

JTAG

認定ワーキンググループ
キャリアデザインワーキンググループ



JTAG活動における キャリア意識調査とスキル認定の紹介

2025/7/24

**長期的な視野で
セキュリティ人材・セキュリティの業務に関わる方々の
よりよいキャリア形成を目指す！**

ワーキンググループ活動実績



タイトル	掲載日
セキュリティ人材の確保と育成	2025/5/28
学生のキャリア意識調査レポート2	2024/7/25
学生のキャリア意識調査レポート	2023/2/16
セキュリティ業務職種のキャリア展望について	2021/5/20
セキュリティ業務を担う人材のスキル可視化における概念検証報告書 ～トライアル結果の考察～	2019/11/25
キャリアパスグランドデザインの考察_ver1.0	2019/10/7
セキュリティ業務を担う人材の現状調査報告書（2018年下期調査）	2019/6/19
セキュリティ業務を担う人材の現状調査報告書（2018年上期調査）	2018/11/2

ISEPA 情報セキュリティ教育事業者連絡会 (<https://www.jnsa.org/isepa/>) で公開中

情報セキュリティ教育事業者連絡会(ISEPA)主催 「人材戦略から考えるセキュリティ人材の確保と育成」

セキュリティ人材の確保と育成は多くの企業で頭を悩ます問題です。セキュリティベンダーはもとより、ユーザー系企業や各種団体でもDXの推進を受けたセキュリティ人材をどのように確保し育てていくのかを考えていく必要があります。情報セキュリティ教育事業者連絡会（ISEPA） JTAGでは学生の調査の結果を受け、企業の人事の方へのヒヤリングを行いました。これらの結果を受けて、人事戦略としてセキュリティ人材をどのように確保し育成していくかを検討しています。本セミナーでは、DXに紐づく人材を取り巻く環境から、学生・人事の視点からセキュリティ人材の確保と育成について発表していきます。

パネルディスカッションをJNSAChannelで公開中

[企業は人事戦略としてセキュリティ人材をどのように確保し育成するのか？学生さんの意識調査をもとに企業の人事担当者へヒヤリング！DXに紐づく人材を取り巻く環境からセキュリティ人材の確保と育成について発表](#)

セキュリティ人材の変化



セキュリティ業務を担う人材の現状調査報告書 (2018年)

セキュリティ業務を担う人材の現状調査報告書 より

自分の意志というよりも、**配属されたから**という要素が強い。データセンタでのセキュリティ担当になったことからセキュリティのキャリアがスタートした。

情報システムの運用に携わる中で必然的にセキュリティ業務も担当していくようになった。したがって、何かをきっかけでセキュリティ業務を担当するといったわけではない。

積極的にセキュリティ業務を指向したわけではない。**人事異動の結果**、システムリスク管理部門での勤務を経て、現在のセキュリティ統括部門に移ってきた。ただし、嫌々やっているわけではなく、これまでの社会人経験の中では現在が最も充実している。

上司の指示でセキュリティ業務についた。当時は全く興味がなかったが今となってはやりがいを感じている。

学生のキャリア意識調査レポート (2022年・2023年)

学生のキャリア意識調査レポート より

2022年・2023年の調査で述べ**1200名の学生**からアンケートを回収

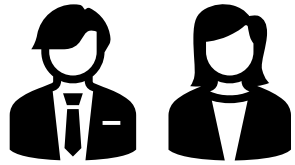
セキュリティの仕事に就きたいと考える学生の割合 **約70%**

一度就職の経験があり、現場でのスキルの差を痛感したことから**スキルアップのため**に専門学校で学んでいる。

セキュリティを勉強している**格好いい先輩がいたことからセキュリティに興味を持った**。そこからだんだんとはまっていきセキュリティ業務を志すようになった。もし先輩との出会いがなかったら、セキュリティ分野にも行っていないし、インターンにも参加していなかったと思う

セキュリティ人材の変化

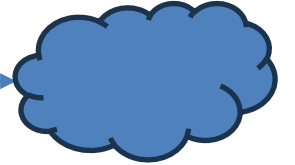
2018年・19年にインタビューした方々（業務従事者）の経歴



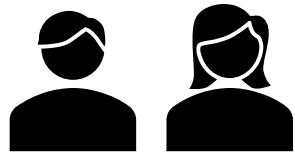
セキュリティ業務以外



セキュリティ業務



2022年・23年にインタビューした方々（学生）の今後のキャリア



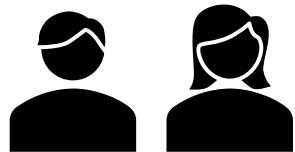
セキュリティの勉強



セキュリティ業務



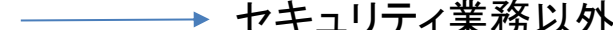
学生の今後のキャリア可能性



セキュリティの勉強



セキュリティ業務



セキュリティ業務以外



今回の調査



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）

有効データ数

インタビュー協力
10 社

採用する企業側の近年の動き



セキュリティは専門職扱い

セキュリティ人材の採用には職種別採用を行なっている企業が増加。
また、採用する企業側の体制としても、『部門採用』や『人事担当者の部門担当性』といった全社一括採用からの変化が見受けられる。

キャリアは本人の希望で

キャリア形成をするにあたっては、命令的な人事異動よりも本人の希望を考慮した上で実施という企業が増加。上司や人事との面談の中で、本人のキャリアを考えている。企業側としても、能動的に考え動ける人を求める。

転職も一つのキャリア形成

人事の担当としては転職しないことが一番とはしつつも、転職もキャリア形成の一つと考えるパターンが増加。横のつながりを持つ、出戻り、グループ間での人材配置など、キャリア形成の選択肢も増加

事業部門と社内セキュリティ部門でのキャリア

セキュリティサービス事業者でも社内セキュリティ部門とサービス提供部門の人事異動はあまり数が多い傾向。
また、セキュリティベンダーの方が新入社員を多く求めることから学生からのキャリアでは事業部門からのキャリアスタートが多いと見込まれる。



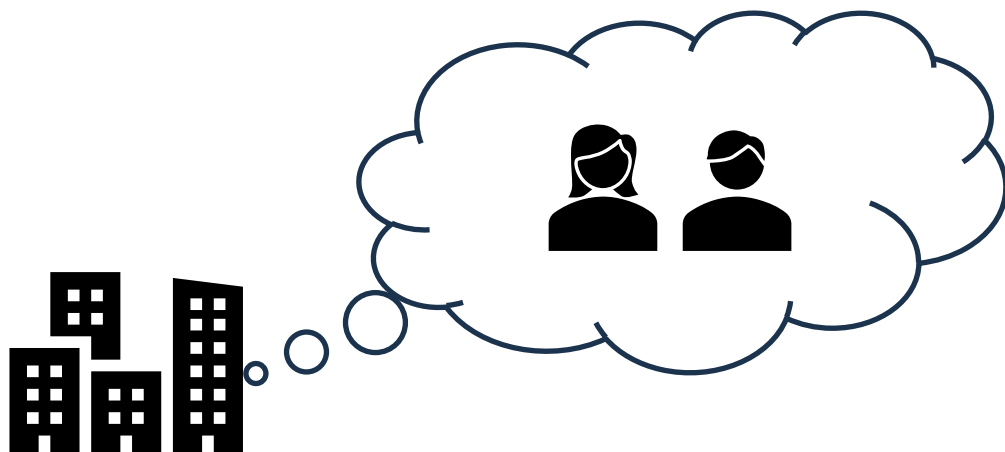
企業が求める学生像

自分で考え抜く力を持つ

セキュリティ分野以外でも求められる自分で考え抜く力。学生時代から主体性を持ち、自分の考えを伝え、最後まで行動することは、現在でも学生に求めることである。

スキルセットと働くイメージ

会社に入って、学んできたこと・やりたいことなどを本人の希望も考慮しつつ、働くイメージを共有すること。学生の一方的な考えでなく、企業側と学生が一緒になって働くイメージを共有していけることが重要。



