



Information-technology  
Promotion  
Agency, Japan

# ダイバーシティとセキュリティ人材

---

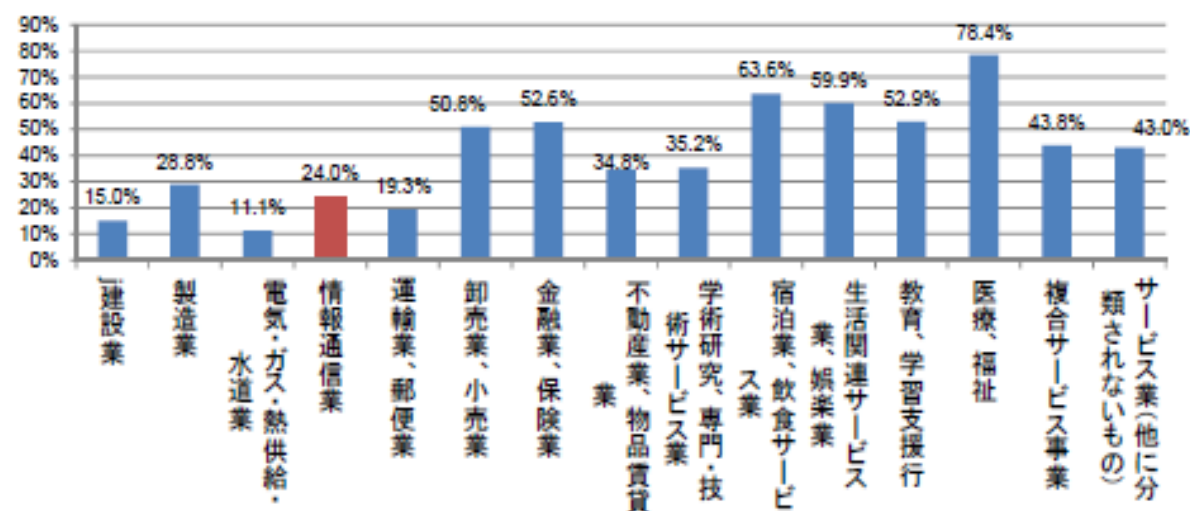
(独) 情報処理推進機構  
情報セキュリティ分析ラボラトリー  
ラボラトリー長 小松文子  
兼 (独) 経済産業研究所 コンサルティングフェロー

## 本日のお話し

- ◆ ダイバーシティと女性人材の状況
  - ダイバーシティ
  - ガラスの天井
  - ダイバーシティを阻害する要因
- ◆ セキュリティ女子
  - セキュリティ産業の動向
  - 求められるセキュリティ技術者
  - セキュリティ女子の置かれている立場

# ダイバーシティ

- ◆ ダイバーシティ
  - 多様性を認めること
  - 性差だけではない
  - 国籍別、高齢者等も含む
- ◆ 産業別女性雇用者数の割合 情報通信業は24.0%



