

# CSR マネジメント

当社は創業以来、企業活動を通して社会に広く貢献することをめざしており、企業活動そのものがCSRであると考えています。

## ■ CSRの基本姿勢

当社では、2005年4月よりCSR推進室を設置し、当社グループ個々の活動成果をCSRの視点から一元的に取りまとめることで、全体としてのレベルアップを図っています。また、日立電線グループ従業員のCSR活動への認識を高め、日常の業務がCSRに直結していることを自覚させるために、2006年度には「日立電線グルー

プCSR活動取組方針」を制定するとともに、「ブランド・CSRガイドブック」を全役員および全従業員に配布しました。これを用いて種々の教育機会においてCSRの意識付けや気付きの場を従業員に提供しています。2009年度は、全社階層別教育や新入社員教育において「CSR教育」を実施しました。

### 基本理念

日立電線は、「和・誠・開拓者精神」という日立創業の精神を受け継ぎ、これをさらに高揚させ、優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献することを基本理念とする。

併せて、当社は企業が社会の一員であることを深く認識し、公正かつ透明な企業行動に徹するとともに、環境との調和、積極的な社会貢献活動を通じ、良識ある市民として真に豊かな社会の実現に尽力する。

### 企業ビジョン

#### 「伝える」をきわめる

私たちは「情報」や「エネルギー」を、「速く」「確実に」「効率よく」伝えることに挑戦し続けることで、社会に貢献していきます。

### 行動規範

#### お客様の期待を超えた「伝える」を提供します

対話を大切にし、お客様の期待を感度よく受け止めます。  
グループの総合力を結集し、より早く、期待を超える価値を提供します。  
独創的な「伝える」技術やサービスによって、グローバル市場の変革を目指します。

#### モノづくりをきわめ、進化させ続けます

より速く、確実に、効率よく「伝える」ために、モノづくりの改革を続けます。  
モノづくりを通して人づくりに努めます。

#### 「基本と正道」を歩みます

国際社会の一員として、社会と調和した誠実な事業活動を行います。  
地球環境にやさしい生産活動と製品開発に努めます。  
お互いの人格や個性を尊重し、能力を発揮しやすい会社を目指します。

## 日立電線グループCSR活動取組方針

### 1 企業活動としての社会的責任の自覚

日立電線グループ全役員および全従業員は、企業の社会的責任(CSR)が企業活動そのものであることを自覚し、社会および事業の持続的発展を図るべく、本取組方針に基づいて、社会的責任を果たしてまいります。

### 2 事業活動を通じた社会への貢献

優れた研究・技術・製品開発を基盤とした事業活動によって、安全かつ良質な製品・サービスをお客様に提供するとともに、豊かで活力のある社会の構築に貢献します。

### 3 情報開示とコミュニケーション

日立電線グループを取り巻く多様なステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させるため、公正で透明性の高い情報開示を行うとともに、さまざまなコミュニケーションを通じてステークホルダーへの責任ある対応を行います。

### 4 企業倫理と人権の尊重

文化や道徳観、倫理や法体系等が多様であるグローバルな事業環境において、公正で誠実な事業活動を行うとともに、人権の尊重および高い企業倫理に基づいた行動をとります。

### 5 環境保全活動の推進

環境と調和した持続可能な社会の実現に向けて、環境に与える負荷を低減し、限りある資源の有効活用を行います。

### 6 社会貢献活動の推進

良き企業市民として、より良い社会を実現するため、社会貢献活動を積極的に推進します。

### 7 働きやすい職場づくり

全ての従業員にとって働きやすい、やりがいのある職場づくりに努めるとともに、仕事を通じた自己実現や自己成長を図ることのできる、意欲ある従業員を積極的に支援します。

### 8 ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有化

全ての取引先に協力を求めて、社会的責任意識を共有化し、公正、かつ健全な事業活動の推進に努めます。

2006年12月制定

## ■ ステークホルダーとのかかわり

日立電線グループの事業は、多様なステークホルダー(利害関係者)の皆様とのかかわりによって成り立っています。日立電線グループでは事業活動に特にかかわりの深いステークホルダーを主に「お客様」「調達取引先」「株

