

手引き書(案)の基本的な 考え方について

令和7年12月18日

内閣官房
国家サイバー統括室
人材政策班



目的

サイバーセキュリティ対策を担う人材に関する「採用」、「教育」、「評価」等の場面における人材フレームワークの活用を促進する。

位置づけ ・ 運用方針

- 採用、配置、育成、評価等あらゆる場面で、人材フレームワークに基づき円滑な人材育成・確保を図るための補助資料(ガイドライン的な位置づけ)。
- 自組織の実情に応じて、柔軟に活用できるものとする。
- 利用者からのフィードバックや技術トレンド等の情勢の変化を踏まえ、継続的に改善を図る。

作成方針 ・ スケジュール

- 利用主体ごとに求める使い方が異なるため、**分冊形式で整理**する。
- 専門知識を有しない読者も想定し、専門用語等の使用を極力避け、**平易な表現で記述**を行う。
- 他機関が公表する資料等も参照し、読者にとって負担の少ない**分量の適正化**を図る。
- 年度内に案を作成し、8年度以降速やかな公開の上、具体的活用事例をもとに、より現場に即したものとなるよう改善を図る。

対象範囲 ・ 記載方針

- ① 小規模組織 必要な体制整備の検討と、それに基づく内部人材育成・確保等に役立つ活用方法等を示す。
- ② 大規模組織 採用時の職務定義、その後の育成・評価等に役立つ活用方法等を示す。
- ③ 教育機関 専門教育カリキュラムの検討・立案等に役立つ活用方法等を示す。
- ④-1 個人(専門人材) 目指すキャリアの実現のために習得すべき知識・スキルの把握等に役立つ活用方法等を示す。
- ④-2 個人(プラス・セキュリティ人材) 実務上最低限必要な知識・スキルの習得に役立つ活用方法等を示す。

手引き書は、利用主体に共通する事項と、主体ごとの固有事項を分けて構成する。

共通事項

- フレームワークのコンセプトと構造の説明、用語解説
- 各人材像が担うタスクに応じた知識・スキルの習得方法
- 各人材像の評価方法
- 複数の人材像を兼務する場合の考え方
- さらに詳細な内容を得るための他のフレームワークの参照方法
- 参考となる情報源

利用主体別固有事項

① 小規模組織

例: 中小企業、小規模自治体 等

- 自組織を守るための体制整備にあたっての活用方法
- ベンダーの活用と役割分担を整理し、その上で最低限必要な内部人材の育成・確保の考え方

② 大規模組織

例: 中堅・大企業、政府機関 等

- 担当者を採用するときの職務記述書の作成方法
- 人事評価等にあたっての活用方法

③ 教育機関

例: 大学、教育事業者 等

- 社会で活躍できる人材に求められる知識・スキルの考え方
- カリキュラム作成にあたっての活用方法
- 習熟度評価等にあたっての活用方法

④-1 個人(専門人材)

例: 専門人材、専門人材を目指す学生等

- セキュリティ分野で活躍するためのキャリアパスのモデルケース
- 専門人材に求められる実践的なスキルを習得にあたっての活用方法

④-2 個人(プラス・セキュリティ人材)

- 本来業務に加え、セキュリティ業務を担う人材(プラス・セキュリティ人材)が、業務をより効果的に遂行する上で必要な知識・スキルの習得にあたっての活用方法

- 論点①: 目的・運用方針・位置づけ等の妥当性について(P1参照)
 - 手引き書の「目的」や「位置づけ・運用方針」等が現場ニーズと政策目的の双方に照らして妥当か。
 - 分冊形式は利用者目線で使いやすか。
 - 主体別のほか、場面別(採用・育成・評価)の手引き書の必要性。
- 論点②: 手引き書に盛り込むべき内容について(P2参照)
 - 共通事項と利用主体ごとの固有事項の記載内容(方針)は妥当か。