

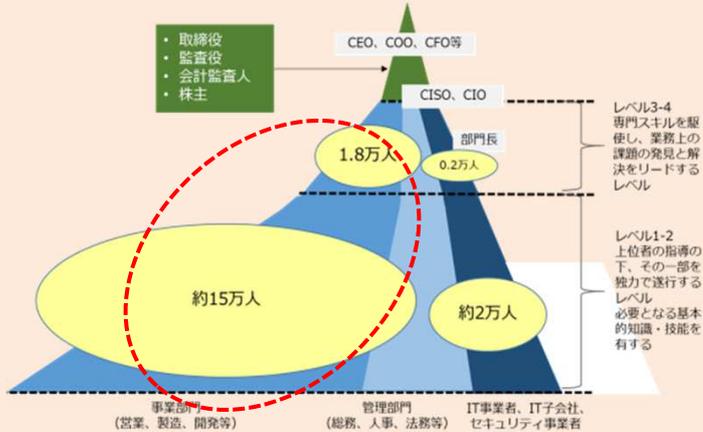


セキュリティ人材の育成・適正配置と 地位向上への取り組み (JTAC)

株式会社ラック サイバー・グリッド・ジャパン
持田 啓司, 尾方 佑三子



不足が叫ばれるセキュリティ人材、 誰が足りない？



圧倒的に「ユーザー企業」の利用部門で不足！

JTAGの取り組みとは 関係事業者が垣根を超えて！



競合の枠を超えて、国内事業者(J)がTAGを組み、セキュリティ人材の適切な育成、適職認定を行うことで、必要セキュリティ業務への適材適所の配置を行う。

- 効率的な人材育成
→ スキル見える化と不足スキル学習
- 必要業務の整理
→ 適材適所の明確化で適職への配置
- 市場価値の認定
→ キャリアパス(育成・配置計画)・報酬への反映

※JTACは、JNSA内部組織のISEPAによる活動です。

セキュリティ人材の現状を知る

- セキュリティ業務を担う人材の現状調査報告書 (2018年11月2日公開)
<https://www.jnsa.org/isepa/outputs/research.html>

- ① 調査の目的
セキュリティ業務の担当者や責任者の方の知見やノウハウの共有を行うとともに、セキュリティ業務に携わる方が事前に何を学習および経験しておけば、より円滑にその業務を担うことができるのかを示唆することで、セキュリティ業務に携わる人材の素養を高めるための情報共有を行う。
- ② 調査期間
2018年 6月 ~ 2018年 10月
- ③ 調査実施方法
担当者への対面インタビュー
- ④ 調査対象企業/調査対象人数
12社 / 25名
- ⑤ ヒヤリング対象者
自社内のセキュリティ対策の維持・向上を担当している方



調査結果考察(概要)

- インタビュー対象者はCSIRT所属を除けば、各部署業務に付随するセキュリティ業務にあたっている方達。中には部内でセキュリティ担当を置いているという場合や、部の業務範囲のセキュリティ業務だけ外部へ委託しているといったケースも見られた。
- 処遇面で見ると専門性が反映された評価基準にはなっていない企業がほとんどである。各部署がセキュリティ業務の要素を担う場合では、部署の仕事の範囲とみられていると思われる。
- 今回の調査では時代背景や業務命令といった形で、本来業務に加えてセキュリティ業務に携わるきっかけを得ている場合が多かった。また、他部署との積極的な配置転換は行われていなかった。人材の流動化や今後の人材確保を考えた場合、採用や育成、キャリア開発などについて引き続き検討していく必要がある。

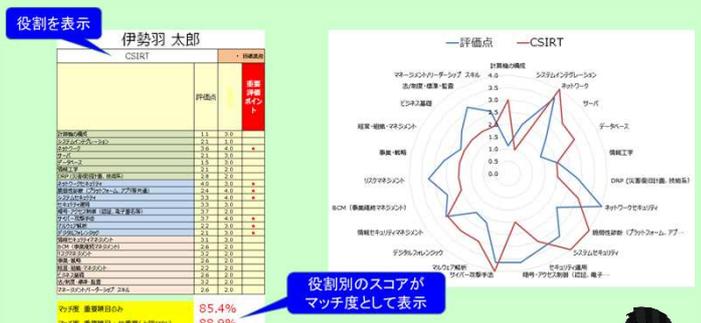
セキュリティ人材のスキルを可視化する

- セキュリティ業務を担う人材のスキル可視化ガイドラインβ版 (2019年1月18日公開)
<https://www.jnsa.org/isepa/outputs/research.html>

- ① ガイドライン作成の目的
セキュリティ業務を行う上でのスキルの可視化をし、企業内外において人材が流通し、セキュリティ人材の地位向上と、企業に対しての人材充足に寄与する。
- ② ガイドラインの対象人材
セキュリティ業務をメインで行う人材だけでなく、いわゆるセキュリティ人材といわれない部門の人材も対象
- ③ 評価対象要素



- ④ 可視化アウトプット



ガイドラインβ版による適合度チェックのトライアル募集中！

ISEPAのスキル診断トライアルのページにアクセス >>>>

ISEPA トライアル <https://www.jnsa.org/isepa/outputs/research.html>

