サステナビリティ

51 …… サステナビリティ担当メッセージ
52 …… 2030Vision
53 …… サステナビリティKPI
54 …… リスクと機会
56 …… サステナビリティ関連ビジネス
59 …… カーボンニュートラルへの取組み
61 …… 人的資本
67 …… コーポレート・ガバナンス対談
70 …… 取締役一覧
72 …… 社外取締役メッセージ
74 …… コーポレート・ガバナンス
80 …… 役員報酬
82 …… 委員会からの報告
83 …… リスク管理
84 …… コンプライアンス
85 …… システムリスク管理・AIガバナンス
86 …… ステークホルダー・エンゲージメント

サステナビリティ担当メッセージ

大和証券グループ本社
執行役副社長
アセットマネジメント担当 兼 証券アセットマネジメント担当
兼 サステナビリティ担当 兼 金融経済教育担当
田代 桂子

情報開示を通じて、サステナビリティの意義を伝えたい

サステナビリティを巡る価値観や取組みは、国や地域によって異なり、抱えている課題もさまざまです。足元では、サステナビリティを取り巻く状況が流動的に推移するなか、企業としての対応も複雑さを増していると感じています。日本に目を向けますと、たとえば、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数ランキングでは、依然として低い順位にとどまっています。また、地政学リスクが高まるなか、エネルギー自給率の低さも大きな課題です。これらは対処すべき課題の一端に過ぎず、これからもサステナビリティ推進の手を緩めずに取組みを続けるべきと考えています。

そのような状況下、日本では2025年3月にサステナビリティ基準委員会（SSBJ）による国内初のサステナビリティ開示基準が公表されました。国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）が公表したIFRSサステナビリティ開示基準をベースとする当該基準を適用することで、国際的な比較可能性や一貫性を確保しつつ、投資家との対話や企業価値向上に資する開示が可能となります。その結果として、日本企業の開示の拡充、ひいては取組みの進展が期待されます。

私たちは、サステナビリティ情報の開示を単なる義務と捉えるのではなく、想いを伝える本質的なコミュニケーションツールと位置付け、積極的に発信していきます。また、経営ビジョン「2030Vision」のコアコンセプトとして「金融・資本市場を通じ、豊かな未来を創造する」を掲げており、マテリアリティにもとづくさまざまな取組みを通じて、当社グループの企業価値向上のみならず、社会課題の解決と豊かな未来の創造に貢献していきたいと考えています。女性管理職比率や女性取締役比率といったD&Iに関する指標や、温室効果ガス排出量などの脱炭素に関する指標などで構成された、サステナビリティKPIもその一環です。

統合報告書を通じて、当社グループの取組みをステークホルダーの皆様に広くお伝えするとともに、サステナビリティを推進していく意義を感じていただく機会になれば、嬉しく思います。

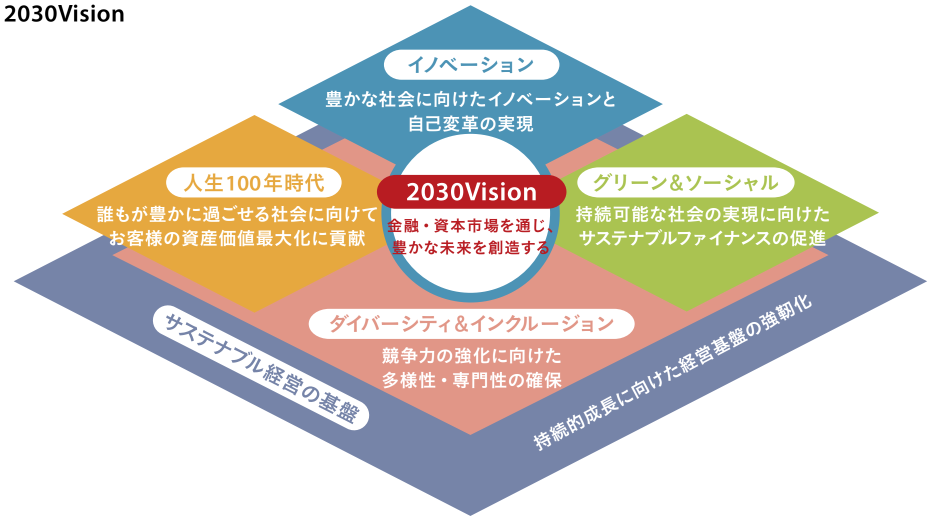
IFRS財団評議員会議
（2024年10月、モントリオール）
撮影者：Paul van den Boom

2030Vision

2030Visionおよびマテリアリティ

2030Visionでは、「金融・資本市場を通じ、豊かな未来を創造する」をコアコンセプトとしています。「人生100年時代」において、金融・資本市場のプロフェッショナルとして、質の高いソリューションを提供するとともに、社内外のイノベーション促進、脱炭素社会への貢献などを通じ、社会の「豊かな未来」の実現に貢献します。

2030Vision



マテリアリティ

ダイバーシティ&インクルージョン

競争力の強化に向けて、社員一人ひとりが多様性・専門性を発揮し、成長や働きがいを感じられる組織を目指します。

人生100年時代

人生100年時代を誰もが豊かに過ごせる社会の実現に向け、多様化するお客様のニーズに合わせ、資産価値最大化に貢献します。

イノベーション

国内外のパートナーとの連携を通じ、社会を豊かにするイノベーションの創出を目指すとともに、新しいビジネス機会を拡大し、自らの変革に挑みます。

グリーン&ソーシャル

脱炭素をはじめ持続可能な社会の実現に向け、社会課題の解決に資する金融商品・サービスの提供に注力します。

サステナブル経営の基盤

「人生100年時代」「イノベーション」「グリーン&ソーシャル」「ダイバーシティ&インクルージョン」の実現に向けて、サステナブルな企業経営を支える基盤を強靭化します。

2030Vision策定・改定プロセス

2021年、大和証券グループは2030年に目指すべき姿として、経営ビジョン2030Visionを策定しました。そのなかで、当社グループにとって中長期的に重要な社会課題を把握・整理し、ステークホルダーとの対話などを通じて、マテリアリティを特定しました。

そして2024年には、中期経営計画“Passion for the Best” 2026の策定に際して、サステナビリティの観点を含め、当社グループがどのような企業グループであるべきかを改めて議論し、2030Visionを改定しました。

サステナブルな社会と当社グループの価値向上を実現するため、KPIにより取組みの進捗を管理し、2030Visionの実現を目指します。

策定時のプロセス

Step 1
社会課題の把握・整理

Step 2
社内外ステークホルダーとの対話

Step 3
マテリアリティ（案）の策定

Step 4
経営陣による議論・決定

マテリアリティに取り組み、2030Visionを実現

各本部・グループ各社のサステナビリティ責任者による進捗管理と、
課題の把握、およびそれらに対する施策を実施。
サステナビリティ推進委員会や取締役会などの会議体にて、定期的に
経営陣が進捗状況をモニタリング。

サステナビリティKPI

マテリアリティ	サステナビリティKPI	2026年度目標	2024年度4Q実績	設定趣旨（ビジネスにおける期待効果）	企業価値向上とのつながり
人生100年時代	NISA対象公募株式投信残高（除くETF）	46,000億円	34,351億円	NISA制度拡充を受けた投資家層のすそ野拡大を通じた収益の拡大	収益の拡大 収益機会の多様化
グリーン＆ソーシャル	サステナビリティ関連商品の買付経験顧客数	継続的な拡大	59,035口座	お客様にサステナビリティ投資の意義を普及し投資家のすそ野を拡大	収益の拡大 収益機会の多様化
グリーン＆ソーシャル	GX移行債のプライマリー・ディーラー落札ランキング	3位以内	1位	プライマリー・ディーラーとしての実績を通じた、SDGs債市場の拡大・収益機会の多様化・レピュテーション向上	収益の拡大 収益機会の多様化
グリーン＆ソーシャル	SDGs関連債リーグテーブル	2位以内	1位	SDGs債などの資金調達手段の多様化への取組みにより、収益を拡大	収益の拡大 収益機会の多様化
グリーン＆ソーシャル	サステナビリティ関連投資残高	1,800億円	1,318億円	安定した投資利回りが見込める再生可能エネルギー・インフラ分野への投資による収益の拡大	収益の拡大 収益機会の多様化
グリーン＆ソーシャル	ESG投融資残高	1,000億円	1,209億円	社会課題解決に資する投資への参画によるレピュテーションの向上	レピュテーションの向上
グリーン＆ソーシャル	グリーンビルディング認証比率（DOI／DLI／DLP）*1	65／20／25%	67.5／23.2／37.6%	テナントからのレピュテーション向上・資産価値の向上	レピュテーションの向上
イノベーション	デジタル案件価値創出件数*2／トライアル件数*3	10／50件	2／45件	ビジネスモデルの変革・新規ビジネスモデルの構築を通じ価値創出や生産性向上を実現	生産性の向上
ダイバーシティ＆インクルージョン	女性管理職比率（連結／大和証券）	20／25%以上	20.4／23.2%	多様な意見をもとにした業務運営により生産性を向上	生産性の向上
ダイバーシティ＆インクルージョン	男性社員の育児休職取得率（連結／大和証券）	100／100%以上	103／101%	多様な意見をもとにした業務運営により生産性を向上	生産性の向上
ダイバーシティ＆インクルージョン	エンゲージメントサーベイスコア（連結）	80%以上	81%	社員が能力を発揮できる環境づくりを通じた生産性向上	生産性の向上
ダイバーシティ＆インクルージョン	女性取締役比率（大和証券グループ本社）	30%以上	50%	経営判断に多様な視点を取り入れることによるガバナンス強化	ガバナンスの強化
サステナブル経営の基盤	温室効果ガス排出量（自社*4／投融資ポートフォリオ*5）	ネットゼロ／186~255	2,725／243*7	気候変動対策や環境マネジメントを通じたガバナンス強化	ガバナンスの強化
サステナブル経営の基盤	オフィス・データセンターへの再生可能エネルギー切替率	100%	100%	データセンターやオフィスに再生可能エネルギーを広げることによりカーボンニュートラル社会の実現に貢献	ガバナンスの強化
人生100年時代	金融経済教育提供者数	250万人*6	179万人*8	中長期的な投資人口の増加に寄与	

収益の拡大 収益機会の多様化／レピュテーションの向上 → サステナブルビジネスの拡大
生産性の向上／ガバナンスの強化 → サステナブルな経営基盤の強化
サステナブルビジネスの拡大／サステナブルな経営基盤の強化 → 企業価値向上

*1 DOI：大和証券オフィス投資法人、DLI：大和証券リビング投資法人、DLP：大和証券ロジスティクス・プライベート投資法人　*2 新しいデジタル技術を活用している案件かつ新規性があるもしくはビジネス変革に資する案件。2026年度単年　*3 DX案件とAI・データサイエンス案件のトライアル。2026年度単年　*4 Scope1・2の合計。2030年度単年（単位：t-CO_2e）　*5 対象は電力セクターへのプロジェクトファイナンス（単位：g-CO_2e/kWh）。2030年度単年。一部推計値を含む　*6 2005-2030年度累計　*7 2023年度実績　*8 2005-2024年度累計

