

2018년 기업 정보보호 담당자 의식조사 분석보고서

- 정보보안 직종 만족도와 전망을 중심으로

2018.03



▣ 조사개요

조사목적 : 정보보호 관련 업무 종사자들이 직접 느끼는 '직업'으로서의 정보보호

조사일자 : 2018년 3월 7일

조사대상 : CONCERT FORECAST 2018 참가자

조사내용 : 응답자 현황 포함 총 8개 항목

조사방법 : 설문지 작성

응답자 수 : 269명

▣ 응답자 분포

<연령대별 분포>

연령대	응답수	구성비
20~29 세	17	6.5%
30~39 세	126	46.7%
40~49 세	108	40.2%
50~59 세	16	5.9%
60 세 이상	2	0.6%
합 계	269	100%

<직급별 분포>

직급	응답수	구성비
사원(연구원)	15	5.4%
주임/계장(주임연구원)	8	3.0%
대리(선임연구원)	82	30.4%
과장(책임연구원)	72	26.8%
차장/부장(수석연구원)	85	31.5%
임원 및 경영층	8	3.0%
합 계	269	100%

■ 설문 조사 요약

지난 3월 7일 (사)한국침해사고대응팀협의회에서 주최한 CONCERT FORECAST 2018 참석자를 대상으로 '기업 정보보호 담당자 인식조사' 설문조사를 실시했다. 이번 설문조사는 정보보호 관련 업무 종사자들이 '직업'으로서의 정보보호를 어떻게 생각하고 있는지, 또 현재 어떤 고충을 겪고 있는지 알아보았다.

설문내용에서는 연령, 직급에 대한 기본정보를 토대로 기업의 보안 업무와 보안부서의 위상, 직업으로서의 보안업무의 전망, 미래 유망할 것으로 예상되는 보안 영역 등에 대한 보안 담당자의 의견을 모았다. 연령, 직급에 따라 일부 항목은 응답의 편차를 보이기도 했다.

설문 답변을 정리하고 연령대별, 직급별로 유의미한 차이를 분석하는 과정에서 그려진 보안의 현재와 미래는 다음과 같이 느껴졌다. 현재의 보안은 일이 많고, 힘들고, 대우도 제대로 못 받고 있지만, 보안업무는 사라지지 않을 것이며 우리 자녀세대에서는 보안 업무의 중요성이 훨씬 더 커지고 정당한 대우도 받는 시대가 되지 않을까 하는 기대가 반영된 응답은 아닐까... 그리고 현재 보안 업무 안에서 비전을 발견한 사람은 보안을 계속 하고 싶어 하고, 비전을 찾지 못한 사람은 업무변경을 희망하게 된 것은 아닐까...

2011년 동일한 질문에 53.9%의 응답자가 보안이 아닌 다른 업무로의 변경을 희망했는데, 올해 조사에서는 49.7%의 응답자가 동일한 답변을 했다. 7년이라는 시간 동안 약 10%의 감소가 나타난 것 같지만, 두 명 중 한 명이 타 직무로의 변경을 희망하는 것은 결코 낮은 수치는 아니다.

어느 직종에 물어봐도 자신의 직업에 만족하는 사람은 많지 않다는 것이 직장인들의 통념이지만 이 같은 결과는 그 동안 직업 관련 조사에서 유망직종으로 분류되어 왔던 '정보보호'의 특성을 감안하면 예상보다는 분명 낮은 수치라고 볼 수 있다.

정부정책으로 보안인력을 전략적으로 육성하고 있는데 보안인력 육성 정책에 대해 근본적인 검토가 필요한 시기가 아닐까 한다. 신규인력을 많이 양성하는 것 보다 양질의 일자리를 먼저 만드는 것이 우선이 아닐까. 높은 위상, 좋은 처우의 일자리가 늘어날 수 있는 환경을 만들면 신규 보안인력 유입은 자동적으로 늘어나지 않을까.

정보보호 종사자의 자신의 업무에 대해 어떤 생각을 갖고 있는지를 간접적으로 알 수 있는 이번 설문결과를 소개해 본다.

Q1. 만약 귀하의 자녀가 보안직종으로 진출을 희망한다면 어떻게 하시겠습니까?

