

ESG 課題への取り組み

環境への取り組み

地球温暖化防止

セコムは、2008年からCO₂排出の削減をKPI(重要業績評価指標)として掲げ、地球温暖化防止に取り組んできました。2019年3月期は、国内連結会社の車両とオフィスの地球温暖化防止活動による環境保全効果は3,564トンとなり、温室効果ガスの排出実績は、169,892トンでした。

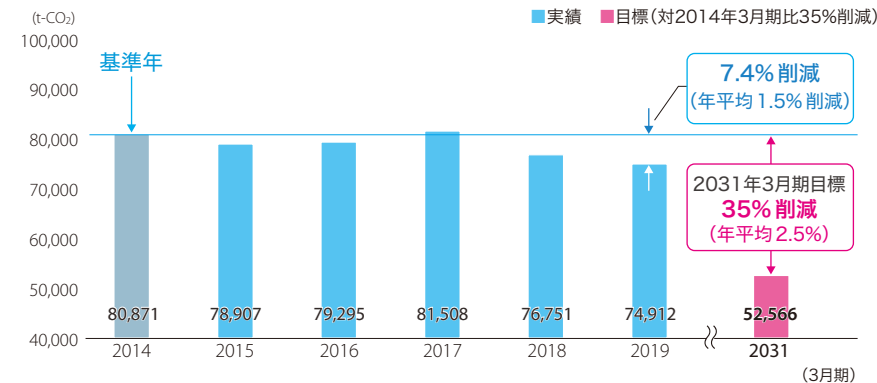
また、車両の環境対策では、2021年3月期までにグループすべての四輪車両に低燃費かつ低排出な「低燃費車」を導入するという目標に向けて車両代替を進めるとともに、研修・啓発による「エコ安全ドライブ」の推進に取り組んでいます。

パリ協定と日本政府の「地球温暖化対策計画」を踏まえ、セキュリティサービス事

業では、2031年3月期の温室効果ガス排出を、2014年3月期比で35%削減する中期目標を策定しました。

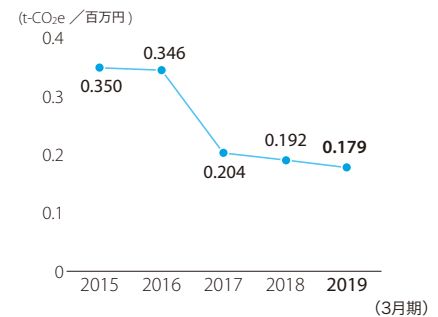
また、世界の平均気温の上昇を抑え、“低炭素社会”の実現に向けて、2050年までにセコムグループの温室効果ガス排出量の80%削減をめざしています。

中長期目標と実績



※温室効果ガス排出量は、毎年報告年度のCO₂換算係数を用いて算出。
※対象会社は、セコム(株)およびセキュリティサービス事業の主要子会社27社

セコムグループ売上高あたりのGHG排出量



「資源循環型」・「低炭素型」のビジネスモデル

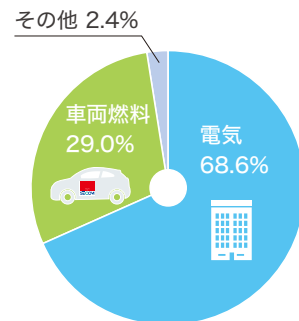
セコムのオンライン・セキュリティシステムは、セキュリティ機器の開発・製造から取付・運用、回収・廃棄まで、機器のライフサイクルすべてをセコムで一元的に管理し、リサイクル率やエネルギー効率の向上を追求する「資源循環型」・「低炭素型」のビジネスモデルです。

またセコムは、省電力化、小型化、リユース、長期使用、有害化学物質の不使用など、環境への影響を考慮した「環境配慮設

計」を実践するため、サプライヤーの皆様122社に「グリーン設計ガイドライン」を配布してサプライチェーン全体で取り組んでいます。

環境保全と資源の有効利用の観点から、お客様より回収した機器を徹底して分別し、修理・再利用を進めた結果、セコムグループ全体では、1,499トン有価物としてリサイクルしました。

セコムグループの2019年3月期 CO₂排出量の内訳



社会的課題への取り組み

災害支援活動

セコムは、広域災害の被災地に赴き、復旧・復興に向けた長期の支援活動を行い、平時には地域防災力の向上に取り組んでいます。

2018年7月に西日本を中心に発生した「平成30年7月豪雨」の被災地では、セコムならではの技術力・ノウハウを生かした支援活動を行いました。パスコは、人工衛星や航空機などを用い、災害緊急撮影を実施しました。

