

職業分類改定研究会（第3回） 議事概要

1 日 時 令和6年6月7日（金）15:00～18:15

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）川崎座長、太田構成員、小松構成員、萩原構成員、藤原構成員、會田研究協力者

（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

（事務局）総務省政策統括官（統計制度担当）

4 議 題

（1）厚生労働省編職業分類の第5回改定について

（2）見直しに向けた研究課題等の洗い出し

- ・一般原則
- ・大分類B 専門的・技術的職業従事者
- ・大分類J 建設・採掘従事者
- ・大分類K 運搬・清掃・包装等従事者

（3）その他

5 概 要

（1）厚生労働省編職業分類の第5回改定について

厚生労働省及び独立行政法人労働政策研究・研修機構から、厚生労働省編職業分類について説明を行った後に質疑応答が行われた。主な内容は、以下のとおりである。

- この厚生労働省編職業分類について、求人側は、希望する職種がはっきり分かるため細かい職業で求人し、求職側からはそこまで職業の分類が細かなくてもよいという違いがあると考えられるが、求人側と求職側の使い勝手の違いはあるか？
- 御認識のような違いはあると思う。求職者の側は、必ずこの職に就きたいというはっきりしたものよりは、サービス業に就きたい・事務の職業に就きたいという希望が多い。そこから絞っていく時に、人気のある求人は検索しやすいように分類項目を整理することで、希望する職業に効率的に届きやすくなる効果があるのではないかと思う。

- お話を伺うと分類の名称は、細かいものは求人側視点が分かりやすく、大分類、中分類位までは、求職側視点が分かりやすいのかもしれない。
- お話を伺うと個人に職業を選んでもらうにあたっていかにわかりやすくするかというすごく重要な観点が入っていたなと思う。
例えば、福祉・介護の仕事を探すときに、検索する人はサービス業とは考えず、専門職から探そうとするので見つけられず、その他へ行ってしまう。そういった例もあり、分類がどのように使われるのかをイメージするのはとても大切だと思った。
今回の改定によって分かりやすくなったという声が上がっているのかお伺いしたい。
- 基本的には今回の改定で使いやすくなったというのが現場の感覚だと思う。求職者の声を拾うというのはなかなか難しいが、ハローワークの職員のほうでは、特に不満なく使ってもらっていると考えている。
- 今回御説明いただいたのはハローワーク業務内でのマッチングに関することかと思われるが、それ以外での例えば民間求人サイトでのマッチング、公的な職業紹介で取扱うことのないような職業について、こうした方がよいという意見が厚生労働省やハローワークの現場であれば、教えて頂きたい。
- 厚生労働省編職業分類については、ハローワークの現場だけではなくて、官民共通の職業分類を指向するものであって、2017年度の研究会では、人材サービスの事業者の方にも委員として参加いただいた。引き続き人材サービスの事業者の方々にとっても使い勝手のよい内容にしていくことが重要ではないかと思う。
- 先ほどの説明の中で7団体とおっしゃっていたが、民間で職業紹介を行っている事業者というのはどれくらいの数があるのか。また、厚生労働省の職業分類編さんの中で、各民間事業者が設定しているいろんな事業者の分類を比較して整理することを行ったのか。
- 厚生労働省編の職業分類と、民間の企業求人情報サイト8社と、ハローワークの求人情報端末の職業分類の比較を行った。詳細は、労働政策研究・研修機構(2017)『官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較』に記載がある。この場で詳細な内容を紹介できず恐縮だが、この中でより詳しい説明がなされていると思う。こちらの資料も公表されているので、是非活用頂きたい。

- 是非参考にさせてもらいたいと思う。もう一つ説明を聞いていて興味深いと思ったのは、ハローワークごとに求人情報提供端末の職業分類を設定しているとのこと。地域ごとに工夫や特徴があるのかと思う。今後我々が職業分類を考える上で、地域ごとに分類を変えるとといったことも検討事項の1つなのかと考える。
- マッチングや行動のしやすさ等、非常に簡便になった一方で、このような分類の改定にあたっては過去の比較可能性が問題になり、大胆な改定には中々踏み込みにくい。今回の改定にあたって過去の統計との一貫性であるとか、注釈の記載など統計的な視点で困ったことがなかったか、教えて頂きたい。
- 営業の職業を検討する際に、ルート営業や新規営業という切り口の分類項目の見直しを考えたが、商品別の分類基準となっている日本標準職業分類との整合性がとれないということから、対応できなかった。
一方、今回の第5回改定では、見た目は日本標準職業分類と準拠しないところも、統計的にはひも付けを行っている。そういった大前提の範囲内における改定に加え、フリーワード検索といったものもあるので、合わせ技で使いやすくなったのかなと考えている。

