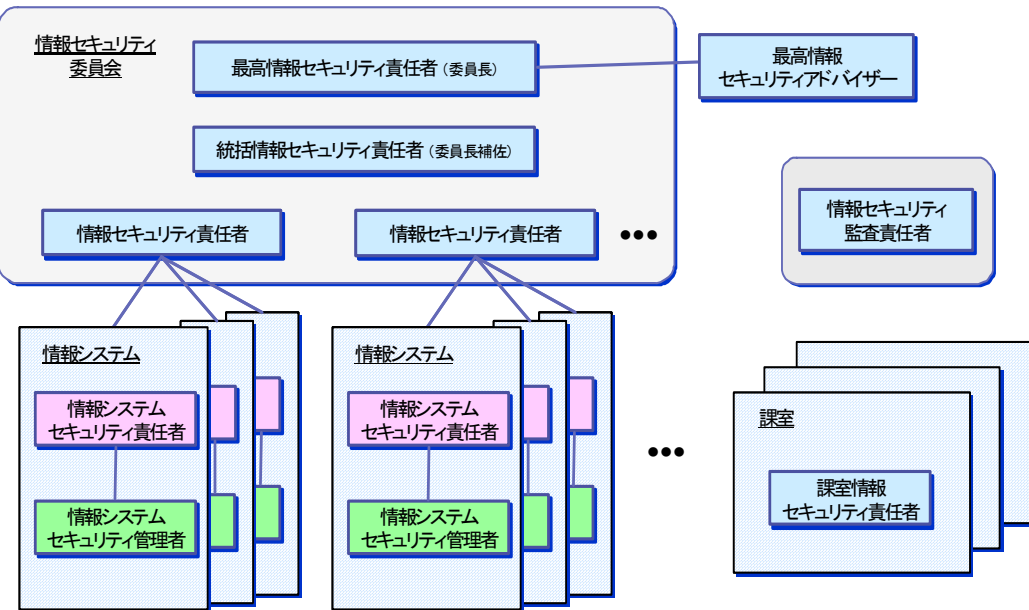




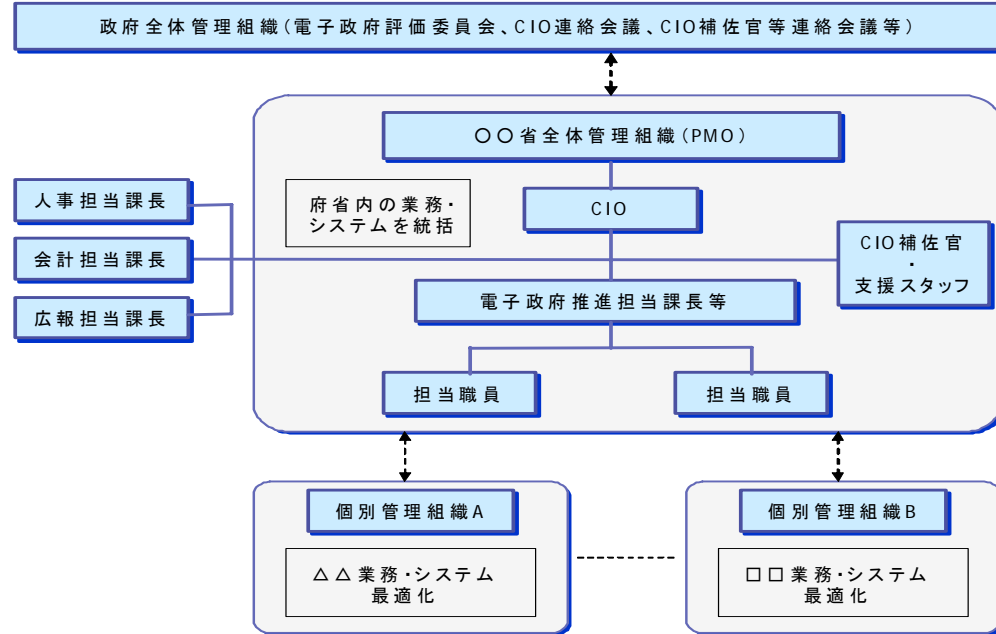
政府機関情報セキュリティ対策及び情報セキュリティ施策等に関する  
参考資料

平成20年7月25日  
内閣官房情報セキュリティセンター(NISC)  
<http://www.nisc.go.jp>

## 情報セキュリティに係る組織・体制 (統一基準に基づく一般的な組織・体制)



## 業務・システムの最適化に係る組織・体制



最高情報セキュリティ責任者

最高情報セキュリティアドバイザー

CIO (官房長クラス)

