

## 価値創造を支える取り組み



サイバー・グリッド・ジャパンの取り組みや発行する冊子については、Webサイトもあわせてご参照ください。  
[https://www.lac.co.jp/corporate/unit/cyber\\_grid\\_japan.html](https://www.lac.co.jp/corporate/unit/cyber_grid_japan.html)

## サイバーセキュリティへの意識向上

情報漏えいなどの被害を引き起こすサイバー犯罪に対し、サイバーセキュリティのプロフェッショナルとしてお客様をお守りするだけでなく、より安心・安全な社会を実現するための社会活動を積極的に行っています。

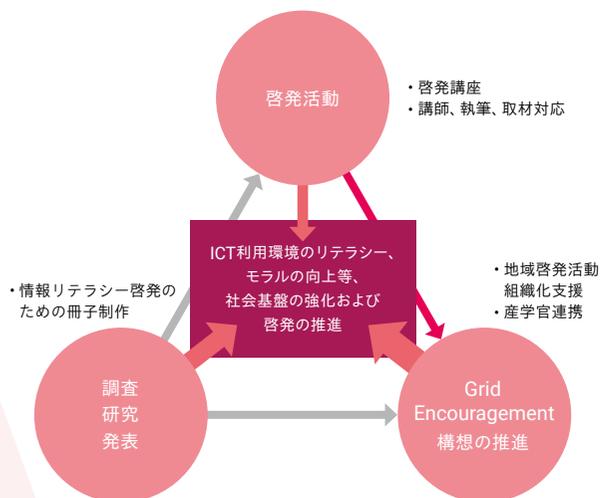
## 日本のサイバーセキュリティの裾野の拡大

当社の研究部門である「サイバー・グリッド・ジャパン」では、サイバー攻撃対策における先端技術の研究に加え、同部門に設置された専門組織が産学官の関係者と連携して、国内各地で情報セキュリティや情報モラルに関する啓発活動を推進しています。このような啓発活動がサイバー犯罪の防止につながるだけでなく、セキュリティ対策の意識が高まることで、サイバー攻撃から守られる社会づくりを目指しています。



## セキュリティ啓発活動の考え方

サイバー・グリッド・ジャパンでは、日本全体で安心・安全なICT(情報通信技術)利用が行えるよう、地域での組織的な活動を支援しています。各地域の学校機関において、当社の専門講師が講座を実施するなどの啓発活動



を行うとともに、その知見を集約した冊子を発行し、各地域へ配布することで、啓発活動の範囲を広げる取り組みを進めています。

さらに、これらの取り組みを通じ、地域社会が自律的に市民のリテラシー向上に寄与していく体制・組織等の整備を積極的に支援する「Grid Encouragement」構想の推進を最終的な目的としています。

地域と利用者視点でどのような支援ができ、どのようなステップを踏めば、構想が実現できるのかを常に考え、活動テーマを策定しています。

## 主な取り組み

当社は、特定の組織を守るだけでなく、一人ひとりがインターネットの使い方や機器の扱い方への意識を向上できるよう「サイバーセキュリティの全員参加」の実現に向けた啓発活動に取り組んでいます。その軸となるのが、産学連携や地域社会における啓発活動の取り組みです。2022年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、それぞれの取り組みを原則的にオンラインで実施し、講座の開催など約200件の啓発活動を行いました。

## 産学連携による人材育成

各地域の小学・中学・高校や大学などにおいて、授業の一環として情報関連の法律やモラル、情報セキュリティの講義と演習などを継続的に実施するとともに、地域連携における新しい学びの模索や開発に取り組みました。

その取り組みの一環として、静岡県浜松市立佐久間中学校においては、GIGAスクール構想により一人一台の端末が提供されるなか、2021年度の動画制作講座に続き、2022年度は約20名の全校生徒が地域の魅力発信や課題解決にICTをどのように役立てられるか「マーケティング」という視点での講座で学びを支援しました。

目白大学では、地域のメディアの役割を研究しているメディア学部のゼミにおいて、ICTを地域の課題解決に活用する取り組みを、テーマを変えながら継続的に進めています。2022年度は、先の取り組みで紹介した佐久間中学校の生徒とオンライン交流会を開催し、中学生が地域の課題解決についての発表を行い、大学生がアドバイスや講評するとともに相互に意見交換する試みを行いました。また日本女子大学では、情報科学系の学生を対象に2020年度から継続して情報セキュリティに関する講義を実施しています。

## 地域における啓発活動支援

県警察本部をはじめとした各地域のサイバーセキュリティ団体と協定を締結するなど、産学官で地域におけるセキュリティ教育や啓発活動を支援しています。

長崎県では、県警察本部のサイバー犯罪対策課と連携し、高校・高専生ボランティアを育成しています。さらに育成した高校・高専生が、自身の出身の小・中学校で啓発講座を行うなど、情報リテラシーの向上とともに自身の学びとなる取り組みとなっています。

2022年度からは、奈良県警とも連携し、高校・高専・専門学校生を対象にしたボランティア育成の取り組みを始めています。

## 協定締結機関(2023年3月31日現在)

群馬県	群馬県中小企業等サイバーセキュリティ支援連絡会
新潟県	新潟県警察本部
長野県	信州大学、長野工業高等専門学校、長野県警察本部
三重県	三重県警察本部、三重サイバーセキュリティ・アイザック
和歌山県	和歌山大学、和歌山県警察本部
長崎県	長崎県、長崎県警察本部、長崎商工会議所、長崎大学など計14機関
大分県	大分県警察本部生活安全部
鹿児島県	鹿児島県警察本部、鹿児島大学

## 価値創造を支える取り組み

## サイバーセキュリティへの意識向上

## ■ 地域巡回啓発活動

島根県益田市・吉賀町・津和野町では、教育委員会と連携し、2016年度より小・中学校の各校および地域関係者に、情報モラルに関する講座を巡回実施しています。また、北海道名寄市消費生活センターでは、2013年度より、毎年、消費生活センターが市内小・中学校で春と秋に行う消費生活講座(情報分野)の巡回を担当するほか、市民や名寄警察署員のための情報セキュリティ、情報モラル、情報リテラシーに関する研修会を実施しています。

## ■ サイバーセキュリティに関する冊子の発行

世代・立場別にサイバー空間におけるデジタル活用能力をどの水準まで習得する必要があるかをまとめた冊子「情報リテラシー啓発のための羅針盤(コンパス)」を2019年に発行しており、2023年2月には、GIGAスクール構想や2021年9月施行のデジタル社会形成基本法に対応した第2.0版にバージョンアップしました。

