



## 日立がめざすもの：効率的で透明性のある統治体制の構築

2015年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中核である「持続可能な開発目標(SDGs)」に代表されるように、持続可能な社会づくりに向けて多様な責任を果たす「サステナビリティ経営」への期待が高まっています。こうした社会からの期待に応えるため、日立は社会課題の解決に寄与する製品・サービスの創造と、倫理的かつ公正な企業活動の徹底を、確実に遂行できる企業風土が必須であると考えています。

日立は、経営の意思決定にサステナビリティの視点を反映しつつ、日立グループ・アイデンティティを日立全体で共有し、自律的に実践する組織文化を醸成することをめざしています。

現在は、経営の効率性と透明性の追求に加え、行動規範・価値観のグループでの共有、多面的なリスクマネジメントの推進などを組織文化醸成の主なテーマとし、事業活動のすべての意思決定および実行のプロセスにサステナビリティを組み込んだ組織統治の基盤づくりを加速しています。

# 組織統治

## 社会と日立

### Our Impact on Society

従業員数(連結)

**307,275**人

### Our Performance

日立グループ行動規範の翻訳言語

**21**言語

# 経営の効率性と透明性の追求

## 日立のアプローチ

日立は、経営の適法性、健全性、透明性の維持はもちろん、日々変化を続ける経済・社会情勢を的確に捉えた迅速な意思決定、効率的な業務執行を心掛けています。同時に、監督・監査機能の強化と経営責任の明確化を徹底し、コーポレートガバナンスの継続的な強化を通じ企業価値の持続的向上をめざします。

近年は、人口増加や気候変動問題に代表される社会・環境面での世界的な潮流（メガトレンド）が顕在化し、企業の経営判断に及ぼす影響も拡大しつつあります。日立は、社会イノベーション事業を通じ社会に貢献し続けるグローバルな企業として、最高ガバナンス組織における意思決定に環境および社会的なテーマを加味する仕組みづくりに取り組んでいます。また、日立は経営の効率性と透明性と適切な組織統制を重視し、経営に関する情報の適切な開示や三様監査をはじめとする統制強化など、多面的なアプローチで取り組みを強化し、社会的責任を果たす経営体制の堅持・強化を図っています。

## コーポレートガバナンス

### ガバナンスの推進体制

日立製作所は、指名委員会等設置会社\*1であり、経営の監督と執行の分離を徹底することにより、事業を迅速に運営できる執行体制の確立と透明性の高い経営の実現をめざしています。取締役会の構成は、外国人を含む社外取締役を過半数とし、グローバルで多様な視点を経営へ反映させるとともに、経営監督機能の強化を図っています。取締役会の役割・構成、社外取締役の適性・独立性の判断基準など、コーポレートガバナンスの枠組みを示すコーポレートガバナンスガイドラインを定め、公開しています。

\*1 指名委員会等設置会社：取締役会が経営の基本方針を決定するとともに執行役の業務執行を監督し、取締役会で選任された執行役が業務執行を行うコーポレートガバナンス体制をもつ会社



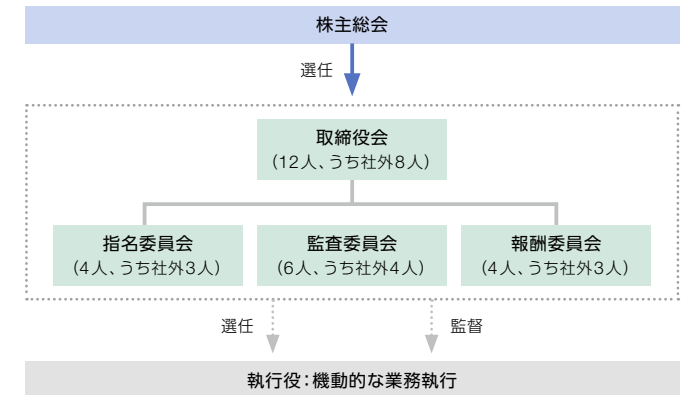
コーポレートガバナンスガイドライン



コーポレートガバナンス報告書

### ▶ 日立製作所ガバナンス体制

取締役会の構成は、外国人4人（うち女性2人）を含む社外取締役を過半数としています。グローバルで多様な視点を経営へ反映させるとともに、経営監督機能の強化を図っています。



### デジタル技術による社会イノベーション事業拡大に向けた事業体制の強化

日立はお客様との協創を加速させ、サービスとプロダクトの両輪で価値あるイノベーションをつくり出すことをめざし、事業体制の強化を継続的に進めています。2016年4月には、フロント、プラットフォーム、プロダクトの3階層からなるマーケットドリブンな事業体制に移行し、さらに2018年4月からは、デジタルソリューションのグローバル展開を推進する体制を強化しています。

組織統治 > 経営の効率性と透明性の追求

▶ フロント機能を強化した注力分野別の事業体制

フロント機能の事業群は、①電力・エネルギー、②産業・流通・水、③アーバン、④金融・社会・ヘルスケアの4つの注力分野を対象に、営業、エンジニアリング、コンサルティングなどを強化した計10のフロントビジネスユニット(BU)などで構成し、お客様の近くでイノベーションをサービスとして提供します。各注力分野でのシナジー創出を通じて、デジタル技術を活用した社会イノベーション事業のグローバル展開に取り組んでいます。

