

No. 169 (2015年4月号) <3月25日発行>

今月号の注目記事は、第14期通常総会特集です。

総会報告及び総会での特別講演報告を、是非、

ご一読下さい。



2014.4 犬山市の桜

巻頭言

『マイナンバー制度開始に向けて』

(システム監査人による本制度の認知度向上と対策の支援)

会員番号: 555 松枝憲司 (副会長)

2016年1月からのマイナンバー制度の利用開始に先立って、2015年10月から住民票を有する方に12桁のマイナンバー(個人番号)が通知されます。なお、法人にも13桁の法人番号が指定されます。マイナンバーは、法律で定められた目的以外に他人に提供することはできません。他人のマイナンバーを不正に入手したり、他人のマイナンバーを取り扱っている人が、マイナンバーや個人の秘密が記録された個人情報ファイルを他人に不当に提供したりすると、刑事罰の対象になります。

これほど重要な制度の導入をあと半年後に控えながら、ほとんどの企業や国民がその詳細について認知していません。ひとつ間違えると法律違反を犯し、混乱を招きかねません。

これまでにも個人情報保護法の施行(2005年)の際に、当協会として、法律の順守のための各種セミナーや出版等を行ってきました。今回もマイナンバー制度の理解と普及のためにシステム監査人に期待される役割には、大きなものがあると思います。システム監査人の知見を活かした適切な対策を、中小企業者に対して支援していけたらと思います。

またこれはシステム監査人にとってもビジネス機会でもあります。

[\(詳細はP4へ\)](#)

[<目次>](#)

各行から Ctrl キー+クリックで
該当記事にジャンプできます。
(各記事末尾には目次へ戻るリンク有)

<目次>

○	巻頭言	1
	【マイナンバー制度開始に向けて】	
1.	めだか	3
	【マネジメントシステム内部監査におけるシステム監査人の役割】	
2.	投稿	4
	【マイナンバー制度開始に向けて】	
3.	総会特集	5
	【第14期通常総会 会長メッセージ】	
	【第14期通常総会報告】	
	【2014年度 会報アワード】	
	【特別講演報告】	
	テーマ：「激変するIT社会の中でIT人材が担うべき新たな役割 ～イノベーションとITガバナンスの主体としてのIT人材～」	
	講師：独立行政法人情報処理推進機構 IT人材育成本部長 理事 田中 久也 氏	
4.	本部報告	21
	【「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」その7】 ～ 「経済産業省ガイドライン」の読みこなしポイント ～	
5.	支部報告	26
	【九州支部 平成26年度 合同セミナー】	
6.	注目情報	28
	【サイバーセキュリティリスクと企業経営に関する研究会】の設置】	
	【Adobe Flash Player の脆弱性対策について (APSB15-05) (CVE-2015-0332 等) 】	
7.	セミナー開催案内	29
	【協会主催イベント・セミナー等：「月例研究会（東京）」、他】	
	【外部主催イベント・セミナー：「ISACA 東京支部 月例会予定」】	
8.	協会からお知らせ	30
	【新たに会員になられた方々へ】	
	【協会行事一覧】	
9.	会報編集部からのお知らせ	32

注目

めだか 【 マネジメントシステム内部監査におけるシステム監査人の役割 】

前月号の“めだか”で、企業などの組織体は、事業継続性のため、収入・支出のバランスをとり、品質向上、環境配慮、情報セキュリティ、食品安全、個人情報保護などの体制に問題が無いよう継続的改善を図ることが求められるということ、また、経済産業省より、「マネジメントシステム規格認証制度の信頼性確保のためのガイドライン」が、2008年(平成20年)に公表されていることを紹介した。マネジメントシステム(MS)は、一定の目標に向かってPDCAのマネジメントサイクルを回して継続的改善を図る体制である。MSの内部監査は、PDCAマネジメントサイクルの“C”の機能を担っており、“PD”がしっかりと運用されているかを監査し、代表者に報告して代表者の見直し、すなわち“A”を導く役割である。システム監査人は、内部監査のうち情報システムへの監査をもとに情報システムへのリスクに応じてコントロールが適切に整備・運用されているかを点検する役割を担っている。

2014年(平成26年)8月、経済産業省より、伊藤レポートとして、「持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～」プロジェクトの最終報告書が公表されている。この報告書は、日本経済を継続的な成長軌道に乗せていくためには、ミクロの企業レベルの競争力を強化し、その収益力(稼ぐ力)を高めていくことが急務であると言っている。言い換えれば、日本企業の技術レベルは高いが低収益なのはなぜかという問いに対して、欧州の製品やサービスと比較して低いブランド価値をいかに高めていくかを企業と投資家が対話して推進し経済発展が著しい東アジアなどで展開していこうということだと思ふ。この報告書の背景には、金融危機の反省から、欧米諸国を中心に、投資家や企業の短期主義の是正やコーポレート・ガバナンスの強化とともに、企業と投資家の対話(エンゲージメント)の課題、企業開示・報告のあり方の見直し等が、国際的な議論になっていることがある。この報告書の主要メッセージは次のものである。

- 1) 企業と投資家の「協創」による持続的価値創造
- 2) 資本コストを上回るROE(自己資本利益率)、そして資本効率革命
- 3) 全体最適に立ったインベストメント・チェーン変革
- 4) 企業と投資家による「高質の対話」を追求する「対話先進国」
- 5) 「経営者・投資家フォーラム(仮)」の創設



この報告書の第4章に、“マネジメントシステムと経営者のインセンティブ”についての報告がある。マネジメントシステムについての論点は、“企業が投資家と建設的な関係を構築し、持続的成長という共通の目的を達成するため、どのようなマネジメントシステムが求められるのか、取締役会の機能は現状どのように評価され、今後どうあるべきか。”を述べている。このマネジメントシステムは企業経営にかかわるものであるが、システム監査人は、この報告書を一読し、近い将来、マネジメントシステム内部監査におけるシステム監査人の役割において、どのような影響があるかを考えておく必要がある。

(空心菜)

(このコラム文書は、投稿者の個人的な意見表明であり、SAAJの見解ではありません。)

[<目次>](#)

投稿【 マイナンバー制度開始に向けて 】

会員番号 555 松枝憲司

(1) マイナンバーの通知開始まであと半年

来年1月からのマイナンバー制度(社会保障と税の番号制度)の利用開始に先立って、今年の10月から住民票を有する方に12桁のマイナンバー(個人番号)が通知されます。通知は、市区町村から、住民票の住所あてに「通知カード」が郵送されるとのこと。マイナンバーは一生使うもので、マイナンバーが漏えいして、不正に使われるおそれがある場合を除いて、番号は一生変更されません。(なお、法人にも13桁の法人番号が指定されます)

マイナンバーは、国や地方公共団体などで、社会保障、税、災害対策の3つの分野のうち、法律か自治体の条例で定められた手続のみ使用されます。来年の1月以降、年金、医療保険、雇用保険、福祉の給付や税の手続などで、申請書等にマイナンバーの記載が求められます。

従業員を雇用している民間事業者も対応が必要となります。来年1月の利用開始以降、税や社会保障の手続のために、各帳票等の提出時期までに、パートやアルバイトを含め、全従業員のマイナンバーを取得し、源泉徴収票や健康保険・厚生年金・雇用保険等の書類に番号を記載することになります。

(2) 重い罰則規定

マイナンバーは、法律で定められた目的以外にむやみに他人に提供することはできません。

他人のマイナンバーを不正に入手したり、他人のマイナンバーを取り扱っている人が、マイナンバーや個人の秘密が記録された個人情報ファイルを他人に不当に提供したりすると、刑事罰の対象になります。どの程度の刑事罰かというと、最も重いものは4年以下の懲役または200万円以下の罰金もしくはその両方を科せられます。

事業者には、当然のこととしてマイナンバーを含む個人情報(特定個人情報)を適切に管理することが求められます。またマイナンバーは、法律で限定的に明記された場合以外で、提供を求めたり、利用したりすることは禁止されています。本人の同意があったとしても、法律で認められている場合以外でマイナンバーの提供や利用はできません。

(3) 企業が知らなさすぎる現状

これほど重要な制度の導入をあと半年後に控えながら、ほとんどの企業や国民がその詳細について認知していません。せいぜいマイナンバーという用語を知っている程度であり、また中小企業ほど認知されていないのが現状です。

このままで果たして制度の運用は大丈夫であろうかとの疑念があります。一つ間違えると無知による法律違反を犯してしまい、混乱を招きかねません。

(4) システム監査人による本制度の認知度向上と対策の支援

これまでも個人情報保護法の施行(2005年)の際に、当協会として、法律の順守のための各種セミナーや出版等を行ってきました。今回もマイナンバー制度の理解と普及のためにシステム監査人に期待される役割には、大きなものがあると思います。特に既存の個人情報保護の仕組み(PMS)の中に、どのように組み込んでいくのか等、システム監査人の知見を活かした適切な対策を、中小企業者に対して支援していけたらと思います。

またこれはシステム監査人にとってもビジネス機会でもあります。

[<目次>](#)

総会特集【第14期通常総会 会長メッセージ】

会員番号 0557 仲 厚吉 (会長)

第14期通常総会が2015年2月20日に開催されました。2014年度事業報告及び2015年度事業計画が承認されましたので、以下、概要をご報告致します。詳細は、ホームページ(<http://www.saa.or.jp/>)に掲載しています。

1. 2014年度 事業報告**第1部 事業概要****1. 本部****1. 1. 全般概要****(1) 会員の状況**

1) 正会員・個人…………… 741名

2) 正会員・団体…………… 29社 (合計 770正会員/2014年12月末現在)

2014年度は、システム監査活性化委員会活動、月例研究会開催、支部活動の活性化等、協会を挙げて会員増強策につとめた。CSA認定申請時の新規入会が順調に推移した結果、入会者は46名(2013年48名)と例年どおりの実績を維持することができた。しかし、団塊の世代が定年延長制度の期限を迎えたことにより、退会者が66名(2013年度50名)と増加し、会員減少に歯止めをかけられない状況となった。また、2014年7月10日に会員規程第3条(会費納入期限)、第5条(退会届)、第6条(会費未納による除名処分)を見直し、これまで、2年間の会費納付の猶予を設けて除名処分を実施していたものを、当該年度末(12月末)までの1年とし、翌年年初に会員除名の処分を行うこととしたため、前年度と比較し除名者が29名(2013年度18名)と一時的に大きくなる結果となった。一方、このことにより、会費督促の事務処理、経理処理の負荷が大幅に軽減するものと考えている。

2015年1月1日現在、東京都中央区に本部の事務所を置き、地方会員の組織として北海道・東北・中部・北信越・近畿・中四国・九州に7支部がある。

(2) 理事会の活動状況

開催日 1/9, 2/6, 3/13, 4/10, 5/8, 6/12, 7/10, 9/11, 10/9, 11/13, 12/11

理事会は、当協会の活動の原点であり、活動の諸案件が毎回活発に議論され、審議・決定されてきた。その議事録は、会員メーリングリストで報告したとおりである。

(3) 事務局

事務局(斎藤(由)事務局長)は、入退会に関わる事務処理、会員からの問い合わせ対応、会員管理システム及びホームページの改善等に取り組んだ。毎年1月に集中していた、公認システム監査人及びシステム監査人補の更新認定作業と、会費請求作業の負荷を分散し、事業年度と年会費の関係をより明確にするため、2014年7月10日に会員規程第3条の会費請求時期を、前年度12月1日に請求可能とした。これにより退会に伴う会費請求についても翌年度にずれこまずに、スムーズな退会処理が可能となった。会費請求作業については、昨年に引き続き役員全員が協力して、会費未納者への電話による状況確認とともに、会費お支払いをお願いする作業を行った。また、会費請求書に「会員サイト」https://www.saa.or.jp/members_site/KaiinStart へのログインIDを記載し、会員自身が「会員サイト」から、住所変更等の訂正をしやすくした。また、昨年に引き続き1口3,000円以上のご寄附のお願いを実施し、100名を超える寄附者からご協力いただいた。会員各位から寄附を頂いた実績をもとに、2014年10月2日に東京都へ「認定NPO法人」の申請を行った。

