

# 適性評価

令和 6 年 7 月 31 日  
内閣府

- 適性評価にあたっての基本的な考え方は、以下のとおり。

## 基本的人権の尊重等

- 適性評価に関わる者は、「すべて国民は、法の下に平等であって、人権、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と規定する憲法14条を遵守するとともに、基本的人権を不当に侵害することのないようにする。

## プライバシーの保護

- プライバシーの保護に十分に配慮する。
- 評価対象者の選定は過不足なく必要な者に範囲を限って行う。適合事業者の従業者に対しては、行政機関の職員と異なる立場にあること等を考慮してわかりやすい説明を行い、よく理解を得る。
- 高いセキュリティのもとで管理する。特に、質問票に記入した個人情報などは、内閣府や行政機関のみが取り扱うものであって、本人の上司等その他の者が取り扱うことがないようにする必要。

## 調査事項以外の調査の禁止

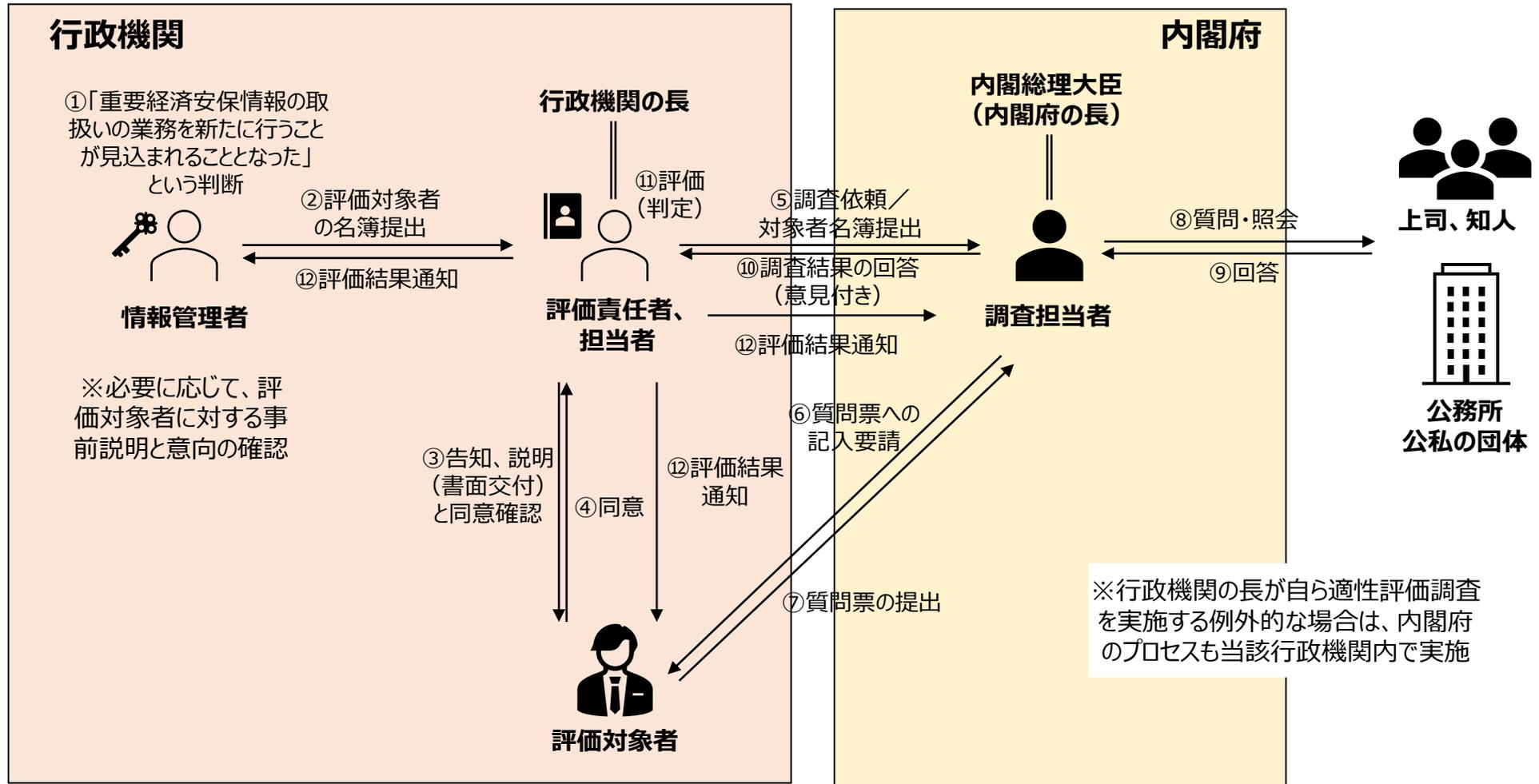
- 調査は、法第12条第2項各号に掲げる事項以外の事項について行ってはならない。例えば思想、信条及び信教並びに適法な政治活動、市民活動及び労働組合の活動について調査してはならない。
- 仮に、調査の過程で関係しない情報を取得した場合には、記録してはならない。

