

平成 23 年度 第 3 回情報セキュリティ人材育成検討委員会 議事概要

日時 平成 24 年 1 月 12 日 (木) 9:50~11:50
場所 独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) 13 階 会議室 A,B
出席委員 今井委員長、猪俣委員、遠藤委員、田口委員、名和委員、浜田委員、
三輪委員、安尾委員、与儀委員、樂満委員
オブザーバ 内閣官房情報セキュリティセンター、総務省、文部科学省、経済産業省、
防衛省ほか
IPA 笹岡参与、巽参与、平林グループリーダーほか
事務局 みずほ情報総研株式会社

概要

(1) 開会

平林グループリーダーより配布資料の確認が行われ、平木委員のご欠席が伝えられた。

(2) 委員からのプレゼンテーション

【インシデント対応経験に基づく 現実的なサイバー攻撃対処可能な人材育成ポイント】

サイバーディフェンス研究所 情報分析部 名和委員より、「インシデント対応経験に基づく現実的なサイバー攻撃対処可能な人材育成ポイント」と題して、プレゼンテーションが行われた。説明後、以下の質疑応答が行われた。

今井委員長 研究者の人材育成と重なる部分が多いと感じた。研究者は学会で研究成果をプレゼンテーションし、周囲から評価されることがモチベーションになる。モチベーションの与え方について苦労していると説明があったが、具体的には何を行っているのか。

名和委員 モチベーションの与え方については、試行錯誤している。成功した例としては、目標設定とその評価である。現場の社員には、お客様との契約等に際し、最低限達成すべき品質を目標として設定させている。目標が達成された場合は、賞賛したり、社内でインセンティブを与えるような仕組みを作る努力をしている。成功した別の例としては、「仕事の 80%ルール」である。本来の仕事は 80%に抑え、残りの 20%は外部への情報発信活動、例えばテレビ出演、執筆活動などに使うことができる。ある社員は、欧米で普及している制御システムの脆弱性を発見し、全世界に名が知られたことで達成感を得たとのことである。このように直接業務とは関係ない活動が、モチベーションを上げる機会になる。

今井委員長 社員の年齢はどのくらいか。

名和委員 名和ともう一名は 40 歳代、その他の社員は 20 歳代後半から 30 歳半ばである。

内閣官房 IPA や国の行政機関に対する要望はあるか。

名和委員 海外のエキスパートと直接的なやり取りをするための、海外渡航費用を補助する仕組みがあるとありがたい。世界トップクラスの専門家と交流し、最新の情

報を得るためには、海外へ出て直接やり取りをする機会が必要である。このような機会が失われることは、エキスパートたちのモチベーション低下につながるため避けたいが、現実的には渡航費用の工面に大変苦勞をしている。行政から海外渡航費用を補助していただく代わりに、エキスパートたちが海外で得た情報を行政に提供することで、お互いに win-win の関係構築できればよいと感じる。

【セキュリティビジネスと人材育成】

S&J コンサルティング株式会社 三輪委員より、「セキュリティビジネスと人材育成 ～ゼロから始めたセキュリティビジネスと人材育成～」と題して、プレゼンテーションが行われた。説明後、以下のような質疑応答が行われた。

- 笹岡参与 資料3のスライド16に「コアのメンバーを育てれば、作業者は育つ」とあるが、ここで意図しているコアとは何か。セキュリティ人材の最終的なキャリアパスとしては、技術のスペシャリストとマネージャーが考えられるが、どちらをイメージしているか。
- 三輪委員 コアとは、技術のスペシャリストを意味している。
同スライドの提言は、ラック株式会社のようなセキュリティを専任業務としている企業を対象としている。技術とマネジメントの能力は全く違うものであり、よほどの素質がない限り、セキュリティ人材の最終的な出口にマネジメントはないと考えている。
セキュリティ業界には、技術のスペシャリストになれず、マネジメントの能力もない人材が大勢おり、彼らの出口が見えないことに問題意識をもっている。
- 名和委員 出口の問題について同感である。自分のメンバーへは、転職の支援（欧米で一般的に行われている、転職する部下のレコメンデーションレターの作成等）を考えている。技術はあるが、マネジメントができない人間が大勢いると感じている。

【セキュリティ人材への取り組み】

NEC ラーニング株式会社 樂満委員より、「セキュリティ人材への取り組み」と題して、プレゼンテーションが行われた。樂満委員の説明に対し、以下のような発言があった。

- 遠藤委員 東芝と類似していると感じた。セキュリティ技術のスペシャリストが、ITアーキテクトやプロジェクトマネージャーへスムーズに移行できる仕組みが大切だろう。セキュリティの知識だけでは、その後のキャリアアップは難しいと感じた。

(3) 情報セキュリティ人材の育成に関する基礎調査 第1回中間報告について

事務局より、資料5-1および資料5-2に基づき、調査の中間報告が行われた。説明後、以

下のような質疑応答が行なわれた。

- 与儀委員 資料 5-1 のスライド 23 に、情報セキュリティ人材の過不足感は事業に影響を及ぼすほどのものとは考えられていないとあるが、根拠は何か。
- 事務局（富田） スライド 14 に示した通り、情報セキュリティ人材の過不足感について「業務が回らないほど危機的な不足」の回答が 15%未満であったことから判断した。
- 与儀委員 この結果だけでは判断が難しいだろう。危機的な不足ではないと回答している企業の中にも、インシデント攻撃を受ければ業務が回らなくなる企業は大勢あるだろう。実態を踏まえた上で、この結果を解釈する必要がある。

(4) 高等教育局 平成 24 年度予算（案）について

文部科学省より、高等教育局 平成 24 年度予算（案）について説明が行われた。

(5) 今後のスケジュールについて

平林グループリーダーより、次回以降はセキュリティ人材育成に対する提言について検討したいとの説明があった。第 4 回委員会については、2 月 9 日午前 10 時から 12 時に開催予定、第 5 回委員会についても日程調整を始める旨が示された。

(6) 閉会

以上