A : 보안직종의 전망을 말하는데 이보다 더 적합한 질문이 있을까 싶다. 전문가가 내는 의견보다는 현재 그 영역에서 몸으로 뛰는 사람의 의견이 더 생생한 것임은 틀림없다. 권장과 만류를 4단계(적극권장, 권장, 만류, 적극만류)로 나누어 질문했다. 그 결과 50.3%의 응답자가 자녀가 보안직종으로 진출하는 것에 긍정적인 답변을 주었다. 만류하겠다는 응답이 49.7%인 것으로 볼 때 오차범위를 감안하면 반반으로 보인다. 다만 적극 만류하겠다는 비율이 적극 권장하겠다는 비율의 대략 2배에 달하는 모습이 보였다.

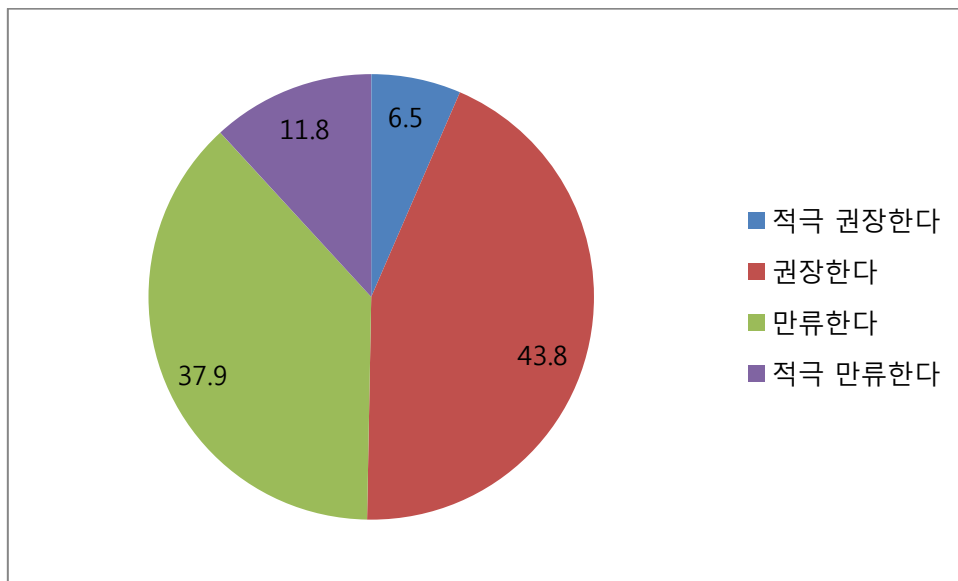


그림 1. 자녀가 보안직종 희망시 반응 (전체)

다만 연령대별로는 2,30대와 40대 이상의 온도차가 많이 나는 현상이 보였다. 2,30대는 만류하겠다는 응답이 58.9%였으며 40대 이상은 반대로 권장하겠다는 응답이 총 60.7%로 세대에 따라 권장 여부가 6:4로 상반된 모습을 보였다.

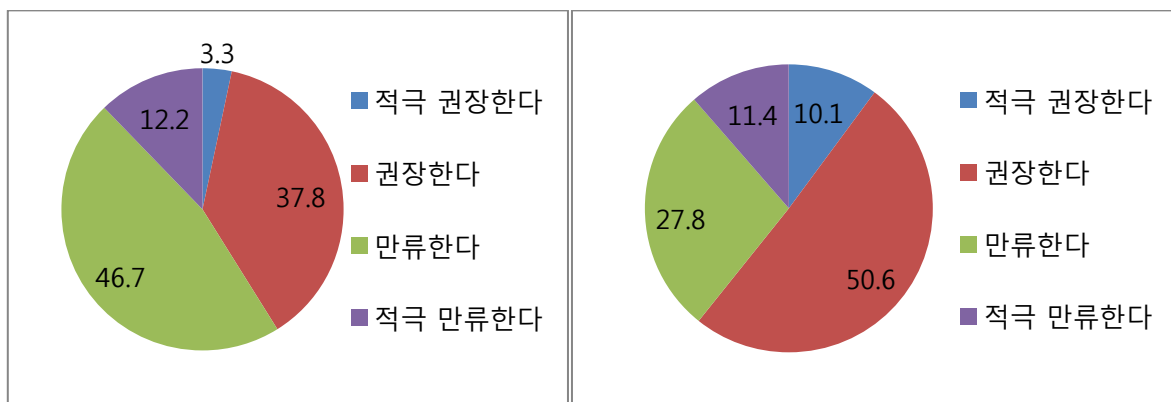


그림 2. 자녀가 보안직종 희망시 반응 (2,30대) 그림 3. 자녀가 보안직종 희망시 반응 (40대 이상)

