

CSRへの取組み

大和証券グループは、投資家の資産形成や企業活動の支援といった業務を通じて、社会および経済の発展に貢献するという重要な使命を担っています。私たちが永続的にこの使命を果たし、かつ成長するためには、ステークホルダーとの強い信頼関係が必要不可欠であると考えています。

大和証券グループ企業理念

「信頼の構築」

お客様からの信頼こそが、大和証券グループの基盤である。お客様を第一に考える誠実さと高い専門能力により、最も魅力ある証券グループとなる。

「人材の重視」

大和証券グループの競争力の源泉は人材である。社員一人ひとりの創造性を重視し、チャレンジ精神溢れる自由闊達な社風を育み、社員の能力、貢献を正しく評価する。

「社会への貢献」

金融・資本市場を通じて社会及び経済の発展に資することは、大和証券グループの使命である。法令遵守と自己規律を徹底し、高い倫理観を持って社会の持続的発展に貢献する。

「健全な利益の確保」

健全なビジネス展開を通じて企業価値を高めることは、株主に対する責務である。大和証券グループはお客様に価値あるサービスを提供して適正な利益を獲得し、株主に報いる。

大和証券グループCSR重要課題

企業理念を実行し、持続可能な社会実現に向けて、これまでに寄せられたステークホルダーの声や要請などをもとに、2つのCSR重要課題を設定しています。

重要課題1

金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する

重要課題2

健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる

そして、社員が高いモチベーションで仕事に誇りを持って行動することが重要課題を推進するうえで大切であると考えています。

2つのCSR重要課題と

社員が「働きがい」を感じる職場をつくる

この3つの柱で、大和証券グループの
企業理念を果たします。

事業活動を通じて

大和証券グループは、主要事業である証券ビジネスなどのさまざまな活動を通じて、持続可能な社会の発展に貢献するという役割と社会的責任を担っています。

インパクト・インベストメント債券

従来の社会的責任投資(SRI)に比べて、投資が及ぼす直接的な社会的インパクトを重視する点に特徴があるのがインパクト・インベストメントです。経済的な利益を生むだけでなく、貧困や環境問題などの社会的な課題に対して解決を図る用途に資金の使途を限定する投資を指します。

