

ESG課題への取り組み

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、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、採用競争力の強化につながる制度を導入しています。また、社員の定着につなげるべく、福利厚生の実や、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

一人当たりの研修時間

2025年3月期	28.8時間
2026年3月期	36.1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。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。

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。また、健康経営への取り組みを可視化するために「健康経営度調査のスコア」をKPIに設定し、効果的な推進に努めています。

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、労働災害および事故ゼロを目標に、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。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。

労働災害防止研修受講者数

2024年3月期	2,582名
2025年3月期	2,510名
2026年3月期	2,498名

※対象会社は、セコム(株)と一部グループ会社

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。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。

セキュリティスタッフの猛暑対策として空調ベストを導入

日本における猛暑日数が年々増加する中、労働安全衛生規則の改正が行われ、2025年6月から職場での適切な熱中症対策が義務づけられました。セコムでは、セキュリティスタッフの熱中症対策として、2025年夏季より小型ファンを内蔵した空調ベストを導入しました。メーカーと共同で開発した空調ベストは、制服と防護ベストの上から着用しても涼感を得ることができ、素材には高機能と環境への配慮を両立した再生ポリエステル専用素材を採用しています。着用したスタッフからは「体感として涼しい」「汗だくでお客様と接することがなくなった」などの声が寄せられています。



メーカーと共同開発した空調ベスト

ダイバーシティ

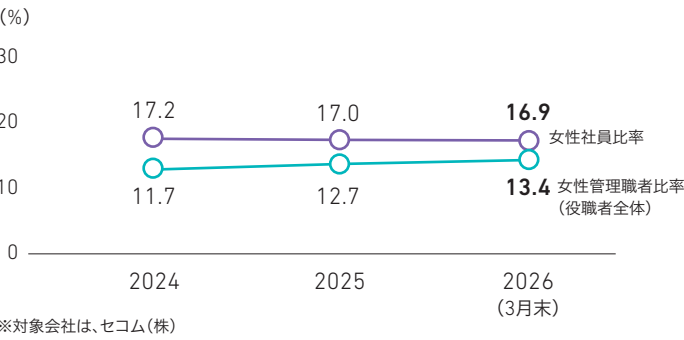
人事部に「D&I推進担当」および「インクルージョン推進室」を設置し、多様な人財が能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。

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。

女性社員が安心して元気に明るく活躍できる職場環境の整備をめざし、「女性活躍推進に関する行動計画」を策定、女性の職域拡大とリーダー育成の取り組みを進めています。従来女性が配置されていなかったセキュリティ事業所責任者ポストにも女性社員が登用され、事業所運営に新たな視点を取り入れ、活躍しています。

また、2026年4月より人事部配下に「インクルージョン推進室」を設置し、障がいのある社員を含む職場全体が安心して働き続けられる環境整備などの推進に取り組んでいます。

女性社員比率と女性管理職者比率



ワーク・ライフ・バランス

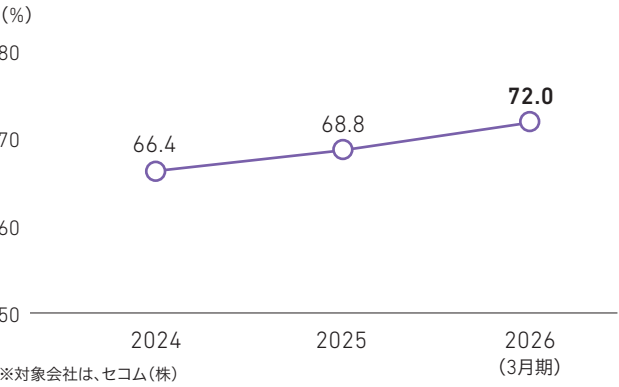
社員のライフステージに応じた多様な働き方を支援する制度を整え、働きがいのある職場環境づくりと社員の定着を図っています。

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。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、2026年4月には、日勤職の社員が時差勤務をすることができる「セレクトティブタイム制度」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。

