統計センター「人材確保・育成方針」の概要①

◆ 統計センターでは、製表業務に必要な高度な技術の継承・発展を図るとともに、業務の多様化に対応し、将来にわたって社会の要請に応える組織を人材面からも支えるため、「人材確保・育成方針」及び「人材確保・育成実行計画」を策定し、人材の確保・育成のための４つの方策「積極的な採用戦略」、「長期的な視点に立った人事管理」、「個性や適性を活かす人事評価や１on１ミーティング」及び「主体的な成長を促す研修の実施」について、働き方改革の推進などの働きやすい職場環境の整備を含め、各取組を実行している

統計センター「人材確保・育成方針」の概要

方針の意義

公的統計の作成・提供の基盤的な専門組織である統計センターに対する期待の高まり

→ 統計センターは、組織として職員一人ひとりに寄り添って成長をサポートしていくことが必要

統計センターの人材確保・育成に当たっての５つの視点

- □ **主体性**：総務省統計局との密接な関係は維持しつつ、独立した法人として主体性を持って人材を確保・育成
- □ **「人づくり」**：定型的な作業を前提とするマニュアルや業務研修が上から与えられる形での人材育成から脱却
- □ **技術の継承と発展**：職員に蓄積されている知識・能力こそ統計センターの「強み」
- □ **中長期的な業務変化への対応**：政府統計における新たな課題、統計ニーズの多様化への対応
- □ **経営理念を踏まえた支援**：「すべての職員が成長でき、ここで働いてよかったと思える、すばらしい組織を追求する」

統計センターの求める人材像 ＝「統計センタープロフェッショナル」

- ✓ **中央統計機構の一つとして政府統計基盤を支え**、新たな要請に応えていくために
  - ➢ 理論に裏打ちされた統計技術や先進の*AI*技術・*ICT*を活用し、 ➢ *DX*（デジタルトランスフォーメーション）等の推進を図ることによって、
- ✓ **専門的知識を活かし、**主体性を持って、担当する業務を前に進め、**組織を動かし改革をリード**していく

統計センタープロフェッショナルが持つ「専門性」とは

- ◆ 特定の経歴を持つ者や特定の業務分野に従事する者を統計センタープロフェッショナルというのではない
- ◆ **経営理念の5本の柱である「統計をつくる」「統計を活かす」「統計を支える」「技術の向上」「組織運営」**の各分野について、**ひとつの分野に限らず視野を拡大し、複数分野のスキルを習得**することによって、様々な課題にチャレンジしながら新たな価値を生み出していくことを期待

統計センター「人材確保・育成方針」の概要②

「統計センタープロフェッショナル」に求められる能力の3類型

A　政府統計に関わる職業人として求められる**基礎能力**

i.　法令、政治・行政・経済・社会に関する基礎的な知識のほか、倫理感や国民のために働く意識
ii.　官民問わず職業人として必要な、文書作成、コミュニケーション能力
iii.　データサイエンス、デジタル技術に関連した基礎的な知識　　等

B　職位に応じて求められる調整力などの**行政官的能力**

i.　予算要求・執行・決算に関するスキル、プロジェクト管理能力
ii.　統計センターの経営戦略を踏まえた組織運営能力、リーダーシップ、対外交渉力
iii.　統計行政の動きや政府のデジタル化戦略などを踏まえた、統計センターとしての方針の策定や関係機関との調整
iv.　統計センター業務の高度化を推進できる能力や研究を主導できる能力　　等

C　統計センターの**専門能力（コアコンピタンス）**

i.　データチェックや統計表の審査を行う能力
ii.　産業分類や収支項目分類に関する専門性、ＡＩ活用による自動格付技術の開発・運用能力
iii.　情報処理やプログラミングに関する知識・能力
iv.　品質管理や情報セキュリティの知識・能力
等

職位に対応して求められる3段階のスキルレベル

新規採用から係員まで　＝　**ベーススキル層**

- ベーススキルとして、ＩＣＴスキル、統計の基礎知識、コミュニケーション、ロジカルシンキング、プレゼンテーションなどのスキルを習得することが必要

係長から課長代理昇任まで　＝　**ジョブスキル層**

- ジョブスキルを学ぶとともに上記Ｃのコアコンピタンスを身につけ、統計センタープロフェッショナルとしての基礎ができる時期

課長代理から管理職まで　＝　**マネジメントスキル層**

- 課長代理の期間は、複数のジョブスキル（中核的なもの＋α）を踏まえ、統計センタープロフェッショナルとして1人前になる時期
- 管理職の期間は、組織運営のマネジメントスキルが重要

どの配属からスタートしても、様々なスキルを習得し、職務経験を積む中で、新たな専門性を身につけ、複数のキャリアパスを経て統計センタープロフェッショナルに至る

統計センター「人材確保・育成方針」の概要③

統計センタープロフェッショナルに至るキャリアパスに関する基本的な考え方

- □ **多様なキャリアパス**を通じた専門性とマネジメント能力の向上
- □ **基本的なICTリテラシーは全職員が持つべきスキルの中核**、様々な業務の中で**ICTに関する実践経験を蓄積**
- □ **統計作成プロセスや利活用の高度化**に向かう**新たなキャリアパス構築**の必要性
- □ 若手職員については、経営理念の5本の柱の各業務を横断的に経験
- □ 対外的な調整部門の経験、他の機関への出向など人材育成上重要な機会の拡大
- □ ベーススキル層（新規採用から係員まで）の段階から困難度の高い業務にプロジェクト的に参加させる機会の付与

