

第3章 安定所における職業分類の運用、分類のあり方

1 調査研究の目的と方法

(1) 目的

厚生労働省編職業分類（2011年）の改訂から5年が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化に伴い、求人・求職者の求める職種と職業分類と間で、乖離が生じている分野もみられる。また、民間では事業者ごとに厚生労働省編職業分類と異なる独自の職業分類を使用しているが、近年官民の求人情報を一括検索して提供するアグリゲート型求人情報サイトが台頭し、職業分類の共有化のメリットが高まっている。このため、厚生労働省の要請を受け、安定所における職業分類の運用の現状や課題、改訂に向けての意見、要望等を明らかにするため、ヒアリング調査を実施する。

(2) 方法

ア．ヒアリング調査の対象

ヒアリング対象の安定所は、厚生労働省及び地方労働局を通じて計6箇所を協力を依頼した。対象の選定にあたっては、首都圏だけでなく製造業の盛んな地方の安定所も含めること、求人型の安定所と求職型の安定所を均等に混ぜることに配慮した。その結果、首都圏は、品川安定所、足立安定所、立川安定所、横浜安定所、地方は製造業の盛んな愛知労働局内の津島安定所、名古屋中安定所とした。

イ．方法

事前に調査票「ハローワークにおける職業分類のあり方に関するヒアリング調査」（参考資料参照）を配付し、記入を求めた。

今回のヒアリングで、特に明らかにしようとしたことは、以下のとおりである。

- ①民間の求人情報サイトをみると、職種欄に職種以外の情報が含まれており、中にはキャッチコピー的なものもある。安定所の求人票の「職種」欄には、職種以外にどのような事項が記載されているか。
- ②厚生労働省編職業分類は、仕事の類似性に着目して分類され、スキルレベルによる分類はなされていない。求人者は求めるスキルをどのように求人票に記載し、また確認しているのか。
- ③求人職種が複数の分類項目に該当する場合は、原則として就業時間の長い方の分類項目に分類することとされている。ただし、現行の取扱いにおいては、求人の検索にあたって入力しておくといわれる分類番号がある場合は、補足的に第2、第3の細分類番号を入力することが認められている。第2、第3の細分類番号はどの程度利用されているのか。
- ④フリーワード検索が普及している中で、安定所においてフリーワード検索はどの程度活用

されているか。またフリーワード検索が有効に機能するように工夫していることはあるか。

⑤求人情報提供端末では厚生労働省編職業分類が使われていないが、各安定所の求人情報提供端末の職業分類はどのように設定されており、厚生労働省編職業分類や民間の職種分類とどう違うのか。どのような考え方により設定されているのか。

⑥亀島（労働政策研究・研修機構 2017）は、安定所の求人・求職のデータを分析し、使用されている細分類項目に偏りがあり、細分類項目の統合化を進める必要性を示唆している。また求人情報提供端末やハローワークインターネットサービスでは、職種欄に小分類項目がなく中分類レベルまでしか選択できない。フリーワード検索のニーズが高まる中で、小分類項目の追加やフリーワード検索との組合せにより、細分類項目は代替できるのではないかな。

ヒアリング調査にあたって筆者自身が現地に出向き、統括職業指導官等に対して、記入された調査票に基づいて求人部門と職業相談部門それぞれからヒアリングを行った。

ウ．調査時期

2016 年 9 月～10 月

2 結果

6 箇所の安定所のヒアリング結果を図表 3-1（p.84 参照）に示す。それを要約すると以下のとおりである。

(1) 求人部門

ア．管内求人の動向

(7) 恒常的に求人が多い職種

- ・介護や看護の職種が多い。求人型の安定所では IT 関連も多い。

(4) 近年求人が増えている職種

- ・求人型安定所、求職型安定所を問わず、介護の職種が増加している。

(ウ) 求人者の意識・行動の変化

- ・民間の求人広告を利用しても応募者が減少しており、求人条件の緩和を検討する求人者が増加している。また安定所への求人申込にあたって、どうすれば求職者に見てもらえるかという意識が強くなっている。

イ．「職種」欄の記載方法

(7) 助言のあり方、職種欄の（ ）書きの表示方法等

- ・職種欄は求職者が最も重視する最重要項目であり、求人者が記載したままではなく、安定所側から何らかの助言を行うことが多い。

- ・「職種」欄には単に職種名を記載するだけではなく、同一の職種名であっても複数の店舗や就業場所がある場合などに、職種名に続けて（ ）書きでその旨を補足するなど、適宜助言している。「正社員」や「急募」などを記載する安定所もある。

ウ．「仕事の内容」欄の記載方法

(7) 助言のあり方、職種別チェックポイントの活用度

- ・ 81 文字以上を目安に、具体的で分かりやすい記載を目指している。
- ・ 労働政策研究・研修機構編「職種別チェックポイント」は研修等で使用することはあるが、窓口ではあまり活用していない。

(イ) スキルの記載方法

- ・ 一定のスキルを求める場合は、「必要な経験等」欄に「実務経験〇年以上」などと表記し、無駄な紹介や応募につながらないようにしている。ただし、求めるスキルを厳密に記載すると応募をためらう求職者もいるので、場合によっては具体的な経験年数を書かないなどバランス感覚が必要になる。経験年数だけでは判断できないスキルレベルについては選考の段階で確認し、職務経歴書や面接時の質問で判断している。

エ．職業分類コードの記載方法

(7) 求人職種が複数の職業分類に該当するケースとその対処方法

- ・ 複数の職業分類に該当するケースは、小規模事業所の事務職が多い。複数に該当する場合は、主な職業だけでなく、該当する複数の細分類コード（最大3つまで）を入力して対処している。

(イ) 求人は多いが求人職種が職業分類表にないケース

- ・ 職業分類表にないケースは営業と IT 関係に多く、それらは雑多項目（分類番号末尾 99）に分類している。そうした場合の職業紹介部門との情報共有は安定所によりバラつきがある。

(ウ) 職業分類への位置づけが困難なケース

- ・ 施工管理、工程管理など総合的な業務に従事する職業は位置づけが難しい。このような職業は、各工程で実際に従事する作業から判断して複数の職業分類コードを付与している。

(エ) 第2、第3の職業分類コードの利用状況、第三者のチェック機能

- ・ 品川安定所の 2015 年度の約 10 万件の求人のうち、第2の職業分類コードを利用しているものが全体の約 40%であり、第3までの職業分類コードの利用が約 6%であった。また、横浜安定所の 2016 年 6 月の受理求人のうち、第2の職業分類コードの利用が 11.7%、第3の職業分類コードの利用が 1.5%であり、7 月は第2の利用が 14.0%、第3の利用が 1.7%であった。

- ・分類が適切であるかについて第三者によるチェック機能があるかについては、求人受理した者とは別の者が点検したり、チェックするソフトを導入したりしている安定所もあるが、全ての求人についてはチェックできていないところが多い。

