

地方統計機構の活性化について

～地方統計機構ヒアリング結果の概要～

平成29年 9 月 7 日

総務省政策統括官（統計基準担当）



「統計改革推進会議最終取りまとめ」（抜粋）

4（3）統計行政体制の見直し

② 地方統計機構の活性化

（ア）国の委託する統計調査事務等の手法の見直し・高度化

国が都道府県の統計主管課などの地方統計機構に委託する事務等について、地域に応じた手法の見直しや高度化を促進することとし、総務省は、本年度中に地域ごとの事務等の状況やそれを取り巻く環境を具体的に把握するとともに、来年度から2年間、協力の得られた地方統計機構で見直しや高度化を試行的に行い、これを踏まえて、2020年度から取組を本格化させる。

このため、総務省は、見直しや高度化のメニューと支援策を含む地方統計機構の将来ビジョンを策定し、これを活用して見直し・高度化プランを提案する地方統計機構に必要な支援を行う。

（イ）地方別表章や県別表章の充実

総務省は、各府省と連携し、地域統計機構の実情や利活用ニーズ等を踏まえつつ、地域ブロックの標準化、都道府県別表章の充実に向けた上乘せ調査の支援、推計・提供方法等の在り方等の検討・研究を進め、結論の得られた取組から順次実施する。

（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。

また、統計研究研修所を活用しつつ、オンライン研修の充実、優れた分析の事例や技術等に関する情報の定期的な提供等を推進するとともに、地域の大学等の専門家の活用等の先進事例を横展開を含め、大学等と地方統計機構との連携を強化する。

I 課題の概要

- プライバシー意識の高まりによる統計調査に対する協力意識の低下、オートロックマンションや単身世帯の増加に伴う面接困難世帯の増加など、統計調査を巡る環境は一層厳しさを増し、統計調査員の高齢化も進展（6割強が60歳以上）
 - 一方、都道府県において国の統計調査に従事する統計専任職員数は、国の定員合理化計画に準じて一貫して減少（10年前と比べて約2割減）しているほか、統計に携わる市町村職員の8割強は統計以外の業務（選挙事務等）を兼務
 - E B P Mの推進の重要性が高まる一方、地方においては、都道府県別表章の充実のために国が実施する統計調査に上乘せした調査を行うことや、独自の県民経済計算・都道府県別産業連関表の作成・提供など、政策立案のための統計ニーズは高まっているものの、十分な対応ができていない
- ⇒ 地域ごとの課題の実情や問題点について、都道府県統計主管課に対してヒアリングを行い、地域ごとの事務等の状況やそれを取り巻く環境を具体的に把握

Ⅱ ヒアリングにおける主な意見 ①

(ア) 国の委託する統計調査事務等の手法の見直し・高度化

<ヒアリングにおける主な意見>

(統計分析等に関する支援)

- ✓ 現在は個人的なつながりで大学の先生等に相談している状況であるが、県単位で対応するのにも限界があり、国に統計分析に関する相談窓口を設置してもらえるとありがたい。
- ✓ ブロックレベルでの開催で構わないので、国の研究研修部門から、研修講師の派遣や E B P Mに関するオンライン研修の充実などの支援をお願いしたい。

(小地域統計に関するニーズへの対応)

- ✓ 地域レベルにおいては、例えば、市町村別・産業別の平均賃金など、国の調査ではサンプル数の少なさから公表できない統計データにニーズがあり、こうしたニーズにどのように対応していくかが課題。

(精度向上に向けた審査関連面の改善)

- ✓ 統計値に対する影響が大きく、集計上必要不可欠な情報を有する報告者については、専門チームを編成して派遣するなど、何らかの対応を検討する必要があるのではないか。
- ✓ 限られた人数で短期間に審査を行っているため、全項目のエラーを解消するのは困難である。早期公表との兼ね合いもあるが、精度向上を図るのであれば、審査期間の延長が必要。

Ⅱ ヒアリングにおける主な意見 ②

(イ) 地方別表章や県別表章の充実

<ヒアリングにおける主な意見>

(上乗せ調査の支援等)

- ✓ 毎月勤労統計調査について、毎月、県単位でのデータ集計及び結果公表を行っている。県単位での結果は安定性に欠け、サンプルを増やしたいのだが、どの程度上乗せ調査すれば良いのかわからない。標本設計の方法を教えてください。
- ✓ 県輸出関係調査を県の調査として行っている。具体的には、工業統計調査を実施する際、製造業のうち輸出を行っている事業所を対象に行っている。従前は両調査を同時に実施していたため問題なくできていたが、工業統計調査は見直しが予定されており、見直し後に単独で予算、精度を確保できるかが課題となる。今後、本調査の継続について判断することとなるが、継続する場合に国の支援があると助かる。

(国による都道府県別データ提供の充実)

