

基本計画部会第3ワーキンググループ（第3回） 議事概要

1 日 時 平成 22 年 7 月 27 日（火）13：00～15：00

2 場 所 中央合同庁舎第 4 号館 2 階 共用第 3 特別会議室

3 出 席 者

【委員】

廣松委員（座長）、安部委員、宇賀委員、樋口委員、山本委員

【府省・地方公共団体等】

内閣府大臣官房、内閣府経済社会総合研究所、総務省政策統括官（統計基準担当）、総務省統計局、文部科学省生涯学習政策局、厚生労働省統計情報部、農林水産省統計部、経済産業省調査統計部、日本銀行調査統計局、東京都統計部、大阪府総務部

【事務局】

乾内閣府大臣官房統計委員会担当室長、若林統計委員会担当室参事官、谷道統計委員会担当室参事官補佐、上田総務省政策統括官（統計基準担当）管理官補佐

4 議事次第（1）各府省ヒアリング等による報告内容の確認

・中核的職員の計画的な育成・確保の推進について

（2）意見作成対象事項について

（3）その他

5 議事概要

ヒアリングに先立ち、事務局から、資料 1 に基づき、前回会議で決定されたヒアリング事項について説明が行われた。

（1）各府省ヒアリング等による報告内容の確認

統計職員の人材育成について

統計を所管している局または部を有する内閣府、総務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省から、資料 2 - 1 に基づき説明が行われた。

その後、委員等との質疑応答が以下のとおり行われた。

- 入省後の研修や OJT が中心とのことだが、公務員試験で統計に関する専門科目を設ける等により入省段階で統計の専門知識を持つ者の採用を行うことの要望はあるか。それとも今のよう形で十分なのか。

入省時に統計の知識を持った人がいるのが望ましいが、日本の大学には統計学部がなく、また、公務員の試験区分も大括りになっており、試験のみで統計に詳しい人を探るのは難しい面がある。ただし、採用時の面接で統計学の知識をどの程度有しているか等を聞きながら採用に役立てている。

- 統計担当職員は、20～25 年といった長期間統計部局に在籍、経験することが多いのか。統計担当職

員として採用するのか。

統計担当職員という形で限定して採用しているわけではないが、実感としては、当初統計部局に配属された者はその後長期間統計部局に在籍することが多い。組織の規模が大きいため、中で育てていくことが可能。

統計情報部として採用できる枠がある。また、人事課による採用後の割り振りがあるが、一番難しい点は、統計をやりたいといって入省してくる志望者は少ないということ。また、最近では定員削減が厳しく、若年の職員が非常に少なくなっている。その中でどのように統計職員を育てるかという難しさがある。色々な部署に配置をしながら、統計の重要性も教えながら育てている状況。

最初に統計組織に配属をされると統計の分野に携わることが多い。最近では、現場に近いことを活かして、統計マンから農政マンにということ、例えば戸別所得補償の業務や農政のPRにも携わってもらっている。統計以外の農政の研修も受けてもらっており、他部局との交流も積極的に進めて、幅広い知識をつけてもらうという形に移行してきている。

20年、30年の方がいるかということであれば、現在在籍している年配の方々は、ほとんどそのくらいの年数の経験者の方々である。連続して統計をやっているかということ、途中途中の段階で他部局との連携はある。産業統計を行う上でも、政策立案サイド、業種担当サイドと交流することで、「業」の実態を知るとともに、統計を使ってどうやって政策を立案していくかということが統計の精度を上げる上でも効果があると考えている。採用者数も減っており、統計を希望する人も多くはないので、若いうちに適性と希望を見極めて専門性を高めていく。

- 統計担当職員の方々にどういう能力をどこまで求めるのか。従来は統計学、調査方法、標本抽出法といった点を中心に行われてきたと思うが、現在は政策の評価が非常に重要になってきており、統計をいかに政策に反映させていくかがポイントになってきている。政策部局との人事交流という形だけでなく、統計担当職員には評価方法の能力も求められている。そうした能力がどこまで体系的に養成できているのか。

最近、統計の分析手法も高度化している。ただ、職員全員に必要なかということ、ある程度、数学的、経済学的素養を持った人に知識を与えていくことが重要と考えている。研究分析担当の係ではマイクロデータを用いた回帰分析などを行っており、統計研修所では外部の研究者との共同研究を行っている。そのような機会を活かしながら、知識を与えていく。