オ. Web サイト上で効率的に求人を検索できるための工夫

- ・Web サイトだけでなく求人情報提供端末でもフリーワード検索を希望する求職者が増加している。
- ・求職者からよく求められるキーワードを求人受理や求人票作成に役立てている安定所もあるが、Web サイトでの検索を想定した工夫はあまり行われていない。
- ・厚生労働省の指示により、建設、介護、看護、保育関係の人手不足職種は、求人票の職種欄等に「建設」「介護」「看護」「保育」等の単語を記載するよう徹底し、検索のヒット率の向上を図っている。

カ. その他

(7) 現行の職業分類で使い勝手がよくない点

- ・業務上では細分類（5 桁）までの分類は必要としておらず、細分類まで記入することの負担感や正確性の確保に問題を感じる。
- ・安定所は職業分類の正確性より検索の結果を重視しており、多くの場合小分類（3 桁）までで業務上は問題ない。
- ・求人検索においてフリーワードが重視される傾向にあり、全ての職種に細分類が必要か検討の余地がある。

(イ) 意見、要望

- ・職業を体系的に捉える上で、職業分類は非常に有用である。
- ・分類をどこまで細分化するかは検討の余地があるが、凡例、解説の充実は重要である。
- ・職業分類は国語辞典や英和辞典を作るのと同じレベルの作業が求められ、非常に価値の高い作業であるが、社会的評価が低すぎる。キャリアマトリックス³²の廃止は大きな損失であった。
- ・職業分類の改訂に際しては、現在使用している職業分類番号を別の職業の番号として使用するなど、混乱を招くような大幅な変更は避けて欲しい。

³² 2006 年 9 月に、労働政策研究・研修機構が公開した総合的な職業情報サイト。約 500 の職業に関して、仕事の内容や就職経路、その後のキャリア、労働条件の特徴、職業を多面的に数値化した「職業プロフィール」等を提供していたが、2011 年 3 月末をもって廃止された。

(2) 職業相談部門

ア. 求職者の動向

(7) 恒常的に求職者の希望が多い職種

- ・事務職が多い。

(4) 近年求職者の希望が増えている職種

- ・男女ともに一般事務を希望する求職者が増えている。

(ウ) 求職者の意識・行動の変化

- ・若年の求職者は、未経験可の企業や研修制度が充実している企業を希望するケースが多い。
- ・女性の求職者から、生涯続けられ、資格取得やキャリアアップにつながる職種について相談を受けることが増加した。また育児休業が取得しやすい企業を希望する者が増えている。

イ. 「希望する仕事」欄の記載方法

(7) 助言のあり方、職種別チェックポイントの活用度

- ・基本的に記載のままであるが、具体性に欠けるケースや職種と業種、資格等を混同しているケースなどは、聞き取りにより修正している。
- ・職種別チェックポイントは上司、同僚に聞いても分からないときなどに活用することもあるが、ほとんど利用していない。

ウ. 職業分類コードの記載方法

(7) 現行の職業分類体系で不便な点

- ・総合的な業務に従事する場合や、IT 分野などで新しく使われ始めた職業名が職業分類番号にない場合は、不便に感じる。

(4) 小分類を記入する場合と、その多い職業

- ・職業分類番号はできるだけ細分類（5 桁）で記入するが、希望する仕事や職種が決まっていない場合は小分類番号を記入し、その割合は全体の 3 割程度である。

(ウ) 求人情報提供端末の職業分類の設定状況やその考え方等

- ・求人情報提供端末の職業分類の設定状況を図表 3-2（p.93 参照）に示す。求人情報提供端末の職業分類は安定所ごとに設定できるが、その設定状況をハローワークシステムで一覧できる機能はない。したがって、各安定所の設定状況をこのような形で比較検討するのは初めてのことである。その概要は以下のとおりである。
- ・東京労働局内の安定所は原則として各所共通の分類を設定しているが、神奈川労働局や愛知労働局では、安定所ごとに異なる設定をしている。

- ・求人情報提供端末の職業分類は、厚生労働省編職業分類やハローワークインターネットサービスにおける職業解説で使用されている職業分野と、異なる分類体系が設定されている。
- ・求人情報提供端末の職業分類の大分類は、12～13項目と各所であまり違いはないが、厚生労働省編職業分類の11項目より少し多く、福祉・医療や営業関係の項目が独立している。また個々の分類項目名が、下層の代表的な中分類の分類項目名を例示するような形で並列的に複数例示されおり、大分類の項目名をみただけで内容が分かりやすいようにしている。また中分類は68～121項目と2倍弱の幅があるが、東京労働局と3つの安定所を合計した平均は約99項目であり、厚生労働省編職業分類の73項目より多くなっている。求人情報提供端末の職業分類は小分類の設定ができないので、その分中分類が多くなっていることが考えられる。
- ・求人情報提供端末の職業分類の配列をみると、東京労働局、横浜安定所、刈谷安定所は、厚生労働省編職業分類の配列に近いが、名古屋中安定所の配列は、情報処理、事務、営業の職業より先に、農林漁業、製造・修理、倉庫・軽作業・清掃関係の職業が配列されるなど、厚生労働省編職業分類とはかなり異なる配列になっている。
- ・ハローワークインターネットサービスの職業解説で使用されている職業分野の配列は、どの職業分類とも異なる独自の分類体系、分類項目名を有している。この職業分野は基本的に「職業ハンドブック³³」で使われている職業群（クラスター）に準拠している。職業クラスターによる分け方は、職業の類似性ばかりでなく、その職業に関わりのある産業やその職業の雇用機会、その職業についての情報をどんな人たちが必要としているかなどといった視点から職業群を編成したものとされている（日本労働研究機構 1997）。
- ・DPT機能面で比較すると、前述したように、厚生労働省編職業分類では、D機能が12.5%、P機能が37.5%、T機能が50.0%、民間の正社員向けの平均では、D機能が41.1%、P機能が41.1%、T機能が17.8%であるのに対し、求人情報提供端末の職業分類は、D機能が8.9%、P機能が41.5%、T機能が50.0%であり、厚生労働省編職業分類にかなり近いことがわかる。因みにハローワークインターネットサービスの職業分野では、D機能が24.1%、P機能が44.8%、T機能が31.0%となっており、求人情報提供端末と民間の正社員向けとの中間的な位置づけになっている。
- ・求人情報提供端末の職業分類の設定にあたっての分類基準は、厚生労働省編職業分類のように仕事の類似性で分類するのではなく、スキルや経験をどこで活かせるかという観点で分類されていることが多い。その設定の見直しは負担が大きく、求職者も現行の設定に慣れているため、ほとんど行われていない。

³³ 労働政策研究・研修機構の前身である日本労働研究機構が1997年に作成したもので、約300職業についての解説、職業の将来展望解説、職業選択のガイドを収録している。

（エ）細分類の利用状況、細分類の必要性

- ・求人・求職のマッチングにおいては、細分類では絞り込まれすぎて該当するものが少なくなったり、周辺情報を見逃すことになったりするので、小分類で絞り込み、その後は個別に登録内容を確認する場合が多い。
- ・小分類項目の追加やフリーワード検索との組合せで、細分類の代替は可能である。

