

長谷川氏：コーディネータとパネリストの紹介をします。

中身として、パブコメを紹介してから、パネリストのコメントをいただき、会場の参加者のコメントをいただき、議論します。

(パネリスト自己紹介)

(スター育成プロジェクト概要、スライド説明)

「人材モデル」と「キャリアパス」を実証していく。JNSA 講師 WG がスターのメンターを務める。

(ディスカッション)

長谷川氏：テーマは、

- ・情報セキュリティ界にどのような人材が望まれるか？
- ・人材を育成するための要素や課題は？
- ・パネリストからの提言

長谷川氏：パブコメの主要なものを紹介します。

「プロフェッショナル」とは、

- ・役割に責任をもって実行、広い知見

「スペシャリスト」とは、

- ・特定領域に特化した人（いい意味でも悪い意味でも）
- ・狭く深い知見

「スター」とは、

- ・業界をけん引する人、オピニオンリーダー
- ・夢や希望を語れる人
- ・広く世の中に能動的に影響を与えられる人

スターは必要か？

- ・必要が 80%（ただし、「多くはいらない」という意見が多い）
- ・不要が 20%

長谷川氏：私の視点では、スポーツ界で考えると、ハンドボール、バドミントンやビーチバレーなど、スターが出てきて活性化しているスポーツもある。

安田氏：大学の先生になって 10 年であるが、セキュリティが必要となって始めた。著作権を守るなどで始めた。今ようやくセキュリティの議論が高まってきた。全体として、本当に少数で 0.1% くらいしかきちんとしようとしている人がいない。残りはほとんどわかっていない。個人情報保護で「危ない危ない」という議論しか出ない。明るい

議論がない。「あの人が」というスター性に関する「あの人がやってくれたから」そういうスター性がないと教育などがしにくい。セキュリティが素晴らしいというニュースが出てほしい。

松田氏：スターというのを IEEE のコンピュータソサエティ記念冊子「A BRIEF HISTORY OF COMPUTER」の IT 技術のパイオニア 60 人（組）で、セキュリティ関係で誰が出ているか見てみた。最後にケビン・ニトミックだった。独創性が高く、個人プレーに近いスターである。必要であると思うが、実際は様々な人が必要である。

開発者は約 76 万人、企画者は約 27 万人である。IPA はこういう人材を多くして、レベルも上げたい。こういう技術者の育成をしたい。天才肌のスターとも違う、努力の積み重ねのスターも必要である。

プロフェッショナルとは、

- ・コミットメントを達成
- ・後進の育成
- ・社会的倫理感

単に仕事ができるというだけではプロとは言えない。

尾形氏：NISC では川野と土田が主に人材育成に取り組んでいる。企業の中の即戦力を育成するために大学と連携している。政府機関向けに教育もしている。

スターは政府のプロジェクトから出るものではない気がする。スターでイメージするのが、イチロー？ハニカミ王子？プロジェクト X のいぶし銀の人？のどれを考えるかで、必要なものが変わってくる。

塩崎氏：会社の中に入れば稼ぐ人がスター。富士通では、ラインマネージャーではないプロフェッショナルも認めている。専門性を持っていけばよいという風にして、グループ内を見ている。研究所もあり、製品製造もある。

富士通には、池田さんという天才がいたので有名になった。研究所の立場でアカデミック、新たなビジネス・サービス、プロジェクトの火消し役もある意味ではスターだと思う。プロもマネジメント力、コミュニケーション力を持つ必要がある。

吉田氏：『NETWORKWORLD』の Salary Survey 2007 を持ってきた。

スターを考えると、みんなのあこがれにならなければならない。子供にもあこがれられる必要がある。あこがれるからには、高給取りでもある必要がある。IT ではお金持ちになれない。

日本ではどのような位置づけか世界と比較してみた。

アメリカの平均は、基本給で 86.70 ドル、昇給率 5.2%増。全米物価の上昇 3.2%と比較して、相対的にかなりあがった。

一番給料をもらっている人は、一番昇給も大きい。

優秀な人材に対して、どんどん囲い込みたい。エンジニアにとって売り手市場で、新規採用も増えている。アメリカでは、アメリカ人の優秀な人を雇っている。移民は安い人を雇っていて、問題になってきている。

企業が新規採用スタッフに求めているスキルで、セキュリティは、「求めている 58%」「獲得が容易 12%」「獲得が困難 58%」となっており、セキュリティスキルを持った人材が非常に求められている。

鈴木氏：セキュリティコンサルタントという仕事で感じたこと。セキュリティを戦略として行うことになったときに、費用対効果が見えにくいので、経営者の理解が得られにくいと思う。セキュリティ自体の必要性を経営者に訴えかけられるようにしたい。

(参加者)：スターのイメージが出てきたが、情報セキュリティのスターは見えにくい。国民全体が何らかのイメージ性がある。目的をどのように作ろうとしているかわかりにくい。みんながセキュリティを認知する必要がある。認知をあげるようにしないと長続きしない。その点の施策が見えない。

長谷川氏：スターが市場に認められるための基盤が必要である。

安田氏：今、スターが出てきてもおかしくない。新聞にウイルスやらが出ているが、一網打尽にしたなどの人・ニュースが出ていてもおかしくない。いちごっこなので、やってほしい。

