

ESG 課題への取り組み

お客様視点のサービス



セコム（株）執行役員 システム業務部長
森田通義

社会課題

犯罪・火災

自然災害

介護・看護

サイバー犯罪

消費者保護

SDGs



セコムのビジネスモデルは、お客様から毎月ご契約料をいただく、今でいうサブスクリプションですが、これは1962年の創業時に作られたものです。当社のサービスにご満足いただくことで、ご契約の継続とともに新たなご契約の紹介にもつながるため、お客様の満足度の向上は企業の成長にとって最重要のテーマと考えています。

当社のセキュリティサービスは、研究・開発、機器の製造、販売、オーダーメイドの警備計画の立案、設置工事、そして、異常の監視から緊急対応、メンテナンスまでを一貫してセコムグループで行っています。これは、「トータルパッケージ・システム」というセコム独自の思想に基づくもので、すべてをグループ内で行うことにより、サービスの品質に責任を持つことが可能になります。そして機器の異常や誤報の問題、使い勝手等々の情報を集め、セキュリティ機器やシステムの改善、新商品の開発にフィードバックする仕組みを構築しています。

この「トータルパッケージ・システム」においては、緊急対応やメンテナンス、また、さまざまなご相談やご要望への対応のため、セキュリティスタッフ^{※1}が直接お客様のところへ伺います。お客様と接する社員一人ひとりの言動がそのままセコムに対する評価となることから、セキュリティ業務に従事する社員に対する教育は最も重視しているところです。

そこで、警備業法で定められた業法教育以外に、本社研修センターにおける各種集合教育、実務スキルを“見える化”し認定する「グレード教育制度」、行動ルールを定めた「システム行動」のコンテスト、安全運転研修と「セキュリティドライビングコンテスト」など、各種研修を行い、社員一人ひとりのモラルとスキルの向上を図っています。

さらに、セキュリティプランニングを担う営業員、24時間365日緊急対応指示の要となるコントロールセンター、さまざまなお問い合わせに電話対応するお客様サービスセンター、お客様のご要望やお声を直接お聞きするお客様満足度促進担当^{※2}なども、それぞれ独自の研修プログラムを設け、育成に力を注いでいます。

今後もセコムでは、セキュリティサービスの提供を直接担う社員の感度とスキルを上げることでサービス品質の向上を図り、研究・開発からメンテナンスに至るまで、お客様視点のサービスに徹することにより、お客様満足度の向上を目指してまいります。

※1 セキュリティスタッフ…セキュリティサービスを提供する現場で仕事をしている緊急対応員、常駐警備員、現金護送隊員のこと

※2 お客様満足度促進担当…2020年10月に「お客さま担当」へ名称変更

お客様視点のサービス > サービス・商品の品質向上

サービス・商品の品質向上

- ・基本方針と推進体制
- ・「オンライン・セキュリティシステム」
- ・「トータルパッケージ・システム」
- ・技能とサービスの向上のための取り組み

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・方針

セコムでは、「何を創るか」ではなく「何のために創るか」という視点を重視しています。社会をより良く、人をもっと幸せにするには「何が必要か」という社会に対する強い“想い”を抱き、事件・事故、サイバー犯罪、自然災害、病気・老化といったあらゆるリスクに対して“切れ目のない安心”をお客様に提供できるように、サービスやシステムを進化させています。

製品開発においては、社会のニーズを先取りして独創性と高い信頼性を誇るシステムを開発することを指針としています。セキュリティ機器には高度な安全性と耐久性が不可欠であり、過酷な条件下でも長期にわたって常に正しく作動するシステム・機器を追求し続けています。

また、セキュリティサービスにおいては高品質な機器・システムとともに、お客様へのサービス品質に直結する“人財”が何より重要であると考えています。そのため、人財育成に力を注いで「安全のプロ」としての行動規範の徹底を図りながら、専門知識や技能の向上に努めています。

■ 推進体制

セコムでは24時間365日切れ目のない最高品質のセキュリティサービスを提供するため、研究・開発、製造、営業、機器設置、研修、コントロールセンター、業務などの各部門が互いに連携し、絶えずサービスの改善を図っています。

「オンライン・セキュリティシステム」

セコムの「オンライン・セキュリティシステム」は、ご契約先にセンサーなどの各種セキュリティ機器を取り付け、通信回線を利用してお客様とセコムをつなぎ、コントロールセンターで24時間365日監視する仕組みです。システムが侵入・火災などの異常信号を受信すると、コントロールセンターの管制員の指示で、最寄りの緊急発進拠点から緊急対応員が駆けつけ、必要に応じて警察や消防に通報します。

セコムは1966年に日本初の遠方通報監視システムを販売開始しました。セキュリティ機器の販売や設置にとどまらず監視、緊急対応

- ・製品の安全と品質保証のための取り組み
- ・プライバシー等に配慮した商品・サービスの提供
- ・商品等の適正表記と公正な営業活動

まで行っているのは、「機器の販売で終わるのではなく、ご契約先の安全を確保して、初めて安全を提供したことになる」と考えたからです。このような考えのもとに、セコムはお客様の声に常に耳を傾け、サービス品質の向上に努めています。

その結果、セコムの対応付き「オンライン・セキュリティシステム」は、国内だけではなく海外のお客様からも支持され、ご契約件数は世界No.1となっています。



24時間365日監視するセコム・コントロールセンター

「トータルパッケージ・システム」

セコムは、高品質なセキュリティシステムを提供するために、「トータルパッケージ・システム」という独自のサービス一貫体制を敷いています。セキュリティシステムの研究・開発から製造、販売、セキュリティプランニング、設置工事、監視、緊急対応、メンテナンスまでのすべてをセコムグループで行っています。

セコムは、この一貫体制のすべての分野に責任を持ち、システムの信頼性を確保し、「安全のプロ」によって確実に運用・管理することで、高品質なセキュリティを実現するとともに、サービス品質のさらなる向上を図っています。

また、セコムは、お客様が使用するセキュリティ機器を、レンタル方式で提供することを基本にしています。それにより、セコムが責任を持ってセキュリティ機器の維持・管理を行い、お客様は常に品質の高い安定したセキュリティサービスをご利用いただけます。

お客様視点のサービス > サービス・商品の品質向上



事業プロセス	品質向上に向けたセコムの取り組み
研究・開発	・ 基盤技術の研究 ・ 独創的なサービス・商品の開発 ・ 「セコムグループ機器標準仕様」に基づく安全性確保 ・ 技術動向や社会課題・ニーズの把握 ・ お客様のご要望・ご意見を取り入れ、操作性・安全性の向上を図る機器改良 ・ 機器製造部門・委託先への工程監査や立会検査による品質確保 ・ 製品の品質・安全性に関わる情報の適正表示・開示 ・ 製造物責任 (PL) 法などの関連法規の遵守
機器製造	・ 高い品質、安全性、信頼性を追求する「セコムグループ機器標準仕様」 ・ セコム独自の厳しい有害化学物質使用禁止基準を含む「グリーン設計ガイドライン」の遵守 ・ 機器の製造部門であるセコム工業(株)における品質マネジメントシステムの構築・運用 (ISO9001 認証を取得)
営業活動・セキュリティプランニング	・ お客様のニーズに合った最適なサービス・商品のご案内 ・ 公正な営業活動 ・ パッケージ・広告物などにおけるわかりやすい表現、正確な情報表示 ・ ご契約先とその周囲のプライバシーにも配慮したプランニング
機器取付工事・メンテナンス	・ 「安全作業ハンドブック」に基づく安全管理 ・ 厳格な設置基準 ・ 正しくお使いいただくためのわかりやすい取扱説明書などの作成 ・ 使用方法のお客様への丁寧な説明
24時間監視・対応	・ オペレーション・コントロール体制 (セコム・コントロールセンター、ココセコムオペレーションセンター、セコムお客様サービスセンターなど) ・ 広域・大規模災害発生に備えた体制構築
緊急対応	・ 確実に安全を提供する「システム行動」 ・ 訓練された「安全のプロ」 ・ セキュリティドライビング ・ トップ・サポートリーダー (TSL) の設置

お客様視点のサービス > サービス・商品の品質向上

技能とサービスの向上のための取り組み

セコムは、お客様に高品質なセキュリティサービスを提供するために、「安全のプロ」としての業務遂行能力・技術力・お客様へのサービスのさらなる向上を目指し、人材育成に取り組んでいます。

■ グレード教育制度

セコムのセキュリティスタッフは、「安全のプロ」として、実務知識や高度な技術力、正確な業務遂行能力を身につけていなければなりません。そのため、セキュリティスタッフには、それぞれの業務に必要な知識や技能を高める「グレード教育」を実施しています。

スタッフの習得の度合いは、適時行う審査によってグレード1から4まで4段階あり、スタッフ一人ひとりが真のプロフェッショナルの証である最高位のグレード4を目指して、日々知識と技能を高めています。審査の結果は、給与や昇級に反映されます。



グレード教育で「警戒行動」の訓練を行う現金護送隊員

■ システム行動コンテスト

「システム行動」とは、セキュリティスタッフがお客様の安全と、自らの身の安全を確保するために定められた一連の行動のことです。セコムでは、長年の経験を生かした独自の「システム行動」を確立し、基本動作から装備品の扱い、確認動作、お客様への声かけなどについて事細かに定めています。お客様に安心感を与えるとともに犯罪を抑止する一連の行動規準として、日々訓練を行い、技能の向上に努めています。

その成果を確認するために、毎年全国 No.1 を決める「システム行動コンテスト」を開催しています。上位者は社内表彰制度により表彰され、コンテストの結果は昇級に反映されます。2019年度は4月から10月にかけて行われた地区大会および各種審査で優秀な成績を収めた精鋭30名による全国大会を2月に3日間にわたって開催し、日常業務や訓練の成果を確認し合いました。

■ セコム工業の品質向上の取り組み

セコムのセキュリティ機器の設計・製造を担うセコム工業(株)は、創業以来、生産性と品質の向上に取り組んできました。最近では、製造現場の人手不足や作業者の負担軽減に対応するため、スマートファクトリー^{*}の実現に注力しています。

一例として、生産工程の最終段階に行う製品の検査(動作確認)工程を人手からロボットに置き換え、24時間無人で稼働させる取り組みを推進しています。

社員の負担軽減、昼夜間連続無人稼働による人手不足の緩和だけでなく、検査基準に満たない製品の誤出荷防止により、

■ トップ・サポートリーダー活動

社員の自発的な成長をめざす「トップ・サポートリーダー(TSL)活動」では、組織のトップをサポートしながら、自らもステップアップ(成長)するリーダーを務めます。

現場の第一線でセキュリティサービスの提供に直接携わる社員の中で、特に高いグレードを保有している社員を毎年「TSL」に任命し、「パーフェクトな品質にこだわるプロの心根、セコムの誇りを組織に浸透させる」活動を1年間の任期で担い、任期終了後も後輩の活動を支援する仕組みです。

製品の安全と品質保証のための取り組み

■ 品質保証体制

セコムは設計から運用までの工程を一貫して自社グループで行うことにより、商品(サービス)に万が一不具合が発生した場合にも各ステージからのフォローが速やかに行われ、調査・原因追究、問題解決する体制を整えています。

新商品の設計開発時には、関連法規(電気用品安全法、消防法等)に対応しているか、本質的安全設計と安全防护を講じた後に残るリスクに対して、機器本体および取扱説明書へ警告表示することを要求事項とする検討をしたか、などのチェック項目を独自に設けています。それらをクリアしているのか、また過去の不具合に対する再発防止が盛り込まれているのかなど、デザインレビュー(設計審査)を実施します。

また製品開発では、海岸地帯に設置する機器への塩害による腐食の影響を調べる複合サイクル試験機での調査や、落雷による影響を試験する雷サージ耐性試験等を行うことで、さまざまな環境における製品の安全性を確保しています。

製品の設計においては省エネルギー、省資源、リサイクル性の向上等を考慮した環境配慮設計を、ハードウェア・ソフトウェアの両面から推進しています。特に有害化学物質については、「グリーン設計ガイドライン」を規定し、独自の厳しい基準に従って管理を行っています。

なお、2019年度に製品安全に関する法令違反・製品リコール等に該当する案件はありません。

品質と生産性の向上に大きく貢献しています。製品ごとに異なる動作プログラムやロボット用の検査ベンチ等はすべて社内開発しているため、無人検査のノウハウも蓄積してきました。

「ロボットに出来る作業はロボットに、人でなければできない作業だけを人に」を目標に、一層の生産性と品質の向上を目指し、今後もスマートファクトリーに取り組んでいきます。

※ スマートファクトリー…製造ラインのロボット化、製造ラインとインターネット環境をつなげて稼働状況を詳細に把握すること等、効率的な生産を実現する工場



24時間無人で製品の検査工程を担うロボット

お客様視点のサービス > サービス・商品の品質向上

プライバシー等に配慮した商品・サービスの提供

セコムはプライバシーポリシー（個人情報保護方針）に基づいて組織運営を行っており、「プライバシーマーク」の付与・認定を受けています。またプライバシー保護に関する教育を重視し、全社員を対象とした個人情報保護のeラーニングと確認テストを定期的実施します。セキュリティ機器などの設置については独自の厳格な基準を設け、お客様、そして地域の皆様のプライバシー侵害を起こさないように配慮しています。

そのほか、商品やサービスのパンフレットにはユニバーサルデザイン（フォント等）を使用するほか、ウェブサイトではテキストや配色に配慮するなど、多様なお客様を想定したサービスを心がけています。

商品等の適正表記と公正な営業活動

商品の取扱説明書やパッケージ、広告物などは、お客様に正しく、わかりやすく情報を伝えるとともに、誤認・誤操作を招くことのないように作成しています。

また、特定商取引法や独占禁止法などの関連法規を遵守し、適合性を常に確認しています。

「セコム社員営業特別守則」では、お客様のニーズに合った最適なサービス・商品を正確にわかりやすくご提案することや、お客様の機密情報の厳格な管理、談合や贈賄の禁止など、セコムグループの営業活動に関わるすべての社員が遵守すべき事項を規定しており、さまざまな研修機会に教育を行って一人ひとりに浸透させています。

お客様とのコミュニケーション

- 基本方針と推進体制
- セコムお客様サービスセンター

- お客様満足度促進担当
- お客様アンケートの実施

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・方針

セコムは創業以来、多くのお客様によって支えられ、発展してきました。その信頼と期待にお応えするため、セコムでは常にお客様の“お困りごと”に寄り添い、ご要望にできる限り速やかに対応することを目指しています。また、さまざまなサービスの提供などを通じ、お客様の声をお聞きし、サービスや機器の改善のほか、新システム・商品の開発に結び付けることも重要な使命の一つだと考えています。

新型コロナウイルス感染拡大により、お客様と直接お会いする機会は限定されてしまいますが、今後もコミュニケーションを取ることで、ご意見・ご要望の中にあるニーズを汲み取り、それを関係部署で共有することで、より一層お客様の視点に立った商品開発に活かし、満足度の向上を図っていきます。

また、社会の変化に伴い、従来の直接的な訪問に関しては適宜見直しを図り、インターネット等を通じた連絡方法への要請にも応えられるよう施策を検討しています。

■ 推進体制

セコムのサービスをご利用いただいているお客様のお問い合わせやご要望にきめ細やかに対応するため、主に2つのフォローアップ体制を整えています。

- セコムお客様サービスセンター
- お客様満足度促進担当

＊2020年10月、「お客さま担当」に名称変更しました。

「セコムお客様サービスセンター」では、全国のお客様からのお問い合わせ等に24時間365日、電話でお応えしています。一方、全国の支社や営業所に駐在するスタッフがご契約先を訪問して新たな“お困りごと”をお聞きし、お客様の環境の変化に合わせて最適なサービスをご提案しています。

また、「パーソナルマーケット推進室」では、家庭向けセキュリティシステムをご契約いただいたお客様に満足度調査を実施し、システムやサービスの改良、取り扱いご説明や事務手続きの改善に活かしています。

■ 目標と実績

お客様満足度向上の指標の一つとして、お客様から寄せられるご要望への“翌営業日以内100%対応”、ご要望の中でも特に多い「セコム・ホームセキュリティ」操作説明の“再要請0件化”に取り組んでいます。「セコム・ホームセキュリティ」操作説明の“再要請の0件化”に際しては、個々のスタッフのスキルアップはもとより、お客様の視点に立った取扱説明書の作成や機器の操作性向上を進めています。

	2017年度	2018年度	2019年度
ご要望事項への 翌業務日以内対応率	100%	100%	100%
「セコム・ホームセキュリティ」 操作説明再要請率 (再要請をいただいたお客様の割合)	5.8%	5.5%	6.1%

お客様視点のサービス > お客様とのコミュニケーション

セコムお客様サービスセンター

■ お客様のあらゆるお問い合わせに対応

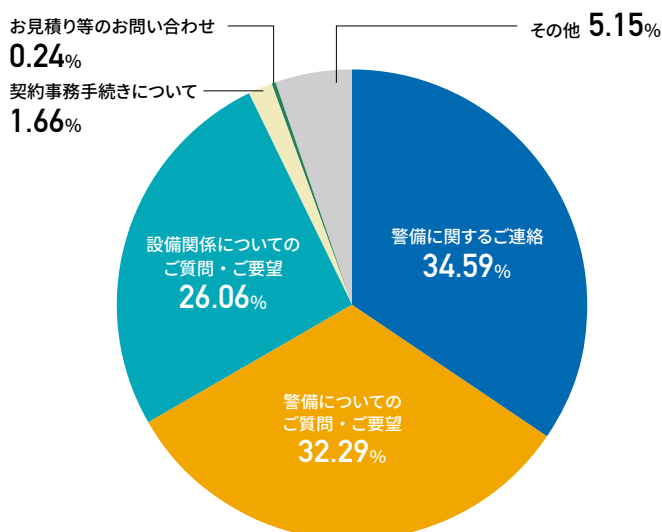
「セコムお客様サービスセンター」では、セコムのシステムやサービス、商品に対するお客様からのご要望・お問い合わせから、時にはお客様の財産を脅かす緊急事態や人命に関わる内容まで、あらゆるご連絡に電話でお応えしています。そのため、スタッフはセコムグループのさまざまな分野で十分な経験を積んだ社員で構成しており、24時間365日、お客様の声に寄り添い、迅速かつ誠実に対応することを使命としています。

お客様からのご要望やお問い合わせは、年間約190万件あります。お客様の立場に立った対応や商品知識の教育などを行うとともに、さまざまな指標を活用してサービス品質の向上に取り組んでいます。例えば、電話応答スピードの指標である「電話が着信してから10秒以内に応答した割合（10秒以内応答率）」は、2019年度70.1%でした。



お客様のお問い合わせ窓口である「セコムお客様サービスセンター」

「セコムお客様サービスセンター」へのお問い合わせ内容と内訳
(2019年度：1,874,658件)



お客様満足度促進担当

■ 専任の担当者が全国のお客様を訪問

セコムでは、ご契約をいただいているお客様へのサービスの向上を図るために、「お客様満足度促進担当」を全国に配置しています。ご契約先を訪問して、お客様のお役に立つ情報を提供するとともに、ご要望に素早く応えることで、満足度の向上に努めています。

訪問して直接お話をうかがうと、お客様のニーズの変化がよく分かり、「こういうものが欲しい」というセコムへの期待も感じ取れるので、新しいサービスや商品の創出につなげることもできます。セコムは、今後もきめ細かくフォローアップし、「困ったとき」だけではなく日常的にご期待に応える活動を行うことで、お客様の満足度の向上に取り組んでいきます。

お客様アンケートの実施

■ 「セコム・ホームセキュリティ」のお客様アンケートの実施

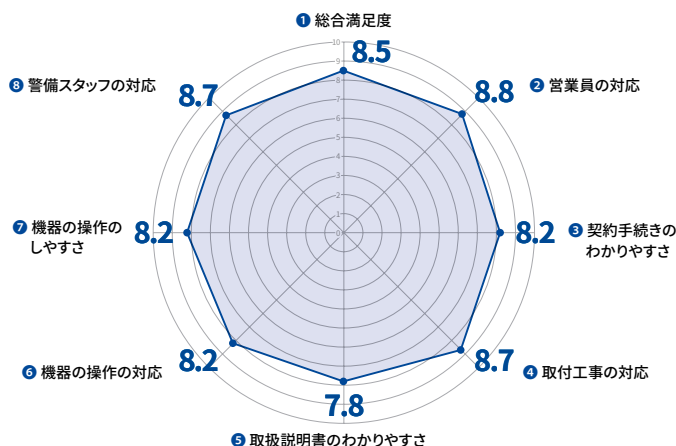
「セコム・ホームセキュリティ」を新たにご契約いただいたお客様に、営業員やセキュリティスタッフの対応や説明・手続きのわかりやすさなどサービス内容について評価していただくお客様満足度アンケートを実施しています。

