

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

平成 22 年 度

個別評価にあたっての参考資料

平成22年度 個別評価にあたっての参考資料

目 次

資料. 1	平成22年度 研究テーマ数・研究本数	・・・	1頁
資料. 2	平成22年度 研究実施体制	・・・	2頁
資料. 3	平成23年度 研究テーマとその成果	・・・	3頁
資料. 4	研究成果の引用状況	・・・	9頁
資料. 5	労働政策の企画立案等における活用実績	・・・	15頁
資料. 6	平成22年度 外部評価機関委員一覧	・・・	21頁
資料. 7	平成22年度 外部評価結果	・・・	22頁
資料. 8	平成22年度 有識者アンケート結果	・・・	23頁
資料. 9	平成22年度 行政評価結果	・・・	83頁
資料. 10	情報収集の成果の活用状況	・・・	89頁
資料. 11	海外情報の新聞・雑誌・専門誌等への引用・転載等	・・・	93頁
資料. 12	海外の研究者招へいに関する検証	・・・	95頁
資料. 13	海外への研究員等の派遣に関する検証	・・・	99頁
資料. 14	ビジネス・レーバー・トレンド読者アンケート結果	・・・	103頁
資料. 15	メールマガジン読者アンケート結果	・・・	104頁
資料. 16	労働政策フォーラム参加者アンケート結果	・・・	112頁
資料. 17	労働政策フォーラムフォローアップアンケート調査	・・・	114頁
資料. 18	平成22年度行政官アンケート結果	・・・	116頁

## 平成22年度 研究テーマ数・研究本数

プロジェクト研究サブテーマ 22テーマ

課題研究 4テーマ

研究テーマ		
プロジェクト研究テーマ	番号	
プロジェクト研究	1 人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究	1 高齢者の就労促進に関する研究 2 派遣労働者のキャリアパスに関する研究 3 母子家庭の母の就業支援に関する研究
	2 雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究	4 地域の企業・産業集積と雇用創出・雇用喪失に関する研究 5 地方企業の人材確保と地域間労働移動の研究
	3 多様な働き方への対応、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究	6 就業継続の政策効果に関する研究 7 企業の雇用管理と両立支援に関する研究 8 ワークライフバランス実現のための労働時間に関する研究 9 ワーク・ライフ・バランスと法に関する比較法研究 10 各国の非正規雇用の実態と日本との比較研究 11 非正規雇用者等の動向に関する総合的研究 12 契約社員の人事管理に関する研究
	4 労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究	13 個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応の検討 14 職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究 15 集団的労使関係のあり方に関する研究 16 日本企業における雇用ポートフォリオシステムに関する実態調査
	5 新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究	17 中小企業における人材育成・能力開発 18 非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究 19 キャリア形成弱者の実態と支援のあり方に関する調査研究
	6 労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発	20 対求人者サービスの強化のための調査・研究・開発 21 対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発 22 需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発
	課題研究	1 失業構造の理論的・実証的研究 2 最低賃金制度に関する調査研究 3 外国人労働者受入れの社会的対応に関する研究 4 中学・高校等のキャリア教育の効果に関する調査研究

労働政策研究所長

浅尾 裕

副所長

浜田 浩児

研究部門(労働政策研究所)	【統括】	【副統括】	【主任】	【主任補佐】	【研究員】
---------------	------	-------	------	--------	-------

主席統括研究員 浅尾 裕

労働市場

浜田副所長

雇 用 戦 略

(※)浜田浩児

大塚 崇史

堀 春彦  
小野 晶子  
周 燕飛

労 働 経 済 分 析

(※)浜田浩児

渡邊 博顕

大谷 剛  
中野 諭(任期付)

就業環境・ワーク・ライフ・  
バランス

(※)浅尾 裕

平田 周一  
小倉 一哉  
中村 良二

池添 弘邦

池田 心豪  
高橋康二(任期付)

労使関係・労使コミュニ  
ケーション

濱口 桂一郎

呉 学殊

内藤 忍  
前浦穂高(任期付)

人 材 育 成

小杉 礼子

堀 有喜衣  
原 ひろみ  
藤本 真

藤井 宏一

多様就業

浅尾所長

キャリア形成

浅尾所長

研究部門(労働大学校)	【統括・教授】	【副統括】	【主任・准教授】	【主任補佐】	【研究員】
-------------	---------	-------	----------	--------	-------

キャリアガイダンス

西村 公子

松本 真作

長縄 久生  
室山 晴美  
西澤 弘  
樞野 潤

下村 英雄  
深町 珠由

岩脇 千裕

## 平成22年度 研究テーマとその成果(プロジェクト研究)

プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	趣旨・内容	研究期間	研究成果	
1 人口減少下における全 員参加型社会の在り方 についての調査研究	高齢者の就労促進に関する研究	高齢者の就業意識・就業行動、生活実態、定年延長(廃止も含む)、継続雇用、高齢者の処遇等について、21年度実施の個人調査等に基づく分析を行った。また、職業生活から完全に引退するまでの間の、就労を含む社会貢献活動に関する研究に関して、研究会を実施した。	19-23年度	労働政策研究 報告書No.137	高齢者の就業実態に関する研究
				調査シリーズ No.75	高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査
				調査シリーズ No.82	定年後の働き方と対処行動―働く人の知恵と工夫―
	派遣労働者のキャリアパスに関する研究	派遣労働者のキャリアパスや派遣労働に対する満足度、働き方への志向性などを探った。21年度末に実施した派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者の3者への調査をとりまとめ、キャリア形成の行われ方、働き方の状況を多面的にとらえ、派遣労働におけるキャリア形成の現状と問題点を明らかにした。	20-23年度	調査シリーズ No.78	人材派遣会社のキャリア管理に関する調査(派遣元調査)
				調査シリーズ No.79	派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)
				調査シリーズ No.80	派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)
	母子家庭の母の就業支援に関する研究	JILPTおよび旧JILが行った二つの母子家庭調査データの二次分析を通じ、2001年から2007年までの6年間について、シングルマザーの仕事と生活、親や親族からの援助の度合いや役割の変化等の変遷とその効果を検証した。	21-22年度	DP10-07	母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか

	プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	趣旨・内容	研究期間	研究成果	
2	雇用・失業の地域構造の 変革要因に関する研究	地域の企業・産業集積と雇用創 出・雇用喪失に関する研究	企業、労働組合、経営者団体、自治体、教育機関の調査から、 (1)個別企業レベルでどのように雇用が創出されるのか、雇用創 出において企業が果たす役割、企業コミュニティとしての産業集 積の形成と雇用創出の関連について検討した。(2)地域の雇用 喪失について、企業レベルで失われた雇用の量・質の特徴、雇 用喪失が地域の産業集積に及ぼす影響の実態を把握した。(3) 労働者と求職者に対する失業から就職までの動態把握を通し、 企業支援、個人への再就職支援のあり方を提言した。また地域 間産業連関表を利用して今後成長が期待される分野における雇 用創出効果について分析を行った。新興国における需要の増加 や新成長戦略による雇用誘発効果を計測した。	21-22年度	DP11-01  資料シリーズ No.82  資料シリーズ No.83	新成長戦略による地域の雇用誘発シミュレ ーション  中山間地の雇用創出  平成17年地域間産業連関表に基づく雇用表の 推計
		地方企業の人材確保と地域間労 働移動の研究	21年度に実施したアンケートを利用して①地方の人口減少、②地 方企業の人材確保の問題について分析・検討した。地方企業が 望むような人材がはたして地方へと移動しているのか、またそう でない場合いかなる政策が地方への移動を促進できるのか、等 について検討した。	22年度	労働政策研究 報告書No.134  調査シリーズ No.76	非三大都市圏へのU・Iターンの促進とU・Iター ン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研 究  中小企業における県外労働者の採用・活用とコ ア人材に関する調査-主力人材確保の円滑化に 向けて-
		就業継続の政策効果に関する研 究	① 出産・育児期の就業継続を可能にする体系的な両立支援制 度の整備の課題、② 女性の働き方の観点から、出産・育児期 の就業継続拡大の課題、③ 上記①②の効果を高める職場づくり の課題を明らかにすることで、出産・育児期の就業継続をトータル に支援する職場づくりの課題を明らかにした。	19-23年度	労働政策研究 報告書No.136	出産・育児期の就業継続-2005年以降の動向 に着目して-
		企業の雇用管理と両立支援に関 する研究	企業側から見たワーク・ライフ・バランスのあり方を検討した。次 世代育成支援対策推進法を念頭におき、それが当該企業の両立 支援や経営にどのような影響を与えたのかを探った。企業の両 立支援策の実態を、トップや管理職の認識、業務や人材マネジメ ントの効率化、経営戦略や人材育成戦略との関係、費用と便益 などを含め多面的に把握した。	19-22年度	労働政策研究 報告書No.135	中小企業におけるWLBの現状と課題
3	多様な働き方への対応、 仕事と生活の調和(ワー ク・ライフ・バランス)の実 現に向けた就業環境の 整備の在り方に関する調 査研究					

プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	趣旨・内容	研究期間	研究成果	
3 多様な働き方への対応、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究	ワークライフバランス実現のための労働時間に関する研究	ワークライフバランス阻害の大きな原因である長時間労働について、「業務量」の決定に関する個々の労働者の仕事の進め方や働くことに対する意識などの影響は明確にはわかっていない。21年度に実施した「労働時間に関するアンケート調査」の分析から上記の問題を明らかにした。	21-22年度	労働政策研究報告書No.127	妻からみた夫の労働時間—「労働時間に関するアンケート調査(妻調査)」結果分析—
	ワーク・ライフ・バランスと法に関する比較法研究	WLBにかかわる、日本における現行の制度・政策・解釈を整理し、WLBにかかわる労働条件事項を挙げ、先行研究・調査等を踏まえ、個別具体的な事項に係る労働条件規範が果たす役割について、特に英米独仏の比較法の観点から検討。そして比較法の見地から、WLBとは一体何であり、どのように事項について、日本において今後どのように実効性ある政策が行われるべきであるのかを検討した。	21-22年度	23年度に報告書を発表する。	仕事特性、個人特性と労働時間
	各国の非正規雇用の実態と日本との比較研究	海外での調査データの分析から、海外における非正規雇用の動向、非正規雇用の増加がどのように問題となっているかを把握した。また日本の調査データの分析から、非正規雇用者のおかれている状況、属性などを分析し、海外と比較しながら、非正規雇用の増加に伴う様々な問題にどのように対処していかねばならないか、という課題を分析した。	21-22年度	DP11-02	内部登用と転職：非正規雇用の移行に関する国際比較
	非正規雇用者等の動向に関する総合的研究	多様な働き方のベースとなる非正規雇用や雇用類似就業(個人業務請負など)について、その動向を把握し、その就業環境を整備するための基礎となる調査研究を実施した。詳細な要因分析ができる項目を盛り込んだ企業及び従業員を対象としたアンケート調査を実施し、また、平成21年度定点観測調査などJILPTが保有する関連するデータを併せた分析から、非正規雇用者等の動向について総合的な分析を行った。	21-22年度	労働政策研究報告書No.132	非正規雇用に関する調査研究報告書
	契約社員の人事管理に関する研究	契約社員の活用および処遇の実態、正社員化の可能性、労働市場の実態などを明らかにし、契約社員の処遇の向上および雇用の安定のために求められる方策について含意を得ることが目的である。平成21年度実施の企業ヒアリング調査を踏まえ、契約社員(個人)へのヒアリング調査を実施し、報告書を執筆した。	21-22年度	労働政策研究報告書No.130	契約社員の人事管理と就業実態に関する研究

	プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	趣旨・内容	研究期間	研究成果	
4	労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究	個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応の検討	利用者のプライバシー情報に関わらないよう留意しつつ、行政の保有する相談票、助言指導処理票、斡旋・調停記録等に基づいて、個別労働関係紛争の内容を分析するとともに、相談員等へのインタビューを行い、今日の個別労働関係紛争の具体的な全体像を明らかにした。	21-23年度	労働政策研究報告書No.133	個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ—非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案—
		職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究	職場でのいじめ・いやがらせの実態や、労働局・裁判所等における処理・判断枠組みを明らかにして、日本におけるいじめ紛争に関する法的課題を把握。またイギリスを中心として、ヨーロッパ諸国やEUレベル・ILOのいじめ対策に関する取組みを比較法的に検討した。	21-23年度	23年度に報告書を発表する。	
		集団的労使関係のあり方に関する研究	集団的労使関係を担う労組の可能性と企業内労使関係のあり方について調査研究を行った。集団的労使関係を担う労組の可能性と企業内労使関係のあり方、具体的には、労働組合の組織化と企業内従業員代表組織と労使協議等のコミュニケーションの実情について調査を実施した。	22-23年度	資料シリーズNo.76	個人加盟ユニオンの紛争解決—セクハラをめぐる3つの紛争事例から—
		日本企業における雇用ポートフォリオシステムに関する実態調査	多様な雇用形態(非正社員)の活用を促す雇用ポートフォリオ・システムの実態(仕組み)について、企業(小売業)の要員管理を中心とした事例調査から明らかにした。	21-22年度	労働政策研究報告書No.138	雇用ポートフォリオ・システムの実態に関する研究—小売業を中心に—
5	新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究	中小企業における人材育成・能力開発	中小製造業分野について、昨年度調査を踏まえ政策的支援のありかたについて検討を行った。また企業を対象としたヒアリング調査を追加的に実施した。また経営者団体に対するヒアリング調査から、経営者団体の能力開発・教育訓練活動の実態やその背景の整理とともに、今後の活動や政策的支援のありかたについて検討を行い、報告書を取りまとめた。	19-22年度	労働政策研究報告書No.131	中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発
		非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究	ジョブ・カード制度の現状と課題を整理し、非正規労働者の能力開発のあり方について検討した。また政府公表統計の個票データを用いて、企業内能力開発と企業の生産性の関係についての分析も行った。	19-22年度	資料シリーズNo.87 資料シリーズNo.91	ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題 アメリカの職業能力開発の実態と政策評価:現地ヒアリング調査の結果から
		キャリア形成弱者の実態と支援のあり方に関する調査研究	「新しい公共」の枠組みの下での社会的企業が介在する支援の仕組みを検討した。また前回の東京における若者ワークスタイル調査の実施から5年目に当たり、第3回の同調査を実施し、若者のキャリア形成の長期的な変化を捉え、特にキャリア形成が進まない者の状況の変化を明らかにした。また厚生労働省職業安定局の依頼により、緊急調査(未就職卒業生)を実施し結果を取りまとめた。	19-22年度	労働政策研究報告書No.129 調査シリーズNo.81	「若者統合型社会的企業」の可能性と課題 高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査



プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	題目・内容	研究期間	研究成果
6 労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発	対求人者サービスの強化のための調査・研究・開発	ハローワークの求人企業サービス強化に向け、求人企業サービスのありかた、方向性を検討し、対求人企業サービスを強化するためのツールや資料、システム等の研究を実施した。また厚生労働省の要請に基づき、平成5年に作成された「職業紹介用職種別チェックポイント」の改訂新版を作成した。	19-23年度	研究開発成果 新版・職業紹介用職種別チェックポイント—建設・労務、サービス、保安、運輸・通信編— 資料シリーズ No.85 求人企業サービスに関する研究—仕事魅力、求人充足、求人開拓、事業所訪問、他—
	対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発	成人の内的・心理的なキャリアに焦点を当てて生涯キャリア支援の必要性に関する検討し、その外的・客観的な職業キャリアとの関連性について検討を行い、さらに具体的なキャリア・コンサルティング手法(ライフライン法などの質的アセスメント技法等)について検討を行った。	19-23年度	DP10-06 最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考 DP11-04 ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果 資料シリーズ No.92 キャリア表現インデックスの開発—キャリア・コンサルティング等の就職支援効果検討のために
	需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発	職業レディネス・テストのカード版(VRTカード)を作成し活用の可能性を検討した。キャリアマトリックスについては、平成23年度からの厚労省による運用に備え引継作業を実施するとともに開発経緯をとりまとめた。改訂版職業分類表、職業名索引を完成させ、また職業分類の利用手引きの作成を実施した。JILPTの研究成果である職務分析を基に、キャリアマトリックスで提供している課業分析(テキストマイニング等)に着手し、課業の類似性をみることによって職業スキルを測定し職業遂行の予測を行うことの可否を検討した。「高校生就職スタートブック(高校生用)」・「職業ガイダンスブック」については、2010年版を作成した。	19-23年度	DP11-03 VRTカードの開発と活用の可能性の検討 研究開発成果 第4回改訂 労働省編職業分類 職業分類表—改訂の経緯とその内容— 研究開発成果 職業名索引 研究開発成果 高校生就職スタートブック2010 研究開発成果 職業ガイダンスブック2010 研究開発成果 キャリアシミュレーションプログラム(評価版)、マニュアル、テクニカルレポート 資料シリーズ No.86 総合的職業情報データベースの研究開発 資料シリーズ No.88 仕事能力把握に向けた新たなアプローチ—研究開発の動向、評価の現状、職務の共通性からの検討—

平成22年度 研究テーマとその成果(課題研究)

研究テーマ	趣旨・内容	研究期間	研究成果
失業構造の理論的・実証的研究	適切な雇用政策の実施に資するため、非正規労働者の増大が雇用情勢に与える影響も踏まえ、失業構造の実態把握、賃金決定等のマクロ経済への影響等実証面の分析を深め、成果をとりまとめた。	21-22年度	資料シリーズ No.78 失業構造の理論的・実証的研究
最低賃金制度に関する調査研究	最低賃金引き上げの経済に与える影響について研究を行った。文献サーベイの分析整理結果を踏まえ具体的な検討手法を検討し、「賃金構造基本統計調査」等の個票データやマクロ集計データ、既存アンケート調査(中小企業調査)等により、最低賃金引き上げの賃金に与える影響(賃金変動、賃金分布)、雇用に与える影響(雇用の喪失、非正規化等)や低賃金労働者の属性等について分析を行った。	19-22年度	資料シリーズ No.90 最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析
外国人労働者受入れの社会的対応に関する研究(緊急調査)	外国人労働者を含む外国人受入れによって発生する様々な社会的コストを数量的に把握することを目的に調査を実施し成果をとりまとめた。滞日する就労制限のない外国人を中心とした就労・生活実態、企業、自治体の対応について調査しその結果を分析することで、我が国が外国人労働者の受入れを拡大した場合に国民生活に与える影響を示唆し、外国人労働者政策を議論する際の基礎となる情報を収集・提供した。	22年度	調査シリーズ No.83 世界同時不況後の産業と人材に関する調査/外国人労働者の働き方に関する調査
中学・高校等のキャリア教育の効果に関する調査研究	学校段階のキャリア教育と若年層の就労行動との関連性について、掘り下げた検討を行った。昨年度、20代中盤の若年就労者を中心に現在の就労状況および就労意識をたずねる大規模調査を行った。本年度は、中学校・高校時代のキャリア教育、大学時代のキャリアデザイン・就職支援なども含めた一連の学校段階のキャリア形成支援を含めて検討対象とし、その中から20代中盤の就労状況に影響の大きい要因を洗い出す分析を行い、学校段階のキャリア教育と学校卒業後の就労との関わりについて報告書にとりまとめた。	21-22年度	労働政策研究報告書 No.125 学校時代のキャリア教育と若者の職業生活

## 研究成果の引用状況(白書等への引用)

	発行元	白書等名称	発行年 度	発行日	引用成果	引用成果 発行年
1	内閣府	子ども・子育て白書	22年版	5月25日	若者就業支援の現状と課題	2005
2					平成19年労働力需給の推計－労働力需給モデルによる将来推計の結果	2008
3		高齢社会白書	22年版	5月14日	労働力需給の推計	2008
4		男女共同参画白書	22年版	6月15日	労働力需給の推計－労働力需給モデル(2007年版)による将来推計－	2008
5	文部科学省	文部科学白書	21年	6月18日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程」	2006
6					ユースフル労働統計－労働統計加工指標集－2010	2010
7	厚生労働省	厚生労働白書	22年版	8月27日	平成19年労働力需給の推計	2008
8		労働経済白書	22年版	8月3日	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	2010
9					第5回勤労生活に関する調査(2007年)	2008
10					多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(従業員調査)	2005
11					労働統計加工指標集	2010
12	経済産業省	ものづくり白書	22年版	6月1日	変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査	2010
13					ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査	2008
14		通商白書2010		8月25日	労働政策研究報告書No.84「ドイツ・フランスの労働・雇用政策と社会保障」	2007
15	中小企業庁	中小企業白書	22年版	4月27日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
16					多様な働き方をめぐる論点分析報告書―「日本人の働き方総合調査」データの総合的分析―	2006
17					非正社員の企業内訓練についての分析「平成18年度能力開発基本調査」の特別集計から	2008

研究成果の引用状況(審議会・研究会等での引用)

番号	官庁名	審議会等名称	開催日	引用成果	引用成果発行
1	内閣府	国家戦略室・新年金制度に関する検討会・新年金制度に関する実務者検討チーム第2回会合	4月1日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
2	内閣府	国家戦略室・新年金制度に関する検討会・新年金制度に関する実務者検討チーム第2回会合	4月1日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より」	2009
3	内閣府	国家戦略室・新年金制度に関する検討会・新年金制度に関する実務者検討チーム第2回会合	4月1日	資料シリーズNo.68「若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業—ヒアリング調査による現状と課題の検討」	2010
4	内閣府	国家戦略室・新年金制度に関する検討会・新年金制度に関する実務者検討チーム第2回会合	4月1日	労働政策研究報告書No.108「地方の若者の就業行動と移行過程」	2009
5	内閣府	国家戦略室・新年金制度に関する検討会・新年金制度に関する実務者検討チーム第2回会合	4月1日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程」	2006
6	文部科学省	中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会(第23回)	4月16日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
7	厚生労働省	雇用政策研究会 第6回	4月16日	産業別労働力需要の推計～労働力供給推計研究会における試算結果～【暫定版】	2010
8	厚生労働省	雇用政策研究会 第6回	4月16日	労働政策研究報告書No.83「NPO就業発展への道筋—人材・財政・法制度から考える」	2007
9	厚生労働省	雇用政策研究会 第6回	4月16日	労働政策研究報告書No.12「就業形態の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—」	2006
10	厚生労働省	雇用政策研究会 第6回	4月16日	労働政策研究報告書No.60「NPOの有給職員とボランティア—その働き方と意識—」	2006
11	首相官邸	雇用戦略対話 ワーキンググループ 第2回会合	4月19日	データブック国際労働比較2008	2008
12	首相官邸	雇用戦略対話 ワーキンググループ 第2回会合	4月19日	データブック国際労働比較2009	2009
13	首相官邸	雇用戦略対話 ワーキンググループ 第2回会合	4月19日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
14	首相官邸	成長戦略事務局チーム 各府省ヒアリング 厚生労働省説明資料	4月26日	平成19年度 労働力需要の推計	2007
15	首相官邸	雇用戦略対話 第3回会合 新成長戦略/雇用・人材戦略 参考資料集(未定稿)	4月26日	データブック国際労働比較2008	2008
16	首相官邸	雇用戦略対話 第3回会合 新成長戦略/雇用・人材戦略 参考資料集(未定稿)	4月26日	データブック国際労働比較2009	2009
17	首相官邸	雇用戦略対話 第3回会合 新成長戦略/雇用・人材戦略 参考資料集(未定稿)	4月26日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
18	文部科学省	中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会(第24回)	4月27日	調査シリーズNo.44「ものづくり産業における人材の確保と育成—機械・金属関連産業の現状—」	2008
19	文部科学省	中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会(第24回)	4月27日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程」	2006
20	厚生労働省	個人請負型就業者に関する研究会報告書	4月28日	DP10-01 個人請負就業の将来性—日米の子持ち既婚女性に着目して—	2010
21	厚生労働省	政策会議「平成21年度ものづくり基盤技術の振興施策(ものづくり白書)」(案)について	5月11日	変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に係る調査	2009
22	内閣府	第29回政策会議	5月11日	平成19年度 労働力需要の推計	2007
23	内閣府	第29回政策会議	5月11日	調査研究報告書No.136「教育訓練制度の国際比較—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—」	2003
24	首相官邸	雇用戦略対話 ワーキンググループ 第3回会合	5月12日	賃金(時間額)が800円未満の労働者数及び割合(JILPTにて集計)	2010
25	厚生労働省	雇用政策研究会 第7回	5月14日	データブック国際労働比較2008	2008
26	厚生労働省	雇用政策研究会 第7回	5月14日	データブック国際労働比較2009	2009
27	内閣府	第30回政策会議	5月18日	労働政策研究報告書 No.35「若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から」	2005
28	首相官邸	雇用戦略対話 ワーキンググループ 第4回会合	5月21日	賃金(時間額)が800円未満の労働者数及び割合(JILPTにて集計)	2010
29	首相官邸	実践キャリア・アップ戦略推進チーム 第1回会合	5月25日	データブック国際労働比較2008	2008
30	首相官邸	実践キャリア・アップ戦略推進チーム 第1回会合	5月25日	データブック国際労働比較2009	2008
31	首相官邸	実践キャリア・アップ戦略推進チーム 第1回会合	5月25日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
32	経済産業省	産業構造審議会 第六回 産業競争力部会	6月1日	Business Labor Trend 2007.6	2007
33	経済産業省	産業構造審議会 第六回 産業競争力部会	6月1日	高齢者の雇用・採用に関する調査	2010
34	経済産業省	産業構造ビジョン2010(産業構造審議会産業競争力部会報告書)	6月3日	Business Labor Trend 2007.6	2007
35	経済産業省	産業構造ビジョン2010(産業構造審議会産業競争力部会報告書)	6月3日	高齢者の雇用・採用に関する調査	2010
36	文部科学省	中央教育審議会(第72回)	6月3日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001

研究成果の引用状況(審議会・研究会等での引用)

番号	官庁名	審議会等名称	開催日	引用成果	引用成果発行
37	文部科学省	中央教育審議会(第72回)	6月3日	調査シリーズNo.44「ものづくり産業における人材の確保と育成—機械・金属関連産業の現状—」	2008
38	首相官邸	雇用戦略対話 第4回会合 最低賃金に関する資料集	6月3日	賃金(時間額)が800円未満の労働者数及び割合(JILPTにて集計)	2010
39	文部科学省	中央教育審議会(第72回)	6月3日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程」	2006
40	厚生労働省	雇用政策研究会 第8回	6月4日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より	2009
41	厚生労働省	雇用政策研究会 第8回	6月4日	従業員の人材マネジメントの課題に関する調査結果	2008
42	厚生労働省	雇用政策研究会 第8回	6月4日	第5回勤労生活に関する調査(2007年)	2008
43	厚生労働省	雇用政策研究会 第8回	6月4日	非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—	2010
44	文部科学省	中央教育審議会 初等中等教育分科会(第69回)	6月18日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
45	文部科学省	中央教育審議会 初等中等教育分科会(第69回)	6月18日	調査シリーズNo.44「ものづくり産業における人材の確保と育成—機械・金属関連産業の現状—」	2008
46	文部科学省	中央教育審議会 初等中等教育分科会(第69回)	6月18日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程」	2006
47	厚生労働省	雇用政策研究会 第9回	6月24日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より	2009
48	厚生労働省	雇用政策研究会 第9回	6月24日	従業員の人材マネジメントの課題に関する調査結果	2008
49	厚生労働省	雇用政策研究会 第9回	6月24日	第5回勤労生活に関する調査(2007年)	2008
50	厚生労働省	雇用政策研究会 第9回	6月24日	非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—	2010
51	内閣府	国家戦略室・新年金制度に関する検討会(中間まとめ)新たな年金制度の基本的考え方について	6月29日	平成18年度 労働力需要の推計	2007
52	厚生労働省	有期労働契約研究会	7月6日	企業における「有期労働契約」活用の現状と政策課題—有期労働契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査—(ピ)	2010
53	厚生労働省	有期労働契約研究会	7月6日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より	2009
54	厚生労働省	有期労働契約研究会	7月6日	従業員の人材マネジメントの課題に関する調査結果	2008
55	厚生労働省	有期労働契約研究会	7月6日	第5回勤労生活に関する調査(2007年)	2008
56	厚生労働省	有期労働契約研究会	7月6日	非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—	2010
57	厚生労働省	「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(雇用政策研究会報告)発表	7月14日	従業員の人材マネジメントの課題に関する調査結果	2008
58	厚生労働省	「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(雇用政策研究会報告)発表	7月14日	第5回勤労生活に関する調査(2007年)	2008
59	厚生労働省	「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(雇用政策研究会報告)発表	7月14日	非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—	2010
60	厚生労働省	「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(雇用政策研究会報告)発表	7月14日	資料シリーズNo.40「マッチング効率性についての実験的研究」	2008
61	厚生労働省	「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(雇用政策研究会報告)発表	7月14日	「若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業—ヒアリング調査による現状と課題の検討—」	2010
62	厚生労働省	「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(雇用政策研究会報告)発表	7月14日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より	2009
63	厚生労働省	「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(雇用政策研究会報告)発表	7月14日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
64	厚生労働省	第51回労働政策審議会職業能力開発分科会	7月15日	変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に係る調査	2009
65	首相官邸	新卒者雇用・特命チーム会合(第1回)	8月24日	「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」	2008
66	首相官邸	新卒者雇用・特命チーム会合(第1回)	8月24日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
67	厚生労働省	労働政策審議会(第26回)	8月25日	第5回勤労生活に関する調査(2007年)	2008
68	厚生労働省	労働政策審議会(第26回)	8月25日	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	2010
69	厚生労働省	労働政策審議会(第26回)	8月25日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より	2009
70	厚生労働省	労働政策審議会(第26回)	8月25日	従業員の人材マネジメントの課題に関する調査結果	2008
71	厚生労働省	労働政策審議会(第26回)	8月25日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
72	厚生労働省	労働政策審議会(第26回)	8月25日	非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—	2010

研究成果の引用状況(審議会・研究会等での引用)

番号	官庁名	審議会等名称	開催日	引用成果	引用成果発行
73	内閣官房	実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース	8月31日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
74	内閣官房	実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース	8月31日	調査研究報告書No.136「教育訓練制度の国際比較-ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本-」	2003
75	厚生労働省	第6回労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会	9月1日	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	2007
76	厚生労働省	第6回労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会	9月1日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より	2009
77	厚生労働省	第6回労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会	9月1日	「平成19年版就業構造基本調査」労働政策研修・研究機構による再集計	2009
78	厚生労働省	有期契約労働研究会・報告書発表	9月10日	データブック国際労働比較2010	2010
79	文部科学省	中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会(第27回)	9月28日	調査シリーズNo.17「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ」	2006
80	文部科学省	中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会(第27回)	9月28日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
81	厚生労働省	第64回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会	9月30日	調査シリーズNo.55「副業者の就労に関する調査」	2009
82	厚生労働省	第41回職業安定分科会雇用対策基本問題部会	10月7日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009
83	厚生労働省	第41回職業安定分科会雇用対策基本問題部会	10月7日	高齢者の雇用・採用に関する調査	2008
84	厚生労働省	第65回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会	10月7日	調査シリーズNo.67「高齢者の雇用・採用に関する調査」	2010
85	厚生労働省	第45回労働政策審議会安全衛生分科会	10月25日	職場におけるメンタルヘルス対策に関する緊急調査結果の概要(中間集計)	2010
86	厚生労働省	第74回労働政策審議会職業安定分科会	10月27日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程」	2006
87	文部科学省	中央教育審議会 大学分科会(第91回)	10月29日	平成19年度 労働力需要の推計	2007
88	文部科学省	中央教育審議会 大学分科会(第91回)	10月29日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
89	厚生労働省	第1回今後の高齢者雇用に関する研究会	11月5日	「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」(企業アンケート)結果	2007
90	厚生労働省	第1回今後の高齢者雇用に関する研究会	11月5日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009
91	厚生労働省	第1回今後の高齢者雇用に関する研究会	11月5日	高齢者の雇用・採用に関する調査	2008
92	内閣府	第4回 新成長戦略実現会議	11月8日	「企業における若年雇の募集・採用等に関する実態調査」	2008
93	内閣府	第4回 新成長戦略実現会議	11月8日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程」	2006
94	内閣府	第2回「新しい公共」推進会議	11月11日	海外労働情報レポート(2004年8月)	2004
95	文部科学省	中央教育審議会大学分科会(第92回)	11月15日	平成19年度 労働力需要の推計	2007
96	文部科学省	中央教育審議会大学分科会(第92回)	11月15日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
97	内閣府	ジョブ・カード推進協議会(第5回)	11月17日	ジョブ・カード制度の活用に関する調査	2010
98	内閣府	ジョブ・カード推進協議会(第5回)	11月17日	転職モニター調査	2010
99	内閣官房	実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース	11月24日	調査研究報告書No.136「教育訓練制度の国際比較-ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本-」	2003
100	内閣官房	実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース	11月24日	労働政策研究報告書No.16「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」	2004
101	内閣官房	実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース	11月24日	資料シリーズNo.57「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4カ国比較調査」	2009
102	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会(第30回)	11月29日	平成19年度 労働力需要の推計	2007
103	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会(第30回)	11月29日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
104	厚生労働省	第83回労働政策審議会労働条件分科会	11月29日	データブック国際労働比較2010	2010
105	厚生労働省	第83回労働政策審議会労働条件分科会	11月29日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
106	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会(第30回)	11月29日	調査シリーズNo.44「ものづくり産業における人材の確保と育成—機械・金属関連産業の現状—」	2008
107	厚生労働省	第83回労働政策審議会労働条件分科会	11月29日	労働政策研究報告書No.39「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書」	2005
108	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会(第30回)	11月29日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程」	2006

研究成果の引用状況(審議会・研究会等での引用)

番号	官庁名	審議会等名称	開催日	引用成果	引用成果発行
109	内閣官房	省エネ・温室効果ガス削減等人材(カーボンマネジメント人材)	12月3日	調査研究報告書No.136「教育訓練制度の国際比較-ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本-」	2003
110	内閣官房	省エネ・温室効果ガス削減等人材(カーボンマネジメント人材)	12月3日	労働政策研究報告書No.16「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」	2004
111	内閣官房	省エネ・温室効果ガス削減等人材(カーボンマネジメント人材)	12月3日	資料シリーズNo.57「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態-仏・独・英・米4カ国比較調査」	2009
112	厚生労働省	第7回労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会	12月3日	「平成19年版就業構造基本調査」労働政策研修・研究機構による再集計	2009
113	厚生労働省	第7回労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会	12月3日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状-平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より	2009
114	内閣官房	実践キャリア・アップ制度 専門タスク・フォース 介護人材ワーキング・グループ 第1回会合	12月7日	調査研究報告書No.136「教育訓練制度の国際比較-ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本-」	2003
115	内閣官房	実践キャリア・アップ制度 専門タスク・フォース 介護人材ワーキング・グループ 第1回会合	12月7日	労働政策研究報告書No.16「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」	2004
116	内閣官房	実践キャリア・アップ制度 専門タスク・フォース 介護人材ワーキング・グループ 第1回会合	12月7日	資料シリーズNo.57「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態-仏・独・英・米4カ国比較調査」	2009
117	内閣官房	実践キャリア・アップ制度 専門タスク・フォース 6次産業化人材ワーキンググループ 第1回会合	12月7日	労働政策研究報告書No.16「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」	2004
118	内閣官房	実践キャリア・アップ制度 専門タスク・フォース 6次産業化人材ワーキンググループ 第1回会合	12月7日	資料シリーズNo.57「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態-仏・独・英・米4カ国比較調査」	2009
119	厚生労働省	第55回労働政策審議会職業能力開発分科会	12月7日	調査研究報告書No.136「教育訓練制度の国際比較-ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本-」	2003
120	厚生労働省	第55回労働政策審議会職業能力開発分科会	12月7日	資料シリーズNo.57「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態-仏・独・英・米4カ国比較調査」	2009
121	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学院部会(第51回)	12月8日	大卒ホワイトカラーの雇用管理に関する国際調査	1997
122	文部科学省	中央教育審議会 初等中等教育分科会(第72回)	12月10日	平成19年度 労働力需要の推計	2007
123	文部科学省	中央教育審議会 初等中等教育分科会(第72回)	12月10日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業-高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
124	厚生労働省	第2回今後の高齢者雇用に関する研究会	12月13日	平成19年度 労働力需要の推計	2007
125	厚生労働省	第2回今後の高齢者雇用に関する研究会	12月13日	ビジネス・レーパー・モニター調査	2009
126	厚生労働省	第2回今後の高齢者雇用に関する研究会	12月13日	データブック国際労働比較2010	2010
127	厚生労働省	第2回今後の高齢者雇用に関する研究会	12月13日	高齢者の雇用・採用に関する調査	2008
128	厚生労働省	第2回今後の高齢者雇用に関する研究会	12月13日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009
129	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学院部会(第52回)	12月16日	大卒ホワイトカラーの雇用管理に関する国際調査(平成9年)	1997
130	文部科学省	中央教育審議会(第73回)	12月24日	平成19年度 労働力需要の推計	2007
131	文部科学省	中央教育審議会(第73回)	12月24日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業-高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
132	文部科学省	中央教育審議会(第73回)	12月24日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程」	2006
133	文部科学省	中央教育審議会(第73回)	12月24日	調査シリーズNo.44「ものづくり産業における人材の確保と育成-機械・金属関連産業の現状-」	2008
134	厚生労働省	第6回目安制度のあり方に関する会員協議会	12月27日	資料シリーズNo.62「最低賃金制度に関する研究-低賃金労働者の状況に関する分析-」	2010
135	厚生労働省	第72回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会	1月11日	データブック国際労働比較2010	2010
136	厚生労働省	第73回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会	1月18日	データブック国際労働比較2010	2010
137	首相官邸	第1回「一人ひとりを包摂する社会」特命チーム	1月18日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
138	厚生労働省	第57回労働政策審議会職業能力開発分科会	1月25日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009
139	厚生労働省	第2回労働関係法研究会	1月26日	労働組合運動の歴史	1973
140	文部科学省	「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)	1月31日	平成19年度 労働力需要の推計	2007
141	文部科学省	「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)	1月31日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業-高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果」	2001
142	文部科学省	「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)	1月31日	調査シリーズNo.44「ものづくり産業における人材の確保と育成-機械・金属関連産業の現状-」	2008
143	文部科学省	中央教育審議会答申「グローバル化社会の大学院教育~世界の多様な分野で大学院修了者が	1月31日	大卒ホワイトカラーの雇用管理に関する国際調査	1997
144	厚生労働省	第84回労働政策審議会労働条件分科会	2月3日	労働政策研究報告書 No.126「有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果-企業における有期労働契	2010

研究成果の引用状況(審議会・研究会等での引用)

	官庁名	審議会等名称	開催日	引用成果	引用成果発行
145	厚生労働省	第84回労働政策審議会労働条件分科会	2月3日	労働政策研究報告書 No.123「個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及	2010
146	厚生労働省	第1回今後のパートタイム労働対策に関する研究会	2月3日	短時間労働者実態調査	2010
147	厚生労働省	第60回労働政策審議会職業能力開発分科会	2月25日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009
148	厚生労働省	第1回「多様な形態による正社員」に関する研究会	3月3日	Business Labor Trend 2010年7月号(企業における「有期労働契約」活用の現状と政策課題)	2010
149	厚生労働省	第2回今後のパートタイム労働対策に関する研究会	3月7日	短時間労働者実態調査	2010
150	厚生労働省	第2回今後のパートタイム労働対策に関する研究会	3月7日	日本人の働き方調査	2005
151	厚生労働省	第61回労働政策審議会職業能力開発分科会	3月25日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009
152	厚生労働省	第9回労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会	3月28日	資料シリーズNo.6「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より	2009
153	厚生労働省	第9回労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会	3月28日	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	2007



