

統計委員会基本計画部会第1ワーキンググループ会合（第9回）議事概要

- 1 日時：平成20年6月6日（金）15:00～17:10
- 2 場所：中央合同庁舎第4号館 共用第4特別会議室
- 3 出席者：
（委員）竹内統計委員会委員長、美添座長、大橋委員、大守委員、須々木委員、竹村委員、永山委員、山本委員
（審議協力者）総務省（統計局）、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、日本銀行、東京都、大阪府
（事務局）貝沼総務省政策統括官（統計基準担当） 他
- 4 議事次第
（1）統計リソースの確保・配分の在り方、有効活用について
（2）統計職員等の人材の育成・確保について
（3）関係機関等（地方、学会等）との連携強化
（4）その他

5 議事概要

冒頭、資料4に基づき、座長から7月22日を予備日とすることについて紹介した。

議題1：統計リソースの確保・配分の在り方、有効活用について

総務省政策統括官室から、資料3に基づき統計リソースの確保・配分の在り方、有効活用に関する論点を説明。

主な質疑応答は以下のとおり。

- ・ 統計の作成は、企画、実査、審査、集計、分析・公表という一連の流れからなるが、質が問われるのは企画と分析・公表である。統計の品質が確保される限り、企画、分析・公表以外の作業はできるだけ民間委託、オンライン調査、機械化等で対応するべきとの考え方もあるが、統計の公表遅延、品質の維持困難等が発生しつつあり、人的リソースの量の確保も重要。新規ニーズに対応するには、プライオリティを付け、整理合理化するものは行った上で、人的リソースの確保について基本計画でも記述すべき。
- ・ リソースについては、まず統計の見直し、効率化を行い、余力を確保して新たなニーズに対応するのが基本。その場合、予算面でも人員面でも各省ごとではなく総枠管理の考え方を導入してもらいたい。オール政府統計という考え方が重要。人員に関しては、量的確保は非常に困難と思われるので、質の向上をより重視すべき。その場合、短期で異動してしまうことをどう解決するかが課題。
- ・ ①リソースの状況について、国際比較の観点を導入すべき。制度の比較、分野別の比較等を行い、アメリカやEurostatと比べたときの我が国の統計の位置付けを明らかにし、危機感を醸成することが重要。②人員については、政府一体的な人事運用の方向性を計画に盛り込むべき。③新たなニーズへの取組については、仕事が増えたからリソースが必要という理屈ではなく、統計を巡る環境や需要の変化への対応が必要という点を主張すべき。
- ・ 「厳しい国の財政状況」を前提にせず、統計のあるべき論を率直に書くべき。取組方策の中で、「共

管調査の推進」とあるが、共管調査は調整に労力を費やし非効率なため「推進」するのは疑問。また、「基盤機能の活用」については、アメリカでは労働省労働統計局の統計の実査を商務省センサス局が担っている例があるが、実際に効率的なのかは確認が必要。人員については、統計部局は他に比べ過度に削減されてきたことを踏まえると、最低限の量的確保は必要。緊急ニーズへの対応において、従来原則としてできなかった調査事項の付加等が示されているのは評価。

- ・ 統計委員会がもう少しグランドデザインを描くようなことがあってもよいのではないか。
- ・ 統計の政府横断的な調整については、基本計画策定時に対応すればよいのではないか。予算は、各府省において政策の実施に必要と判断すれば手当てされるものであり、府省を超えたリソースの調整は難しいだけでなく、予算の確保に有効かは疑問。人員については、各府省を超えた調整ができるのであればよいと思うが、現実的には困難ではないか。一方、地方分権の動きの中で、これまで国の職員が行っていた業務について地方自治体が受け皿になる可能性がある。自治体レベルでは、各府省の枠に縛られることはないので、自治体レベルのリソースの強化とあいまってどう考えるかということではないか。いずれにしても、現時点では不確定要素が多すぎると思う。
- ・ 予算については、現在、総務省政策統括官が各省から予算ヒアリングを行い、財務省に意見提出をしているが、このスキームを有効活用してリソースの拡大につなげられないか。統計の整理合理化に関し、一般統計は、基本計画の中で対処することができない。一般統計の省内調整を行うためにも、現在、統計報告調整法に基づき各省に設置されている報告調整官のような制度が新法下でも必要ではないか。
- ・ 報告調整官は、実質的な省内調整を担っている場合もあれば、対政策統括官窓口に止まる場合もあり、各省により実態は様々。
- ・ 基本計画の中には、新法にあるように統計が「国民にとって合理的な意思決定を行うための基盤となる重要な情報」となっていること、政策立案においてもEvidence based policyであることが重視されてきていることなど、社会における統計の位置付けが変まっていることなどのリソースの必要性の基本的な考え方を盛り込み、予算・定員当局を含めた政府部局内での認識を共通化できるとよい。
- ・ 共管調査は、事務が煩雑になり、「推進」するのは不適切。単独の府省では収まりきれないときに「あり得る」という程度ではないか。
- ・ 本日の議論をまとめると、①予算、人員とも制約条件を前提に考えるのではなく、統計をめぐる環境の変化等や国際比較も踏まえた上で必要なリソースがあることを明確にする、②特に、人員に関しては、業務の内容に応じ質と量のバランスは異なるとの認識の下、質の向上については具体的方策を盛り込むとともに、量の確保にも言及する、また人事ローテーションについても海外の事例を踏まえ、人事当局の理解を得ることが必要。③共管調査については否定的な意見があるが、ノウハウの提供等、各府省の協力の推進が必要なことは確かであり、「関係府省の協力の推進」といった概念にしてはどうか。④緊急ニーズへの対応としては、既存調査の活用が重要。個人的には、予め一定の範囲内で実施者の裁量で変更できる調査項目を設定しておくことを想定。
- ・ 新たに整備すべき統計、整理統合すべき統計を「各府省の連絡・調整の場」により具体化するのには困難と考える。もう少し大きな場が必要ではないか。Evidence based policyに必要なデータをどのように整備するのか、誰がどのように具体化するのかをWGで議論してほしい。
- ・ 整備すべき統計や整理統合すべき統計を議論するのは、第2・第3WGであり、第1WGの役割は、基本概念の提示にある。また、過去に実績があるとおり、各府省の調整によっても統計の整理統合は可能と認識。

