

JNSA



学生のキャリア意識調査レポート

(キャリアデザイン WG 2023 年度成果物)

V1.0

目次

はじめに	3
1. 『学生のキャリア意識調査レポート_2023』の作成にあたって	4
2. 調査手法	5
3. 収集したデータの傾向	7
4. 分析結果	9
1. セキュリティ関連の仕事に就職・就業することについての分析	9
2. 専門学校生と大学生の比較分析	13
3. 対象者のパーソナリティ特性	18
5. 今後の活動に向け	21
おわりに	22

はじめに

NPO ネットワークセキュリティ協会（以下 JNSA）の下部組織にあたる、情報セキュリティ教育事業者連絡会（以下 ISEPA）では、「JTAG（ジェイタッグ）」の活動（以下、「JTAG 活動」）を 2017 年より行ってきた。「JTAG 活動」では、社会的課題となっているセキュリティ人材不足の解消、今後も求められるセキュリティ人材の働き方の多様化といった、働きやすさを追求するために様々な活動を行っている。2020 年には一般財団法人日本サイバーセキュリティ人材キャリア支援協会（以下 JTAG 財団）も立ち上がり、人材不足課題の解決に寄与することを目指して取り組んでいる。「キャリアデザインワーキンググループ」（以下キャリアデザイン WG）は、これまでの ISEPA「JTAG 活動」の WG としての活動を継続しつつ、「JTAG 財団」との連携により、いっそうのセキュリティ人材に貢献する活動を行っていく。

キャリアデザイン WG では、2023 年度の調査においてセキュリティ業務に興味を持ち、今後セキュリティ人材として活躍していく学生を対象として行なった。学生はセキュリティ業界をどのように感じているかを把握することが狙いである。また、学生が進んで就業したいと思えるような魅力的な業界・仕事となるために、セキュリティ業界やそこで働いている人はどうしていく事が大切かを考えるきっかけとなれば幸いである。それだけでなく、人材育成の加速性やその後のキャリアにも話を広げ、長く活躍できるような体制を組んでいくことも必要であると考えます。

本調査は 2022 年に初回調査¹を行い、2 年連続で行った。本レポートでは 2022 年との比較も行っていく。2022 年・2023 年と継続して行うことで、学生の考えや意見についてより詳細に見ていくことができると考えている、

本調査レポートが学生、企業、社会人にとって働き方やキャリアを考える一助となれば幸いである。

¹ <https://www.jnsa.org/result/isepa/2023/2023-020.pdf>

1. 『学生のキャリア意識調査レポート_2023』の作成にあたって

2023年の活動では、学生へのアンケート調査を2年連続で行った。企業が求めていることを学生は認識、学生の考えを企業が理解することで、企業と学生のギャップを解消していくことが狙いである。企業が求める学生像というのは就職活動時期などによく目にする。しかし学生は企業に何を求めているのか、どのように考えているのかを知ることは多くない。2年間の調査にて学生が何を思っているのかを検討するきっかけとした。

セキュリティ人材は不足しているとよく言われる。セキュリティの勉強をする学生には是非ともセキュリティ業界や他の業界でもセキュリティの仕事に就いて、より良い活躍をしてもらいたい。学生の調査を行った背景には、学生がセキュリティの仕事に気持ちよく就くために必要なことを把握することで、企業側とのギャップの把握や参考情報として活用いただきたいという思いがある。

2022年の調査では約750名の方から、2023年の調査では約500名の方からアンケートの回答をいただいた。データの特徴として専門学校生が多くなったという特徴はあるものの、多くのデータが集まったと言える。また、数は少ないながらも大学生の意見も2023年は集まり、比較分析をすることもできた。本レポートでは、この比較についても記載を行っていく。また、アンケート集計では、セキュリティの勉強をしている学生でもセキュリティ関係の仕事に就きたくないという回答する人が30%程度いることがわかった。2022年よりは減少したものの、「難しそう」、「忙しそう」というイメージが多く「やりがい」などを感じづらくなっている実態は2022年と同等の傾向が見て取れた。

今回の調査を実施して感じたことは、学生は学生なりにセキュリティの仕事をよく見ており、期待と不安を感じているという点である。これから業務に就く学生において、不安は少なからず存在するはずである。企業としては不安を取り除くとともに、やりがいなどを伝えていくことが必要だと感じる。また、待遇面なども近年の賃金の問題を鑑みると、単なる希望として捉えずに考えていく必要があるのかもしれない。

2. 調査手法

今回の学生のキャリア意識調査レポートでは、アンケート調査を学生に行った。それぞれの調査方法、対象者、質問内容は以下の通り。

■インタビュー

2023年度はアンケート調査のみとし、インタビュー調査は行っていない

■本調査(アンケート調査)

時期	2024年8～12月中旬
質問数	50問
方法	アンケートフォームを利用した回答
目的	分析のためのデータ収集
対象者	(ア) 大学生(大学院生) (イ) 専門学校生 (ウ) 高専学生 上記より対象期間内で調整できた学生に依頼
質問の概要	(ア) 対象者のプロフィール情報 (イ) 就職・仕事に関する質問 (ウ) セキュリティの仕事に関する質問 (エ) セキュリティキャリアについての質問 (オ) Ten Item Personality Inventory

■質問内容

パーソナルに関する質問(3)
学校区分を選択してください。
学年を選択してください。
年齢を選択してください。
就職・働き方に関する質問(12) ※一部分岐を利用し取得
学校卒業後につきたい仕事・職種は決まっていますか？ ※内定がすでに出ている場合には、就職活動前を思い起こし回答してください。
就職活動をする上で重要視していること、していたことは何ですか？
リモートワーク(在宅ワーク)を希望しますか？

