

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

平成 24 年度業務実績

個別評価シート の 参考資料

平成 24 年度 個別評価シートの参考資料

目 次

資料. 1	研究テーマ数・研究本数	・・・	1 頁
資料. 2	研究実施体制	・・・	2 頁
資料. 3	研究テーマとその成果	・・・	3 頁
資料. 4	外部評価機関委員一覧	・・・	1 1 頁
資料. 5	行政評価結果（政策的インプリケーション）	・・・	1 2 頁
資料. 6	具体的政策の企画立案及び実施への活用	・・・	1 7 頁
資料. 7	調査研究成果外部評価結果	・・・	2 8 頁
資料. 8	有識者アンケート結果	・・・	2 9 頁
資料. 9	研究成果の活用状況	・・・	9 4 頁
資料. 10	海外の研究者招へいに関する検証	・・・	9 8 頁
資料. 11	海外への研究員等の派遣に関する検証	・・・	1 0 2 頁
資料. 12	メールマガジン読者アンケート結果	・・・	1 0 6 頁
資料. 13	ビジネス・レーバー・トレンド読者アンケート結果	・・・	1 0 9 頁
資料. 14	労働政策フォーラム参加者アンケート結果	・・・	1 1 0 頁
資料. 15	労働政策フォーラムフォローアップアンケート調査	・・・	1 1 3 頁

平成24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 18テーマ

課題研究テーマ 7テーマ

緊急調査テーマ 7テーマ

研究テーマ		
	プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ
プロジェクト研究	1 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究	1 総合的労働・雇用政策プロジェクト
		2 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)
		3 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究
	2 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究	4 東アジアの労働社会プロジェクト
		5 労働力需給推計に関する研究
		6 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト
	3 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究	7 能力開発施策のあり方に関する調査研究
		8 企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究
		9 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究
	4 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究	10 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究
		11 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究
		12 就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究
	5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究	13 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト
		14 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト
		15 仕事と生活に関する調査研究
	6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究	16 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト
		17 従業員代表制実態調査研究プロジェクト
		18 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究
研究テーマ		
課題研究	1 最低賃金引き上げが地域の雇用・経済に与える影響の実証研究（担当：総合政策部門）	
	2 諸外国における外国人労働者受入れ制度と実態（担当：国際研究部）	
	3 諸外国における在宅形態の就業に関する調査（担当：国際研究部）	
	4 職業生活における就労と治療の両立に係わる調査（担当：調査・解析部）	
	5 企業の海外事業展開に関する調査研究（担当：調査・解析部）	
	6 無期パートに関する調査研究（担当：調査・解析部）	
	7 雇用保険財政収支の中長期的推計、適正な積立金水準についての考察（担当：調査・解析部）	
緊急調査	1 社会保険の適用拡大がパートタイム労働に与える影響調査（担当：調査・解析部）	
	2 次世代育成支援対策推進法の効果と課題に関する調査研究（担当：企業と雇用部門）	
	3 諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について（担当：国際研究部）	
	4 経済社会構造が変化する中でのものづくり産業における技能者の人材育成（担当：調査・解析部）	
	5 構造変化の中での企業経営と雇用・人材面の対応に関する調査（担当：調査・解析部）	
	6 震災復興関係人材の職務内容・環境、能力要件等の特徴、労働力需給等に係る調査研究（担当：キャリア支援部門）	
	7 民間企業における各種手当の支給実態に関する調査（担当：調査・解析部）	

労働政策研究所長

浅尾 裕
(経済学)

副所長

空席

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】
総 合 政 策	梅澤 眞一 (経済学)	鈴木 一光 (経済学)		堀 春彦 (経済学) 小野 晶子 (経済学)	高橋 康二 (社会学)
経 済 社 会 と 労 働	(事)梅澤 眞一	渡邊 博顕 (経済学)		大谷 剛 (経済学)	中野 諭 (経済学)
人 材 育 成	小杉 礼子 (社会学)			堀 有喜衣 (社会学) 藤本 真 (社会学) 岩脇 千裕 (社会学)	堀田 聡子(任期付) (社会学)
キ ャ リ ア 支 援	松本 安彦 (心理学)	松本 真作 (心理学)	室山 晴美 (心理学) 西澤 弘 (社会学) 榎野 潤 (心理学) 下村 英雄 (心理学)	深町 珠由 (心理学)	
企 業 と 雇 用	(事)浅尾 裕	(兼)鈴木 一光	中村 良二 (社会学) 池添 弘邦 (法学)	周 燕飛 (経済学) 池田 心豪 (社会学)	西村 純(任期付) (社会学)
労 使 関 係	濱口 桂一郎 (法学)		呉 学殊 (社会学)		内藤 忍 (法学) 前浦 穂高 (社会学) 細川 良(任期付) (法学) 山本 陽大(任期付) (法学)

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	
				政策論点レポート (研究員成果)	第2期中期目標期間における調査研究成果をベースとした 政策課題レポート
1 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究	総合的労働・雇用政策プロジェクト	平成24年度においては、第2期中期目標期間中におけるJILPTの調査研究における事実発見と政策インプリケーションについて横断的・総合的に咀嚼したうえで、「政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポート」をとりまとめ公表した。	24-28年度	資料シリーズNo.111 (研究員成果)	東日本大震災から1年半―記録と統計分析―(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.1)
	東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)	東日本大震災に伴う雇用・労働面への影響とそれへの政策対応について、主に記録の視点を中心に据えてその実態把握を行った。こうした取り組みを通じて、大規模な震災が発生した場合に、雇用・労働面においてどのような政策対応が必要となるのか、また、その効果的実施のためには、現場の取組も含めてどのような配慮が必要なのか等に関して、政策研究の面からも知見を蓄積しつつ政策方向と課題を抽出した。	24-28年度	報告書No.155 (研究員成果)	東日本大震災と職業能力開発施設―被災対応から復旧・復興までの記録―(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめ No.2)
				報告書No.156 (共同成果)	東日本大震災と雇用・労働の記録―震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書―(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.3)
	正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究	本研究では、増加する非正規労働の背景と政策課題を明らかにするため、労働需要側の視点に立って企業や職場における非正規労働化の実態を分析した。	24-28年度	報告書No.160 (共同成果)	派遣労働者の働き方とキャリアの実態―派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析―

平成24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	
我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究	東アジアの労働社会プロジェクト	東アジアとの関係緊密化が円滑に進み、我が国の雇用・労働をはじめとする経済社会の発展にも寄与するものとするためには、かの国々の労働社会に関する的確な状況把握と対応が求められる。このため、労働政策や労働関係における動向など東アジア諸国の理解に不可欠の情報を把握するとともに、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、この地域でのグローバル人材の育成確保などといったテーマに関する調査研究を行った。	24-28年度	資料シリーズNo.121 (研究員成果)	中国進出日系企業の基礎的研究
	労働力需給推計に関する研究	少子高齢化等、経済社会の構造変化が労働・雇用情勢に与える影響の把握するために、労働政策研究・研修機構ではこれまでも毎年、マクロモデルに基づいて労働需要及び供給に関する定量的な見通しの推計を行ってきたところである。 そこで今後、「労働力需給の推計」に関し、マクロモデルの更新を継続的にを行い、推計の精緻化及び推計結果が提供する情報の充実を図ることとし、そのための標記調査研究をプロジェクト研究の一環として行った。	24-28年度	資料シリーズNo.110 (研究員成果)	労働力需給の推計—労働力需給モデル(2012年版)による政策シミュレーション—
	労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト	新段階の少子高齢化や人口減少、国際競争や企業活動の国際化といった経済社会の構造変化が労働・雇用や労働市場へ及ぼす影響に関する実態を把握し、課題を抽出するとともに、政策的インプ리케이션を提示するため、本調査研究を行った。	24-28年度	調査シリーズNo.110 (研究員成果)	企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査
				資料シリーズNo.112 (研究員成果)	外国人労働者の失業の現状
				資料シリーズNo.113 (研究員成果)	留学生の就職活動—現状と課題—

平成24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	
				報告書No.152 (研究員 成果)	働き方と職業能力・キャリア形成―『第2回働くことと学ぶことについて の調査』結果より―
3 経済・社会の変化 に合わせた職業能力 開発システムのあり 方についての調査 研究	能力開発施策のあり方に関する 調査研究	グローバル化や知識基盤社会化を背景に、雇用慣行、労働市場の在 り方は変化し、企業や学校段階での職業能力開発の在り方や、その中 で個人のキャリア形成の課題の変化が指摘されている。こうした状況下 で、わが国全体として、職業能力水準の高度化とその発揮が可能となる 社会を実現することが求められるが、そのためには、企業や学校を超えた 社会的な視点から職業能力開発を推進することが必要となる。本研究 ではそのための課題と対応を検討した。	24-28年度	報告書No.153 (研究員 成果)	ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題―求職者追 跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より―
		本研究では、まず企業(事業体)が能力開発・キャリア形成支援に関し て、事業運営上の取り組みや他の人事管理施策と関連付けながらどのよ うな取り組みを進めているか、また、その際に能力開発に関わる企業外の 機会や制度をどのように活用しているかについて実態把握を行った。併せ て、企業(事業体)での取り組みを踏まえた職場の実態を捉えることで、労 働者(従業員)の能力開発・キャリア形成を取り巻く環境について考察し た。そのうえで能力開発・キャリア形成に関わる企業内外における労働者 の活動の現状を調査し、活動を支えるうえで必要な社会的・政策的取 組みについて検討した。	24-28年度	DP12-07 (研究員 成果)	オランダのケア提供体制とケア従事者をめぐる方策―我が国におけ る地域包括ケア提供体制の充実に向けて―
	若年者の職業への円滑な移行 に関する調査研究	本研究は、狭隘化する若者の職業への移行に対して、移行の起点で ある学校から職業への定着までを視野におさめた政策的支援の方向性 を探るものである。企業・個人・学校(高等教育機関含む)を主な調査 対象としながら、日本社会における若者の職業への円滑な移行がいかに して実現できるのかについて検討した。	24-28年度	報告書No.154 (研究員 成果) 資料シリーズNo.115 (研究員 成果)	大都市における30代の働き方と意識―「ワークスタイル調査」による 20代との比較から― 中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(採用担当 者ヒアリング調査報告)

平成24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	
生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究	生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究	人口動態の大きな変化、非正規就労の拡大、雇用の流動化等の中で充実した職業生涯を送るためには、生涯を通じたキャリア形成の視点からの個々人の努力とそれを支援する方策(キャリアガイダンス)が重要であるため、これらのあり方について様々な視点から調査研究を行った。	24-28年度	調査シリーズNo.107 (研究員成果)	成人の職業スキル・生活スキル・職業意識
				資料シリーズNo.116 (研究員成果)	職務の類似性と職業編成—新たな職業編成に向けた予備的検討—
				資料シリーズNo.123 (研究員成果)	若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態—支援機関ヒアリング調査による検討—
	就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究	就職困難者等に関しては、個人の特性を適切に把握し、それぞれが抱える就職困難の要因に応じた就職支援を行うことが特に重要である。このため、まず職業相談・進路相談・キャリア相談等の場面における各種の適性把握ツールの効果的な活用方策について現状を把握し、対象者の特性や支援の局面等に応じた活用ノウハウのとりまとめを行った。	24-28年度	研究成果開発物 (研究員成果)	キャリア・インサイト統合版
				研究成果開発物 (研究員成果)	厚生労働省編一般職業適性検査(GATB) 結果の手引・活用ガイド・換算プログラム
				研究成果開発物 (研究員成果)	キャリアトーク ユーザーマニュアル
			24-28年度	研究成果開発物 (研究員成果)	職業相談における積極的提案の動やコツを意識化・共有化するためのグループワーク技法の開発
	就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究	就職の相談・コンサルティングに携わる担当者の技法の向上のための調査研究及び中小企業の採用・定着や人材確保支援方策についての調査研究を行った。	24-28年度	研究成果開発物 (研究員成果)	ハローワークにおける難しいウレームへの対応に関する研修プログラムの開発

平成24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	
5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディセンクト・ワークの実現についての調査研究	企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト	企業を取り巻く環境の厳しさ、および変化の速度は日々増している。そうした環境の下で実施されているわが国企業の人事管理の実態を把握し、企業と従業員双方にとって望ましく、雇用増に結びつく可能性のある人事管理のあり方を継続的に検討することは重要である。 本研究では、従業員数の大半を雇用する中小企業を対象として、その望ましい人事管理のあり方を検討すると共に、主として大企業で導人が進みつつある勤務地や業務に限定のある新しい正社員区分(限定正社員)に焦点をあて、正社員の働き方の多様化を進めていく上で、より効果的な支援策を検討した。	24-28年度	報告書No.158 (研究員成果)	「多様な正社員」の人事管理に関する研究
				DP12-08 (研究員成果)	専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題
	女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト	女性の就業実態を明らかにしつつ、政策インプリケーションを見出し、女性の就業率向上と活躍促進を実現しつつ女性労働者の満足度も向上する政策の実現につなげていくべく調査研究を行った。	24-28年度	調査シリーズNo.106 (研究員成果)	男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果
				調査シリーズNo.109 (研究員成果)	子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2012(第2回子育て世帯全国調査)
				DP13-01 (研究員成果)	仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—
	仕事と生活に関する調査研究	第2期においてはワーク・ライフ・バランスをキーワードとした調査研究を行った。その成果を踏まえ、雇用の質の向上と表裏の関係にある労働時間、休暇・休業などを研究課題とし、特に男性の働き方に焦点を当てた調査研究を行った。	24-28年度	資料シリーズNo.118 (研究員成果)	男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—
				資料シリーズNo.120 (研究員成果)	労働時間に関する企業等ヒアリング調査—裁量労働制、勤務間インターバル制を中心に—

平成24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	
6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究		規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト	日本の現行法制は労働組合を中心とした集团的労使関係制度を労働条件決定システムの中核に据えているが、近年労使関係の個別化が指摘され、集团的労使関係は影が薄くなっている。一方で、非正規労働など解決困難な労働問題を打開する方向として、集团的な労働条件決定システムの再構築が必要との声も高まっている。そこで日本におけるマクロ的議論の素材とするため、日本と異なり全国・産業レベルでの集团的な労働条件決定システムが作動している欧州の実態、とりわけ労働協約や労使協定の実情を調査研究した。	24-26年度	報告書No.157-1,2 (研究員成果)	現代先進諸国の労働協約システムードイツ・フランスの産業別協約
					労働政策レポート No.10 (研究員成果)	団結と参加ー労使関係法政策の近現代史
		従業員代表制実態調査研究プロジェクト	従業員過半数代表の実態を調査研究するとともに同代表制度のあり方を模索した。また、過半数組合や過半数を満たさない組合がどのように36協定等の締結の際に機能しているのかを調べるとともに、過半数組合の増加につながる労働組合の組織化の実態についても調査研究を行った。	24-28年度	資料シリーズNo.124 (研究員成果)	労使コミュニケーションの経営資源制と課題ー中小企業の先進事例を中心にー
		職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究	職場のいじめ・嫌がらせの実態については、限られた裁判例以外には明らかにしておらず、都道府県労働局の相談等の事実もいじめ・嫌がらせ」事実として分類されているだけで、それ以上の分析は行われていない。そこで、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、都道府県労働局におけるあつせん記録等の資料に基づいて、いじめ・嫌がらせの実態を分析した。	24-25年度	25年度に発行する。	

平成24年度 研究テーマとその成果（課題研究）

課題研究テーマ		趣旨・内容	研究成果	
1	最低賃金引き上げが地域の雇用・経済に与える影響の実証研究	近年、大幅な引き上げが続いている地域別最低賃金について、これが地域の雇用にどう影響しているかを明らかにするため、アンケート調査を実施し、この調査結果の概要を紹介するとともに、データ結果を詳しく分析し、雇用重への影響についてわかった事実を明らかにした。	調査シリーズNo.108 （研究員成果）	最低賃金と企業行動に関する調査—結果の概要と雇用への影響に関する分析—
2	諸外国における外国人労働者受入れ制度と実態	わが国でも、高度外国人材受入れの議論が進む中で、欧米主要先進国及びアジア諸国を対象に、各国政府の外国人労働者受入れのスタンスが近年どのように変化してきたのかを明らかにすることを主な目的とする。また、わが国が高度外国人材を受入れる際の優遇措置として議論が予想される、当該人材が帯同する親族及び家事使用人に対する受入れ制度についても留意する。	資料シリーズNo.114 （調査員成果）	諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策—デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査—
3	諸外国における在宅形態の就業に関する調査	在宅就業者については、保護施策等がなく、契約内容の適正性や能力開発等に課題があるが、近年、情報通信機器の普及・発達等に伴い在宅就業者が増加しており、政府には何らかの取り組みが求められている。 このため、諸外国における在宅形態の就業について、諸外国における保護制度や支援施策の内容を明らかにした。	資料シリーズNo.117 （調査員成果）	諸外国における在宅形態の就業に関する調査
4	職業生活における就労と治療の両立に係わる調査	労働者が治療と就労の両立ができないために、療養後の職場復帰を断念する、あるいは、復帰後に就労を継続できず離職せざるを得ない状況に陥るケースが生じていると言われているが、必ずしもこれらの実態を把握した調査はなされていない。 このため、企業の職場復帰時の勤務条件の実態等を把握するとともに、労働者の離職防止及び職場復帰のため効果的な支援方法等について検討し、課題を明らかにした。	25年度に発行する。	
5	企業の海外事業展開に関する調査研究	円高の進展等を背景に企業の海外事業展開が進展し、今後その動きが拡大するこ とが見込まれる。海外展開については、その成果を評価する論調がある一方で、事業基 盤の空洞化や雇用への影響も懸念される。そこで、海外事業展開によって成果をあげて いる企業の展開決定要因と現状及び今後、また、その影響（特に雇用・労働面）につい て、ミクロ（現場サイド）の面から明らかにする。	資料シリーズNo.122 （調査員成果）	企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響に関する調査～ものづくり産業 を中心に～
6	無期パートに関する調査研究	正社員とパートタイム労働者の両方を雇用している事業所の約半数で、期間の定めな い労働契約を締結しているパートタイム労働者（以下、「無期パート」と称す）が雇用さ れているが、無期パートは雇用が安定している分、政策課題の対象とはなり難く、これに 焦点を当てた調査・研究は限られてきた。 改正パートタイム労働法の施行2年後の見直し等も見据え、事業所及び無期パートに 対するアンケート調査等を通じ実態把握を行った。	調査シリーズNo.105 （調査員成果）	「短時間労働者の多様な実態に関する調査・結果—無期パートの雇用管理 の現状はどうなっているのか—
7	雇用保険財政収支の中長期的推計、適正な積立金水準についての考 察	雇用保険の業務統計の動きを中長期的にみる。併せて、積立金の果たす役割を整理 する。	資料シリーズNo.119 （調査員成果）	雇用保険業務統計分析

平成24年度 研究テーマとその成果(緊急調査)

緊急調査テーマ		趣旨・内容	研究成果
1	社会保険の適用拡大がパートタイム労働に与える影響調査	厚生年金・健康保険の適用拡大がパートタイム労働に与える影響を把握するため、適用拡大後に予定される事業主及びパートタイム労働者の行動(雇用調整、就業調整等)等を明らかにするための調査を行った。	25年度に発行する。
2	次世代育成支援対策推進法の効果と課題に関する調査研究	次世代育成支援対策推進法(次世代法)に規定する一般事業主行動計画及び認定制度の効果や影響を検証し、課題を示すことを目的として調査研究を行った。	調査シリーズNo.106 (研究員成果) 男女正社員のキャリアと而立支援に関する調査結果
3	諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について	平成24年3月に成立した労働者派遣法改正法の国会審議の際に付された付帯決議に基づき、派遣期間制限のあり方等の見直し検討の参考資料とするため、諸外国の労働者派遣制度について調査を実施し、派遣期間制限を設けているフランス、ベルギー、韓国、ドイツを対象に調査を行った。制度の特徴、派遣期間制限の有無、制限の方法(労働者単位で規制しているのか、業務単位で規制しているのか等)等について明らかにした。	海外労働情報 (研究員成果) 諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について
4	経済社会構造が変化するためのものづくり産業における技能者の人材育成	少子高齢化が進んでおり全員参加型社会の実現が求められている中、ものづくり分野においても高齢者、女性等の活用が求められる。また、国際化の中でもものづくり産業における技能者の役割が増している。そのような中で、高齢者、女性等の活用の状況、今後の育成・活用方針、人材育成の課題などを把握・分析するとともに、国際化が進んでいる中、ものづくり分野における企業の海外進出に伴う国内外の技術者の育成の取組み状況、人材の海外流出の状況や対応策などについて把握・分析を行い、それらの現状と課題を明らかにする。	25年度に発行する。
5	構造変化の中での企業経営と雇用・人材面の対応に関する調査	日本経済が、中長期的な構造変化に対し、持続的に成長していくためには、将来成長が見込まれる分野、製造業、中小企業等において良質な雇用がつけられるよう産業を育成すること、そのような分野で人材が活躍することが必要である。こうしたことを示す前提として、雇用創出・喪失の予測や、企業の構造変化への対応状況、雇用・人材育成戦略等を明らかにする。	25年度に発行する。
6	震災復興関係人材の職務内容・環境、能力要件等の特徴・労働力需給等に係る調査研究	東日本大震災の復興を担う人材の確保は、今後の震災復興整理に欠かせない。労働行政の重点課題であるため、多岐に亘る震災復興関係人材について、主要職種の職務内容や、労働力需給の動向等について緊急に把握・分析を行い、ハローワークの業務運営や、関連する施策の検討に資することとする。	25年度に発行する。
7	民間企業における各種手当の支給実態に関する調査	社会保険料・労働保険料においては、通勤手当等各種手当を保険料算定の基礎として取り扱っているが、税制においては、10万円までの通勤手当は非課税所得としているなど、算定対象の取扱いに違いが存在する。保険料の算定対象について、今日の社会状況に即した対応を検討するためには、十分な調査・分析を踏まえた評価が必要となるが、特に、小規模な企業における通勤手当等の支給実態を把握するためのデータがないため、調査研究を行う。	25年度に発行する。
23年度緊急調査(24年度発行分)			
今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査		日本では、長引く低成長、グローバル化競争にさらされる中、雇用・労働面からはコスト削減の観点から効率化が進められてきたが、行き過ぎた規制緩和が非正規労働者の増加、格差拡大の要因となったとの指摘がある一方、企業サイドからは、雇用・労働面での制約が企業経営の足かせになっている(いわゆる「六重苦」など)との声もある。このため、企業経営の観点から見た雇用の現状及び今後の考え方について明らかにし、今後の雇用・労働政策のあり方を展望するための基礎資料とするべく調査を行った。	調査シリーズNo.104 (研究員成果) 「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果―企業の人材活用は今後、どう変わるのか―

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	元富士電機株式会社会長
川本 裕康	日本経済団体連合会常務理事
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	日本労働組合総連合会事務局長
森永 卓郎	獨協大学教授

リサーチ・アドバイザー部会委員

(労働法関係)

毛塚 勝利	中央大学法学部教授
島田 陽一	早稲田大学法学学術院・法務研究科教授

(労働経済関係)

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

(経営・人事労務管理関係等)

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)

石田 浩	東京大学社会科学研究所教授
上林 千恵子	法政大学社会学部教授
藤田 英典	共栄大学教育学部教授・教育学部長

(心理学関係)

木村 周	日本産業カウンセリング学会特別顧問
二村 英幸	文教大学人間科学部教授
南 隆男	慶應義塾大学名誉教授

(24年4月1日現在)

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	評価担当	政策的インプリケーション(政策の企画立案及び実施に役立つか)			
		非常に そう思う	そう 思う	な あ ま り そ う 思 わ ない	い 全 く そ う 思 わ ない
総合的労働・雇用政策プロジェクト 政策論点レポート『第2期中期目標期間における調査研究成果をベースとした政策論点レポート』	・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室		1		
東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト (震災記録プロジェクト) 労働政策研究報告書No.156『東日本大震災と雇用・労働の記録－震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書－』	・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室 ・職業能力開発局育成支援課 ・職業能力開発局能力開発課 ・雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 ・職業安定局雇用政策課 ・労働基準局総務課 ・政策統括官(労働担当)労使関係担当参事官室	1			
東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト 資料シリーズNo.111『東日本大震災から1年半－記録と統計分析－』	・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室 ・職業安定局雇用政策課 ・職業能力開発局能力開発課 ・職業能力開発局育成支援課 ・労働基準局総務課	1			
東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト 労働政策研究報告書No.155『東日本大震災と職業能力開発施設－被災対応から復旧・復興までの記録』	・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室 ・職業能力開発局能力開発課 ・職業能力開発局育成支援課	1			
正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究 労働政策研究報告書No.160『派遣労働者の働き方とキャリアの実態－派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析－』	・職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課	1			
東アジアの労働社会プロジェクト 資料シリーズNo.121『中国進出日系企業の基礎的研究』	・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室		1		
労働力需給推計に関する研究 資料シリーズNo.110『労働力需給の推計－労働力需給モデル(2012年)による政策シミュレーション』	・職業安定局雇用政策課 ・職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課 ・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室 ・年金局数理課	1			
労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト 資料シリーズNo.112『外国人労働者の失業の現状』	・職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課		1		
労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト 資料シリーズNo.113『留学生の就職活動－現状と課題－』	・職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課		1		
労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト 調査シリーズNo.110『企業における外国人の高度人材の活用に関する調査』	・職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課		1		
能力開発施策のあり方に関する調査研究 労働政策研究報告書No.153『ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題－求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より－』	・職業能力開発局育成支援課実習併用職業訓練推進室	1			
能力開発施策のあり方に関する調査研究 労働政策研究報告書No.152『働き方と職業能力・キャリア形成－「第2回働くことと学ぶこと」についての調査」結果より－』	・職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室	1			
企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究 ディスカッション・ペーパー12-07『オランダのケア提供体制とケア従事者をめぐる方策－我が国における地域包括ケア提供体制の充実に向けて－』	・職業安定局雇用政策課介護労働対策室 ・職業能力開発局能力開発課		1		

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	評価担当	政策的インプリケーション(政策の企画立案及び実施に役立つか)			
		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
若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究 労働政策研究報告書No.154『大都市における30代の働き方と意識－「ワークスタイル調査」による20代との比較から－』	・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		1		
若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究 資料シリーズNo.115『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(採用担当者ヒアリング調査報告)』	・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		1		
生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究 資料シリーズNo.116『職務の類似性と職業編成－新たな職業編成に向けた予備的検討－』	・職業安定局総務課首席職業指導官室			1	
生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究 調査シリーズNo.107『成人の職業スキル・生活スキル・職業意識』	・職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室	1			
就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究 資料シリーズNo.123『若年就職困難者支援の実態』	・職業安定局総務課首席職業指導官室 ・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 ・職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室		1		
就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究 研究開発成果物『厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)手引、結果の活用ガイド、換算プログラム』	・職業安定局総務課首席職業指導官室 ・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	1			
就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究 研究開発成果物『逐語記録分析用のマニュアル(キャリートーク ユーザーマニュアル)(CD付)』	・職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室 ・職業安定局総務課首席職業指導官室	1			
就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究 研究開発成果物『職業相談における積極的提案の勤やコツを意識化・共有化するためのグループワーク技法の開発』	・職業安定局総務課首席職業指導官室 ・職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室	1			
企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト 労働政策研究報告書No.158『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』	・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室		1		
女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト ディスカッション・ペーパー12-08『専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題』	・雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課		1		
女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト 調査シリーズNo.109『子供のいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査(第2回子育て世帯全国調査)』	・雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	1			
女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト 調査シリーズNo.106『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(第1分冊 本編、第2分冊 従業員調査データ編)』	・雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 ・雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	1			
仕事と生活に関する調査研究 資料シリーズNo.120『労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル制を中心に－』	・労働基準局労働条件政策課		1		

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	評価担当	政策的インプリケーション(政策の企画立案及び実施に役立つか)			
		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
仕事と生活に関する調査研究 資料シリーズNo.118『男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—』	・雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課		1		
仕事と生活に関する調査研究 ディスカッション・ペーパー13-01『仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—』	・雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課		1		
規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト 労働政策研究報告書No.157『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—(2分冊)』	・政策統括官(労働担当)労政担当参事官室		1		
規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト 労働政策レポートNo.10『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』	・政策統括官(労働担当)労政担当参事官室		1		
従業員代表制実態調査研究プロジェクト 資料シリーズNo.124『労使コミュニケーションの経営資源制と課題—中小企業の先進事例を中心に—』	・政策統括官(労働担当)労政担当参事官室	1			

行政評価結果(課題研究)
政策的インプリケーション

課題研究テーマ 研究成果名	評価担当	政策的インプリケーション(政策の企画立案及び実施に役立つか)			
		非常に そう 思う	そう 思う	な あ い ま り そ う 思 わ	い 全 く そ う 思 わ な
最低賃金上げが地域の雇用・経済に与える影響の実証研究 調査シリーズNo.108『最低賃金と企業行動に関する調査—結果の概要と雇用への影響に関する分析—』	・労働基準局労働条件政策課賃金時間室		1		
諸外国における外国人労働者受入れ制度と実態 資料シリーズNo.114『諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策—デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査—』	・職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課		1		
諸外国における在宅形態の就業に関する情報収集 資料シリーズNo.117『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』	・雇用均等・児童家庭局児童家庭局短時間・在宅労働課		1		
企業の海外事業展開に関する調査研究 資料シリーズNo.122『企業の海外事業展開に関する調査研究』	・職業安定局雇用政策課	1			
雇用保険財政収支の中長期的推計、適正な積立金水準についての考察 資料シリーズNo.119『雇用保険業務統計分析』	・職業安定局雇用保険課	1			
無期パートに関する調査研究 調査シリーズNo.105『「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果—無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか—』	・雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課		1		

行政評価結果(緊急調査)
政策的インプリケーション

緊急調査テーマ 研究成果名	評価担当	政策的インプリケーション(政策の 企画立案及び実施に役立つか)			
		非 常 に そ う 思 う	そ う 思 う	あ ま り そ う 思 わ ない	い 全 く そ う 思 わ ない
今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査 調査シリーズNo.104『今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査』結果－企業の人材活用 は今後、どう変わるのかー』	・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室	1			
諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について 海外労働情報『諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について』	・職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課		1		

具体的政策の企画立案及び実施への活用
(プロジェクト研究)