主・投資家」「従業員」「社会・地域社会」ととらえ、これらのステークホルダーからの要請・期待にお応えし続けていくことで、CSR活動を進化させてまいります。



# CSR中期目標および計画と実績

「日立電線グループCSR取組方針」に基づいた中期的な目標・課題を策定し、グループ一丸となってCSR活動に取り組んでいます。

日立電線グループCSR取組方針	テーマ	中期目標・課題	2009年度の実績
1. 企業活動としての社会的責任の自覚	コーポレート・ガバナンス	グループ全体の企業統治(内部統制)システムの継続的な改善 J-SOX法への対応	●内部統制モニタリングによるグループ会社指導および改善支援 ●オフバランス取引(準公金)の管理強化 ●財務報告に係る当社グループの内部統制の有効性確保 ●研修、勉強会等を通じての啓発活動の実施
	情報セキュリティ	グループ全体で情報セキュリティ教育・啓発を強化・徹底	●パソコン持ち出し運用ルールの厳格化と周知 ●「ウェブフィルタリングシステム」の強化 ●お客様の機密情報を扱う調達取引先より「情報漏えい防止に関する誓約書」を導入 ●当社および国内グループ会社を対象とし、情報セキュリティ強化月間中に各種啓発活動を実施 ●海外グループ会社のナショナルスタッフを含む従業員に対し、情報漏えい事故防止に関する教育を実施
	リスク管理	リスク管理体制の強化 輸出管理審査の精度向上と管理体制の充実	●新型インフルエンザ対策ガイドラインおよび事業継続計画(BCP)の策定 ●耐震改修促進法の趣旨を踏まえた対策検討の準備 ●新設グループ会社への輸出管理指導等:国内2カ所、海外2カ所 ●輸出管理監査・教育の実施 国内15カ所、海外6カ所 ●全社、グループ会社へのeラーニングによる教育の充実
	教育啓発	CSRの意義およびCSRが企業活動そのものであることの自覚促進	●全社階層別教育や新入社員教育における「CSR教育」の実施 ●「CSR報告書2009」の社内の部長クラスや関係者、グループ各社への配布 ●社内イントラネットでのPR活動実施
2. 事業活動を通じた社会への貢献	品質管理	全社的な品質改善活動の推進	●3カ年計画の全社品質活動「QF21(Ⅲ)運動」を実施(初年度活動) ●「品質保証力向上」研修実施
		日立電線同期生産方式の拡大・浸透(国内・海外グループ会社への展開)	●当社工場6拠点全てにおいて同期生産活動を継続実施 ●国内グループ会社で同期生産活動を開始 ●海外グループ会社で生産システムの現状とあるべき姿を明確化し課題を顕在化
3. 情報開示とコミュニケーション	情報開示	情報開示の公正性・公平性・正確性の向上	●製品広告宣伝物製作規程を制定
		情報開示内容の継続的な改善	●「CSR報告書2009」においてGRIガイドライン アプリケーション・レベル「C」を取得 ●日興アイ・アール「2009年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」全体19位・非鉄部門第1位等、Webサイトに関する多数の社外表彰を受賞
		IR活動の継続的な拡充	●証券アナリスト19名に対し、パーセプションスタディ*を実施。
4. 企業倫理と人権の尊重	コンプライアンス	コンプライアンス体制・組織および活動の強化 内部監査の確実な実施	●コンプライアンス推進体制の強化・充実(社長をトップとするコンプライアンス委員会設置、社内関係規程の整備・充実および運用管理の徹底等)
		グループ会社全体でのコンプライアンス・人権教育の推進	●国内グループ会社を含めた全社的な独占禁止法教育の展開(計6回実施、受講者総数約1,800名)
		コンプライアンス通報制度の適切な運営	●全社階層別教育やグループ会社管理職教育の場を通じたコンプライアンス・人権教育の継続的かつ定期的な実施
5. 環境保全活動の推進	環境保全	P.43～P.44「環境行動計画と実績評価」を参照	
6. 社会貢献活動の推進	地域社会との共生	地域社会とのコミュニケーション強化	●当社グループ従業員による清掃ボランティアを各地で実施 ●地域の祭へのボランティア参加 ●東北コム(株)による仙台市消防局がスタートした「社の都ハートエイド」【応急手当協力事業所】への登録 ●NPOを通じたエコキャップ運動の継続
			●地域の小中高生を対象とした工場・事業所見学の受入れ ●マラソン部、バスケットボール部による地域スポーツ支援を実施(国際盲人マラソンがすみがうら大会ボランティア、小中高生を対象としたバスケットボール技術指導等)
7. 働きやすい職場づくり	安全衛生	安全で快適な職場づくりに向けた施策の継続実施	●休業災害ゼロを達成
		メンタルヘルスケア対策の充実	●メンタルヘルス不調の予防策として、ストレスコーピング研修を開始 ●不調者へのカウンセリング、休業者への復帰支援の充実
	ワーク・ライフ・バランス	働き方の見直しによる仕事と家庭生活の両立	●働き方改革運動として「チェンジ!ワーク運動」を一部開始 ●総労働時間短縮労使委員会を新設、実施
	ダイバーシティ	障がい者雇用の促進と定着(グループ連結での法定雇用率達成)	●障がい者雇用比率→【連結】1.92% 【単独】1.86%(前年比 連結+0.8% 単独+0%)
女性の新規採用促進と職域拡大(特に総合職は20%を目標) 外国籍従業員雇用の促進		●女性新卒採用比率→7.6%(前年比 ▲8.2%) ●外国籍従業員数→34名(前年比+1名)	
8. ビジネスパートナーとの社会的責任意識の共有化	調達取引先との協働	サプライヤーとの連携によるCSR意識共有	●REACH規則対応サプライヤー説明会の開催(延べ17回、出席416社、522名) ●グリーン調達ガイドライン改訂版のWeb公開(日本語、英語、中国語)
		CSR購買(環境基準および社会性基準の要請)の推進	●環境サプライヤー認定推進(認定率93%、認定社数1,256社) ●環境調達品認定の推進(認定15,423件完了、前年対比+4,289件)