Q1-1. 그러면 귀하의 자녀가 보안업무 중 어떤 직종을 선택하길 원하십니까?

A : 자녀가 보안직종에 진출하는 것을 권장하는 응답자를 대상으로 어떤 분야를 선택했으면 하는 질문으로 전망이 밝다고 생각하는 분야를 물어보는 문항이다. 항목은 KISA에서 발간한 국내 정보보호산업 실태조사 상의 분류를 적용했으며, '정보시스템 감리 및 인증'(25.9%), '정보보안 컨설팅'(18.8%), '암호 및 인증기술'(17.6%), '시스템 및 네트워크 기술'(12.9%) 순으로 응답했다. ISMS-PIMS인증 통합, ISMS인증 의무화 대상 확대 등 인증강화의 흐름 속에서 감리 및 인증 분야가 유망하다고 생각하고 있으며, 다음은 정보보안 컨설팅으로 나타나 관리보안 분야를 선호하는 것으로 조사됐고 '암호 및 인증기술'과 '시스템 및 네트워크 기술' 등 기술분야가 유망하다고 보는 시각이 그 뒤를 이었다. 다만 '정보보안 관제'(3.5%)와 '정보보안 마케팅'(1.2%)은 극히 적은 응답자만이 선택했다. 몸이 힘들거나 '을'의 입장에 서는 것을 원치 않는 것으로 보인다.

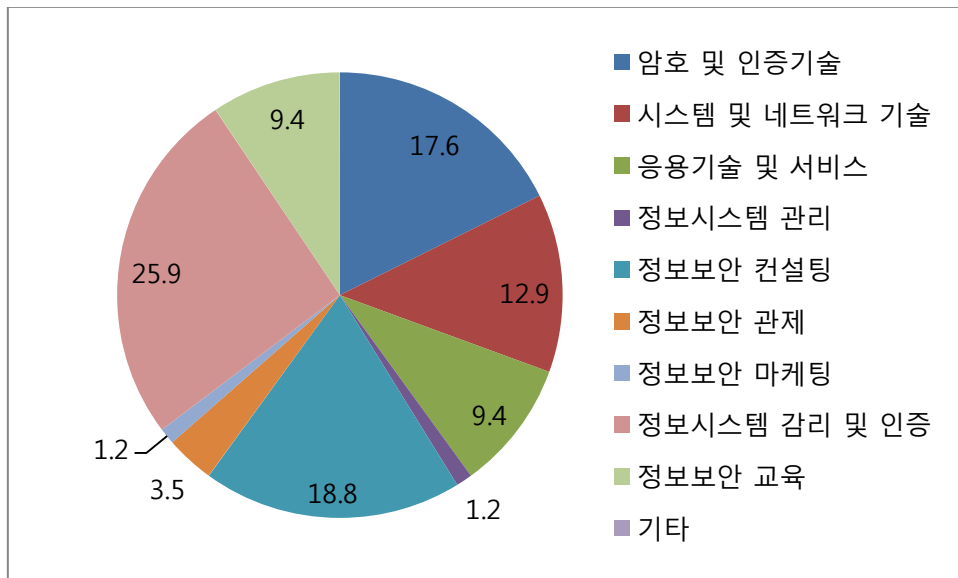


그림 4. 자녀가 선택하기 원하는 직종(전체)

Q1-2. 그러면 자녀의 보안직종 진출을 만류하고 싶은 이유는 무엇입니까?

