資料５－４

第５回サイバーセキュリティタスクフォース

サイバーセキュリティの研究開発及び人材育成について

FFRI,Inc.
http://www.ffri.jp

鵜飼裕司

現状

日本
- セキュリティ産業 → セキュリティ部門のアウトソース的役割
- セキュリティ人材 → アウトソース先としての期待
  組織内のオペレーションや、経営判断を支援する人材としての期待

北米
- セキュリティ産業 → 製品ベンダー、および仕組みとしてのサービスやプラットフォームを提供
- セキュリティ人材 → 上記産業を支える人材
  組織のセキュリティ対策を各レイヤーで支える各人材

- ビジネスモデルが異なる。
- 人材の質(求められる成果や能力)が異なる。
- 北米はユーザー企業にインハウスで人材を抱える事ができる。
- 日本は北米から見ると顧客。基本的に日本は人海戦術モデルなので産業がスケールしない。
- 日本では、スケールするビジネスはガラパゴス的な環境依存が強い領域しか存在していない。
- 日本の産業は国際競争力が弱い。本質的な意味での国内のセキュリティ産業は非常に小さい。

注意すべきポイント

国際競争力の強い産業、およびそれらをけん引する人材の育成が重要。

グローバルな産業的視点では、顧客としての能力を高める事に終始してしまうと、セキュリティ産業の経済格差が拡大し、また、それに伴って自国内を保護するためのコア技術が自国内で蓄積できないのでは？

国際競争力を高め、産業をスケールさせ、国内でも一気通貫でセキュリティ対策が推進できる状況を目指す。

そのためのセキュリティ産業と人材像を考える。

産業の課題

- 研究開発→事業化→産業化の流れを作るが重要であるが、それぞれがリンクしていない。
- リスクテイクする主体が居ない
- 内需が大きく、現状でそれなりにビジネスになるため、現状維持バイアスがかかりがち
- ベンチャーは、産業化までの道のりが長くノウハウが無いため育ちにくい

ただ、本質的な課題はあまりない

- それぞれのパートで高い能力を持つ人材はそれなりに存在している
- 高等教育も比較的成功しているのではないか
- 高いポテンシャルを持っている企業も沢山あるのではないか

一気通貫で実行できる高いポテンシャルを持つ主体は多く存在している。
実行しないだけ？

課題解決に向けて

- 理想を目指す開拓精神を持つ人材がそれなりに揃えば変わるのではないか？
(ベンチャー、大手、学、官)
- 中東のビジネスモデルは短期的には大きな効果がある
(デメリットもある)
- アントレプレナーシップについて気づきを与える場を増やす
- 国際競争力を高める事で、セキュリティ人材のインセンティブ問題を自然な形で解決できる
- 自国内で技術を保有し、育成する事ができる。