★★★……達成   ★★……一部達成   ★……不十分

自己評価	参照ページ	2010年度の計画
★★★	P.19 ~ 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>●内部統制のさらなる品質向上(PDCA&amp;Mサイクルの定着化)</li> <li>●内部統制システムの重点化・効率化</li> <li>●内部統制モニタリングを通してのリスク低減活動の推進</li> <li>●財務報告に係る当社グループの内部統制の有効性確保</li> </ul>
★★★		
★★★	P.22	<ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員に対する情報セキュリティ教育・啓発活動の継続</li> <li>●情報セキュリティ管理体制の見直し・強化</li> <li>●情報セキュリティ関連規程の見直し・整備</li> <li>●情報漏えい対策を中心としたセキュリティ施策の強化</li> </ul>
★★★	P.20	<ul style="list-style-type: none"> <li>●強毒性新型インフルエンザの発生に備えた事前対応の充実</li> <li>●耐震改修促進法を踏まえた対策計画策定</li> </ul>
★★★	P.22	<ul style="list-style-type: none"> <li>●監査・教育による輸出管理体制の充実(国内11カ所、海外10カ所を予定)</li> <li>●該非判定セミナー等、実務教育機会の拡大</li> </ul>
★★	P.15	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全社階層別教育や新入社員教育における「CSR教育」の実施</li> <li>●企業行動基準、ビジネス倫理ガイドラインの改訂および改訂内容の周知並びに「ブランド・CSRガイドブック(改訂版)」の作成配布</li> <li>●ISO26000制定に向けて、当社グループの課題抽出と啓発</li> </ul>
★★	P.23 ~ 25	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「GF21(Ⅲ)運動」の継続(2年目の活動)</li> <li>●品質教育の継続実施</li> </ul>
★★★	P.23	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当社工場6拠点全てにおいて同期生産活動を継続実施</li> <li>●国内グループ会社で同期生産活動を継続実施</li> <li>●中国、東南アジアの代表グループ会社を設定、モノと情報の流れ改革を展開</li> </ul>
★★	P.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>●インサイダー取引と適時開示に関する社内規則を制定</li> </ul>
★★★	P.27 ~ 28	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「CSR報告書2010」においてGRIガイドライン アプリケーション・レベル「B」を取得</li> </ul>
★★★		<ul style="list-style-type: none"> <li>●海外IRを実施</li> <li>●中期経営計画と連動した事業説明会・工場見学会等を実施</li> </ul>
★★★	P.21 ~ 22	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンプライアンス関係(独禁法遵守、贈賄防止、インサイダー取引防止他)の社内規程の運用管理の徹底と必要な見直し</li> <li>●コンプライアンス委員会、営業コンプライアンス推進責任者会議等の定期的開催を通じたコンプライアンス意識の一層の高揚</li> <li>●定期的な内部監査の実施による管理レベルの向上</li> </ul>
★★★		
★★		
★★★	P.33 ~ 36	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当社グループ社員による地域清掃ボランティアの継続</li> <li>●NPOによる霞ヶ浦のアサザ植え付けへの当社社員のボランティア参加</li> <li>●NPOを通じたエコキャップ運動の継続</li> <li>●社内および国内グループ会社における「緑のgoo」検索サイト利用促進により、サイト運営会社を通じて環境団体等への寄付実施</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域の小中高生への工場・事業所見学受入れの継続</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●マラソン部、バスケットボール部による地域スポーツ支援継続</li> </ul>
★★★	P.31 ~ 32	<ul style="list-style-type: none"> <li>●休業災害ゼロを継続</li> </ul>
★★	P.32	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ストレスコーピング研修の本格展開</li> <li>●不調者へのカウンセリング、休業者への復帰支援の充実(継続)</li> </ul>
★★	P.31	<ul style="list-style-type: none"> <li>●働き方改革運動としての「チェンジ!ワーク運動」の本格展開</li> <li>●育児・介護支援策の充実</li> </ul>
★★★	P.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>●障がい者雇用の促進と定着(グループ連結での法定雇用率達成)</li> </ul>
★		<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性の新規採用促進と職域拡大(特に総合職は20%を目標)</li> </ul>
★★		<ul style="list-style-type: none"> <li>●外国籍従業員雇用の促進</li> </ul>
★★★	P.26	<ul style="list-style-type: none"> <li>●環境CSR用共通仕様書のWeb活用による運用</li> <li>●環境CSR対応次世代ITシステム立ち上げと取引先への教育徹底</li> <li>●REACH規則対応ガイドライン英語版、中国語版の公開</li> </ul>
★★		

