

厚生労働省統計改革ビジョン2019 工程表

令和元年10月8日 厚生労働省

※ 厚生労働省統計改革ビジョン2019については、工程表に基づき、継続的に改革の進捗管理を行う。
また、学識経験者等による統計改革を推進するための検討会を設置し、工程表の進捗状況を確認(年2回)するとともに、
順次工程表の見直しを行うものとする。 ～ ビジョン【第4章 統計改革の推進体制、ビジョンのフォローアップ】 ～

2019年度(令和元年度)				2020年度(令和2年度)	2021年度(令和3年度)	2022年度(令和4年度)～
有識者懇談会における検討。提言とりまとめ【8/20】	厚生労働省統計改革ビジョン2019の策定【8/27】	工程表の策定【10/8】	統計改革を推進するための検討会の位置付け、体制の確定	統計改革を推進するための検討会を開催 工程表の進捗状況のフォローアップ(年2回) 適宜、ビジョン及び工程表の見直し		

1. 統計業務の改善(その1) ガイドラインの作成とPDCAサイクルの着実な実施

～ビジョン「第2章2. (2)適正な業務ルールに基づく業務の遂行」等～

(1)取組内容

- 統計の企画から公表、データ保管までの一連のプロセスを可視化した標準的なガイドラインを作成する。
- ガイドラインに定められたルールに基づき、データの保管状況や、記録の保存状況、統計の利活用状況等を定期的に点検を行う。調査実施機関との連携確保を図りつつ、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」)も定期的実施する。
- 計画との乖離や誤りなどを関係者や第三者が発見した場合の相談窓口を整備するとともに、統計の誤りを発見した場合等は迅速かつ適切に対応手順に基づき対応する。