エ．産業分類の活用状況

- ・職種より業界で検索されることの多い求人は、ホテル、旅行、美容、不動産、官公庁公務の業界が多い。

オ．フリーワードの活用状況

- ・ハローワークインターネットサービスだけでなく、安定所内の求人者情報提供端末や窓口のハローワークシステムにおいても、フリーワードを活用した求人検索が使われるようになってきている。横浜安定所では、窓口の相談でフリーワード検索を行う求職者は2～3割程度とみている。
- ・求人情報提供端末でフリーワード検索を行うにはキーボードが必要であるが、端末にキーボードが付属している安定所と付属していない安定所がある。付属していない安定所では、フリーワード検索を希望する求職者は職業相談窓口に誘導し、ハローワークシステムを利用してフリーワード検索を行っている。
- ・求人者情報提供端末、ハローワークインターネットサービス、窓口のハローワークシステムにおいて、よく使われるフリーワードの統計データがないので、職員の印象としてよく使われるフリーワードをまとめると、以下のとおりである。

語学系（英語、中国語、英会話、TOEIC、海外）

育児系（子育て、急病、扶養）

業界系（外資系、グローバル、アパレル、ブライダル、弁護士事務所、会計事務所）

職業系（コンサルタント、コンサルティング、マネージャー、マネジメント）

外国人系（〇〇語、日本語能力検定、通訳、翻訳、海外取引、貿易）

営業（ルート営業、法人営業、企画、マーケティング）

その他（手作業、ライン、ピッキング）

カ．求職者からよく尋ねられる職業情報

- ・転勤の有無、残業のない職種、休みが取りやすい職種、売上げノルマの有無などについてよく尋ねられる。

キ. その他

(7) 現行の職業分類で使い勝手がよくない点

- ・日本の働き方の基本が「総合職」であるため、単一の職業分類に当てはめるのが難しい。

(4) 意見、要望

- ・職業分類をベースとした求職者の職業選択に利用できる職業辞典のようなものが身近にあるとありがたい（キャリアマトリックスのようなもの）。

3 小括

ヒアリング調査により特に明らかにしたいと考えていたことを中心に、ヒアリングで得られた知見をまとめると、以下のとおりである。

- ①職種欄は求職者からの注目度が高いので、職種以外の情報も記載して有効活用している。
例えば同一職種であっても店舗や就業場所が異なる場合は、職種欄だけでも識別できるように（ ）書きで補足している。「正社員」や「急募」などアピールポイントを記載する安定所もある。
- ②求人者が一定のスキルを求める場合は、「必要な経験等」欄に「実務経験〇年以上」などと表記している。ただし、求めるスキルを厳密に記載すると応募をためらう求職者もいるので、具体的な経験年数を書かないことが多い。経験年数だけでは判断できないスキルレベルについては選考の段階で確認し、職務経歴書や面接時の質問で判断している。
- ③求人職種が複数の分類項目に該当する場合の第 2、第 3 の職業分類コードの利用状況は、安定所によって違いはあるが、一定の割合で利用されている。民間においても図表 2-1 に示すように、一つの求人に対して複数の職種コードを設定できることが多い。統計調査のためには求人と職業分類は一対一対応させる必要があり、原則として就業時間の長い方の分類項目に分類しているが、マッチングにおいては、官民ともに、就業時間が短くても実際に従事する仕事に即して複数の分類コードを設定できる仕組みにしている。
- ④ハローワークインターネットサービスだけでなく、安定所内の求人者情報提供端末や窓口においても、フリーワード検索が使われるようになってきている。横浜安定所では、窓口の相談でフリーワード検索を行う求職者は 2～3 割程度とみている。求職者からよく求められるキーワードを求人票作成等に役立てている安定所もあるが、Web サイトでの検索を想定した工夫はあまり行われていない。厚生労働省から、2013 年に人手不足対策のため、求人票の職種欄等に「建設」「介護」「看護」「保育」等の単語を記載するように指示がなされたが、それ以降新たな指示はなされていない。
- ⑤求人情報提供端末の職業分類は、労働局や安定所ごとに異なる設定がなされており、厚生労働省編職業分類やハローワークインターネットサービスにおける職業解説で使用されている職業分野と、異なる分類体系が設定されている。ヒアリングした安定所の求人情報提供端末の大分類では、福祉・医療や営業系の項目が独立しており、また項目名に職業名

を並列的に複数例示し、分類項目名を見ただけで内容が分かりやすいようにしている。中分類の項目数は、厚生労働省編職業分類より多い。DPT 機能の割合でみると、厚生労働省編職業分類にかなり近い。

求人情報提供端末の職業分類の設定にあたっては、厚生労働省編職業分類のように仕事の類似性で分類するのではなく、スキルや経験をどこで活かせるかという観点で分類されていることが多い。

- ⑥求人・求職のマッチングにおいては、細分類では絞り込まれすぎたり、周辺情報を見逃したりするので小分類を使うことが多い。このため小分類項目の追加やフリーワード検索との組合せにより、細分類を代替することは可能である。

参考文献

労働政策研究・研修機構（2017）「職業情報の整備に関する基礎的研究—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—」JILPT 資料シリーズ No.187

日本労働研究機構（1997）職業ハンドブック

労働政策研究・研修機構（2011）「第4回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表—改訂の経緯とその内容—」

