

SECOM Sustainability Accounting Standards Board Disclosure

セコム SASB レポート

For the fiscal year ended March 31, 2025

本レポートに記載されている情報は、特に記載がある場合を除いて、2025 年 3 月末時点、または 2025 年 3 月期のものです。



目次

セコム SASB インデックス	2
会計メトリックスに関する報告	3
データセキュリティ	3
従業員のダイバーシティ&エンゲージメント	6
職務上のインテグリティ	11

セコムは、いつでも、どこでも、誰もが「安全・安心・快適・便利」に暮らせるサービスやシステムを創出し、それらを統合・融合して、社会に必要な新しいシステムを提供する「社会システム産業」の構築をめざしています。

「社業を通じ、社会に貢献する」を運営の憲法に掲げているセコムでは、「企業と社会が共に持続的に発展することが重要である」という考えのもと、さまざまな社会課題の解決や企業のサステナビリティの向上に取り組んでいます。

ESG(環境・社会・ガバナンス)情報の開示にも努めており、統合報告書「セコムレポート」や Web 版「サステナビリティレポート」に加え、SASB(サステナビリティ会計基準審査会)による開示基準に沿った本レポートを作成し、当社の取り組みをステークホルダーの皆様にお伝えしています。

セコムでは、今後もサステナビリティに関する分かりやすい情報の提供に努めていきます。

セコムSASBインデックス

本レポートはセコム株式会社に関する SASB レポートであり、記載内容は、特に明記のある場合を除いて、連結子会社は含みません。セコムは、事業所や家庭向けのオンライン・セキュリティシステムをはじめとするさまざまなサービスを通じて「安全・安心」を提供しています。セキュリティサービス、防災、メディカルサービス、保険、地理空間情報サービス、BPO・ICT、その他事業を展開するグループ会社とともに「社会システム産業」の構築をめざしており、2025 年 3 月期の連結売上高は 1 兆 1,999 億円でした。

PROFESSIONAL & COMMERCIAL SERVICES サステナビリティ会計基準（2023 年 12 月版）

項目	コード	指標	参照ページ
データセキュリティ	SV-PS-230a.1	データセキュリティリスクに対する認識と対応	3ページ
	SV-PS-230a.2	顧客データの収集、利用、および保持に関する方針および取り組み	4ページ
	SV-PS-230a.3	(1)情報漏洩件数、(2) (a)顧客の企業機密情報が関連する事案の割合と(b)個人情報漏洩の割合、(3)影響を受けた(a)顧客および(b)個人の数	5ページ
従業員のダイバーシティ&エンゲージメント	SV-PS-330a.1	(a)執行役員、(b)執行役員以外の管理職、(c)他の全ての従業員における、(1)ジェンダーおよび(2)多様性に関するグループ構成の割合	6ページ
	SV-PS-330a.2	(1)自発的な退職(辞職、定年退職など)、(2)非自発的な退職(解雇など)者の各割合	9ページ
	SV-PS-330a.3	従業員エンゲージメントの割合	9ページ
職務上のインテグリティ	SV-PS-510a.1	職務上のインテグリティを確保するための取り組み	11ページ
	SV-PS-510a.2	職務上のインテグリティに関する法的な手続きによる金銭的損失額	13ページ

項目	コード	活動指標	データ
活動指標	SV-PS-000.A	従業員数(1)正社員と非常勤社員の人数、(2)パート、アルバイトの人数、(3)契約社員数	(1) 正社員 13,708人 (2) パート 1,132人 (3) 契約社員 1,966人
	SV-PS-000.B	総労働時間、うち顧客に請求可能な時間の割合	総労働時間 31,778,664時間 顧客に請求可能な時間の割合 Not applicable [※]

※当社の主要事業であるエレクトロニックセキュリティサービスの請求は、時間単位ではなく、月々の固定契約料なので、本件で問われている指標は使用していない。

データセキュリティ

SV-PS-230a.1

データセキュリティリスクに対する認識と対応

■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化があらゆる分野で新たな価値を生み出す一方、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。何らかの原因により、お客様からお預かりしている個人情報や機密情報などが流出すれば、セコムのセキュリティサービスの提供に重大な支障をきたす可能性があるだけでなく、お客様にさまざまな被害や悪影響を及ぼす可能性があり、セコムのブランドイメージや信頼性の失墜につながります。セコムグループでは、情報セキュリティを経営の根幹を成すものとしてコンプライアンスとともに最重要視し、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。

