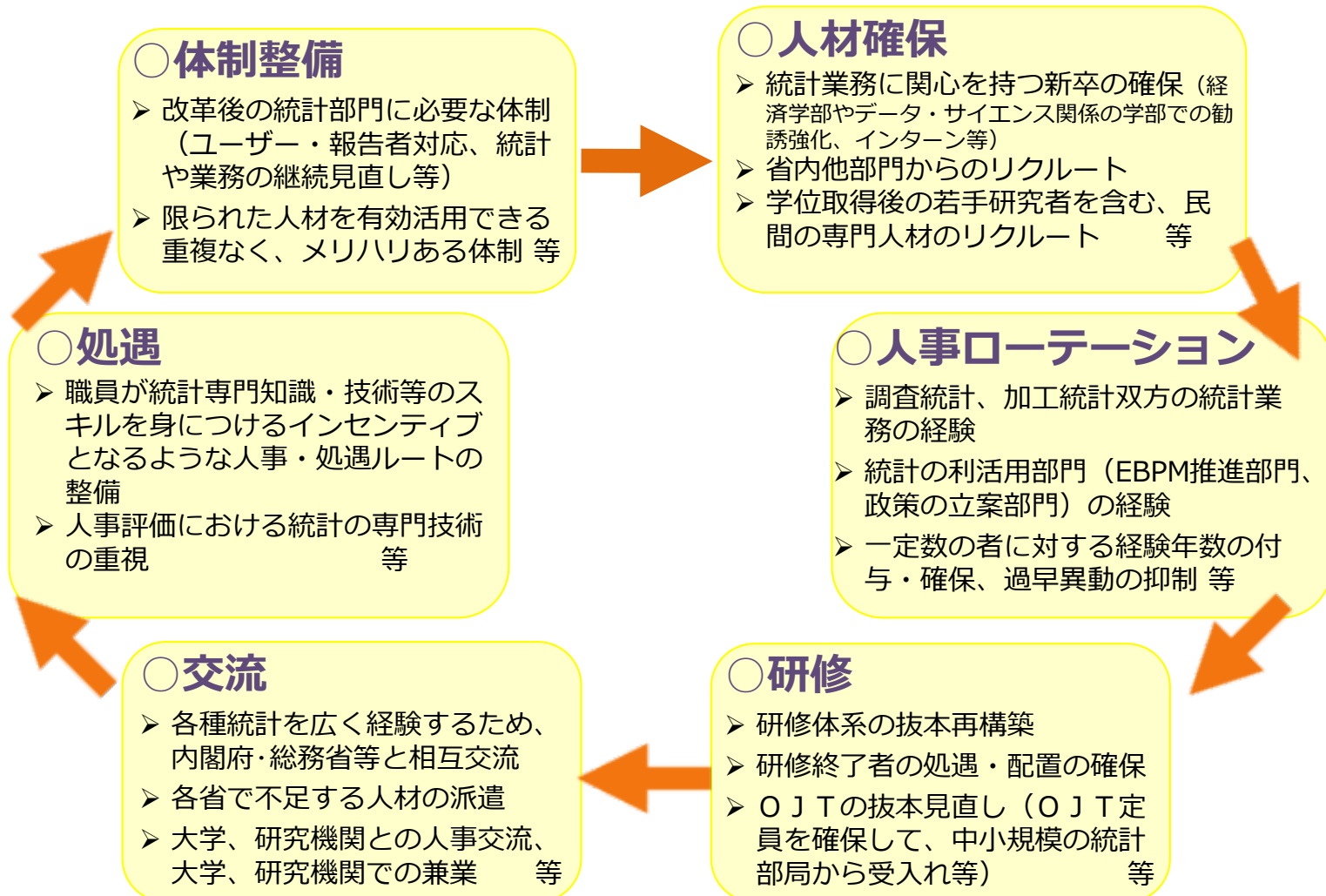


- EBPMの実践や推進、統計の作成や提供等に携わる分厚い人材層を総合的に構築し、それらに必要なリソースを確保するため、人材の確保・育成等に関する方針を策定
- 本方針には、幹部職員を含む一般行政職員の情報活用能力・データ分析能力の向上策や、EBPMを推進する人材の確保・育成等の方策を盛り込むとともに、各府省の統計部門の人材についても、必要なポスト整備、人材の採用・確保・研修、人事サイクルや経験すべきポスト、人事交流等の育成方策を、本方針に盛り込み

(統計の作成・提供に携わる人材の確保・育成等のイメージ)



○体制整備

- 改革後の統計部門に必要な体制（ユーザー・報告者対応、統計や業務の継続見直し等）
- 限られた人材を有効活用できる重複なく、メリハリある体制等

○人材確保

- 統計業務に関心を持つ新卒の確保（経済学部やデータ・サイエンス関係の学部での勧誘強化、インターン等）
- 省内他部門からのリクルート
- 学位取得後の若手研究者を含む、民間の専門人材のリクルート 等

○処遇

- 職員が統計専門知識・技術等のスキルを身につけるインセンティブとなるような人事・処遇ルートの整備
- 人事評価における統計の専門技術の重視 等

○人事ローテーション

- 調査統計、加工統計双方の統計業務の経験
- 統計の利活用部門（EBPM推進部門、政策の立案部門）の経験
- 一定数の者に対する経験年数の付与・確保、過早異動の抑制 等

○交流

- 各種統計を広く経験するため、内閣府・総務省等と相互交流
- 各省で不足する人材の派遣
- 大学、研究機関との人事交流、大学、研究機関での兼業 等

○研修

- 研修体系の抜本再構築
- 研修終了者の処遇・配置の確保
- OJTの抜本見直し（OJT定員を確保して、中小規模の統計部局から受入れ等） 等

方針に具体的内容を盛り込み
↓
当面は、毎年見直し