

# SOCIAL

## 当社の指針

「社会に有益な事業を行う」という基本理念を軸に、「安全・安心」を提供するサービスの品質は、“人”によって担保されると考え、社会貢献意欲の高い人財の確保・育成に取り組んでいます。



## 労働安全衛生

セキュリティサービスの労働安全リスクを最小化するための仕組みを構築し、労働時間の管理や健康診断を通じて社員の健康の保持増進をしています。

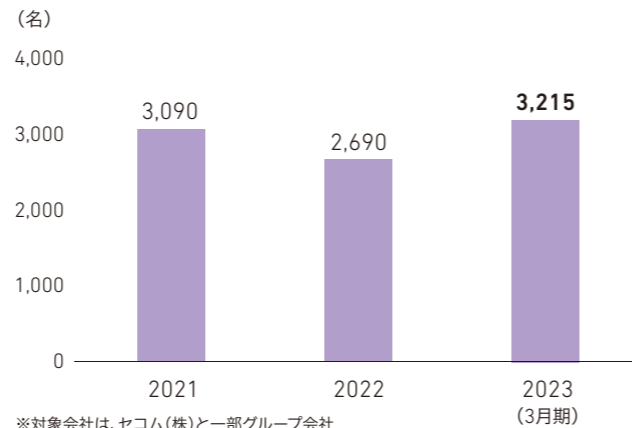
セコムは、お客様に「安全・安心」を提供するためには、まず社員自身が健康で生き生きと働いていることが重要であるという方針のもと、社員の健康の保持増進と安全で働きやすい職場づくりをめざしています。

労働衛生面に関しては、人事部が、統括産業医が所属する健康推進室やセコム健康保険組合と協力し、社員の労働衛生管理を統一的に進める体制を整備しています。全国の事業所で衛生委員会を実施し、社員の労働時間の確認、健康の保持増進、職場環境の改善、安全確保・危険防止の対策などに関して検討しています。各社員の健康診断の結果はシステム上で管理し、統括産業医による健康指導に活用しています。ストレスチェックや、精神科医や専門カウンセラーによる面談・研修を実施し、メンタルヘルスケアにも積極的に取り組んでいます。

労働安全面に関しては、業務本部が日々のセキュリティ業務を検証し、判明した労働安全リスクを軽減するための取

り組みを行っています。警備の現場と上位組織間の報告・指示を円滑に行う「オペレーション・コントロール体制」のもと、全国の日々の業務を経営幹部が把握し、必要に応じて改善指導を行うことで労働安全の向上に努めています。特に、緊急対処を安全に行うための訓練や、受傷事故を防止する

### 労働災害防止研修受講者数



※対象会社は、セコム(株)と一部グループ会社  
なお、2023年3月期に算出方法を見直し過年度分も遡及修正しています。

装備品の整備、ドライビング技術の向上といった取り組みを通して社員の安全を確保しています。さらに、労働災害防止研修においてあらゆる場面での警備事故のリスクについ

て教育を行うなど、社員が安全で働きやすい職場づくりを推進しています。

## 企業理念と行動規範

企業理念の透徹と行動規範の徹底遵守で、社員のモチベーション向上と社会からの信頼の獲得をめざしています。

セコムは、社内における企業理念の透徹および行動規範の遵守が、ステークホルダーの皆様からの信頼と企業価値の最大化を図るために不可欠と考えています。

セコムには、創業期より社員や組織の精神の拠り所として脈々と受け継がれてきた「セコムの理念」があります。代表的なものには、変革に対する意欲を持ち、独創的なサービスやシステムの提供をめざす「現状打破の精神」、セコムにとって正しいかではなく、社会にとって正しいか、公正であるかを判断基準にする「正しさの追求」があり、セコムの成長・発展の原動力となっています。また、公私にわたる在り方と具体的な日々の職務遂行における行動基準を「セコムグループ社員行動規範」として制定しています。これらはそれぞれハンドブックや社員手帳にまとめられ、国内外の社員が共有し

ています。

セコムでは、理念や行動規範について毎年eラーニングを実施し、それらの遵守状況が半年ごとの人事評価にも反映されます。また、企業理念や行動規範に違反した行為を知った場合の上司への報告義務や内部通報システムの設置に加え、IT機器の活用などにより企業理念と行動規範の遵守を徹底しています。

さらに2018年以来、理念の透徹を実現し、組織全体のモチベーションと生産性の向上を図るべく「Tri-ion(トリオン)活動」を展開中です。2023年3月期は、職場の風通しを良くするための風土改革に挑んだ事業所を表彰する取り組みを実施しました。

## 優れた人財の採用と育成

変化適応力や価値創造力に優れ、社会貢献意欲の高い優秀な人財の採用・育成に注力しています。

セコムは、お客様に「安全・安心」をもたらすサービスを提供する上で、生き生きと働く多様な人財が最大の資源であり成長の原動力であると考え、変化適応力や価値創造力に優れ、社会貢献意欲の高い優秀な人財の採用・育成に注力しています。

