鼎談 前編

人材育成が安全・安心の土台

デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速に伴い重要性を増すセキュリティー技術。サービス＆セキュリティ株式会社とそのグループ会社である株式会社セキュアソフトは、企業や官公庁にセキュリティー専門人材を提供することで成長してきた。それだけに姜昇旭社長は常に人材の確保・育成に心を砕いてきた。姜社長が相談相手として信頼を寄せる東京大学名誉教授の伊藤元重氏、第65代横綱の貴乃花光司氏とともに「人を育てる経営」について語り合った。鼎談（ていだん）内容を2回に分けてリポートする。

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
姜 昇旭氏

×

第65代横綱
貴乃花 光司氏

×

東京大学 名誉教授
伊藤 元重氏

（カン・スンウク）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。

（たかのはな・こうじ）入門当時からその優れた素質が話題となり、数々の最年少記録を打ち立てる。18歳で当時の横綱・千代の富士を破り、20歳で大関、22歳で第65代横綱に昇進した。幕内優勝22回など数多くの記録を残した「平成の大横綱」。現在は一般社団法人貴乃花道場理事、神奈川歯科大学特任教授を務める。

（いとう・もとしげ）経済学博士。専門は国際経済学。東京大学大学院教授を経て2016年4月学習院大学国際社会科学部教授、6月東京大学名誉教授。2013年より6年間にわたり経済財政諮問会議の議員を務めるなど、政策の実践現場で多数の実績を有する。セキュアソフト顧問。

「伸びる人」の違いとは

姜　社会の急激なデジタル化の影響を受け、企業や官公庁もスピード感のある対応を余儀なくされています。それに伴うセキュリティー対策も急務となり、最新のセキュリティー製品やサービスの導入が必須となっています。ただ、製品およびサービスを導入してもそれを使いこなせるだけの人材を内部に抱えている会社はそれほど多くないのです。そこで、当社のセキュリティー専門人材はシステム構築・運用や監視、サイバー攻撃を受けた際の対策、その後のトラブル修復などに対応しています。テクノロジーの進歩のスピードは加速しているので、それに対応する人材の知識やスキルも高めていく必要があります。

足りない人材は中途採用で調達するという方法もあります。海外の人材を採用するということも人手不足解消の方法ですが、主に2つの理由からそれだけでは対処できない状況です。2030年にはIT（情報技術）人材が最大79万人不足するという経済産業省の推計があるように、日本ではセキュリティー関連人材は売り手市場です。必要な人材を必要なタイミングで中途採用するのが難しい環境になっています。さらに、お客様の中には官公庁もあり、そのセキュリティーに関わる仕事を海外の人材に任せることに抵抗感を示すケースもあります。そういう背景から、やはり当社の場合は人材を自社で育成する必要性を感じています。

伊藤　ITを担う人材を確保していくには、今、姜社長がおっしゃったように決まった人材のパイを中途採用などで奪い合うだけでは難しいと思います。それゆえ、必ずしも大卒新人でなくてもいいのかもしれませんが、IT分野にもっと人を引きつける仕掛けが必要だと思います。私は過去、大学では経済学部に属していて、教え子たちも金融や商社、役所に入った人が多いのですが、中にはIT分野に行って成功している子もいます。就職した会社が適切なトレーニングを施せば、大学での専攻にかかわらずIT分野で活躍できる人はいるのではないでしょうか。

若い人たちと話していると印象に残るのは、就職先を決める際に「自分の能力を磨いてくれる職場かどうか」を非常に気にしていることです。旧来型の「まず雑巾がけから」という精神論が残る雰囲気が漂う職場は敬遠されがちです。知識やスキルが身に付き、自分が成長したと実感できる職場を求める志向がとても強いのです。そして、この傾向と表裏一体なのですが、「就社ではなく就職」という考え方が定着しつつあります。会社に入って定年まで勤めるというライフスタイルを望む人は減っていて、知識やスキルを身に付けたら転職してステップアップしていくのは当然と考える人が増えています。そういう意味でも企業が与える最初のトレーニングの機会は重要だと思います。ところでセキュリティー分野では、だいたい何年程度トレーニングすれば現場で活躍できるエンジニアを育成できるものですか。