セコムグループでは、「セコムグループ社員行動規範」(SV-PS-510a.1 参照)に規定されている「機密の保持」を基本とする、「情報セキュリティ基本方針」を定め、この方針のもと、情報セキュリティを推進しています。業務を外部委託する場合にも「情報セキュリティ基本方針」の精神を求め、適切な契約締結・指導・監督を行うこととしています。

セコムグループ全体の情報セキュリティの推進・統括について当社代表取締役社長に対して責任を負う情報セキュリティ担当役員を当社に配置しています。そして、セコムの各分野の担当役員は、担当する分野の情報セキュリティに関する事項の運用管理に責任を持ち、必要場合は、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および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

情報の流出やサイバー攻撃によるリスクを低減すべく、セコムの情報システムには強固なセキュリティ対策が施されています。加えて、社員が日常業務で遵守すべき細かな規則を「情報セキュリティルール」としてまとめ、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徹底遵守させています。「情報セキュリティルール」には、機密を保持する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・携行に関する規定のほか、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対応方法も規定されています。

情報システムに関する統制、監査は、独立して公正かつ徹底して行うことを目的に、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)基準で策定された方針に則して行っています。

外部からのサイバー攻撃リスクに対しては、脆弱性診断を定期的実施しています。さらに、大規模災害やサイバー攻撃などのリスクに備え、24時間365日、情報セキュリティの主管部門が情報システムの監視を行うとともに、緊急時の対応を行います。サイバー攻撃の監視体制にはAIも導入し強化を行っています。世界的にサイバー攻撃が増加する中、データセンター側の設備強化やネットワーク機器などのセキュリティ強化、さらに監視・対処の運用強化も施し、安定稼働を図っています。今後も、情報セキュリティの推進・運用・管理についてさらに厳正に取り組んでいきます。

なお、セコムグループでは、情報管理システムのセキュリティ強化を図るため、以下の会社でISO/IEC27001^{※1}、JIP-ISMS517-1.0^{※2}の認証を取得しています。

※1 ISO/IEC27001…情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) に関する国際規格

※2 JIP-ISMS517-1.0…ISO/IEC27001 認証を補完し、クラウドサービスの提供や利用に対して適用されるクラウドセキュリティの第三者認証

ISO/IEC27001(情報セキュリティ)取得状況一覧

登録事業者	登録番号	登録日
(株)パスコ	IS672142	2002年12月16日
セコムトラストシステムズ(株)	I373	2003年3月20日
TMJグループ	JUSE-IR-239	2004年3月15日
セコム山陰(株)	IS630414	2004年8月6日
(株)アサヒセキュリティ	01438-2005-AIS-KOB-ISMS-AC	2005年9月28日
(株)アット東京	I121	2006年4月6日
(株)GIS北海道	JSAI067	2007年2月22日
セコム(株)	I380	2016年12月1日
セコム医療システム(株)	JQA-IM1612	2019年4月12日
セコムPLC(英国)	SNR47761555/98/I	2019年2月5日
セコム アクティブ エレクトロニック ギュベ ンリック チョズムレリ AS.(トルコ)	B0852	2020年8月24日
PT.セコム インドネシア(インドネシア)	50629/B/0002/UK/En	2023年10月3日

* 2025年3月末現在。登録範囲・事業所は会社によって異なります。

JIP-ISMS517-1.0(クラウドセキュリティ) 取得状況一覧

登録事業者	登録番号	登録日
(株)パスコ	CLOUD675160	2017年11月20日
セコムトラストシステムズ(株)	U010	2019年3月7日

* 2025年3月末現在。登録範囲・事業所は会社によって異なります。

SV-PS-230a.2

顧客データの収集、利用、および保持に関する方針および取り組み

セコムグループでは、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」(SV-PS-510a.1 参照)に規定し、すべての役職員が徹底遵守しています。さらに、セコムの事業の内容および規模を考慮し、適切な個人情報の取得・利用および提供を行っています。また、利用目的の達成に必要な範囲を超える取り扱いを行わず、そのための措置を講じています。