2. 2015年度 事業計画

1. 本部・計画

1. 1. 全般概要

2015年度の協会運営の方向性として、システム監査の普及、促進活動の一層の推進のため、協会の信頼性を高めることを目的とした協会活動を行う。会員各位から寄附を頂いた実績をもとに東京都へ申請した「認定 NPO 法人」の認定を目指す。認定によって協会の信頼性、システム監査人の社会的評価の向上を図る。また、システム監査の活性化の一環として、IT-Audit 等の ISO 化、JIS 化、システム監査に関連する他団体との交流、会員とのコミュニケーション向上のためホームページの整備、会員ポータルサイトの導入を進める。IT ガバナンス(Corporate governance of information technology)、IT 人材の育成をテーマにシステム監査の活性化、システム監査人の活用を図る。

(1) 2015 年度の協会事業について

協会事業の方向性は次の3点とする。

1) システム監査人の社会的評価の向上

「認定 NPO 法人」認定によって、公認システム監査人資格のブランド化を図る。

2) システム監査の活性化

システム監査活性化委員会の活動を中心にシステム監査を社会に必須のものとして活性化させる。

3) 協会組織の充実

協会組織を整備し、会員の信頼に応えるよう体制を充実させる。また、世代交代に取り組む。

(2) システム監査の活性化の一環として、次の活動を行う。

1) IT-Audit 関連の ISO 化、JIS 化を推進する。

2) システム監査に関連する他団体との交流を進める。IT ガバナンス、IT 人材の育成をテーマにシステム監査の活性化、システム監査人の活用を図る。

3) 会員とのコミュニケーション向上のため、ホームページの整備、会員ポータルサイトの導入を進める。

(3) 2015 年度の予算編成について

2015年度は、協会収支が「谷の年」で厳しい収支状況であることを考慮し、また事業活動についての考えに基づき予算を編成する。

1) 編成方針

予算編成方針は、収益性ととも活動性をより重要とする。

2) 事業活動

事業活動は、収支バランスを原則とする。収支は、公認システム監査人等認定事業収支が隔年上下変動することを考え、2年タームで取り組む。事業活動によっては、重要性や緊急性を考え例外を認める。

3) 事務局

斎藤由紀子事務局長以下、事務局業務の効率化を図り、会員サービスの向上に取り組むとともに、会計(安部主査、藤澤理事、梅里理事)と協力して、協会の健全運営に努める。また、会員とのコミュニケーション向上のため、ホームページを整備し、会員ポータルサイトの導入に向け予算措置を講じる。

以上

[<目次>](#)

総会特集【第14期通常総会報告】

事務局

第14期通常総会は、以下のとおり行われました。

1. 日 時 2015年2月20日(金) 13:30～15:00
2. 場 所 東京都港区芝公園3丁目5番8号
機械振興会館 地下3階 第1研修室
3. 出席者数 136名(委任状73名を含む)
4. 審議事項
 - (1)2014年度事業報告の件
 - (2)2015年度事業計画の件
 - (3)2015年度予算の件
 - (4)終身正会員個人制度の件
5. 議事の経過の概要および議決の結果
互選により、館岡理事を議長に選任し、続いて上記4議案の審議を行った。
議長より本日の議事録をまとめるにあたり、議事録署名人2名を選任することを諮り、互選により斎藤由紀子氏、斉藤茂雄氏の2名を選任した。
第14期通常総会資料に基づき、以下の通り審議及び議決が行われた。
 - (1)2014年度事業報告の件
 - ① 事業概要報告
仲会長より2014年度事業報告について説明を行った。
 - ② 会計報告及び監査報告
安部会計担当理事より2014年度の会計決算報告について説明を行い、続いて金子監事より監査報告が行われた。
業務報告後、近畿支部副支部長から、「SAA」会報投稿拒否に関する近畿支部決議」が出された。討議の結果、会長が、『掲載の不採用の撤回はしない。会報部会の運営について、会員各位のご意見を聞きながら、やっていきたい』という発言をして審議を諮ったところ、賛成多数でこれを可決した。併せて2014年度事業報告を賛成多数で可決した。
 - (2)2015年度事業計画の件
仲会長より2015年度事業計画(案)について説明を行い、審議を諮ったところ、全員異議なくこれを可決した。
 - (3)2015年度予算の件
安部理事より2015年度予算(案)について説明を行い、審議を諮ったところ、全員異議なくこれを可決した。
 - (4)終身正会員個人制度の件
事務局長より2016年度から実施する終身正会員個人制度に伴う「会員規程」の一部改定について説明を行い、審議を諮ったところ、全員異議なくこれを可決した。

以上により本日の議事を終了し、議長は会員各位の今後の協力を要請して閉会を宣言した。

第14期通常総会終了後、会報アワードの表彰者の発表、独立行政法人情報処理推進機構 IT人材育成本部長 理事 田中久也様から特別講演 として「激変するIT社会の中で IT人材が担うべき新たな役割 ～イノベーションとITガバナンスの主体としてのIT人材～」のご講演を戴きました。

また、その後の懇親会の席上で、各支部からの近況報告、来賓者の紹介などが行われました。

<総会風景>



仲会長



館岡議長



斎藤事務局長



安部会計主査



質疑応答



質疑応答



特別講演 田中久也様



来賓:松尾 明 様



来賓:金剛寺 英雄 様

<懇親会風景>



力副会長



廣末中四国支部長



横倉東北支部長・鈴木理事 北信越支部の皆様



中部支部の皆様



近畿支部の皆様



北海道支部の皆様



九州支部の皆様

総会特集【2014年度 会報アワード】

会報編集担当

【2014年度 会報アワードの表彰について】

2014年1月から12月までの会報記事の投稿の中から、以下のとおり表彰者を選定しました。

「めだか」の部 : 日々是好日 様 (ペンネーム)

「投稿記事」の部 : 中山 孝明 様

「部会や支部報告」の部 : 個人情報保護監査研究会、近畿支部



会報アワードを発表する藤澤主査

【会報アワード】制度について

会報アワード制度は、2010年度会報記事の投稿から「めだか」、「投稿記事、エッセイ」、「部会や支部からの優良報告」の3分野に分けてスタートし、優秀作品に対し、総会時に表彰することとしました。今回で5回目の表彰です。以前は会報記事の投稿者に薄謝として図書券を配布していた制度に変わるものです。

あなたも「めだか」「エッセイ」「活動報告」等を会員の声として、会報アワードを盛り上げていただけませんか。

【会報アワードめだか受賞者からの声】

いつも監査人協会活動を活発・積極的に推進され、また、この度は小生に予想外の お知らせをいただいて驚いております。総会では、確かに2014年度「めだか」部門の会報アワード(表彰)にペンネーム“日々是好日”が選出されたとの発表がありました。“日々是好日”の境地で生き抜くことを目指している小生にとっては、「いい言葉だな」と、そういう人もいたんだ、と他人事のように聞いておりました。正直、まさか私とは思ってもよらなかったのです。

何よりこのアワード(表彰)は無記名投稿の内容が認められたことに、監査人としての編集部の見識に希望を感じ、とてもうれしく思います。

思い返しますと、小生は義父母(妻の両親)の介護で、いくつもの施設と向き合ってきました(認知症ながら義母はまだ健在です)。そんななかで投稿内容のように“人の尊厳”ということが感じられない現実に直面し、高齢化していく社会を、少しでも変化させようと、義父母のことを引金に、苦情を申したて、施設長と談話し、社長には手紙を書いたり、入居者の扱いに現場から改善を求めてきました。

それは、これまで家庭、企業、社会を支えてきた先人、今は老いた人生の先輩に対する扱い方に少なからず疑問を感じていたからです。併せて、この先進化したロボットの時代に、経営効率面だけに着目してロボットの指示で動くだけの仕事では、人はロボットに使われてロボット以下になってしまいます。

生き甲斐? いやいやそれどころか、鬱や自殺者を増やすだけの殺伐とした社会を危惧し、身震いしたのです。お年寄りの扱い、ロボット以下の人間の扱いになりかねない怖れから、スピードやコストなど、上っ面の経営ルール後追い型の監査だけではなく、現実社会の歪や近未来のリスクを認識・予見した、つまり“人の尊厳”に着目した監査であってほしい、その気持ちの高ぶりからの投稿でした。

上記の経緯ながらも、受賞してよいものか、少々ためらいました。しかし、覆面投稿者として内容が認められたことを素直に喜んで、お受けしたいと思いました。ありがとうございます。

(日々是好日)

総会特集 【特別講演会報告】

会員番号 0056 藤野明夫 (情報セキュリティ監査研究会)

【講演テーマ】 「激変する IT 社会の中で IT 人材が担うべき新たな役割
～イノベーションと IT ガバナンスの主体としての IT 人材～」**【講師】** 独立行政法人情報処理推進機構 IT 人材育成本部長 理事 田中 久也 氏**【日時】** 2015 年 2 月 20 日 (金曜日) 15:30~17:00**【場所】** 機械振興会館 地下 3 階 第 1 研修室**【講演内容】****はじめに**

1977 年に富士通株式会社に入社し、製造業担当の SE を経てサービス事業、アウトソーシング事業など新事業の事業企画を担務するかたわら、同社 SE のプロフェッショナル制度である IT アーキテクトコミュニティの初代主査を勤めるなど技術者育成に注力してきた。2007 年より FUJITSU ユニバーシティにて富士通グループ全体の社員教育を担務し、2010 年 4 月より独立行政法人情報処理推進機構にて理事、IT 人材育成本部長として、日本の IT 人材の育成に務めている。本日は、以下の三点をお話する。

- (1) IPA の活動紹介
- (2) 日本をとりまくビジネス環境と人材の課題
- (3) これからの IT 人材に求められるもの

1. IPA の活動紹介

IPA は、「頼れる IT 社会」の実現を目指す。国民のだれもが IT のメリットを実感し、享受できる社会の実現を目指し、ソフトウェアおよび情報システムの安全性・信頼性の向上や優れた IT 人材の育成を通じ我が国の IT 戦略を推進する。

IPA の組織は、技術本部と IT 人材育成本部からなる。

技術本部は、サイバー攻撃の情報共有 (J-SIP)、サイバー攻撃のレスキュー (J-CRAT)、セキュリティ認証 (CC)、暗号認証 (JCMVP)、セキュリティ啓発及び対策を行う「セキュリティセンター」、ソフトウェア信頼性の見える化、第三者認証及び重要インフラの障害対策を行う「ソフトウェア高信頼化センター」、文字情報基盤及び共通語彙基盤整備を行う「国際標準化センター」の三センターからなる。

IT 人材育成本部は、IT 人材白書の発行及び ITPEC (アジア地区統一情報処理技術者試験) を行う「IT 人材育成企画部」、突出した技術者の発掘・育成を行う「イノベーション人材センター」、スキル標準の制定及び普及を行う「HRD イニシアティブセンター」、「情報処理技術者試験センター」の 1 部、3 センターからなる。以下、これらの活動のうち特徴的なものを抜粋して紹介する。

(1) IT セキュリティ評価及び認証制度 —— 技術本部セキュリティセンター

Common Criteria (CC、ISO/IEC 15408) という国際標準により、多機能プリンターや IC カード等のセキュリティレベルが一定の基準を満たしていることを認証する。この認証を受けると世界 26 ヶ国で同時に認証されたことになり、ある国が CC の認証を受けていることを条件とする国際調達を行った場合、その国で認証を得ているのと同等の効果がある。なお、IPA が直接、認証するのではなく、IPA は、認証機関を認定する役割を担っている。