労働政策研究・研修機構（2013）「職務の類似性と職業編成—新たな職業編成に向けた予備的検討—」JILPT 資料シリーズ No.116

労働政策研究・研修機構（2014）「職業相関表—2万人のデータからみた職業の類似性—」JILPT 資料シリーズ No.130

図表3-1「ハローワークにおける職業分類

ヒアリング項目	品川安定所	足立安定所
〔安定所の特徴〕 ① 職員規模(正規職員) ② 類型	約 90人 求人型安定所	約 70人 求職型安定所
〔求人部門〕		
1 管内求人の動向		
①恒常的に求人が多い職種	○大手の外食チェーンやアパレルの本社があるため、「 <u>飲食物調理</u> 」「接客・給仕」「商品販売」が多い。 ○次いで、「 <u>情報処理・通信技術者</u> 」「 <u>介護サービス</u> 」が多い。	○27年度、最も多い職種は「 <u>サービスの職業</u> 」(24.3%)、次いで「 <u>専門的・技術的職業</u> 」(18.7%)、「 <u>運搬・清掃・包装等の職業</u> 」(16.0%)。 ○「サービスの職業」の内訳は、「 <u>介護サービス</u> 」「 <u>飲食物調理</u> 」が多い。 ○「専門的・技術的職業」の内訳は、「 <u>看護師</u> 」「 <u>保育士</u> 」が多い。
②近年求人が増えている職種	○全国に施設展開する <u>介護サービス事業者</u> が、人材確保のために港区のブランドを求めて転入するケースが増加。	○ディサービスなどの施設開設のため、 <u>介護サービス</u> の求人が増加。 ○交通誘導や建設現場での「 <u>警備員</u> 」の求人が増加。
③求人申込み時にみられる求人者の意識・行動の変化	○民間の求人広告を利用しても応募者が減少し、 <u>求人条件の改善を真剣に考える求人者が増加</u> 。	○業務量増や新規事業立上げに伴う人員確保のため、初めて安定所を利用する求人者が増加。 ○応募者が減少し充足できない求人者から、記載内容の見直しや賃金引上げなど <u>要件緩和の相談を受けるケースが増加</u> 。
2「職種」欄の記載方法		
助言のあり方、職種名に続く()書きの表示方法等	○ <u>職種欄は最重要項目であり、求人者の記載のままではなく、何らかの助言を行う。</u> ○()書きは求職者が求人を選びやすくするとともに、複数の求人票を出す求人者が、どの求人に対する応募者を判別するために行っている。(紹介状には職種欄しか記載されない) ○就業場所が事業所所在地と異なる場合は、 <u>職種欄に()書き、または／で区切って表示する。</u> ○(急募)は安定所として定義が定まっておらず、乱用気味のため要検討課題となっている。	○職種名は求人者の記載を原則とするも、業態を示す場合、社内的な呼称を用いている場合などは、職業分類に照らし一般的な理解が得られるよう、 <u>修正したり注釈を追記することがある。</u> ○()書きは、 <u>同一の職種で雇用形態の異なる求人や複数の就業場所ごとに出される求人について、求職者の検索時等の利便を考慮して追記等の助言を行う。</u>
3「仕事の内容」欄の記載方法		
①助言のあり方、職種別チェックポイントの活用度	○ほとんどの求人者で <u>記載内容、記載方法について助言を行う。</u> できるだけ詳しく書いてもらうよう助言している。 ○職種別チェックポイントはほとんど利用していない。	○求人者の記載を優先するが、仕事の内容が具体的でない場合や職種名と乖離している場合は助言を行う。 ○作業内容が複数の職種にまたがる場合(事務と軽作業を兼ねる)は、詳しく書くよう助言する。 ○職種別チェックポイントは窓口に備えるとともに、窓口マニュアル等の作成時に参考にしている。
②求人申込書におけるスキルの記載方法	○求人時に緩い条件で応募者を増やし、書類選考で絞り込むやり方は、無駄な紹介・応募につながる。 <u>経験欄の記載を重視し助言している。</u> ○ <u>経験年数は問わず「〇〇の経験の有無」までの記載が多い。</u> 年数を書く場合は3年が多い。 ○自身のスキル・経験に対する評価が低い求職者が多い中で、 <u>求めるスキルを厳密に記載すると応募者が減る傾向にある。バランス感のある助言が重要。</u>	○経験を必要とする場合には、積極的に「 <u>必要な経験等</u> 」欄に記載をしている。 ○ <u>経験は簡易な記載にとどめて、応募があった際に個別に確認するケースもある。</u>

(注) 各安定所でおおむね共通していることや、今後の職業分類の改訂にあたって参考になるとと思われるポイントに下線を引いている。

のあり方に関するヒアリング調査」の概要

立川安定所	横浜安定所	津島安定所・名古屋中安定所
約 70人 求職型安定所	約 110人 求人型安定所	津島安定所 約 20人・名古屋中 約 100人 津島安定所(求職型) 名古屋中安定所(求人型)
		津島安定所の状況
○看護師、准看護師、保育士、介護職、施設警備員、道路交通誘導員、清掃	○一般では、IT関連、福祉、調理・接客の職業 ○パートでは、福祉、清掃の職業	○介護職、看護師、トラック運転手、工場労務作業員、事務員
○介護系職種、保安系職種、保育士、食品製造職種 ○介護系は、新規開設、増設に伴う求人増	○平成25年度(基準)と27年度との比較 (フルタイム) (パート) 一般事務 12.6%増 商品販売の職業 17.3%増 41.5%増 介護サービスの職業 35.2%増 15.4%増 生産工程の職業 29.3%増 20.4%増 建設の職業 16.0%増 20.0%増	○コンビニエンスストア店員、調理補助、ITや介護など資格が必要な職種
○建設関係は求人を出しても応募がないと諦めているケースがある。 ○事務系でも以前より応募者が少なくなっている。 ○人手不足の介護系、病院関係の職種では、 <u>求人賃金を引き上げて、在職者との逆転現象が生じている場合がある。</u>	○人手不足により応募者を増やすため、 <u>他社よりも目立たせたいとの意向が強まっている。</u> ただし、求人情報提供端末での上位表示を目的とした求人取消による新規求人申込を防止するため、有効期間内の同一内容の求人は、新規求人として受理していない。 ○民間を利用して <u>も応募がないため、安定所への期待が高まっている。</u>	○ <u>求人票を如何に求職者に見てもらおうかという意識が強くなっており、求人情報提供端末における特化ボタン(面接会用求人、正社員求人特集など)や所内掲示にも関心が高まっている。</u>
○助言によるものもあるが、求人者の記載、希望によるものが多い。多い希望は「急募」。基本的に希望に応じるが、更新求人には「急募」は使わない。 ○複数の店舗、事業所のある求人は、求人者側の整理や応募があった際に迅速に対応できるように、 <u>店舗名などを記載している。</u>	○求職者に誤解を与えるような表現(営業の職業なのに事務の職業であるかのように装う等)には、 <u>適宜助言をする。</u> ○()書きは、助言によるものが多いが、一度助言すれば次回から自ら記載してくる。 ○雇用形態は、別の欄に表示があるので書かせていない。また急募に関しては、備考欄に欠員補充と書くことを勧めている。 ○同じ内容の求人でも店舗や就業場所だけが異なっている場合は、 <u>職種名の後に店舗名や就業場所を入れている。</u>	○()書きは助言によるものが多い。 ○()書きで店舗名を入れるのは、 <u>就業場所が異なる場合に求人者や求人部門が整理、区分するために必要であり、表示をお願いしている。</u>
○できるだけ分かりやすく、詳しい内容になるよう助言、指導している。 ○求人手続きに来所した担当者が、仕事の内容をよく知らないケースや、IT分野などは応募する者に専門知識があるので、詳しく書かなくても分かる人には分かるとして、指導に応じないケースもある。 ○職種別チェックポイントは利用していない。これをもっと簡易にした厚生労働省作成のチェックポイントを利用している。	○できるだけ詳細に記載するよう助言している。 ○厚生労働省作成のパンフレット「応募したくなる求人へ！」を活用している。 ○厚生労働省の指導により81文字以上の記入を目標にしていたが、 <u>最近は量より質を重視し、箇条書き等で分かりやすさも追求している。</u> ○職種別チェックポイントは窓口では直接利用していない。安定所独自のリーフレットを作成する際に活用した。また労働局主催の集合研修で事例検討の際に活用した。	○窓口で職種別チェックポイントを見ながらの接客は困難なケースが多い。 ○職種別チェックポイントはそのままではなく、自所で利用しやすく加工して活用している。
○パソコンのワード、エクセルのスキルは、できて当たり前として具体的に記載されないケースがある。 ○「実務経験〇年以上」と記載すると、 <u>年数を厳密に捉え応募をためらうケースがあるため、記載しない求人が多い。</u> 経験が自社の仕事にマッチするかは、 <u>経験年数だけでは判断できないので、選考時に確認する。</u> ○職務経歴書でも判断できないスキルレベルは、面接時の質問で判断している。	○応募者が殺到する職種は、「仕事の内容」欄に、より具体的な仕事内容を記載し、「必要な経験等」欄に、「仕事の内容欄の業務経験者」と記載する傾向にある。 ○「必要な経験」欄に、「〇〇経験△年以上」と記載するケースが多い。 ○人手不足の職種は、経験者を求めたくても応募者が減少するのを避けるため、経験不問とすることもある。	○面接や職務経歴書等の書類で確認するのは、求人者や求職者の手間がかかるので、できるだけ求めるスキルを求人票に記載しようとしている。 ○具体的には「 <u>経験年数〇年以上</u> 」「 <u>△優遇</u> 」などと記載するケースが多い。