義務を果たし権利を主張

権利だけを主張するのではなく、義務を理解し実行することが大切。
自分(学生自身)が求めていることに対して、そのためにこういうことをやっていますといえる人が理想的である。

セキュリティ関係の仕事に就く人への期待



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
そのままで良い	1
経営者にとって価値が高いことが認められるようになる	1
わからない	1

2025年の調査（予定）



調査テーマ：資格保有と活用状況

想定している質問内容

- どのような資格を保有しているか？または受験しようとしているか？
- 資格を取得した年代はいつか？
- なぜ資格を取得したのか？しようと思ったのか？
- 資格を有効に活用できているか？
- 持っていることで高いセキュリティ業務に相乗効果を生む資格はあるか？

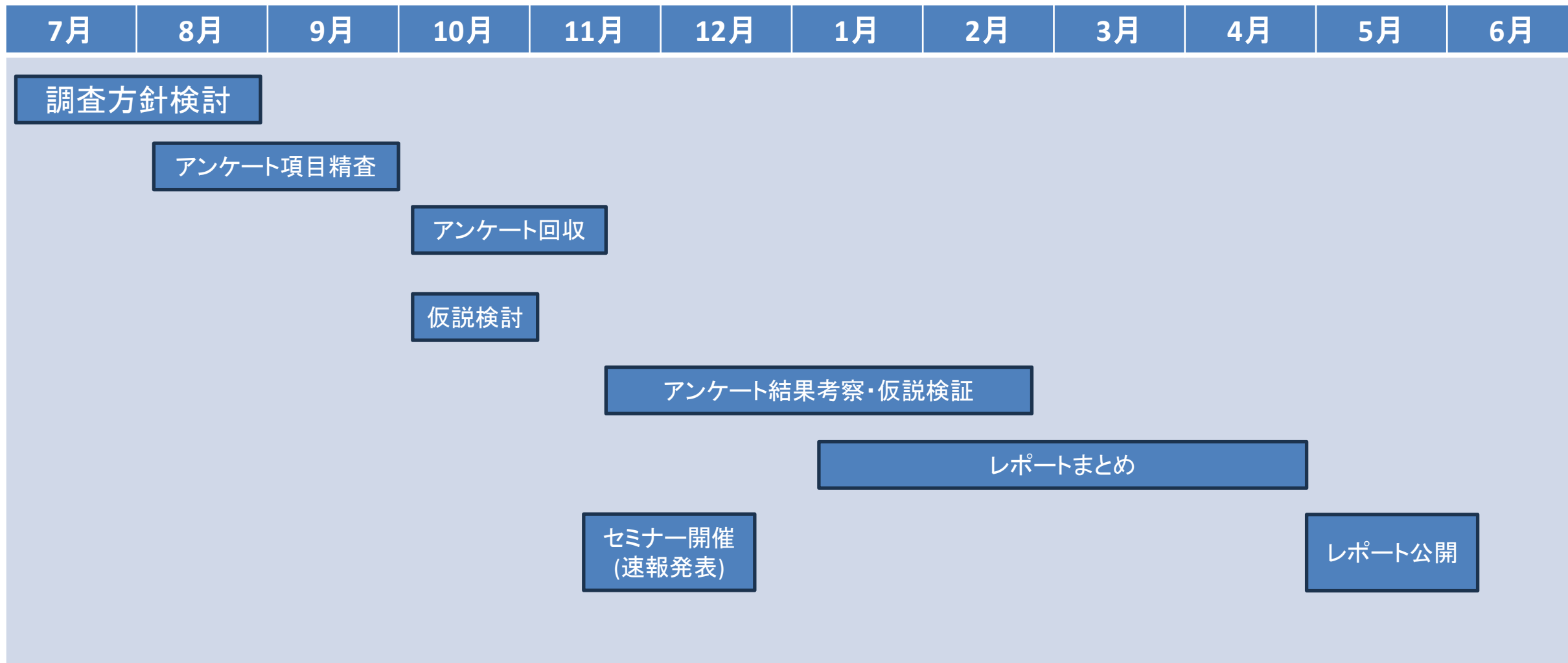
対象者

- セキュリティ業務に従事している方
- セキュリティ業務に従事しようとしている学生

調査手法

- アンケートを取得して実施予定

2025年の調査（予定）



- ・人材のスキルの見える化についての検討
- ・見える化された人材の評価

見える化の指標について

能力診断

Capability Assessment for Digital Security

- SecBokやiCD、ITSSをベースに組み立て。
- 技術要素だけに偏ることなく「仕事、タスク」の観点から広範囲のスキルについて指標を置き、多岐に渡るセキュリティ関連業務に対してきめ細かく対応できるように指標化。

A: テクニカルスキル

テクノロジー
スキル

メソトロロジー
スキル

関連知識

B: 各種資格

C: 研修・講義等受講履歴

D: タスク/業務実力 (業務経験)

E: コンピテンシー (ヒューマンスキル/コンセプチャルスキル)

F: 人 (セキュリティに携わる上での、基本的な「人」としての信頼度)