CIO 補佐官

<最高情報セキュリティ責任者の役割>  
 ・ 各府省庁における情報セキュリティ対策に関する事務を統括

<最高情報セキュリティアドバイザーの役割>  
 ・ 省庁対策基準の策定・導入から運用、評価、見直しについて専門的な助言を行う。

<CIOの役割>  
 ・ 情報化に関する方針の策定・推進  
 ・ IT化に対応した業務の見直し、情報システムの整合性確保。  
 ・ 業務分析、情報化推進に必要な予算・執行の調整  
 ・ 人材の育成等

<CIO補佐官の役割>  
 ・ CIO及び各所管部門の長(業務改革関係部門、情報システム統括部門)に対する支援・助言等

<最高情報セキュリティアドバイザーの要件>  
 ・ 情報セキュリティに関する専門的な知識及び経験を有した専門家であること  
 ・ CIO補佐官と兼務できる

<会議体：CIO連絡会議>  
 ・ 最適化計画の策定・評価等

<CIO補佐官の要件>  
 ・ 業務分析手法、情報システム技術及び情報セキュリティに関する専門的な知識・経験を有すること  
 ・ 独立性・中立性を有する外部専門家であること

<会議体：CIO補佐官等連絡会議>  
 ・ 最適化計画等への助言等

## 民間人材採用の主な制度

- **任期を定めた民間人材の採用**(4ページ参照)  
専門的な知識経験等を有する民間人材を任期を定めて採用し、そのうち高度の専門的な知識経験等を有する者に対しては、専門性にふさわしい高い給与を支給
- **民間人材の中途採用**(5ページ参照)  
部内の養成では得られない専門的な知識や多様な経験を有する民間人材を中途採用
- **官民人事交流**(6ページ参照)  
行政の課題に柔軟かつ的確に対応するために必要な知識及び能力を有する人材の育成及び行政運営の活性化を図るため、国と民間企業の間で、期間を定めて双方向の人事交流を実施

◆民間等から国への職員の受入状況(常勤職員・受入制度別) (単位:人)

総計	任期を定めた民間人材の採用	一般の選考採用 (「民間人材の中途採用」を含む。)	官民人事交流
2,067	688	1,224	88

(注)平成19年8月15日現在の各府省における在職者数である。

## 任期を定めた民間人材の採用

- ◆ 根拠となる法律・規則  
一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律
- ◆ 任期  
5年以内(5年を超えない範囲で任期を延長することも可能)。  
採用後は、通常の公務員と同じ分限制度が適用される。
- ◆ 人材採用の方法  
各府省庁が、人事院の承認を得て常勤職員として採用する。
- ◆ 給与  
国が支給。高度の専門的な知識・経験等を有する人材については、特別の俸給表を用いた給与支給が可能。  
その他の者には中途採用と同様に、給与法の俸給表を適用し、初任給決定を弾力化。
- ◆ 任期を定めた民間人材の採用の特徴  
高度の専門的な知識・経験等を有する民間専門家を弾力的に採用できる。  
なお、通常の公務員と同様、再就職の制限が適用される。(改正国家公務員法の施行により事後規制化)
- ◆ 任期付職員法により採用する人材の例  
弁護士、公認会計士、宇宙開発・原子力技術・鉄道関連技術等の専門家(IT関連分野でも採用実績)

### ◆ 任期を定めた民間人材の活用における採用状況

(単位:人)

平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	累計
101	220	233	243	257	1,198

(注)「累計」は、制度施行から平成19年度までの累計の人数である。

## 民間人材の中途採用

- ◆ 根拠となる法律・規則  
人事院規則1-24
- ◆ 任期  
なし。採用後は、通常の公務員と同じ分限制度が適用される。
- ◆ 人材採用の方法  
各府省庁が常勤職員として採用する。
- ◆ 給与  
国が支給。給与法の俸給表を適用し、初任給決定等を弾力化。
- ◆ 民間人材の中途採用の特徴  
専門的な実務経験等を有する人材を公務員として中途採用することができる。
- ◆ 中途採用する人材の例  
弁護士、公認会計士、金融・原子力、情報通信・土木等の業務経験者  
(IT関連分野でも採用実績)

