



JTAG認定ワーキンググループ 金融版検討 概要版 (トライアル結果)

2022年7月
金融版検討チーム

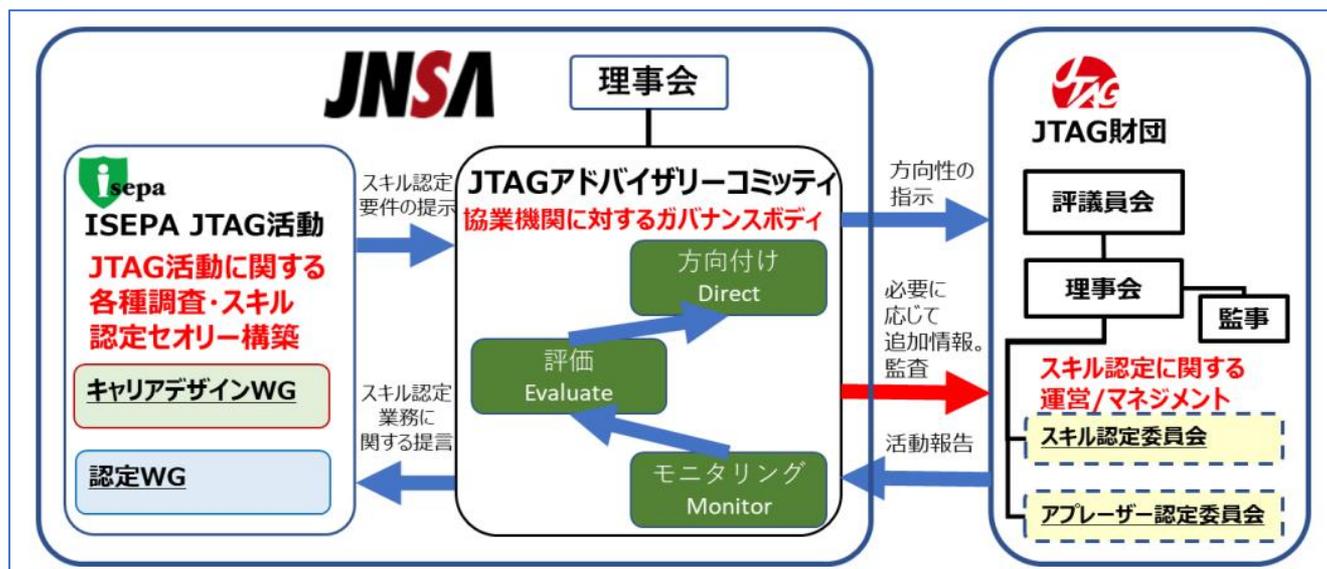
- ・はじめに
- ・金融機関におけるセキュリティ組織の現状
- ・スキル可視化トライアル
 - 1・トライアル概要
 - 2・トライアル結果
 - 3・アンケート結果

JTAG活動は、2017年7月からJNSA の情報セキュリティ教育事業者連絡会(ISEPA)のもとスタートし、現在は(一財)日本サイバーセキュリティ人材キャリア支援協会(JTAG財団)と両輪で、サイバーセキュリティ人材の育成・流動化を推進し、セキュリティ対策における人的課題の解決に寄与することを目指して取り組んでいます。

JTAG 活動の役割分担としては、JNSAではこれまでどおりスキル可視化のセオリー検討・見直しといった研究色の強い活動を行い、その結果を活用しJTAG財団がスキル診断サービスを事業展開しています。

金融版検討は、スキル可視化アセスメントに際して業界による業務特性の考慮が必要か、また、実際に活用する場合の業界ごとの使い方の工夫などを調査・検討することを目的に、金融業界有志と共同で昨年度から継続して活動しています。

この検討プロセスにおいてスキル可視化（名称：VisuMe）のトライアルを実施しており、内容について金融業界以外の方々にも参考にして頂けることから、初秋に予定しているレポート公開に先駆けてポイントを抜粋して発表することにしました。