適性資質・行動特性診断

Competency Assessment

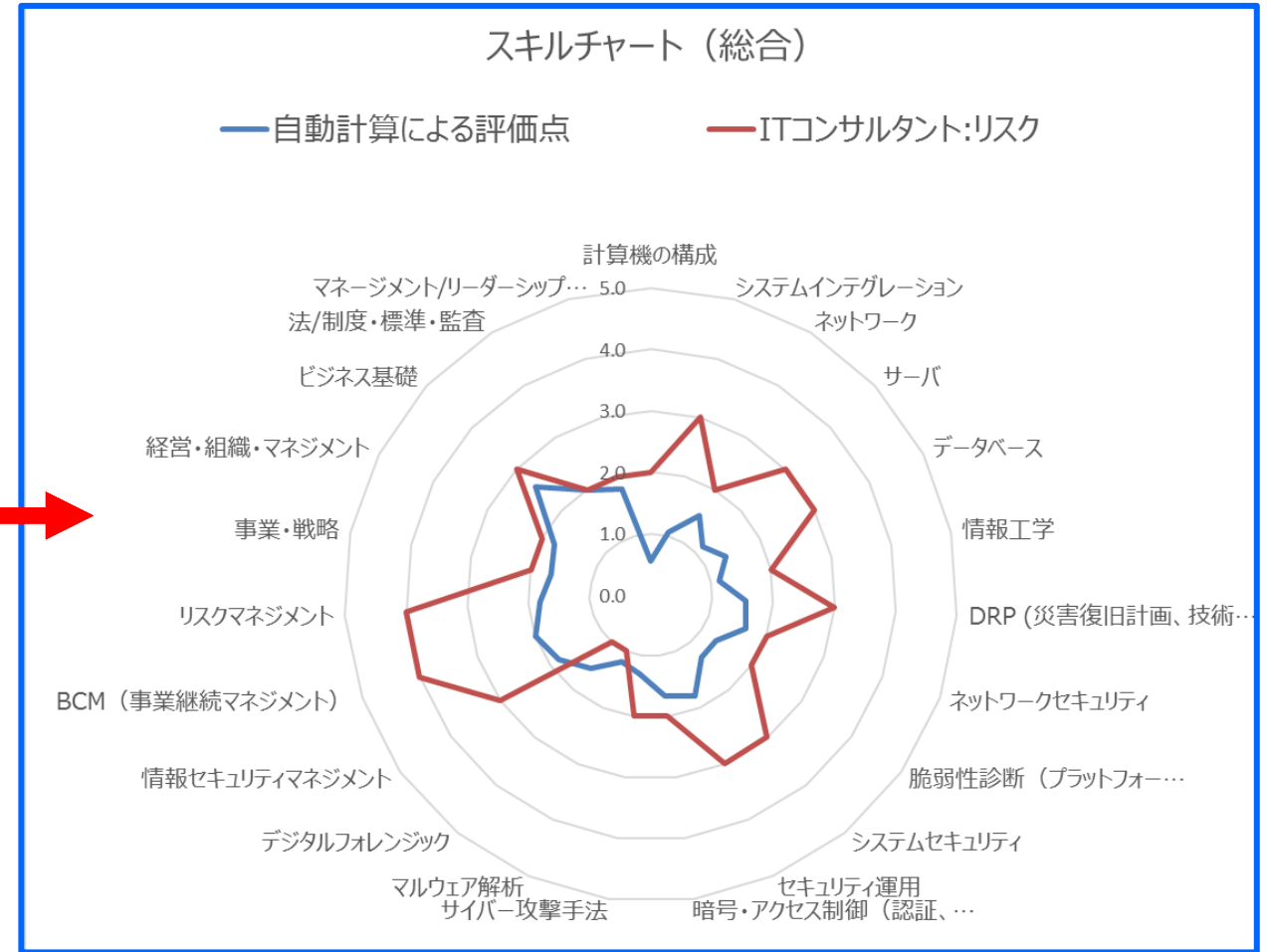
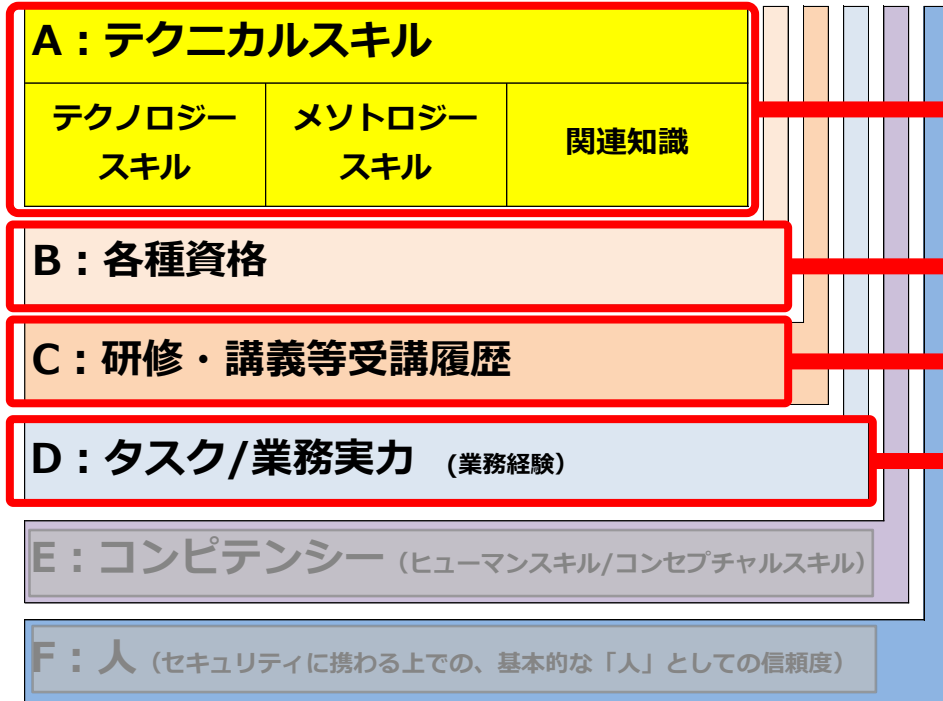
- 能力診断部分との相関分析により、より適材適所の参考情報の提供。

評価要素と可視化イメージ



能力診断

Capability Assessment for Digital Security

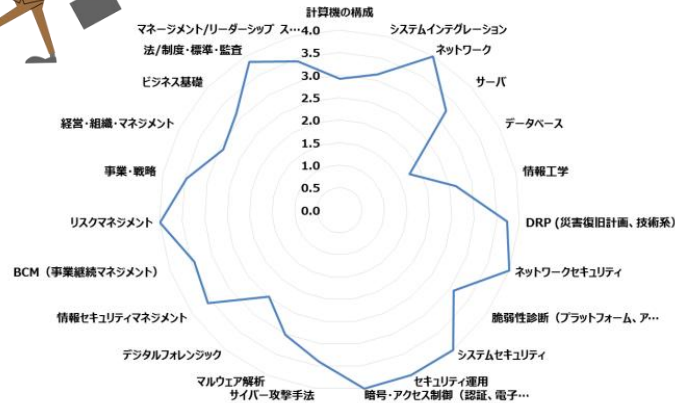


JTAGの可視化とは？

- 初段/中級とか、Aランク/Bランクという、絶対評価をするものではない。
- 指標項目に対して「どのようなレベル状態にあるのか」「どのようなスキルバランスなのか」を確認するもの。

Aさん

計算機の構成	2.9
システムインテグレーション	3.1
ネットワーク	4.0
サーバ	3.2
データベース	1.8
情報工学	2.6
DRP (災害復旧計画、技術系)	3.7
ネットワークセキュリティ	4.0
脆弱性診断 (プラットフォーム、アプリ等共通)	3.1
システムセキュリティ	4.0
セキュリティ運用	4.0
暗号・アクセス制御 (認証、電子署名等)	4.0
サイバー攻撃手法	3.4
マルウェア解析	3.0
デジタルフォレンジック	2.5
情報セキュリティマネジメント	3.6
BCM (事業継続マネジメント)	3.4
リスクマネジメント	4.0
事業・戦略	3.5
経営・組織・マネジメント	2.9
ビジネス基礎	3.1
法/制度・標準・監査	3.9
マネージメント/リーダーシップ スキル	3.4