サービス&プラットフォームBUは、高度なサービスに必要な不可欠なAI(人工知能)やアナリティクス、制御技術などのテクノロジーを集約し、統合した共通プラットフォームを提供します。

プロダクト主体の事業群は、プロダクト事業を担う日立グループ各社やインダストリアルプロダクツBUで構成します。イノベーションを実現するグローバル競争力のある強い製品や部品、材料などをお客様やフロントBUに提供し、日立グループとしてのシナジーを追求します。

BUは社長直轄の組織として、各BUのCEOが、投資権限と収益責任をもちます。お客様に最適なサービスやプロダクトを提供するために、ほかのBUと連携をとりながら、日立グループ全体のリソースを総合的、有機的に生かし、迅速かつフレキシブルにイノベーションを創出していきます。

日立は、サステナブルに価値創造を実現するビジネスモデルを確立し、今後も社会イノベーション事業を通じて、社会やお客様の課題解決とともに、人々の「Quality of Life」向上に貢献していきます。

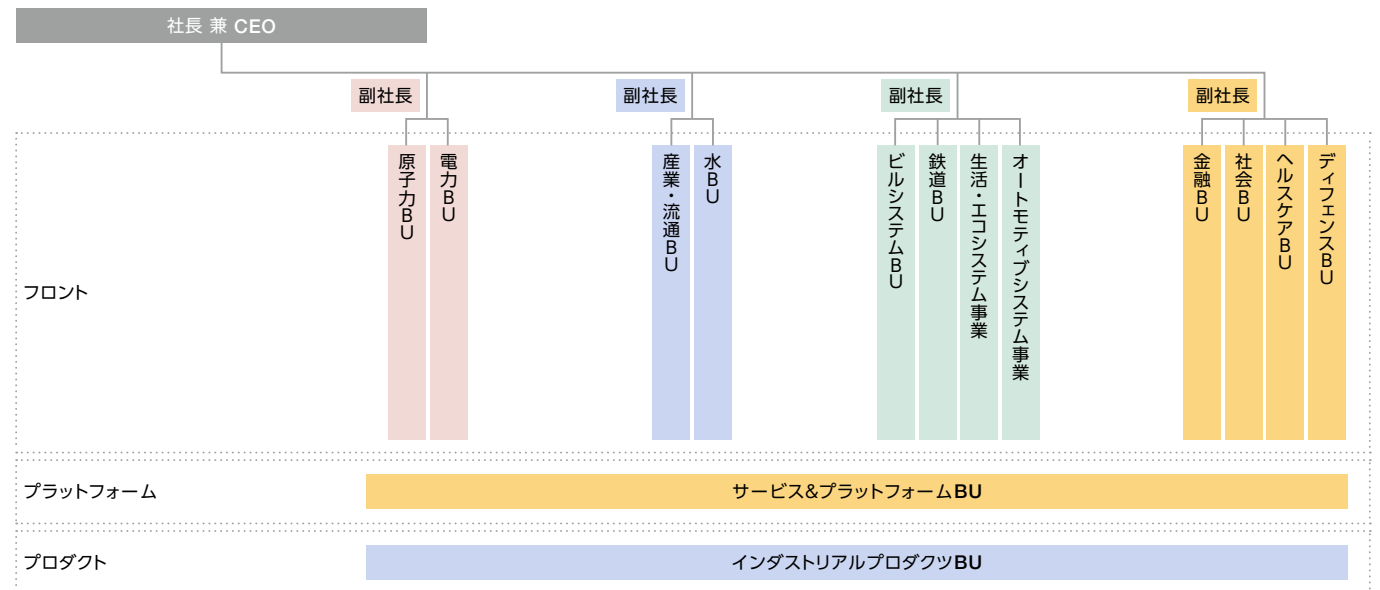
▶ デジタルソリューション推進のための体制強化

社会イノベーション事業の成長のドライバーとなるデジタルソリューションのグローバル展開を加速させるため、2018年4月付で、システム&サービスビジネス統括を担う副社長が社会イノベーション事業統括責任者を兼務し、デジタルソリューションビジネスの戦略策定や顧客アプローチ、戦略的受注案件などを統括します。社会イノベーション事業推進本部と日立グローバルデジタルホールディングスの両部門を

管掌するとともに、両部門と各BUとの連携を強化することで、社会イノベーション事業へのデジタル技術の活用を進めます。なお、日立グローバルデータホールディングスは、IoTプラットフォームやデータアナリティクスサービスの開発・提供を担う日立ヴァンタラと、コンサルティングサービスを提供する日立コンサルティング\*1を傘下に置きます。

