

サイバーセキュリティ戦略本部
普及啓発・人材育成専門調査会
第13回会合 議事概要

1. 日時

令和2年7月31日（金） 13:00～15:00

2. 場所

Web会議形式での開催

3. 出席者（敬称略）

（会長） 後藤 厚宏
（委員） 鎌田 敬介

蔵本 雄一
志済 聡子
下村 正洋

中西 晶
野口 健太郎
藤本 正代

三浦 明彦
宮下 清

（事務局） 前田 哲
山内 智生
松本 裕之
江口 純一
吉川 徹志
上田 光幸
小西 良太郎
中尾 康二
八剣 洋一郎

（外部発表者） 板田 俊一
加瀬澤 良年

（オブザーバー） 桐山 篤之
梶浦 敏範

情報セキュリティ大学院大学 学長
一般社団法人金融ISAC 専務理事／CTO
株式会社Armoris 取締役／CTO
合同会社WhiteMotion CEO
中外製薬株式会社 執行役員 デジタル・IT 統轄部門長
特定非営利活動法人日本ネットワークセキュリティ協会
事務局長
特定非営利活動法人日本セキュリティ監査協会 理事
一般社団法人セキュリティ対策推進協議会 会長
明治大学 経営学部 教授
独立行政法人国立高等専門学校機構 本部事務局 教授
情報セキュリティ大学院大学 教授
GLOCOM客員研究員
全日本空輸株式会社 取締役 常務執行役員
一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会 参与

内閣サイバーセキュリティセンター長
内閣審議官
内閣審議官
内閣審議官
内閣参事官
内閣参事官
参事官補佐
サイバーセキュリティ参与
セキュリティ指導専門官

NRI セキュアテクノロジーズ株式会社
上級セキュリティコンサルタント
株式会社ビズリーチ 社長室特命プロデューサー

一般社団法人日本経済団体連合会 産業技術本部
一般社団法人日本サイバーセキュリティ・イノベーション

委員会 代表理事

村上 晃 一般社団法人日本シーサート協議会 理事長
荒金 陽助 産業横断サイバーセキュリティ人材育成検討会 副会長
秋元 学 日本商工会議所 情報化推進部 主査
内閣官房 情報通信技術（IT）総合戦略室・警察庁・金融庁・総務省・
外務省・文部科学省・経済産業省・防衛省

4. 議事概要

（1）普及啓発・人材育成専門調査会の当面の進め方について

事務局より資料 1-1～1-4 の説明後、特段の質問・意見はなく、資料 1-3 に基づき当面の検討を進めることとなった。

（2）主な政策課題について

事務局及び外部プレゼンタから資料 2-1～資料 7 の説明を受けて、委員からの意見の概要は以下のとおり。

【政策課題①：サイバーセキュリティ確保のための新たな開発・監視・対処体制の構築】

- 「CSIRT」への認識・役割は、例えば日常の体制／危機対応の体制という違いなど、企業によって異なる。具体的にどのような機能を指すのか、表現に注意する必要がある。なお、「PSIRT」の考え方は製品の開発と販売を行う企業では浸透しつつあると認識しているが、金融機関では PSIRT という用語を使った活動は行われていない。一方、「FSIRT」や「DSIRT」という言葉は海外では聞かない。（鎌田委員）
- xSIRT のそれぞれがサイロ化されすぎると、企業側は付加的に体制をつくり人員を確保しなければならないと考え、導入をためらってしまう。全体の普及のためには、シンプルなワーディングにして、カバレッジを広げた方がよい。（蔵本委員）
- 開発の初期段階からセキュリティを機能要件に落とし込むという考え方に賛成。自動車では、機能安全のチェックを出荷後のフォローまで何度も行っており、また PSIRT としての法規制化が既に進展。例えば管理されないような IoT 機器が増えないよう、全般にわたって監視対処体制の構築を厳しく求めていくべき。（蔵本委員）
- CSIRT ひとりずつの努力には限界があるので、日本シーサート協議会で脅威情報含め共有等できるよう発展させてはどうか。これは他の xSIRT でも活用可能と思う。ただし、協議会のメンバーになるには一定のスクリーニングが必要。（八弌指導専門官）
- 特に中小のユーザ企業においてセキュリティの専任体制をとっているところはほとんどなく、先進的な企業であっても CSIRT メンバーは兼務でバーチャルな組織が多い。人材確保が課題であり、兼務メンバーはプラス・セキュリティとも関連する課題。（宮下委員）
- PSIRT の考え方は、商品開発プロセスそのものに組み込んでいく必要がある。商品開発期間が長いものもあるが、その間に新たな脆弱性が発見されるケースもあり、

その場合、アジャイルに新たなセキュリティ機能要件を商品開発に組み込む必要性がある。(宮下委員)

