

# ガバナンス Governance

- 61 マネジメントアプローチ
- 62 コーポレート・ガバナンス
- 66 コンプライアンス
- 67 リスクマネジメント
- 68 情報セキュリティ



マネジメントアプローチ

基本方針をもとにした最適なガバナンス体制を構築しています。

Management Approach

マネジメントアプローチ

ニッポンハムグループは、企業としての社会的責任を果たすとともに、当社グループの企業理念を実現するために、「ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針」をもとにした最適なガバナンス体制を構築しています。運営にあたっては、グループ全体の経営の透明性と効率性を高め、迅速かつ適正な意思決定と業務執行の適正性を確保し、積極果敢な経営判断を可能にするとともに、その責任を明確にすることを基本としています。

ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針

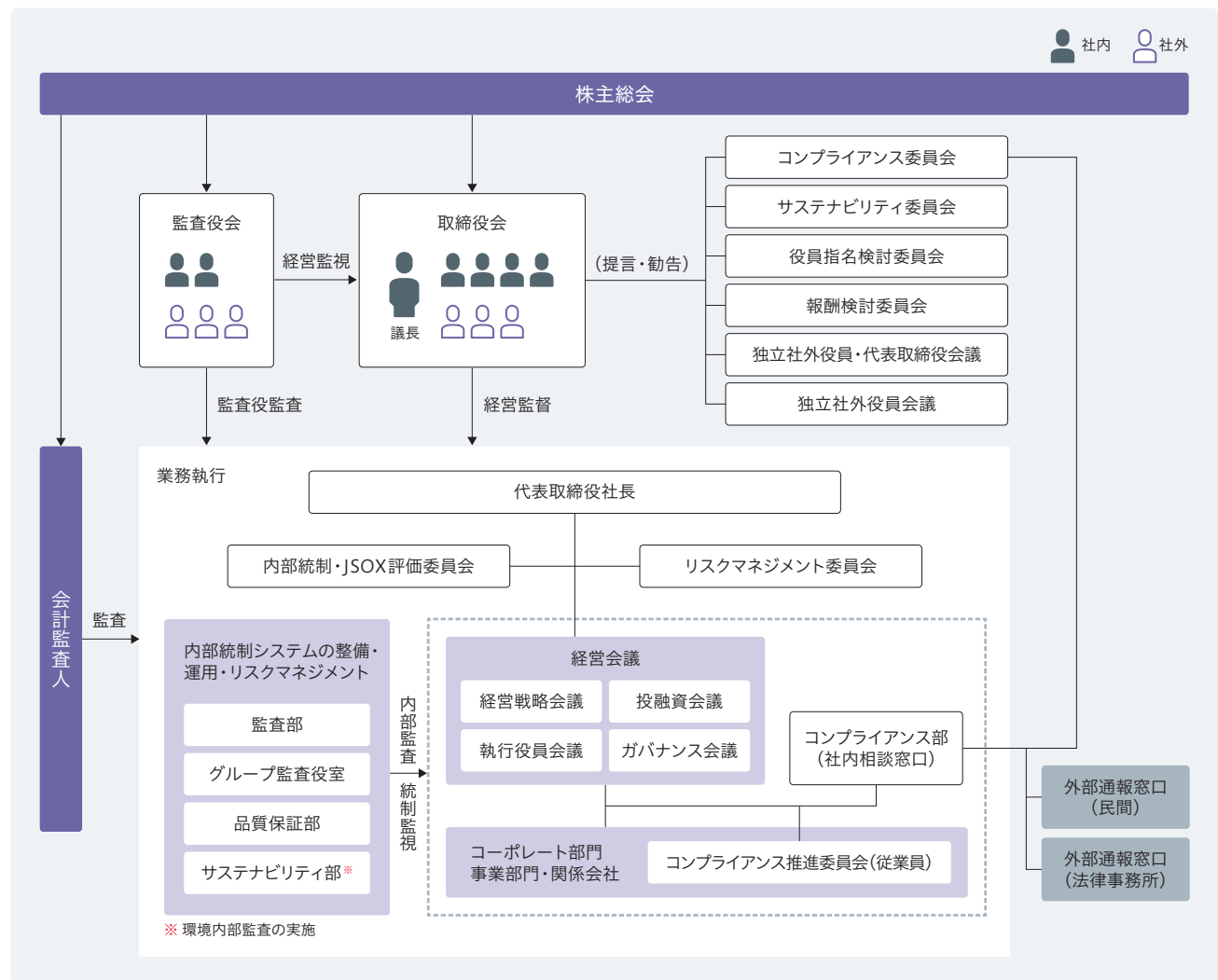
当社は、当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と枠組みをまとめた「ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針」を制定しています。

