

政府機関の情報セキュリティ担当者の育成等の参考となるよう、内閣官房情報セキュリティセンターにおいて、事例を整理。

情報セキュリティ担当者に係る 人事ローテーション等の工夫

- 専門的知識を有する者を情報セキュリティ担当とし、その後、係長、補佐へ計画的に登用
- 通常2年の人事異動を、情報セキュリティ担当者については、長期化
- システム関連部門経験者に、独法等のセキュリティ関連部門や別の部門のセキュリティ業務を担当させるなど人事異動に配慮
- 職員を国内外の情報セキュリティ関係大学院等へ留学

外部人材の活用

- 専門資格を有する外部人材を任期付で採用し、最長5年に渡って担当させる。任期中の勤務状況が優れている者は、内部選考を経て常勤化
- 官民交流法により、高度な知識と豊富な経験を有する外部人材を採用
- 公募により、民間セキュリティ人材を期間業務職員として採用
- セキュリティ監視・管理等を行う業務を外部委託し、委託先職員が省内に常駐

公務員採用時における 情報セキュリティ関連素養の確認

- 採用面接時に、ITパスポート、情報セキュリティ等の資格の有無を確認
- 官庁訪問者に記載させる面談カードにITに関する資格等を取得しているか記載させるとともに面談の場において確認
- 採用面接において、情報セキュリティに関する常識について質疑応答

職員全体の意識啓発と能力の底上げ

- 全職員に対し、e-ラーニングによる情報セキュリティ対策にかかる研修を実施
- 新規採用者、中途採用者、管理職向けに情報セキュリティに関する研修を実施

法律家の活用

- 情報セキュリティに詳しい法学者や弁護士を懇談会等の委員に委嘱
- 別の部署で採用している弁護士と必要に応じ連携