

平成29年度第2回総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会の評価結果

労働政策研究・研修機構が実施する労働政策研究に対する評価を行うため、平成30年3月13日、総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会を開催し、プロジェクト研究サブテーマの評価ならびに個別研究成果の評価を実施し、下記のとおり外部評価が決定した。

I プロジェクト研究サブテーマの評価

第4期プロジェクト研究サブテーマ14本の中間評価について内部評価の報告を踏まえて議論が行われ、以下のとおり外部評価が決定した。

プロジェクト研究テーマ	サブテーマ	評価結果
I 雇用システムに関する研究 (部門横断的なテーマ)	1 雇用システムに関する研究 (産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究)	機構内外の研究者により、企業、個人、国際比較のWGを学際的に構成し、計画的に進めている。国内のヒアリング調査や海外現地調査などによる新たな動向の把握は、今後の労働政策の基本的な方向性にかかる基礎資料として施策への貢献が期待できる。
	2 生涯現役社会の実現に関する研究	アンケート調査の二次分析などの手法を活用して研究が効率的に実施されている。研究成果を踏まえた OECD 訪日調査(高齢者就労レビュー)への協力や縦断調査の分析等を実施。少子高齢化が進むなか、今後も欠くことのできないテーマである。
II 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究	3 非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究	非正規労働者の処遇改善は政府の重要政策であり、研究によって得られるインプリケーションの活用が見込まれるほか、派遣法改正後の状況把握は、派遣に関わる施策の見直しにおいて貢献が期待できる。
III 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究	4 技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究	独自のマクロ経済モデルや文献調査等を効率的に活用しつつ得られた成果は厚生労働省の研究会等での活用が予定されている。また、労働力需給推計は、他の研究機関の実施しない研究であり、政府の審議会・研究会等多方面での活用が期待される。
	5 地域における雇用機会と働き方に関する研究	多様な手法により計画的に実施しており、成果は毎年度、政府で活用されている。地域の雇用創出と活性化は今後も重要な政策課題であり、重要なインプリケーションを提供することが期待される。
IV 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究	6 労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究	長時間労働の抑制をはじめとする「働き方改革」が喫緊の課題となっており、今後、政策の検討や企画・立案に資することが期待される。
	7 育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究	厚生労働省と連携し研究を進めており、高い政策貢献を果たしているテーマである。引き続き、女性活躍、両立支援等に係る政策の企画・立案や政策の効果検証に資することが期待される。
V 多様なニーズに対応した職業能力開発のあり方に関する研究	8 職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究	成果の取りまとめが遅れているものもあるが、厚生労働省からの研究要請に対応した研究内容になっており、国の政策立案や制度運営の検討に活用されることが期待できる。
	9 若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究	長年、高いレベルで実施しているテーマで、今年度は緊急調査に対応。厚労省からの要請で来年度予定の「就業構造基本調査の二次分析(8回目)」は他の機関では実施できないもの。引き続き政策の企画立案や制度の運営に調査研究成果の活用が期待できる。

VI 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究	10 労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究	来年度、既存アンケート調査や能力開発基本調査等を活用した効果検証を予定。政策的・社会的ニーズに適合した調査研究であり、的確な政策貢献が期待できる。
	11 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究	厚労省の職業情報データベースの構築等の計画に対応した研究となっており、JILPTのこれまでの研究蓄積が活用できるテーマ。行政の現場等において活用される予定。
	12 職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究	厚労省からの要請に対応した研究であり、労働大学校との連携により効率的に研究が実施されている。
VII 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究	13 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究	産業構造の変化や技術革新にともなう今後の雇用社会の環境変化を踏まえ、海外の労働法政策についての実態把握は日本での政策の検討に際し役立てるものであり、政策への貢献も期待できる。
	14 集团的及び個別労使関係の実態に関する研究	集团的労使関係に関する基礎研究については常時、政策ニーズに対応できる基礎資料を整備しておくことが重要。ハラスメントの実態把握については、成果の取りまとめが遅れているが、厚労省の要請を踏まえ、丁寧なヒアリング調査を実施しているところ。

## II 個別研究成果の評価

平成29年10月までにとりまとめられた2件の個別研究成果について、各2名の外部評価者が事前に作成した評価票に基づき議論が行われ、以下のとおり外部評価が決定した。

S：大変優秀 (3点)	A：優秀 (2点)	B：標準 (1点)	C：要努力 (0点)	D：レベル不足 (0点)	平均点
0件	2件	0件	0件	0件	2.0

(参考) リサーチ・アドバイザー部会委員 (敬称略)

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
石田 浩	東京大学社会科学研究所教授
○今野 浩一郎	学習院大学名誉教授
太田 聡一	慶應義塾大学経済学部教授
小倉 一哉	早稲田大学商学大学院教授
上林 千恵子	法政大学社会学部教授
木村 周	日本産業カウンセリング学会特別顧問
毛塚 勝利	法政大学大学院客員教授
島田 陽一	早稲田大学法学部教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
中村 二郎	日本大学総合科学研究所教授
二村 英幸	元文教大学人間科学部教授
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
藤田 英典	共栄大学教育学部教授
藤村 博之	法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
南 隆男	慶應義塾大学名誉教授
守島 基博	学習院大学経済学部教授

○ 部会長