



セキュリティ人材の確保と育成

レポート

(キャリアデザイン WG 2024 年度成果物)

V1.0

目次

はじめに	3
1. 『セキュリティ人材の確保と育成』の作成にあたって	4
2. 調査手法	5
調査概要	5
3. 実施したインタビューの傾向	5
有効データ数	5
インタビューの傾向	6
インタビュー実施の記録	6
人事や採用を取り巻く変化	7
4. 分析 および 考察結果	8
① 近年の学生の傾向	8
② 採用活動の変化	10
③ キャリア形成の変化	13
④ 社内育成の傾向	17
⑤ 教育機関への期待	19
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、2024 年度の調査において企業の方へのインタビュー調査を行った。インタビューには人事の方やセキュリティ部門で採用・育成などを担当する方々にご協力をいただいた。今回の調査では、2022 年¹・2023 年²の学生アンケートにおいて収集・分析した結果を受けて、企業で人材を求める方々のご意見や学生に対する期待などをうかがった。これは、近年の学生の変化に対して企業の方がどのように感じているのかという点を把握するとともに、企業と学生（学校）のギャップがあるのかを把握することに努めている。本書は各社の話から共通事項などの分析をワーキンググループ内でおこなったものをまとめたものである。

今回の調査はアンケートなどではなく、インタビューという形式を採用した。実際にお話を聞くことでよりリアルな企業の状況を把握することができたと考えている。また、学生にとっては企業の実態を知る機会にもつながると考える。

なお、本書は企業の情報を取り扱う観点から、社名等は原則公開せず、執筆を行っている。

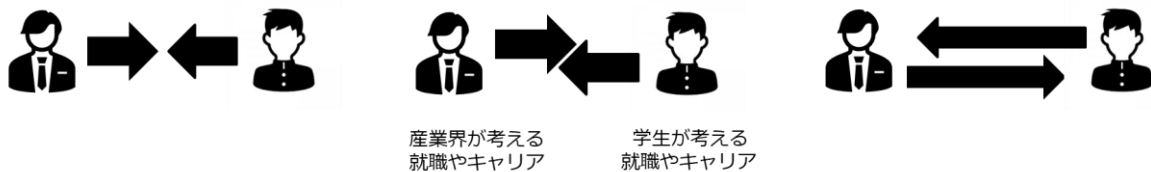
¹ <https://www.jnsa.org/result/isepa/2023/2023-020.pdf>

² <https://www.jnsa.org/result/isepa/2024/2024-002.pdf>

1. 『セキュリティ人材の確保と育成』の作成にあたって

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。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が多くない。2022年・2023年と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、企業側の考えとのギャップを知ることや各種参考情報として活用いただきたいという思いがあったからである。

しかし、学生の意見ばかりを聞くことがよいというわけではないと捉えている。そのため、2024年は企業側への調査を進めた。これらをレポートとして公開することで、学生側にも企業が何を求めているのかを知ってもらいたい。企業と学生の考えが高いレベルで一致すること、少しのズレが双方により影響を与えるきっかけとなることが理想となると考えている。



今回の調査でセキュリティの人材を採用・育成する方に話をインタビュー形式で伺っている。そのため、本レポートもアンケート集計という形で無く、インタビューの発言などについて検証をして行くとともに、各社の共通項などをまとめる形で取りまとめを行っている。

2. 調査手法

今回のセキュリティ人材の確保と育成のレポートでは、インタビュー調査を行った。それぞれの調査方法、対象者、質問内容は以下の通り。

調査概要

目的	分析のためのデータ収集
方法	オンラインによるインタビュー調査
時期	2024 年 3～10 月中旬
対象者	(ア) 人事部門の方 (イ) 採用などに携わる方 (ウ) その他上記に準ずる方
質問数	5 問 ※ただし、内容に応じて適時追加して質問
質問の概要	(ア) ワーキンググループでまとめた速報についてのご意見・ご感想 (イ) 会社の新卒採用基準においてセキュリティを学ぶ学生に求めること (ウ) セキュリティの勉強をした学生の入社してからのキャリアの可能性 (エ) セキュリティを教える機関（学校など）への期待や要望 (オ) その他（会話の中で出てきた内容の深掘りなど）

インタビュー対象企業は、セキュリティ人材を求めている企業全体を対象として実施する。ただし、対象企業への声がけ調整は、ワーキンググループから声かけられる企業において実施をする。

