

情報セキュリティ人材(高度IT人材)の
現状と今後の課題
～人材派遣会社の視点からの考察～

2006/08/30

P A S O N A
TECH

株式会社 パソナテック

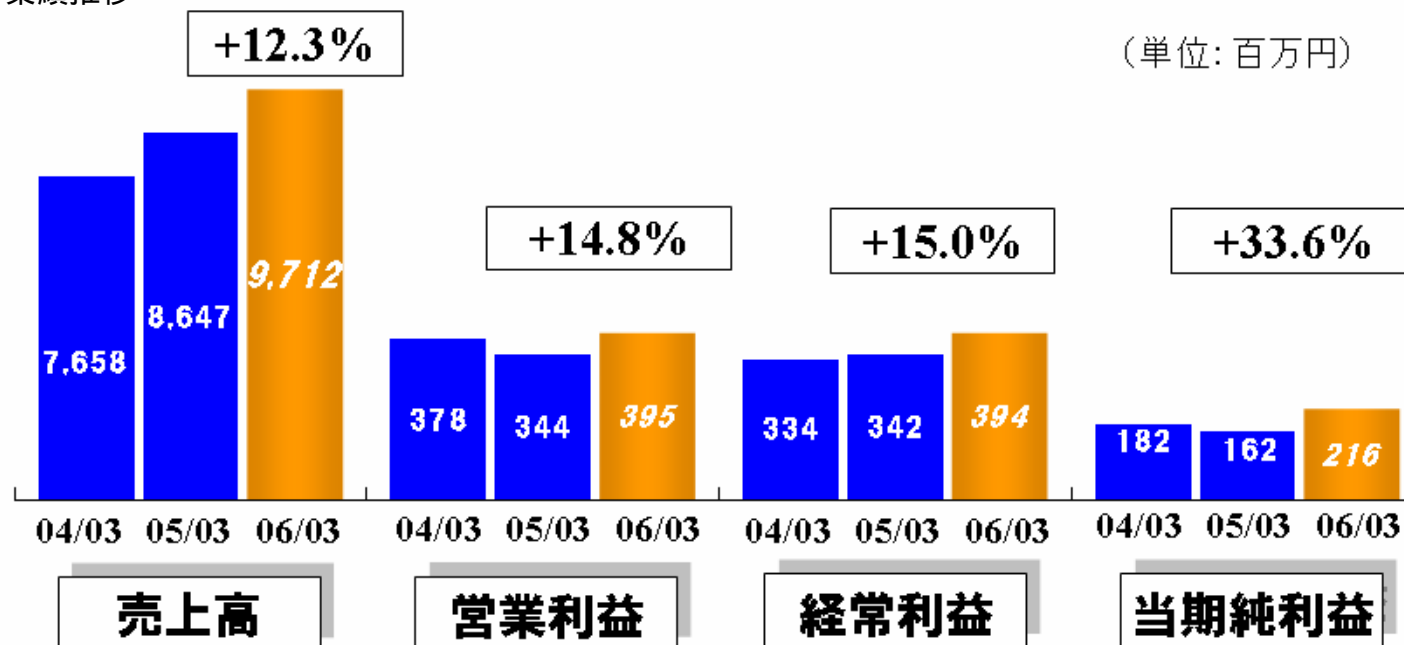
Copyright(C) 2006 PasonaTech, Inc. All rights reserved

個人の成長、企業の発展、社会への貢献

パソナテックは常に社会から必要とされる「価値ある会社」でなければならないと考えています。

社名	株式会社パソナテック
事業開始日	1990年3月26日
事業内容	人材サービス会社大手パソナのグループ会社としてIT分野に 専門特化した人材派遣・人材紹介・請負事業
登録者数	26,000名
取引社数	IT系企業、メーカー系企業、ITユーザ企業など約1000社
その他	ジャスダック上場企業 平成17年5月プライバシーマーク取得

<業績推移>



ITに対する社会性(サステナビリティ)の高まり

個人情報保護、コーポレートガバナンス、コンプライアンス……

情報セキュリティ人材は
社会要請に基づく「役割」「スキル」として顕在化

スキルとしての位置づけから「役割」としての位置づけへ
>> 情報セキュリティ人材

特有のスキルからIT技術者として固有のスキルへ
>> リテラシー、コモンセンス

人材派遣の動向

景気回復を追い風に派遣稼働人数は増加

- <人材派遣協調べ> ・2006/4-6月の派遣の実稼働者7.6%増
- ・月平均:32万4684人(前年同期比:プラス7.6%)
- ・ソフトウェア開発:14.0%増