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当
	活用した	活用する予定である	現る時点では活用しない			
プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名 総合的労働・雇用政策プロジェクト 政策論点レポート『第2期中期目標期間における調査研究成果をベースとした政策論点レポート』					本レポートは、JILPTが第2期中期目標期間に取りまとめた広範な調査研究成果をベースに、特に重要と考えられる政策的インプテーションを抽出し、総括的に整理されたもの。個別具体の施策・予算等への反映状況によって評価するには馴染まない面もあるが、労働分野における重要な政策課題を整理したものである。	・政策統括官(労働担当)労働 政策担当参事官室
東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト) 労働政策研究報告書No.156『東日本大震災と雇用・労働の記録－震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書－』	1			既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用	これまで実施してきた雇用対策全般の把握や、現場レベルのニーズの把握などのために活用した。	・政策統括官(労働担当)労働 政策担当参事官室 ・職業能力開発局育成支援課 ・職業能力開発局能力開発課 ・雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 ・職業安定局雇用政策課 ・労働基準局総務課 ・政策統括官(労働担当)労使 関係担当参事官室
東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト 資料シリーズNo.111『東日本大震災から1年半－記録と統計分析－』	1			既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用	東日本大震災による労働経済面への影響を把握するために活用した。	・政策統括官(労働担当)労働 政策担当参事官室 ・職業安定局雇用政策課 ・職業能力開発局能力開発課 ・職業能力開発局育成支援課 ・労働基準局総務課
東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト 労働政策研究報告書No.155『東日本大震災と職業能力開発施設一被災対応から復旧・復興までの記録』			1			・政策統括官(労働担当)労働 政策担当参事官室 ・職業能力開発局能力開発課 ・職業能力開発局育成支援課

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当
	活用した	活用する予定である	現る時点では活用しない			
正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究 労働政策研究報告書No.160「派遣労働者の働き方とキャリアの実態－派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析－」	1			第2章～第6章 (14～115頁) ①法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討 ②予算・事業の創設・見直しの検討 ③審議会・研究会等で活用 ④既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用 ⑤国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明に活用	①派遣法及び「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成11年労働省告示第137号)及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」(平成11年労働省告示第138号)における派遣労働者の教育訓練・能力開発関係規定の見直しの企画立案に活用予定(平成25年9～12月頃) ②「派遣労働者のキャリアアップ支援事業(仮称)」の企画立案に活用(平成25年6月頃) ③労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において派遣労働者のキャリアアップ支援策を審議する際の基礎資料として活用予定(平成25年9～12月頃) ④紹介予定派遣制度の運用の改善を検討する際の基礎資料として活用予定(平成25年9～12月頃) ⑤次期通常国会に派遣法改正法案を提出することになった場合、国会答弁の基礎資料として活用予定(平成26年3～5月頃)	・職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課
東アジアの労働社会プロジェクト 資料シリーズNo.12「中国進出日系企業の基礎的研究」			1			・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当	
	活用した	活用する予定である	現る時点では活用しない				
労働力需給推計に関する研究 資料シリーズNo.110『労働力需給の推計ー労働力需給モデル(2012年)による政策シミュレーションー』	1			・改正高年齢者雇用安定法説明資料(講演資料)(3頁) ・自民党雇用問題調査会(平成25年2月27日)(5頁) ・「社会保険審議会年金部会年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会」(第9回 平成25年1月21日 資料2ー1)	①予算・事業の創設・見直しの検討 ②審議会・研究会等で活用 ③国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明に活用 ④法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討 ⑤審議会・研究会等で活用 ⑥労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用 ⑦国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明に活用 ⑧法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討 ⑨審議会・研究会等で活用	①本研究成果を、雇用対策の検討にあたって随時活用している。 ②雇用政策研究会において、研究成果をもとに、議論を行うとともに、とりまとめ、報告書に本研究成果を掲載。(平成24年8月頃) ③雇用関係の基礎資料として、議員や政党等への説明に活用。 ④改正高年齢者雇用安定法、施行令、施行規則、高年齢者等職業安定対策基本方針、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針(平成24年9月以降頃) ⑤生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会(平成25年2・3月頃) ⑥改正高年齢者雇用安定法の周知(平成24年11月以降頃) ⑦自民党雇用問題調査会(平成25年2月頃) ⑧国民年金法第4条の3及び厚生年金保険法第2条の4で定められている財政検証を実施するための基礎データとして活用予定。(平成26年頃) ⑨社会保険審議会年金部会年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会の資料として活用した。(平成25年1月頃)	・職業安定局雇用政策課 ・職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課 ・政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室 ・年金局数理課
労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト 資料シリーズNo.112『外国人労働者の失業の現状』	1			・国籍別の労働力率と完全失業率(17頁～) ・外国人労働者の失業行動について(78頁～)	・予算・事業の創設・見直しの検討 ・労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用	・日系人一時帰国支援事業により帰国した外国人に係る再入国措置の検討(平成25年1月頃) ・ハローワーク等における日系人を含めた外国人求職者に対する支援(平成25年4月頃)	・職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課
労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト 資料シリーズNo.113『留学生の就職活動ー現状と課題ー』	1			・ヒアリング調査(企業部分)(26頁～) ・ヒアリング調査(大学部分)(36頁～)	予算・事業の創設・見直しの検討	外国人留学生に対する国内就職に向けた支援、外国人雇用サービスセンター等運営費(平成25年6月頃)	・職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当
	活用した	活用する予定で	現る時点では活用しない			
労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト調査シリーズNo.110『企業における外国人の高度人材の活用に関する調査』	1			・企業アンケート部分(特に高度外国人材が定着・活躍するために企業が取り組むべき環境整備に関連する部分) ・高度人材本人へのアンケート部分(特にポイント制に対するニーズについて)	・高度人材外国人に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度(平成25年5月頃) ・第6次出入国管理政策懇談会、外国人受入れ制度検討分科会(平成25年5月頃)	・職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課
能力開発施策のあり方に関する調査研究 労働政策研究報告書No.153『ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題ー求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査よりー』		1		ヒアリング対象企業の雇用型訓練実施状況(51頁)	・既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用	・職業能力開発局育成支援課 実習併用職業訓練推進室
能力開発施策のあり方に関する調査研究 労働政策研究報告書No.152『働き方と職業能力・キャリア形成ー「第2回働くことと学ぶこと」についての調査」結果よりー』	1			第2章、第3章、第5章、終章	予算・事業の創設・見直しの検討	・職業能力開発局育成支援課 キャリア形成支援室
企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究 ディスカッション・ペーパー12-07『オランダのケア提供体制とケア従事者をめぐる方策ー我が国における地域包括ケア提供体制の充実に向けてー』		1			・審議会・研究会等で活用 ・労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用	・職業安定局雇用政策課介護労働対策室 ・職業能力開発局能力開発課
若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究 労働政策研究報告書No.154『大都市における30代の働き方と意識ー「ワークスタイル調査」による20代との比較からー』		1			・予算・事業の創設・見直しの検討 ・既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用 ・労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用	・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
若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究 資料シリーズNo.115『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(採用担当者ヒアリング調査報告)』		1			既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用	・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

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当	
	活用した	活用する予定で	現る時点で活用しない				
生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究 資料シリーズNo.116『職務の類似性と職業編成－新たな職業編成に向けた予備的検討－』			1			・職業安定局総務課首席職業指導官室	
	1			第2章、第3章 ・予算・事業の創設・見直しの検討 ・既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用	・キャリア支援企業創出促進事業(サービスセンター部分)(平成25年4月頃)、キャリア・チェンジ・ツール(仮称)(平成25年4月頃)、「地域若者サポートステーション」事業(平成25年4月頃) ・キャリア支援企業創出促進事業(サービスセンター部分)(平成25年4月頃)、キャリア・チェンジ・ツール(仮称)(平成25年4月頃)、「地域若者サポートステーション」事業(平成25年4月頃)	・職業能力開発局育成支援課 キャリア形成支援室	
就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究 資料シリーズNo.123『若年就職困難者支援の実態』		1		・就職困難な若年者の存在と問題意識(6頁) ・新卒応援ハローワーク(9所)におけるヒアリング結果の概要(15頁)	労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用	・職業安定局総務課首席職業指導官室 ・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 ・職業能力開発局育成支援課 キャリア形成支援室	
就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究 研究開発成果物『厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)手引、結果の活用ガイド、換算プログラム』	1			・厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)結果の手引(全頁) ・厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)結果の活用ガイド(全頁) ・「GATB換算プログラム」(全)	労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用	・ハローワークにおける職業相談等に活用(随時) ・「高校生に対する職業意識形成支援事業」における「一般職業適性検査」の実施後のガイダンス・職業相談に活用(平成24年度通年) ・GATB受検結果の自動出力による速やかな職業相談(平成25年5月以降)	・職業安定局総務課首席職業指導官室 ・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
就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究 研究開発成果物『逐語記録分析用のマニュアル(キャリアトーク ユーザーマニュアル)(CD付)』	1				・予算・事業の創設・見直しの検討 ・既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用	・キャリア・コンサルティング資質確保体制整備事業(平成25年4月頃) ・キャリア・コンサルティング資質確保体制整備事業(平成25年4月頃)	・職業能力開発局育成支援課 キャリア形成支援室 ・職業安定局総務課首席職業指導官室

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)		評価担当
	活用した	活用する予定で	現る時点では活用しない				
就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究 研究開発成果物「職業相談における積極的提案の 勘やコツを意識化・共有化するためのグループワーク 技法の開発」	1				・予算・事業の創設・見直しの検討 ・既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用	・キャリア・コンサルティング資質確保体制整備事業 (平成25年4月頃) ・キャリア・コンサルティング資質確保体制整備事業 (平成25年4月頃)	・職業能力開発局育成支援課 キャリア形成支援室 ・職業安定局総務課首席職業 指導官室
企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト 労働政策研究報告書No.158「『多様な正社員』の 人事管理に関する研究」		1					・政策統括官(労働担当)労働 政策担当参事官室
女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト ディスカッション・ペーパー12-08「専業主婦世帯の収 入二極化と貧困問題」		1		5.2や7等(貧困なのに専業主婦 の女性の多くは低学歴、社会経 験の乏しさ、正社員経験や専門 知識の欠如に起因する市場賃金 の低さ等が一因(16頁、19頁)	予算・事業の創設・見直しの検 討	子育て期の女性の再就職支援事業(平成25年7 月頃)	・雇用均等・児童家庭局職業家 庭商立課
女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト 調査シリーズNo.109『子供のいる世帯の生活状況お よび保護者の就業に関する調査(第2回)』		1		・IVの5(2)等(20頁) ・IVの7(2)～(4)等(25頁～2 7頁)	法律、政省令、告示(指針等) の企画立案、制定・改廃の検討	育児・介護休業法の見直し等(平成27年6月頃)	・雇用均等・児童家庭局職業家 庭商立課
女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト 調査シリーズNo.106『男女正社員のキャリアと両立支 援に関する調査結果(第1分冊 本編、第2分冊 従 業員調査データ編)』	1			・現在検討中 ・第4章両立支援策と次世代育 成支援対策推進法の状況(42 頁～67頁)図4-1-2・4・6、 図4-3-3、図4-4-2～3、 5・7～12	①法律、政省令、告示(指針 等)の企画立案、制定・改廃の 検討 ②審議会・研究会等で活用 ③法律、政省令、告示(指針 等)の企画立案、制定・改廃の 検討 ④審議会・研究会等で活用 ⑤国会答弁、政党の部会等へ の説明、労使団体等への説明に 活用	①男女雇用機会均等法の見直しの検討にあたっ て、必要に応じて活用を検討したい。 ②男女雇用機会均等法の見直しに係る労働政策 審議会雇用均等分科会において、必要に応じて活 用を検討したい。 ③次世代育成支援対策推進法の延長・拡充の検 討(平成25年9～12月頃) ④次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認 定制度の効果検証に係る研究会(平成25年6～ 8月頃) ⑤民主党厚生労働部会、平均育児取得期間(平 成25年6月頃)	・雇用均等・児童家庭局雇用均 等政策課 ・雇用均等・児童家庭局職業家 庭商立課

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当
	活用した	活用する予定で	現る時点では活用しない			
仕事と生活に関する調査研究 資料シリーズNo.120『労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル制を中心に－』		1		・一律に勤務間インターバルを法制化するの良いかは慎重に。(7、31頁) ・努力義務規定としたことが会社側がインターバル休息を受け入れた最大のポイント(20-21、50頁) ・各企業とも法令の手続を踏んで導入、適用している。…現場の関係者を交えて問題点を洗い出し…労使協議において最終合意するというのが一般的…。(4頁) ・労使委員会とは別に、ほぼ毎月、会社側と労働組合との間で働き方についての検討委員会を開催…。制度導入の正式提案は労使委員会で行うが…労使の政策協議は通年で行っていて、そこで制度を作り上げておいて、組合で意思決定…(32頁)	・審議会・研究会等で活用 ・国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明に活用 ・労働政策審議会労働条件分科会(平成25年10月頃～) ・厚生労働委員会、労政審に向けた労使団体への説明等(平成25年10月頃～)	・労働基準局労働条件政策課
仕事と生活に関する調査研究 資料シリーズNo.118『男性の育児・介護と働き方－今後の研究のための論点整理－』		1		・男性介護者に対するヒアリング結果のまとめ等：仕事と介護の両立の実態把握として活用予定(30頁) ・まとめと今後の課題(74頁)	①育児・介護休業法は施行(平成22年6月30日)から5年後に検討を加えることになっており、その際に活用予定(平成27年6月頃) ②当課で所管しているイクメンプロジェクトをはじめとする仕事と家庭の両立支援に関する事業内容の検討の際に活用予定(通年) ③育児・介護休業法は施行(平成22年6月30日)から5年後に検討を加えることになっており、その際に開催予定の労働政策審議会雇用均等分科会にて活用予定(平成27年6月頃) ④改正育児・介護休業法施行(平成22年6月30日)後の状況及び課題の把握として活用(通年) ⑤状況及び課題について問われた際に活用予定(通年)	・雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

プロジェクト研究サブテーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)		評価担当
	活用した	活用する予定で	現る時点では活用しない				
仕事と生活に関する調査研究 ディスカッション・ペーパー13-01『仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲勞への対応を—』		1		主とめ部、今後の仕事と介護の両立支援の検討にあたっての論点として活用予定男性(19頁)	①法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討 ②予算・事業の創設・見直しの検討 ③審議会・研究会等で活用 ④既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用 ⑤国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明に活用	①育児・介護休業法は施行(平成22年6月30日)から5年後に検討を加えることになっており、その際に活用予定(平成27年6月頃) ②当課で所管しているイクメンプロジェクトをはじめとする仕事と家庭の両立支援に関する事業内容の検討の際に活用予定(通年) ③育児・介護休業法は施行(平成22年6月30日)から5年後に検討を加えることになっており、その際に開催予定の労働政策審議会雇用均等分科会にて活用予定(平成27年6月頃) ④改正育児・介護休業法施行(平成22年6月30日)後の状況及び課題の把握として活用(通年) ⑤状況及び課題について問われた際に活用予定(通年)	・雇用均等・児童家庭局職業家庭面立課
規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト 労働政策研究報告書No.157『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—(2分冊)』		1		・第1巻第一章第二節「二元的労使関係システム」(8頁～) ・第2巻第1章第2節4「労働協約の適用」(37頁～)	・法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討 ・審議会・研究会等で活用	・労働組合法など(未定) ・労働政策審議会、有識者の研究会など(未定)	・政策統括官(労働担当)労政担当参事官室
規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト 労働政策レポートNo.10『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』		1		特に主要先進国や日本に関する記述	・法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討 ・審議会・研究会等で活用	・労働組合法、労働関係調整法など(未定) ・労働政策審議会、有識者の研究会など(未定)	・政策統括官(労働担当)労政担当参事官室
従業員代表制実態調査研究プロジェクト 資料シリーズNo.124『労使コミュニケーションの経営資源制と課題—中小企業の先進事例を中心に—』		1		・第2部第1章から第13章までの個々の企業の事例 ・第3部第1章から第13章までの個々の企業の事例	・法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討 ・審議会・研究会等で活用	・労働組合法など(未定) ・労働政策審議会、有識者の研究会など(未定)	・政策統括官(労働担当)労政担当参事官室

具体的政策の企画立案及び実施への活用
(課題研究)

課題研究テーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び 実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)		評価担当
	活用した	活用する予定である	現る時点では活用しない				
最低賃金上げが地域の雇用・経済に与える影響の実証研究 調査シリーズNo.108『最低賃金と企業行動に関する調査—結果の概要と雇用への影響に関する分析—』		1			既存の施策の実施状況の把握及びその評価に活用	今後の最低賃金の在り方に関する検討に活用する予定	・労働基準局労働条件政策課 賃金時間室
諸外国における外国人労働者受入れ制度と実態資料シリーズNo.114『諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策—デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査—』		1		・第2部第1章デンマーク第2節外国人労働者受入れ制度 ・第2部第8章シンガポール第1節外国人労働者受入れ政策の歴史・概況	法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討	高度人材外国人に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度(平成25年5月頃)	・職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課
諸外国における在宅形態の就業に関する情報収集資料シリーズNo.117『諸外国における在宅形態の就業に関する調査』	1				予算・事業の創設・見直しの検討	在宅就業者総合支援事業の施策内容の検討(平成25年6月頃)	・雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課
企業の海外事業展開に関する調査研究資料シリーズNo.122『企業の海外事業展開に関する調査研究』	1			参考資料1 (57-70頁)	審議会・研究会等で活用	雇用政策研究会で、研究成果の中間とりまとめをもとに、議論を行うとともに、雇用政策研究会報告書に研究の成果(中間とりまとめ)を掲載(平成24年8月頃)	・職業安定局雇用政策課
雇用保険財政収支の中長期的推計、適正な積立金水準についての考察 資料シリーズNo.119『雇用保険業務統計分析』		1		・一般被保険者数の動き(7頁) ・初回受給者数の動き(26頁) ・育児休業給付金(41頁) ・高年齢雇用継続給付(45頁) ・雇用保険の積立金の役割(50頁) ・ソルベンシー・マージン比率(56頁) ・モンテ・カルロ・シミュレーションの結果(116頁)	・予算・事業の創設・見直しの検討 ・審議会・研究会等で活用 ・国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明に活用	・雇用保険の失業等給付(平成23年7～12月頃) ・労働政策審議会雇用保険部会(平成25年7～12月頃) ・海外の雇用保険制度を説明する際の参考資料として(平成25年5月頃)	・職業安定局雇用保険課

具体的政策の企画立案及び実施への活用
(課題研究)

課題研究テーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び 実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当
	活用した	活用する予定である	現時点では活用しない			
無期パートに関する調査研究 調査シリーズNo.105『「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果－無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのかー』		1		・無期・有期パートの雇用状況(事業所割合) ・無期・有期パートの雇用管理の違い ・無期・有期パートの昇給、賞与、退職金の支給状況 ・無期・有期パートから正社員への転換措置の実施状況	①法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討 ②予算・事業の創設・見直しの検討 ③審議会・研究会等で活用 ④国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明に活用 ①短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の見直しの参考データとして活用予定 ②キャリアアップ助成金の創設の検討に当たっての参考データとして活用(平成25年10～11月頃) ③労働政策審議会雇用均等分科会において、関連する質問等がなされた場合に活用予定 ④短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律改正法案が国会に提出された場合の参考データとして活用予定	・雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課

具体的政策の企画立案及び実施への活用
(緊急調査)

緊急調査テーマ 研究成果名	具体的政策の企画立案及び 実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)		評価担当
	活用した	活用する予定である	現る時点では活用しない				
今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査 調査シリーズNo.104『今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査』結果－企業の人材活用は今後、どう変わるのか－』			1				・政策統括官(労働担当)労働 政策担当参事官室
諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について 海外労働情報『諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について』	1			労働者派遣制度に関する各国 比較表(5～6頁)	審議会・研究会 等で活用	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 (平成24年10月頃)	・職業安定局派遣・有期労働対 策部需給調整事業課

平成24年度 調査研究成果外部評価結果
(平成24年度総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における評価結果)

平成25年3月11日開催分

	形式	報告書	主担当	外部評価担当・評価結果				最終評価
1	労働政策研究報告書	ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題—求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より—	小杉	樋口美雄	S	市村英彦 (東京大)	A	A
2	労働政策研究報告書	働き方と職業能力・キャリア形成—「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より—	小杉	石田 浩	A	上林千恵子	A	A

平成25年6月17日開催分

1	労働政策研究報告書	東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次とりまとめ報告書—	浅尾	樋口美雄	A	南 隆男	A	A
2	労働政策研究報告書	東日本大震災と職業能力開発施設—被災対応から復旧・復興までの記録—	奥津	藤田英典	A	木村 周	A	A
3	労働政策研究報告書	派遣労働者の働き方とキャリアの実態—派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析—	小野	古郡鞠子	A	毛塚勝利	A	A
4	労働政策研究報告書	大都市における30代の働き方と意識—「ワークスタイル調査」による20代との比較から—	堀 (有)・ 小杉	石田 浩	A	中村二郎	A	A
5	労働政策研究報告書	「多様な正社員」の人事管理に関する研究	西村	上林千恵子	A	守島基博	A	A
6	労働政策研究報告書	現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—(第1巻 ドイツ編、第2巻 フランス編)	細川・ 山本	藤村博之	A	水町教授 (東京大学社会科学研究所)	A	A
7	労働政策レポート	団結と参加—労使関係法政策の近現代史	濱口	神代和俊	A	島田陽一	A	A

平成24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
(有識者アンケート) 結果

1. 調査目的

本調査は、労働政策研究・研修機構の第3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. 調査実施項目

- ・調査票発送：平成25年2月22日（金）
- ・調査票締切：平成25年3月18日（月）

3. 調査対象（ ）内は昨年度

- ・学識経験者：1,180名（1,180名）
- ・地方行政官：282名（282名）
- ・労組関係者：230名（234名）
- ・使用者：241名（241名）
- 合 計：1,933名（1,937名）

4. 回収率

678件（回収率：35.1%）

*昨年度695件（回収率：35.9%）

5. 委託先

株式会社サーベイリサーチセンター

6. 結果

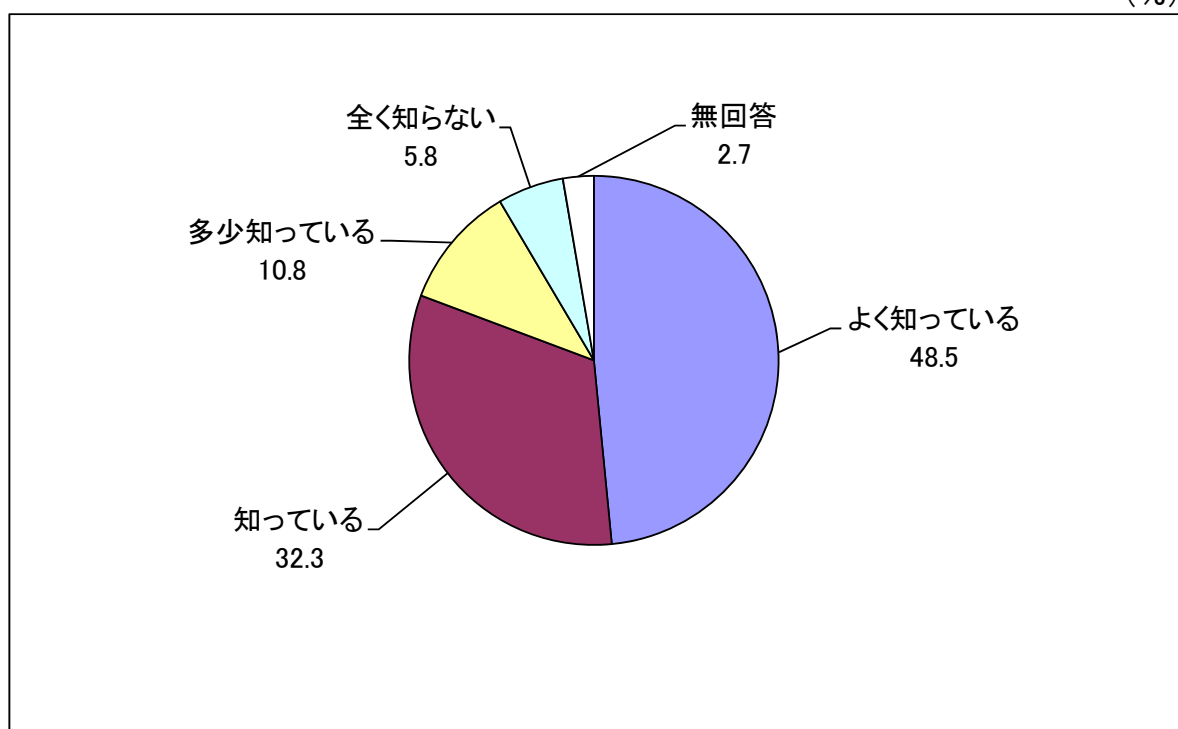
◆当機構の事業活動全般について

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） 678件中 認知率 80.8% 昨年度 77.8%

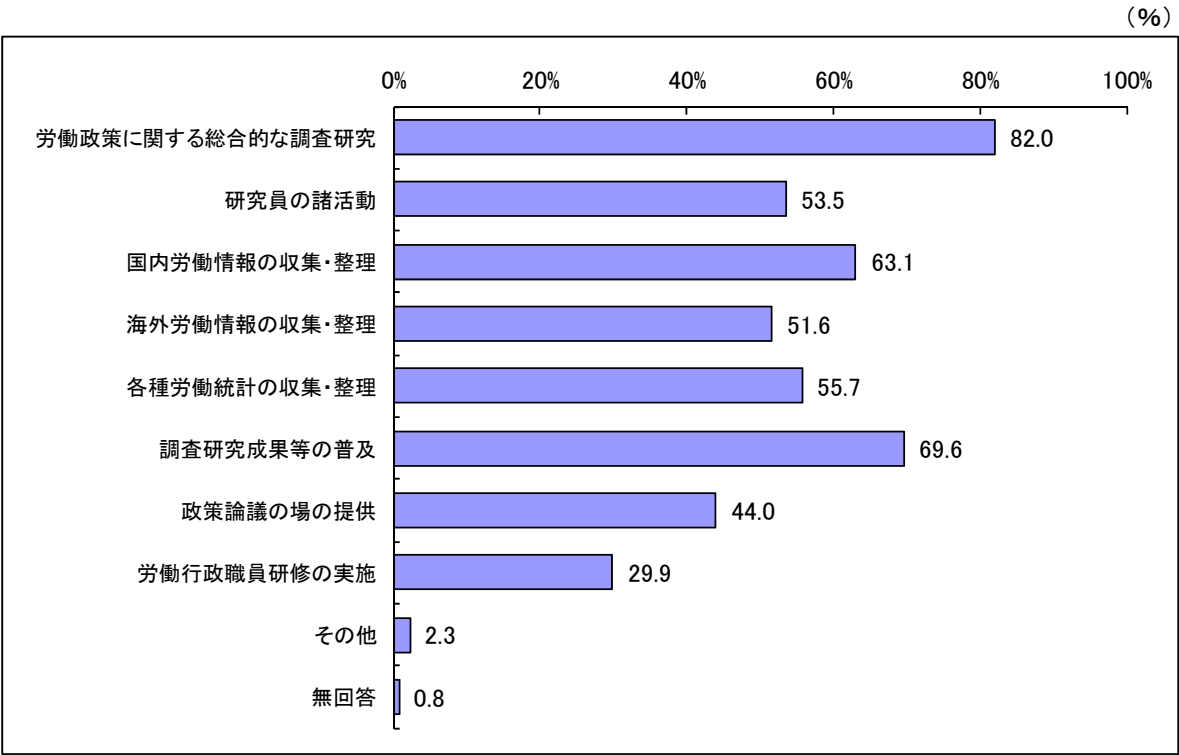
(%)



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
678(件)	329	219	73	39	18
100(%)	48.5	32.3	10.8	5.8	2.7

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、厚生労働省編職業分類等）
- 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・レーバー・サーベイ』、『ビジネス・レーバー・トレンド』等）
- 4. 海外労働情報の収集・整理（「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	総労働政策的な調査に関する	研究員の諸活動	国内労働情報の収集	海外労働情報の収集	各種労働統計の収集	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
639(件)	524	342	403	330	356	445	281	191	15	5
100(%)	82.0	53.5	63.1	51.6	55.7	69.6	44.0	29.9	2.3	0.8

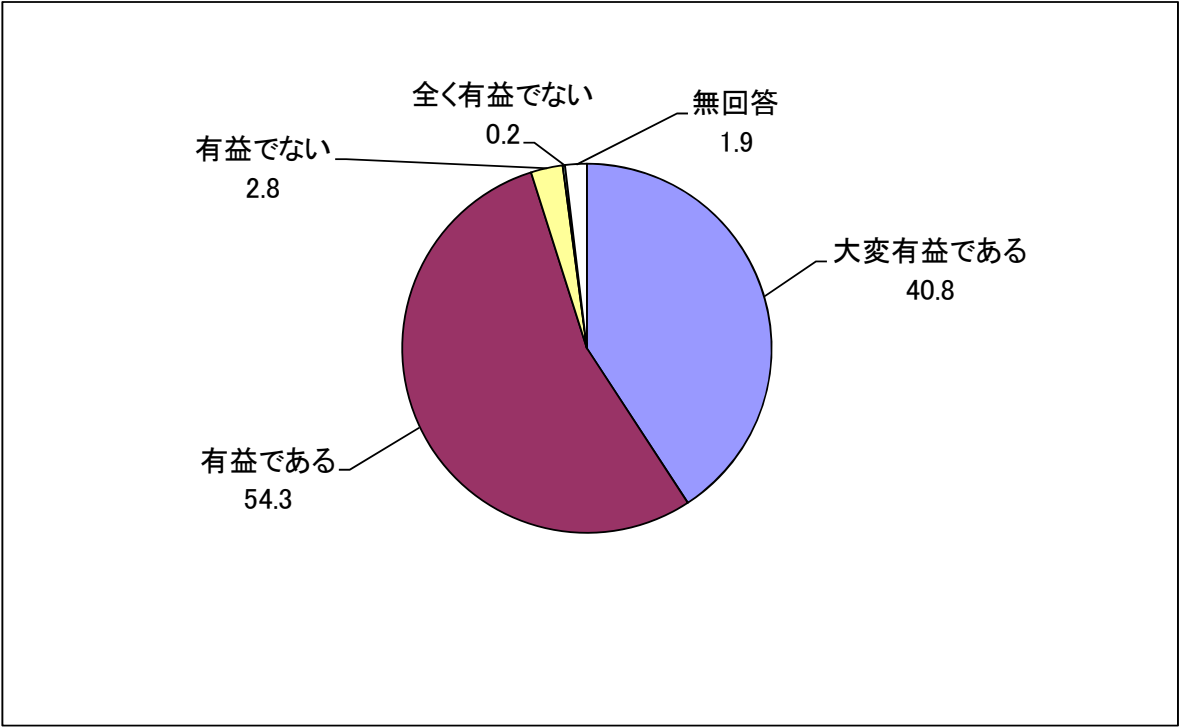
◆機構活動の総合的評価

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) 639件中 有益率 95.1% 昨年度 94.7%

(%)