3. 実施したインタビューの傾向

前述の調査手法に則り、インタビュー調査を行った。収集データの傾向は以下の通りである。

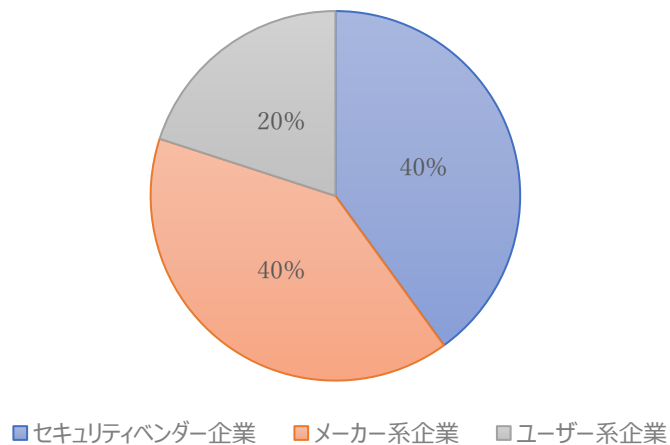
有効データ数

インタビュー協力
10 社

今回のインタビューでは、ワーキンググループからお声がけをした企業様の内、10 社から協力をいただき実施した。

インタビューの傾向

属性別セキュリティ企業数



なお、幅広い事業対応されている企業様の場合には、ワーキンググループにて属性の議論を行い選定している。

インタビュー実施の記録

日にち	属性	参加人数 (ワーキングメンバー含む)
3月12日	セキュリティベンダー企業	4名
8月26日	セキュリティベンダー企業	3名
8月26日	メーカー系企業	3名
8月30日	ユーザー系企業	8名
9月2日	ユーザー系企業	3名
9月4日	メーカー系企業	5名
9月10日	メーカー系企業	4名
9月12日	セキュリティベンダー企業	3名
9月18日	セキュリティベンダー企業	4名
10月8日	メーカー系企業	4名

人事や採用を取り巻く変化

今回の調査にあたり、人事や採用を取り巻く環境について考察を行う。

特徴的な変化としては、オンラインやデジタルの活用変化が挙げられる。エントリーから面接、内定までのプロセスをオンラインで完結する企業が増えている。移動などがなくなり、便利になっている反面、画面越しでは候補者の個性や企業の雰囲気や文化が伝わりにくいといった課題も出ている。

内定辞退も採用担当を悩ませる要因だろう。売り手市場と言われるなか、内定を複数の企業からもらう学生も珍しくない。面接の場では学生は選考されるが、内定を出した後は企業が学生に選考されることになる。これにより、企業の採用活動は内定辞退をいかに防ぐかという施策も重要となっている。

多様性も人事や採用を取り巻く変化に大きな影響を与えていると言える。集団を意識する従来の採用ではなく、一人ひとりの個性と向き合った採用が求められるのではないだろうか。また、グローバル化を考える場合には、外国籍の人材採用ということも多くなるだろう。もちろん、採用される学生としては自身の個性や特徴を企業に理解してもらって入社した方が良い。組織の一員としてパフォーマンスを出しつつ、個性を活かせる人材を採用することがより求められる。

人事や採用という仕事も一つの専門性がある仕事である。さらに、働く部門の業務や動向も意識しておく必要がある。今回の調査でいえば、セキュリティの仕事を理解し、学生が持っているスキルや経験を選考という観点から判断することが求められる。人事・採用担当者が業務の知識をつける事はもちろん、業務担当者も採用について理解をすることが必要になることだろう。Job 型思考により専門性が高まる今日においては、採用担当と現場担当がセットで採用活動にあたることが主流になるかもしれない。

4. 分析 および 考察結果

本章では、インタビューの内容から分析や考察を行なっていく。

① 近年の学生の傾向

近年の学生はコロナの影響が落ち着き始めたころに入学をした学生が多いと想定される。それでも上級学年（主に3・4年生）は通学ができないなどの影響を受けてきた世代ではないだろうか。インタビュー中においても以下のような意見が人事担当の方からもなされた。

学生生活を送る中で、課外活動や環境の違いによるコミュニケーションがとりづらい環境にあることが多いです。在宅勤務を希望する一方で、出社したいという学生もいます。

学生調査においてもテレワークの便利さを感じる反面、コミュニケーションなどではオンラインだけでは不安とっている学生も多かった。人事の方からも同様の意見が出てくるとすると、オンラインで業務が出来ることはメリットともデメリットともなりうることであると捉えられる。反面、差別化することや企業の売りになるケースもあり、企業と学生がしっかりと働き方を理解するコミュニケーションを取ることが重要になってくるといえる例である。