個別にいただいたご要望には担当部門が速やかに対応し、またアンケートの分析結果は関係部署にフィードバックし、日々の業務改善に活かすとともに、サービス体制の充実や施工対応の改善、新たなサービスの開発などに役立てています。

アンケートに際しては別途NPS[※]を活用してお客様からの信頼度も測定しています。2019年度に「セコム・ホームセキュリティ」はお客様から27.3ポイントの高評価をいただきました。

※ NPS (Net Promoter Score) …顧客ロイヤリティ（企業やブランドに対する愛着・信頼の度合い）を数値化する指標のこと

お客様満足度アンケート結果



n=10,514

※ 「わからない」「未回答」は除く

ESG 課題への取り組み

社員の自己実現とダイバーシティ



セコム（株）人事部長

錦野真二

社会課題

質の高い教育

ジェンダー格差

障がい者雇用

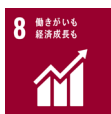
あらゆる差別

過重労働

人手不足

健康管理

SDGs



セコムは“人”で成り立っている会社であり、社員とともに発展してきました。就業規則の冒頭に「会社の発展と社員の向上は一体不可分」という言葉があります。社員一人ひとりが常に自分の意志で生き活きと働き、自己実現していくことが結果として組織の発展につながると考えています。

組織の発展には人財の多様性（ダイバーシティ）も欠かせません。年齢、性別、国籍、障がいの有無などを問わず、さまざまなバックグラウンドを持った多様な人財を受け入れること、そうした人財が持っている幅広い視点からの意見・アイデアを取り込んでいける職場文化を醸成し、各々が最大限の力を発揮できる働きやすい組織づくりを進めることは重要なファクターです。セコムでは女性の活躍推進に始まり、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を通して、そのための活動を推進しています。

ワーク・ライフ・バランスの実現も、社員が生き活きと働くためには必要不可欠だと考えています。セコムでは育児の支援制度が充実しています。例えば、育児休業は育児・介護休業法では原則子どもが1歳に達するまでですが、セコムでは3歳まで取得可能です。育児休業からの復職率も高く2018年度は98.3%でした。

また、2020年のコロナ禍ではテレワークや時差出勤などの弾力的な働き方を導入しました。このような多様な働き方は緊急時だけのものではなく、時代の潮流であり、セコムでも制度化への検討を進めています。

他方、24時間365日のサービスを提供するセキュリティ業務など、テレワークや時差出勤が難しい職種もあります。そうした社員の安全を守るため、毎日の健康状態確認を行うほか、「新型コロナウイルス対策本部」が中心となって新たな対応基準を設けるなど、新型コロナウイルスの感染予防対策を徹底しています。

社会問題となっている「労働力人口の減少」は、セコムでも深刻な課題です。人手不足に伴う業務の負担を減らすとともに、社員の安全を守るための労働安全衛生に関する施策を推し進め、一人ひとりが健康で安心して働けるよう、さらなる改善に取り組んでいきます。こうした取り組みを継続して進めていくことによって、人財から選ばれ続ける魅力的な会社を作ってまいります。

人財マネジメント

- 基本方針と推進体制
- 人財育成・研修制度

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・方針

セコムでは、「人財」を何より重視しています。それは、セコムグループのあらゆる事業のサービスが「人」を媒介として提供され、お客様からの「信頼」をもとに成り立っているからです。社会が激しく変化する中、リーディングカンパニーとして一層の発展をしていくためには、社員一人ひとりが活き活きと働き、能力を発揮できる環境を整えることが重要と考えています。

人財マネジメントにおいては、「社会に有益な事業を行う」という基本理念を軸に、いつの世にも広く社会から信頼され、「いい仕事をしている会社ですね」と認知されるように、社会貢献意欲の高い人財の確保と育成に取り組んでいます。また労働力人口減少の課題に対して、生産性向上のための施策と同時に、テクノロジーでは代替できない、変化適応力・価値創造力を備えた人財から選ばれ続けるよう、「人」と「システム」への投資を推し進めています。

■ 推進体制

人財マネジメントを統括する人事本部は、採用を担当する「人材採用部」、教育を担当する「研修部」、総合的な人事戦略を担う「人事部」で構成されています。人事部の下には、ダイバーシティ&インクルージョンの活動を担う「D&I推進担当」を設置しています。

全国4カ所にある人財開発センター「セコムHDセンター」(HDはHuman Developmentの略)が能力開発の拠点となっており、一年を通して各種研修が行われます。



*2020年10月の組織改編により「人事本部」は「総務人事本部」となりました。

- 人事評価制度

■ 実績

[人財採用]

新卒採用・キャリア採用を問わず、多様な価値観やキャリアを持つ人財の確保を目指しています。積極的な採用活動を進めた結果、2019年度は1,432名を採用しました。

また、採用促進のために、ライフステージや志向に応じて勤務地を選べるよう制度化を図った結果、2019年度に勤務地を希望するエリアに限定できる「エリア総合コース」を新設することで実現しました。

採用実績

	2017年度	2018年度	2019年度
採用者数	1,106名	1,169名	1,432名
新卒採用	195名	292名	283名
キャリア採用	911名	877名	1,149名

[教育(研修)]

入社社員全員に対する研修、および現社員に対する教育を計画的に実施したほか、セコムがオフィシャルパートナー（セキュリティサービス&プランニング）として協賛している「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」に向けた研修などを実施した結果、2019年度は延べ約16,000名に対する研修を行いました。

2020年度は、延期された東京2020大会に向けた研修や中堅、指導者クラスに対する研修を拡充するとともに、eラーニングによる研修の機会を増やし、教育体制の一層の充実を目指します。

* 2020年度の新入社員入社時研修は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、リモート研修を併用して実施しています。

研修実績

	2017年度	2018年度	2019年度
研修受講者数	延べ10,884名	延べ11,461名	延べ15,884名
研修時間	203,699時間	243,993時間	289,364時間

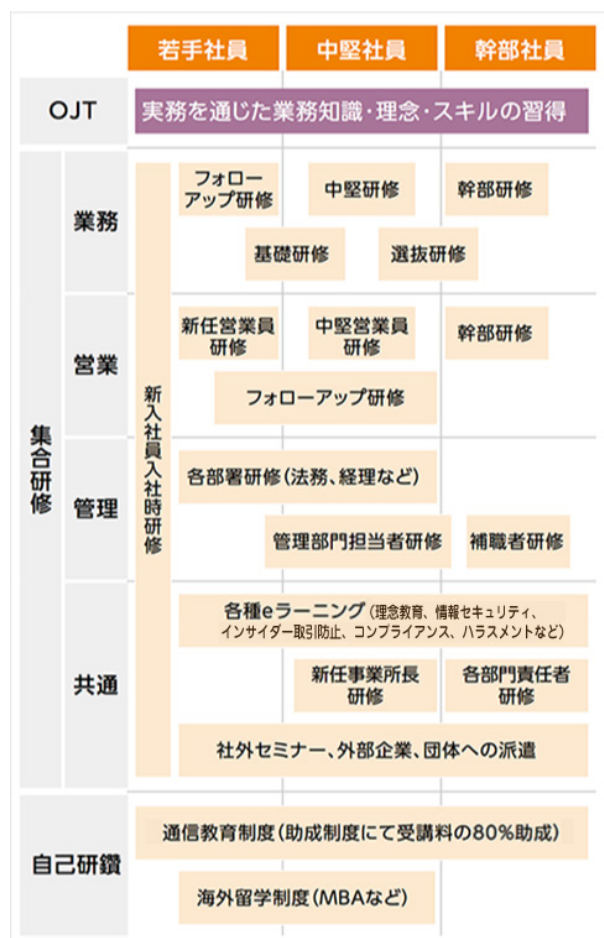
社員の自己実現とダイバーシティ > 人財マネジメント

人財育成・研修制度

■ 研修・教育制度

セコムが、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、セコムの理念を継承し、次世代を担うプロフェッショナルな人材の育成が重要な課題です。当社では、入社時研修に始まってフォローアップ研修、部門別・職能別の研修などを行うほか、通信教育助成制度を設け、社員の成長と自己実現を促す独自の教育・研修体系を確立しています。

各種研修制度



[新入社員入社時研修]

入社後に行われる研修では、「現状打破の精神」「正しさの追求」といったセコムの理念や社員としての心得・心構えに加えて、各職務に必要な知識や技能を習得し、セコムが目指す「社会システム産業」を構築する担い手としての基本を身につけます。

2019年度は1,105名(セキュリティ事業に携わる関連会社の教育も含めると1,647名)に対して実施しました。

[集合研修]

職場に配属された後は、基本的な職務内容や重要事項などをOJT^{※1}で学習しますが、一方で、OFFJT^{※2}として「集合研修」を実施しています。

この研修では、キャリアに役立つ最新の知識や技能を身につけるための多彩なプログラムを準備しています。部門別・職能別のカリキュラムによって、仕事の最前線で役立つ実務能力をさらに深めていきます。

2019年度は316コース、延べ15,884名の社員に対する研修を行いました。警備員への教育にあたってはVR(バーチャルリアリティ)の技術も導入し、一人ひとりの判断力や知識の定着がより確実なものとなるように、研修の充実化を図っています。

※1 OJT (On the Job Training)…実際の現場で実務を通して知識や技能を学ぶ教育

※2 OFFJT (OFF the Job Training)…実際の業務から離れて行う研修などの教育



部門別・職能別研修

[通信教育助成制度]

積極的な自己啓発を支援するために、さまざまなコースの通信教育講座を設けています。

社員はいつでもコースを受講でき、業務に直結する講座を修了すると、会社から「自己啓発助成金」が支給されます。将来のスキルアップを真剣に考え、働きながら自己実現を目指す社員の意欲に応える制度です。

2019年度は業務に直接役立つ講座や英会話関係もさらに充実させ、約300名が受講しました。「ラグビーワールドカップ2019™日本大会」等、海外からの来場者への対応もスムーズに実施されるなどの成果につながりました。今後も内容を見直すことで、より学習しやすい環境を構築していきます。

社員の自己実現とダイバーシティ > 人財マネジメント

[海外留学制度]

海外留学制度は、「将来に対して明確なビジョンを持った視野の広い人材の育成」を目的とし、海外で知識・見聞を広めて新しい考え方などを吸収するため、欧米やアジア各国の大学・大学院（MBA）に留学、国内外でグローバルに活躍できる人材を育成する制度です。1979年から開始し、毎年4～5名の社員を派遣しています。留学後は本人の志向等を鑑みながら配属し、国際部門や経営部門などさまざまな分野で活躍しています。

2016年からは、海外赴任国のエキスパート人材になることを目的に現地言語を集中的に習得する「特定地域人材育成プログラム」を新たに制度として設けています。海外で働きたいという意欲や将来のビジョンを重視した公募制で、今まで5名の社員を中国、インドネシア、タイに派遣しました。プログラム終了後は現地グループ会社で勤務しており、女性も活躍しています。2020年度は中国、インドネシア、ベトナムに派遣予定です。

人事評価制度

■ キャリア形成支援の制度

人事制度のコンセプトは「評価と育成」「透明性と公正さ」で、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冷静に評価し、結果をその都度、社員に開示するオープンで公正な仕組みにしています。

また、評価は資格級や賞与審査のためだけに行うのではなく、社員

を育成することを目的としており、評価結果や理由、今後の取り組み目標・改善事項を本人との面談で具体的に伝えることにより、自発的な成長を支援しています。

さらに、年に一度、自分の将来の目標や希望を上司に申告し、仕事を通じた自己実現の機会を得るために行う「自己申告制度」や不定期に本人がやってみたい職種を希望することができる「チャレンジサポート制度」を整えています。

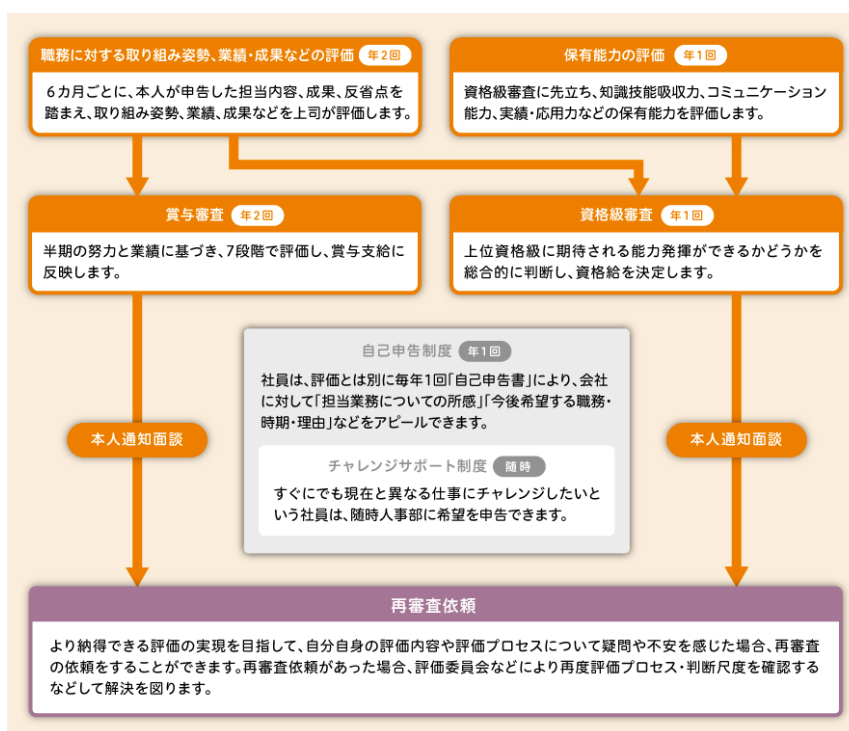
[自己申告制度]

社員は、「自己申告制度」によって、毎年1回会社に対して、「担当職務についての所感」「今後希望する職務・時期・理由」などを、「自己申告書」で意思表示することができます。この制度を活用することにより、現状に満足することなく、自分の将来のあるべき姿を真剣に考え、仕事を通して自己実現する機会を得ることができます。

[チャレンジサポート制度]

「自己申告制度」をさらに一歩進めて、「すぐにでも現在と異なる仕事にチャレンジしたい」という社員の希望を支援するのが「チャレンジサポート制度」です。希望する事業分野や職種・職務と自分が保有するスキル・資格などを申告し、本人の意欲・能力と会社の必要性が合致した場合は、希望を受け入れており、会社に大きな活力を生み出す仕組みの一つとなっています。

社員の努力を公正に評価し、自発的な成長を支援する人事システム



社員の自己実現とダイバーシティ > 働きやすい環境づくり

働きやすい環境づくり

- 基本方針と推進体制
- ワーク・ライフ・バランスの推進

- ダイバーシティの推進
- 社員との対話の推進

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・方針

社員一人ひとりが徹底的に考え、元気に、明るく、正しく働くことにより目標を達成してこそ、清冽で活力溢れる組織風土が醸成されることが考えています。そして、社員が自己実現を果たし成長することが、結果として組織の発展につながる、「組織の力は社員個々の力の総和」という考えのもと、働きやすい環境づくりを進めています。

24時間365日セキュリティサービスを提供するセコムにおいては、社員のワーク・ライフ・バランスの実現は重要な課題です。離職率の減少や社員満足度の向上などを重要な指標と捉えており、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を創り出せるよう、各種施策に取り組んでいます。

働きやすい環境づくりに向けた施策

- 働き方改革（働きやすい環境づくりなど）の推進
- ワーク・ライフ・バランスの推進
- ダイバーシティの推進
- 福利厚生の充実

■ 推進体制

「社員の向上と会社の発展は一体不可分」という人事運営の基本理念に基づき、人事本部が中心となり、労使一体で働きやすい環境づくりを推進しています。また、以下の専門セクションを設置しています。

[社員満足度向上プロジェクトチーム]

2016年に「企画部」「業務本部」「営業本部」「管理本部」「テクノ事業本部」「人事本部」を主メンバーとしたプロジェクトチームを発足し、必要に応じて他の部署とも連携しながら、社員満足度向上のための施策に取り組んでいます。

[D&I(ダイバーシティ & インクルージョン) 推進担当]

セコムの人事戦略を担う「人事部」のもと、女性の活躍推進をはじめ、社員一人ひとりがそれぞれ異なることを尊重し、その能力を引き出すための活動を担う「D&I推進担当」を設置しています。

■ 実績

働きやすい環境づくりに取り組むうえで、平均残業時間、平均勤続年数、離職率の動向を絶えず注視しています。月平均残業時間は減

少傾向、平均勤続年数は増加傾向となっているほか、離職率も全国平均を大きく下回って推移しています。今後は、特に入社3年未満の社員の一層の定着率向上を目指し、社員満足度向上、モチベーション向上につながる施策を充実させていきます。

月平均残業時間

2017年	2018年	2019年
25.1h	22.5h	21.8h

離職率

2017年	2018年	2019年
5.2%	5.4%	5.2%

* 2018年厚生労働省統計 11.3%(全国平均：一般労働者離職率)

平均勤続年数

	2017年	2018年	2019年
平均勤続年数	16.1年	16.3年	16.5年
男性	17.0年	17.1年	17.4年
女性	11.8年	11.9年	12.2年

ワーク・ライフ・バランスの推進

セコムでは、ライフステージにかかわらず、全社員が個々の能力を発揮し、生き活きと職務を遂行できるよう、ワーク・ライフ・バランス推進の方針を掲げ、仕事と家庭の両立を支援するためのさまざまな取り組みを行っています。

■ 長時間労働防止のための取り組み

セコムでは、社員が健康で弾みで仕事に臨み、高い集中力を発揮して最大の成果を出すための仕組みの構築と意識の啓発を進めています。

特に、社会的な課題である長時間労働を防止するため、労働基準法第36条に基づき、時間外・休日労働等について労使間で36協定を締結しています。そして、人事部と関連部門に専任の担当者を置き、全国各地の責任者と連携して、継続的に時間管理と改善の指導を行っています。

また、社内イントラネットには、上司が社員の出退社時刻を日々把握・確認できる仕組みを構築し、各職場においてもきめ細かい時間

社員の自己実現とダイバーシティ > 働きやすい環境づくり

管理と指導を行っています。

社員一人ひとりへの啓発の取り組みとしては、一定時間になると自動消灯して社員に帰宅を促すほか、全国の事業所において、健康管理と時間管理のために「定時に帰宅する習慣」の啓発活動を推進しています。

これらの取り組みの結果、社員の平均残業時間は年々減少しています。今後も長時間労働防止の取り組みに一層注力していきます。

■ 休暇の取得推進

心身の休息、生活の充実があってこそ仕事への活力が生まれると考え、年間を通して自由な時期に取得できる柔軟な休暇制度「フレックス休暇（毎年連続最長10日間）」や「リフレッシュ休暇（10年ごとに2週間）」を設けているほか、有給休暇の取得推進も図っています。

2017年度からは2週間のリフレッシュ休暇を1週間単位で分割できるように制度を変更し、休み方の選択肢を増やしました。2019年度の有給休暇取得率は53.2%でした。

■ 出産・育児・介護に関する制度

セコムの出産・育児・介護に関わる制度では、労働基準法などの法律を上回る手厚いサポートを行っています。

【産前産後休暇】

産前産後休暇として、産前は6週間、産後は8週間取得することができます。出産手当金がセコム健康保険組合から支給されます。

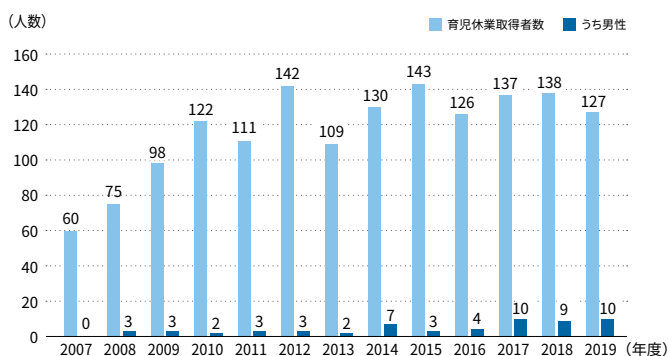
また、産前休暇の開始前に休暇に入ることを希望する社員は、さらに2週間の出産前休暇を取得することができます。これはセコム独自の休暇制度で、2019年度は20名が利用しました。

【育児休業】

子どもが3歳に達するまでの間、育児のために休業することができます。セコムでは、2002年から男性社員も育児休業を取得しており、女性社員だけでなく男性社員にとっても育児がしやすい、より働きやすい職場づくりを目指しています。