また、セキュリティセンターは、「情報セキュリティ白書」、「組織における内部不正防止ガイドライン」等の発行等、IT セキュリティに関する啓発活動を行っている。

(2) ソフトウェア品質説明のための制度ガイドライン —— 技術本部ソフトウェア高信頼化センター

技術の進化が速く、国際標準等の整備が十分でない分野において、客観性のある品質基準や第三者評価の仕組みを整備することで、高品質な製品・サービスの普及を促進し、利用者の安全・安心につなげるために「ソフトウェア品質説明のための制度ガイドライン」を策定した。現在、この制度ガイドラインに則って一般財団法人コンピュータソフトウェア協会(CSAJ)が、パッケージソフトウェア品質保証制度(PSQ 認証制度)を作り、2013年6月に運用を開始した。2015年1月時点で、15社23製品が認証を取得している。

ソフトウェア高信頼化センターも、「ソフトウェア開発データ白書」、「高信頼化ソフトウェア開発手法ガイドブック」、「組込みソフトウェア向け設計ガイド」等、役に立つコンテンツを多数、発行しているので参考にされたい。

(3) 突出した人材の発掘・育成 —— IT人材育成本部イノベーション人材センター

若年層の天才的なクリエイターやプログラマーをオーディションにより発掘して、一流の技術者のプロジェクトマネージャーの下で、一年弱、修行をさせて世の中に送り出すという事業をしている。これを「未踏事業」と呼んでいるが、知人ぞ知る事業で数多の人材を育成している。25歳以下の学生が中心である。この中の代表的な人材、登大遊(のぼりだいゆう)氏は、筑波大学発ベンチャー「ソフトイーサ株式会社」を起業して、インターネット上に機密性の高い仮想LANを構築する製品を開発・販売し、大手企業、官公庁等3,000社以上に導入している。

同じくイノベーション人材センターの活動で、善なるハッカーを養成する事業「セキュリティキャンプ」を実施している。毎年、夏休みに高度なセキュリティの課題を潜り抜けるオーディションに受かった学生・生徒に対し、倫理教育を行った上で、日本のトップハッカーが集中的にトレーニングし、ホワイトハッカーを養成する。ここに来る人は各高校に一人くらいしかいない人材なので学校では話し合う相手がいないが、ここに来ると話が通じるし自分より優れた人材がいるので、たいへんよいコミュニティが形成されている。

(4) 新たな時代要請に応じたスキル標準 —— IT人材育成本部HRDイニシアティブセンター

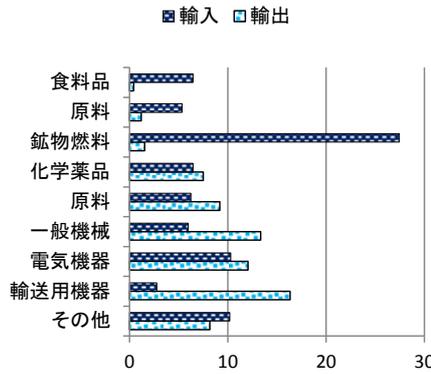
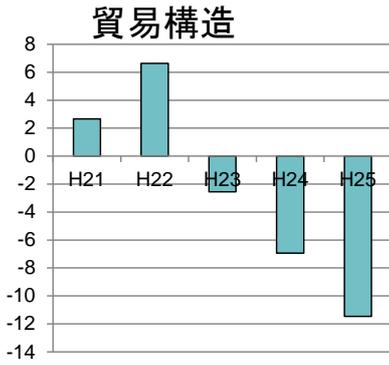
IPAはスキル標準を策定しているが、昨年、リニューアルした。スキルと仕事を整理し、ITの仕事定義したタスクディクショナリと要素技術を整理したスキルディクショナリを作成した。要素技術のスキルディクショナリは、世の中にあるBoK(Body of Knowledge)と全部、対応がとれるようになっている。また、タスクディクショナリ、スキルディクショナリともドリリングにより詳細化することができる。このタスクディクショナリとスキルディクショナリを用いて、タスクスキルマトリクスを作り、各企業の特性に応じた人材育成のスキームを作してほしい。

2. 日本をとりまくビジネス環境と人材の課題

IPAは種々の視点で業界全体を俯瞰することができ、個々の企業からは見えにくいところも見えてくる環境にある。IT人材の課題について、そのような立場でお話したい。

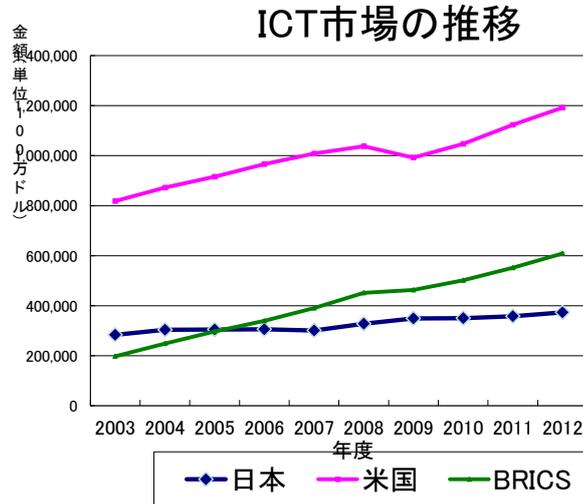
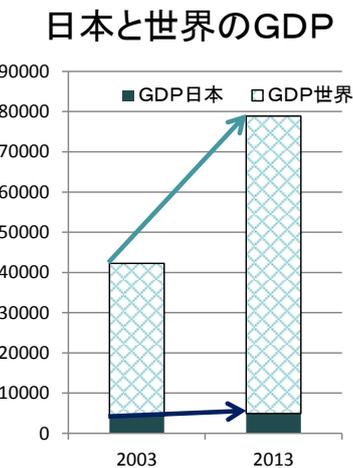
(1) 日本をとりまくビジネス環境

日本をとりまくビジネス環境について、図1をご覧ください。化石燃料の問題で貿易赤字が膨らんでいる。何としても食糧とエネルギーを買う外貨を稼がなければならないのだが、かつて稼ぎ頭であった電気機器は、輸出入がバランスしてしまっている。コモディティな製品で外貨を稼ぐことは不可能になってしまった。何とかこれらに代わる新しい価値を作っていく手段を考えなければならないのだが、残念ながらイノベーションや生産性向上、販路拡大等のコアになるIT投資が、米国もBRICSも右肩上がりなのに、唯一、日本だけが横ばいである。また、過去10年間、日本のGDPは横ばいなのに世界は倍増している。この状況を打破するためには、コモディティな製品から高付加価値製品・サービスへ、また、価格競争に陥らないグローバルニッチ市場に出ていかなければならないと考える。



グローバル競争

コモディティな製品から
高付加価値製品・サービスへ
価格競争に陥らない
グローバルニッチ市場へ



GDP、IT投資とも
日本だけが横ばい

- ・イノベーション
 - ・販路拡大
 - ・生産性向上
- 源泉のIT投資

図1 日本をとりまくビジネス環境

では、そのような分野がどこにあるか。振り返ってみると日本には、世界中が羨ましがらるような、かくありたいと思うような技術やものが一杯ある。たとえば、農業は世界一安全であるし、交通事故などはピーク時の半分以下になっている。さらに消エネ技術、ヘルスケア、世界に誇れるサブカルチャのコンテンツもある。こういったものをうまく IT の力で世界に貢献できるようにすべきではないか。また、よく日本の製品・サービスは過剰品質だと言われるが、コモディティの世界ではそうかもしれないが、たとえば、生命を守るための製品、医療機器や医療サービス等では、一桁二桁上の信頼性が必要で、日本の超高品質は十分に価値がある。これらの高付加価値な製品・サービスを提供するためには、その裏に高信頼性と高度なセキュリティが担保されていることが必要で、高付加価値と高信頼性・高セキュリティは車の両輪のように両方を的確に実現することが重要である。

(2) 日本の IT 人材の現状

IPAでは毎年、IT人材白書(以下、白書という)を発行しているが、その中で見えることをいくつかご紹介したい。なお、以下の調査はWEBで行っており、所定の回答数に達すると回答受付を終了する仕組みになっている。

IT業界は3Kであるといわれるが、白書2010に掲載された仕事や職場の環境に対する満足度調査によれば、職場の雰囲気は60%以上が満足と答えており、仕事の充実感、休暇の取りやすさ、仕事とプライベートの両立等も好意回答率が高い。総じて他産業より高い好意回答率であり、この満足度調査からは3Kイメージは伺えない。

しかしながら、将来のキャリアへの不安に関しては、IT(ソフトウェア)関連は、全産業のなかで一番高い。この不安感のトップは、「自分の現在のスキルが将来にも通用するかどうか分からない」(49.2%)、二番目は、「自分の会社が将来も

今と同じ状況にあるかどうか分からない」(34.2%)であり、変革の激しいIT業界において現在のスキルの価値や会社の状況が将来も同様であるかどうか不安に感じている(白書 2011)。

また、所属する企業については、「社員・従業員を大切にしている」、「この会社に長く勤めたい」といった項目では好意回答の比率が高いが、一方で、会社のビジョンが不明確であり、成長・発展も期待できないという認識が強い(白書 2010)。ただ、この二つは非常に相関が高く、会社のビジョンが明確であるという認識を持つ人は、成長・発展に期待できるという認識を持つ。会社がしっかりしたビジョンを持っているということが、IT 人材のモチベーションに大きく影響する。

次にキャリアアップに関する調査をご紹介します。約半数の企業が従業員にキャリアプランを明示しておらず、企業内のキャリアアップ制度についても従業員の7割以上が満足していない(白書 2010)。技術者のキャリアアップの責任はどこにあるかということについては、企業と個人の意識は逆である。会社は個人に、個人は会社に、育成責任があると考えている割合が高い(白書 2010)。

自分の将来のキャリアに不安があるグループとないグループとの比較分析を行った(白書 2012)。「会社の経営方針と自分の希望するキャリアの方向が異なると感じたことがある」との問いには、将来キャリアに不安があるグループの方が当てはまると回答した割合が高い。また、「将来のために勉強した方がいいことは分かっているが、なかなか行動に移せない」との問いには、将来キャリアに不安があるグループのほうが当てはまると回答した割合が高い。「忙しい中でどのような勉強をしたらよいかかわからない」との問いには、将来キャリアに不安があるグループのほうが当てはまると回答した割合が高い。要するに、将来キャリアに不安があると、勉強すればよいと思うのだが、逆にどうしてよいか分からないという状況に置かれていることが分かった。

将来に対する意識と自己研鑽に関して、「次にどんな技術やスキルを学ぶべきか分かっている」人材は、新しい技術やスキルの習得のために自主的に取り組んでいるという関係が把握できた(白書 2012)。このことは企業にとって事業戦略やビジネスモデルを具体化することが、企業の「生き残り」とともに IT 人材の育成にもつながることを示している。

人材育成に関する企業の投資について紹介する(白書 2012)。実は、IT 企業もユーザー企業も人材育成にあまりお金をかけていない。IT 人材育成は投資ではなくコストという認識である。IT 企業に対して、2011 年度の年間総人件費に対する教育研修費の割合を尋ねた結果、1割近くの企業が教育研修費の割合を「0%」と回答している。また、1/4 近くの企業が「0.1%~1%未満」と回答しており、これらの回答を合わせると3割に達している。また、2011 年度の1年間に、IT 人材が教育・研修に参加した時間を調査した結果、IT 企業は年間1~9時間の割合が最も高く22%、ユーザー企業は10~19時間が23.6%、1~9時間が20.7%であった。

次に、ダイバーシティ(多様性)マネジメントの問題をお話する。ダイバーシティといっても主に女性の活躍に関する意識を訊いている。実は、2010 年度から2013 年度の3年間に意識が大きく変化した。2010 年度に女性が活躍できない原因は何かを訊くと、企業の方は、圧倒的に、それは女性自身の意識・能力の問題であるという答えであり、IT 人材個人に訊いても、それは女性自身の問題であるという答えがトップであった。それが2013 年度調査ではガラッと順位が変わり、企業も個人も、「経営層の意識」や「勤務先の支援・サポート制度」が大事であるという答えが上位を占めるようになった。ダイバーシティマネジメントというと、それは女性だけの話ではなく、外国人も対象ではないかという声があるが、半数いる女性に関してきちんとしたマネジメントができていなくて外国人も何もない。ダイバーシティマネジメントの第一歩は、女性活躍の問題の解決ではないかと思う。

