

令和7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、令和8年3月18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本の間接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	<p>労働力需給推計については、厚生労働省の雇用政策研究会、公的年金の財政検証、内閣府の中長期の経済財政に関する試算等において推計結果が活用されている。他の公的研究機関では実施していないテーマであり、これまでの成果を踏まえた推計方法の改善に向けた検討等を着実に進めている。</p> <p>雇調金の課題研究は、厚生労働省から業務データの提供を受け、外部研究者の参画も得て研究を進め、その成果を労働政策研究報告書としてとりまとめた。研究成果は労政審職業安定分科会における雇調金の緊急時の在り方に関する議論でも活用されており、政策の検証・立案への貢献を果たしている。</p>
	2 企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究	<p>JILPT 企業パネル調査について、第4回調査を実施するとともに、これまで蓄積してきたパネルデータを活用して企業の賃上げに係る状況等に着目した分析を行い、成果を調査シリーズとしてとりまとめるなど、時宜を得た研究分析を進めている。第2回調査の一環として盛り込んだ同一労働同一賃金への対応状況調査が労政審同一同一部会や雇用環境・均等分科会で活用されるなど、政策の検証・立案への貢献を果たしている。</p>
	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	<p>JILPT 個人パネル調査は、引き続き年2回の実査を行いパネルデータの更なる蓄積を図ったほか、外部委員等によるDPを公表するなど分析・研究を着実に進めている。労働政策フォーラムでの成果の発信にも貢献している。本調査では、調査項目の指標に国際的な尺度を活用するとともに、「job tag」(職業情報提供サイト)の職業情報データに接続可能な調査設計とするなど今後も様々な応用研究・分析への活用が期待される。また、「国民生活基礎調査」等の公的統計を用いた二次分析を進め、新たに不妊治療と仕事の両立に係る DP をとりまとめたほか、厚生労働省の行政実務担当者向け勉強会で経済格差に関する研究成果を活用するなど政策課題に係る論議への貢献も行っている。</p>
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(job tag 含む)に関する研究	<p>JILPT としてこれまで、職業情報の調査・収集と分析・整備、職業興味・適性検査及び就職支援ツールの研究を重ねている。その蓄積を活かし、厚生労働省による job tag の開発・運営のために職業情報データや Web 化した検査類を提供している。job tag のコンテンツ充実を図るために JILPT の研究が果たす役割は大きい。また、労働者個人の職業理解・探索目的の利用だけでなく、企業やキャリア相談支援者によるキャリアコンサルティング場面での活用促進に関し厚生労働省と協力している。更に学術研究への応用など今後の展開が期待される。</p>

	5 キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究	<p>労働者の自律的・主体的キャリア形成研究では、令和7年度は、セルフ・キャリアアドック、キャリアコンサルティングを中心とした企業内キャリア形成支援に関する調査を実施し、その導入の現状や求められる取組を明らかにした。</p> <p>ツール開発関連の研究では、過年度に実施した job tag 上の適性検査開発に引き続き、令和7年度は、キャリア・インサイトの Web 試行版の開発と一部機関での意見収集を進めるとともに、適性検査の新たな行動特性尺度の開発に着手した。</p> <p>失業の心理と求職活動支援の研究では、求職者の離職経緯と求職活動への意識に関するアンケート調査を実施した。また、JILPT の使命である研修と研究の連携に相乗効果を発揮し、労働行政の第一線に大きな貢献を果たしている。</p>
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	<p>令和7年度に実施した就職氷河期世代に関する追加インタビュー調査については、迅速にとりまとめ、成果として公表。また様々な審議会・検討会にて就職氷河期世代関連の研究成果が活用された。さらに「就業構造基本調査」の最新版について分析し、若年者雇用および就職氷河期世代の全体像について把握した。「第3回若年者の能力開発と職業への定着に関する調査」の分析を行い、転職が雇用の「質」の改善に役立っていることを明らかにし、労働政策フォーラムにおいても発表した。アメリカのコミュニティカレッジの研究においては、「ミドルスキル人材」の人材開発と職業訓練に対する示唆を得た。「中間層」の研究については、1962年までさかのぼった長期推計と地域別の推計を行った。これまで取り組んできた職業・タスクに関する研究成果を体系的にとりまとめた研究双書を刊行予定である。</p>
	7 デジタル人材の能力開発に関する研究	<p>能力開発政策における主要な政策目標として掲げられている「デジタル人材の能力開発」に取り組んでいる研究。今年度は労働政策フォーラムにおける報告を通じて、研究成果を社会に還元している。また従来からの厚生労働省能力開発担当部局との連携に加えて、課題研究要請による厚生労働省の関心事項も盛り込んだ企業アンケート調査をとりまとめ中であり、今後も引き続き政策貢献が期待できる。</p>
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	<p>高齢者の就業・雇用の研究では、ヒアリング調査、大規模アンケート調査(企業・個人)のほか、2020年高年法改正の効果検証を通じて高齢者の就労促進・生涯現役社会の実現に資することが期待される。女性労働研究に関しては、女性労働政策(女活法等)の効果検証のため、先行研究レビュー、公的統計の二次分析を行った他、企業パネル調査(1回目)を実施することで、内閣府 EBPM アクションプランにも協力・貢献した。非正規雇用の研究に関しては、無期転換者、正規転換者のキャリアと意識に関しヒアリング調査を実施し、前年実施したアンケート調査と合わせてとりまとめを進め、実態及び次なる政策課題の把握に努めている。外国人労働者の研究については、低・中スキル人材の国際労働移動とキャリア形成に関する実態を把握するため、フィリピン、ネパール、インドの海外ヒアリング調査を行うなど、喫緊の政策課題に対応した研究を行った。非営利セクターの就労に関する研究については、大規模アンケート調査(団体・個人)を実施したほか、厚生労働省からの要請を受け、労働者協同組合法の見直しに向け研究を進めており、引き続き、新しい働き方についての可能性と課題を探ることが期待されるテーマである。</p>
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	<p>課題研究「欧米主要国における職務給に関する調査研究」では、国内研究者のネットワークを活かし、迅速かつ機動的に調査を行いつつ、厚生労働省と情報を共有するなどしている。令和8年度も、成果の他、効率・効果の観点から質の高い調査研究を期待できる。「非正規労働者の賃金等処遇」に関する調査研究も、迅速かつ機動的にヒアリング調査を実施し、学会報告等学術面で貢献し、また、政策実務に貢献する情報を厚生労働省に提供している。その他賃金や労働時間関係の諸研究等では、厚生労働省及び広く一般に成果を提供するなどしており、当機構におけるこれまでの知の蓄積を有効に活用している。加えて、労働安全衛生総合研究所との過労死等予防共同研究についても、継続的に貴重な成果を公表しており、今後の成果についても期待できる。</p>