A : 자녀가 보안직종에 진출하는 것을 만류하겠다는 응답자를 대상으로 무슨 이유로 만류하는지를 묻는 문항으로, 보안직종의 전망을 어둡게 하는 원인을 조사했다. 그 결과 '보안부서의 낮은 위상'(33.7%), '과도한 업무'(25.3%), '사고에 대한 스트레스'(16.9%) 순으로 조사됐다. 다만, '불확실한 직업 안정성'(6.0%)과 '경제적으로 낮은 대우'(6.0%)의 이유를 선택한 응답은 낮았다.

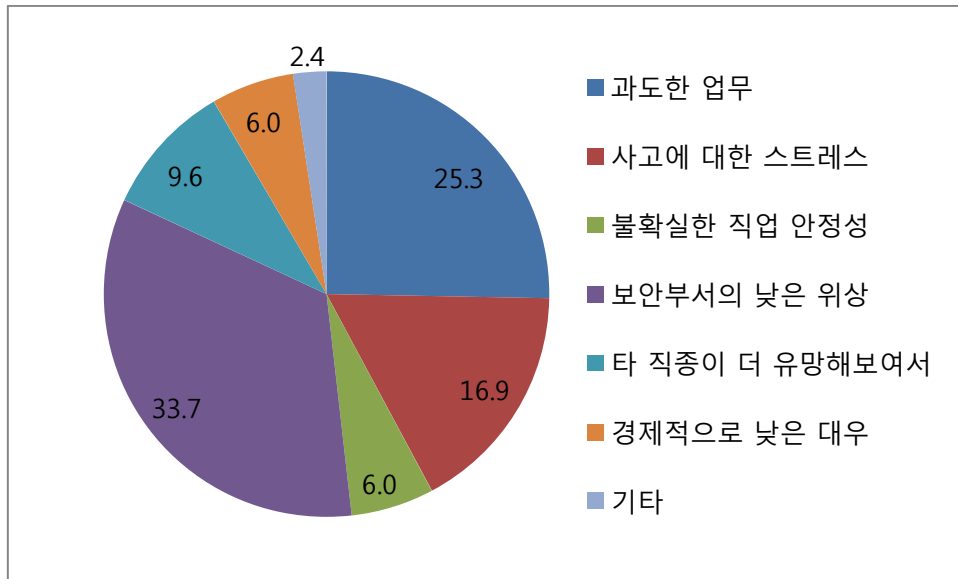


그림 5. 자녀의 보안직종 진출 만류 이유(전체)

응답자의 연령대에 따라 살펴보면 '과도한 업무'는 연령대에 관계없이 비슷한 수치를 나타내는 반면, 2,30대에서는 '보안부서의 낮은 위상'이, 40대 이상에서는 '사고에 대한 스트레스'가 두드러지게 나타났다.

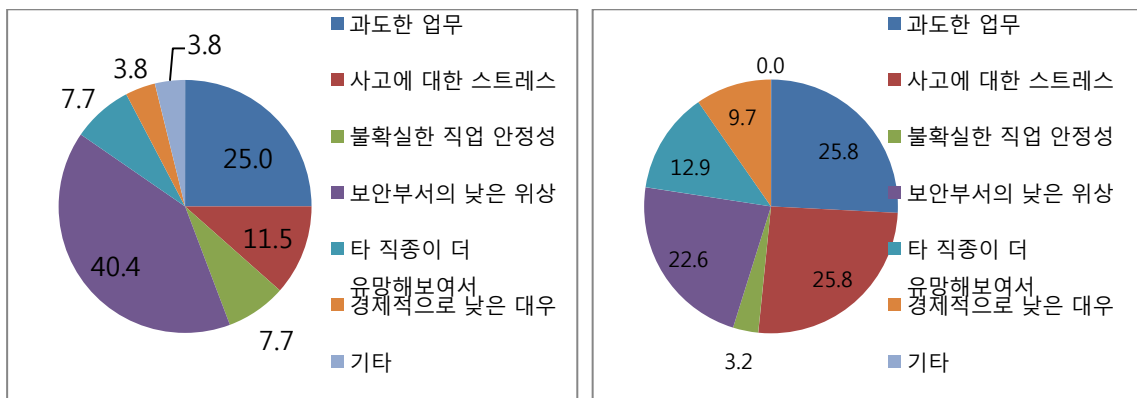


그림 6. 자녀 보안직종 진출 만류 사유 (2,30대) 그림 7. 자녀 보안직종 진출 만류사유 (40대 이상)

Q2. 기회가 주어진다면 타 부서로 이동해 다른 업무를 수행하시겠습니까?