リスクと機会

マテリアリティ	ダイバーシティ＆インクルージョン	人生100年時代	イノベーション	グリーン＆ソーシャル	サステナブル経営の基盤
リスク	◆ 組織として柔軟性や人材の多様性を活かせないことで環境変化に対応できなくなるリスク ◆ 当社グループの人材戦略が他社比で見劣りし、人材の確保が困難になるリスク ◆ 社会的な格差や貧困の問題が深刻化し、人材基盤や顧客基盤が脆弱になるリスク	◆ 各国の国家財政や地政学リスクの高まりにより、資本市場が縮小するリスク ◆ 市況の低迷などによりお客様の投資ニーズが低調となった場合などに、収益環境が悪化するリスク ◆ 貧富の格差拡大や地方経済の衰退が進み、当社グループのお客様基盤が縮小するリスク	◆ お客様のニーズの変化への対応や、新たなサービス・商品の開発において、競合他社に劣後するリスク ◆ 金融業界において破壊的革新技術や新たなビジネスモデルを有する新規参入者が増加し、収益環境が悪化するリスク ◆ 業界再編により相対的な地位が低下するリスク	◆ 関連規制の厳格化に影響を受けやすい業種における引受業務やそのほかビジネス機会が減少するリスク ◆ 社会課題の深刻化を受けた投資先の業績悪化により、当社グループの保有資産の価値が低下するリスク ◆ サステナビリティへの対応が不十分、もしくは規制の厳格化への対応が遅れることなどにより、市場からの評価が下がるリスク	◆ 企業倫理に反する行為が発生した場合に、当社グループの評価が下がるリスク ◆ サイバー攻撃などを受けた場合に、情報漏洩などの被害が起きるリスク ◆ サステナビリティ課題や関連規制の厳格化への対応が遅れ、ステークホルダーからの信頼や企業価値を損なうリスク
機会	◆ 多様性を認める従業員エンゲージメントの強化による生産性向上 ◆ 人事施策の充実化による優秀な人材の獲得・リテンション ◆ 健康経営の推進を通じた組織のパフォーマンス向上	◆ 高齢層への金融資産の集中による資産管理・資産承継ニーズの高まり ◆ 老後を見据えた資産運用ニーズの増加、日本社会の金融リテラシーの向上 ◆ 地方創生・地域活性化に向けた機運の高まり	◆ イノベーションの実現に向けた企業の資金調達やM&Aのニーズの増加 ◆ オープンイノベーションを目指したインオーガニック戦略の推進 ◆ ブロックチェーンなどのデジタル技術活用によるSTOなど新たな資金調達手段・商品提供の増加 ◆ 新たな資産クラスへの投資ニーズの拡大 ◆ デジタルIT人材の育成・確保による生産性向上、事業開発機会の増加	◆ 社会課題の解決に資するファイナンスのニーズの拡大 ◆ 社会課題の解決に資するビジネスへの投資・参入機会 ◆ 経済的リターンと社会的インパクトを両立する新たな金融商品・サービスの開発・提供	◆ ESG評価の向上による企業価値への好影響 ◆ 当社グループの取組みが顧客企業へのアドバイスや案件獲得につながる可能性 ◆ バリューチェーンの基盤強化 ◆ ステークホルダーとの対話促進

リスクと機会

マテリアリティ／主な取組み

ダイバーシティ＆インクルージョン

◆ エンゲージメントと生産性の向上

・エンゲージメントサーベイの結果から、それぞれの階層・組織の強みや課題を把握し、改善アクションを実施

◆ 適財適所の人財ポートフォリオ

・社員のスキルレベルを可視化する「タレントマネジメントシステム」を導入

◆ 風通しの良い職場環境の整備

・育児や介護による休職からの早期復職の支援となるよう、フレックスタイム制度の利用要件緩和などの制度を拡充

・社員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できる環境整備の一環として、オフィスカジュアルを通年化

人生100年時代

◆ 資産管理型ビジネスモデルの推進

・新たな投資機会を提供するため、オルタナティブ投資に係る商品ラインナップを拡充（ファンド、不動産投資ローン、航空機リースなど）

・四国銀行に続き、岩手銀行との業務提携を実施。地方の提携金融機関との業務連携を促進するための組織改正を実施

・あおぞら銀行との資本業務提携により、双方顧客への高付加価値なコンサルティングの提供や、あおぞら銀行の融資や信託機能を活用した新たな商品・サービスを開発予定

◆ 資産運用立国実現に向けた取組み

・かんぽ生命とのEMP（新興運用業者促進プログラム）や大和証券グループ本社が出資を行うEMP投資枠を開始し、それぞれ第1号案件への投資を実行

・運用会社と信託銀行間のデータ共有基盤の構築による資産運用業界全体の効率化実現に向けて、三井住友トラストグループとの業務提携を開始

イノベーション

◆ AI技術やデジタルツールの活用

・顧客のさまざまなお問い合わせに対応すべく、AI オペレーターによるお問い合わせサービス提供を開始

・顧客の保有資産を「見える化」、NISAや確定拠出年金、持株会も含め金融資産の全体像を把握可能なスマートフォン用アプリD-Portのサービス提供を開始

◆ 暗号資産関連ビジネスのさらなる前進

・Fintertechが提供する貸暗号資産サービス「デジタルアセットステーク（消費貸借）」にて、「貸借料円受取サービス」を開始

◆ スタートアップ企業の支援

・未上場株式のセカンダリー市場の拡大を見込み、ケップルグループへの資本参加および業務提携に向けた基本合意書締結

◆ デジタルITサービスの開発に資する人材の育成

・社員育成制度「デジタルITマスター認定制度」を導入

グリーン＆ソーシャル

◆ サステナブルファイナンスの推進

・ネイチャーポジティブに関するKPIを採用した国内初のサステナビリティ・リンク・ボンドをはじめ、さまざまなサステナブルファイナンスの発行を支援

・インパクト投資ファンドへの出資を通じ、国内におけるインパクトファイナンスのすそ野拡大にも注力

・国際資本市場協会（ICMA）のアドバイザリー・カウンシルに2年連続で選出

◆ 再生可能エネルギー関連事業への出資・業務提携を拡大

・米国やオーストラリアにて陸上風力や太陽光発電所案件への投資を実行

・NR-Power Lab（日本ガイシとリコーの合弁会社）のシェアリング機能付きハイブリッド蓄電所開発の実証試験への参加

サステナブル経営の基盤

◆ 情報セキュリティの高度化

・相場操縦などの不公正取引を監視すべく、売買審査業務におけるNEC、大和総研のAIを活用

・顧客との透明性のあるコミュニケーションを実現すべく、生成AIと音声認識を活用した顧客応対の自動記録システムの導入

・不必要な個人情報授受を回避するための次世代型個人情報管理サービス提供に向けた、大和総研とReceptの資本業務提携

◆ ガバナンス・リスク管理の強化

・経営判断に多様な視点を取り入れるため、女性取締役比率50%を維持

・環境・社会関連ポリシーフレームワークを改定し、投融資先の児童労働、強制労働、人身取引に関する定期スクリーニングを開始

◆ サステナビリティ情報の開示拡充

・自然資本／生物多様性および気候関連の取組みに関する開示を拡充

サステナビリティ関連ビジネス

当社グループは、2030Visionのもと、サステナブルな社会の実現と企業価値の向上を目指し、サステナビリティ関連ビジネスに積極的に取り組んでいます。

中期経営計画“Passion for the Best” 2026では、2030Visionのマテリアリティを踏まえサステナビリティKPIを設定し、PDCAサイクルを通じた進捗管理に努めています。SDGs関連債や、NISA対象公募株式投信、サステナビリティ関連投資など、具体的なビジネス領域においても複数のKPIを設定し、成果の可視化と目標達成に向けた取組みを着実に進めています。

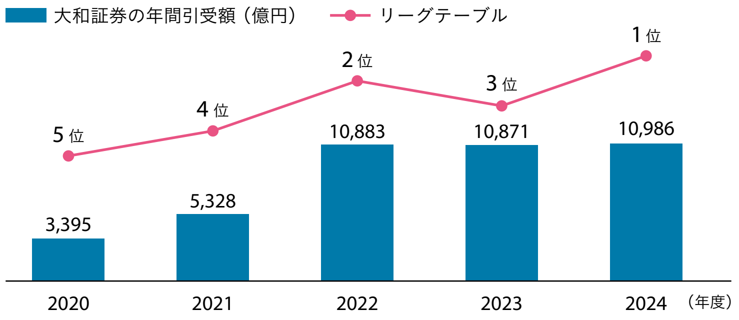
加えて、サステナブルな経営基盤の強化や、適切な情報開示をもとにしたステークホルダーの皆様との質の高い対話の実施、さらには、国内外のイニシアティブなどへの参画を通じたルールメイキングへの積極的な関与を行っています。

今後も、グループ一丸となって、サステナビリティ推進を通じた企業価値の向上を図っていきます。

サステナブルファイナンスの促進

サステナブルファイナンス市場の拡大を背景に、当社グループは長年にわたる実績と専門知識を活かし、多様なソリューションを提供することで、お客様のニーズに応えています。環境・社会課題の解決に貢献する革新的な金融商品を開発し、提供することで、市場におけるリーダーシップを確立するとともに、持続的な収益基盤の強化と企業価値の向上を目指しています。

国内SDGs関連債：大和証券の引受額およびリーグテーブルの推移



国内SDGs関連債市場*1における当社グループの主幹事実績は常にトップクラスを維持しています。私たちは、国内SDGs関連債市場において、市場全体の成長率20.8%*2を上回る年平均34.1%の取扱高成長を達成し、リーディングカンパニーとしての地位を確立しています。世界初のトランジション国債（GX経済移行債）や、海運業界世界初のブルーボンド（商船三井）、本邦金融機関初のトランジションボンド（日本政策投資銀行）など数々の「世界初」「国内初」案件を手掛け、市場のフロンティアを開拓してきました。

サステナブルファイナンスへの取組みは、単なる案件実行支援を超え、当社グループ全体の企業価値向上に貢献しています。お客様のESG戦略策定や目標設定、情報開示といった経営課題そのものに深く関与し、長期的な伴走支援を通じて強固な信頼関係を築き、収益基盤強化につなげています。このシナジーを支えるのが、2021年に新設した専門部署「サステナビリティ・ソリューション推進部」です。プロダクト横断的な知見とグループ内外の専門家との連携を強みに、債券市場のみならずエクイティファイナンスでも先進的な取組みを推進してきました。今後はインパクトIPOなど、新たな領域への挑戦も続けていきます。

投資家や社会の関心は、より多様化・高度化しています。私たちは、こうした市場の変化を先取りし、革新的な金融ソリューションを開発・提供することで、新たな収益機会を創出しています。一方、昨今はグリーンファイナンスにおいて、グリーンウォッシングへの懸念が高まっています。私たちは生成AIを活用し、引受業務におけるSDGs債のグリーン・ソーシャル性診断ツールを開発するなど、健全なサステナブルファイナンス市場の成長にも貢献しています。これらの取組みは、環境省「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」で、証券会社として初めて2年連続銀賞を受賞するなど、外部からも高く評価されています。

2025 ESG FINANCE AWARDS JAPAN SILVER

DEALWATCH AWARDS 2024
CELEBRATING THE ACHIEVERS IN JAPAN'S CAPITAL MARKETS

今後も、サステナブルファイナンス市場のリーディングカンパニーとして、社会課題解決とお客様の企業価値向上に貢献する革新的なソリューションを提供し、当社グループ自身の持続的な成長を実現していきます。

＊1 サステナビリティボンドなどを含む、発行体のサステナビリティ戦略における文脈に則し、環境・社会課題解決を目的として発行される債券
＊2 2020-2024年CAGR

サステナビリティ関連ビジネス

魅力的なNISA対象ファンドの提供

大和証券グループは、サステナビリティの観点を含めた2030Visionのマテリアリティのひとつに、「人生100年時代」を掲げています。そして、大和アセットマネジメントは、「人生100年時代」における資産形成支援の一環として、NISA制度に見合う魅力的な商品の提供に努めています。具体的には、NISA対象公募株式投信残高（除くETF）の2026年度目標である4.6兆円に向け、さまざまな取組みを実施しています。

個人投資家向けの取組みとしては、「投資をもっと自由に。」というコンセプトのもと、多様な投資ニーズにお応えできるファンドを「iFreeシリーズ」として展開し、新NISA対象商品として多数取りそろえています。また、投資未経験の方向けに「はじめてみよう！新しいNISA」という解説動画を制作し、大和アセットマネジメントおよび販売会社のホームページや店頭でのモニターを活用して配信しています。さらに、若年層に認知度が高いモデル兼女優のマーシュ彩さんを資産形成アンバサダーに起用し、ETFの上場イベントへの登壇や動画配信を通じて、資産形成の重要性を広く発信しています。