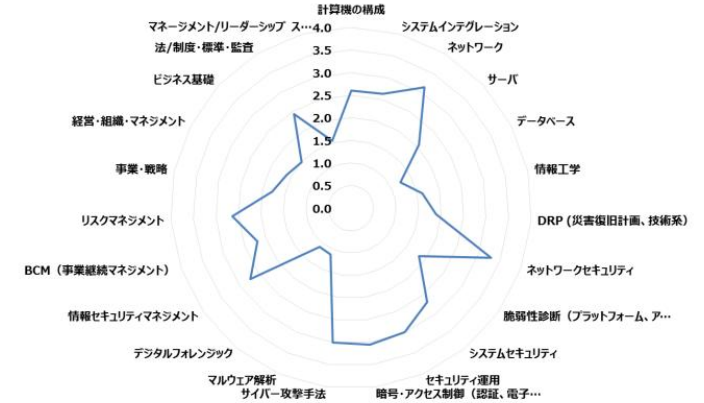
AさんはJTAGでは

○○○○ の役割りに対してのマッチング度は75%。

□□□□ の役割りに対してのマッチング度は95%。

Bさん

計算機の構成	2.6
システムインテグレーション	2.6
ネットワーク	3.1
サーバ	2.1
データベース	1.2
情報工学	1.6
DRP (災害復旧計画、技術系)	1.9
ネットワークセキュリティ	3.3
脆弱性診断 (プラットフォーム、アプリ等共通)	1.9
システムセキュリティ	2.7
セキュリティ運用	3.0
暗号・アクセス制御 (認証、電子署名等)	3.1
サイバー攻撃手法	3.0
マルウェア解析	1.1
デジタルフォレンジック	1.1
情報セキュリティマネジメント	2.7
BCM (事業継続マネジメント)	2.2
リスクマネジメント	2.6
事業・戦略	1.8
経営・組織・マネジメント	1.6
ビジネス基礎	1.5
法/制度・標準・監査	2.4
マネージメント/リーダーシップ スキル	1.6



BさんはJTAGでは

○○○○ の役割りに対してのマッチング度は80%。

□□□□ の役割りに対してのマッチング度は55%。

参考：スコア設定の考え方



スキルレベル設定についてはJTAGのセオリーを利用しています。SecBoK,iCD,ITSSを整理し利用しやすいように簡素化したものであり、セキュリティ以外のスキルについても体系化されています。

JTAG	
対象となる業務や役割、タスクに対して、 該当するスキルがどのような状態（レベル）であることが求められるか を、ITSSのレベルに即して表現したもの。 （公開レポート：セキュリティ業務を担う人材のスキル可視化施策の考察 https://www.jnsa.org/isepa/images/outputs/JTAGreport2019.pdf ）	
業界をリードし市場への影響力があるレベルにある	レベル7
業界に貢献し認知されるレベルにある	レベル6
所属団体・組織内で貢献し認知されるレベルにある	レベル5
●技術領域スキルについては非機能要件を考慮して最適化できる、最適解が出せる、定石外しができる。 ●手法/方法については最適に使いこなせる、最適な手法を選択できる、状況に応じて自在に駆使でいる。 ●関連するスキルについては上級管理者と議論ができる。	レベル4
●技術領域スキルについては機能要件を把握し、自立してある限定条件下で仕事ができる。 ●手法/方法については最低限の使い分けができる、又は活用して結論を導いたことがある。 ●関連知識領域については課題点について提案したことがある。	レベル3
●指導や指示があればそのスキルを使って業務がこなせる、そのスキルを活用できる。又は、スキルを必要とする業務について難易度は別にしてなんらかの経験がある	レベル2
●技術、手法、方法など内容について講義などの受講や自己学習を通してどのようなものなのかを知っている、基本的な知識はある、概要は言える	レベル1
●内容についてほとんど知らない、知識がない。	レベル0

見える化の指標について

能力診断

Capability Assessment for Digital Security

- SecBokやiCD、ITSSをベースに組み立て。
- 技術要素だけに偏ることなく「仕事、タスク」の観点から広範囲のスキルについて指標を置き、多岐に渡るセキュリティ関連業務に対してきめ細かく対応できるように指標化。

A: テクニカルスキル

テクノロジー
スキル

メソトロロジー
スキル

関連知識

B: 各種資格

C: 研修・講義等受講履歴

D: タスク/業務実力 (業務経験)

適性資質・行動特性診断

Competency Assessment

- 能力診断部分との相関分析により、より適材適所の参考情報の提供。

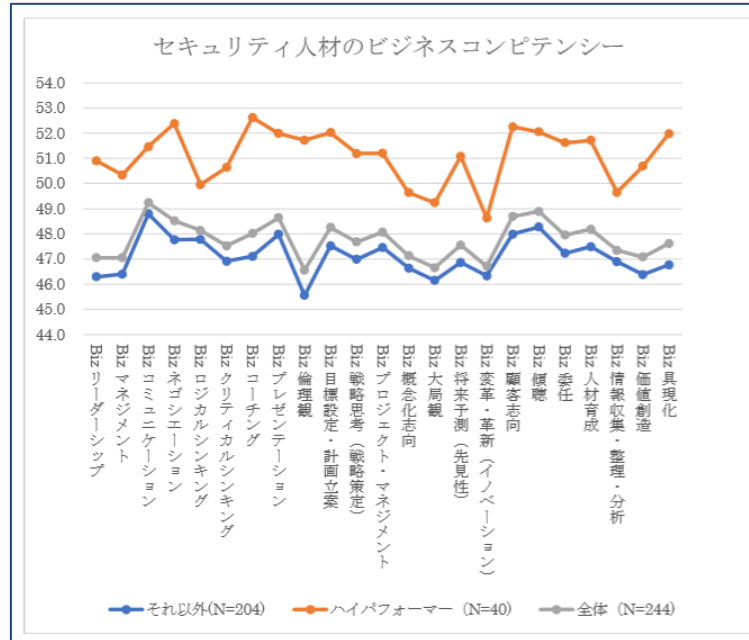
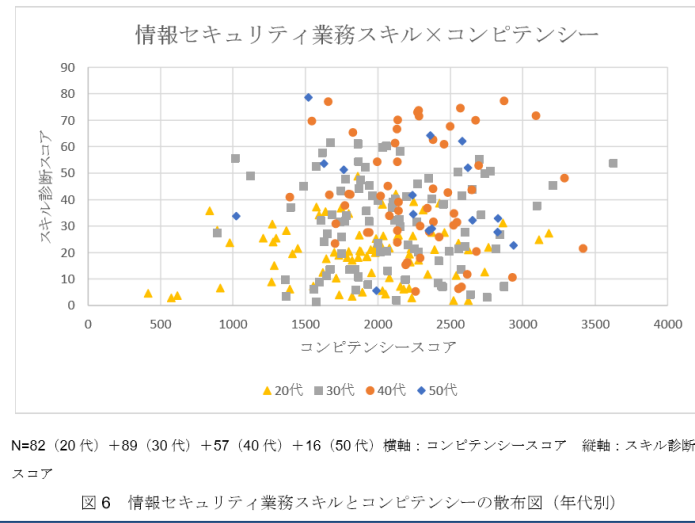
E: コンピテンシー (ヒューマンスキル/コンセプチャルスキル)

F: 人 (セキュリティに携わる上での、基本的な「人」としての信頼度)