セコムが保有する個人情報の取り扱いについては、個人情報の取り扱いに関する法令および国が定める指針その他の規範を遵守するとともに、「個人情報保護方針」および社内規定として、「情報セキュリティ基本方針」および「情報セキュリティルール」を制定・遵守し、個人情報の保護に努めています。社員に対する教育・啓発活動を実施し、厳重な管理を徹底させるほか、必要かつ適切なセキュリティ対策などの安全管理措置を講じることにより、セコムで取り扱う個人情報の漏えい、滅失、毀損の防止に努めるとともに、改善が必要とされた場合には速やかにこれを是正し、予防します。たとえば、全社員を対象に毎年e ラーニングと確認テストを行って基本事項やルールの徹底を図り、内部監査部門が全事業所で個人情報の取り扱い、データの管理、整理整頓や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および個人情報保護マネジメントシステムに関する苦情・相談の窓口を設け、適切かつ迅速に対応することとしています。

セコムならびに下記のグループ会社は、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より、「プライバシーマーク」の付与・認定を受けています。「プライバシーマーク」は、JIS Q 15001※に適合した個人情報保護マネジメントシステムのもとで、個人情報を適切に取り扱っている事業者が付与されるものです。

※ JIS Q 15001…個人情報保護マネジメントシステムに関する要求事項のこと。

セコムグループ プライバシーマーク 取得状況一覧

登録事業者	登録番号	登録日
(株)パスコ	第10840089号	2005年11月15日
セコム医療システム(株)	第14700024号	2006年1月10日
セコム山陰(株)	第17000020号	2006年3月10日
(株)GIS関東	第10840026号	－
(株)セノン	第10860733号	2006年6月6日
セコムトラストシステムズ(株)	第10821728号	2006年9月20日
セコムジャスティック山陰(株)	第17000065号	2007年1月23日
セコムテック山陰(株)	第17000023号	2007年1月23日
(株)TMJ	第10861262号	2007年3月13日
東日本総合計画(株)	第10840331号	－
(株)アット東京	第21000056号	2007年11月12日
セコム高知(株)	第17000364号	2009年11月10日
セコム(株)	第17000663号	2010年12月20日
セコム上信越(株)	第17000722号	2011年3月7日
セコムジャスティック上信越(株)	第17000826号	2011年7月3日
セコム山梨(株)	第17001027号	2012年2月6日
セコムトセック(株)	第10862517号	2016年11月14日
セコム三重(株)	第17003249号	2018年3月20日
セコム宮崎(株)	第17003250号	2018年3月20日
ニッタン(株)	第17003383号	2018年9月4日
セコムジャスティック(株)	第17004558号	2023年2月7日
セコム北陸(株)	第17004716号	2023年9月20日
セコム琉球(株)	第17004843号	2024年4月16日

SV-PS-230a.3

(1)情報漏洩件数、(2) (a)顧客の企業機密情報が関連する事案の割合と(b)個人情報漏洩の割合、(3)影響を受けた(a)顧客および(b)個人の数

2025 年 3 月期において、当社では顧客プライバシーの侵害および顧客データの漏洩、窃盗、紛失は発生していません。また、当局からの指導や外部からの申立は受けていません。

従業員のダイバーシティ&エンゲージメント

SV-PS-330a.1

(a)執行役員、(b)執行役員以外の管理職、(c)他の全ての従業員における、(1)ジェンダーおよび(2)多様性に関するグループ構成の割合

■ダイバーシティに関する方針と取り組み

セコムでは、多様な人材や価値観を取り入れ、新たな価値創造に生かすことが重要であるとの考えに基づき、人事担当役員のもと人事部が中心となって、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。サステナビリティ重要課題の一つである「社員の自己実現とダイバーシティ」の実現に向け、以下の目標を掲げています。

KPI	目標値	目標年
女性管理職者比率（役職者全体）	30%	2030
男女の賃金の差異	85%	2030
男性の育児休業取得率	50%	2025

[これまでの取り組み]

2013 年 4 月	性別を問わず全社員の意識改革を行うことを目的に「女性の活躍推進宣言」を発信
2013 年 6 月	女性が活躍するために必要な制度や施策を検討・推進する専門セクション「女性の活躍推進委員会」を発足
2016 年 3 月	女性社員が活躍できる職場環境の整備と女性役職者の増加等を目標とした「女性活躍推進に関する行動計画」を策定
2017 年 10 月	「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」(下記)を行い、人事部内に「D & I 推進担当」を配置。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
2021 年 4 月	新たな「女性活躍推進に関する行動計画」（次ページ）を策定

