

(概要版) 経済産業省におけるデジタル人材確保・育成計画

令和3年 10月 31日

令和4年 10月 14日 (最終改正)

経 済 産 業 省

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、自ら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、データ主導の経済・社会システムの実現や重要インフラの情報セキュリティ対策をはじめとする情報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、省内の情報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「政府デジタル人材」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。

今後は更に、経済産業省自身が自らのデジタル・トランスフォーメーション (DX) をより積極的に進め、事業者の利便性向上や業務効率化の目的だけでなく、政策の質的向上を図るために官民データを使いこなす「データ駆動型行政組織への転換」を目指した取組を進めていくこととしている。

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、国民生活への影響が及ばないよう、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「政府デジタル人材」の確保、育成を従来以上に充実させていく必要がある。政府全体として、「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」(令和3年7月6日サイバーセキュリティ対策推進会議/各府省情報化統括責任者連絡会議決定)が策定されたことを踏まえ、経済産業省においても、前身となる「セキュリティ・IT人材確保・育成計画」を引き継ぐことに加えて、データ駆動型行政の実現を目指す「経済産業省デジタル・ガバメント中長期計画」(令和4年10月14日)の実行も見据えて、「経済産業省におけるデジタル人材確保・育成計画」を策定し、取組を進める。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、DX 推進や重要インフラはじめ民間のセキュリティ対策の推進等の情報政策等に関し、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、積極的な研修実施と参加促進などの対策を講じていく。計画期間は令和6年度までとする。なお、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、省内の情報システム担う人材に留まらず、情報政策を担う人材の拡充、能力向上を図る。具体的には、デジタル分野に関心のある学生向けの説明会等を開催し、採用活動を継続していく。更に、本人の希望や適正を考慮し、情報システムの企画や的確な運用等に加え、デジタル化推進やセキュリティ対策といった情報政策に係る省内の「政府デジタル人材」に係るポストへの配置を行い、データ駆動型の経済社会システムへの転換に能力を発揮してもらえる環境整備を一層進めていく。デジタル庁の「情報システム統一研修」への積極的な参加、外部機関への出向機会等も活用し、将来的にデジタル分野の中核を担う「政府デジタル人材」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、これまでもデジタルに関する知見を有する人材を採用してきたが、昨今の「政府デジタル人材」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継続していく。具体的には、情報政策に関する説明会等を開催し、デジタルに知見・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「政府デジタル人材」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、「政府デジタル人材」候補としての活用を念頭に置きつつ、OJT、他省庁や公的・民間機関等への出向、研修等を通じて、その能力の向上を図っていく。

また、即戦力となる外部人材を積極的に採用し、外部人材と「政府デジタル人材」の候補となる職員との協働を通じて、経済産業省全体での「政府デジタル人材」の底上げを図っていく。

3. 政府デジタル人材育成支援プログラム

経済産業省では、複数の部局に渡って「政府デジタル人材」に係るポストが存在している。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「政府デジタル人材」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、「政府デジタル人材」に係るポストの職員に対し、内閣官房及びデジタル庁において用意する「政府デジタル人材」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、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）

(1) 全体的なキャリアパス像

「政府デジタル人材」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、人材管理を行いながら「政府デジタル人材」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。

5. 幹部職員を含む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を向上させ、必要な際に適切な手法でデジタル技術が使いこなせるようにするため、次の研修を実施している。今後もこうした対応を継続していくとともに、必要に応じて見直しを行う。特に、DX推進、データ駆動型の行政組織への転換を促進するために必要な意識改革や、具体的な対応に係る、幹部から一般職員までの階層に応じた研修についても、今後、可能性を追求・検討していく。

- ① 全職員向けeラーニング研修
- ② 階層別座学研修
- ③ 不審メール訓練