【ガイドラインに盛り込む事項】

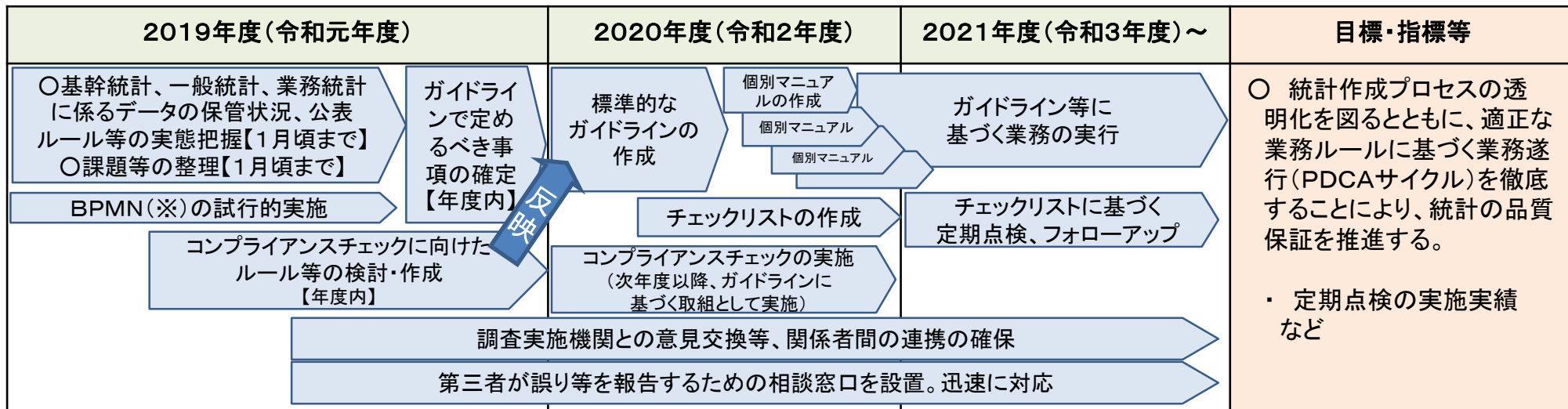
①業務マニュアル:統計の企画から公表、データ保管までの一連のプロセスを可視化

- ・ 調査計画の変更等に係る「承認権者」
- ・ 統計ユーザーの視点に立った情報公開(「公表ルール」)
⇒ 調査設計、標本抽出や復元推計の方法、目標精度・回収率等
- ・ 必要なデータや集計プログラムの「保存ルール」
⇒ 推計乗率の算出情報等の補助情報の記録保存なども含む。
⇒ 電子化、一元化等の推進方針も記載
- ・ 不正発覚時の「対応手順」⇒ 不正発覚時の相談窓口の設置
- ・ システム外注時等の発注ルール 等

②定期点検のルール化及びチェックリストの策定

- ・ 調査計画の履行状況、回収率等の調査精度に関する事項、利活用状況等に関する調査実施後(又は定期的)の点検・評価ルール
- ・ 推計乗率の算出情報等の補助情報を含む必要なデータや集計プログラムに関する記録の「保存状況」
- ・ 調査員調査の業務の履行状況を確認する「コンプライアンス・チェック」等

(2)スケジュール



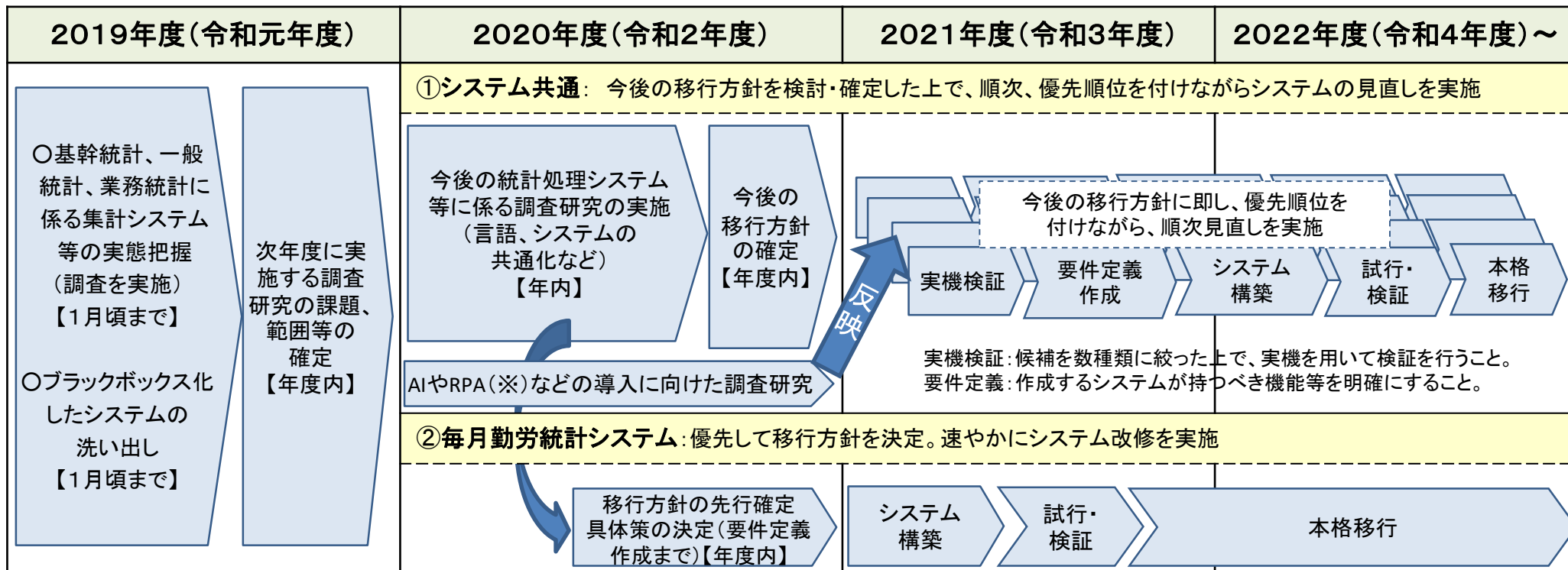
※ BPMN((Business Process Model and Notation):業務プロセスの定義や描画法に関する国際標準。統計業務プロセスの可視化を目的として、標準的な業務フローを作成。

