

# 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

平成 21 事業年度

個別評価にあたっての参考資料

## 平成21事業年度 個別評価にあたっての参考資料

### 目 次

資料 . 1	21年度研究テーマ一覧	・・・	1頁
資料 . 2	21年度研究実施体制	・・・	2頁
資料 . 3	21年度研究テーマとその成果	・・・	3頁
資料 . 4	機構の成果物の活用状況	・・・	5頁
資料 . 5	21年度外部評価機関委員一覧	・・・	10頁
資料 . 6	21年度調査研究成果 外部評価結果	・・・	11頁
資料 . 7	21年度有識者アンケート結果	・・・	12頁
資料 . 8	21年度行政評価結果	・・・	74頁
資料 . 9	国内調査行政機関等での調査結果の活用・引用件数	・・・	82頁
資料 . 10	海外情報の新聞・雑誌・専門誌等への引用・転載等	・・・	85頁
資料 . 11	海外の研究者招へいに関する検証	・・・	87頁
資料 . 12	海外への研究員等の派遣に関する検証	・・・	91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	・・・	95頁
資料 . 14	メールマガジン読者アンケート結果	・・・	96頁
資料 . 15	労働政策フォーラム参加者アンケート結果	・・・	103頁
資料 . 16	労働政策フォーラムフォローアップアンケート調査	・・・	105頁
資料 . 17	21年度行政官アンケート結果	・・・	106頁

## 平成21年度 研究テーマ一覧

平成21年度実施の研究テーマ数

・プロジェクト研究	6テーマ
・プロジェクト研究サブテーマ	24テーマ(20年度19テーマ)
・課題研究	8テーマ(20年度8テーマ)

		研究テーマ		
プロジェクト研究	1	人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究	1	高齢者の就労促進に関する研究
			2	派遣労働者のキャリアパスに関する研究
			3	母子家庭の母の就業支援に関する研究
			4	個人請負の就業の実態に関する研究
	2	雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究	5	地域産業連関表による地域産業・雇用構造に関する研究
			6	地域の企業・産業集積と雇用創出・雇用喪失に関する研究
			7	地域間労働移動の現状と促進・阻害要因および今後の展開に関する研究
	3	多様な働き方への対応、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究	8	就業継続の政策効果に関する研究
			9	企業の雇用管理と両立支援に関する研究
			10	ワークライフバランス実現のための労働時間に関する研究
			11	各国の非正規雇用者の実態と日本との比較研究
			12	多様な就業形態、ワーク・ライフ・バランスと法に関する研究
			13	非正規雇用者等の動向に関する研究
			14	契約社員の人事管理に関する研究
	4	労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究	15	個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応に関する研究
			16	労働組合の労働紛争予防・解決への取り組みに関する研究
			17	職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究
			18	日本企業における雇用ポートフォリオシステムの実態に関する研究
	5	新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究	19	中小企業における人材育成・能力開発
			20	非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究
			21	キャリア形成弱者の実態と支援のあり方に関する調査研究
	6	労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発	22	対求人者サービスの強化のための調査・研究・開発
			23	対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発
			24	需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発
課題研究	1	失業・労働力需給指標研究(雇用・失業構造研究)		
	2	失業・労働力需給指標研究(総合的な労働力需給指標研究)		
	3	変化する賃金・雇用制度下における男女間賃金格差に関する研究		
	4	最低賃金制度に関する調査研究		
	5	教育訓練機関等(教育訓練プロバイダー)の実態等に関する調査研究		
	6	中学・高校等のキャリア教育の効果に関する調査研究		
	7	ものづくり産業においてグローバル競争に耐え得る技能の高度化のための人材の育成に関する調査研究		
	8	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査研究		

## 21年度 研究実施体制

21年4月1日

主席統括研究員 浅尾 裕

研究部門		【統括】	【副統括】	【主任】	【主任補佐】	【研究員】
労働市場	雇用戦略	藤井 宏一	大塚 崇史		堀 春彦	小野 晶子 周 燕飛
	労働経済分析	(事) 浜田 浩児	渡邊 博顕			大谷 剛
多様就業	就業環境・ワークライフバランス	(事) 浅尾 裕		平田 周一 小倉 一哉 中村 良二	池添 弘邦	池田 心豪 高橋 康二 (任期待・非正規雇用担当)
	労使関係・労使コミュニケーション	濱口 桂一郎		呉 学殊		内藤 忍(任期待) 前浦 穂高(任期待)
	人材育成	小杉 礼子			堀 有喜衣 原 ひろみ	藤本 真
キャリア形成	労働大学校					
	キャリアガイダンス	西村 公子	松本 真作	長縄 久生 室山 晴美 西澤 弘 樞野 潤	下村 英雄	深町 珠由 岩脇 千裕

## 21年度研究テーマとその成果(プロジェクト研究)

プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	趣旨・内容	研究期間	研究成果		
1	人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究	高齢者の就労促進に関する研究	高齢者、女性、若者等の就業意欲を高めるために有効な支援策や、今後の政策の方向性について調査研究を行うとともに、労働時間、最低賃金、税、社会保障、非正規労働者の雇用管理等のあり方を含め、すべての人の就労促進につながる環境整備についての調査研究を行う。	19-23年度	調査シリーズ67 資料シリーズ72 調査シリーズ66 報告書120	高齢者の雇用と採用に関する調査 介護における労働者の確保に関する研究(事業所ヒアリング) 定年退職者の働き方の選択-条件変更との取引- 継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題
		派遣労働者のキャリアパスに関する研究	登録型派遣労働者の大量ヒアリング調査を実施し、これまで明らかにされてこなかった派遣労働者のキャリアパスや派遣労働に対する満足度、働き方への志向性などを探ると共に、派遣元、派遣先企業と派遣労働者の3者に対してアンケート調査を実施する。	21-22年度	報告書124	人材派遣会社におけるキャリア管理-ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える
		母子家庭の母の就業支援に関する研究	JILPTが行った二つの母子家庭調査データの二次分析を通じて、2001年から2008年までの7年間に於いて、シングルマザーの仕事と生活、親や親族からの援助の度合いや役割の変化、公的援助(就業支援、児童扶養手当等)制度の変遷とその効果を検証する。	21-22年度		当初の予定どおり、22年度に報告書を発表予定。
		個人請負の就業の実態に関する研究	雇用的個人請負に注目して、その理想と現実、就業形態としての可能性と障壁について、独自の調査データに基づいて実証分析を行う。	21年度	ディスカッション ペーパー10-01	個人請負就業の将来性-日米の子持ち既婚女性に注目して-
2	雇用・失業の地域構造の 変革要因に関する研究	地域産業連関表による地域産業・雇用構造の分析に関する研究	地域産業連関表を作成し、地域の産業構造及び雇用構造を把握する。さらに地域産業連関表を利用して、地域で実施する様々な政策・施策の効果を計測することを目的としている。	21-22年度		当初予定を変更し、22年度に資料シリーズを発表予定。
		地域の企業・産業集積と雇用創出・雇用喪失に関する研究	研究対象の地域と産業を限定し、企業、労組、経営者団体、自治体等への調査から、(1)個別企業レベルではどのようにして雇用が創出されるのか、創出される雇用の量と質、人材確保や育成方法など、(2)地域の雇用喪失について、企業レベルで失われた雇用の量・質の特徴、地域の産業集積に及ぼす影響の実態把握、(3)労働者と求職者に対して失業から就職までの動態の把握を通じて、企業に対する支援のあり方、個人に対する再就職支援のあり方を提言する。	21-22年度	報告書119	市町村における地域雇用戦略と雇用創出の取組み
		地域間労働移動の現状と促進・阻害要因および今後の展開に関する研究	地域就職等支援事業を実施することにより、地方での就職を希望する者の円滑な労働移動を支援しているが、より効果的な事業の実施に資するために、地域間労働移動の現状とその促進・阻害要因ならびに今後の展開等について調査・分析する。	21-22年度	調査シリーズ70	入職時・起業時における地域間移動についての調査
3	多様な働き方への対応、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究	就業継続の政策効果に関する研究	均等法、育児休業法などの政策が、出産・育児期の就業継続に及ぼした効果を明らかにするため、出産・育児期前後も含めた就業継続の実態を分析し、就業継続の規定要因を明らかにすることで、就業継続支援の課題を整理し、効果的な支援に向けた課題を明らかにする。	19-23年度	報告書122	女性の働き方と出産・育児期の就業継続
		企業の雇用管理と両立支援に関する研究	企業側から見たワーク・ライフ・バランスのあり方について、次世代育成支援対策推進法を念頭に、それが企業における両立支援や経営に与えた影響を探るため、企業の両立支援策の実態を多面的に把握する。	19-22年度	調査シリーズ69	中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果(2)
		ワークライフバランス実現のための労働時間に関する研究	企業内における労働時間に関する業務量決定等の実態と問題点を明らかにする。また制度的に労働時間管理が緩やかな労働者の労働時間実態や問題点についても、意識面等の問題点を明らかにする。	21-22年度	ディスカッション ペーパー10-02	仕事特性と個人特性から見たホワイトカラーの労働時間
		各国の非正規雇用者の実態と日本との比較研究	海外の非正規雇用者の動向を把握し、併せて日本の非正規雇用者の状況・属性等を分析し、非正規雇用者の増加に伴う問題への対処に関する知見を得る。	21-22年度		当初予定を変更し、22年度に報告書を発表予定。
		多様な就業形態、ワーク・ライフ・バランスと法に関する研究	比較法の見地から、WLBとは一体何であり、日本において今後どのように実際の職場レベルにおいて実効性ある政策が行われるべきであるのかを検討する。	21-22年度	報告書116	ワーク・ライフ・バランスと法に関する比較法研究(中間報告)
		非正規雇用者等の動向に関する研究	多様な働き方のベースとなる非正規雇用や雇用類似就業(個人業務請負など)について、その動向を把握し、その就業環境を整備するための基礎となる知見を得る。	21-22年度	報告書115	雇用の多様化の変遷Ⅱ:2003→2007-厚生労働省『多様化調査』の特別集計より-
契約社員の人事管理に関する研究	契約社員の活用および処遇の実態、正社員化の可能性について明らかにし、契約社員の処遇の向上および雇用の安定のために求められる方策について明らかにする。	21-22年度	ディスカッション ペーパー10-03 資料シリーズ65	契約社員の職域と正社員化の実態 契約社員の人事管理-企業ヒアリング調査から-		
4	労働関係が個別化する中で の安定した労使関係を構築するための総合的な研究	個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応に関する研究	行政の保有する相談票、助言指導処理票、斡旋・調停記録等に基づいて、個別労働関係紛争の内容を分析するとともに、必要に応じて相談員や可能であれば利用者へのインタビュー等を行い、今日の個別労働関係紛争の具体的な全体像を明らかにする。	21-23年度	報告書123 労働政策レポート7	個別労働関係紛争処理事案の内容分析 労働市場のセーフティネット
		労働組合の労働紛争予防・解決への取り組みに関する研究	労働組合の個別労働紛争の解決・予防への取り組みを明らかにし、紛争解決だけでなく予防につながる組合の組織化についても焦点を合わせ研究を進める。	19-21年度		当初予定を変更し、22年度に資料シリーズを発表予定。
		職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究	地方労働局による個別労働関係紛争処理事案におけるいじめ・いやがらせ事案の内容と処理の分析等にもとづき、日本の職場で起きているいじめ・いやがらせの実態や、行政によるいじめ紛争の処理について分析する。	21-22年度		当初予定を変更し、22年度に報告書を発表予定。
		日本企業における雇用ポートフォリオシステムの実態に関する研究	日本企業における多様な雇用形態(非正社員)の活用を促す雇用ポートフォリオ・システムの実態(仕組み)を事例調査から明らかにする。	21-22年度	ディスカッション ペーパー10-04	雇用ポートフォリオ・システムの規定要因-コールセンターを対象に-
5	新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究	中小企業における人材育成・能力開発	中小製造業における能力開発・人材育成についてのアンケート調査(企業調査・従業員調査)を行うとともに、中小サービス業調査を活用して、各企業の競争力と人材育成・能力開発との関連、地域の人材育成・能力開発の取組との連携状況などを明らかにする。	19-22年度	報告書118 調査シリーズ64	中小サービス業における人材育成・能力開発 中小企業経営者団体による人材育成・能力開発-サービス業の団体における取組み-
		非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究	現在非正規労働者が能力開発を行うにあたって直面している問題と、長期的に目指すべき企業の雇用管理の方向性を明らかにする調査研究を行う。	19-22年度	報告書117	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-
		キャリア形成弱者の実態と支援のあり方に関する調査研究	キャリア形成をするうえで困難を抱えている(抱える可能性がある)人々は誰であるのか、そこにはどんな課題があり、どのような支援が求められるのかという観点から、若者に着目した研究を行い、安定したキャリアを形成することが困難になりがちな低学歴層・地方の若者等が置かれた実態や支援のあり方を明らかにする。	19-22年度	資料シリーズ61 資料シリーズ68	若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状-平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より- 若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-
6	労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発	対求人者サービスの強化のための調査・研究・開発	ハローワークの求人企業サービス強化に向け、求人企業サービスのあり方、方向性を検討し、対求人企業サービスを強化するためのツールや資料、システム等の研究開発を行う。また厚生労働省の要請に基づき、平成5年に作成された「職業紹介用職種別チェックポイント」の改訂新版を作成する。	19-23年度		当初予定を変更し、22年度に新版・職業紹介用職種別チェックポイントを発表予定。
		対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発	キャリア・コンサルティング提供機関等を対象に中高年のキャリアコンサルティングに関するヒアリング調査を行い、ツール開発指針を得る。職業相談・紹介業務におけるキャリア・コンサルティング技法等の研究においては、相談窓口での実践への応用を目的とした研修技法について検討する。また、職業経験のあるミッドキャリア層を対象として、アセスメントツールやガイダンスシステムを有効に活用した就職支援の方法の検討を行う。	19-23年度	報告書114 資料シリーズ69 研究開発成果物 研究開発成果物	生涯キャリア発達に関する調査研究-50代就業者が振り返るキャリア形成 職業相談の改善を目的とした地方研修プログラム・教材の開発と効果 ビデオ映像を活用した職業相談技法研修プログラムの開発(DVD教材、研修マニュアル) 一般職業適性検査実施手引き(中高年齢求職者用)
		需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発	キャリアマトリックスについては、職業情報、写真等の更新、Web職務免許資格調査の分析、一般公開の継続等を行う。また、改訂版職業分類表および改訂版職業名索引を作成する。職業レディネス・テストのカード版を教育や職業相談の場でのガイダンスツールとして、キャリアシミュレーションツールを開発する。	19-23年度	報告書121 ディスカッション ペーパー10-05 資料シリーズ64 資料シリーズ73 研究開発成果物 研究開発成果物	我が国における職業に関する資格の分析-Web免許資格調査から- 就業イメージ理解向上のためのキャリア形成支援プログラムの開発-キャリアシミュレーションゲーム試作版の開発と検討- 職業分類の改訂に関する研究Ⅱ-分類項目の改訂- 若年求職者の適性評価-キャリア・インサイトの利用記録を用いて- 高校生就職スタートブック2009 VRTカード及び利用の手引き

21年度研究テーマとその成果(課題研究)

研究テーマ	趣旨・内容	研究期間	研究成果	
失業・労働力需給指標研究(雇用・失業構造研究)	非正規化の雇用・失業に及ぼす影響、若年者の労働力状態(ニート等非正規、失業、ニート(無業))の移行の実態とその変動要因を中心に研究を行う他、賃金のマクロ経済に与える影響等についてシミュレーション分析を行う。	21年度		22年度に報告書を発表予定。
失業・労働力需給指標研究(総合的な労働力需給指標研究)	ハローワーク以外の経路も含めた総合的な求人数の指標の開発に当たり、日本における導入可能性等について検討するため、外国における状況を明らかにする。		資料シリーズ66	総合的な労働力需給指標に関する調査研究
変化する賃金・雇用制度下における男女間賃金格差に関する研究	「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」の改定をにらみ、男女間の賃金の差異について、合理的に説明できる部分とそうでない部分とを可能な限り明確化する。海外等文献サーベイ、必要に応じアンケート調査の再分析等を行う。	19-21年度		22年度に資料シリーズを発表予定。
最低賃金制度に関する調査研究	1.生産性の向上と賃金引き上げの関係、2.最低賃金引き上げの経済に対する影響(最低賃金の引上げが所得分配や雇用に与える影響等)について研究を行う。	21年度	資料シリーズ62	最低賃金制度に関する研究—低賃金労働者の状況
教育訓練機関等(教育訓練プロバイダー)の実態等に関する調査研究	アンケート調査、ヒアリング調査を通して、ISO/TC232によって進められている標準化規格の骨子である教育訓練サービスの品質保証に関して、日本の教育訓練プロバイダーは、どのような管理活動を行っているのか、その実状を明らかにする。	21年度		22年度に調査シリーズを発表予定。
中学・高校等のキャリア教育の効果に関する調査研究	①学校段階におけるキャリア教育が、社会人となった後の仕事意欲や社会人意識、職場定着などにどのような影響を与えているのか、②どういったキャリア教育が社会人になる段階(なった後)で効果があるのか、③どういう条件でキャリア教育を行うことが必要なのかを明らかにする。	21-22年度		当初予定どおり22年度に報告書を発表予定
ものづくり産業においてグローバル競争に耐え得る技能の高度化のための人材の育成に関する調査研究(年度途中要請)	ものづくり産業における技術・技能の高度化の状況を分析し、グローバル経済化の下でも我が国が優位性を失わないような技能にはどのようなものがあるかを明らかにするとともに、そうした技能の育成・継承を図っていくために必要な人材育成、能力開発のあり方について検討する。	21年度		研究成果は22年度ものづくり白書に活用。22年度に調査シリーズを発表予定。
今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査研究(動向調査、年度途中要請)	今後の産業の動向について企業がどのような展望を持っているのか、それに伴ってどのような人材に対するニーズが生まれるのか、人材を確保するための施策、育成方法はどのように変わっていくのかといった点を明らかにし、今後の課題とその政策的対応を検討する。	21年度		研究成果は22年度労働経済白書に活用予定。22年度に調査結果をとりまとめる予定。

## 機構の成果物の活用状況

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例があれば記入(問7)	回答部署
1	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.100(2008.6) 「高齢者の就業実態に関する研究 高齢者の就労促進に関する研究中間報告」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
2	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.101(2008.6) 「母子家庭の母への就業支援に関する研究」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用開発課 就労支援室
3	2.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.103(2008.7) 「中小企業における能力開発・人材育成 予備的考察」	「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査」(今後発表予定)	職業能力開発局 総務課 基盤整備室
4	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.104(2008.10) 「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達 キャリア教育との連携に向けて」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
5	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.105(2009.2) 「結婚・出産・育児期の退職と再就職 女性のキャリア形成と課題」	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 (含 育児・介護休業推進室)
6	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.106(2009.4) 「働く場所と時間の多様性に関する調査研究」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
7	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.108(2009.5) 「地方の若者の就業行動と移行過程」	ニート対策の政策立案への参考とした。委託先団体を対象とした研修において説明資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
8	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.109(2009.5) 「出産・育児期の就業継続と育児休業 大企業と中小企業の比較を中心に」	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 (含 育児・介護休業推進室)
9	3.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.112(2009.7) 「ものづくり産業における技能者の育成・能力開発と処遇 機械・金属関連産業の現状」	「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査」(今後発表予定)	職業能力開発局 総務課 基盤整備室
10	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.114(2010.3) 「成人キャリア発達に関する調査研究 50代就業者が振り返るキャリア形成」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
11	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.115(2010.3) 「雇用の多様化の変遷 :2003～2007- 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
			業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
12	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.116(2010.3) 「ワークライフバランス比較法研究、<中間報告書>」	海外各国のワークライフバランス法の比較	労働基準局 勤労者生活部 企画課
			業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 (含 育児・介護休業推進室)
13	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.119(2010.3) 「市町村における雇用戦略と雇用創出の取組み」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
14	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.12(2004.9) 「就業形態の多様化と社会労働政策 - 個人業務委託とNPO就業を中心として - 」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
			業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
15	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.120(2010.3) 「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」	高齢者の継続雇用の実態把握(新規施策等の材料として)	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
16	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.18(2005.2) 「「労働者」の法的概念:7ヶ国の比較法的考察」	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
17	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.21(2005.3) 「介護休業制度の導入・実施の実態と課題 - 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」」	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 (含 育児・介護休業推進室)
18	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.27(2005.4) 「個人のキャリアと職業能力形成 - 「進路指導追跡調査」35年間の軌跡 - 」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
19	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.32(2005.5) 「CSR経営と雇用 - 障害者雇用を例として - 」	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
20	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.35(2005.6) 「若年就業支援の現状と課題 - イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から - 」	ニート対策の政策立案への参考とした。委託先団体を対象とした研修において説明資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
21	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.36(2005.11) 「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 監督課(含 労働条件確保改善対策室)
22	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.39(2005.9) 「諸外国の労働契約法制に関する調査研究、報告書」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 総務課(含 労働契約企画室)
			課内において施策等を検討するための参考資料として活用	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課
23	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.41(2005.9) 「雇用者の副業に関する調査研究」	業務上の参考(副業を持つ労働者の数や業種の統計等)について	労働基準局 監督課(含 労働条件確保改善対策室)
24	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.44(2005.11) 「日本における最低賃金の経済分析」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 勤労生活課
25	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.50(2006.2) 「仕事と育児の両立支援 企業・家庭・地域の連携を」	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 (含 育児・介護休業推進室)

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例があれば記入(問7)	回答部署
26	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.52(2006.4) 「育児期における在宅勤務の意義 休業・休暇の削減やフルタイム勤務可能化等の効果と課題」	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課(含 育児・介護休業推進室)
27	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.58(2006.5) 「労働分野の国際援助動向及び我が国の援助のあり方に関する調査研究報告」	内部資料の作成(労働分野の国際援助(ODA))	政策統括官(労働担当) 労政担当参事官室
28	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.59(2006.5) 「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合―独・仏・英・蘭5カ国比較調査」	「海外情勢報告」の作成 各種情報提供資料	大臣官房 国際課 海外情報室(含 労働契約企画室)
29	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.6(2004.6) 「移行の危機にある若者の実態 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー - 調査(中間報告) -」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
30	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.60(2006.5) 「NPOの有給職員とボランティア その働きと意識」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
31	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.62(2006.6) 「諸外国における年少労働者の深夜業の実態についての研究 演劇子役等に従事する児童労働の実態」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 監督課(含 労働条件確保改善対策室)
32	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.64(2006.5) 「仕事と生活の両立 育児・介護を中心に【P中間とりまとめ】」	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課(含 育児・介護休業推進室)
33	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.72(2006.11) 「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むけて -」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
34	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.73(2006.12) 「介護休業制度の利用拡大に向けて - 「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書 -」	審議会・研究会等資料とその他(委託事業等の施策立案及び実施のための参考資料とした)	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課(含 育児・介護休業推進室)
35	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.75(2007.3) 「働き方の多様化とセーフティネット - 能力開発とワークライフバランスに着目して -」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 安全衛生部 安全課
			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 安全衛生部 安全課 建設安全対策室
			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
36	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.77(2007.3) 「官民共通の職業分類をめぐる現状と課題」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 安全衛生部 安全課
			その他(新規施策の検討の材料としてなど)	労働基準局 安全衛生部 安全課 建設安全対策室
37	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.79(2007.4) 「若年者就職支援の取り組みと方向 - 支援モデルと望まれる支援者像 -」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
38	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.80(2007.4) 「教育訓練サービス市場の現状と課題」	「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査」(今後発表予定)	職業能力開発局 総務課 基盤整備室
39	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.82(2007.4) 「NPO就労発展への道筋 - 人材・財政・法制度から考える -」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
40	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.83(2007.6) 「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
41	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.91(2007.10) 「職業相談におけるカウンセリング技法の研究」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 総務課 首席職業指導官室
42	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.92(2007.10) 「子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
43	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.95(2008.3) 「失業率の理論的分析に関する研究 中間報告」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
44	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.96(2008.4) 「子育て後の女性の再就職課題とその解決」	「子育て後の女性の再就職に関する調査研究「子育て終了後の女性」の定義を検討するにあたり、出産をした女性への意	職業能力開発局 能力開発課
			業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課(含 育児・介護休業推進室)
45	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.98(2008.7) 「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房 地方課 労働紛争処理業務室
46	1.労働政策研究報告書及び報告書サマリー	No.99(2008.6) 「有期契約労働と育児休業 継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題」	審議会・研究会等資料とその他(委託事業等の施策立案及び実施のための参考資料とした)	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課(含 育児・介護休業推進室)
47	10. 定期刊行物	「日本労働研究雑誌」(月刊)	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 総務課(含 労働契約企画室)
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
			業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
			業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課(含 均等業務指導室)
48	10. 定期刊行物	「ビジネス・レーバー・トレンド」(月刊)	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 総務課(含 労働契約企画室)
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用開発課 建設・港湾対策室



	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例があれば記入(問7)	回答部署
			業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 能力開発課
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
			業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 (含 育児・介護休業推進室)
49	10. 定期刊行物	「Labor Situation in Japan and Analysis」(年刊)	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房 国際課 国際協力室
50	11. その他ホームページ等情報、その他報告書等	JILPT Report (英文報告書) 「Decentralizing Industrial Relations and the Role of Laobr Unions and Employee Representatives」	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房 国際課 国際協力室
51		海外主要国の労働関係情報(「日系企業、外資系企業調査」含む)	新規施策の検討	政策統括官(労働担当) 労政担当参事官室
52		メールマガジン労働情報(和文メールマガジン)	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 (含 育児・介護休業推進室)
53	2. 労働政策研究報告書及び報告書サマリー(L版)(要請研究に基づく限定配)	L-1(2004.4) 「ドイツ、フランスの有期労働契約法制とその実態」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 総務課(含 労働契約企画室)
54	3. プロジェクト研究シリーズ	No.4(2007.3) 「多様な働き方の実態と課題 - 就業のダイバーシティーを支えるセーフティネットの構築に向けて」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
			業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
55	3. プロジェクト研究シリーズ	No.6(2007.3) 「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」	「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査」(今後発表予定)	職業能力開発局 総務課 基盤整備室
56	3. プロジェクト研究シリーズ	No.7(2007.4) 「仕事と生活 - 体系的両立支援の構築に向けて」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
57	4. ディスカッションペーパー	DPS-04-010(2004.6) 「雇用と自営、ボランティア - その中間領域での多様な就業実態と問題の所在 - 」	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
58	4. ディスカッションペーパー	DPS-05-014(2005.9) 「非正規就労外国人労働者の雇用・就業に関する事例」	政策立案への参考(非正規労働者の安全衛生対策)	労働基準局 安全衛生部 安全課
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用開発課 就労支援室
59	4. ディスカッションペーパー	DPS-07-005(2007.9) 「生活保護率の上昇と労働市場、人口構造の変化要因」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用開発課 就労支援室
60	4. ディスカッションペーパー	DPS-08-03(2008.3) 「雇用におけるテレワークに関する論点整理」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
61	4. ディスカッションペーパー	DPS-09-04(2009.5) 「成人キャリア発達とキャリアガイダンス ライフライン法の予備的分析を中心とした検討」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
62	4. ディスカッションペーパー	DPS-10-01(2010.1) 「個人請負就業の将来性 日米の子持ち既婚女性に注目して」	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
63	4. ディスカッションペーパー	DPS-10-03(2010.4) 「契約社員の職域と正社員化の実態」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
64	5. 調査シリーズ	No.22(2006.9) 「長期失業者の求職活動と就業意識」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
65	5. 調査シリーズ	No.26(2006.11) 「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課
66	5. 調査シリーズ	No.3(2005.4) 「第二新卒者の採用実態調査」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用開発課 若年者雇用対策室
67	5. 調査シリーズ	No.30(2007.2) 「団塊の世代」の就業と生活ビジョン調査結果 - 「団塊の世代」の就業・生活ビジョンのベンチマーク - 」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
68	5. 調査シリーズ	No.32(2007.5) 「パート、契約社員等の正社員登用・転換制度 - 処遇改善の事例調査」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
69	5. 調査シリーズ	No.34(2007.5) 「中小企業における人材育成と能力評価」 - 事例研究」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
70	5. 調査シリーズ	No.36(2007.7) 「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用開発課 若年者雇用対策室
			業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
71	5. 調査シリーズ	No.41(2008.4) 「第5回勤労生活に関する調査(2007年) スペシャルトピック「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
			業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 (含 育児・介護休業推進室)
72	5. 調査シリーズ	No.42(2008.4) 「外国人留学生の採用に関する調査」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 外国人雇用対策課(含 経済連携協定受入対策室)
73	5. 調査シリーズ	No.43(2008.4) 「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用開発課 若年者雇用対策室

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例があれば記入(問7)	回答部署
			業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
74	5. 調査シリーズ	No.47(2008.5) 「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査 高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
75	5. 調査シリーズ	No.48(2008.6) 「団塊の世代」の就業と生活のビジョン」フォローアップ調査結果 「団塊の世代」60歳定年の正社員の「この一	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
76	5. 調査シリーズ	No.50(2008.9) 「企業のテレワークの実態に関する調査結果」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
77	5. 調査シリーズ	No.51(2008.9) 「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」	都道府県労働局の賃金業務担当者向け研修の資料として活用	労働基準局 勤労者生活部 勤労生活課
78	5. 調査シリーズ	No.52(2009.3) 「変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果 「企業の賃金・雇用制度調査」と	研究会資料(変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会)	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課(含 均等業務指導室)
79	5. 調査シリーズ	No.54(2009.7) 「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果」	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課(含 育児・介護休業推進室)
80	5. 調査シリーズ	No.55(2009.7) 「副業者の就労に関する調査」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 監督課(含 労働条件確保改善対策室)
81	5. 調査シリーズ	No.57(2009.7) 「日本企業における留学生の就労に関する調査」	・平成21年度委託事業「企業における高度外国人活用促進事業」での検討材料として活用した。	職業安定局 外国人雇用対策課(含 経済連携協定受入対策室)
82	5. 調査シリーズ	No.6(2005.6) 「第4回勤労生活に関する調査(2004年)」	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課(含 育児・介護休業推進室)
83	5. 調査シリーズ	No.63(2009.7) 「働くことと学ぶことについての調査」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用開発課 若年者雇用対策室
84	5. 調査シリーズ	No.66(2010.3) 「定年退職者の働き方の選択 条件変更との取引」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
85	5. 調査シリーズ	No.67(2010.4) 「高齢者の雇用・採用に関する調査」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
86	5. 調査シリーズ	No.** (2010.4) 「若者支援の動向と課題」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
87	5. 調査シリーズ	No.** (2010.*) 「高齢者の継続雇用の実態(個人調査)」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
88	5. 調査シリーズ	No.** (2010.*) 「地域間労働移動の促進・阻害要因等についての研究」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用保険課
89	5. 調査シリーズ	No.** (2010.*) 「企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
90	5. 調査シリーズ	No.** (2010.*) 「教育訓練プロバイダーの活動と教育訓練の品質保証に関する調査研究」	「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査」(今後発表予定)	職業能力開発局 総務課 基盤整備室
91	6. 資料シリーズ	No.12(2006.3) 「2005年度 労働力需給の推計」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
			・政策立案への参考(政府決定施策(新成長戦略)に係る目標値設定の際の参考)	職業安定局 雇用開発課 若年者雇用対策室
92	6. 資料シリーズ	No.13(2006.3) 「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果」	「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査」(今後発表予定)	職業能力開発局 総務課 基盤整備室
93	6. 資料シリーズ	No.23(2007.3) 「2006年度労働力需給の推計 都道府県別将来推計」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
94	6. 資料シリーズ	No.25(2007.3) 「長期的キャリア分析についての事例研究 35年間の追跡調査より」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
95	6. 資料シリーズ	No.32(2007.12) 「第7回日韓ワークショップ報告書 ワークライフ・バランスの現状と課題:日韓比較」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
96	6. 資料シリーズ	No.34(2008.4) 「労働力需給の推計 労働力需給モデル(2007年版)による将来推計」	成長戦略における就業率目標設定や労働力人口見通しなどの説明などで活用した	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
			・政策立案への参考(政府決定施策(新成長戦略)に係る目標値設定の際の参考)	職業安定局 雇用開発課 若年者雇用対策室
98	6. 資料シリーズ	No.42(2008.6) 「企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用の実態と特徴」	業務参考資料に引用	大臣官房 地方課 労働紛争処理業務室
99	6. 資料シリーズ	No.43(2008.6) 「キャリア・コンサルティング研修の研究 プロジェクト研究 「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
100	6. 資料シリーズ	No.45(2008.8) 「ヨーロッパにおけるワークライフバランス」	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
101	6. 資料シリーズ	No.46(2008.8) 「諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2008」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 外国人雇用対策課(含 経済連携協定受入対策室)
102	6. 資料シリーズ	No.48(2008.9) 「新訂 職業名索引」	・新規施策の検討の参考資料として活用	職業能力開発局 能力開発課
103	6. 資料シリーズ	No.52(2009.2) 「高齢化社会における雇用政策:日本とフィンランドの比較研究」	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例があれば記入(問7)	回答部署
104	6. 資料シリーズ	No.53(2009.4) 『成果主義賃金制度の日韓比較』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 勤労生活課
105	6. 資料シリーズ	No.55(2009.6) 『企業外における個別労働紛争の予防・解決システム利用者の実態調査』	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房 地方課 労働紛争処理業務室
106	6. 資料シリーズ	No.57(2009.7) 『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態 仏・独・英・米4カ国比較調査』	『変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査』(今後発表予定)	職業能力開発局 総務課 基盤整備室
			『政策立案への参考(日本版NVQ)・国会答弁(2010年3月24日衆議院議員厚生労働委員会)』	職業能力開発局 能力評価課
107	6. 資料シリーズ	No.58(2009.7) 『アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 外国人雇用対策課(含 経済連携協定受入対策室)
108	6. 資料シリーズ	No.59(2009.9) 『ヨーロッパにおけるワークライフバランス 労働時間に関する制度の事例』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 企画課
109	6. 資料シリーズ	No.6(2005.8) 『労働力需給の推計 - 労働力需給モデル(2004年版)による将来推計 -』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
			『政策立案への参考(政府決定施策(新成長戦略)に係る目標値設定の際の参考)』	職業安定局 雇用開発課 若年者雇用対策室
110	6. 資料シリーズ	No.61(2009.10) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状 平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
			ニート対策の政策立案への参考とした。委託先団体を対象とした研修において説明資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
111	6. 資料シリーズ	No.62(2009.11) 『最低賃金制度に関する研究 低賃金労働者の状況』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 勤労生活課
112	6. 資料シリーズ	No.63(2010.1) 『欧米諸国における最低賃金制度 ドイツ・ベルギー・アメリカの動向』	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 勤労者生活部 勤労生活課
113	6. 資料シリーズ	No.66(2010.4) 『失業・労働力需給指標研究(総合的な労働力需給指標研究)』	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
114	6. 資料シリーズ	No.67(2010.4) 『政労使三者構成の政策検討に係る制度・慣行に関する調査 -ILO・仏・独・蘭・英・EU調査-』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
115	6. 資料シリーズ	No.68(2010.3) 『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』	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
116	7. 労働政策レポート	Vol.3(2005.3) 『「有償ボランティア」という働き方 - その考え方と実態 -』	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
117	8. 研究開発成果物	労働省編職業分類 ・政策立案・運用に幅広く使用される成果物	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
118	8. 研究開発成果物	総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
119	8. 研究開発成果物	高校生就職スタートブック ・就職を希望する高校生のための基礎知識	・施策を実施するために活用	職業安定局 雇用開発課 若年者雇用対策室
			業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
120	9. 内外の統計資料等	『データブック国際労働比較』	『海外情勢報告』の作成 各種情報提供資料	大臣官房 国際課 海外情報室(含 労働契約企画室)
			業務上の参考資料として活用した。	大臣官房 統計情報部 雇用統計課
			研究会資料(有期労働契約研究会)	労働基準局 総務課(含 労働契約企画室)
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
121	9. 内外の統計資料等	『ユースフル労働統計』	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房 統計情報部 雇用統計課
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 企画課
123	9. 内外の統計資料等	ホームページによる統計情報(「労働統計データベース」等)	『海外情勢報告』の作成 各種情報提供資料	大臣官房 国際課 海外情報室(含 労働契約企画室)
			ホームページによる統計情報(「労働統計データベース」等)	大臣官房 統計情報部 雇用統計課
			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含 介護労働対策室)

## 21年度外部評価機関委員一覧

## 総合評価諮問会議委員

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

## リサーチ・アドバイザー一部会委員

## (労働法関係)

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

## (労働経済関係)

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

## (経営・人事労務管理関係等)

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

## (社会学、教育社会学関係)

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

## (心理学関係)

木村 周	東京成徳大学大学院客員教授
南 隆男	慶應義塾大学名誉教授

(21年4月1日現在)