販売会社サポートの取組みとしては、営業員向けにNISA制度を体系的かつ実践的に学べる「NISAガイドブック」を発行しました。本書では制度の概要に加え、「よくある質問への回答例」や「パターン別のNISA活用事例」を掲載しています。また、NISAに関するFAQ「NISAの今、知りたいQ」シートを作成し、代表的な質問とそれに対する答えをQ&A形式で提供しています。

日本政府が掲げた「資産所得倍増プラン」における「2027年末時点のNISA総買付額56兆円」という目標は、新NISA制度の開始を機にNISA口座を利用した投資が大幅に増加したことで、およそ3年前倒しで達成されました。大和アセットマネジメントはこのような環境変化を捉え、前述の個人投資家および販売会社への取組みを積極的に展開することで、着実な成果につなげています。

2024年度の業界全体のNISA対象ファンド合計資金流入額*が13.9兆円に達するなか、大和アセットマネジメントのNISA対象ファンドへの資金流入額は1兆302億円となり、業界全体で約7%のシェアを獲得しました（運用会社全体で第3位*）。また、数多くのNISA対象ファンドが存在するなかで、「iFreeNEXT FANG+インデックス」や「ダイワ・ダイナミック・インド株ファンド」など、独自性に強みを持つファンドが投資家の支持を集めました。ファンド別の2024年度資金流入額トップ30*には、大和アセットマネジメントから3本がランクインしました。特に「iFreeNEXT FANG+インデックス」は3,507億円の資金流入額で第4位*となり、1年で運用残高が大きく増加しました。この結果、NISA対象公募株式投信残高（除くETF）は2024年度末時点で3.4兆円となり、前年度末比で約1兆円増加しました。

今後も大和アセットマネジメントは、新NISA対象商品のラインナップ拡充や、制度の活用促進に向けた取組みを継続し、投資家層のすそ野拡大に貢献していきます。

＊ 大和アセットマネジメント調べ

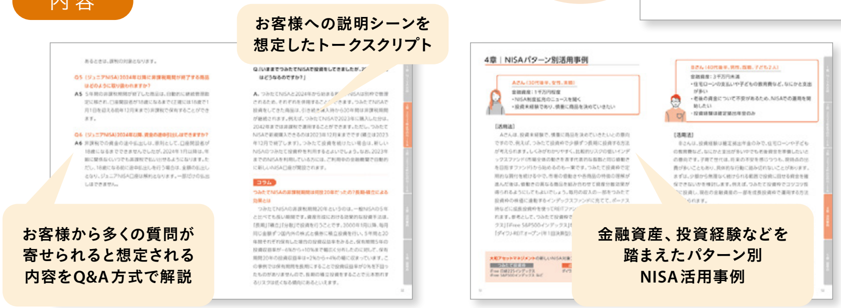
目次

- 1章 | NISAとは
- 2章 | 2014年～2023年までのNISA
- 3章 | 2024年からの新しいNISA
- 4章 | NISAパターン別活用事例
- 5章 | NISA留意点
- Appendix | 大和アセットマネジメントの新しいNISA対象ファンド

NISA制度を体系的に解説！

全123ページ
A5サイズ

内容



サステナビリティ関連ビジネス

再生可能エネルギーとインフラストラクチャーへの投資

大和エナジー・インフラでは、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を両立させるべく、再生可能エネルギーおよびインフラストラクチャー分野への戦略的投資を積極的に推進しています。具体的には、太陽光発電事業、蓄電池事業などを中心に、脱炭素社会の実現に資するプロジェクトへの参画を拡大しています。2024年度は、米国では系統用蓄電池プロジェクト、陸上風力発電所、太陽光発電所、オーストラリアでは太陽光発電所、日本では生成AI向けデータセンター、系統用蓄電池事業などへの投資を行いました。

これらの投資は、環境負荷の低減という社会的意義に加え、収益基盤の強化にも大きく貢献しています。たとえば、再生可能エネルギー発電所の運営による安定的な売電収入は、長期的かつ予測可能なキャッシュフローを生み出し、財務の安定性を高めています。また、蓄電池事業は、再生可能エネルギーの不安定な出力を補完することで、電力市場における需給調整力としての価値が高まっており、新たな収益源としての成長が期待されています。既存の投資資産の多くは、コスト削減や事業運営体制の最適化などにより、安定的かつ高水準のキャッシュフローを創出しています。エネルギー価格の上昇や政策的支援の拡充といったマクロ環境の追い風もあり、一部の資産では当初想定を大幅に上回るキャピタルゲインを実現するなど、収益拡大に大きく貢献しています。

また、再生可能エネルギー市場は、世界的な脱炭素化の潮流を背景に、今後も高い成長が期待されています。AIやクラウドサービスの拡大によるデータセンターの増加、半導体・バッテリーなどの製造施設の増加、電気自動車や関連設備の普及などに伴って電力需要も増加していくと想定されています。結果として、これらの分野への投資は、中長期的な成長性と競争優位性の確保にも寄与していきます。再生可能エネルギーやインフラストラクチャー事業は、規模の経済や技術的優位性が競争力の源泉となるため、早期参入とノウハウの蓄積が他社との差別化要因となります。プロジェクト開発から運営・保守に至るまでのバリューチェーン全体において、効率性と専門性を高めることで、持続的な成長を実現していきます。

テキサス州ブラゾース陸上風力発電所

オハイオ州マディソン太陽光発電所

インパクトファイナンスに関する取組み

気候変動や少子高齢化などの社会課題の深刻さが増すなかで、事業活動による社会的インパクトに注目し、ネガティブインパクトの低減とポジティブインパクトの創出を目指すインパクトファイナンスが注目されています。

当社グループでは、インパクトファイナンスに関するさまざまな取組みを推進しています。たとえば、大和アセットマネジメントでは、脱炭素テクノロジー株式ファンドなどのインパクトファンドを設定し、インパクトレポートを作成しています。また、当社グループはインパクト投資ファンド「インパクト・キャピタル1号投資事業有限責任組合」へ出資し、インパクトの測定とマネジメントの実践事例から、金融サービスにインパクトの観点を組み込むことを目指しています。

さらに、インパクトファイナンスに主体的に取り組む金融機関のイニシアティブである「インパクト志向金融宣言」に総合証券グループとして初めて署名したほか、官民連携の場である「インパクトコンソーシアム」や、グローバルなネットワーク組織であるGSG Impactの日本支部GSG Impact JAPANなどの活動を通じて、インパクトファイナンスの市場整備・拡大のためのルールメイキングに積極的に参画しています。

当社グループは今後も、インパクト志向の新たな資金循環の仕組みづくりに貢献していきます。

カーボンニュートラルへの取組み

大和証券グループ カーボンニュートラル宣言

大和証券グループは、カーボンニュートラル社会の早期の実現に向け、世界が直面している最も深刻な問題のひとつである気候変動への対応の重要性・緊急性を認識し、気候変動対策への中長期的な貢献を果たすために、「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」を策定しています。

本宣言にもとづき、①2030年度までの自社の温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1・2）ネットゼロおよび②2050年までの投融資ポートフォリオのGHG排出量等（Scope3）ネットゼロの達成を目指しています。また、③金融ビジネスを通じた脱炭素社会へのスムーズな移行の支援として、お客様の脱炭素化に向けた取組みや脱炭素社会実現に貢献する新技術への支援などにも引き続き取り組みます。

大和証券グループ カーボンニュートラル宣言の詳細については、下記のウェブサイトをご参照ください。
https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/policy.html

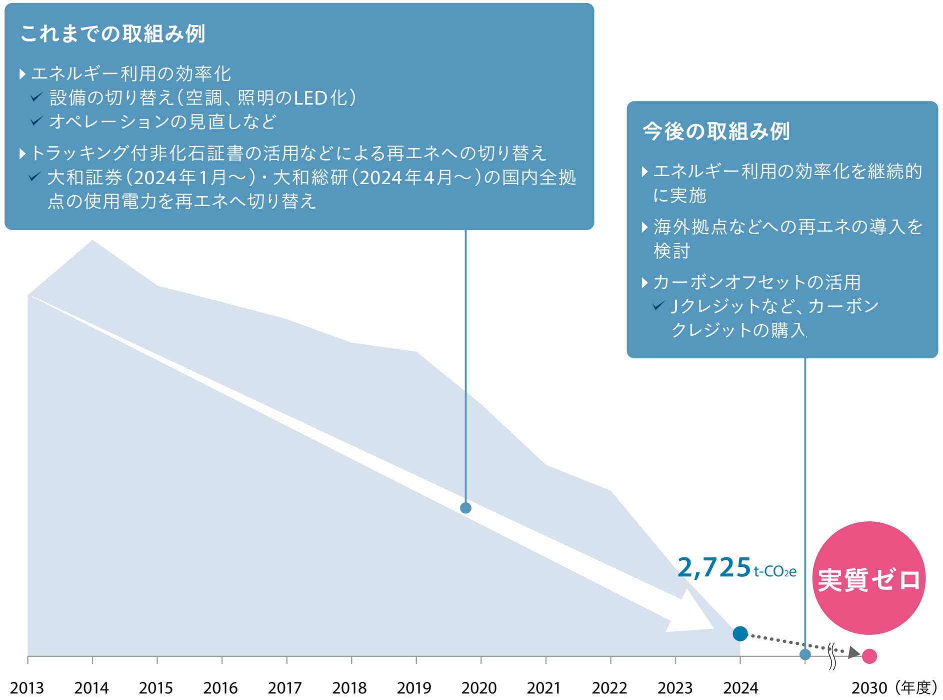
自社のGHG排出量ネットゼロに向けた取組み

自社のGHG排出量（Scope1・2）ネットゼロについては、重点方針「自社の環境負荷低減」に沿って推進します。具体的な取組みとしては、省エネ活動の継続および使用電力の再エネ化などを進めていきます。

省エネ活動については、現状、各施設における省エネ技術／システムの導入やエネルギー利用の効率化などを行っています。今後もこれらについて継続的に実施していきます。

また、再エネの導入については、2021年4月より本社ビル（グラントウキョウノースタワー）に入居するすべてのグループ会社において、トラッキング付非化石証書を活用することで再エネ化しています。さらに、2024年1月には大和証券の、また同年4月には大和総研の国内全拠点を再エネへ切り替えました。国内拠点においては2025年度の中間目標を設定し、GXリーグに提出しています（Scope1：416t、Scope2：55t）。今後は海外拠点の再エネへの切り替えを促進するとともに、自助努力により削減が困難な部分については、カーボン・クレジットなどの活用について検討を進めることで、2025年度の中間目標の達成および2030年度までのScope1・2ネットゼロ達成を目指します。なお、当社はオフィスなどに導入する再エネの電力メニューを選定する際に、GHG排出量の削減効果だけではなく、内部炭素価格を活用することでその判断材料にしています。具体的には、Jクレジット価格をもとに算定した将来想定される費用と、再エネ導入による追加費用の比較を行っています。算定にあたっては、電力会社から取得した、再エネ導入により想定されるGHG削減量に関するデータを用いています。今後は価格設定の見直しなども検討し、引き続き再エネ導入による追加コストの妥当性判断に内部炭素価格を活用していく予定です。

自社のGHG排出量（Scope1・2）の推移



（注）1 自社のGHG排出量（国内+海外）は、従業員ベースで約93%の拠点について集計
2 2024年度実績についてはマーケット基準で表示

GHG排出量データの対象範囲および算定方法などについては、下記のウェブサイトをご参照ください。
https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/data/pdf/daiwa_sustainability_data_2025.pdf