- 資料にある「各府省の連絡・調整のための場」は、基本計画で示された方針を受け、政府部内の対応を検討する場と想定。基本計画には、「A省が〇〇分野の統計を整備する」といった具体論が記述されることになると思うが、予算面の手当てがされないと計画が実効性のないものになってしまう。「各府省の連絡・調整の場」を機能させ、基本計画の実効性を担保する仕組みを事務局で検討したい。

議題2：統計職員等の人材の育成・確保について

総務省政策統括官室から、資料3に基づき統計職員等の人材の育成・確保に関する論点を説明。

主な質疑応答は以下のとおり。

- 資料には、「勤務時間のおおむね半分以上の期間を統計業務に携るような中核となる職員」とあるが、ここは、「主に統計業務に携る」とすべき。
- 必要とされる専門性の内容には、統計調査の実務経験も含むべき。また、統計の枠の中で特定の名称を付した専門職を設置し、人材を育成できるとよい。府省内の人事ローテーション、府省間の人事異動については制度化できないか。
- 人事ローテーションについて指針が作れるとよい。企画、調査、分析等、バランスある能力の育成が重要。府省間人事異動については、統計職員数が減少している現状では、数値目標の設定までは困難ではないか。府省間の人事交流は、相互の信頼関係を醸成するため、良質の人材を育成することが前提。国際関係については、国際機関は試験採用が導入されていることから派遣は難しくなっている。外国の政府統計機関と直接交流を図るのも一つの方法。
- 人材育成のためには、制度的な位置づけが必要。各府省において統計業務の中核となる人材を、例えば「統計官」として位置付けることはできないか。職員の士気も上がり、統計の中立性も高まる。
- 海外の例をみると、例えば、アメリカの商務省経済分析局でGDP統計を担当している職員は、高い処遇を得ている。人材の育成・確保については、各国とも試行錯誤しており、一つの象徴が Chief Statistician であったと認識。専門性を有した人材の育成には、地方自治体も含めた行政機関内において業務資格制度を設けるのも有効。国際関係を議論する場合には、日本が目標とするレベルを明らかにしておくべき。より一般的にはアメリカやEUといった統計先進国と伍していけるレベルを目指すのか、国際標準を満たすことを目標とするのか、それも諦め国内の需要を満たせばよしとするのか、というような目標を定めた上で、それに必要な人材の育成を図っていくという議論が必要ではないか。
- 目標とするレベルの点については、まず国際機関等で議論されたことを持ち帰って検討するという対応を目指すのが現実的。国際会議等に出席してから得た情報について収穫を各府省間で議論が共有できる場の設定等ができるとうい。なお、府省間人事異動について、数値目標を設けると、中身が十分吟味されないまま数字が一人歩きしてしまう恐れがあるため適切ではないと考える。
- 組織には、Top Manager と Middle Manager と Worker が必要。統計の世界で Top manager に座るのが Chief Statistician である。Chief Statistician に専門性のある者を就かせるシステムを構築することが必要だが、また Chief Statistician には、単に専門知識だけでなく、広い視野や見識を如何に積ませるかということも重要である。外国では学者が Chief Statistician になる例もあるが、日本では、行政機関内で人材を育成する方が適当。
- 本日の議論をまとめると、①育成すべき人材は、非常に高度な専門性ではなく、ある程度の専門性とある程度幅広い経験を有した職員であると認識。また、必要とされる専門能力には実務経験も必要。②府省内の人事ローテーションについては、人事評価制度の中で統計に関する専門性を目標に含める、統計関連業務に続けて従事できるよう異動の際に配慮する、③府省間人事異動のうち、1次統計部局

と加工統計部局の交流については、1次統計部局側の実行可能性が問題。また、数値目標は困難、④国際分野で活躍できる職員の養成のためには、海外の政府統計機関への派遣の可能性を探ることが必要。⑤私案だが、政府横断的な統計の専門家集団を作れないか検討したい。

議題3：関係機関等（地方、学会等）との連携強化

総務省政策統括官室から、資料3に基づき学会等との連携に関する論点を説明。

主な質疑応答は以下のとおり。

- ・ 資料1の整理でよいのではないか。行政機関職員の育成という観点からいわゆる研修のみでは不足である。統計の将来について考えるという視点からは、官学の両者共同で研究を行うのが望ましい。

議題4：その他

- ・ 次回は、本日議論できなかった統計の独立性、中立性並びに実査体制（地方専任職員等）及び統計基準の設定について議題とする。実査体制（地方専任職員等）については、事務局から各府省に調査票を送付するので対応をよろしく願いたい。
- ・ 次回は、6月20日（金）15:00から、中央合同庁舎第4号館共用第2特別会議室で開催する。

以上

<文責 内閣府大臣官房統計委員会担当室 速報のため事後修正の可能性あり>