

SECOM Sustainability Accounting Standards Board Disclosure

セコム SASB レポート

For the fiscal year ended March 31, 2020

本レポートに記載されている情報は、特に記載がある場合を除いて、2020年3月末時点、または2020年3月期のものであります。



目次

| | |
|----------------------|----|
| セコム SASB インデックス | 2 |
| 会計メトリックスに関する報告 | 3 |
| データセキュリティ | 3 |
| 従業員のダイバーシティ&エンゲージメント | 6 |
| 職務上のインテグリティ | 10 |

セコムは、いつでも、どこでも、誰もが「安全・安心・快適・便利」に暮らせるサービスやシステムを創出し、それらを統合・融合して社会に必要な新しいシステムを提供する「社会システム産業」の構築をめざしています。

「社業を通じ、社会に貢献する」を運営の憲法に掲げているセコムでは、「企業と社会が共に持続的に発展することが重要である」という考えのもと、さまざまな社会課題の解決や企業のサステナビリティの向上に取り組んでいます。

また、ESG(環境・社会・ガバナンス)情報の開示にも努めており、これまでも「アニュアルレポート」や Web 版「サステナビリティレポート」等を通じて当社の取り組みをステークホルダーの皆様にご伝えてきました。今般、より一層の開示の拡充を図るべく、SASB(サステナビリティ会計基準審査会)による開示基準に沿った本レポートをまとめました。

セコムでは、今後もサステナビリティに関する分かりやすい情報の提供に努めていきます。

セコムSASBインデックス

本レポートはセコム株式会社に関するSASBレポートであり、記載内容は、特に明記のある場合を除いて、連結子会社は含みません。セコムは、事業所や家庭向けのオンライン・セキュリティシステムをはじめとするさまざまなサービスを通じて「安全・安心」を提供しています。セキュリティサービス、防災、メディカルサービス、保険、地理空間情報サービス、BPO・ICT、不動産・その他の事業を展開するグループ会社とともに「社会システム産業」の構築をめざしており、2020年3月期の連結売上高は1兆600億円に達しました。

PROFESSIONAL & COMMERCIAL SERVICES サステナビリティ会計基準

| 項目 | コード | 会計メトリックス | 参照ページ |
|----------------------|--------------|---|-------|
| データセキュリティ | SV-PS-230a.1 | データセキュリティリスクに対する認識と対応 | 3ページ |
| | SV-PS-230a.2 | 顧客データの収集、利用、および保持に関する方針および取り組み | 4ページ |
| | SV-PS-230a.3 | (1)情報漏洩件数、そのうち(2)顧客の企業機密情報(CBI)または個人情報(PII)が含まれる割合、(3)漏洩によって影響を受けた顧客数 | 5ページ |
| 従業員のダイバーシティ&エンゲージメント | SV-PS-330a.1 | (1)経営幹部、(2)それ以外の従業員における、ジェンダー、人種・民族グループの割合 | 6ページ |
| | SV-PS-330a.2 | (1)自発的な退職(辞職、定年退職など)、(2)非自発的な退職(解雇など)者の各割合 | 7ページ |
| | SV-PS-330a.3 | 従業員エンゲージメントの実施率 | 8ページ |
| 職務上のインテグリティ | SV-PS-510a.1 | 職務上のインテグリティを確保するための取り組み | 10ページ |
| | SV-PS-510a.2 | 職務上のインテグリティに関する法的な手続きによる金銭的損失額 | 12ページ |

| 項目 | コード | 活動指標 | データ |
|------|------------|--|---|
| 活動指標 | SV-PS-000A | 従業員数(1)正社員と非常勤社員の人数、(2)パート、アルバイトの人数、(3)契約社員数 | (1) 正社員 14,506人 (2) パート 1,390人 (3) 契約社員 1,647人 |
| | SV-PS-000B | 総労働時間、うち顧客に請求可能な時間の割合 | 総労働時間 29,892,709時間 顧客に請求可能な時間の割合 Not applicable [※] |