また、就職活動においては様々な視点以外を持つ学生も増えているという。特に近年の特徴としては、社会貢献などを挙げる学生が多いという。

社会貢献性でいかに意義があるかを気にする学生が増えています。

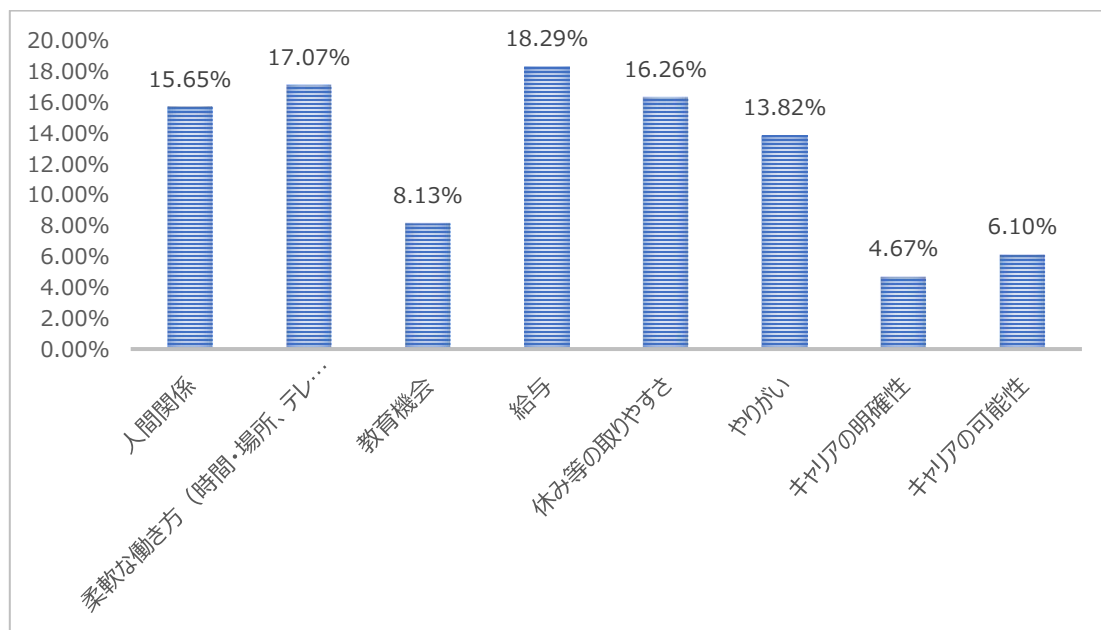
ESG などに代表されるように企業は様々なことを考慮することが求められている。学生に身近な例としては SDGs など挙げられることであろう。その中で社会貢献などを意識する学生が増えているという。これも近年の学生の変化といってよい点ではないだろうか。企業としては、ビジネスメリットだけを学生に伝えるのではなく、社会貢献などの取り組みも伝えていく必要が出てきているといえる。

キャリアにおいても学生の変化を感じる側面があるようだ。

転職を意識したキャリアを考える学生が増えており、安定を求めるパターンとスキルアップを求めるパターンに二極化している傾向があります。

学生一人一人の考えにも違いが存在することは間違いないだろう。おそらく、今までも考えはあったものの、なかなかそういった考えを表に出すことが難しかったのではないだろうか？

3 年生に聞いた就職活動をする上で重要視していること、していたこと



実際、2023 年の学生アンケートにおいても、就職活動で重視することを一つに特定することは難しい。多様性や様々な働き方ができるようになったからこそ、学生も自分が理想とする働き方を求めることができるようになったのではないだろうか？企業が提供できる働き方と学生が考える働き方がマッチすることが望ましいことは言うまでもない。しかし、長いキャリアの中で理想とする働き方は変わってくる。学生にとっては少し長期の視点も意識しながら就職活動に臨めると良いのかもしれない。

② 採用活動の変化

近年の採用活動では合同企業説明会などもコロナ前に戻りつつあるが、オンラインでの面接は依然として活用されている。これは、遠方の学生にとっては就職活動の負担軽減にもつながるという良い側面もあれば、コミュニケーションの機会損失ととらえることもできる。

