

セコムの人財戦略

人事担当役員メッセージ



錦野 真二
執行役員 人事本部長

事業成長を支える採用力の強化

セコム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もとに成り立っています。セコムでは企業理念と行動規範の徹底を重視した人財育成を行っており、社員一人ひとりの仕事に対する誇りと使命感がサービス品質を支え、競争力の源泉となっています。また、持続的な成長には、人財の確保・育成に加え、社員それぞれが能力を発揮できる環境を整えることが不可欠であると考えています。

オンライン・セキュリティシステムの運営は、全国で24時間365日、異常発生時に迅速に対応できる体制の維持が求められるため、必要十分な人員を確保することが絶対条件です。そのため、労働力不足が社会課題として顕在化する以前から、人財の確保は当社にとって最重要な経営課題でした。今後も優秀な人財の確保に注力するとともに、AIやIoTを活用した省人化、シニア人財の活用なども進め、持続可能な事業体制の構築に取り組みます。都市部と地方では、求職者の志向や採用市場の特性が異なるため、地域ごとの実情に応じた採用活動を展開しています。都市部では仕事の社会的意義やキャリア形成の機会を、地方では地域に根ざして貢献できる環境を訴求しながら、全国の地域本部に配置した採用担当者を中心に地方の大学等との連携強化を進めています。また、採用時期や採用形態、給与水準についても柔軟に見直しています。こうした取り組みにより、足元では採用人数の増加や離職率の低下など、一定の成果が表れ始めています。

多様な人財の活躍を支える環境整備

多様な視点や価値観を組織の活力やサービス品質の向上につなげるため、D&Iの推進を重要な経営課題の一つと位置づけています。中でも女性活躍は重点テーマであり、女性が活躍できる職域の拡大を進めています。コントロールセンターにおける女性用休憩室の整備や、従来は警備員が担っていた機器メンテナンス業務を中心とした新たな職域の設定、育児のための短時間勤務制度の拡充など、ハード・ソフトの両面から環境を整えたことで、フィールドで活躍する女性社員は着実に増えています。また、管理職への登用を促進するため、若手女性社員向けのキャリアデザイン研修や座談会などを通じて、女性社員の意識醸成やネットワーク形成にも取り組んでいます。障がい者雇用については、雇用率の継続的な達成にとどまらず、一人ひとりが能力を発揮できる職場づくりが重要です。2026年4月にはインクルージョン推進室を設置し、本社や地域本部における雇用機会の創出と定着を支える体制を強化しています。

一人ひとりが誇りを持って働き続けられる会社へ

セコムの社員は、「安全・安心」の実現を通じて社会に貢献したいという強い思いを持っています。その使命感を仕事への誇りや成長実感につなげ続けるため、人事本部として、社員の自律的なキャリア形成と自己実現を支え、長く活躍できる環境を整えていきます。社員のエンゲージメントを高める取り組みとして、2026年1月にはエンゲージメント調査を大幅に刷新しました。従来は年1回だった調査を年2回に増やし、社員の意欲や組織風土の変化の兆しを早期にとらえ、職場環境や人事施策の改善につなげていきます。これは、人事面における「プロアクティブ」の実践でもあります。

今後は、グループ内でのキャリア形成や人財交流の仕組みについても検討を進め、一人ひとりの活躍の可能性を広げていきます。足元の改善を次の成長につなげるため、未来のセコムを見据え、人財こそが当社の競争力の源泉であるとの考えのもと、人財戦略を一段と進化させていきます。

社員エンゲージメントを高める取り組み

当社には、「自己実現のために働こう」という創業者の思いがあります。一人ひとりの社員が活き活きと働き、信頼で結ばれ、お客様に質の高いサービスを提供できる強い組織を作る、という原点に立ち返り、社員エンゲージメント調査の内容を大幅に刷新し、会社に対する満足度だけではなく、働きがいや職場の風通し、働き方への意識などを問い、現状を

把握することとしました。心理的安全性に配慮したうえで記名式にしたことで、より詳細な分析も可能となり、制度や施策の効果検証・改善につなげていきます。

今後は、分析結果を踏まえ、各職場主導の改善活動と全社の仕組みづくりの両面からエンゲージメント向上に取り組んでいきます。

社員エンゲージメント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。直近も5年連続のベースアップを実施
- ▶ 住居費が高騰する都市部の住宅手当を大きく引き上げ
- ▶ 定年再雇用社員の処遇を大幅に引き上げ

主な制度改善

- ▶ ワーク・ライフ・バランス向上のため、子どもを養育中の社員の育児時短勤務を小学校6年生まで延長
- ▶ 介護休業制度の短時間勤務の上限を2時間に拡大
- ▶ 日勤職の社員が週1回、30分～1時間の時差勤務が可能になるセレクトティブタイム制度の導入
- ▶ 「アニバーサリー休暇制度」と「ドナー休暇制度」を導入

主な業務負担感の軽減策・自己実現の支援

- ▶ セキュリティスタッフの夏季の熱中症対策として、メーカーと共同開発した空調ベストの導入
- ▶ 管理部門における業務プロセスと体制の大幅な見直し
- ▶ 社内公募制度を活用したキャリア形成機会の拡大

「グループビジョンサミット」で社員への理解を浸透

社員一人ひとりが2026年5月に策定した「セコムグループ2040年ビジョン」への理解を深め、その実現に主体的に取り組むことを目的とし、セコムグループの未来を共に考える場として「グループビジョンサミット」を開催しています。2026年7月～12月にかけて全国で開催しているイベントでは、社員とセコムグループの未来の可能性を広げるべく、若手社員を中心に対話と議論を重ね、それぞれの当事者意識を高め、「2040年ビジョン」の実現に向けた挑戦につなげています。