カーボンニュートラルへの取組み

投融資ポートフォリオのGHG排出量等ネットゼロに向けた取組み

当社グループは、カーボンニュートラル宣言において掲げる、2050年までの投融資ポートフォリオのGHG排出量等（Scope3）ネットゼロに向けた具体的な道筋を明確化するため、当社グループの投融資ポートフォリオ排出量において最も大きな割合を占める電力セクターのうち、プロジェクトファイナンスに関する2030年度までの中間目標を設定しています。

2023年度実績値の計測

2023年度の実績は、従前に比べて対象範囲を拡大させ、高排出セクターに限定しない形で計測を行いました。また、投融資先のScope1・2に加えてScope3も計測しました。

計測範囲

- セクター：全セクター
- アセットクラス：上場株式（REIT含む）、非上場株式（REIT含む）、社債、商業用不動産、コーポレートローン、プロジェクトファイナンス

（注）1 対象は、大和証券グループ本社の出資先、AM部門の運用先（自己保有分。ファンド経由の非上場株式除く）、大和ネクスト銀行の運用先　2 商業用不動産、コーポレートローンは該当なし。　3 一部、PCAFのデータベースにもとづく推計値を使用（但し、同データベースにおいても参照できない対象は除外）

中間目標に向けた進捗

2023年度実績は、投融資先の発電効率の向上および再エネ投融資の進捗を受け、2022年度実績*より減少しました。

＊2022年度実績は379 g-CO_2e/kWh

電力セクターのプロジェクトファイナンスに関するGHG排出量（対象はScope1）

2023年度実績値*	
総排出量	387,431 t-CO_2e
排出原単位（発電量当たり）	243 g-CO_2e/kWh
PCAFスコア	平均 2.73

＊一部推計値を含め計算

2030年度中間目標値	
指標	排出原単位（g-CO_2e/kWh）
目標値	186～255 g-CO_2e/kWh
参照シナリオ	IEA NZE・APS

2023年度実績

単位 t-CO_2e	上場株式 REIT含む	非上場株式 REIT含む	社債	プロジェクトファイナンス	Scope1・2	Scope3
電力（発電）	56,675	0	166,683	397,634	620,993	175,009
運輸（航空）	40,091	–	–	–	40,091	8,642
（海運）	429	–	–	–	429	536
（陸運）	105	0	0	–	105	42
金属、鉱業*1	1,984	14,426	–	–	16,410	14,332
化学品	239	2,507	0	–	2,746	4,746
不動産	1,204	397	10	–	1,611	2,924
自動車製造	37	–	656	–	692	13,149
包装食品、肉	532	–	–	–	532	898
紙、林産物	332	–	–	–	332	293
石油・ガス	267	–	0	–	267	678
資本財*2	152	–	0	–	152	18,030
石炭	57	–	–	–	57	27
鉄鋼	45	–	0	–	45	35
アルミニウム	24	–	–	–	24	85
農業	22	–	–	–	22	11
建材	11	–	–	–	11	2
飲料	3	–	0	–	3	19
セメント	–	–	–	–	–	–
その他	3,426	45	183	–	3,654	24,003
合計	105,638	17,374	167,532	397,634	688,178	263,461

対象がない場合はハイフンを、端数処理で切り捨てとなる場合は0を表示　＊1 鉄鋼・アルミニウム以外　＊2 建物など

サステナビリティ開示基準（ISSB基準・SSBJ基準）を参考とした気候関連開示（旧TCFD開示）については、下記ウェブサイトをご参照ください。
https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/tcfd.html

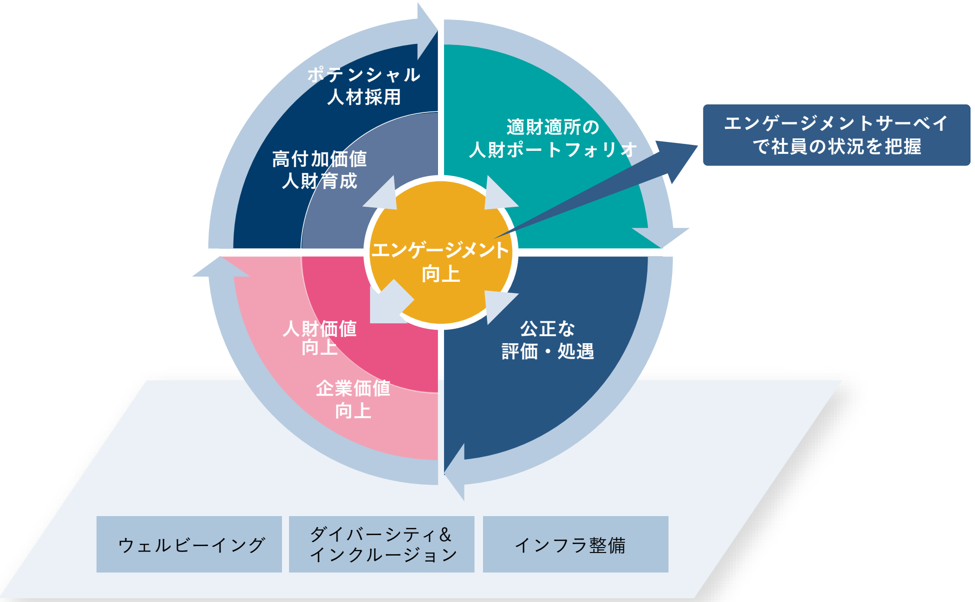
TNFDフレームワークを参考とした自然資本・生物多様性への対応については、下記ウェブサイトをご参照ください。
https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/tnfd.html

人的資本

人事担当メッセージ

大和証券グループ本社
執行役員
企画副担当 兼 人事担当
兼 最高健康責任者（CHO）
兼 法務担当
兼 サステナビリティ副担当
川島 博政

　大和証券グループの競争力の源泉は人材にあり、企業理念のひとつに「人材の重視」を掲げています。「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」、この理念にもとづいた人材戦略と人的資本投資を通じて、パフォーマンスを高めたい、組織に貢献したい、という思いを持つ社員がモチベーション高く、情熱を持って仕事に取り組める環境を目指しています。今後もグループ経営基本方針に定める「お客様の資産価値最大化」に向けた貢献と、当社グループの持続的な企業価値向上の実現につながる人材戦略を推進していきます。



人的資本経営に対する考え方

　当社グループでは、人事戦略を経営戦略の一環と位置付け、競争力の強化に向けて社員一人ひとりが多様性・専門性を発揮し、成長や働きがいを感じられる組織を目指しています。「採用」、「育成」、「人財ポートフォリオ」、「評価・処遇」の進化・深化により、社員のエンゲージメントを高め、人的資本が創出する付加価値を最大限に引き出していくことで、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげていきます。

ポテンシャル人材の「採用」

　「採用」は当社グループの持続的な成長や企業価値向上に与える影響が大きいため、経営戦略上極めて重要な施策と捉えています。高いポテンシャルを持つ人材の発掘・採用をすべく、グループ各社が工夫を凝らして、それぞれの特性に応じた採用活動を実施しています。大和証券の新卒採用（通年）においては、応募者が作成した「自分史」をもとに、本人の価値観・行動に影響を与えた経験などを共有・把握したうえで、現場の部室店長など、複数の目で採用対象者を選出していくことで、入社後、本人のキャリアパスに沿ったポテンシャルの伸長へとつなげています。応募者は、自ら話を聞きたい社員をさまざまな部門・部署から選択して面談することができる「ジョブサポーター制度」を導入しています。各部門で働く社員の考えや職場の雰囲気、キャリアパスについて理解を深めることができ、ミスマッチの減少に寄与しています。また、実践的かつ細分化・専門化したインターンシップや、入社時の所属部門を特定できる部門別採用の実施、高度な専門性をビジネスで活かすことができる人材を評価する人事制度「エキスパート・コース」の導入などにより、高いポテンシャルを有する人材の採用強化へとつなげています。さらに、多様な知識・経験を有するキャリア人材の採用も積極的に進めており、2024年度は新卒を含む年間採用人数764名のうち37.3%をキャリア採用で迎え入れています。採用者の多様性を包摂しながら、当社グループに定着し活躍できる環境を整備するためのオンボーディング施策として、入社式やメンター制度、キャリア入社社員との交流チャネルの整備、経営幹部との懇親会などを実施しています。

人的資本

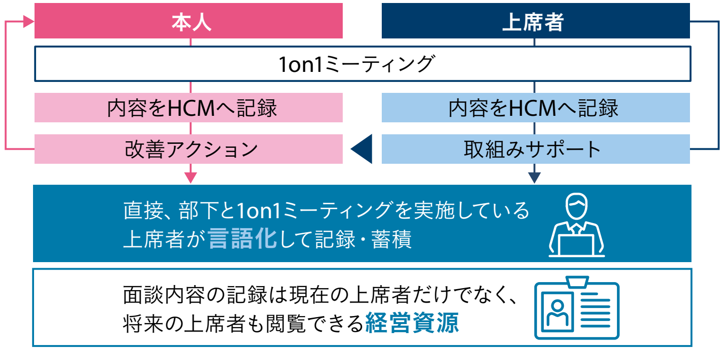
高付加価値人財の「育成」

「人材」に投資をすることにより、その価値を高め、「人財」へと磨き上げることで、企業の成長へとつなげていくこと、これが当社グループの目指す人的資本経営の姿です。育成においては、社員一人ひとりがパフォーマンス向上やキャリア実現のために何が必要かを考え、自律して学び続けられる環境の整備が不可欠です。大和証券では、これまでの知見やノウハウを活用してカスタマイズされた教育研修プログラムに加えて、全社員を対象に、個別最適化された学びを提供することが可能なオンライン動画学習プラットフォームを導入し、マネジメントやデータ分析、マーケティングなどをはじめとした最新かつ評価の高いビジネス講座のなかから、必要な知識・スキルを選択、習得できるようにしています。

また、「お客様の資産価値最大化」の実現に向けて、質の高いソリューション提案につながるよう、CFPや証券アナリストなどをコア資格として取得を推奨しています。社員へのサポートとして、試験対策講座受講料・受験料の補助や社内コミュニティによる交流支援なども行っており、2025年3月末時点において、CFP資格取得者数は国内金融機関最多の水準となっています。さらに、デジタル・イノベーションの追求に向けて、高度なデジタル技術を活用してビジネス変革を担う人材を育成する「デジタルITマスター認定制度」や全社員を対象にデジタルスキルの向上を図るDaiwa Digital College、プログラミングやデータサイエンスの社内コンペの開催など、デジタル人材の育成にも注力しています。

適財適所の人財ポートフォリオ

社員がそれぞれの個性を活かしてパフォーマンスを発揮し続けるためには、自らキャリアを考え、行動していくことが重要です。当社グループでは、自律的なキャリア形成を支援するため、自身の希望するキャリアや職場環境に対する考えを人事部門にいつでも直接伝えることができる「自己申告制度」、グループ内のさまざまな業務に自ら手を挙げて異動を実現する「グループ内公募制度」を設けています。また、社員一人ひとりのキャリアに対する考え方とスキルレベルをリアルタイムで可視化できるタレントマネジメントシステム（HCM）を活用しています。社員本人と上司が1on1ミーティングのなかで共有された強みや課題、キャリアプランを都度、入力・更新していくことで、社員ごとのその時々の情報を蓄積しています。競争力の源泉である人財のキャリア可視化と連続性あるキャリア形成支援、蓄積した人的資本情報の活用により、最適な人財ポートフォリオの実現に取り組みます。



公正な評価・処遇

当社グループでは、入社年次を問わず、すべての社員がより高いステージや責任の大きいポジションで活躍したいと思えるような評価体系を目指しています。処遇については、成果や実績をもとに、あるべき水準と配分を常に模索しながら人的資本への投資を進めています。2022年度以降4年連続で給与水準の引き上げを実施しており、2025年度の処遇改定では、グループ全体で給与水準を5%程度引き上げることで、過去4年間の累計では20%以上の引き上げを行っています。人材獲得競争力の強化を目的として、会社への貢献が大きい社員を中心に処遇水準を引き上げ、再雇用後のシニア世代においても、専門性やパフォーマンスなどに応じた処遇体系に改定することで、Pay for Performanceの徹底を図っています。また、定量面だけでなく定性面も加味した総合的な評価を行うとともに、複数の目線で評価の妥当性について精査しています。加えて、定期的に社内アンケートを実施し、社員の声をもとに評価や処遇の水準が適切であったか検討するなど、双方向のコミュニケーションを通じて納得性の向上に取り組んでいます。