適性資質・行動特性診断 Competency Assessment

分析手法例

1.3.2. 情報セキュリティ業務スキルとコンピテンシーの相関（年齢別）



③ タイプ3 集中でき、ミスが少なく真面目なタイプ

【情報セキュリティ 保守運用人材】



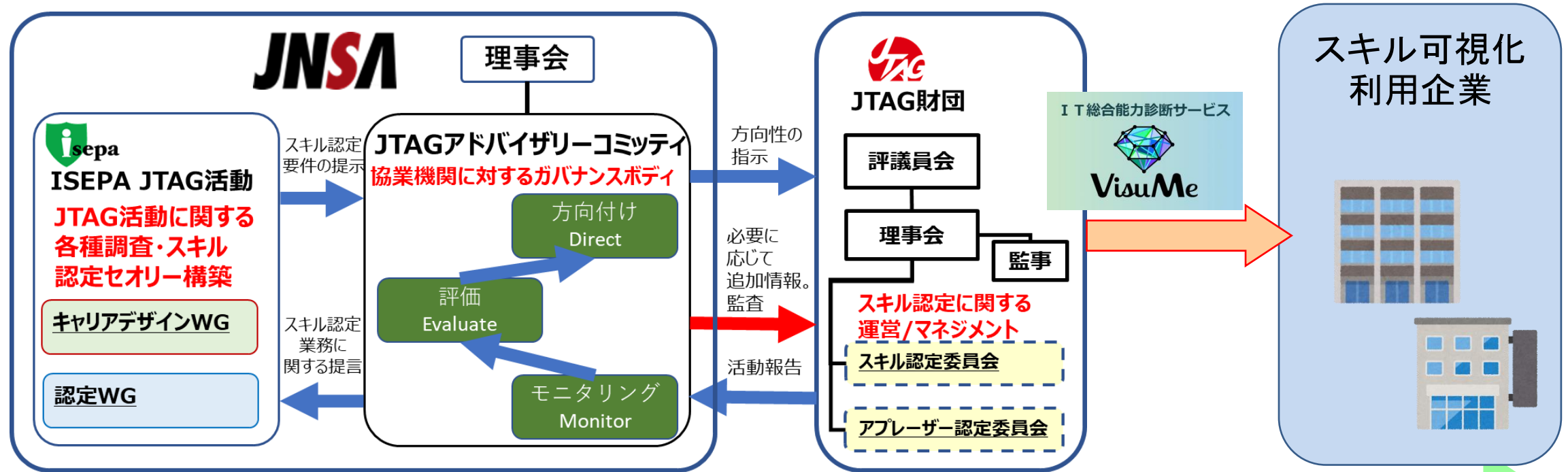
■現時点では認定の指標として採用はせずに、あくまで利用者の参考情報としての活用となります。

■将来的には、スキル評価との相関分析なども含め、業務による適性など人材像をさらなる精度での見える化を進めていく計画です。

参考：株式会社ネクストエデュケーションシンク

JTAG財団によるスキル診断“VisuMe”の提供

- JTAG活動の役割分担
 - JNSA(ISEPA)：スキル可視化のセオリー検討
 - JTAG財団：スキル可視化サービスとして“VisuMe”を事業展開
- ガバナンス機能
 - JNSA理事会直下に「JTAGアドバイザリーコミッティ」を設置



スキルが把握できると？

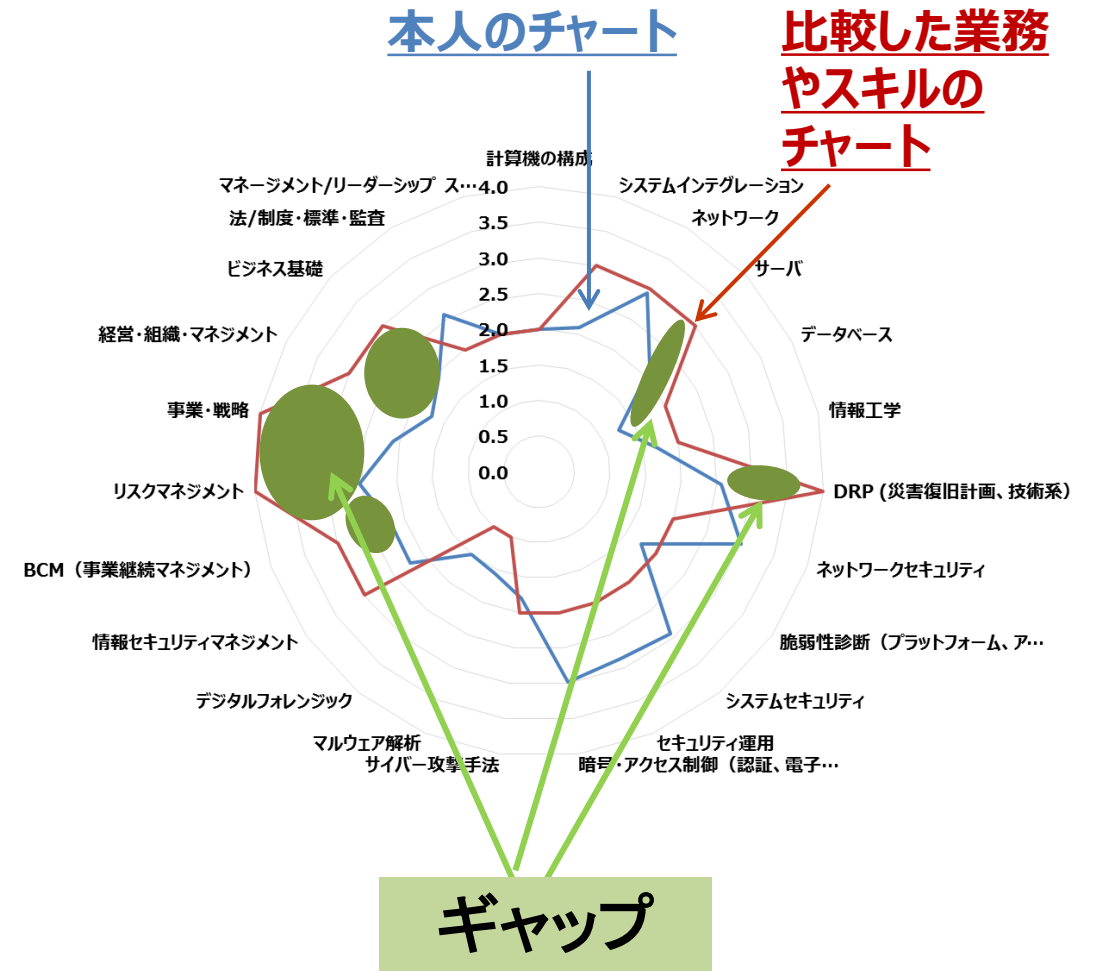
● 本人の価値

自分は今後どのような学習をするべきか、どのような業務を経験していくのが良いか、キャリアチェンジを具体的にイメージする手助けとなります。

● 企業や組織のマネジメント側の価値

育成・教育プランやジョブローテーション、適材適所配置の参考情報として活用することができます。

採用時や業務委託時などで、求めるスキルとの適合度を参考にして、ミスマッチを防ぐ情報として活用もできます。



サンプルプロファイルとの比較



どのようなスキルをどのレベルまで高めることにより、どのような業務に従事することができるのか、という指標を示す。

IT専門職（セキュリティ）

第一階層：領域・分野	第二階層：業務・役割					
SOC	マネージャ	オペレーター	分析業務	情報収集業務		
CSIRT	マネージャ	現場責任業務	POC	分析業務	情報収集業務	評価業務
IR（インシデントレスポンス）	マネージャ	現場責任業務	分析業務			
セキュリティ診断サービス	マネージャ	診断責任者	コーディネーター	診断担当者		