また、地域防災の要となる消防団活動に積極的に協力し、消防団に入団する社員を支援しています。

地域コミュニティ活動

雇用の創出や地域社会の発展など、さまざまな形で地域に貢献することも、セコムの使命と考えており、国や自治体、企業、NGOなどさまざまなパートナーと協働し、社会課題の解決を図っています。

渋谷区との協定

本社所在地である渋谷区と「シブヤ・ソーシャル・アクション・パートナー協定」を2016年8月に締結し、防災に強い都市

づくり、超高齢社会に向けた健康増進支援、多様性社会に向けた啓発活動など広範な分野で協力しあい、渋谷で暮らす・働く・遊ぶなど、関係するすべての方々にとって一層魅力的な区になるように地域とともに取り組んでいます。一例として、渋谷区総合防災訓練「SHIBUYA BOSAI FES」に3年連続でメインスポンサーとしてブースを出展し、地域の防災意識の啓発に貢献しました。

豊島区との協定

セコムは、豊島区と「地域による安心・安全のまちづくりに関する協定」を2018年6月に締結し、地域の防犯活動に対する支援、防災訓練やイベントなどにおける応急救護の普及活動などに取り組んでいます。

人財育成・教育

セコムでは、「組織の力は社員個々の力の総和」と考え、社員の成長段階・職種に応じた独自の研修・教育体系を整備して、人材を育成しています。加えて、e-ラーニングを活用し、理念・行動規範から社会規範・

CSR、事業方針・商品知識などの習得を目的とし、社員の昇級試験の必須項目としています。また、個人情報保護やインサイダー取引防止、各種ハラスメント防止などに関しても当社の全社員を対象として理解

度確認テストを含めたe-ラーニングを実施し、周知徹底を図っています。

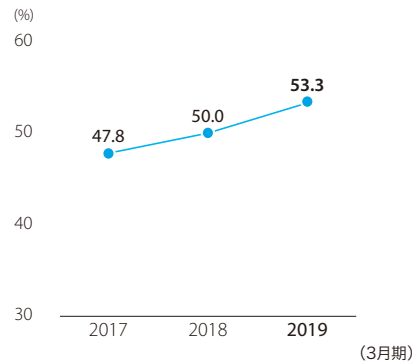
ESG 課題への取り組み

ワーク・ライフ・バランスの推進

セコムは、心身の休息、生活の充実から仕事への活力が生まれると考え、年間を通じて自由な時期に取得できる毎年連続最長10日間の「フレックス休暇」や、10年ごとに2週間の「リフレッシュ休暇」を設けるほか、有給休暇の取得推進も図っています。

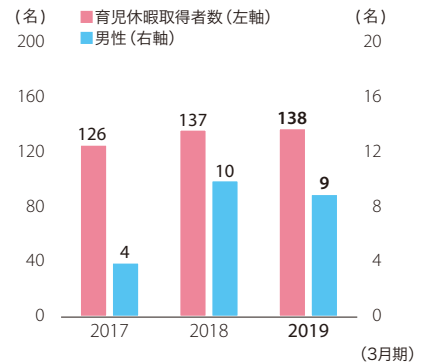
また、仕事と家庭の両立支援のために、育児休業制度や介護休業制度を設けて、利用促進を図っています。さらに個々の事情に応じて勤務地や就業形態を個別に検討し、長期的なキャリアアップを支援する「SECOMライフサポート制度」を設けています。

年次有給休暇取得率の推移



※対象会社は、セコム(株)
なお、2019年3月期に算出方法を変更し、過年度も遡及修正しています。

育児休暇取得者数



※対象会社は、セコム(株)
なお、2019年3月期に集計方法を変更し、過年度も遡及修正しています。

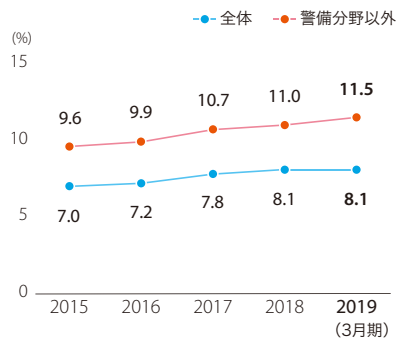
ダイバーシティの推進

セコムでは、性別や国籍、年齢などを問わず多様な人財や価値観を取り入れ、新たな価値創造に活かすことが重要であるとの考えのもと、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。2017年10月には、「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を行い、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よう、女性の活躍推進や障がい者の雇用促進・活躍推進、シニア社員の活躍推進といった環境づくりを推進しています。