人事担当ではあるが、イベントなどにも参加をしています。

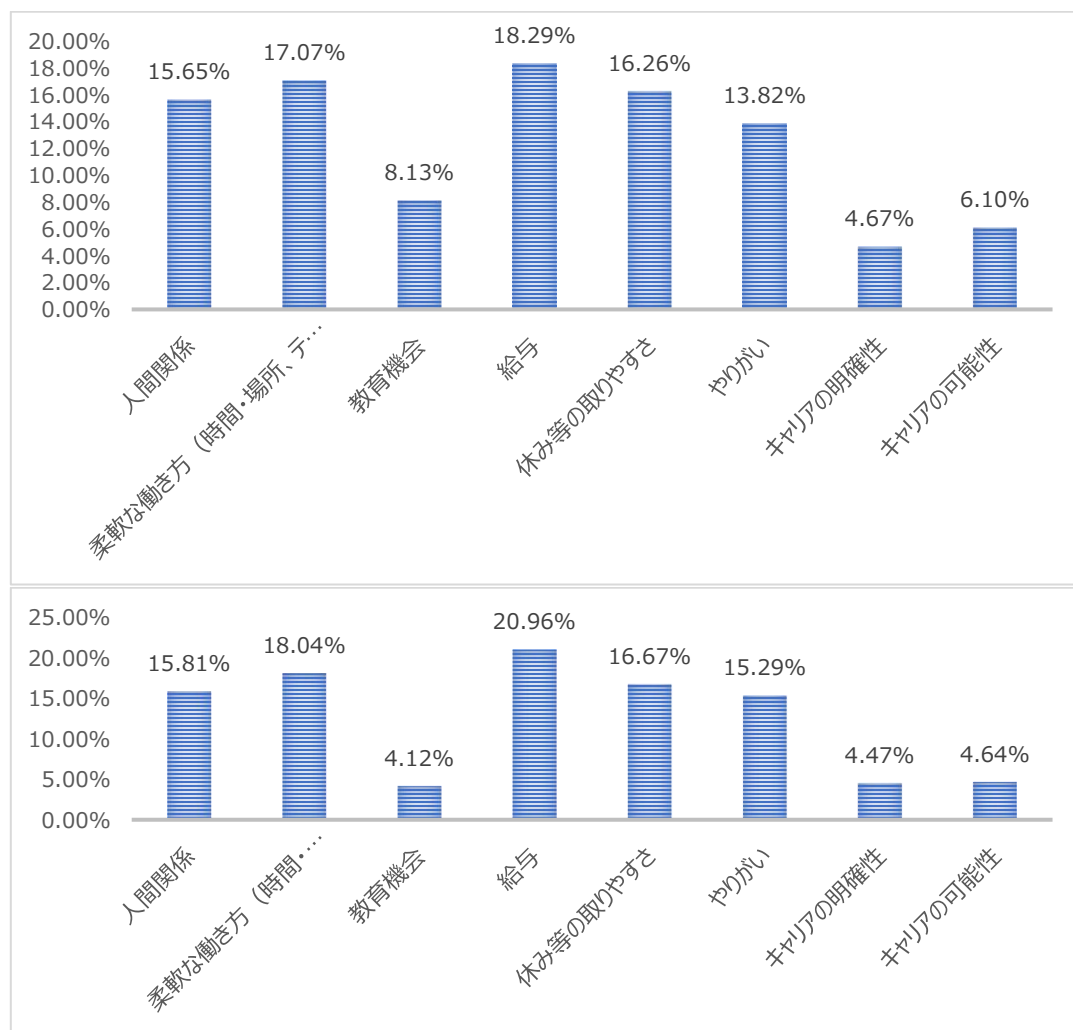
学生と企業の接点といえば、合同企業説明会など企業が集まる場所に学生が赴くというスタイルの印象が強い。面接という点では企業が学生を選ぶが、複数内定をもらうような学生は最終的に一つの企業を選ぶことになる。このような場合、採用を担当する人事も学生を待っていれば良いというわけではない。会社が希望する学生がいる場所に出向くことや、コミュニケーション機会を得る行動をすることが重要な施作になってくると言える。

実際、お話を聞いた担当者様の中には、JNSA が主催するインターンシップに協力したり、SECCON などのイベントに足を運ぶという発言もあった。また、企業認知度向上や学生への教育支援の一環として、出前授業などを行うという企業も多い。専門学校の中には、企業から講師を派遣してもらい授業をするというケースも増えているようである。従来からインターンシップなどで企業を理解するという取り組みはされていたが、企業と教育機関には一定の距離があったようにも感じる。しかし最近では、産官学の連携など融合が進ん

できている。これにより、企業と学生の接点は思いもしないところから生まれる時代が到来しているのかもしれない。

また、これには、人事担当者自身のスキル向上が必要になるという側面も考えられる。人事や採用の担当者は、人事や採用の専門家であってセキュリティのスペシャリストということではない。しかし、採用をしていくためにはセキュリティの知識が求められる側面は間違いなく存在する。業界の動向や業界と接点を持つ動きが人事担当としても必要となってきたようである。

上段：3年生、下段：1年生の就職活動をする上で重要視していること、していたこと



就職活動をする学年（多くは3年生）になってから企業の担当と会うのではなく、それよりも早い時期から人事担当の方との接点は生まれてきている。学生にとっては、就職や企業を意識するきっかけを持つことになる。2023年の調査では、1年生と3年生で多少の就職活動で重視する点に違いが見られた。1年生の段階では教育キャリアといった点への関心がまだ高くない。これらは働くことを意識する中で必要性を感じてくるものと言える。早いタイミングから学生との接点を持つ中で、人事・採用担当者もこれらの特徴を意識したコミュニケーションをとると、学生意識との乖離が少なくなると考えられる。