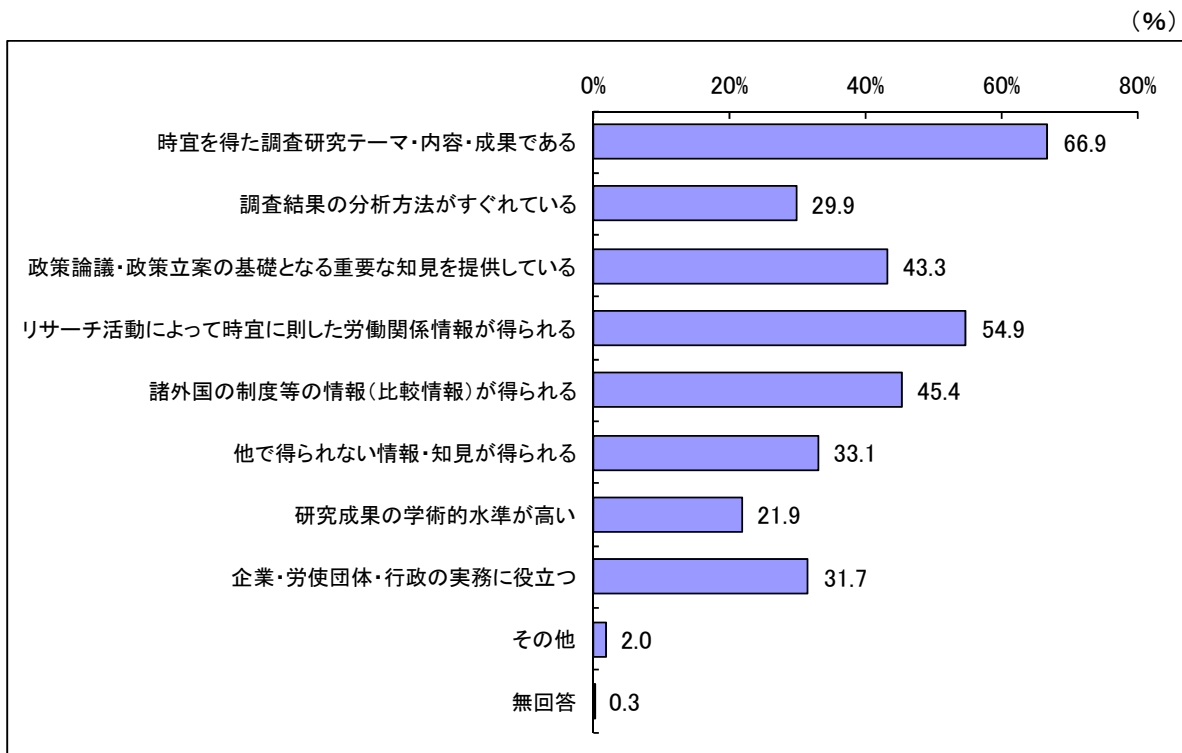


調査数	大 変 有 益 で あ る	有 益 で あ る	有 益 で な い	全 く 有 益 で な い	無 回 答
639(件)	261	347	18	1	12
100(%)	40.8	54.3	2.8	0.2	1.9

◆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。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

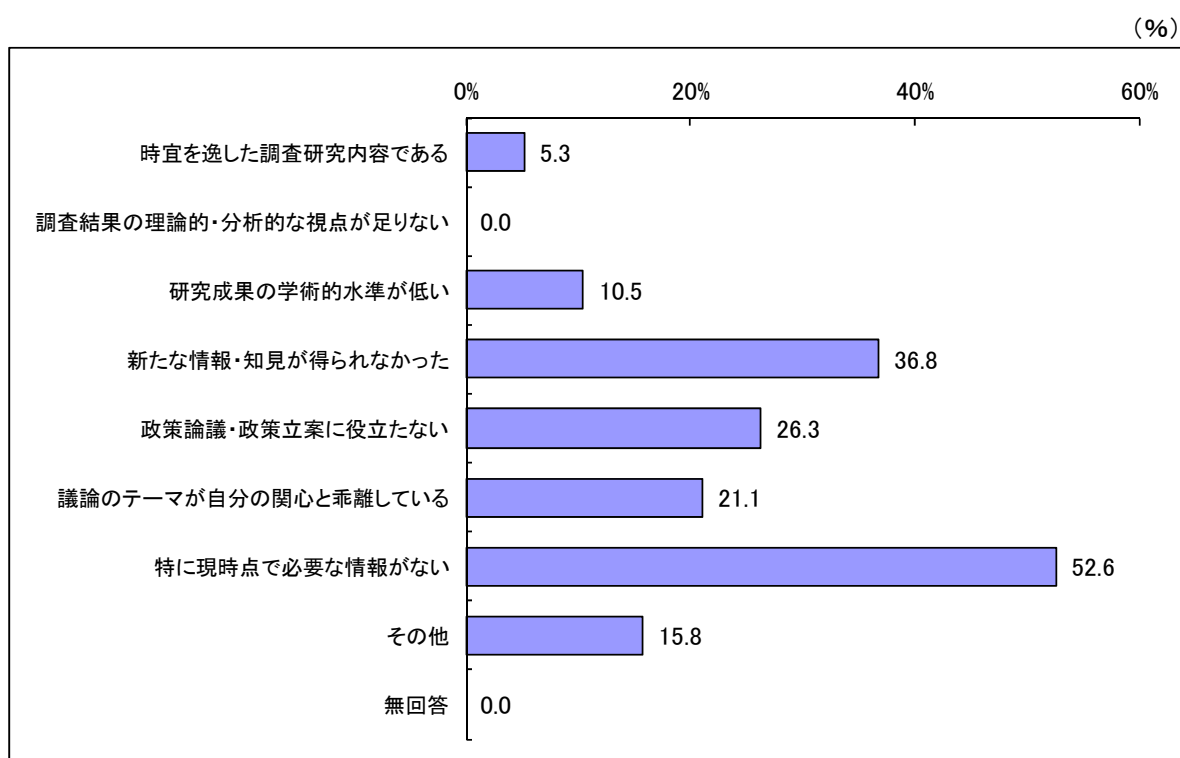
1. 時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である
2. 調査結果の分析方法がすぐれている
3. 政策論議・政策立案の基礎となる重要な知見を提供している
4. リサーチ活動によって時宜に則した労働関係情報が得られる
5. 諸外国の制度等の情報（比較情報）が得られる
6. 他で得られない情報・知見が得られる
7. 研究成果の学術的水準が高い
8. 企業・労使団体・行政の実務に役立つ
9. その他（ ）



調査数	時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である	調査結果の分析方法がすぐれている	政策論議・政策立案の基礎となる重要な知見を提供している	リサーチ活動によって時宜に則した労働関係情報が得られる	諸外国の制度等の情報（比較情報）が得られる	他で得られない情報・知見が得られる	研究成果の学術的水準が高い	企業・労使団体・行政の実務に役立つ	その他	無回答
608(件) 100(%)	407 66.9	182 29.9	263 43.3	334 54.9	276 45.4	201 33.1	133 21.9	193 31.7	12 2.0	2 0.3

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（ ）

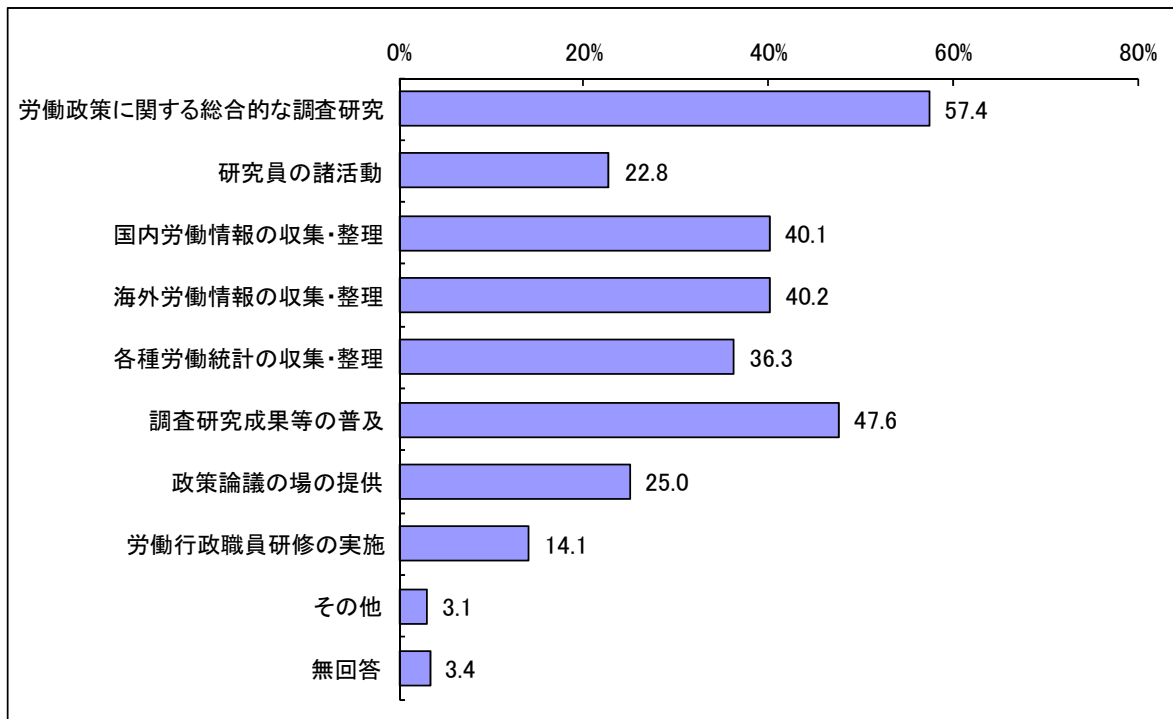


調査数	時宜を逸した調査 研究内容である	調査結果の理論 的・分析的な視点 が足りない	研究成果の学術的 水準が低い	新たな情報・知見 が得られなかった	政策論議・政策立 案に役立たない	議論のテーマが自 分の関心と乖離し ている	特に現時点で必要 な情報がない	その他	無回答
19(件)	1	－	2	7	5	4	10	3	－
100(%)	5.3	－	10.5	36.8	26.3	21.1	52.6	15.8	－

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。

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、厚生労働省編職業分類 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・レーバー・サーベイ』、『ビジネス・レーバー・トレンド』等）
4. 海外労働情報の収集・整理（「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（ ）

(%)



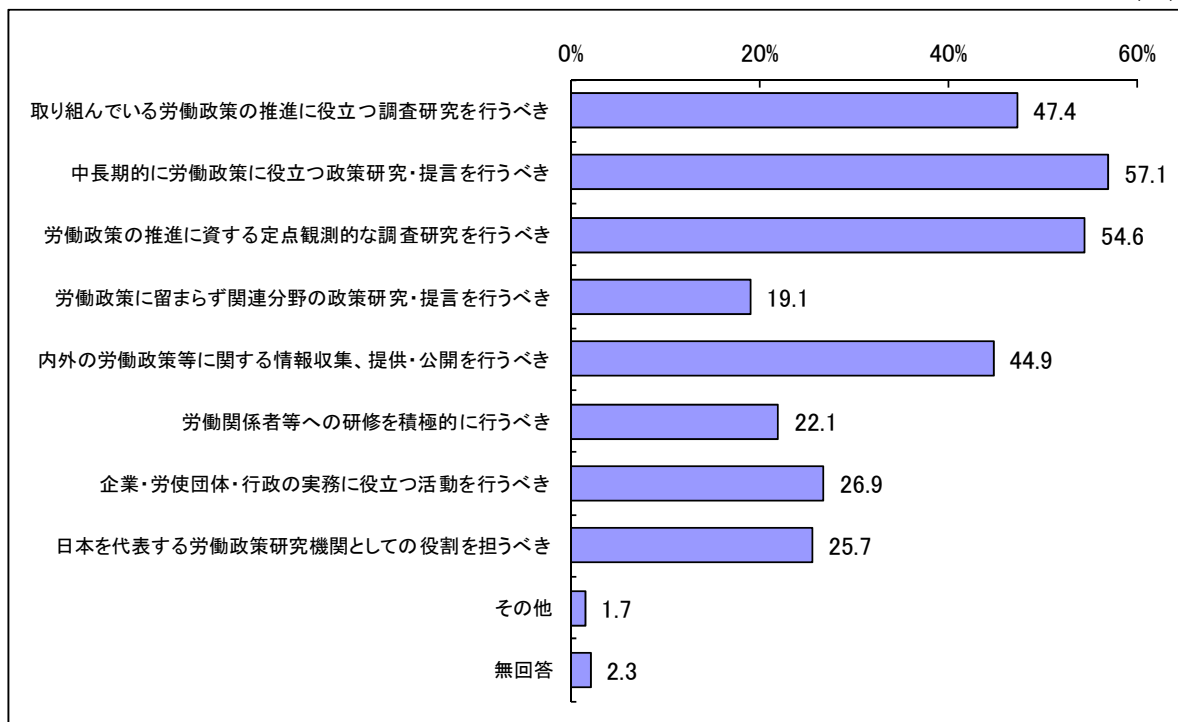
調査数	労働政策的な調査研究	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・整理	海外労働情報の収集・整理	各種労働統計の収集・整理	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
639(件)	367	146	256	257	232	304	160	90	20	22
100(%)	57.4	22.8	40.1	40.2	36.3	47.6	25.0	14.1	3.1	3.4

◆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	をの取 行推 う進 組に き役 で立 い つ る 調 査 研 究 策	うの取 行推 う進 組に き役 で立 い つ る 調 査 研 究 策	立つ長 べつ期 き政策 的研 究に ・働 提政 言策 をに 行役	中長期 政策 的研 究に ・働 提政 言策 をに 行役	行点観 う測 べき推 進に 資 する	定労働 政策 的の 推 進に 資 する	労働 政策 に留 まら ず関 連を 連	分業の 政策 に留 まら ず関 連を 連	を情外 行報の う収労働 べき集、 提策等 ・に公 開開す	内外の 情報 収集、 政策 等・に 公開 す	積極的 に係 行者 等へ の研 修を 行	労働 関係 者等 への 研 修を 行	実務に ・役 立 つ 団 体 ・活 動・ 行政 の	企業・ 労使 団体 の	担う機 関とし ての 労働 政策 を	日本を 代表 する 労働 政策 を	その他	無回答
639(件)	303	365	349	122	287	141	172	164	11	15								
100(%)	47.4	57.1	54.6	19.1	44.9	22.1	26.9	25.7	1.7	2.3								

◆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お書き下さい。

別紙参照

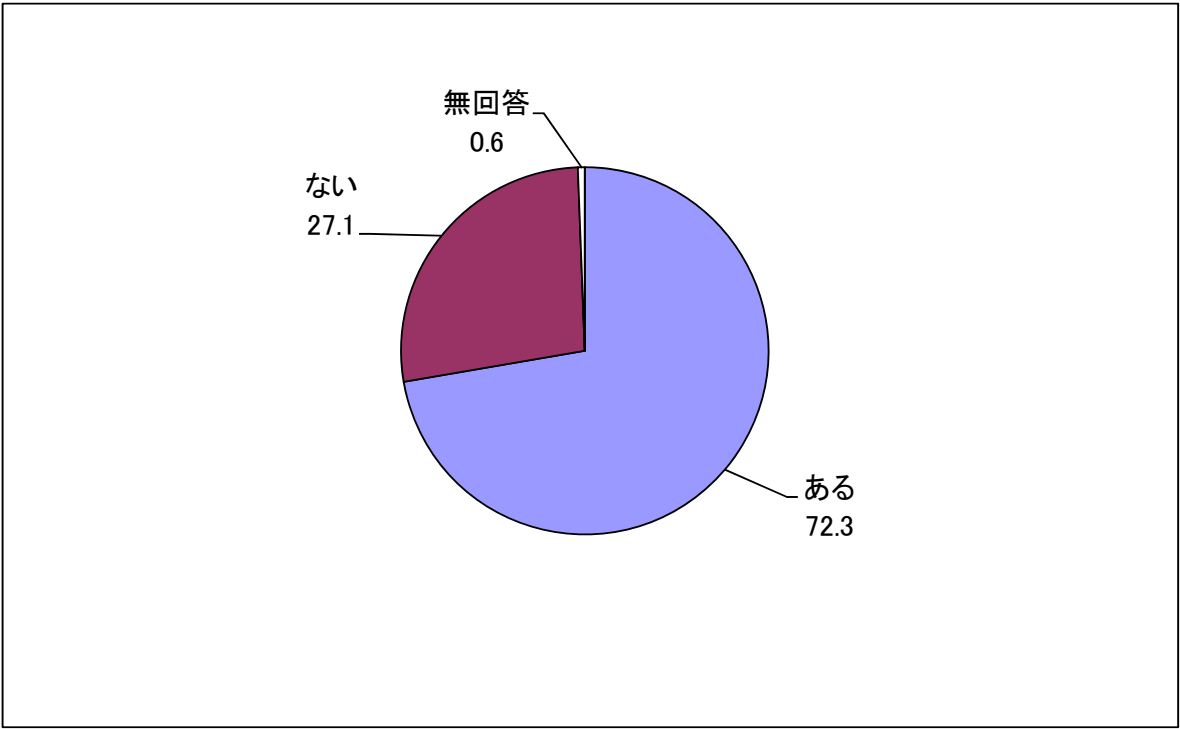
◆調査研究成果物について

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

(利用率) 639 件中 利用率 72.3% 昨年度 73.5%

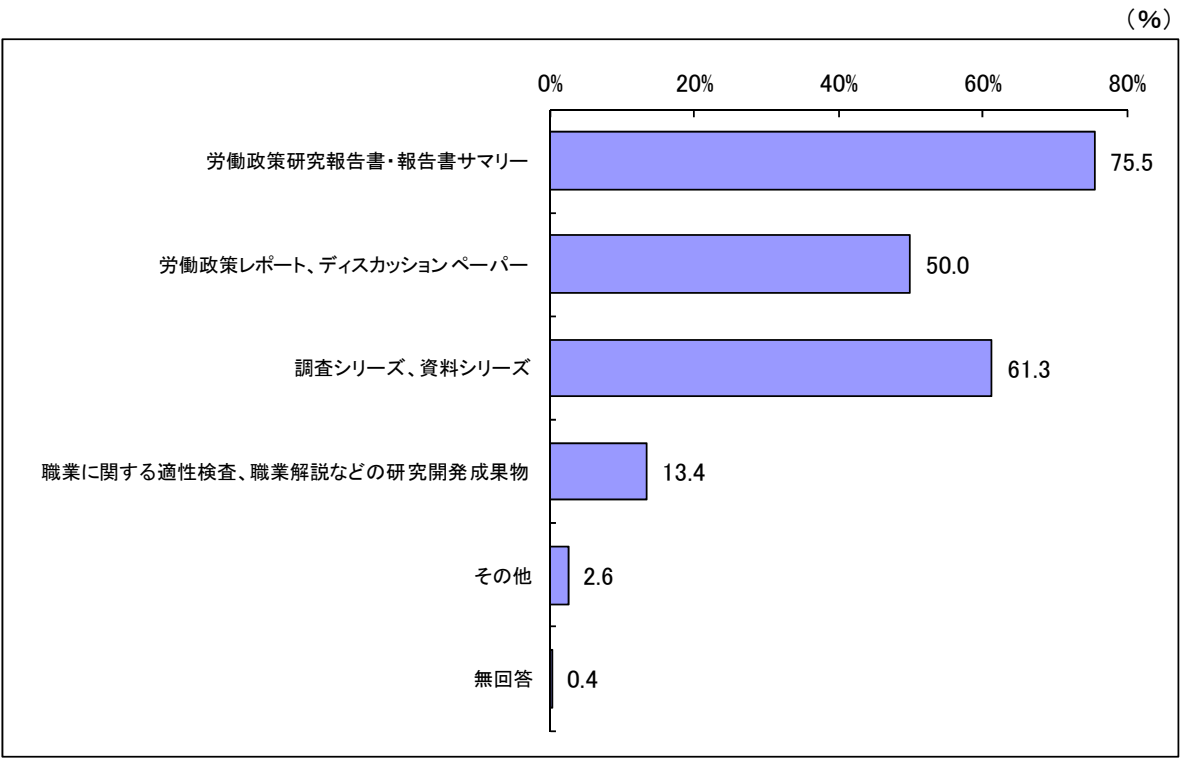
(%)



調査数	ある	ない	無回答
639 (件)	462	173	4
100 (%)	72.3	27.1	0.6

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. 『キャリアインサイト』等職業に関する適性検査、『厚生労働省編職業分類』等職業解説などの研究開発成果物
- 5. その他（ ）

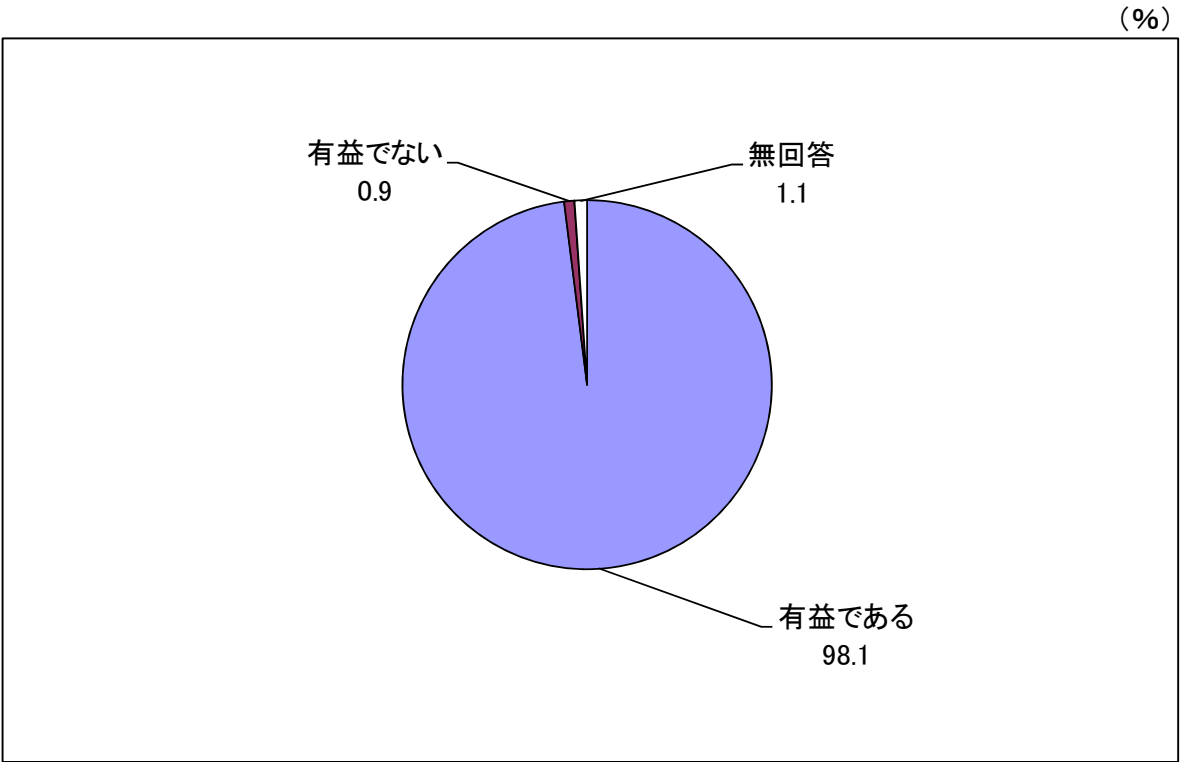


調査数	労働政策研究報告書・報告書サマリー	労働政策レポート、ディスカッションペーパー	調査シリーズ、資料シリーズ	職業に関する適性検査、職業解説などの研究開発成果物	その他	無回答
462(件)	349	231	283	62	12	2
100(%)	75.5	50.0	61.3	13.4	2.6	0.4

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) 462件中 有益率 98.1% 昨年度 97.4%



調査数	有益である	有益でない	無回答
462(件)	453	4	5
100(%)	98.1	0.9	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。また、当機構の成果物に関するご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

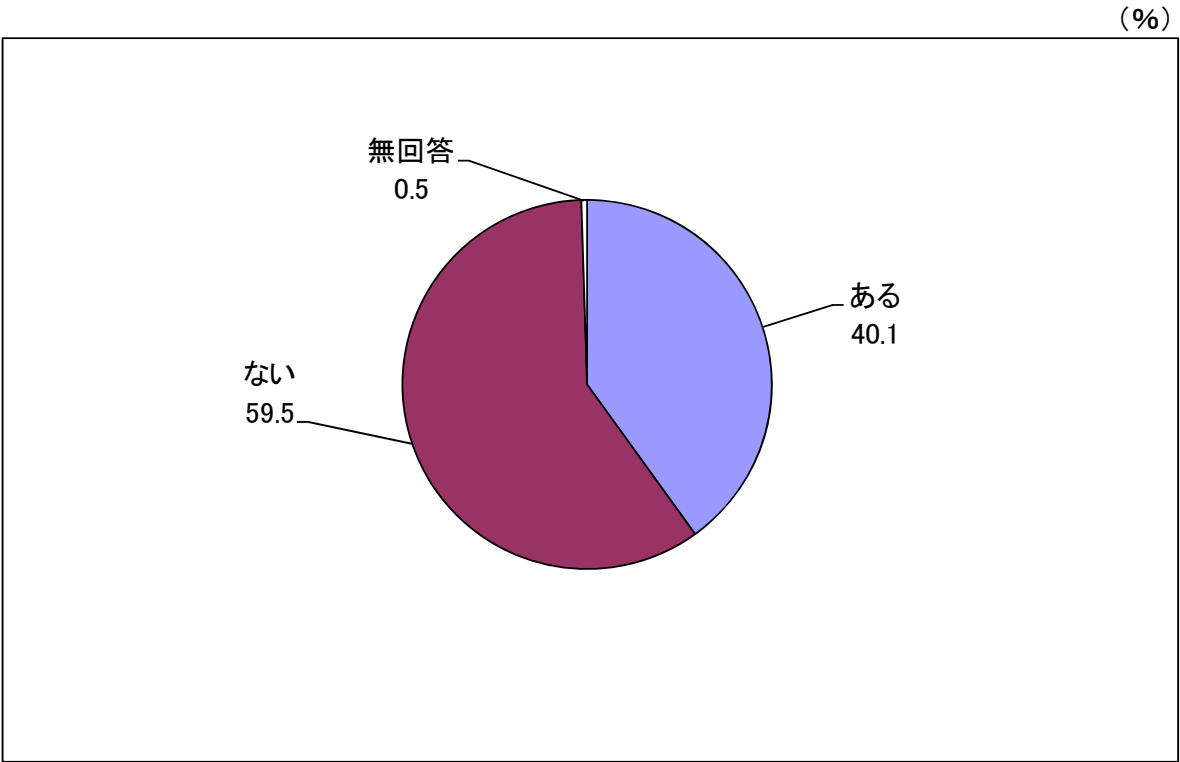
別紙参照

◆「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。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない → 問 16 へ

(利用率) 639件中 利用率 40.1% 昨年度 38.0%

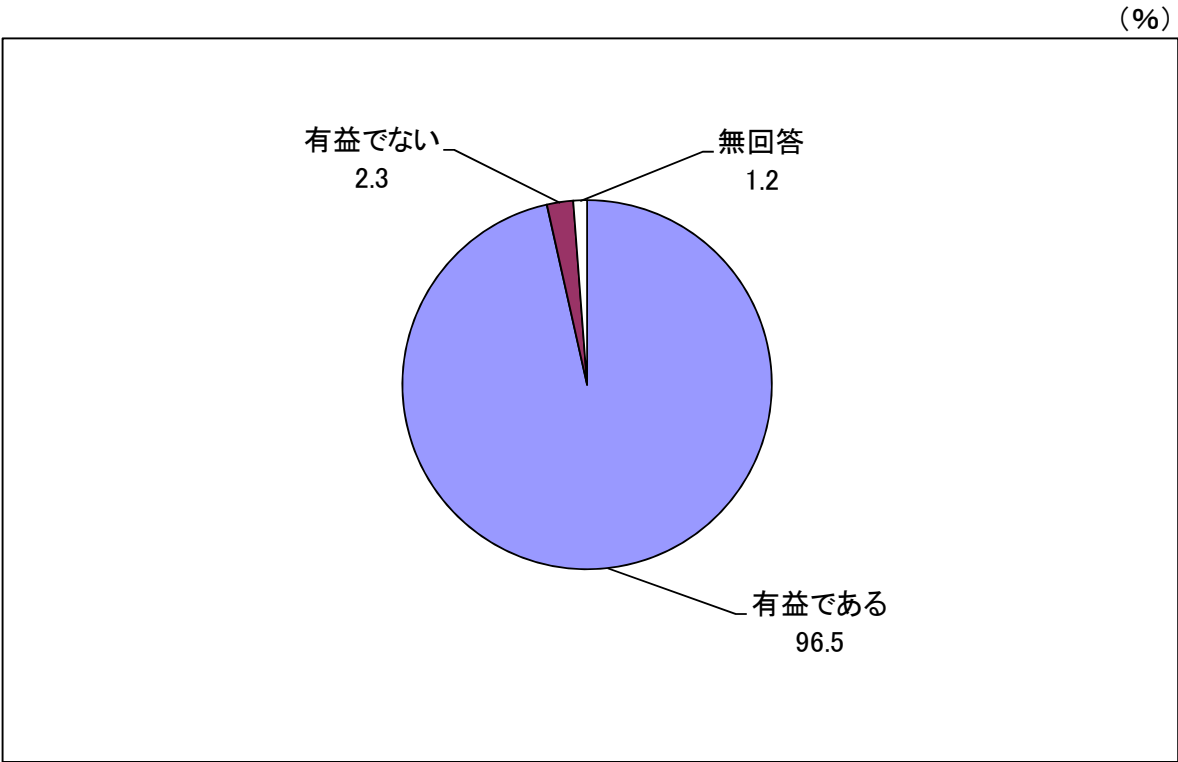


調査数	ある	ない	無回答
639(件)	256	380	3
100(%)	40.1	59.5	0.5

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) 256 件中 有益率 96.5% 昨年度 96.6%