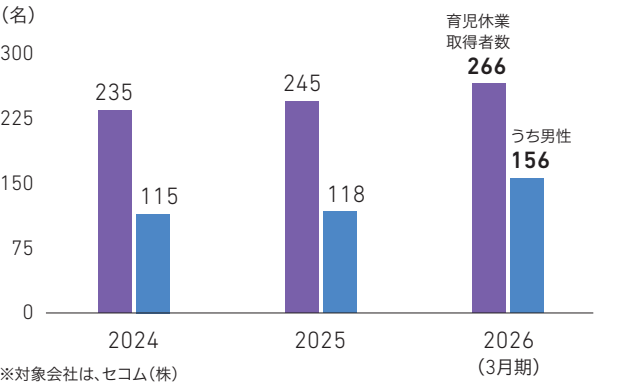
- ▶ **フレックス休暇**・・・年間を通して自由な時期に取得できる柔軟な休暇制度で、毎年、連続で最長12日間取得できる。
- ▶ **リフレッシュ休暇**・・・勤続10年ごとに2週間、自由な時期に取得できる休暇制度。
- ▶ **産前産後休暇**・・・産前6週間、産後8週間の休暇に加えて、希望する社員は産前休暇開始前に2週間の出産前休暇を取得することが可能。

年次有給休暇取得率の推移



- ▶ **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。
- ▶ **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6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。

育児休業取得者数



社員エンゲージメント

5年連続のベースアップ実施や社員持株会の補助拡充をはじめとした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、それが社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、セコムでは社員エンゲージメント調査を毎年実施しています。2026年3月期には調査内容を大幅に刷新し、会社に対する満足度だけでなく、一人ひとりの働きがいや職場の風通しなどを問うことで、調査結果を制度設計や施策立案の参考として活用しています。

また、社業の発展と社員満足度向上を両立させるために、社員持株会においては奨励金制度を拡充させるとともに、2026年3月には入会している社員に対して一人10株相当額の特別奨励金を支給しました。

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月期からは2年連続で、働きがいや仕事への姿勢、社員エンゲージメントを高める取り組みとして、「“豁然”の環(ふうたのわ)」を実施しました。「セコムの理念」と、「明るく心広やかに」という意味を持つ“豁然”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、全国の地域ごとに取締役を交えた対話会や社員の交流イベントが開催されました。

スポーツの力で育む組織の活力と地域社会とのつながり

セコムのラグビー部として1985年に創部された「川越狭山セコムラグッツ」は、セコムのシンボリックチームとして、企業ブランド価値の向上、グループ社員の一体感の醸成、スポーツを通じた人財育成を目的に活動しています。2024年より「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、2025/26シーズンには念願のディビジョン2昇格を果たしました。

各地で開催されるラグッツの試合には多くのグループ社員が応援に駆けつけ、部門や会社の垣根を越えた交流の場として、社員の一体感の醸成につながっています。さらに、競技活動にとどまらず、子どもたちを対象としたタグラグビー体験会の開催、イベントへの参加、清掃活動など、地域に根ざした社会貢献活動も積極的に展開しています。