「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」

- ・セコムは、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します。
- ・セコムは、あらゆる社員が自信と誇りを持ち、元気に明るくイキイキと活躍できる企業を目指します。
- ・セコムは、社員一人ひとりの更なる成長と、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ます。

女性活躍推進に関する行動計画

策定日:2021 年 4 月 1 日

社会に「安全・安心」を提供しているセコムは、女性社員が安心して元気に明るく活躍できる職場環境の整備を目指し、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間

2021 年 4 月 1 日～ 2026 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- 管理職に占める女性の割合が低い(特に課長級以上)
- 女性の平均勤続年数が男性に比べて短い

3. 目標

- 部課長級※1 の女性社員を 200 人以上、主任級※2 の女性社員を 400 人以上にする
※1 部課長級:本社 主務以上／本部・事業所 課長以上
※2 主任級:本部・事業所 主任
- 女性の職域を拡大し、女性社員数を 2,396 人(2016 年／前回策定時)から 500 人以上増やす
- ハラスメント発生防止のため、全社員向けオンライン研修を年 1 回、新任事業所長向け研修を対象者につき 1 回以上行う
- 女性社員の平均勤続年数を現状(2020 年 3 月期)の 12.2 年より 1 年間以上延ばす
- 有給休暇取得率を現状(2020 年 3 月期)の 53.2%より 10%以上向上させる

4. 取り組み内容

■ 取り組み1 女性リーダーの積極的育成

2016 年に年功的な職能資格級制度の一部を改正し、柔軟な補職者登用ができる体系に変更して以降、確実に女性の役職者は増加している。

今後もこの方向性を促進・強化し、役職者を増やしていくことで、女性リーダーの育成を図っていく。

■ 取り組み2 女性の職域拡大

事業者向け機械警備・安全商品の営業職や警備対応をオペレーションする管制職等の警備業務に職域を拡大。
女性社員数の増加につなげるとともに、幅広い職務を経験することで、視野を広げ役職者の増加も見込む。

■ 取り組み3 女性の働きやすい職場環境を実現

(1) ハラスメント発生防止のための取り組み

全社員向けに年 1 回 e ラーニングを実施、新任事業所長向けに研修を 1 回以上実施予定
また、各種ハラスメントに対して、専用相談窓口を設置

(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み

- ① 育児時短勤務制度・・・小学校 1 年生(年度末日)までの子を養育する社員に適用
(法定の「3 歳未満の子を養育する社員に適用」より優遇)
- ② ライフサポート制度・・・「育児(時短勤務適用終了後)・介護」などの個別事情に配慮した柔軟な働き方を支援。

「女性活躍推進に関する行動計画」に記載している取り組みに加え、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)へ参加しています。女性社員を毎年 2 名派遣し、人材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。

さらに、社員の事情に応じたサポートを行うために、出産・育児・介護にかかわる下記の制度を設けています。

- 産前産後休暇・・・産前 6 週間、産後 8 週間の産前産後休暇を取得することが可能。さらにセコム独自の制度として、産前休暇の開始前に休暇に入ることを希望する社員は、さらに 2 週間の出産前休暇を取得することができる。
- 育児休業・・・子どもが 3 歳になるまでの間、育児のために休業することができる。男女ともに取得可能で、法定を上回る「3 回」まで分割して取得することができる。
- 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、妊娠中および小学校 5 年生までの子どもを養育する社員が希望する場合は、就業時間の変更や就業時間の免除を、一定の時間制限を設けて取得することができる。2025 年 3 月期より、本制度の適用範囲を拡大した。
- 妊活特休・・・不妊治療を受ける社員が、その通院等のために年間 10 日の休暇を取得することができる。(半日単位および時間単位の取得も可)
- 妊活休職・・・不妊治療を受ける社員が治療に専念するため、1 回の妊娠～出産について通算 6 カ月以内で休職することができる。
- 介護休業、介護のための就業時間変更・免除(短時間勤務)・・・要介護状態の家族を介護し、介護休業終了後にも引き続き勤務をする意志がある場合は、約 6 カ月(最大 186 日)まで介護休業または就業時間の変更や免除を取得することができる。
- SECOM ライフサポート制度・・・育児や介護、配偶者の転勤など、社員の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、復帰の希望を申請できる制度。

