スペースが不足する場合は、別紙にご記入のうえ、調査票に添付してください。

問 5 大分類「生産工程・労務の職業」に位置づけられる求人職種についておうかがいします。それらの職種に職業分類番号をつけるとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）と感じることがありますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
↓	↳ 問 6 へ	↳ 問 6 へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名と問題点を下欄に記入してください。

(例) 職 種 マックオペレータ、CAD オペレータ  
 問題点 パソコンを使った組版や図面作成の仕事は、それぞれ「生産工程・労務の職業」の中の「681 組版作業員」、「726 製図工」に位置づけられるが、パソコンを使用する点で事務用機器操作の仕事とも共通性があり、パソコン操作の仕事として新たな項目を設けることが望ましい。

① 職 種 \_\_\_\_\_  
 問題点 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

② 職 種 \_\_\_\_\_  
 問題点 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

③ 職 種 \_\_\_\_\_  
 問題点 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

※記入スペースが不足する場合は、別紙にご記入のうえ、調査票に添付してください。

問 6 大分類「管理的職業」、「保安の職業」、「農林漁業の職業」、「運輸・通信の職業」に位置づけられる求人職種についておうかがいします。それらの職種に職業分類番号をつけるとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）と感じることがありますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

1. ある	2. ない	3. わからない
↓	↳ 問 7 へ	↳ 問 7 へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名と問題点を下欄に記入してください。

(例) 職 種 警備員

問題点 警備員は求人の多い職種である。仕事は、施設の内外での警備や交通誘導が多い。しかしながら、「423 警備員」の細分類コードに設定されている 4 職種は、求人の多寡とは関係が薄いので、求人者側の需要動向にあわせた細分類コードを設定することが望ましい。

① 職 種 \_\_\_\_\_

問題点 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

② 職 種 \_\_\_\_\_

問題点 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

③ 職 種 \_\_\_\_\_

問題点 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

※記入スペースが不足する場合は、別紙にご記入のうえ、調査票に添付してください。

問 7 貴所では、地場産業や伝統工芸品の製作・製造に係る求人（以下の例を参照）等、特徴的な求人がありますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

（例）（山梨県塩山所管内のワイン醸造）果実酒製造工（633-20）  
 （伊万里・有田焼）陶磁器製造工（535-10）、絵付工（536-20）

1. ある	2. ない	3. わからない
↓	↳ 問 8 へ	↳ 問 8 へ

それらの求人に付与する職業分類番号であって、当該番号がなくなると業務に支障をきたすおそれのあるものについては、下欄に職種名と分類番号を記入してください。

職種名	職業分類番号

※記入スペースが不足する場合は、別紙にご記入のうえ、調査票に添付してください。

問 8 求人申込書の「仕事の内容」の欄に記述された仕事が、『職業分類表』に設定された職業のうち複数の職業に関係する場合があります（以下の例を参照）。このような複数の職業に関係する仕事を含んだ求人に対して、分類番号はどのようにして確定していますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

（例）求人職種 歯科受付  
 仕事内容 受付(253-10)、医療事務(259-20)、歯科助手(119-40)

1. 仕事内容のうち主要な仕事を確認して、その仕事に対応する職業の分類番号をつける。
2. 複数の仕事のうち、仕事の遂行に必要な知識やスキルのレベルが最も高い仕事を確認して、その仕事に対応する職業の分類番号をつける。
3. 従事する時間の最も長い仕事を確認して、その仕事に対応する職業の分類番号をつける。
4. 求人者に『職業分類表』を提示して、最も適切な職業を選んでもらう。
5. その他 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

問 9 求人申込書に記入された職種名に対して付与すべき職業分類番号を即座に判断することが難しいとき、あるいは判断に迷うとき、どのようにして分類番号を確定していますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

1. 所で独自に作成した簡易職業分類表（管内求人・求職者の主な職種の一覧表など）や資格・職種対応表などを参考にして分類番号を確定する。
2. 『職業分類表』で該当すると考えられる職業の定義を確認したり、職業名の例示の中に類似の名称がないかどうかを確認したりする。
3. 『職業分類表』の職業名索引又は総合的雇用情報システムを利用して、当該職種名と一致する（あるいは類似の）職業名があるかどうか確認する。
4. 当該職種に対応すると考えられる小分類レベルの職業の3桁番号に「00」を付けて、分類番号とする。
5. 当該求人者のこれまでの求人票や、他の求人者の類似の求人票を確認し、同一の職種があるときにはそれと同じ分類番号をつける。
6. 同僚や上司に相談する。
7. その他 （具体的にお書きください）  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

