

(概要版) 経済産業省におけるデジタル人材確保・育成計画

制定 令和3年10月31日
改正 令和4年10月14日
改正 令和5年9月15日
改正 令和6年10月11日
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に、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。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を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。

(1) 省内の情報システムに係る統括部局の体制の整備

経済産業省では、大臣官房情報システム室が省内の情報セキュリティ対策に関する事務を、大臣官房業務改革課、情報システム室及びデジタル・トランスフォーメーション室が省内のPMO（ポートフォリオ・マネジメント・オフィス）として省内の情報システムに係る統括部門の役割を担っている。

令和3年9月に「デジタル社会形成基本法」が施行され、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」に沿って、行政のデジタル化の重要性・緊急性は一層高まっており、省内全ての情報セキュリティに関する業務を統括する立場にある統括情報セキュリティ対策官の職務の範囲とその職責は、今後中長期にわたり更なる拡大が見込まれている。また、行政のデジタル化の推進においては、他のシステムとのシステム間連携や民間におけるデータ利活用の在り方を念頭にデジタル化を進めることが肝要であり、省内行政事務におけるデジタル化の企画立案に関する調査等を実施し、政府におけるデータ連携に係る環境整備に向けた取組等を進める体制を継続的に整備している。

(2) 社会的な影響の大きいシステムを所管する部局の体制の整備

経済産業省では、メール、ウェブ会議ツールなど業務インフラとして大臣官房情報システム室が一括管理する基盤情報システムのほか、各部局の管理する個別の業務システムも多く存在している。中でも、調査統計システム（調査統計グループ）、産業標準策定システム（イノベーション・環境局）、貿易管理システム（貿易経済安全保障局貿易管理部）、特許事務システム（特許庁）などは、システムの規模も大きく、障害等による社会的な影響も大きいことから、これらの部局における「政府デジタル人材」に係るポストについても、今後、サイバー攻撃が更に増加・高度化する場合や新たにシステム開発等を行う場合には、体制強化の可否を検討していく。

商務情報政策局は、情報処理やサイバーセキュリティ対策を促進する役割を担っている。データ駆動型の経済社会システムの構築に向け DX 等が進展していくことや、電力やガスなどの重要インフラシステムにサイバー攻撃が行われた場合、社会的な影響も大きいことなどから、昨今、その役割は益々重要になっている。このような観点から、既に平成 28 年度機構・定員要求によりサイバーセキュリティ課を創設するなど、引き続き体制強化に取り組んでいる。

昨今、高度かつ大規模なサイバー攻撃が常態化している。新型コロナウイルス感染症への対応を契機に、社会のデジタル化が急速に進む中で、この傾向はさらに強まることが見込まれる。こうしたサイバー攻撃の動向についての情報収集、省内外との連携を、組織として強化していくことが必要であり、引き続き、サイバー空間を巡る状況を踏まえつつ、機構・定員要求においては、こうしたインシデントの調査や、実際のインシデントに対応するための体制強化に係る要求を行う。

(3) 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部局の体制の整備

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、官民間問わずテレワークによる働き方が広がってきている。テレワーク時も高い生産性を発揮するためには、資料の電子化・ペーパーレス化をはじめとする業務改革が極めて重要である。また、急速に経済社会情勢が変化していく中で、経済産業省に対する国民のニーズも同時に変化しており、その変化のスピードに対応すべく、職員及び職場の創造性、生産性を高め、柔軟で効率的な質の高い行政サービスを追求していく必要がある。経済産業省の業務効率の向上に向けて、省内の非効率的な業務の洗い出しや BPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）の実施、これらと並行して業務効率化ツールの導入・改修、職員への展開・浸透、生成 AI の業務への利活用の検討を進めてきている。更にはデータの利活用まで含めた経済産業省自身の DX を一層推進し、データ駆動型行政組織へと変革していくため、有効と考えられるあらゆる部局において必要な人材を活用できるよう、必要な機構・定員要求を行う。

(4) 人材の拡充についての方針

デジタル分野の知識や能力は一朝一夕で身につくものではない。特定の世代で人材が不足した場合、その後進世代の指導・育成にも支障が生じ、情報政策の推進にも大きな影響を及ぼす。昨今の政府関係機関へのサイバー攻撃の増加・高度化等に適切に対応していくためにも、若手からベテランまで「政府デジタル人材」をバランスよく配置していくことが必要である。経済産業省では、このような問題意識の下、採用・育成・配置に取り組んでいる。

採用については、当省が情報政策を所掌していることから、この政策分野に関心の高い学生の希望者も多い。引き続き、情報政策に関する説明会等を通じて、国家公務員採用試験の総合職試験（デジタル区分）や一般職試験（デジタル・電気・電子区分）等の合格者を採用できるよう、広報活動や採用活動を実施していく。

育成及び配置については、各職員の経験や能力、希望等を踏まえながら、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各種の情報政策に係る「政府デジタル人材」に係るポストを繰り返し経験させ、その中で上司や経験者の指導を受けながらスキルを磨かせていくものとする。また、OJT のみに依存することのないよう、統括部局や社会的に影響の大きいシステムを所管する部局の職員を中心に、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」の候補者向け研修への受講を拡充させ、この結果を踏まえた適切な人事配置に一層努める。

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、経験者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、総合職の広報活動や採用活動を実施していく。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、1. (1)及び(2)のとおり、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。当省では、一つのポストに2～3年程度在任することが平均的であり、在任中に確実に対象コースを受講するという前提で、毎年度の受講規模として、下記(1)のとおり参加者を見込んでいる。引き続き、その効果を見極めつつ、受講者数の拡充も含めた継続的な研修への参加を検討する。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、下記(2)のとおり、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。具体的には、職員のDXリテラシー向上のためのeラーニングコンテンツ提供、データ利活用や業務効率化等に関心のある職員を対象とした研修等を検討している。