

CASE STUDY

コンテンツ作成・翻訳の手間から解放され
グローバルにまたがるセキュリティ教育の開催頻度をアップ●教育コンテンツや訓練メールの自作で負荷増大、「年に一回」
が精一杯に

住友ベークライトはDXとサイバーセキュリティを中期経営計画における重要課題の一つに位置付け、取り組んできた。CSIRTでの活動やインシデント訓練の実施、そして情報セキュリティ教育の受講率100%という具体的な目標を立て、推進している。

中でもKPIを明確に示しているセキュリティ教育については、グローバル全体で約5000人に上る従業員を対象としたeラーニングを年に一回実施するほか、不定期に攻撃メール訓練を実施してきたと、同社IT推進本部 システム企画部 インフラ・セキュリティ企画グループ 主幹 グループリーダー 松原智紀氏は説明する。

このように順調にリテラシーは向上していたが、一方で、教育を実施する立場にあるインフラ・セキュリティ企画グループにかかる負担は増していた。

「リアリティを持たせるため、トレンドや他社事例なども参考に教育コンテンツを自作していましたが、多大な時間と手間がかかっていました。また、全社eラーニングプラットフォームが対応していたのは日本語のみだったため、海外関係会社で教育をする際は一時的に別のクラウドサービスを利用し、しかも外部に依頼してコンテンツを7カ国語に翻訳する必要がありました」（松原氏）

その上、教育の都度、海外子会社・関係会社のユーザー情報を収集、マージし、データを精査する手間がかかっていたという。

結果として、教育コンテンツを作成してから内容をチェックし、翻訳し、ユーザー情報のリストを作成してeラーニングを開講するまでに、トータルで約2ヶ月もの期間を要していた。

攻撃メール訓練においても同様の課題を抱えていた。こちらも外部サービスを利用していたものの、コンテンツ翻訳の手間がかかる上に、訓練対象のユーザー情報を収集・マージする手間が無視できなかった。

事前の準備にこれだけの負担がかかっていたことから、訓練結果を踏まえ、迅速にフォローアップ教育を実施できている状況ではなかった。何より、「本来ならば、ある程度の頻度で教育を実施してリテラシー水準を上げていくべきなのですが、負担が大きすぎ、年に一度が精一杯になっていました」（松原氏）

●先行利用企業の評価に加え、事前検証の手応えを元に
KnowBe4を採用

こうした背景から同社は手作業からの脱却を決意し、セキュリティ教育に適したプラットフォームの情報収集を開始した。その中でたびたび耳にした名前がKnowBe4だ。

「他社情報システム部門との情報交換会の場では、特にグローバル展開が進んでいる会社でKnowBe4を使っているという声を聞きました。さらに、我々の北米関係会社でも先行して導入しており、進捗管理の容易さが目を引きました」（松原氏）

住友ベークライト株式会社

業界

化学・素材

本社

東京都品川区

キーフレーズ

「作業負荷が原因で教育の頻度が下がったり、本来の教育の目的が達成できていないという課題を抱えている企業には、KnowBe4は有効なツールであると考えます」

住友ベークライト株式会社
IT推進本部 システム企画部
インフラ・セキュリティ企画グループ
主幹 グループリーダー
松原智紀氏

ポイント

- 教育や攻撃メール訓練のコンテンツ作成にかかっていた負荷を大幅に削減し、頻度を向上
- グローバルスタンダードに基づく訓練を通して自社の傾向や弱点を可視化し、今後の教育に反映

他の教育ツールは対応言語の少なさに加え、受講者や進捗の管理機能が不十分であり、全社的なセキュリティリテラシーの底上げを図るという住友ベークライトの目的にはマッチしない。これに対しKnowBe4はグローバルでも多くの実績がある上に、多言語に対応できることなどがポイントとなり導入検討を進めた。

まず、以前から海外拠点でのネットワークの運用監視や資産管理ソフトウェア導入で支援を受けていたSCSKの協力を得て、事前検証を実施した。「ほぼ標準で用意されている機能やテンプレートだけで教育を実施でき、非常に効率的だと感じました」（松原氏）。将来的には海外拠点のIT担当者側にユーザー管理を委ねたいと考えていたが、KnowBe4では柔軟な権限管理が可能なことも確認でき、導入を決定した。

●負荷は劇的に削減、グローバルスタンダードに基づく訓練で実態の可視化も

住友ベークライトは2025年からKnowBe4の機能を使った国内の社員向けセキュリティ教育を開始した。その4カ月後に第一回のメール訓練を実施し、さらにその2カ月後には日本語に加え、英語、中国語、インドネシア語、タイ語、オランダ語、スペイン語の7言語で海外向けの教育を実施中だ。

「用意されたコンテンツの中からテーマに合致するものを絞り込むだけで済むため、作成や翻訳の手間がほぼなくなり、負荷は劇的に改善しました。ユーザー登録作業も、最初の一回を済ませてしまえばあとは難しくありません。1ヶ月もかからずに初回の教育を実施でき、皆が『これは効率的だね』と実感しました」（松原氏）

自作していたころはPowerpointのスライドによる読み物主体のコンテンツだったが、KnowBe4は動画による解説コンテンツが多く、受講者からも非常にわかりやすいと評判だ。「昨今増えているAIを使ったフェイク動画やフェイクメールの解説をはじめ、ずっと頭に入ってきて理解しやすいコンテンツは、自分たちではなかなか作れないと思っています」と評価している。

攻撃メール訓練の準備に要する手間も、教育同様に削減できた。「以前は外注先と何度もやりとりする必要があり、社内提案まで含めると2〜3ヶ月かかっていました。KnowBe4ではほぼデフォルトの機能のままで、3週間程度の準備期間で実施できました」（松原氏）

メール訓練の評価中に想定外のトラブルが発生したが、KnowBe4およびSCSKのサポートを得ながら解決できた。「非常に親身になって相談に乗っていただきました」（松原氏）第一回の訓練を経て、「今までは見えなかった傾向や弱点も見えてきたため、それをベースに教育の計画を立てられるようになりました」と松原氏は述べる。KnowBe4が提供するベ

ンチマークを参照しながら経営層と相談し、あらためて全社員に対してメールセキュリティに関する教育を実施する計画だ。

何より、独力で作成していた時とは異なり、「グローバルスタンダード」に基づいた教育や訓練を実施できている点に大きなメリットを感じている。「これがグローバルスタンダードなのだから、この水準にしっかり追いついていきましょう、と社内に呼び掛けています」（松原氏）

●必要な時にすぐ教育・訓練を実施できる体制を整え、本来の目的達成を推進

使い始めてまだ半年程度だが「KnowBe4には、我々が『こんな機能があればいいのにな』と思う機能がほとんど備わっており、使えば使うほど、よく考えられている印象が強くなります」と松原氏はいう。

今後はKnowBe4を用いた教育・訓練を軌道に乗せ、必要な時にすぐ実施できる体制を整えていく。以前は年に一回にとどまっていた教育頻度だが、従業員の反応を見ながら年4回程度に増やしていく計画だ。

また、グローバル各社のIT担当者に対するより専門的な教育や、総務・人事といった管理部門向けの教育プラットフォームとして、KnowBe4が備える自作コンテンツのアップロード機能を活用していくことも考えている。

「コンテンツの自作や多言語対応などの作業負荷が原因で教育の頻度が下がったり、本来の教育の目的が達成できていないという課題を抱えている企業には、KnowBe4は有効なツールであると考えます」と松原氏は述べ、引き続きグローバル水準での教育や訓練を全社にあまねく実施し、KPI達成につなげていくとした。