2019年度は、育児休業を127名（うち男性10名）が取得しました。

育児休業取得実績

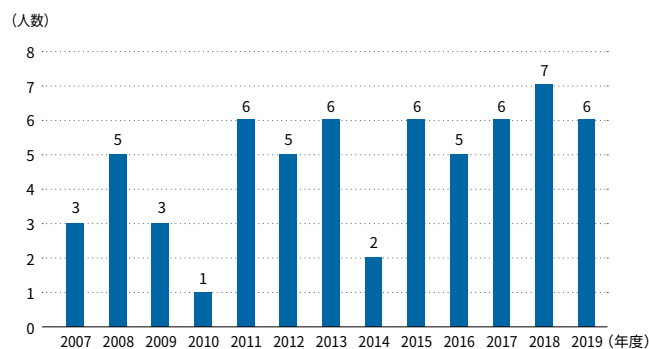


【介護休業】

要介護状態の家族を介護している社員で、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）まで介護休業を取得することができます。

2019年度は、介護休業を6名（男性4名、女性2名）が取得しました。

介護休業取得実績



■ 育児・介護のための就業時間変更・免除（短時間勤務）

妊娠中および小学校1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、一定の時間制限のもと取得することができます（法定では3歳まで）。

セコムでは子育てをしている多くの社員が短時間勤務の制度を利用しており、それらの社員が帰宅しやすくなるために、まわりの協力を求めるマークが描かれた立て札を希望者に配布しています。

2019年度は、時短制度対象者の女性社員の83.3%が利用しました。

また、介護のためにも就業時間の変更・免除の制度を利用することができます。こうした制度を整えて、社員が家庭との両立を図りながら長く仕事を続けられるよう支援しています。



早帰りへの協力ツール

社員の自己実現とダイバーシティ > 働きやすい環境づくり

[SECOMライフサポート制度]

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「SECOMライフサポート制度」を設け、以下の方針に基づいて社員のサポートを行っています。

1. All SECOM (セコムグループ) の総力を活用し、介護や配偶者の転勤などを理由とする勤務地の変更を支援する
2. 配偶者の海外転勤同行に伴う一時的な休職を許可する (上限5年間)
3. 育児や介護等、家庭の切迫した事情に配慮した柔軟な働き方を支援する

[ジョブリターン制度]

出産・育児・介護などのやむを得ない理由で退職した社員に対し、復帰の希望を申請できる「ジョブリターン制度」を設けています。これは、将来のライフイベントによる離職の不安を軽減し、社員が安心して働くための制度です。

■「両立支援サイト」で情報発信

社員の仕事と育児や介護の両立を支援する「両立支援サイト」を運用しています。「育児支援」では子育てと仕事を両立させる社員に対して、「介護支援」では家族の介護や看護が必要な社員に対して、各種制度や給付金などの情報を提供し、さまざまな相談も受け付けています。

■テレワーク制度の検討

政府主導のテレワーク推進プロジェクト「テレワーク・デイズ」に賛同し、2019年夏季期間にテレワーク・トライアルを実施しました。社

員がより働きやすい環境で、成果や満足度を高めることを目的とし、首都圏の事務職を対象に在宅勤務を行いました。

2020年には、新型コロナウイルス感染症対応の一環として、全国の事業所で、事務職を中心にテレワークを実施しました。すでに事業所責任者や営業員に配布していたモバイルパソコンと追加で準備したパソコンを有効活用し、緊急事態宣言発令後の5月には約3,200名がテレワークにて勤務を行いました。

セコムでは、多様な職種の人材が総力を挙げて24時間365日、切れ目のない「安全・安心」を提供しています。感染症流行や災害に備えるため、さらに家庭と仕事の両立支援のため、テレワークの制度化に向けて、対象職種や就業規則整備などの検討を進めていきます。

■次世代認定マーク取得

次世代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されたのが、「次世代育成支援対策推進法」です。セコムは2007年、2010年、2015年に、厚生労働省から「子育てサポート企業」として認定され、「次世代認定マーク (愛称: くるみん)」を3回取得しています。

セコムは、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を2020年4月1日に新たに制定し、運用しています。24時間365日切れ目なくサービスを提供する警備業務の特質と、D&I (ダイバーシティ&インクルージョン) 推進の重要性を勘案して、それぞれの社員が能力を最大限に発揮できる、多様な働き方の実現を目指します。



セコム株式会社 行動計画

策定日: 2020年4月1日

社員が仕事と育児を両立できる働きやすい環境を整えるため、次のように行動計画を策定します。

計画期間 2020年4月1日～2025年3月31日

- 1) 社員それぞれの事情に適した多様な働き方 (テレワーク等) を検討し、実現を目指します。
 - ・生産性への影響と家庭におけるメリットを勘案しながら、より働きやすい環境を整備します。
 - ・行動計画期間内の制度化を目指します。
- 2) 男性社員をターゲットとし、育児休業等の制度について更なる周知を図ります。
 - ・2020年度より、家庭と仕事の両立をイメージしたライフプランが描けるように、各種制度を周知します。
- 3) 現状の育児時短勤務制度の適用条件の拡大 (「小学校1年生まで」を引き上げる等) を検討します。
 - ・2020年度より、社内の実態把握調査を開始し、行動計画期間内の制度化の可能性について検討します。

社員の自己実現とダイバーシティ > 働きやすい環境づくり

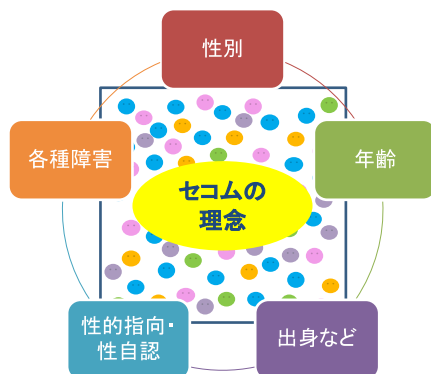
ダイバーシティの推進

セコムでは、多様な人財や価値観を取り入れ、新たな価値創造に活かすことが重要であるとの考えのもと、女性の活躍推進をはじめ、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。2017年10月には、「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を行い、国籍・年齢・性別・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。

■ ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言

(2017年10月1日社長名により通達)

- 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。



「セコムの理念」のもとで、社員一人ひとりがそれぞれ異なることを尊重し、その能力を引き出す支援体制へ

■ 女性の活躍推進

社会全体で、女性が個々の能力を発揮し、さらに活躍するためには検討すべき課題が多くあると言われています。セコムでは、男女を問わず全社員の意識改革を行うことが重要であると考え、「D&I推進担当」のもと、全国に配置した「女性の活躍推進担当」を中心に啓発活動に取り組んでいます。

[女性の活躍推進法に基づく取り組み]

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、2016年3月1日に「女性の活躍推進に関する行動計画」を策定しました。

▶ [女性の活躍推進に関する行動計画](#) (PDF 520KB)

[女性の活躍推進に向けたアクション]

- 専門セクション「D&I推進担当」による推進活動の実施
 - 社内ネットワーク形成・情報共有化のため、専用の社内サイトを開設
 - 広報誌・社内サイトなどによる社内のロールモデルの周知
 - 全社員の意識改革により、女性社員のみが行う慣行業務の廃止
 - 社内会議・各種プロジェクトにやる気がある女性を積極的に登用
 - 情報の共有化や研修などの人財育成による、女性の職域拡大
- * 上記の宣言は、厚生労働省のポジティブ・アクション「女性の活躍推進宣言」へ掲載しています。

2019年度の取り組み

2019年12月に、第1回「全国女性管制員研修」を実施しました。管制業務に携わる女性社員は年々増加傾向にあり、現在、全国のセコム・コントロールセンターで約40名が勤務しています。近年、管制員を対象とした社内コンテストでは女性管制員が上位に入ることが多く、実際の管制業務でも、的確なオペレーションを実施し、人命救助に貢献するなど大きく活躍しています。

本研修は、セコムグループの社員として幅広い知識や考え方を習得し、モチベーションを強化することを目的に、全国の女性管制員を対象に順次行われています。今後も、女性社員の活躍の場を広げ、一人ひとりの成長に寄与できるよう研修体制を充実させていきます。



女性管制員の集合研修

[女性リーダーの育成]

女性の目線を活かしたホームセキュリティの営業や、オフィスワークでの女性の活躍がセコムを支えています。セキュリティ業務に従事する社員の大多数は男性であり、女性社員比率は15%前後に留まっていますが、D&I推進の観点からも、中長期的に女性リーダーを育成するため、さまざまな施策を推進しています。

例えば、定期新卒女性社員の配属先は、これまでホームセキュリティの営業職が中心でしたが、2020年度以降、入社時から社員の適性を鑑みた配置を行うため、法人営業や事務職にも幅を広げた配置を行う方針を定めました。

また、女性活躍の課題として、職域を超えた異動が少なく、経験の偏りによって知見を広げる機会が得にくいことが挙げられます。そのため、女性リーダー育成を目的としたジョブローテーションを行うことが可能か、その効果測定とともに検討を行っています。

そのほか、社外活動として、「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)に参加しています。1年任期で女性社員を2名ずつ派遣し、人財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。



社員の自己実現とダイバーシティ > 働きやすい環境づくり

■ 障がい者の雇用促進・活躍推進

特例子会社[※]のセコムビジネスプラス(株)を設立し、研修センターでの食事に使われる野菜を育てる農園などで、障がい者の雇用を進めています。また、ダイバーシティ基本方針で定めた「差別の禁止」「合理的配慮」「相談(連絡)窓口」「相談後の措置」「障害者手帳」に基づき、必要に応じて手話通訳者の手配や支援機器・ソフトの配置など、個別にきめ細やかな支援を行っています。

※ 特例子会社…障がい者の雇用を促進する目的で作る子会社

[「心のバリアフリー」サポート企業に登録]

すべての人が平等に参加できる社会や環境について考え、そのために必要な行動を続ける「心のバリアフリー」が重要となっている中、セコム(株)は令和元年度東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録されました。

[新たな障がい者雇用モデルの構築を目指して]

セコムは、障がいというダイバーシティを活かした価値を創造し、企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立などを目的とした(一社)企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)に参画しています。

障がい者が活躍できる職場環境の積極的な構築を目指し、企業連携やロールモデルの検討・紹介、産・官・学との連携などの活動を通じて、勤務意欲のある障がい者に対する就労支援の実現に取り組んでいます。

ACEが主催する「ACEアワード」には、これまでセコムの社員も選ばれています。ACEアワードは、ACE会員企業の中から「障がいというダイバーシティを活かした新たな価値の創造を実践している社員」を選出し、ロールモデルとして表彰する取り組みで、セコムからは聴覚障がい(2014年)、左上肢機能障がい(2015年)、両下肢機能障がい(2016年)、心臓機能障がい(2017年)などを持つ社員が参加してきました。

2019年は、「遠隔手話通訳サービス」の導入を提案した聴覚障がい者の社員が特別賞の「ナイスチャレンジ賞」を受賞しています。



2019年ACEアワード受賞者(開発センターデザイングループ):
「遠隔手話通訳サービス」を活用してデザインの打ち合わせ

■ シニア社員の活躍推進・セカンドステージの支援

[高齢社員の短時間勤務制度]

一部の職種に50歳以上の社員が利用できる短時間勤務制度を設けています。さらに、定年再雇用社員に対しては、全員が利用できる短時間勤務制度を設け、経験を積んだシニア社員が長く活躍するための制度を整えています。

[65歳以降の再々雇用制度]

セコムの定年は60歳、定年再雇用は65歳までですが、働く意欲のある65歳以上となった社員を、職種を限定した「特定業務専任社員」として再々雇用する制度を2017年9月に整備しました(上限70歳)。

[「セカンドライフ情報サイト」で情報発信]

社員の定年後の人生設計を行うきっかけとなることを目的に、退職金年金制度の説明、ライフプランに関する情報などを掲載する「セカンドライフ情報サイト」を社内イントラネットに開設しています。

[セカンドステージプロモーション制度]

社員のさまざまな人生設計に応じた選択肢の一つとして、50歳から60歳の間で、本人の意志で自由に定年時期を選択できる「セカンドステージプロモーション制度」を導入しています。この制度により、退職金が優遇され、定年の60歳を待たずに新たな仕事にチャレンジすることができます。また、本人と会社のニーズが合致した場合は、セコムをはじめとするグループ各社への再就職を、積極的に支援しています。

社員との対話の推進

セコムが社会や環境の変化にも揺るがない“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、セコムの理念のもと、社員満足度を原点として、一人ひとりがその潜在能力を高い次元で発揮してサービス品質を向上させることで、顧客満足を獲得し、社会からの信頼を高め、それがさらなる社員満足につながるという「正の循環」を推し進めることが重要と考えています。そのため、セコムでは社員との対話を重視し、活気ある健全な組織風土の醸成と社員満足度向上の施策につなげています。

■ 社員満足度向上プロジェクトチームの活動

「社員満足度向上プロジェクトチーム」のもと、年1回全社員向けの社員満足度調査を実施するほか、定期的な労使協議の場を通じて会社と社員の相互理解を深めています。

社員の自己実現とダイバーシティ > 働きやすい環境づくり

[社員満足度調査の実施]

2016年度から社員満足度調査を行っており、処遇・就業環境への満足度のみでなく、働きがい、仕事量、仕事への意識などを多角的・継続的に把握して、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に開示しています。全体的に「仕事のやりがい」に対する満足度は高い水準にあり、またキャリアを重ねるにつれて、その水準が高まっていく傾向にあります。一方で「仕事量」「給与処遇」への満足度にはまだ改善の余地があり、労働時間の削減や働き方改革へのさらなる対応が課題となっています。

社員満足度調査の結果

	2017年	2018年	2019年
社員回答率	83.5%	84.2%	85.6%

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	仕事の相手から評価されているか
仕事の進めやすさに問題はないか	仕事量に問題はないか
前向きに仕事ができているか	給与・福利厚生に問題はないか

■ セコムライブラリーユニオン（セコム社員連合組合）

「セコムライブラリーユニオン（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。セコムとセコムライブラリーユニオンが交わした「組合員資格協定」に基づいて、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」を導入しているため、セコム（株）の組合加入率は、対象外となる課長職以上の役職者などを除き100%となっています。

セコムでは労使間の対話を重視しており、「社員の向上と会社の発展は一体不可分である」ことを踏まえ、共通の目的を達成するために強固な協力体制を構築しています。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築き、組織の活力を最大化することを目的に、セコムライブラリーユニオン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。原則としてグループ各社や都道府県ごとに設置したブランチ（支部）で職場環境や日常業務の改善、労働安全衛生などを話し合い、「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、会社と協議を行います。

[セコム組織風土社員会議]

全国の地域ごとに「セコム組織風土社員会議」を設置し、会社の幹部と社員の代表であるセコムライブラリーユニオンの役員が、対等の立場で意見交換する場を設けています。

セコム組織風土社員会議は、月に1回、年12回開催されます。こ

の会議では、各地域における日頃の業務と職場環境の向上に向けて、忌憚なく発言し、率直に議論することで、健全な組織風土の醸成に寄与しています。

[セコム社員中央審議会]

各地域の「セコム組織風土社員会議」では解決できない全国的な課題を意見交換する場として、「セコム社員中央審議会」を設置しています。この中央審議会は月に1回、年12回開催され、社長をはじめ人事・業務の担当役員・責任者とセコムライブラリーユニオンの中央審議会委員が必ず出席しています。

また、「セコム社員中央審議会」の下部組織として、「セコム社員中央審議会小委員会」があります。この小委員会では、人事・業務の担当役員・責任者とセコムライブラリーユニオンの幹部が、会社の施策や検討を継続した議題などについて、毎月定期的に協議しています。

「セコム社員中央審議会」で取り上げられた議題・テーマ

- ・賃金等の改訂
- ・業務のムリ・ムダの確認
- ・社員の健康維持
- ・有給休暇・長期休暇の取得促進
- ・過重労働の防止
- ・評価制度の適正運用
- ・採用・人員配置
- ・ダイバーシティの推進
- ・ハラスメント防止
- ・ライフプランを考慮した賃金水準
- ・会社理念の浸透 など

[地域別セコム社員拡大協議会]

全国の地域ごとに毎月開催される「セコム組織風土社員会議」のさらなる活性化を目的に地域の枠を拡大し、一堂に会する会議を行っています。

2019年度は「関西地域拡大協議会」を開催し、社長をはじめ各地域の会社幹部、人事・業務・企画の担当役員・責任者とセコムライブラリーユニオンの役員が参加し、地域特有の課題について忌憚なく、率直に議論を行いました。

労働安全衛生の取り組み

- 基本方針と推進体制
- 健康の維持・増進の取り組み
- セキュリティサービスでの取り組み

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・方針

セコムの安全システムは、一人ひとりの社員の活動によって成り立っています。そのため何よりも社員自身が健康で、活き活きと働いていることが重要であると考え、健康診断結果を活用した仕組みの構築や労働時間の管理、メンタルヘルスケアなどを通じて、社員の健康の維持・増進と働きやすい職場づくりへの取り組みを進めています。

また、お客様に「安全・安心」を提供するにはまず社員自身の安全が確保され、安心して職務を遂行できる環境が整備されていることが不可欠です。特にセキュリティスタッフ[※]に対しては、セコム独自の「システム行動」を構築しているほか、日常業務において徹底した点検や安全確認を行うなど、安全リスク軽減のための各種施策を充実させています。

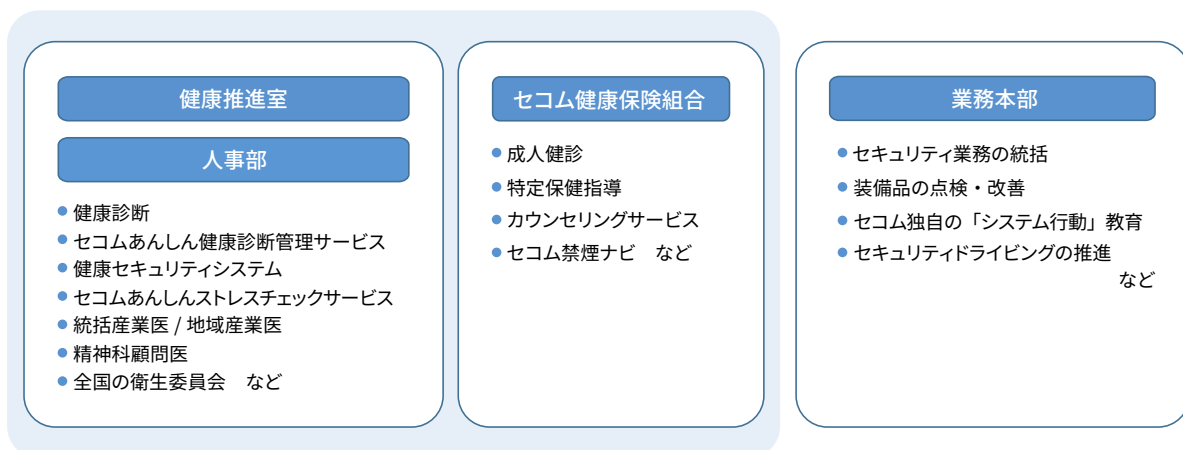
※セキュリティスタッフ…セキュリティサービスを提供する現場で仕事をしている緊急対応員、常駐警備員、現金護送隊員のこと

■ 推進体制

社員の健康の維持・増進を図るために「健康推進室」を設置し、産業医療分野の経験が豊富な統括産業医と精神科の顧問医を配置しています。統括産業医は、「人事部」や「健康推進室」と連携して全社的な施策を推進し、地域産業医とともにセコムグループ各社への助言や社員に対する健康上の指導を行っています。一方、顧問医は、メンタル不調からの復職についての判断や復職後のフォローを行っています。

労働衛生面に関しては、人事担当役員のもと、「人事部」が「健康推進室」「セコム健康保険組合」と協力し、社員の労働衛生管理体制を統括的に構築しています。また、全国の労働衛生活動を推進する「衛生委員会」と連携し、社員一人ひとりが活力を持って心身ともに元気な状態で職務が遂行できるように社員を支援する体制を整えています。

労働安全面に関しては、業務担当役員のもと、「業務本部」がセキュリティ業務を統括し、日々のサービス提供における労働安全リスクを削減するための方策を講じています。安全に対処するための「システム行動」教育や護身用装備品の整備、セキュリティドライビングの技能向上などといった取り組みを通して、社員が安全で働きやすい環境づくりを推進しています。



社員の自己実現とダイバーシティ > 労働安全衛生の取り組み

■ 目標と実績

セコム健康保険組合が実施する「特定保健指導」を積極的に推進し、指導を通して社員が生活習慣を改善するよう促しています。健康保険組合連合会が発表している全国平均20.7%を目標に社員の健康管理促進に努めており、その結果、2019年度に特定保健指導に該当する社員の割合は前年度より減少しました。

	2017年	2018年	2019年
成人健診受診者数	9,522人	9,772人	10,013人
特定保健指導対象者数	2,501人	2,609人	2,525人
特定保健指導該当者比率	26.3%	26.7%	25.2%