- 研究分析担当の全体に占める割合はおおよそどの程度か。

一つの課室あたり1ライン、数名くらい。

従前、分析等は数学職の職員に主に頼っていた。定員削減の中で業務処理の外注化があり、職員自らはもう少し高度な分析を行う流れになってきている。このため、SAS等のツールの研修にも義務的に職員を参加させ、能力を高めたいと考えている。

統計表を作成して提供するだけでなく、より利活用していただく観点で加工分析を付して提供することが重要と考えている。ただ、現在の状況の中でどこまでできるかは課題。人数的には加工分析できる者は多くない。今後の重要な課題と認識をしている。

加工統計のIIPやIOを扱う統計解析室の中に1つのラインがあって、その中で定期的にいろいろな分析を行っている。人数的には5~6名でそれほど多いわけではない。もう一つ、RIETIに大学の先生が来られており、そのような場を使って、出向者も出して共同で作業を進めることで能力を高めている。

SNAは estimate より compile の世界。会計の原則、勘定の体系を理解することが大変。また、使用する各1次統計の特性に関する理解も必要であり、標本理論や指数理論も求められる。さらに季節調整の問題などもあるので、時系列分析の理解も必要であり、非常に広範囲の知見が求められている。一人で全部やるわけではなく、分業体制でやっているが、調査分析は10人未満。新しい動きを如何に取り組んでいくかが課題。一方、推計のフレームが整っているものは、行政の「業」として引き継いで、OJTでやっている。どこまでの能力を求めるのかについては、システムティックには難しいと感じている。例えば、国際標準などは次々に変わっていくので、それにキャッチアップしていくのはハードルが高い。人事課と相談して、その時々 of 適材適所の観点から職員の配置を行っている。統計プロパーとしては採用しておらず、人事ローテーションとしては経済企画庁から内閣府となり所掌が広がったこともあり難しい面がある。

学界との人材交流、学会との連携について、及び 府省間の人事交流について

内閣府、総務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省から、資料2-2に基づき説明が行われた。その後、委員等との質疑応答が以下のとおり行われた。

- 「交流」といった場合に、多くの省ではセミナーや研究会を通じたものが多いが、その場限りで終わることが多いのではないかと。もう少し深く研究者と公的部門の人たちが交流できるようなシステムを作るべき。例えば、共同研究の形で比較的長いスパンで共通のテーマを学ぶことにより、深く知識を吸収することや、人間関係を築くことが重要。また、研究者は公的統計の理解者として重要であり、こうしたシステムを通じて公的統計のサポーターとなるような研究者を育てることが必要。次世代の研究者を育てて欲しい。
- 情報をもっとオープンにして、全体として学界と公的統計部門が接することができるシステムが重要。例えば、ある省の研究会の情報が別の省にも流れるかどうか、ということ。学者を呼んでセミナーなどを行っているときに、情報をお互いで共有し、自由に参加できるシステムであればよいのではないかと。
- 「オープン」という点は重要。次の世代はどうか判らないが、現在の中堅世代では、役所とつながっていることが研究に有利という認識が頭のどこかにある。統計法が改正されてその部分のオープン化が進み喜ばしいが、研究者の世代によっては、そうではないと思っているところもある。そういう意味で「オープン化」は、自身の経験に照らしても非常に大事な視点であり、各府省には進めて欲しい。
- 政策のレベルアップのために統計の活用が求められている。現在、専門的に分析ができる統計職員は多くはなく育成は必要だが、一方で政策部局の職員にもっと統計を知って欲しいとも思う。政策のレベルアップにつながる人材交流が重要。
- もう一つの重要な点として、行政記録情報の活用がある。基本計画において行政記録情報の活用が挙げられているが、人材交流により、行政記録を持っている部局を経験した職員が統計部局に入ることがあると進んでいくのではないかと。
- 府省間人材交流の意義について。二次利用については、法33条の2で申請すると府省間で必要な書類や審査の対応が異なっており、利用者にとってはよいことではない。府省間人材交流を活かした情報交換などを通じて、総務省の運用で使われている、使いやすいものを広めて欲しい。

