

CIO補佐官プール制の 現状と課題について



平成27年9月15日(火)

第14回新戦略推進専門調査会
電子行政分科会

沿革

2003年 CIO補佐官制度を開始

- 各府省で採用し配置。GPMOの設置など、府省横断の改革も試みる
が、縦割りや、能力のばらつき等が課題に。

2012年 政府CIO補佐官を設置

- 政府CIOの設置に合わせ、全体政策を見る政府CIO補佐官を設置。

2013年 政府CIO補佐官のプール制

- 内閣官房で政府CIO補佐官の一元的な採用・管理を導入。府省全体
や各府省におけるIT導入やITガバナンスの強化を支援。

- 現在、総括担当11人(うち、期間業務職員5人)、府省担当19人
 - 政府CIO補佐官は、非常勤の国家公務員。常勤者期間業務職員。
 - 1年更新、最長3年間(再任用可能)。(2016年3月が更新期)

制度の基本方針に対する取り組み

- 内閣法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(平成25年5月23日参議院内閣委員会)
 - 安全性と信頼性を確保しつつ電子行政の高度化を適切かつ効果的に推進するために、内閣情報通信政策監の補佐官等にはITに係る特に高度な専門性を有する人材を確保することとし、そのために必要な任用・給与・評価制度を整備するとともに、その専門性を十分に発揮し得る体制を整備すること。



	内閣法附帯決議	取り組み	成果
目的	安全性と信頼性を確保しつつ電子行政の高度化を適切かつ効果的に推進する	ガバナンス強化と新サービスの基盤作り	A: 政府全体の基盤作りが進展
人材	ITに係る特に高度な専門性を有する人材を確保	新補佐官人材の発掘と研修の実施	C: 多様な人材が集まる状況に至っていない
任用・給与・評価	任用・給与・評価制度を整備	[任用] 非常勤職員や期間業務職員として採用 [給与] 高度人材のための給与体系を定義 [評価] 月次及び四半期業務報告による評価を導入	C: 任用や給与に関しては勤務日のあり方含め見直し中。福利厚生等の周辺制度の明確化も必要。評価の取り扱いも今後整理が必要。
体制	専門性を十分に発揮し得る体制を整備	政府CIO補佐官にスタッフを付ける等のチーム作り	C: 業務レベルでチームが活動を始めているが、戦略レベルでの協働体制整備が必要

A: 十分な成果 B: 成果は出ているが改善の余地有り C: 十分な成果が出ていない D: 全く成果が出ていない

具体的な役割と成果等

- 政府CIO補佐官は、政府CIO制度の役割等を遂行するため、政府CIO等に対して専門的・技術的見地から支援等を行うものとされている。

「電子行政推進に関する基本方針」(平成23年8月3日IT戦略本部決定)で定義された役割	成果・実績	評価
(1)電子行政に関する戦略等 ①電子行政に関する戦略の策定等 ②各府省の取組の評価等 ③府省横断的に取り組むべき施策の推進	世界最先端IT国家創造宣言の策定 電子行政分野におけるオープンな利用環境整備に向けたアクションプランの整備・推進 (文字、語彙、コードの整備)	B: 専門的知見が十分に発揮されているが、一部の補佐官に限られている
(2)政府の情報化推進施策等の管理 ①政府全体のIT投資の管理 ②制度・業務プロセス改革の推進 ③情報システムに関するルール等の整備等 ④府省横断的なプロジェクトの推進 ⑤技術情報等の収集、共有	ITダッシュボードの構築 投資のメトリクス分析 レビューを通じたコスト削減(政府全体で約23%) 標準ガイドラインの整備 府省横断人事給与プロジェクトの強化 調達仕様書のレビュー Webサイトガイド、ドメインガイドの整備	A: 政府CIO補佐官設置前に比べて大幅な改善が図られており、多くの補佐官が参加している
(3)国・地方公共団体の連携	ハッカソン、アイデアソン等での協働 官公需ポータルサイト	C: 一部の事例に留まる
(4)国・民間の連携	ハッカソン、アイデアソン等での協働	C: 参加する補佐官が少ない
(5)情報通信技術人材の確保・育成	CIO補佐官研修や大学、講演での講師	B: 一部の補佐官が実施
(6)広報等	各種雑誌への投稿、セミナーでの講演 政府CIOポータル構築	B: 一部の補佐官が実施
(7)諸外国との連携	国連会議、ICA会議への参加 海外からの視察、お客様対応 国際戦略の立案と官民調整	A: 職員に適任者がいないときの代役という位置づけにもかかわらず、国際調整を実施。国際評価向上に大きく寄与。

- 上記定義された役割以外にセキュリティ等の関連業務を実施

政府CIO補佐官プール制の導入効果例

- 人事給与システムの本格的な稼働に向け、政府CIO補佐官を専担で配置し、専門的知見を駆使した課題分析により解決策の**策定支援等**を実施。
- 年金機構のセキュリティインシデント発生時において、情報セキュリティに高い知見を持つ政府CIO補佐官を緊急的に派遣するなど**機動的対応**を実施。
- 府省共通ネットワークの再編に伴い、**有識者会合**として政府CIO補佐官3名が参加し、検討を実施する体制がスタート。
- プール制の政府CIO補佐官を複数府省の併任で配置し、**小規模府省**に対しても補佐官制度の適用を推進。
- 政府CIO補佐官の連携作業により、**外字問題**を解決に導いた。
- 政府全体で共有すべき事項について、政府CIO補佐官全体で各府省で発生している**事象・対応事例を共有**し、解決策の検討を行う体制を構築中。府省個別で生じた事案についても、多くの専門的見地から対応策などの検討を実施。
- 国連・OECD等の会議に参加し、日本政府のIT施策について幅広い情報発信が行われているほか、政府CIO補佐官がICAの議長(総務省技術顧問として出席)に就任するなど、日本政府のIT施策における**国際的評価の向上**に大きく寄与。