JTAG財団
<https://www.j-tag.or.jp/>

- ✓ 昨今国内においても金融業界におけるセキュリティ人材の流動化は進んでおり、若手・中堅層では自身のスキル強化を求めてセキュリティベンダーやコンサルティングファームに転職するケース、よりステップアップを求めて別の事業会社に転職する人材が増加傾向（金融機関側はリテンション対策を検討するも苦戦）
- ✓ また若手・中堅層だけではなくシニアのマネジメント層においても、定年延長やジョブ型採用により比較的好条件によるCISO・マネージャークラスの転職も増え始めている（セキュリティベンダー←→金融業界、金融業界→他業界への転職もあり）
- ✓ 一部のネットバンク等を除き、従来型の金融機関においてCISOポジションが確立されている組織は少数で、セキュリティ人材がそのまま役員に登用されるケースはほぼ皆無
- ✓ セキュリティ部署のシニアマネジメント層は、一定期間任期を全うするとセキュリティ以外の部署への異動を余儀なくされるケースがほとんどで、コアなメンバーが他業界・セキュリティベンダー等へ転職するケースも散見される
- ✓ 一方中途採用においては、金融機関におけるセキュリティ人材のニーズは高く、普通の人材会社のエージェント経由での採用は苦戦が続きリファラルによる採用も選択肢の一つ
- ✓ 新卒や中途採用でも優秀なセキュリティ人材を確保しようとする、新卒はJNSAのインターンシップ経由が望ましく、中途であればJTAG個人会員の登録が充実していくことに期待したい
- ✓ 金融業界は当局指導やサイバー攻撃が金融犯罪に直結するため、経営層の意識が他業界と比べても高いが、サイバーセキュリティに精通した戦略マネジメント層が不足している状況

- ✓ セキュリティ組織の人数規模は、海外G-SIFIsの場合2,000～3,000人程度で、国内メガバンクグループで150～200名程度、その他大手・中規模金融機関やネットバンクで10～20名程度、小規模金融機関であれば専担者が不在
- ✓ セキュリティ組織の要員構成は、プロパー社員がマネジメントや戦略マネジメント層の役割を担い、専門家を中途採用しCSIRTやSOC業務を担当、またIT子会社やセキュリティベンダーからの出向や派遣により体制を構築
- ✓ 中規模金融機関においては、社員がマネジメント・戦略マネジメント層・CSIRTを兼務し、セキュリティ監視やフォレンジック・マルウェア解析等、専門的な領域は外部に委託
- ✓ 更に小規模な金融機関においてはITとサイバー・リスク・事務部門他を兼任している担当者がいるだけで、ほぼ基幹システムやイントラの保守ベンダーに委託し、コントロール不在の状況
- ✓ 金融グループにおいては、将来的にグループCISOやグループ各社のCISOを目指すセキュリティと金融ビジネスを理解した戦略マネジメント層を育成する必要あり
- ✓ 新卒で計算機科学や統計学的な素養のある技術的な学生を戦略的に採用するが、自社育成だけでは限界があるため、途中で即戦力となる専門家を採用
- ✓ 過去に大きなサイバーインシデントを経験した等の理由により、サイバーセキュリティ体制強化が急務な金融機関については、マネジメントレベル（CISO、マネージャー、戦略マネジメント層、SOCマネージャー等）を採用し、組織立ち上げや要員育成も含めて任せるケースもあり
- ✓ 金融機関の求めるセキュリティ人材像は、単純にセキュリティ技術が高い人ではなく、銀行のカルチャーやシステム・NW構成を理解し、ステークホルダーとコミュニケーションをとりフィットしながらセキュリティレベルの底上げに寄与できる人（金融ビジネスとセキュリティ技術の理解）

金融機関におけるセキュリティ組織の現状

- ✓ 金融機関が途中でマネージャークラスの専門家を採用する理由は、セキュリティ運用の組織を構築・育成できる人がいれば、技術的素養のある行員を育成してくれる期待あり
- ✓ 必要な人材のカテゴリを定義し、ポートフォリオを策定、将来的に必要となる戦略マネジメント人材やセキュリティエンジニアを計画的に採用・育成する事が必要
- ✓ 一方で中小金融組織については、単独で10名規模以上のセキュリティ組織を持つことは困難であり、**セキュリティ人材の多様性に欠ける懸念あり**
- ✓ 今後の金融機関におけるセキュリティ組織の在り方は、単なる情報共有や勉強会だけでは不十分で、**共同防衛組織を立ち上げリソースを供出、様々なプロセスの共同化により、高いレベルのセキュリティを維持する事が望ましい**

