

職業分類改定研究会（第5回） 議事概要

1 日 時 令和6年9月9日（月）13:30～16:30

2 場 所 総務省第二庁舎7階中会議室（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、鷺崎研究協力者

（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）デジタル・ICT系分野の職業

（2）見直しに向けた研究課題等の洗い出し

・大分類Eサービス職業従事者

・大分類H生産工程従事者

（3）その他

5 概 要

（1）デジタル・ICT系分野の職業

早稲田大学理工学術院基幹理工学部の鷺崎弘宜教授から、デジタル・ICT系分野の職業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。

- 企業が人材を募集する際には、特定のロールに対して、対応する人材を雇うといったことが一般的なのか？
- ジョブディスクリプションとしては、スキルに基づいて特定のタスクができること、というかたちが多いと思う。例えば、ある会社がデータサイエンティストを募集する場合、その会社が想定する「データサイエンティストに求められるスキルや達成すべきタスク」を示したうえで募集することが多いように思う。
- 求人を出す会社としては、ジョブタイトルを使って募集はするけれども、その具体的中身については、さらに個別のディスクリプションが入るということか？
- 御認識のとおりで、例えばデータサイエンティストであっても会社によって、求めるスキルのレベルの程度や業務が異なる場合があるので、募集側と応募側の齟齬のないように、ロールやジョブタイトルだけでなく、そのなかで求められるタスクのレベルも含めてスキルについて求人募集の際に説明するのが、理想的であるように思う。

- それぞれのスキルに対して、必要とされる教育の程度について、お聞きしたい。あるスキルを得るために大学院程度の教育が必要であるとか、あるいはOJTでの経験をもとにスキルを身につける、というような「スキル獲得のためのパスや経路のようなもの」は、整理されているのか？
- 整理の状況としては、まだまだこれからであるものの、取組み自体は始まっている。例えば、欧州では人材の流動性をかなり意識した取組みが行われており、欧州電気標準化委員会が策定している【e-CF（=e-Competence Frameworkの略）】は、ドイツの職業訓練学校で学んだ人がフランスで働くような場合を含めて、スキル獲得のためのパスや経路の整理が試みられている。
- イギリスで策定している【SFIA Framework（SFIA：Skills Framework for the Information Ageの略）】のビジネスアナリストのジョブタイトルの例に【Junior】【Lead】【Principal】というような分類がある。これは、役職のようなイメージで考えてよいのか？同じジョブの中で熟練度やスキルレベルの差も分かるものになっている、という認識で適切か？
- 御認識のとおり考えて差し支えない。同じジョブの中で【Junior】であれば、低めのレベル、【Lead】であれば割と組織的にもっとリードしていくような立場なので、比較的高いレベル、というように段階ごとの違いを求められるという考え方で良いと思う。
- EUの【e-CF】のジョブタイトルは、ここまで細かくないように思うが、これはイギリス独自のものという認識で良いか？
- 【e-CF】は、【SFIA Framework】に比べて粗く設定されているとは思いますが、その方がかえって使い勝手が良い場合もあるかもしれない。【e-CF】は、EUのなかで合意を取りながらまとめられてものであり、ステークホルダーが多ければ多いほど共通化して使うものを作る場合には、抽象化される傾向がある。
一方で【SFIA Framework】は、単独組織により作られているので割とスピード感がある、という印象である。
- 例えば同じDXを行う者やデータ分析を行う者でも、業界によってそれぞれ必要とされるスキルやタスクが異なることもあると思うが、業界ごとにジョブタイトルが違うといったことはあるのか？
- ある程度共通化されている部分もあるが、やはり業界によって表現の仕方が違うといったことはあると思う。
- 実際にキャリア形成していくときには、特定の業界の就業者がシステムやソフトウェアなどの専門知識を習得して、ビジネスアナリストになっていくパターンが多いの