2. 統計業務の改善(その2) 情報システムの適正化 ～ビジョン「第2章 2. 統計業務の改善(3)システムの見直し」等～

(1) 取組内容

- 情報システムの適正化に向けた調査研究を実施(データの一元的保存も含む。)し、毎月勤労統計で用いられているCOBOLをはじめ、レガシー化したシステムからの脱却を図る。
- AI、RPAなどの導入に向けた調査研究の実施とその結果を踏まえたシステムの適正化を実施する。
- 併せて、ICTを活用した業務プロセスの見直し及びシステムを用いたエラーチェックの徹底を推進する。

(2) スケジュール



目標・指標等

- 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。

※ RPA(Robotic Process Automation): 自動化ロボット。

3. 組織改革・研修の拡充等

～「第2章1. 組織の改革とガバナンスの強化」、「第2章3. 統計に関する認識・リテラシーの向上」等～

(1) 取組内容

① 組織改革・体制整備関係

- 統計審査体制の強化やガバナンスの強化を図るため、政策部局が作成する統計の相談・支援体制の整備、統計分析審査官の配置、第三者が誤りなどを発見した場合の相談窓口の設置【再掲】など、組織・体制の整備を行う。
- 「開かれた組織」、「外部チェック機能」の強化、「統計の改善等」に努めるため、外部有識者の活用、政策所管部局との人事交流を推進する。併せて、統計幹事(政策統括官)を補佐する専門家を配置する。
- 統計リソースの拡充に向け、計画的な職員採用や定員・予算の確保を図る。

② 人材育成・研修の充実関係

- 統計担当職員のみならず、全職員や幹部職員に対する段階的な研修の体系を整備するため、統計データ作成・活用・分析能力の向上に向けた「人材育成基本方針」の見直しを行うとともに、計画的かつ体系的な研修を実施する。
- 職員の統計人材プロフィール(統計業務の経験年数、従事した業務内容、統計研修の受講履歴等)を整備するとともに、統計人材の計画的なキャリアアップを推進する。

(2) スケジュール

2019年度(令和元年度)	2020年度(令和2年度)	2021年度(令和3年度)～	目標・指標等
【組織改革・体制整備関係】 企画官配置(民間)【10月～】 統計分析審査官の配置【7月～】 第三者が誤り等を報告するための相談窓口を設置。迅速に対応【再掲】 組織定員要求・予算要求 等 職員配置の見直し	企画官(民間)に加え、統計幹事を補佐する専門家を配置 統計分析審査官による分析的審査等の推進 政策所管部局・他省庁等との人事交流の拡大、関係機関との連携 定員・予算の確保 職員配置の見直し 職員配置の見直し	定員・予算の確保 職員配置の見直し 職員配置の見直し 計画的な研修実施 (研修の実施を踏まえ、 研修メニュー、体系等を修正)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の延べ受講者数 ・ レベル別受講者数 など
【人材育成・研修の充実関係】 人材育成基本方針の見直し(研修体系の再整理)【年度内】 研修実施 統計人材プロフィールの整備	新体系による計画的な研修実施 (研修の実施を踏まえ、 研修メニュー、体系等を修正) 統計人材の計画的なキャリアアップを推進	計画的な研修実施 (研修の実施を踏まえ、 研修メニュー、体系等を修正)	

