

S

SOCIAL

3

すべての人に健康と福祉を

4

質の高い教育をみんなに

5

ジェンダー平等を實現しよう

8

働きがいも経済成長も

10

人や国の不平等をなくそう

17

パートナーシップで目標を達成しよう

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”によって担保され则认为、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。

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、積極的な人財の採用を行っています。国内では労働力不足が課題となる中、セコムでは処遇の改善に加え、2025年3月期から奨学金の返還支援制度や、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など、採用競争力を強化する施策を開始しました。また、社員の定着につなげるべく、福利厚生の実質や、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実質を図り、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

2024年3月期	28.1時間
2025年3月期	28.8時間

※対象会社は、セコム(株)

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・職能別の研修を行っています。2025年4月には、全国3カ所にある研修センターのうち御殿場の施設が収容規模を拡大してリニューアルしました。また、自発的なキャリア構築を支援するため、海外留学制度、通信教育助成制度、希望する部署・職種の申告制度などを用意するとともに、社内公募も積極的に運用しています。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。

評価制度においては、社員の努力を公正に評価し、社員自らの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。

セコムグループの研修に新開発の「XR研修プログラム」を導入

セコムは2017年より、ITスタートアップ企業と協働で開発した「VR研修プログラム」をセキュリティスタッフの研修で活用してきました。2025年5月に新たに開発された「XR研修プログラム」では、ヘッドセット内の仮想空間にオフィスや住宅などを再現し、死角から現れる侵入者に対し、警戒棒型コントローラーを用いて対応する実践型の訓練が可能になりました。完全没入型のVRとリアル環境に様々な情報を付加するARとを組み合わせたXR技術により、使用時の周辺安全性も担保しており、本プログラムの活用で研修効果の向上が期待されます。



XR研修プログラム

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毎年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。

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。

セコムグループがめざす「変わりゆく社会に、変わらぬ安心を」お届けするには、社員一人ひとりが心身ともに健康で生き活きと働けることが重要です。セコムは、2024年10月に策定した「健康経営宣言」において、働きがいと誇りを大切にしながら、仕事に取り組むことができるよう、社員の健

康の維持・増進と働きやすい環境づくりを推進していくことを定めています。

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括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、健康の維持増進、職場環境の改善、安全確保・危険防止の対策などについて検討しています。健康経営への取り組みを可視化し、効果的に推進するため、新たに「健康経営度調査のスコア」をKPIに設定しました。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。また、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。2025年夏期には、屋外で活動することの多いセキュリティスタッフの熱中症を予防するため、これまでの対策に加えてファンが付いた空調服の使用を開始しました。労働災害防止研修では、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

2023年3月期	3,215名
2024年3月期	2,582名
2025年3月期	2,510名

※対象会社は、セコム(株)と一部グループ会社

仕事体験テーマパークへ子どもたちを招待

低所得家庭で暮らす子どもの約3人に1人が学校外での体験(スポーツや文化芸術活動など)をしたことがないと言われており※、そのような「体験格差」が社会問題となっています。セコムは2024年9月、社会課題解決に取り組む認定NPO法人が運営する「こども冒険バンク」を通じて、セコムが協賛する仕事体験テーマパーク「カンドゥー」へ招待するイベントを開催しました。子どもたちからは「楽しかった」「こんなこと初めて」といった感想が寄せられ、ご家族からも高評価を得ました。豊かな体験は子どもたちの視野を広げるだけでなく、多様な人とのつながりから「社会に守られている」という安心感を得る貴重な機会になると考えています。

※公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンによる2023年7月調査



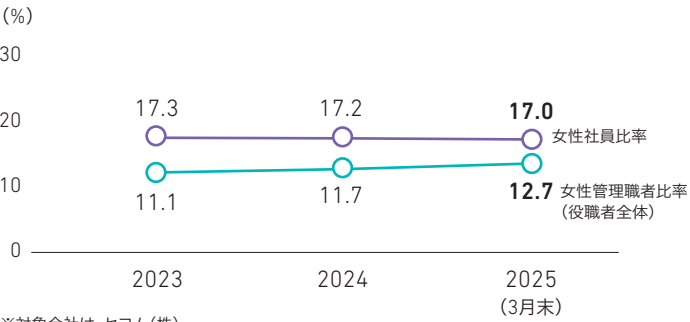
「カンドゥー」幕張のセコムブース

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。

女性社員比率と女性管理職者比率



※対象会社は、セコム(株)

