

JANOG54プログラム資料

けしからん連合ネットワーク改め 『Japan OPEN Network』 によろこそ！

Japan OPEN Network

司会：にしのだい

自己紹介（主な属性）

■にしのだい（西野大）

株式会社ブロードバンドフォーラム 執行役員 Cloud&SDN研究所 所長

研究開発IX（DIX-IE）の構築・運用

株式会社JPIX 取締役
DC間の高速光伝送技術の研究

悩めるマネージメント

二女の父

自己紹介（最近のJANOG発表）

■ JANOG43 甲府

- ◆ 「それいけ**100G**！ ～かしこいトランシーバ選択～」

■ JANOG44 神戸

- ◆ 「データセンター間接続（**DCI**）を1から作り直す話」

■ JANOG45 札幌

- ◆ 「できる 実践DCI **100Gbps**」

■ JANOG47 福岡

- ◆ 「けしからんネットワーク連合」へようこそ

■ JANOG50 函館

- ◆ 「できるのか？ **400Gbps**光伝送」

自己紹介（最近のJANOG発表）

- JANOG45 福岡 DC構内 100 Gbps 編
 - 「それじゃ100G!」かしこい！ラッシュ・バスバス！
- JANOG46 福岡 DC間 10 Gbps 編
 - 「ラータセプター間接続（DCI）を1から作り直す話」
- JANOG47 福岡 DC間 100 Gbps 編
 - 「できる 実践DCI 100Gbps」
- JANOG47 福岡 DC間 応用編
 - 「けしからんネットワーク連合」へようこそ
- JANOG48 福岡 DC間 400Gbps編
 - 「できるのか？ 400Gbps光伝送」

自己紹介（最近のJANOG発表）

- JANOG46 福岡
● DC構内 100 Gbps 編
「それいけ10G！」がしこいドランシーバ選手

- JANOG47 福岡
● DC間 10 Gbps 編
「データセンター間接続（DCI）E1から作り直す話」

- JANOG48 福岡
● DC間 100 Gbps 編
「できる実践DCI 100Gbps」

- JANOG47 福岡
● 「けしからんネットワーク連合」へようこそ

- JANOG49 福岡
● DC間 400Gbps編
「できるのか？ 400Gbps光伝送」

JANOG47 おさらい

けしからんネットワーク

「（**ダークファイバ**を活用した）実験的実用ネットワーク」

の各種の活動を紹介

- ✓ けしからんネットワーク：基本編 登 大遊 (IPA/ソフトイーサ)
- ✓ けしからん**DCI** 高木 萌 (KADOKAWA Connected)
- ✓ けしからん**IX** 加藤 良輔 (PIX-IE++)
- ✓ けしからん**家庭ネットワーク** めんめん (かもいけねっと)
- ✓ けしからん**連合**について 松本 智 (IPA/ソフトイーサ)

今回の JANOG54

けしからんネットワーク

「（**ダークファイバ**を活用した）実験的実用ネットワーク」

の各種の活動を紹介

✓ けしからんネットワーク：基本編 登 大遊 (IPA/ソフトイーサ)
✓ けしからんDCI 高木 萌 (KADOKAWA Connected)
✓ けしからん家庭ネットワーク ぬんぬん (かもいけねっと)
✓ けしからん連合について 松本 智 (IPA/ソフトイーサ)

「あの『**けしからん連中**』はどうなった？」

今回の JANOG54

けしからん連合



OPENコンソーシアム
(Japan OPEN Network)

本日の登壇者と流れ

- 「OPENコンソーシアム」と「Japan OPEN Network」について
 - ◆ 松本 智（ソフトイーサ株式会社）
- JCIX：「Japan OPEN Network」の活用例として
 - ◆ 中島 博敬（サイバー技術・インターネット自由研究会）
 - ◆ 水戸 和（OPENコンソーシアム/JCIX）
- 「Japan OPEN Network」に期待するもの
 - ◆ 小林 裕士（IPA産業サイバーセキュリティセンター）
- 議論：「チャレンジできるネットワーク」と「人材育成」
～なぜ「チャレンジできるネットワーク」作るのか？～
- 司会・進行
 - ◆ 西野 大（株式会社ブロードバンドタワー）