姜　3年はかかります。もちろん同じ年数、教育や実地研修の機会を与えても、すごく伸びる人もいるし、そうでもない人もいる。それを事前に見極めるのは難しいですが、貴乃花さんは相撲の世界に長くいらして、多くの弟子と接した機会があったと思います。伸びる人とそうでない人の違いで、お気づきの点はありますか。

貴乃花　若いころに華々しい経歴がある子よりも、それほど脚光を浴びていなかった子の方が伸びやすいかもしれません。高校、大学などで活躍した経歴があり、その実力を高く評価されて角界入りした人よりも、中の下くらいで入ってきた人の方が化ける気がします。理由は頑張りを厭わない素直な努力家で、言われたことを行動に移す人が多いからです。そういう過程で相撲の取り方を体で覚えていくわけです。

姜　貴乃花さんがおっしゃること、わかる気がします。セキュリティー分野でも例えば、大学や専門学校でコンピューターサイエンスを学んで関連資格を取っている人よりも、当社に入るまではまったくIT関連の勉強をしたことがなかった心理学専攻の人の方が成長した、というケースがあります。中途半端な実力があると中途半端なプライドまで身に付いてしまって、成長を阻害してしまう場合があります。

当社のお客様の多くは、セキュリティーに関する人材が必ずしも十分ではない企業や官公庁です。システムを導入・運用したいが、それを担う人材がいないから当社にサポートを依頼してくるわけです。だから、コンピューターサイエンスを学んだエンジニアが、カタカナの専門用語を並べてシステムの仕組みや運用方法を説明しても理解できないし、そもそもお客様の望んでいることをきちんとくみ取れない可能性があります。それよりも、お客様目線に徹したエンジニアが専門用語を使わずにわかりやすい言葉で丁寧に説明して対応した方が、コミュニケーションが円滑になるわけです。

成長力が人材引きつける

伊藤　先ほど現場に出せるエンジニアを育てるまでに3年ほどかかるとおっしゃっていましたが、問題はその後ですよね。ある程度スキルが身に付いたら、新天地を求めて去ってしまう社員もいるでしょう。今の時代、ある程度そういう人がいることを前提にしなければならないし、一度離れた社員がさらに成長して戻ってくることもあるかもしれません。姜社長は雇用の流動化に関してどんな考えを持っていますか。

姜　当社でもそういうことが過去にありました。有名国立大の法学部を出ていたのですが、エンジニア志望ということで一生懸命育てました。将来は会社の中核を担ってほしいと期待していましたが、結局は当社を去ってある大手に行ってしまいました。なかなか悩ましいですよ。

伊藤　先ほども言いましたが、オフィスに行って仕事をすると、自分も会社とともに成長しているという実感を得られるような環境づくりが大切だと思います。それゆえ、企業は成長することが大事なのです。成長が魅力的な人材を引きつける前提です。

私の教え子の中にはITベンチャーを起業して上場までこぎつけた人もいます。こういう会社を見ていると、成長している過程は去っていく人もいるけれども、それを補うように優秀な人材が育ったり外部から集まったりしています。サービス＆セキュリティとセキュアソフトが優秀な人材を確保し育成するには、まず自身が成長を維持することが大事で、今、それを実現できているのだから大丈夫ですよ。

姜　いやいや、安心はしていられませんが、優秀な人材を確保し育成するには会社自身が成長を維持していく必要があるという伊藤先生のお言葉はまったくその通りだと思います。そこで、当社も昨年「セキュリティー人材育成委員会」という社内組織を新設し、セキュリティー人材の確保・育成に本格的に乗り出しました。後半はその新組織に関する説明と戦略について、伊藤先生と貴乃花さんに聞いていただき、ご意見をお聞かせくださればと思います。

（対談の後半部分は来週掲載予定です）

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