



参加者ダウンロード用



【東京会場ワークショップ 3.26(木) 12:00-13:00】

**「スキル可視化」を実現し人材育成加速のコツを実践で学ぶ
～自社業務ごとに必要な「スキル」を策定し、教育計画を立てる～**

一般財団法人
日本サイバーセキュリティ人材キャリア支援協会（JTAC財団）

講義資料、実習用ファイルについて

下記から資料がダウンロードできます。

■ URL

<https://www.j-tag.or.jp/sds2026ws>



ワークショップ開始前にダウンロードできなかった方は、講義1か月程度はダウンロード可能です。

ワークショップの注意点

● トイレ休憩

原則、講義に支障が無いタイミングで出入り自由です。長時間になりそうな場合は講師にお声がけをお願いします。

● 講義中の質問について

随時どうぞ。また、実習中に躓いたり、困ったときは講師がお手伝いします。

● ワークショップ終了後の質問について

JTAG財団のホームページからの問い合わせを受け付けます。

<https://www.j-tag.or.jp/contactus>

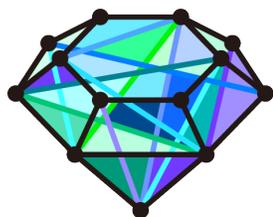
件名に【SecurityDaysワークショップ参加者】と記載してください。

もしくは講師宛てにも連絡可能です。

※どちらもベストエフォートとなりますのでご了承ください。

● 本日の資料の扱いは？

作業用エクセルファイルについては加工等ご自由に使えるものとして提供しています。その他参考資料等は著作権法に則ってお使いください。



VisuMe

ワークショップで使うスキル可視化ツール **「VisuMe」**
を約一か月間無償で提供します。
ワークショップ終了後、是非お試しく下さい。

※WS参加者以外でも、自社内にて周囲の方にも利用して頂けます。

スキル可視化「VisuMe」のアカウント作成

https://visume.j-tag.or.jp/user/sign_in

VisuMeの一般利用者向けアカウントとなります。管理者機能は使えませんのでご注意ください。管理者機能を試したい方は別途事務局まで**トライアル希望**のご連絡ください。<https://www.j-tag.or.jp/contactus>

にアクセス

ログイン

メールアドレス

パスワード

① ログインする

アカウントを作成する

パスワード忘れ/変更の方はこちら



アカウント作成

ご登録する企業コードとメールアドレスを入力してください。
「アカウントを作成する」ボタン押下後に送信されるメールより本登録を行なってください。

② 企業コード

③ メールアドレス

アカウントを作成する

戻る

メールアドレスに登録用URLが送付されます

アカウント登録

基本情報

企業コード ● 必須

メールアドレス ● 必須

姓 ● 必須

名 ● 必須

選択してください

最終学歴

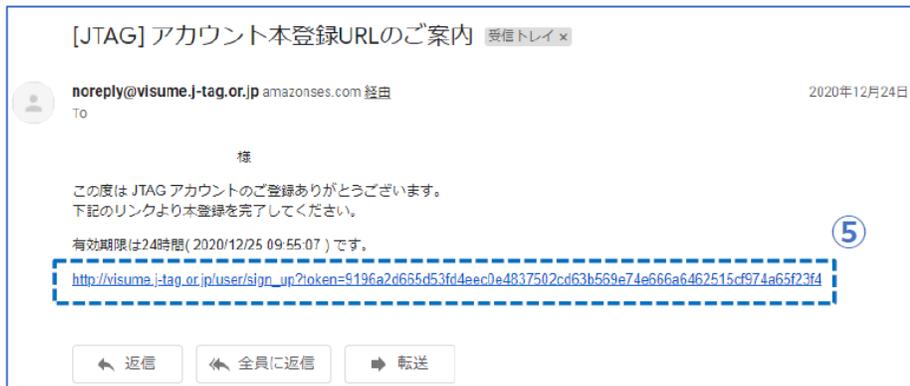
選択してください

アカウントを登録する

企業コード：
A200201

メールアドレスがIDとなります。
※すでにJTAG法人会員等で、会社で利用している方は、ID（メールアドレス）の重複はできません。別のメールアドレスを使用してください。

※所属企業以外のメールアドレス利用をお勧めします。
また、ログイン後の基本情報登録では、名前はニックネーム等、実名以外でお願いします。



JTAG財団 ITスキル可視化

比較対象業務

JTAG設定サンプルプロフィールまたは、自社独自設定対象から選択し、診断結果比較ができます。(キーワード検索も可)

サイバー攻撃・調査 ▼

オペレーター・分析業務補助 ▼

VisuMelには約150種類の業務や職種について、一般的、汎用的に整理した理想とするスキルレベルバランスが登録されています。選択した比較対象はリアルタイムでチャートに表示されます。

業務経験年数や保有資格、講義受講等を入力すると、IT技術領域、セキュリティ技術領域、ビジネスを推進する上で必要なマネジメント系領域などのスキルレベルバランスが自動判定されます。

さらに、いろいろな業務の理想スキルバランスとの比較ができ、ギャップに対しての対策が効率的に検討できます。

自社社員の見える化に限らず、ITコンサルティングなどで、「人材育成」や「チームやプロジェクト組織化」など「人」に関するテーマのアドバイスツールとして有効に活用できます。詳細はホームページをご覧ください。

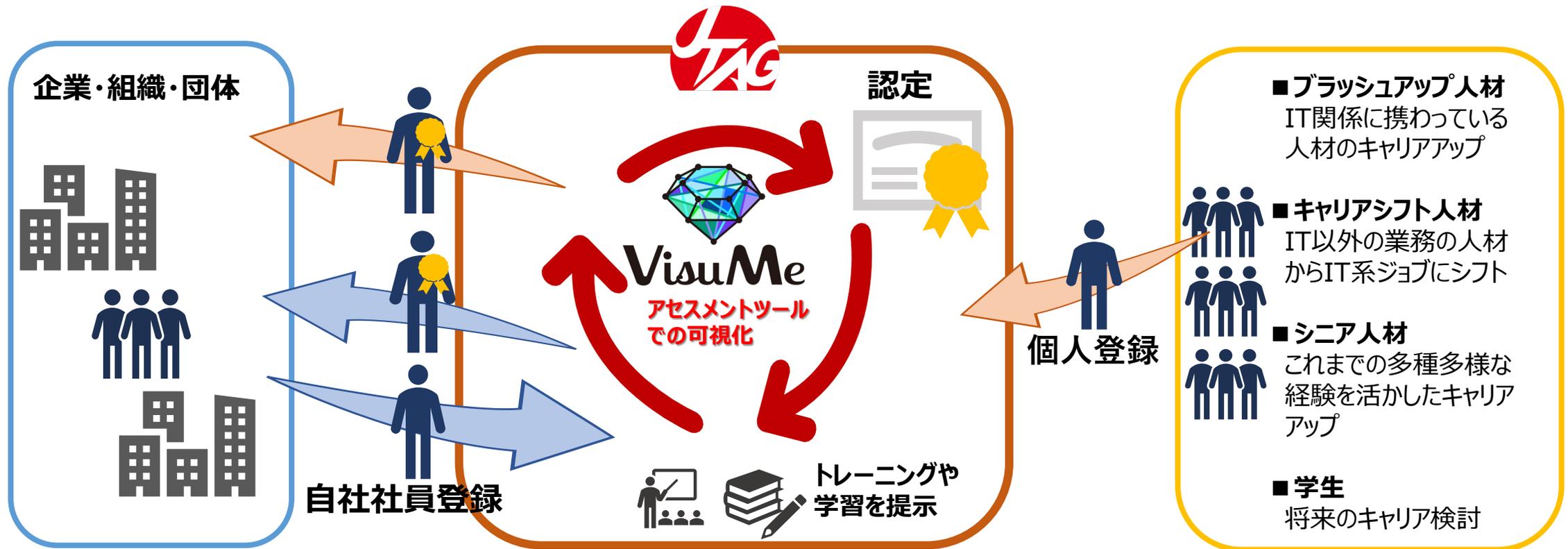
<https://www.j-tag.or.jp/service>



JTAG活動の紹介

セキュリティに関するあらゆる人材に対して精度の高い「力」の見える化を実現し**実力値を認定** (※1) する。これにより、効果的で効率的な育成と、必要とされるセキュリティ業務への適材適所がなされることで、社内外における良循環の人材流動化を促進していく。

