

第7回特定秘密漏えい事案等に係る再発防止策に関する有識者会議 (議事概要)

1 日 時 令和8年2月3日(火) 10:00～11:30

2 場 所 第1省議室

3 出席者

有識者(敬称略)

黒江 哲郎(座長)、只木 誠(座長代理)、池田 陽子、関谷 純平、
高橋 秀雄

防衛省側

防衛政策局長、防衛政策局次長、秘密制度監察官(公文書監理官)、統合幕僚監部総務部総務課長(部長代理)、陸上幕僚監部指揮通信システム・情報部長、海上幕僚監部指揮通信情報部長、航空幕僚監部運用支援・情報部情報課長(部長代理)、情報本部情報保全官(副本部長代理)、防衛装備庁装備政策部長、防衛政策局調査課長、大臣官房参事官、人事教育局服務管理官

4 議事内容

- ・ 冒頭、防衛政策局長及び黒江座長から開催挨拶
- ・ 防衛省側から、これまでの再発防止策の取組状況及び令和7年12月に公表した情報保全事案を踏まえた再発防止策等について、資料に沿って説明
- ・ 各有識者から、意見を聴取

5 各有識者からの主な意見

(1) 再発防止について

- ・ ヒューマン・エラーを減らしていかなければならない中で、「総合秘密保全システム(仮称)」について、適性評価等の状況管理機能は導入を早めたとのことだが、民間の感覚からするとシステムの導入に時間がかかりすぎているのではないか。システムの構築は簡単ではないことは重々承知しているが、IT技術が進歩している中で、より早期に導入する方策があるのではないか。
- ・ 今般の情報保全事案では、事務手続の手順が分からなかったことに起因する事案もあった。いろんな規則類などがあり過ぎて、勉強しづらくなるというところも出てきているのではないか。防衛省・自衛隊は配置転換が頻繁に行われると思うので、はじめて情報保全業務を担当する者でも分かりやすい最低限のマニュアルを整備する必要がある。

- ・ 上司の確認といった二重確認の仕組みはエラー防止の基本動作である。上司の確認は保全業務のルーティーンの中に入っていないなければならない。
- ・ 遵法精神は担当者だけでなく職員全員の意識改革も必要である。単に教育しただけでは教育効果がない。なぜ特定秘密にしておかなければならないのか、それを守らなければならないのかをトップダウンで伝える必要がある。
- ・ 教育において、ペナルティーを重点に置くと、逆に隠蔽が強まるといった研究結果もあるため、教育をする際は考慮されたい。
- ・ ペナルティーが公平でなければ不満が出てくる。防衛省全体の各種の懲戒処分量定を見て、公平でなければならない。
- ・ 過失の事案は、教育や体制が整っていれば発生を抑えていくことが可能であった。どういった場合に処分となるか分かれ目が難しいが、処分になる前に、ヘルプデスク等で早い段階で確知し、懲戒処分よりも再研修を重ねて受ける仕組みの方がよいのではないか。本来の目的は懲戒処分をすることではなく、必要な情報が保全されることである。

(2) 情報保全制度について

- ・ 昨年、陸海空自衛隊の部隊視察を通じて、各自衛隊の特性が異なることを認識した。航空自衛隊は、場所と人が明確に紐づいており、海上自衛隊は、艦船の中に適性評価を経ていない者がいたため、約2千人の適性評価を実施した。一方、陸上自衛隊は、野外が主な活動となるが、適性評価を経ている者と経ていない者が混在する。文書の管理がし難いため口頭による伝達。また、クリアランスを確認しながら、命令内容のサニタイズを行わざるを得ない。根本的な解決策としては、適性評価の実施対象者の範囲を拡大し、特定秘密が取り扱える者を広く確保しておくことが有効と考える。
- ・ 有事を見据えて、特定秘密をある段階で、特定秘密として扱わなくてもよいという整理を研究しておく必要があるのではないか。
- ・ 事態に応じた現場での特定秘密の取扱いに係るフローが作成されていると現場部隊は動きやすくなるのではないか。
- ・ 現行の特定秘密制度は、紙ベースでの事務処理を念頭にしていると思え、有事を前提とした制度になっていない。国として必要なのは、特定秘密の制度が守られることではなく、国を守ること。それが実現できない制度は変えていく必要がある。法律ができて10年以上が経過しており、運用してきた中での蓄積もあると思われるので、制度改正にチャレンジしてもよいのではないか。

(以上)