また、セキュリティ業務に従事する社員の安全リスク軽減のため、さまざまな安全策を講じています。2019年度の労働災害死亡事案は発生しておらず、今後も労働災害および事故ゼロを目標に、衛生委員会や毎日の点呼の場などでの事案共有、再発防止策の話し合い、社員の安全を確保するための仕組みの構築、安全衛生教育などを積極的に行っていきます。

労働災害度数率[※]

2017年	2018年	2019年
1.87	1.12	1.27

※労働災害度数率…労災死傷者数÷延べ労働時間数×1,000,000

*2019年度の労働関連の傷害の主な種類：熱中症、捻挫、創傷、腰痛、スポーツ傷害（ラグビー部員の試合中・練習中のケガ）

労働災害防止研修受講者数

2017年	2018年	2019年
2,015人	2,610人	2,348人

健康の維持・増進の取り組み

■ 全国の「衛生委員会」

全国の事業所で定期的に開催される「衛生委員会」では、社員の安全と健康の確保を継続的に推進するために、社員の労働時間の確認、健康の保持増進、職場環境の改善、安全確保・危険防止の対策などに関して、毎月1回検討会議を開催しています。

この委員会は全国の各都道府県単位の地域に設置されており、幹部社員と複数の社員代表者、産業医、衛生管理者などが会議に参加しています。

2019年度も全国の拠点で衛生委員会を開催し、前月の労働時間のデータや事業所の施設の整備状況、熱中症対策など、具体的な事項を議題とし、問題点があれば解決に向けた協議をして、労働安全衛生の改善を継続的に行っています。

■ 社員の健康管理・増進のための取り組み

[健康診断・成人健診の実施]

社員とその家族の健康を守るために毎年、社員の健康診断と、社員と家族の成人健診を実施し、さらに健診結果から通院や治療が必要と判断された社員には、産業医等による個別指導を行っています。

2018年8月1日からは、健康診断・成人健診の結果を社員にフィードバックすると同時に、保健師等による健康指導を行う仕組み「セコムあんしん健康診断管理サービス」を社内イントラネットに構築し、運用を開始しました。健診受診率の維持と健康指導による診断結果の改善により、社員の健康の維持・増進が図られます。

[特定保健指導の強化]

2015年度から、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）のリスクが高い社員全員に対し、生活習慣の見直しをサポートする「特定保健指導」を受けられるよう「セコム健康保険組合」と連携した体制を整えています。また、健康診断・成人健診の結果、健康上のリスクが極めて高いと統括産業医が判断した社員に対しては、医療機関の受診を指示する「健康セキュリティシステム」の運用を開始しました。

[睡眠時無呼吸症候群 (SAS) 検査の実施]

眠気や集中力低下を引き起こしたり、高血圧、糖尿病、心筋梗塞、脳卒中などの合併症を引き起こすリスクを早期に発見するために、セキュリティ事業において車両を使用する業務に従事する社員に、睡眠時無呼吸症候群 (SAS) の検査を定期的の実施しています。

睡眠時無呼吸症候群 (SAS) 簡易検査実施状況

	2017年度	2018年度	2019年度
対象社員 (セキュリティスタッフで 車両を運転する職種)	757人	302人	658人

社員の自己実現とダイバーシティ > 労働安全衛生の取り組み

[全面禁煙に向けた取り組み]

改正健康増進法の全面施行に先立ち、2019年8月1日から、すべての社員が勤務時間中の全面禁煙を開始しました。また受動喫煙を防止するために、昼休み等の喫煙に関しても完全分煙を徹底し、条件を満たさない喫煙場所の一斉閉鎖を行いました。

これらの施策と並行して、社員の禁煙への取り組みを支援するため、全社員参加型禁煙支援プログラム「セコム禁煙ナビ」を設け、喫煙者・非喫煙者にかかわらず、全社員に喫煙に関する知識・認識を深めるためのセルフラーニングとアンケートを実施しています。



[社内イントラネットで健康情報を発信]

社内イントラネットで健康推進室のホームページを開設し、社員の健康や生活についての情報発信を行い、社員の身近な存在として健康維持・増進を図っています。

[「健康経営優良法人」の認定取得]

優良な健康施策・健康経営への取り組みが評価され、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として経済産業省と日本健康会議が協働で推進する「健康経営優良法人2020」の大規模法人部門に認定されました。

今後はセコムの競争力の源である“人財”が心身ともに健康であり続けるための取り組みをより一層強化していきます。

■ メンタルヘルスケアへの取り組み

人事部と健康推進室が連携して、社員のメンタルヘルスケアにも積極的に取り組んでいます。

厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づいて「心の健康づくり計画」を作成し、ストレスチェックを実施するとともに、精神科医やEAPカウンセラー[※]による面談、研修を実施しています。EAPカウンセラーを積極的に利用してもらうため、全国の事業所の社員に、家族分も含めて毎年利用カードを配布しており、無料で職場・家庭・プライベートの悩みを相談できるシステムを整えています。守秘義務を持つEAPカウンセラーに話した内容は会社に報告されることはなく、2019年度は345件の相談が寄せられました。

ストレスチェックは、法制化前の2011年から独自に開始し、2015年からは法令に基づいた「セコムあんしんストレスチェックサービス」を全社員向けに導入しています。

※ EAPカウンセラー…EAPとはEmployee Assistance Programの略で、メンタルヘルスに関する社員支援プログラムの専門カウンセラー

セキュリティサービスでの取り組み

■ ご契約先での社員の労働安全リスク削減への取り組み

「オンライン・セキュリティシステム」や常駐警備、現金護送などのセキュリティサービスの労働安全衛生リスクを最小化するために、サービスごとにノウハウを蓄積し、セコム独自の「システム行動」「セキュリティドライビング」、業務管理システムなどの仕組みを構築して、社員の安全を確保しています。

さらに、高い技能を持つ社員の中からセコムの理念や「システム行動」を組織に浸透させる役割を担う「トップ・サポートリーダー(TSL)」を選抜して地域ごとに配置するとともに、社員の安全確保に向けて事業所単位を基本に日常業務の中でヒューマンエラーを撲滅する活動などを行っています。また、ご契約先の建物の構造、消火設備の特徴、動物の有無などの危険要素を事前に徹底して調査・分析し、問題発生時に対処できるようにしています。

■ 社員の安全を確保する仕組み

[コントロールセンターの管制員によるセキュリティスタッフの安全確保]

コントロールセンターの管制員は、異常信号を受信すると、緊急対処員に出動を指示します。その際には、迅速な異常確認を図ると同時に緊急対処員に危険が及ぶことのないように、的確に判断・指示するように訓練しています。

[安全を確保する「システム行動」]

セコムでは、お客様の安全と同時に自らの身の安全を確保するため、長年の経験を生かした独自の「システム行動」を確立しています。

例えば、緊急対処時の「システム行動」としては、ご契約先へのアプローチ方法、点検方法、不審者と遭遇した際の対処方法などについての手順を定め、問題発生時に安全かつ早的確に対処できるように訓練を重ねています。

2018年度は犯罪傾向などをもとに、情報の共有化やeラーニングによる学習を実施しました。2019年度は「システム行動」に関する全国規模のコンテストを開催しています。今後も「システム行動」を深化させ、社員の安全確保に継続して取り組んでいきます。



「システム行動」に基づく外周点検

社員の自己実現とダイバーシティ > 労働安全衛生の取り組み

[車両事故撲滅のための「セキュリティドライビング」]

お客様のもとへ駆けつけるための車両の走行は、セキュリティ業務の根幹と言えます。日々多くの車両を使うセキュリティ事業では、社会の安全を脅かす車両事故の撲滅とセキュリティスタッフの安全確保のため、車両事故ゼロを目標とし、セコム独自の「セキュリティドライビング」を実践しています。

「セキュリティドライビング」とは、常に冷静に周囲の状況を判断し、積極的に自ら安全な状態を作り出す取り組みで、さまざまな危険要因をあらかじめ断定した考えで運転する「いるくる運転」、状況の把握・漫然運転防止のための「呼称運転」、乗車前に車両と周囲の安全を確保した上で乗車する「車両一周点検」などを徹底しています。

2014年度から、さらに「セキュリティドライビング」を浸透させることを目的に、「セキュリティ・ドライビング・トレーナー（安全運転指導者）制度」の運用を開始しました。事業所ごとに任命されたセキュリティ・ドライビング・トレーナーが中心となり、安全運転への意識を高め、無事故・無違反を実践する活動を行っています。

また、2016年9月、車両事故・交通違反を撲滅するための専任組織を設置し、安全運転推進活動を強化するとともに、ドライブレコーダーや自動ブレーキ搭載車の導入を強化しています。2017年度はセキュリティ系車両へのドライブレコーダーの設置を完了し、対象車両には車両周囲の安全確保を目的にドライブレコーダー搭載車ステッカーを貼付しました。また安全運転を促すツールを活用し、意識の醸成にも努めています。

日常的に車両の運転を行うセキュリティ部門の全社員に対し定期的に安全運転研修を実施するほか、「システム行動」同様、「セキュリティドライビング」に関する全国規模のコンテストの開催、一定の走行期間で無事故・無違反を達成した社員や事業所への表彰制度などの取り組みを通して、安全運転に関する社員の意識と技能の向上を常に図るようにしています。



「セキュリティドライビング」の浸透を推進

[業務開始前の装備品・車両等の点検]

セキュリティスタッフは業務開始前にヘルメット、防弾・防刃ベスト、警戒棒、非常通報装置など、身の安全を守るための装備品に不備がないことを「点検シート」に基づき点検します。さらに、責任者がこれらの装備品の装着や健康状態などを再確認し、常にセキュリティスタッフを万全な状態で配置しています。

また、車両を使用する際には、「運行前点検チェック」に基づき、タイヤの損傷がないこと、ブレーキのきき具合、ヘッドライトやウインカーの点灯具合などの安全確認を必ず行うよう定めています。

[指差呼称確認の徹底]

指差確認や呼称確認の確認動作を確実にを行い、習慣化することで、不注意によるミスの撲滅に取り組んでいます。

[セキュリティシステム点検時の安全確保]

ご契約先のセキュリティシステムを点検する際に使用する工具・機材は、各社員が「専用のチェックシート」を用いて定期的に点検を行い、さらに責任者がそれを確認することにより常に正常な状態を維持し、いつでも安全に使用できる状態にしています。

また、「高所での点検」や「AC100V使用機器の交換」など、特に注意喚起が必要な作業については、社内規定を制定するとともに、社員教育により安全な取り扱いの徹底を図っています。

■ 海外での取り組み

海外のセキュリティ事業においては、各国の法令に準拠した労働安全衛生活動を進めています。

イギリスにおいては、セコムPLCが2018年に健康安全方針を定めています。また、法的健康と安全の要件に責任を負っていることを実証した安全衛生請負業者のための認定スキームであるCHAS（請負業者安全衛生）ならびにSafeContractorの双方を取得しており、さらにRoSPA（英国王立災害防止協会）とBritish Safety Council（英国安全評議会）のメンバーとなっています。

オーストラリアにおいては、セコムオーストラリア（株）が、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の一般的なガイドラインに基づき、AS/NZS4801の認証を2012年から取得しています。

ESG 課題への取り組み

人権尊重と誠実な企業活動



セコム（株）経営企画部副部長

松野浩樹

社会課題

ハラスメント

LGBT

ジェンダー格差

あらゆる差別

汚職・賄賂

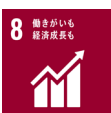
情報漏洩

資源枯渇

強制労働

児童労働

SDGs



セコムは、あらゆる不安のない社会を実現するために、より「安全・安心・快適・便利」なサービスやシステムを創造し、それらを統合・融合して、社会の新しいシステムとして提供する「社会システム産業」の構築をビジョンに掲げています。

「社会システム産業」の構築を目指し、邁進する中で、セコムがお客様をはじめ株主やお取引先、社員や地域社会といった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は、中長期的な企業価値・株主価値の最大化に努めると同時に、社会的な責任を果たし、かつ、持続的な成長を遂げていくことが重要であると考えています。それらを実現するために、あらゆる差別を無くし人権を尊重した企業活動とコーポレート・ガバナンスの充実を図ることが重要な課題であると位置づけ、さまざまな取り組みを行ってきました。

近年の主な取り組みとしては、2013年に社外取締役を設置、2015年からは金融庁と東京証券取引所により実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に資する主要な原則を取りまとめたコーポレートガバナンス・コードの各原則に対応してきました。2016年には、社外取締役を1名増員するとともに、取締役の報酬や取締役候補者について議論を行う任意の指名・報酬委員会を設置しました。

また、2017年には取締役に対し企業価値向上のインセンティブと株主との一層の価値共有を目的として譲渡制限付株式報酬制度を導入、さらに2020年は、内部監査部門の人員増強などによる監査機能の強化や、女性社外取締役を1名選任し取締役会の多様性と経営の透明性を高めることに努めました。

外部環境が大きく変化し不確実性の増す今日において、一度定められた規則や仕組みも不断の見直しが必要だと考えております。今後もトップマネジメントのイニシアティブのもと、社外取締役および社外監査役による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ます。さらに、多様な社員一人ひとりを尊重する組織風土を醸成するための施策、ステークホルダーの皆様に対する情報開示の徹底とコンプライアンス・リスクマネジメントの強化等に積極的に取り組み、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ってまいります。

人権尊重と誠実な企業活動 > 人権尊重の取り組み

人権尊重の取り組み

- ・基本方針と推進体制
- ・人権とハラスメント防止の教育
- ・LGBT(性的マイノリティ)への対応

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・方針

セコムは、法定の労働時間・賃金保証の遵守を重視しています。また国際労働機関（ILO）が掲げる「労働における結社の自由・団体交渉の権利」を尊重し、「あらゆる形態の強制労働・児童労働」「雇用および職業における差別」を禁止します。

さらに、以下のセコム独自の方針に則って人種、宗教、性別、年齢、性的指向・性自認、障がいの有無、国籍を含むあらゆる差別を禁止し、人権を尊重した企業活動を推進します。

「運営基本10カ条」(抜粋)

社会は一人ひとりの人間によって構成される。セコムも同様に一人ひとりの社員によって構成される組織体である。いうまでもなく、一番重要なことは、社員一人ひとりが、生き活きと価値ある人生を送ることである。セコムの組織内にあってはもちろんであるが、組織外であっても、人間尊重が基本であり、いかなる場合においても、いささかも人間の尊厳を傷つけてはならない。

「セコム社員一般心得（人間愛と正義）」

第12条 いかなる時も人間の尊厳を基本とし、人権を尊重する。また、心豊かで教養に富み、礼節と謙譲の精神を重んじ、罪と不正を憎み、常に人間愛をもって人に接し、かつ正義をつらぬく。

「セコム社員一般守則（人権の尊重）」

第32条 いかなる状況にあっても、いささかも人間の尊厳を傷つける行動を行ってはならず、人権を尊重しなければならない。また出生、人種、民族、宗教、性別、社会的出身による差別、または国籍、各種障がい、学歴などによる不合理な差別を行ってはならない。

第33条 暴力、罵声、誹謗中傷、威圧等により、不当に業務を強制し、あるいはいじめなどによる人権侵害行為を行ってはならない。また、相手に不快感を与えたり、誤解を受けるような性的な言動は、一切行ってはならない。

- ・各種相談窓口の設置
- ・英国現代奴隷法への対応

■ 推進体制

人事担当役員のもと、「人事部」が主体となり、全国各本部の責任者と連携して、人権を尊重する職場づくりを推進しています。

また、多様な価値観を取り入れることが企業の活力と発展につながるの考えのもと、「D&I推進担当」を中心に、多様な社員一人ひとりを尊重する組織風土を醸成するための施策に取り組んでいます。

人権とハラスメント防止の教育

■ 社員教育と組織運営

セコムの運営の基本方針である「運営基本10カ条」において人権尊重の精神を示すとともに、「セコムグループ社員行動規範」では具体的に遵守すべき行動基準を定めています。さらに、2017年度に「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」を定めて社内イントラネットで共有するほか、研修等を通じて、人権尊重の社員教育と組織運営を行っています。

また、ISO26000や世界人権宣言、ILO（国際労働機関）中核的労働基準などの国際規範を参考とした「セコムグループお取引先CSR推進ガイドライン」を発行し、バリューチェーンにおける人権尊重、差別の禁止、労働条件の遵守、児童労働・強制労働の禁止などにお取引先とともに取り組んでいます。

[ハラスメント防止教育]

全国の業務責任者・女性管理者を対象に、外部講師やEAPカウンセラーによる「ハラスメント防止研修」を実施しています。さまざまなハラスメントの実例を用いたシミュレーション、実際にハラスメントが起きた際の当事者への面談方法、アンガーマネジメント（怒りのコントロール）等、実践的なハラスメント防止教育を行い、2019年度は、セコムグループで同研修を214時間実施し、総勢1,437名が受講しました。

職場におけるハラスメントを防止するため、2018年度から全社員を対象にしたeラーニングを実施しています。パワーハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、その他ハラスメントをテーマに、学習と確認テストを行います。また、動画コンテンツでの学習も実施しています。

人権尊重と誠実な企業活動 > 人権尊重の取り組み

LGBT(性的マイノリティ) への対応

セコムは、2016年8月に本社所在地の東京都渋谷区と、地域社会の課題解決を図るための「シブヤ・ソーシャル・アクション・パートナー協定」を締結し、多様性社会の実現に関する啓発活動の支援に取り組んでいます。

LGBT(性的マイノリティ)に関しては、社内設備(ロッカー等)や制服等の個別の配慮に加え、2020年度より、職場におけるハラスメント防止のeラーニングでLGBTに関する内容を盛り込み、社内での正しい理解と知識の周知を図っています。また、2020年6月に「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」を改訂し、性的指向や性自認に関する不必要な言動・行動や本人の了承を得ずに他者へ暴露する行為を禁止しています。

各種相談窓口の設置

セコムグループ社員の人権を守り、社員が安心して職務を遂行できるように、日頃から各種の相談ができる窓口に加え、本人もしくは周辺に人権侵害と思われる事案が生じたときの専門の相談窓口を設けています。相談者の氏名や相談内容は秘密事項として保持され、相談したことによって不利益を被ることがないように配慮されています。

[社員相談サイト]

社員が会社の方針やルールなどで疑問を抱いたり、小さなエラーやミスを起こしてしまった場合、一人で悩みを抱え込まないように、問題や悩みを匿名で相談できるサイトです。悩みなどが小さいうちに相談することで、大きな問題に発展しないようにする仕組みです。

[ほっとヘルプライン]

コンプライアンスを確保するために相談・連絡窓口を設置しています。

[ハラスメント相談窓口]

パワハラ、セクハラ等の各種ハラスメントについて、防止規程を設けるとともに、相談・連絡を受け付ける窓口を「人事部」と「セコムライブラリーユニオン^{*}」それぞれに設置しています。相談窓口に掲載があった際は、速やかに相談者へ連絡し、「人事部」「監査部」等、必要に応じて関連部署と連携し、早期解決に向けて対応するとともに、適正な就業環境を取り戻すため、相談者を支援します。

^{*}セコムライブラリーユニオン…セコムグループの労働組合であるセコム社員連合組合

英国現代奴隷法への対応

セコムグループは、事業のグローバル展開にあたって、サプライチェーンを含めた各国での人権の尊重の重要性を認識しています。2018年には「世界人権宣言」や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」など、人権や労働に関する普遍的な原則を謳った「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。

イギリスに拠点を置くセコムPLCでは、同国で2015年3月に制定された英国現代奴隷法(UK Modern Slavery Act 2015)に基づき、サプライチェーンを含め、自社の商品・サービスの提供に伴う直接的・間接的な強制労働、拘束労働や人身取引などの労働への加担を認めないことを表明しています。

▶ [セコムPLCのウェブサイト内「現代奴隷に関する宣言」](#)
(PDF 290KB)

■「国連グローバル・コンパクト」への参加

セコムグループは2018年5月に「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。「国連グローバル・コンパクト」が掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる10の原則を支持し、グローバル企業として責任ある経営を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。



人権尊重と誠実な企業活動 > コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

基本方針と推進体制

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・方針

セコムは、「お客様」「株主」「取引先」「社員」「地域社会」などのステークホルダーの皆様から、「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はコーポレート・ガバナンスの確立が不可欠であると考えており、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ティブのもと、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、情報開示の徹底、コンプライアンス体制の強化などに積極的に取り組んでいます。

■ 推進体制

セコムグループでは、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の極めて重要な課題であると位置づけ、「社業を通じ、社会に貢献する」という企業理念の実現と企業価値の向上のために、事業活動を律する枠組みとして、コーポレート・ガバナンス体制を整備しています。

さらに、会社情報に関する情報開示の方針を「ディスクロージャーポリシー[※]」に定め、正確・公正・迅速な情報開示に努めています。

※ ディスクロージャーポリシー…経営上の重要な情報を開示する方針のこと

セコムグループの経営会議

[企業統治の体制]