当社グループでは、これまでにさまざまな種類のインパクト・インベストメント債券を販売し、社会的課題の解決を金融機関の立場からサポートしています。

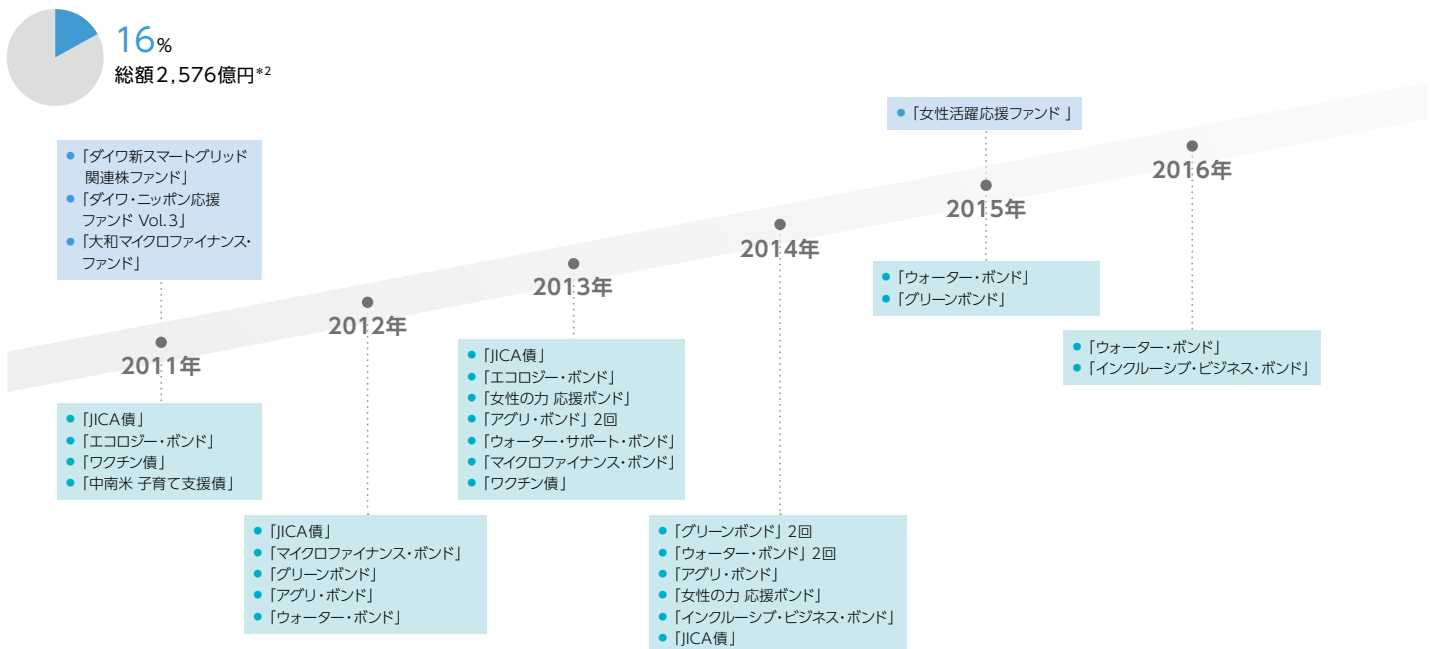
SRI投資信託

SRI投資信託とは、投資先の売上や利益水準の評価だけでなく、社会面や環境面での取組み、倫理性など、財務面以外のパフォーマンスを考慮して株式や債券などを組み入れた投資信託です。非財務面の評価を環境のパフォーマンスに限定したエコファンドや、組入銘柄を環境関連ビジネスに限定した投資信託などがあり、これらに投資することで、金融市場を通じてCSRや環境の取組みに積極的な国や企業などを間接的に応援することができます。

大和証券グループのSRI投資信託とインパクト・インベストメント債券の歩み(2011年以降)

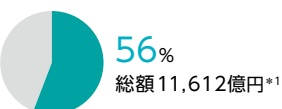
SRI投資信託の実績(2016年3月末現在)

大和証券グループにおける残高 420億円*1



主要な個人向けインパクト・インベストメント債券の累計実績(2008年3月～2016年3月末現在)

大和証券 販売額 6,539億円*1



*1 大和証券調べ

*2 大和ファンド・コンサルティング調べ

ミャンマー資本市場育成支援

大和総研と日本取引所グループがミャンマーの国営経済銀行とともに設立した「ヤンゴン証券取引所」(YSX)が、2016年3月、上場第1号として、ミャンマーで不動産業などを手掛けるファースト・ミャンマー・インベストメント社の株式を上場し、取引を開始しました。

同取引所は日本の官民の全面的な支援のもとで設立が進められ、2014年12月にミャンマー経済銀行、日本取引所グループおよび大和総研の3社が合併契約を締結後、業務運営の整備を進めてきました。ミャンマーに対する当社グループの支援は、大和総研とミャンマー経済銀行の合併企業として「ミャンマー証券取引センター」を設立した1996年より長期間にわたります。

ヤンゴン証券取引所は、上場企業を順次増加させていく予定であり、大和証券グループは、日本取引所グループとともに、引き続きミャンマー資本市場の発展に貢献していきます。

一般財団法人 大和日緬基金

2013年4月、大和証券グループは、ミャンマーの国民生活の水準向上や持続的経済成長のために不可欠な、人材の育成などを目的に、一般財団法人 大和日緬基金を設立しました。ミャンマー政府の若手幹部職員に日本留学の機会を与える奨学金事業を通じて、将来のミャンマー資本市場の中核を担う人材の育成に力を入れています。同年12月には、ミャンマー会計士協会と会計士の人材育成支援の協力に関する覚書を締結し、ヤンゴンでの会計士向け研修事業も行っています。

社会問題の解決に向けた投資法人などの取組み

大和リアル・エステート・アセット・マネジメントは、投資法人やファンドの仕組みを活用し、社会問題の解決に向けた投資やインフラ資産の運用を行っています。2014年11月に東京証券取引所に上場した「日本ヘルスケア投資法人」は、高齢化のさらなる進展により、中長期的な社会的需要の拡大が見込まれるヘルスケア施設に投資しています。

また、2015年度からは新たに、稼働中の太陽光発電所および物流施設を資産としたファンドの運用を開始しています。同ファンドは、民間企業が所有するインフラ資産のうち、まずは太陽光発電所および物流施設を中心に取得し、将来的には、不採算の第3セクターが売却したインフラ資産を取得することで、公的インフラの受け皿となるよう目指します。