<金融業界からみたJTAGスキル可視化への期待>

➤ **戦略マネジメント層領域のスキル細分化・定義が出来ると良い**

ガバナンス、グループ統制、システムリスク管理、当局・規制動向、地政学リスク、標準化活動・法規制関与、政策ロビー活動、業界内共助、サイバーセキュリティ戦略、経営層教育、従業員教育・啓発、金融犯罪対応、アンチマネロン、サイバーリスク可視化、サイバー保険、新技術への脅威分析、セキュア開発、プライバシー保護、サプライチェーンリスク、経済安全保障 他

➤ **業界単位での利用と個人単位の安価な価格体系があると良い**

国内の事業会社は一部の大手金融機関を除いて、セキュリティ組織の人数は10名弱程度であり、中小事業会社単体でのスキル可視化サービス利用は過剰感あり、**少人数単位の安価な課金体系**での利用が出来ると良い。また、**同業他社との個人単位やポートフォリオ比較、推奨研修の割引利用、新卒・中途採用者とのマッチング**などが出来るとさらに魅力的なプラットフォームになる可能性あり。

スキル可視化トライアル

IT 総合能力診断サービス



VisuMe

1・トライアル概要



(1) 目的

現状、各金融機関において独自にサイバーセキュリティ人材の評価・採用・育成を行っているが、業界標準のスキル可視化ツールであるJTAG財団のVisuMeによりスキル測定を実施し、各個人の客観的な現状のスキルレベルと目標キャリアに向けての過不足を把握する。また業界標準ツールの金融業界への適用可能性を検証し、JTAG財団に課題をフィードバックする

(2) 時期

- | | |
|----------------|------------|
| ・概要説明／参加金融機関募集 | 2021年5～6月 |
| ・能力診断／アンケート実施 | 2021年7～8月 |
| ・データ集計／結果とりまとめ | 2021年9～10月 |
| ・管理者追加ヒアリング実施 | 2021年11月 |

