

# 「情報セキュリティ人材育成プログラム」(案)に対する 意見募集の結果の概要について

## 経緯

第23回「情報セキュリティ政策会議」(2010年5月11日)

- 「国民を守る情報セキュリティ戦略」を政策会議において決定。



- 「情報セキュリティ人材育成プログラム」(案)を作成し、意見募集を実施。

## 意見募集及び結果の概要

- 実施方法：内閣官房情報セキュリティセンターのWebページ上に掲載して公募
- 実施期間：2011年6月13日(月)～6月22日(水)
- コメント総数：25件【内訳 2団体から延べ2件、3個人から延べ23件】
- コメント概要：施策に対する見解、施策実施にあたっての配慮要望等。
  - 企業における人材育成の重要性について
  - 教育機関における人材育成方策について
  - 今後の人材育成施策の推進方策について 等

## コメントへの対応

- 御意見を踏まえ、情報セキュリティリスクに関する表現を一部修正。
- 企業における人材育成については、企業のトップの意識改革や人材育成環境を整備していくことが重要であると考えており、引き続き推進を図る。また、教育機関における人材育成については、産学が連携した教育体制の整備や実践的な教育の充実等、いただいた御指摘を参考に推進していく。
- 今後の情報セキュリティ人材育成施策を推進していく上での体制作りや企画立案等については、いただいた御意見を参考に推進していく。

受付番号	枝番号	提出者	ご意見概要	ご意見に対する考え方
1	1	サイバー大学	<p>該当箇所：全般</p> <p>現在日本では、ネットでサービスを展開する人たち、そのサービスを作る人たちのセキュリティに関する認識、知識が足りない。彼らをトレーニングできる教師、およびコンテンツが足りないとする。現在のセキュリティ専門家はプログラムを書いたり作ったりする経験が無く、その分野での知見が足りない。セキュリティの教育というもののなかに、ものをどう作るのか、どこでセキュリティの知識知見を実装すればいいのか、ということ盛り込んでいく必要があるのではないかと考える。</p>	<p>実務経験学習等実践的な教育の充実も重要であると考えております。御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。</p>
2	1	株式会社トライコーダ	<p>該当箇所：全般</p> <p>システム開発におけるセキュリティ人材について、開発者や運用者が容易にセキュリティを学ぶことができるための支援策が必要と考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開発系のセキュリティ人材の育成、講師の育成</li> <li>・開発系のセキュリティセミナー受講のための補助金</li> </ul>	<p>企業における人材育成は重要であると認識しており、御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。</p>
3	1	個人	<p>該当箇所：4.(6)官民連携・産学連携の強化</p> <p>同じ情報（特に住所）が複数に存在する問題。 問題を複雑に考えすぎではありませんか。</p>	<p>情報セキュリティの人材育成とは直接関係しないため、御意見として承ります。</p>
4	1	個人	<p>該当箇所：全般</p> <p>「プログラム」ならば、どの組織が、何を実現するのかを説明すべきである。説明しないのならば「プログラム」という言葉を使うべきではない。</p>	<p>どの組織が何を実現するのかといった個別具体的な政策は、年度計画である「情報セキュリティ20XX」において策定いたします。</p>
4	2	個人	<p>該当箇所：2.(7)④政府機関における人材育成</p> <p>「キャリアパスを構築することは困難とされている」とあるが、この課題に対応する具体的な行動計画が示されていない。「4. 具体的な取組」にアクションを示すべきである。</p>	<p>政府機関においては、「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一規範」等に基づき、政府職員に対して人材育成施策を計画的かつ着実に推進していくことが重要であると認識しております。</p>