## 21年度 第2回リサーチ・アドバイザー部会 評価結果一覧

平成22年3月11日

形式	報告書	担当	外部評価担当・評価結果				外部評価結果
			外部評価担当	評価結果	外部評価担当	評価結果	
1 報告書 No.114	成人キャリア発達に関する調査研究—50代就業者が振り返るキャリア形成	下村 英雄	藤田 英典	S	岡本 英雄	A	S
2 ディスカッションペーパー10-01	個人請負就業の将来性—日米の子持ち既婚女性に注目して—	周 燕飛	樋口 美雄	A	古郡 鞆子	A	A
3 研究開発成果物	よりよい職業相談を行うために 困難場面への対応 (DVD教材、研修実施マニュアル)	西村 公子 榎野 潤	木村 周	S	小野公一(亜細亜大学教)	A	S

## 22年度 第1回リサーチ・アドバイザー部会 評価結果一覧

平成22年6月10日

形式	報告書	担当	外部評価担当・評価結果				外部評価結果
			外部評価担当	評価結果	外部評価担当	評価結果	
1 労働政策研究報告書	雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003→2007	浅尾 裕	守島 基博	A	上林 千恵子	B	A
2 労働政策研究報告書	ワーク・ライフ・バランス比較法研究(中間報告)	池添 宏邦	毛塚 勝利	A	山口 浩一郎	B	B
3 労働策研究報告書	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—	原 ひろみ	樋口 美雄	S	石田 浩	A	S
4 労働政策研究報告書	中小サービス業における人材育成・能力開発	藤本 真	藤村 博之	A	南 隆男	A	A
5 労働政策研究報告書	市町村における地域雇用戦略と雇用創出の取り組み	渡邊 博頭	中村 二郎	A	鈴木 宏昌	A	A
6 労働政策研究報告書	継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題	藤井 宏一	藤村 博之	A	鈴木 宏昌	A	A
7 労働政策研究報告書	我が国における職業に関する資格の分析—Web免許資格調査から—	西村 公子	藤田 英典	S	木村 周	A	S
8 労働政策研究報告書	女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める	池田 心豪	石田 浩	B	武石教授(法政大学)	B	B
9 労働政策研究報告書	個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び	濱口桂一郎	毛塚 勝利	S	山川教授(慶応大学)	A	A
10 労働政策研究報告書	人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可	小野 晶子	大橋 勇雄	A	岡本 英雄	A	A
11 労働政策レポート	労働市場のセーフティネット	濱口桂一郎	神代 和欣	A	八幡教授(法政大学)	B	A
12 労働政策レポート	派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査—派遣労働者16人の代表事例から—	奥田 栄二	山口 浩一郎	A	南 隆男	A	A
13 ディスカッションペーパー	仕事特性と個人特性から見たホワイトカラーの労働時間	小倉 一哉	大橋 勇雄	A	中村 二郎	A	A
14 ディスカッションペーパー	契約社員の職域と正社員化の実態	高橋 康二	守島 基博	A	上林 千恵子	B	A
15 ディスカッションペーパー	雇用ポートフォリオ・システムの規定要因—コールセンターを対象に—	前浦 穂高	藤田 英典	A	古郡 鞆子	A	A
16 ディスカッションペーパー	就業イメージ理解向上のためのキャリア形成支援プログラムの開発—キャリアシミュレーションゲーム	深町 珠由	岡本 英雄	A	本間教授(日本体育大)	A	A
17 研究開発成果物	VRTカードの開発と活用	室山 晴美	木村 周	A	川崎教授(関西大学)	A	A

(敬称略)

\* 評価結果は5段階(S最優秀 A優秀 B普通 C要努力 Dレベル不足)

## 21年度有識者アンケート結果

平成22年4月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

# 平成21年度独立行政法人 労働政策研究・研修機構に関する 評価アンケート調査実施概要

## 1. 調査目的

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

## 2. 調査実施日

- ・ 調査票発送：平成22年2月26日（金）
- ・ 調査票締切：平成22年3月19日（金）

## 3. 調査対象（ ）内は昨年度

- ・ 学識経験者：947名（996名）
- ・ 地方行政官：282名（282名）
- ・ 労使関係者：475名（480名）
- 合 計：1,704名（1,758名）

## 4. 回収率

625件（回収率：36.7%） \*昨年度651件（回収率：37.0%）

## 5. 委託先

株式会社アクロス

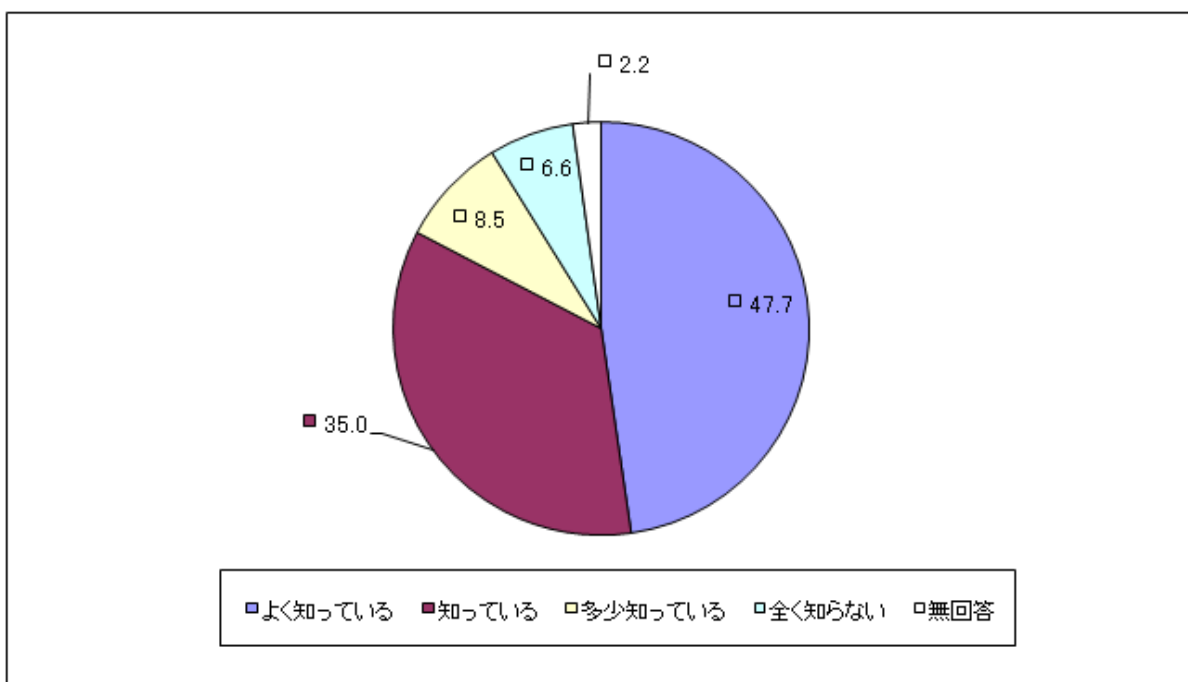
## 6. 結果

### 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）625人中 認知率82.7% \*昨年度 78.0% （%）



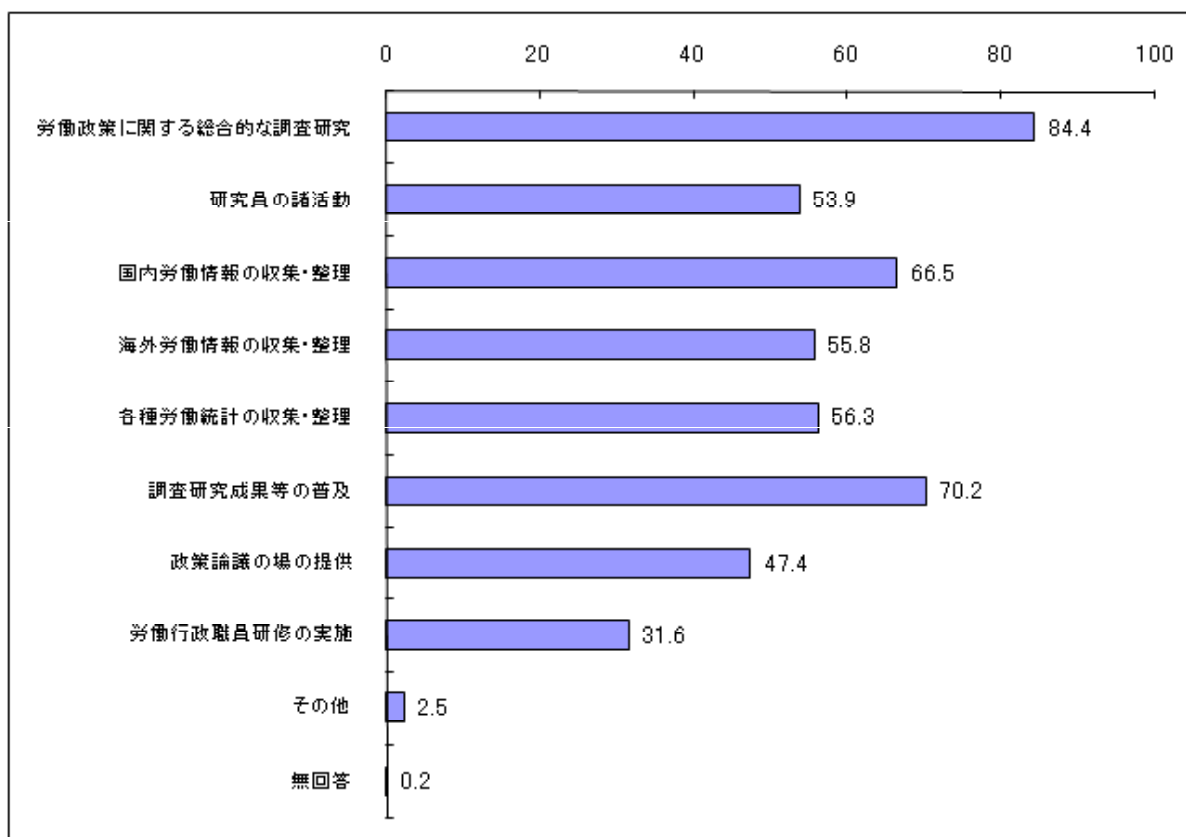
件数	よく知っている	知っている	多少知っている	全く知らない	無回答
625	298	219	53	41	14
100.0	47.7	35.0	8.5	6.6	2.2



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

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

(%)



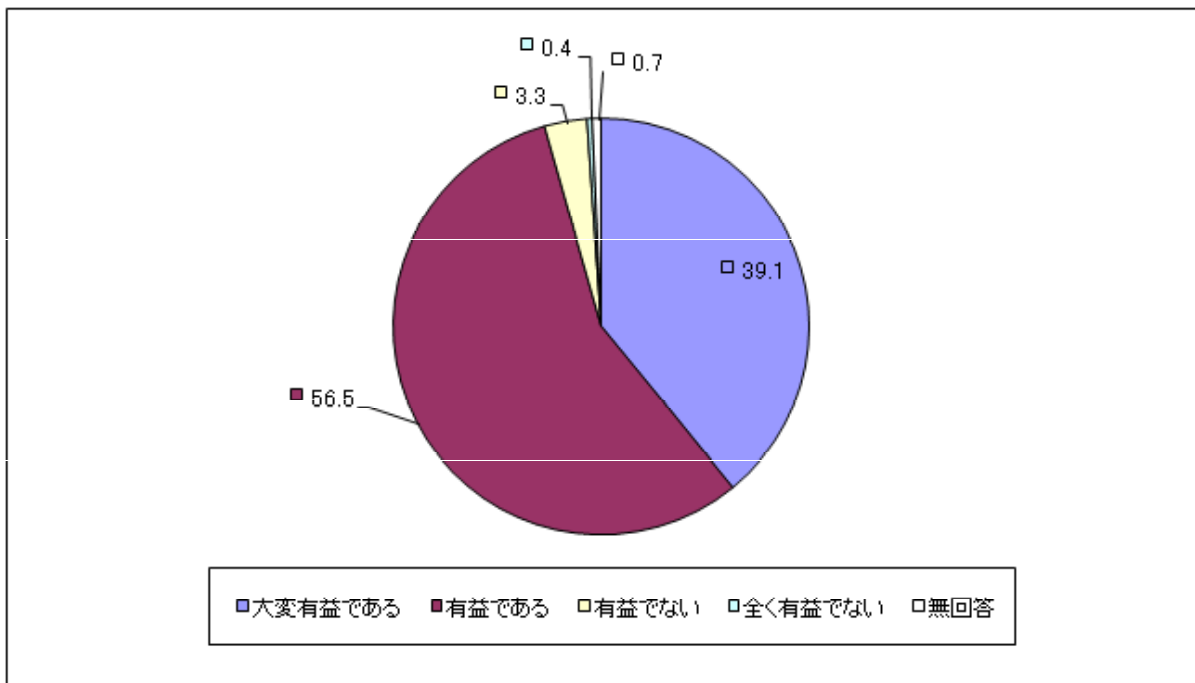
件数	労働政策に関する総合的な調査研究	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・整理	海外労働情報の収集・整理	各種労働統計の収集・整理	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
570	481	307	379	318	321	400	270	180	14	1
100.0	84.4	53.9	66.5	55.8	56.3	70.2	47.4	31.6	2.5	0.2

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) 570人中 有益率95.6% \*昨年度 94.9% (%)



件数	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
570	223	322	19	2	4
100.0	39.1	56.5	3.3	0.4	0.7

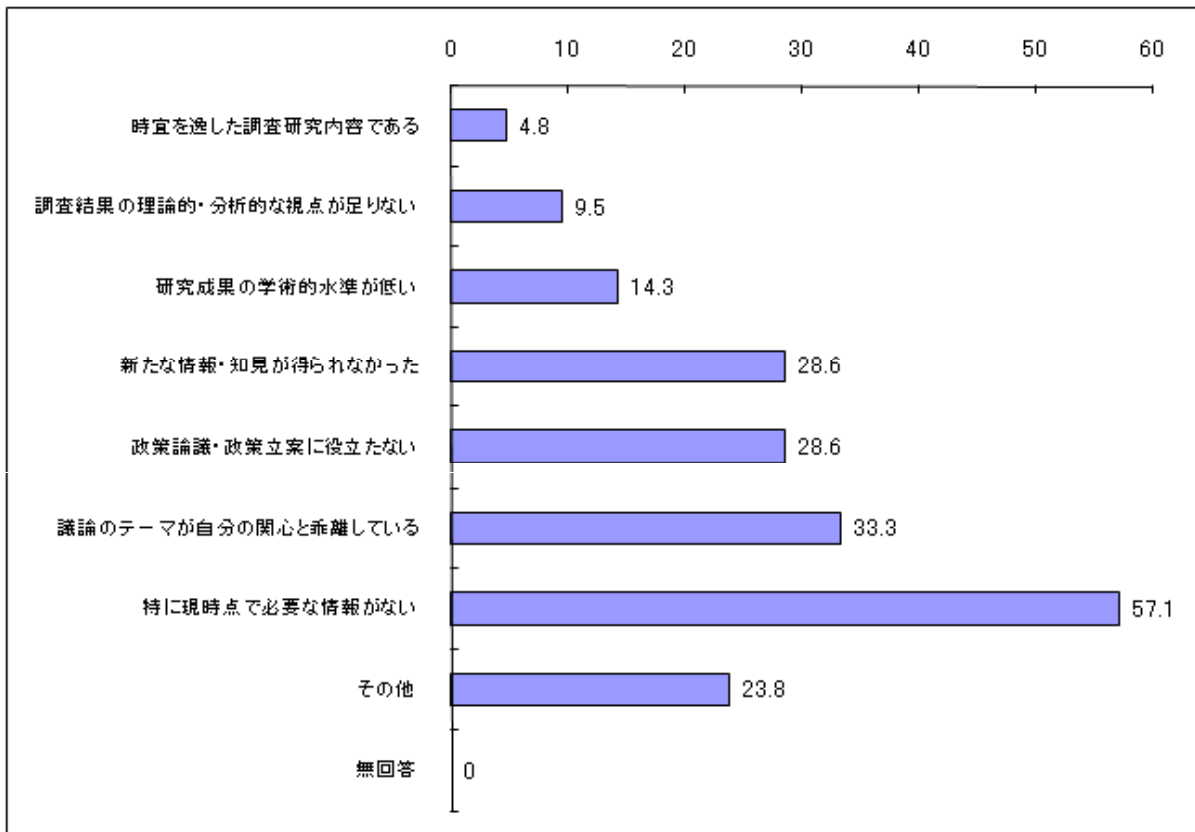


機構活動を有益でないと判断した理由

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

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

(%)

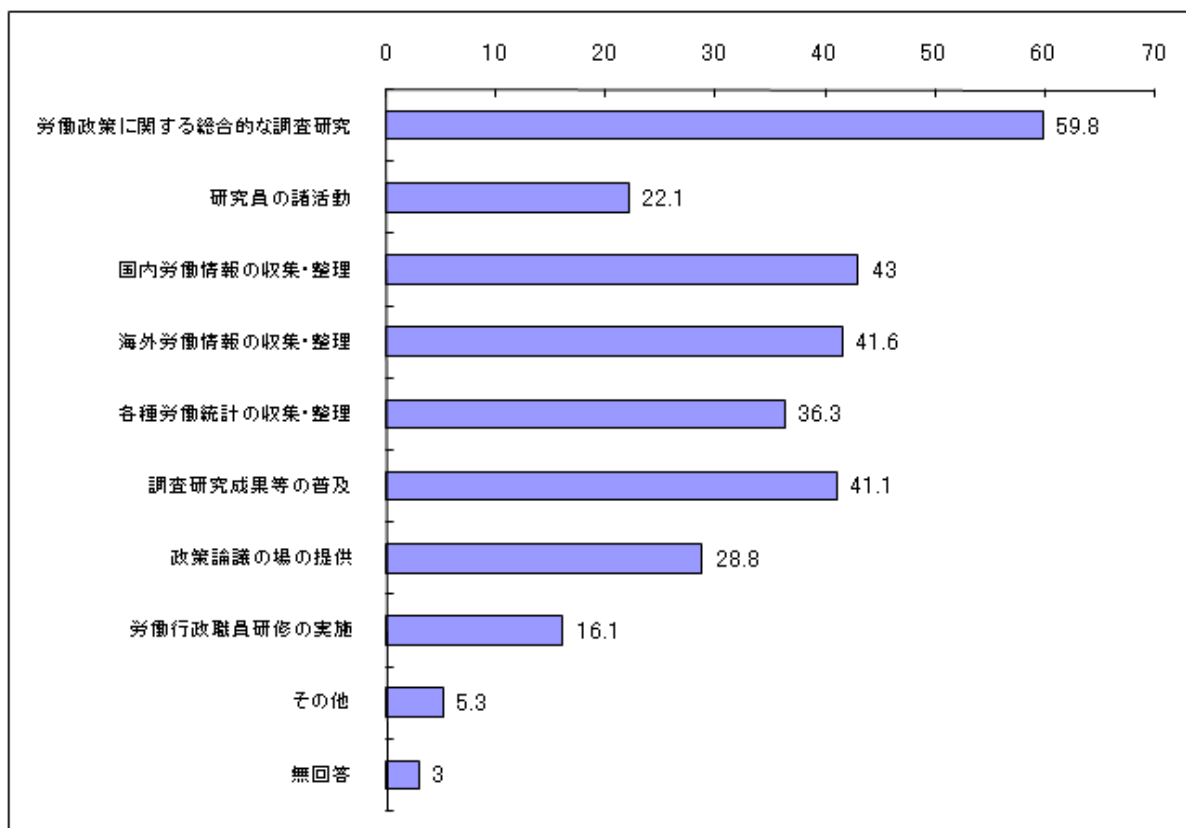


件数	時宜を逸した調査研究内容である	分析的な視点が足りない	調査結果の理論的・分析的な視点が足りない	研究成果の学術的水準が低い	新たな情報・知見が得られなかった	政策論議・政策立案に役立たない	議論のテーマと乖離している	特に現時点で必要な情報がない	その他	無回答
21	1	2	3	6	6	7	12	5		-
100.0	4.8	9.5	14.3	28.6	28.6	33.3	57.1	23.8		-

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

(%)



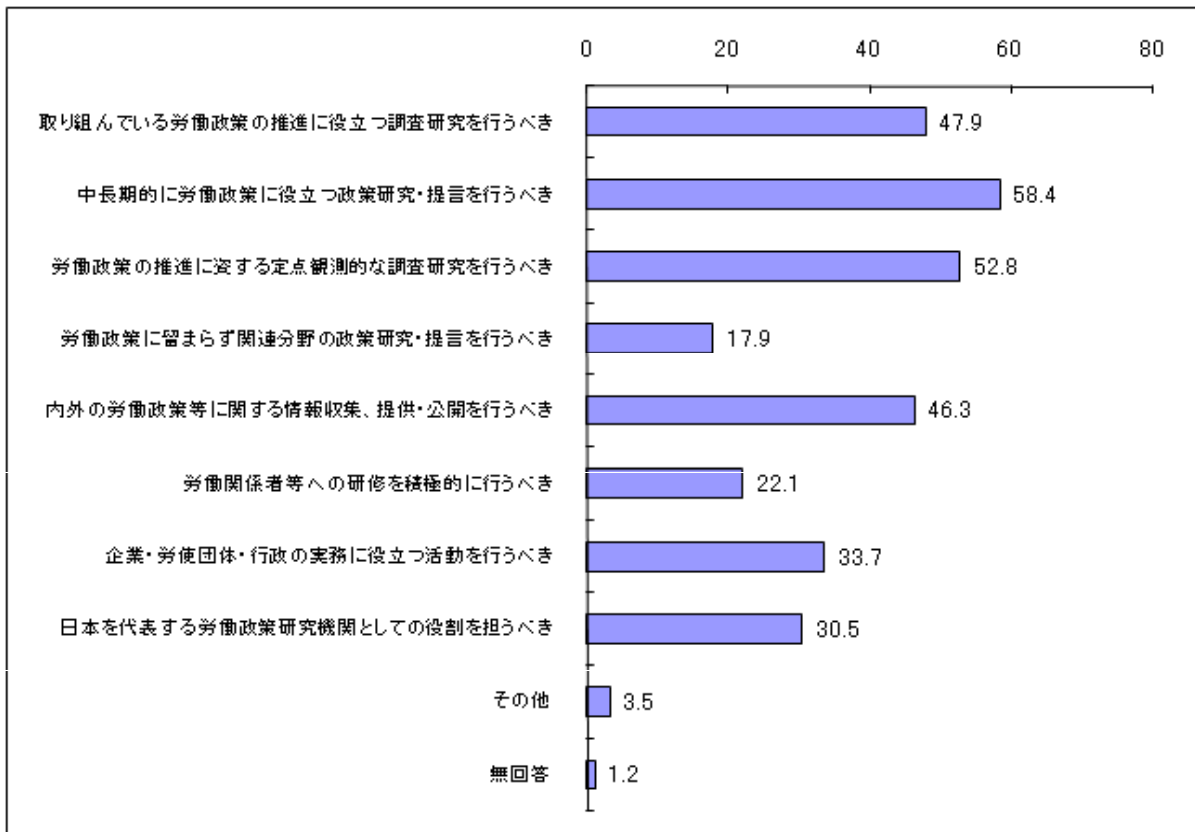
件数	労働政策に関する総合的な調査研究	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・整理	海外労働情報の収集・整理	各種労働統計の収集・整理	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
570	341	126	245	237	207	234	164	92	30	17
100.0	59.8	22.1	43.0	41.6	36.3	41.1	28.8	16.1	5.3	3.0

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 ( )

(%)



件数	調査研究の推進に役立つべき	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	中長期的に労働政策に役立つ政策研究・提言を行うべき	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	労働政策の推進に資する定点観測的な調査研究を行うべき	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	内外の労働政策等に関する情報収集、提供・公開を行うべき	労働関係者等への研修を積極的に行うべき	企業・労使団体・行政の実務に役立つ活動を行うべき	日本を代表する労働政策研究機関としての役割を担うべき	その他	無回答
570	273	333	301	102	264	126	192	174	20	7		
100.0	47.9	58.4	52.8	17.9	46.3	22.1	33.7	30.5	3.5	1.2		

## 機構の事業活動に対する意見等

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

別紙参照

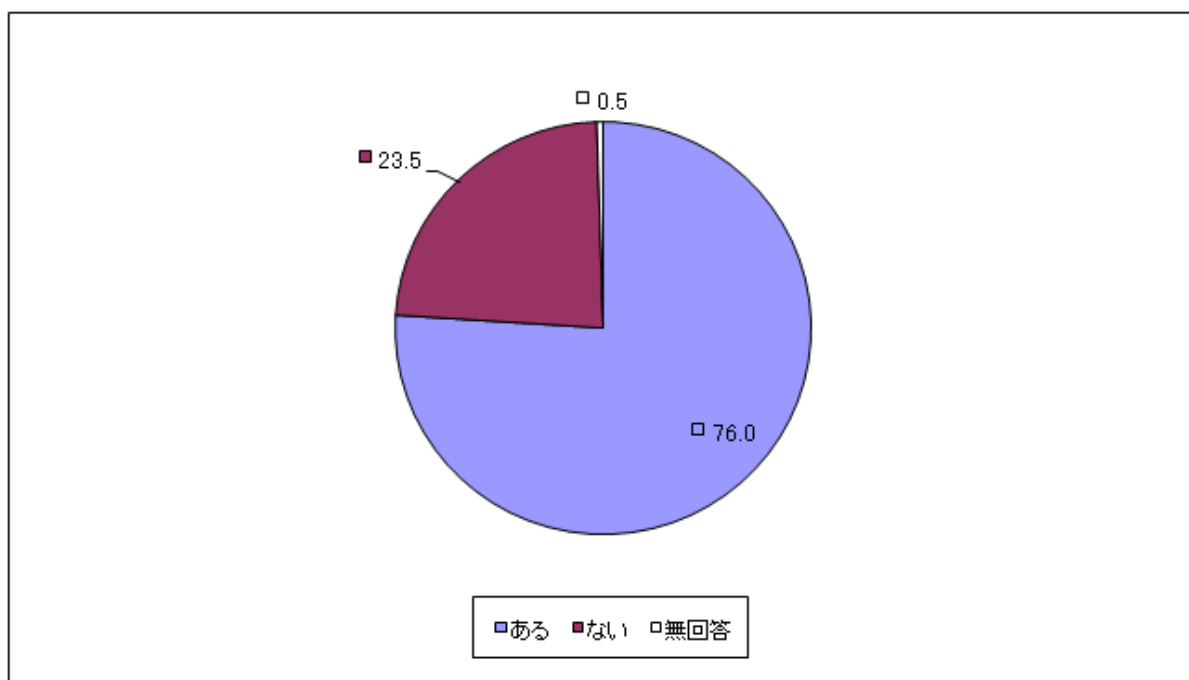
### < 当機構の各種活動について >

調査研究成果物について

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

1. ある
2. ない 問13へ

(認知率) 570中 認知率76.0% \*昨年度 73.1% (%)

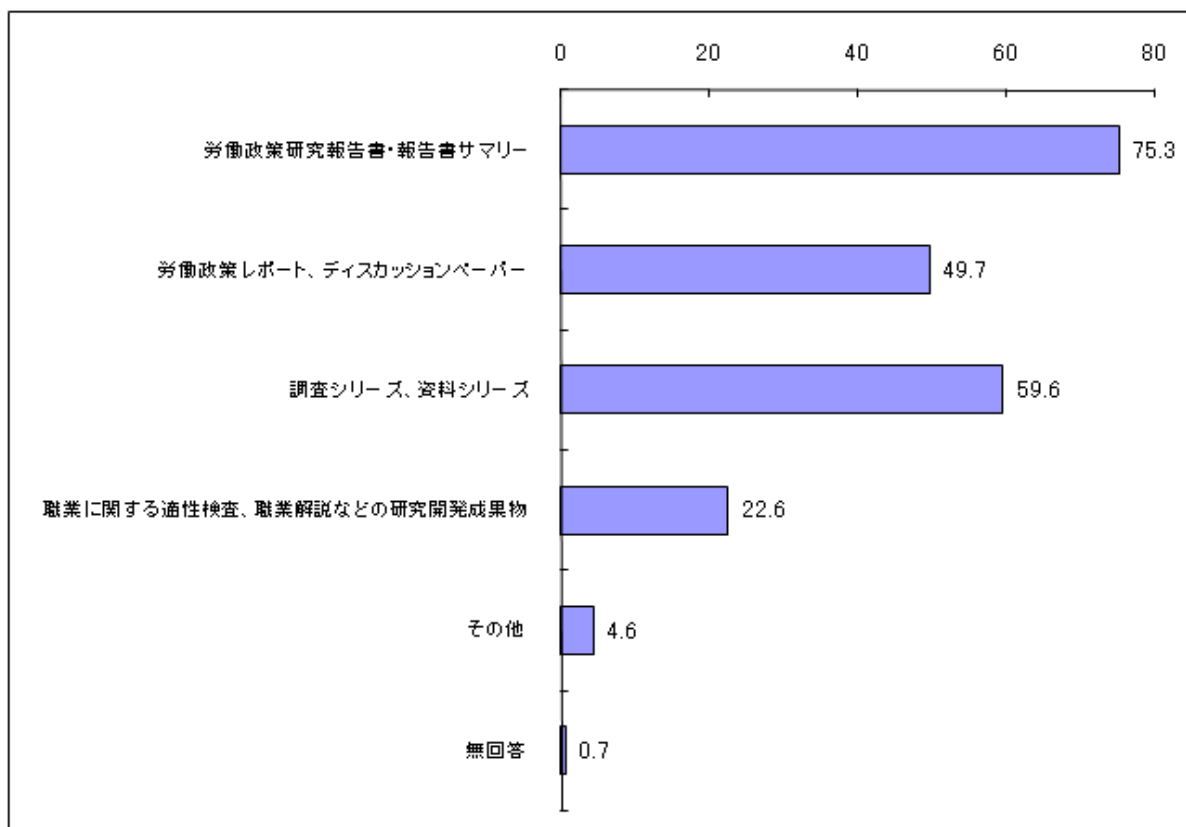


件数	ある	ない	無回答
570	433	134	3
100.0	76.0	23.5	0.5

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

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

(%)



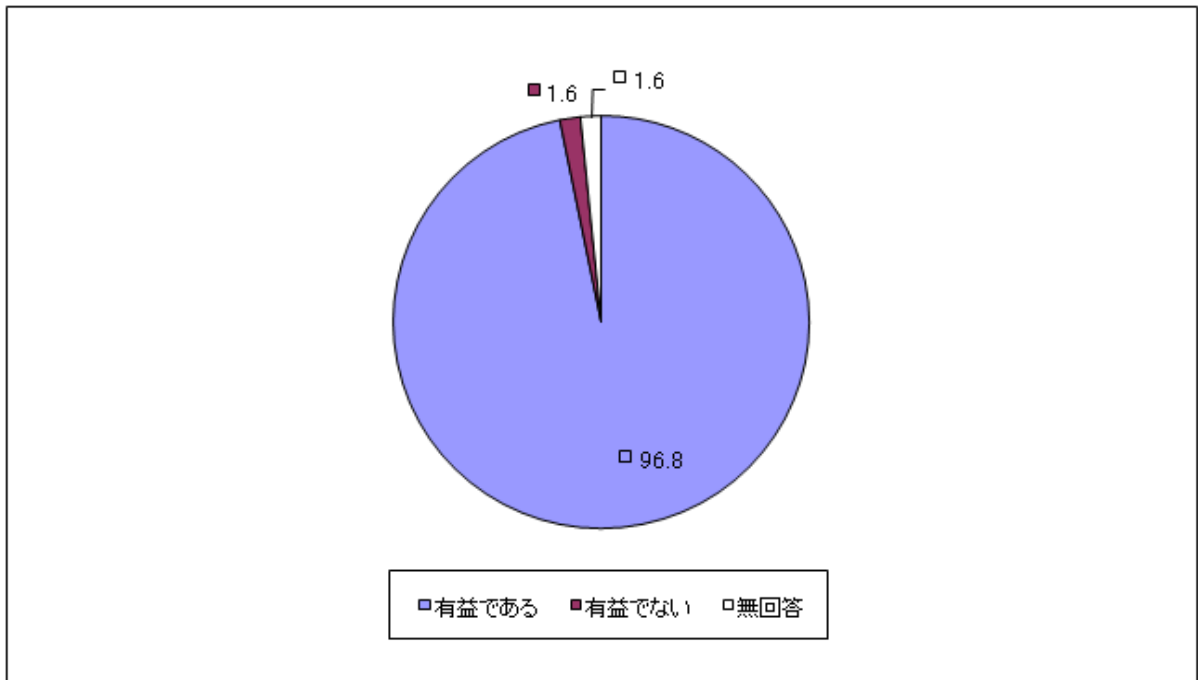
件数	労働政策研究報告書・報告書サマリー	労働政策レポート、ディスカッションペーパー	調査シリーズ、資料シリーズ	職業に関する適性検査、職業解説などの研究開発成果物	その他	無回答
499	326	215	258	98	20	3
100.0	75.3	49.7	59.6	22.6	4.6	0.7



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) 433人中 有益率96.8% \*昨年度 97.0% (%)



件数	有益である	有益でない	無回答
433	419	7	7
100.0	96.8	1.6	1.6

問12 問11でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

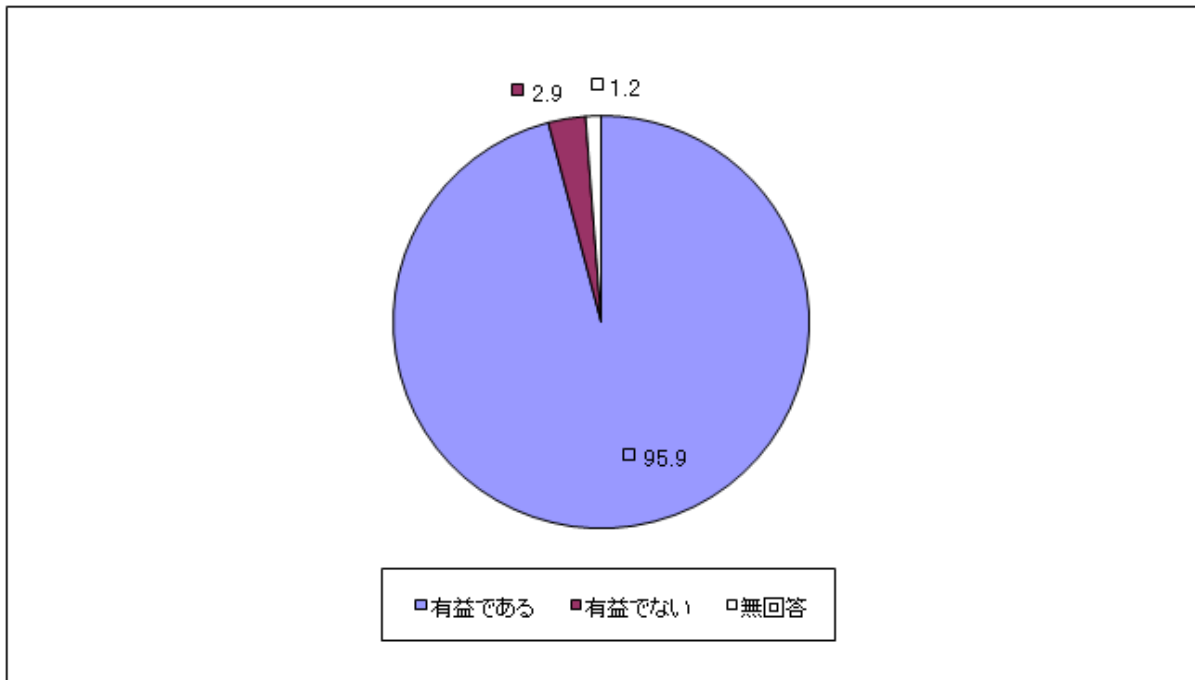
別紙参照



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) 241人中 有益率95.9% \*昨年度 98.2% (%)



