

セコムが「人財」を重視する理由は、私たちのサービスは社員を通じて提供され、お客様からの信頼の下に成り立っているからです。

執行役員 人事本部長メッセージ



植松 則行
執行役員 人事本部長(2025年6月19日現在)

人的資本はセコムの競争力の源泉

お客様に満足いただける高品質なサービスの提供は、社員あってこそ成り立つものであり、人的資本はセコムの競争力の源泉です。「セコムグループ ロードマップ 2027」の5つの重点施策の1つである「ステークホルダー重視」でも、人財戦略を重要な経営戦略として掲げています。「会社の発展と社員の向上は一体不可分」という人事運営の基本理念に基づき、人事本部では、多様な価値観やキャリアを持つ人財の確保と、「セコムの理念」を継承して次世代を担う人財の育成をめざし、様々な人事施策を策定し実行しています。職場環境の整備やwell-beingの向上を図り、一人ひとりの意識を高め能力を最大限に引き出すことで社員の成長を促進し、それがサービスの品質向上や新サービスの創出、ひいては他社との差別化につながると考えています。

時流に即した人財育成・活躍推進のアプローチ

少子高齢化を背景とした労働力人口の減少により、セキュリティサービス業界の採用環境は極めて厳しい状況です。しかしながら、大幅な処遇改善や入社前の不安を払拭できる職業体験施設の開設に加え、採用活動の地道な努力などにより、2026年3月期の新卒採用者数は前期

から大きく改善しました。これも「セコムの理念」の一つである「プラスへの循環」、つまり前向きに課題に取り組めばチャンスに転換できるという考えの成果だと感じています。

社員には、「社会のために役に立ちたい」という高い倫理観を持った者が多く、お客様に「安全・安心」を提供するために、全社一丸で取り組む組織力がセコムの強みです。一方、セキュリティニーズの多様化や自然災害の激甚化が進む中、一人ひとりが広い視野と主体性を持ち、行動に移せる柔軟性も重要だと考えています。そこで、企業理念やスキルの習得を中心とした従来の研修に加えて、社外の優れた研修プログラムを積極的に導入し、視野を広げるとともに、サービスマインドやモチベーション向上も図っています。

社員一人ひとりの能力を引き出すために

社長をはじめとする経営幹部は、毎年実施する社員満足度調査の結果や毎月のセコム社員連組合*との対話を重視し、処遇の改善や働きやすい環境の整備に力を入れています。セコムでは、近年の物価上昇を踏まえ4年連続でベースアップを実施しました。加えて、2025年3月期はセキュリティスタッフの処遇を大幅に改善したほか、2026年3月期は組織全体の活性化を図るべく役職者の処遇改善や転勤負担の緩和、育児時短勤務制度の拡充も行いました。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進については、2023年4月に初めて女性事業所責任者が誕生し、女性社員のマネジメントクラスへの登用が大きく前進したほか、2025年3月期から「リーダーシップ向上講座」を開始しました。今後も、多様な人財や価値観を取り入れ、新たな価値創造に生かすための取り組みを推進していきます。

*社員有志により1964年に設立された、セコムの労働組合

従業員エンゲージメントを高める取り組み

社員との対話を通じて継続的な改善に取り組む

高品質なサービスの提供を支えているのは、社員のクオリティとモラルによるものであり、「従業員エンゲージメントの向上」は、最も重要な課題だと考えています。セコムは、社員が生き生きと働き、仕事を通じて自己実現し、長く働きたいと思えるような会社を実現するため、社員との積極的な対話を重視し、活気ある健全な組織風土の醸成と従業員エンゲージメントの向上を図っています。

その一環として2016年より社員満足度調査を実施し、処遇・就業環境への満足度だけでなく、働きがい、仕事量、仕事への意識などを多角的に把握することで、各種施策に生かしてきました。

2024年は、「仕事のやりがい」「仕事の進めやすさ」「前向きに仕事ができているか」「相手からの信頼」「仕事量」「給与・福利厚生」の6つのカテゴリと総合満足度を測る50問以上の設問を用意し、セコムおよび一部の連結子会社の社員を対象に社員満足度調査を実施しました。

社員満足度調査に基づく改善施策

各設問に対する調査結果は社員に開示され、それをもとに様々な施策を検討し実施しています。

主な処遇改善

- ▶ 毎年の安定的な賃上げ。近年も4年連続のベースアップを実施。
- ▶ 土日も深夜を問わず、日々社会の安全を支えているセキュリティスタッフに報いるべく、大幅な処遇改善を実施。
- ▶ 責任ある役職の魅力を高めるため、管理職手当を増額。
- ▶ 会社の成長を感じながら、将来の資産形成を支援する仕組みとして、2年連続の譲渡制限付株式の無償付与と持株会奨励金制度を導入。
- ▶ 初任給の大幅引き上げ。

主な制度改善

- ▶ 中堅BE(緊急対処員)のキャリアアップの意欲に応え、高い意識と責任を持って仕事に向き合えるように、「BE主幹」の職位を新設。
- ▶ 転勤に対する負担感を緩和するため、単身赴任選択の柔軟化と単身赴任手当の支給基準の緩和を実施。
- ▶ ワーク・ライフ・バランス向上のため、通勤時間の上限を1.5時間に短縮。子どもを養育中の社員の育児時短勤務を小学校5年生まで延長。
- ▶ 奨学金返還支援制度の導入。
- ▶ 高校卒の社員を対象とした自動車運転免許取得補助制度の導入。

主な業務負担感の軽減策・仕事の進めやすさの向上

- ▶ 事業所やコントロールセンターのリニューアルなど、就業環境の改善。
- ▶ 業務見直しによるセキュリティスタッフの負担軽減。生成AIの積極活用による業務効率化の推進。
- ▶ 採用手法を見直すだけでなく、処遇改善や制度改善によりセコムの魅力を訴求することで、新入社員が増加。