念願のディビジョン2昇格を果たしました

G GOVERNANCE



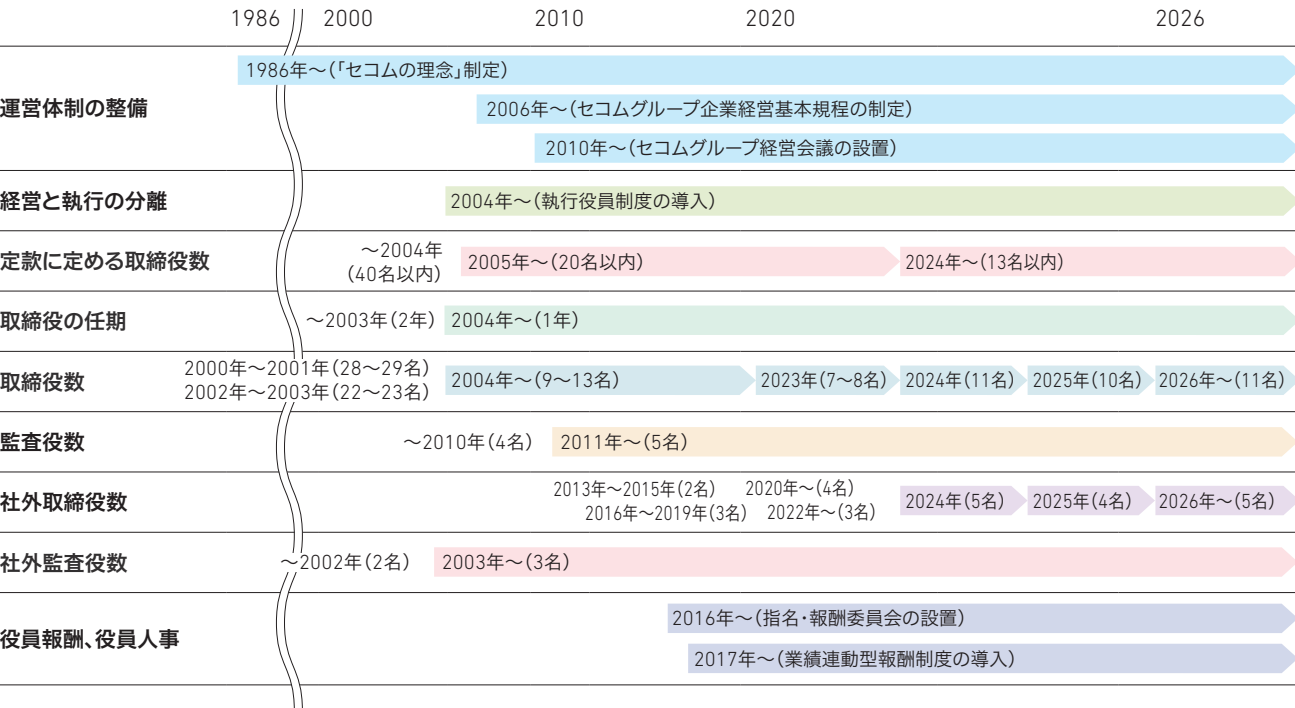
当社の指針

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。

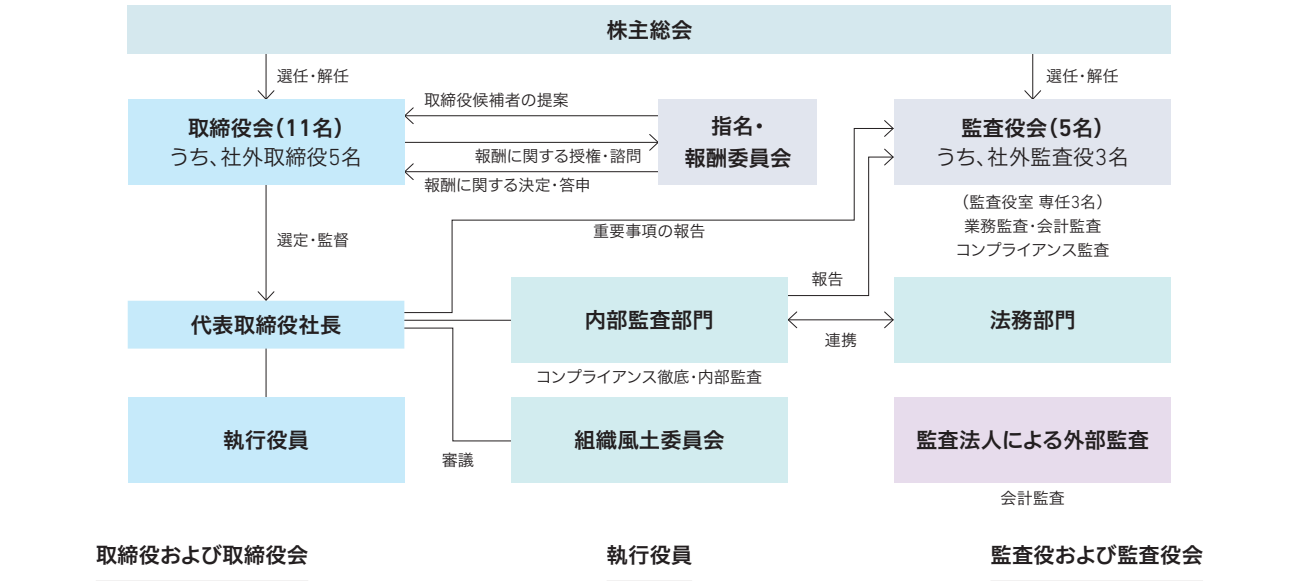
コーポレート・ガバナンス体制の概要(2026年7月1日現在)