調査数	有益である	有益でない	無回答
256 (件)	247	6	3
100 (%)	96.5	2.3	1.2

問 15 問 14 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。

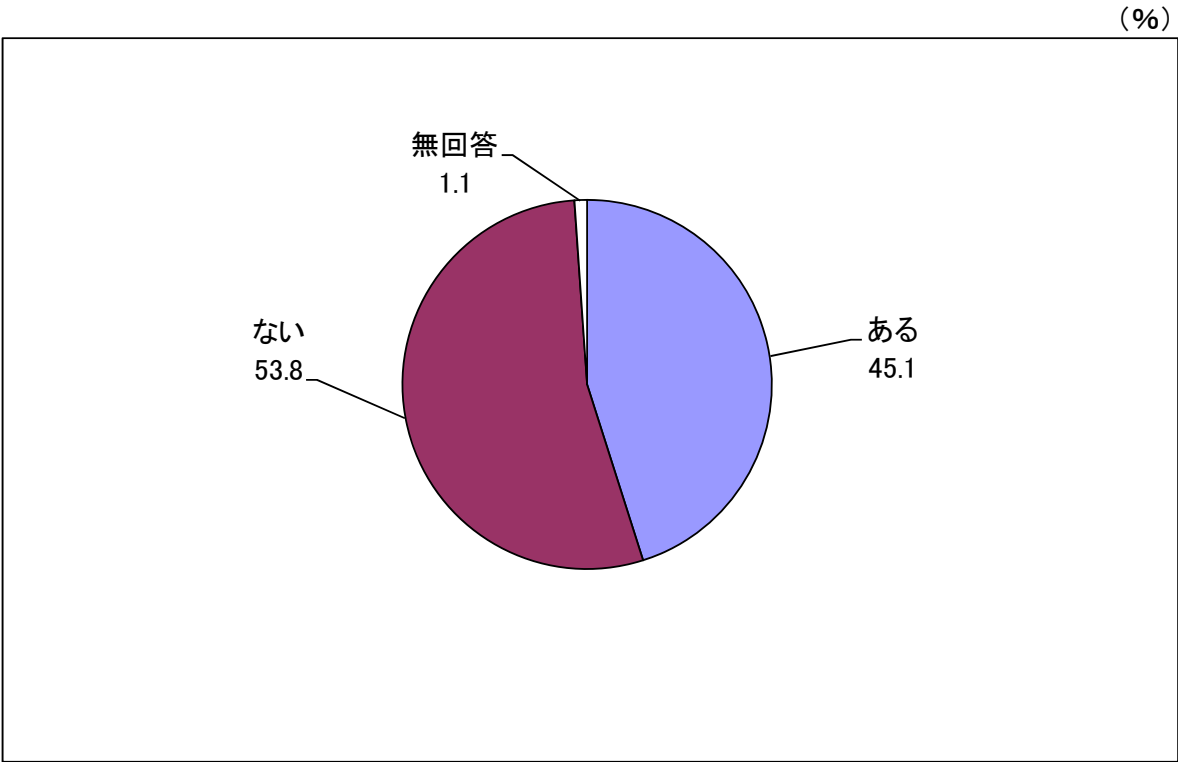
別紙参照

◆月刊情報誌『ビジネス・レーバー・トレンド』について

問 16 『ビジネス・レーバー・トレンド』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に二
つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない → 問 19 へ

(利用率) 639 件中 利用率 45.1% 昨年度 42.7%

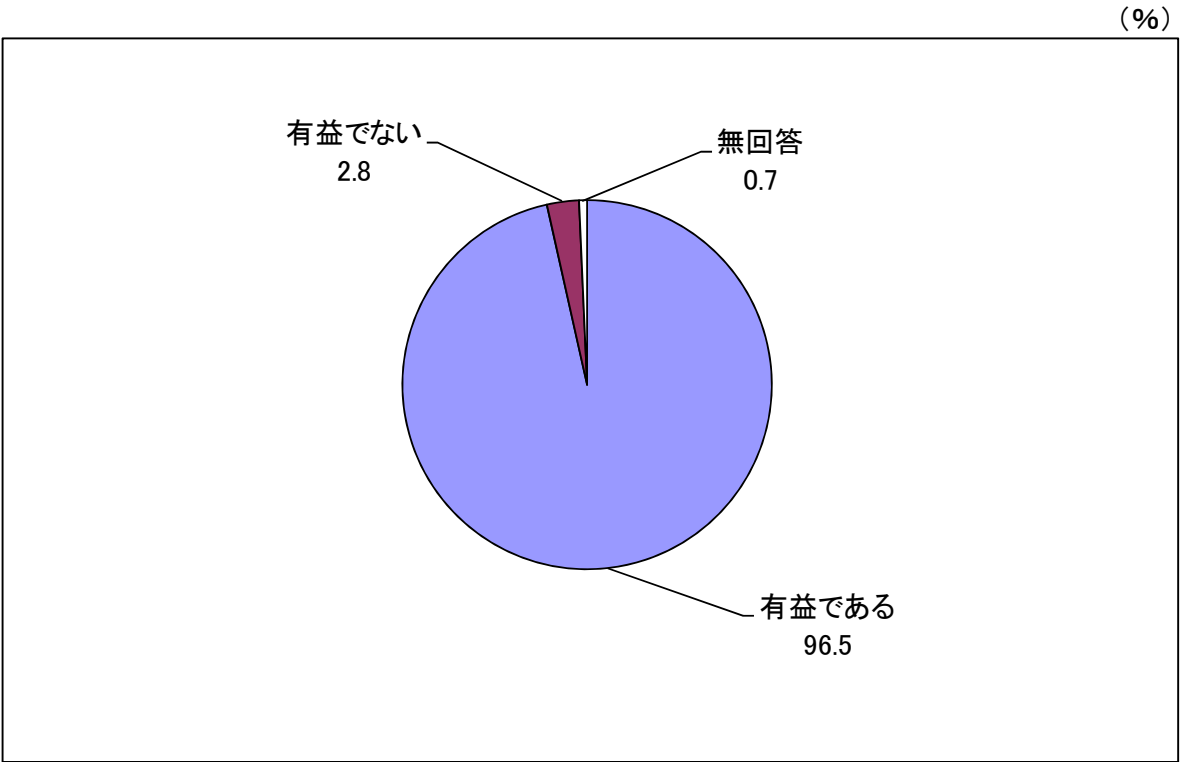


調査数	ある	ない	無回答
639 (件)	288	344	7
100 (%)	45.1	53.8	1.1

問 17 問 16 で「ある」と回答された方に伺います。『ビジネス・レーバー・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) 288 件中 有益率 96.5% 昨年度 97.3%



調査数	有益である	有益でない	無回答
288 (件)	278	8	2
100 (%)	96.5	2.8	0.7

問 18 問 17 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。

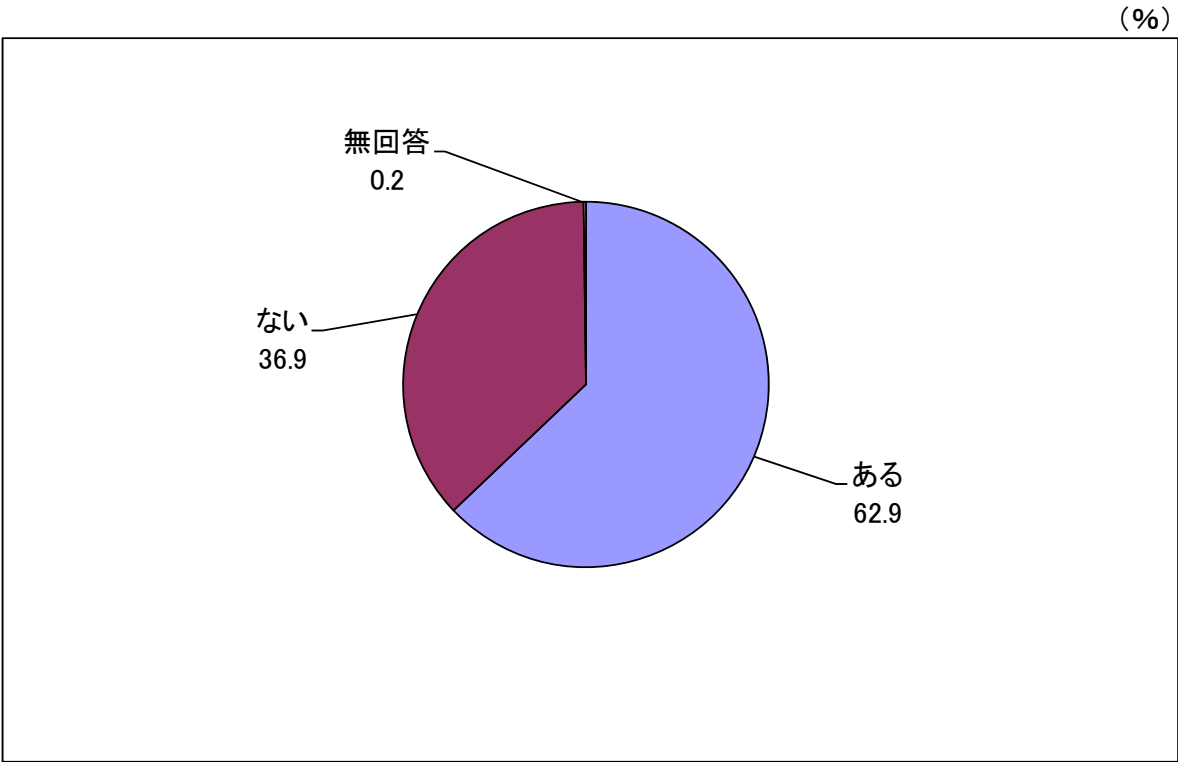
別紙参照

◆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

(利用率) 639 件中 利用率 62.9% 昨年度 64.0%

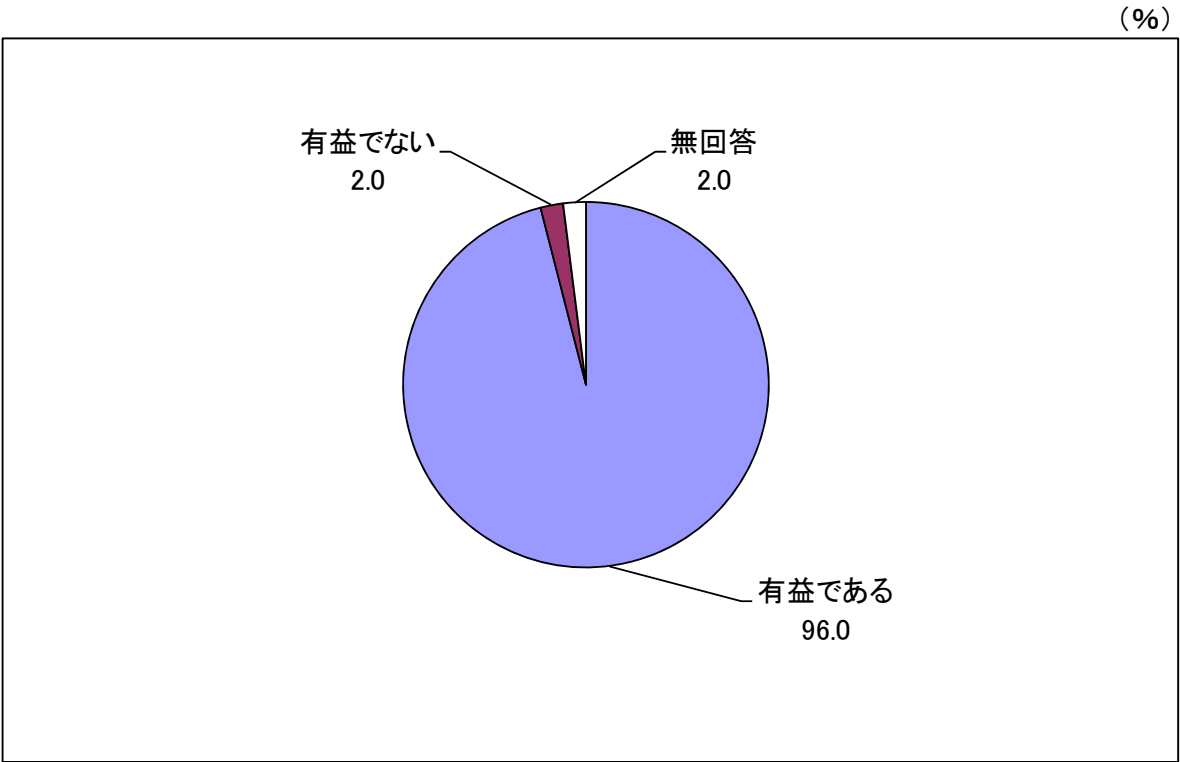


調査数	ある	ない	無回答
639 (件)	402	236	1
100 (%)	62.9	36.9	0.2

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) 402 件中 有益率 96.0% 昨年度 94.9%



調査数	有益である	有益でない	無回答
402 (件)	386	8	8
100 (%)	96.0	2.0	2.0

問 21 問 20 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。

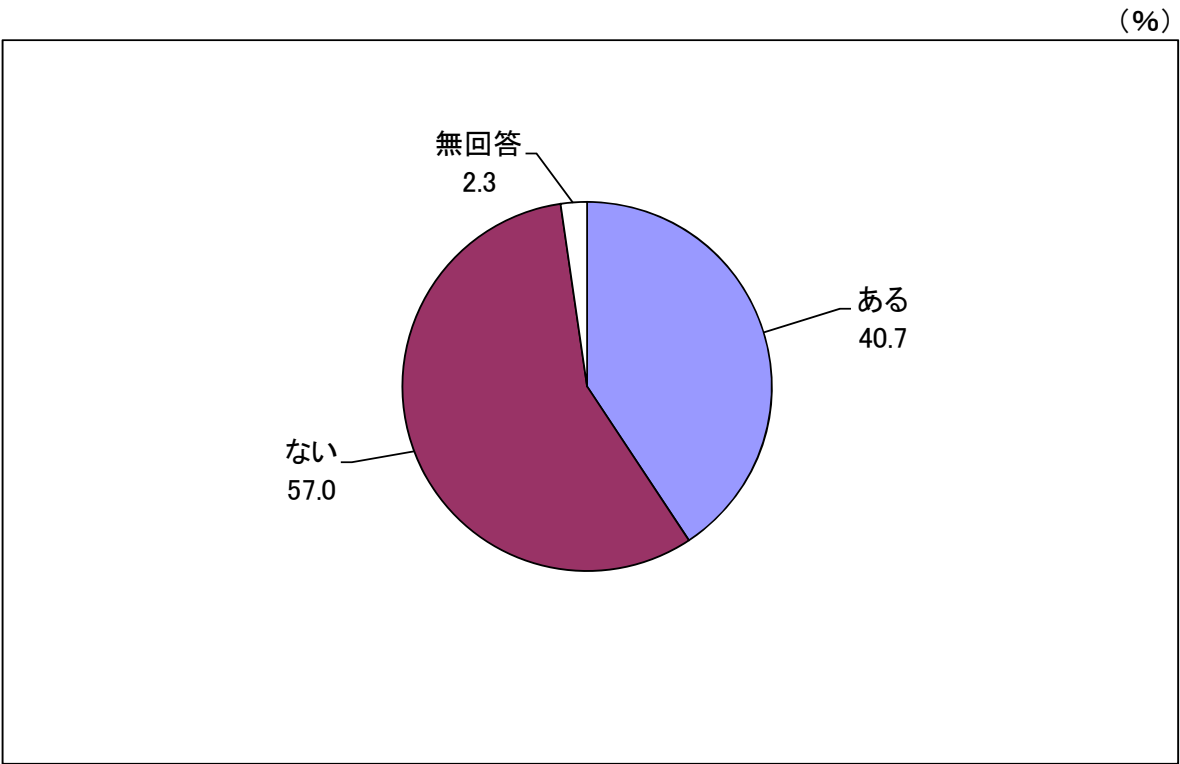
別紙参照

◆統計情報『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。
あてはまる番号及び該当する情報名に○を付けて下さい。

- 1. ある（どちらについてですか：『労働統計』、『データブック』、両方）
- 2. ない → 問 25 へ

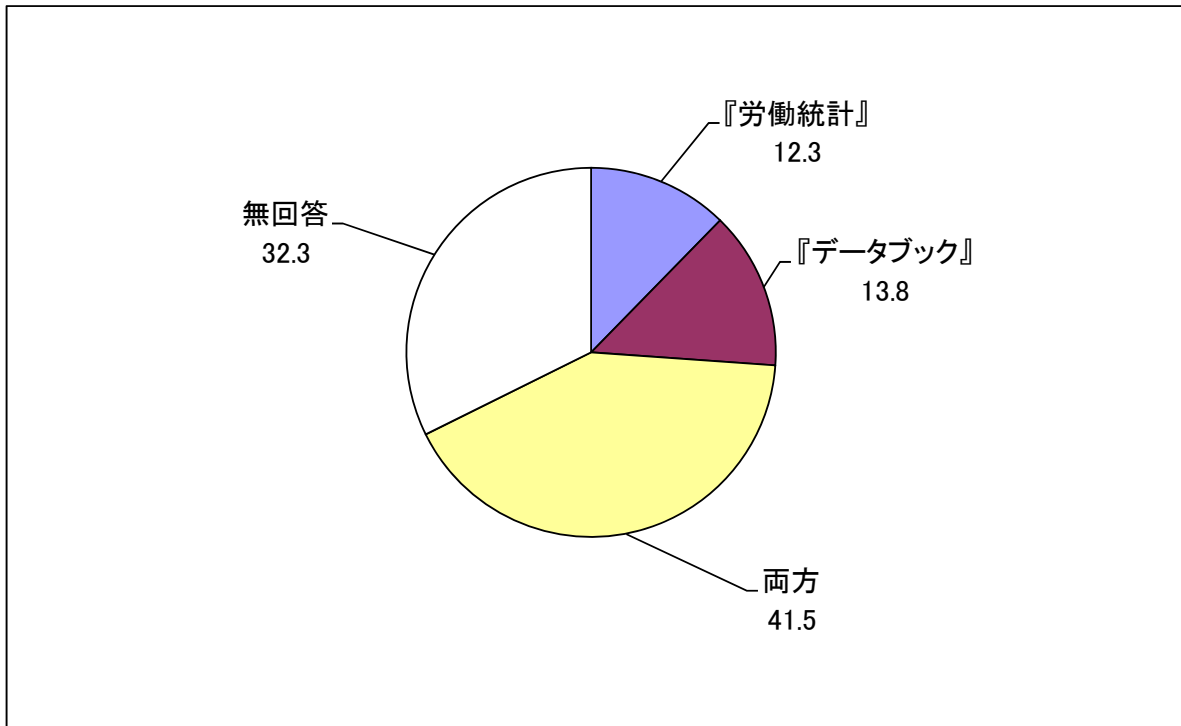
(利用率) 639件中 利用率 40.7% 昨年度 41.9%



調査数	ある	ない	無回答
639(件)	260	364	15
100 (%)	40.7	57.0	2.3

〔利用した情報名〕

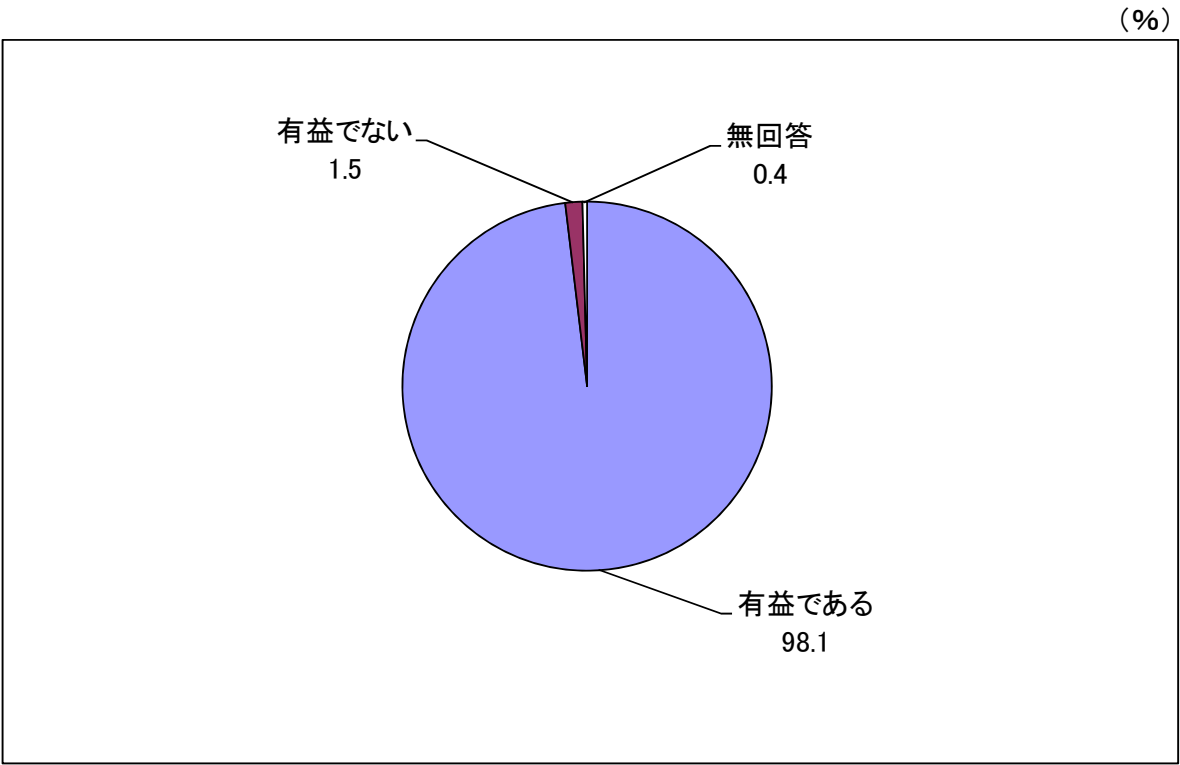
(%)



調査数	『労働統計』	『データブック』	両方	無回答
260(件)	32	36	108	84
100(%)	12.3	13.8	41.5	32.3

- 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。あてはまる番号及び該当する情報誌名に○を付けて下さい。
1. 有益である（どちらについてですか：『労働統計』、『データブック』、両方）
 2. 有益でない

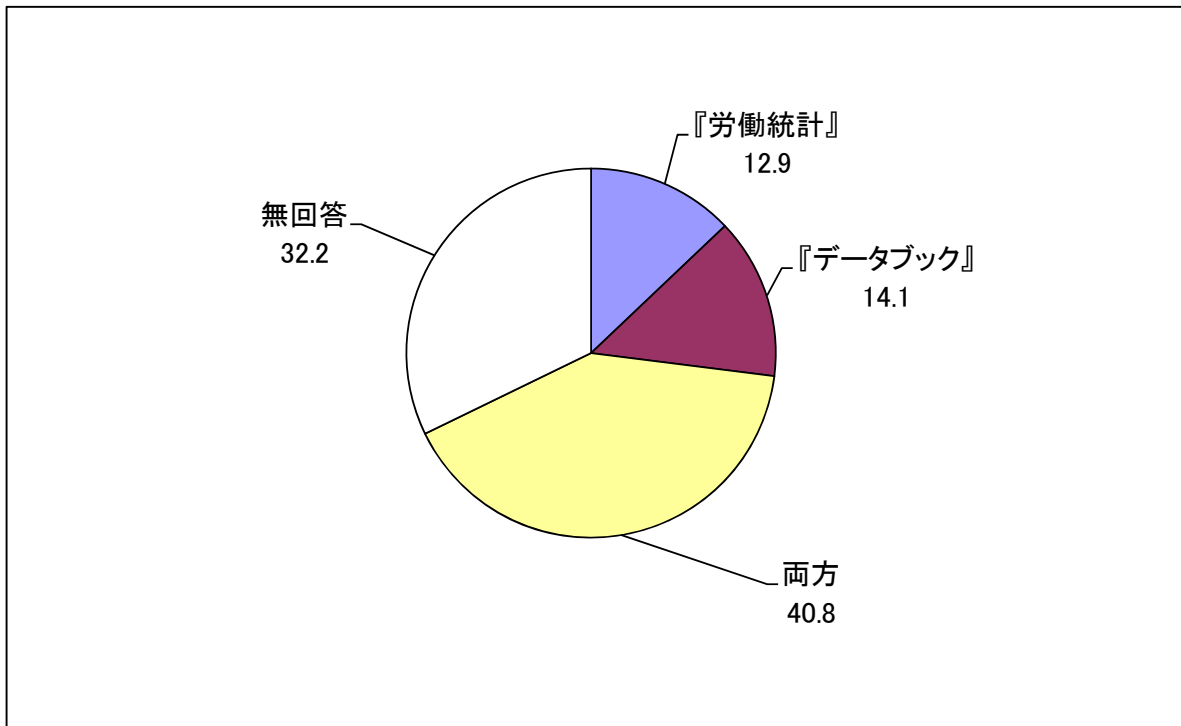
（有益率） 2 6 0 件中 有益率 9 8 . 1 % 昨年度 9 7 . 3 %



調査数	有益である	有益でない	無回答
260 (件)	255	4	1
100 (%)	98.1	1.5	0.4

〔有益であった情報誌名〕

(%)



調査数	『労働統計』	『データブック』	両方	無回答
255(件)	33	36	104	82
100(%)	12.9	14.1	40.8	32.2

問 24 問 23 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。

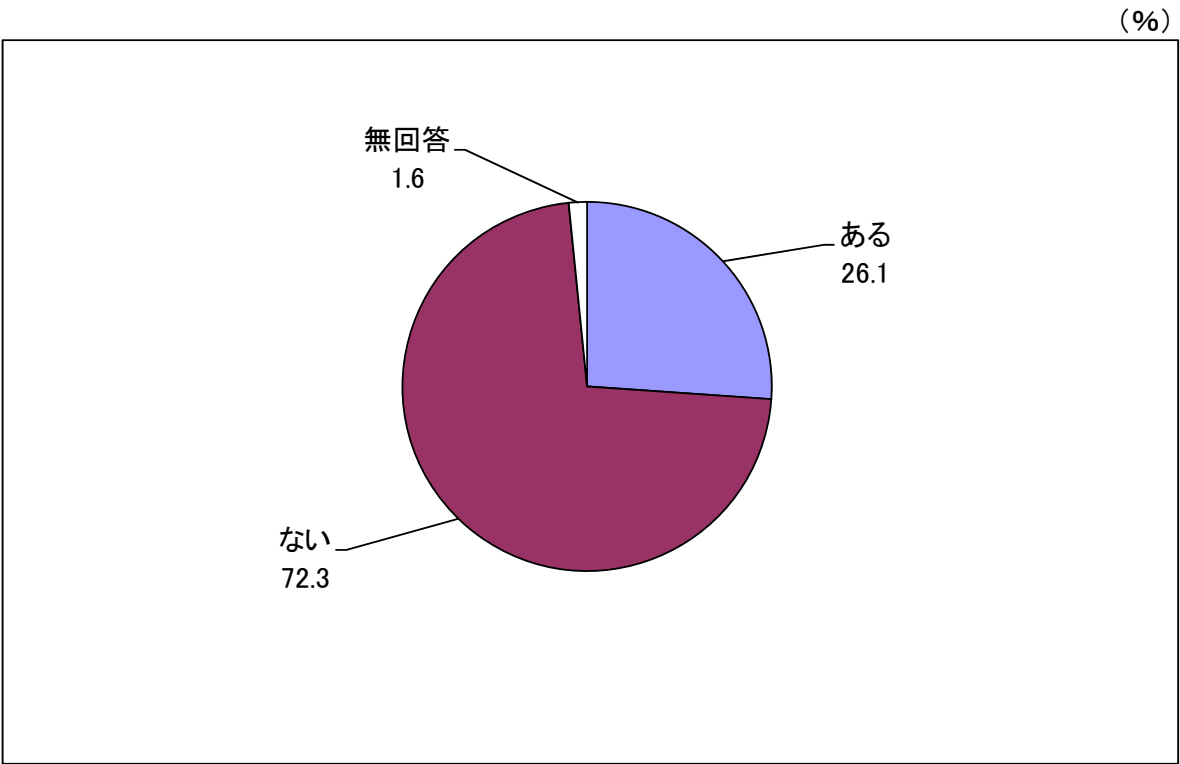
別紙参照

◆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

(利用率) 639件中 利用率 26.1% 昨年度 27.3%

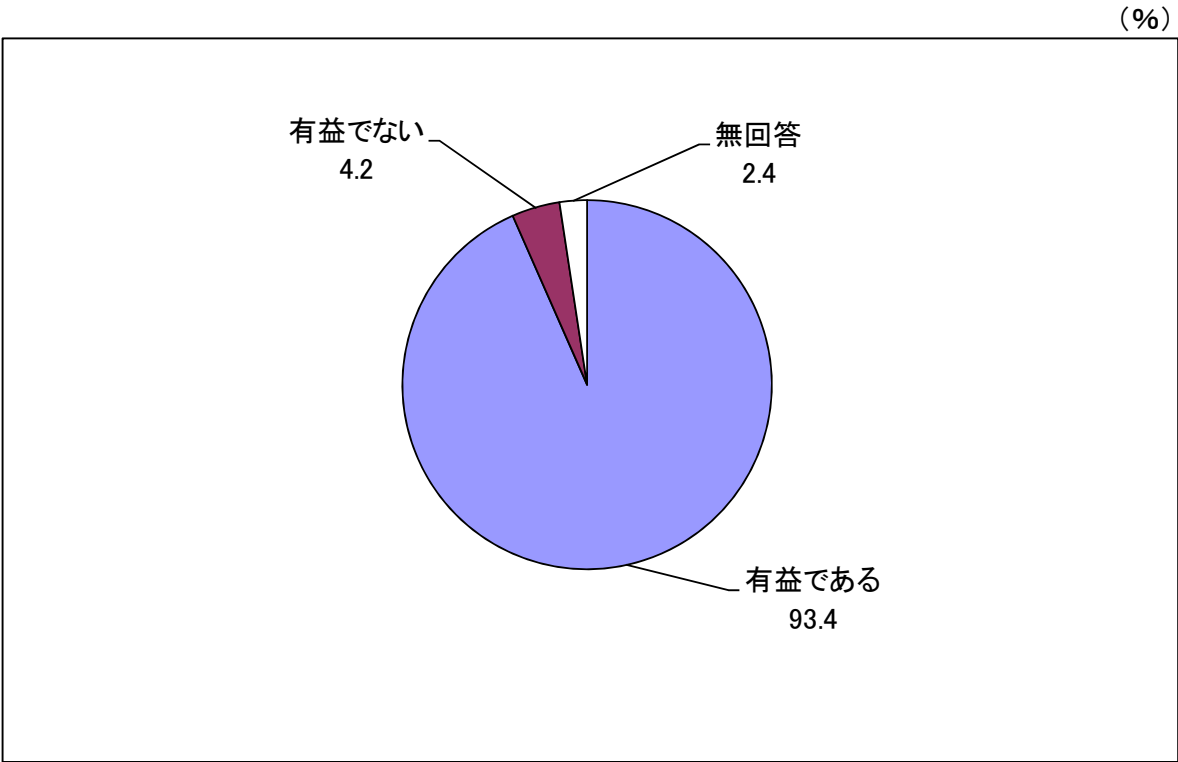


調査数	ある	ない	無回答
639(件)	167	462	10
100(%)	26.1	72.3	1.6

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) 167 件中 有益率 93.4% 昨年度 92.9%



調査数	有益である	有益でない	無回答
167 (件)	156	7	4
100 (%)	93.4	4.2	2.4

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。よろしければご参加頂いたフォーラムのテーマやご意見・ご要望をお書き下さい。