※当社の主要事業であるセントラライズド・モニタリング・サービスの請求は、時間単位ではなく、月々の固定契約料なので、本件で問われている指標は使用していない。

データセキュリティ

SV-PS-230a.1

データセキュリティリスクに対する認識と対応

■ 情報セキュリティに関する方針とマネジメント体制

社会の IT 化があらゆる分野で新たな価値を生み出す一方、サイバー攻撃が巧妙化するなど情報セキュリティリスクが増大しています。何らかの原因により、お客様からお預かりしている個人情報や機密情報などが流出すれば、セコムのセキュリティサービスの提供に重大な支障をきたす可能性があるだけでなく、お客様にさまざまな被害や悪影響を及ぼす可能性があり、セコムのブランドイメージや信頼性の失墜につながります。セコムグループでは、情報セキュリティを経営の根幹を成すものとしてコンプライアンスとともに最重要視し、強固な情報セキュリティシステムを構築・運用しています。

セコムグループでは、「セコムグループ社員行動規範」(SV-PS-510a.1 参照)に規定されている「機密の保持」を基本とする、「セコムグループ情報セキュリティ基本方針」を定め、この方針のもと、情報セキュリティを推進しています。業務を外部委託する場合にも「セコムグループ情報セキュリティ基本方針」の精神を求め、適切な契約締結・指導・監督を行うこととしています。

セコムグループ全体の情報セキュリティの推進・統括について当社代表取締役社長に対して責任を負う情報セキュリティ担当役員を当社に配置しています。そして、セコムの各分野の担当役員は、担当する分野の情報セキュリティに関する事項の運用管理に責任を持ち、必要な場合は、情報セキュリティ担当役員と連携し、当社社長に対し報告および提案する義務を有しています。

■ 情報セキュリティリスク低減への取り組み

情報の流出やサイバー攻撃によるリスクを低減すべく、セコムの情報システムには強固なセキュリティ対策が施されています。加えて、社員が日常業務で遵守すべき細かな規則を「情報セキュリティルール」としてまとめ、雇用形態を問わずセコムグループで勤務するすべての者に徹底遵守させています。「情報セキュリティルール」には、機密を保持するために守るべきパソコンや携帯電話等の使用上のルールや情報の保管・携行に関する規定のほか、情報セキュリティ事故や「情報セキュリティルール」違反等を発見した場合の対応方法も規定されています。

情報システムに関する統制、監査は、独立して公正かつ徹底して行うことを目的に、情報セキュリティ担当役員の下で、情報セキュリティ子会社のセコムトラストシステムズ株式会社が、セコム基準および ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)基準で策定された方針に則して行っています。

外部からのサイバー攻撃リスクに対しては、脆弱性診断を定期的実施しています。さらに、大規模災害やサイバー攻撃などのリスクに備え、24 時間 365 日、セコムトラストシステムズが情報システムの監視を行うとともに、緊急時の対応を行います。サイバー攻撃の監視体制には AI(人工知能)も導入し強化を行っています。今後も、情報セキュリティの推進・運用・管理についてさらに厳正に取り組んでいきます。

なお、セコムトラストシステムズ株式会社では以下の認証を取得しています。

- ISO/IEC27001
ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)
2003年3月20日認証取得 登録番号 [I373] [⇒詳細](#)
- JIP-ISMS517-1.0
ISMS(クラウドセキュリティマネジメントシステム)
(ISO/IEC 27017:2015/JIS Q 27017:2016に基づく)
2019年3月7日認証取得 登録番号 [U010] [⇒詳細](#)
- ISO9001
QMS(品質マネジメントシステム)
2000年2月25日認証取得 登録番号 [5084] [⇒詳細](#)
- ISO22301
BCMS(事業継続マネジメントシステム)
2015年1月9日認証取得 登録番号 [B007] [⇒詳細](#)

SV-PS-230a.2

顧客データの収集、利用、および保持に関する方針および取り組み

セコムグループでは、職務上知り得た一切の事項を機密として漏らさないことを「セコムグループ社員行動規範」(SV-PS-510a.1 参照)に規定し、すべての役職員が徹底遵守しています。さらに、セコムの事業の内容および規模を考慮し、適切な個人情報の取得・利用および提供を行っています。また、利用目的の達成に必要な範囲を超える取り扱いを行わず、そのための措置を講じています。

