

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
<p>○報告書No. 100「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－」</p> <p>○高齢者の就業決定には、制度要因(年金制度、定年制)の影響が大きく、従業員自身の意識と就業能力も影響していること、企業の人事労務管理の影響も大きく、特に継続雇用の質的側面の課題があること、60歳以前の働き方の状況が影響していること等を明らかにした。</p> <p>○厚生労働省は、本研究は中間報告という位置付けであり、既存のデータをもとに現状分析を行うことに主眼を置いたものであるが、在職高齢者年金制度の就労への影響など、今後、高齢者の雇用に関して制度の在り方を検討の際、参考になるものと評価した。</p>
2. 雇用、失業の地域構造変革要因に関する研究
<p>○報告書No. 102「地方圏における雇用創出の研究」</p> <p>○都道府県レベルで見ると深刻な雇用情勢にある地域でも、市町村レベルで見ると従業者数を増やしているところが混在するなど、地域の多様な展開を示したうえで、適切な雇用対策が講じられている市町村とそうでない市町村を分ける要因を分析し明らかにした。また地域の特色を活かした雇用創出政策の企画立案と実施のためには、自治体における雇用創出策のビジョンづくりと、それを担当する人材とその育成が重要であることを指摘した。</p> <p>○厚生労働省では、本研究で紹介されている徳島県上勝町、札幌市、七尾市等の事例が、地域による産業振興、雇用創出、パッケージ事業実施の有益な事例として、今後パッケージ事業の指導に当たり活用できるとし、また、地方自治体に対するアンケートを基にした分析について、地方自治体が雇用創出に取り組むに当たっての課題の分析がなされ、パッケージの事業構想の作成、実施の際の指導・助言に活用できると評価した。</p>
3. 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
<p>○報告書No. 96「子育て後の女性の再就職 課題とその解決」</p> <p>DP-08-08「企業から見た両立支援施策の現状と課題一次世代法への対応を中心として」</p> <p>調査シリーズNo. 45 事業再生過程における経営・人事管理と労使コミュニケーション―事業再生に関わる実務家からのヒアリング記録</p> <p>○企業側から見たワーク・ライフ・バランスのあり方について、文献サーベイにより、最近の人材マネジメント研究において、両立支援策がどういう位置づけとなるのかを検討して、企業に対するヒアリング調査を実施して、現時点での実態を明らかにした。子の年齢により必要な世話や保育の内容が異なるなど、それぞれの時期によって女性が必要とする援助が異なり、それに合う支援の必要性、また家族等の支援や心理的な支えが、女性の就業を助け、働く意欲を維持していく効果が大きいことなどを指摘した。</p> <p>○厚生労働省は、報告書No. 96「子育て後の女性の再就職課題とその解決」について、施策の検討に当たり重要な視点を提供しているとした。特に①再就職の希望時期として、3年未満と7年以上の二つの時期があること、②再就職に当たり必要な準備の内容と情報取得方法の具体的内容、③再就職の前後で必要とされるサポートが違うこと、等の調査結果は、今後の再就職支援施策の検討に当たり有用であると評価した。またDP-08-08「企業から見た両立支援施策の現状と課題一次世代法への対応を中心として」については、次世代法に基づく中小企業の両立支援に向けた取組を進めるにあたり重要な課題として①取組の周知の必要性、②取組が難しい「男性の育児休業」取得要件の見直し、③次世代センターの機能強化、を指摘しており、今後の施策立案に当たり重要であるとした。</p>
4. 多様な働き方における生活の質の向上に関する調査研究
<p>○DP-08-03「雇用におけるテレワークに関する論点整理」</p> <p>DP-08-05「在宅勤務への政策対応～労働法学の視点を中心に」</p> <p>調査シリーズNo. 50 企業のテレワークの実態に関する調査結果</p> <p>○「テレワーク」の普及にあたり、労働時間管理、成果管理、コミュニケーション、情報セキュリティ等の課題があること、「曖昧な職務概念」「多義的な人材評価」といった日本企業の雇用慣行の影響、また多様な労働者の属性ごとにどのようなテレワークが求められているのかという、働く側のニーズに関する研究の必要性などを明らかにした。また在宅勤務に係る現行法令について、特に実務上適切で実行可能な労働時間管理の方法、労災認定について検討を深めるべき点があり、労働契約上の問題として、在宅勤務について想定される(1)私用メール・モニタリング(監視)、(2)秘密保持、(3)人事考課・評価などを、情報通信機器の使用と労働をめぐり留意すべき点として挙げた。</p> <p>○厚生労働省は、DP-08-03「雇用におけるテレワークに関する論点整理」の、独自のアンケート調査結果について、今後の施策を検討するに当たり活用できると評価した。またDP-08-05「在宅勤務への政策対応～労働法学の視点を中心に」については、在宅勤務ガイドラインに記述されている複数の論点について、様々な側面から検証されており、有意義なものであるとし、指摘内容は今後の検討材料となるとした。</p>
5. 労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究
<p>○DP-08-06「労働組合と労使協議機関の併存の現実－オフセットかシナジーか－」</p> <p>資料シリーズNo.42「企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用と実態と特徴」</p> <p>○企業外（労働審判や労働委員会等）における労使紛争の解決システムの利用実態等についての把握と分析を行い、各種紛争処理システムの機能や利用のあり方に関する政策課題を明らかにした。また、労働組合と労使協議制が併存する状況（UWC型）について分析した結果、UWC型の企業では、(1)長期雇用の方針が維持されやすいこと、(2)成果主義と長期雇用の組み合わせの雇用システムであるNew J型になりやすいこと、(3)苦情の発生率が低いこと、(4)ワークライフバランスやメンタルヘルスといった労働者の働きやすさを重視する施策が経営上重視されやすいこと等を明らかにした。</p> <p>○厚生労働省は、DP-08-06「労働組合と労使協議機関の併存の現実－オフセットかシナジーか－」について、労働関係が個別化する中での労使関係の在り方を広く検討していく中で、本研究の視点や得られた知見は参考になり、今後部内検討において参照していくとした。また資料シリーズNo.42「企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用と実態と特徴」については、地方公共団体のあっせん等について、法令に基づく仕組みのみならず、労政事務所と労働委員会の関係、具体的な運用や利用のされ方が初めて明らかにされたこと、労政事務所と労働委員会の関係など都道府県の多様な実情について、相当の見識がある政策研究機関がそれらを踏まえた確かな聞き込みをしたからこそ正確に把握できたのであり、一般的な調査機関による定型的なアンケートやヒアリングでは把握できない研究成果であると高く評価した。また労働関係が個別化する中での労使関係の在り方を広く検討する中で、本研究の視点や得られた知見は参考になり、今後部内検討において参照していくと評価した。</p>