セコムは、取締役会が業務執行その他の会社の意思決定を行っています。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。

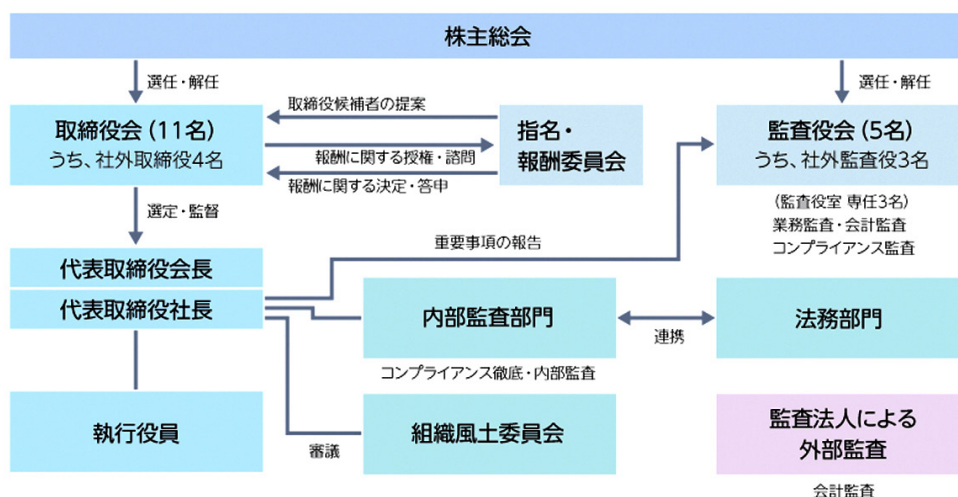
また、当社は任意の組織として「指名・報酬委員会」を設置しています。指名・報酬委員会では、取締役候補者の提案や、取締役会の授権・諮問を受けて、取締役の報酬に関する決定・答申をしています。

そのほか、独自の委員会として「組織風土委員会」を設置しています。組織風土委員会では、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ています。また必要に応じて、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。

セコムグループの経営会議

セコムグループ一丸となったコーポレート・ガバナンスの取り組みの一つに、「セコムグループ経営会議」があります。定期的を実施されているこの会議には、セコムの代表取締役社長をはじめ主要な事業セグメントの代表者などが出席し、グループ情報および運営理念の共有化を図っています。また、グループ全体の内部統制に関わる諸問題の討議などを行い、業務の適正な運営に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2020年6月末時点）



コンプライアンス

・基本方針と推進体制

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・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。当社はすべての役職員の公私にわたるあり方と具体的な日々の職務遂行における行動基準である「セコムグループ社員行動規範」を制定し、さまざまな機会を通じて、その徹底を図っています。

セキュリティ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。すなわち、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。



コンプライアンスを遵守し、
業務を遂行

■ 推進体制

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。

コンプライアンスを重視した組織運営

■ 歴史的背景と今日に到るまでの経過

当社は、1962年に日本で初めてのセキュリティ会社として発足しました。第三者の不法・不正行為からお客様の生命・財産を守るセキュリ

・コンプライアンスを重視した組織運営

ティ事業を成立させるために不可欠な要件であったのが、日本国憲法および関係法規に従うだけではなく、法の精神をも遵守することです。

一人ひとりの社員のお客様への対応がその会社の評価につながる例がありますが、セキュリティ事業の大きな特色は、サービスをご提供する社員が他を律する立場にあることです。

すなわち、一人ひとりの社員が他を律する者として、当然のことながら自らも襟を正し、法ならびに法の精神を遵守し、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、セキュリティ事業が成立します。

そのためセコムは、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ための努力を続けてきました。

具体的には、法令で一般に定めるものよりさらに厳しく、かつ全社員が誇りを持てるように、セコム社員としての心得および行動基準を示す各守則を社員手帳としてまとめ、全役員・全社員に身分証明書とともに常時携行させ、組織運用の根幹をなすものとして、会社のあらゆる活動に関連させてその徹底を図っています。

近年、日本社会も国際化が進み、社会構造の変化に伴い、新しい法令が必要とされ、その法令を遵守すること、すなわち「コンプライアンス」の重要性が厳しく求められるようになりましたが、セコムは創業以来、前述のとおり、コンプライアンスを最重要視した組織運営を行っています。

■ 「セコムグループ社員行動規範」

社員手帳にまとめられている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、「セコムの要諦」「セコムの事業と運営の憲法」とともに、法令遵守（コンプライアンス）の面から見て、いつの時代にも通用する普遍性を持つものです。しかし、事業領域の拡大に伴い、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に、2006年12月1日、新しい法令への対応を含めて具体的に補足し、その名称も「セコムグループ社員行動規範」と改称し制定しました。

従来の社員手帳はセコム全社員の精神的支柱でしたが、この「セコムグループ社員行動規範」を通じ、ますます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が徹底されています。

なお、「セコムグループ社員行動規範」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が明記されています。また、これをサポートするため、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

人権尊重と誠実な企業活動 > コンプライアンス

制定されています。

例えば、「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。

こうした取り組みを継続的に行った結果、2019年度、贈収賄により法的措置・摘発を受けた事例はありません。

■ 内部監査部門の役割

内部監査部門（監査部およびグループ運営監理部）は、代表取締役社長の命により、業務の一環としてセコム（株）の各組織・各部署および子会社を査察し、コンプライアンスを含む「セコムグループ社員行動規範」の遵守状況を推奨し、士気を向上させることを基本とし、正すべき事項があれば指導します。査察結果は、該当する担当役員と代表取締役社長に直接報告します。

また後述する内部通報システムの窓口として、セコムグループ社員から報告、相談などを受けた場合は速やかに該当する担当役員に報告し、通報者が不利益を受けないことを優先的に配慮しながら、担当役員の決定する方法に従い、必要な調査を行います。

当然のこととして、一定の重要事項については担当役員、代表取締役社長の直接指示を受けます。なお、監査役への報告は内部監査部門から行うことになっています。

■ 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、社員および役職者ならびに協力会社の関係者が、この行動規範に対する違反行為を含む会社の信用を失墜するおそ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、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。また、何らかの理由で上司に報告することができない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」および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。

報告者の氏名およびその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、仮にその内容が実情と相違している場合であっても、一切不利益な扱いはしないこととしています。

担当役員は調査の結果により、速やかに是正すべきは是正解決すべき職責を負っています。調査の内容とその後の結果については、調査担当者が担当役員の指示により、極秘裏に必ず報告者に折り返し通知をすることになっています。

■ 「組織風土委員会」

会社組織は、常に改善強化をする努力をしなければ、必然的に劣化するものであり、その重要な判断尺度となるのが会社の組織風土です。

「組織風土委員会」は、セコムグループをさらに発展させるため、代表取締役社長が直轄する委員会として、組織風土に関する重要な問題を審議し、あるいは重要な表彰・制裁を決定するために常設されています。

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の策定した「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）の取締役会で決議を得なければなりません。

■ 腐敗防止への取り組み

当社では、腐敗防止の取り組みとして、まず強固な内部統制システムと経理手続きを設けて不適切な支払行為を予防し、帳簿やその他の記録の正確性の確保を徹底して行っています。さらに、腐敗防止に関する社員の意識を向上させ、不正行為を未然に防ぎ、腐敗防止に関する法令や社内規則の遵守状況を監督するために、内部監査部門による定期的な社内監査を実施しています。懸念が生じた場合には、ただちに調査して適切な処置を行い、懸念が解消されるまで監督を続けます。

また買収先企業については、デューデリジェンス^{*}による事前の確認を行っています。

^{*}デューデリジェンス…企業の買収(M&A)を行う際、対象企業に対して行う詳細な調査

■ 税務への取り組み

セコムグループは、国および地域ごとの税務関連法令や国際ルールなどに従って、税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適正な納税を行い、企業の社会的責任を果たすべく取り組んでいます。

▶ [セコムグループの税務への取り組み](#) (PDF 78KB)

セコムグループは日本およびさまざまな海外の税務当局に法人税の申告をしています。日本国内においては、最も納税額の大きいセコム（株）の2018年度以前の事業年度について税務当局による通常の税務調査が終了しています。また、海外の主要な連結子会社については、いくつかの例外を除き、2018年度以前の事業年度について税務調査が終了しています。

リスクマネジメント

- 基本方針と推進体制
- 情報セキュリティ
- 個人情報保護
- BCP(事業継続計画)
- 知的財産保護

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・方針

セコムでは、リスクマネジメントが、セキュリティサービスを提供するセコムの事業そのものであると捉え、日々の事業活動に組み込んでいます。

担当役員は代表取締役社長の統轄のもと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・評価しており、当該分析・評価の結果、整理されたセコムにおける大規模災害時および平時のリスクは、以下のとおりです。

大規模災害時および平時のリスク分類

リスクの分類		例
大規模災害時	①大規模災害リスク	地震・風水害・火山災害・放射能漏れ等
平時	②コンプライアンスリスク	「セコムの事業と運営の憲法」、「セコムグループ社員行動規範」その他内規違反、法制度の新規・変更(税制、医療制度等)に伴うリスク、法令違反等
	③システムリスク	情報システムの停止、電子データの消滅、大規模停電、広域回線障害、ICT(情報通信技術)に係わるリスク等
	④業務提供に係るリスク	業務を提供するに際して発生するリスク(警備事故、防災事故、設備メンテ事故等)
	⑤事務処理・会計リスク	事務処理、会計処理における誤入力、入力漏れ、引当金の見積ミス等
	⑥その他	外部からの攻撃(デマ・中傷、盗難、テロ等)、企業買収時のリスク、新規システム開発のリスク、その他事業インフラリスク(自社火災、新型インフルエンザ、病気の蔓延等)等

■ 推進体制

代表取締役社長の統轄のもと分析・評価した「自己の担当する事業分野の事業リスクおよび不正リスク」に基づき、各担当役員は内規および各種マニュアルを策定しています。内規・各種マニュアルには、日常的なリスクモニタリング制度に加え、リスクの分析と評価に基づく予防策や有事の際の迅速かつ適切な情報伝達と緊急態勢などが含まれており、外部環境が変化した場合は適宜修正しています。また、全社横断的なリスクの把握および対策の検討などを行うため、リスク管理担当役員を委員長とし本社主要部門の責任者によって構成される「リスク対策委員会」を設置しています。委員会は定期的に開催し、必要に応じて代表取締役社長に報告します。

セコムグループ会社においては、「セコム及びセコムグループにおける危機管理の意義と基本方針」に則ってリスク管理体制を強化し、重要事項発生時にはセコムの統轄下で適切な対応を取ることとしています。

情報セキュリティ

お客様に対して、より安全に、より効果的にセキュリティサービスを提供するためにはITによるシステム化が必須であり、その情報が何らかの原因で漏洩すればお客様の安全に重大な影響を及ぼすことになります。また、その情報が正確ではなく、異常事態にセコムの担当者がタイムリーにアクセスできない場合は、セキュリティサービスの提供ができません。すなわち、情報セキュリティマネジメントのコンセプトである機密性、完全性、可用性が確保されなければ、セキュリティ業務の遂行が不可能となります。

情報セキュリティはセコムの事業の根幹を成すものであり、情報セキュリティなしではセコムの事業は成立しません。セコムでは、情報セキュリティを最重要視し、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。

人権尊重と誠実な企業活動 > リスクマネジメント

セキュリティマネジメントにあたっては、セコムにグループ各社の情報セキュリティを統括する担当役員および専門部署を置き、セコムグループ全社で情報セキュリティの確保を徹底しています。

2018年度はサイバー攻撃の監視の一部にAIを導入し、セキュリティ強化を行いました。また2019年度には、24時間365日の監視・対応だけでなく、PDCAサイクルのさらなる強化を図っています。今後も、情報セキュリティの推進・運用・管理体制について、さらに厳正に保持し管理していきます。

* 2019年度、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。

個人情報保護

セコムは、「いつでも、どこでも、誰もが安全・安心に暮らせる社会」を実現するための事業を展開してきました。お客様の大切な個人情報につきましても、この理念にしたがい、お客様にご安心いただける取り組みに徹します。

セコムが保有する個人情報の取り扱いについて、個人情報保護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、利用目的の達成に必要な範囲を超える取り扱いを行うことを禁じ、そのための措置も講じています。また、漏えいなどの防止のため必要かつ適切なセキュリティ対策を講じるとともに、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ています。

また、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、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、内部監査部門による定期的な監査をしています。

[「プライバシーマーク」を取得]

セコムは、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、JISQ15001^{*}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



BCP(事業継続計画)

セコムグループは、24時間365日、間断なく「安全・安心」を守るサービスを提供しており、BCP(事業継続計画)として地震、台風などの自然災害、広域停電、感染症の大流行といった広域・大規模災害発生の際にも事業を継続するための体制および諸規則を定めて、設備やシステムを整備しています。

災害発生時には、社員やその家族の安否、各事業所の被害状況を迅速に把握し、「本社対策本部」と災害が発生した地域の「現地対策本部」が連携して、復旧対策や事業継続のための対策を推進。お客様へのサービスの提供を、可能な限り中断させないために、非常電源設備の強化や通信手段の多重化などを行うとともに、災害備蓄品の配備を含め、事業継続のための基盤を整備しています。これらの事項は、セコムの「広域・大規模災害発生時の対応マニュアル」に定められ、組織として災害発生直後から24時間以内での対応方法を詳細に規定し、早期の機能回復に向け体制を構築しています。

全国の災害対応体制を強化するため、宮城、神奈川、千葉、三重の全国4箇所に配備した災害時備蓄品の見直しを行いました。結果、平成30年(2018年)北海道胆振東部地震や平成30年7月豪雨、令和元年(2019年)台風第15号において全国に張り巡らせた事業所網を活用しつつ、有用な支援物資を迅速に被災地へ届けることができました。

一方近年、地震や豪雨などによる災害が多発する中で、BCPの一つとしてヘリコプターの活用があります。これまでに阪神淡路大震災を始め、東日本大震災、熊本地震など多くの災害の現場でセコムは2機のヘリコプターを活用してきました。災害時に人員や救援物資を広範囲の地域に迅速に飛行できるヘリコプターは、セコムの事業継続のため、ますます必要不可欠なものとなってきています。近年ではヘリコプターを新型機に更新するとともに要員も増加し、さらに災害などへの対応能力を強化しています。

[海外駐在員のリスク管理]

テロや災害などへの対策には、事件・事故にあわないようにするための事前の予防から、実際に事件などが発生した場合の対応方法までのすべてが必要と考えています。

そこで海外駐在員のリスク管理として①災害や治安情勢に関する情報収集、②危機管理マニュアルの作成、③社員・家族の安全教育および訓練、④会社施設・住宅の防犯体制の強化などを図り、日本では24時間体制でテロや災害情報の収集・分析・提供を行うなど、支援体制を整備しています。



セコムのヘリコプターを活用した支援物資の輸送

人権尊重と誠実な企業活動 > リスクマネジメント

知的財産保護

「セコムの事業と運営の憲法」に定めるセコムの基本理念である「社会に有益な事業を行う」ためには、全社員による積極的な参加が必要です。また、セコムグループの事業にとって、「独創的で革新的な技術やアイデア」に関する発明の価値は極めて大きく、このような発明を知的財産として活用することは、他社の追従を許さない独自の事業・サービスを提供する上で不可欠です。

そこで、社員による発明の創作を奨励するとともに、会社による適切な知的財産の管理および活用を推進するため、「発明取扱規程」を制定しています。社員がいつでも「発明取扱規程」を閲覧できるように、社内イントラネット上に「知的財産ページ」を設置し、発明の届出などの手続きも掲載しています。

また、セコムは、事前に他社の知的財産情報を入手し、セコムが提供する商品やサービスなどが他社の権利を侵害していないことを確認するなど、他社の知的財産権を尊重しています。

さらに、ブランドマネジメントとして、商標権の取得・適正使用管理、商標不正使用（模倣品）の監視・排除などをグローバルに行い、セコムブランドの価値向上に取り組んでいます。

2019年度は、「あんしんプラットフォーム」構想実現のための基盤技術、共想、オープンイノベーション促進に資する知的財産保護活動を推進しました。

なお、主にセコムの発明を担っているのが、高度な基盤技術の研究に取り組んでいるIS研究所と、その基盤技術を生かして新たなセキュリティシステムなどの開発を行っている開発センターです。この研究開発部門で生み出された画期的な発明からセコムならではの優れた性能を持つ高品質で信頼性の高いシステムやサービスが開発・提供されており、2020年7月末現在、セコム(株)として特許出願中のものが約250件、特許権を保有するものが約1,000件となっています。

また、毎年7月には、前年度に登録された特許の中から、先進的かつ革新的で価値ある発明を行った社員に「セコム発明大賞」を授与しています。

バリューチェーンマネジメント

- 基本方針と推進体制
- バリューチェーンにおける主なCSR活動

基本方針と推進体制

■ 基本的な考え方・方針

高品質なサービス・商品を提供し、社会からの信用を得るためには、サプライヤーや事業パートナーの皆様からの協力が不可欠です。セコムグループが社会的責任を果たし、持続的に成長するには、セコムグループのみならずサプライヤーや事業パートナーも含めたバリューチェーン全体で、組織統治、公正な事業慣行、人権・労働慣行、消費者課題、環境などのCSR課題の解決に取り組む必要があると考えています。

そこで、セコムのCSRについての方針や考えを記述した「セコムグループお取引先CSR推進ガイドライン」を制定し、サプライヤーや事業パートナーの皆様とともにCSRを推進しています。

■ 推進体制

CSRの重点テーマの推進責任を有する担当部門が主体となり、お取引先と緊密なコミュニケーションを図って連携し、CSR課題の解決に取り組んでいます。

具体的には、「サステナビリティ推進室」が主体となって、「資材部」「テクノ事業本部」など他部署と連携しながら「セコムグループお取引先CSR推進ガイドライン」に基づくCSR調達を、「テクノ事業本部」では、セキュリティ機器の設置工事などを担当するパートナー企業と「労働安全衛生」を推進しています。

- テクノ事業本部とパートナー企業の取り組み

バリューチェーンにおける主なCSR活動

セコムでは、バリューチェーンにおけるCSRを推進し、社会課題の解決に貢献するため、以下の活動をサプライヤーや事業パートナーの皆様のご理解・ご協力を得ながら推進しています。

- サプライヤーへのCSR調査の実施と「セコムグループお取引先CSR推進ガイドライン」の制定
- サプライヤーと協働したバリューチェーン全体でのCO₂排出量(スコープ1,2,3)の把握と削減
- 省エネ性能や減量化・減容化を追求する「グリーン設計ガイドライン」の制定とサプライヤーへの要請
- ファシリティマネジメント業務に携わるパートナー企業との関係強化

■ 「セコムグループお取引先CSR推進ガイドライン」と「CSR推進アンケート」

バリューチェーン全体でCSRの取り組みを推進するために、社会的責任に関する国際規格であるISO26000の中核主題などを取り入れた「セコムグループお取引先CSR推進ガイドライン」を制定し、約700社のお取引先に配布して対応を要請しています。

さらに、それぞれのお取引の取り組み状況や課題を把握し、共に課題解決していくことを目的に「CSR推進アンケート」を実施しています。

人権尊重と誠実な企業活動 > バリューチェーンマネジメント

また、海外グループ会社のマネジメント層に対して、各国の法令遵守や、賄賂の禁止、情報管理など、コンプライアンスについてのさまざまな研修・教育を行っています。

今後も、お取引先と公正で健全なパートナーシップを築き、CSRを推進していきます。

▶ [「セコムグループお取引先CSR推進ガイドライン」](#)
(PDF 376KB)

■ ガイドラインの掲載内容

- ・ 法令遵守……法令・社会規範遵守（日本および各国・地域）、輸出入取引
 - ・ 組織統治……情報セキュリティ、個人情報保護、情報開示、危機管理、不正行為、通報窓口・通報者保護、インサイダー取引
 - ・ 人権・労働…人権尊重、差別禁止、多様性の受容、団結権・団体交渉権、児童・強制労働、労働条件、ハラスメント、安全衛生・健康管理、紛争鉱物
 - ・ 環境保全……温暖化防止、資源有効利用、汚染防止、化学物質管理、廃棄物、生物多様性、環境目標
 - ・ 事業慣行……腐敗防止、収賄・贈賄、過剰な接待・贈答、競争ルール・公正取引、強要、知的財産権、反社会的勢力
 - ・ 消費者課題…品質管理、安全性、適正表記・情報開示
- * ISO26000や世界人権宣言、ILO（国際労働機関）中核的労働基準などの国際規範を参考としています。