ヒアリング項目	品川安定所	足立安定所
4 職業分類コードの記載方法		
①求人職種が複数の職業分類に該当するケースとその対処方法	○総合職として採用し、入社後に配属を決めるケースがある。 ○最初の配属予定部署が決まっていればその職業、決まっていれば過去の採用実績から判断。多くは「営業」と「事務」の両方のコードを記入する。 ○CADオペレーターも製図の他、事務に入れることもある。	○製品製造・加工処理の職業において、工程ごとに細分類職業が含まれている場合は、<u>仕事の内容から3つまで該当する細分類コードを入力する。</u> ○事務の職業においても一人で事務全般に従事するケースが多く、3つまで該当する細分類コードを入力する。 ○小分類コードにとどめることもある。
②求人は多いが職業分類表に設定がない職業。職業相談部門との情報共有の有無	○営業の職業は、多種多様な形態、業界、取扱商品・サービスがあり、半数は雑多項目(349-99 他に分類されない営業の職業)に分類。 ○職業相談部門とも情報共有しており、営業職の求人検索時には、中分類(34)で検索することが多い。	○営業の職業では、小分類は取扱商品等により分類されており、7つの小分類項目に該当しない場合は、<u>雑多項目「99」を付すケースが多い。</u> ○職業相談部門とも共有している。 ○<u>営業の職業の多様性により検索が煩雑になるので、窓口でのフリーワード検索を案内し、利便性の向上に努めている。</u>
③職業分類への位置づけが困難なケースとその対処方法	○職業分類の判断に迷う場合も、第2、第3の職業分類コードを使うことで対処している。 ○職業分類に当たって求人者に相談することはなく、基本的に安定所側で判断し決定している。	○<u>施行管理、工程管理など総合的な業務に従事する職種は、各工程で実際に従事する作業についての分類番号を付与している。</u> ○営業アシスタントでは、内部の事務、営業への同行、顧客のフォローなどの業務すべてに携わるケースは分類に苦慮する。 ○店舗スタッフ、構内スタッフなど作業場所を職種名とするケースは、職種名から仕事内容を理解することが困難なことがあり、職種名を含め助言を行っている。 ○職業分類は最終的にはハローワークが決定し、決定に際して基本的に求人者の了解をとることはない。
④第2、第3の職業分類コードの利用状況。分類の適切さに対する第三者のチェック機能の有無	○平成27年度の10万件の求人のうち、<u>第2のコード利用が約40%、第3までのコード利用が約6%。</u> ○<u>全ての求人に対して第三者によるチェックはできていない。</u>	○単独で合致する職業分類がない場合は、複数の分類コードを記入する。 ○検索時の利便性を考慮し、仕事の内容を反映させた複数の分類コードを入力するようにしている。 ○<u>第三者がチェックする仕組みはない。</u>
5 Webサイト上で効率的に求人を検索できるための工夫	○求人充足会議において、職業相談窓口でよく求められるキーワードの情報を得て、求人受理や求人票の作成に役立てている。	○厚生労働省通達による「コード化必須単語」の活用や、独自の窓口マニュアルにも使うべき単語を記載し、平準化に努めている。
6 その他		
①現行の職業分類で使い勝手が良くない点	○業務上では細分類(5桁)までの分類は必要としておらず、細分類への負担感や正確性の確保に問題がある。 ○安定所は職業分類の正確性より検索の結果を重視しており、<u>多くの場合小分類(3桁)までで業務上は問題ない。</u> ○求人検索においてフリーワードが重視される傾向にあり、<u>全ての職種に細分類が必要か検討の余地あり。</u>	○ハローワークシステムでの検索時に細分類に該当するものがなく、その他の分類の下2桁がシステム上××で表示されるものは、選択してもエラーとなり、中分類の入力でもエラーとなってしまう。このため、名称検索から極力近い分類番号を選択している。
②意見、要望	○職業を体系的に捉える上で、職業分類は非常に有用である。 ○分類をどこまで細分化するかは検討の余地があるが、<u>凡例、解説の充実が重要で必要。</u> ○職業分類は国語辞典や英和辞典を作るのと同レベルの作業が求められ、非常に価値の高い作業だが社会的な評価が低すぎる。キャリアマトリックスの廃止は大きな損失だった。	

立川安定所	横浜安定所	津島安定所・名古屋中安定所
○小規模事業所では、一般事務の職業は、経理、総務、人事など事務全般の業務にあてはまることがあり、職業分類では総務事務と経理事務等で入力している。 ○複数の職業に該当する場合は、主な職業ではなく、できるだけ該当する複数の職業分類コードを入力している。	○中小企業の事務職は、様々な事務を担ってもらうケースが多い。 ○複数の職業に該当するケースの対処方法として、1日や1月の業務に占める割合により分類を決め、その分類に含まれない業務については、「仕事の内容」や「必要な経験等」欄により補う。また、<u>複数の職業分類コード(細分類)</u>を付している。	○複数の職種に該当する場合は、求人情報提供端末で多くの求職者の目に留まるように、<u>複数の職業分類コード</u>を記入している。
○営業とIT関係の職業に多い。 ○職業相談部門とはあまり情報の共有をしていない。	○ソフトウェアの検証・評価 ○パートの求人で、生鮮野菜の加工、鮮魚の加工 ○ファイナンシャルプランナー ○特に職業紹介部門と共有はしていない。	○清掃は雑用をやらされることが多いので雑多項目に位置づけ、職業相談部門と情報共有を図っている。
○仕事の内容や面談等により判断している。 ○IT関係では、ハローワークインターネットサービス等の求人をよく調べて、特定の職業分類番号にしてほしいとの申し出もある。 ○福祉関係で分かりにくい場合は、資格等を参考にしている。	○ソフトウェア関係の検査、デバックの職種 ○インターネットショップの運営業務 ○<u>職業分類上の職業のいずれのスキルをもってすれば、マッチング可能かということを考慮して決定している。</u>	○溶接工とIT関係は、種類が多く、また新しい職種が出てくるので苦慮する。 ○庭師は、造園と土木で迷うことがある。
○職業分類コードが適切であるか、<u>求人受理の回覧時にチェックすることもある。</u> ○未充足求人に対するフォローの際は、必ずチェックしている。 ○求人充足会議等での紹介部門からの意見を参考にすることもある。	○平成28年6月受理求人のうち、<u>第2の分類コードを利用しているのは11.7%、第3が1.5%、7月は第2が14.0%、第3が1.7%であった。</u> ○求人受理者とは別の職員が求人申込書と入力後の求人票を点検しているが、<u>すべての職業分類のチェックはできていない。</u>小規模の安定所ではできている。	○<u>仕事内容と職業分類コードが合致しているか</u>チェックするソフトを導入して、チェックしている。 ○それでも月初めの求人の多い時期など、<u>すべての求人をチェックすることが困難な時もある。</u>
○特に意識していないが、仕事内容を詳しく聞き取って記載することにより、結果的にフリーワード検索にも対応できると考えている。	○安定所の求人情報提は、所内の求人情報提供端末で公開することが基本と考えている。 ○職業相談で効率よく検索するためのキーワードは反映させているが、Webサイトの検索を想定したキーワードの工夫はしていない。	○Webサイトだけではなく、求人情報提供端末においてもフリーワード検索を使用するケースが増加している。 ○愛知労働局管内の安定所では、求人情報提供端末の全てまたは一部にキーワードが付属している。名古屋中安定所では3分の1の端末に付属している。キーボード付き端末の空待ちが発生することはない。
	○社会福祉の専門的職業と介護サービスの職業は、同じ福祉関係の近い職業分類でもよいのではないか。(求人情報提供端末では、同じ「社会福祉、介護、ヘルパー」の分類にしている)	○コンピュータ系、IT関連職種は、新しい言葉が次々に使われるので、どう対応したらよいか判断に迷うケースがある。
	○職業分類を求職者の職業探索に使うことはあまりない。	○現在使用している職業分類番号を別の職業の番号として使用するなど、<u>大幅な変更は避けてほしい。</u>