## 適性評価の結果の目的外利用の禁止

- 適性評価は、あくまでも、重要経済安保情報を取り扱った場合に、これを漏らすおそれがあるかないかという観点での評価に過ぎず、その人の人格や業務遂行上の能力などを評価するものではない。
- そのため、人事評価のために適性評価の結果を利用等してはならない。

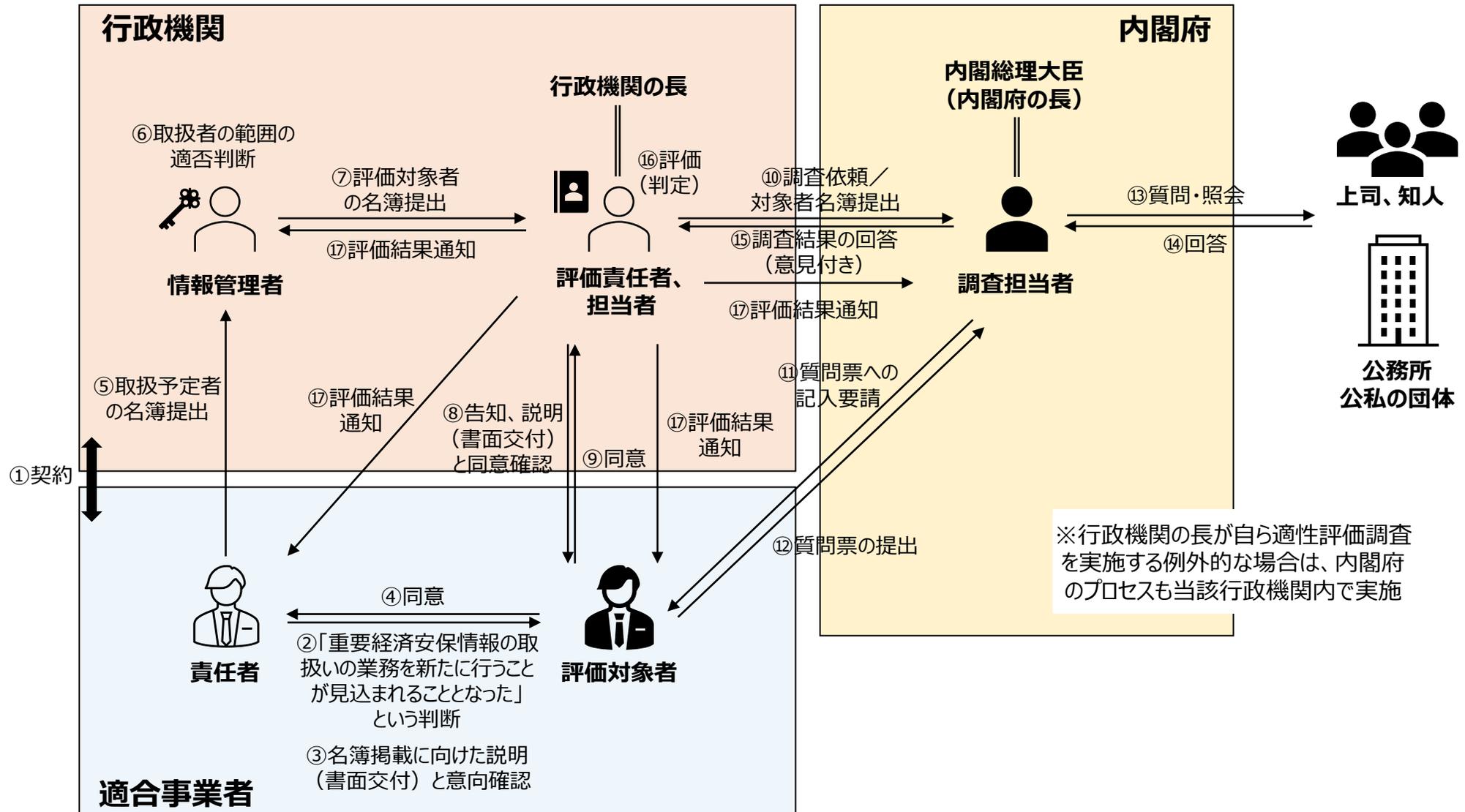
# 適性評価の流れ（行政機関の職員の場合）

- 行政機関の職員に対する適性評価の流れは、以下のとおり。



# 適性評価の流れ（適合事業者の従業者の場合）

- 適合事業者の従業者に対する適性評価の流れは、以下のとおり。



- 適性評価の流れに関して、その手続の詳細や留意事項としては、以下のとおり。

### 責任者の設置

行政機関の長は、重要経済安保情報を取り扱う部局の局長またはこれに準ずる者を、重要経済安保情報管理者に指定し、重要経済安保情報の保護に関する実務を総括させる。

行政機関の長は、官房長、局長又はこれらに準ずる者を適性評価実施責任者に指名し、適性評価に関する実務を総括させる。

適合事業者においても、契約において、事業者内の適性評価をはじめとする重要経済安保情報の取り扱いに関する実務を総括するため、「責任者」を置くことを求める。

### 事業者内の適性評価対象者の選定

適性評価の対象となるのは、「重要経済安保情報の取扱いの業務を新たに行うことが見込まれることとなった者」。

「新たに行うことが見込まれることとなった者」とは、直ちに取扱いの業務を行うべき個別具体の必要性が生じている状況のほか、そのポストにおけるこれまでの取扱いの業務の実態その他の事情に照らして、取扱いの業務を行う蓋然性が認められる状況も含まれる。ただし、望めば誰でも適性評価を受けることができるわけではないという点には留意する必要。

重要経済安保情報管理者及び適合事業者における責任者は、上記を踏まえて、評価対象者の範囲を適切に判断。

### 名簿掲載、意向確認

名簿掲載にあたっては、本人の同意を得る必要。そのために、説明を要すると考えられる事項としては、以下のとおり。説明の内容を標準化すべく、政府として「告知書」を用意していく予定。