件数	有益である	有益でない	無回答
241	231	7	3
100.0	95.9	2.9	1.2

問15 問14でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

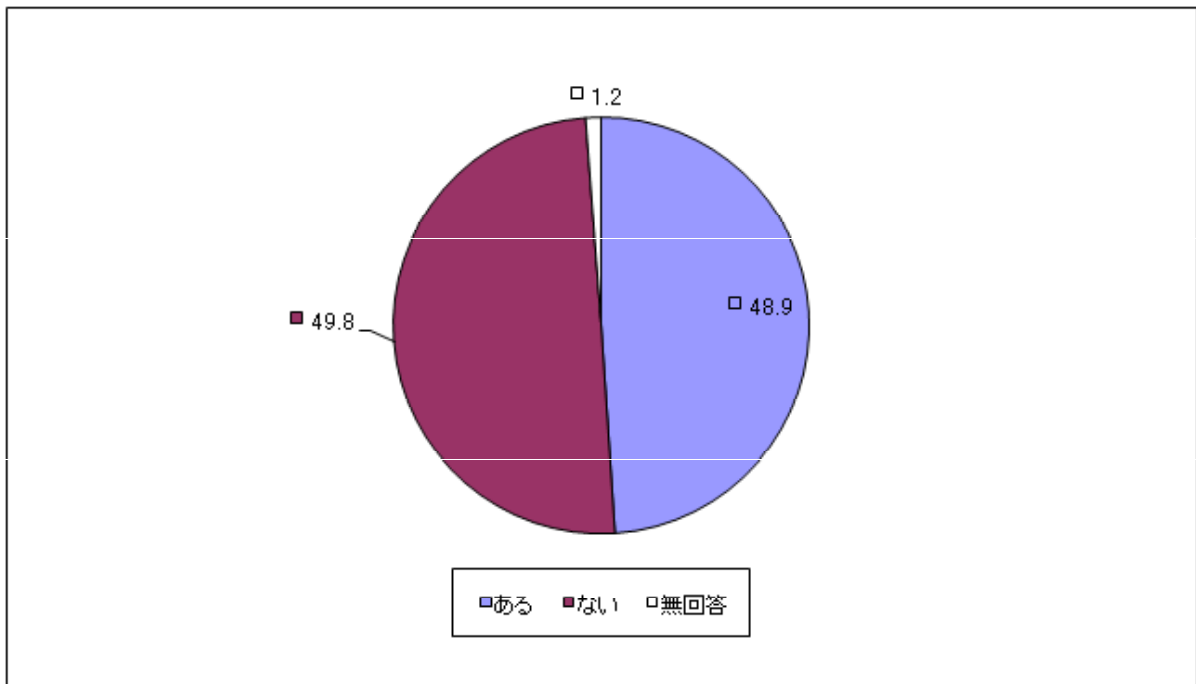
別紙参照

月刊情報誌『ビジネス・レーパー・トレンド』について

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

- 1. ある
- 2. ない      問19へ

(認知率) 570人中 認知率48.9%      \*昨年度 45.3%      (%)

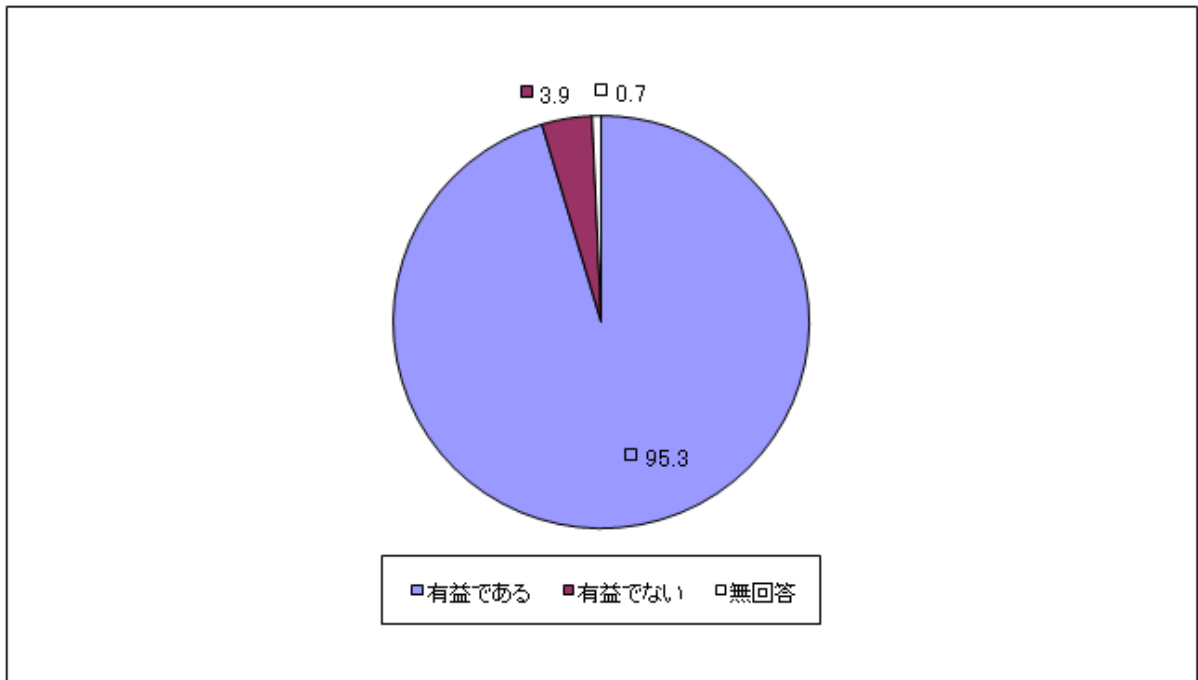


件数	ある	ない	無回答
570	279	284	7
100.0	48.9	49.8	1.2

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

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 279人中 有益率95.3% \*昨年度 96.3% (%)



件数	有益である	有益でない	無回答
279	266	11	2
100.0	95.3	3.9	0.7

問18 問17でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

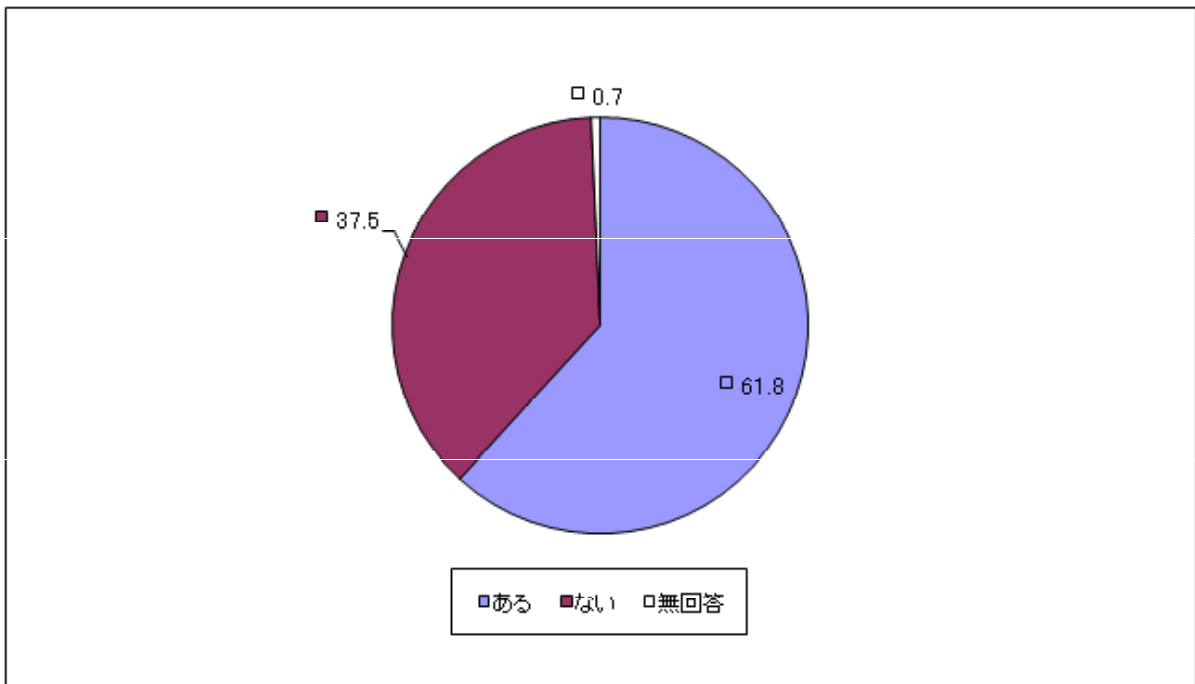
別紙参照

月刊誌『日本労働研究雑誌』について

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

1. ある
2. ない      問22へ

(認知率) 570人中 認知率61.8%      \*昨年度 62.1%      (%)

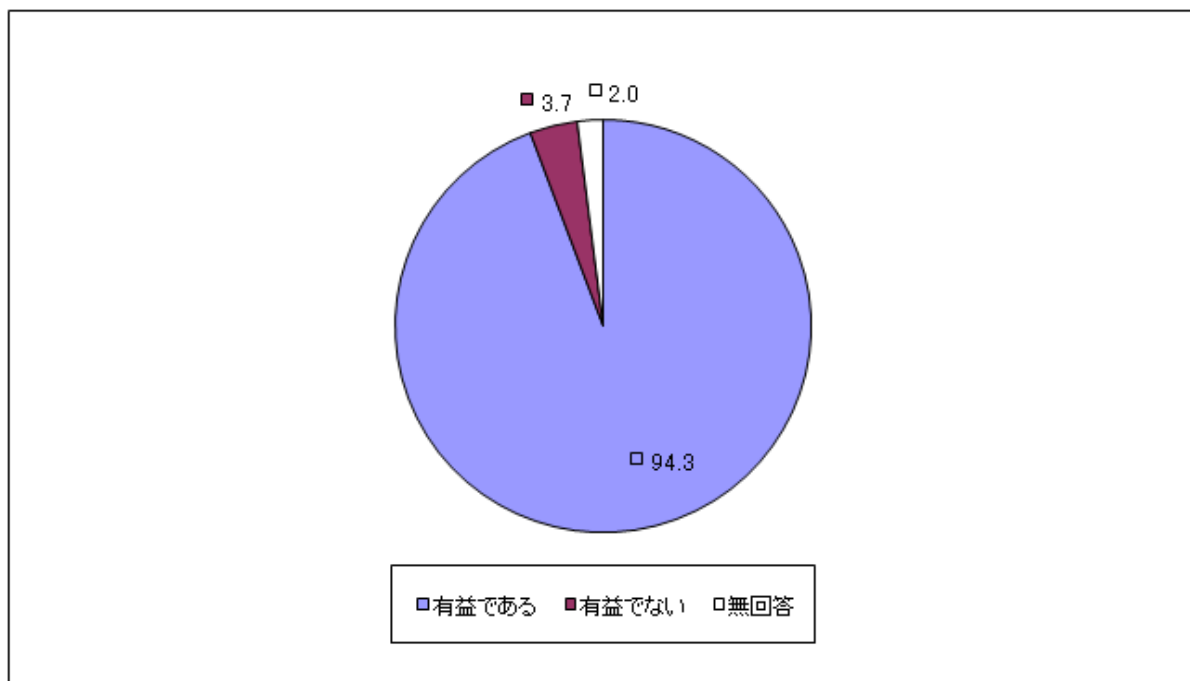


件数	ある	ない	無回答
570	352	214	4
100.0	61.8	37.5	0.7

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) 352人中 有益率94.3% \*昨年度 92.4% (%)



件数	有益である	有益でない	無回答
352	332	13	7
100.0	94.3	3.7	2.0

問21 問20でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

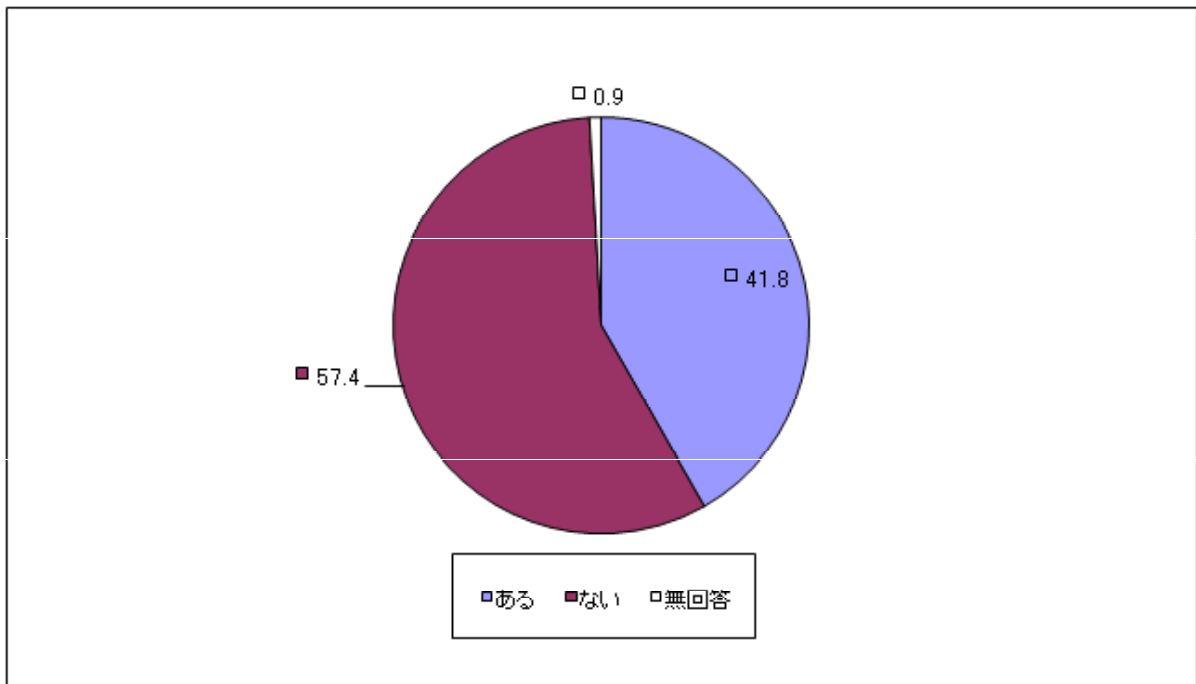
別紙参照

統計情報誌『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』について

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

1. ある
2. ない 問25へ

(認知率) 570人中 認知率41.8% \*昨年度 41.3% (%)



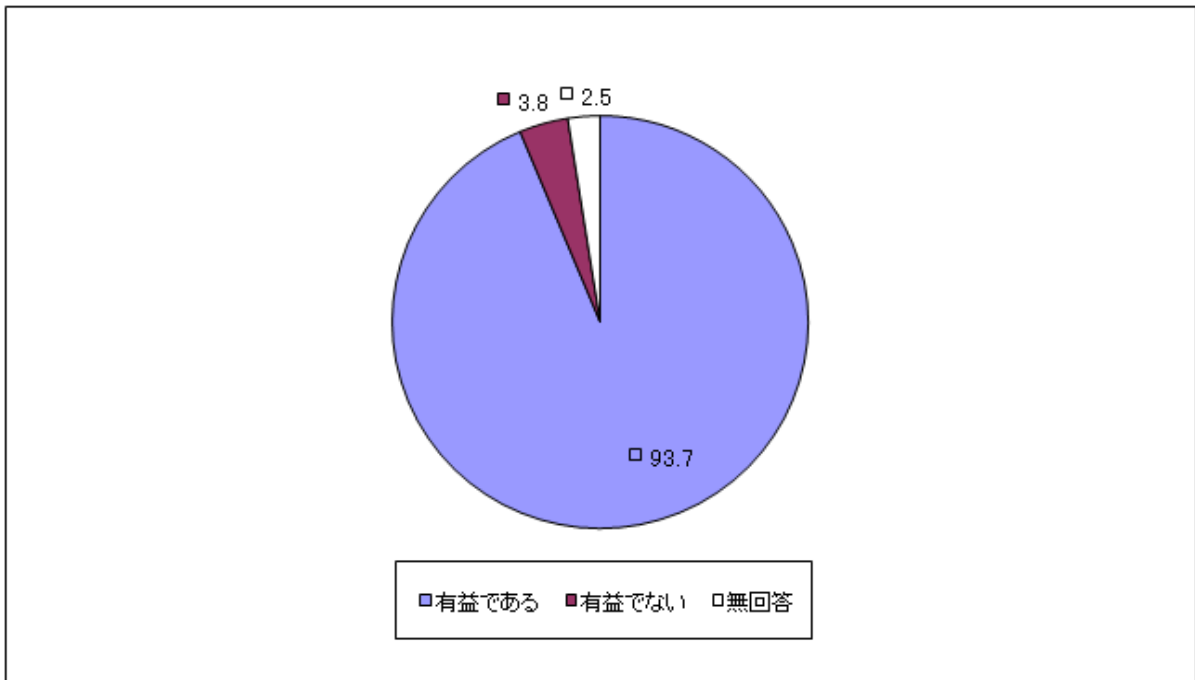
件数	ある	ない	無回答
570	238	327	5
100.0	41.8	57.4	0.9



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

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 238人中 有益率93.7% \*昨年度 96.7% (%)



件数	有益である	有益でない	無回答
238	223	9	6
100.0	93.7	3.8	2.5

問24 問23でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

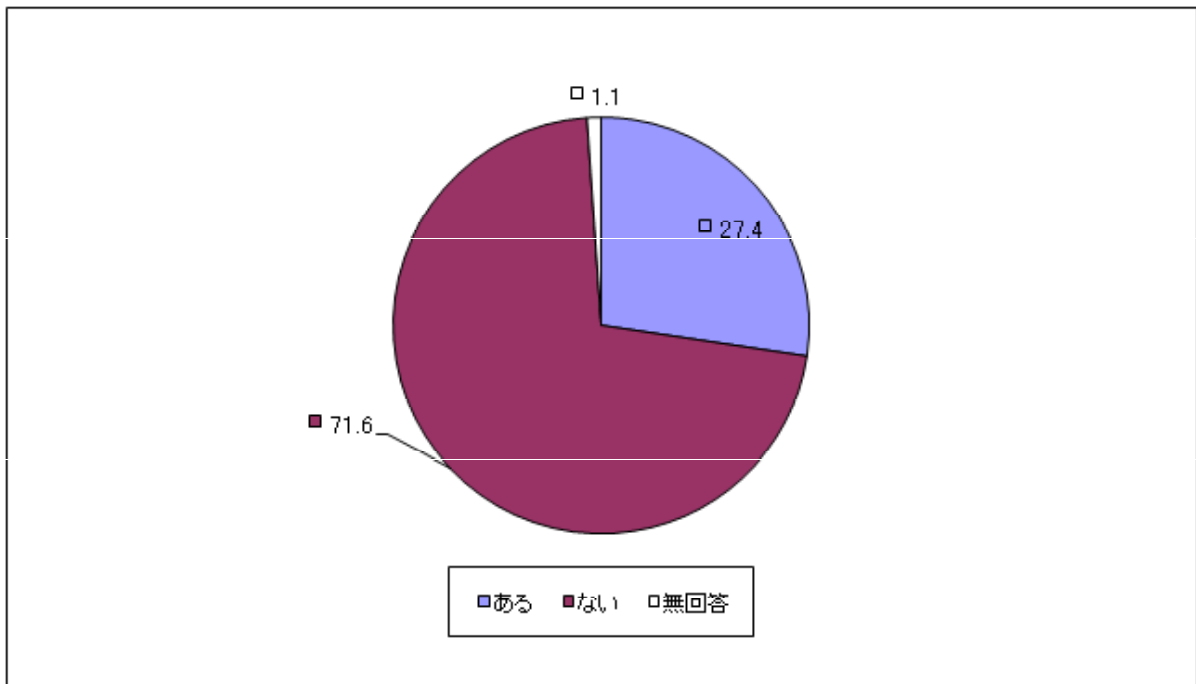
別紙参照

労働政策フォーラム等について

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

1. ある
2. ない 問28へ

(認知率) 570人中 認知率 27.4% \*昨年度 26.9% (%)

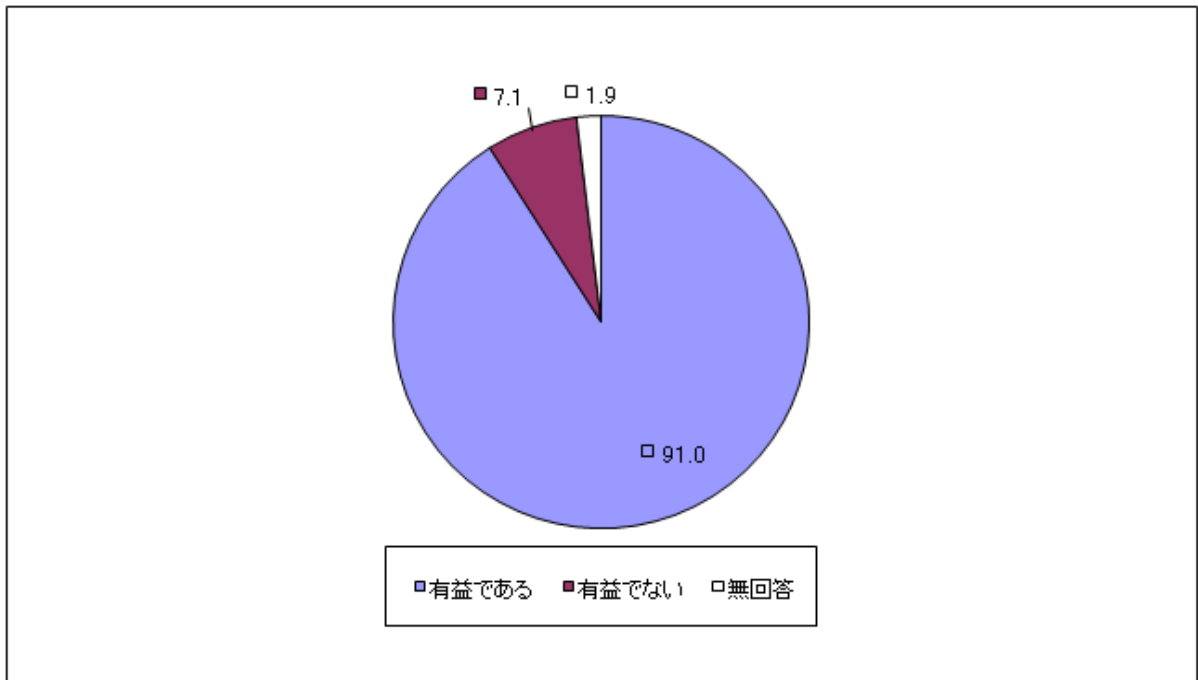


件数	ある	ない	無回答
570	156	408	6
100.0	27.4	71.6	1.1

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) 156人中 有益率91.0% \*昨年度 95.6% (%)



件数	有益である	有益でない	無回答
156	142	11	3
100.0	91.0	7.1	1.9

問27 問26でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

別紙参照

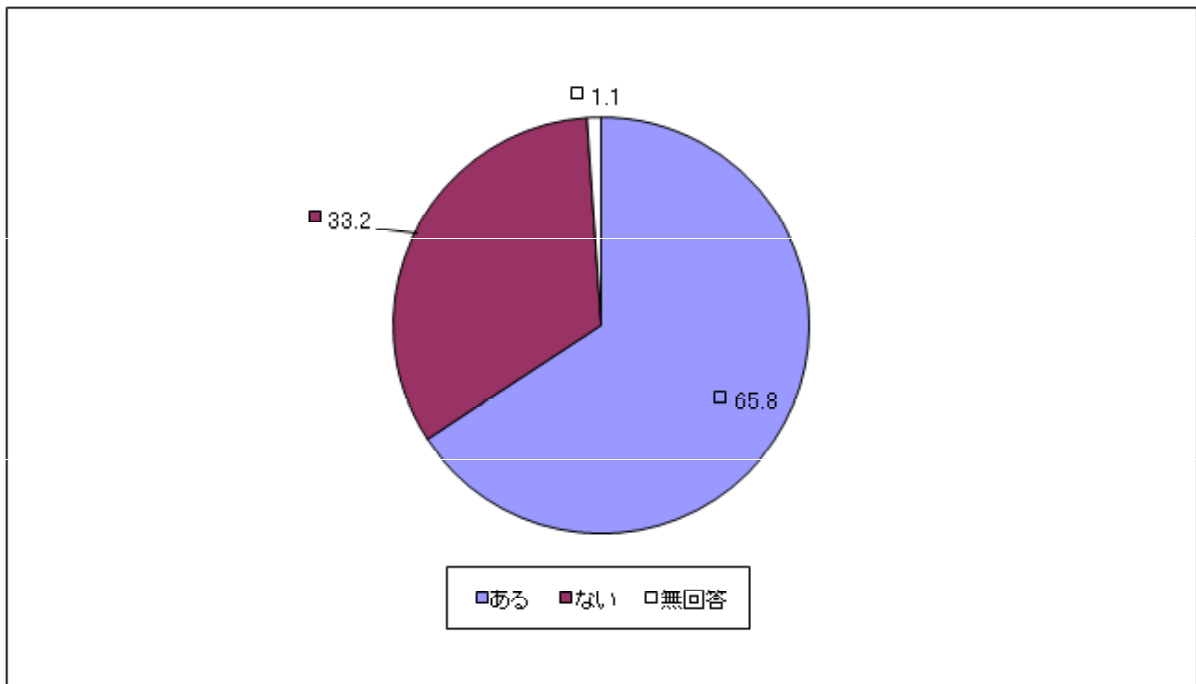
機構のホームページについて

問28 機構のホームページ（<http://www.jil.go.jp/>）を利用されたことがありますか。

あてはまる番号に一つだけ を付けて下さい。

1. ある
2. ない      問32へ

（認知率）570人中 認知率65.8%      \*昨年度 62.1%      （%）

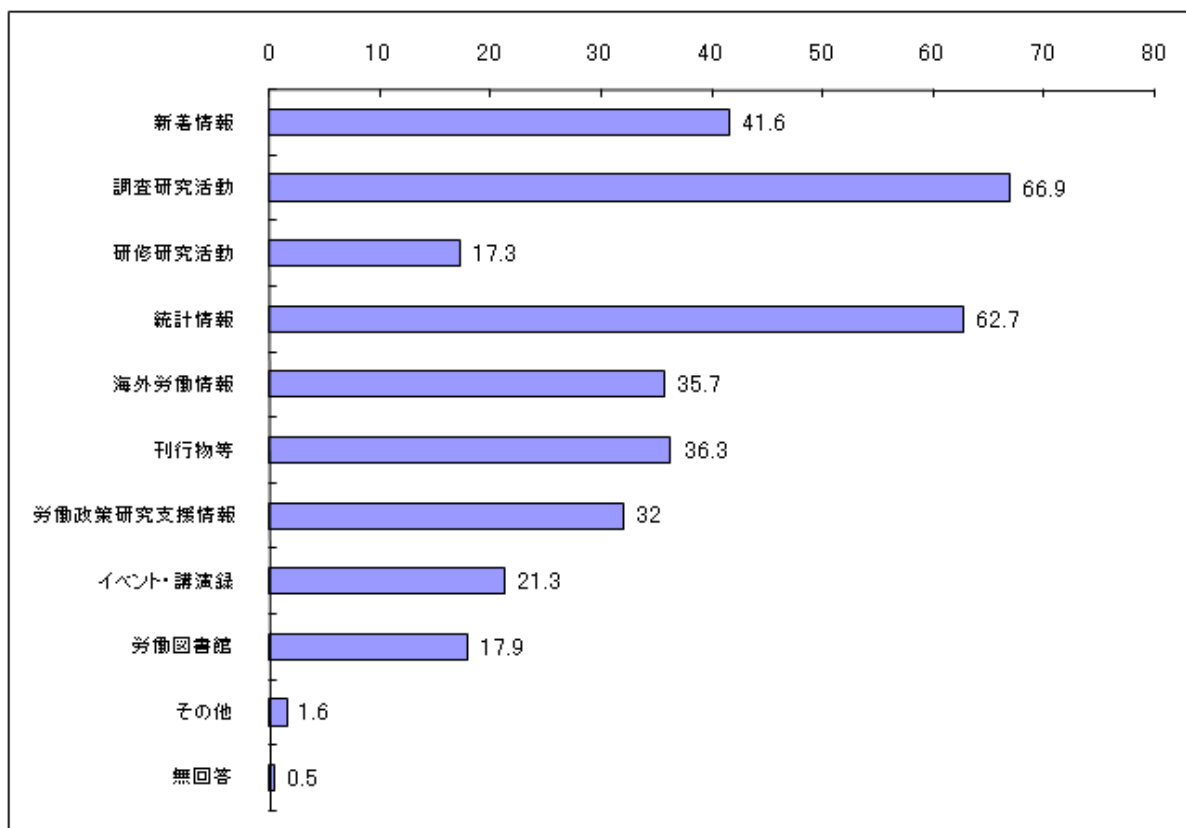


件数	ある	ない	無回答
570	375	189	6
100.0	65.8	33.2	1.1

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

1. 新着情報（What's New）
2. 調査研究活動（研究成果、研究テーマなど）
3. 研修研究活動（キャリアマトリックス、ガイダンス・サポーターなど）
4. 統計情報（労働統計データ、国際比較統計など）
5. 海外労働情報（各国労働事情、海外統計情報など）
6. 刊行物等（『ビジネス・レバートレンド』、『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（ ）

(%)

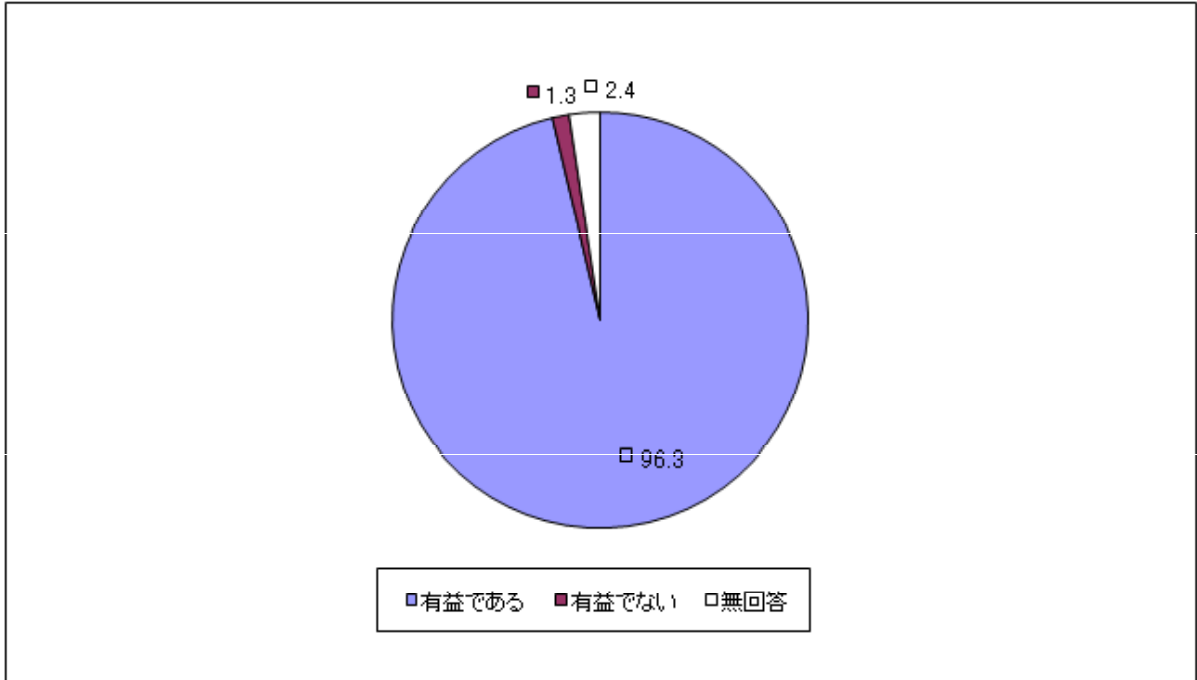


件数	新着情報	調査研究活動	研修研究活動	統計情報	海外労働情報	刊行物等	労働政策研究支援情報	イベント・講演録	労働図書館	その他	無回答
375	156	251	65	235	134	136	120	80	67	6	2
100.0	41.6	66.9	17.3	62.7	35.7	36.3	32.0	21.3	17.9	1.6	0.5

問30 その情報は有益ですか。あてはまる番号に一つだけ を付けて下さい。

1. 有益である
2. 有益でない

( 有益率 ) 375人中 有益率96.3% \*昨年度 96.7% (%)



件数	有益である	有益でない	無回答
375	361	5	9
100.0	96.3	1.3	2.4

問31 問30でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

別紙参照



各設問のその他記述、自由記述

### < 機構の事業活動全般について >

知っている機構の活動内容

問2 機構のどのような活動をご存知ですか。

9. その他( )

- ・メールマガジン労働情報 (3人)
- ・東京労働大学 (2人)
- ・研究員の学会活動
- ・労働関係法規集
- ・海外向け日本の労働事情を映像で伝える広報活動。
- ・図書館の開放
- ・本「独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) に関する評価アンケート」調査の実施 (によって)
- ・名称程度

機構活動を有益と判断した理由

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

9. その他( )

- ・研究者の研究成果発表の場の提供を公開していること。
- ・国際会議やフォーラムでの情報提供。
- ・外国を含めて労働統計が比較的容易に得られること。
- ・日本労働研究雑誌など、優れた論文、研究成果の発表の場としてほぼ唯一の存在である。
- ・労働行政職員の貴重な研修機関である。
- ・研修を通じ労働行政職員の能力向上に寄与している。
- ・先駆的な研究・調査を行っている。
- ・「労働研究雑誌」に掲載される論文が大変役に立つ。
- ・他に、この様な組織があまりない。
- ・研究者の研究成果発表の場の提供を公開していること。
- ・労働市場の現実についてアプローチが不足。良く言えば「学者的」。(「有益」という回答での自由記述であるが内容的には否定的)



## 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( )

- ・厚労省の役人の天下り組織であり、人件費の無駄が多すぎる。総人件費に見合う成果がないこと。
- ・自分の職業と直接結びつかない調査研究であるため、有益である否かの判断はできない。
- ・政策批判のない政策研究は無用である。
- ・ふれる機会が少ない。
- ・よく知りません。

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( )

<社会へのアピール・広報に関するご意見>

- ・PRに力を入れるべき。
- ・すべての経営者（とくに零細業者）に向けた広報活動。
- ・世間一般への広報。
- ・PRに力を入れるべき（機構の認知度が低い）。

<その他>

- ・産業別労働情報や統計分析結果についての専門誌等の企画。
- ・調査結果の一般公開。
- ・労働を中心とする厚生労働行政の施策に対するタイムリーな政策評価。
- ・歴史研究、あまり現実問題にこだわることはない。
- ・大変優秀な専門家の集団で十分。
- ・日本の労働組合の組織状況と活動状況。
- ・労働判例の詳報。
- ・①労働者の介入を一切廃すること。②まともな研究員を雇用委嘱すること。③ふつうの労働者に無縁の研究雑誌は廃刊とすること。
- ・各国労働関連の諸変数へのグローバリゼーションの影響およびその国際比較。
- ・企業の実務担当者を対象とした情報提供または研修機会の提供。
- ・政策提言、労組との協働。
- ・海外労働情報について、アジア諸国に関する情報を厚くしてほしい。
- ・労働法教育、通信教育。

- ・労働行政以外の行政職員の研修。
- ・もっと早く調査や分析結果を公開して欲しい。
- ・実務的視点での調査と研究。
- ・市民への労働知識の普及。
- ・より実践的な研修内容の充実。
- ・社会に有益な研究の拡大。
- ・現場の実態により則した研究・研究成果の地方への展開。
- ・実効性のアピール。
- ・労働を中心とする厚生労働行政の施策に対するタイムリーな政策評価。
- ・地域開催
- ・(選択肢の) 1～8に中入っていないが重要問題が沢山ある。たとえば、経営参加(労働者の取締役会、重役会への参加)、従業員持株制度など。
- ・なし、興味がない。

#### 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( )

- ・労働政策への批判なくして新規の政策研究はあり得ない。
- ・労働安全衛生教育や職業教育を小学・中学・高校・大学で行う"出前講義"をする、あるいはカリキュラム作成に寄与する。
- ・労働問題の大衆化のためのメディアの新しい利用法の開拓、(テレビ、マンガ etc)。
- ・調査不能な部分をどう考えるかが重要。
- ・労働政策の内容がマンネリ化していて新しい重要問題が欠落している。
- ・国内および国際統計の充実。
- ・同じ対象(企業・人等)を長い年月にわたって調査するパネルデータの収集。
- ・労使の主張・運動・その資料の紹介、その相互批判。
- ・女性の就労に関する継続的な調査とこれまでの年次的変化の資料提供。
- ・学生や生徒に対する教育的役割。たとえば、彼らの教材の作成・提供、研究実践の場(機会)の提供など。
- ・労働大学校の充実。
- ・自身での活動ではなく、パトロンとして学者などに研究を委託・補助する。
- ・都道府県別の調査・研究。
- ・特に選択肢「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)が大事です。
- ・労働基準監督署等の職員に今後の行政機構のあり方などのヒアリングを幅広く実施していただけると嬉しいです。
- ・特に期待しない。これまでの機構の取り組みは実態の分析が主であって、さしたる意義はない。