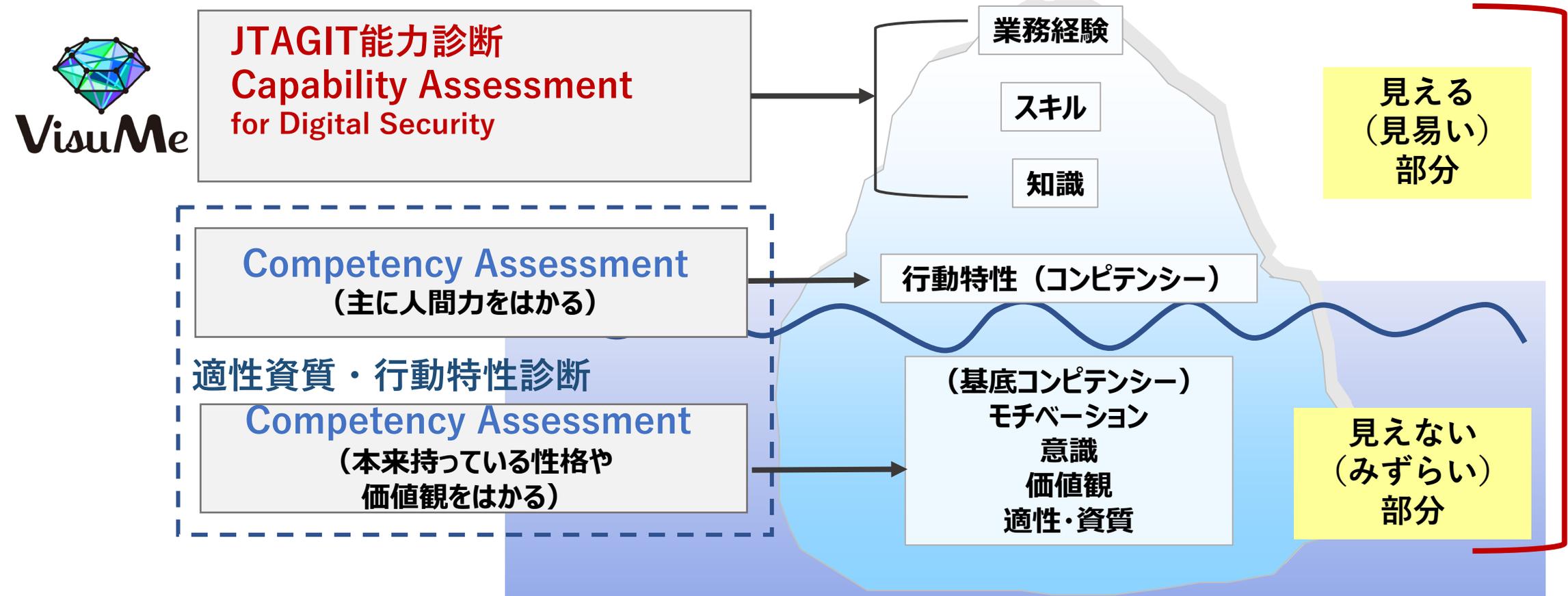
※1) 認定制度については準備中です



JTAGでの人材見える化の「範囲」は？

スキル可視化ツールのVisuMeを本日のワークショップで利用します

JTAGにおける
人材の見える化



(C) ネクストエデュケーションシンク社のモデルより

参考：「タスク」と「スキル」の関係

「タスク」と「スキル」の関係

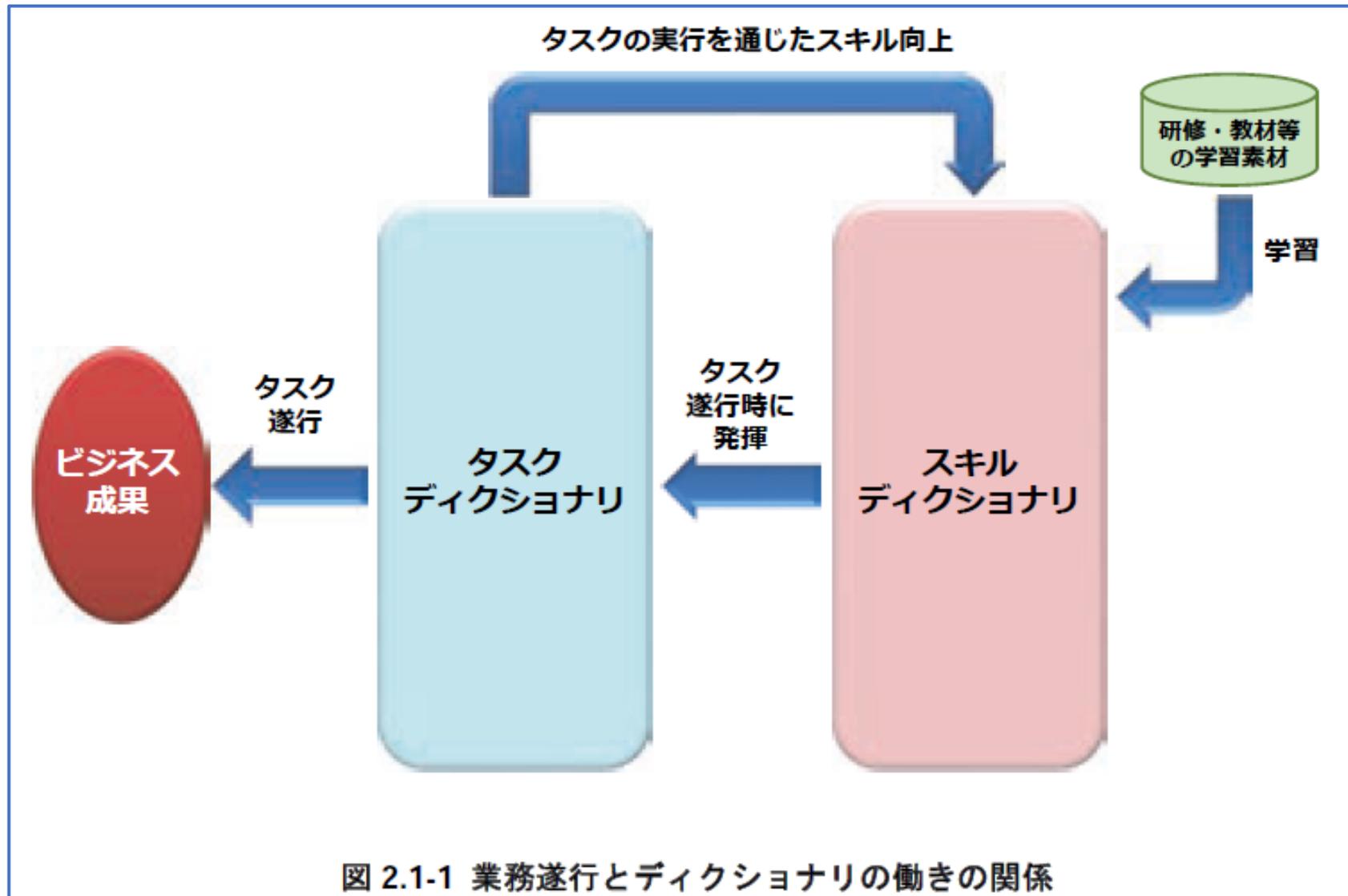


図 2.1-1 業務遂行とディクショナリの働きの関係

具体的なタスクを行うために必要な「能力」がスキル。
 タスクを遂行するためには、適切な技術や経験が必要であり、そのためには特定のスキルを身に付けることが求められます。