■ 「パートナーシップ構築宣言」

セコムは、内閣府の要請を受けて、2020年7月に「パートナーシップ構築宣言」において、お取引先との望ましい取引慣行とサプライチェーン全体の規模・系列等を超えた連携を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを宣言しました。

いつでも、どこでも、誰もが「安全・安心・快適・便利」に暮らせる社会を実現するために、想いを共にするパートナーと協業する「共想」戦略を推進しながら、暮らしや社会に安心を提供する社会インフラである「あんしんプラットフォーム」の構築を進めています。

また、「警備業における適正取引推進等に向けた自主行動計画」に基づいて、取引条件の適正化を進めることで、業界の枠組みを超えた共存共栄の関係を構築することを独自に掲げました。



テクノ事業本部とパートナー企業の取り組み

■ 安全衛生協議会・安全衛生大会の開催

セキュリティ機器の設置工事などを担当する「テクノ事業本部」では、作業を委託するパートナー企業との連携を深めるため、専用ホームページを作成してさまざまな情報を公開しています。また、安全作業と労働安全衛生に関する基準として制定した「安全作業グレード制度」のもと、協力してレベル向上に取り組んでいます。

テクノ事業本部の各支店では、毎月1回セコムとパートナー企業の代表者が集まり、安全意識を高め、労働災害を予防するために「安全衛生協議会」を開催しています。近々に発生した労働災害のケーススタディー、安全パトロールの実施報告、ヒヤリ・ハット事例など、良い部分も是正すべき部分も相互に情報共有を行います。これらの会議資料は、専用ホームページ内に支店別、部署（セキュリティ・ファシリティ）別に掲載され、いつでも自由に何度でも活用できます。会議参加者は、後日会議の内容を関係者全員に周知し、本人から直筆の参加署名を回収して、教育の証跡として記録する体制を取っています。

さらに、毎年1回地域ごとに「安全衛生大会」を開催するほか、1月に「全国安全衛生大会」を開催し、セキュリティシステムの工事や建物の設備点検、予防保全・改修提案を行うファシリティマネジメント業務に携わるパートナー企業の皆様とともに、コンプライアンス強化、労働安全衛生に取り組み、労働災害を発生させないことを確認しています。



2020年1月開催「全国安全衛生大会」

* 新型コロナウイルス感染拡大を受け、社員の安全を守ることを最優先に、2020年度は「安全衛生協議会」を適宜リモート開催とし、地域の「安全衛生大会」は全国一斉に中止しました。

■ 特別安全教育の実施

2019年度は累計564名に職長教育などの各種特別安全教育を実施しました。また安全衛生関係団体等が開催する講習会などを活用し、労働安全衛生を学ぶ機会には積極的に参加しています。現地に赴いての安全パトロールでは、その浸透度合いをパートナー企業とともに確認し合い、是正すべきは即刻是正しています。

これらの取り組みの結果、2019年度はセコムおよびパートナー企業における死亡災害案件はありませんでした。また厚生労働省発表の労働災害年千人率と比較すると、2019年の建設業は4.5人であったのに対し、同条件に当てはめたセコムの年千人率は6分の1以下で推移しています。

今後も当社およびパートナー企業の社員の安全と健康を確保するための取り組みを継続していきます。

ESG 課題への取り組み

脱炭素・循環型社会



セコム（株）サステナビリティ推進室次長
深谷茂昭

セコムは「安全・安心」で「快適・便利」な暮らしの実現を目指しています。その基盤は地球環境の保全にあるとの認識のもと、地球温暖化防止、資源の有効利用、生物多様性保全など、あらゆる事業活動において地球環境に配慮した行動をとっています。

この環境保全活動の指針となっているのが「環境基本理念」と「環境基本方針」です。環境（エコロジー）と経済（エコノミー）のバランスを図り「事業を通じて環境課題の解決に貢献する」という基本姿勢を明確にしています。

世界の平均気温上昇を2℃未満に抑えるための新しい温暖化対策の枠組みである「パリ協定」が2016年に発効したことを受けて、セコムグループ全体で「2050年に向けて温室効果ガス排出の80%削減を目指す」とともに、「2030年度の温室効果ガス排出を、2013年度比で35%削減する」という中長期目標を策定しました。

2019年にはTCFD提言に賛同し、複数のシナリオ分析に基づく気候変動関連のリスクと機会、戦略などの情報開示を行っています。

セコムグループでは、国内連結106社、海外連結61社の環境情報を毎月集計しており、その事業所数は1,600カ所を超えています。また、グループ全体で有する9,000台を超える車両1台ごとに走行距離と燃料使用量、燃費を管理しています。これらの環境情報は、セコムの環境保全活動の両輪である「クルマのエコ」と「オフィスのエコ」を推進するために重要であるとともに、エネルギー消費の無駄や設備故障などの異常を発見する情報源となっており、詳細なデータに基づいて環境に配慮した事業活動を実践しています。

また、セコムでは、調達金額合計が全体の75%以上を占める主要サプライヤーに温室効果ガス排出量の算定依頼を行い、サプライチェーン全体で情報を共有しつつエネルギー消費量、水消費量、資源消費量、温室効果ガス排出量の削減に努めています。

地球温暖化防止の課題は、エネルギー問題とも密接に関連しています。温暖化をもたらす化石燃料由来の安価なエネルギーから、環境負荷の小さな低炭素エネルギー、そして再生可能エネルギーの利用を中長期的な視点から計画的に進めて、“脱炭素”社会の実現に向けた道筋を立てたいと考えています。

社会課題

地球温暖化

大気汚染

不法投棄

海洋プラスチック

資源枯渇

生物多様性喪失

SDGs



環境マネジメント

- 基本方針と推進体制
- 環境管理指標 (KPI) と環境パフォーマンスの管理

基本方針と推進体制

環境基本理念・環境基本方針

セコムでは、2011年10月に「環境基本方針」を改定し、「事業を通じて環境課題の解決に貢献する」という基本姿勢をより明確化しました。また、環境保全活動の行動指針では「環境（エコロジー）と経済（エコノミー）の両立を図ることで持続的なものとする」との考え方を示しました。

当社では、この「環境基本理念」「環境基本方針」をグループ全体で共有し、環境保全活動の羅針盤としています。

環境基本理念

セコムは「社業を通じ、社会に貢献する」という企業理念に基づき、セコムがめざす安全で快適な暮らしの基盤が地球環境の保全であるという認識のもとに、あらゆる事業活動において地球環境保全に配慮した行動をとります。

推進体制

グループ全体の気候変動関連のリスクと機会については、代表取締役社長が最高責任者として統括し、責任を負っています。

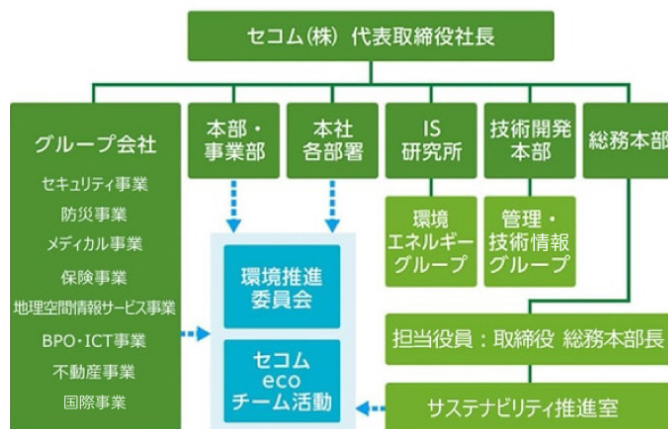
日常活動においては、取締役総務本部長のもと、総務本部「サステナビリティ推進室」が中心となってグループ全体の環境保全活動を推進しています。具体的には、環境施策の立案と実践、省エネルギー技術の動向確認、温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3）の算定、TCFD提言、SBT^{*1}、RE100^{*2}などの気候関連の事案や省エネ技術、CO₂排出総量制限と排出権取引制度、再生可能エネルギー価格、環境法令等の情報を幅広く収集し、短・中・長期のさまざまな気候関連リスクについて、グループ各社の環境・CSR・経営企画の担当者と協力して評価を行っています。

※1 SBT (Science Based Targets) …産業革命時期からの気温上昇を「2℃未満」にするために、企業が科学的根拠に基づいて温室効果ガス排出削減目標を設定すること

※2 RE100 (Renewable Energy 100%) …事業活動で使用する電力をすべて再生可能エネルギーとすることを目標に掲げる企業が加盟する国際イニシアチブ

- TCFD提言への対応

環境マネジメント体制図



*2020年10月の組織改編により「総務本部」は「総務人事本部」、「取締役 総務本部長」は「取締役 総務人事本部長」となりました。

環境マネジメントシステムの認証取得

セコムグループでは、以下の会社および事業所で環境マネジメントシステム (ISO14001^{*}) を取得しています。また、その他の事業所においても継続的な環境保全活動を推進するために、環境推進委員会を設置し、計画 (Plan)、実施および運用 (Do)、評価 (Check)、改善 (Act) のPDCAサイクルを継続的に展開し、環境負荷の低減を図っています。

※ISO14001…ISO (国際標準化機構) が定める環境管理の国際規格

- セコム工業 (株) (1999年11月)
- セコム (株) (2000年12月)
- 能美防災 (株) (2001年8月)
- (株) パスコ (2003年2月)
- ニッタン (株) (2004年2月)
- (株) アサヒセキュリティ (2008年12月)

脱炭素・循環型社会 > 環境マネジメント

■ セコムグループサステナビリティ（環境）会議

グループ各社と情報共有を図る場として、年に1回、セキュリティ、防災、メディカル、保険、地理空間情報サービス、BPO・ICT、不動産の各事業セグメントの環境・CSR責任者や担当者が参加する「セコムグループサステナビリティ（環境）会議」を開催しています。

本会議は、世界や日本の最新動向を踏まえながら社会課題やTCFD提言、SDGsに対するセコムグループの取り組みを促進し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目的としています。第6回となる2019年度の会議では、SDGsと事業活動の結びつきについてグループワークを行ったほか、ESG投資と情報開示、セコムの長期環境ビジョン、海洋プラスチック問題などを議題としました。

車両の環境目標である「2020年度末までに、セコムグループのすべての四輪車両を『低燃費車』にする」は、第1回の「セコムグループ環境会議」で合意されたものです。これからも2020年以降の「クルマのエコ」施策と環境目標の設定、SDGs経営、シナリオ分析に基づく定量的なリスクと機会の把握などをテーマに協議を深め、具体的な行動につなげていきます。



セコムグループサステナビリティ（環境）会議

■ 環境法令遵守への取り組み

セコムグループは、「環境基本方針」に記載する「法令等遵守」の精神に基づき、環境に関わる各種法令・条例に適切に対応しています。2019年度における環境関連法令および条例への違反や係争事案はありませんでした。

主な環境関連法令等

- ・エネルギーの使用の合理化等に関する法律
- ・地球温暖化対策の推進に関する法律
- ・フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律
- ・廃棄物の処理及び清掃に関する法律
- ・自動車NOx・PM法
- ・全国10の自治体（県と政令指定都市）の環境関連条例
- ・東京都環境確保条例（キャップ&トレード制度）

環境管理指標（KPI）と環境パフォーマンスの管理

■ 環境管理指標（KPI）

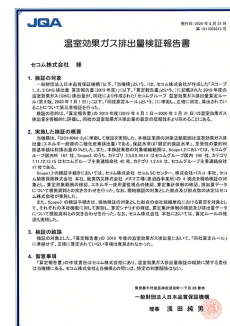
セコムグループは「環境基本理念」と「環境基本方針」に基づき、あらゆる事業活動において地球環境に配慮し、持続的な発展を目指して活動を進めています。下記の7つの主要な環境管理指標に基づいて、環境保全活動の進捗・達成度を評価・管理しています。

1. 温室効果ガス排出量（スコープ1、2）
2. 2030年中期目標に対する基準年からの削減率
3. 売上高あたりのCO₂排出量（原単位）
4. 車両燃料使用量
5. 電力使用量
6. 産業廃棄物量と有価物量
7. バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3）

スコープ1：直接排出量（車両燃料・都市ガス・灯油など）
 スコープ2：間接排出量（電力、冷温水、蒸気など）
 スコープ3：スコープ1、2以外の間接排出量
 （バリューチェーンの上流、下流の他社の排出）

■ 温室効果ガス排出量に関する 第三者検証の実施

当社グループでは、温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3）について、一般財団法人日本品質保証機構（JQA）よりISO14064に基づく審査を実施し、検証報告書を取得しています。



■ 環境保全活動推進のコストと効果（環境会計）

環境保全に要した投資・費用と温室効果ガスの削減効果を定量的に把握して、より適切な環境保全を行うために2019年度の「環境会計」を作成しています。

環境会計の算出は、「環境会計ガイドライン（2005年版）」に準拠しています。

環境保全効果については、エネルギー使用量や廃棄物処理量の削減に伴う物量削減効果とCO₂排出量の削減効果を算定しており、当社製品の使用によるお客様の消費電力量削減およびCO₂排出量の削減に伴うみなし効果は、表示していません。

環境保全費用は前年度より1%減の5.9億円となりました。投資額については前年度より75.5%増の6.7億円となり、セキュリティ固定資産投資額に占める環境関連投資の割合は1.0%でした。

環境保全の経済的効果は、収益が8.3百万円、費用削減効果が6.8億円あり、総額は6.9億円でした。

詳しくは、巻末のESGデータ環境編をご覧ください。

▶ [ESGデータ環境編](#)（PDF 793KB）

脱炭素・循環型社会 > 環境マネジメント

TCFD提言への対応

2017年6月に、世界主要25カ国の財務省・金融規制当局・中央銀行が参加メンバーになっている国際機関、金融安定理事会(FSB)の気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)は、気候変動関連の情報開示に関する最終報告書を公表しました。

TCFDの提言では、気候変動に関する企業の各種の取り組みが将来的に財務情報に顕現化してくるという考え方のもと、各社の気候変動に関連する「ガバナンス」「リスクと機会」「リスクマネジメント」「目標と指標」についての開示を推奨しています。セコムは、企業が積極的に行動して気候変動関連の情報開示を行うことの重要性を鑑みて、2019年7月にTCFD提言に賛同する署名を行いました。



■ 気候関連リスクの特定および管理プロセス

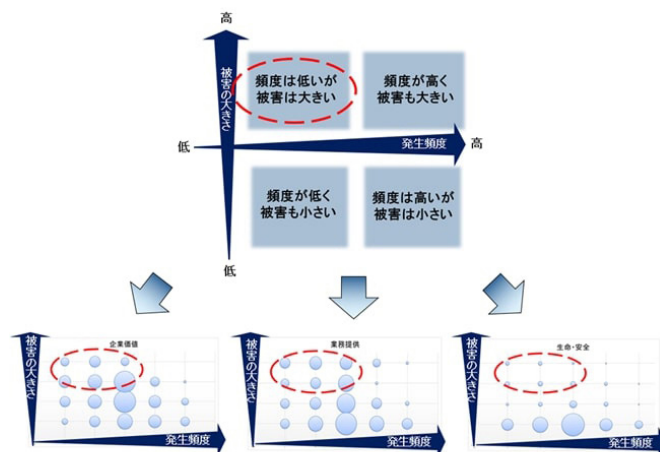
セコムグループでは、セキュリティ、データセンター、メディカルなどのサービス提供が安定的・継続的に行われることが重要とされる事業分野を有しており、サービスシステムの維持を担保するために、全社的なリスク管理体制を構築しています。

グループの事業サービスに影響をもたらす可能性のあるリスクに対応し、全社横断的なリスクの把握および対策の検討を行うため、リスク管理担当役員を委員長として本社主要部門の責任者で構成する「リスク対策委員会」を設置しています。全社的な調査の結果をベースにリスクの洗い出しを行い、その影響の範囲、規模、想定被害額、緊急度、発生頻度などの視点から評価しています。例えば「企業価値」「業務提供」「生命・安全」など、頻度は低い被害が大きい案件を優先的に取り組んでいます。

当社の分析・評価の対象とするリスクは、①大規模災害リスク(地震・風水害・火山災害・放射能漏れ等)、②コンプライアンスリスク、③システムリスク、④業務提供に係るリスク、⑤事務処理・会計リスク、⑥その他のリスクに分類され、気候変動関連のリスクもこのリスク管理プロセスの中で分析・評価・対応が行われています。これらは、代表取締役社長が、重要度に応じて取締役会に報告を行うマネジメント体制となっています。

近年発生頻度が高まっている事案の一つに「大規模自然災害」があります。気候変動に伴う大規模な自然災害を想定し、災害対策本部の設置、被害状況の情報収集手段の確保、お客様にサービスを提供する業務体制への影響の把握など、セコム自体が被災した場合のダメージを最小限に抑え、安定的・継続的にサービス提供が行えるよう対策を講じています。

リスク調査分析図

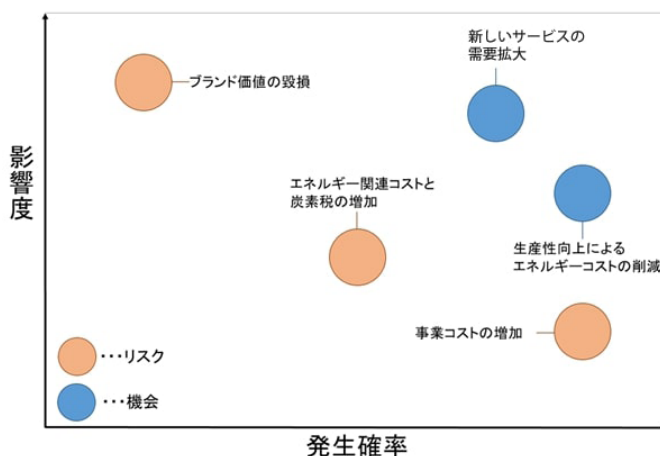


* ●の大きさは社内で認識しているリスク数を示す。

■ 気候に関連するリスクと機会

セコムグループ全体で約9,000台の四輪車両を使用しているため、ガソリンや軽油などの燃料単価の変動に伴うリスクがあるほか、カーボンタックス(炭素税)の導入や排出権取引制度などのエネルギー関連コストの増加リスクが想定されます。また、損害保険事業ならびにデータセンターサービスにおいては、気候関連のリスクが増大する一方で、脱炭素社会への移行に伴う機会もまた大きいと認識しています。事業活動に与える影響を把握して機会を生かす戦略を実行していきます。

マテリアリティ・マトリックス



脱炭素・循環型社会 > 環境マネジメント

<リスク>

リスクタイプ	詳細	影響
物理的リスク	気候変動関連の適応にかかる災害対策コストが継続的に増えるうえに、大規模な自然災害が発生した場合、ご契約先の安全確認や毀損した機器の交換など、業務継続に多大なリソースが必要となり、復旧コストが大きくなります。セキュリティ機器や防犯カメラなどは精密機器のため、異常な高温や直射日光、落雷などの影響を受けると、機器の感度が劣化したり耐久性が損なわれます。これらの対策として機器性能の向上と新技術による開発を継続的に行っていますが、大幅な温度上昇シナリオでは、機器コストの増加を招くリスクがあります。 また、災害が頻発する状況が続いた場合、保険事業における再保険料が値上がりすると予想され、コスト増加のリスクがあります。 さらに、年間平均気温が上昇し、夏期の日中気温が40℃を超える日が続くようになった場合、オフィスやデータセンターおよび車両の空調関連設備の冷却効率が低下してエネルギー消費が増加するリスクがあります。	事業コストの増加
移行リスク	再生可能エネルギーへの需要が次第に増加する一方で、国内における再生可能エネルギーの供給量が不足した場合、ゼロカーボン電力の単価が高騰し再エネの調達が困難になるなど、財務的なリスクになる可能性があります。 また、地球温暖化防止対策税(日本炭素税)の税率が欧米並みに引き上げられると、ガソリンや軽油の燃料単価に影響があり、エネルギーコストが増加するリスクがあります。	エネルギー 関連コストと 炭素税の増加
移行リスク	ブランド力はセコムにとって重要な企業価値の一つです。社会から地球温暖化対策や環境課題に対する取り組み姿勢にネガティブな企業イメージを持たれると、事業に甚大な影響を与える可能性があります。	ブランド価値の毀損

<機会>

機会のタイプ	詳細	影響
お客様の関心の 移り変わり	地球温暖化の影響で気象が激しくなり、電力・通信・交通などの社会インフラが一時的もしくは断続的に機能停止する事案が増えると、企業の建物・設備など事業所の安全対策、社員の安全確認、情報セキュリティ確保といったBCP対策へのニーズがより強くなることが想定されます。 空間情報サービスを提供するグループ会社の(株)パスコは、レーダー衛星や航空機を使った独自の技術を応用して、土砂崩れや氾濫河川の状況把握、さらに海面上昇や氷河湖拡大などのモニタリング・被害予測サービスなど、気候変動に対応した新サービスで事業拡大の機会があります。 また、温室効果ガスの排出削減を追求する先進的な企業や自治体が増えると、電力の大量消費源であるデータセンターサービスについては、キロワットあたりのCO₂排出係数の低い電力を使用するデータセンターへの需要が拡大すると想定されます。	新しいサービスの 需要拡大
リソースの効率	セコムグループの2019年度の電力使用量は、約2億6千万kWhに及びます。オフィスや工場、データセンターなどの設備を、高効率な設備や機器に計画的に更新してエネルギー生産効率を向上させていくことは、電力コストの削減と炭素税などの規制リスクの回避に繋がり、経営力強化の機会となると考えます。	生産性向上による エネルギーコストの 削減