PDF

ニッポンハムグループ・コーポレートガバナンス基本方針



コーポレート・ガバナンス体制



コーポレート・ガバナンス

## 「経営監視機能」と「業務執行機能」の責任と権限を明確化しています。

### 取締役・取締役会

当社は、取締役の「経営監視機能」と執行役員の「業務執行機能」において責任と権限を明確化しています。

取締役の員数は、迅速かつ適切な意思決定および取締役会が負う責務の範囲を考慮して3名以上12名以内とし、取締役会の透明性を担保するために、複数名の社外取締役を選任することを基本としています。現在は、取締役8名(男性7名・女性1名)のうち3名を社外取締役としています。また、取締役の任期は、毎年度の経営責任を明確にするために1年としています。取締役会は月1回開催しており、代表取締役社長が議長を務め、法令、定款に定める事項およびそのほかの重要事項を決定しています。2020年度は、新たな中期経営計画とマテリアリティ(重要課題)などについて議論しました。

### 監査役・監査役会

監査役は、取締役会と協働して会社の監視機能の一翼を担い、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行を監査しています。監査役の員数は、取締役会に対する監査機能を十分に果たすために3名以上5名以内とし、過半数以上の社外監査役を選任することを基本としています。現在は、監査役5名(全員男性)のうち3名を社外監査役としています。当社監査役会の構成メンバーには、財務・会計・法務に関する知識を有する者を含めるものとし、特に、財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上選任するものとしています。監査役会は、月1回の開催を例とし、監査に関する重要な事項について議論しています。

### 任意委員会

経営の客観性と透明性を高めるため、取締役会の任意委員会などとして下記の委員会を設置しています。

| 目的・内容          |                                                                                         | 2020年度開催実績   |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| コンプライアンス委員会    | コンプライアンスの徹底と社会的信用の向上を図るために、ニッポンハムグループ全体のコンプライアンスについて総合的に確認・検討し、取締役会および経営会議に対して提言        | 4回(出席率100%)  |
| サステナビリティ委員会    | 当社グループにおけるサステナビリティの取り組みについて総合的に検討し、取締役会に対して報告または提言                                      | 3回(出席率100%)  |
| 役員指名検討委員会      | 代表取締役候補者・取締役候補者・監査役候補者の決定、代表取締役社長以下経営陣(業務執行取締役および執行役員)の解職・解任審議への透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能を強化 | 5回(出席率100%)  |
| 報酬検討委員会        | 役員(執行役員を含む)の報酬の決定に対する透明性と客観性を高め、取締役会の監督機能を強化                                            | 3回(出席率92.3%) |
| 独立社外役員・代表取締役会議 | 当社グループの企業価値向上および風土改革の提言の場として、独立社外役員と代表取締役が意見交換                                          | 2回(出席率100%)  |
| 独立社外役員会議       | 客観的な立場に基づく情報交換と認識の共有を図る場として、社外取締役と社外監査役のみで議論                                            | 2回(出席率100%)  |

#### 任意委員会の構成(2021年4月1日現在)

| 地位      | 氏名      | コンプライアンス委員会 | サステナビリティ委員会 | 役員指名検討委員会 | 報酬検討委員会 | 独立社外役員・代表取締役会議 | 独立社外役員会議 |
|---------|---------|-------------|-------------|-----------|---------|----------------|----------|
| 代表取締役社長 | 畑 佳秀    | ◎           | ◎           |           | ○       | ○              |          |
| 代表取締役   | 木藤 哲大   | ○           | ○           |           |         | ○              |          |
| 代表取締役   | 井川 伸久   | ○           | ○           |           |         | ○              |          |
| 取締役     | 前田 文男   | ○           | ○           |           |         |                |          |
| 取締役(社外) | 河野 康子 * | ○           | ○           | ◎         | ○       | ○              | ◎        |
| 取締役(社外) | 岩崎 淳 *  |             | ○           | ○         | ◎       | ○              | ○        |
| 取締役(社外) | 荒瀬 秀夫 * |             | ○           | ○         | ○       | ○              | ○        |
| 監査役(社外) | 芝 昭彦 *  |             |             | ○         |         | ○              | ○        |
| 監査役(社外) | 北口 正幸 * | オブザーバー      |             |           |         | ○              | ○        |
| 監査役(社外) | 山崎 徳司 * |             | オブザーバー      |           |         | ○              | ○        |

