

国・地方間の活発な人事交流に向けて

平成29年10月12日

総務省政策統括官（統計基準担当）



I 課題の概要

- 地方の統計部門における人材育成等を目的として、国・地方の統計部門職員における人事交流（地方⇒国、国⇒地方）を活発化することが要請されている。
⇒ 国・地方の統計部門の人事担当者等の意見や、人事交流経験者の意見を踏まえ、国・地方それぞれのニーズや人事交流における課題を整理し、人事交流活発化に向けた具体的な施策について検討。

統計改革推進会議最終取りまとめ（抜粋）

4. 報告者負担の軽減と統計業務・統計行政体制の見直し・業務効率化、基盤強化

(3) 統計行政体制の見直し

②地方統計機構の活性化

(ウ) 地方統計機構の人材育成・人的支援等

総務省は、地方統計機構の職員を国の統計機構で受け入れてOJTと研修で育成する枠組や、地方統計機構の要請により国の統計機構の職員を派遣する枠組を整備する。

Ⅱ 国の統計部門の意見（1）

（人事担当者等の意見：人事交流に対する現状評価）

- ✓ 人事交流は地方側の打診から始まることが多い。地方はEBPM推進で統計分析ニーズが高まっているものの、質・量ともにリソースが不足しているため、統計分析を指導できる職員の国からの派遣を期待。最近は比較的若手の派遣要請が多い
- ✓ 国から派遣するメリットは、（通常業務とは限らないが）地方の調査現場を経験できる点。派遣した職員が知見伝承の架け橋となって、地方の統計分析能力を底上げすることを期待
- ✓ 地方から国に対しては、実務を学ばせるため、若手職員の受入要請がある。国としても、地方からの職員の受入により、国の統計業務を経験・理解してもらえる点に意義を感じる

（人事担当者等の意見：課題や障害について）

- ✓ 国・地方互いの人的リソースが減らないように双方向に派遣するのが理想だが、現実には1名派遣するのでさえ、人的リソースの不足により、国・地方双方のニーズに合う適任者を探すのに苦労している状況。統計改革など様々な解決すべき課題を抱えた現状においては、同時に複数名を派遣するのはなかなか難しい
- ✓ 地方側で国からの派遣者の受入ポストを用意できるのは、規模が大きく、統計を重視している都道府県に限られるのではないかと（ただし、特定ポストが派遣者用として固定化するのを嫌がる傾向）
- ✓ 国・地方間では給与制度に違いがあるため、職員が派遣に伴って不利益を被らないようにする工夫が必要。人件費問題のハードルはそれなりに高い
- ✓ 現状、統計プロパーを育てようという意識に地方と国の温度差を感じるが、EBPMが地方に根付いて統計リテラシーの向上に意識が向かっていけば、活発な交流につながっていくのではないかと

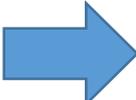
Ⅱ 国の統計部門の意見（２）

（地方への派遣経験者※の意見）

- ✓ 地方での経験をその後の国での勤務に活かし、また派遣先において人脈を構築できるような人材の継続的派遣が必要
- ✓ 実査の現場（市区町村）と意見交換等する機会があれば、調査設計など国の仕事にも有益な経験として持ち帰ることができ、人事交流の経験が活きる
- ✓ 地方が国に対して職員の受入・派遣を要請する「枠組」があれば、潜在的な要望が出てくると考える
- ✓ 恒常的な人事交流にするためには、国・地方双方にメリットがあるだけでなく、人事交流の目的を明確化することで、対象となる職員本人にインセンティブを付与することが重要

※統計局における最近の人事交流事例

- ①H14～17年度（計4期、統計局⇔地方の双方向）： 統計局からは課長補佐級1名を派遣
- ②H23～28年度（1・2期目は統計局⇒地方のみ、3期目は双方向）
： 統計局からは係長級1名を派遣

- 
- 人事交流については、国・地方双方に意義ありとの評価
国にとっての意義：現場経験（国⇒地方）、国の統計業務への理解促進（地方⇒国）等
（国が考える）地方にとっての意義：統計分析の技能や知見の伝承（国⇔地方）等
 - 人的リソースの不足により、国⇒地方の派遣適任者が不足しているという現状
 - 人事交流の目的を明確化することで、国から派遣する職員にもインセンティブを付与し、人事交流の経験をその後の勤務に活かせるようにすることが重要