また、次世代を担う小・中学生にサイバーセキュリティをより身近に感じてもらうことを目的とした「サイバーセキュリティ仕事ファイル1」を2022年2月に発行し、累計で9,000部以上を配布しました。2023年3月には、その続編を発行するなど、子どもから大人までサイバーセキュリティ分野の仕事に興味や関心を持ってもらえるよう継続的に取り組んでいます。

加えて、サイバー・グリッド・ジャパンの研究調査活動で得られた最新の知見をまとめた経営者向けレポート「CYBER GRID JOURNAL」を、2022年度は2回発行しました。



「サイバーセキュリティ仕事ファイル  
~みんなが知らない仕事のいろいろ~」

「情報リテラシー啓発のための羅針盤(コンパス)等の冊子発行」

経営者向けレポート  
「CYBER GRID JOURNAL」

## TOPIC

サイバー・グリッド・ジャパン  
ICT利用環境啓発支援室

## ▶ 地域が自律的に守れる社会になることを目指して

サイバー・グリッド・ジャパンでは、インターネットをより安全かつ便利に利用できるよう、地域の自律的な活動を支援する「Grid Encouragement」構想を重視して啓発活動を行っています。

過疎化が進む地域では、ICTを活用することで、地域活性化につながる試みも行われています。地域の活動を進めるなかで、皆様の危機意識を感じており、ICTをうまく使いこなせるよう支援することが私たちの重要な役割と考えています。

また最近では、学校において、文部科学省によるGIGAスクール構想の開始とともに、児童・生徒が使う「教室」だけでなく、教職員が使う「職員室」でも情報化が一気に進んでいます。このような教育の場においてもセキュリティ意識やリテラシーを醸成していく必要があると考え、取り組みに注力しています。

## ▶ GIGAスクール構想で低年齢化する利用者への支援

GIGAスクール構想により、子どもたち一人ひとりに情報端末が配布され、利用できるようになるなど、スマートフォンも含めて、利用者がどんどん低年齢化しています。そうすると、ニュースにもなっているように、何気ない一言で相手の心を傷つけたり、犯罪者にだまされて被害を受けたりする危険性が、今まで以上に高まります。

私たちは、子どもたちが被害に遭わないよう、また加害者にもならないよう、学校での授業や講座などを通じて、法律面やモラルなどの

認識を高めてもらう取り組みを行っています。そして、ICTをうまく活用することで、GIGAスクール構想が子どもたちにとって、総合的な学びの機会となるように期待しています。

## ▶ になりたい職業の一つにする取り組み

私たちは中立的な立場で地域への支援を進めています。その取り組みのなかで近年注力していることは、サイバーセキュリティに関わる職業は文系・理系を問わずいろいろあるということを知ってもらうことです。サイバーセキュリティに携わる人材が不足するなかで、子どもたちのなりたい職業の一つにしてもらえれば、業界としても将来的に良い方向になると信じています。

今後とも、地域や子どもたちの安心・安全に貢献できるよう取り組んでいきたいと考えています。



サイバー・グリッド・ジャパン  
ICT利用環境啓発支援室長  
尾方 佑三子

## 価値創造を支える取り組み

## IT人材の創出・育成

サイバーセキュリティのリーディングカンパニーとしての知見を活かし、若手人材育成やセキュリティ団体の事務局運営等を通じて、これからのIT社会を担う優秀なIT人材の創出・育成に取り組んでいます。

## 次世代を担う高度IT人材育成

ITを取り巻く環境の変化は激しく、次世代のIT社会をリードできる優秀な人材の育成は喫緊の課題です。当社は、様々なセキュリティ団体を通じた育成支援に加え、当社独自の若手IT人材の発掘、育成に積極的に取り組んでいます。

## ■若手人材育成支援

## ITスーパーエンジニア・サポートプログラム「すごうで」

若者ならではの柔軟な発想を大切に、才能の開花をバックアップする目的で、若手人材育成支援の取り組みをプログラム化したのが、2013年度から始めた「すごうで」です。

「すごうで」では、テーマにあわせて当社の担当エンジニアを選任し、試作ソフトウェアの検証やプログラミングのアドバイスなど専門家による技術的な支援を行っています。また、ハードウェア、ソフトウェア、書籍などの購入、国内外で行われる勉強会や競技会参加のための経費、プログラミング技術などのトレーニングなど、100万円を上限に目標の実現に必要な金銭的支援をしています。

当社は、これまでに7名と1チームの若者たちを支援しており、そのなかには支援後に新たな切り口でビジネスをスタートした方もいます。また、2023年度は2名を支援対象者としています。



左:竹内 悠人さん 右:吉岡 恵吾さん  
2023年度の支援対象者



支援年度	支援対象者*	支援内容
2023年度	竹内 悠人 吉岡 恵吾 (高校生16歳)	人々がより早く有用性の高いWebページにアクセスする支援システムの開発
2022年度	猪俣 晴生 (大学生19歳)	AIの機械学習によるジャズ伴奏支援ツール
2021年度	原田 そら (高専生18歳)	市民農園支援プラットフォーム「GamifyAgriの開発」
2020年度	原田 そら (高専生17歳)	地域の農業が抱える課題解決を目指す
2019年度	二ノ方 理仁 (小学生12歳)	分散ネットワークに特化したドメイン固有言語(DSL)の開発
2018年度	樋口 光輔 (高専生17歳)	転倒を検知、通報する「救急ウェアラブル端末」の開発
2017年度	小高 拓海 (高専生19歳)	身代金要求型ウイルスに感染したパソコンを復元させる「技」の開発

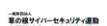
※ 年齢は支援決定時点のものです。

## セキュリティ団体の事務局・運営の支援

当社は、サイバーセキュリティへの意識向上と専門人材の育成に寄与するため、多くの企業・団体と連携・協調しながら、セキュリティ関連団体の事務局運営を支援しています。

加えて、NISC(内閣サイバーセキュリティセンター)やIPA(独立行政法人情報処理推進機構)などの官公庁関連組織との連携を通じて国の情報セキュリティ政策等に貢献するとともに、様々なセキュリティ関連団体の連携・協調により、情報セキュリティ分野の活性化に貢献し続けています。

## 運営支援団体および活動内容

	<b>サイバーセキュリティニシアジアフジャパン(CSIJ)※</b> サイバーセキュリティにおける対策と人材育成をフレームワーク化し、基準統一を推進。
	<b>一般財団法人日本サイバーセキュリティ人材キャリア支援協会(JTAG)※</b> セキュリティ業務の適材適所の配置に向け、業界の枠を超えて、国内事業者(J)がタッグ(TAG)を組み、セキュリティ人材の適切な育成、適職認定を実施。
	<b>一般社団法人セキュリティ・キャンプ協議会※</b> 日本発で世界に通用する次代を担う若年層の情報セキュリティ人材を発掘・育成。産業界、教育界を結集した講師による合宿形式の講義を実施。
	<b>一般社団法人日本スマートフォンセキュリティ協会(JSSec)※</b> スマートフォンの安全な利活用を図り、普及を促進。
	<b>データベース・セキュリティ・コンソーシアム(DBSC)※</b> データベースのセキュリティ分野における高度情報通信ネットワーク社会での安全なITシステムの構築、運用管理を推進。
	<b>一般財団法人草の根サイバーセキュリティ推進協議会(Grafsec)※</b> 各地域団体が互いに連携し、より効果的な啓発活動となる支援を推進。
	<b>一般社団法人セキュリティ・エデュケーション・アライアンス・ジャパン(SEA/J)</b> 国産のセキュリティ教育教材の開発および資格認定を実施。