今後も当社グループは、社会インフラ整備に対し民間の資金を供給する役割を果たしていきます。

社員とのかかわり

当社グループは、社員一人ひとりのモチベーションを最大限に高めることが、お客様の満足度の向上、ひいては株主価値の向上につながると考えています。社員一人ひとりが働きがいを感じるとともに、その家族や関係者を含め、当社グループの一員であることを一層誇らしく思える会社を目指し、さまざまな施策を実施しています。また、企業理念をもとに、創業以来築き上げてきた企業文化に含まれている「大和らしさ」を表す基本的な考え方や心構えを整理し、「大和スピリット」として明文化して共有しています。

「大和スピリット」を通じて、社員の一体感・連帯感、そしてグループの総合力をより一層高めていきたいと考えています。

雇用・採用における取組み

当社グループでは、社員一人ひとりに入社から定年まで高いロイヤリティとモチベーションを持って働いてもらいたいと考えています。会社に対して信頼や誇りを感じ、社員同士が連帯感を持って働けるように、新卒採用では、障がい者も含めて全員を正社員として採用しています。2016年4月1日には662名の新入社員が入社しました。

また、多様な個性が活躍できる環境を整えることは優秀な人材の確保につながります。「日本及びアジアの資本市場の発展をリードし、お客様に最も選ばれる総合証券グループ」となるために、グローバルに活躍できる人材の確保にも積極的に取り組んでいます。

障がい者の採用

2015年度現在、170名超の障がいがある社員が、当社グループの本部、営業店、コンタクトセンターなどで幅広く活躍しています。2008年度から正社員（業務職）としての新卒採用を開始し、さらに2011年度からは募集する職制を総合職、エリア総合職およびカスタマーサービス職に拡大しています。また、新卒向け会社説明会の開催や各種合同企業説明会への参画のほか、障がいがある大学生の就職活動支援も実施し、採用機会を積極的に増やしています。

入社後も、総合職・エリア総合職への職制転向の機会を設けるなど、社員のキャリアアップを支援しています。

ベテラン層の活躍支援

豊富な経験を持つベテラン層が活躍する場として、「上席アドバイザー制度」があります。希望する地域に赴任して地域密着型のコンサルティング営業を長い時間軸で行っています。意欲と能力の高い社員が定年後も活躍できる「大和マスター制度」がありますが、上席アドバイザーの場合は最長70歳まで勤務できます。

2013年の改正高齢者雇用安定法の施行に伴い、社員のキャリアが長期化していくなかで、組織の中核として活躍している社員に、引き続き“常に学び続け、生き活きと活躍し続けてもらう”ことで、企業の持続的な成長につなげたいと考えています。45歳以上の社員を対象とした研修プログラムを大幅に拡充するとともに、プロフェッショナルとしてさらに自己研鑽を積み、一定のスキル向上を実現している社員を処遇面で優遇する「ライセンス認定制度」を導入しています。

また、仕事と介護の両立も支援し、将来の生活に不安を感じることなく生き活きと活躍し続けられる環境を整備しています。

人材の育成とスキルアップ

当社グループの競争力の源泉は「人材」です。プロフェッショナル集団を目指し、人材育成に注力しています。特に、社会人として、大和証券グループ社員としてスタートをきる入社時からの基礎教育が最重要と位置付け、研修プログラムを充実させています。基礎的な知識・スキルの習得はもちろん、企業理念やCSRなどさまざまなカリキュラムを実践し、プロフェッショナル人材を早期に育成する体制をとっています。

また、当社グループのCSR重要課題でもある、健全な金融・資本市場の発展のために、まず社員から企業倫理やコンプライアンスを徹底することが重要と考え、定期的に情報セキュリティ・コンプライアンス研修を実施しています。

教育・研修制度

グループ共通の方針にもとづき、それぞれの段階に応じて社員研修を実施し、グループ合同での研修機会も充実させています。

大和証券においては専門性向上を目的としたプログラムを導入し、社員の一層のスキルアップを支援しています。また、管理職向けには、組織の生産性をさらに高めるべく、職責に応じたマネジメント研修を実施しています。