- ① 名簿掲載に同意をしない場合には、その理由を詮索されないこと。
- ② 最終的に適性評価の実施を判断するのは行政機関であり、この名簿に掲載された場合であっても適性評価が実施されない可能性があること。
- ③ 名簿掲載に同意した場合でも、その後の適性評価手続の実施に当たって、改めて行政機関から同意の確認があり、同意しないことができるほか、手続途中でも同意の取り下げが可能であり、それによって事業者内で（重要経済安保情報を取り扱えないということ以外の）不利益を被ることはないこと。
- ④ 名簿掲載に同意しなかったこと（行政機関からの同意の確認までの同意の取下げを含む）及び適性評価の結果を、人事考課といった重要経済安保情報の保護の目的以外の目的に利用することは禁止されていること。
- ⑤ 質問票の様式を具体的に提示し、適性評価が実施される場合には、これらの調査事項に基づいて実施されることとなること。
- ⑥ 質問票に記載した事項に関して、内閣府もしくは行政機関が調査すること。調査にあたり、内閣府もしくは行政機関が、必要の範囲内で、知人その他の関係者に質問し、本人からの資料の提出を求め、公務所または公私の団体に照会することがあること。
- ⑦ 収集された個人情報、最大10年間は行政機関において保存されることになること。
- ⑧ 「漏らすおそれがない」と認められた場合、一定の行動が推奨される場合があること。
- ⑨ 適性評価の結果、「情報を漏らすおそれがない」と認められた場合には、10年間、所属組織に関わらず、自身の事情変更に関して運用基準の定める窓口に速やかに申し出るという誓約をお願いすること。
- ⑩ 事情変更がある場合は、本人からだけでなく評価責任者・担当者や責任者のほか上司等から、行政機関へその旨の報告がなされる場合があること。

（※）適性評価認定から10年が経過し、引き続き重要経済安保情報を取り扱う必要がある者については、上記プロセスに準じ、改めて意向を確認。また、適性評価有効期間中に「情報を漏らすおそれ無しと認めることについて疑いを生じさせる事情」があった者については、行政機関が評価対象者に対して告知し、同意を確認