※ 当社が代表理事または事務局長を務める団体

サイバーセキュリティのプロ集団で構成される「CSIJ」は、当社が幹事企業の一社として設立時から携わり、サイバーセキュリティ対策の水準向上に向けた支援活動を行っています。そのほか、地域団体が相互に協力し合う「Grafsec」においても、地域におけるサイバーセキュリティの啓発が進められるよう、その設立や運営に携わるなど、日本全国のセキュリティ団体を長年支援してきた経緯があります。

これら団体事務局の運営を当社が行うことで、団体間での情報連携や共催イベントが実施できるほか、地域啓発へのサポートなども効果的に行うことができるようになっており、日本全体のサイバーセキュリティ対策に貢献しています。

## 価値創造を支える取り組み

## ダイバーシティへの取り組み

当社は、人種、性別、年齢などにかかわらず、多様な社員が活躍できる環境、組織づくりを進めています。女性活躍や障がい者の活躍推進、大卒・高卒など学歴によらない初任給制度の制定、さらには65歳定年制を定めるなど、様々な取り組みに挑戦しています。

## 女性活躍推進

当社は、社員数の約2割を占める女性社員が活躍できる場を広げていくとともに、女性管理職比率の拡大に積極的に取り組んでいます。2019年には、女性活躍推進の取り組みが優良な企業に与えられる「えるぼし」認定を取得しました。えるぼし認定には、基準をどのくらい満たしているかで3段階の評価があり、当社は最高位となる三つ星の認定を取得しました。



女性が継続的に働ける環境づくりを目指し、家族の転勤など様々な事情により、遠隔地への居住移動が必要となった際には、テレワークのできるIT環境を活用し、各地域拠点などで勤務できるように取り組んでいます。2022年度における女性の育児休暇からの復職率は100%を達成しており、男性の育児休業取得率については、全国で13.97%であるのに対し※、当社は37.5%と大幅に上回る水準となっています。

また、当社の女性管理職比率(単体)は、2022年度で13.7%となっており、引き続き女性管理職比率15%以上を目指して取り組んでいます。

※ 出所：厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査(事業所調査)」

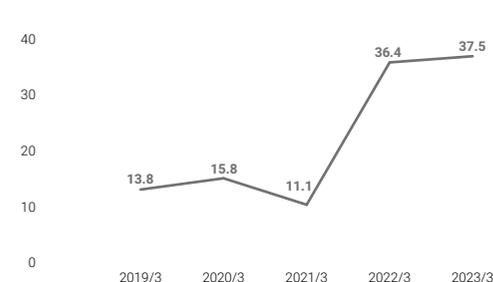
## 女性社員比率・女性管理職比率(単体)

(%)



## 男性育児休業取得率(単体)

(%)



## 障がい者活躍推進

当社は、多様な人材の活躍を推進する活動の一つとして、障がい者の雇用促進に積極的に取り組んでいます。当社では専門的な知識・スキルを持つ人材も多く在籍しており、技術部門のエンジニアや研究者、また間接部門のスタッフとして障がいのある社員が他の社員との垣根なく活躍しています。

研究部門の在籍者は、視覚障がいがありながらもセキュリティに関する技術者として長年活躍しており、「サイバーセキュリティに関する総務大臣奨励賞(2018年度)」を受賞した方もいます。採用スタッフとして長年にわたり活躍する在籍者は、社外活動においても自身の経験や知識を活かし、障がい者雇用や就労支援についての講演やワークショップを行っています。また、視覚障がいのある2名のマッサージ師による「リラク্সルーム」を社内開設し、社員の健康促進と障がい者雇用を両立させる取り組みも進めています。

当社は、障がい者の皆さんが能力を最大限に発揮できる環境を提供し、多様性を尊重する企業文化を築いています。障がい者活躍の推進は当社の重要な取り組みの一つであり、これからも積極的に取り組んでいきます。

## 新卒採用の推進

当社は、新卒採用における優秀な人材獲得に向けた取り組みとして、2017年4月に学歴別の初任給を廃止し、技術を持つ高専生なども大卒にあわせた初任給制度を導入しました。また、CTF(Capture The Flag)と呼ばれるインターネット上で実施するセキュリティテストで一定の成績を取めた入社希望者には、1次面接、2次面接を省き、一気に社長による最終面接で採用を決める画期的な手法を2017年度に導入し、これまで14名が入社しています。さらに第二新卒者も2019年度から受け入れを開始し、累計で13名を採用するなど、多様な人材獲得に取り組んでいます。

このような取り組みに加え、2021年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を背景に、インターンシップや面接、内定式や入社式などにおいてフルオンラインによる採用活動を推進しました。オンラインのため十分なコミュニケーションがとりにくいものの、様々なイベントを通じて当社の認知度向上や理解向上に取り組まれました。

## ● インターンシップの充実

従来のエンジニア職だけでなく新たに営業職も加えた「1day仕事体験」を実施するとともに、視覚障がい者向けの「短期インターンシップ」も実施。

## ● 職種別採用の導入

従来の技術職や営業職に加えて、新たに管理部門職と総合職を追加し、様々な職種での採用を実施。

## ● 内定者向けオンラインイベント

同期同士のコミュニケーションを深めるためのオンラインイベントのほか、前年入社先輩社員による質疑応答などを実施し、入社前の不安解消や会社の雰囲気を感じてもらえるような取り組みを推進。

## 価値創造を支える取り組み

### 働き方改革と健康経営

ワーク・ライフ・バランスをとりつつ効率的かつ柔軟に働くことができる職場環境を目指し、経営層を含め組織全体が社員の声に耳を傾けながら、テレワークの推進や福利厚生の拡充に取り組むとともに、健康経営を推進しています。

#### 「働き方改革」の捉え方と活動指針

社員にとって働きがいがあり、成長し続ける会社となるため、当社は2017年度より、働き方改革のコンサルティング会社である株式会社クロスリバーの支援のもと、働き方改革の推進に積極的に取り組んでいます。社員一人ひとりが変化を楽しみ、働き方改革を実践しながら成長できる環境を整備することに主眼を置いており、ワーク・ライフ・バランスを尊重する柔軟な取り組みとしています。その取り組みの一環として、「働き方改革 心がけ10か条」を制定し、経営層・社員が具体的な行動をもって、働き方改革を実践しています。