さらに入社後2年間は基礎教育期間と位置付け、ダイワベーシックプログラムを実施しており、2015年度から拡充しています。

資格取得支援

当社グループでは、お客様に最も選ばれる総合証券グループとなるために高い専門性を追求しています。大和証券では、ファイナンシャル・プランナー資格(AFP・CFP®)および証券アナリスト資格を証券業務コア資格と位置付け、取得を推進しています。その結果、CFPについては業界最高水準の取得者数となっています(大和証券616名 2016年3月末時点)。

また、2014年度からは「相続プランナー認定®」制度を導入しています。CFP資格取得者のなかから認定候補者が選抜され、実践的な社内研修などを行い、より高度な専門性を有する人材を社内資格認定しています。

ほかにも、各種資格取得のための費用補助など、専門スキルを高めてプロフェッショナル人材となるための手厚いサポートをしています。

評価制度

すべての社員がモチベーション高く働き続けるためには、より公正で納得性の高い評価が行われることが重要です。当社グループでは、マネージャーを対象に、配下社員や関係部署が評価する「多面評価」を実施しています。これは、日常の業務推進における職務行動を配下社員や関係部署が

評価し、その結果を本人にフィードバックすることで課題を認識し、研修プログラムなどを通じてマネジメント能力の向上やグループ全体での生産性向上につなげることを目的とするものです。コンプライアンス面の実績も加味した総合的な評価を行っています。

また、入社年次を問わず、若手・中堅・ベテランのすべての層がより高いステージや責任の大きいポジションで頑張りたいと思えるような評価体系を目指しています。

働きやすい職場環境への取組み

ワーク・ライフ・バランス(WLB)の推進

当社グループでは、「高次元のワーク・ライフ・バランスの実現」を目標に掲げ、仕事と生活の調和が取れた働き方の追求と、男女ともに多様な働き方ができる職場環境の充実を目指し、WLBの推進に取り組んでいます。

多様な働き方を実現するための制度を整備するにとどまらず、19時前退社の徹底や年休取得の促進、家族の職場訪問など、社員の意識改革に取り組んでいます。

また、2013年度からは、「WLB諮問委員会」を四半期に一度のペースで開催しています。役員や部室店長、社員が参加し、さまざまな施策について活発な議論を行っています。

育児や介護の両立支援においては法定以上の制度を導入しています。仕事と育児・介護の両立支援に関するアンケートを全社員に実施し、制度の利用状況・要望の把握に努め、すべての社員が働きやすい環境を整備しています。また、育児休職中においても、それまでの実績などを正しく評価し、昇格の対象としています。2014年度からは「育児サポート休暇」を新設し、男性社員の育児休職取得率が大幅に増加しました。

また、高齢化社会の進展とともに、家族の介護を抱える社員は増えることが予想されるため、介護休職の分割取得や、介護準備のためのライフサポート有給休暇を導入し、仕事と介護の両立支援制度をさらに拡充していきます。

女性活躍の推進

当社グループでは、男女問わず優秀な人材を積極的に登用しています。女性マネジメント層のさらなる拡大を図るため、活躍している女性社員を社内報で紹介したり、社内のWLB推進サイトでは、キャリアに関する相談窓口を設置し、女性役員や女性部室店長が後輩女性社員からの悩みや相談に対応しています。女性役員は大和証券グループ本社の取締役・執行役の2名を含め、グループ全体では取締役・執行役・執行役員として7名を登用しています。

女性管理職数は年々増加し、2016年3月末現在ではグループで316名となっており、女性管理職比率はグループで2004年度末の2.2%から7.5%（大和証券では2.3%から8.9%）まで上昇しています。ロールモデルの増加により、

女性がキャリアを描きやすくなり、近年、総合職・エリア総合職への職制転向を通じてキャリアアップを目指す女性社員が大幅に増加し、総合職などへの職制転向者はこれまでに1,100名を超えています。また、プロフェッショナル・リターン・プラン（育児・介護などを理由に退職をした社員が、同じ処遇条件で再雇用となる制度）を利用する社員も増えており、2015年には対象者を拡充しました。ビジネスを支える優秀な人材の確保につながっています。

また、2014年度からは、女性向けキャリア支援研修（Daiwa Woman's Forum）を開始し、女性同士のネットワーク構築にも寄与しています。今後も、日本の金融界をけん引する女性リーダー輩出に向け、女性マネジメント層の拡大を図っていきます。