### 対象者本人からの質問票の提出

適性評価のための調査にあたっては、対象者本人に質問票を記入してもらうことにより実施。質問票の具体的な内容は以下のとおり。また、適性評価に関与する内閣府及び行政機関の職員以外の者が質問票の内容に触れることのないよう確実な方法により調査を実施。（デジタル技術の活用も含め、具体的な方法を検討）

- ① 本人の住所・氏名・年齢・性別・本籍・国籍・帰化歴、本人の勤務先・経歴
- ② 重要経済基盤毀損活動との関係に関する事項・・・本人の家族（配偶者・父母・兄弟姉妹・子）及び同居人の住所・氏名・年齢・性別・国籍・帰化歴、本人の重要経済基盤毀損活動の実施もしくは支援の有無、繰り返し会ったり連絡を取っている外国政府等の関係者の有無、来日外国人に対する国内での援助の有無、本人の業務に影響を及ぼす外国人の有無、外国政府関係者や外国人からの依頼や仕事の誘いの有無、外国金融口座の有無（在外勤務の目的の口座や休眠預金口座を除く）、外国の不動産保有の有無、外国政府からの教育・医療・社会福祉等の支援の有無、外国政府が発行する旅券の保持歴の有無、海外渡航歴

※「重要経済基盤毀損活動」とは、

- 重要経済基盤に関する公になっていない情報のうちその漏えいが我が国の安全保障に支障を与えるおそれがあるものを取得するための活動その他の活動であって、外国の利益を図る目的で行われ、かつ、重要経済基盤に関して我が国及び国民の安全を著しく害し、又は害するおそれのあるもの
- 重要経済基盤に支障を生じさせるための活動であって、政治上その他の主義主張に基づき、国家若しくは他人を当該主義主張に従わせ、又は社会に不安若しくは恐怖を与える目的で行われるもの

※ 適法な政治活動、市民活動及び労働組合の活動について調査してはならない（再掲）

### 対象者本人からの質問票の提出（つづき）

- ② 犯罪・懲戒の経歴・・・罪を犯し有罪の判決を受けた有無、職業上の懲戒処分の有無
- ③ 情報の取扱いにかかる非違の経歴・・・非違の経歴の有無
- ④ 薬物の濫用及び影響・・・麻薬等の違法所持又は使用の有無、シンナー等をみだりに摂取・吸入し、又はこれらの目的で所持した過去の有無、薬物の用量を著しく超えて服用した過去の有無
- ⑤ 精神疾患・・・統合失調症、躁うつ病、薬物依存症、アルコール依存症等に関し、治療又はカウンセリングの過去の有無
- ⑥ 飲酒についての節度・・・飲酒を原因としてけんか等のトラブルを引き起こしたり、業務上の支障を生じさせた過去の有無
- ⑦ 信用状態その他の経済的な状況・・・住宅や車両又は耐久消費財の購入、教育、クレジットカードを使用した商品等の購入以外の借入れの有無（ある場合には具体的な金額）、国税や保険料、家賃等の支払の滞納の有無、自己破産の有無、クレジットカードの使用停止の有無（口座残高不足等により催告を受け指定期限までに支払った場合を除く）、民事執行の手続の有無、貸金・給付金・資産の差し押さえの有無

### 調査

評価対象者から提出された質問票の内容に関し、上司等の対象者の職務の遂行状況等についてよく知ると認める者から調査票の提出を求める。調査票の具体的な内容は、以下のとおり。回答に当たっては、自身が把握している事実に基づいて、ありのままの所見を述べることで構わない。