セコムが保有する個人情報の取り扱いについては、個人情報の取り扱いに関する法令および国が定める指針その他の規範を遵守するとともに、「[個人情報保護方針](#)」および社内規定として、「セコムグループ情報セキュリティ基本方針」および「情報セキュリティルール」を制定・遵守し、個人情報の保護に努めています。社員に対する教育・啓発活動を実施し、厳重な管理を徹底させるほか、必要かつ適切なセキュリティ対策などの安全管理措置を講じることにより、セコムで取り扱う個人情報の漏えい、滅失、毀損の防止に努めるとともに、改善が必要とされた場合には速やかにこれを是正し、予防します。たとえば、全社員を対象に毎年 e ラーニングと確認テストを行って基本事項やルールの徹底を図り、内部監査部門が全事業所で個人情報の取り扱い、データの管理、整理整頓や出入管理の点検など、定期的な監査をしています。また、個人情報の取り扱いおよび個人情報保護マネジメントシステムに関する苦情・相談の窓口を設け、適切かつ迅速に対応することとしています。

セコムならびにセコムトラストシステムズは、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より、「プライバシーマーク」の付与・認定を受けています。「プライバシーマーク」は、JIS Q 15001[※]に適合した個人情報保護マネジメントシステムのもとで、個人情報を適切に取り扱っている事業者が付与されるものであり、今後もセコムでは継続的改善に努めていきます。

※ JIS Q 15001・・・個人情報保護マネジメントシステムに関する要求事項のこと。

セコム株式会社の「プライバシーマーク」認定については以下のとおりです。

●JIS Q 15001

PMS(個人情報保護マネジメントシステム＝「プライバシーマーク」)

2010年12月20日認定取得 登録番号 [17000663(05)]

セコムトラストシステムズ株式会社の「プライバシーマーク」認定については以下のとおりです。

●JIS Q 15001

PMS(個人情報保護マネジメントシステム＝「プライバシーマーク」)

2006年9月20日認定取得 登録番号 [10821728(07)]

SV-PS-230a.3

(1)情報漏洩件数、そのうち(2)顧客の企業機密情報(CBI)または個人情報(PII)が含まれる割合、(3)漏洩によって影響を受けた顧客数

2020年3月期において、当社では情報漏洩はありませんでした。

従業員のダイバーシティ&エンゲージメント

SV-PS-330a.1

(1)経営幹部、(2)それ以外の従業員における、ジェンダー、人種・民族グループの割合

■ダイバーシティに関する方針と取り組み

セコムでは、多様な人材や価値観が新たな価値創造を行うためには重要だと考え、人事担当役員のもと、人事本部が中心となって、女性の活躍推進をはじめ、職場におけるダイバーシティを推進しています。

[これまでの取り組み]

- | | |
|-------------|--|
| 2013 年 4 月 | 性別を問わず全社員の意識改革を行うことを目的に「女性の活躍推進宣言」を発信 |
| 2013 年 6 月 | 女性が活躍するために必要な制度や施策を検討・推進する専門セクション「女性の活躍推進委員会」を発足 |
| 2016 年 3 月 | 女性社員が活躍できる職場環境の整備と女性役職者の増加等を目標とした「女性活躍推進に関する行動計画」を策定 |
| 2017 年 10 月 | 「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」(下記)を行い、人事部内に「D & I 推進担当」を配置。性別や国籍、年齢、障がいの有無、性的指向や性自認などを問わず、多様な社員一人ひとりを尊重し、それぞれが能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進 |

「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」

- ・セコムは、企業理念が浸透し規律を維持した組織のもとで、社員一人ひとりの違いを尊重し、人材の多様性を重視します。
- ・セコムは、あらゆる社員が自信と誇りを持ち、元気に明るくイキイキと活躍できる企業を目指します。
- ・セコムは、社員一人ひとりの更なる成長と、それぞれの強みの相乗効果を高めることで、革新的な価値創造に挑み続けます。

また、セコムでは、女性リーダーを積極的に育成するため、「特定非営利活動法人ジャパン・ウイメンズ・イノバイティブ・ネットワーク」(NPO 法人 J-Win)へ参加。女性社員を 2 名派遣し、人材の育成および他社とのネットワーク形成を図っています。

さらに、社員の事情に応じたサポートを行うために、出産・育児・介護にかかわる下記の制度を設けています。

- 産前産後休暇・・・産前 6 週間、産後 8 週間の産前産後休暇に加えて、産前休暇の開始前に休暇に入ることを希望する社員は、さらに 2 週間の出産前休暇を取得することが可能。
- 育児休業・・・子どもが 3 歳になるまでの間、育児のために休業することができ、男女ともに取得可能。