ワーク・ライフ・バランス推進、女性活躍支援の主な取組み例

制度名	制度の概要
プロフェッショナルリターンプラン (営業員再雇用制度)	結婚・出産などの理由により退職した社員を再雇用する制度 (2015年11月より、対象を退職後5年以内から「10年以内」に拡充)
勤務地変更制度	結婚・配偶者の転勤などの理由により転居が必要な場合、勤務地を変更し継続して働くことができる制度
配偶者転勤同行休職制度	配偶者の転勤に伴い通勤可能な職場がない場合、一定期間の休職（最長5年間）を可能とする制度
育児休職	子どもが3歳に達する前日まで取得可能
育児サポート休暇	配偶者の出産時、復職時などに取得可能（育児休職のうち処遇を保障する最初の2週間以内）
ライフサポート有給休暇	ほかの休暇が取得可能な場合を除き、傷病、介護準備、不妊治療のために休暇が必要な場合に取得可能 (失効となった年休を積み立てて、最大50日まで)
短時間勤務制度	最短6時間まで所定労働時間を短縮し、早帰りができる制度
所定時間外労働の免除	子どもが小学校3年生修了まで、残業を免除
所定時間外労働の制限	子どもが小学校卒業まで、一定時間を超える残業を免除
保育施設費用補助	子どもが小学校入学まで、保育施設にかかる費用を補助
休暇制度の充実	結婚準備休暇やキッズセレモニー休暇(子どもの入学式などのための休暇)、ファミリー・デイ休暇(家族の親睦を深めるための休暇)を定め有給休暇取得を促進
仕事と介護の両立支援の拡充	将来の介護への不安を少しでも解消できるよう「仕事と介護の両立支援に関する講座」を開設
介護休職	介護する家族1人につき365日以内、4回まで分割取得可能
職場復帰のサポート	育児休職からの復職サポートを体系的に実施。育児や介護に関するさまざまなサポート制度や情報を掲載しているワーク・ライフ・バランス推進サイト「ダイワWLBステーション」を通して各種情報提供を行い、復職時に円滑な職場復帰ができるよう配慮

従来より女性活躍支援についてさまざまな取り組みを行ってききましたが、大和証券では、2020年度までの目標を明確に設定しました。これにより、多様な価値観を持つ人材が能力を最大限発揮できる環境整備をさらに加速していきます。

- 女性管理職比率：2005年度比で5倍強となる15%以上
- 新卒採用における女性採用比率：安定的に50%
- 研修における受講者に占める女性比率：50%
- 年休取得率：70%以上
- 男性の育児休職取得率：100%

なお、2015年には内閣府男女共同参画局が主導する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に執行役社長の日比野が賛同しています。

外部評価

当社グループの人事施策に関するさまざまな取り組みが、外部より評価されました。

- 日経WOMAN「女性が活躍する会社BEST100」において総合14位、女性活躍推進度1位、ダイバーシティ浸透度5位(2016年5月号)
- 厚生労働省の認定マーク「くるみん」を取得した企業のうち、より高い水準で次世代の育成支援に積極的に取り組んでいる優良な「子育てサポート企業」として「プラチナくるみん」に認定(大和証券)
- 2016年3月、経済産業省が東京証券取引所と共同で主催する平成27年度「なでしこ銘柄」および「健康経営銘柄」に2年連続で選定(大和証券グループ本社)

人権教育・啓発への取り組み

当社グループは、「企業理念」、「人権教育・啓発推進法」、「国連グローバル・コンパクト」および「ISO26000」などを受け、人権の尊重を基本理念とする企業文化のさらなる向上を目指し、人権教育・啓発への取り組みを一段と強化しています。

1984年に「同和問題をはじめとするあらゆる人権問題の正しい理解と認識を深めるため、人権啓発活動や研修を推進する」という目的で設立された「人権啓発推進委員会」は、2016年3月末現在、大和証券グループ本社人事担当役員が委員長に、人事副担当役員および人事部長が副委員長に就任し、執行役員広報部長、総務部長、コンプライアンス統括部長など5名が委員を務めています。また、委員会の下には当社グループ全部室店長が推進員として組織されています。なお、2011年5月、委員会は「人権・同和問題への取り組みの基本方針」を改定し、これを公表しています。