◎ 委員長・議長    ○ 委員    \* 独立役員

(注)1.コンプライアンス委員会は上記のほかに、コンプライアンス部・監査部担当執行役員、人事部・総務部担当執行役員、コンプライアンス部長、労働組合役員代表、社外有識者で構成しています。

2.サステナビリティ委員会は上記のほかに、海外事業本部長、人事部・総務部担当執行役員、社外有識者で構成しています。

## コーポレート・ガバナンス

## グループ全体の「監査機能」と「内部統制機能」を強化しています。

## 監査体制

## ■ 内部監査および監査役監査

内部監査（監査部に19名配置）については、監査役および会計監査人と連携し、工場・営業所や国内外の子会社往査などの会計監査・業務監査を実施し、内部監査の結果を取締役会に報告しています。また、会計監査人が内部統制の有効性を評価するにあたっては、監査部と会計監査人が内部監査の実施状況を理解するために協議するとともに、監査の結果についても相互に報告しています。

監査役監査については、監査役が取締役会・経営戦略会議・各種役員会・委員会などに出席し、取締役の職務執行を確認しているほか、四半期ごとに代表取締役社長との意見交換と提言、社外取締役との意見交換をしています。また、業務執行状況の聴取は常勤監査役と社外監査役それぞれ1名以上が参加し、取締役は年2回、執行役員および主要な部室長は年1回のヒアリングを実施。業務執行状況、ガバナンス・コンプライアンスの取り組み状況、働き方改革の状況、人財育成などを確認しています。

国内、海外のグループ会社監査については、基本的に期初に策定する監査計画に基づいて選出した重要拠点は毎年、それ以外の拠点は隔年で往査。事業執行の進捗状況、重点リスクへの対応、コンプライアンスへの取り組み、働き方改革の状況、要望事項などを聞き取りしています。

そのほかにも月1回情報交換をしているほか、内部監査部門の監査への立会いや会計監査人の監査への立会い（期末棚卸監査含む）を実施しています。

## ■ 「グループ監査役室」を新設

ニッポンハムグループの監査機能および内部統制機能を強化し、関係会社の監査役体制を統括することを目的に、2021年4月に「グループ監査役室」を新設しました。今後、同室は監査部・監査役と連携しながら、グループ会社の新任監査役の赴任前研修や新規監査ツールの開発援助を実施するほか、監査品質、監査効率の向上のための情報連携などに取り組んでいくことを計画しています。

## 会計監査

会計監査については、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を受けています。また、経理担当部署は、必要に応じて会計監査人と協議し、会計処理の透明性と正確性の向上に努めています。

| 業務を執行した公認会計士の氏名 | 所属する監査法人名    |
|-----------------|--------------|
| 新免 和久           | 有限責任監査法人トーマツ |
| 関口 浩一           | 有限責任監査法人トーマツ |
| 松本 俊輔           | 有限責任監査法人トーマツ |

（注）会計監査業務に係る補助者は、公認会計士17名、公認会計士試験合格者11名、その他33名です。

## 政策保有株式

当社は、政策保有株式を保有しないことを原則としますが、取引の安定や事業拡大のための連携強化、資金調達の円滑化など、当社グループの持続的成長や企業価値向上に政策保有株式が欠かせないと認められる場合には、保有することがあります。

当社は、年1回全投資銘柄につきレビューを行い、株式保有に伴う便益、株式の価格変動リスクおよび発行体企業の信用リスクなどが資本コストに見合っているかを精査し、保有の適否を総合的に判断しています。

保有の必要性が薄れてきた銘柄については、株価や市場動向などを踏まえ、適宜売却を実施していきませんが、保有の意義が認められる場合であっても、発行体との合意のうえで売却を行うことがあります。

当社は、政策保有株式の議決権行使にあたっては、個々の議案を精査したうえで、株主利益を軽視していない限り当該取引先の会社提案を尊重します。ただし、当該取引先に不祥事（経営者に関するものを含みます）、または反社会的行為が発生した場合には、コーポレート・ガバナンスの改善に資するよう議決権を行使します。