ディスカッション Q&A

本日のテーマ

けしからんネットワーク

「チャレンジできるネットワーク」と 「人材育成」

「そこそこ実用にされているが、技術的な挑戦をして、
失敗しても問題にならないネットワーク」と「人材育成」

ディスカッション：Q&A

QA はこちらへ！



<https://sli.do/janog54open/>
slido イベント名 #janog54open

ディスカッション用資料

昨今の雇用環境の下での 人材育成環境への危機感

本日のテーマ

けしからんネットワーク

「こわせるネットワーク」と 「人材育成」

「そこそこ実用にされているが、技術的な挑戦をして、
失敗しても問題にならないネットワーク」と「人材育成」

「教育は静かに終わりを告げようとしている」



本noteは、
医療源場の話ですが、
ネットワークのお医者さん
であるJANOGerでも
近しい話と思います。

https://note.com/rich_lilac408/n/n3c98e13c1b49

背景：ジョブ型雇用ってワードを耳にしませんか？

ジョブ型雇用

- 考え方：仕事（Job Description）が決まっています、人を採用
- スペシャリスト向き
- 雇用の流動性が高いこと
- 海外はこちらが主流（らしい）

※濱口桂一郎著：「若者と労働」などより

メンバーシップ型雇用

- 考え方：人を採用・配属し、人に仕事を割り当てる
- ジェネラリスト育成向き
- 雇用の流動性が低い
- 日本型雇用慣行
- 新卒一括採用・終身雇用とセット

背景：メンバシップ型雇用ってどうなの？

■ メンバシップ型雇用・新卒一括採用のデメリット

- 長時間労働になりがち
- 同一の労働に対して若者の給与が相対的に低い ←→ 同一労働同一賃金の原則
- 企業に縛られるキャリア

ジョブ型の方が、尖ったスペシャリストの**エンジニアに向いている面**が

■ メンバシップ型雇用・新卒一括採用のメリット

- 雇用が安定する（解雇されにくい）
- 学校（高校・専門学校・大学など）を卒業した人が、実績や実力がなくても採用
←→ ジョブ型だと、新卒者採用も中途採用の中堅・ベテランと競争
- 若年層の失業率を抑えられる
- **新卒者に優しい**

メンバシップ型は、企業内の教育が着実に行われれば、**多くの人に大きなメリット**が

背景：OJT＝メンバシップ型雇用を支える慣行

■ 企業内での教育

- 「若者の育成」 ＝ 「OJT（現場の部門）」に依存
- 「配属ガチャ」
- 「現場のリーダー・マネージャ」 ≠ 「教育のプロフェッショナル」

■ 良くない循環が起きている？

- エンジニア雇用の流動性の高まり → 教育しても人材が流出
- マネージャの教育に対するモチベーション → 教育が評価に結びつかない

結果：新人が教育されない？

人材育成の課題

エンジニアがこの先生きのこるには？

企業内でのエンジニアの育成環境が
劣化しているのではないか？

企業はどうやって優秀な人材を確保するのか？

人材育成のために

■ (作って) **こわせるネットワーク** (西野が考える例)

□ 企業内検証ネットワーク

✓ AS63790、AS38639、AS7530 . . .

□ イベントネットワーク

✓ INTEROP ShowNet、COMBU、JANOG BAKUCHIKU、 . . .

□ アマチュアAS

✓ HomeNOC . . .、

□ 「逸般の誤家庭」のネットワーク

※「こわせる度」 = 「壊しても問題にならない度合い」は
同じジャンルでもそれぞれ

「この問題には正解はありません」

組織を越えることで
何かが産まれることを期待しています