2015年度は、新入社員入社時研修・集合研修(アネックス教育)や、部長・次長・課長代理昇格者向け研修において、人権研修を行いました。特に、LGBTに対する理解が一段と深まるような内容を加えています。また、グループ全役職員を対象に、教材ビデオを視聴後、部署ごとにディスカッションを行う「人権啓発研修会」や、広く人権に関する意識の浸透を図ることを目的に、グループ役職員およびその家族を対象とした「人権啓発標語」の募集も実施しました。

「人権・同和問題への取り組みの基本方針」

- ① 大和証券グループは、その影響の及ぼす範囲内で、国際的に宣言されている人権の擁護を支持・尊重し、人権の侵害に加担しない。
- ② 大和証券グループ社員に対し、人権・同和問題に関する正しい知識の教育・啓発活動を行う。
- ③ また、同時に人権・同和問題を他人事ではなく自らの問題として捉え、他人の心の痛みに共鳴できる感性を醸成する。
- ④ 人を大切にし、差別のない公正な職場環境を維持する。
- ⑤ 社員一人ひとりが偏見を持たない社会人になる。

具体的な活動内容として

- ① あらゆるステークホルダーの人権を尊重し、地域社会や顧客に対しすべての社員が高い人権意識をもち対応する。
- ② 公正な採用選考・人事考課・労務管理を徹底する。
- ③ グループ内の人権教育・啓発活動を一段と充実させ、研修を計画的に実施し、その結果をフィードバックする。

(2011年5月18日 人権啓発推進委員会)

環境への取組み

生活基盤である地球環境を守ることは、持続可能な社会形成に欠かせません。大和証券グループでは、環境ビジョン・環境理念・環境基本方針にもとづき、社会の環境負荷を低減する商品開発や、環境技術、インフラ整備のための資金調達をサポートするなど、事業活動を通して環境課題の解決に貢献していきます。また、自らの事業活動では、環境負荷低減に向け、効率的な環境負荷データの収集態勢を整えること、社員一人ひとりの環境意識向上を図ることなどを継続的に進めています。その他、環境に関する情報発信や社会との幅広いコミュニケーションを通じて、さまざまなステークホルダーとの連携や協働にも努めています。

気候変動への取組み

当社グループでは、事業活動を通じて、気候変動問題の緩和に向けたさまざまな取組みやサービスの開発を実施しています。

再生可能エネルギー発電プロジェクト

大和PIパートナーズでは、2012年7月の再生可能エネルギー固定価格買取制度の導入時より、当社グループのネットワークを活用し再生可能エネルギー発電プロジェクトの開発・事業投資に積極的に取り組んでいます。

2015年11月、北海道岩見沢市にて大和PIパートナーズが単独で開発を進めてきた岩見沢太陽光発電所が竣工しました。本発電所は、北海道空知地域で最大規模を誇るものです。現在、同社が開発投資をした太陽光発電所は、5件すべてが安定的に稼働しています。

また、同年12月には、山形県米沢市において未利用木材を主な燃料とする木質バイオマス発電所の建設を発表しました。木質バイオマス発電は、再生可能エネルギー発電のひとつであるとともに、林業の活性化により新たな産業・雇用などを生み出し、地域経済の振興にも貢献する事業です。

今後も当社グループは、エネルギー・インフラ資産への開発・事業投資にも積極的に取り組んでいきます。

スマートコミュニティ実証事業における省エネ効果の実現

大和総研ビジネス・イノベーションは、経済産業省、川崎市それぞれが推進するスマートコミュニティ実証事業に2014年度から2015年度まで参画しました。住宅に設置されたHEMS*を活用し、地域・家庭のエネルギー管理と地域活性化へとつながる行政・地域・生活関連サービスを提供しました。IT活用により、エネルギー使用量が多くなる時間帯における外出誘導や、エネルギー使用状況に即した省エネアドバイスなどを行うことで、電力使用量を約12%削減することができました。今回得たノウハウを活用し、くらしの利便性向上、地域経済の活性化、環境配慮型都市づくりなどを今後も継続していきます。

* Home Energy Management Systemの略で、家庭における電気などのエネルギー管理(表示・制御)を支援するシステム

事業活動における環境負荷低減に向けた取組み

本支店などにおける取組み

大和証券では、本支店などの設備を更新する際、トップランナー基準の製品を指定し継続的に省エネ機器に更新しています。

また、使用している乗用車*について、2014年度より数年間でエコカー・ハイブリッド車に置換する計画を実行しており、2015年度はエコカー137台およびハイブリッド車31台を導入しました。2016年度はエコカー64台、ハイブリッド車58台をそれぞれ導入する予定です。