A : 자녀의 이야기를 빌어 보안직종에 대한 전망을 앞에서 알아보았다면, 이번 질문은 현실로 돌아와서 묻는 질문이다. 보안업무를 계속하고 싶은지, 아니면 보안이 아닌 다른 업무를 하고 싶은지 묻는 질문에 절반이 약간 안되는 49.7%의 응답자가 보안이 아닌 다른 업무를 수행하고 싶다고 응답했다. Q1에서 자녀에게 보안직종을 권하겠다고 응답한 비율처럼 오차범위를 생각하면 거의 반반으로 볼 수 있다.

실무자급에서는 타 업무수행 희망비율이 63.1%에 달했으며, 관리자급에서는 41.2%의 응답을 보였다. 직급별로는 주임(80.0%)>대리(66.7%)>차/부장(50.0%)>사원(33.3%), 과장(33.3%) 순이었으며, 과장급과 사원은 보안업무를 계속하고 싶다는 응답이 타 업무를 수행하고 싶다는 응답보다 많았다.

보안담당자들을 대상으로 한 2011년 설문조사에서 동일한 질문에 대한 응답비율이 53.9% 였던 것과 비교하면 비슷한 수준이긴 해도, 보안 직무를 계속하기를 희망하는 비율이 조금 더 올라갔다.

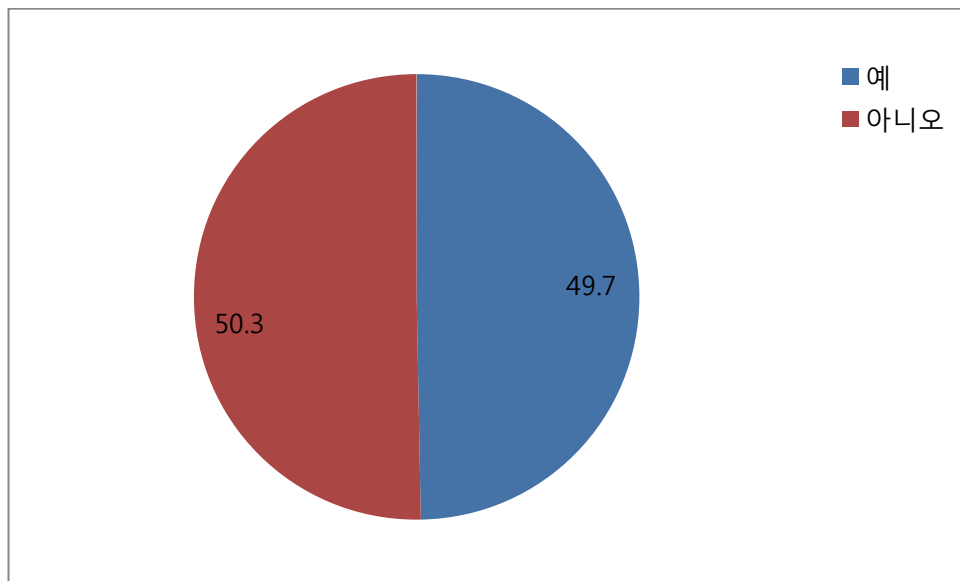


그림 8. 보안 외의 타 부서 이동 희망

Q2-1. 업무 변경을 희망하는 이유는 무엇입니까?

