

平成28年度 企業のサイバーセキュリティ対策に 関する調査（概要）

平成29年6月26日

内閣サイバーセキュリティセンター

目的

企業のサイバーセキュリティの取組に関する情報発信状況と、人材の需要（雇用・キャリアパス等）・供給（教育・訓練等）の実態について把握し、課題等の分析を行う。

1. 概要

- 日経225の企業等に対し、サイバーセキュリティ対策に係る情報発信内容の調査及びアンケート調査を実施し分析を行う。

2. サイバーセキュリティ対策に係る情報発信内容の調査

- 日経225の企業等を対象として次の6点の文書を収集。サイバーセキュリティに対する取組姿勢や抱える課題の傾向について調査・分析を実施。
 - 有価証券報告書
(調査期間：平成21年-27年発行分)
 - その他開示資料
(調査期間：平成27年発行分)
 - 情報セキュリティ報告書
 - 情報セキュリティ基本方針
 - CSR報告書
 - サステナビリティレポート
 - コーポレート・ガバナンス報告書

3. アンケート調査

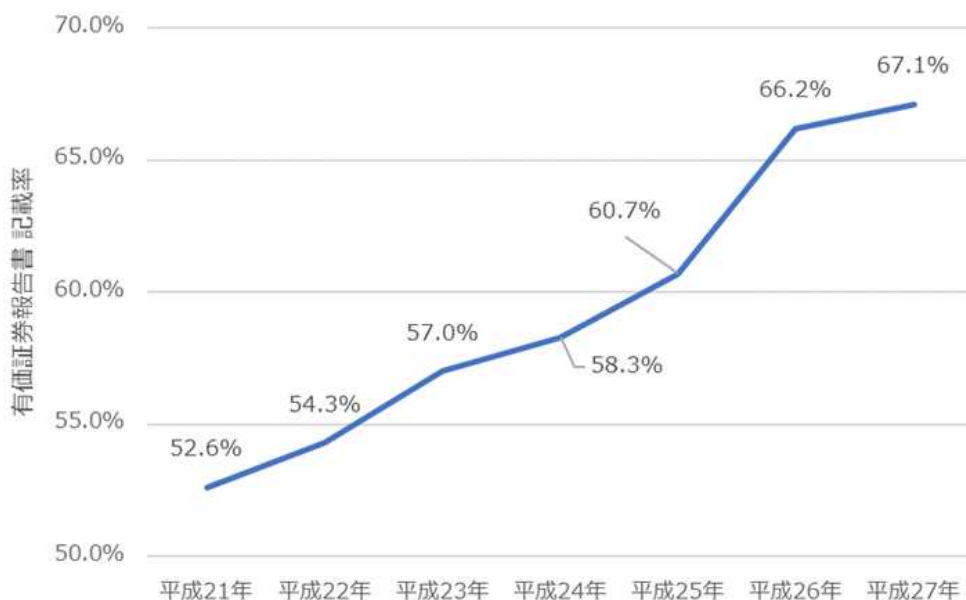
- 日経225等の企業に対し、平成28年9月～10月にサイバーセキュリティに関するアンケート調査を実施。
- 経営層のサイバーセキュリティに対する意識や、橋渡し人材層・さまざまな部門における実務者層のサイバーセキュリティ人材の確保・育成状況等についてアンケート調査を行い、分析を実施。