また、学年による意識の変化は就職活動を通して生まれていると考えることができる。企業と学生のコミュニケーション機会が早まるということは、より早く意識を芽生えさせることにつながるのではないだろうか？

就職活動は学生を軸とした言葉である。反対に採用活動は企業を軸とした言葉である。『働く企業や職を探す就職活動』と『働く人を探す採用活動』は表裏一体の側面を持つ。これらの活動が連動していくことは、業界の発展を促す効果が期待できることは間違い無いだろう。特に、企業は学生や教育機関とのコミュニケーションを通して、成長などにも寄与することができる。どこまでを採用活動に含めるかは本書の議論するところではないが、企業が教育機関や学生と早くから接点を持つことは業界発展のために重要なことは間違いない。

内定が出た学生には、親身になって一人暮らしに向けた心配事を解消するためのフォローも行なっています。

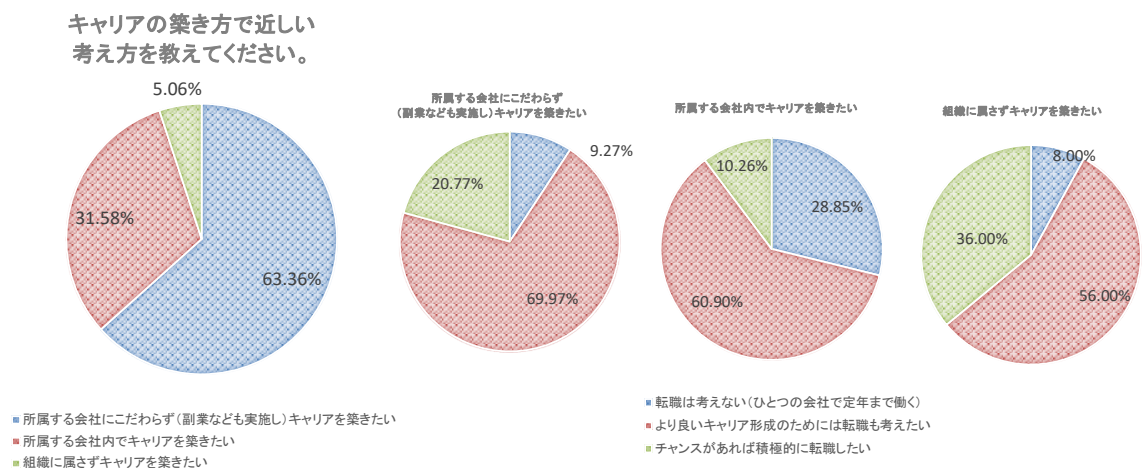
多くの企業で内定（内々定）を出した後に学生とのコミュニケーションをとることはしていた。内定者同士のコミュニケーションから、先輩社員とのコミュニケーション機会の提供などさまざまである。特に近年は馴染みが無い地域で働く社員に対して不安を解消するためのフォローアップも行なっているということであった。人事という仕事が社員のパ

パフォーマンスを最大限に発揮できるようにすることを一つの目的とするのであれば、必然的なフォローと捉えることもできる。

このようなフォローも行いながら就職前の学生と向き合うことで、学生自身の本質と向き合うことにもつながるのかも知れない。就職する会社に定年まで居ると考えて入社する学生は少ない。面接の中で転職などの話をする事は基本的には考えづらい。しかしこのようなフォローを通す中で一部プライベートにあたることまで相談できる関係性を作ることによって出てくる本音もあるのでは無いだろうか。

③ キャリア形成の変化

近年の学生は所属する会社にこだわらないキャリア形成を考えていることが多い。これは、転職だけでなく副業や兼業も視野に入れた結果と考えている。学生に取ったアンケートということを考えても、所属する会社内でキャリアを築きたいという考えが一定数あることは、これからの期待によるところが大きいと推測できる。それを踏まえても、所属する会社にこだわらないキャリア形成と考える学生が多いことは、本音では転職などを潜在的に意識していることの表れでは無いだろうか？



人事・採用担当の方もこれらの傾向は顕著に感じているようである。反面、安定を求める傾向の学生もあり、二極化しているというのが実態のようである。セキュリティの現場で働きながら採用も行なっている担当者の方からは学生の意識についての意見もあった。

安定して働きたい人は、現場から見ると3年で成長が止まることが多い。一方、環境を変えてスキルアップしていきたい人のマインドセットが好まれる

先が見えづらい時代だからこそ、安定を求めたい気持ちも理解できる。しかし、世の中が変化をしていく中で、自身の成長のため環境を変えていこうとするマインドセットは必要であろう。このようなマインドセットは学生のうちからキャリア教育を充実させるなど、早いうちから認識させていくことが重要であると捉えることができる。学生のうちから変化が起こる中に身を置き、自信を変化させることにつながる経験を積むことが重要では無いだろうか。