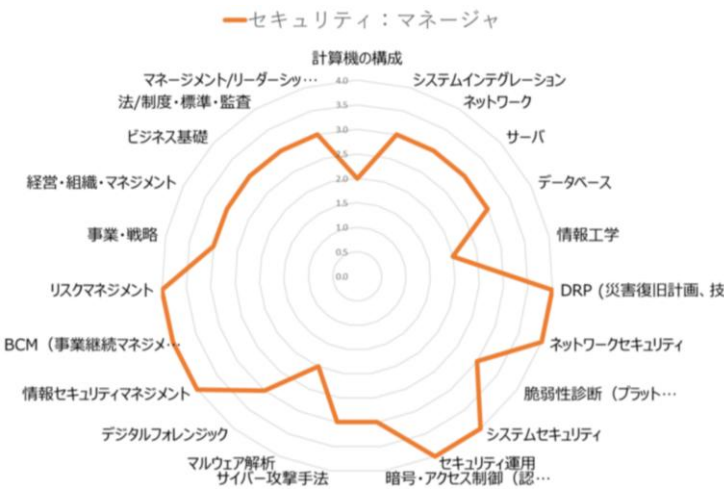
IT専門職（非セキュリティ）

第一階層：領域・分野	第二階層：業務・役割					
経営	CIO	CTO	CSO / CISO	CRO		
情報システム	マネージャ	ITインフラ運用	システム開発			
セキュリティ	CSO / CISO	マネージャ	エンジニア	リサーチ		
サイバー攻撃/調査	マネージャ	POC/ notified ケーション担当	オペレーター・分 析業務補助	分析業務		
ITリスクマネジメント	CRO	マネージャ	エンジニア	アナリスト	法的対応	
リスクマネジメント	CRO	マネージャ	オペレーショナルリ スク担当	法的対応	財務リスク担当	不正検知担当
IT内部統制	マネージャ	IT全般統制	IT業務統制			
内部統制	マネージャ	全社統制	IT全般統制	IT業務統制	業務統制	
IT企画・戦略・予算	マネージャ	業務担当者	戦略企画			
ネットワーク（含クラウド）	マネージャ	エンジニア	アーキテクト	オペレーター	運用エンジニア	研究開発
業務系アプリケーション（含クラウド）	マネージャ	開発エンジニア	アーキテクト	オペレーター	運用エンジニア	研究開発
Webアプリケーション（含SaaS）	マネージャ	開発エンジニア	アーキテクト	オペレーター	運用エンジニア	研究開発
組み込みソフトウェア開発	マネージャ	エンジニア	研究開発			
サーバ/ストレージ（含クラウド）	マネージャ	エンジニア	オペレーター	アーキテクト	研究開発	
データベース（含クラウド）	マネージャ	エンジニア	オペレーター	アーキテクト	研究開発	
OA機器（PC・スマホ・タブレットなど）	マネージャ	エンジニア				
サービス（ヘルプデスク）	マネージャ	アナリスト	オペレーター	エンジニア		
IT社内（外）教育・インストラクター	マネージャ	インストラクター	戦略企画	啓発担当		
ITプロジェクト	マネージャ	システム開発	戦略企画			
システム監査	マネージャ	システム監査（全般）	ネットワーク・セ キュリティ監査	クラウド監査	リスク監査	
ITコンサルタント	マネージャ	ソリューション マネジメント	マネジメント	セキュリティ	リスク	戦略
BCM/BCP 事業継続	マネージャ	一般事業継続 担当	IT事業計画担 当	IT - DRP担当	BIA(事業影響 度分析) 担当	
アピセールズ	マネージャ	ソリューションコン サルタント	エンジニア			
クラウド	ネットワーク	サーバ/ストレージ	アプリケーション	アーキテクト	戦略企画	
EA/アーキテクト	マネージャ	ネットワーク	アプリケーション	サーバ/ストレージ	データベース	クラウド

プラスセキュリティ

第一階層：領域・分野	第二階層：業務・役割		
プラス・セキュリティ：購買	マネージャ	業務担当者	
プラス・セキュリティ：営業	マネージャ	業務担当者	
プラス・セキュリティ：販売	マネージャ	業務担当者	
プラス・セキュリティ：一般事務	マネージャ	業務担当者	
プラス・セキュリティ：庶務（秘書を含む）	マネージャ	業務担当者	
プラス・セキュリティ：総務	マネージャ	業務担当者	
プラス・セキュリティ：財務	マネージャ	業務担当者	
プラス・セキュリティ：経理	マネージャ	業務担当者	
プラス・セキュリティ：人事	マネージャ	業務担当者	
プラス・セキュリティ：法務	マネージャ	業務担当者	アシスタント
プラス・セキュリティ：内部監査	マネージャ	業務担当者	アシスタント

サンプルプロファイル レーダーチャート例



スキル可視化追加指標の検討状況

追加指標の検討

＜指標整理の進め方＞

- 各カテゴリーに対して指標スコアを暫定設定。
- その後、学校に関係する部分を大学等の先生方から意見をもらいブラッシュアップ。
- 続いて、イベント等に関する部分を業界団体などのイベント関係者に相談し、指標の精度向上を図る。



指標が確定次第
「VisuMe」
に反映



JTAG財団：スキル可視化「VisuMe」

指標カテゴリー（スキル診断スコアの細分化）

大項目 (第一階層)	中項目 (第二階層)	小項目 (第三階層)
講義受講や研究室所属等	・大学院（社会人対象も含む） ・大学 ・高専 ・専門学校	・セキュリティ系 ・IT、情報系 ・工学系（分野で複数カテゴライズ） ・学校横断的な講義 ・その他VisuMeスキルに関連あれば抽出
論文発表	・原著論文 ・学卒論文 ・その他論文	・セキュリティ系 ・IT、情報系 ・工学系（分野で複数カテゴライズ） ・その他VisuMeスキルに関連あれば抽出
イベント（コンテスト等）	・CTF系、インシデント対応訓練系、セキュリティキャンプなどのイベント ・オープン開催、学校や企業独自開催などで区別	主催側スタッフ参加や一般参加、入賞などで区別
インターンシップ	IT企業、セキュリティ企業	延べ期間で2～3種で区別
学内活動	・学内/研究室等のネットワークやシステム等運用や管理など、業務に近い形の活動を吸い上げるカテゴリを設ける	延べ期間1年以上
国や関連機関の研修	デジタル庁情報システム統一研修や厚労省提供の研修など個別に抽出	
教育事業者研修	民間の教育事業者が提供している研修を抽出	

