

# ESG 課題への取り組み

## Social

| SDGs  | 重点テーマ           | 概要   |
|---|-----------------|--|
|  | 労働安全衛生          | セコムのノウハウを結集したマニュアルやトレーニングなどによる社員の安全確保と、会社と健康保険組合による労働衛生管理。 |
|   | 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により、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す。          |
|   | 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。                    |
|   | ダイバーシティの推進      | 人事部に「D&I推進担当」を配置し、多様な社員が能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進。              |
|   | ワーク・ライフ・バランスの推進 | 諸制度を整備し、ワーク・ライフ・バランス向上に継続的に取り組み、社員の定着を図る。                  |
|   | 社員との対話          | 社員満足度調査の実施や、セコム社員連合組合と経営幹部との意見交換を踏まえ、働きやすい職場づくりに努める。       |

### 労働安全衛生

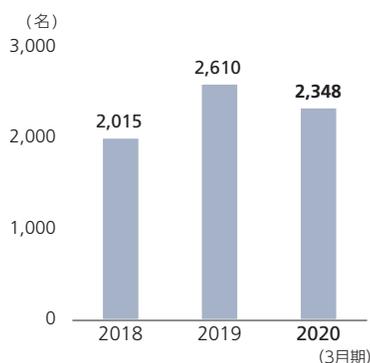
セコムは、お客様に「安全・安心」を提供するためには、まず社員自身が健康で活き活きと働いていることが重要であるという方針のもと、社員の健康の維持・増進と安全で働きやすい職場づくりをめざしています。

労働衛生面に関しては、人事本部が、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括的に進める体制を整備しています。また、社員の安全と健康の確保を継続的に推進するために、全国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、毎月1回検討会議を開催しています。社員のメンタルヘルスケアにおいては、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、社員が心身共に健康を保つことができるよう積極的に取り組んでいます。

また、労働安全面に関しては、業務統轄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。業務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、安全

に対処するための手順や、受傷事故防止を追求した装備品などを整備し、またドライビング技能の向上を図るなど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。

労働災害防止研修受講者数



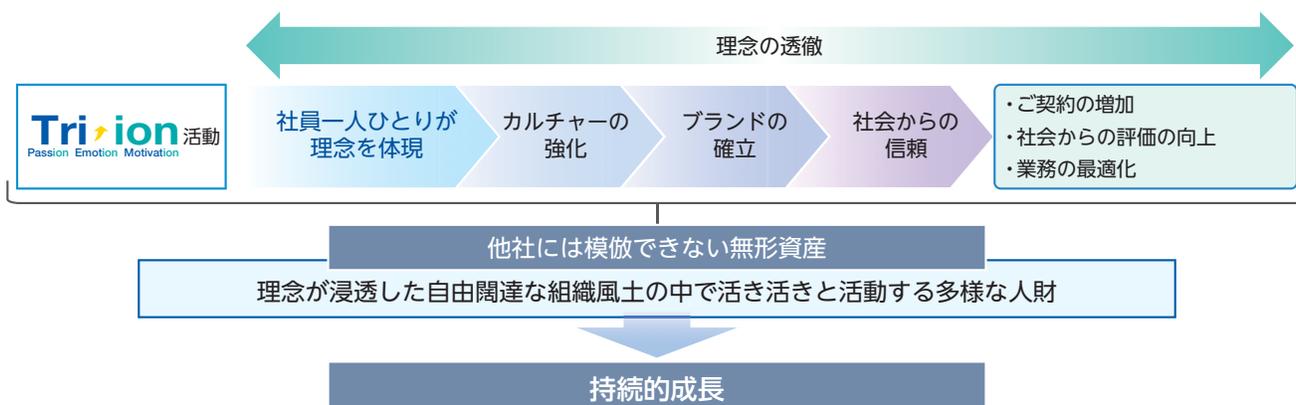
※対象会社は、セコム(株)

## 企業理念と行動規範

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を徹底させる取り組みを推進しています。

さらに2018年以來、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。一人ひとりが理念を体現することを起点に、強い企業風土の醸成、ブランドの確立、社会からの信頼の向上をめざしています。

## 優れた人財の採用と育成

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、生き活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、積極的な人財採用を行っており、社員の定着につなげるべく、福利厚生充実や、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。特に警備員教育においては、

## ESG課題への取り組み

VR技術なども活用して判断力や知識の習得を安全に行えるよう研修効果の向上に努めています。

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。

### ダイバーシティの推進

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。

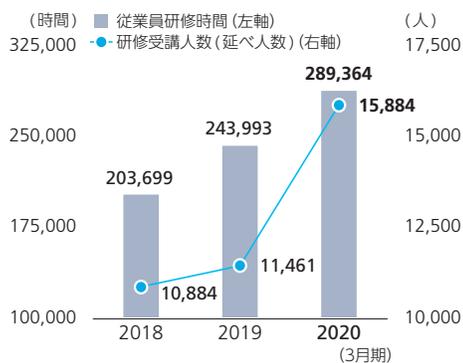
またセコムでは、女性リーダーを積極的に育成するため、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク (NPO法人J-Win) に参加するとともに社員2名を派遣し、人財の育成および他社とのネットワーク形成を図っています。