## 労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
1	プロジェクト研究シリーズ No.7(2007.4) 『仕事と生活一体系的両立支援の構築に向けて』	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
2	労働政策研究報告書 No.1(2004.2) 『諸外国の若者就業支援政策の展開—ドイツとアメリカを中心に—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
3	労働政策研究報告書 No.3(2004.4) 『先進諸国の雇用戦略に関する研究』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
4	労働政策研究報告書 No.5(2004.6) 『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆—アメリカ、イギリス、ドイツの実態から—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
5	労働政策研究報告書 No.9(2004.8) 『雇用失業情勢の都道府県格差に関する研究』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
		国金答弁資料(2011年4月12日参議院厚生労働委員会)	職業安定局雇用開発課地域雇用対策室
6	労働政策研究報告書 No.10(2004.6) 『韓国のコーポレートガバナンス改革と労使関係』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
7	労働政策研究報告書 No.13(2004.9) 『欧州における高齢者雇用対策と日本—年齢階層は正に合った取り組みを中心として—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
8	労働政策研究報告書 No.14(2004.10) 『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
9	労働政策研究報告書 No.15(2004.10) 『フランス・ドイツにおける雇用政策の改革—EU雇用戦略と政策転換—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
10	労働政策研究報告書 No.16(2004.10) 『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
		政策立案(新成長戦略:雇用・人材分野への対応)への参考	職業能力開発局能力評価課
11	労働政策研究報告書 No.18(2005.2) 『「労働者」の法的概念:7ヶ国の比較法的考察』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局労働条件政策課
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
		第二回労使関係法研究会資料	政策統括官(労働担当)労政担当参事官室
12	労働政策研究報告書 No.19(2005.3) 『労働条件決定の法的メカニズム:7ヶ国の比較法的考察』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
13	労働政策研究報告書 No.22(2005.3) 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局労働条件政策課
14	労働政策研究報告書 No.29(2005.5) 『アジア諸国における職業訓練政策—若年層を中心に—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
15	労働政策研究報告書 No.31(2005.5) 『失業・就業の地域構造分析に関するマクロデータによる研究』	国金答弁資料(2011年4月12日参議院厚生労働委員会)	職業安定局雇用開発課地域雇用対策室
16	労働政策研究報告書 No.35(2005.6) 『若年就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
17	労働政策研究報告書 No.36(2005.11) 『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』	政策立案(労働時間施策)への参考	労働基準局労働条件政策課
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
18	労働政策研究報告書 No.37(2005.7) 『ホワイトカラー有料職業紹介事業の運営と紹介業務従事者に関する調査研究』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
19	労働政策研究報告書 No.38(2005.9) 『高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
20	労働政策研究報告書 No.39(2005.9) 『諸外国の労働契約法制に関する調査研究』報告書』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
		業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 長時間・在宅労働課(含均等待遇推進室)
21	労働政策研究報告書 No.47(2006.2) 『職業安定業務統計季節調整値の改善について—稼働日調整を中心として—』	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房統計情報部雇用統計課
22	労働政策研究報告書 No.49(2006.4) 『変革期の勤労者意識—「新時代のキャリアデザインと人材マネジメント」の検証に関する調査」結果報告書—』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局勤労者生活課勤労福祉事業室
23	労働政策研究報告書 No.50(2006.2) 『仕事と育児の両立支援—企業・家庭・地域の連携を—』	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
24	労働政策研究報告書 No.58(2006.5) 『労働分野の国際援助動向及び我が国の援助のあり方に関する調査研究報告』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
		内部資料の作成(労働分野の国際援助(ODA))	政策統括官(労働担当)労政担当参事官室

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

成果物種別	成果物タイトル	どくに活用した事例	回答部署
25 労働政策研究報告書	No.59(2006.5) 『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・露5カ国比較調査』	業務上使用する資料作成のため	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
26 労働政策研究報告書	No.62(2006.6) 『諸外国における年少労働者の深夜業の実態についての研究—演劇子役等に従事する児童労働の実態—』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局労働条件政策課
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
27 労働政策研究報告書	No.64(2006.5) 『仕事と生活の両立—育児・介護を中心に—[中間とりまとめ]』	「育児休業を取得しなかった理由」についての過去の調査結果を上記に説明した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
28 労働政策研究報告書	No.67(2006.10) 『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
29 労働政策研究報告書	No.69(2006.10) 『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
30 労働政策研究報告書	No.73(2008.12) 『介護休業制度の利用拡大に向けて—「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書—』	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
31 労働政策研究報告書	No.75(2007.3) 『働き方の多様化とセーフティネット能力開発とワークライフバランスに着目して—』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局安全衛生部安全課
		業務上の参考資料として活用した。	労働基準局安全衛生部安全課建設安全対策室
		業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 総務課
32 労働政策研究報告書	No.77(2007.3) 『官民共通の職業分類をめぐる現状と課題』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局安全衛生部安全課
		その他(新規施策の検討の材料としてなど)	労働基準局安全衛生部安全課建設安全対策室
33 労働政策研究報告書	No.78(2007.4) 『大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討—』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
34 労働政策研究報告書	No.81(2007.4) 『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
35 労働政策研究報告書	No.83(2007.5) 『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
36 労働政策研究報告書	No.84(2007.4) 『ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障』	「海外情勢報告」の作成及び各種情報提供資料	大臣官房国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
37 労働政策研究報告書	No.85(2007.4) 『団塊の世代の就業と生活に関する調査研究報告書—「団塊の世代の就業と生活ビジョン調査」データ分析—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
38 労働政策研究報告書	No.86(2007.5) 『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究「中間報告書」』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働担当参事官室
39 労働政策研究報告書	No.88(2007.9) 『諸外国において任意規範等が果たしている社会的機能と企業等の投資行動に与える影響の実態に関する調査研究』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
40 労働政策研究報告書	No.90(2007.10) 『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働担当参事官室
41 労働政策研究報告書	No.92(2007.10) 『子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識』	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室
42 労働政策研究報告書	No.95(2008.3) 『失業率の理論的分析に関する研究—中間報告』	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房統計情報部雇用統計課
43 労働政策研究報告書	No.97(2008.6) 『「日本の高卒就職システム」の姿容と構築』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
44 労働政策研究報告書	No.98(2008.7) 『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働担当参事官室
45 労働政策研究報告書	No.99(2008.6) 『有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題—』	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
46 労働政策研究報告書	No.100(2008.6) 『高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就業促進に関する研究中間報告—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
47 労働政策研究報告書	No.108(2009.5) 『地方の若者の就業行動と移行過程』	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就業支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
48 労働政策研究報告書	No.109(2009.5) 『出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の比較を中心に—』	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
49 労働政策研究報告書	No.111(2009.7) 『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン(九州地方)の事例—』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働担当参事官室
50 労働政策研究報告書	No.120(2010.3) 『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
51 労働政策研究報告書	No.122(2010.6) 女性の働き方と出産・育児期の就業継続	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
52	労働政策研究報告書 No.123(2010.6) 個別労働関係紛争処理事業の内容分析—雇用終了、いじめ、嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—	審議会資料として使用(労働政策審議会労働条件分科会)	労働基準局労働条件政策課
52	労働政策研究報告書 No.123(2010.6) 個別労働関係紛争処理事業の内容分析—雇用終了、いじめ、嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労政担当参事官室
		個別労働紛争解決制度に係るあつせんについて、紛争内容・就労状況等における解決金額の傾向を知ることができ、金銭補償を求め	大臣官房地方課労働紛争処理業務室
53	労働政策研究報告書 No.124(2010.7) 人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部審判調整事業課
54	労働政策研究報告書 No.125(2010.11) 学校時代のキャリア教育と若者の職業生活	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
55	労働政策研究報告書 No.126(2010.9) 有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果—企業における有期労働契約の活用現状と政策課題—	審議会資料として使用(労働政策審議会労働条件分科会)	労働基準局労働条件政策課
56	労働政策研究報告書 No.127(2011.3) 妻からみた夫の労働時間—「労働時間に関するアンケート調査(業種別)」結果分析—	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
57	労働政策研究報告書 No.130(2011.3) 契約社員的人事管理と就業実態に関する研究	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局労働条件政策課
58	労働政策研究報告書 No.132(2011.3) 非正規雇用に関する調査研究報告書	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
59	労働政策研究報告書 No.133(2011.3) 個別労働関係紛争処理事業の内容分析Ⅱ	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房地方課労働紛争処理業務室
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労政担当参事官室
60	労働政策研究報告書 L-1(2004.4) 【ドイツ、フランスの有期労働契約法制とその実態】	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
61	労働政策研究報告書 L-6(2004.7) 【中高年齢者の活躍の場についての将来展望—就業者の将来推計と企業調査より—】	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
62	労働政策研究報告書 L-9(2004.8) 【諸外国における集団的労働紛争処理の制度と実態】	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労政担当参事官室
63	DP L-10(2005.7) 【企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する調査研究】	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労政担当参事官室
64	DP 04-001(2004.4) 【日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察】	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局労働条件政策課
65	DP 05-014(2005.8) 【非正規就労外国人労働者の雇用・就業に関する事例】	政策立案への参考(非正規労働者の安全衛生対策)	労働基準局安全衛生部安全課
		業務上の参考資料として活用した。	労働基準局安全衛生部安全課建設安全対策室
66	DP 11-01(2011.1) 新成長戦略による地域の雇用誘発シミュレーション	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策)
67	研究開発成果物 労働省編職業分類 ・政策立案・運用に幅広く使用される成果物	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局総務課 首席職業指導官室
68	研究開発成果物 キャリアインサイトMO活用の指針	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
69	研究開発成果物 就職サポーターのワークブック ・若者の職業相談や就職支援担当者の研修用資料	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
70	研究開発成果物 就職サポートブック(For the Young) ・求職活動中の若年者のための基礎知識	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
71	研究開発成果物 就職支援の手引き ・就職支援担当者向け入門資料	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
72	研究開発成果物 職業レディネス・テスト(第3版)(2006.4)	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
73	研究開発成果物 職業レファレンスブック ・職業分類の解説	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
74	研究開発成果物 労働省編職業分類 ・政策立案・運用に幅広く使用される成果物	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
75	研究開発成果物 高校生就職スタートブック ・就職を希望する高校生のための基礎知識	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
76	研究開発成果物 職業ガイダンスブック(就職サポーターの基礎知識) ・学校の先生や就職支援窓口担当者向けの入門解説	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
77	研究開発成果物 職業ハンドブック OHBY(オービー) ・コンピュータによる若年者向けの職業情報検索システム(OB-DEM)	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

成果物種別	成果物タイトル	どのように活用した事例	回答部署
78 研究開発成果物	総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
79 調査シリーズ	No.20(2006.6) 『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
80 調査シリーズ	No.26(2006.11) 『正社員とパートタイマー等の均等処遇に関する意識調査』	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課(含均等待遇推進室)
81 調査シリーズ	No.30(2007.2) 『「団塊の世代」の就業と生活ビジョン調査結果-「団塊の世代」の就業・生活ビジョンのベンチマーク』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
82 調査シリーズ	No.37(2007.8) 『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
83 調査シリーズ	No.42(2008.4) 『外国人留学生の採用に関する調査』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
84 調査シリーズ	No.47(2008.5) 『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査-高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
85 調査シリーズ	No.48(2008.6) 『「団塊の世代」の就業と生活のビジョンフォローアップ調査結果-「団塊の世代」60歳定年の正社員の「この一年」』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
86 調査シリーズ	No.50(2008.9) 『企業のテレワークの実態に関する調査結果』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局労働条件政策課
87 調査シリーズ	No.52(2009.3) 『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果-「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使」』	男女間の賃金格差解消に向けたガイドラインへの参考	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課(含均等業務推進室)
88 調査シリーズ	No.54(2009.7) 『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
89 調査シリーズ	No.55(2009.7) 『副業者の就労に関する調査』	審議会資料(労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会)	職業安定局雇用保険課
90 調査シリーズ	No.56(2009.6) 『大学新卒者採用において重視する行動特性(コンピテンシー)に関する調査-企業ヒアリング調査結果報告-』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
91 調査シリーズ	No.57(2009.7) 『日本企業における留学生の就労に関する調査』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
92 調査シリーズ	No.51(2009.8) 『外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
93 調査シリーズ	No.67(2010.4) 『高齢者の雇用・採用に関する調査』	審議会資料(労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会)	職業安定局雇用保険課
94 調査シリーズ	No.69(2010.3) 『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果(2)』	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(含育児・介護休業推進室)
95 調査シリーズ	No.72(2010.8) 『変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発-機械・金属関連産業の現状-』	ものづくり白書作成のための資料として	職業能力開発局研修課基金整備室
96 調査シリーズ	No.75(2010.7) 『高齢者の雇用・就業の実態に関する調査』	今後の高齢者雇用に関する研究会(第1回及び第2回)の資料として活用	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
97 調査シリーズ	No.77(2010.9) 『最低賃金に関する調査』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
98 調査シリーズ	No.78(2010.12) 『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部審給調整事業課
99 調査シリーズ	No.79(2010.12) 『派遣社員のカリヤと働き方に関する調査(派遣先調査)』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部審給調整事業課
100 調査シリーズ	No.80(2011.4) 『派遣社員のカリヤと働き方に関する調査(派遣労働者調査)』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部審給調整事業課
101 調査シリーズ	No.81(2010.11) 『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
102 調査シリーズ	No.83(2011.3) 『世界同時不況後の産業と人材に関する調査/外国人労働者の働き方に関する調査』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
103 資料シリーズ	No.12(2006.3) 『2005年度 労働力供給の推計』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
104 資料シリーズ	No.23(2007.3) 『2006年度労働力供給の推計-都道府県別将来推計-』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
105 資料シリーズ	No.34(2008.4) 『労働力供給の推計-労働力供給モデル(2007年版)による将来推計-』	雇用政策研究会資料作成の参考。新成長戦略等業務の参考。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
106 資料シリーズ	No.39(2008.6) 『「日本の高卒就職システム」の実態と視察-資料編-』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
107 資料シリーズ	No.40(2008.7) 『「マッチング効率性」についての実証的研究』	ハローワークのマッチングを促進する効果的な要因について検討するため。	職業安定局総務課 首席職業指導官室
108 資料シリーズ	No.46(2008.8) 『諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2008』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

成果物種別	成果物タイトル	「よく活用し」事例	回答部署
109 資料シリーズ	No.57(2009.7) 『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米・韓国比較調査—』	『海外情勢報告』の作成及び各種情報提供資料	大臣官房国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
109 資料シリーズ	No.57(2009.7) 『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米・韓国比較調査—』	欧米各国における職業訓練制度の実態を把握するための資料として	職業能力開発局総務課基礎整備室
110 資料シリーズ	No.58(2009.7) 『アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態—諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
111 資料シリーズ	No.6(2005.8) 『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2004年版)による、将来推計—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
112 資料シリーズ	No.61(2009.10) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—』	若年労働者部会等資料 第9次勤労者少年福祉対策基本方針への参考	職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室
		作成資料へのデータ引用	雇用均等・児童家庭局総務課(含少子化対策企画室)
		掲載データを労働経済の分析の図表に使用。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
113 資料シリーズ	No.82(2009.11) 『最低賃金制度に関する研究—低賃金労働者の状況—』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
114 資料シリーズ	No.83(2010.1) 『欧米諸国における最低賃金制度—ドイツ・ベルギー・アメリカの動向—』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
115 資料シリーズ	No.66(2010.4) 『失業・労働力需給指標研究(総合的な労働力需給指標研究)』	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房統計情報部雇用統計課
116 資料シリーズ	No.68(2010.3) 『若年者の就業への移行支援と我が国の社会的企業—ヒアリング調査による現状と課題の検討—』	高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
117 資料シリーズ	No.70(2010.5) ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査	『海外情勢報告』の作成及び各種情報提供資料	大臣官房国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
118 資料シリーズ	No.71(2010.5) アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課(含均等業務指導室)
119 資料シリーズ	No.78(2010.9) 失業構造の理論的・実証的研究	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
120 資料シリーズ	No.79(2010.11) 欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて—	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
		業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課(含均等待遇推進室)
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
121 資料シリーズ	No.80(2010.12) アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
122 資料シリーズ	No.84(2011.3) ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・ア	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局労働条件政策課
		業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局職業生活両立課(含育児・介護休業推進室)
123 資料シリーズ	No.87(2010.3) ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題	既存の施策(ジョブ・カード制度)の検討材料として	職業能力開発局育成支援課実習併用職業訓練推進室
124 資料シリーズ	No.89(2011.3) 労働力需給の推計—新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に基づく将来推計—	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
		高校・大学等における就職支援担当者やジョブサポーター等における職業講話や就職支援セミナー等に活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
125 統計資料等	「データブック国際労働比較」	『海外情勢報告』の作成及び各種情報提供資料	大臣官房国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
		外部からの照会対応のために、掲載データを加工して資料を作成	労働基準局労働条件政策課
		業務上の参考資料として活用した。	大臣官房統計情報部雇用統計課
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
		業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課(含均等業務指導室)

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	担当部署
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
126	統計資料等	「ユースフル労働統計」	大臣官房統計情報部雇用統計課
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
127	統計資料等	ホームページによる統計情報(「労働統計データベース」等)	「海外情勢報告」の作成及び各種情報提供資料 大臣官房国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
		業務上の参考資料として活用した。	大臣官房統計情報部雇用統計課
128	定期刊行物	「ビジネス・レーバートレンド」(月刊)	職業安定局総務課 公共職業安定所運営企画室
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課
		業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課(含均等待遇推進室)
		業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
129	定期刊行物	「日本労働研究雑誌」(月刊)	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局総務課 公共職業安定所運営企画室
130	定期刊行物	「月刊海外労働情報」(平成18年度限り)	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
131	定期刊行物	「Labor Situation in Japan and Analysis」(年刊)	大臣官房国際課国際協力室
132	その他	JILPT Report (英文報告書) 「Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee Representatives」	業務資料作成への参考(労使関係等に係る検討)。 大臣官房国際課国際協力室
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局総務課 公共職業安定所運営企画室
		業務上の参考資料として活用した。	職業安定局雇用政策課(含介護労働対策室)
133	その他	労働政策に関する各種データベース情報(労働問題Q&A、個別労働関係紛争判例集、論文、調査研究成果、蔵書)	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
134	その他	英文ホームページによる各種情報提供	雇用均等・児童家庭局総務課(含少子化対策企画室)

## 22年度外部評価機関委員一覧

## 総合評価諮問会議委員

大沢 真知子	日本女子大学教授
落合 清四	UIゼンセン同盟会長
加藤 丈夫	富士電機ホールディングス株式会社特別顧問
川本 裕康	日本経団連常務理事
毛塚 勝利	中央大学教授
神代 和欣	横浜国立大学名誉教授
河野 真理子	株式会社キャリアネットワーク代表取締役会長
袖井 孝子	東京家政学院大学客員教授
南雲 弘行	連合事務局長
森永 卓郎	獨協大学教授
吉川 洋	東京大学大学院教授

## リサーチ・アドバイザー一部会委員

## (労働法関係)

山口 浩一郎	上智大学名誉教授
毛塚 勝利	中央大学法学部教授
諏訪 康雄	法政大学大学院政策創造研究科教授

## (労働経済関係)

神代 和俊	横浜国立大学名誉教授
大橋 勇雄	中央大学大学院戦略経営研究科教授
古郡 鞆子	中央大学経済学部教授
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部長
中村 二郎	日本大学大学院総合科学研究科教授

## (経営・人事労務管理関係等)

鈴木 宏昌	早稲田大学大学院商学研究科教授
藤村 博之	法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
守島 基博	一橋大学大学院商学研究科教授

## (社会学、教育社会学関係)

岡本 英雄	上智大学総合人間科学部教授
藤田 英典	立教大学大学文学部教授
上林 千恵子	法政大学社会学部教授
石田 浩	東京大学社会科学研究所教授

## (心理学関係)

木村 周	東京成徳大学大学院客員教授
南 隆男	慶應義塾大学名誉教授

(22年4月1日現在)

## 平成22年度 第2回リサーチ・アドバイザー一部会 評価結果

平成22年11月25日

No.	形式	研究成果名称	執筆者	外部評価担当・評価結果			最終評価	
				外部評価担当	評価結果	外部評価担当		
1	労働政策研究報告書	学校時代のキャリア教育と若者の職業生活	下村	南 隆男	A	三村 隆男 (早稲田大学)	A	A
2	労働政策研究報告書	有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果-企業における有期労働契約の活用現状と政策課題-	渡邊木	毛塚勝利	A	藤村博之	S	S
3	DP	最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考	下村	木村 周	A	藤田英典	S	A

## 平成23年度 第1回リサーチ・アドバイザー一部会 評価結果

平成23年6月8日

No.	形式	研究成果名称	執筆者	外部評価担当・評価結果			最終評価	
				外部評価担当	評価結果	外部評価担当		
1	労働政策研究報告書	高齢者の就業実態に関する研究	大塚	神代 和欣	S	中村 二郎	S	S
2	労働政策研究報告書	非三大都市圏へのU・ターンへの促進とU・ターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究	大谷	大橋 勇雄	A	樋口 美雄	A	A
3	労働政策研究報告書	出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—	池田	上林 千恵子	A	中村 二郎	A	A
4	労働政策研究報告書	中小企業におけるワークライフバランスの現状と課題	中村	古郡 新子	A	南 隆男	A	A
5	労働政策研究報告書	仕事特性・個人特性と労働時間	小倉	藤村 博之	A	前田 恒彦 (立命館大学)	S	A
6	労働政策研究報告書	妻からみた夫の労働時間—「労働時間に関するアンケート調査(妻調査)」結果分析	浅尾	上林 千恵子	B	中村 二郎	B	B
7	労働政策研究報告書	非正規雇用に関する調査研究報告—雇用の動向及び均衡のとれた公正処遇、正社員への転換を中心に—	浅尾・高橋・前浦	毛塚 勝利	A	神代 和欣	A	A
8	労働政策研究報告書	契約社員の人事管理と就業実態に関する研究	高橋	上林 千恵子	A	古郡 新子	A	A
9	労働政策研究報告書	個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ—非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案—	濱口	毛塚 勝利	A	鳥田 陽一	S	S
10	労働政策研究報告書	雇用ポートフォリオ・システムの実態に関する研究—小売業を中心に—	前浦	大橋 勇雄	A	藤村 博之	A	A
11	労働政策研究報告書	中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発	藤本	石田 浩	A	木村 周	A	A
12	労働政策研究報告書	「若者統合型社会的企業」の可能性と課題	堀有	守島 基博	A	宮本 みち子 (放送大学)	S	A
13	DP	母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか	周	神代 和欣	A	八代 尚宏 (国際基督教大学)	S	A
14	DP	新成長戦略による地域の雇用誘発シミュレーション	中野	大橋 勇雄	A	早見 均 (慶應義塾大学)	S	A
15	DP	初期キャリアにおける内部登用と転職:非正規雇用者の移行に関する国際比較	平田	石田 浩	A	鳥田 陽一	B	A
16	DP	ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果	榎野・西村	藤田 英典	A	藤村 博之	B	B
17	DP	VRTカードの開発と活用	室山	二村 英幸	A	南 隆男	A	A
18	研究開発成果物	キャリアシミュレーションプログラム(評価版)、マニュアル、テクニカルレポート	深町	木村 周	A	二村 英幸	S	A

※評価結果は5段階(S最優秀 A優秀 B普通 C要努力 Dレベル不足)

(敬称略)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）

に関する評価アンケート結果

平成22年度

平成23年4月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

## 平成22年度独立行政法人 労働政策研究・研修機構に関する 評価アンケート調査実施概要

### 1. 調査目的

本調査は、労働政策研究・研修機構の第2期中期目標、中期計画において、「有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する」、「労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る」との目標に基づき、労働分野の有識者等を対象に機構に対する意見及び評価を広く把握し、その結果を業務改善等に反映することで、適正で質の高い業務運営の確保に資するとともに、厚生労働省独立行政法人評価委員会のための基礎資料とすることを目的として実施したものである。

### 2. 調査実施日

- ・調査票発送：平成23年3月7日（月）
- ・調査票締切：平成23年3月18日（金）

### 3. 調査対象（ ）内は昨年度

- ・学識経験者：1, 112名（ 947名）
- ・地方行政官： 282名（ 282名）
- ・労使関係者： 475名（ 475名）
- 合 計：1, 869名（1, 704名）

### 4. 回収率

640件（回収率：34.2%） \*昨年度625件（回収率：36.7%）

### 5. 委託先

株式会社サーベイリサーチセンター

6. 結果

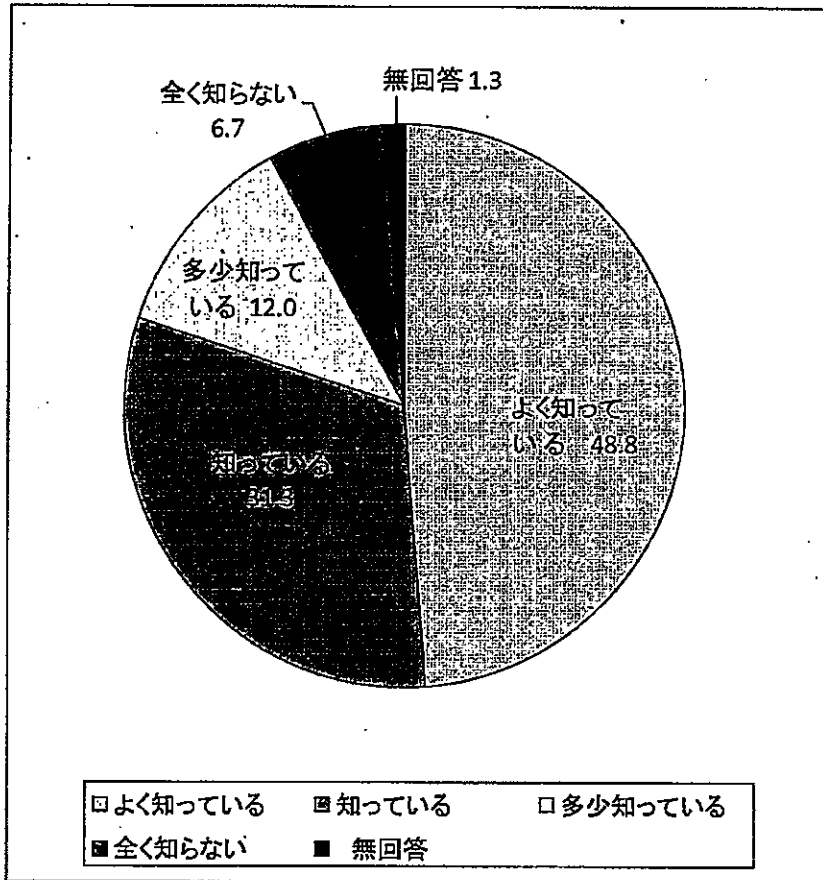
◆当機構の事業活動全般について

問1 労働政策研究・研修機構（以下「機構」といいます。）をご存知ですか。

1. よく知っている
2. 知っている
3. 多少知っている（名前を見たり聞いたりしたことがある程度）
4. 全く知らない

（認知率）640人中 認知率 80.0% \*昨年度 82.7%

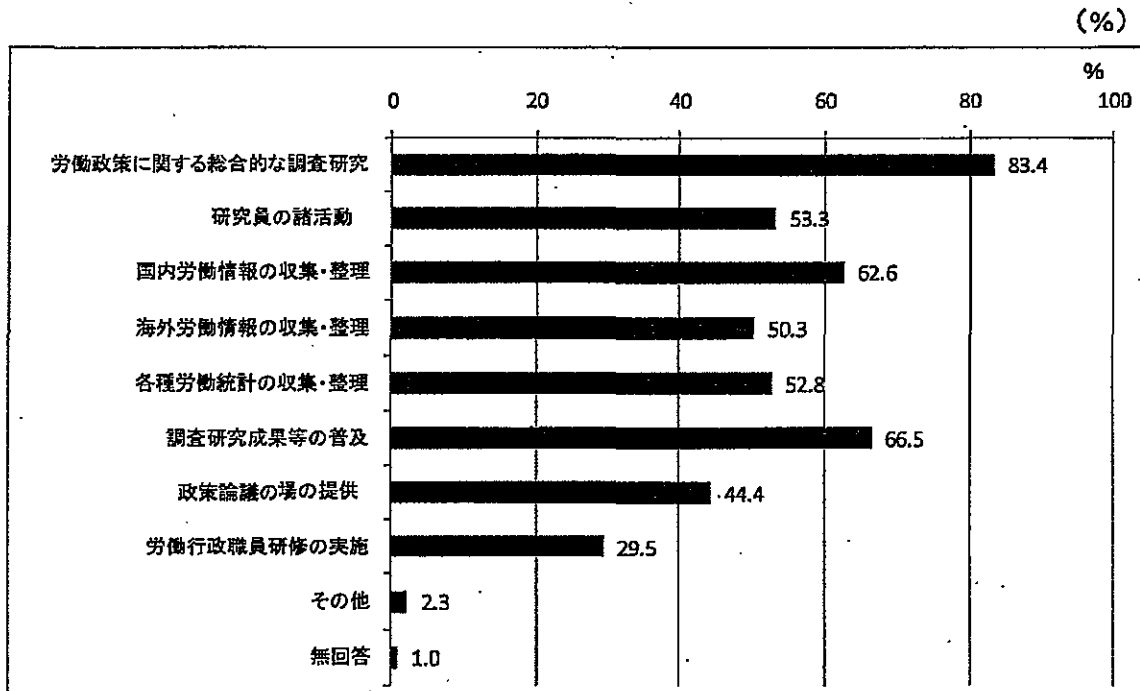
(%)



調査数	よく知っている	知っている	多少知っている	全く知らない	無回答
640	312	200	77	43	8
100.0	48.8	31.3	12.0	6.7	1.3

問2 機構のどのような活動をご存知ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

1. 労働政策に関する総合的な調査研究（労働政策研究報告書、ディスカッション・ペーパー、労働省編職業分類、職業ハンドブックOHBY等）
2. 研究員の諸活動（委員会等への参画、新聞・雑誌等への寄稿・執筆、講演など）
3. 国内労働情報の収集・整理（『ビジネス・レバ・サーベイ』、『ビジネス・レポート』等）
4. 海外労働情報の収集・整理（「テーマ別国際比較」、「最近の海外労働情報」等）
5. 各種労働統計の収集・整理（『ユースフル労働統計』、『データブック国際労働比較』等）
6. 調査研究成果等の普及（『日本労働研究雑誌』、ホームページ等）
7. 政策論議の場の提供（労働政策フォーラム等の開催）
8. 労働行政職員研修の実施（「労働行政職員一般研修」、「労働行政職員専門研修」等）
9. その他（ ）



調査数	労働政策に関する総合的な調査研究	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・整理	海外労働情報の収集・整理	各種労働統計の収集・整理	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
597	493	318	374	300	315	397	265	176	14	6
100.0	83.4	53.3	62.6	50.3	52.8	66.5	44.4	29.5	2.3	1.0

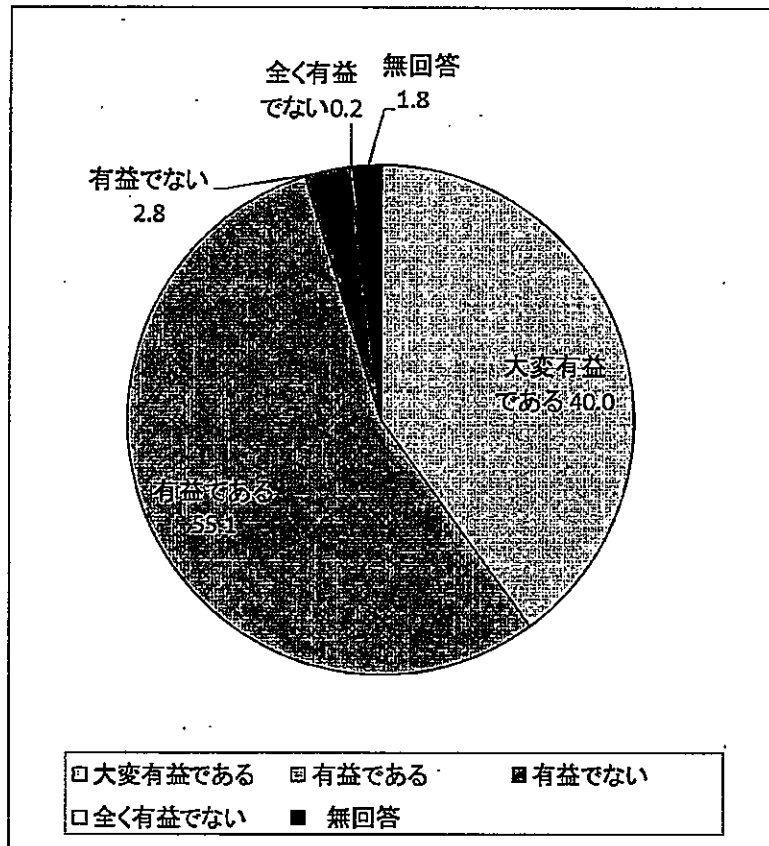
◆機構活動の総合的評価

問3 機構の活動を総合的に判断した場合、どのように評価しますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 大変有益である
2. 有益である
3. 有益でない
4. 全く有益でない

(有益率) 597人中 有益率95.1% \*昨年度 95.6%

(%)



調査数	大変有益である	有益である	有益でない	全く有益でない	無回答
597	239	329	17	1	11
100.0	40.0	55.1	2.8	0.2	1.8

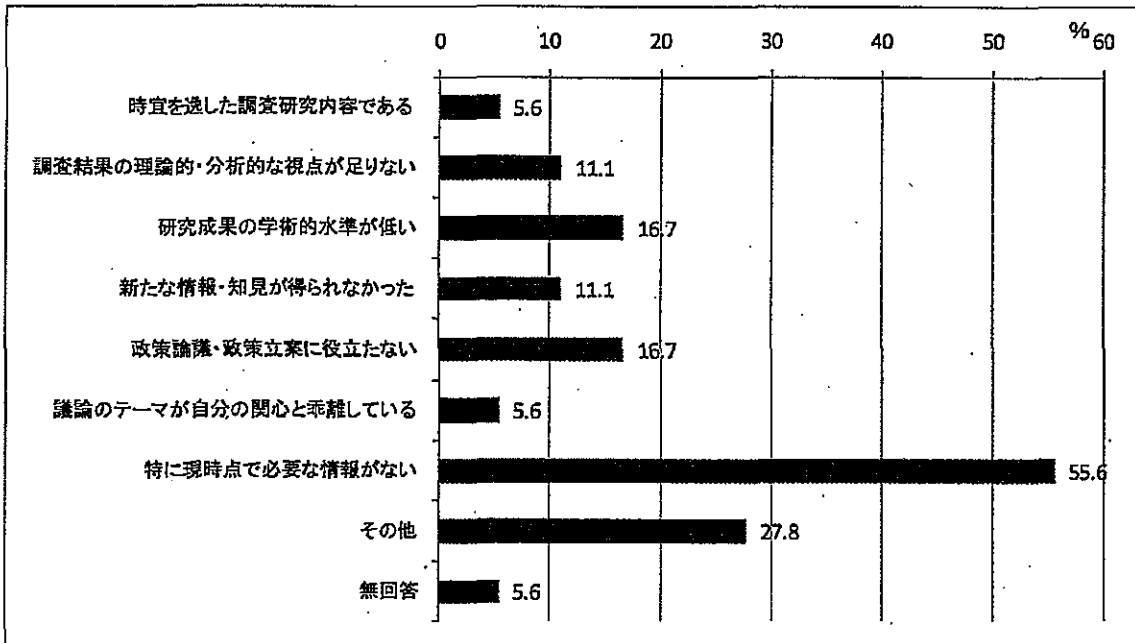


◆機構活動を有益でないと判断した理由

問5 問3で「有益でない」「全く有益でない」と回答された方に伺います。そのように判断した理由は何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

1. 時宜を逸した調査研究内容である
2. 調査結果の理論的・分析的な視点が足りない
3. 研究成果の学術的水準が低い
4. 新たな情報・知見が得られなかった
5. 政策論議・政策立案に役立たない
6. 議論のテーマが自分の関心と乖離している
7. 特に現時点で必要な情報がない
8. その他 ( )

(%)



調査数	時宜を逸した調査研究内容である	調査結果の理論的・分析的な視点が足りない	研究成果の学術的水準が低い	新たな情報・知見が得られなかった	政策論議・政策立案に役立たない	議論のテーマが自分の関心と乖離している	特に現時点で必要な情報がない	その他	無回答
18	1	2	3	2	3	1	10	5	1
100.0	5.6	11.1	16.7	11.1	16.7	5.6	55.6	27.8	5.6

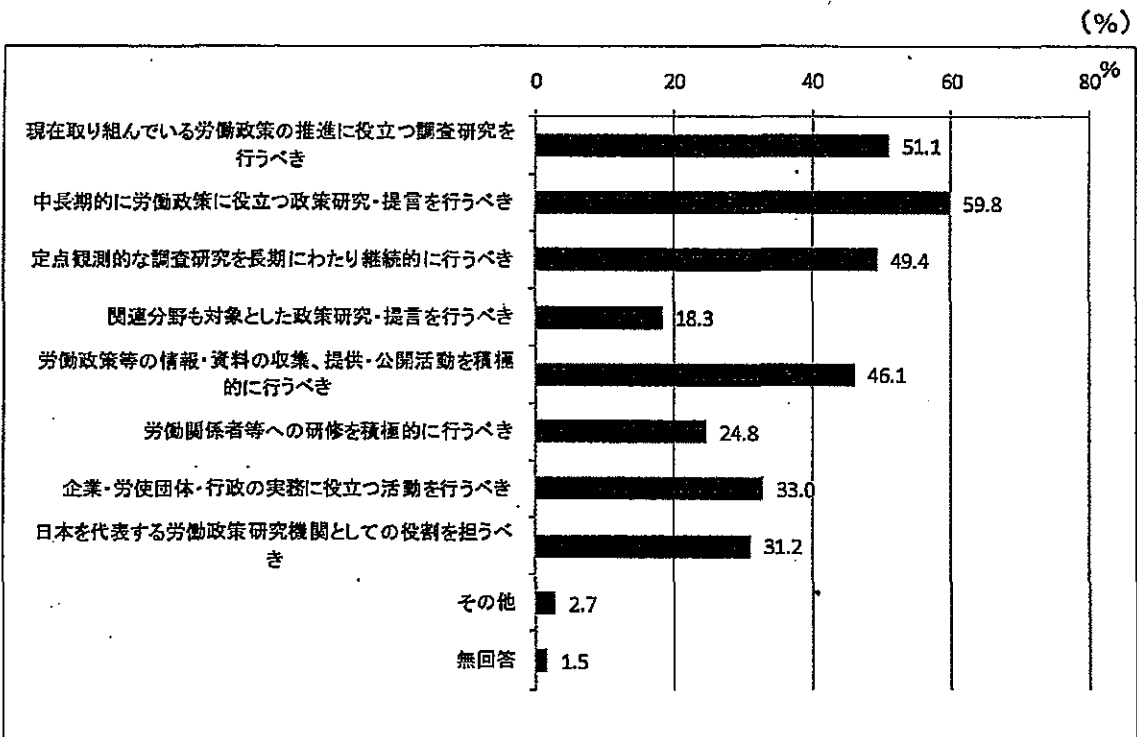




◆今後機構に期待する役割

問7 今後、機構に期待する役割は何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

1. 現在取り組んでいる労働政策の推進に役立つ調査研究を行うべき
2. 現在の政策では取り組んでいないものであっても、中長期的に労働政策に役立つ政策研究・提言を行うべき
3. 労働政策の推進に資する定点観測的な調査研究を長期にわたり継続的に行うべき
4. 労働政策に留まらず関連分野も対象とした政策研究・提言を行うべき
5. 内外の労働政策等に関する情報・資料の収集、提供・公開活動を積極的に行うべき
6. 労働関係者等への研修を積極的に行うべき
7. 企業・労使団体・行政の実務に役立つ活動を行うべき
8. 海外の一流政策研究機関と肩を並べるような、日本を代表する労働政策研究機関としての役割を担うべき
9. その他（ ）



調査数	現在の取り組みに役立つ調査研究	中長期的に労働政策に役立つ政策研究	長期にわたり継続的に調査研究を行うべき	関連分野も対象とした政策研究・提言を行うべき	労働政策等の情報・資料の収集、提供・公開活動を積極的に行うべき	労働関係者等への研修を積極的に行うべき	企業・労使団体・行政の実務に役立つ活動を行うべき	日本を代表する労働政策研究機関としての役割を担うべき	その他	無回答
597	305	357	295	109	275	148	197	186	16	9
100.0	51.1	59.8	49.4	18.3	46.1	24.8	33.0	31.2	2.7	1.5