(3) 方法

JTAG財団のスキル可視化ツール「VisuMe」によるスキル測定

(4) 対象

参加希望金融機関（14社）

(5) 参加人数

参加総数 119名（アンケート回答数 28名）

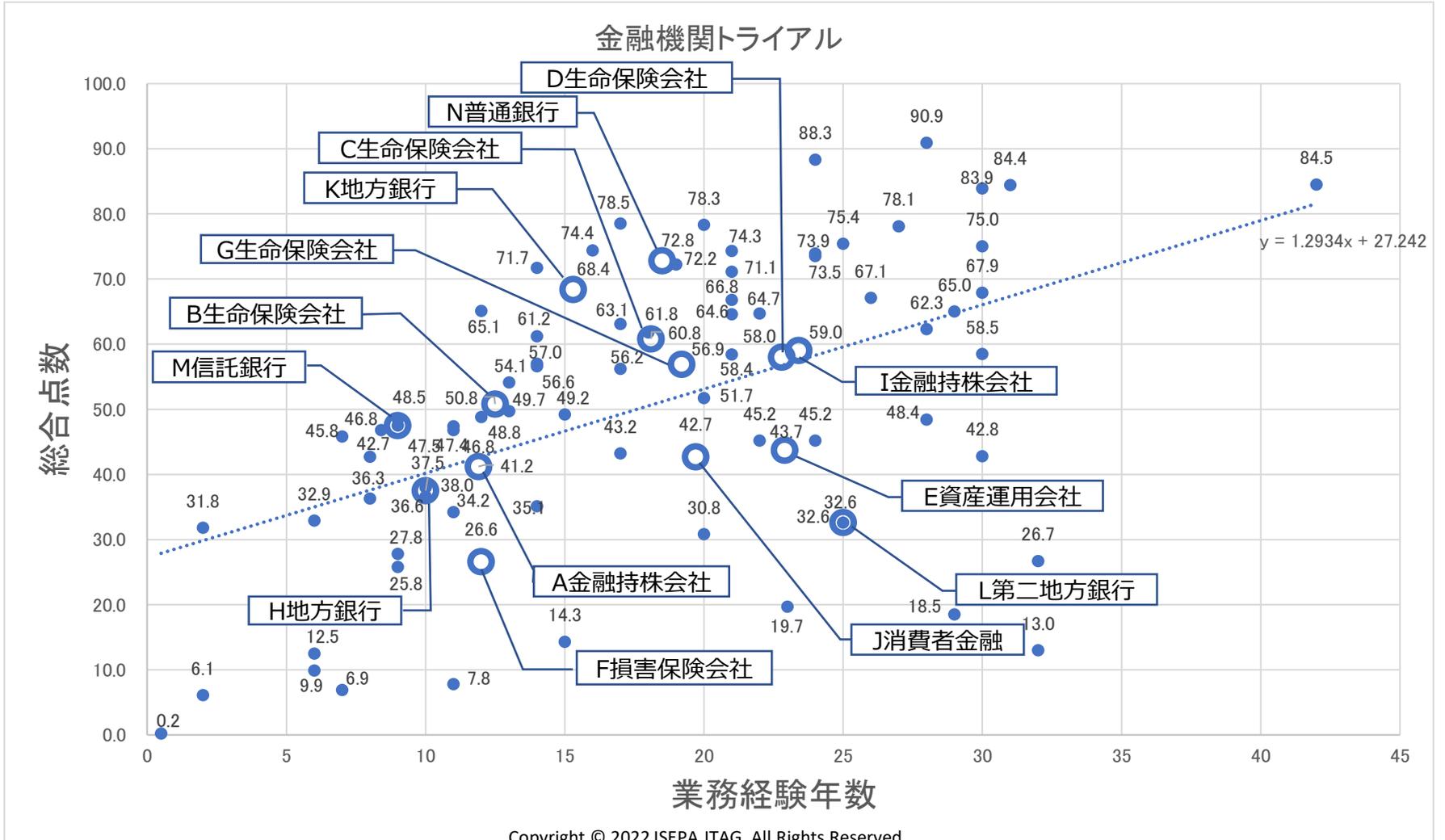
(参考) トライアル参加金融機関



NO	参加金融機関	人数	
1	A金融持株会社	4	
2	B生命保険会社	6	
3	C生命保険会社	7	
4	D生命保険会社	6	
5	E資産運用会社	7	
6	F損害保険会社	5	
7	G生命保険会社	6	
8	H地方銀行	5	
9	I金融持株会社	9	
10	J消費者金融	9	
11	K地方銀行	36	※IT部門全体で実施
12	L第二地方銀行	16	※IT部門全体で実施
13	M信託銀行	1	
14	N普通銀行	2	
合計		119	

2・トライアル結果（金融機関別分布図）

- 金融機関のセキュリティ人材は、平均年齢は比較的高いが、他業界に比べてもハイスキルな人財が集まっており、業界内で教育・育成する仕組みも充実
- 一方で大規模金融機関と中小金融機関では人材面において格差がある



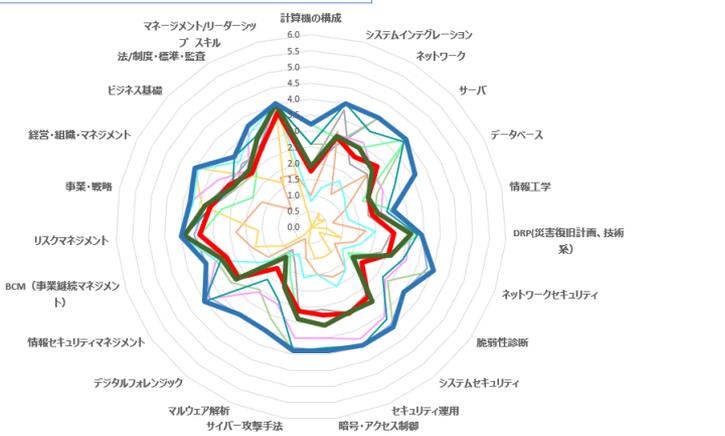
2・トライアル結果 (組織別ポートフォリオ分析)

