

「内閣官房セキュリティ・IT 人材確保・育成計画」（概要）

内閣官房の職員は、内閣の重要政策の企画・立案・総合調整のために個々の政策ごとに各府省から出向等により賄われており、一定の任期を経ての所属府省等との異動が頻繁に行われること、所管する情報システムの大半が治安、安全保障等に係る業務に関するもので運用・管理する職員を含めシステムの詳細が明らかにできないことなどから、組織的・体系的に、情報セキュリティ・IT に係る人材確保・育成を行うことが難しいことを踏まえ、一般職員の情報リテラシーの維持・向上を主眼として「内閣官房におけるセキュリティ・IT 人材確保・育成計画」を策定する。

内閣官房では、本計画の着実な実施に向けて取り組むものとし、必要に応じて、適切かつ柔軟に本計画の見直しを行っていくこととする。

1. 体制の整備

内閣官房では、内閣総務官室がセキュリティ・IT に係る統括部局を担っているが、内閣官房職員のリテラシー向上に係る研修の拡充、内閣官房が利用する内閣府LANに係る運用業務や、人事給与業務の見直し等業務改革を含む内閣官房内の情報セキュリティ対策の強化や情報化推進の強化を重視し業務遂行体制の強化に必要な機構・定員要求等を実施。

2. 一般職員の情報リテラシー向上

情報システムや情報セキュリティに関する一般行政職員のリテラシー向上のため、次の研修を実施する。

- 全職員向け研修（役職別研修も含む）
- 新規異動者向け研修
- 外部研修への積極的参加
- 標的型攻撃メールに対する教育訓練

内閣法制局セキュリティ・IT人材確保・育成計画（概要）

平成28年8月31日

改正 平成29年8月31日

改正 平成30年8月31日

内 閣 法 制 局

はじめに

本計画は、内閣法制局が所管する情報システムが主に局内における小規模なシステムに限られることを踏まえ、平成31年度を目途に、当該システムの適切な運用管理及びサイバーセキュリティ対策を図るため、当局の組織規模・人事構成に鑑み、プロパー職員の情報セキュリティ及びITに係る能力の向上に主眼を置き、当局におけるセキュリティ・IT人材確保・育成を図ることを目的として策定するものである。

1 体制の整備と人材の拡充

内閣法制局は、小規模な組織であり、また、職員の多くは外部からの出向職員で構成されていることから、情報管理担当部門の体制整備・人材確保には制約がある。このことを踏まえ、同部門に配置されていないプロパー職員においても、情報セキュリティ及びITに係る知識の習得を図ることにより、当局全体の体制を強化・整備することとする。そのため、情報セキュリティ及びITに係る研修の受講等の機会の増大、内閣官房、総務省等との人材交流等について、調整を図ることとする。

(1) セキュリティ・ITに係る統括部局の体制の整備

サイバーセキュリティ・ITについては、情報管理担当部門のほか、局内各部局に情報セキュリティ管理者を置き、統括情報セキュリティ責任者を通じて、局内全体を統括する体制を構築している。また、特定の課題が発生した場合には、局内各部局の職員をメンバーとしたプロジェクトチームを随時設置し、検討する体制を構築している。

当局における機構・定員要求については、法令審査事務又は意見事務の遂行上、セキュリティ・ITに関わる体制整備が必要となる場合に、他の諸課題（法令審査体制の整備等）への対応のための機構・定員要求との優先度を比較しつつ行っていく。

平成31年度以降、セキュリティ・ITに係る事務を統括している情報管理担当部門が所管する「内閣法制局LANシステム」及び「法令審査支援システム」に係る体制の強化（情報セキュリティ・ITへの知見の高い職員の活用等）について検討する。

(2) 社会的な影響の大きいシステムを所管する部局の体制の整備

内閣法制局においては、社会的な影響の大きいシステムを所管していないことから、その関係の体制の整備を図ることとはしていない。

(3) 人材の拡充についての方針

プロパー職員は、主たる業務である法令審査事務に関する十分な知識・経験を有する必要があるほか、各種官房事務にも従事させる必要があることから、当該職員全員

について、情報セキュリティ及びITに係る能力向上を図ることにより、当局全体の体制を強化・整備することとする。そのため、情報セキュリティ及びITに係る研修の受講等の機会を増大し、内閣官房、総務省等との人材交流等について調整を図ることとするほか、採用に当たっても、それらに係る知識の習得状況等を考慮することとする。

(1)のとおり、当局においては、法令審査事務又は意見事務の遂行上、セキュリティ・ITに関わる体制整備が必要となる場合に、他の諸課題（法令審査体制の整備等）への対応のための機構・定員要求との優先度を比較しつつ、セキュリティ・IT人材が所属する情報管理担当部門について検討することとしており、セキュリティ・IT人材への適切な処遇の確保については、こうした体制整備の中で、業務の特殊性・専門性等に鑑み、俸給の調整額の要求を行うことを検討する。

2 有為な人材の確保

内閣法制局においては、主たる業務である法令審査事務に配置することを前提とした採用を行っているところ、これに加えて、情報セキュリティ・ITに係る素養、知識の習得状況及び関係業務への意向等も考慮した採用を行うこととする。また、極めて少ないプロパー職員に対し、情報セキュリティ・IT部門に特化したキャリアパスを想定することは困難であるが、研修受講機会の増大を推進するほか、内閣官房、総務省等との人事交流等による人材の登用により、情報管理担当部門に配置されたプロパー職員への技術伝搬（OJT）等を通じて、能力の育成を図っていく。

3 セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

情報セキュリティ・ITに関する研修については、全職員を対象に総務省において用意する研修等を積極的に受講させるほか、情報管理担当部門に配置する職員には、内閣官房主催の研修への受講、内閣官房等から提供される情報セキュリティ・ITに係る能力向上のための各種情報の積極利用を推進することにより、人材育成を図る。

(1) 内閣官房及び総務省において用意する研修の活用

内閣法制局においては、極めて少ない職員を、各種部門に配置せざるを得ず、特に、プロパー職員については、情報管理担当部門に長期間にわたり配置することが困難であること等から、個々の職員の受講実績、担当業務に求められる必要性等に応じて（情報管理担当部門の職員にあっては、より専門的な担当業務に求められる必要性も勘案して）、次のとおり内閣官房及び総務省において用意する研修の活用を図ることとする。

全職員（特にプロパー職員）について、総務省において用意するレベルA又はレベルBの研修を、個々の職員の受講実績等に応じて、毎年度1つ以上受講させるものとする。また、情報管理担当部門の職員については、同様にレベルDまでの研修の受講を目指すほか、さらに、内閣官房主催の勉強会、研修等への参加を積極的に推進し、情報セキュリティ・ITに係る能力の向上を図る。

(2) 出向

現在、総務省との人事交流により、同省情報管理部門の職員の出向を受け入れている。

るところであるが、当局職員の内閣官房、総務省等への出向については、当局の組織規模、人事構成、人材育成の状況等を踏まえ、調整を図っていく。

4 人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

(1) 全体的なキャリアパス像

内閣法制局においては、その組織規模等から、情報管理担当部門に長期間配置することは困難であるが、プロパー職員全員について、情報セキュリティ及びITに係る能力向上を図ることとしており、課長級職員への昇任に際しては、情報セキュリティ・IT知識の習得状況、能力等について十分に勘案する。

(2) キャリアパスに含めることが想定される部署と役職

① セキュリティについて経験することが想定される課室と役職

② 情報システム・業務改革について経験することが想定される課室と役職

長官総務室 課長級ポスト

プロパー職員が情報システム及びITに係る知識の習得を図ることにより、当局全体の体制が強化・整備され、職員の全体的な能力等の底上げが図られる。その職員を管理等する立場の課長級ポストへの登用については、一定程度以上の情報システム・業務改革に関する知識等を有することを十分に勘案して行うこととする。

5 一般職員の情報リテラシー向上

内閣法制局においては、情報システム及び情報セキュリティに関する一般職員のリテラシー向上のため、次の研修等を行うこととする。

(1) 全職員向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ対策
- ・研修対象者：全職員
- ・受講予定者数：毎年80名程度
- ・実施時期：9月～10月頃
- ・実施方法：講義形式

(2) 外部研修への積極的参加

内閣官房が実施する情報セキュリティに係る勉強会等及び総務省が実施する情報システム統一研修等の受講を積極的に推進する。

- ・研修内容：情報セキュリティ、情報システム等
- ・受講対象者：全職員
- ・受講予定者数：研修内容による
- ・実施時期：各研修の実施時期による
- ・実施方法：講義形式、eラーニング

(3) 標的型攻撃メール訓練

- ・研修内容：標的型攻撃メールへの対応
- ・訓練対象者：全職員
- ・実施時期：時期は不定期、複数回実施

人事院におけるセキュリティ・IT人材確保・育成計画の概要

平成28年8月31日

はじめに

本計画は、人事院で所管する人事・給与関係業務情報システム（以下「人給システム」）や採用試験の受験申込みシステムが多くの個人情報を取り扱うシステムであることを踏まえ、セキュリティ・ITに係る統括部局及び社会的に影響の大きいシステムを所管する部局の体制を整備し、その体制を担う人材としてセキュリティ・ITの専門的知識を有する人材の確保を図ることを目的に策定。

本計画の着実な実施に向けて取り組むものとし、セキュリティ・IT人材の確保・育成状況等を踏まえ、必要に応じて、本計画の見直しを行う。

体制の整備と人材の拡充

セキュリティ・ITに係る統括部局及び人給システムを管理運用する部局の体制の整備として、サイバーセキュリティ対策の強化と人給システムの安定的運用を重視し、必要な機構・定員要求を行う。また、サイバーセキュリティ対策のための人材拡充及び能力向上に向け、橋渡し人材の候補者については、総務省主催の研修へ参加させるほか、内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター（以下「NISC」）等への出向を検討・実施する。

セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

情報セキュリティに関する研修については、職員のリテラシー向上を図るため、新規採用職員を対象とした情報セキュリティに係るeラーニング研修、管理職員を対象とした情報セキュリティの確保に関する研修会、全職員を対象と

した情報セキュリティに関するe-ラーニング研修を実施。

さらに、橋渡し人材の育成及びその候補者の拡充を目的として、総務省主催の情報システム統一研修等を受講させ、橋渡し人材に必要とされる能力やスキルの向上を図る。

人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

（１）全体的なキャリアパス像

情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策の指揮監督を行う体制を整備し、必要な知識・経験等を有する職員を確保・育成していくことを目指す。情報システムやサイバーセキュリティ対策に関係する経験、知識・能力の習得の観点及びセキュリティ・IT統括部局等の運営等の観点から、採用後のキャリアパスの一例は次のとおり。

◆採用・係員

- ・研修：内閣府主催のExcel技能研修（マクロ/VBAに関すること）、総務省主催の情報システム統一研修（電子政府基礎、情報システム入門、プロジェクト管理基礎、情報セキュリティ基礎、情報システム新任者）等
- ・所属部署：総務課情報管理室、電子化推進室、人材局試験専門官室等
- ・出向等：NISC、各省行政部門等

◆係長クラス

- ・研修：総務省主催の情報システム統一研修（ネットワーク基礎、データベース基礎、情報セキュリティ管理）等
- ・所属部署：総務課情報管理室情報管理専門官、電子化推進室情報システム専門官、人材局試験専門官、給与第一課情報統計官等

- ・ 出向等：NISC、各省行政部門 等

◆課長補佐クラス

- ・ 研修：総務省主催の情報システム統一研修（プロジェクト管理、システム運用・保守） 等
- ・ 所属部署：総務課情報管理室情報管理専門官、電子化推進室情報システム専門官、人材局試験専門官、給与第一課情報統計官 等
- ・ 出向等：NISC、各省行政部門 等

◆管理職

- ・ 研修：総務省主催の情報システム統一研修（情報セキュリティ運用、プロジェクト管理） 等
- ・ 所属部署：総務課情報管理室長、電子化推進室上席情報システム専門官、人材局次席試験専門官、給与第一課上席情報統計官 等
- ・ 出向等：なし

◆サイバーセキュリティ・情報化審議官等

- ・ 研修：総務省主催の情報システム統一研修（情報セキュリティ管理、情報セキュリティ技術）、内閣官房主催の情報セキュリティ研修

（２）キャリアパスに含めることが想定される部署と役職

情報システムやサイバーセキュリティ対策に係る部署として職員の配置が想定される主な部署・役職等は次のとおり。

① セキュリティについて経験することが想定される課室と役職

◆事務総局総務課

- ・ 課長
- ・ 情報管理室長

- ・ 情報管理専門官
- ・ 情報セキュリティ専門官
- ・ 個人情報保護専門官

② 情報システム・業務改革について経験することが想定される課室と役職

◆ 事務総局総務課

- ・ 課長
- ・ 情報管理室長
- ・ 情報管理専門官
- ・ 情報セキュリティ専門官
- ・ 個人情報保護専門官
- ・ 広報室長
- ・ 情報公開専門官

◆ 事務総局参事官付（電子化推進室）

- ・ 参事官
- ・ 上席システム運用専門官
- ・ 上席情報システム専門官
- ・ 上席システム管理専門官
- ・ システム運用統括専門官
- ・ 情報システム統括専門官
- ・ システム管理統括専門官
- ・ システム運用専門官
- ・ 情報システム専門官
- ・ システム管理専門官
- ・ 情報システム連携専門官

◆ 人材局試験課

- ・ 課長

- ・人材局試験課試験監理専門官
- ・試験情報専門官

◆給与局給与第一課

- ・上席情報統計官
- ・情報統計官

③ 事案対処、保安、事故対応、危機管理、安全保障等について経験することが想定される課室と役職

◆事務総局総務課

- ・課長
- ・情報管理室長
- ・情報管理専門官
- ・情報セキュリティ専門官
- ・個人情報保護専門官

④ 一般行政事務について、特に経験をさせたい業務

- ◆人事・給与制度の企画・立案に関する業務
- ◆人事院の人事・給与・会計に関する実務
- ◆人事院の事務の総合調整に関する業務

一般職員の情報リテラシー向上

今後の一般職員の情報リテラシーの向上に向け、現在行っている情報セキュリティに係るe-ラーニング研修等に加え、総務省等の主催研修を積極的に受講させる。

◆全職員向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ研修
- ・受講対象者：全職員
- ・受講予定者：毎年600名程度

- ・実施時期：10月から12月の間の一定期間
- ・実施方法：e-ラーニング

◆新規採用職員向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ研修
- ・受講対象者：新規採用職員
- ・受講予定者：毎年10数名程度
- ・実施時期：毎年4月
- ・実施方法：講義形式

◆新規異動者向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ研修
- ・受講対象者：新規採用職員等
- ・受講予定者数：年間130名程度
- ・実施時期：職員となった日から3か月以内に適宜実施
- ・実施方法：e-ラーニング

◆管理職員向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ研修
- ・受講対象者：新たに管理職員となった者
- ・受講予定者数：毎年15名程度
- ・実施時期：4月又は5月
- ・実施方法：幹部職員による講義形式

施行期日等

本計画は、制定の日から施行し、平成33年4月1日までの間において実施。

以 上

内閣府本府セキュリティ・IT 人材育成計画(概要版)

内閣府本府が所管する情報システムは、内閣府LANが、内閣府本府のみならず、内閣官房、復興庁、個人情報保護委員会においても使用される共通基盤システムであり、その機能の維持に加え、一段と高い情報セキュリティが求められる。また、個人情報等の機微な情報を取り扱う個別業務情報システムを含む内閣府本府の各部局が運用管理する個別業務情報システムについて、情報システムの適切な運用な管理、サイバーセキュリティ対策等を確保する必要がある。

しかしながら、平成27年5月には日本年金機構によるサイバー攻撃に伴う情報流出事案が発生する等、サイバーセキュリティに対する脅威は増大する中で、①セキュリティに係る人材が圧倒的に不足していること、②システム管理や業務改革に関する知識・経験を有する人材も不足していること、③一般職員の情報リテラシーも不十分であること、④内閣府本府におけるセキュリティ対策等の司令塔機能も弱体であること、⑤組織の新設・改編が頻繁に起こり、人の入れ替わりが多いこと等を踏まえ、平成28年度から平成31年度の4年間を対象として、「内閣府本府セキュリティ・IT 人材確保・育成計画」を策定。

1 体制の整備と人材の拡充

セキュリティ・ITに係るシステムを所管する部局うち「社会的な影響の大きいシステム」を所管する部局の体制の整備として、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策及びこれと一体となった業務改革等を重視し必要な定員要求等を行う。また、引き続き、人材の拡充及び能力の向上のために、内閣サイバーセキュリティセンター（NISC）への職員の出向、新人等に対するセキュリティ・ITに関する各種研修に関する研修の実施等を行う。

(1)セキュリティ・ITに係る統括部局及び所管部局の体制の整備

平成29年度機構・定員要求においては、専任のサイバーセキュリティ・情報化審議官の機構要求を実施し、承認された。

平成30年度機構・定員要求においては、沖縄総合事務局総務部情報管理官付情報セキュリティ専門職1名が承認された。

平成31年度機構・定員要求においては、セキュリティ・ITに係る統括部局の体制を強化するため、係長級2名の定員要求を実施する。

(2)社会的な影響の大きいシステムを所管する部局の体制の整備

平成31年度機構・定員要求においては、マイナポータル企画・立案及び運用に関する業務やマイナポータルを活用した各種ワンストップサービスに関する業務等を行う体制を整備するため、補佐1名、係長3名、一般職員4名の定員要求を実施する。

(3) 橋渡し人材に対する適切な処遇の確保

スキル認定については、研修を受講した者は、一定のスキルが身に付いていることを踏まえ、スキル認定に関する規定等を整備することを検討する。

マイナポータルの企画・立案及び運用に関する業務を行う体制については、今後、スキル認定を受けた人材を継続的に配置することが可能となった段階で、その処遇の確保を検討する。

(4) 人材の拡充についての方針

今後、以下に示す一定の方針の下に人材を拡充させていく。

- ① 内閣府本府内の大臣官房各課やサイバーセキュリティ・情報化推進室及び個別業務情報システムを有する部門を経験し、府内のシステム、サイバーセキュリティ、サイバー上の課題に対する理解を深めさせる。
- ② N I S C等情報セキュリティ関係府省への出向により、情報セキュリティ等に関する業務を経験させる。
- ③ 通常での人事異動を、情報セキュリティ担当者に関しては、通常期間以上の配置も検討する。

2 有為な人材の確保

適性が認められる者を候補として、育成していくことを視野に入れた一般職の新卒採用を2～3年に1回1名程度を採用することを検討する。また、採用時の面接等においては、情報セキュリティやITに係る素養（専攻分野、資格の取得状況等）を確認し、適性のある人材の確保に努める。

「橋渡し人材」については、プロパー職員の育成を基本とするが、当面は専門的知見を有する民間経験者の採用を行う。

3 セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

役職段階ごとの研修受講、N I S C・情報通信技術（IT）総合戦略室・総務省行政管理局・個人情報保護委員会への出向、国内外の大学院・民間企業への派遣、情報通信研究機構（N I C T）が整備する人材育成施設の活用等を通じ、一定の専門性を有する人材を育成することを検討する。

(1) 研修

内閣官房・総務省が実施する「橋渡し人材」向けの研修について、平成31年度に想定される受講者数は延47名程度を見込む。

(2) 出向等

「橋渡し人材」のN I S C及び内閣官房特定複合観光施設区域整備推進本部事務局への出向について、平成31年度に想定される役職段階別の出向者数は、各1名程度を見込む。

4 キャリアパス

(1) 全体的なキャリアパス像

一般職について、採用後に想定されるキャリアパスの一例は以下のとおり。

○ 採用・係員

- ・研修：内閣官房及び総務省が提供するレベルA、B研修
- ・所属部局：サイバーセキュリティ・情報化推進室のほか、予算・調達担当部局または個別業務情報システム運用の各部局を配置先を含める。
- ・出向等：NISC等

○ 係長クラス（一般職で概ね8年目以降・・・異動状況により変動）

- ・研修：内閣官房及び総務省が提供するレベルB、C研修
- ・所属部局：サイバーセキュリティ・情報化推進室のほか、予算・調達担当部局または個別業務情報システム運用の各部局を配置先を含める。
- ・出向等：NISC等

