

政府機関におけるデジタル改革に必要な  
IT・セキュリティ知識を有する  
人材の確保・育成総合強化方針（案）

令和3年7月6日

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

今般の新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、経済社会全体の迅速なデジタル化が強く要請されることとなった。政府機関もその例外ではなく、今後は、デジタルを前提とした政策の企画・立案を進め、行政における既存の業務の在り方を抜本的に見直すなど、政府機関全体でデジタル化を進めていかなければ、国民の期待に応えることはできない。また、経済社会活動の基盤となり、実社会との融合が進むサイバー空間の安全が確保され、信頼できるものでなければ、国民が安心してデジタル化による恩恵を享受することはできない。

政府機関のデジタル化を進めるとともに、情報システムの適切な開発・運用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取り組むためには、その担い手となる人材の充実が不可欠であるが、経済社会全体の大きな変化に対応するに当たり、政府機関における人材が十分であるとは言い難い状況にある。政府機関は、その必要とする人材を確保・育成するため、さらなる取組を進める必要がある。他方で、人材の確保・育成は、その性質上短時間で達成できるものではないため、政府機関全体を俯瞰しながら、中長期的な計画の下で進めていく必要がある。

以上のことから、本方針は、「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」（令和2年12月25日閣議決定。以下「基本方針」という。）等を踏まえ、「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」を改定し、「デジタルの活用により、一人ひとりのニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会」を目指し、「誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化」を進めるため、政府機関におけるデジタル改革に必要な人材を確保・育成するための基本的な方針を示すものである。

デジタル改革に必要な人材の確保・育成に関する方策については、政府機関全体におけるデジタル改革の進捗状況等を踏まえながら適時検討を行い、本方針についても定期的に見直しを行うこととする。

## 1. 政府デジタル人材（部内育成の専門人材）の確保・育成

各府省庁において、IT・セキュリティに関する一定の専門性と、所掌事務に関する十分な知識・経験を有し、政策の企画立案部局や事業実施部局等におけるデジタル・トランスフォーメーション（DX）や、ITガバナンス、情報システムの開発・運用、サイバーセキュリティ対策、業務改革（BPR）<sup>1</sup>、データの利活用等に中核となって取り組む人材を「政府デジタル人材」として確保・育成する必要がある。

各府省庁において「政府デジタル人材」を中心とした人材の確保・育成を進めていくに当たっては、当該人材のキャリアパスを見渡した上で、適時適切な時期に知識・経験を付与していく必要がある。また、「人に優しいデジタル化」をサイバーセキュリティ対策と一体的に進めるためには、システム開発においてよりアジャイル的な手法を用いることが想定されることから、人材の確保・育成に当たっても、セキュリティ・バイ・デザインが担保されるような配慮が求められることにも留意が必要である。

さらに、独立行政法人等についても、各府省庁と同様にデジタル化が求められることから、以下の各府省庁における取組の方針を参考に、その業務の特性等に鑑み、人材の確保・育成に向け必要

---

<sup>1</sup> Business Process Reengineering の略称 業務プロセスを詳細に分析して課題を把握し、ゼロベースにて組織の体制や制度を見直し、再構築すること。

に応じた取組を行い、各府省庁は、その取組状況等について確認等を行う。

### (1) 体制の整備・人材の拡充

- ・各府省庁の統括部局、一定のシステム所管部局の体制の整備及び人材の拡充を行う。
- ・あらゆる部局で、DXやBPR、データの利活用等を進めるために必要な人材を広く活用できるよう、体制の整備及び人材の拡充を行う。

各府省庁のIT・セキュリティに係る統括部局及び社会的な影響の大きいシステム<sup>2</sup>を所管する部局について、体制の整備及び人材の拡充を実施する。

また、行政課題の解決に向け、あらゆる部局において、サイバーセキュリティを確保しつつDXやBPR、データの利活用等を進めるために必要な人材を広く活用できるよう、体制の整備及び人材の拡充を実施する。

### (2) 有為な人材の確保

- ・各府省庁は、総合職試験（工学区分）、一般職試験（電気・電子・情報区分）等合格者の積極的な採用を行う。また、「デジタル」区分からの採用を前広に検討する。
- ・政府一体となって各府省庁参加の合同説明会や各種広報等における積極的な広報を実施する。
- ・啓発活動・人材確保活動の多様化に取り組み、志望者の拡大を図る。

各府省庁は、令和3年度から、デジタル庁を中心に国家公務員採用試験の総合職試験（工学区分）や一般職試験（電気・電子・情報区分）等の合格者の積極的な採用に努めるとともに、民間企業等における実務経験を有する人材を確保するため経験者採用試験を活用する。