リモートワーク（在宅ワーク）に対して不安はありますか？
リモートワークという働き方について、「人間関係の構築がしづらい」という不安はありますか？
リモートワークという働き方について、「相談がしづらい」という不安はありますか？
リモートワークという働き方について、「OJT で学びづらい」という不安はありますか？
リモートワークという働き方について、「勤務とプライベートの区別がしづらい」という不安はありますか？
リモートワークという働き方について、「適切な評価がされない」という不安はありますか？
社員教育についてどのような教育を受けたいですか？
デジタル化・DX を推進している企業を就職の時に重視しますか または しましたか？
デジタル化・DX を推進している企業を就職の時に重視する（した）・しない（しなかった）、どちらでもないを選択した理由を教えてください。
仕事内容に関する質問(6)
現在、セキュリティ関係の仕事に就きたいですか？
『セキュリティの仕事』において、どのような感情が一番近いですか？
セキュリティの仕事で最も必要だと思うものはどれですか？
セキュリティの仕事内容としてイメージする近いものはどれですか？
セキュリティ業務をするにあたって必要になるであろうスキル・知識で近いものは何ですか？
キャリアに関する質問(8)
自身の入社・就職後のキャリア（仕事）の展望・展開についてどのように考えますか？
セキュリティ業務以外のキャリアについて考えていますか？
キャリアの可能性を会社から提示してほしいですか？
転職の可能性について最も近い考えを教えてください。
キャリアの築き方で近い考え方を教えてください。
セキュリティ関係の仕事に就く人たちは今後どうなればよいと思いますか？
セキュリティ業務についた際（入社時）にどの程度の年収があればうれしいですか？
30歳の時にどの程度の年収があればうれしいですか？

総括質問 (7)
セキュリティに関係する仕事にやりがいを期待できますか？
セキュリティに関係する仕事に難しさ・困難さを感じますか？
セキュリティの業務が DX やデジタル化に寄与する可能性があると思いますか？
セキュリティの業務につくことはより良いキャリア形成に役立つと思いますか？
セキュリティの知識を持つことはより良いキャリア形成に役立つと思いますか？
企業のセキュリティ体制や取り組みについて課題があると感じますか？
セキュリティ業界は魅力的に感じますか？
個人特性に関する質問 (10)
活発で、外向的だと思う
他人に不満をもち、もめごとを起こしやすいと思う
しっかりしていて、自分に厳しいと思う
心配性で、うろたえやすいと思う
新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う
ひかえめで、おとなしいと思う
人に気をつかう、やさしい人間だと思う
だらしなく、うっかりしていると思う
冷静で、気分が安定していると思う
発想力に欠けた、平凡な人間だと思う

3. 収集したデータの傾向

前述の調査手法に則り、アンケート調査を行った。収集データの傾向は以下の通りである。

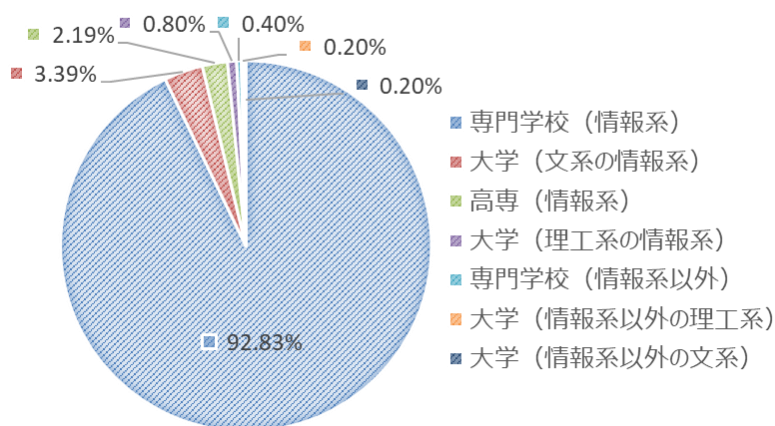
■ 収集したデータと有効データ数

アンケート収集数	有効データ数	有効率
502 人	502 人	100%

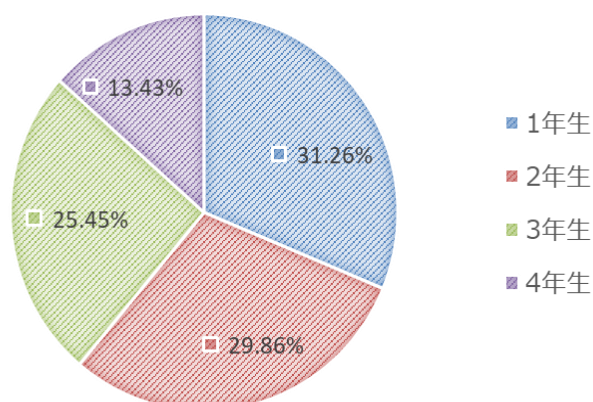
アンケートは Web による調査を実施した。アンケート収集数は取得したアンケートフォームより集計を行なっている。なお、一部の設問では分岐を用いた回答を行っているため、有効データ数と異なる場合がある。

■ 収集したデータの傾向

学校区分 (単位: %)



学年 (単位: %)



学校区分では、専門学校 (情報系) が数多く占める結果となった。これには2つの要因があると考えている。一つは、アンケート対象者として専門領域に特化したコース立てをしている専門学校と、ゼミなどの所属により専門領域が分かれる大学の違いにより、大学生が答えづら