(2) 見直しに向けた研究課題等の洗い出し

・一般原則

事務局から、資料1に基づいて日本標準職業分類（平成21年12月設定）の一般原則第3項「職業分類の分類表の構成及び分類符号の表記」及び第4項「職業の決定方法」について説明を行った後に意見交換が行われた。構成員等の主な発言等は、以下のとおりである。

- そもそも職業をどう調査するのかと考えたときに、回答者が自分で答えるとする、メインの職業を書いて、収入が高いものは答えないかもしれない。なので、職業の決定方法は、どのように職業の情報を調査するのかということも考えなければいけない。
- 職業の決定方法では『収入』を基準にしていることが強く印象に残った。これからの働き方の変化を考えたときに、『収入』が基準でよいのかという疑問がある。具体的には、正社員の副業が進んでいくことを考えると、週4日で正社員としてフルタイムで働き、副業で週2日業務委託をすると、業務委託の収入が正社員の収入を上回ることがある。そうなった場合、業務委託の方を記入することになることに違和感がある。
もし何を基準にするのかを職業分類で原則として定めるのであれば、大きな決めと

なる。

- 一般原則が非常に難しい。記載内容が多く、改定ごとに新しい考え方が増えていくのだが、それが混乱を生むこととなっていて難しい。一般原則には、職業分類の目的やどのような判断で決まったのか説明を記載してはどうかと思う。
- 現状の第4項は個別調査、イメージとしては国勢調査のことを前提に原則と言い過ぎているように思う。一般原則はあくまでも、一般の分類の原則なのだから、個別調査で決められることは個別調査で決めるべきだと考える。そして、決められない場合に、推奨するのはこれだというような緩いものを記載しておけばよいのではないかと思う。
- 現在の職業の決定方法で判断するための情報を実際の調査で聞き取るのは難しいようにも思う。一方で、国際標準職業分類では最もスキルレベルの高いものに決めてしまうというシンプルな決め方をしているが、日本で同じようにできるのかと考えると難しい面もあると思う。実際の調査の現場では、職業を判断するための必要な情報をどのように得ているのか教えて頂きたい。
- 国勢調査の例を紹介すると、9月24日～30日の1週間に仕事をしたかという聞き方をしており、2つ以上の仕事をしている場合は、時間の長い方を記載してもらっている。必要であれば正確には改めて整理するが、例えば1週間の仕事の収入となると把握が難しいところがあるし、分析上の都合など、個々の調査によって基準が異なるところがある。

なお、必ずしも就業時間や収入を把握している調査ばかりではないので、定義を明確にした上で、回答者の判断で記載してもらっている。その場合には、「就業時間の一番長いものを記載してください」あるいは「収入の一番多いものを記載してください」と案内することとしている。
- 時間で職業を判断する場合、調査期間が1週間・1か月・1年では大きく変わってくる。各調査の手引で説明していると思われるが、それで回答者が理解してくれているのかはとても重要。現在、職業分類で定めている決定方法をしっかり理解している人が回答者になれば問題ないのだろうが、回答者によっては職業欄に『○○課長』と肩書を書いてしまう人も多いと聞く。その場合、実は現場作業の方が多くても肩書を見て管理職側に分類されてしまう。そういったこともあって1つの調査票の中でどこまで詳しい情報がとれるのかにも左右されてしまう。理想と現実のギャップが大きいのではないかと考えられる。そういった運用上の現実を認識して、標準分類には理想

