

## 第4部 その他業務運営に関する事項

### 第1章 人事に関する計画

#### 第1節 人材の確保

##### 1 優秀な職員の確保

平成16年度は、5月中に8都道県（北海道、青森県、岩手県、宮城県、東京都、新潟県、福岡県及び宮崎県）の主要都市にある18の専門学校に出向き業務説明会を実施したほか、新規採用パンフレットを作成するなどにより、優秀な職員の採用に努めた。

##### 2 人事交流

平成16年度においても、原則、四半期ごとに広い視野に立った人材の養成の観点から統計局等と人事交流を行い、職員の能力向上に努めた。

## 第2節 専門知識を有する職員の採用

### 1 外部研究者の採用について

平成16年度においては、専門的知識を有する者を非常勤職員として採用するため、非常勤職員の基本給の額を職務の内容等によって定めることができるよう非常勤職員就業規則を改正し、研究センターにおいて製表技術に関する研究業務に当たる非常勤職員を、16年7月に1人採用した。

### 第3節 評価制度の導入

#### 1 評価制度の検討体制及び状況

統計センターにおいては、目標による管理の手法による評価制度を導入するため、平成15年4月に設置した「評価に関するプロジェクトチーム」において定期的にコンサルタントとの打合せを行うなどして、制度の体系や実施方法等を検討し、17年度に向けた改善策を取りまとめるとともに、実施に必要な手引き、様式及び職位・担当業務ごとに必要な知識・技術をまとめた「要求能力一覧表」等の作成を行った。

#### 2 導入する評価制度（STEP）の概要

STEPの大きな流れは、目標及び実施計画を立て（plan）、その計画に従って実施し（do）、結果を評価し（check）、種々の施策等にかす（action）という手順である。目標は、業績に関する「組織目標」と個人の「能力目標」に分けられる。組織目標は、統計センターの目標 部の目標 課の目標 係の目標の順に立てられ、目標達成のための係の計画を積み上げることによって統計センターの計画になるよう調整が行われ、目標と計画が体系付けられる。また、能力目標は、業務遂行のために必要な知識や技術等の習得を目的として、各自が習得事項、達成の目標、習得方法を計画し、上司と相談の上、決定する。

実施の際は、一定の条件は付されるものの、自己管理が原則となる。結果の評価については、個人が自ら実施し、その後、上司と面談を行い、点検・評価を行う。

STEPは、業績の向上（事務改善・効率化が中心）、専門家集団の形成（個人能力の向上）などを主なねらいとし、それらへの対策に反映することとしている。

#### 3 STEPの実施（試行）

##### (1) 組織目標

平成16年度の統計センターの目標を次表のとおり定め、課長代理相当職以上の職員については、平成16年3月末までに、順次、部の目標、課の目標、代理等の目標を設定するとともに、目標を達成するための代理の計画を作成し、課の計画、部の計画の順に策定した。その後、係長相当職の職員については、試行としての実施と位置づけ、係の目標と計画を立てた。

表 平成16年度の統計センターの組織目標

自主経営基盤の強化  
・事業拡大           ・効率化（スピードアップ）   ・人材育成  
信頼され満足される業務の追及  
・正確性の確保（秘密の保護を含む。）

目標及び計画は、「組織目標設定シート」として作成し、コンサルタントによる添削指導を受けた。

平成16年10月から11月に中間レビューを実施し、目標の進捗及び達成状況を確認し以後の取組について整理した。平成17年2月から3月に期末レビューを実施し、目標の達成状況と評価を取りまとめた。

#### (2) 能力目標

能力目標については、課長代理相当職以上のすべての職員並びに一部の係長相当職及び一部の主任・一般職員を対象に試行として実施した。

平成16年4月に対象職員に対し研修を行った後、各自が知識や技術等の習得事項、目標、目標達成のための計画を立て「能力目標設定シート」を作成し、上司との面談を経て計画を実行した。

平成16年10月から11月に中間レビューを実施し、計画の進捗状況及び目標の達成状況を確認し以後の取組を整理した。平成17年2月から3月に期末レビューを実施し、目標の達成状況と評価を取りまとめた。

#### (3) 研修の実施

平成16年度のSTEPの実施に当り、目標及び計画の策定に係る研修を16年4月に、中間レビューに係る研修を16年10月に、期末レビューに係る研修を17年2月にそれぞれ行った。