かったという点である。

4. 分析結果

1. セキュリティ関連の仕事に就職・就業することについての分析

現在セキュリティ関連の勉強をしている学生は、就職・就業するにあたってどのような意識を持っているのかを掘り下げていく。また、セキュリティの仕事をする上で期待することなども併せて検討を行なっていく。

A : 就職活動をする上で重要視していること、していたこと

就職活動をする上で最も重要視した項目を学年ごとに比較した。



仕事・職種が「決まっている(決まっていた)学生」「決まっていない学生」どちらとも、「給与」「柔軟な働き方」「やりがい」「休み等の取りやすさ」の4つの項目を最も重要視している。これは2022年の調査結果と同等の結果である。すなわち、現在の学生はこの4つの指標に非常に大きな関心を示していることがわかる。物価高に代表されるように給与の意識は高いことは昨今の状況を反映していると言える。また、やりがいを求めるという点も最近の学生の特徴となってきた。

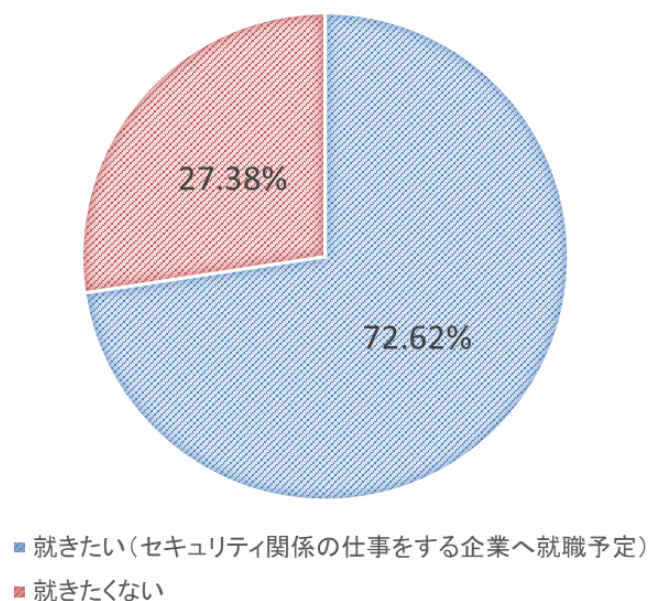
一方で、キャリアの可能性や明確性、教育機会といったキャリアに関する項目の優先度が下がっている傾向が窺える。4年生になると実際に就職活動をする中で人事担当者などからキャ

リアについて説明を聞く機会が多くなることから、他学年以上に高い傾向が出ている。しかし、本来であれば、1年生の内からキャリアを意識していくことが必要ではないだろうか。4年生でキャリアを意識してから就職するのではなく、早い段階でキャリアを意識できるように業界との接点を持つことが重要であると考えられる。

A：現在、セキュリティ関係の仕事に就きたいですか？

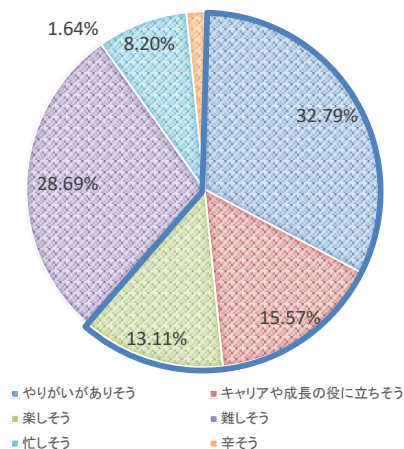
セキュリティの仕事につきたいという人が7割を超える結果となった。2022年度の調査では、約4割の人はセキュリティの仕事につきたくないという回答をしていた。そこから考えるとセキュリティ業界関係者は安堵する結果と言えるのではないだろうか？

セキュリティ関係の仕事への就業希望

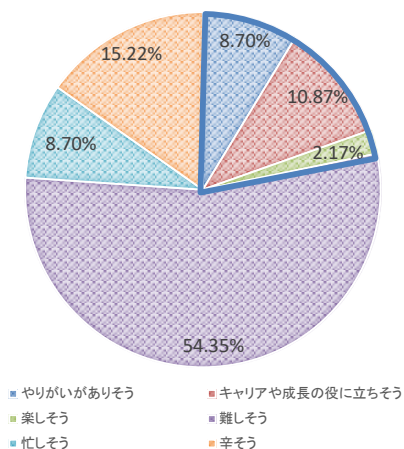


2年間の調査比較では、この結果について理由を考察できるだけのデータを得られていない。推測をすると、勉強をしてきたことでセキュリティの仕事や業務内容、必要なスキルなどがわかってきたことで就きたくないという結論に至ったことだろう。このギャップを少なくしていくことで、セキュリティの仕事に就くことを前向きに捉えてくれるのではないかと考える。

就きたい
(セキュリティ関係の仕事をする企業へ就職予定)



就きたくない



セキュリティの仕事に対するイメージを、就きたい人と就きたくない人それぞれで比較を行った。セキュリティの仕事に就きたくないという人は、前向きな回答である、『やりがい』、『楽しそう』、『キャリアや成長の役に立ちそう』という回答が圧倒的に少ない傾向にある。特に就きたくないという学生はやりがいを感じづらく、難しそう、辛そうという意識が高いことがわかった。なお、これらの傾向は2022年の調査にも見受けられた結果である。どのようなことにやりがいを感じるかは人それぞれ違うことは勿論であるが、セキュリティの仕事はやりがいがあると伝える機会を増やすことはセキュリティを学ぶ学生に伝えていく必要があると言える結果となった。