を書くということを考える必要がある。

- 私の理解では職業分類とは既存の職業の分類方法を決めているものであって、1人の人が1つの職業と決まっているわけではなく、統計によっては職業が複数あっても良くて、その順番を個々の統計の規約で決めているという認識であったが、その認識自体が間違っているのか？
- 現行の記載の説明がないので悩ましいが、国勢調査のような、主な職業を答えるような設計になっている調査に非常にすり寄った職業分類になっているのではないかと個人的には受け止めている。
- 補足すると、資料1-1の2ページを確認すると、第4回改定時には「第4項 職業の決定方法」の記載の中に、「調査の目的によっては、職業の決定方法はこの原則によらないでも良い」という記載があったが、これが第5回ではなくなっている。この経緯の理由は確認できなかったが、この改定時に統計基準という法的な位置付けへ設定するということもあり、原則を記載する文章の直後に、「ただし・・・」とすると、原則として不安定になるのため、削除したのではないかとと思われる。

もう1点補足すると、今後研究会の議論を進めて行くにあたり、統計基準と個々の調査の関係について、この統計基準に書いてある内容を基幹統計が採用しないと、統計委員会の承認が下りないといったことはなく、それぞれの統計調査が個別の事情を踏まえて審査されている。このため、職業の決定方法について、今後統計基準にどこまで書くかについて議論頂くことになるが、標準的な考え方として、こういった内容になるといったものを示す内容になるのではないかと考えている。

・一般原則全体について

- 一般原則全体に関わることとして、職業分類の目的を明示したほうが良いのではないかと考える。現行の記載では、どうしてこの原則を決めたのかが読めない。職業分類は何を目指して設定されるべきか、最終的にどのように書くのかを考えるのがこの研究会のすごく大きなミッションになると考える。

では、統計上職業別の表章をする目的は何かと考えたときに、個人的に3点あると考える。1点目は、労働の投入を図るため、2点目は職業によって賃金の水準が違うことから、賃金関係の分類として使うため、3点目はその職業に就くために個人・労働供給側の資格要件、例えば教育の水準とかスキルレベルの情報が必要になるため。もっと良いアイデアがあれば、今後議論を深めながら改良していきたい。

現行の一般原則は、Howばかり書いてWhyが全く書いていない。職業分類のような文書として弱点ではないか考えるので、何とか改善していきたい。

・一般原則（スキルレベル）

事務局から、資料2に基づいてスキルレベルについての説明が行われたのち、見直しに向けた研究課題等について意見交換が行われた。構成員等の主な発言等は、以下のとおりである。

- 国際標準職業分類は教育に注目しすぎているが、教育は大事な要素ではあるものの、日本では職場内でのOJTで経験を積みながら、より高度な職種に移っていく。学歴で判断すると現実に合わなくなるので国際標準職業分類のような形はあまり望ましくないのではないか。また、職場経験の年数は、ほとんど情報が得られないので、実務上使えない。概念上の整理として、教育程度、訓練程度を書くのは良いが、それを基に統計作成に用いることとは分けて考えないといけない。
- 教育に注力しすぎているという意見に同意する。最近アメリカでは、人事マネージャーを採用するにあたって、大卒の資格を求める傾向が出てきていると聞いている。実際には大卒資格を有しないマネージャーが数多くおり、マネージャー業務を行うために大卒資格が必要かというのはアメリカでかなり議論されている。日本ではアメリカ以上に卒業後のスキルに直結しておらず、OJTが重要である。OJTの可視化が難しい以上は、10年単位で仕事をしてきた人たちのスキルレベルを判定することは、現状では非常に難しいように思う。
- スキルレベルを考えたときに、学歴に連動させるのは全く日本には合わないと思っているが、同じ職種でも定型的な業務をしている人と、その都度考えている非定型的な業務を行っている人は全然レベルが違う。その点は分けられないかとは考えている。
- 学歴でスキルレベルを判断するのは、日本になじまないという意見に賛成。では、日本社会がジョブ型ではないかという、今は多様な働き方が出てきており、非正規雇用労働者など比較的ジョブが明確な人もいると思われる。必ずしも日本全体がメンバーシップ型というわけではないことを前提に、働き方の変化なども考慮すると、定型的・非定型的といった仕事の中身に応じて職種を分けていくというような工夫もできるのではないか。

