



パシオン通信7月号

セキュリティ費用対効果 セキュリティ委員 H・H

「費用対効果」。

新社会人になって、それなりの日々を過ごしていると、先輩、年配、おっさん、じーさん、おばさん、お局、部長、課長、社長、あらゆるところから耳にタコができるほど聞かされる言葉です。

セキュリティ関連はこの「費用対効果」すこぶる悪いと言わざるえません。

1台のPCに数千円の費用をかけて、ウィルス検知ソフトを導入し、メールサーバにも、マルウェアチェックサービスを導入、もしも漏洩したときに、数万の暗号化システムを導入し、それを日々運用。ウィルス検知ソフトのライセンスは、年単位で更新、年間数百万と費用が掛かる場合もあるでしょう。

では、今年セキュリティ事故が発生しなかったから、今年経費を削れるのかというと、そうはいきません。

実際には、年間のセキュリティ事故は発生件数0件という報告があったとしても、上記の対応で、事故までいかなかった件数は多くあると思われます。（表に出ない数ですね）

去年発生しなかったから、今年も発生しないとは明言できません。そのため、手綱を緩めるわけにはいけないわけです。

費用をかけずに、効果を上げる方法、そんな夢のような方法はないのでしょうか？

それが、あたり前なのです、そう、それが悪名高い「社員教育」ってやつです。

業務時間内に教育を行うのであれば、基本的には費用は掛かりません。（教育用資料などは使いまわしできるので、何年使うかにもよりますが、年数万程度ではないでしょうか？）

.....

と、ここまで書きましたが、なんか「社員教育」賛美をしているようになってしまいました。

効果自体は間違っていないと思いますが、社員教育だけに比重をかけるのも間違っています。確かに、セキュリティに関しては、社員教育がもっとも効果があると思います。ですが、社員教育が行きわたっている現場において、規約違反をしている現場を今までも幾つか見えました。

「ローカルPCには、ドキュメントを保存しない、修正は共有領域にあるものを修正する。」どこの現場でも実施していると思われるルールです。

しかしながら、やはり、ローカル環境にファイルを保存したり、最新バージョンが、共有領域に存在しないといったことを、やる人が必ずいます。大抵はこういう人が、セキュリティ事故を起こしてしまうわけですが、事故が起こった後に管理者がやることは、社員教育の強化あたりを表明して、事態の收拾を図ることになります。ですが、この場合、社員教育をおこなっても意味ない場合が多く、・共有領域の空き容量が限りなくOMBに近くなっている、新規保存ができない。

・大きな一覧情報のため、通信速度の遅いネットワーク経由で開くことができない。

と、環境依存が要因で、ルール違反を実施してしまった場合もあるでしょう。

その場合、個人のルール違反を責めるより、貧弱な環境を改善する必要があるのではないのでしょうか？

最近では、残業には厳しく、個人の業務は、勤務時間内に行うように言われています。にも拘わらず、作業環境が貧弱なため、勤務時間内に業務を終わらせることができないため、そのようなルール違反を行ってしまった。

