

人事に関する計画

1 方針

(1) 人材確保

職員の非公務員化に向け、公募による競争試験を原則とした採用制度を整備し、統計や情報処理等に関する専門的基礎知識を備えた人材を確保する。

(2) 新たな雇用制度の整備

職員の非公務員化に向け、次の制度導入に向けた準備を進める。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）に基づく
定年退職者再雇用制度

大学や民間研究機関等の統計や情報技術の専門的知見を有する即戦力となる
人材を雇用するための任期付雇用制度

(3) 人材育成

国等の統計関係部門との人事交流や研修等による能力開発により、職員の資質の向上を図る。

(4) 人事評価制度

目標管理の導入等により適正な人事評価を行う。

2 人員に係る指標

当該中期目標の期間中、民間開放等による外部リソースの活用、業務プロセスの見直し等を行うことにより、常勤職員数の計画的な合理化減を行い、常勤職員数を抑制する。

(参考 1) 常勤職員数の状況

期末(平成 24 年度末)の常勤職員数を前期末(平成 19 年度末)の 94%以下とする。
なお、常勤役員数については 3 人である。

(1) 前期末の常勤職員数 890 人

(2) 期末の常勤職員数の見込み 831 人(上記(1)の 93.4%)

(参考 2) 中期目標期間中の人件費総額見込み

28,793 百万円

ただし、上記の額は、役員報酬並びに職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当、休職者給与及び国際機関派遣職員給与に相当する範囲の費用である。