さらに、IT 企業の事業内容別に女性比率を調査したところ、事業内容によって女性比率に違いがあることがわかった。女性比率が高い事業内容には、「IDC サービス(ハウジング、ホスティング等)」、「パッケージソフトウェア開発・販売」、「パッケージソフトウェア導入・カスタマイズ」、「ウェブサイト構築(デザイン)・ウェブコンテンツ制作の請負」などがある。一方、「開発、運用、SI」や「技術者等の人材派遣」など、従来型の事業を事業内容とする企業では、女性比率が

低い。労働集約型の 3K 型ではなく、装置産業化したサービス、価値で取引するような仕事にシフトすることも女性活躍の一つのベースであると思う。

次に、IT 人材の流動性について触れたい。レガシーな IT 企業だけでなく、WEB サービスを行っている企業やユーザー企業の中でも人材が動いているという話を聞いた。アンケートを実施したところ、推定ではあるが、100 万人～110 万人といわれる IT 人材のうち、毎年 3.4%が IT 企業からユーザー企業へ、あるいは、WEB サービスを行っている企業へと移動しているということが分かった。とくに IT 企業からユーザー企業への移動が多い。求人倍率もインターネットビジネス系の企業は、5～6 倍という状況である。ただし、誰でもよいという訳ではなく、人に対するリクワイアメントはシビアでスキルがないと採ってくれない。

IT 人材の所属であるが、日本は IT 人材の 75%くらいが IT 企業に所属している。これは先進国では珍しく、米国では大多数がユーザー企業に、EUも同様で 2/3 以上がユーザー企業に所属している。中国、インドのような世界的な下請けをやっている国では IT 人材は IT 企業に多い。日本もこれらと同じ構造になっている。構造改革が必要である。

また、技術者のレベルも高度情報処理技術者試験に受かっているような人は相対的に少なく、大きな課題であると思っている。SE の給与もヨーロッパや米国に比べて高くない。これも何とかしていかなければならないと思っている。

(3) 日本独自の IT 産業構造の課題

IT 産業構造の課題について説明する。ユーザー企業はここ数年でガラッと変わっている。ユーザー企業はクラウド化が進み、これからもクラウド化を推進しようとしている。一方、IT 企業は、相変わらず受託開発を伸ばしたいと思っていて、その間に大きなギャップが存在する。このギャップを解決するには、3K になりがちなソフトウェアの目方売りから、ソフトウェアサービスの価値取引に変えていかなければならないと思う。

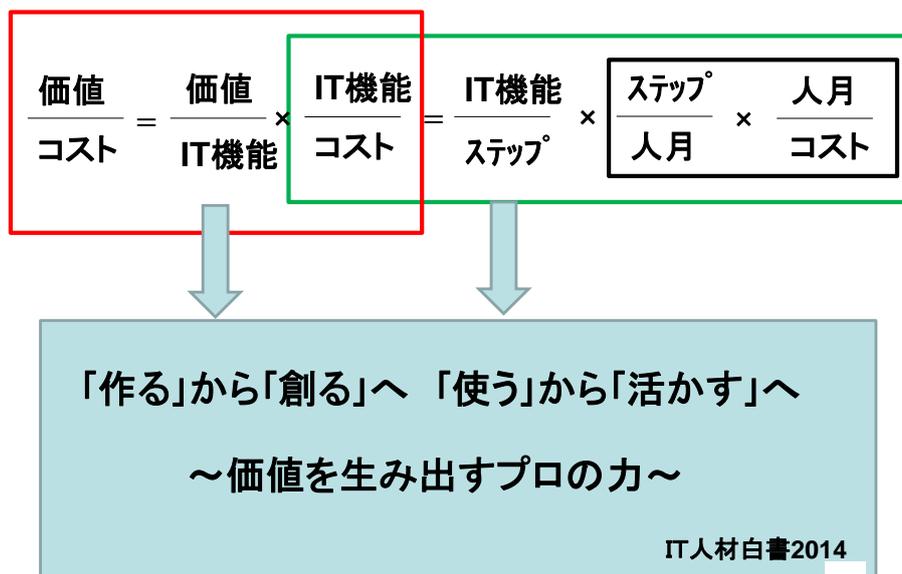


図2 生産性とは何か、ソフトの価値とは何か

図2(白書 2014)をご覧ください。従来の IT 企業の生産性は、図の式の最右端、(ステップ/人月) × (人月/コスト) で勝負してきた。これであると生産性が高くコストが高い人を少数雇うよりも、生産性が低くてもコストが圧倒的に安い人を多数集めた方が、コストが低く抑えられるということになり、生産性を上げる、すなわち、IT 人材のスキルアップやイノベーションのインセンティブを減じ、かつ、給与水準も上がらないという事態に陥っていた。しかし、クラウドの時代になると図の右側の等号の部分はクラウド中に入り込み全く見えなくなり、人月ベースの目方売りの世界から外れ(価値/IT 機能) × (IT 機能/コスト)となり、従前に比べると遥かによくなる。だが、本質的には IT 機能で如何に価値を生むか

が一番大事なことである。同じ IT 機能を使ってもその価値はユーザーごとに異なるので、その価値を最大限に高めるには、IT 機能の実現を外に投げるのではなく、内製化あるいは IT 企業との真のパートナーシップを図っていくべきではないかと考える。

図に示すとおり、単純に「作る」という話から「創る」へ、ユーザーも単に「使う」だけでなく「活かす」への転換が必要である。クリエイティブな力と、活用することに価値を生み出すことに、本当のプロの力が必要になるのではないかと考える。

3. これからの IT 人材に求められるもの

(1) 直面する課題

一つ目は、攻めの IT を担う人材の育成である。今、「攻めの IT」や「デジタルマーケティング」、「産業革命 4.0」、「IoT」等が盛んに言われている。ユーザー企業に訊くと、「攻めの IT」に対する関心がたいへん高い。だいぶ意識が変わってきて、「攻めの IT」をやっていかなければならないことは分かっているが、それを担う人材、すなわち、新サービスや新事業を担う人材がほとんど確保できていない。今のままだと「攻めの IT」や「デジタルマーケティング」、「産業革命 4.0」は掛け声だけで実現できない。ここを何とかしなければいけない。

二つ目は、IT 企業の人材の転換である。ユーザー企業は、個別システム開発から、サービスの活用による迅速な IT 活用に意識がシフトしているにもかかわらず、IT 企業が追従できていない。IT 企業は受託開発の呪縛から逃れられず、ソリューションサービスにシフトできない。シフトできない理由は、受託開発とソリューションサービスとでは必要となるスキルが異なるが、新たなスキルが得られる環境ができていないことにある。受託システム開発で必要とするスキルは、プロマネ力、開発力(開発の QCD)、システム基盤等であるが、ソリューションサービスでは求められるものが「価値」になるので、必要とするスキルは、コンサル力、最新技術、IT 実装力、企画・開発力、サービスマネジメント力等であり、スキルセットが変わってきてしまうので、そう簡単に既存の人材を転換できない。この点が一番大きな課題であると思っている。

三つ目は、情報セキュリティ人材の育成である。ユーザー企業には IT 技術者があまりいなかったということと相まって、ユーザー企業に IT セキュリティをマネジメントできる人材が 8 万人不足しているということが調査結果に出ている。本当に 8 万人かどうかはよく分からないが、ユーザーにアンケートをとって工数がどれだけ不足しているかを訊くと、8 万人相当の工数が月々足りないという結果になる。内部統制の問題もあるので、利用部門で IT セキュリティを理解できる人材を育成していかなければならないし、全部はカバーできないので、一部、IT 企業のセキュリティオペレーションセンターのサービスを利用するといったことも考えていかなければならない。

(2) これからの IT 人材に期待される役割

これからの IT 人材に期待されることを最後にいくつかお話したい。

価値創造を行わなければいけないのであるが、イノベーションを起こす人材は育成できるかという問題がある。これについては IPA の中でも委員会を作って議論してきた。育成できないと言った途端に何もできなくなり思考停止してしまうので、育成できるという前提で育成するにはどうしたらよいかということで、種々の価値創造のモデルを参考にして、価値創造のプロセスのダイナミズムを作ってみた(図 3 参照)。

一見、プロセスに見えるがウォーターフォールではないので、どこから始めてもよい。既存のビジネスの展開の中から価値を発見してもよいし、価値を発見したらどうデザインしたらよいかを考えてもよい。こういったサークルのプロセスで価値を作っていけるのではないかと考えた。

● 価値創造プロセスのダイナミズム

- ⇒ 価値創造プロセスはウォーターホールモデルのような順序性は規定できない
- ⇒ 新たな価値創造への思い・着想をトリガーにするがスタートポイントは様々
- ⇒ 各プロセス間、各プロセス内で仮説・検証が繰り返される