セコムでは、男女問わず全社員の意識改革を行うことが重要であると考え、「D&I推進担当」のもと、元気に明るく活躍できる職場環境の整備を目指し、2016年3月1日に「女性活躍推進に関する行動計画」を策定し、女性活躍推進に取り組んでいます。

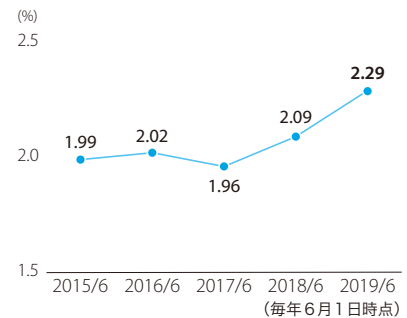
また、女性リーダーを積極的に育成するため、「特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク」(NPO法人 J-Win)へ参加。女性社員を

女性役職比率の推移



※対象会社は、セコム(株)

障がい者の雇用率の推移



※対象会社は、セコム(株)、セコムトラストシステムズ(株)およびセコムビジネスプラス(株)

2名派遣し、人財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。

障がい者の雇用促進・活躍推進については、特例子会社*のセコムビジネスプラス(株)を設立し、雇用を促進しており、必要に応じて手話通訳者の手配や支援機器・ソフトを配置するなど、個別にきめ細やかな取り組みを行っています。

*特例子会社・・・障がい者の雇用を促進する目的で作る子会社

当社の定年は60歳、定年再雇用は65歳としていますが、一部の職種に50歳以上の社員が利用できる短時間制度の設定、働く意欲のある65歳以上となった社員を再々雇用する制度の整備、50歳から60歳の間で本人の意志で自由に定年時期を選択できる「セカンドステージプロモーション制度」の導入などを行っています。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、「お客様」「株主」「お取引先」「社員」「地域社会」というすべてのステークホルダーから「価値ある企業」「信頼される企業」として支持され続けるために、中長期的な企業価値・株主価値の最大化に努めるとともに、社会的な責任を果たし、かつ持続的な成長、発展を遂げていくことが重要であると認識しています。

これを実現するために、コーポレートガバナンス・コードを踏まえて、トップマネジメントのイニシアティブのもと、社外取締役および社外監査役によるステークホルダーの利害に配慮した経営に対する独立監督機能および業務執行の適正性保持機能を活用しつつ、株主

等に対する情報開示の徹底、コンプライアンス体制の強化等に積極的に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス強化への取り組み

内容	1986年	2000年	2005年	2010年	2015年	2019年
運営体制の整備	●1986年～(「セコムの理念」制定)		●2006年～(セコムグループ企業経営基本規定の制定)	●2010年～(セコムグループ経営会議の設置)		
経営と執行の分離			●2004年～(執行役員制導入)			
定款に定める取締役数			～2004年(40名以内)	●2005年～(20名以内)		
取締役の任期		～2003年(2年)	●2004年～(1年)			
取締役数		●2000年～2001年(28～29名)	●2002年～2003年(22～23名)	●2004年～(10～13名)		
監査役数				～2010年(4名)	●2011年～(5名)	
社外取締役数					●2013年～2015年(2名)	●2016年～(3名)
社外監査役数		～2002年(2名)	●2003年～(3名)			
役員報酬、役員人事					●2016年～ (指名・報酬委員会の設置)	●2017年～ (業績連動型報酬制度の導入)