2010年調査 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」より

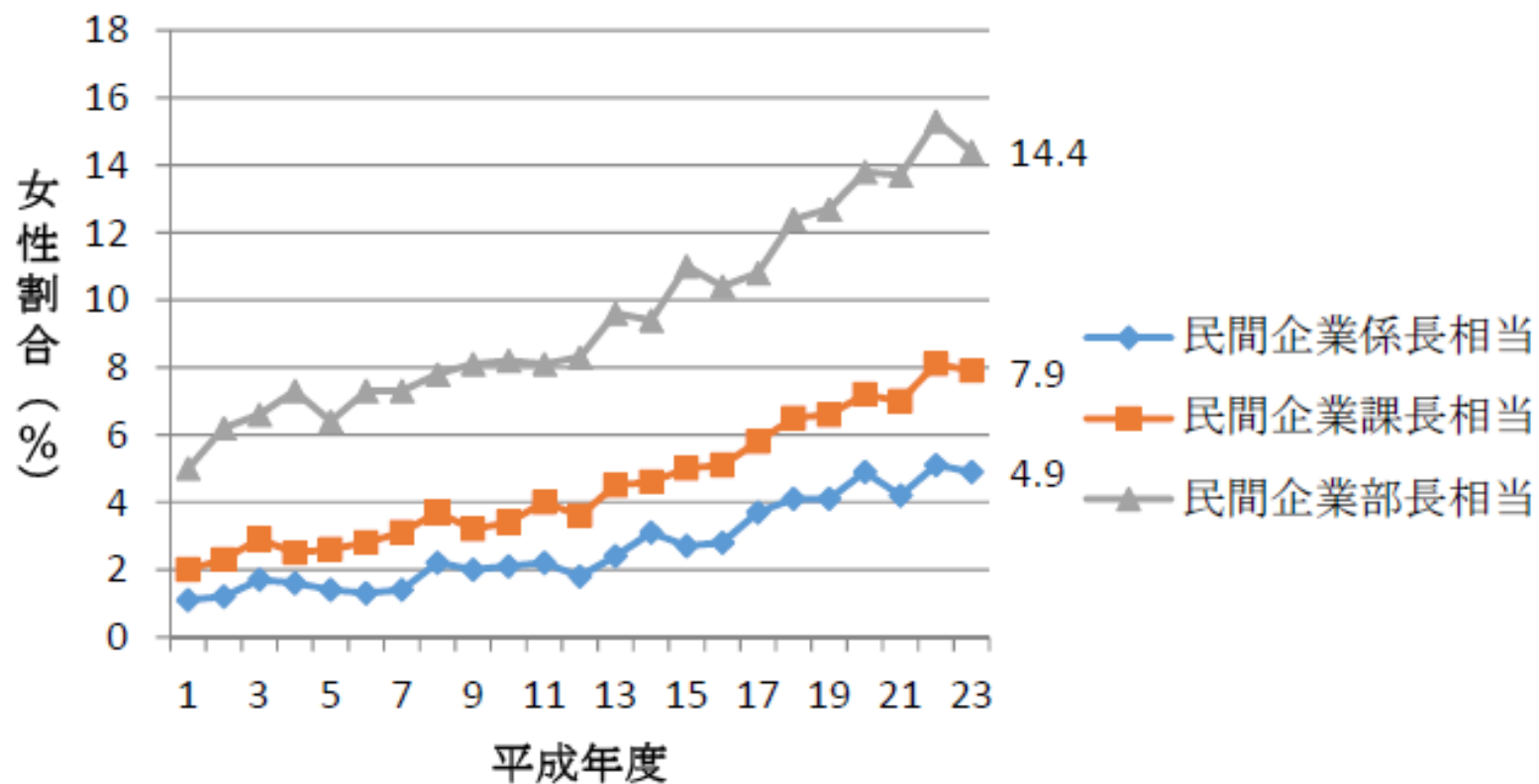
## ダイバーシティの現状（配布資料なし）



- ◆ 女性・外国人・高齢者採用の割合 など
  - IPA 2014年度 人材白書に掲載予定

