

(1) 統計担当職員の人材育成について関係府省回答資料

内閣府	3
総務省（政策統括官）	4
総務省（統計局）	6
厚生労働省	8
農林水産省	10
経済産業省	11

内閣府回答

(1) 統計担当職員の人材育成について

確認すべきとされた事項	回答
統計主管部局の統計担当職員の人材育成について、どのような考え(方針)をお持ちかご教示いただきたい。	<p>経済社会総合研究所経済研修所において統計関連業務に関する能力向上を目的とした研修を実施しているほか、平成 22 年度に経済社会総合研究所において統計関連で増員を図ったところであるが、今後の人材育成を含め、体制整備については、引き続き検討を行っているところである。</p> <p>なお、職員の能力の把握については、統計職員の質も含め、通常の業務の状況や人事評価の機会などを通じて、把握に努めているところ。</p>
統計職員の質について、現状の把握はどの程度行われているのか、ご教示いただきたい。 (例えば、指標として、「統計主管部局所属職員全体に占める中核的職員の割合」、「現在の職員の在職期間の分布(当該部局における累積在職年数が 5 年未満・10 年未満・10 年以上の割合)」などが把握されているか。)	

総務省（政策統括官）回答

（１）統計担当職員の人材育成について

確認すべきとされた事項	回答
<p>統計主管部局の統計担当職員の人材育成について、どのような考え（方針）をお持ちかご教示いただきたい。</p>	<p>総務省政策統括官室は、我が国の統計及び統計制度について企画・立案及び総合調整に関することを行い、統計法を所管してその全体としての適正かつ円滑な実施に責任を負う制度官庁であって、公的統計を作成することを主たる所掌事務とはしていない点において、他府省の統計主管部局とは性格を異にしている。</p> <p>このため、当室は、職員数 56 名と比較的小規模の組織であり、職員の直接採用は行っていないが、職員の確保・育成は当室の業務の適性かつ円滑な実施のため重要な課題であると認識している。</p> <p>したがって、当室の職員の確保・育成については、大臣官房が行う総務省全体の確保・育成の枠組みの中で行うことを基本としているが、必要に応じ、随時大臣官房への要求・要望を行い、調整を図りつつ、当室の所掌事務の特質に基づく独自の人材育成策として、以下のような取り組みを行っているところである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当室は、前述のとおり、統計法を所管して、主として統計行政の総合調整を行う制度官庁であることから、当室に初めて配属されるものに対しては、統計調査の審査業務、地方統計機構との関係等について業務研修（いわゆる「初任者研修」）を 1 週間程度実施している。 ・ 統計業務及び当室業務が初めての職員に対しては、統計研修所が行う基礎研修を中心に各種統計研修等を積極的に受講するよう職員を指導している。平成 21 年度は当室職員 56 人中延べ 11 人受講。 ・ 中堅職員については、より統計業務に関する知識を習得させるため、当室内の複数の業務（例えば企画・法制度業務、統計審査業務、分類業務など）を経験させるよう努めている。 ・ 将来当室の幹部職員として育成すべき職員については、統計利用部局や統計作成部局（他府省を含む。）を経験させ、再び当室へ戻すことを繰り返しながら育成していくことが重要であると考え、人事的な対応を行っている。

<p>統計職員の質について、現状の把握はどの程度行われているのか、ご教示いただきたい。</p> <p>(例えば、指標として、「統計主管部局所属職員全体に占める中核的職員の割合」、「現在の職員の在職期間の分布(当該部局における累積在職年数が5年未満・10年未満・10年以上の割合)」などが把握されているか。)</p>	<p>当室所属の職員の公務員経験、統計業務経験については把握しているが、中核的職員の割合や在職期間の分布を作るようなことは行っていない。</p>
---	--

総務省（統計局）回答

（１）統計担当職員の人材育成について

確認すべきとされた事項	回答
<p>統計主管部局の統計担当職員の人材育成について、どのような考え（方針）をお持ちかご教示いただきたい。</p>	<p>総務省統計局では、研修及びOJTを中心として統計職員の育成を行っているほか、研究会の開催、学会への参加など様々な方策を通じて職員の能力向上を図っているところ。その主なものは、以下のとおり。</p> <p>局内研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員研修 ・新規採用職員フォローアップ研修（採用６ヶ月後） ・統計基礎研修（採用２年後） ・係長等研修 <p>により、職員の人事サイクルに合わせて、統計学の基礎知識や、統計調査の実施・調査結果の分析に必要となる各種知識を付与。</p> <p>統計研修所における研修</p> <p>若手職員を中心に統計研修所の本研修に参加させるとともに、必要に応じて専科研修・特別講座等に参加させ、統計の基礎知識や分野別の専門知識を付与。</p> <p>学会等との交流</p> <p>若手職員に学会等で積極的に発表させることにより対外説明能力の向上を図るとともに、研究者との共同研究や客員教授の受入等の交流を推進。</p> <p>その他</p> <p>将来の中核的職員となり得る人材については、職員の統計能力の体系的取得の観点から、本人の希望も考慮しつつ、職員の計画的な人事ローテーションに努めているところ。</p> <p>また、新人採用に先立ち卒業見込みの学生に対して、統計業務について積極的にPRすることにより、優秀かつ意欲ある職員を確保。</p>