- 評価対象者が、重要経済基盤毀損活動を行ったこと、又はこうした活動を支援したことが認められるか否か
- 評価対象者が、上記の活動を行う団体のメンバーだった、又は、現在メンバーであることが認められるか否か
- 評価対象者が、上記の活動を行う団体を支援したことがある、又は、現在支援していることが認められるか否か
- 評価対象者に、業務以外で繰り返し連絡を取ったり、会ったりしている外国政府関係者や外国人がいることが認められるか否か
- 評価対象者が、罪を犯し、有罪の判決を受けたことがある、又は、職業上の懲戒処分を受けたことがあると認められるか否か
- 評価対象者が、文書やシステムの管理に関する規則等に違反し、懲戒処分や上司からの指導監督上の措置（訓告、厳重注意等）を受けたことがあると認められるか否か
- 評価対象者が、所持等が禁止されている薬物を濫用しており、若しくは濫用していた、又は疾病の治療のための薬物をその用量を著しく超えて摂取しており、若しくは摂取していたと認められるか否か
- 評価対象者が、表見上、自己の行為の是非を判別し、若しくはその判別に従って行動する能力を失い、若しくは著しく低下させる症状を呈していると疑われる状況にある、又はあったと認められるか否か
- 評価対象者が、飲酒を原因として、けんかなどのトラブルを引き起こしたり、業務上の支障を生じさせたことがあると認められるか否か
- 評価対象者に、住宅、車両若しくは耐久消費財の購入若しくは教育の目的以外の目的での借入れがある、又はあったと認められるか否か
- 評価対象者に、何らかの金銭債務の不履行がある、又はあったと認められるか否か
- 評価対象者に、自己の資力に照らして不相応な金銭消費がある、又はあったと認められるか否か

### 調査（つづき）

質問票や調査票の内容に関して、疑問点が生じ、これを確認するなどの必要があるときは、上司や同僚その他の知人に対して質問を実施。その際には、適性評価の趣旨を説明するとともに、こうした質問はあくまでも評価対象者の適性評価のために行われるものである旨も説明し、関係者に誤解を与えないようにしなければならない。

質問票の内容に関して、疑問点が生じ、これを確認するなどの必要があるときは、対象者に関する人事管理情報の報告を求める。

質問票の内容に関して、疑問点が生じ、これを確認するなどの必要があるときは、対象者に対する面接を実施。

調査により収集した情報のみでは疑問点が解消されず、これを確認するなどの必要があるときは、公務所又は公私の団体（医療機関、信用情報機関など）に照会して必要な報告を求める。

### 各行政機関への内閣府の調査結果の共有

適性評価を実施するのは各行政機関の長。内閣府が調査をした場合には、各行政機関の長の適切な判断に資するよう、内閣府としての意見を回答するとともに、必要に応じて、内閣府が調査により収集した結果を提供。

### 適性評価（評価にあたっての視点）

重要経済安保情報の取扱いの業務を行う者がこれを漏えいするおそれとしては以下の3つ。

- 職員等が自発的に重要経済安保情報を漏えいするおそれ
- 職員等が働き掛けを受けた場合に影響を排除できずに重要経済安保情報を漏えいするおそれ
- 職員等が意図せず（過失により）重要経済安保情報を漏えいするおそれ

上記のそれぞれのおそれに対応して、前述の7つの事項を調査することとしているもの。評価にあたっては、個別具体的な事情を十分に考慮しつつ、以下のような視点から総合的に判断。

- 情報を適正に管理することができるか
- 規範を遵守して行動することができるか
- 職務に対し、誠実に取り組むことができるか
- 情報を自ら漏らすような活動に関わることがないか
- 自己を律して行動することができるか
- 情報を漏らすよう働き掛けを受けた場合に、これに応じるおそれが高い状態にないか
- 職務の遂行に必要な注意力を有しているか

調査を尽くしてもなお、「漏らすおそれがない」と認めることに疑念が残る場合には、法の目的に鑑み、漏らすおそれがないと認められないと判断する。

### 適性評価（評価に要する期間）

適性評価の最終的な判断にあたっては、評価対象者が置かれた状況に応じて変わってくることから、画一的な期間を設けることは適切ではない。

一方で、「適性評価の結果がいつまで経っても伝えられない」といったことがないよう、各行政機関における評価担当者は、一定期間経過後に評価対象者からそのような問い合わせを受けた場合には、その進捗状況を確認した上で、評価対象者に状況を伝達。（適合事業者における責任者が評価対象者から問い合わせを受けた場合には、責任者から行政機関の評価担当者に連絡し、行政機関の評価担当者から対象者に状況を伝達。）

### 結果の通知

各行政機関による適性評価の結果（漏らすおそれがないと認めれたか否か）は、評価対象者本人や適合事業者、内閣府に通知。

評価対象者に対して漏らすおそれがないと認められなかった旨を通知するときは、それが本人の申告に基づく事実によるものであるときには当該事実を示すなど、できる限り具体的に説明することに努める。ただし、対象者以外の者の個人情報保護を図るとともに、調査の着眼点、情報源、手法等が明らかとなり、適性評価の円滑な実施の確保を妨げることとならないようにする。

