

国防を担う組織から民間企業のセキュリティエンジニア に転職した立場

これから生き抜くサイバーセキュリティ人材像

天田 悠（あまだ はるか）

- 株式会社FFRIセキュリティ
- 経歴
 - 自衛隊で通信・システム関係の部隊で勤務
 - その後、外資IT企業に入社し、プリセールスエンジニアとして勤務
 - 2024年2月から現職である
株式会社 F F R I セキュリティでセキュリティエンジニアとして勤務
 - サイバー予備自衛官（予備3等陸尉）



注意事項

- 防衛省に関する事項は、個人的な意見になります。
- 防衛省の引用資料以外は、公式な意見とは一切関係がございません。

サイバーセキュリティ人材の育成

自衛隊勤務時代感じていたこと（～2021年）

素養面

- 高校・大学等でITやサイバーを学んでいたものが少ない。

環境面

- 入隊当初からサイバーの部隊に配属されるものは、ほとんどいない。
配属前に自衛隊内の職種学校で一定期間の専門教育を受ける程度
- 外部の専門家やエンジニアと接する機会がほぼないため、一般的な企業のサイバー業務のイメージがわからず、やっていることに対する漠然とした不安がある。（ちゃんと守れているか。成長しているか。）
- 予算が限られている中で、民間企業のトレーニングにみんなが行けるわけではなく、個人の努力に依存している。

転職后感じたこと

素養面

- 高校・大学等でITやサイバーを学んでいたものが少ない。
⇒ **新入社員でも大学や専門学校等でサイバーセキュリティを研究してきた人が多くレベルが高い。**

環境面

- 入隊当初からサイバーの部隊に配属されるものは、少ない。
配属前に自衛隊内の職種学校で一定期間の専門教育を受ける。
⇒ **最初からサイバー専門職域に配置**
- 外部の専門家やエンジニアと接する機会が少ない。
いることに対する漠然とした不安がある。
⇒ **専門知識がある人が周りに豊富、技術資料も豊富**
- 予算が限られている中で、民間企業のトレーニングにみんなが行けるわけではなく、個人の努力に依存している。
⇒ **本人が希望すれば、受講しやすい環境（資格手当もあったり）**

民間サイバーセキュリティ
企業の方が人材育成に
優位？

転職后感じたこと

素養面

- 高校・大学等でITやサイバーを学んでいたものが少ない。
⇒ **新入社員でも大学や専門学校等でサイバーセキュリティを研究してきた人が多くレベルが高い。**

環境面

- 入隊当初からサイバーの部隊に配属されるものは、ほとんどいない。
配属前に自衛隊内の職種学校で一定期間の専門教育を受ける程度
⇒ **最初からサイバー専門職域に配置**
- 外部の専門家やエンジニアと接する機会がほぼないため、一般的な企業のサイバー業務のイメージがわからず、やっていることに対する漠然とした不安がある。（ちゃんと守れているか。成長しているか。）
⇒ **専門知識がある人が周りに豊富、技術資料も豊富**
- 予算が限られている中で、民間企業のトレーニングにみんなが行けるわけではなく、個人の努力に依存している。
⇒ **本人が希望すれば、受講しやすい環境（資格手当もあったり）**

最近感じていること

防衛省サイバー人材総合戦略が7月に策定

防衛省サイバー人材総合戦略	
	令和6年7月 防衛省
戦略の背景と目的	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ サイバー領域の能力強化の中核は「ヒト」であるが、社会全体でサイバー人材確保・育成の需要が増大。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 防衛省・自衛隊においても組織・文化のしがらみを超えた検討が重要であり、 ➢ 国全体でどのようにサイバー人材を確保するかとの全体的な視点を持ち、自衛隊の人材育成を考える必要 	
➡	サイバー人材総合戦略を策定し、①部内の人材施策の一貫性の確保と部内横断的な協力を推進し、さらに、②防衛省のサイバー人材の考え方を明らかにして外部との協力関係を構築・深化
サイバー人材に係る取組の方向性	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 人材施策を、①特定、②確保、③育成、④維持・管理、これら全てを統合するための⑤総合的な強化といった5つの柱に沿って検討。従来の考え方に捉われることなく、新たな取組を実施するとともに、既存の取組を抜本的に強化する。 ◆ 社会全体のサイバー人材の循環の中に防衛省・自衛隊を位置づけ、好循環を生み出すとの視点を持ち、施策を検討。 	
具体的な取組	
<p>個々のサイバー人材の多様な役割や職階などに応じた新たなスキル評価指標の検討・策定（「特定」）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ サイバー分野での勤務を重視したキャリアパスの明確化、サイバー分野での予備自の活用（「確保」） ➢ 高等工科大学システム・サイバー専修コースや国内外の教育機関における教育コースの拡充（「育成」） ➢ スキル・意欲などに配慮した柔軟な配置、「サイバーき章」や特技等の検討による人事管理（「維持・管理」） ➢ 防衛省サイバーCOEの設置による産官学連携、リボルビング・ドアの実現（「総合的な強化」） <p>等の取組を通じて、自衛隊勤務に関心のある人、サイバーに知見のある人など幅広い人材を惹きつけ、能力強化を図る。</p>	