か、あるいはシステムやソフトウェアなどの専門知識を持つ者が業界を移りながらキャリア形成していくパターンが多いのか？実態をご存じであれば教えてほしい。

- システムやソフトウェアに関する専門的技術を身につけて、特定業界における開発の上流段階としての企画や分析などにも携わっていく。場合によっては、そこから他の業界に移っていくというのがよくあるケースかと思う。
- 職業分類として、ある仕事はどこに当てはまるのかと考えたときに、ITの仕事に従事している者が、実際には多様なことをやっていて、どこに当てはまるのか分からないといったことは、どの程度あるのか？
- ロールやジョブタイトルだけでは、具体的な求められているスキルやタスクは分かりにくいということは多々あると思われる。求人や育成の際には職種のみならず、具体的にどのようなスキル、どのようなタスクが求められているのか、という点も明示しないと理解が得られない、というのが現状になっていると思う。
- 市場で求められるコンピテンシーの獲得に際して、大学で身につける場合もあれば、オンザジョブで身につける場合も考えられるが、これらの認証は難しいと思うがどのように行っているのか？
- コンピテンシーを客観的に認証する難しさは常にある。典型的な認証としては、学歴や知識の確認の後に、具体的な業務経験を明示させて、書面やインタビューを通じてそれらを審査員が吟味して、特定のレベルの技術者として認証してよいか判定をするというのが比較的よくある。また、特定の社会人教育プログラムの履修に基づく判定の場合もある。
- 様々なコンピテンシーを組み合わせることでジョブが出来上がるのであれば、理論上では無限に組合せができることになるが、コンピテンシーの組合わせは、ある程度はパターン化されているのか？
- 理論上は、際限なく組合わせが可能。ただ、ある程度業界標準となるものが必要となるので、典型的な30~40個程度の例示が設定されている。ただし、それも今後刻々と変わっていくと思われる。
- 新しいスキルが登場し、それが必要な職業が出てきたときに、前例がないため、既存の職業のベース部分から少しずつすることにより、マッチングを行っていた。この方法を採用すると、新しい職業が沢山出てきても収束させることが出来るのではないかとと思うが、どのように思うか？
- 御認識のとおりと思う。分類、枠組みによっては、最終的にはいくつかのグループに集約、抽象化されるのではないかと、と思われる。今日紹介した【SFIA Framework】

であれば 16 個程度、【e-CF】は 7 個程度にまとめられている。

(2) 見直しに向けた研究課題等の洗い出し

・大分類 E サービス職業従事者

事務局から、資料 1 に基づいて日本標準職業分類の大分類 E サービス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。

- 販売やサービスなどの分類項目の見直しに際しては、①人数の規模の程度、②仕事の内容や実態の類似性、③調査票の回答内容からの識別可能性、という 3 つの観点が必要と考える。例えば、キッチンカーでの移動販売は、前回改定当時は必ずしも数が多くなかったのかもしれないが、仮に現代では数が多いということであれば、実態に合わせた見直しということも考えられる。
- 「場所」の概念について、今回の見直しを機に議論をしっかりと行いたい。最近では、人手不足という状況を補うため、ホテルの受付等においてオンラインを通じた接客サービスが行われている。オンライン化により、サービスの提供者は特定の場所に縛られる必要がなくなったため、単独であっても複数の場所に対する接客が可能となった。このような背景もあることから、現行の「場所」に縛られた分類の定義を見直したほうがよい。
- 実際の格付けの現場において、調理と販売の区別はたいへん難しいのではないかと推察する。例えば、ハンバーガーショップの店員は、店舗次第では、同一の者が調理と販売の両方の業務を行っていることも考えられる。また、人手不足の現代社会において「マルチタスクを抱える者をどのように分類するのか？」ということについて、研究会で議論すべきである。これは、調理と販売の境界の論点のみならず、職業分類全体に関わる課題でもある。
- 資料 1－1 に記載の国勢調査の結果から、中分類 35「家庭生活支援サービス職業従事者」の構成比が低いことが分かるが、私見としては家庭内の育児支援業は今後増えそうな気もしており、仮に中分類 42「その他のサービス職業従事者」のなかに仕事内容が類似した職業が含まれているのであれば、そのような職業を中分類 35 に集約することも一案であろう。
- 家庭内での家事手伝いについて、個々の住宅に入ってサービス提供を行う者は少ないかもしれないが、マンションにおいてゴミ出しや清掃等を行う者を「集合住宅の家庭生活支援サービスを行う者」として捉えれば、家政婦に類似した職業として考えることも可能

であるように思う。一見すると、このような職業は中分類 41「居住施設・ビル等管理人」に該当するように思われるが、「ビル等管理人」はオフィスワーカー的なところがあって、家政婦とはやはり異なるであろう。

一案としては、「ビル等の全体を管理する仕事」と「手作業で清掃する仕事」という面で、中分類 41 と中分類 35 を分けて、そのうえで「中分類 35 は、集合住宅の支援サービスを含む。」と整理してはどうか。

- 中分類の粒度の問題については、量的基準の確認を優先すべきであり、中分類を廃止する目安となる人数規模はどれくらいか？という点を確認し、それに応じて見直しを行うべき。
- 現行の小分類 429「他に分類されないサービス職業従事者」に含まれる職業のうち、児童福祉や保育関係の職業について、仮に人数規模が大きいという事実が認められるのであれば、新設する方向性に賛成。
- 産業分類であれば、いわゆる製造小売業は小売業に分類され、製造卸売業は製造業に分類する、という不文律が存在する。いっぽうで、職業分類において、販売する者と製造する者が同一人物という事例も考えられるわけであり、同時に 2 つのを行う場合について整理する何か良い解決策があれば、ルールとして明確化してもよいのではないか。
- 国際標準職業分類のスキルレベルのようなもので、中分類 39「飲食物調理従事者」を細分化する方向性に賛成する。特に、ファーストフード店での調理や盛り付けは、マニュアル等に沿った調理であると推察されることから、調理人自身の自己判断や、その調理人特有のスキルが反映されないという意味においては、他の調理従事者とは異なるように思う。
- 資料 1－1 に記載のとおり、いわゆる雑多項目として位置付けられる小分類 429「他に分類されないサービス職業従事者」は人数が多く、増加傾向にある。厚生労働省編職業分類の直近の改定では保育関係の職業等を新設しており、このような職業について「他に分類されないサービス職業従事者」から抜き出して新たな小分類項目を設けることは、具体的な職業に格付けされることにつながるから、統計の観点からも意義のあることのように思う。
- 職業分類の全体に関わる課題となるが、店舗などの「場所」ではなく、仕事内容やスキルレベルに基づいて分類していく方がよいのではないか。場所に縛られない多様な働き方も進んでいる中で、分類のあり方についても見直しを検討していく必要があるのでは