自社のタスク/スキル体系化するアクションは、結果として自社業務のプロセス体系や知識体系の再整理となります。
 よって、仕事を行う上での必要スキルの効率的な習得に役立ち、人材育成のための施策を根拠をもって効率的に推進する材料となることを念頭において取り組めるとベストな成果が得られます。

出典：i コンピテンシ ディクショナリ 解説書

<https://www.ipa.go.jp/archive/jinzai/skill-standard/icd/qv6pgp000000bskc-att/000060168.pdf>

「タスク」と「スキル」の関係

例えば、キオスク店員の「タスク」と「スキル」は？

「タスク」 大項目 中項目 小項目

大項目	中項目	小項目
接客販売	会計	レジを打つ
	お客様対応	現金を受け取り釣銭を渡す
	etc...	クレジットカード支払い処理をする
商品管理	商品陳列	商品の質問に回答する
	在庫管理	商品を包装する
	etc...	クレーム対応をする
店舗管理	清掃	棚卸をする
	開閉店作業	発注する（返品する）
	etc...	
その他	電話対応	
	etc...	

おそらく皆さんの会社では、粒度は別として、業務ごとのタスクは整理されていると思います。

「タスク」と「スキル」の関係

例えば、キオスク店員の「タスク」と「スキル」は？

「タスク」 大項目

中項目

接客販売	会計
	お客様対応
	etc...
商品管理	商品陳列
	在庫管理
	etc...
店舗管理	清掃
	開閉店作業
	etc...
その他	電話対応
	etc...

「スキル」

大項目

中項目

レジ操作スキル
電卓操作スキル
四則演算（暗算）スキル
etc...

コミュニケーションスキル
ヒアリングスキル
語学スキル
プレゼンテーションスキル
etc...

足し算（+）
引き算（-）
割り算（÷）
掛け算（×）

「タスク」と「スキル」の関係 「スキル」レベルの考え方

キオスク店員の業務における「タスク」

接客販売	会計
	お客様対応
	etc...

「会計」というタスクを遂行するための必要な「スキル」

	要求レベル		要求レベル
レジ操作スキル	★★★	足し算 (+)	★★★★★
電卓操作スキル	★	引き算 (-)	★★★★★
四則演算 (暗算) スキル	★★★★★	割り算 (÷)	★
etc...		掛け算 (×)	★★

となると、このレベルとなるように社員教育をしたり、すでに達している人の採用をすれば、該当する店の人員としてパフォーマンスは期待できる。

(ポイント)

- ・同じ経営のキオスクでも、店舗のレジ設備や品ぞろえ、客層によってスキルごとの要求レベルは違ってくる。
- ・同じ「接客販売」の「会計」というタスクでも、他の分野の商品販売業では、スキルごとの要求レベルは違ってくる。

「タスク」と「スキル」の関係 「スキル」レベルの考え方

(ポイント)

- ・同じ経営のキオスクでも、店舗のレジ設備や品ぞろえ、客層によってスキルごとの要求レベルは違ってくる。
- ・同じ「接客販売」の「会計」というタスクでも、他の分野の商品販売業では、スキルごとの要求レベルは違ってくる。

○○○○の業務 における「タスク」

接客販売	会計
	お客様対応
	etc...

「会計」というタスクを遂行するための必要な「スキル」

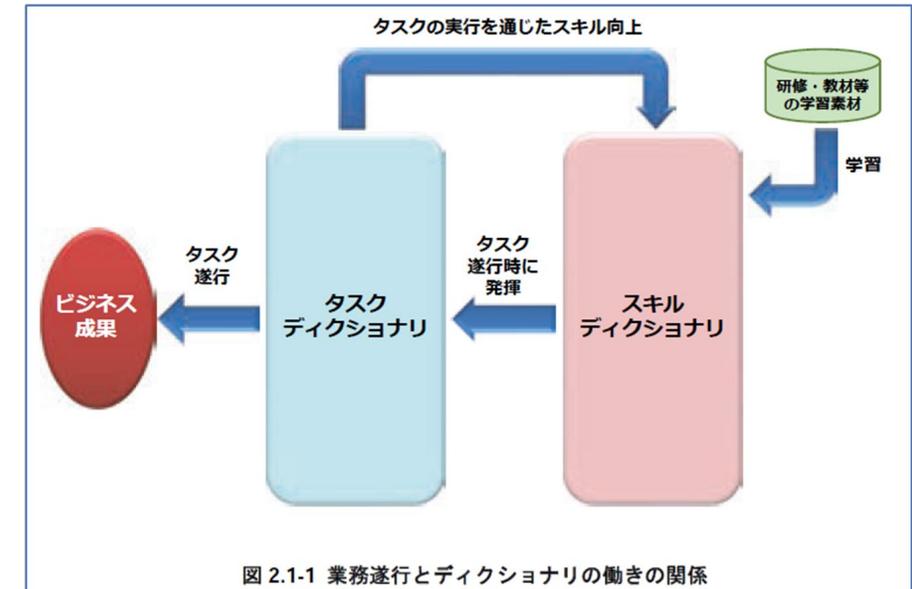
	要求レベル
レジ操作スキル	★★★★★
電卓操作スキル	★
四則演算（暗算）スキル	★★
etc...	

前述の
キオスク
店員

	要求レベル
レジ操作スキル	★★★
電卓操作スキル	★
四則演算（暗算）スキル	★★★★★
etc...	

この整理は、なかなか出来ない……

- VisuMeでのスキルレベルバランスの可視化はよくできている
(との評価は頂戴しているが……)
- 可視化できて、いいね！、、、さあ、我が社で具体的にどうやって活用するか？・・で足踏みしてしまう
- VisuMeの特徴は、比較対象業務と本人のアセスメント結果のギャップが一目瞭然
- 比較対象業務については、JTAC設定のサンプルは仕込まれているが、重要なのは「我が社の〇〇業務」。その比較ができないと効果半減……
- 「我が社の〇〇業務」についての「タスク」は整理されているところが多いが、そのタスク遂行に必要な「スキル」の整理は出来ていないところが多い。(ただし、重要と考えている人は多い)
- スキルの整理は重要と考えている方々が多いのに、なぜ出来ていない、やれていないのか？
- かなりたいへんな作業で、リソースも必要
- 業務間バランスをとるためには、全体を俯瞰的にわかっている人の知恵も必要
- 喫緊の課題ではないので後回し……
(実際はボディブローのようにじわじわと効いてくる課題)