### 苦情の申出

実施された適性評価について苦情の申出が可能。プロセスは以下のとおり。

- 行政機関の長は、苦情受理窓口を設け、官房長・局長・これらに準ずる者を苦情処理責任者に指名。
- 苦情の申出をする評価対象者は、具体的な苦情の内容を記載して、苦情受理窓口に提出。
- 苦情を受理した行政機関は、その調査を行った上で、苦情申出者に結果を通知。その際、単に結論を示すだけでなく、判断の根拠等を具体的に説明する。ただし、結果通知によって、適性評価の調査の着眼点、情報源、手法等が明らかとなり適性評価の円滑な実施の確保を妨げることとならないようにしなければならない。
- 適性評価の手續等が、法令や運用基準に違反し、又は適正を欠いていると認められるときは、適性評価責任者にその改善を求める。

苦情の申出が想定される事例としては、適性評価の結果に対するもののほか、調査手續の不満や適性評価の結果通知の遅延など。それらの場合において、苦情を受理した行政機関は、実態を調査した上、改善すべき問題が認められれば適性評価責任者にその改善を求めることに加えて、内閣府が調査した場合にあっては内閣府にその旨を伝達し、内閣府において対応。そうした実態調査の結果及び対応について申出人に通知。

行政機関の長や適合事業者は、苦情をしたことを理由として、解雇、減給、降格、懲戒処分、自宅待機命令、不利益な配置の変更、労働契約内容の変更の強要、昇進又は昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、専ら雑務に従事させるなど就業環境を害することなどの不利益な取扱いをしてはならない。

各行政機関は、不利益取扱いの禁止が適合事業者において担保されるよう、禁止事項や担保措置等を契約に適切に盛り込む。また、事業者から不利益取扱いを受けた評価対象者が相談できる相談窓口を各行政機関及び制度所管省庁たる内閣府に設置し、評価対象者からの相談に対応。

## 個人情報の管理

適性評価の調査等によって行政機関が取得することになる評価対象者の個人情報については、個人情報保護法や公文書管理法などに基づき適切に管理。

具体的には、公文書管理法に基づき以下のような分類ごとに保存期間を設定し、保存期間を経過したものについては廃棄。

- 適性評価の実施に当たって作成・取得した文書等・・・翌年度の4月1日から起算して10年が経過するまでの期間
- 苦情処理に当たって作成・取得した文書等・・・翌年度の4月1日から起算して3年が経過するまでの期間

漏らすおそれがないと認められなかった者に関する情報に関しても、事後の本人等の事情変更により、改めて適性評価を実施する可能性もあることから、上記と同様に、10年が経過するまでの期間は保存。

不同意書や同意の取下書が提出された場合において、調査が開始する前にこれらが提出された場合にはすぐに廃棄とする一方、調査の途上で同意の取下書が提出された場合においては、その翌年度から3年が経過されるまでの期間は保存。

評価対象者から、個人情報を削除してほしい旨の要請があった場合であっても、法12条第7項により、各行政機関が、「重要経済安保情報を漏らすおそれがないと認めることについて疑いを生じさせる事情」がない限りは、直近の適性評価調査の結果により適性評価を実施することとなっている以上、それに応じることは困難。

適合事業者においても、上記を踏まえた個人情報の適切な管理を実施することを契約で求める。

### 目的外利用の禁止（行政機関・適合事業者における個人情報の管理）

行政機関は、評価対象者が同意をしなかった事実、適性評価の結果その他適性評価の実施に当たって取得する個人情報を、適合事業者においては、行政機関から通知を受けた内容（同意をしなかった事実、適性評価の結果）を「重要経済安保情報の保護以外の目的」のために利用・提供してはならない。

ここでいう、「重要経済安保情報の保護以外の目的のために利用・提供する」とは、たとえば、以下のとおり。

- 上記を考慮して、解雇、懲戒処分、自宅待機命令、不利益な配置の変更、労働契約内容の変更の強要、専ら雑務に従事させるなど就業環境を害すること
- 上記を考慮して、減給や降格、昇給や昇進といった通常の人事考課において有利・不利な影響を与えること

また、事業者内で名簿掲載に同意しなかったことや、適性評価の結果通知が出ていないことを理由に、上記のようなことを実施することは、法第16条第2項の直接の禁止対象ではないものの、その趣旨を鑑みれば、同様に禁止される。