### ◆ 民間人材の中途採用システムにおける採用状況

(単位:人)

平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	累計
19	21	212	133	104	97	92	131	159	236	1,204

(注)「累計」は、制度施行から平成19年度までの累計の人数である。

## 官民人事交流(うち、交流採用)

- ◆ 根拠となる法律・規則  
国と民間企業との間の人事交流に関する法律
- ◆ 任期  
3年以内(必要があると認められる場合、最長5年まで延長可)  
採用後は、通常の公務員と同じ分限制度が適用される。
- ◆ 人材採用の方法  
自社の従業員の交流採用を希望する民間企業からの応募を受けて、人事院の認定を受けた交流計画に基づき、各府省庁が常勤職員として採用する。個人を指定しての採用は想定していない。
- ◆ 給与  
国が支給。任期中、民間企業に在籍し続けることも可能だが、給与の補填は禁止。
- ◆ 官民人事交流の特徴  
人材育成、行政運営の活性化を目的とした組織対組織の人事交流制度であり、高い専門性を有した民間人材の採用を意図した制度ではない。  
なお、許認可権限のある府省や、同一の民間企業との継続的な人事交流に関する制限が存在する。

### ◆ 官民交流における交流採用実施状況(暦年)

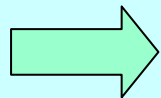
(単位:人)

平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年 (1月~7月15日)	累計
10	28	22	27 (2)	37 (4)	36 (13)	50 (22)	31	43	284 (41)