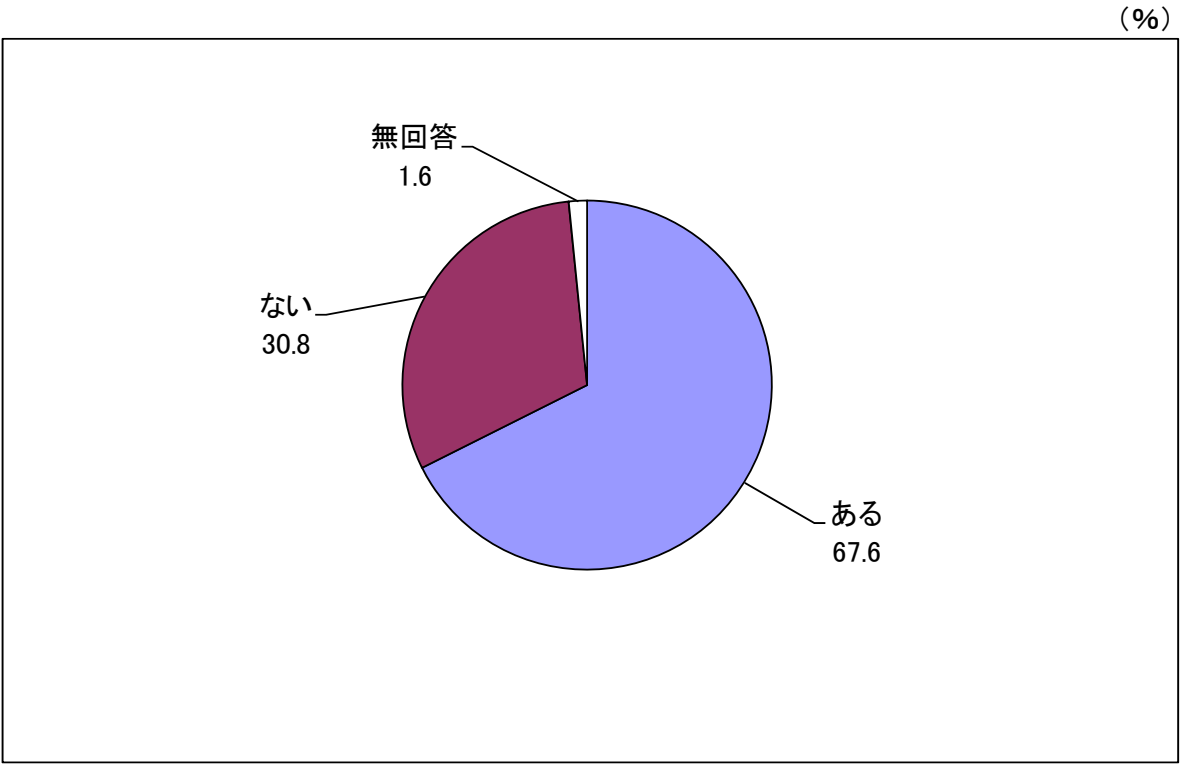
別紙参照

◆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。

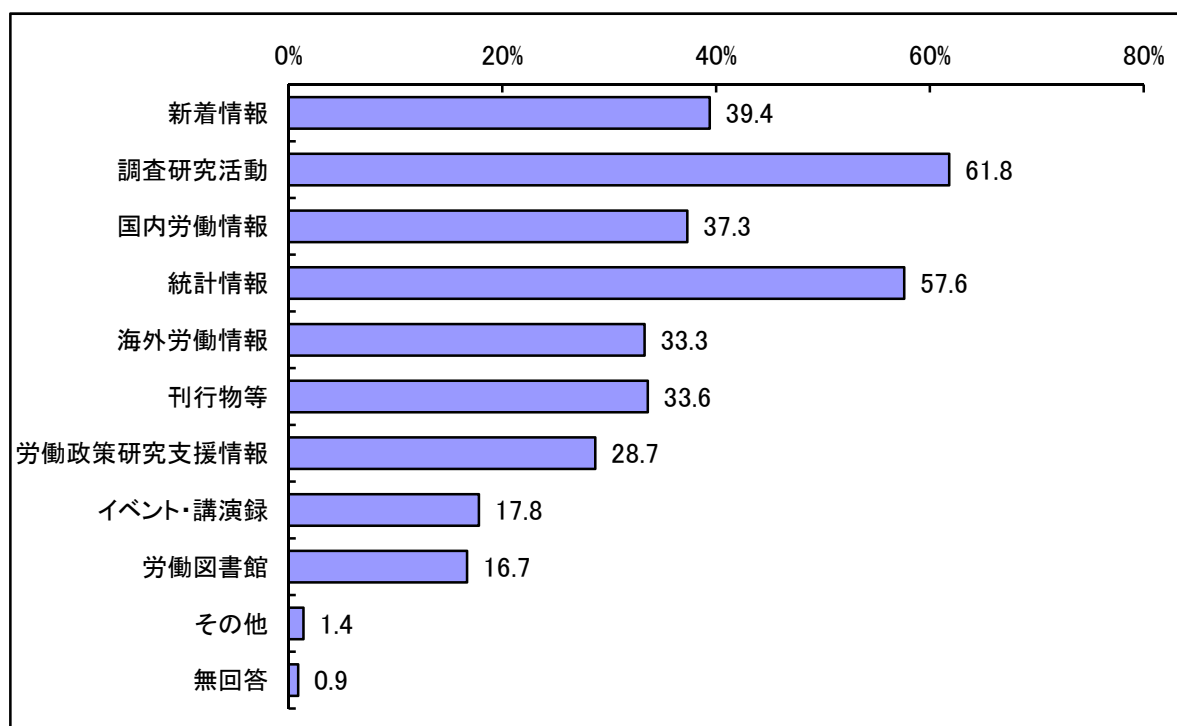
- 1. ある
- 2. ない → 問 32 へ

(利用率) 639件中 利用率 67.6% 昨年度 64.8%



調査数	ある	ない	無回答
639(件)	432	197	10
100(%)	67.6	30.8	1.6

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. 国内労働情報（ビジネスレーバースurvey、取材記事バックナンバーなど）
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・レーバー・トリート』、『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（ ）

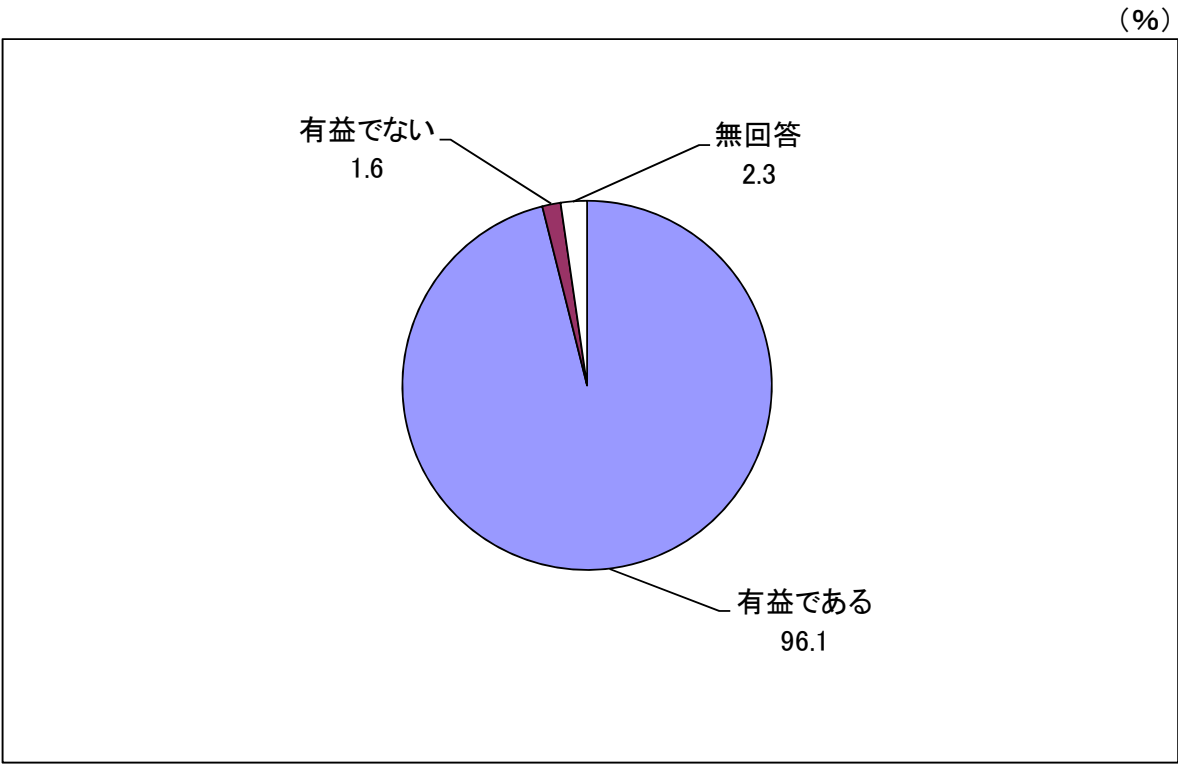


調査数	新着情報	調査研究活動	国内労働情報	統計情報	海外労働情報	刊行物等	労働政策研究支援情報	イベント・講演録	労働図書館	その他	無回答
432(件) 100(%)	170 39.4	267 61.8	161 37.3	249 57.6	144 33.3	145 33.6	124 28.7	77 17.8	72 16.7	6 1.4	4 0.9

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) 432件中 有益率 96.1% 昨年度 95.5%



調査数	有益である	有益でない	無回答
432(件)	415	7	10
100(%)	96.1	1.6	2.3

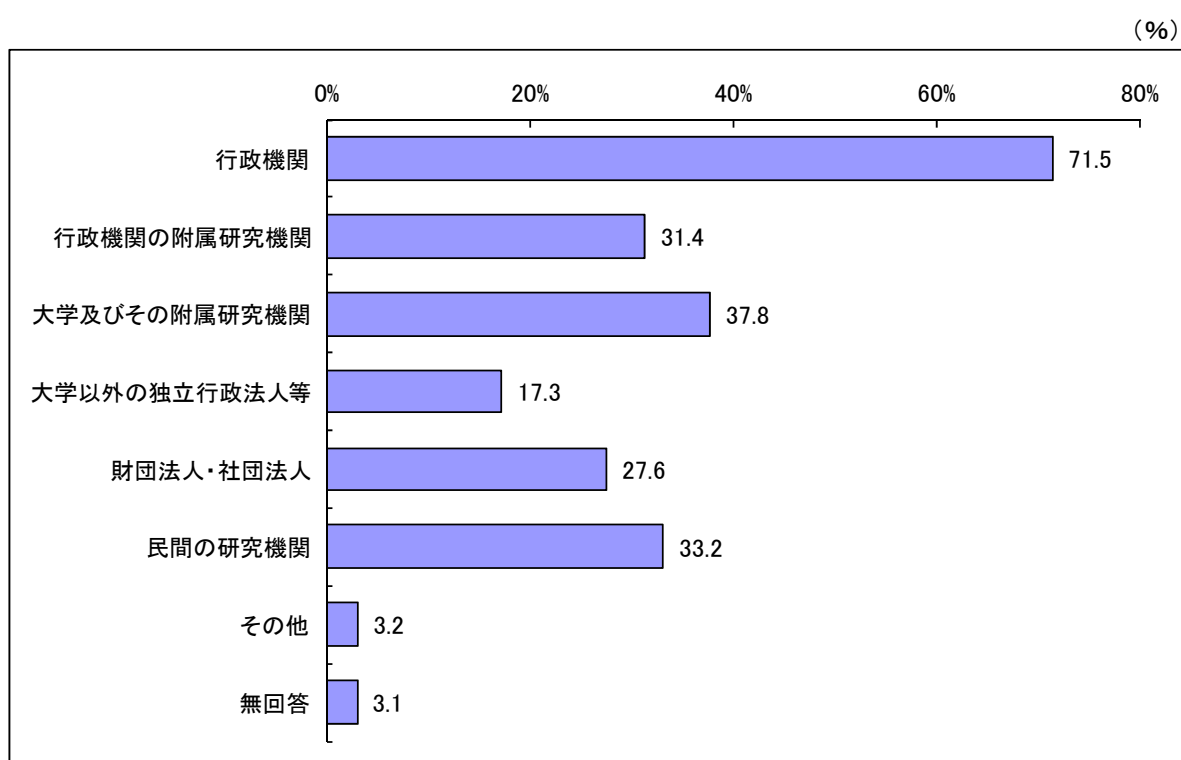
問 31 問 30 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。

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
678(件)	485	213	256	117	187	225	22	21
100(%)	71.5	31.4	37.8	17.3	27.6	33.2	3.2	3.1

(別紙)

各設問のその他記述、自由記述

内容

<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.....	2
○機構活動を有益と判断した理由	2
○機構活動を有益でないと判断した理由.....	3
○今後機構に期待する役割	3
○機構の事業活動に対する意見等	4

<機構の各種活動について>

○調査研究成果物について	11
○「メールマガジン労働情報」について.....	17
○月刊情報誌『ビジネス・レーバー・トレンド』について	21
○月刊誌『日本労働研究雑誌』について.....	25
○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.....	29
○労働政策フォーラムについて	32
○機構のホームページについて	34
○その他.....	38

<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 ()

- ・東京労働大学講座
- ・メールマガジン労働情報(4件)
- ・新聞発表、研究員の非常勤講義など。
- ・資料整理十分な図書館活動。
- ・労働図書館。
- ・研究員の個人ブログ。
- ・労働関係法規集。
- ・労働通信教育講座の事業が廃止されるまで通信教育を受講させていただいていた。
- ・労働関係法規集を毎年買っている。
- ・開発途上国から日本に研修に来るFDI（行政）委員会委員。
- ・名前を聞いたことがある。

○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か。

9. その他 ()

- ・労働統計データ検索システムが非常に有益である。
- ・調査結果がPDFにより広く利用可能な形で詳細に公開されている。
- ・労働統計の収集・整理が行われている。
- ・プロジェクト参加によって研究者、関係者のnetworkが作られる（これはものすごく大切！）。
- ・このような機関が他にない。
- ・労働行政職員研修。
- ・労働行政職員の資質向上に資する。
- ・全国斉一の研修を受講できる。
- ・判例の整理等。
- ・「労働」にスポットをあてた研究機関は日本において少なく、非常に大切な情報ソースになっている。
- ・研究・調査にあたってのスタンスに中立性がある（企業寄り、組合寄りという偏りがない）。
- ・メルマガが参考になります。

○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。

8. その他 ()

- ・労働を巡る問題の改善がみられない。
- ・政策にどの程度反映されるのかが不明確である。

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 ()

- ・データアーカイブ。
- ・労使関係調査。
- ・調査データの（統計的）分析。
- ・日常の出来事を通じ新しい労働の波を知らせるヒントを与えること。
- ・基礎的研究（大学だけに委ねてはいけない）。
- ・より水準の高い学術研究。
- ・調査データの一般公開。
- ・海外への情報発信、研究交流。
- ・優れた内容・成果を有するのだから問7の⑧の如く海外への著名性を確立すること。以下の三点で、もう一步踏み込むことを期待する。①グローバル化と日本の労働力との関係。②労働力調査の成果と、経営学のマネジメント思想との関係・取組み、労働の分配率については、当機構によるフォーラムの実施なども期待する。③労働と日本文化・社会との取組み関係。
- ・業務の整理、統合。
- ・政策提言。
- ・PC画面からのダウンロードが出来ないのは如何？
- ・一般市民に身近な情報の収集と発信。
- ・労働行政職員研修に関しては、労働行政職員のキャリア分析と必要な知識・技能の体系化。
- ・地方自治体との連携（地方で共催によりフォーラムを開催する。地方自治体主催のセミナー等に講師を派遣するなど）。
- ・中小企業者から地域の賃金あるいは役員報酬等についての実情を知りたいとの問合せがあるので、そうしたデータの提供をお願いしたい。

○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。

9. その他 ()

- ・労働分野の大学院をつくる。
- ・労使関係のより根源点調査。
- ・放置すれば悪い結果になることを、ヒントだけでも早く情報として流す。
- ・キャリア支援ツールの開発とメンテナンス。
- ・政府のシンクタンクとしての立場を明確にし、その業務に特化する。
- ・パネルデータの作成・公開。
- ・若年者へのキャリアガイダンス・ツールの開発。
- ・特に、地方自治体の行政に役立つ活動を行うべき。
- ・学生に対する教育にも貢献すべき。
- ・派遣労働者が全て正社員となれるような政策提言を推進していくこと（派遣労働者をなくす）。

○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。

- ・学生や一般を対象とした情報発信の強化をお願いいたします。
- ・図書室等をかつてのように新宿（西口）のような都心部に設けて欲しい。
- ・海外の最新の情報・資料の紹介は大変に有益です。この方面の成果の拡充を期待しています。
- ・企業の実務に役立つ活動に期待します。
- ・日本の労働組合の組織の現状、およびその重点的活動の現状と動向を若干加えて欲しい。
- ・政府関係公益法人に対する風当たりが強いが、恥じること無し。活躍を祈る。労使何れにも偏しない地味、無利益な調査研究に政府（特会からでもよい）が金を出さないなどという馬鹿にめげず、頑張って欲しい。
- ・労働関係は雑誌も、言葉もカタカナ表記や表現されることが多い。カタカナ辞書があったら助かる。いつもカタカナ辞書片手に読んでますが、辞書に出てないカタカナが多い。労働関係カタカナ用語辞書の刊行を希望してます。
- ・労働市場（日本国内）の動静はそこだけ注目しても必ずしも的を得た分析ができるものではない。特に東アジア向きの直接投資と国内の雇用情勢の関連を重視する視点が重要と考える。
- ・特定の個人研究員の研究が目立つように思う。政策研究であるなら様々な立場の比較研究などの幅広い視点があってもよいと思う。どこかの大学の社会学部と同じ補助をする必要はないのではないか。
- ・①労使関係、雇用、労働条件等に関する調査（アンケート調査等）。②海外の労働関係情報の紹介。③労働政策の提言と労働政策の効果の検討 以上のような点についてのいっそうの充実を期待します。
- ・労働組合運動の動きをもっと国民に知らしむべきと思う。
- ・中長期的な政策を考えるには、歴史的視点は不可欠である。歴史研究は機構の中で何らかの形で行うべきである。労働史、労働政策史ともに重要だと考える。
- ・地方での活動（研修）を期待する。

- ・ 労働政策の基盤は学校教育です。学校教育におけるキャリア形成に資する（支援する）活動を期待します。
- ・ よく利用させてもらっている。信頼できる研究が公表されている。
- ・ 会社法と労使関係という視点での調査、研究が、あってもいいのでは。
- ・ 労使関係上のテーマでは情報提供・意見表明、関心そのものが a 政府・厚労省 b 経営者 c 一般従業員 d 連合系労組 e 非連合系労組（共産、全労連系、全労協系、コミュニティユニオン…）によって、立場はさまざまであるが JILPT の関心は総じて c と e について稀薄でものたりない。その結果、この変革の時期アプローチと結論が著しく体制内的になっている。
- ・ 研究活動は、すぐ（直接）利益につながらなくとも長期的な研究が求められる分野です。時々の政府や政策に利するだけでなく、長い目で行ってほしいです。
- ・ 土、日曜日も石神井の資料室（労働図書館）を開館して欲しいです。
- ・ 質の高い成果には今後も期待しています。
- ・ できるだけ行政から「独立」した研究組織であってほしい。
- ・ すでに行われているのかもしれませんが、日本の労働問題について歴史的な展開をもっとしっかり継続的に押えていく研究活動を望みます。常に「対策」のみに集中しがちですが、長期的視野で「労働」を研究していくことが求められており、周囲の社会保障や教育、所得格差の問題も〇はつけませんでした、大切であり、それを時間軸の上にとしっかりと乗せてみる事が出来るようにして欲しいと思います。近年の研究が目先だけのものになっていることを考えしっかりと歴史も視野に入れた研究がどうしても必要であるように思えます。
- ・ 年表記を西暦表示にすべき。
- ・ 末だ余り、活動が知られていないと思う。
- ・ HP がきれいになったが、主要労働統計指標のページを見ても誰を対象にデータを提供しているのか、よく分からない。専門家には大雑把すぎるし、一般社会人が見るとは思えない。貴機構の対象者が誰なのかあいまいなのでは？
- ・ 着実に「情報の収集・整理・提供」を継続されるよう希望いたします。
- ・ 労働組合の存在の重要性及び企業内労使関係、産業別労使関係の充実にむけた提言、問題提起等を学識者に幅広く活用して発信して欲しい。
- ・ 各種情報提供に特化すべき。
- ・ たいへんよくがんばっていると思う。
- ・ 歴史家のための組織ではなく政策一長・中・短期のビジョン—に役立つよう心していただきたい。経済・社会はヒトでもつ、人材育成こそ組織体が不断に心掛けることとの新ルールを公募形態で蒐め公表することなど、“現代の次世代をつくる”よう組織体につねに警告しておくことを望みます。そのため労働専門家以外の一般オピニオンリーダーも含めて人事・労政への関心を高めるよう活動して戴きたい。
- ・ 政策立案の裏付けとなる調査だけでなく、基礎的な研究調査を拡充すべきである。大学にはない S e n s e、コネクションがあることを最大限活用すること。
- ・ 中小企業・自営業などの労働実態も調査してほしい。
- ・ 現在労働問題等の研究に携っている者にとって、貴機構は厚労省とは別の意味で不可欠の存在である。殊に少子化、なかなか脱却できないデフレなど厳しい条件の下で、その活動により得られる知見は社会的にみて、大きな存在意義を

有するものと言えよう。とりわけ若者の貧困・失業等の解決に向けて貢献を期待する。

- ・厚生労働省の短期的な政策だけでなく、中長期的な先取り研究を進めてほしい。そのためには英米独仏の政策研究がヒントになるので、4か国の法政策研究の体制を整えてほしい。また、同時に今後益々関係を深めるアジア諸国の法政策の研究も進めてほしい。
- ・国内外の労働政策、労働情報を、一般の人にもよりわかりやすい形で広報し、日本の労働環境のより良い変革に向けた社会意識の醸成につとめていただきたい。
- ・非常に有益な活動を展開しておられるが活動の中心、特に労働政策フォーラムの開催地等が東京にばかり偏りすぎている気がする。大阪や地方都市でももう少し活動を増やしてもらいたい。
- ・労働政策研究は問題の発見、原因の究明、適切な政策手段の提示といったステップにおいて労使の信頼が得られる発信が必要である。J I L P Tはその重要な役割を果たしているので、そのことを自覚して今後の研究活動に活かしてもらいたい。
- ・調査研究のチーム、調査内容をJ G S Sのように公募して頂けると、入れて頂きたい項目がある場合、助かる研究者が多いのではないのでしょうか。
- ・具体的な活動内容がよくわからないので意見等も出しづらい。ただ、いろいろな統計において毎回思うのは零細企業の状態が反映されていないのではないのか。大企業ばかりが社会を動かしているわけではない。もう少し小・零細企業が大事にされてもいいのでは。
- ・新聞等で名前を拝見します。大学関係者としては、貴組織に学生向けの講演会を大学施設を使って開催してほしい。
- ・最近の調査研究は、時宜に適った内容のものが多く、これからは労働市場の大きな流れを見据えた調査をしてもらいたい。
- ・年にいくつか学会や研修に参加しますが、その際の講師やシンポジストとしてお話しになるのを聴講しています。よく研究されている様子はわかりますが、いかにも学者で産業現場にいる者には少々難しいいいまわしや専門用語が多いです。素人でもわかるように話してほしいですネ。特に統計手法を使った時の話はそれを感じます。「〇〇〇%の変化で有意差あります」等の話をされるとき、だから何なのと聞きたくなります。
- ・政府や連合系の労使協調的な労働運動、その他広い意味での体制内的潮流との密着（悪く言えば癒着）傾向が強いように思う。J I L P Tの性格上そうならざるを得ない面はあろうが、そのために、幅広い草の根の運動潮流から学ぶ取る姿勢を欠いている。少なくとも、学術調査研究も担う団体としての中立性の確保には努力すべきであろう。
- ・1) 行政機関、例えば厚生労働省などとの重複を避けて、独自の視点からする研究の充実。2) 海外、特に発展途上国における労働問題についての実態調査。
- ・存在を示すための宣伝活動にもっと力を入れてはどうか。
- ・労働分野の様々な情報を、中立の立場でタイムリーに伝えてもらえるので、非常に有益だと思う。
- ・一方で、個別企業の人材マネジメント（HRM）の先進的な事例調査が、もっ

とあっていいのではないか。他方で、米日、欧日でのHRM+労働政策の国際比較研究があつていいのではないか。

- ・ 問7の“2”“3”“4”を積極的に推進すること。
- ・ 行政との関係もありますが、労働政策をリードするような提言は、難しいでしょうかね。全体として重要な役割を果たして頂いて感謝しています。
- ・ 労働政策フォーラムの地方開催。
- ・ 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。そのポジションをこれからも維持して頂いてもらいたい。
- ・ 優れた研究活動をされていると思います。それだけに、もっと社会的・対外的に活動内容を宣伝されたらよいと思います。もったいないです。労働大学の講義の聴講を認めて頂けないでしょうか。
- ・ 研究活動は学会や大学に任せるべきである。特に学会活動を圧迫している側面もある。
- ・ 大変重要な役割を担われていると高く評価しています。
- ・ 年度にまたがる研究がもっと柔軟にできるとよいです。たとえば高校の進路の聴き取りなら、2012年8月ヒアリング、2013年5月ヒアリング。つまり、2013年3月に卒業した者への指導とその結果が聴き取れるような。
- ・ 日本企業の海外進出が常態化しています。「タイのバンコク首都圏最低賃金が2012年から300バーツへ」などの情報も大切なデータで、最新情報を発信することも大切かと思います。分析も重要ですが、企業家に支持される深掘りと簡潔さを併せて下さい。
- ・ データの個票をより、開示してほしい。
- ・ 高学歴者の雇用に関する基本的な情報が不足している。例えば大卒者の就業については、学校基本調査では充分でないが就業措置基本調査でも十分に補えない。特に低位雇用者の把握、また大学院卒業者の就業状況についても現在の各種統計では十分に把握できない。サンプル調査でよいから、本格的な調査ができないものか。
- ・ すぐれた内容・成果を有するのだから問7の⑧の如く海外への著名性を確立すること。以下の三点で、もう一步踏み込むことを期待する。①グローバリゼーションと日本の労働力との関係②労働力調査の成果と、経営学のマネジメント思想との関係・取組み、労働の分配率については、当機構によるフォーラムの実施なども期待する。③労働と日本文化・社会との取組み関係。
- ・ かつてILO、OECDとタイアップして年1回開催されていて、international migration in Asia（正確な名称は忘れました）を復活させ、広く公開してほしい。
- ・ ユースフル労働統計は参考になります。
- ・ 一般論として、縦割行政によるデメリットがあるが、各組織分野にまたがる問題の調査は非常に重要だが、その点では課題は克服されているのでしょうか？機構のイノベーションはうまくいっているのでしょうか？うまくいっているのなら問題ないでしょう。
- ・ 非正規雇用労働者増大の背景、労働者の貧困化、自殺労働者の増大、精神疾患労働者の増大等の背景を徹底的に調査し、これらを減少させるための政策提言に結びつける作業を重点的事業として行うことを望みます。

- ・ ホームページが充実しており、活用している。統計をまとめた本の出版も、助かっている。
- ・ 若年者向け（含学生）への労働教育についても積極的に手がけてはどうか。
- ・ 労働の実態状況の把握も大事であるが、「労働とはナニか」という労働のあるべき姿を改めて見つめ直して、それに対して実態がどうかを考えないと将来のあるべき方向が明確にならない。グローバルな労働の働きについても同様の観点から「あるべき姿をつかみ」日本として世界に「働き方」の提言をしていく必要がある。
- ・ 労働政策と社会保障との関係の議論をさらに深めた取り組みを期待します。
- ・ キャリアマトリックスの復活（DVD等でも）を希望する。ジョブショブワールド等の職業情報の公開。
- ・ 機構の仕事は、日本にとって大変貴重だと思います。中長期視点をもって、ますますのご発展を期待しています。＊広く国民に理解していただけると良いと思います。研究者が建物の中に拘束されたのでは良い仕事ができないことなど、わかり易く説明（反論）された方が良いと思ったりしています。
- ・ 1. 研究員の、たとえば男性の育児・介護休業の取得、セクハラ・パワハラの対策、女性の研究員の増員やワーク・ライフ・バランスの保障 e t c、機構内のジェンダー対策がどうなっているのか、気になります。2. 研究・研修等で、ジェンダーの視点（セクハラ・パワハラ問題含む）をどれほど押し出しているか、気になります。3. ジェンダー視点からの労使（特に「使」）に対する強い研修や政策的指導・提言。
- ・ 1. できれば社会保障関係まで範囲を広げて行ってほしい。労働と社会保障の接点が多くなってきている。2. フォーラムを関西でも行ってほしい。
- ・ 地方行政では、経費削減・人員削減が厳しく、調査研究・分析等に手が回らないため、地方でも活用できる情報分析をお願いしたい。
- ・ 私自身機構のことを知らないため、より多くの人に機構のことを知ってもらうことを目的として、周知等に力を入れて取り組み、機構における活動を活用してもらう機会をもっと創出していくことが大切かと思う。
- ・ 広く国民へ活動をPRされることを期待しています。
- ・ 以前キャリアマトリックスの研修へ参加したことがあります。現在は使用できない状況になっていると思いますが、内容的に実に素晴らしいものだと感じておりました。特に若年者（中学生・高校生など含む）の職業相談等の際に活用できるツールだと思います。もし復活可能であればお願いしたいと思っております。
- ・ 可能であれば、県ごとのデータ分析等をしてほしい。
- ・ 政府の行う雇用・労働施策について、府省の行う調査もありますが、より分析が深い機構の研究には、日々の業務を進める上で、大変参考となり重宝しています。また、研修につきましては、職員の資質・能力向上に寄与していただいております。引続き、全研修を行っていただきたいものです。
- ・ おそらく、御社の研究データを利用させていただいているとは思いますが、名前を正式に耳にしたのは初めてでした。個人的には、調査等のデータは総務省統計局のものを利用することが多いのですが、御社とのすみ分けがどのよう

になされているのかを知りたいです。御社のHPでないと知ることができない情報等があればもっとPRしていただければ幸いです。

- ・ 機構の行っている事業はどれも必要かとは思いますが、しかし、労働者、国民の求めている物のうちいずれも優先順位が低いです。経済が活況を呈して財政に余裕があるなら別ですが、現状では方針を大きく変えるべきではないでしょうか。
- ・ 海外事情の収集関係に特化するのも一つの方向性だと思います。いわばJETROの人材的な面といったような視点で国際分野での調査研究を重点的に進めていくのはどうか？
- ・ 長期的かつグローバルな観点での調査研究及び政策への関与（委員会への参画等）を期待する。
- ・ これからも質の高い研究や研修を持続的に発表していただけるよう、お願いします。
- ・ 存在を広く世間にアピールできるような公開の場を作ると良い。
- ・ 活動内容がわからない。目を引くような広報活動が必要ではないでしょうか。
- ・ 活動内容や機構そのものについても、もっと広く一般に知られるようにすべきではないか。
- ・ 広報にも力を入れて、学術研究を労働現場へ応用する体制作りをしてほしい。
- ・ 機構が行っている研究内容や提言が労働政策に活かされているという実感はまったくくない。労働行政職員への実状に合った研修に特化すべきだと思います。
- ・ 中央研修でお世話になっています。人事院の研修計画、厚生労働省の研修計画と種々の研修がありますが業務とのからみがあって十分に研修に参加できない状況にあるので出張して地方での研修、ブロックでの研修を実施していただきたい。
- ・ 横浜でのフォーラム等の開催をご検討いただければ幸いです。
- ・ 労働政策・労働法制・労働情報の研究・調査を統合的かつ広範囲に行い得る唯一の機関であると考えます。今後とも、他の民間シンクタンク等ではカバーできない有意義な研究・調査を継続的に実行してください。また、もう少し多方面への発信力を強化されることを期待します。
- ・ 日本が抱える少子高齢化と国内市場の縮小。さらに国際化の進展など、労働政策も従来以上に国際的視点が重要になってくると思う。従って国内外の比較や求められる課題などについて提言されれば、と考える。
- ・ 2年に1度当団体では、県民生活アンケートを実施しているので、是非お願いしたい。
- ・ 統計・資料等を利用することはあるが、それ以外では、あまり活動の成果を感じることがない。労働者の賃金・労働条件の向上、雇用の安定に役立つ研究が少ないと思われるからである。
- ・ 海外情報収集を充実させてほしい。
- ・ 情報の提供を受ける側としては、上記の項目の全てが欲しいので○を付けたが、限られた予算要員の中での活動だと思うので「企業・労使団体・行政の実務に役立つ活動」を中心にしつつ、中長期、海外との比較等も行ってもらいたい。
- ・ 労働運動や労使関係強化に資する活動をしていただき感謝しております。
- ・ これまでの内容で、私としては十分に思いますので、特にありません。