### 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。有給休暇の取得推進を図るほか、以下の諸制度を設け、社員のワーク・

- 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。

### 社員教育の状況



※対象会社は、セコム(株)

### 「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」

- 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、人財の多様性を重視する。
- あらゆる社員が自信と誇りを持ち、元気に明るく活躍できる企業を目指す。
- 社員一人ひとりのさらなる成長と、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る。

### ジェンダー比率

2020年3月末時点

|          | 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% |

※対象会社は、セコム(株)

ライフ・バランス向上に継続的に取り組み、社員の定着を図っています。

- リフレッシュ休暇・・・勤続10年ごとに2週間、自由な時期に取得できる休暇制度。

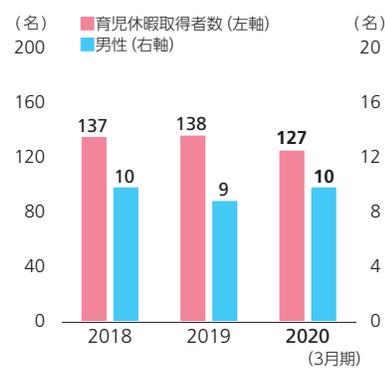
- 産前産後休暇・・・産前6週間、産後8週間の休暇に加えて、希望する社員は産前休暇開始前に2週間の出産前休暇を取得することが可能。
- 育児休業・・・子どもが3歳になるまで、育児のために休業することができ、男女ともに取得可能。
- 育児のための就業時間変更・免除(短時間勤務)・・・妊娠中や小学校1年生までの子どもの養育のため、就業時間の変更・免除を、一定の制限を設けて取得可能。法定では3歳まで。
- 介護休業、介護のための就業時間変更・免除(短時間勤務)・・・要介護状態にある家族の介護休業終了後、勤務をする意志がある場合、約6カ月(最大186日)まで介護休業または就業時間の変更・免除を取得可能。
- 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



※対象会社は、セコム(株)

育児休暇取得者数



※対象会社は、セコム(株)

## 社員との対話

セコムは、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、「セコムの理念」に共感した社員一人ひとりが、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、それが社員満足をさらに一層高める「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、2020年3月期は85.5%の社員が回答しています。

また、セコムは「社員の向上と会社の発展は一体不可分」との基本理念のもと、1964年に設立された「セコムライブラリーユニオン(セコム社員連組合)」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。

セコムは労使間の対話を重視しており、社員の士気を高め、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。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。

## Governance

| SDGs   | 重点テーマ              | 概要   |
|--|--------------------|--|
| <br> | コーポレート・ガバナンス       | 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などに積極的に取り組む。     |
|  | 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む。                        |
|  | 情報セキュリティ/データセキュリティ | 「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・運用を行うことで情報セキュリティを推進。 |

### 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 | 2020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～(執行役員制度の導入)      |                             |       |       |       |
| 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) ●2020年～(4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)   |                             |       |       |       |

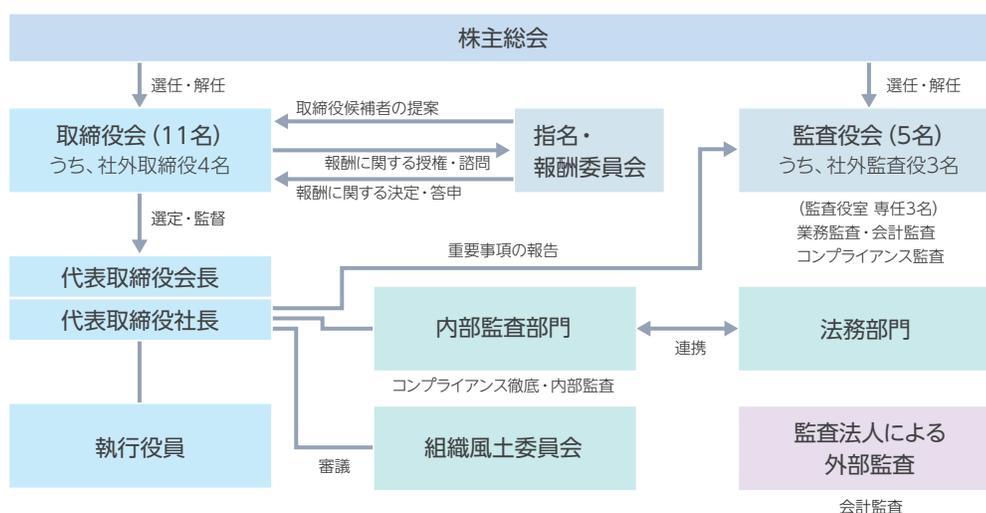
## コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、監査役会設置会社の形態により、社外取締役4名を含む取締役会が、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っています。代表取締役社長を中心とする執行役員が業務を執行し、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4名、社内取締役3名の計7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11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5名（取締役最高顧問1名、社外取締役4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30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> |