日本全国および海外でサービスを提供するセコムは、積極的な人財の採用を行っており、社員の定着につなげるべく、福利厚生の実施や、ライフステージ・志向に応じて勤務地を選べるなど制度の充実を図り、働きやすい職場づくりと、社員のモチベーションと生産性の向上に取り組んでいます。

人財開発・研修では、高度な倫理観とスキルを有する人財育成を目的に、すべての新入社員を対象とした入社時研修

### 一人当たりの研修時間

2022年3月期	42.2時間
2023年3月期	42.6時間

のほか、仕事の最前線で役立つ実務能力をさらに深めるための部門別・職能別のカリキュラムや、海外留学制度、通信教育助成制度などを用意しています。警備員教育においては、VR技術も導入し、判断力の向上や知識の定着を図っています。今後は、管理職に対する研修の拡充やeラーニングによる研修機会の増加をめざします。

評価制度においては、社員の努力を公正に評価し、自発的

な成長を支援することを目的に、社員自らが申告した担当業務・成果・反省点と、職務ごとに最適化された合理的な評価項目の両面を評価し、結果をそのつど社員に開示するオープンで公正な仕組みを採用しています。さらに将来の目標や希望を申告する「自己申告制度」や「チャレンジサポート制度」などキャリア形成に役立つ柔軟な人事制度を整備し、社員の自己実現をサポートしています。

ダイバーシティ

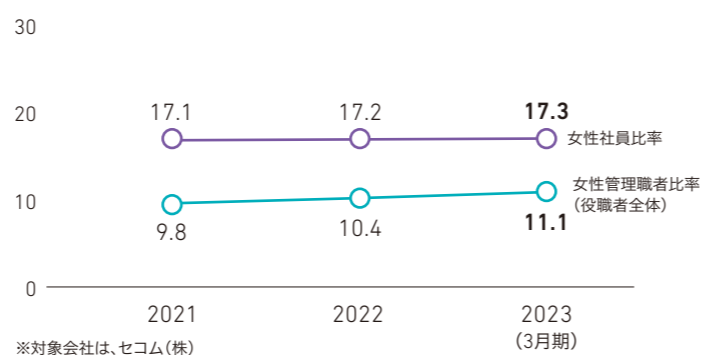
人事部に「D&I推進担当」を配置し、多様な人財が能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。

セコムは、新たな価値創造を行うためには多様な人財・価値観が不可欠だと考え、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。2017年には、「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を行い、人事部内に「D&I推進担当」を配置しました。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しています。

女性の活躍をさらに推進するため、2021年4月に策定した行動計画に沿って女性リーダーの積極的育成、女性の職域拡大、ハラスメント防止やワーク・ライフ・バランス推進など女性の働きやすい職場環境の実現に継続して取り組んでいます。この取り組みによって、責任者を担うことのできる

女性社員は着実に増えています。家庭向け分野の営業部門、事業所の管理部門の責任者ポストへの登用を進め、さらに2023年4月からは、長年の検討事項であったセキュリティ事業所の責任者ポストへの登用も実現させました。

女性社員比率と女性管理職者比率 (%)



ワーク・ライフ・バランス

社員のライフステージに応じた多様な働き方を支援する制度を整え、働きがいのある職場環境づくりと社員の定着を図っています。

心身の休息、生活の充実があってこそ社員が個々の能力を発揮し、職務を遂行できると考えています。有給休暇の取得を推進するほか、以下の諸制度を設けています。

- ▶ **フレックス休暇**・・・年間を通して自由な時期に取得できる柔軟な休暇制度で、毎年、連続で最長10日間取得できる。
- ▶ **リフレッシュ休暇**・・・勤続10年ごとに2週間、自由な時期

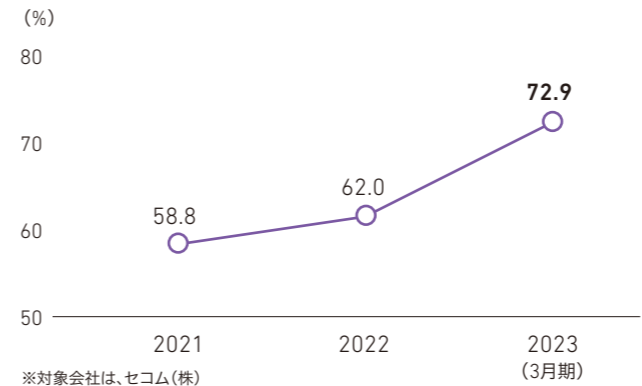
- ▶ **産前産後休暇**・・・産前6週間、産後8週間の休暇に加えて、希望する社員は産前休暇開始前に2週間の出産前休暇を取得することが可能。
- ▶ **育児休業**・・・子どもが3歳になるまで、育児のために休業することができる。2002年から男性社員も育児休業を取