○ 補佐クラス（一般職で概ね20年目以降・・・異動状況により変動）

- ・研修：内閣官房及び総務省が提供するレベルC、D研修
- ・所属部局：サイバーセキュリティ・情報化推進室のほか、予算・調達担当部局または個別業務情報システム運用の各部局を配置先を含める。

○ 管理職（一般職で相当数年後の選考による）

- ・研修：内閣官房及び総務省が提供するレベルD研修
- ・所属部局：サイバーセキュリティ・情報化推進室

(2) キャリアパスに含めることが想定される部署と役職

① サイバーセキュリティについて経験することが想定される課室と役職

- i) サイバーセキュリティ・情報化推進室
 - ・副室長
 - ・室長補佐(情報セキュリティ係)
 - ・係長(情報セキュリティ係)

② 情報システム・業務改革について経験することが想定される課室と役職

- i) サイバーセキュリティ・情報化推進室
 - ・室長
 - ・副室長
 - ・室長補佐(情報総括係)
 - ・係長(情報総括係)
- ii) 個別業務情報システムのPJMO、運用担当の課室

5 一般職員のリテラシー向上

新人研修等においてセキュリティに関する各種研修、さらに、職員に対してeラーニング等による実施や、そのためのセキュリティ・IT教材の最新化等も併せて検討する。講習、自己点検、訓練、講演等については、延10,750名程度/年を見込む。特に、組織の新設・改編が頻繁に起こり、人の入れ替わりが多いことから、役職別等にかかわらず、主要な講習については、通年で受講ができる体制を整えている。

以 上

宮内庁セキュリティ・IT人材確保・育成計画（概要版）

はじめに

近年の政府機関等を対象としたサイバー攻撃事案の増加等に鑑み、宮内庁においても、情報システムの運用管理と情報セキュリティ対策及びこれらと一体となった業務改革等に取り組み、セキュリティを確保しつつ効率的な行政運営の実現を図ることが必要である。

情報システムの適切な運用管理と情報セキュリティ対策の指揮監督を行う組織については、宮内庁の情報システム数の規模（5つ）も考慮しつつ、引き続き、その強化を図る。そして、限られた体制の中でも最大限の対応ができるよう、有為な人材の確保に努め、達成すべき専門知識・能力のレベルを明確にした上で、それらを習得させるべく、適切に育成を行う。

以上を目的として、平成28年度から平成31年度の4年間を対象に、以下のとおり「宮内庁におけるセキュリティ・IT人材確保・育成計画」を策定する。

なお、本計画は、必要に応じて、適切かつ柔軟に見直しを行っていくこととする。

1. 体制の整備と人材の拡充

宮内庁のセキュリティ・ITに係る専任体制

平成9年度 長官官房秘書課調査企画室に情報係長を設置

平成11年度 情報係員を設置

平成19年度 情報セキュリティ対策専門官（調査企画室長補佐と兼務）を設置

平成28年度 情報技術専門官を設置（民間から登用）

平成30年度 情報セキュリティ係（係長及び係員）を設置

今後は、本計画に基づき、更なる体制の整備を進めていく。

また、人材の拡充及び能力の向上のために、セキュリティやITに係る素養のある人材の新卒採用、専門的知見を有する民間経験者の採用、セキュリティ・ITの統括部局及び関連部局への配置、内閣官房及び総務省の研修の活用等を実施する。

2. セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

橋渡し人材及びその候補者を対象

- ・内閣官房及び総務省が提供する研修の積極的な活用
- ・橋渡し人材の育成のためには、インシデントレスポンスに関する業務経験や情報システム改革に関する業務経験は有意義であると考えられるため、これらの業務を所掌する政府部内機関への出向について引き続き実施する。
- ・CSIRT構成員については、上記育成のほか、宮内庁に対するサイバー攻撃への対処に特化した初動対応教育・訓練を行う。CSIRT構成員以外の職員であって

も、C I S Oが相応しいと認めた者については、その参加を認める。

3. 人事ルート例

(1) 全体的なキャリアパス像

橋渡し人材及びその候補者については、情報セキュリティ・I Tの統括部局を軸に、予算担当部局、情報システム運用部局等の関連部局を経験させることによって、実践的な知見や応用力を身に付けさせ、将来的には、適性に応じて管理職ポストへの配置も行う。

(2) キャリアパスに含めることが想定される部署と役職

① セキュリティについて経験することが想定される課室と役職

i) 長官官房秘書課調査企画室

- ・室長，室長補佐（情報係及び情報セキュリティ係担当），情報技術専門官，情報セキュリティ係長，情報係長

② 情報システム・業務改革について経験することが想定される課室と役職

i) 宮内庁情報ネットワークシステム所管

長官官房秘書課調査企画室

- ・室長，室長補佐（情報係及び情報セキュリティ係担当），情報技術専門官，情報係長，情報セキュリティ係長

ii) 宮内庁公開システム所管

長官官房総務課報道室

- ・室長，室長補佐（広報係担当），広報専門官，広報係長

4. 一般職員の情報リテラシー向上

一般職員の情報システム及び情報セキュリティに関するリテラシー向上のため、次の研修等を行う。

- ・新規採用職員向け研修（講義形式）
- ・情報セキュリティ責任者及び同副責任者向け研修（個別及び小講義形式）
- ・全職員向け研修（講義形式に加え、研修資料を全庁掲示板に掲載して周知）
- ・全職員向け標的型メール攻撃訓練（毎年度実施，時期は不定期）

公正取引委員会セキュリティ・ＩＴ人材確保・育成計画（概要版）

はじめに

(1) 経緯

公正取引委員会においては、近年、情報セキュリティ及び情報システムに関する知識を習得させるため、情報システム担当部署に所属する職員を中心として、一般職員及び管理職を対象とした研修等を実施することによりセキュリティ・ＩＴ人材を育成してきた。

他方、サイバーセキュリティ対策推進会議（ＣＩＳＯ等連絡会議）・各府省情報化統括責任者（ＣＩＯ）連絡会議において「政府機関におけるセキュリティ・ＩＴ人材育成総合強化方針」（平成 28 年 3 月 29 日）が決定され、同方針において、各府省庁の統括部局の体制の整備及び人材の拡充を行い、併せて各府省庁の一定のシステム所管部署の体制の整備及び人材の拡充を行うことが求められていることから、公正取引委員会においても、現状以上にセキュリティ・ＩＴ人材の確保・育成を行う必要がある。

(2) 目的

本計画は、公正取引委員会で所管する情報システムにおいて、セキュリティ対策のための人材が必要であるとともに、システム管理や業務改革に関する知識・経験を有する人材が必要であることを踏まえ、平成 31 年度を目途に、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策の指揮監督をする組織として、その体制を担う人材として橋渡し人材等の確保を図り、もって、司令塔機能を有する体制を充実させることを目的とする。

1. 体制の整備と人材の拡充

公正取引委員会では、平成 28 年度のサイバーセキュリティ・情報化参事官の新設を機に、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策及びこれらと一体となった業務改革等について、強力な体制を構築することとしている。このため、サイバーセキュリティ・情報化参事官の下体制（以下「情報システム室」という。）の強化に必要な機構・定員の要求を行う。

また、情報システム室及び審査局システム担当部署における人材の拡充並びに当該職員の能力の向上のために今後 2 年間に於いて、内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター（以下「ＮＩＳＣ」という。）等への職員の出向、職員に対するセキュリティ・ＩＴに関する研修の実施等を行う。

2. 有為な人材の確保

一般職として新規採用した職員の中から、2 年間に 1 名程度橋渡し人材候補として育成していくことを視野に入れた採用活動を行う。その際、採用時の面接等で情報セキュ

リティやＩＴに係る素養及び関係業務への意向を確認することとする。新卒採用により確保した人材については、ＯＪＴ、出向、研修等を通じてセキュリティ・ＩＴ関係の業務処理に関する能力等の育成、適正性の有無の判断等を行うものとする。

また、橋渡し人材については、最終的には新卒採用者からの育成を基本としつつ、当面はセキュリティ・ＩＴ関係の人材の確保が必要であることから、官民人事交流の枠組みを使った採用や、民間企業等におけるセキュリティ・ＩＴ関係業務に携わった経験のある者を必要に応じて中途採用していく。なお、採用に当たっては、公正取引委員会における一般行政事務への志望のみならず、セキュリティ・ＩＴ関係業務への意向及びこれまでに経験した業務内容や資格等を確認することとする。中途採用により確保した人材については、ＯＪＴ、出向、研修等を通じてセキュリティ・ＩＴ関係の業務処理に関する能力の育成に加え、研修やＯＪＴを通じた一般行政事務についての育成も併せて行うものとする。

３．セキュリティ・ＩＴ人材育成支援プログラム

公正取引委員会では、独占禁止法等の運用を行っており、その事務処理のための公正取引委員会内ネットワーク（基幹ＬＡＮシステム）、独占禁止法違反事件調査において収集した電子データを管理するための電子証拠統合管理システム等を有しており、これらのシステムの適切な運用・管理についての知識・経験を有する者が必要であることから、橋渡し人材が受講すべき研修については、総務省行政管理局が実施する情報システム統一研修、内閣官房が実施する研修等を活用し、毎年数名程度の受講を目途にそれぞれ実施していく。また、出向等については、ＮＩＳＣ及び総務省行政管理局に職員を派遣することにより、セキュリティ・ＩＴに関する一定の専門性を有する人材の育成を実施していくとともに、行政官国内研究員制度を活用し、セキュリティやＩＴに関する高度な知識・技能の習得を希望する者を情報セキュリティやＩＴ関係の大学院に派遣する。

なお、研修及び出向によって得られた知識・経験が業務の成果に結びついた場合は、人事評価等により、セキュリティ・ＩＴに関する能力やスキルの観点から適切に評価していく。

４．人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

（１）全体的なキャリアパス像

公正取引委員会では、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策を指揮監督する体制を整備し、必要な知識、経験を有する職員を確保・育成していくこととしている。こうした情報システムやサイバーセキュリティ対策に係る経験や知識・能力の習得の観点から、公正取引委員会採用後に想定されるキャリアパスの一例は次のとおりである。

◆採用・係員（採用年から６年目頃まで）

情報セキュリティ及びＩＴに関する基礎的な知識・技能に関する研修を受講させる。

所属部署については、情報システム室又は審査局システム担当部署を一度以上経験させる。

◆係長クラス（６年目頃から１８年目頃まで）

情報セキュリティ及びＩＴに関する上位者から要求された作業が可能となる応用的知識・技能に関する研修を受講させる。

所属部署については、情報システム室又は審査局システム担当部署を一度以上経験させる。

また、ＮＩＳＣ又は総務省行政管理局への出向や、セキュリティ・ＩＴ系の大学院への派遣を経験させる。

◆課長補佐クラス（１８年目頃以降）

情報セキュリティ及びＩＴに関する独力で高度な作業を行うことができる専門的知識・技能に関する研修を受講させる。

所属部署については、情報システム室又は審査局システム担当部署を一度以上経験させる。

◆管理職

情報セキュリティ及びＩＴに関するプロジェクト創造・管理と下位者への指導・育成が可能となる高度な専門的知識・技能に関する研修を受講させる。

(2) キャリアパスに含めることが想定される部署と役職

公正取引委員会において、情報システムやサイバーセキュリティ対策に係る部署として職員の配属が想定される部署・役職等は次のとおりである。

① セキュリティについて経験することが想定される課室と役職

i) 情報システム室

- ・サイバーセキュリティ・情報化参事官
- ・課長補佐
- ・係長
- ・係員

ii) 審査局システム担当部署

- ・審査局企画室長
- ・課長補佐
- ・係長
- ・係員

② 情報システム・業務改革について経験することが想定される課室と役職

i) 情報システム室

- ・サイバーセキュリティ・情報化参事官
- ・課長補佐
- ・係長
- ・係員
- ii) 審査局システム担当部署
 - ・審査局企画室長
 - ・課長補佐
 - ・係長
 - ・係員
- ③ 一般行政事務について、特に経験をさせたい部署の業務及び想定される課室と役職
独占禁止法等の違反事件審査関係業務、企業結合の審査業務、IT・デジタル分野の実態調査関係業務

5. 一般職員の情報リテラシー向上

公正取引委員会では、情報システム及びセキュリティに関する一般行政職員のリテラシー向上のため、次の研修を実施することとしている。

○全職員向け研修

- i) 情報セキュリティ強化週間 e ラーニング研修
- ii) 一般職員向け e ラーニング研修

○階層別研修

以下に記載の階層別研修のほか、必要に応じ行っていく予定。

- i) 新規採用者向け研修
- ii) 総括業務新任者研修（係長級）
- iii) 新任管理職向け講習（管理職級）
- iv) 管理職向け研修（管理職級）

警察庁サイバー人材確保・育成計画

基本的考え方

サイバー空間が国民生活や経済活動に不可欠な社会基盤として定着し、サイバー空間と実空間がますます融合する中、サイバー空間があらゆる犯罪に悪用され得るようになっており、今やサイバー空間の安全なくして治安は成り立たない。そのため、サイバー空間の脅威への対処機関としての警察の質的・量的な能力向上は、部門を問わず喫緊の課題となっている。同時に、効率的な警察運営の実現のためには、情報通信技術の利活用を通じ、第一線の捜査活動等様々な警察活動を支援することが不可欠であるとともに、警察が国民の信頼を得るためには、自らのサイバーセキュリティの確保が大前提であることから、警察にあってはその両立を図らなければならない。

警察庁では、警察通信、情報の管理、犯罪の取締りのための情報技術の解析等を担わせるため、従前から警察官とは別に総合職及び一般職の技術系職員を採用し、情報通信部門を中心に配置して運用してきた。また、平成28年4月には長官官房にサイバーセキュリティ・情報化審議官を、情報通信局情報管理課に情報セキュリティ対策官を新設し、警察庁及び都道府県警察並びに所管法人における業務について、サイバーセキュリティの確保、情報システムの整備及び管理並びにこれらと併せて行われる事務の運営の改善及び効率化を図るための体制を強化するなど、内部部局における体制整備に努めるとともに、警察大学校附属警察情報通信学校における教育訓練を通じて、警察が必要とする能力や高度な専門的・技術的能力を有する人材の育成・充実に努めてきた。加えて、警察がサイバー空間の脅威に関する的確な捜査活動を行うため、警察大学校サイバーセキュリティ対策研究・研修センターを頂点とした研修体系等の人材育成基盤を充実してきたところである。

今後は、情報通信技術が日進月歩で進展する時代の要請に応え続けるため、警察運営全体の企画から実施に至る様々な段階において、情報通信に係る知識・技術を駆使できるよう、これらの態勢の持続的強化を図るとともに、警察官と技術系職員とが互いの能力・知見を更に活用できる方策を実現し、警察の人的基盤を強化するほか、全警察職員の情報システムに関するリテラシー等の向上にも取り組む必要がある。

本計画は、上記のとおり我が国のサイバーセキュリティにおいて警察が占める位置付け及び政策課題を踏まえ、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会等の大規模な国際行事の開催を見据え、サイバー空間も含めた治安の維持に万全を期するとともに、警察運営の更なる効率化を推進するため、警察庁におけるサイバー人材として、情報通信部門における高度な専門的知識・技能を有する人材（以下「高度専門人材」という。）及び情報通信技術に関する一定の専門性と所管行政に関する十分な知識、技能、経験を有し、高度専門人材と一般行政部門との橋渡しをする人材（以下「橋渡し人材」という。）並びにサイバー空間の脅威への対処に係る警察官の確保・育成を図ることを目的に、「警察庁サイバー人材確保・育成計画」として策定したものである。

警察庁では、本計画の着実な実施に向けて取り組むものとし、サイバー人材の確保・育成状況等を踏まえ、必要に応じて、適切かつ柔軟に本計画の見直しを行っていく。

第1 体制の整備

警察庁では、サイバー空間の脅威への対処、情報通信技術の利活用による効率的な警察運営の実現及び自らのサイバーセキュリティの確保の両立を担う体制整備に努めているところ、昨今のサイバーセキュリティ情勢の深刻化等を踏まえた機構・定員要求を行う。

第2 人材の拡充

警察庁では、一般職及び総合職の技術系職員について、新卒採用に当たり、橋渡し人材・高度専門人材の候補として位置付けた採用活動を行うとともに、採用後は、情報通信部門を中心とする関係部局への配置、部内外における研修、OJT等を通じて情報通信技術に係る知識・技能向上を図りつつ、適性に応じて計画的に育成していく。

また、都道府県警察では、サイバー空間の脅威への対処に従事する警察官の育成について、「警察におけるサイバーセキュリティ戦略」（平成27年9月4日付け警察庁乙官発第13号ほか別添）を受けて策定した「サイバー空間の脅威への対処に係る人材育成方針」（平成27年12月22日付け警察庁丙総発第85号ほか別添。以下「警察人材育成方針」という。）に基づき、能力を有する者の積極的な採用・登用や職員の更なる能力向上を図る。

1 有為な人材の確保

(1) 一般職及び総合職の技術系職員

ア 橋渡し人材・高度専門人材の候補の採用

警察庁情報通信部門では、毎年度、一般職及び総合職の技術系職員を新卒採用により確保（平成29年度は100名程度を予定）している。特に一般職の採用活動では、管区警察局、北海道警察情報通信部及び東京都警察情報通信部（以下「地方機関」という。）において現場業務を担っている実情を踏まえ、既に確立している多様なキャリアパスを示し、応募者の勤務地や待遇に関する多様な志望に応えることで、質的・量的な水準を維持している。今後、採用時面接等において、情報通信技術に係る素養を確認するとともに、橋渡し人材・高度専門人材としての業務内容を一層丁寧に説明する。

また、情報通信技術に係る実践的な知識・技能を有する人材を確保するため、大学の学生を対象としたものに加え、高等専門学校を学生を対象とした業務説明会等を積極的に実施する。

さらに、従来から一般職国家公務員待遇として、一般職試験による採用のほか、第一級陸上無線技術士資格保有者からも採用しているところ、今後は、新たに創設された情報処理安全確保支援士資格等関連する資格の保有者からの採用等についても検討する。

加えて、高度専門人材の候補を見据え、採用の段階から突出した能力を有する人材を発掘することも重要である。現在、若年層における人材の裾野を拡大し、世界に通用するトップクラス人材を創出するため、官民を挙げて、グローバル水準の能力を競うコンテストや研究成果を発表する国際会議等が開催されており、警察庁も参画してきた。これらは、突出した能力を持ちうる人材を発掘することができる“場”としても機能することから、今後は、警察の有する高度な専門性や魅力的なキャリア形成等について情報発信するなど、一層の人材発掘に努める。

イ 適切な処遇

警察庁では、所管する情報システムの開発・構築、サイバーセキュリティの確保、所管行政における情報化の推進、犯罪の取締りのための情報技術の解析、その他警察に係る情報通信に関する研究に関する業務分野のうち、特に高度な専門的知識・技能を要する業務については、高度専門人材を配置し担当させている。

高度専門人材は、情報通信部門の技術系職員について、地方機関における業務実績や警察大学校等における研修の成績等を通じ、特に適性の高い者を発掘するとともに、本人の志望等を尊重した上で年功序列に捕らわれず、長期特別研究制度等を通じて警察庁における高度な実務に従事させるなど、内部部局、附属機関及び地方機関ごとの特性を踏まえたキャリアパス管理を実施しながら、より高いレベルの研修や該当部署でのOJT等を通じて育成している。今後は、最新の技術に対応した研修の充実等により人材の拡充を図る。特に、「サイバーセキュリティ人材育成総合強化方針」（平成28年3月31日サイバーセキュリティ戦略本部決定。）第2章の2（5）に基づき、セキュリティ・ITに係る業務の専門性・特殊性等を踏まえ、政府において手当等を新たに支給することによる一定の給与上の評価を行うこととされたことから、既に一定の人材を確保している警察庁においては、政府の取組を活用し、業務実績や保有資格に応じた諸手当の充実等処遇の改善を検討する。

また、高度専門人材のうち、全国的にみて極めて卓越した情報通信に関する能力を有する人材については、上席技術者に指定し、本人の意向を踏まえた人事配置に配慮し、高度な実務、研究開発、外部機関との交流による技術情報の共有・収集、後進の指導等を集中的に行わせるなど、その能力を最大限発揮させるような運用に努めている。指定された者は、称号及びその者の有する情報通信に関する能力を表す別号が付与され、全ての技術系警察情報通信職員の目標となっており、今後とも、こうした取り組みを通じて、技術系職員全体の士気高揚を図る。

