

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

平成 23 年 度

個別評価にあたっての参考資料

平成 23 年度 個別評価にあたっての参考資料

目 次

資料 . 1	平成23年度 研究テーマ数・研究本数	・・・	1 頁
資料 . 2	平成23年度 研究実施体制	・・・	2 頁
資料 . 3	平成23年度 研究テーマとその成果	・・・	3 頁
資料 . 4	研究成果の引用状況	・・・	8 頁
資料 . 5	労働政策の企画立案等における活用実績	・・・	14 頁
資料 . 6	平成23年度 外部評価機関委員一覧	・・・	23 頁
資料 . 7	平成23年度 外部評価結果	・・・	24 頁
資料 . 8	平成23年度 有識者アンケート結果	・・・	25 頁
資料 . 9	平成23年度 行政評価結果	・・・	94 頁
資料 . 10	情報収集の成果の活用状況	・・・	105 頁
資料 . 11	海外情報の新聞・雑誌・専門誌等への引用・転載等	・・・	109 頁
資料 . 12	海外の研究者招へいに関する検証	・・・	112 頁
資料 . 13	海外への研究員等の派遣に関する検証	・・・	116 頁
資料 . 14	ビジネス・レーバー・トレンド読者アンケート結果	・・・	120 頁
資料 . 15	メールマガジン読者アンケート結果	・・・	121 頁
資料 . 16	労働政策フォーラム参加者アンケート結果	・・・	127 頁
資料 . 17	労働政策フォーラムフォローアップアンケート調査	・・・	130 頁
資料 . 18	平成23年度行政官アンケート結果	・・・	131 頁

平成23年度 研究テーマ数・研究本数

プロジェクト研究サブテーマ 25テーマ

課題研究テーマ 3テーマ

研究テーマ			
	プロジェクト研究サブテーマ		
プロジェクト研究	1 人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究	1 高齢者の就労促進に関する研究 2 派遣労働者のキャリアパスに関する研究 3 母子家庭の母の就業支援に関する研究	
	2 雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究	4 地域における雇用創出施策の政策効果に関する研究 5 成長分野による地域の雇用創出に関する研究 6 地方企業の人材確保と地域間労働移動の研究	
	3 多様な働き方への対応、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究	7 就業継続の政策効果に関する研究 8 企業の雇用管理と両立支援に関する研究 9 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 10 ワーク・ライフ・バランスと法に関する比較法研究 11 非正規雇用者の国際比較研究 12 女性の就業とワーク・ライフ・バランスに関する総合的とりまとめ 13 非正規就業の実態と課題に関する総合的とりまとめ 14 契約社員の人事管理に関する研究 15 「多様な正社員」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	16 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 17 職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究 18 集团的労使関係のあり方に関する研究 19 日本企業における雇用ポートフォリオ・システムに関する実態調査	
	5 新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究	20 中小企業における人材育成・能力開発 21 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 22 キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究	
	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	23 対求人者サービスの強化のための調査・研究・開発 24 対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発 25 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 雇用調整助成金の効果に関する研究	1 雇用調整助成金の効果に関する研究
		2 女性管理職登用等ポジティブアクションの課題に関する研究	2 女性管理職登用等ポジティブアクションの課題に関する研究
		3 外国人労働者受入の社会的対応に関する研究	3 外国人労働者受入の社会的対応に関する研究

労働政策研究所長

浅尾 裕

副所長

浜田 浩児

研究部門(労働政策研究所)		【統括】	【副統括】	【主任】	【主任補佐】	【研究員】	
労働市場	浜田副所長	雇用戦略	梅澤 真一		堀 春彦 小野 晶子 周 燕飛	堀田 聡子(任期付)	
		労働経済分析	(事)浜田浩児	渡邊 博顕	大谷 剛	中野 諭(任期付)	
多様就業	浅尾所長	就業環境・ワーク・ライフ・バランス	伊岐 典子	平田 周一 中村 良二 池添 弘邦	池田 心豪	高橋康二(任期付) 西村 純(任期付)	
		労使関係・労使コミュニケーション	濱口 桂一郎	呉 学殊		内藤 忍 前浦穂高(任期付)	
キャリア形成	浅尾所長	人材育成	小杉 礼子		堀 有喜衣 原 ひろみ 藤本 真		
		研究部門(労働大学校)		【統括・教授】	【副統括】	【主任・准教授】	【主任補佐】
		キャリアガイダンス	西村 公子	松本 真作	室山 晴美 西澤 弘 榎野 潤 下村 英雄	深町 珠由	岩脇 千裕

平成23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	平成19年度～22年度の成果を踏まえるとともに、必要な補足を行い、高齢者の雇用・就業・生活面に焦点を当て、第2期の研究を総括した。分析に当たっては、主として20年度企業調査、21年度個人調査、21年度・22年度の企業ヒアリング調査のデータを活用し、以上を第2期の成果として取りまとめ、プロジェクト研究シリーズとして出版した。並行して高齢者の社会貢献活動に関する研究を実施し、取りまとめを行った。	19-23年度	プロジェクト研究シリーズNo.1	高齢者雇用の現状と課題
				報告書No.142	高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—
				調査シリーズNo.92	企業の社会貢献の取組みと労働者のキャリア形成—実証：中高年期に障害者雇用に携わった人々—
				資料シリーズNo.93	高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就業促進に向けた企業の取組み—
				調査シリーズNo.94	高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査
	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。23年度は、アンケート調査に関して分析編の報告書を取りまとめた。	20-23年度	報告書No.139-1,2	登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—(1)分析編・資料編／(2)事例編
母子家庭の母の就業支援に関する研究	日本における母子世帯の母親の半数以上が正社員就業を希望していないという現状に注目し、その原因を分析した。最新のアンケート調査の個票データを元に、母子世帯の母親の正社員希望の状況、正社員就業を希望しない母親の特徴を明らかにし、母親の正社員就業のニーズを阻む要因を実証的に探った。	21-23年度	報告書No.140	シングルマザーの就業と経済的自立	
			調査シリーズNo.95	子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査	
2 雇用・失業の地域 構造の変革要因に 関する研究	地域における雇用創出施策の政策効果に関する研究	これまで都道府県、市区町村の雇用創出への取組みの問題点を踏まえ、今後の自治体の取組みがどうあるべきか、また、国による支援のあり方を探った。また緊急調査として、「震災後の産業復興による雇用への波及効果の検証に関する調査」(ヒアリング調査)を政府の要請に応じて実施した。	23年度	調査シリーズNo.101	地方自治体における雇用創出への取組みと課題
				調査シリーズNo.93	地域における生産活動と雇用に関する調査
				資料シリーズNo.106	東日本大震災の雇用対策を考えるための事例研究—雲仙普賢岳噴火、阪神・淡路大震災、中越地震、能登半島地震、中越沖
	成長分野による地域の雇用創出に関する研究	今後成長が期待される分野が地域の雇用を誘発する可能性について、特定の産業、特定の地域に焦点を当てて分析した。製造業を対象として雇用形態別の労働需要関数を推定し、外的ショックによる労働需要変化のシミュレーションを行った。また特定地域の地域産業連関表を推計し、成長分野における雇用創出効果について分析を行った。	23年度	DP11-07	地域の成長分野における労働需要の推計—電気機械・輸送機械製造業を対象に—
				DP12-02	小地域における地域産業連関表の推計と雇用誘発シミュレーション—熊本県におけるケーススタディ—
	地方企業の人材確保と地域間労働移動の研究	平成22年度に実施した労働者アンケートを利用して、「三大都市圏から非三大都市圏」へと移動した者の移動前後の状況などについて分析した。	23年度	DP12-01	U・ターン時の仕事決定タイミングと正社員就職、報酬、仕事上の満足度の関連

平成23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	
4	労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究	個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応の検討	21-23年度	プロジェクト研究シリーズNo.4	日本の雇用終了－労働局あつせん事例から
		職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究	21-23年度	資料シリーズNo.100	職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査－予防・解決に向けた労使の取組み－
		集団的労使関係のあり方に関する研究	22-23年度	中止	
		日本企業における雇用ポートフォリオ・システムに関する実態調査	21-23年度	報告書No.145	雇用ポートフォリオ編成の研究－メーカーにおけるIT事業部門・研究部門と百貨店の事例
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	19-23年度	プロジェクト研究シリーズNo.5	中小企業における人材育成・能力開発
				調査シリーズNo.99	中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発－アンケート・インタビュー調査結果－
				資料シリーズNo.109	中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発－製造業集積地域での取組み－
		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	19-23年度	調査シリーズNo.90	ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査－「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報－
キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究	19-23年度	報告書No.141	学卒未就職者に対する支援の課題		
		報告書No.148	大都市の若者の就業行動と意識の展開－「第3回若者のワークスタイル調査」から－		

平成23年度 研究テーマとその成果(プロジェクト研究)

プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	趣旨・内容	研究期間	研究成果	
6 労働市場における 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 キャリアガイダンス部 門	(1) 対求人者サービス強化のための調査・研究・開発	対求人企業サービスを強化するための検討と研究を行った。23年度はこれまでにHRMチェックリストとして収集した12000名のデータ等をもとに、中小企業において主要な問題となる人材の採用と確保、定着や職場の活性化に焦点をあて、これまでの調査結果の集大成として分析と検討を行った。また厚生労働省の要請に基づき、「職業紹介用職種別チェックポイント」の改訂新版を作成した。調査部による既存調査データの再分析をもとに、中小・中堅企業による若年者採用の現状の実態について、企業属性(業種・規模など)別の特徴を明らかにし、どのような企業が未経験の若者に対する需要をもち、積極的に採用しているか明確化した。	19-23年度	報告書No.147	中小企業における人材の採用と定着—人が集まる求人、生きいきとした職場/アイトラッキング、HRMチェックリスト他から—
				—	新版・職業紹介用職種別チェックポイント—専門・技術・事務・販売編—
				調査シリーズNo.91	中小企業における既卒者採用の実態
	(2) 対求職者サービス充実のための調査・研究・開発	現代日本におけるキャリアガイダンスニーズを詳細に検討し、従来のキャリアガイダンスの伝統の何を継承し、何を改めるべきかについて掘り下げた分析を行った。また第2期の集大成として、職業相談場面への対処、職業相談技法向上研修プログラム、新キャリアークについての調査研究を実施した。	19-23年度	報告書No.149	成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究
				DP11-06	若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス
				DP12-05	職業相談の困難場面における対応方法の研究
				—	職業相談シミュレーションプログラム(困難場面への対応研究実施マニュアル、ヒント集)
				—	キャリアークの改訂(キャリアークII)
	(3) 需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発	職業に関する数値解析、情報収集方法について検討し、職業の数値情報に関する調査、職業移動の調査のデータを分析し報告書にまとめた。また職業分類の改訂に関する研究報告書の作成②職業解説書を作成した。	19-23年度	プロジェクト研究シリーズNo.6	キャリア形成支援における適性評価の意義と方法
				報告書No.146	職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討—
				—	第4回改訂 厚生労働省編職業分類 利用の手引き
				資料シリーズNo.101	職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類2011年改訂—
				—	VRTカード事例集—VRTカードの活用と実践に向けて—/VRTカードワークブック
	—	キャリアシミュレーションプログラム活用の手引き—理論と実践—			

平成23年度 研究テーマとその成果(課題研究)

課題研究テーマ		趣旨・内容	研究期間	研究成果	
1	雇用調整助成金の効果に関する研究	雇用調整助成金の効果(当該制度がなかったら、リーマン・ショック後の期間において、失業率はどのくらいの水準に達していたか)を明らかにした。	23年度	資料シリーズNo.99.	雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察
2	女性管理職登用等ポジティブアクションの課題について	ヒアリング調査により、女性の管理職登用の課題を整理するとともに、ポジティブアクション政策全般の課題にも考察を加える。	23年度	DP12-04	企業における女性管理職登用の課題について —人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から
				資料シリーズNo.105	大企業における女性管理職登用の実態と課題認識—企業人事等担当者及び女性管理職インタビュー調査—
3	外国人労働者受入の社会的対応に関する研究	外国人労働者の受入に係る社会的コストと、景気後退期にどれだけの追加的コストが生じるのかについて、滞日する就労制限のない外国人を中心とした就労・生活実態、企業、自治体の対応について調査し、そこで得られた資料を分析した。	23-24年度	24年度に発行する。	

研究成果の引用状況(白書等への引用)

通番	官庁名	白書名	発表年版	公表日	引用成果	引用成果発行年
1	厚生労働省	労働経済の分析	平成23年版	7月8日	IT活用企業についての実態調査	2000
2					今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	2010
3					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』特別集計資料	2009
4					高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査	2010
5					入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	2011
6					勤労生活に関する調査(1999年、2007年)	2007
7					今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	2009
8					高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2009
9					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(企業調査)	2007
10					多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2005
11	厚生労働省	厚生労働白書	平成23年版	8月23日	平成19年労働力需給の推計	2008
12	内閣府	子ども・子育て白書	平成23年版	6月7日	平成19年労働力需給の推計—労働力需給モデルによる将来推計の結果	2008
13	内閣府	年次経済財政報告	平成23年度	7月22日	労働政策研究報告書No.41「雇用者の副業に関する調査・研究」(2005)	2005
14	内閣府	高齢社会白書	平成23年版	6月7日	JILPT「労働力需給の推計(2008年3月)」	2008
15					介護休業制度の利用状況等に関する研究	2006
16	経済産業省	ものづくり白書	2011年版	10月25日	若年技能系社員の育成・能力開発に関する調査(2010)	2010

研究成果の引用状況(審議会・研究会等での引用)

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	引用成果	引用成果発行
1	内閣府	ジョブ・カード制度推進協議会	第8回	4月13日	資料シリーズNo.87「ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題」	2010
2	内閣府	「社会保障改革に関する集中検討会議」への準備作業会合	—	4月23日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援に向けて—」	2006
3	内閣府	「社会保障改革に関する集中検討会議」への準備作業会合	—	4月23日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別	2009
4	内閣府	「社会保障改革に関する集中検討会議」への準備作業会合	—	4月23日	ユースフル労働統計—労働統計加工指標集—2010	2010
5	内閣府	社会保障改革に関する集中検討会議	第6回	5月12日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援に向けて—」	2006
6	内閣府	社会保障改革に関する集中検討会議	第6回	5月12日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
7	厚生労働省	労使関係法研究会	第5回	5月17日	プロジェクト研究シリーズNo.4「多様な働き方の実態と課題」	2007
8	内閣府	実践キャリア・アップ制度 専門タスクフォース	第5回	5月18日	労働政策研究報告書No.16「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」	2004
9	内閣府	実践キャリア・アップ制度 専門タスクフォース	第5回	5月18日	資料シリーズNo.57「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4カ国比較調査—」	2009
10	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第5回	5月20日	労働政策研究報告書No.34「パートタイマーと正社員の均衡処遇—総合スーパー労使の事例から—」	2005
11	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第5回	5月20日	調査シリーズNo.26「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」	2006
12	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第5回	5月20日	調査シリーズNo.32「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」	2007
13	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第5回	5月20日	短時間労働者実態調査	2010
14	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第87回	5月31日	労働政策研究報告書 No.126「有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果—企業における有期	2010
15	内閣府	社会保障改革に関する集中検討会議	第10回	6月2日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援に向けて—」	2006
16	内閣府	社会保障改革に関する集中検討会議	第10回	6月2日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
17	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第6回	6月3日	労働政策研究報告書No.110「非正社員の企業内訓練についての分析～『平成18年度能力開発基本調査』の特別	2009
18	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第6回	6月3日	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」	2010
19	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第6回	6月3日	調査研究報告書No.136「教育訓練制度の国際比較—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—」	2003
20	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第6回	6月3日	資料シリーズNo.36「非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究」	2008
21	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第6回	6月3日	短時間労働者実態調査	2010
22	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第6回	6月3日	働くことと学ぶことについての調査	2010
23	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第6回	6月3日	No.136「教育訓練制度の国際比較—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—」	2003
24	文部科学省	中央教育審議会	第77回	6月6日	若者の包括的な移行支援に関する予備的検討	2006
25	文部科学省	中央教育審議会	第77回	6月6日	ユースフル労働統計—労働統計加工指標集—2010	2010
26	内閣府	実践キャリア・アップ制度 専門タスクフォース省エネ・温室効果ガス削減等人材(カーボンマネ	第5回 WG	6月7日	労働政策研究報告書No.16「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」	2004
27	厚生労働省	今後の高齢者雇用に関する研究会	第5回	6月7日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010
28	内閣府	実践キャリア・アップ制度 専門タスクフォース省エネ・温室効果ガス削減等人材(カーボンマネ	第5回 WG	6月7日	資料シリーズNo.57「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4カ国比較調査—」	2009
29	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第4回	6月13日	若者の包括的な移行支援に関する予備的検討	2006
30	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第4回	6月13日	ユースフル労働統計—労働統計加工指標集—2010	2010
31	厚生労働省	労使関係法研究会	第6回	6月14日	プロジェクト研究シリーズNo.4「多様な働き方の実態と課題」	2007
32	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第5回	6月17日	資料シリーズNo.34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」	2008
33	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第5回	6月17日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別	2009
34	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第7回	6月17日	短時間労働者実態調査	2010
35	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第7回	6月17日	Business Labor Trend	2010
36	厚生労働省	今後の高齢者雇用に関する研究会	報告書	6月20日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010
37	厚生労働省	今後の高齢者雇用に関する研究会	報告書	6月20日	データブック国際労働比較2010	2010

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	引用成果	引用成果発行
38	内閣府	グローバル人材育成推進会議	第2回	6月22日	企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査	2008
39	厚生労働省	非正規雇用のビジョンに関する懇談会	第1回	6月23日	短時間労働者実態調査	2010
40	内閣府	新成長戦略実現会議	第10回	6月24日	データブック国際労働比較2011	2011
41	経済産業省	産業構造審議会基本政策部会	第5回	6月29日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010
42	経済産業省	産業構造審議会基本政策部会	中間報告書	7月1日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010
43	厚生労働省	労使関係法研究会	第7回	7月5日	プロジェクト研究シリーズNo.4「多様な働き方の実態と課題」	2007
44	厚生労働省	有期労働契約研究会	第17回	7月6日	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—」	2010
45	厚生労働省	有期労働契約研究会	第17回	7月6日	調査シリーズNo.41「第5回勤労生活に関する調査(2007年)」	2008
46	厚生労働省	有期労働契約研究会	第17回	7月6日	資料シリーズNo.40「マッチング効率性についての実験的研究」	2008
47	厚生労働省	有期労働契約研究会	第17回	7月6日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別	2009
48	厚生労働省	有期労働契約研究会	第17回	7月6日	従業員の人材マネジメントの課題に関する調査結果	2008
49	厚生労働省	有期労働契約研究会	第17回	7月6日	JILPT REPORT No.9「Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts-2010 JILPT Comparative Labor	2010
50	厚生労働省	有期労働契約研究会	第17回	7月6日	ビジネス・レーパー・トレンド7月号「企業における『有期労働契約』活用の現状と政策課題—有期契約労働者の契約・	2010
51	厚生労働省	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議	第1回	7月8日	労働政策研究報告書No.123「個別労働関係紛争処理事案の内容分析	2010
52	厚生労働省	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ	第1回	7月11日	労働政策研究報告書No.123「個別労働関係紛争処理事案の内容分析	2010
53	内閣府	新成長戦略実現会議	第11回	7月11日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2006
54	厚生労働省	非正規雇用のビジョンに関する懇談会	第2回	7月14日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2005
55	厚生労働省	非正規雇用のビジョンに関する懇談会	第2回	7月14日	短時間労働者実態調査	2010
56	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第8回	7月15日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2005
57	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第2回	7月20日	資料シリーズNo.34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」	2008
58	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第2回	7月20日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別	2009
59	厚生労働省	労使関係法研究会	報告書	7月25日	プロジェクト研究シリーズNo.4「多様な働き方の実態と課題」	2007
60	厚生労働省	外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する検討会	第3回	7月26日	調査シリーズNo.57「日本企業における留学生の就労に関する調査」	2009
61	厚生労働省	外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する検討会	第3回	7月26日	資料シリーズNo.58「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	2009
62	厚生労働省	外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する検討会	第3回	7月26日	資料シリーズNo.80「アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書」	2010
63	厚生労働省	外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する検討会	第3回	7月26日	データブック国際労働比較2010	2010
64	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第9回	7月29日	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—」	2010
65	内閣府	男女共同参画会議	第39回	7月29日	資料シリーズNo.34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」	2008
66	内閣府	男女共同参画会議	第39回	7月29日	資料シリーズNo.61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別	2009
67	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第9回	7月29日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2011
68	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第9回	7月29日	短時間労働者実態調査	2010
69	厚生労働省	社会保障審議会年金部会	第1回	8月26日	労働力需給の推計(平成20年3月)	2008
70	厚生労働省	社会保障審議会短時間労働者への社会保障適用等に関する特別部会	第1回	9月1日	短時間労働者実態調査	2010
71	中小企業庁	中小企業政策審議会企業力強化部会	第4回	9月6日	変化する経済・経営環境下での技術者の育成・能力開発に関する調査	2010
72	厚生労働省	有期労働契約研究会報告書	—	9月10日	データブック国際労働比較2010	2010
73	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第43回	9月12日	高齢者の雇用・採用に関する調査	2010
74	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第43回	9月12日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010
75	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第43回	9月12日	JILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果	2007

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	引用成果	引用成果発行
76	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第43回	9月12日	データブック国際労働比較2010	2010
77	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第43回	9月12日	高齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート)結果	2007
78	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第10回	9月15日	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—」	2010
79	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	報告書	9月15日	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—」	2010
80	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	報告書	9月15日	短時間労働者実態調査	2010
81	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	報告書	9月15日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2011
82	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第10回	9月15日	短時間労働者実態調査	2010
83	厚生労働省	今後のパートタイム労働対策に関する研究会	第10回	9月15日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2011
84	厚生労働省	社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会	第2回	9月21日	短時間労働者実態調査	2010
85	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学教育部会	第5回	9月26日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12か国比較調査結果—」	2001
86	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学教育部会	第5回	9月26日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12か国比較調査結果—」	2001
87	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学教育部会	第5回	9月26日	大学就職部／キャリアセンター調査	2006
88	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学教育部会	第5回	9月26日	大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査	2006
89	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第104回	9月27日	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—」	2010
90	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第104回	9月27日	短時間労働者実態調査	2010
91	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第104回	9月27日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2011
92	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	2005
93	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	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(企業調査)	2007
94	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	勤労生活に関する調査(1999年、2007年)	2007
95	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	2009
96	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010
97	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査	2010
98	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版『就業構造基本調査』特別集計より—	2009
99	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	IT活用企業に関する実態調査	2000
100	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	2010
101	厚生労働省	労働政策審議会	第29回	9月28日	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	2011
102	厚生労働省	社会保障審議会年金部会	第3回	9月29日	短時間労働者実態調査	2010
103	厚生労働省	社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会	第3回	9月30日	多様な就業形態に関する実態調査(従業員調査)	2010
104	厚生労働省	社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会	第3回	9月30日	短時間労働者実態調査	2010
105	厚生労働省	社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会	第3回	9月30日	日本人の就業実態に関する総合調査	2010
106	厚生労働省	社会保障審議会生活保護基準部会	第6回	10月4日	母子世帯の母への就業支援に関する調査	2001
107	厚生労働省	社会保障審議会年金部会	第4回	10月11日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010
108	厚生労働省	社会保障審議会年金部会	第4回	10月11日	データブック国際労働比較2010	2010
109	厚生労働省	社会保障審議会年金部会	第4回	10月11日	高齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート)結果	2007
110	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第44回	10月13日	高齢者の雇用・採用に関する調査	2010
111	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第44回	10月13日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010
112	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第44回	10月13日	高齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート)結果	2007
113	厚生労働省	社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専	第1回	10月14日	労働力需給の推計(平成20年3月)	2008

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	引用成果	引用成果発行
114	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第105回	10月14日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2011
115	厚生労働省	非正規雇用のビジョンに関する懇談会	第5回	10月17日	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－」	2010
116	厚生労働省	非正規雇用のビジョンに関する懇談会	第5回	10月17日	短時間労働者実態調査	2010
117	厚生労働省	非正規雇用のビジョンに関する懇談会	第5回	10月17日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2011
118	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第92回	10月24日	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－」	2010
119	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第92回	10月24日	短時間労働者実態調査	2010
120	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第92回	10月24日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2011
121	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第106回	10月25日	短時間労働者実態調査	2010
122	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会	第79回	10月26日	データブック国際労働比較2010	2010
123	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会	第28回	10月27日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業－高等教育と職業に関する12か国比較調査結果－」	2001
124	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会	第28回	10月27日	平成19年労働力需給の推計	2008
125	厚生労働省	女性の活躍推進協議会	平成23年度第1	11月4日	調査シリーズNo.52「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－企業への賃」	2009
126	厚生労働省	社会保障審議会年金部会	第6回	11月11日	短時間労働者実態調査	2010
127	厚生労働省	社会保障審議会年金部会	第6回	11月11日	BLT.2010.11「在職老齢年金が高齢者の就業意欲と所得分配に及ぼす影響」	2010
128	経済産業省	産業構造審議会新産業構造部会	第3回	11月15日	高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	2010
129	経済産業省	産業構造審議会新産業構造部会	第3回	11月15日	労働力需給の推計	2011
130	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会	第29回	11月16日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程－包括的な移行支援に向けて－」	2006
131	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会	第29回	11月16日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業－高等教育と職業に関する12か国比較調査結果－」	2001
132	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会	第29回	11月16日	平成19年労働力需給の推計	2008
133	厚生労働省	社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会	第8回	11月17日	日本人の就業実態に関する総合調査	2010
134	厚生労働省	社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門調査会	第2回	11月24日	労働力需給の推計(平成20年3月)	2008
135	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第7回	11月25日	短時間労働者実態調査	2010
136	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第107回	11月28日	短時間労働者実態調査	2010
137	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会	第30回	11月29日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程－包括的な移行支援に向けて－」	2006
138	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会	第30回	11月29日	調査研究報告書No.143「日欧の大学と職業－高等教育と職業に関する12か国比較調査結果－」	2001
139	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会	第30回	11月29日	ものづくり産業における人材の確保と育成－機械・金属関連産業の現状－	
140	文部科学省	中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会	第30回	11月29日	平成19年労働力需給の推計	2008
141	厚生労働省	社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会	第9回	11月30日	日本人の就業実態に関する総合調査	2010
142	厚生労働省	社会保障審議会年金部会	第7回	12月1日	BLT.2010.11「在職老齢年金が高齢者の就業意欲と所得分配に及ぼす影響」	2010
143	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第108回	12月6日	短時間労働者実態調査	2010
144	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第8回	12月8日	短時間労働者実態調査	2010
145	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第8回	12月8日	労働力需給の推計－労働力需給モデル(2007年版)による将来推計－	2008
146	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第8回	12月8日	小杉礼子『若い女性の職業キャリアと貧困問題』(「生活困難を抱える男女に関する検討会報告書」)(内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」)	2009
147	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第8回	12月8日	総務省「就業構造基本調査」(平成19年)。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小	2009
148	厚生労働省	労働政策審議会雇用均等分科会	第109回	12月16日	短時間労働者実態調査	2010
149	厚生労働省	社会保障審議会年金部会	第8回	12月16日	BLT.2010.11「在職老齢年金が高齢者の就業意欲と所得分配に及ぼす影響」	2010
150	厚生労働省	社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門調査会	第3回	12月19日	労働力需給の推計(平成20年3月)	2008
151	厚生労働省	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ	第5回	12月22日	JILPT職場のいじめ・嫌がらせに関する労使ヒアリング調査結果概要	2011

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	引用成果	引用成果発行
152	厚生労働省	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ	第5回	12月22日	ハラスメントに関する労使の取組み事例(職場のいじめ・嫌がらせの解決・防止に向けた労使の取組み—労使ヒアリング	2011
153	厚生労働省	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ	第6回	1月30日	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	2010
154	厚生労働省	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ	第6回	1月30日	資料シリーズ「職場のいじめ・嫌がらせの解決・防止に向けた労使の取組み—労使ヒアリング調査結果概要—」(2012	2012
155	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ	第9回	1月31日	労働政策研究報告書No.127「妻から見た夫の労働時間—『労働時間に関するアンケート調査(妻調査)』結果分	2011
156	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ	第9回	1月31日	短時間労働者実態調査	2010
157	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第9回	1月31日	短時間労働者実態調査	2010
158	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第9回	1月31日	労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—	2009
159	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第9回	1月31日	小杉礼子『若い女性の職業キャリアと貧困問題』(「生活困難を抱える男女に関する検討会報告書」(内閣府男女共	2009
160	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第9回	1月31日	総務省「就業構造基本調査」(平成19年)。内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小	2009
161	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第3回	2月3日	労働政策研究報告書No.127「妻から見た夫の労働時間—『労働時間に関するアンケート調査(妻調査)』結果分析	2011
162	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第3回	2月3日	短時間労働者実態調査	2010
163	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第3回	2月3日	労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—	2008
164	内閣府	男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会	第3回	2月3日	「就業構造基本調査」(平成19年)・内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子	2010
165	経済産業省	産業構造審議会新産業構造部会	第5回	2月23日	「雇用創出と人材育成—アメリカ・ジョージア州のヒアリング調査から—	2011
166	経済産業省	産業構造審議会新産業構造部会	第5回	2月23日	雇用創出と人材育成—アメリカ・ジョージア州のヒアリング調査から	2011
167	経済産業省	産業構造審議会新産業構造部会	第5回	2月23日	BLT2007.6	2007
168	経済産業省	産業構造審議会新産業構造部会	第5回	2月23日	BLT2010.7	2010
169	経済産業省	産業構造審議会新産業構造部会	第5回	2月23日	Business Labor Trend 2009.7 特別企画—仕事を複数持つ人「副業者」の実情	2009
170	厚生労働省	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議	第2回	2月29日	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	2010
171	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第1回	2月29日	労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査	2005
172	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第1回	2月29日	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査	2010
173	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学教育部会	第11回	3月7日	労働政策研究報告書No.72「大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援に向けて—」	2006
174	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第2回	3月12日	労働政策研究報告書No.63「これからの雇用戦略—誰もが輝き意欲を持って築く豊かで活力ある社会—」	2006
175	内閣府	男女共同参画会議	第40回	3月14日	労働政策研究報告書No.127「妻から見た夫の労働時間—『労働時間に関するアンケート調査(妻調査)』結果分析	2011
176	内閣府	男女共同参画会議	第40回	3月14日	短時間労働者実態調査	2010
177	内閣府	男女共同参画会議	第40回	3月14日	労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—	2008
178	内閣府	男女共同参画会議	第40回	3月14日	「就業構造基本調査」(平成19年)・内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」小杉礼子	2010
179	厚生労働省	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議	提言	3月15日	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	2010
180	厚生労働省	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議	提言	3月15日	資料シリーズ「職場のいじめ・嫌がらせの解決・防止に向けた労使の取組み—労使ヒアリング調査結果概要—」(2012	2012
181	厚生労働省	社会保障審議会短時間労働者への社会保障適用等に関する特別部会	第13回	3月19日	短時間労働者実態調査	2010
182	厚生労働省	治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	第3回	3月19日	平成19年労働力需給の推計	2008
183	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第84回	3月29日	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—」	2010
184	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第84回	3月29日	短時間労働者実態調査	2010
185	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第84回	3月29日	雇用形態による均等処遇についての研究会報告書	2011

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
1	プロジェクト研究シリーズ	第1期プロジェクト研究シリーズNo.2(2007.3) 労働条件決定システムの現状と方向性 - 集团的発言機構の整備・強化に向けて	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
2	プロジェクト研究シリーズ	第2期プロジェクト研究シリーズNo.1(2012.3) 高齢者雇用の現状と課題	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
3	プロジェクト研究シリーズ	第2期プロジェクト研究シリーズNo.2(2012.3) ワーク・ライフ・バランスの焦点 女性の労働参加と男性の働き方	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
4	プロジェクト研究シリーズ	第2期プロジェクト研究シリーズNo.3(2012.3) 非正規就業の実態とその政策課題 非正規雇用とキャリア形成 均衡・均等処遇を中心に	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
5	プロジェクト研究シリーズ	第2期プロジェクト研究シリーズNo.4(2012.3) 日本の雇用終了 労働局あっせん事例から	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
6			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
7			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
8	労働政策研究報告書	No.1(2004.2) 諸外国の若者就業支援政策の展開 - ドイツとアメリカを中心に -	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
9			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
10	労働政策研究報告書	No.2(2004.3) 勤労意識のゆくえん - 「勤労生活に関する調査(1999、2000、2001年)」 -	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
11	労働政策研究報告書	No.3(2004.4) 先進諸国の雇用戦略に関する研究	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
12			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
13	労働政策研究報告書	No.5(2004.6) 欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆 - アメリカ、イギリス、ドイツの実態から -	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
14	労働政策研究報告書	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。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
15	労働政策研究報告書	No.9(2004.6) 雇用失業情勢の都道府県格差に関する研究	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含介護労働対策室)
16	労働政策研究報告書	No.10(2004.6) 韓国のコーポレートガバナンス改革と労使関係	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
17	労働政策研究報告書	No.13(2004.9) 欧州における高齢者雇用対策と日本 - 年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として -	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
18			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
19	労働政策研究報告書	No.14(2004.10) 外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
20			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
21	労働政策研究報告書	No.15(2004.10) フランス・ドイツにおける雇用政策の改革 - EU雇用戦略と政策転換 -	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
22	労働政策研究報告書	No.16(2004.10) イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
23	労働政策研究報告書	No.18(2005.2) 「労働者」の法的概念:7ヶ国の比較法的考察	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
24			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
25	労働政策研究報告書	No.19(2005.3) 労働条件決定の法的メカニズム:7ヶ国の比較法的考察	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
26	労働政策研究報告書	No.28(2005.5) 新規学卒採用の現状と将来 - 高卒採用は回復するか -	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
27	労働政策研究報告書	No.29(2005.5) アジア諸国における職業訓練政策 - 若年層を中心に -	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
28			業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 海外協力課
29	労働政策研究報告書	No.34(2005.6) パートタイマーと正社員の均衡処遇 - 総合スーパー労使の事例から	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
30	労働政策研究報告書	No.35(2005.6) 若年就業支援の現状と課題 - イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から -	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
31			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
32	労働政策研究報告書	No.36(2005.11) 諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
33			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
34			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
35	労働政策研究報告書	No.37(2005.7) ホワイトカラー有料職業紹介事業の運営と紹介業務従事者に関する調査研究	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
36			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
37	労働政策研究報告書	No.38(2005.9) 高等教育と人材育成の日英比較 - 企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係 -	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
38	労働政策研究報告書	No.39(2005.9) 「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
39			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
40			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
41			業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働担当参事官室
42	労働政策研究報告書	No.47(2006.2) 職業安定業務統計季節調整値の改善について稼働日調整を中心として	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房 統計情報部雇用・賃金福祉統計課
43			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	労働政策研究報告書	No.48(2006.4) パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み	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
45	労働政策研究報告書	No.57(2006.5) 職業紹介における職業分類のあり方を考える「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理	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
46	労働政策研究報告書	No.58(2006.5) 労働分野の国際援助動向及び我が国の援助のあり方に関する調査研究報告	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
47	労働政策研究報告書	No.59(2006.5) 欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合 - 独・仏・英・蘭5カ国比較調査	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
48	労働政策研究報告書	No.62(2006.6) 諸外国における年少労働者の深夜業の実態についての研究 - 演劇子役等に従事する児童労働の	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
49	労働政策研究報告書	No.67(2006.10) 「労働者」の法的概念に関する比較法研究	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
50			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
51	労働政策研究報告書	No.69(2006.10) ドイツにおける労働市場改革 - その評価と展望 -	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
52	労働政策研究報告書	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 -	・雇用戦略対話ワーキンググループ資料 ・雇用政策研究会資料	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
53	労働政策研究報告書	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 -	仕事と介護の両立に係る新規施策の検討材料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課
54	労働政策研究報告書	No.75(2007.3) 働き方の多様化とセーフティネット - 能力開発とワークライフバランスに着目して -	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 安全衛生部安全課
55			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
56	労働政策研究報告書	No.77(2007.3) 官民共通の職業分類をめぐる現状と課題	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 安全衛生部安全課
57			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
58			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
59	労働政策研究報告書	No.78(2007.4) 大学生と就職 - 職業への移行支援と人材育成の視点からの検討 -	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
60	労働政策研究報告書	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 -	政策立案(若者雇用率改善対策)への参考	職業能力開発局 育成支援課
61	労働政策研究報告書	No.81(2007.4) アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
62	労働政策研究報告書	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 高齢者雇用対策課

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
63	労働政策研究報告書	No.84(2007.4) ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
64	労働政策研究報告書	No.88(2007.9) 諸外国において任意規範等が果たしている社会的機能と企業等の投資行動に与える影響の実態	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
65	労働政策研究報告書	No.90(2007.10) 中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定	内部会議等の参考資料	政策統括官(労働担当) 労働担当参事官室
66	労働政策研究報告書	No.95(2008.3) 失業率の理論的分析に関する研究 中間報告	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房 統計情報部雇用・賃金福祉統計課
67	労働政策研究報告書	No.96(2008.4) 子育て後の女性の再就職課題とその解決	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
68	労働政策研究報告書	No.100(2008.6) 高齢者の就業実態に関する研究 高齢者の就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 高齢者雇用対策課
69	労働政策研究報告書	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 キュ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。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
70	労働政策研究報告書	No.116(2010.3) ワークライフバランス比較法研究、<中間報告書>	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
71			業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 総務課(含少子化対策企画室)
72	労働政策研究報告書	No.120(2010.3) 継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
73	労働政策研究報告書	No.123(2010.6) 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	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
74			法案作成(労働契約法改正法案)への参考資料として	労働基準局 労働条件政策課
75	労働政策研究報告書	No.124(2010.7) 人材派遣会社におけるキャリア管理-ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部需給調整事業課
76	労働政策研究報告書	No.125(2010.11) 学校時代のキャリア教育と若者の職業生活	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
77	労働政策研究報告書	No.126(2010.9) 有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果-企業における有期労働契約の活用	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
78			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
79	労働政策研究報告書	No.127(2011.3) 妻からみた夫の労働時間 「労働時間に関するアンケート調査(妻調査)」結果分析	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
80	労働政策研究報告書	No.128(2011.3) 仕事特性・個人特性と労働時間	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
81	労働政策研究報告書	No.132(2011.3) 非正規雇用に関する調査研究報告書	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
82	労働政策研究報告書	No.133(2011.4) 個別労働関係紛争処理事案の内容分析II 非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案	当報告書により、非解雇型雇用終了、メンタルヘルス事案など、具体的な事案の内容や事案特有の問題点を幅広く収集できること、申請内容に応じた、解決(合意)状況、解決金額、処理期間が分析されていることから、当報告書を全国の都道府県労働局に配布することにより、あっせんを実際に解決する際の参考資料として活用することができた。	大臣官房 地方課労働紛争処理業務室
83	労働政策研究報告書	No.135(2011.5) 中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題	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
84	労働政策研究報告書	No.137(2011.6) 高齢者の就業実態に関する研究	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
85	労働政策研究報告書	No.139(2011.11) 登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識 88人の派遣労働者のヒアリング調査から (1)	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
86			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
87	労働政策研究報告書	No.140(2012.1) シングルマザーの就業と経済的自立	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課就労支援室
88			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
89	労働政策研究報告書	No.141(2012.3) 学卒未就職者に対する支援の課題	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
90	労働政策研究報告書	No.144(2012.3) アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク	近年日本で起こっている非正規労働者の増加、労働組合組織率の低下等の問題への対応を考える際に、本研究で紹介されているアメリカの新しい労働組織による取組みは先行事例として参考になる。日本においても、リーマンショック後にNPOが中心となって派遣村を開設する等、労組以外の組織による労働者支援活動が活発化している。本研究成果は当室が両者の関係の将来を考え、労使関係団体との連絡調整を図る上で重要な指標となる。	政策統括官(労働担当) 労使関係担当参事官室

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
91	労働政策研究報告書	No.146(2012.3) 職務構造に関する研究 職業の数値解析と職業移動からの検討	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)
92	労働政策研究報告書	No.149(2012.3) 成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究	業務上の参考資料として活用した。	職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
93	労働政策研究報告書	No.151(2012.3) ワークライフバランス比較法研究<最終報告書>	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
94			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
95	労働政策研究報告書	L-1(2004.4) ドイツ、フランスの有期労働契約法制とその実態	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
96	労働政策研究報告書	L-9(2004.8) 諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
97			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
98	労働政策レポート	Vol.6(2009.5) 男女間賃金格差問題読本 「説明されるべきもの」から「女性従業員活躍を示す指標」へ	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)
99	労働政策レポート	No.9(2011.10) 女性労働政策の展開 「正義」「活用」「福祉」の視点から	新規施策や施策推進の参考としたため。	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課(含均等業務指導室)
100			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
101	DP	04-001(2004.4) 日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
102	DP	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	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
103			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
104	DP	07-001(2007.3) 長時間労働とワークスタイル	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
105	DP	07-004(2007.4) 日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈 - 自己理解支援ツール開発にむ	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
106	DP	09-03(2009.5) 登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える 先行調査研究サーベイと企業事例調査から	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
107	DP	10-07(2011.1) 母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課就労支援室
108	DP	11-04(2011.4) ジョブカードを活用したキャリア・コンサルティングの効果	施策の改善(ジョブ・カード制度)への参考	職業能力開発局 育成支援課 実習併用職業訓練推進室
109	DP	11-06(2011.11) 若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課就労支援室
110			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
111	DP	12-03(2012.3) 限定正社員区分と非正規雇用問題	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
112	DP	12-04(2012.3) 企業における女性管理職登用の課題について 人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から	新規施策や施策推進の参考としたため。	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課(含均等業務指導室)
113			業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課(含均等待遇推進室)
114			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	研究開発成果物	キャリアインサイトMC活用の指針	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
116	研究開発成果物	高校生就職スタートブック	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
117	研究開発成果物	就職サポーターのワークブック	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
118	研究開発成果物	就職サポートブック(For the Young)	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
119	研究開発成果物	就職支援の手引き	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
120	研究開発成果物	職業ガイダンスブック(就職サポーターの基礎知識)	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
121	研究開発成果物	職業ハンドブック OHBY(オービー)	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
122	研究開発成果物	職業レディネス・テスト(第3版)(2006.4)	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
123	研究開発成果物	職業レファレンスブック	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
124	研究開発成果物	職業紹介用チェックポイント-建設・労務・サービス・保安・運輸・通信-	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
125	研究開発成果物	職業相談シミュレーションプログラム	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
126	研究開発成果物	新版・職業紹介用職種別チェックポイント - 専門・技術・事務・販売編 -	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
127	研究開発成果物	第4回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表 -改訂の経緯とその内容-	日本標準職業分類の改定に合わせて、厚生労働省編職業分類の改定の必要性があったことから、改定要望を出し、JILPTでは職業分類の専門的立場から職業分類の現状把握、検討、原案作成を行ってもらった。これを踏まえ、厚生労働省では平成23年、厚生労働省編職業分類の改定を行った。	職業安定局 総務課首席職業指導官室
128	研究開発成果物	第4回改訂 厚生労働省編職業分類 利用の手引き	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
129	研究開発成果物	労働省編職業分類	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
130	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 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
131	調査シリーズ	No.5(2005.5) 労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査 - 労働契約をめぐる実態に関する調査() -	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
132			検討会資料(治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会)	労働基準局 労災補償部労災管理課
133			内部会議等の参考資料	政策統括官(労働担当) 労働担当参事官室
134	調査シリーズ	No.16(2006.3) 大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
135	調査シリーズ	No.17(2006.3) 大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
136	調査シリーズ	No.21(2006.7) 地域自治体における雇用問題への対応と課題 - 自治体の長、雇用問題担当者を対象としたアンケート調査結果 -	新規施策の検討の材料として活用	職業安定局雇用開発課 地域雇用対策室
137	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。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
138	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。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
139	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 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
140	調査シリーズ	No.37(2007.8) 仕事と家庭の両立支援にかかわる調査	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課
141			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
142	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。	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
143	調査シリーズ	No.42(2008.4) 外国人留学生の採用に関する調査	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
144	調査シリーズ	No.47(2008.5) 60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査 高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
145	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
146			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
147	調査シリーズ	No.55(2009.7) 副業者の就労に関する調査	審議会資料(労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会)	職業安定局 雇用保険課
148	調査シリーズ	No.56(2009.6) 大学新卒者採用において重視する行動特性(コンピテンシー)に関する調査 企業ヒアリング調査結果	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
149	調査シリーズ	No.57(2009.7) 日本企業における留学生の就労に関する調査	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
150	調査シリーズ	No.60(2009.7) 地方自治体における雇用創出への取組みに関する調査	新規施策の検討の材料として活用	職業安定局雇用開発課 地域雇用対策室