- 内容のレベルの高さ、研究員の皆様には、大変感謝しております。今後、海外へ進出する企業が多くなり、それが中小であることから現地での労働法制等について、調査、データの開示をいただけますと幸いです。
- 産業別の調査研究や労働統計の提供（組替集計等）をお願いしたい。
- 雑誌、資料等を活用させてもらっています。
- 非正規雇用の必要性の研究をされたものはないでしょうか。若年者の非正規雇用を否定するデータはよく目にしますが、女性・高齢者にとっては、非正規就労のニーズが高いと思います。

＜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（ ）

- ・HP。
- ・職業分類、厚労省のHPで利用。
- ・日本労働研究雑誌(2件)
- ・データブック国際労働比較。
- ・労働法研究・論文。
- ・『日本労働研究雑誌』『国際労働比較』『労働統計』。
- ・東欧の労働力の市場化についての情報を検索した。
- ・キャリアマトリックス。
- ・労働関係法規集(2件)
- ・ホームページで公開されていた。資料、調査報告等。

問 12 その成果物が「有益である」「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。また、当機構の成果物に関するご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

- ・実証性が高くかつ理論的に整理されている。
- ・実態を把握するうえで重要なデータを調査報告書で提供していることがある。
- ・興味深いテーマの丁寧な練られた調査、その考察。
- ・来日された開発途上国のForeign Direct Investment Committeeの(上級)職員へ日本の「FDI政策と労働政策」を説明する。
- ・関連情報が得られる。
- ・組織の中の環境を考えるので役立つ。
- ・タイムリーな情報が入手できる。
- ・労働政策の方向性に関して適切な分析や示唆を行っている。
- ・根拠のある確かな情報が得られる。
- ・企業経営者と人事の議論するときに、マクロ的なバックグラウンドを提供していただけるので…。
- ・HPからダウンロードできるものが多いのは良い。
- ・具体的事実や資料の裏づけが適切である。
- ・データや分析が有用。
- ・資料として参考になっているだけ。
- ・機構の研究が労働政策に、どう活かされているのかを見ることが出来るから。

- ・ 検討材料として使用。
- ・ 研究や教科書作成、授業教材作成に資する。
- ・ 業務に非常に役に立っている。
- ・ 弁護士の勉強会等は、目で見ても耳で聴いても、その後の事例では、当事者に〇〇弁護士はこの様に云っているという説明はなかなか馴染まないが研修機構ではこの様な似た事案では「この様に云っている」とネット等をコピー（印刷）して説明ができる。
- ・ 個人では収集範囲に限界があるので、役に立つ。
- ・ 労働政策について諸外国との比較に役立っています。
- ・ 『日本労働研究雑誌』の内容は、非常に良い。労働関係の著書、論文等には、イデオロギーがかったものが少なくないが、貴機構のものはそうした偏向がない。
- ・ 新しい問題への調査が役に立つ。
- ・ 利益のあがらない労働問題研究を正直に片寄らずに実施する団体は他に無い。
- ・ 雇用問題は現在の日本経済の抱える最も深刻な問題と考えるから。
- ・ 新政策等の背景、効果、政策変更の必要性の有無等についてさまざまな知見を得ている。とくに、アンケート調査とその分析は有益。
- ・ 実務に役立つ調査を望む。
- ・ 参考資料として有益です。p u s h 要因の1つです。
- ・ 良い調査をしているから。このままがんばってほしい。
- ・ 信頼できる。
- ・ 青少年のキャリア形成に係るものを扱ってほしい。
- ・ 研究・調査のレベルが高く、アカデミックな議論に適している。
- ・ データとして活用できる。
- ・ 労働相談をする際に基礎資料として。
- ・ 調査シリーズ、資料シリーズにあるようなデータは、研究予算が限定され、硬直化している大学では収集できないから。
- ・ アンケート調査などでしばしば企業調査・従業員調査の双方を比較することができる。
- ・ 非正規や労使トラブルの分析。
- ・ 多角的で精密だからです。
- ・ 各種調査研究の前提となっている。
- ・ 調査、分析が中立的で信頼が置ける。
- ・ 有益であるから使用した。
- ・ 業務（研究活動）において有用な資料となっている。共同研究に力を入れて欲しい。
- ・ 学生に対する、就職支援の際、「現代の働く現場」を教示できる。学生が進路を決める際に、情報を提供できる。
- ・ 信頼に足る研究の成果物として有益であり、今後も期待しています。
- ・ 学生に対して企業の経営問題や労働の問題を教えています。また就職支援なども担当していたこともあり、学生たちに適切な情報やトレンドを説明する時に有意義な資料を出しているものと思っています。
- ・ 実務に役立つ時宜を得た内容である。

- ・希少な資料として、利用できる。
- ・その時点ごとの行政や政策の関心、方向性が分かる。
- ・質が高いと思います。
- ・研究報告書は質が高く参考になる。キャリアマトリックスを復活して欲しい。
- ・研究はもちろん、教育の場においても非常によく活用している。
- ・直近では、雇用政策研究会報告－「２０３０年・日本の姿」を利用した。小生の論文にて。
- ・必要な労働情報をPDFでダウンロードできるので費用・場所をとらずに利用できるのは大変有難い。
- ・労働問題は労使各側の自己主張に論点が絞られやすいがこの点中立・公正・継続性など信頼度が高い。
- ・時宣を得たテーマが多く貴重な知見が得られる。
- ・客観的・的確な情報を迅速に入手できる。
- ・民間調査機関は内容が劣っている。
- ・個人単位では、不可能な規模の開発。その有用性に関する実証報告がなされている。
- ・論稿のベースになる基本的事実・実態等の把握に役立ったから。
- ・個人が行なう調査・研究を超えたひろがりを持つ調査・研究から教えられるところ大である。
- ・役に立つ情報・知見があった。
- ・質的に精度が高く信頼して活用できる為。
- ・内容的に信頼できて、かつ時宜にかなったものが多い。
- ・キャリアマトリックスが使用できなくなったことはとても残念です。体系的網羅的に職業理解を深めることが可能なサイトでした。
- ・現状を知る上で参考になるから。コストをかけた調査結果なので。
- ・他の調査機関にないテーマと調査内容があり、有益である。
- ・データが豊富である。
- ・自社内だけでは得られない情報、知見が得られる。
- ・特定の問題に関する定量的データが得られる。また、聞き取り調査等による定性的データも得られる。
- ・テーマが網羅的である。
- ・今後、ホームページは利用するつもりであるが、研究成果についての情報・宣伝をもう少し工夫して欲しい。
- ・職業興味検査の使用・学術雑誌の利用、修士論文の指導において大変有益・内外の労働情報の体系的収集、レポート作成などに大変有益。
- ・信頼性。
- ・タイムリーでup to dateな調査が多い。
- ・調べものがあるときに成果物をさがしてみれば、大体見つかる。
- ・取材能力も高く、納得できる。
- ・研究上の参考になった。
- ・他にはない実証データを提供しているので。
- ・専門的であり深く研究報告されているので興味があり、読ませて頂きました。
- ・貴重な調査・研究に基づいた成果だから。

- ・「職場のトラブル解決の手引き」はたいへん有効な資料です。早く新しい版の刊行を期待しています。
- ・有益であるが、機構で行う必要があるかは疑問である。
- ・自分の研究にとって不可欠な情報・知見を得られるから。
- ・資料シリーズの質が落ちているように思います。誤字脱字がそのまま、明らかに内容チェックの時間がなかったのだろうと思える、内容的ミスなど。
- ・水準が高い テーマが適正である。
- ・国際機関報告書、国内関係部署の報告書が参考になる。
- ・調査研究のフレームワーク、リサーチメソッド等がしっかりしており、アウトプットに対する信頼性が高いから。
- ・調査データが参考となる。
- ・不十分であったが基礎的な情報、知識を得るのに役立った。
- ・講義・ゼミの資料として有用である。以下成果物・出版物についても同じ理由。
- ・個人では困難な調査、研究報告をまとめたもののがかなりあり、大変役立ちました。
- ・最新の資料とそれにもとづく分析が参考になる。
- ・新しいテーマについて、綿密な調査報告書が出されている。良い、参考になっている。
- ・現状を知ることができてよかった。
- ・調べたいデータがまとめられていた。
- ・特に海外の情報は言葉の壁もあり入手、困難であることから有益。
- ・研究を進める際に、活用しているから。
- ・現場活動の理論づけが可能となる。周囲を巻き込んでの活動には説得力となる。
- ・労働の実態を把握するには、機構の活動がないと不可能である。
- ・学部学生に、最新のデータを提供できるため。
- ・G A T B、V R Tなどすぐれた検査なので更に開発してほしい。
- ・詳細なデータが得られる。
- ・海外の調査研究の紹介は、有益。組織力を生かして行って下さい。(特に大学の研究費削減下では) 統計に関しては、必要な d a t a に加工する工夫や統計調査票の設計に多少意見を出して、d a t a 自体を入手できるようにして行ってほしいです。
- ・わが国の労働環境を国際標準にのっとして議論するため。
- ・参考となった。
- ・地方行政の統計にありがちな数字の羅列ではなく、分析により意味のあるコメントを発言しているため。
- ・以前キャリアマトリックスの研修へ参加したことがあります。現在は使用できない状況になっていると思いますが、内容的に実に素晴らしいものだと感じておりました。特に若年者(中学生・高校生など含む)の職業相談等の際に活用できるツールだと思います。もし復活可能であればお願いしたいと思っています。
- ・研究に使用されたデータ等を活用させていただいたことがあります。
- ・ずい分と前ですが、HWの相談窓口のあり方(求職者を囲む様なレイアウトは好ましくない)等々、大変参考となりました。

- ・ 地方自治体では取り組めない調査、研究を実施している。
- ・ 労働行政に活用できる。
- ・ 行政機関として業務遂行上、必要な統計・分析資料が役立っている。
- ・ 学術的な内容が多いが、できれば、各都道府県の特長のある雇用対策の取組み状況なども掲載してもらいたい。
- ・ 具体的な事例など幅広い調査にもとづく知見を得ることができ、日常の行政の仕事に役立てることができた。
- ・ 詳細なもののばかりでなく、概要版（エッセンス）のようなものも充実させてほしい。
- ・ 時宜を得た情報が得られるため。
- ・ テーマごとにポイントがまとめられており、政策判断や議会答弁の際に役立った。
- ・ 業務上、必要であったため。
- ・ 実務で参考資料として活用するため。
- ・ 現場での労働相談の受け答えに利用するため、上記資料を参考にしました。実際、上記資料の内容を加味した受け答えをすることで、受け答えに深みが増しました。
- ・ 他ではやっていない調査・研究があるため。例）若年者の離職理由（企業側と従業員側の比較）労働時間短縮への取組・今後介護が大きなテーマになってくると思うので、介護分野、企業の介護休暇等の取組等、色々な面から調査していただきたい。
- ・ 時宜にあった内容である。調査に信頼性がある。
- ・ 興味のあるテーマについては参考とさせていただき知見を広げるのに役立ちました。
- ・ 研修においてテーマ研究で議論を深めるのに大いに役立ったと思います。
- ・ 参考となる資料である。
- ・ 時宜を得たテーマについて、しっかりした専門性をもって研究しているため。
- ・ インターネットで検索して必要な情報を活用できる。
- ・ ワーク・ライフ・バランスなど他の公的機関では調査・研究が乏しいものもしっかりと調査・研究を行っている。
- ・ 時宜を得た情報や法律等の解説などの面で有益と考えている。
- ・ 研修のレポート作成に有益であった。
- ・ 適性検査等の研究開発成果物は、民間研究機関にはない利便性があることから。
- ・ 活動の設定の際に参考となり、かつ、傘下組織に方針を示すのに説得性をもってあてられる。
- ・ 私どもの依頼にもとづき、政策をまとめていただいた。
- ・ 少し、思想的な調査の仕方だが、提案しやすい内容となっている。
- ・ 労働政策全般の企画・立案等に役立つ。
- ・ 春闘要求立案時に参考にさせていただいています。
- ・ トピックスなテーマに幅広い分析が得られる。
- ・ 産別の政策立案部門の者として、活用できるデータが多く、頻繁に引用させて頂いている。e x．高齢者雇用、メンタルヘルス関係 e t c。
- ・ 他にこの分野で専門性のある資料、研究をしているところは少ない。

- ・ タイムリーな情報と欲しい情報が入手できた。
- ・ 他にはない情報が入手できる。
- ・ 組織内で様々な提案、分析を行う際に他産別や社会情報・動向などが分る資料など有益なものを探す。
- ・ 客観的な調査のまとめだけでなく、実務に役立つ具体的な施策が見える資料が増えればもっと活用度が高まる。
- ・ 内容が充実している。
- ・ 他に同様の調査・研究を行っている機関はなく、たいへん有益に思う。
- ・ 貴機構の成果物には、大変信頼をおいております。
- ・ タイムリーである。
- ・ 本団体の政策立案の参考として、貴機構の調査研究成果物の内容が役に立っているから。
- ・ ポイントがよくまとめられている。
- ・ 各種の委員会において発言する機会に利用させていただいております。
- ・ 調査結果の要約を当協会の機関誌に掲載しているが、その記事について、一定の読者から「役に立っている」との評価をいただいている。
- ・ 日本の労働事情が詳細かつ的確に分析されていることに加えて、業務の参考となる情報が豊富であるから。
- ・ 地方では得られない情報だから。
- ・ 専門が労働ではないため。
- ・ 研究の視点が片寄っている。
- ・ あたりまえの結論しか書いていない。実務には使えない。

○「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「有益である」「有益でない」と判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、ご記入下さい。

- ・ 必要な情報がタイムリーに提供されている。
- ・ 必要な情報をタイムリーかつコンパクトにまとめてあります。
- ・ タイムリーな情報が得られる。(3 件)
- ・ 労働関係の情報がタイムリーに提供されるから。
- ・ 広範囲な労働情報をタイムリーに配信してくれることから。
- ・ タイムリーな情報は役立つ。
- ・ タイムリーな情報をダイジェスト的に伝えてもらえ、リンクをたどればより詳細な内容がつかめるから。
- ・ タイムリーな政策や行事について知ることができる。
- ・ タイムリーな内容で勉強になります。
- ・ タイムリーな労働問題を取り扱っていて参考になる。
- ・ 情報がよく整理されており、タイムリーであるため。
- ・ タイムリーな話題をおさえることができるから。
- ・ タイムリーに時事情報が入手できる。(3 件)
- ・ 労働問題のトピックやイベントをタイムリーに知ることができる。
- ・ タイムリーに情報が収集でき、業務に役立つため。
- ・ 労働市場に関する情報をタイムリーに取得できる。
- ・ 労働政策の U p d a t e がタイムリーに得られる。
- ・ タイミングの良い情報が得られ、関連サイトへのリンクも容易にできるようになっている。
- ・ 時宜に適った労働情報に接する。
- ・ 時宜に合った情報を得させてもらっています。
- ・ 時宜に即した労働関係情報が提供される。
- ・ 時宜を得た情報を広く得られるため。
- ・ 時宜を得た情報収集ができる。
- ・ 時宜を得た話題、情報がコンパクトにまとめられており大変参考になります。
- ・ 時期に応じた調査結果、情報が入手できる。
- ・ 時期を得た情報が入手できるので。
- ・ トレンディというか速効的というか、日常におもしろく読ませてもらったことはある。民間の「労働事情」誌と併用することが多い。
- ・ リアルタイムで情報を得られる。
- ・ 最近の国内、海外の動向を知ることができるため。
- ・ 最新の情報がわかる。
- ・ 最新の情報の提供がありがたいです。
- ・ 最新の情報を送ってくれる。
- ・ 最新の情報を得られること。
- ・ 最新の状況が伝えられる。

- ・最新の労働関係情報を得ることができる。
- ・最新の労働市場の動きが分かる。フォーラムの案内が得られる。
- ・最新の労働情報が居ながらにしていち早く入手できる。
- ・最新情報の入手 非常に有益なメルマガである。
- ・最新情報の入手。
- ・最新情報の労働情勢が拝見出来る。
- ・情報が早い。
- ・新しい情報が得られる。
- ・新しい法令、労働団体情報が入手できる。海外の労働事情を知ることができる。
- ・直近の労働関連の情報をどこよりも信頼でき知ることが可能である。
- ・政府の動きを素早く知らせてくれる。
- ・即時性のある情報が得られる。
- ・速報性、網羅性、信頼性に優れている。
- ・企業、行政、労働組合情報が、早く伝えられる。調査・報告に関するデータ。
- ・労働法制等業界情報がいち早く発信されるから。
- ・労働に関係した様々な情報が早く提供される。
- ・労働に関する最新ニュースや、J I L P T研究員の動向がわかる。
- ・メルマガならではの情報が得られる。
- ・わかりやすい。
- ・以前、利用させていただいていた。毎日、詳しい情報を得ることが出来、知らなかったことでも、情報としてその存在を知ることによって教えることに厚みを増すことが出来ていたと思っている。最近インターネットでいろいろな情報が入ってくるが有益な情報をいただけたと思っている。
- ・印刷物やホームページよりも早い段階で情報を入手できる。
- ・各種報告書の詳細は、添付書類形式の方が処理し易い。
- ・何が問題として取りあげられているのかがわかる。
- ・気がつかない情報が手に入る。
- ・気付かなかった情報が得られる。
- ・見過ごしがちな重要な情報を教えてくれる。
- ・客観性、公平性で優れている。
- ・教育・研究にとって必要なニュースが、広くまとめられており、私にとってたいへん有益である。
- ・興味ある（担当業務に必要な）情報を入手できる。
- ・研究に役に立っている。
- ・見出しだけでも労働分野の最新トピックがわかる。
- ・現在のように労働問題が複雑で政策判断が困難な時には不断の（経統的な）情報が重要であるから。
- ・現在の労働に関する課題に対し適切な情報が得られる。とくに雇用実態、労働時間、若年・高齢者の労働、グローバルな実情。
- ・厚労省も、最近同様のものを配信しているが、歴史的にみて、ついつい労働情報をクリックしてしまう。
- ・裁判例データベース、個別労働関係、紛争判例集等、仕事に利用できる。
- ・時事問題の理解に役立っています。

- ・ 自分であれだけの情報を収集するのは困難で、大変ありがたい。
- ・ 情報が飛び込んできてくれるのでありがたい。
- ・ 情報量が多くかつ確かである。
- ・ 情報量が適切。質が信頼できる。内容豊富。
- ・ 政策形成にかかわる動きを簡便に知ることができる。
- ・ 前職の際に、大変役立ちました。現職において利用する機会は少なくなりましたが、個人的にメールマガジン等を拝読しております。
- ・ 他にこれだけの成果・内容を有する *i n s t i t u t e* を思いつかなかったの
で（国内では）。かなり以前のことなので記憶は明確でない。
- ・ 他の機関からの公表内容を含めて、信頼性の高い情報の迅速な提供に感謝して
います。
- ・ 他の県での労働現場の様子が具体的に分かりました。
- ・ 多くのジャンルの情報が提供され一覧性がある。
- ・ 日本だけでなくホットな海外動向を知ることができる。
- ・ 大学の教材（「雇用政策論」のサブ・テキスト）として活用させていただいてい
ます。
- ・ 定期に多すぎず、でも整理された情報をいただけるからです。
- ・ 定期的に最新の労働情報を入手できるから。
- ・ 定期的に自分の専門外の労働関係の情報に触れることができ、視野が広がる。
- ・ 特に判例等は毎回チェックしています。
- ・ 読みやすくコンパクト、かつ情報によいものがある。
- ・ 内容が充実。
- ・ 保存していて、何かあるときに、利用しています。関係サイトの検索に役立つ
ている。
- ・ 毎回利用している。
- ・ 問12同様、有益な情報を得られる *T O O L* となっている。
- ・ 有益だが、センテンスが長すぎる。
- ・ 労使関係、国内・外の労働問題などを知るきっかけになる。
- ・ 労使関係のトピックから行政の発表する指標、判例と幅広く必要な情報を得ら
れる。又、詳しくはどこを参照したらいいのかわかるのでとても役立っていま
す。
- ・ 労働に関する情報を網羅されているから（メールを蓄積することで *D B* として
も使える）。
- ・ 労働に関する様々な機関からの発表物がもれなくチェックできるので。
- ・ 労働関係の情報収集に役立つ。労働政策フォーラムに参加出来る。
- ・ 労働市場や政労使の動きを知るのに欠かせない。
- ・ 労働政策に関係する時々の動向を一箇所で概観でき、またそれを過去にさかの
ぼって手元（自分の *P C* のメーラ）に保存しておけるのは便利。
- ・ *J I L P T* 主催のシンポジウム・セミナーの案内や、各種レポート等、私（た
ち）の欲しい情報がタイムリーに発信されている。慣れもあるのだろうが、現
在の内容、頻度でよいと考える。
- ・ *u p t o d a t e* な情報（特に海外）をまとまった形で入手できる。
- ・ イベントの情報を入手できる。

- ・ イベント情報が入手しやすい。
- ・ 労働関係のイベント情報等が入手できる。
- ・ 講演等の開催情報が得られる。
- ・ メールマガジンの特性が活かされていない。
- ・ 労働組合についてあまり情報がない。

○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「有益である」「有益でない」と判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、ご記入下さい。

- ・ 時事情報が理論的に整理されてる。
- ・ 読みやすい。
- ・ 日本と外国の「F D I 政策と労働政策」を考察するのに有益。
- ・ 時宜に合った情報が得られる。
- ・ 政策やその課題の傾向がわかる。
- ・ 広い視野で問題を論じている。
- ・ 学術的知見に基づく内容が、平易に書かれている。
- ・ 専門的な調査研究報告はそれ自体、重要で有益であるが、その政策的評価は難しいから適宜な解説が必要である。
- ・ 特集テーマが時宜に適っている。
- ・ 内容が分かり易い。
- ・ 新しい問題への広範囲にわたる意見が理解できる。
- ・ 海外の労働情報がいち早く入手できる。
- ・ アップデートの情報の入手、実態の把握に有益。
- ・ 研究が u p t o d a t e である。国際労働情報一展望が好ましい。
- ・ 一般向けの成果普及本として、良いと思う。
- ・ 同誌から得られた知見がその後の研究に活かすことができるため。
- ・ 営業譲渡 (M & A) の実務の際に参考となった。
- ・ わかりやすい解説である。テーマ性がある。
- ・ 内容がタイムリーで興味深い。
- ・ 労働・経済情報。特集記事。
- ・ テーマ設定が、時宜に適っている。
- ・ 研究書ではあまり得られない労使関係実務者のレポートや発言を時に知ることができる。
- ・ その時々々のテーマがまとめられているので。
- ・ 分かりやすく雇用、労働のトピックを伝えてくれる。
- ・ 学術誌と一般誌の中間を行く感じで読み易く、また内容が信頼できる。
- ・ 有益だから利用した。
- ・ 毎号、特集のバランスがよく問 1 2 で述べたように学生の就職支援に役立っている。とりわけ学生から労働現場で「発生していること」をわかりやすく説く際の参考書にしている。
- ・ 毎回のテーマがタイムリーであると同時に、その解説などがとてもわかりやすい。海外の動きも理解しやすくよい。海外の情報についてはもう少し、歴史的 (中・長期的) 視点がほしいと思いました。
- ・ タイムリーなテーマ設定が多く、P D F でも手軽に読んだり、印刷できるのでありがたい。
- ・ 学部ゼミで教材として有効に活用させていただいている。

- ・ 問題の捉え方以前に視野広く問題を捉える。弱点は外面からの印象、即断からの問題提起ではないか？との惧れがある。機構利用者提言会議の如き立案調査審議機関を設けるのも一方であろう。
- ・ 最近の情報が入手できる。
- ・ タイムリーで興味深い。
- ・ 時宜に適したテーマによる掘り下げた研究成果やディスカッションに接することができる。
- ・ わかりやすい。
- ・ 内容がタイムリーなものが多い。
- ・ とても時宜にかなったテーマを取り上げておられるから。
- ・ 2013年3月号は「働く人のメンタルヘルスケア」ですが、何年かに1度同じテーマで特集が組まれている。同じテーマであってもやはり新しい傾向が出ているので大変興味深い。
- ・ 特集のテーマの組み立て方がよく出来ている。調査を踏まえたものに限らず、労働市場の動きを先行リードする特集を年に1～2回は組んでもらいたい。
- ・ 特集、対談などを通じて労働に関して新しい知見が得られることがある。
- ・ 時事テーマが多い。
- ・ 特定のトピックについて掘り下げており、知識を深めることができる。また、政府の政策情報や海外の労働事情についても知識を得ることができる。
- ・ 一般的で読みやすい。
- ・ 実務上の知識が得られる。
- ・ ある特定テーマに掘り下げたレポートである。
- ・ 具体的事例報告が役に立った。
- ・ 定期購読はしていないが、PDFで閲覧できるのはありがたい。
- ・ 最新情報に触れることができる。
- ・ Hot Issueを取り挙げていること。
- ・ 他にはない、最新の労働事情を知らせてくれるので。
- ・ 学生や社会人にも読みやすくできている。
- ・ 時宜を得た情報が得られるから。
- ・ カレント・トピックの情報を入手できる。
- ・ 労働関係の情報が手に入る。
- ・ 他にこれだけの成果・内容を有する institute を思いつかなかったの
で（国内では）。かなり以前のことなので記憶は明確でない。
- ・ 講義・ゼミの資料として有用である。以下成果物・出版物についても同じ理由。
- ・ "以前は、すべてではないが「特集」に、非常に興味深いものがあった。しかし、最近、トーンダウン（質的低下）を感じる。"
- ・ 現状がわかる。
- ・ 興味のある労働政策フォーラムについて出席できなくても内容が把握できるため有益。
- ・ 知見を広げることが可能となる。
- ・ 高齢者の労働でとくに定年延長に対してどのような対応をするかを知りたい。
若者の労働につき、企業では解決できていない雇用の確保の新たな道を探り出して欲しい。コラボワークが活動を拡大するような活動もして欲しい。

- ・ 初学者向けに有益で、紹介しやすい。
- ・ 学生向けにわかり易いです。
- ・ 通常の事務に携わるのみでは知りえない、情報・トレンドが書かれているため（主に民間企業の体制等）。
- ・ 業務の参考になる。
- ・ 地方自治体では取り組めない調査、研究を実施している。
- ・ 国内における労働政策の調査、分析が的確であり参考になる。
- ・ 幅広い情報を得ることができる。
- ・ 労働統計や特集記事に参考となることが多い。
- ・ 時宜を得た内容であるため。
- ・ 数値（グラフ）を用いた詳細な情報、解説が掲載されているため。
- ・ 調査・研究に対する解釈を読めることがあるため。
- ・ その時の課題について、各方面（学識者、産業界、労働界、行政）の専門家による記事が掲載されている。
- ・ 政策を検討するうえでの方向付けの参考となる提言がなされていたり、簡単に諸外国の統計のトレンドなど結構多岐にわたってヒントに使える。毎月いただけているので、忘れていても見ることができる。
- ・ 各種の情報を知ることができるため。
- ・ 労働政策等のエポックメイキングをわかりやすく解説してくれることから。
- ・ 時局課題の認識と、それに基づいた活動の整理を、行なうのに役立つ。
- ・ 海外の労働事情が記載されていること。各種調査結果が分析を含め記載されていること。
- ・ 労働関係の情報収集に役立つ。
- ・ 労働問題について、ビジュアルで分り易く説明されている。
- ・ 様々な知見が得られる。
- ・ 図表も使いやすく、コンパクトにまとめられているので、政策立案での基礎資料として使いやすい。
- ・ 時々のテーマについて読みやすい形で、情報や知見が提示されている。
- ・ 他組合の考え方、さらには、全体の統計が分かりありがたい。
- ・ あまり入手できない、個別の情報（企業情報）が掲載されるから。
- ・ 問15同様有益な情報（タイムリーな）を得られるT O O Lとなっている。
- ・ なかなかパソコンで読みきれない情報を携帯して読むことができるので重宝しています。なかなかペーパーレスへ移行できません…。
- ・ 欲しい情報が掲載されている。
- ・ 参考にさせていただいております。
- ・ セミナー講師候補を探すことができる。
- ・ 調査報告等がよりわかり易く編集されており、概要把握が容易だから。
- ・ 海外労働情報の入手。
- ・ 色刷りで見やすく、内容も分かりやすくまとめられていると思います。
- ・ 理論だけでなく、より現実に対応できる内容にしてもらいたい。
- ・ 様々な視点、切り口で労働問題・労働事情を捉え、大変参考になるから。興味深い特集が掲載されているから（最近では労使コミュニケーション（2012.4）や今後の雇用への期待と展望（2012.10））。

- ・ 視点が片寄っている 研究データが古い。
- ・ 記事が短く、つまみ食い切れていない。
- ・ 他の出版物に比べて取り扱う内容がO u t o f d a t e な気がしている。
- ・ 実務に使えない。
- ・ 読みづらい。
- ・ 労働者に有益な情報がなく、一部の高給サラリーマンや事業主、投資家にしか関係のないものであるため。

○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「有益である」「有益でない」と判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、ご記入下さい。

