

こども家庭庁 第1回EBPM研究会 メモ

2023年6月21日

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
小林 庸平

EBPMの進め方に関する視点

■優先順位付けとエビデンスギャップ解消計画

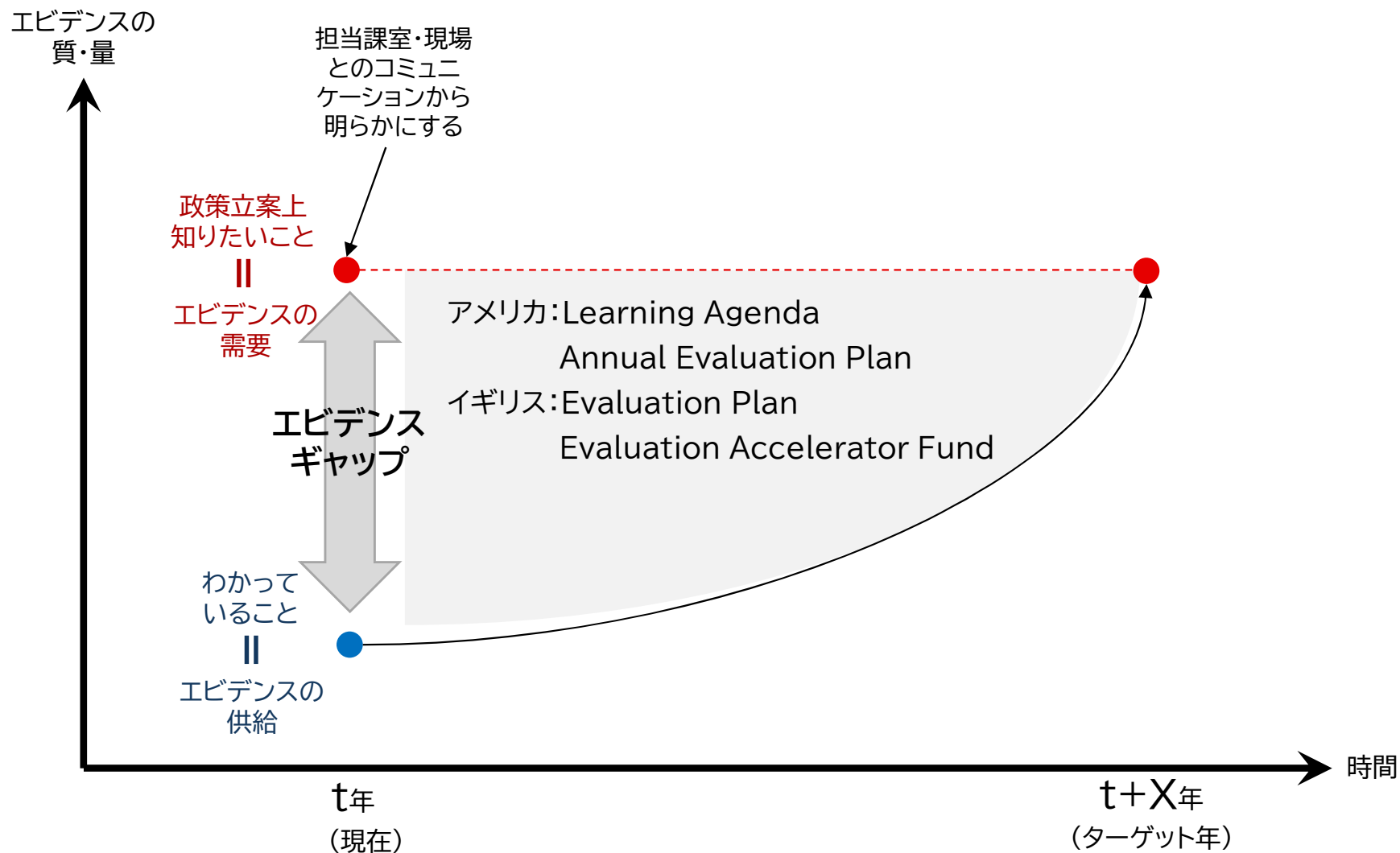
- 全方位的なEBPMはリソース的に不可能なので、優先順位をつける必要がある。
- EBPMを政策改善に役立てるためには、「政策立案上、何が知りたいか」を明確にし、優先順位付けをした上でエビデンスギャップ解消に向けた計画を将来に向かってつくること。政策担当部局から頼られる状態になることが重要。
- 「政策立案上、何が知りたいか」は世の中の動向や政治的関心等によって日々変わってくる。米国において、Learning AgendaやAnnual Evaluation Planは随時見直されている。