4	3	個人	<p>該当箇所：3.(2).①企業トップの意識改革</p> <p>「社長セキュリティ」を企業に求めるならば、日本の社長である総理大臣から、経営者や国民に対して自分の言葉で語るべきである。国のリーダーがテレビで語ることを検討してほしい。また、「社長」だけでなく、「知事」や「市長」も対象に加えるべきである。</p>	御指摘については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。
4	4	個人	<p>該当箇所：4.具体的な取組</p> <p>「重要である」、「一案である」、「有用である」という表現では、誰がどのような取組をするのかわからない。具体的な取組を示すべきである。</p>	個別具体的な政策は、年度計画である「情報セキュリティ20XX」において策定いたします。
4	5	個人	<p>該当箇所：4.(6)③情報セキュリティ・コンテスト等の活用</p> <p>とてもよいことであると思う。地方において十分な資金もなく草の根でセキュリティの普及活動をしている人たちに手を差し伸べてほしい。</p>	御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。
5	1	個人	<p>該当箇所：全般</p> <p>人材育成について、十分な検討がされた案とは思えない。情報セキュリティ全般や人材育成に知見を持った人たちを集めて、再作成すべきである。</p>	本案は、情報セキュリティ全般や人材育成に知見を持つ有識者を交えた十分な検討を経て作成しております。
5	2	個人	<p>該当箇所：全般</p> <p>育成すべき人材の考え方について、情報セキュリティ人材の定義が明確でない。また、組織内でセキュリティマネジメント体制を確立・推進する人材を全く考えられていない。</p>	育成すべき人材の考え方は「3.基本的な考え方」に示しているとおり、「ハイブリッド型人材」、「問題発見・解決型人材」等の育成・確保が求められていると認識しております。
5	3	個人	<p>該当箇所：2.(3)リスク対応力の脆弱性</p> <p>広義／狭義の情報セキュリティという用語は本資料における造語であり、一般に通用する定義ではないと考える。自然災害や人的災害は従来から情報セキュリティの分野であり、勝手な定義は混乱を起こすだけである。</p>	ウイルス・不正アクセス・情報漏えいだけでなく、より広い視野からリスク対応力の強化を図るべきであるという対比のため、狭義、広義という語で修飾したものであり、用語を新たに定義する必要は無いと考えております。

5	4	個人	<p>該当箇所：2.(3)リスク対応力の脆弱性</p> <p>SNS等の分野が大震災で利用されたが、一部のSNSではなりすまし、デマ情報、フィッシング等の問題も発生している。情報セキュリティ人材を育成するのであれば、その課題も明確にし、次の大災害時の対応を考えておくことが大切ではないか。</p>	御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。
5	5	個人	<p>該当箇所：2.(6)諸外国に大きく遅れる我が国の情報セキュリティ人材育成体制</p> <p>「官民が連携した人材育成、情報セキュリティ技術コンテスト等を通じた人材育成、高等教育機関による独自の人材育成等、様々な体制で情報セキュリティ人材の育成を実施」が、なぜ国内ではできないのかの分析を行う必要がある。</p>	御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。
5	6	個人	<p>該当箇所：2.(7)①政府機関における人材育成、②企業における人材育成</p> <p>政府機関・企業においてCISOに十分な給与・権限・業務推進体制を与えない専門家制度に対する課題であり、育成の長期化等の問題ではない。情報セキュリティに投資をしても、儲からない、情報セキュリティは後ろ向きのものなどと言った考えを払拭し、積極的な情報活用を行うための道具が情報セキュリティだという考えがなければ、いくら人材育成を唱えても有効でない。</p>	御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。
5	7	個人	<p>該当箇所：3.(1)「ハイブリッド型人材」、「問題発見・解決型人材」の育成・確保</p> <p>ITリスク、情報セキュリティリスクという2つの言葉の表現が曖昧である。</p>	「ITリスク」及び「情報セキュリティリスク」をほぼ同義で使用しているため、「情報セキュリティリスク」に文言を統一することとする。
5	8	個人	<p>該当箇所：3.(1)「ハイブリッド型人材」、「問題発見・解決型人材」の育成・確保</p> <p>リスクマネジメントは、リスクのとらえ方、そのリスク対応（削減、移転、保有等）を考えるものである。リスクをゼロにすることは不可能であり、複数の対策を考えても、ゼロにはできない。また、リスクは元来、時間の経過、環境の変化により変化するものであるため、今更、ダイナミックと言った曖昧な言葉を使うべきでない。</p>	リスク対策には様々な対策の組み合わせが不可欠であると認識しておりますが、リスクをゼロにできるという視点で記述しているものではありません。また、状況が瞬時に激変する中で最適な対応を行うための「ダイナミック・リスク対応」という考え方は重要であると考えています。