ということもあるのではないのでしょうか？

セキュリティ教育というのは、社員教育だけ指すのではなく、会社側の教育でもあるのではないだろうか、最近そのように思っています。

目次

セキュリティ費用対効果	1
アンガーマネジメントについて	2
猫を見る人、人を見る猫	3
新人研修を終えて	4



アンガーマネジメントについて

システム開発部 S・T

この頃怒りを覚える出来事が続いていたので、アンガーマネジメントについて書きたいと思います。アンガーマネジメント自体を知ったのは最近で、今いる現場の人がアンガーマネジメントの講師をやるということでそもそもアンガーマネジメントとは何だろうということ調べてみました。アンガーマネジメントとは、1970年代にアメリカで生まれたとされている怒りの感情と上手に付き合うための心理教育、心理トレーニングで、怒らないことを目的とするのではなく、怒る必要のあることは上手に怒れ、怒る必要のないことは怒らなくて済むようになることを目標とすることみたいです。昔は犯罪者のための矯正プログラムなどとして活用されていましたが、時代の変遷とともに一般化されて根付いたみたいです。最近では社員が社内トレーニングに取り入れたい、キャリアアップをしたい、あるいは副業・兼業として、自分自身のために学びたいと言う理由でアンガーマネジメントとの研修を受けることも増えてきたみたいです。先月号でボードゲームの記事を見たので、アンガーマネジメントに関連するボードゲームを紹介したいと思います。名前はそのまま“アンガーマネジメントゲーム”といいます。

進め方としては、以下になります。

1. まずは回答者とほかのプレイヤーで分かれます。
 2. 回答者が“怒りの出来事カード”（例えば車の運転中、後ろから猛スピードで追い越された等）を1枚引いて読み上げます。回答者はその出来事が自分に起こった場合にどれくらい怒りを感じたかを、0から10段階の数字が書いてある温度計カードを用いてほかのプレイヤーに見えないように裏向きで置きます。
 3. ほかのプレイヤーは回答者が置いたカードの値を予想して同じ数字になるように1枚選んで表向きで置きます。予想者側のカードの数字は各1枚ずつしかないので他のプレイヤー同士で数字が被ることはありません。
 4. 全員が伏せ終わったら、回答者のカードを表向きにしてそれと同じ、もしくは一番近い温度計カードを出した人だけが、点数を獲得します。
 5. 1~4を時計回りに回答者を回していき点数を競い合います。
- 時間も短くルールも簡単なゲームなので怒りのツボを知りたい人がいればおすすめのボードゲームになります。時間があれば会社でもやってみてほしいですね。これは記事の内容としては関係ないですが、最近出たボードゲームだと“ソクラテスラ〜キメラティック偉人バトル〜”がおすすめです。気になる人は調べてみてください。



人事情報

6月末日にて新人研修が無事終了し、正式にシステム開発部に配属されました。

システム開発部 4グループ K・Y
 システム開発部 2グループ T・A
 システム開発部 5グループ S・S

皆さま、ご指導ご鞭撻の程、どうぞよろしくお願い致します。

社員旅行について、現在確定していること。

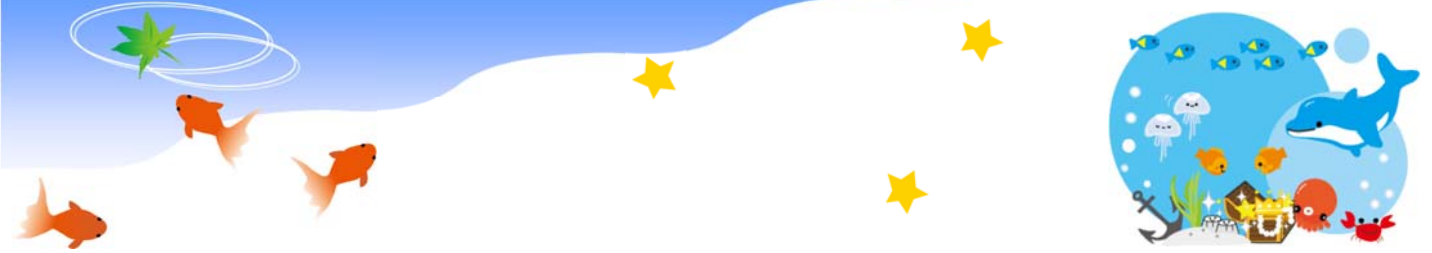
日程：11月16日（土）～17日（日）
 場所：鬼怒川温泉方面

1泊2日の温泉旅行です。

楽しい旅行になるよう、行き先やスケジュール等現在検討中です。もう間もなくお知らせ出来ると思います。

楽しみにしててください。

皆様是非ご参加下さいませ、よろしくお願い致します。 幹事



猫を見る人、人を見る猫

システム開発部 K・I

家ではバラエティ番組より、ドキュメンタリー番組や紀行番組をよく見ている自分。理由は些細な事なので割愛するとして、今回はドキュメンタリー番組の某猫歩きが川崎市市民ミュージアムにて写真の展覧会をするということで、友人を一人連れ出して見に行ってきた。