出典：「防衛省サイバー人材総合戦略」（防衛省）（https://www.mod.go.jp/j/press/news/2024/07/02a_04.pdf）

民間企業人材の力の活用

「サイバー予備自衛官」の拡充

常備自衛官とともに様々な任務に就くサイバーの技能を有する「サイバー予備自衛官」を拡充

サイバー予備自衛官の運用

常備自衛官を強力に補完する任務にあたるなど、自衛隊の運用の一端を担わせることを念頭に取り組むべき方向性を案出

取組の方向性

〈実効性の向上〉

- ① 現行の招集区分のあり方を含む運用構想の更なる深化を図る
- ② 訓練内容の更なる充実や訓練参加機会を拡充
- ③ サイバー予備自衛官の専門的技能をより隊務に活かす方策について検討
- ④ システムの維持整備を請負う役務契約企業の従業員が予備自衛官として活躍することのできる方策について検討

〈人材の確保〉

- ① 予備自衛官補として採用し、サイバー予備自衛官へ任用するための取り組みを強化
- ② 募集ターゲットを明確化し、職務の魅力ややりがいを訴えかける募集広報を積極的に展開
- ③ 規律、行動、チームワークが求められることに十分留意しつつ、スキルの高いサイバー人材の発掘
- ④ サイバー予備自衛官の役割に応じた身体検査基準の緩和（常備自衛官も含む。）
- ⑤ 予備自衛官補からサイバー予備自衛官への早期任用や、常備自衛官への採用についても検討

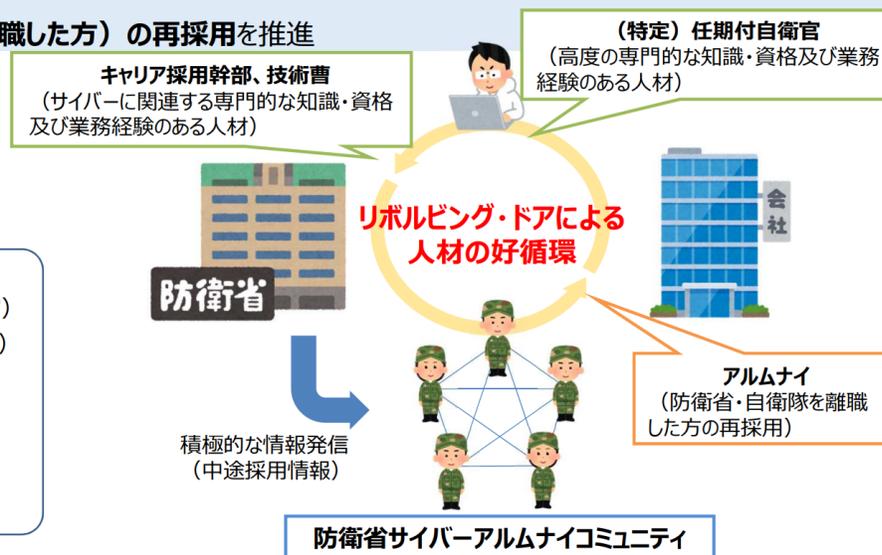
サイバー人材が循環する仕組み

リボルビング・ドアの実現

- 社会全体においてサイバー人材の重要性が高まっている中、個人のキャリア形成も多様化していることも踏まえ、サイバー人材が循環するような仕組みの中で防衛省・自衛隊の人材確保・育成を考える必要
- リボルビング・ドアによる人材の好循環を促進
- キャリアアップのステップとして自衛隊が認知されるように取り組むとともに、防衛省・自衛隊から離れた人材を再度受け入れる意識改革も合わせて実施
 - ✓ 志望者の多様なライフプランやキャリアプランに対応する取組を実施
 - ✓ アルumni（防衛省・自衛隊を離職した方）の再採用を推進

具体的な採用の取組（例）

- キャリア採用幹部、技術曹採用（自衛官）
- （特定）任期付自衛官制度（自衛官）
- 経験者採用（事務官等）
- 任期付事務官制度、非常勤職員
- 民間での勤務経験も加味した再任用
- 官民人事交流



国防に関わる組織でのメリット

技術面

- 同盟国軍との共同訓練における最前線のサイバー訓練
- サイバーの攻防戦訓練 等

一般企業に持たれる好印象

- クリアランスが保証されている。
- 規律やコンプライアンスがしっかりしている。
- 体力がある。

技術獲得面・信用面で強み

これからを生き抜くサイバーセキュリティ人材になるには

サイバー人材が循環する仕組み



これまでとは違ったキャリアパスを歩み10年後～20年後も必要とされるサイバー人材になることができるのではないか。