

普及啓発・人材育成専門委員会
第2回会合 議事要旨

1 日時

平成23年12月21日(水) 15:00～17:00

2 場所

中央合同庁舎第4号館 1214 特別会議室

3 出席者(敬称略)

(委員長)	林 紘一郎	情報セキュリティ大学院大学学長
(委員)	小泉 カー	尚美学園大学大学院教授 文部科学省学習情報官
	高橋 正和	日本マイクロソフト株式会社チーフセキュリティアド バイザー
	西澤 敬二	株式会社損保ジャパン取締役常務執行役員
	西本 逸郎	株式会社ラック取締役最高技術責任者
	野坂 雅一	株式会社読売新聞東京本社論説副委員長
	野原 佐和子	株式会社イプシ・マーケティング研究所代表取締役社長
(事務局)	櫻井 修一	内閣官房副長官補
	占部 浩一郎	内閣審議官
	種谷 良二	内閣審議官
	佐々木 良一	内閣官房情報セキュリティ補佐官
	泉 宏哉	内閣参事官
	木本 裕司	内閣参事官

4 議事概要

(1) 情報セキュリティ人材育成施策の体系

事務局より資料1に沿って説明。

<主な委員発言>

- この資料を事務局に作成してもらった趣旨は、これまで作ってきた人材育成のプラン等が施策の羅列になっており、全体の中でどこまでできているのか、何かできていないのか非常に分かりにくく、それを一覧できるような絵が描けないかということである。もっと違う観点で軸を作った方がいいとか、こういうことを書き込んでいったらいいのではないかなど、委員の皆様からご意見をいただければ、この会議の最後に出てくるプランとしてそういう尺度も入れた形のものができるのではないかなと思う。本日のキャリアパスの話や転職、流動化の話もこういうマップを見ながら議論することもできると思う。また、それぞれの人がどうい

教育を受けてここに入っていけばいいのかということもまだ少し考えなければならぬと思うし、そういう全貌を大きな絵の中で考えていく中でこの資料も育てていただければと思う。

(2) 小泉委員発表

資料2に沿って説明。

<主な委員発言>

- 学校における教育の情報化に地域の温度差がある理由は、厳密には調べないと分からないが、地域の教育委員会の情報担当の意識の違いだと思われる。情報科のプロパーのリーダーがなかなか教育委員会に出てこない。もう1つの理由が予算。意識があってもお金がないと対応できない。
- 教員の研修受講状況について、受講率が高い東京都であっても半分以上の人が研修を受けていないという実態には驚きだ。
- 研修は5年や10年などの定期的なもの以外は任意であり、ICT活用となると、学校に活用のための環境が整っていないため、受講へのインセンティブが無い。また大きな原因は恒常的に忙しいということ。研修するくらいなら自分の目の前の仕事を、という意識がとても強いのだと思う。

(3) 高橋委員発表

資料3に沿って説明。

<主な委員発言>

- 専門職と管理職の間の人事異動は何の抵抗もなく行われる。
- セキュリティ関係の組織は全体の5%まではいかないくらい。
- 流動性の背景にあるのはポジションに人をつけるという米国の考え方。日本では人が主語になるが米国ではポジションが主語となる。必要なポジションに適任の者であれば政府関係者であっても登用するし、守秘義務に抵触しなければ政府に戻ることも構わない、という社会的流動性が担保されており、日本のような片道切符ではない。官民の流動性の高さによって、企業で行われている最先端に対するセンスが政府のなかでも維持できていく。

(4) 西澤委員発表

資料4に沿って説明。

<主な委員発言>

- 統計学的に計算すると、全体のリスク総量の中で情報セキュリティに関

するリスク量はかなり小さい。

- おそらく企業価値とかブランド力など数字に換算できない何かがあるのではないか。日本企業やグローバル企業にとってブランド価値や企業価値が損傷しビジネスが展開しづらくなるのは大変なリスクだと思うので、そういうところを強調して、企業のトップたちに単なるコスト計算ではなく、これをやらざるを得ないと意識させていくことが大事。
- 企業の経営者が情報セキュリティをあまりにも軽視しているわけではない。統合リスク管理の仕組みで議論しているため、情報セキュリティの優先順位が結果的に低くなってしまっているというのが実態。
- JNSAにおいて毎年データを出しており、10秒でできるセキュリティ個人情報流出資産というページを作っており、企業規模を入れると最悪どの程度の被害になるそうかというおおよその数字が分かるという取組をしている。こういうアプローチをもっとオフィシャルな形で出していけばいいのかと思う。

(5) 西本委員発表

資料5に沿って説明。

<主な委員発言>

- もともとインターネットが出てきたときハッカーは敬称であり、国と距離を置くことがハッカーのメンタリティであったが、今やハッカーについても医者や弁護士のような何らかのシステムを考えていかなければならない。
- 社員が一番育っていくのは緊急対応チームであり、短時間で非常に濃い経験をしていく。プロフェッショナルで50歳以上の社員ばかりでは成り立っていかないので、そういう方々が活躍できる職場を掘り起こすことが当面重要。緊急対応をした会社に転職するとか、出向先が気に入ったらその会社の役員になるとか、同業他社やユーザー企業へ転職をしていくなど、キャリアパスの作成が大事。
- 弊社はIT関連企業ではないので、専門性の高い人材は極めて少ない。個人的には、もっとシステムをよく知ったCIOがくれば社内の情報システムをかなり変えられるのではないかと思う。そういう意味ではニーズがマッチングすると思う。
- 最近は情報セキュリティを専門にしているところから採用している。ただ多様性も必要であるので、3割は文系、3割は最初からセキュリティ

ができるような者、残りは一般的なエンジニアといったような部分が基本である。

(6) 官民連携のための分科会における検討状況

事務局より資料6に沿って説明。

<主な委員発言>

- 全社的に対応してください、インシデントがあったら全部報告してくださいということは無理。重要保護区画のようなものを明確に分けて報告の義務を課すべき。合理的な義務を果たした上で事故が起きるということは逆にいえば国と民間が一緒になってその原因なり対策なりを追究していくべき。実効性のある指導をお願いしたい。

(7) 今後のスケジュール

事務局より資料7に沿って説明。

－ 以 上 －