セキュリティを学ぶ学生とセキュリティの仕事に就く人の接点はどこにあるかが重要になってくると言える。3、4年生はインターンシップや就職活動を通して企業の方と接点を持つことができる。1年生や2年生が接点を持つ機会は、社会人講師からの授業を受けるなどが考えられる。業界等で主催する交流会などに参加するというのも一つの接点である。しかし、能動的に動ける学生ばかりではないと仮定した場合、何かしらの働きかけを企業や業界からすることも必要であると想定される。

また、セキュリティ関係の仕事に就く人たちに学生はどのような期待を持っているのかも調査を行った。

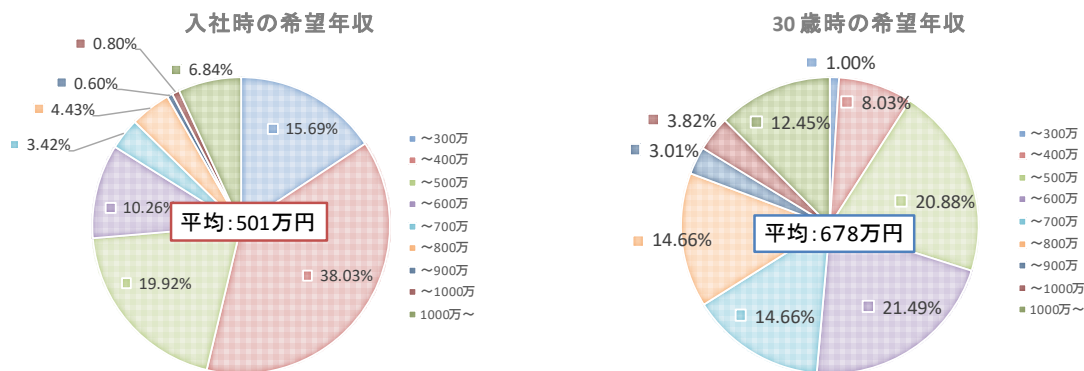
セキュリティ関係の仕事に就く人たちは今後どうなればよいと思いますか？	
高い年収を獲得する	79
DX/デジタル化推進の中心となる	51
セキュリティベンダーでなくても事業部門で売りに貢献する	16
なりたい職業ランキングに入る	13
勉強し続ける	1
自身の実力をもっと高める	1
セキュリティ関連の仕事でなくてもセキュリティの知識を持つべき	1
労働基準を見直す	1
正当に仕事を評価される（業績関係で蔑ろにされない）	1
セキュリティやITの人でない人から重要性を理解される	1
そのままが良い	1
経営者にとって価値がいことが認められるようになる	1
わからない	1

白編みかけは選択回答、青編みかけはフリー記述回答

学生から見てセキュリティ関係の仕事に就く人への期待は、年収・DX/デジタル化推進の中心となるが多いということがわかる。この質問は他の質問項目比べてフリー記述が多いという特徴も見受けられた。その中には、労働基準を見直すや正当に仕事を評価されるといった、課題であろうと考えられる事項の改善を求める回答も見受けられた。学生なりの視点でセキュリティ分野の地位向上を考える回答が得られたと言える。

A：どの程度の年収があればうれしいですか？

学生から見てセキュリティ関係の仕事に就く人への期待では、高い年収を多くの学生が選択した。昨今の給与に関するニュースや物価高などの影響もあり、年収というのは学生にとっても大きな関心の一つとなっていると言える。やりがいがある仕事をしつつ、しっかりと年収も獲得していくような考えの学生が多いと想定される。



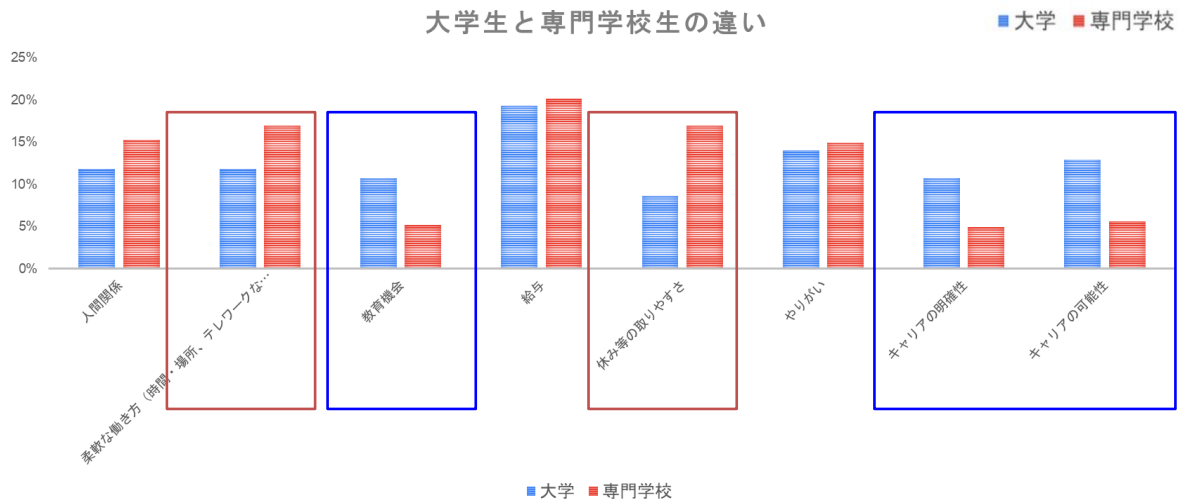
1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与は461万円(国税庁)

