

職業分類改定研究会（第1回） 議事概要

1 日 時 令和6年3月13日（水）10:00～11:30

2 場 所 総務省第二庁舎6階特別会議室（web開催併用）

3 出席者

（学識経験者）川崎構成員（座長）、太田構成員、小松構成員、萩原構成員、藤原構成員
（関係府省等）総務省統計局、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、独立
行政法人統計センター

（オブザーバー）日本銀行

（事務局）総務省政策統括官（統計制度担当）

4 議 題

- （1） 職業分類改定研究会の運営等について
- （2） 日本標準職業分類の見直しに向けた研究課題等
- （3） 検討スケジュール等について
- （4） その他

5 概 要

（1） 職業分類改定研究会の運営等について

事務局から、資料1に基づいて職業分類改定研究会の目的、構成及び運営等について説明が行われ、特段の異議なく全構成員からの了承が得られた。また、規定に基づき川崎構成員が本研究会の座長に指名された。

（2） 日本標準職業分類の見直しに向けた研究課題等

事務局から、資料2に基づいて日本標準職業分類（平成21年12月設定）の概要と資料3に基づいて国勢調査における職業の分布・構成比についての説明が行われたのち、日本標準職業分類の見直しに向けた研究課題について意見交換が行われた。主な御意見は、以下のとおり。

- 職業についての概念上の体系を作ることは重要であるが、いっぽうで統計作成という実務に役立つ分類を整備する必要がある。どのように職業を把握するべきか、コーディングにおいても概念上の職業と現実的な回答可能性のバランスの取り方が今後ひとつ課題になると思われる。
- コーディングに際し、どのようなアルゴリズムで分類し、どのような職業が「分類不能」として処理されるのか。いわゆる「その他の」分類項目に含まれる回答者の職業の情報（調

査票の原記入)を把握することが出来れば、それについて対応・検討していくことが可能になると考える。

→ 研究会の場合といえども無制限に情報開示を行うことはできない。今後個別の統計調査を実施している部局とも相談を行い、可能な範囲で現場の格付け作業時の苦労や知見などをご提示するような努力をしたい。

→ 日本標準職業分類の見直しに向けて、例示の追加や定義の変更等といった今後の改善案につながる意見は提示しており、今後も可能な範囲で協力したい。

- 全国就業実態パネル調査(JPSED)を実施するに当たって、職業名の選択肢は、日本標準職業分類と採用マッチングを行っている事業部の詳細な職業分類を参考に作成しているが、その選択肢の見直しに苦労した。具体的には職業名が古いためそのような職業はない、名称が違うなどという意見が散見され、特にデジタル分野は大幅に見直しを行った。

このような経験から、変化が大きい職種は今後もすぐに内容が変わるため、大幅に分類が修正されることにより過去との接続性がとれなくなることも考えられる。職業について、どのくらい詳細に設定するか等の検討が必要だと考える。

- 国際標準職業分類(以下「ISCOと記載」)やアメリカの標準職業分類(以下「SOC」と記載)と比較すると、日本標準職業分類における事務職や専門職などのホワイトカラーの職種の分類が粗いと感じる。例えば、「事務」でみると、ISCOやSOCでは、「人事事務」と「人事専門家」が明確に区分されている。しかし、日本ではこれらが分かれていないため、定型的な事務作業を担う一般事務のような職種と、総合職が行うような企画などを含む人事業務を担う職種が同じ「人事事務」という分類に含まれてしまう。この結果、日本のデータでは、一般事務(非正規雇用労働者の多くが担当)から管理職までの職種のキャリアステップが見えづらくなっている。また、非正規雇用労働者に女性が多いため、現行の分類では性別による職業上の差も把握しづらいという問題が存在する。

- 専門職、技術者に関して、ISCOでは、テクニシャンとエンジニアという異なるタスクを担い、異なるスキルレベルにある職業が明確に分かれている。しかし、日本ではこれらが一律に技術者として分類されるため、実際には異なる仕事をしているような人々が同じ分類に含まれてしまうというような問題が存在する。日本では、特に正規雇用労働者の職務範囲が不明確で幅広いこともこの問題を複雑にしている。ISCOのスキルレベルに基づく分類方法を日本の職業分類に適用することの可否及びその是非について、この研究会で深く議論する必要があると考える。

- 職業分類の検討に当たって、一般原則が明確ではないため原則論を適用しがたい。個々

の分類間でばらつき度合いが均等化でないのは、散らばり具合をならすような分類の仕方など根本的な原則が確立してこなかったためではないかと考える。今回の見直しで一般原則を明確に確立することは難しいのかもしれないが、原則は常に考慮しながら議論を進めることが重要だと考える。

- 事務の分類が粗いということに同意する。これは複数の仕事についてどのように把握するのかという問題につながる。例えば、中小企業においては一人で何役も担当しているが、企業規模が大きくなるにしたがって専門性が出てくる。複数の仕事を担当する職についての検討が、事務的な仕事を分類する上で鍵になるのではないかと考える。職業を分けていくということが重要であるがバランスの問題でもある。

- アメリカのSOCと比較すると、日本では管理職の分類が粗いと感じる。アメリカの管理職がその専門領域に応じて50種類程度に区分されているのに対し、日本ではこのような細分化は見られない。日本でも、従事するタスクや必要とされるスキルを考慮に入れ、管理職を細かく分類することを検討する価値もあると考える。

また、労働市場の変化をデータでみてみると、IT・デジタル関係の仕事や医療・福祉関係の仕事が増加し、それらの内容も多様化している。現行のIT系の職業分類は粗いため、より詳細な分類を検討する必要があるのではないかと考える。また、医療・福祉サービス関連職種についても、「その他」や「他に分類されない」職業に含まれる就業者数が増加しており、新しい職業を「その他」などから具体的な小分類項目へ移行することも、労働市場の変化を正確に反映する上で重要であると考えます。

- 管理職が粗いという意見に賛同する。全国就業実態パネル調査(JPSED)のデータと就労構造基本調査を見比べると、男性(正社員、40代以上)の職種で10ポイント以上の乖離がある。その違いを確認したところ、就業構造基本調査では、管理職が少なく、営業職が多かった。これを踏まえ、実際に日本において営業部門の管理職に従事している方に、統計調査を実施した場合、職業をどのように回答するのかヒアリングを実施したところ、自分の職業は管理職ではなく営業職等であると回答している場合が多いと感じた。日本では職種が全面に出て、管理職であるか否かはその次だが、海外ではマネージャーか否かが決め手であるため、このようなギャップがあるのではないかと考える。

- 先ほど、一般原則の検討が重要だという話が出たが、それと同時に職業分類の目的を考えたい。統計データのエンドユーザーにとっては、複数の統計を比較するために、生産性を測る際のインプットを構成する職業がどのようになっているかを把握したいため、職業が重要である。一方、社会学的分析では、職業分類は社会的ステータスとして扱われる。職業分類としてどのような分け方が必要とされているのかという目的を意識したい。

(3) 検討スケジュール等について

事務局から、資料4に基づいて各府省等からの御意見を踏まえつつ研究課題等の議論を深め、令和6年度内に改定の基本方針を取りまとめる旨の説明を行ったところ特段の異議なく全構成員からの了承が得られた。

(4) その他

次回は、令和6年5月20日（月）に開催予定。

以上