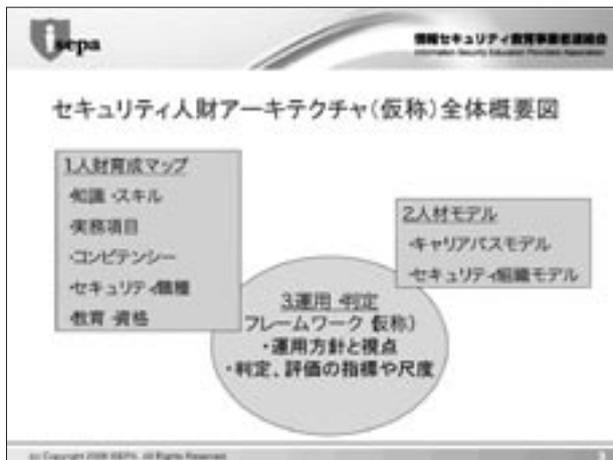


# 情報セキュリティ教育事業者連絡会 (ISEPA) スキル WG

WG リーダー  
(ISC)2 衣川 俊章

昨年 11 月に発足しました ISEPA ですが、数回にわたるカンファレンスや、3つのワーキンググループ (WG) での活動を中心に行ってきました。今回は、3つある WG の中の1つであるスキル WG のここまでの活動、及び 12 月 18 日の NSF で発表しました「情報セキュリティ人財アーキテクチャ (仮称)」についてご紹介したいと思います。



## ■ 目指す成果物

ISEPA 発足時に、情報セキュリティ人材育成の現状と問題点を指摘してきました。

これらの解決への指針としての「情報セキュリティ人財アーキテクチャ (仮称)」を作成する事を当 WG の目標としています。「人財」の「財」には、人を「ひと、物、金」という有形資産としてだけでなく、無形資産としての財であるという認識をしてもらいたいという想い、「アーキテクチャ」には、育成という視点だけでなく、知識やスキルの活用・評価という観点まで含めた人財ライフサイクルを包含しているという意味が込められています。

この中では、現存する教育・資格と情報セキュリティ業務、職種、スキルといった物とを紐付けしていくだけではなく、実際の組織における組織モデルや個人のキャリアマップモデルを作成し、またこれらの使用手法や評価のフレームワークまでを提示する事で、人材育成・活用する側、される側の双方にとって使い勝手の良い ToBe モデルと成りえる物を提供する事を目指しました。

特に使用・運用方法や評価についてのフレームワークについては、今までの様々なスキルマップ的な物の問題点として、それらをどう使ったら良いか分からない、自分のスキルや知識レベルをどう評価すればいいのか分からないという問題点に対する解として初の試みとなっています。

## ■ 作成過程

作成に当たっては、「現存する教育・資格と情報セキュリティ業務、職種、スキルといった物とを紐付けていく」を「人財育成マップ」、「実際の組織における組織モデルや個人のキャリアマップモデル」を「人材モデル」、「これらの使用手法や評価のフレームワークまでを提示」を「運用・評価フレームワーク」と名づけ、それぞれ作成する事にしました。

「人財育成マップ」の各項目については、WG メン

バーの思いだけで判断するのではなく、既に存在している信頼でき得る、指標となりえる資料からのリストアップを試みました。例えば、実務項目については、政府から種々の情報セキュリティに関する報告書6種類から実務・業務として当てはまるであろう文言をピックアップしました。スキル・知識についてはJNSAで作成されたSecBokをベースに項目選定をしています。こうする事によって、成果物が中立性、信頼性を保ち、また日本国として向うべき方向性と一致した物を作成する事が出来ると考えたからです。

「人材モデル」については、現存するであろう情報セキュリティにおけるキャリアパスを上の人財育成マップで取り上げた職種をベースに、具体的に事例を示すことにしました。組織モデルについても、実在する組織体において、情報セキュリティ業務遂行に必要な人員を「職種」「業務項目」で特定し、事例として示そうとしました。これによって、「人財育成マップ」では2次元レベルであったマップが、現状に即した次元にまで広げて理解をしてもらえるようになるのではと考えました。

そして最後に「運用・評価フレームワーク」ですが、人材モデルで示したキャリアパスや組織モデルを目指して人材育成、開発をしていく中で、これらをどう活用し、また実際のスキル・知識レベルの評価に使用していけば良いのかの指標を示す事を考えました。

## ■ 第1版の内容

こうして作成した「情報セキュリティ人財アーキテクチャ」ですが、今回発表の物は第1版という位置づけになっております。その内容ですが、

1. 「人財育成マップ」－職種は現存する職種名から研究、教育に関わる職種を除き、34職種に絞り込みました。業務項目は、総務省、経産省、NISCが出した各種報告書から抽出した業務項目を130項目ほどリストアップしました。知識・スキルについては、JNSAのSecBokの中項目を

ベースにしています。コンピテンシーは、「国家公務員採用1種試験 着眼点別評価段階と行動例」からピックアップしました。教育・資格は市場に現存する物は全て網羅しております。

2. 「人材モデル」－組織モデルについては、「企業内CSIRT」、「情報セキュリティシステム開発プロジェクト」、「組織内情報セキュリティ機能」という3モデルについて策定してみました。キャリアパスについては、職種としてあげました全職種を関連付けてパスを策定してみました。
3. 「運用・評価フレームワーク」－人材モデルを活用してもらう為の手法、指標について提示しております。これについては、更に今後の実証実験を経て、より具体的、実態に沿った内容に改定していく予定です。

## ■ 今後について

上でも申し上げましたように、今回発表させていただいたのは、あくまでも第1版となっております。今後、個人に当てはめたキャリアパス、組織に当てはめた組織モデルの事例をベースに、実証実験を行っていきます。個人に当てはめたキャリアパスについては、実は既に教育部会と共同で「スター育成プロジェクト」が始動しておりますが、これらの実証実験と通して、第1版の中身の検証を行っていきたくております。同時に、WGでは継続的に、モデル事例の追加作成を行っていき、より多くの方々、組織に方々にお使いいただける形物にしていく予定です。

いずれにしても、今回の発表で終わりではなく、ここから更に進化を続けていき、情報セキュリティの人材不足に少しでも貢献できればと思っております。皆さんからの様々なご意見、ご要望なども聞き入れていながら、活動を進めて行きたいと考えておりますので、今後ともよろしく願いいたします。