写真展を見ること自体おそらく初めての体験。最初に感じたのは絵画を飾る美術館のように写真が飾られている、ということだった。そもそもが展示会場が市民ミュージアムというそれなりに広い会場の中に写真が約200枚。写真サイズはそれなりの大きさのものからかなり大きいものまであり、説明文は簡潔に書かれていた。サイズや配置の仕方も表現方法の一つ、ということなのだろう。

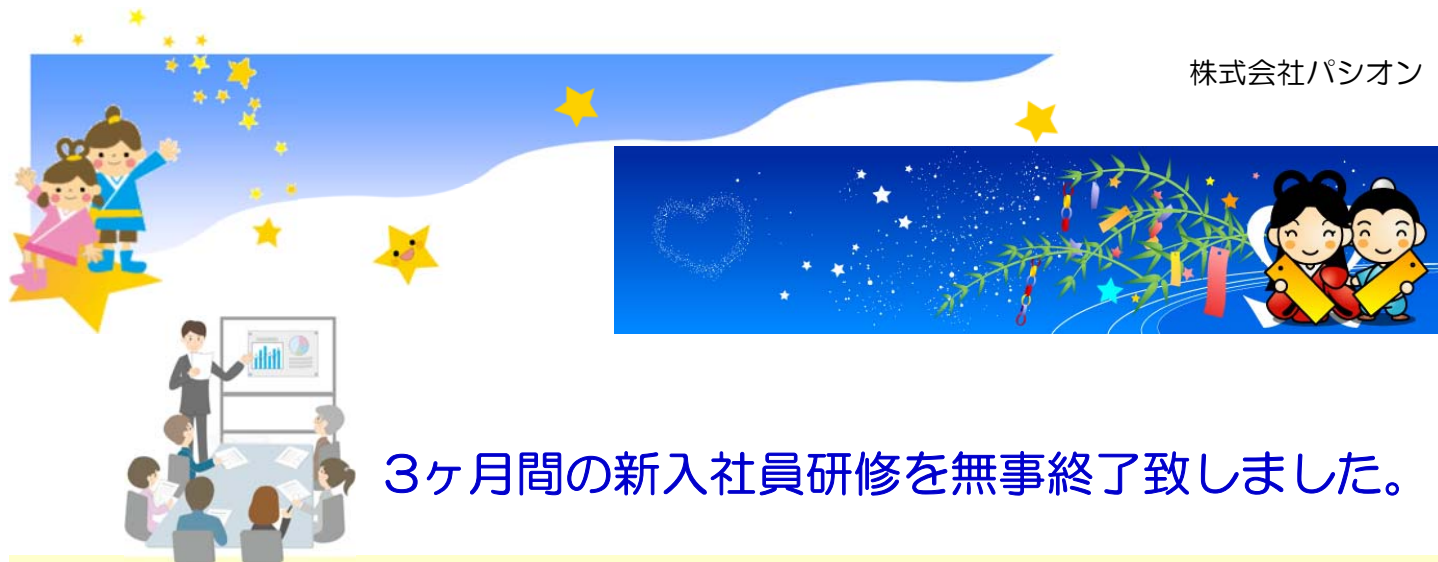
肝心の写真の内容だが、今回の展覧会では「島の猫」と「やきものの里のネコ」の二つのシリーズの展覧のみようで、基本的には日本でよく見る・・・というか近場にいそうな種類の猫の写真ばかりであった。この写真家が海外にも猫を撮影しに行っているのは番組を見ていて分かっていたので、海外の種類の