## コーポレート・ガバナンス

## 透明性担保のために複数名の社外取締役・社外監査役を選任しています。

## 社外取締役・社外監査役の選任理由と活動状況

| 氏名             | 選任理由                                                                                                                                                                                                                                         | 活動状況                                           |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 河野 康子<br>社外取締役 | 消費者問題に関する豊富な経験および知見などを有していることから、経営全般はもとより、「Vision2030」の実現に向けて取り組むべき社会課題である「5つのマテリアリティ」の推進・実行に関して有益な提言をいただくことを期待しています。すでに、「中期経営計画2020」の経営方針「消費者との対話を通じた価値の創造」「持続可能性(サステナビリティ)の追求」に関しては、有益な発言を適宜いただいています。                                      | 取締役会100%<br>(18回/18回)                          |
| 岩崎 淳<br>社外取締役  | 公認会計士としての専門的知見と豊富な経験を有していることから、経営全般はもとより、「Vision2030」の実現に向けてバックキャスト視点で策定した「中期経営計画2023」の経営方針である「収益性を伴ったサステナブルな事業モデルへのシフト」に関して有益な提言をいただくことを期待しています。すでに「中期経営計画2020」の経営方針「既存事業の効率化による収益力の強化」に関しては、有益な発言を適宜いただいています。                              | 取締役会100%<br>(18回/18回)                          |
| 荒瀬 秀夫<br>社外取締役 | 大手医療機器メーカーにおいて海外事業担当の取締役を務め、変化に対応するグローバルな企業経営における豊富な経験および高い見識を有していることから、経営全般はもとより、「Vision2030」の実現に向けてバックキャスト視点で策定した「中期経営計画2023」の経営方針である「海外事業における成長モデルの構築」に関して有益な提言をいただくことを期待しています。すでに「中期経営計画2020」の経営方針「海外市場展開のギア・チェンジ」に関して、有益な発言を適宜いただいています。 | 取締役会100%<br>(18回/18回)                          |
| 芝 昭彦<br>社外監査役  | 弁護士としての専門的見地と豊富な経験に基づき、公正で客観的な立場から、グループ経営の適法性および妥当性を確保するための発言を適宜いただいています。また、役員指名検討委員会の委員を務めました。                                                                                                                                              | 取締役会100%<br>(18回/18回)<br>監査役会100%<br>(18回/18回) |
| 北口 正幸<br>社外監査役 | 弁護士および公認会計士としての専門的見地と豊富な経験に基づき、公正で客観的な立場から、グループ経営の適法性および妥当性を確保するための発言を適宜いただいています。また、コンプライアンス委員会のオブザーバーを務めました。                                                                                                                                | 取締役会100%<br>(18回/18回)<br>監査役会100%<br>(18回/18回) |
| 山崎 徳司<br>社外監査役 | 食品セクターの証券アナリスト経験者としての専門的見地と豊富な経験に基づき、グループ経営の適法性および妥当性を確保するための発言を適宜いただいています。また、サステナビリティ委員会のオブザーバーを務めました。                                                                                                                                      | 取締役会100%<br>(18回/18回)<br>監査役会100%<br>(18回/18回) |

## 社外取締役メッセージ



全従業員がビジョンを  
意識し、自らの業務に  
落とし込めるような  
社内改革が求められます。

社外取締役  
岩崎 淳

ニッポンハムグループは2021年4月からの新たな中期経営計画のスタートにあたり、企業理念を追求するうえでのマイルストーンとして、「Vision2030」「たんぱく質を、もっと自由に。」を策定しました。策定に際しては、当社らしさを意識した議論が展開され、新聞広告など浸透に向けて動き出したと感じています。ただ、現状では不十分で、全従業員が「Vision2030」を意識し、自らの業務にまで落とし込めるような社内改革が、今後求められます。

また同時に、「Vision2030」との整合性を保ちながら、「5つのマテリアリティ(重要課題)」の見直しが行われました。マテリアリティの概要は本誌に記載のとおりですが、いずれも当社にとってはもとより、ステークホルダーにとっての重要度を意識した内容となっています。社外取締役としては、施策・指標の進捗状況報告などを通して、実現に向けたモニタリングに努めます。

当社に求められるのは、社会と企業の持続可能性は決してトレードオフの関係ではなく、「同時に実現させる」という発想の転換です。サステナビリティ委員会などにおいて具体的な施策についての議論が進むことを期待しています。

## コーポレート・ガバナンス

## 持続的な企業価値向上のために次世代経営者育成に取り組んでいます。

## 次世代経営者育成計画(選抜・教育・異動)

## ■ 経営者に求められる人財像

ニッポンハムグループは、持続的な企業価値の向上のために、次世代経営者育成計画を策定するとともに、「経営者に求められる人財像」の5要件(誠実・献身・熟慮・挑戦・共感)を定義しています。役員評価については、執行役員が5要件を指標に盛り込んだコミットメントシートを作成し、対象者の目標設定・結果は社長面談で確認しています。さらに、日本ハム(株)では、この5要件を備えた次世代人財を育成するため、全社横断的な「選抜・教育・異動プログラム」や「経営者行動特性分析プログラム」などを導入しています。