## 第4節 人員に係る指標

### 1 常勤職員数の削減

平成16年度においては、業務の効率化により15人の職員を削減し、年度末の常勤職員数を923人（休職者及び育児休業者等を除く）に見込むこととした。

平成17年3月31日現在、「国家公務員法」（昭和22年法律第120号）第79条の規定による休職者9人及び「国家公務員の育児休業等に関する法律」（平成3年法律第109号）第3条第1項の規定により育児休業をしている者13人を除いた常時勤務に服することを要する職員は904人（前年度比17人減）である。

### 2 再任用職員の採用

統計センターの業務に関して専門性を有する人材を有効に活用するため、平成15年度末定年退職職員11人を再任用職員として採用した。再任用職員はいずれも短時間勤務職員として採用し、うち10人については製表グループに、1人を情報処理課にそれぞれ配置し、上級製表職として製表の専門事項の処理に当たさせた。

## 第2章 その他業務運営に関する事項

### 第1節 職員の安全確保

統計センターは、職員の安全衛生及び健康管理について、「独立行政法人統計センター安全衛生管理規程」（以下「安全衛生管理規程」という。）に基づき実施している。

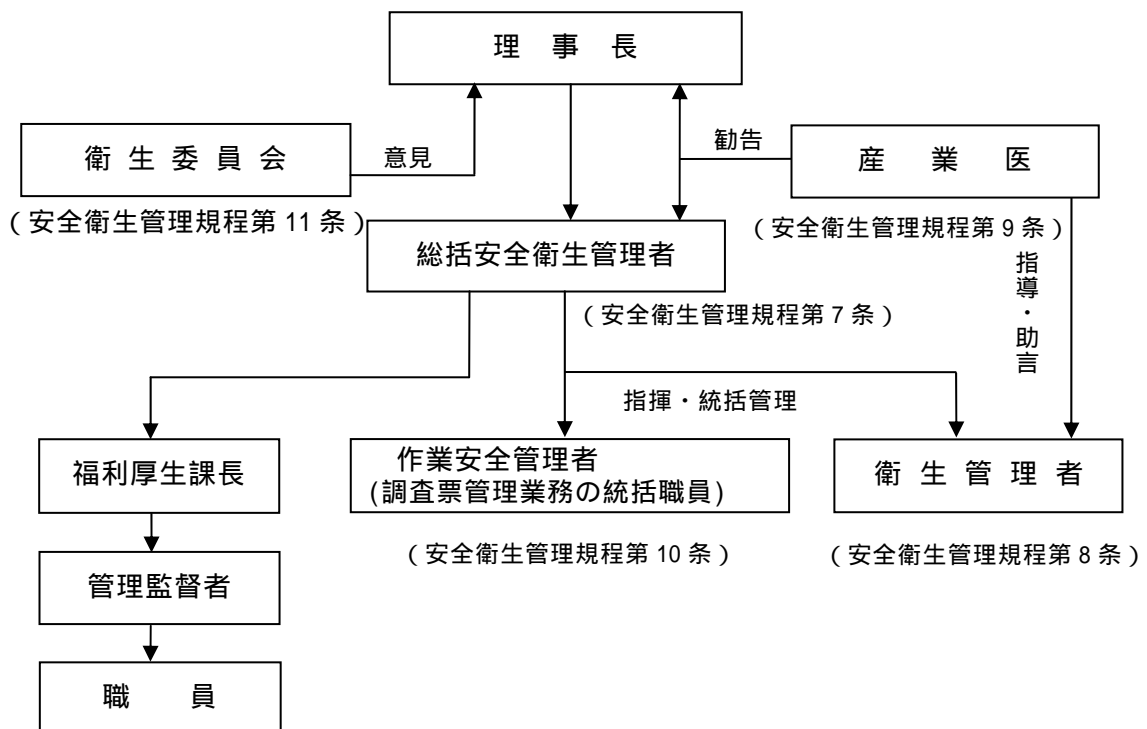
#### 第1 安全衛生管理体制等の運用及び見直し

統計センターの安全衛生管理体制は、「安全衛生管理規程」に基づき、総括安全衛生管理者1人、産業医1人、衛生管理者7人及び作業安全管理者1人により運営している。また、統計センターにおける衛生管理に関する事項について調査審議するため、ほぼ毎月、衛生委員会を開催している。

なお、総括安全衛生管理者及び衛生管理者等の所掌の明確化などのため、「安全衛生管理規程」の一部改正と「衛生管理者の具体的業務について」を新規決定し、平成16年6月1日付で施行した。