6. 新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究

○報告書No.97「『日本の高卒就職システム』の変容と模索」

報告書No.103「中小企業における能力開発・人材育成—予備的考察—」

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」

資料シリーズNo.39「『日本の高卒就職システム』の変容と模索—資料編—」

○中小企業における能力開発・人材育成について調査・研究を進める上で必要な視点について検討するとともに、キャリア形成や企業内の教育訓練における業種別の特徴や、経営者団体の役割・取組みについて整理した。また、キャリア形成上の弱者の能力開発・キャリア形成支援等の在り方に関する研究を行い、職業能力開発に係る問題点や施策的課題について検討したほか、高卒就職の最近の10年間の変化に焦点をあて、(1)高校とハローワークの連携強化、(2)高校のカリキュラムに対する企業の連携強化、(3)保護者に対する個別相談機能の充実、などを提言した。

○「日本の高卒就職システム」の変化には、雇用情勢・高校の就職者規模・企業規模によって濃淡が見られるという知見と、同システムが機能している部分は維持し、十分に機能していない部分は別途の支援するという、二段構えが肝要」という認識は、今後の高卒就職支援の基本的なあり方を示すものとして重要であるとした。また個別に示された5点の提案についても、現在高校生等向けに実施している「高校生就職ガイダンス」等の事業の平成20年度以降の見直しの必要性と、その方向性を示唆するものとして有益であり、具体的な見直しの企画立案に活用できるとした。

7. 労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発

○研究開発成果「OHBYカード/OHBYカード活用の手引き」

研究開発成果「2008年就職サポートブック」改訂

DP-08-04「理想の人材像と若者の現実—大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性」

DP-08-07「キャリア選択スキルトレーニングの重要性—事例による検討—」

資料シリーズNo.31「ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告」

資料シリーズNo.35「職業分類研究会報告」

資料シリーズNo.43「キャリア・コンサルティング研修の研究 プロジェクト研究『労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発』」

資料シリーズNo.48「新訂 職業名索引」

○総合的な職業情報データベース（キャリアマトリックス）の開発、中高年離職者の再就職のための自己理解ツール及びガイダンスツールの開発等を踏まえ、求人者及び求職者向けサービス充実のためのコンサルティング手法、キャリア・カウンセリング、キャリア・ガイダンスのためのサポートツール等の研究開発を引き続き行うとともに、職業分類に関する研究を行った。