また、ライフステージに沿ったワーク・ライフ・バランスの実現や効率的な勤務のため、時間や場所を有効に活用し、多様な働き方ができるテレワーク勤務を推進しています。在宅だけでなく、サテライトオフィスを整備することで、柔軟に働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

#### 働き方改革 心がけ10か条

効率を高めて 時間確保するために	1. 会議は目的を明確にし、効率的に 2. 業務は計画的に 3. 仲間とコミュニケーションを深めましょう
生き生きと 働くために	4. 業務指示、依頼等の連絡(チャット、メール、電話など)は業務時間内に 5. 勤務終了から翌日の始業までしっかり時間を空けましょう 6. 計画的に休みましょう 7. 仲間を認め協力し合いましょう
成長を楽しむために	8. 目標・キャリアプランを確認しましょう 9. スキルアップに努めましょう 10. 仲間と学びを共有しましょう

#### 「働き方改革」の取り組み

2022年度においては、「働きがい調査の分析結果」と「2021年度活動の諸課題」を踏まえ、取り組むべき課題の整理を行い、テーマの柱を「共創コミュニケーション」と「個と組織の価値向上」の2つに集約しました。

「共創コミュニケーション」については「コミュニケーションの質の向上(ソフト面)」と「コミュニケーション空間の創造(ハード面)」の2つのワーキンググループ(WG)を、「個と組織の価値向上」については「ジョブローテーション、キャリアパスの作成」「360度フィードバック(FB)の浸透、管理職コンピテンシーの向上」「自律型人材育成プログラムの開発」「挑戦機会の創出」の4つのWGを立ち上げることで、各テーマに対してより明確かつ具体的なゴール設定をし、成果の創出にこだわった活動を行いました。

#### 「働き方改革ワーキンググループ」の活動と成果

各WGについて、メンバー間で話し合い決定したゴール設定に基づき1年間活動を行いました。主な成果として、地道な改善活動による1on1実施率の向上(一人当たり平均年4回実施の達成)、社員のキャリアプランの参考となるよう作成した「キャリア事例集」、挑戦機会を促す推進組織として立ち上げたプロジェクトチーム「LAC:GO」など多岐多様にわたります。これらの成果が社員一人ひとりの働きがいにつながるよう、今後も継続的に推進していきます。

#### 経営層とのコミュニケーションの場の創出

コロナ禍で開催できなかった、取締役会長、代表取締役社長が現場を訪問し、ランチを食べながらコミュニケーションをとる「訪問ランチ」を3年ぶりに再開しました。経営のトップが会社の目指すべき方向を伝えるとともに、現場の悩みにも耳を傾けることで経営の改善を図っていくこの取り組みは、訪問先の現場社員の満足度が高く、今後も継続的に取り組んでいきます。



#### 健康経営の推進

当社は、2020年度に従業員の健康保持増進を目的として「健康管理室」を設置し、健康経営を戦略的に進め、2022年4月に「健康企業宣言」を社内外に発信しました。

従業員が心身ともに健康で能力を最大限に発揮できるよう「イキイキと気持ちよく働ける環境づくり」に取り組むとともに、近年重要視されている健康寿命の延伸に努めています。このような活動が評価され、2023年3月、経済産業省が創設した制度である「健康経営優良法人」の認定を受けました。今後も働きやすい環境づくりに取り組み、企業の成長につなげられるよう努めます。



## 価値創造を支える取り組み

## 人材開発

社員とともに成長し続けるために、常にチャレンジする姿勢を尊重し、多様な社員が最大限活躍できるように取り組んでいます。

## 新入社員研修の推進

当社は新入社員のときから文系出身者や初学者でも問題なくスキルアップができるよう、一般的なマナー研修のほかに、ITに関する基礎スキルを体系的に学ぶ研修(2ヵ月)を実施しています。また、会社理解を深める内容も取り入れ、ラック社員としての自覚を促しています。その後も専門研修やOJTによる実践研修(6ヵ月)に加え、フォローアップ研修などにより、自律した人材となるための必要な社内教育を実施しています。

特にセキュリティ事業においては、専門性の高さから組織におけるOJTが重要な要素となっています。また、SI事業においても、各所属先部門で専門スキルを身につける研修を推進しています。

新型コロナウイルス感染症による感染拡大の影響で、2020年度以降は、主にオンライン研修で行っていましたが、2022年度は集合研修も取り入れたハイブリッド型とし、より効果的に学べる研修を実施しました。



新入社員研修



## 人材育成の推進

次世代の人材を育てることを目的に、組織横断型の専門組織「ラックユニバーシティ」を設立しています。各組織のなかから選ばれたメンバーで構成されており、社内のすべての教育・育成プログラムの見える化や、社員が自ら受けた研修の提案・推進とその企画・実行を担い、社員自身が社員を育て、技術を伝承する企業風土の醸成を目指して活動しています。

社員一人ひとりが学び続けることで進化し、成長し続けるために、すべての社員に学びの機会を提供することを積極的に推進しています。

## 人材育成体系の整備

当社は、これまで必要に応じて実務的な研修を体系的に整理してきましたが、2021年度に、新たに設置したラックユニバーシティ、中期経営計画および新人事制度\*の運用開始に伴い、これらの内容と連動した人材育成体系の体制整備や見直しを行いました。育成したい人材を明確に示した新しいフレームワークを策定し、各々の社員が今後のキャリア形成や部下育成のために必要な研修を選ぶ一助として活用できるよう働きかけています。

\* 新人事制度：役割グレードと専門レベルの2軸で評価、処遇、報酬を決定する仕組みを能力に応じて細分化した制度

## 働き方改革と連携したスキルアップの推進

当社では働き方改革の一環として、2018年度よりスキルアップの機会創出を目的に様々なトレーニングを行う「トレ☆フェス」を実施しています。2021年度からはラックユニバーシティと協力し、研修の集中受講月間を設けるなど社員の学びの場をサポートできるよう努めています。

トレ☆フェスでは、事前に社員へどのような研修を受けたいかといったアンケートを実施し、実際に社員が学びたい研修を取り入れています。外部講師を招き、ビジネス講座や業務スキルアップ講座、さらには心身をリフレッシュする講座など幅広い研修を実施しています。また、専門分野で活躍する社内講師が講座を開催し、知識の共有や社員を育てる取り組みもあわせて進めています。実施については、時短勤務者や客先勤務者を含めて、幅広い社員が参加できるよう勤務時間内としています。