職員の安全衛生管理体制は、図のとおりである。

図 統計センターにおける安全衛生管理体制



## 1 衛生管理者の選任

衛生管理者免許取得者18人のうち7人を平成16年度の衛生管理者として選任し、各職場に配置した。また、そのうち1人を専任の衛生管理者とした。

## 2 衛生委員会

衛生委員会は、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者7人及び衛生に関し経験を有する者2人の計11人によって構成され、ほぼ毎月開催している。

平成16年度は、事務室の環境整備を重点目標に立て、職場環境の整備について審議を行ったほか、福利厚生事業の次年度計画等についても審議を行った。職場環境の整備の一環として、衛生管理者の職場巡視を実施し、空気環境、作業環境、トイレ環境、給湯室環境等のチェックを行った。その結果を踏まえて委員会で審議を行い、平成16年5月に給湯室及びトイレの改善等について庁舎管理者への依頼を行った。また、同様に、各課室等庶務担当者へ事務室の環境改善についての協力を依頼した。

給湯室、トイレ等の環境については、衛生管理者による給湯室の戸棚、流し台の整理・整頓及び業者による老朽化した流し台下、トイレ等の整備を行った。

## 3 産業医による事務室等の巡回

平成15年度に引き続き、産業医による職場巡視を事務室ごとに順次行い、職場環境の維持管理等について必要な指導及び助言を総括安全衛生管理者に行うなど、職場環境の整備並びに職員の安全管理を図った。

## 第2節 メンタルヘルス等の対応

メンタルヘルスについて、職員の職場内及び職場外において生じた個人的な悩みについて相談に応じ、その解決に協力することにより、職員の心身及び生活の安定並びに職場内における人間関係の円滑化及び職員の勤労意欲の高揚を目的とした「独立行政法人統計センター職員相談業務要綱」を定めている。これに基づき、平成15年度に引き続き、カウンセラーによる職員相談業務を週1回行うとともに、職員が24時間自由に相談できるよう「電話健康相談」（ハロー健康相談24）と契約を行った。

平成16年度には、厚生労働省（平成12年8月）及び人事院（平成16年3月）の指針が示す、職員自身によるケア（セルフケア）、管理監督者・事業所によるケア（ラインケア）等を推進し、職員のメンタルヘルス意識の向上を図るため、職場における心の健康づくりの一つの支援策として、17年3月に、職員個人のPCからイントラネット経由で学習が可能なメンタルヘルスに係るソフトウェアの導入を行った。

セクシュアルハラスメントの防止については、「独立行政法人統計センターセクシャルハラスメント防止規程」に基づいた管理体制を整備し、平成15年度から運用しているところである。

平成16年度においては、セクシュアルハラスメントの防止策として、セクシュアルハラスメントに関する職員の認識を高めるため、15年度に引き続き職員が注意すべき事項や監督者の役割、相談窓口等について電子掲示板に掲示し、全職員に周知している。なお、これまでにセクシュアルハラスメントに起因する問題は発生していない。



### 第3節 危機管理体制の整備等

#### 1 危機管理体制の整備

大規模な自然災害等が発生した際に、迅速かつ適切な対応をとることができるよう、危機管理体制の整備及び危機への対応等を定めることを目的として、「大規模な自然災害又は重大な事件・事故等に係る統計センターの危機管理体制及び危機への対応等について（平成17年1月1日理事長決定）を決定した。

平成17年度はこの決定に基づき、大規模な自然災害等発生時の具体的な行動マニュアル等を整備することとしている。

#### 2 個人情報保護への対応

平成17年4月から「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）」が施行されるのに伴い、17年3月に統計センターが保有する個人情報の適切な管理体制等を定めた「独立行政法人統計センター個人情報保護規程」の整備を行うとともに、その内容について職員に周知した。

#### 第4節 環境への配慮

平成13年4月から全面施行された「国等による環境物品等の調達等に関する法律（平成12年法律第100号）」（いわゆるグリーン購入法）により、業務に必要な物品等は、環境に配慮した優しい環境物品等への転換を促進していくこととされた。

統計センターにおいても、この法律を遵守すべく調達計画を企画・立案し、平成15年度に引き続き、16年度においても100%環境物品を調達したところである。

## 第5節 広報

統計センターの役割、業務内容、その他必要な事項等を広く国民、国の行政機関、地方公共団体等に紹介し、統計センターの存在意義、役割などについての理解を得ることを目的として広報を行っている。平成16年度においては、東京タワーに置かれている統計プラザでパンフレットを新たに配布するとともに、研究センターでの研究結果や調達情報の掲載などホームページコンテンツの充実を行った。