- 育児のための就業時間変更・免除(短時間勤務)・・・妊娠中および小学校 1 年生までの子どもを養育する社員が希望する場合は、就業時間の変更や就業時間の免除を、一定の時間制限を設けて取得することができる(法定では 3 歳まで)。
- 介護休業、介護のための就業時間変更・免除(短時間勤務)・・・要介護状態の家族を介護し、介護休業終了後、引き続き勤務をする意志がある場合は、約 6 カ月(最大 186 日)まで介護休業または就業時間の変更や免除を取得することができる。
- SECOM ライフサポート制度・・・育児や介護、配偶者の転勤など、社員の個々の事情に応じた勤務地や就業形態を個別に検討し、長期的なキャリアアップを支援する制度。
- ジョブリターン制度・・・出産・育児・介護などのやむを得ない理由で退職した社員に対し、復帰の希望を申請できる制度。

2020 年 3 月末時点における当社のジェンダー比率は以下のとおりです。

| | 男性 | 女性 |
|----------|-------|-------|
| 経営幹部 | 91.2% | 8.8% |
| 経営幹部でない者 | 76.0% | 24.0% |
| 合計 | 81.5% | 18.5% |

SV-PS-330a.2

(1)自発的な退職(辞職、定年退職など)、(2)非自発的な退職(解雇など)者の各割合

2020 年 3 月期における当社の退職者の状況は以下の通りです。

| 2020 年 3 月期 | |
|-------------|------|
| 自発的な退職 | 5.2% |
| 非自発的な退職 | 0.0% |
| 合計 | 5.2% |

SV-PS-330a.3

従業員エンゲージメントの実施率

■社員満足度調査の実施

セコムが社会や競争環境の変化に揺るがない“しなやかで強い企業”として持続的成長を遂げていくためには、「セコムの理念」に共感した一人ひとりの社員が、その潜在能力を高い次元で発揮してサービスを向上させることで顧客満足と社会からの信頼を高め、そしてそれがさらなる社員満足につながるという「正の循環」を推し進めることが重要と考えています。

セコムではその実現のため、2016年に発足した「社員満足度向上プロジェクトチーム」が他の部署と連携して、社員との対話を通じた「活気ある健全な組織風土の醸成」と「社員満足度の向上」に取り組んでいます。

また2016年より、社員満足度調査を実施しています。7つのカテゴリの設定に無記名の選択式で回答する内容で、回答率は昨年よりも上昇し、社員の関心も高まっています。

社員満足度調査の結果（セコム株）

| | 2017年3月期 | 2018年3月期 | 2019年3月期 | 2020年3月期 |
|-------|----------|----------|----------|----------|
| 社員回答率 | 81.4% | 83.5% | 84.2% | 85.5% |

| 社員満足度調査の調査カテゴリ |
|------------------|
| 仕事にやりがいを感じられているか |
| 仕事の進めやすさに問題はないか |
| 前向きに仕事ができているか |
| 仕事の相手から評価されているか |
| 仕事量に問題はないか |
| 給与・福利厚生に問題はないか |
| 総合満足度 |

■「セコムライブラリーユニオン」を通じた社員との対話

「セコムライブラリーユニオン」(セコム社員連合組合)は、「社員の向上と会社の発展は、一体不可分である」との基本理念のもと、セコムグループの健全な発展を思う社員有志により、会社設立2年後の1964年に設立されました。セコムでは、セコムライブラリーユニオンと交わした「組合員資格協定」に基づいて、社員が入社と同時に組合員となる「ユニオンショップ制度」を導入しており、セコム株式会社の組合加入率は、対象外となる課長職以上の役職者などを除き100%となっています。

セコムは、労使間の対話を重視しており、社員の士気を高め、セコムらしい活気ある健全な組織風土を築き、組織の活力を最大化することを目的に、セコムライブラリーユニオンと社長をはじめとする経営幹部が、毎月さまざまな意見交換を行っています。セコムライブラリーユニオンは、グループ各社や都道府県ごとを基本に設置したブランチ(支部)で職場環境や日常業務の改善、労働安全衛生などを話し合い、「セ