<p>統計職員の質について、現状の把握はどの程度行われているのか、ご教示いただきたい。</p> <p>(例えば、指標として、「統計主管部局所属職員全体に占める中核的職員の割合」、「現在の職員の在職期間の分布(当該部局における累積在職年数が5年未満・10年未満・10年以上の割合)」などが把握されているか。)</p>	<p>総務省統計局は、相当程度の規模の組織であるため、ほとんどの職員が統計の中核的職員として業務を遂行しているところ。</p>
---	---

厚生労働省回答

(1) 統計担当職員の人材育成について

確認すべきとされた事項	回答
<p>統計主管部局の統計担当職員の人材育成について、どのような考え(方針)をお持ちかご教示いただきたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生労働省では統計情報部に採用された職員が、主に統計調査と情報(IT)を担当している。 <ul style="list-style-type: none"> 基本的に採用後20年間程は、特に統計部門専任といった固定的な人事はせず、できるだけ多様な業務を経験させることによって職員のスキルアップを図り、適性を見極めることとしている。なお、原則、係員時、係長時、課長補佐時に他部局等へ出向し、行政の企画立案等の業務も経験させることとしている。 人事異動については、適材適所の方針のもと本人の希望や経験等を踏まえ総合的に判断して行っている。厚生労働統計が1年から3年周期で実施されていることを前提に、各調査周期に合わせた在任年数や異動の時期等を考慮しているが、特に専門性が求められる人口動態統計の死因符号関連の業務等では、異動周期を長くする等、業務の特性を考慮した異動を行い、OJTを基本にした人材育成を行っている。 今後、さらなる効率化と定員削減が求められる統計業務の遂行にあたっては、従来、専ら統計情報処理にあっていたマンパワーをできるだけ統計の企画立案、加工、分析及び外注管理といった業務にシフトしていくことが必要と考えている。 ・ 研修については、統計基礎知識、処理プログラム、統計解析等の分野を体系的に整理して実施しており、それぞれの職務や経験に応じて受講させている。以下、21年度の主な研修内容 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 統計調査業務に必要な基礎知識や各調査概要の研修 ➢ 統計処理に必要なプログラム研修 (UNIX、C言語、COBOL、集計・作表の独自言語) ➢ SAS(1名)、SPSS(8名)などの統計解析に必要な研修

<p>統計職員の質について、現状の把握はどの程度行われているのか、ご教示いただきたい。</p> <p>(例えば、指標として、「統計主管部局所属職員全体に占める中核的職員の割合」、「現在の職員の在職期間の分布(当該部局における累積在職年数が5年未満・10年未満・10年以上の割合)」などが把握されているか。)</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 統計情報部の統計担当職員の約8割は、10年以上の中核的職員である。
---	---

農林水産省回答

(1) 統計担当職員の人材育成について

確認すべきとされた事項	回答
<p>統計主管部局の統計担当職員の人材育成について、どのような考え(方針)をお持ちかご教示いただきたい。</p>	<p>農産物の収穫量調査や農地の面積調査など他府省の統計調査とは異なる特色を持つ農林水産統計調査を実施するため、国民視点に立った業務遂行姿勢を職員全員が共有しつつ、日々の業務を通じての研修(OJT)及び農林水産統計専門職員研修(統計部主催)を的確に実施するとともに、他府省が主催する研修も活用し、統計調査についての専門家の育成確保を図る。</p> <p>現場感覚及び農政全般に関する知見を兼ね備えた職員を育成していく観点から、本省統計部と地方組織との交流を積極的に推進するとともに、省内他部局との交流を拡大する。</p> <p>また、広い視野を持った人材を育成する観点から他府省、地方公共団体等への交流外向を促進する。</p>
<p>統計職員の質について、現状の把握はどの程度行われているのか、ご教示いただきたい。</p> <p>(例えば、指標として、「統計主管部局所属職員全体に占める中核的職員の割合」、「現在の職員の在職期間の分布(当該部局における累積在職年数が5年未満・10年未満・10年以上の割合)」などが把握されているか。)</p>	<p>農林統計組織については、平成18年度から総人件費改革の取組として、府省間配置転換、新規採用の抑制を行い、地方統計組織の人員をほぼ半減したところであり、農林統計部門全体として中核的職員が不足している状況となっている。</p>

経済産業省回答

(1) 統計担当職員の人材育成について

確認すべきとされた事項	回答
<p>統計主管部局の統計担当職員の人材育成について、どのような考え(方針)をお持ちかご教示いただきたい。</p>	<p>経済・社会の環境変化に対応した産業統計の見直し・改善及び統計の精度維持・向上を図るためには、統計主管部局において必要な専門的知見を有する中核的職員を計画的に育成することが重要であるとの認識の下、年度ごとに、受講対象者のレベルや分野に応じて多様な研修プログラム(22年度は10コース)を計画・実施するとともに、受講者からのフィードバックを分析して次年度の研修プログラムの策定に反映させている。</p>
<p>統計職員の質について、現状の把握はどの程度行われているのか、ご教示いただきたい。 (例えば、指標として、「統計主管部局所属職員全体に占める中核的職員の割合」、「現在の職員の在職期間の分布(当該部局における累積在職年数が5年未満・10年未満・10年以上の割合)」などが把握されているか。)</p>	<p>現職員の経験年数、経験分野(事務種類)、研修受講履歴等について把握している。</p>