会社を辞めても関係が続く関係が増えている

採用し活躍する人材が転職する事が珍しくないとはいえ、人事・採用担当としては複雑な心境であることは間違いない。特に自分が採用した人材となればなおさらであろう。もちろん本人の成長意欲などを鑑みると、ほとんどの人事採用担当は応援の気持ちをもって送り出しているはずである。

退職後の関係は時代と共に変化をしている。近年では、カムバック制度を用意したり、アルムナイ同士のつながりを作る動きも活性化している。勿論、一緒に働いていた人たちの間で、会社を辞めてもつながり続ける事は昔から珍しいことではない。しかし、近年では制度面や組織面でも充実してきていると言える。

人事や採用を主業務とする方々としては、入社した人材には長く活躍してほしいと思うことは当然である。実際お話を聞いた方々も長く働いてほしいという事を口にしていた。とは言うものの、学生も転職意識は高まっている。長く働くことを要求することは学生が

らの印象を悪くし、入社辞退となっては元子もない。そうすると、退職後もつながる関係性を持つことは一つの人材戦略と言える。

JTAG は、人材の流動化を一つの目標に掲げている。一つの会社にとどまることなく、業界内でセキュリティ人材が流動化していくことは業界の発展に必要なことであると考え。セキュリティ人材がセキュリティの現場で活躍をしつつ、業界の中で移動をしていく。この時に所属している企業と良好な関係を築きながら動けることはセキュリティの仕事をする人にとっては安心して働く土壌につながるのではないだろうか。

セキュリティ人材は専門職として採用しています。セキュリティの分野では高度な専門知識とスキルが求められます。また、学生も具体的な職種をイメージして就職活動に臨んでいます。

こういった流動化を可能にしている要因として、セキュリティの仕事が専門職の傾向が強いことがあげられる。セキュリティベンダーでない企業でも、専門職として採用をしているという企業がほとんどであった。セキュリティの仕事を希望する学生も、自身の希望が叶えやすいため、ミスマッチが少なくなると言えるだろう。そうすると学生が企業を選ぶ基準は福利厚生や雰囲気、企業文化といった点から、描けるキャリアとなってくるのではないだろうか。

反面、セキュリティの仕事をしたいと就職活動を通して考える学生にとってはなかなか仕事に就きづらいという可能性が出てくる。勿論企業という特性を考えれば、スキルや知識を持った学生の方が立ち上がりなど良い面の方が大きいだろう。2019 年から JTAG キャリアデザインワーキンググループではセキュリティ人材の調査³を行なっている。活動初期にセキュリティ人材を調査したところでは、卒業後からセキュリティの仕事をスタート

³ <https://www.jnsa.org/isepa/>にて成果物を公開

した事例はほとんどない。セキュリティの仕事は比較的新しい分野であるためである。学生からセキュリティの仕事で就職をしていくことは、これからの採用や働き方のあり方などを考えるきっかけとなるかも知れない。

別部門への異動やグループ企業への異動を可能とすることで、キャリア形成を可能としている。

キャリア形成には人事異動も含まれる。近年の傾向としては、人事異動を会社指示で行うのではなく、本人の希望などを重視する。自分のキャリアをどのように築いていくかを考えることも重要であり、採用面接などの重要な視点になっている。上司との面談等を通じてキャリア形成を考えていきながら、人事担当もサポートに入ることが多い。もちろん、人材戦略として、対象者を異動させることは存在する。しかし、本人の希望と会社の要望が必ずしもマッチするとは限らず、難しい選択となることも多いようだ。また、異動について別部門だけでなくグループ企業などへの異動や出向といった選択肢を取る企業もあるようだ。所属している会社では求めるキャリアは実現できないが、グループの別会社であればキャリア実現できる場合がある。このような場合にはグループ全体でキャリアを実現されることが可能となる。ただし、これらの選択はすべての企業がとれるわけではない。企業の特性を理解しつつ、キャリア形成に向けて社員が自ら考える必要がある。

キャリア形成は自分で考える時代となっていると言える。人事担当者としても企業の人材戦略を意識する必要がある。この2つのバランスを意識しながら人材確保と育成を行っていくことが求められる。すなわち、採用の段階から人材戦略を前提とし、会社で実現できるキャリアなどに魅力や価値を感じ、求めるスキルに達する人材を採用していくことが求められている。