- ✓ 県民経済計算や産業関連表作成において重要となる産業部門別の移出入データの提供及び総務省の科学技術研究調査や経済産業省の第3次産業（サービス産業）活動指数に係る都道府県別表章の提供を検討していただきたい。

(ウ) 地方統計機構の人材育成・人的支援等

<ヒアリングにおける主な意見>

【地方統計機構職員の国の統計機構での受け入れ、国の統計機構職員の派遣について】

(国との人事交流のメリット)

- ✓ 課としては、数年前の総務省統計局との人事交流の成果・効果は高かったと判断している。統計局職員の受け入れにより、分析の指導を受け、分析能力も上がり、課職員の意識改革も進んだ。また、統計局とその後のチャンネルができていることも本当にありがたい。人事当局の意向もあり、課の意向がそのまま通る状況にはないものの、必要性が理解してもらえるように対応すれば、今後の人事交流の可能性もあり得るものと考えている。
- ✓ 人事交流は、国の仕事を学べるだけでなく、国の方との人脈もできることから、有益なことだと考えている。2～3年派遣していれば、本人のバックボーンにもなり、大きな財産となるのではないかと。派遣の経験は、課レベルでは難しいが、部レベルではキャリアに色が付くこともあり得ると考えられる。人事の方でも、国への派遣の経験は考慮するだろう。国への派遣だけではなく、国からの派遣も受ける交換人事ということであればマンパワーも減らないので、理想的ではないか。

(E B P M人材の派遣要望)

- ✓ 国からの派遣については、E B P Mに精通している人材を派遣していただくとありがたい。今年度からE B P Mに着手しているが、一からスペシャリストを育成していくことは難しいので、そのニーズは大きい。

(地方公共団体の人事配置上の課題)

- ✓ 統計行政においては、国と地方の役割分担が制度的に確立しているため、業務を実地で経験するという意味では相互に意義があるが、県においては概ね3～4年の異動サイクルがあり、統計業務に関する専門職の配置がないことから、国への派遣で得た各種スキルを継続的に活用することが難しい。

(ウ) 地方統計機構の人材育成・人的支援等（続き）

<ヒアリングにおける主な意見>

【地域の大学等との連携強化について】

(大学教員等の非常勤職員としての活用)

- ✓ 大学との連携については、統計以外の分野では連携を図っているが、統計分野ではない。当県で非常勤職員として雇用している統計分析専門員（大学教授）は、大学との連携ということではなく、県幹部との個人的なつながりをお願いしているものである。統計相談は、事前に用紙で提出されたもので昨年度74件あり、年々増加傾向にある。市町村からも受け付けており、アンケートの質問項目の設問の作成方法などに関する相談がある。
- ✓ 大学研究室のポスドクを非常勤職員として採用している。業務としては、他部局等からの要請に応じて、統計手法（標本設計、データ分析）等について助力をいただいている。研究室と連携するに至った経緯としては、以前、民間出身の知事がデータ分析に注力していたため、民間や大学の有識者を当たっていたところ、当該大学の研究室に縁があったもの。

(大学との連携によるインターンシップの実施)

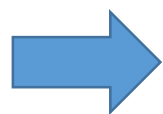
- ✓ 県内の大学と統計調査に関する教育の協働推進に関する覚書を交わし、統計・統計調査をテーマとした学生インターンシップを実施している。本インターンシップは、自治体協働型であり、全5日間の中で、現役の統計調査員との意見交換を踏まえたグループワークや、実践を見据えた公的統計データ活用・分析の演習も実施している。また、本講座の受講を通じて、卒業単位としても一単位が得られる。

(情報共有の提案)

- ✓ 都道府県統計主管部課長会議や研修会等において、大学との連携事例の周知や発表があれば、興味を持った自治体が取り組みやすいのではないか。

Ⅲ まとめ

- 国の委託する統計調査事務等の手法の見直し・高度化については、統計分析等に関する支援や市町村別などの詳細な統計への要望、統計精度向上のための審査面での改善についての指摘がみられた。
- 地方別表章や県別表章の充実については、上乘せ調査を行う際の技術面での支援や、国による都道府県別データ提供の充実に関する指摘がみられた。
- 地方統計機構職員の国の統計機構での受け入れ、国の統計機構職員の派遣については、国との人事交流のメリットやE B P M人材の派遣要望があった一方、地方公共団体の人事配置上の課題についての指摘がみられた。
- 地域の大学等との連携強化については、大学教員等を非常勤職員として活用している例や大学との連携によりインターンシップを実施した例が挙げられたほか、会議等の場での情報共有に関する提案があった。



以上の指摘等を踏まえ、今後、地方統計職員への研修の充実、国・地方の統計職員の人事交流の促進などについて検討を進めるとともに、地方における好事例の横展開など、緊密な情報共有を推進する必要

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）



総務省

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。最近是比较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

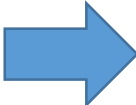
Ⅱ 国の統計部門の意見（２）

（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