A : 그렇다면 업무 변경을 희망하는 응답자의 경우, 그 이유를 물어보는 질문에는 '사고에 대한 스트레스'(26.5%), '과도한 업무', '부서의 낮은 위상'(각 21.7%), '비전을 발견하지 못해서'(15.7%), '타 업무에 흥미를 느껴서'(10.8%) 순으로 조사됐다. 다른 업무가 더 하고 싶어서라기보다는 현재 업무에 만족하지 못하기 때문이라 하겠다. 실무자급(사원, 주임, 대리)에서는 '부서의 낮은 위상'(26.8%), > '과도한 업무', '사고에 대한 스트레스'(각 22.0%) > '비전을 발견하지 못해서'(17.1%) 순서로 나타난 반면, 관리자급(과장, 차/부장, 임원)에서는 '사고에 대한 스트레스'(31.0%) > '과도한 업무'(21.4%) > '부서의 낮은 위상', '타 업무에 흥미를 느껴서' (각 16.7%) > '비전을 발견하지 못해서'(14.3%) 순으로 현재의 직급에 따라 업무 변경 희망사유가 다르게 나타난 점이 눈에 띈다.

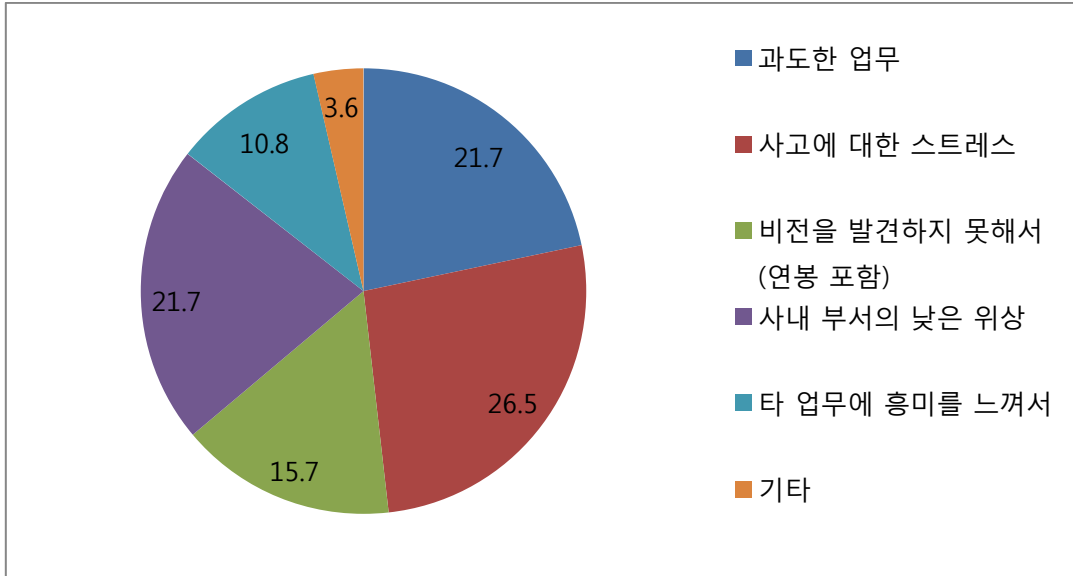


그림 9. 업무변경을 희망하는 이유(전체)

실무자의 경우에는 보안조직에 힘을 실어주는 조치가 시급하고, 관리자에게는 사고에 대한 스트레스를 저감/관리할 수 있는 방안을 제시하는 것이 필요하다. 다만, 기타 응답에 '현업을 제대로 이해하기 위해', '보안은 기업 전반적인 부분에 익숙해져야 하기 때문에' 타 업무를 경험해보고 싶다고 한 답변에서 부서 이동을 희망한 모든 사람이 보안을 떠나고 싶어하지는 않았다는 사실을 확인 할 수 있었다.

Q2-2. 보안 업무를 계속하고 싶다면 그 이유는 무엇입니까?

A : 보안 업무를 계속하고 싶다고 한 사람들에게 왜 계속하고 싶은지 이유를 물어보는 질문에서는 '보안업무의 비전'(27.8%), '보안 업무가 적성에 맞아서'(26.6%), '지금까지의 경력 때문'(20.3%), '보안에 대한 책임감'(13.9%) 순으로 대답했다.

직급별로 살펴보면, 실무자급은 '보안 업무의 비전', '다른 업무를 해보지 않아서', '보안에 대한 책임감' 순이었던 반면, 관리자급에서는 '보안 업무가 적성에 맞아서'(31.6%), '보안업무의 비전'(26.3%), '지금까지의 경력 때문'(24.6%) 순으로 나타났다.