○厚生労働省は、DP-08-04「理想の人材像と若者の現実—大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性」から得られた知見を、学生のみならず、学生等の就職支援を行う学校や職業紹介機関等としても新しいものであり、今後、ハローワークや学生職業センター等における職業相談・職業指導の場面で参考とされ、また大学等のキャリア教育への活用が期待できるとした。

資料シリーズNo.43「キャリア・コンサルティング研修の研究 プロジェクト研究『労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発』」については、地方労働局が実施するキャリアコンサルティング研修を効果的なものとするために大変有用な資料であり、今後のあり方の検討において参考とするとした。

資料シリーズNo.35「職業分類研究会報告」については、ハローワークにおける職業分類の取扱に関する現状が把握されており、平成21年度末に予定される職業分類の改訂に向けて大変有用な資料とした。日本標準職業分類の改定に向けての会議（総務省開催）参加時の参考資料として活用された。

政策研究テーマ及び具体的成果（平成19年度）

研究テーマ名	研究成果の具体例
	厚生労働省等における活用状況
課題研究	
失業構造の理論的・実証的研究	報告書No.95「失業率の理論的分析に関する研究 - 中間報告」 厚生労働省は、理論的な研究であり、ただちに政策の企画立案に反映できるものではないが、さらに詳細な分析を深めて、成果が政策に反映できるとしている。
母子家庭の母の就業支援に関する研究	報告書No.101「母子家庭の母への就業支援に関する研究」 厚生労働省は、母子家庭の母への就業支援の施策効果の地域差の理由について、地方公共団体の熱意、創意工夫ある取組みによる効果があることが明らかにされたと評価しており、各地方公共団体における施策推進の誘引効果が期待できるとしている。
有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究	資料シリーズ 30「有期契約労働者の育児休業 - ヒアリング調査結果報告 -」 報告書No.99「有期契約労働と育児休業 - 継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題 -」 厚生労働省では、法改正により有期契約労働者の育児取得に向けた環境整備が一定程度進んだこと、その一方で育児取得者はまだ少なく、まずは制度の普及・定着が必要であることが示唆されたとして、今後の有期契約労働者の育児取得促進方策の検討のために、本報告書の分析結果が有益だとしている。この分析結果を生かして育児・介護休業制度の見直しや、来年度予算要求の検討を行うとしている。
企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究	報告書No.98「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」 中央労働委員会は、本研究成果について今後の政策立案等に大いに参考になるとしている。活用事例としては、企業内紛争処理制度に関する企業からのヒアリングの際、ヒアリング項目設定の参考としたほか、事例集を作成する予算要求の参考資料として活用したとしている。
ハローワークにおけるマッチングの効率性の評価に関する研究	資料シリーズ 40「マッチング効率性についての実験的研究」 厚生労働省は、ハローワーク職業紹介におけるマッチングの効率性を広い見地で検証、分析しており、職業紹介業務を効果的に推進するための貴重な資料となることが期待されるとしている。
ものづくり現場の人材構造の変化と人材育成	調査シリーズ 44「ものづくり産業における人材の確保と育成 - 機械・金属関連産業の現状 -」 平成19年度ものづくり白書において、今後取り組むべき能力開発施策の方向性等に活用するとともに、ものづくり分野における能力開発施策のあり方検討の参考となった。
労働力需給の推計	資料シリーズ 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」 「雇用政策研究会」にて、労働力需給推計を参考とし、2030年までの労働力人口を展望した雇用政策の方針を提言する報告書を昨年末に公表。雇用政策研究会報告書を踏まえつつ、「雇用政策基本方針」（平成20年2月29日厚生労働省告示第40号）として策定。仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、労働力需給推計における就業率の数値が、2012年・2017年の政府目標として掲げられている。新雇用戦略での活用のほか、国会答弁資料、各種講演資料等で幅広く使用するとともに、報道機関・研究機関から当該に対して多くの問い合わせを頂くなど、各界各層からの認知度も高い。大変反響のある研究結果となっていると考え、厚生労働省は高く評価している。
企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査	調査シリーズ 43「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」（平成20年3月予定） 厚生労働省では、基礎的なデータはもとより、新規学卒者枠で既卒者を募集する理由、募集しない理由等、企業に対する改正雇用対策法に基づく助言、指導の際により役立つ詳細な知見が提供されたとして評価し、得られた知見も活用しながら、若者の応募機会の拡大等についての企業への働きかけを実施するとして