得しているが、今後も取得率向上に向けて制度の周知や職場環境の整備を行う。

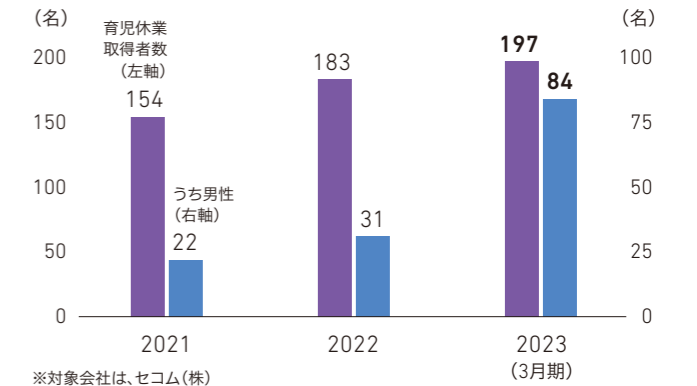
- ▶ **育児のための就業時間変更・免除(短時間勤務)**・・・妊娠中や小学校3年生までの子どもの養育のため、就業時間の変更・免除が可能。法定では3歳まで。
- ▶ **介護休業、介護のための就業時間変更・免除(短時間勤務)**・・・要介護状態にある家族の介護休業終了後にも勤務をする意志がある場合、約6カ月(最大186日)まで介護休業

- ▶ **SECOMライフサポート制度**・・・育児や介護、配偶者の転勤など、事情に応じた勤務地や就業形態を検討し、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・介護などの理由で退職した社員が、復帰の希望を申請できる制度。

年次有給休暇取得率の推移 (%)



育児休業取得者数 (名)



社員エンゲージメント

2年連続のベースアップ実施や従業員への譲渡制限付株式の付与をはじめ、社員満足度を高める施策や、社員連合組合と経営幹部との意見交換を通じ、働きやすい職場づくりに努めています。

“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、社員一人ひとりが持てる潜在能力をフルに発揮してサービス品質向上を果たすことで、顧客満足と社会からの信頼を高め、それが社員満足を一層高める「正の循環」の推進が重要と考えています。セコムでは2016年以降、無記名で回答する方式の社員満足度調査を実施しており、2023年3月期は78.5%の社員が回答しています。

また、社業の発展と社員満足度向上を両立させるために、2024年3月にグループ社員約2万3,000人を対象に譲渡制限付株式を付与することとしました。

さらに、「会社の発展と社員の向上は一体不可分」という方針のもと、1964年に設立された「セコムライプリーユニオン(セコム社員連合組合)」との間で交わした「組合員資格

協定」に基づき、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、当社の対象者の組合加入率は100%となっています。「セコムライプリーユニオン」は社長をはじめとする経営幹部と毎月様々な意見交換を行っています。また、グループ各社や都道府県に設置した支部で職場環境や日常業務の改善、労働安全衛生などについての意見を収集し、「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。





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、かつ委員長

に就く指名・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。

取締役・監査役のスキル・マトリックス

氏名 役職	経営・ 組織運営	財務・会計	法務・ コンプライアンス・ リスク	サステナビリティ・ ESG	セキュリティ 業界	グローバル ビジネス	ICT・ テクノロジー
中山 泰男 代表取締役会長	●	●		●	●		
尾関 一郎 代表取締役社長	●	●			●	●	
吉田 保幸 専務取締役	●	●	●		●		
布施 達朗 常務取締役	●			●	●	●	
栗原 達司 取締役	●	●		●	●		
廣瀬 暁治 社外取締役	●			●		●	●
渡邊 元 社外取締役	●	●	●				
原 美里 社外取締役	●	●		●			
伊東 孝之 監査役	●	●	●		●		
辻 康弘 監査役	●		●		●	●	
加藤 秀樹 社外監査役	●		●	●		●	
安田 信 社外監査役	●	●				●	
田中 節夫 社外監査役	●		●		●		

※1 各取締役および監査役が保有する知見や経験を最大で4つまで記載しております。  
 ※2 上記一覧表は、各取締役および監査役の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

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。

2023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	98.3%
監査役会への監査役出席率	98.3%
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	60回
当社事業所および子会社・関連会社等への往査	84カ所

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とら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

代表取締役社長と監査役との定期的会合

監査役は、代表取締役社長と定期的（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。（2023年3月期19回）

内部監査部門等との連携

監査役は、監査部と定期的（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を受け意見交換を行うほか、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。