## ESG課題への取り組み

### 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。

#### 2020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               | 98.18% |
| 監査役会への監査役出席率               | 98.18% |
| 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 | 77回    |
| 当社事業所および子会社・関連会社等への往査      | 101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・中立的意見の具申を業務

### 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。（2020年3月期23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。

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  | 監査役会への出席状況  |
|-------|-------|--|-------------|-------------|
| 社外取締役 | 廣瀬 篁治 | 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、取締役会の中で助言・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回中<br>11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、取締役会の中で助言・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回中<br>11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、取締役会の中で助言・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回中<br>11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、取締役会等の中で助言・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回中<br>11回 | 11回中<br>11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、取締役会等の中で助言・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回中<br>11回 | 11回中<br>11回 |
|       | 田中 節夫 | 行政分野において要職を歴任し、その経験を通じて培われた豊富な経験および幅広い見識を活かし、取締役会等の中で、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。<br>取締役会は取締役会運営責任者から、監査役会は常勤監査役から、欠席した会議の決議事項等について説明を受け、内容の把握に努めています。 | 8回中<br>7回   | 8回中<br>7回   |

(注1) 取締役会への出席状況および監査役会への出席状況は、2020年3月期の出席状況を記載しています。

(注2) 田中氏は、2019年6月26日開催の定時株主総会において選任され、就任しましたので、同日以降に開催した取締役会・監査役会へ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います。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とともに、株主の皆様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（2020年3月期）

| 役員区分              | 報酬等の総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) |           |           | 対象となる役員数<br>(名) |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------|-----------------|
|                   |                 | 基本報酬            | 賞与        | 譲渡制限付株式報酬 |                 |
| 取締役<br>(社外取締役を除く) | 341             | 272             | 52        | 15        | 7               |
| 監査役<br>(社外監査役を除く) | 45              | 45              | -         | -         | 2               |
| 社外取締役             | 30              | 30              | -         | -         | 3               |
| 社外監査役             | 25              | 25              | -         | -         | 4               |
| <b>合計</b>         | <b>442</b>      | <b>373</b>      | <b>52</b> | <b>15</b> | <b>16</b>       |

## 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の面を含む多様性が確保され、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、2020年1月にアンケートを実施後、2020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

#### [取締役会の構成等]

取締役会構成について、多様性および監督と執行のバランスは適切であり、また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。一方で、ジェンダー等の面を含む取締役会構成のさらなる多様化について、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、発言しやすい雰囲気であるとの意見が提示されており、運営面においても昨年のアンケート結果からさらなる改善が見られました。また、議論を深めていくため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ための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徹底されているとの意見が示されました。一方で、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。

## 取締役、監査役および執行役員

### 取締役



**飯田 亮**  
取締役最高顧問  
創業者



**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



**泉田 達也**  
取締役



**栗原 達司**  
取締役



**廣瀬 肇治**  
取締役(社外)



**河野 博文**  
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  
加藤 幸司  
加藤 秀樹\*  
安田 信\*  
田中 節夫\*

\*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  
泉田 達也  
取締役  
栗原 達司  
取締役

#### 執行役員

古川 顕一  
常務執行役員  
竹田 正弘  
常務執行役員  
水野 都飽  
常務執行役員  
石村 昇吉  
常務執行役員  
新井 啓太郎  
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  
執行役員  
福満 純幸  
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  
佐藤 貞宏  
執行役員  
長尾 誠也  
執行役員  
植松 則行  
執行役員  
永井 修  
執行役員  
小松 淳  
執行役員  
御供 和弘  
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

(2020年7月31日現在)

## コンプライアンス

### コンプライアンスに関する基本方針

セコムにとって、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は、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す。

社員は、他を律する者として、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。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。

### 推進運用管理体制

セコムでは、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。

セコムにとってのコンプライアンスとは、各社員の日常業務の基本であり、すべての上位役職者は、その部下や下位者に対して行動規範遵守に関する指導監督責任を負います。また各担当役員は、所管部門を統括し、代表取締役社長は、全社を統括する運用体制となっています。さらに担当役員は、担当

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。

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・規則の施行や改正に際して、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」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。