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
151	調査シリーズ	No.61(2009.8) 外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
152	調査シリーズ	No.65(2010.3) 今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
153	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 高齢者雇用対策課
154	調査シリーズ	No.67(2010.4) 高齢者の雇用・採用に関する調査	審議会資料(労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会)	職業安定局 雇用保険課
155			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
156	調査シリーズ	No.75(2010.7) 高齢者の雇用・就業の実態に関する調査	・法改正(高齢者雇用安定法)への参考 ・審議会等資料(労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会等)	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
157	調査シリーズ	No.78(2010.12) 人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
158	調査シリーズ	No.79(2010.12) 派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
159	調査シリーズ	No.80(2011.6) 派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
160	調査シリーズ	No.81(2010.11) 高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
161	調査シリーズ	No.82(2011.3) 定年後の働き方と対処行動 働く人の知恵と工夫	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
162	調査シリーズ	No.84(2011.5) 今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
163	調査シリーズ	No.85(2011.6) 年次有給休暇の取得に関する調査	審議会・研究会等資料(民主党 経済需要の拡大と雇用機会の創出に向けた休暇のあり方PT)	労働基準局 労働条件政策課
164			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
165	調査シリーズ	No.86(2011.7) JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」事業所調査/従業員調査	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
166			内部会議等の参考資料	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
167	調査シリーズ	No.87(2011.8) 地方自治体における外国人の定住・就労支援への取り組みに関する調査	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
168	調査シリーズ	No.88(2011.9) 「短時間労働者実態調査」結果 改正パートタイム労働法施行後の現状	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
169			審議会・研究会等資料(今後のパートタイム労働対策に関する研究会、労働政策審議会雇用均等分科会の参考資料として)	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課(含均等待遇推進室)
170			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
171	調査シリーズ	No.90(2012.3) ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報	施策の改善(ジョブ・カード制度)への参考	職業能力開発局 育成支援課 実習併用職業訓練推進室
172	調査シリーズ	No.93(2012.3) 地域における生産活動と雇用に関する調査	新規施策の検討の材料として活用	職業安定局雇用開発課 地域雇用対策室
173	調査シリーズ	No.94(2012.3) 高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査	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 高齢者雇用対策課
174	調査シリーズ	No.96(2012.3) 非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査	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
175			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
176	調査シリーズ	No.97(2012.3) 入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	「平成23年版 労働経済白書」にて、掲載データをグラフに活用	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室
177	調査シリーズ	No.100(2012.3) 職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査	・法案作成(改正労働安全衛生法)への参考 ・政策立案(職場におけるメンタルヘルス対策等)への参考 ・審議会資料(労働政策審議会安全衛生分科会)	労働基準局 安全衛生部労働衛生課(含環境改善室)
178			検討会資料(治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会)	労働基準局 労災補償部労災管理課
179	調査シリーズ	No.101(2012.3) 地方自治体における雇用創出への取組みと課題	新規施策の検討の材料として活用	職業安定局雇用開発課 地域雇用対策室
180	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)
181	資料シリーズ	No.9(2005.10) パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当)労働政策担当参事官室

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
182	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)
183	資料シリーズ	No.15(2006.8) 若者の包括的な移行支援に関する予備的検討	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
184	資料シリーズ	No.16(2006.9) 中小企業における労使関係と労働条件決定システムの実態 ヒアリング調査報告	業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労政担当参事官室
185	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)
186	資料シリーズ	No.31(2007.10) ハロワークにおける職業分類の運用に関する調査報告	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
187	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	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)
188	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	・政策立案(高度外国人材に対するポイント制度)への参考のため。 ・国会答弁など。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
189	資料シリーズ	No.48(2008.9) 新訂 職業名索引	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
190	資料シリーズ	No.54(2009.4) 職業分類の改訂に関する研究 細分類項目の見直しを中心にして	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
191	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	提言型政策仕分けに向けた職業能力開発関連データの整理の際に活用しました。	職業能力開発局 総務課
192			各国の訓練制度を比較するための内部検討用資料として活用。ほかに、黒澤昌子「公共職業訓練の収入への効果」日本労働研究雑誌(514号 2003年05月)を訓練の効果を検討するための資料として会議資料で使用予定。	職業能力開発局 能力開発課
193			業務の参考資料として活用	職業能力開発局 海外協力課
194	資料シリーズ	No.58(2009.7) アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
195	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	非正規雇用に関する基礎データ集の資料として活用	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
196			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
197			作成資料へのデータ引用、新入社員研修での資料	雇用均等・児童家庭局 総務課(含少子化対策企画室)
198	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。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
199	資料シリーズ	No.64(2010.3) 職業分類の改訂に関する研究 分類項目の改訂	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
200	資料シリーズ	No.66(2010.4) 失業・労働力需給指標研究(総合的な労働力需給指標研究)	業務上の参考資料として活用した。	大臣官房 統計情報部雇用・賃金福祉統計課
201	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。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
202	資料シリーズ	No.71(2010.5) アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況	新規施策や施策推進の参考としたため。	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課(含均等業務指導室)
203	資料シリーズ	No.73(2010.7) 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	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室
204	資料シリーズ	No.75(2010.9) 男女間賃金格差の経済分析	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課(含均等業務指導室)
205	資料シリーズ	No.78(2010.9) 失業構造の理論的・実証的研究	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含介護労働対策室)
206	資料シリーズ	No.80(2010.12) アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
207	資料シリーズ	No.87(2010.3) ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題	施策の改善(ジョブ・カード制度)への参考	職業能力開発局 育成支援課 実習併用職業訓練推進室
208	資料シリーズ	No.89(2011.3) 労働力需給の推計 新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に基づく将来推計	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 雇用政策課(含介護労働対策室)
209	資料シリーズ	No.93(2011.7) 高齢者の就業実態に関する研究 高齢者の就業促進に向けた企業の取組み	業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課
210	資料シリーズ	No.94(2011.9) 第11回日韓ワークショップ報告書 長時間労働と労働時間の短縮施策:日韓比較	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
211	資料シリーズ	No.95(2011.10) 雇用創出指標・雇用消失指標	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・賃金福祉統計課

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
212	資料シリーズ	No.99(2012.2) 雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察	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
213	資料シリーズ	No.100(2012.3) 職場のいじめ・嫌がらせの解決・防止に向けた労使の取組み 労使ヒアリング調査結果	審議会・研究会等資料(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議、同ワーキング・グループ)	労働基準局 労働条件政策課賃金室
214	資料シリーズ	No.101(2012.3) 職業分類の改訂記録・厚生労働省編職業分類の2011年改訂	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
215	資料シリーズ	No.102(2012.3) 諸外国における能力評価制度 英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査	業務上の参考資料として使用した	職業能力開発局 能力評価課
216	資料シリーズ	No.103(2012.3) 諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取組みに関する調査	その他(職務評価事業の検討の材料として)	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課(含均等待遇推進室)
217			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
218	資料シリーズ	No.104(2012.3) 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
219	資料シリーズ	No.106(2012.3) 東日本大震災の雇用対策を考えるための事例研究 雲仙普賢岳噴火、阪神・淡路大震災、中越地震	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
220	資料シリーズ	No.108(2012.3) 日本人の労働時間・休暇～残業・年休未消化と意識・職場環境～	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
221	内外の統計資料等	データブック国際労働比較	新規施策や施策推進の参考としたため。	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課(含均等業務指導室)
222			作成資料へのデータ引用、新入社員研修での資料	雇用均等・児童家庭局 総務課(含少子化対策企画室)
223			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)
224			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
225			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
226			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
227			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
228			着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
229			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・賃金福祉統計課
230			海外労働時間法制の把握の材料として	労働基準局 労働条件政策課
231	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)	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 総務課(含少子化対策企画室)
232			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
233			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
234			着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
235			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・賃金福祉統計課
236			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
237	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。	職業安定局 雇用政策課(含介護労働対策室)
238			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
239			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
240			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
241			着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
242			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・賃金福祉統計課

労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

	成果物種別	成果物タイトル	とくに活用した事例	回答部署
243	定期刊行物	Japan Labor Review(季刊)	業務資料作成への参考(最低賃金に係る検討)	大臣官房 国際課国際協力室
244	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。	労働基準局 労働条件政策課
245	定期刊行物	ビジネス・レーパー・トレンド(月刊)	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)
246			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 高齢者雇用対策課
247			日々の業務運営の参考として活用	職業安定局 総務課公共職業安定所運営企画室
248			業務上の参考資料として活用した。	職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課(含経済連携協定受入対策室)
249			業務上の参考資料として活用した。	政策統括官(労働担当) 労政担当参事官室
250			震災影響調査のために利用	政策統括官(労働担当) 労働政策担当参事官室
251			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
252	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。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課就労支援室
253			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)
254			日々の業務運営の参考として活用	職業安定局 総務課公共職業安定所運営企画室
255			業務資料作成への参考(最低賃金に係る検討)	大臣官房 国際課国際協力室
256			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
257	その他	「主要労働法の英訳版」(冊子、ホームページ掲載)	業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
258	その他	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。	職業安定局 雇用政策課(含介護労働対策室)
259			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
260	その他	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)	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
261			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課
262	その他	調査研究結果等のニュースリリース	着色した資料に限らず、海外情報室で作成する「海外情勢報告」や、その他各種情報提供資料の作成に役立ちました。	大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)
263	その他	労働政策研究(研究内容、研究成果等の情報)	業務上の参考資料として活用した。	雇用均等・児童家庭局 総務課(含少子化対策企画室)
264			業務上の参考資料として活用した。	労働基準局 労働条件政策課

23年度外部評価機関委員一覧

総合評価諮問会議委員

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

リサーチ・アドバイザー一部会委員

(労働法関係)

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

(労働経済関係)

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

(経営・人事労務管理関係等)

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

(社会学、教育社会学関係)

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

(心理学関係)

木村 周	東京成徳大学大学院客員教授
二村 英幸	文教大学人間科学部教授
南 隆男	慶應義塾大学名誉教授

(23年4月1日現在)

リサーチアドバイザー部会 研究評価結果

平成23年10月26日開催分

No.	形式	報告書	主担当	外部評価担当・評価結果				最終評価
				担当	評価	担当	評価	
1	労働政策研究報告書	登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—	小野	石田 浩	A	大橋勇雄	S	S
2	DP	若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス	下村	木村 周	A	南 隆男	A	A
3	DP	労働組織のソーシャルネットワーク化とメゾ調整の再構築—アメリカの新しい労使関係、職業訓練、権利擁護—	山崎	毛塚勝利	A	藤村博之	A	A
4	労働政策レポート	女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から—	伊岐	上林千恵子	A	島田陽一	A	A

平成24年3月12日開催分

1	労働政策研究報告書	シングルマザーの就業と経済的自立	周	上林千恵子	A	神代和俊	A	A
2	DP	地域の成長分野における労働需要の推計—電気機械・輸送機械製造業を対象に	中野	中村二郎	A	樋口美雄	A	A

平成24年6月14日開催分

1	労働政策研究報告書	高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から	小野	上林千恵子	B	藤村博之	A	A
2	労働政策研究報告書	出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を	池田	樋口美雄	B	脇坂 明 (学習院大)	S	A
3	労働政策研究報告書	アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク	山崎	神代和俊	A	藤村博之	A	A
4	DP	小地域における産業連関表の推計と雇用誘発シミュレーション—熊本県におけるケーススタディー—	中野	中村二郎	A	山田光男 (中京大)	S	A
5	DP	U・ターン時の仕事決定タイミングと正社員就職、報酬、仕事上の満足度の関連	大谷	中村二郎	B	古郡鞆子	A	B
6	DP	企業における女性管理職登用の課題について—人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から	伊岐	上林千恵子	B	南 隆男	A	B
7	労働政策研究報告書	学卒未就職者に対する支援の課題	小杉・堀有	石田 浩	A	神代和俊	B	B
8	労働政策研究報告書	ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>	池添	毛塚勝利	A	島田陽一	S	A
9	労働政策研究報告書	「JILPT多様就業実態調査」データ二次分析結果報告書—ニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点	浅尾	守島基博	A	小倉一哉 (早稲田大)	A	A
10	労働政策研究報告書	雇用ポートフォリオ編成の研究—メーカーにおけるIT事業部門・研究部門と百貨店の事例	前浦	大橋勇雄	A	仁田道夫 (国土館大)	A	A
11	労働政策研究報告書	大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第3回若者のワークスタイル調査」から—	小杉・堀有	石田 浩	A	二村英幸	A	A
12	労働政策研究報告書	中小企業における人材の採用と定着—人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRMチェックリスト他から—	松本真	大橋勇雄	A	二村英幸	A	A
13	労働政策研究報告書	成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究	下村	南 隆男	A	岩崎久美子 (国立教育政策研)	A	A
14	労働政策研究報告書	職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討	松本真	木村 周	S	川村博子 (植草学園短大)	S	S
15	DP	限定正社員区分と非正規雇用問題	高橋	古郡鞆子	A	佐藤 厚 (法政大)	A	A
16	DP	限定正社員の活用目的に関する一考察—雇用区分の動態性に注目して	西村	守島基博	A	富田安信 (同志社大)	A	A
17	DP	職業相談の困難場面における対応方法の研究	榎野	木村 周	A	小口孝司 (立教大)	A	A

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）
に関する評価アンケート結果

平成 23 年度

平成 24 年 4 月
独立行政法人 労働政策研究・研修機構

平成23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24年2月20日（月）
- ・調査票締切：平成24年3月19日（月）

3. 調査対象（ ）内は昨年度

- ・学識経験者：1,180名（1,112名）
- ・地方行政官：282名（282名）
- ・労使関係者：475名（475名）
- 合 計：1,937名（1,869名）

4. 回収率

695件（回収率：35.9%） *昨年度640件（回収率：34.2%）

5. 委託先

株式会社アクロス

6. 結果

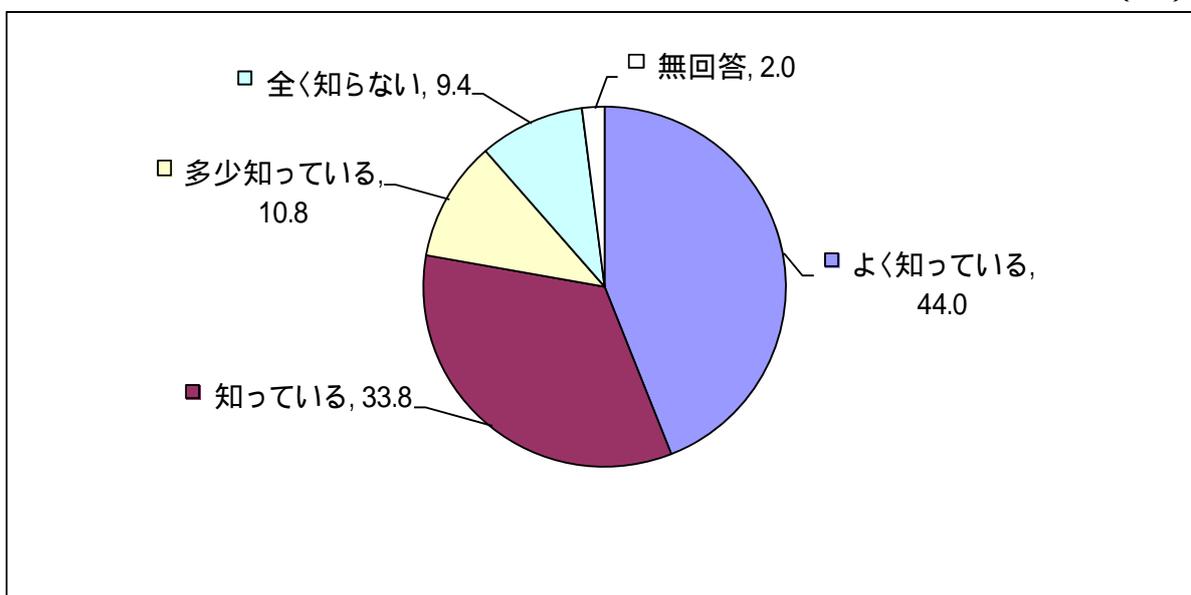
当機構の事業活動全般について

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）695人中 認知率 77.8% *昨年度 80.0%

(%)

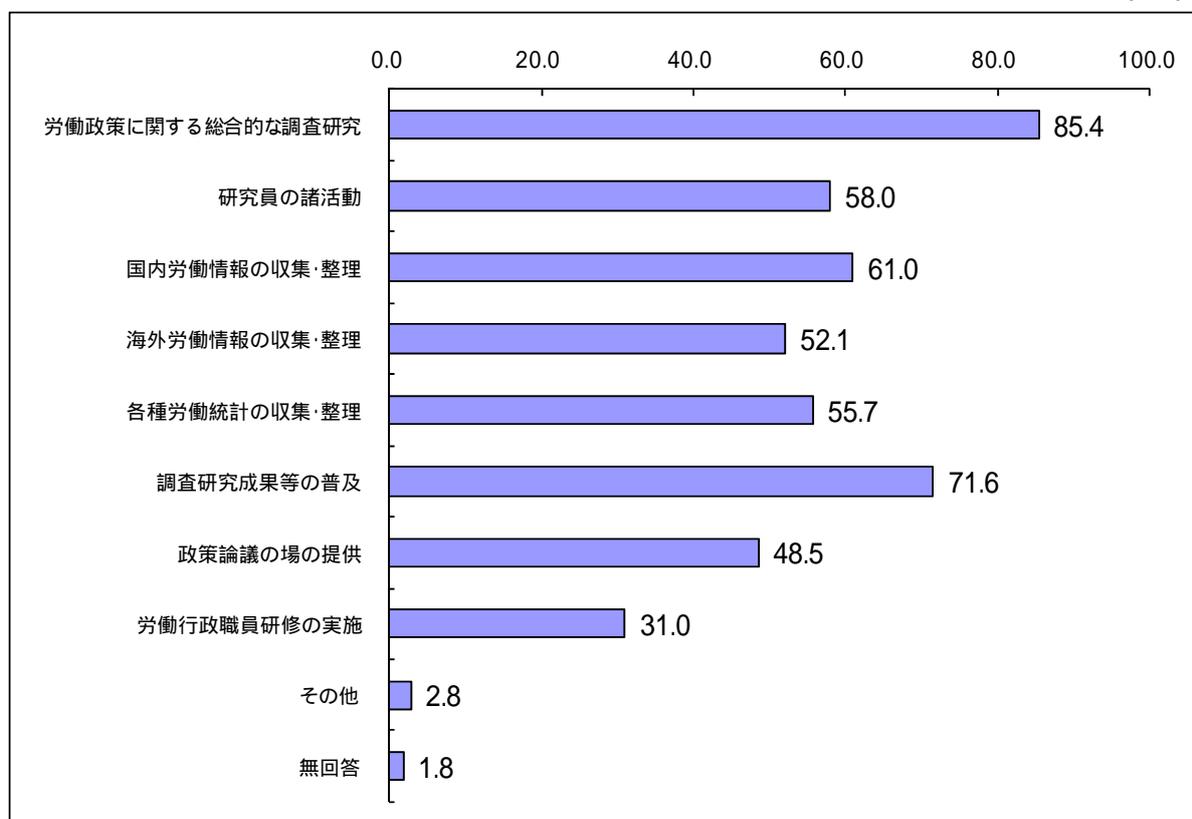


件数	よく知っている	知っている	多少知っている	全く知らない	無回答
695	306	235	75	65	14
100.0	44.0	33.8	10.8	9.4	2.0

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

1. 労働政策に関する総合的な調査研究（労働政策研究報告書、ディスカッション・ペーパー、厚生労働省編職業分類、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
616	526	357	376	321	343	441	299	191	17	11
100.0	85.4	58.0	61.0	52.1	55.7	71.6	48.5	31.0	2.8	1.8

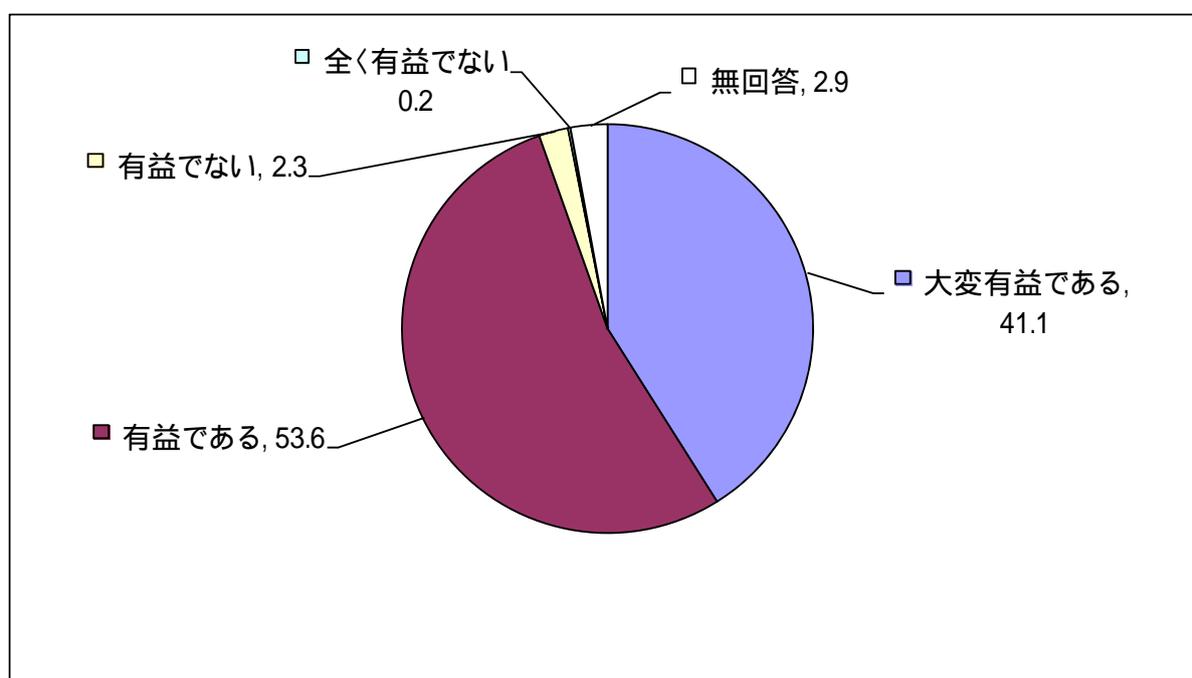
機構活動の総合的評価

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

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

(有益率) 616人中 有益率94.7% *昨年度 95.1%

(%)



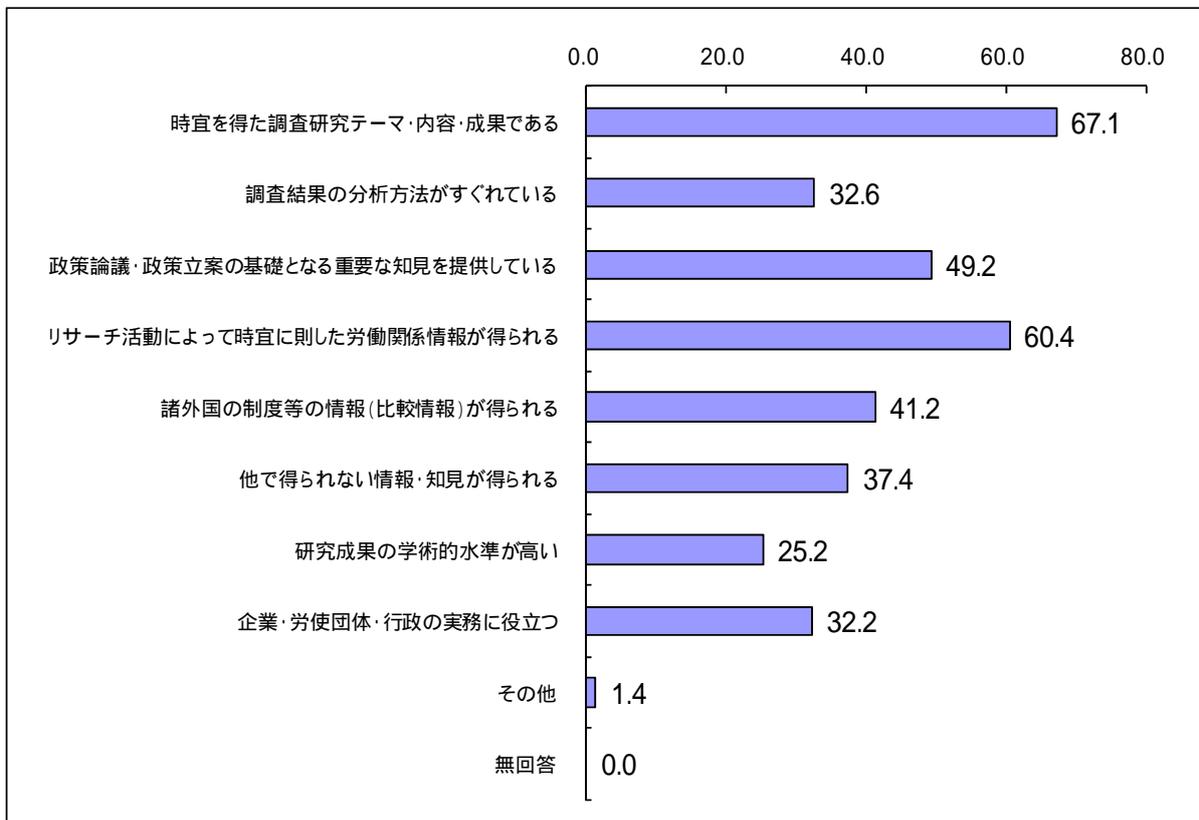
件数	大変有益である	有益である	有益でない	全く有益でない	無回答
616	253	330	14	1	18
100.0	41.1	53.6	2.3	0.2	2.9

機構活動を有益と判断した理由

問4 問3で「大変有益」「有益」と回答された方に伺います。そのように判断した理由は何ですか。あてはまる番号すべてに を付けて下さい。

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

(%)

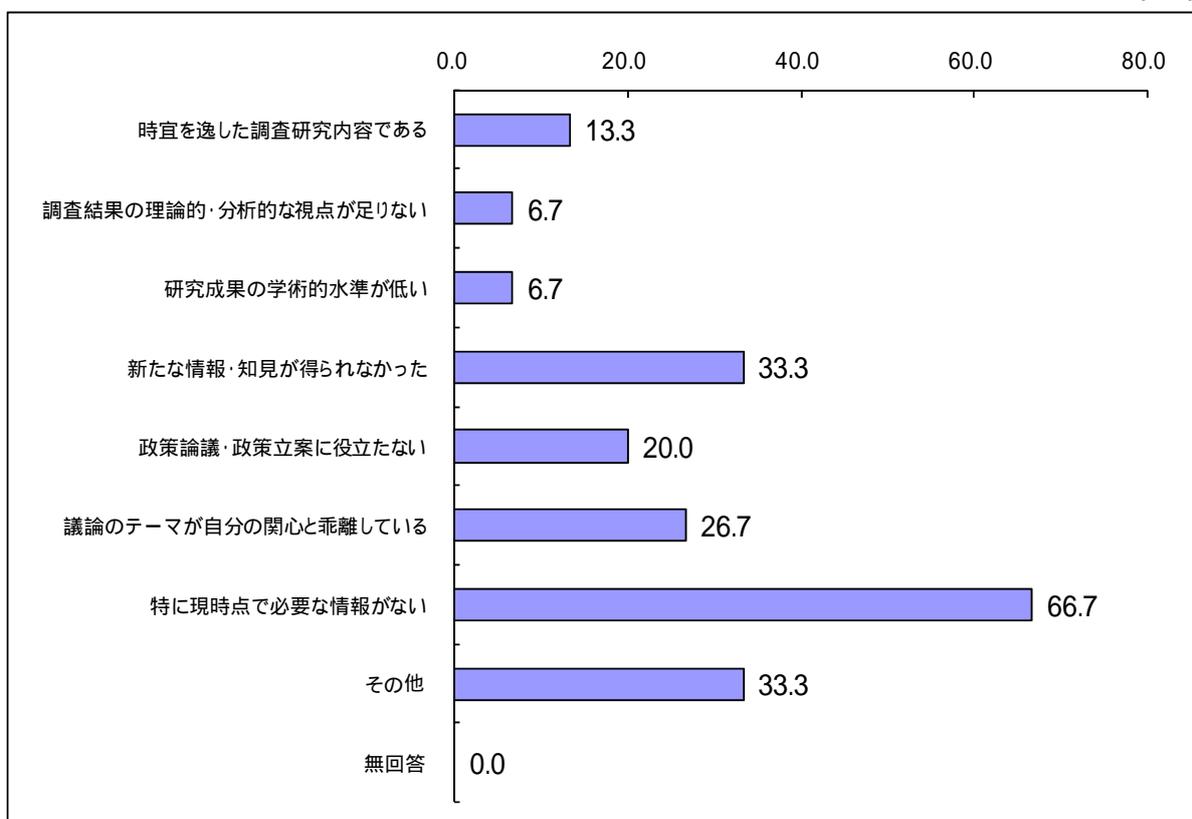


件数	時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である	調査結果の分析方法がすぐれている	政策論議・政策立案の基礎となる重要な知見を提供している	リサーチ活動によって時宜に則した労働関係情報が得られる	諸外国の制度等の情報（比較情報）が得られる	他で得られない情報・知見が得られる	研究成果の学術的水準が高い	企業・労使団体・行政の実務に役立つ	その他	無回答
583	391	190	287	352	240	218	147	188	8	-
100.0	67.1	32.6	49.2	60.4	41.2	37.4	25.2	32.2	1.4	-

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 ()
- (%)

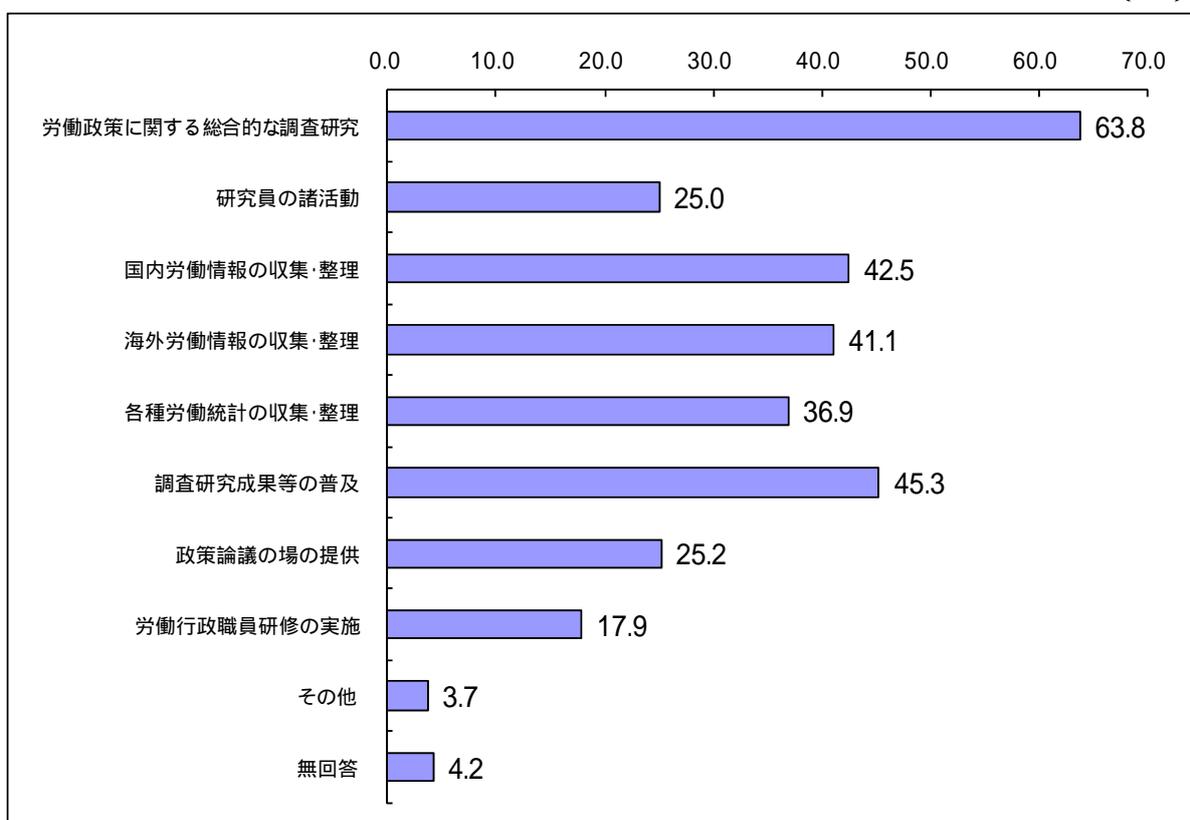


件数	時宜を逸した調査研究内容である	調査結果の理論的・分析的な視点が足りない	研究成果の学術的水準が低い	新たな情報・知見が得られなかった	政策論議・政策立案に役立たない	議論のテーマが自分の関心と乖離している	特に現時点で必要な情報がない	その他	無回答
15	2	1	1	5	3	4	10	5	-
100.0	13.3	6.7	6.7	33.3	20.0	26.7	66.7	33.3	-

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

1. 労働政策に関する総合的な調査研究（労働政策研究報告書、ディスカッション・ペーパー、厚生労働省編職業分類 等）
2. 研究員の諸活動（委員会等への参画、新聞・雑誌等への寄稿・執筆、講演など）
3. 国内労働情報の収集・整理（『ビジネス・レバ・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（ ）

(%)



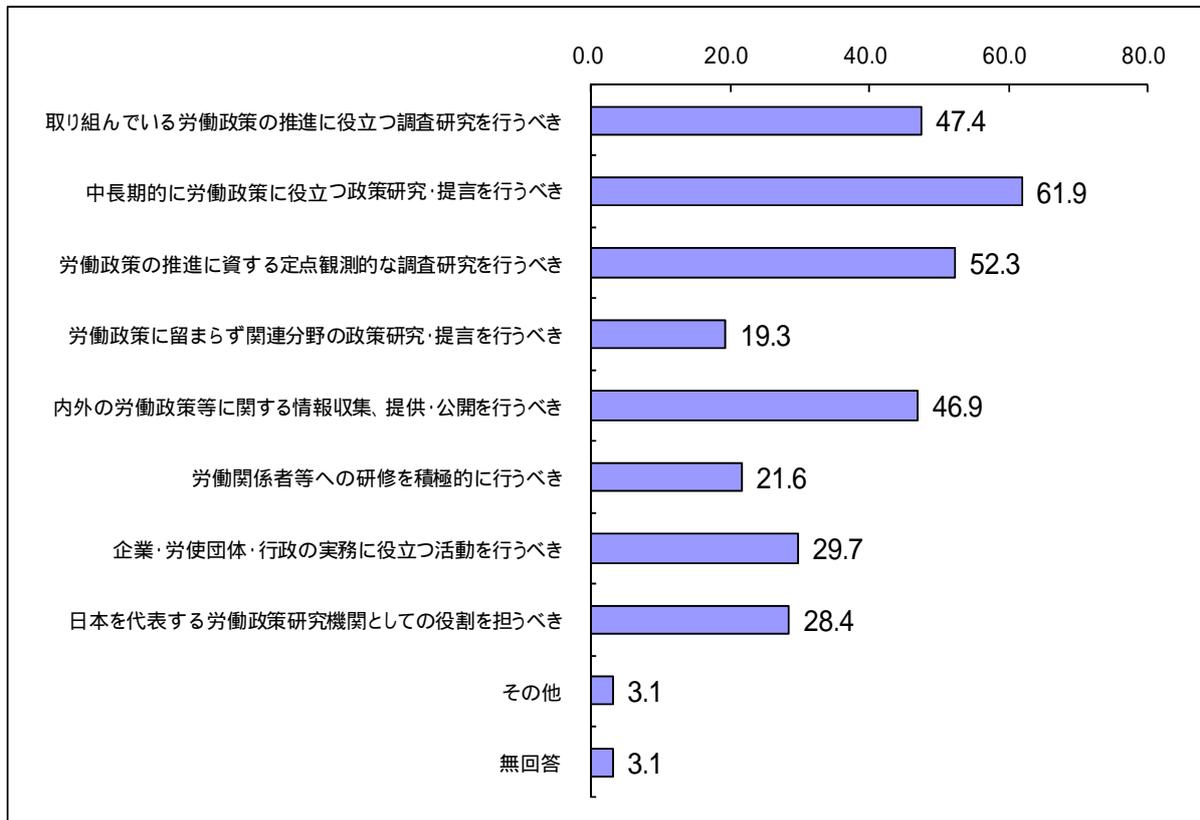
件数	労働政策に関する総合的な調査研究	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・整理	海外労働情報の収集・整理	各種労働統計の収集・整理	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
616	393	154	262	253	227	279	155	110	23	26
100.0	63.8	25.0	42.5	41.1	36.9	45.3	25.2	17.9	3.7	4.2

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	調査研究を進めるべき	中長期的に政策研究・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の政策研究・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
616	292	381	322	119	289	133	183	175	19	19
100.0	47.4	61.9	52.3	19.3	46.9	21.6	29.7	28.4	3.1	3.1

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>

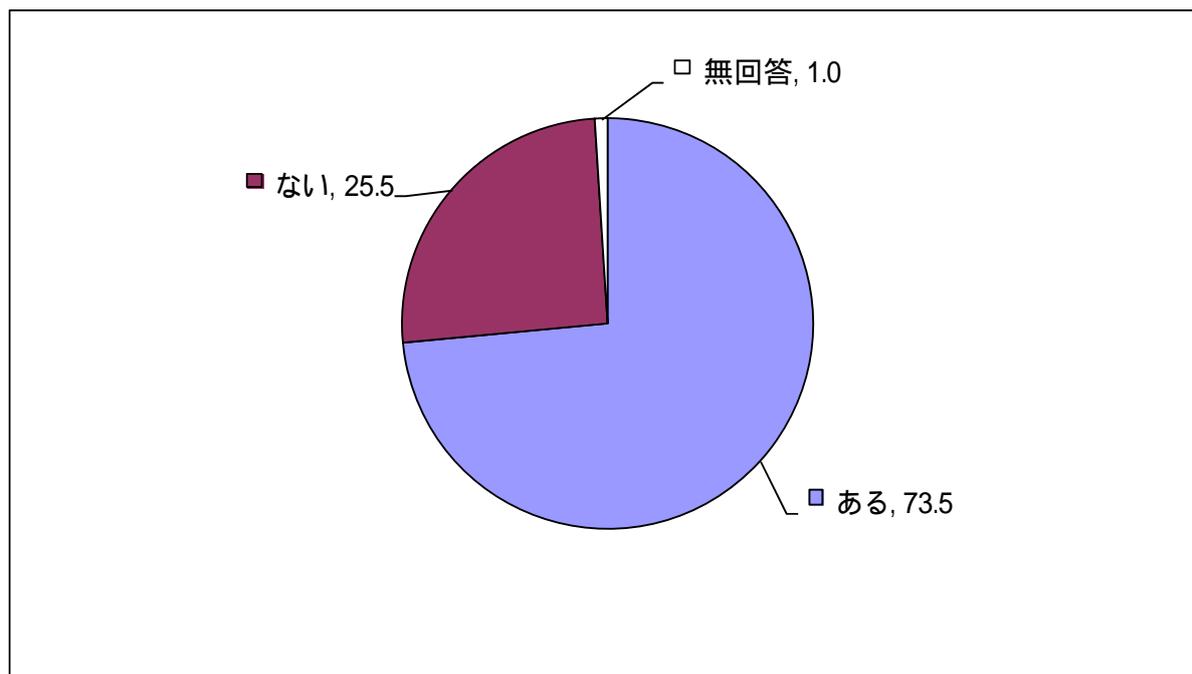
調査研究成果物について

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

(利用率) 616中 利用率73.5% *昨年度 74.0%

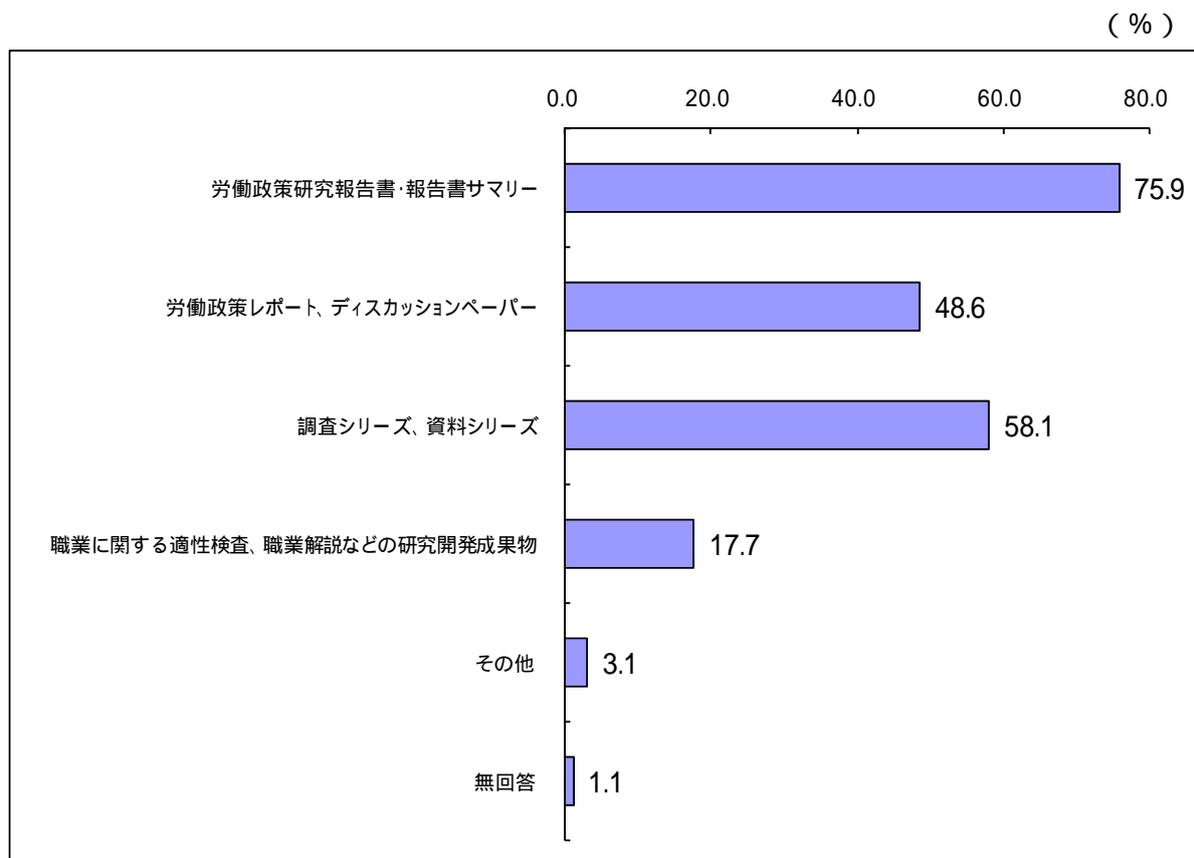
(%)