◆機構の事業活動に対する意見等

問8 機構の事業活動全般に対するご意見・ご要望等がありましたらご記入下さい。

別紙参照

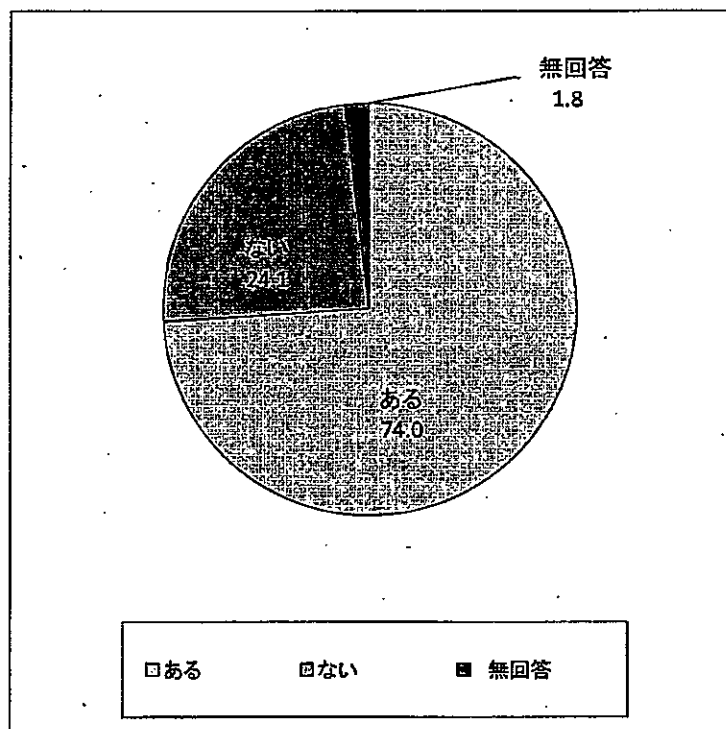
<当機構の各種活動について>

◆調査研究成果物について

問9 機構の調査研究成果物を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問13へ

(認知率) 597中 認知率74.0% \*昨年度 76.0% (%)

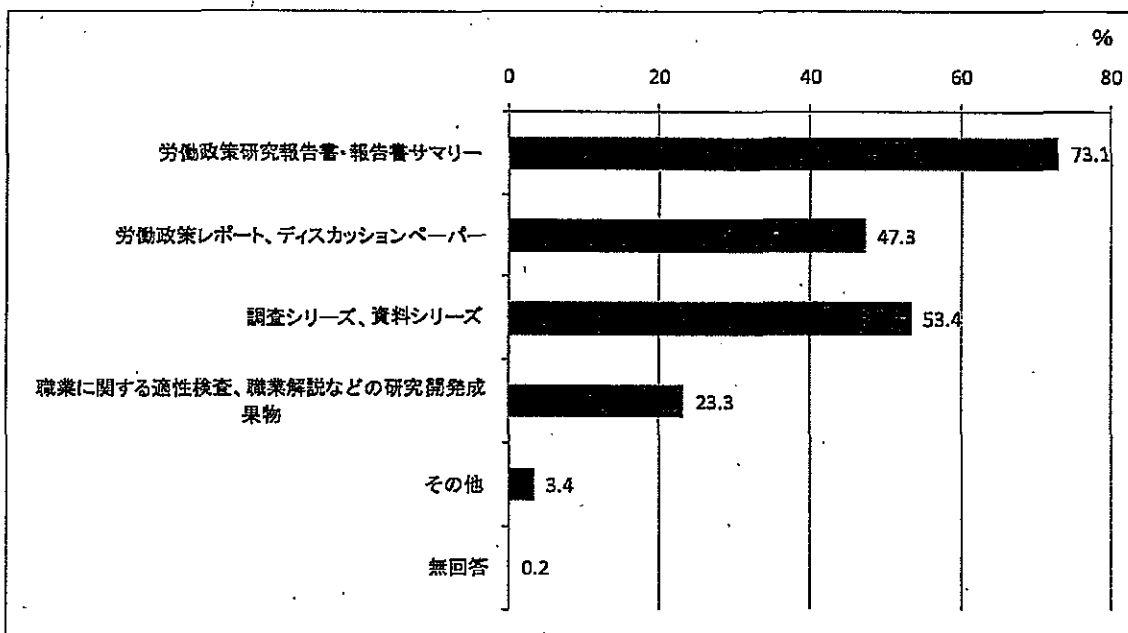


調査数	ある	ない	無回答
597	442	144	11
100.0	74.0	24.1	1.8

問10 問9で「ある」と回答された方に伺います。あなたが利用された調査研究成果物は  
何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

1. 労働政策研究報告書・報告書サマリー
2. 労働政策レポート、ディスカッションペーパー
3. 調査シリーズ、資料シリーズ
4. 『職業ハンドブックOHBY』、『キャリアインサイト』等職業に関する適性検査、  
『労働省編職業分類』、『キャリアマトリックス』等職業解説などの研究開発成果物
5. その他（ ）

(%)



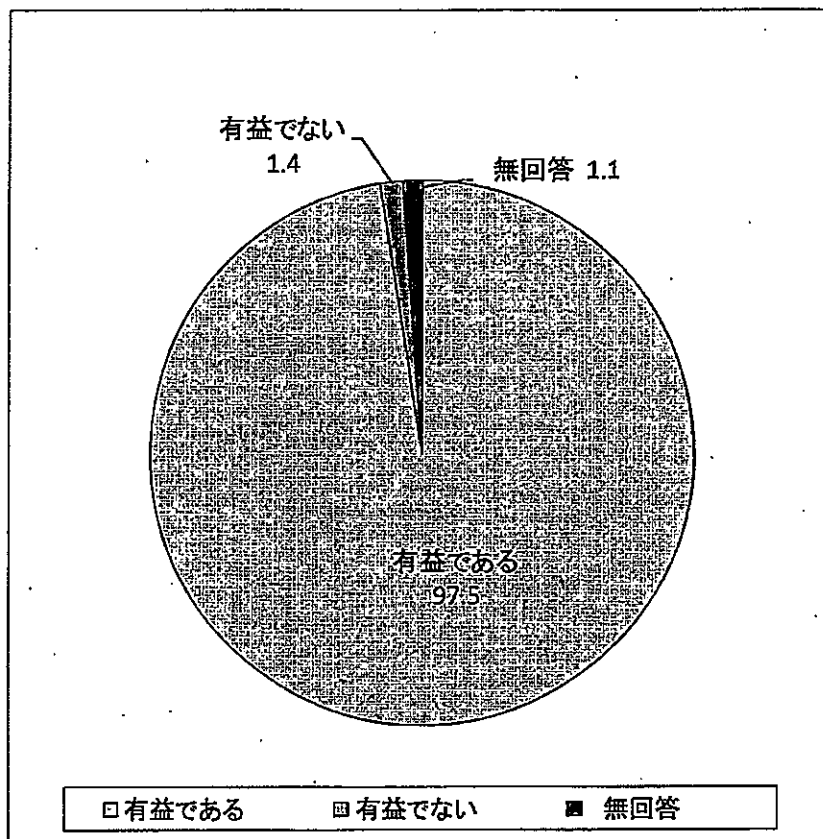
調査数	労働政策研究報告書・報告書サマリー	労働政策レポート、ディスカッションペーパー	調査シリーズ、資料シリーズ	職業に関する適性検査、職業解説などの研究開発成果物	その他	無回答
442	323	209	236	103	15	1
100.0	73.1	47.3	53.4	23.3	3.4	0.2

問11 その調査研究成果物はあなたの業務・研究にとって有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 442人中 有益率97.5% \*昨年度 96.8%

(%)



調査数	有益である	有益でない	無回答
442	431	6	5
100.0	97.5	1.4	1.1

問12 問11でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

別紙参照

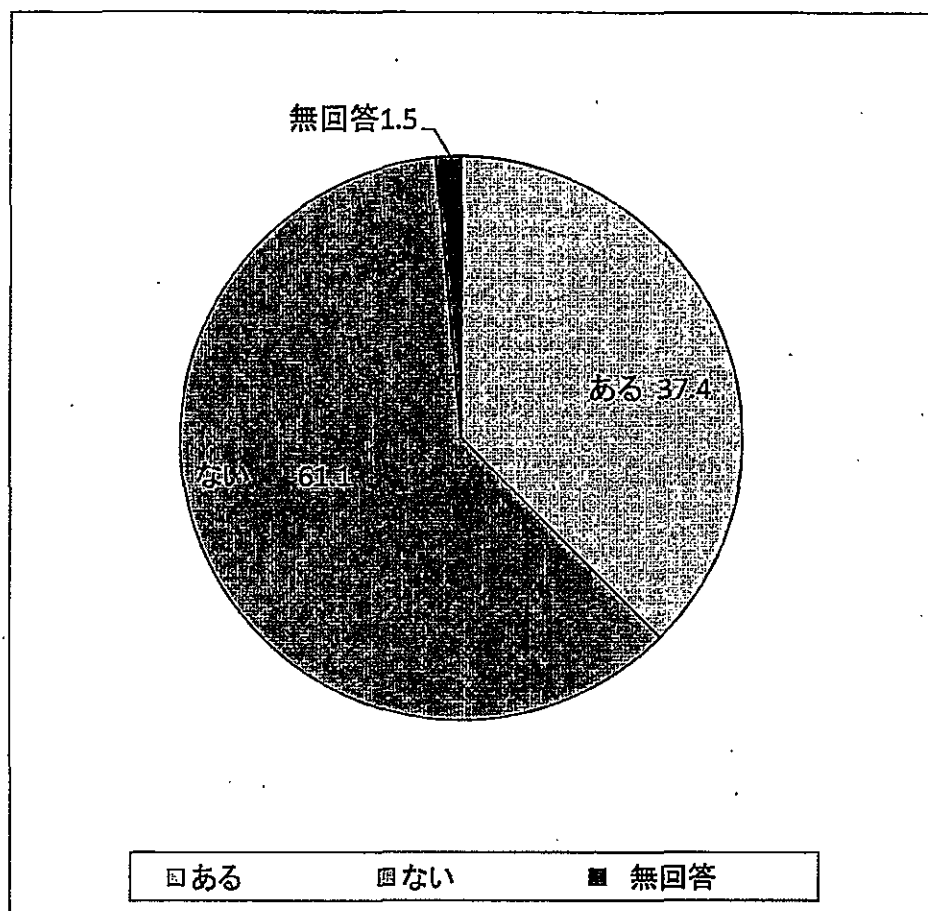
◆「メールマガジン労働情報」について

問 13 「メールマガジン労働情報」を利用されたことがありますか。あてはまる番号に二  
つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問 16 へ

(認知率) 596人中 認知率37.4% \*昨年度 42.3%

(%)



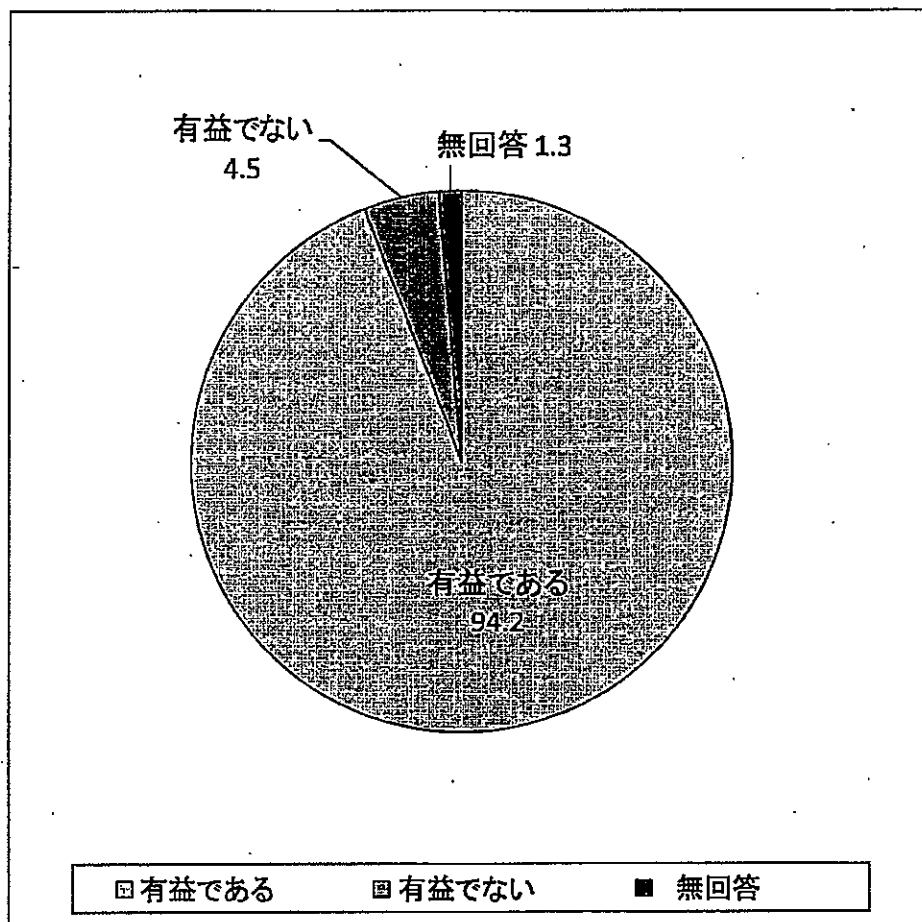
調査数	ある	ない	無回答
596	223	364	9
100.0	37.4	61.1	1.5

問 14 問 13 で「ある」と回答された方に伺います。「メールマガジン労働情報」は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 223人中 有益率94.2% \*昨年度 95.9%

(%)



調査数	有益である	有益でない	無回答
223	210	10	3
100.0	94.2	4.5	1.3

問 15 問 14 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

別紙参照

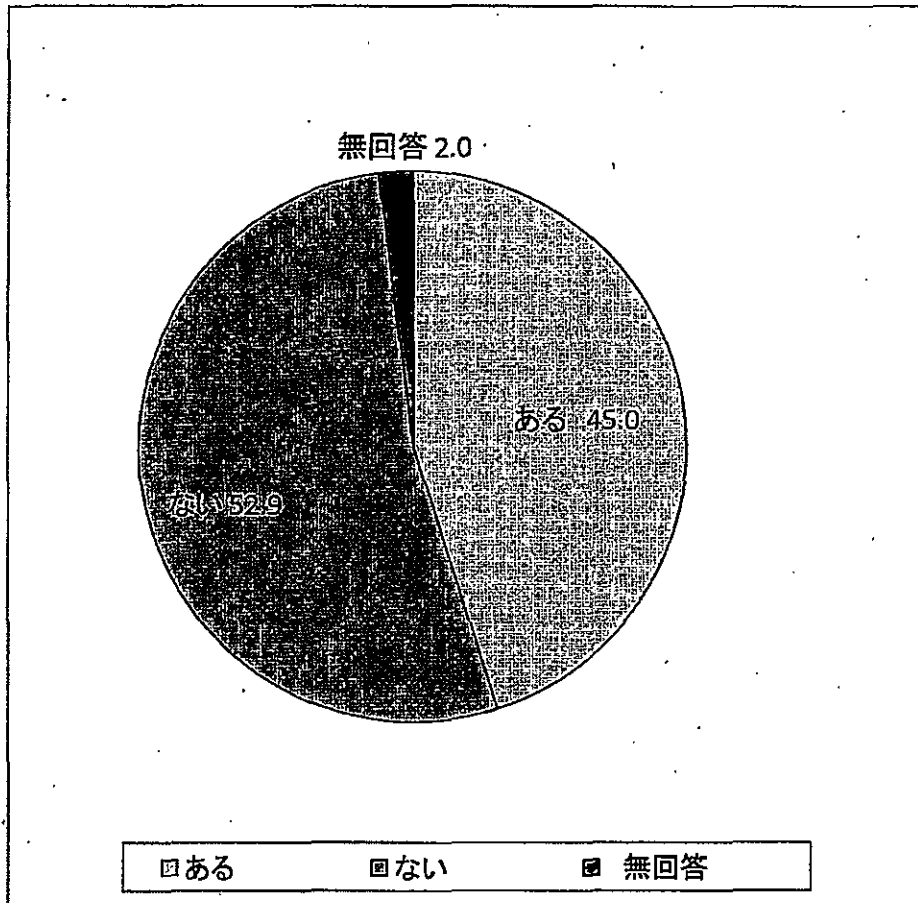
◆月刊情報誌『ビジネス・レーパー・トレンド』について

問16 『ビジネス・レーパー・トレンド』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問19へ

(認知率) 595人中 認知率45.0% \*昨年度 48.9%

(%)



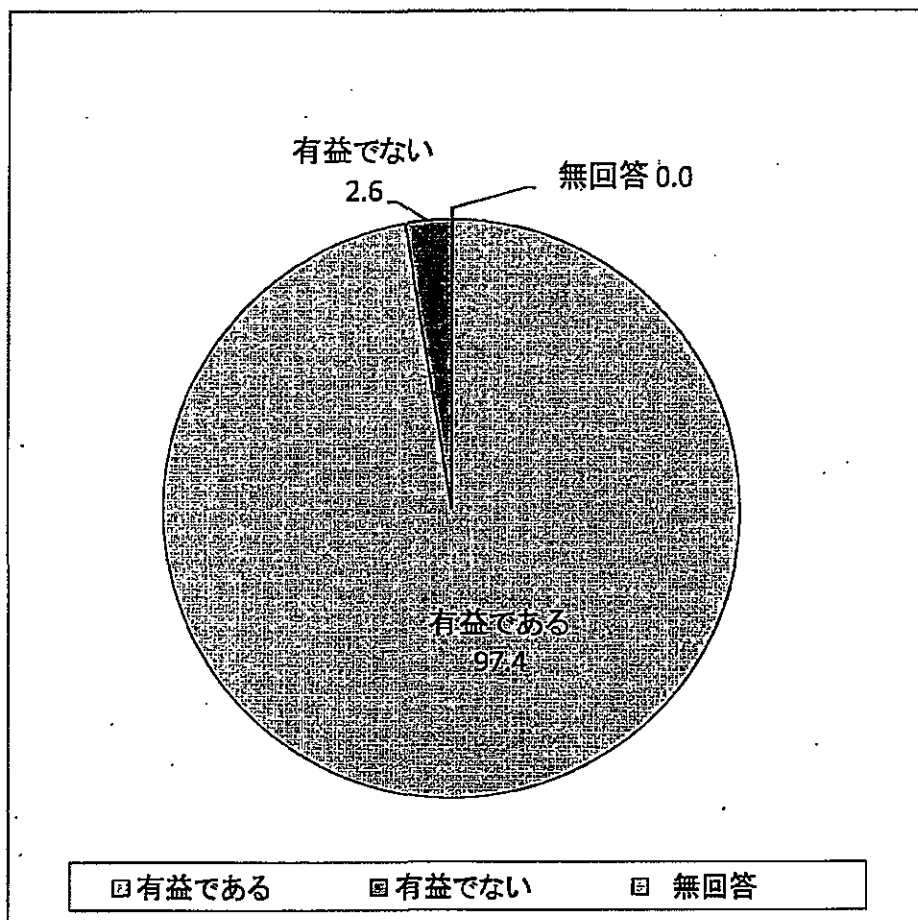
調査数	ある	ない	無回答
595	268	315	12
100.0	45.0	52.9	2.0

問 17 問 16 で「ある」と回答された方に伺います。『ビジネス・レーパー・トレンド』は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 268人中 有益率97.4% \*昨年度 95.3%

(%)



調査数	有益である	有益でない	無回答
268	261	7	0
100.0	97.4	2.6	0.0

問 18 問 17 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

別紙参照



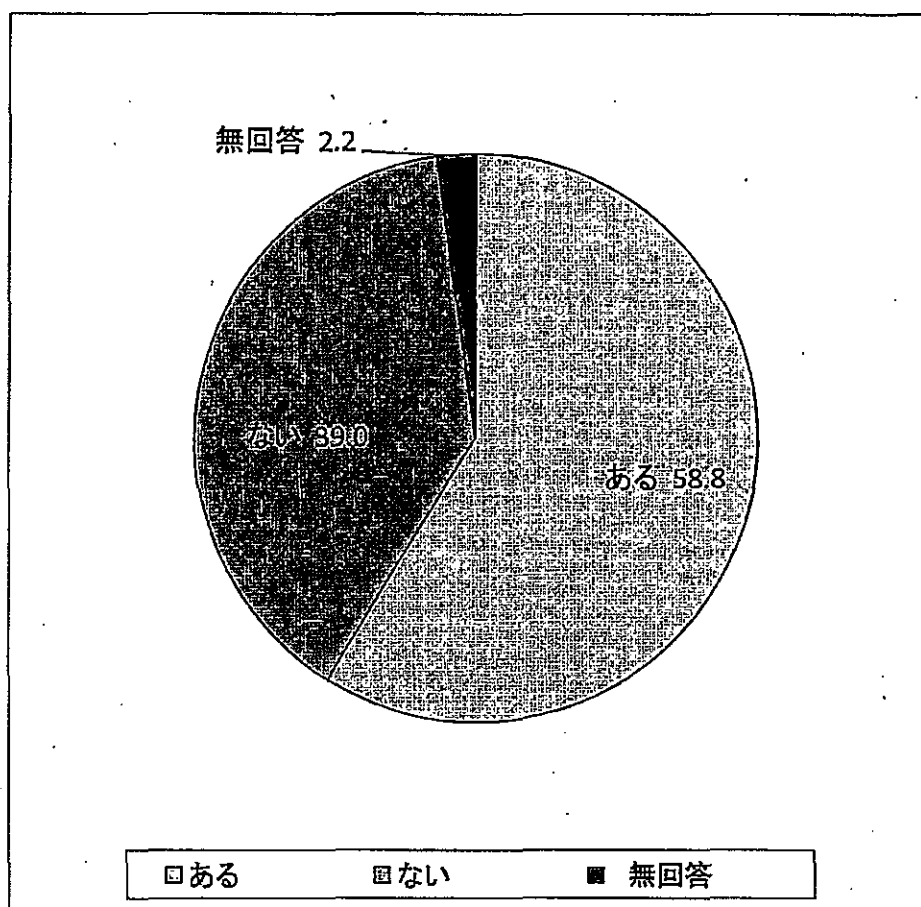
◆月刊誌『日本労働研究雑誌』について

問 19 『日本労働研究雑誌』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問 22 へ

(認知率) 597人中 認知率58.8% \*昨年度 61.8%

(%)



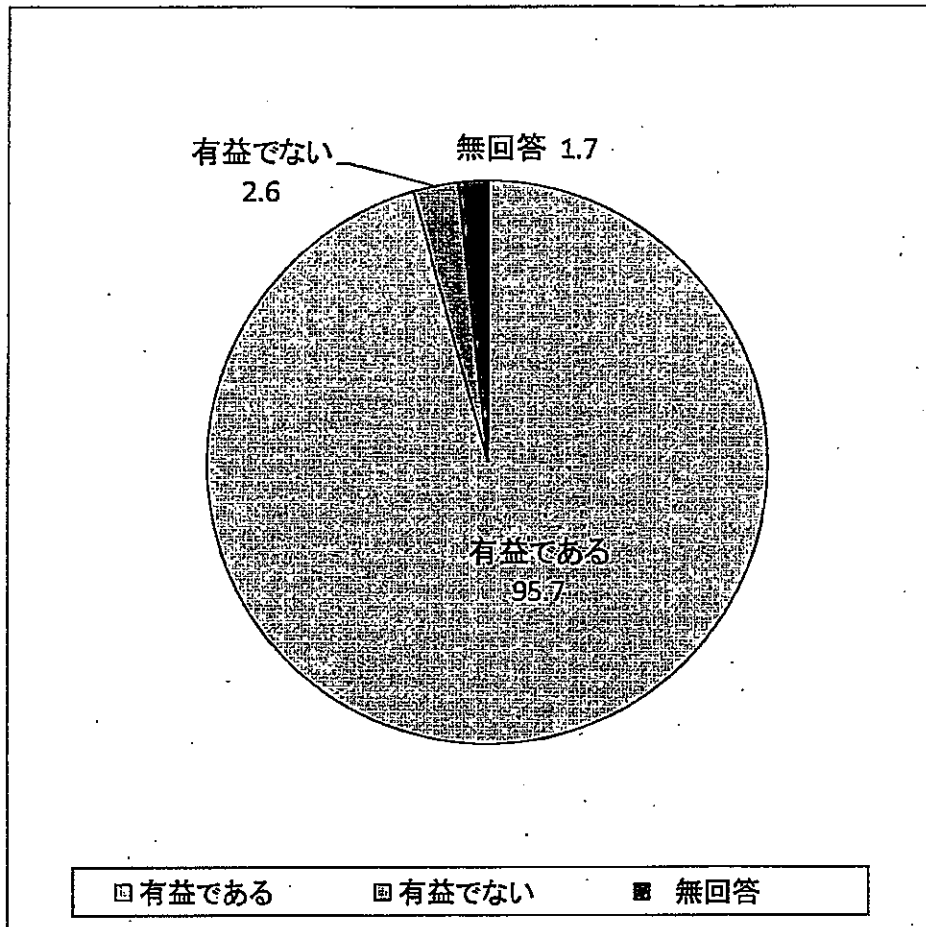
調査数	ある	ない	無回答
597	351	233	13
100.0	58.8	39.0	2.2

問 20 問 19 で「ある」と回答された方に伺います。『日本労働研究雑誌』は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 351人中 有益率95.7% \*昨年度 94.3%

(%)



調査数	有益である	有益でない	無回答
351	336	9	6
100.0	95.7	2.6	1.7

問 21 問 20 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

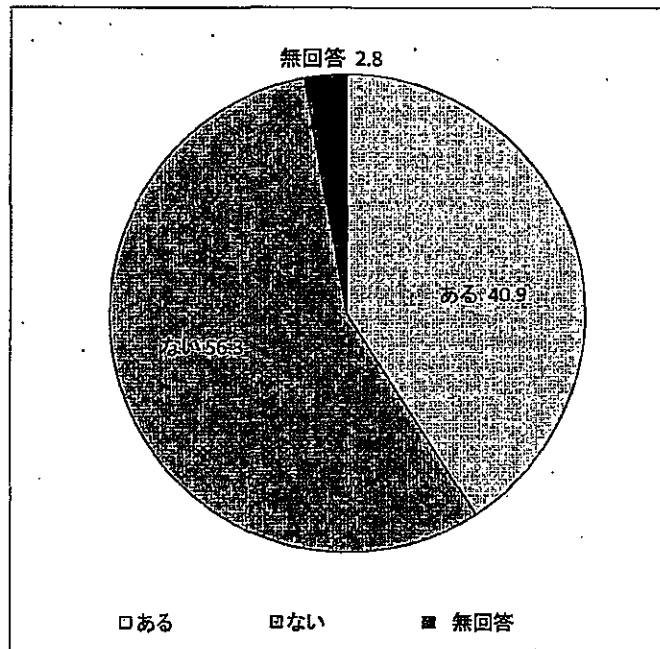
別紙参照

◆統計情報誌『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』について

問 22 『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問 25 へ

(認知率) 597人中 認知率40.9% \*昨年度 41.8%  
(%)



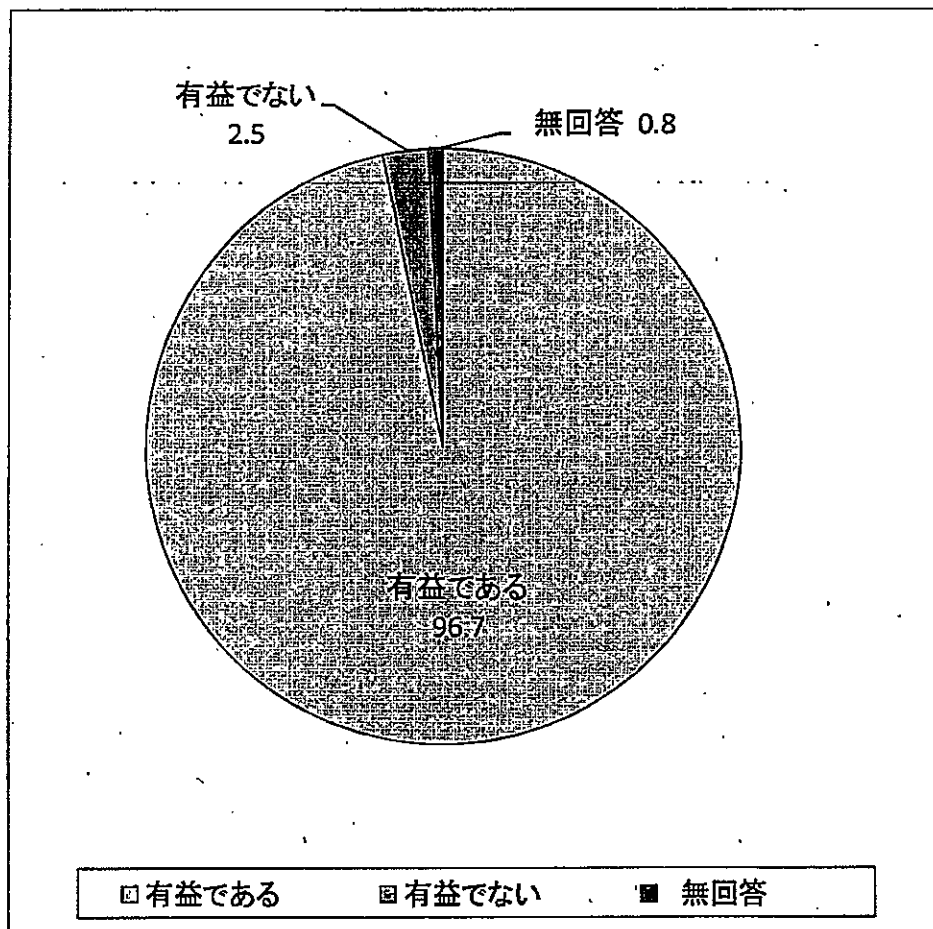
調査数	ある	ない	無回答
597	244	336	17
100.0	40.9	56.3	2.8

問 23 問 22 で「ある」と回答された方に伺います。『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 244人中 有益率96.7% \*昨年度 93.7%

(%)



調査数	有益である	有益でない	無回答
244	236	6	2
100.0	96.7	2.5	0.8

問 24 問 23 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

別紙参照

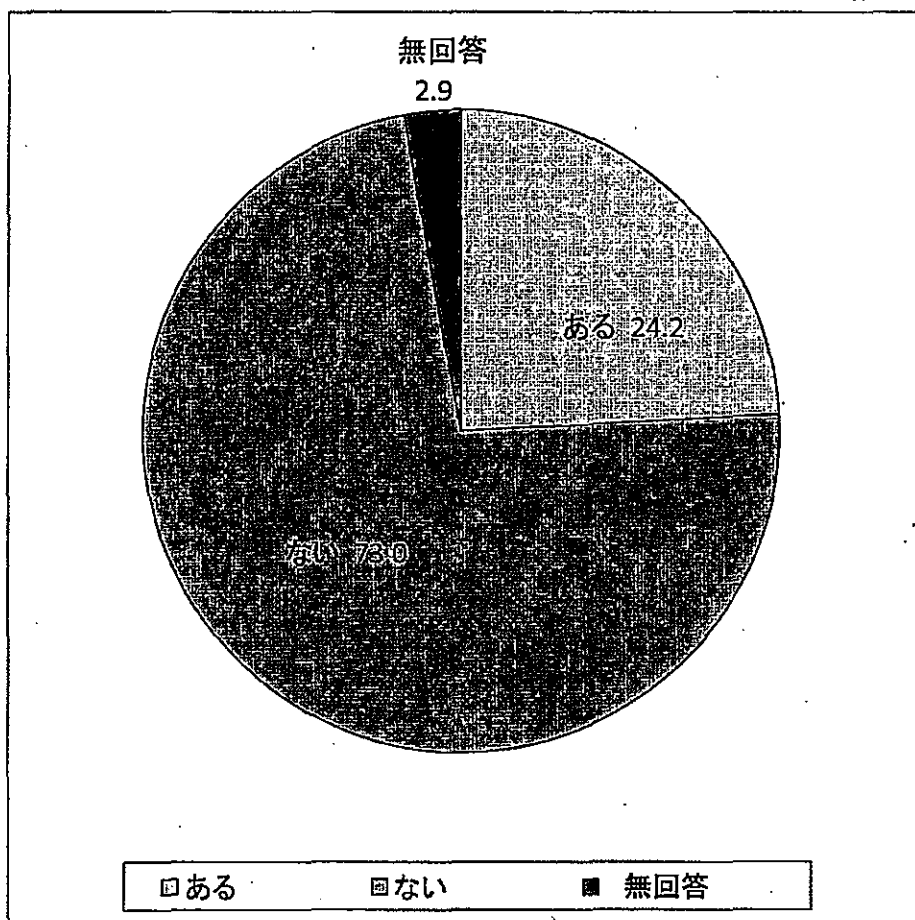
◆労働政策フォーラム等について

問 25 機構が開催する労働政策フォーラムなどに参加されたことはありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問 28 へ

(認知率) 596人中 認知率 24.2% \*昨年度 27.4%

(%)



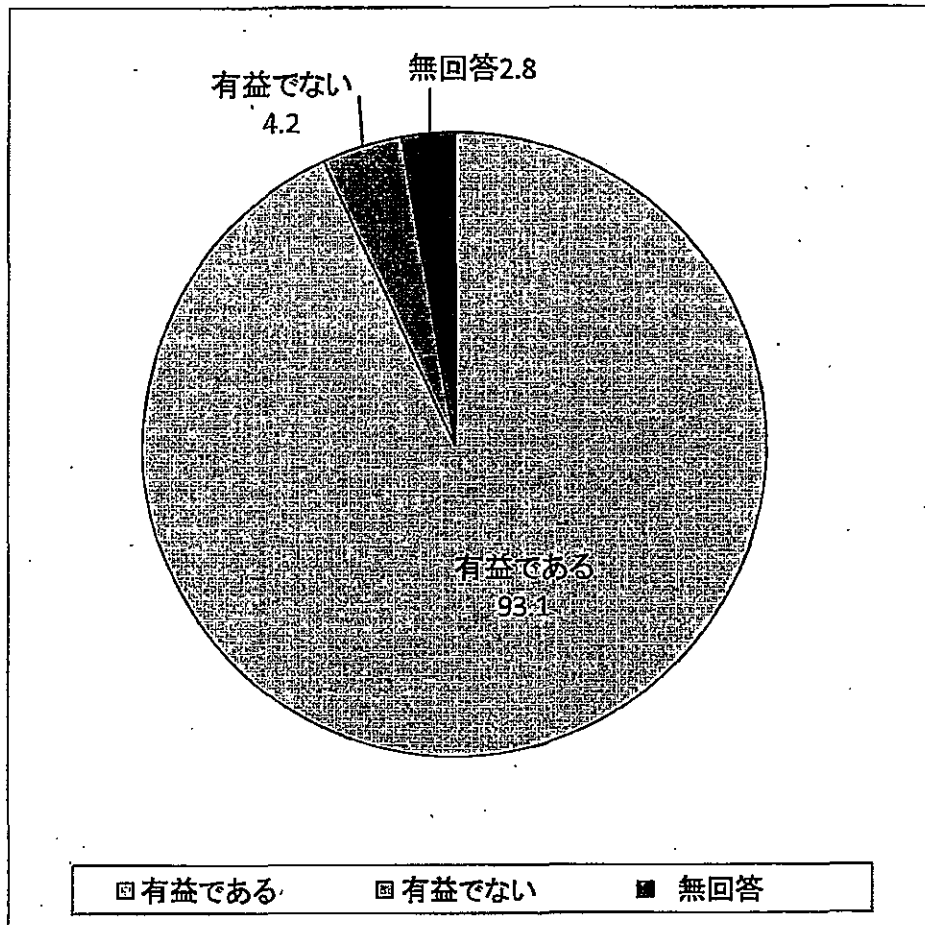
調査数	ある	ない	無回答
596	144	435	17
100.0	24.2	73.0	2.9

問 26 問 25 で「ある」と回答された方に伺います。そのフォーラム等は、有益ですか。  
 あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 144人中 有益率93.1% \*昨年度 91.0%

(%)



調査数	有益である	有益でない	無回答
144	134	6	4
	100.0	93.1	4.2
			2.8

問 27 問 26 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

別紙参照

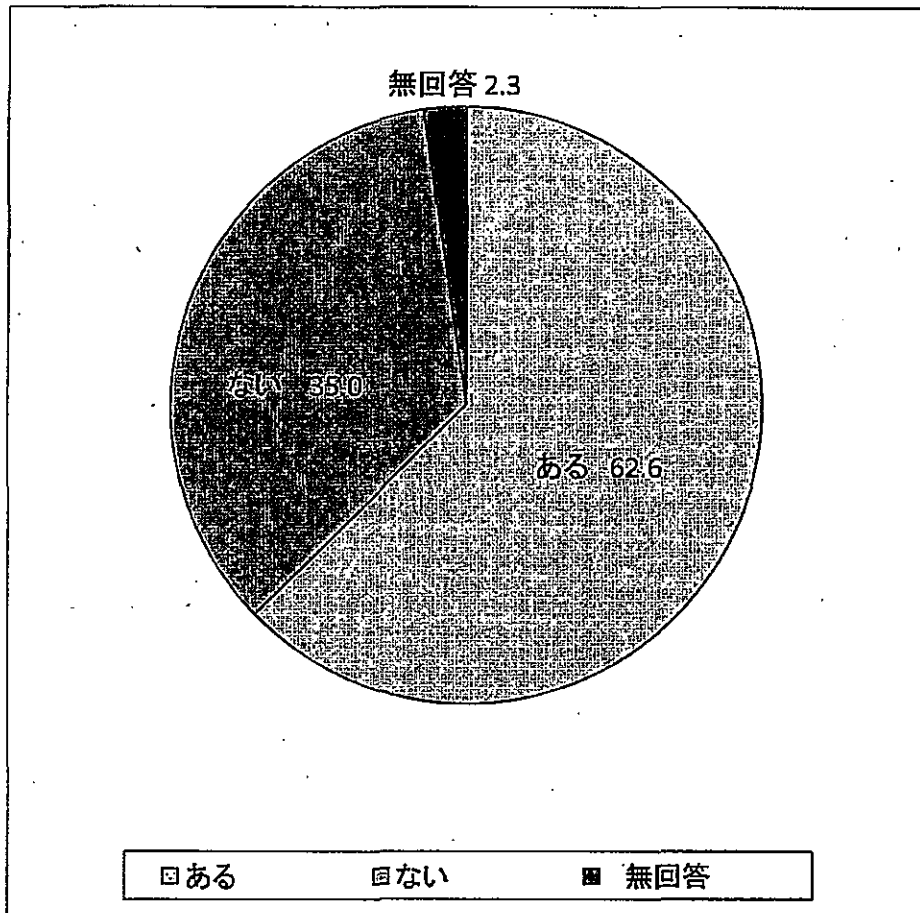
◆機構のホームページについて

問 28 機構のホームページ (<http://www.jil.go.jp/>) を利用されたことがありますか。  
 あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問32へ