申を業務に迅速に反映する仕組み（代表取締役社長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。

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(回)	監査役会への出席状況(回)
社外取締役	取締役会では、多数の法人等の創業・経営や業界団体の設立・運営等で培われた豊富な経験および高い見識に基づき、助言・提言を行っています。指名・報酬委員会では、委員として審議に参画するなど、監督機能を十分に発揮しています。	12 12	—
	取締役会では、行政分野における要職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、助言・提言を行っています。指名・報酬委員会では、委員として審議に参画するなど、監督機能を十分に発揮しています。	3 7	—
	取締役会では、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、助言・提言を行っています。指名・報酬委員会では、委員として審議に参画するなど、監督機能を十分に発揮しています。	12 12	—
	取締役会では、会社役員や税理士として培われた豊富な経験や幅広い見識に基づき、助言・提言を行っています。指名・報酬委員会では、委員として審議に参画するなど、監督機能を十分に発揮しています。	12 12	—
社外監査役	国の施策の実施の経験やシンクタンクにおいて培った経験・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 12	12 12
	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 12	12 12
	行政分野において要職を歴任し培われた豊富な経験および幅広い見識を活かし、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。	11 12	11 12

※取締役会への出席状況および監査役会への出席状況は、2023年3月期の出席状況を記載しています。  
 ※社外取締役の河野博文氏につきましては、2022年11月5日の退任までの状況を記載しています。

取締役会の多様性および規模に関する考え方

当社の取締役会は、当社の業務に精通し多様な知見を持つ社内取締役と、企業経営等に豊富な見識を持つ複数名の社外取締役によってジェンダーや国際性等の多様性が確保され、実質的な実のある議論・決議が行われるよう適切な人

数としています。取締役会の実効性を高めるため、今後も引き続き、さらなる多様性と適正規模について、検討を行っていきます。

取締役および監査役報酬

取締役の報酬は、金銭報酬(固定月額報酬および賞与)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、社外取締役は固定月額報酬のみを支給することとしています。

金銭報酬のうち、各取締役の固定月額報酬の額の決定、および各取締役(社外取締役を除く)の株式報酬の額は、各取締役の職責および在任年数、当社の業績等を総合的に勘案し、決定することとしています。また、各取締役(社外取締役を除く)の賞与の額は、当社が重要視する経営目標の一つである連結営業利益、各取締役の職責、在任年数等を総合的に勘案し、決定することとしています。

各取締役(社外取締役を除く)に支給する固定月額報酬の額、賞与の額および株式報酬の額の割合は、概ね80:15:5とすることとしています。

なお、2025年3月期より、上記割合について概ね65:15:20とすることを決定いたしました。あわせて、金銭報酬のうち各取締役(社外取締役を除く)の賞与の額は、当社が重要視する経営目標である連結営業利益、EPS(1株当たり当期純利益)および従業員エンゲージメント(社員満足度)を設定し、達成度等を総合的に勘案し決定することといたしました。

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/監査役報酬等(2023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	業績連動報酬等	非金銭報酬等	譲渡制限付株式報酬	
		固定報酬	ストックオプション	賞与		
取締役(社外取締役を除く)	323	262	—	45	16	7
監査役(社外監査役を除く)	46	46	—	—	—	2
社外取締役	37	37	—	—	—	4
社外監査役	27	27	—	—	—	3
合計	435	374	—	45	16	16

※取締役最高顧問の飯田亮氏は2022年6月28日に、社外取締役の河野博文氏は2022年11月5日に、それぞれ退任しています。  
 ※当事業年度における連結営業利益の目標は、134,000百万円で、実績は、136,700百万円となりました(日本会計基準)。



## 取締役会の実効性評価

### 評価方法

取締役会は、毎年その実効性を評価しています。当期は、2023年1月にアンケートを実施後、2023年2月下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

#### 取締役会の構成等

取締役会構成について、女性取締役の登用などにより多様性は確保されており、監督と執行のバランスも適切であるとともに、活発な議論や迅速な意思決定に適切な人数となっているとの意見が示されました。今後については、社内出身の女性取締役の輩出や、様々なバックグラウンドを持つ取締役の登用など、取締役会構成の多様性をさらに高めていくことについて、建設的な意見も提示されました。

#### 取締役会の運営等

取締役会は毎月1回の開催を原則としており、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・監査役が適切な判断を行うことができるよう、特に重要な案件は、決議前に事前に取締役会で議論し、決議後も取締役会で経過を報告しています。社外取締役・社外監査役

は積極的に発言し、自由闊達に議論できる雰囲気であるとの意見が提示されました。また、事前協議や継続的な進捗報告等、各種案件の説明・報告、取締役会資料の事前送付・ペーパーレス化について、前年度の評価結果を踏まえて改善がなされたとの意見や、議論を深める自由討議の時間の設定や社外役員と一層の意思疎通を図る場を求める意見も提示されました。

#### 取締役会の機能等

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おり、経営方針や企業理念についての議論も十分行われているとの意見が示されました。一方で、社会の環境変化を踏まえた経営戦略の大きな方向性、技術革新や労働力人口の減少等による事業環境の変化や、それに伴うリスク等、中長期的視点に立った議論のさらなる進展について、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様々な意見を踏まえ、継続的に取締役会の機能向上に取り組めます。