各行政機関は、不利益取扱いの禁止が適合事業者において担保されるよう、禁止事項や担保措置等を契約に適切に盛り込む。また、事業者から不利益取扱いを受けた評価対象者が相談できる相談窓口を各行政機関及び制度所管省庁たる内閣府に設置し、評価対象者からの相談に対応。（再掲）

### 目的外利用の禁止（対外証明）

「漏らすおそれがないと認められた者」の氏名を他者に伝達することは、適性評価の結果を他者に伝達することであり、たとえば、以下のような事例は、「重要経済安保情報の保護以外の目的に利用・提供」していると解される。

- 適合事業者が、重要経済安保情報の保護と関係なく、自社の特定の従業者が適性評価で「漏らすおそれがない」と認められている旨を伝えること
- 「漏らすおそれがないと認められた者」が転職した場合において、行政機関や適合事業者が、転職先などからの問い合わせに応じて、重要経済安保情報の保護と関係なく、その事実関係を回答すること

一方、以下のような事例は、必ずしも、「重要経済安保情報の保護以外の目的のために利用・提供」しているとは解されず、個別のケースによって判断が必要。

- 外国政府と共同で実施するプロジェクト等において、重要経済安保情報のやりとりが想定されるためその対象者を相互に確認する観点から、行政機関が、「漏らすおそれがないと認められた者」の氏名を外国政府に伝えること

### 事後の事情変更

適性評価の結果、漏らすおそれがないと認められた行政機関の職員や適合事業者の従業者は、自身の事情の変更があった場合には、速やかに申し出ることを誓約。申告すべき事項としては、例えば、以下のとおり。

- ① 外国籍の者と結婚した場合その他外国との関係に大きな変化があったこと
- ② 罪を犯して検挙されたこと
- ③ 懲戒処分の対象となる行為をしたこと
- ④ 情報の取扱いに関する規則に違反したこと
- ⑤ 違法な薬物の所持、使用など薬物の違法又は不適切な取扱いを行ったこと
- ⑥ 己の行為の是非を判別し、若しくはその判別に従って行動する能力を失わせ、又は著しく低下させる症状を呈していると疑われる状況に陥ったこと
- ⑦ 飲酒により、けんかななどの対人トラブルを引き起こしたり、業務上の支障を生じさせたりしたこと
- ⑧ 裁判所から給与の差押命令が送達されるなど経済的な問題を抱えていると疑われる状況に陥ったこと
- ⑨ 重要経済安保情報を漏らすおそれがないと認めることについて疑義が生じたこと

漏らすおそれがないと認められた行政機関の職員の上司等についても、当該職員に関して、上記の事情を認めた場合には、情報管理者に報告。

適合事業者においても、自社の従業者の事後の事情変更について、行政機関の情報管理者に報告することを契約で求める。

### その他（留意事項、研修）

適性評価の結果、漏らすおそれがないと認められた者は、自身が重要経済安保情報の漏えいの働きかけを受ける対象となり得ることを十分に認識してもらう必要。

こうした観点から、制度所管である内閣府において、SNSなど不特定の人に閲覧できるような環境において自らが適性評価を得ていることを掲載するなどリスクの高い行為を取らないように努めることなど常日頃から意識してもらう行為規範を定める。あわせて、その周知徹底を図っていくため、行政機関の職員や適合事業者の従業者に対して、定期的に研修を実施。

- 適性評価にあたっての基本的な考え方の内容は、これで十分か。
- 適性評価の流れは、これで適切か。
- 適合事業者において「責任者」を設置させることは、適切か。
- 適性評価の対象となる「見込まれることになった者」の範囲は、これで十分か。
- 名簿掲載時に、評価対象者から同意を得るために説明すべきこととしては、これで十分か。説明するにあたり、労働組合の関与のあり方も含めて労使間の協議をどの程度まで求めるか。
- 調査にあたって、本人から提出する質問票及び上司等が提出する調査票の内容は、適性評価にあたっての調査の手法、評価の視点は、これで十分か。
- 結果の通知に関して、特に、「漏らすおそれがないと認められなかった」者に対して、どのように理由を明らかにすることが適切か。
- 行政機関が保有することになる個人情報の取扱いについては、これで十分か。
- 「目的外利用の禁止」にあたる具体例としては、これで十分か。「漏らすおそれがないと認められた者」の氏名を共有することはどの程度まで許容されるべきか。
- 漏らすおそれがないと認めた者に関して、事後の事情変更として申告させる内容や把握のための方法として、これで十分か。