女性の活躍に関する行動計画では、2026年3月末までに女性役職者数を部課長級200人以上、主任級400人以上とする目標を定めていましたが、2025年3月期までに達成することができました。家庭向け営業部門の責任者ポスト、管理部

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、生活の充実があつ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。セコムでは有給休暇の取得を推進しており、2030年までに有給休暇取得率80%を目標としています。2025年7月には、社員自身や家族の大切な日に休暇を取得することができる「アニバーサリー休暇制度」を導入しました。

ほかにも、以下の諸制度を設けて社員のワーク・ライフ・バランスをサポートしています。

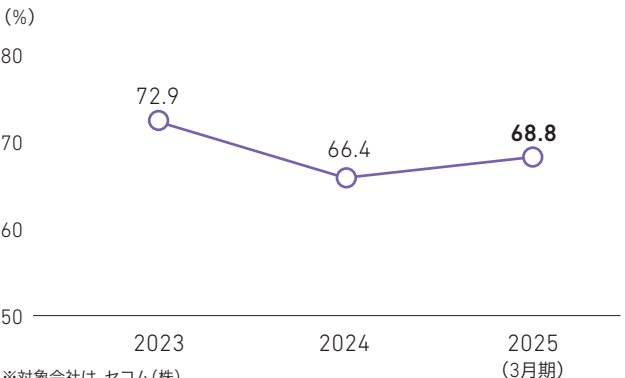
- ▶ **フレックス休暇**・・・年間を通して自由な時期に取得できる柔軟な休暇制度で、毎年、連続で最長10日間取得できる。
- ▶ **リフレッシュ休暇**・・・勤続10年ごとに2週間、自由な時期に取得できる休暇制度。
- ▶ **産前産後休暇**・・・産前6週間、産後8週間の休暇に加えて、希望する社員は産前休暇開始前に2週間の出産前休暇を取得することが可能。
- ▶ **育児休業**・・・子どもが3歳になるまで、育児のために休業することができ、3回までの分割取得が可能。男性社員の

門の責任者ポストのほか、2023年4月からは、セキュリティ事業所責任者として女性社員が活躍中です。引き続き、女性の職域拡大とリーダー育成の取り組みを進めていきます。

育児休業取得率の目標値を2025年までに50%としていますが、2025年3月期の取得率は45.9%まで上昇。

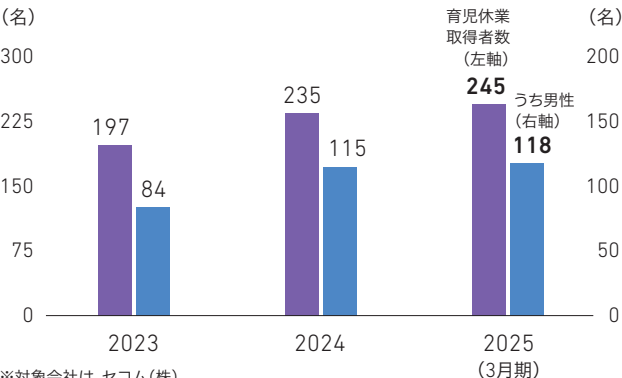
- ▶ **育児のための就業時間変更・免除(短時間勤務)**・・・柔軟な働き方を実現するための措置として、妊娠中や小学校5年生までの子どもの養育のための就業時間変更・免除が可能。法定では3歳まで。
- ▶ **介護休業、介護のための就業時間変更・免除(短時間勤務)**・・・要介護状態にある家族の介護休業終了後にも勤務をする意志がある場合、約6カ月(最大186日)まで介護休業の取得、就業時間の変更・免除が可能。
- ▶ **SECOMライフサポート制度**・・・育児や介護、配偶者の転勤など、事情に応じた勤務地や就業形態を検討し、長期的なキャリアアップを支援する制度。
- ▶ **ジョブリターン制度**・・・出産・育児・介護などで退職を余儀なくされたり、就学・留学・転職などキャリアアップをめざして退職した勤続1年以上の社員が、セコムへの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)

育児休業取得者数



※対象会社は、セコム(株)