(2) サイバー空間の脅威への対処に従事する警察官

サイバー犯罪やサイバー攻撃といったサイバー空間の脅威への対処に従事する警察官については、素養ある優秀な人材を確保するため、警察人材育成方針に基づき、都道府県警察における計画的な採用、積極的な採用募集活動及び民間事業者からの採用・登用を推進する。

2 人材の育成

(1) 研修

ア 一般職及び総合職の技術系職員

○ 学校研修

警察庁では、警察業務の特殊性を踏まえ、警察大学校附属警察情報通信学校において、一般職又は総合職として採用された全ての技術系職員に対し、情報通信部門の業務に必要となる基本的な知識・技能を習得させるための研修や情報通信技術に係る特定の業務分野における高度な専門的知識・技能を習得させるための研修を実施している。今後は、講義内容の充実や短期コースの新設による入校機会の増加等を図る。

○ 外部委託研修等

警察庁では、一般に普及していない最新の技術に関する知識・技能等、研修環境を警察庁で用意することが困難な場合についても、必要に応じ民間企業が提供する研修や国内外の大学等学術機関に対する派遣等を通じて習得に努めており、引き続き活用を図る。

○ 内閣官房及び総務省において用意する研修

警察庁では、一般的なITスキルや電子政府に関するものなど、政府機関に共通する知識・技能に関する研修については、内閣官房及び総務省において用意する研修を活用している。今後は、現に統括部局や社会的な影響の大きいシステムを所管する部局で勤務している職員については、本研修を積極的に活用するとともに、それら以外の職員についても、積極的な受講を推奨する。

○ その他

警察庁では、警察庁CSIRTの対処能力向上を図ることを目的とした実践的訓練を毎年実施している。

イ サイバー空間の脅威への対処に従事する警察官

サイバー空間の脅威への対処に従事する警察官については、警察人材育成方針に基づき、警察大学校サイバーセキュリティ対策研究・研修センター、警察庁内部部局、管区警察局及び都道府県警察における研修を活用するほか、情報通信技術に係る高度な専門性を有している民間事業者、大学等の学術機関等による講義・研修や民間事業者等への派遣を図ることにより、人材を育成する。

また、人材の裾野の拡大等のため、警察庁において、平成29年度以降、研修体系の見直しを図る。

(2) 配置

ア 一般職及び総合職の技術系職員

○ 部内配置

実践的な知識・技能を習得する上では、OJTは不可欠である。特に、知識・技能の陳腐化を避けるため、実務に従事することは重要である。その際、橋渡し人材については、情報通信部門の経験に加えて、情報システムが運用される業務の主管部門の経験を必要とする一方、高度専門人材については、高度な実務に没頭できる環境を必要とするなど、職員個人の将来の人材像に留意して配置しなければならない。

そのため、警察庁では、総合職及び一般職の技術系職員について、採用後のキャリアアップの過程において別紙のとおり、全国の情報通信部門を中心に、都道府県警察、他省庁等の関連部署への組織・部門横断的な人事配置を実施し、技術担当としての様々な経験を積ませることで、情報システムの開発・構築やサイバーセキュリティの確保に関係する知識・技能を組織的に習得させている。引き続き、本人の年次、適性、勤務希望、関係部署からの要望等を踏まえて配置するポストを総合的に判断するとともに、OJT、自己研鑽を支援するツールの導入についても検討していく。

○ 人事交流

現在、警察庁では、橋渡し人材及び高度専門人材について、内閣官房内閣サイバーセキュリティセンターや内閣官房情報通信技術（ＩＴ）総合戦略室に対し、職員を出向等させている。

こうした場において、セキュリティ・ＩＴに関わる職員が府省庁の垣根を越えて触れ合うことは、職員個人の人的関係や視野の広がり等において有益な効果を見込めることから、引き続きこれら機関との人事交流についても活用を図る。

イ サイバー空間の脅威への対処に従事する警察官

サイバー空間の脅威への対処に従事する警察官については、警察人材育成方針に基づき、都道府県警察において、職員のサイバー関連部署への勤務希望、情報通信技術に関する知識・技能、保有資格等を組織的に把握するとともに、人材の育成に配意して部門横断的に人材を配置するなど、キャリアパス管理を推進する。

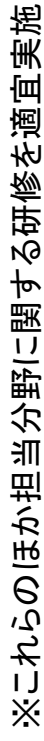
3 全警察職員のサイバーリテラシーの向上

警察庁及び都道府県警察では、全警察職員の情報セキュリティ及び情報システムに関するリテラシー向上のため、警察大学校、管区警察学校、都道府県警察学校等において、採用時、昇任時、各部門任用時等に情報セキュリティ対策に関する研修を実施する。

また、平成５年度から継続して実施している警察職員の情報処理能力についての検定により、警察における情報セキュリティポリシーを始めとした情報処理に係る法令・規程に関する知識や情報システムの操作に関する知識・技能を検定し、全警察職員のリテラシー向上を図るほか、上級の区分においてシステムの設計・開発・監査等に係る知識・技能を検定し、情報通信技術に係る人材の拡大を図る。

さらに、国民からの要望、相談等の警察業務において、サイバー空間の脅威についての適切な理解に基づいて対応することが求められていることから、警察庁及び都道府県警察において、警察人材育成方針に基づき、全警察職員を対象としたサイバー空間の脅威の情勢等に関する講演や採用・昇任時研修を実施するなどにより、全警察職員のサイバー空間の脅威への対処に係る知識の底上げを図る。

加えて、情報システムの取扱いやサイバー空間の脅威の情勢等に関する分かりやすい執務参考資料を作成し、職員へ配布するとともに、いつでも参照できるよう掲示板に掲載するなど、全警察職員の情報セキュリティ意識の醸成等を図る。



個人情報保護委員会セキュリティ・IT人材確保・育成計画（概要）

平成 30 年 8 月 31 日

はじめに

個人情報保護委員会（以下「委員会」という。）は、個人情報の適正な取扱いの確保を図ることを任務として平成 28 年 1 月に設置された、高い独立性を有する監視・監督機関である。具体的な業務として、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成 25 年 5 月 31 日法律第 27 号。以下「マイナンバー法」という。）に基づく特定個人情報（マイナンバー（個人番号）をその内容に含む個人情報を指す。以下同じ。）の取扱いに係る監視・監督及び個人情報の保護に関する法律（平成 15 年 5 月 30 日法律第 57 号）に基づく個人情報の取扱いに関する監督を行うほか、こうした業務を支えるための情報システムの整備・運用を行うものである。

このような監視・監督機関としての性格及び業務内容から、事務局職員のうち一定の職員には、情報セキュリティ・IT の知見が必要不可欠である。

そこで、委員会で所管する上記業務の適切な遂行及び情報システムの適切な整備・運用が、特定個人情報の適正な取扱いの確保及び個人情報の利活用・保護の推進のために必要不可欠であることを踏まえ、平成 31 年度をめどに、情報システムの適切な整備・運用と特定個人情報に係る情報セキュリティに関する監視・監督等を行う組織として、情報システム担当参事官以下の体制を整備し、その体制を担う人材としてセキュリティ・IT 人材の確保を図ることを目的に、以下のとおり「個人情報保護委員会におけるセキュリティ・IT 人材確保・育成計画」として策定するものである。

委員会では、本計画の着実な実施に向けて取り組むものとし、毎年度末にセキュリティ・IT 人材の確保・育成状況等をフォローするとともに、必要に応じて、適切かつ柔軟に本計画の見直しを行っていくこととする。

1. 体制の整備と人材の拡充

委員会では、情報セキュリティ・IT に係る統括部門（委員会内の情報システムの整備・運用の全体管理等）及び上述の業務を適切に遂行するための部門（特定個人情報に係る情報セキュリティに関する監視・監督等）の体制の整備として、セキュリティ・IT 人材の確保を重視し必要な機構・定員要求を行う。また、人材の拡充及び能力の向上のために今後 4 年間に於いて、委員会で新たに採用した職員を中心に情報セキュリティ・IT 関係の講座を有する大学及び大学院への派遣、諸外国の個人情報保護機関への派遣のほか、委員会事務局職員に対する情報セキュリティ・IT に関する研修の実施等を行う。

2. 有為な人材の確保

毎年度、新規採用職員を技術系（電気・電子・情報）職員を含め、5名程度確保し、橋渡し人材候補者として育成していくこととする。新規採用した職員については、研修等を通じて情報セキュリティ・ITに関する能力等の育成、適正性の有無の判断等を行うものとする。

また、橋渡し人材については、最終的には新規採用職員からの育成を基本としつつ、当面は特定個人情報に係る情報セキュリティに関する監視・監督等業務におけるシステム面での分析関係業務に知見を有する人材の確保が必要であることから、民間企業等における情報セキュリティ・IT関係業務に携わった経験のある者を必要に応じて任期付職員や非常勤職員、さらには中途採用職員として採用していく。なお、採用に当たっては、委員会における一般行政事務への志望のみならず、情報セキュリティ・IT関係業務への意向及びこれまでに経験した業務内容や資格等を確認することとする。

3. セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

委員会における橋渡し人材の候補者向けに、以下のとおり研修を実施する。

情報システムに関する研修については、総務省が実施する情報システム統一研修を活用し、委員会で新たに採用した職員は全員が、他府省からの出向職員は本人の知識及び技能の程度、保有する資格並びに業務上の必要性及び優先度を踏まえて受講する。

情報セキュリティに関する研修については、情報システム統一研修及び内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター（以下「NISC」という。）等が実施する研修を活用するとともに、委員会においても自ら研修等を行い、委員会で採用した職員は全員、他府省からの出向職員は本人の知識及び技能の程度、保有する資格並びに業務上の必要性及び優先度を踏まえて受講する。

なお、「橋渡し人材のスキル認定の基本的な考え方」及び「橋渡し人材のスキル認定の基準」に基づき、平成30年度中に橋渡し人材（部内育成の専門人材）のスキル認定手順の整備を図る。

委員会では、情報システムの適切な整備・運用と特定個人情報に係る情報セキュリティに関する監視・監督等のために、情報セキュリティ・IT及び特定個人情報についての知識・経験を有する者が必要である。他方、委員会で新たに採用した職員については、係長級昇任時等をめどに、情報セキュリティ・ITに関する実践的な業務を経験させるため、他府省等に出向させる人事企画を検討する。

また、新規採用職員については、本人の希望や適性を踏まえて、情報セキュリティ・IT関係の講座を有する大学及び大学院へ派遣する。さらに、情報セキュリティ・IT

関係の業務を行っている監査法人等の民間企業への出向等についても、検討を行っていくこととする。

4. 人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

(1) 全体的なキャリアパス像

委員会では、情報システムの適切な整備・運用と特定個人情報に係る情報セキュリティに関する監視・監督等の体制を整備し、必要な知識、経験を有する職員を確保・育成していくこととしている。こうした経験や知識・能力の習得の観点から、委員会事務局採用後に想定されるキャリアパスの一例は次のとおりである。

◆採用・係員（採用～5年目頃）

- ・ 研修：情報セキュリティ・ITに関する基礎的な研修
- ・ 所属部署：委員会事務局各係
- ・ 出向等：情報セキュリティ・IT関係の講座を有する
大学及び大学院等での講座受講、国際機関等

◆係長クラス（6年目頃）

- ・ 研修：情報セキュリティ・ITに関する実務的な研修
- ・ 出向等：他府省等、国際機関等

◆課長補佐クラス（15年目頃）

- ・ 研修：マネジメントに関する研修
- ・ 出向等：他府省等、国際機関等

◆管理職

- ・ 研修：マネジメントに関する研修

(2) キャリアパス関係

委員会において、情報システムや特定個人情報に係る情報セキュリティに関する監視・監督等に関係する部署として職員配置が行われる部署・役職等は次のとおりである。

① 特定個人情報に係る情報セキュリティに関する監視・監督

i 特定個人情報関係

事務局総務課（監視・監督担当）（企画官、補佐、係長）

事務局参事官室（システム担当）（参事官、企画官、補佐、係長）

ii 個人情報の取扱い（iを除く。）に係る監督に関係

事務局参事官室（PD担当）（参事官、企画官、補佐、係長）

② 情報システム関係

i 情報システム関係

事務局総務課（情報システム担当）（調査官、補佐、係長）

③ 一般行政事務関係

i 事務局総務課（人事担当・会計担当）（企画官、補佐、係長）

5. 一般職員の情報リテラシー向上

委員会は、個人情報の適正な取扱いの確保を図ることを任務とする組織であることから、情報システムの整備・運用又は特定個人情報に係る情報セキュリティに関する監視・監督等業務に従事しない職員であっても、情報システム及び情報セキュリティに関する基本的な知識及び技能を習得して業務に従事することが不可欠である。

このため、一般行政職員の情報リテラシーの向上を図る観点から、次の研修を実施するものとする。

○ 新入職員・転入職員向け研修

- ・ 研修内容：情報セキュリティについて
- ・ 受講対象者：新入職員・転入職員
- ・ 実施時期：新入又は転入後なるべく速やかに
- ・ 実施方法：職員による講義形式

○ 全職員向け研修

- ・ 研修内容：情報セキュリティ研修
- ・ 受講対象者：全職員
- ・ 実施時期：通年
- ・ 実施方法：情報セキュリティ担当職員による講義形式

金融庁セキュリティ・IT人材確保・育成計画（概要）

平成30年8月31日

金融庁情報化統括責任者／

最高情報セキュリティ責任者

はじめに

行政機関の情報システムについては、行政運営の重要な基盤をなすものであり、情報通信技術を活用し、行政運営の効率性や行政サービスの利便性の向上を実現していくことが重要な課題である。また、標的型メール攻撃やDDoS攻撃等に見られるように、情報の搾取や業務の遂行を脅かすことを企図したサイバー攻撃の脅威が高まっており、サイバーセキュリティ対策をさらに強化していくことも喫緊の課題となっている。

このため、金融庁においては、情報システムの整備及び運用に関しては、政府共通ルールに基づき、ITガバナンスの強化に努めている。また、サイバーセキュリティに関しても、リスクを網羅的に評価・把握し、必要な対策を順次実施し、セキュリティ水準の向上に取り組んできているところである。

さらに、サイバーセキュリティに関しては、金融庁の所管する金融分野においても、サイバー攻撃により金融機関や金融市場インフラの機能が停止する等のリスクが増大しており、サイバーセキュリティの確保は、金融システム全体の安定のための喫緊の課題であるため、官民一体となって金融システム全体の強靱性の向上に取り組んでいる。

金融庁としては、こうした取組みを進める体制強化に努めてきているところであるが、体制を担う情報技術やセキュリティに関する知識・経験を有する人材が、いまだ十分ではない現状に鑑み、更なる強化を図ることを目的として、以下のとおり、「金融庁におけるセキュリティ・IT人材確保・育成計画」を策定している。今後も、本計画の着実な実施に向けて取り組むものとし、セキュリティ・IT人材の確保・育成状況等を踏まえ、必要に応じて、見直しを行うものとする。

1. 体制の整備と人材の拡充

サイバーセキュリティ（金融分野のサイバーセキュリティを含む。以下同じ。）及びITに係る統括部局、社会的に影響の大きい重要システム等を所管する部局について、情報システムの適切な運用管理及びセキュリティ対策を実施する上で必要な体制を整備するための機構・定員要求を行う。

また、セキュリティ・IT人材の拡充及び能力向上のため、内閣サイバーセキュリティセンター（以下、「NISC」という。）などの政府機関への出向、官民人事交流法及び任期付職員法を活用した外部人材の登用、IT大学院への派遣、金融庁及び外部機関の実施する基礎的・専門的な研修受講の奨励等を行う。

2. 有為な人材の確保

セキュリティに関して対応が求められる事案の急増、情報システムによる更なる業務効率化の推進など、セキュリティ・ITに係る業務の増加、複雑困難化がみられる中では、セキュリティ・ITに関する一定の専門性と、金融行政に関する十分な知識・経験を有し、セキュリティ・IT高度専門人材と一般行政部門との橋渡しをする人材を確保・育成していくことが必要である。

このため、新規採用において、橋渡し人材候補者として育成していくことを視野に入れた人材を一定程度確保していく。新規採用により確保した人材については、専門知識の習得や実務経験を積みながら、適性の有無の判断を行うものとする。

また、セキュリティ・ITに関心のある職員や中途採用者に関しても、橋渡し人材の候補者として、セキュリティ・IT関係部署でのOJTや関係する研修等を通じて専門知識の習得度を確認しながら、適性の有無を判断するものとする。

3. セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

セキュリティ・IT人材の育成については、適性のある人材を発掘・確保・育成しつつ、優良な人材が将来にわたって、活躍できる環境を整備していく必要がある。

具体的には、新規採用者やセキュリティ・ITに関心のある職員に関して、金融庁及び外部機関の実施する基礎的・専門的な研修の受講、NISCなど政府機関への出向、セキュリティベンダーやIT企業への派遣、IT大学院への派遣について、引き続き実施していく。

なお、他の政府機関への出向や民間企業、ＩＴ大学院への派遣に関しては、セキュリティ・ＩＴ人材の育成における重要なキャリアパスとして位置付けるとともに、出向・派遣の経験者が、金融庁内において指導的な立場に立ち、それまでに培った豊富な知識・経験等を伝授していくことにより、金融庁全体の人材の底上げを図る。

また、金融資本市場及び金融業界の保有する情報には極めて高いセキュリティが求められることなどに鑑み、それらを所管する金融庁としては、セキュリティ・ＩＴ人材育成のための新たな方策として、サイバーセキュリティ分野の世界最先端で活躍する外部専門家を招聘して指導・助言を仰ぐ環境を整えるなど、人材育成に一層注力する。

4. キャリアパス

(1) 金融庁におけるキャリアパス

金融庁では、サイバーセキュリティ対策や情報システムの適切な運用管理について、必要な知識、経験を有する職員を確保・育成していくこととし、職員の階層に応じたキャリアパスの一例は、次のとおり。

◆採用・係員（採用年～６年目頃）

研修 ： ＩＴパスポート研修【ＩＴパスポート試験相当】
所属部署 ： 総合政策局秘書課情報化統括室
出向等 ： ＩＴ大学院

◆係長クラス（７～１５年目頃）

研修 ： 情報セキュリティマネジメント研修【情報セキュリティマネジメント試験相当】
所属部署 ： 総合政策局リスク分析総括課（ＩＴ・サイバー等システムチーム）
出向等 ： 民間企業（セキュリティベンダー、ＩＴ企業）

◆課長補佐クラス（１６～３０年目頃）

研修 ： 最新動向、先端ケーススタディを取り入れた演習
所属部署 ： 総合政策局総合政策課長補佐（サイバーセキュリティ対策企画調整室）
出向等 ： ＮＩＳＣ

◆管理職（３１年目頃以降）

研修 ： 外部セミナー
所属部署 ： 総合政策局秘書課情報化統括室長

出向等 ： I T 総合戦略室

◆審議官（サイバーセキュリティ担当）

研修 ： サイバーセキュリティ・情報化審議官等研修

(2) キャリアパスに含める部署と役職

金融庁において、サイバーセキュリティ対策や情報システムに関係する部署として、職員の配属が想定される部署・役職等の一例は、次のとおり。

① セキュリティについて経験できる課室と役職

総合政策局総合政策課サイバーセキュリティ対策企画調整室

- ・サイバーセキュリティ対策企画調整室長
- ・課長補佐（サイバーセキュリティ対策担当）
- ・サイバーセキュリティ対策係長

② 情報システム・業務改革について経験できる課室と役職

総合政策局秘書課情報化統括室

- ・情報化統括室長
- ・情報企画調整官
- ・課長補佐（情報化推進業務企画担当）
- ・課長補佐（情報化技術担当）
- ・情報化推進業務企画係長
- ・情報化技術係長

5. 職員の情報リテラシー向上

金融庁においては、全職員を対象として、セキュリティ・I Tに関する知識の付与を目的とした研修を実施するほか、幹部職員を対象とした研修の実施により、職員の情報リテラシーの向上を図る。