経営者の選抜などにおいては人事制度の改定で母集団の拡充を図り、次世代の経営リーダー候補の門戸を広げました。そのうえで各階層での研修などを進めています。

## ■ 次世代経営者の育成

当社グループでは、経済産業省が公表した「企業価値向上に向けた経営リーダー人財の戦略的育成についてのガイドライン」のプロセスに沿って次世代経営者計画の取り組みを進めています。2018年度から始まった計画は、2021年5月現在、フェーズ4「育成結果の評価と関連施策の再評価・見直し」まで進んでいます。2021年度は、新任執行役員を対象に、次世代経営者育成・社外の有益な人脈づくりなどの観点から、若手経営者向けフォーラムへの参加を実施しました。

新たに設けた階層別研修では、取締役会ではコーポレート・ガバナンスに関する最新トレンドの講話や、執行役員会議で

は経営者による講話などを予定しています。また、役員就任後も常に能力の向上を図り、経営者に求められる5要件の維持・研鑽を図り、外部教育機関による経営者向けプログラム(選択型)を導入しています。

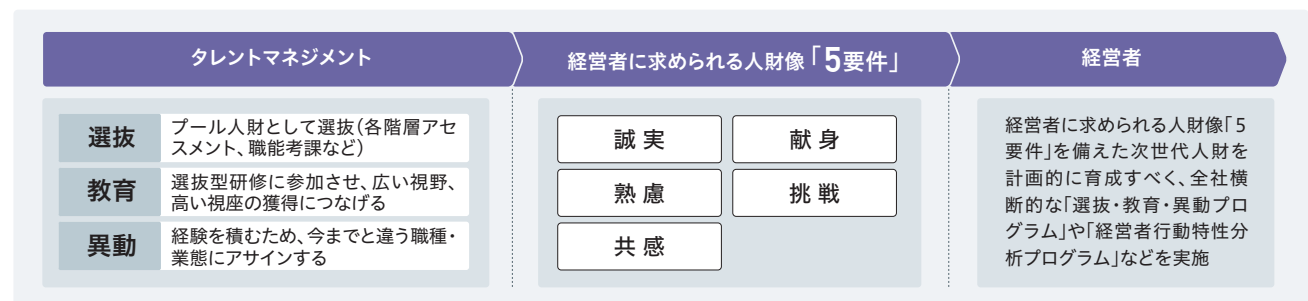
また、部長クラス以上に対しては、上司・同僚・部下などが評価する「360度評価」を実施し、自己啓発に役立てています。

なお、CEO・経営陣の後継者計画は、求められる人財像の提示や各種外部評価システムの活用、教育研修の実施などを含め、毎年改善を図っており、その改善内容は役員指名検討委員会で検討し、取締役会で確認しています。

## 企業価値向上に向けた経営リーダー人財の戦略的育成についてのガイドライン

| 項目                                         |                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| フェーズ1<br>経営リーダー人財像定義、<br>経営リーダー人財戦略の<br>策定 | <ul style="list-style-type: none"> <li>「経営者に求められる人財像」の5要件を策定</li> <li>コーポレート・ガバナンス基本方針に次世代経営者育成計画を明文化</li> <li>役員コミットメントシートに5要件を追加</li> </ul> |
| フェーズ2<br>人財の把握・評価と<br>候補者の選抜・確保            | <ul style="list-style-type: none"> <li>役員候補者選解任スキームの策定</li> <li>社外役員の登用</li> </ul>                                                            |
| フェーズ3<br>人財育成計画の策定・実施<br>と育成環境の整備・支援       | <ul style="list-style-type: none"> <li>新任執行役員対象の経営者行動特性分析を実施</li> <li>360度評価の対象を追加(2021年8月)</li> <li>社外役員による役員面談の実施</li> </ul>                |
| フェーズ4<br>育成結果の評価と<br>関連施策の再評価・見直し          | <ul style="list-style-type: none"> <li>役員対象の教育・研修プログラムを体系化(2021年4月～)</li> </ul>                                                               |

## 次世代経営者育成プログラムの概念図



## コンプライアンス

## 公正かつ誠実に、社会に対する責任を積極的に果たしていきます。

## コンプライアンス推進体制

コンプライアンスに関わる重要な情報などはコンプライアンス部で一元管理し、取締役、監査役、執行役員、間接部門部長に即時報告されるとともに、取締役会やコンプライアンス委員会にも報告されています。

