

人事交流に関連した情報漏えいの 防止策について

2024年3月28日
北海道電力株式会社
北海道電力ネットワーク株式会社

- 当社グループで発生した再エネ業務管理システムに関するID・パスワードの管理不備や他社で発生した託送供給等に関する情報漏えい等の不適切事案を踏まえ、北海道電力ネットワーク（以下、北海道電力NW）を中心に、情報管理体制の強化や法令等遵守の確実化のための組織・体制、仕組みの整備を図り、再発防止に努めています。
- ID・パスワードの流用など人事交流に関連した情報漏えいの再発防止については、法令等遵守の確実化の取り組みを前提に、特に技術的（システムのな）対策を講じることが効果的と考えています。

再発防止策の概要

項 目		対 策
情報管理体制の強化	技術的対策（システムのな対策）	<ul style="list-style-type: none">・ <u>情報システムのアクセス制御（利用権限の管理）</u>・ <u>PC端末の利用制御</u>・ <u>託送情報に係る情報システムの共用利用の解消等</u>
	物理的対策	<ul style="list-style-type: none">・ 執務室の入退室管理（物理的隔絶）
	人的対策	<ul style="list-style-type: none">・ 教育研修の実施・ 複層的なモニタリング体制（自己点検プロセスの評価・改善）
法令等遵守の確実化のための組織・体制、仕組みの整備 ※ 上記「人的要因」の対策を一部包含		<ul style="list-style-type: none">・ 従業員の意識改革、複層的・定期的な業務チェック体制の強化および法令等遵守に関する理解向上を図るための追加的対策を実施・ 外部有識者を招いた「行為規制等遵守委員会」の新設・運用

- 各種情報システムについては、人事労務システムに登録されている所属組織コードとユーザIDをもとに利用権限を判別しており、**組織情報・従業員情報をもとにアクセス制御が正しく行われる仕組み**としています。
- **人事異動の際は、人事労務システムにおいて、異動情報に基づきユーザIDに紐づく所属組織コードを切り替える措置を講じています。**そのため、異動情報に登録誤りが発生しないよう入念に確認を行っています。
- また、託送情報に係る情報システムを含む、**非公開情報を管理するシステム全てを対象に利用権限が適切に付与されているか定期異動等にあわせて確認**し、確認結果を情報管理責任者へ報告する運用を徹底しています。



上記仕組みおよび運用の徹底により、**非公開情報にアクセスできる環境を制限**するとともに、その**環境が継続していることを確認**しています。

- 情報端末（PC）に生体認証（顔認証）を採用し、「なりすまし利用」が出来ない仕組みを導入しています。非公開情報を管理するシステムを含め、殆どのシステムに採用しています。
- 一部のシステムについては、ID・パスワードの個別管理を継続していますが、システム再構築にあわせて、順次生体認証を導入しています。それまでの間、人事異動等にあわせた利用権限の適切な管理に加え、定期的にパスワードを変更するとともに、変更されているかを確認し、その結果を情報管理責任者に報告する体制を構築しています。
- また、ID・パスワードといった認証情報の適切な取り扱いや情報セキュリティの重要性について、全従業員を対象とした社内教育等を実施し、行為規制の遵守や情報管理の徹底に係る意識定着を図っています。