① 全職員向け研修

イ．情報管理研修（必修）

- ・目 的：情報セキュリティに関する基本的知識の付与
- ・受講対象者 ：全職員
- ・受講予定者数：毎年 1,700 名程度

- ・実 施 時 期：4月、7月、8月、10月、1月
- ・実 施 方 法：講義形式

ロ. IT・セキュリティ研修（必修）

- ・目 的：職員のITリテラシーの向上
- ・受講対象者：全職員
- ・受講予定者数：毎年1,700名程度
- ・実 施 時 期：4月、8月、12月
- ・実 施 方 法：講義形式

② 個室幹部向け研修

イ. 情報管理研修

- ・目 的：情報セキュリティに関し、特に組織のトップマネジメント層として必要な知識の付与
- ・受講対象者：個室幹部
- ・受講予定者数：毎年30名程度
- ・実 施 時 期：10月
- ・実 施 方 法：講義形式

③ 新規採用職員研修

イ. IT基礎知識に係る講義

- ・目 的：ITパスポート取得相当の知識の付与
- ・受講対象者：新規採用職員（一般職）※必修
- ・受講予定者数：毎年30名程度
- ・実 施 時 期：9月～10月
- ・実 施 方 法：講義形式

（以 上）

〔消費者庁〕 セキュリティ・IT 人材確保・育成計画 概要版

1. 体制の整備と人材の拡充

消費者庁では、サイバーセキュリティ・情報化を担当する統括部局において、「サイバーセキュリティ対策」及び「情報システムの適切な運用・管理」の更なる強化が必要不可欠なことから、「セキュリティ・ITに係る人材の確保と育成」の体制整備を的確に実施するため、現在の担当組織体制の強化を図るため必要な機構定員要求を行う。また、人材の拡充及び能力の向上のために今後の計画期間において、任期付職員の採用等、即戦力を重視した人材の確保に重点を置くとともに、政府機関等への職員の出向や、研修への参加などにより、セキュリティ・ITに係る職員のスキルアップを行う。

2. 有為な人材の確保

消費者庁は、平成 21 年に設置された新しい官庁であり、現在のところ採用職員も少ないことに鑑み、新規採用職員の確保、中期的な人事ローテーションを通じた「セキュリティ・IT関係」の橋渡し人材の育成、即戦力となる中途採用および任期付職員の確保を通じて、セキュリティ・IT人材の確保・育成を行う。

3. セキュリティ・IT 人材育成支援プログラム

消費者庁では、「セキュリティ・IT部門」の職員のみならず各部局の一般職員については、「総務省行政管理局の情報システム統一研修」を積極的に活用し、毎年 25（人・回）以上の受講を目指す。また、セキュリティ対策に関する研修については、内閣官房（NISC）が行っている CSIRT 要員に関する研修等を担当者全員の参加を目指す。

また、消費者庁採用職員の出向等については、政府機関等へ定期的に派遣することとし、関係機関との調整等を行うこととする。

なお、研修によって得られた成果は、関係資格取得を積極的に目指すなど、研修で習得した専門能力やスキルについて持続し、業務に活用されるようにフォローを行っていく。

復興庁におけるセキュリティ・IT 人材確保・育成計画【概要版】

平成 28 年 8 月 31 日

最終改正 平成 30 年 8 月 31 日

●はじめに

本計画は、復興庁の組織の特殊性を鑑み、復興庁が所管する情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策を切れ目なく継続的に実施するための体制の強化を図るため、サイバーセキュリティ・情報化を担当する職員の体制を強化し、その体制を担う人材の確保・育成を図ることを目的に、以下のとおり「復興庁におけるセキュリティ・IT 人材確保・育成計画」として策定したものである。

復興庁では、本計画の着実な実施に向けて取り組むものとし、セキュリティ・IT 人材の確保・育成状況等を踏まえ、必要に応じて、適切かつ柔軟に本計画の見直しを行っていくこととする。

●体制の整備と人材の拡充

復興庁では、サイバーセキュリティ対策を切れ目なく継続的に実施するための体制の確保に向け、必要な機構・定員要求等を行う。また、復興庁においてサイバーセキュリティ・情報化に関する業務に従事する職員に対し、セキュリティ・IT に関する研修へ積極的に参加させることにより、人材の拡充を図ることとする。

●セキュリティ・IT 人材育成支援プログラム

復興庁においてサイバーセキュリティ・情報化に関する業務に従事する職員に対し、総務省が主催する情報システム統一研修に参加させるなど、当該業務に従事する職員の能力の向上を図っていく。

●一般職員の情報リテラシー向上

復興庁では、セキュリティ・IT に関する一般職員の情報リテラシー向上のため、以下の研修を実施する。

○全職員向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ関係規程、情報セキュリティ対策等の理解
- ・受講対象者：全職員
- ・受講予定者数：毎年 500 名程度
- ・実施時期：毎年 5～6 月頃
- ・実施方法：講義形式

○転入者向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ関係規程、情報セキュリティ対策等の理解
- ・受講対象者：新規転入者

- ・受講予定者数：毎年 100 名程度
- ・実施時期：随時
- ・実施方法：講義形式又は個別形式

○課室情報セキュリティ責任者向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティに係る責任者の責務と役割
- ・受講対象者：課室情報セキュリティ責任者
- ・受講予定者数：毎年度 30 名程度
- ・実施時期：毎年 5～6 月頃
- ・実施方法：講義形式

○全職員向け標的型攻撃メールに対する教育訓練

- ・訓練内容：標的型攻撃の模擬メールを受信した職員の対応確認
- ・訓練対象者：全職員
- ・訓練想定数：毎年 500 名程度
- ・訓練時期：年 3 回程度
- ・実施方法：外部委託

<総務省サイバーセキュリティ・IT人材確保・育成計画(改定案)の概要①>

- 平成27年、日本年金機構において標的型メール攻撃による大量の個人情報流出が発生
- また、省庁のホームページが閲覧困難となるようなサイバー攻撃も発生
 - 所管する情報システムの安定的な運用やセキュリティの確保が急務

1 現状及び課題

- 平成28年4月に省内の司令塔・統括機能の拡充のためにサイバーセキュリティ・情報化審議官を設置。その統括機能を十分に支えるための体制の整備が必要
- 情報システムの管理・運用について、当該分野に精通した一部の職員に業務が集中しているため、多様な人材登用を図る必要

2 本計画

- 内 容:総務省における今後の展望や研修等の充実に向けた具体的な取組方針
- 対象年度:平成28年度から平成31年度の4年間
- ※ 対象年度中、必要に応じて結果を評価し、PDCAサイクルに基づき、適切かつ柔軟に見直しを実施(毎年1回)

3 人材育成方針

橋渡し人材の確保・育成

サイバーセキュリティ・ICTに関する専門知識に加え、一般行政全般に係る知識・能力を併せ持ち、意思決定を行う者を技術面・実務面から適切にサポートできる人材

<総務省サイバーセキュリティ・IT人材確保・育成計画(改定案)の概要②>

4 IT人材確保・育成の主なポイント

① 機構・定員要求による体制整備

統括部局や情報システム所管部局における体制整備を図る。
平成30年度は省内で計10名の要求を行う予定。

- ・大臣官房個人番号企画室:補佐1名(他省庁振替)
 - ・行政管理局:企画官1名、補佐2名、係長3名
 - ・サイバーセキュリティ統括官室:企画官1名、補佐1名、係長1名
- ※この他、平成28年度査定で設置した「サイバーセキュリティ・情報化審議官」については3年後見直しの解除を要求予定。

② 人材登用における工夫

幅広い職員が情報システム分野に配属されるとともに、その後も計画的に情報システム分野とその他部門を交互に経験させ、知見や能力がキャリアパスの中で発揮されるよう配慮する。

③ 研修の活用・適切な処遇確保

「橋渡し人材」の育成に関する研修について、総務省行政管理局による研修プログラムを活用するとともに、省独自での研修も行う。
平成30年度は省内で計8名の俸給の調整額を要求予定。

- ・大臣官房企画課サイバーセキュリティ・情報化推進室:補佐2名
- ・行政管理局:補佐1名、係長2名
- ・総合通信基盤局電波部電波政策課電波利用料企画室:係長2名、係員1名

④ 他府省等との人事交流

橋渡し人材やその候補である職員について、計画的に内閣官房情報通信技術総合戦略室等他府省の情報部門へ出向させる。また、行政管理局は、平成29年度より他府省職員の受入れを行い、政府全体のIT人材育成に貢献している。

⑤ 独自の採用

毎年度、採用時の面接等でサイバーセキュリティやICTに係る素養及び関係業務への意向が確認できた者を橋渡し人材候補として採用する。

<総務省サイバーセキュリティ・IT人材確保・育成計画(改定案)の概要③>

5 一般職員向け具体的取組

- システム所管部局以外に所属する一般職員についても、日々の業務において利用するシステムの機能について理解し、サイバーセキュリティについて高い意識を持つよう、新規採用時に基本的事項に関する研修を行うとともに、その後も定期的に標的型メール訓練を行う等、情報システム及びサイバーセキュリティに関するリテラシーの向上を図る。

法務省におけるセキュリティ・IT人材確保・育成計画

はじめに

今日、法務省が担うべき施策は、観光立国実現に向けた出入国手続の迅速化・円滑化，世界一安全な日本創造のための再犯防止対策の強化，震災復興支援や社会保障・税に関わる番号制度への対応等のための登記インフラの充実を始めとして，国民生活に密接に関連する広範な分野に及び，法務行政が果たすべき使命は，ますます重要なものとなっている。他方，政府機関を標的とするサイバー攻撃が増加するなど，セキュリティリスクが急激に高まってきており，これらの重要な施策を遂行するためには，土台となる情報システムの適切な運用管理及びセキュリティ対策の総合的な強化に向けた取組が必要不可欠であることから，法務省においては，「法務省対策推進計画」を策定し，重点的に取り組んでいるところである。

これらの対策を着実に実施するとともに，セキュリティ対策と一体となった業務改革（BPR）を推進していくためには，セキュリティ・ITに係る業務を担う人材の確保・育成が重要であるが，法務省においては，各組織の所掌業務がそれぞれ高度の専門性・特殊性等を有し，それら所掌業務を担う職員の採用・人事管理は各組織ごとに行っていることもあって，セキュリティ・ITに係る有為な人材の確保及び中長期的な計画に基づく人材育成は必ずしも十分になされてこなかったきらいがある。

こうした課題に対処するため，法務省においては，先般，政府全体の方針として策定された「サイバーセキュリティ人材育成総合強化方針」（平成28年3月31日サイバーセキュリティ戦略本部決定）（以下「総合強化方針」という。）にのっとり，本計画を策定することとした。

本計画は，法務省所管の情報システムが，法務行政の遂行を支える重要な要素であることを踏まえ，当該情報システム及び情報をセキュリティ・リスクから保護し，かつ，効率的な行政運営の実現を図るため，情報システムの適切な運用管理及びサイバーセキュリティ対策を強化するための体制を整備するとともに，情報セキュリティインシデントに対処するために設置した法務省CSIRT（Computer Security Incident Response Team）の機能を強化し，セキュリティ・IT体制全般を担う人材として「橋渡し人材」^{（※1）}の確保・育成を図ることを目的として策定したものである。

法務省においては，平成32年3月31日までを計画期間として，本計画の着実な実施に向けて取り組むとともに，セキュリティ・IT人材の確保・育成状況等を踏まえ，必要に応じて，適切かつ柔軟に本計画の見直しを行っていくこととする。

（※1） セキュリティ・ITに関する一定の専門性と法務行政に関する十分な知識・経験を有し，高度専門人材と一般行政部門との橋渡しをする人材のこと。

1 体制の整備と人材の拡充

法務省では、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策及びこれらと一体となった業務改革等に関して、平成28年度から、最高責任者である情報化統括責任者（CIO）及び最高情報セキュリティ責任者（CISO）を補佐し、省内全体を指揮監督できるサイバーセキュリティ・情報化審議官を設置したことを踏まえ、同審議官を情報化統括・情報セキュリティ副責任者（副CIO・CISO）にするとともに、法務省CSIRTの運用責任者に指名し、体制の強化を図ったところである。

また、サイバー攻撃の高度化・巧妙化により、セキュリティ・ITに係るリスクが深刻化する中、法務省における重要な施策を確実に遂行するため、「平成30年度法務省対策推進計画」に基づき、平成30年度は、前年度に全面改定を行った情報セキュリティポリシーの浸透及び情報セキュリティマネジメントの実効性を確保するための仕組みの構築を図り、急速に変化するサイバーセキュリティの情勢に柔軟かつ継続的に対応するとともに、セキュリティ・IT人材の確保・育成を着実に進めることによって、複雑かつ変化する環境下での更なる組織的対応能力の向上に努めることとしている。

(1) 体制の整備についての方針

政府全体として、セキュリティ・ITに係る統括部局及び社会的な影響の大きいシステムを所管する部局について、体制の整備を図ることとされていることから、法務省においては、これまでに統括部局及びシステム所管部局に係る体制の整備を図ってきたところ、平成31年度は、システム所管部局の強化の観点から、体制の整備を図ることとする。

なお、平成31年度における体制の整備に係る要求事項及びこれまでの体制の整備の実績は、以下のとおりである。

ア 平成31年度の定員要求

◎ システム所管部局の体制の整備

○ 矯正管区（東京、大阪）第一部総務課（矯正総合情報通信ネットワークシステムを所管）

- ・ 係長 2名（システム運用管理担当）

イ これまでの体制の整備の実績

【平成30年度定員要求】

◎ システム所管部局の体制の整備

(ア) 要求内容

- 民事局総務課（登記情報システム等を所管）
 - ・ 補佐1名（サイバーセキュリティ担当）
 - ・ 係長1名（同上）

(イ) 結果

- 民事局総務課（登記情報システム等を所管）
 - ・ 補佐 1名（サイバーセキュリティ担当）

【平成29年度定員要求】

◎ セキュリティ・ITに係る統括部局の体制整備

(ア) 要求内容

- 大臣官房秘書課（統括部局）
 - ・ 補佐1名（サイバーセキュリティ担当）
 - ・ 係長2名（同上）

(イ) 結果

- 大臣官房秘書課（統括部局）
 - ・ 補佐1名（サイバーセキュリティ担当）
 - ・ 係長1名（同上）

◎ システム所管部局の体制の整備

(ア) 要求内容

- 保護局総務課（刑事情報連携データベースを所管）
 - ・ 補佐 1名（サイバーセキュリティ及び行政情報化担当）
 - ・ 法務専門職 1名（同上）
 - ・ 係長 3名（同上）

(イ) 結果

- 保護局総務課（刑事情報連携データベースを所管）
 - ・ 補佐 1名（サイバーセキュリティ及び行政情報化担当）
 - ・ 法務専門職 1名（同上）
 - ・ 係長 3名（同上）

(2) 人材の拡充についての方針

法務省においては、国民の取引の安全と円滑に資する登記制度に関する業務、国家社会の治安維持を目的とする捜査・公判・刑の執行等に関する検察業務、矯正施設における被収容者の処遇に関する業務、更生保護に関する業務、出入国管理業務及び破壊的団体の規制に関する調査・処分請求等の業務等を所管しているところ、各組織の所掌業務がそれぞれ高度の専門性・特殊性等を有していることから、それら所掌業務を担う職員の採用・人事管理は各組織ごとに行っている。各組織が保有する情報システムの規模、取り扱う情報の性質、機微度等も様々であり、セキュリティ・IT人材に関しても、研修・教育を通じて一定の育成を行っているものの、総じて有為な人材の確保及び中長期的な計画に基づく育成が必ずしも十分になされているとは言い難い状況にある。

今後のセキュリティ・IT人材の確保・育成についても、基本的には、各組織ごとの人事管理の方針に基づき行うこととなるが、総合強化方針の趣旨を踏まえた上で、今後は、下記2ないし5により、計画的にセキュリティ・IT人材を拡充させていくこととする。

また、育成に当たって、各組織において「橋渡し人材」の候補として選考した

セキュリティ・IT人材について、セキュリティ・ITに係る統括部局である大臣官房秘書課政策立案・情報管理室への配置を積極的に検討することで、計画的に育成していくこととする。

(3) 橋渡し人材に対する適切な処遇の確保

法務省においては、各組織において所管業務に応じたシステムを保有し、それぞれの業務において重要な役割を果たしているが、その中でも、不動産登記及び商業・法人登記制度に係るシステムは、国民・企業等の社会・経済活動における基盤となる重要な役割を果たすシステムであり、システムの停止が発生した場合に想定される社会的な影響は甚大である。また、公安情報に係るシステムは、公共の安全の確保を目的として、特に機密性の高い情報を管理するシステムであって、高度のセキュリティ対策の実施が求められる。そのため、これらのシステムの運用・管理に係る業務には極めて高い専門性及び特殊性が求められる。

また、法務省の各組織が所管する情報システムに係る情報政策の策定やサイバーセキュリティ事象への対応を統括するとともに、各組織における行政事務を遂行するための基盤システムの運用・管理を担う統括部局の業務においては、セキュリティ・ITに係る専門的知識・技術とともに、各組織の制度・業務の十分な知識が求められる。

そのため、これらの業務には、一定のスキルと経験を有する橋渡し人材を充てていくことが必要であり、業務の専門性及び困難性から、これらの業務に従事する者に対して一定の給与上の評価を行うため、以下のとおり「俸給の調整額」の要求を行う。

ア 平成31年度俸給の調整額の要求

- 大臣官房秘書課（統括部局）（次世代基盤ネットワークシステム等を所管）
 - ・ 補佐 3名（システム運用管理、開発及び保守、サイバーセキュリティ並びに行政情報化担当）
 - ・ 係長 9名（同上）
- 民事局総務課（登記情報システム等を所管）
 - ・ 係長 7名（システム運用管理、開発及び保守、サイバーセキュリティ並びに行政情報化担当）
- 公安調査庁総務部総務課（公安情報電算機処理システムを所管）
 - ・ 補佐 2名（システム運用管理、開発及び保守、サイバーセキュリティ並びに行政情報化担当）
 - ・ 係長 3名（同上）

イ これまでの適切な処遇の確保の実績

【平成30年度俸給の調整額の要求】

(7) 要求内容

- 民事局総務課（登記情報システム等を所管）

- ・ 補佐 5名（システム運用管理，開発及び保守，サイバーセキュリティ並びに行政情報化担当）
- ・ 係長 8名（同上）
- 入国管理局出入国管理情報官（出入国管理システム等を所管）
 - ・ 係長 3名（システム運用管理，開発及び保守，サイバーセキュリティ並びに行政情報化担当）

(イ) 結果

- 民事局総務課（登記情報システム等を所管）
 - ・ 補佐 5名（システム運用管理，開発及び保守，サイバーセキュリティ並びに行政情報化担当）
- 入国管理局出入国管理情報官（出入国管理システム等を所管）
 - ・ 係長 3名（システム運用管理，開発及び保守，サイバーセキュリティ並びに行政情報化担当）

2 有為な人材の確保

職員を採用する際は，各組織ごとの採用方法・採用基準等により，それぞれの所掌業務において求められる適性，能力の有無等を考慮して選定することを前提とするが，各組織の必要性に応じて，採用者を「橋渡し人材」の候補として育成していくことを視野に入れる場合は，面接において，選定要素の一つとして，セキュリティ・ITに関する知識，資格及び経験の有無，セキュリティ・IT関係業務への意向等についても，確認することとする。

なお，「橋渡し人材」の候補として採用する場合は新卒者からの採用を基本とするが，当面の人材の確保のため，民間企業等においてセキュリティ・IT関係業務に従事した経験のある者を「橋渡し人材」の候補として採用する場合は，経験したセキュリティ・IT関係業務の内容や資格等を確認するとともに，法務省における一般行政事務への意向等についても確認し，採用後は，一般行政事務についての育成も併せて行うものとする。

また，各組織の必要性に応じて，在職中の職員についても，人事に関する面談等により，セキュリティ・IT関係業務への意向，セキュリティ・ITに関する業務経験，資格，知識，スキルの有無等を確認し，その能力，適性等を踏まえた上で，「橋渡し人材」の候補となり得る職員を選考することとする。

3 法務省におけるセキュリティ・IT人材育成支援プログラム

法務省では，セキュリティ・ITに関する一定の専門性が必要となる「橋渡し人材」の育成を図るため，「橋渡し人材」の候補となり得る職員について，下記4に記載するセキュリティ・ITに関する部署におけるキャリアパスを念頭に置いて，下記(1)のとおり研修を受講させるとともに，下記(2)のとおり出向させることとする。