※パーセプションスタディ：証券アナリストや機関投資家等、証券市場参加者の自社に対する認識(パーセプション)を調査し、自社への様々な意見や評価を多面的に分析するとともに、自社の認識との差異解消に向けたIR活動に役立てるもの。



は原則として毎月、指名・報酬委員会の各委員会は必要の都度、開催されています。なお取締役会を構成する8名の取締役のうち社外取締役は3名で、また、取締役会の議長を務める取締役会長は、執行役を兼務していません。

取締役候補の選任にあたっては、指名委員会において当該候補者の能力、見識、人格等を総合的に判断し選任しています。執行役の選任に際しても同様に、本人の能力、実績、見識、リーダーシップ、人格等を総合的に判断し、取締役会にて選任しています。

一方、執行役の業務執行に対する内部統制としては、執行役全員で構成される執行役会を設けています。これは、取締役会から委任された重要事項などを執行役が決定する際に、多面的な検討を加えられるようにするとともに、執行役の業務の執行状況に関する情報の共有化を図ることを目的としています。

#### 役員報酬制度

取締役および執行役の報酬は、報酬委員会が定める方針に基づき、同委員会個別に決定されます。取締役の報酬は月俸および期末手当で構成されます。執行役を兼務する取締役には、取締役としての報酬は支払われません。執行役の報酬は月俸および業績連動型報酬で構成されます。業績連動型報酬は、執行役に対する賞与として、当社連結業績、管掌部門業績、個人業績を役位別に定める構成比に応じて、中期経営計画、予算その他の目標達成状況により決定されます。

2009年度の年間報酬総額は、取締役(社外取締役を除く)123百万円、社外取締役28百万円、執行役427百万円となりました。

#### ■ リスク管理

当社は、経営上の各種のリスクについて、リスク管理に関する方針の決定、リスクへの対応および再発防止策等、リスク管理に関する情報の共有を目的とし、執行役会の下部組織として、執行役社長を委員長とするリスク管理委員会を設置しています。ここではリスクの抽出、評価、予防、低減を図っています。

当社は、さまざまな製品およびサービスを、多種多様な国内外の市場に供給しております。また、事業を遂行するために高度で専門的な技術を利用しております。そのため、当社の事業活動は、種々の要因の影響を受ける