(認知率) 597人中 認知率62.6% \*昨年度 65.8%

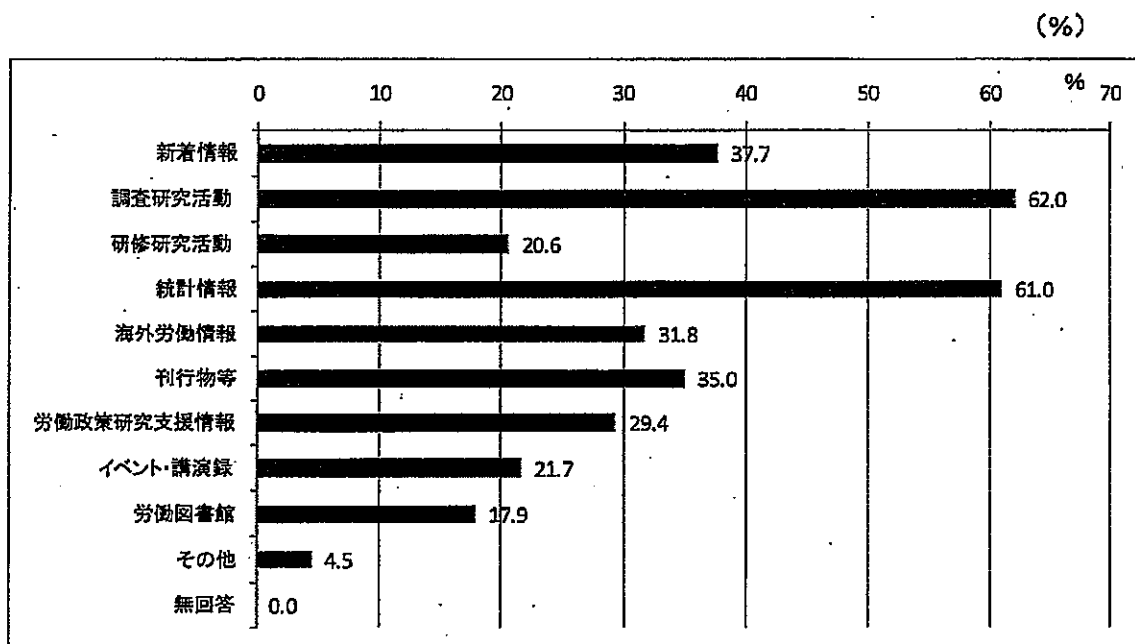
(%)



調査数	ある	ない	無回答
597	374	209	14
100.0	62.6	35.0	2.3

問 29 問 28 で「ある」と回答された方に伺います。利用されたホームページ情報は何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

1. 新着情報 (What's New)
2. 調査研究活動 (研究成果、研究テーマなど)
3. 研修研究活動 (キャリアマトリックス、ガイダンス・サポーターなど)
4. 統計情報 (労働統計データ、国際比較統計など)
5. 海外労働情報 (各国労働事情、海外統計情報など)
6. 刊行物等 (『ビジネス・レポート』、『日本労働研究雑誌』、メールマガジンなど)
7. 労働政策研究支援情報 (各種データベース)
8. イベント・講演録 (フォーラム等開催案内・実績報告)
9. 労働図書館 (蔵書検索、オンラインレファレンスサービスなど)
10. その他 ( )



調査数	新着情報	調査研究活動	研修研究活動	統計情報	海外労働情報	刊行物等	労働政策研究支援情報	イベント・講演録	労働図書館	その他	無回答
374	141	232	77	228	119	131	110	81	67	17	-
100.0	37.7	62.0	20.6	61.0	31.8	35.0	29.4	21.7	17.9	4.5	-

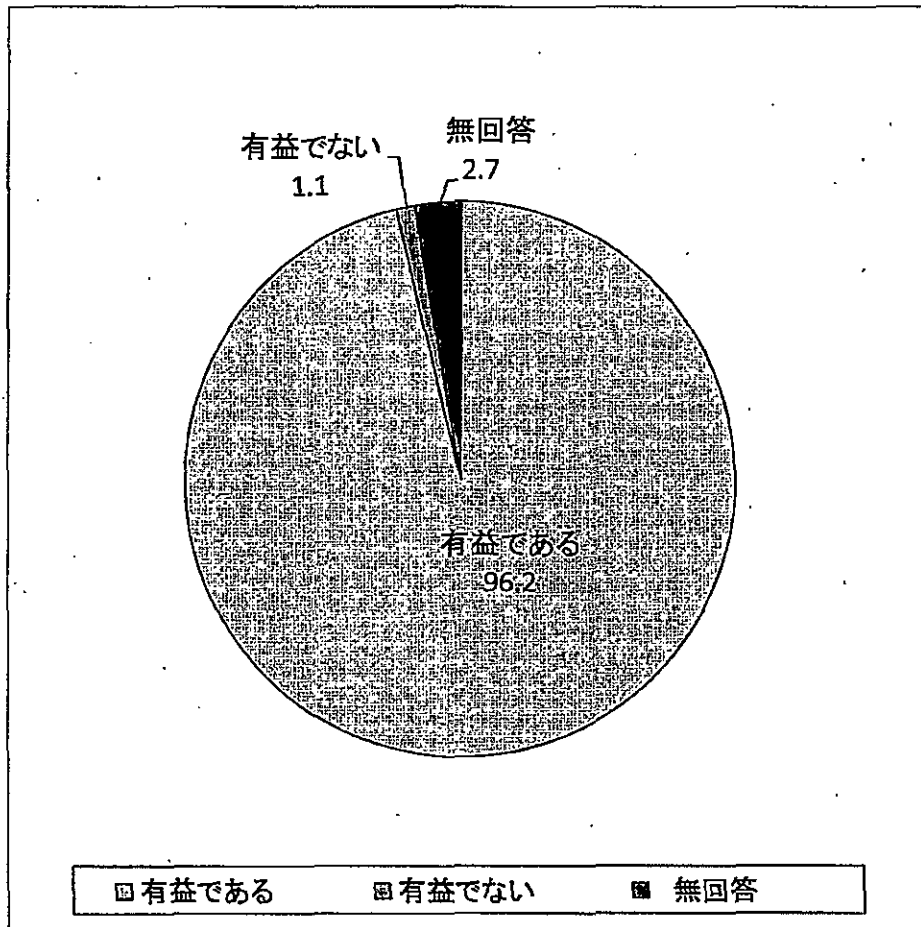


問 30 その情報は有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 373人中 有益率96.2% \*昨年度 96.3%

(%)



調査数	有益である	有益でない	無回答
373	359	4	10
100.0	96.2	1.1	2.7

問 31 問 30 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

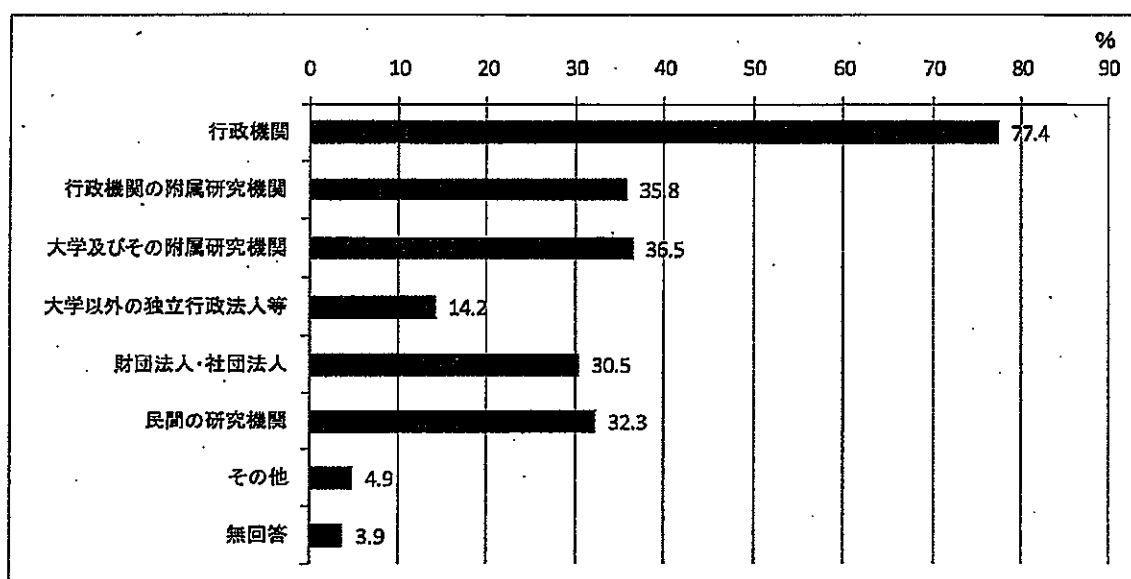
別紙参照

◆その他

問 32 当機構以外では、どのような研究機関の調査研究成果をよく利用されますか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

1. 行政機関
2. 行政機関の附属研究機関
3. 大学及びその附属研究機関
4. 大学以外の独立行政法人等
5. 財団法人・社団法人
6. 民間の研究機関
7. その他 ( )

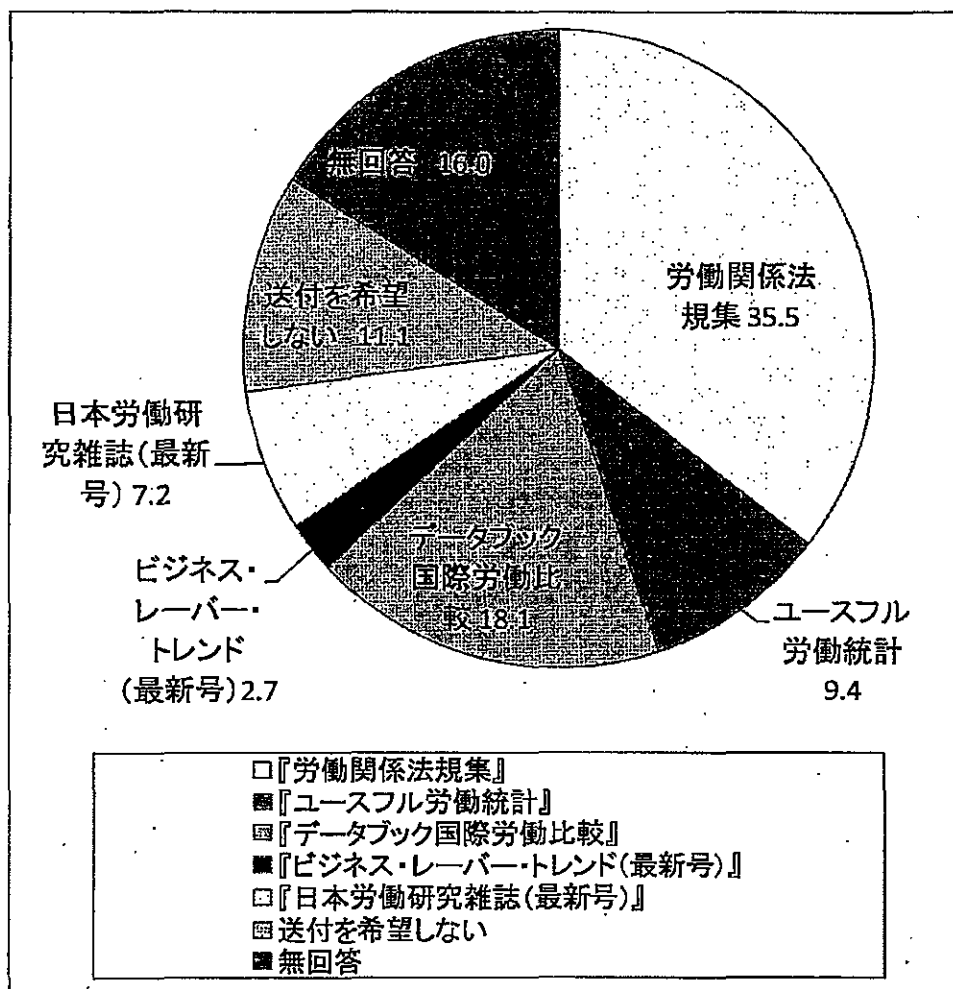
(%)



調査数	行政機関	行政機関の附属研究機関	大学及びその附属研究機関	大学以外の独立行政法人等	財団法人・社団法人	民間の研究機関	その他	無回答
597	462	214	218	85	182	193	29	23
100.0	77.4	35.8	36.5	14.2	30.5	32.3	4.9	3.9

◆謝品として希望する刊行物

(%)



調査数	『労働関係法規集』	『ユースフル労働統計』	『データブック国際労働比較』	『ビジネス・レーパー・トレンド(最新号)』	『日本労働研究雑誌(最新号)』	送付を希望しない	無回答
637	226	60	115	17	46	71	102
100.0	35.5	9.4	18.1	2.7	7.2	11.1	16.0

(別紙)

各設問のその他記述、自由記述

<機構の事業活動全般について>

○知っている機構の活動内容

問2 機構のどのような活動をご存知ですか。

9. その他 ( )

- ・キャリアマトリックス (2名)
- ・東京労働大学
- ・石神井にある図書館での資料閲覧サービス
- ・メールマガジン (3名)
- ・毎年このアンケートがくるから
- ・海外から労働事情などの調査で来日された方々への説明の協力
- ・ホームページでのデータベースなど提供
- ・労働大学関係諸活動、労働図書館など

○機構活動を有益と判断した理由

問4 問3で「大変有益」「有益」と回答された方に伺います。そのように判断した理由は何ですか。

9. その他 ( )

- ・ものによる。
- ・政府機関との連携度。
- ・①末組織 (とくに中小・非正規労働者の) 課題づくりに役立っている、②同時に組織化の上で役立っている。
- ・メルマガが大変良いです。
- ・労働行政職員研修。
- ・専門的な研修が受けられるから。
- ・業務上、労働問題Q&Aを参考にすることがある。
- ・日本の労働事情・労働法に関心のある方々への情報提供教育。
- ・研究機構の存在は独自性があり、有益であると認識しているが、残念ながら突出したすぐれた研究を欠き今日的な課題を的確に把握しえていないために展開に凡なるところがある。
- ・大学等の講義資料として使わせてもらうことにした。

○機構活動を有益でないとして判断した理由

問5 問3で「有益でない」「全く有益でない」と回答された方に伺います。そのように

判断した理由は何ですか。

8. その他 ( )

- ・資料として活用したことがない。
- ・「日本労働研究雑誌」のような学術雑誌の発行は学会に任せるべきであって政府予算を基に行うべきではない。自由な研究活動の発展の防げとなる可能性がある。
- ・労働者の労働条件向上に役立つことが少ない。
- ・費用に見あった効果、実績なし。

問6 機構の活動のうち、より充実すべきとお考えのものは何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

9. その他 ( )

- ・セミナーの開催等内容の周知について、身近にアクセスできるようにする。
- ・民間労使労働団体による調査研究の紹介。
- ・大学教員の市場調査。
- ・⑦（フォーラム等の開催）について、参加しやすい「とき、ところ」の設定「集れ」方式ではダメ。
- ・労働問題に関する Archives（文書館）機能、図書館機能。
- ・キャリアコンサルタントの中小企業での活動マニュアルの整備。
- ・メルマガの充実。
- ・一般の方に理解してもらいやすいやさしい刊行物の発刊。
- ・都道府県レベルの調査。
- ・労働組合への情報提供。
- ・「日本労働研究雑誌」の英文化。
- ・キャリアマトリックス H23.3 で終了とのことであるが、残念です。判断者として不適切な人間が権力を持った場合の事例とします。
- ・アジア等海外研究機関との交流の強化 日本の情報の英語による発信。
- ・研究機構として特色あるテーマを確立した取り組み。
- ・他機関では行えないような、大規模調査、長期的調査など。
- ・中国や新興国の労働調査。
- ・商工会議所等の職員を対象とした研修。
- ・キャリア・マトリックスの復活。
- ・今までも実施しているのかもしれませんが、地方・地域の中小企業の労働の実情に関する情報をいただきたい。
- ・労働政策理念の普及。

○今後機構に期待する役割

問7 今後、機構に期待する役割は何ですか。

- ・研究成果の国民への情報提供。
- ・個人的には、何も期待していません。
- ・研究を外部研究者・研究機関に委託し、その事務のみを機構が行うこと。
- ・労働図書館とデータベースの充実。
- ・過去の政策の評価、歴史を学ぶことはこれからの政策に役立つ。
- ・①労働市場の現実、圧倒的多数の中小労働者（未組織）問題。②未組織労働者「今日では中小企業労働者だけではない大企業に働く、その関係企業で働く製造・非製造企業の労働者問題。③パート対策要綱にはじまる、行政の非正規労働者創出問題について、又その後の政策の問題点。
- ・外部の研究人材を活用すること。
- ・外国の情報を地道に収集するべきである（例、外国の労働時間の実態など）。
- ・業務委託契約者の労組法上の労働者性を巡る諸問題の方向性→立法に向けて早急な提言を行うべきと考えます。
- ・一般の方に理解してもらいやすいやさしい刊行物の発刊→よりなじみやすい団体として認知・評価してもらう必要がある。
- ・経済連、日商等から資金援助を受けることができるような研究機関として成長して欲しい。
- ・ハイシすべき。
- ・研究水準の向上。
- ・政策を外部から評価できる調査研究の深化。
- ・雇用の促進、及び多様な労働・雇用形態へのシフトチェンジへの政府・企業への啓発・働きかけ。

#### ○機構の事業活動に対する意見等

問 8 機構の事業活動全般に対するご意見・ご要望等がありましたらご記入下さい。

- ・仕分けに負けるな！
- ・労働組合の政策要求の立案に資する調査研究活動を望みます。
- ・機構が批判されているのは、上部が悪いためだと思う。
- ・セミナーの開催を期待する。・キャリアマトリックスの図書化。仕分けにより廃止と聞き誠に残念。現在、大学でキャリア論を教えている立場としてぜひお願いしたい。
- ・キャリアインサイトという職業適性診断システムは、貴機構の研究成果を反映したものであるにもかかわらず、何故民間事業者や個人カウンセラーであれば、別外郭団体の講習終了者でなければ購入すらできないのか。利用方法の研修を開催するのなら理解できるが若者のキャリア支援のためにも広く国民が利用できるようにすべきである。
- ・活動内容により身近に感じるように、情報へのアクセスのしやすさをお願いします。
- ・専門分野における情報収集、調査そのものを否定はしないが、誰のための調査で何に役立つのかよく理解できない。貴機構が有益か有益でないかの質問もあ

- ったが、何をしているのかよくわからないので質問自体がよくわからない。
- ・ 貴機構について、失礼ながら存知あげなかったのがホームページを拝見したのですが、「組織案内」「所在地」などのページが開けませんでした。当方のアクセス環境の問題であれば構いませんが、念の為確認いただければと存じます。
  - ・ 研究、それも基礎研究を中心に行うべき。
  - ・ 日本の大学教授市場について研究していますが、学界についての動向、人材の流れについて調査して欲しい。特に日本の大学職員録の出版が中止となっているが、大学の教員に関する基本的属性データを備え、共同利用できるように切望する。
  - ・ 非常に優れた活動をしており、他にかかる機関に我国には存在しないと考える。
  - ・ 各出版物・HP など非常にありがたい。情報源として活用しています。
  - ・ 現在の政策にこだわらず、歴史的な研究も復活すべきである。後世の役に必ず立つ。
  - ・ 労働分野に関するさまざまなテーマに関する実態調査を分析。
  - ・ 海外（東アジア）の労働情報、特に労働関係法の情報が不足していると感じています。
  - ・ 労働上の課題提起に努めること。
  - ・ あまり薄っぺらな世間に迎合するような研究発展はしないで、堂々たる緻密な研究をお願いしたい。
  - ・ 立場・方向の異なる政策（議論・提言）の基礎となる情報・データの共有を目的とする活動。長期・経続的な情報・データの蓄積。国際的視野での情報流通。いずれも現状では他に期待できない唯一の機関であり、経済のグローバル化の進展に伴い一層重要性を増す。特に、今後のアジア地域の変化を重視する必要がある。行政職員研修も重要であるが、国際化の進展する企業の担当者に対する研修、情報提供に力を注ぐべきである。
  - ・ 仕分けの対象になるならぬの案件が出てきたとき、正直驚きました。労働問題は国の根幹に係るので、軽視されるようでは情けない。機構の一層の充実を願います。
  - ・ 非常によく活動していると思います。
  - ・ 政府の政策を分析するシンクタンクは必要と考える。しかし、労働に関する学術的活動は大学等の一般の研究者に予算をまわし、政府とは独立した形態での研究の活性化を推進すべきである。
  - ・ 一般的に入手できるようなものよりも、入手が難しい情報や、調査をやってほしい。現在やっていることは、大学の労働研究者がやっていることとどこが違うのか不明。
  - ・ より広い研究人材を、結集すること。
  - ・ 民間ではできないご研究なども多く、今後共期待しています。報道などで大変だと思いますが応援している人も多いのでがんばって下さい。
  - ・ 労働関係について信頼できる数少ない調査機関の一つであり、とくにメールマガジンやBLIT は、タイムリーな情報ガイドとして有効に活用しています。
  - ・ 専門性が高い分、一般に知られることが難しいという「二律背反」を是正すること。
  - ・ 読むものから統計等、仕事に役立っている。

- ・研究成果の公表方法（周知）の再考。
- ・他の研究機関では得られない政策研究があるので、しっかりした活動を継続して頂きたい。
- ・政策だけにとどまらず、歴史的資料の集取保管等にも尽力していただきたい。
- ・労働政策においても絵に書いた餅ではなく実行する必要がある。
- ・石神井にある図書館の開館は土日祝日もお願いしたい。
- ・研修よりは研究活動を国際的にも一流のものとするべきである。
- ・研究者の「良心」を失うことのないように、頑張ってください。
- ・調査に関して、やや重複するもの（最近は少なくなったが）、必要性に欠けるのではないかと思われるものがみられる。研究員の仕事を作るためではないだろうが“仕分け”が必要だろう。
- ・企業側から見た労働情報だけでなく、「労使関係」とりわけ日本の労働組合組織の現状や労働組合の動向などの分析があつてよいと考えます。
- ・難しい研究、書物を作っているイメージ。一般の方（地方公共団体の労働関係職員）にとってなじみのある団体となるべき。難しい研究・調査を行っているのはわかるが、それを易しく調査報告として発信していくことが必要。
- ・労働行政推進の参考とさせていただいている。
- ・労働政策フォーラムの地方開催があれば参加してみたい。
- ・（独）労働政策研究・研修機構のホームページにある、統計情報の都道府県一覧について、情報が古いものや、未更新のものがあるため、整理してほしい。また、各都道府県等の最新データにリンクしてほしい。
- ・参加費無料の労働関係のセミナーの開催。（東京1ヵ所ではなく、各地方ごとの開催が望ましい）
- ・地方における講演等の開催を数多く実施してほしい。
- ・不勉強ですみません。ホームページ等をのぞかせてもらいます。
- ・時宜をとらえた調査研究も必要と思いますが、基礎的な、すぐには役に立たないと思われる研究も大切だと考えます。機構のような研究機関をとりまく状況は厳しいと思いますが頑張ってください。
- ・様々の調査データ等利用させていただいております。大変役に立っており感謝申し上げます。
- ・機構の業務内容がわからない為記入できません。
- ・包括的に申し上げると、・日本で数少ない（唯一？）労働問題の専門研究機関と思います。・貴法人の運営について批判的な意見があるのは承知していますが、その意見の妥当性については判断できません。・ただ、有益な活動をされている、という面は、間違いなくあると思います。
- ・日本の労働関係の研究の総本山的立場に近づくよう総合的に頑張ってください。
- ・冊子は請求制にするなどして頂けるとムダが少ないと考えます。
- ・労働政策に関する情報を有効活用させて頂いております。また、メールマガジンにより各種情報も同様に活用しております。
- ・労使関係者に対する通信教育の復活を要望します。職場はますます多忙になっており、自習可能な通信教育をぜひ、実施してもらいたい。民間のものは試験対策や、玉石混交の上、高価で受けられない。
- ・労働問題こそ社会問題の中心にあるものと認識。機構としては「労働」「働くこ



と」「その経済性」「その社会性」をバランスよく各紙、各冊、各号、書籍をまとめること。これが機構の世間に対するメッセージ能力向上というものと考え

- ・ ①産業競争力向上と労働政策を究明するための調査を行う。その結果を政策形成に活用していく。②とくに公務労働、専門職労働、外国人労働問題である。③調査と政策立案に連携をつけていく。
- ・ 研究の方法・とりまとめが地味だが手堅く、着実で、信頼性に富む。学術的・実践的にこの分野での貢献度大。
- ・ 社会的存在感欠如。
- ・ 「研究」というからには、国際水準の研究をして欲しい。
- ・ (1) 非正規労働者が34% (1775万人) に達し、Working Poorが増大する中で、研究それ自体が甘くないのか。(2) 日本の大卒、高卒等の新規労働市場の困難さを考えると日本の企業経営の近視眼的在り方を根底から問題とする調査研究、政策提言をすべき。研究員が自分の地位に甘んじたペーパーを出せばよいという論文になっていないのかを自省すべき。
- ・ 公的機関ゆえに可能な調査、研究活動のさらなる充実を期待しています。
- ・ たいへん有意義な研究活動をされているのですから、もっとその内容を含めてアピールされればよいのではないかと思います。
- ・ 調査・分析に裏づけられた政策提言がもっとあってよい。
- ・ 労働政策研究の分野では日本で唯一の貴重な存在ですので、より一層充実した調査・研究の成果を期待しています。
- ・ 厚労省の研究会とJILPTとの差異？をつける必要があると思う。どちらも同じメンバーで議論しないなど、工夫が必要と思う時がある。JILPTの良さや特徴をもっと引き出していただければと存じます。
- ・ 私的意見であるが、現在国の労働行政も、本機構などの労働に対するアプローチが、結果対応的である。具体的には、格差や就業問題であるが、その対応が本質追求的でない。(参考までに品質管理での問題解決はそうではない) 仕事が低賃金の国に移っていくのを見ているのではなく、その問題解決はグローバルな首脳会議で解決するよう、どの国も提案しない。日本がこうした問題提起をすべきだと思う。
- ・ 研究員の方々に講師をしていただいている。専門知識を使用したわかりやすい講義で好評である。・ 今後も、講演等をお願いしたい。
- ・ 今後、貴機関の調査研究等を利用させていただく機会もあるかと思います。
- ・ 労働問題に関する日本の研究、研修機関としては最も充実した活動をされており、我々にとって参考になる資料・データ等を継続的に提供していただいている。
- ・ 研究の成果は認めます。学術研究されたものを実際に業務に活用出来るものとして提供してほしいです。・ 実務にたずさわるものが実感しているものを後追いで理論づけするような研究は不要と思います。
- ・ 機構が政府の組織である必要はない。
- ・ 労働政策は国の要。おおいに研究すべき。国外含め。
- ・ 研究が重要です。・ 調査、研究活動の充実、継続を！・ JILの活動は重要なので、応援しています。

- ・質的水準の高い研究活動を継続し、有益な成果を提供してくれていることに対し、敬意を謝意を表したい。
- ・何をしているところか知らないなので、意見も要望も挙げようがない。
- ・労働行政で働く者の立場からは、行政職員のスキルアップにつながる有意義な職員研修の充実を特に希望します。カリキュラムは当然ながら、その回数、頻度、対象者の拡充などよろしく願います。
- ・有益な活動のわりには外部に知られていないと思います。他の機関とのPartnershipの強化、メディア対応などの充実が必要、と考えます。
- ・ときどき週間誌などに取りざたされる好ましからざる事柄がある。もし事実だとすればぜひとも是正されたい。一部の不適切なことによって機構全体の存在理由が左右されるとすれば、残念なことである。
- ・都心部（新宿など）にも拠点設けて欲しい。
- ・とにかく、我が国の労働問題研究では随一であり、私たち（日本生産性本部）が敬意を払える唯一の機関です。誇り高く、存続してほしい。仕分けなんて、もってのほかです！
- ・機構の活動をもっと広く大衆の間にも広げて役立てるようにできれば素晴らしいと思います。しかし経費の点でいかなものかとは思いますが。
- ・中立の立場で、各種の提言を積極的に行ってほしい。
- ・これまで同様、調査研究を進めていただきたい。
- ・私だけが貴機構を知らなかっただけでも知れませんが、機構のPRなども積極的に行い、せめて都道府県職員がその活動を知っているくらいにした方が良くと思います。
- ・職員研修について座学が多く、期間も長いので有益ではない。もっと研修内容を変えるべき。又、講師も厳選してほしい。
- ・公正・中立的な立場で、調査をお願いします。
- ・ホームページも年々充実してきていると思う。労働政策に係る様々な情報提供に今後とも努めていただきたい。
- ・貴重な機関であるから“仕分け”の対象にならないよう努力してほしい。かつては「協会」（日本労働）幹部の海外“視察”などで指弾されたことがあったと記憶するが、決して繰返さないような内部監査に努めてほしい。
- ・単なる研究業務を進めているのではないから、取り組み方をみなおし、余り活用、評価されていない分野を整理し、何に集中し、その評価方法を確かめながら、いかに研究水準を向上させていくか、存在価値を高めていくことを期待する。
- ・大学と同等のレベルを保ちつつ、しかし研究は政策指向であるべきと思います
- ・他ではあまり行われていないアプローチの試み。たとえば労働人口の不足について：定年を70才まで延長（もちろんそれに必要な措置をした上でのこと）した経済・社会システムを試算的に構築してみることなど。
- ・様々な問題の生じる労働分野においてレベルの高い政府系シンクタンクが我が国に存在することの意義は大きい。
- ・キャリア形成などに関する調査研究、情報の収集、整理などよくやっつけてもらいたいと思います。小・中・高・大生が活用できるキャリア教育ツールの開発をさらに推進していただきたいと思っています。

- ・労使関係実務に関する資料類に容易にアクセスできれば、活用させていただきたいと存じます。
- ・機構の存在意義に自信とプライドを持って取り組んで下さい。
- ・インターネットによる研究成果の公表。
- ・事業活動の意義、機構の存続が広く認められるようにより一層努力されることを期待します。
- ・事務運営の効率化を進めるべきと考えます。
- ・①「就業者」は全ての社会活動の基本でありながら、経済活動のほんの一部としてのみとらえられているのではないかと感じることが多い。いきおい、労働問題を扱う専門家（研究者、司法関係者、多種コンサルタント業者、そして、行政担当者も）が少なく、一般の方に現実が今一つ理解されていないと思われる。「就業」とは？「労働」とは？にもっと光と理解を与える活動をお願いする。
- ・②行政機関として貴機構の研究者のヒヤリングに協力したことがあるが、ヒヤリングの前提となる法律・制度・行政の権限についてあまりにもご存知なく、ヒヤリングそのものよりもこれらについての説明に時間を要し、かつ最後までピントがずれていた。事前に良く準備をしていただきたいたいと感じたところである。
- ・事業仕分けでさまざまな意見があるようだが経費を縮小しつつ堅実な調査研究を続けてほしい。
- ・都道府県別統計を充実させてほしい。（各都道府県において政策を考えるときに必要となる）
- ・全く知りませんでしたので、意見・要望等ありません。
- ・今回、はじめて貴団体のWEBを見ましたが興味深いレポートがいろいろとありましたので、今後利用したいと思います。
- ・名称自体良く似た法人が多すぎるため、具体的に活用している事業のみは理解できる。第3者が良く分るように、研究分野、実践分野等で連携できるものは相互乗り入れをしてほしい。
- ・現状では特にありません。活用される労組などのPRを強化していただき、労働に関する知識向上のサポートをお願いします。
- ・今問題になっている労働関係、労働者生活、労使関係に関し、それとの関連で税制、社会保険（税負担）の実態といったものについて国内でまとまった研究がないように思います。断片的で都合のよい諸外国の情報ばかりで、本当の実態が知りたい。大がかりではなく、国内情報の断片を総合的にまとめたものもよい。
- ・社会保険関係（公的年金など）についても取り上げてほしいと思います。
- ・時間をかけたしっかりした調査をやってほしい。調査結果を集計してならべただけの報告書が増えている。JIL時代の方が調査のレベルが高かったのでは・・・。
- ・予算にしばられることなく、必要な調査、研究活動をしてほしい。その基盤があつて、ほかの労働行政は質が向上する。
- ・研究員自身による体系的研究。
- ・地道に時機を得た調査活動をされていると思います。HPによる実務に役立つ情報の充実を要望します。

- ・労働関係への関心が全体として低下している中で、頑張って活動している。
- ・調査報告書の内容に濃淡がありすぎる。優れた熟成された報告書もあればつけ焼刃の形だけのモノもある。大量の報告書が生産されているが、良質の調査が埋没しているように思われる。
- ・①研究報告書をたくさん出版するよりも、じっくりと書かれた1冊を読みたい。出版ペースが早すぎて研究が雑になっている時がある。②アーカイバルデータをもっと充実させて欲しい。可能であればマッチングデータを希望。
- ・①従業員持株制度の日本、海外の動向の調査 ②経営参加の諸制度の日本、海外の動向の調査③各企業が実施している人事・労務のポリシー、例えばワークシェアリングなどの紹介。
- ・政策を外部から評価できる調査研究の深化。
- ・できたら機構の活動全体についてのニュースなども教えて欲しい（時々年2回位）。
- ・“仕分け”のご時勢に地道な研究をご苦労様です。景気の落ち込みの中、経済成長至上主義でない経済構造へとシフトチェンジ、あわせてW&Lバランスやワークシェアリングといった、女男含めての柔軟な働き方を提言していただければと思います。政権によってコロコロ変わる政策では困りますので。また、ジェンダーや在日外国人労働者等の視点も入れた研究を望みます。東電の下請け労働者の人権はどうなっているのでしょうか？
- ・国際的な活動をもっと積極的に行うべきである。
- ・研究機構の一翼を担った過去がありますので、無理、無異なことは言いませんが、私がお世話になっていた頃より、調査研究成果物の社会化は進んできたと思っています。日本を支えているのは、働く人々であってこれらの人々に役立つあるいは考えさせる素材の提言を一層進めて下さい。学者、研究者だけを対象とせず働く人々を対象とすれば、組織縮小の対象にはならないでしょう。

#### <機構の各種活動について>

#### ○調査研究成果物について

問 10 機構の調査研究成果物を利用されたことがあると回答された方に伺います。利用された調査研究成果物は何ですか。

5. その他 ( )

- ・テーマ別国際比較
- ・データブック国際労働比較 (6名)
- ・日本労働研究雑誌 (3名)
- ・統計類
- ・諸外国の労働情勢の現状、分析
- ・労働統計、国際比較
- ・統計情報
- ・ビジネスレーバートレンド

問 12 その成果物が「有益」「有益でない」と判断された具体的理由があれば、ご記入ください。

- ・賃金決定に役立つ。
- ・社会保険労務士として企業からの相談に対応していく上で客観的データの提供を受けられる媒体の一つとして非常に有益に利用させていただいております。
- ・労働組合の政策要求の立案に資する調査研究活動を望みます。
- ・特にありませんが、資料はよく活用させていただいています。
- ・自分の研究テーマと関連があった。
- ・現在、キャリア支援に関わっているため（兼務しているので）
- ・時宜に応じた情報入手ができる。すぐれた学者が大勢関与されている（研究雑誌）。
- ・ホームページからダウンロードして利用できるのも、知りたい情報を必要なときに必要な所だけ適宜使えるのが便利。
- ・タイムリーなテーマを深く専門的に分析されていると考える。
- ・他に同様の比較・調査を行われたものがない。
- ・貴機構の研究成果を、団体の活動の方向性等の参考としているから。
- ・参考にならなかった。
- ・ものによる。
- ・法の条文引用、統計の国際比較など toss の用にすぐ役立つ資料として利用、法令集は費用を払ってもよいから半年後に増補訂正追補版を購入できるように。
- ・もう少しリサーチの質を高くすべき。
- ・優秀な研究スタッフの保持が研究成果物に直結すると思います。
- ・状現把握に役立つ。
- ・データの分析が高水準であるので、信頼できるから。
- ・自分の研究分野で関心のある分野に関する資料・データが示されている（簡明に）。
- ・説明資料として有益な情報を提供している。
- ・社内の就業規則他、規程の見直しやルールの策定時の参考にさせていただいています。
- ・一例を挙げると、アンケート調査の質が高い。結果のみならず、調査票、方法についても役立つ。
- ・立法政策を検討する上で有益。
- ・レベルが高く、安心できる。
- ・ローデータが記載されていて、資料として利用価値が高かった。
- ・労働政策を教育との関連でとらえる上で必要な情報が入手できる。
- ・良質な研究成果として評価に値し、信頼できる資料である。
- ・統計ハンドブックは、便利で有益。
- ・「日本労働研究雑誌」を読むことによって啓発される。
- ・“労働研究雑誌”を見る限り、執筆者の立場に偏りがある。
- ・現状では他にこれほどの規模の調査・研究を行っている機関はない。

- ・内容が常に画期的である。資料等を読んでも大変参考になる。
- ・時宜に適したものが多く、かつ、内容が適確である。
- ・研究発表等に必要な情報を得ることができた。
- ・その時点での有り方がわかる。
- ・他の政策研究機関の活動に比べてしっかりしている。
- ・とても良いと思います。調査がしっかりしています。
- ・関心のあるテーマがとり上げられていることがある。
- ・説明事項を適切に表示できるので有益であった。
- ・timelyな問題に関してサーベイをし、報告を書いているのが良い。
- ・近時の労務管理に必要な知識を得られる。
- ・必要とあれば利用したい。
- ・貴重な調査等のデータを踏まえ、分析や考察が図られている。
- ・専門的な知見が広がるため。
- ・粗いデータで高度な計量経済学のテクニックを使用しても得るものはないと考える。その点、貴研究所のアウトプットはデータそのものに語らせる性質を持っており、好感・信頼感が持てる。
- ・講義等で活用している。
- ・信頼性の高いデータが利用できる。研究水準が高い。
- ・雇用、労使関係に関する研究・情報が役に立つから。
- ・信頼できるから。
- ・誰でも利用できるように、公開されているので助かります。
- ・諸外国の労働情報に関する分析に役立つ。
- ・新卒者支援に際し、キャリアインサイト、キャリアマトリックスを活用しているため。
- ・タイムリーな記事が多い。
- ・業務の研究に利用。
- ・ニートの数について、役立った経験あり。
- ・他では得られない情報を得ることができた（海外の労働事情とその歴史など）。
- ・業務に活用できた。
- ・業務運営上必要としています。
- ・業務に活用できる。
- ・一般の大学や企業・団体の研究者では費用的にも時間的にもなかなか有意の調査が難しいので。
- ・報告書によっては、そのボリュームに比し、母集団が少ないと思われるものがあつた。
- ・調査結果を参考資料として活用できる。
- ・産別の各構成組織に対する情報提供などに役立つ。
- ・各機関での審議に重要な資料・指標として提示出来、方向性を導き出す際に有効な材料となる。
- ・当方の労働政策の検討に際し参考としている。
- ・各種労働統計、諸外国の制度紹介等。
- ・新事実発見。
- ・業務に役立つ情報を提供している。

- ・地方、在野の研究者として利用価値大です。
- ・自分だけでは集められない。
- ・知見が非常に示唆に富んでいた。
- ・政策立案の基本がみえない。
- ・通常の書籍にはない情報がある。
- ・他で入手できない情報である。
- ・さまざまな観点からの知見が得られた。
- ・現在、非正規労働者の問題を扱っているが、日本の66%（正規労働者）の動向を知り非正規労働者を分析する上でよい資料となる。
- ・教育資料として使用させていただいています。
- ・人事関連のレポートをまとめる時や、制度の見直しを行う時に参考にさせてもらっています。
- ・ネット検索をする前にハンディに見ることができる。
- ・授業でデータを利用できる。
- ・仕事で活用している。
- ・労働や労働する人は、実生活そのものであり数値的な結果だけでなく、生活者の実状と別のものとなってはならない。実体に即した調査、提案にも力を入れるべきである。
- ・部分的。細か過ぎ。
- ・JILPT資料シリーズはたいへん参考となる。充実をお願いしたい。
- ・信頼できる。
- ・内容が客観的で信頼でき、学術的レベルも高い。
- ・具体的数値があった。総括的視点で見ることが出来た。
- ・調査等の信頼性が高い
- ・自分の研究に役立ちます。
- ・レベルが確かで安心して活用できる。
- ・他に信用できる統計調査が少ないため。
- ・大学院のレポートや論文を執筆する際に参考になった。
- ・時宜を得た注目テーマが挙げられている。
- ・ゴルフ場経営者の団体ですのでゴルフ場で働く方々との比較について考察するために読ませて載っています。
- ・国際比較により、現在の日本における労働政策のあり方を考えることができる。さらに、全国に約100万人いる教員職種に関する多様なデータがほしい。
- ・実証的データの裏付けが得られる。
- ・資料が充実している。
- ・労働法、社会保障等の教材の資源として活用している。
- ・「何をもって」と言えるレベルではありません。素晴らしいのです。
- ・法令集はいただきましたから早速使用していますが当事務所の職員知人はもっと広く代金は徴集してもよいからいただきたいとのことでした。それは資料そのものが信頼性があるからです。
- ・最新のデータに手軽にアクセスできる。
- ・ダイレクトに労働者支援に資するツール、資料の成果物を開発して欲しい。
- ・中には有益なものもある。