## 政策保有株式の状況

### 保有方針

当社は、協業、資本・業務提携、事業参画、当社のサービスおよび商品の取引の維持拡大等を総合的に検討して、株式を取得および保有する場合があります。ただし、検証の結果、保有の合理性が無いと判断した場合には株式を売却するなどして、政策保有株式の縮減に努めています。

### 保有の合理性を検証する方法

毎年定期的に、取締役会において、保有する個別の株式の便益やリスク等について検証を行うこととしています。保有先企業との取引状況ならびに、財政状態や経営成績の状況を踏まえた成長性や収益性について確認するとともに、保有の妥当性について総合的に検討し、政策保有の継続の可否について検証を行っています。

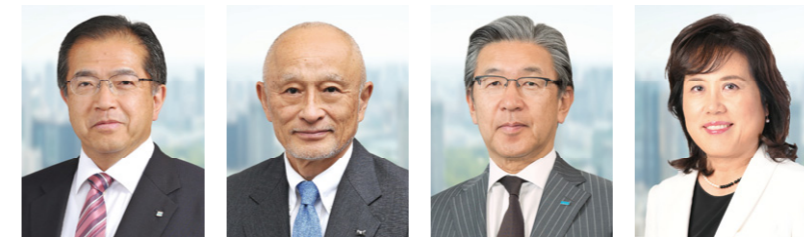
## 取締役、監査役および執行役員

(2023年7月31日現在)

### 取締役



中山 泰男 代表取締役会長  
尾関 一郎 代表取締役社長  
吉田 保幸 専務取締役  
布施 達朗 常務取締役



栗原 達司 取締役  
廣瀬 篁治 取締役(社外)  
渡邊 元 取締役(社外)  
原 美里 取締役(社外)

### 監査役



伊東 孝之 監査役  
辻 康弘 監査役  
加藤 秀樹 監査役(社外)  
安田 信 監査役(社外)  
田中 節夫 監査役(社外)

### 執行体制

#### 取締役

中山 泰男 代表取締役会長  
尾関 一郎 代表取締役社長  
吉田 保幸 専務取締役  
布施 達朗 常務取締役  
栗原 達司 取締役

#### 執行役員

古川 顕一 常務執行役員  
泉田 達也 常務執行役員  
上田 理 常務執行役員  
山中 善紀 常務執行役員  
杉本 陽一 常務執行役員  
福満 純幸 常務執行役員  
永井 修 常務執行役員  
佐藤 貞宏 常務執行役員

進藤 健輔 執行役員  
桑原 靖文 執行役員  
福岡 規行 執行役員  
赤木 猛 執行役員  
長尾 誠也 執行役員  
植松 則行 執行役員  
小松 淳 執行役員

千田 岳彦 執行役員  
中田 貴士 執行役員  
森田 通義 執行役員  
稲葉 誠 執行役員  
杉本 敏範 執行役員  
荒木 総 執行役員  
滝沢 聡 執行役員

澤本 泉 執行役員  
久保田 顕 執行役員  
内藤 昌彦 執行役員  
喜連 新治 執行役員  
竹澤 稔 執行役員

## 社外役員メッセージ



渡邊 元  
取締役(社外)

**(重要な兼職の状況)**

渡辺パイプ株式会社代表取締役会長

セコムの社外取締役に就任して7年が経ちました。いわゆる日本のコーポレートガバナンス改革が言われ始めて10年ほど経過しますが、その間に社外役員の役割がより明確になり、セコムにおいても着実にその機能が果たされつつあるように感じています。しがらみのない社外取締役だからこそ、取締役会では忖度なしに自由に発言させていただいています。時には社内取締役の背中を押すということなども社外取締役が果たすべき役割だと考えています。また、事前に資料が配信され、十分に理解を深めた上で取締役会に臨むことができるようになり、社外取締役・社外監査役が自由闊達な意見や提言をより活発に行うなど、年を追うごとに本質的な議論がなされるように改善が進められてきたと感じています。それらの結果、取締役会の実効性は着実に高まっていると思います。

近年、人口減少や自然災害の激甚化、治安の悪化などの社会環境の変化が著しく、「安全・安心」に対するニーズが多様化しており、セコムにとって社会的責任の重さとともに成長の機会が広がっていると感じています。日本におけるサブスクリプションモデルの先駆けであるセコムのオンライン・セキュリティシステムは、「安全・安心」の社会インフラとして不可欠な素晴らしいビジネスモデルですが、慢心せずさらに磨