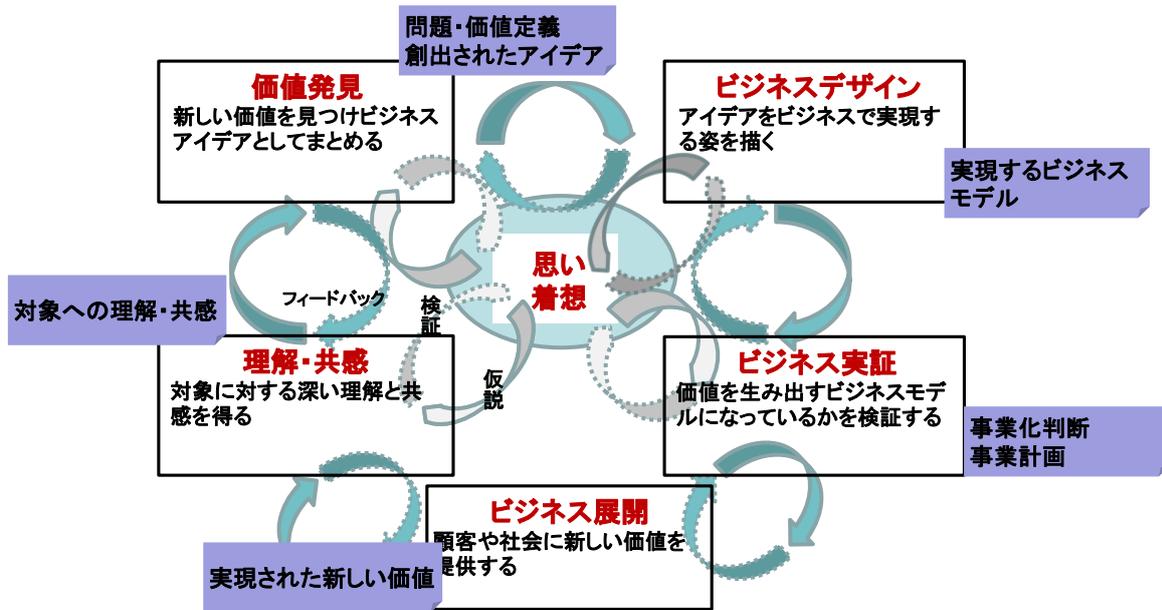


図3 価値創造プロセスのダイナミズム

この価値プロセスを前提に、価値創造に必要な能力を二つに分けている(図4参照)。

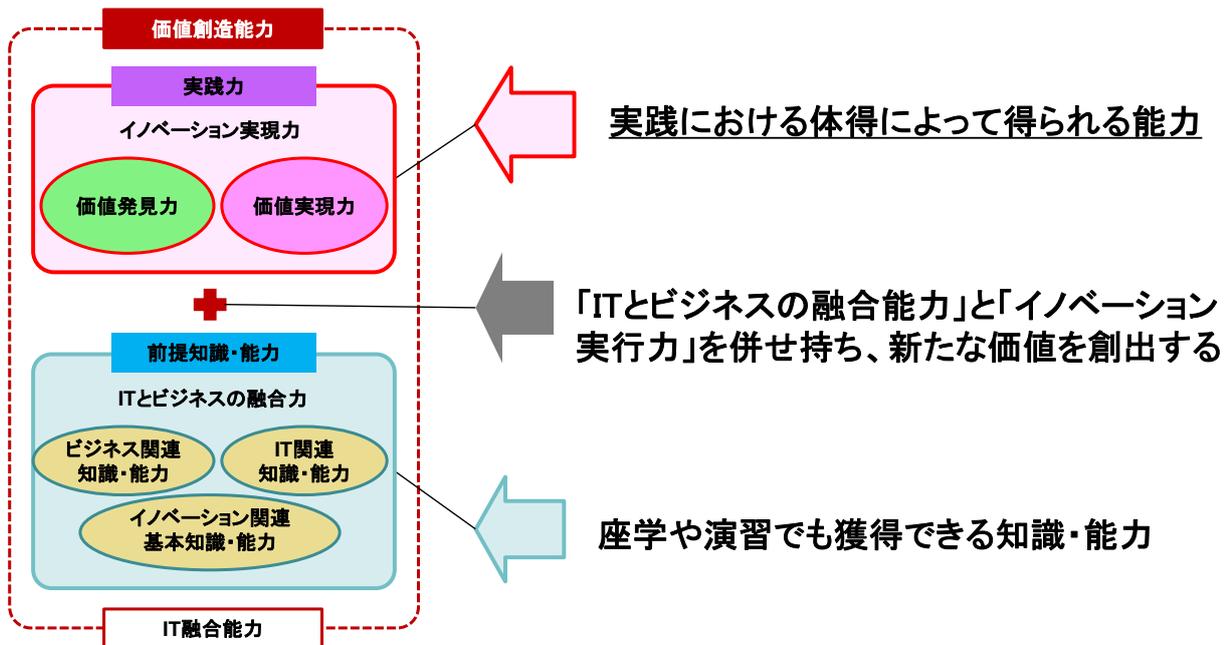


図4 価値創造 (IT 融合) 人材の能力

一つは、ITとビジネスの融合力である。ビジネス・ITの知識及び能力であり、座学や演習でも獲得できる。もう一つは、イノベーション実現力である。これは価値発見力と価値実現力からなり、実践における体得によってしか得られない。この「ITとビジネスの融合力」と「イノベーション実行力」の二つの能力が合わさるとイノベーションが起きるのではないかとと思う。ただ、これは実践における能力なので育成の場がないとできない。その育成の場は、具体的なテーマにしたがっ

てダイアログあるいは討論が中心となり、ファシリテータが重要になる。適切なファシリテーションのもとで、いろいろな試みを行いながら価値を生み出していくプロセスを経験し、能力を磨いていくことが大事である。それを踏まえて先ほどのサークルの中で実践を重ねていくということをしていかないと、なかなか価値を生み出す人材は育成できないのではないか。

もう一つ重要なのは、いかに価値創造人材を育成したとしても、それを活かす組織の能力がなければ価値の創造はできないということである。出る杭は打つ、あるいはトライアンドエラーを許さないような組織文化ではイノベーションは起きる訳がない。組織そのものがイノベーションを起こすような組織になっていく、すなわち、組織そのものの成長が必要である。個人の人材モデルとは別に組織の成長モデルを作っていこうということで、図5に示す成熟度モデルを策定した。これは、組織のなかで具体的なリーダーシップ、組織文化等を醸成していく切り口と、具体的な人材育成の場がないと人材は育たないので、そういう場が作られているかということの二つの組織能力の観点で、一種の成熟度モデルにして、組織環境をアセスメントするものである。

今、いくつかの企業のなかで、このアセスメントを実施し、実際にイノベーションを起こしている組織はどういうところが優れているのか等を検証しているところである。

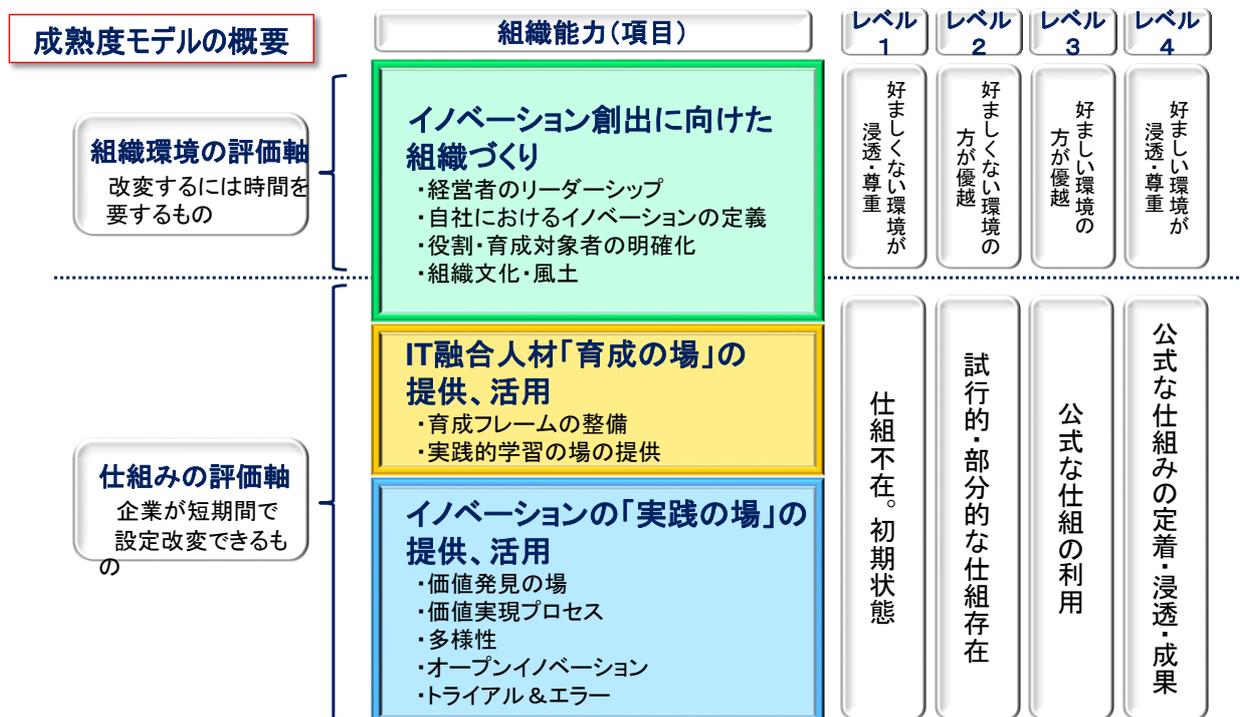


図5 IT融合人材育成のための組織能力の把握 — 成熟度モデル

最後に、価値創造を支えるガバナンスについてお話したい。価値を生み出していくことと同時に、それをきちんとマネジメントしていかないとイノベーションは実現できない。ところが今のIT人材の役割分担は、アウトプットをきちんと出せという役割分担になっている。アウトプットではなくアウトカム、どういう成果を出すかということに視点を移さないと価値創造のガバナンスはできない。今までの開発プロセスのなかでの役割分担で生きている人はどうなるのか。たとえば従来のコンサルタントは、「お客様の課題をきちんと整理する人」であって、改善方法は提示するが、その結果を保証するものではない、あるいは、プロマネは開発プロジェクトの遂行責任は負うが稼働後の効果には責任を負わず、それはユーザーの責任である、といったアウトカム指向に反する役割分担の意識になっている。

はやぶさを飛ばすプロジェクトマネージャーであれば、はやぶさを飛ばし無事帰還するまで責任を持つし、先ほど述

べた未踏プロジェクトのプロジェクトマネージャーは、今、世の中に存在しないものをクリエイターにはっきり出させることに責任を負う。このようにプロマネは、本来は目的あるいは成果がはっきりしているものである。古い役割分担の概念はアウトカムの時代に適合しない。

先ほどの未踏プロジェクトの人たちは、英語が話せようが話せまいが、最初からグローバル人材である。自身の作品をYoutubeに上げれば、たちまち世界中から一緒に仕事をしませんかというメールが来る。グローバル人材とは、自らオンリーワンの価値を訴えることができる人材であると思う。

価値創造を支えるガバナンスを図示すると図6のようになる。価値創造を支えるガバナンスでは、従来、プロセス管理を行ってきた。プロセス管理では規約や標準を作って、それを遵守しているかどうかをチェックする。しかし、これは時間を止めるという副作用がある。時間の経過によって価値が変わってしまう。ある時点で策定された規約や標準は策定時点ではベストなものかもしれないが、やがて陳腐化する。

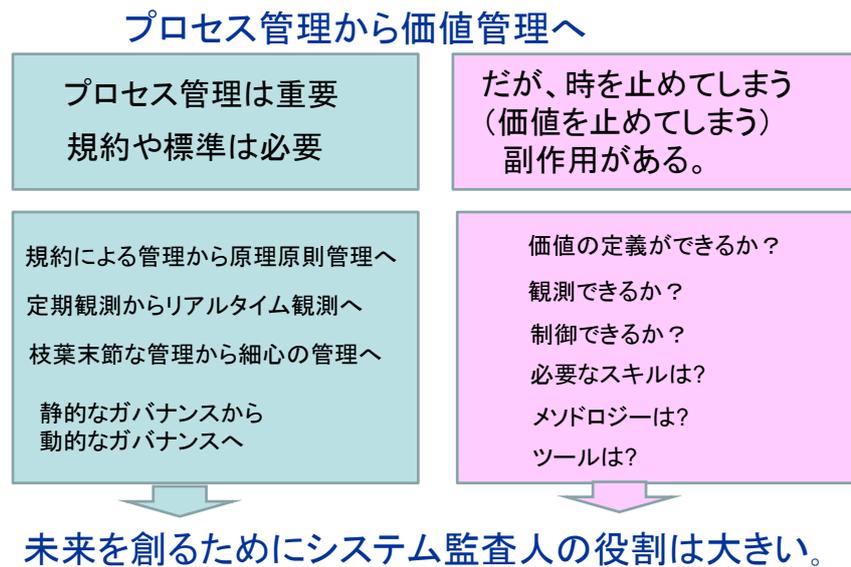


図6 価値創造を支えるガバナンス

価値そのものの変化を計測し、制御していくことができないと価値創造を支えるガバナンスにならないのではないかと思う。これには価値が定義できるのか、あるいは観測できるのか、必要なスキル、メソドロジーがあるのかといった問題がある。これに答えることは難しい。従来は、こういうことができないからプロセス管理を行って、これを以ってガバナンスをしたと思いこんでいたのであろう。しかし、これは逃げではないか。価値創造のガバナンスであるのだから、何とか価値を測定し、価値そのものをガバナンスしていくということを、クリエイティブなことと同時にやっていかなければ、未来がなかなか上手に作れないのではないかと最近、思っている。

それでは、そのガバナンスは、いつ、誰がやるのか。「いつ」に関しては「今」やらなければいけない。「誰」に関しては、皆様、システム監査人が自らやるべきだと思わなければいけないのではないかと。

是非、皆様と一緒に、価値創造をコントロールしていきたいと思う。

講演、以上

【質疑応答】

Q1:自動車部品製造を行っている。IT パスポート試験と初級シスアド試験を受けさせているが、IT パスポート試験には事務所の半数が合格している。海外展開をしているが現地の IT 人材の確保と育成が課題であり、何かよい方法はないか。

A1:事務所の半数が合格されているのは素晴らしいことである。IPA として感謝する。IT パスポート試験は点数制なので、一回切りの受験ではなく、是非、高い点数を目指して、何回も受けてほしい。IT パスポート試験は 1,000 点満点で 600 点が合格点であるが、750 点取ると偏差値が約 70 に、800 点取ると約 80 になる。底上げだけではなく、ブラッシュアップのツールとしても活用していただきたい。

