

# 厚生労働省統計改革ビジョン2019 工程表の 進捗状況(フォローアップ)について

令和2年2月10日(月)

第1回 厚生労働省統計改革検討会

# 1. ガイドラインの作成とPDCAサイクルの着実な実施

## 目標

- 統計作成プロセスの透明化を図るとともに、適正な業務ルールに基づく業務遂行（PDCAサイクル）を徹底することにより、統計の品質保証を推進する。

## (1)2019年度の取組内容

### ①標準的なガイドラインの作成等関係

- 標準的なガイドラインの作成に先立ち、省内各統計における現状の業務体系やルールの策定状況等の実態状況を把握（令和2年1月頃まで）【参考資料P2参照】
- 業務プロセスの可視化等を目的としたBPMN（Business Process Model and Notation）を試行的に作成（3統計、令和元年10～12月）【参考資料P3参照】
- 2020年度に実施する「統計業務の改善に関する調査研究」の調達仕様書作成完了（令和2年1月）【参考資料P1参照】

### ②定期点検、コンプライアンス関係

- 調査員の業務の履行状況を厚生労働省が直接確認する取組（いわゆる「コンプライアンスチェック」）を実施するためのルールを作成（令和2年3月まで）【参考資料P2参照】

### ③第三者が誤り等を報告するための相談窓口関係

- 上記連絡窓口を設置予定（令和2年3月まで）

## (2)2020年度の取組方針

- 標準的なガイドラインの作成に向け、「統計業務の改善に関する調査研究」を実施（4月スタート予定）
- 上記調査研究結果を踏まえて、標準的なガイドライン及びいくつかの統計を対象にした個別マニュアルを作成（ガイドラインの第1版を年度末に作成）
- 2019年度に作成するコンプライアンスチェックに向けたルール等に基づき、コンプライアンスチェックを実施

## 2. 情報システムの適正化

### 目標

- 汎用性が高く、容易に改修等ができるシステムへの計画的な移行を図るとともに、職員等による手作業のデジタル化、被調査者の負担軽減・利便性向上など、業務の正確性の確保及び省力化・効率化を推進する。

### (1) 2019年度の実施内容

- 統計業務に使用する情報システムの適正化を図るため、事務的に以下の実態把握を実施。
  - ・ 統計作成に使用している省内情報システムの保有状況
  - ・ 今後の厚生労働省統計処理システムの在り方を検討する際のエビデンスとして活用するため、職員が使用するプログラミング言語及び同言語を理解する職員数などを把握(令和2年3月まで)【参考資料P 4 参照】
- 2020年度に実施する「統計処理システムの今後の方向性に関する調査研究」の調達仕様書を作成(令和2年3月予定)
  - ・ 厚生労働省の今後の統計処理システムの方向性を検討するための調査研究の調達仕様書を作成。【参考資料P 1 参照】
- 2020年度に実施する「毎月勤労統計調査に係る集計処理等の検討業務」の調達仕様書を作成(令和2年3月予定)  
毎月勤労統計においては、集計処理のプログラム仕様書を作成することによるブラックボックス化の解消、及び、上記調査研究の検討の方向性を踏まえた集計処理の適正化(システム改修)の検討を委託して行うための調達仕様書を作成。【参考資料P 1 参照】

### (2) 2020年度の実施方針

- ① 厚生労働省統計処理システムの今後の方向性に関する調査研究
  - 調査研究結果を踏まえて、今後の統計処理システムの在り方を踏まえたシステム基本計画書を策定の上、今後の移行方針を確定
- ② 毎月勤労統計調査に係る集計処理等の検討業務
  - 集計処理のプログラム仕様書を作成することで、ブラックボックス化を解消。移行方針を踏まえつつ、システム改修に向けた検討を行う。

### 3. 組織改革・研修の拡充等

#### 目標

##### 【組織改革・体制整備関係】

- 外部有識者の活用、職員の適正配置の推進等により、閉じた組織からの脱却を図るとともに、統計審査体制を強化する。

##### 【人材育成・研修の充実関係】

- 職員の資質・能力の向上を図り、統計のスペシャリストなど統計人材を計画的に育成する。

#### (1) 2019年度の取組内容

##### 【組織改革・体制整備関係】

- 統計改革担当の民間出身の企画官を配置(10月～)
- 統計分析審査官(4名)の配置(7月～)
  - ・ 集計結果の公表前の分析審査の導入に向け、省内統計の基礎的審査(調査票審査、結果表審査等)の実施状況を確認
- 予算要求・組織定員要求の実施(令和2年度予算額18億円(対前年度4億円増))【資料4参照】

##### 【人材育成・研修の充実関係】

- 研修体系の見直し : 統計に関する認識・リテラシーの向上を図るため、研修体系の見直しを実施【参考資料P5参照】
  - ① 全職員、幹部職員(指定職及び統計調査所管課室長級)及びEBPMの実践担当職員に対する必須研修の新設
  - ② 既存のスキルレベル別研修に、新たな研修メニューとして、
    - ・ EBPM基礎研修、EBPM応用研修、統計法令遵守研修を新設
    - ・ 更に、総務省統計研究研修所等の研修を追加
- 研修の実施【参考資料P6参照】
  - ・ 既存の統計研修に加え、幹部職員(指定職及び統計調査所管課室長)に対する統計研修を実施済み。
  - ・ 本年度内に、全職員に対する統計研修、EBPM基礎研修、EBPM応用研修、統計法令遵守研修を実施予定。

#### (2) 2020年度の取組方針

##### 【組織改革・体制整備関係】

- 政策所管部局・他省庁等との人事交流の拡大
- 業務量等を勘案しつつ、他方で、職員の経験、専門性等を踏まえながら、職員配置を適宜見直し
- 統計幹事(政策統括官)を補佐する専門家の配置など、外部有識者の活用の促進