- 大規模金融機関においては、セキュリティ専門家の採用が進んでおり、**技術とマネジメントのバランスの取れた人材ポートフォリオ**になっている
- IT部門全体でみると、**セキュリティ組織にハイスキルな人材が集中しているケース**もあり

レーダーチャートを表示したい項目に☑をつけてください。

A B C D E
 F G H I J
 平均値 中央値 最大値 組織機能理想スキル

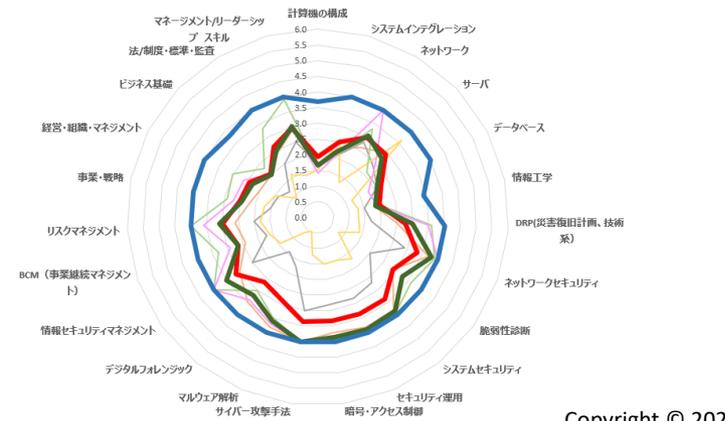
**I 金融持株会社
(セキュリティ部門)**



レーダーチャートを表示したい項目に☑をつけてください。

A B C D E
 F G H I J
 平均値 中央値 最大値 組織機能理想スキル

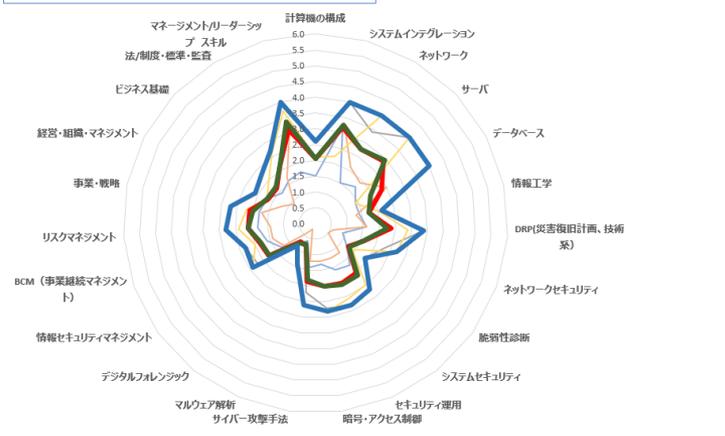
**K 地方銀行
(セキュリティ部門)**



レーダーチャートを表示したい項目に☑をつけてください。

A B C D E
 F G H I J
 平均値 中央値 最大値 組織機能理想スキル

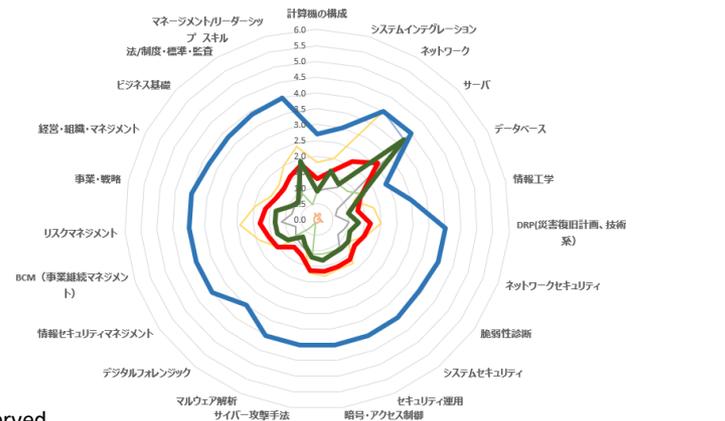
**K 地方銀行
(IT企画部門)**



レーダーチャートを表示したい項目に☑をつけてください。

A B C D E
 F G H I J
 平均値 中央値 最大値 組織機能理想スキル

**K 地方銀行
(IT基盤部門)**

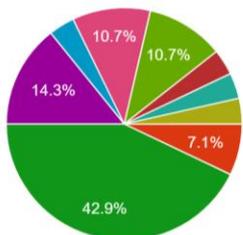


平均値
中央値
最大値

3・アンケート結果（組織・自身について）

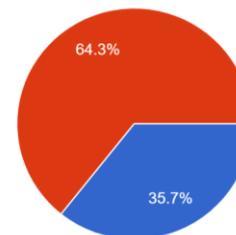
- ▶ 今回のトライアルでは、金融機関の中でも業種は幅広く、規模は中～大規模を対象としているが、セキュリティ専任部署がある組織は半分以下
- ▶ セキュリティ業務以外との兼任者が多い。幅広く業務を担当し、セキュリティの経験は4年以上の比較的経験豊富な人財が多数を占めている

御社の業種について教えてください
28件の回答



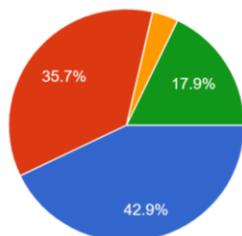
- 都市銀行
- 地方銀行
- 第二地方銀行
- 生命保険
- 損害保険
- その他保険
- アセットマネジメント
- コンシューマファイナンス
- 信託銀行
- 証券会社
- 金融持株会社
- 普通銀行
- 生命保険におけるシステム会社

