

令和3年度第2回総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー一部会の評価結果

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、令和4年3月11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5期プロジェクト研究サブテーマ12本の事前評価については内部評価の報告を踏まえ、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 労働市場とセーフティネットに関する研究	1 労働市場の情勢に関する分析	<ul style="list-style-type: none"> ・マクロ労働経済情勢に関する分析については、昨年度設置のコロナ PT において、成果のできる限り迅速な提供を目指し、公的統計の二次分析レポート等を HP で発信し、厚労省の他、労使等からも一定の評価を得た。本分析はこれまでに経験のない取組みであり実施体制に課題はあるものの、最新の雇用・労働情勢の分析は労働研究のインフラとしてだけでなく、JILPT の分析能力を高めることに繋がるメリットも大きく、研究所全体として積極的に取組みたい。 ・労働力需給推計に関する研究については、2004 年より JILPT で継続的に実施をしており、第5期の推計結果も従来通り政府の各種会議での活用が見込まれる。特に令和6年度の「年金財政における経済前提に関する専門委員会」における活用に向けては、厚労省職業安定局や年金局より計画的な実施、成果のとりまとめが具体的に要請されており、JILPT ならではの政策貢献に向けて取り組む。
	2 企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・JILPT では近年、厚労省からの要請等による特定テーマの企業調査は数多く実施してきたが、産業社会構造の大きな変化に伴う企業行動の変容全般に関する総合的な調査はほぼ行っていない。来期においては毎年、人材戦略、雇用調整、休・廃業等全般について同一企業を継続的に追跡するパネル調査を実施し、財務データと連結した調査結果の分析が可能な企業パネル調査を設けることとする。なお、同パネルは、他機関ではほとんど例がなく、開始までに多くの課題の解決が求められるが、学識、調査会社等の参画を得て、綿密な準備を行うことにより、JILPT の財産・インフラとなる基幹調査になることが期待される。
	3 格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者個人のパネル調査については、昨年度設置のコロナ PT において2年弱の間に7回実施をし、迅速な集計結果の公表、外部研究者の参画も得てワークショップの開催、書籍の刊行等により政策への貢献、一般への普及等に取り組んできたところである。来期においては、健康、生活状況、人間関係、指向性、ウェルビーイング、所得格差等の視点を加え、社会学、経済学、社会疫学等の研究領域までカバーする意欲的な調査研究計画となっている。なお、実施にあたっては、丁寧な関連研究のレビューと2の企業パネル同様、適切な準備が必要。 ・労働安全衛生総合研究所の資料を活用した労災事案の分析は、安衛研との共同研究だからこそアクセス可能となる貴重なデータの分析であり、その成果は引き続き労働基準・監督・安全衛生行政の企画・立案、現場業務改善等への幅広い貢献に繋がる研究と評価する。
II 職業構造・キャリア形成支援に関する研究	4 職業構造・職務分析(日本版O-NET含む)に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・本研究では職業情報の収集、更新を継続的かつ着実に実施し、厚生労働省の日本版 O-NET へ学術的裏付けのある各種掲載情報を提供することで大きな貢献を果たしている。情報整備に加え、第4期後半には複数の外部研究者に应用研究会に参画してもらい、日本版 O-NET の数値情報と公的統計等を組み合わせたデータの分析結果をディスカッションペーパー集としてまとめているところ。この取組みは数値情報の学術的応用研究の大きな可能性を示しており、他のプロジェクトにおける活用・分析が求められる。
	5 キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルタントの活動実態把握のアンケート調査は、JILPT、厚労省、キャリアコンサルティング協議会の三者により共同実施することで、対象者が確実に捕捉できること、調査設計にそれぞれのニーズを反映できることなど、非常に効率的、効果的な実施が可能となることに加え、政策立案に大いに資することが見込まれる。 ・キャリア支援ツール「OHBY カード」は現在既に多くの教育・相談現場等で活用されており、最新の職業情報に基づく改訂を行うことで更なる支援効果が期待される。