(1) 研修

内閣官房及び総務省において実施するレベル別^(※2)の研修を以下のとおり受講させることとする。

法務省においては、総務省行政管理局が実施する「情報システム統一研修」につき、Cレベルまでの研修は、比較的多数の職員が受講してきたところ、「橋渡し人材」として高位の職責を担う職員を安定的かつ恒常的に育成していくため、今後は、D - p及びD - sレベルの研修についても、これまでより一層積極的な受講を推奨するなどして、受講者の増加を図っていくこととする。

年度別・レベル別受講予定者数^(※3)

	Aレベル	Bレベル	Cレベル	D-pレベル	D-sレベル
毎年度	300名	250名	200名	30名	10名

また、平成30年度に内閣官房において実施する研修^(※4)について、「橋渡し人材」の候補となり得る職員におけるセキュリティに関する専門的知識の習得のため、法務省においては、平成30年度にC I S S P研修に1名程度、C S I R T研修に3名程度、C Y M A T研修に6名程度の受講を予定している。

(2) 出向

(※2) 研修コースをAからD - sまでにレベル分けしている。各レベルの概要は、以下のとおり。

Aレベル：「電子政府基礎」及び「情報システム入門」が該当する。一般行政職員(全職員)の受講を想定した基礎レベルの研修。ITパスポート試験相当。

Bレベル：「情報システム新任者」、「プロジェクト管理基礎」及び「情報セキュリティ基礎」の3つの研修が該当する。係員の受講を想定した基本レベルの研修。基本情報技術者試験試験相当。

Cレベル：「ネットワーク基礎」、「データベース基礎」及び「情報セキュリティ管理」の3つの研修が該当する。係長以下の受講を想定した標準レベルの研修。応用情報処理技術者試験相当。

D - pレベル：「プロジェクト管理」、「システム運用・保守」、「システム監査」、「業務の見直しと調達の計画」及び「IT調達と発注管理」の5つの研修が該当する。係長以下の受講を想定した応用レベルの研修。

D - sレベル：「情報セキュリティ技術」及び「情報セキュリティ運用」の2つの研修が該当する。係長以下の受講を想定した応用レベルの研修。D - pレベルとほぼ同等のレベル。

(※3) 過去3年間の受講実績等を踏まえ算出。受講予定者数は、延べ人数。

(※4) 内閣官房が実施する研修の概要は、以下のとおり。

C I S S P研修：サイバーセキュリティ関係業務に従事する職員を対象に、国際的に認められている情報セキュリティ・プロフェッショナル認証資格に関する入門講座として実施される研修

C S I R T研修：情報セキュリティ等に関する実践的な知識及びインシデント発生を想定した対処を習得するための研修

C Y M A T研修：政府として一体となった対応が必要となる情報セキュリティに係る事象に対して機動的な支援を行うために内閣官房に設置されるC Y M A T（情報セキュリティ緊急支援チーム）の要員として登録されている職員を対象とした研修

関係機関と必要な調整を行った上で、以下の関係機関に出向させることとする。
ア 内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター（以下「NISC」という。）への出向

セキュリティインシデント対応等に係る業務を経験させるため、4名程度をNISCへ出向させる。

イ 内閣官房情報通信技術総合戦略室（以下「IT総合戦略室」という。）への出向

情報システムに係るプロジェクト推進及び管理に係る業務を経験させるため、1名程度をIT総合戦略室へ出向させる。

ウ その他政府部内機関への出向

上記ア及びイに掲げるほか、必要に応じ、政府共通プラットフォーム及び政府共通ネットワーク等の政府共通システムに係る業務を経験させるために総務省行政管理局へ、マイナンバー等に係る取扱いに関する監視監督業務を経験させるために個人情報保護委員会事務局へそれぞれ出向させる。

4 人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

「橋渡し人材」は、セキュリティ・ITに関する一定の専門性のみならず、高度専門人材と一般行政部門との橋渡しをするために、法務行政に関する十分な知識・経験を有する必要があるため、その育成に当たっては、セキュリティ・ITに係る部署における業務経験（キャリアパス）のみならず、法務行政を担う各組織・部署における業務を各役職段階別に経験させるなど、法務行政全般に関する十分な経験、知識、能力の習得を図ることとする。

セキュリティ・ITに係る部署におけるキャリアパスの一例は以下のとおりである。

(1) キャリアパス像

ア 採用・係員クラス

- ・ 研修： レベルA及びレベルBの研修
- ・ 配属： 大臣官房秘書課政策立案・情報管理室又は各局部課等における情報システム関連部署の係員
- ・ 出向： NISC又はIT総合戦略室等

イ 係長クラス

- ・ 研修： レベルC以上の研修
- ・ 配属： 大臣官房秘書課政策立案・情報管理室又は各局部課等における情報システム関連部署の係長
- ・ 出向： NISC又はIT総合戦略室等

ウ 課長補佐クラス

- ・ 研修： NISC及び総務省において新設される実践的な演習等の研修
- ・ 配属： 大臣官房秘書課政策立案・情報管理室又は各局部課等における情報システム関連部署の室長補佐又は課長補佐

- ・ 出向： N I S C又はI T総合戦略室等
- エ 管理職
 - ・ 研修： N I S C及び総務省において新設される実践的な演習等の研修
 - ・ 配属： 大臣官房秘書課政策立案・情報管理室又は各局部課等における情報システム関連部署の室長又は課長
- オ サイバーセキュリティ・情報化審議官等
 - ・ 研修： サイバーセキュリティ・情報化審議官等研修

(2) キャリアパスの省内配属先として、セキュリティ・I Tについて経験することが想定される部署及び役職の一例

ア 大臣官房秘書課政策立案・情報管理室

- ・ 室長
- ・ 室長補佐
- ・ 法務専門職
- ・ 係長
- ・ 技術専門職

イ 民事局総務課登記情報センター室

- ・ 室長
- ・ 室長補佐
- ・ 法務専門職
- ・ 係長

ウ 矯正局総務課情報システム管理係

- ・ 課長補佐
- ・ 法務専門職
- ・ 係長

エ 保護局総務課

- ・ 課長
- ・ 法務専門職（企画調整官）
（情報システム管理係，刑事情報連携係）
- ・ 課長補佐
- ・ 法務専門職
- ・ 係長

オ 入国管理局出入国管理情報官

- ・ 出入国管理情報官
- ・ 情報官補佐
- ・ 法務専門職
- ・ 係長

カ 最高検察庁総務部情報システム管理室

- ・ 室長

- ・ 室長補佐
- ・ 係長
- キ 公安調査庁総務部総務課（情報システム管理・情報通信技術支援室）
 - ・ 上席公安調査専門職（室長）
 - ・ 課長補佐
 - ・ 公安調査専門職
 - ・ 上席調査官

5 一般行政職員の情報リテラシー向上

セキュリティインシデントの発生を未然に防ぎ、また、発生したセキュリティインシデントに迅速かつ確実に対応する等、組織全体のセキュリティ能力向上のためには、セキュリティ体制の整備、セキュリティ対策の実施やセキュリティ・IT人材の確保・育成だけでなく、一般行政職員の情報リテラシー向上による底上げも必要不可欠である。

法務省では、セキュリティ・ITに関する一般行政職員のリテラシー向上のために、PDCAサイクルにのっとり、セキュリティ教育の内容や実施方法の見直し、評価及び改善を行うなどして、有効なセキュリティ教育を実施するとともに、一般行政職員に次の研修を積極的に受講させることとする。

(1) 全職員向け研修

- ・ 研修名 : 情報システム統一研修（総務省行政管理局）
- ・ 受講対象者 : 一般行政職員
- ・ 受講予定者数 : 2, 000名程度（平成31年度目標。延べ人数）
- ・ 実施時期 : 通年
- ・ 実施方法 : eラーニング及び集合研修

また、上記研修のほか、サイバーセキュリティ月間に合わせて、法務本省内に所属する一般行政職員を対象とした情報セキュリティ研修（集合研修）を実施することとし、一般行政職員100名以上の受講を目標とする。

(2) その他の各種研修等

各研修実施機関において実施している新規採用職員向け研修、管理職等の各役職段階別研修、選抜・登用研修等の各種研修において、当該研修受講者に応じて求められるセキュリティ・ITに関するリテラシー向上のための講義、eラーニング等を実施する。

また、各庁等の各職場単位においても、必要性に応じて、セキュリティ・ITに関するリテラシー向上のための職員向け研修等を実施する。

(3) 研修教材等の提供

大臣官房秘書課政策立案・情報管理室は、必要性に応じて、各研修実施機関、本省局部課、所管各庁等に対し、法務省独自に実施した研修又は内閣官房及び総

務省等が実施した研修における教材並びにセキュリティ・ITに関する各種参考資料等を随時送付する。

外務省情報セキュリティ・ＩＴ人材確保・育成計画

[概要版]

平成２８年８月３１日

外 務 省

はじめに

（１）経緯

外務省では、国民の生命と財産を守り、外交機密という重要情報を取り扱うとの認識のもと、それらの業務を支える各種システムの運用・管理を担う情報セキュリティ・ＩＴ人材の確保と育成を行ってきた。また、全世界に２００以上の在外公館が設置されており、環境や公館の規模に応じて、外交や邦人保護を含む領事業務等に関わる社会的影響の大きなシステムを含め、それに適したシステムの構築や運用体制の整備を行っているという特殊性がある。従来から、情報セキュリティ及び情報システム従事者は、総務省が体系的に提供している情報システム統一研修の活用や、当省独自の取組として行ってきた外部研修受講により一定レベルの技術スキルを習得してきたが、情報通信部門や大規模システム保有課室以外でシステムの運用管理を行っている担当者等も含め、当省においてＩＴに携わる全ての関係者が必ずしも情報セキュリティやＩＴに精通しているとはいえない。

今後、情報システムはより多様化・複雑化することが想定されるが、技術的知見をもつ職員の人数不足に加え、プログラミング等のシステム開発そのものに従事した世代の職員が高齢化し、この先１０年以内には定年による大量退職時期を迎えるなど、情報セキュリティ・ＩＴ人材の不足はますます深刻となる状況であり、技術的人材の育成・確保は急務である。さらに、サイバー攻撃は、地理的な制約を受けることが少なく容易に国境を越えるという特性があるところ、数多くの二国間・多国間協力の枠組みを通じた「サイバー外交」の推進という我が国外交政策上の重要性も益々高まっており、技術的知見をもつ人材だけではなく、技術・政策の両面の知見をもつ職員の育成も課題となっている。

については、政府全体として「サイバーセキュリティ人材育成総合強化方針（平成２８年３月３１日サイバーセキュリティ戦略本部決定）」が示されたこともあり、これまでの実施施策を踏まえ、外務省として「情報セキュリティ・ＩＴ人材確保・育成計画」を新たに策定することとした。

(2) 目的

本計画は、外務省で所管する情報システムが、外交を支えるインフラとして重要なシステムであることを踏まえ、引き続き、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策強化のため、CSIRT（GISIRT）およびSOCとも連携し、省全体として情報セキュリティ及びIT人材の育成・確保を図ることを目的に、以下のとおり平成29年度から平成32年度までの4年間を対象として「外務省情報セキュリティ・IT人材確保・育成計画」として策定したものである。

省内が一体となって本計画の着実な実施に向けて取り組むものとし、情報セキュリティ・IT人材の確保・育成状況等を踏まえ、毎年度末に実施計画の結果を評価し、PDCAサイクルに基づき、必要に応じて、適切かつ柔軟に本計画の見直しを行っていくこととする。

1 体制の整備と人材の拡充

外務省では、情報セキュリティ・ITに係る統括部局の体制の整備及び外交を支えるインフラとして重要なシステムを所管する部局の体制整備として、情報セキュリティ・情報システム・情報ネットワークの3分野を担う人材の確保・育成を重視し、必要な定員要求を行う。また、人材の拡充及び能力の向上のために、今後4年間においても継続して省内システムを有する部門での管理運用業務の経験、他府省への職員の出向等を通じて、育成人材に対する情報セキュリティ及びITに関する研修の実施等を行う。なお、省内の情報セキュリティ対策と情報システム管理並びにこれと一体となった業務改革を、統一性・統合性を確保しつつ一層推進する組織として平成28年3月に設置した情報セキュリティ・情報化推進タスクフォースの強化策を検討する。

2 有為な人材の確保

毎年度、技術系一般職を2名程度新卒採用することや技術系総合職相当の職種についても採用の必要性を継続的に検討していく。その際、採用時の面接等で情報セキュリティやITに係る素養及び関係業務への意向を確認することとする。新卒採用により確保した人材については、OJT、出向、研修等を通じて情報セキュリティ・ITに関する能力等の育成、適性の評価等を行うものとする。また、当初から技術系として採用した職員のみならず、他の一般職員についても、本人の意思・適性や当省における人材需要

等を勘案しつつ、情報セキュリティやＩＴ分野の専門家として育成し、主として当該分野で活躍させることも引き続き実施していく。

「橋渡し人材」（セキュリティ・ＩＴに関する一定の専門性と、所管行政に関する十分な知識・経験を有し、高度専門人材（セキュリティ・ＩＴに関する高度な専門性を有する民間等の人材）と一般行政部門との橋渡しをする人材）については、既存の担当者及び新卒採用者からの育成を基本としつつ、業務や組織マネジメントにも通じた情報セキュリティ・ＩＴに関する専門人材の早期確保が必要であることから、民間企業等における情報セキュリティ・ＩＴ関係業務に携わった経験のある者を必要に応じて中途採用するなどして、省内での人材育成を補完する。なお、中途採用に当たっては、情報セキュリティ・ＩＴ関係業務への意向及びこれまでに経験した業務内容や資格等を確認することとする。また、中途採用により確保した人材については、情報セキュリティ・ＩＴ関係の能力の向上に加え、省内における実務を通じた一般行政事務についての育成も併せて行うものとする。

3 情報セキュリティ・ＩＴ人材育成支援プログラム

外務省では、以下の点を重点的に取り組むことにする。

- » PMO（Program Management Office：省内のＩＴ施策に関する全体管理の機能を担う組織）、PJMO（Project Management Office：プロジェクトを遂行し、その進捗等を管理する機能を担う組織）に従事する者には、総務省情報システム統一研修（プロジェクト管理）を受講させ、そこで得た知識をベースとして、更にＯＪＴにより必要スキルを習得させる。
- » 橋渡し人材のための情報セキュリティ及びＩＴに関する研修としては、eラーニング及び集合研修を活用し、毎年２５名程度の受講を目標とする。また、情報セキュリティについては国家安全保障局及び内閣サイバーセキュリティセンター、情報システムについてはＩＴ総合戦略室及び総務省行政管理局、マイナンバー及び個人情報については個人情報保護委員会事務局に、それぞれ出向することを目途に関係機関との調整等を行うことを検討する。

また、研修によって得られた成果については、省内業務での実務及び資格の取得推進等により、情報セキュリティ・ITに関する能力向上を継続してフォローしていく。

4 人事ルート例（キャリアパスの一例）

（１）全体的なキャリアパス像

外務省では、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策強化やサイバー外交政策立案能力強化のため、必要な知識、経験を有する職員を確保・育成していくこととしている。技術系一般職及び一般職（情報セキュリティやIT分野の専門家として育成する人材）のキャリアパスの一例は次のとおりである。なお、技術系総合職相当の職種のキャリアパスについては、本人の意思・適性或当省における人材需要等を勘案しつつ、安全保障政策課企画官、情報通信課長、サイバーセキュリティ・情報化参事官、サイバー政策担当大使等への配置が想定される。

◆係員級（新卒採用を含む）

- ・研修：情報セキュリティ、情報システム、プロジェクト・マネジメントの基礎的な内容に関すること
- ・所属部署：大臣官房情報通信課(企画系班、技術系班、運用系班)、在外公館(通信担当官)勤務
- ・出向等：国家安全保障局、内閣サイバーセキュリティセンター、民間企業など

◆係長級（技術系一般職及び一般職で相当年数後の選考による）

- ・研修：情報セキュリティ、情報システム、プロジェクト・マネジメントおよびインシデント対応の実践・応用的な内容に関すること
- ・所属部署：大臣官房情報通信課（企画系班、技術系班、運用系班）、省内システム保有課室、在外公館(大規模主要公館の広域担当官サブ)勤務
- ・出向等：国家安全保障局、内閣サイバーセキュリティセンター、民間企業など

◆課長補佐級（技術系一般職及び一般職で相当年数後の選考による）

- ・研修：マネジメント研修、インシデント対応に関すること。主に管理職としての判断、指示に関わること

- ・所属部署：大臣官房情報通信課（企画系班，技術系班，運用系班），省内システム保有課室，在外公館（大規模主要公館の広域担当官）勤務

- ・出向等：国家安全保障局，ＩＴ総合戦略室，総務省行政管理局，民間企業など

◆管理職（技術系一般職及び一般職で相当年数後の選考による）

- ・研修：マネジメント研修，インシデント対応に関すること。主に管理職としての判断，指示に関わること

- ・所属部署：大臣官房情報通信課

- ・出向等：国家安全保障局，内閣サイバーセキュリティセンター，ＩＴ総合戦略室

（２）キャリアパスに含めることが想定される部署

外務省において，情報システムやサイバーセキュリティ対策に関係する部署として技術系一般職及び一般職（情報セキュリティやＩＴ分野の専門家として育成する人材）職員の配属が想定される部署は次のとおりである。

① 情報セキュリティについて経験することが想定される課室

- i) 大臣官房情報通信課
- ii) 大臣官房ＩＴ広報室（統合Ｗｅｂ環境所管）
- iii) 領事局政策課（領事業務情報システム所管）

② 情報システムについて経験することが想定される課室

- i) 大臣官房人事課
- ii) 大臣官房情報通信課
- iii) 大臣官房会計課
- iv) 大臣官房在外公館課
- v) 大臣官房ＩＴ広報室（統合Ｗｅｂ環境所管）
- vi) 領事局政策課（領事業務情報システム所管）

③ 事案対処，情報管理，危機管理，サイバー外交政策等について経験することが想定される課室

- i) 大臣官房総務課情報防護対策室
- ii) 大臣官房総務課外交記録・情報公開室
- iii) 大臣官房情報通信課
- iv) 総合外交政策局安全保障政策課

- ④ 一般行政事務について特に経験をさせたい部署の業務及び想定される課室
省内各課室の一般行政事務，在外公館の官房・領事・広報業務

5 全職員の情報リテラシー向上

外務省では、情報セキュリティ及びシステム利用に関する全職員のリテラシー向上のため、次の研修を実施することとしている。なお、関連研修の受講や資格の取得については業績評価の対象として含め、職員の意欲を高めるようにしている。

必要に応じ総務省情報システム統一研修のeラーニングで提供される研修（情報システム入門，情報セキュリティ基礎等）の受講により意識向上を図る。

○全職員向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ研修，標的型メール等への理解
- ・受講対象者：全職員
- ・受講予定者数：全職員（希望者）
- ・実施時期：適宜（年1～2回）
- ・実施方法：eラーニング，標的型メール訓練等

○新規採用職員（中途採用含む）及び外務省以外への出向者向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ基礎及びITリテラシー
- ・受講対象者：新規採用職員
- ・受講予定者数：新規採用者数
- ・実施時期：毎年春および秋
- ・実施方法：eラーニング，外部有識者による講義形式等

○役職段階別省内研修

- ・ 研修内容：情報セキュリティ演習
- ・ 受講対象者：GISIRT，サイバー担当者，システム担当者
- ・ 受講予定者数：毎年60名程度
- ・ 実施時期：毎年1～2回
- ・ 実施方法：外部有識者を招いた講義及び演習（ワークショップ）形式

○省内一般職員向け啓発セミナー

- ・ 研修内容：情報セキュリティに関する啓発，業務上の注意事項等
- ・ 受講対象者：省内一般職員
- ・ 受講予定者数：毎年50名程度
- ・ 実施時期：適宜
- ・ 実施方法：外部有識者またはCISO補佐官による講義形式

○在外公館の通信担当者向け研修

- ・ 研修内容：情報セキュリティ啓発，通信業務における注意事項等
- ・ 受講対象者：在外赴任予定者
- ・ 受講予定者数：毎年100名程度
- ・ 実施時期：適宜（毎月1回程度）
- ・ 実施方法：大臣官房情報通信課担当者による講義形式