人的資本

エンゲージメント向上

■ エンゲージメントサーベイの実施

当社グループでは、企業業績と相関関係にあるエンゲージメントを包括的に計測し、生産性や業績の上昇につなげるため、匿名形式の「エンゲージメントサーベイ」を定期的に実施しています。サーベイを通じて「持続可能なエンゲージメント」*とその構成要素を体系的に把握し、各種基準値との外部比較、年齢・性別・組織間などの内部比較を行うことで結果を分析しています。また、業績との相関性が高いとされる「持続可能なエンゲージメント」をグループKPIに設定しています。

＊ 持続可能なエンゲージメントとは、生産的な職場環境、心身の健康などによって維持される、目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する強い帰属意識を指す、WTW（ウイリス・タワーズワトソン）の概念。同社は、持続可能なエンゲージメントのスコアが高い企業は、当該企業が属する業界の平均的な成長率を上回る業績成長を見せる傾向にあるとしている。

大和証券グループのエンゲージメントスコアの推移

（%）

カテゴリー名	2021年度下期	2022年度上期	2022年度下期	2023年度下期	2024年度下期
持続可能なエンゲージメント	—（81）	79（82）	79（81）	80（83）	81（82）

（注）1 カッコ内は大和証券のスコア
2 数値および分析資料はサーベイパートナーであるWTWより提供。数値は、全従業員のうち各カテゴリーの設問に対して肯定的な回答をした従業員の割合を設問ごとに集計のうえ、当該カテゴリーの全設問における当該割合の平均値を算出したもの。

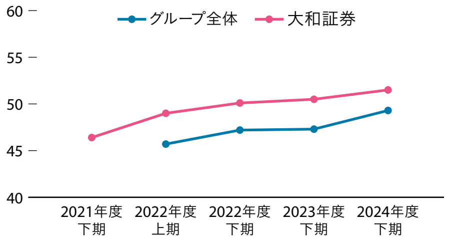
■ サーベイ結果から把握した主な課題

❶ 業務運営体制・デジタル化の取組み

各カテゴリースコアの水準から当社グループにおける主な改善領域は「業務運営体制」「デジタル化の取組み」と捉えています。会社全体の取組み、組織単位での取組みをそれぞれ実施してきたことで、サーベイ導入以降、一貫してスコアが上昇しています。

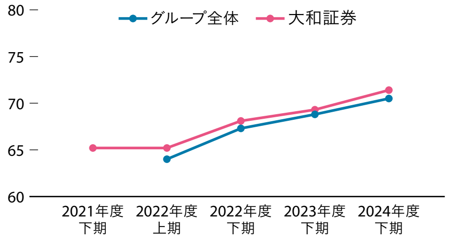
業務運営体制

- 業務の棚卸を定期的に実施
- 部署単位で業務運営上のルールや承認フローの見直しを実施



デジタル化の取組み

詳細はP.48 デジタル戦略へ

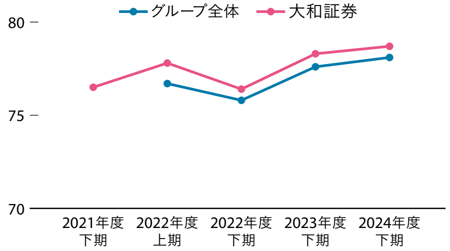


❷ 性別間のギャップ

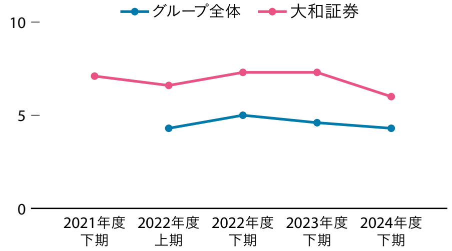
全体と比較して女性のエンゲージメントスコアは低い水準となっており、組織パフォーマンスを高めるためには女性のエンゲージメント向上が重要な課題と捉えています。さまざまな施策を継続的に実施し、女性のスコアは緩やかに改善しています。

取組みの詳細はP.66ダイバーシティ&インクルージョンへ

女性社員のスコア（持続可能なエンゲージメント）



男女間のスコア差（持続可能なエンゲージメント）



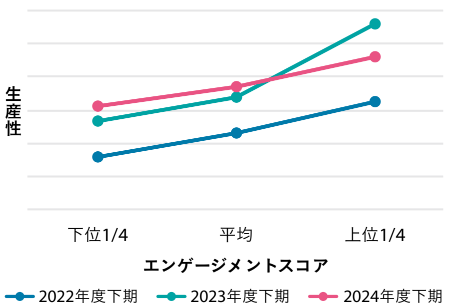
人的資本

■ エンゲージメントスコアと財務指標の相関分析

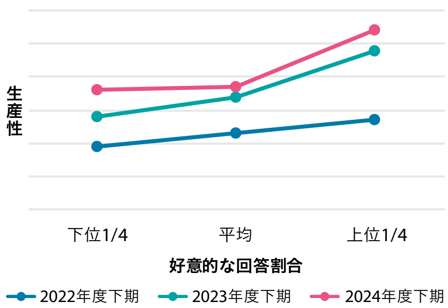
当社グループでは、エンゲージメントサーベイの結果と財務指標との相関分析を実施しています。グループKPIに設定している「持続可能なエンゲージメント」に加え、15カテゴリーのうち約半数のカテゴリーのスコアが生産性（収益／労働時間）と統計有意に相関することが確認できました。特に、「持続可能なエンゲージメント」および「デジタル化への取組み」のカテゴリー設問のスコアで上位1/4、下位1/4および対象組織全体の平均に区分すると、スコアが高いセグメントほど生産性が高く、全体平均の生産性が経年で向上していることを検証しました。デジタル人材育成、デジタル戦略の推進部署と各本部との連携強化、およびデータ活用の高度化などのデジタル戦略の推進により企業価値向上につながっていると捉えています。

エンゲージメントスコア／設問スコアと生産性の相関

持続可能なエンゲージメント



私は、成果を上げていくために必要なデジタルスキルを身に付けていると思う

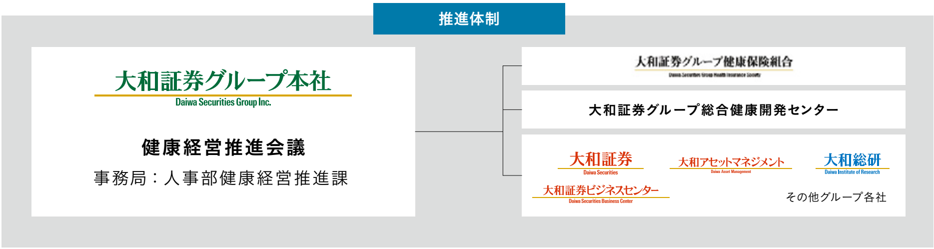


（注）数値および分析資料はサーベイパートナーであるWTWより提供。数値は、「持続可能なエンゲージメント」のカテゴリーもしくは当該設問に対して肯定的な回答をした社員の割合を集計のうえ、各組織のスコアを四分位に分類したもの。

ウェルビーイングの向上

■ 健康経営推進体制

当社グループは、CHO（最高健康責任者）に人事担当役員を選任し、グループ各社の役員も積極的に関与して健康経営を推進しています。毎年、グループ全役職員の健康状態を分析した「健康白書」を作成し、CHO主催の「健康経営推進会議」をグループ横断で定期的に開催することで、課題認識や取組みの評価・改善を行い、健康経営のPDCAを回しています。その結果、経済産業省が東京証券取引所と共同で、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組む上場企業を選定する「健康経営銘柄」に、当社グループは2025年3月に選定されました。2015年の制度開始以来、10回目の選定となります。



■ 目標

健康経営による生産性の向上を図るため、以下を指標としています。さまざまな施策を継続的に実施した結果、2019年度以降、プレゼンティーイズム損失割合は改善傾向にあります。

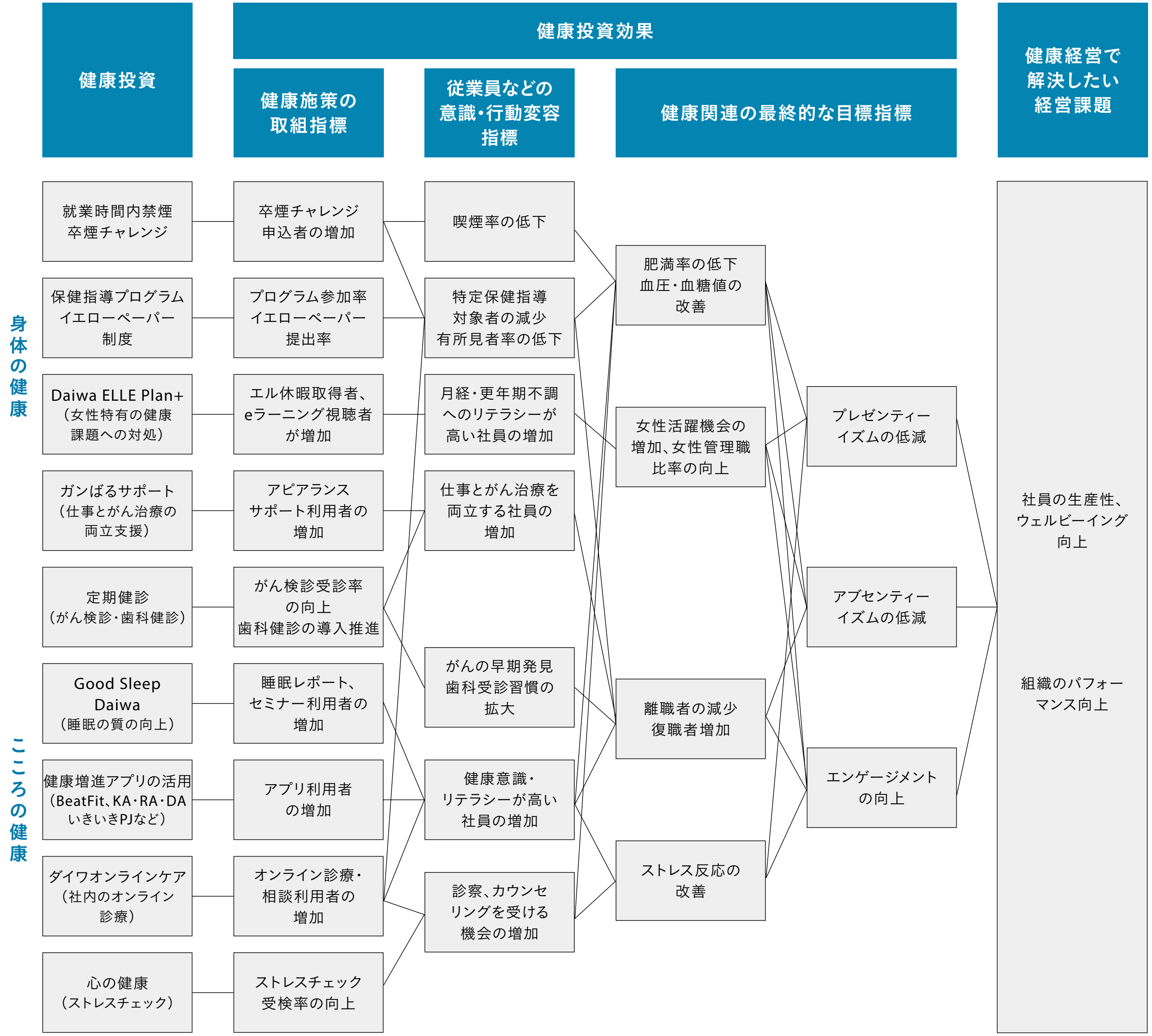
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標値（2030年度）
プレゼンティーイズム損失割合*1	18.7%	17.0%	15.2%	12.6%	13.9%	14.5%	10.0%未満
アブセンティーイズム平均値*2	3.8日	3.4日	3.4日	3.1日	3.9日	4.0日	3.0日以下