2022年度は、2021年度から7講座が増えて23講座となり、テレワーク時でも参加しやすいよう、すべてオンラインによる研修を実施しました。

## 2022年度実施講座

- アンガーマネジメント入門研修
- 産業医の特別講演 健康生活について
- AIって何!? ~AIの仕組みと使いどころを学ぼう~
- 簡単! パワーポイントによる動画作成講座
- Power BIを使って、データを可視化する
- オンライン会議でも使える会議ファシリテーション
- 放送作家が伝える、笑いのスキルを駆使した人材コミュニケーション術
- キャリアデザイン研修
- 大災害その時どうする、どうなる

など、社内外計23講座実施

## 価値創造を支える取り組み

## TOPICS

## 働き方改革の取り組み

▶ コミュニケーション活性化に注力して改革を推進  
働き方改革プロジェクトの活動において特に注力したのは「1on1ミーティングの実施」です。1on1は、上長が部下の抱えている悩みや将来的なビジョン等を理解し、その問題解決や気づきにより部下の成長をサポートすることを目的としています。

「年4回実施」という具体的な数値目標に落とし込むことで社員の認知が高まり、2022年度は目標として掲げた一人当たり平均年4回実施を達成することができました。

また、働き方改革プロジェクト外の関連活動として取り組んでいる360度FBについては、管理職の良い面を取り上げる「いいね」ポイントによるフィードバックを実施しました。実施後、モチベーション向上につながったといった声も多く聞かれ、



人事部  
人事戦略室長

渡辺 勇一郎

一定の効果があつたと考えています。今後は管理職のみならず、一般社員にまで対象を拡大していくことを検討しています。

一方で、進捗したものの課題が残るWGもありました。「管理職コンピテンシーの向上」については、優れた成果を出す管理職の行動特性を分析し、モデル化していきたいと数年前から考えていますが、まだ道半ばの状況です。「ジョブローテーション制度の実現」は、もともと常駐先企業に長期在籍しているエンジニアに成長の機会が得られるよう既に取り組んでいますが、客先常駐者以外の社員向けには具体的な施策が実施できていない状況で、全社的な取り組みまでには至っていません。

「キャリアパスのモデル設計」については、まずは、当社社員のキャリアの変遷などをまとめたキャリア事例集を作成し、理解促進に努めています。

## ▶ 実行性を重視した取り組みに進化

課題が残る取り組みに関しては中期的な視点での取り組みが必要です。活動の焦点を絞った方が実効性が高まることもわかり、2023年度は「管理職コンピテンシーの向上」「ジョブローテーション制度の実現」にフォーカスして取り組みたいと考えています。

ラックユニバーシティと連携した資格取得の取り組み  
(人材開発)

## ▶ 有資格者を増やす「学び」の支援を充実

各事業・間接部門のメンバーで構成される「ラックユニバーシティ」において、人事部は事務局として「学び」に関する要望や意見をまとめ、全社的な取り組みにつなげる役割を担っています。

特に注力しているのは、ビジネスにも直結する資格取得の支援です。なかでもCISSP<sup>※1</sup>と情報処理安全確保支援士、PMP<sup>※2</sup>とCISA<sup>※3</sup>の4つの資格は、会社として取得・維持の支援に積極的に取り組んでいます。試験前の対策セミナーの開催などの取得支援や、取得した資格の維持費用を負担するなど幅広くサポートしており、知識・技能の向上だけでなく、事業の成長に寄与していく人材創出を目指したいという想いが背景にあります。

## ▶ AI活用のためのG検定取得を積極的に推進

2022年度は、中期経営計画に掲げている「デジタル力」の向上のために、全社員を対象としてG検定の取得も積極的に働きかけました。

その結果、当初目標200名の倍となる400名以上が資格を取得(2023年3月末時点)しました。技術者だけでなく、営業職やマネジメント層およびコーポレート部門の社員においても、「データ



人事部 人事サービス室  
人材育成・採用  
グループリーダー

茅野 麗美

活用するスキル」「AIを事業に活かすスキル」を身に着けるための「はじめの一步」へつながった取り組みになりました。

## ▶ 学びのモチベーション向上に向けて

簡単には取得できない資格もあるため、受験者のモチベーションを維持することに苦労しています。資格取得における対策セミナーだけでなく、各研修の充実をはじめ、様々な場面で社員が社員を教えるという組織横断的な取り組みも進めていきます。加えて、ラックユニバーシティを軸として、自律型人材の育成に注力していきたいと考えています。

※1. CISSP: セキュリティプロフェッショナル認定資格制度  
※2. PMP: プロジェクト・マネジメント・プロフェッショナル  
※3. CISA: 公認情報システム監査人

価値創造を支える取り組み

## オフィス業務の環境負荷低減

当社は、サイバーセキュリティサービスやシステム開発を主体に事業を展開しており、工場などを擁する製造業に比べて、環境負荷の低いビジネスモデルとなっています。そのため、主にオフィス業務における環境負荷低減に注力しています。

### 紙・電気の適正利用や3Rの推進

環境負荷低減への取り組みとして、当社ではペーパーレス化やオフィス内の節電などによる紙・電気の適正利用や、3R(リデュース、リユース、リサイクル)による廃棄物の削減等を推進しています。また、調達や選定におけるグリーン購買の推進のほか、ドレスコードフリー化(服装の自由化)による冷暖房の温度設定の適切化などにも取り組んでいます。

本社のある平河町森タワー(東京都千代田区)は、高い水準の省エネ対応が可能な設備になっており、温室効果ガス排出量規制への対応を含め、効率的な省エネ管理を実施しています。加えて、各フロアにおいて、滞在状況に応じた照明の減灯なども行っています。

これら一つひとつの活動を、環境方針のもと社員が意識して進めることにより、紙使用量や電力使用量などの環境負荷低減を実現しています(ラック本社においてISO14001:2015を取得済み)。

#### 環境方針

- 一、当社の適用範囲内のすべての活動、製品及びサービスから予測される環境影響、特に以下の項目を重点的に管理します。
  - (1) 紙・電気の適正利用による環境保全への貢献
  - (2) 3R(1.リデュース=ごみの発生抑制、2.リユース=再使用、3.リサイクル=ごみの再生利用)の推進による廃棄物の削減
- 一、環境マネジメントシステムを効果的に運用し、環境汚染予防に最善をつくします。
- 一、当社の環境側面に適用される法的要求事項並びに当社が同意したその他の要求事項を順守し、定期的に評価します。
- 一、この環境方針を達成できるよう、毎年定期的に見直しを実施し、環境目的・目標へ反映させ、継続的改善を行います。
- 一、環境方針及び適用範囲は、役員、従業員、派遣社員及びアルバイトに周知徹底するとともに、一般の人が入手可能に提供します。