「タスク」と「スキル」

人事評価/考課の視点

タスク > スキル

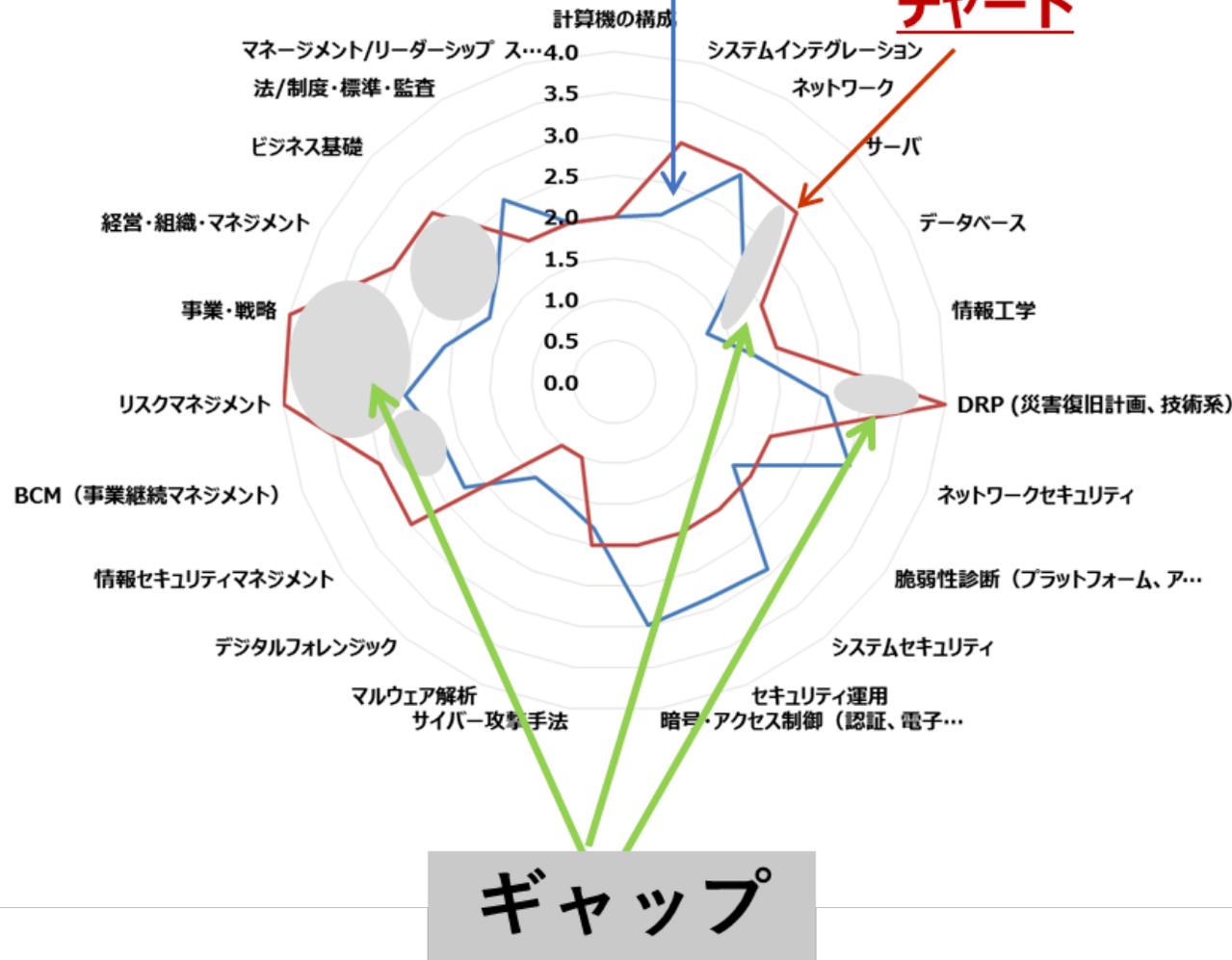
人材育成/教育の視点

タスク < スキル

参考：VisuMeでのスキルギャップ把握

本人のチャート

比較した業務 やスキルの チャート



比較するためのスキルレベルバランスは自社の業務ごとに決めておかないと、比較しようが無い、、、ギャップもわからない、、、手の打ちようがない。

ギャップが明確にできれば、

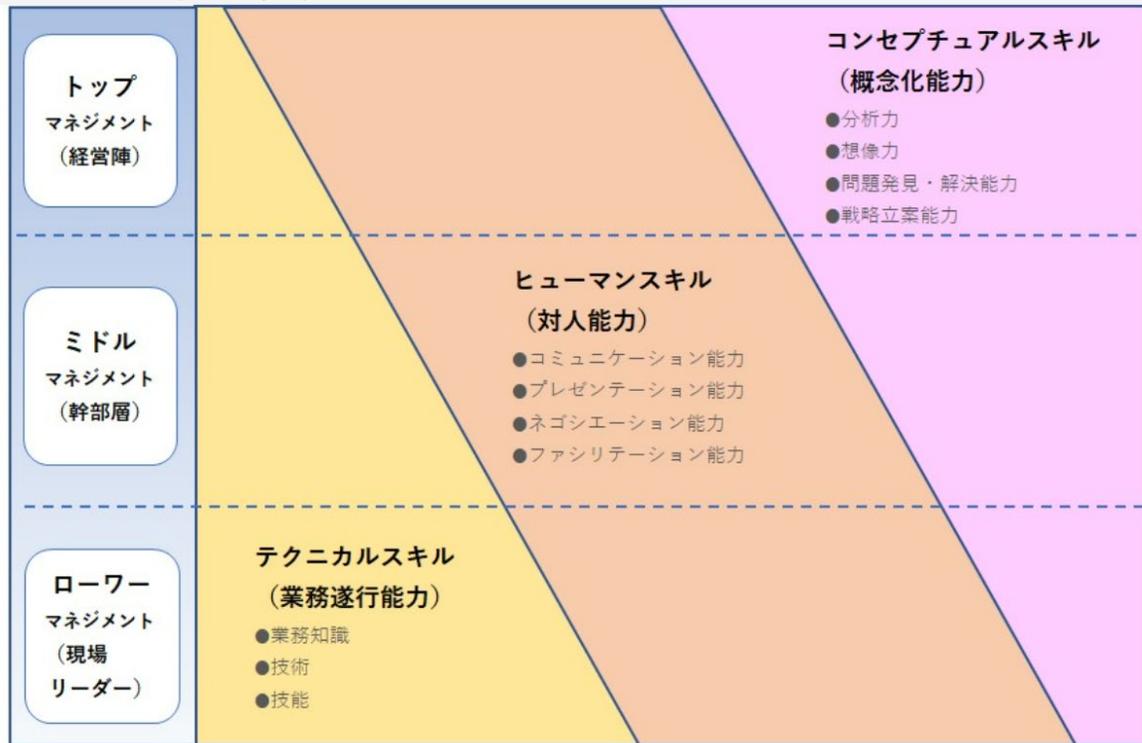
- 企業や組織のマネジメントは育成・教育プランやジョブローテーション、適材適所配置の参考情報として活かすことができます。採用時や業務委託時などで、求めるスキルとの適合度を参考にして、ミスマッチを防ぐ情報として活用もできます。

- 本人としては、今後どのような道をめざすのか、そのためにどのようなスキルに重点を置いて学習をするべきか、ステップアップとしてはどのような業務を経験していくのが良いか、キャリアアップ、チェンジが具体的に検討できます。