国際的な分野での人材育成について

内閣府、総務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省から、資料 2 - 3 に基づき説明が行われた。その後、委員等との質疑応答が以下のとおり行われた。

- 国際的な人材養成のチェックリストは既に行われているのか。その結果はどうか。
アンケート自体は実施しており、現在整理しているところ。
- 専門性が不十分ではないかという危機感がある。セミナー等で学識経験者から知識を得ても、それに対して反論や咀嚼する能力が必要。例えば、有能な・意欲的な人を修士課程に派遣するなどして専門性を持つ人を育てるべき。
- 各府省で政策の分析・評価を行う人数は限られており、そのために各府省は自前で育成することが難しいということであれば、府省を越えた共通の問題点であり、府省別ではなく政府全体で取組むことや、大学や研究所との連携も考えられる。その場合に「人員が削減されて余裕がない」という答えが出てくるが、多くの民間企業では例えば自己啓発等の形での取扱いが行われていたり、教育訓練助成金等の仕組みがある。そういった仕組み無しに今後も統計の業務を遂行していくことが可能なのか。時代とともに、特に政策との対応関係が非常に密になってくる環境変化の中でどのように考えているのか。

統計研修所において、各府省、地方含めた研修に対応している。最近ではマイクロデータを使った分析が重要になってきているため、その研修コースも設けている。修士課程への派遣に関しては、2年間職員を派遣することは業務遂行上厳しいため、短期の研修がメインになると思う。統計研修所でも短期集中的な講座があるので、そこで最新の知識を習得していきたい。

統計部局と政策評価担当部局が一緒になって、ある年に行う調査を全て、政策的優先度や統計技術的等の観点から評価している。一方、政策の評価については、統計情報部の枠外で行われる。あくまでも統計部局は評価部局に対しデータを提供していくという立場。既に評価部局があり、統計部局内に政策評価を行う部門を独自に持つことは難しい。調査部局としては、今後は、実際に調査を行うだけでなく、高度な分析・加工をして、いいデータを提供して、政策評価に使ってもらうという方向ではないかと感じている。

省内の統計部局から他部局に60名ほど交流している。政策部局に対しこういう統計があると伝えられるし、政策部局のニーズも身近で感じられることができ、こうしたやり方も重要と考えている。各省と同様に、各施策の評価を行う部局がある。定量的な評価が求められてきている。統計データや産業連関表を活用した、例えば技術開発や税制の効果などの検討について、統計部局と政策評価担当部局との間で話し合いを始めたところ。ただ、人員確保の問題があり、シンクタンク等の外部に作業をお願いすることもあると思う。リソースを内部で確保するよりは予算化して対応する方向。SNAはエコノミスト等から計量モデルによる分析に使われるほか、財政分野の面からも注視される中で作成している。政策評価については自前で行うことは難しい。専門性の乏しさや咀嚼する能力の問題については、委員御指摘のとおりと思う。修士課程まで派遣する余裕は難しいが、短期集中で行えばかなり効果が上がるのではないかと。SNAは国際的に議論が進んでいる分野であり、有識者とのタイアップは必要。ヨーロッパは加盟国の統計をいかにして収斂させていくかという明確な問題があり、アメリカはカナダと共に世界の統計をリードしていく戦略があるが、日本は諸外国に比べ強いドライビングフォースがなく、国際的なコミュニティへのコミットメントが弱い。しかし、比較優位のある分野があるので、有識者とともに、我々も専門性を高めながら貢献していくというのが良い戦略ではないか。

- 一般論として、競争がなければ組織は今まで行ってきたことの繰り返しを行うだけになり、人材についても同様。国際的な競争の中においては、専門的な能力を持っていないと協議に乗り遅れてしまう。また、受動的に調査実施や結果提供を行うのではなく、統計が政策の立案から評価までと一体化しなければいけない。統計の重要性が理解されにくい状況の中での人材育成が今問われている。

(2) 意見作成対象事項について

- 教育利用に関する考え方については、政府統計の匿名データ以外にもデータソースがあり、必ずしも政府統計を使わなければならないというものでは無いと思う。
- 教育用データについては、必要とする学会等において作成いただくという考え方もある。

(3) その他

次回の会合は8月16日(月)13時から開催される予定。

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>