4. 調査結果の総合分析

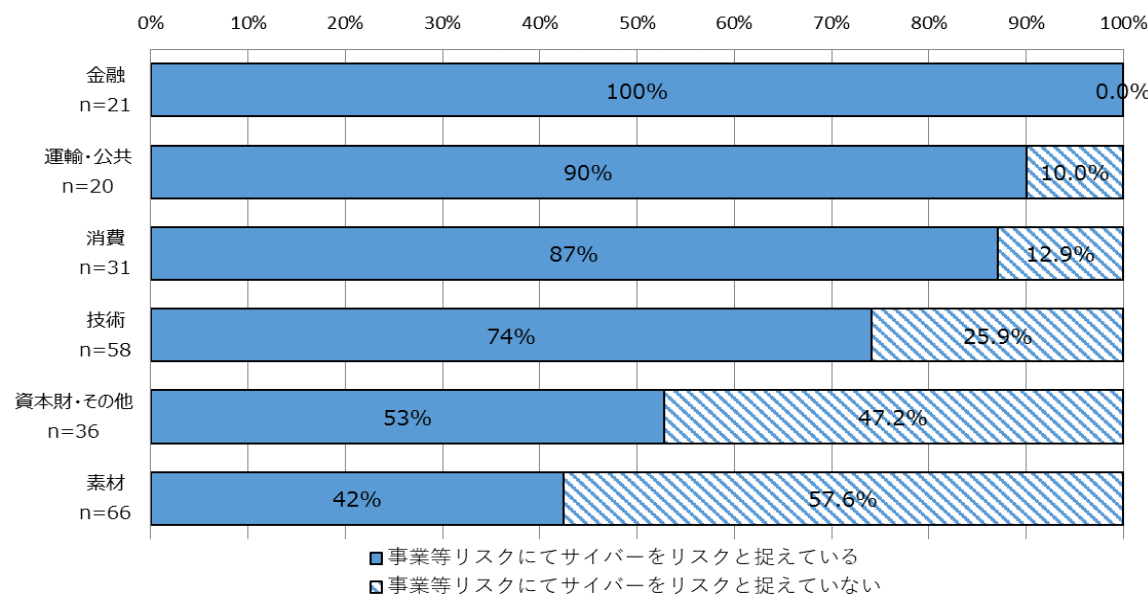
- 「サイバーセキュリティ対策に係る情報発信内容の調査」及び「アンケート調査」の結果を用いてクロス集計を実施。
- 経営層の意識やサイバーセキュリティの考え方と、人材育成・確保の関係性などについて、今回の調査結果の総合的な分析を実施。

2. サイバーセキュリティ対策に係る情報発信内容の調査 (主な結果)

- 有価証券報告書の「事業等のリスク」において、サイバーセキュリティに関する記載を行っている企業は増加傾向にある。ただし、業界による記載率の差は大きく、「金融」は全ての企業が記載しているのに対し、「素材」は、約4割にとどまっている。
- 有価証券報告書以外の報告書では、コーポレートガバナンス報告書におけるサイバーセキュリティに関する記載率が約2割に対し、CSR報告書では6割にのぼる。サイバーセキュリティの取組に関する情報発信は、コーポレートガバナンスの観点ではなく、社会的責任として行われている傾向がある。