○在外公館現地職員向け研修

- ・ 研修内容：情報セキュリティ啓発，業務上の注意点等
- ・ 受講対象者：在外公館で勤務する現地職員
- ・ 受講予定者数：在外公館で勤務する現地職員
- ・ 実施時期：適宜（年1回程度）
- ・ 実施方法：eラーニング，標的型メール訓練等

以上

平成 28 年 8 月 31 日
(平成 29 年 8 月 31 日改定)
(平成 30 年 8 月 31 日改定)
財務省情報化統括責任者 (CIO)
財務省最高情報セキュリティ責任者 (CISO)

財務省セキュリティ・IT 人材確保・育成計画【概要版】

はじめに

本計画は、政府全体の世界最先端 IT 国家の実現に向けた取り組み等を踏まえ、財務省が所管行政遂行のためのシステム整備・活用之际し、脅威の高まりが指摘されている環境下でサイバーセキュリティ対策を確保しつつ、業務改革・行政効率化を進めていくための人材確保・育成を目的として策定するものである。

財務省のシステムの運営は、予算編成、税務執行、税関行政等、所管行政に関する基本的な知識・経験を有する職員を中心に担われていることから、従来から職員研修を実施し情報セキュリティの確保等に取り組む、また、インターネット接続については個人情報保護の観点も踏まえ全省的にセキュリティ対策を講じてきたところである。

他方で、セキュリティ対策の適切な高度化を図り、効率的な行政運営の実現に一層努めていくためには、今後、職責・必要性に応じたきめ細かな研修受講、最新の状況を踏まえたセキュリティ意識の向上が課題であると考えられる。また、セキュリティ対策及び適切な調達を全省的に実現するため、部局横断的な情報共有の強化、最新情報を踏まえた調達等にも取り組む必要がある。なお、出向等を通じた人材育成については、受入先と派遣元との適切な要望の調和が課題であると考えられる。

これらの課題に対処するため、部局間のシステムに関するノウハウ等を全省的に共有し最適化を推進する観点から、各部局の実情を踏まえ、橋渡し人材を育成していくと共に、調整する統括部局の強化を図ることとした。本計画は、平成 28 年度から 31 年度までの 4 年間の計画として策定し、必要に応じて適切かつ柔軟に見直しを行っていくものである。

1. 体制の整備と人材の拡充

財務省においてはサイバーセキュリティ対策に係る司令塔機能強化のため、平成 28 年度にサイバーセキュリティ・情報化審議官を設置した。平成 29 年度には上記「はじめに」記載の諸課題に対処するため、統括部局に業務改革・情報化調整官を新設し、業務プロセスのあり方に遡った検討及び適切なシステム整備を全省的な情報共有の下で推進することとした。また、省内の情報共有を充実させ、きめ細かな研修・情報共有機会を適切に提供する観点から統括部局に業務企画総括係等の新設を要求し、係長の設置が認められた。この他、国税庁の総括部局の体制が整備された。

引き続き、政府全体の方針を踏まえ、

- ① 最新のセキュリティ情勢等を踏まえた部局横断的な情報共有の強化
- ② 各部局のシステム更改等の機会をとらえた、セキュリティ対策強化のための情報共有・調整
- ③ 職位・階層に応じた情報発信、研修の企画・調整の充実
- ④ 組織横断的な PDCA サイクルの確立・充実
- ⑤ 最新の政府統一基準や標準ガイドライン等を踏まえたシステム設計及びその運用を適切に行うため、システム所管部局等の実情に応じた体制の整備の観点から所要の機構・定員要求を行うこととする。

なお、平成 29 年 8 月、「橋渡し人材」等の幅広い育成も念頭に、各システム所管部局等の職員を統括部局に併任し、統括部局の PMO 機能の強化を図りつつ、システム所管部局との連携体制を強化することとした。

また、平成 30 年 6 月には「財務省デジタルガバメント中長期計画」を策定し、業務プロセスのあり方から検討していくため、システム所管部局のみならず、業務・政策立案部局も含めた省内における適切な連携・協力体制を構築する必要があること等を示した。

財務省所管システムの運営は、所管行政に関する基本的な知識・経験を有する職員を中心に担われるため、担当職員は、併せて業務プロセス改革の進め方、それを具体化するシステム調達の適切な実現、セキュリティ対策に関する知識等の習得・高度化などを、職務内容・職位に応じ、習得させる必要がある。このような観点から、職員の任用等の時期も勘案しつつ、付加的な研修の充実に計画的に図っていく（下記 3.）。

また、研修に加え、各システム所管部局等の職員を統括部局に併任し、統括部局による部局横断的な調整業務を職務上も明らかにしつつ、情報共有を深め、各部局の検討において留意すべき点を予め伝達することにより、手戻りなく効率的にシステム調達・構築のプロジェクト管理が進行することを目的とし、システ

ム所管部局との連携体制を強化することとした。併任者を核とした情報共有の強化・深化を通じ、当該分野における人材育成の裾野を広げるとともに、専門性等の水準の底上げを図っていく。

30 年度までの統括部局の機構・定員整備に続き、31 年度もシステム所管部局での機構・定員整備も図っていくこととしており、これらの勤務経験、出向等を通じて専門性を深め、横断的な視野の涵養等も図ることとする。

なお、財務省では、高度の専門性を備えた外部人材の登用や CIO 補佐官による IT 化・セキュリティ対策の充実にも努めており、今後も、先端的な情報・高度の専門性などは外部専門家による補完を適切に講じていく。

2. 有為な人材の確保

橋渡し人材候補として育成していくことを視野に入れた人材を確保するため、採用時の面接等において情報セキュリティや IT に係る素養及び関係業務への意向を確認するなど、橋渡し人材候補者となり得る職員の確保に努めることとする。ただし、橋渡し人材については「所管行政に関する十分な知識・経験」を要することや、職員のモチベーション維持の観点からも、セキュリティや IT に係る業務以外にも、多様な勤務経験を積ませることが前提となる。このため、平成 29 年度に各システム所管部局等の職員を統括部局に併任し、所管行政分野及びセキュリティ・IT 分野の業務を同時に担当させ、各分野の経験を深めさせることとしたところである。

橋渡し人材候補者は、身上把握等を通じ「セキュリティ・IT 関係業務」に対する希望の確認や適性を有すると判断された職員の中から、セキュリティ・IT 関係業務部門における OJT、関係機関への出向や必要な研修の受講等を通じてセキュリティ・IT 関係の能力等を育成しつつ、適正性の有無の判断等を行う。なお、所管システムに関しては定期的な更新が計画的に行われることから、セキュリティ対策を含むシステム関連業務の専門性を備えた人材は、ワークライフバランスの観点からの展望を持つことが相対的に容易になることも考えられ、当該分野を希望する誘因となりうる。このように、システムの運営に関わる業務については、計画的な働き方が期待できる分野でもあり、ワークライフバランスが求められる育児や介護等時間制約のある職員も含めて、その人材の確保・育成を検討するものとする。

また、橋渡し人材については、部内での育成を基本としつつ、民間企業等における情報セキュリティ・IT 関係業務に携わった経験のある者を必要に応じて採用等していく。なお、採用等に当たっては、これまでに経験した業務内容や資格等を確認することとする。

3. セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

総務省等が主催する外部研修については、職員の任用等の時期も勘案しつつ、受講を計画的に推進する。

また、財務省内で個別のシステム等に対応して実施されている研修については、機会をとらえ、統括部局が関与することにより、直近のインシデント事例等最新の状況を踏まえたセキュリティ対策の内容を充実させる。

OJTについては、職員の適性等も見極めつつ、統括部局での勤務経験（含、併任）等を通じて、各部局の業務や個別のシステムの知識等に加え、セキュリティに関する意識の向上、横断的な視野の涵養を図る。

従来から実施しているNISC、IT室、総務省行政管理局等への出向についても、同様の観点から活用するが、その際、職員に必要な情報セキュリティスキル・ITスキルが取得できるポストへの出向等の派遣元としての要望と受入先の要望との適切な調和を図るべく調整する。

4. 人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

(1) 全体的なキャリアパス像

財務省では、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策を指揮監督する体制を整備するとともに、セキュリティ・IT人材（橋渡し人材）として「セキュリティ・ITに関する一定の専門性と所管行政に必要な知識、経験を有し、高度専門人材と一般行政部門との橋渡しをする人材」を確保・育成することとしている。こうした情報システムやサイバーセキュリティ対策に係る経験や知識・能力の習得に加え、所管行政に必要な知識、経験も付与するといった観点を踏まえ、財務省採用後に想定されるキャリアパスの例を示せば、次のとおりである。

◆ 採用・係員

- ・ 研修：情報システム統一研修（A～Bレベル）
- ・ 配属：地方支分部局 ⇒ 財務省及び国税庁（統括部局、システム所管部局、一般行政部局）

◆ 係長クラス（10年目頃）

- ・ 研修：情報システム統一研修（C～Dレベル）
- ・ 配属：財務省及び国税庁（統括部局、システム所管部局、一般行政部局）、他府省等への出向

◆ 課長補佐クラス（20年目頃）

- ・ 研修：情報システム統一研修（C～D レベル）
- ・ 配属：財務省及び国税庁（統括部局、システム所管部局、一般行政部局）、他府省等への出向

◆ 管理職以上（個別）

- ・ 配属：財務省及び国税庁（統括部局、システム所管部局、一般行政部局）、他府省等への出向等

(2) キャリアパスに含めることが想定される部署

情報システムやサイバーセキュリティ対策、業務改革に関係する部署として職員の配属が想定される部署は、統括部局及びシステム所管部局である。

5. 一般職員の情報リテラシー向上

IT ガバナンスの充実等の観点から、情報システム及びセキュリティに関するリテラシーを向上させるため、職員の関心・業務等を踏まえ、CIO 補佐官等を講師とし、職員を対象とした研修及び訓練を引き続き実施していく。

サイバー攻撃やインシデント発生等の最新の状況及び政府の取組方針等を踏まえ、各種会議の機会等も活用し、訴求対象に応じた情報発信を強化することにより組織のセキュリティ対策水準等の向上を図る。

なお、各部局での情報リテラシー向上を目的とし、平成 29 年度に統括部局に併任となったシステム所管部局職員への情報提供の充実を図り、必要に応じた情報発信が適宜適切に行われることを目指す。

具体的な研修等の実施については、以下のとおり予定している。

- ・ 省内全職員向け研修
- ・ 省内全職員向け訓練
- ・ 省内幹部向け説明
- ・ 地方支分部局幹部級への説明
- ・ システムを所管する省内部局・独法等所管部局・会計担当部局等への説明会
- ・ 外部講師等による勉強会
- ・ 省内新規転任者向け研修
- ・ 地方支分部局職員への説明
- ・ 地方支分部局における研修
- ・ 地方支分部局における訓練

文部科学省サイバーセキュリティ・IT人材確保・育成計画概要版

平成28年8月29日

行政情報化推進委員会／情報セキュリティ対策委員会決定

平成29年8月31日 一部改定

平成30年8月31日 一部改定

はじめに

文部科学省においては、日々、高度化・巧妙化するサイバー攻撃等への対応や業務の効率化を推進する情報化推進業務に対応すべく、大臣官房政策課情報システム企画室をサイバーセキュリティ・ITに係る統括部局とし、情報システム所管部局に加え、国立大学法人や独立行政法人等の関係機関（以下、「関係機関」という）を所管する部局と連携し、関連する研修や訓練を実施するとともに、関係機関との人事交流等を通じた即戦力の確保や育成を行ってきた。

しかし、サイバーセキュリティに対する脅威がますます増大し、平成27（2015）年5月には日本年金機構によるサイバー攻撃に伴う情報流出事案が発生する等の情勢の中、サイバーセキュリティ人材育成総合強化方針を決定したが、この中でセキュリティ・IT人材確保・育成計画（仮称）を各府省庁にて作成することが掲げられた。

文部科学省においては、これまでの体制・取組の中で対応していくには限界に達しているという認識のもと、従来以上に統括部局と情報システムを保有する部局や関係機関を所管する部局が緊密に連携し、サイバーセキュリティ対策やデジタル・ガバメントの実践を一層推進するために、組織体制の強化とその体制を担う人材の確保・育成を目指して、平成28（2016）年8月、文部科学省サイバーセキュリティ・IT人材確保・育成計画を平成31（2019）年度までを計画期間として策定した。

文部科学省では、本計画の着実な実施に向けて取り組むとともに、サイバーセキュリティ・IT人材の確保・育成状況や関連する情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて、適切かつ柔軟に本計画の見直しを行っていくこととしており、今般、情勢の変化等を踏まえ、所要の見直しを行うものである。

1. 体制の整備と人材の拡充

「官民データ活用推進基本法（平成28年12月24日）」「デジタル・ガバメント推進方針（平成29年5月30日高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部・官民データ活用推進戦略会議決定）」及びこれらに示された方向性を具体化した「デジタル・ガバメント実行計画（平成30年1月16日eガバメント閣僚会議決定／平成30年7月20日改定）」を受けて、文部科学省においては、文部科学省デジタル・ガバメント中長期計画（平成30年6月25日 行政情報化推進委員会決定。以下、「中長期計画」という）を決定した。中長期計画では、国民の利便性向上及び効率的な行政の遂行に重点を置き、行政の在り方そのも

のをデジタル前提で見直すデジタル・ガバメントの実現を目指すこととしており、これらの取組を情報システム所管部局等とともに中心となって推進する全体管理組織（PMO）の体制強化が課題となっている。

また、現在保有する情報システムは28であり、このうち、デジタル・ガバメント推進標準ガイドラインに定義される社会的影響の大きい情報システムとして府省重点プロジェクトに選定したものは府省共通研究開発管理システム及び高等学校等就学支援金システムである。当該プロジェクトを円滑に推進するためには、府省重点プロジェクト所管部局における必要な体制を確保する必要がある。

サイバーセキュリティについては、大臣官房政策課情報システム企画室を中心に文部科学省CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を構築し、統括部局と情報システム所管部局や関係機関所管部局が連携して、必要な研修や訓練を行いつつ、サイバーセキュリティインシデント発生時の対応を行っている。さらに、サイバーセキュリティ戦略（平成30年7月27日閣議決定）において、「大学等における安全・安心な教育・研究環境の確保」として大学等における対策の推進が新たに盛り込まれたところであり、統括部局と関係機関所管部局が連携を密にしつつ、関係機関等に対する専門的な助言・支援を行うための体制を整備するとともに、関係する人材の対応能力の向上に努めることが重要となっている。

以上を踏まえ、統括部局及び情報システムのうち府省重点プロジェクト所管部局における体制の整備並びに橋渡し人材に対する適切な処遇の確保について必要な措置を図る。

2. 有為な人材の確保

文部科学省では、本計画期間中に、職員を新規採用するほか、関係機関等からサイバーセキュリティ・IT関係の業務経験を有する者を必要に応じて中途採用し、橋渡し人材候補として育成していくことを視野に入れた人材を確保する。なお、採用に当たっては、サイバーセキュリティ・ITに係る素養等を確認することとする。特に、新規採用により確保した人材については、統括部局や府省重点プロジェクト所管部局等におけるOJTや内閣サイバーセキュリティセンター（以下、NISCという）等の関係政府機関への出向により、サイバーセキュリティ・ITに関する業務経験を実践的に積む機会を確保するとともに、研修や訓練等を通じた専門的知識・スキルの習得や適性の判断等も行うものとする。

3. セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

サイバーセキュリティ・ITに関する研修については、総務省情報システム統一研修やNISC等が実施するサイバーセキュリティ・IT人材を育成するための研修を活用し、毎年70名程度の受講を目標とする。文部科学省自らも、サイバーセキュリティ・ITに関する研修を実施し、集合研修やオンライン研修を活用しながらより多くの職員の受講機会の確保に努める。

また、サイバーセキュリティ・IT人材の計画的な育成を目的として、NISCや個人情

報保護委員会事務局への出向を行う。

なお、橋渡し人材候補についてはより高度な研修の受講を促すとともに、各種政府機関への出向を積極的に行うこととする。

これら研修等で得られた成果を活用し当該人材の統括部局や府省重点プロジェクト所管部局をはじめとするサイバーセキュリティ・IT関係部局への配置を進めるとともに、サイバーセキュリティ・ITに関する知識やスキル等の更なる向上を図るため継続的なフォローを行う。

研修等を行うに当たっては、高度化・巧妙化しているサイバー攻撃による関係機関のセキュリティインシデントへの対応や、情報システムの企画立案から管理運用に至る過程に触れる機会を設けるよう努める。

4. 人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

(1) 全体的なキャリアパス像

文部科学省では、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策推進の体制を整備し、必要な知識やスキル、経験を有する職員を確保・育成する。こうした情報システムやサイバーセキュリティ対策に関係する知識・スキルの習得や経験の観点から、採用後に想定されるキャリアパスの一例は次のとおりである。なお、所属部署は4（2）に記載の部署が想定される。

◆採用・係員（採用年から3年目頃）

- ・研修：文部科学省において実施する研修
総務省情報システム統一研修
NISC主催の勉強会・セミナー
- ・出向等：NISC，個人情報保護委員会事務局

◆係長クラス（4年目頃）

- ・研修：文部科学省において実施する研修
総務省情報システム統一研修
NISC主催の勉強会・セミナー
- ・出向等：NISC，個人情報保護委員会事務局

◆課長補佐クラス（8年目頃）

- ・研修：文部科学省において実施する研修
総務省情報システム統一研修
NISC主催の勉強会・セミナー
- ・出向等：NISC，個人情報保護委員会事務局

◆管理職

- ・研修：文部科学省において実施する研修
総務省情報システム統一研修

N I S C主催の勉強会・セミナー

◆サイバーセキュリティ・政策立案総括審議官

- ・研修：文部科学省において実施する研修

総務省情報システム統一研修

N I S C主催の勉強会・セミナー

総務省及びN I S C主催のサイバーセキュリティ・情報化審議官等研修

5. 一般職員の情報リテラシー向上

一般職員の情報システム及びサイバーセキュリティに関するリテラシー向上のため、次の研修を実施する。

○オンライン研修

- ・研修内容：サイバーセキュリティや行政情報化の最新動向に関する研修
- ・受講対象者：文部科学省情報セキュリティポリシーにおける行政事務従事者として業務に従事する者
- ・受講予定者数：約2,000名程度
- ・実施時期：年間1回（11月）
- ・実施方法：eラーニングシステムによるオンライン受講

○標的型メール攻撃訓練

- ・研修内容：標的型メール攻撃を模した訓練形式の研修
- ・受講対象者：文部科学省情報セキュリティポリシーにおける行政事務従事者として業務に従事する者
- ・受講予定者数：約2,000名程度
- ・実施時期：年間2回（5月、11月）及び新規にID（メールアドレス）を取得した者に対して随時
- ・実施方法：行政事務従事者のIDに対して訓練メールを送付し、誤って開封した者は教育テキストにより適切な対応を学習

○新任者向け研修

- ・研修内容：新任者として最低限身につけておくべきITの利用やセキュリティに関する研修（レベルA相当）
- ・受講対象者：文部科学省情報セキュリティポリシーにおける行政事務従事者として新たに業務に従事する者
- ・受講予定者数：毎年300名程度
- ・実施時期：年間2回（4月、10月）
- ・実施方法：省内職員による講義

○一般職員向け啓発セミナー

文部科学省情報セキュリティセミナー

- ・ 研修内容：サイバーセキュリティに関する最新動向等に関する研修
- ・ 受講対象者：文部科学省情報セキュリティポリシーにおける行政事務従事者に従事する者（関係機関向けに実施するセミナーの聴講者として募集）
- ・ 受講予定者数：毎年１０名程度
- ・ 実施時期：年間１回（２月）
- ・ 実施方法：外部有識者を招いた講義

平成 28 年度～平成 31 年度
厚生労働省セキュリティ・IT 人材確保・育成計画書
概要

厚生労働省では、「行政機関における IT 人材の育成・確保指針」（H19.4.13 各府省 CIO 連絡会議）に基づいた実行計画を定め人材育成を実施してきたが、本年 1 月に実施した「IT 人材の状況把握に係る実態調査」等により、目標とされたスキルレベルに到達していないことが明らかになった。また、政府全体として「サイバーセキュリティ人材育成総合強化方針」（H28.3.31 サイバーセキュリティ戦略本部）が示されたことから計画を抜本的に見直し、「セキュリティ・IT 人材確保・育成計画」を策定することとした。