- ・統計的なデータは有益。できれば時系列的な調査は、今後も続けてほしい。
- ・高齢化と労働課題に関心がある。
- ・職業訓練と資格の分析 (NO. 121) 人材会社のキャリア・管理 (NO. 78) 個別労働紹介の分析 (NO. 123) など。
- ・参考にさせてもらったことはあるが、研究領域 (当方にとって) が限られているため、活用できない。新しい労働システム (IT を基調とした)、労働の人間化などの研究がとほしい。
- ・成果物はホームページからダウンロード可能にしていれば、冊子にする必要はないのではないか。成果物そのものは、有益だと考える。
- ・労働に対する基本的な考え方を構成するのに極めて有効な要因となった。
- ・大規模調査が実施されていたり、国の統計を幅広く活用した分析が行われている。
- ・調査研究の内容が時機を得たもので研究上非常に参考になります。
- ・大サンプルの調査をやっている。
- ・労働関係の調査研究は、それを所管する省の研究機関が実施することで、最も質のよいデータが得られるから。
- ・諸外国の労働政策、立法、労働統計が特に役立つ。
- ・大学の授業、研究に役立っている。
- ・的確なデータや、視点が得られることが多い。
- ・時宜に適した労働政策に関する課題について、多面的かつ包括的に情報を収集しており、問題の所在を知る上で、有益である。
- ・研究内容がすぐれている。
- ・授業に使うことができる部分もある。
- ・他では得られない情報が得られる。
- ・若年雇用対策において若者に対する指導援助、各種セミナー、企業支援に大変参考となった。
- ・情勢判断資料となる。
- ・カウンセラー、クライアントにとって、特性を理解・把握する上での参考資料となる。
- ・我々の活動のバックボーンの一つになっている。
- ・取り組みに対する参考となった。
- ・わかりやすく解説されていた。
- ・統計については、初学者にも理解しやすい表記をして下さい。
- ・調査研究の内容が公正で、安心できる。
- ・高年齢者の雇用の問題などについて、大いに参考にしています。
- ・時宜を得たテーマについて、客観的な知見を提供してくれている。
- ・他では得られない調査結果である。
- ・個人ベースでは限度があるが、全国的規模で調査・分析が可能。
- ・労働関係で、公正で大規模な調査が実施できる数少ない機関になってしまっている。
- ・裏付けの統計などが整理された形で提示されており、県が事業を企画する際に、考え方の大枠の整理に役立つ。
- ・継続して、調査研究をしてほしい。



- ・新しい情報、学問的にレベルの高い上質な情報を入手することができる。
- ・研究活動、教育活動において基礎的な資料として重要である。
- ・大学等では実施できないような大規模調査が行われており、その成果物は大変貴重である。
- ・興味のある情報を提供してもらった。
- ・その時々テーマについて丁寧な分析がされており、自分の研究にも役立つから。
- ・政策を補充する研究として利用している。
- ・非常に内容も深く広範囲のフォローがある。ただもう少し広く情報がほしい（日米に偏る？）。
- ・個人ではできない調査を行ってくれるから。
- ・信頼できるデータが得られる。
- ・他の研究機関には期待しにくいような綿密な調査研究が実施されており、成果の質も高いため。いつも参考にさせてもらっています。
- ・ペーパーものは（かさばるし、失くしますが）有難いです。
- ・中国についてより情報が欲しい。
- ・成果物を研究資料として度々利用している。時には、教育の中で講義資料あるいは学生の参考資料として利用している。
- ・up-to-date なデータ。
- ・「キャリアインサイト」「キャリアマトリックス」はもつと普及すべきである。
- ・労働政策の流れ、トレンドの背景の理解に役立っています。
- ・労働・労働市場に関する先行的な探索的研究が多く、新しい知見を入手することができる。
- ・外国の労使関係のレポートが特に興味を引きます。
- ・職業知識があまりない方に、仕事の概要を説明するときに役立っている（特にキャリアマトリックス）。
- ・以前利用したことはあるが、現在は利用していない。
- ・具体的な数値を基本に精度の高い情報が得られた。

○「メールマガジン労働情報」について

問 15 「メールマガジン労働情報」を利用されたことがあると回答された方に伺います。「メールマガジン労働情報」が「有益」「有益でない」と判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

- ・社会保険労務士として企業からの相談に対応していく上で客観的データの提供を受けられる媒体の一つとして非常に有益に利用させていただいております。
- ・時宜を得た問題に対する局所の情報や資料ソースを得られる。
- ・調査報告が読める。法改正の動きが把握できる
- ・新着情報等により動向を知ることができる。
- ・最新の労働関連情報を届けてくれる。
- ・情報が収集できる。

- ・有益なものもある
- ・労働分野に関する情報が、まとめて提供されるから。
- ・スピーディな情報発信。
- ・リアルタイムで各種情報が居ながらにして入手できる。こんな便利なものはない。
- ・フレッシュな情報をまとめて見ることができるため。
- ・JILPTが何をしているか、どんな公的統計がでたかがダイジェストでわかる。そこから必要なものを深ぼりする形で用いている。このまま大きく形を変えないでほしい。
- ・直近の情報の収集。
- ・判例などタイムリーである点で参考になる。
- ・情報が早く、詳しい。
- ・時機に応じた内容を提供していただいています。今後も継続される事を期待します。
- ・各種セミナーなど、アクセスするのに便利。
- ・一般新聞等、マスコミに出てない（又は出ていても詳しくないので）資料、情報が早く、適確に公表されている。
- ・速報性。
- ・とくに海外情報は貴重。
- ・時事的で分かりやすい。・内容は大変に有益であると思う。
- ・タイムリーな情報を入手できる。
- ・労働情報を知得するのに便利、好都合、もう少し情報等（個別事項についての）を多くしてほしい。
- ・時宜に合った情報の入手ができる。
- ・簡潔で読みやすく、情報出所へのリンクがあるので必要に応じてすぐに詳細情報にアクセスできるので便利。
- ・タイムリーな情報。
- ・まとまりがない。
- ・各種資料として利用できる。
- ・時宜に即した情報が得られる。
- ・実務に役立つ
- ・キャリア教育支援に活用している。
- ・タイムリーな情報が得られる。
- ・時宜に適した、研究・教育に大変役立っているから。
- ・政府、労使用団体の情報が迅速に伝えられるから。
- ・整理されていて見易いし、幅広く、スピーディーな情報を得られるため。
- ・最新の情報を幅広く入手できるから。
- ・メルマガにしては取材が充実しています。
- ・必要な情報を簡便に入手できるため。
- ・幅広い情報がある。
- ・情報の幅が広く、イベントなども他団体のものも含まれており情報ソースとして有益。
- ・今のままで良い。

- ・「現状では」ただ読んでいるだけだから。
- ・各種情報提供により、仕事に役立つ。
- ・スピーディーに関連記事がまとまり配信される。
- ・時局的課題を分析する際のツールとなる。
- ・労働関係情報がまとまっており、タイムリーに確認でき、利用価値が高い。
- ・フォーラムや調査結果などがタイムリーに分かる。
- ・労働、経済の主要なニュース動向の全体が分り、データベースとなる。
- ・最新の労働関係の情報を紹介している。
- ・新しい情報、新聞等で見逃した情報が得られる。
- ・タイムリーな情報が入手できる。
- ・精度の高い労働情報をすぐ活用できる。(特に労働判例)
- ・新しい情報をタイムリーに知ることができるので。
- ・up to dateな労働関係の動き、新しい判例を知ることができる。
- ・メールマガジンは分量・タイミング、内容のまとめなど、大変良いメディアだと思う。
- ・地方にいたので、早く情報を入手できる点が良い。
- ・労働関係の最新のニュース・情報を知ることができる。
- ・真の情報が入手可能。
- ・貴重な情報が容易に入手できる。
- ・タイムリーな情報が得られ、私の担当する大学講義でも紹介・活用させていただいている。
- ・時節の情報や、ポイントとなる情報が得られる。
- ・気軽に情報を得ることが出来るため。
- ・労働関係の動きがわかりやすい。これだけ包括的なものは他にない。
- ・新聞では得られない専門的な記事がある。
- ・他のメールマガジンと比較し、クオリティが高い(タイミング、視点など)。
- ・情報量が多い。
- ・関係事項について最近の正確な情報を提供してもらえる点で極めて有益である。
- ・タイムリーな情報であり、視点がしっかりしています。
- ・その文字から広がるものをつかむためには不要。特に中学生の子供などには有益とは思えない。
- ・世の中の動向にタイム・ラグなしで触れられる。
- ・見だしが見にくい。
- ・トピックをカテゴリに分けて教えていただけるため。
- ・タイムリーな情報発信がなされること。
- ・海外で、日本の労働事情・労働法に関心のある方々への情報提供。
- ・日常的に自分が直接に関連していない分野での労働という認識が得られる。
- ・メールマガジンで送られてくる情報を全て自分で収集するのは不可能だから。
- ・多くのメルマガがある中で読む余裕がない。
- ・コンパクトでありながら、利用価値が高い。
- ・Adob.acrで開く資料が興味深い。やゝ、煩わしさはある。
- ・迅速性がある。
- ・広範囲の情報が得られやすい(テーマ別であるのが助かる)。

- ・速報性があり、かつ、有益な情報が多い。クリッピング機能があればなお有用である。
- ・タイムリーな情報が提供されるから（4名）。
- ・毎回必ず内容チェックし、活動に有益な情報を得ている。労働団体としては、行政・統計・労使・動向・海外・判例命令などタイムリーな情報提供を受けていると思っている。内容の記事に関するJILPTの研究資料が参照できる様になっているが、膨大にならない程度に、他の学者・研究機関の関連資料紹介等があると助かる。
- ・今日的課題をテーマに取り上げ、有益である。
- ・毎号クリックして労働情報を入手する参考としています。
- ・時宜に応じた情報をまとめて入手できる。
- ・時機を得た情報が豊富です。
- ・内容は有益なものがあるが、あまり読まないということ。毎週送信されてくるので新鮮味がないだけである。
- ・JILPTの窓口として、及び労働界全体の流れを概観するに有益。
- ・国内の労働関係の最新情報に触れることができる。
- ・時宜を得た内容を把握することができるため。
- ・最新情報がわかるから。
- ・最近の労働関連の政策動向がわかる。リンクが貼られているので、ここから多様な情報へのアクセスが容易にできる。
- ・キャリアマトリックスの紹介に等に役立つ情報が多い。
- ・日々の労働情勢の流れを知る上で欠かせない情報です。
- ・当県で実施した催事を掲載していただいた。

#### ○月刊情報誌『ビジネス・レーバー・トレンド』について

問 18 『ビジネス・レーバー・トレンド』を利用されたことがあると回答された方に伺います。『ビジネス・レーバー・トレンド』が「有益」「有益でない」と判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

- ・海外労働事情は、よく読んでいます。
- ・私自身の研究テーマに関係した様な情報、資料等を得られる。
- ・わかり易い内容である。
- ・各方面から1つのテーマを掘り下げているため。
- ・貴機構の研究成果を、団体の活動の方向性等の参考としているから。
- ・時宜を得たテーマを取り上げている。
- ・有益なものもある。
- ・その時点での重要なテーマを、簡潔にわかりやすく取り上げてくれるから。
- ・特集テーマが時代の必要にマッチしていること。個、論者間に連携がないためか一貫性を欠く場合があり、共通テーマで各人の分担領域・重複領域への、筆者読者双方への“テーマ”の狙いを明確にされたい。論争としてあつてよい。
- ・読みやすい。難しいテーマの平易な解説がよめる。

- ・参考資料となる。
- ・時宜に適ったテーマを設定して、掘り下げているので大変参考になる。
- ・国内外の情報が早く知ることができるため。
- ・メルマガと同じようにダイジェストとして大まかな情報を得るため用いている。
- ・各種調査による実情把握に有益。労使双方の動向などを把握することに有益
- ・その時々内外の問題状況に関するデータが得られるため。
- ・勉強になる。役立つ。
- ・読みやすく、実によくバランスとれている。編集方針が優れている。
- ・ランダムに目を通しますが、その限りで有益。
- ・テーマの選択がよい、要領よくまとまっている。
- ・有益ではあるが、他の機関でも可能な活動である。
- ・大体知っていることばかり、という印象。
- ・詳しくない分野の概要を知ることができる。
- ・特集テーマが時宜に適っている。
- ・タイムリーな問題に関する報告が良い。
- ・最新のトピックスについて多角的な意見が集約されている他、わかりやすい解説が加えられている。
- ・最新の課題を厳密に調査し、報告している。
- ・最新の成果を平易に解説しているため。
- ・労働問題の現代的課題に接近する糸口をわかりやすく解説していて、学生への説明に適している。
- ・時宜にかなったテーマを取り上げている。
- ・テーマ毎に、各界の意見を収録し、最新資料を活用している努力が大変評価に値すると考えるから。
- ・最近のトレンド、海外情勢が適確に伝えられるから。
- ・情報の保存整理に便利。
- ・時を得た企画となっている。
- ・労働関係の情報誌として内容が濃いから。
- ・労働行政推進の参考としている。
- ・業務に活用できる。
- ・時々の社会課題が簡潔に指摘されているので。
- ・読み物として読めるから。
- ・各種調査や情報提供が仕事に役立つ。
- ・一つのテーマであるもののいろいろな切り口で、掲載されていること。
- ・重要な資料、指標として引用出来、諸会議を進行させる際に役立つ。
- ・当方の課題と合致する場合は参考にしたり詳細を見たり、講演を依頼している。
- ・ビジュアル、読み易さ。
- ・内容の総合性。
- ・特集が充実していることがある。
- ・一般に関心のあるテーマで特集を出すのは有益である。読みやすい点もいいと思う。
- ・毎回様々なテーマの研究などが載るのでためになる。
- ・業務に係る情報を得ることができた。

- ・新しい情報、新聞等で見逃した情報が得られる。
- ・現在の動向を知ることができるので。
- ・テーマによる。また対談、座談会は読みにくい。基礎的な情報、新しい動きなど、きれいに作成されていると存じます。
- ・現状でよい。
- ・時宜を得た情報が提供されるため。
- ・タイムリーなテーマが多く、記事も学術誌と一般誌の中間に位置する感じで読みやすい。
- ・テーマ設定の適切さ。
- ・興味深い記事が多い。
- ・現在の課題を深く多面的に分析しているから。
- ・興味深い統計情報がある。
- ・要点をおさえてまとまっていて活用しやすい。
- ・内容が充実しているから。
- ・サッカー・ボールのあとを追いかけてすぎ、ボールがいまいないポジションでの準備も重要である。
- ・時流にあった情報が得られる。
- ・内外の労働・社会情勢を遠観する資料として活用。
- ・編集が真剣であること、本当にまじめに書いています。
- ・文字、その他を見るにとどめるのみでその文字から広がる想像力などは養えない。
- ・労働情勢についてマクロ的視点で見られると思うから。
- ・特集記事の中に、興味深いものがある。
- ・必要な時に、情報をテーマ別に得る際に活用している。
- ・情報を参考にしている。
- ・海外投資 Foreign Direct Investment と労働法・労働問題を研究している者にとっては、BLTの記事は、法的側面（よりは）と実務的内容も掲載されている点が有難い。外国人雇用、(2011年2月)職業訓練雇用機会、正規雇用など。(2010年7月)
- ・日常的に自分が直接に関連していない分野での労働という認識が得られる。
- ・手頃なボリュームで様々な分野のトピックスに関する分析等を平易にまとめてくれている。執筆者の陣容も一流で信頼が置ける。また、教科書的にも使える(教材としても優れている)。
- ・取り上げるテーマが幅広く非常に興味深く読ませていただいております。
- ・より多くの方々に研究成果を発信する上で、きわめて有効であると考えます。
- ・情報が詳しい。
- ・アナログであることの良さがある。しかし内容・構成など工夫を求めたい。
- ・情報の質が高い。
- ・専門的なテーマをわかり易く、解説しており、大学の学生や一般社会人にもすすめられる。
- ・直接担当する業務ではなくても、その周辺の事情や、それがどのように影響を与えているのか？を知っておくことは非常に有益であり、かつ重要と考えている。

- ・時宜を得たテーマに沿った特集が組まれている。
- ・内容が充実しており、時宜を得たテーマ・内容となっており、大いに参考になっている。
- ・研修会の資料として使用している。
- ・掲載内容が大変良質で程度が高く信頼できる。業務（人事・労務）に活用できる内容である。
- ・知りたい課題の情報が多数載っており、バックナンバーも活用できる。
- ・研究報告や取材に基づく情報などがテーマに別にしてかつ、内容的に評価できる記事が、読みやすい形で提供されている。団体向けというより多くの購読者を広げるようにご努力されればよいのではないかと思います。
- ・タイムリーな内容で参考になります。
- ・テーマを選んで有用なものを活用しています。
- ・法改正などの時、改正内容の理解について役に立った。
- ・学生の就職支援に携わっているのも、大変参考になります。東北関東大震災が発生しましたので、若者の雇用（新卒者）についてのテーマを組んでもらいたい（連載記事のようなものでも可）。
- ・タイムリーな内容が学術的な側面から取り上げられている。
- ・入門者向けにわかり易い情報を提供している。
- ・「社員研修の成果測定の方法」「就職・採用活動の早期化・長期化あるいは新卒一括採用のもたらす弊害」についての詳細な特集を組むことを提案したい。
- ・全てが有益ではない。特に新しい視点は見えない。特に最近のものにおいていえる。
- ・特集テーマについて多面的にアプローチしていて参考になります。事例なども豊富で参考になります。
- ・興味のある分野についての情報が紹介されていた。
- ・大学生に読ませるレベルの情報であり、教材や資料として優れている。
- ・①時宜にあった編集、テーマを選定している。②調査結果、海外情報など参考になる。
- ・調査研究の選択が政策に対する中立性を反映していない。
- ・最新の労働問題傾向が分かること。統一性されていること。
- ・タイムリーな話題を取り上げてくれるため。
- ・2011.3月 第2特集 産業政策課題のトピックス 公契約条例 今年の自治体要請の柱の1つに公契約に関する意見書採択を考えている。条例制定について自治体での制定後の効果についてフォローしていただきたい。
- ・最新情報がわかるから。
- ・大学の授業で資料として使用することがある。
- ・最新情報を無償でダウンロードできる。
- ・学者・研究者だけではなく、働く人々、経営者、労働組合にも役立つようもう少しソフトタッチにはいかがですか。学者・研究者は反対するかもしれませんが、現実社会を支えているのは、上記の人々であってシンポジウムでも、働く人々を1人でも2人でも入れないと私のようなジャーナリストにとっては、机上の研究結果だけでは満足し得ません。
- ・時代に対応した適確な情報を提供していただいている。

○月刊誌『日本労働研究雑誌』について

問 21 『日本労働研究雑誌』を利用されたことがあると回答された方に伺います。『日本労働研究雑誌』が「有益」「有益でない」と判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

- ・資料はよく活用させていただいています。
- ・論文に参考になるものが多い。新書解説も良い。
- ・もう少し早く一般公開して欲しい。
- ・テーマ設定がよい。
- ・貴機構の研究成果を、団体の活動の方向性等の参考としているから。
- ・今や、この分野の唯一の専門誌といえる。論文の水準も高い。
- ・活用できない。数字をこねくりまわしているだけ。
- ・ものによる。
- ・特集テーマが広い割には、各論文のテーマが狭すぎてよくわからない。労働経済学のディシプリンの影響が強すぎるのではないか。
- ・高度な研究結果が読める。
- ・研究者によっては素晴らしい論文があるから。
- ・研究・教育に役立ったから。
- ・時々興味深い論考が掲載されるので。
- ・日本の労働法学者の意見や学術成果を見ることができると。
- ・労働経済の分野に偏りすぎている。
- ・国内のトップジャーナルであり、様々な分野の質の高い研究成果が掲載されている。これなくして、日本の労働研究は語れない。このまま頑張ってもらいたい。
- ・法律論、政策論の両方について考える重宝な情報として活用。
- ・研究者以外の論文も提供して欲しい。
- ・労働市場における使用者の横暴について、告発的な分析。現実の労働組合「運動」が、企業内化かつ正規従業員のものとしてしまっている問題。
- ・専門研究論文が多く掲載されているため。
- ・居ながらにして、国内外の情報が入手できる。
- ・年次研究成果として資料価値の高い、品位のある論点を提起している点の評価している。
- ・一つ一つの論文が秀れており、啓発される。
- ・労働問題を対象とする学際的研究雑誌は他に存在しない。
- ・時宣を得た情報の提供源として、利用させて頂いている。
- ・隔月刊でも良いのではないのでしょうか。
- ・最近の労働事情がよくわかり理解しやすく体系的である。
- ・水準が高い。
- ・研究の内容は有益ではあるが、通常の労働関係の学会等に任せるべきであり、予算を投入すべき活動ではない。現状では、学会の健全な発展を阻害している面もある。



- ・その時の私方の活用の度合いによる。
- ・論文作成に参考となった（参考文献など）。
- ・他に比肩することのない研究雑誌である。
- ・類似のものがあまりないため。
- ・ダメ論文が少ない。
- ・関心のあるテーマをとり上げている。
- ・かつて定期購読していたが、学術的な内容が多いので仕事にすぐには役立たず、止めました。
- ・内容が分かりやすい。
- ・「その昔」の利用なので、具体的に指摘できないが、有益であった。
- ・時々使っている。
- ・貴重な研究成果が多い。
- ・専門性が高く、非常に参考になる。
- ・学問的に厳密である。
- ・専門的知見が広がるため。
- ・カレントなトピックがコンサイズにまとまっている。
- ・各判断の参考となる。
- ・論文の水準が高く、必ずしも狭い「労働」に囚われずより広い視野での研究成果が提供されている。・学際的な研究に積極的にとりくんでいる。
- ・研究水準が保証されていて、現在の研究動向や到達レベルがわかる。
- ・研究動向が把握できるから。
- ・研究的に価値のある論文が掲載されている。
- ・あまり読む気にはならないが、必要。
- ・今、労働関係で何が問題となっているかを知りうる。
- ・労働行政推進の参考としている。
- ・重要な資料、指標として引用出来、諸会議を進行させる際に役立つ。
- ・最近使っていない。
- ・毎号のテーマ設定とそれに係わる最新の学説、研究、論点が勉強できる。
- ・芸術的处理に多くの説得性がある。
- ・学術誌として貴重。
- ・調査分析方法の習得。
- ・労働に関する新しい知見を知ることができる。
- ・研究資料として刺激を与えて頂いています。
- ・自分では集められないデータが載っている。
- ・近年は特集主義の編集になっているが、特集テーマが時宜に即し、執筆者も気鋭の人を掘り出している。
- ・時々時宜を得たテーマで特集を出すのは有益である。
- ・ハローワークの業務に活用できる内容が多い。
- ・情報として不足していると思う。
- ・分析の視点、方法を知ることと、労働研究のトレンドを知る上で有益。
- ・必要な情報を確認することができる。
- ・一つのテーマについて、深く掘り下げたレポートは、仕事においても役に立つ。
- ・関心のあるテーマが取り上げられている。

- ・労働問題に関する幅広い学問領域を横断的に取り扱っており、その水準も国内隋一であること。
- ・80年代、90年代、00年代、と比較していくと、過去のテーマより、小粒化している様に思える。若手研究者の執筆の場があるのは好ましく思います。
- ・実用的でないのが残念。
- ・研修や、講演の時の調べものに最適である（読む量が適当である）。
- ・「ビジネス・レーパー・トレンド」より学術的で、レベルの高い内容を知りたいときに役に立つ。
- ・労働経済、労働政策に関する研究は非常に重要である。
- ・研究水準が高い。
- ・研究者は知識袋として必要だ。
- ・興味深い論文が多い。
- ・研究が重要。特に、時機を得た質の高い論文が多い（小杉、堀、岩脇各氏など）。
- ・質的水準が高い（商業誌のような偏りが無い）。
- ・著名人の意見・考え方を参考にできる。
- ・全てが有益であるとは思わないが、相対的に有益であると感じている。
- ・日本の労働市場に関する良質な研究が発表されており、非常に有益である。サーベイ等も役に立つものだと思う。
- ・余りにも細かく、技術的な研究に傾倒しすぎる。（「有益」と「有益でない」の間）
- ・学術的レベルが高く、かつ、広く情報源が得られる。
- ・学界の動向を知るのに有益。
- ・他出版のものより細部を意識して作られているように思います。
- ・毎年の労働政策研究会報告は時宜にかなった有意義なものだと思う。
- ・NO.607（Jan.2011）「経済のグローバル化が日韓労働者にもたらす影響の総合的研究」が有益。
- ・情報収集に役立つが、ホームページが充実していればそれでも可。
- ・長年の研究の蓄積がなされており、日本の労働問題研究を歴史的に研究する上で重要な資料である。
- ・労働についての深い考え方を構成するのに有益。
- ・自分の研究の示唆になった。
- ・我が国の労働分野の学術誌としてトップの地位を確立しており、収められている論文の質が高い水準で担保されているから。
- ・研究上よく利用させていただいておりますが、実践的な研究が多く大変参考にさせていただいている。
- ・充実した内容である。
- ・永年の実績ある研究誌であり、今後も是非継続していただきたい。
- ・私自身の論文に時々引用しているから。
- ・諸外国の新しい政策・立法の紹介、国内の労働事情の新しい紹介が面白い。
- ・講演、執筆、裁判等に有益である。
- ・論文のレベルが高い。最新の分析が発表されている。
- ・学術的レベルが高い。
- ・研究の質が高い。

- ・編集方針が、大所高所に立った視点から行われており、また、論文等の内容も学術的水準が高いものが多い。
- ・ホームページから雑誌内容が検索できて、内容が見れるようにしてほしい。
- ・研究内容が充実しているものがいくつかあること。
- ・他の資料にはない内容のものが掲載されているため各種のセミナー等に活用できた。
- ・我々の活動のバックボーンになっている。
- ・テーマによっては有益であり、いつも利用している訳ではない。
- ・〈提言〉などは読むようにしているが、その他は〈特集〉内容で興味ある部分しか読むことがない。しかし、この種の研究雑誌としては価格もリーズナブルであること。
- ・今日的課題に取り組んでいる。
- ・自分の研究に有益である。
- ・この分野で信頼される論文集。
- ・論文の質が高い。
- ・労働関係の専門誌として、高い水準を維持している。
- ・データの信用性もあり、有益と判断。
- ・レベルが高いものが多いが、それは他機関の人によるものが多い。
- ・レベルが高い。
- ・高水準学術雑誌として信頼している。
- ・実務への視点をもっと欲しい。
- ・(国内の)労働問題に関して最も優れた査読誌であり、研究対象としても、投稿先としても優れているから。
- ・労働運動の分野がほとんどない。
- ・まとまっている。見やすいと感じる。
- ・学術的である。
- ・「非正規労働者」特集があり、参照させていただいた。
- ・クオリティが高い。
- ・関心をもっている領域を担っている論文があるから。
- ・水準高いです。
- ・レベルの高い、また統計資料を有効に使った研究・分析成果が利用できる
- ・レフリー制の専門研究雑誌である。
- ・研究成果は、この雑誌にまかせ、具体論はビジネスレーバートレンドにまかせて、その仕分けを明確にしてください。
- ・テーマ設定がしっかりしており、執筆者の水準も一定レベル以上にあり、質が高い研究誌となっている。但し、一部執筆者に偏りが見られるのは残念である。
- ・日本の労使関係を多角的に見ることができる論文等が多い。
- ・専門家が書いた論文や特集記事が、自身の知識を深める上で役立っている。

○統計情報誌『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』について

問 24 『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』を利用されたことがあると

回答された方に伺います。『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』が、「有益」「有益でない」と判断された具体的理由があれば、ご記入ください。

- ・資料作成に有益。
- ・他に同様の比較・調査を行われたものがない。
- ・最新の統計がインターネット上に載せられているので、大変便利。
- ・状況を数値化して捕捉できるから。
- ・手軽に各種データを参照できるので。
- ・統計資料やデータが簡明にまとめられ、示されている。
- ・データが利用しやすい。
- ・最新データを見ることができるため。
- ・ダイジェストとして調べ物の時、最初にみるのに役立つ。
- ・コンパクトに必要な情報が時系列データとして把握できる。
- ・詳細なデータが掲載されていて、研究にも役立つ。
- ・参考資料としての信頼性を評価している。
- ・読みやすく、内容も豊富ですぐれている。
- ・レポートを書く時に参考にした。
- ・データは公共財のように広く利用される。また、収集は個人や研究室では・限界があり、まさに政府が行うべき活動である。
- ・手許において利用するのに好都合である。
- ・最新のデータを楽しみにしている。
- ・加工統計や国際比較の情報が容易に入手できる。
- ・加工されたデータの使い方がよくわからない。使う場面がない。
- ・必要な説明を求められた際、適切なデータであった。
- ・インターネット情報の方が、up to date である。
- ・簡便に利用できる統計である。
- ・ハンディーで便利である。
- ・参考になる。
- ・諸外国の制度や事情などはなかなかわからないので、貴重な情報だと思う。
- ・個人では、収集不能な部分が収録されているから。
- ・講演、講義（大学）に役に立つから。
- ・比較法の基礎データとして使っている。
- ・外国の労働事情がよくわかり日本と比較できるから。
- ・自分で把握していない労働情勢を統計的に簡単に知ることができる。
- ・日本、ヨーロッパの労働関連の比較研究を行っており、情報、データの収集に欠かせない。
- ・まとまった情報として便利。
- ・外国の実態と国内の実態を比較して検討できる。
- ・重要な資料、指標として引用出来、諸会議を進行させる際に役立つ。
- ・コンパクトにまとまっていること。・必要部分をとり出しやすい。
- ・海外の情勢を手軽に見られる。
- ・時系列表示、長期であること。
- ・講義材料に活用できる。

- ・業務に役立つ情報が入手できる
- ・データ整理に役立っています。
- ・自分では集められないから。
- ・外国の実態を手軽に知ることができる。
- ・新しい統計データは Net でとれるが、国際データは比較する意味から、手軽で有益。
- ・資料が多面的な視角で収集・整理されているので。
- ・多くの場合男女別統計がある。
- ・他にまとまっているものがないため。
- ・授業で、データを利用できる。
- ・国際比較データが整備されている。今後更なる比較整備を望む。
- ・国際比較は単なるデータ比較だけでなく、その国の歴史的背景や制度の違いなどを簡単でよいから付記されないと、問題の差異が明らかにはならない。
- ・種々の統計が掲載されているので、参考資料として使いやすい。
- ・データの信頼性。
- ・国際比較資料としてデータが利用できる点。
- ・授業で学生に紹介できる。
- ・他に代わる資料が少ない。
- ・国際比較により、現在の日本における労働政策のあり方を考えることができる。  
さらに、全国に約 100 万人いる教員職種に関する多様なデータが欲しい。
- ・先進国に重点を置きすぎ。今後は後発国のデータが欲しい。(東アジア関連) また、時々(単年度ではなく)歴史的トレンドが分かるような issue も有益だと思う。
- ・エクセルデータでダウンロードできることは素晴らしい。
- ・ハンディで基本的データが得られる。
- ・教材の資源として活用。
- ・踏み込んだよい統計と思います。
- ・情報量に圧倒される。
- ・データを参考とした。
- ・私は FDI and Labor Policy のタイトルで JICA/KCLC 共催の「投資環境整備政策」の講師を 14 年ほど(毎年 2 回)担当し、開発途上国から来日された各国投資政策担当者に、情報提供をしています
- ・労働についての広い見識を得るための、データの存在が有力(とりわけグローバル化の時代として)。
- ・自分の政策研究の考慮に示唆。
- ・労働統計は政府の各種統計を有効に活用し、必要な新しい形のデータを時系列的に提供してくれている。データブックは、慎重さが求められる国際比較を信頼できる機関が整理してくれており、大変に貴重である。
- ・他にこれだけの情報をきちんとまとめた統計・資料が存在しないから。
- ・国内事情では、もっと早く発表される統計結果はあるが、通常考えられる統計発表の新しさなので許容範囲内。海外のものが最も興味深い。
- ・研究に役立っている。
- ・情報の正確さ。

- ・最新の国際比較データが利用し易く、コンパクトにまとめられている。また、『労働統計』には、加工データの有用なものが多い。
- ・各国事情がよく分る。
- ・国際比較を行う情報が他にはなかなかない。
- ・我々の活動のバックボーンの一つになっている。
- ・HP で内容掲載しているものを販売しているが、意味があるのだろうか。こうした資料のあることと掲載事項のみを示したリーフ程度で広く配布した方がいい。また、「ユースフル労働統計」では、資料、調査発表元と掲載事項の案内で「入口紹介」でいいのではないか。
- ・講演や授業で活用できる。
- ・授業等でも活用できる。
- ・労働統計は類似のものがある。データブックは中味が薄い。
- ・諸外国のデータのリリース等、研究をする上で参考になった。
- ・便利、他のものより明確で最新のもの (data) がまとめられている。
- ・便利である。
- ・切り口が面白い。
- ・ちょっとしたデータを知りたい場合に手元にあると便利だから。
- ・他にない国際比較データが収録されている。
- ・学生の教材として。
- ・問 12 で書いたように細部にわたってよく整理研究されており、データブックの領域を超えているように思う。さらに論証関連についてEUとの比較を充分取り上げてほしい。
- ・グローバル化時代に日本の位置付を知ることは重要で、日本的な問題、例えば労働時間問題は先進国とは言い難い労働時間であり、ここ 30 年来本質的には解決を見ない。
- ・国際比較統計は他にあまりなく、又コンパクトに多分野にまとめられているので便利に利用させてもらっている。
- ・包括的な統計が得られる。
- ・便利です。紙質は悪いですが、仕方ありません。
- ・包括的な労働関連統計として便利に利用できる。
- ・up-to-date なデータ。
- ・国際労働比較ができる点。
- ・国際比較 data がわかりやすく、見やすく整理されており、研究に有効に活用できる。
- ・統計数値をすぐに読み取れるため。

問 27 機構が開催する労働政策フォーラムなどに参加されたことがあると回答された方に伺います。それらのフォーラム等が、「有益」「有益でない」と判断された具体的な理由があれば、ご記入ください。

- ・社会保険労務士として企業からの相談に対応していく上で客観的データの提供を受けられる媒体の一つとして非常に有益に利用させていただいている。

- ・労働組合のあり方をテーマにしたフォーラムの開催を望みます。
- ・東京に集中しているので参加できない。
- ・外国人労働者問題のフォーラムに参加したが、少し物足りなかった。
- ・それぞれの内容による。
- ・質の高い議論が聞ける。
- ・日本の労働法学者の意見や学術成果を見ることができるため。
- ・若手研究者の報告の場という点を評価したい。できれば若いメンバーをもっと取り込んでほしい。
- ・その時々テーマが提示されて有益である。回数を年に3回とか4回に増やして欲しい。
- ・実務の担当者を参加させている点が優れている。ただ、司会進行係は、一流の研究者がつとめて欲しい。いい加減なトークショーにはしないで欲しい。
- ・会場に机がなく、メモが取れない。せめて、簡便なテーブル付の椅子などがほしい。
- ・一般論；国際化する日本企業が、進出先でディーセント・ワーク、CSRを達成し得るように、文化、社会面まで視野に置いた、国際フォーラムを拡充することが望まれる。
- ・政府の予算を使って行うべき活動ではない。行う場合はJILPTが企画するのではなく広く企画を公募するという方法がある。
- ・当面の政策課題についての情報、意見が聞ける。
- ・もう少し、広報をして欲しい。
- ・外国人労働者のフォーラムに参加したが、パネリストの選考に工夫が必要だと思った。
- ・実務家による事例報告が有益。
- ・地方で行われていない。学会に便乗して行ってはどうでしょうか。
- ・①民法→労基法→労働契約法→短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の整理と理解。②労使交渉への応用。
- ・専門性があり、先進的な事例の紹介等たいへん理解できた（高令者関係のフォーラム）。
- ・実際に研究者・調査者に聞ける。
- ・幅広い視点での提言をお願いしたい。
- ・最近では、「ホワイトカラーの労働時間」に参加。
- ・個人、団体などの意見は参考になる。
- ・テーマが時宜にかなっており、内容も示唆的である。
- ・新しいテーマ、時機を得たテーマについての学習機会であるので。
- ・テーマによる。主催者に言っても仕方ありませんが、参加者（出席者）で寝ている方や17時ジャストに（終る前の）退出される方が気になります。なぜ出席しているのか不思議です。
- ・最近参加したフォーラムのテーマは「ホワイトカラーの労働時間を考える」「雇用多様化をはじめとする政策研究の今日的課題」「女性が働き続けることができる社会を目指して」内容は充実しているが、時間不足気味でディスカッションが浅い。最近しばしば使用される浜離宮朝日ホール小ホールは机がなくメモを取りにくい。大同生命霞ヶ関ビル大会議室の方が適切。

- ・特に興味のなかった（うすかった）分野の知識関心が増えた。
- ・外国人労働者問題。
- ・研究成果の問題点など考える。
- ・研究に役立つ。
- ・時機を得たテーマであった。
- ・講師、パネリスト等の人選がトップレベル。
- ・普段、聞くことのできない情報が入手できる。
- ・具体的に役に立つ。
- ・各界の担当者・関係者の視界・展望の拡大に有益。
- ・分析が細かく分かりやすかった。
- ・身近で興味深いテーマが多く、勉強になっております。
- ・もっと関西圏で開催して欲しい。
- ・研究者のレベルが高いから。
- ・前回のパートタイム労働者の国際比較などは評価されるべき内容と思っている。
- ・「キャリアマトリックス」の新展開。
- ・「外国人労働者の問題」、大変参考になりました。
- ・言い放し。
- ・内容が比較的、時節の話題のものを取り上げていると感じました。
- ・あるテーマについて多角的な視野からの意見が出ますので役立ちます。但しフロアーからの意見をもっと聞く機会を作るべきです。マイケル・サンデル教授の「白熱教室」のように。
- ・新・日本的雇用システムのあり方。

#### ○機構のホームページについて

問 29 機構のホームページを利用されたことが「ある」と回答された方に伺います。利用されたホームページ情報は何か。

10. その他 ( )

- ・労働問題 Q&A
- ・研究員 profile
- ・欧米主要国に限定されていますが、もう少し領域を広げていただきたく存じます（独仏英米以外にも）。
- ・労働問題 Q&A
- ・リンク
- ・研究報告等の執筆者の検索。
- ・アンケート作成のためにチラ見。

問 31 機構のホームページ (<http://www.jil.go.jp/>) を利用されたことがあると回答された方に伺います。その情報が「有益」「有益でない」と判断された具体的な理由があれば、



ご記入ください。

- ・ 社会保険労務士として企業からの相談に対応してゆく上で客観的データの提供を受けられる媒体の一つとして非常に有益に利用させていただいております。
- ・ 資料はよく活用させていただいています。
- ・ 便利だから。
- ・ わかりやすい。簡潔明瞭。
- ・ 特にキャリアマトリックスは学生にも重宝な情報である。
- ・ 自宅でも仕事場でも好きなときに利用できる。
- ・ 他に同様の比較・調査を行われたものがない。
- ・ (同種のものは) 他にない。
- ・ いち早く情報が得られるから。
- ・ 求める情報に近いものであったから。
- ・ 利用可能な情報・データ・研究成果は他に類を見ないものによる。
- ・ よくできた HP である。
- ・ 研究者によっては素晴らしい論文があるから。
- ・ 最初データを知るのに便利。
- ・ すべて良し。一番の希望は変えないでほしいこと。
- ・ PDF 等で全文を読めるので便利である。
- ・ 最新のトレンドが分かる。
- ・ 最新情報が入手できる。
- ・ 有益かつ質の高い情報として評価しています。
- ・ 極めて up-to-date である。
- ・ 自分の専門的な研究対象でない国の事情についても、“耳学問”的に知ることができるから。
- ・ 現行の労働関係について、参考になることが多大である。労働関係の専門分野ではピカーと考える。
- ・ 現状分析に必要な情報が得られた。
- ・ 種々、その場面での参考点がわかる。
- ・ 雑誌のバックナンバーが読みやすい。
- ・ 統計データは、時系列を参照しやすい。データベースはQ&Aが役に立っている。
- ・ 無料でロードダウンできる。
- ・ よく整備され、検索しやすい。
- ・ 図書館へ行く手間が省ける。
- ・ 貴機構のホームページは、ワンストップサービスのような便利さがあると思っている。
- ・ 仕事に役に立つから。
- ・ 専門情報に簡単にアクセスできる。
- ・ 情報を迅速に入手できるから。
- ・ 調べたい統計がなかった。
- ・ 業務の参考となる (2名)。