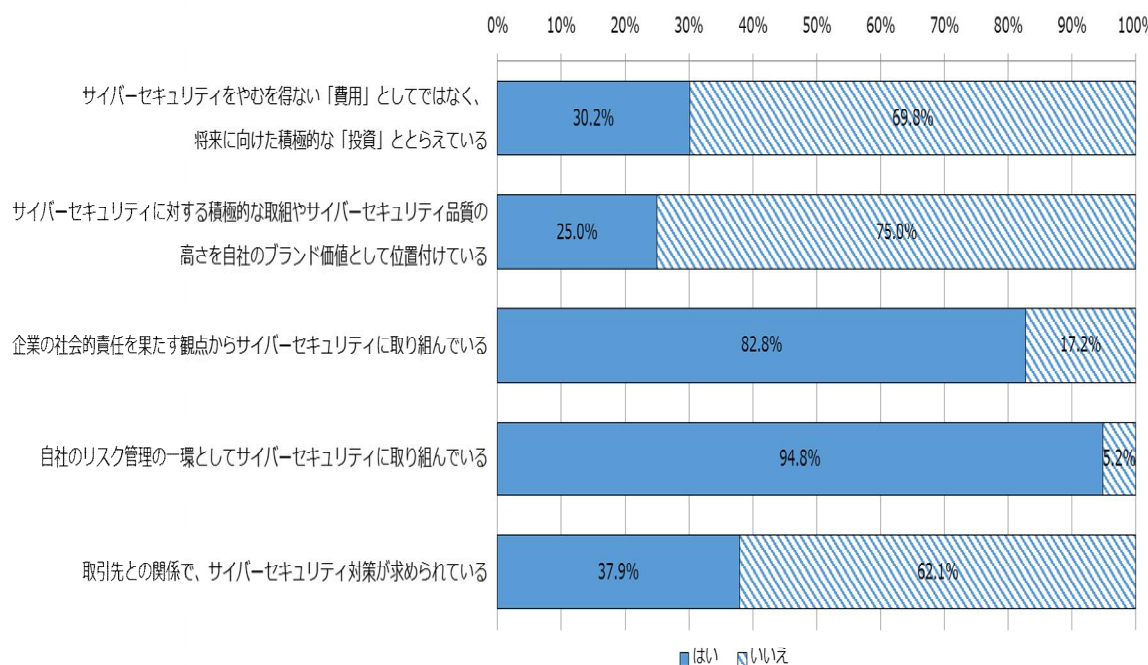
図：サイバーセキュリティに関する記載を行っている企業の割合の推移



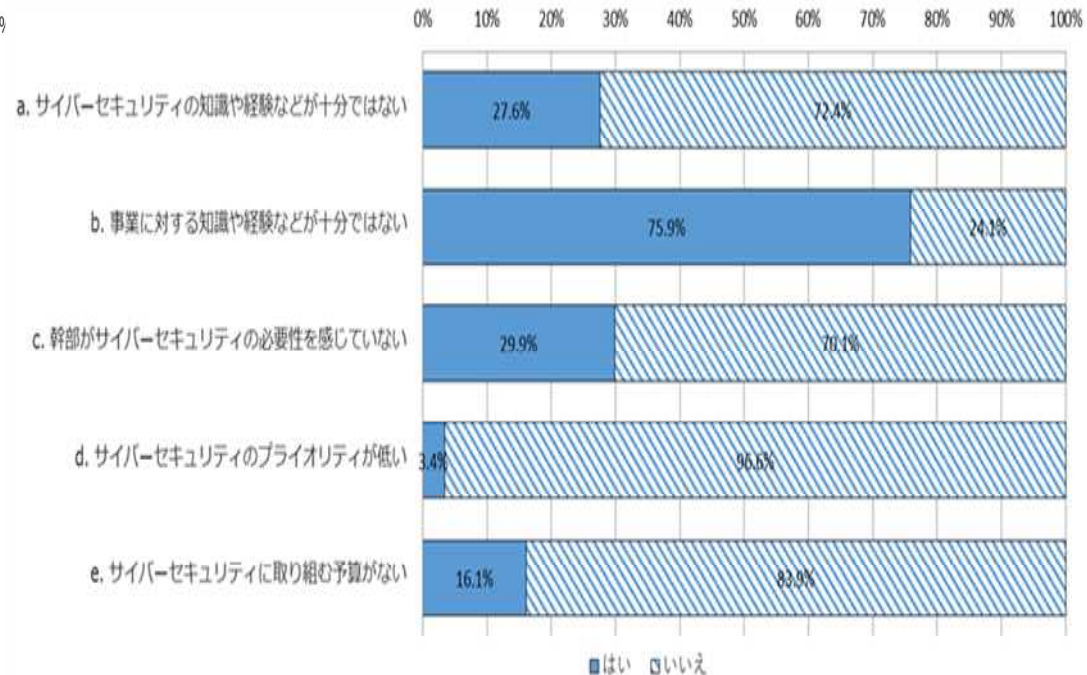
図：分野別サイバーセキュリティに関する記載状況

3. アンケート調査（1） （主な結果）

- サイバーセキュリティをやむを得ない費用ではなく投資と捉え、高いレベルのセキュリティ品質の実現が自社のブランド価値の向上につながると考えている企業は約3割にとどまっている。基本的に、サイバーセキュリティは、社会的責任や自社のリスク管理として捉えられている。
- 情報システム部門において、事業戦略としてITを利活用する際の課題として、事業に対する知識や経験が十分ではないことが主な課題として挙げられている。
- サイバーセキュリティ人材の不足について、情報システム部門と事業部門を比較した場合、5人以上の不足とする割合は、事業部門が多い。
- 今後、新たにサイバーセキュリティ人材を配置する予定の部門として、製造部門やプラント運用部門を挙げる企業が多い。
- サイバーセキュリティに関する情報発信は、7割以上の企業が同業種の横並びを見る傾向。