入社時の希望年収は、平均 501 万円となり、国税庁が発表している平均給与よりも高い結果となった。しかし、300 万~500 万円と回答した学生が 7 割を超えることから、比較的現実的な検討をしている学生が多いことが伺える。また、30 歳時点の平均年収は 678 万円となっている。堅実的な推移をした回答と捉えることができるが、400 万円~800 万円が比較的均等に分かれたという印象である。また、1000 万円を超える希望を回答した学生も多い。30 歳という約 10 年後を考えながら希望年収を回答する中で、今後の世の中の動きや業界変化など様々な要因を考えた結果と言えるのではないだろうか。

2. 専門学校生と大学生の比較分析

2022 年度の調査では、比較検討を行った。ただし、母数は専門学校が圧倒的に多いため、2023 年度の調査は、比較で得られる情報は参考的に考えている。ただしアンケートの結果を割合で比較をした場合、顕著な違いが出た項目もあったため、紹介する。

なお、専門学校と大学では考え方や方針に違いがあるため、どちらが良い、どちらが悪いという観点の話ではない。

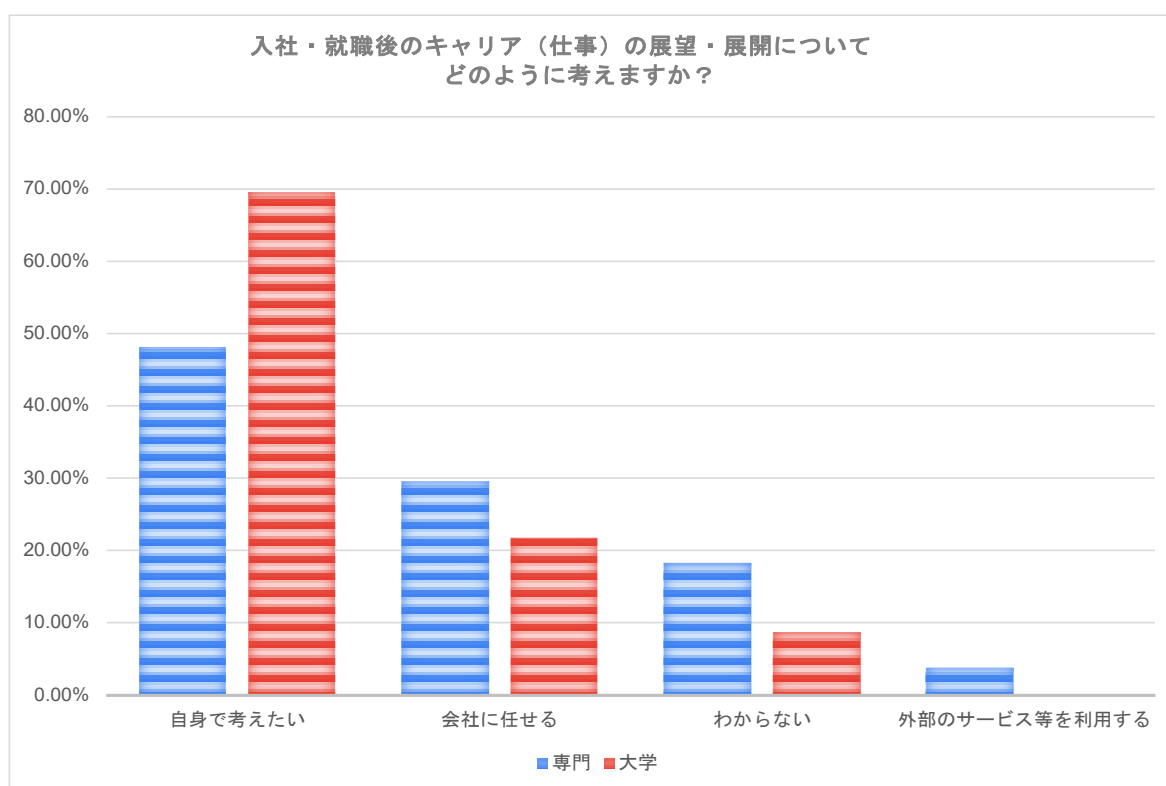


上記のグラフは、『就職活動をする上で重要視していること、していたこと』という質問に対して、大学と専門学校で比較をしたグラフである。

大きな違いとしては、『柔軟な働き方』・『休み等の取りやすさ』といった実務に直結するような項目では専門学校の関心が高く、『キャリアの明確性』や『キャリアの可能性』、『教育機会』といった視点は大学の方が高いという傾向である。これらの傾向自体は専門学校と大学というそもそもの違いによる影響が色こく反映された結果であると捉えている。これらの傾向がどの程度社会に出てから影響するかは、社会人側の調査をすることが必要となる今回の調査では考察にまで至っていない。