技術者派遣の動向

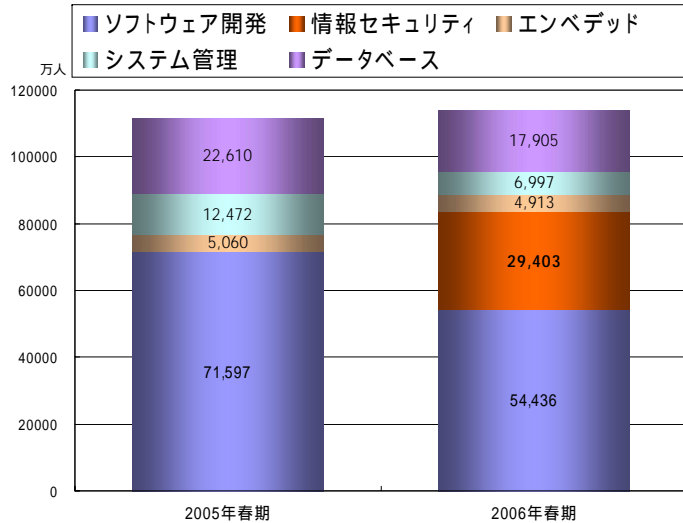
- ・システム投資拡大による技術者ニーズの高まり
- ・しかし、上流工程を中心に総体的にIT技術者は不足
- ・景気回復による正規雇用が拡大する中で、正社員志向のIT技術者の増加

情報セキュリティ人材の動向

- ・情報セキュリティ分野の人材は直接雇用(正社員)が主流
- ・情報セキュリティ人材の市場流動性はかなり低い
- ・業務特性上、派遣人材を活用することへの抵抗感がある