件数	ある	ない	無回答
616	453	157	6
100.0	73.5	25.5	1.0

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

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



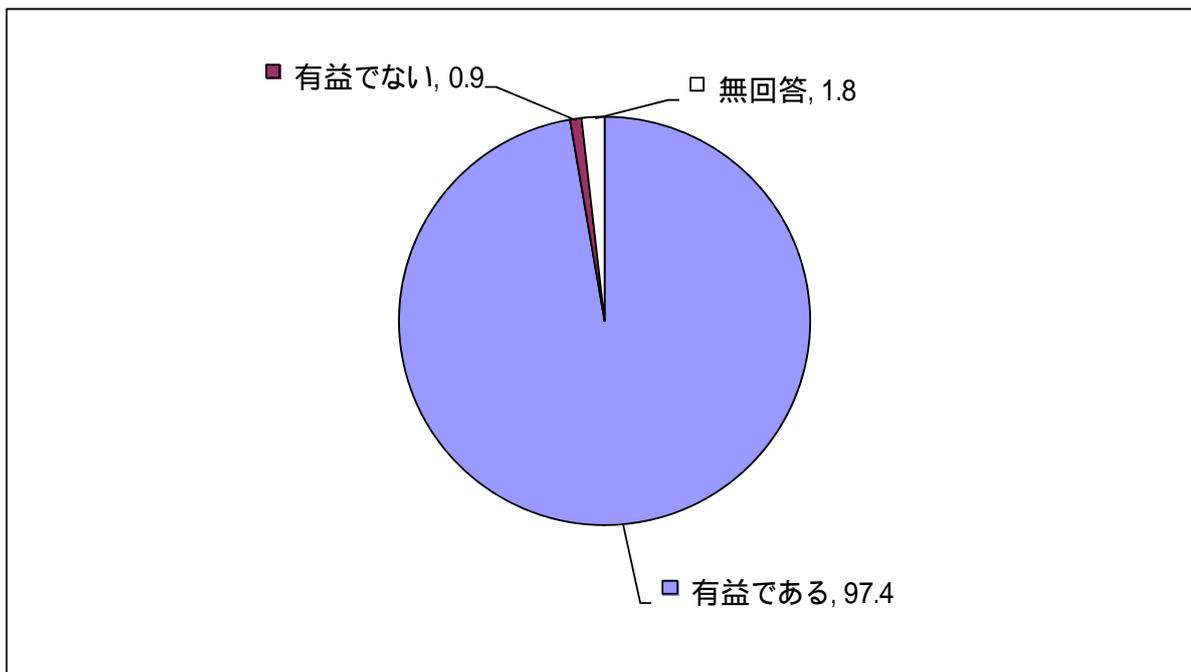
件数	労働政策研究報告書・報告書サマリー	労働政策レポート、ディスカッションペーパー	調査シリーズ、資料シリーズ	職業に関する適性検査、職業解説などの研究開発成果物	その他	無回答
453	344	220	263	80	14	5
100.0	75.9	48.6	58.1	17.7	3.1	1.1

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) 453人中 有益率97.4% *昨年度 97.5%

(%)



件数	有益である	有益でない	無回答
453	441	4	8
100.0	97.4	0.9	1.8

問 12 問 11 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。

別紙参照

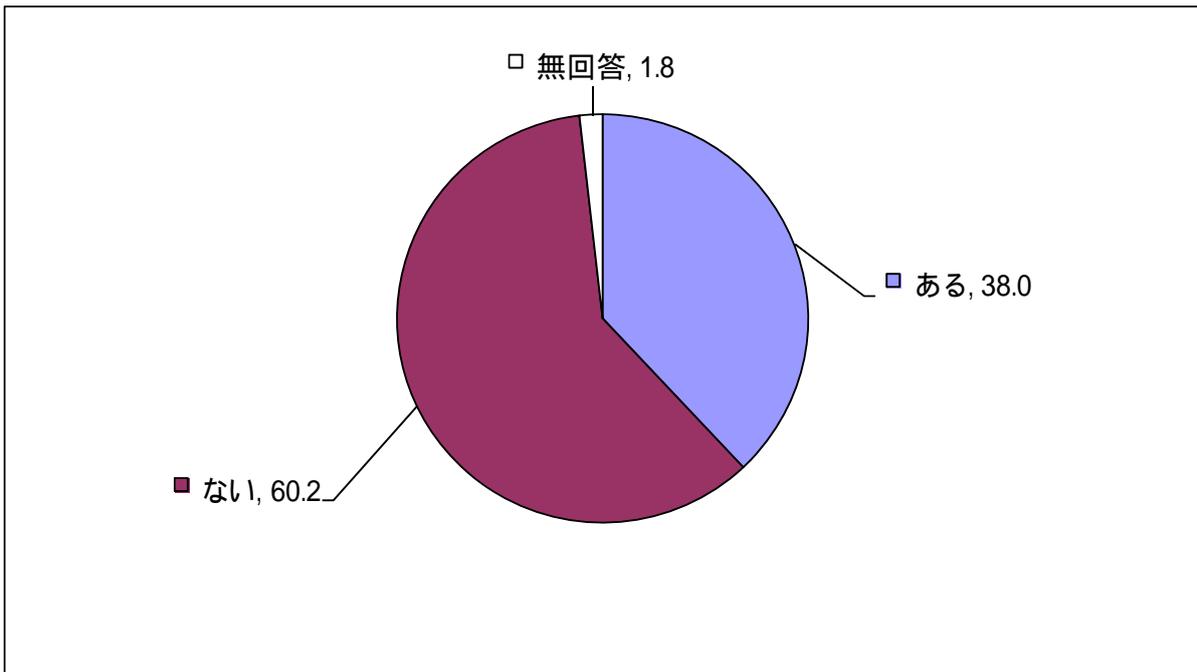
「メールマガジン労働情報」について

問 13 「メールマガジン労働情報」を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない 問 16 へ

(利用率) 616人中 利用率38.0% *昨年度 37.4%

(%)



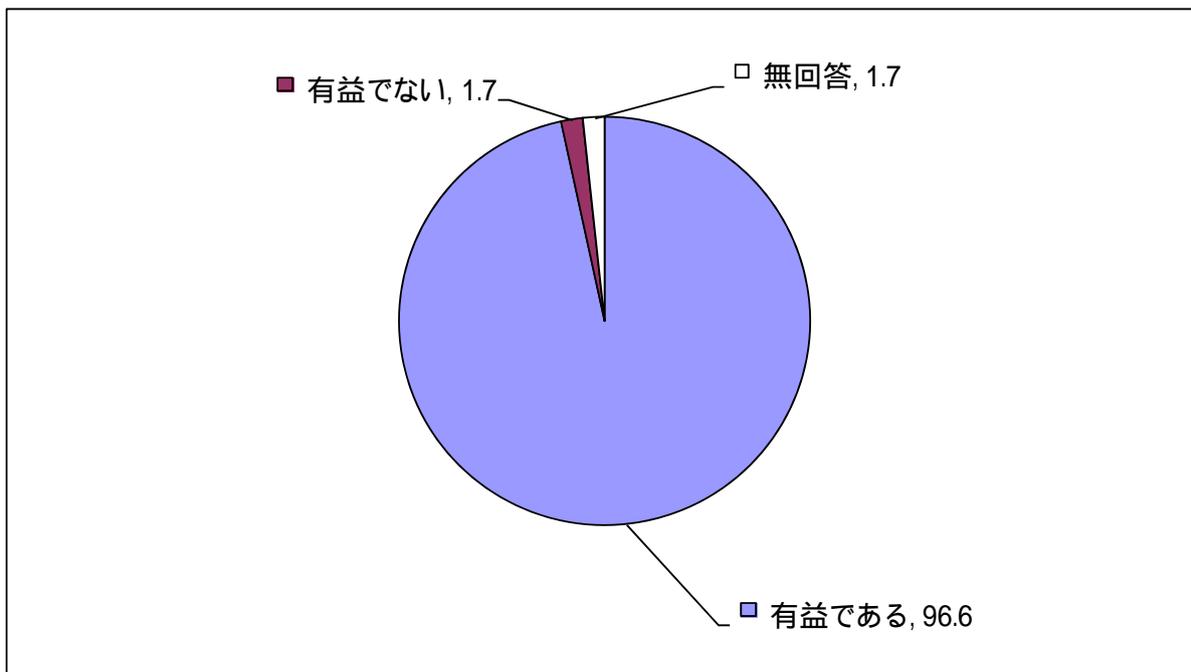
件数	ある	ない	無回答
616	234	371	11
100.0	38.0	60.2	1.8

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) 234人中 有益率96.6% *昨年度 94.2%

(%)



件数	有益である	有益でない	無回答
234	226	4	4
100.0	96.6	1.7	1.7

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

別紙参照

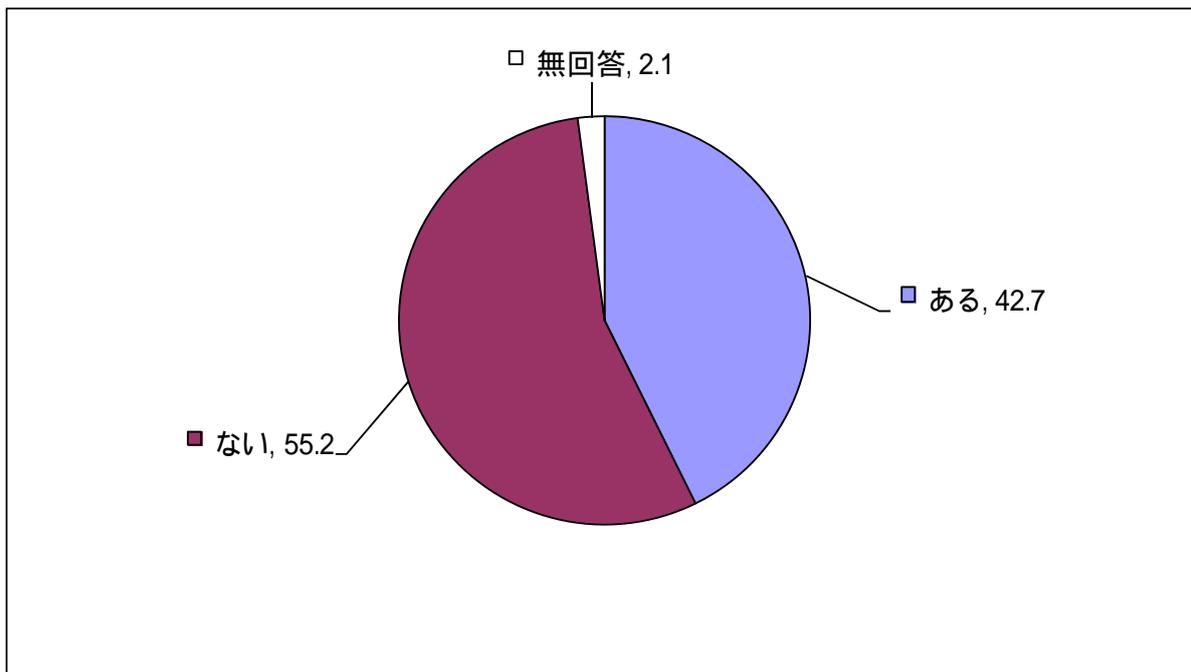
月刊情報誌『ビジネス・レーバー・トレンド』について

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

1. ある
2. ない 問 19 へ

(利用率) 616人中 利用率42.7% *昨年度 45.0%

(%)



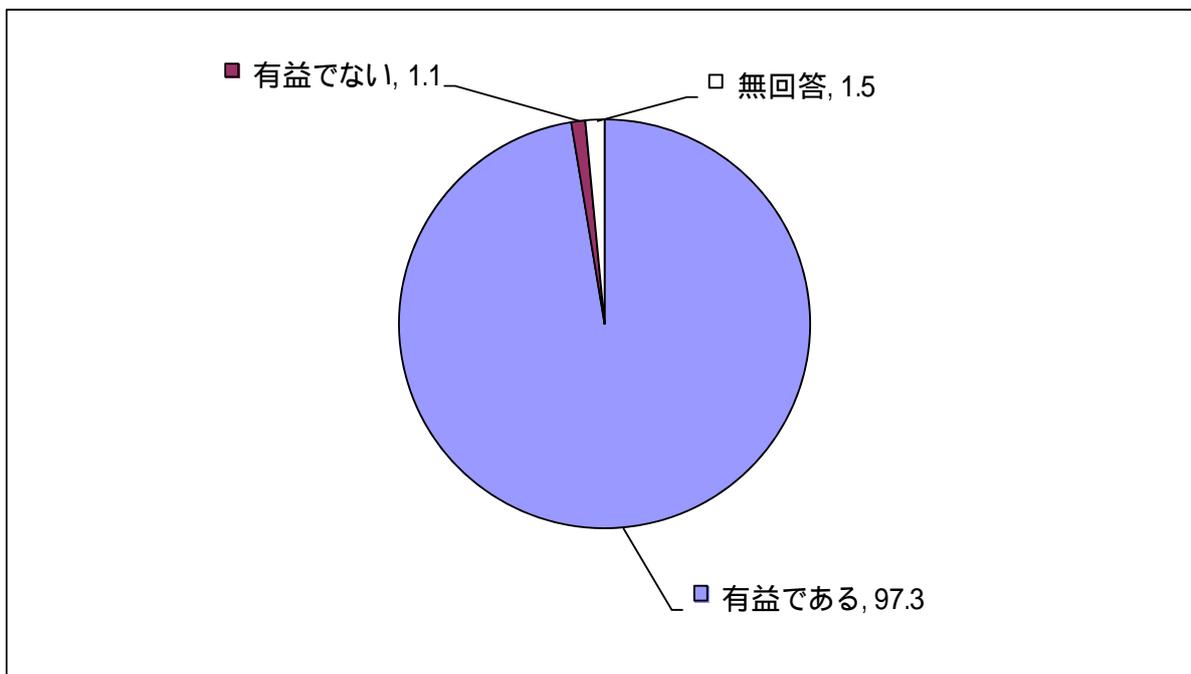
件数	ある	ない	無回答
616	263	340	13
100.0	42.7	55.2	2.1

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

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 263人中 有益率97.3% *昨年度 97.4%

(%)



件数	有益である	有益でない	無回答
263	256	3	4
100.0	97.3	1.1	1.5

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

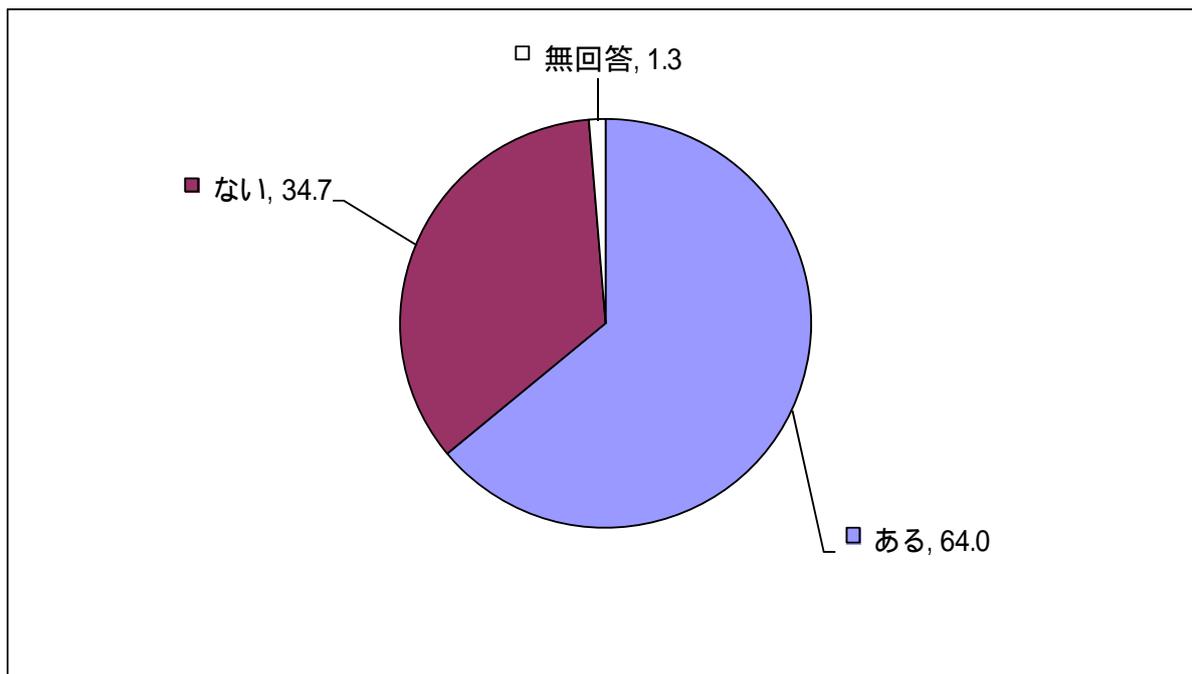
月刊誌『日本労働研究雑誌』について

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

(利用率) 616人中 利用率 64.0% *昨年度 58.8%

(%)



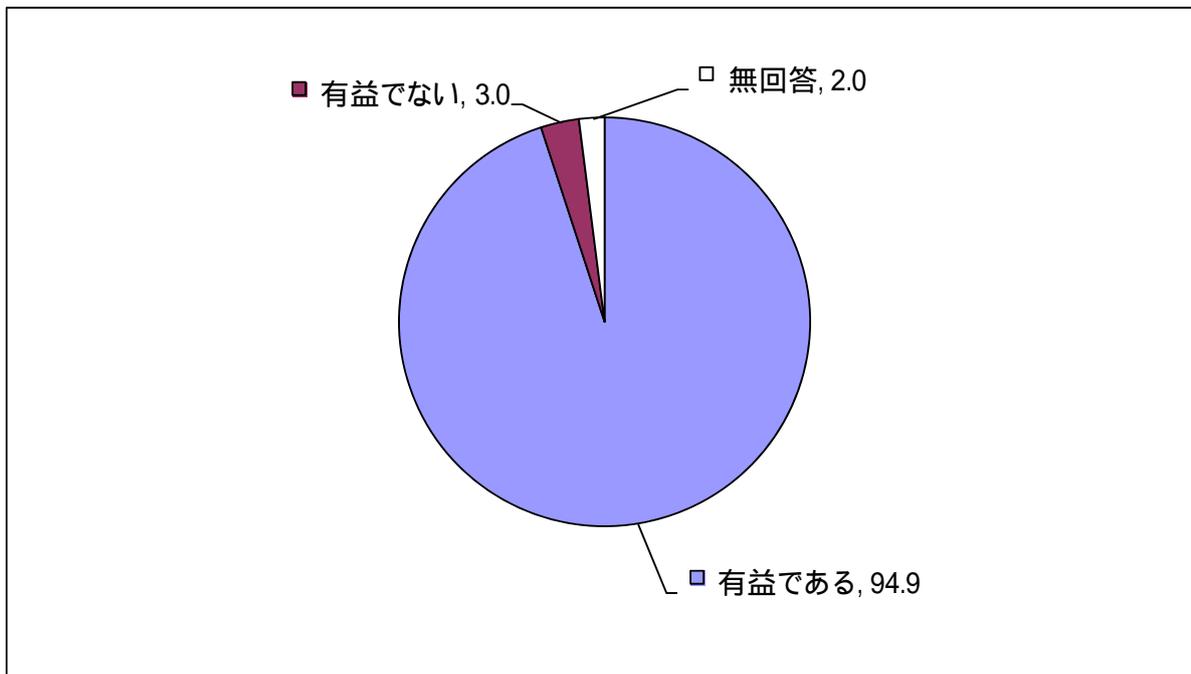
件数	ある	ない	無回答
616	394	214	8
100.0	64.0	34.7	1.3

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) 394人中 有益率94.9% *昨年度 95.7%

(%)



件数	有益である	有益でない	無回答
394	374	12	8
100.0	94.9	3.0	2.0

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

別紙参照

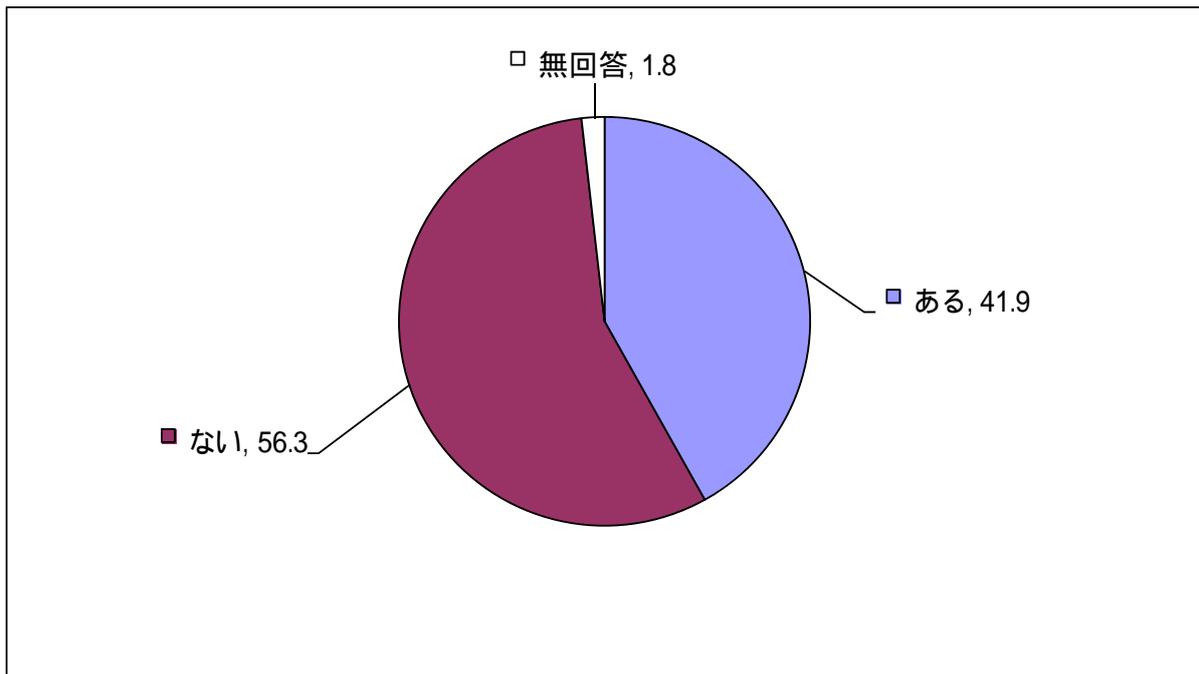
統計情報誌『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』について

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

(利用率) 616人中 利用率41.9% *昨年度 40.9%

(%)



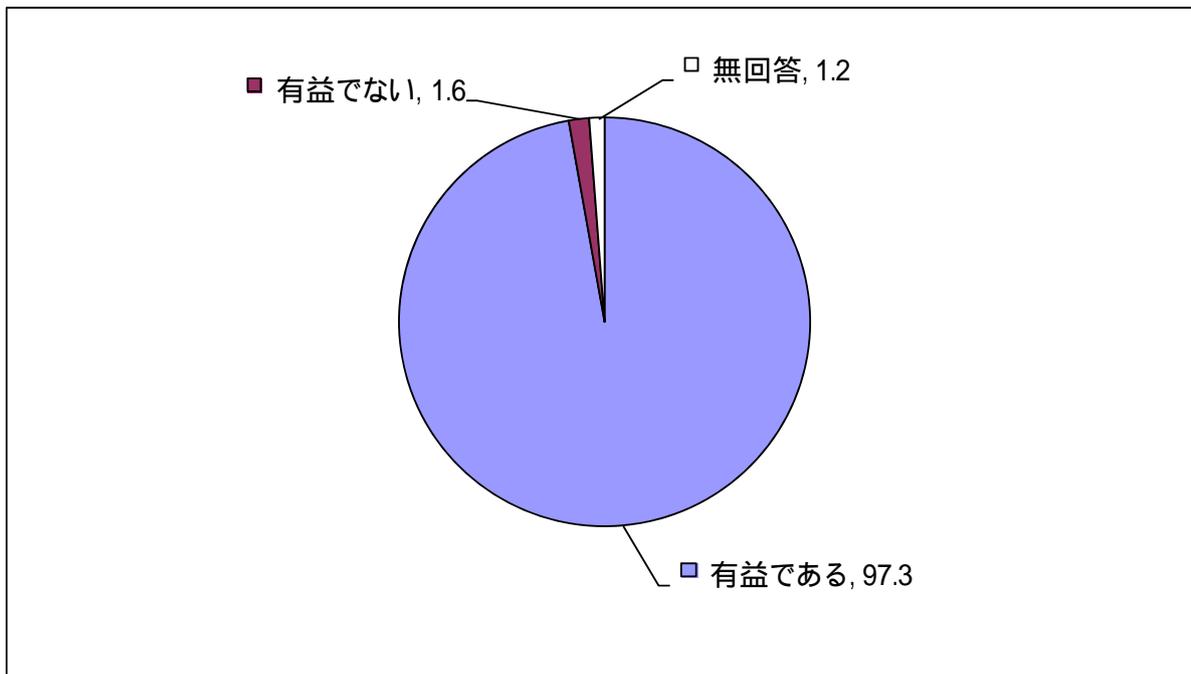
件数	あ る	な い	無 回 答
616	258	347	11
100.0	41.9	56.3	1.8

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

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 258人中 有益率97.3% *昨年度 96.7%

(%)



件数	有益である	有益でない	無回答
258	251	4	3
100.0	97.3	1.6	1.2

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

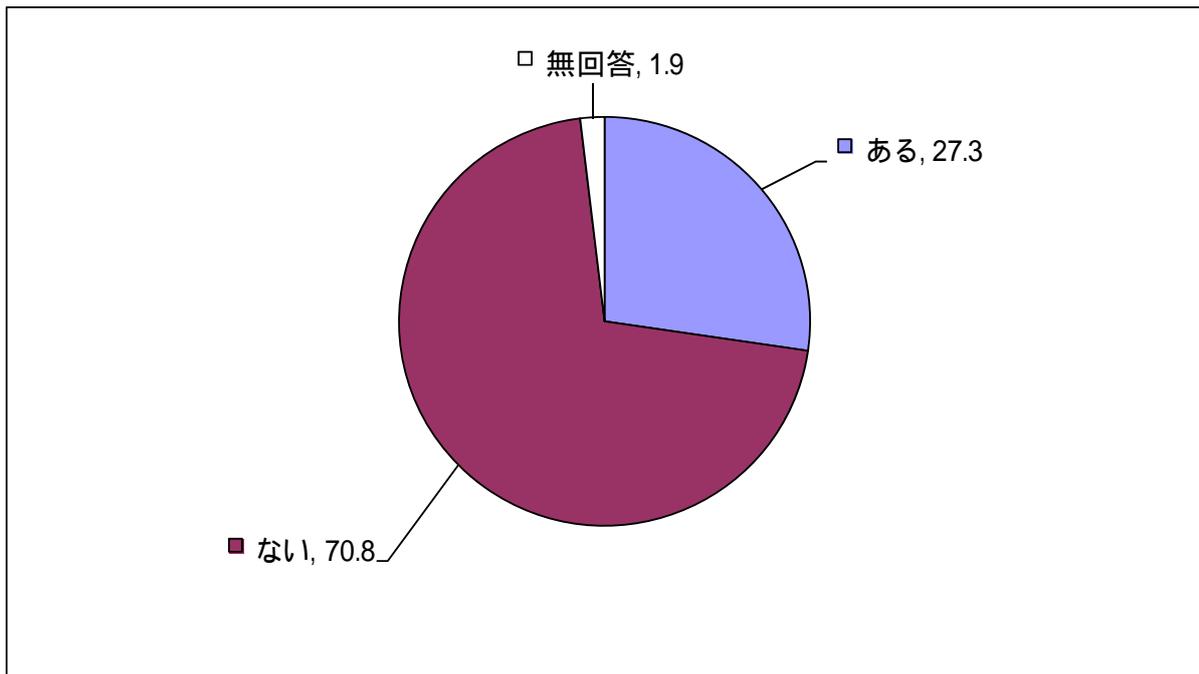
労働政策フォーラム等について

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

(利用率) 616人中 利用率 27.3% *昨年度 24.2%

(%)



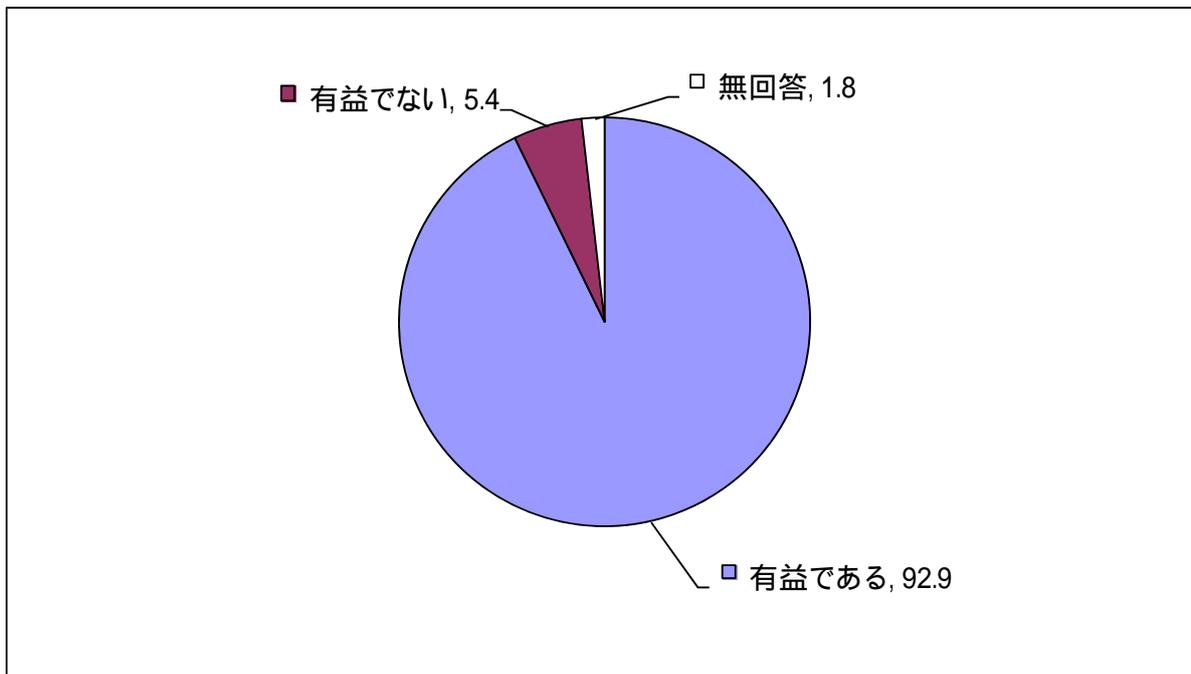
件数	ある	ない	無回答
616	168	436	12
100.0	27.3	70.8	1.9

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

1. 有益である
2. 有益でない

(有益率) 168人中 有益率92.9% *昨年度 93.1%

(%)



件数	有益である	有益でない	無回答
168	156	9	3
100.0	92.9	5.4	1.8

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

別紙参照

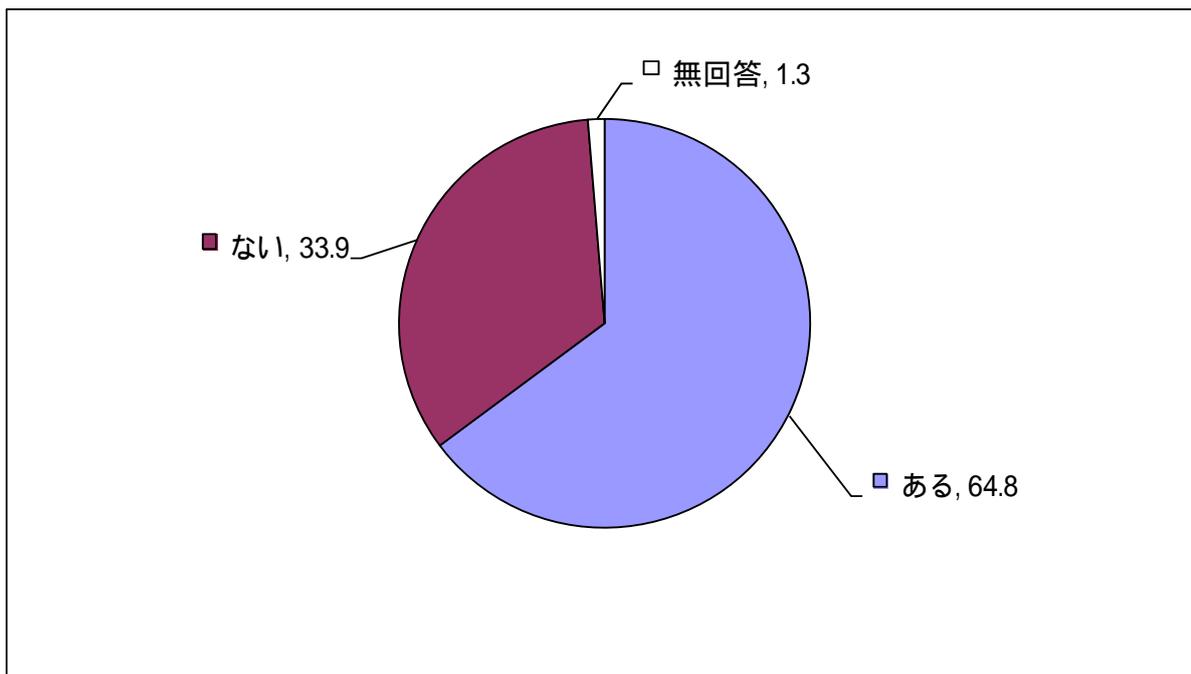
機構のホームページについて

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

1. ある
2. ない 問 32 へ

(利用率) 616人中 利用率64.8% *昨年度 62.6%

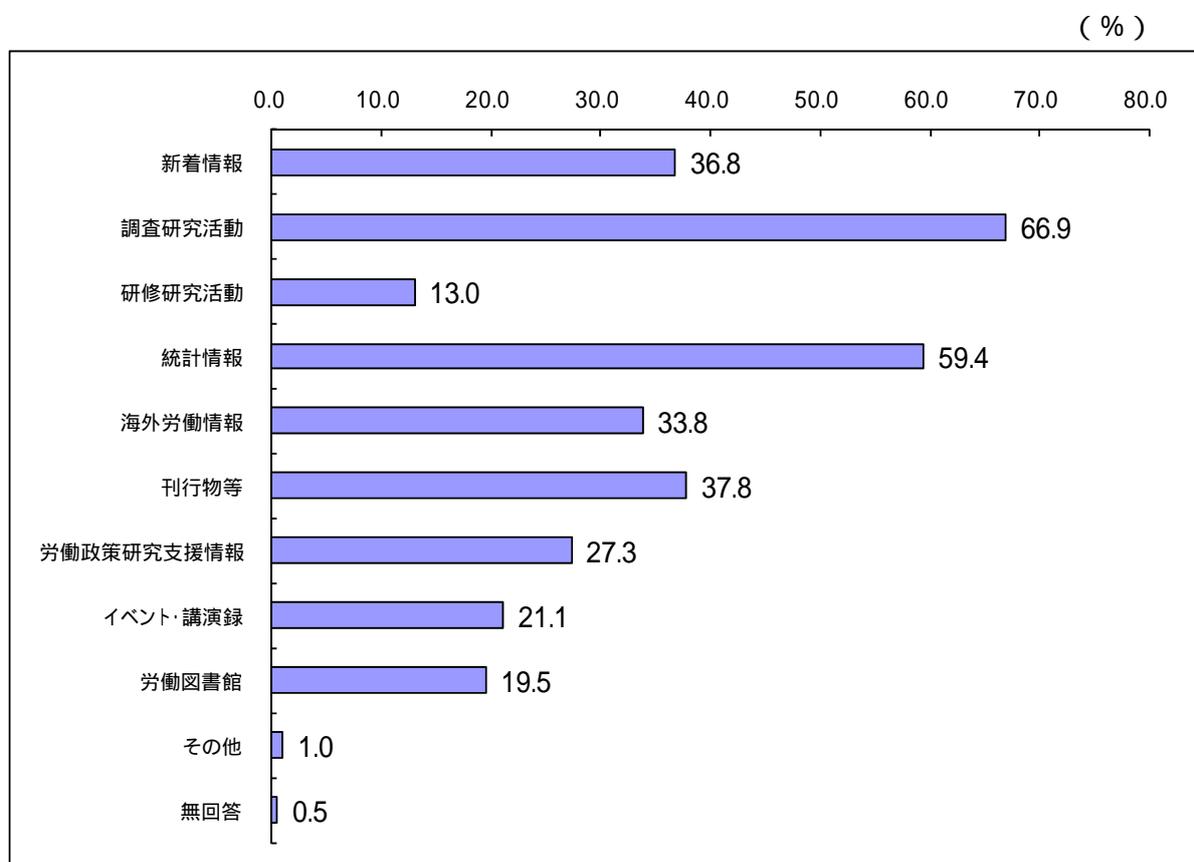
(%)



件数	ある	ない	無回答
616	399	209	8
100.0	64.8	33.9	1.3

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

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



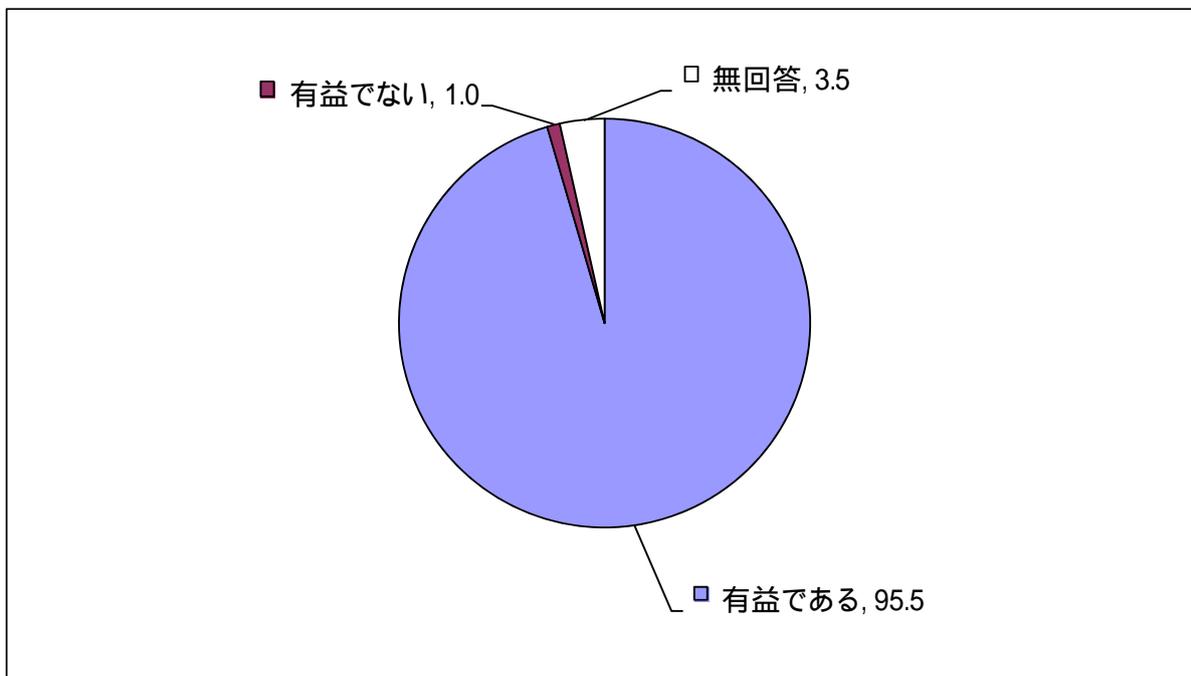
件数	新着情報	調査研究活動	研修研究活動	統計情報	海外労働情報	刊行物等	労働政策研究支援情報	イベント・講演録	労働図書館	その他	無回答
399	147	267	52	237	135	151	109	84	78	4	2
100.0	36.8	66.9	13.0	59.4	33.8	37.8	27.3	21.1	19.5	1.0	0.5

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) 399人中 有益率 95.5% *昨年度 96.2%

(%)



件数	有益である	有益でない	無回答
399	381	4	14
100.0	95.5	1.0	3.5

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

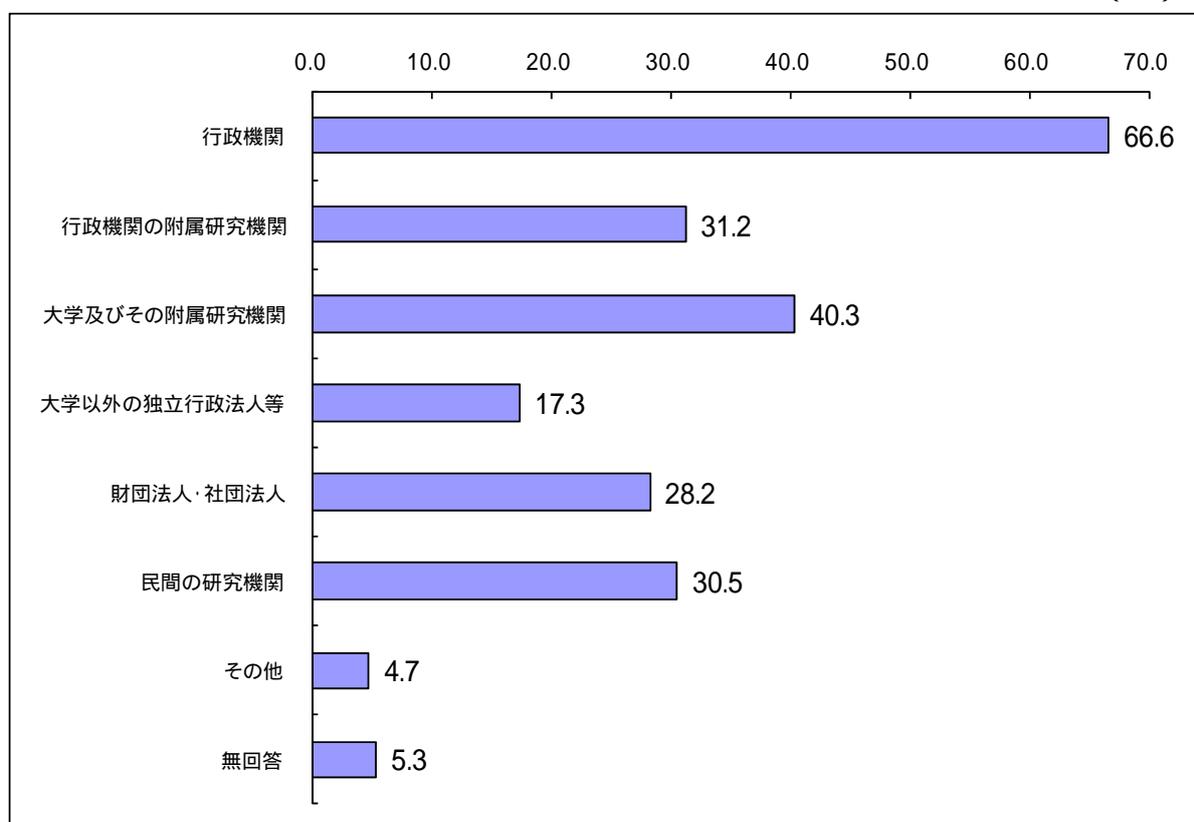
別紙参照

その他

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

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

(%)



件数	行政機関	行政機関の附属研究機関	大学及びその附属研究機関	大学以外の独立行政法人等	財団法人・社団法人	民間の研究機関	その他	無回答
695	463	217	280	120	196	212	33	37
100.0	66.6	31.2	40.3	17.3	28.2	30.5	4.7	5.3