参考：「スキル」について整理

VisuMeでの「スキル」は、主にテクニカルスキルを対象としています。
その他の部分は、コンピテンシー診断を実施して頂く形式になっています。

ロバートカッツモデル



「ZENSALA」
<https://salarymanpp.net/?p=1063>

ドラッカーモデル



AirCourse人材育成サポーター
https://aircourse.com/jinsapo/katz_model.html

演習

ここからは、VisuMe（スキル可視化アセスメントツール）を活用して、策定作業を効率化したり、可視化の精度を上げたりする方法についてエッセンスをお伝えします。

※ダウンロードした作業用のエクセルファイル「スキルスコア設定作業シート」はご自由にお使いください。

「スキルスコア設定作業シート」と 実習の進め方の説明

スキルスコア設定作業シート

自社：業務・職務・役割		情報セキュリティ技術														事業・管理・マネジメント・経営																
		ネットワークセキュリティ					脆弱性診断		システムセキュリティ				セキュリティ運用			暗号・アクセス制御		サイバー攻撃		マルウェア解析		デジタルフォレンジック		情報セキュリティマネジメント				BCM（事業継続マネジメント）				
大項目	中項目	ネット	ネット	ネット	ネット	ネット	パネ	ツール	システ	保護	リバー	セキュ	セキュ	運用	製品	セキュ	インシ	暗号	アクセ	サイ	マル	マル	フォ	フォ	情報	情報	情報	情報	情報	BCM	BCM	BCP
		ワーク	ワーク	ワーク	ワーク	ワーク	レー	利用	ム、ア	コン	スエ	アな	アプロ	手法	知識	リティ	システ	号	ス制	バー	ウェア	ウェア	レンジ	レンジ	セキュ	セキュ	セキュ	セキュ	資産	立案	運営	（事業
例) 業務システム開発	〇〇●●裁決システム担当	2.3					2.5		2.3				2.3			1.5		2.0	1.5		2.0		2.7				1.8					
		1.0	1.0	2.0	2.0	3.0	1.0	4.0	2.0	1.0	2.0	3.0	2.0	1.0	3.0	1.0	4.0	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	4.0	2.0	1.0	2.0	3.0	2.0	1.0
例) 情報システム部	ネットワーク基盤担当者	#DIV/0!					#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!			#DIV/0!		0.0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!					
		#DIV/0!					#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!			#DIV/0!		0.0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!					
		#DIV/0!					#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!			#DIV/0!		0.0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!					
		#DIV/0!					#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!			#DIV/0!		0.0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!					
		#DIV/0!					#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!			#DIV/0!		0.0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!					
		#DIV/0!					#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!			#DIV/0!		0.0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!					
		#DIV/0!					#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!			#DIV/0!		0.0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!				#DIV/0!					

実習として、自社業務でスキルレベルを設定したいものを記載してください。
 組織のカテゴリでもよいし、組織別ではなく、役割別など自由に決めてください。
 （実習では、業務経験浅い、ベテランと

参考：スコアレベルの定義－1（JTAG/ITSS）

VisuMeのレベル定義についての基本的な考え方はiCD、ITSSをベースにしています

JTAG		ITSS
<p>対象となる業務や役割、タスクに対して、該当するスキルがどのような状態（レベル）であることが求められるかを、ITSSのレベルに即して表現したもの。 （公開レポート：セキュリティ業務を担う人材のスキル可視化施策の考察 https://www.jnsa.org/isepa/images/outputs/JTAGreport2019.pdf）</p>		<p>レベルを職種／専門分野横断的に捉えるための参考指標。人材像としての定義となる。 （https://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/itss7.html）</p>
<p>業界をリードし市場への影響力があるレベルにある</p>	<p>レベル7</p>	<p>プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、社内外において、テクノロジーやメソドロジ、ビジネスを創造し、リードするレベル。市場全体から見ても、先進的なサービスの開拓や市場化をリードした経験と実績を有しており、世界で通用するプレーヤとして認められます。</p>
<p>業界に貢献し認知されるレベルにある</p>	<p>レベル6</p>	<p>プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、社内外において、テクノロジーやメソドロジ、ビジネスを創造し、リードするレベル。社内だけでなく市場においても、プロフェッショナルとして経験と実績を有しており、国内のハイエンドプレーヤとして認められます。</p>
<p>所属団体・組織内で貢献し認知されるレベルにある</p>	<p>レベル5</p>	<p>プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、社内においてテクノロジーやメソドロジ、ビジネスを創造し、リードするレベル。社内において、プロフェッショナルとして自他共に経験と実績を有しており、企業内のハイエンドプレーヤとして認められます。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 技術領域スキルについては非機能要件を考慮して最適化できる、最適解が出せる、定石外しができる。 ● 手法/方法については最適に使いこなせる、最適な手法を選択できる、状況に応じて自在に駆使している。 ● 関連するスキルについては上級管理者と議論ができる。 	<p>レベル4</p>	<p>プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、自らのスキルを活用することによって、独力で業務上の課題の発見と解決をリードするレベル。社内において、プロフェッショナルとして求められる経験の知識化とその応用（後進育成）に貢献しており、ハイレベルのプレーヤとして認められます。スキル開発においても自らのスキルの研鑽を継続することが求められます。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 技術領域スキルについては機能要件を把握し、自立してある限定条件下で仕事ができる。 ● 手法/方法については最低限の使い分けができる、又は活用して結論を導いたことがある。 ● 関連知識領域については課題点について提案したことがある。 	<p>レベル3</p>	<p>要求された作業を全て独力で遂行します。スキルの専門分野確立を目指し、プロフェッショナルとなるために必要な応用的知識・技能を有します。スキル開発においても自らのスキルの研鑽を継続することが求められます。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 指導や指示があればそのスキルを使って業務がこなせる、そのスキルを活用できる。又は、スキルを必要とする業務について難易度は別にしてなんらかの経験がある 	<p>レベル2</p>	<p>上位者の指導の下に、要求された作業を担当します。プロフェッショナルとなるために必要な基本的知識・技能を有する。スキル開発においては、自らのキャリアパス実現に向けて積極的なスキルの研鑽が求められます。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 技術、手法、方法など内容について講義などの受講や自己学習を通してどのようなものなのかを知っている、基本的な知識はある、概要は言える 	<p>レベル1</p>	<p>情報技術に携わる者に最低限必要な基礎知識を有します。スキル開発においては、自らのキャリアパス実現に向けて積極的なスキルの研鑽が求められます。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 内容についてほとんど知らない、知識がない。 	<p>レベル0</p>	

参考：スコアレベル設定の考え方

スキルレベル設定についてはJTAC (<https://www.jnsa.org/isepa/images/outputs/JTAGreport2019.pdf>) のセオリーを利用
SecBoK,iCD,ITSSを整理し利用しやすいように簡素化したものであり、セキュリティ以外のスキルについても体系化されています。

JTAC	
対象となる業務や役割、タスクに対して、 該当するスキルがどのような状態（レベル）であることが求められるか を、ITSSのレベルに即して表現したもの。 (公開レポート：セキュリティ業務を担う人材のスキル可視化施策の考察 https://www.jnsa.org/isepa/images/outputs/JTAGreport2019.pdf)	
業界をリードし市場への影響力があるレベルにある	レベル7
業界に貢献し認知されるレベルにある	レベル6
所属団体・組織内で貢献し認知されるレベルにある	レベル5
●技術領域スキルについては非機能要件を考慮して最適化できる、最適解が出せる、定石外しができる。 ●手法/方法については最適に使いこなせる、最適な手法を選択できる、状況に応じて自在に駆使している。 ●関連するスキルについては上級管理者と議論ができる。	レベル4
●技術領域スキルについては機能要件を把握し、自立してある限定条件下で仕事ができる。 ●手法/方法については最低限の使い分けができる、又は活用して結論を導いたことがある。 ●関連知識領域については課題点について提案したことがある。	レベル3
●指導や指示があればそのスキルを使って業務がこなせる、そのスキルを活用できる。又は、スキルを必要とする業務について難易度は別にしてなんらかの経験がある	レベル2
●技術、手法、方法など内容について講義などの受講や自己学習を通してどのようなものなのかを知っている、基本的な知識はある、概要は言える	レベル1
●内容についてほとんど知らない、知識がない。	レベル0