ご自身のセキュリティ業務の専任・兼任について教えてください
28件の回答



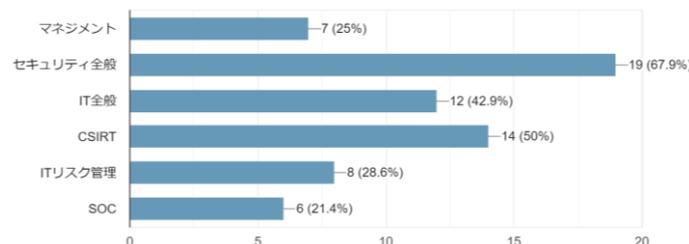
- セキュリティ専任
- 他業務と兼任

御社の社員数規模について教えてください
28件の回答

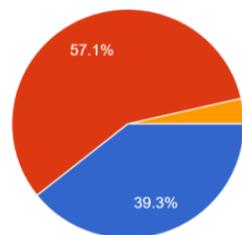


- 1～1,000人
- 1,001～5,000人
- 5,001～10,000人
- 10,000人以上

ご自身の担当業務について教えてください
28件の回答

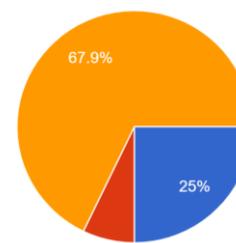


ご自身の所属部署について教えてください
28件の回答



- セキュリティ部署
- IT部署
- リスク管理部署

ご自身のサイバーセキュリティ業務の経験年数について教えてください
28件の回答

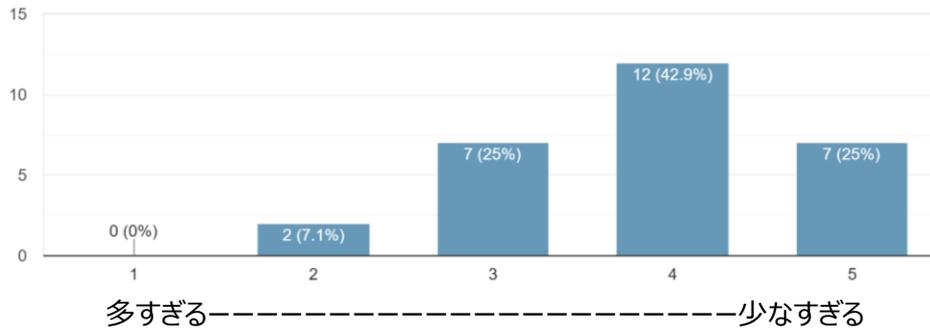


- 1年未満
- 1年以上3年未満
- 4年以上10年未満

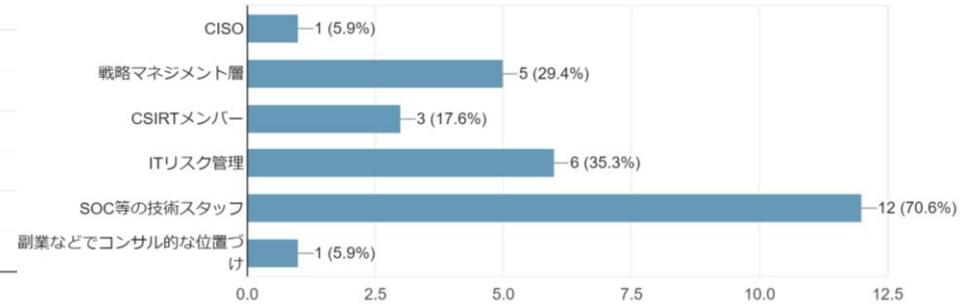
3・アンケート結果（組織・自身について）