コム組織風土社員会議」や「セコム社員中央審議会」を通じて、会社と協議を行っています。

- セコム組織風土社員会議・・・全国の地域ごとに、月に1回、年12回開催。会社の幹部と社員の代表であるセコムライブラリーユニオンの役員が、各地域における日頃の業務と職場環境の向上に向けて、忌憚なく発言し、率直に議論し合うことで、健全な組織風土の醸成に寄与している。
- セコム社員中央審議会・・・月に1回、年12回開催され、社長をはじめ人事・業務の担当役員・責任者とセコムライブラリーユニオンの中央審議会委員が出席。各地域の「セコム組織風土社員会議」では解決できない全国的な課題を意見交換している。

職務上のインテグリティ

SV-PS-510a.1

職務上のインテグリティを確保するための取り組み

■コンプライアンスに関するセコムグループの基本方針

セコム株式会社は 1962 年に日本で初めてのセキュリティサービス会社として発足しました。第三者の不法・不正行為からお客様の生命・財産を守るセキュリティサービス事業を成立させるために不可欠な要件であったのが、日本国憲法および関係法規に従うだけでなく、法の精神をも遵守することでした。

セキュリティサービスを提供する一人ひとりの社員が他を律する者として、当然のことながら自らも襟を正し、法ならびに法の精神を遵守し、誠実に業務を遂行することにより、初めてお客様から信頼され、セキュリティサービス事業が成立します。そのためセコムは、創業以来コンプライアンスを最重要視した組織運営を行っており、会社の根本方針として、一人ひとりの社員に、法令およびその精神の遵守を徹底させるための努力を組織的に続けています。

■「セコムグループ社員行動規範」

「セコムの要諦」「セコムの事業と運営の憲法」など、セコム社員としての心得および行動基準を示す各守則は、セコム創業の基本理念に基づいて定められたもので、法令遵守(コンプライアンス)面では、いつの時代にも通用する普遍性を持つものです。

その後、事業領域の拡大や新しい法令の施行に伴い、それらをセコムグループの全職種および全社員が明確に理解できるよう、2006 年 12 月、「セコムグループ社員行動規範」と改称し制定しました。セコムグループ社員としてのあり方およびあらゆる業務の根底にあるコンプライアンスに関する考え方を示した「セコムグループ社員行動規範」は、セコム社員としての心得および各守則とともに社員手帳にまとめられています。

「セコムグループ社員行動規範」には、社会、お客様、取引先といった各ステークホルダーとの関係において、役員および社員が遵守すべき行動基準や企業倫理が具体的に明記されています。また、反社会勢力との関係遮断や汚職・贈収賄の禁止、関係法令に関する行動規範が制定されています。たとえば、「お客様や取引先と個人的取引や金銭の貸借を行ってはならない」、「お客様や取引先から、個人的な贈与を受けてはならない」、「官公庁や政治団体などとは、常に健全かつ透明な関係を維持し、贈賄の誤解を生じる恐れのある行為等は一切行ってはならない」、「お客様への進物等は節度と品位を保ち、不要な誤解を生じないように、適切な範囲で行なわなければならない」といった事項です。

一人ひとりの社員が行動規範を正しく理解できるよう、すべての新入社員が対象となる入社時研修では、「セコムの理念」とともに、「セコムグループ社員行動規範」に関する教育が行われます。その後も、さまざまな研修や社内報などを通じて、企業理念と行動規範の浸透と定着を図っています。特に、セキュリティの現場を担う緊急対処員や常駐警備員などに対しては、日常の点呼などの機会を通じて倫理教育を実施するとともに、業務上の運用ルールの遵守を指導し、管理職に対しては不正行為の兆候をいち早く察知するよう指示しています。6 カ月ごとの上司による評価では、「セコムグループ社員行動規範」を遵守

して適正に業務に取り組んでいるかが評価項目に含まれているほか、年に一度の資格級審査では、企業理念や行動規範の各守則を含む試験に合格することが昇級の条件となっており、「セコムグループ社員行動規範」の遵守徹底を通じたコンプライアンスの向上に取り組んでいます。さらに、セコムでは、オンライン・セキュリティシステムのご契約先において内部を点検する緊急対処員が業務を適正に実施していることを確認するため、IT 機器を活用した新たな対策を導入することを検討しています。