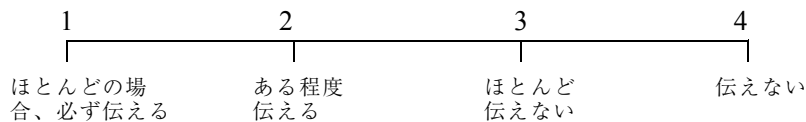
問 10 求人申込書に記入された職種に職業分類番号を付与するとき、判断を迷ったり、あるいは判断が難しかったりするのは、一般的にどのようなケースが多いですか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

1. 求人申込書に記述された「仕事の内容」が、『職業分類表』に設定された職業のうち複数の職業に関連する仕事を含んでいるとき。
2. 新しい分野の職種であって、『職業分類表』に設定された既存の職業に当てはめることが難しいとき。
3. 業界特有の職種であって、当該業界について十分な知識を持っていないとき。
4. 当該職種を位置づける分野が必要以上に細かく分類されていたり、その逆に分類が粗すぎたりするとき。
5. その他 （具体的にお書きください）  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

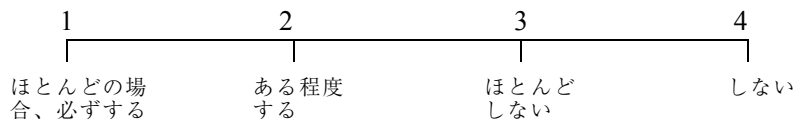
問 11 職業分類番号について判断を迷ったり、あるいは判断が難しかったりするの、何に起因していると思いますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください（○印はいくつでも）。

1. 職業分類の体系が理解しにくいから。 2. 経済社会の動向を反映した新しい職種が『職業分類表』に設定されていないから。 3. 求人者の記入した職種名が『職業分類表』の職業名索引に採録されていないから。 4. 仕事内容は同じであっても、求人者の用いる職種名と『職業分類表』に設定された職業の名称が異なっているから。 5. 専門的・技術的職業、事務的職業、サービスの職業では、製造関係の職業に比べて分類の網の目が粗いから。 6. その他 <u>（具体的にお書きください）</u> <hr/> <hr/> <hr/>
---

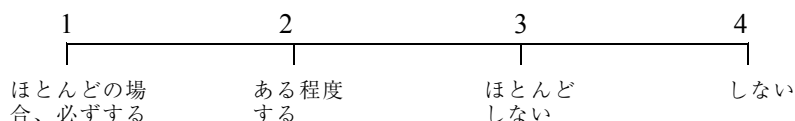
問 12 分類番号の判断に迷った求人職種に対して最終的に付与した職業分類上の位置づけを求人企業に伝えていきますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。



問 13 分類番号の判断に迷った求人職種について、求人関係の業務担当者間で情報共有をしていますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。



問 14 分類番号の判断に迷った求人職種について、求人関係の業務担当者と求職者関係の業務担当者間で情報共有をしていますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。



問 15 求人職種に的確な職業分類番号をつけるための参考資料等についておうかがいします。 以下のような資料や体制が整備されたとした場合、業務にどの程度役立つと思いますか。あてはまる項目の該当箇所に○印をつけてください。

	大いに役立つ	ある程度役立つ	どちらとも言えない	あまり役立つ	役立たない
1. 分類番号の付与に関する質疑応答(Q&A)集					
2. 業界別に職業の全体像を記述した資料					
3. 職業と資格の対応表					
4. 「職業名索引」に未採録の職業名を追補					
5. 職業分類に関する問い合わせ窓口の設置					
6. 新職業に関する報告制度の整備					
7. その他（具体的にお書きください）					
① _____					
② _____					