課題

■ 業務量の増加(要員の不足)

- 政府CIOが推進するガバナンス強化等の対応に係る各府省における業務の増加、質の向上に政府CIO補佐官の知見が必要とされているが、稼働量が不足している。
- 一方、積極的な人材発掘を行ってきたが、政府CIO補佐官のなり手が極めて少ない

■ 業務の曖昧性

- セキュリティ業務、国会対応等の役割定義にない仕事が発生し、本来業務を圧迫する場合がある。
- 役割分担が明確でない、あるいは業務負荷の一時的な増があった場合などに、適切な業務遂行が出来ない恐れがある。
(セキュリティ業務については、別途、最高情報セキュリティアドバイザーが配置されているが、CIO補佐官と兼務している場合あり。)
- 位置付け及び業務の指示系統や体制が曖昧なため、政府CIO補佐官が本来果たすべき役割が十分に果たせておらず、積極的活用もできていない。

■ 制度広報の不足

- 政府CIO補佐官の活動などを紹介する機会が少ないこともあり、位置付けや人材像について憶測だけ広がっている。
 - ネット上で、「CIOの待遇が低いのでは」「CIO補佐官がいるのに何でセキュリティ事故が起こるのか」「CIO補佐官は遅れている人材」等の書き込みも見られる
 - 政府内部でも十分な理解が進んでいない。「レベルの低い人が居るので任せられない」等の意見がある

グローバルな専門家活用事例比較

- 各国も専門家を集中配置しており、行政改革及びデジタルガバメント実現の起爆剤になっている。(海外ではガバナンスは、既存の職員枠で実施。)

	政府CIO補佐官	米国PIF(Presidential Innovation Fellows) 	米国GSA 18F 	英国GDS(Government Digital Service) 
概要	府省横断組織に設置 アドバイザー	府省横断組織に設置 イニシアチブのリーダー	府省横断組織に設置 専門技術者チーム	府省横断組織に設置 専門技術者チーム CDO、CTOも募集
成果	ガバナンスに関するアドバイザー的な業務が多く、成果が目立たない	新サービスの提供	新サービスの提供	新サービスの提供
電子政府全体としての貢献	ガバナンスの確保と基盤整備	新しい文化、開発手法の導入	新しい文化、開発手法の導入	新しい文化、開発手法の導入
位置付け	組織ベースに配置	プロジェクト単位で配置	プロジェクト単位で配置	プロジェクト単位で配置
対象者	高度な専門性を持つ人材(ビジネスストラテジストやITアーキテクト、プログラママネージャ等)	才能ある多様な技術者	Top Notch(最高等級)のデザイナー、開発者、製品専門家	才能と熱意のある専門家。業務分析から開発までのあらゆる職種
ミッション	安全性と信頼性を確保しつつ電子行政の高度化を適切かつ効果的に推進する	イノベティブ経済の原則、価値、実践を政府に導入する	デジタル技術導入の推進と、行政改革のための内部からのカルチャー変更。	デジタル公共サービスのデザインとプラットフォーム提供の支援
採用	年1回募集(必要に応じ追加募集)。給与等については募集要項に明記	随時募集。給与やキャリアパスなどを明記	職種毎に随時募集。ジョブディスクリプション、給与福利厚生、休職規定、教育等を明記	職種毎に随時募集。ジョブディスクリプション、給与福利厚生等を明記
活動スタイル	チームメンバまたはアドバイザー 1年更新(最大3年)常勤及び非常勤	チームリーダーとして、改革担当職員とチームで活動 12か月常勤	専門家と政府職員で協力して推進。各省との信頼できるパートナーとして連携プロジェクトなども実施	チームで活動
モチベーション向上策	CIOポータルに名前を記載。(総括のみ)	成功プロジェクトおよび貢献者の広報。メンバーであることが名誉なので写真付きでページ作成	成功プロジェクトの広報。メンバーであることが名誉なので写真付きでページ作成	成功プロジェクトの広報。ブログでの活動状況の報告。

「高度な専門性を有する人材」の確保

- 平成28年3月の政府CIO補佐官の任用に向け、「高度な専門性を有する人材」を確保する仕組みが必要（年内に方針整備が必要）

- 人材流動性の低い国内において、どのように優秀な人材を確保するか
- 人材像も現在のままで良いのか

これまでの人材勧誘に対する意見

- 魅力的な仕事であるが、自分でその役割を果たせるか不安である
- 仕事の実態があまり見えないが、希望した役割につけるのかが不明である
- 常勤ではなく、任用期間限定となると、現在の組織を辞めてまでは応募できない
- キャリアパスが不明なので、応募には躊躇する

- 専門職の人材市場を考えた場合、「やりがい」「キャリアパス」「待遇」「能力が活かせる環境」の4要素を明確化し広報していくことが重要ではないか。

本日の論点

デジタルガバメントに向かう中で、現在の人材像・ミッションで良いのか

体制、取り組みや成果を見て、過不足はないのか

「高度な人材」を確保する方策はなにか

その他

 議論を踏まえ来年度以降の採用、活用に反映