ESG 課題への取り組み

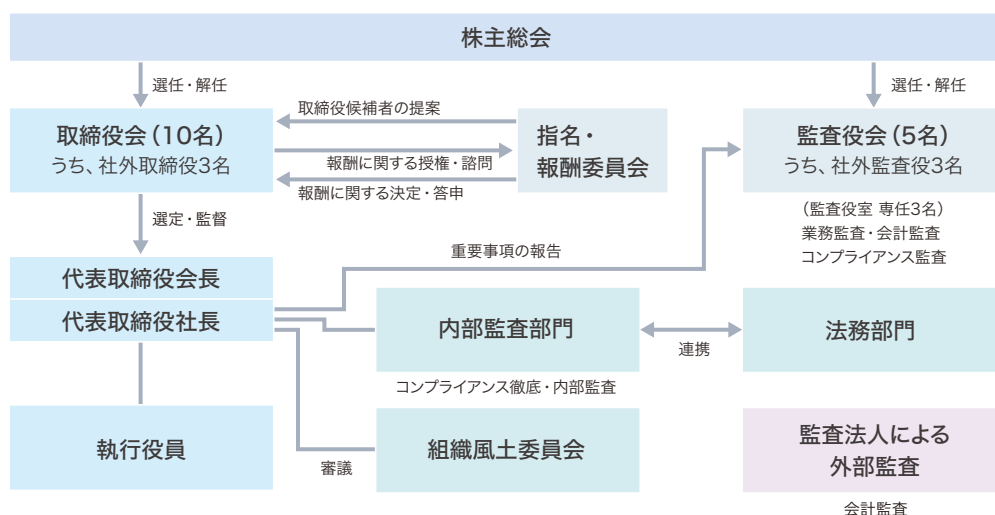
コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、監査役会設置会社の形態により、社外取締役3名を含む取締役会が業務執行その他の会社の意思決定を行っています。代表取締役社長を中心とする執行役員は業務を執行し、社外監査役3名を含む監査役および取締役会が内部監査部門等と連携して取締役および執行役員

の職務執行を監査・監督するガバナンス体制を採用しています。当社は、これにより経営に対する独立監督機能および業務執行の適正性保持機能を確保していると考えています。

なお当社は、任意の組織として指名・報酬委員会を設置しています。取締役会に取締役候補者を上程する役割や、取締役報酬の妥当性を確保することを目的に、社外取締役3名、社内取締役2名の計5名で構成されています。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役および取締役会	執行役員	監査役および監査役会
<p>取締役会は、取締役10名で構成され、監査役5名も出席し、原則として毎月1回開催しています。事業全般に対する経営方針と業務執行方針の決定、取締役の職務執行の監督を行い、活発な意見交換を図り、的確で迅速な意思決定を行うよう努めています。業務執行は、取締役6名が行い、その他4名（取締役最高顧問1名、社外取締役3名）は、関与しません。</p>	<p>意思決定は取締役会が行い、業務執行は執行役員が行う執行役員制度を導入しています。これは、業務執行における責任と権限の明確化や迅速化を図り、フィールド部門の強化とお客様へのサービス体制の充実を実現するためです。執行役員は、取締役6名を含む29名が就任しています。</p>	<p>監査役会は、常勤監査役2名、社外監査役3名の5名で構成され、原則として毎月1回開催します。常勤監査役には、当社の業務、社内事情に精通し、財務及び会計に関する知見を有する者を、社外監査役には、経営陣からの独立性を有するとともに、経営、法律、財務等に関する見識を有し、経営に対する適切な監視・監督を行える者を選任しています。</p>

取締役候補・監査役候補の指名

取締役候補者・監査役候補者の指名は、取締役会が定めた指名方針に基づき、取締役会で審議の上、決定しています。取締役候補者は、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の議論を経たうえで、取締役会で決定しています。なお、監査役候補者は、事前に監査役会の同意を得ています。

内部監査および機関・組織間の連携 監査役監査

監査役は、取締役会や、その他の重要会議に出席し、会社経営全般に関する意見交換を行うとともに、取締役等から職務の執行状況について報告を受け、法令・定款違反や株主利益を侵害する事実の有無について重点的に監査しています。また、監査計画のもと、当社社内および子会社・関連会社を対象に、業務全般にわたる監査を実施しています。

2019年3月期における主な活動状況

取締役会への監査役出席率	100%
監査役会への監査役出席率	100%
当社および子会社・関連会社の取締役等からのヒアリング	69回
当事業所および子会社・関連会社等への往査	106カ所

代表取締役と監査役との定期的会合

監査役は、代表取締役と定期的（毎月1回）に会合を持ち、監査結果等を含めて、経営上の重要課題について意見交換し、認識の共有に努めています。

監査役と会計監査人間の協議会等

監査役は、会計監査人と定期的（年6回）、また必要に応じて会合を持ち、意見および情報の交換を行っています。監査役は、会計監査人から監査計画や監査報告の説明を受け、意見交換を行うほか、必要に応じて会計監査人の往査および監査講評に立ち会います。（2019年3月期33回）