上記をはじめ、さまざまな取り組みにより、「女性活躍推進に関する行動計画」のうち、「主任級の女性社員を 400 人以上にする」という目標は 2024 年 3 月期に達成し、「部課長級の女性社員を 200 人以上にする」という目標は 2025 年 3 月期に達成しました。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のほか、2023 年 4 月には警備事業所責任者ポストへの登用も実現し、現在 6 名の女性社員が警備事業所の責任者として活躍しています。女性の「職域拡大」と「リーダー育成」の取組みを積極的に進めることで、女性の管理職への登用は着実に増え、また、それに続く候補者の層も厚くなってきています。女性社員の更なる育成を進めるとともに、女性自らがチャレンジしていく意識の醸成と働きやすい職場環境の整備を図っていきます。

2025 年 3 月末時点における当社のジェンダー比率は以下のとおりです。

	男性	女性
執行役員	100.0%	0.0%
執行役員以外の管理職	87.3%	12.7%
他の全ての従業員	83.0%	17.0%

SV-PS-330a.2

(1)自発的な退職(辞職、定年退職など)、(2)非自発的な退職(解雇など)者の各割合

2025 年 3 月期の当社における退職者の状況は以下の通りです。

	2025年3月期
自発的な退職	5.9%
非自発的な退職	0.0%
合計	5.9%

SV-PS-330a.3

従業員エンゲージメントの割合

■社員満足度調査の実施

セコムがお客様にご満足いただける高品質なサービスを提供できるのは、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。社員が安心して生活し、安心して働ける環境を整備するとともに個人の意欲と能力を引き出し、組織の力を最大化していくため、セコムでは社員との対話を重視しています。

2016 年には「社員満足度向上プロジェクトチーム」を発足し、他の部署と連携して、社員との対話を通じた「活気ある健全な組織風土の醸成」と「社員満足度の向上」に取り組んでいます。

また 2016 年より、社員満足度調査を実施しています。処遇や就業環境に対する満足度だけでなく、働きがいや仕事量、仕事への意識などを多角的かつ継続的に把握し、改善施策につなげています。調査結果は、社内イントラネットを用いて社員に開示しています。調査によって会社施策の効果を確かめるとともに組織の活性化に取り組んでいます。

社員満足度調査の回答率（セコム株）

	2021 年 3 月期	2022 年 3 月期	2023 年 3 月期	2024 年 3 月期	2025 年 3 月期
社員 回答率	77.9%	82.1%	78.5%	74.2%	61.8%

社員満足度調査の調査カテゴリ
仕事にやりがいを感じられているか
仕事の進めやすさに問題はないか
前向きに仕事ができているか
仕事の相手から評価されているか
仕事量に問題はないか
給与・福利厚生に問題はないか

■「セコム社員連合組合」を通じた社員との対話

「セコム社員連合組合」は、会社の健全な発展を願う社員有志により、創業 2 年後の 1964 年に設立されました。セコムとセコム社員連合組合が交わした「組合員資格協定」に基づき、社員は入社と同時に組合員となる「ユニオンショップ制度」を導

入しているため、課長職以上の役職者などの対象外を除き、セコム株式会社における組合加入率は 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、「会社の発展と社員の向上は一体不可分」との労使共通の理念のもと、共通の目的の達成に向けて強固な協力体制を築いています。社員の士気を高め、セコムらしい活気ある健全な組織風土を醸成し、組織の活力を最大化することを目的として設置している「セコム社員中央審議会」では、セコム社員連合組合の執行部役員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ごとに設置された 60 の支部においても、「セコム組織風土社員会議」を通じて、職場環境や日常業務の改善、労働安全衛生などについて話し合い、より良い会社づくりに向けた協議を継続的に行っています。

- セコム組織風土社員会議・・・全国の地域ごとに、原則として月 1 回開催。会社の幹部と社員の代表であるセコム社員連合組合の役員が、各地域における日頃の業務と職場環境の改善に向けて、忌憚のない意見を交わし、率直な議論を通じて健全な組織風土の醸成に寄与している。
- セコム社員中央審議会・・・・原則として月 1 回開催され、社長をはじめとする人事・業務担当役員などの経営幹部とセコム社員連合組合の中央審議会委員が出席。各地域の「セコム組織風土社員会議」では対応が難しい全国的な課題について意見交換している。