■スコア策定は、まずは0～4までとすると良い

- レベル5以上については個別のスキルごとのレベル評価は難しい。
- このレベルの人材はテクニカルスキル以外の部分の比重が大きくなるため、別の評価軸を使うほうがより適切な判断ができます。
- iCDでも「レベル5以上は、該当スキルの保有レベルで判断するのではなく、プロフェッショナルとしての社会的な貢献度によって判断する」と定義しています。また、IPAの資格などについても上限がレベル4までの設定としています。(iCD、経産省ISVmap参照)

- それぞれのレベル（整数設定）のスコア数値設定（例）
- 0,1,2,3,4の区別では粒度が粗すぎると思われる。
- 0.5とか0.3単位程度の粒度でまずは決めてみるのも良い。
(例) 0～1の間の場合
0 = まったく知らない、知識がない
0.5 = 雑誌やWebや書籍などで大雑把には知っている
0.7 = ……………
1.5 = ……………

*** 自社の仕組みとして、どの粒度にするかは検討してみてください**

最初に：自社にて策定を進める際のポイント

- スキル整理とスコア設定、はすべての業務を一度に最高のものをつくろうとしない。
⇒ 随時手直ししていけばよい程度に考えて、まずはスタートして社員に知らせることが大事。
- 策定作業はそれぞれの現場から担当をアサインし、組織横断的なプロジェクト化がベスト
⇒ セキュリティはすべての業務や職種において横断的な要素。いろいろな視点から議論されると質が上がっていく。
また、そのメンバー間の意識や情報の共有が出来て、思わぬ副産物となる。
- 年1回くらいは、見直し、ブラッシュアップしていく体制をつくっておくと良い。
⇒ 技術は進歩していくし、自社の事業も変化していく。それに沿って業務に必要なスキルやレベルも変化していく。
- 人事評価や考課との連動とは区別して整理したほうが良い。
⇒ あくまで育成や自己成長、という観点で浸透させるとスムーズ。評価や考課視点が入ってくると、社員の抵抗が生まれ、損得感情が働き指標づくりが歪んでいくリスクあり。
- 策定ができれば目標管理という点では大いに利用させる（特にマネジャーに）
⇒ 共通のモノサシとなるので上司にとってのコミュニケーション材料としては最適。また、自部署の仕事に対して必要なスキルが整理されると部下の教育についてマネジャーは考え始める（考えやすくなる）。

VisuMeのサンプルプロファイルのスコアを利用すると便利です

ゼロから、業務ごとに必要なスキルや、そのレベルをスコア化するのはたいへんです。VisuMeに自社の業務と似たようなものがあつたら、そのスコアを流用すると検討し易いです。

エクセルファイルのマッピング、スコア設定用加工例

VisuMe サンプルプロファイル		自社職種、業務別分類		E	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
セキュリティ	エンジニア	該当なし		0.5	0.3	0.8	0.3	0.3	0.5	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.5	0.5	0.5	0.0	0.5	0.3	0.3	0.3	0.5	0.3	
サイバー攻撃・調査	オペレーター・分析業務補助	自社CSIRT	初動対応担当	0.6	0.3	0.8	0.3	0.3	0.6	0.6	0.6	0.6	0.3	0.3	0.3	0.3	0.6	0.6	0.6	0.0	0.6	0.3	0.3	0.3	0.6	0.3	
セキュリティ診断サービス	診断責任者	開発部	テストプロセス責任者	0.5	0.8	0.8	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.5	0.5	
業務系アプリケーション	開発エンジニア	システム開発	プログラムエンジニア	0.6	0.9	0.9	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.6	0.6
		クラウドシステム	システムエンジニア	0.5	0.3	0.8	0.3	0.3	0.5	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.5	0.5	0.5	0.0	0.5	0.3	0.3	0.3	0.5	0.3	

例) 自社の「**開発部 テストプロセス責任者**」は、サンプルプロファイルの「**セキュリティ診断サービス 診断責任者**」に近い知識とノウハウなどのスキルが必要と思われる・・・という理由でマッピングしてみる

マッピングしたサンプルプロファイルは自社職務内容と近い。よって、元となるサンプルプロファイルのスコアを参照しながら修正をしていけば、検討時に具体的にイメージし易く、複数人で議論する場合も検討の焦点が絞りがやすくなります。これにより、まったく白紙状態からスコアを入れるよりもはるかに効率よくスコア設定ができます。

実習参考：VisuMeサンプルプロファイル

VisuMeには、本人のスコアに対して比較対象する業務について、JTAGがスコア設定したサンプルプロファイルが約150種あります。

第一階層：領域・分野	第二階層：業務・役割					
経営	CIO	CTO	CSO / CISO	CRO		
情報システム	マネージャ	ITインフラ運用	システム開発			
セキュリティ	CSO / CISO	マネージャ	エンジニア	リサーチ		
サイバー攻撃/調査	マネージャ	POC/ティフィケーション担当	オペレーター・分析業務補助	分析業務		
ITリスクマネジメント	CRO	マネージャ	エンジニア	アナリスト	法的対応	
リスクマネジメント	CRO	マネージャ	オペレーショナルリスク担当	法的対応	財務リスク担当	不正検知担当
IT内部統制	マネージャ	IT全般統制	IT業務統制			
内部統制	マネージャ	全社統制	IT全般統制	IT業務統制	業務統制	
IT企画・戦略・予算	マネージャ	業務担当者	戦略企画			
ネットワーク (含 クラウド)	マネージャ	エンジニア	アーキテクト	オペレーター	運用エンジニア	研究開発
業務系アプリケーション (含 クラウド)	マネージャ	開発エンジニア	アーキテクト	オペレーター	運用エンジニア	研究開発
Webアプリケーション (含 SaaS)	マネージャ	開発エンジニア	アーキテクト	オペレーター	運用エンジニア	研究開発
組み込みソフトウェア開発	マネージャ	エンジニア	研究開発			
サーバ/ストレージ (含 クラウド)	マネージャ	エンジニア	オペレーター	アーキテクト	研究開発	
データベース (含 クラウド)	マネージャ	エンジニア	オペレーター	アーキテクト	研究開発	
OA機器 (PC・スマホ・タブレットなど)	マネージャ	エンジニア				
サービス (ヘルプ) デスク	マネージャ	アナリスト	オペレーター	エンジニア		
IT社内 (外) 教育・インストラクター	マネージャ	インストラクター	戦略企画	啓発担当		
ITプロジェクト	マネージャ	システム開発	戦略企画			
システム監査	マネージャ	システム監査 (全般)	ネットワーク・セキュリティ監査	クラウド監査	リスク監査	
ITコンサルタント	マネージャ	ソリューション	マネジメント	セキュリティ	リスク	戦略
BCM/BCP 事業継続	マネージャ	一般事業継続担当	IT事業計画担当	IT-DRP担当	BIA(事業影響度分析) 担当	
プリセールス	マネージャ	ソリューションコンサルタント	エンジニア			
クラウド	ネットワーク	サーバ/ストレージ	アプリケーション	アーキテクト	戦略企画	
EA/アーキテクト	マネージャ	ネットワーク	アプリケーション	サーバ/ストレージ	データベース	クラウド