- ・当方で主催するセミナーを開催する際、テーマ等の参考になりました。
- ・画面が見やすい。
- ・セミナーの講師の選定などに利用しています。
- ・統計情報のデータを更新してほしい。他の機関の統計データをリンクさせて欲しい。
- ・業務に活用できた。
- ・景気動向指数をはじめとし、各種統計データが滞りなく掲載され資料作成に利用出来ること。
- ・今後、HPを見る様にする。
- ・業務に活用できる。
- ・調査結果が公表／公開されており、無料でいつでもトレースバックできるから
- ・使い勝手があまり良くないから。
- ・各種情報提供が仕事に役立つ。
- ・各種の機関会議で結論・方向づけを行なう際の指標、資料として活用出来た。
- ・統計データを頻繁に使う。
- ・労働関係のデータベースとして大変有用である。
- ・業務に役立つ情報が入手できる。
- ・自分では集められないデータがのっている。
- ・必要な情報不足。
- ・研究テーマ体系図等により、最近の労働政策、問題等のポイントとして、活用している。
- ・他で手に入れにくいものも多く、労働関係の総合的データベースとして充実させていただきたい。
- ・知りたい情報の検索。
- ・タイムリーな情報を高い精度で入手できる。
- ・課題を検討するときのヒントになりますので。
- ・どのような調査研究があるのか調べることができる。
- ・キャリアマトリックスが事業仕分けで廃止となったのは誠に残念。教育と労働をつなぐ重要なツールであるため、情報化社会と言われながら生徒学生が知りうる職業情報は貧弱であり、キャリアマトリックスは、それを補完する機能大。
- ・調べものをする時に、最適である。労働関係の総合シンクタンクである。
- ・業務に役に立つため。
- ・最近の情報を容易に見つけることができるので便利である。
- ・事前に知ること無駄がない。
- ・総合的情報が得られる。
- ・他の機関や団体にはない情報がある。
- ・大学での研究活動に役立った。
- ・行政主催の会議等で発言する際に、参考にさせていただいている。
- ・他にない情報がある。
- ・仕事で参考に。
- ・ホームページは見やすく工夫されている。必要な資料をダウンロードし、すぐに活用できる。
- ・容易にアプローチできること。

- ・アクセス上便利である。
- ・この種のデータは、他にない。
- ・関係資料が教材の検索に有益。
- ・情報量が半端でない。様々に活用できる。
- ・労働統計やQ&Aを参考にしたことがある。
- ・私は FDI and Labor Policy のタイトルで JICA/KCLC 共催の「投資環境整備政策」の講師を 14 年ほど（毎年 2 回）担当し、開発途上国から来日された各国投資政策担当者に、情報提供をしています。
- ・必要に応じて参照できるので便利。
- ・このような研究と情報収集は、日本では他にない。
- ・社会構造における「意識としての労働」の変化。「意識としての労働」と文化との関係、その変化。
- ・労働分野について、ワンストップで詳細なデータ、情報を集められるサイトで他に類を見ない。
- ・ホームページ上から入手できる研究、調査の成果が多く、研究上とてもよく利用させていただいております。
- ・他にこれだけの情報をまとめて提供してくれる統計・資料が存在しないから
- ・他の組織からは得られない、信頼できる資料／知見が得られるから。
- ・各種情報が総合的である。
- ・研究のために有用な情報が集められている。また、労働関係の情報が一括して得られるため、学生等にとっても使いやすい。
- ・山陰地方でイベント等が開催されない。
- ・企業や関係団体等の対外的な場での意見交換に大変参考となった。
- ・労働事情がわかり、仕事の役に立つ。
- ・ジョブカード制度活用時に役に立ちます。（キャリアコンサルタントとクライアントとのカウンセリング時）。
- ・各種研究データが検索しやすいし、使い勝手が良い。又、データとして信頼性が高いため正式文書に使用できる。
- ・論文などの執筆に役立った。
- ・キャリアマトリックスを活用していた。
- ・（専らメルマガを活用させていただいております。）
- ・アクセスが容易で役立つ情報がある。
- ・就職支援に対して、方向性を示してくれるから。若年層の雇用について、有効な政策記事を載せて下さい。
- ・他では入手できない情報、知見を入手できるから。
- ・過去の刊行物における特集などを検索するのに便利であるので利用している。
- ・日本労働研究雑誌は発刊後 6 ヶ月でオンラインで読める事もあり、先行研究の Review として優れている。また、論文データベースも上記の意味で役に立つ。
- ・日本唯一の総合的な研究拠点である。
- ・学術的であること。
- ・労働政策研究報告書をいくつか読ませていただいた。No.128 や No.125。
- ・ウェブ情報が主流になっていく中で、さらなる充実を期待します。
- ・労働関連のデータ・ベース（研究成果・基礎データ）としての利用上便宜で信

頼性が高い。

- ・最新の情報が入手できる。
- ・有益ではあるものの”限定的”と申上げるのが率直な意見です。
- ・タイムリーな情報提供・豊富な資料は学生のゼミ指導に有効に活用している。
- ・忙しい中で、すぐ情報に接し得るので。
- ・統計情報が充実しているから。

## ○その他

問 32 当機構以外では、どのような研究機関の調査研究成果をよく利用されますか。

7. その他 ( )

- ・研究者個人
- ・学会 (関連)
- ・日銀
- ・海外研究機関等 website
- ・企業
- ・アカデックな海外のジャーナル。
- ・IMF、World Bank、日本銀行金融研究所
- ・米国の政府機関、シンクタンク
- ・顧問事業所等で。
- ・連合
- ・連合総研
- ・OECD、ILO など。
- ・国際機関
- ・あまり利用していない。
- ・学会、協会など。
- ・ほとんど他は見ません。
- ・随時必要なものを活用している。
- ・海外の研究機関・ウィーン国際比較経済研究所 WIIW・キール大学世界経済研究所 (ドイツ)・OECD
- ・※類似の機関が多すぎるため、どの組織にアクセスすれば、問題が解決するのか不明。※貴機構がアウトプットされたものの活用事例をうまく PR していただくと、活用度が増します。
- ・全国中小企業団体中央会
- ・学会 (非営利法人)
- ・特に利用していない (5名)。

## 平成22年度 行政評価結果(プロジェクト研究)

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わ ない	全くそ う思わ ない		
研究テーマ:高齢者の就労促進に関する研究 調査シリーズNo.75『高齢者の雇用・就業の実態に関する調査』	1				今後、労働力人口の減少が見込まれ、また、公的年金の支給開始年齢が引き上げられている中で、働く希望のある高齢者(特に60歳台前半)の就業を実現する政策を促進することが喫緊の課題となっている。 本調査は、厚生労働省による高齢者の雇用・就業に関する実態調査(個人調査)が平成16年調査を最後に行われていない中で、就業理由、働き続けたい年齢等の実態について詳細に調査されており、今後、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう施策の在り方について検討する上で有益な調査となっている。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課
研究テーマ:高齢者の就労促進に関する研究 調査シリーズNo.82『定年後の働き方と対応行動—働く人の知恵と工夫—』		1			平成22年6月18日閣議決定された「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ」中の「雇用・人材戦略」において、2020年までの目標を「60～64歳までの就業率:63%」とする成果目標が示された。そして、当該目標を達成するための具体的な取組として、成長戦略実行計画(工程表)において、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるようにするための施策の在り方の検討等を行うこととされている。 今回の調査においては、定年退職に伴う条件・環境の変化が定年退職後に働く労働者の意識と仕事への取り組みにどのような影響を与えるかを明らかにし、定年退職を経験した者が迅速に就業能力を発揮できる要因を探っており、今後労働政策審議会において、制度的な対応を検討する際に、参考資料として活用する予定。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
研究テーマ:高齢者の就労促進に関する研究 資料シリーズ No.72『介護における労働者の確保に関する研究(事業所ヒアリング)』		1			・ 今回のインタビューの対象はいずれも雇用管理面で効果を上げてきた施設等であるが、そのような施設でも中堅リーダー層の人手不足が共通の課題として挙がっているとの指摘があり、今後政策課題を検討していく中で有益な示唆が与えられた。 ・ 各施設に対する採用実績に関するヒアリングで把握した、業務に慣れるまで待つ時間が惜しいために新規採用者を雇うのに躊躇するケースや、採用者の介護経験者の比率が高まってきているとするケース等から、未経験者を雇う事業主を積極的に支援する必要性を認識したところ。(P54、126の事例より) 雇用管理改善の好事例を事業主等に紹介する際に積極的に活用することとしたい。	職業安定局介護労働対策課
研究テーマ:派遣労働者のキャリアパスに関する研究 労働政策研究報告書No.124『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』		1			・登録型の派遣会社を中心に派遣会社におけるキャリア形成の可能性について考察されており、今まであまりこのような主旨のデータがなかったことから、派遣会社における労働者と派遣先とのマッチングの方法や派遣会社における派遣労働者のキャリア形成に対する考え方や、現状把握データとして、今後中長期的な課題の参考となるのではないかと考えている。 ・政策批判的な部分については、当方との見解の相違が見られた。	職業安定局需給調整事業課
研究テーマ:派遣労働者のキャリアパスに関する研究 労働政策レポートNo.8『派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査—派遣労働者16人の代表事例から—』		1			・派遣労働者になるまでの経緯や背景について、個別事案ごとに深く掘り下げられていた。今後の中長期的な課題に対する検討にあたる上で参考情報として活用する。	職業安定局需給調整事業課
研究テーマ:派遣労働者のキャリアパスに関する研究 調査シリーズ No.78『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』		1			・ これまであまり把握されていなかった派遣会社内における派遣労働者の評価制度、賃金引き上げの要因、期間の定めのない雇用への転換例などの実態を明らかにしており、今後、施策を検討していく上での参考となる。 ・ 現在、国会で継続審議となっている派遣法改正案が成立した場合に、規制の対象となる派遣形態を行う派遣元事業主に対し、適正な業務請負への転換や職業紹介事業への転換を支援していくことを検討しており、その方向性が派遣元事業主が描く今後の事業方針(請負事業への転換や紹介事業の拡大をして継続する)と概ね合致していることが確認できたのは、今後、施策を実施していく上で、留意しておくこととしたい。	職業安定局需給調整事業課

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わ ない	全くそ う思わ ない		
研究テーマ:派遣労働者のキャリアパスに関する研究 調査シリーズNo.79「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)」		1			<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先における派遣労働者のキャリア形成、就労状況(ひととおり業務ができるようになるまでの期間、教育訓練の実施状況、派遣社員の働きぶりに対する評価など)を明かにしており、派遣元、派遣労働者の調査と組み合わせ、中長期的な施策の検討にあたり参考となる。</li> <li>また、政府の新成長戦略において、「派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員の転換の推進」が謳われており、調査結果のうち、「派遣社員と同様の仕事に携わっている従業員の有無(正社員と同様の業務とする割合が7割と多い)」、「正社員との均衡処遇に対する意識(派遣先の約50%は意識)」などは、今後、施策を行っていく上で留意すべき有益な指摘と考える。</li> </ul>	職業安定局給付調整事業課
研究テーマ:シングルマザーの仕事と生活 ディスカッションペーパー10-07「母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか」		1			<p>この研究報告書には、母子家庭が就業自立を図るための3つの重要な提言が盛り込まれているが、厚生労働省としても下記のとおりそれぞれ重要な課題と認識し、取り組んでいる。本研究報告書における提言は、各種施策の有効性、優先順位を学術的に分析していただいた点において、今後の施策の推進に当たって、参考になるものと考えている。</p>	雇用均等・児童家庭局総務課
研究テーマ:地域の企業・産業集積と雇用創出・雇用喪失に関する研究 資料シリーズNo.82「中山間地の雇用創出」			1		<ul style="list-style-type: none"> <li>地域雇用対策として、企業誘致だけでなく、地域の資源を活用した地域の関係者の創意工夫による雇用創出を促進しているところであるが、本研究で示されている成功した地域に共通した雇用創出の成功要因について、地域雇用創出に携わる多様な主体の認識や意識形成、積極的な参画を促す条件整備や組織作り、地域外の視点を持ったキーパーソン等の重要性について分析されていることから今後更なる地域雇用対策を検討する上で有益である。特に、中山間地に限らず、企業誘致等が望めない地域では、3セク会社により雇用創出を図る場合が多みられるが、3セク会社のビジネスモデルとしても参考になる。</li> <li>本研究でとりあげられた中山間地での雇用創出の具体的な事例は、成功のポイントが具体的に示され、雇用創出に取り組む他の自治体にとっても参考になるものであり、これらの事例を雇用創出の取組の好事例として紹介する等活用していきたい。</li> </ul>	職業安定局地域雇用対策室
研究テーマ:地域の企業・産業集積と雇用創出・雇用喪失に関する研究 ディスカッションペーパー11-01「新成長戦略による地域の雇用誘発シミュレーション」			1		<p>人口減少下で、就業率を高め、我が国の経済を維持するためには、生産性の向上とともに、地域において特色を活かした雇用を創出し、多くの人が働くことができるようにすることが重要な課題となっている。</p> <p>新成長戦略においては、我が国全体として、成長分野を定め、重点的に投資することとしているが、それを実現するためには、地域においてどのような取組が行われる必要があるか、また、地域の雇用がどのように変化するかを予測しておく必要があり、この研究はその二つに合致したものと評価できる。</p> <p>また、TFPなどの議論がされる中で、諸外国の動向が地域にどのような影響を与えるのかを分析していることは、今後、地域における雇用対策を考える上で、知見を与えるものであると評価できる。</p>	職業安定局雇用政策課
研究テーマ:地方企業の人材確保と地域間労働移動の研究 調査シリーズNo.76「中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査ー主力人材確保の円滑化に向けてー」			1		<p>本アンケート調査により、地方へのU・Iターンを促進することは、地方企業における人材確保に一定の効果があることが明らかになった。また、U・Iターンの今後の採用については、地方企業の多くが「どちらでもよい」と回答している一方、U・Iターン者に対して特有の能力等を期待していることも明らかになった。</p> <p>今回の調査結果については、今後、首都圏等を中心とした大都市圏に在住している者で地方での就職を希望している者を支援している「地方就職希望者活性化事業」の充実強化のための検討において、参考としたい。</p>	職業安定局地域雇用対策室
研究テーマ:ワークライフバランス実現のための労働時間に関する研究 労働政策研究書No.128「仕事特性・個人時間と労働時間」			1		<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事特性と労働時間との間には因果関係があることは想定でき、また、個人特性、管理職特性と労働時間との間にも関係があることは想像しうるものではあったが、本研究でそれらが実証的に確認されたことは、重要と思われる。</li> <li>これらの中で、「個人特性」や「管理職特性」などとの関係については政策にどう活かすかは正直難しいが、労働時間の問題に関わる様々な事実発見について、今後、例えば、「政策で対応できる部分」「労使の自主的取組で解決しうる部分」「労働者自身の自覚も必要な部分」などと、より分けていくためにもこうした調査研究は有用だと思われる。</li> <li>将来的には、事務系労働者の実態を踏まえた労働時間法制の在り方を検討せねばならないこととなるが、検討に当たっての貴重な資料の一つとなるだろう。また、報告書の中では、事業所内で効果的に機能しうる労働時間対策の提案もなされており、担当課において、労使での自主的な取組を促すに当たっての参考ともなった。</li> </ul>	労働基準局労働条件政策課

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそう 思わな い		
研究テーマ:ワークライフバランス実現のための労働時間に関する研究 労働政策研究書No.127「妻からみた夫の労働時間―労働時間に関するアンケート調査(妻調査)」結果分析」		1			<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働の問題を、ワーク(労働力再生産)の側面から見ると妻への調査を行うという手法は、斬新であるが、本人の主観から距離を置きつつ、完全な他人ではない家族の視点ということで、ほどよく実態が捉えられていると感じ、参考となった。</li> <li>特に長時間労働による心身の摩耗は本人が気づかないことが多いが、健康確保の観点からはそれへの対処が命に関わる大きな課題であることから、妻の目を通した本研究成果の普及により、労働の現場に警鐘を鳴らしていただきたいと思った。</li> <li>政策的には長時間労働が労働者本人の生活のみならず、家族との生活、ひいては、妻など家族自身の就業を及ぼすとの今回の事実発見から、仕事と生活の調和に係る施策の参考とさせていただきますが、のみならず、職業と家庭との両立や女性の就労促進に係る施策を担当する部門でも参考にされるのではないかと料する。</li> </ul>	労働基準局労働条件政策課
研究テーマ:契約社員の人事管理に関する研究 労働政策研究報告書No.130「契約社員の人事管理と就業実態に関する研究」		1			<p>多様な有期契約労働者の中でも、短時間労働者(パートタイム労働者)、派遣労働者、定年後再雇用者(嘱託)等、従来から典型的な形態として注目されてきたタイプ以外の就業実態にある者、すなわち、いわゆる「契約社員」を正面から研究対象と捉え、そのリーマン・ショック後の実態をヒアリング調査及びアンケート調査の両面により把握しようとした点で、意義のある研究となっている。</p> <p>なかでも、正社員登用制度の存在が、従業員にとって「雇用の安定性」「現在の仕事全体」についての満足度を高めるだけでなく、「会社の業績向上」に貢献しようとしている」「スキルを高めようとしている」といった仕事意欲も高める効果を持つことが示されたとの分析は、今後の施策の方向性の検討に有益な示唆を与えるものである。</p>	労働基準局労働条件政策課
研究テーマ:中小企業における人材育成・能力開発 労働政策研究報告書No.「中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発」		1			<p>中小企業は大企業に比べ資本や設備に乏しく、様々な経営環境の変化に適応するため労働者の個々の能力向上が求められる場合が多い。</p> <p>しかしながら、中小企業においては時間的制約や資源的制約、更にはノウハウ不足などのため人材育成や能力開発が不十分なものになりがちであり、このため中小企業に対する政策的支援の必要性が高いと考えているところである。</p> <p>今回の研究では、機械・金属関連産業に属する中小企業とそこに勤務する従業員を対象にアンケート調査等が実施されており、その結果を分析することにより機械・金属関連産業に属する中小企業に対する人材育成・能力開発の政策的支援の在り方や方向性についての検討結果が示されている。このため、本研究成果は今後の能力開発関係政策の企画立案に対して大いに参考となるものと考えられる。</p>	職業能力開発局総務課基盤整備室
研究テーマ:中小企業における人材育成・能力開発 調査シリーズNo.74「中小サービス業における人材育成・能力開発―企業・従業員アンケート調査―」		1			<p>昨年12月30日に閣議決定された「新成長戦略(基本方針)」では、「非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の『ジョブ・カード制度』を『日本版NVQ(National Vocational Qualification)』へと発展させていく」とされている。</p> <p>この閣議決定を受け、現在、政府では「実践キャリア・アップ制度」(日本版NVQ)の導入・普及に向けて検討を行っているところであるが、同制度の検討に当たっては、既存の職業能力評価、資格、訓練カリキュラムなどのツールを有効に活用することとされている。</p> <p>今回のアンケート調査においては、中小サービス業における人材育成・能力開発について、業種間、従業員規模間の異同を示して各業種の特徴や従業員規模による影響を明らかにしており、今後、「実践キャリア・アップ制度」の検討過程において活用されるものとする。</p>	職業能力開発局総務課基盤整備室
研究テーマ:非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究 資料シリーズNo.67「ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題―雇用型訓練実施企業に対する調査より―」		1			<p>雇用型訓練を実施した企業を対象として、企業側からの訓練に対する評価等を取りまとめたことともに、制度に対する意見・要望等を詳細にまとめていただき、制度への課題や普及方策に係る提言がなされているものであるが、これまで、雇用型訓練実施企業からの声などを統計的にとりまとめたものを厚生労働省として十分に有していなかったことから、当該調査研究報告については、ジョブ・カードに対する企業からの意見をとりまとめた資料の参考として活用するとともに、今後の雇用型訓練の普及を進める際や制度の見直しの際の検討材料とするなど、有効に活用できるものとする。</p>	職業能力開発局実習併用職業訓練推進室
研究テーマ:キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究 労働政策研究書No.128「若者統合型社会的企業」の可能性と課題」		1			<p>本報告書においては、サポステでの支援を経てもなお一般就労に移行できない若者に関し、行政が、こうした若者を支援する「社会的企業」を支えていく方策に係る政策提言がなされていることから、今後のサポステ事業の展開を検討する上で直接有用であると思料。中でも、支援者の専門性の向上や、サポステの特徴であるネットワークの結節点となる中間支援組織への支援に係る提言については早急に検討したい。</p>	職業能力開発局 キャリア形成支援室

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価：政策の企画立案に役立つか				結果の水準／研究成果の活用について 自由記述（抜粋）	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ：キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究 調査シリーズNo.81「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」	1				現在、労働局及びハローワークにおいて、経済対策（平成22年9月10日閣議決定）に基づき、新卒者雇用に関する緊急対策を実施しているが、同対策の企画・立案時に本調査を活用した。特に大学については、これまでハローワークが十分に支援を行ってこなかった分野であったため、施策の企画・立案に必要な情報が不足しており、貴重な情報源として活用した。	職業安定局若年者雇用対策室
研究テーマ：個別労働関係紛争処理事業の内容分析と今後の政策対応の検討 労働政策研究報告書No.123「個別労働関係紛争処理事業の内容分析Ⅱ→非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案」	1				・個別労働紛争解決制度の助言・指導及びあっせんの具体的な処理状況（解決に導く手法、解決金の相場等）について、分析・整理されたものはなかったところであり、昨年度に続き、本年度についても紛争事案ごとの解決金の相場が明らかになっており、また、紛争事案を類型別に整理し、事例紹介も紹介されている。本報告書は、個別労働紛争解決制度を運用している労働紛争調整官、総合労働相談員、紛争調整委員にとって、業務を進める上で有益な情報、また、業務上の指針、法制的な提言も盛り込まれているなどが掲載されており現場及び本省での活用が期待できるものである。 ・報告書は全労働局に業務参考資料として配付した。 ・現在、厚生労働省において、有期労働契約の在り方、いじめ・嫌がらせ、メンタルヘルスについて、法（又は指針）規制等の検討が行われているが、その際の参考資料として活用が期待できるものである。	大臣官房地方課労働紛争処理業務室
研究テーマ：求人企業サービスのためのシステム・ツール等の研究開発 資料シリーズNo.85「求人企業サービスに関する研究―仕事魅力、求人充足、求人開拓、事業所訪問、他―」	1				本研究においては、今後の体系的・継続的な研究の端緒となるよう、仕事や会社の魅力に関する調査や求人情報閲覧行動に関する調査等を行うとともに、これまでの調査・研究の整理を含め、求人者サービスに関する多角的な検討がなされている。 「擬作された「仕事魅力チェックリスト」や、求人者サービスの強化につながる調査結果について、研究としてどのように発展させていくか、また、公共職業安定所においてどのように活用していくかについては、引き続き検討していく必要があるが、求人者サービスの充実・強化に係る施策や研修を検討して行くに当たって参考となるものと考えられる。引き続き、求人者サービスに係る体系的・継続的研究の礎となるよう研究の実施が期待される。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ：生涯キャリア発達とキャリア支援に関する研究 ディスカッションペーパー10-06「最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考」	1				本ペーパーにおいては、最近の国際的なキャリアガイダンス論について、従来のキャリアガイダンス論との特徴の違いや、議論の論点（デバリヤー論、セグメント論）等について、整理した上での紹介・説明がなされている。 このことは、 ・現在の日本におけるキャリアガイダンスの体系・あり方を考える点、 ・そして国際的な潮流を踏まえた今後の日本におけるキャリア・コンサルティングやその担い手であるキャリア・コンサルタントの概念やその役割・あり方等について検討をしていく点について 重要な視点を与えるものである。 なお、本ペーパーにて紹介されている国際的なキャリアガイダンス論の展開等については、「平成22年度キャリア・コンサルティング研究	職業能力開発局キャリア形成支援室
研究テーマ：キャリア・コンサルティング技法等の研究 ディスカッションペーパー11-04「ジョブカードを活用したキャリア・コンサルティングの効果」	1				ジョブ・カード制度は、職業能力開発局の最重要政策として位置づけられているが、これまでジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果について、多量データを用いた実証的な調査研究はなかったところである（※2010年厚生労働省委託によるキャリア・コンサルティング研究会において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果について調査を実施しているが、8件の定性的なヒアリング調査にとどまる）。 本調査研究では、キャリア・コンサルタント56人及びクライアント160人に対するアンケート調査を通じ、キャリア・コンサルティングのキャリア表現力に焦点をあて、ジョブ・カードを活用した効果及びキャリア・コンサルティングのプロセスの特徴について明らかにしているものである。 具体的には、キャリア・コンサルタント及びクライアントの両面から大量のデータを収集し、キャリア表現力の向上のほか、キャリア・コン	職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室
研究テーマ：職業・キャリア情報の総合提供システムの開発に関する研究（キャリアマトリックス） 資料シリーズNo.86「総合的職業情報データベースの研究開発」	1				職業情報は、公共職業安定所における就職支援に際しても、職業理解のできていない求職者に対する仕事理解の促進のために欠くことのできない情報である。 職業情報の提供については、以前から種々の検討が行われ、紙媒体による職業ハンドブック、CD-ROMを経て、インターネットによる職業情報等の総合提供システム（キャリア・マトリックス）にとりまとめられ、総合的な提供が行われてきたものである。 キャリア・マトリックスは平成22年度限りで終了となったところであるが、本研究においては、その開発、内容、利用状況、開発企図の達成状況についての総括がなされ、これらの情報が整理されて提示されており、今後、公共職業安定所をはじめ、労働力需給調整機関における職業情報の収集・提供のあり方の検討や、ひいては就職を希望する求職者、学生等への情報提供や指導のあり方の検討を行うために役立つものと考えられる。	職業安定局首席職業指導官室



①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:キャリアガイダンスツールの開発と活用等に係る研究(VRT・インサイト関係) ディスカッションペーパー11-03「VRTカードの開発と活用の可能性の検討」		1			本研究においては、VRTカードが職業レディネステストの簡易版として活用可能であること、個別相談場面での活用についても、受検者の職業興味や背景にある価値観や個性の理解に役立つ情報が得られ、また、公共職業安定所の相談場面においても、求職者の自己理解の促進、相談担当者にとっての相談を進める上で手がかりを得る上で有効であることが示された。 公共職業安定所においては、求職者の職業適性を把握する必要性を感じつつも、時間、場所等の制約から職業適性検査の実施が難しい実情があるが、VRTカードを活用することにより、ある程度時間をとれる場合は簡易に職業適性の把握を行い、就職に向けた自己理解の促進を図ることができる可能性がある。 公共職業安定所における就職支援の充実及びそのための職員の相談技法の向上に係る企画立案を行う上で参考となる知見が得られたものとする。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ:キャリアガイダンスツールの開発と活用等に係る研究(新能力検査) 資料シリーズNo.88「仕事能力把握に向けた新たなアプローチ-研究開発の動向、評価の現状、職務の共通性からの検討-」		1			テキストマイニングの手法による課業情報の分析の結果、20の課業の塊とそれに対応した20の職業の塊を見いだしており、これは今までにはなかった知見である。今後、実用に至るまでには妥当性の検証等が必要であるが、これまで職員の経験に頼って行われていた過去の職業経験からの別の職業への適合性の判断について、経験の少ない者でも客観的な評価が行える可能性を示している。 今後、さらに研究を継続し、その成果を蓄積していくことにより、仕事能力の把握や人と職業との適合可能性の判断に有効な新たな方策を提示することが期待され、公共職業安定所等におけるより効果的・効率的な職業指導、職業紹介の実施やマッチング能力の向上のための方策を検討するに当たって役に立つものとなると思われる。	職業安定局首席職業指導官室

平成22年度 行政評価結果(課題研究)

②課題研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:失業構造の理論的・実証的研究 資料シリーズNo.76『失業構造の理論的・実証的研究』		1			リーマン・ショック以降、雇用失業情勢は、持ち直しの動きがみられるものの、依然として厳しい状況にある。失業率も5%台で推移しており高止まりしている状況にある。このため、今後の雇用政策の検討に当たっては、どのような原因で失業が生じているのかを的確に分析し、その原因を解消するために必要な確かな政策を講じる必要がある。 今回の研究は、失業の原因について、特に構造的・原爆的失業率として分析したものであり、今後、労働市場を構造的に分析し、雇用失業情勢の改善のために、特に中長期的な課題を整理する上での基礎的な資料となるものと考えている。	職業安定局雇用政策課
研究テーマ:最低賃金制度に関する調査研究 調査シリーズNo.77『最低賃金に関する調査』		1			・本調査は、平成20年3月1日時点で実施されたものではあるが、全国の中小企業の事業主を対象に、平成19年度の地域別最低賃金の大幅な引上げ(前年度比全国平均+14円)が経営面及び雇用面を与えた影響※1や、事業主がどのように対処したか※2等が具体的に詳細に明らかにされており、最低賃金の引上げに向けた政策の企画立案を進める上で、非常に興味深い内容となっている。 ・以上の認識の下に、政労使合意に盛り込まれた経済・雇用情勢等に係る検証の一助とするため、調査項目等に若干の変更を加えた上で、平成23年度において再度の調査を実施することを要請したいと考えている(本調査は、政権交代以前の時点で実施されたものであるため、それ以降の最低賃金の大幅な引上げが中小企業の事業主に与えた影響を把握する必要がある。) ※1. Ex.経常利益、販売価格、人件費総額及び従業員数の増減など。 ※2. 回答した事業主の21%が対処を講じており、「賃金の引上げ」(72.1%)に次いで、「人件費以外の諸経費等コストの削減」(42.9%)、「人員配置、作業方法の改善」(28.7%)、「従業員の新規雇用の抑制」(21.7%)が多い(複数回答)。	労働基準局労働条件政策課賃金時間室
研究テーマ:中学・高校等のキャリア教育の効果に関する調査研究 労働政策研究報告書No.125『学校時代のキャリア教育と若者の職業生活』		1			本研究報告書においては、学校段階のキャリア教育と学校卒業後の就労行動、職業生活との関係について、これまで行われていなかった量的なデータ分析を通じたキャリア教育の効果等を示唆する実証把握がなされている。例えば ・職業興味検査や職業適性検査のような自己理解系の授業 ・職業や仕事を調べたり職業人に話を聞いたりする職業理解系の授業 ・進路目標や進路計画を考えさせるキャリア計画に関わる授業など は、中学・高校に共通して、調査対象となった25歳前後の若年者がキャリア教育全体を覚えていたことに対して、大きな影響をもたらしていることが示されており、実証把握のための有用なデータを提示しているものである。 また、研究報告書においては「企業との接点が多い労働行政機関における就職活動支援に係るノウハウを積極的に学校に提供していくことがキャリア教育の効果を高めるために必要である。」と示しているが、この点については、キャリア教育に労働行政が協力していくことの重要性について言及した大変有益な示唆を与えているものとなっている。 加えて、「学校時代のキャリア教育と地方の教育・労働指標との関連」についても検討がなされ、今後のキャリア教育の在り方等を検討していく上で新たな視点を示している。	職業能力開発局キャリア形成支援室

## 情報収集の成果の活用状況(白書・審議会など行政機関等)

	調査名	審議会・研究会等	組織名
1	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	雇用戦略対話 第2回ワーキンググループ	首相官邸
2	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	第3回雇用戦略対話	首相官邸
3	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	H22年版「中小企業白書」	中小企業庁
4	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	第1回実践キャリア・アップ戦略推進チーム	首相官邸
5	BLT非正規特集10年6月号	第16回有期労働契約研究会	厚生労働省
6	BLT07年6月号非正規関連記事	産業構造審議会産業競争力部会報告書「産業構造ビジョン2010」	経済産業省
7	第5回勤労者生活に関する調査	第8回雇用政策研究会	厚生労働省
8	今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査	中央労働時報	労委労協
9	第5回勤労者生活に関する調査	第9回雇用政策研究会	厚生労働省
10	BLT07年7月号非正規関連記事	第17回有期労働契約研究会	厚生労働省
11	第5回勤労者生活に関する調査	第17回有期労働契約研究会	厚生労働省
12	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	H22年版「労働経済白書」	厚生労働省
13	勤労生活に関する調査	H22年版「労働経済白書」	厚生労働省
14	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	H22年版「労働経済白書」	厚生労働省
15	企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査	新卒者雇用・特命チーム(第1回)	首相官邸
16	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	新卒者雇用・特命チーム(第1回)	首相官邸
17	第5回勤労者生活に関する調査	第26回労働政策審議会	厚生労働省
18	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	第26回労働政策審議会	厚生労働省
19	副業者の就労に関する調査	第64回職業安定分科会雇用保険部会	厚生労働省
20	有期契約労働者の契約・雇用管理に関する調査	厚生労働省政策担当参事官室勉強会	厚生労働省
21	職場におけるメンタルヘルスケアに関する調査	第45回労働政策審議会労働衛生分科会	厚生労働省
22	介護における労働者の確保に関する研究(事業所ヒアリング)	事業仕分け第3弾厚労省説明資料	厚生労働省
23	職場におけるメンタルヘルスケアに関する調査	第46回労働政策審議会労働衛生分科会	厚生労働省
24	企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査	成長戦略実現会議	内閣府
25	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	第83回労働条件分科会	厚生労働省
26	有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査	第84回労働政策審議会労働条件分科会	厚生労働省
27	非正規労働に関する情報収集(事例ヒアリング)	第84回労働政策審議会労働条件分科会	厚生労働省
28	短時間労働者実態調査	第1回今後のパートタイム労働対策に関する研究会	厚生労働省
29	非正規労働に関する情報収集(事例ヒアリング)	第1回「多様な形態による正社員」に関する研究会	厚生労働省
30	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	厚労省資料「若年者雇用対策」	厚生労働省
31	企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査	厚労省資料「若年者雇用対策」	厚生労働省

情報収集の成果の活用状況(新聞・雑誌等)

	調査名	媒体名
1	雇用・採用に関する情報収集	改革者/政策研究フォーラム
2	経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査	「賃金・労働時間問題の争点」
3	日本企業における留学生の就労に関する調査	日刊工業新聞
4	外国人留学生の採用に関する調査	北海道新聞
5	賃金に関する情報収集	賃金事情2584号
6	企業における若年雇の募集・採用等に関する実態調査	『自由への問い6 労働一働くことの自由と制度』
7	仕事と家庭の両立支援にかかわる調査	経済セミナー
8	雇用システムと人事戦略に関する調査	「雇用保障の経済分析」ミネルヴァ春
9	仕事と家庭の両立支援にかかわる調査	「ワーク・ライフ・バランス推進マニュアル」
10	今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査	中央労働時報
11	非正規労働に関する情報収集	毎日新聞
12	高齢者の継続雇用の実態に関する調査	FujiSankei Business i
13	外国人留学生の採用に関する調査	日中産学官交流機構会報Vol16No2
14	日本企業における留学生の就労に関する調査	日中産学官交流機構会報Vol16No2
15	仕事と家庭の両立支援にかかわる調査	函學院経済学
16	非正規に関する情報収集	Works Review 5号
17	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	日刊産業
18	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	連合通信
19	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	日本経団連タイムス
20	労働組合に関する情報収集	「日本労働年聞 第80集」
21	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	時事通信
22	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	毎日新聞
23	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	東京新聞
24	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	毎日新聞
25	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	連合通信
26	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	中日新聞
27	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	国民経済雑誌
28	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	賃金・労務通信2029号
29	従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査—労働契約をめぐる実態に関する調査 (I)	日本経済新聞
30	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	労働新聞
31	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	日本経済新聞電子版
32	今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査	労働調査
33	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	朝日新聞
34	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	賃金・労務通信
35	介護における労働者の確保に関する研究 (事業所ヒアリング)	シルバー新報
36	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	労働法令通信
37	高齢者の継続雇用の実態に関する調査	あずさ監査法人セミナー資料
38	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	月刊労働組合
39	企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について	人事実務
40	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	北海道新聞
41	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	人事実務8月号
42	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	労働基準広報
43	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	毎日新聞
44	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	読売新聞
45	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	東奥日報
46	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	東京新聞
47	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	信濃毎日新聞
48	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	静岡新聞
49	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	中日新聞
50	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	西日本新聞
51	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	産経新聞
52	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	岩手日報
53	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	高知新聞
54	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	秋田魁新報
55	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	福島民報
56	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	下野新聞

57	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	四国新聞
58	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	佐賀新聞
59	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	長崎新聞
60	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	熊本日日新聞
61	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	宮崎日日新聞
62	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	沖縄タイムス
63	介護における労働者の確保に関する研究(事業所ヒアリング)	CB医療介護ニュース
64	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	労働基準広報
65	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	人事実務9月号
66	従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査	月刊人事労務
67	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	派遣ネットニューズレターNo.34
68	公務労働に関する情報収集	東京新聞
69	公務労働に関する情報収集	中日新聞
70	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	中央労働時報
71	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	労働と経済
72	日本企業における留学生の就労に関する調査	静岡新聞
73	日本企業における留学生の就労に関する調査	東奥新聞
74	育児支援と改正育休方への対応調査(BLM調査)	労政時報
75	日本企業における留学生の就労に関する調査	佐賀新聞
76	日本企業における留学生の就労に関する調査	中国新聞
77	今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査	日本銀行Report&Research Papers
78	従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査	毎日新聞
79	公務労働に関する情報収集	月刊社会保険労務士11月号
80	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査(中間集計)	労働法学研究会(2536)資料
81	今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査	『労働再審1 転換期の労働と能力』
82	日本企業における留学生の就労に関する調査	『労働再審2 越境する労働と移民』
83	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査(中間集計)	安全衛生通信
84	外国人留学生の採用に関する調査	日刊工業新聞フレッシュヤーズ論文賞
85	両立支援にかかわる情報収集	労働と経済No.1615
86	外国人留学生の採用に関する調査	第5回日中人材交流WS報告書
87	日本企業における留学生の就労に関する調査	第5回日中人材交流WS報告書
88	賃金にかかわる情報収集	まなぶ
89	副業者の就労に関する調査	日経新聞
90	今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査	2011年国民春闘白書
91	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査(中間集計)	2011連合白書
92	日本人の就業実態に関する総合調査	401K情報
93	外国人留学生の採用に関する調査	『愛知経協』
94	日本企業における留学生の就労に関する調査	『愛知経協』
95	今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査	月刊労働組合春闘増刊号
96	外国人留学生の採用に関する調査	テレビ新広島/スーパーニュース
97	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	労働法律旬報
98	日本人の就業実態に関する総合調査	日本経済新聞
99	短時間労働者実態調査	労働法令通信
100	仕事と家庭の両立支援にかかわる調査	『ワークライフバランスと家族形成 一少子社会を変える働き方』
101	雇用にかかわる情報収集	改革者2月号
102	短時間労働者実態調査	月刊労働組合
103	賃金にかかわる情報収集	中央労働時報/労委協会
104	日本人の就業実態に関する総合調査	週刊ダイヤモンド
105	企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について	労働新聞
106	ワーク・ライフ・バランスにかかわる情報収集(BLT06年1月号)	「企業保障としてのワーク・ライフ・ バランス制度分析ー理論枠組の 検討」(韓松花)
107	メンタルヘルスケアに関する調査(BLM)	「企業におけるメンタルヘルス・リ スク」(山崎哲弘)
108	短時間労働者実態調査	朝日新聞
109	日本人の就業実態に関する総合調査	労政時報
110	日本企業における留学生の就労に関する調査	人事実務
111	企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について	労働新聞

112	短時間労働者実態調査	日本経済新聞
113	副業者の就労に関する調査	朝日新聞
114	教育訓練とキャリア相談に関する調査(BLM)	「ベトナム・ハノイにおける大学生のキャリア環境対応への意識」(加藤里美)