- 全体の70%弱がセキュリティ人材が不足と回答、半分以上が人材の共有を望んでおり、70%が技術人材で戦略マネジメント層やITリスク管理人材についても一定数ニーズあり
- 共有の仕組みとしては、一部に共同出資団体設立のニーズあり

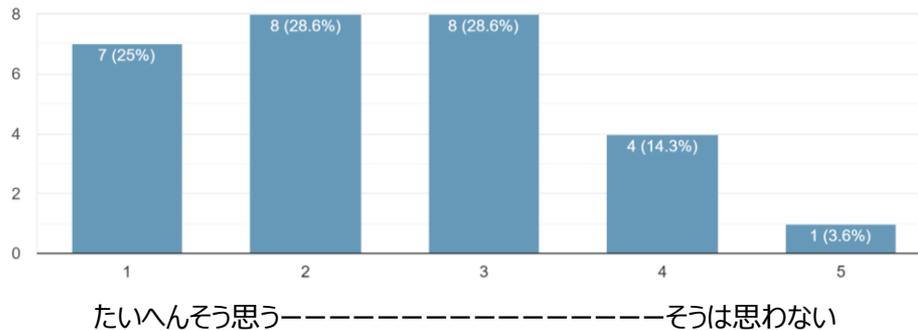
ご自身の所属部署ではセキュリティ人材は足りていますか？
28件の回答



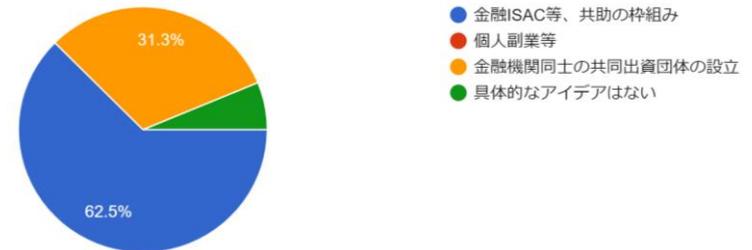
（上記で1, 2と回答した方のみ）具体的にどのような人材を共有できたら良いと思いますか？
17件の回答



金融機関同士でセキュリティ人材を共有できたら良いと思いますか？
28件の回答



（上記で1, 2と回答した方のみ）セキュリティ人...にどのようなスキームで実現できると思いますか？
16件の回答



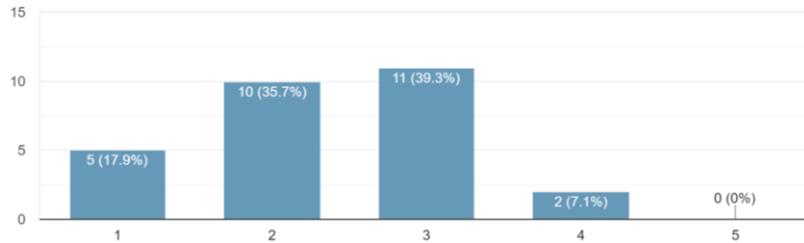
3・アンケート結果（可視化ツールVisuMeについて）



- 入力内容は分かりやすく項目数、評価結果、評価軸も概ね妥当との評価だが、資格と経験だけでスキルが評価される仕組みに一部懸念の声あり
- 本取組自体には肯定的だが人材自体の評価としての利用には否定的な意見が多い