	10 仕事と生活の両立に関する研究	政策的メニューがかなり豊富になった育児・介護休業法及び労働者の育児・介護と職業生活の両立の今後の在り方を検討しようと調査研究を進めている。これまで、ドイツとスウェーデンの現地調査を実施し、貴重な情報を多く得ており、今後とりまとめの成果物が期待される。また、この研究テーマでは、国際的な研究ネットワークに参画し、日本における実情について調査研究成果を提供するなどして国際的に紹介している。さらに、これまでの研究成果を活用して労働政策フォーラムなどで広く社会一般に知見・情報を提供をするなどしている。当機構における蓄積の多い研究テーマであるため、今後の調査研究についても期待できる。
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	令和7年度は、解雇の金銭解決に関する国際比較調査と、日本国内における解雇型雇用終了事案の分析について、労働政策研究報告書を刊行し、解雇に関する過去数年の調査・分析をとりまとめることができた。また、フランス労働法令集の作成に着手し、総則・労働契約の終了に関して研究成果としてとりまとめるとともに、フランスの自営業層(フリーランス)の職業能力開発に関し法規制の動向を調査・検討するなど、海外事情の調査・分析を通じて着実な政策貢献を果たしている。
	12 労使関係・労使コミュニケーションに関する研究	過去数年行ってきたAIの職場における活用についての調査・研究では、生成AIの活用による仕事の変化や活用に関する対応について、現場の状況に即した知見を見出し、研究成果としてとりまとめた。また、介護・保育と言ったいわゆる「エッセンシャルサービス」に従事する労働者の処遇や労働条件についての実態把握・分析を着実に積み重ねている。厚生労働省の要請を踏まえて実施してきた、事業再編を経験した新興企業における労使コミュニケーションの調査に関しては、収集事例に関する情報を労政審に提供することで政策貢献を果たした。また、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活かし、労働組合が「賃上げ」に果たす役割の実態把握に取り組むことにより「賃上げ研究」を効果的に実施している。

II 個別研究成果の評価

評価対象となる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
2件	0件	0件	0件	0件	3.0

(参考)リサーチ・アドバイザー部会委員(敬称略)

有田 伸	東京大学社会科学研究所教授
石田 浩	東京大学名誉教授・客員教授
戎野 淑子	立正大学経済学部教授
大石 亜希子	千葉大学大学院社会科学研究院教授
太田 聡一	慶應義塾大学経済学部教授
小倉 一哉	早稲田大学商学学術院教授
小畑 史子	京都大学大学院人間・環境学研究科教授
佐野 嘉秀	法政大学経営学部教授
島田 陽一	早稲田大学名誉教授
島貫 智行	中央大学大学院戦略経営研究科教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
竹内(奥野) 寿	早稲田大学法学学術院教授
武田 圭太	日本大学商学部特任教授
松爲 信雄	神奈川県立保健福祉大学名誉教授
守島 基博	学習院大学経済学部教授 ※部会長
山下 充	明治大学経営学部教授