

エキスパート育て時代に応える

前編

インターネットを介したショッピングや金融取引の普及に伴い、個人情報保護やプライバシー防衛への備えは不可欠だ。セキュリティ関連市場が拡大する中、同市場で存在感を増しているのがサービス&セキュリティ(SSK)とセキュアソフトだ。フリーアナウンサーの木佐彩子氏が、姜昇旭社長らセキュアソフトグループの経営幹部に「強さの源泉」を聞いた。インタビュ内容を2回に分けてリポートする。

フリーアナウンサー

木佐 彩子氏



(きさ・あやこ) 青山学院大学在学中からテレビ朝日系の番組にキャスター、リポーターとして出演。大学卒業後の1994年にフジテレビ入社。アナウンサーとしてスポーツ番組や報道番組などを担当。現在はフリーアナウンサー。CMに出演するなど、各種メディアで活躍中。

securesoft

SSK
service + security

ANK
AnyKan

姜 昇旭氏

サービス&セキュリティ
代表取締役社長
セキュアソフト
代表取締役社長



(カン・スヌク) 東京大学大学院工学系研究科修士課程修了。2002年株式会社セキュアソフトを立ち上げ代表取締役社長に就任。15年にはサービス&セキュリティ株式会社の代表取締役社長を兼任。現在、総合人材サービスのAnyKan株式会社を含む3社の社長を兼務している。



3年かけて一人前に

木佐 SSKとセキュアソフトの業容拡大の歴史からお聞かせください。

姜 セキュアソフトを創業した時は、セキュリティ関連ソリューションの販売からスタートしました。ただ、ソリューションを導入すればセキュリティが確保されるわけではありません。セキュリティ機器の運用・監視支援を担う事業に参入したあとは、SSKをグループに加え、サイバー攻撃を監視するサービスを拡充し、セキュリティシステムの脆弱性を診断するサービスにも参入、さらにセキュリティ人材育成にも取り組み、業容を拡大してきました。

木佐 防御する体制を整えても、新手法のサイバー攻撃手法が次々と出てくる。攻防戦に終わりはなく、思いますが。

姜 その通りです。永遠の攻防戦と言えます。その攻防戦を優位に進めていくには、優秀なセキュリティエキスパートを育てることが必要です。現在セキュアソフトグループの社員数は約2000人ですが、その中からエキスパートの育成に力を入れています。昨年、社内に「セキュリティ人材育成委員会」という組織を新設し、27年にはセキュリティエキスパートを約700人まで増やしたいと考えています。

例えば、今までネットワーク分野の仕事に従事していた社員たちへのセキュリティ教育に力を入れています。最近の言葉で言えばリスクリング(学び直し)です。セキュリティ人材を求める顧客企業のニーズは日々高まっていますし、今後ますます増えるでしょう。社会的に求められているセキュリティエキスパートを育成するということは、社会貢献の面もあると思っています。

木佐 新卒採用者などほとんどのように育てていくのでしょうか。

姜 毎年新卒を約1300人程度、中途入社を約80人程度採用していますが、採用後の最初の面談で興味のある分野を聞き取ります。例えば、脆弱性診断、インシデント

レスポンス運用支援、セキュリティアドバイザリーなど興味のある分野をヒアリングして、できるだけ希望に沿った部門で仕事をスタートしてもらいます。最初の段階で興味を持っていないと、仕事が長続きしないからです。そして、一人前のエンジニア、セキュリティエキスパートになるには少なくとも3年の経験が必要です。

面談後、希望部門が決まれば各分野の担当チームに配属します。このチーム長がとても重要な役目を担うキーパーソンです。各分野のチーム長は自身定期的に面談をし、常にコミュニケーションを図るようにしています。チーム長



「働きがい」感じさせる

木佐 3年程度かけて一人前になったと思ったら、転職したり同業他社に引き抜かれたりしてしまうケースもあるのでは。

姜 確かにそういうこともありえます。IT(情報技術)業界は慢性的な人材不足ですので、当社でも過去にせっかく育て上げた人材が他企業に転職してしまったりという事例がありました。しかし、最近ではあまり一喜一憂しないようにしています。当社は社員の平均年齢が32・7歳と非常に若い会社です。個人レベルで見れば、いろいろな可能性を試したいという社員もいると思います。

ただ、幸い最近では離職率が徐々に減っています。会社としては、社員たちが考える、自身のキャリアパスになるべく沿うように様々なサポートを行っています。キャリアパスに必要な技術を学ぶための独自の教育カリキュラムを作成しています。さらに、教育推進の専任役員と各分野のチーム長で構成される推進メンバーのサポートにより、目標とした業務に従事できるように、社員自身の達成感につながります。こういった達成感、結果的に自分自身が、会社に貢献しているというやりがい

はチームメンバーたちの話を聞きつつ、顧客企業の要望にも耳を傾け、必要な決断を下していく立場です。まさに現場の指揮官なので、彼らの判断力とパフォーマンスが顧客企業のリスクヘッジに大きく影響します。

木佐 希望に沿って配属した新卒社員たちはそのまま異動させないのですか。

姜 それはケースバイケースです。特定の分野を極めたいという社員もいますが、一方でキャリアパスのためにローテーションを希望し、新たな分野にチャレンジすることで、自身の知識や技能を広げていく社員もいます。いずれにせよ、社員たちがどんな希望を持ち、どんなことに悩んでいるのかを知り、対応することが重要です。

にもなります。他にも、業務の成果に応じてインセンティブを支給するなど、社員の満足度を充実させることがモチベーション向上につながっています。また最近では、社内でのコミュニケーションの機会も多く設けており、社員同士の連帯感を築けていることも、離職率が減っている要因と考えています。

木佐 今後もセキュリティ業界の中で競争力を維持・向上させるためには何が重要とお考えでしょうか。

姜 まずは、当社のセキュリティ関連ソリューションを通して、お客様に安心・安全を提供し、社会に貢献することが重要です。さらに当社の強みである経験豊富なセキュリティエキスパートが顧客企業のセキュリティ対策を支援いたします。関連ソリューションと人材サービスの両輪を掲げることができるのが、当社の業界における競争力の源泉であり強みだと考えています。今後も顧客企業のセキュリティ対策を強化することで、今まで以上に社会に貢献する企業を目指します。

対談の詳細は日経電子版広告特集で公開中▶▶▶



お問い合わせはこちらから!

E-Mail : sales@securesoft.co.jp
サービス&セキュリティ :
https://www.ssk-kan.co.jp/
セキュアソフト :
https://www.securesoft.co.jp/

SSK
service + security

サービス&セキュリティ株式会社

securesoft

株式会社セキュアソフト

広告

企画・制作=日本経済新聞社
Nブランドスタジオ