また、ニッポンハムグループ全体のコンプライアンス状況の確認と方針を検討する「コンプライアンス委員会」、各社・各部門で取り組みを進める「コンプライアンス推進委員会」、各社コンプライアンス推進委員会の代表が具体策を検討する「コンプライアンス・リーダー会議」が相互に連携し、より良いコンプライアンス経営の徹底に取り組んでいます。

2020年度はコンプライアンス委員会を4回開催し、コンプライアンス・リーダー会議については3回開催しました。

## グローバルな行動基準を制定

世界共通の「ニッポンハムグループグローバル行動基準」を制定し、これに基づき、国内では「ニッポンハムグループ行動基準(日本版)」を制定しています。

## 腐敗防止を徹底

特に贈賄防止については、国内グループ各社は「ニッポンハムグループ行動基準(日本版)」、海外グループ各社は「ニッポンハムグループ海外ガバナンスポリシー」を制定。不正に利益を得ることを目的に、直接またはエージェントなどを通じた公務員への接待や贈答を禁止しています。

## 定期巡回によって潜在リスクを抽出

コンプライアンス部は、定期的に事業所を巡回し、従業員ヒアリングを実施することで「潜在的リスク」を抽出し、リスク回避、予防、早期発見、解決につなげています。

## 従業員への周知活動を展開

当社グループは、全従業員へのコンプライアンス浸透を図るため、さまざまな機会を通して周知活動を展開しています。

階層別に開催される「コンプライアンス研修」では、ハラスメント問題やコンプライアンス違反についての知識習得と事例をもとにしたグループ討議などを実施しています。

また、各拠点や各グループ会社で実施している「コンプライアンス大会」では、全従業員が参加して、コンプライアンス勉強会などを実施しています。

そのほか、事業所ごとにDVD教材やケーススタディを用いてハラスメント防止や職場コミュニケーションの活性化について学ぶ「事業所勉強会」も実施しています。

## 「相談窓口」の設置

当社グループは、全グループ従業員が組織に制約されずに自由に意見や職場実態を通報・相談できる窓口を、社内

2020年度  
コンプライアンス研修(国内のグループ会社)

出席者 内、管理職以上

1,370名 1,102名

(注) 新入社員研修、管理職研修、グループ社長研修などの階層別研修での延べ出席者数。  
管理職研修の対象は部長

2020年度  
コンプライアンス大会

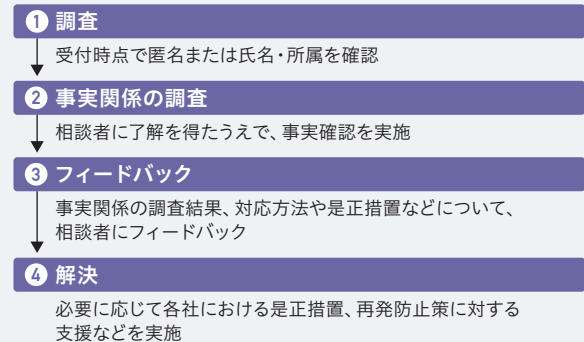
出席者

20,545名

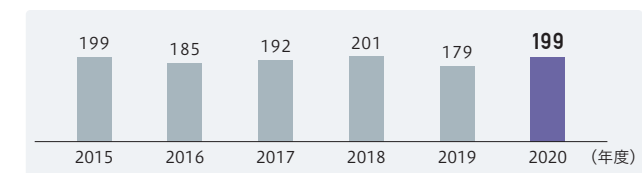
1カ所、社外2カ所設置しています。また、2018年より当社グループの役員による法令違反や不正行為などを通報対象とする監査役相談窓口を設置しています。

なお、「日本ハムグループ内部通報規程」には、当社グループにおける内部通報による情報提供者の保護と不利益な取り扱いの禁止を明確に定めており、当社グループのすべての従業員に周知徹底しています。また、この相談窓口へ寄せられる相談や通報は匿名でも可能としており、通報者の保護を図っています。

## 対応の流れ



## 相談受付件数(内部通報含む)(件)



## リスクマネジメント

## さまざまなリスクを想定し、継続的な予防対策を進めていきます。

## リスクマネジメント体制

ニッポンハムグループは、リスクマネジメントに関する基本方針や管理体制の概要を定める「リスクマネジメント規程」に基づき、代表取締役社長を最高責任者とするリスクマネジメント体制を採用しています。