き上げていくこと、そして新しいビジネスチャンスを切り拓いていくことが大切だと考えています。私も全国レベルで生活インフラを供給する企業を長年にわたり経営してきましたが、社外取締役として私の知見は「第一にお客様本位」ということです。それを経営で実践するには、お客様に一番近い現場の社員の声を最大限活用することが重要だと考えています。セコムの取締役会では、セコムが新たなビジネスチャンスをとらえ、さらなる発展を実現していくために不可欠な現場運営や組織の活性化に関する助言や提言を積極的にさせていただきます。

セコムが今後とも持続的に成長していくには、人財戦略が重要だと考えています。セコムは信用・信頼のブランドであり、それは社員一人ひとりの日々の行動の中で培っていくものでしっかり守り、高めていかななくてはなりません。また、創業以来のチャレンジ精神や創造性・革新性といったセコムのDNAも同様です。給与や福利厚生の見直しや拡充は、将来のための投資であり、今後ともさらに手厚くしていくことで女性を含む優秀な人財の拡充と社員のエンゲージメントの向上につながっていくと思います。

将来に向けた成長投資に非常に積極的に取り組んでいることを評価しています。最近で言えば5月の米SaaS企業への出資は、最新技術を導入した新たなサービス・商品の開発に向けて有意義なものになると期待しています。今後とも強固な財務基盤を生かし、人財投資や設備投資、M&Aなどの将来を見据えた成長投資を継続していくべきだと思います。一方、セコムグループの中には各業界をリードする優良企業が多くありますが、グループ間のシナジーという面では成長余地がまだまだ大きいと感じています。今後、さらに横断的な機能を強化し、連携を深めることで新たなビジネスチャンスを創出できるはずで、また、テクノロジーが物凄いスピードで進化する現代、近年取り組んでいるオープンイノベーションをさらに積極的に推進すべきだと思います。

今後とも社外取締役として、中長期的な目線で社会、顧客、社員、株主などステークホルダーに報いることができるよう企業価値の向上に貢献していきたいと思っています。

**コンプライアンス**

「セコムグループ社員行動規範」の徹底遵守を通じたコンプライアンスの向上に取り組んでいます。

**コンプライアンスに関する基本方針**

セコムでは、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。セキュリティサービス事業の大きな特色は、サービスを提供する社員が他を律する立場にある、ということです。一人ひとりの社員が他を律する者として、自らも律し、法ならびに法の精神を遵守して、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、会社の根本方針として、組織的に法令およびその精神の遵守を一人ひとりの社

員に徹底させる努力を続けており、それが多くのお客様からの信頼につながり、今日の成長を支えてきました。

セコムには、社会との関係、お客様との関係、取引先との関係など各ステークホルダーとの関係において、役員および社員が具体的に遵守すべき行動基準や企業倫理を明記した「セコムグループ社員行動規範」があります。社員手帳にまとめられている「セコムグループ社員行動規範」は、いつの時代にも通用する普遍性を持つものであり、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なども制定されています。

**推進運用管理体制**

セコム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あり、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

取締役社長およ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。

内部監査部門(監査部およびグループ運営監理部)は、セコムの各組織・各部署および子会社を査察し、正すべき事項は指導し、査察結果は、該当する担当役員と代表取締役社長に報告します。

**「セコムAI倫理憲章」を策定**

社会でAIを活用したサービスや仕組みが広がっていく中で、企業にはAIを正しく活用する視点が欠かせないものとなっています。そこで2022年10月、セコムではセキュリティサービス事業者としては日本で初めて、AIを活用する際の指針となる「セコムAI倫理憲章」を策定しました。今後も本指針を踏まえて、お客様に安心してご利用いただくことができる先進的なサービスの開発、提供に努めていきます。



## 内部通報システム

「セコムグループ社員行動規範」により、セコムグループ社員は、社員、役職者、協力会社の関係者が、行動規範に反する行為や会社の信用を失墜する恐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、上司に報告することが義務づけられています。報告後に是正措置がとられない場合や、何らかの理由で報告できない場合の内部通報システムとして、社員が監査部へ通報できる「ほっとヘルプライン」と、人事部および監査部へ通報できる「ハラスメント相談窓口」、さらに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」が設置されています。

報告者の氏名と報告内容は、秘密事項として保持され、報告者が善意に基づく限り、その内容が実情と相違する場合でも、不当な扱いを受けません。

担当役員は、調査内容を判断し、速やかに是正・解決する職責を負います。調査内容と処遇は、調査担当者が担当役員の指示に従い、極秘に報告者に通知されます。

### 内部通報システムの利用状況

	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期
利用回数	74回	92回	153回

※セコムグループの実績。  
2022年3月期より「ほっとヘルプライン」「グループ本社ヘルプライン」に加え、「ハラスメント相談窓口」の利用回数を含めた。

## 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。

また当委員会は、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を審議し、

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。

「セコムグループ社員行動規範」や推進運用管理体制の変更は、当委員会の審議を経て監査役の意見を得た上で、取締役会で決議する手順になっています。

## グローバルでのコンプライアンス教育

海外においても「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。またセコムは、海外の経営幹部に対して、