1. 本計画を策定するに当たっての基本方針

平成 27 年度に発生した日本年金機構における不正アクセスによる情報流出事案を教訓として、情報システム全体を俯瞰して有効かつ効率的なセキュリティ対策を講じていくための厚生労働省内の能力と体制を整える。

戦略的投資としての情報システムを最適化できる IT 人材を育てることにより、政策を企画し遂行し実現する組織能力を高める。

新しい技術の登場により、情報システムが直面するリスクは常に変化していくので、省内、政府内、さらには民間との人事交流等を通じて知識・スキルの代謝が進められるよう、専門領域にとらわれず IT 人材のキャリアパスを設計する。

組織の文化や風土は、職員の意識によって形作られるものなので、高度な知識・スキルを有する人材の育成を図る一方で、組織全体のレベルアップを実現する。

2. 本計画の到達目標

本計画は、平成 31 年度までの間に情報システムの適切な企画、設備等の調達、プロジェクト管理、情報システムの運用管理及びサイバーセキュリティ対策を実施する体制を強化し、その体制を担う人材の確保・育成を進めることを大きな目標とする。

この目標を達成するため、平成 28 年度から平成 31 年度までの 4 年間を計画期間として「セキュリティ・IT 人材育成プログラム」を立案し、実行していく。人材育成は、短期に成し遂げられるものではなく時間を要することから、本プログラムが目指す IT 人材のレベルは、過去の実態調査の結果を踏まえ、4 年間という限られた期間内で確実にステップアップしていくことができるように設定する。

3. 体制の整備と人材育成研修の見直し

厚生労働省では、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策を推進し、これらと一体となった業務改革に取り組む一環として、平成 27 年に最高情報セキュリティ責任者（CISO）及び情報化統括責任者（CIO）の位置づけを厚生労働

審議官に格上げし、この最高責任者が省内全体を指揮監督できるよう、体制強化にも取り組んできている。

人材の拡充に関しては、新規採用者については必要な知識や能力等の素養を有しているかを評価して電気・電子・情報系の試験区分合格者を積極的に採用することとし、任期付職員採用等によって高度な能力を有する即戦力人材の採用を行っていく。

人材育成に関しては、全省庁の職員が身に着けているべき必須スキルを考慮して内容が作られている総務省情報システム統一研修を最大限に活用する。一方、統一研修を受講できない職員に対しては、補完研修を実施する。

また、情報セキュリティ研修を実施したり、NISC 等が主催するサイバーセキュリティのケーススタディ等の実践的な演習や CSIRT 要員への研修・訓練に参画させたりして、研修参加の機会そのものを広げていく。

4. 「橋渡し人材」の確保

毎年度、一般職又は総合職の新規採用者から、数名を強化方針に示された「橋渡し人材」候補として育成していく。これら候補者は、統一研修や補完研修だけでなく、研究機関・政府機関への出向や官民交流等の機会を与えて、サイバーセキュリティ及び情報システムの企画、設備等の調達、プロジェクトの管理、情報システム運用管理に関する能力の育成を図るとともに、適性を判断していく。

5. セキュリティ・IT 人材育成プログラム

職員は、統一研修を可能な限り受講することを人材育成研修の基本とする。この統一研修を有効に利用するためには、受講者がそのレベルに合った研修コースを選択する必要がある、この選択によって個々の研修の効果が高まるようにしていく。情報システムのプロジェクトに携わった経験がない一般職員には、「一般職員の ICT 活用基礎能力の習得」の中の「情報システム入門」を受講するよう導き、PMO、PJMO の職員は「情報システムのプロジェクトに携わる職員の知識・能力の向上」に関連するコースを情報システム関連業務の経験に応じた優先順位にしたがって受講させる。

統一研修を基軸にしつつも、研修受講者を増やし IT 人材のレベルアップを図るため、統一研修のテーマを絞り込んで、期間を短縮して実施する補完研修を行うようにする。

スキルレベルの達成度合いについては、各年度末に評価する。

6. 人事ルート例

情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策を指揮監督する体制を整備し、必要な知識、経験を有する職員を確保・育成していく観点から、厚生労働省採用後に想定されるキャリアパスの例を設定する。

農林水産省セキュリティ・IT人材確保・育成計画（概要版）

平成 28 年 8 月 31 日

平成 29 年 8 月 31 日改定

平成 30 年 8 月 31 日改定

はじめに

農林水産省は、食料の安定供給の確保、農林水産業の発展、農山漁村及び中山間地域等の振興並びに農林水産関係の国際交渉、国際協力等幅広い政策分野を担当しており、このような特徴に対応して、比較的小規模ながら多種多様な分野にわたる約 60 の政府情報システムを保有している。

農林水産政策が「攻めの農林水産業」の展開等重要な政策転換期にある中で、農林水産省の情報システムは、農林水産政策の円滑かつ効果的な推進を支える重要な役割を担っている。こうした役割を適切に果たしていくためにも、適時・的確な情報セキュリティ対策を講ずるとともに、情報システムの適切な運用管理を確保することが不可欠である。

平成 25 年 5 月に取りまとめられた「農林水産省へのサイバー攻撃に関する調査結果」（以下「調査結果」という。）を真摯に受け止め、情報セキュリティ対策の強化に努めてきたところであるが、2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて増大が想定されるサイバー攻撃、情報システム改革等に対し適切に対処するため、農林水産省が保有する情報に係るセキュリティの確保及び情報システムの適切な運用管理が一層重要となっている。

このため、最高情報セキュリティ責任者（CISO）・情報化統括責任者（CIO）を補佐する大臣官房サイバーセキュリティ・情報化審議官の主導の下、平成 31 年度を目途に、情報セキュリティ対策及び情報システムの適切な運用管理を行う体制を整備することとし、その体制を担う人材の確保・育成を図ることを目的に本計画を策定する。

また、本計画の着実な実施に向けて取り組むとともに、情報セキュリティ・IT人材の確保・育成状況等を踏まえ、必要に応じて本計画を見直すものとする。

1 体制の整備と人材の拡充

調査結果を踏まえ、平成 26 年 4 月に情報セキュリティ対策部署と情報システム管理・運用部署を統合するなどの体制整備を図ってきたところであるが、その後、サイバーセキュリティ基本法の施行、マイナンバー制度の開始、個人情報保護法の改正等、農林水産省が取り扱う情報の重要性が一層高まる中で、それらの情報を適切に管理する体制を整備することが喫緊の課題となっている。

また、平成 30 年 6 月に策定した「農林水産省デジタル・ガバメント中長期計画」に基づき、利用者視点に立った行政サービス改革等に、省を挙げて取り組むこととしている。

このため、農林水産省における情報セキュリティ・ITに係る統括部署の体制の整備及び社会的に影響の大きいシステムを所管する部署（以下「システム所管部署」という。）の体制整備として、情報システムの活用による更なる業務効率化、個人情報をはじめとするセキュリティの確保等を重視し、必要な機構・定員要求を行う。

また、人材の拡充及び能力の向上のために、平成 31 年度までの間において、関係府省への職員の出向、一般職員に対する情報セキュリティ等に関する研修を実施し、情報セキュリティ・IT人材の育成に努める。

2 セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

橋渡し人材の育成に係る研修については、橋渡し人材として必要な知識を習得させる必要があることから、総務省が実施する情報システム統一研修を活用するものとする。具体的には、セキュリティ・ITに係る基礎的な知識及び担当業務に必要な知識を優先して習得することとし、まずは、該当するレベルA、B等のeラーニングを受講し、その後、レベルD-p、D-s等の集合研修を受講することにより、毎年125名程度（延べ人数）の受講を目途に参加させるものとする。（注）

情報セキュリティ担当者については、これらの研修に加え、内閣官房内閣サイバーセキュリティセンターが実施するeラーニング、情報セキュリティ緊急支援チーム（CYMAT）研修等といったより実践的な研修を受講するものとする。

また、出向等については、情報セキュリティやITに関する実践的・専門的な業務経験による知見・能力向上につながるものとして、引き続き、内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室、内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター、総務省行政管理局及び個人情報保護委員会に派遣することを目途に、関係機関との調整等を行うものとする。

（注：レベル）

- A：採用後又は橋渡し人材候補となった後、速やかに受講すべき研修（「電子政府基礎」、「情報システム入門」ITパスポートレベル相当）
- B：係長昇任までに受講すべき研修（「情報セキュリティ基礎」、「プロジェクト管理基礎」等）
- C：係員・係長時に受講すべき研修（「ネットワーク基礎」等基本情報技術者、セキュリティマネジメントレベル相当）
- D-p：課長補佐以下が受講すべき研修（「プロジェクト管理」、「システム運用・保守」等）
- D-s：課長補佐以下が受講すべき研修（「情報セキュリティ技術」等）

3 人事ルート例

(1) 全体的なキャリアパス像

橋渡し人材が、情報セキュリティ対策や情報システムに係る経験や知識・能力を習得する観点から、農林水産省採用後に想定されるキャリアパスの一例は次のとおりである。

◆採用・係員（採用年から6年目頃）

- ・研修：情報システム及び情報セキュリティに関する基礎的な研修
- ・所属部署：統括部署、システム所管部署、政策担当部署等

◆係長クラス（7年目頃）

- ・研修：情報システム及び情報セキュリティに関する応用的な研修
- ・所属部署：統括部署、システム所管部署、政策担当部署等
- ・出向：関係府省

◆課長補佐クラス（22年目頃）

- ・所属部署：統括部署、システム所管部署、政策担当部署等
- ・出向：関係府省

◆管理職

- ・所属部署：地方支分部局課長、地方参事官、本省室長、地方支分部局部長、本省課長等

◆サイバーセキュリティ・情報化審議官等

(2) キャリアパスに含めることが想定される部署と役職

農林水産省において、情報セキュリティ対策や情報システムに係る部署とし

て職員の配属が想定される部署・役職等は次のとおりである。

ア 情報セキュリティについて経験することが想定される部署と役職

- 大臣官房広報評価課情報管理室
情報セキュリティ及びシステム整備・管理の担当者

イ 情報システム・業務改革について経験することが想定される部署と役職

- (ア) 大臣官房広報評価課情報管理室(農林水産省行政情報システム及び農林水産省統合ネットワーク)
システム改革・整備・管理の担当者
- (イ) 大臣官房広報評価課広報室(コンテンツ・マネジメント・システム)
システム担当者
- (ウ) 大臣官房統計部統計企画管理官(農林水産統計システム)
システム担当者
- (エ) 食料産業局輸出促進課海外輸入規制対策室(輸出証明書発行システム)
システム担当者
- (オ) 食料産業局知的財産課種苗室(品種登録業務関連システム)
システム担当者
- (カ) 農村振興局整備部設計課施工企画調整室(農林水産省電子入札システム及び農業農村整備総合支援システム(現場業務支援システム))
システム担当者
- (キ) 農村振興局整備部水資源課施設保全管理室(農業水利ストック情報データベースシステム)
システム担当者
- (ク) 農村振興局整備部防災課(国営造成土地改良施設防災情報ネットワーク)
システム担当者
- (ケ) 政策統括官付総務・経営安定対策参事官付経営安定対策室(経営所得安定対策情報管理システム)
システム担当者
- (コ) 政策統括官付貿易業務課(政府所有米麦情報管理システム)
システム担当者
- (サ) 農林水産技術会議事務局筑波産学連携支援センター情報システム課(農林水産省研究ネットワーク、科学技術計算システム及びネットワークサービスシステム)
システム担当者
- (シ) 横浜植物防疫所リスク分析部(植物防疫所行政情報システム)
システム担当者
- (ス) 動物医薬品検査所企画連絡室(副作用情報データベース及び動物医薬品等データベース)
システム担当者
- (セ) 林野庁国有林野部経営企画課(国有林野情報管理システム)
システム担当者
- (ソ) 水産庁資源管理部管理課(広域資源管理情報処理システム)
システム担当者

4 一般職員の情報リテラシー向上

情報セキュリティ及び情報システムに関する一般職員のリテラシー向上のため、情

報セキュリティ対策教育実施計画等に基づき以下の研修を実施する。

また、総務省の情報システム統一研修の中でeラーニングを活用する基礎的な研修（「電子政府基礎」及び「情報システム入門」のレベルA）については、一般職員にとっても必要な知識を習得させるものであり、特に、すべての新規採用職員について、可能な限り受講させるようにする。

さらに、係長研修、補佐研修、管理職研修等の役職段階別研修においても情報セキュリティ対策等に関する説明を行うことにより、役職に見合ったリテラシー向上を図る。

(1) 情報セキュリティに関する研修

ア 情報セキュリティに係る一般教育

- (ア) 研修内容：農林水産省における情報セキュリティの組織・体制、情報の格付及び取扱い、情報セキュリティ対策等
- (イ) 受講対象者：全職員
- (ウ) 実施時期：毎年8月
- (エ) 実施方法：eラーニング

イ 標的型メール訓練

- (ア) 研修内容：標的型メール攻撃への対応
- (イ) 受講対象者：全職員
- (ウ) 実施時期：毎年8月、2月
- (エ) 実施方法：標的型メールの配信

ウ 新規採用者研修

- (ア) 研修内容：農林水産省における情報セキュリティの組織・体制、情報の格付及び取扱い、情報セキュリティ対策等
- (イ) 受講対象者：新規採用者
- (ウ) 受講予定者数：200名程度
- (エ) 実施時期：毎年4月
- (オ) 実施方法：統括部署による講義形式

(2) 情報システムに関する研修

○ IT調達事務に係る研修

- (ア) 研修内容：IT調達に係る要件設定、仕様書の作成等について
- (イ) 受講対象者：IT調達事務を担当する者
- (ウ) 受講予定者数：40名程度（延べ人数）
- (エ) 実施時期：毎年4月、10月
- (オ) 実施方法：専門的知識を有する者による講義形式

はじめに

経済産業省は、情報処理の促進を任務のひとつとしており、自身の電子化にも積極的に取り組んできた歴史を持つ。現在も、基盤情報システムなど経済産業行政の円滑な遂行に不可欠な複数のシステムを運用するとともに、電力・ガスなど社会生活の基盤たる重要インフラの情報セキュリティ対策を始めとする IT 政策を遂行している。

これらの取組を円滑に進める上で最も重要なのは、能力と経験を有する人的資源である。このような認識の下、経済産業省では、新規採用等を通じて、省内システムの統括部門、各運用部門、情報政策部門などに一定規模のセキュリティ・IT 人材を確保するとともに、本人の希望と能力を踏まえた任用、OJT や省内研修を通じた継続的な人材育成に努めてきた。

他方、近年、サイバー空間が国民生活の一部となるにつれ、行政の円滑な遂行の観点からも、効率的、効果的なシステムの導入、安定運用が一層重要となっている。また、サイバー攻撃が年々激化、巧妙化する中、国民生活に影響を及ぼさぬよう、経済産業省自身や重要インフラ等において常に万全の対策を講じていくことが求められている。

このような課題に対応するため、現在のセキュリティ・IT 人材の確保、育成を従来以上に充実させていく必要があり、また、政府全体として「サイバーセキュリティ人材育成総合強化方針」（平成 28 年 3 月 31 日サイバーセキュリティ戦略本部決定）を策定したことも踏まえ、経済産業省における「セキュリティ・IT 人材確保・育成計画」を策定することとした。本計画は、経済産業省自身が運営するシステムの安定運用・セキュリティ対策、電力・ガス等の重要インフラを始めとする民間のセキュリティ対策の推進等に関し、これを担う人員の確保、育成を一層強化することを目的とする。

本計画に基づき、後述のとおり、必要な組織体制の強化、採用活動の充実、政府内研修への積極参加などの対策を講じていく。計画期間は、先行的に一部の組織体制を強化した平成 28 年度から、平成 31 年度までとする。この 4 年間の全体方針を示すとともに、特に、直近の平成 30 年度については具体的な対応策を定める。将来的には、計画の実施状況、サイバー空間を取り巻く状況変化等を踏まえ、必要に応じて柔軟に見直していく。

1. 体制の整備と人材の拡充

経済産業省では、昨今の政府関係機関へのサイバー攻撃の増加・高度化に対応するため、セキュリティ対策に係る体制強化を重視し、必要な機構・定員要求を段階的に進めていく。

また、セキュリティ分野に留まらず、広くセキュリティ・IT の専門人材の拡充、能力向上を図る。具体的には、情報分野に関心のある学生向けの採用活動を強化し、入省後は本人の希望や適正を考慮し、省内の専門人材ポストへの配置を行う。総務省の IT 統一研修への積

極的な参加、外部機関への出向機会等も活用し、将来的にセキュリティ・IT分野の中核を担う専門職員の育成を図っていく。

2. 有為な人材の確保

経済産業省は情報処理の促進に関する事務を所掌しており、これまでもITに関する知見を有する人材を採用してきたが、昨今のIT人材の必要性の高まりに鑑み、新卒、中途ともにその採用活動を強化していく。具体的には、情報政策に関する説明会や、情報政策に携わる職員による座談会等を開催し、ITに知見・関心を有する者を確保していくとともに、必要に応じて、毎年数名程度は、将来の情報システム及びサイバーセキュリティ分野における橋渡し人材の候補者として育成していくことを念頭に、一般職、総合職の採用を行っていく。確保した人材については、橋渡し人材候補としての活用を念頭に置きつつ、OJT、出向、研修等を通じて、その能力の向上を図っていく。

3. セキュリティ・IT人材育成支援プログラム

経済産業省では、一定規模のセキュリティ・IT人材に係るポストが存在しているが、それぞれのポストに応じ、セキュリティ対策、プロジェクト管理、システム運用・保守など担当業務は様々であり、当該業務に対応できる能力を身につける必要がある。また、キャリアパスの中でこれらの様々な能力を身につけた職員が「橋渡し人材」となり、高い職責で現場を指揮・指導していくこととなる。

このような問題意識の下、セキュリティ・IT人材に係るポストの職員に対し、内閣官房及び総務省において用意する「橋渡し人材」の候補者向け研修において、そのポストに対応するコースを受講させていく。更に、研修によって得られた成果を業務に生かすべく、任用の際の参考にしていく。

出向等については、これまでも外部機関への出向を多数行っており、今後も継続を見込むとともに、必要に応じて出向先や人数規模に関して見直しを行う。

4. 人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

セキュリティ・IT人材に必要な能力は、本人の素質・適正と、経験に裏打ちされた知識の双方が必要である。従って、どのようなキャリアパスを通っていくかというのは重要であり、組織として計画的に育てていくことが必要である。

このため、採用後の係員・係長レベルの若手世代については、幅広い職員に関係部局の経験の機会を与えることが重要と考えている。その中で、本人の適正、希望を見極め、セキュリティ・IT人材の候補と期待される職員には、課長補佐レベルとして一定の責任を持った仕事を経験させる。更に、その中でも優れた能力を発揮する人材については、管理職として現場を指揮・指導していく。

このような考え方をイメージしたキャリアパス例を以下に示す。

◆採用・係員（採用年から５年目頃）

- ・研修：情報システム新任者、情報システム入門 等
- ・所属部署：システム統括部門 等
- ・出向等：内閣官房サイバーセキュリティセンター 等

◆係長クラス（１０年目頃）

- ・研修：情報セキュリティ基礎、プロジェクト管理基礎 等
- ・所属部署：情報セキュリティ政策の企画・立案部門 等
- ・出向等：留学 等

◆課長補佐クラス（２０年目頃）

- ・研修：情報セキュリティ（技術）、システム運用・保守 等
- ・所属部署：システム運用部門 等
- ・出向等：内閣官房 IT 戦略室 等

◆管理職（２５～３０年目頃）

- ・研修：情報セキュリティ（管理）、IT 調達と発注管理 等
- ・所属部署：システム統括部門
- ・出向等：内閣官房サイバーセキュリティセンター 等

5. 一般職員の情報リテラシー向上

経済産業省では、情報システム及びセキュリティに関する一般行政職員のリテラシー向上のため、次の研修を実施することとしている。

- ① 全職員向け e-learning 研修
- ② 階層別座学研修
- ③ 不審メール訓練

国土交通省セキュリティ・IT人材確保・育成計画 【概要版】

平成 28 年 8 月 31 日
平成 29 年 8 月 31 日一部改定
平成 30 年 8 月 31 日一部改定
国土交通省 CIO/CISO 決定

はじめに

国土交通省は、国土の総合的かつ体系的な利用、開発及び保全、そのための社会資本の総合的な整備、交通政策の推進、観光立国の実現に向けた施策の推進、気象業務の健全な発達並びに海上の安全及び治安の確保を任務として幅広い政策分野を担当しており、これらの業務を遂行するために、多数の情報システムを保有・運用している。これらの情報システムは、所管部局が多数にわたるとともに、機密性の高い情報や、完全性、可用性を求められる情報を扱うものが多数あるという特性がある。