(別紙)

各設問のその他記述、自由記述

内容

< 機構の事業活動全般について >	2
知っている機構の活動内容.....	2
機構活動を有益と判断した理由	2
機構活動を有益でないとして判断した理由.....	2
機構の事業活動に対する意見等	4
< 機構の各種活動について >	12
調査研究成果物について	12
「メールマガジン労働情報」について.....	19
月刊情報誌『ビジネス・レーパー・トレンド』について.....	23
月刊誌『日本労働研究雑誌』について.....	27
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.....	32
労働政策フォーラムについて	35
機構のホームページについて	38
その他.....	43

< 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 ()

- ・ 日本労使関係協会などへの支援。
- ・ 海外との交流、国際セミナー、フォーラム。
- ・ 海外に向けた国内情報・研究の発信。
- ・ 機構の運営方針、それに対する国等の考え方。
- ・ アクションリサーチによる地方職業安定行政職員研修、プログラム等の開発。
- ・ 各種講師の派遣。
- ・ メールマガジン
- ・ メールマガジンによる情報提供。
- ・ メールマガジン労働情報。
- ・ 連合本部の研修で労組組織化情報に関する講演内容が記憶にある。
- ・ 労働関係法規集の本。
- ・ 労働通信教育講座の事業が廃止されるまで通信教育を受講させていただいていた。
- ・ 知らない。

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 ()

- ・ ときどきよい研究成果があり、インターネットで閲覧できる。
- ・ 大学、民間研究機関では、予算上困難な研究を実施している。
- ・ レポート作成時の資料として役立つ。
- ・ ハローワークなど現場の問題をとらえ研修などでフィードバックしている。
- ・ 研究機関としての独立性、卓抜性。
- ・ 統計情報の収集と公開。
- ・ 成果のあるなしは別にして、労働の専門研究機関は必要。
- ・ 講演をしていただける。

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 ()

- ・貴機構の活動が世間で、よく広報されていないため分かっていない人が多いのでは...?
- ・内容が、わかりにくい。
- ・何を調査、研究しているか知らないため、現時点で必要性を感じない。
- ・伝える工夫、PRの工夫を。
- ・ホームページは有益。しかし、送られてくる調査報告は有益でない。学校などでは参考になるかもしれないが、実務的には無駄な調査が多い。
- ・何をやっているか分らない。

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 ()

- ・広報活動
- ・歴史資料の保存・整理。
- ・キャリア教育（小中高）における仕事を知るためのツール開発。
- ・データアーカイブ。
- ・『日本労働研究雑誌』の英文化。
- ・PR、広報活動が必要。
- ・若年婦人老年労働者×地域格差の現状と将来。
- ・十分やっている。
- ・昨今の調査研究は、短期的視野のものが多く中長期的なテーマ設定での研究も望まれる。
- ・もっとかつての規模の海外労働研究を充実させてもらいたい。
- ・特に非正規の労働行政職員の研修。
- ・東京近辺以外の研究者との共同研究の機会。
- ・地方（東京以外の主要地域で可）での研究・フォーラムの充実。
- ・各種講師派遣。
- ・より世の中にインパクトのある研究及び成果。
- ・労働組合役員を中心としたセミナー。
- ・内容がよくわからないので書けません。
- ・特になし（3名）。

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。

- ・人員削減。スリム化。
- ・歴史研究、図書館機能の周知。

- ・実施されている労働政策の効果研究、およびその公開。
- ・日本の労働組合の現状、政策等に関する情報。
- ・世界の中の日本におけるグローバルリーダーの（発掘と）育成。
- ・卒業、就職、転職、昇進、異動、退職、老後に関するパネルデータの作成。
- ・労働史資料の集積、保存、整理。
- ・全国の政策研究機関へ講師を派遣するべき。
- ・研究員の能力水準の向上。
- ・わが国の労働研究のセンターとして資料保存と公開を充実すべきである。現在の資料室を図書館にすべきである。
- ・目先の利権に捉われない先を見た骨太の研究・提言。
- ・政府の政策の検証に役立つ文書、資料統計のアーカイブとしての役割。
- ・地域毎の統計を積極的に発信すべき。
- ・現時点で特に期待しない。
- ・より世の中にインパクトのある研究及び成果。
- ・社会的にもっと注目される存在に是非なっていたきたい。
- ・特にない（2名）

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。

- ・アーカイブスとして図書館が優秀であり、かつ成果を出しているにもかかわらず、その周知が十分であるとは言えない。また、こうして整理された資料を利用した歴史研究があまり行われていないので、中長期の政策提言へのフィードバックが十分でない。
- ・特定の利害に左右されず、科学的な見地から調査研究が行なわれているが、今後ともこの観点を大切にしていきたい。
- ・研究の成果を社会保険労務士等、専門職業に対して広く研修会等の開催により、教授し社会へ普及すべきである。
- ・学校教育におけるキャリア教育を支援する教材を開発して欲しい。小中高生のキャリアについての意識調査。
- ・研究員の人材の確保・養成が最大課題と考えます。
- ・労働現場や労使関係についての実態調査と分析、同じテーマについての諸外国との比較研究。諸外国の労働法制や労使関係の動向などについて調査・研究を期待する。
- ・日本を代表する研究機関としての伝統を守ってほしい。
- ・現在行っている事業活動を継続して頂きたい。
- ・日本では同一の対象者群を長年にわたって追跡調査したパネルデータが非常に少ない。パネル調査は、民間機関では行いにくいので、貴機構でぜひ取り組んでいただきたい。
- ・(選択肢4 .の定点観測的な調査研究について)社会保障と重なりをもつ分野に、他分野の研究者等も巻き込む形で、取り組んでほしい。

- ・図書館等を都心に設けて欲しい。
- ・10年、20年先を見通した研究、提言ができるとういのですが。
- ・調査研究対象および研究グループ員の選定が、きわめて政策誘導的に感じられる場合があり、研究報告内容の中立性・客観性に疑問がある場合があります。
- ・日本の労使の現状、政策もしくは考えについての現状と分析について具体的に。
- ・海外の情報とあわせて、理論状況の翻訳などが情報として提供されると有益である。
- ・すぐれた研究調査を機動的に行なっていて大いに評価できる。やや内向きな傾向も感じるの、もっと外部に向けて積極的に打って出る雰囲気もつくっていただきたい。研究員に積極的な姿勢は研究水準の向上にもよい影響を与えるはずである。
- ・大きく時代は変化していく。国内と同等に外国の政策を意識すべきと感じる。
- ・よくがんばっていると思います。
- ・メールマガジン労働情報は一通り目を通しております。アンケートの依頼もありましたが、次回から協力をしたいと考えております。
- ・大阪市は大正末期（1919年）～昭和初期（1942年）にかけて（スタートは関一市長時代）社会部調査係が、大阪市内及び周辺市の労働実態調査（シリーズ）を刊行、昭和50年に『労働調査報告』（1～13巻復刻版）が刊行されています。調査対象はその当時の小零細企業や貧困層（working poor）をインタビューによって調査しています。このような調査方法（結果）を再評価すべきだと思う。
- ・資料、研究結果の活用手法（伝達、公開etc）の検討を期待します。
- ・特にありません。ただ統計データの質の確保をお願いします。また、各種政策の定量的評価も進めて下さい。
- ・メールマガジンやフォーラムなど、情報収集の場としてきわめて有益な存在となっている。
- ・既に存在意義を失ったのでは。
- ・1．ジェンダー労働に関して力を入れ、厚生省や内閣府男女共同参画局とも連携し、女性の労働者を増加し、エンパワーする政策・支援策を立案してほしい。
- ・2．経済、経営、労働環境は厳しいが、労働者の過重労働、リストラ・失業、人権侵害をやめさせるような、経営、労働政策、雇用者への啓発を心がけてほしい。
- ・3．世界に、「労働と人権」の発信基地となってほしい。
- ・4．貴研究機構が「仕分け」されませんように。
- ・現在の国内政治・経済状況（高い法人税、電力不足、地震の不安等）と当分続くと思われる円高を考えると、企業（雇用）の国外移転は急速に進むと考えられる。そうした動向、移転先の労働の実態、残る国内の労働問題等について、調査・研究の重要性と必要性は高まるばかりと思う。
- ・研究を充実させ様とすれば、必然的に部分、分野へ特化していくこととなる。現在若干その様な傾向にあると思科する。これまでの各分野毎の成果（研究・調査）を総合化すること、この様な集約化を年に一度は行なうべきと考える。そうすることによって労働政策を鳥瞰することが出来実務的にも、政策的にも活用度が高まると考える。

- ・やられている活動は、それぞれ有益性を有していると思われるが、類似の活動は、国や大学でもおこなわれており、そうした活動がどこまで必要性があるのかは、不明。
- ・貴機構の出版物からの論文等への引用はおこなっていませんが、知識としての情報を得るには貴重視しています。
- ・労働政策に役立つ調査研究について。現在非正規労働者数は179.8万人(34.9%、2011年10~12月Ave)。これは世界の先進国と比較しても異常です。非正規を正規化に向けた実現可能なロードマップ作成に関連した調査を政策に反映する努力を行う必要があります。(その一環として、なぜ日本で同一労働、同一賃金ができないのかを実証する必要あり)
 - (1) ジニ係数からみても格差が拡大している。アメリカ、イギリスについている(2000~2010Ave)
 - (2) 相対的に貧困率が約15%(2000~2010年Ave)子供のいる母親のみの家族約55%
 - (3) このままいくと遠からず資本主義システムの土台の解体 JILPTの存在意味がなくなる。
- ・話題になっている時々のテーマについて内外の事情を調査したレポートを、雑誌外でも発表してほしい、資料として必要になる。Topicsについてフォーラムを度々開催し最先端で関与している人の意見を直接聞かせてほしい。
- ・私は私立文系大学で経営学を教えております。「働く」ことの意義、意味を授業1回で教えています。「働く」ことは、所得獲得の経済機能だけでなく、自分の成長・必要とされる存在としての社会的機能の方も大きいと教えています。ワーキング・プアーや就職難もありますが、日本国民の美德の中心にある「勤勉・真面目・繊細感覚」 「働く」ことの意義を貴機構の優秀な研究員の方々に深めて頂き、内容の薄い文科省が押しつけている「キャリア・プランニング論」の定番教科書のようなものを提供して頂ければ、幸いです。
- ・大変貴重な研究、調査、資料収集、各種統計等についてPRが不十分で世間が全くといって知らない。十分活用すべき情報が多数あり、わが国の企業、労使、研究者に役立つものでありながらそれがごく一部の有識者間でとどまり、世間に知られていないのがもったいない。
- ・財政難で独法には逆風の時代かもしれないが、必要不可欠な事業、独法でなければ実行不可能な事業があると思う。JILPTが手がけているのもまさしくそのような事業だと思う。
- ・大学等教育機関との連携、研究者の育成。 ・企業との連携。 ・福祉労働についての調査・研究・政策提言。
- ・緊急度の高いテーマ、要望の大きいテーマ等で講演会やシンポジウム等を企画してはどうか？
- ・キャリアマトリックスの復活ぜひ検討下さい。キャリア・コンサルタントとして学生や若者の就職支援に大変有効に活用させていただいたので残念です。
- ・基礎的研究の充実。 ・政策の批判的検討も含めた幅広い政策研究。 ・さまざまな立場の研究者の活用。
- ・日頃、有益な研究成果を提供されていることを高く評価。ただし、近年、研究

- 成果の発表を急ぎすぎているのではないかと懸念。じっくりとした研究もぜひ。
- ・今後とも労働政策に関する中心的調査・研究機関として、質の高い調査・研究成果の公表を期待いたします。
 - ・分野が異なるため、特に意見なし。
 - ・広報活動が弱いのではと感じます。
 - ・研究内容、分析とも非常に有益なものが多い。もっと国の労働政策に活かされるべきと考えます。
 - ・地方（ex、福岡、広島）にJILPTの図書館があれば便利。雑誌等での執筆者の登用がもっと多様であればよい。
 - ・もう少し社労士も利用できるものとしてほしい。
 - ・労働問題は、経営、経済、社会、民族、歴史、政治、法律等々、きわめて広く深い分野です。それらを柔軟に束ねて自由な考察を深めてリードする役割を、本誌（ママ）と機構に期待しています。
 - ・当機構は、政府や国際社会に向けて大胆な提言は出来ないものでしょうか。もっともっとILOの業績を大きく伝えてくれるような論稿も出版して下さいませんか。
 - ・直近の政策課題だけでなく、職業訓練等諸外国の制度的仕組みをしっかりと記述できるおちついた調査研究の組織化。
 - ・1) マクロの労働関係情報が多く、個別企業の人事・労務・労使関係の情報が知りたいのに大変少ない。
 - ・2) 海外の情報が、欧米の情報が多く、アジア諸国、中国、韓国、ベトナム、シンガポール、マレーシア、フィリピン、台湾 e t c の企業の労務情報が少ない。
 - ・3) 企業・経営が必要としている情報、ワークシェアリング、経営参加、e t c などの情報を提供されたい。
 - ・雇用者に要求される知識・技能が大きく変化していると思われるが、これに関して実証的な調査研究が必要。
 - ・もう少し目立つと良いですね。誰か、メディアに登場してはいかがでしょう？
 - ・キャリア・マトリックスの専門家向け商品化、若者向けキャリア教育で活用できるツール開発、職業情報・職業選択のためのツール開発。
 - ・個人的に係りがないので、遠い所にある存在という印象を受ける。内外の研究者等が、もっと気軽に知見や意見を交換できる場や、研究発表の機会を提供されると良いのではないかと？ ・研究の質は高いと思う。大学教員から見ると、雑用の少ない環境がとてもうらやましい。 ・海外労働情報は、しばらく講読していたが、叙述が断片的なために休止した。
 - ・機構の存在自体よくわからない。ただどの団体も同じだが存在とかが活動をPRするためのアンケートなど忙しい時期におかまいなく送られてくるのは大変困る。
 - ・貴重な情報やレベルの高い調査・分析、報告書が多い。これはどうしても商業主義的観点からバイアスを受けざるを得ない他の（民間）調査機関、シンクタンク等と全く異なる。今後も貴機構の活動に期待しています。
 - ・公益法人に対する過剰な批判にひるまず地道な研究・公報に努めて欲しい。特会を利用して何故悪い。もし特会を使用するなど言うならば、一般会計で穴埋

めすることとの交換条件ですべきであった。

- ・ T P P による日本の労働政策への波及、外国人労働者に対する日本の労基法適用、外国人労働者に対する難民認定の是非について、機構の積極的な意見、関与を期待します。
- ・ 機構の活動を知る人はそんなに多くないかもしれませんが、在野の研究者にはたいへん貴重な存在です。
- ・ 大変質の高い活動をされていて、自分の研究に大いに役立っています。
- ・ 日本でほぼ唯一と言ってよい労働研究・労働政策研究機関として、貴機構の役割は大きいと考えます。大学との連携企画（大学に研究員を派遣し、大学の研究者とともにシンポジウム等を開催し、学生・市民に労働政策の現状・課題を伝達する等）も考えられるのではないのでしょうか。
- ・ これまでの実績に加えて、継続的に充実されることを期待しています。
- ・ これだけしっかりした体制で労働分野の調査・研究をやっている機関は他にない。実に有意義な機関であると考えている。
- ・ 労働関係のデータ等、個人で収集するには限界があるため、日経 N E E D S のようなデータベースがあればいいと思う。個票データも積極的に開示して欲しい（現在も、実施されているか）。
- ・ 社会生活に役立つ情報、資料を収集、提供されていくことを期待します。
- ・ 研究員にもっと時間的余裕潤沢な旅費等の調査費を拡充すること。
- ・ よく活動されていると思うし、調査活動等の整理もよい。ただ、感じとしてどちらかと云えば保守的政府見解に加担する傾向。又「労働者」と云えば大規模な非革新的労働団体を代表ととらえ、旧来型の男性主体、男女役割分業の見解に立脚する傾向で今の非正規派遣労働が異常に増える傾向。又「ワーク・ライフ・バランス」とはいうが、真に家庭・個人生活のあり方を見つめ、あるいは、ジェンダー視点、高齢化社会の介護のあり方などの真相深層の理解を前提とする方向性には少々欠けているかと思えることもしばしばある。
- ・ 社会保険労務士にとっては充分であると感じています。
- ・ 国内、国外の労働情報の収集。そして、分析、整理の手法が、政府、大企業の場合との差異から多くの知見を得ています。
- ・ 貴機構から沖ナワの事業場へ派遣され（講師として）大変喜ばれ今から10年くらい前今でもときどき連絡があります。労務管理のことを指導するくらいですが事業場の方も社員が変りこうした事業場との連携ができ研修機構にも寄与できるのではないかと思います。
- ・ 関係学会の大会や研修に参加した際に貴機構の方のお話を聞くことがあり、ご活躍に接します。そして大変よい勉強をさせていただいていますが、それ以外のところで名前を聞いたり接する機会はありません。もう少し機構の活躍を周知する草の根活動、企業のビジョン形成の助けになる活動があればと思っています。
- ・ 厚生年金の保険料は標準報酬（月）額に保険料率を乗じて算定され、加入期間に応じて徴収されるが、給付の方は定額部分（老齢基礎年金＋経過的加算額）は40年（480カ月）が上限で、報酬比例部分（老齢厚生年金）だけに全加入期間が反映される仕組みとなっている。 ・ その結果、480カ月加入以上の高年齢被保険者（昭和24年4月2日以降出生の男子）に適用される保険料

- 率は明らかに給付と乖離を生じており、保険料は過剰徴収となっている（65才以前の定額部分の給付がない）。・高年齢者雇用安定法の改正の話も進んでいるが、こうした現行法の矛盾についても、JILとして取上げて欲しい。費用対効果などという視点ではとらえられない地道な調査研究結果だから。効率的でなければならないが、かせぐことと効率的であることとは別だ、ともっと強く主張すること。
- ・労働問題は、グローバル経済の下では、海外の状況が、大きく日本に影響を及ぼすので、海外の状況把握が必要要件である。さらには、日本での研究と他国との共同研究を行い、比較・対策の検討まで進めていくべきである。日本としての理想モデルを作してほしい。
 - ・実証的研究が重要。
 - ・貴機構のこれまでの精力的な活動の成果を、政治家にも十二分に利用してほしいと願っています。
 - ・1) 政策研究の成果や提言についての広報活動をさらに拡げる工夫が必要と考える。とくに、国会、県議会レベルの議員向けにリーフレット化して伝えるなど、重点指向PRを御研究願いたい。
 - 2) 労働組合員であっても労働法規、判例の知識はもっていない(想像以上に)。従って法規解説、判例紹介など「初歩的知識の普及をさらに充実する要あり」。
 - 3) 経営者は労働法(とくに労基法)が日本の企業国際競争力を弱めている、と信じており、これは経営学者にもある。(例えば「要求がないのに年休付与とは?」など)。労働保護どころか「低賃金による競争力強化」も当然とする、労働条件は「公正競争に反する」(最賃法第1条の句)のキャンペーンが必要。これら初歩的知識がなくとも経営者たり得ることを警告しつづける必要あり。
 - ・経営学関係の学会との共通テーマによるディスカッションの場の提供。
 - 1) 本研究機構の原点である「職業研究」が量、予算両面でおろそかにされている。
 - 2) ハローワーク等と一体となった研究と実践が出来る。その点を無くした研究は、他の民間研究機関で十分やれる、その認識が不十分である。
 - 3) 国際A級研究機関として国際交流をかつてのように正式に組織として実施すべきである。
 - 4) 政策に貢献する研究であるかどうかは、国、政府をはじめ一部の機関ではない。一般国民に判断してもらう方式を検討、実施すべきである。
 - ・タイムリーなフォーラムの開催。・労働政策に関する意欲的な提言。
 - ・一般の人達にも目にとまりやすい宣伝活動にももう少し予算をつけてはどうかと思う。
 - ・当該分野においては、日本を代表する研究機関であるので、その期待に応えるべく活動を展開してほしい。予算削減など、もってのほかです。
 - ・東京中心の活動だけでなく、地方においても積極的に活動してほしい。とくに労働政策フォーラムの開催、研究員の成果発表会など。
 - ・労使の“労働法教育”の必要性を強く感じているので、効果的な新たな企画を希望したい。
 - ・『日本労働研究雑誌』は廃止すべきである。国内には多くの労働関係学会があり自主運営されている。政府の予算を投下すべき必要性はない。また、特に労働

経済学関係の雑誌は海外雑誌にも多くあり、労働経済学に傾斜した研究雑誌を続けるニーズがないことは査読掲載数を見ても明らかに思われる。

- ・最近あまり接触していませんが、出来るだけ具体的に役立つ、政策理論的にも質の高い研究・提言など出来れば良い。
- ・研究成果の公表内容を見ると、興味深いものも多々あるのですが、私自身、最近になって機構の存在を知ったため、業務に活かすことができていません。労働行政に携わる者にとって、有益な情報をHPから発信されているため、もっと機構という組織をアピールしてもらいたいと思います。
- ・労働統計は地域での労働関係の計画・方針や地域独自の施策・取組の基礎データとなるため、地域毎の統計（労働力需給の推計など）を積極的に発信していただきたい。
- ・名前を知っている程度であることから、問3～7は、回答できない。
- ・地方だと労働政策フォーラムのような催しに参加することが困難である。地方開催もしくはHP上でのコンパクトな開催概要の情報提供等ご検討願いたい。JILPTは東京だけでなくもっと地方に目を向けた活動を展開すべきと考える。
- ・特になし（事業活動を良く知らないので回答しようがない）。
- ・日本の経済活動を強力に推進していくためには、労働政策の関与は重要なものですので、政府の政策に対する提言を積極的に行っていただきたいと思います。
- ・各種統計数値についてなるべく早く公表してほしい。
- ・ビジネス・レーパー・トレンドは毎月所属で目を通していますが、これが当機構ということは意識していなかったです。研究論文は政策検討の参考にしておりますので、トレンド研究は必要と考えています。
- ・労働関係課の経験が浅いこともあるが、貴機構を存じ上げていなかった。もっと積極的に広報をお願いしたい。
- ・労働は生活の基本であるので、積極的な情報収集を行い経済活性化へ向けて、国際的な日本の位置などを分析して、国へ提言すべきであると思う。
- ・名前を聞いたことがある程度なので、特に要望もありません。
- ・費用対効果を常に考慮しておく必要がある。
- ・効率化により人員が減少し、調査・分析等を行うことが出来なくなって来ているので、その専門機関として期待している。
- ・内容は充実していると思われるが、高度な内容も見られる初心者でもわかりやすい視点を持った内容を公表していただければ多くの者が関心を持つ機会を得られると思う。
- ・機構の存在をもっとアピールする必要があるのではないか。廃止対象にされたり統合されたりするようなものではなく、唯一無二、絶対必要という存在であるということアピールすべきである。
- ・職業分類等は、業務で活用していますが貴機構が関わっていることを知りました。
- ・TV、リーフレット等などの広報活動により、一般の人に知ってもらえるように工夫してほしい。
- ・調査等重要だと思えますし、引き続きあるべき労使関係、労働条件につながる活動をお願いします。

- ・独法であるが、政府、経済団体連合など一定力のある組織への配慮が研究結果や分析にあるように思う。苦しい所ではあると思うが、本当に労働者の役に立つ研究、分析に徹して欲しい。小さな労組産別などが、機構のデータなどを闘争に利用しないのは、上記のような問題があるからだと思う。労働者のシンクタンクとしての覚悟（全体的に労働問題を見るとの役割を認識しているのは承知の上で）を決めて、欲しい。
- ・労働政策のシンクタンクと言えばJILPTと、一般の方々においても認知されるような取り組みをしていただきたいです。
- ・現在、非正規雇用の拡大により低賃金・不安定雇用問題が深刻になっております。非正規雇用のあり方について調査研究を中心に実施して下さい。
- ・ホームページは結構内容も充実しています。ただ冊子の方は量だけの様な感じでした。
- ・貴組織の諸活動は有益と認識しております。ただ、単組レベルの活動まで目線を落とした内容にはなっていない、とも考えております（目線を落として欲しいとは言ってません。今の活動でOKです）。今後とも宜しくお願い致します。
- ・労働問題を専門に扱う研究機関はほとんどなく、貴組織の活動には期待している。さらなる活動の充実と発展を願う。
- ・存じあげておりませんでしたので特にありません。
- ・機構そのものの認知度UPにむけたとりくみも必要なのでは…。
- ・今後、自然エネルギー、再生可能エネルギーの普及が進むと考えられるが、グリーンジョブの視点から雇用や地域経済への影響を分析する研究が求められる。併せて産業連関による雇用創出効果について分析する事業を受託してはどうか。
- ・労働政策の情報収集に大変役立ってます。
- ・事業内容不明につき、なし。
- ・できるだけ最新のデータを収集したものを早めに出版いただけるとありがたい。
- ・今のままでも、私にとっては十分なので問6、7はあまりをつけられませんでした。
- ・有益な情報提供をしてもらっている。
- ・海外労働情報について、国別情報が以前と比べ減っているように思います。当協会では海外視察を実施する際に、国別の労働情報を活用しており、大変重宝していますので、対象国を拡大していただけるとありがたいです。
- ・組織内容、事業活動内容を把握していないため、意見・要望を記入するに至りません。
- ・メールマガジンにより、有益な情報を得ています。今後もより充実した活動を期待しています。
- ・日頃から弊団体では、機構HPに掲載されている研究成果を貴重な資料として使わせていただいております。労働問題への多様なアプローチは、独立行政法人のシンクタンクなればこそと思っております。これからもどうぞよろしくお願い致します。
- ・非正規労働者についての調査（可能であれば業種・業態別） 就労実態：週の勤務時間、月収、勤続年数。
- ・知らなかったのでもなんとも…。
- ・特になし（16名）。

< 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 ()

- ・労働統計
- ・データブック国際労働比較。
- ・データアーカイブ。
- ・データブック国際労働比較。
- ・英文資料、書籍。
- ・ビジネスレーバレビュー
- ・過去の出版物。
- ・あまり資料を受けていないのでわかりません。
- ・とくに選択肢の1～4のドレ、はない。目に触れればのこと。
- ・メールマガジン情報から大元の情報を検索、最新統計情報から大元情報を検索。
HP 研究員コラムから最新の考え方を吸収。
- ・プロジェクト研究シリーズ
- ・労働関係法規集。
- ・ビジネス・レーバー・トレンド
- ・労働関係法規集
- ・選択肢の1～4の区別を意識したことはありません。

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。

- ・包括的で多面的な研究、情報の発信。
- ・ひとつひとつ理由が違うし、数が多すぎるのでこのような問いに答えるのは難しいです。
- ・研究上必要であった。政治的政策にもっと活用されるべきである。
- ・一般的には入手できない。生の最新の事実がつかめる。
- ・貴機構の成果物はキャリア教育研究には欠かせない。
- ・時宜を得たテーマ。客観的分析。
- ・実態の調査・分析はとくに有益である。
- ・論文を書くときには、当該分野の研究成果を必ず目を通して見る。
- ・ウェブサイトを示されるニュース等のダウンロードが出来ません。一工夫を。
- ・学術的な水準が高く、結果に信頼がおける。
- ・関連分野として参考になります。
- ・学校教育の活動に活用できる。

- ・中立な立場での客観的な内容であり、数字により裏付けされたものが多い。
- ・研究としての質が高い。
- ・細かい情報を知ることができる。
- ・基礎的な資料等が入手できる。
- ・個人ではできない大規模で質の高い調査データに基づき分析が行われている。
- ・時期的に大變的を得た提言となっていることに、成果を感じる。
- ・他の調査にない詳しいデータを長く扱っている。
- ・「政策」に追随しすぎである。
- ・疑問に思ったことについて、キチンと研究分析されていたこと。
- ・参考になる。
- ・最新の情報が入手可能。
- ・他にない。
- ・水準が一般的に高く安心して使える。広汎な労働領域をカバーしている。
- ・有効な知見があったから。
- ・研究上必須である。教育（学部・大学院）でもひんぱんに利用している。
- ・修士論文執筆に参考とさせていただいた。
- ・研究の基礎資料となっている。
- ・各種資料を公開しているため必要なときに必要な資料を使うことができる。
- ・あたらしい視点が少ない。
- ・非正規雇用やグローバル化等雇用の不安定化のなかでは参考になる。
- ・研究、授業などによく活用させてもらっている。感謝している。
- ・客観的である。
- ・キャリアインサイトは労働者のキャリア形成支援に有用なツールであること。
- ・最近のテーマを実態調査に基づき、きっちりしたアウトプットを出しており、研究の新たな視点として大いに参考になる。
- ・問題意識を支え、具体化するための資料となる。
- ・自分の研究に必要だったから。
- ・出版物、ペーパーは有難い（同時に、PDF提供や、Excelデータ提供もExcelは2次加工できるしてもらえると助かる）。ただ、経費がかかるとはいえ、出版物の紙質はもう少しよくなるか？
- ・詳しい調査分析が公表されている。
- ・内容が良く、水準が高く、資料として信用できる。
- ・生産性との関連で、活用している。
- ・以下、すべて共通するが、有益であるかもしれないが（有益だと私は思うが）国家財政が厳しいなかで、こうしたものを維持していく必要性は高いとは言えないだろう。
- ・国際比較が有益。
- ・客観的な資料をタイムリーに入手できるので大変有益である。
- ・論文を書く際の参考にさせていただいた。
- ・大学定年後、必ずしも必要、有益な研究情報は円滑に入手できなくなった。貴機関は、動向を極めて時間のズレなく接することができる資料の提供をしてくれる。
- ・政府の政策方向にタイムリー、また企業の労使に今必要な内外の調査が行われ

ている。

- ・専門性のある分析。
- ・他にはない情報を提供しており、かつ、水準が高い。
- ・分析の質が高い。
- ・最新の知見に接することができること。最新のデータに接することができること。
- ・幅広いテーマに関して、データを収集しており、労務に関する有益な情報源となっている。
- ・新しい情報が手に入る。
- ・報告書が多く刊行されるのは良いが、毎年質が低下している様に思われる。もう少し1つ1つの報告書に時間をかけたらどうか。
- ・労働政策の現状について知ることができる。
- ・授業に活用させていただいています。
- ・キャリア・コンサルタントとして有効である。
- ・標本数の多い調査結果にもとづいているから。
- ・情報の充実。
- ・時宜に適した情報が得られる。 ・海外の労働情報についても得られる。
- ・web調査の信頼性に関するレポートが役だった。
- ・労働に関し、これだけ包括的に、かつ継続的に研究成果を発表している組織は他にない。
- ・統計データの活用。
- ・自分の研究に関し、様々な意見を接受できる。
- ・労働問題について知見を高めるために必要不可欠。
- ・データブック国際労働比較は、とても優れた内容で、有益です。
- ・最近では労働経済や社会情勢との関りなしに成果の評価が下しにくく感じています。
- ・主題を全面的に徹底的に克明に研究している。
- ・雇用、就業実態等、有意義な調査に関心があります。
- ・個人の研究者では手がけられないような規模の調査研究が実施されている。
- ・up-to-date なものが多く、大変助かります。
- ・客観的かつ学術水準としてもレベルを維持したものであるから。
- ・（JICA・KCLC共催の）開発途上国の「対内外投資委員会」(Foreign Direct Investment)の上級職員を研修目的で日本に招くプログラムに於て、過去15年間、活用させてもらっている。
法務研究科（司法試験）での教材に用いている。
- ・基本的なデータが提供されている。
- ・種々の活動の参考としている。
- ・時宜を得た調査分析結果。
- ・国際比較などで役に立った。
- ・職業研究に有益。更に研究・開発を望む。
- ・現在の自分のリサーチ・テーマとの関連が弱かったため。
- ・精度の高い情報が得られるから。
- ・「派遣労働者の働き方とキャリアパス」の特集（BLT、2011年12月）とくに

- 「直接雇用を断った理由」の設問と結果が有益であった。
- ・自分の研究に関連する分野が多く、内容はアップ・ツーデートなものが多い上、分析がすぐれている。
 - ・費用対効果などという視点ではとらえられない地道な調査研究結果だから。効率的でなければならないが、かせぐことと効率的であることとは別だ、ともっと強く主張すること。
 - ・自分ではできない情報収集やヒアリングの結果を見ることができる。
 - ・授業や大学の意思決定に有効活用できた。
 - ・最先端の動きがわかる。
 - ・「職場のトラブル解決の手引き」は、労使問題を考えるときに、たいへん優良な資料としています。
 - ・複数の研究成果を一見で済むので。
 - ・個人では、実施できない研究を長期的・継続的されています。 ・研究者の視点が柔軟で巾が広い。
 - ・量的研究は基本的に個人単位では限界があることから、一般化された分析は、機構の役割のひとつだと考える。
 - ・基礎的データがしっかりしていて、それに基づいた分析だから。
 - ・学術的資料価値の高い成果物として有益であると考えます。
 - ・質が高く、信頼できる。
 - ・情報収集、基礎勉強に有益。
 - ・客観的な情勢を知るのに有効。
 - ・第23回日本賃金学会（H23.12.3）の発表誌へ「同一価値労働同一賃金原則、職務給になぜ差別が生まれたか、日本の賃金からみた一考察」を貴研究機構の「雇用形態による均等処遇についての研究報告」から（昭和23年7月）引用させてもらいました。同論文の最重要部分です。ありがとうございました。
 - ・質的・量的に十分な研究が蓄積されており非常に参考になる。この調子で蓄積をつづけてほしい。
 - ・法令集など（どこでも手に入るもの）であまり資料がないので質問はよく聞きますが他所のもので回答したりしています。
 - ・最低賃金に対する企業の反応等、他では見られない分析が行われている。
 - ・研究者でない者にとっては若干難しい用語・表現・論旨が気になる。もう少し平易な表現が出来ませんか。
 - ・外国の事情、情報提供、特に海外各種機関が発表した報告書の提供が参考になる。国内外の調査、資料の提供が有益である。
 - ・調査等がしっかりした調査手法をベースにして行なわれておりその上に出された報告書等を活用する為の科学的に信頼がおけるものである。
 - ・論文執筆、講演等の際に役立つ。
 - ・興味あるテーマ等、時機に応じて有益な情報源になっています。
 - ・良好な労働管理を行なっている企業例を紹介してほしい。
 - ・統計が役立つ。
 - ・たとえば外国人留学生の就職に関する調査などは規模・質の面で他に類を見ないレベルにある。

- ・常に最新かつ重要な知見の紹介が多く、また基礎的な労働関係資料として有益である。
- ・1.“ 現在の問題、課題を知ることができる。 2 . 現実の政策が偏向、跛行していることが判る。 3 の結果の対策を自分で考える契機となる。
- ・国際的 R D Research and Development ? を扱うばあいの基本的状況把握のための基本的要因としての労働に関する情報が得られた。
- ・自身の研究や学生、院生の論文の参考文献として使える点。
- ・情報の精度が高く、出所が信頼できる。
- ・論文作成で参考文献として活用したこと。また大学院での学生指導にも利用したことなど。
- ・内容に興味深いものが多い。
- ・コスト・ベネフィットを考えると J I L P T が行う必要はない。大学や学会に委託すれば同様の成果が期待できる。
- ・一般的に入手できない調査や政策の背景となる事実が明らかとなる。
- ・自分の研究・教育活動で大変役立っています。
- ・多くの職業情報。職業指導論の講義資料として役立っている。
- ・報告書によって成果に差がありすぎる。毎年、多くの報告書が刊行されているが、もう少し成果レベルを上げた方がよい。せっかく大規模調査 e t c を実施しているのに、分析がきちんとなされていない場合が多い。
- ・参考になる。
- ・業務の参考にするため有益である。(労働情勢の把握)
- ・常にフレッシュな(統計、労働に関する情報全般)情報を専門的知見から解説するということを実施してほしい。地方行政では研究報告書等をじっくり読む暇はない。しかし、専門家がどう考えているのかを知りたい。労働に関するシンクタンクとして、J I L P T は研究者だけでなく地方行政への貢献も1つの柱としてほしい。
- ・行政施策の参考になる。
- ・業務を遂行するうえで研究成果物が大いに役立った。
- ・たまたま興味のあることが書いてある。
- ・窓口業務でも活用させていただいている。
- ・雇用対策を検討する上での基礎資料として活用している。
- ・メンタルヘルス対策について、企業の取組み状況を全国値と比較できるよう、県内での調査の企画立案時から参考にしている。
- ・業務の参考とした。
- ・労働行政に関わる業務をしており、いろいろな場面で調査結果を活用させていただいています。
- ・適切な分析がされている。
- ・政策の意義を理解する上で有益な情報、知見となった。
- ・業務上必要。
- ・労働市場の現状、分析、今後を考えるうえで必要である。翌年度の見通し等を作成する場合に有益である。今後の労働関係の見通しを作成する等に期待する。
- ・分かりやすく整理されていて、客観的に印刷物で求職者に説明出来る。
- ・業務で使用している。

- ・都道府県では把握できない全国的な状況を、タイムリーに情報提供していただき、業務に反映させていただいている。研究機関がない府県にとって、非常に有益であり不可欠。
- ・担当業務に活用できた。
- ・具体的に政策に反映したわけではないが、基盤となる考え方の整理に役立つ内容と考える。
- ・他にないから。
- ・非正規労働問題。人事制度等々、政策資料作成の参考、データとして活用している。
- ・労働組合の立場から、企業に対して提言する際のバックデータとして役に立った。
- ・詳細かつ体系的に分析されており、政策立案等に有益な資料とさせていただいている。
- ・機構でなければ調査できないようなアイデアのある、成果物がある。ユースフルは、もっとわかりやすく、今の状況はユースフルではないと思う。研究者向けではないか。
- ・非正規雇用について研究を行って下さい。
- ・活動促進のための、基礎資料として活用出来、納得性、合意性を得るのに役立った。
- ・基礎知識の形成。
- ・産別組織から得られない情報もある。
- ・全体像をつかむ際の1つの資料として。
- ・資料シリーズ、調査シリーズ。労働政策研究報告書ともに内容いいものが報告されている。
- ・労働相談において、相談者へのアドバイスに役立っている。
- ・単組内との比較対象として有用である。
- ・一般的ではなく、各課題について深く掘り下げた研究があるので、大変参考になる。
- ・60歳超え雇用のあり方等の特集など...時期をとらえた情報の提供が得られる。
- ・官庁が現在労働政策に対し、どのように考えているかが、タイムリーに判るため。
- ・雇用・労働政策に関する国や自治体への政策提言に活用できる。
- ・産業別労働組合構成組織（単組）への情報提供が充分に行なえる。
- ・客観的、また、多くの調査対象での集計結果は有意である。専門家の意見が付されている。
- ・業務上で必要。
- ・詳細にまとめたレポートが他にないので。
- ・貴機構の研究成果等を参考として、団体の活動の方向性や具体的な事業を立案しているから。（若年就業支援、人材育成、職業・勤労意識の啓発等）
- ・会員企業間で、検討課題がでてきた時に、参考にさせていただいています。
- ・研究会での報告やマスコミ対応において、有効な裏付け資料となっています。
- ・弊団体は賃金交渉を主とする性格上、労働政策に精通することが必至となっております。その際の重要な情報源です。

・特になし(3名)

「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。

- ・最新の内外の情報が入手できる。
- ・信頼できる。
- ・最新統計データ。政策情報の速報等。
- ・適切な情報が、適切な量で入手できるから。
- ・最新の情報を入手することができる。
- ・とくに海外労働情勢は有益。
- ・タイムリーな情報を得ることができる。
- ・最新の動きをチェックすることができるので。リングがはられていて便利。
- ・報道と同時情報掲載。
- ・労働関係の新しい情報、研修の情報等がタイムリーに得られる。
- ・タイムリーである。
- ・情報量が多く信頼性が高い。
- ・的を得た情報もりこまれている。
- ・新聞、TV等では詳しく報じていないので、よく詳しく知れる。
- ・研究会の報告書など、関連HPをさがさなくとも、すぐに見れる。
- ・現在は利用をやめております。有益でないことはないと思いましたが、あまりにメール発信の頻度が高くて、十分に目を通せないことが多いので。
- ・JILPTの現在などがよくわかる。
- ・取材によって製作されているものがある。
- ・要領良くまとまった見出しが有益。
- ・新着情報等が得られるため。
- ・ニュースとして意識するところは大きい。
- ・新聞などには載っていない情報も多く、有益である。リンクがはってあるのはありがたい。
- ・長い。
- ・時宜を得た情報が得られるため。
- ・最近の状況を知る手掛りとなる。
- ・ニュースソースへのリンクから元情報源への参照がしやすい。取り上げるテーマがタイムリー。
- ・他のメルマガで十分対応できる。
- ・今の問題を知ることができる。
- ・情報を得る - という点で有益。
- ・労働関連の情報が得られること。 ・ J I L P T の出版情報が得られること。 ・ フォーラム等の情報が有益。 ・ 統計情報。
- ・各種シンポジウム情報などが入手できる。
- ・最新の動向を把握できる。
- ・行政、動向など、タイムリー（スピーディ）な情報が多く発信されている。

- ・最新の労働行政の動向チェックに役立っています。
- ・時宜にかなった情報を得られるので非常に有益。ハイパーリンクをクリックすれば、さらに詳細な情報にアクセスできるので、活用させてもらっている。
- ・労働関係の情報が手に入るため。
- ・タイムリーな情報を得られるから（3名）。
- ・リアルタイムの情報提供と検索性の高さ。
- ・最近の動向を把握するのに役立つ。
- ・特に労働判決や法改正等に注目している。
- ・直近の情報がキャッチできて便利にしています。
- ・メルマガの内容というより多忙で読んでいる時間がありません。送ってはいただいているが、直接自分の研究と関係しませんので。
- ・タイムリーな情報であり有効。労働・人事に関する企業の現況を具体的に更に知らせて欲しい。
- ・最近情報が入手できる。e s p、イベント情報。
- ・最新の情報が入手可能。学生に対し、的確な情報を迅速に提供でき、学生からも好評。
- ・情報が早く、助かっています。
- ・週2回内外の労働情報がチェックできる。
- ・時宜に即した情報を簡潔にニュースとして提携されています。
- ・最新の動向がフォローできる。
- ・いずれも 1 . Up to-date 2 . international、world-wide であって大変役に立つ。 但し、“global” という単語が大抵の場合「国際的」と解釈されているようですが、これに流されないようにして下さい。
- ・スピーディーかつ広範囲に（タイムリーな）情報が得られるから。
- ・ 適時的に労働情報を提供している。
労働判例・労委命令もあり、司法試験など各種国家試験受験生と、教育担当者にとり有益也。
ILOを含め国際労働情報も活用している。
- ・最新の情報に接することができる。
- ・情報入手が早い。
- ・総合的な情報提供として、有難い。
- ・現在の自分のリサーチ・テーマとの関連が弱かったため。
- ・タイムリーな情報が得られるから。
- ・適格な情報を素早く入手。
- ・丁度適度な分量と発刊（週2回）タイミングがとても使い易い。
- ・情報の内容が、時宜を得たものであります。
- ・複数の研究成果を一見で済み、流れを追うことが可能なので。
- ・労働統計など、簡単に調べたい時に必要な時に手に入れることができる。
- ・細かな変化動向の情報提供を、出典を明示した構成は非常に有益と考えます。
- ・居ながらにして各種情報が入手できるのは実に有り難い。
- ・セミナー等の開催案内がスピーディーに入手できる。
- ・海外の事情がわかって参考になった。
- ・仕事（教育）に利用できそうだから。