④ 社内育成の傾向

セキュリティ人材は専門職ではあるが、研修などはどの企業も積極的に行なっている。専門職とはいえ、仕事をするためのビジネスルールなどを覚えることが求められるためである。

コミュニケーション能力や報告書の作成など、ビジネススキルの研修も重要視しています。

就職活動を通じて最低限のビジネスマナーを学ぶとはいえ、メールの書き方や名刺の渡し方といったマナーは入社後の研修と現場のOJTで学ぶことが多い。この研修では、採用属性に関係なく同期と交流する機会ともなっているようである。キャリア形成の変化でも書いた通り、現在は転職を前提としたキャリア形成を考えている人が多い。その中で同期の存在は会社とのつながりにも直結するものになるのではないだろうか？

また、研修だけでなく技術的な社内イベントなどを通じた交流を行っている企業もあった。より高い技術力などを求める人材には魅力的な取り組みといえるだろう。研修やトレーニングだけでなく、社員が成長を感じる機会を作ることにも求められている。ただし、これは人事や採用担当だけが尽力するものではなく、業務を担当する部門が中心となっていくケースが多いようである。

技術的な研修は学生の時の学習を考慮して行っています。

企業の採用は基準を明確にしていることがほとんどである。この基準に準拠することで、研修を効果的に行うなど、統一された指標となりアクション計画を立てやすくするというメリットがある。しかし、採用基準は各企業でバラバラであると改めて感じるインタビュー

一結果であった。ある企業は大学院卒が中心であったり、ある企業は文系卒でも素養のある学生は採用したりと各企業の特徴に合わせた採用を行っていた。特に、大学卒と専門学校卒を採用する企業では、学んできた内容に大きな乖離がある。もちろんどちらが良い悪いというたぐいのものではないが、研修を考えるとやりづらい面もあるようだ。しかし、大学卒と専門学校卒がコミュニケーションをとることで、お互いに刺激を受けることも多いという。その中で新たな視点を得て成長することが人事の期待になる。

新卒の場合に限って言えば、まだまだ即戦力を求めた採用活動に至っていない場合が多いようである。どちらかというと、技術力や実務経験よりも人間力や学生時代に取り組んだ内容を採用の際に確認するケースが多い。特に採用で気にすることは、自分で考え問題を解決するために、自分自身で前に踏み出し、解決策を見出す力が重要視されているようである。また、個人の能力だけでなく、チームで協力して働く力も求められる。周りを巻き込んで問題を解決する力が重要となる。このような視点で見たときに、大学、専門学校など形態が違い、違う経験をして学校から入社した者同士がコミュニケーションをとることで、お互いの成長につながるのであろう。

ビジネススキル研修は人事が、技術研修は現場が

入社後の研修をどこの部門が行うかという点で一番多かったのが、ビジネススキル研修は人事が、技術研修は現場が行うというものであった。もちろん、セキュリティベンダーのような企業として提供するサービスに固有性がある場合には人事が担当するというケースも存在する。そのような場合でも OJT のようなトレーニングは現場で実施しているケースが目立つ。専門性が高まると研修やトレーニングも業務と連動させて実施することで効率を高め、習得を早める効果が期待できるのでであろう。また、研修も現場配属後短期で実施するケースもあれば長期的に時間をかけて実施するケースもある。昔から現場では育成がキーワードとなっているが、現場で業務をする方は、提携建てた育成スキルが求められているのかもしれない。

⑤ 教育機関への期待

人事・採用の担当者は教育機関に何を期待しているのかという点は、学校関係者としては気になるところである。

勉強だけでなくボランティアやスポーツなど様々な経験をしてきた学生の方が対応力が高いのかなと思います。

『ガクチ力』と言われるほどに、学生時代に力を入れたことは、就職活動を代表するものとなっている。やはり、採用担当者も学生時代に何をして来たのかは気になるようである。ただ、ただ経験をしてきたことと、経験の中から何を得られたのかを学生は明確に意識することが必要となる。勉強はもちろんのこと、ボランティアやスポーツ、交友関係など多くのことに取り組むことは非常に良いことである。その多くの経験から得られたスキルや価値観、対応力などが他の学生との違いになってくることであろう。学生としては、多くの経験とそこからの学びを意識することが重要と言える。

自分の人生の主人公は自分だよっていうところは、学校で学ぶ機会があるといいんだろうなとは思いますが

キャリア教育を導入する学校は増えてきていることだろう。これは、会社に就職すれば退職まで安泰ということがなくなったため、学生のうちから働き方や人生設計など自身のキャリアについて意識することが求められているからであろう。働くという点でのキャリアについては企業の中でも考えることができるかもしれない。しかし、ワークライフなどの意識も高まる今日においては、ライフビジョンなどを意識した学びの機会こそ学校側に求められているのかもしれない。

