

社外取締役鼎談

コーポレート・ガバナンスの強化に向けて、1年間の取締役会を振り返り、印象に残った出来事や重点テーマについて、3名の社外取締役が意見を交わしました。



原 美里
取締役(社外)
指名・報酬委員会委員
(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

廣瀬 篁治
取締役(社外)
指名・報酬委員会委員長
(重要な兼職の状況)
株式会社モニタス代表取締役会長

渡邊 元
取締役(社外)
指名・報酬委員会委員
(重要な兼職の状況)
渡辺パイプ株式会社代表取締役会長

新社長への今後の期待

廣瀬 2024年4月に吉田氏が社長に就任されましたが、非常にスムーズに社長交代が進みました。吉田社長は、創業者である故飯田亮氏が創業当初より大事にされてきたセコムの理念や、長年セコムの経営を通じて培われてきた組織風土を踏まえつつ、新社長としての手腕を発揮されています。

原 セコムの理念には、変革に対する意欲を持ち、独創的なサービスやシステムを創出する、「現状打破の精神」が謳われています。吉田社長は、リーダーの要素である人格、見識、指導力のすべてを満たしている方だと思いますので、そのポテンシャルを発揮し、現状に満足せずに経営に邁進していただきたいですね。

渡邊 吉田社長に期待したいポイントの一つは、人事の活性化です。ボードメンバーの入れ替えなども進みまししたし、組織の若返りや社員の思い切った登用などにより、良い意味での変化を生み出し飛躍するチャンスだと吉田社長にもお伝えしています。

廣瀬 傑出した事業家である飯田氏が牽引してきたセコムですが、これからの時代は、一人のリーダーの力だけでなく、個々の能力を結集したチームで、より良い会社をめざすことが求められます。吉田社長はバランスの取れた方なので、チームワークで仕事をしていくために、大きな力を発揮していただけるものと期待しています。

取締役会における議論の活性化

渡邊 チームワークという点では、取締役会の構成も変化しました。従来よりも若い取締役もいますし、社外取締役が3名から5名に増員となり、うち女性が1名から2名になりました。またグローバル化を見据えて、海外ビジネスの視座を持った社外取締役が加わったことも心強いですね。

廣瀬 役員が増員されたことでさらなるチームワークにつなげたいところですが、一方で人が増えと一人ひとりから意見が出にくくなるという可能性もあります。特定のテーマを深掘りするなど、議論を深める場が今後は必要になるかもしれません。

原 もともと自由に発言できる雰囲気ですが、新たな取締役の方が参加することにより、多様な視点からの議論が深まることを期待しています。

渡邊 社会は目まぐるしいスピードで変化していますが、セ

コムにはそれに負けないあるいは上回るスピードで変化できるポテンシャルがあると思います。社員もそれを望んでいると思いますから、さらなる変化を促すためにも、取締役会における議論を活性化するなどの検討をしていかなければと思います。

原 機動力のある経営は、確かに大切です。一例ですが、定期的に様々な職種の女性社員との座談会に参加しており、社内マニュアルが煩雑で困っているという意見が出たため、2023年8月の取締役会で報告しました。すると、即時に事務マニュアル整備チームが発足し、半年後にはマニュアルの管理システムを立ち上げるに至りました。現場からは、事務処理がスムーズにできるようになったという声が聞かれました。今後も、こうしたスピーディーな対応ができる組織であってほしいと考えています。

「セコムグループ ロードマップ2027」の取り組みに対する期待と課題

廣瀬 現在セコムは全社員が一丸となって「ロードマップ2027」の実現に向けて取り組んでおり、2027年に大きく成長した姿が見られればと期待をしています。一方で、着実に事業を進めようとする、どうしても安定を求めてしまいがちです。ですから、多少の冒険や刺激的で大胆な決断ができるようなリーダーシップを発揮することも必要ではないかと考えています。

渡邊 セコムは多岐にわたる事業を手掛けていますが、それらをもっと有機的に結びつけビジネスチャンスを拡大できるのではないかと感じております。「ロードマップ2027」の達成に向けては、より総合力を発揮できるかが課題となるでしょう。また、セキュリティサービス事業の根幹を成すオンライン・セキュリティシステムでは、全国に約2,600カ所の拠点を構え、現場では多くの社員が24時間体制で従事しています。これはコストのかかる分野ではありますが、駆けつけできることは、セコムならではのサービスですし、今後

テクノロジーの活用で効率化を進めたとしても、完全な機械化・自動化は困難だと思います。このため、現場の活性化や能力向上が不可欠だと認識しています。社会のインフラとしての機能を果たす会社だからこそ、社員がより誇りを持って働ける組織をめざすべきだと強く感じます。

原 事業のグローバル化も進めていますし、人的資本の面では、女性活躍も重視していきたいですね。近年セコムでも管理職の女性が着実に増えつつありますが、女性社員が長く活躍していくために、今後思い切った施策も必要になるのではないかと考えています。

廣瀬 3年連続でベースアップを実施したり、役員・社員に対する譲渡制限付株式の付与を実行するなど、社員のための施策を積極的に打ち出したことを評価しています。社員一人ひとりの成長によって会社がますます伸びていけるよう、今後も取り組みを加速できればと思います。