内部監査部門等との連携

監査役は、組織指導部と定期的（毎月1回）に連絡会を持ち、内部監査の結果等についての報告や、グループ運営監理部から適宜、子会社の査察の結果等について報告を受け、意見や情報を交換しています。また、当社は、必要に応じて内部監査部門等に対して調査を求める等効率的な監査の実施に努めています。

社外取締役および社外監査役

当社は、企業経営等に関する豊富な見識を有する社外取締役を選任し、取締役会において内部事情に捉われない大所高所に立脚した外部の視点を取り入れ、経営の透明性・客観性を確保する体制を構築しています。

また、経営、法律、財務等に関する見識を有する監査役（実質的に独立性を確保できる社外監査役3名を含む）を選任し、

ラインから独立した監査役の活動を支える組織体制（監査役室設置等）や監査役からの客観的・中立的意見の具申を業務に迅速に反映する仕組み（代表取締役等と監査役との定期的会合など）を構築しています。これにより当社では、監査役監査が、ステークホルダーの利害に配慮した経営に対する独立監督機能を果たしていると考えています。

なお、当社は、会社法の社外役員要件および金融商品取引所が定める独立性基準に基づき、社外取締役および社外監査役を選任しています。

ESG 課題への取り組み

社外取締役および社外監査役

	氏名	主な活動状況	取締役会への出席状況	監査役会への出席状況
社外取締役	廣瀬 篤治	多数の法人等の創業経営者として、また業界団体の設立・運営等における豊富な経験および高い見識に基づき、取締役会の場で助言・提言を行うほか、疑問点等を明らかにするために適宜質問し、意見を述べています。	12回中 12回	—
	河野 博文	行政分野において要職を歴任し、その経歴を通じて培われた豊富な経験および幅広い見識に基づき、取締役会の場で助言・提言を行うほか、疑問点等を明らかにするために適宜質問し、意見を述べています。	12回中 12回	—
	渡邊 元	経営者として長年にわたる企業経営で培われた豊富な経験および高い見識に基づき、取締役会の場で助言・提言を行うほか、疑問点等を明らかにするために適宜質問し、意見を述べています。	12回中 12回	—
社外監査役	加藤 秀樹	国の施策の実施の経験や政策シンクタンクにおいて培った数多くの成果に基づく見識を活かし、取締役会等の場で助言・提言を行うほか、疑問点等を明らかにするために適宜質問し、意見を述べています。	12回中 12回	13回中 13回
	安田 信	グローバル企業の経営者としての豊富な経験および見識を活かし、取締役会等の場で助言・提言を行うほか、疑問点等を明らかにするために適宜質問し、意見を述べています。	12回中 12回	13回中 13回
	横溝 雅夫	行政分野において要職を歴任し、その経歴を通じて培われた豊富な経験および幅広い見識を生かし、取締役会等の場で、助言・提言を行うほか、疑問点等を明らかにするために適宜質問し、意見を述べています。	12回中 12回	13回中 13回

(注) 取締役会への出席状況および監査役会への出席状況は、2019年3月期の出席状況を記載しています。

取締役および監査役の報酬

取締役の報酬は、金銭報酬と株式報酬（譲渡制限付株式報酬）で構成しています。ただし、社外取締役は金銭報酬のみを支給することとしています。

金銭報酬は、指名・報酬委員会が、取締役会の授権を受けて、株主総会で決議された報酬限度額内において決定することとしています。この金銭報酬は取締役の基本報酬と賞与で構成され、この内賞与につい

ては業績連動報酬の考え方を導入しております。なお、社外取締役は基本報酬のみを支給しています。

株式報酬は、取締役会が、株主総会において金銭報酬とは別枠で決議された報酬限度枠内において、指名・報酬委員会における審議の結果を踏まえた上で決定しています。社外取締役を除く取締役に対し、企業価値の持続的な向上を図るインセン

ティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式を付与しています。

監査役の報酬については、金銭報酬のみで構成することとし、株主総会で決議された報酬限度額内において、個々の監査役の職務に応じた報酬額を、監査役の協議により決定しています。

取締役／監査役の報酬等（2019年3月期）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員数 (名)
		基本報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	327	265	46	14	8
監査役 (社外監査役を除く)	45	45	-	-	3
社外取締役	28	28	-	-	3
社外監査役	25	25	-	-	3
合計	426	365	46	14	17