職務上のインテグリティ

SV-PS-510a.1

職務上のインテグリティを確保するための取り組み

■コンプライアンスに関するセコムグループの基本方針

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います。

■「セコムグループ社員行動規範」

「セコムの要諦」「セコムの事業と運営の憲法」など、セコム社員としての心得および行動基準を示す各守則は、セコム創業の基本理念に基づいて定められたもので、法令遵守(コンプライアンス)面では、いつの時代にも通用する普遍性を持つものです。

その後、事業領域の拡大や新しい法令の施行に伴い、それらをセコムグループの全職種および全社員が明確に理解できるよう、2006 年 12 月、「セコムグループ社員行動規範」と改称し制定しました。セコムグループ社員としてのあり方およびあらゆる業務の根底にあるコンプライアンスに関する考え方を示した「セコムグループ社員行動規範」は、セコム社員としての心得および各守則とともに社員手帳にまとめられています。

「セコムグループ社員行動規範」には、社会、お客様、取引先といった各ステークホルダーとの関係において、役員および社員が遵守すべき行動基準や企業倫理が具体的に明記されています。また、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が制定されています。たとえば、「お客様や取引先と個人的取引や金銭の貸借を行ってはならない」、「お客様や取引先から、個人的な贈与を受けてはならない」、「官公庁や政治団体などとは、常に健全かつ透明な関係を維持し、贈賄の誤解を生じる恐れのある行為等は一切行ってはならない」、「お客様への進物等は節度と品位を保ち、不要な誤解を生じないように、適切な範囲で行なわなければならない」といった事項です。

一人ひとりの社員が行動規範を正しく理解できるよう、すべての新入社員が対象となる入社時研修では、「セコムの理念」とともに、「セコムグループ社員行動規範」に関する教育が行われます。その後も、さまざまな研修や社内報などを通じて、企業理念と行動規範の浸透と定着を図っています。特に、セキュリティの現場を担う緊急対処員や常駐警備員などに対しては、日常の点呼などの機会を通じて倫理教育を実施するとともに、業務上の運用ルールの遵守を指導し、管理職に対しては不正行為の兆候をいち早く察知するよう指示しています。6 カ月ごとの上司による評価では、「セコムグループ社員行動規範」を遵守して適正に業務に取り組んでいるかが評価項目に含まれているほか、年に一度の資格級審査では、企業理念や行動規範の各守則を含む試験に合格することが昇級の条件となっており、「セコムグループ社員行動規範」の遵守徹底を通じたコンプライアンスに取り組んでいます。

■セコムグループのコンプライアンスに関する推進運用管理体制

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およ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、セコム株式会社の各組織・各部署および子会社を査察し、法令および当社規定の遵守状況を確認し、コンプライアンス上の課題を把握し、その改善に努めています。査察結果は、代表取締役社長および監査役等に報告します。

■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、この行動規範に対する違反行為を知ったときは、しかるべき上司に報告することが義務づけられています。報告しても是正措置がとられない場合や、上司に報告することが困難な状況にある場合の内部通報システムとして、セコムグループ社員が監査部へ通報できる「ほっとヘルプライン」、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」を設置しています。

通報者の氏名およびその報告内容は秘密事項として扱われ、必要な調査を行ったうえで適切な処置を行います。通報者はこの通報により何ら不利益も受けないこととしており、通報者保護を徹底しています。

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	2024年3月期	2025年3月期
利用回数	74回	92回	153回	171回	221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。

また組織風土委員会は、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について審議し、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。

なお、「セコムグループ社員行動規範」およびその推進運用管理体制の変更については、組織風土委員会の審議を経て監査役の意見を得た上で、セコム株式会社の取締役会で決議することとなっています。

■グローバルでのコンプライアンス社員教育

セコムグループの海外法人においても、コンプライアンスを最重要視した組織運営に努めており、社員の教育に力を入れています。海外赴任者に対しては、赴任前研修で法令遵守や贈収賄の禁止、内部統制など、コンプライアンスについてのさまざまな研修を行っています。現地社員に対しては、日々の業務を通じて、赴任者からコンプライアンスの重要性を伝えているほか、eラーニングなどを用いた現地社員向けのコンプライアンス研修の場を設けています。また、「セコムの理念」、「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。

SV-PS-510a.2

職務上のインテグリティに関する法的な手続きによる金銭的損失額

2025 年 3 月期において、当社では上記における金銭的損失はありませんでした。