(注1)「累計」は制度施行から平成20年7月15日までの累計の人数である。

(注2)括弧内は、日本郵政公社への交流採用の人数であり、外数である。

情報セキュリティ対策は早急に対処が必要となるものも多く、着実な推進が必要。



方法としては、保守契約など、契約時の工夫を行う他、予算措置段階から「成果重視事業」として、事業の性格に応じた執行の弾力化を確保することなどが考えられる。

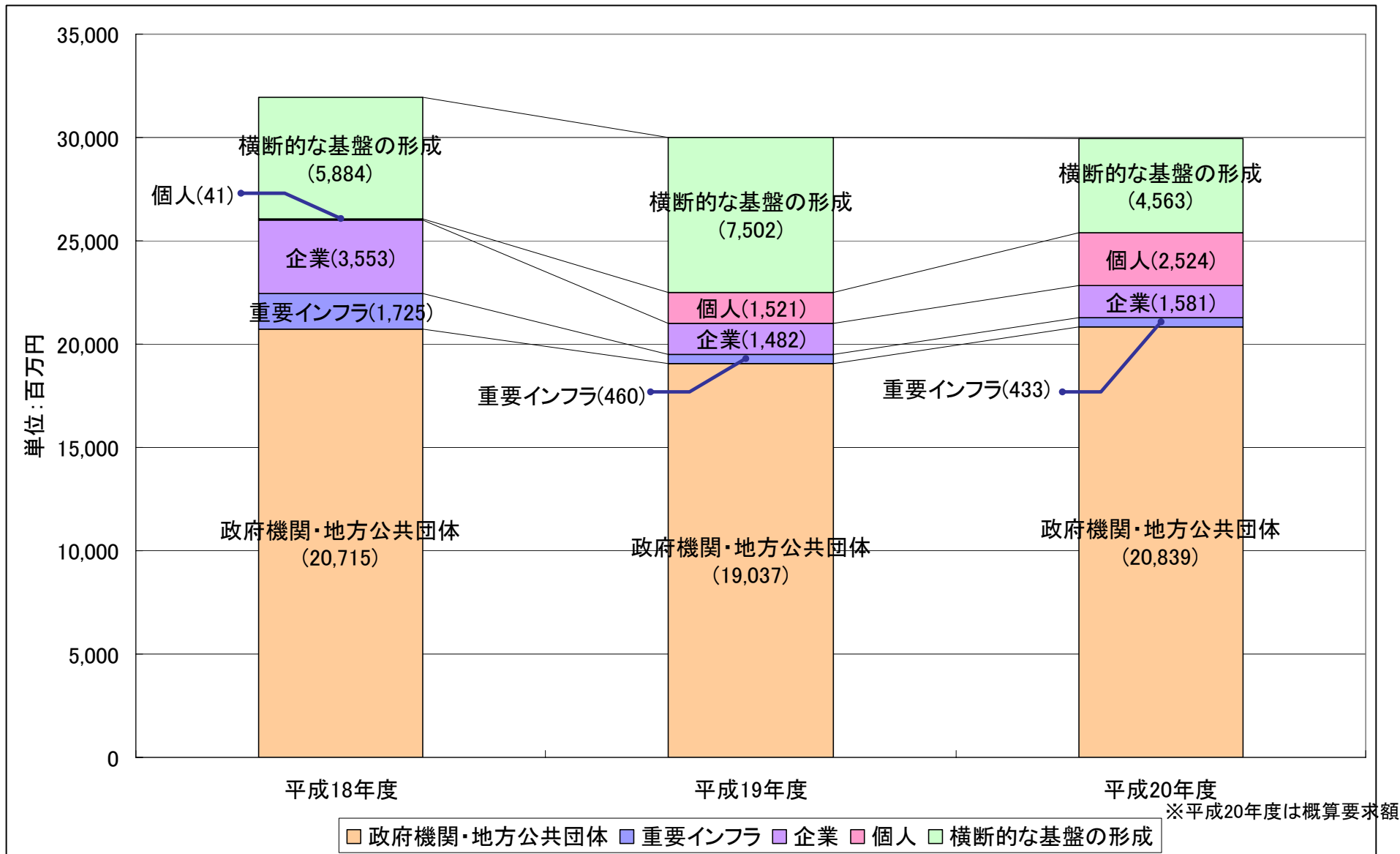
## 成果重視事業とは

- ・財務省への成果重視事業申請は通常の予算要求時(例年8月頃)
  - ・当該事業における、成果目標(アウトカム目標、アウトプット目標)を設定
  - ・予算要求では従来通りの積算が必要となるが、予算執行においては、より少ない資金でより効果的に成果目標の達成を実現できる場合は、弾力化が可能。  
(国庫債務負担行為・繰越明許による複数年度事業、各目の相互間流用、使途別単位の目の大括り化)
  - ・各年度の年次報告調書を、翌年度の5月末までに作成。  
例) 電子政府関連で成果重視事業を設定し柔軟な予算執行を実施している省もある。
- 制度の詳細について、例年夏頃、財務省より各省庁宛に文書が交付されている。

## 成果重視事業とする効果

- ・成果目標設定と事後評価による着実な施策の実施
- ・事業の性格に応じて複数年度にわたる予算措置・執行や目標達成、予測していなかった場合への対応などの予算執行の弾力化

## 情報セキュリティ関連予算額推移





## IT政策ロードマップ(平成20年6月11日IT戦略本部決定)(抜粋)

### 1-1(3)(イ)ii) 電子政府・電子自治体への取組強化に向けた基本的枠組みの整備

行政事務の電子的処理を原則化するとともに、行政手続のオンライン利用を飛躍的に拡大し、次世代のワンストップ電子政府の実現に資する基盤を整備するため、行政手続オンライン化法を全面改正することにより、電子政府を強力に推進するための新たな通則法を整備する。また、我が国全体として電子政府を総合的に推進する「司令塔」機能も併せて強化する。このため、内閣官房と総務省が協力して必要な法案(電子行政推進法(仮称))を準備し、2009年の通常国会に提出することを目指す。

## 公文書管理の在り方等に関する有識者会議 中間報告 (平成20年7月1日)(抜粋)

### 6. 最終報告に向けて引き続き検討すべき事項

#### 【IT化や地方分権改革等への対応について】

ライフサイクルを通じたIT化に対応した文書管理の在り方をどのように考えるか。IT政策ロードマップ(平成20年6月11日IT戦略本部決定)の推進状況、今後の技術革新や国際標準の動向等も踏まえて更なるIT化を推進し、IT化に対応したルールの方策など必要な方策を講ずべきではないか。また、移管後の記録媒体の劣化等のリスクへの対応が必要ではないか。

次期基本計画策定にあわせて、各分野での法制化の動きと連携が必要。