- ・機構の成果を私達は取捨選択するだけであって、特に「何に」という考えはない。
- ・なし、興味がない。

## 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。

#### <研究のスタンスに関するご意見>

- ・経済的先進諸国のなかで、日本の学働者が個別企業内で置かれている経営側への従属状態は特別に深い。協力を求める研究者のステレオタイプ化、発言を求める<労働側>の連合への特化を脱してほしい。
- ・厚労省の役人の天下りをやめて、組織再編すべき。
- ・厚生労働省の監督下にあるため、一面では、政策ニーズに対して敏感であるという長所はあるが、他面では、行政の意向に沿わない特集を行って、行政から批判を受けるのを恐れているのではないか。最もおこなっているのは、行政の施策に対するタイムリーな評価であるが、そのための調査・研究が十分とは思えない。また、各研究員が、個人的見解と断わって、はっきりと意見表明できる風土があってもいいのではないか。また、外部の研究者との共著や共働で作業がすすむものもあるのに、十分に活用しているとは思えない。行政の意向が強すぎると信頼をかえって失うかもしれない。

#### <研究テーマに関するご要望>

- ・賃金は次世代の労働力を育てる資源の役割を果たすという視点が今の日本に欠けている—そういう視点に立ったときどんな議論が生まれるかが検討されたい。
- ・よく分かりませんが、多分有益な事業を実施しておられるはずですので、その成果を我々社会保険労務士にも目に留まるようにしてほしいと存じます。ピントがはずれているかもしれませんが、年金の制度設計、後期高齢者医療制度、製造業派遣労働者問題、等々今後どうするのか検討中のことと推察しますが現場に居る我々の意見も聴いてほしいと思っております。
- ・現在、若年労働者の雇用機会が失われつつあることが課題となっている。今後、人口構造の変化や国際環境の急変に伴い、労働は関連分野から多角的に取り組むべきテーマとなるであろう。従来の枠組からの議論に加えて、学際的に研究を進め、本テーマの学問を広く扱う基盤になることを期待する。
- ・雇用流動化、非正規雇用の増大など、雇用・労働を取り巻く状況は大きく変貌する中で、とりわけ雇用をめぐる調査・研究は益々重要になっている。とくに、国際視野からの取り組みを期待したい。
- ・期待していない。
- ・労働政策に対する批判的調査、研究を重視すべき。例えば、労働者派遣事業法の改正の累積の効果は、今回のようなワーキングプアの大量発生を十分予測し得たから

である。

- ・日本の労働界におけるジェンダー格差は深刻です（世界に比べても）。労働者の貧困、ジェンダー格差の問題に取り組んでいくことも重要だと思います。充実を望みます。
- ・若年者雇用問題について、積極的に検討してもらいたい。
- ・福利厚生に関することに関する調査、研究。
- ・人材育成の分野に関連して、人事研修等の効果を明確化する方法・手段についての研究を進めて頂きたい。

#### <社会へのアピール・広報に関するご意見>

- ・貴団体の事業活動がもっと「見える」工夫をして欲しい。
- ・構造改革期における労働関連諸変数の役割の重要性をメディアなどにより具体的に分かりやすく大衆常識になるようにすることが望ましい。
- ・研究員の諸活動（新聞、雑誌等への寄稿）についてもっと活発に行なうべきかと思えます。時事的なものはPRするなど。
- ・活動に関する世間への広報を工夫して、もっと広く活動が知られるようにすべき。そのためにも、大学はじめ他機関とのコラボを積極的に推進すべき。
- ・全体にアピール度が低いのでは？
- ・もう少し一般向けにも、さまざまな媒体を使って情報発信してほしい。せっかくの有益な成果の利用が一部に限られるのは、勿体無い（勝手なことを言ってしまう）。
- ・どういう事業を行っているか全く知らない。PR活動が必要ではないか。
- ・広報活動強化、もっとメジャーになってほしい。
- ・ものすごく簡単で分かりやすい広報をされてみてはいかがでしょうか。
- ・有益な研究、発表をされているのに、一般にはあまり知られていないのが残念です。一般の方向けに、労働行政職員の研修を実施しているとは知らなかった。周知方法はどのようにしているのか？

#### <好意的なご意見>

- ・日本における労働関係の総合調査研究機関としての唯一の存在である。国際的な地位が維持できるよう、研究機関としての機能は重要である。
- ・とても参考になります。すばらしい研究をされていると考えております。
- ・労働分野の先端的な調査・研究。
- ・各種情報集収や労働政策立案に非常に役立っている。
- ・まことに恐縮なのは、貴機構の成果のうち費用を負担せず入手できるものばかり利用させていただいている事です。労働・労使関係の現場を調査する機関は他にないので、ありがたく思っています。
- ・営利目的でない純粋な調査・研究機関として必要不可欠の存在。
- ・日本の労働政策を先導する役割を期待している。
- ・貴機構の各種調査は業務に大変役立っており、活用させていただいている（公的機関の調査であることと、調査内容が多岐にわたっていることがありがたい）。

- ・大変有益であり、我々研究者の立場から見て実に「ありがたい」の一語に尽きる。
- ・国内外の労働研究に係る各種情報がワン・ストップ・サービスの提供されており、大変ありがたく思っている。

#### <批判的なご意見>

- ・機構のことをまったく知らないので、答えようがない。
- ・かつての活動にくらべて、資金制約からか、量的に活動力が下がっている。「現代の貧困」などの幅を広げた活動を望む（ILOも手がけている）。
- ・研究プロジェクトの"問題設定"はどのようにおこなわれているのか、問題の設定に十分時間と労力をかけるべきだと思う。あまり主旨のはっきりしないプロジェクトもある。

#### <その他のご意見>

- ・図書館を増やして欲しいです。
- ・専門的な知識とより以上に労働政策に生かす様、政府に提言して欲しい。
- ・諸外国の基礎資料、とくに労働法全集（日本語と原文）のようなものを常時改定を加えつつ発刊してはどうか。
- ・対外的なセミナーが少なくなったような印象があります。もっと回数を増やしてほしい。
- ・調査データが研究員しか利用できないのではないか。地域分析等では、分析結果と地域の実態がかけ離れたものになっている。もっと広くデータを開放した方がよい。
- ・独立行政法人改革の中、JILPTが果している役割について、もっと積極的にアピールするとともに、民間ではできない研究・調査活動を行って、厚労省だけでなく、広く社会一般に有益な活動を行っていることを打ち出していくべき。研究員の質の向上をはかるべき。
- ・学歴、年功重視の時代は過去のもの、その時代の労働リーダーは過去の人。いまの人とは、を問い、かつ雇用・就労の多様化の中の労働者とは、を問い、産業・労働全般を検討して下さい。但し天下りの「人材」では限界でしょう。
- ・事業仕分けなどで国民の視線も厳しくなっているが、JILPTの活動は大変有意義なものだと思う。中立の立場で積極的に政策提言を行ってほしい。
- ・国際的な労働研究機関との情報交流、人的交流、シンポジウムなどの積極化。
- ・貴会は歴史も長いので現在行っているものをより充実するのが望ましいと思います。あえておこがましいと思いますがむしろラインを越えないほうがよいと思います。
- ・一流学術雑誌への研究員の発表が少ない。取得したデータ、特にアンケート調査の公表を希望します。
- ・貴機構が発行する研究報告書類（市販されない報告書等）の定期的送付を受けられる制度。例えば賛助会員制度があると助かります。
- ・実務と研究が結びついていくことが望ましい。
- ・大胆な提言があってもいいと思う。
- ・研究員の研究成果にこだわらず、時の政策果題、社会的問題について、ディスカッ

ション、情報発信の場、機会を積極的につくるべき。

- ・費用対効果を考えて、貴機構がその存在意義を評価され存続されることを期待しませぬ。
- ・出自から、ある程度やむをえないにしても、労使全般から信用・信頼されるよう、努力が必要。
- ・目前の政策を考えるだけの機関になってはいけない。そんなところは外の組織でいいんだから。腰をおちつけて研究するのがよいと思う。
- ・アカデミックで有益と思っています。
- ・貴重な研究報告は多々あるが、限られた学識経験者中心ではなく、一般企業、実務家や、研究者にもっと発表する場を与えられるべきである。
- ・貴機構の存続を切に願っています。
- ・研修会（労働行政）の充実を希望します。
- ・大学の研究者のように自分個人の趣味に片寄らない、また民間の研究機関よりは中立的、学術的な研究、研修活動を続けていただきたい。
- ・外国の労働研究界、行政分野との交流、シンポジウム開催。
- ・労使紛争の解決に向けた手法・実例の紹介。労働法改正時の経緯を含む解説の提供。「労働関係法規集」に社労士法を加えて欲しい。
- ・研究員が少なくとも一つ自分の自由でテーマを決めて研究できるシステムと時間があるようにしたい。
- ・実務家向けの労働法・労務人間マネジメント・労働経済知識の学級講座を開設しその修了者に資格（名称）賦与など（労働大学の普及版）をつくる、など「アカデミックなことよりビジネスライクな普及活動を期待。
- ・労働問題の研究機関として、誇りを持って、実績をあげて行って欲しい。
- ・すぐに「役立つ」と思われぬ中、長期的調査・研究、国際会議・研究集會も、活動計画のなかに入れておくこと。
- ・たいへん有益な活動をしておられるので、縮小することなく充実を図ってほしい。とくに、研究者や他の調査機関は、一時的ないしトピックス的に労働問題を取り上げるが、継続的な調査研究は必ず必要その役割は極めて大きい。
- ・かつて新宿にも拠点があったときのように、ライブラリーなどの活動に重点をおいて欲しい。
- ・日本労働研究雑誌を大学でみている。高松市立図書館にもそなえつけられていたのですが、最近とらなくなつたのか書棚にみかけません。市立図書館扱いは無料で郵送していただけないでしょうか。さらに、小生は「ロシアの派遣労働問題」に集中して研究発表しつづけておりますが、関連する會議にロシア・東欧関係の論文資料については貴機構の研究誌が皆無です。世界は研究の幼向からして、きわめていびつなやり方だと思います。グローバルに研究発表を平等にしていきたい。今春、我々のロシア史研究会で上記テーマで書きました。ロシア・中国の世界にも目を向けて論稿資料をのせていただけないでしょうか？
- ・高度すぎる調査報告や研究に走りすぎないで専門家（いわゆる一般的な）にも理解できる程度にとどめて欲しい。
- ・継続的な統計データとその分析についての情報がほしいです。

- ・労働図書館等含め非常に有益であるので、事業仕分けに負けずがんばって下さい。
- ・残念ながら私が利用させていただいたのは社会人大学院の調査分析だけで、それ以来はいくつかの資料を散見する程度にとどまっている。私自身の関心が労働の人間化、チーム活動などに限られているためかも知れないが、それについて参考となるものがなく、利用するチャンスがとぼしい。多彩な展開が試みられてはいるが、いまひとつ迫力にとぼしく感じられる。ただ予算を消化するために続けられているものもうかがわれ、研究活動の焦点をしぼり、特色があり、成果が問われるものに挑戦されることを期待したい。
- ・社会の動向にマッチした事業活動を展開していただくことがよい。また、研究員の方の関心とあわせて、分析をすることもよい成果に結びつく。
- ・グローバル化の進展した現在、労働問題もグローバルな立場に立って、各国が共同して政策を立て実施していかないと、格差問題などの解決はできない。日本が積極的にリーダーシップをとるべきである。
- ・氏原所長時代の原点に帰って、研究所を守って欲しい。
- ・Q & A等ホームページを充実してほしい。できれば、企業が役立つサービスをホームページで提供してほしい（モデル就業規則、各種様式の掲示等）。
- ・調査研究の報告書等HPで閲覧できる範囲を拡大してほしい（刊行物も含めて）。
- ・研究成果や能力を国や自治体の政策に還元していく取組を積極的、能動的に行ってほしい。
- ・厚労省の調査統計よりもスピーディかつ充実した調査統計を期待する。
- ・時代にマッチした、タイムリーな課題についてお願いしたい。課題のメリット、デメリットの両面からの検討や提起をお願いしたい。
- ・労働問題に関する社会の関心が高まっています。労組・企業・研究者といった、従来のユーザーだけでなく広く国民全体にアピールできるような活動を期待します。
- ・人権なき全人格的従属ともいえる。日本においてなぜこのような状況が生じたのか？この問題を系統的に掘り下げ、打開の中、長期的な政策的提言が求められているのではないか、と考えている。

## < 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 ( )

- ・データブック国際労働比較 (3人)
- ・ビジネス・レーバー・トレンド (4人)。
- ・国際労働比較、とりわけアメリカについて。

- ・最近のものとしては、JILPT資料シリーズNo、52、(09年3月)
- ・日本労働研究雑誌(2人)
- ・ホームページ掲載資料
- ・ホームページのQ&A
- ・HP、労働相談Q&A
- ・労働関係法規集(2人)
- ・ビジネスメーカー・トレンド研究会、改正労基法について。
- ・諸統計関係資料。
- ・昔、「日本労働研究雑誌」を読み、また座談会に出してもらったこともある。

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

(1) 有益と判断した理由

<研究者・教育関係者のご意見>

- ・研究、教育に役立っている。講演会等で資料として有益である。
- ・自分自身の研究と密接に関連した様々なデータ・知見が得られる。
- ・講義の材料
- ・講義(大学での)や研究活動に機構の刊行物を利用している。
- ・自分の研究分野の資料として活用している。
- ・小生の研究活動に有益である。
- ・講義の参考資料として使うことがある。
- ・教育、研究していく上で、有益な統計データを提供してくれている。
- ・研究と教育に役立つ。
- ・自分の研究に役立った。
- ・自己の研究に活用できる。
- ・講義、講演にデータ、資料の活用を行なっている。
- ・授業資料として活用できる。
- ・自分自身の研究のための基礎資料として、また、労働関係の諸議論のまとめとして、有効に活用している。

<実務をされている方のご意見>

- ・企業職員の研修などで利用している。
- ・仕事に役立っている。
- ・実務(社労士)に活用させていただいている。
- ・人事労務コンサルタントとしての仕事に有益であるので。
- ・実務に反映しているため。
- ・実務で役立った。
- ・業務に役立つ。



- ・業務に役立つ。
- ・業務上有益
- ・実務に活用できた。
- ・業務の基礎資料として参考になる情報が載っている。

#### <国際比較・海外情報に関するご意見>

- ・海外の最新労働情報が得られる。
- ・国際比較統計がハンディである（データブック国際労働比較）、おもしろい調査がされている（労働政策研究報告書）、企業側の本音がきけることがある（ビジネスレーバートレンド）、連合幹部などについても。
- ・国際比較データが手軽に利用でき重宝している。
- ・国際比較など有益なものが多い。
- ・新しい具体的な国際労働比較は他にあまり見当たらない。
- ・研究対象がヨーロッパ諸国、特にドイツやイギリスの国民所得分配論等であること。
- ・「政策的社会変動」論に関心を有するのでフィンランドのような小国の社会政策についての情報が得られた。
- ・外国の諸政策、立法、労働組合活動の紹介。労働統計、国内労働情報。
- ・国内外の国際比較や経年変化の理解が可能。
- ・海外統計が役立つ。
- ・諸外国の最低賃金制度について知ることができた。
- ・海外情勢に関する資料、レポート等が入手困難な為。

#### <その他>

- ・調査研究のデータスケール。
- ・官庁統計資料と比較できる、公開情報である点調査の集計結果の信頼性。
- ・内容が充実している。
- ・当面する政策課題についての総合的な理解に役立つ。
- ・総括＝時宜にかなった調査研究が多いので活用している。日本的労使関係で特有の終身雇用についてのメリット、デメリット及び将来展望の可能性などの調査研究への言及が望ましいが、どうでしょうか。
- ・図書館等で調べなくても、必要なデータがホームページからダウンロードできるから。
- ・J I L P Tならではの資料が多く存在し、厚生労働者の調査などの穴を埋めているから。
- ・同じ問題であっても、アプローチの仕方は様々である。自分の専門分野では気付かないことも、複数の研究者が行った調査・研究で見えてくるが多々あるので(特に「労働問題」は多面的な分析が必要だと思うから)。
- ・地方在宅研究者としては、諸資料に助けられています。
- ・時宜をえた調査報告が多いので、現在話題になっているテーマを実態をふまえて考える時にまず重要な参考となる。
- ・社会的ニーズの高い分野や定期的な調査が欠かせない分野について、体系的に調査

を行う努力をされている。過去にさかのぼって疑似調査を参照できることも、非常に有益である。

- ・信頼できる事実や数字を教えてもらった。
- ・すべてではないが、吸収すべき内容の記事があること。
- ・自分の調査・研究に役に立つから。
- ・個人では集めにくい的確な情報をすぐに入手できる。
- ・適切な情報、データを得ることができたので。
- ・視点がしっかりしており精度が高い。
- ・実証研究でのみ知りうる事実について知見を与えてくれる。
- ・労働問題の研究に役立つことがある。
- ・最新の情報、トレンドを入手できる。
- ・統計を含めよく整理されている。
- ・研究結果があらわれているように思ったからです。
- ・研究や講演活動のうえで、ヒントが得られることが多々ある。
- ・「有効」という場合、企業側にとって「有効」、労働者にとって「利益でない」ということがある程度理解できるからである。
- ・研究会等の資料作成に得がたいデータを利用できた。
- ・①体系的な理解に役立つ情報。②実務に役立つ情報。
- ・他では得がたい調査結果などがあるため。
- ・性の研究、調査に非常に役立った。
- ・客観的なデータ、実証研究に基づき、信頼性がある。
- ・正確で時宜を得た情報であるため他では得られない情報があるため。
- ・他では入手できない貴重な成果が生み出されているから。
- ・アカデミックで、信頼できる分析が多いと思います。
- ・他にない調査があること。
- ・自分の研究分野以外の情報を得られる。
- ・最新の具体的知見がえられる。
- ・研究の水準が高い。
- ・考えていることの実証性、裏付けとなる。また傾向を把握することが可能。
- ・基礎的な調査を大規模にやっているのが評価されるべきだと思う。くりかえすが、他のところではできないのだから。
- ・中味が濃い、他にこのような成果物を出しているところは殆んどみあたらない。
- ・時宜を得たテーマ選択と丹念な調査の実施およびその合意について、示唆に富む情報が得られる。
- ・色々な角度から得るものがある。
- ・調査結果を引用することが多い。
- ・他の資料からは得にくいデータ等が得られるから。
- ・労働関係、労務政策等についての実情把握、立法政策についての参考。
- ・調査手法、調査票の設計に優れている。
- ・実態調査として他に例がなく正面から丹念におこなわれていた。貴重な発見があった。

- ・具体的なスキルとして活用できたから。
- ・内容が新しい、水準が高いから。
- ・書面をかく上で正確な調査資料として大いに参考になった。
- ・引用でなく労働について"考えるヒント""問題の所在を示唆"など間接的に知見を広めてくれる。
- ・労働関係の専門機関だけあって研究レベルが高いから。
- ・信頼性が高い。
- ・研究方法、デザイン、分析等において高い信頼性がもてるため。
- ・①研究成果、政策提言}を他の研究所見、政策含意と比較検証。②他で得られない情報源の活用、など→ e. g. {職業ハンドブック、職業分類} 情報。
- ・他には、このような比類すべき有益な資料、情報、成果は皆無。
- ・情報に偏りが少ない。
- ・データなどが役に立つ。
- ・時宜を得た労働に関するテーマについての研究が有益。
- ・統計資料に注目している。今は焦点視されているハケン労働問題資料。
- ・内容が詳略で信用性が高い。
- ・研究活動や情報の収集などに役立っている。
- ・テーマが時宜を得たものが多い。内容等が常に正鵠を射ている。
- ・とくに中小企業の実情がわかった。
- ・資料が歴史的に整理され、課題が明示され、体系的に問題を整とんすることができた。
- ・ニーズに即した調査研究であった。ただ私自身が活用しようとする対象が、きわめて少なく貴機構の接触が限定されている。
- ・他にない統計データは有益であった。
- ・他にこれだけの情報を提供できる公的機関はない。
- ・検索が安易である。
- ・参考資料として活用した。
- ・官庁統計の足りない部分をカバーしている。
- ・個人では収集できないような量・質とも高い情報を集めて、検証、提言されている点。
- ・調査情報が整理されているから。
- ・実際の業務を行ないながら資料を確認すると、役立っている。
- ・時代の流れに沿った、職業、業界、研究を基に、各資料が整理され、また、非常理団体ならではの客観性に、優れた、成果物となっている。
- ・各種労働政策について、他制度との比較がされており、客観的な判断がしやすい。
- ・労働関係の情報をわかりやすく提供してくれる。
- ・労働分野の公的な調査研究データが国内で一番充実しているのが貴機構だと思う。
- ・企業への回答を行うのに役立つ。
- ・当該資料以外に集計データがなかったのも。
- ・他では得られないデータであったため。
- ・幅広く情報が得られると思われるため。

- ・政策の策定には必ずバックデータが求められる。その意味で非常に有益である。
- ・調査報告の内容を業務に生かせるため。
- ・利用しやすい点、その他のものでは、代用できない為、ある意味では、ないと業務に大きな支障があるものもある。
- ・特定分野について深く調査研究されており、政策立案に有用である。
- ・類似の研究がなかったため。
- ・労働契約等特定のテーマについて一定の知見が得られること。
- ・分かりやすい。調べやすい。
- ・先行調査事例としてたいへん有用であった。
- ・労働政策の企画・資料作成の参考としている。
- ・政策や方針を策定する上で参考になった。
- ・必要な情報がそろっているため。
- ・自分達の活動において、その裏付け、根本的な考え方の整理等の判断素材として活用。
- ・調査研究活動を進める上で、研究者の意見やデータとして参考にさせていただいている。
- ・労使の課題について、担当者として認識を深めるために有益であった。
- ・統計資料として、引用できるから。
- ・諸会議各種の事前準備や、活動の方向性を見出す際に基礎資料として提供出来た。
- ・質疑応答が具体的な対応に役立った。
- ・労働政策立案の基礎的資料として有益。
- ・情報の集取や政策立案に役立っている。
- ・他ではなかなか得られない内容です。
- ・時宜を得た注目テーマが挙げられている。
- ・自身のテーマの課題検索に利用
- ・専門的見地でとりまとめされているため。
- ・団体の政策立案に必要な情報が、貴機構の調査研究誌に掲載されており、参考となっているから。
- ・労働関係法規集は安価で使い勝手が良い。
- ・当団体の人事・総務委員会の参考となる。
- ・様々な委員会・会議等での発言の根拠として有効。
- ・欲しい統計がほとんどあること。
- ・経済団体であるため、会員会社に情報を提供できるため。
- ・自分自身の業務に活用。

## (2) 有益ではないと判断した理由

- ・研究対象やテーマが片寄っている。
- ・①労働者の政策ニーズに偏りすぎ。②研究者の能力を疑う（古典を知らない）。③特定の執事者に偏りすぎ。④学界からのコメントがない→世界のトップクラスの学界から評価を受けていない。
- ・有益か否かの判断基準はあくまで当労連及び自分の現在の仕事に直接役立つかどうか

かです。

- ・WLBや非正規についての指適などを労使で確認し、問題意識の共有に使用したが、いずれも実をとれるところまでに至っていない（有益と回答されているが内容的には有益とは言いがたいもの）。
- ・昨年度までは主要会員の人事部長等をメンバーとする会議を定期的で開催しており、会議テーマの設定や参考資料の作成にあたり貴殿の成果物を活用していました。しかしながら、今年度から団体の組織変更もあり当該会議を廃止しており、活用する機会がなくなりました（\*）。

## 「メールマガジン労働情報」について

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

### （１）有益と判断した理由

＜時宜を得ているというご意見＞

- ・時宜を得たニュースが掲載されています。
- ・最新の状況について問題意識を適確に高めるのに役立。
- ・最新の情報が利用できる。
- ・最新情報の入手。
- ・最新の重要情報を得られる。
- ・時事の労働情報が得られる。
- ・時宜をえた判例・命令が知れる。ILOなど国際情報もある。
- ・タイムリーな労働関係情報や関連出版物の情報が得られる。
- ・労働分野の重要な動向がタイムリーに提供されるから。
- ・新しい情報
- ・情報のアップ・トゥー・デート
- ・最新の判例命令が特に有益。
- ・情報が早い
- ・タイムリーな情報を幅広く言われる。
- ・最新の労働政策等の情報が得られるから。
- ・タイムリーに話題を提供している。
- ・内容が豊富。タイムリーな情報が多い。
- ・情報が早い、正確である。
- ・労働の動きをタイムリーに確認することができる。
- ・タイムリーな情報を得ることが出来るので。自分では見落していた事項を発見出来るので。
- ・最新の労働関係の情報が得られる。

- ・情報が早く手に入る。
- ・時にあった、記事等を掲載し、かつ詳細のホームページ等にすぐとぶことができよ  
り活用がしやすい。
- ・新しい情報が載っているから。
- ・タイムリーに情報が、提供されるため。
- ・問題をタイムリーに取扱っているケースがままあり大変参考になっている。
- ・新しい情報が得られる。新しい情報動を知ることができる。
- ・タイムリーに必要な情報がえられる。
- ・最新の労働情報がタイムリーに分かる。
- ・これこそ、タイムリーな情報が得られるという意味では、国内最高の情報源であろ  
う。
- ・タイムリーな情報が多く実務家にとって有用である。
- ・紙媒体では得られない情報提供の迅速さと、使い勝手の良さで、大変重宝していま  
す。
- ・新しい情報をタイムリーに得られるから。
- ・諸外国の労働関係情報、スピード。
- ・最新の情報を時宜をえて、配信してくれる。とくに、セミナー、シンポの情報は有  
難い。
- ・タイムリーに情報がまとまって提供されるため。
- ・要約された情報がタイムリーに手に入ること。
- ・タイムリーな情報が得られる。
- ・最新の情報を得ることができる。
- ・最新の情報が得られる、分かりやすい。
- ・タイムリーに情報が得られる。
- ・新しい情報がW e b でリンクできて便利。
- ・タイムリーに新しい成果などがわかる。
- ・労働情報がタイムリーに提供される。
- ・タイムリーな情報収集・紹介
- ・タイムリーに情報が得られる。
- ・時宜を得た情報であり、労使に関する動向に資する。
- ・新しい情報が手に入ること。
- ・新しい情報が提供されているから。
- ・労働に関しタイムリーな情報を届けてくれるから。
- ・行政、統計、労使などタイムリーな情報が得られるため（とりわけ、業務で新聞を  
見れなかった時ありがたいです）。

#### <その他>

- ・日常的な情報の迅速性
- ・豊富な情報量
- ・毎週利用しているから。
- ・中立情報であること。

- ・斬新で必要な労働情報が手に入る。
- ・見出し、インデックスの用途で使っている。
- ・情報が厳選されており、扱いやすいと思います。
- ・研究資料として利用させて頂いています。
- ・情報として、知識を身につける上で役立つ内容があること。
- ・多面的な情報が入手できる。
- ・より深く克明にあらわされている。
- ・メールの後に行政と云う順に思えてならない。厚労省は全体的なとらえ方であり、労働だけでないので、メールマガジンを先に見てしまう。
- ・便利である。
- ・時宜を得た情報提供を有効に活用しています。とくに、情報源にアクセスできるURLが添付されているのが有益です。
- ・データ、情報が業務に役立っている。
- ・広範囲な情報を得られる。
- ・毎週、送信いただいている。つねにチェック、必要なものは、プリントアウト・ファイレリング。
- ・情報が役に立つ。
- ・大きなトレンドを理解でき、労働関係の基本的な流れを理解できる。
- ・最新情報を得る手がかりを提供してくれる。
- ・政策的社会変動の国際比較を扱った時に広く関連情報を得るために用いた。以下の諸志についても同様である。
- ・幅広く活用させて頂いています。
- ・自身で集めなければならないような様々な情報が定期的に送られてくるから。
- ・労働関係の直近の動きが全体としてわかる情報源はこれしかない。
- ・忘れていつも送ってくれるので情報を見逃さない。
- ・労働関係を網羅的、かつ迅速に提供してくれる。
- ・セミナー情報、判例等参考にしている。
- ・新しいイベント情報や報告書が紹介されている。
- ・情報へのアクセス。
- ・労働関係に特化した情報を定期的に収集できる。
- ・労働行政の早々情報を知らせて戴けている。
- ・知らないことを啓蒙する。小さなことでも問題の所在を示唆する。又、一般マスコミにない・重大事を知らせてくる（一口のことでも一般化するヒント）。
- ・労働問題Q&Aとして問題を解決することができた。
- ・様々なイベントの情報を入手できた。
- ・必要な情報が得られる。
- ・政府、労働組合、経済団体などの新しい情報を入取できる。
- ・学生に対する教育の基本的資料。学生から極めて好評、社会の動きを知るに最も良いとの指摘（反響）。
- ・情報量が多く信頼性が高い。
- ・知りたい情報が入手できたから。

- ・労働分野のトピックを網羅的に押さえている。
- ・必要な情報をすぐに得られる。
- ・週単位で、選別された情報が入手できるため。
- ・日々の動きが短くまとまって便利。
- ・容易に情報収集が可能なため。
- ・全体的な状況をとらえるに適している。
- ・情報を早く入手することができる。
- ・労働情勢のはあくに役立つから。
- ・コンパクトに整理されており、日々の実務の情報収集に役立っている。
- ・本県のイベントを情報提供させていただいた。
- ・分かりやすいから。
- ・時々、気付きを与えられる記事がある。例として、研究員の実体験に基づいた記事。2010年3月5日掲載のコラム「最近の学生さん2」等。
- ・細かな情報が素早く知ることができる。
- ・労働関連の最新情報が得られる。
- ・実務に活用できた。
- ・情報を簡便に入手できること、また提供される情報の量質ともに適当であるため。
- ・不知であったため。
- ・統計情報等の発表が時宜を得ていました。
- ・労使の情報や法令改正や判例等最新の状況を確認できるため。
- ・労働関係の情報が一括してリアルタイムで得られる。
- ・知らない、気付かなかった事例が載せられていた。
- ・「それなり」だと思いが、一つの情報として役に立つ。
- ・各情報を網羅的にチェックし、アクセスできる。
- ・労働法の改政等のチェックができる。
- ・新着情報や、今なら春闘の状況などがコンパクトにまとめられており、大変分かり易い。
- ・時事話題が多く組合活動に参考になるので。
- ・労使関係、海外情報、統計データなど、利用しやすくまとまっている。
- ・労働関係の時事ニュースや講演などの情報が得やすい。
- ・諸会議各種の事前準備や、活動の方向性を見出す際に基礎資料として提供出来た。
- ・労使に関する情報をはじめ労働を中心とした情報が多く載っている。
- ・時宜にかなったデータが入手できる、幅広い。
- ・各種データが様々な場面での情報提供に役立つため。
- ・情報集収に役立っている。
- ・労働組合の実務に則した政策・世間情報が入手できる。
- ・労働分野について、網羅的に取り上げられており、内容的にも満足。
- ・労働関係のニュース、行政の動きを一元的に収集・編集して配信している他にはない独自のサービスであるから。
- ・通達、審議会の答申状況等、把握ができて有益である。
- ・全てに対して目を通すことは、難しいが、興味、関心が高いテーマについては、参



考になる。

- ・ジャンクメールと区別しにくい。タイトルに考慮してほしい。(有益であると回答しているものの改善を求める意見)

## (2) 有益でない判断した理由

- ・webの特性が生かされていない。
- ・情報量が多すぎて読めない。
- ・問12で記入した理由から、貴殿の成果物を活用する機会がなくなりました(問12で「\*」をつけた内容の回答者と同じ)。

## 月刊情報誌『ビジネス・レーパー・トレンド』について

問18 『ビジネス・レーパー・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・レーパー・トレンド』が「有益」「有益でない」と判断された具体的な理由があれば、ご記入下さい。

## (1) 有益と判断した理由

- ・トレンドイな問題をデータで提示している。
- ・時代の最新トピックが分かる。
- ・読み易い装丁であること。題材が時流にのったものであること。
- ・テーマ設定のタイミングが良い。
- ・図書館等で調べなくても、必要なデータがホームページからダウンロードできるから。
- ・時宜に適ったテーマ設定により、注目すべきテーマにつき最新情勢を知ることができる。
- ・①職業訓練の制度の実施例、②解雇制度の各国比較、③議者の討論。
- ・事例研究、企業調査等が有益。
- ・最新の議論が、よくサマライズされている。学生に研究させる際に、導入として非常に有益だと思っている。
- ・問題について、拾いやすい、利便性。
- ・専門外の分野の情報も入手できる。
- ・重要なテーマについて掘り下げた特集があるから。
- ・新しい情報
- ・教材として利用しやすい。
- ・経営者の意見をきくことができるときがある。
- ・最近は見えていないが、読み易い資料である。
- ・テーマ設定が時宜にかなっており、多面的にとらえている。
- ・テーマがアップ・トゥデートである。
- ・研究や講演活動のうえで、有益なヒントが得られる。

- ・テーマが時宜を得ている。
- ・わかりやすい。
- ・新政権の雇用政策の総点検の特集を読んでもらいたい。
- ・特集記事に工夫が見られる。
- ・労働問題のトレンドがよくわかる。
- ・テーマの設定と掘下げ。
- ・公共政策的な視点が役立つ。
- ・大きなトレンドを理解でき、労働関係の基本的な流れを理解できる。
- ・現在問題になっているテーマの概要を知ることができる。
- ・タイムリー課題を詳しくとり上げている。
- ・特集記事は掘下げた分析で役立つ。
- ・興味をもったテーマについて活用しております。
- ・情報収集内容が良い。
- ・専門でない事柄についても、読み易く、また適当な分量でまとめられており、重宝しているから。
- ・わかりやすくかかれています。
- ・労働問題をはじめ諸分野に立っての取りくみが公平な点が素晴らしいと考えている。記事によっては、大いに参考としている場合はある。
- ・テーマが時期に合っている。調査研究が適切に要約されている。
- ・幅広いテーマで特集を組み、参考になる、CSR、コーポレートガバナンスなど。
- ・時宜を得ている。
- ・トレンドを知ることができてよい。
- ・一般向けとしては、いいんじゃないですか。
- ・わかりやすい編集、記事が多い、実務に役立つ。
- ・企業事例情報が得られるのが有益です。また最近では1月号（集团的労使関係）の座談会がとても参考になりました。
- ・安心して使えるデータであるタイムリーなテーマが多い。
- ・海外労働事情、新着情報は重宝している。
- ・時宜を得たテーマに関し、学会誌ほどは学術的でなく、一般誌ほどはジャーナリスティックでない情報が得られるから。
- ・時代の課題を適格にとらえている。
- ・情報の濃度と信頼性。
- ・多格的な視点。
- ・アップデートな情報の収集。
- ・カレントとトピックとして有益。しかし、盛沢山で読み難い。
- ・教育と研究に役立つ。
- ・問題の捉え方が適切、その法律、知識、慣行ばかりか労使の繁栄について示唆を与える、一般教養法の労働版とみる。
- ・編集が実に上手い。中味も読みやすい。特集記事はあとで、フォローするときに便利。
- ・時宜に適したテーマが選ばれている。

- ・自分の研究に役立った。
- ・直近のテーマ、話題を取り上げていただけるため。
- ・現時点での労働市場の問題点を丁寧に解説。
- ・学生の勉強のための基礎資料。自分で調べさせるための第一歩として活用。
- ・テーマが適切。
- ・学部学生の研究資料として活用。
- ・労働関係の時宜を得たトピックスに関してわかりやすく、情報がまとめられている。
- ・情報が早く手に入る。
- ・情報収集に役立ったから。
- ・講義の参考となった。
- ・なかなか普通には手に入らない専門的な情報や知見を知ることができる。
- ・世界的な労働課題がトピック的にわかる。
- ・学年向け授業やゼミでの資料として有益です。
- ・分析が政策と関連し時宜を得ている。
- ・トレンドな特集が多い。
- ・貴所から1度だけ寄贈されただけなので。（「有益」との回答の自由記述）
- ・見やすい、わかりやすい。
- ・個人では収集できないような量・質とも高い情報を集めて、検証、提言されている点。
- ・その時々的重要課題を特集するため、非常に参考になる。
- ・情報収集ができる。
- ・コンパクトに整理されており、日々の実務の情報収集に役立っている。
- ・関心のある内容がとり上げられており、内容もわかりやすく、見やすくまとめられている。
- ・業務の参考となる。
- ・タイムリーな課題について、詳細な内容が把握でき、対策を検討する上での参考となっている。
- ・時宜を得た情報がある。
- ・欲しい内容であったこと、行政実務の参考になった。
- ・時宜を得たテーマで特集が組まれている。
- ・有識者のアンケートなど→出来れば各々の意見に対してメリット、デメリットを分析してほしい。
- ・施策検討の際に、最新の関連データ等を取得することができたため。
- ・課題とされるテーマ、問題について、タイムリーに調査されているため。
- ・労働関係者の論文、エッセイなどを興味深く拝読しています。
- ・時宜にかなったテーマについて公表されるため。
- ・問題や課題を考察するのに役立つ。
- ・現在、直面しているさまざまな問題について多くの情報を得ることができる。リアルな記事が多く、読みやすくも思う。
- ・各号において個人的に必要な情報についての特集が組まれていることが多く、現下における労働問題についての知識を得ることができる。