ないか。

- 小分類 401「飲食店主・店長」と小分類 402「旅館主・支配人」は、私見としては大分類 E「サービス職業従事者」というよりも、大分類 A「管理的職業従事者」という印象が強い。現行では、主に経営・管理の仕事に従事する場合は大分類 A へ分類されることになっているが、たとえ小規模な事業であっても、これらの職位にある者は常に雇用や資金のことについて悩んで経営しているはずであるから、経営・管理の仕事に従事しない、という事態は通常であれば想定しづらいのではないか。

・大分類 H 生産工程従事者

事務局から、資料 2 に基づいて日本標準職業分類の大分類 H「生産工程従事者」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。

- 前回変更した機械設備の監視・制御の仕事について、オペレーターの分類を新たに作ったが、実際にこの小分類で結果表を作成している総務省統計局の国勢調査・就業構造基本調査及び厚生労働省の賃金構造基本調査は、作業形態の部分を統合して作成している。標準分類を作ったが利用されていないということになる。平成 27 年国勢調査以降実施した調査で、標準分類どおりに結果表を作成することは出来なかったのか？
- 前回改定時に、生産工程の現場でどのような作業を行っているか、具体的に細かい内容の回答を得るのは難しいと主張していた。平成 22 年国勢調査の際に、標準分類どおりに結果表を作成することが可能か検討を行い、採用は難しいとの結論に至った。その後、職業分類の改定が行われていないこともあり、再検討は行っていない。
なお、令和 2 年国勢調査の「調査票の記入のしかた」においても回答例示として記載はしているが、現場レベルで確認したところ、必要な情報を回答してくれる方はなかなかいない。

- 大きな工場であれば、無人化が進んでいると思われるので、機械の操作・監視と現場の作業に分けることが出来るのだろうか？という問題があるように思う。生産現場の実態として分ける必要性があるのかどうか考える必要があるのではないか？今後、現場の情報を集めてもらえれば、議論を行うヒントになると思う。
また、機械の操作と人の手で行う作業を分けるという概念は難しいところがある。元々は手作業で作業していた人たちが、コンピュータのプログラムを学んで、主な作業は機械で作業し、最後の仕上げは手作業で行う、複合的作業となっているケースもある。その場合には、タスクは分けられてもジョブは分けられず、分けて良いのかど

うか分かりにくいのではないか？

ただし、国勢調査のような世帯調査で把握が難しくとも、雇主側が回答する統計や職業紹介の統計から把握可能であれば、今の分類を残すのも一案であると思う。日本標準職業分類を利用できる公的統計と出来ない統計があり、出来ない場合にはその理由を説明してもらえれば、問題ないのではないか？

- 今の意見に賛同する。全く対応していないのは困るが、部分的に分けて考えることは良いことだと思う。
- 前回改定時の議論の中で、「機械生産を主に担当する仕事と熟練の技術を必要とする仕事でもう1区切りできないか？」という意見があったとのことだが、これは結果的に採用されたのか？事務局はどう認識しているのか？
- こちらは、詳細な情報は確認出来なかったか、手作業の職人を把握する分類をどう考えれば良いか検討したが、結論として難しいということで採用されていない。
- 確認だが、民芸品のような手工芸品を作成する職業は、大分類H「生産工程従事者」のどこかに分類されているという認識で良いか？それとも、他の項目に分類されるのか？
- 正確な回答ではないかもしれないが、可能性として、大分類B「専門的・技術的職業従事者」の小分類223「工芸美術家」がある。こういった物を作っている方であれば、こちらに分類されていることになる。これに該当しない方は、結果的に大分類Hに分類されている可能性はあるが、前回改定時の議論を確認すると、それを意図して分類が作成されているわけではない。

・職業分類の見直しにおける課題（中間整理）

第4回職業分類改定研究会までに提示された職業分類の見直しにおける課題について事務局で整理を行い、これを資料3として公表するとともに、本日提示された課題についても今後追加する旨を説明した。

（3）その他

事務局から、資料4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10月7日（月）に開催予定。

以上