

## 人材育成について

### 6月17日の統計委員会・企画部会の議論

- マニュアルの整備状況について、かなりいろいろ確認しているが、能力を上げていこうとする場合、マニュアルを読めば分かっていくものなのか、そうではなくて、マニュアルも基に先輩・前任者が指導するというのも大事だと考えるが、そのような面が読み取れない。

日本の統計部門は異動が多いという報告もあり、専門性が高まる中で課題と考えているが、マニュアルだけで問題の解決ができるのか。

⇒ もちろんマニュアルだけでは能力は向上しない。

一方、特別検討チームでは、人材育成の議論も行っていくと承知しているので、人材育成・職員の能力の向上策については別途検討している。



- 研修の充実等に加え、職場経験を通じた専門人材の育成にも繋がるよう、以下の取組を報告書に盛り込むこととしてはどうか。
  - 1 各府省のマネジメント層に対する要請として、統計部門に従事する職員の経験（年数）の蓄積に配慮した、計画的な人事運用や体制整備を行うこと。
  - 2 毎月勤労統計調査の事案発生後に創設した、統計データアナリスト、アナリスト補について、その取組を着実に定着させるため、確保・育成に必要な研修やOJTの場の確保を行うこと。
  - 3 統計業務の経験を積んだ職員の技能が失われないよう、国家公務員の定年延長の機会も活用し、経験を積んだ職員を若手の指導役とするなど、その継承を確実に行うことができるような体制上の工夫を行うこと。
  - 4 各府省の職員の統計業務への経験の蓄積に資するため、中央統計機関（総務省統計局・政策統括官（統計制度担当）・統計研究研修所、独立行政法人統計センター）に各省職員を受け入れるためのポストの整備、経験者の各省への派遣など、中央統計機関と各府省の統計部局間の人的交流を促進すること。