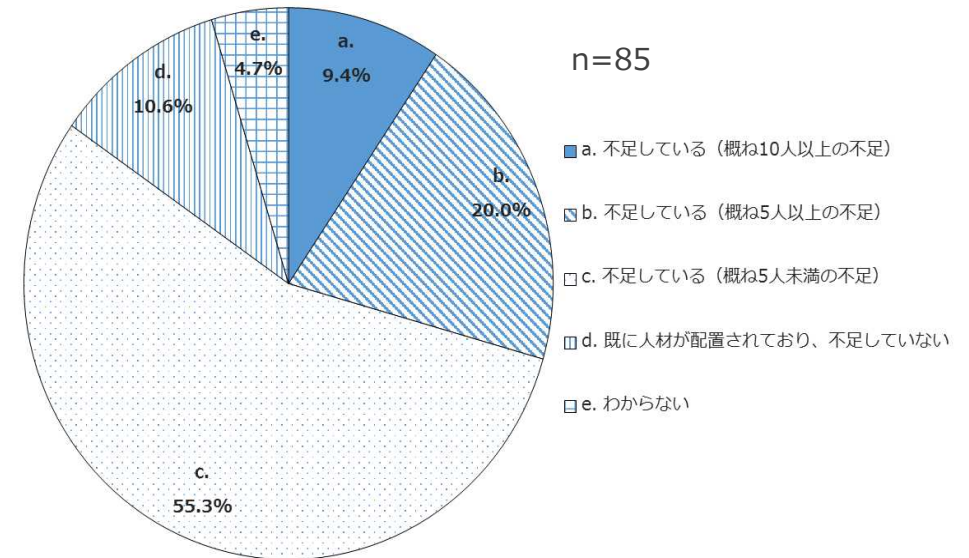
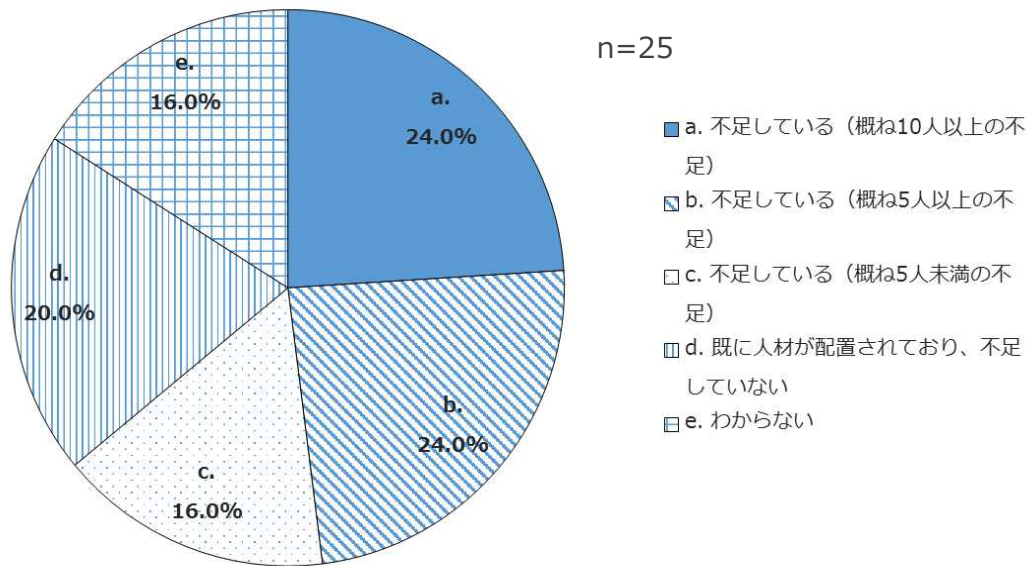