# ガラスの天井

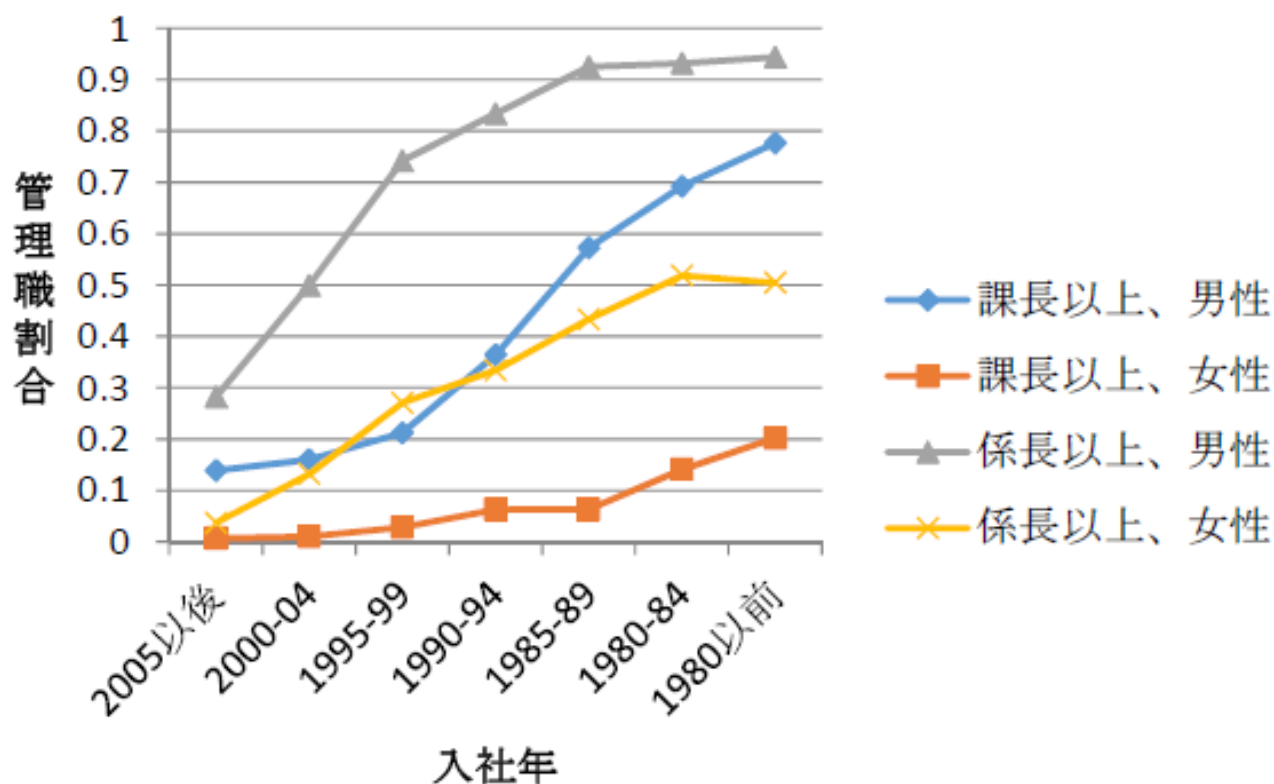
## ◆ 管理者職に占める女性の割合



山口一男「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13j069.pdf>  
 (厚労省「賃金構造基本統計調査」より)