\*1 日立コンサルティング:米国に本社を置くHitachi Consulting Corporation

2018年度からの新体制



■ 電力・エネルギー分野 ■ 産業・流通・水分野 ■ アーバン分野 ■ 金融・社会・ヘルスケア分野



フロント機能を強化したマーケット別の事業体制に変革

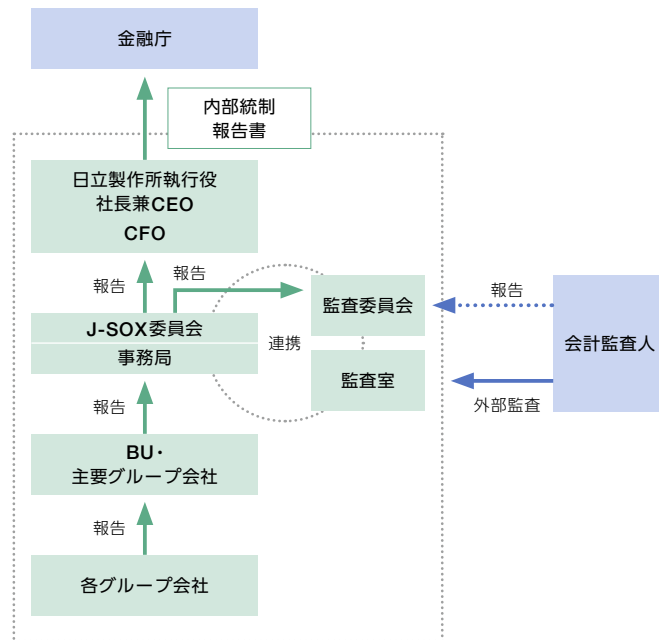


社会イノベーション事業のグローバル拡大に向けた事業体制の強化について

### 財務報告に係る内部統制

日立グループでは、グループ全体の財務報告の信頼性を確保するために、J-SOX委員会による方針決定のもと、全社統制から業務の統制活動までを文書化しています。評価に関しては、日立製作所内の各ビジネスユニット(BU)および主要グループ会社で、客観的評価を実施する体制構築を進めており、J-SOX委員会事務局で各社の評価結果を取りまとめることによる、グループ連結ベースでの内部統制の有効性を確認する体制としています。

#### 内部統制評価体制

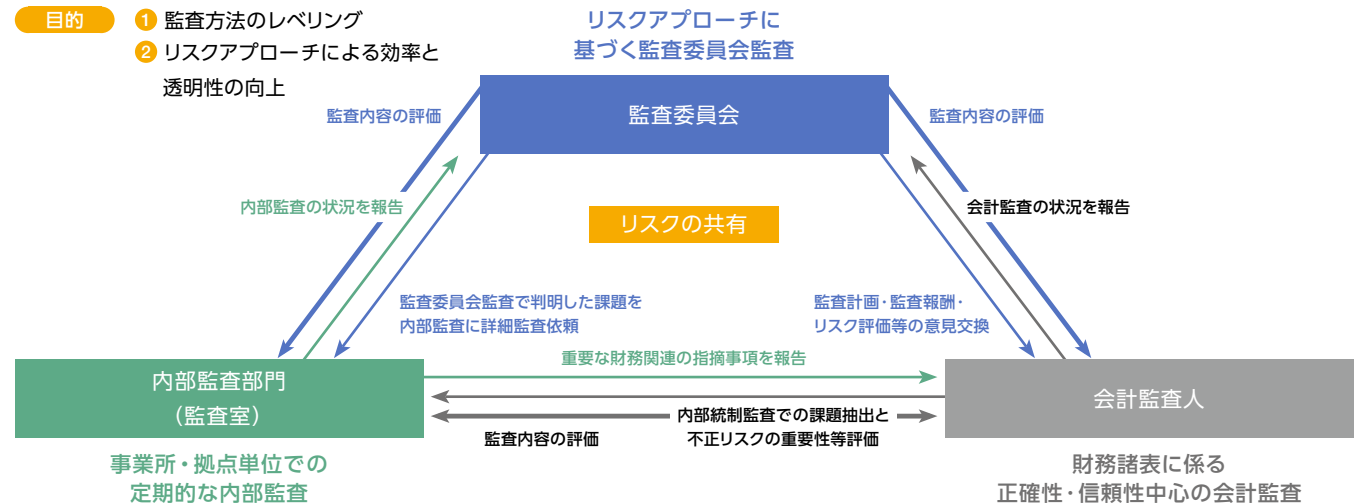


### 「三様監査」の連携強化の推進状況

日立では、監査委員会、監査室などの内部監査部門および外部の会計監査人の三者が連携し、内部統制システムの実効性をさらに向上させる「三様監査」を強化しています。すなわち、

三者間のコミュニケーションにより、リスク情報とその対応状況の評価を共有し、透明性と適切な緊張関係を確保し、内部統制システムの実効性の向上を図っています。

#### 三様監査による内部統制システムの実効性向上



## 組織統治 &gt; 経営の効率性と透明性の追求

## 取締役および執行役の報酬

当社では、会社法の規定に従い、社外取締役が過半数を占める報酬委員会が、取締役および執行役の報酬内容決定の方針ならびにそれに基づく個人別の報酬の内容(報酬の額等)を決定しています。