また、令和4年度以降の国家公務員採用試験について、政府デジタル人材を確保すべく、総合職試験にデジタル区分を新設するとともに、一般職試験の「電気・電子・情報」区分を見直し、「デジタル・電気・電子」区分とする予定であり、デジタル庁を中心に各府省庁において、当該区分の合格者の積極的な採用に努める。

府省庁横断的な人材のニーズを踏まえ、政府一体となってIT・セキュリティ等のデジタル改革に必要な知識を有する人材を強力的に確保していくため、各府省庁が参加する合同説明会や各種広報等の啓発活動・人材確保活動を通じて積極的な広報を実施する。

さらに、潜在的なニーズを発掘できるよう、オンラインによる説明会にも積極的に参加する、多様な経験を有する職員の経験談を活用するなど、啓発活動・人材確保活動の多様化に取り組むことで、学生等の関心を高め、志望者の数及び多様性の拡大を図る。

### (3) 一定の専門性を有する部内人材の育成

- ・各府省庁において、「政府デジタル人材育成支援プログラム」を策定し、人材の適切な育成について明記する。
- ・デジタル庁を中心として、組織の垣根を越えた人材の行き来を通じた人材育成の環境整備を行う。

<sup>2</sup> 社会的に影響の大きなシステムを判断するに当たり、デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン別紙5におけるプロファイルレベルTypeⅡ以上のシステム等が目安となる。

各府省庁において、政府デジタル人材にとっても魅力あるものとなるよう「政府デジタル人材育成支援プログラム」を策定し、IT・セキュリティに関する一定の専門性と、所掌事務に関する十分な知識・経験を有する人材の適切な育成について明記する。具体的には、IT・セキュリティに係るスキルレベルの確保や能力向上を図るため、各府省庁の情報システムのライフサイクルの経験や、事案対処、保安、事故対応、危機管理、安全保障等の業務を経験させる。また、内部監査やCSIRT<sup>3</sup>、高度なサイバー犯罪や安全保障への対応等の専門的な知識・経験が必要な業務に従事する人材の育成にも引き続き留意する。特に、高度なサイバー犯罪や安全保障への対応については、秘匿性の高い情報を扱うほか、中長期的な対応が必要であるため、外部から高度な専門人材を登用するだけでなく、政府機関等内部における高度な専門人材の育成を推進する。さらに、行政課題の解決に向けデジタル技術の活用が見込まれるあらゆる部局に人材を配置することなどにより、人材の育成を図る。また、政府デジタル人材に共通した取組として、各府省庁は役職段階等に応じた研修の受講（原則必須化）、デジタル庁、内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター（NISC<sup>4</sup>）及び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、国立研究開発法人情報通信研究機構（NICT<sup>5</sup>）が整備する人材育成基盤の活用などを通じ、一定の専門性を有する人材を育成する。

その上で、デジタル庁を中心として、各府省庁、地方公共団体、民間企業、独立行政法人など、組織の垣根を超えた人材の行き来を通じて人材の育成が行われるような環境の整備を行う。

また、人材の流動化促進や人材育成のための取組として、内部監査やCSIRT等の専門職種ごとに必要な能力や資格等について整理した結果を各府省庁へ提供するなど、活用に向けた検討を進める。

#### （４）研修の充実・強化

・デジタル化の進展等を踏まえた研修の体系・内容・手法・対象等の見直しを行う。

デジタル庁、NISC等において、政府デジタル人材の育成を図るため、役職段階別（係員、係長など）のスキルレベルのモデルを設定し、これに応じた研修を的確に実施する。

各府省庁、独立行政法人等のCSIRTに対しては、セキュリティインシデントへの対応水準の維持・向上のため、内外のサイバー攻撃の動向も踏まえつつ、必要な能力等が備わるよう訓練・研修等を行う。

各府省庁においては、研修修了者に対し、業務経験も踏まえてスキル認定を行う。また、各府省庁、独立行政法人等の職員に対し積極的な受講を促す。

さらに、デジタル庁、NISC等において、政府全体のデジタル化の進展等を踏まえて必要となる能力を整理し、その育成のために必要となる研修の体系・内容・手法・対象等について継続的に見直す。

<sup>3</sup> 府省庁において発生した情報セキュリティインシデントに対処するため、当該府省庁に設置された体制をいう。  
Computer Security Incident Response Team の略称

<sup>4</sup> National center of Incident readiness and Strategy for Cybersecurity の略称

