

情報漏洩防止を踏まえた 人事交流の考え方

関西電力株式会社
関西電力送配電株式会社

2024年 3月28日



○業務改善計画について、電力・ガス取引監視等委員会さまからモニタリング等でご指導ご助言をいただきながら、計画に沿った取り組みを進めているところ。

○このうち、人事異動の制限について、関西電力および関西電力送配電の考え方を説明させていただく。

<業務改善計画の取り組み項目>

(1) 関西電力（以下、関電）および関西電力送配電（以下、送配電）共通

○託送情報に係る情報システム（託送OSS）の共用状態を速やかに解消する計画の立案と実施

・物理分割に向けた計画：物理分割の実施方法、実施スケジュール、実施体制

(2) 送配電

○行為規制遵守の徹底・意識改革を図るための内部統制の抜本的強化策の検討と実施

・統制環境：体系的な内部統制体制の構築や行為規制を含めたコンプライアンス遵守の意識の定着活動など

・リスク評価：業務全体のリスク評価、リスク評価の上での重要なデータやシステムの特定

・統制措置：業務委託先の管理方法、物理的隔絶の担保方法、人事異動の際の管理方法（情報システム・端末管理、人事異動の制限、行為規制の研修等）、非常災害対応の業務委託方法、行為規制に関する定期的な社内研修方法、行為規制に関係する社内意思決定の文書化や決裁方法

・情報と伝達、ITガバナンス：ID・パスワードの管理方法、重要なシステム発注を行う際の要件定義における確認体制

・モニタリング：アクセスログの解析方法、独立かつ強力な内部監査体制の構築

・その他：不正発生時における関係者の厳正な処分

(3) 関電

○ソリューション本部において同様の事案を起こさないために速やかに行った措置

・業務運用および情報システムの総点検、コンプライアンス研修と継続して研修を行う仕組みの整備、従業員の声を拾い上げるための対話活動の強化、業務の適切性を確保するためのチェック体制の強化、委託先への対応

○グループ全体の抜本的な対策

・内部統制の強化：法令遵守、内部統制の実効性向上、研修の充実、内部通報制度の強化・充実、内部監査の強化

・組織風土の改革：全役員・全従業員が、職位や所属の垣根を越えて自身の思いや気づきを率直に語り合えるような組織風土を創り上げる

・外部人材を活用した検証体制：一連の改革について、社外が過半数を占める取締役会、監査委員会による検証を実施

[人財交流の考え方]

関電－送配電間の人事交流は、本人のキャリア志向をベースに、能力・資質・適性等を踏まえたうえで、適材適所の観点から本人の育成・活躍に繋がる異動に限って、厳選して実施している。

[情報漏洩の対策]

その際、行為規制遵守を徹底するため、関電および送配電では、人事情報に紐付く情報システムへのアクセス権限管理に加え、主に以下の取組みにより、人事交流に関連した情報漏洩の防止を図っている。

異動前

■ 人事交流制限対象業務の設定

- ・社内規程により、人事交流制限対象業務を設定し、直接異動を禁止。

⇒ [詳細次頁](#)

- ・さらに、競争阻害情報陳腐化の観点から、1年間のクーリング期間を設定。

2023年度より実施

異動時

■ 関電-送配電間での人事交流における「誓約書」の取得

- ・関電-送配電間の人事交流を行う場合、送配電にて「行為規制遵守にかかる誓約書※」を取得。

※商標のある貸与物品（作業服、作業帽等）、PC・内線電話の返却や、非公開情報を含むデータの持ち出しが無い事および異動先での活用の禁止を確認。

（関西電力－送配電間の異動者全員が対象）

異動後

■ ポータルサイトやeラーニングでの継続的な情報発信・教育の実施

- ・行為規制専用のポータルサイトを設置し、一元的に情報を発信。
- ・eラーニングや職場ディスカッション等により、継続的に行為規制遵守に係る教育を実施。

人事交流制限対象業務の考え方と自主規制の適用範囲

- 競争阻害情報の取扱い強度、活用可能性に応じ、人事交流制限対象業務を設定するとともに、業務実態を踏まえ、随時見直しを行っている。