- ・ 学術的水準が高い。
- ・ 研究に役立つ。
- ・ 適切な論文と情報を見出すことあり。
- ・ よい論文が掲載されている。
- ・ 論文・調査等が有用である。
- ・ 研究水準が高く、分析も的確なものが多いことによる。
- ・ レベルが高い。内容がわかりやすい。
- ・ 学生のときより知っており、ときどき見えています。論文にいいものがあります。
- ・ 日本を代表する労働研究の情報誌である。
- ・ 理論は基礎が充実した上で、分析がなされている。
- ・ 時間がなく全てについて理解できず。
- ・ 学術的レベルが高い。
- ・ 学術研究が実務に役立つことを立証している。
- ・ 学術的な視点を考慮することを可能とし、参考となる。
- ・ 労働研究や隣接領域の成果が、バランスよく特集されている。ただし、寄稿者の分野や寄稿者そのものに偏りも見られる。
- ・ 最近の「有期労働契約」や「労働審判」は興味深く読ませていただいた。
- ・ 幅広い分野の研究者が寄稿している。
- ・ 時宜に適した特集が多く、学問的水準が高い。国際化時代に対応して、英文サマリーの充実を期待する。現在の英文目次だけではさびしい。
- ・ 詳細にわたる情報の提供と分析が行われている。
- ・ 利益のあがらない労働問題研究を正直に片寄らずに実施する団体は他に無い。
- ・ 地味ではあるが、データ・現実に忠実な研究が多い。
- ・ 学術的価値が高い。
- ・ 学術研究の水準の向上・維持に十分貢献したから。しかし、最近投稿論文が少ないのがさびしい。
- ・ 自分の研究領域と一致する研究論文が掲載されているため。
- ・ 最近の研究に触れることができる。
- ・ 現在の仕事に必要な情報・研究資料が大いに参考になる。
- ・ アカデミックなレベルが高い。
- ・ 研究の状況を理解できる。
- ・ 調査に基づく資料による研究報告。
- ・ 学者の先生のご意見を読めるからです。
- ・ 高度な労働雇用関係のジャーナルとして評価が高い。査読機能を更に活用していつていただきたい。
- ・ 内容が高度で研究の役に立つ。
- ・ 時宜に適合したテーマに取り組んでおられるので大変参考になっている。

- ・アカデミックに健全なものが多く、総じてq u a l i t yが高い。
- ・資料価値が高く、信頼できる内容として、期待しています。
- ・今では読んでいないが、読むべきものと思っている。しかし次第に視野幅の狭いものが増えてきたように思い、様々な物事とつながって理解できていたものが、それができなくなってきたように思う。自分の勉強不足が最大の要因だが。
- ・この雑誌なしには生きていられない。絶対に失くさないでほしい。全人事担当者の願いである。
- ・「日本労働協会雑誌」の時代から、この分野のパイオニア的学術専門雑誌である。この分野には専門誌が少ないので大変貴重である。
- ・参考資料とした。
- ・論文は参考になる点が多々ある（研究上、講義上共に）。
- ・学術的水準が高い。最近やや計量分析が増えすぎたような気がする。歴史やききとり調査、さらには理論的考察などの論文が増えるとよいと思う。
- ・研究活動に利用させていただいている。
- ・労働問題の何が問題とされているかが経時的にわかる。
- ・貴重な知見が得られる。
- ・労働関係の最新の情報や学界の動向を知ることができる。
- ・有益であるが、計量でささいな分析をした作品だけでなく、制度や思想や歴史も重視されたい。
- ・様々な分野が勉強出来る。
- ・労働研究に関する日本で最高水準の学術誌として貴重な存在。
- ・論稿の作成や講演に活用したことがある。
- ・毎号というわけではないが、時に良い論考に接することができる。
- ・もっと法にかかわる記事を掲載してほしい。
- ・学生であれば大学の教授の話をきくなりして、開拓されていくが、日頃実務だけの仕事であれば、アカデミックな面が中々維持できない。学術論文的な意味活用することもある。
- ・質が高い論文が多い。（2件）
- ・HRM研究に有用な論文が多く掲載されていて、また特集テーマもタイムリーであることが多く、HRMの動向を知るのに役立つ。
- ・研究者の有益な論文が掲載されている。
- ・海外動向がつかめる。
- ・おもしろい研究が掲載されている。
- ・学会の動向を知る上で有益。
- ・特集などで自分の研究に密接に関係するテーマがとりあげられることがあるので。特集テーマの設定を幅広く行うことが大事ではないだろうか。
- ・研究水準が高い。
- ・読みやすい。テーマがよい（タイムリー）。
- ・特定のテーマについての第一線・最先端の研究内容を知ることができる。
- ・専門誌としてレベルが高い。
- ・質の高い論文が掲載されている。
- ・前述したように学生の修論の基本文献として活用している。また、学術水準が高いので、論文作成において利用している。展望、レビューなどを積極的にや

ってほしい。

- ・論文の信頼性。
- ・労働法に関する最新の研究成果が分かる。
- ・労働政策研究会報告が掲載されている特別号だけは目を通して見る。
- ・タイムリーに専門性の高い知見を得ることが出来る。
- ・長年にわたって利用してきており、なれ親しんでいる。
- ・水準の高さ。
- ・多岐にわたり論文が掲載されているので知識の吸収に役立つ。
- ・日本の労働関連分野ではもっとも権威ある学術誌として認知されている。
- ・雑誌の編集委員体制掲載論文をみると、労働研究の一定の分野しかカバーしていないように見受けられる。質的な研究、歴史的な研究、労働関係・労働運動の現状に批判的な論文に対してもっと門戸を広げるべき。
- ・一流の執筆者が、査読を経て掲載されている。内容が時宜を得ている。
- ・学界展望が有益（労働経済を専門としない研究者にとって）。
- ・他の関連学会の育成に予算を振り向け、研究雑誌は廃刊すべきである。一般の学会のように、理事や審査員の選出が公開されておらず民主的手続を踏んでいるようにも思えない。政府の立場を代表する機関であることを確立し、その上での活動に特化すべき。
- ・高い水準の論文が多いから。
- ・以前定期購読していた。
- ・研究の深さがあり、意義ある内容である。
- ・労働関係の雑誌の決定版である。
- ・研究テーマ、執筆者とも高い水準にあり、著作物としての信頼性が高いため。
- ・そこでの論文から、ヒントをもらえる。
- ・他にこれだけの成果・内容を有する *i n s t i t u t e* を思いつかなかったの（国内では）。かなり以前のことで記憶は明確でない。
- ・講義・ゼミの資料として有用である。以下成果物・出版物についても同じ理由。
- ・関心のある分野の研究だから。
- ・興味あるテーマを扱った論文、質の高い論文が良い。
- ・現状がわかる。
- ・自分の研究ないし労働裁判に立って参考になる記事が掲載されるため。
- ・労働分野の研究の最前線がわかるため。
- ・学術的にもレベルが高く、労働に関する学際的研究の成果を数多く提供している。
- ・グローバルな労働の働きと課題にとり組むとともに、日本としての解決の道を提案してほしい。日本は働くことに「気くばり、思いやり」がある。こうした立場からの、世界への働きかけが可能である（例、コンビニ、宅配の世界への普及）。
- ・研究水準は高いが、学際性について許容範囲が狭いように感じる時がある。
- ・新たな情報や分析が得られる。
- ・2012年12月の特集（「大学」の機能分化と大卒労働市場との接続）はとてもよいものだった。
- ・執筆者にバリエーションがもっとあっても良いと思います。雑誌は、労働問題

研究者・学部学生に読ませたりしています。

- ・ プリントメディアの有効性。権威ある研究誌。web化も考えられようが、雑誌スタイルを維持してほしい。
- ・ このような雑誌は他にない。
- ・ 時宜を得た特集、広汎なテーマ、研究水準の高さ。
- ・ 国内の雇用労働について考案する時に非常に参考となる。
- ・ 地方自治体では取り組めない調査、研究を実施している。
- ・ 労働法制、労働政策などについて専門的な情報を得ることができる。
- ・ 調査テーマや内容が適切。
- ・ タイムリーなテーマが、よく整理されている。連載記事も多く、活用しやすい。国の政策体系を随時発信していただきたい。
- ・ 最新の労働政策や論文が読めるため。
- ・ 調査・研究に対する解釈を読めることがある。
- ・ その時の課題について、各方面の専門家が、最新のさまざまな論点で執筆されている。アカデミックな内容であるが、一般社会人でも何とか読めるようになっている。
- ・ 最新の労働関係情勢を把握することができ、広い視野で問題をとらえることができます。
- ・ 労働関係法制度の論文等を集約的に掲載しており、大変参考となることから。
- ・ 中・長期的な傾向や、推移など比較研究するのに有益である。
- ・ テーマ、論文の水準。
- ・ 学術的レベルが高い。
- ・ より深い分析が得られる。
- ・ 専門的な研究成果が読める。
- ・ 参考になる。
- ・ 内容が少し難しいので活用しきれませんが有益だと思います。
- ・ 高い専門性。
- ・ 本団体の政策立案の参考として、貴機構の調査研究成果物の内容が役に立っているから。
- ・ 編集担当の学者らの私的サークルの機関紙と化している。レベルも低く、特集テーマも一人よがりである。
- ・ データベースが活用しにくい。アナログ的である。
- ・ 視点が片寄っている。
- ・ 学者が数字をこねくりまわしているだけ。

○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、「有益である」「有益でない」と判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、ご記入下さい。

- ・ データとして見ただけなので、特に「有益」とかのレベルではない。
- ・ 労働市場関係のデータを拾うのに大変簡便である。
- ・ 講義や報告書の作成に役立っている。定例で続けてほしい。
- ・ コンパクトに必要な統計がまとまっているので、手がかかりとして便利である。
ただし、研究で使うには又引きしている本体の統計の入手が不可欠。
- ・ コンパクトで使いやすい。
- ・ 独自の切り口とその算出根拠が明確な点。
- ・ 地味だが興味あるデータが載っている。
- ・ 関心のある領域を展開する際の参考になる。
- ・ 特に論文作成の参考にしたわけではないが、統計内容に興味をもった。
- ・ 主要指標が分かりやすく整理されている。
- ・ 膨大なデータを簡潔にまとめてあり、労働市場の分析作業には有益であると感じたため。
- ・ 参考になる。
- ・ 使いやすい。
- ・ 最新のデータを知ることができる。
- ・ 内容が適切で新しく利用し易い。
- ・ 海の外のデータは個人で入手がかなり困難なため。
- ・ 他国の労働事情について、簡単に概略を得られる。
- ・ 学生指導や論文等で利用。
- ・ 他国の基本的な労働統計データを見ることができる。
- ・ 諸外国とのデータ比較が可能なので。
- ・ 国際比較が容易にでき、理解が早まる。
- ・ トrendがよく分かります。
- ・ 各国の労働統計が比較できるから。
- ・ 地方自治体では取り組めない調査、研究を実施している。
- ・ 他に類似の資料は少ないから。
- ・ 労働統計データが豊富であることによる。
- ・ 情報の内容が正確で、継続性がある。
- ・ 労働実態が時系列的に国際比較の観点からなされている。
- ・ 統計の年々の変化がわかる。
- ・ 個人では、入手、参照可能の域が限定されてくる。この点大いに有益。
- ・ 他では中々見られないからです。
- ・ いろいろなデータが掲載されており、研究の役に立つ。
- ・ 国際労働比較のデータは他にあまり資料がないので大変参考になり重宝している。

- ・ 規模別統計が役立つ。
- ・ 論稿において実態提示（国際比較を含めて）必要なケースが多いため。
- ・ 類書がなく貴重な刊行物であり、コンパクトによくまとまっている。また使い勝手が良い。
- ・ データ整理・分析が的確。
- ・ 最新の信頼できる統計データ。
- ・ データとして参考になる。
- ・ 公演、論文執筆に役に立った。
- ・ 使いやすい。
- ・ 特に国際比較は他にあまり例がないので有益である。唯、途上国の分野を更に充実させて欲しい。
- ・ 手軽に情報を入手できる。
- ・ 類似の統計表はないので。
- ・ 自分であれだけの情報を収集するのは困難で、大変ありがたい。
- ・ 必要な統計情報をコンパクトに得られるから。
- ・ 講義・ゼミの資料として有用である。以下成果物・出版物についても同じ理由。
- ・ 特に国際的な統計の比較は難しいため、有益。
- ・ 学生が情報収集する際の初期段階での足がかりとなる。
- ・ 日本の現状を、客観的に理解できる。
- ・ くわしい資料が示されている。
- ・ 手軽に統計 data を入手できるので。学部学生の卒論指導の際に、便利です。
- ・ 数量的確定情報、国際比較の重要性。
- ・ 他にこのような統計資料が存在しないから。
- ・ 客観的な資料としては優れたものだが、読みにくいので、もう少しわかりやすいものであったらよいと思います。
- ・ 基礎的資料の収集については、多大な労力と定点観測が重要であり、他の機関で行うことは、困難であるといえ、当該資料については、コンパクトにまとめられており、業務等の中で活用しやすいため。
- ・ 統計データ等の収集等において、便利である。
- ・ 情勢変化や、今後の動向を想定したりする際の裏づけ資料となる。
- ・ 海外の方に日本の労働事情を概略伝えるのに便利。
- ・ 各種データへのエントリーとして。
- ・ 開発途上国から来た公務員に、日本と（時には外国の）労働情報を提供できる。
- ・ トrendがよく分かります。
- ・ 海外との比較が容易で、非常に便利。
- ・ 必要な情報がコンパクトにまとめられている。
- ・ 授業の教材作成に有益である。
- ・ データによる比較が重要。
- ・ 統計値等を大学の授業で使用させていただいているため。
- ・ データがコンパクトにまとめられている。
- ・ 学生指導時に論文作成で有効であった。
- ・ 社内作成の資料にも活用できるデータが掲載されている。
- ・ 他にない。

- ・ゼミ関連教材として活用。
- ・情報の一つとして利用している。
- ・コンパクトで、授業で使いやすい。
- ・使い勝手がよい。
- ・特に国際比較統計は、いつも欠かさず座右においている。
- ・各国の現時点のデータの比較が、大変便利にできる。
- ・最新のデータで役立つ。
- ・大学の授業に利用できる。失業のU1～U6等、処理の困難なデータが継続的に利用できる。
- ・なかなか得にくい情報が国際比較を通してコンパクトに整理されており、大いに活用できるため。
- ・他にこれだけの成果・内容を有する *i n s t i t u t e* を思いつかなかったの
で（国内では）。かなり以前のことなので記憶は明確でない。
- ・仕事（授業など）で使ったりした。
- ・労働基本情報としてよく活用している。
- ・現状や将来を考えるためにとても役に立つ。
- ・やはり、プリントメディアの有効性。保存性、インデックス性、一覧性などに
すぐれている（場所を取るが、電子データにはない実用性とインターフェイス
がある。）。
- ・内容が難しく、電話で照会もさせていただいたが、ていねいに対応していただ
きました。お世話になりました。
- ・他で得られない情報が得られる。
- ・各国比較等が簡便にできるため。
- ・活用すべき、チャンスがない。
- ・最新の情報をウェブでアップデートしていただきたい。
- ・もう少し、リーダビリティを考えてほしい。

○労働政策フォーラムについて

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、「有益である」「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。よろしければご参加いただいたフォーラムのテーマやご意見・ご要望をお書き下さい。

- ・ 新しい労使関係@浜離宮ホール。
- ・ 研究に役立つ。
- ・ テーマがバラエティに富んでいる。
- ・ 広い視野で問題をとらえることができる。
- ・ 事例報告を当事者から聴けるのが良い。ただ、会場には不満（椅子だけでノートをとれない）。
- ・ 以前は毎年参加していたが、近年は都合で出ていない。前の経験では、テーマ設定が良かった。
- ・ 利益のあがらない労働問題研究を正直に片寄らずに実施する団体は他に無い。
- ・ 出席させていただき多くの知見を得ることができたため。
- ・ 労働情勢に詳しく、仕事に参考となるため。
- ・ レベルが高く、業務に有益である。
- ・ パネラーの人選が上手だからです。
- ・ 平成24年の場合、「経営資源としての労使コミュニケーション」「介護職の安定的な採用・確保に向けて」に参加。
- ・ 参加したことは一度だけ。しかし、それ以降1度も参加したことがない。時間帯、場所などは大きな要素ではあるが、テーマにはあまり魅力を感じなかった。大切であることはわかっているが、もっと歴史的展開の中での1つが今ここにある！といったとらえ方がほしかった。
- ・ 労使関係テーマ（国内外）をぜひ企画されたい。
- ・ 東京開催が多いので他府県在住者でもインターネット等を通じて視聴、資料ダウンロード等ができるよう配慮して欲しい。
- ・ 一般論でなく、テーマ毎の問題提起・演出・配布資料など評価が多様でありましょう。多様を統一化する必要はありません。
- ・ 2012年11月9日大阪で開催されたフォーラム「経営資源としての労使コミュニケーション」基調報告、研究報告も興味ある内容であったが、特にパネルディスカッションで現場の実情に触れることができたのがよかった。定期的な大阪での開催をお願いしたい。
- ・ パネラー等に優れた人材が多い。非常に有益な活動を展開しておられるが活動の中心、特に労働政策フォーラムの開催地等が東京にばかり偏りすぎている気がする。大阪や地方都市でももう少し活動を増やしてもらいたい。
- ・ 外国人の社会統合施策について－教育、言語、家族等について。
- ・ 東日本大震災の復興フォーラムは参考になった。
- ・ 興味のあるフォーラムに出るのだから、当然ですが、自分の考えていることと専門家の論の比較で役立てています。
- ・ 特にアジア諸国の労働問題に関する情報が有益。

- ・ パネルディスカッションと事例研究。
- ・ 最近はまだ参加していないが、テーマによっては参加して刺激を味わいたい。
- ・ 時勢を得たテーマを、ディスカッションする良い機会であるから。
- ・ 多様な見解にふれることができる。
- ・ 当日資料が事後公開されるので、大変役に立っています。
- ・ 地方での開催。
- ・ 双方向。
- ・ 時宜を得た教育機会と思います。
- ・ 人脈ができる。
- ・ 海外の有名な研究者の話がじかに聞けること。
- ・ 問 8 記載の I L O、O E C D 共催のものが大変よかった。
- ・ 若年者雇用。東日本大震災復興、等。
- ・ 現在を観察し未来を予測するのに有益と思えた。
- ・ 経営資源としての労働組合。
- ・ わかりやすく、非常に参考になりました。
- ・ 以前、若年者（ニート）関係についてのフォーラムに参加したが、その後の若年者雇用対策を考える上で大変参考となった記憶がある。
- ・ 労働行政職員研修を受けていた際に参加したフォーラムでは、派遣社員・契約社員・正社員の形態についてであったが、世の中の労働形態の流れや変化、メリット・デメリットを学術的に研究・発表することにも意義があると思います。
- ・ 現在の労働問題の課題や労働組合の状況を把握できるため、来年も参加したい。
- ・ かなり以前になるが、二重就業や競業禁止に関するフォーラムに参加する機会があった。最近は参加できず残念である。
- ・ パワーハラスメント。
- ・ ハローワークの地方移管、国と地方の一体的取組みの現状と課題。高齢労働者の活用。
- ・ 労働政策上課題となっているテーマを継続的に取り上げ、参考となる提言を行っていることから。
- ・ 労働関係全般の実務に役立つ。
- ・ 高齢者雇用関係や、メンタルヘルス対策などパネルディスカッションによる事例紹介が、とても参考になっている。
- ・ 講師・スピーカーが良い。
- ・ 様々な立場の人々の知見を得ることができるから。
- ・ ニーズに合ったフォーラム等への参加（選択できる）。
- ・ アップデートの課題について、行政担当者から説明をしてもらえる。
- ・ 研究発表をしていたが、無理に問題点（研究対象）をみつけて議論の対象物としているようで、特に議論すべき内容ではなかった（ずいぶん前のことだが）。
- ・ 1人1人の発言時間が限定されていて、発言趣旨のわかりづらい人がいたり、あるいは無難で既にどこかで発言した内容をくり返しているだけの人がいたから。
- ・ 最近はまだ参加していないが、もう少し学術色を薄くしたほうがよいのでは…。
- ・ 機構で行わなければならない活動では必ずしもない。
- ・ 理想論ばかりで、現実を反映した内容ではなかった。

○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 ()

- ・ データアーカイブ。
- ・ 用語集。
- ・ エッセイ。
- ・ 労働問題Q & A (3 件)。

問 31 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。その情報が「有益である」「有益でない」と判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、ご記入ください。

- ・ 範囲が広く信頼できる。
- ・ すでに自由記述欄に挙げた理由において、有益である。
- ・ 客観的資料が欲しいときにタイムリーで的確なものが得られるからです。
- ・ o n l y b r i e f g l a n c e 。
- ・ 多様な情報を入手できる。
- ・ 客観的である。
- ・ 新しい情報に早く接することができ見るのが楽しみである。
- ・ 講義・ゼミの資料として有用である。以下成果物・出版物についても同じ理由。
- ・ 分かり易いHPである。ただし、先に書いたように統計が深くないので、貴HPから得た統計だけでは研究に不十分である。
- ・ ワンストップでいろいろな情報を得られるから。
- ・ 研究調査に役立つ。ことにデータベースをインターネットで見れる。
- ・ 1. 問28の項目によってはすごく役立っていること。2. すぐに情報が得られること。3. 仕事柄行政との関連が多く、ハッとするようなヒントをもらうこともあること。
- ・ 実務に役立つ情報や研究成果にふれることができる。
- ・ 有効に利用させていただいており感謝している。
- ・ データベースをまとめて検索できるのが良い。
- ・ 既述のように、最新の情報がタイムリーにわかるから。
- ・ 最新知見に触れることができる。
- ・ 新しい情報にタイミング良く接することができる。出版物のバックナンバー等を調べるのにも便利。
- ・ 話題性や仕事関係、労使共に知る必要の有る事柄、法律の改正等々。
- ・ 瞬時に確認したい労働情報を見ることができるから。
- ・ 他ではまとまって得られる情報ではないから。
- ・ 求める情報の所在として信頼できる。
- ・ 情報が確かで利用価値が高いから。
- ・ 統計情報が入手できる。国際比較のため海外の情報が入手できる。最新のニュ

ースが入手でき、内容がコンパクトにまとめられている。

- ・主に東京で開催される労働政策フォーラムへの出席は住んでいる場所が遠いため困難であるが、フォーラムの内容を詳しく報告したものや当日配布の資料をHPから見るができるのは、大変ありがたい。
- ・HP上の公開情報により、研究の一端が明らかになるから。
- ・データが貴重である。
- ・必要な情報が得られた。信頼できる情報が得られた。
- ・利益のあがらない労働問題研究を正直に片寄らずに実施する団体は他に無い。
- ・他にはないデータがのっているの。
- ・平常得にくい労働情報が得られる。
- ・データや各種情報には、webは有益。プリントメディアとの共存をはかられたい。
- ・厚労省のHPとは違う意味で役に立つ情報が居ながらにして得られる。
- ・時流を捉えたテーマや統計情報が入手出来、研究活動に大いに役に立つため。
- ・ここが、JILPTへの「入口」となっており、なおかつ内容が大変充実しているから。
- ・特にデータベースが有用である。
- ・先進的な内容で参考になる。
- ・修士論文の際に役立った。
- ・必要に応じて利用できる可能性があるため。
- ・論文等で利用。
- ・見やすくなった。
- ・役に立つ情報があつた。
- ・研究者データベースの拡充を希望。
- ・図書館をしばしば利用するため。
- ・信頼しています。
- ・テーマがタイムリーである。
- ・信頼できる情報である。
- ・ほかはない。
- ・労働事件判決、決定について、どの位の比重がかかっているのか不明。もっと多く紹介しても良いと思う。
- ・現状の一端がわかる。
- ・多彩な情報源であり、今後の研究大いに活かすことができる。
- ・他に同様な資料を見出せない時の選択肢。
- ・専門的で難しいながらも理解しやすい形でHPに情報が集約されているから。
- ・労働経済関係の有益な統計資料が得られる。
- ・データ収集に際して、非常に有益であった。
- ・研究内容が権威あるものとして引用できること。
- ・専門分野の近接領域の動向を知ることができた。
- ・データベースの「判例集」はよく利用しているが、内容をアップデートすべきものも出てきていると思う。
- ・データをダイレクトに見ることが出来る。ただ社会保障、社会保険、国民生活問題なども捉えて下さると有難い。

- ・資料収集に便利。
- ・業務において参考となることがある。
- ・業務に活用できる。
- ・地方自治体では取り組めない調査、研究を実施している。
- ・レファレンスなどが便利である。特にデータベースは、労働関係の情報の検索に大いに役立つ。
- ・法令で明らかになっていない事項についてどう考えていくかということの材料にすることはできる。
- ・最新から過去の調査について検索することができ、その時々に必要なものを閲覧することができる。
- ・行政機関として業務遂行上、必要な統計・分析資料が役立っている。
- ・正確な情報がそろっていると考えられるため。
- ・わかりやすい。
- ・HPには幅広く情報が掲載されており労政担当者としては有益である。
- ・労働に関するデータでいろいろな情報が1つにまとまっていて、活用しやすい。例えば、キャリアコンサルティングでサイト内検索をすれば、多くの該当ページをみつけることができる。このようなサイトは他にないものと思う。
- ・詳細な研究成果の報告が載っており、とても役に立っています。
- ・業務として必要な統計を探していたら。
- ・知りたい内容の記事（読みもの）が載っていることがよくあるから。
- ・海外の情報が比較的容易に得られる。
- ・行政資料の参考として有用であった。
- ・統計情報が役に立ったため。
- ・資料作成に大変参考になった。
- ・統計情報は業務に必要なため。
- ・ほしい統計が集められ、見やすく加工されて、掲載されている。
- ・個別労働関係紛争判例集が、実務上のちょっとした疑問を解決する上で、有益なものであると感じるため。
- ・ホームページから、フォーラムに申し込める。
- ・具体的な相談事例で役に立った。
- ・「メルマガ」の設問でも答えた内容と重複するが、実務に直結する内容、バックボーンになる内容が多く、使いやすい。
- ・労働関係全般の実務に役立つ。
- ・情勢の把握、比較研究などに活用し、今後の取り組みの方向性を見出す。
- ・労働関係のデータベース、最新動向を幅広く検索できる。
- ・バックナンバーの記事をよく利用します。
- ・労使関係課題の解決にあたり、参考になるから。
- ・見やすい。わかりやすい。
- ・他産別の春の賃金交渉の進捗状況が一目で確認できました。
- ・最新のデータが得られる。
- ・入手したい情報が集約され掲載されている。
- ・2年に1度、労働調査で海外に行くので、参考となる。
- ・時宜に合ったフォーラム・シンポジウムが企画・開催されている。

- ・ 必要とする情報をいち早く入手できるから。
- ・ 「有益でない」ではないので有益であるに○をしました。
- ・ 研究内容が深く掘り下げてある。量が多すぎる、サマリーでOK。
- ・ 海外視察のテーマを考える際のヒントになっている。
- ・ 調査研究テーマについての実態分析がなされており、知見が得られた。統計情報については、一般的なデータだけでなく、もう少し詳細なデータが提供されると、業界の会合にも利用できるようなと思われる。
- ・ 直近の主要な労働関係の統計が分かりやすくまとめられていて、知りたい情報にアクセスしやすい。(厚労省のHPより分かりやすい)。
- ・ 情報収集。
- ・ 必要な情報の検索に役立っています。
- ・ メルマガだけで十分だった。
- ・ あまり読み込めなかった。
- ・ 検索機能が使いづらいです。
- ・ たまたま見た際にそう思った。
- ・ 必要な情報が探しにくい。

○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（ ）

- ・ 労働組合関連のシンクタンク。
- ・ みずほ総合研究所など。
- ・ イギリス、フランス、EUの。
- ・ 自治労、自治労連系のシンクタンク。
- ・ 掲載されている新聞記事（朝日・日経等）。
- ・ AOM=Academy of Management の刊行物
- ・ 経済団体、労働組合連合。
- ・ 海外の専門雑誌、OECD。
- ・ 国・公立図書館、キール大学世界経済研究所（ドイツ）。
- ・ 仲間たち専門家グループのHP。
- ・ 国際機関。
- ・ 個人で使用。
- ・ 連合総研。
- ・ 独自調査。
- ・ 各連合情報・インターネット等。
- ・ 経済団体。
- ・ よくは利用しない。各々時たま。
- ・ 非営利団体。

研究成果の活用状況(審議会・研究会等での活用)

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用成果発行年	研究種別
1	厚生労働省	雇用政策研究会	第1回	4月5日	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	P
2	厚生労働省	雇用政策研究会	第1回	4月5日	大都市の若者の就業行動と意識－広がるフリーター経験と共感	2001	K
3	厚生労働省	雇用政策研究会	第1回	4月5日	大都市の若者の就業行動と移行過程－包括的な移行支援に向けて	2006	K
4	首相官邸	国家戦略会議	第3回	4月9日	大都市の若者の就業行動と移行過程－包括的な移行支援に向けて	2006	K
5	首相官邸	国家戦略会議	第3回	4月9日	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	P
6	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第2回会合	4月16日	若者の包括的な移行支援に関する予備的検討	2006	K
7	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第2回会合	4月16日	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	P
8	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第2回会合	4月16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	P
9	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第2回会合	4月16日	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－	2011	P
10	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第2回会合	4月16日	大都市の若者の就業行動と意識の展開－第3回若者ワークスタイル調査結果	2012	P
11	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第2回会合	4月16日	『ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査－「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報－	2012	P
12	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第2回会合	4月16日	学卒未就職者に対する支援の課題	2012	P
13	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第2回会合	4月16日	高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査	2010	P
14	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第115回	4月20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	P
15	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第115回	4月20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	P
16	内閣府	潜在成長率専門チーム	第4回	4月20日	JILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果	2007	K
17	内閣府	潜在成長率専門チーム	第4回	4月20日	高齢者の就業実態に関する研究	2011	P
18	内閣府	潜在成長率専門チーム	第4回	4月20日	高齢者の就業実態に関する研究	2008	P
19	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	4月25日	高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査	2010	P
20	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	4月25日	大学における未就職卒業生支援に関する調査	2010	P
21	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	4月25日	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	P
22	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	4月25日	第3回若者のワークスタイル調査	2011	P
23	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	4月25日	「大都市の若者の就業行動と意識の展開－「第3回 若者のワークスタイル調査から」－	2012	P
24	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第3回会合	4月26日	学卒未就職者に対する支援の課題	2012	P
25	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第3回会合	4月26日	高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査	2010	P
26	首相官邸	雇用戦略対話ワーキンググループ(若者雇用)	第4回会合	5月15日	第二新卒者の採用の実態調査	2005	K
27	首相官邸	女性の活躍による経済活性化を推進する関係関係会議	第1回	5月22日	短時間労働者実態調査	2010	K
28	厚生労働省	社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会	第4回	6月6日	若者の包括的な移行支援に関する予備的検討	2006	K
29	厚生労働省	社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会	第4回	6月6日	「平成19年度版就業構造基本調査」労働政策研究・研修機構による再集計	2009	P
30	厚生労働省	雇用政策研究会	第5回	6月8日	産業別就業者数の将来推計	2010	P
31	厚生労働省	雇用政策研究会	第5回	6月8日	中高年就職者の再就職支援のためのツール等の開発	2006	P
32	厚生労働省	雇用政策研究会	第5回	6月8日	キャリア形成支援における適性評価の意義と方法	2012	P
33	厚生労働省	雇用政策研究会	第5回	6月8日	中小企業における人材育成・能力開発	2008	P
34	厚生労働省	雇用政策研究会	第5回	6月8日	ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査	2012	K
35	厚生労働省	雇用政策研究会	第5回	6月8日	企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査	2004	P
36	厚生労働省	雇用政策研究会	第5回	6月8日	今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査	2009	K