##### 【人材育成・研修の充実関係】

- 研修体系の更なる見直し
  - ・ 現行の「平成30年度～平成32年度(令和2年度) 政策立案のための能力(統計データ作成・活用・分析能力)の向上に向けた厚生労働省人材育成基本方針」の後継となる2021年度(令和3年度)からの新たな人材育成基本方針の策定に向けた全面見直しを実施。
  - ・ 具体的には、研修の実施状況や、統計行政の新生に向けて(令和元年12月24日統計行政新生部会報告書)において提言されている統計業務資格保有者の計画的な育成等を踏まえ、研修メニュー、体系等の見直しを実施。
- 研修の実施
  - ・ 研修体系に沿って、計画的かつ体系的な研修を実施。

## 4. データの利活用・一元的な保存の推進

### 目標

- データの利活用の促進を図るとともに、研究者等の外部有識者や第三者の意見等を踏まえ、適宜、統計の改善を図る。

### (1) 2019年度(令和元年度)の取組内容

#### ○ 調査票情報の二次利用、行政記録情報の利用促進、広報の充実【参考資料P7～9参照】

- ・統計利用への関心を高めてもらえるよう、研究者等のほか一般の方も対象に統計利用に関するチラシを配布。(統計の日、学会等)
- ・二次利用に関するHPの記載を利用者にわかりやすくする見直しを実施予定(2月を目途)

#### ○ 省内における調査票情報、行政記録情報の利活用状況の把握(12月～1月)及び課題等の整理【参考資料P10参照】

- ・二次利用等の状況整理を行い、活用状況を確認(件数、種類、手続・費用等)(11月)

<調査票情報の二次利用等件数(2018年度(平成30年度))>

区分	行政機関等による 二次(自己)利用 (32条)	調査票情報等の提供(33条) 1号: 公的機関が利用 2号: 委託研究、公募研究等		オーダーメイド 集計(34条) 一般の方向け	匿名データ 提供(36条) 一般の方向け	合計
件数	194	1,239		4	11	1,448
		33条1項1号 1,019	33条1項2号 220			

- ・審査に係る業務量の実態把握を実施(審査所要日数等)(11月)

(参考)申請1件あたり、審査にかかる日数は平均約47日(平成30年度)

#### ・オンサイト施設(大学、学術研究機関等に設置。情報セキュリティを確保し、利用目的の範囲内で調査票情報が利用可能)の訪問ヒアリング(11月)【参考資料P11、12参照】

⇒厚生労働省としては、集計事項等の事前の審査手続きが不要という利用者のメリットがあることは承知していたが、実際に視察したところ、事前のオンサイト施設利用申請手続きが簡便であり、利用手続きもわかりやすいことが分かった。また、分析結果の持ち出しに当たって申請が必要であるものの、データの利用範囲や目的等に係る事前の制約が少ないことから、データ利活用においては改めて有用な手段であることを確認。

#### ○ 「データ利活用検討会」の要綱、委員の構成等の検討・確定(年度内)【検討会の開催要綱(案)については、参考資料P13参照】

#### ○ 審査担当者動員(他業務担当者1名の併任による審査業務サポート)(12月)

### (2) 2020年度(令和2年度)の取組方針

#### ○ 有識者委員からなる「データ利活用検討会」を開催予定(4回程度)

年度末までに具体的な利活用促進策等について議論いただき、報告書を取りまとめる予定

## 5. EBPMの実践を通じた統計の利活用の促進

### 目標

#### 【EBPMの実践関係】

- EBPMの実践による政策立案の推進。

#### 【省内若手・中堅プロジェクトチーム関係(人材育成)】

- 若手・中堅職員が高い分析手法を習得することにより、証拠に基づく政策立案を一層推進できる職員の養成を図る。

### (1)2019年度の実績

#### 【EBPMの実践関係】

##### ①EBPMの実践

- 令和元年度は各局1施策(17事業)の取組を実施。担当課室に対し、対面にてロジックモデルの改善点や効果検証の方法等を指摘。
- 令和2年度のEBPMの対象事業の拡大に向けて、会計課等と調整中。令和2年度の取組方針については3月頃決定し、省内に周知予定。

##### ②EBPMに係る相談窓口の設置(7月29日)

- 省内全部局の施策(事業)を対象として、相談窓口を設置するとともに、毎月、全職員一斉メールにて、相談窓口を周知【参考資料P14参照】
- ロジックモデルの作成方法、広報や研修の効果検証、アンケート調査の設計などに係る相談の実施(8局、28件の問合せ対応)。

#### 【省内若手・中堅プロジェクトチーム関係(人材養成)】

- 民間から登用された企画官をチーム長として、省内各部局から統計等データの利活用に高い意欲がある11名の若手・中堅職員を選出し、「EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム」を設置(12月27日)【参考資料P15、16参照】
- 本年度内にチームを開催(1月21日 第1回、2月上旬に第2回予定)し、分析テーマを決定予定。

### (2)2020年度の実績

#### 【EBPMの実践関係】

##### ①EBPMの実践

- 令和2年度は、対象事業数を大幅拡大(新規事業、モデル事業、大幅見直しの施策(事業)を原則対象。約100事業)。
- EBPM推進のための委託事業を活用し、外部有識者(4名程度)によるEBPMの実施状況等の検証を実施。更なる対象拡大の検討。

##### ②EBPMに係る相談窓口

- 令和2年度は50件程度の相談件数を想定。

#### 【省内若手・中堅プロジェクトチーム関係(人材養成)】

- チームの開催予定数(4回程度)。優れた分析結果については、HPや白書等で公表予定。