

従来の構図

- ユーザ企業にとってITは人ごとで丸投げ
- 丸投げを受けるベンダーと多重下請け構造
 - － 社内のシステム・ソフト
 - － 会社・部門毎のカスタマイズや複雑化したシステムの維持
 - － 付加価値が低い
 - － 下請けの専門人材が人月工数で仕事
 - － ユーザ企業の内部にノウハウが蓄積しにくい
- メンバーシップ型雇用

DXを実現する構図 (=図のサイクルを回す構図)

- ユーザ企業の主体的なIT活用とDX実施
- ユーザ企業の主体性と専門ベンダーを使う意識
 - － 社業を担い顧客価値を生み出すシステム・ソフト
 - － 事業（社業）の自社ならではの基幹部分のコンピテンシーをシステム・ソフトで実現
 - － 付加価値が高い
 - － 専門人材の能力発揮
 - － 蓄積したノウハウを活かし更に発展・改善
- ジョブ型雇用



鍵と考えられるもの

- ・ ユーザ企業におけるIT・セキュリティ人材の活躍 (前ページの推進)
- ・ ユーザ企業においてDX経営・事業を担う者が「+IT」「+セキュリティ」知識を補充できる環境 (併せて推進する必要あり)

- なぜサイバーセキュリティ政策の観点からも、DX推進を重視するのか。
 - ・ 重要かつ構造的な政策課題（ユーザ企業における人材不足や次世代にとってのキャリアの魅力等）をwin-winで解決できる可能性があるため。
 - ・ 相当数の企業は、それぞれが置かれた競争環境やウィズコロナでDXを進めると考えられ、何にせよ、DXに伴うセキュリティ政策課題を検討する必要があるため。
 - ・ 業界や業界内によってDXの進展に差が出ると、セキュリティの差になり得るが、サイバーセキュリティ政策上、それは望ましくないため。（攻撃者は弱いところを狙うため）

サイバーセキュリティに係る人材の確保、育成、活躍の促進

(政策議論のための補助フレームワーク)

※経営層・戦略マネジメント層を加えた全体像と政策インプット

DX with Cybersecurity の推進

