

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

第1 優秀な職員の確保

平成19年度は、7月に新潟県内の専門学校へ出向き、国家公務員試験を受験する専門学校生に対し、統計センターの業務内容や職場の雰囲気などについて統計局と合同で業務説明会を行った。その成果として、センターへの採用面接申込者22人中5人が新潟県内の専門学校生という結果となった。

第2 人事交流の実施

平成19年度においても、広い視野を持った人材を養成する観点から、原則、四半期ごとに総務省統計局等と人事交流を行った。

第2節 専門知識を有する職員の採用

第1 外部研究者等の採用

平成19年度は、研究センターで製表技術に関する研究業務に当たる外部研究者を非常勤職員として2人継続採用した。

また、平成17年度から引き続き、「独立行政法人等の業務・システム最適化実現方策」（平成17年6月29日 各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議決定)に沿って主要な業務・システムの最適化を実現するため、CIO補佐官を1人非常勤職員として継続採用した。

第3節 評価制度の導入

第1 評価制度の導入状況等

平成18年度に引き続き、19年度においても「目標による管理」の手法を用いたSTEP制度（Skill、Thinking、Endeavor、Progress）を実施した。また、同制度の定着を図るため、運用上の注意事項等について、イントラネットを活用した情報提供を年4回（平成19年4月、6月、10月、平成20年2月）行った。

第2 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）、種々の施策等に活かす（action）という手順である。目標は、組織の業績に関する「組織目標」と個人の能力に関する「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ているものである。

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、職員（幹部を除く。）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、決定するものである。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、職員が自ら実施し、その後、上司と面談を行い、点検・評価を行う。

STEPは、現段階においては、組織目標によって、係等の主に組織への貢献に基づく業績を評価しつつ、業績の向上（事務改善・効率化が中心）を図り、能力目標によって、個人能力の向上を図り、専門家集団の形成を促進させることを主なねらいとしている。

第3 STEPの実施

1 組織目標

平成19年度においては、4月から5月にかけて、統計センターの目標を起点に、部、課及び係の目標を順次設定し、10月の中間レビュー（実施状況の確認等）を経て、20年2月に期末レビュー（目標の達成状況等についての評価）を行った。

2 能力目標

平成19年度においては、5月に各職員自ら上司との面談等を経て目標を設定し、20年の2月

から3月の間に期末レビューを実施した。なお、目標設定が終了した平成19年6月に目標の設定状況等について調査を行った。

3 研修の実施

平成19年度のSTEPの実施に当たり、新たに統計センターの職員となった者を対象に2回の研修を実施した。

第4節 人員に係る指標

第1 常勤職員数の削減

平成19年度は、業務の効率化により、目標である常勤職員11人削減を実現し、年度末の常勤職員数は890人となった。

第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18年度末定年退職職員のうち10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、製表グループに配置し、製表の専門事項の処理に当たさせた。