5	9	個人	<p>該当箇所：3.(1)「ハイブリッド型人材」、「問題発見・解決型人材」の育成・確保</p> <p>情報セキュリティはもともと自然災害、人的過失・故意を扱うものであり、地震だけでなく、洪水、雷害、雪害などが情報セキュリティに大きな影響を及ぼすという考えは従前からある。今大災害でリスクマネジメントの重要性を認識したのは、本案の執筆者だけではないか。</p>	<p>今般の東日本大震災において我が国のリスク対応力の脆弱性が明らかになったところ、リスク・コミュニケーション、リスク・マネジメントなどを通じたリスク対応力の強化を図っていくことが重要であると考えています。</p>
5	10	個人	<p>該当箇所：4.(1)「普及啓発・人材育成専門委員会」（仮称）等の設置</p> <p>委員会の設置は必要だと考えるが、過去の人材育成・サイバー攻撃等、歴史の検証を含めて検討を行う必要がある。</p>	<p>御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。</p>
5	11	個人	<p>該当箇所：4.(1)「普及啓発・人材育成専門委員会」（仮称）等の設置</p> <p>永久資格制度を作り、入札条件の1つにするようなことはやめるべきである。現在国内のICT関連資格の多くに有効期限はなく、官庁・自治体の入札条件になっている場合がある。大学・大学院で学ぶより手っ取り早く資格を取った方が安く、企業から報奨金ももらえるため、苦労して大学院等で体系的な情報セキュリティを学ぶメリットが失われ、人材育成に大きな影響を与えている。資格制度を作る場合、資格を有期にすべきである。</p>	<p>御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。</p>
5	12	個人	<p>該当箇所：4.(4)企業における人材育成</p> <p>海外事例を集めても経営者の意識が変わるとは思えない。国内ではサイバー攻撃を受けた企業を被害者だと考えているが、既知の脆弱性を放置していた企業は加害者であろう。既知の脆弱性を放置しておいても問題ないと経営者が考えている限り、どれだけ事例を収集しても経営者の意識変革は望めないと考える。</p>	<p>「社長セキュリティ」への転換を図るための一助として、情報セキュリティ対策に関する成功事例や失敗事例の共有をできるような仕組みを構築することは有意義であると考えております。</p>
5	13	個人	<p>該当箇所：4.(4)企業における人材育成</p> <p>全社的な人材育成環境の整備は、この程度では可能と思えない。一般の大企業では人事異動が多く、自社に情報セキュリティの専門家は不要で、外部委託で十分だという企業もある。社会人学生の受け入れでも、大学側を支援するのではなく、学生に無返済／半額返済等の奨学金制度が必要であろう。</p>	<p>御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。</p>

5	14	個人	<p>該当箇所：4.(4)③C I O、C I S Oの任命等</p> <p>C I O、C I S Oの任命等の考えが適切でない。</p> <p>C I Oでは、情報セキュリティをICT分野に狭めることになる。情報はデジタルなものだけでなく、印刷されたもの、知財等に関したのものなど、広範にわたっているため、狭義のICTでは最早対応できない環境である。グローバルな傾向としてC I S Oはリスクオフィサー（C R O）の下に繋がる傾向になってきている。</p>	<p>組織の全体最適化の観点から、情報セキュリティに関する最終的な意思決定権限を持つ者を組織内できちんと位置づけていくことが重要であると認識しております。御指摘の内容については、海外の動向等も踏まえ、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。</p>
5	15	個人	<p>該当箇所：4.(4)③C I O、C I S Oの任命等</p> <p>なぜ、唐突に保険制度がでてくるのか。また、「情報セキュリティ保険」は何を対象とするのか。保険販売を適切な形で構築できない限り、大きな市場にはならない。保険会社は損失がでるような保険料にはしないため、利用者側は自動車や火災保険からみても遙かに高額な保険料を支払う必要があることを理解する必要がある。</p>	<p>民間企業において「情報セキュリティ保険」といった制度も他の制度を参考としながら、検討されることも一案であると考えております。</p>
5	16	個人	<p>該当箇所：4.(5)④大学院教育の充実</p> <p>大学院教育の充実は簡単ではない。修士課程で社会人を中心に行う場合、休職せず、夜間・土日中心では非常に優秀な学生でない限り、2年間での修了は厳しい。本当に情報セキュリティ専門家として育成される学生は、修了生の20～30%程度であろう。企業派遣学生の場合、毎年／2年毎に派遣を受け入れるため、修了条件が甘くなっていることも多い。</p>	<p>大学院教育の充実は重要であると認識しており、御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。</p>
5	17	個人	<p>該当箇所：4.(5)③実務経験学習等実践的な教育の充実</p> <p>企業人講師を活用することは重要であるが、阻害要因を除く努力が必要である。企業人講師には、学位が必要となり、待遇面でも制約があることが多い。学位等がなくても優秀な教育者を優遇できるよう規制をなくす仕組みを構築し人材育成を行わないと、おぎなりの教育に終わってしまう。</p>	<p>御指摘の内容については、今後の政策の検討にあたっての参考とさせていただきます。</p>