#### 監査機能、内部統制システム

内部監査・内部統制への対応としては、専任7名、兼務37名からなる監査室を設置し、当社各部門およびグループ会社の業務の適法性、妥当性についての計画的な監査や内部統制を推進しています。さらに、コンプライアンス推進室および同室を事務局とするコンプライアンス委員会を設置し、法令および企業倫理の遵守という観点から、全社横断的な教育および監査、指導を行っています。また、監査委員会は、これらの内部監査の状況を監視・検証するとともに、取締役および執行役の職務の執行状況を適宜報告させることにより、経営の監督を行っています。また、財務報告に係る内部統制システムの方針、計画、運用、手続きなどの決定とシステムの有効性に関する評価結果の審議・承認を行うインターナル・コントロール委員会を設置しており、財務報告の適正性・信頼性を確保する体制を整備しています。

当社の会計監査人は、新日本有限責任監査法人です。監査業務に係る補助者の構成は、監査法人の選定基準に基づき決定されております。また、会計監査人は、監査委員会において監査報告を行い、監査委員や同席する監査室長と相互に意見交換をすることにより、監査の連携を高めています。

可能性があります。その主要なものは、①市場の需要動向、政治経済情勢の変動、②原材料等の価格変動及び調達、③為替相場の変動、④事業再編等の実行、⑤製品事故、品質問題、⑥新製品開発、⑦法令及び公的規制、⑧知的財産権、⑨情報セキュリティ、⑩大規模災害・感染症災害、⑪退職給付債務、⑫親会社との関係、の12項目です。大規模地震等の災害やテロ発生時、新型インフルエンザ流行時等のリスクに対しては、事業の中断が社会へ大きな影響を及ぼすことがないよう事業継続計画(BCP)の作成に取り組んでいます。

# コンプライアンス

日立電線グループは、「基本と正道」を歩むことを全役員、全従業員が遵守すべき行動規範の一つに掲げ、コンプライアンスが事業活動の前提であることを明確にしています。

## ■ コンプライアンス推進体制

当社は、法務本部コンプライアンス推進室を設置するとともに、執行役社長を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的開催して、法令遵守・企業倫理に関する基本方針、教育、監査等に関する事項を審議・決定することとしています。そして、コンプライアンス推進室が

中心となって、法令および企業倫理に則った企業活動のための啓発、監査および指導を実施するだけでなく、企業に対する社会的要請に合致した事業展開が推進できるように、監査室や法務部等の関係各部門と協力して精力的に取り組んでいます。

## ■ コンプライアンス教育

コンプライアンス教育は、全社階層別教育、グループ会社管理職教育、営業部門等を対象とした独占禁止法教育等、さまざまな機会を捉えて実施しています。さらに、教育機会を補完する資料として「日立電線グループ・ビジネス倫理の手引き」を日本語版、英語版、中国語版で作成し、海外のグループ会社を含めて全グループ会社の従業員に配布し、コンプライアンス意識の周知徹底を図っ

ています。

2009年度は、全社階層別教育におけるコンプライアンス・人権教育を計8回、グループ会社の管理職教育を計2回実施したほか、全社的に「独占禁止法研修会」を開催し、計1,782名が受講しました。また、全社員を対象としたeラーニングの実施などグループ全体のコンプライアンス意識の向上に向けた施策を推進しています。

## ■ コンプライアンスの遵守状況

2009年6月2日に、電気通信事業者向けの光ファイバケーブルおよび同関連製品について、他の製造販売業者と共同して受注価格、受注予定者および受注割合を決定している疑いがあるとの理由で、当社は公正取引委員会から立入り検査を受け、以降当局の調査に全面的に協力してきました。その結果、2010年5月21日に公正取引委員会が電線メーカー等5社に対して排除措置命令および課徴金納付命令を出した旨を発表しました。当社

については、除斥期間が経過していたことにより、当局の行政処分の対象にはなりませんでしたが、過去の行為に独占禁止法違反があった旨が認定された事実を厳粛に受け止め、当社グループ内でのコンプライアンス意識の一層の高揚と周知徹底を図るための各種施策を鋭意実行しています。また、定期的な監査を通じて管理レベルの一段の向上を図ってまいります。