- ・様々な情報考え方が得られる。
- ・情報源として日常化していますので「利用」というよりも必需品、栄養素というかんじです。時代に遅れないように毎回目を通しています。
- ・週2回という十分な頻度でコンパクトかつ要点をおさえた記事構成となっており、この調子でつづけてほしい。
- ・メールマガジン労働情報をみたことがないので回答しようがない。
- ・外国の事情、情報提供、特に海外各種機関が発表した報告書の提供が参考になる。国内外の調査、資料の提供が有益である。
- ・最新情報が得られる。
- ・調査等がしっかりした調査手法をベースに行なわれておりその上に出された報告書等を活用する為の科学的に信頼がおけるものである。
- ・労働関係諸問題が一括して把握できる、法規・統計・判例等、頻繁に活用している。
- ・見逃しがちな情報も、いろいろ拾い上げていただき助かっています。
- ・自分で集めると労力のかかる情報がまとめられ、定期的に届けられることの恩恵は極めて大きい。
- ・基本的状況把握に有効。(社会科学研究者にとっての基礎情報)
- ・これを見れば様々な動きの概観が把握できる。詳細はそれぞれのWebサイトで確認できる。
- ・毎回情報が新鮮である。
- ・最近の情報を得るのに便利である。
- ・中立的、客観的、そして良心的なので、毎回必ず見えています。
- ・最新の情報をキャッチできる。
- ・具体的な労使関係等(日本、国際を含めて)の情報が入手できる。
- ・タイムリーな情報が多数あります。
- ・新しい職業関係情報の取得。
- ・JILPTのみでなく労働に関わる幅広い情報を提供しているから。
- ・官公庁や民間による調査の結果報告がもれなくチェックできる。
- ・労働分野の動きを(コンパクトに)知ることができる。
- ・様々な情報が得られるから。
- ・情報収集。
- ・業務の参考とした。
- ・厚生労働省の記者提供資料等から、特に重要な情報を選んで得ることができる。
- ・業務に関係ある情報提供がされていた時。
- ・タイムリーな話題をもれなく把握できる。手軽に情報を入手できるので大変ありがたい。
- ・タイムリーに情報を入手することができる。労働関係職員の数に限られる府県では、情報収集が不十分になりがちであり、メールマガジンの情報を頼りにしている。
- ・適時の情報収集が容易になる。
- ・労働問題。動向について最近の状況がまとめられ、情報フォローに活用している。
- ・トレンドの理解につながる、判例は参考になる。

- ・トピックなどをタイムリーに発信されており、組合として内容を一読しています。
- ・幅広く情報収集している。しかし、踏み込んだ見解も必要。分析が物足りない。
- ・命令、判決労働関係の統計などタイムリーな情報が得られる。
- ・自分が意識していない情報があり、自分への意識付けにもなっている。
- ・情動的に2～3日遅れの内容もありますが、知りたい情報が簡けつにまとまっています。そのため、メールマガジンに登録して、定期的に情報はいただいています。ありがとうございます。
- ・行政、労働統計、労使交渉、経済動向、企業状況、海外情報などの情報がタイムリーに拝見でき、労使交渉や、方針書、資料作りに役立つこと。
- ・幅広い労働分野の情報を得られるため。
- ・タイムリーな情報を幅広く得られる媒体となっている。
- ・労働行政、国会動向、労働組合の状況や各種セミナーなどの情報が得られる。
- ・重要なトピックを素早く見ることができるから。
- ・労働政策のホットな情報が得られる。
- ・世間のうごきがよくわかります。
- ・最新情報の入手。
- ・新鮮な情報が多い。
- ・新しい情報が届くので。
- ・昇給の決定の参考として活用しています。また、例えば、雇用保険料の引き下げ等、法改正情報もタイムリーに提供していただいております、有益と考えます。
- ・特になし。

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理由があれば、ご記入下さい。

- ・労働政策に役立つ。自分の企業内で活用できる内容である。
- ・時宜を得たテーマ。
- ・タイムリーなテーマがとりあげられている。継続的に情報が提供されている。
- ・講演会、シンポジウム等に参加できなかった時にFollowできる。
- ・最新の情報または論文を書くときのその時点の情報として利用している。
- ・とくに海外労働情勢の情報は他の機関より有益。
- ・研究成果等の幅広い層への発信として有益。
- ・有益さにバラつきあり。
- ・学会誌と一般誌の中間的な内容で、読み易く、また、企業の政策立案等にも活用し易い。
- ・テーマ選定が良い。
- ・内容がよい。
- ・トレンドなテーマを扱っている。
- ・タイムリーな情報を得られるから。
- ・初学者にもわかりやすい。
- ・外国の状況を概観できる。
- ・テーマによっては大変役立つ情報が得られる。
- ・一般的解説として。
- ・時間をかけて考える場として非常に有益。
- ・タイムリーなテーマについて特集を組んでもらえるのはありがたい。
- ・読みやすいので学生に勧めている。
- ・問題意識を整理するのに役立つ。
- ・特集テーマがタイムリーで読みやすい。
- ・わかりやすい。
- ・幅広いテーマを扱っているのだから。
- ・時宜を得たテーマが編集されているから。
- ・コンパクトに情報が整理されており、見やすい。
- ・読みやすく、現在の労働問題を理解する事に有効。
- ・テーマが時宜に合っている。
- ・客観的資料が大変参考になる。ただ統計的資料と並んで政策担当者や現場の人々の意見もより多くほしい。
- ・大学定年後、必ずしも必要、有益な研究情報は円滑に入手できなくなった。貴機関は、動向を極めて時間のズレなく接することができる資料の提供をしてくれる（問 12 と同じとの記述）
- ・タイムリーな内容で精度が高い。
- ・タイムリー系企画がとて素晴らしい。
- ・社会の動向を具体的に知ることができるから。

- ・幅広いテーマに関して、データを収集しており、労務に関する有益な情報源となっている。自分の研究に活用可能。解釈は異っても、データや動向のまとめが参考になる。
- ・読みものとして若者に読ませるのに丁度良い。
- ・労働政策の現状について知ることができる。モニター調査も貴重な情報源。
- ・文字が細かすぎる。読みづらい。
- ・テーマの選択がよい。
- ・学生の研究活動の導入部分として利用、有益。
- ・テーマへの深い研究が非常に興味深い。毎回読んでいるわけではないが、よく拝見しています。
- ・コンパクトにまとめられていて、研究の糸口になる。
- ・平易で読みやすい。
- ・いずれも 1 . Up to-date 2 . international、world-wide であって大変役に立つ。但し、“global” という単語が大抵の場合「国際的」と解釈されているようですが、これに流されないようにして下さい。(上記、問 15 と同様との記述)
- ・(J I C A ・ K C L C 共催の) 開発途上国の「対内外投資委員会」(Foreign Direct Investment) の上級職員を研修目的で日本に招くプログラムに於て、過去 15 年間、活用させてもらっている。
法務研究科(司法試験)での教材に用いている。(問 12 への意見と同旨と記述)
- ・実務的に有益な情報が多い。
- ・他の労働統計にないデータがあり有益。
- ・機会が少ないので、述べるほどのものはない。
- ・時宜に適ったテーマを追求されているから。
- ・欧米を中心とした非正規雇用の動向。
- ・自分ではできない情報収集やヒアリングの結果を見ることができる。
- ・今重要な問題に関する討論がされているから。
- ・クライアントにプレゼンを行ったときに、資料としました。
- ・組織社会としての日本の Behaviours が見えるので。
- ・一般的で見やすい。しかし、統計的な部分や情報については、民間では得られない質の高さがある。
- ・関係分野が扱われている場合は、有益と感じる。
- ・現状を把握するのに役立つ。
- ・労働関係情報をコンパクトな形で習得できる。
- ・時宜に適ったテーマで深く掘り下げているから。
- ・読みやすい。
- ・現下のトピックについて知ることができる。
- ・編集(方針)が大変に良い。
- ・たまたま研究発表テーマ「在宅勤務」をしたとき“特集”を(荻野編集長)をみて1冊購入しました。よくまとまった資料で全面的に引用させてもらいました。古い記憶ですが、よく憶えています。
- ・テーマ別に整理され、最近の情報が得られるので役立っている。

- ・調査等がしっかりした調査手法をベースにして行なわれておりその上に出された報告書等を活用する為の科学的に信頼がおけるものである。
- ・内容をみて時宜を得たものがあれば活用している。
- ・特集記事などフォーラムと重なるのですが、整理されていて情報もわかりやすくまとめられていると思います。
- ・過度に専門的でなく、それでいて一般経済誌と異なりジャーナリスティックに陥らず、アカデミックな内容で構成されている点でも貴重。
- ・新規トピックの解説記事は大変参考になる。
- ・基本的状況把握に必要な見解が得られる。
- ・タイムリーな特集記事。
- ・読みやすい、情報が信頼できる。
- ・参考文献としてしばしば利用する。
- ・実務情報に接することができる。
- ・特集テーマについて多面的なアプローチがなされている。
- ・字を大きくしてほしい。
- ・政策フォーラムの内容がそのままのせられている回がある。もう少し工夫した方がよい。
- ・読みやすかった。
- ・労働分野の動きをやや詳しく知り、今後（現在も含む）の労働行政の在り方を検討するのに役立つ。
- ・時宜を得た特集が組まれている。
- ・トピックスがまとまっていて参考になる。
- ・たまたま興味のあることが書いてある。
- ・一般的に把握できない情報を知ることができる。
- ・興味のあるテーマについて参考とした時がある。
- ・テーマ設定がタイムリーである。
- ・テーマごとにまとまった論考を読むことができ、有益。
- ・各号の特集が分り易くまとめられている。
- ・時々、参考にしています。
- ・幅広く情報収集している。しかし、踏み込んだ見解も必要。分析が物足りない。
- ・あまり活用はしていない。情報が遅いので、欲しい情報ではないのが多い。
- ・認識を深める上で、現状と今後の方向性について重要な内容となっている事があるため。
- ・一般水準ではないが、客観的視点を持つことが出来る。
- ・タイムリーなテーマが取り上げられている。
- ・特集になって研究者、学者と調査とも内容がいいが割安価格で手に入る。
- ・幅広い情報が得られる点。
- ・時宜を得たテーマを取りあげているのが良い。
- ・他からも情報はとれると思うので。
- ・60歳超え雇用のあり方等の特集など...時期をとらえた情報の提供が得られる。
- ・官庁が現在労働政策に対し、どのように考えているか、タイムリーに判るため。また、労働政策フォーラムなどの記載があるため、最近の労働政策における問題点が容易に把握できるため。

- ・地域や現場の動向を知る手がかりになる情報がある。
- ・各種情報収集に役立つ。
- ・一般的な実態と、今後の方向性についてのコメントが入っているから。
- ・タイムリーな課題が多い。
- ・執筆者を専門分野を考えて幅広く取り上げており、分析も役に立つものが多い。
- ・今後の特集として、「グローバル人材の育成に向けた取組み」、「就職・採用活動の現状」、「雇用の流動性」等の分析を行うことを提案したい。また、中国やインドにおける労務環境（労使問題など）に関心がある。
- ・貴機構の研究成果等を参考として、団体の活動の方向性や具体的な事業を立案しているから。（若年就業支援、人材育成、職業・勤労意識の啓発等）。
- ・特に具体的理由はありませんが、役に立ちます。
- ・タイムリーなテーマが取り上げられている。
- ・旬の労働情報をわかりやすく解説しているため。
- ・ありません（2名）。

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。

- ・研究水準が高い。レビューがしっかりしている。
- ・労働分野で社会的評価を与えられているものが、インターネット上で読めるから。
- ・レフリーつきのよい journal である。
- ・優れた事例研究を発掘・評価していただきたい。事例研究や歴史研究の論文が減少している印象があり、よくないと感じている。
- ・質の高い研究成果として評価される。
- ・時代にマッチした内容が多い。特に特集は有益。
- ・学校教育と職業世界をつなぐ研究がほしい。
- ・すぐれた労働経済学の知見が得られる。要望：労働市場のみに注目するだけでなく、他のマクロ経済の構造をもう少し意識すべき。
- ・学術的レベル比較的高い。
- ・実態調査にもとづく論説はとくに重宝している。
- ・学術的貢献が優れている。
- ・学会誌と同じように利用している。
- ・最新の論文（研究成果物）を読むことが出来る。
- ・関心のあるテーマの折、拝見しました。
- ・有益なものが比較的多い。バラツキありの感あり。
- ・「ビジネス・レーパー・トレンド」よりは学術的で、研究活動等に活用し易い。
- ・研究の質が高い。
- ・内容が信頼できる。
- ・労働問題に関する質の良い研究成果を提示している。
- ・労働問題についての解説が大変すばらしい。あらゆる角度から、研究されているという感じがする。
- ・研究論文作成の参考になった。
- ・他にはない詳しい分析がなされている。
- ・研究者等の「趣味」に徹しすぎである。
- ・国内で数少ない、研究論文が掲載されている雑誌である。
- ・研究発表の場として、必要だとは思う。
- ・企業の労働政策に関する最新の情報を得られるため。但し、労働組合側の分析を重点的に分析したものが欲しい。
- ・日本の労働研究の水準を示す quality Journal に育ってきている。さらに水準をあげていていただきたい。
- ・専門性にすぐれているから。
- ・学術的水準が高い。これに代わる雑誌はない。
- ・タイムリーな話題が多い。
- ・6 ヶ月経過後の公開のため、図書館まで出向く必要があり、もっと公開を早め

て欲しい。

- ・水準の高い学術雑誌であり、日本での労働関係のものとしてはトップクラスである。
- ・自分が関心を持っていることに言及された研究論文が載っている時は有難いと思う。
- ・研究者のバックグラウンドが安定している。
- ・一部、執筆者にかたよりは見られるものの、テーマに沿った形で執筆がなされており、最新の理論や考え方に触れることができる。
- ・論点を深め整理するのに役立つ。
- ・英文化。
- ・学術的レベルが高い。他に同様のものがないので貴重である。継続してほしい!!!
- ・学術的すぎるので、過去に購読を中止した。
- ・数字をこねくりまわしているだけ。依頼原稿に誤りが多い。
- ・専門家の研究を知ることができる。
- ・研究に必要なことから。
- ・労術レベルが非常に高くて有益。
- ・ 1 . 水準が高い。
- 2 . 短かめのもの、読みもの風のものも、もっとあって読みやすくするのも一興。
- 3 . ジェンダー労働、感情労働（ケア、医療、福祉、サービス等）に力を入れられたい。
- 4 . 官公庁の人間だけでなく、研究者だけでなく、政治家に読ませたい。
- ・論文の質が高い。特集がタイムリー。
- ・近年、特集主義の編集になっているが、テーマの選択が適切であり、内容が充実していて、毎号すばらしいと思っている。
- ・ほどほどに研究誌的で、労働課題の理解に有効。
- ・他に、類似のものがないため。
- ・労働問題の研究の視点、方法が有益である。
- ・レベルの高い研究論文があり、参考になる。政策担当者などの論文も読みたい。
- ・ハウツーものでない本格的な研究論文が多いこと。
- ・読む時間がなかなかないが、年1回の「労働政策研究会議報告」だけは目を通すようにしている。
- ・学問的水準が高い。
- ・論文の質が高い。
- ・研究動向が把握できるから。
- ・文献として参考・引用価値が高い。
- ・学術論文という形での成果物の存在も必要（少し分野や視点が偏っているような気もするが）。報告書だけではもったいない。
- ・日本で実証的な労働研究の成果が見られる数少ない媒体だから。
- ・調査研究に基づいた論文が掲載されているから。
- ・レベルの高い調査研究がのっていて、有益です。
- ・中味が濃く勉強できる内容である。

- ・レベルが高い。
- ・テーマ設定がよい。 ・執筆者がよい。 ・書評がよい。
- ・今日的新しい労働問題の解析に興味深く拝見している。
- ・著名な先生方の意見を興味深く読んでいます。
- ・水準の高い論文が多い。多そう。
- ・質の高い論文が入手できる。
- ・いずれも 1 . Up to-date 2 . international、world-wide であって大変役に立つ。 但し、“ global ” という単語が大抵の場合「国際的」と解釈されているようですが、これに流されないようにして下さい。今一度「グローバル社会政策」「グローバル労働政策」について吟味してみてください。(上記、問 15 と同様との記述)
- ・学術的なレベルとしても高い水準にあるから。
- ・水準の高い内容である。書評など適切なものが多い。
- ・関心をもっている問題に関して、研究論文が掲載される。
- ・多様な分野から「労働」にアプローチする本格的な研究雑誌は、日本には他にない、論文のクオリティも高い。
- ・幅広い視点で編集されている。参考になる論文があること。
- ・今日的課題についての意見や記事が良い。
- ・現在の自分のリサーチ・テーマとの関連が弱かったため。また、本当に必要な事柄に関するアカデミックな分析が少ないと感じた。
- ・水準の高い議論に触れることができるから。
- ・研究上の有益な知見を得られる。
- ・費用対効果などという視点ではとらえられない地道な調査研究結果だから。効率的でなければならないが、かせぐことと効率的であることとは別だ、ともっと強く主張すること。(「問 12、前半の答えと同じ」と記述)
- ・執筆者に新味、もしくは執筆分析の視点に新鮮さがなく、労使関係の評価の基準が定型的。
- ・深く分析がなされているから。
- ・労使問題を正面から考えていることです。
- ・研究活動をする上で、貴重な情報を提供してくれる。
- ・特定テーマについて広いアプローチを設定していただいているので、アジアの友人に伝えるのに便利。孫の世代に伝えて行くキーワードに不足感を覚えるが、良しとしている。
- ・論文は質が高く査読がしっかりされています。調査を丁寧に行っている様子がうかがえる。量的な研究以外に質的研究に関して特に感じる。
- ・関係分野に関する内容は、十分有益である。
- ・分析結果が自分の研究にとって有益である。
- ・総じて研究レベルが高度であり、テーマも偏りが無い。
- ・時宜に即した論題など論点の提供は有益と考えます。特に年次労働問題を俯瞰した特集は、視点の整理に参考となります。
- ・全ての記事・論文が関心の対象ではないが、時々関心を持ったテーマと関連したものが掲載されている。
- ・「労働判例」の Dialog は読みごたえがある。2回/年にして欲しい。

- ・ 学界展望等、研究者にとって有益だけでなく、一般的に有益な情報が含まれている。
- ・ 内容が充実している。経済学以外のアプローチもあり参考になる。
- ・ 仕事（教育）に役立ちそうだから。
- ・ 労働関係の研究のトップジャーナルであり存在意義が大きい。意見としては、統計・計量系の研究論文の比重がたかいことに対し、これ自体は悪いことではないが、質的研究の論文も積極的に載せるべきである。
- ・ 近時、労働法関連の研究・調査論文等が少ないように感じられる。一層の充実を求めたい。
- ・ 企業に現役で勤務していた時、計画を立案する時参考になりました。現在リタイアして自分で事務所を持つようになって10年になりますが最近是利用していないです。
- ・ 各種機関の報告書の提供は貴重である。但し、いろいろの端末子で聞くことが出来る方法はないものだろうか？
- ・ 労働問題に関する研究がJILPTしかないため。
- ・ 稀ではあるが、必要と思う情報を見出し記録するときがある。絶えずフォローしていないので確かなことはいえないが断片的にみたとき感じるのは、情報の寄せ集めでなく労働機構の個性的で先進的な解説が欲しいと思う。
- ・ 調査等がしっかりした調査手法をベースにして行なわれておりその上に出された報告書等を活用する為の科学的に信頼がおけるものである。
- ・ 内容を見て時宜を得たものがあれば活用している。
- ・ 論文執筆、講演、準備書面作成等に有益である。
- ・ 現状の労働情勢や政策を正しく把握できる。戦前・戦後を通じての歴史的な流れを知りたい。
- ・ 労働問題の分析が適切である。
- ・ この雑誌なくして日本の労働研究は語れないと思う。学際的に労働問題を扱っている点も特筆すべき事項である。
- ・ 研究分野の掲載論文は参考になるものが多い。
- ・ 最近の研究発表は細かい点にこだわり大筋として労働条件が低下している根本を見ないのでは？と疑われることが多い。大局からの結論からの論旨が欲しい。論旨は細いほど自己の研究が独占化（狭い専門バカ）になる。常にその論文が大局からどう役立つかをまず記す要あり。
- ・ 広く基本的情報が得られる。
- ・ 貴法人ならではの労働に関する質の高いリサーチ結果に接することができるから。
- ・ 水準が高い。
- ・ 学問的レベルが高い。
- ・ よい分析が掲載されているから。
- ・ 論文の内容の水準が高い。
- ・ 誠実な、そして有意義な発表が多い。
- ・ 学術研究において非常に参考になるだけでなく、最新の研究成果も利用できる。
- ・ 労働法の理論研究は有益である。ただし、編集委員の好み（？）で、執筆者に偏りがある。
- ・ 問8で回答したように、査読、編集等に関しはるかに低コストでかつ開放され

た形で運営されている学会誌が多く存在する。

- ・ 学術的で水準が高い。
- ・ 当時は貴雑誌はもっと身近であった。
- ・ 参考になる論文がよくあります。
- ・ 自分の研究分野と関係のある論文が多いため。
- ・ 実際に役立つ論文が含まれていた。
- ・ 業務を行ううえで大変参考となった。
- ・ 政策の意義を理解する上で有益な情報、知見となった。
- ・ しっかりとした分析となっており、有意義である。
- ・ テーマごとに、多様な視点からの論文が掲載されており、問題の全体的な把握に役立つ。編集者の努力を感じられる。ブックレビューも有益。
- ・ ニュースや新聞などでは発表されていないような研究結果や論文が掲載されているため。一般市民が情報を得られやすいように工夫して欲しい。(TV、リーフレットなど)。
- ・ 他にない情報が掲載されている。
- ・ 各特集とも多方面から最新の知見を勉強できる。
- ・ 幅広く情報収集している。しかし、踏み込んだ見解も必要。分析が物足りない。
- ・ 知見を深められた。
- ・ 単組レベルではやむを得ないと思う。
- ・ 労使関係についても専門性ある。
- ・ 様々な研究者の論文が読める。
- ・ 体系的な論考を読むことが出来て、参考になる。
- ・ 新たな視点を提供してもらえる面が多い。
- ・ 貴機構の研究成果等を参考として、団体の活動の方向性や具体的な事業を立案しているから。(若年就業支援、人材育成、職業・勤労意識の啓発等)。
- ・ 有益ですが、少しむずかしかったので、購読をやめました。
- ・ 特になし(3名)。

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。

- ・一通りの情報を確認できるから。
- ・基本的な統計の整備は今後の政策決定に不可欠であるから。
- ・項目が整理されており、日本の労働実態が国際比較を含めて理解できる。
- ・コンパクトで使いやすい。
- ・ユニークな切り口による分析。
- ・参考にみる程度。
- ・要望：先進国のなかに韓国も追加するとバランスよし。
- ・『データブック国際労働比較』は、幅広く統計があつめられており、便利で役に立つ。
- ・比較資料がまとまっている文献は他に余りないので。
- ・実務に役立てられる。
- ・研究活動の参考にしたり、引用したりするのに便利。
- ・細かい情報を知ることができる。
- ・統計内容が適切。
- ・手軽に活用できる。
- ・労働条件が外国では、どうなっているか調べ、比較するとき。
- ・各国の最新の労働関係情報を把握できるから。
- ・最新データを国際比較できる。
- ・資料が充実している。
- ・毎年改訂されており役立つ。
- ・海外の情報がコンパクトにまとめられているから。
- ・研究上必須である。
- ・研究資料として利用できる。
- ・国際労働比較は他から情報が得られにくいものであり、役立っている。
- ・ともによく利用している。
- ・簡易で使いやすい。授業等でも使用しやすい。
- ・必要としていた比較時点が、適当でなかった。
- ・コンパクトにまとめられて、使い勝手がよい。
- ・論点的確なバランスを支えるのに役立つ。
- ・加工情報を使う場面がない。
- ・知りたい統計がまとめられている。
- ・1．便利、編集が優れている。
2．二次加工できるデジタルデータがあると有難い（もっとも、これはJILPTの「著作物」であり、本来は1次データに戻って自分でつくるべきだろうが - 実際、HPではExcelデータもあり、助かっている）
3．Q12でも書きましたが、冊子の紙質がもう少しいいと…。
- ・内容が新しく、信頼できる。

- ・データブック国際労働比較は参考になる。
- ・総計の有益性。
- ・賃金比較、労組の状況等の国際比較、現在、係っている非正規労働者問題にとって活用できる。
- ・質問紙記入のお礼として頂いたものを、時間をさいて読んだ。思い込みの誤りを正してくれるような項目とデータがありとても有益だと思う。
- ・労働に関するデータがそろっているから。
- ・重要なデータを提供されている。
- ・統計手法について理解できるから。
- ・報告書や論文執筆で有益だから。
- ・政府白書では、一過性であり、フォローができない。
- ・データ活用（利用）
- ・現在は、国際的比較、又、国内においても、さまざまな視点から統計を使用することが必要なため。
- ・情報として把握しておく資料豊富なので大いに役立っている。
- ・国際比較が容易に可能。
- ・一次アプローチに適している。
- ・使い易い。 ・興味深い統計・データが多数ある。
- ・講義資料としてデータが欲しいときに便利。
- ・大変助かります。別冊でもいいですから、先進諸国のデータと発展途上の国々のデータと比較するものを作ってみて下さると、学生などに何をすべきか数字で納得させることが出来るかも、と思うのですが...
- ・コンパクトにまとまっていること。この他に情報が得られるものがないこと。
- ・殊に先進国、開発途上国を問わず、日本の労働問題に関心のある研究者、実務家に説明するのに有益である。
- ・労働問題に関する包括的なデータが得られる。
- ・国際比較の視点で労働統計が編集されていること。
- ・最新の労働関係のデータが得られる。外国の労働関係のデータが得られる。
- ・このような情報は他で得ることができないので、重要である。
- ・特集「短期雇用」。有期労働法制の審議を理解するのに有益であった。
- ・活用労働統計に比較すると劣る。データブックの充実を期待する。
- ・自分ではできない情報収集やヒアリングの結果を見ることができる。
- ・両方である。日曜日毎に会う仲間に問題提起をするのに便利。考え抜く訓練の入口に立ってもらうのに利用している。
- ・労働統計は資料を作成する時に研究に研修に活用している。
- ・必要な情報がコンパクトにまとまっていて、とても役に立っている。
- ・類害がないに等しい。
- ・統計をよく加工している。時系列でもっと長期のデータがあると良いかと思う。特に国際比較。
- ・教育に役立つから。
- ・平成23年10月28日、東京社会士自主研発表会（ママ）で私の所属する国際労務研究会は「労働法制・法働条件の国際比較」を発表しましたが、「データブック」は資料として活用させてもらいました。表が多く、みてよく分かりや

- すいです。発表者全員（6名）使用。
- ・上記質問についてよく記憶していない。少くともこの数年はない。
 - ・統計の数字としては、この出版物の発行方法から見て妥当と云える。より早く最近の数字が知りたければ、各種速報を見れば良いから。外国の統計比較も、各国の発表方法の違いから止むを得ない。
 - ・信頼に足る2次資料をベースにしているから。
 - ・大変参考になり活用している。
 - ・dataが豊富である。
 - ・自分で集めたり国際比較を行う労力が省けるだけでなく、他の研究者とも同じ共通データで労働情勢を見ることが出来る。(たとえば国際比較は研究者が独自で行うと用いる統計等によって議論がしづらくなる)
 - ・労働統計の基礎資料がわかりやすくまとまっていて利用しやすい。
 - ・存在するものはすべて有用、「統計をみてから問題に気付く」ことが多い。また問題があるから統計・調査の報告書を調べる。この双作用にどんな統計集も貢献できる。問題は頻度、厚労省編の“労働統計要覧”(統計年報も)生産性本部“活用労働統計”にないときに参照、という順序で残念ながら活用度が低下、賃金率統計など独自性をさらに強められることが望ましい。
 - ・東欧の市場化を扱った場合に基本情報が得られた。
 - ・論文で、前提として示したいようなデータがすぐに見つかる点。
 - ・データの加工、解釈の仕方などが解説されていて使いやすい。
 - ・特に国際比較データは貴重である。
 - ・国際比較できる労働統計集が他にない。
 - ・コンパクトにまとまっているので。
 - ・各種加工統計や各種統計の国際比較を手軽に利用できるのも大学の授業等の準備で役立っている。
 - ・労働関係の授業でよく利用しています。
 - ・職業情報の取得及び議義資料。
 - ・見易く整理されている。
 - ・国が発表する統計とは違った視点や詳細な統計である。
 - ・参考になる。
 - ・業務の参考となる統計データを得ることができた。
 - ・過去を見て、今後の見通しに有益である。
 - ・解説が詳しく記載されており、内容がわかりやすい。
 - ・比較が難しい諸外国との労働に関する比較がわかりやすくみやすく書いてある。
 - ・分かりづらい。目的のデータにたどりつけない。数字の解説が必要。
 - ・業務上参考になる。
 - ・同様の資料の中では、見やすい資料のひとつだから。
 - ・特になし(2名)

労働政策フォーラムについて

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

- ・研究者等の交流が出来るから。
- ・学校教育と職業世界をつなぐ企画がほしい。
- ・その時のテーマである労働政策の概要、課題が深ぼりにされる。
- ・毎年出ている。
- ・参加者、運営が素晴らしい。
- ・高齢のため出かけることができない。
- ・最近欠席がち。案内が来ないので。
- ・社会的に関心の高いテーマの下で展開されている。
- ・パネルディスカッション形式に新鮮味がない。
- ・「経営資源としての労使コミュニケーション」「非正規雇用とワーク・ライフ・バランスのこれから」「高齢者雇用のこれから」「ホワイトカラーの労働時間を考える」等に参加。幅広い立場からの意見が聞け、参考になる。パネラーと会場の参加者との質疑応答の時間がもっとあると更に良い。会場の浜離宮アサヒ小ホールは机がないので、メモをとりにくいのが難点。
- ・テーマが良い。
- ・テーマが適切。
- ・有期労働契約 外国。
- ・時の話題を信頼できる専門家の視点で扱っている。
- ・地方ではない。
- ・問題意識の動向を知るのに役立つ。
- ・おもしろくない。暗いムードである。
- ・企業の事例報告が参考になる。
- ・シンポジウムなどのテーマ、人選が適切。
- ・テーマの問題性が明確であり、報告者等の人選が適切である。
- ・パネラーとして参加した経験に基づいて。
- ・テーマの設定。若者問題、論点が明確になった。
- ・時勢にかなったテーマが多いので、なるべく参加したい。
- ・個別のテーマを多面的に検討できる。
- ・「労使関係に関するテーマ」が欲しい。高令者雇用問題もとり上げて欲しい。
- ・提言問題が欲しい。
- ・レベルの高い議論が行なわれている。
- ・時宜にあったテーマで開催されており、スピーカーも適切な研究者が選ばれているため。
- ・開催地を関西や九州でもやっていただけませんか。
- ・時宜を得たテーマで開催されるため、最新の報告や研究者・関係者の考えがわかるから。
- ・地方に住んでいると参加しにくい。

- ・ 時宜に適したテーマで行なわれている。
- ・ 話題をテーマとして、発表者の選出も良い。
- ・ 費用対効果などという視点ではとらえられない地道な調査研究結果だから。効率的でなければならないが、かせぐことと効率的であることとは別だ、ともっと強く主張すること。（「問 12、前半の答えと同じ」と記述）
- ・ 自分ではできない情報収集やヒアリングの結果を見ることができる。
- ・ 時代のトレンドを考えたテーマで開催されていると思います。時代変化に残されたような企業内労働組合の今後について考える機会が欲しいと思います。
- ・ 海外の研究者を招いたフォーラムであったことから、直接研究内容等を聞くことができた。
- ・ フォーラムの中に、雑な構成やパネリストの人選が粗雑なものも見られることもある。基調講演はとくに、一流の講師がそれなりに格調高くやってもらいたい。
- ・ 海外の著名人の話は興味深い。案内書を送付して欲しい。
- ・ 2 / 2 3 「労働の多様化と法」(フォーラム・シンポジウム)に参加。フランスのリヨンニカーン教授、日本の岩村・水町両教授のご出席。問 1 2 に関連して非常に関心の高いテーマ、関心のある方々でしたので、非常に満足しています。
- ・ 過去に参加していたため、最近の様子は存じあげないので申し訳ありません。
- ・ テーマ・内容を選んで参加している。
- ・ 1 . 現代の労働政策に欠けている点が指摘され、その対策へのヒントが示されること。
2 . 深刻化する労働者内部格差への対策、労組の交渉力低下への抜本対策（法制化を含む）など。
- ・ かなり以前のことなので、記憶がうすくなって答えられない。
- ・ パネルディスカッションに興味がある。
- ・ 研究者の意見交換が活発であり、最近の研究事情にも触れることができる。
- ・ 政府系機関が行う事業ではない。
- ・ 具体的な、“生の声”(労使関係等)が聞くことができる。
(近年、他の学会等と重なり出席していない。)
- ・ 海外事情など。
- ・ 他にない、無料。
- ・ テーマ設定、講師、パネラー等、政策、企画等にあたり参考としている。
- ・ 「経営資源としての労使コミュニケーション」2012.1.24開催。興味あるテーマでした。書籍も購入して参考にしています。
- ・ 学会のようだ。論点あいまい。
- ・ 参加が自由なところ。好きなテーマがあれば参加しています。若干お役所的是はありますが、普通では聞けない方からの講演がきけるのは素晴らしい。
- ・ ワークライフバランスフェスタ東京
- ・ 認識を深める上で、現状と今後の方向性について重要な内容となっている事があるため。
- ・ 50 数回を数えるフォーラムは、その都度の講師がすぐれている事。
- ・ 労働政策に関する情報や知識が得られる。
- ・ 時々でかけましたが、1、2ヶ月あとに活字になるので、今は活字一方になり

ました。

- ・春闘関係に関する情報等について有益だった。
- ・異業種の考え方、アカデミックな観点等、視野が広がります。(独善的な思考に陥らないように、自戒するためにも)
- ・なし。

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 ()

- ・判例。
- ・個別労働関係紛争判例集。
- ・国内労働情報

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

- ・ P D F での利用等の簡便性と内容。長期的な視野と現代的問題を解決する視点での研究を。
- ・居ながらにして情報を集められるから。
- ・直近の情報を入手できる。
- ・労働関係の内容を調べるのに有益。
- ・今までよりいっそう地道な調査・研究を深めていただきたい。
- ・ありません。
- ・なし。
- ・すぐれた労働経済学の知見が得られる。要望：労働市場のみに注目するだけでなく、他のマクロ経済の構造をもう少し意識すべき。コンパクトで使いやすい。
- ・情報を確認するために利用している。
- ・韓国事情は現地のサイトで情報を入手していますが、J I L P T でもカバー出来ればベター。
- ・(問 29 の選択肢) 5 (海外労働情報) - 最新動向のチェックに役立つ。(問 29 の選択肢) 7 (各種データベース) - コンパクトな解説で役に立つ。
- ・必要な時に、必要な統計等が見れる。・イベント等の最新情報が見れる。
- ・見やすい。
- ・つかいやすい。無料のことが多い。
- ・常にアップツデーな、情報がたまらない魅力である。
- ・加工しづらい。
- ・MM労働情報で、研究会の報告書をのせるときは、過去6カ月位の間で、同報告書に関連するものをのせていたら、その旨を報告書のときに、No. だけでもいいのでのせてもらえたら、ありがたい。
- ・アクセスが容易。
- ・使いやすさの工夫はさらに必要だが、便利である。各種資料の P D F 提供は素晴らしい！ 大いに他の人にも利用をすすめている。
- ・求めている知見が得られたから。
- ・Q & A が利用し易い。
- ・必要なときに必要な情報がダウンロードして得られるところ。

- ・概略について頭に入れておけば有益な場がある。
- ・大学における講義の参考資料として活用しています。
- ・わかり易い。
- ・他に検索システムがない。
- ・非常に有益でかつ示唆に富んだ情報が入手可能である。
- ・他に信頼のおける研究機関がないから。
- ・最近の問題状況を把握するのに役立つ。
- ・調べ物をしている時に、まずこのHPにアクセスすればたいのことは間に合う。
- ・最新のものをすぐに手に入れられる。
- ・地方に住んでいるので、東京の情報が入手できるから。
- ・ 1 . 統計データがExcelで呼び出せて2次加工ができるのが有難い。
- ・ 2 . PDFにより、刊行物が手許になくPCしかなくても引き出せるのが有難い(刊行物とネットと、両方のサービスを続けていただきたい)
- ・ 3 . シンクタンクとしては充分なHPなのだが、もう少し“楽しいデザイン”にはなりませんか？
- ・ 報告書全文がHPで公開されているのが良い。
- ・ 直接伺うことなく所蔵資料の確認が可能となる点。
- ・ 特に判例集は、紛争調整委員会の委員を務めているので、役に立っている。
- ・ タイムリーな情報が得られる。
- ・ ペーパー類よりさらに新しい資料や知見が得られること。 ・ 検索が可能。
- ・ 情報源として有益。
- ・ 論文が6ヶ月経過後に全文ダウンロードできるから。既存研究を調べる事ができるから。
- ・ 勤務校の図書館がほとんど使えない内容ですので、労働図書館は私の研究にとって不可欠です。また調査の内容をネット上で拝見できることは大変ありがたい。
- ・ かなり早いタイミングで研究の全編が拝読できるのがありがたいです。
- ・ 居ながらにして貴重な情報がえられる。
- ・ 論文・報告書の全文ダウンロードができる。
- ・ いずれも、最新のNews、Dataを知り得て大変ありがたく助かっています。
- ・ Revisionをもう少し頻度を上げて実施していただきたい。
- ・ 労働法専攻の研究者として(研究)
- ・ 法務研究科の教材作成の為に(教育)
- ・ 労働問題の講演、情報提供(実務)
- ・ 使いやすいホームページと考える。
- ・ 必要なときに閲覧できるから。
- ・ 他では得られない情報で貴重である。
- ・ 労働図書館には、資料が所蔵されているケースがある。ただし、地理的にもアクセスしづらい。
- ・ 統計が充実している。
- ・ 情報が新しい。
- ・ 無料で公開している。

要望、調査・研究を無料で公開してほしい。

- ・労使問題を検討するときのスタンダードとなっています。
- ・組織社会の入口に立つ若人の世話役を買って出た。数ある問題提起に教えられることも存るが、高所からの見解も複数並べてもらいたいものだ。
- ・正確な情報が、スピーディーに得ることができる。各機関で同じテーマで調査をしても条件が違くと、当然、結果も異なり、その比較等も安易にできる。
- ・なし。
- ・専門分野の先行研究として有益な調査・研究が多くあるから。
- ・自分の研究に関連した情報がよくあるから。
- ・信頼性の高い情報として有益です。今後も継続願います。
- ・他に頼れるものが殆どない。
- ・イベント・講演録は、特に有用で、大いに活用させてもらっている。
- ・労働図書館に探している本があるかどうかすぐにわかる。過去の論文を読める。
- ・教育に役立つそうだから。地域のボランティア、NPO活動にも役立つことを期待したい。
- ・関心のあるものを見ますので、その限りにおいて有益です。具体的にと云われても一寸困りますが、時代の動き・流れを知る意味が大きいので、必需品、栄養素というかんじだと思います。
- ・参考になり活用できるため。
- ・有益ではあるが、対外的に価値づけられるにはどうすればよいかをよく考えて労働機構ならではの情報ネットにするよう努力してほしい。
- ・調査等がしっかりした調査手法をベースに行なわれておりその上に出された報告書等を活用する為の科学的に信頼がおけるものである。
- ・参考になるものを選んで利用している。
- ・労働情勢と政策の動向を迅速に把握しておけている。
- ・タイムリーな情報である。
- ・質・量の充実は素晴らしい。多くの人に活用してもらいたい。
- ・有益だが、労働と経済のダイナミックな関係の具体的な情報の入手には目下のところ今一步。
- ・研究の役に立つ。
- ・「新着情報」と「海外情報」を得るのに、他に代わる機関（団体）がない。
- ・すぐ、入手ができない情報が取得できる。社会科学系でない学部の図書館からは、具体的な労使の情報をすぐ入手できないという私自身の事情もあります。
- ・各種統計データや政策情報が最近のものまで簡単に入手できるので役に立っている。
- ・必要な情報など入手できます。検索機能の充実を希望します。
- ・職業情報の取得。講義資料。研究分野の資料。
- ・論文データベースをよく活用している。
- ・国や都道府県では5年に1度「職業能力開発計画」を定めているが、計画策定の際の資料や参考として機構の情報や研究成果が役立つと考えます。
- ・国が発表する統計とは違った視点、また詳細な統計である。
- ・古い調査結果データ・記事が多い印象。ほしい情報を探しにくい。
- ・参考になる。

- ・役立つので。
- ・労働に関する情報がHPとして1つにまとまっている。研究員の専門的知見に基づく、現下の労働問題に対する考え方についてJILPTのHPで積極的に公表していてもいいのではないかと考える。
- ・業務に有益であった。
- ・雇用対策を検討する上での基礎資料として活用している。
- ・データが非常にわかりやすくまとめられているから。
- ・時宜を得た内容となっているため。
- ・労働問題Q & Aを利用させてもらっていますが、労働問題でわからないことが、わかりやすく解説してあり役立ちます。質問項目を適宜更新してもらえればいいですが。
- ・業務の参考とした。
- ・データ量が豊富である。
- ・当方が期待したものではなかったため。(調査があっても5年以上前のことであったため、最近の変化の激しい情勢を反映したものではない)。
- ・タイムリーな話題が提供されている。
- ・統計DBが使いやすい。できれば充実してほしい。
- ・研究者、論文の検索は、他にはない詳しい情報を提供されており、非常に有益である。
- ・調査研究の報告書はよく読ませていただいておりますととても役に立つ。
- ・具体的に政策に反映したわけではないが、基盤となる考え方の整理に役立つ内容と考える。
- ・労働関係の最新の動向、政策をフォローするとともに、データベースとして活用している。
- ・労働問題Q & Aなど参考にすることがあります。
- ・現場に人を出して取ってきた情報が多いから。
- ・研修や、討議開催にあたり、題材として活用出来る。
- ・官報なども記さいされてるのはいいですね。連合の動きが全労連の動きもわかるのはべんりです。
- ・やはり、最新の情報を入手できるから、今後も利用していきたい。
- ・その時々に必要な情報として参考にしている。
- ・新しい情報や政策の経過、統計情報等のポータルサイトとして利用価値が高い。他の追いつきを許さないと思う。
- ・他の資料などと一緒に見ながら、資料として。
- ・多くの、様々な情報が得られる。よく使っています。
- ・各種情報収集に役立つ。
- ・行政関連の団体の中では比較的に見やすい作りになっている。
- ・過去の刊行物等における記事を検索するのに便利であるため、活用しています。
- ・いち早く必要とする情報が得られるから。
- ・こんな調査をしているのかと参考になります。
- ・分かり易い。
- ・労働に関するほしい情報が高い確率で見つかります。
- ・弊団体は賃金交渉を主とする性格上、労働政策に精通することが必至となって

おります。その際の重要な情報源です。

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（ ）

- ・外国の機関など。
- ・国会図書館。
- ・特になし。ほとんどが一般の労働法関係の著作物。
- ・大阪府立労働センター 4 F エル・ライブラリー
- ・労働組合
- ・外国の 1 ~ 6 相当の機関。
- ・経済団体
- ・ I L O
- ・ E U の支援を受ける E T U にリサーチの質がとても高い。
- ・特にない。
- ・海外の研究機関。
- ・社会経済生産性本部。
- ・労使団体の機関誌（紙）を通して間接的に。
- ・学会誌。
- ・財団法人九州経済調査協会
- ・ U I ゼンセン同盟
- ・連合総研。
- ・労働組合
- ・労働者学習センター e t c。
- ・全国中小企業団体中央会
- ・労働関係調査研究成果はこれまでも使用したことがない。
- ・日本商工会議所。
- ・特になし（ 5 名 ）

