

「政府情報システム改革検討会」（第11回）議事要旨

1. 日 時 平成 23 年 7 月 21 日(木) 13:30～15:00
2. 場 所 中央合同庁舎 2 号館 省議室
3. 出席者
 - (1) 構成員
大山座長、岩丸構成員、神岡構成員、座間構成員、村上座長代理、村林構成員、
廉構成員
 - (2) 逢坂総務大臣政務官
 - (3) 事務局
4. 議事概要
 - (1) 開会
 - (2) 逢坂誠二総務大臣政務官あいさつ
 - (3) 業務・システム最適化ガイドラインの見直しの方向性について
 - ア. 村上構成員から、資料 1 に基づき、業務・システム最適化の見直しの方向性について説明があった。その後の自由討議の概要は以下のとおり。
 - イ. 自由討議
 - ・ プロジェクトのフェーズごとのマネジメントや情報システムのライフサイクルマネジメントを政府全体で適切に行っていくには、政府全体管理組織が必要となり、その人数規模やタスクなどを具体化していく必要がある。
 - ・ 全体最適の推進についてであるが、まず、鳥瞰図的な全体を示す E A を策定することが重要。トップダウン的に、このようなものは政府共通プラットフォームに統合・集約するとか、あるいは新しく作るものはすべてこうするなどの、大枠のレベルでの E A は作成すべき。
 - ・ 電子行政に関するタスクフォースでは、政府 C I O がどういう役割を担うのか、ということを中心に議論された。タスクフォースにおいては、各府省それぞれで採用している C I O 補佐官を、政府 C I O オフィスで一括して採用・評価・研修を行い派遣する方がよいとか、ナレッジベースとしての役割を果たすべきという議論があった。しかし、政府 C I O オフィスが、どの程度の規模でどのような具体的役割を果たすべきかという部分は、これからの議論となっている。
 - ・ 政府全体管理組織を実効あるものにするに当たり、これまでは各府省の自己管理を中心としてやってきたということであれば、今後は、政府全体管理が全省的に積極的に企画段階から支援していくことが必要。そういう意味で、政府全体管理組織が役割を果たすためには、どの程度の人数が必要になるかということ。韓国であれば、類似の業務を担っている情報処理社会振興院の実務担当が 100 名体制で、それに加えてアウトソーシングしている。
 - ・ 年間 1000 億円程度の I T 投資を行っている民間企業の例で言えば、レビューについては 30 名程度の体制。これに企画などの業務を含め、全体で 150 名程度の規模でマネジメントを実施している。
 - ・ 政府全体管理組織に、業務を実施する上でどの程度の人数が必要となるのかを認識し、その上で、実務上は方法論などの工夫を行っていくべき。
 - ・ 政府の年間の I T 投資額から言えば、民間並にやっていくには、単純に言っても先程の人数の 6 倍程度は必要。さらに、地方公共団体の I T 投資も含めて検討するとなれば、相当の体制が必要ではないか。
 - ・ 民間企業での人材育成は、まずは開発の現場で O J T を行う。その上で、技術的な部分については、研修などで補う。その後、企画・管理などを担当し、内

部人材の育成を行っている。緊急的に内部人材で確保できない場合には、外部の人間を入れチームを組んでプロジェクトを実施することもある。

- 内部人材とベンダー側の人材の問題以外に、行政機関にC I O補佐官として採用されている高度I T人材についても、適正に役割を果たしているのか、よく見ておく必要がある。また、支援事業者についても、このレベルで足りているかと感じることが多々ある。スキルが必要な人材の調達をどのように行うべきかが課題。価格競争ではスキルのある人材の調達は難しい。ビジネスとしてアウトソーシングできるような仕組みを作り、高度I T人材にC I O補佐官として採用されるインセンティブを与えないと、体制の整備は難しい。
- I T人材の育成については、米国のように大学である程度の育成プログラムを置くことも考えてよい。また、I T人材も重要ではあるが、I T人材を使う側のリテラシーを上げる取組も必要。I Tのスタッフを揃えることが難しければ、非I T人材の底上げを考えることも有用。
- いい人材を登用したいと言いながら、C I O補佐官退任後には受注制限がかけられるなどの制限があり、そのようなリスクを負ってまで入るような優秀な人材はいない。また、適切にC I O補佐官の評価を行うことが必要。雇う側には、どのような補佐官が必要かという、意識を明確にすることも重要。
- 公務員が専門的な知識を持つには時間もかかり、また専門的な知識は1年程度で陳腐化することから、人材を次の3段階で分けてはどうか。公務員は指揮官としての役割を担い、その公務員を補佐する専門性を有する任期付の職員を雇用する。さらに不足するのであれば、アウトソーシングする。
- I Tベンダーとは異なり、一般企業に求められるのは、仕組みを作る人材である。採用すべき人材は専門的な人間である必要はなく、政府においても、システムを有効活用して国民に有用なサービスを提供するという意味では、I Tに精通しているという必要はなく、専門性が高くない人材でも内部で育成していくことが重要だと思う。

(4) 政府共通プラットフォームの整備計画のポイントについて

ア. 事務局から、資料2に基づき、政府共通プラットフォームの整備計画案のポイントについて説明があった。その後の自由討議の概要は以下のとおり。

イ. 自由討議

- 政府共通プラットフォームの効果については、コスト削減に偏重すべきではない。コスト削減以外にも情報システムの質の向上などがあるが、これは、例えば何かの際に各府省が迅速に情報システムを構築できるなど、そのようなことが整備を進める中で徐々に実現されるものと認識している。コスト削減に偏重しては、政府共通プラットフォームが間違った方向に行きかねない。米国では、政府C I Oのクンドラが先日退任したが、これはクンドラが取組によって、削減された情報システムのコスト分が、結局予算の削減に当てられただけで終わってしまったことが影響しているのではないかと聞いている。
- 統合・集約の取組は、ハードウェアの集約で効果を出す取組となりがち。近年ハードウェアは相当値下がりしている状況で集約するだけでは十分な効果が見込まれないと思われる。集約によるコスト削減以外にも、情報システムを活用することで利用者（各府省）においてどれだけ業務が効率化されたかというような効果や、国民の機会コストが軽減されたかという、3つの点を合わせてコストの削減を説明すべき。
- 政府共通プラットフォームへの統合・集約が進むと、各府省から見ればハードウェアやソフトウェアの一部は面倒みなくていいということになる。これは、

現状、なかなかうまくいっていない分離調達と同様の構造。その点留意いただきたい。

- 今後の検討課題かと思うが、各府省からすれば、政府共通プラットフォームをどのような費用負担で利用するのか、あるいはどのような契約になるのか、ということが懸念になると思われる。今後詰めていく過程で、現状の法制度も含めて検討する必要があると考えている。
- 韓国の場合、政府統合電算センターにすべてのシステムが集まっており、そこが予算もすべて獲得している。代わりに、各省庁は、システムの運用を行う政府統合電算センターの評価を行うこととしているようだ。

(5) その他

- 事務局から、次回会合については追って連絡を行う旨説明された。

(6) 閉会

以上