- ・業務の基礎資料として参考になる情報が載っている。
- ・テーマが有効であった。
- ・各種テーマにより、分析・動向が参考となる。
- ・産業政策としての大きな枠組みの考え方が構築できる（雇用問題など）。→労組としての取り組みを考える起点になる。
- ・各号のテーマ、分り易い編集。
- ・労働組合としての有益な情報が載っているから。
- ・時事問題の状況を理解できるため。
- ・時宜に応じた特集と厚労省の動きなど、大変参考になる。
- ・様々な情報を得るうえで有益。
- ・特集が、今後の労使の課題になり得るテーマを取り上げており、参考になる。
- ・関心の高いテーマについての記事が載っていたので。
- ・時宜を得たテーマの情報が得られる。
- ・テーマについて深く掘り下げられている。
- ・労働課題のヒントを得られる。
- ・定期購読はしていないが、幅広い情報が掲載してある。
- ・他ではなかなか得られない内容。
- ・その時代にあったトピックが掲載されている。
- ・時宜に合ったテーマにつき詳しい分析、解説等がなされている。
- ・時々のトピックについて詳しく取り上げられている。「研究雑誌」のように学術的ではないが水準が保たれている。
- ・調査報告等が、分かりやすく編集されており、最新の情報が得られるから。
- ・タイムリーな情報収集
- ・時機をとらえたテーマで編集、企画された記事が多いため。
- ・労働情報がコンパクトにまとめられている。
- ・WLB、最賃の記事が参考となった。
- ・当団体の人事・総務委員会の参考となる。
- ・法律の改正等タイムリーに取り組んでおられること。
- ・テーマがタイムリーであり、参考となる。
- ・自分自身の業務に活用している。
- ・ビジネス・レーバー・モニター調査により、産業界各業種ごとの業況をうかがうことができ、より詳細な景気動向の分析が可能となる。その他では、海外労働事情の情報などタイムリーな情報が得られる。
- ・時々の課題に対して、海外での取り組み実例などもあり、幅広く情報が得られる。  
(有益ではないと回答しているが、内容的には有益なもの)

## (2) 有益でないと判断した理由

- ・政策に、すれよりすぎ（ゴマスリ記事が多い）。
- ・時間的なズレが大きい。
- ・情報が中途半端な（一般的読み物風）記事がよくある。
- ・私の研究分野とは異なるため。

- ・内容に目新しさが無い。
- ・記事内容が中途半端。
- ・問12及び15で記入した理由から、貴殿の成果物を活用する機会がなくなりました（問12で「\*」をつけた内容の回答者と同じ）。

## 月刊誌『日本労働研究雑誌』について

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

### (1) 有益と判断した理由

- ・割とレベルが高い。
- ・掲載論文の水準
- ・時系列的動向等が正確に分析できる。
- ・内容が高度・充実している。
- ・講習会などで大いに参考になる。
- ・問題意識を高めるのに役立つ。
- ・労働研究のための雑誌が少ないため。
- ・学術的な付加価値があるから。
- ・特果も時宜と得たものであり、また掲載されている論文等も非常にレベルが高い。そして、何よりも学際的であるところが得がたいところである。
- ・最先端の研究成果が得られる。
- ・学術的レベルが高く、学界の宝である。
- ・図書館等で調べなくても、必要なデータがホームページからダウンロードできるから。
- ・いつもではないが、たまに注目すべき論考などが掲載されるから。
- ・個人として購読しているから。
- ・研究資料として利用しております。
- ・掲載されている論文の傾向が（手法）類似のものが多い。
- ・時宜を得たテーマについて学術的水準の高い論文を提供してくれたから。
- ・発表される論文の水準が高い、テーマの選定が適時である。
- ・専門家の寄稿論文なども有益な参考資料となります。
- ・まとまった内容を定期的に理解することができる。
- ・レフェリーの付いた労働関係の学術論文が学際的に掲載されることが重要である。その意味で高い信頼をおいている。
- ・労働問題、労働政策についての研究に接することができる。
- ・情報・知識が得られる。
- ・水準の高い論文を読むことができる。

- ・研究スタイルとして、関連資料にひろく目をとおすようにしている。
- ・内容が質的水準に優れ、他の商業雑誌では期待しえない知見が得られるから。
- ・研究レベルが高い
- ・実証研究でのみ知りうる事実について知見を与えてくれる。
- ・興味深い研究論文が多い。
- ・情報の示唆。
- ・レベルの高い調査研究が多いが、なかなか読む暇がないのが残念。
- ・興味のあるテーマが取り上げられている時は特に有益。
- ・労働関係の論文として質が確保されている。
- ・実態の分析・吟味に参考になる。
- ・質が高い。
- ・誌面がわかりやすく内容記事がごく一部の人にしかわかる或いは利用できるものではないところがよい。
- ・研究や講演活動を行なううえでヒントが得られる。
- ・専門的知識が得られる。
- ・レベルが高い。
- ・最新の労働関係情報を知りうるから。
- ・読む気がしない。
- ・労働問題に関する調査、分析結果が得られるから。
- ・すべて、ではないにせよ、全般的に論文の水準は高い、また書評も有用。
- ・講義（大学での）や研究に役立つ。
- ・①現状と無縁な学者の一人よがり。②特定の学者に偏りすぎ。③算数が多すぎる。④政策批判がない。
- ・労働問題研究の成果として。
- ・注目すべき論文があるから。
- ・質の高い論文が読める。
- ・テーマに沿った研究がまとまっている。
- ・No571、雇用システムの変化と労働法の再編。
- ・専門的な情報が得られる。
- ・労働分野においては我が国で最も水準の高い研究成果が掲載されている。
- ・内容のすばらしさにある、この一点につきるのでは！！
- ・詳細にわたって記述が豊富であるということ。
- ・有益ではあるが、最近（数年来）あまりに特殊的研究が多い。
- ・学術的レベルが高い論文が多い。
- ・時々旬なテーマについてその方面の第一人者の論文がまとめて読める。
- ・レベルが高く、研究としてしっかりしている。
- ・全般的な労働情勢について把握する。現在のテーマを理解出来る。
- ・かなり水準の高い外部研究員の研究成果が把握できる。
- ・これは絶体になくってはならない。我が国の労働研究者を育て、研究水準を維持するために不可欠である。研究者が育たなければ、我が国の労働政策に大きな損失である。

- ・研究に基づいた資料で参考になります。
- ・専門的視点で学ぶことが多い、もっと寄稿対象者と実務家等に開放、すべきと思う。
- ・テーマが広く、かつ新鮮である。
- ・論文の質が高い。
- ・今、活躍している研究者の研究成果を勉強できる。
- ・学会誌等よりも体系的な情報が得られるから。
- ・レポート論文作成の際の参考にさせていただいている。
- ・労働関係の研究では重要な位置を占める。
- ・自分の研究に関係するものがある。
- ・労働法、判例等について研究に有益とくに外国法制など。
- ・トレンドをつかんだ研究テーマが、仕事の上で有益であるので。
- ・労働分野の研究テーマでタイムリーな特集が生まれ、問題と研究状況を知るのに有益。
- ・論文の作成と研究に役立つ。
- ・内容の水準が高い（レフリー制のためであろう）。特集のテーマが時宜に即し、執筆陣も充実している。
- ・雑誌の内容が良い。
- ・労働問題は早い速度で現実ビジネス社会を投影するがこれをジャーナリズムのみでなくアカデミックな視点で見ることが必要、必ずしも十分でないが「双方の視点から」の新分野開拓を期待。
- ・必要な時の確認のため。
- ・特定の論文内容を参照したため。
- ・論文のレベルが高く、長期的に役立つ情報が多い。
- ・学術的レベルを保つての諸論である。
- ・興味深い論文が掲載されている。
- ・自分の研究に役立った。
- ・論文の水準が高い、企画特集の内容が興味深い。
- ・時代に即した情報の提供や、研究者の研究状況がわかる。
- ・少し執筆者に偏りがあるように思われるケースもあるが、テーマの説定、執筆者のレベルがひじょうに高い水準にあるため。
- ・最近の研究テーマ、知向を知ることができる。
- ・日本で唯一の労働市場研究・政策を専門とする総合的・学際的学術雑誌。内容の水準も高く、レフェリー制度を採用。
- ・唯一無比のもの。
- ・投稿者に信用がある。
- ・レベルが高く公正である。
- ・大学院研究生の研究に参考文献として活用。
- ・自分の研究テーマに関連する論文を参照し有益であった。
- ・きわめて質の高い学術雑誌である。
- ・最近の労働問題についての研究成果を知ることができる。
- ・長らく続いている良心的な編集であるが中国・東欧圏の資料が少ない。

- ・研究者の方のご意見や論文などが知ることができるから。
- ・掲載されている論稿、調査研究の多くが学術的水準が高く、研究活動を進めるうえで大変参考となる。
- ・テーマが良く、研究成果の水準が高いものが多い。
- ・レベルの高い論文で院生の教材としてとても有益です。毎回大学生の授業で活用しています。
- ・短いながらポイントを突いたまとめで理解し易い。
- ・講義の資料として使う。
- ・特集にもよるが、様々な知見に触れられる。
- ・水準が高い。
- ・内容が濃い。
- ・テーマに関心があった。分析もよい。
- ・タイミングよく情報を得られるから。
- ・学会レベルの論文に接することができるから。
- ・現在は購読していませんが、当時は論文の資料として、活用した。
- ・実態に即した、いい論文が多い。
- ・諸外国の最低賃金制度について知ることができた。
- ・業務の参考となる。
- ・論点整理作業で助かることがあります。
- ・調査・研究結果が参考となった。
- ・判例解説や、職業紹介に関する調査、研究報告がよかった。
- ・海外の労働事情の調査はわかりやすく、ポイントをついていて非常に役に立った。
- ・統計データの集約等に参考になるので。
- ・他では得られない資料であったため。
- ・特集、投稿論文とも質が高く、利用している。
- ・業務の基礎資料として参考になる情報が載っている。
- ・個別のテーマ（労働契約等）で興味深いレポートを拝見したことがあります。
- ・テーマ設定にあった最新の研究成果が得られる。他方、論文の選定にかたよりが感じられる。編集委員を幅広く選び、客観的な研究成果が広く紹介されるとよい。
- ・他に例がないほどの豊かな記述があったので、政策掟ら策定に利用した。
- ・WLBに関するデータに基づいた分析・論文を我々の方針につなげた。
- ・大変参考になる。
- ・研究論文のレベル、各号のテーマ。
- ・様々な情報収集のため。
- ・テーマが興味深い。
- ・専門性がある。
- ・労働関係の研究動向をチェックする上で利用している。特集の「労働調査研究の現在」など。
- ・調査報告等の内容が、豊富で、団体の施策にかかる情報として、非常に役立っているから。
- ・労働関連のテーマで、学識者の発表の場となっており、民間事業者の中の声も積極



的に取りあげているから、多角的にインプットできる編集物である。

- ・(「有益」「有益ではない」どちらともいえないご意見として) 執筆者や座談会の出席者の立場が穏健にすぎて「毒にもクスリにもならない」場合が多い。

## (2) 有益でないと判断した理由

- ・(有益と回答しているが、内容的に有益ではないもの) 調べようとする内容とミスマッチだったから。
- ・入手が困難。
- ・テーマによって有益である時、ない時があります。
- ・資料の誤が多い。
- ・以前定期購読していたが、専門的すぎて実務に使用せず購読をやめました。
- ・執筆者に偏りがある。数字をこねくりまわしている論文しか掲載されていない。
- ・関心毎との不一致のため(ある時は有益の事もある)。
- ・情報を得るという点では、多少有益ですが。
- ・その時点で自分の実務と直接関係する内容が乏しかったから。
- ・問12、15及び18で記入した理由から、貴殿の成果物を活用する機会がなくなりました。また、貴殿の研究成果を公表する媒体であることはわかりますが、実務と研究・研究成果には隔たりがあること、諸外国に関する研究事例やサーベイは実務の追究とは必ずしも繋がっていないことなどがあります。(問12で「\*」をつけた内容の回答者と同じ)

## 統計情報誌『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』について

問24 『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』を利用されたことがあると回答された方に伺います。『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』が、「有益」「有益でない」と判断された具体的理由があれば、ご記入ください。

## (1) 有益と判断した理由

- ・項目が多彩で、利用価値が大きい。
- ・使う時には役に立つデータがある。しかし、めったに使わない。
- ・簡便性
- ・公開情報として貴重だと考えている。
- ・手元に置いて随時活用している。
- ・国際比較した簡潔な認識・判断に便利。
- ・労働に焦点があわせられた統計集だから。
- ・出所の多様な情報が集約しており、利用しやすい。
- ・研究などに有益は統計情報が容易に参照できる。
- ・クロス分析が優れている。
- ・ハンディであるにもかかわらず、情報量が多く、使いやすいと思います。

- ・授業等で具体的数値を示せる。
- ・国際比較、最新情報、一覧性あり。
- ・図書館等で調べなくても、必要なデータがホームページからダウンロードできるから。
- ・手軽に新しいデータを参照できるから。
- ・学生にとって、問題把握のステップの初段階で使いやすいとの声がある。
- ・一番充実したデータが盛り込まれている。
- ・研究資料として助かっております。
- ・すぐ参照できる。
- ・データブック国際労働比較は、毎年広範囲にデータを更新しているため、一般の大学・研究機関が単発に行う国際比較ではできない情報を提供している。ただし、研究や教育の現場のニーズの反映が十分でない面もある。気軽に要望を出せるようにしてもらえないか。
- ・基本的で重要なデータが得られる。
- ・自分の研究の参考資料になるので大変役に立ちます。
- ・新しいデータを手軽に参照できる
- ・簡便
- ・データを一覧しながら、アイデアを具体化するのに有益。
- ・整理する編集方針がしっかりしている。
- ・教育・研究
- ・使いやすさ。
- ・諸外国と比較する為
- ・レイバー関係の国際比較統計はなかなか得がたいから。
- ・これだけのデータは、他では集められないと思う。
- ・データを目的に応じて加工してあるところが、目的が自分の関心と一致すると便利。
- ・よく整理されている、国際比較は難しいが、可能な範囲でよくやっている。
- ・UV曲線の最近の動きなどが手軽に利用できる（「ユースフル労働統計」）。手軽に国際比較データが入手できるので便利である（「データブック国際労働比較」）。
- ・便利。
- ・国際比較はとくに活用している。
- ・諸外国、とりわけアメリカの現状を知る上で便利。
- ・国内統計だけだと良悪、可否がよくわからない。その意味で国際比較は有益である。
- ・他にない。貴重な情報源、大学での教育にも有益。
- ・統計的に現状を知ることができ役に立つ。
- ・国際比較を考える場合の基本的データになる。
- ・収集しにくい海外労働情報がコンパクトに整理されている。
- ・歴年的な統計が示されている。
- ・他に例がない。
- ・自分であれだけの統計を各所から集めるのは困難である。
- ・労働に関する貴重な資料である。
- ・日本の労働実態の弱点、課題が具体的にわかる。

- ・賃金等の客観情報
- ・他にない海外の労働統計が比較され、収録されている。
- ・各国の主要な統計がコンパクトに整理されており、たいへん重宝している（研究、教育共に）。
- ・利用価値があった。
- ・基礎データをコンパクトにまとめており、概要をとらえるに役立つ。
- ・手近な所で、すぐ使える大きさだから。
- ・国際比較のデータを簡単に入手できるのはありがたい。
- ・私の専門は農業なのですが、その国際比較のさいに併用など、いろいろ判断材料をうるにも便利です。
- ・種々のデータを検討の資料として使えるから。
- ・他にない。
- ・国際労働比較が興味深い。
- ・国際労働の比較に資料を利用するため。
- ・データが新しい。
- ・データとして必要。
- ・学生の演習で参考資料で利用しているため。
- ・大変上手な編集。コンパクトで使いやすい。
- ・外国の労働統計データが整理されている。
- ・なかなか得られない統計資料が得られるため。
- ・信頼のおける国際労働統計を手軽に利用できる。
- ・信頼性の高さ。
- ・内容が信頼できる。
- ・ゼミで活用、非常に有用な情報を網羅している。
- ・得たい情報がコンパクトにまとまっており利用しやすい。ただし、情報が不十分であったり、不正確なものもまれにはあるが、見受けられる。検証を十分に行うべきである。メールで意見を募ってもよいのでは？
- ・国際比較ができるのがよい。
- ・労働に関する国際比較可能な統計がよくまとめられている。他にこのようなものは存在しない。
- ・国内外の国際比較や経年変化の理解が可能。
- ・各国との比較研究を行うにあたって参考となる。
- ・見易く正確である。
- ・海外主要国と日本のデータの対比が出来る、など。
- ・使いやすい。
- ・研究及び講義の資料として使う。
- ・研究資料として参考になる。
- ・国際労働比較は得がたいデータ、農業労働も入るとよいが、これは農水産関係なので仕方ない。労働比較を広げてはどうか。農業、林業も勤務労働が最近多くなりつつある。
- ・国際比較データはとくに関心があるから。

- ・生涯賃金、雇用の国際比較
- ・学生への指示等で活用している。
- ・この種のデータが、他では入手しにくいので。
- ・比較しやすい、他にない。
- ・各国のデータが整理されている。
- ・他に同様に一冊にまとまった資料がないため。
- ・他国と比べて日本がどういう状況にあるか、また日本の特性が何か等がわかるから。
- ・国内だけを見ていると、視野は狭まる。外国の事情を知ること、既存の議論が、いかに狭い範囲に限定されたものか。他に大きな可能性があるのか、を知ることができる。
- ・他では得られない資料であったため。
- ・県議会で、障害者雇用率制度のドイツ・フランスとの比較に関する質問が出た際の参考となった。
- ・非常に多くの数字を得ることができる為。
- ・比較に役立つ
- ・最新のデータが整理され、活用面でも便利。しかし、毎年データの更新とならないように工夫が欲しい。
- ・分析方法が参考になる。時宜を得ている。
- ・データ集として活用しやすい。
- ・諸会議各種の事前準備や、活動の方向性を見出す際に基礎資料として提供出来た。
- ・政策立案、活動方針等の資料作成に活用している。
- ・もう少し、分りやすく、リーダビリティを高めてほしい。
- ・諸指標が一覧できる。
- ・他にはない専門性とわかりやすい解説で入門向けとしても良い。
- ・他にないから。
- ・業界の労働統計の把握、推移。

## (2) 有益でないとした理由

- ・使い方がよくわからない。
- ・あまり利用する点がない。
- ・加工されたデータは読み方がむずかしい。
- ・比較対象国をアジア諸国にも広げることが望ましい。
- ・情報のスピードに問題あるが、国際比較上やむなし。

## 各種フォーラム等について

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」「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。

## (1) 有益と判断した理由

- ・現在の問題をカバーしている時には良い。
- ・問題をめぐる研究者、関係者の雰囲気わかる。
- ・新しい考え方を学ぶことが出来る。
- ・当面する政策課題についての情報・資料を得ることができる。
- ・研究者や実務者の集りとして論点をいきいき提示できる。
- ・その分野でトップレベルの学識者が参加発表されるから。
- ・時宜を得たテーマが多い。
- ・面白い情報や体験談が聞ける。
- ・概ね時宜を得たテーマで開催されている。
- ・法令の"行間"理解に役立つ。
- ・今日的課題を取り上げ、参加者の期待に応えられる。
- ・興味あるテーマについては出席している。
- ・タイムリーなテーマが多い。
- ・最近、ほとんど行っていませんので、特になし。(有益であるとの回答として)
- ・テーマが時期に合っている。スピーカーが良い。
- ・すべてが有益というわけではないが、講師に人をしていた場合は、自分の頭の整理に役に立つ。
- ・時宜にかなうテーマで開催している点(もちろんこれだけではダメだが)がよい。現時点の論点を明らかにすることの意味は大きい。
- ・テーマがタイムリーである。
- ・無料で有益な情報を得られる。
- ・意見がそれぞれ有意義に思える。
- ・民間や行政省庁主催のセミナーよりも中立的、学術的であるから。
- ・かつては毎年1～2月に国際労働運動に関わる国際会議が開かれ、アジア各国の最新情報が得られた。
- ・労働情勢の把握に役立つ。
- ・テーマと報告者が良い。
- ・調査研究、は必要。
- ・時宜をえた開催である。
- ・自分の研究に役立った。
- ・開催地が遠い(有益であるとの回答として(宇部市在住者))。
- ・テーマが適切。
- ・時宜を得たテーマで開催されている。
- ・新たな視点が拓けた。
- ・とりあげたテーマに関するポイントがわかる。
- ・興味あるテーマについて直接話が聞ける。
- ・日頃の業務の中では、思いつかない指摘や発見があるので。
- ・他では聴くことが出来ないフォーラムが多いとおもわれるため。
- ・実務レベル、政策レベル、国際的動向等、各々に応じ、参考となるテーマ、設定、

運営。

- ・セミナーの題材を探していた時、参考にさせていただきました（題材、講師等）。
- ・タイムリーな研修だったので。
- ・関心あるテーマについて講演をきいたから。
- ・労働関係の情報集収に役立つ。
- ・他では得られない内容である。
- ・学識者や行政担当者と生で話から聞ける貴重な機会であるため。
- ・理論体系としては勉強になるが、企業の実体との乖離を感じられた。
- ・労務管理等実務に有益。

## （２）有益でないとした理由

- ・東京以外の居住者には参加がむずかしい。
- ・討論者、司会者が特定の人物に限られがちであるため。
- ・20年近く以前の、この機構の初期の時代で、十分内容が整っていなかった。地方在住なのでその後は参加の機会なし。
- ・発表者の側にとって有益であるが参加者の側にはあまり有益と感じられない。
- ・テーマと現実がミスマッチしている。
- ・役所で行われているものとの違いが見えない。
- ・発言者が固定されているのでは。

## 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（ ）

- ・テーマ別に必要に応じて検索。
- ・個別労働関係判例集
- ・判例
- ・コラム
- ・労働組合法の英訳文を調べた。
- ・研究員名簿

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

## （１）有益と判断した理由

- ・情報入手の簡便性
- ・新着情報やデータベース活用に有益だと考えている。
- ・専門的である。豊富である。
- ・仕事場で、自宅で情報が利用できる。
- ・図書館等で調べなくても、必要なデータがホームページからダウンロードできるから。
- ・統計資料が多様な切り口から参照できるから。
- ・大変貴重な情報を入手できる。
- ・研究資料として利用しています。
- ・大学で学生教育にたいへんお世話になっている、労働や社会福祉に興味のある学生に良質の論文やデータ、を提供できる。
- ・論文などを書いている途中で情報が得られる大学や講演用の準備に、図書館など行く暇がない時に有効。
- ・紙媒体の報告や論文は、よほど整理がよくないと参照するのに時間がかかる。JILPTのホームページは、電子媒体の情報源として、教育・研究や政策立案の効率性を明らかに高めている。
- ・①欲しい情報はJILPTしかないため。②労働運動の衰退によって、研究機関がなくなり、市販の労働専門誌、紙がなくなり加えて図書、マスコミもなくなり、唯一の専門誌になっています。③「歴史と論理」を大事にしたい立場でいうと企業労働組合的な立場の人がいう「過去の人」実はその人たちこそ、現実をよくみているものです。一例「山岸さん」です。
- ・自分が探している情報を得ることができるから。
- ・優れた情報源
- ・新しい情報
- ・データベースは、実務でも大いに使える。
- ・客観的な情報が手に入る。
- ・類似の他のものより正確な感じがする。
- ・ホームページ→メールマガジン、JIRRA、その他をクリックする位です。
- ・判例等充実している。
- ・有益である以上に、なくてはならない必須情報といえる。
- ・速報性、即座に情報を手に入れることができるから。
- ・必要な情報をとり入れることができる。
- ・資料作成に活用しています。
- ・それぞれ、情報の質量が豊富。
- ・キャリア・マトリックスがとても役立つ。
- ・アクセス、情報の多さ、などの容易さ。
- ・労働関係のホームページでは、日本では最も注目すべきホームページであるから。
- ・フォーラム等の開催案内。
- ・必要な統計資料や情報が示されているから。
- ・各種関連情報（とりわけ海外の研究動向）が得られる。
- ・その都度有効に活用しています。

- ・内容が充実している。
- ・労働研究のワン・ストップ・センターになっているから。
- ・データが信頼できる。
- ・仕事に大いに参考になっている ホームページだけでも大有益です。
- ・労働関係の新聞や雑誌が廃刊や休刊などになっているなかで貴重な情報源である。
- ・客観的で最新の情報がえられる。
- ・総合的である。
- ・国際比較などに役に立つから。
- ・これだけ労働研究の情報源としてまとまっているものはないから。
- ・すべて良い、実務面で大変参考になり有用である。
- ・労働ポータルとして使いやすい。
- ・各種データベース、労働図書館は利用価値が高い。
- ・種々の最新のデータ、情報等を容易に入手できるから。
- ・新着情報、統計情報、海外労働情報が有益である。
- ・レポート作成の参考にさせていただいている。
- ・出版物等がダウンロードできる。
- ・新鮮な情報を得ることが出来るので。
- ・最新情報の把握と海外統計情報の把握に役立つ。
- ・時宜を得た研究・調査の報告になっているから。
- ・統計資料を利用できたから。
- ・見やすく、手頃である。
- ・研究に役立つ。
- ・紙ベースの論文が手許になくても、ウェブサイトから論文を見ることができる。
- ・過去の調査結果をダウンロードしたり、Reviewするのに便利なため。
- ・労働統計データをすぐ利用できる。
- ・常に活用。
- ・情報量が多い。
- ・情報量が豊富でアクセスしやすい。(願わくば英分ページを充実して欲しい)。
- ・日本では労法が常的調査している機構はほとんど皆無であるから。
- ・内容等が豊富で充実しているから。
- ・最新の情報が入手できた。
- ・他では容易に入手できないデータや情報を見ることができる。時宜を得た調査研究の成果や途・中経過を知ることができる。
- ・検索などの時間的なムダを省くことができる。
- ・実務の参考になる。
- ・キャリアマトリックスには特に興味がある。
- ・ILOへの報告書提出のための英訳の参考になった。
- ・業務では収集できない統計資料が整理されている。
- ・同じような統計調査の参考になるから。
- ・コンパクトに整理されており、日々の実務の情報収集に役立っている。
- ・問29、7（労働政策研究支援情報（各種データベース））について、さまざまな



データが網羅されているため。

- ・情報が豊富である。
- ・業務に役立つ。
- ・最新の情報が入手できる。
- ・よく研究されて書かれており業務の参考になる。
- ・実務の参考になった。
- ・分かりやすい。
- ・他の機関のホームページで掲載されていない情報だったから。
- ・最新の情報を得られる。
- ・労働分野の公的な調査研究データが国内で一番充実しているのが貴機構だと思う。
- ・企業からの問い合わせにおいて、役立った。
- ・他にはないデータであったため。
- ・他に情報ソースが見あたらない為。
- ・本の中味等、結構、詳しく掲載されているため、参考になる。
- ・業務の参考になる情報が得られる。
- ・政策の策定には必ずバックデータが求められる。その意味で非常に有益である。
- ・労働問題Q&Aなど実務に大変参考になっている。
- ・労働関係の資料として、様々な場面で活用しているから。
- ・HPにおいては、統計情報や、海外労働情報についてよく利用している。特に海外労働情報については、他に類する情報発信を行うサイトがなく、有用である。
- ・業務に必要な情報があったから。
- ・業務の基礎資料として役立つ。
- ・資料の作成時などに参考になりました。
- ・時宜に則した、さまざまな研究成果がとても分かりやすく、参考になる。
- ・関係する情報が一覧で見られる。
- ・労働統計データはたいへん有用であり、毎月、使用している。
- ・データ検索、使い易さ。
- ・知りたい内容が分かる。
- ・①諸外国の労働法、制度の確認に利用。②レポートの作成に図書館を利用。③セミナー予定のチェック。論文やレポート、雑誌記事が閲覧できて大変助かる。また、統計情報も集約されており、ダウンロード機能もあって使やすい。
- ・様々な情報収集のため。
- ・他のメディアではあまり扱っていないものがあるから。情動的価値がある。
- ・諸会議各種の事前準備や、活動の方向性を見出す際に基礎資料として提供出来た。
- ・調べものをしたい時には活用しています。
- ・知りたい情報の検索が楽にできる。
- ・情報集収に役立つ。
- ・専門性のある情報が得られる。
- ・最近の統計調査結果等を参考にさせて頂いており、景況調査、雇用に関する調査等当所が実地する調査結果を分析する上で、全国と地方の比較等に役立てています。
- ・海外動向についてしっかりした調査研究がなされている。

- ・必要なデータが他に入手困難であるため、また手軽に入手できるため。
- ・労働分野における専門性のある研究、図書の情報が集約されているため。
- ・業務に活用できる。
- ・当方が属する業界の労働統計の把握。
- ・発刊後1ヵ月で全文がPDFにて閲覧できるので、情報の検索・収集が容易となり、調査・研究にとって有用である。

## (2) 有益でないと判断した理由

- ・DBが整理されていない 検索機能がまずしい。
- ・他にも同様な情報がある中で、当労組からは遠い印象（難しい）分かりやすい他機関や、上部団体に問い合わせること多し（雑誌は目を通しやすい）。
- ・問12、15、18及び21で記入した理由から、貴殿の成果物を活用する機会がなくなりました（問12で「\*」をつけた内容の回答者と同じ）。

## 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（ ）

- ・諸外国の研究機関
- ・外国のジャーナル類
- ・日本銀行
- ・民間の出版社の書物ばかり。
- ・学会での論文。
- ・学会報告（誌）
- ・（ドイツ）キール大学世界経済研究所、OECD、IMF、（オーストリア）ウィーン国際・比較経済研究所）
- ・日本労務学会、日本賃金学会
- ・個人研究者
- ・研究テーマに応じて図書館で検索してもらい、新たに収集して活用している。
- ・国際機関
- ・雇用問題と公教育の役割について。
- ・労働関係の学会。
- ・googlescholars
- ・OECD、ILO、国連、各国政府、各国研究機関
- ・学術学会等
- ・労働学会、労使関係研究会
- ・テーマによる。
- ・全国労働基準関係団体連合会

- ・研究者個人の調査研究成果。
- ・（財団・社団として）経労研、（民間の研究機関として）産労研、労行研、（労組の）上部団体（J E C）
- ・連合総研（2人）
- ・任意団体
- ・あまり利用しない。

## 平成21年度 行政評価結果(プロジェクト研究)

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:高齢者の就労促進に関する研究 労働政策研究報告書No.120『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』	1				今後、労働力人口の減少が見込まれ、また、公的年金の支給開始年齢が引き上げられている中で、働く希望のある高齢者(特に60歳台前半)の就業を実現する政策を促進することが喫緊の課題となっている。 本報告書は、既存調査の再分析、厚生労働省が事業主に報告を義務づけている高齢者雇用状況報告からは確認できない「継続雇用基準の内容」、「継続雇用基準により雇用されなかった高齢者の割合」等を詳細に調査している「高齢者の雇用・採用に関する調査」(企業調査)に基づいた分析が多面的に行われているほか、欧州諸国の高齢者雇用の現状と対策の概要が盛り込まれており、今後、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう施策の在り方について検討する上で、有益な報告書となっている。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課
研究テーマ:高齢者の就労促進に関する研究 調査シリーズNo.67『高齢者の雇用・採用に関する調査』	1				今後、労働力人口の減少が見込まれ、また、公的年金の支給開始年齢が引き上げられている中で、働く希望のある高齢者(特に60歳台前半)の就業を実現する政策を促進することが喫緊の課題となっている。 本調査は、厚生労働省が事業主に報告を義務づけている高齢者雇用状況報告からは確認できない「継続雇用基準の内容」、「継続雇用基準により雇用されなかった高齢者の割合」等の高齢者の雇用・採用に関する実態について詳細に調査されており、今後、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう施策の在り方について検討する上で、有益な調査となっている。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課
研究テーマ:高齢者の就労促進に関する研究 調査シリーズNo.66『定年退職者の働き方の選択—条件変更との取引—』	1				今後、労働力人口の減少が見込まれ、また、公的年金の支給開始年齢が引き上げられている中で、働く希望のある高齢者(特に60歳台前半)の就業を実現する政策を促進することが喫緊の課題となっている。 本調査は、定年退職に伴う意識・心理的側面を、総合的な働く条件を視野に入れて分析を行っており、働く意欲や体力等の面で多様性を増す高齢者について、働く選択肢や労働の質を考慮に入れた雇用対策の企画立案を行う上で、有益な調査となっている。	職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課
研究テーマ:個人請負の就業実態に関する調査研究 ディスカッションペーパー10-01『個人請負就業の将来性—日米の子持ち既婚女性に注目して』	1				・個人請負型就業は、子供のいる既婚女性にとって将来性ある就業機会であるという仮説を、数理モデルを用いて日米比較を交えながら実証分析したアプローチは新鮮で、説得力がある。 ・特に日本において、個人請負型就業という働き方が、正社員に比べ低収入、長時間労働に陥るリスクが際立って高いことが数理的に実証されている点が有用である。また、現状の把握・仮説の実証だけではなく、適正な委託報酬に関する情報整備等、労働政策に対する提言も記述されており参考となる。 ・個人請負型就業に関する研究会委員にも当該研究論文を提供。第5回研究会において複数の委員から、当該研究論文の視点(個人請負は、出産退職後、再び働くとする際の重要な就業機会になり得る)は大切であるという発言があった。 ・当該研究によって得られた視点は、2010年3月に取り纏めを予定している「個人請負型就業に関する研究会報告書」において、活用することを検討している。(個人請負就業という働き方が、正社員に比べ低収入、長時間労働に陥るリスクが際立って高いことに留意しつつ、子供のいる既婚女性にとって、個人請負は良い就業機会になる可能性を秘めていることを取り上げたい。)	政策統括官付労働政策担当参事官室
研究テーマ:地域の企業・産業集積と雇用創出・雇用喪失に関する研究 労働政策研究報告書No.119『市町村における地域雇用戦略と雇用創出の取組み』	1				・パッケージ事業(地域提案型雇用創造促進事業及び地域雇用創造推進事業)については、市町村における雇用施策のツールとして当省としても推進しているところであるが、活用した市町村における成果等を体系的に調査・把握できていなかったことから、今回の調査において、活用した市町村において一定の評価がなされていることが把握できたことは有益。 ・一方、パッケージ事業の成果を自ら把握できていない市町村も一定の割合見られたため、今後、当省における政策評価の方法とともに、実施した市町村自身が成果をどのように把握し、事業終了後の独自の雇用施策に結びつけていくか検討する必要があることを示唆。 ・自治体へのアンケート調査の実施時期(20年9月)は、20年度2次補正による雇用創出基金事業の創設前であるが、今後、市町村においても基金事業による雇用創出の取組のノウハウが蓄積されるものと考えられるところ。 また、リーマンショック以降、製造業が集積している地域を中心に、多くの雇用が喪失したが、製造業を中心とする企業誘致が主であった市町村の雇用戦略に今後どのような影響を与えるかどうか、更なる分析が期待される。 ・今後、雇用創出基金事業も終了する23年以降の地域雇用対策の在り方について検討する上で、都道府県や市町村が中心となって行う雇用創出策をどう支援するかという点が一つの論点であり、本報告についても検討の参考として活用したい。	職業安定局地域雇用対策室