海外情報の新聞・雑誌・専門紙等への引用・転載  
及びマスコミ等からの取材、行政関係者への説明

No.	日付	引用・転載された記事/問い合わせ・講演先	引用・転載先/内容
1	4月19日	資料シリーズNo.70「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」	第57回労働政策審議会職業安定分科会 雇用保険部会「資料No.1 求職者支援制度関係資料」p.12
2	4月26日	「データブック国際労働比較2009」 2-11表、5-3表	首相官邸HP/緊急雇用対策本部事務局 雇用戦略対話WG 第2回会合/資料4 p.16 雇用戦略対話 第3回会合/資料5 ①p.16、②p.54
3	5月24日	「データブック国際労働比較2009」 9-9表	参議院HP 立法と調査 2010.1 No.300, p.118
4	5月25日	「データブック国際労働比較2008/2009」 4-8表、4-8表	厚労省HP 第7回雇用政策研究会/配布資料2/諸外国の失業保険制度 ①p.20-21、②p.22
5	5月31日	資料シリーズNo.52「高齢化社会における雇用政策：日本とフィンランドの比較研究」、資料シリーズ No.41「欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査」	内閣府 カエル！ ジャパン通信 Vol.8(メルマガ)
6	6月1日	(寄稿)	政策研究フォーラム「改革者」 「イギリスの若年雇用政策とその特徴」p.48-51
7	6月1日	海外労働情報(韓国)(2010年5月)	月刊労働組合 2010年6月号 p.61 情報BOX/女性労働
8	6月2日	「データブック国際労働比較2010」 3-13表	大和総研ホールディングスHP> パブリシティ > コラム ワークライフ・バランスと勤続年数
9	6月3日	有期労働契約関連(JILPT労働政策フォーラム、諸外国の法制度ほか)	厚労省HP 第16回 有期労働契約研究会(5/27開催)/配布資料
10	6月3日	「データブック国際労働比較2010」 2-2表	中村社会保険労務パートナーズ(SR24ネットワーク)編・2010年4月 Vol.59 「月刊 人事労務」p.6
11	6月20日	「データブック国際労働比較2008」 6-4表	観光庁HP > 休暇分散化アイデアボックス 参考資料スライドp.2「年間休日数比較」
12	6月20日	「欧米諸国における公共職業訓練制度と突進—仏・独・英・米4か国比較調査」資料シリーズ No.57	ミネルヴァ書房 萬 宗杭/埋橋孝文・連合総合生活開発研究所編「雇用政策の再構築に向けて」『参加と連帯のセーフティネット—人間らしい品格ある社会への提言』p.76
13	6月22日	「ドイツ・フランスの労働・雇用政策と社会保障」 労働政策研究報告書No.84	経産省HP「通商白書2010」第1章第2節 p.81/参考文献 p.428
14	6月29日	「データブック国際労働比較2010」 6-4表	産経BIZ【元気な職場への処方箋】休日増やし 競争力向上を
15	8月6日	海外労働情報(EU)(2005年5月)	内閣府経済社会総合研究所(ESRI)HP 報告書No.50「ワークライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究」> 図表Ⅲ-40 “20~49歳の、男女別パートタイム就業率”
16	8月6日	「データブック国際労働比較2010」 第2-13表	内閣府経済社会総合研究所(ESRI)HP 報告書No.50「ワークライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究」> 図表Ⅲ-39“男女別・年齢別の就業率”
17	8月10日	「データブック国際労働比較2009」 6-1表	国土交通省HP「H21年度国土交通白書」(2010.7.公表)→図表17の下、労働時間...(注5)
18	9月5日	「データブック国際労働比較2010」 6-4表	産労総合研究所「賃金事情」2010年9月5日号 (p.11)表3 失業率、表5 製造業の賃金、(p.12)表6 時間あたり賃金、表7 最低賃金、表8 業種別労働生産性水準、(p.13)参考表
19	9月10日	「データブック国際労働比較2007」 1-22表	PHP研究所 クルマ社会・7つの大罪 アメリカ文明衰退の真相(増田 悦佐・著)P.346
20	10月1日	(寄稿)	月刊労働組合2010年10月号 「ドイツ秋闘に向けた動き」P.50-51
21	10月1日	海外労働情報(フランス)(2010年9月)	月刊労働組合2010年10月号p.50 情報BOX/国際労働
22	10月2日	「データブック国際労働比較2010」 2-11表等	週刊東洋経済10月2日号38~41ページ「特集「第2の就活」だ 70歳まで働く！」絵写表有 2260文字 PDF有
23	10月7日	「データブック国際労働比較2009」 3-20表	厚労省HP第2回 厚生労働省 独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会> 配布資料> 参考資料1> 各国資料> p.5 諸外国における高齢者の就業促進施策
24	10月19日	(寄稿)	週刊エコノミスト10月19日号 「歳出削減下で困難極める失業対策」p.24
25	11月1日	「データブック国際労働比較2009」	社会政策学会本部 山田篤裕「国際的パースペクティブから見た最低賃金・社会扶助の目標性」『社会政策』p.47

海外情報の新聞・雑誌・専門紙等への引用・転載  
及びマスコミ等からの取材、行政関係者への説明

No.	日付	引用・転載された記事/問い合わせ・講演先	引用・転載先/内容
26	11月1日	「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5か国比較調査」労働政策研究報告書No.59	大月書店 上林千恵子/五十嵐泰正編「外国人単純労働者の受け入れ方法の検討—日本の技能実習制度と西欧諸国の受け入れ制度との比較から」『労働再審2 越境する労働とく移民』p.169
27	11月1日	「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」労働政策研究報告書No.81	大月書店 上林千恵子/五十嵐泰正編「外国人単純労働者の受け入れ方法の検討—日本の技能実習制度と西欧諸国の受け入れ制度との比較から」『労働再審2 越境する労働とく移民』p.169
28	11月1日	「諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態2008」資料シリーズNo.46	大月書店 上林千恵子/五十嵐泰正編「外国人単純労働者の受け入れ方法の検討—日本の技能実習制度と西欧諸国の受け入れ制度との比較から」『労働再審2 越境する労働とく移民』p.169
29	11月1日	「諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態2009」資料シリーズNo.58 他 参考3件	大月書店 上林千恵子/五十嵐泰正編「外国人単純労働者の受け入れ方法の検討—日本の技能実習制度と西欧諸国の受け入れ制度との比較から」『労働再審2 越境する労働とく移民』p.169
30	11月2日	シュトゥットガルト社会裁判所訪日団	最高裁を通じた訪問依頼。「日本の労働市場の動向」に関して説明
31	12月1日	海外労働情報 (ILO) (2010年11月)	月刊労働組合2010年12月号 p.52 情報BOX「G20諸国の半数で失業率が上昇」
32	12月1日	「データブック国際労働比較2010」	日本経済新聞出版社 太田聰「若年者就業の経済学」p.295
33	12月1日	「欧米諸国における最低賃金制度」資料シリーズNo.50	社会政策学会本部 山田篤裕「国際的パースペクティブから見た最低賃金・社会扶助の目標性」『社会政策』p.47
34	12月1日	「第4回日系グローバル企業の人材マネジメント調査結果」調査シリーズNo.24	早稲田大学 韓 敏恒「在中国日系製造業における現地管理職人材の育成に関する研究—中国天津における日系製造業の事例を踏まえて」『産業経営』p.91
35	12月1日	海外労働情報 (2010年5月)	みずほ総合研究所株式会社 大嶋孝子「英国とオランダの雇用セーフティネット改革」『みずほ総研論集』p.97
36	12月1日	海外労働情報 (2010年8月) 他 参考3件	みずほ総合研究所株式会社 大嶋孝子「英国とオランダの雇用セーフティネット改革」『みずほ総研論集』p.97
37	12月1日	「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望」労働政策研究報告書No.69	東海大学 渡邊絹子「ドイツ求職者基礎保障制度の展開」『東海法学』p.71
38	12月1日	「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」労働政策研究報告書No.84 他 注1件	東海大学 渡邊絹子「ドイツ求職者基礎保障制度の展開」『東海法学』p.81
39	12月1日	海外労働情報 (イギリス) (2008年9月)	勁草書房 玄樞真実「日本の雇用年齢差別—35歳リストラ社会の構造的不平等」p.221
40	12月1日	「労働政策フォーラム雇用差別禁止法の新展開—アメリカ・ドイツ・フランス3か国の動向」『ビジネス・レーパー・トレンド』No.399	勁草書房 玄樞真実「日本の雇用年齢差別—35歳リストラ社会の構造的不平等」p.221
41	12月6日	朝日新聞記者 (国際報道グループ)	高度外国人材の調査結果についてに関して説明
42	12月9日	「データブック国際労働比較2010」9-10表	オリックス生命保険株式会社 社員および代理店向けの資料 諸外国の年金支給開始年齢 (英・米・独)
43	12月10日	「データブック国際労働比較2010」1-1表、1-4表	全労連・労働総研/編「2011年国民春闘白書」p.8 第3図 雇用者報酬の推移、第4図 名目国内総生産の推移
44	12月27日	海外労働情報 (イギリス) (2005年4月) 「データブック国際労働比較2007」7-3表	数研出版 (株) 「UNITE STAGE 4」p.47 問7
45	1月1日	海外労働情報 (中国) (2010年12月)	月刊労働組合2011年1月号p.50 情報BOX/国際労働
46	1月11日	「データブック国際労働比較2010」4-8、4-8参考表	厚生労働省 審議会資料 第72回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会/求職者支援制度関係資料
47	2月1日	(寄稿)	月刊労働組合2011年2月号 「米中間選挙結果と労働運動」p.50~52
48	2月2日	データブック国際労働比較2010 1-1表、1-2表、1-3表、1-4表、1-15表、1-16表、1-21表、4-2表、5-1表、5-2表、5-6表、6-2表	産労総合研究所編「2011年版賃金・労働条件総覧」p.355-368 国際比較
49	3月1日	(寄稿)	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「エルダー」 「世界の高齢者雇用事情 第17回—ベルギー」p.64



## 海外の研究者招へいに関する検証

### 1. 検証の概要

- (1) 目的：研究者等の海外からの招へいについて、機構の事業目的(中期計画、年度計画)に照らしてどのような成果があったかを検証する。
- (2) 対象：平成 22 年度に実施した招へい。
- (3) 方法：該当案件を対象に、①招へい期間中の研究活動報告、②招へい期間中に行ったインタビュー、③帰国後に行った状況把握、などをもとに検証する。
- (4) 視点：①研究者等招へいの成果はプロジェクト研究等(研究活動、日常的な海外情報の収集)にどのように貢献しているか。  
②研究者等の招へいは共同研究のための基盤づくりとなっているか。

※ 参考のため 16～21 年度の検証結果を必要に応じ一部提示した。

### 2. 検証 1 「招へいは何件行われ、その成果はどうなっているか」

平成 22 年度において実施した海外の研究者等の招へい人数は 1 人である。

#### 22 年度招へい者

ハワード・ゴスペル (ロンドン大学キンスグカレッジ教授)

- ・研究テーマ：高齢者介護分野における職業訓練の日英比較研究
- ・期 間：2月11日～3月6日

JLPT の招へい実施要綱では招へい者は、①招へい期間中に所定のテーマに関する研究活動に従事すること、②その成果を論文としてとりまとめること、③帰国前に機構内で開く研究会で報告すること、を義務づけている。招へい者は①～③の義務を遂行しており、提出された研究論文は JLPT のホームページ(英語版)で公開している。(表 1 参照)

表 1 年度別の招へい研究者数、研究発表、研究論文の提出状況

	招へい者数計	研究発表	論文提出
22 年度	1	2	1
21 年度	1	7	1
20 年度	1	1	1
19 年度	1	1	1
18 年度	11	10	10
17 年度	8	8	8
16 年度	9	9	9
計	32	38	31

(注) 18 年度には「同一テーマにより共同研究をする 2 名を同時に招へい」したケースがあり、研究発表は共同、提出論文は共同執筆。

招へい実施要綱では招へい者が希望する研究テーマはJILPTのプロジェクト研究のテーマを基盤とする11項目に限定している。これは招へい者による研究成果が、JILPTの研究活動に貢献することが可能となるように定めたもので、招へい者の選考に際して最も重視する項目の1つである。22年度の実績を同項目に従って分類したのが表2であり、招へい者がプロジェクト研究等のテーマに即したものとなっていることを確認した。

なお、この11項目は第1期中期計画に基づくものである。19年4月に開始した第2期中期計画のプロジェクト研究は第1期計画を内容的には引き継いでいるが、重点を絞る形で再編している。22年度招へい研究員の調査テーマは、下記の11項目別研究テーマでは、7にかかる研究として分類し、第2期プロジェクト研究テーマにおける、「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究」として分類した。

表2 項目別研究テーマ

項目(招へい要綱に基づく)	22年度	21年度	20年度	19年度	18年度	17年度	16年度
1. 労働政策全般に関すること							
2. 労使関係・労働法に関すること					2	2	2
3. 労働条件・就業環境に関すること		1				2	2
4. 労働経済分析に関すること					1		1
5. 雇用戦略に関すること				1	4		
6. 企業と雇用に関すること					2	3	1
7. 人材育成に関すること	1				2	1	1
8. 仕事と生活に関すること							
9. 職業相談・就職支援に関すること							2
10. 職務・キャリア分析に関すること			1				
11. その他							

<参考> [第2期プロジェクト研究テーマ]

- ①人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究
  - ②雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究
  - ③多様な働き方における生活の質の向上に関する研究
  - ④ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究
  - ⑤労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究
  - ⑥新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究
  - ⑦労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発
- ※非正規雇用研究プロジェクト(機構内横断プロジェクト研究)

### 3. 検証2「事業目的に照らし適切な人選を行ったか」

招へい実施要綱では、所定の募集期間に実施要綱に基づく応募書類を提出することによって応募した海外の研究者を対象に、招へい者選考委員会を開いて、資格要件、研究テーマ・研究計画、人物、語学能力について審査し、招へい者を決定すると定めている。これ

に加えて、独立行政法人評価委員会の指摘に基づき、16年度分の選考からは新たな選考基準として機構の「プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性」を重視することになっている。22年度の招へい者選考に際しては、22年4月～22年11月に公募し、22年12月に選考委員会を開いて、実施要綱に従うとともに、「プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性」を最重要視する観点から、応募のあった5名から1名を選考した。

#### 4. 検証3「招へい全体を通じて政策研究に資する成果を得られたか」

招へい者は研究成果を論文にとりまとめ、JILPT 内で研究会を開いて報告、研究会におけるコメント、意見交換などを参考に論文を加筆、訂正して提出している。この点から、招へい者は機構において行った研究で成果はあげたものといえる。

一方、招へい者の研究活動が、機構の研究活動にどのように貢献したかをみると、招へい者の研究成果が機構の研究成果に直接的に反映したケース、例えば招へい者の論文が機構の労働政策研究報告書に収録されるようなケースはなかったが、表3に示したとおりの間接的に機構の研究活動に貢献した。

以上を総合的に勘案すると、招へい者は機構滞在中に労働政策研究に一定の貢献をしたと認められる。

表3 間接的な研究活動への貢献

1	機構のプロジェクト研究に関連する研究活動の一環として、イギリスの職業訓練制度の実態や最新情報を提供・解説した。
2	研究員が必要とする自国の情報(書籍、統計データ等)を提供した。
3	研究員がイギリスに出張するにあたって、調査対象企業との調整を行うなど、機構の研究活動に対する関係構築に積極的に協力した。
4	研究テーマの近い研究員の協力を得て調査活動を行い、収集データの分析に関する意見交換を通して外国人研究者の視点を提示するなど、間接的に当該研究員の研究活動に寄与した。

#### 5. 検証4「招へい者はJILPTでの研究成果をどのように自己評価し、帰国後どのように活用しているか」

招へい者は招へい期間後のアンケートにおいて、JILPTでの研究は非常に有効であったと答えている。その理由は「日本における資格制度の詳細な構成やその歴史について知ることができ、また英国の制度との比較について分析を深めることができた」、「日本において、介護部門における労働力の需要は大変大きい。いかにして彼らに必要な職業訓練を施し技能を習得させるか、重要なポイントであるという認識を深めた。また、労働条件の整備や雇用形態の設計など、雇用者や政府の役割の重要性を確認できた」というものである。

帰国後の研究成果の活用方法は表4にまとめたとおりであるが、この点からもJILPTでの研究は有効であったことが裏付けられる。

表4 帰国後の状況 (23年3月末現在)

<p>①日本における研究成果の活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・招へい者は帰国後も、人材育成担当の研究者や国際研究部と適宜連絡を取り合っており、研究上の協力体制が構築された。</li></ul> <p>② 帰国後の状況について</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・日本での聞き取り調査や滞在中の知見を生かして、今後とも日英の研究活動に可能な限り協力していきたいとの意思表示があった。</li></ul>
---

#### 6. 検証5「共同研究のための基盤作りは進んでいるか」

派遣実施要綱は招へい者の帰国後の活動として「機構との連絡、情報交換を継続的に行い、将来における本人を含む所属研究機関等と機構との国際共同研究の基盤づくり等に努めることが期待される」と定めている。これに対して22年度の招へい者は「要望には可能な限り応える」と肯定的な姿勢を示している。今後は招へい者との定期的なコンタクトを続け、具体的な協力関係を通じて幅広い国際的ネットワークに育て、将来の機構の研究活動に活用していくことが必要であると考えられる。

表5 今後のJILPTの研究に対する協力、貢献について

<ul style="list-style-type: none"><li>・要望があれば、どのようなことにも協力するよう努める。</li><li>・今後もJILPTの研究動向を見守っていく。</li><li>・日本で協力・サポートを受けた研究者とはコンタクトを続け、日英、および独自の比較研究等に協力していきたい。</li></ul>
--

#### 7. まとめ

以上に検証したとおり、22年度の招へいにおいて、①研究の発表、②成果論文の提出、など実施要綱に定める要件を満たすとともに、間接的ではあるが「機構の研究活動に貢献する」活動が認められた。この結果、機構の目的に沿った実施が図られていることを確認した。

しかしながら、今後の招へい実施に当たっては、プロジェクト研究等の機構の研究活動に対するより一層の貢献が期待できる招へい事業とするための具体策をさらに検討していく必要がある。

## 海外への研究員等の派遣に関する検証

### 1. 検証の概要

- (1) 目的：研究者等の海外派遣について、機構の事業目的(中期計画、年度計画)に沿ってどのような成果があったかを検証する。
- (2) 対象：平成 22 年度に実施したすべての海外派遣。
- (3) 方法：該当する案件すべてについて、インタビュー調査を行い、成果を検証するとともに必要に応じて追加的なインタビューを実施する。
- (4) 視点：①海外派遣の成果はプロジェクト研究等(課題研究、海外労働情報収集を含む)にどのように貢献できたか、つながりを持てたか、を検証する。  
②研究への貢献・つながりについては以下の 3 レベルに分けて検証する。  
(表 2 参照)。  
(A)直接的な貢献・つながり  
(B)間接的な貢献・つながり  
(C)研究基盤整備としての貢献・つながり

※ 参考のため 16～21 年度の検証結果を必要に応じ一部提示した。

### 2. 検証 1 「派遣は何件、どういう目的で行われたか」

22 年度において実施した研究者等の派遣件数は 4 件 4 名(長期派遣 1 名、短期派遣 3 名)である(付属資料「22 年度の海外派遣実績と成果」参照)。中期計画は研究者等派遣の基本的な目的を「プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等」としている。この基本的な目的は派遣の具体的な実施に際して以下の 3 つに区分できる。

- ① 研究活動の一環としての海外における調査研究
- ② 国際学会等における発表
- ③ 要請を受けての国際会議への参加、講師派遣

この目的別に分けると 4 件のうち 1 件は「要請派遣」であり、1 件は「海外における調査研究」であり、残り 1 件は「学会発表」であった。「要請派遣」1 件は JICA からの要請によるものであった。派遣された研究者は、専門家として派遣先で日本の労働問題に関連した調査、報告を行い、また、各国の研究者、専門家と意見交換している。この「要請派遣」の経費は要請元が負担している。(表 1 参照)

表1 派遣件数、目的

	件数 (人数)	派遣の目的・理由			執筆論文の有無		報告書の有無	
		調査研究	要請派遣	学会発表	あり	なし	あり	なし
22年度	4 (4)	2	1	1	3	1	2	—
21年度	3 (3)	1	1	1	2	1	1	—
20年度	4 (4)	1	2	1	3	1	—	—
19年度	6 (7)	—	5	1	4	2	2	—
18年度	4 (4)	—	1	3	4	—	—	—
17年度	12 (15)	6	2	4	7	4	—	—
16年度	5 (17)	2	1	2	4	1	—	—
15年度	6 (9)	3	1	2	6	0	—	—
計	44 (63)	15	14	15	33	10	—	—

3. 検証2「派遣に伴う論文等の執筆状況」

派遣件数4件のうち、派遣に関連して論文執筆は3件である。執筆論文がない1件は、要請派遣であり、派遣先で講師として研修を行っている。(表1参照)

4. 検証3「派遣の成果はプロジェクト研究等へどのように貢献し・つながりを示しているか」

派遣の成果とプロジェクト研究との関連・つながりは貢献度の程度に応じて以下の3レベルに分けて確認する。

表2 レベル別にみた貢献・つながりの内容

レベル	項目	基準
I (0)	直接的な貢献・つながりがあったもの	成果を研究報告書に反映したもの。
II (1)	間接的な貢献・つながりがあったもの	成果の研究報告書への反映はないが、研究会活動の推進につながったと認められるもの。
III (2)	研究基盤整備として貢献があったもの	人材育成、海外の研究動向の把握、共同研究の可能性の発掘など研究基盤整備としての有益性が認められるもの。

(注) レベル欄の()内の数字は該当する件数

(1) レベルI

派遣成果がレベルIに分類可能な「直接的貢献・つながり」は、2件であり、イギリスのケンブリッジ大学における長期派遣および、労働政策に関する調査研究のためのメレーシア派遣である。

(2) レベルII

レベルII「間接的な貢献・つながり」を意味する成果が認められる案件は、今回は該当なかった。

(3) レベルIII

「研究基盤整備としての有益性」が認められるレベルⅢには2件が該当する。うち1件は機構の研究成果を活用して行った国際学会での発表、1件は専門知識を期待された講師・国際会議での報告を目的とした派遣である。研究基盤整備として有益であったとする具体的理由は「機構のプロジェクト研究のテーマに関連する各国の情報や研究動向を把握できた」ことである。

「研究基盤整備」として派遣が有益であったとする理由

- ・研究協力の可能性を見出した。
- ・新たな視点から議論できた。
- ・研究テーマとの関連した情報を得ることができた。
- ・共同研究の可能性について意見交換した。
- ・参加各国の問題意識の差を知りえた。
- ・ネットワーク形成の可能性ができたことは今後の研究活動に有益である。

## 5. まとめ

以上に記述したとおり、すべての派遣案件において「直接的貢献」や「研究基盤整備としての有益性」が認められる。

今後の派遣事業の実施に当たっては、長期・短期を問わず研究成果への直接的な貢献・つながりがより一層鮮明になるよう工夫を重ねる必要がある。同時に派遣事案を通じて入手した情報・知見を JILPT 全体の共有財産として活用できるよう成果共有のための仕組みを整備する必要がある。こうした課題を解決するためにも、派遣に際しては案件を仔細に検討するとともに案件終了後においても一件ずつ事後の検証を加えることが必要である。

(付属資料) 22年度の海外派遣実績と成果

長期派遣 (1名、1件)

短期派遣 (3名、3件)

22-1	①目的・理由 ②派遣内容 ③派遣先・期間 ④執筆論文等 ⑤成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・海外の研究機関への派遣</li> <li>・長期派遣として、イギリスのケンブリッジ大学に研究員1名を派遣</li> <li>・イギリス/ケンブリッジ、2010年4月25～2011年2月25日</li> <li>・「職場のいじめ・いやがらせ紛争と対策の日英比較」(仮題)</li> <li>・プロジェクト研究「労使関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的研究」の一環として上記テーマでの最新状況を分析し来年度DPとして公表予定。</li> </ul>
22-2	①目的・理由 ②派遣内容 ③派遣先・期間 ④執筆論文等 ⑤成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚労省職業能力開発局からの依頼で国際協力機構への専門家派遣</li> <li>・JICAからの要請により、ハノイ工業大学技能者育成プロジェクト短期派遣専門家(ニーズ把握)へ研究員1名を派遣(経費は主催者負担)</li> <li>・ベトナム/ハノイ、2010年9月2～15日</li> <li>—— (研修指導)</li> <li>—— (研修指導)</li> </ul>
22-3	①目的・理由 ②派遣内容 ③派遣先・期間 ④執筆論文等 ⑤成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際学会への派遣</li> <li>・スウェーデンISA世界社会学会議に研究員1名を派遣</li> <li>・スウェーデン、2010年7月10～20日</li> <li>・論文「日本の労働運動の新しいアプローチ」を公表</li> <li>・学会で発表した論文はプロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」の研究成果であり、学会での各国からの発表により、今後のプロジェクト研究に不可欠な各国の研究動向を把握した。</li> </ul>
22-4	①目的・理由 ②派遣内容 ③派遣先・期間 ④執筆論文等 ⑤成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策に関する調査研究のための派遣</li> <li>・マレーシアの労働市場政策についての調査研究のため、マレーシア ISMRに研究員1名を派遣</li> <li>・マレーシア、2010年10月19～11月21日</li> <li>・マレーシアの労働政策の進展状況について(仮題)</li> <li>・マレーシア人的資源省内の労働政策研究機関である ISMRの要請を受け、同研究所マレーシアにおいて検討中の最低賃金制度や雇用保険制度構築の参考となる我が国の政策の解説を行うとともに、マレーシア政府部内での検討メカニズム、および労使の状況を把握した。(その内容については上記論文に取りまとめ予定)</li> </ul>



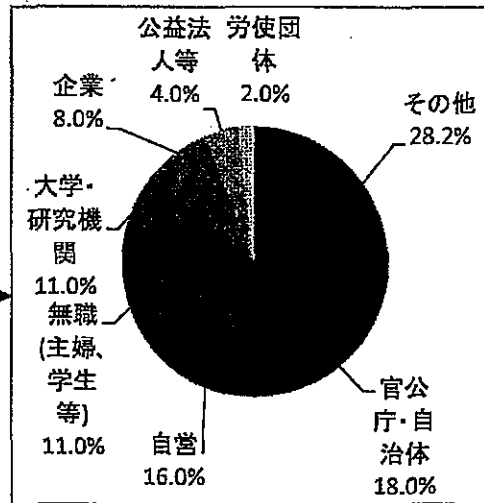


## 22年度ビジネス・レーパー・トレンド 読者アンケート

回答総数 100

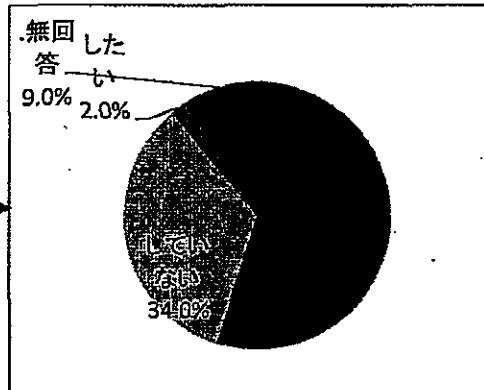
### 問1 職業

選択肢	回答数	比率
その他	30	30%
官公庁・自治体	18	18%
自営	16	16%
無職(主婦、学生等)	11	11%
大学・研究機関	11	11%
企業	8	8%
公益法人等	4	4%
労使団体	2	2%
無回答	0	0%
回答数合計	100	



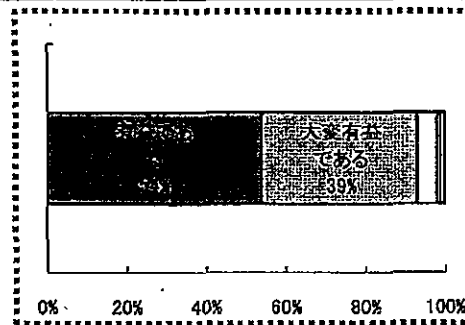
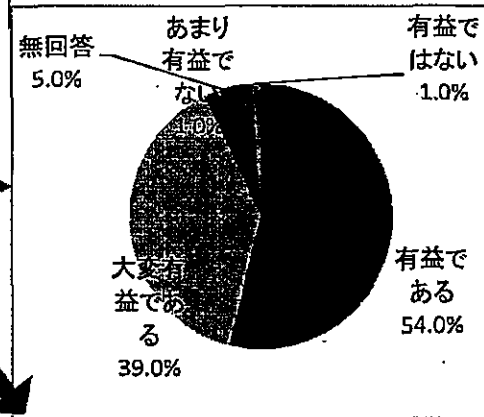
### 問2 定期購読

選択肢	回答数	比率
している	55	55%
していない	34	34%
したい	2	2%
無回答	9	9%
回答数合計	100	



### 問3 有益度

選択肢	回答数	比率
有益である	54	54%
大変有益である	39	39%
無回答	5	5%
あまり有益でない	1	1%
有益ではない	1	1%
回答数合計	100	



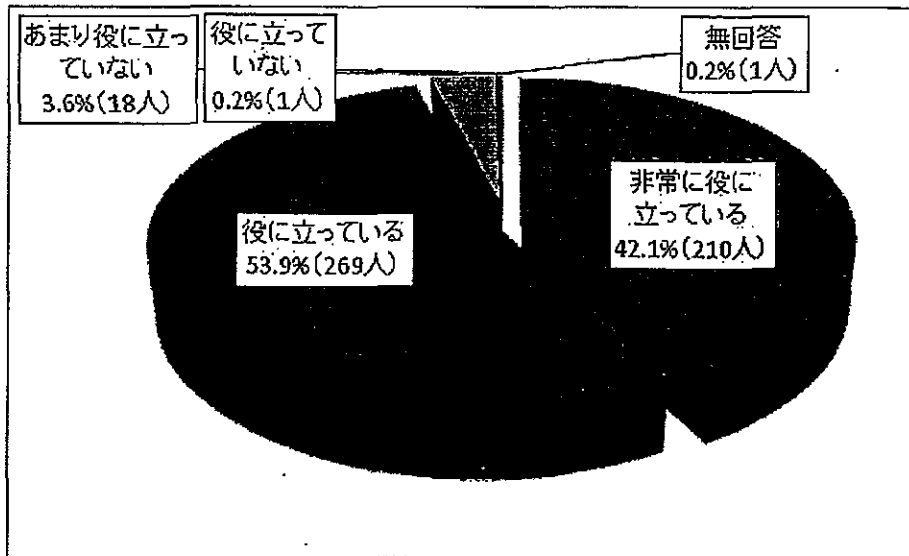
「メールマガジン労働情報」読者アンケート調査の結果について

アンケート調査の主な結果（要旨）

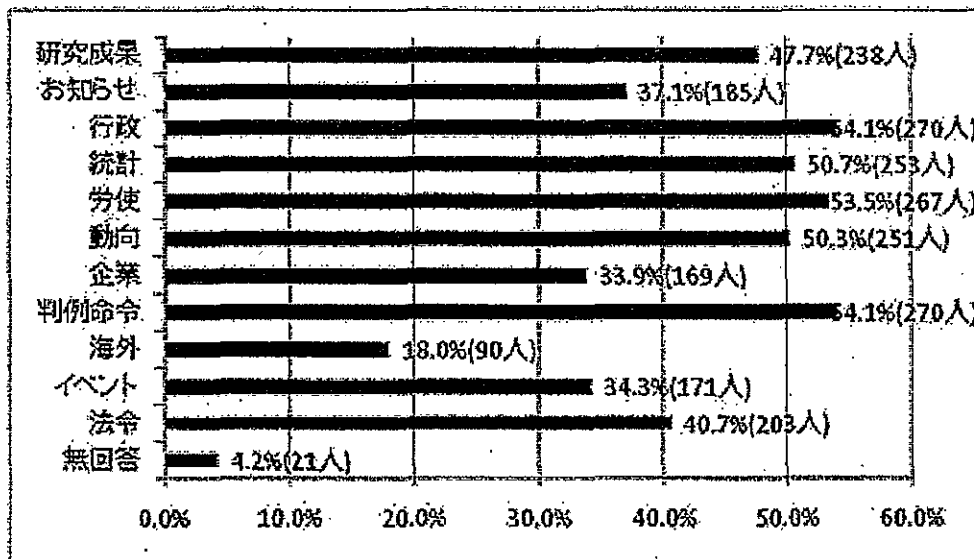
- 「メールマガジン労働情報」が役に立っているかどうかをたずねたところ、「非常に役に立っている」が42.1%、「役に立っている」が53.9%と両方で96.0%を占めている。
- 「役に立っている」と答えた人に、どのコンテンツが役に立っているかを聞いたところ（複数回答）、「行政」「判例命令」がともに54.1%と最も多く、次いで、「労使」（53.5%）、「統計」（50.7%）、「動向」（50.3%）の順となっている。
- 内容のわかりやすさについては、「非常にわかりやすい」が19.2%、「わかりやすい」が77.0%と両方で96.2%に達している。
- 回答者の85%以上が現在の配信頻度（週2回）、1回あたりの情報量を「適当」と認識している（配信頻度「適当」87.6%、情報量「適当」88.4%）。
- どの程度の頻度で読んでいるのかをたずねたところ、「毎回読んでいる」が54.7%、「だいたい読んでいる」が41.1%と、回答者の95%以上（95.8%）が熱心な読者であることがうかがえる。
- 「メールマガジン労働情報」をどこで知ったかをたずねたところ（複数回答）、「当機構のホームページを見て」が60.5%と最も多い。

「メールマガジン労働情報」読者アンケート調査の結果概要

問1 「メールマガジン労働情報」は役に立っていますか？



問2 どのコンテンツが役に立っていますか？  
(問1で「役に立っている」と答えた人に対して/複数回答可)



### 問3 どのような点で役に立っていますか？

#### 【情報収集ツールとしての評価】

- ・最新の研究成果や国内外の動向を、このメールマガジンだけでかなりフォローできるのはありがたい。
- ・情報が氾濫している中、労働情報を抜き出して教えてもらえるので、知識の蓄積をする中で非常に助かっている。
- ・社会の動き全体がわかるので、非常に便利。また、関連先のリンクが貼られているので、関心があるテーマについてはすぐにアクセスすることができる点も非常によい。

#### 【業務への活用】

- ・人材関連コンサルテーションの基礎資料、セミナー参加、など仕事の上でも、インプットのためにも役に立っている。
- ・総務系の仕事に従事しているので、身近なテーマが多く参考になっている。
- ・大学院における研究および社会保険労務士の業務にあちこちにアクセスしなくても、総合的に情報が得られて便利である。
- ・仕事に関連する統計や研究の紹介、イベントとイベント関連（周辺）の動きの情報は動向把握に非常に有益。

#### 【各コンテンツへの評価】

- ・「行政」での法律改正、雇用情勢等、「統計」での賃金、労働時間の資料等、「労使」での一般的な動き等、「動向」は、社会の動き等、他の項目も含め、分かりやすくまとめてあって参考になっている。（行政・統計・労使・動向）
- ・「統計」は新着統計をタイムリーに伝えてくれる。詳細をみる際も便利。「労使」「行政」は、組合関係の仕事をしているので、この手の情報は便利。「イベント」イベントの案内が1カ所で見られる。また、イベントの案内を出していただき、参加者が多く集まった。（統計・労使・行政・イベント）
- ・「研究成果」は労働に関する詳細な調査の参照に、「行政」は法律の改正や施策の動向・内容把握に「統計」は広範かつ迅速な統計情報の把握と利用に「動向」は時々の社会、経済動向の把握に役立っている。（研究成果・行政・統計・動向）
- ・労働に関する「法令」「動向」などの情報は、労働者・労働組合にとってとても有益。雇用・賃金等に関する「統計」は、労働者の実態把握とセットで活用し、労働組合の活動をすすめる上で役立っている。（法令・動向・統計）
- ・法律改正や、企業動向など情報がわからなかったとき（知識不足はもとより、ニュースが知りえなかったときなど、まとめてあるので助かる）。（法令・企業）
- ・「判例命令」は、わかりやすく解説もあるので参考になっている。「イベント」は、参加できるものをセレクトできる。改正法令等の情報入手に役立っている。（判例命令・イベント）

- ・海外人事関係のコンサルティングをしているので、諸外国の最新の人事・労働関係の情報は役に立つ。日本の行政の動きや法規改正の正式な情報が役立つ。(海外・行政・法令)
- ・「研究成果」はその時々興味深いテーマについて要点をまとめて示しているので、活用価値が高い。(研究成果)
- ・最も役にたっているのは「労働統計」。春闘方針や学習会の資料に活用している。(統計)
- ・労働組合の動向が具体的につかめる。(労使)
- ・「動向」は、ときどきとりこぼしているニュースがあるので、ありがたい。(動向)
- ・「イベント」では、普段チェックしていない(案内を頂いていない)団体主催の情報を見ることが出来、効率的に情報収集ができています。参考になるセミナーに参加することも出来た。(イベント)
- ・「判例命令」は、最新の判例を知るために、「法令」は、ホームページに改正情報を掲載する際の参考として活用している。(判例命令・法令)

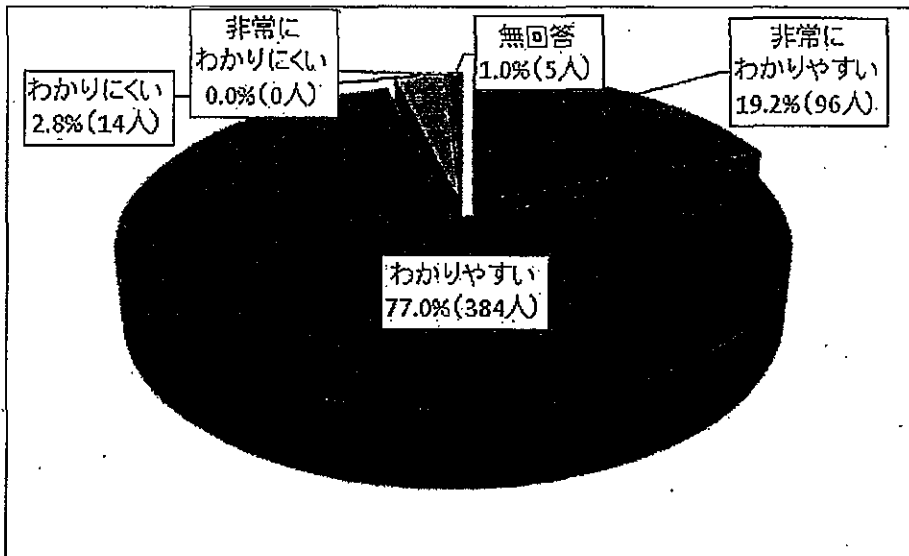
#### 問4 役に立っていない理由

(問1で「役に立っていない」と答えた人に対して)