## ESG 課題への取り組み

### 内部通報システム

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したことを知り、事前に知った時、国内外の社員は、上司への報告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には、社員が監査部へ通報できる「ほっとヘルプライン」と、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」の内部通報システム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

|      | 2018年<br>3月期 | 2019年<br>3月期 | 2020年<br>3月期 |
|------|--------------|--------------|--------------|
| 利用回数 | 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さまざまな研修を実施しています。

## 情報セキュリティ／データセキュリティ .....

### 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、顧客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推進するとともに、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 2020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%
- 情報漏洩はありませんでした。

※対象会社は、セコム(株)



## Environment

| SDGs  | 重点テーマ                | 概要  |
|---|----------------------|---|
|    | 地球温暖化防止への取り組み        | 環境管理指標に関して、環境保全活動の進捗・達成度を評価・管理。                     |
|    | バリューチェーン全体における環境負荷低減 | 温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1,2,3) の把握と削減や環境配慮設計の推進に取り組む。 |
|    | TCFD 提言への対応          | 気候関連のシナリオ分析にもとづくリスク・機会の評価と、情報開示に取り組む。               |

### 地球温暖化防止への取り組み

セコムは、環境基本理念・方針に基づき、あらゆる事業活動を通じて、地球環境課題の解決に貢献すべく、持続的な発展をめざして活動を進めています。

7つの主要な環境管理指標に関して、環境保全活動の進捗・達成度を評価・管理しており、グループ全体で長期的に地球温暖化防止に取り組んでいます。

#### 短期目標 (従来の削減目標)

2021年3月期まで、CO<sub>2</sub>排出を、毎年1.5%継続的に削減する

#### 中期目標

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

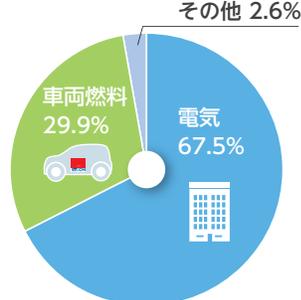
#### 長期的にめざす姿

2050年に向けて温室効果ガス排出の80%削減をめざす

#### 環境管理指標 (KPI)

- ① 温室効果ガス排出量 (スコープ1、2)
- ② 2030年中期目標に対する基準年からの削減率
- ③ 売上高あたりのCO<sub>2</sub>排出量 (原単位)
- ④ 車両燃料使用量
- ⑤ 電力使用量
- ⑥ 産業廃棄物量と有価物量
- ⑦ バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量 (スコープ1、2、3)  
 スコープ1: 直接排出量 (車両燃料、都市ガス、灯油など)  
 スコープ2: 間接排出量 (電力、冷温水、蒸気など)  
 スコープ3: 1、2以外の間接排出量 (バリューチェーンの上流・下流の他社の排出)

セコムグループの2020年3月期  
CO<sub>2</sub>排出量の内訳



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CO<sub>2</sub>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

## バリューチェーン全体における環境負荷低減

セコムでは、2014年3月期からバリューチェーン全体の温室効果ガス排出の削減に取り組んでいます。

- GHG 排出量 (スコープ1,2,3) の把握と削減  
セコム向けの商品・サービスに関するエネルギー投入量、温室効果ガス排出量と水使用量の算定を依頼。  
購入金額ベースで約76% (2020年3月期) を占めるサプライヤー各社が報告
- 環境配慮設計の推進  
「グリーン設計ガイドライン」をサプライヤー 109社に配布  
有害化学物質の排除や省電力化・省資源化、長寿命、リサイクルなどを図る

### 環境負荷を低減したシステムの例

金融機関向け安全管理システム  
[ハックスⅢ s]

消費電力： 57%減  
体積： 55%減  
質量： 66%減



## TCFD\* 提言への対応

2019年7月には、気候変動がもたらすリスクと機会の財務的な影響を積極的に開示すべく、TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言に賛同を表明しました。

セコムは、セキュリティサービス事業、データセンター事業、メディカル事業など、サービスの提供が安定的・継続的に行われることが重要とされる分野を有しています。サービスシステムの維持を担保するために、リスク対策委員会を設置し、全社的なリスク調査の結果について、影響の範囲、規模、想定被害額、緊急度、発生頻度などの視点から評価しています。たとえば、気候変動に伴う自然災害にセコム自体が被災した場合を想定し、ダメージの極小化に向けた対策を検討しており、重要度に応じて取締役会に報告されるマネジメント体制となっています。

気候に関連するリスクと機会については、セキュリティサービスで使用される車両の燃料単価変動リスクや、損害保険やデータセンターサービスで気候変動関連リスクが増大する一方で、お客様のニーズの変化に伴う新サービスの需要拡大の機会が見込まれると認識しており、事業活動に与える影響を想定して、機会を生かす戦略を実施していきます。



\* TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures): 気候変動が、企業の損益やキャッシュフローに与える影響を開示するための基本原則を検討するために、2015年に国際組織 [FSB (金融安定理事会)] が設けた組織のこと