■セコムグループのコンプライアンスに関する推進運用管理体制

セコムグループでは、特定の部署または担当者のみが、コンプライアンスの推進運用管理についての責任を持つのではなく、一人ひとりの社員がコンプライアンスを含む行動規範や企業倫理の遵守に取り組むべきと考えています。

セコムグループにおけるコンプライアンスとは、各社員の日常業務の基本であり、セコムグループの全社員は「セコムグループ社員行動規範」に基づいて業務を遂行しています。セコムグループの各組織は、責任者が徹底してこの行動規範の推進運用管理を行うことになっており、また、すべての上位役職者はその部下や下位者に対する行動規範に関する指導監督責任を負います。さらに各担当役員が所管部門を統括し、代表取締役社長が全社を統括する運用体制となっています。

担当役員は、それぞれ担当する分野において、法務部その他関連部署の協力を得て、関連する法令・規則に精通するとともに、新しい法令・規則の施行、あるいは改正に際しても、法務部その他関連部署の協力を得て、「セコムグループ社員行動規範」の改正の必要性などを検討し、代表取締役社長に対して提案する責任を有します。

内部監査部門(監査部およびグループ運営監理部)は、セコム株式会社の各組織・各部署および子会社を査察し、コンプライアンスを含む「セコムグループ社員行動規範」の遵守を推奨し、士気を向上させるとともに、正すべき事項があれば指導します。そしてその査察結果を該当する担当役員と代表取締役社長に報告します。

■内部通報システム

「セコムグループ社員行動規範」により、国内外のセコムグループ社員は、社員および役職者ならびに協力会社の関係者が、この行動規範に対する違反行為を含む会社の信用を失墜するおそれのある行為を行おうとするのを知ったとき、または行われたことを知ったときは、しかるべき上司に報告することが義務づけられています。また、報告しても是正措置がとられない場合や、何らかの理由で上司に報告することができない場合の内部通報システムとして、セコムグループ社員が監査部へ通報できる「ほっとヘルプライン」、子会社の役職員がグループ運営監理部へ通報できる「グループ本社ヘルプライン」を設置しています。

報告者の氏名およびその報告内容は秘密事項として保持され、報告者が善意に基づく限り、仮にその内容が実情と相違している場合であっても一切不利益な扱いはしないこととしています。

担当役員は調査の結果により、速やかに是正すべきは是正・解決をする職責を負っています。調査の内容とその後の結果は、調査担当者が担当役員の指示により、極秘に必ず報告者に通知されます。

内部通報システムの利用状況（「ほっとヘルプライン」「グループ本社ヘルプライン」の合計利用回数）

| | 2017年3月期 | 2018年3月期 | 2019年3月期 | 2020年3月期 |
|------|----------|----------|----------|----------|
| 利用回数 | 60回 | 60回 | 48回 | 56回 |

■ 組織風土委員会

組織風土委員会は、代表取締役社長直轄の常設の委員会で、組織風土に関する重要な問題の審議や重要な表彰・制裁を決定するために、定期的あるいは代表取締役社長の指示により開催されます。

また組織風土委員会は、コンプライアンスを含む「セコムグループ社員行動規範」の遵守・運用状況について、監査部および担当役員から代表取締役社長へ報告された内容について審議し、必要に応じ推進運用管理体制の見直し案および各担当役員が策定した「セコムグループ社員行動規範」の改定案の審議を行います。

なお、「セコムグループ社員行動規範」およびその推進運用管理体制の変更については、組織風土委員会の審議を経て監査役の意見を得た上で、セコム株式会社の取締役会で決議することとなっています。

■ グローバルでのコンプライアンス社員教育

海外においても日本同様、最高水準のサービスを提供するためには、マニュアルや規則どおりに業務を行うだけでなく、「なぜそうするのか」という基本的な考え方を社員一人ひとりが理解して取り組むことが重要です。そのため、基本的な考え方や行動原理である「セコムの理念」、心得や行動基準を示した「セコムグループ社員行動規範」を各国の言語に翻訳し、浸透を図っています。

さらに海外のグループ会社の経営幹部に対しても、法令遵守や賄賂の禁止、内部統制など、コンプライアンスについてのさまざまな研修を行っています。

SV-PS-510a.2

職務上のインテグリティに関する法的な手続きによる金銭的損失額

2020年3月期において、当社では上記における金銭的損失はありませんでした。