図：企業がサイバーセキュリティに取り組む姿勢



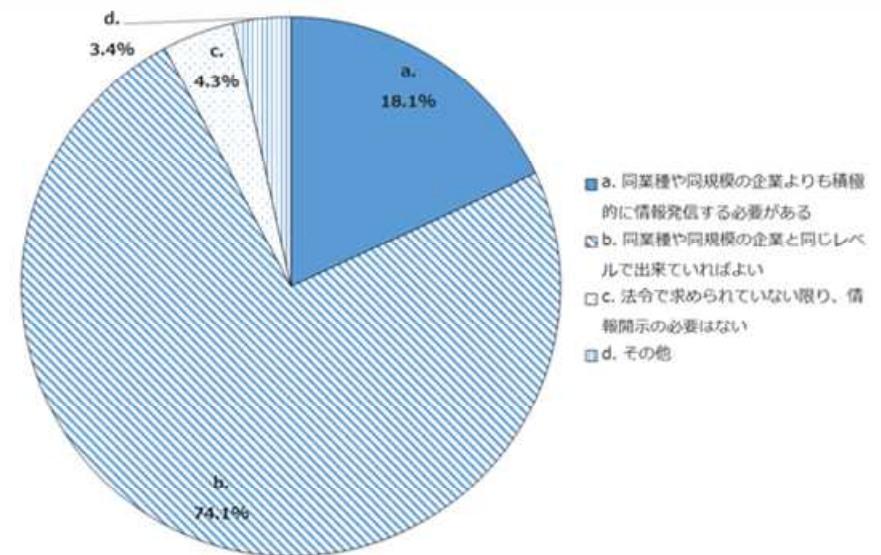
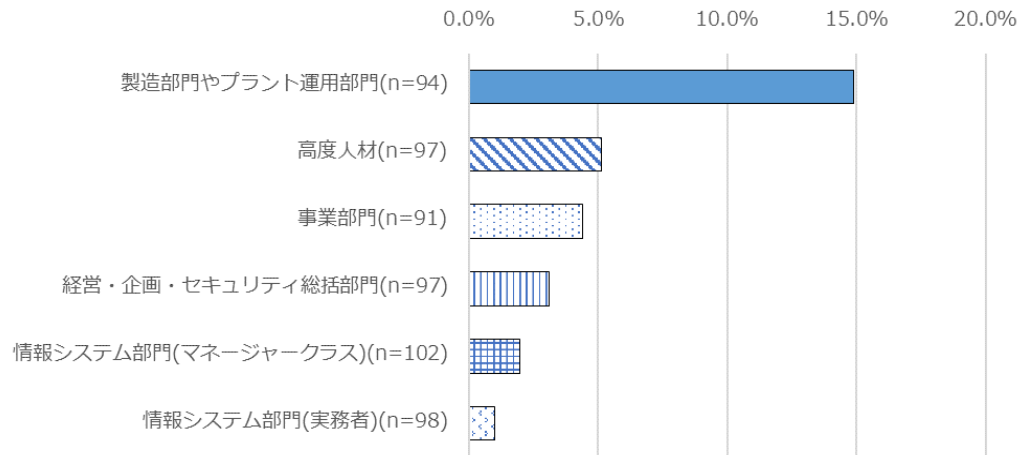
図：情報システム部門における事業戦略としてITを利活用する際の課題

3. アンケート調査 (2) (主な結果)