代表取締役社長により設置される「リスクマネジメント委員会」では、各種リスクの識別、評価、重点リスクの特定および対応方針の検討などに努めています。

同委員会の方針を踏まえ、各事業部門および各部署は自らの事業領域や職掌に関するリスクの統制活動を実施して

おり、これらの結果は同委員会を通して取締役会に報告されています。また、当社グループの経営活動に重大な影響を及ぼす可能性のある事象が発生した際には、想定される影響度に応じた対策機関を定めており、迅速かつ適切な対応に努めています。

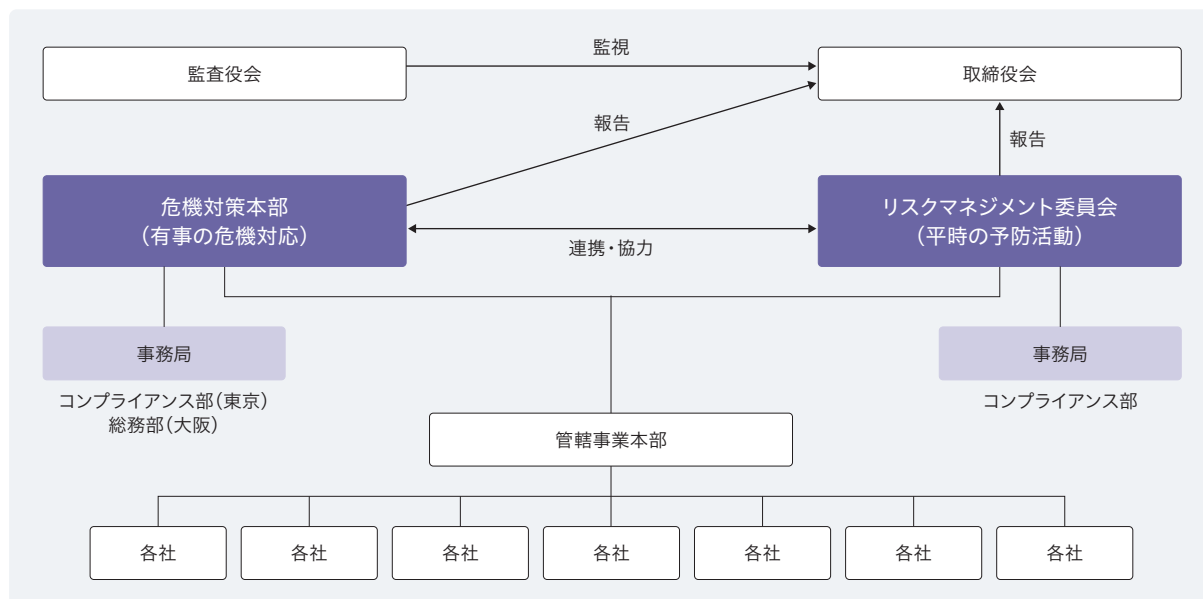
なお、リスクのすべてを上記の枠組みで管理しているわけではなく、日常的な事業活動から生じる商品市況リスクへの対応は各事業部門、財務リスクへの対応は経理財務部および関係する各事業部門が実施しています。

## 事業継続計画(BCP)

当社グループは、定期的に防災マニュアルとBCPマニュアルを整備・改編し、危機的な状況下に置かれた場合にも、重要な業務が継続できるよう対策を講じています。

ただし、現行のBCPでは、防災マニュアルの中でおもに大規模自然災害の発生などを想定しているため、2020年に入り大規模に拡大した新型コロナウイルス感染症のようなパンデミックからの観点はありませんでした。今後は、パンデミックの観点を加え、危機発生時でも食のサプライチェーンを継続できるような体制を構築していきます。

リスクマネジメント体制図





## 情報セキュリティ

## 適切な情報セキュリティ対策を計画的に実施しています。

## 情報セキュリティに関する方針・考え方

ニッポンハムグループは、情報セキュリティは経営に関わる重大な課題と認識しており、グループ全体を対象にリスクを評価し、適切な情報セキュリティ対策を計画的に実施しています。情報セキュリティに関するグループ共通の規程として、「日本ハムグループITセキュリティ管理規程」のほか、規定に基づく詳細なルールを定めた「日本ハムグループITセキュリティ管理細則」、具体的な運用方法などを示す「ITセキュリティマニュアル」を作成し、グループ全従業員に公開しています。