従業員エンゲージメント

4年連続のベースアップ実施や社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最大限に発揮してサービス品質向上を果たすことで、顧客満足度と社会からの信頼を高め、それが従業員エンゲージメントを一層高める「正の循環」の推進が重要と考えています。その実現に向けて社員との積極的な対話を重ねるために、セコムでは2016年以降、社員満足度調査を毎年実施しています。

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月と2025年3月にはグループ社員約2万人を対象に譲渡制限付株式を付与し、社員持株会においては2024年6月から奨励金制度を開始しました。

セコムでは、「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。「セコム社員連合組合」は代表取締役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ごと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。

2025年3月期には、働きがいや仕事への姿勢、従業員エンゲージメントを高める取り組みとして、「“豁达”の環(ふうたのわ)」を開始しました。「セコムの理念」と、「明るく心広やかに」という意味を持つ“豁达”を実践し、セコムらしい組織風土を醸成することを目的に、取締役を交えた対話会を全国23カ所にて実施し、1,260名の役員・社員が参加しました。(→P26～27)

ラグビー事業を通じたインナーブランディングの強化と地域社会への貢献

「狭山セコムラグッツ」は目標に向かって進化し続けてきたセコムの企業風土に合致していることから、1985年に創部され、セコム唯一のシンボリックチームとして位置づけられています。2024年からは、企業イメージの向上、グループ社員の一体感の醸成、スポーツを通じての人財育成を目的に、日本最高峰のラグビーリーグ「ジャパンラグビー リーグワン」のディビジョン3に参戦しています。ディビジョン2昇格をめざして日々奮闘する一方、地元小学生向け「タグラグビー体験会」の開催、地域交流イベントへの参加、地域の清掃活動など、社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。



