

CASE STUDY

KnowBe4の活用で内製の限界を突破し、
多言語教育展開への基盤を構築●年6回の訓練メール内製によりネタの枯渇と継続的な品質維持が
困難に

エクセディは「喜びの創造」を企業理念に掲げ、世界25カ国に52社の関連会社を展開する自動車の駆動系部品メーカーだ。長年にわたり、マニュアルクラッチやトルクコンバータを主力製品として事業を展開し、これまで培ってきた強み（コア技術等）を応用し、新事業の創出・育成に積極的に取り組んでいる。さらに、データ活用基盤やBIツール、生成AIなどのデジタル技術を活用し、業務効率化を図るとともに、事業活動全体の生産性向上を進めている。

そしてデジタル化と同時に「情報セキュリティの確保を重要課題の一つとして位置づけ、システムやインフラの強化に加え、従業員一人ひとりのセキュリティ意識・知識の向上にも注力し、サイバーレジリエンスの強化に取り組んでいます」（株式会社エクセディ 経営戦略推進本部 企画・管理グループ 情報システム部 部長 松下智彦氏）

その一環として実施してきたのが、国内の従業員及びグループ会社を対象にしたセキュリティリテラシー教育や標的型攻撃メール訓練だ。「年に一回のセキュリティ研修の他、状況に合わせてアップデートした動画を年に6回以上社内で開催し、メール訓練も年に6回実施していました」（株式会社エクセディ 経営戦略推進本部 企画・管理グループ 情報システム部 運用チーム チーム長 主査 柴田康嗣氏）。攻撃を防ぐだけでなく、万一侵入されても適切に対応し、被害を最小限に抑える考え方で対策を推進してきた。

この年6回に渡る訓練を支えてきたのが柴田氏だ。メール訓練のために模擬攻撃メールを作成から配信まで、一連の作業に2営業日はかけていたという。誰が開いたか特定できるWebビーコンを仕組み、誘導先のWebサーバを構築するなどのアップデートも随時自身で行っていた。

しかし「現実のフィッシングメールやビジネスメール詐欺が巧妙化している中、自力では材料が枯渇し、継続的にアップデートしていくには限界がありました。また、作成者が変わらないため内容に「癖」が生じ、訓練メールだと容易に見破られるなど、メール訓練の実効性を確保することが課題になっていました。」（柴田氏）

加えて、サプライチェーンリスクが高まる中、エクセディ本社だけでなく、グループ企業や海外拠点でも訓練と教育を強化する必要性を感じていたが、多言語に対応した訓練を内製で実施するのは難しいと考えていた。「英語だけでなく、マレー語、ベトナム語、タイ語、スペイン語、ポルトガル語など各国語に対応した教育コンテンツや訓練メールを作ったとしても、本当に適切な内容かどうか誰が判断できるのかという課題がありました」（柴田氏）

株式会社エクセディ

業界

製造業

本社

大阪府寝屋川市

キープレーズ

「多言語対応コンテンツと統一プラットフォームを活用し、グループ各社のレベル感をそろえ、セキュリティガバナンスを強化していきたいと考えています」

株式会社エクセディ
経営戦略推進本部
企画・管理グループ 情報システム部
運用チーム チーム長
主査 柴田 康嗣氏

ポイント

- 最新脅威の収集と実践的な訓練コンテンツの継続的な内製に限界
- 教育・訓練データの蓄積により、根拠に基づいた継続的な改善サイクルを確立

●多彩なコンテンツを評価し採用を決定、実運用を見据えた提案も後押しに

そこで、多言語対応などエクセディが抱える課題にマッチしたセキュリティ教育ソリューションを調査していくと、KnowBe4という名前がたびたび浮上したという。詳しく調べてみると、メール訓練とセキュリティ教育が一つのプラットフォームに統合されており、将来的に海外展開もしやすい点に好印象を抱いた。さらに、タイミング良く、SCSKとKnowBe4が共同開催したセミナーに出席したことが採用の決め手となった。

「実際にデモを見て、KnowBe4に用意されている多彩な教育コンテンツを体験できたことが大きなきっかけになりました」(柴田氏)

具体的な検討に入ると、経験やノウハウを生かしたSCSKの提案やサポート体制に安心感を抱いたという。「お話ししてみて、SCSKのKnowBe4に関する知見が非常に豊富だと感じました。製品の機能紹介にとどまらず、KnowBe4を活用したセキュリティ意識・文化浸透に向けた考え方や効率的な運用方法、定着に向けたアドバイスなど、実運用を見据えた具体的な提案をいただき、SCSKと一緒に安心して導入を進めることができると強く感じました」(柴田氏)

●リアリティを増した文面で実践的な訓練へ、継続的な傾向分析も

エクセディはPoCを経て2025年度からKnowBe4を正式に導入し、メール訓練から本格的に活用を始めた。SCSKによるオンラインでのオンボーディング支援を活用し、設定方法や疑問をクリアにした上で導入を進め、スムーズに本番運用を立ち上げることができた。

まず、エクセディ本体と国内のグループ会社を対象にしたメール訓練から実施した。当初2日間費やしていた工数もかなり削減できたという。「今は、メールテンプレートを選択し、カスタマイズする程度の時間で収まっています。今後は、新入社員や特定部署、経営層などの特性に合わせた内容で、高度な訓練ができればと考えています」(柴田氏)

「KnowBe4のテンプレートから文面を選んでそのまま配信するのではなく、我々の業界に即した内容、あるいは我々がつい信じてしまうであろう内容へと修正を加え、カスタマイズして配信しており、非常に有用だと感じています」と柴田氏は述べる。メール本文だけでなく、リンク先のドメインもKnowBe4が提供する17

種類から選択可能なため、訓練のリアリティを大幅に向上させることができた。

そんな訓練メールの変化に気付いた従業員も多かったようだ。「作成者が変わったんですか？」と尋ねられたり、「急に雰囲気が変わり、リアリティが高まったけれど一体どうしたんだろう、もう少しで開きそうになったよ」と言われたり、いい意味での反響もあった。

エクセディではKnowBe4の導入前から、訓練メールを開封してしまった従業員に対して、対処法を伝えるフォローアップの教育を実施していた。「仕事に関係のありそうなメールだから内容を確認しなければという熱心な気持ちを尊重しつつ、不審なメールが届いた場合には周囲や上司に相談するようお願いしています。その結果、『こんなメールが届きました』と相談を寄せてもらえるケースも増えており、地道ですがこれまでの活動による効果は出ていると思います」(柴田氏)。

KnowBe4というプラットフォームで継続的にデータを蓄積していくことにより、傾向を分析してさらに適切な教育を実施し、効果を高められると期待している。訓練結果は経営層とも共有し、継続的な改善につなげていく。

●訓練と教育のセットを通してサイバーレジリエンスの向上を図る

今後は段階的に海外拠点でのメール訓練や、多彩なコンテンツを生かした教育も活用していく計画だ。「多言語対応コンテンツと統一プラットフォームを活用し、グループ各社のレベル感をそろえ、統一基準の下でセキュリティガバナンスを強化していきたいと考えています」(柴田氏)

エクセディが長年培ってきた「安全最優先」の文化。松下氏は、その思想はITシステムの運用においても共通するものであると語る。

「従業員全員が、セキュリティを自分事であると認識してもらい、その意識を高めてもらいたいと思います」(松下氏)。その手段として、多言語、多拠点で実践的に教育を継続できるKnowBe4のシステムと、最新の脅威に対応できるコンテンツを活用していきたいという。