*1 何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価するアンケートを実施して算出。数値が小さいほど生産性が高い。

*2 病欠、病気休業の状態。過去1年間に自分の病気で何日仕事を休んだかを問うアンケートを実施して算出。日数が少ないほど生産性が高い。

人的資本

■ 健康経営戦略マップ



■ 主な取組み

❶ 女性特有の健康課題への対処

女性活躍の観点から、2018年に女性の健康を包括的にサポートするDaiwa ELLE Planを開始しました。月経・更年期による体調不良や不妊治療の際に取得できる「エル休暇」の新設、治療時間の確保、リテラシー向上のためのeラーニングや相談窓口の設置などの制度・施策を導入しています。2023年より総合健康開発センター内に婦人科専門医を配置し、社員が利用するオンライン診療「ダイワオンラインケア」の仕組みを利用して婦人科診療を開始しました。さらに、アプリを利用して月経関連症状による身体的負担や精神的ストレスを軽減するプログラムの導入、婦人科における各分野の専門医師による社員向け動画の配信、節目年齢での婦人科に関連する検査の実施などを2024年度より実施しています。

❷ オンライン診療の提供

2020年より、全国に勤務する社員が、本社ビルにある医務室（総合健康開発センター）を、オンラインで利用できる「ダイワオンラインケア*」を導入しています。2022年度以降の受診件数は導入当初の件数より倍増し、年間1,000件を超えています。内科などの通常の診療に加えて、健診結果やこころの健康に関する相談、禁煙外来などを幅広く行っています。社員の費用負担は診療代と薬代のみで、居住地域にかかわらず会社が送料を負担して、おおむね翌日には自宅に処方薬が届けられます。

＊「ダイワオンラインケア」専門医（診療・相談）：循環器内科、呼吸器内科、消化器内科、脳・神経内科、腎・高血圧内科・糖尿病内科、精神科、婦人科

人的資本

ダイバーシティ&インクルージョン

D&I推進室長メッセージ

ダイバーシティ&
インクルージョン推進室長
平野 友視

私は「違い」こそが新しい可能性を切り拓く原動力だと信じています。多様な価値観や経験が交わることで、組織はしなやかに強くなります。一人ひとりの声が尊重され、挑戦が称えられる風土を築くことで、誰もが生き生きと活躍できる会社を目指します。多様性を活かしたイノベーションが、お客様・社会への最良の価値提供につながると確信し、これからも全力でD&I推進に取り組みます。

「多様性をチカラに変える」D&Iに対する考え方

持続的な競争力の強化に向けて、ジェンダー・年齢・障がい・LGBTQ+・人権・採用ルートなどさまざまな観点から、社員一人ひとりの強みや個性、専門性を活かし、最大限にパフォーマンスを発揮できる環境の整備を進めることで、成長や働きがいある組織を目指しています。

D&I推進委員会

代表執行役社長CEOを委員長として、複数の経営幹部、テーマに応じてアドバイザーとして任命した全国部室店の役職員とともにD&Iに係る幅広いテーマで議論を実施しています。委員会の様子は役職員の誰もがオンラインで傍聴することが可能です。

■ ジェンダーダイバーシティ

ダイバーシティのなかでも、女性活躍推進を重要課題として捉え、2005年より各種施策に取り組んでいます。継続的な取組みにより、2024年度末の女性管理職比率は20.4%となり、サステナビリティKPIのひとつとして定めている2026年度までに女性管理職比率を20%以上（連結）とする目標を達成しています。

❶ 職制転向／キャリア研修

幅広いキャリアに挑戦できる職制転向制度を設けており、2009年以降1,100名以上が事務職から総合職へと転向しています。また、管理職手前の女性を対象に、自らのキャリアを考え、自分らしいマネジメントスタイルを習得するための研修も実施しています。

❷ 両立支援制度

仕事と育児・介護の両立にあたり、性別を問わず利用できるさまざまな制度（家事代行サービス、ベビーシッター制度、介護コンシェルジュなど）を導入しています。

❸ 男性育休の取得推進

男性の育児参画を推進しており、2024年度末の男性の育休取得率は連結ベースで103.0%となっています。取得日数の長期化を視野に2022年より、出生時育児休業、育児休職ともに最大4週間給与保障とし、原則2週間以上の取得を必須としています。

❹ 女性の健康課題への取組み

▶ 詳細はP.65参照

■ 多様な働き方の拡充

育児や介護といった個々の事情を抱える当事者をはじめ、当事者以外の社員も含め、柔軟な働き方を選択できる環境づくりに重点を置き、各種人事制度の改定を実施しました。

仕事と育児・介護の両立支援に加え、早期復職を支援するため、保育施設費用補助の拡充を図っています。また、育児や介護のため勤務時間に制約のある社員を主な対象として、フレックスタイム制度の利用要件を緩和し、短時間勤務制度も拡充しました。

■ LGBTQ+の理解促進と制度整備

LGBTQ+の当事者が安心して働ける職場環境の整備にも注力しています。各自治体の「パートナーシップ制度」で公式に認定されたパートナーを、社内制度において配偶者と同等と認める運用を行うほか、社内外の相談窓口の設置、LGBTQ+への理解と支援を目的とした「Daiwa ALLYネットワーク」の構築も進めています。これらの取組みが評価され、「PRIDE指標2024」にて最高評価のゴールドを獲得しました。

コーポレート・ガバナンス対談

激動の時代こそ、ステークホルダーからの真の信頼を勝ち取るチャンス

大和証券グループ本社
取締役会長
中田 誠司

大和証券グループ本社
監査委員会 委員長
社外取締役
西川 克行

「お客様の資産価値最大化」を軸に、企業文化とコンプライアンス体制、社員教育、さらには成長戦略まで、大和証券グループのこれからを中田取締役会長と西川取締役が語り合いました。

お客様からの信頼を高める企業文化を目指して

中田：西川取締役には、2019年に当社グループの社外取締役としてご就任いただき、同時に監査委員をお願いしています。我々社内の人間が経営を評価する際には、どうしても主観が入りがちですが、西川取締役は、社外の視点だけでなく、取締役会に法的知見にもとづく客観性をもたらしてくださる、非常に貴重な存在です。

西川：私は検察庁でキャリアを積んできました。検察官の仕事は、事案が発生した際に犯罪に該当するかどうかの法的な解釈を行い、証拠を集めて事実認定をし、適正な処分を決めるというプロセスを踏みます。法律的な視点だけでなく、適正な手続きの重要性も意識してきました。そうした観点を企業経営へのモニタリングや助言という形で活かすことで、お役に立てればと考えています。

2024年度からは、監査委員長を務めています。当社グループは業務が広範にわたり、海外でもさまざまな事業を展開していますので、できるだけ幅広く見ようとしています。そのためには相応の勉強が欠かせません。中期経営計画で掲げたグループ経営基本方針である「お客様の資産価値最大化」の進捗状況については、特にしっかりと見守っていきたいと考えています。また、グループ会社だけでなく、積極的に推進している外部連携の状況も注視しています。

中田：私は会長に就任して以降、日本経済団体連合会や日本証券業協会といった社外の活動が増え、業界、経済界、社会のそれぞれに多くの課題があることに改めて気づかされました。業界全体、社会全体に資する活動に率先して取り組むことが、当社グループにも資するものであり、何ができるのかという視点を持つようになったと感じます。

残念ながら、ここもと日本の大手金融機関で、不祥事が相次ぎました。法令や取引上のルールに違反することは、お客様の利益や信頼を損なうものであり、決してあってはならないことです。会社の仕組みのなかで一定程度は防げると思いますが、不芳社員による不適切な行為を完全になくすことは極めて難しく、当社グループにおいても大きな課題です。

西川：金融機関はお客様や社会との信頼関係にもとづいて成り立つビジネスの典型なので、信頼を失うと、円滑な企業運営ができなくなります。常に警戒を怠らず、継続的な社員教育やコンプライアンス体制の強化など、日々地道な取組みが欠かせないと思います。

コーポレート・ガバナンス対談

中田：社員教育の際には、不正行為は必ず発覚するものであり、発覚した場合にはお客様や会社に損失をもたらすだけでなく、当人も大きな社会的制裁を受けるといった内容を、繰り返し伝えています。また、不芳社員には「何か様子がおかしい」といった前兆が見られる場合があります。こうしたサインを発する社員の周りにいる上司や同僚がその変化に気づき、積極的にコミュニケーションを取ることができれば、未然防止につながると思います。未然防止の仕組みに加え、不正を起こさない健全な企業文化を整えることが一番大切です。

西川：私は当社グループの印象について質問された際に、真面目な会社であると答えています。全社員へのアンケートで、「上司から、コンプライアンス上問題のある指示があったら、どうしますか」というものがあり、ほぼ全員が「上司の指示よりもコンプライアンスを優先する」と回答したと聞いています。こうした点からも、コンプライアンスの意識の醸成が徹底されているとの印象を持っています。

　しかし、社員のなかにはさまざまな考え方の人がいるため、上司の指示を勘違いする可能性も否定できません。したがって、指示を出す上司を含めた社員に対して、日ごろから繰り返しコンプライアンスの重要性を教育することが重要だと思います。

中田：かつての証券業界では、各社同じビジネスモデルで手数料の多寡を競うといった時代がありました。しかし、現在はお客様を最優先に考え、当社グループでは「お客様の資産価値最大化」に向けて自助努力による改善を進めています。この取組みは絶えず続けるべきものでありゴールはありませんが、大きなギアチェンジはできたと感じています。

中期経営計画の初年度における CEOのリーダーシップ

中田：2024年度はNISAの制度拡充・恒久化によって、資本市場への個人投資家の資金流入が増加し、いよいよ日本における「貯蓄から投資へ」が本格化した感があります。

　こうしたなか、当社グループの連結経常利益は19年ぶりに2,000億円を突破し、通期配当金も過去最高額となりました。荻野CEOが掲げる「お客様の資産価値最大化」というグループ経営基本方針のもと、ベース利益*が1,375億円に達するなど、数字の面でも好スタートを切ったと言えます。

＊ウェルスマネジメント部門、証券アセットマネジメント、不動産アセットマネジメントの経常利益合計

西川：監査委員会では、「お客様の資産価値最大化」が現場の営業員にどれだけ浸透しているかを注視してきました。これを実践するには、今まで以上にお客様の状況を深く理解し、本当のニーズを探り、真の信頼を得ることが必要です。なかなか成し難い仕事であり、永遠の課題とも言えますが、当社グループの社員は真摯に向き合っており、着実に進展していると感じています。

中田：「お客様の資産価値最大化」は、金融資産だけでなく不動産なども含めたお客様が保有するすべての資産にアプローチして、ライフプランに応じ最大化を目指すというコンセプトであり、さまざまな工夫が必要です。そういう意味では、2024年のようなマーケット環境が良かったときよりも、現状のようなトランプ関税政策の影響によって世界的にマーケットが荒れているときこそ真価が問われると思います。顕在化されたお客様の課題と向き合い、真の信頼を得られるまたとないチャンスです。

コーポレート・ガバナンス対談

また、日本の個人金融資産は今後20年の間に、倍増する可能性が高いとみています。こうした長期の視点を持ってお客様と対峙することが重要だと考えています。

荻野CEOには、自身の発したメッセージをぶれずにやり続けてもらいたいと思います。目指すべき方向を示し、社員がモチベーション高く仕事に取り組めるような、わかりやすいメッセージを発信し続けてほしいですね。一方で、当社は証券業以外のビジネスを手掛けていることも特徴です。この分野においても引き続きさまざまな種まき・仕掛けを行って、リーダーシップを発揮することを期待しています。