2024/2025シーズンメンバー

G GOVERNANCE



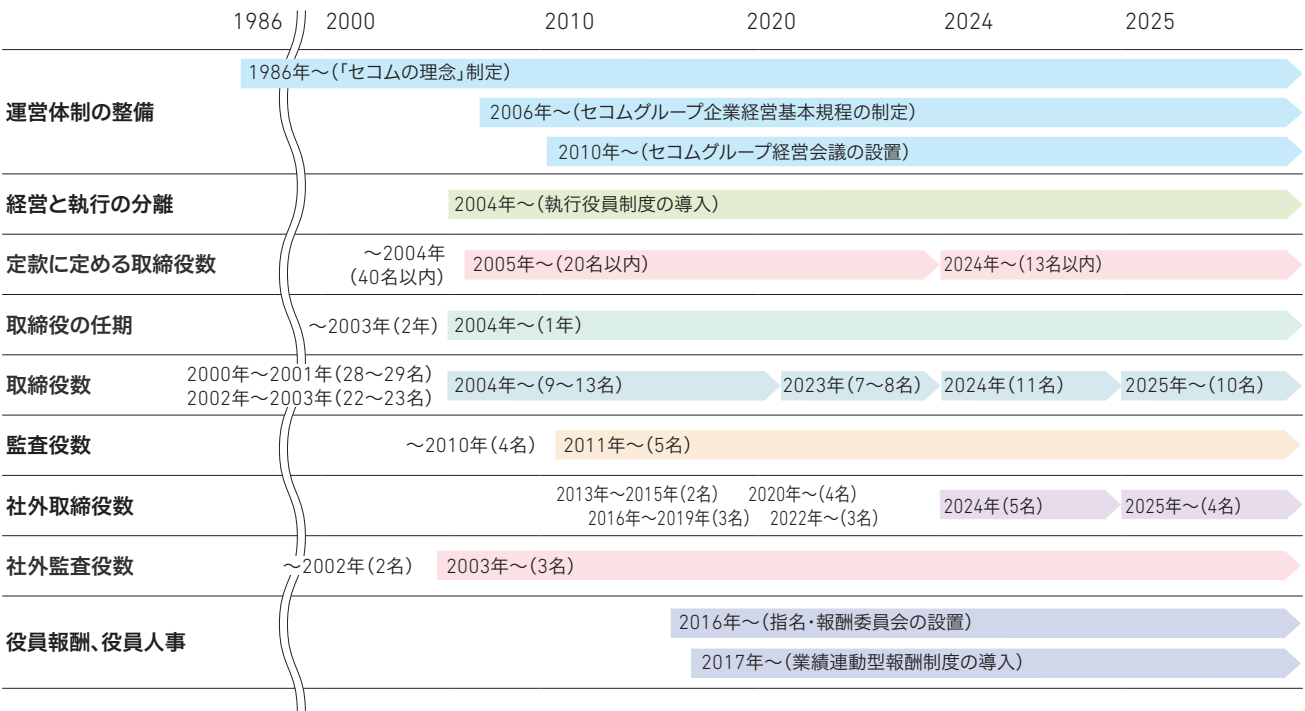
当社の指針

セコムは、ステークホルダーに対する責任を果たすべく、「透明性の向上」「公正性の確保」「意思決定の迅速化」「監督の独立性の確保」への基盤として、コーポレート・ガバナンスの継続的強化を経営上の重要課題と位置づけ、実効性のさらなる向上に努めています。

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、ステークホルダーに対する情報開示の徹底など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



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チブのもと、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。

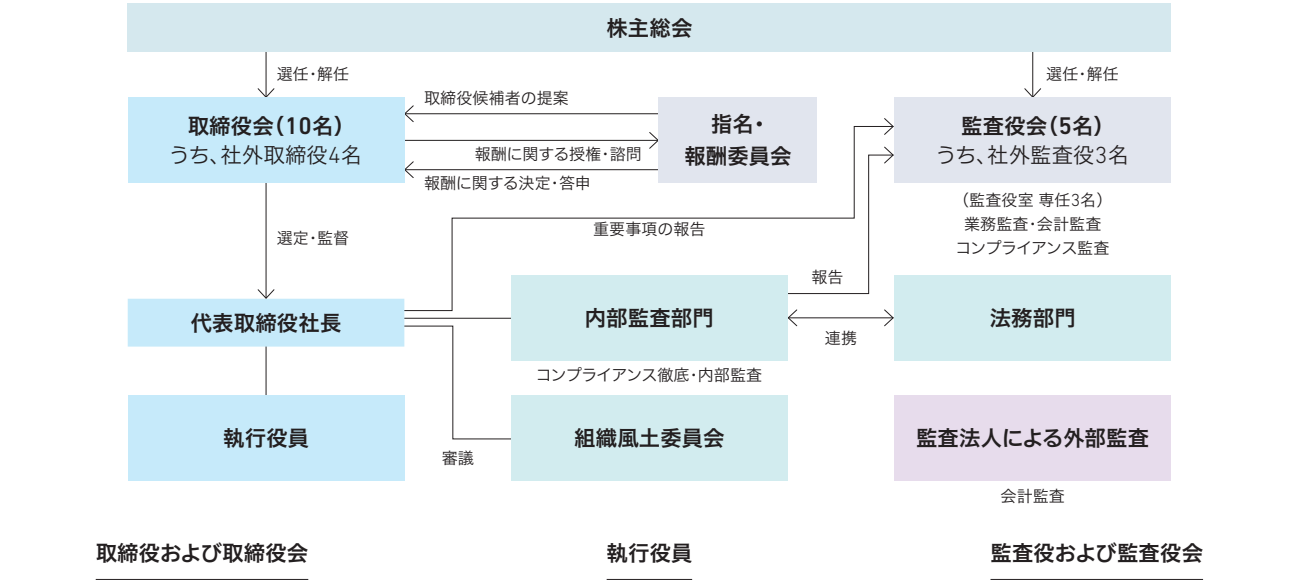
コーポレート・ガバナンス体制の概要(2025年7月7日現在)

当社は、監査役会設置会社の形態により、取締役会が業務執行その他の会社の意思を決定し、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。また、こうした体制のもと、意思決定に外部の視点を取り入れ、経営の適法性・客観性を確保するため、社外取締役4名を選任しています。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2名、社内取締役1名の計3名で構成されています。客観性と透明性を向上することを目的に、これまで社内の取締役が務めていた委員長を2023年6月より社外取締役が務めています。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役および取締役会

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、社外取締役4名は関与しません。

執行役員

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33名が就任しています。

監査役および監査役会

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、財務およ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。