4. データの利活用・一元的な保存の推進

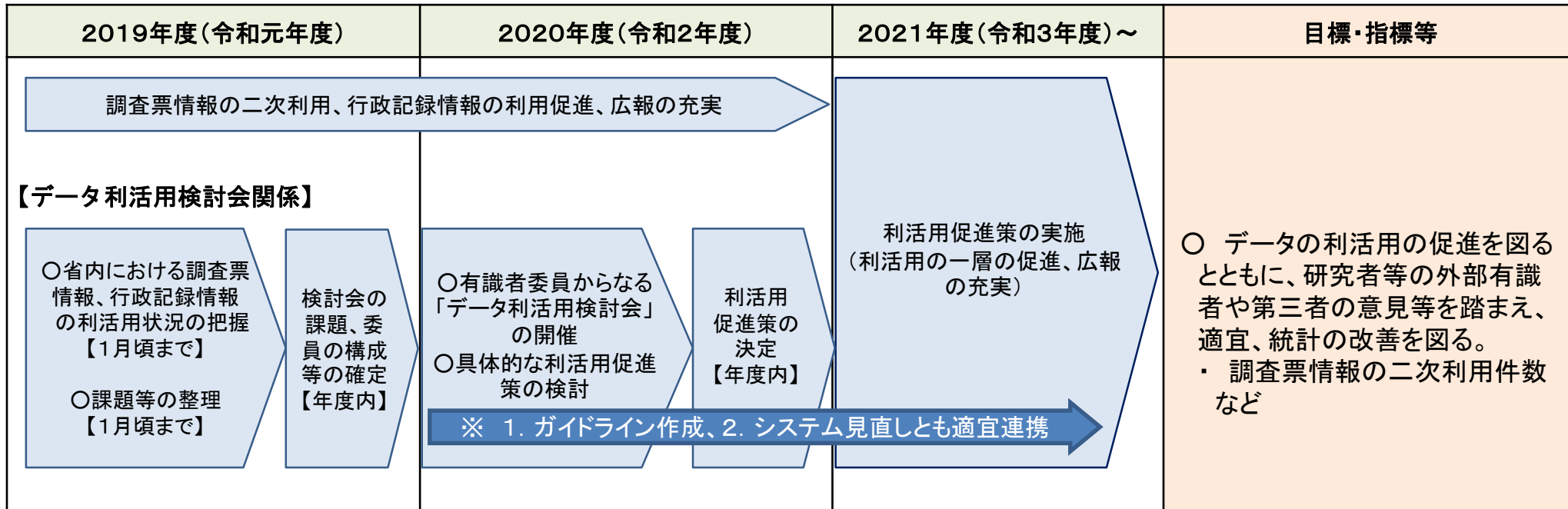
～「第3章1. (1) 個票データの二層の有効活用に向けた取組の推進」、第3章2. (1) データ利活用検討会(仮称)の設置及び検討」等～

(1) 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に関する広報の充実を行う。
- 調査票情報の二次利用、行政記録情報の利用促進に関し、有識者委員からなる「データ利活用検討会(仮称)」を設置し、データ利活用に係る課題等への対応方法や、二次利用者等からの意見を踏まえた利用促進策の検討を行う。
- この際、マッチングキーなどの情報の利活用の可能性や、外部からの情報提供依頼への対応策等も併せて検討する。

※ データの保存ルールについては、1. ガイドライン作成において整理するとともに、2. システム見直しに係る調査研究において、データの一元管理ができるような保存先、保存方法等について検討し、順次、対応を行う。

(2) スケジュール



5. EBPMの実践を通じた統計の利活用の促進

～「第3章1. (2)EBPMの推進(EBPMの実践を通じた統計の利活用の促進)」等～

(1)取組内容

- 現状や政策課題を迅速かつ的確に把握し、有効な対応策を選択し、その効果を検証するため、厚生労働省を挙げて、証拠に基づく政策立案(EBPM: Evidence Based Policy Making)を実践する。
- こうした取組と並行し、データの利活用の促進並びに若手・中堅職員の分析手法の習得を主たる目的として、省内有志による省内若手・中堅プロジェクトチームを設置し、各局担当者による分析等を行った上で、その結果を、白書や審議会資料等に活用するほか、HP等でレポートを公表する。

(2)スケジュール