脱炭素・循環型社会 > 環境マネジメント

■ シナリオ分析

TCFD提言では企業に対し、複数のシナリオ分析を実施したうえ、気候変動が将来の事業活動に与え得る財務的な影響を開示することを求めています。セコムでは、気候変動が財務データに影響を及ぼすことはまだ少ないとしても、中長期的には大きなインパクトを与える可能性があることから、IEA450シナリオ^{※1}とNDCsシナリオ^{※2}をもとに、リスクと機会の分析を行っています。

IEA450シナリオでは、電気自動車・燃料電池車の普及が進む将来社会を想定しています。セコムグループは、国内で約9,000台の四輪車両を使用し年間約2万KLの車両燃料を消費していることから、車両関連事項の事業への影響が相対的に大きくなります。エンジン車から電気自動車への代替には、充電設備の設置費用と高圧電力契約、車両リース料の増加などで、年間およそ25億円のコスト増となるリスクがあります。事業所の多くは賃貸物件のため、賃貸ビルを含めて充電スタンドが広く普及するなどの社会環境の整備が進むことが重要な要件と考えます。

温室効果ガス排出削減に向けて、炭素税の導入や温室効果ガス総排出量規制、また排出権取引制度などの規制強化が想定され、仮に現在1トンあたり¥289の「地球温暖化対策のための税（日本炭素税）」が、¥10,000/トンに設定されると、年間約5億円のコスト増になります。

セキュリティ機器や防犯カメラなどは精密機器のため、異常な高温や直射日光、落雷などの影響を受けると、機器の耐久性が損なわれたり感度が劣化します。この対策に向けた機器性能の向上と新技術による機器開発を継続的に進めていますが、緩やかにしか温暖化防止が進まないNDCsシナリオにおいては、機器コストの上昇を招くリスクが高まります。

グループ会社である(株)パスコは、航空機、光学衛星、雨天時でも地表情報を把握できる合成開口レーダー衛星などを使い、計測・分析技術に基づく地理情報を利用して、地球規模で頻発する地震や津波、台風、火山活動の状況把握、さらに地球温暖化による海面上昇や氷河湖の拡大などのモニタリング、被害予測といったサービスを提供しています。これまでに培ったパスコ独自の技術を応用し、さらにドローンを利用して収集した情報を分析した3次元情報を災害予防に活用するなど、気候変動に対応した新サービスを提供することで事業拡大の機会があります。

セコムグループのデータセンターは、米国グリーンビルディング協会の環境認証LEED-CSの最上位である「プラチナ」や次位の「ゴールド」の認証と、東京都による「優良特定地球温暖化対策事業所」の認定を取得しています。環境保全を意識する企業や自治体は、大きなCO₂排出源となるデータセンターサービスの利用にあたっては、

データセキュリティが確保された環境負荷の少ない高効率サービスを求めることが想定されるので、セコムの最新設備と蓄積した管理ノウハウを軸に、大きな事業展開の可能性があると分析しています。

今は各事業分野におけるリスクと機会の定性的な分析が主ですが、今後も最新の外部シナリオの把握に努めながら、シナリオ分析に基づく定量的な把握と情報開示を目指します。

※1 IEA450シナリオ…国際エネルギー機関 (International Energy Agency) が作成した代表的な2℃シナリオ

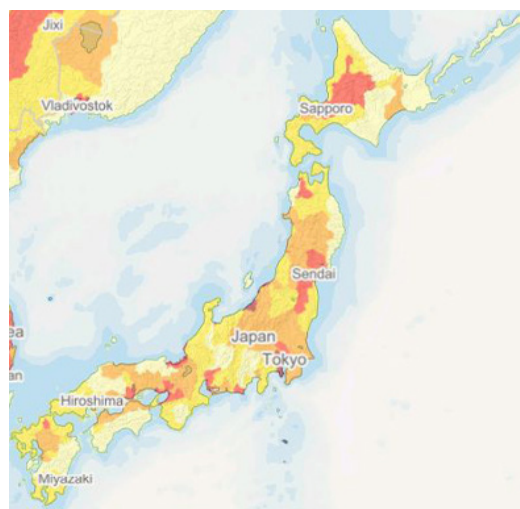
※2 NDCsシナリオ…パリ協定で各国が公約した温室効果ガス排出削減 (Nationally Determined Contributions) が達成されるシナリオ。世界の平均気温は3℃程度上昇すると予測されている

■ 水リスクの評価

当社において、水はオフィスの給湯室・トイレの洗浄水・ビル空調の冷却水が主で、事業活動に大量の水を必要としないため重要度は低いと考えています。しかし、気候変動に伴う水害等のリスクが高まる傾向にあることから、あらゆるリスク対策のために、グループ会社および主要なセキュリティ機器の製造を委託している主なサプライヤーを対象に定期的にリスク評価を行っています。

WRI Aqueduct[※]の評価手法を用いて水リスクの概要分析を行い、事業所所在地エリアの水リスクを定期的に確認しています。事業所の設置にあたっては、社内基準に基づき水害の可能性が少ない場所を選定しています。例えば、東京の臨海地区に位置するセコムのグループ会社の建屋では、8メートルの高潮に耐えられるよう対策を取っています。

※ WRI Aqueduct…世界資源研究所 (WRI) が開発した水リスクの評価ツール



WRI Aqueductを用いた水リスク分析

地球温暖化防止

- 地球温暖化防止に関わる中長期目標と実績
- バリューチェーンにおける温室効果ガス排出削減
- 地球温暖化防止活動（フルマのエコ）
- 地球温暖化防止活動（オフィスのエコ）
- 社員への啓発活動
- その他の取り組み

地球温暖化防止に関わる中長期目標と実績

■ 中長期目標と実績

2016年、世界196の国と地域が合意した「パリ協定」が発効し、世界の平均気温上昇を2℃未満に抑えるには、世界の温室効果ガス排出を21世紀後半までに実質ゼロにすることが求められています。

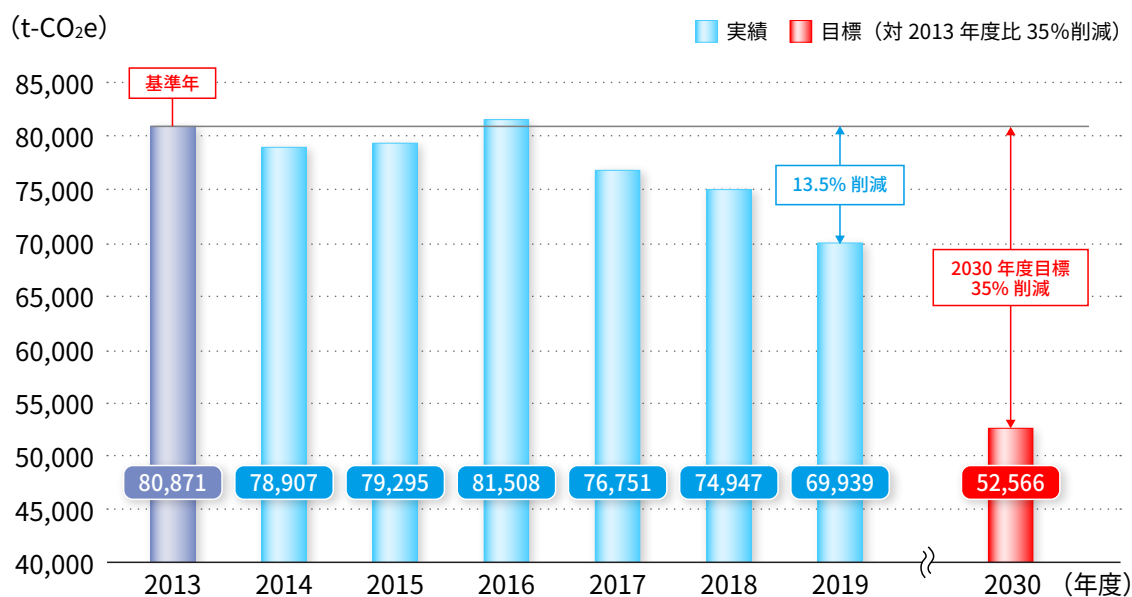
日本政府が閣議決定した「地球温暖化対策計画」を踏まえて、セコムでも中長期目標を策定しました。「脱炭素社会」の実現に向けて、セコムグループ全体で2050年までに温室効果ガス排出の80%削減を目指しています。

また、セキュリティ事業においては、SBT^{*}を踏まえた新たな中期目標として、「2030年度の温室効果ガス排出を2013年度比で35%削減する」を策定しました。日本政府の2030年目標は2013年度比26%の削減ですが、当社ではこれを上回る削減目標を設定しています。今後は他の事業セクションにおいても、26～35%の削減目標設定を個別に行う予定で、セコムグループ全体で長期的に脱炭素を目指します。

※ SBT (Science Based Targets) …産業革命時期からの気温上昇を「2℃未満」にするために、企業が科学的根拠に基づいて温室効果ガス排出削減目標を設定すること



中長期目標と実績（セキュリティ事業）



*温室効果ガス排出量は、ロケーション基準を用いて算出。

脱炭素・循環型社会 > 地球温暖化防止

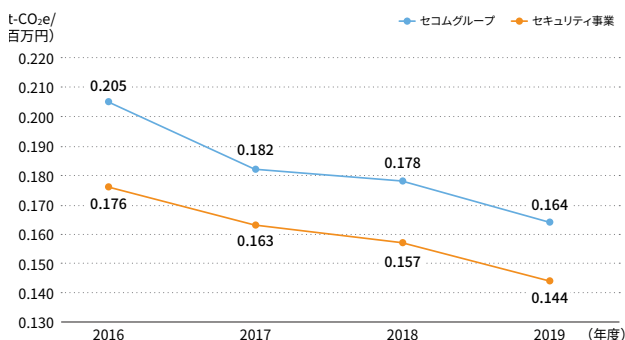
■ 温室効果ガス排出原単位

事業活動とエネルギー起源CO₂排出量の効率性を示す指標として、「売上高あたりの排出量（排出原単位）」を算出しています。

セコムグループの2019年度の連結売上高は、4.6%増加して1,060,070百万円となる一方で、温室効果ガスは3.8%減少したため、売上高百万円あたりの温室効果ガス排出量は0.164トンとなり、排出原単位は8.0%改善しました。

温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3）の算定は、GHGプロトコルに基づいて行っています。

売上高あたりの温室効果ガス排出量



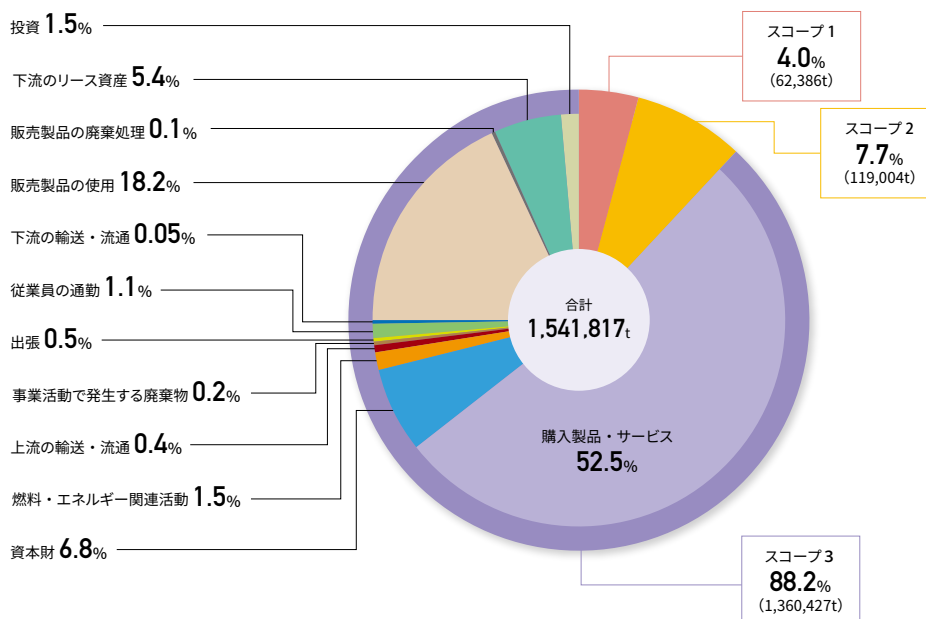
*温室効果ガス排出量は、ロケーション基準を用いて算出。

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出削減

セコムでは、毎年2月に説明会を開いて、セコムの環境・CSR方針について主要サプライヤー各社の理解と共有化を図るとともに、当社向け商品・サービスに関するエネルギー投入量、温室効果ガス排出量と水使用量の算定を依頼し、バリューチェーン全体における地球環境保全に取り組んでいます。地球温暖化防止活動の協業への理解が進むにつれて、年々算定にご参加いただく会社数が増え、2019年度は購入金額ベースで約75.9%を占めるサプライヤーの皆様から回答を得ています。

セコムグループ全体のスコープ1とスコープ2排出量が全体の12%であるのに対して、スコープ3排出量が88%を占めています。その中でもカテゴリ 1（購入製品・サービス）の割合が全体の50%以上を占めるため、これからもサプライヤー各社と協力して、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出削減に取り組んでいきます。

バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量（セコムグループ）



*温室効果ガス排出量は、マーケット基準を用いて算出。

脱炭素・循環型社会 > 地球温暖化防止

地球温暖化防止活動(クルマのエコ)

セコムグループでは、緊急対応、現金護送、技術・工事対応、営業活動などで約9,000台の四輪車両を使用しており、排出されるCO₂排出量は全体のおよそ30%を占めています。そのため、車両燃料に起因する二酸化炭素(CO₂)と大気汚染物質(NOx/PM)の削減は環境保全活動の重要課題と考え、さまざまな取り組みを行っています。

セコムグループにおける2020年目標

当社グループでは、「2020年度までにすべての四輪車両を低燃費車^{※1}にする」との目標を掲げて、車両の環境施策に取り組んできました。走行距離の多い車両は燃費の良いハイブリッド車に代替し、少ない乗用車は軽自動車にダウンサイジングするなど、「低燃費車」の導入を積極的に進めてきました。

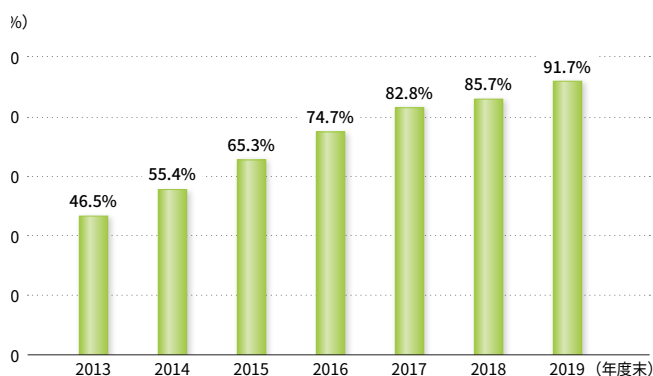
この結果、目標を設定した2014年度と比べてグループ全体の車両台数は増加していますが、CO₂、NOx、PM排出量は減少しています。2019年度は車両代替により、ハイブリッド車307台を含む615台が新たに低燃費車となり、その結果、当社グループの低燃費車導入率は対前年比5.9%増の91.7%となりました。

また、2020年以降の新たな自動車の環境目標として、政府が定める「次世代自動車^{※2}普及の政府目標」を上回る、2030年までにグループ全体の次世代自動車導入率を100%にする新目標を策定中です。これは、「セコムグループ2030年ビジョン」や温室効果ガスの「2030年中期削減目標」の時間軸に合った、「クルマのエコ」活動の新目標となります。

※1 低燃費車…セコムでは、国が策定した「平成27年度燃費基準」「令和2年度燃費基準」のいずれかと、「平成17年排出ガス基準-75%」をともに達成した、低燃費・低排出ガス車両と定義

※2 次世代自動車…ハイブリッド自動車、プラグインハイブリッド自動車、電気自動車、クリーンディーゼル自動車、天然ガス自動車などを指す。大気汚染物質や地球温暖化の原因となるCO₂の排出が少ない、または排出のない、環境にやさしい自動車のこと

低燃費車導入率(セコムグループ)



「低燃費車」の選定

車両を用途や走行距離、特殊装備の有無などにより20タイプに分類し、タイプごとに環境性能や走行性能から車種を絞り、「低燃費車」の中から最も排出ガスが少なく環境に優しい車を選定しています。燃費が良い場合でも排出ガスが多めの車は除外するなど、1台ごとに判断して最適な車両を選定しています。

用途

- 緊急対応用
- 現金護送用
- 営業用
- 工所用 等



仕様

- 駆動方式(寒冷地は四輪駆動)
- 特殊装備 等

環境性能・コスト

- 燃費・燃料の種類
- 月間走行距離
- リース料 等



最適な車両を選定!

- ハイブリッド車
- 軽自動車
- クリーンディーゼル車
- 電気自動車 等



脱炭素・循環型社会 > 地球温暖化防止

■ 経団連「チャレンジ・ゼロ」への参加

2019年に日本経済団体連合会は、「イノベーションを通じた課題解決」というコンセプトを中核に据えて、「チャレンジ・ゼロ」(CO₂排出ゼロへのイノベーション)を打ち出しました。セコムグループは、「2050年に向けて温室効果ガス排出の80%削減」を長期目標に設定してい

ますが、近年の自然災害の激甚化と「IPCC1.5度シナリオ」の公表などを鑑みて、一段進めた地球温暖化防止対策が必要と考え、経団連「チャレンジ・ゼロ」への参加を表明し、2050年までに車両に起因する温室効果ガス排出ゼロを目指します。



■ 安全運転の推進活動

お客様の安全はもちろん、自分・家族・会社を守るため、さらには環境への負荷を減らすため、省エネ運転・安全運転の実践は当社にとって重要な課題の一つです。

社内のイントラネット上には車両に関するサイトがあり、安全運転の基本マニュアル、道路交通法の理解をはじめ、「低燃費車」の導入状況や事業所の燃費向上実績など、車両に関するさまざまな情報を掲示し、社員への啓発を行っています。

「エコ安全ドライブ」の徹底

省エネ運転と安全運転を兼ね備えた「エコ安全ドライブ」を実践し、お客様への迅速な対応と地球温暖化防止に努めています。

「エコ安全ドライブ」を実践するための教育・啓発活動は、マニュアルの配布やポスターの掲示にとどまらず、全国のすべての事業所でセキュリティ・ドライビング・トレーナーによる実地指導を行い、重点事業所には本社担当部門のスタッフが直接訪問し、添乗指導をしています。業務車両にはドライブレコーダーを設置しており、責任者が適宜確認・指導なども行っています。また、地域ごとに集合教育も実施しており、多くの研修受講者に、セキュリティ・ドライビング・トレーナー、管理者、本社担当部門スタッフによる添乗指導をしています。

マンツーマンでエコロジーと安全につながる運転操作を一つ一つ説明し、本人が「エコ安全ドライブ」を十分に理解して納得するまで徹底して繰り返すことにより、安全面・省エネ面で成果を上げています。

「エコ安全ドライブ推進活動」の実施

国土交通省、経済産業省、警察庁ならびに環境省が連携してエコドライブの普及促進を図る11月の「エコドライブ推進月間」に合わせ、全国の事業所を対象に「エコ安全ドライブ推進活動」を実施しています。

運転に携わる全社員がコンテストに参加し、事業所部門と車両部門で、「エコ安全ドライブ7項目」を実践するとともに安全で丁寧なエコ運転による燃費向上率を競い合います。運転業務を通して、地球温暖化の原因となるCO₂の排出削減を考える機会とすることも、エコ安全ドライブ推進活動の目的の一つです。

エコ安全ドライブ7項目 SECOM

- 1 不要なアイドリングをしない**
最低、1ヶ月に1度、スタンドで空気圧をチェックする。
- 2 タイヤの空気圧**
空気圧の不足は、操縦安定性を低下させ、燃費を多く消費する。
- 3 不要な荷物は積まない**
重い荷物は燃費を余分に消費する。
- 4 AT車はクリーブ現象を利用して発進する**
燃料の約40%は発進時に使われる。
- 5 車間距離を詰めない**
加減速の繰り返しは燃料消費を増加させる。
- 6 「減速時」、「下り坂」はエンジンブレーキ**
長い下り坂 エンジンブレーキを併用する。
- 7 乗車時はドア、窓を開け熱気を逃がす。**
エアコン使用時、設定温度を下げ過ぎない。