サンプルプロファイルの説明についてはJTAG財団ホームページに一覧表で掲載されていますので参考にしてください。

<https://www.j-tag.or.jp/sample-profile>

大分類：領域・分野	説明
経営	一人又は複数で構成された、組織に対し経営責任と環境マネジメントシステムの実施に必要な人・物・金の経営資源を配分する権限を持っている人達
情報システム	自組織及び顧客向け情報システムのプロジェクトマネジメント、要件調整、設計、開発、テスト、もしくは保守運用に関する担当
セキュリティ	自組織及び顧客向け情報セキュリティ及び物理セキュリティ業務における企画・製品導入・関係組織との連携・脅威動向調査・インシデント対応・社員の啓発・教育等の担当
サイバー攻撃/調査	自組織及び顧客向け各種セキュリティ機器やサービス、エンドポイント等の監視・分析業務の担当
ITリスクマネジメント	自組織及び顧客向けに対して組織が管理するリスクの中で特に情報化運営に関連するリスクを正確に把握し、包括的且つ適切にコントロールすることで、情報システムの機密性・完全性・可用性を維持し、情報システムを安全に運用する担当
リスクマネジメント	自組織及び顧客向けに組織がビジネスを進めていく中で、事業承継やセキュリティ、内部統制など、経営に影響を及ぼすさまざまな様々な「リスク」を認識、評価し、計画性を持って対応する担当
IT内部統制	自組織及び顧客向け組織などの業務を適正に保つ内部統制の仕組みのうち、情報システムに関連するシステムの維持・運用担当者で、一般的にはIT全社統制、IT全般統制、IT業務処理統制の三段階で構成される
内部統制	自組織及び顧客向け組織がその目的を有効・効率的かつ適正に達成するために、その組織の内部において適用されるルールや業務プロセスを整備し運用すること、ないしその結果確立されたシステムを維持・運用する担当
IT企画・戦略・予算	自組織及び顧客向けに経営課題、業務課題をITを使って解決するための案件企画や予算措置をする担当、組織の経営会議等に付議するためのIT戦略等の立案も含まれる
ネットワーク (含 クラウド)	自組織及び顧客向けに最適なネットワーク環境のポリシーを定め運用する担当で、クラウドやリモート接続環境も含むネットワークの構築・運用・保守を含む

図 16 IT 専門職 (非セキュリティ) 職種一覧

参考 VisuMeサンプルプロフィール組込み箇所



マッピングした業務についてユーザ画面で「比較対象業務」をセレクトすると、下方に、スキル大項目別のスコア数値が表示されます。
また、セレクトした比較対象業務にとって、重要だと設定された評価ポイントに★印が表示されます。

スキル大項目別のスコア数値をエクセルなどにコピーして、加工作成してください。

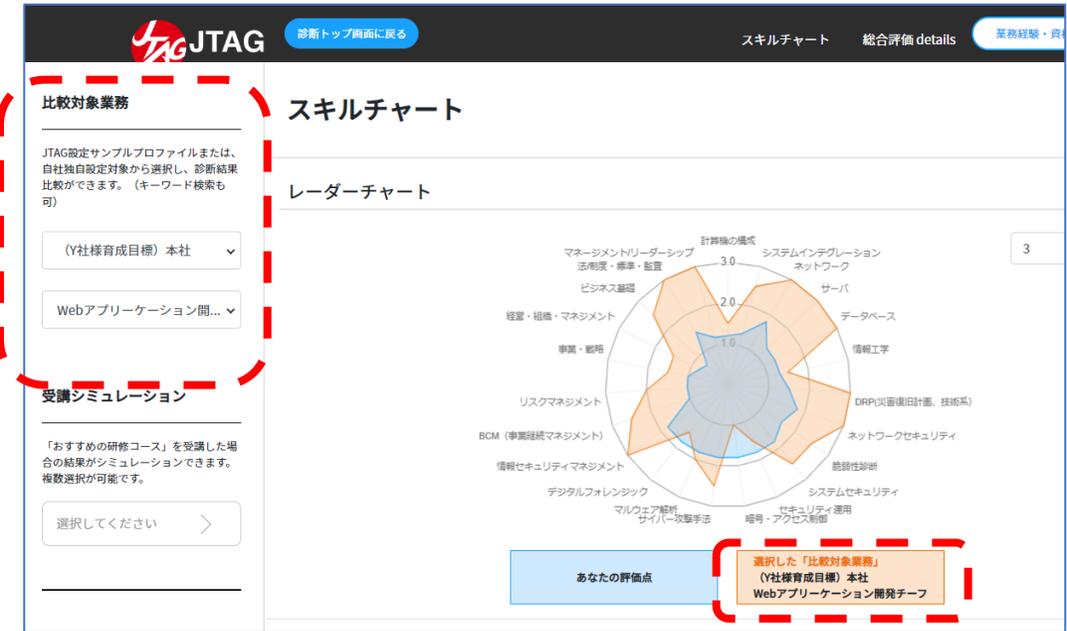
尚、セレクトした比較対象業務にとって、重要だと設定された「重要評価ポイント」欄に★印が表示されてます。これは、レベルの高低に関係なく、その業務を遂行するに際して、欠かせない重要なスキルとして設定されます。仮にレベル1でも、その業務についてはレベル1がしっかりとキープされていないと仕事にならない、という解釈となります。

データ内容	あなたの評価点	比較対象業務スコア (左上の比較対象業務選択に合わせて変化します)	
		情報システム システム開発	重要評価ポイント
領域・分野			
計算機の構成	0.0	3.0	
システムインテグレーション	0.0	4.0	★
ネットワーク	0.0	4.0	★
サーバ	0.0	3.0	★
データベース	0.0	3.0	★
情報工学	0.0	2.0	
DRP(災害復旧計画、技術系)	0.0	3.0	★
ネットワークセキュリティ	0.0	3.0	★

参考 VisuMeサンプルプロファイル組込み箇所

VisuMeには、本人のスコアに対して比較対象する業務のスキルレベルバランスについて、JTAGが設定したサンプルプロファイルが約150種あります。
 しかし、実際は、業務名は同じでもその業務に対して必要なスキルやレベルは各社各様です。
 とはいえ、ゼロから考えるのはたいへんです。サンプルプロファイルのスコアを利用して効率化しましょう。

管理者機能として、自社の業務に対してスキルスコア設定ができますので、その流れに沿った説明となります。



←管理者画面の「診断対象業務管理」で操作します

* 企業管理者および権限付与された部門管理者が利用できる機能です

参考：（管理者機能）登録情報の一括ダウンロード

	JTAG ID	1776	1777	1778	1779	1780	1781	1782	1783	1784	1785	1786
診断時の基本情報入力	業務経験年数	30	20	10	5	2	15	10	10	25	3	5
	マネジメント経験年数	15	10	2	0	0	5	3	5	10	0	1
	海外経験	なし										
	メールアドレス	visumetes										
	氏名	test 02	test 11	test 12	test 13	test 14	test 16	test 15	test 17	test 18	test 19	test 20
	生年月日											
	社員コード											
	所属部門	全社員 (固	技術部 運	技術部 運	ソリューション	ソリューション	管理部門 運	ソリューション	技術部 運	技術部 運	技術部 運	技術部 運
	入社日											
②大項目 (レーダーチャートに表示される値) * ③の結果に対して大項目別に計算した結果	計算機の構成	2.8	1.9	1.7	1.1	0.9	0.4	0.7	2.1	2.6	0.8	1.4
	システムインテグレーション	3.5	3.3	1.6	1.3	1	0.6	0.8	1.9	3.1	1	1.5
	ネットワーク	4	4	2.3	1.3	1.3	0.7	1	3.1	4	2.7	3.4
	サーバ	3.2	4	1.4	1.3	0.8	0.5	0.8	1.5	4	1	1.4
	データベース	1.9	1.8	1.5	1.1	0.9	0.3	0.8	2.3	1.8	0.9	1.1
	情報工学	3.1	2.4	1.7	1.1	0.9	0.4	0.8	1.9	2.7	1	1.3
	DRP(災害復旧計画、技術系)	3.7	3	1.8	1.2	0.8	0.6	0.6	2.6	3.5	0.8	1.4
	ネットワークセキュリティ	3.9	3.2	3	0.7	1.4	1	0.7	2.7	4	1	2.5
	脆弱性診断	2.3	2.1	2.1	0.6	0.9	0.7	0.5	1.8	3.4	0.8	1.5
	システムセキュリティ			2.9	1.4	1.3	1.1	0.8			1	2.1
	セキュリティ				1.0	1.6	1.6					1.7
									1	1		
									1	1		
IPA --- 情報セキュリティマネジメント試験			1					1	1			
IPA --- システムアーキテクト試験												
IPA --- プロジェクトマネージャ試験		1										
IPA --- ネットワークスペシャリスト	1											
IPA --- データベーススペシャリスト試験												
IPA --- ITサービスマネージャ試験												
IPA --- エンベデッドシステムスペシャリスト試験												
IPA --- システム監査技術者試験								1				
IPA --- 情報処理安全確保支援	1		1					1				
IPA --- 応用情報技術者試験	1		1					1	1		1	