ヒアリング項目	品川安定所	足立安定所
〔職業相談部門〕		
1 求職者の動向		
①恒常的に求職者の希望が多い職種	○圧倒的に事務職が多い。	○事務の職業(33.4%)が最も多い。
②近年求職者の希望が増えている職種	○デザイナー(Webデザイナー)	○事務の職業、専門・技術の職業が多いが、前年度と同様の傾向。
③求職申込み時にみられる求職者の意識・行動の変化	○雇用情勢が改善し、目的意識が明確な求職者は早期に就職し、希望職種がはっきりしない求職者の割合が高まっている。 ○若い求職者は営業を避ける傾向にあるが、営業の職業にも色々あることを説明し、希望すれば就職できることも多い。	○経験を活かした職種を希望するものの、年齢や資格等の要件を満たさず職種転換を検討し、結果として応募のしやすい、要件不問の職種を選択するケースが多い。
2 「希望する仕事」欄の記載方法		
助言のあり方、職種別チェックポイントの活用度	○概ね記載のままであるが、職業ではなく業界、求人広告の職業(クリエイティブ・ワークなど)、資格、スキル(英語を使う仕事など)を記載する求職者も多く、必要に応じて聞取りを行い修正している。 ○職種別チェックポイントはほとんど利用されていない。	○原則として記載のままであるが、業態を指している場合などは、職業分類に照らし助言等を行う。 ○職種別チェックポイントは、窓口に備え付け参考になっている。
3 職業分類コードの記載方法		
①現行の職業分類体系で不便な点	○求職者の希望がはっきりしない場合の苦労はあるが、明確になった時点で職業分類に当てはめるので、分類体系に不便はない。	○プロジェクトリーダー、トラベルコーディネーター、損害保険事務員、営業アシストなど後方事務が分類体系になく苦慮する。 ○総合的な業務に従事する場合や新たな業態に係る職種は、分類に不便を感じる。
②小分類を記入する割合と、その多い職業	○平成28年1～3月の新規求職者約4,000人のうち、小分類まで(2桁、3桁)の記入者の割合は約3分の1。 ○職種としては、一般(総合)事務(25、257など)、営業(34)が多い。	○希望職種が明確でない場合などは、小分類までとしたり末尾を「99」としたりする。営業の職業や軽作業に多い。
③求人情報提供端末の職業分類の設定状況やその考え方、見直しの必要性	○平成23年度に東京労働局が設定した基本設定を使用。その設定は求人情報提供端末の元となった求人検索機の職業分類がベースになっている。その基本的な考え方は、仕事の類似性よりも、スキルや経験をどこで活かせるかで分類している。 ○見直しの必要性を感じないわけではないが、意見集約やシステムの設定作業、設定の確認作業等の負担が重い。	○基本的に東京労働局の設定を採用している。 ○利用者の意見等を踏まえて一部分類項目名を見直しているが、分類体系の変更までは行っていない。

立川安定所	横浜安定所	津島安定所・名古屋中安定所
		名古屋中安定所の状況
○一般事務、営業、商品販売、清掃、生産工程の職業が多い。	○事務職(一般事務、経理事務) ○ドライバー、倉庫内作業、マンション管理員、営業、製造、警備、販売・接客	○事務(一般、医療)、営業、販売、運転、製造、配送、軽作業、梱包、マンション管理 ○女性は事務職希望が60%(うち一般事務が9割)、社会福祉・看護等専門職希望が13%、接客サービスが11%、軽作業・清掃が6.5%。
○男女とも一般事務を希望する求職者が増えている。	○キャリアカウンセラー、保育補助(資格なし)、介護・医療事務、IT系プログラミング、マンション管理・配送(主に60歳以上の者)	○エステシャン、ネイリスト、アロマセラピスト、医療事務、WEBデザイナー、語学を生かした仕事、デザイナー(スマートフォンのデザイン、画像映像処理)
○若年男性の求職者で、体を使わずに楽に働けるということで、一般事務を希望する者が多い。	○高齢者は職種を問わず、できる仕事があれば長く勤められる仕事を希望している。	○若年者は、未経験可の企業や研修制度が充実している企業を希望するケースが多い。 ○女性から、生涯働き続けられ、資格取得やキャリアアップにつながる職種について、相談を受けることが増加した。また育児休業が取得しやすい企業を希望する者が増えている。
○職業分類番号を付与する上で、求職者から具体的な仕事内容を聞き取って確認している。 ○職種別チェックポイントは通常は活用していないが、上司、同僚に聞いても分からないときに活用している。	○基本的には記載のままであるが、具体性に欠けるものは助言している。 ○業種で記載している場合も多く、職種を確認して修正や補足をしている。 ○職業分類が適切か、求職者に確認している。 ○職種別チェックポイントは、ほとんど利用していない。	○求職者の記載を基本とするが、職種と業種を混同している者が少なからずおり、聞き取りにより修正している。 ○若年者では、やりたいことやできることが分からず、未記入のまま相談を始める者もいる。 ○職種別チェックポイントは、ほとんど利用していない。
○IT分野など新しく使われ始めた職業名が職業分類番号にない場合は、類似の職業分類番号を付与している。	○海外営業、英文事務などが分類表にない。	○ルート営業の取扱品目が少ない。「他の品目」があると整理しやすい。 ○広報IR、情報セキュリティ、ホームページ管理WEB担当者、コールセンター運営管理、カスタマーヘルプデスク、MR(医療情報担当者)、派遣コーディネーター、スタイリスト、企画営業が分類表にない。 ○クリエイティブ系などの希望が多いが、分類項目にない。
○希望する仕事や職種が決まっていない場合は小分類を記入し、その割合は30%程度である。	○小分類を記入する割合は3割程度である。 ○多い職種は、事務、営業職、調理、清掃、IT系。 ○事務系は細分化されているが、求職者は細かく考えていない。	○事務系は細分類まで記入することが多いが、製造・営業職の場合、約7割は小分類を記入している。 ○、看護師や薬剤師等資格を必要とする職種は細分類まで記入しやすい。
○求人者のニーズ、求人者の動向をもとに東京労働局が設定したものを採用している。 ○近隣の安定所の設定も同様の設定になっている。 ○求職者が現在の設定に慣れているため、変更はほとんどしていない。	○システム導入時の研修で、5パターンの職業分類の作成が指示され、希望の多い職種、求人検索機の分類等を参考に作成した。その後、各所に5パターンのいずれかを選択させ、適宜修正して設定している。 ○神奈川労働局では、安定所ごとに異なる設定をしている。 ○近隣の安定所の設定は参考にしていない。他所の求人検索に不便との声はほとんど聞かない。 ○初期設定後に見直しはしていない。求職者から見直しの要望は出ていない。	○愛知労働局では、安定所ごとに異なる設定をしている。 ○近隣の安定所とは、労働市場圏が同じなので不便になることはない。 ○設定の見直しは行っておらず、予定もない。