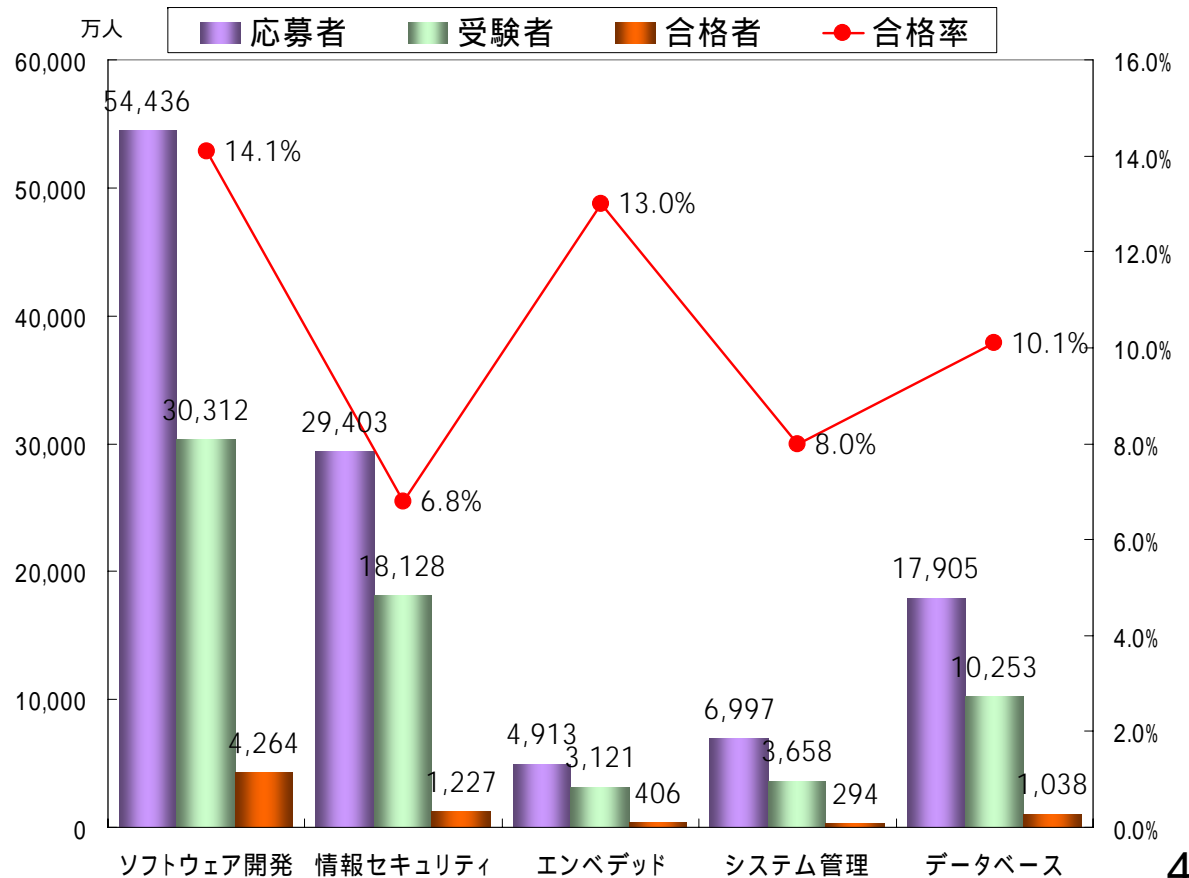
情報処理推進機構(IPA)情報処理技術者試験センターの統計情報より

新制度下における情報処理技術者試験の応募者動向



平成18年度春期より新設された情報セキュリティ試験は、相対的に応募者が減る中で約3万人の受験応募があった。

平成18年度春期試験の各分野における応募者/受験者/合格者/合格率



環境整備 知識・行動スキルの体系化

- >> 広範な知識と経験が必要であることを体系的に規格化

底辺の拡大 情報セキュリティ教育の必須化

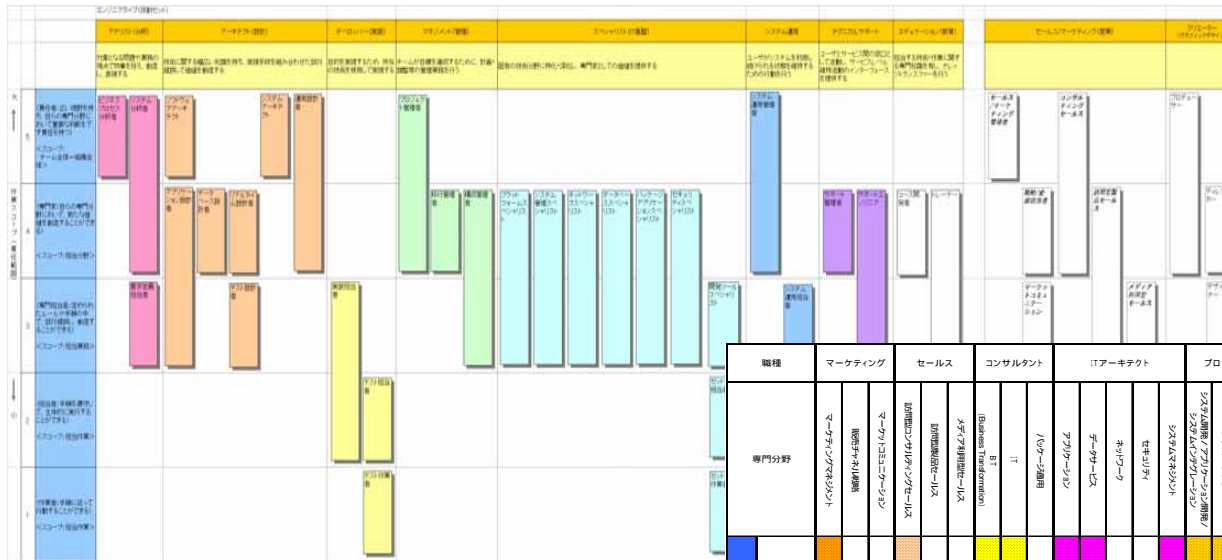
- >> 情報セキュリティはIT技術者の必須スキルとして定義
- >> 教育機関における情報セキュリティ教育の義務化
- >> 戦略的な情報セキュリティ人材の育成・輩出の取組み強化

人材の高度化と流動化の促進

- >> 資格制度だけでなく、行動要件を満たした人材を認定する制度
- >> 経験者層を流動化させ、業界として共有する仕組みと仕掛けづくり

情報セキュリティ分野をITSSなどのスキルフレームワークのカテゴリとして定義
レベルおよび知識・行動スキル体系を明確化する。

PTSSモデル(ITSSに準拠したパソナテックのスキル体系)



ITSSフレームワーク

職種	マーケティング	セールス	コンサルタント	ITアーキテクト	プロジェクトマネジメント	ITスペシャリスト	アプリケーション開発	ソフトウェア開発	カスタマーサービス	オペレーション	ITインフラ
専門分野	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT	マーケティング セールス IT
レベル7											
レベル6											
レベル5											
レベル4											
レベル3											
レベル2											
レベル1											

ハイレベル: 社内において当該職種/専門分野に係るプロジェクトやタスク、ビジネスをリードする。特にレベル7は、市場全体から見て先進的なサービスの開拓や市場化をリードする。スキル開発においても、社内戦略の策定・実行に大きく貢献することが求められる。
ミドルレベル: スキルの専門分野が確立し、自らのスキルを駆使することによって、業務上の課題の発見・解決をリードすることができる。スキル開発においても、自らのスキルを研鑽を止めることなく、また、下位レベルの育成に積極的に貢献することが求められる。
エントリーレベル: スキルの専門分野が確立するにいたってはならず、当該職種の上位レベルの指導の下で、業務上における課題の発見・解決を行うことができる。スキル開発においては、自らのスキルを向上させるための研鑽が求められる。