# 男女別の管理職割合の勤続年別男女格差

男女別の管理職割合の勤続年別男女格差

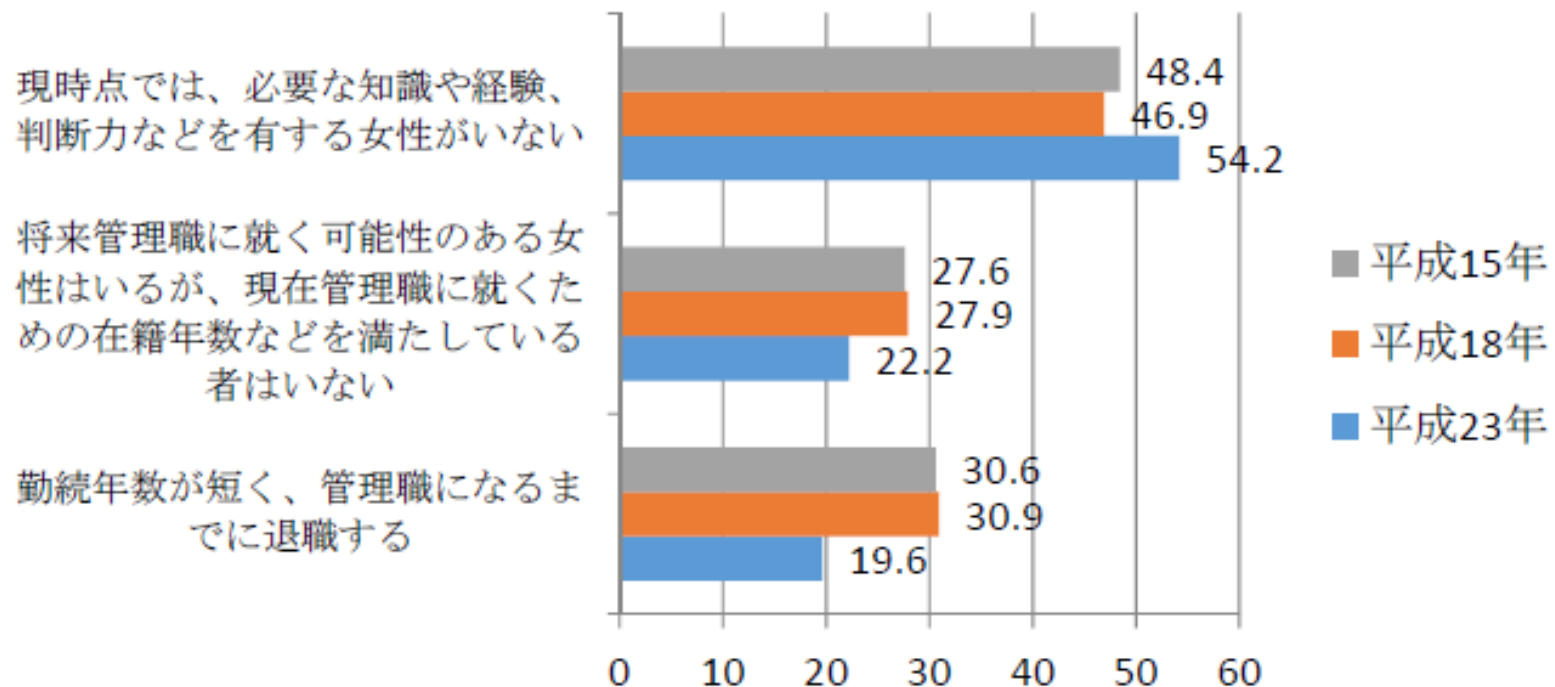


- 山口一男「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」 <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13j069.pdf> (厚労省「賃金構造基本統計調査」より)

# 女性管理職が少ない言い訳

- ◆ 管理職の女性割合が10%未満か、女性が全くいない役職のある企業の人事担当者

## 女性管理職が少ない又は全くいない3大理由別企業割合



資料出所は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」「機会均等基本調査」

ダイバーシティを推進するための課題 :  
(配布資料なし)

IPA

- ◆ IPA 調査より (2014年 人材白書に掲載予定)