ヒアリング項目	品川安定所	足立安定所
④細分類が利用されるケース、小分類項目の増加やフリーワード検索との組合せによる細分類の代替可能性	○細分類を用いることは少なく、小分類まで絞込み、その後は個別に登録内容を確認するが多い。 ○細分類だと絞りこまれすぎて周辺情報を見逃すことになり、マッチングの精度を下げてしまう。 ○小分類やフリーワード検索による細分類の代替は可能。	○希望職種が明確になっており、細分類が記載されている場合のみ利用するケースが多い。 ○フリーワード検索と組み合わせることにより、細分類での検索と同様の効果が期待できる。
4 産業分類の活用状況	○安定所の求人票の産業分類は、事業所登録データから引用されるため、多角経営をしている場合（建設会社が介護施設を運営）などは、産業分類での検索の精度が低く情報を見逃してしまう。 ○このため、職業分類とフリーワードを組み合わせた検索で対応。	○ホテル、ブライダル、美容の業界が比較的に見受けられる。 ○年度末には公務関係、学校関係、国の機関での就労を希望する者が多い。
5 フリーワードの活用状況	○ハローワークインターネットサービスではフリーワード検索がよく利用され、潜在的なニーズは高いと思われるが、安定所内の求人情報提供端末にはキーボードが付属しておらず、基本的にフリーワード検索が利用できない。 ○窓口では職員によるフリーワード検索を行っており、それを希望して窓口を利用する求職者もいる。 ○よく使われるフリーワード ・語学系(英語、中国語、〇〇語、英会話、TOEIC、海外) ・育児系(子育て、急病、扶養) ・業界系(外資系、グローバル、アパレル、ブライダル、弁護士事務所、会計事務所、〇〇事務所) ・職業系(コンサルタント、コンサルティング、マネージャー、マネージメント) ・外国人系(日本語、日本語能力検定)	○英語、中国語などの外国語を使う職業や、現場、マンション、オフィスビルなどの作業場所を特定したい場合などによく使われる。 ○窓口での相談時には、職種の設定と併せてフリーワード検索を積極的に活用している。 ○求人情報提供端末での検索が苦手な外国籍の者や高齢者などが、フリーワード検索をよく活用する傾向にある。
6 求職者からよく尋ねられる職業情報	○仕事に関しては求人票の「仕事の内容」欄の記載によって推測できるため、窓口での質問はあまりない。 ○職場環境や選考に関する質問は職種にかかわらず多い。	○運転の職業：車種、運搬物の内容、地域など ○清掃の職業：作業場所、使用する器具など ○雑務：具体的な作業内容 ○営業：新規開拓かルート営業か
7 その他		
①現行の職業分類で使い勝手が良くない点	○日本の働き方の基本が「総合職」であるため、単一の職業分類にあてはめるのが難しい。	
②意見、要望	○職業分類をベースにした求職者の職業選択に利用できる職業辞典のようなものが身近にあるとありがたい。(キャリアマトリックスのようなもの)	

立川安定所	横浜安定所	津島安定所・名古屋中安定所
○求人、求職のマッチングにおいては、細分化するとマッチするものが少なくなるため、小分類で検索することが多い。 ○小分類の項目をある程度増やしたり、フリーワード検索と組合せたりして、細分類の代替は可能と思われる。 ○求人情報提供端末でフリーワード検索を行うにはキーボードが必要であるが、配付された台数が少なく、一部の者だけが利用できると不公平が生じるので、使えるようにしていない。フリーワード検索を希望する者には、職業相談窓口に誘導している。	○細分類は求職者に提供する求人情報を絞り込む際に使うが、その頻度は多くない。 ○フリーワード検索の方が、早く多くの情報を検索でき、様々な提案に対応しやすい。 ○小分類項目の増加やフリーワード検索との組合せにより、細分類の代替は可能と思われる。	○細分類は求人者からのリクエストがあった場合等に利用している。 ○フリーワード検索との組合せで細分類の代替は可能である。その際、小分類の項目を増やす必要はない。 ○求人票の「仕事の内容」欄を詳細に記入することで、フリーワード検索のヒット率が高くなる。
○官公庁、特殊法人、学校関係が多い。 ○官公庁求人は、年末から年度末にかけて多く出る。	○ホテル、旅行、美容、建設、不動産、官公庁公務の業界が多いが、特定の業界にこだわる求職者はそれほど多くはない。 ○アニメ、音楽、出版業界は、ネットやホームページで検索する者が多い。	○業界だけでなく、業界と職種との組合せで検索することが多い。(不動産・営業など) ○IT系、メディア、旅行、不動産、教育、広告、官公庁、服飾の業界が多い。
○よく使われるキーワードとして、「英語」などの語学、「海外」、取り扱うものとして「花」、珍しいものとして「筆耕」などがある。	○フリーワード検索は求人情報提供端末では利用できず、窓口のみで利用できる。 ○窓口での相談でフリーワード検索を行う求職者は2～3割程度。 ○よく使われるキーワードは、「英語」「TOEIC」「観光」「貿易」「ブライダル」、ソフトウェアや専門職の名称 ○特定の会社名で検索する求職者は、職員1人当たり月に2～3回程度。 ○求人情報提供端末で、キーボードではなくタッチパネルで入力できれば便利になる。	○営業の職業については、ルート営業、法人営業、企画、マーケティングが使われる。 ○デザイン系については、WEB、紙面、装飾が使われる。 ○調理の場合は、就業場所として病院・社員食堂、料理のジャンルが使われる。 ○雇用保険受給者でフリーワード検索を行う者の割合は30%、うち会社名での検索は5%程度である。 ○一般求職者でも、企業名や業界関連用語、商品名で検索する者が増えている。よく使われるキーワードとしては、手作業、ライン、ピッキング等がある。 ○外国語を使う場合、中国語、ベトナム語、ポルトガル語が多い。 ○国際業務については、通訳、翻訳、海外取引、貿易等が多い。
法人営業	○事務職：語学別 ○警備職：施設警備・雑踏警備別 ○清掃職：ホテル・介護施設・商業ビル・オフィスビル別	○営業職：新規開拓があるかどうか、売上ノルマの有無、法人営業 ○システムエンジニア：勤務先や請負先での勤務の頻度(内勤希望が多い) ○看護、介護、経理：資格の有無 ○転勤の可能性の有無 ○子育て中の者：残業が少ない職種、休みが取りやすい職種 ○清掃：単独・チーム、巡回・固定先、屋内・屋外の別、トイレ掃除は性別
	○仕事内容に複数の職種が含まれる場合、マッチングのため全ての職業分類コードが入力できることが望ましい(現行は3つのコードまで入力できる)	○軽作業は幅が広すぎるので、絞り込む方法はないか。 ○ライン、手作業の分類がほしい。 ○電話応対、お茶出し、補助的業務全般を行う「何でも屋」的な一般事務希望者の分類に悩む。
○逆引きの求人検索ができるとよい。	○求人情報提供端末で、「未経験可」や「契約更新の有無」の検索項目がないか質問されることがある。 ○マッチングには職業分類は重要であるが、求職者はシンプルなフリーワード検索を望む者が増えている。	○その他の専門職に分類される職種が多い。 ○免許(特に自動車運転免許)を必要としない求人の検索ができるとよい。 ○職業分類(簡易版)を非常勤を含む全職員に配付してほしい。