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5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、社外取締役5名は関与しません。

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。

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)							2026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
中田 貴士 常務取締役	●				●	●	●	12/12
稲葉 誠 常務取締役	●		●		●			12/12
福岡 規行 取締役	●		●		●			—※2
日根 清 取締役	●	●	●		●			—※2
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	●			●		●	●	12/12
鈴木 ゆかり 社外取締役	●			●		●		12/12
矢澤 潤子 社外取締役	●			●	●			—※2
長尾 誠也 監査役	●	●	●		●			12/12※3 (—※4)
辻 康弘 監査役	●		●		●	●		12/12 (12/12)
加藤 秀樹 社外監査役	●		●	●		●		11/12 (11/12)
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 2026年6月26日に取締役役に就任しました。
 ※3 取締役在任時の出席回数。
 ※4 2026年6月26日に監査役に就任しました。

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。

2026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	98.3%
監査役会への監査役出席率	98.3%
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	63回
当社事業所および子会社・関連会社等への往査	91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

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7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。（2026年3月期15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（2026年3月期）

	氏名	主な活動状況
社外取締役	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）、および社員エ

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（2026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）	347	222	—	57	67	6
監査役 （社外監査役を除く）	52	52	—	—	—	2
社外取締役	51	51	—	—	—	5
社外監査役	34	34	—	—	—	3
合計	484	359	—	57	67	16

※当事業年度における連結営業利益の目標は150,000百万円で、実績は160,333百万円となりました（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、2026年1月にアンケートを実施後、2026年2月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、取締役会以外の意見交換の場や事業の理解を深める場を設けており、取締役会での議論活性化を目的とした事前説明会、取

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。

締役会での複数回の議論、決議後の経過報告を実施しています。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等、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、議論をさらに活性化させるための工夫改善についての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



渡邊 元

取締役(社外)

(重要な兼職の状況)
渡辺パイプ株式会社
代表取締役会長

セコムの経営に携わって11年目になります。この間、社会の変化とともにセコムグループへの期待は一層高まり、株主・投資家の皆様との対話もより建設的なものへ変化してきました。私は創業者である飯田亮氏が掲げた「安全・安心を社会に提供する」という構想と、その精神に根ざした企業文化を高く評価しています。現在のセコムは、創業の精神を受け継ぎ、世の中の変化を的確にとらえながら変えるべきものを変える姿勢を貫いていることが、セコムの持続的な成長を支える強みだと考えています。2026年5月にキャピタルアロケーションや事業ポートフォリオに関する取り組みを開示し、資本効率を意識した経営姿勢を明確に示したことも重要な前進です。開示したことをゴールとはせず、社外取締役として、資本コストや投資規律が各事業の意思決定に落とし込まれ、投資効率を踏まえた議論が行われているかを注視するとともに、投資後の成果検証に努めています。