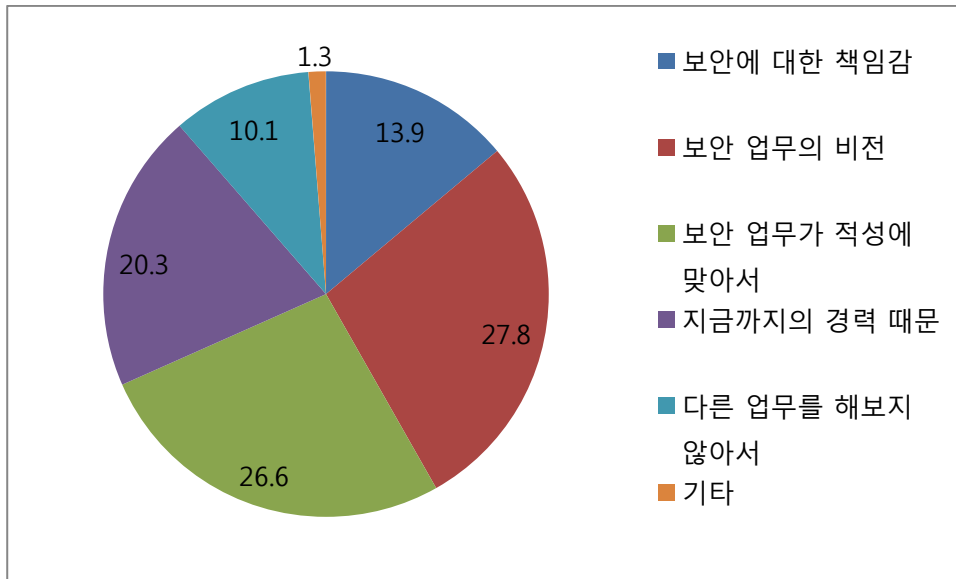


그림 10. 보안을 계속 하고 싶은 이유(전체)

2번 질문과 연계해서 살펴보면, 신입사원 때는 보안이 전망이 좋다고 하고, (당연하게도) 다른 일은 해보지 않았기 때문에 아직 직종변경을 생각할 시기가 아니고, 보안에서 끝을 보자고 생각하지만 주임, 대리급으로 승진하면서 일은 항상 많고, 사고에 대한 스트레스도 많이 받지만 회사에서는 인정받지 못한다는 생각에 직무변경을 가장 많이 생각하게 되는 것으로 보인다. 과장급으로 승진하게 되면 인적 네트워크도 갖춰졌고, 회사 업무가 어떻게 돌아가는 지 알게 되면서 일이 재미있게 느껴지는 시기로 보인다. 차/부장급이 되면 조직의 책임이 어깨를 무겁게 누르지만, 지금까지의 경력과 보안업무에 몸도 마음도 이미 적응한 상태이기 때문에 선불리 직종변경을 생각하지 못하는 모습이다. 그런데, 이게 과연 보안만의 일일까 싶다. 타 직종에서는 이런 추세를 보이지 않을까? 이번 조사에서 타 직종에 대해서는 조사하지 않았지만, 참고할 만한 통계를 하나 발견했다. 2012년 계급별 복무이탈 현황에 따르면 이등병(33%)과 일병(38%)의 탈영이 전체 탈영(복무이탈)의 72%를 차지했다. 이등병보다 일병의 탈영 비율이 높고, 그 위로 갈수록 비율이 낮아지다가(상병 10%, 병장 1%) 부사관으로 취업한 하사의 탈영비율은 12%로 다시 높아진다. 사회에서 군(조직)에 막 들어온 장병(직원)들에 대한 처우개선 및 관리가 필요한 것이다. 이를 위한 의욕관리 등 실질적인 조치는 중대장을 비롯한 중간관리자의 역할인 것이다. 지금의 정보보호 인력양성 정책방향을 보면 이탈하는 인력을 막기 위함이라기 보다는 이탈하는 인력을 메꾸는 대체인력만을 양성하는 것이 아닌가 하는 느낌을 지울 수 없다. 일종의 대증요법이랄까. 시장에서 기대하는 정부의 역할은 대체인력을 양성하기보다는 인력이 유출되지 않도록 인프라를 개선하는 쪽이지 않을까?