「エコ安全ドライブ」のポスター

脱炭素・循環型社会 > 地球温暖化防止

地球温暖化防止活動（オフィスのエコ）

CO₂排出量のおよそ70%を占めるオフィスの電力使用量を削減するために、「エコロジーとエコノミーを両立する最適な省エネ機器の積極的導入（ハード面）」と「全社的な節電・省エネ活動（ソフト面）」の両面から環境保全活動に取り組んでいます。

再生可能エネルギー電力の使用

セコムグループでは、温室効果ガス排出削減のために再生可能エネルギーを導入し、グリーンエネルギー証書の購入、自社施設への太陽光発電モジュールの設置を環境保全施策として行っています。

2019年度は、日本国内において3,652,734kWhの再生可能エネルギー電力を使用し、海外を含めると8,002,734kWhの再生可能エネルギー電力を利用しています。また、自社施設においては143,037kWhの発電を行いました。

現在、セコム（株）の再生可能エネルギー導入率は、9.4%、グループ全体では3.1%です。2030年の温室効果ガス削減目標を達成するために、30,000,000kWhの再生可能エネルギー電力の利用を目標としています。

なお、発電量の変化が大きい太陽光発電は避けて、比較的安定した発電が可能な水力発電、バイオマス発電、地熱発電に由来する再生可能エネルギー電力の利用を心掛けています。



グリーン電力証書

省エネ機器の積極的導入

LED照明が現在ほど一般的ではなかったときから、省エネ性能や電波ノイズ、安全性能をセコムの技術部門で独自に検査し、テストに合格した機種のみを導入しています。蛍光灯のLED照明化により電力使用量を平均60%削減するとともに、節電のために行っていた蛍光灯の点検の見直しにより職場環境も改善しています。

また、空調機器を高効率型に切り替えることで、エネルギー効率がアップし、電力使用量を1台あたり平均40%削減しています。きめ細かい温度設定変更にも対応できるため、快適な職場環境の維持が可能になりました。

さらに、コピー機、スキャナー、プリンター、ファクシミリの4つの機能を1台に集約した複合機の全社的な導入により、省スペース化を図るとともに待機時や使用時の電力使用量を1台あたり平均35%削減しています。

デスクトップパソコンに関しては、サーバー側でデータとメモリーを一括管理するシンクライアント端末に切り替えることで、情報管理を強化するとともに、サーバーと端末で使用する電力使用量を1台あたり約60%削減しています。

節電・省エネ活動

エネルギー使用量を正確に把握して「見える化」する独自のシステムを構築し、オフィスのエコ活動の基盤としています。また、社員一人ひとりが、地球市民として自ら行動することに重点をおき、さまざまな施策と啓発活動を行っています。

[全国環境推進委員会活動]

全国28カ所に設置した「環境推進委員会」のもと、大規模なオフィスでは建物や設備に応じた最適なエネルギー使用を行うための「省エネ活動手引書」、中小規模のオフィスでは空調・照明の「節電・省エネガイドライン」に基づき、全社で節電・省エネ活動に取り組んでいます。

環境保全推進システムにより毎月エネルギー使用量の動向を把握し、前年同月や前月に比べて大幅な増減が発生した事業所においては、必ず原因を確認し、必要な是正措置を取っています。

[夏季・冬季の「節電・省エネ」チェック]

電気の使用が増える夏季・冬季の前には、環境推進委員長のマネジメントのもと、全事業所で「省エネ・節電ガイドライン」に基づいた節電・省エネ活動が基本通り確実に行われているか、チェックシートに基づき一斉点検しています。気候が厳しくなる前に点検を行うことで、オフィスの節電・省エネと快適・効率的な執務環境の両立を図っています。

節電・省エネガイドライン



セコムグループでは、照明・空調・OA機器など、オフィスでの節電・省エネを行っています。
「無駄の排除」を行い、事業所の節電・省エネを推進していきます。

- ・「夏季節電・省エネ点検項目」はこちら
- ・「冬季節電・省エネ点検項目」はこちら

■ 節電・省エネガイドライン (FOCUS業務推進課 G2014-0271号 参照)

【照明】
・事務所内（執務室、会議室、応接室など）の照明は、50%を目安に消灯もしくは開けっしり、目づつ、昼間時に明るさが確保できる場合は全消灯する。ただし、業務上支障がある場合は適時調整すること。
※しりり照明の場合は、開けっしりを行なうと明るさにより目が眩むことがあるので開けっしりを行わないこと。ただし、不必要な箇所については開けっしりを行うこと。
・共用部の照明は、70%を目安に消灯もしくは開けっしり、必要がない場合は全消灯する。
・トイレや倉庫など長時間使用しない場所は使用時のみ点灯し、使用後は必ず消灯する。また不必要な箇所は開けっしり。
・電球交換は点検を継続する。ただし、特別の理由で点検を希望する場合は総務本部まで申し出ること。

【空調】
・冷房時の室内温度は28℃、暖房時の室内温度は20℃とする。
(空調の設定温度設定のことではない。室内の温度の「つづき」を考え、人のいる場所が冷房時28℃、暖房時20℃になるように調整すること。)
※各事業所に温度計を配布済みであるが、増設などにより数値計が不足している場合は、物品請求（物品コード：9970）のこと。参考：業務推進課 G2009-0252号 事業所への温度計設置について
・熱中症や心身への負担が発生しないよう、扇風機・サーキュレーター（循環送風機）を活用するなど工夫をすること。
(購入に際しては、本館経由で総務部に相談のこと。)
※参考（健康推進室）：「熱中症の症状と予防措置等について」
「熱中症が疑われたときの対応」

「節電・省エネガイドライン」

脱炭素・循環型社会 > 地球温暖化防止

社員への啓発活動

社内イントラネット上に、環境について情報発信を行うポータルサイト「SECOMのECO」を開設し、社員の環境意識の向上、啓発の場としています。

エコタ博士とフータ君といったキャラクターによる環境問題の解説、社員のエコライフの促進とエコチーム活動、エコピープル（eco検定合格者）の発表など、コンテンツに工夫をこらし、社内の環境コミュニケーションに努めています。

また、社内報ではSDGsがセコムグループの事業活動とどのような関わりがあるのかを漫画連載「マンガで学ぶ セコムグループのSDGs」で掲載しています。



環境のホームページ「SECOMのECO」

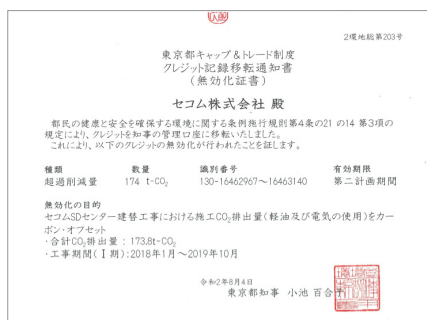
その他の取り組み

■ 自社建築の建替工事におけるCO₂排出量のカーボンオフセット

セコムでは、自社建築の建替工事で使用されるエネルギーから排出されるCO₂量を算定し、カーボンオフセット[※]する取り組みを開始しました。建替工事におけるCO₂排出量は建設会社にご協力いただき算定を行っており、その排出量173.8トンを経済産業省の「需要家側エネルギーリソースを活用したバーチャルパワープラント（VPP）構築実証実験」に参加しました。

今後も脱炭素社会の実現のため、バリューチェーンにおけるCO₂排出の削減にも注力していきます。

※カーボンオフセット…日常生活や企業等の活動により「ある場所」で排出された二酸化炭素などの温室効果ガス（CO₂=カーボン）を、森林による吸収や省エネ設備の更新により創出された「他の場所」での削減分で埋め合わせ（=オフセット）する取り組みや考え方



東京都発行の無効化証書

■ 廃棄される冷却水の再利用

グループ会社の（株）アット東京のデータセンターでは空調に水冷式を採用しており、サーバー室で発生した熱は、冷却水が冷却塔にて一部蒸発することで処理されます。蒸発により冷却水の含有物の濃度が高くなるため、給排水を行い、濃度を調節します。このときに本来廃棄されるはずの冷却水（ブロー水）を高度なる過装置にて再利用することで、水の消費量の削減に取り組んでいます。その成果として、年間で平均39%のブロー水の再利用に成功しました。



データセンターの冷却塔

■ バーチャルパワープラント事業の実証実験に参加

東日本大震災後の電力需給のひっ迫を契機に、従来の省エネの強化だけでなく、電力の需給バランスを意識したエネルギーの管理を行うことの重要性が強く認識されています。セコムではこれらエネルギーの管理における課題解決のため、経済産業省の「需要家側エネルギーリソースを活用したバーチャルパワープラント（VPP）構築実証実験」に参加しました。

VPPは、分散化された蓄電池の電力をIoT技術などの高度なエネルギーマネジメント技術を使って統合制御することで、一つの発電所のように機能させる仕組みです。蓄電池を遠隔でコントロールし、負荷平準化や再生可能エネルギーの供給過剰の吸収、電力不足時の供給源などとして機能します。

セコムはこれからもさまざまな実験や活動に参加することで、環境問題の解決に貢献していきます。



実証実験で活用したエー・パワー（株）の室内用蓄電システム「パワーイレ・スリー」

脱炭素・循環型社会 > 資源の有効活用

資源の有効活用

- ・「資源循環型」「低炭素型」のビジネスモデル
- ・3R活動（リデュース・リユース・リサイクル）

「資源循環型」「低炭素型」のビジネスモデル

■ サーキュラー・エコノミーへの取り組み

資源の枯渇、増え続ける廃棄物といった世界的な環境課題に対応するため、欧州委員会は2015年に循環型経済の構築を目指す戦略「サーキュラー・エコノミー」を打ち出しました。これは、リユースを容易にする設計の推奨、リサイクル率の向上などにより、資源の利用効率を高めることを目的とするもので、これはセコムが「オンライン・セキュリティシステム」において、長年取り組んできたものと共通しています。

セコムのセキュリティ事業は、社会に「安全・安心」を提供するだけでなく、盗難や火災による資産の損失と再建による資源の消費を未然に防止することにつながり、事業そのものが広く環境保全に資するものと言えます。

海外の一般的なセキュリティサービスは、お客様が自ら警備機器を購入して取付工事を手配し、維持管理責任を負います。警備会社は

- ・グリーン購入の推進

異常監視業務のみを行い、いざ異常が発生したときには、警察が対応する仕組みです。

一方で、セコムのオンライン・セキュリティシステムは、セキュリティ機器の開発・製造から取付・運用、回収・廃棄まで、機器のライフサイクルをグループ会社内で一元的に管理しています。研究開発と機器の製造においては、有害物質の排除や省電力化・省資源化、長寿命、リサイクルを図る「環境配慮設計」を行い、さらにセキュリティ機器をお客様にレンタル方式でご提供することを基本にしているため、設置したセキュリティ機器はいずれ回収し、修理できるものは修理して再利用を図り、さらに廃棄物処理までを適切に管理することができるので、廃棄物の削減、資源の有効利用、温室効果ガスの削減を主体的に行うことが可能です。

このように当社のオンライン・セキュリティシステムは、リサイクル率、エネルギー効率や資源利用効率の向上を継続的に行うことができる「資源循環型」「低炭素型」のビジネスモデルです。



■ 環境配慮設計の推進

セキュリティ機器や商品の開発・設計を担当する開発センター（技術開発本部）では、省電力、資源の有効利用、小型・軽量化、長寿命、リサイクル、有害化学物質の不使用、梱包材の軽量化など、環境への影響を考慮した「環境配慮設計」を実践しています。

また、主なサプライヤーの皆様にも「グリーン設計ガイドライン」を配

布し、地球環境に配慮した事業活動への協力を求め、バリューチェーン全体で地球環境保全に取り組んでいます。当社が定める「グリーン設計ガイドライン」は、2018年7月に第3版を発行し、新たに4種類の有害化学物質を加えるなど、より具体的な要求内容に改訂しました。

脱炭素・循環型社会 > 資源の有効活用

■ 環境配慮設計の取り組み事例

事例1

「センサーライトカメラ (LED)」

- ・消費電力：43%減
- ・体積：34%減
- ・質量：29%減



事例2

「セコムNVRシステム
(次世代型防犯カメラ)」

- ・消費電力：10%減
- ・体積：61%減
- ・質量：41%減



3R活動 (リデュース・リユース・リサイクル)

環境保全と資源の有効利用の観点から、お客様から回収したセキュリティ機器類は、徹底した検査を行って再利用する機器と除却する機器に分別し、さらに除却機器の筐体・電子基板は、プラスチックと金属に徹底分別しています。

また、セキュリティ機器類に内蔵されている鉛電池やニッケル水素、リチウム電池などについても、種類ごとに分別し、リサイクルしています。

これらの取り組みにより、2019年度は機器購入額に占めるリペア・リサイクル品の金額比率は35.3%となりました。また、有価物量は、廃棄物量に対して17.3%の1,001トンとなり、さらに538トンの電池をリサイクルしています。

削減対策1

回収機器の修理再生と再利用によって、徹底した無駄の削減を行っています。

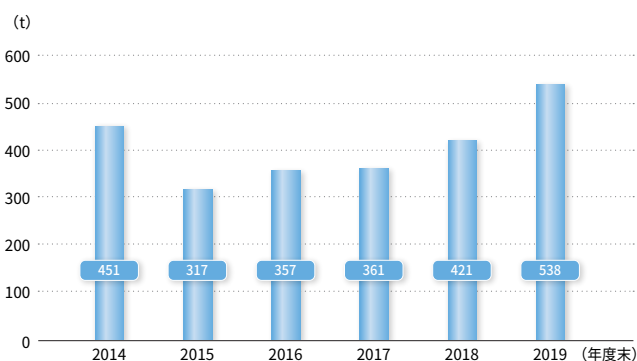
削減対策2

何度も使える「通い箱」の採用、ダンボールの再資源化、梱包の簡素化・廃止などによって、物流資材の削減を図っています。

削減対策3

オフィスでのごみの分別などを徹底し、再資源化できるものはリサイクルを進めています。

電池リサイクル量 (セキュリティ事業)

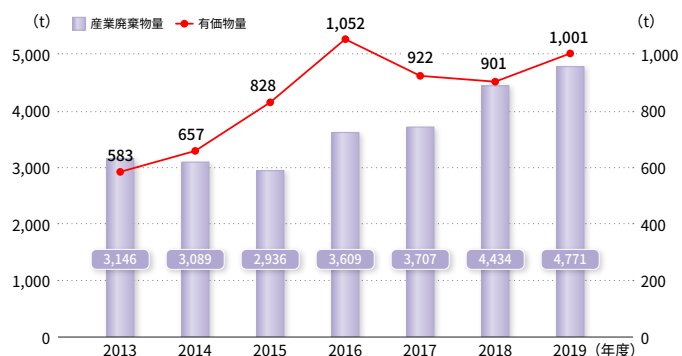


グリーン購入の推進

セコムでは、日常業務で使用する事務用品やコピー用紙などの消耗品は、「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律(グリーン購入法)」の判断基準に基づき、環境負荷の小さいグリーン商品^{*}を優先して購入しています。

社内のイントラネット上に構築した事務用品の発注システムでは、商品選定の際には、グリーン商品が優先的に表示される仕組みとなっています。この発注システムを利用することにより、グリーン購入比率は高まり、発注業務の効率化や購入単価の低減も実現しています。
^{*}グリーン商品…「エコマーク認定商品」「グリーン購入法適合商品」「GPN(グリーン購入ネットワーク)登録商品」のいずれかに該当するもの

廃棄物量・有価物量 (セキュリティ事業)



生物多様性保全

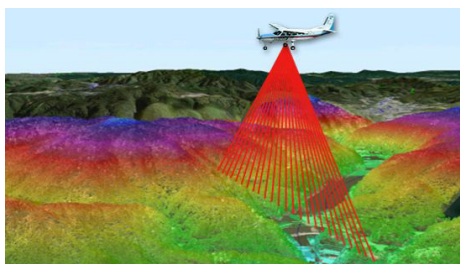
- ・パスコが持続的な森林経営・森林管理を支援
- ・地域の社会貢献活動への参加

パスコが持続的な森林経営・森林管理を支援

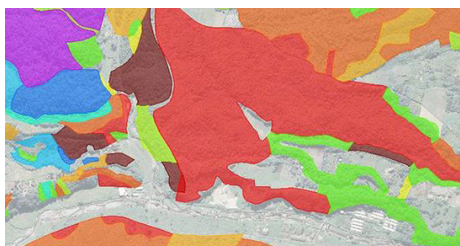
グループ会社の(株)パスコでは、航空レーザー測量により高精度な3次元地形データを収集し、これを活用した森林資源調査を行っています。本調査では広域な森林の資源量および整備の状況と生産活動に影響する地形条件を、短期間で把握することが可能です。

計測したデータをもとに、樹木の本数や標高だけでなく、樹種や樹齢、枝葉や幹の生育状態など森林内部の特徴までを解析・分析することで、間伐が必要な森林と適切な間伐実施時期、材積を定量的に判断できます。

森林資源情報を“見える化”し、持続可能な森林経営をサポートすることで、生物多様性保全に貢献しています。



最新の航空機搭載型レーザーで高密度・高効率に計測



利用可能な森林資源の分布図や数量表

- ・違法伐採木材への対応
- ・生物多様性保全の啓発活動

地域の小学生を対象とした環境出前教育を行っています。2019年度にはそれらの活動が評価され、同フォーラムが「宮城県ストップ温暖化賞」を受賞しました。

そのほか、年4～5回、本社や宮城第一物流センター周辺の道路で会社始業前に清掃活動を行ったり、地域で開催される白石市沢端川清掃活動にも積極的に参加しています。



小学生を対象とした環境出前教育を実施

海岸防災林再生活動への参加

セコムグループでは、NPOや地域が主催する生物多様性保全活動に賛同し、「海岸林再生プロジェクト」などに社員ボランティアを募って参加しています。

宮城県名取市で行われている「海岸林再生プロジェクト」は、(公財)オイスカおよび名取市海岸林再生の会が東日本大震災の津波によって失われた延長5キロ約100ヘクタールの海岸防災林の再生に取り組んでいる活動で、震災復興に貢献するとともに小動物や鳥の生息域の回復に寄与しています。

このほか、セコム宮崎(株)が宮崎県赤江・木崎浜の「アカウミガメ産卵場清掃」に参加するなど、グループ各社でさまざまな環境保全活動を行っています。



(公財)オイスカ「海岸林再生プロジェクト」に参加する社員ボランティア

地域の社会貢献活動への参加

セコム工業の環境出前教育

グループ会社のセコム工業(株)は、地域の社会貢献活動や環境面での相互協力を目的とした「白石蔵王エコフォーラム」に参加しています。本活動では近隣企業や同業種の事業所が集まり、環境配慮活動に関する情報交換を行っています。

また活動の一環として、未来を担う子どもたちに環境問題に対する理解を深めてもらい、自ら考え、行動する人を育成することを目的に、

脱炭素・循環型社会 > 生物多様性保全

違法伐採木材への対応

国際的に森林の違法伐採が重要な課題とされるなか、日本においても「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（グリーンウッド法）」が2017年に施行されました。

当社でも違法伐採への対応を重要な課題と認識しており、輸入木材などの違法伐採木材製品排除を目的として、サプライヤー各社に対してアンケート調査を行い、違法伐採木材を使用していないことを確認しています。

また、コピー用紙やセコムレポート、商品カタログ、封筒などにはFSC認証紙を採用しており、貴重な森林の保全に配慮しています。



生物多様性保全の啓発活動

■ エコツアーの推進

エコツアーとは、自然を観察・体験しながら、自然のしくみを学んだり、生き物や自然環境を保護する活動に参加する旅行のことです。

セコムでは、グループ社員の福利厚生を担当する(株)ワンダードリームと協力して、社員にエコツアーを奨励しています。社内イントラネット上には「エコツアーに出かけよう」のコーナーを設置し、積極的な利用を呼び掛けています。

セコムの保養所を拠点にして、楽しみながら周辺の自然に親しむことができるエコツアーは、社員一人ひとりが環境保全と生物多様性保全への意識を高める良い機会となっています。

2019年度は、延べ13,000人の社員とその家族が、軽井沢山荘、御殿場、名張、阿蘇の4保養所を利用しました。



社内イントラネット上で社員にエコツアーを奨励

■ 「生物多様性民間参画パートナーシップ」への参加

セコムは生物多様性保全の活動をさらに促進するために、2011年3月から「生物多様性民間参画パートナーシップ」に参加しています。

これは、経団連や日本商工会議所などが共同で、生物多様性への民間事業者の取り組みを促進することを目的として設立したものです。