平成23年度 プロジェクト研究 行政評価結果

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 JILPT第2期プロジェクト研究シリーズNo.1「高齢者雇用の現状と課題」		1			高齢者雇用について、様々な角度から65歳までの雇用確保について分析を行っており、今後の政策の企画立案に当たって、参照されることもあり得ると思います。	職業安定局高齢・障害者 雇用対策部高齢者雇用対 策課
研究テーマ：高齢者の就労促進に関する研究 労働政策研究報告書No.137「高齢者の就業実態に関する研究」		1			「新成長戦略」(平成22(2010)年6月18日閣議決定)中の「雇用・人材戦略」において、平成32(2020)年までの目標を「60～64歳までの就業率：63%」とする成果目標が示された。さらに、当該目標を達成するための具体的な取組として、成長戦略実行計画(工程表)において、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるようにするための施策の在り方の検討等を行うこととされている。 また、公的年金(老齢厚生年金・定額部分)の支給開始年齢引上げ(65歳)が完了するとともに、公的年金(老齢厚生年金・報酬比例部分)の65歳への引上げが開始される平成25(2013)年度を目前に控え、意欲と能力のある高年齢者が、長年培った知識や経験をいかして働くことができ、その生活の安定を図ることができる社会の実現に向けて、平成23(2011)年6月には「今後の高年齢者雇用に関する研究会」において、希望者全員の65歳までの雇用確保および生涯現役社会実現のための環境整備の方策について報告書が取りまとめられた。これを受け、秋頃から労働政策審議会において希望者全員の65歳までの雇用確保策等について制度的検討をお願いする予定である。 今回の調査においては、企業側のみならず労働者側からみた高齢者雇用・就業の実態、高齢者個人の意識や生活の状況について把握し、高齢者の就業意識・就業行動、就業および生活の実態およびその規定要因、就業と公的年金制度との関係等について詳細な分析を行っており、今後、労働政策審議会において制度的検討を行う際に、必要に応じて活用する予定。	職業安定局高齢・障害者 雇用対策部高齢者雇用対 策課
研究テーマ：高齢者の就労促進に関する研究 調査シリーズNo.94「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」		1			継続雇用制度の利用等、就業実態に関する個人調査は多くなく、モニター調査形式である等、本調査の技術的な制約に留意する必要があるとしても、調査結果は有益な情報と考えます。 高齢法改正についての内部の検討に当たり、参考資料として活用しました。	職業安定局高齢・障害者 雇用対策部高齢者雇用対 策課
研究テーマ：高齢者の就労促進に関する研究 資料シリーズNo.93「高齢者の就業実態に関する研究 高齢者の就労促進に向けた企業の取組み」		1			今後は、高齢者の継続雇用のニーズや希望が高まり、高齢者を対象とする人事労務管理上の取組みに関心が集まると思います。 様々な業種、規模の企業の事例を取り上げた本研究は、高齢者雇用の取組の考察・検討の材料を提供するものとして有用と考えます。	職業安定局高齢・障害者 雇用対策部高齢者雇用対 策課
研究テーマ：高齢者の就労促進に関する研究 労働政策研究報告書No.142「高齢者の社会貢献活動に関する研究 定量的分析と定性的分析から」		1			今年3月に内閣府でまとめられた「高齢社会対策の基本的在り方等に関する検討会報告書」では、雇用にこだわらない社会参加の機会の確保についても言及されており、今後の検討が望まれるとされています。 そうした検討の過程で、本研究が参照されることもあり得ると思いました。	職業安定局高齢・障害者 雇用対策部高齢者雇用対 策課
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.92「企業の社会貢献の取組みと労働者のキャリア形成 実証：中高年期に障害者雇用に携わった人々」		1			現場の行政にとって重要なパートナーである、障害者雇用を担当する企業の方々に着目した調査であり、興味深いものでした。 取り上げられた元担当者の方々が、障害者雇用の推進に意義を見いだしつつ取り組まれたこと、ハローワークの援助も役に立ったこと、経済団体や企業同士のネットワークが大きな役割を果たすことなど、企業に障害者雇用を働きかけ、推進する行政にとって、心強い、有益な情報があると思います。	職業安定局高齢・障害者 雇用対策部高齢者雇用対 策課

プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価：政策の企画立案に役立つか				結果の水準 / 研究成果の活用について 自由記述(抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそ う思わな い		
研究テーマ：派遣労働者のキャリアパスに関する研究 ・労働政策研究報告書No.139「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識 88人の派遣労働者のヒアリング調査から」 ・調査シリーズNo.80「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」		1			調査シリーズ「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」については、派遣労働者の実態について、相応の標本数を元に就業形態や業務内容、能力開発の状況等について詳細にまとめられており、今後、26業務の在り方等を検討していく上で、参考資料の一つとして活用できる部分もあると思われる。 報告書「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識 88人の派遣労働者のヒアリング調査から」については、個別のケースについて、インタビュー結果がとりまとめられているのは、派遣労働者の生の声を把握できるという点において、役に立った。 ただし、ケースが88人しかないので、このインタビュー結果のみをもって派遣労働者の行動・考え方の属性を統計的に処理し、政策の企画立案に活かすことは難しい面もあるかもしれない。	職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課
研究テーマ：地方企業の人材確保と地域間労働移動の研究 労働政策研究報告書No.134「非三大都市圏へのU・イターンの促進とU・イターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究」		1			U・イターン希望者を増やすための政策的対応として、県・地域・自然の魅力をアピールすることや、三大都市圏在住者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせること等の必要性を述べた上で、さらにその具体策として、島根県の取り組みを具体例として挙げ、その政策効果に触れている点で、今後の政策の決定に当たり役立つことが期待される。 U・イターン者とイターン者を比較して、U・イターン者の方が引越しの実現可能性が高い点を捉え、U・イターン者の方が引越し先の県・地域、そこの生活、文化・習慣に係る情報をより多く持つことにその原因を求め、引越し先に関するきめ細やかで多様な情報を提供することにより引越し実現確率を高めることができると指摘している点は、今後のU・イターン施策の在り方を考えるに当たり役立つことが期待できる。	職業安定局地域雇用対策室
研究テーマ：地方企業の人材確保と地域間労働移動の研究 ディスカッションペーパー12-01「U・イターン時の仕事決定タイミングと正社員化、報酬、仕事上の満足度の関連」		1			U・イターンが成功するためには、仕事上の満足度を高める必要があるとして、正社員として就職することの重要性を指摘するとともに、そのためには、潜在的にU・イターンを希望する者に対して早期から支援する必要があるなど、U・イターンを進める上で必要となるものについての具体的な分析・提案がなされており、今後の政策立案への活用が見込まれる分析・提案がなされているものと考えられる。 また、U・イターンを実施する者の周辺環境やニーズの特殊性を捉えており、その支援の内容が非常に高い専門性を有していること等についても的確に把握した上での分析であると考えられる。 なお、帰結部分において述べられているように、U・イターンの受け皿となる地方企業側のニーズなど、残された論点についての調査・分析についても期待したい。 地域雇用対策により地域で雇用を創出すること、大都市から地方に人材を供給することはセットで実施すべき施策であるとの観点から、地域雇用対策の新規施策を検討する上での参考資料として活用した。 なお、本研究を参照した結果、地域雇用対策の新規施策を検討する上での視察先として島根県を選定している。	職業安定局地域雇用対策室
研究テーマ：成長分野による地域の雇用創出に関する研究 ディスカッションペーパー11-07「地域の成長分野における労働需要の推計 電気機械・輸送機械製造業を対象に」		1			本DPは、新成長戦略で成長が見込まれる環境・エネルギー分野に関連する電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業について、「工業統計調査」の個票データをパネル化し、さらに「賃金構造基本統計調査」の個票データをマッチングさせたデータセットを用い、雇用形態も考慮し、労働集計関数、労働需要関数の推定を行い、その上で、アウトプットや賃金といった外的ショックが変化した場合の労働需要の変化に関するシミュレーションを行っている。非常に詳細な分析手法を行っており、その水準は高いと考えられる。分析の結果、電気機械器具製造業(小分類別にも)、輸送用機械器具製造業について、地域別、従業者規模別等で、(実質付加価値や実質賃金の労働需要に対する弾性値が異なり、)労働需要の反応にばらつきがある点を明らかにした点、地域の雇用政策を進める上での基礎情報として有用である。業種は絞られるが、DP「新成長戦略による地域の雇用戦略シミュレーション」をさらに深めた研究ともいえる。 なお、マッチングデータの属性特徴があるとよりわかりやすいのでないか。こうした地域別、業種別、規模別に労働需要の反応が異なる要因についての背景、更なる考察がなされると、より有益である。さらに、他の成長分野についても地域別の分析がされると有益である。また、本DPでも指摘済みではあるが、推計結果について、データ間の問題(定義の整合性、産業平均データの使用等)、サンプルサイズの問題、経済理論に整合的でない結果もみられる点、労働費用等想定の変動性、資本サービス投入の効果、労働者の詳細な属性別労働需要等について、今後、さらに検討・分析を進められるとより有益である。特に、正規労働者、パート等非正規労働者の間の関係の分析(非正規化の進んだ要因等)は重要と考えられる。	職業安定局雇用政策課

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：成長分野による地域の雇用創出に関する研究 ディスカッションペーパー12-02「小地域における産業連関表の推計と雇用誘発シミュレーション - 熊本県におけるケーススタディ -」		1			<p>本DPPは、県内の特定地域について産業別・需要別の雇用誘発効果をみる事が可能となる。しかも当該地域だけでなく、県内他地域、当該県以外との連関も把握でき、また、財政バランス試算も行っている。</p> <p>こうしたことから、県内の特定地域の雇用誘発状況・雇用情勢の把握、雇用創出効果の計測等に資するものと考えられる。</p> <p>分析自体の水準は高いと思われるが、熊本県をケーススタディとした趣旨、熊本都市圏、都市圏以外の特徴、推計した産業連関表自体の結果について簡単な紹介があるとわかりやすいのではないかと、工場誘致の状況、職安データと本推計結果について、もう少し詳しい分析(データ利用も含む)、考察や、新成長戦略について、観光分野等他の分野も分析可能なら提示があるとより参考になるのではないかと。なお、介護等地域の状況を考慮した試算となっているのかどうか。また、DPP「地域の成長分野における労働需要の推計」では「工業統計調査」等の個票データを活用しており、本DPPもそうした方法は考えなかったのかどうか。</p> <p>今後について、推計方法に関し、詳細なマニュアルあるいは作業ツール化が測られると、より利用しやすいのではないかと。さらに、推計結果の検証、データの整備(特別集計、(本推計で用いていないものも含む)既存統計の活用、独自アンケートの実施等)、市区町村の違いをより反映させる等も含め、推計方法の更なる精緻化が望まれる。</p>	職業安定局雇用政策課
研究テーマ：地域における雇用創出施策の政策効果に関する研究 調査シリーズNo.93「地域における生産活動と雇用に関する調査」		1			<p>これまでリーマン・ショック以降かつ東日本大震災以降に実施した地域産業に関する研究はなく、地域産業に関する現状を把握するとともに、地域の雇用対策を検討する上での基本的な情報として有用なものとする。</p> <p>報告書に示されている結論としては、比較的常識的な結論が多い印象もあるが、世界同時不況後に業種ごとに取り組んだ方向性(高付加価値化等)、人事・労務管理上の取組(人材育成、教育訓練等)について、改めて確認できた意義は大きいと考える。また、各地域において、どのような産業の見通しが明るく、又は暗いか、という点は、今後、各地域の話の聞き上で非常に参考になると感じた。</p> <p>一方で、これら各地域産業の動向を受けて、都道府県や市町村がどのような産業政策の転換等を指向しているか、また、それに対応して必要となる地域雇用対策はどのようなものか、といった点まで踏み込んだ分析がなされていればなお良かったと考える。今後の調査の機会に期待したい。</p> <p>なお、現時点では、新たな地域雇用対策を検討する上での参考資料として活用することを想定しているが、場合によっては、必要に応じて、雇用政策研究会の場で活用することも検討したい。</p>	職業安定局地域雇用対策室
研究テーマ：女性の就業とワークライフバランスに関する総合的とりまとめ JILPT第2期プロジェクト研究シリーズNo.2 「ワーク・ライフ・バランスの焦点 女性の労働参加と男性の働き方」		1			<p>(全体について)</p> <p>ワークライフバランスに関する様々な論点から、労働関係の施策に焦点を絞ってまとめられており、わかりやすくまとまっている。</p> <p>報告書においてまとめられている現状や課題、分析内容については、平成24年版労働経済白書の執筆に当たった参考として活用した。</p> <p>(分野ごとの活用状況について)</p> <p>長時間労働対策について、従来の研究にある業種特性以外に、仕事特性、個人特性、管理職特性などについても、アンケート調査を行い、分析を行っていることは興味深く、今後長時間労働の削減対策を考えるに当たって参考になる。</p> <p>長時間労働対策について、「ノー残業デー」、「長時間労働の者やその上司への注意・助言」、「退勤時刻の終業の呼びかけなど」が有効とわかったことは、現在の施策と整合するものであり、非常に参考になる。</p> <p>長時間労働規制に対する従来と異なるアプローチとして、個々の職場での風土改善や理解の促進という観点から、設定改善法がさらに有効活用されるような施策を検討すべきという考え方は、今後の労働時間等の設定改善に関する施策立案の際に、労使の自主的な取組みを基本とする労働時間等の設定改善施策を進展させるために参考とする予定。</p> <p>第1章「ワーク・ライフ・バランスを考える」において、「ワーク・ライフ・バランス」を重要な項目に絞り込んで再構成するとともに、現実起こっている問題に目をむけ、女性の問題として育児等と就業の両立を、男性の問題として長時間労働を掲げることで、とすれば概念や目指すところが曖昧なものとして認識されてしまう「ワーク・ライフ・バランス」の推進にあたって、ボトルネックや講じるべき施策がより明確になることを認識した。</p> <p>第2章「女性の継続就業」において、特に非正規雇用者の継続就業については、当省においても重要な課題であると考えているところ、育児休業制度の周知の重要性について示唆に富んでいた。育児休業については、会社に制度がなくとも法に基づき取得可能であるという考えに偏りすぎてしまうと、制度の導入の促進は二の次になってしまうが、会社に制度があることが有効な周知方法であることを再認識した。また、会社の制度以外にどのような方法で周知を図っていくかについても検討すべき重要課題であることについて、今後の政策立案に役立てていきたい。特に、図表2-16において、「100人未満・正規雇用」で「勤務先の外からの両立支援情報」が有意な効果を示しているが、次世代育成支援対策推進法の効果的な見直しに有用となるのではないかと考える。</p>	政策統括官付労働政策担当参事官室

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 労働政策レポートNo.9「労働政策の展開 「正義」「活用」「福祉」の視点から」		1			戦後以降の女性労働政策を歴史的に研究している。その際、法律ごとでなく、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法を一体のものとして、法政策を研究することにより、女性労働政策の発展過程をより広い視野から把握することを可能にしている。また、「正義」「福祉」「活用」という視点をを用いることにより、経済社会情勢によって、法政策の推進力が異なることを示しており、今後の女性労働政策を企画立案、推進する際の重要な視点を提供している。 更に、レポートの「今後の課題」において、女性労働者の「活用」の視点の強化や、両立支援制度利用の男女間格差の放置はかえって男女間格差を拡大する懸念があることからこれへ対処を提言していることが特徴的である。 今後、雇用均等行政職員の研修の際に、女性労働政策の展開やその背景を説明するなど活用することが予定される。また、政策立案にあたり、留意すべき視点として活用することが期待される。	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
研究テーマ：非正規就業の実態と課題に関する総合的とりまとめ JILPT第2期プロジェクト研究シリーズNo.3「非正規就業の実態とその政策課題 非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に」		1			本研究では、非正規雇用の労働者に対する職業能力開発、正社員転換、正規雇用の労働者との処遇の格差など、非正規雇用をめぐる課題を幅広く扱っており、非正規雇用問題に横断的に対応することが重要とする「望ましい働き方ビジョン」の方向性と軌を一にする研究と評価できる。 欧米主要国における非正規雇用に関する研究結果については、雇用形態別に現状と課題が述べられているなど、詳細な実態把握が行われており、また、均衡待遇の実現に向けての各国の取組やその問題点についての指摘も盛り込まれているなど、興味深いものとなっている。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
研究テーマ：非正規雇用者等の動向に関する総合的研究 労働政策研究報告書No.132「非正規雇用に関する調査研究報告書 非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として」	1				正規・非正規労働者の二極化構造の中、雇用の質の向上等に資するため、「新成長戦略」(平成22年6月18日)では、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、に取り組むこととされている。 本調査研究報告書では、事業所調査及び従業員調査を通じて、正規・非正規労働者間の均衡・均等処遇及び非正規から正社員への転換に関する分析結果とその政策的示唆を中心にとりまとめている。 その内容は、パート、有期、派遣といった非正規労働者の雇用形態別に、事業所の活用理由や適用される賃金制度、賃金カーブのイメージに加え、非正規労働者の就いている業務内容の違いを踏まえた正規労働者との賃金格差や妥当と考える要因等など、幅広く基礎的なデータ等がとりまとめられ、有用なものとなっており、今後の検討過程において活用されるものと考えられる。	政策統括官付労働政策担当参事官室
研究テーマ：非正規就業の実態と課題に関する総合的とりまとめ 労働政策研究報告書No.143「JILPT多様就業実態調査」データ二次分析結果報告書 ニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点」		1			本研究では、非正規雇用の労働者に対する職業能力開発、正社員転換、集団的労使関係、社会保険適用など、非正規雇用をめぐる課題を幅広く扱っており、非正規雇用問題に横断的に対応することが重要とする「望ましい働き方ビジョン」の方向性と軌を一にする研究と評価できる。 また、正規・非正規間の職業能力開発機会の格差の背景として、正規・非正規間には、仕事に必要とされる能力そのものに違いがあり、その差が勤続に従い一層拡大すること等を明らかにしており、興味深い考察をしている。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
研究テーマ：各国の非正規雇用者の実態と日本との比較研究 ディスカッションペーパー11-02「初期キャリアにおける内部登用と転職：非正規雇用者の移行に関する国際比較」	1				正規・非正規労働者の二極化構造の中、若年者を中心に非自発的な非正規労働者が増加しており、その対策が急務となっている。 本ディスカッションペーパーでは、日本のほか、ドイツ、イギリスを対象に、非正規労働者の常用雇用への移行状況について、新たに計量モデルによる分析を行うとともに、これまでの先行研究がコンパクトにまとめられ、有用なものとなっており、今後の検討過程において活用されるものと考えられる。	政策統括官付労働政策担当参事官室
研究テーマ：非正規雇用者等の動向に関する総合的研究 調査シリーズNo.86「JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」 事業所調査 / 従業員調査」		1			正規・非正規労働者の二極化構造の中、雇用の質の向上等に資するため、「新成長戦略」(平成22年6月18日)では、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、に取り組むこととされている。 本書では、「非正規雇用に関する調査研究報告」の一環で実施された「多様な就業形態に関する実態調査(事業主調査・従業員調査)」の結果データの集計結果が網羅的に掲載されている。 非正規雇用をめぐる諸問題への対応については、関連する実態的確な把握と分析を通じて得られた基礎的なデータに基づき、関係者における議論の積み重ねが特に重要であり、本書はその基礎データとして有用なものとなっており、今後の検討過程において活用されるものと考えられる。	政策統括官付労働政策担当参事官室

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：「多様な正社員」の人事管理に関する研究 ディスカッションペーパー「限定正社員区分と非正規雇用問題」		1			本研究のテーマである限定正社員区分については、厚生労働省においても、平成23年度の委託事業(『多様な形態による正社員』推進事業)により実態調査を行ったところであるが、本研究は、その調査結果を裏付けるとともに(1)、それを補完するより掘り下げた実態把握・分析がなされている(2)。 1 具体的には、本研究では、「限定正社員区分は、従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスの取れた働き方を可能にしており、非正規雇用問題の解決に一定程度の貢献をしている」としている。 2 具体的には、本研究では、限定正社員区分が正社員登用の足がかりとなるための条件として、非正社員に対する教育訓練制度の適用、非正社員が正社員と同じ仕事をしていること等を挙げている。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
研究テーマ：「多様な正社員」の人事管理に関する研究 ディスカッションペーパー「限定正社員の活用目的に関する一考察 雇用区分の動態性に注目して」		1			本研究のテーマである限定正社員区分については、厚生労働省においても、平成23年度の委託事業(『多様な形態による正社員』推進事業)の中でのアンケート・ヒアリングを通じ、導入背景や処遇等について実態調査を行ったところであるが、本研究は、限定正社員の導入背景とその活用方針(限定のない正社員と限定正社員のキャリアパスを分けるか統合するか)の関連性を、内部労働市場論や人材ポートフォリオ論にあてはめながら分析しており、限定正社員の活用のあり方について新しい視点を与えてくれている。 また、限定正社員の導入が労働組合の組織率の向上にも寄与するという考え方も新しく提示されており、興味深い。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
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.96「契約社員の就業実態 個人ヒアリング調査から」		1			本研究調査では、契約社員の人事管理と就業実態について労働者に詳細なヒアリング調査を行った結果がまとめられている。 当課では、有期労働契約について、平成21年2月以来、学識者による研究会及び労働政策審議会での議論を経て、有期契約労働者の雇用の安定と待遇の確保を図るべく、平成24年通常国会に労働契約法改正法案の提出を予定しているが、その検討過程において、本調査は、2010年、2011年の先行調査と併せ、多様な有期契約労働者の実態把握のための有益な資料となった。 特に、有期契約労働者の就業実態や意識については、当省でも事業所や個人に対するアンケート調査を実施したが、本調査は、多肢選択式の設問では把握しきれない「不安」「不満」の具体像の描出(例えば、雇用の不安定さと仕事の内容、賃金の水準のどこに不満を感じているか等)に成功している。 また、限られたサンプルの中で年齢・仕事の内容の様々な事例を取り上げている。ただ、2010年の企業ヒアリング調査と業種が重複しないケースも多かった点が惜まれる(同一業種について労使双方の意識の相違等を比較するという分析ができる調査結果となっていれば、なお良かったと考える)。 併せて、結果分析については、大企業と中小零細で正社員の雇用保障の程度も大きく異なる我が国の現状を踏まえ、企業規模に着目した分析、インプリケーションがあれば、なお良かったと考える。	労働基準局労働条件政策課
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.136「出産・育児期の就業継続 2005年以降の動向に着目して」		1			・両立支援制度の周知と就業継続率の関係など、興味深い分析を行っている。 ・次世代法見直し(平成26年度末までの時限立法であり、遅くともその時期までに見直しの検討が必要)の際に活用したい。 ・ワーク・ライフ・バランスは新成長戦略にも盛り込まれるなど、元気な日本を復活させるための重要課題の1つであり、今後の施策を検討するに当たって活用したい。	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 労働政策研究報告書No.135「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」		1			・「制度はないが、運用はある」企業と「制度あり」の企業の比較をもとに、中小企業におけるワーク・ライフ・バランス関連制度整備の重要性を分析するなど、興味深い分析を行っている。 ・次世代法見直し(平成26年度末までの時限立法であり、遅くともその時期までに見直しの検討が必要)の際に活用したい。 ・ワーク・ライフ・バランスは新成長戦略にも盛り込まれるなど、元気な日本を復活させるための重要課題の1つであり、今後の施策を検討するに当たって活用したい。	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

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：個別労働関係紛争処理事業の内容分析と今後の政策対応の検討 JILPT第2期プロジェクト研究シリーズNo.4『日本の雇用終了 - 労働局あっせん事例から』	1				当書籍では、個別労働紛争の典型的な類型である雇用終了関係の事案に焦点を当て、事案の分析が詳細になされているため、データを提供した都道府県労働局を含め、各労働局におけるあっせん処理の傾向を把握することができ、今後の個別労働紛争解決制度の運営を行うに当たり、非常に有益な資料となると考えている。	大臣官房地方課労働紛争処理業務
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に関する研究 労働政策研究報告書No.138『雇用ポートフォリオシステムの実態に関する研究 要員管理と総額人件費管理の観点から』	1				現在、多様な雇用形態については厚生労働省でも『多様な形態による正社員』に関する研究会を開催するなど関心が高まっている。さらに、正規・非正規労働者の二極化構造の中、雇用の質の向上等に資するため、『新成長戦略』（平成22年6月18日）では『同一価値労働同一賃金』に向けた均等・均衡待遇の推進』に取り組むこととされている。 多様な雇用形態とは、正社員のほか、契約社員、パートタイマー・アルバイト、派遣労働者、請負会社社員等のいくつかの雇用形態を含むものであるが、本報告書では、『どの雇用形態を、どの程度活用するか』といった組み合わせ方（雇用ポートフォリオ）の決定するメカニズムに焦点をあて、企業、地方自治体でのヒアリングとその考察で構成されている。 こうした多様な雇用形態の組み合わせがどのようなメカニズムにより決定されているか、等について検証した文献などが少ない中で、本報告書は希少であり、今後の施策の検討過程において十分に活用されるものと考えられる。	政策統括官付労働政策担当参事官室
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に関する実態調査 労働政策研究報告書No.145『雇用ポートフォリオ編成の研究 - メーカーにおけるIT事業部門・研究部門と百貨店の事例』			1		総人件費管理が組織の雇用ポートフォリオ編成に影響を与えるのではないかと仮説1の結果として、組織単位で雇用ポートフォリオが編成され、その結果として、非正規雇用求められる役割や職域、スキル程度の差が生まれ、それらに応じる形で非正規雇用の処遇が見直されるのではないかと仮説2の結果として、4つの企業の事例調査により試みているが、結果としてうち1社については調査回数が少なく十分な情報が得られていないこと、また、そもそもの調査対象企業数も少ないことから、仮説を検証する上で、量的な根拠が不十分だと考えられる。ただし、調査における企業の回答の内容が詳細に記述されており、個別の企業のポートフォリオ決定手続の実態を深掘りできたという側面はあると考えられる。	職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
研究テーマ：職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究 資料シリーズNo.100『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使とアライメント調査 予防・解決に向けた労使の取組み』	1				・ 『研究会、各種内部検討会議等の参考資料として用いた』 今回の調査研究で明らかにされた『職場のいじめ・嫌がらせ』、いわゆるパワーハラスメント問題に対する労組や企業の取組を基に、『職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ』において、この問題を予防・解決するための労使の取組の在り方を検討し、『職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告』（以下『報告』という。）において、この問題の予防・解決に取り組む労使の取組例（ひな形）という形に整理して、社会に提示することができた（同報告8～10頁参照。労使の取組例を予防と解決の2類型で整理。）。 ・ 今後の政策立案への活用が見込まれる適切な実態把握・分析がなされている 上記ワーキング・グループによる検討時点（検討期間：平成23年7月11日～平成24年1月30日）では、そもそも職場の『いじめ・嫌がらせ』、『パワーハラスメント』という言葉の定義自体存在しなかったため、労組や企業の取組の実態を把握することすら困難を極めた。そうした中で、この問題に積極的に取り組む労組や企業を探り当て、その取組の実態を収集・整理した意義は大きく（報告の『参考資料集』においても収集された取組例が複数掲載されている）、報告において提示された労使の取組例は、今後の労使による職場のパワーハラスメント対策の雛形として利用されることが見込まれる。	労働基準局労働条件政策課賃金時間室
研究テーマ：キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究 労働政策研究報告書No.141『学卒未就職者に対する支援の課題』	1				新卒者対策については平成22年度半ばより抜本的に拡充したところであるが、今後更に対策を充実させることとしている。 本研究には、今後更に新卒者対策を充実させるために必要な知見・提言が多く盛り込まれており（例：公的機関による企業情報の蓄積、潜在求職者への支援、小さな市場の創設など）、今後の対策等の企画に当たっての参考資料としている。	職業安定局派遣・有期労働対策部若年者雇用対策室
研究テーマ：キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究 労働政策研究報告書No.148『大都市の若者の就業行動と意識の展開』	1				平成24年度より、フリーターの就職支援対策の強化に着手したところであり、今後一層強化していくこととしている。しかし、フリーターの実態についての資料は乏しく、対策の企画に当たっては、本研究の結果を参考としている。また、対外的にフリーターの実態について説明する際にも、本研究の結果を紹介している。	職業安定局派遣・有期労働対策部若年者雇用対策室

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：中小企業における人材育成・能力開発 JILPT第2期プロジェクト研究シリーズNo.5「中小企業における人材育成・能力開発」		1			<p>中小企業は大企業に比べ規模が小さいがゆえに資本や設備に乏しく、様々な環境変化に適応し経営の維持・発展を図っていく上で、経営者も含めた就業者個人のスキル・ノウハウが大きなウェイトを占めている。しかしながら、実際には時間的・資源的な制約やノウハウの不足等から、中小企業における人材育成・能力開発は不十分なものとなりがちである。</p> <p>本研究では、サービス業、製造業に属する中小企業とそこに勤務する従業員を対象にアンケート調査を実施し、人材ニーズ、採用実績と充足度、職業資格の活用状況、能力の見える化、教育訓練行動のPDCAサイクル、外部の教育訓練機関の活用状況、地域に埋め込まれた学習資源の特質等多岐にわたる分析を行うことにより、サービス業、製造業に属する中小企業に対する人材育成・能力開発の今後の課題や政策的支援の必要性についての検討結果が示されている。</p> <p>このため、本研究成果は今後の能力開発関係政策の企画立案に対して参考となるものと考えられる。</p>	職業能力開発局総務課基盤整備室
研究テーマ：中小企業における人材育成・能力開発 調査シリーズNo.99「中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発 - アンケート・インタビュー調査結果 -」		1			<p>本調査では、中小製造業の中でも機械・金属関連産業に該当する主要な業種の企業と従業員を対象として、従業員規模、立地地域、生産形態、職種など様々な項目のアンケート調査を行い、その回答結果のクロス集計から、これらの企業や従業員の属性が、人材育成・能力開発や人材育成・能力開発に関連する意識・行動に、どのような影響を及ぼしているかを明らかにしている。</p> <p>また、アンケート調査と並行してインタビュー調査を実施し、中小製造業が実際にどのような人材育成・能力開発の取組を進めているのか、企業経営や生産活動と人材育成・能力開発はどのように関連しているのか、といった点についてより詳しく調査し、取りまとめを行っている。</p> <p>このため、本調査は、中小製造業を対象とした人材育成・能力開発の支援策や、支援体制のあり方の検討における基礎資料としての活用資するものと考えられる。</p>	職業能力開発局総務課基盤整備室
研究テーマ：中小企業における人材育成・能力開発 資料シリーズNo.109「中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発 - 製造業集積地域での取組み -」		1			<p>製造業では、各企業が原材料・輸送経費、労働費用その他生産・販売等に関わるメリットを考慮し、特定の地域に産業集積を形成する傾向が強い。そして、中小企業における人材育成・能力開発活動は、立地する地域にどのような教育訓練機会が設けられているかによって、相当程度左右される。本資料では、製造業の集積地域において、人材育成・能力開発の機会がどのような形で企業や従業員に提供されているのか、提供に当たっての課題は何かということの実態把握をしている。その結果、事業展開と人材育成を効果的に連携していく必要性、地域における人材育成・能力開発資源を効果的に活用するための機会の体制整備の必要性を論じている。</p> <p>このため、本資料は、中小製造業を対象とした人材育成・能力開発の支援策や、支援体制のあり方の検討における基礎資料としての活用資するものと考えられる。</p>	職業能力開発局総務課基盤整備室
研究テーマ：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.90「ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報」	1				<p>ジョブ・カード制度を活用した中核的な職業訓練である雇用型訓練を推進していくためには、雇用型訓練受講者の実態把握と分析をできる限り多面的に行い、それらに基づき必要な見直しや拡充に係る措置を企画・立案していく必要がある。本研究報告は、パネル調査に基づき、雇用型訓練受講者の属性や訓練終了後の雇用の状況等を、他のジョブ・カードを活用した職業訓練の受講者等と比較しながら分析したものであり、必要な見直しや拡充に係る措置を企画・立案するための基礎資料として高く評価できる。</p> <p>また、本研究報告は、2010年9月から2012年3月までの約1年半の間に同一の者に対して5回の追跡調査を行うパネル調査のうちの、第1回調査と第2回調査の結果を暫定的に報告するものである。本研究報告を単体としてみてもジョブ・カードを活用した職業訓練を推進するための基礎資料として高く評価できるどころであるが、より多面的に捉えたジョブ・カードを活用した職業訓練受講者の実態等を対策に反映していくためには、全5回のパネル調査に基づき実施する研究報告を参考にすることが必要である。このため、次回の最終研究報告に期待したい。</p> <p>ジョブ・カード制度推進事業(委託費)をはじめとする関連施策の必要な見直しや拡充に係る措置を企画・立案するための参考とした。</p> <p>都道府県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業訓練担当者、また、ジョブ・カードセンターの担当者等に、ジョブ・カード制度や雇用型訓練の効果等を説明するための資料を作成する際に、本研究報告を参考とした。</p>	職業能力開発局実習併用職業訓練推進室
研究テーマ：非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究 資料シリーズNo.91「雇用創出と人材育成 アメリカ・ジョージア州のヒアリング調査から」		1			<p>本資料は「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」(以下「調査研究」という。)の一環として行われたアメリカ・ジョージア州でのヒアリング調査の結果をまとめたものであるが、調査研究では職業能力開発やキャリア形成機会に乏しい非正規労働者のための支援策が検討されており、本資料はその検討に当たって参考となるものである。</p> <p>特に、本資料で報告されているCAPプログラムはジョージア州の経済状況の改善を目的として作られた経済開発プログラムであるが、企業が必要としている人材ニーズに対して大学等の高等教育機関に存在する知的資本をうまく融合させて企業ニーズを満たす即戦力を育成するものであり、人材育成のための一つのモデルとして大変興味深い。このモデルは調査研究で非正規労働者のための支援策を検討するに当たって参考となり得るものと考えられる。</p> <p>本資料を調査研究に活用することにより、より有益な政策的示唆を得ることができるものと期待している。</p>	職業能力開発局総務課基盤整備室

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：求人企業サービスに関する研究 労働政策研究報告書No.147『中小企業における人材の採用と定着 人が集まる求人、生きいきとした職場 / アイトラッキング、HRMチェックリスト他から』	1				本研究においては、求職者が実際に求人票のどの部分を注視しているか(アイトラッキング)を実証的に明らかにしているが、こうしたデータはこれまではなかったと思われる。例えば、「仕事の内容」欄が最も注視されたという結果については、業務上の経験と符合するものであるが、実証データで裏付けられたという点で意味があるものであり、こうした結果については、求人者に対する充足しやすい求人票の記載方法についての指導・助言等に役立つものと考えられる。 また、求職者が仕事を選択する際に魅力と感ずる項目は何か、従業員が職場の状況をどのように捉えているかなどについては、求人者サービスの充実・強化に係る施策や研修を検討して行くに当たって参考となるものと考えられる。 なお、求人者サービスに関しては、昨年度から、公共職業安定所の求人部門担当者等を対象として、労働大学校において新たに「求人事業所サービス研修」を実施している(12月及び2月)ところであり、この研修の中で、本研究担当研究員が公共職業安定所における求人者サービスに資する観点から、求人票のアイトラッキング結果などを含め本研究の概要を説明したところである。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ：採用における若者と企業の関係に関する研究 調査シリーズNo.91『中小企業における既卒者採用の実態』	1				未就職卒業者の新卒求人への応募機会拡大のために青少年雇用機会確保指針に基づき「3年以内既卒者の新卒扱い」を進めており、今後もこの取扱いの普及を図ることとしている。 本調査においては、アンケート及びヒアリングにより、既卒者採用の理由や各種支援制度の活用状況など既卒者採用の実態が明らかにされており、今後の取組の企画に当たって参考資料として活用している。	職業安定局派遣・有期労働対策部若年者雇用対策室
研究テーマ：生涯キャリア発達とキャリア支援に関する研究 労働政策研究報告書No.149『成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究』 ディスカッションペーパー11-06『若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス』	1				報告書『成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究』について 本研究は、30～40代のミドル層の正規就労者、非正規就労者、無業者、求職者及び専業主婦層を対象に、どのような状況にある者がどのようなキャリアガイダンス・ニーズを抱えているかを調査することにより、ミドル層の実態や潜在的なキャリアガイダンス対象層への対応の必要性等について示唆している。 報告書では調査結果から、 キャリアに関して具体的な行動を起こせないのは自らのニーズ把握が困難であるためなので、それを援助するような支援のアプローチが有効である可能性があること、 「仕事・余暇志向」の者が、キャリアに問題を抱えているが支援を必要としないのは、ニーズに合ったキャリアガイダンス・サービスが提供されておらず、サービスを受けても意味がないと思うためであると考えられること、 大企業や正規社員で働く者が多い「仕事・地域志向」の者は仕事や家庭に忙殺され、自らの職業やキャリアを振り返る余裕が無いので、キャリア等に問題がないと考えてしまうと考えられること、 自尊感情が低い者や抑うつ傾向がある者はキャリアガイダンス・ニーズも高く、特に抑うつ傾向のある者は転職への志向が高いが、適切なキャリアガイダンスを行うことにより、メンタルヘルスの問題と考えられてきた相当部分の問題が解消できる可能性があること等、具体的な考察がなされている。 これらからは、本人が気づかないがために、本来必要である支援を受けていないことがあることが示唆されている。こうした観点は年代層は異なるが、地域若者サポートステーション事業や若年在職者に対するキャリア形成支援に取り組む中で、どのように支援対象者にアプローチしていけばいいかを検討する上での示唆に富み、今後施策を展開していくために役立つものと思われる。そのため、今後、キャリアガイダンスやキャリア・コンサルティングを行っていく上で、本人の置かれている立場や状況、潜在的に持っていると思われるニーズに合った支援とはどのようなものが、それをいかに提供していくか、等について具体的に検討が進められることが望まれる。 また、キャリア・コンサルタント等支援をする側が、その潜在化しているニーズを的確に把握するためのノウハウやツール等が開発されることが望ましく、その成果を踏まえ、それらを活用するための研修等を実施することにより、キャリア・コンサルティング等の質の向上を図ってまいりたい。 ディスカッションペーパー『若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス』について 本研究がまとめられるに先立ち、若年者の自尊感情等に関するディスカッションペーパーが発表されている。これは、上記研究中でも触れられている自尊感情について、就労支援・キャリア支援を実効性高いものにするために、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスを行うことが重要であること等を述べている。 ここでは、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスやキャリア・コンサルティングの具体的な仕組みや効果を明らかにしているわけではないが、現在の就労状況等において自尊感情が低い状態から、いかにして自尊感情の回復を図るべきか、について考察をしている。このための方策として、これまでの職業生活に対するポジティブな感情を取り戻すこと、一時的に見失っているキャリア形成の方向感を取り戻すべく、将来の目標ややりたいことを明確化させること、といったことが上げられおり、それには一対一あるいはグループワークの手法や本人の負担を軽減させる形での情報提供手段の活用が有効であるとの示唆があるが、こういったことは、地域若者サポートステーション事業におけるニート支援の実施において実証的裏付けになるとと思われる。 また、この自尊感情に配慮したキャリアガイダンスを誰が担うかについて、キャリアカウンセリング、キャリア・コンサルティングを行う人材が兼ね備えるべき専門性の1つとして指摘している。この点については、学校段階や、企業内でのキャリア形成支援、就職支援等、様々な場面で個人と関わるキャリア・コンサルタントに期待される役割としての示唆があり、キャリア・コンサルタントの資質向上のための施策を推進していく上で役に立つものと考えられる。	職業能力開発局キャリア形成支援室

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：キャリアコンサルティング技法等の研究 ディスカッションペーパー12-05『職業相談の困難場面における対応方法の研究』	1				職業相談における困難場面での対応については、職員が非常に苦慮していることの1つである。その中で、さまざまな困難場面を収集し、その対応方法について、特に重視すること、あまり重視しないことなどを整理、分析した本研究はとてもわかりやすく、今後の職業相談に生かしていけるのではないかと思う。 また、困難場面の対応は、職員が基本的な知識を身につけたうえで行うことが重要であることから、職員同士で困難場面に対処するための対応方法について話し合う、グループワークを中心とした研修を今後も積極的に実施するよう各労働局に周知していきたいと思う。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ：職業に関する数値解析と情報収集に関する研究(旧キャリアマトリックス) 労働政策研究報告書No.146『職務構造に関する研究 - 職業の数値解析と職業移動からの検討 -』	1				・WEB調査を活用して効率的にデータを収集し、601職業の職業興味、スキル等の数値化ができたのは画期的である。 ・数値化の知見を転職の実例等に照らし合わせるなど何らかの実証をしてもらえると活用性が増す。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ：職業分類の改訂に関する研究 研究開発成果物『第4回改訂 厚生労働省編職業名索引』	1				・『第4回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表 改訂の経緯とその内容』に係る調査研究作業で把握・整理された約17200の職業名が、50音別、及び職業分類番号別に掲載されており、ハローワーク、民間労働力需給調整機関が具体的に個別の職業を職業分類に位置づける時や、細分類に掲載されている職業を一覧することによって細分類の内容を理解するのに大いに役立つものである。 ・特に今回は、旧分類で掲載されている職業名について、古いものをそのまま機械的に引き継がず見直し作業を行っている点、民間労働力需給調整機関が使用している職業名を調査収録している点で実態を的確に反映した索引となっており、ハローワーク等における求人受理時等における利用のしやすさが増して有効な活用が期待される。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ：職業分類の改訂に関する研究 研究開発成果物『第4回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表 改訂の経緯とその内容』	1				・厚生労働省編職業分類は、平成11年の改定以来、長時間が経過しており、その後の社会経済情勢の変化に伴う職業の変化、総務省編日本標準職業分類の見直し作業にあわせて改訂する必要性が生じていた。 ・厚生労働省では、職業研究に高い専門性を有する労働政策研究・研修機構に職業分類の改訂のための調査研究と改訂案の作成を要請したところであり、機構ではその要請を受けて、ハローワークの求人・求職データの分析、各種業界団体等へのヒアリング、学識者・民間職業紹介事業者・求人広告事業者・労使団体等による職業分類改訂委員会での議論等を経て、本報告書の内容となる職業分類表の改訂案をとりまとめたものである。 ・改訂案は、最近の職業の変化が適切に反映されるとともに、日本標準職業分類との整合性も確保されており、労働政策審議会に報告後、平成23年6月13日に改定厚生労働省編職業分類として制定され官民の労働力需給調整機関において使用されることとなった。 ・具体的な求人・求職に職業分類による職業分類番号を付与することが職業紹介業務等の出発点であり、今後、ハローワーク、民間労働力需給調整機関における求人・求職のマッチング等にこの職業分類が日常的に活用されることとなる。 ・また、職業分類別に見た職業動向は国の雇用政策の企画立案のために活用されることとなる。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ：職業分類の改訂に関する研究 資料シリーズNo.101『職業分類の改訂記録 - 厚生労働省編職業分類2011年改訂 -』 研究開発成果物『第4回改訂 厚生労働省職業分類 利用の手引き』	1				・『職業分類の改訂記録 - 厚生労働省編職業分類2011年改訂 -』は、改訂に至る経緯が詳細にまとめられており、数字の羅列になりがちな分類の考え方や背景がよく理解でき、的確な分類の利用に役立つものである。 ・『第4回改訂 厚生労働省職業分類 利用の手引き』は、ハローワークにおいて求人票・求職票に職業分類番号を付与する際の参考資料として活用されている。	職業安定局首席職業指導官室
研究テーマ：職業適性研究開発に関する総合的とりまとめ JILPT第2期プロジェクト研究シリーズNo.6『キャリア形成支援における適性評価の意義と方法』	1				近年、終身雇用制度の見直しや働き方の多様化等、雇用環境の変化が進展する中においては、個々の職業選択や長期的なキャリア形成を考えるに当たって、それぞれの職業や労働市場の状況についての理解とともに、自らの職業適性を的確に把握し理解することが、より大きな意味を持つようになってきていると言える。 そうした中、本書においては、職業適性検査等の解説はもとより、カード式ツールやコンピュータ支援型ツールの新たな活用等についての研究成果が簡潔にまとめられており、キャリア形成支援や職業相談を行う中でこうした検査やツールをいかに活用して効果的な相談・支援を行うことができるかを検討する上で参考となるものとする。 なお、本書でも言及されているが、キャリアインサイトについては若年版とMC版を統合した『統合版』が開発されている。今年度においては、これをハローワークにおいて試行活用することにより、ハローワークにおける職業相談の中でのキャリアインサイトを活用した相談の事例・ノウハウの蓄積を図り、今後の職業相談の充実に役立てていこうと考えているところである。	職業安定局首席職業指導官室