なお、2008年度に係る報酬より、取締役および執行役の報酬体系を見直し、退職金を廃止しています。

## ▶ 基本方針

- ・グローバルな事業の成長を通じた企業価値向上の実現に必要な人財の確保に資するものとします。
- ・取締役および執行役のそれぞれに求められる役割および責任に応じたものとします。
- ・取締役の報酬は、経営監督機能の十分な発揮に資するものとします。
- ・執行役の報酬は、業務の執行を通じた企業価値の持続的な向上への貢献を促し、短期的な成果と中長期的な成果を適切なバランスを考慮して反映するものとします。
- ・経済環境や市場動向に加えて、他社の支給水準を考慮の上、報酬の水準を設定します。
- ・報酬委員会は、報酬等の内容および額の検討にあたり、必要に応じて専門的知見や客観的視点を得るため外部専門機関を活用します。

## ▶ 報酬体系

## (1) 取締役

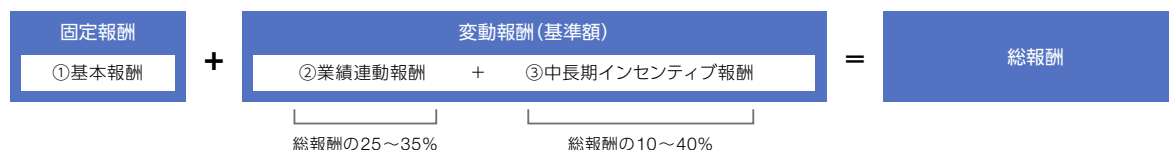
取締役の報酬は、基本報酬および期末手当からなります。

## ① 基本報酬

基準額に対して、常勤・非常勤の別、所属する委員会および役職、居住地からの移動などを反映した加算を行って決定します。

## (2) 執行役

執行役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬および中長期インセンティブ報酬からなります。総報酬に占める変動報酬の割合は、役位が上位の執行役ほど高くなるよう設定することとしています。



## ① 基本報酬

役位に応じた基準額に査定を反映して決定します。

## ② 業績連動報酬

総報酬に占める割合が概ね25～35%の範囲内となるよう役位に応じて基準額を定め、業績および担当業務における成果に応じて、基準額の0～200%の範囲内で支給額を決定します。

$$\text{役位別(基準額)} \times \begin{matrix} \text{評価0} \sim \text{200\%} \\ \text{業績評価} \quad \text{担当業務成果} \end{matrix} = \text{業績連動報酬(支給額)}$$

## ③ 中長期インセンティブ報酬

株価などを用いた事後評価を行使条件として付した株式報酬型ストックオプション(行使価格1株当たり1円の新株予約権)とし、総報酬に占める割合が概ね10～40%の範囲内となるよう役位に応じて付与個数を決定します。行使可能な

## ② 期末手当

基本報酬の概ね20%の水準で予め定められた額を支払うものとし、会社の業績により減額することがあります。

なお、執行役を兼務する取締役には、取締役としての報酬は支給しません。

新株予約権の個数は、行使条件に従い、付与個数の0～100%の範囲内で確定します。

0～100%の評価の割合は、TOPIX成長率に対する、当社株式の株主総利回り\*1の割合によって決まります。

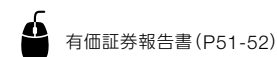
対TOPIX成長率120%以上の場合にはすべてを、80%以上～120%の場合には一部を行使でき、80%未満の場合にはすべてを行使できません。

$$\text{役位別付与個数(基準数)} \times \begin{matrix} \text{評価0} \sim \text{100\%} \\ \text{TSRの対TOPIX成長割合} \end{matrix} = \text{行使可能個数(確定数)}^{*2}$$

\*1 TSR(Total Shareholder Return): キャピタルゲイン(株価変動)とインカムゲイン(配当)に基づく株主にとっての総合投資利回りを表します

\*2 在任期間中に不正行為への関与等があった場合、行使は認められません。また、行使後に在任期間中の不正行為への関与等が判明した場合、行使によって得た経済的利益の返還が求められます(クローバック制度)

なお、連結報酬等などの総額が1億円以上の役員およびその報酬等の額は、以下をご参照ください。



有価証券報告書(P51-52)



## 規範・価値観のグループ共有

### 日立のアプローチ

法令遵守はもとより、社会的責任を果たす企業行動を徹底する上で、日立全体の従業員への規範意識の浸透は、企業経営の基盤となる課題です。また、経済活動のボーダーレス化を受け、贈収賄・汚職をはじめとする不法行為の撲滅に、各国・地域の特性も踏まえつつ取り組む必要性も高まっています。日立は、グローバル企業として、グループ全体で一貫したコンプライアンス体制の拡充を推進しています。

また、サステナビリティ経営に取り組む中で、社会課題の解決に寄与する「価値の創造」も等しく重視しています。その実現に向け、経営ビジョンや価値観といった理念体系を統合的な「グループ・アイデンティティ」に、日立グループのすべての役員・従業員の判断のよりどころや取るべき行動を定めた「日立グループ行動規範」に位置づけ、従業員一人ひとりへの浸透と共有を図っています。