西川：社員は数値目標を達成する楽しさよりも、お客様から長期の目線で資産の管理を任せてもらい、信頼を得ることの喜びを理解し始めていると感じます。たとえば、社長賞の選考基準の変更などを通じて、荻野CEOは社員に正しい方向性を示しています。また、外部連携などを積極的に推進しており、リーダーシップを大いに発揮していると思います。

当社グループの強みを活かし企業価値を向上

西川：企業価値の向上に関しては、稼ぐ力であるROEの向上、将来の成長性などについて、取締役会で繰り返し議論されています。PBRについても議論していますが、こうしたバリュエーション指標は株価の要素もあるので、当社グループの収益性や成長性を評価されるようにしていく必要があると思います。

中田：2030Visionや中期経営計画で掲げた「お客様の資産価値最大化」を、どのような環境下でもぶれずに貫けるかどうかが大きなポイントです。ROEを継続的に高めることができれば、PBRも自ずと上昇していくでしょう。PBRは結果であり、目指すものは、安定的な利益成長です。環境の変化があっても長く継続的に成長していくことが課題だと考えています。

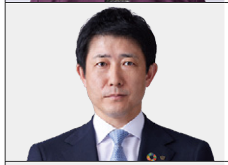
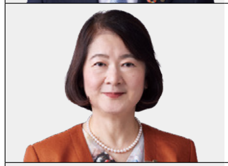
西川：監査委員会としては、さまざまな活動をしっかりとモニタリングして、ガバナンスやコンプライアンスの観点から企業価値を下支えし、中田会長がよくおっしゃる立派な会社になるための一助になればと思います。経営陣や社員がお客様やステークホルダーから厚く信頼され、かつ成長する会社になるため、我々社外取締役は気づいたことについて意見を言い、場合によっては提言を行うことが役割であると考えています。

中田：当社グループの強みは、組織の連帯感と信頼感です。上司と部下、社員同士の連帯感と信頼感があるからこそ、お客様に良いサービスを提供できると考えています。

西川：当社グループの社員はみな優秀で、高い専門性があります。そのうえで、高いモチベーションと倫理観、連帯感を持っています。これから証券業界を取り巻く環境が変わり、さらに事業領域が増える可能性があるなかで、この優れたカルチャーに一層磨きをかけ、企業価値を高めてほしいと思います。

取締役一覧

社内取締役

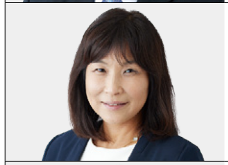
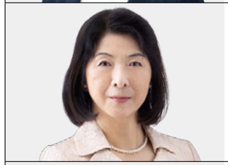
		取締役在任年数	取締役会出席状況	指名委員会	監査委員会	報酬委員会	経歴	専門性と経験	重要な兼職の状況
				（★は委員長）					
	取締役会長 **中田 誠司** 執行役	10年	11／11回	●		●	1983年 当社入社 当社の企画副担当および人事副担当、大和証券の法人本部長、営業本部長、当社の最高執行責任者（COO）およびリテール部門担当などを歴任し、当社グループ全体の業務に関わる豊富な経験を有しています。また、2017年から2024年まで当社代表執行役社長 最高経営責任者（CEO）を務め、経営者としての豊かな経験と見識を有しています。	当社グループの経営管理を適切に実行する知識・経験を有しています。 サステナビリティ	大和証券代表取締役会長
	荻野 明彦 代表執行役社長 最高経営責任者（CEO）	5年	11／11回	●		●	1989年 当社入社 当社の法務担当、海外副担当、企画担当、人事管掌および企画管掌などを歴任し、2024年より当社代表執行役社長 最高経営責任者（CEO）を務めています。幅広い視野にもとづいた経営戦略を示すとともに、当社グループの経営管理を適切に実行する知識・経験を有しています。	サステナビリティ	大和証券代表取締役社長
	新妻 信介 代表執行役副社長 最高執行責任者（COO） 兼 ウェルスマネジメント担当	1年	9／9*回				1988年 当社入社 大和証券の千葉支店長、名古屋支店長などを務め、2015年に大和証券の執行役員に就任して以降は、営業企画担当、営業本部長、営業管掌およびプロダクト・ソリューション本部長などを歴任しています。ウェルスマネジメント部門での豊富な経験・知識を有しています。		大和証券代表取締役副社長 大和ネクスト銀行取締役
	田代 桂子 執行役副社長 アセットマネジメント担当 兼 証券アセットマネジメント担当 兼 サステナビリティ担当 兼 金融経済教育担当	11年	11／11回				1986年 当社入社 当社IR室長および大和証券のダイレクト企画部長を歴任し、2009年に大和証券の執行役員に就任して以降は、ダイレクト担当、金融市場担当、当社の米州担当、海外担当および海外管掌などを歴任しています。海外部門および企画部門における豊富な知識・経験を有しています。	グローバル サステナビリティ	大和アセットマネジメント取締役
	**佐藤 英二** 専務執行役 企画担当 兼 海外副担当	1年	9／9*回				1991年 当社入社 当社財務部長、経営企画部長を務め、2017年に当社の執行役員に就任して以降は、最高財務責任者（CFO）、企画副担当などを歴任しています。企画部門および財務部門の豊富な経験・実績に加えて、投資銀行部門における経験も有しています。		大和証券専務取締役
	**櫻井 裕子** 専務執行役 コンプライアンス担当	新任	－				1988年 当社入社 当社IR室長および大和証券のグローバル・エクイティ・セールス第一部長を務め、2016年に大和証券の執行役員に就任して以降は、プライベートバンキング担当、コンタクトセンター担当およびマスマーケティング担当などを歴任しています。グローバル・マーケッツ部門、ウェルスマネジメント部門、コンプライアンス部門などの幅広い分野における豊富な知識・経験を有しています。		大和証券代表取締役専務取締役
	花岡 幸子 非業務執行取締役	6年	11／11回		●		1990年 当社入社 リサーチ部門、プロダクト部門の業務に携わった後、大和証券の商品企画部長、教育研修部長、投資情報部長を歴任しています。リサーチ部門における豊富な経験を通じて、高い分析力や企業会計に関する知識を備えていることに加え、豊富なマネジメント経験を有しています。		大和証券監査役 大和アセットマネジメント監査役、大和総研監査役

＊2024年6月の当社取締役就任以降に開催された取締役会への出席状況

企業経営　財務会計　法務・コンプライアンス　DX・情報通信　グローバル　サステナビリティ

取締役一覧

社外取締役

	氏名	取締役在任年数	取締役会出席状況	指名委員会	監査委員会	報酬委員会	経歴	専門性と経験	重要な兼職の状況
				（★は委員長）					
	河合 江理子 社外取締役	7年	11／11回	●		★	BIS（国際決済銀行）とOECD（経済協力開発機構）で年金基金運用統括官などを歴任し、国際的な企業や国際機関における豊富な経験に加え、経営者としての経験と実績を有しています。その経歴を通じて培われた経営に関する豊かな知識・見識を当社の経営に活かしていただいています。	財務会計、グローバル、サステナビリティ	ヤマハ発動機（株）社外監査役、三井不動産（株）社外取締役、International Management Forum（株）シニアアドバイザー、DMG森精機（株）社外取締役
	西川 克行 社外取締役	6年	11／11回	●	★		法務事務次官、東京高等検察庁検事長、検事総長などを歴任し、現在は弁護士として、その経歴を通じて培われた法律やコンプライアンスに関する豊かな経験・専門的な知識を当社の経営に活かしていただいています。	法務・コンプライアンス、サステナビリティ	西川克行法律事務所弁護士、イオン北海道（株）社外監査役
	岩本 敏男 社外取締役	5年	11／11回	★		●	（株）エヌ・ティ・ティ・データ社長などを歴任し、その経歴を通じて培われたグローバル企業の経営に関する豊かな経験およびITに関する豊富な知見を当社の経営に活かしていただいています。	企業経営、DX・情報通信、グローバル、サステナビリティ	東日本旅客鉄道（株）社外取締役、（株）三越伊勢丹ホールディングス社外取締役、住友林業（株）社外取締役
	村上 由美子 社外取締役	4年	11／11回		●	●	国際連合、ゴールドマン・サックス証券（株）、クレディ・スイス証券（株）を経て、OECD（経済協力開発機構）東京センター所長を歴任しています。その経験を通じて培われた豊富な国際経験や経営に関する経験と実績、および証券ビジネスへの理解を当社の経営に活かしていただいています。	企業経営、グローバル、サステナビリティ	（株）MPowerゼネラルパートナー、ラクスル（株）社外取締役
	伊岐 典子 社外取締役	2年	11／11回	●	●		厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、厚生労働省東京労働局長、ブルネイ駐箚特命全権大使などを歴任しています。その経験を通じて培われた労働行政やダイバーシティに関する専門的な知識・経験や豊富な国際経験を当社の経営に活かしていただいています。	法務・コンプライアンス、グローバル、サステナビリティ	（公財）21世紀職業財団特別顧問、富士急行（株）社外取締役
	柚木 真美 社外取締役	1年	9／9*回		●	●	PwCあらた有限責任監査法人（現PwC Japan有限責任監査法人）において、長年にわたり公認会計士として多くの上場企業の監査に関与しており、その経験を通じて培われた財務会計に関する専門的な知識・経験を当社の経営に活かしていただいています。	財務会計、サステナビリティ	公認会計士柚木真美事務所代表、中外製薬（株）社外監査役オリックス（株）社外取締役
	市川 晃 社外取締役	新任	－	●		●	住友林業（株）社長などを歴任し、現在は住友林業（株）会長ですが、その経歴を通じて培われたグローバル企業の経営に関する豊かな経験およびサステナビリティ経営に関する豊富な知見を当社の経営に活かしていただくべく、2025年の株主総会にて新たに当社社外取締役に就任しました。	企業経営、グローバル、サステナビリティ	住友林業（株）代表取締役会長、住友化学（株）社外取締役、（一社）日本木造住宅産業協会代表理事・会長、（公財）都市緑化機構代表理事・会長

＊2024年6月の当社取締役就任以降に開催された取締役会への出席状況

企業経営　財務会計　法務・コンプライアンス　DX・情報通信　グローバル　サステナビリティ

社外取締役メッセージ

社外取締役
河合 江理子

中期経営計画1年目の総括として、新しいグループ経営基本方針である「お客様の資産価値最大化」を軸に、資産管理型ビジネスモデルは着実に進展しており、外部環境に左右されにくい収益構造への進化を高く評価しています。資産運用立国を目指して、国民が長期にわたって安定した投資リターンを受けられるよう、資産形成のパートナーとして責任を果たしていってほしいと思います。

一方で課題は、海外ビジネスの収益性の低さです。コスト節減対応策などを実施しているなか、社外取締役も、ビジネス環境やガバナンスについて、海外担当や海外拠点のトップへのヒアリングを続けています。海外ビジネスネットワークは、当社グループのビジネスにとって重要な機能を果たしているので、さらなる改善を期待しています。

P.45
海外ビジネス

社外取締役
西川 克行

ウクライナやガザの情勢に加え、トランプ大統領の関税問題もあり、経済は不安定の度を増しています。このような厳しい情勢でこそ、当社グループの総資産コンサルティングによる「お客様の資産価値最大化」の考え方が力を発揮すると考えます。当社グループでは、お客様の状況とニーズを把握し、真にお客様の利益となる提案をしていくという努力を、地道に継続しています。担当者には、およそ資産のことであれば何を相談されても答えられるよう、知識を磨くとともに、真摯誠実な姿勢のもと、丁寧な説明とアフタフォローを行うことによって、お客様との信頼関係を構築してほしいと思います。

最近の金融業界では、フィッシングなどで口座を乗っ取る手段での詐欺事犯が多発しています。当社グループでは、関係部局が一丸となって、犯罪の被害からお客様を守る方策を講じていきます。