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:地域における雇用創出のメカニズムに関する研究 調査シリーズNo.60『地方自治体における雇用創出への取組みに関する調査』		1			<p>○ 都道府県及び市町村の雇用創出策に関するトップ・担当者の考えを、一部回答率の低いところはあるものの、全数アンケート調査を行い集計することにより、統計的に整理することができている。</p> <p>○ 調査結果は、基本的な傾向はあらかじめ予想されるものが多かったが、例えば、雇用創出を目指す業種で都道府県と市町村のトップの考え方の相違や過去3年間に実施した独自の雇用創出策(コミュニティビジネス支援が結構多いのが分かった)、地域雇用創出の取り組みで国に期待すること(補助金や助成金といった財政的支援が最も多いのは予想されることであったが、ハローワークとの連携やノウハウの情報提供の回答がかなり多い)、また、市町村レベルでも近隣市町村との連携があまり行われていないことなど、示唆に富む結果を含んでいる。また、参考資料の自由記述も、担当者等の生の声の一つとして興味深く参考になる。</p> <p>○ パッケージ事業はより詳細に調査を行っていただいており、パッケージ事業への雇用創出への効果の回答結果やパッケージ事業の雇用創出以外の効果(企画立案のノウハウ、地域資源の再発見、労働局との連携の回答多い)など、今後、事業をより効果的に進めていく際の参考とさせていただきます。</p> <p>○ 22年度の新規施策として、雇用創出の取り組みが進んでいる市町村から、ほかの市町村にノウハウを普及させるための経験交流会等の事業を検討しているところであり、アンケート結果(国に期待することで、ノウハウの情報提供の回答多し)は事業の必要性の説明に利用する可能性がある。</p> <p>○ 一方、地域再生計画、構造改革特区制度に関する部分については、あまり有益な情報が得られなかった。これらの制度(地域再生計画は包括的すぎる、また構造改革特区は調査時期からみてどうか)よりは、パッケージ事業と同じように、経産省・総務省・内閣府などが取り組んでいる個別具体的な地域活性化支援策の代表的なものを掲げて調査を行った方が良かったと思う。</p>	職業安定局地域雇用対策室
研究テーマ:地域間労働移動の現状と促進・阻害要因および今後の展開に関する研究 調査シリーズNo.70『入職時・起業時における地域間移動についての調査』		1			<p>本ウェブアンケート調査により、都市から地方に移動を実現した者と未実現の者、それぞれの移動理由及び移動阻害要因が一定程度明らかになった。</p> <p>また、Uターン移動は実現しやすいのに対して、非Uターン移動の実現がしにくい理由等が明らかになり、非Uターン移動に対する支援の重要性が明らかになった。</p> <p>上記の結果は、今後、首都圏等を中心とした大都市圏に在住している者で地方での就職を希望している者を支援する「地方就職希望者活性化事業」のより効果的な実施に向けた検討の参考としたい。</p>	職業安定局地域雇用対策室
研究テーマ:外国人労働者の就労実態に関する調査研究 調査シリーズNo.61『外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査』		1			<p>今までおおまかに把握されていた外国人労働者の就労実態に沿って調査・分析を行ったものであるが、以下の点について既存の調査研究からより詳細に分析が行われている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昨秋以降の景気悪化に伴う、企業及び外国人労働者の動向。</li> <li>・ 日本に定住しているフィリピン人等の外国人労働者がヘルパーとして就労するまでの過程、就労実態</li> </ul>	職業安定局外国人雇用対策課
研究テーマ:非正規雇用者等の動向に関する研究 労働政策研究報告書No.115『雇用の多様化の変遷Ⅱ:2003→2007—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』		1			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 格差、非正規労働者問題が重要な政策課題となっている中で、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」について、特別集計も行い丁寧な現状分析がなされており、今後の非正規労働者対策の企画・立案に当たり有益な基礎資料になると考えている。</li> <li>※1. 今回の分析は平成15年調査、19年調査の比較を行っているが、それにより、各々の年の景気・雇用情勢を反映した動きがあったことや非正規労働者の活用方法の変遷がみられる(非正規労働者のフルタイム化が進んだ)ことなどが明らかにされており、こうした時系列の比較は貴重である。次回の調査は本年が予定されているが、経済危機による景気・雇用情勢の悪化を背景として、19年調査とどのような相違がみられるか興味深く、本研究の継続を期待している。</li> <li>・ 政府が策定を進めている「新成長戦略」に盛り込む「雇用・人材戦略」の検討に当たり、本研究の中で示されている、非正規労働者のうち約2割の方が正社員を希望していることを、労働政策審議会の資料※2作成等に当たり参考にさせていただいた。</li> <li>※2. 労働政策審議会職業安定分科会(第72回、平成22年5月12日)の配布資料No.1-2「雇用・人材戦略(職業安定政策関係)」</li> <li>・ 国民新党の森田高議員(政務調査会長)から、非正規労働者に関する分析資料の要求があり、本調査結果を提供させていただいた(平成22年4月6日に議員に提供)。</li> <li>・ 今後、本調査結果を題材にした省内の勉強会を行いたい。</li> </ul>	政策統括官付労働政策担当参事官室

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:ワーク・ライフ・バランスと法に関する比較法研究 労働政策研究報告書No.116『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告書>』		1			<p>諸外国におけるWLB施策の近時の状況がまとめられており、諸外国の育児休業及び休業期間中の経済的支援の部分について、新たな次世代育成支援のための新システムの検討等(現在内閣府に設置されている「子ども・子育て新システム検討会議」やその関係会議における配付資料又は資料作成に当たっての裏付け資料等)において適宜活用する予定である。</p> <p>また、我が国における具体的施策を検討する上で、次のような参考となる情報が盛り込まれている。</p> <p>○ 休憩時間について、ドイツ・フランス・イギリスにおいて労働から離れる時間を連続して最低11時間与えなければならないこと、またフランスにおいては、休日のほかに休憩時間が確保されなければ休日を与えたことにならないとされていることは、労働者の健康と生活に配慮する観点から参考となる。</p> <p>○ 弾力的労働時間制度として、ドイツにおける労働時間口座制があげられている。所定外労働を含む長時間労働の問題のある日本においては、ドイツにおける事例を検討することにより、長時間労働の抑制の観点や、労働時間を各自で柔軟に調整することにより、様々な活動に柔軟に時間を使うことができるという観点から参考となる。</p> <p>○ ドイツにおける休暇制度は、連邦年次休暇法の規定により、労働者の個人的な都合で休暇を分割する必要がない限り、連続して休暇を与えられなければならない、分割する場合でも、最低12週日の休暇が連続付与されなければならない(第7条第2項)とされている。このことは、今後労働時間等の設定の改善をさらに促進していくことを考える上で、参考になる。</p> <p>なお、中間報告では、WLBについて「女性労働問題を中核」と捉え、これと関連する「狭義のWLB」と、その外延としての雇用労働問題の総体ともいうべき「広義のWLB」に分類しているが、現時点では、そのような整理を試みる「我が国の政策研究としての意義」が明らかにされていないように思われる。(一方で、「狭義」「広義」「中核」「外延」と表現することで、我が国のWLB施策に軽重を付けているように受け止められる可能性がある。)</p> <p>この点も含め、最終報告の取りまとめに当たっては、我が国WLB施策を発展させるものとなるよう、一層の精査を期待している。</p>	政策統括官付労働政策担当参事官室
研究テーマ:就業継続の政策効果に関する研究 労働政策研究報告書No.122『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高めるための職場づくりの課題—』		1			<ul style="list-style-type: none"> <li>・本報告書で述べられている見解は、両立支援の分野ではよく耳にするものが多いが、それらをヒアリング調査を通じて丁寧かつ実証的に分析したところに本報告書の意義がある。</li> <li>・例えば、①中小企業では個々の従業員に対する柔軟な支援が可能であるが、制度がないと場当たり的な対応になる可能性があることから、やはり中小企業においても規定整備が重要であること、②法定を上回る育児休業制度があっても退職するケースもあり、むしろ重要なのは継続就業を望む女性のニーズに合った制度となっているかどうかであること、③就業継続率を高めるためには、両立支援制度だけではなく、女性の継続就業意欲を高める仕組みが必要であること、④短時間勤務を効果的に運用するためには、職場全体の長時間労働を是正することが必要であること、など有益な分析がなされている。</li> <li>・こうした分析を含め、本報告書は、今後、両立支援に関する新たな政策立案はもとより、現行制度の説明や、運用の改善、予算事業の企画立案などにとって有益なバックデータとなるものと考えられる。</li> </ul>	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課
研究テーマ:企業の雇用管理と両立支援に関する研究 調査シリーズNo.69『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果(2)』		1			<p>男性の育児休業に関して、今年度実施を予定している「イクメン」の周知・啓発の事業や、今後の男性の育児休業の取得促進策の検討において、参考となる調査結果が得られている。</p> <p>(例)配偶者の仕事状況別・育児休業の利用意向、企業が男性の子育て参加を促すことへの意見、など</p> <p>今後は、さらに、得られたデータをクロス集計することにより、有益な分析が得られることが期待される。</p>	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課
研究テーマ:ワーク・ライフ・バランス実現のための労働時間に関する研究 ディスカッションペーパー10-02『仕事特性と個人特性から見たホワイトカラーの労働時間』		1			<p>ホワイトカラー労働者について長時間労働が発生する要因として、仕事特性、要員管理の問題、個人特性に分けて、分析している本研究のアプローチの仕方は、説得力があると考えられる。</p> <p>仕事に対する積極性などの個人特性が明確に労働時間に影響を与えていると本研究の結果は、長時間労働の抑制を図る観点から、働く者の意識の改革も重要であるとの示唆を受けた。また、今後の課題とされた「要員管理の問題」についての検討が深められることにより、労働時間行政の展開に有用な結果が得られるのではないかと期待される。</p> <p>さらに、管理職については、出勤時間の自由な決定が労働時間の長短に明確な影響を与えていないと考えられる一方、社員の採用・配置などへの関与が長時間労働の要因となっているとの分析は、管理職の勤務実態の一側面の把握という観点から有益なものと考えられ、今後、管理職を含め事務系労働者の労働時間制度の在り方を検討する場合の参考になると考えられる。</p>	労働基準局監督課
研究テーマ:契約社員の人事管理に関する研究 ディスカッションペーパー10-03『契約社員の職域と正社員化の実態』		1			<p>資料シリーズNO. 65の評価においても述べたとおり、厚生労働省における有期契約労働の在り方、特に正社員転換や無期への転換に係る施策の在り方を検討する際の参考になるものと思われる。</p> <p>加えて、本DPSでは、契約社員を職務の専門性・基幹性から緻密に分類した上で、正社員転換の態様も分類し、両者の相関関係を整理している点は、非常に理解しやすく、かつ、契約社員と正社員との関係の多様性を巧みに説明するものとなっていると思われた。</p> <p>なお、一般同水準型(a)は全員転換型だとあり、その例となった二社は、個々に労働者を転換させるというよりは、社員の類型として契約社員自体なく(あるいはほとんど例外的なものとし)正社員類型のみとするものと見受けられる。つまり、この二例は人事体系自体の再編であり、それと、その他の、契約社員類型自体は維持しつつ、個々の労働者の転換を図る措置とを、有期労働契約施策に関わって、同列に比較論述してよいのか、少々疑問にも思った。(すると、対応する政策議論も「そもそも有期契約という位置付けを維持するのか」ということと、「正社員転換をいかに進めるか」ということという、別の次元のものとなりうる。)</p> <p>もとより、有期労働契約に係る施策はいろいろな局面で、かつ、それぞれ複数の選択肢も考えられるところ、その検討に当たった頭の整理のために、本成果を今後も参照させていただくことはあろうかと思う。</p>	労働基準局監督課

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:契約社員の人事管理に関する研究 資料シリーズNo.65『契約社員の人事管理—企業ヒアリング調査から—』		1			<p>有期労働契約研究会を開催し有期労働契約の在り方を検討している労働契約企画室においては、有期労働契約者を、職務タイプに分類して実態調査を行ったが、パートと区別される「契約社員」にしばった本研究は、厚労省において行った調査分析を補完するものとして、同室における研究会の準備の際に参考としている。</p> <p>本研究においては、大企業における契約社員の人事制度について、ヒアリングにより詳細に明らかにされている上、かつ、契約社員といっても性格等はいくつかの類型があり、それにより正社員転換含む人事的な措置についても異なることがわかるように整理されている。</p> <p>また、特に正社員転換の事例が整理されていることから、同室において今後も、有期労働契約者の正社員転換や、無期への転換に関する政策論点の検討を深める際、企業における運用の相場を知る上でも参考になることが期待される。</p>	労働基準局監督課
研究テーマ:個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応に関する研究 労働政策研究報告書No.123『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—』		1			<p>○研究の経緯:本研究は一昨年8月の濱口統括研究員との雑談からスタートしている。ここで、個別労働紛争解決業務の過程で労働局に蓄積されているあっせん等の膨大な記録は現在の雇用社会で実際に生じている紛争の実相を伝える貴重な「宝の山」であること、これをインテンシブに読み込めば業務上の指針や政策的インプリケーションを発掘することが期待できるにもかかわらず、我々本省や労働局は日々の業務に追われて記録を死蔵しておりあまりにもったいないことについて認識を共有し、以後、具体的分析対象、資料提供方法、分析項目など万般にわたり意見交換を行いながら進めていただいたため、今回の成果物は中間報告としては期待通り(内容的には期待を上回る)のものとなった。</p> <p>○成果の評価:今回は中間報告であり最終成果物ではないが、次のように評価している。総じて、中間報告としては期待を上回る発見に溢れており、今後の研究においてこれらを出発点にどのような業務上の指針、法制的提言を導き出すか、楽しみにしている。</p> <p>・「雇用終了」の章において、世の中の実際の解雇事由は裁判例の分析に基づく講学上の分析とかなり乖離しており、講学上あまり論じられることのない「発言制裁系」の解雇が極めて多いこと、講学上は法整備なしに不可能とされている変更解約告知的な実務処理がよく普通に行われていることなどが実証的に明らかにされている。これらの発見は、今後の労働契約法制的議論において労働契約ルールの実効性確保の在り方に関する検討を欠いてはならないことなどを示唆しており、極めて有益である。</p> <p>・「いじめ・嫌がらせ」の章において、被害者に女性が多いこと、非正規労働者が多いこと、障害者や母子家庭の母などを狙い撃ちにした陰惨な事案もみられることが明らかにされている。これらは個別労働紛争解決業務に携わる担当官でさえあまりの件数の多さに整理が追いついていないファクトであり、いじめ・嫌がらせに関する事前規制の在り方も含め、法制的課題を投げかけている。</p> <p>・「労働条件引下げ」の章において、雇用継続型の紛争解決に成功した例を特に取り上げた分析がなされており、実態として金銭解決型の紛争解決が中心となっている個別労働紛争解決業務にとって貴重な「好事例」が発掘されている。</p> <p>・「三者関係紛争」の章において、派遣、請負などの三者関係は二者関係(直用)と比べて紛争を惹起しやすいことが数量的にも言える可能性があることが指摘されているほか、自治体などからの委託業務について競争入札の結果委託先が替った場合、労働者は従前の(=競争入札に敗れた)業者の別の事業場に配転されるよりそのままの勤務地で新たな受託業者に「転籍」することを希望し、実際にもそのように処理されることが少なくなく(要は、労働者は「居抜き」で受託業者のみ替わる)、そうした実態を前提とした規範意識と法制上の建前の乖離が存在する点など、貴重な発見がなされている。</p> <p>○活用の状況:今回は中間報告であり最終成果物ではないが、次のように活用している。本格的活用については、最終成果物において評価すべきである。</p> <p>①5月10日、労働大学校で行われた労働紛争調整官研修において報告内容についてご紹介いただいた(②の予告が主)。</p> <p>②5月12日、労働紛争調整官研修及び新任労働基準監督官研修の期間中に労働大学校で本報告を題材とした「イブニングセッション」(課外講義)を開催したところ、労働紛争調整官及び労働基準監督官合わせて100名以上の参加を得、予定時間いっぱいまで質疑が続き、極めて好評であった。</p> <p>③報告書の印刷製本が上がり次第、全労働局に業務参考資料として配付予定。</p> <p>④今後、最終報告に向けて、個別労働紛争解決業務における業務上の指針なり参考資料として活用できるようにするためにどう進めていくか、労働契約ルールの今後の検討などと絡めてどのような角度からさらに掘り下げていくかなど、万事相談しながら進めたいと考えている。</p> <p>なお、蛇足ながら、本報告は公表前から労働法研究者の注目を集めつつあるようで、5月13日に東京大学社会科学研究所で開催された菅野和夫先生の講演(テーマは労働審判制度)でも本報告に言及されていた。労働政策は役所だけでなく公労使と一緒に作るものであるから、本報告の評価に当たってはこうした点も考慮すべきである。</p>	大臣官房地方課労働紛争処理業務室
研究テーマ:個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応に関する研究 労働政策レポートNo.7『労働市場のセーフティネット』		1			<p>求職者支援制度を平成23年度に恒久化すべく、担当課において制度の在り方を検討しており、また、労働政策審議会において議論いただいているところ。</p> <p>今般のレポートは、求職者支援制度の検討に当たり、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 諸外国のいわゆる失業扶助制度を参考とすべきことを示唆するものであるほか、</li> <li>・ 福祉施策についても併せて検討が必要であることを示唆するものであり、福祉担当部局に課題提起する契機として有益であった(レポートは3月30日、求職者支援制度担当部局と福祉担当部局等との第1回目の打合せが4月13日)。</li> </ul> <p>なお、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会(3月31日)の配付資料の作成に当たって、JILPT資料シリーズ「諸外国における失業扶助制度」とともに参考とした。</li> </ul> <p>同日の同部会においては、生活保護との関係も考慮すべきとの意見があったことから、今後の同部会の配付資料の作成に当たっても参考となると思料。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上記の福祉担当部局への課題提起に当たり参考とした。</li> </ul>	職業安定局建設・港湾対策室

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準／研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:日本企業における雇用ポートフォリオ・システムの実態に関する研究 ディスカッションペーパー10-04『雇用ポートフォリオ・システムの規定要因—コールセンターを対象に—』		1			<ul style="list-style-type: none"> <li>・コールセンターの雇用ポートフォリオについて、経営構造や組織の規模によって規定される度合いが高いという本ディスカッションペーパーの結論は興味深いものである。この結果を踏まえると、企業の経営構造や組織の規模が明らかになれば、当該企業がどのような雇用形態をどの程度の割合で活用しているかということが一定程度推測できることになる。</li> <li>・コールセンターは今後の雇用創出の観点から期待できる分野と考えられるが、一方で、本ペーパーでも指摘されているとおり、非正規雇用の多い分野である。分析でも非正規雇用者のリスクヘッジ機能とバッファ機能が強調されており、雇用の安定という観点からは課題が多い分野といえる。</li> <li>・雇用政策の観点からは、非正規労働者の能力開発、正社員希望者の正社員への転換を企業経営との兼ね合いの中でどう進めていくかが課題であり、そうした観点からの示唆があればなお良かったと考える(個別企業のヒアリングでは、人材育成や柔軟な形態での正社員化などを図っている事例がみられるが、多変量解析との関係では余り意識されていないように見受けられる)。</li> <li>・なお、データの制約はあると思うが、各々の企業が規模の拡大やあるいは不況対策として、どのような人材面での戦略を採ってきたのかについて、時系列で分析を行うとどのような結果が得られるか興味深いので、引き続きコールセンターについての分析を深める際には、そうした観点からの分析を行っていただければありがたい。</li> <li>・また、本分析結果を題材にした勉強会などの機会があれば良いと考える。</li> </ul>	政策統括官付労働政策担当参事官室
研究テーマ:非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究 労働政策研究報告書No.117『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—』		1			<p>昨年12月30日に閣議決定された「新成長戦略(基本方針)」では、「非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の『ジョブ・カード制度』を『日本版NVQ(National Vocational Qualification)』へと発展させていく」とされている。この閣議決定を受け、現在、政府では「実践キャリア・アップ制度」(日本版NVQ)の導入・普及にむけての検討を行っているところである。今回の研究成果においては、非正規から正規への移行に寄与する要因など、非正規から正規への移行の実情と課題について様々な観点から分析がなされているが、ジョブ・カード制度の導入によって生じたメリットや問題点について、平成22年度以降検討することになっており、今回の研究成果がその検討に活用されることを期待したい。</p>	職業能力開発局基盤整備室
研究テーマ:非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究 調査シリーズNo.63『働くことと学ぶことについての調査』		1			<p>本報告書は、非正規労働者の職業能力開発をとりまく状況について調査したものであり、平成21年度以降分析していくこととしているため、当該研究について期待している。</p>	職業能力開発局基盤整備室
研究テーマ:中小企業における人材育成・能力開発 労働政策研究報告書No.118『中小サービス業における人材育成・能力開発』		1			<p>昨年12月30日に閣議決定された「新成長戦略(基本方針)」では、「非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の『ジョブ・カード制度』を『日本版NVQ(National Vocational Qualification)』へと発展させていく」とされている。この閣議決定を受け、現在、政府では「実践キャリア・アップ制度」(日本版NVQ)の導入・普及にむけての検討を行っているところであるが、同制度の検討に当たっては、既存の職業能力評価、資格、訓練カリキュラムなどのツールを有効に活用することとされている。今回のアンケート調査においては、中小サービス業における個別企業内能力開発を補完する(職業能力の資格化を含む)社会的職業能力評価制度の必要性が明らかにされており、今後、「実践キャリア・アップ制度」の検討過程において活用される可能性があると考えられる。</p>	職業能力開発局基盤整備室
研究テーマ:中小企業における人材育成・能力開発 調査シリーズNo.64『中小企業経営者団体による人材育成・能力開発—サービス業の団体における取組み—』		1			<p>昨年12月30日に閣議決定された「新成長戦略(基本方針)」では、「非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の『ジョブ・カード制度』を『日本版NVQ(National Vocational Qualification)』へと発展させていく」とされている。この閣議決定を受け、現在、政府では「実践キャリア・アップ制度」(日本版NVQ)の導入・普及にむけての検討を行っているところであるが、同制度の検討に当たっては、既存の職業能力評価、資格、訓練カリキュラムなどのツールを有効に活用することとされている。今回のヒアリング調査においては、全国老人保健施設協会を含むいくつかのサービス業界団体が、個別企業の取組を補完する人材育成や「キャリアマップ」の作成に取り組む実情が明らかになっており、今後、「実践キャリア・アップ制度」の検討過程において有用な事例を提供する等、活用される可能性があると考えられる。</p>	職業能力開発局基盤整備室



①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準／研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究 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—』		1			本報告書は、フリーター、若年非求職無業者について就業形態の移行過程や過去からの推移を含んだ内容となっており、今後の若年者に対する雇用・職業能力開発施策を進めていく上で、有用な資料となっており、財務省への予算要求や関係省庁との打合せ、マスコミをはじめとする外部からの問合せ等に活用することが見込まれる。	職業能力開発局基盤整備室
研究テーマ:キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究 資料シリーズNo.68『若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業—ヒアリング調査による現状と課題の検討—』		1			自立に困難を抱えるニート等の若者は、地域若者サポートステーション等で一定の支援を受けても一般企業での正社員就業が困難であり、非正規雇用での就労が多く安定しないことから、「ニート等の就労の場の提供」をミッションの一つとする、一般企業とは別の事業体(以下「社会的企業」という。)への就労支援が必要であるとともに、社会的企業が持続的に存続・発展するには、国・自治体等の公的部門からの委託事業等のみには依存するのではなく、自ら収益を上げる事業スキームが必要である。 本研究においては、社会的企業の当面の定義として、①何らかの社会問題の解決を組織の主たる目的としていること、②課題解決のための手段としてビジネスの手法を用いることとし、その定義を満たすNPOから商法法人まで多様な組織での就業支援活動の実態が取り上げられており、今後、本研究をさらに進めることにより、社会的企業が持続的に収益を上げつつ、上記ミッションを達成することができる条件やクリアすべき課題が明らかにされることを期待する。	職業能力開発局基盤整備室
研究テーマ:対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発 労働政策研究報告書No.114『成人キャリア発達に関する調査研究—50代就業者が振り返るキャリア形成—』		1			平成19年度厚生労働省職業能力開発局により発表された「生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告書」においては、「従業員の自立したキャリアに対する支援」、「キャリアの転機や節目におけるキャリア支援」等の推進の重要性が指摘されており、各世代の従業員の意識調査の必要性について言及されているところである。 本調査研究では、成人のキャリア形成の問題点やキャリア形成支援ニーズを把握するため、50代就業者を対象とし、これまでのキャリアの振り返りを通じ、生涯キャリア発達等の実態を明らかにしているものである。 具体的には、これまでの外的・客観的なキャリアと現在の満足感、ライフイベントと成人キャリア発達の関連等を分析するなど、長期的観点から、成人キャリア発達を分析し、生涯キャリア形成支援に向けての提言がなされている。 長期的観点から、キャリア形成や意識の実態を把握している先行研究はあまりなく、本調査結果は、中・高齢者の生涯キャリア支援のニーズの的確な把握及び必要な支援ツールの検討を行う際には、十分役立ち得ると考えられる。 また、ライフライン法を活用した大量データの収集・分析は、国内初と言え、ライフライン法によるキャリア分析は、現段階では研究段階にあるものであるが、キャリア・コンサルティング等におけるツールとしても、大きな可能性を有するものと期待できる。 今後、本調査研究結果が、中・高齢者を対象とした、具体的なキャリア・ガイダンスツールの開発を含むキャリア形成支援施策の企画立案へ活用されることを期待する。	職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室
研究テーマ:対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発 研究開発成果物『よりよい職業相談を行うために 困難場面への対応』(DVD教材、研修実施マニュアル)		1			・ハローワーク職員であれば、誰でも直面するであろう困難場面を取りあげたことで、興味を持って取り組める研修教材となった。 ハローワークにおける職業相談は求職者の就労支援に直結するものであるところ、本教材は、困難場面の職業相談能力を具体的に向上させ、困難場面のよりよい職業相談のあり方を整理した研修プログラムであり、ハローワーク職員の日常業務・実務に円滑に適用・展開し得る工夫がなされているものであって、ハローワークにおける職業相談業務の一層の向上に大きく貢献することが見込まれると評価できる。 ・既に複数の地方労働局において、本教材を用いた研修が実施され、又は実施が予定されているところである。今後も研修が広く実施されるよう、実施結果などをフィードバックしていくこととしている。 ・本研修の応用として、本教材で取り上げた困難場面以外のさまざまな困難場面を職員自ら設定して実施できればと考えている。開発者に対しては、地方労働局における研修の実施結果や、ハローワーク職員の意見等をフィードバックしたいと考えており、今回取りあげた困難場面以外の場面に関する各種ノウハウ提供も今後望みたい。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ:対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発 資料シリーズNo.69『職業相談の改善を目的とした地方研修プログラム・教材の開発と効果』		1			本資料シリーズは、先にJILPTが開発した「よりよい職業相談を行うために—困難場面への対応—」DVD教材及び研修実施マニュアルの開発の経緯と、これらを用いて2009年9月に6労働局で実施した研修の効果を詳しくとりまとめたものである。 ハローワークの機能強化のためには、研修を通じた職員の専門性の向上が不可欠であるところ、これらの教材はハローワークの窓口で誰でも直面するような困難場面を取り上げ、興味を持って取り組める内容となっており、各労働局で研修を実施できる教材となっている。 既にいくつかの労働局でこれらの教材を使った研修を実施し、参加者から高い評価を得たと承知しているが、本資料シリーズによって、その効果を具体的に理解することが可能となっている。今後とも各労働局による地方研修で活用することが期待される。 なお、これらの教材について、今後は、今回取り扱われている事例に加えて困難場面のケースを増やしたものの開発を期待したい。	職業安定局首席職業指導官室

①プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準／研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発 労働政策研究報告書No.121『我が国における職業に関する資格の分析—Web免許資格調査から—』	1				昨年12月30日に閣議決定された「新成長戦略(基本方針)」では、「非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の『ジョブ・カード制度』を『日本版NVQ(National Vocational Qualification)』へと発展させていく」とされている。この閣議決定を受け、現在、政府では「実践キャリア・アップ制度」(日本版NVQ)の導入・普及にむけての検討を行っているところであるが、同制度の検討に当たっては、既存の職業能力評価、資格、訓練カリキュラムなどのツールを有効に活用することとされている。今回の資格分析では、現在我が国に存在する資格について、職業との関係に着目して大規模な情報の収集を行い、375資格(20人以上が所持していた資格)の入職時の必要性、仕事遂行上の有効性等を客観的なデータで明らかにするなど、各職業において就職やキャリア・アップの際に有用な資格を明確化している。このため、本研究の成果は、既存の資格を「実践キャリア・アップ制度」に位置づける際に有効であると考えられる。	職業能力開発局能力評価課
研究テーマ:需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発 研究開発成果物『基盤整備室若者向け携帯電話端末向けシステム(職業情報部分)』(キャリアマトリックス・モバイル)	1				『若者向け携帯電話端末向けシステム(職業情報部分)』(キャリアマトリックス・モバイル)及び『携帯サイト版適性評価ツール「適性発見ナビ」』なしには、職業能力開発情報提供システム「キャリアモバ.jp」の短期間による開発は成り立たなかったものである。また、上記「キャリアモバ.jp」においては、『若者向け携帯電話端末向けシステム(職業情報部分)』(キャリアマトリックス・モバイル)のうち、職業事典のデータベースに接続し、継続的な情報提供を受けていることから、今後も質の高い職業情報の提供を希望する。さらに、現在キャリアマトリックス・モバイルにおいて提供されている「相談窓口マップ検索」が非常に便利な機能であるため、将来的に上記「キャリアモバ.jp」において、連携機能を模索したい。	職業能力開発局基盤整備室
研究テーマ:需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発 資料シリーズNo.64『職業分類の改訂に関する研究Ⅱ—分類項目の改訂—』	1				職業分類表は、ハローワークに提出された求人・求職のそれぞれについて、募集職種・希望職種への分類(当てはめ)を行うために必要不可欠なものである。適確な職業分類は、適確な求人・求職の結合(マッチング)の前提をなすものであるから、職業分類表は、職業紹介業務に使用される最も基礎的な資料となるもので、前回(平成11年)の改訂から10年が経過し、時代の変化に合わせた改訂が必要となっていたところ。今回の研究では、かかる変化に応じた職業名の改廃とともに、職業分類の純化、実社会で使用されている職業概念への対応等の改訂が図られており、現場での使用に十分配慮したものとなっている。今後更に、分類された各職業名に職業内容説明が付くことになっており、最終報告が完成した際には、労働政策審議会職業安定分科会への報告を経て公表されることとなり、今回の改訂が反映されれば、ハローワークの職業紹介に大いに寄与することが期待される。※ この他、職業紹介で用いられるコンピュータシステム(総合的雇用情報システム)においても職業分類が用いられている。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ:需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発 ディスカッションペーパー10-05『就業イメージ理解向上のためのキャリア形成支援プログラムの開発—キャリアシミュレーションゲーム試作版の開発と検討—』		1			・若年者については、就職後の早期離職が問題となっており、安易な離職を防止するためには、就業前から具体的な就業イメージを持たせることが有効と考えられ、若年者が気軽に参加できるキャリアシミュレーションゲームの開発は成果が期待できる。 ・簡易なものでなければ現場(ハローワーク、ジョブカフェ、大学等)での活用が困難であるが、ゲームの所要時間は全体でも二時間程度と十分に簡易なものとなっており、また、実施する側の負担も最低限であり、現場のニーズを満たしたものとなっていることから、若年者の適職選択を支援するツールとして大きな可能性を有するものと期待できる。	職業安定局若年者雇用対策室
研究テーマ:需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発 研究開発成果物『VRTカード』および『VRTカード利用の手引』	1				本研究は、ハローワークの相談窓口等において利用されている職業レディネステスト(Vocational Readiness Test)*という標準化された心理検査(紙筆検査)を元に、中学生・高校生がより簡単に職業適性検査・職業興味検査を実施できるよう、カード式検査にしたもの。カード式にしたことにより、短時間に、気楽に受けられる検査となった。その一方で、従来の職業レディネステストと同レベルの信頼性が確保されているとのことであり、手軽さと信頼性が両立されており、かつ、繰り返し利用できることから、ハローワークの窓口、学校、ジョブカフェ等での活用が期待できる。 * 中学2年生～高校3年生を対象に、職業選択に関する質問に答えさせることによって、6つの職業領域(現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的)への興味・自信と3方向の行動特性(対情報、対人、対物)を測定し、受験者の職業興味、基礎的志向性と職務遂行に関する自信度の特徴を得る検査。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ:需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発 資料シリーズNo.73『若年求職者の適性評価—キャリア・インサイトの利用記録を用いて—』	1				本研究は、コンピュータによる若年者向けキャリアガイダンスシステムであるキャリア・インサイトを用いて、数千人に及ぶ職業適性検査のデータを分析したものである。コンピュータ利用の特性を生かし、利用者の記録が詳細に、比較的容易に集められるようになった。前半ではキャリア・インサイトの利用者の職業適性検査等の基礎的な集計結果が記述され、後半では本人の希望、価値観と適性との関連が述べられているが、これは様々な検査の一つのシステムで行える利点である。また、そこでの結果は職業適性検査の妥当性を確認するものとなっている。今後もD版で得られた変数を用いて若年求職者の職業適性を様々な角度で分析され、労働政策の推進に資する知見を明らかにされることを期待する。	職業安定局首席職業指導官室

平成21年度 行政評価結果(課題研究)

②課題研究テーマ名	総合評価:政策の企画立案に役立つか				結果の水準/研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ:最低賃金制度に関する研究 研究資料シリーズNo.62『最低賃金制度に関する研究—低賃金労働者の状況—』		1			「日本における最低賃金の経済分析」(労働政策研究報告書No.44)がとりまとめられてから丸4年が経過する中で、賃金構造基本統計調査(平成19年)を用いて、低賃金労働者の状況等について分析されており、得られた分析結果のうち、都道府県別・就業形態別・産業中分類別の低賃金労働者の状況の部分等について、最低賃金制度に関する検討に当たっての参考資料の作成に当たり利用する等、業務の遂行に活用した。	労働基準局勤労者生活部 勤労者生活課
研究テーマ:失業・労働力需給指標研究(総合的な労働力需給指標研究) 資料シリーズNo.66『総合的な労働力需給指標に関する調査研究』	1				報告書の一部(第1章)は、「公的統計の整備に関する基本的な計画」(平成21年3月13日閣議決定)を踏まえた検討を行う厚生労働統計の整備に関する検討会(第1回、平成22年4月27日開催)の席上配布資料として用いた。 引き続き、日本における総合的な労働力需給指標を把握する統計調査の導入を検討する際の参考資料として用いる予定。	統計情報部企画課統計企画調整室

## 国内調査 行政機関等での調査結果の活用・引用件数

21年度 新聞雑誌引用・活用件数			
	調査名	媒体名	日付
1	雇用システムと人事戦略に関する調査	東洋経済統計月報	4月1日
2	労使関係に関する情報収集	月刊労働組合 4月号	4月1日
3	雇用システムと人事戦略に関する調査	人事マネジメント	4月5日
4	日本企業における留学生の就労に関する調査	The Daily Yomiuri	4月9日
5	労使関係に関する情報収集	賃金事情No.2562	4月20日
6	労使関係に関する情報収集	賃金事情No.2562	4月20日
7	雇用システムと人事戦略に関する調査	労働基準広報	4月21日
8	企業のコーポレートガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査	「雇用断層」の研究	4月30日
9	労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査	「雇用断層」の研究	4月30日
10	日本企業における留学生の就労に関する調査	国際人流	5月1日
11	雇用システムと人事戦略に関する調査	旬刊福利厚生	5月18日
12	日本企業における留学生の就労に関する調査	労働新聞	6月1日
13	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	連合通信	6月23日
14	メンタルヘルスケアに関する調査	企業福祉・共済総合研究所セミナー資料	6月25日
15	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労基旬報	6月25日
16	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	朝日新聞	6月30日
17	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	岩手日報	6月30日
18	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	FujiSankei Business i	7月1日
19	職場コミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（企業・従業員調査）	ひろばユニオン	7月1日
20	職場コミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（労組調査）	ひろばユニオン	7月1日
21	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	月刊労働組合	7月1日
22	労使関係に関する情報収集	月刊労働組合 7月号	7月1日
23	労使関係に関する情報収集	東京経協会報No.59	7月1日
24	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労働新聞	7月6日
25	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	経営情報FAX	7月6日
26	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労働法令通信	7月8日
27	副業者の就労に関する調査	しんぶん赤旗	7月8日
28	雇用システムと人事戦略に関する調査	労働と経済	7月10日
29	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労政時報	7月10日
30	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	賃金・労務通信	7月15日
31	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労経ファイル	7月15日
32	職場コミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（労組調査）	賃金事情	7月20日
33	職場コミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（企業・従業員調査）	賃金事情	7月20日
34	副業者の就労に関する調査	日経産業新聞	7月24日
35	副業者の就労に関する調査	労働新聞	7月27日
36	労使関係に関する情報収集	改革者 8月号	8月1日
37	副業者の就労に関する調査	賃金・労務通信	8月5日
38	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	賃金事情	8月5日
39	副業者の就労に関する調査	連合通信	8月6日
40	副業者の就労に関する調査	週刊東洋経済	8月8日
41	職場コミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（企業・従業員調査）	労政時報	8月14日
42	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労働基準広報	8月21日
43	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	日刊工業新聞	8月31日
44	副業者の就労に関する調査	東洋経済統計月報	9月1日
45	日本企業における留学生の就労に関する調査	人事実務	9月1日
46	副業者の就労に関する調査	人材ビジネス	9月1日
47	副業者の就労に関する調査	労政ジャーナル	9月5日
48	副業者の就労に関する調査	人事マネジメント	9月5日
49	労使関係に関する情報収集	中央労働時報 No.1107	9月10日
50	仕事と家庭の両立支援に関わる調査	建設通信新聞	9月15日
51	BLM09年第1四半期調査（雇用調整関連）	中央労働時報9月号	9月23日
52	日本企業における留学生の就労に関する調査	宝島	9月25日
53	労働行政に関する情報収集	まなぶNo.626	10月1日
54	日本企業における留学生の就労に関する調査	西日本新聞	10月3日
55	経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査	日刊工業新聞	10月6日
56	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	日経産業新聞	10月8日