世界各地へと事業を拡大する中でサプライチェーンのグローバル化も加速し、自社はもちろん、ビジネスパートナーとの協働の視点からの社会的責任の遂行が求められています。日立は地域ごとのコンプライアンスリスク調査に加え、輸出入管理や取引内容の検証などを通じ、「不法行為に加担しない」規範的な行動をサプライチェーン全体で徹底していきます。

### 行動規範・コンプライアンスのグループ共有

#### 日立グループ行動規範の周知徹底

日立製作所では、他社に先駆け1983年に「日立製作所企業行動基準」を制定するとともに、2010年にはグループ共通の行動規範として「日立グループ行動規範」を制定し、遵守について誓約しています。この日立グループ行動規範は、21言語に翻訳されており、世界中の日立グループ従業員に共有されています。また、行動規範の周知徹底を図るためにその内容を従業員向けに分かりやすく解説した「日立グループ行動規範ハンドブック」を作成し、これまでに日本国内だけでも26万部以上を配布しています。加えて具体的事例を基にとるべき行動を考えるeラーニング教材を日本語のほか英語、中国語など10言語で作成しています。

2018年4月には、企業活動には持続可能な社会の実現、人権や働き方、各種の危機管理などに関して、SDGsをはじめとする時代の要請を常に取り込む必要があるとの考えから、「日立グループ行動規範」の改訂を行いました。



日立グループ行動規範

#### コンプライアンス体制の強化

日立グループでは、2016年に競争法の遵守、反社会的取引防止、贈収賄防止などそれぞれ個々の分野ごとに制定されていた規則、ガイドラインを、日立グループ行動規範を頂点

とする規則体系「日立グローバル・コンプライアンス・プログラム(HGCP)」として再構築し、日本国内外でシームレスな運用を行っています。

このプログラムを実行するための体制として、グループ全体のリスクマネジメントを統括する管掌役員(日立グループリスクマネジメント責任者)のもと、ビジネスユニット(BU)と主要グループ会社ごとに経営層レベルのリスクマネジメント責任者を置き、それらをメンバーとする「コンプライアンスマネジメント会議」を通じてコンプライアンスに関する基本方針、情報の共有を図っています。また各リスクマネジメント責任者の下にはコンプライアンス・マネージャーを置き、リスクマネジメント責任者の職務を実務面で補佐する体制となっています。

これに加えて海外については、世界11地域に地域コンプライアンス責任者を設置し、各地域における教育、情報共有などを実施するとともに、社外の専門家(弁護士)への相談窓口を設置するなどして地域内のグループ会社を側面からサポートしています。

コンプライアンスの状況については、内部監査部門がグループ全体を対象として定期的にコンプライアンス分野の監査を実施し、適正性を確認するとともに、改善を要する事項が見られた場合には、速やかに是正措置を行っています。

また、日立では社外の有識者をメンバーとする「アドバイザリー委員会」を設置してコンプライアンス全般について外部の知見を積極的に取り入れています。

## コンプライアンス通報制度の導入

日立では、違法・不適切な行為の防止と早期是正、自浄能力の向上を図るため、コンプライアンス担当部門または社外弁護士に直接通報できる「**全社コンプライアンス通報制度**」を導入しています。この制度は日立グループの社員だけでなく、派遣社員や、サプライヤー、ディストリビューターなどの取引先も利用することができます。2017年度はグループ全体で360件の通報（競争法違反ないし贈収賄の疑いに関連する通報を含む）を受け付けました。すべての通報について調査を実施し、事実を確認した上で、記名のあった通報者には調査結果を回答するとともに、必要に応じた是正措置をとるなど適切に対応しています。今後も通報者の保護を第一に、引き続き適切な制度運用の維持、見直しを図ります。

また、事業所長、執行役など経営幹部による違法または著しく妥当性を欠く業務執行について、従業員が直接、取締役に対し通報することができる「**取締役会の窓**」という通報制度も導入しています。

## 反社会的取引の防止

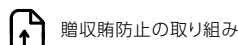
日立では、暴力団などの反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、日本国内外を問わず、あらゆる不当要求や不正な取引を拒否し、決して反社会的取引を行わないことを「**日立グループ行動規範**」に明記しています。このために新規の取引先のみならず既存の取引先についても定期的に適格性の審査を行うとともに、万が一、取引開始後に相手方が反社会的勢力であると判明した場合に備えて、取引契約書に暴力団排除条項を入れるなどの対策を行っています。また、外部専門機関（全国の暴力追放運動推進センターや警察など）と

連携しながら反社会的勢力による接近の排除に努めています。

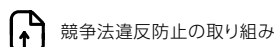
## 輸出管理の徹底

日立製作所は「**日立グループ行動規範**」に基づき「国際的な平和及び安全の維持のため、日本国内外の輸出入に関する法令を遵守し、内部規程に従って適切な管理を行う」ことを輸出管理の基本方針としています。この基本方針に則って「**安全保障輸出管理規則**」を制定し、すべての輸出貨物・技術について、輸出先の国と地域、顧客、用途を審査した上で、法令に基づいて厳格な輸出管理を行っています。また日本国内外のグループ会社もこの方針に則って輸出管理を行うよう、規則制定や体制整備の指導をするとともに、教育などによりその活動を支援しています。