図表3-2 厚生労働省編職業分類・ハローワークインターネットサービス(職業分野)・求人情報提供端末の職業分類の比較(労働者機能付き)

厚生労働省編職業分類				ハローワークインターネットサービス(職業分野)			東京労働局		横浜安定所		名古屋中安定所		刈谷安定所	
大分類	中分類	小分類	細分類	大分類	中分類	小分類	大分類	中分類	大分類	中分類	大分類	中分類	大分類	中分類
11	73	369	892	11	34	439	13	115	12	121	13	91	12	68
ネット及び端末上で中分類まで選択可				ネット上で小分類まで選択可			端末で中分類まで選択可		端末で中分類まで選択可		端末で中分類まで選択可		端末で中分類まで選択可	
A 管理的職業 P	4	6	11	モノづくりの職業 DT	7	101	専門的・技術的・管理的職業 DPT DPT P	15	専門・技術・教育・保育 DPT DT P P	14	専門・技術・教育・管理 DPT DT P P	10	管理的職業 P	1
B 専門的・技術的職業 DPT DPT	20	93	117	建設の職業 DT	2	32	福祉関連の職業 P	11	福祉・医療・保健 P P P	12	福祉・医療・介護・保健 P P P	5	技術職(設計・情報・建築等) D D DP	5
C 事務的職業 DP	7	27	57	オフィスの職業 DP	4	30	事務的職業 DP	11	事務・管理職 DP P	13	販売 P	5	介護・福祉・医療・保健 P P P P	8
D 販売の職業 P	3	20	50	販売の職業 P	3	48	医療関連の職業 P	8	販売 P	9	理容・美容・調理・接客 P P PT P	7	その他の専門職(教育・保育等) P P	4
E サービスの職業 PT	8	34	67	専門・企業サービスの職業 P PT	2	27	販売・レジ、接客の職業 P P P	7	営業 P	12	農林・林業・漁業・造園 T T T T	11	事務 DP	4
F 保安の職業 P	3	8	13	個人サービスの職業 PT	3	43	営業の職業 P	4	調理・接客・サービス PT P PT	13	製造・修理・製図・印刷・検査 T T T T T	15	営業・販売(飲食を除く) P P	4
G 農林漁業の職業 T	3	12	35	医療・保健・福祉の職業 P P P	4	39	理美容・調理・サービスの職業 P PT T	6	運輸(運転)関連 PT	7	倉庫作業・軽作業・清掃 T T T	3	接客・サービス P P	11
H 生産工程の職業 T	11	105	340	教育・研究の職業 P D	2	19	運転・配達・通信の職業 PT T T	11	建築・土木・電気工事 T T T	8	情報処理 D	3	輸送(運転・配達・リフト等) PT T T	6
I 輸送・機械運転の職業 PT T	5	23	48	運輸の職業 PT	2	27	製造・技能の職業 T	14	製造・修理・製図・印刷 T T T T	13	事務 DP	11	警備・管理人・ビル施設管理 P P T	3
J 建設・採掘の職業 T T	5	24	52	マスコミ・デザイン・工芸の職業 DPT DPT D	3	51	土木・建築・電気工事の職業 T T T	11	施設管理・保安・警備 PT P P	5	営業 P	3	建設・土木・電気・機械運転等 T T T T	5
K 運搬・清掃・包装等の職業 PT T T	4	17	42	自然・動植物の職業 PT T	2	22	施設管理・管理人・警備の職業 PT P P	5	運搬・清掃・軽作業 T T T	11	施設管理・警備 PT P	4	製造・修理・検査・印刷・塗装 T T T T T	9
							運搬・梱包の職業 T T	5	農林漁業 T	4	運輸(運転)・通信・配送関連 PT T T	7	倉庫・運搬・清掃・包装・他 T T T T	5
							清掃・軽作業・農林漁業の職業 T T T	7			建築・土木・電気工事 T T T	7	造園・植木・農業・林業・漁業 T T T T T	3
D:3 P:9 T:12 計24 (12.5%) (37.5%) (50.0%) (100.0%)				D:7 P:13 T:9 計29 (24.1%) (44.8%) (31.0%) (99.9%)			D:3 P:16 T:18 計37 (8.1%) (43.2%) (48.6%) (99.9%)		D:3 P:17 T:17 計37 (8.1%) (45.9%) (45.9%) (99.9%)		D:4 P:16 T:22 計42 (9.5%) (38.1%) (52.4%) (100.0%)		D:4 P:16 T:22 計42 (9.5%) (38.1%) (52.4%) (100.0%)	
									D:14 P:65 T:79 計158 (8.9%) (41.1%) (50.0%) (100.0%)					
									D:24 P:87 T:100 計211 (11.4%) (41.2%) (47.4%) (100.0%)					

(注) ・労働者機能とは、人と職業の関わり方を表し、D機能は情報(Data)、P機能は人(People)、T機能はモノ(道具・機械)(Things)との関わり方を示す。本表においては、当該分類項目に含まれる職業の特徴的DPTを表示している。
・各欄のDの数、Pの数、Tの数を合計し、その数と割合を示している。端数処理のため、割合(%)の合計が100%にならない場合がある。