## ITセキュリティ対策を推進

当社グループのITセキュリティ対策は、日本ハム(株)IT戦略部および日本ハムシステムソリューションズ(株)が中心となって、ネットワークやパソコンなどのデバイスに関するセキュリティ対策に加え、グループ社員に対する情報セキュリティ教育を定期的に行っています。また、当社グループの情報セキュリティに関するリスクをセキュリティ専門会社にアセスメントしてもらい、その結果を受けて毎年セキュリティ強化策を立案し、実施しています。

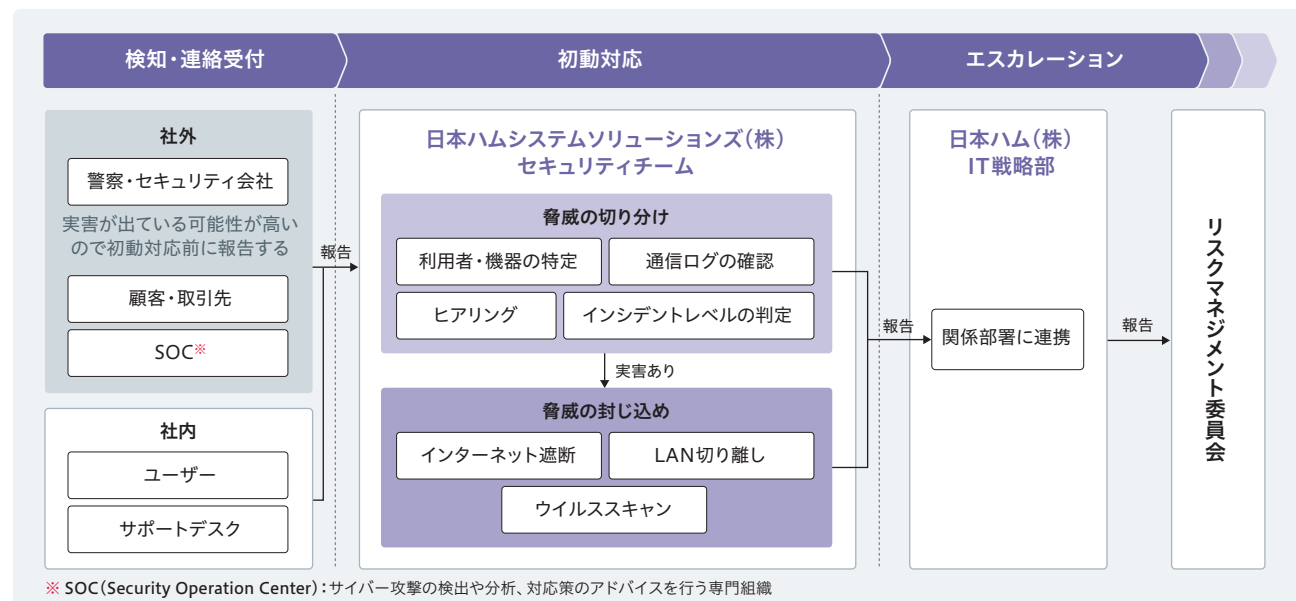
なお、これらの情報はリスクマネジメント委員会、経営幹部

に報告し、承認を受けています。

## おもなITセキュリティ対策(計画含む)

|        |                              |
|--------|------------------------------|
| 2018年度 | 外部記憶媒体制御                     |
| 2019年度 | 暗号化付きUSBメモリ入れ替え              |
| 2020年度 | 仮想パッチ機能実装                    |
| 2021年度 | Windows/パソコンのログインパスワード強化(予定) |
| 2022年度 | 未知のウイルス検知・ウイルス拡散防止(予定)       |
| 2023年度 | 特権ID管理ソリューションの導入(予定)         |

## 情報セキュリティに関するインシデント対応の基本フロー



## 情報セキュリティ教育を実施

当社グループは、情報セキュリティに関する方針の徹底と意識向上を目的に、グループ社員に対する情報セキュリティ教育を定期的に行っています。

eラーニングによる「情報セキュリティ教育」については、3年周期で実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で延期となりましたが、2021年度は国内グループ従業員約1万人を対象に実施する予定です。

また、セキュリティ訓練も毎年実施しており、2020年度はグループ内のメールアドレス保有者全員に疑似的に「標的型メール攻撃」を送付。実際のメール攻撃を受けた際にも適切な対応が取れるようにしました。

さらに、2020年度は海外グループ会社において現地とテレビ会議システムをつないで情報セキュリティ勉強会を開催。計25社が参加しました。