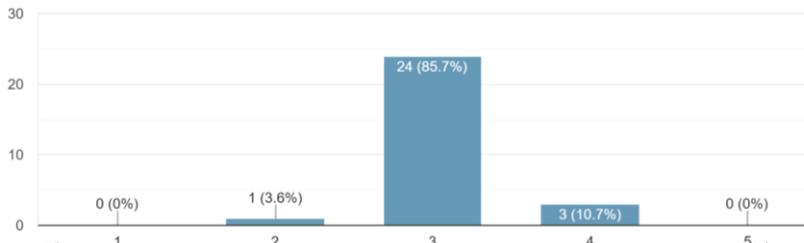
VisuMeの入力内容は分かりやすかったですか？

28件の回答



分かり易かった ----- わかりづかった
入力項目の量について

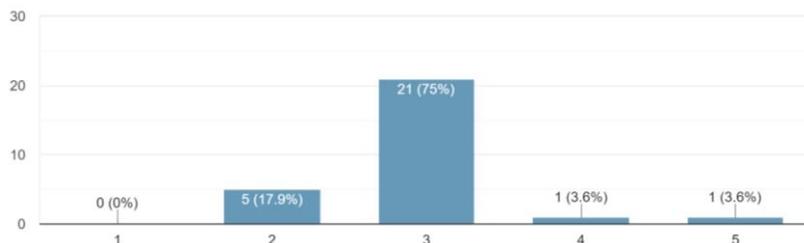
28件の回答



多過ぎる ----- 少な過ぎる

評価結果の妥当性について

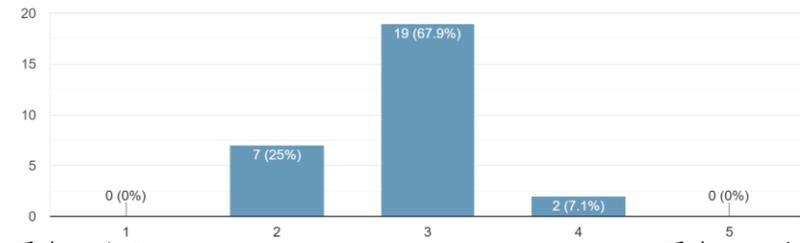
28件の回答



妥当である ----- 妥当ではない

スキルチャートの評価軸の妥当性について

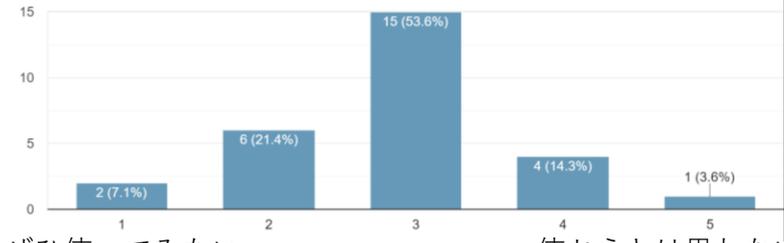
28件の回答



妥当である ----- 妥当ではない

ご自身の感想として自社でVisuMeを使ってみたいですか？

28件の回答



ぜひ使ってみたい ----- 使おうとは思わない

追加要望	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価項目の説明文へのリンク ✓ スキル強化のためのアドバイス
使用用途	<ul style="list-style-type: none"> ✓ スキル状況の定期的な棚卸 ✓ 強み・弱みの可視化、キャリアアップ計画策定 ✓ 不足スキル可視化、底上げ
その他意見	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 業務経験の選択が難しい、資格非保有者は経験だけで判断され実態と乖離する可能性あり ✓ 素晴らしい取り組み、他社データと比較したい ✓ 人事考課としての使用には向かない ✓ 精度向上を進めて、継続参加したい