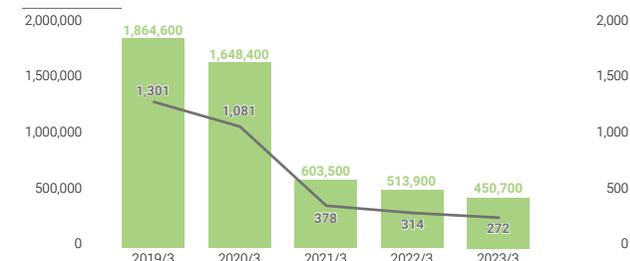
### テレワークの推進による紙・電気使用量の削減

当社は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、社員や関係者の安全確保のために、2020年3月末に全社一斉にテレワークを軸とした勤務形態に切り替えました。新型コロナウイルス感染症の再拡大も見られるなか、2022年度においても多様な働き方ができるテレワークを中心とした体制を継続しました。

テレワークが定着したことによって環境負荷軽減の意識も高まり、それ以前と比べて、オフィスの紙の使用量は大幅に減少するとともに、電気の使用量も減少傾向で推移しています。電気の使用量については、新型コロナウイルス感染症における感染状況の一時的な改善により出勤頻度が高まったことなどを受けて、2022年度は前年度に比べ約5%の増加となりました。

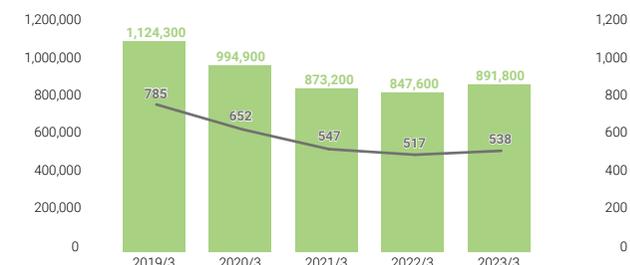
テレワーク勤務形態の継続に伴うオフィス以外での環境への影響もありますが、ペーパーレス化やWeb会議の浸透など、環境面での負荷低減に向けて引き続き取り組んでいます。

紙の使用量の推移  
(枚)



■ 使用量(左軸) — 従業員一人当たりの使用量(右軸)  
(注)対象は平河町オフィス(本社)。2020年3月期からは東陽町オフィスを含む。なお、平河町オフィスは2019年3月期、2020年3月期にフロアを増床しています。

電気の使用量の推移  
(kWh)

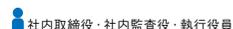
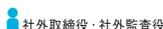


■ 使用量(左軸) — 従業員一人当たりの使用量(右軸)  
(注)対象は平河町オフィス(本社)。なお、2019年3月期、2020年3月期にフロアを増床しています。



## 価値創造を支える取り組み

## コーポレート・ガバナンス

## ① 取締役会



代表取締役社長を議長とする、社外取締役4名を含む9名の取締役で構成されており、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況の監視・監督を行っています。取締役会は毎月1回定期に、また必要に応じて臨時に開催しています。

## ② 監査役会



社外監査役2名を含む3名の監査役で構成され、監査役会の議長は、監査役会の決議によって監査役のなかから定めています。監査役は監査役監査基準に基づき、取締役会への出席のほか、経営会議等の重要会議に出席し、独立した立場から経営の監視を行っています。なお、法令に定める監査役員の数を欠くことになる場合に備え、補欠監査役1名を選任しています。監査役会は毎月1回定期に、また必要に応じて臨時に開催されています。

## ③ 経営会議



執行役員社長を議長とする、執行役員14名で構成されており、会社の業務執行に関する事項を審議しています。経営会議は原則として毎週1回定期に、また必要に応じて臨時に開催しています。

## ④ 指名・報酬諮問委員会



独立社外取締役2名と代表取締役社長で構成されており、取締役、監査役および執行役員の指名および報酬等に係る取締役会の機能の独立性、客観性、説明責任の強化を図っています。指名・報酬諮問委員会は、原則として四半期に1回開催しており、取締役会に対して助言・提言を行うこととしています。

## ⑤ 内部統制委員会



内部統制委員会は、取締役会が委員を選任し、独立社外取締役2名と代表取締役社長、取締役の4名で構成されており、取締役会の監督機能を強化し、内部統制のさらなる向上を図るため、当社グループの内部統制等に関する重要な事項について審議を行っています。内部統制委員会は、原則として四半期に1回定期に開催しています。

## ⑥ リスク統括委員会



リスク統括委員会は、執行役員社長を委員長とする7名の執行役員で構成されており、取締役会において決定するリスクマネジメント体制および基本方針等の最重要事項に基づき、リスクマネジメント推進体制の整備・運用、ならびに各部門・グループ会社が実施するリスクマネジメントの状況をモニタリングする役割を担っています。

リスク統括委員会は原則として四半期に1回定期に、また必要に応じて臨時に開催しています。

## 社外役員の選任

当社は、社外取締役および社外監査役の選任にあたっては、証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準等を参考にしています。基準等は定めていないものの、社外役員の各所属先と当社間の取引割合は、当社連結売上高または発注額の1%未満となっています。社外取締役および社外監査役は、一般株主と利益相反を生ずる恐れはなく、独立の立場を有するものと判断し、いずれも独立役員に指定しています。

## ■ 社外役員の選任理由・独立性に関する状況

## 社外取締役

氏名	在任年数	2022年度 出席状況	独立役員	選任の理由
村井 純	5年	15/18	○	日本のインターネット分野の第一人者として優れた専門的な知見を有しており、経営陣とは独立した立場から、当社の競争環境等を踏まえた中長期的な視点に基づく企業価値向上への支援を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
中谷 昇	3年	18/18	○	警察における多くの経験を通じ、特にINTERPOL Global Complex for Innovation初代総局長を務めるなど、国際サイバー犯罪対策分野において豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から、当社に求められている社会的要請等を踏まえた中長期的な視点に基づく企業価値向上への支援を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
佐々木 通博	2年	18/18	○	コーポレート分野全般における多くの経験を通じて豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から経営の透明性の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
村口 和孝	2年	18/18	○	実業家としての幅広い実績および企業家育成の豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から当社グループの成長戦略および次世代人材育成への適切な指導をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。

## 社外監査役

氏名	在任年数	2022年度 出席状況	独立役員	選任の理由
蜂屋 浩一	4年	取締役会 18/18 監査役会 18/18	○	公認会計士・税理士としての専門能力に基づき、中立的かつ客観的な立場から当社の経営の監視・監督を行っていただけるものと判断し、社外監査役に選任しています。
関根 良太	—	—	○	弁護士としての長年の法律実務の経験により培われた、企業法務、コーポレート・ガバナンスおよびリスクマネジメントに関する高い見識、ならびに、複数法人での監査委員の経験を有しており、これらの経験や知見を活かし、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけると判断し、社外監査役に選任しています。