研究成果の活用状況（審議会・研究会等での活用）

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用成果発行年	研究種別
37	厚生労働省	雇用政策研究会	第5回	6月8日	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	2011	K
38	厚生労働省	雇用政策研究会	第5回	6月8日	従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査	2008	K
39	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第6回	6月14日	年次有給休暇の取得に関する調査	2011	K
40	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第6回	6月14日	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査	2010	K
41	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第6回	6月14日	年次有給休暇の取得に関する調査	2011	K
42	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第6回	6月14日	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査	2010	K
43	厚生労働省	社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会	第5回	6月15日	若者統合型社会的企業の可能性と課題	2011	P
44	厚生労働省	社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会	第5回	6月15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	P
45	厚生労働省	雇用政策研究会	第6回	6月20日	企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響	2012	K
46	内閣府	ジョブ・カード推進協議会	第11回	6月21日	ものづくり産業における人材の確保と育成	2008	K
47	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第7回	7月2日	年次有給休暇の取得に関する調査	2011	K
48	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第7回	7月2日	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査	2010	K
49	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第7回	7月2日	年次有給休暇の取得に関する調査	2011	K
50	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第7回	7月2日	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査	2010	K
51	厚生労働省	雇用政策研究会	第7回	7月6日	「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」	2012	P
52	厚生労働省	雇用政策研究会	第7回	7月6日	「地域における生産活動と雇用に関する調査」	2012	P
53	厚生労働省	雇用政策研究会	第9回	7月23日	企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響	2012	K
54	厚生労働省	雇用政策研究会	第9回	7月23日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010	P
55	厚生労働省	雇用政策研究会	第9回	7月23日	「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」	2012	P
56	厚生労働省	雇用政策研究会	第9回	7月23日	「地域における生産活動と雇用に関する調査」	2012	P
57	厚生労働省	雇用政策研究会	第9回	7月23日	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	2011	P
58	厚生労働省	雇用政策研究会	第9回	7月23日	大学における未就職卒業生支援に関する調査	2010	P
59	厚生労働省	労働政策審議会	第31回	7月31日	労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーション（（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」等を用いて推計）	2012	P
60	厚生労働省	雇用政策研究会	—	8月1日	労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーション（（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」等を用いて推計）	2012	P
61	厚生労働省	雇用政策研究会	—	8月1日	企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響	2012	K
62	厚生労働省	雇用政策研究会	—	8月1日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010	P
63	厚生労働省	雇用政策研究会	—	8月1日	「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」	2012	P
64	厚生労働省	雇用政策研究会	—	8月1日	「地域における生産活動と雇用に関する調査」	2012	P
65	厚生労働省	雇用政策研究会	—	8月1日	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	2012	P
66	厚生労働省	雇用政策研究会	—	8月1日	大学における未就職卒業生支援に関する調査	2010	P
67	厚生労働省	雇用政策研究会	—	8月1日	労働力需給推計	2012	P
68	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	—	8月8日	年次有給休暇の取得に関する調査	2011	K
69	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	—	8月8日	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査	2010	K
70	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	—	8月8日	年次有給休暇の取得に関する調査	2011	K
71	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	—	8月8日	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査	2010	K

研究成果の活用状況（審議会・研究会等での活用）

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用成果発行年	研究種別
72	厚生労働省	非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会	第1回	9月20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」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。	2006	K
73	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第1回	10月17日	各国の制度につき、「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」(平成24年9月)より引用	2012	K
74	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第1回	10月17日	各国の制度につき、「諸外国の労働者派遣制度」(平成23年6月)より引用	2011	K
75	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第2回	10月29日	派遣労働者のキャリア形成という視点から 今後の政策課題を考える	2012	P
76	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第3回	11月7日	EU派遣労働指令とEU諸国の派遣法制	2012	K
77	厚生労働省	非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会	第3回	11月12日	ジョブ・カード制度における雇用方訓練受講者の追跡調査:「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報	2012	P
78	厚生労働省	非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会	第3回	11月12日	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	P
79	厚生労働省	非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会	第3回	11月12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	P
80	厚生労働省	非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会	第3回	11月12日	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	P
81	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第7回	1月22日	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)	2011	P
82	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第8回	2月12日	派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣元調査)	2011	P
83	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第8回	2月12日	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)	2011	P
84	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第8回	2月12日	諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について	2012	K
85	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第8回	2月12日	諸外国の労働者派遣制度	2011	K
86	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第9回	2月28日	諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について	2012	K
87	厚生労働省	今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会	第9回	2月28日	諸外国の労働者派遣制度	2011	K
88	厚生労働省	生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会	第1回	2月27日	(独)労働政策研究・研修機構が行った就業者数の推計	2012	P
89	厚生労働省	生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会	第1回	2月27日	高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査	2012	P
90	厚生労働省	生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会	第1回	2月27日	高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009	P
91	厚生労働省	生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会	第3回	3月29日	高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査	2012	P
92	厚生労働省	生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会	第3回	3月29日	「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—	2007	K
93	首相官邸	若者・女性活躍推進フォーラム	第1回	2月13日	大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第3回若者のワークスタイル調査」から—	2012	P
94	首相官邸	若者・女性活躍推進フォーラム	第1回	2月13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	K

注：研究種別欄にPとあるのはプロジェクト研究の成果、Kとあるのは課題研究・緊急調査の成果。

研究成果の引用状況(白書等への活用)

通番	官庁名	白書名	発表年版	公表日	活用された成果	引用成果 発行年	研究種別
1	厚生労働省	労働経済白書	平成24年版	9月14日	今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査	2012	K
2					欧米主要国における非正規雇用の現状と課題」 JILPT第2期プロジェクト研究シリーズ③『非正規就業の実態とその政策課題』第8章	2012	P
3					入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	2011	K
4					高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査	2010	P
5					大学における未就職卒業者支援に関する調査	2010	P
6					学卒未就職者に対する支援の課題	2012	P
7					財務省「グローバル化に対応した人材の育成・活用に関する研究会」第4回における(独)労働政策研究・研修機構小杉礼子統括研究員資料	2011	P
8					高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009	P
9					第2期プロジェクト研究シリーズNo.1「高齢者雇用の現状と課題」	2012	P
10					高齢者の雇用・採用に関する調査	2008	P
11					年次有給休暇の取得に関する調査	2011	K
12					職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査	2012	K
13					JILPT第2期プロジェクト研究シリーズNo.5「中小企業における人材育成・能力開発」	2012	P
14					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—アンケート・インタビュー調査結果」	2012	P
15					資料シリーズNo.87「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～」	2011	P
16					第2期プロジェクト研究シリーズNo.4「日本の雇用終了—労働局あっせん事例から」	2012	P
17	厚生労働省	厚生労働白書	平成24年版	8月28日	労働政策研究・研修機構推計	2012	P
18					大都市の若者の就業行動と意識の展開—『第3回若者のワークスタイル調査』から	2012	P
19					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	P
20	厚生労働省	働く女性の実情	平成24年版	7月6日	「出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—」	2011	P
21	経済産業省	ものづくり白書	平成24年版	6月5日	ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査	2011	K
22	内閣府	子ども・子育て白書	平成24年版	6月5日	短時間労働者実態調査	2010	K
23					若者就業支援の現状と課題	2005	K
24	内閣府	男女共同参画白書	平成24年版	6月19日	短時間労働者実態調査	2010	K
25					総務省「就業構造基本調査」(平成19年)を基とする、内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子委員による特別集計より作成。	2011	P

注: 研究種別欄にPとあるのはプロジェクト研究の成果、Kとあるのは課題研究・緊急調査の成果。

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 24 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調査、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 19～23 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 24 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。

24 年度招へい者

サドラル・フダ（バングラデシュ・イーストウェスト大学准教授）
 ・研究テーマ：「女性労働者のためのワーク・ライフ・バランス政策
 —日本とバングラデシュの比較研究」
 ・期 間：1 月 8 日－3 月 29 日

JILPT 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。平成 24 年度の招へい者は、①～③の義務を遂行しており、提出された研究論文は JILPT 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	研究発表	論文提出
24 年度	1	1	1
23 年度	1	1	1
22 年度	1	2	1
21 年度	1	7	1
20 年度	1	1	1
19 年度	1	1	1
計	6	13	6

招へい実施要綱では、招へい者の研究テーマを JILPT のプロジェクト研究等に関連する内容に限定している。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。平成 24 年度の招へい者の研究テーマと第 3 期中期計画のプロジェクト研究との関連は表 2 のとおりである。招へい者の研究テーマがプロジェクト研究テーマ「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールを整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」に即したものとなっていることを確認した。

なお、平成 19 年度～平成 23 年度の招へい者の研究テーマと第 2 期プロジェクト研究テーマとの関連は、表 3 のとおりである。

表 2 プロジェクト研究テーマ（平成 24 年度）と招へい者の研究テーマとの関連

プロジェクト研究テーマ	24 年度
非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究	
我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究	
経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究	
生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究	
企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールを整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究	1
労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究	

表 3 プロジェクト研究テーマ（平成 19～23 年度）と招へい者の研究テーマとの関連

プロジェクト研究テーマ	23年度	22年度	21年度	20年度	19年度
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					
雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究					
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			1		1
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	1				
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		1			
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				1	

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。24年度の招へい者選考に際しては、選考委員会を開き、実施要綱に沿って、「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、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4に示したとおり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4 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、バングラデシュにおけるワーク・ライフ・バランスの実態や、大規模アンケート調査結果など、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(ワーク・ライフ・バランスに関する統計データ、書籍等)を提供した。
3	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。その理由として、「各方面の協力により、主に日本企業の従業員を対象に日本のワークライフバランスに関するアンケート調査を実施することができた。調査票の作成にあたっては、JILPT 研究員からの助言・指導を得て、調査項目を精査し充実したものにすることができた。調査結果は、バングラデシュで実施した調査結果と比較し、日本の状況について分析を行うことが可能となった」というものである。

帰国後の研究成果の活用方法は表5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5 帰国後の状況（25年3月末現在）

①	日本における研究成果の活用状況
	・招へい者は帰国後も、企業と雇用担当部門の研究員や調査員、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。
②	帰国後の状況について
	・日本での聞き取り調査や滞在中の知見を生かして、今後とも日本とバングラデシュ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。また、来日中に実施したアンケート調査についてさらに分析を深め、自国調査の分析結果との比較を掘り下げとりまとめるとともに、JILPT研究員と連携して仕事をしたい、としている。

6. 検証5「共同研究のための基盤作りは進んでいるか」

招へい実施要綱は、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。これに対して平成24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（表6）。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6 今後のJILPTの研究に対する協力、貢献について

・要望があれば、どのようなことにも協力するよう努める。
・今後もJILPTの研究動向を見守っていく。
・日本で協力・サポートを受けた研究員とはコンタクトを続け、日本とバングラデシュの比較研究等に協力していきたい。

7. まとめ

以上に検証したとおり、平成24年度の海外研究者招へいにおいて、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 24 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

※ 参考のため平成 19～23 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」

平成 24 年度において実施した研究者等の派遣件数は 3 件 4 名（短期派遣 4 名）である（付属資料「平成 24 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

この目的別の内訳は、「調査研究」1 件、「要請派遣」1 件、「学会発表」1 件であった。「調査研究」1 件は、プロジェクト研究のサブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」の基礎資料として活用するため、「国際職場のいじめ学会」に参加し、諸外国の職場のいじめ・嫌がらせ対策に関する情報収集を行った。「要請派遣」1 件は、韓国職業能力開発院（KRIVET）からの要請によるものであった。この「要請派遣」の経費は要請元が負担している。派遣された研究者は、専門家として国際会議で日

本の労働問題に関連した報告を行うとともに、各国の研究者、専門家と意見交換を実施した（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
24年度	3（4）	1	1	1	1	2	—	—
23年度	4（4）	—	2	2	1	3	—	—
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	—
計	23（25）	4	12	7	14	9	5	—

3. 検証2「派遣に伴う論文等の執筆状況」

派遣件数3件のうち、派遣に関連する論文執筆は1件である。論文執筆がない2件は「調査研究」と「要請派遣」であり、現地でプロジェクト研究に係る情報収集を行った、日本の労働問題に関する報告を実施した（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（1）	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、今回は該当がなかった。

（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、2件であった。機構の研究成果を活用して行った国際会議での発表と、「国際職場のいじめ学会」におけるプロジェクト研究のサブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」に係る情報収集、国際比較労働問題セミナーに参加する海外研究者の検討・打診である。

「間接的貢献」として派遣が有益であったとする理由

- ・当該研究について指摘やアドバイスを受けるなど有益な意見交換ができた。
- ・今後の研究に不可欠な各国の動向を把握できた。
- ・機構プロジェクト研究の新たな視点を得ることができた。
- ・国際比較労働問題セミナーの開催に向けて、情報収集を行うとともに海外参加者の検討・打診を行うことができた。

(3) レベルⅢ

「研究基盤整備としての有益性」が認められる案件は、1件が該当する。専門知識を期待された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した情報を得ることができた」「関係各国の研究者とのネットワーク構築を行うことができた」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「間接的貢献」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) 平成 24 年度の海外派遣実績と成果

短期派遣 (4 名、3 件)

24-1	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	・海外の国際学会への派遣 ・国際職場のいじめ学会第8回大会に研究員1名を派遣 ・デンマーク／コペンハーゲン、2012年6月11～17日 ——— ・国際学会の「職場のいじめと法」分科会に参加し、EU諸国等、職場のいじめ対策に先進的取り組んでいる諸外国の取り組みについて情報収集・交換を行うとともに、秋に開催予定の国際労働問題セミナーへの出席者の検討・打診を行った。
24-2	⑥ 目的・理由 ⑦ 派遣内容 ⑧ 派遣先・期間 ⑨ 執筆論文等 ⑩ 成果	・海外の国際セミナーへの派遣 ・韓国職業能力開発院 (KRIVET) 国際セミナーに研究員2名を派遣 ・韓国／ソウル、2012年10月8～10日 「日本における若年者雇用の現状と政策について」 ・技能と雇用に関する国際セミナーで発表した成果は、プロジェクト研究「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」の研究成果であり、会議でのディスカッションや各国の状況報告により、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。
24-3	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	・海外機関からの要請による専門家の派遣 ・海外機関からの要請により機構職員1名を派遣し研究成果を発表 (経費は主催者負担) ・韓国／ソウル、2012年11月8～10日 ——— ・関係者同士のネットワークを構築するとともに、会議での指摘や韓国側の状況の説明により、今後のプロジェクト研究に不可欠な研究動向を把握した。

メールマガジン読者アンケート結果（24 年度）

（1）発行回数

9 5 回（No. 8 0 7～No. 9 0 1）

（2）読者について

読者数 3 1, 1 8 7 人（平成 2 5 年 3 月末現在）

（3）アンケート調査結果

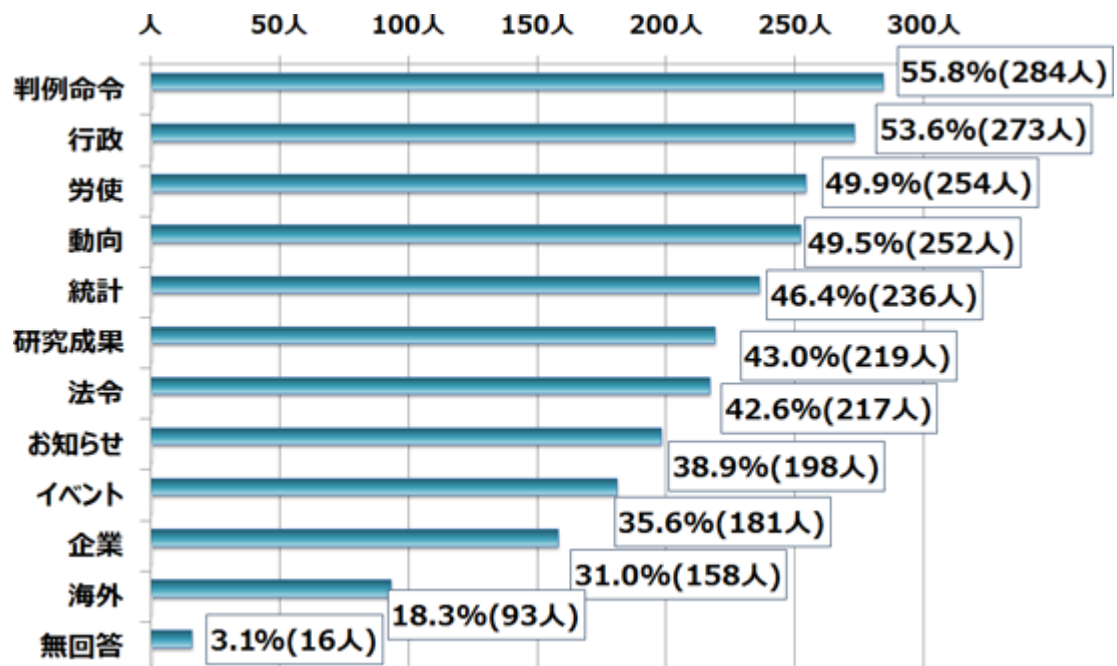
①読者アンケート

○回答数：5 0 9（平成 2 5 年 1 月 1 8 日～3 月 2 7 日実施）

○役に立っていますか（有益度）：9 6 . 9 %（非常に有益：39.9%、有益：57.0%）

非常に役に立っている	203 人	39.9%
役に立っている	290 人	57.0%
あまり役に立っていない	14 人	2.8%
役に立っていない	0 人	0.0%
無回答	2 人	0.4%

○役に立つコンテンツは（複数回答）



○「役に立っている」主な理由、活用方法

【情報収集ツールとしての評価】

- ・自分が見落としていた情報を把握でき、最新の動向を情報提供されることで無駄な時間を費やさないとすむ。
- ・統計、判例、法令改正などいち早く情報提供する便利なツールとして配信の都度、チェックしている。
- ・調べものをする際、ウェブよりもメール内容から効率的に検索できる。

【業務への活用】

- ・労使、判例命令は直近の情報により、労働相談業務に活かせる。
- 業務に必要な内容を自分で探すことなく、情報が手に入るのは大変助かる。判例や法令を確認して、就業規則等に反映することができる。
- ・社会保険労務士を営んでおり、顧客との関係で、労使間トラブルの防止とアドバイスのためにとても役立っている。判例の記事については、ファイルし、蓄積している。

【各コンテンツへの評価】※（ ）内は、役に立っているコンテンツ。

- ・海外と国内の労働情報がとても勉強になり、取材のヒントになる。統計情報など、見落としのチェックができる。（海外、労使、統計）
- ・研究成果の統計数字は他社の動向がわかって今後の参考になる。（研究成果）
- ・個人ではなかなか探し出せない研究結果や統計、行政の変革などがわかりやすくまとまっているのでありがたい。（研究成果、統計、行政）
- ・一番重要視するところであり、今後の活動運営等の基盤にしている。（動向）
- ・統計資料は公表の直近号で省庁が違うものをまとめてみることができ、大変便利（統計）。
- ・法令改正の定期的確認でとても助かる。（法令）
- ・無料のイベントは非常に助かる。（イベント）
- ・判例等はもれなく把握されているため、一次資料的意味を持つ。（判例命令）

○記事の内容はわかりやすいですか

非常にわかりやすい	92 人	18.1%
わかりやすい	399 人	78.4%
わかりにくい	11 人	2.2%
非常にわかりにくい	0 人	0.0%
無回答	6 人	1.2%

○どの程度の頻度で読んでいますか？

毎回読んでいる	292 人	57.4%
だいたい読んでいる	183 人	36.0%
たまに読んでいる	27 人	5.3%
ほとんど読まない	0 人	0.0%
無回答	5 人	1.0%

○週2回（水・金）という配信頻度は適当ですか？

多い	53 人	10.4%
適当	444 人	87.2%
少ない	7 人	1.4%
無回答	5 人	1.0%

○1回の配信でお届けする情報量は適当ですか？

多い	26 人	5.1%
適当	465 人	91.4%
少ない	11 人	2.2%
無回答	7 人	1.4%

○主な意見・要望等

- ・判例命令情報の充実・具体化。
- ・労働関係の研究論文について、外部リンクを充実していただけると、なお助かる。

ビジネス・レーバー・トレンド 読者アンケート結果（平成24年度）

	有益度					合計
	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益ではない	無回答	
5月号	4	1				5
6月号	1	1	1			3
7月号	3	2				5
8月号	4	6			1	11
9月号	1	3				4
10月号	2			1		3
11月号	1	4				5
12月号	1	4				5
1月号		3				3
2月号	2	3				5
3月号	4					4
4月号	3	2				5
合計	26	29	1	1	1	58
	44.8%	50.0%	1.7%	1.7%	1.7%	

回答者の属性①

企業	4
労使団体	2
大学・研究機関	10
官公庁・自治体	8
公益法人等	1
自営	15
無職	6
その他	11
無回答	1
計	58

回答者の属性②

定期購読している	38
定期購読していない	16
定期購読したい	1
無回答	3
計	58

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『職場のいじめ・嫌がらせ、パワハラ今、労使に何ができるのかー』
日 時：平成 24 年 5 月 31 日（木）
- ・第2回『若者は社会を変えるかー新しい生き方・働き方を考えるー』
日 時：平成 24 年 6 月 30 日（土）
- ・第3回『介護職の安定的な採用・確保に向けて』
日 時：平成 23 年 9 月 19 日（水）
- ・第4回『経営資源としての労使コミュニケーション（大阪開催）』
日 時：平成 24 年 11 月 19 日（金）
- ・第5回『職場のメンタルヘルス対策を考える』
日 時：平成 25 年 1 月 21 日（月）
- ・第6回『欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み』
日 時：平成 25 年 2 月 28 日（木）
- ・第7回『震災から2年、復興を支える被災者の雇用を考える』
日 時：平成 25 年 3 月 13 日（水）

2. 参加人数等

(1) 参加延べ人数（計7回）：1,803 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	
参加人数	362 名		253 名		291 名		248 名		325 名		107 名		217 名		1803 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 (人事担当)	181	50.0	43	17.0	41	14.1	84	33.9	216	66.5	35	32.7	60	27.6	660	36.6
労働行政	5	1.4	25	9.9	10	3.4	6	2.4	7	2.1	9	8.4	6	2.8	68	3.8
労働行政以外の行政	8	2.2	12	4.7	13	4.5	7	2.8	17	5.2	1	0.2	20	9.2	78	4.3
労使団体	46	12.7	14	5.5	11	3.8	58	23.4	25	7.7	5	4.7	18	8.3	177	9.8
公益法人	21	5.8	14	5.6	24	8.2	8	3.2	19	3.4	11	10.3	26	11.9	123	6.8
シンクタンク	1	0.3	7	2.8	3	1.0	2	0.8	1	0.3	6	7.4	6	2.8	26	1.4
教育機関	4	1.1	49	19.4	10	3.4	14	5.6	3	0.9	8	7.5	21	9.7	109	6.0
社労士・コンサルタント キャリアカウンセラー	73	20.2	20	7.9	56	18.9	50	20.2	24	7.4	6	7.4	14	6.5	242	13.4
マスコミ・出版社	7	1.9	11	4.3	8	2.7	0	0.0	5	1.5	5	7.4	8	3.7	44	2.5
学生	2	0.6	16	6.3	1	0.3	2	0.8	1	0.3	6	7.4	4	1.8	32	1.8
その他① (若年支援機関)	1	0.3	12	4.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	13	0.7
その他② (介護事業所)	0	0.0	0	0.0	93	32.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	93	5.2
その他	13	3.6	30	11.9	22	7.6	17	6.9	7	2.2	15	14.0	34	15.7	138	7.7

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	%	91.8	90.4	86.5	91.7	85.5	80.6	93.0	89.1
大変参考になった	票	82	59	46	80	57	23	52	399
	%	39.2	35.6	29.7	44.2	27.5	34.3	45.2	36.3
参考になった	票	110	91	88	86	120	31	55	581
	%	52.6	54.8	56.8	47.5	58.0	46.3	47.8	52.8
どちらともいえない	票	8	9	14	7	22	10	4	74
	%	3.8	5.4	9.0	3.8	10.6	14.9	3.5	6.8
あまり参考にならなかった	票	3	2	5	1	4	2	1	18
	%	1.5	1.2	3.2	0.6	1.9	3.0	0.9	1.6
参考になかった	票	1	2	0	1	2	0	0	6
	%	0.5	1.2	0.0	0.6	1.0	0.0	0.0	0.5
無回答	票	5	3	2	6	2	1	3	22
	%	2.4	1.8	1.3	3.3	1.0	1.5	2.6	2.0
回答数	票	209	166	155	181	207	67	115	1100
回収率	%	57.7	65.6	53.3	73.0	63.7	62.6	53.0	56.8

(2) 参加者からの主な感想・要望等

第1回 【職場のいじめ・嫌がらせ、パワハラ—今、労使に何ができるのか—】

- ・パワハラ対策に取り組むことが良い組織風土を生むと認識できた。
- ・パワハラをめぐる現状が網羅的に示され理解しやすかった。
- ・実例を数多く聞かせていただき、今後自社で進めていくにあたって参考になった。
- ・具体的事例が多く、また官民一体となっているように思えてよかった。
- ・自分の会社が特殊かと思ったが、同じことが世の中でも起こっているのだとわかって安心した。

第2回 【若者は社会を変えるか—新しい生き方・働き方を考える—】

- ・若者を取り巻く困難な現状を問題提起した昨年のフォーラムと変わり、今年度は将来への展望を語る夢を感じるフォーラムだった。
- ・現場で活躍されている方々から生の報告や意見を伺える貴重な機会だった。
- ・新しい動きについてまとまって知る機会が個人的に少なかったため、勉強になった。
- ・とにかく批判されがちな若者の中には、人間力を発揮して社会貢献活動で大活躍している人材も大勢いることが想像できた。
- ・社会的企業に若者の能力が活かされている実態がリアルにわかった。

第3回 【介護職の安定的な採用・確保に向けて】

- ・多様な講師により、今まで気付かなかった点やじっくり考えたかったことに触れられて、大いに触発された。
- ・型にはまらない介護スタイルを聞かせていただき、可能性に広がりを持てたことが良かった。
- ・介護業に関する内容を裏付ける数値が示され、マクロから現場まで分かりやすく伝えていただいたパネリストばかりで参考になった。
- ・求職者、事業所、地域などの関わりや現状が参考になった。
- ・介護施設運営の課題と対応について改めて確認整理が出来た。
- ・過去の時代のことしか知らなかったが、最新の話が聞けてよかった。

第4回 【経営資源としての労使コミュニケーション（大阪開催）】

- ・厳しい経済環境の中、労使関係の再構築が求められていることがわかった。労使の事例紹介に感銘した。
- ・労使関係が変わっていくきっかけの話は大変示唆に富んでいた。
- ・企業規模、業種等を越えて様々な立場から労使コミュニケーションについて聞くことができ、参考になった。
- ・労働者として如何に適切な経営問題を会社に投げかけるかが重要であると思った。
- ・労使関係が経営資源であるという切り口での議論を聞く機会は少なく、大変参考になった。
- ・労使コミュニケーションを活性化させるためには多様なアプローチがあることがわかった。

第5回 【職場のメンタルヘルス対策を考える】

- ・政府の政策、それを裏付ける調査研究、企業の先進的取組みという多方面からお話を伺えて大変良かった。
- ・担当者だけでなく社内全員で取り組む課題であることがわかり、非常に参考となった。
- ・メンタルヘルス対策の重要性と現状、課題が理解できた。
- ・情報収集方法、考え方、進め方の方向性が全体的に見えてきた。
- ・行政側の方向性を垣間見る事ができた。メンタルヘルス不調者以外の社員にも、効果のある対策の必要性を感じた。

第6回 【欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み】

- ・各国のパワハラに関する法整備の状況と企業労使の取り組み、いじめの発生率など詳しいデータを紹介していただき参考になった。
- ・欧州の最新事情を生々の声で聞けて参考となった。
- ・様々な切り口から職場のいじめを捉えることができ有意義だった。
- ・各国の報告から共通する問題が明らかとなり、パワハラの課題にどう取り組めばよいか、方向性が見えてきた。

第7回 【震災から2年、復興を支える被災者の雇用を考える】

- ・国の政策と現場、被災地の方々の本音の一端を聴くことができ、支援のあり方を考えさせられた。
- ・緊急雇用の基金を利用されている事業所の生の意見を聞くことができ非常に良かった。
- ・緊急雇用創出事業などに対するマスコミ報道のイメージと現場の実情が大分違うことがわかった。
- ・福島や宮城、岩手の現状を知ることができた。東北地域の雇用問題を考える良い機会となった。
- ・市民活動による地域づくりの課題を鮮明に気付かせて頂いた。
- ・資料が整理されており全体像が良く理解できた。被災しながら復興の為に尽力しているパネリストの話には心を動かされた。

労働政策フォーラムフォローアップアンケートの結果

1. 調査対象：労働政策フォーラム

「職場のいじめ・嫌がらせ、パワハラ ―今、労使に何ができるのか―」
(5月31日開催／参加者362名)

参加者362名のうちメールアドレスを登録している322名へ送付

2. 実施時期：平成24年12月7日～12月20日

3. 調査方法：電子メール

4. 回答者数：102人（回収率31.7%）

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	24	16%
議論の内容の職場等への報告・紹介	53	36%
配付資料の職場等での回覧	47	32%
その他	22	15%
無回答	0	0%
計	146	

(2) 活用事例・活用状況

- 今回の内容を参考にして社内でパワハラに関する研修を実施した。
- 社員からの相談や悩みを受ける時の目安としても役に立っている。
- パネリストの労組が取り組んだアンケート事例を組合執行部に見せて、これを参考に当方もアンケートを実施するよう提案した。
- 人事コンサルグループのメンバーに周知し、個々のコンサルタントが顧客に対し情報提供を行った。
- 個別労働関係紛争の相談・斡旋関係の処理実務において参考になっている。
- 部内研修会等で資料として活用した。

(3) 意見・要望等

- パワハラ概念整理から、調査研究を含め、行政・企業・労組各々の取り組み状況が紹介されており、現場に答えた大変有意義なフォーラムだった。開催後、パネリストの方に不明点等を問い合わせたところ大変丁寧にご教示頂いた。
- 無料で質の高いイベントを開催していただき感謝している。パワハラは増加しているので、タイムリーなテーマだったと思う。今後も継続的に開催してほしい。
- 労働法・労働経済等の学術・研究分野の知見に触れる機会が少ない地方でのフォーラム開催を希望する。
- 来年度、24年度の相談件数が明らかになった時期に第2回フォーラムを企画してほしい。
- パワハラに加害者に気づかせるための事例も聞きたかった。
- パワハラ防止・メンタルヘルス対策の事案が増加するなか、司法の考え方や行政の取り組み姿勢に変化が出てくると思われる。それらを適宜、民間に周知していただきたい。