■内部人材の確保

- 優先順位付けやエビデンスギャップを解消を外部人材にゆだねることは難しく、分析に専門性を有する内部人材が一定程度必要であり、一定期間携わってもらう必要がある。外部リソースを活用するためにも、内部人材が重要になる。

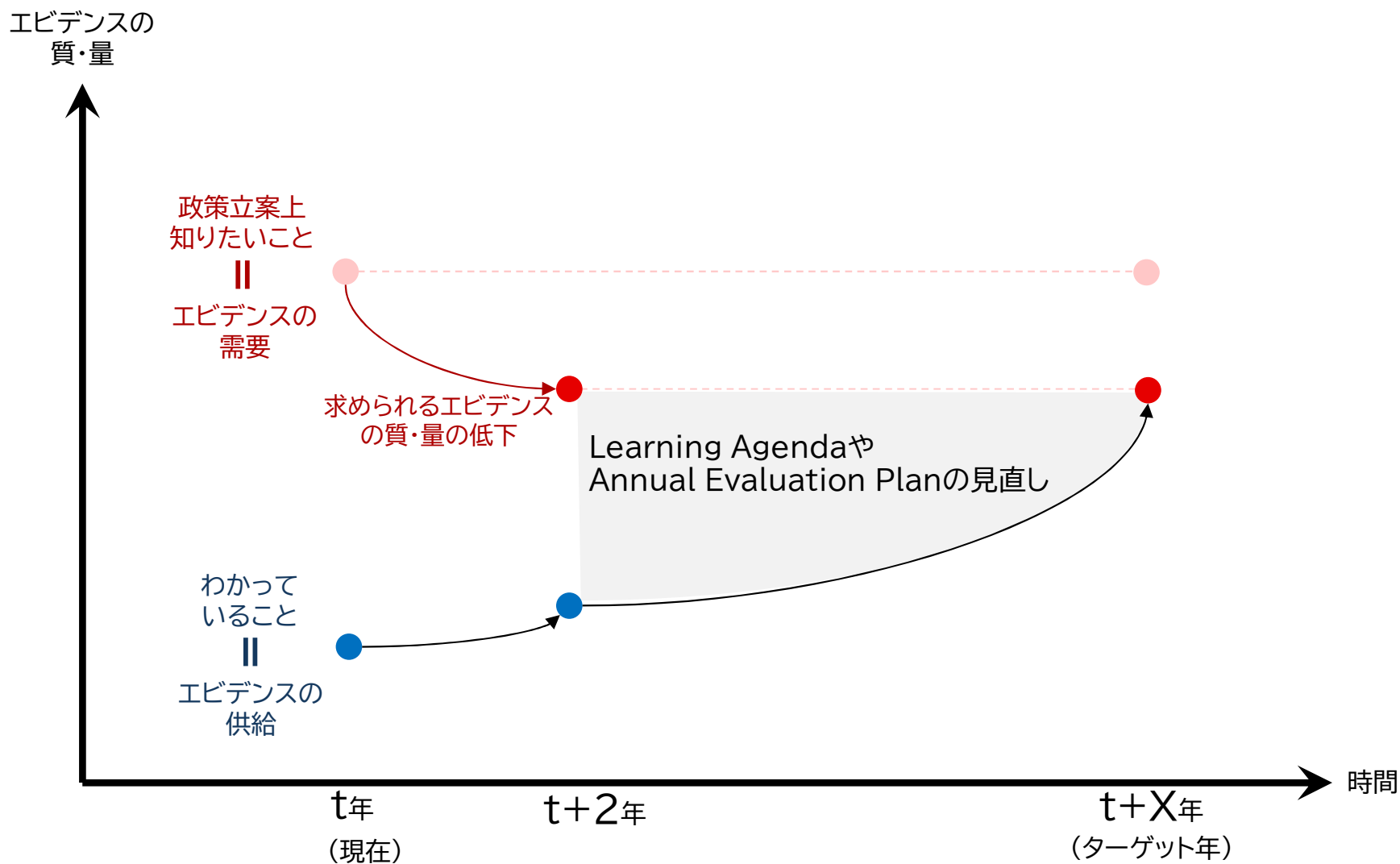
(参考)エビデンスギャップの認識と解消計画

- 政策改善に役立つ分析・評価を行うためには、「政策立案上、何が知りたいか」(エビデンスの需要)を明確にする。これは政策担当者とのコミュニケーションを通じて構築される
- そのうえで、エビデンスギャップ解消に向けた計画を将来に向かってつくる。



(参考)エビデンスギャップの解消計画の柔軟な見直し

- 「政策立案上、何が知りたいか」は世の中の動向や政治的関心等によって日々変化する。
- そのため、エビデンスギャップ解消計画は柔軟に見直される。



(参考)米英におけるヒアリング結果

■エビデンスギャップの解消

- Learning Agendaをつくるにあたって大事なことは、それが生きた文書(living document)であること。政策の優先順位が変わればLearning Agendaも変わる。優先順位は外部から強制されるのではなく、自分たちでつくることを目指した。(米国労働省 元首席評価官)
- 評価・エビデンスは政策設計と密接不可分。質の高いエビデンスを得るためには、政策立案プロセスと連携しなければならない。(英国 Evaluation Task Force)
- 政府の優先分野における実用的なエビデンス創出を加速させるためにEvaluation Accelerator Fundを立ち上げた。(英国 Evaluation Task Force)

■分析・評価部局と政策担当部局の関係性構築