現在、日本国内および海外グループ会社向けの教育として、輸出管理に関する講座を開催しているほか、日本語、英語、中国語でのeラーニングを毎年実施し、日立グループ全体において輸出管理が徹底されるよう取り組みを継続しています。



贈収賄防止の取り組み



競争法違反防止の取り組み

## 価値観のグループ共有

### 日立グループ・アイデンティティの浸透

#### ▶ グループ従業員へのアイデンティティ浸透

日立グループの従業員が日立グループ・アイデンティティを理解し体現することを通じて社会課題の解決に貢献するためには、

日立全体としてブランドマネジメントに取り組みなければなりません。それがひいては日立のブランド価値を高めることになるため、グループ従業員に対してイントラネットなどを活用し、日立グループ・アイデンティティの意味やそれを体現するために実践すべきことについて理解・浸透を図っています。また、日立グループ・アイデンティティを体現し、日立ブランドの価値向上に大きく貢献した活動を日立内で共有することを目的とした表彰制度「**Inspiration of the Year**」を2003年度に開始し、日立グループ・アイデンティティや日立ブランドへの理解を促進しています。2012年度には、さらにグローバルな視点を加えた表彰制度とするため「**Inspiration of the Year Global Award**」に改訂しました。2017年度は中国、欧州・アフリカ、インド、北米、東南アジア、日本など世界の各地域から232件の応募があり、地域別に選ばれた活動はイントラネットを通じて、その活動内容を紹介しました。さらに各地のグランプリは東京本社で開かれた合同表彰式で社長より表彰しました。

そのほかにも日立グループ・アイデンティティと日立ブランドについて説明した「**Hitachi Brand Book**」や日立グループ・ビジョンを映像化した「**Hitachi Vision Movie**」を活用したブランド講習会を展開することで、グループ・グローバルで日立グループ・アイデンティティおよび日立ブランドの浸透に努めています。

こうした活動を通じて、従業員の日立グループ・アイデンティティへの意識を高め「**社会が直面する課題にイノベーションで応える**」会社をめざしていきます。



日立グループ・アイデンティティ

# 多面的なリスクマネジメントの推進

## 日立のアプローチ

経済のグローバル化、情報通信技術（ICT）の進化・普及といった事業環境の変化は、日立の事業機会を広げるとともに、日立が対処すべき事業リスクの多面化にもつながっています。

日立は、変化を続ける経済・社会情勢を的確に捉えた上でリスク分析を実施し、問題を未然に回避する施策を講じ、同時に「万が一のとき」にも迅速に対応し得る多面的なリスクマネジメント体制を構築しています。特に近年は、各国・地域の社会インフラ構築に深くかかわる企業として、世界経済フォーラムなどでの国際的なリスクに関する議論を踏まえて、統発するテロや激甚化する異常気象、世界規模での気候変動、サイバー攻撃の大規模化・巧妙化などを新たなリスク要因として考慮しています。さらに、製品・サービスの安定供給の徹底と事業活動に深刻な影響を及ぼすネットワークの脅威への対応強化を重視し、事業継続計画（BCP）の充実と情報セキュリティの継続的強化にも取り組んでいます。引き続き、リスクマネジメントの対応強化をグループ全体で推進し、事業リスクが社会に及ぼす影響の最小化を徹底しています。

## リスクマネジメント体制の強化

日立では、昨今の複雑化するグローバルリスクに対応するため、グループ全体でリスクマネジメント体制の強化に取り組んでいます。

グループ全体のリスクマネジメントを統括する管掌役員（日立グループリスクマネジメント責任者）のもと、各事業体に経営層レベルのリスクマネジメントの責任者を設置し、コンプライアンス、輸出管理、危機管理を中心に対応し、相互に連携を図る体制をとっています。今後は、企業を取り巻くさまざまなリスクを客観的に評価する基準・システムを確立するとともに、包括的なリスクマネジメント体制を構築していきます。

## 安定的な製品・サービスの提供

### 日本国内外主要拠点でのBCP策定

社会インフラに深くかかわる日立では、リスクの発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼすことのないよう、BCPの充実に取り組んでいます。2006年12月に「日立グループBCP策定のためのガイドライン（導入編）」を作成。2010年度にはガイドラインを英語と中国語に翻訳して日本国内外のグループ各社に提供し、大規模災害などのリスクに備えてきました。

2011年3月に発生した東日本大震災では、BCPに基づいて初期対応や意思決定を迅速に行うことができました。一方で、

2次、3次のサプライヤーの把握、生産情報のクラウド化・多重化、代替輸送手段・燃料の確保などの課題が浮かび上がりました。大震災から得たこれらの教訓を踏まえ、2011年10月に「日立グループBCP策定のためのガイドライン（部門別のBCP策定編）」を作成・配布し、BCPのさらなる充実を図りました。

日本国内では、2011年度末までにそれぞれの事業に応じて大規模地震および新型インフルエンザに備えたBCPを策定しています。

また日本国内の主要拠点では、大規模地震を想定した地震対策シミュレーション訓練を1998年度から毎年実施しています。2018年3月には日立製作所本社において、本社対策本部長の指揮のもと、首都近郊での大規模地震を想定した初動訓練を行い、本社各部門の役割の理解促進と連携強化に取り組みました。