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	保有する知見や経験(最大で4つ)							2025年3月期 取締役会(監査役会) 出席回数
	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	
吉田 保幸 代表取締役社長	●	●	●		●			12/12
布施 達朗 専務取締役	●			●	●	●		12/12
山中 善紀 常務取締役	●			●	●	●		9/9
長尾 誠也 常務取締役	●	●	●		●			8/9
中田 貴士 取締役	●				●	●	●	9/9
稲葉 誠 取締役	●		●		●			9/9
渡邊 元 社外取締役	●	●	●					12/12
原 美里 社外取締役	●	●		●				12/12
松崎 耕介 社外取締役	●			●		●	●	9/9
鈴木 ゆかり 社外取締役	●			●		●		9/9
伊東 孝之 監査役	●	●	●		●			12/12 (12/12)
辻 康弘 監査役	●		●		●	●		12/12 (12/12)
加藤 秀樹 社外監査役	●		●	●		●		12/12 (12/12)
安田 信 社外監査役	●	●				●		12/12 (12/12)
田中 節夫 社外監査役	●		●		●			12/12 (12/12)

※1 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。

※2 山中氏、長尾氏、中田氏、稲葉氏、松崎氏および鈴木氏は、2024年6月25日開催の定時株主総会において取締役に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への出席状況を記載しています。

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。

2025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	57回
当社事業所および子会社・関連会社等への往査	106力所

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。（2025年3月期13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（2025年3月期）

氏名		主な活動状況
社外取締役	廣瀬 篁治	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。
	渡邊 元	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。
	原 美里	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。
	松崎 耕介	取締役会では、国内外の大手事業会社の経営者として培われた豊富な経験と高い見識に基づく助言・提言を行うなど、監督機能を十分に発揮しています。
社外監査役	鈴木 ゆかり	取締役会では、グローバルに展開する上場企業の取締役として培われた豊富な経験と高い見識に基づく助言を行うなど、監督機能を十分に発揮しています。
	加藤 秀樹	国の施策の実施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。
	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。
	田中 節夫	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。

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の報酬

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65:15:20とすることとしています。

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(年額9千万円以内)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(2025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	
		固定報酬	ストック オプション	賞与	譲渡制限付 株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	322	207	—	63	51	8
監査役 (社外監査役を除く)	49	49	—	—	—	2
社外取締役	54	54	—	—	—	5
社外監査役	32	32	—	—	—	3
合計	459	344	—	63	51	18

※当事業年度における連結営業利益の目標は131,200百万円で、実績は144,297百万円となりました(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、2025年1月にアンケートを実施後、2025年2月中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、女性取締役や社外取締役の増員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登用、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

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。

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、取締役会前の事前説明や取締役会での事前協議と継続的な進捗報告など、各種案件の説明・報告について、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、議論を深めていくために社外役員と一層の意思疎通を図る場など取締役会以外での意見交換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、ガバナンスやリスク等、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みます。

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。

社外取締役メッセージ



松崎 耕介
取締役(社外)

(重要な兼職の状況)
マフテックグループ株式会社
代表取締役社長CEO

まず私がこれまで関与してきた日本企業の中でも、セコムの取締役会は特に自由闊達な雰囲気の中で建設的な議論がなされていると感じています。社外取締役や監査役の意見が尊重され、時には厳しい意見が述べられる場面があるなど、開かれた風土は健全なガバナンスの証左であると評価しています。業務執行側の取締役と社外取締役との間で、双方向の率直な意見交換が、さらに活発化することを期待しています。

一方で、社外取締役として現場への理解を深めることでより実りある議論ができると考え、現場を知る機会の充実などを実効性評価アンケートでお願いしました。このような社外取締役全員からの様々な要望に対応し、取締役会で取り上げる議題の事前説明会や、様々な事業への理解を深めるための現場見学会の機会が増えています。社外取締役に就任してからの1年間でオンライン・セキュリティシステムの事業所や常駐警備のサービス拠点などを訪問する機会を得ました。特にセキュリティの現場では、高い規律と品質を確保する仕組みが徹底されていることを目の当たりにし、また社員の方々が高い使命感と誇りを持って業務にあたる姿が印象的でした。こうした姿勢こそが顧客からの厚い信頼の礎となっていると実感しています。現場見学会は、資料だけでは得られない貴重な洞察をもたらし、今後の取締役会での議論に参加するにあたり役立つものだと思っています。