		<ul style="list-style-type: none"> ・求職者支援プログラムは現場のハローワーク職員へのヒアリング結果を反映した開発を予定しており、完成の際には効果的な職業紹介への貢献が期待される。また新しい研究分野である行動科学(「ナッジ」等)の知見を活用したマニュアルにより既にハローワーク職員対象に試行的な研修を実施中であり、更なるブラッシュアップが期待できる。 ・「職業レディネス・テスト」は中高のキャリア教育現場で広く活用されてきたが、大学生等を対象範囲を広げた改訂版ができることで、より幅広い層での活用が期待される。
III 技術革新と人材開発に関する研究	6 技術革新と人材育成に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・技術革新によるジョブ・タスクの変化と労働者のスキル・キャリア形成に関する研究における企業ヒアリング調査については、JILPTのOBである研究者との共同研究により、関西経済連合会の協力が得られることとなり、効果的かつ実証的な調査が期待される。また、日本版O-NETと政府統計のマッチングデータの二次分析、PIAAC調査の分析、海外ヒアリング等を計画的に実施予定であり、多岐にわたる意欲的な研究であるとともに、既存データの活用により効率的な実施が期待できる。 ・企業の能力開発・生産性等の研究では、「企業の先進的な能力開発」をキーワードに、日本の賃金や所得動向の現状把握につき、第4期に引き続き継続的に研究を行うこととしている。企業間訓練の先進事例を収集することにより、企業横断的な能力開発の議論・検討に資することが期待される。
	7 デジタル人材の能力開発に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・喫緊の政策課題である「デジタル人材の育成・能力開発」について、企業における育成・確保をめぐる取組み・課題と、個人の能力開発・キャリア形成、および企業・個人調査の二次分析を行い、デジタル化が進行する状況下での能力開発・キャリア形成に関する現状と課題を明らかにしようとするもの。他に実施例の少ないアンケート調査となることから慎重かつ丁寧な調査設計等が求められる。
IV 多様な人材と活躍に関する研究	8 多様な人材と活躍に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・本プロジェクトでは、「多様化」をキーワードにJILPTがこれまで研究対象としてきた高齢者、若者、女性に加え、重要な政策課題である外国人労働者を新たに盛り込むとともに、フリーランスや個人請負等を含めた比較的大規模な「非正規プロジェクト」を実施予定である。一つのプロジェクト研究にこれらのテーマを統合させることにより、「氷河期世代」、「非正規」、「格差」等の視点による比較分析議論などの相乗効果の可能性が広がる。また、いずれも重要な政策課題となっている研究対象であり、引き続き基幹アンケート調査等を実施・分析し、その最新の調査結果を提供することは、引き続き厚労省の政策展開において大きな貢献を果たすことが期待される。
V 多様な働き方と処遇に関する研究	9 労働時間・賃金等人事管理に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・本プロジェクトでは、第4期の研究蓄積に加え、デジタル技術の普及に伴う企業における人事管理の変化や新たな取組み等につき、アンケート・ヒアリング・海外調査等の手法を必要に応じて組み合わせながら実施する予定。特に、安衛研との共同研究によりはじめてアクセス可能となる労災認定事案のデータや、8カ国が参加するOECD共同調査を通じた諸外国のヒアリング調査結果データの活用を予定するなど、国内外のネットワークを活かしたダイナミックかつ実証的な分析・研究が期待できる。
	10 仕事と生活の両立に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・本テーマに関する研究成果は育児法改正の検討等に数多く活用され、大きな政策貢献を果たしてきた。今後は男女共通の制度を設計することが両立支援制度の新たな展開になるとし、第5期においては、こうした新たな視点から既存調査の二次分析による課題の深掘り、および海外調査や欧州10カ国の研究機関・研究者との共同研究・議論により、引き続き、厚労省の当該政策をリードする研究として大いに期待できる。
VI 多様な働き方とルールに関する研究	11 多様な／新たな働き方と労働法政策に関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・英・独・米・中国・EU労働法政策について、JILPT研究員がそれぞれの研究対象国の最新動向を常時フォローし、第4期には、労災保険制度に関する国際比較研究、コロナ禍で課題が表面化したシフト制労働に関する欧米の法制度、有期から無期への転換制度等に関する研究成果を、関連審議会・分科会等へ迅速かつ高いレベルで提供してきたところである。第5期も引き続き、各種政策の企画・立案への貢献が大いに期待される研究テーマ・研究グループである。
	12 労使関係・労使コミュニケーションに関する研究	<ul style="list-style-type: none"> ・第5期においては、なぜ日本では賃金が上がらないのか、労使交渉に着目した韓国との比較研究を実施する。長年継続してきた労使へのヒアリング調査で培われた知見やネットワークを最大限に活かし、賃上げという視点から実態把握に取り組む。労使関係に関する基礎研究は、ただちに具体的な政策立案に繋がる研究ではないものの、新たに重要な政策課題として浮上した際、迅速に知見を提供できるよう、常時、基礎資料を整備しておくことや、実態把握調査のための労使との信頼関係・ネットワークを構築しておくことは重要である。 ・AI等新技術の導入と影響については、第4期においても調査を実施し、労政審労働政策基本部会等において活用されたところ。非常に時宜に合った重要なテーマであることから、第5期も継続して調査を行い、政策議論の基礎資料に加え、労使等において幅広く活用されることが期待される。

II 個別研究成果の評価

令和4年3月までにとりまとめられた3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	3件	0件	0件	0件	2.0

(参考) リサーチ・アドバイザー一部会委員 (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 東京大学特別教授
- 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 法政大学名誉教授
- 毛塚 勝利 元中央大学教授
- 島田 陽一 早稲田大学大学院法務研究科教授
- 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客員教授
- 二村 英幸 元文教大学人間科学部教授
- 藤村 博之 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
- 松爲 信雄 東京通信大学人間福祉学部教授
- 守島 基博 学習院大学経済学部教授

○ 部会長