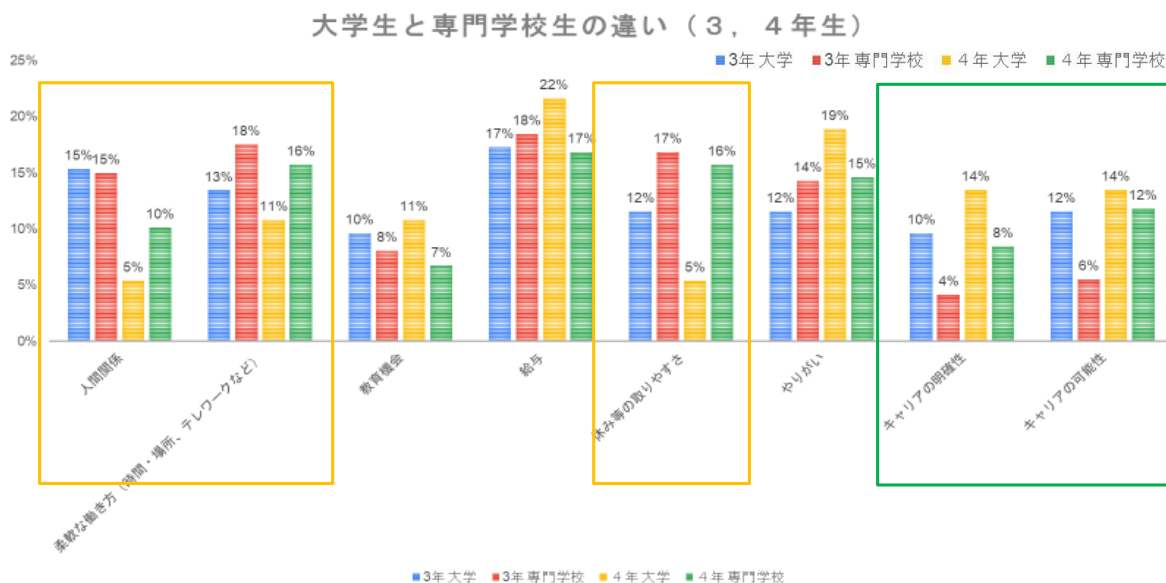
推測とはなるが、働く環境などに重点が当たっている専門学校の学生は、自身に合った環境を選択し、専門学校で学んだ知識やスキルを活かした働き方で社会人をスタートする。反面、全般的な学習を中心とした大学生（ゼミや研究室、または大学に囚われない学びの中で専門的な学習を行っている大学生も存在している。）は長い視点の中で働くというスタイルの違いになってくる。就職後に専門学校生はキャリアを考える必要性があり、大学生はスキル等を高めていく必要がある。スキルはOJTや実務を通して学びやすい傾向があるが、キャリアを学ぶ機

会というのは社会人にどこまであるだろうか。ロールモデルとなるメンターとの出会い、会社がキャリアを示してくれればある程度の可能性の中で成長はできていくことだろう。しかし、より良いキャリアを築くならば、専門学校生はキャリアの考え方や作り方などの方法を学生のうちから意識することが重要となる可能性がある。実際アンケートの項目で取得した、入社・就職後のキャリアの展望展開をどのように考えるかという質問の結果では以下のような特徴が見られた。



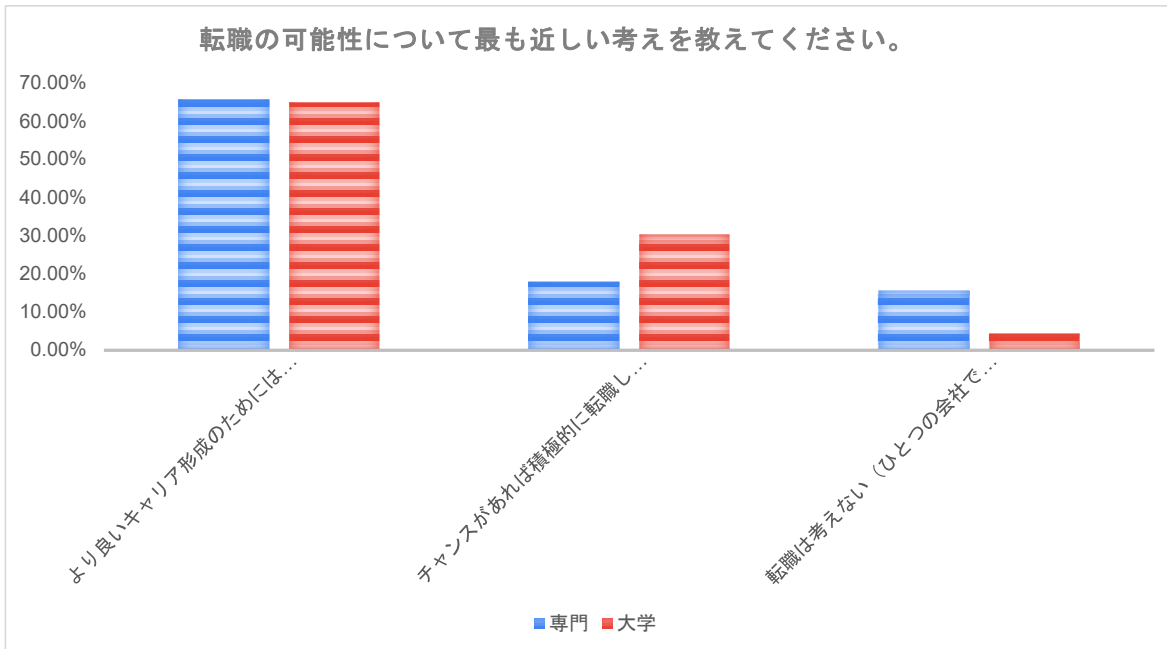
大学生の回答者のうち約7割が（キャリア（仕事）の展望・展開を）自身で考えたいと回答したのに対して、専門学校生は約5割にとどまっている。また、専門学校生の約2割は『わからない』という回答をしている。ただし、このアンケートでは、1・2年生の回答の多くが専門学校生という傾向があるため、一つの参考値として考え、今後の調査に活かしていければと考えている。