<sup>5</sup> National Institute of Information and Communications Technology の略称

## (5) 適切な処遇の確保

・手当等の活用による一定の給与上の評価を行うとともに、高位のポストまでを見据えた人事ルート例（イメージ）を設定する。

政府デジタル人材に対する適切な処遇の確保のため、手当等を活用し、一定の給与上の評価を行う。

また、各府省庁の政府デジタル人材は、「政府デジタル人材育成支援プログラム」を通じて、所掌事務に関する十分な知識・経験を得つつ、IT・セキュリティに係る能力も向上させることにより、的確な育成が図られる人材であることから、有為な人材には、適切な時期にIT・セキュリティに係る重要なポストへ昇任させるなど、これに相応しい処遇が確保されることが必要である。

そのため、各府省庁において、「デジタル人材確保・育成計画」の中で、出向等の機会を捉えた昇任等も含め、高位のポストまでを見据えた人事ルート例（イメージ）を設定する。

## 2. 高度デジタル人材（外部から登用する高度な専門人材）の確保・協働

IT・セキュリティ等のデジタル改革に必要な技術が急激に変化する中、政府機関が最新の技術を駆使してプロジェクトの推進や高度な事案への対応を行うためには、任期付職員等の制度を活用するなどして、高度な専門人材を外部から登用して政府デジタル人材等の知見を補完し、協働していくことが求められる。

ITについては、デジタル庁はUI/UX<sup>6</sup>、クラウド技術、アジャイル開発等の各分野の高度専門人材を確保する。また、各府省庁のプロジェクト等について、その実情に応じてデジタル庁で採用した民間人材が必要な支援を行う。

セキュリティについては、NISCにおいて、民間の特に高度な専門人材を特定任期付職員等の制度を活用して採用し、監査を通じ各府省庁のサイバーセキュリティ対策を支援する。また、企画・立案段階からのセキュリティ確保のため、政府情報システムについて、必要に応じてセキュリティに関する助言を行う。

外部の高度専門人材の有する知識・経験を政府機関において活用するため、利害関係や職務遂行への支障に配慮の上、兼業・副業も可能な非常勤職員での採用についても検討する。また、採用に当たり、ITスキルに関する民間の評価基準を活用する等の工夫等といった外部の高度専門人材を活用する場合の在り方についても検討を進める。

政府において必要な高度デジタル人材を確保していく観点も含め、SecHack365、enPIT、高等専門学校における情報セキュリティ人材育成事業、セキュリティ・キャンプ、SEC CONといった人材育成プログラムなど、実践的な能力を有する人材層の充実を図るための施策を推進する。

## 3. 幹部職員を含む一般職員のリテラシー向上

政府機関は、既存の行政サービスや業務を見直し、より効率的で、より国民にとって使いやすいものに変えていく必要があり、デジタル化はその際の強力なツールとなる。また、あらゆる業務のデジタル化の拡大が想定され、テレワークやクラウドの浸透により新たなセキュリティリスクが増

<sup>6</sup> User Interface/User Experience の略称 国民・住民に寄り添ったサービスなどのデザイン/国民・住民が望んでいる内容を実現するサービスなど。

大する中、広く幹部職員を含む一般職員のリテラシーを向上させ、必要な際に適切な手法でデジタル技術を使いこなせるようにするため、取組を強化することが必要である。

こうしたことを踏まえ、各府省庁は、IT・セキュリティ等のデジタル改革に必要な技術が日進月歩で進化することに対応し、新人研修等における研修に加え、幹部職員を含む一般職員が、自身の専門や従事する業務に関わらず、継続的にIT・セキュリティ等の知識を更新・補充できるよう、積極的な環境整備や支援を行う。また、デジタル改革の推進に当たっては管理職の役割が重要であることから、管理職へ昇任させるに際しIT・セキュリティ等に関する研修を必ず受講させるなど、管理職がデジタル改革の推進に向けたリーダーシップを適切に発揮できるよう取り組む。

#### 4. 政府機関における体制の確保

政府機関においては、関係機関がそれぞれの機能を果たし、政府一丸となってデジタル改革に必要な人材の確保・育成のための取組を進める。

そのため、各府省庁においては、サイバーセキュリティ・情報化審議官等の下、各府省庁内を指揮監督する強力な体制を敷く。当該審議官等の司令塔機能の下で、組織規模や所管するシステム数の実情を踏まえつつ、人材の着実な確保・育成を図るため、「デジタル人材確保・育成計画」の改定を行うとともに、その着実な実施を図る。

その際、デジタル庁、NISC等においては、当該計画や「政府デジタル人材育成支援プログラム」に基づく人材の確保・育成を支援する。

その上で、各府省庁の取組状況については、各府省情報化専任審議官等連絡会議（副CIO<sup>7</sup>等連絡会議）、サイバーセキュリティ対策推進専任審議官等会議（副CISO<sup>8</sup>等連絡会議）においても共有を図る。

---

<sup>7</sup> Chief Information Officer の略称

<sup>8</sup> Chief Information Security Officer の略称