本方針を実行するための方策

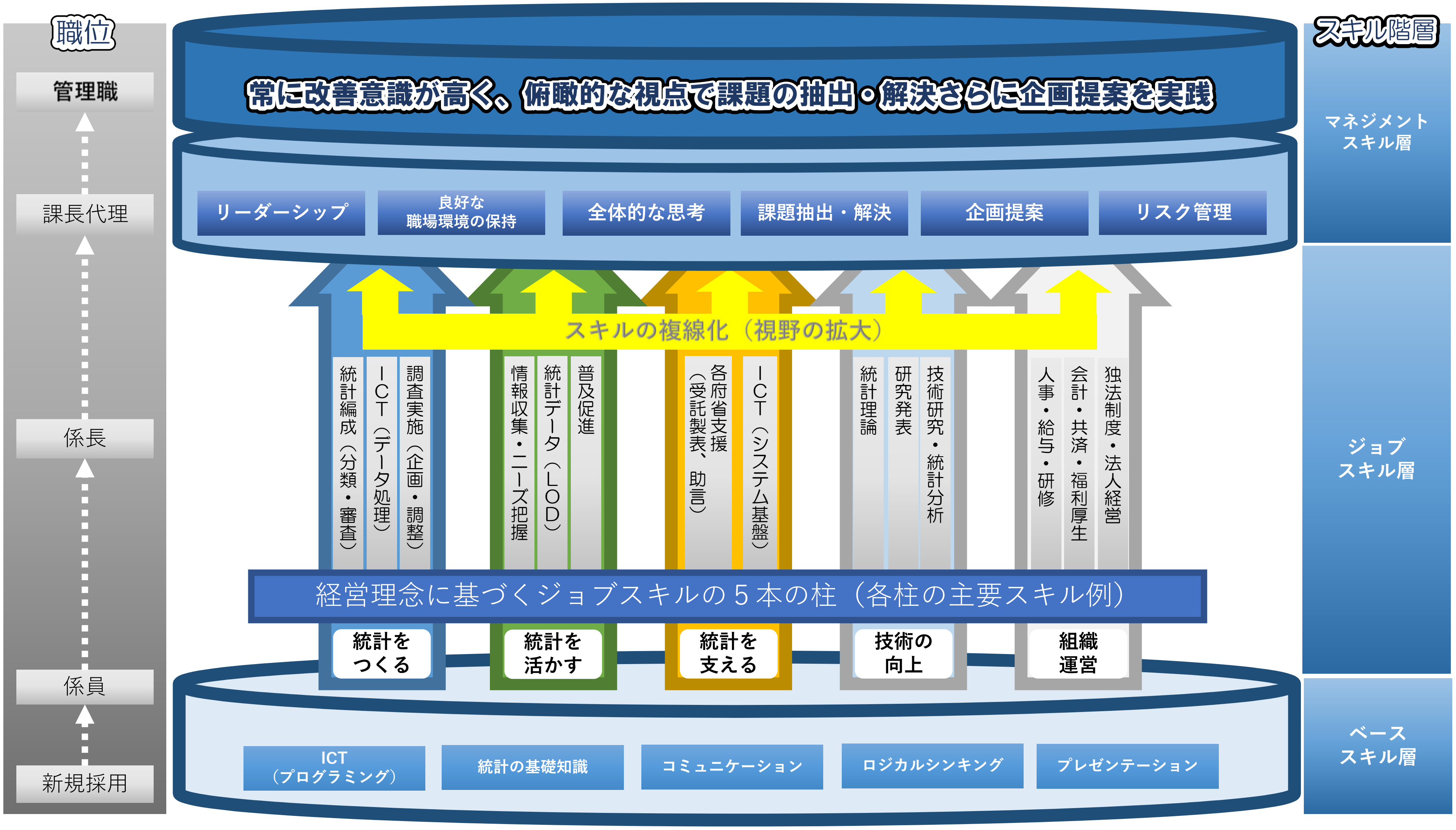
✓ 下記4項目の方策の具体化と統計センター内の推進体制を記述した「実行計画」を策定。進捗状況は役員レベルでフォローアップ。

1. **積極的な採用戦略**
2. **長期的な視点に立った多様なキャリアパスに基づく人材管理**
3. **個性や適性を活かす「対話」の実施**
4. **主体的な成長を促す研修の実施と自己啓発の推奨**

「実行計画」における主な取組事項（令和７年度）

1. **積極的な採用戦略**
   - 今後の業務拡大も意識した、データサイエンス系大学等への「営業」
   - 経験者採用による業務基盤強化
2. **長期的な視点に立った多様なキャリアパスに基づく人材管理**
   - 統計センターにおいて考えられる複数のキャリアパスについて議論を深め、若手職員にキャリアパスモデルを提示
3. **個性や適性を活かす「対話」の実施**
   - 令和5年度から開始した「成長サポート1on1ミーティング」を継続実施
4. **主体的な成長を促す研修の実施と自己啓発の推奨**
   - 統計データアナリスト補認定に向けた統計研修の必修
   - 勉強会やセミナーへの参加・自己啓発の推奨、検定等受験者の選任
   - ＩＣＴベーススキルに関する研修の実施
5. **人事部門による職員の成長を支える職場環境の整備**
   - 働きやすさの向上に資する制度の適正利用推進
   - テレワークについて、業務の特殊性等に留意しつつ、推進検討
   - ハラスメント防止等、職員が上司等と相談しやすい環境整備

【別紙】

独立行政法人統計センター　人材育成（スキル育成）イメージ

新規採用から係員の時期にベーススキルを習得し、係員から係長までの時期にはジョブスキルの５本の柱の習得に努め、係長から課長代理までの時期には、スキルの複線化により視野を拡大。課長代理の時期にはリーダーシップや課題抽出・解決のスキルを習得し、最終的に管理職としてのマネジメントスキルを備えた人材を育成。