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関する様々な研修を実施しています。

## 情報セキュリティ

「セコムグループ情報セキュリティ基本方針」を定め、強固な情報セキュリティシステムの構築・運用を行うことで安心してご利用いただけるサービスの提供に努めています。

### 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化の進展に伴い、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。セコムでは、お客様からお預かりした個人情報や機密情報などが流出すると、セキュリティサービス提供に重大な支障が生じ、お客様に被害や悪影響を及ぼす可能性があり、ブランドイメージや信頼性の失墜につながるため、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。

また「セコムグループ情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティを強化するとともに、業務を外部委託する場合にも、適切な契約締結・指導・監督を実施しています。グループ統括の情報セキュリティ担当役員を配置するとともに、各事業分野の担当役員も情報セキュリティ関連事項の運用管理に責任を持ちながら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・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

セコムの情報システムには、情報流出やサイバー攻撃によるリスクを低減すべく、強固なセキュリティ対策が施されています。また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「情報セキュリティルール」を徹底遵守させています。たとえば、機密保持の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、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各対処方法が規定されています。

情報システムに関する統制・監査は、情報セキュリティ担当役員の下で、子会社のセコムトラストシステムズが、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）基準に則り実施しています。外部からのサイバー攻撃リスクに対する脆弱性診断の定期的な実施に加え、大規模災害やサイバー攻撃などのリスクに備えて24時間365日体制で、情報システムの監視や緊急時の対応を行っています。

### 個人情報保護に関する取り組み

セコムでは、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」に規定し、すべての役職員が徹底遵守しています。

セコムが保有する個人情報は、社員に対する教育・啓発活動を実施し、厳重な管理の徹底により、漏えい・滅失・毀損の防止に努めています。全社員には、毎年eラーニングと確認テストを行い、基本事項やルールの徹底を図るとともに、内部監査部門は、全事業所で個人情報の取り扱い、データの管理、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や、個人情報保護マネジメントシス

テムに関する苦情・相談には、窓口を設け、適切かつ迅速に対応することとしています。セコムとセコムトラストシステムズは、「プライバシーマーク」の認定を受けており、今後も継続的改善に努めていきます。

### 情報セキュリティの徹底

2023年3月期

- 毎年eラーニングと確認テストを実施（受講率100%）
- 自主監査実施率100%
- 情報漏えいはありませんでした。

※対象会社は、セコム(株)





# ENVIRONMENT

## 当社の指針

セコムは、安全で快適な暮らしの実現には地球環境の保全が不可欠であると認識し、環境マネジメントシステムを活用しながら、サプライチェーン全体で環境に配慮した事業活動を行っています。



## 環境マネジメント

「セコムグループ環境方針」に基づき環境保全活動を推進し、環境パフォーマンス指標によりその進捗・達成度を評価しています。

2022年10月に、従来の環境方針を大幅に改定した「セコムグループ環境方針」を策定し、事業を通じてグローバルな環境課題の解決に貢献するという基本姿勢をより明確化しました。また、社員が本方針および環境保全への理解を深め

るよう、社内浸透活動も進めています。7つの主要な環境パフォーマンス指標に基づき、環境保全活動の進捗・達成度を評価・管理しています。

### 環境パフォーマンス指標

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 1. 自社の温室効果ガス排出量 <sup>※1</sup>       | ※1 スコープ1: 自社での燃料使用による温室効果ガスの直接排出量 (ガソリン・軽油・灯油など)      |
| 2. サプライチェーンの温室効果ガス排出量 <sup>※2</sup> | ※1 スコープ2: 自社が購入した電力、熱の使用による温室効果ガスの間接排出量 (電力、冷温水など)    |
| 3. 温室効果ガス削減目標における基準年からの削減率          | ※2 スコープ3: 自社のサプライチェーン全体で排出される温室効果ガスの間接排出量 (スコープ1、2以外) |
| 4. 売上高あたりの温室効果ガス排出量 (原単位)           |   |
| 5. 電力使用量と再生可能エネルギー導入率               |   |
| 6. 車両燃料使用量と電動車導入率                   |   |
| 7. 有価物・リサイクル量と産業廃棄物量                |   |

## 気候変動への対応

気候変動による事業へのリスクを認識し、2045年「カーボンゼロ」に向けた対応を推進しています。

### 気候変動への取り組み

リスク管理担当役員を委員長として本社主要部門責任者で構成する「リスク対策委員会」では、気候変動を含めた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。全社的な調査結果をベースに、リスクの洗い出しを行い、その影響、規模、想定被害額、緊急度、発生頻度などの視点から、評価・対策が検討されます。リスクの分析・評価結果は、代表取締役社長に報告され、重要性の高い案件は、取締役会に報告されます。