今後も人事部と「人財戦略推進プロジェクト」が協働し、活気ある健全な組織風土の醸成と社員満足度の向上につながる改善を継続していきます。

自由闊達な挑戦の風土をみんなでつくる―「“豁達”の環」を始動

専務取締役メッセージ

無限の可能性を秘める社員と共に、
今後も「“豁達”の環」をさらに広げ、
創業者の想いを次世代へと
つなげていきます

布施 達朗
専務取締役
社長補佐、広報・渉外・
マーケティング本部長



次世代へつなぐ創業者の想い

「“豁達”の環（ふうたのわ）」という取り組みは、創業者である飯田亮と戸田壽一が築いてきた理念を受け継ぎ、対話を通じて共感度を高めながら、日々の実践につなげることで、より良いカルチャーを形づくっていく活動です。創業者と共に働いてきた者として、厳しさの中にも社員や現場を大切にする温かさや、あくなきチャレンジスピリッツ、そしてより良い社会をめざす熱き想いを次世代へ伝えることは、私自身の責務であり、創業者への恩返しでもあると考えています。

“豁達”とは「自由闊達」を意味しますが、社内では「明るく、心広やかに、目的を達成する」という理想の組織風土を表す理念として定着しています。一般論として、人手不足の中で効率化を求めていくと、他部署への関心は薄れ、縦割りの組織構造が強化されやすいと言われています。そこで今回の活動では、日常業務ではなかなか接点を持つことがない社員同士が交流できる場を意図的に設け、新たな気づきや刺激を得ることで、自らの成長や日々の業務改善につなげてもらうことをめざしました。

全国各地で開催された対話会には、地域の本部内の責任者や若手社員に加え、私と共に本社の様々な部門から選出されたスタッフが席を並べました。この活動を通じて、地域の本部内交流に加え、本社と現場、本社部門間のつながりを深めるきっかけをつくることもできました。対話会では、創業者が大切にしてきた価値観やめざしたい未来の方向感への理解が深まり、多様性を生かしながら、組織としての求心力を高めることができたと感じています。

今回の活動を通じて、改めて「セコムの運営憲法」の一節にある「セコムは成長しても、組織を構成する社員が生き活きて幸せでなければ、そんな成長は意味がないし、成長してはならない」が心に響きました。無限の可能性を秘める社員とそのつながりに投資することが、一人ひとりのさらなる成長と、組織全体のパフォーマンスの向上につながると信じて、今後も「“豁達”の環」をさらに広げ、創業者の想いを次世代へとつなげていきます。

豊かさの好循環をめざして

セコムには、創業期より精神の拠り所として脈々と受け継がれ、成長・発展の原動力となってきた「セコムの理念」があります。2018年以来、理念浸透の活動を通じて、社員一人ひとりの情熱を呼び起こし、仲間と感動を共有し、組織全体のモチベーションを高めてきました。そして2024年には、この流れを次のステージに昇華させ、つながりを重視したカルチャー変革の活動「“豁達”の環」を開始しました。

「“豁達”の環」では、豊かさの好循環をめざしています。社員の心の豊かさを起点に、世の中の安全レベルを高めることで社会の豊かさに貢献し、社会からの信頼・期待とともに対価としての経済的豊かさを享受し、さらに心の豊かさへの再投資を進めていきます。好循環が進むと、ステークホル

ダーは、直接的な自身の経済的価値（給与や配当など）のほか、社会全体の安全レベルが高まるという、二次的な価値も享受することができるのです。

変わりゆく社会に変わらぬ安心を届けていくためには、テクノロジーの活用はもとより、人手不足が進行する中にもあっても、組織パフォーマンスを高めていくことが求められます。セコムでは、「個の能力×熱意×方向性×つながり」が組織パフォーマンスを左右する方程式であると考え、「“豁達”の環」を全社で推進することで、一人ひとりが変革を担う当事者となり、自由闊達な挑戦の組織風土のもと、「あらゆる不安のない社会の実現」という使命を果たしていきます。

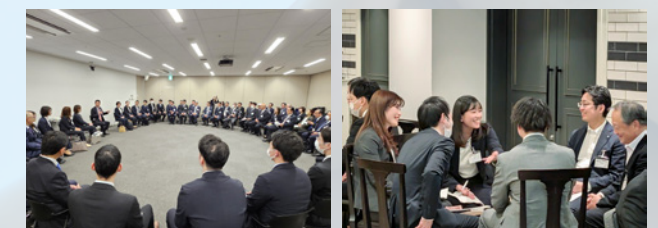
“豁達”の環「心の対話会」を全国23カ所で開催

「社員の幸福度を高める」経営の実践の場として、部門横断の越境交流により、多様な価値観に触れながらも、共有する理念を軸に一体感を醸成し、各々が自己実現へ挑む機運を高められるように、“豁達”の環「心の対話会」を開催しました。専務取締役の布施が中心となり、2025年3月期は、全国23カ所で開催し、1,260名の役員・社員が参加しました。

各会場では、「セコムの理念」の背景となる創業時からのエピソードの紹介に加え、行動変容のきっかけとする少人数のグループ対話が行われ、一人ひとりがセコムで働く意義を再確認するとともに、心のエネルギーを高める時間を共有しました。参加者からは、「勇気・元気をもらった」「新たな使命と役割を与えられたと感じている」といった感想や、

「未来のセコム・魅力ある会社といったテーマでグループ対話に参加したい」など、多くのポジティブな意見が寄せられています。

今後も、“豁達”の環「心の対話会」を継続し、社員の幸福度を高めながら、企業価値の持続的な成長をめざしていきます。



“豁達”の環「心の対話会」の様子