プロジェクト・サブ研究テーマ名	総合評価：政策の企画立案に役立つか				結果の水準 / 研究成果の活用について 自由記述 (抜粋)	評価担当
	非常に そう思う	そう思う	あまりそ う思わな い	全くそう 思わな い		
研究テーマ：キャリアガイダンスツールの開発と活用等に係る研究(シミュレーション) 研究開発成果物『キャリアシミュレーションプログラム(評価版)、マニュアル、テクニカルレポート』	1				<ul style="list-style-type: none"> ・大学生等の就職環境は非常に厳しい状況が続いており、卒業までに就職できるよう大学・ハローワークなどによる就職支援を一層強化する必要がある。 ・しかしながら、大学生等の就職支援はこれまで十分な取組がなされていなかった分野であり、支援ツールも充実していない。 ・また、支援も就職活動のノウハウに偏っており、職業生活について考えさせるような取組は不十分である。 ・キャリアシミュレーションプログラムは、学生が取り組みやすい形で作成され、グループワーク等で気軽に活用できるものとなっており、学生が職業生活について理解を深めるために有効であると考えられる。 ・労働局を通じて新卒応援ハローワークにもキャリアシミュレーションプログラムを周知する予定。 	職業安定局派遣・有期労働対策部若年者雇用対策室

平成23年度 課題研究 行政評価結果

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：外国人労働者受入れの社会的対応に関する研究 調査シリーズNo.87「地方自治体における外国人の定住・就労支援への取組みに関する調査」	1				<p>課題研究要請の趣旨に沿った成果を出しているかについては、過去2回(平成3年度、平成13年度)同様の調査をしており、平成23年度にも継続して調査をすることに意義がある。南米系日系人が多く居住している自治体を中心とした前回までの調査から対象を拡大し、今回は全国すべての自治体に対して調査をしたことにより、さらに多くの情報が得られるようになった。</p> <p>自治体が自由記述した部分について、網羅的に掲載しており、自治体の生の声が、本調査を通じて分かるため、研究成果が政策の企画立案に役立ったか、今後役立つことが期待できるかについては、平成23年12月に法務省を中心に関係省で取りまとめた新施策である外国人高度人材ポイント制の企画立案・協議の際に、本調査結果や自治体の意見・考え方を参考資料として活用した。</p> <p>今後、「日系定住外国人施策に関する行動計画」のフォローアップを始め、政府内で日本に在住する外国人との共生社会の実現に関する検討の場がある際に、本調査結果や自治体の意見・考え方を参考資料として活用する予定。</p> <p>平成20年秋に発生したリーマンショックの後の状況について、本調査により伺い知ることができるため、今後、日系人一時帰国支援事業により帰国した外国人に係る再入国措置の検討の際に、本調査結果や自治体の意見・考え方を参考資料として活用する予定。</p>	職業安定局外国人雇用対策課

情報収集の成果の活用状況(白書・審議会など行政機関等)

	調査名	審議会・研究会等	組織名
1	有期契約労働者の契約・雇用管理に関する調査結果	87回労政審労働条件分科会	厚生労働省
2	短時間労働者実態調査	第7回今後のパートタイム労働対策に関する研究会	厚生労働省
3	短時間労働者実態調査	第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会	厚生労働省
4	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	平成23年版労働経済の分析(労働経済白書)	厚生労働省
5	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	平成23年版労働経済の分析(労働経済白書)	厚生労働省
6	第1回勤労生活に関する調査	平成23年版労働経済の分析(労働経済白書)	厚生労働省
7	第5回勤労生活に関する調査	平成23年版労働経済の分析(労働経済白書)	厚生労働省
8	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	平成23年版労働経済の分析(労働経済白書)	厚生労働省
9	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	平成23年版労働経済の分析(労働経済白書)	厚生労働省
10	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	平成23年版労働経済の分析(労働経済白書)	厚生労働省
11	短時間労働者実態調査	第8回今後のパートタイム労働対策に関する研究会	厚生労働省
12	多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査	第8回今後のパートタイム労働対策に関する研究会	厚生労働省
13	副業者の就労に関する調査	平成23年度年次経済財政報告	内閣府
14	今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査	平成23年度年次経済財政報告	内閣府
15	日本企業における留学生の就労に関する調査	第3回外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する検討会	厚生労働省
16	短時間労働者実態調査	第9回今後のパートタイム労働対策に関する研究会	厚生労働省
17	短時間労働者実態調査	社会保障審議会短時間労働者への社会保健適用等に関する特別部会(第1回)	厚生労働省
18	短時間労働者実態調査	第10回今後のパートタイム労働対策に関する研究会	厚生労働省
19	短時間労働者実態調査	社会保障審議会短時間労働者への社会保健適用等に関する特別部会(第2回)	厚生労働省
20	短時間労働者実態調査	社会保障審議会短時間労働者への社会保健適用等に関する特別部会(第3回)	厚生労働省
21	労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査	国家公務員宿舍の削減のあり方についての検討会	財務省
22	短時間労働者実態調査	第106回労政審雇用均等分科会	厚生労働省
23	短時間労働者実態調査	第107回労政審雇用均等分科会	厚生労働省
24	短時間労働者実態調査	第108回労政審雇用均等分科会	厚生労働省
25	短時間労働者実態調査	第12回社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会	厚生労働省
26	労働要件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査 労働契約調査	第1回治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	厚生労働省
27	職場におけるメンタルヘルスクア対策に関する調査	第1回治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会	厚生労働省
28	職場におけるメンタルヘルスクア対策に関する調査	第2回教職員のメンタルヘルス対策検討会議	文部科学省

情報収集の成果の活用状況(新聞・雑誌等)

	調査名	媒体名
1	労働契約をめぐる実態に関する調査() 調査シリーズ No.4	中日新聞
2	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査(中間集計)	月刊労働組合4月号
3	短時間労働者実態調査	賃金事情
4	年次有給休暇の取得に関する調査	日本経済新聞
5	パート・契約社員の正社員登用・転換制度 処遇改善の事例調査	『「多様な正社員」と非正規雇用』
6	短時間労働者実態調査	労務事情
7	賃金交渉に関する情報収集	賃金事情
8	職場における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	人事実務
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	人事実務
10	派遣社員のキャリアと働き方に関する調査	連合通信
11	従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査	『日本企業の心理的契約 - 組織と従業員の見えざる約束』
12	有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査	日本労働法学会誌 117号
13	派遣社員のキャリアと働き方に関する調査	しんぶん赤旗
14	年次有給休暇の取得に関する調査	月刊労働組合
15	労使関係に関する情報収集	ひろばユニオン6月号
16	賃金交渉に関する情報収集	まなぶ
17	短時間労働者実態調査	社会政策 通巻8号
18	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査(中間集計)	『メンタルヘルスハンドブック』
19	年次有給休暇の取得に関する調査	賃金事情
20	年次有給休暇の取得に関する調査	しんぶん赤旗
21	平成21年日本人の就業実態に関する総合調査	労働と経済
22	短時間労働者実態調査	bizmom(ベネッセひよこクラブ別冊)
23	派遣社員のキャリアと働き方に関する調査	民主青年新聞
24	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	日本経済新聞
25	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	じほう
26	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	連合通信
27	従業員の発明に対する処遇についての調査	JUASセミナー資料(花村弁護士)
28	パート、契約社員等の正社員登用制度 処遇改善の事例調査	『非正規雇用改革 - 日本の働き方をいかに変えるか』
29	有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査	『非正規雇用改革 - 日本の働き方をいかに変えるか』
30	賃金交渉に関する情報収集	『経営労務事典』
31	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	日経テスト営業用資料
32	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	納税通信
33	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	日刊工業新聞
34	震災関連経済界ヒアリング	生産性新聞
35	短時間労働者実態調査	労働調査
36	短時間労働者実態調査	全労連「すべてのパート・非正規労働者の均等待遇を求める請願書」
37	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	しんぶん赤旗
38	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	労働情報No.819
39	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	朝日新聞
40	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	日本経済新聞
41	年次有給休暇の取得に関する調査	納税通信

42	年次有給休暇の取得に関する調査	労働と経済
43	年次有給休暇の取得に関する調査	福利厚生
44	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	日本経済研究 No.65
45	雇用システムと人事戦略に関する調査	日本経済研究 No.65
46	第5回勤労生活に関する調査	『現代の階層社会3 流動化のなかの社会意識』
47	日本企業における留学生の就労に関する調査	『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』
48	労使関係に関する情報収集	まなぶ8月号
49	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	中央労働時報8月号
50	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	労働と経済
51	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	日本経済新聞
52	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	人材教育
53	年次有給休暇の取得に関する調査	読売新聞
54	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	へるすあっぷ21 9月号
55	日本企業における留学生の就労に関する調査	労政時報3805号
56	短時間労働者実態調査	佐賀新聞
57	短時間労働者実態調査	産経新聞
58	短時間労働者実態調査	産経新聞
59	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	労働と経済
60	年次有給休暇の取得に関する調査	日経産業新聞
61	短時間労働者実態調査	POCO21
62	派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)	学習院大学WLBセミナー資料
63	登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識(ヒアリング調査)	学習院大学WLBセミナー資料
64	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	アエラムック『職場のうつ』
65	短時間労働者実態調査	朝日新聞
66	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	朝日新聞
67	日本人の就業実体に関する総合調査	連合総研/職場・地域から『絆』の再生を
68	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	NHK7時ニュース
69	短時間労働者実態調査	生産性新聞
70	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	朝日新聞
71	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	教育アンケート調査年鑑
72	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	朝日新聞
73	非正規労働に関する情報収集(BLT09,4月号)	『これからの中小企業経営を支える人材確保術』
74	年次有給休暇の取得に関する調査	福井新聞
75	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	朝日新聞
76	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	信濃毎日新聞
77	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	中国新聞
78	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	静岡新聞
79	派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣社員アンケート調査)	労働と経済
80	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	岩手日報
81	副業者の就労に関する調査	日本経済新聞(プラス1エコノ探偵団)
82	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	日本経済新聞
83	職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査	産経新聞
84	第二新卒者の採用実体調査	Economic Journal of Hokkaido University

85	労働要件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査 労働契約調査	社会法の再構築
86	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	二極化する若者と自立支援 「若者問題」への接近
87	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	『就職とは何か まともな旗書き方の条件』
88	平成21年日本人の就業実態に関する総合調査	月刊労働組合
89	賃金交渉に関する情報収集	月刊労働組合
90	労使関係に関する情報収集	まなぶ12月号
91	職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査	熊本日日新聞
92	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	中央労働時報12月号
93	公契約に関する情報収集	『公契約における労働条項』調査と情報731号
94	職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査	西日本新聞
95	高齢者の継続雇用の実態に関する調査	労働法が目指すべきもの
96	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	中央労働時報1月号
97	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	東京新聞
98	若年者の離職理由と職場定着に関する調査	中日新聞
99	日本企業における留学生の就労に関する調査	日本経済新聞電子版
100	職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査	日本経団連経労委報告
101	平成21年日本人の就業実態に関する総合調査	日本経団連経労委報告
102	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査	金属労協2012年闘争の推進・交渉参考資料
103	職場における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	『労使紛争処理法』山川隆一
104	高年齢者の継続雇用の実態に関する調査	エルダー2012 2月号 (高障機構)
105	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	日経産業新聞
106	メンタルヘルスに関する情報収集	NPO働く者のメンタルヘルス相談室セミナー資料
107	職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査	NPO働く者のメンタルヘルス相談室セミナー資料
108	2011年度第3回モニター調査「節電が及ぼした影響と課題」	2012年版 賃金・労働条件総覧
109	賃金交渉に関する情報収集	2012年版 賃金・労働条件総覧
110	今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査	2012年版 賃金・労働条件総覧
111	職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査	2012年版 賃金・労働条件総覧
112	賃金交渉に関する情報収集	中央労働時報1月号
113	入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査	中央労働時報1月号
114	賃金交渉に関する情報収集	北海道新聞
115	職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査	保健同人社ニュースリリース
116	職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査	東京新聞
117	職場における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	経団連労使交渉・労使協議の手引き2012
118	企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査	大原社会問題研究所雑誌 2月号
119	労働要件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査 労働契約調査	NHKニュース
120	公契約条例に関する情報収集	『レファレンス』
121	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	『横浜国際社会科学』
122	経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査	『賃金・人事制度改革の軌跡』
123	日本企業における留学生の就労に関する調査	読売新聞
124	賃金交渉に関する情報収集	中日新聞
125	賃金交渉に関する情報収集	東京新聞
126	年次有給休暇の取得に関する調査	J-WAVE モーニングラジオ

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

No.	日付	引用・転載された記事/問い合わせ・講演先	引用・転載先/内容
1	4月1日	労働政策研究報告書No.69「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望」、同No.84「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」	野川忍/山田省三・石井保雄編(2011.3)「解雇と非解雇者をめぐる法的課題」『労働者人格権の研究 上巻』信山社 p.453
2	4月1日	労働政策研究報告書No.69「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望」、同No.84「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」	野川忍(2011.3)「雇用保険と求職者支援制度の課題と展望」『季刊労働法』労働開発研究会 p.2
3	4月1日	労働政策研究報告書No.69「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望」、同No.84「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」	高橋賢司(2011.3)「日本における求職者支援のあり方と職業訓練受講給付金制度—失業者・ニートの『社会的包摂』の展望」『季刊労働法』労働開発研究会 p.16
4	4月1日	労働政策研究報告書No.69「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望」、同No.84「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」	永合位行・村上寿来(2011.2)「ドイツの基礎保障制度」『国民経済雑誌』神戸大学 p.49
5	4月1日	労働政策研究報告書No.84「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」、海外労働情報(ドイツ、フランス)	木村敦(2011)「『雇用と生活』の総合的保障を実現するための社会・労働運動の役割—『総合的生活問題対策体系』の構築をめざして」『大阪産業大学経済論集』大阪産業大学 p.24
6	4月1日	海外労働情報(アメリカ 2011年3月)	労働大学調査研究所『月刊労働組合2011年4月号』「全米で労働基本権制限の動き—激しい攻防の中でためられる労働組合運動」p.36-39
7	4月1日	海外労働情報(フォーカス「ヨーロッパとアメリカのCSR展開の背景」)	角和宏(2011)「CSR活動の理論的根拠に関する先行研究レビュー—日本企業の地域貢献活動研究のために」『マネジメント研究』広島大学 p.83
8	4月1日	特別レポートVol.7「デンマークの労働事情とデンマークモデル」	菅沼隆(2011.1)「デンマークの失業保険—失業金庫とフレキシキュリティ」『立教経済学研究』立教大学 p.21
9	4月1日	海外調査シリーズNo.51「日本企業の海外派遣者—職業と生活の実態」、調査シリーズNo.40「第7回海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果」	古沢昌之(2011.1)「日本企業の海外派遣者に対する人的資源管理の研究—駐在経験者への調査を踏まえて」『大阪商業大学論集』大阪商業大学 p.22
10	4月1日	“Employment Insurance Law (Law No.116 of December 28,1974)、“2003 Annual Review for Japan”,online document、Labor Situation in Japan and Analysis、2004/2005、Labor Situation in Japan and Analysis: General Overview 2006/2007、Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2009/2010、Labor Situation in Japan and Analysis: General Overview 2009/2010	OECD編著(濱口桂一郎訳)(2011.01)『日本の労働市場改革—OECDアクティベーション政策レビュー:日本』明石書店(各所で引用)
11	4月1日	データブック国際労働比較2010、労働政策研究報告書No.59「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・蘭五カ国比較調査」	牧野文夫/小崎敏男・牧野文夫・吉田良生編著(2011)「労働供給—人はどのように働きに出るのか」『キャリアと労働の経済学』日本評論社 p.15、p.225、p.225
12	4月1日	データブック国際労働比較2009	山縣和彦(2011.3)「日本の雇用環境と生活保障—年功賃金論を中心に」『経済・ビジネス研究』九州産業大学 p.18
13	4月15日	海外労働情報(フランス、オーストラリア、イギリス、ドイツ、スウェーデン)、データブック国際労働比較2010、JIL(2001)「諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書」、資料シリーズNo.57「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—独・仏・英・米4カ国比較調査—」、資料シリーズNo.70「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査、BLT特集「国際的な動向(特集ワークライフバランス—欧米の動向とわが国への示唆)、国別基礎情報アメリカ」	リクルートワークス研究所『Works University 労働政策講義2011』(1章~16章にわたり各所で引用)
14	4月15日	海外労働情報(フォーカス ワーク・ライフ・バランスの政策支援と現状)	内閣府経済社会総合研究所(2010)「ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究」報告書 p.15
15	4月20日	データブック国際労働比較2011 5章	労大・中村二朗先生の講義テキスト
16	4月20日	日本経済新聞 記者 取材	欧米の外国人労働者受け入れ」に関して説明
17	4月25日	資料シリーズNo.57「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—独・仏・英・米4カ国比較調査—」、労働政策研究報告書No.29「アジア諸国における職業訓練政策」、JIL報告書(2003)「教育訓練制度の国際比較調査研究」	雇用能力開発機構「諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成に関する研究」報告書 p.22、79、85、159、216、255、343
18	5月1日	データブック国際労働比較2010	中嶋滋(2011.5)「ディーセント・ワーク実現と中核的労働基準の意味と意義」『電機連合NAVI』電機連合総合研究企画室 p.14
19	5月1日	寄稿	労働大学調査研究所『月刊労働組合2011年5月号』「IGメタル、3%を超える賃上げ獲得」p.52-53
20	5月1日	海外労働情報(ドイツ)	労働大学調査研究所『月刊労働組合2011年5月号』情報BOX/国際労働「海外労働情報(ドイツ)—派遣労働者を低賃金に据え置く労働協約は無効に」p.52
21	5月2日	労働政策研究報告書No.59「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・蘭五カ国比較調査」	日経新聞 2011.5.2 朝刊 18面 「外国人 留学の次は就業」
22	5月25日	データブック国際労働比較2010 2-13表	厚生労働省 第2回今後の高齢者雇用に関する研究会(平成22年12月13日開催)、配付資料1(p.7)図表10
23	5月25日	データブック国際労働比較2008 7-1表	松井祐次郎(2009.2)「若年者の就業支援—青少年をめぐる諸問題 総合調査報告書」『国立国会図書館調査及び立法考査』

24	5月31日	資料シリーズNo.84「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策」	内閣府 カエル！ ジャパン通信Vol.20(メルマガ)
25	6月1日	JIL 海外調査シリーズNo.44「ドイツ企業の賃金と人材育成」	鈴木宏昌(2011.6)「EU主要国における団体交渉と賃金決定—制度の持続性と変化」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構p.25
26	6月11日	海外労働情報(アメリカ)	(社)日本人材派遣協会「海外の派遣事情」サイト情報
27	6月22日	データブック国際労働比較2010 6-1表	学習の友社『2011年国民春闘白書』p.61
28	7月13日	データブック国際労働比較2010	国際長寿センター(ILC-Japan)p.46/高齢社会を生きる
29	7月13日	データブック国際労働比較2009	クォーター—生活福祉研究 通巻73号明治安田生命 p.5
30	7月13日	データブック国際労働比較2010	名古屋東邦大学 東邦学誌 第40巻 p.47
31	7月13日	データブック国際労働比較2009	立教大学大学院独立研究科 21世紀社会デザイン研究科紀要『21世紀社会デザイン研究 2010年9号』p.93
32	7月13日	資料シリーズNo.70「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」、資料シリーズNo.79「欧米における非正規雇用の現状と課題：独仏英米をとりあげて」	内閣府 仕事と生活の調和推進室 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関するアーカイブの充実に向けた調査報告書
33	7月13日	データブック国際労働比較2010	経営力向上TOKYOプロジェクト実行委員会(東京都経営課題解決支援事業) p.12/経営力向上ハンドブック
34	7月13日	データブック国際労働比較2010	経済産業省 経済白書2010「第3章 危機後の我が国の現状と進むべき方向性」p.253
35	7月14日	データブック国際労働比較2010 2-13表	厚生労働省 政策研究発表会資料『今後の高齢者雇用に関する研究会報告書 ～生涯現役社会を目指して～』p.24
36	7月15日	西日本高速道路(株)人事担当者	海外の人事労務管理(特にフランスとイタリアの労働慣行、賃金、労務管理等)に関して説明
37	7月15日	データブック国際労働比較2010	福岡県男女共同参画センター 図書館季刊誌『あすばる』おすすめ図書」コーナー p.8
38	7月21日	資料シリーズNo.8「少子化問題の現状と政策課題—ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて」	武石恵美子(2011.2)「ワーク・ライフ・バランスを実現する働き方改革と職場マネジメントの課題」『生涯学習とキャリアデザイン』法政大学 p.31
39	7月21日	最近の海外労働情報(フランス)	有森美木(2011.5)『世界の年金改革』第一法規 p.183
40	7月21日	JIL特別レポートVol.6「フランスの失業保険制度と職業訓練政策—Welfare to Workの観点から」	五十畑浩平(2010)「フランスにおける若年者の失業率に関する一考察—失業率と景気動向との関係についての計量経済学的分析」『大学院研究年報 経済学研究科篇』中央大学 p.24
41	7月21日	海外調査シリーズNo.51「日本企業の海外派遣者—職業と生活の実態」、JIL「第4回海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果」	横山和子(2011)『国際公務員のキャリアデザイン—満足度に基づく実証分析』白桃書房 p.124
42	7月27日	海外労働情報(フランス)	情報BOX「増配企業に労働者への利益還元義務化の動き/フランス」『月刊労働組合2011年7月号』労働大学調査研究所 p.54
43	8月1日	寄稿	「アメリカで進む公務員労組の権利制限は異例の事態か」『月刊労働組合2011年8月号』労働大学調査研究所p.54
44	8月9日	TBSテレビ取材	「イギリスの暴動問題」に関して説明(8月9日ニュース23でインタビューの様子を放映)
45	9月6日	寄稿	「米国的な働き方に変化 労働者の賃金は上昇せず」『週刊エコノミスト2011年9月6日号』p.37
46	9月6日	データブック国際労働比較2011 2-16表	内閣府「平成23年版経済財政白書」p.138 第2-1-16図
47	9月7日	海外情報(アメリカ)	朝日新聞 2011.9.7 コラム面
48	9月9日	海外労働情報(中国 2011年7月)	情報BOX/国際労働「中国における賃金・雇用情勢」『月刊労働組合2011年9月号』労働大学調査研究所p.52
49	9月14日	JIL「新版 シンガポールの労働事情—日系企業と労使関係」	守屋貴司(2011.7)『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営』晃洋書房 p.243
50	10月6日	海外労働情報(アメリカ 2011年9月)	情報BOX/国際労働「州公務員の労働基本権制限に労組が巻き返し」『月刊労働組合2011年10月号』労働大学調査研究所p.54
51	10月7日	海外労働情報(アメリカ 2011年10月)	とれまがファイナンス(ポータルサイト)
52	10月11日	海外労働情報(ILO、アメリカ、イギリス、ドイツ、中国 2011年10月)	クレメンティアコモンズ メンタルヘルスニュース
53	11月7日	寄稿	「ウォール街占拠と労働組合運動」『月刊労働組合2011年11月号』労働大学調査研究所 p.52
54	11月14日	寄稿	「英国暴動」『週刊エコノミスト臨時増刊号2011年11月14日号』p.43
55	11月29日	寄稿	「働かせ方の変化と従業員の二極化に見るアメリカの賃金事情」『まなぶ12月号 No.654』労働大学出版センター p.14
56	12月6日	日本経済新聞社 論説委員 取材	欧州、中国、韓国の派遣労働に関して説明
57	12月21日	「アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査結果」『Business Labor Trend』2011年2月号	守屋貴司(2011.11)「リーマン・ショック後の労働の変容と問題点—日本企業と日本経済を中心として」『立命館経営学』立命館大学p.17

58	12月21日	JIL白表紙報告書「フランスの家族政策, 両立支援政策及び出生率上昇の背景と要因」	三富紀敏(2011.10)「家族政策に関する日本の研究動向と介護者の位置」『経済研究』静岡大学 p.58
59	12月21日	データブック国際比較2011	毎日新聞 2011/10/26 朝刊 18 ページ いろはのい「高齢者雇用制度 年金との『接続』難しく」
60	12月21日	調査シリーズNo.94「第11回 日韓ワークショップ報告書」	「日本人の長時間労働について考える／韓国人が働く時間は日本人よりも長い」納税通信(2011/10/17、4ページ)
61	12月28日	資料シリーズNo.84「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策」、海外労働情報(ドイツ 2011年12月)	内閣府 仕事と生活の調和推進室 カエル! ジャパン通信 Vol.27 2011年12月28日 発行
62	12月31日	資料シリーズNo.46「諸外国の外国人労働者受け入れ制度と実態2008」	毎日新聞 2011.12.31 朝刊4面「TPPのポイント:労働労働ダンピング防止狙い」
63	1月12日	寄稿	「英公共部門年金改革とストライキ」『月刊労働組合2012年1月号』労働大学調査研究所P.52
64	1月24日	データブック国際労働比較2011	産労総合研究所編『賃金・労働条件総覧2012年版』(2012年2月8日発行)pp.351-364
65	1月25日	労働政策研究報告書No.69「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望」	正井章祐(2011.10)「ドイツの社会保障制度—改革と現実」『早稲田法學』86-4早稲田大学 p.67、73
66	1月25日	海外労働情報(イギリス 2011年3月、7月)	大嶋寧子(2011.12)『不安家族—働けない転落社会を克服せよ』日本経済新聞出版社 p.397
67	1月25日	資料シリーズNo.79「欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて」	藤内和公(2011.12)「ドイツの雇用調整」『季刊労働法』労働開発研究会p.134
68	1月20日	寄稿	日本経済新聞 2012/1/22 朝刊25面 ゼミナール「悪化する世界の若年雇用② フランス」
69	1月23日	寄稿	日本経済新聞 2012/1/23 朝刊23面 ゼミナール「悪化する世界の若年雇用③ イギリス」
70	1月24日	寄稿	日本経済新聞 2012/1/24 朝刊25面 ゼミナール「悪化する世界の若年雇用④ アメリカ」
71	1月25日	寄稿	日本経済新聞 2012/1/25 朝刊29面 ゼミナール「悪化する世界の若年雇用⑤ ドイツ」
72	1月26日	寄稿	日本経済新聞 2012/1/26 朝刊25面 ゼミナール「悪化する世界の若年雇用⑥ 韓国」
73	1月31日	南日本新聞 記者 取材	海外を含む若年雇用と地域雇用に関して説明
74	2月10日	海外労働情報(ドイツ 2012年1月)	「雇用優先方針から転換、強く賃上げ求める/ドイツ」『月刊労働組合2012年2月号』情報BOX/国際労働 労働大学調査研究所 p.50
75	2月16日	JIL海外調査シリーズ「韓国の労働法改革と労使関係」	香川孝三/菅野和夫・中嶋士元也・野川忍ほか編(2011.12)「アジアにおけるストライキ中の賃金問題」『労働法が目指すべきもの』信山社 p.108
76	2月16日	データブック 国際労働比較2010	脇坂明(2011.12)『労働経済学入門—新しい働き方の実現を目指して』日本評論社 p.178
77	3月1日	寄稿	「ドイツ、協約改定交渉始まる」『月刊労働組合2012年3月号』労働大学調査研究所P.50
78	3月1日	海外労働情報(ILO 2012年2月)	情報BOX/国際労働「今後10年で6億人の雇用創出が必要/ILO報告」『月刊労働組合2012年3月号』労働大学調査研究所p.50
79	3月2日	自動車総連労働組合役員 欧州調査団 事前勉強会	「欧州の労働組合とIGメタル、従業員代表制度」に関して説明
80	3月5日	海外労働情報(ドイツ 2012年3月)	J-CAST会社ウォッチニュース「ドイツにおける新規起業「移民」が32.5%を占める」
81	3月21日	データブック国際労働比較2011	和田肇(2012.3)「災害と雇用の法」『法学セミナー』日本評論社 p.22
82	3月21日	データブック国際労働比較2011	山口俊一(2012.1)『理不尽な給料—なぜサラリーマンは優秀でも公務員より安月給なのか?』ばる出版 p.177
83	3月21日	資料シリーズNo.50「欧米諸国における最低賃金制度」	神吉知郁子(2011.12)『最低賃金と最低生活保障の法規制』信山社 p.12
84	3月31日	データブック国際労働比較2011 5-2表、5-6表、5-8表	(財)労務行政研究所「18章・国際比較(賃金、労働費用、労働費用目別構成)」p.490-492

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 23 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 17～22 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 23 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。

23 年度招へい者

ドゥリッシャー・イドゥルス (マレーシア国際看護・厚生科学大学副学長) ・研究テーマ：日本とマレーシアにおける民間ヘルスケア部門の比較研究 - 調和のとれた職場関係のための政策に焦点をあてて」 ・期 間：3月17日 - 3月31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
23 年度	1	1	1
22 年度	1	2	1
21 年度	1	7	1
20 年度	1	1	1
19 年度	1	1	1
18 年度	11	10	10
17 年度	8	8	8
計	24	30	23

(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。23 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。23 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、2 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、「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」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)	23年度	22年度	21年度	20年度	19年度	18年度	17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	1					2	2
3. 労働条件・就業環境に関すること			1				2
4. 労働経済分析に関すること						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
7. 人材育成に関すること		1				2	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			
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、招へい者選考委員会を開いて、資格要件、研究テーマ・研究計画、人物、語学能力について審査し、招へい者を決定すると定めている。これ

に加えて、独立行政法人評価委員会の指摘に基づき、16年度分の選考からは新たな選考基準として機構の「プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性」を重視することになっている。23年度の招へい者選考に際しては、23年4月～23年11月に公募し、23年12月に選考委員会を開いて、実施要綱に従うとともに、「プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性」を最重要視する観点から、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、マレーシアにおける民間ヘルスケア部門の労使関係の実態や最新情報を提供・解説した。
2	研究員が必要とする自国の情報(医療・看護関係の統計データ、書籍等)を提供した。
3	研究テーマの近い研究員の協力を得て調査活動を行い、収集データの分析に関する意見交換を通して外国人研究者の視点を提示するなど、間接的に当該研究員の研究活動に寄与した。

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

招へい者は招へい期間後のアンケートにおいて、JILPTでの研究は非常に有効であったと答えている。その理由として、「日本とマレーシアにおける民間ヘルスケア部門政策に焦点をあてて、政策レベルと運営レベルの2段階で調査研究することができた。」、「招聘プログラムは国際的研究者と共通の関心事についての研究を行うのに、大変素晴らしい方法であると思う。これはJILPTの国際レベルを更に高めるwin winアプローチであり、特に研究のアウトプットは幅広い議論と英語でも出版される機会になる」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 (24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、労使関係担当の研究員や調査員、国際研究部と適宜連絡を取り合っており、研究上の協力体制が構築された。
帰国後の状況について
・ 日本での聞き取り調査や滞在中の知見を生かして、今後とも日本とマレーシアの研究活動に可能な限り協力していきたいとの意思表示があった。また、新たに始めた労使関係、公共政策等労働問題の比較研究についても、再度JILPTと仕事をしたい、としている。

6. 検証5「共同研究のための基盤作りは進んでいるか」

派遣実施要綱は招へい者の帰国後の活動として「機構との連絡、情報交換を継続的に行い、将来における本人を含む所属研究機関等と機構との国際共同研究の基盤づくり等に努めることが期待される」と定めている。これに対して23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。
・ 日本で協力・サポートを受けた研究員とはコンタクトを続け、日本とマレーシア、および英国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、23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 23 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 17～22 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」

23 年度において実施した研究者等の派遣件数は 4 件 4 名（短期派遣 4 名）である（付属資料「23 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 4 件のうち 2 件は「要請派遣」であり、2 件は「学会発表」であった。「要請派遣」2 件は、厚生労働省及び ILO からの要請によるものであった。この「要請派遣」の経費は要請元が負担している。派遣された研究者は、専門家として国際会議で日本の労働問題に関連した報告を行い、また、各国の研究者、専門家と意見交換している。（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
23年度	4(4)	-	2	2	1	3	-	-
22年度	4(4)	2	1	1	3	1	2	-
21年度	3(3)	1	1	1	2	1	1	-
20年度	4(4)	1	2	1	3	1	-	-
19年度	6(7)	-	5	1	4	2	2	-
18年度	4(4)	-	1	3	4	-	-	-
17年度	12(15)	6	2	4	7	4	-	-
計	37(41)	10	14	13	24	12	5	-

3. 検証2「派遣に伴う論文等の執筆状況」

派遣件数4件のうち、派遣に関連して論文執筆は1件である。執筆論文がない3件のうち2件は要請派遣であり、3件とも派遣先で報告を行っている。(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。
(3)	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。
(1)	研究基盤整備として貢献があったもの	人材育成、海外の研究動向の把握、共同研究の可能性の発掘など研究基盤整備としての有益性が認められるもの。

(注)レベル欄の()内の数字は該当する件数

(1) レベル

派遣成果がレベル に分類可能な「直接的貢献・つながり」は、今回は該当がなかった。

(2) レベル

レベル 「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、3件であった。機構の研究成果を活用して行った国際学会での発表3件である。

「間接的貢献」として派遣が有益であったとする理由

- ・当該研究について指摘やアドバイスを受けるなど有益な意見交換ができた。
- ・今後の研究に不可欠な各国の動向を把握できた。
- ・機構プロジェクト研究の新たな視点を得ることができた。

(3) レベル

「研究基盤整備としての有益性」が認められる案件は、1件が該当する。専門知識を期待された専門家会議での報告を目的とした派遣である。研究基盤整備として有益であったとする具体的理由は「機構のプロジェクト研究のテーマに関連した情報を得ることができた」、「関係者のネットワークの構築を行うことができた」である。

5. まとめ

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

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

(付属資料) 23年度の海外派遣実績と成果

短期派遣(4名、4件)

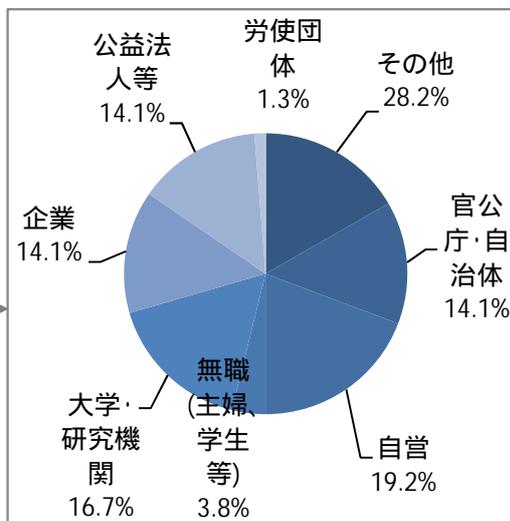
23-1	<p>目的・理由 派遣内容 派遣先・期間 執筆論文等 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・海外のシンポジウム準備会合への派遣 ・EUシンポジウム準備会合に研究員1名を派遣 ・ベルギー/ブリュッセル、2011年11月20～26日 ・若年者雇用に関するシンポジウム準備会合に参加し、関係者同士のネットワークを構築するとともに、EU域内の動向を把握した。
23-2	<p>目的・理由 派遣内容 派遣先・期間 執筆論文等 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ILOからの依頼で専門家会議への派遣 ・ILOアジア労使関係学会専門家会議へ研究員1名を派遣(経費は主催者負担) ・インド/ゴア、2011年11月13～17日 ・会議で発表したテーマはプロジェクト研究「多様な働き方への対応、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」の研究成果であり、会議での指摘や各国からの発表により、今後のプロジェクト研究に不可欠な各国の研究動向を把握した。
23-3	<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"> ・国際学会ワークショップへの派遣 ・ISA世界社会学会議の韓国ワークショップに研究員1名を派遣 ・韓国/ソウル、2011年6月16～19日 ・論文「日本における新しい労働運動」を発表 ・ワークショップで発表した論文はプロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」の研究成果であり、学会での指摘や各国から発表により、今後のプロジェクト研究に不可欠な各国の研究動向を把握した。
23-4	<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"> ・国際学会への派遣 ・米国雇用関係学会(LERA)に調査員1名を派遣 ・米国/シカゴ、2012年1月4～11日 ・学会発表において受けた指摘や各国からの発表により、機構研究「アメリカにおける新しい労働組織のネットワークに関する調査」に不可欠な研究動向を把握した。

平成23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 78

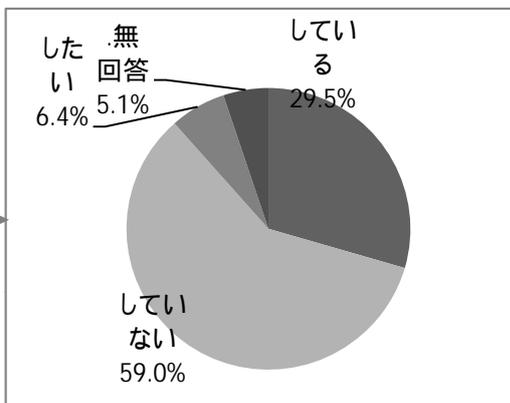
問1 職業

選択肢	回答数	比率
その他	13	17%
官公庁・自治体	11	14%
自営	15	19%
無職(主婦、学生等)	3	4%
大学・研究機関	13	17%
企業	11	14%
公益法人等	11	14%
労使団体	1	1%
無回答	0	0%
回答数合計	78	



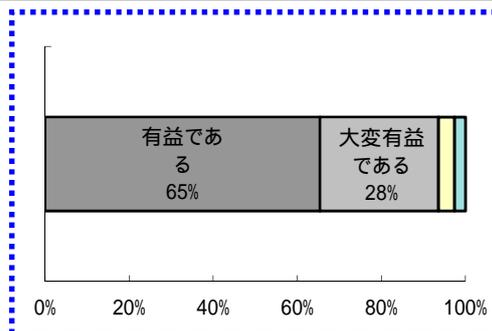
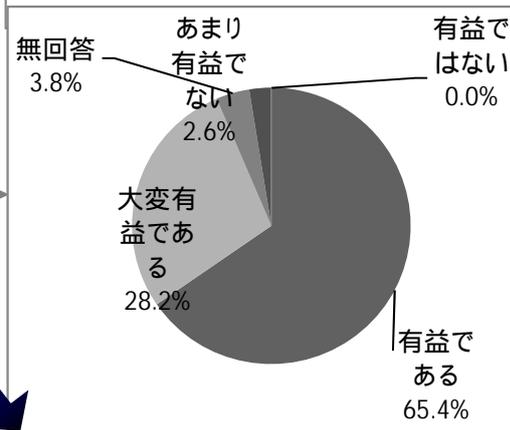
問2 定期購読

選択肢	回答数	比率
している	23	29%
していない	46	59%
したい	5	6%
無回答	4	5%
回答数合計	78	



問3 有益度

選択肢	回答数	比率
有益である	51	65%
大変有益である	22	28%
無回答	3	4%
あまり有益でない	2	3%
有益ではない	0	0%
回答数合計	78	



平成 24 年 4 月 27 日
労働政策研究・研修機構

「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

「メールマガジン労働情報」では読者のニーズを把握し、今後の編集の参考とするため、平成 24 年 1 月 21 日から 3 月 10 日まで、読者アンケート調査を実施しました。

このほど、その結果をとりまとめましたので下記のとおりご報告します。

読者数 : 3 万 4 0 人 (3 月 1 6 日 時 点)
有効回答数 : 5 0 4 人 (3 月 1 6 日 時 点)

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 42.1%、「役に立っている」が 54.2%と両者で 96.3%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)「判例命令」「法令」がともに 56.7%と最も多く、次いで、「行政」(55.6%)、「動向」(49.6%)、「統計」(48.4%)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 17.7%、「わかりやすい」が 76.4%と両者で 94.1%に達している。

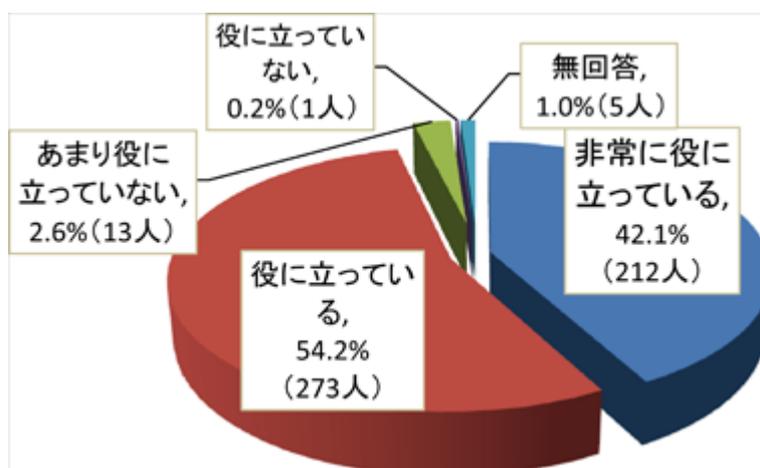
回答者の 8 割超が現在の配信頻度(週 2 回)、1 回あたりの情報量を「適当」と認識している(配信頻度「適当」86.7%、情報量「適当」88.3%)。

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 55.4%、「だいたい読んでいる」が 36.7%と、回答者の 9 割超(92.1%)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 42.9%と最も多い。

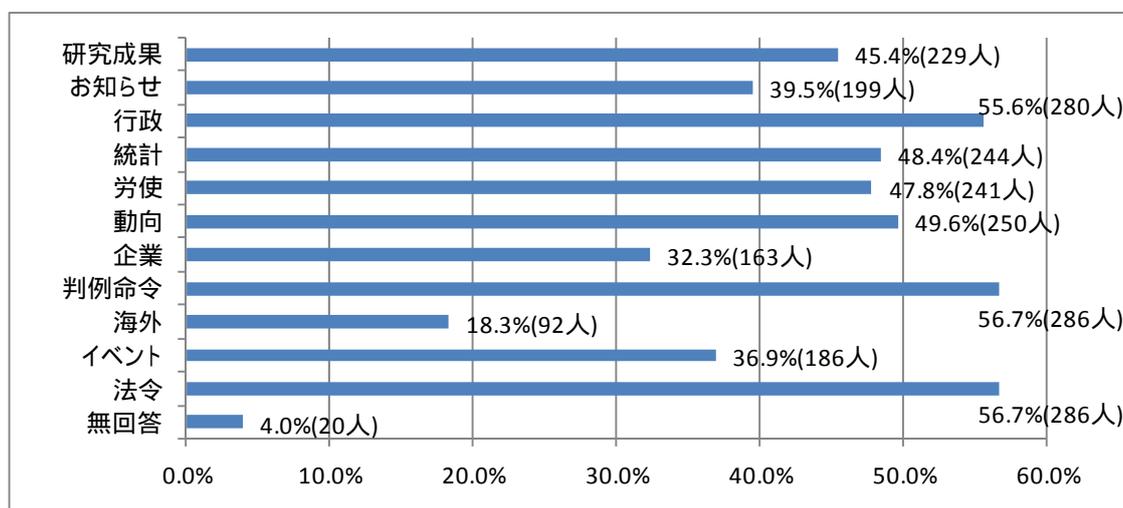
「メールマガジン労働情報」読者アンケート調査の結果概要

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】

- ・一定期間毎に、行政の施策・動向、労使関係の事象や判例などが、系統的に紹介されているので保存しやすく、活用しやすい。
- ・以前は新聞・雑誌、書籍等で捉えていた情報が早く入手できる点が良いと思う。特に行政をはじめ諸団体の動向が把握でき、法制化するものなど何を問題にしているかを知ることができる。
- ・ハラスメントやメンタルヘルス関係のニュースや情報のうち、一般紙やニュースサイトに掲載されない情報がタイムリーに紹介されるのがありがたい。