海外展開の件は難しいが、ひとつご紹介したいことがある。実は情報処理技術者試験は海外展開をしている。これを ITPEC というが、アジア7カ国で同一日、同一問題で、英語で情報処理技術者試験をしている。IT パスポートも基本と応用をやっている。これは、それぞれの国の独自の国家資格になっている。また、日本も含め、どこの国で取っていても他の国で同じ資格として認められる。ちなみに、合格者が日本に来る場合はビザの緩和措置が受けられる。さらに言えば、現地語でなく英語で情報処理試験に合格するということはたいへんなことで、英語で技術文書が読める人材ということを証明していることになる。現地で人を募集する際は、ITPEC の資格を持っているということを条件に加えていただくとありがたい。受験者も増えるし、また、合格者は確実に能力が高いので、皆様方の会社の役にたつと思う。

[報告者注]ITPEC (IT Professionals Examination Council)、現在、フィリピン、タイ、ベトナム、ミャンマー、マレーシア、モンゴル、バングラデシュの 7 カ国が加盟している。

Q2:IT 人材の満足度調査について伺いたい(報告者注、「2. 日本をとりまくビジネス環境と人材の課題 (2)日本の IT 人材の現状」の 2 番目のパラグラフ)。この調査の母数は、いわゆる三階層、ユーザー企業の IT 部門、IT 企業、下請けが満遍なく入っているのか。

A2: IT 企業千人、ユーザー企業千人、組込み系千人、WEB サービスを行う会社千人という具合に満遍なく入っている。この調査は WEB で行っており、所定の回答数に達すると回答受付を終了する仕組みになっている。

Q2-1:各母集団ごとに満足度に差があるか。

A2-1:ほとんどない。属性によって差があるかを調べたが大きな差はなかった。

Q2-2:総じて他産業に比べて好意評価率が高いといっているが、他産業のデータ又はグラフはあるか。

A2-2:IT 人材白書 2009 に、調査項目は若干異なる部分もあるが他の技術者の満足度のグラフが掲載されている。

Q3:未踏のメンバーを起業させたという話があったが、未踏とベンチャーキャピタルの連携は行っているのか。

A3:起業の候補者には、未踏の OB で起業に成功した人たちが起業のノウハウを教えたり、ベンチャーキャピタルを紹介するといったことも含めて、起業を説得している。

Q3-1:質問者の知り合いにエンジェルがいるが、紹介できるか。

A3-1:是非、紹介していただきたい。未踏は、日本の中で一番レベルが高いし、成功の確率も高い。また、内容的にもたいへん夢のあるものである。紹介していただければコーディネートしたい。

Q4: 価値創造のためには、コミュニケーション能力やマネジメント能力が重要であると思う。これらの習得方法等についてご教示いただきたい。

A4: コミュニケーション力はいろいろな定義があり難しいが、スキル標準のスキルセットの中では、コミュニケーション力はヒューマンスキルのひとつに入れている。コミュニケーション力のひとつに「価値創造力」があり、具体的には問題発見のメソッドロジーを知っているか、あるいは、俯瞰力があるかといったブレイクダウンをしている。

マネジメント力は、価値実現力、すなわち、実際にものを実装する能力だと思っている。

これらが、座学でできるかという問題であるが、たとえば、ブレーストミングなどは、何回も何回も繰り返しやらないといけない。学生のブレーストミングの研修によく行くが、最初、学生はホワイトボードにカードを4、5枚貼られると止まってしまうが、慣れてくると30分で100枚出せるようになる。そこまでに行くには訓練が必要である。

ファシリテーションの能力が大事である。一人でアイデアを出すのはなかなかたいへんである。複数人がディスカッションするなかからアイデアを出すことが大事で、協調性が高い日本人は得意である。このとき上手なファシリテーターがいると議論を創造的な方向に向けることができる。

講師より最後に、「価値創造のガバナンスはシステム監査人」ということへの同意を求められ、会場内一致して同意の意を示した。

【参考文献】

◆本プレゼンテーションで使った統計資料

IT人材白書 2009－2014

IT人材白書2015（2015年5月提供予定:IPA出版物 1500円 ダウンロード無料）

◆IPAの活動紹介:IPAホームページにて活動内容をご参照いただきたい。 www.ipa.go.jp

[<目次>](#)

【本部報告】

2015.3

～「経済産業省ガイドライン」の読みこなしポイント～
 「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」その7
 2-2-5. 保有個人データに関する事項の公表、保有個人データの開示・訂正・利用停止等
 (法第24条～第30条関連)

会員番号 6005 斉藤茂雄 (個人情報保護監査研究会)

※個人情報保護監査研究会注: 今月号の記事には「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」(2014年12月12日改正)による改正部分はありません。ガイドライン本文は、[METIガイドライン](#)を参照してください。

2-2-5-1. 保有個人データに関する事項の公表等 (法第24条関連)

(1) 保有個人データに関する事項の本人への周知 (法第24条第1項関連)

法第24条第1項

個人情報取扱事業者は、保有個人データに関し、次に掲げる事項について、本人の知り得る状態(本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。)に置かなければならない。

- 1 当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称
- 2 すべての保有個人データの利用目的(略)
- 3 (略) 求めに応じる手続(詳細略・手数料の額を定めたときは、その手数料の額を含む。)
- 4 (略) 保有個人データの適正な取扱いの確保に関し必要な事項として政令で定めるもの

※個人情報保護監査研究会注: 一般的にはホームページの「個人情報の取扱について」に公表します。プライバシーマーク審査では、「保有個人データ」としてではなく、件数、期間に係わりなく、事業で取り扱うすべての「開示対象個人情報」として公表します。

事業者は、以下の①から④までの情報を本人の知り得る状態に置かなければなりません。

- ①個人情報取扱事業者の氏名又は名称
- ②すべての保有個人データの利用目的
- ③保有個人データの利用目的の通知及び保有個人データの開示に係る手数料の額(定めたときに限る)
- ④保有個人データの取扱いに関する苦情及び問い合わせの申出先(個人情報取扱事業者が認定個人情報保護団体に所属している場合は、その団体の名称及び申出先も含む。)

※個人情報保護監査研究会注: 「認定個人情報保護団体」は、保護法の第37条に規定された民間団体です。主務大臣によってJIPDECなど41団体が認定されており、事業者は、主務大臣に報告する代わりに、「認定個人情報保護団体」に報告することができます。現在加入に係わる費用は無料となっています。「認定個人情報保護団体一覧表」: <http://www.caa.go.jp/planning/kojin/ninteidantai.html>

(2) 保有個人データの利用目的の通知 (法第24条第2項、第3項関連)

法第24条第2項

個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの利用目的の通知を求められたときは、本人に対し、遅滞なく、これを通知しなければならない。

ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

- 1 前項の規定により当該本人が識別される保有個人データの利用目的が明らかな場合
- 2 第18条第4項第1号から第3号までに該当する場合

事業者は、本人から、自己が識別される保有個人データの利用目的の通知を求められたときは、遅滞なく、

本人に通知しなければなりません。

法第24条第3項

個人情報取扱事業者は、前項の規定に基づき求められた保有個人データの利用目的を通知しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならない。

ただし、上記法の定めに係わらず、以下の(i)から(iv)までの場合は通知をしなくてもよいとされています。

- (i) 通知・公表などの措置により、自己が識別される保有個人データの利用目的が明らかである場合
- (ii) 本人に通知し、又は公表することにより、本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合
- (iii) 本人に通知し、又は公表することにより当該個人情報取扱事業者の権利又は利益が侵害されるおそれがある場合
- (iv) 国の機関等の事務について、協力する民間企業等が、受け取った保有個人データの利用目的を本人に通知または公表し、同意を得ることが当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある場合

2-2-5-2. 保有個人データの開示（法第25条関連）

法第25条第1項

個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示（略）を求められたときは、本人に対し、政令で定める方法により、遅滞なく、当該保有個人データを開示しなければならない。ただし、開示することにより次の各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。

- 1 本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合
- 2 当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合
- 3 他の法令に違反することとなる場合

政令第6条

法第25条第1項の政令で定める方法は、書面の交付による方法（開示の求めを行った者が同意した方法があるときは、当該方法）とする。

本人から、開示を求められたときは、原則として書面の交付による方法、もしくは本人の求める方法により、遅滞なく、開示しなければなりません。ただし書きを適用して、その全部又は一部を開示しないことができますが、その旨を本人に通知しなければなりません。

【法第25条第1項ただし書きの事例】

- (1)の事例: 医療機関等において、病名等を開示することにより、本人の心身状況を悪化させるおそれがある場合
- (2)の事例1): 試験実施機関において、採点情報のすべてを開示することにより、試験制度の維持に著しい支障を及ぼすおそれがある場合
- 事例2): 同一の本人から複雑な対応を要する同一内容について繰り返し開示の求めがあり、他の問い合わせ対応業務が立ち行かなくなる等、業務上著しい支障を及ぼすおそれがある場合
- (3)の事例1): 金融機関が、主務大臣に取引の届出を行っていたときに、当該届出を行ったことが記録されている保有個人データを開示することが規定に違反する場合
- 事例2): 刑法第134条(秘密漏示罪)や電気通信事業法第4条(通信の秘密の保護)に違反することとなる場合

2-2-5-3. 保有個人データの訂正等（法第26条関連）

法第26条第1項

個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの内容が事実でないという理由によって当該保有個人データの内容の訂正、追加又は削除（以下この条において「訂正等」という。）を求められた場合には、その内容の訂正等に関して他の法令の規定により特別の手續が定められている場合を除き、利用目的の達成に必要な範囲内において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行わなければならない。

事業者は、本人から訂正等を求められた場合には、原則として、訂正等を行い、その内容を本人に対し、遅滞なく通知しなければなりません。

法第26条第2項

個人情報取扱事業者は、前項の規定に基づき求められた保有個人データの内容の全部若しくは一部について訂正等を行ったとき、又は訂正等を行わない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨（略）を通知しなければならない。

訂正を行わない場合についても、その旨を本人に通知しなければなりません。

【訂正を行う必要がない事例】

事例)訂正等の対象が事実でなく評価に関する情報である場合

2-2-5-4. 保有個人データの利用停止等（法第27条関連）**法第27条第1項**

（略）当該保有個人データの利用の停止又は消去（以下「利用停止等」）を求められた場合であって、その求めに理由があることが判明したときは、違反を是正するために必要な限度で、遅滞なく、当該保有個人データの利用停止等を行わなければならない。（略）

法第27条第2項

個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データが第23条第1項の規定に違反して第三者に提供されているという理由によって、当該保有個人データの第三者への提供の停止を求められた場合であって、その求めに理由があることが判明したときは、遅滞なく、当該保有個人データの第三者への提供を停止しなければならない。ただし、当該保有個人データの第三者への提供の停止に多額の費用を要する場合その他の第三者への提供を停止することが困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りでない。

法第27条第3項

（略）利用停止等を行ったとき若しくは利用停止等を行わない旨の決定をしたとき、（略）第三者への提供を停止したとき若しくは第三者への提供を停止しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならない。

事業者は、本人から、手續違反の理由により保有個人データの利用の停止等が求められた場合には、原則として、利用の停止等の措置を行わなければなりません。なお、利用の停止等を行った場合には、遅滞なく、その旨を本人に通知しなければなりません。

※手續違反とは：同意のない目的外利用、不正な取得、又は同意のない第三者提供をいう。

※個人情報保護監査研究会注：違反の是正に必要な限度を超えた要求や指摘が正しくない場合には、

利用の停止等を行う必要はありません。保有個人データの全部消去を求められた場合であっても、手続違反を是正し利用停止等が実現できていれば、必ずしも全部消去といった、求められた措置をそのまま実施する必要はありません。ただし、いずれの場合においても、遅滞なく、利用の停止等を行わない旨を本人に通知しなければなりません。

2-2-5-5. 理由の説明（法第28条関連）

法第28条

個人情報取扱事業者は、第24条第3項、第25条第2項、第26条第2項又は前条第3項の規定により、本人から求められた措置の全部又は一部についてその措置をとらない旨を通知する場合又はその措置と異なる措置をとる旨を通知する場合は、本人に対し、その理由を説明するよう努めなければならない。