2026年7月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードでも示された通り、独立社外取締役の責任は一段と重くなっています。グループで7万人を超える企業集団の全貌を把握することは容易ではありません。取締役会前の勉強会に加え、コーポレートセクレタリーなどの戦略的な支援機能や、社外取締役が現場と事業を体系的に学ぶ機会をさらに充実させることが必要です。取締役会には自由に発言できる雰囲気がありますが、重要な案件について、複数の選択肢、想定されるリスク、投資効果を十分に比較し、決定後も進捗と成果を検証する議論を重ねています。外部の視点から課題や論点を提起し、時には耳の痛い指摘も含めて議論の活性化を

図ることで、より良い意思決定につなげていく役割を心掛けています。

セコムには、長年のセキュリティ事業を通じて築いた顧客基盤と、現場に蓄積された膨大な知見があります。現場に眠るアイデアを経営層へ吸い上げ、AIなどのテクノロジーと組み合わせ、素早く検証・事業化する仕組みは強化の余地があります。また、事業間の連携にはなお改善の余地があります。防災事業は特にセキュリティとの親和性が高く、その他の事業も含めてさらなるグループシナジーを発揮できれば、他社には容易に模倣できない包括的な安心を提供できると思います。各事業がグループ全体の価値創造にどう貢献するのかを明確にし、必要な資本と人財を配分するとともに、改善が進まない場合には見直しを行う姿勢が重要です。

デジタル化や効率化が進んでも、警備の現場で最後に駆けつけるのは人です。現場で働く社員を守り、働きやすい環境を整え、適切に評価することは、セコムの競争力を維持する上で不可欠です。特に若手社員やセキュリティスタッフが、経験を積んだ先にどのような成長機会があり、どのようなキャリアを描けるのかを、より明確に示す必要があります。処遇改善だけでなく、必要なスキルを身につける機会、職種や部門を越えたローテーション、意欲ある社員が挑戦できる公募制度などを組み合わせることも重要です。若手社員が将来像を描き、採用や定着の改善も持続できるよう、現場への権限委譲を進め、管理職が責任と裁量を持って仕事に取り組みめる環境を整えることも、次世代の経営人財を育てる上で必要だと考えています。

「セコムグループ2040年ビジョン」は、「2030年ビジョン」から大きく踏み込んだ内容であり、セコムの将来への期待を高めるものです。一方、ビジョンは掲げただけでは企業価値向上につながらないため、実現までの道筋を具体的な事業計画、投資方針、マイルストーン、KPIへ落とし込み、誰が責任を持って実行するのかを明確にする必要があります。社外取締役として、経営を後押しするだけでなく、進捗や実効性を客観的に確認し、時には軌道修正を促すことが私の役割です。取締役会のモニタリング機能を一層高め、セコムが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、責任を果たしていきたいと思っています。



原 美里

取締役(社外)

(重要な兼職の状況)
税理士法人横浜弁天会計社
代表税理士
日本酸素ホールディングス
株式会社社外取締役

取締役会では透明性の高い議論が交わされ、ガバナンスは継続的に強化されていると感じています。私たち社外取締役は、経営判断がすべての株主にとって妥当か、長期的な企業価値向上につながるかを常に問い続ける必要があります。透明性とは、情報量が多いことではありません。検討した選択肢、判断の前提、想定されるリスクや不利益まで示された上で、十分な議論が行われることが重要です。また、決議した案件について、その後の成果や課題を取締役会で継続的に確認することも欠かせません。現在の社外取締役は各分野で豊富な経験を持つメンバーで構成されており、それぞれの知見を活発な議論や迅速な意思決定に生かしています。

2026年5月に発表した「セコムグループ2040年ビジョン」で、「先回りの安心」というキーワードが示されたことに、当初私は大変驚きました。警備は何かが起きてから対応するものという一般的な認識を越え、プロアクティブな姿勢へ踏み出したことは意義深いと評価しています。若手社員が策定に参加したことで、これからのセコムを担う世代が共感しやすい内容になったことも大きな成果です。一方、AIやデータの活用が進むほど、プライバシーや情報管理など新たなリスクも生じます。成長とガバナンスを両立させる仕組みまで含めて、ビジョンを実行に移すことが重要です。