企業と一緒に何かを取り組む機会ができると良いのではないと思います。

企業との接点を早く持つことは、教育機関としても学生としても良いことである。就職活動や働くことに意識が高い学生はインターンシップなどの機会に企業との接点を作っていることだろう。また、企業としても学生との接点を持つ頃で採用活動を有利にする効果が期待できるであろう。どのような社員が関わるかにもよるが、例えば若手社員と学生が関わるような機会が増えれば、若手社員の成長に繋がるといった可能性も広がるのではないだろうか？学生としても若手社員は数年後の目指す姿となるため、学びが大きいと考えられる。

産学連携といった言葉をよく耳にする中で、徐々に企業と学校・学生が共通の目的を持って取り組む機会も増えてきていると言える。しかし、セキュリティ分野ではもう少しと感じる人事・採用担当者がいることも事実である。企業と学校・学生が今後の業界発展を見越し、一緒に取り組むことに意義を感じることが重要であろう。また、セキュリティ分野ではCTFに代表されるような競技会などもある。これらも学生と企業の接点になっていくことであろう。

本章では、インタビューの内容をもとに5つに分けて分析や考察を行ってきた。自社の利益や採用した人材の成長と活躍はもちろんのこと、退職などが当たり前になった今日においての人事・採用担当者の考え方を知ることができた。長く働いてほしいという気持ちとご時世的には転職などを前提としたキャリア形成にも理解を示していく葛藤などは想像が及ぶところではないだろう。さらに学生の成長に期待しつつ業界発展という点も考えているインタビューの姿は印象的であった。

5. 今後の活動に向け

2022 年・2023 年の学生調査から 2024 年は人事の方への調査と対象を変えた調査を行った。2022 年・2023 年の学生調査を受けて人事の方はどのように感じ、学生に何を期待するのかを調査することができた。これは、2023 年度のレポートにおいて、必要となる今後の活動と捉えていたものである。今回のインタビューを受けて今後の活動としては以下のようなことを検討している。

今後の調査・分析の検討

- 企業側へのアンケート
- 学生時代から社会人になっての変化
- 企業が学生にできる事は何か

今回はインタビューという性質上深掘りされた意見やリアルな声を聞くことができたという利点がある反面、数多くの調査には限りがあった。アンケートなどを通してより多くの状況を把握することでわかることもあるのではないかと考えている。次に、学生時代から社会人になっての変化はどのようなものかという点である。学生アンケートを取得し学生の傾向は概ね把握ができている。しかし、今回のインタビュー調査をお子中で企業側の教育や業務経験、経験がある社員との関わりがどのような変化を産むのかは気になるところである。これらの調査をすることで、教育機関が取り組むべきことも検討ができるのではないだろうか。最後に、今回のインタビューでも上がった企業が教育機関や学生と一緒に取り組むということへの具体的な提言である。すでにインターンシップなどの取り組みはしている中で、他に何ができるかを検討し提言していくことは今後の可能性を広げることが期待できるのではないかと考えている。

おわりに

2024 年の活動では、人事・採用の担当者の方にお話を伺い、採用のリアルな声を聴くことができた。学生の変化や世の中の変化を受けて採用活動も多くの苦労が垣間見れた。半面、採用した学生が活躍する姿を見るやりがいなども感じることもできた。

近年では採用活動も多種多様となっており、3 年生から採用活動をとひとくくりにはできなくなっている。入社まで 1 年以上前に内定が出るケースもあるようである。また、内定を複数もらう学生も増えている。そんな中で、就職ファストパスと言った制度も生まれているという。内定者の辞退に伴い発行され、中途採用を優遇するというものらしい。不採用の方もお客様になりうる存在ということは昔から言われているが、転職市場が活性化する今日においては、辞退した内定者は今後の中途採用に期待するということである。このような制度が多く広まれば、今後の転職を見据えて内定を求める学生は増えるのかもしれない。ただし、企業も成長し、変化して行く。内定が出た時と転職を志す時に乖離が出ることは間違いない。やはり本人が成長しその時の自信を評価してもらうことが一番重要であろう。

最後に、インタビューにご協力いただいた人事・採用の皆様、また育成なども担当する業務従事者の皆様のご協力、感謝申し上げます。ありがとうございました。

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ある。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く。

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る。本活動にご興味ある方はぜひ、ご連絡ください。

インタビュー協力企業

グローバルセキュリティエキスパート株式会社

株式会社 東芝

日本電気株式会社

パーソルクロステクノロジー株式会社

株式会社横浜銀行

株式会社ラック

株式会社 NTT データグループ

SB テクノロジー株式会社

※五十音順

※公開のご許可をいただいた企業様のみ記載

セキュリティ人材の確保と育成作成委員会

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

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