

セキュリティ人材の流動・マッチング促進に向けた「兼業・副業」の活用について

- 新型コロナウイルス感染症への対応の結果として、雇用環境の変化や労働時間管理のあり方の明確化等が進展していること、また、ユーザ企業・組織のデジタル化が進展する一方で、ユーザ企業・組織はIT・セキュリティ分野の専門人材の不足感が大きく、地方・中小企業においては地理的制約や規模的制約による人材確保の難しさがあることなどから、今後、「兼業・副業」といった柔軟な雇用形態の活用が、専門人材確保の新たな選択肢として期待されています。
- 実際に、この動きは民間企業セクターに留まらず、国や地方公共団体など、行政分野における業務改革等のデジタル化関連業務に関する募集などにおいて、優秀な人材を確保するための手段として活用されつつあります。
- 次ページ以降では、こうした「兼業・副業」等の柔軟な雇用形態を活用するための環境整備を進める一環として、このような機能の導入に当たり参考としていただくべく、IT・セキュリティ人材の流動にかかる現在の動向や人材現在の他の雇用形態と比較した特徴等についてまとめています。

＜参考＞IT・セキュリティ人材の流動態様ごとにみられる特徴等に関する整理

主な流動	キャリア形成の特徴	現在の動向等
①人材のベンダー企業間の流動 ※右の分析に当たっては、ベンダー企業については、セキュリティベンダーを念頭に置いて記載を行っている。ITベンダー、NWベンダーなどで右の特徴や動向にはバリエーションが存在し得る。	・自らの技術力や専門性を高めることで業界での地位を高める。（なお、エンジニアからコンサルといった職種を移行したキャリア形成も考えられる。）	・トップ人材を中心に流動が多くみられる。【有識者意見】 ・JNSAによるJTAGや、IPAによるITSS+をはじめ、スキルを可視化するためのツールが官民で整備されつつある。 ※中長期的には、AIやRPA等を活用した自動化等により、監視・運用などの特定の職種でベンダー企業からの人材流動が生まれる可能性がある。
②人材のユーザ企業・組織への流動	・DXを主体的に推進するユーザ企業において、ベンダー企業等で培った専門性を実際に活用し、経験を高める。	・ベンダー企業に比し、ユーザ企業における人材不足感は大きい。 ・今後ユーザ企業におけるDX進展の中で更に不足感は拡大していくものと考えられる。
特に地域・中小企業	・上記に加え、地元・地域課題への貢献といった動機が考えられる。	・地理的制約により、大都市圏に集中しがちな人材を獲得することが難しい。 ・規模的制約により、専任の人材を配置することや、どのような人材が必要かの明確化が難しい。
特に政府・自治体	・行政のデジタル改革業務に携わることで、多様な人脈の形成や、今後様々なDXの現場で必要となる業務改革の経験を獲得し、後の活躍の幅を広げる。	・行政のデジタル化やデジタル庁の設立等の動きにともない、政府・自治体での専門人材のニーズが増えることが想定される。

※このほか、③ユーザ企業からベンダー企業へのリターンや、④ユーザ企業同士の流動も考えられますが、こうした流動は、②ベンダー企業からユーザ企業への流動が広がれば、波及して増加する側面もあると考えられます。

＜参考＞DX推進の対応方法・人材確保の選択肢に関する整理

対応方法・人材確保の選択肢		特徴	動向
自社対応	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・社内にノウハウを蓄積できる。 ・自社の業務をよく理解した人材を育てることができる。 ・<u>育成には時間がかかるため、中長期的な計画に基づき確保していく必要がある。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・これからDXに取り組む企業にとっては、育成計画の策定が課題となる。核となる人物を外部から採用することで推進しているケースがみられる。
	中途採用 ↑ ※兼業・副業を経て、中途採用となるケースもあり得る。	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>即戦力となる人材の確保が可能であり、自社内にはないスキルを直ぐに活用したい場合に有効である。</u> ・<u>既存の組織にない多様な視点・ノウハウ・人脈の確保等による新たな発想やイノベーションを期待できる。</u> ・<u>ジョブ型雇用への移行や、俸給等の見直しにもあわせて取り組むことが定着につながる。</u> ・一度に多くの要員を獲得することは困難である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化を推進している企業ほど中途採用を積極的にしている傾向がある。 ・DXを推進する上で核となる人材として獲得し、社内の人材育成やプロジェクトの推進を担うといった活用がみられる。 ・リモートワークの普及等もあり、地域・中小企業でも獲得しやすくなっていると想定される。
	特に兼業・副業	<ul style="list-style-type: none"> ・専門人材側も応募しやすく、<u>比較的優秀な人材の確保が期待できる。</u> ・複数の業務を掛け持ちすることから、作業を依頼できる時間に制約が生まれる。 ・機密保持の観点から、依頼しづらい業務もあるとの声も。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材側の兼業・副業の関心は高くなっており、目的も仕事内容を重視している傾向がある。
外部委託		<ul style="list-style-type: none"> ・特定の期間のみ必要な業務であったり、専門人材を多く必要とする業務については、外部に委託する方が効率的な場合がある。 ・社内へのノウハウの蓄積ができない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・リソース状況に応じて外部委託を活用することは有益であるが、全てを委託せず、戦略・方針の立案や意思決定は自社要員で実施することが肝要となる。

＜参考＞「サイバーセキュリティ戦略」（2021年9月28日閣議決定）抜粋

4. 4. 2 人材の確保、育成、活躍促進

（1）「DX with Cybersecurity」に必要な人材に係る環境整備

②企業・組織内での機能構築、人材の流動性・マッチングに関する取組

今後、業務等のデジタル化、製品等のネットワーク接続、デジタルサービスの開発や他のサービスとの連携などが増加する中で、迅速で柔軟な開発・対処、新たなリスクに対応した監視・対処のプラクティスが必要となる。特に、前者の実践に当たっては「セキュリティ・バイ・デザイン」の考え方の重要性も一層増し、企画部門や開発運用部門と企業・組織内のセキュリティ機能との連携・協働が一層重要となると考えられる。一方で、こうした機能の構築や普及に向けては、必ずしも参考できる導入事例や人材の蓄積が十分とは言えないのも事実である。

また、人材の活躍の場という観点では、コロナ禍への対応の結果として雇用環境の変化や労働時間管理のあり方の明確化等を踏まえ、兼業・副業といった柔軟な雇用形態の活用の機会が今後増していくと考えられる。また、デジタル改革の動きを踏まえ、国の機関のみならず、地方自治体を含め、行政分野における業務改革を含むデジタル化関連業務における人材需要が今後増していくと考えられる。社会全体で「DX with Cybersecurity」を推進していくためには、働き方や雇用形態の多様化、デジタル改革の推進を機会としてIT・セキュリティ人材の流動性・マッチング機会の促進が図られるための環境整備が必要である。

したがって、これらの動向や人材の偏在等を考慮しつつ、企業・組織内での機能構築やIT・セキュリティ人材の確保・育成に関するプラクティス実践の促進に向け、人材ニーズに係る実態把握とあわせ、実際のインシデントを踏まえた普及啓発や、参考となる手引き資料の活用促進、人材の活躍等の先進事例の収集・整備、ポータルサイト等を通じた積極的な発信、学び直しの機会の提供に取り組む。

また、特に地域・中小企業においてセキュリティ人材の不足が顕著であるところ、地域における「共助」の取組や、産業界と教育機関との連携促進・エコシステム構築を通じ、プラクティスの実践に当たって参考となるノウハウやネットワークの提供を行う。