【業務への活用】

- ・労働組合の委員長をしている関係で、「判例命令」と「イベント」を活用している。特に「イベント」は、執行委員の勉強の場として役立っている。
- ・私の業務は人事関連のなかでも、従業員からいろいろと相談を受ける立場であるので、広く世の中の動きを知る必要があり、その点で大変利用している。
- ・キャリアコンサルタントとして職業訓練で責任者兼講師を務めている、受講生への情報提供として使用している。
- ・「社会保険労務士」「行政書士」を業としている者の仕事に関係する情報が役立つ。
- ・高校で就職支援コーディネーターをしている。学校現場において（特に進路部では）就職に関して、経済の動向が雇用に直結するという意味で、今後の雇用と採用の動向をいち早く把握するためにも、対策を考えるための材料・資料となり、有効に活用している。

【各コンテンツへの評価】

- ・厚生労働行政の動向および関係法令の改正の動きを早期に知ることができる。
(行政・法令)
- ・最も早く「行政」「動向」「判例命令」「イベント」等の情報が得られ活用している。「統計」もいち早く概要を知ることができ必要な場合は詳しい内容も知ることができ重宝している。(行政・動向・判例命令・イベント)
- ・「研究成果」は労働問題を考える上での新しい知見や視点を得ることができる。「行政」は法改正の動向をチェックするのに利用している。厚労省の膨大な広報や発表を逐一チェックするのは大変なので、とても助かっている。「労使」「判例命令」「法令」労使交渉をする際の参考になる。「動向」見逃したニュースを知るきっかけになる。
(研究成果・行政・労使・判例命令・法令・動向)
- ・労働に関する政府の主な施策がタイムリーに把握できるので非常に助かっている。各

種調査・統計調査の結果も参考になる。それから、各企業や研究機関の調査結果も、ときどき興味深いものがピックアップされていて、おもしろい。

(行政、企業、動向)

・労働関係部署に勤務しているため、統計データや雇用の動き等が非常に参考になる。また、政策検討の際、研究報告等が非常に役に立つ。

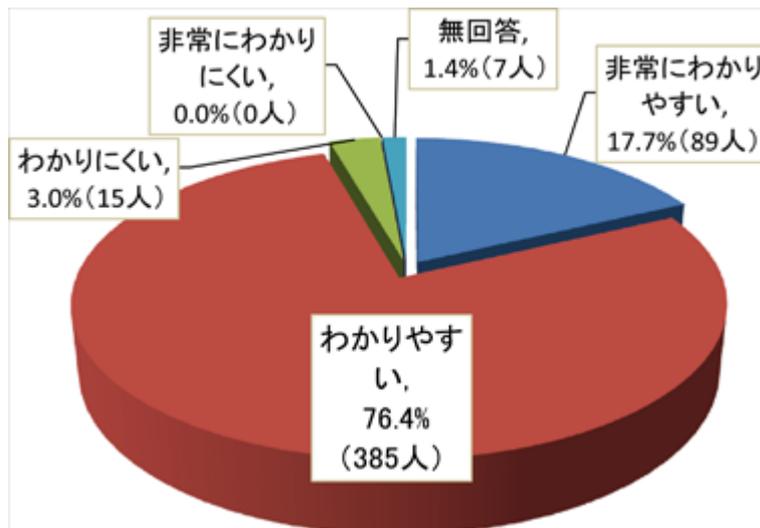
(統計、研究成果)

問4 役に立っていない理由

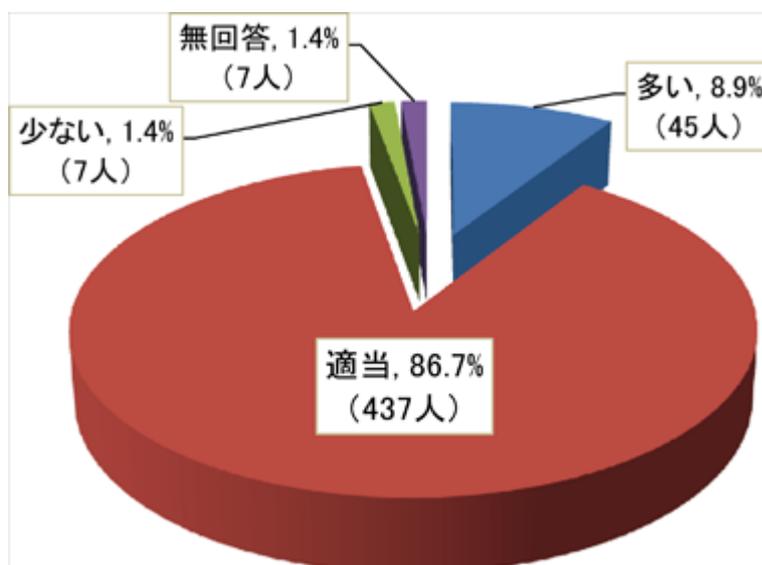
(問1で「役に立っていない」と答えた人に対して)

- ・必要でない記事が多い。
- ・ほしい情報が少ない。
- ・情報がやや散漫な気がする。できれば、入手ルートが豊富な政府統計や著名裁判などの掲載を絞り、かわりに行政の動きや研究者、シンクタンク等の調査報告、イベントにスペースを割いてほしい。
- ・情動的に中央のものが多く、地域的なものが少ない。
- ・中小企業にとって遠く感じる情報が多い。大手や政策より、少人数・小資本の会社が実際に取り入れられる内容があった方がいい。
- ・働く者の立場での前向きな情報が少ない。
- ・レイアウトが読みにくく、興味が持てない。
- ・ごちゃごちゃした感じがして読み辛く、流してしまうことが多い。
- ・読みづらい
- ・無職のため、知見を活かす場がない。

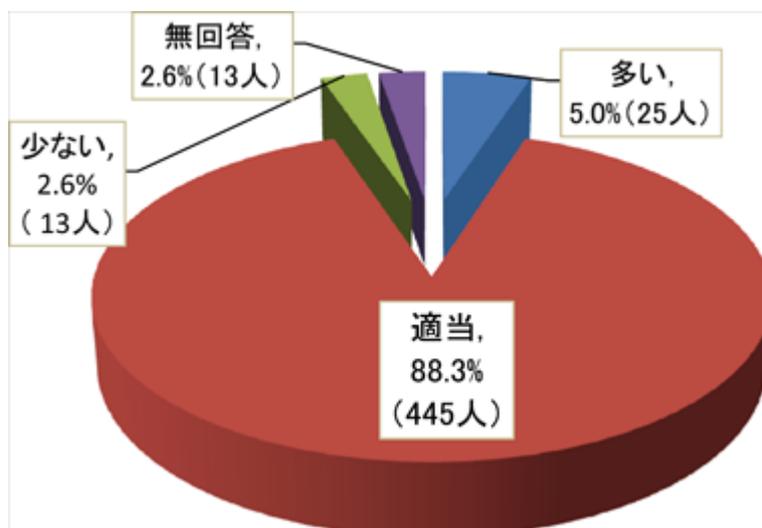
問5 メールマガジンの内容はわかりやすいですか？



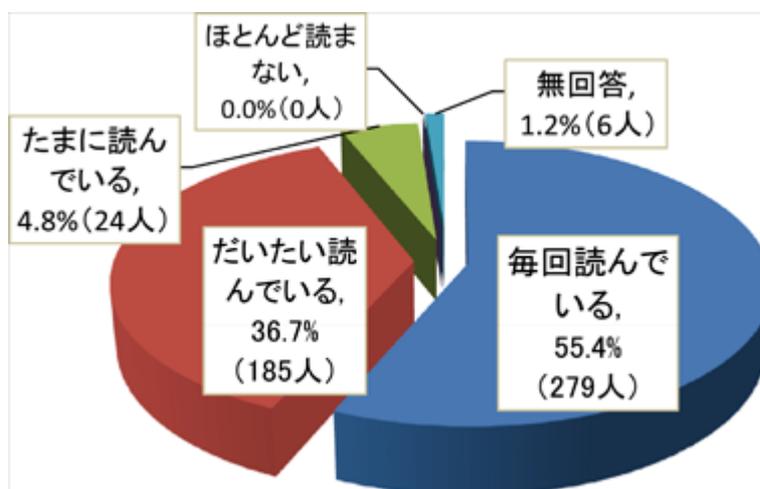
問6 週2回(水・金)という配信頻度は適当ですか？



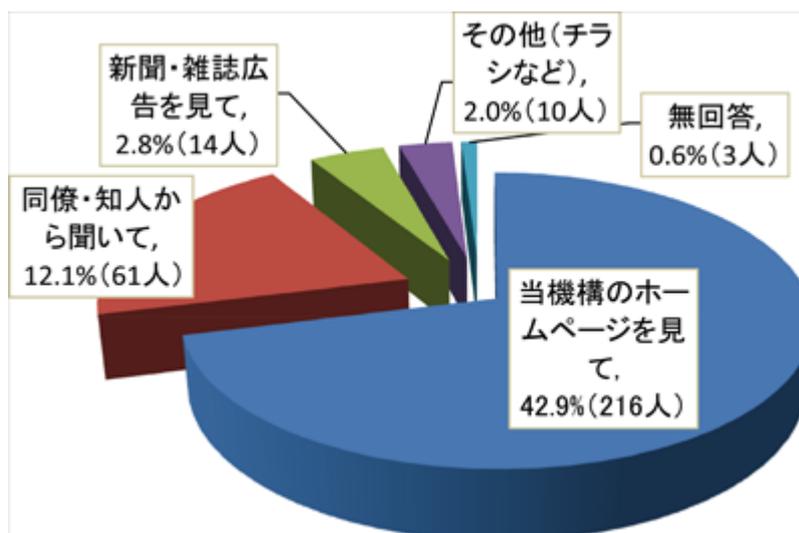
問7 1回の配信でお届けする情報量は適当ですか？



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。

- ・ JILPT 以外の研究機関の研究成果も、研究機関の了解が取られるならば、載せていただく（ないしリンクを張っていただく）ことはできないか。国内・海外ともできればありがたい。
- ・ 企業動向を充実してほしい。
- ・ 統計の数値をグラフにしてほしいと思うことがある。
- ・ イベントは東京だけではなく、他の地域のイベントもあれば助かる。

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 『高齢者雇用のこれから 更なる戦力化を目指して 』
日 時：平成 23 年 6 月 3 日（金）
- ・ 第2回 『若者問題への接近：若者政策のフォローアップと新たな展開』
日 時：平成 23 年 7 月 9 日（土）
- ・ 第3回 『非正規雇用とワーク・ライフ・バランスのこれから
JILPT 平成 22 年度調査研究成果報告会 』
日 時：平成 23 年 10 月 3 日（月）・4 日（火）
- ・ 第4回 『ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発』
日 時：平成 23 年 11 月 15 日（火）
- ・ 第5回 『経営資源としての労使コミュニケーション』
日 時：平成 24 年 1 月 24 日（火）
- ・ 第6回 『労働の多様化と法』
日 時：平成 24 年 2 月 23 日（木）
- ・ 第7回 『震災から 1 年、被災地域の復興と労働政策を考える』
日 時：平成 24 年 3 月 19 日（月）

2. 参加人数等

(1) 参加延べ人数（計 7 回）：2,107 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	%														
民間企業	164	49.0	54	17.8	206	39.1	74	31.1	118	36.9	17	20.2	76	25.4	709	33.6
労働行政	4	1.2	23	7.6	17	3.2	7	2.9	3	0.9	5	6.0	6	2.0	65	3.1
労働行政以外の行政	4	1.2	20	6.6	15	2.8	20	8.4	7	2.2	3	3.6	29	9.7	98	4.6
教育機関	5	1.5	44	14.5	5	0.9	8	3.4	3	0.9	0	0	8	2.7	73	3.5
大学教員	5	1.5	24	7.9	18	3.4	6	2.5	8	2.5	7	8.3	24	8.0	92	4.4
マスコミ・出版社	11	3.3	6	2.0	11	2.1	7	2.9	9	2.8	2	2.4	10	3.4	56	2.7
公益法人	18	5.4	15	4.9	12	2.3	28	11.8	11	3.4	6	7.1	15	5.0	105	5.0
シンクタンク	7	2.1	4	1.3	9	1.7	7	2.9	4	1.3	1	1.2	12	4.0	44	2.1
労使団体	32	9.5	9	3.0	38	7.2	9	3.8	77	24.1	4	4.7	30	10.0	199	9.4
若者就業支援機関	0	0	32	10.5	4	0.8	0	0	0	0	0	0	5	1.7	41	1.9
学生	3	0.9	13	4.3	30	5.7	4	1.7	5	1.5	1	1.2	11	3.7	67	3.2
NPO 法人	4	1.2	9	3.0	11	2.1	4	1.7	0	0	1	1.2	4	1.3	33	1.6
コンサルタント	19	5.6	2	0.6	34	6.5	26	10.9	13	4.1	3	3.6	20	6.7	117	5.5
社会保険労務士	34	10.1	11	3.6	79	15.0	23	9.7	37	11.6	20	23.8	15	5.0	219	10.4
カウンセラー	11	3.3	5	1.6	11	2.1	4	1.7	4	1.2	2	2.4	5	1.7	42	2.0
その他	14	4.2	33	10.8	27	5.1	11	4.6	21	6.6	12	14.3	29	9.7	147	7.0

3. 参加者からの評価

(1) 参加者へのアンケート調査結果

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	合計
満足度	91.3	93.6	80.1	91.8	93.8	87.7	93.1	89.2
大変参考になった	54 29.5	80 47.1	52 17.3	36 24.5	90 55.2	28 38.4	61 38.4	401 33.5
参考になった	113 61.8	79 46.5	189 62.8	99 67.3	63 38.6	36 49.3	87 54.7	666 55.7
どちらとも いえない	12 6.6	4 2.3	35 11.6	9 6.1	4 2.5	6 8.2	5 3.1	75 6.3
あまり参考に ならなかった	3 1.6	4 2.3	13 4.3	1 0.7	1 0.6	3 4.1	4 2.5	29 2.4
参考に ならなかった	0 0	0 0	4 1.3	1 0.7	0 0	0 0	0 0	5 0.4
無回答	1 0.5	3 1.8	8 2.7	1 0.7	5 3.1	0 0	2 1.3	20 1.7
回答数	183	170	301	147	163	73	159	1196
回収率	54.6	55.9	57.1	61.8	50.9	86.9	53.2	56.8

(2) 参加者からの主な感想・要望等

第1回 【高齢者雇用のこれから 更なる戦力化を目指して】

- ・全体の労働力等、マクロの背景、動き、及びそれに沿った各企業の取組みがわかりやすく紹介されていた。
- ・年金制度の変革に向け、自社の再雇用施策の見直しを行わなければと気付かされました。
- ・公的年金引上げに伴う、雇用確保のあり方について、考えるべき基本がおぼろげながら見えてきた。
- ・65歳定年延長の制度を構築した基本的理念と導入するにあたっての労使の交渉経過等が大変参考となった。

第2回 【若者問題への接近：若者政策のフォローアップと新たな展開】

- ・高校のキャリア支援センター、若年支援のネットワーク、若者の問題は社会全体の問題ということが分かった。
- ・若者支援の総論から更に具体的な現場の熱意ある意見、行動に感激した。
- ・少子化の社会において若者の就業を公助、共助でどう支援していくのかを事例や社会的(政策)視点からよく理解できた。
- ・メディアでは知ることのできない現状を知ることができました。
- ・進学、就職に課題を抱える高校生について、家庭環境が与えている影響を具体的に知ることができた点良かった。
- ・自分の関わっている仕事が若者問題全体の中で、どのような役割、位置付けとなっているのかが、整理できました。

第3回 【非正規雇用とワーク・ライフ・バランスのこれから JILPT 平成22年度調査研究成果報告会】

- ・非正規社員といっても様々で問題点、課題と対応の方向性が異なることがよくわかりました。(第1日目)
- ・採用する立場にあり、求職者のマインドが概ね理解できた。(第1日目)
- ・各報告が非常にまとめられており、ヒアリングや実証といった多くの切口からの分析で、意義のあるわかりやすく参考になる報告だったと思います。(第1日目)
- ・調査を踏まえての実証分析が参考になった。(第1日目)
- ・最新の状況を実態調査で明らかにされていることが良かった。(第1日目)
- ・調査結果の数値等は自らの考え構築の根拠となる。(第2日目)
- ・専門性の高い内容と進行の良いパネルディスカッションが参考になった。(第2日目)
- ・様々な視点、切口からの報告で多面的に理解することができました。(第2日目)
- ・海外のWLB法制度に関する動向が参考になった。(第2日目)
- ・漠然としたイメージが数字でわかった。(第2日目)

第4回 【ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発】

- ・これからの日本の中小企業製造業の生き残りのための方向性の一端を参考にすることができました。
- ・中小企業における、特にものづくりに携わる人材の育成の重要性について理解できた。
- ・中小零細企業においては思っていた以上に人材育成、能力開発に尽力していることがわかった。
- ・具体的な人材育成、能力開発の取り組みや方法が聞けたのは大変参考になりました。
- ・現場の取り組みの苦労話では新しい気付きがあった。

第5回【経営資源としての労使コミュニケーション】

- ・会社を良くするという熱い思いを労使で持つ必要性がわかった。
- ・労組に求められる役割がわかった。私だけ良ければよいという考えからの転換が必要と感じた。
- ・労働組合の可能性を感じることができた。
- ・迫力ある話に感動しました。組合の今後の活動について、課題が見つかりました。
- ・労組委員長、中小企業経営者の話を直接聞けてとても良かった。
- ・労使双方からの実際の経験談であり、大変感動した。
- ・経営不振に陥っている企業と企業内組合という立場で、いかに労組が企業経営に関わっていくか、非正規社員とどう向き合うか考える道筋が見えてきた。
- ・マクロな報告と生々しい実践事例の組み合わせで、労使のあるべき姿が提示されたのが良かった。

第6回【労働の多様化と法】

- ・ヨーロッパでの労働の多様化の実質と対応の方向性について知ることができた。
- ・フランスと日本の労働法のアプローチの違いが良くわかった。
- ・EU、特に仏の法理について学ぶことができました。
- ・他国との比較、他国からの指摘によって自国の慣行や法令の特色が浮かび上がることがよくわかり、大変勉強になった。
- ・新たな労働形態という考え方が大変参考になった。
- ・日仏の比較による共通点、差異から日本の労働の多様化に対する法規制がよく分かった。

第7回【震災から1年、被災地域の復興と労働政策を考える】

- ・被災地の状況が、将来の日本の課題である事などがわかった。
- ・縮小する地域を前提に、身の丈に合った復興計画をつくることなどの話が参考になった。
- ・報道とは異なる震災から1年後の実状と今後の問題が垣間見れたと感じました。
- ・被災地の現状や具体的な労働政策等を知ることができて大変良かったです。
- ・復興の難しさについて改めて考えさせられました。

労働政策フォーラムフォローアップアンケートの結果

1. 調査対象：労働政策フォーラム
「ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発」
(11月15日開催/参加者238名)
参加者238名のうちメールアドレスを登録している231名へ送付
2. 実施時期：平成24年2月2日～2月21日
3. 調査方法：Eメールでアンケートを送信し、返信してもらう
4. 回答者数：74人(回収率32%)
5. 調査結果：

(1) フォーラムで得た情報等の業務等へ活用状況について(複数回答)

選 択 肢	回答数	比率
事例の参考・活用	16	16%
議論の内容の職場等への報告・紹介	36	37%
配付資料の職場等での回覧	25	26%
その他	20	20%
無回答	1	1%
計	98	

(2) 活用事例・活用状況

人材開発の風土を考える際の参考とした。

部内の打ち合わせ時に要点・感銘を受けた点を紹介した。

キャリア教育に関する教員研修において、実際に企業が求めている人材や企業の経営に対する考え方について紹介し、学校教育において何を指導していくべきかを考える資料として紹介した。

加盟組合の研修等で引用し、人材育成に対する経営の姿勢や、労働組合としての高齢者雇用のみならずダイバーシティについての再考を促した。

現在の企業の取り組み方を知り、考えをまとめる際の参考になっている。

講演内容を今後の記事執筆などの際の参考にする場合がある。

中小企業の人材活用の考え方を理解し、求職者へのアドバイスに活用している。

同僚と情報を共有している。顧客との面談においてフォーラムで得た知識が役に立っている。

顧問先へ事例を紹介した。

(3) 意見・要望等

時期にマッチしたテーマ選択で大いに事業展開で助かっています。

毎回タイムリーなトピック、充実の内容に感心しています。継続されることが何よりの要望です。

海外進出にまつわる、現地での外国人の雇用管理(特に新興国)等の事例紹介などを伺ってみたいです。

グローバル化、特にアジアへの進出・労務問題等をテーマとしたフォーラムを開催いただけると非常にうれしく存じます。

人物評価のシステム、リテンション対策、ポジティブアクションの成功例があれば聞きたいです。

今後も中小製造業にスポットを当てた研究をお願いしたい。

学者、研究者だけでなく、経営者(大小問わず)をもっと多く出してはいかがでしょうか。

平成 2 3 年度行政官アンケート結果

平成 2 4 年 5 月

独立行政法人労働政策研究・研修機構

平成23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23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た厚生労働省からの評価を受けることとする。」とされていることを踏まえ、16年度より実施している行政官アンケートを上記の検証及び評価を補完する内容に改めたくて実施し、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24年5月 7日
- ・調査票締切：平成24年5月25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。

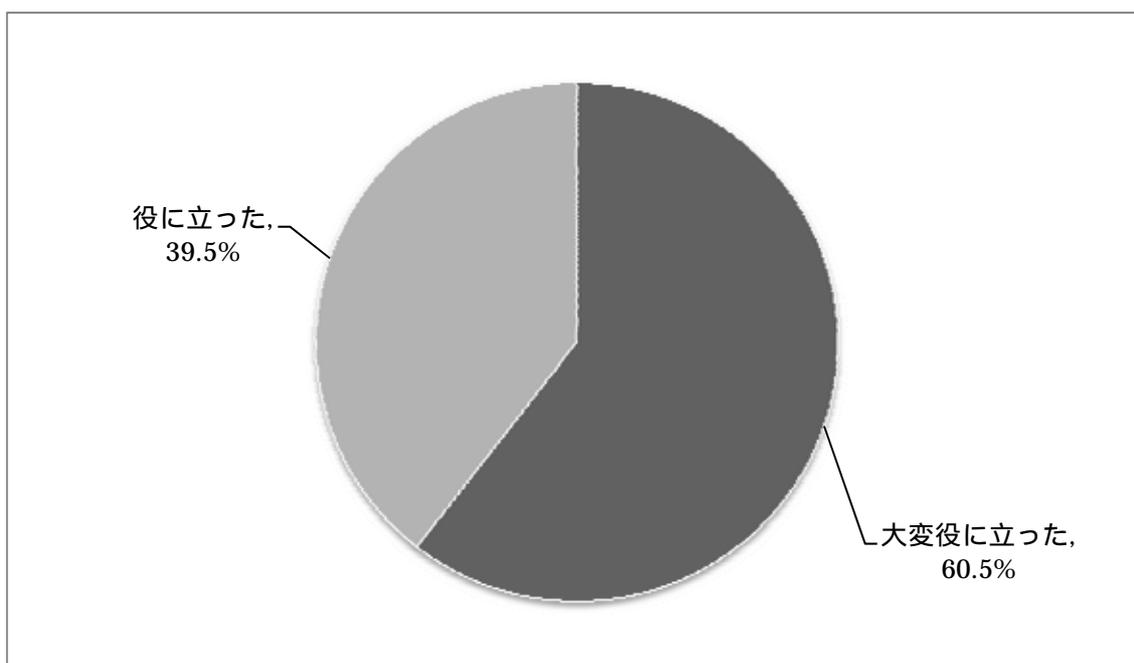
選択肢	回答数	割合（％）
1 ある	38	69.1
2 ない	17	30.9
総数	55	100.0

（「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室
- ・労働基準局 総務課（含労働保険審査会事務室）
- ・労働基準局 監督課
- ・労働基準局 勤労者生活課
- ・労働基準局 勤労者生活課勤労者福祉事業室
- ・労働基準局 安全衛生部計画課
- ・労働基準局 労災補償部労災管理課労災保険財政数理室
- ・労働基準局 労災補償部補償課
- ・労働基準局 労災補償部補償課職業病認定対策室
- ・労働基準局 労災補償部補償課労災保険審理室
- ・職業安定局 総務課
- ・職業安定局 雇用開発課農山村雇用対策室
- ・職業安定局 雇用開発課建設・港湾対策室
- ・職業安定局 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課
- ・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 職業家庭両立課育児・介護休業推進室

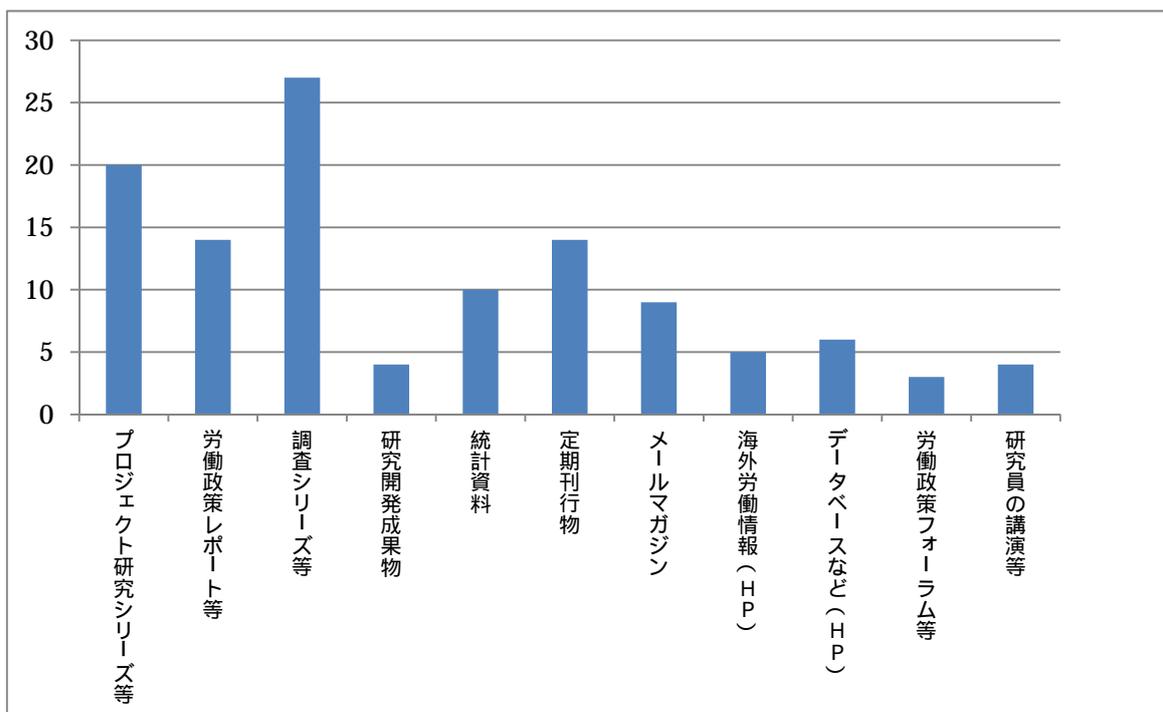
問2 問1で「ある」と回答された課室に伺います。その成果等は業務の役に立ちましたか。あてはまる番号に一つだけ を付けて下さい。

選択肢	回答数	割合 (%)
1 大変役に立った	23	60.5
2 役に立った	15	39.5
3 役に立たなかった	0	0.0
4 全く役に立たなかった	0	0.0
総数	38	



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)	20	17.2
2 労働政策レポート、ディスカッションペーパー	14	12.1
3 JILPT 調査シリーズ、JILPT 資料シリーズ	27	23.3
4 『キャリアインサイト』等職業に関する適性検査、『厚生労働省編職業分類』等職業解説などの研究開発成果物	4	3.4
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	8.6
6 『ビジネス・レーパー・トレンド』などの定期刊行物	14	12.1
7 メールマガジン労働情報	9	7.8
8 機構ホームページの海外労働情報コンテンツ	5	4.3
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)	6	5.2
10 労働政策フォーラム等の各種イベント	3	2.6
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	3.4
総数	116	

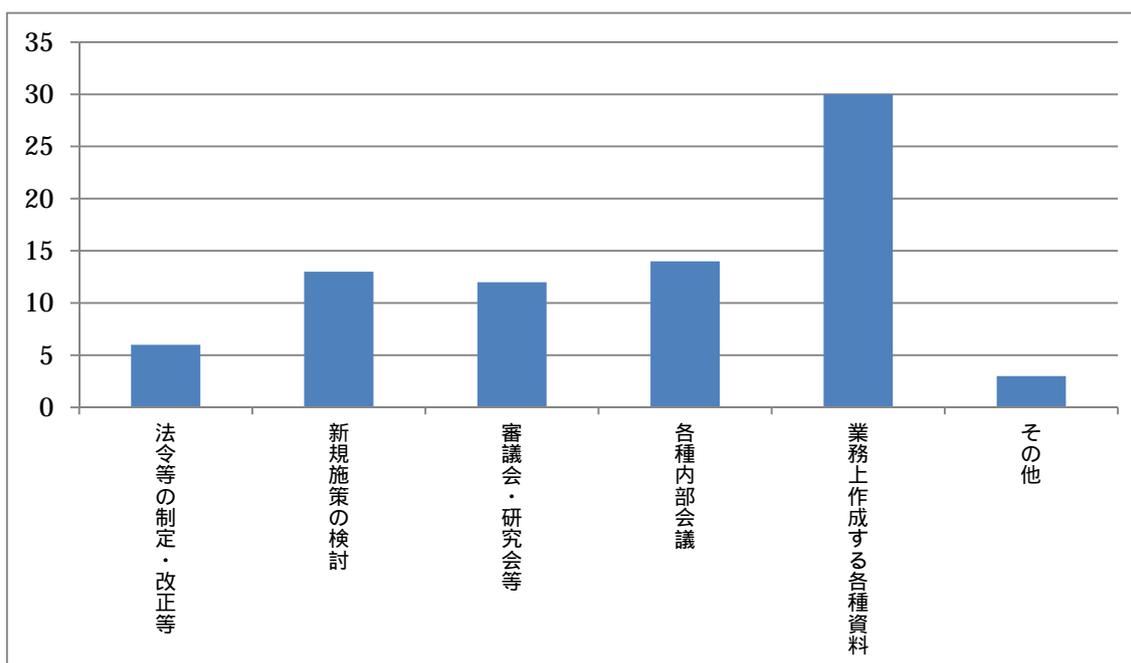


問4 問2で「大変役に立った」「役に立った」と回答された課室に伺います。それら成果等は具体的にどのように役に立ちましたか。あてはまる番号すべてに を付けて下さい。

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	6	7.7
2 新規施策の検討のための参考資料として	13	16.7
3 審議会・研究会等の参考資料として	12	15.4
4 各種内部会議等の参考資料として	14	17.9
5 業務上作成する各種資料の参考として	30	38.5
6 その他	3	3.8
総数	78	

(その他の意見)

- ・ 季節調整法、総合的な労働の需給動向を示す指標の作成に関する内部検討の際に役立った。雇用創出・消失指標の推計方法の研究を踏まえ、指標の作成・公表について検討を行った。また、一般の方からの統計データのお問い合わせに回答する際に、上記の統計資料やデータベースシステムの内容が役に立った。(雇用・賃金福祉統計課)
- ・ 研究会において、知見に基づく多くの示唆をいただいた。(キャリア形成支援室)
- ・ 「平成23年版 労働経済の分析」に使用した。(労働政策担当参事官室)



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

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

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

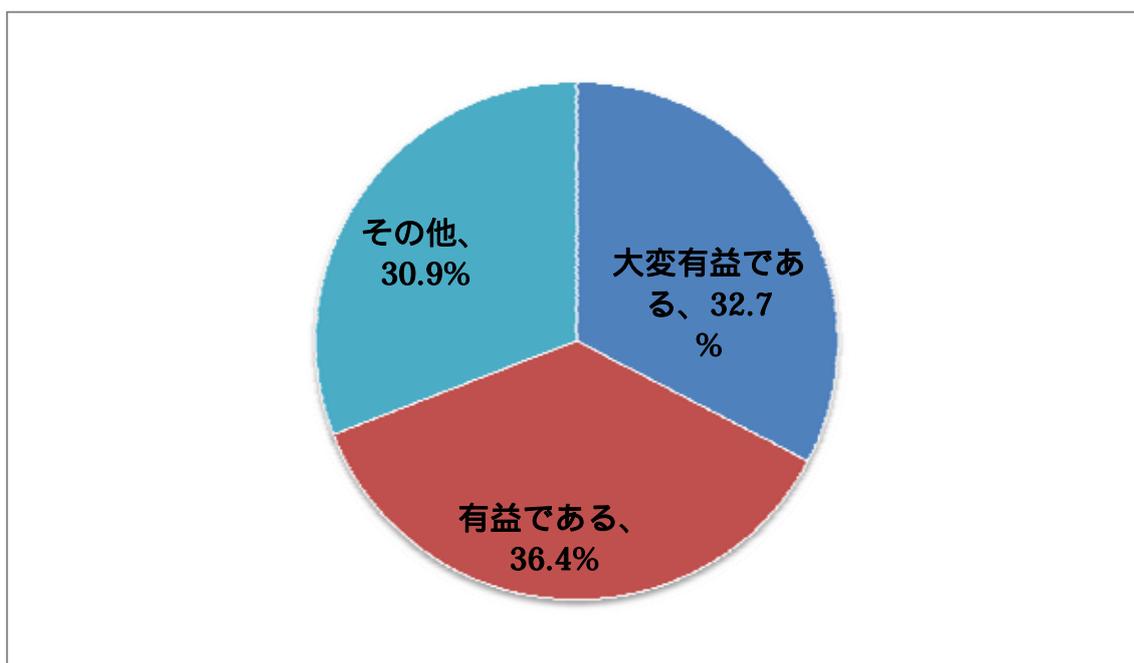
資料5「機構の成果物の活用状況」参照

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

資料5「機構の成果物の活用状況」参照

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

選択肢	回答数	割合（％）
1 大変有益である	18	32.7
2 有益である	20	36.4
3 有益でない	0	0.0
4 全く有益でない	0	0.0
5 その他（課室の業務との関連がない）	17	30.9
総 数	55	



問9 問8でそのように判断された理由は何ですか。具体的にご記入下さい。

回答部署	具体的な理由
大臣官房 地方課労働紛争処理業務室	<p>(JILPT第二期プロジェクト研究シリーズ「日本の雇用終了 - 労働局あっせん事例から」について)</p> <p>当書籍では、個別労働紛争の典型的な類型である雇用終了関係の事案に焦点を当て、事案の分析が詳細になされているため、データを提供した都道府県労働局を含め、各労働局におけるあっせん処理の傾向を把握することができ、今後の個別労働紛争解決制度の運営を行うに当たり、非常に有益な資料となるため。</p>
大臣官房 国際課国際協力室	<p>新政策の検討及び業務上の資料作成にあたり参考になったため。</p>
大臣官房 国際課海外情報室(含本課、国際企画室)	<p>機構の活動は海外情勢(特に労働分野)の動きを知るにあたり、非常に有益であると思います。特に、当室としては欧州の諸制度を比較して検討する際、参考にさせていただきました。ただ、それらの有益な調査研究の成果が研究年度のみで報告書に限られていることが多い、または書籍となっても第1版のみで、その後制度が変わった後の追跡調査が少ないように見受けられます。</p>
大臣官房 統計情報部雇用・賃金福祉統計課	<p>労働統計データ検索システムは比較的更新も早く、また情報量・利便さの面でも優れているため。</p>
労働基準局 労働条件政策課	<ul style="list-style-type: none"> ・海外労働時間法制の把握ができ、今後の労働時間法制の検討への参考になり得るため。 ・節電に対する労使の意見の把握ができ、今後の対応の参考となり得るため。 ・法案作成(労働契約法改正案)の参考となったため。 ・各種会議に向けた資料作成に活用できたため。
労働基準局 労働条件政策課労働条件確保改善対策室	<ul style="list-style-type: none"> ・海外労働時間法制の把握ができ、今後の労働時間法制の検討への参考になり得るため。 ・節電に対する労使の意見の把握ができ、今後の対応の参考となり得るため。 ・法案作成(労働契約法改正案)の参考となったため。 ・各種会議に向けた資料作成に活用できたため。
労働基準局 労働条件政策課賃金時間室	<p>政策立案(職場のパワーハラスメント対策)の参考となったため。</p>

労働基準局 安全衛生部 計画課	業務で活用する機会がなかったため。
労働基準局 安全衛生部 安全課	23年度の成果物の中で参考としたものは結果的に多いとは言えないものの、多岐の分野にわたって作成された研究成果や統計資料は今後も参考とする見込みが高いため。
労働基準局 安全衛生部 安全課建設安全対策室	23年度の成果物の中で参考としたものは結果的に多いとは言えないものの、多岐の分野にわたって作成された研究成果や統計資料は今後も参考とする見込みが高いため。
労働基準局 安全衛生部 労働衛生課（含環境改善室）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法案作成（改正労働安全衛生法）への参考 ・ 政策立案（職場におけるメンタルヘルス対策等）への参考 ・ 審議会資料（労働政策審議会安全衛生分科会） ・ 会議資料（健康主務課長全国会議）等の参考 になったため。
労働基準局 労災補償部 労災管理課	検討会資料（治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会）への参考になったため。
職業安定局 総務課公共 職業安定所運営企画室	当室は雇用対策として、政策面を全面に打ち出していく課室ではないが、幅広く雇用政策・労働政策を把握する意味合いにおいて、機構の定期刊行物等は参考になっている。
職業安定局 雇用政策課 （含介護労働対策室）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報告書や刊行物が業務上必須又は参考となるものであるため。 ・ 堀田聡子研究員に「介護労働安定センターの組織及び運営に関する検討会」委員及び「介護労働実態調査」の調査検討委員会の委員に就任いただき、検討会の中間報告作成、調査票の設計等について有益な発言をいただいたため。
職業安定局 雇用開発課	業務上の参考となったため。
職業安定局 雇用開発課 地域雇用対策室	政策立案（地域雇用対策）への参考になったため。また、業務上でも内部会議等に活用されているため。
職業安定局 雇用保険課	審議会での議論の参考になったため。
職業安定局 派遣・有期労働 対策部企画課	非正規雇用に関する基礎データ集の資料として活用しているため。
職業安定局 派遣・有期労働 対策部企画課若年者雇用 対策室	「日本再生の基本戦略」に基づく「若者雇用戦略（仮称）」の策定について、雇用戦略対話やその作業部会となるワーキンググループ等において、厚生労働省プレゼン資料に「I L P T」の各調査を引用すると同時に、小杉研究員、堀研究員に

	も当該会議の委員として参加いただき、有意義な発言をいただいている。また、日頃の労働局・ハローワークにおいて実施する新卒者・若年者対策関係業務の方向性を当室で検討する際にも、労働局・ハローワークでは実施できない専門的な調査を提示いただき、役にたっている。
職業安定局 派遣・有期労働対策部企画課就労支援室	当室所掌・関連事項を含め、時宜に叶った政策トピックスを抽出、様々な場面の判断、説明のバックグラウンドを提供いただいている。
職業安定局 派遣・有期労働対策部需給調整事業課	<ul style="list-style-type: none"> ・国会答弁作成の参考資料として活用したため。 ・業務上の参考資料として活用しているため。
職業安定局 派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課（含経済連携協定受入対策室）	業務上作成する資料等の作成に当たり参考になったため。
職業安定局 高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正（高年齢者雇用安定法）への参考になったため。 ・審議会等資料（労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会等）への参考になったため。 ・業務上、講演資料等に活用されているため。
職業安定局 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課	障害者雇用の推進に資する直近の研究等はないと思われるため。
職業能力開発局 総務課基盤整備室	機構の行った調査の結果を、平成23年度ものづくり白書作成に活用できたため。
職業能力開発局 能力開発課	政策立案（職業訓練関連施策）への参考になった（なり得るため）。
職業能力開発局 育成支援課	サマリーを読んだとき、労働事情が非常に明確に確認できた。今後の施策に役に立つと感じた。
職業能力開発局 育成支援課実習併用職業訓練推進室	施策の改善（ジョブ・カード制度、雇用型訓練）への参考になったため。
職業能力開発局 育成支援課キャリア形成支援室	研究会等において、知見に基づいた多くの示唆をいただいたため。

職業能力開発局 能力評価課	職業能力評価基準の見直し等の際に参考とした。
職業能力開発局 海外協力課	作成資料が業務の参考になったため。
雇用均等・児童家庭局 総務課（含少子化対策企画室）	<ul style="list-style-type: none"> ・政策立案（少子化対策）への参考になり得るため。 ・法案作成（新システム関連3法案）への参考になったため。
雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課（含均等業務指導室）	新規施策や施策推進の参考としたため。
雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課	新規施策の検討にあたって参考になったため。
雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課（含均衡待遇推進室）	改正パートタイム労働法の施行三年後の見直しに向けた検討において参考資料として活用したほか、日々の業務において常に有益な情報を得ることができたため。また、諸外国の状況など通常業務では調べることが困難なデータを提供していただいたため。
政策統括官（労働担当） 労働政策担当参事官室	統計データをはじめ、労働経済の分析、研究に役立つ資料が多いから。特に、既存の資料にはない独自の統計・調査が多いことが評価できる。
政策統括官（労働担当） 労政担当参事官室	国際比較労働法セミナーにおいて、諸外国の労働法学者から詳細な労使関係の情報を得ることができ、非常に有益であった。多様な働き方をする労働者に関する調査を行うなど、政策にマッチした調査・研究がなされている。
政策統括官（労働担当） 労使関係担当参事官室	当室の主業務は、労働組合・事業主（団体）の情勢把握、労組・事業主関係者との意見交換、連絡調整である。本研究の成果を職員が学習し身につけ、労組、事業主に必要に応じて紹介することは、労使団体との連絡調整を行う上で有用である。

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
大臣官房 国際課海外情報室（含本課、国際企画室）	データブック国際労働比較等、各種成果物の作成、お疲れ様です。
大臣官房 統計情報部雇用・賃金福祉統計課	研究要請については、施策に直接的に関係するもののみではなく、統計指標等に関する事項についても対応していただきたい。
労働基準局 労働条件政策課	貴機構のホームページにある労働統計データベースは、時系列での比較などが容易にできて使いやすいため、よく利用させていただいています。今後、より詳細なデータ（賃金構造基本統計調査の職種などのデータ）も活用できるよう、さらに充実していただきたいと思います。
労働基準局 労働条件政策課労働条件確保改善対策室	貴機構のホームページにある労働統計データベースは、時系列での比較などが容易にできて使いやすいため、よく利用させていただいています。今後、より詳細なデータ（賃金構造基本統計調査の職種などのデータ）も活用できるよう、さらに充実していただきたいと思います。
労働基準局 安全衛生部労働衛生課（含環境改善室）	メンタルヘルス調査実施のお願いをしてお返しありがとうございました。いただいたデータは、メンタルヘルスに関する指標として非常に役に立っています。
職業安定局 雇用開発課地域雇用対策室	研究段階で、担当課室との中間協議や相談等を行ってほしい（特に発表前の段階では必ず制度を所管している課室と協議してほしい。）。
職業能力開発局 能力開発課	時々の政策課題に機動的に対応できるよう、密に連携をとらせていただきたい。
政策統括官（労働担当） 労政担当参事官室	著名な外国書籍・論文等の日本語訳の作成をお願いしたい。

以上