いくつかの経営課題についても率直に申し上げたいと思います。まず、重要テーマの一つであるグローバル展開の強化についてですが、私の20年以上にわたるグローバル企業で培った知見から、もっと改善できる余地があると考えています。セコムは国内ではセキュリティのトップ企業ですが、海外においては日本でのビジネスモデルを適用することがふさわしい場合とそうでない場合があり、適用が難しい国・地域であっても、社会動向や文化・国民性などをより深く分析することでセコムの強みを発揮できる国はたくさんあると思います。「セコムグループ ロードマップ2027」の実現に向けて、M&Aの戦略的活用や、より定期的なモニタリング体制の強化など、攻めと守りの両面でより踏み込んだ議論と意思決定が不可欠だと考えています。

IT・DX分野についても、大規模なITシステムの刷新が進められていますが、私が長年携わってきた大規模ITシステム更新の経験から、経営トップの継続的な関与が極めて重要だと考えています。こうしたプロジェクトは単なる技術導入ではなく、業務プロセスの変革を伴うものであり、現場の理解と協力を得ながら推進していく必要があります。私は吉田社長に対し、継続的なリーダーシップの発揮をお願いしており、今後も必要に応じて助言させていただきたいと思います。

さらに、情報開示の姿勢強化も重要な課題です。当社は外部への情報開示は比較的控えめな印象があります。私はセコムのベースアップなどの人財投資を評価している一方、昨今、投資家をはじめ各所からご要望が多い事項についても、より積極的に発信すべきではないかと感じています。これまでの私自身の経験から投資家が求める情報開示のレベル感を共有し、セコムにおいても持続可能な成長を支える情報開示の在り方について、引き続き提言したいと考えています。

今後も、私がこれまでグローバル企業で培ってきたIT・DX、人財戦略、後継者育成、情報開示などの知見を生かし、社外取締役として積極的に経営の意思決定に参画し、経営の透明性と信頼性の向上に貢献してまいります。セコムがすべてのステークホルダーの皆様から信頼され続ける企業であるよう、引き続き尽力していきます。



鈴木 ゆかり
取締役(社外)

(重要な兼職の状況)
東京エレクトロン株式会社
社外取締役

2025年3月期は、私にとってセコムの社外取締役としての初年度となりました。まずは会社を深く理解することに努めてきた一方で、取締役会では、社内の常識にとらわれない1年目ならではの視点を発揮したいという想いを持って臨み、そこから生じる疑問や気づきをもとに、率直な発言を心掛けてまいりました。

取締役会では、すべての取締役が活発に発言し、常に建設的な対話が行われる環境が整っていると感じています。また、セコムやグループ会社の事業を視察する機会もあり、事業への理解を一層深めることができました。セキュリティを軸に、防災やメディカルなど多様な領域へ事業展開するセコムグループの姿は、どの現場を見に行っても「あらゆる不安のない社会の実現」というミッションに強くつながっていると実感しました。

経済的価値と同時に社会的価値の創出を重視する経営姿勢にも共感しています。経営層が人的資本を最重要視し、社員の使命感を尊重していることも印象的でした。大胆なベースアップの実施や、心理的ハードルの高いサービス価格改定への果敢な取り組みは、吉田社長の強いリーダーシップの表れであり、企業価値向上のための今後の変革の重要なステップだったと思います。

一方で、改善の余地がある課題もいくつか認識しています。現状議題が多岐にわたるがゆえに議論の時間に制約がありますが、取締役会では中長期的なビジョンや企業価値

に関する戦略的な議論にもっと時間を割くべきだと感じています。もっとも、社外取締役に對する事前説明の充実や、別途ディスカッションの機会を設けるなどの取り組みが始まっており、毎年の取締役会の実効性評価を踏まえた改善がされているので今後のさらなる進化を期待しています。また、グローバル化に向けたガバナンス体制についてもさらに改善していくべきだと考えています。海外売上上の拡大をめざすにあたっては、本社と海外子会社との間に存在する運営方針やガバナンスレベルの差異を是正し、一体的なマネジメント体制を構築することが重要です。

企業文化においては、セコムは誠実で真面目な印象を受けています。一方で、現状の組織は同質性が高く、外部人材が溶け込みにくい面もあるのではないかと感じています。これからの時代には、年齢・性別・国籍・キャリアなど多様な視点を受け入れ、異なる価値観が有機的に交差する組織風土の醸成が求められます。私がこれまでのキャリアでダイバーシティ向上に関わって感じていることは、単に人数を増やして多様にするのではなく、誰もが能力を発揮でき、組織の能力が高まるようにすることが最も重要だということです。柔軟な制度・働き方の整備、進化した企業文化の浸透など、そのための改革を支援してまいりたいと考えています。

