



2005年1月号

株式会社マネジメントセンター

茨城県水戸市住吉町 68-1

NEW108 202 号室

Tel029-246-4671 Fax029-246-4672

編集責任者：松本幸雄

今月号のニュース

1. 2005年4月施行の「個人情報保護法」とは
2. 品質Q & A：教育・訓練の有効性評価について

2005年4月施行の「個人情報保護法」とは…

**“個人情報の漏洩”を防ぐことが
これからの会社を救う！
貴社の「個人情報保護法」への対策は
大丈夫ですか？**

(1) 個人情報保護法と個人情報について

2005年のビジネス業界にとって、大きな目玉となるのは、今年4月に施行される「個人情報保護法」ではないだろうか？
その概要は以下の通り。

個人情報保護法の概要

個人情報は、個人の人格尊重の理念の下に慎重に取り扱われるべきものであり、個人情報を取り扱う者は、以下の原則にのっとり、個人情報の適正な取り扱いに努めなければならない。

- 利用目的による制限
- 利用目的を明確にし、その範囲内で取り扱う
- 適正な方法による取得
- 適法かつ適正な方法で取得する
- 内容の正確性の確保
- 正確かつ最新の内容に保たれること
- 安全保護措置の実施
- 適切な安全保護措置を講じた上で取り扱う
- 透明性の確保
- 本人が関与するなど、必要な透明性を確保



個人情報とは

ここで言う「個人情報」とは、その情報により個人を特定できる氏名はもちろん、画像や音声などのように、他の情報と比較することでその個人を特定できるものも含まれます。

また、顧客情報だけでなく、自社社員の評価なども個人情報に含まれると考えられます。

(2) 個人情報の流出事例と対策

最近でも、ニュースなどでよく耳にするようになったのが、「個人情報の流出」だろう。

特に、顧客の獲得を行う上での「会員」制度などでは、個人のあらゆる情報が集まってくる。

また、漏洩しやすい環境としては、懸賞の応募やアンケートなどで集められた個人情報などが上げられている。

過去の個人情報漏洩例

最近の個人情報流出事例をピックアップし、その損失額も検証してみたい。

業種 流出件数	内容	損失額 内訳
ネット関連業 460万人	2004年3月、顧客情報が外部流出	約40億円 賠償金ほか
飲料メーカー 7万5千人	2004年3月、モニター応募者情報が流出	約4千万円 賠償費用
私鉄 13万人	2004年3月、メール配信サービスの顧客情報が流出	約7億円 お詫びのサービス券など
コンビニ 56万人	2003年6月、会員カードの個人情報が流出	5億7,500万円 会員全員に500円の商品券配布
地方自治体 市民3名	1995年5月、A社が「住民基本台帳」データを売却	4万5千円 全市民22万人の場合は33億円

上記の原因としては、売買目的での犯行として、故意や不正に入手した個人情報を、外部に持ち出している。

また、損失額の中には、被害者への賠償だけでなく、その後のセキュリティ対策費用も含まれている。

特に、地方自治体の場合は、全市民に被害が及ぶ場合には、相当額の損失となることは明白である。

個人情報漏洩に関する対策

個人情報保護法の対象は、「個人情報の件数が 5,000 件以下」の小規模事業者を除くため、一般のあらゆる企業が該当することになる。

更に、記録媒体の容量が 10 年前と比べると格段に UP している(約 5,000 倍)。また、データの転送速度も高速化してきている。

これでは、故意や不正にデータの持ち出しをする機会を増やしていると言っても過言ではない。



その対策としては、以下のシステム導入などが一般的となっている。

情報セキュリティマネジメントシステム

一般的には I S M S (Information Security Management System) と呼ばれている。

リスク分析による詳細管理策(127 項目)から、実施項目を選択し、P D C A サイクル(Plan, Do, Check, Act)を回していく。

既に I S O 9001、14001 を取得している企業には、取り組みやすさがある。

プライバシーマーク

「J I S Q 15001 : 1999」に準拠して、個人情報の取り扱いを適切に行っている民間事業者に対して「プライバシーマーク」の使用を認める制度。

この制度は、個人情報保護に特化した制度であり、運用上の監査は個人情報保護を目的としたものである。

この件に関する問合せ先

(株)マネジメントセンター

T E L 029-246-4671 F A X 029-246-4672

品質 Q & A

I S O 9001 に関する Q & A

Q

有効性の評価について

教育・訓練の評価について質問です。

「6.2.2 力量、認識及び教育・訓練」の c) で、「教育・訓練又は他の処置の有効性を評価する」とありますが、“有効性の評価”とは、具体的にどのように行えば良いのでしょうか。

教育・訓練の計画、実施状況、結果について記録を維持することで良いのでしょうか。

A

力量が身についたか？

有効性の評価ですから、「計画通りの教育・訓練が行われたか」だけではなく、教育・訓練の結果「計画通りの力量を持ったかどうか」を何らかの方法で確認し、その記録を維持する必要があります。

例えば、業務上での教育訓練を行った場合は、上司がその結果を確認するとか、研修に参加した場合には、報告書を提出させるなどで確認が出来るのではないのでしょうか。

(株)マネジメントセンターへの、
ご意見、ご質問を F A X 又はメールで
お寄せ下さい！

F A X : 029-246-4672

Mail : watanabe@isommc.com