図：事業部門におけるサイバーセキュリティ人材の不足

図：情報システム部門におけるサイバーセキュリティ人材の不足

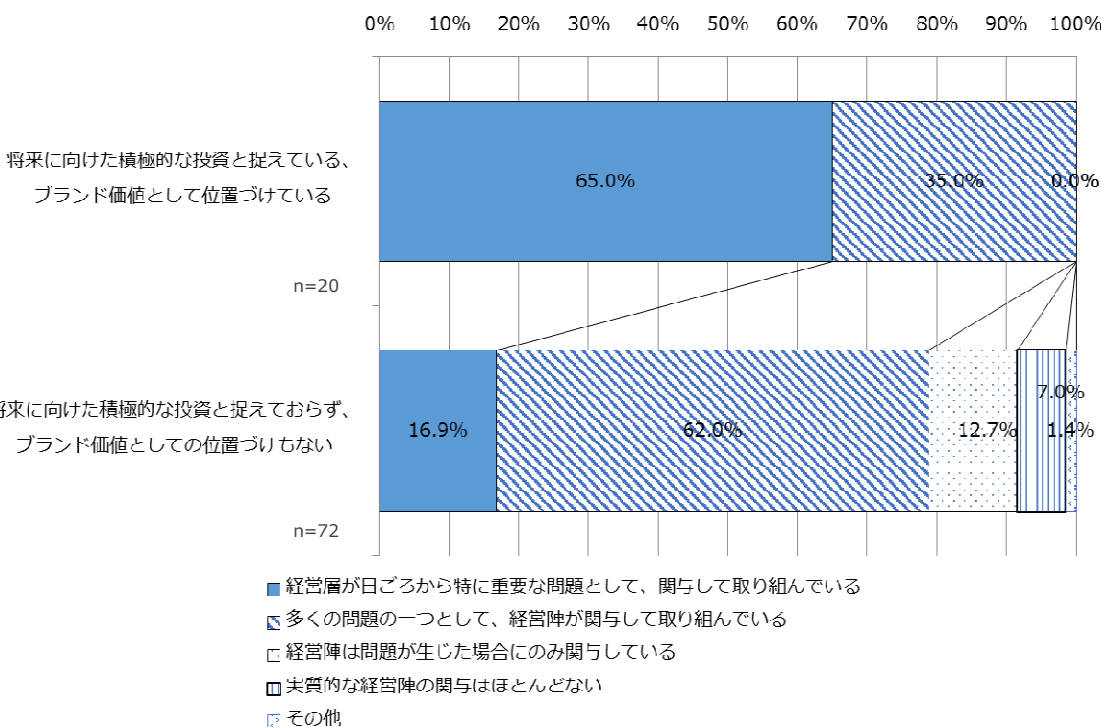


図：現在いないが今後サイバーセキュリティ人材を配置する予定の部門

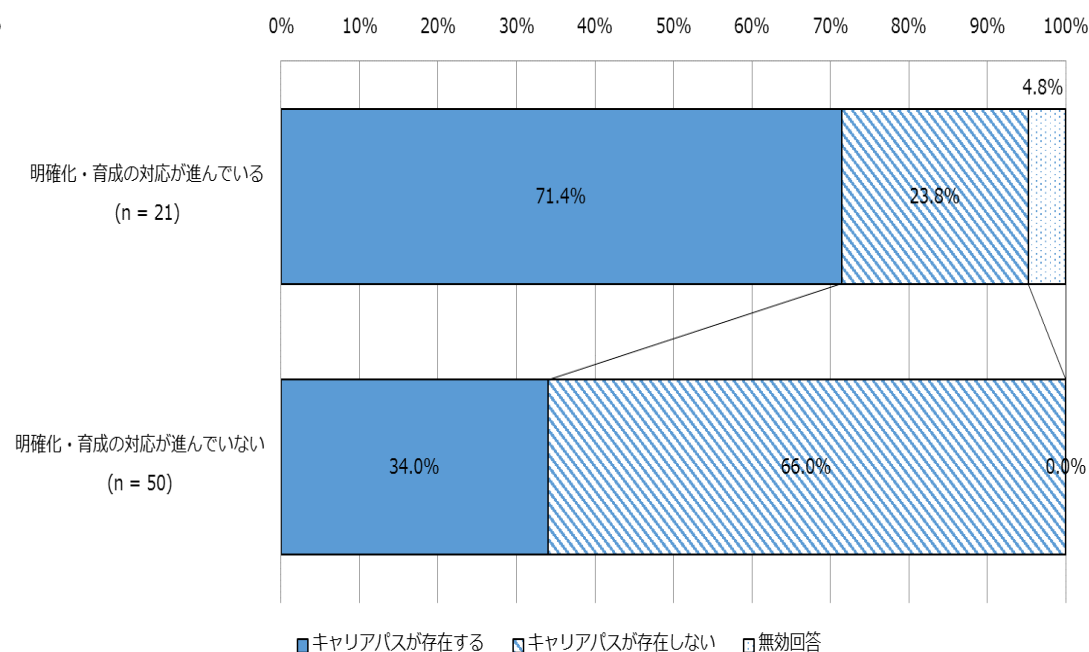
図：サイバーセキュリティに関する情報発信の姿勢

4. 調査結果の総合分析 (主な結果)

- サイバーセキュリティの取組を投資やブランド価値として位置づけている企業は、他の企業と比較して経営層が日ごろから特に重要な問題としてサイバーセキュリティに取り組んでいる。
- 橋渡し人材層の明確化・育成の対応が進んでいる企業は、キャリアパスの設定など体制の整備が行われている傾向がある。



図：サイバーセキュリティの取組と経営層の関与



図：橋渡し人材層の明確化・育成とキャリアパスの設定