なお、『就職活動をする上で重要視していること、していたこと』という質問に対して、専門学校生の3・4年生と大学の3・4年生を比較した場合でも、3年生のキャリアの可能性や明確性は大学生に比べて低い傾向があることは本調査で確認ができる。



働くことに関連する、『人間関係』・『柔軟な働き方』・『休み等の取りやすさ』は専門学校生も大学生も高い関心を示している。共通する傾向としては、3年生の方が高く、4年生の方が低い数値が出ている点である。しかし、3年生から4年生への遷移を見ると、大学の方がより低くなる傾向が見て取れる。就職活動のタイミングや就職する企業特性の違いなどが理由として考えられるが、回答母数も少ないことから、明確な理由を考察するには至っていない。

もう一つ、大学と専門学校でのキャリアについて特徴がでた結果がある。転職の可能性である。昨今の状況を捉え転職も一つのキャリア形成として捉えた結果となっており、大学・専門学校とも『より良いキャリア形成のためには転職も考えたい』という結果はほぼ同じであった。特徴が分かれたのは、『チャンスがあれば積極的に転職したい』という大学生に対して、『転職は考えない（ひとつの会社で定年まで働く）』という専門学校生という分かれ方である。



転職一つの会社で働くということが前向きな回答としてならばより良い就職活動ができているという結果であるが、もしキャリアの考え方がわからないというような後ろ向きな理由の場合には何かしらの対応を検討しても良いのではないだろうか？

専門学校と大学の違いについて考察を行ってきた。前述したようにデータ数の偏りなどにより、あくまで参考地としての扱いではあるが、今後も考察していく仮説のヒントになる情報ではないかと捉えている。どちらかの学校が良い・悪いという話ではなく、学校の特徴をしっかりと活かしつつ、社会に出た後に何をしていけば個人のキャリアとしてより良いものになるのかを検討していくことが重要である。

3. 対象者のパーソナリティ特性

2022年に引き続き、パーソナリティを明らかにするために、ビッグ・ファイブ理論に基づいた調査を実施した。質問項目は、ビッグ・ファイブの短縮版尺度である Ten Item Personality Inventory (TIPI-J)²を用いた。

●ビッグ・ファイブの5つの次元³

次元	概要
外向性	社交的、活発な人柄、自己主張の強さ、積極性、刺激を求める
協調性	協調性、協力的、同調的、思いやり、気遣いができる、親切心
勤勉性	勤勉さ、責任感、信頼されやすい人柄、裏表のなさ、約束を守る
神経症傾向	気持ちの安定性、不安の感じにくさ、ストレスへの強さ、おおらかさ※1
開放性	好奇心の強さ、知性、新しい情報への興味、芸術性、冒険心

※1：神経症傾向が高い人はストレスの多い状況では精神・身体面で影響を受けやすい傾向がある

A. 調査対象者のパーソナリティ

	平均値	標準偏差
外向性	3.34	1.40
協調性	5.08	1.16
勤勉性	3.08	1.27
神経症傾向	4.38	1.35
開放性	4.07	1.29

² 小塩真司・阿部 晋吾・Pino Cutrone (2012). 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み, パーソナリティ研究, 21(1), pp 40-52, 2012

³ 岩佐 一・吉田祐子 (2018). 中高年者における「日本語版 Ten-Item Personality Inventory」(TIPI-J) の標準値ならびに性差・年齢差の検討 日本公衆衛生雑誌, 65, 356-363.

	今回の 調査対象者	先行研究1 20代（男性）	先行研究1 20代（女性）	先行研究2 (20代)
外向性	3.34	3.81	4.15	3.61
協調性	5.08	4.65	4.97	4.68
勤勉性	3.08	3.49	3.57	3.83
神経症傾向	4.38	3.98	4.33	4.4
開放性	4.07	4.05	3.85	3.79

同一尺度を用いた先行研究 1⁴・2⁵を参考に、今回の対象者の特徴を確認した。今回の調査対象者と世代の近い先行研究と比較したところ、今回の調査対象者は、協調性が高い一方、勤勉性がやや低い結果となった。この結果は 2022 年調査⁶と同等といってよい結果である。

Q:自身の入社・就職後のキャリア(仕事)の展望・展開についてどのように考えますか？

	自身で考えたい N=240	会社に任せる N=148	外部のサービス等 を利用する N=19	わからない N=84
外向性	3.53	3.17	2.87	3.24
協調性	5.14	5.05	5.00	4.96
勤勉性	3.15	2.99	2.82	3.08
神経症傾向	4.19	4.62	4.39	4.45
開放性	4.33	3.86	4.08	3.70

入社・就職後のキャリアについて、「会社に任せる」と回答した学生と比べると、「自分で考えたい」と回答した学生は、開放性と外向性が高い。一方で神経症傾向は低い。自律的なキャ

⁴ 川本哲也・小塩真司・阿部晋吾・坪田祐基・平島太郎・伊藤大幸・谷 伊織 (2015). ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の年齢差と性差—大規模横断調査による検討— 発達心理学研究, 26, 107-122.

⁵ 鷹阪龍太・山田一成 (2019). 公募型 Web 調査における TIPI-J の利用可能性の検討 社会心理学研究, 35, 19-27.