Ⅲ 地方の統計部門の主な意見（1）

<都道府県から出た意見の結果>

23都道府県が人事交流に前向きな姿勢を示した。そのうち、9都道府県（人事交流を経験したp.4の2都道府県を含む）は、双方向の人事交流に前向き。

また、人事交流に向けて克服すべき課題等について指摘する意見も、21都道府県から出された。

（人事交流への期待）

- ✓ 統計局からの派遣者に、調査の適切な実施や調査分析で大きな助力を頂いたほか、国から帰任した職員を統計主管課に配属し、経済分析や普及啓発で活躍してもらっているなど、人事交流の成果・効果は大きい
- ✓ 専門的知識やノウハウの蓄積が困難な中、人事交流を通じて、ノウハウの吸収や分析能力の向上が見られたほか、職員の意識改革も進み、大いに役立った
- ✓ 人事交流は、単に仕事の習得のみならず、人脈の構築ができ有益。人事交流終了後も、専門的なアドバイスを受けやすい環境ができ、メリットは大きい
- ✓ 国・地方の双方に実務経験する意義があるほか、実査の現状について国・地方間で認識を一致させるという観点からも有効
- ✓ 専門知識の習得、分析能力の向上等の観点から、産業連関表等加工統計部署への派遣は有効。また、地域経済分析、人口移動・予測・分析等の分析結果をまとめ、うまく発表するスキルなどが身につく職場・業務への派遣を希望
- ✓ 地方でスペシャリスト育成は難しいため、国から派遣される職員はEBPMに精通している人材だと有難い

Ⅲ 地方の統計部門の主な意見（２）

（人事交流への課題・必要な工夫）

- ✓ 統計部門の職員に限られるなか、1人でも抜けられると大変なので、国へ職員を派遣する余裕はない。交換人事（双方向の人事交流）であればマンパワーが減らず、理想的
- ✓ 国へはそれなりの人物を派遣したいが、そうした職員は各部局でもひっぱりだこ。統計部門は立場が強くないため、派遣につなげるのは容易ではない（統計人材の確保・育成に関する認識を国・地方で共有するなどして、人事当局に必要性を理解してもらう必要）
- ✓ 帰任後のキャリアパスが統計業務中心になるとは限らないため、国への職員派遣の有効性は疑問
- ✓ 都道府県においては異動サイクルが概ね3～4年で、統計業務に関する専門職制度がない状況では、派遣で習得したスキルを継続的に活かすことが難しい
- ✓ 国から帰任した職員が経験を活かすためには、統計分析等を行える部署に配置するなどの工夫が必要
- ✓ 給与制度に違いがあるため、職員が派遣に伴って不利益を被らないよう、十分な事前調整が必要

- 国との人事交流に前向きな意見が多い

地方にとっての意義：統計分析に関するノウハウの伝授や人脈の構築（国⇔地方）

- 人的リソースの不足により、地方⇒国の派遣適任者が不足しているという現状
- 国での勤務で習得したスキルを帰任後のキャリアパスに継続的に活かせるような工夫が必要

IV 活発な人事交流に向けた取組（案）

現状

施策

目標

国・地方ともに、人事交流の意義を評価

① 枠組の整備

- 地方からの職員受入・派遣要望を定期的に吸い上げる場を整備
- 国の統計部門に地方からの受入ポスト（研修定員）を整備（統計の作成・分析や利活用など、幅広く業務を経験して頂くことを想定）

人的リソースの不足により、派遣適任者が不足

② 適任者の確保

- 前向きな都道府県から人事交流を実施（都道府県の要望に応じて、「双方向の人事交流」、「国への受入」、「国からの派遣」などをできるだけ柔軟に実施）、成功事例を横展開
- 受入ポストについては、地方におけるEBPMの進展に合わせ、統計リテラシーの向上に資するよう工夫
- 受入期間中は、OJTとともに統計研修を積極的に活用することにより、能力を底上げ

人事交流で習得したスキルを帰任後に継続的に活かすのが困難

③ 成果の還元

- 統計人材の確保・育成に関する認識を国・地方で共有し、人事交流の目的を明確化
- 地方におけるEBPM推進への意識を高め、帰任後の活躍の場の拡大を後押し

地方の統計部門の人材育成・人的支援
地方におけるEBPM推進に貢献