## 社外役員へのサポート体制

社外取締役(社外監査役)に対しては、事務局より会議開催までに説明資料等を事前に配布し、議事の内容を検討できるよう、取締役会、監査役会での討議のサポートをするとともに、適宜事業に関連する重要情報を連携しています。

このほか、監査役会の業務をサポートする専任のスタッフを配置しており、監査役の指示のもとで情報収集や調査などを行っています。

価値創造を支える取り組み

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は、2023年1月にすべての取締役と監査役を対象として、2022年度取締役会の実効性に関する評価を自己評価型アンケート形式で実施しました。評価結果は以下の通りです。

■ 評価結果

結果の総評として当社の目標とする実効性の高い監督の実現に向けた取り組みが評価されました。

- 社外取締役の専門性が活かされた自由闊達で建設的な議論・意見交換が行われており、取締役はその役割・機能を十分に果たしている。
- 会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出が、様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けたリーダーシップを発揮している。
- リスク管理体制、内部通報体制の整備・管理に関する議論ができています。

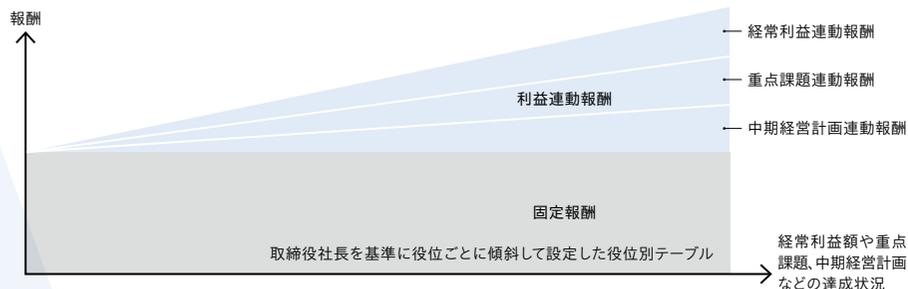
上記評価結果を踏まえ、取締役会のさらなる審議の充実と実行性向上のために、今後とも改善に向けた戦略的・大局的な議論を実施するための工夫・ガバナンスやサステナビリティ、多様性等を配慮した経営に関する審議の活性化等の取り組みを推進していきます。

役員報酬

■ 報酬方針

役員の報酬等の額は、役別テーブルに基づき会社業績および個人の貢献度に応じて定められる固定報酬部分と、年度の利益額および中長期的重点課題の対応状況、中期経営計画の達成状況に連動して支給額が決定される当社株式による利益連動報酬部分および現金による利益連動報酬部分により構成されており、年度の利益額が大きくなるほど利益連動報酬部分の比率が高くなる方針としています。

報酬イメージ



■ 報酬額の決定方法

- 役員の報酬等の算定方法の決定に関する方針および報酬額の決定権限を有する者は取締役会であり、その決定は、株主総会において承認を得た報酬等の上限額の範囲内において、予め個別報酬額の決定方法の原案を指名・報酬諮問委員会に諮問し、代表取締役に一任しています。
- 役員の固定報酬部分は、役員報酬規程および執行役員規程に基づき、会社の業績、個人の業績、個人の能力、世間の相場、従業員の給与と改定等の要素を勘案し、取締役社長を基準に役位ごとに傾斜して設定した役別テーブルにより決定しています。
- 利益連動株式報酬は取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としており、2016年3月期まで導入していた取締役の業績賞与(利益連動給与)を廃止し、2016年5月11日開催の取締役会において新たな利益連動給与とあわせて決議し導入したものです。
- 利益および重点課題の対応状況に連動する株式報酬は役員退任時に、また、中期経営計画の達成状況に連動する株式報酬は中期経営計画期間ごとに、業績連動給与は前事業年度の末日以降6月末日までの間にそれぞれ支払います。
- 利益連動株式報酬および利益連動給与は、上記の目的から連結経常利益と成長率、中期経営計画の達成度、重点課題の対応を主たる指標として用いています。

■ 取締役および監査役の報酬の額(2023年3月期)

区分	支給総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			支給人員 (名)
		固定報酬	利益連動株式報酬	利益連動給与	
取締役	111	111	—	—	9
監査役	33	33	—	—	3
合計	144	144	—	—	12
(うち社外役員)	(40)	(40)	—	—	(6)

(注) 1. 取締役の支給額には使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。  
 2. 取締役の報酬額は、2008年6月24日開催の第1回定時株主総会において、年額400百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)と決議いただいています。  
 3. 監査役の報酬額は、2008年6月24日開催の第1回定時株主総会において、年額50百万円以内と決議いただいています。  
 4. 当連結会計年度末現在の取締役は9名(うち社外取締役は4名)、監査役は3名(うち社外監査役は2名)です。

## 価値創造を支える取り組み

## コーポレート・ガバナンス

## 内部統制

当社は、代表取締役直属の監査部に内部統制評価機能を置くほか、取締役会の諮問機関として内部統制委員会を設置し、グループ全体のリスクマネジメントを統括する組織としてリスク統括委員会を設置することで、グループ全体を対象とする内部統制システムを構築し、当社および子会社からなる企業集団として、業務の適正を確保するための体制を整備しています。

法令等の遵守と、適正な業務執行を確保するため、取締役会において「内部統制システムの基本方針」(2023年4月1日改定)を決議しています。

## 内部統制システムの基本方針

1. 取締役、執行役員および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
2. 取締役および執行役員の職務の執行に係る情報の保存ならびに管理に関する体制
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
4. 取締役および執行役員の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
5. ラックグループにおける業務の適正を確保するための体制
6. ラックグループに係る財務報告の適正性を確保するための体制
7. 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項
8. 前項の従業員の取締役からの独立性に関する事項
9. 取締役、執行役員および従業員が監査役に報告をするための体制、その他の監査役への報告に関する体制
10. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

基本方針の詳細については、ラックのWebサイトをご参照ください。  
<https://www.lac.co.jp/ir/keiei/governance.html>

## 内部監査体制

代表取締役社長の直下に内部監査領域を設け、業務、財務報告などの業務執行状況についてリスクベースで監査を実施しています。あわせて、取締役会および監査役会へも直接の報告ルートを持ち、必要に応じて会計監査人とも連携を図っています。