気候変動問題への対応は、世界共通の課題であると同時に、セコムのセキュリティ、データセンター、メディカルなどの各事業の安定的・継続的な運営とサービス提供にとっても、重要な課題です。この認識のもと、2019年、TCFD提言に賛同する署名を行いました。賛同を機に、TCFD提言に沿った検討を進め、セコムの事業活動に影響を及ぼすと想定される気候変動リスクと機会を、以下の通り特定しました。

### 当社グループの気候変動におけるリスクおよび機会

物理リスク	気温上昇による警備機器の誤感知
	警備員の熱中症・感染症による業務停止
	海面上昇による事業所の浸水被害
移行リスク	サプライヤーの被災による警備機器の調達遅延
	炭素税等による規制強化
機会	再生可能エネルギー導入義務化
	安否確認サービスの需要増加
	BCPサービスの需要増加
	見守りサービスの需要増加
	火災保険の需要増加
	グリーンデータセンターの需要増加

この取り組みは、サステナビリティ推進室が中心となって、評価・対応を行う体制となっています。SBT、RE100、TCFD提言など、気候関連の動向、炭素税や排出規制などの見通しなど、中長期的な気候変動におけるリスクと機会について、幅広く情報収集と検討を続けています。

さらに主要子会社で構成する「セコムグループサステナビリティ会議」を適宜開催し、気候変動に関連する様々なリスクと温室効果ガス削減への対応方針、関連する課題について、情報共有し、グループ全体で「カーボンゼロ2045」への対応を推進しています。

※セコムの気候変動における中長期目標 (KGI・KPI) は、P30~P31に掲載しています。



### 自社施設の建物用途に応じた環境認証の取得

2026年5月竣工予定 (建物は2025年1月竣工予定) の研修施設「セコムHDセンター御殿場」は、セコムでは初となる「Nearly ZEB<sup>※</sup>」認証を取得



「セコムHDセンター御殿場」の完成イメージ



しました。屋上と東側敷地にソーラーパネルが設置されるほか、災害時などにも活用できるヘリポートを新設予定です。今後も「セコムグループカーボンゼロ2045」達成に向け、自社施設の新築時および改修時には環境・エネルギー性能の向上を検討していきます。

※ZEB (Net Zero Energy Building): 快適な室内環境を維持しながら、建物消費する年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの建築物のこと。Nearly ZEBはZEBに限りなく近い建物を指し、省エネ (50%以上) + 創エネで、75%以上の一次エネルギー消費量の削減を目指す指標。

温室効果ガス削減の中長期目標



- 各削減目標は、国際的気候変動イニシアチブの「SBT」認定を取得しています。
- 2045年までに事業で使用する電力の100%再生可能エネルギー由来への転換をめざし、国際的環境イニシアチブ「RE100」に加盟しています。



SCIENCE  
BASED  
TARGETS

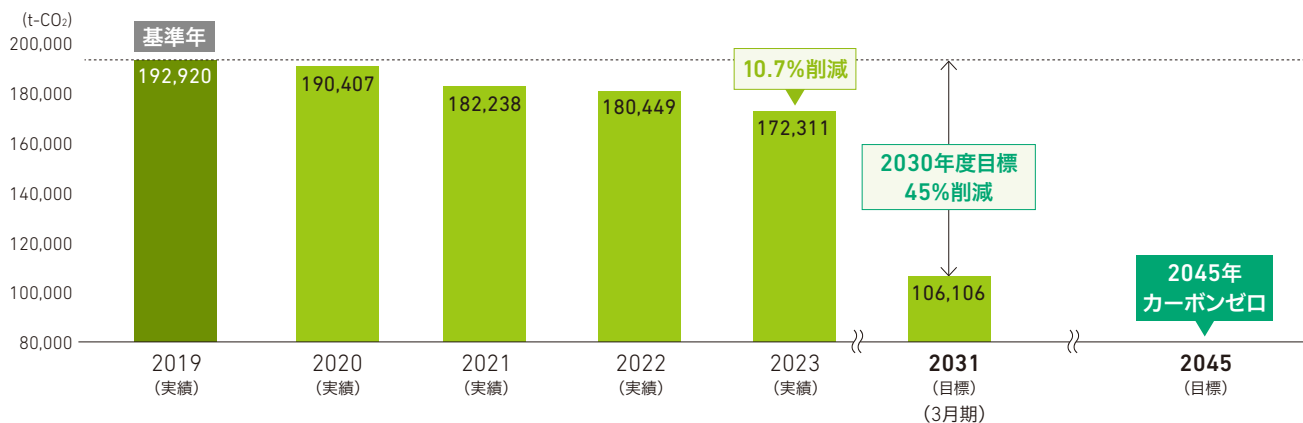
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

RE100

CLIMATE GROUP



中長期目標と実績



※温室効果ガス排出量は、マーケット基準を用いて算出