事業者は、保有個人データについての公表、および開示・訂正・利用停止等において、ただし書きを適用してその措置をとらない場合、又はその措置と異なる措置をとる場合は、本人にその理由を説明するよう努めなければならない。

※個人情報保護監査研究会注:ただし書きを適用してその措置をとらない場合、説明として“法律第xx条xx項のただし書きに基づく”とし、その条項文についても記載することが通常行われています。

2-2-5-6. 開示等の求めに応じる手続（法第29条関連）

法第29条第1項

個人情報取扱事業者は、第24条第2項、第25条第1項、第26条第1項又は第27条第1項若しくは第2項の規定による求め（以下「開示等の求め」という。）に関し、政令で定めるところにより、その求めを受け付ける方法を定めることができる。この場合において、本人は、当該方法に従って、開示等の求めを行わなければならない。

(1)事業者は、開示等の求めを受け付ける方法を、本人の知り得る状態に置いておかなければなりません。

受け付ける方法を合理的な範囲で定めたときで、求めを行う者がそれに従わなかった場合は、開示等を拒否することができます。

法第29条第2項

個人情報取扱事業者は、本人に対し、開示等の求めに関し、その対象となる保有個人データを特定するに足りる事項の提示を求めることができる。この場合において、個人情報取扱事業者は、本人が容易かつ確実に開示等の求めをすることができるよう、当該保有個人データの特定に資する情報の提供その他本人の利便を考慮した適切な措置をとらなければならない。

法第29条第3項

開示等の求めは、政令で定めるところにより、代理人によってすることができる。

法第29条第4項

個人情報取扱事業者は、前3項の規定に基づき開示等の求めに応じる手続を定めるに当たっては、本人に過重な負担を課するものとならないよう配慮しなければならない。

【開示等の求めを受け付ける方法の公表事項】

(i)開示等の求めの受付先

(ii)開示等の求めに際して提出すべき書面(略)の様式、その他の受付方法(郵送、FAXで受け付ける等)

(iii)開示等の求めをする者が本人又はその代理人であることの確認方法

事例1)本人の場合(来所):運転免許証、健康保険の被保険者証、写真付き住民基本台帳カード、旅券(パスポート)、外国人登録証明書、年金手帳、印鑑証明書と実印

事例2)本人の場合(オンライン):IDとパスワード

事例3)本人の場合(電話):一定の登録情報(生年月日等)、コールバック

事例4)本人の場合(送付(郵送、FAX等)):運転免許証のコピーと住民票の写し

事例5)本人の場合(送付(郵送、FAX等)):運転免許証や健康保険の被保険者証等の公的証明書のコピーの送付を顧客等から受け、当該公的証明書のコピーに記載された顧客等の住所にあてて文書を書留郵便により送付

事例6)代理人の場合(来所):本人及び代理人について、運転免許証、健康保険の被保険者証、旅券(パスポート)、外国人登録証明書、年金手帳、弁護士登録番号、代理を示す旨の委任状(親権者が未成年者の法定代理人であることを示す場合は、本人及び代理人が共に記載され、その続柄が示された戸籍謄抄本、住民票の写し)

(iv)保有個人データの利用目的の通知、又は保有個人データの開示をする際に徴収する手数料徴収方法

(2)事業者は、本人から特定に必要な事項(住所、ID、会員番号等)の提示を求めることができます。

(3)開示等の求めに応じる手続は、必要以上に煩雑な書類を求めることや、受け付ける窓口をいたずらに不便な場所に限定すること等して、本人に過重な負担を課することのないよう配慮しなければなりません。

2-2-5-7. 手数料 (法第30条関連)

法第30条第1項

個人情報取扱事業者は、第24条第2項の規定による利用目的の通知又は第25条第1項の規定による開示を求められたときは、当該措置の実施に関し、手数料を徴収することができる。

法第30条第2項

個人情報取扱事業者は、前項の規定により手数料を徴収する場合は、実費を勘案して合理的であると認められる範囲内において、その手数料の額を定めなければならない。

事業者は、利用目的の通知、又は開示を求められたときのみ、手数料の額を定めて徴収することができます。定めた手数料の額とその徴収方法は、本人の知り得る状態に置いておかねばなりません。

なお、手数料を徴収する場合は、実費を勘案して合理的であると認められる範囲内において、その手数料の額を定めなければなりません。

今回は、「2-2-6.苦情の処理(法第31条関連)」「2-2-7.経過措置(法附則第2条～第5条関連)」その他の読みこなしポイントを掲載します。

バックナンバー目次 <http://1.33.170.249/saa.jpmsMETIGL/000METIGL.html>

(↑バックナンバー目次のURLが変更となりました。)

[<目次>](#)

九州支部報告 【平成26年度 合同セミナー】

会員番号 1017 中溝 統明

平成26年度 大分合同セミナーの開催報告

1. 開催日時、場所

日時:平成27年2月7日(土) 13:30~17:30

場所:株式会社ドリサポ セミナールーム

(大分県大分市中央町1丁目1番20号キュウコウビル5階)

主催:大分県中小企業診断士協会、日本システム監査人協会

システム監査学会、大分IT経営推進センター、ITC大分 計5団体

参加者:19名(懇親会参加:15名)



2. 議題、内容・感想

(1)開講挨拶(13:30~13:40)

一般社団法人 大分県中小企業診断士協会 会長 甲斐 幸丈

(2)ワークショップ形式による実在企業のIT活用方法の検討(13:40~17:25)

今回は参加がプレーヤーとなって、地場中小企業をモデル企業として高度人材の視点でIT活用方法の検討を行いました。

地場中小企業の専務取締役や部長が会場に登場され、企業実態がわかる様々な資料も提示していただきましたので本格的な実践ワークショップとなりました。

課題:「大分地域牽引企業のITを使った営業戦略立案」

モデル企業:株式会社 鳥繁産業(<http://www.torishige.co.jp/index.htm>)

専務取締役 営業部長 鳥越 一伸

管理部長 村谷 忠輝

モデル企業は大分県の「地域牽引企業創出事業」で認定された地場中小企業です。

※地域牽引企業創出事業;大分県は地域を牽引する地場中小企業を創出するため、優れた経営基盤を活かした経営戦略及び経営計画により業容拡大を目指し雇用や付加価値額を増加させる企業に対し、地域牽引企業創出事業として、高度人材の新たな確保やブランド力向上、機械等設備導入などに要する経費の一部を補助される。

プレーヤーは中小企業診断士協会、システム監査人協会、大分IT経営推進センター(A)、大分IT経営推進センター(B)の4チームに分かれ、専門性を活かした営業戦略立案作業に1)~4)のプログラムに取り組みました。

中小企業診断士協会 5名

システム監査人協会 4名

大分IT経営推進センター(A) 5名

大分IT経営推進センター(B) 5名



1)「IT経営戦略テーマ策定(モデル企業を理解するための情報収集と分析)」

配布された基本的な企業情報・業務関連資料を読み込んで、臨席されたモデル企業のキーパーソンにインタビューしてリサーチ・分析・問題を整理して2)の作業へ進行了しました。

【インタビューポイント】

- ① 目標・企業方針・経営課題など
- ② 近状・問題認識・自己評価・提言・不満など
- ③ 業界情報・未来予測・社会トレンド・競合他社など
- ④ IT経営・IT成熟度など

2)「IT経営戦略テーマ策定(IT経営戦略テーマ)」

各チームは環境・市場・商品・業務・システムを分析して現状の問題点を指摘した。さらにIT経営戦略テーマとしてお客様の価値を最大化する提案項目を2~4挙げて、理由・解決案・方向性が提示された。

3)「中期計画(1年目~3年目)」

2)の提案の実施計画を1年~3年のスケジュールで作りあげた。

4)「グループ発表」ストーリー性

1)~3)のプログラムを各チームは短時間に仕上げたストーリー性のある発表がなされた。発表内容はモデル企業の企業情報となりますので割愛しました。なお、発表の視点にチームの特徴がありました。

中小企業診断士協会 :リスク管理に取組む姿勢が明瞭であった。

システム監査人協会 :分析に優れ絞った方向性が打ち出された。

大分IT経営推進センター(A) :SWOT分析を深掘した企画を打ち出された。

大分IT経営推進センター(B) :IT経営の推進による業務改革・業務効率を打ち出された。

(3)終講挨拶(17:25~17:30)

特定非営利活動法人 大分IT経営推進センター 副理事長 田邊 祐治

4. 所感:

今年の合同セミナーは、総合整備が進む大分駅に間近い会場において、今年も5団体の方々が集い日常業務ながら熱心なワークショップに取組まれました。またその後の懇親会においてもセミナー出席者の多くの方が参加され有意義な時間を持つことが出来ました。

我がシステム監査人協会チームの様子を述べます。

- ・関さんは、鋭い着眼で企業の方々の琴線に触れたようで詳しい内訳話を聞き出されました。
 - ・藤平さんは、多様な視点から観察いただき、経験から生産ラインなどのデータ処理の重要性を指摘されました。
 - ・荒添さんは、スマートにスピーディにいかによれば企業の高付加価値が向上する方向性を示された。
 - ・ご都合でセミナーは欠席された梶屋さんはセミナーの幹事役を務めていただき、開催まで労をお掛けしました。
- また、懇親会は参加いただき最後まで面倒をみていただきました。

これも企画された方・参加された方のお陰で第11回となることに感謝申し上げます。

— 以上 —

[< 目次 >](#)

注目情報 (2015. 2~2015. 3) ※各サイトのデータやコンテンツは個別に利用条件を確認してください。

■[サイバーセキュリティリスクと企業経営に関する研究会]の設置

2015年3月6日 独立行政法人情報処理推進機構 技術本部 セキュリティセンター

サイバー攻撃の高度化により、サイバーリスクが企業経営にとって大きなリスクとなっている状況に加え、個人情報保護法改正及びマイナンバー法施行といった状況の変化を踏まえ、独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) 及び経済産業省は、リスクの見える化やセキュリティ強化のための有効な経営的・技術的対策を議論する「サイバーセキュリティリスクと企業経営に関する研究会」が設置されました。

本研究会では、有識者委員による、サイバー攻撃の早期検知・対処や事前対策に有効な経営的・技術的対策の検討、企業におけるセキュリティ経営を妨げている制度的課題等の抽出、セキュリティ経営を促進するような社会システムの在り方の検討、我が国企業のセキュリティ経営の促進のため、今後、政府及び関係機関が負うべき役割、講じるべき政策などについての検討が行われます。

本研究会に関する資料が掲載されています。

<http://www.ipa.go.jp/security/economics/cybersecurity-workshop.html>

■Adobe Flash Player の脆弱性対策について(APSB15-05)(CVE-2015-0332等)

2015年3月13日 独立行政法人情報処理推進機構 技術本部 セキュリティセンター

概要

アドビシステムズ社の Adobe Flash Player に、ウェブを閲覧することで DoS 攻撃や任意のコード(命令)を実行される可能性がある脆弱性 (APSB15-05) が存在します。

この脆弱性を悪用された場合、アプリケーションプログラムが異常終了したり、攻撃者によってパソコンが制御されたりする可能性があります。

アドビシステムズ社からは、「攻撃対象になるリスクが比較的に高い脆弱性」としてアナウンスがされているため、至急、修正プログラムを適用して下さい。

<http://www.ipa.go.jp/security/ciadr/vul/20150313-adobeflashplayer.html>

[<目次>](#)

【協会主催イベント・セミナーのご案内】

■月例研究会（東京）

第 201 回	日時:2015年4月28日(火) 18:30~20:30 場所:機械振興会館 地下2階多目的ホール
	テーマ 「企業IT動向調査2015(14年度調査) ～データで探るユーザー企業のIT動向～」(仮題)
	講師 一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会 常務理事 浜田 達夫 氏
	講演骨子 詳細確定次第、HPでご案内いたします。
	お申し込み http://www.saa.or.jp/kenkyu/kenkyukai200.html
第 202 回	日時:2015年5月29日(金) 18:30~20:30 場所:機械振興会館 地下2階多目的ホール
	テーマ 「三井住友信託銀行における システム統合に対する内部監査の概要」(仮題)
	講師 三井住友信託銀行株式会社 内部監査部 審議役兼システム監査チーム長 辻本 要子 氏
	講演骨子 詳細確定次第、HPでご案内いたします。
	お申し込み http://www.saa.or.jp/kenkyu/kenkyukai200.html