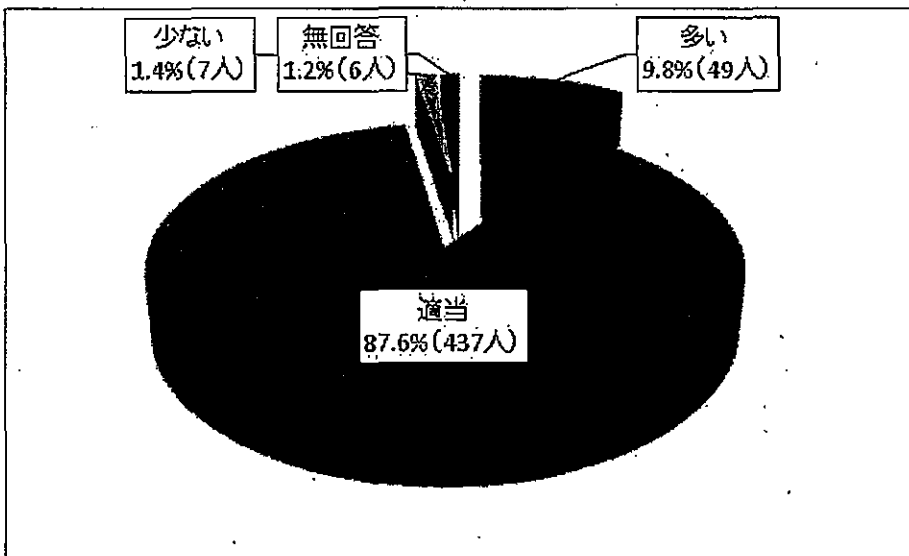
- ・掲載される情報が他でも入手可能である。
- ・情報は沢山あるものの、実務に活かすものがあまり見当たらない
- ・情報が、新聞やネットニュースと同じレベル。掲載される調査結果や論文も日常生活を通して認識するものと変わらず、取って時間をかけて読もうという気にならない。
- ・関心のある記事が少ない。
- ・判例情報などを見るが、ごく概要のみの情報で、物足りない。
- ・労働判例が少ない。
- ・社内で使えそうな情報が少ない。単に分科会の紹介なら省庁のHPで事足りる
- ・統計資料に関する記事よりも法改正等の実務的な情報を希望しているため。
- ・特定のカテゴリの統計が多く、あまり自分たちの業種に身近でないものが多い。3割の記事は自分に関連があったり全体の動向のイメージがわいたりするが、7割は関係ないもの、イメージがわからないもので、ほとんど役に立たない。
- ・リンク先まで行って興味持って読む気にならないものが多い。

- ・気合を入れないと読み難い。
- ・内容が当方にとっては現実味がない。
- ・現在、無職なのでキャリアカウンセリングにいかせられない。
- ・現在は労働関係セクションで仕事をしていないため。

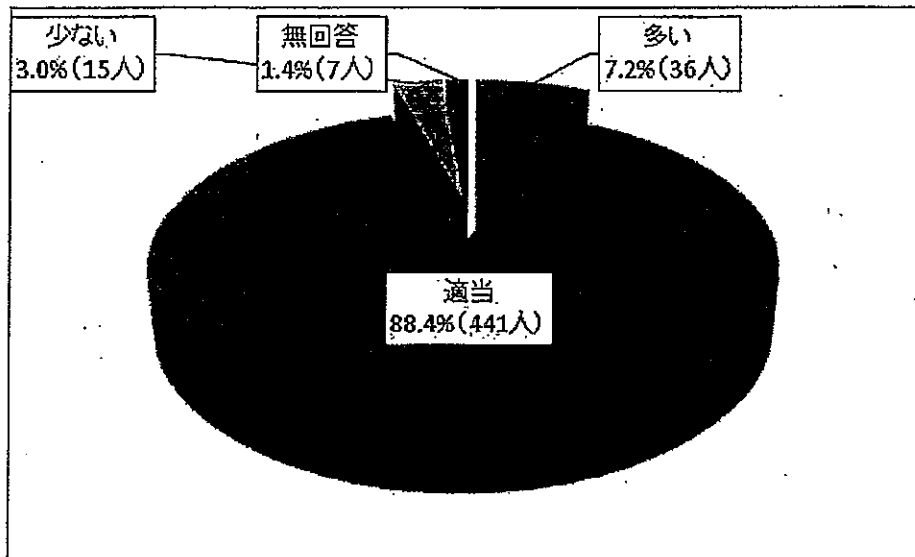
問5 メールマガジンの内容はわかりやすいですか？



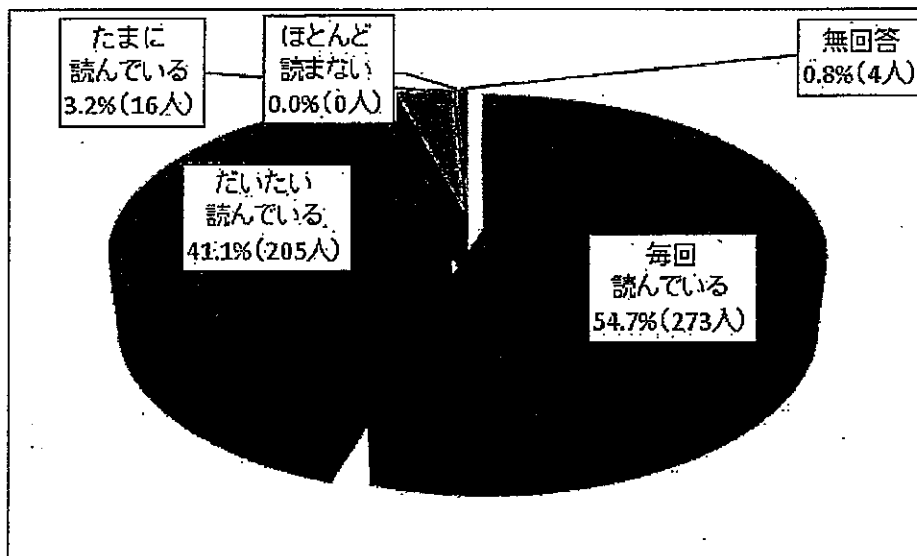
問6 週2回(水・金)という配信頻度は適当ですか？



問7 1回の配信でお届けする情報量は適当ですか？

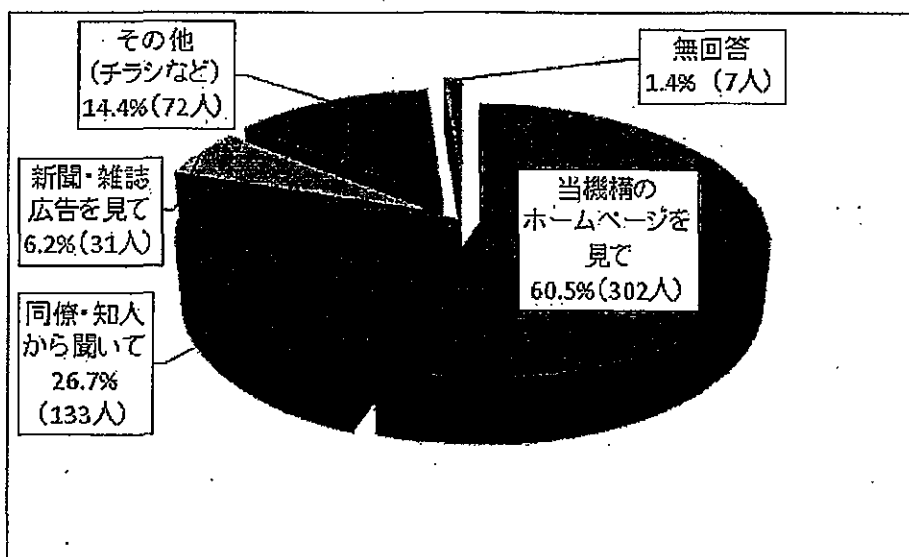


問8 どの程度の頻度で読んでいますか？





問9 「メールマガジン労働情報」をどこで知りましたか？（複数回答可）



問10 「メールマガジン労働情報」についてのご意見、ご要望を自由にお書きください。

- ・研究者や機関の研究や調査のまとめや報告がさらに豊富になればと思う
- ・他社の各種制度導入事例（失敗/成功事例）等があるとより嬉しい。
- ・新聞等で取り上げられた各社の「人事・労務」の情報（ユニークな制度事例等）も掲載いただければありがたい。
- ・強いて言えば、企業現場の労働問題、中小企業の問題、格差問題など JILPT 独自の調査ものなどが多ければなお良い。

## 労働政策フォーラム参加者アンケート結果

## 1. 開催テーマ・日時等

- ・第1回『女性が働き続けることができる社会を目指して』  
日 時：平成22年6月3日（木）
- ・第2回『若者問題への接近：自立への経路の今日的あり方をさぐる』  
日 時：平成22年7月3日（土）
- ・第3回『雇用多様化をはじめとする政策研究の今日的課題－JILPT平成21年度研究成果報告会－』  
日 時：平成22年7月28日（水）・29日（木）
- ・第4回『変化する若者へ向きあうキャリア・ガイダンス』  
日 時：平成22年10月21日（木）
- ・第5回『今後の外国人労働者問題を考える－経済危機が日系人労働者に与えた影響等を踏まえて－』  
日 時：平成22年12月4日（土）
- ・第6回『非正規雇用の国際比較～欧米諸国の最近の動向～』  
日 時：平成23年2月25日（金）
- ・第7回『ホワイトカラーの労働時間を考える－効率的な働き方を求めて－』  
日 時：平成23年3月2日（水）

## 2. 参加人数等

(1) 参加延べ人数（計7回）：1,994名

(2) 各回参加人数・属性

	第1回		第2回		第3回		第4回		第5回		第6回		第7回		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
参加人数	313名		303名		361名		351名		249名		103名		314名		1,994名	
属性内訳	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
民間企業	197	62.9	50	16.5	135	37.4	110	31.3	57	22.9	17	16.5	173	55.1	739	37.1
労働行政	2	0.7	40	13.2	14	3.9	27	7.7	18	7.2	6	5.8	4	1.3	111	5.6
労働行政以外の行政	2	0.7	9	3.0	9	2.5	10	2.9	11	4.4	1	1.0	3	1.0	45	2.2
公益法人	4	1.3	16	5.3	11	3.0	18	5.1	17	6.8	10	9.7	11	3.5	87	4.4
シンクタンク	11	3.5	3	1.0	16	4.4	2	0.6	3	1.2	6	5.8	4	1.3	45	2.2
労使団体	15	4.8	7	2.3	25	6.9	6	1.7	6	2.4	24	23.3	23	7.3	106	5.3
マスコミ・出版社	10	3.2	7	2.3	18	5.0	17	4.8	9	3.6	5	4.9	12	3.8	78	3.9
社労士・コンサルタント・カウンセラー	43	13.7	16	5.3	68	18.9	23	6.6	37	14.9	5	4.9	51	16.2	243	12.2
NPO法人	5	1.6	5	1.7	4	1.1	5	1.4	4	1.6	0	0	1	0.3	24	1.2
大学教員	2	0.6	18	5.9	10	2.8	14	4.0	20	8.1	18	17.4	8	2.5	90	4.5
教育機関	7	2.2	51	16.8	11	3.0	55	15.7	18	7.2	0	0	3	1.0	145	7.3
個人・その他	15	4.8	81	26.7	40	11.1	64	18.2	49	19.7	11	10.7	21	6.7	281	14.1

### 3. 参加者からの評価

#### (1) 参加者へのアンケート調査結果

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	合計
満足度	96.2	94.6	90.4	87.5	92.0	97.7	95.0	92.8
大変参考になった	111 53.4	94 50.5	54 30.3	54 25.0	58 35.6	16 37.2	74 34.0	461 38.0
参考になった	89 42.8	82 44.1	107 60.1	135 62.5	92 56.4	26 60.5	133 61.0	664 54.8
どちらとも いえない	3 1.4	8 4.3	11 6.2	13 6.0	8 4.9	1 2.3	3 1.4	47 3.9
あまり参考にならなかつた	1 0.5	0 0	2 1.1	6 2.8	2 1.2	0 0	4 1.8	15 1.2
参考に ならなかつた	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
無回答	4 1.9	2 1.1	4 2.3	8 3.7	3 1.9	0 0	4 1.8	25 2.1
回答数	208	186	178	216	163	43	218	1,212
回収率	66.5	61.4	49.3	61.5	65.5	41.7	69.4	60.8

#### (2) 参加者からの主な感想・要望等

##### 第1回 【女性が働き続けることができる社会を目指して】

- ・他社の取組み事例は、具体的にどういう取組が当社に必要なかを考える上で大変重要なものでした。
- ・ワークライフバランスはまず生産性向上や業務構造の改革であることがわかった。
- ・各社の事例、又はその制度定着にかけるご担当者の熱い思いが伝わりました。政策と企業の協働の必要性を感じました。
- ・「経営理念、生産性向上」の視点に立つ企業と行政とが、共に意見交換を行う場があることは、本当に有意義だと思います。

##### 第2回 【若者問題への接近：自立への経路の今日的あり方をさぐる】

- ・日常ではメディアで報道されない、法・制度・研究について、情報が得られたのがよかった。
- ・キャリア教育、貧困、ワーキングプアなど、いろいろあること、つながり、それらの総体的な問題点、課題点を改めて認識できた。
- ・若者の自立支援のために、教育、福祉、雇用、法律など包括的に考えていかないといけない点がよく理解できた。
- ・パネリストの方が豪華ラインナップでしたので、とても刺激を受けることができました。

##### 第3回 【雇用多様化をはじめとする政策研究の今日的課題 —JILPT平成21年度研究成果報告会—】

- ・様々なテーマで働き方や労働の実態が調査分析されていることが分かった。
- ・最近の動きについて知ることができ参考になった。
- ・具体的な調査の内容と定性的なポイントを聞かせて頂いた点がよかったです。
- ・それぞれ具体的な数値などで今までそうかもしれないと思っていた部分が明確になったと感じています。

##### 第4回 【変化する若者へ向きあうキャリア・ガイダンス】

- ・労働市場と若者動向など、様々な取り組み、課題を知ることができた。
- ・様々なお立場での若者支援の在り方を聞く貴重な機会となりました。
- ・若者が置かれている社会環境、外的要因を再確認することができました。
- ・キャリア教育の上で「連携」が具体的にどの様に実施されているのか、どのような効果があるのか、知ることができました。

##### 第5回 【今後の外国人労働者問題を考える—経済危機が日系人労働者に与えた影響等を踏まえて—】

- ・外国人労働者やその他の労働者の抱える問題の根本的な考え方、見方について知ることができ、大変勉強になりました。
- ・本邦における外国人労働者問題の趨勢を知ることができた。
- ・通常であれば賛否どちらかの立場のスピーカーの意見しか聴けないが、今回はその両面が聞けて良かったです。
- ・外国人労働者の受入れについて、これほどの是非両論あること、そして制度の不完全さを強く感じました。

##### 第6回 【非正規雇用の国際比較～欧米諸国の最近の動向～】

- ・各国の最新動向から概略まで、短時間でコンパクトにまとめており、吸収内容が多いものだった。
- ・日本が抱える問題は、欧米でも同じだと言う事がよく分かった。
- ・他の情報源では得られない情報を聞く事ができ、有益だった。
- ・EUのなかでも、まだまだ各国により非正規に対する評価や運用が異なっている事に驚かされた。

##### 第7回 【ホワイトカラーの労働時間を考える—効率的な働き方を求めて—】

- ・長時間労働に対する意識改革は、全ての働く人にとって大切なことだと思いました。
- ・実際の取り組み状況、効率的働き方というものどう捉えるかが分かった。
- ・労働時間短縮にとつての即効薬はないということを改めて痛感した。地道に着実にやっていく以外ないと感じた。
- ・労働時間管理、適正化について多様な意見や企業における実践例を知ることが出来て、参考になった。

## 労働政策フォーラムフォローアップアンケートの結果

## [第1回フォーラム]

1. 調査対象：労働政策フォーラム「女性が働き続けることができる社会を目指して」  
(6月3日開催/参加者313名)  
参加者のうち、民間企業173名、社会保険労務士17名、労使団体15名、カウンセラー13名、コンサルタント13名、シンクタンク11名等の合計272名へ送付
2. 実施時期：平成23年1月14日～2月4日
3. 調査方法：Eメールでアンケートを送信し、返信してもらう
4. 回答者数：87人(回収率32%)
5. 調査結果：

## (1) フォーラムで得た情報等の業務等へ活用状況について(複数回答)

選 択 肢	回答数	比率
事例の参考・活用	16	13%
議論の内容の職場等への報告・紹介	45	36%
配付資料の職場等での回覧	42	34%
その他	20	16%
無回答	1	1%
計	124	

## (2) 活用事例・活用状況

- 会社の「仕事と家庭の両立支援ガイド」を作成するにあたり参考にした。
- 社内セミナーで紹介した。
- 規程改定の際の参考資料とした。
- ダイバーシティ推進の取組みの参考としている。
- 人財部内に新たにワーク・ライフ・バランス推進グループを立ち上げ、女性に特化した取り組みを開始した。
- キャリアコンサルティングに活用した。
- 調査研究にあたっての参考とした。
- セミナー・講演・執筆等の内容の参考とした。

## (3) 意見・要望等

- 引き続き、女性、高齢者、外国籍の人材等、様々な人材の活躍につながる取組をテーマとしたフォーラムを開催して欲しい。
- 今後は、グローバル化とも絡めた内容を実施いただければと思います。
- ワーク・ライフ・バランスのフォーラムを開催して欲しい。
- 今後とも女性活躍支援に関する具体的な情報提供をお願いします。

[第4回フォーラム]

1. 調査対象：労働政策フォーラム「変化する若者へ向きあうキャリア・ガイダンス」  
(10月21日開催/参加者351名)  
参加者のうち、民間企業108名、学校職員37名、若者就業支援機関  
21名、労働行政18名、大学教員14名、中学・高校・専門学校教員  
12名、ジョブカフェ5名等の合計292名へアンケートを送信
2. 実施時期：平成23年1月14日～2月4日
3. 調査方法：Eメールでアンケートを送信し、返信してもらう
4. 回答者数：101人(回収率35%)
5. 調査結果：

(1) フォーラムで得た情報等の業務等へ活用状況について(複数回答)

選 択 肢	回答数	比率
事例の参考・活用	33	24%
議論の内容の職場等への報告・紹介	46	33%
配付資料の職場等での回覧	37	27%
その他	22	16%
無回答	1	1%
計	139	

(2) 活用事例・活用状況

- 大学のキャリアデザイン論の講義に参考になっている。
- 教職員対象のキャリア教育の研修会で活用予定。
- キャリア教育の内容の見直しにおいて参考とした。
- 人事施策上、若者の理解に役立っている。
- 支援者の演習資料として参考にした。
- 議論内容を産業カウンセラーの自主学習会で紹介した。
- 講師の資料にあった文献を確認し、知識を深めた。

(3) 意見・要望等

- 大学生の就活の問題や、大学・高校のキャリア教育の在り方等について、今後も  
続けて議論して欲しい。
- 喫緊の課題に対してレベルの高い議論を期待しています。
- 今後もあらゆる角度からの情報を発信して欲しい。
- ネット配信があれば、より助かります。
- 土日、祭日に開催して欲しい。

## 22年度行政官アンケート結果

平成23年5月

独立行政法人労働政策研究・研修機構

## 平成22年度独立行政法人 労働政策研究・研修機構に関する 評価アンケート調査（行政官調査）実施概要

### 1. 調査目的

本調査は、第2期中期計画及び平成21年度計画において、「すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえ、厚生労働省からの評価を受けることとする。」とされていることを踏まえ、16年度より実施している行政官アンケートを上記の検証及び評価を補完する内容に改めたうえで実施し、その結果を業務改善等に反映することで、適正で質の高い業務運営の確保に資することを目的として実施しているものである。

### 2. 調査実施日

- ・ 調査票発送：平成23年4月14日
- ・ 調査票締切：平成23年4月27日

### 3. 調査対象

厚生労働省の旧労働省各部局の55課・室

### 4. 回収率

55件中55件 回収率：100%

問1 この1年程度の間に独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「機構」といいます。）の事業活動に伴う各種成果等を活用された（機構のホームページを通じて閲覧した場合を含みます）又は機構が主催する労働政策フォーラム等に参加されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

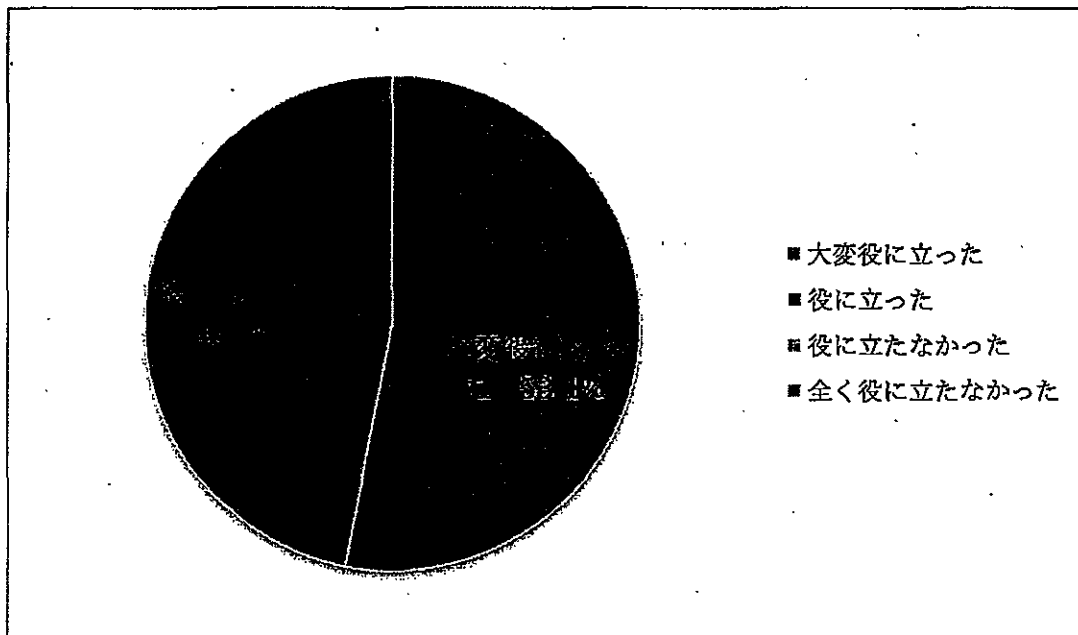
選択肢	回答数	割合 (%)
1 ある	32	58.2
2 ない	23	41.8
総数	55	100.0

- ・大臣官房 統計情報部 企画課
- ・大臣官房 統計情報部 賃金福祉統計課
- ・労働基準局 総務課（含 労働保険審査会事務室）
- ・労働基準局 労働条件政策課 労働条件確保改善対策室
- ・労働基準局 労働条件政策課 賃金時間室
- ・労働基準局 監督課
- ・労働基準局 勤労者生活課
- ・労働基準局 安全衛生部 計画課
- ・労働基準局 安全衛生部 計画課 国際室
- ・労働基準局 労災補償部 労災管理課
- ・労働基準局 労災補償部 労災管理課 労災保険財政数理室
- ・労働基準局 労災補償部 補償課
- ・労働基準局 労災補償部 補償課 職業病認定対策室
- ・労働基準局 労災補償部 補償課 労災保険審理室
- ・職業安定局 雇用開発課
- ・職業安定局 雇用開発課 農山村雇用対策室
- ・職業安定局 雇用開発課 建設・港湾対策室
- ・職業安定局 派遣・有期労働対策部 企画課 就労支援室
- ・職業能力開発局 能力開発課
- ・職業能力開発局 育成支援課
- ・職業能力開発局 海外協力課
- ・職業能力開発局 海外協力課 外国人研修推進室
- ・政策統括官（労働担当） 労使関係担当参事官室



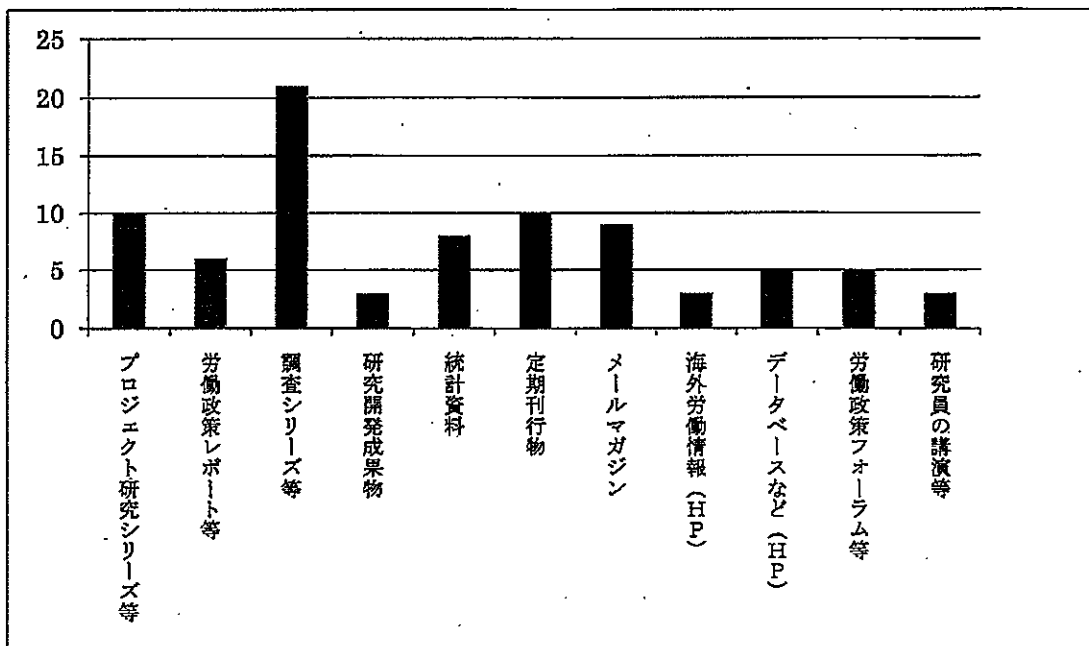
問2 問1で「ある」と回答された課室に伺います。その成果等は業務の役に立ちましたか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

選択肢	回答数	割合 (%)
1 大変役に立った	17	53.1
2 役に立った	15	46.9
3 役に立たなかった	0	0.0
4 全く役に立たなかった	0	0.0
総数	32	



問3 問2で「大変役に立った」「役に立った」と回答された課室に伺います。その成果等は何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

選択肢	回答数	割合(%)
1 プロジェクト研究シリーズ、労働政策研究報告書(サマリーを含む)	10	12.0
2 労働政策レポート、ディスカッションペーパー	6	7.2
3 JILPT調査シリーズ、JILPT資料シリーズ	21	25.3
4 『職業ハンドブック OHBY』、『キャリアインサイト』等職業に関する適性検査、『労働省編職業分類』、『キャリアマトリックス』等職業解説などの研究開発成果物	3	3.6
5 『ユースフル労働統計』、『データブック国際労働比較』などの統計資料	8	9.6
6 『ビジネス・レーパー・トレンド』などの定期刊行物	10	12.0
7 メールマガジン労働情報	9	10.8
8 機構ホームページの海外労働情報コンテンツ	3	3.6
9 上記以外の機構ホームページによる各種コンテンツ(データベースなど)	5	6.0
10 労働政策フォーラム等の各種イベント	5	6.0
11 研究員の委員会等への参画、新聞・雑誌等への寄稿・執筆、講演など	3	3.6
総数	83	

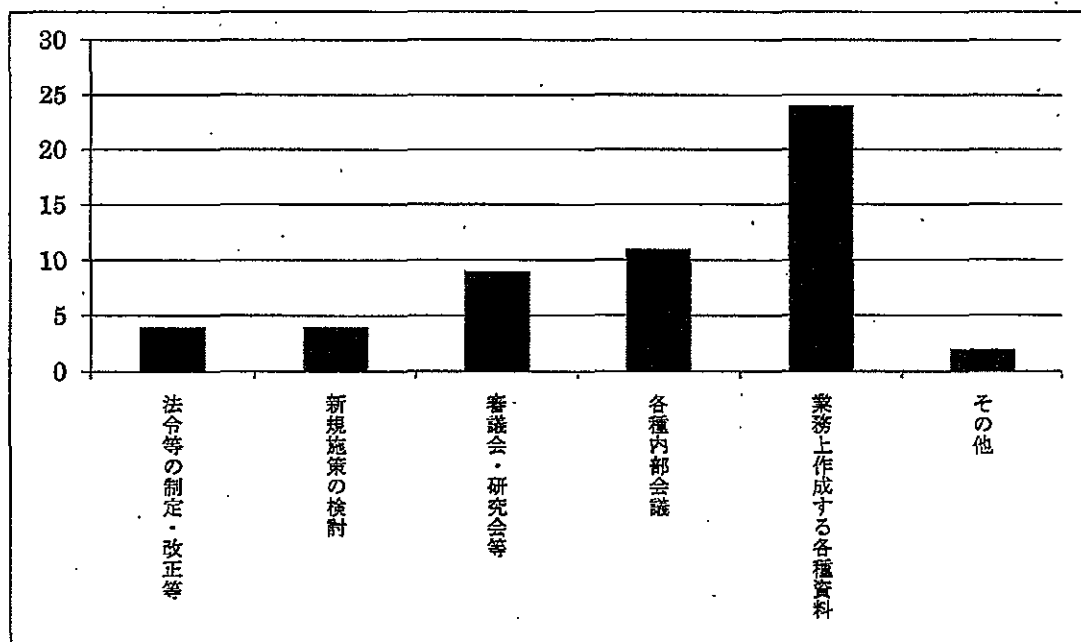


問4 問2で「大変役に立った」「役に立った」と回答された課室に伺います。それら成果等は具体的にどのように役に立ちましたか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

選択肢	回答数	割合 (%)
1 法令等の制定・改正等の参考資料として	4	7.4
2 新規施策の検討のための参考資料として	4	7.4
3 審議会・研究会等の参考資料として	9	16.7
4 各種内部会議等の参考資料として	11	20.4
5 業務上作成する各種資料の参考として	24	44.4
6 その他	2	3.7
総数	54	

(その他の意見)

- ・季節調整法、総合的な労働の需給動向を示す指標の作成に関する内部検討の際に役立った。また、一般の方からの統計データのお問い合わせに回答する際に、上記の統計資料やデータベースシステムの内容が役に立った。(雇用統計課)
- ・労働経済の分析にて使用。(労働政策担当参事官室)



問5 問2で「役に立たなかった」「全く役に立たなかった」と回答された課室に伺います。どのような点が役に立ちませんでしたか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

選択肢	回答数	割合 (%)
1 政策の企画立案に役立つ知見が得られない	0	0.0
2 時宜を逸した調査研究内容・成果である	0	0.0
3 調査結果の分析的な面が足りない	0	0.0
4 新たな情報・知見が得られない	0	0.0
5 特に現時点で必要な情報がない	0	0.0
6 その他	0	0.0
総 数	0	

問6 機構の事業活動に伴う各種成果物の活用状況についてより詳細にお伺いします。この1年程度の間にご課室が活用された又は今後活用予定の成果物（報告書サマリーを含む）について、別紙の成果物一覧からお選び頂き、その番号に○を付けて下さい。（複数選択可）

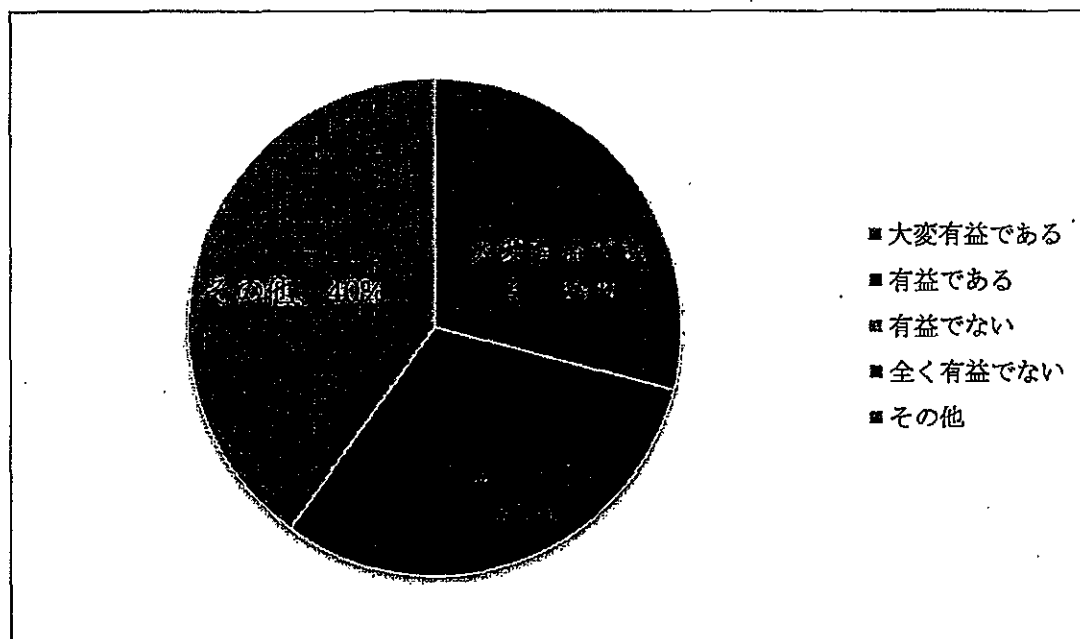
→資料5「機構の成果物の活用状況」参照

問7 問6でお選び頂いた成果物のうち、特に活用されたものについて、成果物の番号とその具体的な活用の内容をご記入下さい。

→資料5「機構の成果物の活用状況」参照

問8 この1年程度の間の機構の活動（研修事業を除く）を総合的に判断した場合、貴課室はどのように評価しますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

選択肢	回答数	割合 (%)
1 大変有益である	16	29.1
2 有益である	17	30.9
3 有益でない	0	0.0
4 全く有益でない	0	0.0
5 その他（課室の業務との関連がない）	22	40.0
総数	55	



問9 問8でそのように判断された理由は何ですか。具体的にご記入下さい。

回答部署	具体的な理由
大臣官房地方課労働紛争処理業務室	個別労働紛争解決制度に係るあっせんについて、紛争内容・就労状況・請求内容等における解決金額・解決の有無の傾向を知ることができ大変有益であった。また、あっせん申請者から、「解決金額はいくらぐらいが相場なのか」と聞かれることがあるのだが、その際の参考として活用している現状である。このほか、近年増加傾向にあるメンタルヘルス関係の事案、退職勧奨事案についても重点的に分析していただき、今後の個別労働紛争解決制度を運営していく上での参考となった。
大臣官房国際課国際協力室	業務上の資料を作成するに当たり、参考となる報告書等を提供して頂いているため。
大臣官房国際課海外情報室 (含本課、国際企画室)	機構の活動が、海外情勢（特に労働分野）の動きを知るに当たり、非常に有益であるため。
大臣官房統計情報部雇用統計課	労働政策研究報告書、JILPT 資料シリーズが内部検討の際の資料として有益であったため。また、労働統計データ検索システムは比較的更新も早く、また情報量・利便さの面でも優れているため。
労働基準局労働条件政策課	政策立案（有期労働契約の在り方についての検討）の参考になるため。労働時間施策の検討にあたって頻繁に参照したため。年次有給休暇や労働時間についての国際比較に当たり参考になるため。
労働基準局勤労者生活課勤労者福祉事業室	業務上の資料作成の検討に利用している。
労働基準局安全衛生部安全課	22年度の成果物の中で参考としたものは結果的に多いとは言えないものの、多岐の分野にわたって作成された研究成果や統計資料は今後も参考とする見込みが高いため。
労働基準局安全衛生部安全課建設安全対策室	22年度の成果物の中で参考としたものは結果的に多いとは言えないものの、多岐の分野にわたって作成された研究成果や統計資料は今後も参考とする見込みが高いため。
労働基準局安全衛生部労働衛生課（含環境改善室）	法案作成（改正安全衛生法）への参考。政策立案（職場におけるメンタルヘルス対策）への参考。審議会資料（労働政策審議会安全衛生分科会）・会議資料（労働衛生主務課長全国会議）等の参考になったため。

職業安定局総務課	窓口業務課であり、評価できる程度に活用することはないため。
職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室	業務上有益な資料が得られたため。
職業安定局総務課首席職業指導官室	業務上の参考になったため。
職業安定局雇用政策課（含介護労働対策室）	雇用情勢を分析する際に参考となり、検討が進んだから。
職業安定局雇用開発課建設・港湾対策室	当室に関係する分野のものが無かったため。
職業安定局雇用開発課地域雇用対策室	法案作成（地域雇用開発促進法）への参考となり得るため。
職業安定局雇用保険課	審議会での議論の参考になったため。
職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室	高校生の職業意識形成に活用され、学校内でも一定のニーズがあり定着している。成果物については、今後も引き続き活用する必要がある。
職業安定局派遣・有期労働対策部企画課就労支援室	当室が直接所掌する業務と関係のある調査・研究等が行われていないが、他課室が所掌する施策に関連した調査・分析が行われており、労働政策の企画・立案等に参考になっているものと思料されるため
職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課	法案が継続審議になっているため、法案作成や政策立案の参考になったわけではないが、派遣労働者の調査報告により派遣労働の現状について認識が深められたため有益であったと考えている。
職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課（含経済連携協定受入対策室）	業務上作成する資料等の作成に当たり参考になったため。
職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課	・他の調査では補足しにくい部分も調査されていることが多い。 ・部会における議論や法令改正等を検討する際に、報告書を参照することによって、実状や信頼できる分析内容を把握することができ、有益であった。

職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課	各国の障害者雇用の状況等については、独自に調べるには限界があり、また膨大な時間と労力を要するものであることから、このような各国の情勢に係る資料があることについては、業務の効率化等にも資するものであり有益と判断。
職業能力開発局 総務課	告示作成（第9次職業能力開発基本計画）への参考になったため。
職業能力開発局総務課基盤整備室	調査結果をものづくり白書作成に活用することができたため。
職業能力開発局能力開発課	成果物の活用を行っていなかったため。
職業能力開発局育成支援課	成果物の活用を行っていなかったため
職業能力開発局育成支援課 実習併用職業訓練推進室	制度の企画・立案にあたり、参考となり得るため
職業能力開発局育成支援課 キャリア形成支援室	勤労青少年福祉対策基本方針は5年毎に定めるもので、前回から策定までの若者をとりまく状況をみるのにJILPTの調査が大変役に立ったため。
職業能力開発局能力評価課	政策立案（新成長戦略対策）への参考となったため
職業能力開発局海外協力課	統計的に把握しにくい民間ベースのものについて調査を行い、詳細にわたる分析を行っていただいた。
職業能力開発局海外協力課 外国人研修推進室	新たな情報・知見を得るという点では有益であるが、業務内容に適合した報告書はなかった為、業務上、直接的に活用することはなかった。
雇用均等・児童家庭局総務課 （含少子化対策企画室）	政策立案（少子化対策）への参考になり得るため
雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 （含均等業務指導室）	男女間の賃金格差解消に向けたガイドラインの作成にあたって調査が大いに役に立った。
雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 （含育児・介護休業推進室）	今後当課の業務で活用することが見込まれる研究を実施した。今後当課の業務を遂行するにあたり参考となる知見を得られるフォーラムを開催した。当課が他社に委託した事業の検討会に貴機構の研究員を派遣し、貴機構で培った知見を当該事業で有効に活用できた。



雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課（含均衡待遇推進室）	当課では昨年度法改正等がなかったため、直接法案作成に活用されたことはないが、日々の業務において常に有益な情報（特に海外法制について）を得ることができたため。
政策統括官（労働担当）労働政策担当参事官室	統計データをはじめ、労働経済の分析・研究に関する業務上必要な情報が多い。
政策統括官（労働担当）労働担当参事官室	諸外国の労働者概念が簡潔にまとまっており、研究会資料の作成の参考になったため。独立行政法人による調査・研究であり、特定の利益や考え方に偏らないデータとして利用できるため。

問10 最後に、機構の事業活動に対するご意見・ご要望等がありましたらご記入下さい。

回答部署	自由意見
労働基準局労働条件政策課	今後も引き続き施策の参考とさせていただきたいので、積極的に調査活動等を実施されることを期待しております。
労働基準局安全衛生部労働衛生課（含環境改善室）	昨年度は、労働基準局安全衛生部労働衛生課より、メンタルヘルス調査実施のお願いをし、対応頂きました。大規模な調査にも関わらず、迅速且つ丁寧な対応を頂きまして大変助かりました。
職業安定局雇用政策課（含介護労働対策室）	引き続きデータ提供や分析結果の報告をお願いしたい。
職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室	キャリアマトリックスなど、高校進路指導担当者からの継続実施の要望が高いため、継続して活用できるよう検討願いたい。
職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課	今までと同様に活動いただきたい。
職業能力開発局海外協力課	諸外国の制度調査との比較を充実願いたい。
雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課（含育児・介護休業推進室）	今後とも有意義な活動を続けていただきたい。
政策統括官（労働担当） 労働政策担当参事官室	BLTや日本労働研究雑誌等の毎月刊行物に、厚労省が各局持ち回りで短い論文や政策に関する原稿を寄稿するような場を設けると、当省との連携が見えて良いのではないか（現在の定例原稿は毎年1回の年間分析だけで、足りないと思慮）。

以上