IRや情報開示に関しては、株主からより積極的な発信を求める声が寄せられています。中でも、資本効率に関する方針については、さらに踏み込んだ説明が期待されており、企業としての中長期的な方向性や意思決定の背景を明確に伝えることが重要だと感じています。また、個人株主の構成比が相対的に低い現状を踏まえると、ファン株主の裾野を広げていくためのエンゲージメント施策にも、今後一層注力していくべきだと考えています。

社外取締役としてセコムの経営に携わる中で、私自身セコムという企業への愛着が日々深まっています。社会の安全に不可欠な存在であるセコムが、様々な課題を乗り越えて業界のフロントランナーとして成長し続けるため、私はその挑戦を後押しする立場として、今後も力を尽くしてまいります。

取締役、監査役および執行役員

(2025年8月31日現在)

取締役



吉田 保幸
代表取締役社長



布施 達朗
専務取締役



山中 善紀
常務取締役



長尾 誠也
常務取締役



中田 貴士
取締役



稲葉 誠
取締役



渡邊 元
取締役(社外)



原 美里
取締役(社外)



松崎 耕介
取締役(社外)



鈴木 ゆかり
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

吉田 保幸
代表取締役社長

布施 達朗
専務取締役

山中 善紀
常務取締役

長尾 誠也
常務取締役

中田 貴士
取締役

稲葉 誠
取締役

執行役員

泉田 達也
常務執行役員

上田 理
常務執行役員

杉本 陽一
常務執行役員

永井 修
常務執行役員

桑原 靖文
執行役員

福岡 規行
執行役員

赤木 猛
執行役員

植松 則行
執行役員

小松 淳
執行役員

千田 岳彦
執行役員

杉本 敏範
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

寺井 康悦
執行役員

井踏 博明
執行役員

田中 貞朗
執行役員

目崎 祐史
執行役員

首藤 洋一
執行役員

西川 勝利
執行役員

錦野 真二
執行役員

日根 清
執行役員

松井 浩通
執行役員

堂野 敦司
執行役員

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、反社会的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」

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。セコムでは、AIを活用する際の指針となる「セコムAI倫理憲章」を制定しています。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」と社外窓口（弁護士）へ通報できる「ほっとヘルプライン（社外通報窓口）」、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

	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
利用回数	153 回	171 回	221 回

※セコムグループの実績

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

「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

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るだけでなく、ブランドイメージや信頼性の失墜につながりかねません。

そのためセコムでは、「情報セキュリティ基本方針」を定め、あらゆる情報セキュリティリスクに必要な対策を適宜講じ、かつ継続的に見直すことで、安定した経営基盤の維持を

図っています。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。

また、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。

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、情報セキュリティの主管部門が、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などでは、「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

2025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）



E

ENVIRONMENT

7

7

9

9

11

11

12

12

13

13

14

14

15

15

当社の指針

セコムは、安全で快適な暮らしの実現には、地球環境の保全が欠かせないと認識しています。そのため、環境マネジメントシステムを活用し、サプライチェーン全体にわたって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。

セコムでは、「セコムグループ環境方針」を定めており、「社業を通じ、社会に貢献する」との企業理念のもと、環境マネジメントシステムを活用しながら、環境に配慮した事業活動を行っています。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※1	※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※2	※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、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。これを機に、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

	重要な課題	財務上の影響度
物理リスク	警備員の熱中症・感染症による業務停止	高い
	気温上昇による警備機器の誤感知	
	海面上昇による事業所の浸水被害	
	サプライヤーの被災による警備機器の調達遅延	
移行リスク	炭素税等による規制強化	中程度
	再生可能エネルギー導入義務化	
機会	BCPサービスの需要増加	高い
	安否確認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	