## ■ コンプライアンス通報制度

社内の自浄作用を補完するために、2003年10月からコンプライアンス通報制度を運用しています。当社およびグループ会社従業員だけにとどまらず、お取引先様等の外部関係者の方も、当社グループの企業活動等で違法行為・不適切行為が存在すると認識すれば、誰でも当社法務本部コンプライアンス推進室または社外通報先として委嘱した弁護士に直接通報することができます。なお、独占禁止法関係については、匿名による通報も受け付けるべく、2009年に制度の拡充強化を図りました。

### コンプライアンス通報制度の通報先

#### ■ 社内の窓口

■ 書類郵送先  
〒101-8971  
東京都千代田区外神田4-14-1(秋葉原UDX)  
日立電線株式会社  
法務本部コンプライアンス推進室

■ FAX番号:03-5256-3240

■ メールアドレス  
compliance@mail.hitachi-cable.co.jp

#### ■ 社外の窓口

■ 書類郵送先  
〒100-6310  
東京都千代田区丸の内2-4-1 丸ビル10階  
岩田合同法律事務所  
藤井正夫弁護士

■ FAX番号:03-3216-3222

ご通報の際にいただいた個人情報については、「日立電線個人情報保護方針」に従い厳重に管理し、ご通報の内容に関する調査およびご報告以外の目的には一切使用いたしません。

## ■ 輸出管理

当社は、直接・間接の輸出案件における輸出管理関連法令の遵守、取引先の違法行為からの防護、国際安全保障におけるCSR要求への対応の徹底を図ることを輸出管理の基本と考えています。執行役副社長を室長とする輸出管理室を設置し、当社および国内外のグループ会社への輸出管理体制の整備構築指導、監査、教育、啓発活動を推進することで、輸出管理体制の強化を図っています。

2009年度は種々の活動の一つとして、新設の海外グ

ループ会社2社および国内グループ会社2社に対し、輸出管理体制の構築指導を行い、内部規定の制定と運用を実現しました。

また、全社およびグループ会社社員に対してeラーニングを実施し、「外国為替及び外国貿易法」の改正等も含めた輸出管理の理解を深め、管理体制を充実させてきました。今後も法令の改正等に対応しながら、確実に効率的な輸出管理を実施するため、改善と徹底を図っていきます。

## 情報セキュリティ

日立電線グループでは、書面や電子データはもちろん、従業員個人が知得しているノウハウも含めたあらゆる情報の漏えいや不正使用を防止するために、ハード・ソフト両面での対策、管理ルールの整備、個々の従業員への教育などのさまざまな施策を実施し、情報セキュリティ管理体制の確立と徹底に努めています。

### 情報セキュリティ管理体制

当社グループは、「情報セキュリティ基本方針」や「日立電線個人情報保護方針」をはじめとする、情報セキュリティや個人情報保護に関する各種規則・規程を策定し、全従業員への周知、徹底を図っています。

情報セキュリティ管理体制の推進においては、2004年度より情報セキュリティ委員会を設置しています。本委員会では、個人情報を含めた社内および社外の重要情報を適切に管理するための規則やシステムの整備、教育ツールの提供などの活動を行っています。

### 情報セキュリティ教育・啓発活動

日立電線では、当社および国内外のグループ従業員を対象としたeラーニングによる情報セキュリティ教育をはじめ、さまざまな教育・啓発活動に注力しています。

グループ全従業員の情報セキュリティ意識をより一層高めるために、2008年度より毎年2月を「情報セキュリティ強化月間」と位置づけ、情報セキュリティに関わる社内ルールの教育・啓発、重要情報の管理状況の確認などの行事を実施しています。

また2009年度は、海外グループ会社の従業員を対象とした、情報漏えい事故防止に関する教育を実施しました。

### 情報セキュリティ対策

当社グループは、情報漏えいリスクの削減に向け、ネットワークを含むコンピュータ・システム、人的運用、物理的環境の3つの側面からさまざまな情報セキュリティ対策を計画的に実施しています。

2009年度は、パソコンの社外持ち出しについて“原則禁止”とする、より厳格な運用ルールを適用し、また、インターネット経由の情報漏えい防止対策として「ウェブフィルタリングシステム」の強化を実施しました。当システムにて社内パソコンからの社外ウェブサイトへのアクセスを制限することにより、インターネット経由の情報漏えいを防止しています。また、当社グループのお客様の機密情報を取り扱う調達取引先を対象として「情報漏えい防止に関する誓約書」を入手しました。