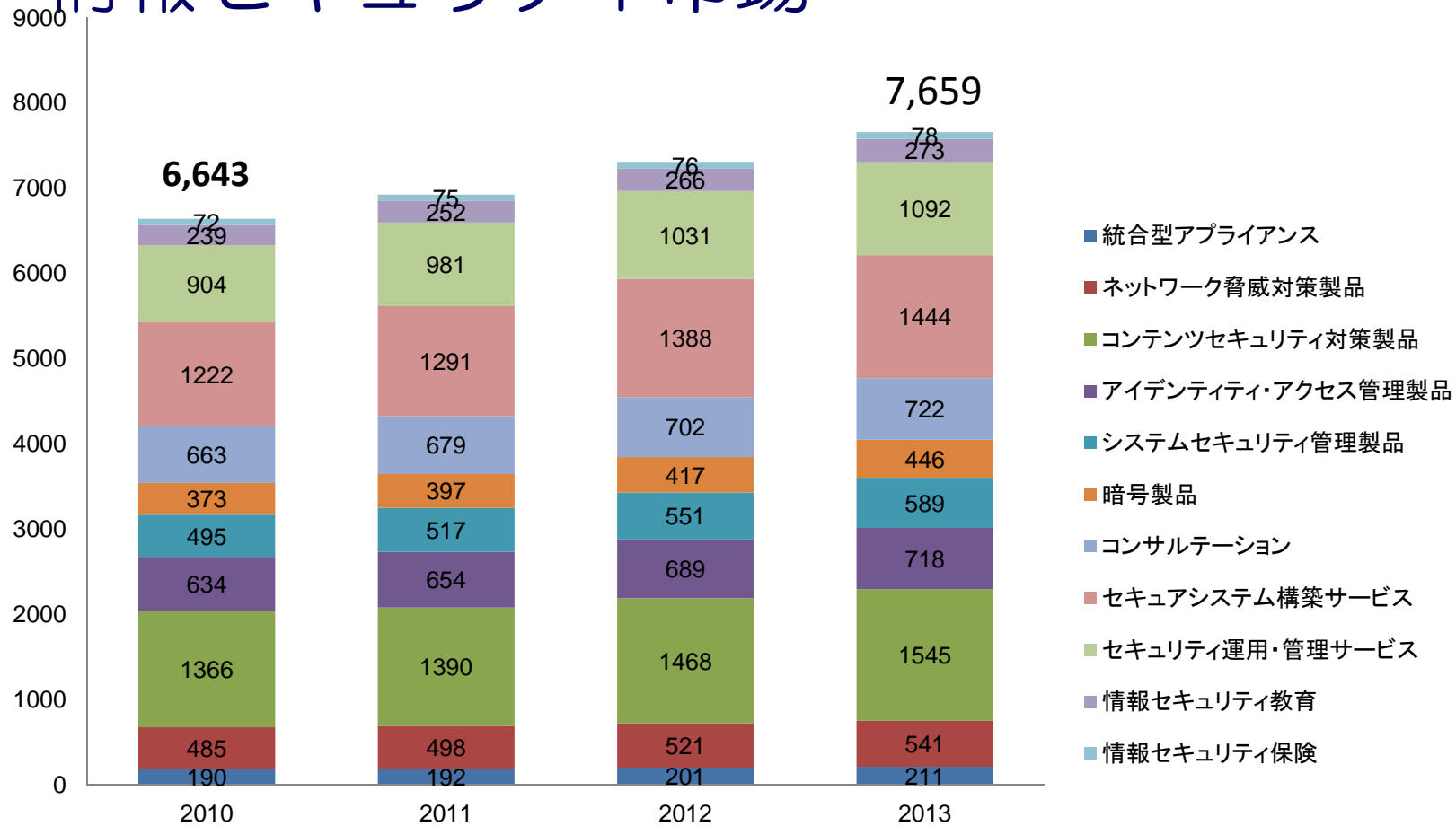


# ダイバーシティ推進のための課題まとめ (配付用)



- ◆ 管理職に占める女子割合が圧倒的に少ない
- ◆ 女子を活用していない企業は、女子自身に課題があると言いつ
- ◆ 経営層の意識が課題

## ◆ 情報セキュリティ市場



JNSA 2012年度 情報セキュリティ市場調査報告書から作成

- ◆ 情報セキュリティ人材
  - 技術中心人材
    - フォレンジクス, 攻撃・防御
  - オールマイティ人材
    - 法制度, リスク分析, 便益分析, 組織経営, 技術
  
- ◆ 情報セキュリティ人材の不足＝情報セキュリティの需要（雇用市場）
  - 不足しているのはユーザ企業

# 情報セキュリティに必要な人材 ：理工系だけでない

- ◆ リスク管理 → 人文科学・社会科学
  - 経営 : セキュリティ被害に対するリスク管理、経営、情報戦略
  - 経済 : セキュリティ対策や被害の経済アプローチ
  - 社会学 : セキュリティ事象についての社会的探求
  - 心理学 : 経営者、利用者の心理と意思決定
  
- ◆ 技術
  - 暗号、情報通信技術、 . .

JNSA教育部会

IT・セキュリティキャリア女性活動推進WG

(配付用)

IPA

<http://www.jnsa.org/active/2013/edu.html#secw>

- ◆ 2010年より活動開始
- ◆ 実態調査：2012年6月調査、IT業界で働く女性 231名
- ◆ 職場環境、管理職の割合等について

# 心が通った制度が必要

- ◆ セキュリティ女子はおおむね恵まれている？

ただし、

- ◆ 制度はあっても、職場が支持しない
- ◆ 女性のキャリアパスを描けない
- ◆ 男女差がないから逆に厳しい

などの声もあり