また、独立行政法人（15 法人）や、重要インフラ分野（航空・空港・鉄道・物流）を所管しており、これら法人等に係るサイバーセキュリティ対策を促進する必要がある。

このため、国土交通省は、IT ガバナンスの強化や、セキュリティ・IT 人材の確保・育成に努めるとともに、独立行政法人や所管事業者等に対し、サイバーセキュリティ体制の整備等を働きかけてきている。

一方、近年、サイバー攻撃は複雑化・巧妙化・増加しており、2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて、この傾向は一層強まることが予想される中、国土交通省、独立行政法人や所管事業者等のサイバーセキュリティの確保及び情報システムの適切な運用管理が一層重要となっている。

このような状況の下、セキュリティ・IT 人材の確保・育成を一層強化するため、平成 31 年度までを計画期間とする「国土交通省セキュリティ・IT 人材確保・育成計画」を策定することとした。

今後、本計画を着実に実施するとともに、セキュリティ・IT 人材の確保・育成状況を踏まえつつ、本計画の見直しを柔軟に行う。

1. 体制の整備と人材の拡充

国土交通省では、これまで、セキュリティ・IT に係る統括部局や社会的な影響の大きいシステムを所管する部局等の体制の強化を図ってきたが、サイバー攻撃の複雑化・巧妙化・増加への対応や、橋渡し人材の確保・育成が必要となる状況の下、一層の体制整備を図るため、必要な機構・定員要求等を行う。

また、人材の拡充を図るため、本計画の期間において、新卒等の採用、研修の受講促進等による教育、専門家を活用した人材の育成を行う。

2. セキュリティ・IT 人材育成支援プログラム

セキュリティ・IT に係る統括部局及び社会的な影響の大きいシステムを所管する部局等の職員においては、ポストに応じたセキュリティ対策、プロジェクト管理、システム運用・保守等の能力を身につけることが必要であり、一方、幹部職員を含めた全職員においては、普段からの意識向上を図ることが重要であるため、重点的に以下の取組を行うこととする。

- セキュリティ・IT に係る統括部局や社会的な影響の大きいシステムを所管する部局に従事する者には、情報セキュリティに関する e ラーニングの受講等をさせる。特にセキュリティ・IT に係る統括部局に従事する者には、総務省統一研修（プロジェクト管理）を受講させるとともに、実業務での OJT を通じて必要なスキルを習得させる。
- システム所管部局等に従事する者には、セキュリティ・IT に関する研修として、総務省が実施する「情報システム統一研修」を毎年 600 名以上を目処に受講させる。
また、出向等については、NISC 及び個人情報保護委員会に毎年複数名を派遣することを目処に関係機関との調整等を行う。
- 幹部職員を含めた全職員には、情報セキュリティ対策の自己点検を実施するとともに、情報セキュリティインシデントの情報を定期的に周知すること等により、意識啓発を図る。

3. 人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

(1) 全体的なキャリアパス像

情報システムの適切な運用管理、サイバーセキュリティ対策の指揮監督をする体制を整備するためには、必要な知識、経験を有する職員を確保・育成していくことが必要であり、こうした情報システムの運用管理やサイバーセキュリティ対策に関する経験や知識・能力の習得の観点から、国土交通省採用後に想定されるキャリアパスの例は以下のとおりである。

なお、一部部局においては、業務や情報システムに特殊性・専門性を有しており、情報システムの企画・開発に関する技術面・運用面の知識、スキルの継続的な蓄積を図り、継続的な従事を可能とすることが必要であるため、情報システム関係の専門的知識を持つとともに、現場の運用業務を理解している職員を個別に確保・育成する。

◆採用・係員（採用年から 5 年目頃）

- ・研修：情報システム統一研修
電子政府基礎、情報システム(入門)研修など
- ・所属部署：総合政策局 等

◆係長クラス（10 年目頃）

- ・研修：情報システム統一研修
情報セキュリティ技術(仮称)、IT 調達と発注管理研修など
- ・所属部署：総合政策局 等

- ◆課長補佐クラス（20 年目頃）
 - ・ 研修：情報システム統一研修
 - ・ 所属部署：総合政策局 等
 - ・ 出向等： NISC
- ◆管理職（30 年目頃）
 - ・ 研修：情報システム統一研修
 - ・ 所属部署：総合政策局 等
- ◆サイバーセキュリティ・情報化審議官等
 - ・ 研修：情報システム統一研修

(2) キャリアパスに含めることが想定される部署

情報システムやサイバーセキュリティ対策に関係する部署として職員の配属が想定される部署は以下のとおりである。

- ① セキュリティについて経験することが想定される課室
 - i) 総合政策局情報政策課
 - ii) 総合政策局行政情報化推進課
 - iii) 国土政策局国土情報課
 - iv) 土地・建設産業局不動産市場整備課
 - v) 自動車局自動車情報課
 - vi) 航空局交通管制企画課管制情報処理システム室
 - vii) 気象庁総務部企画課
- ② 情報システム・業務改革について経験することが想定される課室
 - i) 総合政策局情報政策課
 - ii) 総合政策局行政情報化推進課
 - iii) 国土政策局国土情報課
 - iv) 土地・建設産業局不動産市場整備課
 - v) 自動車局自動車情報課
 - vi) 航空局交通管制企画課管制情報処理システム室
 - vii) 気象庁総務部企画課
 - viii) 気象庁予報部業務課
- ③ 事案対処、保安、事故対応、危機管理、安全保障等について経験することが想定される課室
 - i) 気象庁総務部企画課
 - ii) 海上保安庁総務部情報通信課

4. 一般職員の情報リテラシー向上

情報システム及びセキュリティに関する一般行政職員のリテラシー向上のため、以下の

研修を実施する。

○新規採用職員向け研修（航空保安大学校学生向け研修を含む）

- ・ 研修内容：情報セキュリティ研修
- ・ 受講対象者：全職員
- ・ 受講予定者数：毎年 600 名程度
- ・ 実施時期：4 月、7 月、3 月
- ・ 実施方法：講義方式

○役職段階別省内研修

i) 係長研修

- ・ 研修内容：情報セキュリティ研修
- ・ 受講対象者：全職員
- ・ 受講予定者数：毎年 190 名程度
- ・ 実施時期：5 月、6 月、11 月、2 月
- ・ 実施方法：講義方式

ii) 課長補佐研修

- ・ 研修内容：情報セキュリティ研修
- ・ 受講対象者：全職員
- ・ 受講予定者数：毎年 50 名程度
- ・ 実施時期：6 月、7 月
- ・ 実施方法：講義方式

iii) 課長級研修

- ・ 研修内容：情報セキュリティ研修
- ・ 受講対象者：全職員
- ・ 受講予定者数：毎年 30 名程度
- ・ 実施時期：10 月、2 月
- ・ 実施方法：講義方式

環境省セキュリティ・IT人材確保・育成計画 (概要版)

平成 30 年 8 月 31 日

はじめに

(1) 経緯

近年、政府機関を標的とするサイバー攻撃が増加している状況において、環境省も例外ではなくサイバー攻撃が増加しており、平成 27 年度にはサイバー攻撃によりパソコンがマルウェアに感染するなどの事態が発生した。

このように、環境省における現在のセキュリティ・ITに係る体制・対策はまだまだ脆弱な面がある。よって、サイバー攻撃が増加し、脅威が顕在化してきている現況においては、頻繁に職員が入れ替わる組織特性（他府省との人事交流、自治体との人事交流、民間との官民交流等）も踏まえつつ、セキュリティ・ITに係る統括部局の集中的且つ安定的な強化・整備及び有効であり且つ実効性のある取組が必要となっている。

(2) 目的

本計画は、環境省で所管する情報システムが環境情報の収集・分析・整理・提供の基盤、原子力規制・防災情報の収集・分析・整理・提供の基盤、更には政策の企画・立案、法令案その他公文書類の作成などの行政事務の遂行として重要であることを踏まえ、平成 28 年度から平成 31 年度の 4 年間を対象に、情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策の指揮監督をする組織として、サイバーセキュリティ・情報化審議官の統括の下、省内における横断的なセキュリティ・ITに係る対策等を強力に推進する体制を整備し、その体制を担う人材として、サイバーセキュリティ及びITに関する一定の専門性を有する人材の育成・確保を図ることを目的に、以下のとおり「環境省におけるセキュリティ・IT人材確保・育成計画」として策定したものである。

環境省では、本計画の着実な実施に向けて取り組むものとし、セキュリティ・IT人材の確保・育成状況等を踏まえ、必要に応じて、適切かつ柔軟に本計画の見直しを行っていくこととする。

1. 体制の整備と人材の拡充

環境省では、これまで主として官民交流等によりサイバーセキュリティ及びITに関する専門性を有する人材を確保しているのが現状であったが、平成 28 年度に情報システムの適切な運用管理とサイバーセキュリティ対策及びこれらと一体となった業務改革等

について、最高情報セキュリティ責任者（ＣＩＳＯ）と情報化統括責任者（ＣＩＯ）を補佐し、省内の指揮監督できる強力な体制を構築するために、サイバーセキュリティ・情報化審議官を設置したこと、また、利用者の視点に立って行政のデジタル化を推進する政府の方針「デジタル・ガバメント実行計画」（平成 30 年 1 月 18 日 e ガバメント閣僚会議決定）に基づき「環境省デジタル・ガバメント中長期計画」が策定されたことを踏まえ、セキュリティ・ＩＴに係る統括部局の体制の強化・整備を図るため、ＩＣＴに係る業務改革（ワークスタイル変革）、情報システム改革及びサイバーセキュリティ対策の推進を重視し、必要な機構・定員要求を行う。

2. セキュリティ・IT 人材育成支援プログラム

セキュリティ・ＩＴに係る統括部局と情報システムを整備・管理する部局では、そのポストに応じ、情報システムの開発、運用及びセキュリティ対策等に関して実践すべき業務内容・範囲は様々であり、当該業務に対応できる能力を身につける必要がある。また、キャリアパスの中でこれらの様々な能力を身につけた職員が「橋渡し人材」となり、高い職責で現場を指揮・指導していくこととなる。

このことから、環境省では、以下の点を重点的に取り組むことにする。

- セキュリティ・ＩＴに係る統括部局に従事する者には、情報システムの整備・管理におけるＩＴマネジメント及び情報セキュリティマネジメントに関する研修を受講させ、ここで得た知識をベースに、実業務でのＯＪＴにより必要スキルを習得させる。
- 情報システムを整備・管理する部局に従事する者には、情報システムの設計・開発・運用・保守（改修等）におけるプロジェクト管理及び情報セキュリティ対策に関する研修を受講させ、ここで得た知識をベースに、実業務でのＯＪＴにより必要スキルを習得させる。

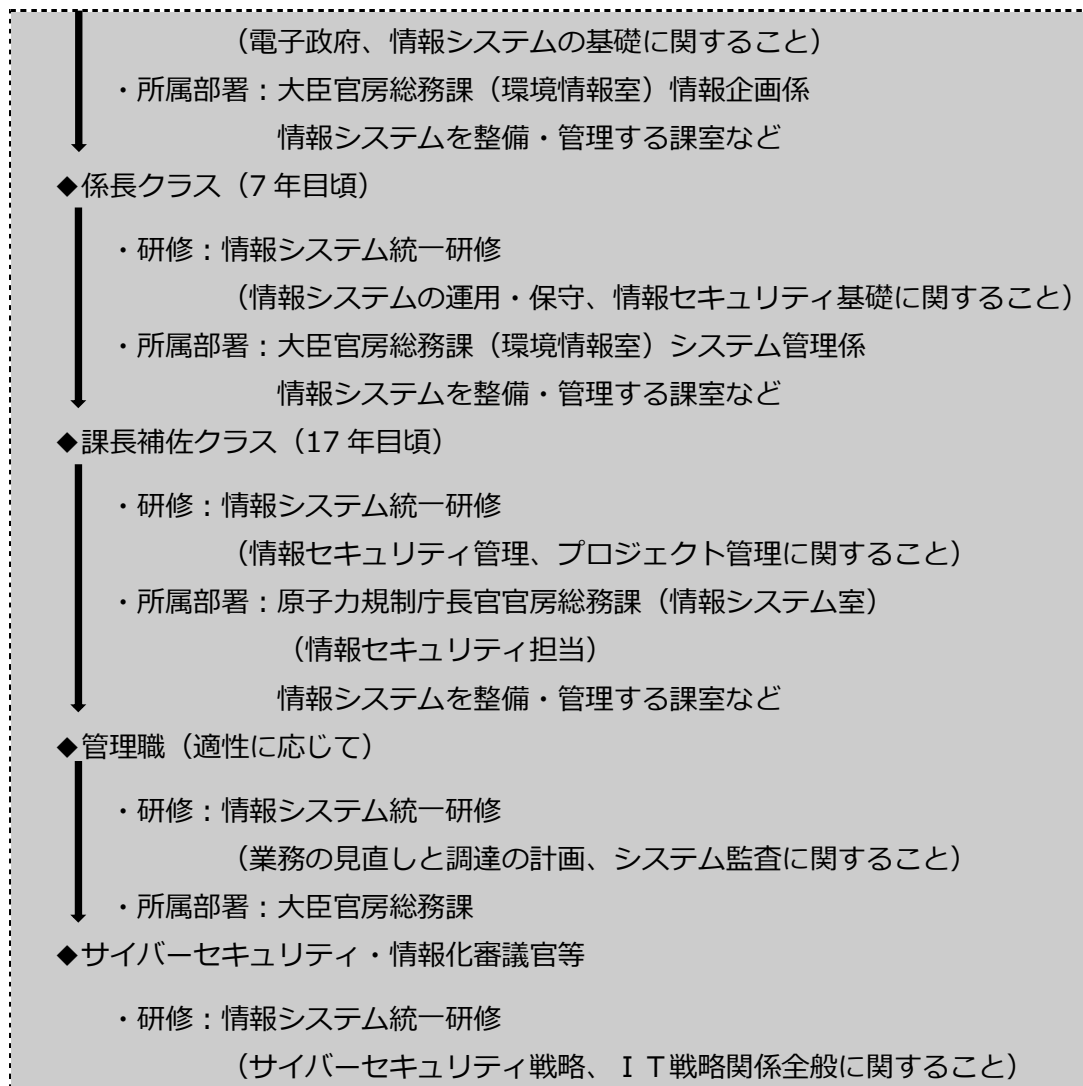
また、出向等については、出向先における定員確保を前提に、サイバーセキュリティに係る専門性を有する者の育成についてはＮＩＳＣに、情報システムの整備・管理に係る専門性を有する者の育成についてはＩＴ室又は総務省行政管理局に、それぞれ本計画期間内に数名程度を派遣する。

3. 人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

(1) 全体的なキャリアパス像

◆採用・係員（採用年から 7 年目頃）

・研修：情報システム統一研修



(2) キャリアパスに含めることが想定される部署

環境省において、情報システムやサイバーセキュリティ対策に関係する部署として職員の配属が想定される部署は次の通りである。

- ① セキュリティについて経験することが想定される部署
 - i) 大臣官房総務課（環境情報室）
 - ii) 原子力規制庁長官官房総務課（情報システム室）
 - iii) 情報システムを整備・管理する課室
- ② 情報システム・業務改革について経験することが想定される部署
 - i) 大臣官房秘書課
 - ii) 大臣官房総務課（環境情報室）
 - iii) 原子力規制庁長官官房総務課（情報システム室）
- ③ 事案対処、保安、事故対応、危機管理、安全保障等について経験することが想定される部署

i) 原子力規制庁

- 長官官房
- 長官官房緊急事案対策室
- 長官官房放射線防護グループ
- 原子力規制部

4. 一般職員の情報リテラシー向上

環境省では、情報セキュリティ及びシステム利用に関する一般行政職員のリテラシー向上のため、次の研修等を実施することとしている。

○全職員向け研修

- ・研修内容 : 情報セキュリティについて
- ・受講対象者 : 全職員

○新規採用（中途採用）職員及び環境省以外からの出向者向け研修

- ・研修内容 : 情報セキュリティ等について
- ・受講対象者 : 毎年の新規採用（中途採用）職員及び環境省以外からの出向者

○全職員向け訓練

- ・訓練内容 : 標的型メール攻撃を模した訓練
- ・訓練対象者 : 全職員

防衛省セキュリティ・IT人材確保・育成計画（概要）

1 策定の趣旨

平成28年度から平成31年度までの4年間を対象とし、「防衛省セキュリティ・IT人材確保・育成計画」を定める。

2 現状

防衛省・自衛隊において、サイバーセキュリティ対策及び情報システムの適切な運用管理等を推進していくためには、セキュリティ・IT人材の確保・育成を計画的に推進し、拡充を図る必要がある。

3 体制整備

(1) 平成31年度における機構・定員要求

防衛省においてサイバーセキュリティ・ITを所管する整備計画局情報通信課の体制を次のとおり整備・強化する。

ア 情報通信課長の級の格上げ

防衛省・自衛隊における情報通信の重要性とともにサイバー空間における脅威もより一層深刻化し、情報通信課が担うべき任務は質・量ともに増大しており、その職責の重要性から情報通信課長の級を単純格上げする。

イ 官民連携推進班の新設

民間企業及び関連団体との連携体制やサプライチェーン対策の強化に関する業務増大に対応するため「官民連携推進班」を新設し、さらなる連携強化を推進する体制を構築する。

ウ サイバーセキュリティ政策室の改組等

人工知能（AI）の行政業務、サイバー攻撃対処、電磁波領域を含む様々な分野への活用を横断的に実施するため、「サイバーセキュリティ政策室」を「AI・サイバーセキュリティ推進室」に改編し、同室に「AI企画班」を新設し、さらなる業務効率化及び最適な防衛体制構築を推進する体制を構築する。

(2) 平成32年度以降の体制整備

サイバーセキュリティ対策及び情報システムの適切な管理等を推進するため、整備計画局情報通信課の体制を引き続き整備・強化する。

4 「橋渡し人材」の確保・育成

(1) 防衛省・自衛隊における「橋渡し人材」

情報保証制度の制定等、システム利用者とシステム管理者あるいは設計者

等との間に立ち、セキュリティレベルの確保やシステム運用の利便性・柔軟性の向上を実現する役割を担う人材を、防衛省・自衛隊における「橋渡し人材」とする。

(2) 「橋渡し人材」の確保

- 新規採用職員のうち、セキュリティ・ITに関する学位や資格を有する者から、毎年数名程度を「橋渡し人材」候補とし、初年度からセキュリティ・IT関連部署及びその他の行政部署をバランス良く経験させる。
- その後、資質が認められれば、係長昇格時から「橋渡し人材」としてのキャリアパスを踏ませる。
- その他の職員についても、係長昇格時に、その時点においてセキュリティ・ITに関する学位や資格を有し、さらに行政的な能力があると認められる者を、毎年数名程度、「橋渡し人材」に選抜する。

(3) 「橋渡し人材」の育成支援プログラム

- 「橋渡し人材」には整備計画局情報通信課等の「橋渡しポスト」での勤務を基本とした上で、所管行政に関する十分な知識を養う機会として行政部署での勤務を、セキュリティ・ITに関する専門性を養う機会として専門部署での勤務を経験させる。
- 内閣官房や総務省が用意する研修や国内外の大学院への留学等を活用することにより、より高度な専門性の習得を図る。

(4) 「橋渡し人材」に対する適切な処遇の確保

セキュリティ・ITに係る業務の専門性・特殊性等を踏まえ、手当等を新たに支給することによる一定の給与上の評価を行うこととされたことに鑑み、防衛省において当該業務に従事する「橋渡し人材」に対して適切な処遇を確保するべく取り組む。

5 職員のリテラシー向上

昨年から、一般職員を対象とした標的型攻撃メール訓練や段階的なIT及びセキュリティに関する教育（集合教育、eラーニング）を新たに実施し、防衛省における情報リテラシーの一層の向上を図っている。

以 上