取締役会の実効性評価

評価方法

2019年1月の取締役会においてアンケートを実施後、必要に応じて一部の対象者に追加で個別インタビューを行いました。その後、2019年3月上旬に事務局でとりまとめを行い、その結果の概要について取締役会で議論を行いました。

結果概要

〔取締役会の構成・開催頻度等〕

取締役会構成は、多様性が確保されており、かつ迅速な意思決定に適切な人数となっています。また、毎月1回の開催を原則として、重要な案件を迅速に審議・決議することができる体制となっています。取締役会

で取り扱う案件は、取締役会規則に基づいて適切に選択されています。運営面では、昨年のアンケート結果から改善が見られました。また、取締役会構成のさらなる多様化や、議論活性化を目的とした資料等の改善に関する意見も提示されました。

〔取締役会の監督機能〕

発言しやすい雰囲気の中、社外取締役・社外監査役も積極的に発言しており、執行と監督のバランスは概ね適切です。また、特に重要だと取締役会が判断した案件は、決議される前の取締役会で議論を行うことや、決議後も次回の取締役会で懸念事項を報告することなどにより、取締役・監査役が適切な判断を行えるように対応してい

ます。加えて、社内役員と社外役員との意思疎通は必要に応じて、円滑に行われています。このように、監督機能が全体として十分に果たされているという評価のもと、外部専門家のさらなる活用や、事業環境の変化やそれに伴うリスクを踏まえた経営・人事戦略へのさらなる議論の必要性について、建設的な意見も提示されました。

〔今後の取り組み〕

当社の企業価値向上のため、より実効性の高い取締役会となるよう、今回の評価により得られた課題やさまざまな意見を踏まえ、継続的に取締役会の機能向上に取り組めます。

コンプライアンス

基本方針および推進体制

当社は、お客様の生命・財産を第三者の不法・不正行為から守るセキュリティサービス事業を行う上で、誠実に業務を遂行し、お客様や社会から信頼を得ることが何よりも重要だと考えています。当社はすべての役職員の公私にわたるあり方と具体的な日々の職務遂行における行動基準である「セコムグループ社員行動規範」を制定し、さまざまな機会を通じて、その徹底を図っています。

当社にとってのコンプライアンスは、法令・定款の遵守はもとより、その精神に基づいて、より厳格な組織運営を行う日常業務そのものであり、特定の部署・担当役員が責任を負う推進体制をとらないのが特長です。コンプライアンスを含む行動規範の推進者は、一人ひとりの社員で、その指揮は各部門の責任者が行い、さらに各担当役員が所管部門を、代表取締役社長が全社を、それぞれ統括しています。

各役員は年に1回、自己の担当する事業分野について事業リスクおよび不正リスクを分析・評価し、結果について代表取締役社長及び監査役へ報告するとともに、策定されている内規及び各種マニュアルを適宜見直し、必要に応じて修正を行っています。また、新たにリスク管理担当役員を委員長とするリスク対策委員会を設置し、全社横断的なリスクの把握及び対策の検討などを行っています。

公正な事業慣行に関する取り組み

当社は、「セコムグループ社員行動規範」の中で、見せかけの親切に始まる賄賂などの誘惑などに陥らない心構えを保ち、職務

遂行を妨げる誘惑に対して打ち克つ「買収されざる者の誇り」や、顧客や関係業者との「個人的取引および金銭貸借の禁止」など

贈賄防止規定があり、その遵守を徹底しています。

グローバルでのコンプライアンス教育

海外でも日本と同様に最高水準のサービスを提供するため、「セコムの理念」や「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。さらに経営幹部や赴任者に対しては、各国の実情に応じた、法令遵守、賄賂の禁止、情報管理な

どさまざまな研修を行っています。

内部通報制度の運用

当社は、コンプライアンスを確保するために、相談・連絡窓口を設置しています。当社の役職員は、行動規範に反する行為を知ったときに、上司に報告する義務を負っていますが、報告しても是正措置がとられない場合や、報告することが困難な状況である

際、組織指導部へ直接通報できる「ほっとヘルプライン」を、子会社の役職員がコンプライアンスに反する行為を知ったときに、当社のグループ運営監視部へ直接通報できる「グループ本社ヘルプライン」も設置しています。当社は、両ヘルプラインを使って通報

された内容を秘密事項として扱い、必要な調査を行い、適正な処置を取る一方で、通報者が不利益を受けないよう保護しています。なお、内部通報システムの利用回数は、2019年3月期48回、2018年3月期60回および2017年3月期60回となっています。