入力済のすべての情報が一括でダウンロードできます。
・大項目スコア、中項目スコア、修正入力、保有資格情報等すべて対象

スキル可視化した情報をいかにして 教育計画に活用するか？

グローバルセキュリティエキスパート株式会社
(JTAG財団会員) の実際例をご紹介します。

Speaker



(一財) 日本サイバーセキュリティ人材キャリア支援協会 (JTAG財団)
事務局長
高崎 庸一 (グローバルセキュリティエキスパート株式会社)

まとめ

まとめ：人材育成のためのカギ

■「**タスク**」と「**スキル**」を明確に設定しておくことは、人材育成のPDCAにとって効果を最大にあげるカギとなります。
また、マネジメントプロセスとして、感覚的なモノサシや指標でのコミュニケーションは認識違いも生まれやすく、具体的に数値化された指標にもとづくことでコミュニケーションの質もあがります。

全体の育成計画をたてる
(事業計画と連動させて複数年で立案してみると良い)


VisuMe・スキル診断を実施
・育成計画の見直し

・研修やOJTなどを実施

・研修やOJTなどを具体的プランをつくり
対象者との合意形成

・理想モデルとのギャップを分析
(個人別、業務や組織別等)
・必要な教育や業務経験などを探る

・全体についても各種分析


VisuMe

・社内の業務職務のカテゴライズを整理
・業務ごとのスキルレベルバランスを策定
(自社としての理想モデルを策定してみる)
・社員の現状を把握する (スキル診断実施)

・上司や第三者で診断結果の妥当性確認と精度を
あげるためのブラッシュアップ (本人との面談が効果的)



- ワークショップ内で作成したVisuMeのユーザIDについては、約 1 か月間利用できるようにしています。（ただし、管理者機能は使えません）
- 管理者機能含め個別に利用したい方は、企業会員用IDをトライアルで2週間利用提供しますので、下記にお申込みください。デモでもお見せした管理者機能もお試しできます。
- タスク/スキルの整理についての支援要望、その他各種相談について、ご遠慮なく御連絡ください。

<お問合せ先、トライアル申込先>

一般財団法人 日本サイバーセキュリティ人材キャリア支援協会

Japan **T**rusted **A**lliance **G**roup for cybersecurity (**JTAG**)

事務局（ラック内）

info@j-tag.or.jp

<https://www.j-tag.or.jp/>

座談会セミナーをJTAG財団公式YouTubeチャンネルで公開中！！



<https://www.youtube.com/@jtagyoutube4965>

JTAG財団ではいろいろなテーマの座談会セミナー動画を公開します。

<p>JTAG座談会セミナー（第六回）業界団体コラボレーション企画 ◆“セキュリティマネジメント”の仕事の重要性について◆ ～ISACA CISMメンバーをゲストに迎えるグローバル視点から日本の現状を考える～</p> <p>【ゲスト登壇者】 ・荒木 雅子 ISACA東京支部 CISM委員会委員長 （株式会社ソフトバンクシステムズ エグゼクティブ） ・井伊 裕幸 ISACA東京支部 CISM委員会委員、調査研究委員会委員 （株式会社Welby）- 副社長 情報セキュリティ/プライバシー（保護責任者） ・西村 啓宏 ISACA東京支部 CISM委員会委員 （株式会社ハイブリッド・コンサルティング チーフエキスパート）</p> <p>【モデレーター】 佐藤 千子 JTAG財団 企画委員（ネットワンスシステムズ株式会社） 【オブザーバー】 高橋 浩徳 JTAG財団 認定委員会委員長、ITGI Japan理事</p> <p>1:15:32</p>	<p>JTAG座談会セミナー（第一回） ◆学生が考えるセキュリティ人材のキャリアとは？◆ ～学校が期待していること、企業が求めていること、そのギャップは？～</p> <p>【登壇者】 ・高橋 浩徳 (AKKODISコンサルティング株式会社) JNSA ESEPA JTAGキャリアデザインWGメンバー、JTAG財団企画運営委員 ・松本 賢 (人材組合会社 株式会社 総合職採用)</p> <p>【モデレーター】 佐藤 千子 JTAG財団 企画委員 JNSA ESEPA JTAGキャリアデザインWG、JNSAサイバーセキュリティWG JNSA ESEPA JTAGキャリアデザインWG、JNSAサイバーセキュリティWG （株式会社）- 取締役 人事・総務部長、人事・総務部長、人事・総務部長</p> <p>54:15</p>	<p>JTAG座談会セミナー（第二回） ◆学生が考えるセキュリティ人材のキャリアとは？◆ ～学校が期待していること、企業が求めていること、そのギャップは？～</p> <p>【登壇者】 ・【モデレーター】 田野 謙太郎 学校法人 聖光学院 ・大西 淳子 株式会社 ブック（人事部）- 人事・総務部長、人事・総務部長（グループ） ・菅野 美幸 株式会社 アール・エス・ピー・システムズ（人事部）- 人事・総務部長、人事・総務部長 ・宮坂 孝 株式会社 ネットワーク・システムズ（人事部）- 人事・総務部長、人事・総務部長</p> <p>1:16:03</p>	<p>JTAG座談会セミナー（第四回） ◆IT人材に求められる資格は？◆ ～IT資格の推移と傾向、グローバルと日本の現状～</p> <p>【登壇者】 ・【モデレーター】 五嶋 浩徳 ITGI Japan理事（JTAG財団認定委員長） ・柏谷 知美 ネットワンスシステムズ株式会社 ・高崎 庸一 グローバルセキュリティエキスパート株式会社 ・三浦 順子 トレノケート株式会社</p> <p>1:23:48</p>	<p>JTAG座談会セミナー（第五回） ◆生成AIの時代、セキュリティの仕事、セキュリティ人材の姿は？◆ ～2030年にはどうなっているか、生成AIに聞いてみました！～</p> <p>【ゲスト】 ・竹原 勇輝 一般社団法人ソフトウェア協会 (SA) 会長、現在フェド- GK/生成AI推進実行委員 主席 （株式会社 エイ・アンド・シー） 代表取締役 社長、IT/ソフトウェア株式会社 代表取締役 社長 【登壇者】 ・江ノ本 可穂 株式会社 オンテック ・米澤 一樹 株式会社 プロセス＆テクノロジー ・渡邊 和樹 AKKODISコンサルティング株式会社 【モデレーター】 ・大西 淳子 JTAG財団 企画委員 ・佐藤 千子 JTAG財団 企画委員（ネットワンスシステムズ株式会社）</p> <p>1:26:28</p>
--	--	---	---	---

JTAG座談会第六回「“セキュリティアマネジメント”の仕事... : JTAG座談会第一回「学生が考えるセキュリティ人材の... : JTAG座談会第二回「新卒/若手をどうやってセキュリテ... : JTAG座談会第四回「IT人材に求められる資格は？～IT... : JTAG座談会第五回「生成AIの時代、セキュリティの仕...