■中堅企業向け「6ヶ月で構築するPMS」セミナー（東京）

申 し 込 み 常 時 受 付 中	概要	個人情報保護監査研究会著作の規程、様式を用いて、6ヶ月でPMSを構築するためのセミナーを開催します。 詳細をHPでご案内しています。(http://www.saa.or.jp/shibu/kojin.html)
	基本コース	月1回(第3水曜日)14時~17時(3時間)×6ヶ月 ※他に、月2回の応用コースなどがあります。
	料金	9万円/1名~(1社3名以上割引あり)
	会場	日本システム監査人協会 本部会議室(茅場町)
	テキスト	SAAJ『個人情報保護マネジメントシステム実施ハンドブック』

【外部主催イベント・セミナーのご案内】

■ISACA東京支部2015年 月例会予定（東京）

日時:	2015年4月例会 4/21(火)開催予定 19:00-20:40(受付開始:18:30) 2015年5月例会 5/27(水)開催予定 18:30-20:10(受付開始:18:00) 2015年6月例会は年次総会開催のためお休みです。
詳細	http://www.isaca.gr.jp/education/

[<目次>](#)

新たに会員になられた方々へ



新しく会員になられたみなさま、当協会はみなさまを熱烈歓迎しております。

先月に引き続き、協会の活用方法や各種活動に参加される方法などの一端をご案内します。

ご確認 ください

- ・協会活動全般がご覧いただけます。 <http://www.saaaj.or.jp/index.html>
- ・会員規程にも目を通しておいてください。 http://www.saaaj.or.jp/gaiyo/kaiin_kitei.pdf
- ・皆様の情報の変更方法です。 <http://www.saaaj.or.jp/members/henkou.html>

特典

- ・会員割引や各種ご案内、優遇などがあります。 <http://www.saaaj.or.jp/nyukai/index.html>
セミナーやイベント等の開催の都度ご案内しているものもあります。

ぜひ 参加を

- ・各支部・各部会・各研究会等の活動です。 <http://www.saaaj.or.jp/shibu/index.html>
皆様の積極的なご参加をお待ちしております。門戸は広く、見学也大歓迎です。

ご意見 募集中

- ・皆様からのご意見などの投稿を募集しております。
ペンネームによる「めだか」や実名投稿があります。多くの方から投稿いただいておりますが、さらに活発な利用をお願いします。この会報の「会報編集部からのお知らせ」をご覧ください。

出版物

- ・協会出版物が会員割引価格で購入できます。 <http://www.saaaj.or.jp/shuppan/index.html>
システム監査の現場などで広く用いられています。

セミナー

- ・セミナー等のお知らせです。 <http://www.saaaj.or.jp/kenkyu/index.html>
例えば月例研究会は毎月100名以上参加の活況です。過去履歴もご覧になれます。

CSA ・ ASA

- ・公認システム監査人へのSTEP-UPを支援します。
「公認システム監査人」と「システム監査人補」で構成されています。
監査実務の習得支援や継続教育メニューも豊富です。
CSAサイトで詳細確認ができます。 <http://www.saaaj.or.jp/csa/index.html>

会報

- ・PDF会報と電子版会報があります。(http://www.saaaj.or.jp/members/kaihou_dl.html)
電子版では記事への意見、感想、コメントを投稿できます。
会報利用方法もご案内しています。 <http://www.saaaj.or.jp/members/kaihouinfo.pdf>

お問い合わせ

- ・右ページをご覧ください。 <http://www.saaaj.or.jp/toiawase/index.html>
各サイトに連絡先がある場合はそちらでも問い合わせができます。

[<目次>](#)

【 SAAJ協会行事一覧 】			
※注 定例行事予定の一部は省略。 赤字：前回から変更された予定			
2015年	理事会・事務局・会計	認定委員会・部会・研究会	支部・特別催事
3月	2日 東京都への事業報告書提出 2日 年会費未納者宛督促メール発信 4日 認定NPO 法人東京都による調査 12日 理事会	4日 第200回月例研究会 14-15日 事例研:第25回システム 監査実務セミナー(後半)	
4月	9日 理事会 末日 法人住民税減免申請	認定委員会:新規CSA/ASA書類審査 28日第201回月例研究会	19日 2015年春期情報技術者試験
5月	14日 理事会 29日 会費未納者チェック	認定委員会:新規CSA/ASA面接 29日第202回月例研究会	
6月	1日 会費未納者督促状発送 11日 理事会 12日～会費督促電話作業(役員) 末日 支部会計報告依頼(〆切7/14) 末日 助成金配賦額決定(支部別会員数)	10日 新規CSA/ASA承認 16日第203回月例研究会	
7月	8日 支部助成金支給 9日 理事会	1日 秋期公認システム監査人募集案内 〔申請期間8/1～9/30〕	14日 支部会計報告〆切
8月	(理事会休会) 29日 中間期会計監査	秋期公認システム監査人募集開始～9/30	
以下は、2014年に実施した行事一覧です。			
9月	11日 理事会	13-14日 第24回システム監査実務セミナー(後半) 8日 第24回CSAフォーラム 18日 第195回月例研究会	6～7日 中部、北信越支部 /JISTA 中部合同合宿
10月	9日 理事会	30日 第196回月例研究会	25日 近畿支部:IT-BCP 体験セミナー
11月	13日 理事会 14日 予算申請提出依頼(11/30〆切) 支部会計報告依頼(1/10〆切) 18日 2015年度年会費請求書発送準備 20日 会費未納者除名予告通知発送 30日 予算申請提出期限	中旬 認定委員会:CSA面接 19日 第197回月例研究会 20日 CSA・ASA更新手続案内 〔申請期間1/1～1/31〕 28日 認定委員会:CSA面接結果通知	29日 西日本支部合同研究会 (開催場所:大阪市)
12月	1日 2015年度年会費請求書発送 2015年度予算案策定 11日 理事会:2015年度予算案、 会費未納者除名承認 12日第14期総会資料提出依頼(1/9〆切) 19日 会計:2014年度経費提出期限	6日 法制化検討PT事前打合せ 6日 事例研:第16回課題解決セミナー 10日 CSA/ASA更新手続案内メール 16日 第198回月例研究会 20日 CSA認定証発送 21日 第25回CSAフォーラム	13日 東北支部:支部総会
2015年	理事会・事務局・会計	認定委員会・部会・研究会	支部・特別催事
1月	7日 16:00 総会資料(〆) 8日 理事会:通常総会資料原案審議 9日 総会開催案内掲示・メール配信 19日 会計:2013年度決算案 24日 会計:2013年度会計監査 26日 総会申込受付開始(資料公表) 31日 償却資産税・消費税	認定委員会:CSA・ASA更新申請受付 〔申請期間1/1～1/31〕 20日 第199回月例研究会 20日 春期公認システム監査人募集案内 〔申請期間2/1～3/31〕	10日 会計:支部会計報告期限 16日 近畿支部:支部総会
2月	5日 理事会:通常総会議案承認 20日 第14期通常総会・特別講演 25日 法務局:資産登記、活動報告書提出 28日 年会費納入期限	CSA・ASA春期募集(2/1～3/31) 28日-3月1日 事例研:第25回システム 監査実務セミナー(前半)	

[<目次>](#)

会報編集部からのお知らせ

1. 会報テーマについて
2. 会報記事への直接投稿(コメント)の方法
3. 投稿記事募集

□■ 1. 会報テーマについて

2015 年度の年間テーマは、「システム監査人の魅力」です。これまでは「システム監査」に焦点を当ててきましたが、今年度は「システム監査人」に焦点を当てて考えてみたいと思います。5月号から7月号までは、「マネジメントシステム内部監査におけるシステム監査人の責任」をテーマといたします。皆様の幅広いご意見をお待ちしています。

会報テーマは、皆様のご投稿記事づくりの一助に、また、ご意見やコメントを活発にするねらいです。会報テーマ以外の皆様任意のテーマもちろん大歓迎です。皆様のご意見を是非お寄せ下さい。

□■ 2. 会報の記事に直接コメントを投稿できます。

会報の記事は、

- 1)PDF ファイルの全体を、URL (<http://www.skansanin.com/saaj/>)へアクセスして、画面で見る
- 2)PDF ファイルを印刷して、職場の会議室で、また、かばんにいれて電車のなかで見る
- 3)会報 URL (<http://www.skansanin.com/saaj/>)の個別記事を、画面で見る

など、環境により、様々な利用方法をされていらっしゃるようです。

もっと突っ込んだ、便利な利用法はご存知でしょうか。気にいった記事があったら、直接、その場所にコメントを記入できます。著者、投稿者と意見交換できます。コメント記入、投稿は、気になった記事の下部コメント欄に直接入力し、投稿ボタンをクリックするだけです。動画でも紹介しますので、参考にしてください。

(<http://www.skansanin.com/saaj/> の記事、「コメントを投稿される方へ」)

□■ 3. 会員の皆様からの投稿を募集しております。

分類は次の通りです。

1. めだか (Word の投稿用テンプレート(毎月メール配信)を利用してください)
2. 会員投稿 (Word の投稿用テンプレート(毎月メール配信)を利用してください)
3. 会報投稿論文 (「会報掲載論文募集要項」及び「会報掲載論文審査要綱」があります)

□■ 会報投稿要項 (2015.3.12 理事会承認)

- ・投稿に際しては、Wordの投稿用フォーム(毎月メール配信)を利用し、会報部会 (saajeditor@saaj.jp)宛に送付して下さい。
- ・原稿の主題は、定款に記載された協会活動の目的に沿った内容にして下さい。
- ・特定非営利活動促進法第2条第2項の規定に反する内容(宗教の教義を広める、政治上の主義を推進・支持、又は反対する、公職にある者又は政党を推薦・支持、又は反対するなど)は、ご遠慮下さい。
- ・原稿の掲載、不掲載については会報部会が総合的に判断します。
- ・なお会報部会より、表現の訂正を求め、見直しを依頼することがあります。また内容の趣旨を変えずに、字体やレイアウトなどの変更をさせていただくことがあります。

会報記事は、次号会報募集の案内の時から、締め切り日の間にご投稿ください。

バックナンバーは、会報サイトからダウンロードできます(電子版ではカテゴリ別にも検索できますので、ご投稿記事づくりのご参考にもなります)。

会報編集部では、電子書籍、電子出版、ネット集客、ネット販売など、電子化を背景にしたビジネス形態とシステム監査手法について研修会、ワークショップを計画しています。研修の詳細は後日案内します。

会員限定記事

【本部・理事会議事録】(当協会ホームページ会員サイトから閲覧ください。パスワードが必要です)

=====

■発行: NPO 法人 日本システム監査人協会 会報編集部

〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町2-8-8共同ビル6F

■ご質問は、下記のお問い合わせフォームよりお願いします。

【お問い合わせ】 <http://www.saaj.or.jp/toiawase/>

■会報は会員への連絡事項を含みますので、会員期間中は、会員へ配布されます。

会員の所属や登録メールアドレス等の変更は、当協会ホームページ会員サイトより変更してください。

会員でない方は、購読申請・解除フォームに申請することで送付停止できます。

【会員でない方の送付停止】 <http://www.skansanin.com/saaj/register/>

Copyright(C)2015、NPO 法人 日本システム監査人協会

掲載記事の転載は自由ですが、内容は改変せず、出典を明記していただくようお願いします。

■□■ SAAJ会報担当

編集委員: 藤澤博、安部晃生、久保木孝明、越野雅晴、桜井由美子、高橋典子、西宮恵子、藤野明夫

編集支援: 仲厚吉 (会長)

投稿用アドレス: saajeditor ☆ saaj.jp (☆は投稿時には@に変換してください)

[<目次>](#)