組織やチーム、プロジェクト編制などへの活用



組織版サンプルプロフィールの検討（2024年度継続検討事項）

<例> わが社ではセキュリティ緊急対応 チームを編成 する予定。

既存のシステム部門からの 予定メンバー4人 で期待する業務遂行ができるか……？

登録番号 (自動割当)	登録種別 (個人 or 組織・団体の?)	氏名	メールアドレス (登録は任意)	年齢	現所属 希望地区 (県単位)	所属組織 名	業務経験 年数(年 齢ではなく、登録時 に業務経験 を記入した 年数)	ITAG総合点		適合率% 8.比較リーダーチャート(別表示)												コンペテンシー		人				
								総合点 総合点表(山田商会) リーダーチャート	リーダーチャート	CISO	IT部長	セキュリティ マネージャ	アプリケーション・マネ ジャー	CSIRTイン シデントハン ドラー	サイバー攻 撃調査・分 析担当 (フォレン ジック)	リスクマネ ジメント、内 部統制	重要項目 のみ	すべての項目	重要項目 のみ	すべての項目	重要項目 のみ					すべての項目	重要項目 のみ	すべての項目
1017		日野隆雄	mineo319	51	大阪	山田商会	28	68	68	61	41	64	53	88	79	85	73	77	81	79	53	71		別紙	別紙	○	○	
1018		栗林三	eizou494	31	東京	山田商会	8	94	47	63	78	54	69	68	80	58	50	55	79	79	50	48		別紙	別紙	○	○	
1019	●	桐原友和	tomokazu	48	東京	山田商会	25	72	69	76	81	98	83	65	60	73	54	55	59	68	55	72		別紙	別紙	○	○	
1020		松田謙太郎	kentarou	44	東京	山田商会	21	85	80	61	50	65	59	77	61	80	50	74	50	57	77	55	別紙	別紙	○	○		
1021	●	藤井佳徳	Kaho_Azu	30	東京	山田商会	7	66	55	56	44	58	71	62	69	83	60	72	81	81	86	78		別紙	別紙	○	○	
1022		進藤秀幸	Hideyuki	51	福岡	山田商会	28	43	55	66	86	91	65	42	65	81	50	69	50	56	74	69		別紙	別紙	○	○	
1023		島 達	takeshi56	41	福岡	山田商会	18	75	55	66	68	68	54	45	80	62	87	88	55	76	76	41		別紙	別紙	○	○	
1024		黒川彰	Akira_Ku	27	徳島	山田商会	4	86	66	66	67	66	66	66	70	70	77	88	72	72	68	別紙	別紙	○	○			
1025	●	高橋和裕	kazuhiro5	32	岡山	山田商会	9	64	83	55	46	70	64	51	85	56	74	75	69	72	68	41		別紙	別紙	○	○	
1026	●	山田美奈	minae554	46	岩手	山田商会	23	81	53	60	78	82	79	85	57	58	66	77	43	47	73	77		別紙	別紙	○	○	
1027		石村隆文	takafumi5	37	東京	山田商会	14	60	86	105	41	58	73	43	64	69	89	61	55	58	72	74		CIPPOT認定-N	別紙	別紙	○	○
1027		三宅隆三	ryuuzou3	52	東京	山田商会	29	52	82	51	73	70	55	76	72	83	69	82	73	41	83	61		別紙	別紙	○	○	
1027		迫田清次郎	seijirou99	29	京都	山田商会	6	59	45	48	53	53	59	62	87	88	52	62	72	77	53	59		CIPPOT認定-N	別紙	別紙	○	○
1027		黒沢正樹	kurosawa	49	長崎	山田商会	26	79	72	77	74	76	79	82	65	68	78	75	47	51	78	79		別紙	別紙	○	○	

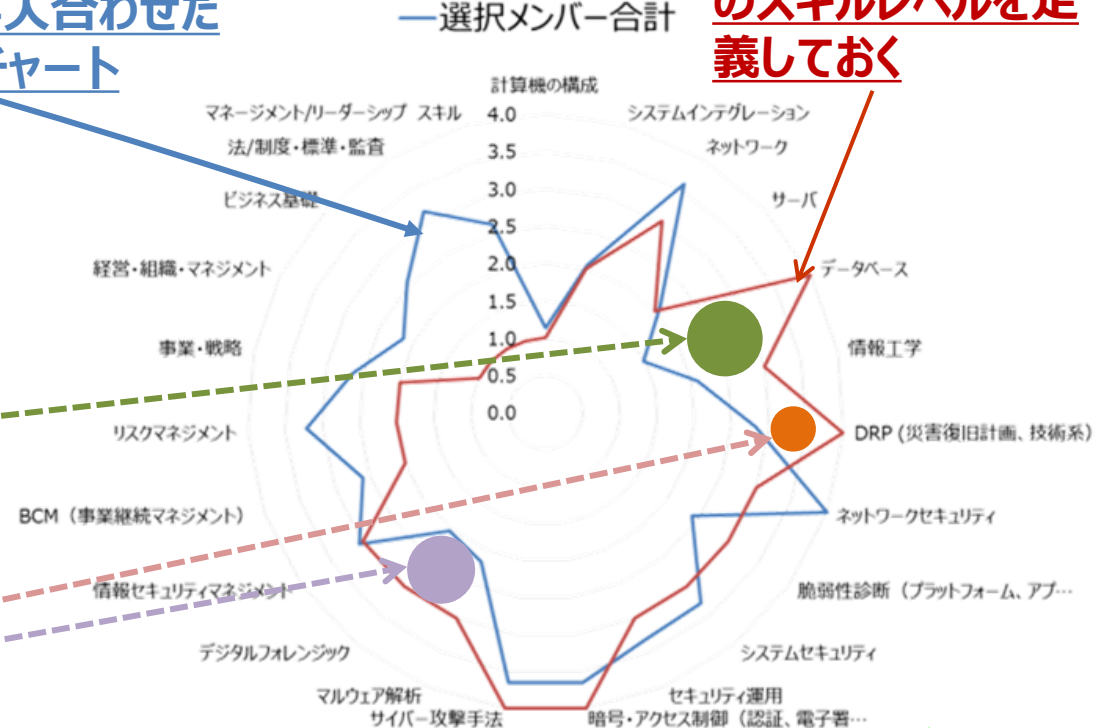
(表はイメージです)



◎×△部門のAさんに支援依頼しよう！

◆◆●○会社に業務委託で人材支援を依頼しよう！

4人合わせた
チャート



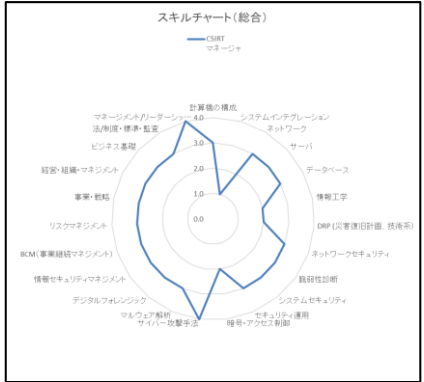
業務を遂行するための
チーム機能としての
スキルレベルを定義しておく

組織サンプルプロファイル（CSIRTの場合）

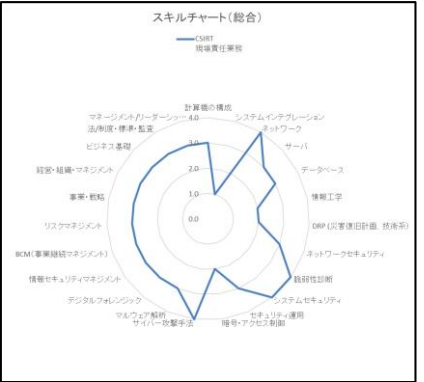
IT専門職（セキュリティ）

第一階層：領域・分野	第二階層：業務・役割					
SOC	マネージャ	オペレーター	分析業務	情報収集業務		
CSIRT	マネージャ	現場責任業務	POC	分析業務	情報収集業務	評価業務
IR（インシデントレスポンス）	マネージャ	現場責任業務	分析業務			
セキュリティ診断サービス	マネージャ	診断責任者	コーディネーター	診断担当者		