アット東京のデータセンターでの取り組み

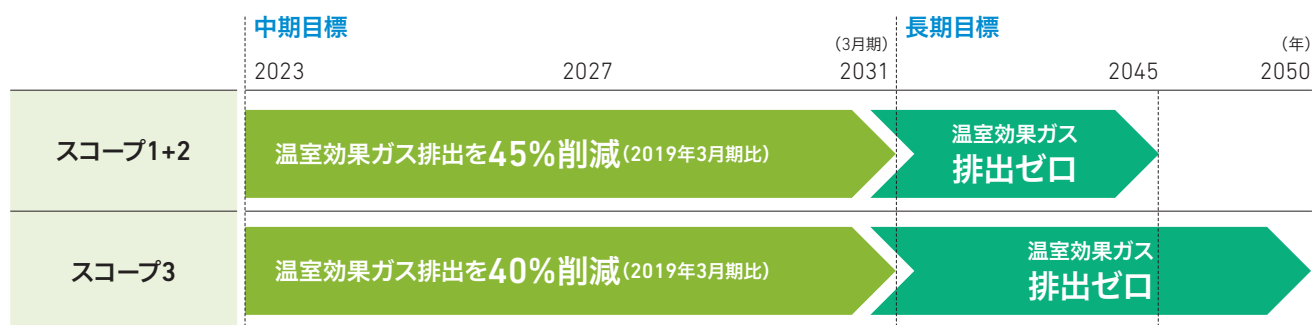
アット東京では、データセンターをご利用されるお客様が脱炭素化の取り組みを推進することができるよう、再生可能エネルギーの利用を進めてきました。東京都内にある自社データセンターでの使用電力（スコープ2）について、実質再生可能エネルギー（以下、実質再エネ）を使用し、2025年3月期は約1.2億kWh/年分のCO₂排出量が実質ゼロとなっています。

さらに2024年7月からは、中央第3センターにおいて、オフサイトフィジカルのコーポレートPPAにより、実質再エネを使用しつつ、供給される電力の一部が、追加性※1のある生グリーン電力※2となりました。

※1 追加性: 再エネ発電の総量の増加に直接寄与すること
※2 生グリーン電力: 発電時と消費時を30分単位で一致させ、発電所から一般送電網経由で直接送電されるグリーン電力のこと



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。

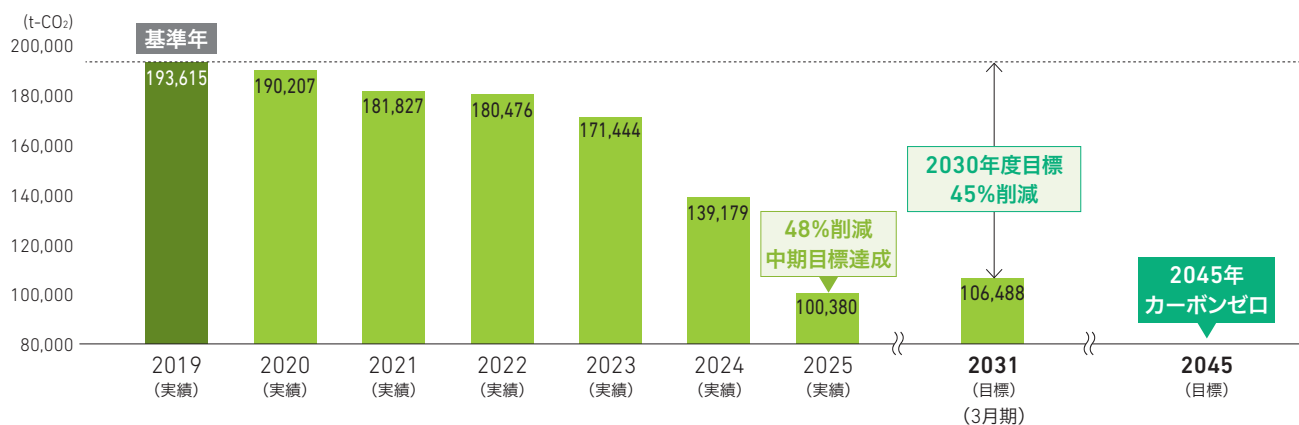


SCIENCE
BASED
TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

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

CDP2024調査で「ダブルA(気候変動・水セキュリティ)企業」に選定

国際的な環境NGOのCDPが2024年に実施した気候変動及び水セキュリティへの取り組みに関する調査において、最高評価となる「Aリスト」に選定されました。



CDP「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に5年連続で選定

サプライチェーン全体での温室効果ガス排出削減に関する気候変動への対応が評価され、最高評価「リーダー・ボード」に5年連続で選定されました。