57	副業者の就労に関する調査	東京スポーツ新聞	10月8日
58	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労働と経済	10月10日
59	高齢者の継続雇用の実態に関する調査	浩志会月例報告資料	11月16日
60	在宅勤務に関する制度と運用調査	放送大学教科書『多様化時代の労働』	11月17日
61	労使関係に関する情報収集	賃金事情No. 2575	11月20日
62	日本企業における留学生の就労に関する調査	日経新聞	11月30日
63	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	国民春闘白書 2010	11月30日
64	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	ISFJ政策フォーラム発表論文	12月12日
65	労働契約をめぐる実態に関する調査	ISFJ政策フォーラム発表論文	12月12日
66	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	税理士法人MTA「週刊企業経営」	12月15日
67	高齢者の継続雇用の実態に関する調査	「高齢者雇用についての一考察」吉沢昭人	12月15日
68	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	税理士法人優和「週刊企業経営」	12月16日
69	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	筑波技術大学テクノレポートVol.17	12月21日
70	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労政時報	12月25日
71	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	月刊労働組合増刊号	1月1日
72	正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査	「主婦パート 最大の非正規雇用」	1月20日
73	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	2010年版賃金・労働条件総覧	2月1日
74	職場コミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（労組調査）	2010年版賃金・労働条件総覧	2月1日
75	ビジネス・レーパー・モニター09.4～6月実績	2010年版賃金・労働条件総覧	2月1日
76	外国人留学生の採用に関する調査	朝日新聞	2月13日
77	職場コミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（企業・従業員調査）	2010年版労使交渉労使協議の手引き	2月20日
78	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	2010年版労使交渉労使協議の手引き	2月20日
79	日本企業における留学生の就労に関する調査	2010年版労使交渉労使協議の手引き	2月20日
80	労使関係に関する情報収集	月刊労働組合 3月号	3月1日
81	賃金・賃上げ交渉に関する情報収集	佐賀新聞	3月5日
82	賃金・賃上げ交渉に関する情報収集	熊本日日新聞	3月5日
83	日本企業における留学生の就労に関する調査	産学フロンティア会議	3月9日
84	外国人留学生の採用に関する調査	産学フロンティア会議	3月9日
85	日本企業における留学生の就労に関する調査	産経新聞	3月10日
86	外国人留学生の採用に関する調査	産経新聞	3月10日
87	外国人留学生の採用に関する調査	第5回日中人材交流ワークショップ	3月24日
88	日本企業における留学生の就労に関する調査	第5回日中人材交流ワークショップ	3月24日
89	外国人留学生の採用に関する調査	産経新聞	3月28日
90	日本企業における留学生の就労に関する調査	産経新聞	3月28日
91	高齢者の継続雇用の実態に関する調査	あずさ監査法人「IT人材マネジメントセミナー」	3月30日

21年度 官公庁での引用・活用件数

	調査名	審議会・研究会等	日付
92	高齢者の継続雇用の実態に関する調査	人事院・第21回公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会	4月23日
93	日本企業における留学生の就労に関する調査	官邸・高度人材受入推進会議報告書	5月29日
94	日本企業における留学生の就労に関する調査	厚生労働省広報誌「厚生労働」	6月1日
95	日本企業における留学生の就労に関する調査	厚生労働省・外国人労働者問題啓発月間記者発表資料	6月3日
96	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	厚生労働省・「平成21年版労働経済の分析」について記者発表資料	6月30日
97	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	厚生労働省・平成21年版労働経済の分析	6月30日
98	勤労生活に関する調査	厚生労働省・平成21年版労働経済の分析	6月30日
99	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	厚生労働省・平成21年版労働経済の分析	6月30日
100	経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する調査	厚生労働省・平成21年版労働経済の分析	6月30日
101	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	内閣府・若年雇用対策プロジェクトチーム第1回会合	7月30日
102	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	内閣府・若年雇用対策プロジェクトチーム第2回会合	8月3日
103	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	厚生労働省・平成21年版厚生労働白書	8月28日
104	副業者の就労に関する調査	高齢・障害者雇用支援機構・高齢・障害者雇用支援機構広報誌「エルダー」9月号	9月1日
105	副業者の就労に関する調査	厚生労働省・第48回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会	9月28日
106	外国人留学生の採用に関する調査	日本学生支援機構・『外国人留学生のための「就活ガイド」2011』	10月7日
107	日本企業における留学生の就労に関する調査	日本学生支援機構・『外国人留学生のための「就活ガイド」2011』	10月7日
108	BLM09年第2四半期調査（派遣労働関連部分）	厚生労働省・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会	10月27日
109	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	総務省・地方公務員の給与表等に関する専門家会合	12月11日
110	企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について	厚生労働省・第10回有期労働契約研究会	12月24日
111	企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について	厚生労働省・第11回有期労働契約研究会	1月19日

112	日本企業における留学生の就労に関する調査	法務省・第5次出入極管理政策懇談会報告書『今後の出入極管理行政の在り方』	1月19日
113	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	厚生労働省・第3回雇用政策研究会	2月5日
114	日本企業における留学生の就労に関する調査	厚生労働省・大阪・高度外国人材活用に関するフォーラム	2月16日
115	日本企業における留学生の就労に関する調査	厚生労働省・名古屋・高度外国人材活用に関するフォーラム	2月23日
116	日本企業における留学生の就労に関する調査	厚生労働省・福岡・高度外国人材活用に関するフォーラム	3月1日
117	日本企業における留学生の就労に関する調査	厚生労働省・東京・高度外国人材活用に関するフォーラム	3月5日

21年度 WEBでの引用・活用件数

	調査名	媒体名	日付
118	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	SOCIOARCニュースメモ	6月14日
119	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	日経速報ニュース	6月16日
120	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労政時報クラブ	6月16日
121	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	keizai report.com	6月17日
122	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	伸びてるIT企業の人事・労務の仕組み	6月19日
123	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	人事・労務の玉手箱ブログ	6月19日
124	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	仕事・職務・役割基準の賃金体系・賃金制度講座	6月19日
125	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	ビジネクション	6月19日
126	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	人材開発BOX	6月22日
127	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	労務管理110番	6月23日
128	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	連合通信ニューストピックス	6月23日
129	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	HRM賃金サポートセンター	6月24日
130	副業者の就労に関する調査	労政時報クラブ	7月6日
131	日本企業における留学生の就労に関する調査	労政時報クラブ	7月6日
132	副業者の就労に関する調査	カワムラ社労士事務所HP	7月6日
133	日本企業における留学生の就労に関する調査	keizai report.com	7月7日
134	副業者の就労に関する調査	keizai report.com	7月7日
135	副業者の就労に関する調査	新規開拓.COM	7月7日
136	副業者の就労に関する調査	副業とサラリーマン	7月8日
137	副業者の就労に関する調査	日本共産党HP	7月8日
138	副業者の就労に関する調査	風景写真大好きブログ	7月9日
139	職場コミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（企業・従業員調査）	カワムラ社労士事務所HP	7月10日
140	日本企業における留学生の就労に関する調査	日本人材ニュース	7月14日
141	副業者の就労に関する調査	知恵クリップ	7月14日
142	副業者の就労に関する調査	JOBNEWS	7月27日
143	副業者の就労に関する調査	投資情報の決定版	7月27日
144	副業者の就労に関する調査	殿堂入り株式メルマガ	7月27日
145	副業者の就労に関する調査	keizai report.com	7月30日
146	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	30歳ワーカーズのための情報BOX	7月
147	副業者の就労に関する調査	全国進路指導研究会HP	8月2日
148	副業者の就労に関する調査	京都府職労HP	8月6日
149	副業者の就労に関する調査	連合通信ニューストピックス	8月6日
150	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	ブログ・フリスコ	8月6日
151	副業者の就労に関する調査	インアドバンスHP	8月24日
152	副業者の就労に関する調査	北海道立消費生活センター	8月
153	副業者の就労に関する調査	UNION-PARK	8月10日
154	副業者の就労に関する調査	人材ビジネス業界ホットニュース	8月24日
155	職場コミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査（企業・従業員調査）	30歳ワーカーズのための情報BOX	8月
156	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	山ちゃんの人事・総務知恵袋	9月25日
157	労働契約をめぐる実態に関する調査	社長のための労働相談マニュアル	1月5日
158	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	仕事・職務・役割基準の賃金体系・賃金制度講座	2月5日

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

No.	日付	引用・転載された記事 / 問い合わせ・講演先	引用・転載先 / 内容
1	4月6日	データブック国際労働比較2008	連合総研「生活時間の国際比較」報告書
2	4月13日	NHK BS1 きょうの世界(10:15-11:41)担当	JILPT 資料シリーズNo.52 「高齢化社会における雇用政策：日本とフィンランドの比較研究」に 関連して高齢社会研究について電話インタビュー
3	4月19日	「欧州における外国人労働者受入れ制度 と社会統合 独・仏・英・伊・蘭5カ国比較 調査」	4/19 日本経済新聞
4	4月20日	海外労働情報(WEB)2009年4月(OECD、 ILO)G8労働大臣会合概要、OECD・ILO 失業予測	国際課海外情報室：月例海外情勢報告(4月)
5	4月24日	データブック国際労働比較2008	中小企業庁「H21年中小企業白書」
6	5月19日	(寄稿)	05/19 週刊エコノミスト (特集)高まる失業率と国民の不満 - 欧州最悪
7	6月10日	日本経済新聞・編集委員	欧州の最低賃金制度に関する取材対応(OECD政策議論、EU諸国 の状況、イギリス、ドイツの動向をご紹介)
8	6月24日	日本経済新聞国際部	英仏の若年者雇用対策、及び若年者失業の背景について取材対 応
9	7月	従業員自由選択法と米国	金属労協2009年夏号
10	7月	欧州の最近の労働事情～雇用危機への 対応など	金属労協2009年夏号
11	7月	データブック国際労働比較2009より ・就業者に占めるパートタイム労働者の 割合の推移 ・労働力人口 ・失業者、失業率の定義 ・年間総実労働時間	リクルートワークス研究所HP
12	7月22日	厚生労働省外国人労働対策課、国際課	アメリカの外国人労働者受入れ制度に関して説明
13	8月4日	諸外国の失業保険制度等(データブック 国際労働比較2009より)	厚生労働省HP 第46回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 > 配布資 料 > 参考資料2
14	8月6日	データブック国際労働比較2009 > 2-16表 外国人労働力人口	内閣府「H21年版経済財政白書」
15	8月12日	データブック国際労働比較2009 > 3-10表 テンポラリー労働者の割合	厚生労働省HP 第5回有期労働契約研究会資料
16	8月21日	データブック国際労働比較2009 > 5-10表 男女間賃金格差	ライフデザイン・オフィスHP コラム：世界の男女間賃金格差から、分かること
17	9月10日	厚生労働省職業能力開発局等	JLPT研究成果発表会「欧米諸国における職業訓練制度と実態」

18	9月18日	・国際比較の仕方,国際労働統計など ・データブック国際労働比較2009より統計表	賃金事情 2009年9月5日号
19	10月5日	東京電力労働組合	フランスの失業保険制度及び職業訓練制度について説明
20	10月16日	海外労働情報(2009年10月):労働省、外国の児童・強制労働で生産された製品リストを公表	ACE(エース:Action against Child Exploitation) 児童労働メールマガジン
21	10月30日	テレビ東京「たけしの日本の見方」	欧米主要国の最近の移民動向について電話インタビュー
22	11月1日	寄稿	労働大学出版センター 月刊労働組合
23	11月20日	週刊ダイヤモンド編集部	「週刊ダイヤモンド」12月5日号(11月30日発売)「労働組合」巻頭特集の中の「世界の労働争議事情」についてのインタビュー取材
24	11月30日	海外労働情報(2007~2009年)、英・米・仏・中・韓	週刊ダイヤモンド 特集「労働組合の腐敗」
25	12月21日	「データブック国際労働比較2008」より、6-4表 年間休日数	観光庁/休暇分散化ワーキングチーム/第1会委員会資料
26	12月22日	日本総合研究所 総合研究部門研究員	アメリカの移民政策について説明
27	1月18日	Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition: 2009/2010(冊子の紹介)	Journal of Economic Literature(Volume 47, no.4)
28	2010/1/18	データブック国際労働比較2010(未定稿)より 1-1表 各国国内総生産 1-2表 GDP成長率 1-3表 一人当たりの国民所得 1-4表 雇業者報酬 1-15表 卸売物価指数 1-16表 消費者物価指数 1-21表 労働分配率 4-2表 失業率(各国公表値) 5-1表 製造業の時間当たり賃金 5-2表 賃金 5-6表 労働費用(製造業) 6-2表 週労働時間(製造業)	産労総研「2010年版 賃金・労働条件総覧」
29	1月20日	データブック国際労働比較2008より 賃金の国際比較	連合「2010年版連合白書」
30	2月1日	アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009 (資料シリーズNo.58) 他	平成21年度経済産業省委託調査 株式会社日本総合研究所・出版 「平成21年度中小企業産学連携人材育成事業(高度人材受入れ推進の在り方に関する調査)」
31	2月5日	「データブック国際労働比較2009」 4-9表 失業保険給付受給者数	厚生省職業安定局/雇用政策研究会/資料2「目指すべき雇用システムとセーフティネットについて(セーフティネット編)」
32	3月1日	欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合(2006) 欧州における外国人労働者受入れ制度と実態2008(2008) 海外労働情報HP	厚生労働省「2008-2009年海外情勢報告」
33	3月18日	データブック国際労働比較2008	R25(フリーペーパー) 3/19号
34	3月26日	海外労働情報 デンマーク 2007年2月掲載	Nursing Business



## 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21年度に実施した招へい。
- (3) 方法：該当案件を対象に、招へい期間中の研究活動報告、招へい期間中に行ったインタビュー、帰国後に行った状況把握、などをもとに検証する。
- (4) 視点：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。  
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15～20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21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。

#### 21年度招へい者

ハルトムート・ザイフェルト(ドイツハンスベックラー財団経済社会研究所顧問)  
 ・研究テーマ：日本とドイツにおける非典型雇用の比較研究  
 ・期間：2月10日 - 3月25日

JILPTの招へい実施要綱では招へい者は、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、その成果を論文としてとりまとめること、帰国前に機構内で開く研究会で報告すること、を義務づけている。招へい者は～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

	招へい者数計	研究発表	論文提出
21年度	1	7	1
20年度	1	1	1
19年度	1	1	1
18年度	11	10	10
17年度	8	8	8
16年度	9	9	9
15年度	6	6	6
計	37	42	36

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

招へい実施要綱では招へい者が希望する研究テーマは JILPT のプロジェクト研究のテーマを基盤とする 11 項目に限定している。これは招へい者による研究成果が、JILPT の研究活動に貢献することが可能となるように定めたもので、招へい者の選考に際して最も重視する項目の 1 つである。21 年度の実績を同項目に従って分類したのが表 2 であり、招へい者がプロジェクト研究等のテーマに即したものとなっていることを確認した。

なお、この 11 項目は第 1 期中期計画に基づくものである。19 年 4 月に開始した第 2 期中期計画のプロジェクト研究は第 1 期計画を内容的には引き継いでいるが、重点を絞る形で再編している。21 年度招へい研究員の調査テーマは、下記の 11 項目別研究テーマでは、3 にかかる研究として分類し、第 2 期プロジェクト研究テーマにおける、機構内横断プロジェクト研究「非正規雇用研究プロジェクト」として分類した。

**表 2 項目別研究テーマ**

項目(招へい要綱に基づく)	21年度	20年度	19年度	18年度	17年度	16年度	15年度
1. 労働政策全般に関すること							
2. 労使関係・労働法に関すること				2	2	2	3
3. 労働条件・就業環境に関すること	1				2	2	1
4. 労働経済分析に関すること				1		1	1
5. 雇用戦略に関すること			1	4			
6. 企業と雇用に関すること				2	3	1	1
7. 人材育成に関すること				2	1	1	
8. 仕事と生活に関すること							
9. 職業相談・就職支援に関すること		1				2	
10. 職務・キャリア分析に関すること							
11. その他							

<参考> [第 2 期プロジェクト研究テーマ]

- 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
- 多様な働き方における生活の質の向上に関する研究
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査 研究
- 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
- 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
- 労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発
- 非正規雇用研究プロジェクト(機構内横断プロジェクト研究)

**3. 検証 2 「事業目的に照らし適切な人選を行ったか」**

招へい実施要綱では、所定の募集期間に実施要綱に基づく応募書類を提出することによって応募した海外の研究者を対象に、新年度開始の少なくとも 3 カ月前までに、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」を重視することにしている。21年度の招へい者選考に際しては、20年10月～21年10月に公募し、21年11月に選考委員会を開いて、実施要綱に従うとともに、「プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性」を最重要視する観点から、応募のあった4名から1名を選考した。

#### 4．検証3「招へい全体を通じて政策研究に資する成果を得られたか」

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

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

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

表3 間接的な研究活動への貢献

1	機構のプロジェクト研究に関連する研究活動の一環として、ドイツの失業対策や非典型雇用の最新情報を提供・解説した。
2	研究員が必要とする自国の情報(書籍、統計データ等)を提供した。
3	研究員がドイツに出張した際、調査関係者との懇談の調整を行うなど、機構の研究活動に対する関係構築に積極的に協力した。
4	研究テーマの近い研究員の協力を得て調査活動を行い、収集データの分析に関する意見交換をすることによって、外国人研究者の視点を提示するなど間接的に当該研究員の研究活動に寄与した。

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

招へい者は招へい期間後のアンケートにおいて、JILPTでの研究は非常に有効であったと答えている。その理由は「日独両国において、非正規雇用が正規雇用に比べ賃金、企業内訓練、雇用安定の面で多大なリスクにさらされていることが確認された」、「両国で進行中の不安定雇用の増加は、社会保障制度を脅かす深刻な問題となるであろうし、生産性を向上させ国際競争を勝ち抜くために、決して適切な手段ではないことを認識した」というものである。

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

**表4 帰国後の状況 (21年3月末現在)**

日本における研究成果の活用状況
・ 招へい者は帰国後も、非正規雇用担当の研究者や国際研究部と適宜連絡を取り合っており、研究上の協力体制が構築された。
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、今後とも日独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。

## 6. 検証5「共同研究のための基盤作りは進んでいるか」

派遣実施要綱は招へい者の帰国後の活動として「機構との連絡、情報交換を継続的に行い、将来における本人を含む所属研究機関等と機構との国際共同研究の基盤づくりに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21年度の招へい者は「要望には可能な限り応える」と肯定的な姿勢を示している。今後は招へい者との定期的なコンタクトを続け、具体的な協力関係を通じて幅広い国際的ネットワークに育て、将来の機構の研究活動に活用していくことが必要であると考えられる。

**表5 今後のJILPTの研究に対する協力、貢献について**

・ 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。
・ 日本で手助けをいただいた研究者とはコンタクトを続け、日独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、21年度の招へいにおいて、研究の発表、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 21 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： 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。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 15～20 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」

21 年度において実施した研究者等の派遣件数は 3 件 3 名（長期派遣 1 名、短期派遣 2 名）である（付属資料「21 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。

研究活動の一環としての海外における調査研究

国際学会等における発表

要請を受けての国際会議への参加、講師派遣

この目的別に分けると 3 件のうち 1 件は「要請派遣」であり、1 件は「海外における調査研究」であり、残り 1 件は「学会発表」であった。「要請派遣」1 件は JICA からの要請によるものであった。派遣された研究者は、専門家として派遣先で日本の労働問題に関連した調査、報告を行い、また、各国の研究者、専門家と意見交換している。この「要請派遣」の経費は要請元が負担している。（表 1 参照）

**表1 派遣件数、目的**

	件数(人数)	派遣の目的・理由			執筆論文の有無		報告書の有無	
		調査研究	要請派遣	学会発表	あり	なし	あり	なし
21年度	3(3)	1	1	1	2	1	1	-
20年度	4(4)	1	2	1	3	1	-	-
19年度	6(7)	-	5	1	4	2	2	-
18年度	4(4)	-	1	3	4	-	-	-
17年度	12(15)	6	2	4	7	4	-	-
16年度	5(17)	2	1	2	4	1	-	-
15年度	6(9)	3	1	2	6	0	-	-
計	26(45)	10	5	11	21	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、派遣に関連して論文執筆は2件である。執筆論文がない1件は、要請派遣であり、派遣先で講師として研修を行っている。(表1参照)

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

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

**表2 レベル別にみた貢献・つながりの内容**

レベル	項目	基準
(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。
(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。
(2)	研究基盤整備として貢献があったもの	人材育成、海外の研究動向の把握、共同研究の可能性の発掘など研究基盤整備としての有益性が認められるもの。

(注)レベル欄の()内の数字は該当する件数

**(1) レベル**

派遣成果がレベル1に分類可能な「直接的貢献・つながり」は、1件であり、アメリカのミシガン州立大学における長期派遣である。

**(2) レベル**

レベル2「間接的な貢献・つながり」を意味する成果が認められる案件は、今回は該当なかった。

**(3) レベル**

「研究基盤整備としての有益性」が認められるレベル3には2件が該当する。うち1件は機構の研究成果を活用して行った国際学会での発表、1件は専門知識を期待された講師、国際会議での報告を目的とした派遣である。研究基盤整備として有益であったと

する具体的理由は「機構のプロジェクト研究のテーマに関連する各国の情報や研究動向を把握できた」ことである。

**「研究基盤整備」として派遣が有益であったとする理由**

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

**5. まとめ**

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

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

(付属資料) 21年度の海外派遣実績と成果

長期派遣(1名、1件)

短期派遣(2名、2件)

21-1	<p>目的・理由 派遣内容 派遣先・期間 執筆論文等 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・海外の研究機関への派遣</li> <li>・長期派遣として、アメリカのミシガン州立大学に研究員1名を派遣</li> <li>・アメリカ/デトロイト、2009年8月4～2010年5月31日</li> <li>・「個人請負就業の将来性 - 日米の子持ち既婚女性に注目して - 」</li> <li>・プロジェクト研究「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」に関する日本とアメリカの比較研究を行い、最新状況を分析し報告書にとりまとめた。</li> </ul>
21-2	<p>目的・理由 派遣内容  派遣先・期間 執筆論文等 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本の研究機関の要請による派遣</li> <li>・JICAからの要請により、JICA主催ワークショップ「地域別研修 拡大中東・北アフリカ諸国産業技術教育・職業訓練における官民連携」の講師として研究員1名を派遣(経費は主催者負担)</li> <li>・ヨルダン、2009年11月14～21日 (研修指導)</li> <li>(研修指導)</li> </ul>
21-3	<p>目的・理由 派遣内容  派遣先・期間 執筆論文等 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際学会への派遣</li> <li>・韓国労使関係学会の夏季大会「グローバル経済危機と労使関係」に研究員1名を派遣(航空券は学会が負担)</li> <li>・韓国、2009年6月22～24日</li> <li>・論文「日本の経済危機と労使関係」を発表</li> <li>・学会で発表した論文はプロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」の研究成果であり、今後のプロジェクト研究に不可欠な各国の研究動向を把握した。</li> </ul>

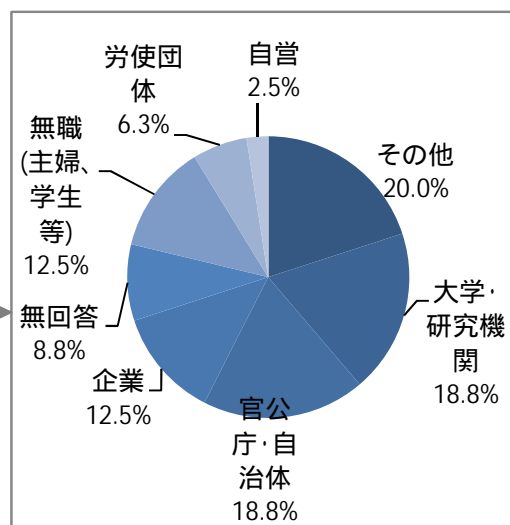


## 21年度ビジネス・レーパー・トレンド 読者アンケート

回答総数	80
------	----

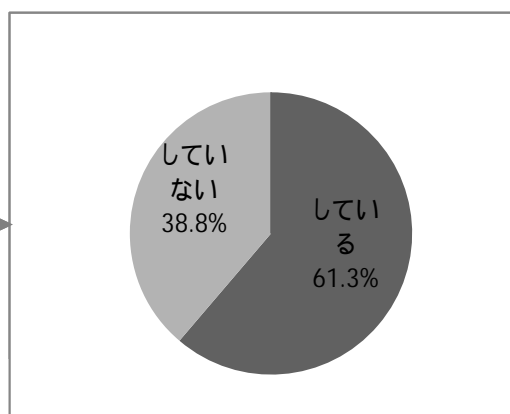
## 問1 職業

選択肢	回答数	比率
その他	16	20%
大学・研究機関	15	19%
官公庁・自治体	15	19%
企業	10	13%
無回答	7	9%
無職(主婦、学生等)	10	13%
労使団体	5	6%
自営	2	3%
公益法人等	0	0%
回答数合計	80	



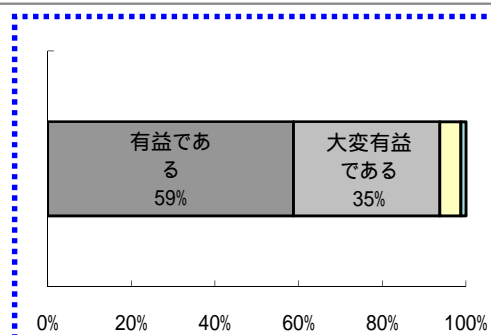
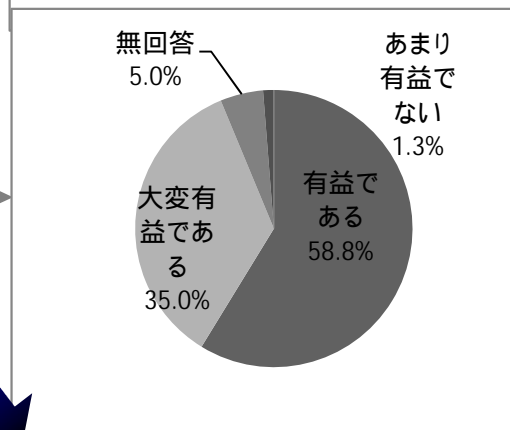
## 問2 定期購読

選択肢	回答数	比率
している	49	61%
していない	31	39%
したい	0	0%
無回答	0	0%
回答数合計	80	



## 問3 有益度

選択肢	回答数	比率
有益である	47	59%
大変有益である	28	35%
無回答	4	5%
あまり有益でない	1	1%
有益ではない	0	0%
回答数合計	80	



## 「メールマガジン労働情報」読者アンケート調査の結果について

### アンケート調査の主な結果（要旨）

「メールマガジン労働情報」が役に立っているかどうかたずねたところ、「非常に役に立っている」が43.0%、「役に立っている」が53.7%と両方で96.7%を占めている。

「役に立っている」と答えた人に、どのコンテンツが役に立っているかを聞いたところ（複数回答）「行政」が60.2%と最も多く、次いで、「動向」（59.6%）、「労使」（55.3%）、「統計」（52.3%）、「判例命令」（50.2%）の順となっている。

内容のわかりやすさについては、「非常にわかりやすい」が18.4%、「わかりやすい」が78.9%と両方で97.3%に達している。

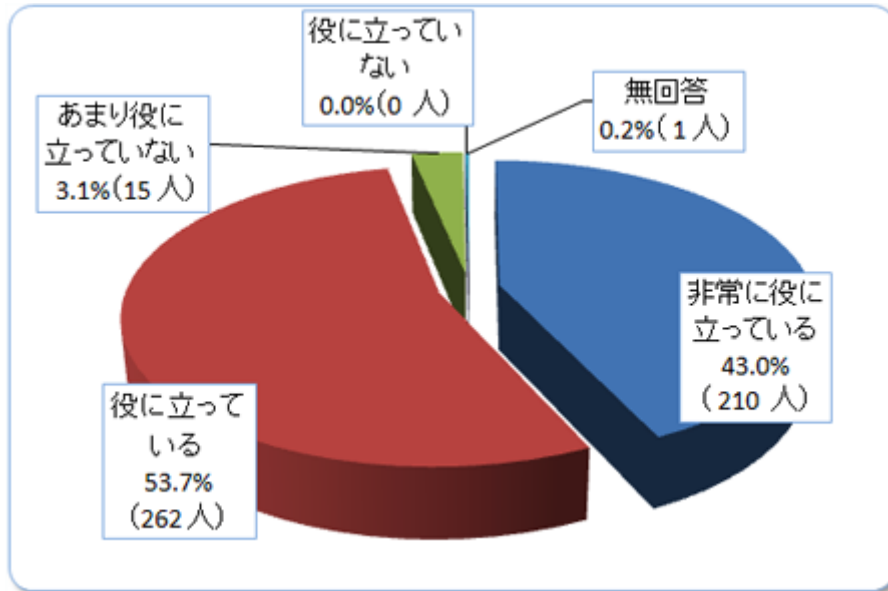
約9割が現在の配信頻度（週2回）1回あたりの情報量を「適当」と認識している。

どの程度の頻度で読んでいるのかをたずねたところ、「毎回読んでいる」が59.4%、「だいたい読んでいる」が36.1%と、回答者の9割超が熱心な読者であることがうかがえる。

「メールマガジン労働情報」をどこで知ったかをたずねたところ（複数回答）「当機構のホームページを見て」が58.2%と最も多い。

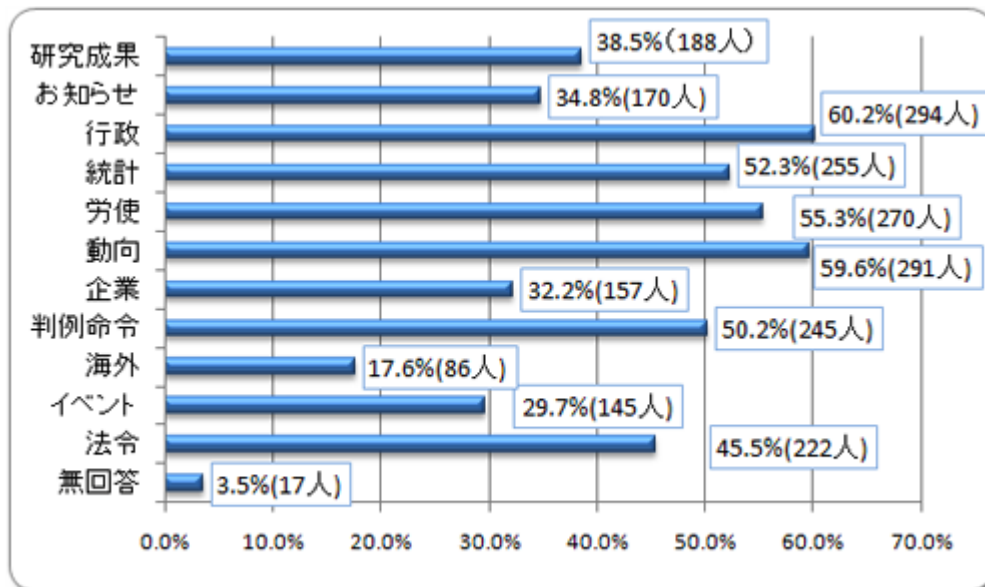
## 「メールマガジン労働情報」読者アンケート調査の結果概要

問1 「メールマガジン労働情報」は役に立っていますか？



問2 どのコンテンツが役に立っていますか？

(問1で「役に立っている」と答えた人に対して / 複数回答可)



### 問3 どのような点で役に立っていますか？

#### 【情報収集ツールとしての評価】

- ・労働に関する最新情報をワンストップで得られる。
- ・労働に係る情報が分野ごとに網羅されていて、全体の様子がざっくりとつかめて良い。
- ・新聞などマスコミであまり詳しく報道しないことや見落としがちなニュースなどがあって便利。

#### 【業務への活用】

- ・各情報をもとに自社の経営に活かしている。社員教育のツールとしても有効に利用させてもらっている。クライアントへも情報提供し喜ばれることも少なくない。
- ・地方自治体に勤務しており、日々の業務の参考に使っている。雇用労働関係は、経済の動きを考えるにあたり欠くことのできないものであり、どの分野の行政を行うにも非常に役立っている。
- ・社会保険労務士をしている。研修会の講師を務めることが多く、フレッシュなデータが非常に受講者の方々に反響を呼んでいる。ものによっては、そのままプリントして配布し説明をすることもある。それ以外にも、顧問先の指導に役立っている。
- ・キャリアコンサルタントとして参考に使っている。同僚でまだ見てない人には是非見るように勧めている。

#### 【各コンテンツへの評価】

- ・「研究成果」や「統計」は特に新しい調査データが出たことを知るルートを持っていないと入手できないばかりか、出たことそのものを知らないことが多いので役に立つ。「法令」についても同様。（研究成果・統計・法令）
- ・「研究成果」は興味深いテーマが多く、世情を把握するのに役立つ。（研究成果）
- ・「行政」「統計」は記事が簡潔で、かつ、情報の発表元へのリンクが併記されていて便利。「労使」「海外」は一般の新聞等であまり取り上げられないニュースについても詳しく伝えているので役に立っている。（行政・統計・労使・海外）
- ・「行政」は、法改正情報の入手手段、「統計」は賃金等を中心とした世間相場、「判例命令」は、裁判所の判断傾向として役に立つ。（行政・統計・判例命令）
- ・経済指標はロイター等から取得しているが、労働統計関係（例えば派遣労働者関係統計：厚労省発表等）の情報はこのメールマガジンを使っている。（統計）
- ・労使協議の参考とするため、連合や経団連の姿勢について情報収集するのだが、定期的にそれぞれのサイトをチェックするのが煩雑だったところをニュースヘッドラインの様なかたちで配信してくれるのは活用の度合いが高い。（労使）
- ・企業事例が探しやすく助かる。（企業）

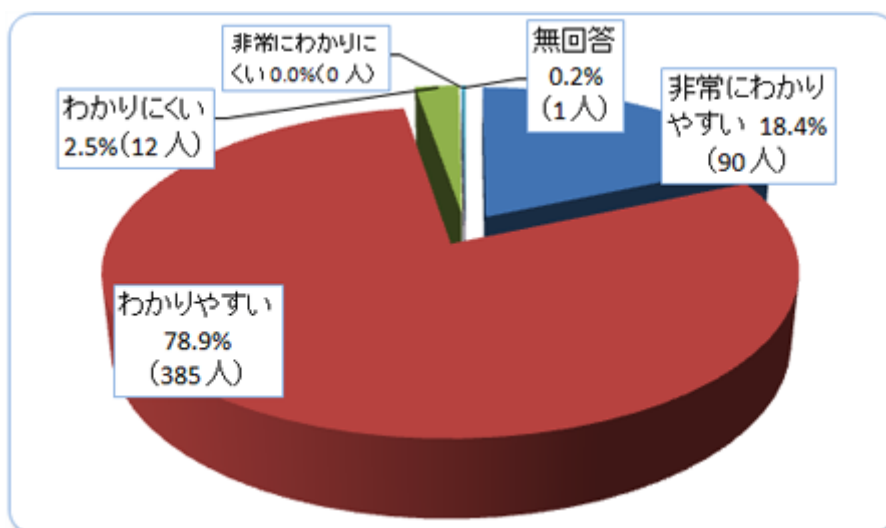
- ・労働に関する判例を企業の経営者等に伝えられる。(判例命令)
- ・司法判断の方向及び、争点の整理が出来る。更に充実させて欲しい。(判例命令)
- ・特に拾いにくい情報だけに助かる。(判例命令)
- ・特に法令改定の際には、抜けがないので確実性が高まる。賞与や賃金見直しも速報で傾向がわかってよい。(法令)
- ・海外労働情報は新聞等では得られない情報がコンパクトに紹介されており便利。(海外)
- ・各種イベントやセミナーの開催の案内は、早めに参加するかどうか判断できて極めて有効。(イベント)