なお、2017年12月に、大規模地震により本社機能が一時的に停止した際の関西地区での代替本部立ち上げを前提とした行動基準を策定するなど、首都直下地震を想定した対策にも取り組んでいます。

主要海外拠点では、2013年度にリスク対策担当責任者を配置し、約300社がBCPの策定に取り組みました。これにより大規模災害や新型インフルエンザ、政変・騒乱・テロなどの事業リスクへの対応力は強化されています。今後も、BCPの策定を拡大していきます。





日立グループBCP策定のためのガイドライン(部門別)



地震対策シミュレーション訓練

## 調達BCPの策定

日立の事業は社会インフラに深くかかわっているため、事業の共同運営者であるサプライヤーが大規模地震などの自然災害の発生によって被災した場合、日立やサプライヤーの事業活動だけではなく、社会に大きなインパクトを与える可能性があります。日本国内のビジネスユニット(BU)と主要グループ会社の調達部門では、災害発生時のインパクトを最小限にとどめるため、調達のBCPとして、①徹底した標準化と汎用部品の使いこなしによる調達保全リスクの極小化、②マルチサプライヤー化の推進、③製造拠点の複数分散化、④戦略在庫の予算化、⑤代替品の検討などを策定・整備しました。また策定した調達BCPが機能するかどうかを確認するため、デスクトップエクササイズ(震災被害を想定し、

グループ単位でなすべき行動を議論する机上演習)も実施して、さらなる改善を進めました。

2017年度には、国内外の製造ラインを有する主要な事業所のすべて(約208サイト)が前年度までに確立した調達BCPをメンテナンスする形で強化を図り、グローバルに展開する日立グループの事業継続に貢献しています。

## 危険地域への従業員派遣時の安全対策強化

2013年1月に発生したアルジェリア人質事件\*1を受けて、2013年2月、紛争やテロなどのリスクが高い地域に従業員を派遣する場合は、事前に社内外の専門家による現地調査を実施して、派遣する従業員の安全に万全を期すことを社長方針として再徹底しました。また、現地派遣後も半年に一度、現地調査を実施し、安全対策の有効性を確認しています。また2017年度は世界各地に拡散するテロの脅威や現地で流行している感染症に対し、迅速に従業員へ注意喚起情報を提供するなど、グローバルに活動を展開する従業員の安全確保に努めています。

さらに日立製作所は外務省主催の海外安全官民協力会議への参加や、2014年以降、テロ誘拐対策官民合同実地訓練に参加するなど、官民の連携を深めつつ、日本企業の海外安全対策に寄与する活動を行っています。

\*1 アルジェリア人質事件：2013年1月にアルジェリアの天然ガス精製プラントが武装テロ集団に襲撃され、日本人10人を含む30人以上が犠牲となった事件

## 情報セキュリティの推進

### 情報セキュリティの徹底

日立では、執行役社長がISMS\*1の実施および運用に関する責任および権限をもつ情報セキュリティ統括責任者としてCISO\*2を任命しており、2017年度は執行役副社長が務めています。情報セキュリティ統括責任者を委員長とする「情報セキュリティ委員会」が、情報セキュリティと個人情報保護に関する取り組み方針、各種施策を決定しています。決定事項は「情報セキュリティ推進会議」などを通じて各事業所およびグループ会社に伝達し、情報セキュリティ責任者が職場に徹底しています。

日立では、情報セキュリティと個人情報保護の取り組みにおいて、特に次の2点を重視しています。

#### 1. 予防体制の整備と事故発生時の迅速な対応

守るべき重要システム・情報資産を明確にし、脆弱性評価とリスク分析に基づいて全社のサイバーインシデントに対するBCPの策定、情報漏えい防止施策を実施しています。事故は「起きるかもしれない」という考え方を一歩進めて、「必ず起きるものだ」という前提に立って、緊急時のプロセス・マニュアルを作成し、対応しています。

#### 2. 従業員の倫理観とセキュリティ意識の向上

担当者向け、管理者向けなど階層別にカリキュラムを用意し、eラーニングによる全員教育などを通じて倫理観とセキュリティ意識の向上を図っています。また、監査を通じて問題点の早期発見と改善にも取り組んでいます。

情報セキュリティの担当役員からのメッセージ、第三者評価・認証などの、より詳細な内容は「情報セキュリティ報告書2017」に記載しています。

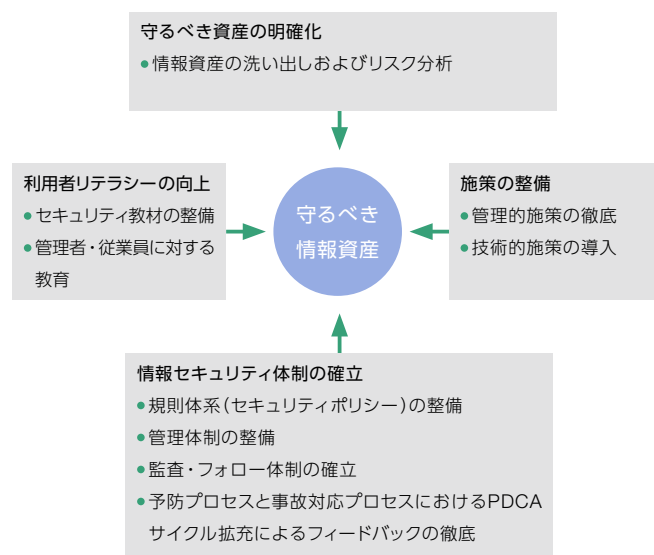
\*1 SMS (Information Security Management System): 情報セキュリティマネジメントシステム