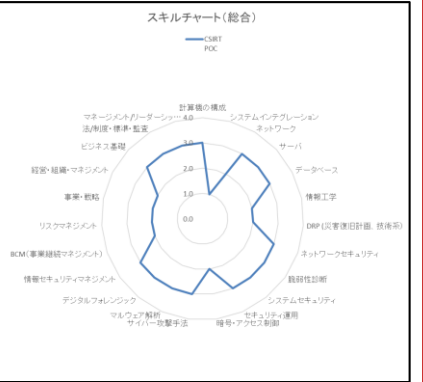
マネージャ



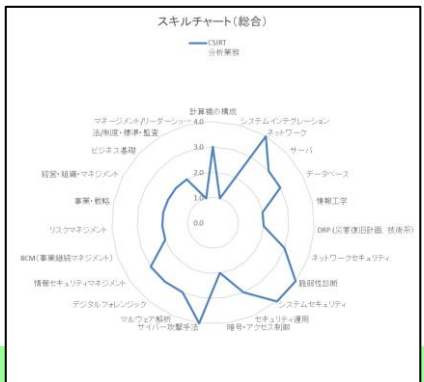
現場責任者



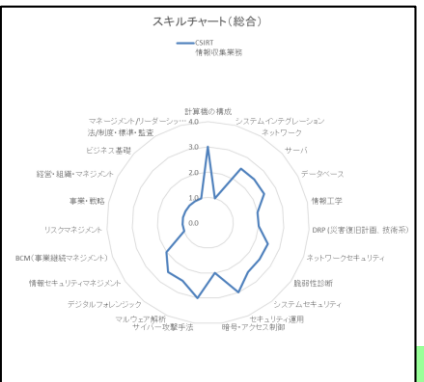
POC



分析業務



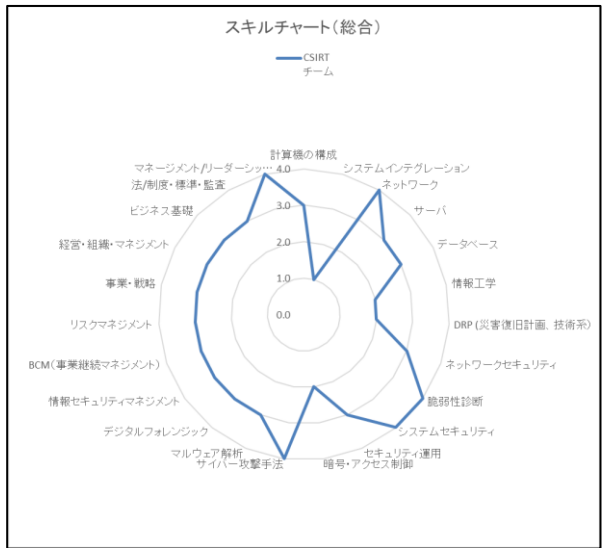
情報収集業務



評価業務



CSIRTチーム全体（例）



- 組織種別の検討
 - グローバル事業展開状況
 - 重要インフラに指定されている
 - ITシステムの最大許容停止時間
 - データ保護要件の詳細として
 - 顧客の個人情報の数
 - 要配慮個人情報があるか
 - 戦略的高度技術情報があるか
 - サプライチェーンリスク

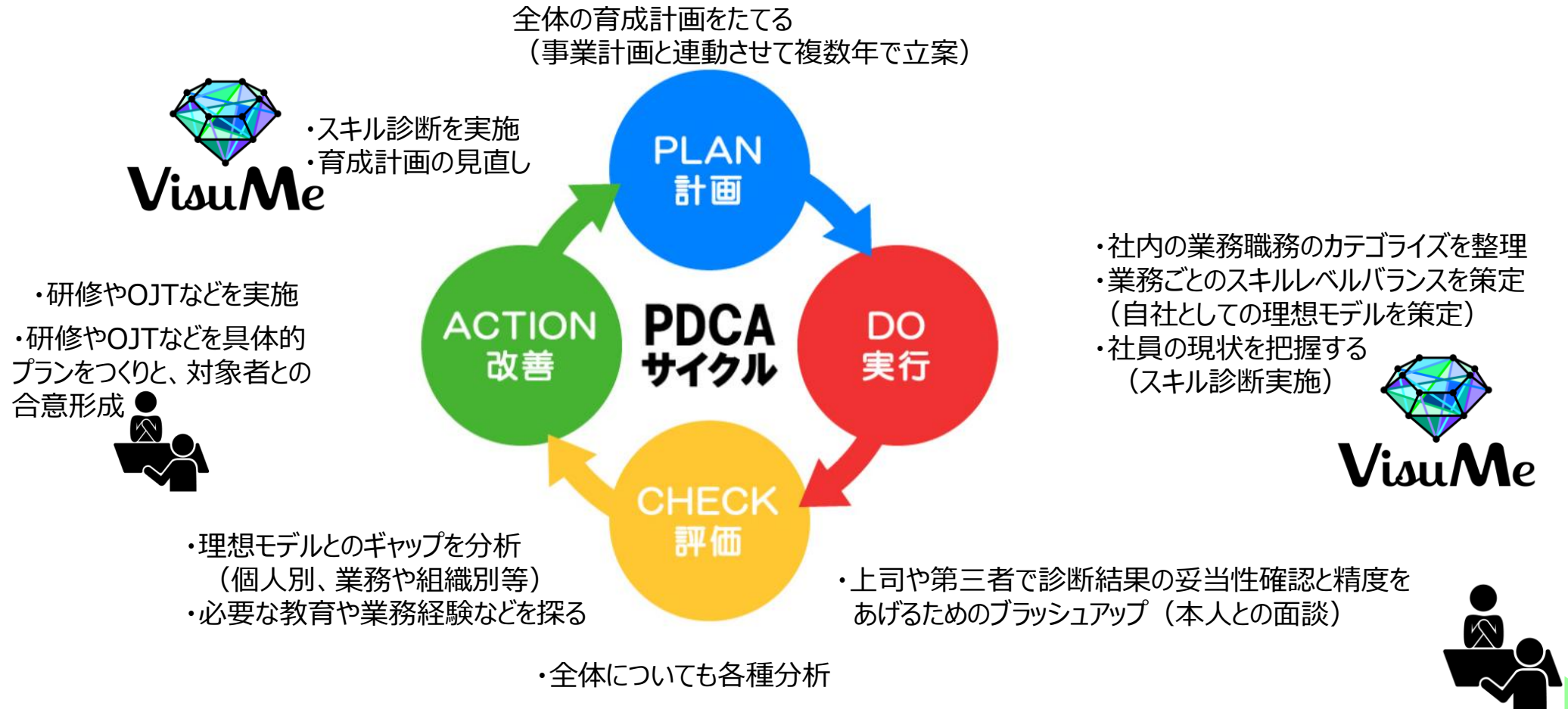
- サンプル企業を想定
 - 金融：メガバンク、地方銀行、大手保険会社
 - 製造：電機、鉄鋼・金属、自動車、部品
 - 流通：総合小売、オンライン物流
 - 医療：大病院、中小病院、製薬会社
 - その他：コンサルティング会社、人材事業、大学
- 基礎点の妥当性
- パラメータによる影響の妥当性

- ギャップ解消の手段選定・実行
 - 人材の採用：
ギャップを基に採用すべき人材のプロファイルを作成
 - 既存構成員・構成員予定者の強化：
教育訓練
 - 外注：
ギャップ部分その他を切り出し。RFPに転用。

人材育成のPDCA

■ PDCA

教育や人材育成という観点で、P（計画）D（実行）C（評価）A（改善）のサイクルを回します。
具体的な施策に落とし込んでいく場合に予算面でも検討、整理がやり易くなります。



情報セキュリティ教育事業者連絡会（ ISEPA ）

メールアドレス：sec@jnsa.org

WGメンバー募集中
月1回程度 オンラインを中心に活動中