(参加者)：政府への期待。国民にセキュリティとウイルスを結びつけて考えられない人も多い。一部の業界でスターといっても限られる。セキュリティの認知度を上げていく施策が必要。

尾形氏：業界全体を盛り上げるのと、人材育成とどちらが先ではなく、両方を進めていけばよい。

意識向上では、セキュリティの日を作っている。METI の「CHECK PC! キャンペーン」など業界全体の認知度を上げようとしている。全体が盛り上がってくるとスターが出てくる。専門性の高い人材が出る。

松田氏：スターは「これをやった」というのがイメージできる。セキュリティに当てはめるとどうか？セキュリティだと、受け身な感じがあるのでスター性が出にくい気がある。最終的に内外で認知されることが必要。スーパーマンはスターなのか？目的が何かをはっきりとさせたほうがいい。かなりのアウトプットを出している人を選んだほうがいい。

長谷川氏：中間段階ですので、2期以降に努力していきます。

(テーマ2)

長谷川氏：スターに必要な要素、現状の課題は？

パブコメから

- ・社会的な評価と報酬
- ・客観的な評価
- ・ICT人材そのものの層が薄いのでは？
- ・多くの経験を積む機会

私の視点では、ネガティブ要素の解決、ポジティブな視点での提言をまとめとしたい。

塩崎氏：アーキテクト（システム設計）、アドミニストレータ（運用）、ISMS コンサルタント（ガバナンス、フレームワーク）、エグゼクティブ（複数のかけもち）で整理した。

それぞれ3年やると、それだけで10年かかる。これからはカスタマーインでお客様の中に入っていないとできない。ファイアウォール導入などは誰でもできるが、セキュリティ管理策を経営者に担保できるのは少ない。運用は動いていて当たり前、コストを下げることができる人が必要。

長谷川氏：天才クリエイター、スーパープログラマを踏まえてコメントを。

松田氏：未踏ソフトウェア創造事業とは、最終的にはものを作る。事業にしていくら儲かったか。セキュリティの業界に今までない独創的なソフトウェアが作れるか？

SoftEtherの登さんはベンチャーで成功している。学生から見てある意味でスターになっている。

「個人」に対する支援で、PMによる助言（メンターとして）。

最近は事業化していくことが多い。米Googleに4人採用されていることもある。

安田氏：CBK10ドメイン

これを全部やると、みんな大学にくるようになるかということにならない。ただ、大学で卒業しただけではない。大学の先生はセキュリティの資格を持っていないことも多い。セキュリティ教育自体が体系づけられていない。今何が起きていて、どういうことを知っていなければならないか、をやらなければ人がこない。セキュリティはこういうことで、何をしなければいけないかをわかってもらわないといけない。

CISSPがいたから、うちは救われたという事例はないのか？

こういうことをやったから未然に防げたという。

まじめでやったようなカリキュラムが必要。専門家として育てる大学はない。
世の中は大変なのに大学は対応できていない。

吉田氏：メディアとして取材している。事例を聞くと、このシステムでどれだけ生産性があがったなどと言う。セキュリティは取材にも応じてくれない。(こういう問題が起きたなど)

今までの IT と同じ考えが通じない。

金銭的なメリットが少ない。資格をとるとインセンティブがあるか？

重要だとわかっているが、メリットがない。

セキュリティになると口を閉ざしてしまう。メディアとしてやっていること。

仮想事例として紹介することをしている。こういうコンサルタントがきて、救われたという事例がある。

鈴木氏：自分はセキュリティコンサルタントだが、スキルアップしていく上で、どのようなスキルが必要か。キャリアアップに必要なスキル、自分がどのキャリアを選ぶかが見えると助かる。

NTT データフロンティア ヨリナガ氏：

体系づけられていないのはそうだが、手さぐりになっている。650 人くらいの規模で ISMS 事務局をやっているが、孤独で効果が見えにくいので金が出ない。スターとなると、誰に対してアピールすることになるのか？子供をもつ母親に対して？会社の中で異動を希望するレベル？

登さんはスター、ニコ動の戀塚さんは？高木浩光は？ スターなのか？

共通しているものは「変人力」しかない。何かしらのものを作って、引き上げて、これをやったのはその人だとわかるもの。CISSP がいたから、という実績がほしい。

(参加者)：現場のデリバリサービスをしている。自分の子供がどういう仕事をしているか分かってもらえるか？社会の人にもどういう仕事をしているかわかってないのではないか。身近なことや小さいことでも、社会に認知してもらうことが必要。お客さんに感謝されることがあるとやりがいになる。子供に同じ職を勧めるか？医者が多いがセキュリティは勧めるか？地道なことの積み重ね。

与儀氏：その 1 年で一番火消しをした人に賞を出してもらえると、プロモーションとして実行するとメディア連携してもらおう。

長谷川氏：ICT ファイアーマン賞をつくるということで。

安田氏：病気になったのをどうやって治したかをいうと言いたくない。俺のところにく

れば治してやるという気概が必要。コンサルではなく、治してやるよ、という記事の出し方をしてほしい。