\*2 CISO (Chief Information Security Officer): 情報セキュリティ統括責任者



情報セキュリティ報告書2017

### 情報資産保護の基本的な考え方



### 情報セキュリティ教育の実施

情報セキュリティを維持していくためには、従業員一人ひとりが日々の情報を取り扱う際に必要とされる知識を身につけ、高い意識をもつことが重要です。日立では、すべての役員、従業員、派遣社員などを対象に、情報セキュリティおよび個人情報保護について、eラーニングによる教育を毎年実施しています。日立製作所では約4万人が受講し、受講率はほぼ100%に達しています。そのほかにも、新入社員、新任管理職や情報システム管理者などを対象とした座学教育など、対象別、目的別に多様な教育プログラムを用意し、情報セキュリティ教育を実施しています。また、最近増加している標的型攻撃メールなどのサイバー攻撃への教育として、実際に攻撃メールを装った模擬メールを従業員に送付し、受信体験を通してセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール模擬訓練」を2012年より実施しています。

日立製作所の教育コンテンツは日本国内外のグループ会社に公開しており、日立全体として情報セキュリティ・個人情報保護教育に積極的に取り組んでいます。

### 情報漏えいの防止

日立製作所では情報漏えいを防止するために「機密情報漏えい防止3原則」を定め、機密情報の取り扱いに細心の注意を払い、事故防止に努めています。また万が一、事故が発生した場合は、迅速にお客様に連絡し、監督官庁に届け出るとともに、事故の原因究明と再発防止対策に取り組み、被害を最小限にとどめるよう努めています。

情報漏えい防止の具体的施策として、暗号化ソフト、セキュアなパソコン、電子ドキュメントのアクセス制御/失効処理

ソフト、認証基盤の構築によるID管理とアクセス制御、メールやWebサイトのフィルタリングシステムなどをIT共通施策として実施しています。昨今多発している標的型メールなどのサイバー攻撃に対しては、官民連携による情報共有の取り組みに加え、IT施策においても防御策を多層化(入り口・出口対策)して対策を強化しています。

また、サプライヤーと連携して情報セキュリティを確保するため、機密情報を取り扱う業務を委託する際には、あらかじめ日立が定めた情報セキュリティ要求基準に基づき、調達取引先の情報セキュリティ対策状況を確認・審査しています。さらに、サプライヤーからの情報漏えいを防止するために、サプライヤーに対して、情報機器内の業務情報点検ツールとセキュリティ教材を提供し、個人所有の情報機器に対して業務情報の点検・削除を要請しています。

#### 機密情報漏えい防止3原則

- 原則1 機密情報については、原則、社外へ持ち出してはならない。
- 原則2 業務の必要性により、機密情報を社外へ持ち出す場合は、必ず情報資産管理者の承認を得なければならない。
- 原則3 業務の必要性により、機密情報を社外へ持ち出す場合は、必要かつ適切な情報漏えい対策を施さなければならない。

### 情報セキュリティ管理をグローバルに展開

日本国外のグループ会社については、国際規格であるISO/IEC 27001に則った「グローバル情報セキュリティ管理規程」を定め、情報セキュリティ管理の強化に努めています。日本の親会社から日本国外のグループ会社に対してビジネスチャネルによる展開を行うとともに、米州、欧州、東南アジア、中国、インドなどの地域統括会社によるサポート

とセキュリティシェアドサービスの利用を積極的に推進することで、セキュリティ対策の徹底を図っています。

### 情報セキュリティ監査・点検の徹底

日立の情報セキュリティは、日立製作所が定めた情報セキュリティマネジメントシステムのPDCAサイクルにより推進しています。日立では、すべてのグループ会社および部門で1年に1回情報セキュリティおよび個人情報保護の監査を実施しています。

日立製作所における監査は、執行役社長から任命された監査責任者が独立した立場で実施。監査員は自らが所属する部署を監査してはならないと定め、監査の公平性・独立性を確保するようにしています。

日本国内のグループ会社(221社)については、日立製作所と同等の監査を実施し、その結果を日立製作所が確認しています。日本国外のグループ会社についてはグローバル共通のセルフチェックを実施し、日立全体として監査・点検に取り組んでいます。また、職場での自主点検として、全部門が「個人情報保護・情報セキュリティ運用の確認」を1年に1回実施しています。併せて重要な個人情報を取り扱う業務(693業務\*1)については「個人情報保護運用の確認」を1カ月に1回実施し、安全管理措置や運用の状況を定期的に確認しています。

\*1 2018年3月時点の登録業務数