#### **問4 役に立っていない理由**

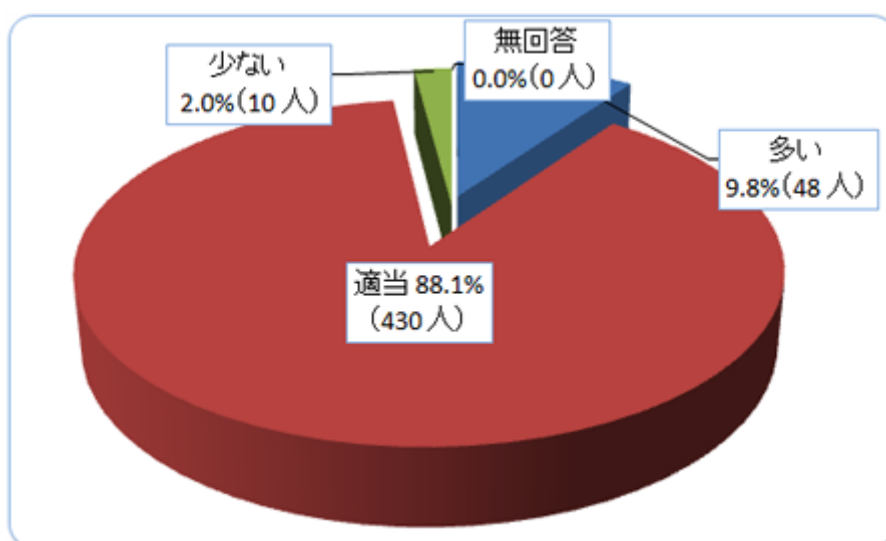
(問1で「役に立っていない」と答えた人に対して)

- ・数値やデータを活用する機会がない。
- ・情報を全て見切れていないので。また、自分にとって必要な情報がない時が多い。
- ・もっと実務に密着した情報(クライアントにとってアップデートな情報等)を切望。
- ・最初からとっつきにくい感じがする画面で、ほとんど読まない
- ・自分の業務範囲が狭いため。
- ・内容は良いと思うが、自分の業務と直結していないから。
- ・メールマガジンだけで情報が完結していないから。
- ・法令改正情報についてももう少し情報提供が欲しい。
- ・仕事に役立つ就労支援などの情報がない。
- ・みるべき結果が載っていない。余計な文言が多い。

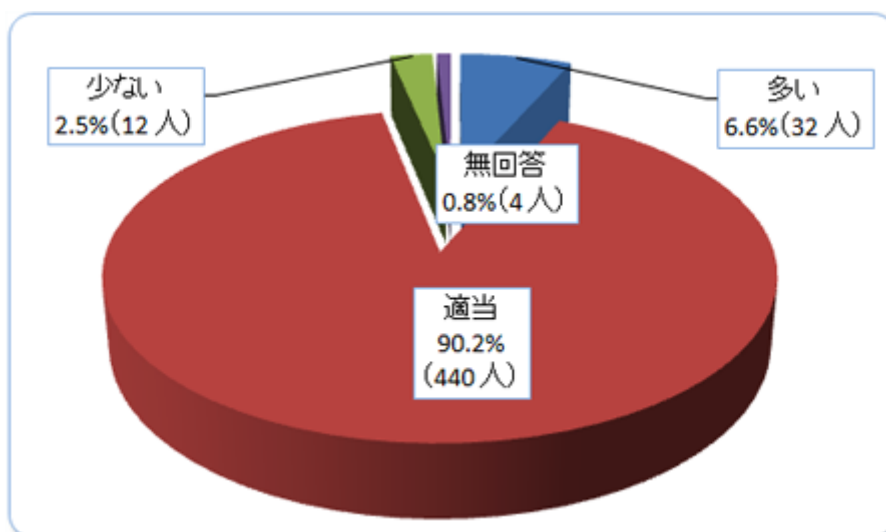
問5 メールマガジンの内容はわかりやすいですか？



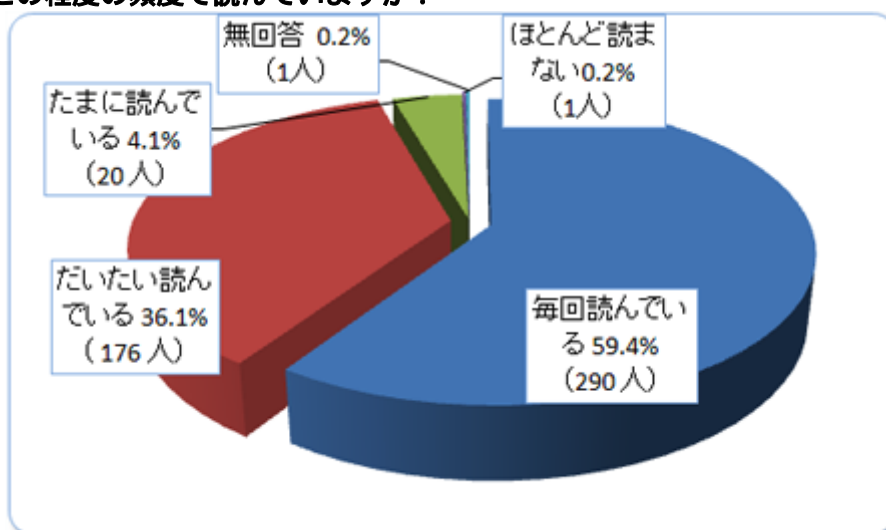
問6 週2回(水・金)という配信頻度は適当ですか？



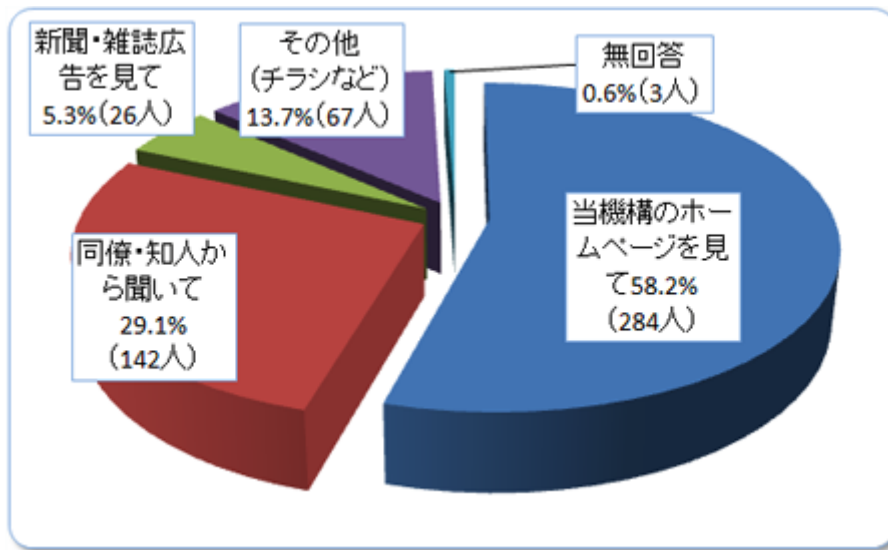
問7 1回の配信でお届けする情報量は適当ですか？



問8 どの程度の頻度で読んでいますか？



問9 「メールマガジン労働情報」をどこで知りましたか？（複数回答可）



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

- ・だいぶ掲載されるようになったが、まだまだ地方の情報が足りない。東京だけでなくその他の地域の労働情報を掲載してほしい（特に労働裁判の進行）。
- ・大学、団体等の論文等の紹介もあると良い。また、海外論文の和訳も載せて欲しい（サマリーでも良いので）。
- ・中小企業の人事労務施策、特に人事評価手法の情報をもっと取り上げてほしい。



## 労働政策フォーラム参加者アンケート結果

## 1. 開催テーマ・日時等

- ・第1回『若者問題への接近 誰が自立の困難に直面しているのか』  
日 時：平成21年6月6日(土)
- ・第2回『高齢者の本格的活用に向けて』  
日 時：平成21年8月26日(水)
- ・第3回『日本とアメリカのキャリア教育最前線  
学校・地域・産業界をいかにつなぐか』  
日 時：平成21年10月14日(水)
- ・第4回『高度外国人材の活用促進に向けて  
人口減少社会下での経済活力維持のために』  
日 時：平成21年11月24日(火)
- ・第5回『産業政策と雇用を考える あるべき雇用・労働社会の実現に向けて』  
日 時：平成21年12月16日(水)
- ・第6回『国際比較：有期労働契約の法制度～欧州諸国の最近の動向～』  
日 時：平成22年3月8日(月)
- ・第7回『地域貢献活動分野での雇用拡大の可能性  
企業分野、公的分野に続く新たな分野として』  
日 時：平成22年3月17日(水)

## 2. 参加人数等

(1) 参加延べ人数(計7回): 1,260名

(2) 各回参加人数・属性

	第1回		第2回		第3回		第4回		第5回		第6回		第7回		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
参加人数	128		286		168		150		233		108		187		1,260	
属性内訳																
民間企業	18	14.1	133	46.5	37	22.1	65	43.3	80	34.3	17	15.8	38	20.3	388	30.8
労働行政	13	10.1	12	4.2	10	5.9	6	4	7	3	8	7.4	11	5.9	67	5.3
労働行政以外の行政	3	2.3	5	1.7	3	1.8	5	3.3	13	5.6	8	7.4	4	2.1	41	3.3
公益法人	6	4.7	31	10.8	10	5.9	7	4.7	21	9	0	0	13	7	88	7
シンクタンク	4	3.1	4	1.4	3	1.8	6	4	9	3.9	12	11.1	4	2.1	42	3.3
労使団体	1	0.8	14	4.9	2	1.2	2	1.3	20	8.6	20	18.5	13	7	72	5.7
マスコミ・出版社	4	3.1	6	2.1	6	3.6	8	5.3	7	3	3	2.8	6	3.2	40	3.2
社労士・コンサル	0	0	43	15	0	0	13	8.7	33	14.2	9	8.3	16	8.5	114	9
NPO法人	2	1.6	5	1.8	0	0	4	2.7	4	1.7	0	0	34	18.2	49	3.9
教育機関	24	18.8	4	1.4	60	35.7	24	16	14	6	13	12	3	1.6	142	11.3
個人・その他	53	41.4	29	10.2	37	22	10	6.7	25	10.7	18	16.7	45	24.1	217	17.2

### 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	90.4	91.9	94.1	85.6	89.9	96.7	92.3	91.4
大変参考になった	38	67	38	21	55	22	39	280
参考になった	45.8	31.9	37.6	23.4	43.0	36.1	33.3	35.4
どちらともいえない	37	126	57	56	60	37	69	442
あまり参考にならなかった	44.6	60.0	56.5	62.2	46.9	60.6	59.0	56.0
参考にならなかった	5	8	4	10	8	0	6	41
無回答	6.0	3.8	3.9	11.1	6.2	0	5.1	5.2
回答数	1	3	1	1	2	2	2	12
回収率	1.2	1.4	1.0	1.1	1.6	3.3	1.7	1.5
	1	0	1	1	0	0	1	4
	1.2	0.0	1.0	1.1	0.0	0.0	0.9	0.5
	1	6	0	1	3	0	0	11
	1.2	2.9	0	1.1	2.3	0	0	1.4
回答数	83	210	101	90	128	61	117	790
回収率	64.8	73.4	60.1	60.0	54.9	56.5	62.6	62.7

#### (2) 参加者からの主な感想・要望等

##### 第1回 【若者問題への接近 誰が自立の困難に直面しているのか】

- ・第一線の多彩な講師は良かった。
- ・若者の自立といっても自立の仕方に様々な壁があることを知った。
- ・所得政策を教育現場、家族との関係など複合的に若者問題を考えなければならない。やるべきことは数多いと再確認した。

##### 第2回 【高齢者の本格的活用に向けて】

- ・学者、連合、経団連、役所とさまざまな視点から同じテーマを議論しているのを見ることができたので参考になった。
- ・統計資料と清家先生の総括的な話、経営側・労働側双方の考え方、データが参考になった。
- ・清家先生の生涯現役に対する考え、必要性について話を聞くことができ理解を深めることができた。また労使の現時点での考え方が理解できた。

##### 第3回 【日本とアメリカのキャリア教育最前線 学校・地域・産業界をいかにつなぐか】

- ・アメリカや高校の現場の内情を提供していただき大変興味深かった。
- ・研究報告が実証的で興味深かった。
- ・日米の学内のキャリア支援者の役割の違いが理解できた。
- ・学校・地域・産業界のつながりの必要性がよくわかった。
- ・さまざまな視点からのキャリア教育についてのお話を伺うことができた。今後の進路指導に生かしていきたいと思う。

##### 第4回 【高度外国人材の活用促進に向けて 人口減少社会下での経済活力維持のために - 】

- ・外国人労働者を定着させる為の課題、定着が上らない理由、グローバル要員の必要性がわかった。
- ・採用する側、される側といった企業・学校側両面のお話が伺えた事はとても興味深かったです。
- ・現状の留学生の就職率等の実際のデータが参考になった。
- ・外国人留学生の就職支援を行っているので、様々な大学の取組、現場の声は非常に参考になりました。

##### 第5回 【産業政策と雇用を考える あるべき雇用・労働社会の実現に向けて】

- ・講師の方の背負っておられる基盤(経営、労組、政府)にもとづく考え方を全面に出して話をされたので考え方の違いがよくわかりました。
- ・パネルディスカッションの議論で、産業・雇用に関する行政、労使という関係者を集め、それぞれの立場から将来について話すスタイルが議論を聞く身として参考になった。
- ・自分の気付かなかった見方をパネラーの皆さんから聞かせていただいた。
- ・産業振興と労働条件、雇用慣行との矛盾、問題点が示唆された。

##### 第6回 【国際比較：有期労働契約の法制度～欧州諸国の最近の動向～】

- ・日本の現状との比較や、アイデアがあったし、質問レベルが高くて適格だったので、まとまりがあったように思う。
- ・雇用また労働のあり方について、世界的に悩み、解決の方向について模索していることが大変明瞭に示されたことの意義は大きいし、容易にそれぞれを知る機会が得られた。
- ・海外の法制度について知る機会はほとんどないので、貴重なお話を伺えました。その国々で事情に合わせた有期雇用の位置づけが見られ、とても興味深かったです。

##### 第7回 【地域貢献活動分野での雇用拡大の可能性 企業分野、公的分野に続く新たな分野として】

- ・NPO や社会的企業の現状や運営実態についての話が参考になりました。
- ・多様な分野からの発表者とパネルディスカッションの構成者による内容は大変充実していました。
- ・NPO の経営基盤を強化する方策、次世代リーダーを育成すること、など大きな課題があることが認識できた。
- ・地域社会づくりを自らの手で行う実践の中から専従スタッフを抱える市民活動へと成長している状況を把握することができました。民主党政権下でのNPO/NGOの進展に注目していきたい。

## 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「日本とアメリカのキャリア教育最前線 - 学校・地域・産業界をいかにつなぐか」  
 (10月14日開催/参加者168名)  
 参加者のうちの中学・高校・専門学校教員25名、大学教員20名、民間企業37名、学校職員14名、ジョブカフェ5名、若者就業支援機関4名等で合計128名へ送付

2. 実施時期：平成22年1月14日～2月9日

3. 調査方法：郵送調査

4. 回答者数：63人(回収率49%)

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	21	21%
議論の内容の職場等への報告	34	34%
配付資料の職場等での回覧	31	31%
その他	14	14%
計	100	

(2) 活用事例・活用状況

授業の中で、キャリア教育を解説した際に参考にした。

本校で行っているインターンシップの事前・事後指導と照らし合わせ、検証した。

NPO 法人アスクネット理事の毛受芳高氏に執筆を依頼した。

教育庁での教員研修で参考資料として利用した。

高校でのガイダンス終了後、先生方との情報交換時に情報提供した。

自分自身の問題意識のレベルアップにつなげている。

(3) 意見・要望等

今後も仕事に対する様々な視点を提供して欲しい。

アメリカだけでなく、北欧などのキャリア教育についても学んでみたい。

「大学におけるキャリア教育」についても、開催して欲しい。

キャリア教育に関する先進的な事例を今後も紹介して欲しい。

## 21年度行政官アンケート結果

平成22年5月

独立行政法人労働政策研究・研修機構

# 平成21年度独立行政法人 労働政策研究・研修機構に関する 評価アンケート調査（行政官調査）実施概要

## 1. 調査目的

本調査は、第2期中期計画及び平成21年度計画において、「すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえ、厚生労働省からの評価を受けることとする。」とされていることを踏まえ、16年度より実施している行政官アンケートを上記の検証及び評価を補完する内容に改め、17年度より実施し、その結果を業務改善等に反映することで、適正で質の高い業務運営の確保に資することを目的として実施しているものである。

## 2. 調査実施日

- ・ 調査票発送：平成22年4月16日
- ・ 調査票締切：平成22年4月23日

## 3. 調査対象

厚生労働省の旧労働省各部局の55課・室

## 4. 回収率

55件中55件 回収率：100%

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

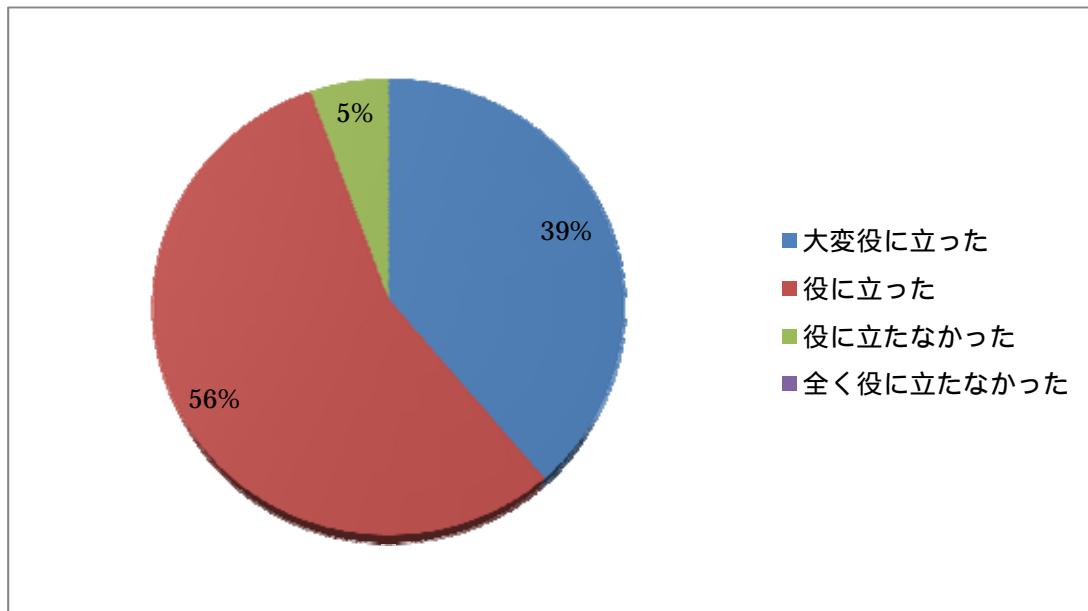
選択肢	回答数	割合（％）
1 ある	36	65.5
2 ない	19	34.5
総数	55	100.0

（「ない」と答えた課室）

- ・ 大臣官房 統計情報部 企画課
- ・ 大臣官房 統計情報部 賃金福祉統計課
- ・ 労働基準局 労働保険審査会事務室
- ・ 労働基準局 労働保険徴収課
- ・ 労働基準局 安全衛生部 計画課
- ・ 労働基準局 安全衛生部 計画課 国際室
- ・ 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課（含 環境改善室）
- ・ 労働基準局 労災補償部 労災管理課
- ・ 労働基準局 労災補償部 労災管理課 労災保険財政数理室
- ・ 労働基準局 労災補償部 補償課
- ・ 労働基準局 労災補償部 補償課 労災保険審理室
- ・ 労働基準局 勤労者生活部 勤労者生活課 勤労者福祉事業室
- ・ 職業安定局 総務課
- ・ 職業能力開発局 総務課
- ・ 職業能力開発局 育成支援課
- ・ 職業能力開発局 実習併用職業訓練推進室
- ・ 職業能力開発局 海外協力課
- ・ 雇用均等・児童家庭局 総務課（含 少子化対策企画室）
- ・ 政策統括官（労働担当） 労使関係担当参事官室

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

選択肢	回答数	割合 (%)
1 大変役に立った	14	38.9
2 役に立った	20	55.6
3 役に立たなかった	2	5.6
4 全く役に立たなかった	0	0.0
総数	36	100.0

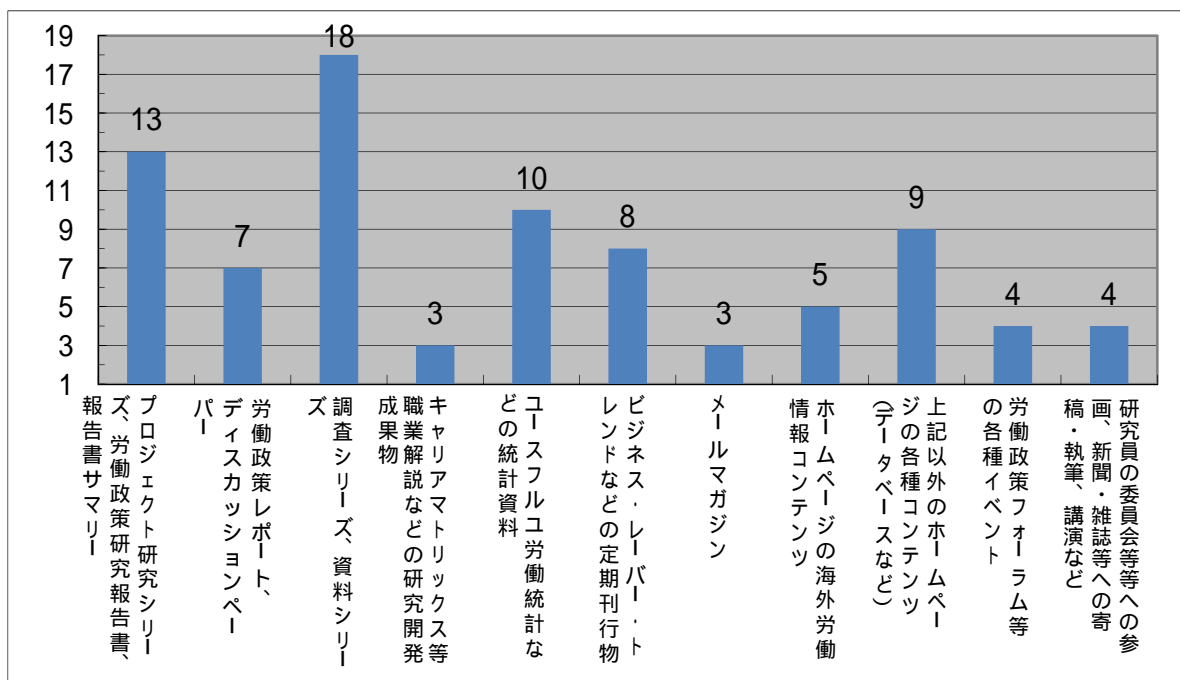


(「役に立たなかった」と答えた課室)

- ・ 職業安定局 雇用開発課 就労支援室
- ・ 職業能力開発局 海外協力課 外国人研修推進室

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

選択肢	回答数	割合 (%)
1 プロジェクト研究シリーズ、労働政策研究報告書（サマリーを含む）	13	15.5
2 労働政策レポート、ディスカッションペーパー	7	8.3
3 JILPT 調査シリーズ、JILPT 資料シリーズ	18	21.4
4 『職業ハンドブック OHBY』、『キャリアインサイト』等職業に関する適性検査、『労働省編職業分類』、『キャリアマトリックス』等職業解説などの研究開発成果物	3	3.6
5 『ユースフル労働統計』、『データブック国際労働比較』などの統計資料	10	11.9
6 『ビジネス・レーパー・トレンド』などの定期刊行物	8	9.5
7 メールマガジン労働情報	3	3.6
8 機構ホームページの海外労働情報コンテンツ	5	6.0
9 上記以外の機構ホームページによる各種コンテンツ(データベースなど)	9	10.7
10 労働政策フォーラム等の各種イベント	4	4.8
11 研究員の委員会等への参画、新聞・雑誌等への寄稿・執筆、講演など	4	4.8
総数	84	100.0



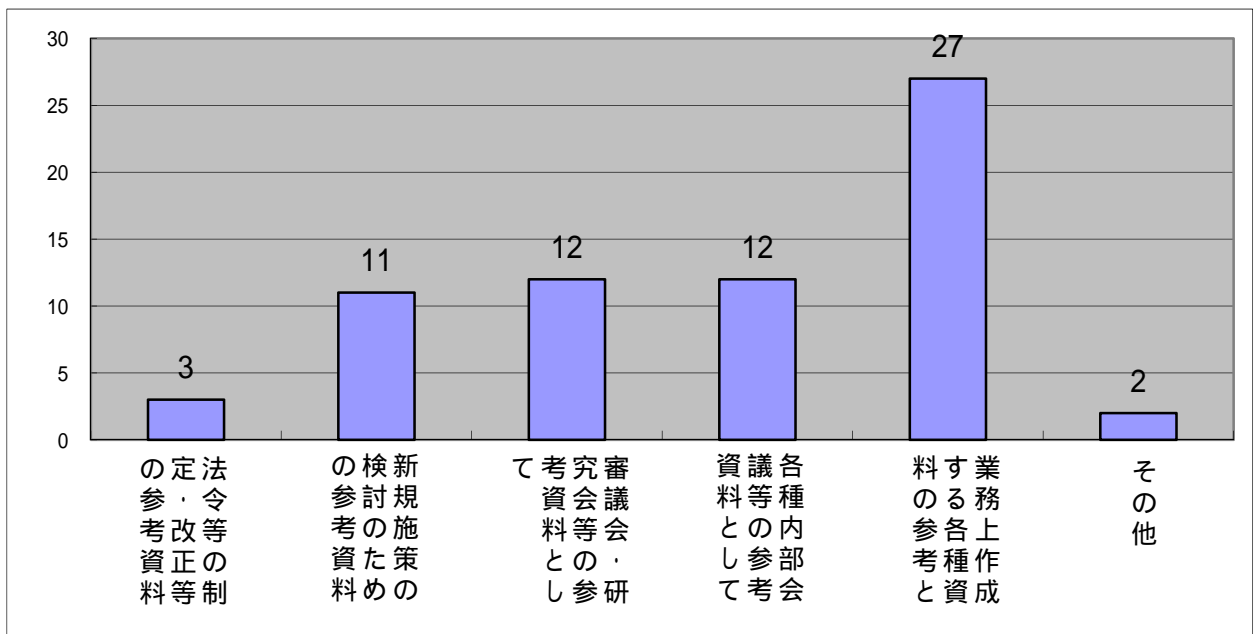


問4 問2で「大変役に立った」「役に立った」と回答された課室に伺います。それら成果等は具体的にどのように役に立ちましたか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

選択肢	回答数	割合 (%)
1 法令等の制定・改正等の参考資料として	3	4.5
2 新規施策の検討のための参考資料として	11	16.4
3 審議会・研究会等の参考資料として	12	17.9
4 各種内部会議等の参考資料として	12	17.9
5 業務上作成する各種資料の参考として	27	40.3
6 その他	2	3.0
総数	67	100.0

(その他の意見)

- ・ 一般からの統計データのお問い合わせに回答する際に、上記の統計資料やデータベースシステムの内容が役に立った(雇用統計課)
- ・ 定期刊行物なので業務に使用したわけではないが、情報として貴重なものであったため(建設港湾対策室)



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

選択肢	回答数	割合 (%)
1 政策の企画立案に役立つ知見が得られない	0	0.0
2 時宜を逸した調査研究内容・成果である	0	0.0
3 調査結果の分析的な面が足りない	0	0.0
4 新たな情報・知見が得られない	0	0.0
5 特に現時点で必要な情報がない	2	100.0
6 その他	0	0.0
総数	2	100.0

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

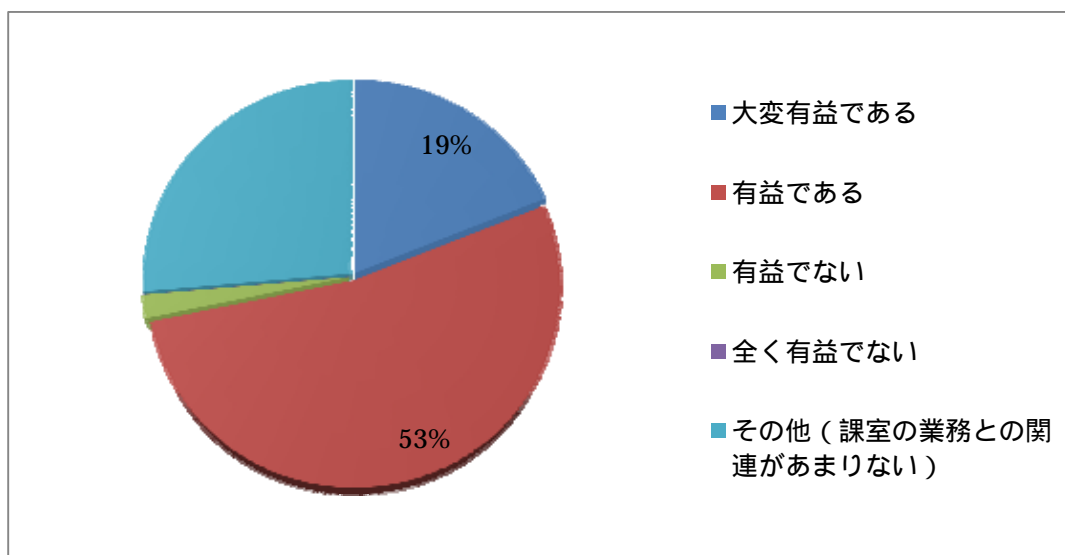
→資料4「機構の成果物の活用状況」参照

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

→資料4「機構の成果物の活用状況」参照

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

選択肢	回答数	割合（％）
1 大変有益である	10	18.9
2 有益である	28	52.8
3 有益でない	1	1.9
4 全く有益でない	0	0.0
5 その他（課室の業務との関連がない）	14	26.4
総数	53	100.0



（「その他（課室の業務との関連があまりない）」と答えた課室）

- ・ 大臣官房 統計情報部 企画課
- ・ 労働基準局 労働保険審査会事務室
- ・ 労働基準局 労働保険徴収課
- ・ 労働基準局 労災補償部 労災管理課
- ・ 労働基準局 労災補償部 労災管理課 労災保険財政数理室
- ・ 労働基準局 労災補償部 補償課
- ・ 労働基準局 労災補償部 補償課 労災保険審理室
- ・ 労働基準局 勤労者生活部 勤労者生活課 勤労者福祉事業室
- ・ 職業安定局 需給調整事業課（含 中央需給調整事業指導官室）

- ・ 職業能力開発局 総務課
- ・ 職業能力開発局 育成支援課
- ・ 職業能力開発局 海外協力課 外国人研修推進室
- ・ 雇用均等・児童家庭局 総務課（含 少子化対策企画室）
- ・ 政策統括官（労働担当） 労使関係担当参事官室

問9 問8でそのように判断された理由は何ですか。具体的にご記入下さい。

回答部署	具体的な理由
大臣官房国際課 国際協力室	業務上の資料を作成するに当たり、参考となる報告書を提供して頂いているため
大臣官房国際課 海外情報室（含労働 契約企画室）	機構の活動が、海外情勢（特に労働分野）の動きを知るに当たり、非常に有益であるため
大臣官房室統計情 報部雇用統計課	労働統計データベース検索システムは比較的更新も早く、また情報量・利便さの面でも優れているため
大臣官房統計情報 部賃金福祉統計課	機構の事業活動に伴う各種成果物の活用ができていない
労働基準局 労働 保険審査会事務室	労働保険審査会事務室の業務と関連がないため
労働基準局監督課 （含労働条件確保 改善対策室）	分野ごとにまとまった知見や数値が得られるため
労働基準局安全衛 生部計画課	現時点では業務に関連する研究等はないが、広範分野での研究資料や統計は他局部課においては活用の機会が大いにあると考えられるため
労働基準局安全衛 生部安全課	21年度の成果物の中で参考としたものは結果的にないものの、多岐の分野にわたって作成された研究成果や統計資料は今後も参考とする見込みが高いため
労働基準局安全衛 生部計画課国際室	参考とした資料は該当なかったが、海外の主要国等の研究・統計資料は今後利用の価値がある資料とされるため
労働基準局安全衛 生部安全課建設安 全対策室	21年度の成果物の中で参考としたものは結果的に多いとは言えないものの、多岐の分野にわたって作成された研究成果や統計資料は今後も参考とする見込みが高いため
労働基準局勤労者 生活部企画課	業務上有益な資料を得られたため
労働基準局勤労者 生活部勤労生活課	賃金制度を考えるために必要な各種調査を行っているため 内部の資料の参考として活用できるため
職業安定局総務課	労働政策を推進していく上で、機構が行っている研究等の成果物は貴重なバックデータになりうるため

職業安定局総務課 首席職業指導官室	業務の参考となったため
職業安定局雇用政策課（含介護労働対策室）	多様で詳細なデータ、研究結果を提示頂けるため 見通しにあたってのモデル推計をしていただいたり、政策の企画・立案に当たってのアイデアを提供いただけるため
職業安定局雇用開発課	政策立案、資料作成等への活用
職業安定局雇用開発課就労支援室	労働政策を推進していくためのバックデータ等になりうるため
職業安定局雇用開発課若年者雇用対策室	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本省において政策立案の参考となっているため</li> <li>・公共職業安定所において、求職者支援のために活用されているため</li> </ul>
職業安定局雇用開発課農山村雇用対策室	政策立案・資料作成等に活用できるため
職業安定局雇用開発課建設・港湾対策室	労働問題に関する研究機関として、貴重な役割を担っていると思うため
職業安定局地域雇用対策室	諸外国の労働関係の情報を収集するのに役立っているため
職業安定局雇用保険課	厚生労働省のU・Iターン事業に資する調査研究を行っていただいた
職業安定局需給調整事業課（含中央需給調整事業指導官室）	課室の業務との関連がまったくないとまでは言えないが、機構の活動を総合的に判断しうるほど活用していないため
職業安定局外国人雇用対策課（含経済連携協定受入対策室）	海外労働事情に係る諸外国の外国人労働者受入制度や実態についての情報が分るため
職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課	労働政策研究・研修機構が作成した資料の中には、有益な資料が多いため
職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課	様々な労働分野における調査研究を実施していること及び、必要に応じて単年度だけでなく複数年度に亘って大規模な調査を実施している点

職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課	国際比較の資料については、独自に調べるには限界があり、また膨大な時間と労力を要するものであることから、そのような資料が既成物としてあることについては、業務の効率化等の観点からも有益と判断
職業能力開発局総務課基盤整備室	業務上作成する各種資料に役立つため
職業能力開発局能力開発課	制度の企画・立案にあたり、調査研究データ等が有益であるため
職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室	キャリアマトリックスは職業相談・キャリアコンサルティングを行ううえで必要な知識を得ることができ、職業理解の促進を図るために有効なツールであるため また、ニート等の若者への職業的自立支援についても、平成 22 年度新規事業である「高校中退者等アウトリーチ事業」の企画・立案に際し、根拠となるデータを得ることができたため
職業能力開発局能力評価課	海外事情が体系的にとりまとまっている文献は僅少であり、大変有益であった
職業能力開発局海外協力課	統計的に把握しにくい民間ベースのものについて調査を行い詳細にわたる分析を行っていただいた
雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課（含均等業務指導室）	当課の研究会にご協力いただいた上、研究会報告書取りまとめにおいては JILPT の調査が大いに役に立った
雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課（含育児・介護休業推進室）	他の研究機関では実施していない調査（例 仕事と介護の両立支援に関する研究等）などを実施している点。また、現行の施策・制度を踏まえた調査研究を実施している点
雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課	最近の諸外国の法制を効率的かつ的確に把握でき、また、JILPT による調査結果により、現状を正確に把握することが役に立ったと考えられるため
政策統括官（労働担当）労政担当参事官室	独立行政法人による調査・研究であり、特定の利益や考え方に偏らない中立的な情報やデータを得ることができる

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

回答部署	自由意見
職業安定局雇用政策課（含介護労働対策室）	毎年継続的に行う定番ものとタイムリーな話題の研究のものを分けてそれぞれ提示いただけたらと考える
職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課	今まで同様に活動いただきたい
職業能力開発局能力開発課	必要となるデータの収集にあたり、今まで以上に機動的な対応ができるようにして欲しい
職業能力開発局海外協力課	諸外国の制度調査との比較を充実願いたい

以 上