情報システムのアクセス制御に加え、情報端末（PC）自体に生体認証による本人確認を組み込むことで、IDやパスワードによらない利用制限を行っています。

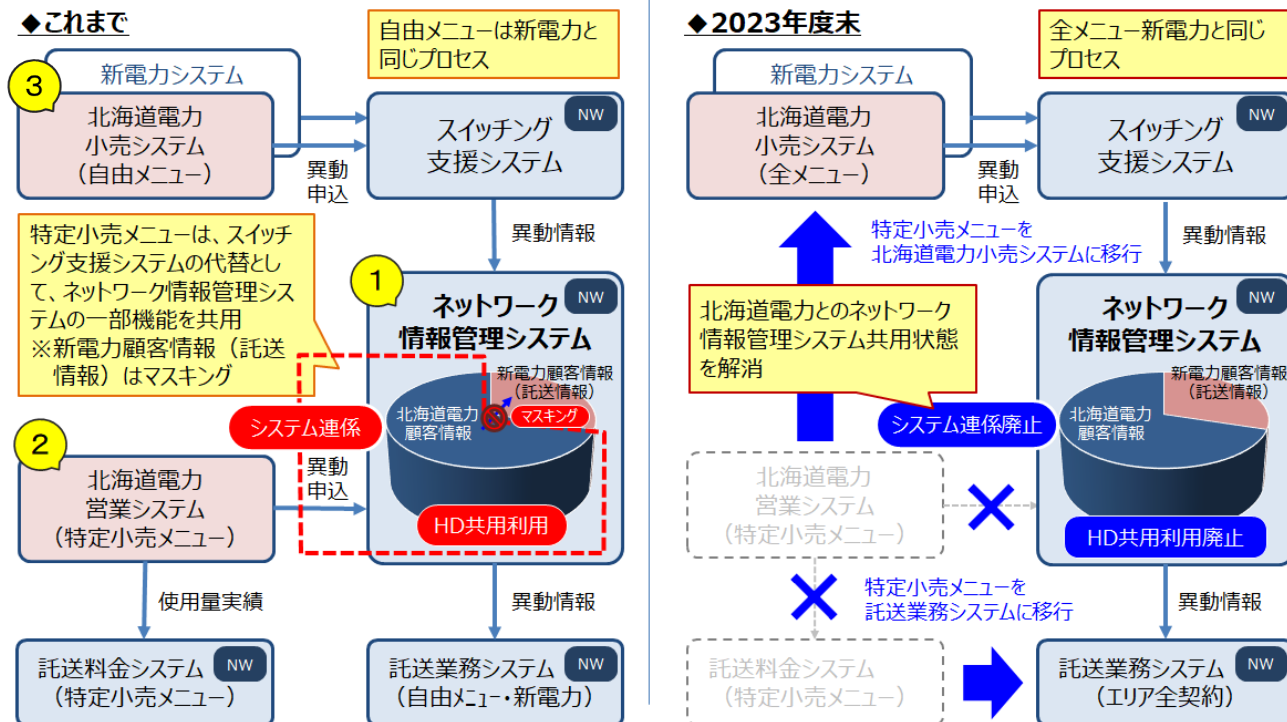
一部ID・パスワードによる認証が残っていますが、ID・パスワードの適切な管理や管理状況の確認体制の構築による利用制限と、従業員への情報管理徹底等の意識定着による対策を講じています。

○これまでの対策（2～3スライド）に加え、2024年1月より、北海道電力NWから北海道電力を含む特定関係事業者※へ人事異動を行う際に、在籍時に知り得た非公開情報を持ち出せないよう、さらなる情報管理の厳格化・徹底を行っています。

※ 北海道電力(株)、北海道パワーエンジニアリング(株)、ほくでんエコエナジー(株)

情報管理ルール	追加的対策
異動者の対応	<ul style="list-style-type: none">・ 異動者は、<u>異動発令日まで以下の処理を行なったうえで、職場情報管理者へ完了報告</u>をする。<ul style="list-style-type: none">① 異動者が保有する<u>非公開情報が含まれる電子データや紙媒体の削除・廃棄</u>② 非公開情報の閲覧が可能な<u>フォルダ等へのアクセス権の設定解除</u>③ 異動後にも非公開情報が共有される可能性がある<u>メール自動転送やコミュニケーションツール等の設定解除</u>④ ID・パスワードを個別管理している一部のシステムにおいては、<u>付与された非公開情報を扱うシステムへのログインID・パスワード等の削除</u>
異動元職場の対応	<ul style="list-style-type: none">・ 異動元職場の<u>職場情報管理者は、会社間異動者に対して上記対応が確実に行われるように指導・サポートするとともに、非公開情報の不正利用、漏えいは懲戒などの処分の対象になり得ることを説明する。</u>・ 職場情報管理者は、<u>会社間異動者の処理実施状況を確認のうえ、「管理表」にて取り纏めるとともに3年間保管する。</u>・ 職場情報管理者は、<u>半期毎に実施する情報管理状況に係る自己点検において、「管理表」にて会社間異動時の情報管理実施状況を確認する。</u>

- これまで、北海道電力は特定小売メニュー（経過措置料金）への対応のため、**新電力顧客情報をマスキング**したうえで、託送情報に係る情報システムであるネットワーク情報管理システム（下図①）の一部機能のみを利用していました。
- 特定小売メニュー（経過措置料金）についても、2023年度中に予定していた営業システム（下図②）から小売システム（下図③）への移行が完了しており、**北海道電力がネットワーク情報管理システムを利用することはなくなりました。**
- なお、2027年度上期までにハードウェアレベルでの物理分割を行う方向で検討・対応を進めています。



- 現在、法令上の兼職規制を踏まえつつ、一般送配電事業者の中立性をより一層確保するため、下図のとおり人事交流を制限しています。
- 今般、特定関係事業者における兼職禁止の対象範囲が改定されますが、人事交流規制においては既にそのような異動は発生しないように対象範囲を設定しています。
- ID・パスワードの流用など人事交流に関連した情報漏えいの再発防止については、システム面での対応を中心に情報管理体制の強化等を行っており、着実に運用しているところです。
- 加えて、2024年度から需給調整市場で全ての商品区分の取引が開始され、調整力取引の参加事業者数の増加や契約情報等の取り扱い量の増加が見込まれることを踏まえ、調整力の調達関連業務等を人事交流規制の対象範囲とする方向で検討していきます。
- また、今後も必要に応じて対象範囲の見直しを図ってまいります。