私は就任当初から女性社員との対話を継続し、時短勤務制度の拡充や女性社員同士のつながりづくりなど、現場の要望を取締役会や人事部門へ伝えてきました。これまでの提案が制度化につながりましたが、今後はさらに管理職や経営層をめざす女性社員を早い段階から把握し、必要な経験を計画的に積めるようにするなど、育成から登用までを一貫して進める仕組みの検討も必要です。また、出産・育児などのライフイベントを経ても働き続けられる環境に加え、休業者の業務を支える社員の負担や貢献にも目を向けなければなりません。女性活躍を一部の社員の課題とせず、組織の成長力を高める経営課題として、成果が見える形でスピード感を持って進めることが求められます。

社員との交流では、従来の社員満足度調査について、「質問が多く負担が大きい」「何のために実施しているのか分かりにくい」といった声も聞いていました。取締役会で議論を重ね、2025年度から、従来より回答しやすい内容とした社員エンゲージメント調査に刷新されたことは一つの成果です。結果を部門ごとの具体的な改善計画へ反映し、経営がどのように対応したかを社員へ返すところまでが重要です。十分なフィードバックがなければ、調査への納得感は再び低下してしまいます。社員の声を集め、経営が行動し、その変化を社員が実感できる循環が定着するよう促していければと思います。

人的資本やサステナビリティの開示についても、制度対応として項目を並べる段階から、さらに一歩進める必要があります。経営戦略や人財戦略とのつながりを明確にし、測定可能なKPIと取締役会によるモニタリングを通じて、企業価値向上へどのように結びついているのかを示すことが重要です。人的資本KPIの拡充、マテリアリティの継続的な検証、統合報告書の質的向上を通じて、セコムの中長期的な成長力をより分かりやすく示すことをめざし、これからも、経営陣に必要な問いを投げかけ、開示と実行の両面を一段高い水準へ引き上げていきたいと考えています。

取締役、監査役および執行役員

(2026年6月26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



中田 貴士
常務取締役



稲葉 誠
常務取締役



福岡 規行
取締役



日根 清
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)



矢澤 潤子
取締役(社外)

監査役



長尾 誠也
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

中田 貴士
常務取締役

稲葉 誠
常務取締役

福岡 規行
取締役

日根 清
取締役

執行役員

上田 理
常務執行役員

永井 修
常務執行役員

桑原 靖文
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

松井 浩通
執行役員

堂野 敦司
執行役員

佐藤 謙一
執行役員

林 慶司
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。

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、

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、

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

	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期
利用回数	171回	221回	197回

※セコムグループの実績

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。

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。サイバーセキュリティ強化委員会では、グループ全体のサイバーセキュリティ強化に向けた対策を検討・推進しています。

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。

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

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。

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

2026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）





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
2. サプライチェーンの温室効果ガス排出量※²
3. 温室効果ガス削減目標における基準年からの削減率
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

※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)

※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)

※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)

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も、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

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	

れる気候変動リスクと機会を、以下の通り特定しました。

気候変動に対する取り組みは、サステナビリティ推進室が中心となって、評価・対応を行う体制となっています。SBT、RE100、TCFD提言など、気候関連の動向、炭素税や排出規制の見通しなど、中長期的な気候変動におけるリスクと機会について、幅広く情報収集と検討を続けています。

さらに主要子会社で構成する「セコムグループサステナビリティ会議」を適宜開催し、気候変動に関連する様々なリスクと温室効果ガス削減への対応方針、関連する課題について、情報共有し、グループ全体で「カーボンゼロ2045」への対応を推進しています。