## 事業等のリスク

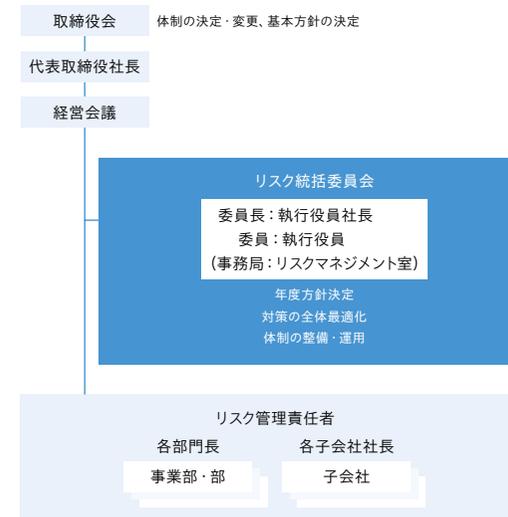
事業等のリスクの詳細については、ラックのWebサイトをご参照ください。  
<https://www.lac.co.jp/ir/keiei/risk.html>

## リスクマネジメント体制

企業を取り巻くビジネス環境が常に変化する状況において、企業が直面するリスクも多様化・複雑化しています。当社は、経営目標の達成に対し影響を及ぼす一切の不確実性を「リスク」と位置づけ、リスク管理の強化が経営の最重要課題の一つだと認識しています。事業を継続し社会への責任を果たしていくために、グループ全体でリスクマネジメント活動を推進しています。

当社は、リスクマネジメント規程を制定し、「リスク統括委員会」を中核として、リスクマネジメント活動を一元的に推進する体制を整えています。当委員会のもと、年度方針や活動計画の策定、リスク対策実施状況のレビュー、推進体制の整備・運用を行っています。

また、グループ全体の持続的な成長を実現するため、ラックのみならず子会社などを含むグループ全体でのリスクマネジメント活動を推進しています。各部門長と各子会社社長を「リスク管理責任者」に任命し、同責任者のもと、リスクマネジメント活動を推進しています。



## コンプライアンス体制

当社は、コンプライアンス(法令等遵守)への取り組みを経営における重要課題の一つとして認識し、「ラックグループコンプライアンスポリシー」「企業行動規範」「社員行動指針」を制定し、グループ各社の役員および社員全員に周知徹底することで、社会倫理および法令違反の未然防止に努めています。

コンプライアンスに関する規程、ガイドラインの制定・改定や行動計画の策定のほか、推進体制の強化や社内の教育研修の計画・実施、内部通報に対する調査、対応などを行っています。

また、グループ社員がコンプライアンスを意識した倫理的な行動をとるために、職場環境、取引先・他社との関係、情報の取り扱い、私的な活動などにおける遵守事項を定め、周知徹底を図っています。

価値創造を支える取り組み

コーポレート・ガバナンス

役員一覧 (2023年6月21日現在)

取締役



1 取締役会長

高梨 輝彦

一般社団法人東京都情報産業協会 会長  
 一般社団法人日本IT団体連盟 理事  
 株式会社ソフトウェアサービス 取締役会長  
 株式会社ラックサイバーリンク 取締役会長

2 代表取締役社長

西本 逸郎

株式会社ブロードバンドタワー 社外取締役  
 一般財団法人日本サイバーセキュリティ人材  
 キャリア支援協会 代表理事

3 取締役

船引 裕司

一般社団法人セキュアIoTプラットフォーム協議会  
 理事

4 取締役

井深 円

5 社外取締役

村井 純

慶應義塾大学 教授  
 株式会社ワイドリサーチ 代表取締役  
 株式会社ブロードバンドタワー 社外取締役  
 楽天グループ株式会社 社外取締役  
 内閣官房 参与  
 デジタル庁 顧問  
 公益財団法人国際文化会館 顧問  
 兼 シニアフェロー  
 World Wide Web Consortium, Inc. Director

6 社外取締役

中谷 昇

Zホールディングス株式会社 常務執行役員 GCTSO  
 一般社団法人 日本IT団体連盟 常務理事  
 一般財団法人 日本サイバー犯罪対策センター 理事  
 株式会社ソリトンシステムズ 社外取締役

7 社外取締役

佐々木 通博

株式会社タイトー 常勤監査役  
 アクシスルートホールディングス株式会社 社外監査役

8 社外取締役

村口 和孝

株式会社日本テクノロジーベンチャーパートナーズ  
 代表取締役  
 NTPV投資事業有限責任組合 無限責任組合員  
 ジャパンケーブルキャスト株式会社 取締役  
 株式会社プレミアムウォーターホールディングス 取締役  
 慶應義塾大学大学院経営管理研究科  
 (慶應ビジネススクール:KBS) 講師  
 株式会社ジェノメンブレイン 代表取締役  
 株式会社デンタス 社外取締役  
 JESCOホールディングス株式会社 社外取締役  
 株式会社ブロードバンドタワー 取締役  
 株式会社アイ・ピー・エス 社外取締役

9 取締役

土屋 奈生

弁護士  
 株式会社メイコー 社外取締役  
 ヤフー株式会社 法務統括本部長

1	2	3
4	5	6
7	8	9

スキルマトリクス (特に期待するスキル最大3つ)

	高梨 輝彦	西本 逸郎	船引 裕司	井深 円	村井 純	中谷 昇	佐々木 通博	村口 和孝	土屋 奈生
企業経営	●	●		●			●	●	
人材マネジメント	●	●			●				●
財務・投資・M&A							●	●	
GRC (Governance, Risk and Compliance)			●			●			●
IT・サイバーセキュリティ		●	●	●	●	●			
情勢への見識	●		●	●	●	●		●	

## 価値創造を支える取り組み

## コーポレート・ガバナンス

## 役員一覧 (2023年6月21日現在)

## 監査役



常勤監査役

伊藤 信博



社外監査役

蜂屋 浩一

公認会計士  
税理士

朝日税理士法人 代表社員

朝日ビジネスソリューション株式会社 代表取締役



社外監査役

関根 良太

DT弁護士法人 パートナー

デロイトトーマツ合同会社 ボード外監査委員

デロイトトーマツ合同会社 リスク&エシックス委員会  
委員

有限責任監査法人トーマツ 法人外監査委員

## 執行役員

執行役員社長

西本 逸郎

CEO

専務執行役員

英 秀明

事業構造変革領域担当

齋藤 理

新規事業領域担当

常務執行役員

川本 成彦

業務変革・IT・監理領域担当

井深 円

事業戦略推進領域担当

事業戦略推進部長

船引 裕司

研究開発領域担当

サイバー・グリッド・ジャパン GM

川下 竜一郎

広報・マーケティング&amp;営業領域担当

執行役員

中島 聡

内部監査領域担当  
監査部長

教野 雅利

経営戦略推進領域担当

経営戦略推進部長

両角 貴行

経営企画・財務戦略領域担当 CFO

丹代 武

総務・法務領域担当 CISO

鎌田 寿雄

人事領域担当

倉持 浩明

サイバーセキュリティオペレーション&amp;

イノベーション事業領域担当 CTO

中間 俊英

サイバーセキュリティエンジニアリング

事業領域担当