- xSIRT は、あまり概念を細分化せず、全体のリスクに対応できるような組織体制とすべき。企業にとってはどのように立ち上げるべきか、ベストプラクティスのようなものが共有されると参考になる。(志済委員)
- サイバーセキュリティの脅威は業種などで多様化しつつあり、難しいと思うが、自社のみではなく、業界ごとにエコシステムを構築して相乗りするなどの取組が有効ではないか。(志済委員)
- 製品リスクへの対処は1社で完結することが多いのに対し、サービスリスクへの対処は業界をまたいで連携が必要になる。また、大規模なインシデントとなれば法執行機関との連携も不可欠になる。(下村委員)
- SSIRT の機能において、どのようなスキル、どのような人材が必要となるのか明らかにしてはどうか。(下村委員)
- 日本シーサート協議会では、加盟から1年以上を経過している企業からの推薦をメンバーになるため必須としている。また、会員企業の形態は1つとして同じでなく、組織もあれば、機能として部署間で連携する形態もある。役割やスキルセットを明確にして、できるときは組織を立ち上げ、できなければ既存部門で機能を実現するといったグランドデザインを考えて欲しい。(村上オブザーバー)

【政策課題②: DXに必要な「プラス・セキュリティ」知識を補充できる環境・人材育成の推進】

- 経営会議での共有等により、経営者のセキュリティに対する認識は深まりつつあるが、各事業部門トップを務める役員のセキュリティに対する理解は極めて脆弱。経団連発行のハンドブックもあるが経営層向けマテリアルの充実が必要。(三浦委員)
- DXを推進するためには、業務経験豊富なマネジメント層が変革をリードすることが肝要。ただ、DXに必須の要件となるセキュリティの見識も備えた人材は殆ど育成出来ていない。セキュリティをマネジメント出来る人材には不足感が強く、社内で活用しやすい育成プログラムへのニーズは高い。(三浦委員)
- 企業のセキュリティに関する取組を評価する基準や指標の導入も、環境整備の上では有効。経産省主管で議論されている「デジタルガバナンスコード」や「優良企業認定」に、セキュリティの要素を盛り込んで活用するのも一案。(三浦委員)
- 藤本委員のプログラムは企業にいる人材をターゲットにしているが、次世代を担う人材の育成も重要。技術系学生・文系学生両方へのアプローチが必要だが、特に後者は中堅私大でのIT教育が不足しており、自らも取り組んでいる。(中西委員)
- 国際的に用いられている「サステナビリティ・インデックス」で今年からセキュリティも評価項目に加えられた。このような評価の枠組やカリキュラムを通じ、経営計画の中にセキュリティ要素が加えられると受け入れやすくなる。(志済委員)
- 「プラス・セキュリティ人材」という用語の定義を明確にする必要がある。藤本委員のカリキュラムに加え、新しく事業開発や工場のセキュリティ責任者になる人物にセキュリティ知識を補充してもらうためのプログラムも考えていく必要がある。(宮下委員)
- 「プラス・セキュリティ人材」を充足する観点で、ベンダー企業からユーザ企業に転職し、製品開発部門に関与させるというキャリアパスも考えられる。(下村委員)

- DXサービスの運用性とセキュリティの実行性のバランスが重要。こうした考え方を経営計画のロードマップに位置づけることが重要。(荒金オブザーバー)
- サイバーセキュリティは事業運営上の大きなリスクであり、ビジネス法務等と同様、ビジネスマネジメントの重要な一要素として浸透させていく必要。(梶浦オブザーバー)

【政策課題③: サイバーセキュリティ人材の活躍の促進に向けた流動性とマッチングの機会の促進】

- JTAGのようなスキル可視化の取組は教育側にとっても、どのような人材を育てるべきか明確になりありがたい。他方、学と産の人材マッチングを進める上では、企業側の現場サイドと人事担当者での必要な人材のすり合わせが課題。(野口委員)
- 人材の流動モデルを考える上では、東京と地方では全く異なる。それぞれのエコサイクルを分けて議論すべき。(野口委員)
- 教育現場における教員採用等については、これまでエンジニアはツテを頼ったマッチングだったが、兼業・副業という形態は今後重要な選択肢となり得る。(野口委員)
- 自社でもビズリーチを活用し、データサイエンティストのダイレクトリクルーティングを行っている。企業機密にかかわるものもあり難しい側面もあるが、セキュリティ分野は、経験が活かせる各社共通の内容も大きいので兼業・副業で流動化して活躍してもらうのは、やりやすいのではないか。(志済委員)
- IT部門では、中途採用だけでなく有期雇用のジョブ型採用を積極的に行っているが、人材育成も要件の一つとしている。例えばデータマネジメントで採用された者に期待しているのは、単なるデータ分析業務だけでなく、データ人材育成のリーダー役。セキュリティも同様にジョブ型採用で社内の人材育成までを期待したいが、そのためにはセキュリティ人材の更なる流動化が求められる。(三浦委員)
- 人材の可視化の取組を進めているが、マッチングの問題を解決するためには、採用する側でのジョブ型雇用への転換をはじめ、受け手側企業への働きかけも同時に進めていく必要がある。(下村委員)

(3) 普及啓発・人材育成施策ポータルサイトの構築について

事務局より、7月27日から試行版の運用を開始した「みんなで使おう サイバーセキュリティ・ポータルサイト」について紹介を行った。特段の質問等はなかった。

以上