・大分類B 専門職・技術的職業従事者

事務局から、資料3に基づいて日本標準職業分類の大分類B 専門職・技術的職業従事者についての説明が行われた後に見直しに向けた研究課題等について意見交換が行われた。構成員等の主な発言等は、以下のとおりである。

- 前回改定時に反映されなかった意見、「国際標準分類に準拠した専門的職業と準専門的職業の導入」の具体的内容について、分けるとすれば研究職と研究補助者を分けるといったイメージなのかと考えているが、ボーダーラインの引き方が難しい。こういった解釈で良いか？

もう一つ、本改定に向けたヒアリング等で寄せられた意見として、「企業の中にいる専門職の再構成」とあるがもう少し具体的な内容を説明してもらいたい。

- 1点目について、国際標準職業分類では専門的職業がスキルレベル4でエンジニア、準専門職がスキルレベル3でテクニシャンという区分をしていることについて、日本でもそういった分け方をできないのかという議論である。

また、どんな職業を専門職にすればいいのかという論点も考えられる。現在、既存の大分類Bの職業に類似していれば専門職に入れてしまう傾向を感じており、一般の職業との区別が分からなくなってしまっているのではないかという意識を事務局としては持っている。

2点目について、例えば会計士の場合、公認会計士であれば、会計・金融の専門家となるが、企業の内部で資格はないが会計の専門的な仕事を行っている者や、あるいは知的財産やコンプライアンスに関する法務的な仕事に従事する者は、現状大分類Cの「259 その他の一般事務従事者」に分類されている。そういった形で専門的と検討の余地がある職業が企業内で埋もれてしまっているのではないか、しっかりと分類しなければいけないのではないかという主旨である。

・大分類J建設・採掘従事者

事務局から、資料4に基づいて日本標準職業分類の大分類J建設・採掘従事者についての説明が行われたのち、見直しに向けた研究課題等について意見交換が行われた。構成員等の主な発言等は、以下のとおりである。

- 前回反映されなかった意見「ある程度の技術や熟練が必要な建設・採掘作業者の区分」について、ベーシックなスキルがあつて更にその上の人と、あるいは建設現場にいるのだけれどもお手伝いの軽作業を行っている人とどちらを取り出したいという主旨なのか？
- 現状では、現場監督・短期的なアルバイト・その中間部分である一般的な建設作業者は同一の職業に当てはまってしまっていることについて、区分の必要性があるのではないかという意見が出た。
- 資料を読んで落ち込んでしまった。国際標準職業分類大分類9も「単純労働者」と

なっており、自分の仕事をこのように表現されると不快な気持ちになる。職業を区分する指標は必要だと思うが、不快な思いをする人を作り出す社会にはしたくない。そのバランスを大事にせねばならない。

○ 資料4-1を見ると、この職業に該当する人数が非常に少なくなっている。このように数が少ない区分については、他の区分との統合を考えるのも課題の1つかと思う。

○ スキルレベルの問題でいうと、生産工程、あるいは建設作業というのは、他の職場と比べて職業によってスキルの差が見えやすいと思われる。

昔、話を聞いたある工場ではスキルレベルの分け方を4段階ぐらいに区分していて、最上位は他の人に仕事を教えることができる人、最下位は技術取得中の人、いくつかの仕事をこなせるようになるとレベルが上がっていくという考え方をしていた。そういった形で捉えることができれば、若干は分けることができるのかなという印象を持った。

・大分類K運搬・清掃・包装等従事者

事務局から、資料5に基づいて日本標準職業分類の大分類K運搬・清掃・包装等従事者についての説明が行われたのち、見直しに向けた研究課題等について意見交換が行われた。構成員等の主な発言等は、以下のとおりである。

○ 資料5の厚生労働省の職業分類との比較を見ると、新しいものであることもあり「選別・ピッキング作業員」といったものが分類されている。今後、具体的項目を考える上で参考にせねばならないと思う。

また、資料5-1を見ると、「その他の運搬・清掃・包装等従事者」が、115万人とかなり多くて、しかも増加中であることから細分化が必要であるように感じる。

(3) その他

事務局から、資料6に基づいて職業分類改定研究会の今後の予定について説明が行われた。次回は、令和6年7月19日（金）に開催予定。

以上