* 2016年3月末時点で1,036台使用

社会とのかかわり

大和証券グループは、良き企業市民として、経済・金融教育をはじめ、地域・国際社会と連携しさまざまな取組みを行っています。また、東日本大震災の被災地における復興支援などの災害支援活動も継続して推進していきます。

経済・金融教育への取組み

キッズニア

当社グループは、3歳から中学生までの子どもを対象とした職業体験型テーマパーク「キッズニア」に協賛し、東京・甲子園の両施設に、証券コンサルティングパビリオンを提供しています。

子どもたちに社会のしくみやお金のお金のお金、金融インフラとしての証券会社の機能を学んでもらいながら、金融教育の向上に貢献することを狙いとしています。



キッズニア東京

ファイナンス・パーク

当社グループは、中学生向けの生活設計体験プログラムとして、ジュニア・アチーブメント日本が提供する「ファイナンス・パーク」に協力しています。品川・京都・いわき・仙台に大和証券の模擬店舗を開設しており、生活するうえで必要な経済や金融の知識を学ぶ機会を提供しています。



ファイナンス・パーク(仙台)

金融・経済学習ウェブサイト「おカネのミカタ」

2016年3月、大和証券では、金融・経済学習ウェブサイト「おカネのミカタ」を公開しました。中学生・高校生が、将来自分自身で生活設計やお金の管理ができるよう、金融・経済や投資について基本的かつ広範な知識を身に付けてもらうことを目的としています。



おカネのミカタ

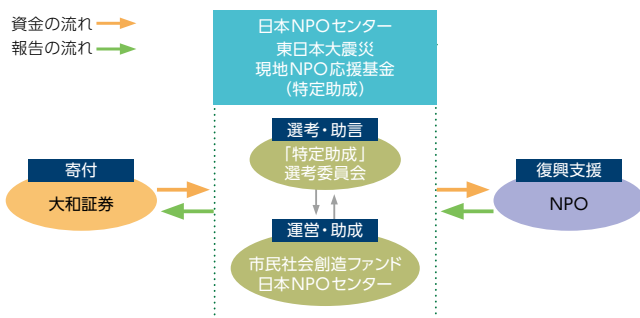
災害復興支援への取組み

大和証券フェニックスジャパン・プログラム

2012年5月、東日本大震災の被災地域における社会基盤の再建に向けた復興支援として、このプログラムを設立しました。大和証券が販売する投資信託「ダイワ・ニッポン応援ファンドVol.3ーフェニックスジャパンー」からの信託報酬の一部を寄付し、認定特定非営利活動法人 日本NPOセンターの「東日本大震災現地NPO応援基金(特定助成)」を通じて、現地で支援活動を行うNPOへ助成するものです。2015年度は、基金へ3,923万円の寄付を行い、第4期助成を決定しました(助成件数9件、助成総額3,680万円*)。

今後も、現地NPOが長期的かつ安定的に活動できるようなプログラムを推進し、被災者の生活再建や復興まちづくりを支援していきます。

* 合同研修助成金250万円を含む。



その他災害への支援

大和証券グループ本社は、2015年4月にネパールで発生した地震の被災者救援や被災地復旧のため、支援金1,000万円を寄付しました。また、2015年9月に発生した台風18号の豪雨による被害を重く受け止め、1,000万円を寄付しました。

大和証券では、2016年1月に山口県で大雪により断水となった地域に対し、徳山支店が防災用飲料水を提供しました。

企業市民活動

大和証券グループでは、国内外において、ボランティアや地域振興などの活動にも取り組んでいます。

国内での取組み

当社グループでは、2013年春より、特定非営利活動法人 TABLE FOR TWO Internationalが展開する「TFTプログラム」に参加しています。このプログラムでは、役員が購入する飲食物の代金の一部が、途上国の学校給食費に充てられており、プログラムの普及と参加機会の拡大を図っています。

また、大和証券の本支店でも、さまざまな地域貢献活動を行っています。



大和証券池袋支店の清掃活動

海外での取組み

当社グループの海外主要拠点では、有志メンバーがCSRプログラムを運営しています。学校への備品提供などの教育支援や、一人暮らしの高齢者の慰労、寄付などの活動を通じて、地域支援に取り組んでいます。



香港拠点の取組み(教育支援)