※セコムの気候変動における中長期目標(KGI・KPI)は、P26～P27に掲載しています。



バーチャルPPAを活用した再エネ利用を拡大

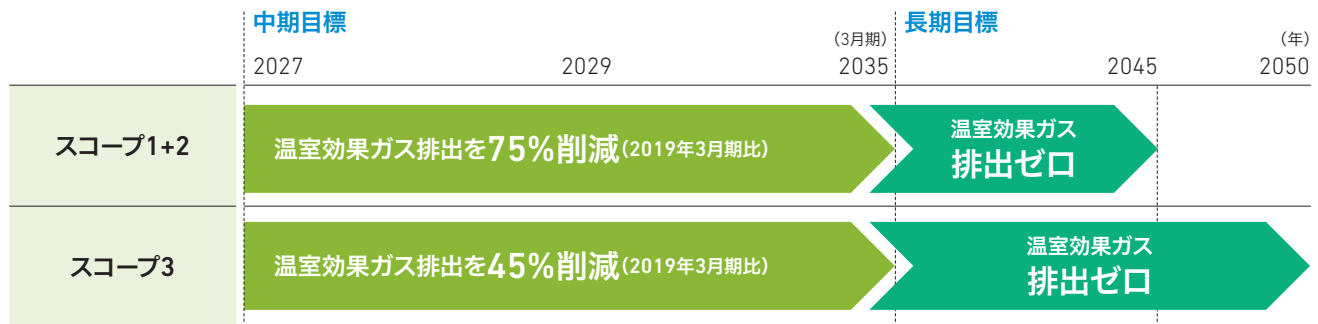
セコムは2024年より、再生可能エネルギー（以下、再エネ）の環境価値を取引するスキームであるバーチャルPPAの活用を推進しています。多様な再エネ電源の確保に向けて、太陽光発電と陸上風力発電を中心に調達しています。

今後も新設の再エネ発電所を活用しながら、長期安定的な再エネの利用を拡大しつつ、自社の排出削減のみならず、社会全体の再エネ比率の向上に貢献していきます。



和歌山県にある風力発電所「中紀ウィンドファーム」

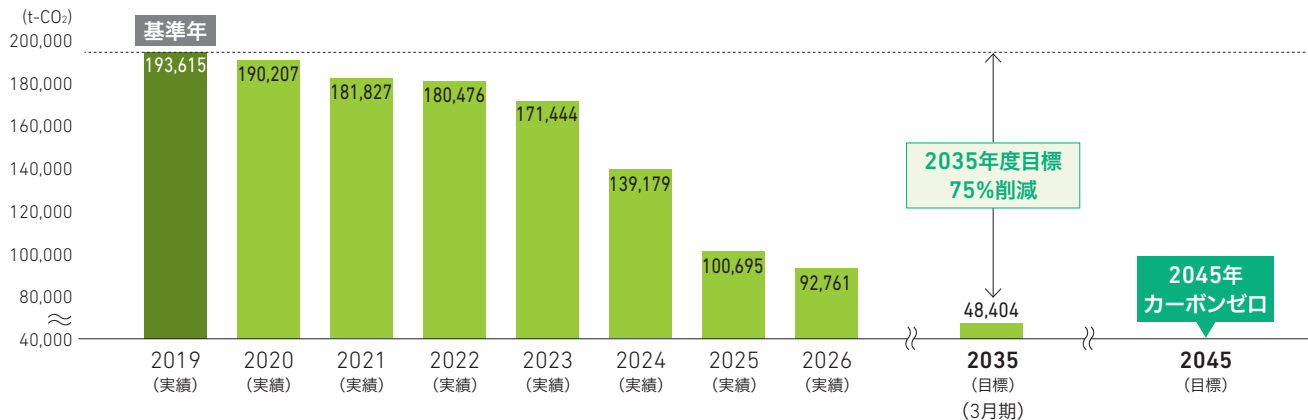
温室効果ガス削減の中長期目標



- 中期目標(スコープ1+2)について、「温室効果ガス排出量を2019年3月期比45%削減する」という目標を2026年3月期に達成したため、2026年8月に新たな中期目標を上記のとおり設定しました。
- 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。

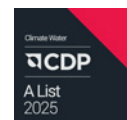


中長期目標と実績



CDP2025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2025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6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6年連続で選定されました。