⁶ <https://www.jnsa.org/result/isepa/2023/2023-020.pdf> ページ 35

リアを志向する学生は、新しいことに対して、果敢に取り組み、未知なる環境を好む傾向がみられる。前述のとおり、「会社に任せる」と回答した学生は専門学校生の方が多いことがわかっている。ただし、本項目では、母数の違いから適切な比較をすることが困難であった

Q:キャリアの可能性を会社から提示してほしいですか？

	長期的に提示して欲しい N=264	最初は提示して欲しい N=206	提示して欲しくない N=17
外向性	3.38	3.28	3.79
協調性	5.16	5.03	4.56
勤勉性	3.04	3.09	3.00
神経症傾向	4.30	4.47	4.59
開放性	4.07	4.07	3.82

キャリアの可能性を会社から提示して欲しい意向について、長期的に提示して欲しい場合と提示してほしくない場合の回答を比較した。長期的に提示してほしいと回答した人は、協調性が高い傾向にある。長期的なキャリア提示を受け入れる協調性など比較的わかりやすい結果であると言える。しかし、主体性などを求める企業としてはこの結果について意見が分かれるところであろう。反面、提示してほしくないと回答した人は、協調性・開放性が低く、神経症傾向が高い傾向となった。提示してほしくないというだけあり、自身でキャリアを考えるという自身の考えや意見を持つ中で活動するというストレスへの強さなどを感じる結果といえるのではないだろうか。

提示して欲しくないと回答した人数サンプルが少ないことから、継続した調査が必要となると考えている。しかし、今回の調査から多様性などがキーワードとなる今日においても、キャリアの提示を求める学生はまだ多いということである。

5. 今後の活動に向け

2022年、2023年と2年にわたりセキュリティを学んでいる学生に対し、特に就職や就業、セキュリティ業務に就くことへの期待や不安についてアンケートを行った。のべ1250名ものアンケート結果を集めることができた。また、2023年度の調査では専門学校と大学の比較も行い、それぞれの傾向を垣間見ることができた。

今回の調査で垣間見れたこととして、専門学校生は柔軟な働き方などを重視し、キャリア展望などは会社に提示してほしいと感じている点である。さらに、一定数は転職を考えていないという回答をしている特徴があった。もし専門学校生のスキルや知識を評価して採用した企業が、キャリアについては自身で考えるようにとした場合、果たして専門学校生はキャリアを考えることができるのだろうか。大学生の場合にはキャリアを意識する傾向が見受けられたため、キャリアというよりもスキル・知識をつけていくという日頃の業務を行っていくことが重要になると想定される結果であった。

今回の調査結果を受け、企業側、特に人事などを担当する方はどのような考えや意見を持っているのかを知ることが重要であると考えている。

今後の調査・分析の検討

- 企業側の担当者は本調査結果を受けてどのような意見を持つのか？
- 学生に対してどのような期待を持っているのか？
- 企業が学生にできる事は何か？

セキュリティを学ぶ学生の一部はセキュリティの仕事に就きたくないと回答をしている。もちろん、すべての学生がセキュリティの仕事に就きたいとしていくことは不可能である。逆にセキュリティの勉強をした学生が多くのフィールドで勉強したことを活かしてキャリアを築くことが重要である。また、セキュリティ事故が絶えない今日において、セキュリティの知識・スキルを持つ人がセキュリティ職以外の仕事に就きながらも、学生時代に学んだことを活かしていけるようにすることも重要であろう。

おわりに

2023年度は約500名の学生の皆様にアンケート調査にご協力をいただきましてありがとうございました。多くのデータが集まり、速報、調査レポートを発表することができました。また、本調査にご協力いただきました、学校関係者の皆様にも御礼申し上げます。

コロナによるオンライン授業もだんだんと対面の授業に戻ってきました。オンラインの良い所は残しつつ、対面授業も復活しつつ、学び方の変化の中でより良い学びとは何でしょうか？テストで良い点数を取る、良い成績をもらうなどの学生時代の視点もあれば、卒業後に自分にとっての良い会社に就職する、理想とするキャリアを実現すると社会に出てから評価がわかるものもあるはずです。今回の調査では大学と専門学校の違いについても垣間見ることができました。そうすると、高校からの進学において、自身のキャリア感などを検討することも必要になるのではないのでしょうか？早期のキャリア教育という視点も持ちつつ、キャリアを見直すきっかけ作りやキャリア形成の仕方を学ぶ機会なども必要になることと思います。

キャリアデザインWGではセキュリティ人材のキャリア調査等を通して、セキュリティの業務に携わる方々のより良い働き方・より良いキャリアの研究を行うワーキンググループです。今後も継続して、キャリアに関する調査活動を継続していきます。

なお、調査活動へのご協力やワーキンググループメンバーとして活動してみたいという方を募集しています。本活動にご興味ある方はぜひ、ご連絡ください。

学生のキャリア意識調査レポート作成委員会

玉川 博之（AKKODiS コンサルティング株式会社、キャリアデザイン WG リーダー）

大槻 晃助（株式会社ラック、認定 WG ワーキンググループリーダー）

尾方 佑三子（株式会社ラック）

高橋 真樹（ネットワンシステムズ株式会社）

滋野 謙太郎（学校法人 岩崎学園）

永山 満（株式会社パソナテック）

松木 努

持田 啓司（株式会社ラック、情報セキュリティ教育事業者連絡会代表）

渡邊 和樹（AKKODiS コンサルティング株式会社）

渡邊 洋治（学校法人 岩崎学園）

※リーダー以外は五十音順

<お問合せ先>

JTAG 事務局（JNSA 内） jtag-sec@jnsa.org