- 分析・評価は、政策担当者にとって抽象的なものである。私が心がけたのは、「分析・評価は政策担当者に仕事をよくするための道具なのだ」と伝えることだった。(米国労働省 元首席評価官)
- 政策立案に寄与する分析・評価を積み重ねると、今度は政策担当部局から積極的に相談が寄せられるようになってきた。(米国自治体シンクタンク代表)

(参考)米英におけるヒアリング結果

■人材

- 労働省の首席評価室には20名程度のスタッフがいるが、ほとんどは政策分析に関する博士号取得者であり、少なくとも修士号は持っていた。労働省でも外部リソースはたくさん活用しているが、外部に委託するためにも、良い問いを設定し、質の高いRequest for Proposalを書ける必要があり、分析結果をレビューできる能力が必要である。内部のスタッフはそれを担っている。(米国労働省 元首席評価官)
- 労働省の首席評価室のスタッフは、もちろん入れ替わりはあるものの、大部分は5~10年同じ業務を担当している。(米国労働省 元首席評価官)
- Evaluation Task Forceには、社会調査、経済学、統計学等のバックグラウンドをもった分析専門家が雇われている。(英国 Evaluation Task Force)
- かつては外部人材を活用していたが、今では政府で直接雇用した方が効果的だと考えている。なぜなら外部人材は別の業務がありなかなか時間が割けず、かつ政府内でEBPMを進めようとするときさまざまな官僚主義を乗り越える必要があり、そうした意欲をもった外部人材はあまり多くない。(米国自治体シンクタンク代表)
- EBPMを行うためには、そうした人材がある程度政府のなかに存在している必要がある。そのうえで外部リソースを巻き込む必要がある。ニーズを特定したり、どういった分析が有用なのかを明らかにするためには、政府内部にいないと難しい。(米国自治体シンクタンク代表)