猫と風景が今回の展覧会では楽しめない。そういった部分では少々残念でもあった。とはいえ日本各地の風景と猫、場所や種類・時間やポーズなど、それぞれ違った姿が見えて飽きずに楽しめる展覧会だった。まあ猫の写真の展覧会自体、気軽にに行けそうに聞こえてくるのだが、実際、子供連れも多く見られた。

それにしても、撮影環境が少し変わるだけで見え方がガラッと変わってくるのが実感できた。確かに朝日に写る猫と夕日に写る猫では違った印象を受ける。そういった面は人も風景も犬も猫も同じ、ということかもしれない。個人的には夕暮れの猫が一番好みだった。写真撮影可能箇所が限られていたため、見せることが出来ないのが残念である。

余談になるが帰り道で野良猫を見つけたので、以前番組内でやっていた、カメラ越しに猫を覗くというのをやってみた。人の視線で逃げてしまうとのことだったが、普通に逃げられてしまった。スマホのカメラで顔があまり隠れていなかったのが原因かもしれない。写真家なだけあって大型カメラで撮影していたし。友人が気軽に買えと言ってくるがそこまで金銭面に余裕はないのである。





3ヶ月間の新入社員研修を無事終了致しました。

システム開発部 第4グループ配属 K・Y

研修はパシオンの3人でスタートをし、途中からNDSのメンバーに合流するという事で少しの不安がありました。しかし研修がスタートしてしまえばそんな不安は無くなりました。NDSのメンバーとも仲良くなることができました。プログラミング研修はjavaの基礎をものすごいスピードで学びました。正直自分よりプログラミングができる人がたくさんいたのでその人たちにも聞きながら演習などをこなしました。少しずつプログラミングに慣れることができました。Javaの基本が終わった後にはシステム開発演習を行いました。基本を終えた段階ではとても不安でした。結果としてシステムは問題無く開発することができました。

開発実習を通して開発メンバーのコミュニケーションが大事だということがわかりました。メンバー同士で作業のフォローをしあったり、進捗を報告したりなど開発する上でやるべき当然のことの大事さを学ぶことができました。これからは客先で開発実習で学んだことを生かして働きたいと思います。

システム開発部 第2グループ配属 T・A

新人研修の3か月間は、Javaのプログラミングとグループワークの内容や立ち回りの学習を行いました。プログラミングはJavaを最後に使用してから2年は経過していたため、知識をほとんど忘れており、再学習にもかかわらず大変苦労しました。

新人研修を通して浮き彫りになった課題は、資料に対する思い込みによって起こったシステムの確認不足と、バグの修正時に何度かチームへの報告が遅くなったことです。どちらの課題も、仕事においてかなり致命的な問題なので、しっかり振り返って反省し、失敗しないつもりで仕事をっていきます。

システム開発部 第5グループ配属 S・S

4月に入社し、パシオンとさらにNDSの同期と一緒に研修に入り早3ヶ月。最初の1ヶ月である4月中は研修云々よりも新しい環境と生活スタイルに慣れず、朝に気分を崩す日が多く色々と苦労した。5月になると身体も慣れたのか特に不調は出なくなったが、今度は研修内容が難しい。「これはいかんぞ」なんて思っていたら瞬く間に開発実習に突入してしまっ。開発実習の序盤はまだ良かったが、中盤からは自身の能力的が明らかに間に合っておらず、講師陣や同じグループの人たちに助けられる機会が多かったが、何とか終わらせた。

3ヶ月の研修をやり切ったが、これからの課題は非常に多い。研修は30人を超える規模から小中学校時代の1クラス、それを思い出すような気分で非常に長く感じ最初はどうなるかと思ったが、いざ終わって振り返って見るとあっという間だったなと感じる。助けてくれた同期と講師の方には感謝するばかりである。とりあえず今は次の配属先が不安です。

本紙はパシオン社員の親睦を目的にした社内報です。パシオンをご理解下さる関係者に限定配布しております。

本趣旨にもとるご利用、お取り扱いはこちらでございます様お願い致します。