【労働省編職業分類をより活用しやすくするための具体的なアイデアや、職業分類に対する要望、意見等がありましたら、ご自由にご記入ください】

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

■以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました。



求職者業務担当者用

整理番号

--

## 公共職業安定機関における職業分類の運用に関する調査

〈調査協力のお願い〉

公共職業安定機関における求人・求職の職種の区分には「労働省編職業分類(平成 11 年)」が用いられていますが、作成から 6 年が経過し、この間の産業構造等の変化に伴い職業分類上の職業と求人・求職の職種が乖離するなど問題の生じている分野もみられます。この調査は、そうした労働省編職業分類の問題点を明らかにするために厚生労働省の協力を得て実施するものです。ご多用のところ恐縮ですが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

- この調査票は、求職者関係の業務を担当している部署において記入してください。
- 設問に対する回答は、該当する項目の番号に○印をつけてください。また、下線の引いてある箇所には、これまで求職受理の業務で経験した事例を記入してください。
- 回答の内容によっては、事例を記入する必要のない場合もありますので、指示に従って進んでください。
- 調査票は、記入後、「求人業務担当者用」の調査票とあわせて、同封の返信用封筒で 9月22日(木)までに返送してください。
- 調査結果は、回答の集計結果のみを公表し、貴所やご記入者が特定されることはありません。
- この調査について不明な点は、以下の担当者にお問い合わせください。

〒 177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
人材育成研究部門  
担当 西澤 弘  
電話 03-5991-5188 Fax 03-5991-5074

### 貴所について

※以下の事項をご記入ください。

--

労働局

--

公共職業安定所

ご記入者

電話

## 求職者の希望する職種について

↳ 以下の設問には、求職受理の業務を担当している部署の方がお答えください。

求職申込書の安定所記入欄のうち「職業分類」の欄に記入する分類番号について、以下の問にお答えください。

問 1 求職申込書の「希望する仕事」の欄に記入された職種<sup>(注)</sup>についておうかがいします。それらの職種に職業分類番号をつけるとき、現行の『職業分類表』では使い勝手が悪い（不便を感じる、判断に迷う、判断が難しい）と感じることがありますか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

（注）漠然とした記述（たとえば、製造、軽作業、事務）など具体性を欠くものを除く。

1. ある	2. ない	3. わからない
↓	↳ 問 2 へ	↳ 問 2 へ

「ある」に○印をつけた方は、以下の例を参考にして職種名と問題点を下欄に記入してください。

（例）職 種 一般事務

問題点 小規模事業所では、事務関係の仕事全般を「一般事務」と総称していることが多い。そのため「255 一般事務員」の求人にはさまざまな仕事内容を持つものが含まれている。多様な一般事務員の求人の中で求職者の希望に適合する求人を探すのは容易ではない。

①職 種	_____
問題点	_____
	_____
	_____
②職 種	_____
問題点	_____
	_____
	_____
③職 種	_____
問題点	_____
	_____
	_____

※記入スペースが不足する場合は、別紙にご記入のうえ、調査票に添付してください。

問 2 求職者が求人検索機を利用して希望する職種の求人を検索しようとしたとき、予期した求人が表示されないため検索結果にとまどう場合があります（以下の例を参照）。このように、職業に関する求職者の一般的認識と職業分類上の位置づけが異なる例をほかにご存じですか。あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

（例）希望職種 配達

検索分野 配達・配送の仕事を探している求職者のなかには、大分類「運輸・通信の職業」を検索する人がいるが、配達員の求人は、大分類「生産工程・労務の職業」に位置づけられている。

1. 知っている	2. 知らない ↳ 次のページの自由記述欄へ	3. わからない ↳ 次のページの自由記述欄へ
↓		

「知っている」に○印をつけた方は、上の例を参考にして職種名と検索分野を下欄に記入してください。

①職種	
検索分野	
②職種	
検索分野	
③職種	
検索分野	

※記入スペースが不足する場合は、別紙にご記入のうえ、調査票に添付してください。

【労働省編職業分類をより活用しやすくするための具体的なアイデアや、職業分類に対する要望、意見等がありましたら、ご自由にご記入ください】

-----
-----
-----
-----
-----
-----
-----
-----
-----

■以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

---

労働政策研究報告書 No. 57

職業紹介における職業分類のあり方を考える

— 「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理 —

発行年月日 2006年4月25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

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2006

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)