P.67
コーポレート・ガバナンス対談

社外取締役
岩本 敏男

世界を見渡すと軍事的な紛争のみならず関税などの経済リスクが増大し、パクス・アメリカーナの終焉により国際秩序が大きく揺らいでいます。まさにパラダイムシフトの時代です。そのようななか、「お客様の資産価値最大化」を最優先に掲げた中期経営計画も2年目に入りました。さらに生成AIを含むDXのさらなる推進が、成長に大きく影響することが明らかになり、これらを事業運営メカニズムに積極的に取り入れ、イノベーションを起こしていくことが求められています。同時にサイバーセキュリティの強化など、事業遂行の支障となるさまざまなリスクに対しても、的確な対応策を講じることにより、中期経営計画の確実な達成を図ってまいります。

P.48
デジタル戦略

社外取締役
村上 由美子

日本は長年のデフレ経済から脱却し「金利のある世界」へ移行しようとしています。そして世界情勢は、各国の政治動向や地政学リスクといった不確実性が高まっており、歴史的な金融・経済環境の転換点を迎えていると言っても過言ではないでしょう。このように予見性の低い環境下においても、大和証券グループは「お客様の資産価値最大化」という理念に忠実にもとづき、「貯蓄から投資へ」の流れを促進する重要な役割を果たしています。長年従事した国際金融業務の知見を活かしながら、社外取締役として今後とも大和証券グループの進展に尽力いたします。

社外取締役メッセージ

社外取締役
伊岐 典子

2024年度スタートの中期経営計画にもとづく事業活動が、これまで総じて順調に推移してきたことは、グループ各部署でのたゆまぬ精勤の成果だと思います。他方、内外の政治社会経済情勢は、予想を超えた振れ幅で変化しています。2024年の日本の出生数は68.6万人と、公表されている将来推計人口の基本シナリオを大きく下回りました。この人口減少の加速化は、年金や税制などの公共政策のみならず、企業や産業の活動そのものにも大きな影響をもたらすでしょう。そのようななかで、大和証券グループの事業が、人生100年時代の安心で豊かな老後の実現という、難しい社会課題の解決に貢献するものであり続けるためにはどうすべきか、不断の検証や創意工夫が求められていると思います。

社外取締役
柚木 真美

昨今の株式市場をめぐる環境を鑑みるに、予測不可能な要因が多く、証券会社として確固たる経営方針を固持しつつ、取り巻く環境変化に迅速かつ柔軟に対応する姿勢が求められます。当社グループは、「お客様の資産価値最大化」をグループ経営基本方針に掲げ、ウェルスマネジメント業務を中核として、徹底してお客様目線の姿勢を貫くための仕組みの設定と教育を実施し、実践に反映させています。同時に人財に対する想いも熱く、惜しまず人財投資を続けています。2024年度に設定した中期経営計画およびKPIについて、2年目の現在、達成に向けて着実に前進していると言えますが、揺るがぬ経営目線を持つと同時に、環境対応への舵取りを迅速に行っているがゆえだと感じています。

新任社外取締役メッセージ

社外取締役
市川 晃

2025年度から新たに社外取締役に選任されました。どうかよろしくお願いいたします。

日本は「貯蓄から投資へ」と大きく舵を切ろうとしていますが、依然として現金や預金資産の比率は高止まりしています。資産形成には長期的な視点が不可欠で、国もNISAなどの制度整備を進めていますが、金融・資本市場を支える存在として、「お客様の資産価値最大化」を経営の基本方針に掲げる当社グループが果たすべき役割には、大きなものがあります。

金融商品が多様化し、複雑になっていくなか、お客様目線に立った丁寧な説明と対応が求められるとともに、若い世代が将来に向けて安心して投資を始められるよう、金融リテラシーの向上にも努めていくことが重要です。

我々を取り巻く状況は混沌としていますが、健全な金融・資本市場の支えなしには国の発展はありません。今後も学びを深め、当社グループの成長と企業価値の向上に貢献できるよう尽力してまいります。

コーポレート・ガバナンス

大和証券グループ本社は、株主の権利および利益を尊重するとともに、あらゆるステークホルダーの立場を考慮し、「信頼の構築」「人材の重視」「社会への貢献」「健全な利益の確保」という企業理念の実現を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。そのために当社は、持株会社体制によるグループ経営を実践するとともに、機関設計として指名委員会等設置会社を採用することで、経営の監督と業務執行の機能を明確に分離し、国際的な水準に適う透明性・客観性の高いコーポレート・ガバナンス態勢を構築しています。それとともに、効率性の高いグループ会社監督機能を実現し、グループ会社間のシナジーを発揮する一体感のあるグループ経営体制を構築しています。当社のコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方の詳細は、当社ウェブサイト、有価証券報告書※1、コーポレート・ガバナンス報告書※2で開示しています。

体制・機関設計	目的
持株会社体制を採用	当社の執行役に加え、本社機能を担う職員が証券子会社を兼務することにより、本社部門の効率化とグループ各社間のシナジーを最大限発揮し、企業価値の最大化を図る。グループとしての一体性を保ちながら、自立した各事業分野が個性を発揮することで、競争力と成長性を高めていく。
指名委員会等設置会社を採用	経営の監督と業務執行の機能を明確に分離する。
	執行役への大幅な権限委譲および執行役の業務分掌の明確化により迅速・果断な意思決定を行う。
	独立社外取締役が過半数を占める指名委員会・監査委員会・報酬委員会の三委員会の設置で経営の透明性と公正性の向上を図る。

これまでの主な取組み

当社のコーポレート・ガバナンスの強化に向けたこれまでの取組みは右記のとおりです。最初の大きな変革としては、日本版「金融ビッグバン」により、証券会社のビジネスモデルの根本的な転換が求められる状況のなかで、1999年に国内上場会社として初めて持株会社体制へ移行し、グループ連結経営体制を他社に先駆けて構築したことが挙げられます。さらに経営の監督と業務執行の機能の分離や、機動的な意思決定を可能とすることを目的に、2004年からは委員会等設置会社（現在は指名委員会等設置会社）へと移行しました。その後もたゆみなく、さらなる改善に向けてブラッシュアップを続けています。

1998年	3月	企業理念を制定
	6月	社外監査役を選任
1999年	4月	**国内上場企業初の持株会社へ移行** 経営諮問委員会を設置、グループ経営会議を設置
2000年	6月	報酬委員会を設置
2002年	6月	社外取締役を選任 取締役の任期を2年から1年へ短縮
2003年	7月	経営監理委員会を設置
2004年	6月	**委員会等設置会社へ移行**（現在は指名委員会等設置会社）
2015年	10月	コーポレートガバナンス・コードへの対応およびその一環として社外取締役会議を設置
2017年	4月	三委員会の委員長にすべて社外取締役を選定
2020年	6月	取締役の過半数は非業務執行取締役
2021年	4月	「コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン」を制定
	6月	取締役の半数（14名中7名）を社外取締役として選任
	12月	東京証券取引所の当社の新市場区分としてプライム市場を選択 （2022年4月4日に移行）
2023年	6月	取締役の女性比率が30%超（14名中5名、35.7%）
2024年	6月	取締役の女性比率が50%（12名中6名）

（注）コーポレートガバナンス・コードへの対応状況については、コーポレート・ガバナンス報告書※2にて開示しています。

コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン

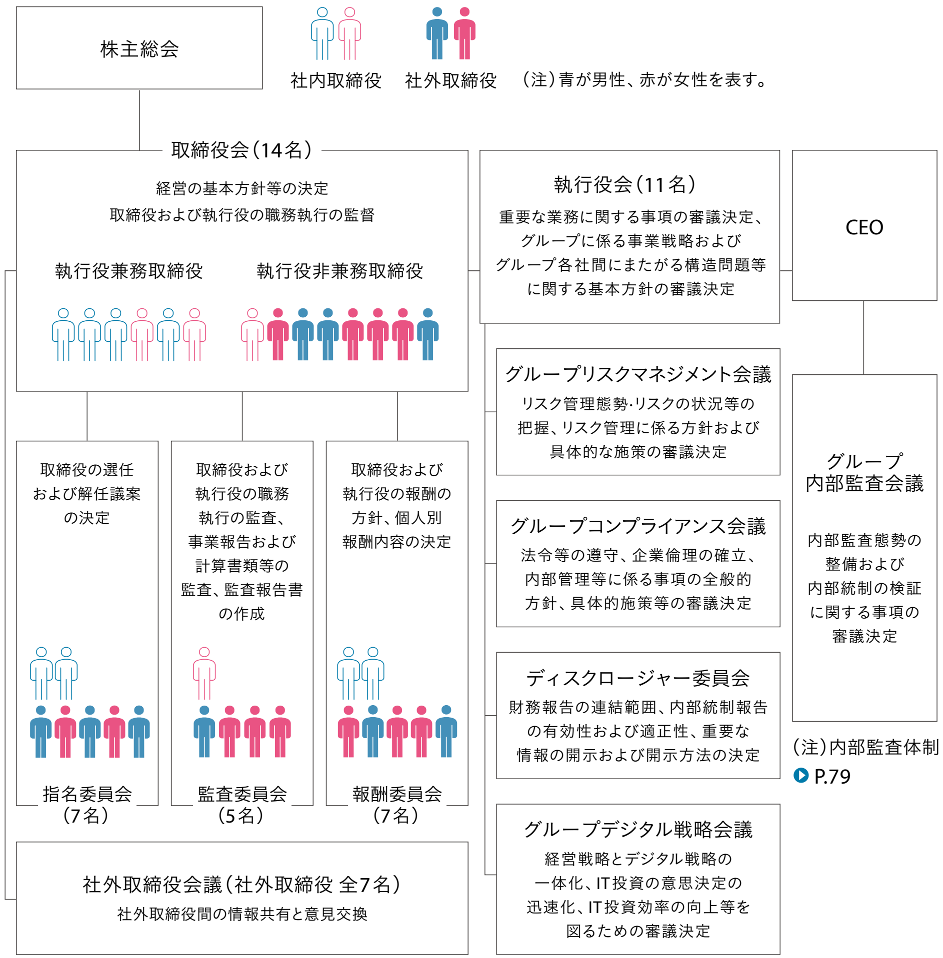
「コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン」（以下、CGガイドライン）は、大和証券グループのコーポレート・ガバナンスの基本的な枠組みと方針を定めています。当社のコーポレート・ガバナンスの目的、機関設計、取締役会と各委員会の役割・構成、社内外の取締役の役割と要件、CEOの後継者計画、取締役会の運営・サポート体制、情報開示、株主・投資家・ステークホルダーとの対話、株主平等性確保などについて整理しています。

コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン
https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/corporate_governance.html

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100VYQN/00.pdf　※2 コーポレート・ガバナンス報告書：https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf
※3 統合報告書2024：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/ir_material2/239010/00.pdf

コーポレート・ガバナンス

大和証券グループ本社のコーポレート・ガバナンス体制図



（注）内部監査体制
P.79

（注）1 サステナビリティに関するガバナンスに関しては、有価証券報告書※1の「【サステナビリティに関する考え方及び取組】の（1）ガバナンス」をご参照ください。
2 気候変動に関するガバナンスは当社グループの下記ウェブサイト「気候関連レポート2025」をご参照ください。

https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/tcfd.html

取締役会の役割・構成・活動

(1) 取締役会の役割

当社の取締役会は、企業理念にもとづき、持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図ることに責任を負います。

取締役会は経営の基本方針、執行役の選・解任、内部統制システムやリスク管理態勢の整備などの経営の中核となる事項を決定します。一方で、意思決定の機動性を確保するため、業務執行の決定権限を可能な限り執行役に委譲しています。そのうえで、取締役および執行役の職務執行を監督します。これらによって、当社グループの経営の公正性と透明性を確保しつつ、その責任を果たします。

取締役会の議題には、決議事項と報告事項があります。経営中核事項などの法令・定款上専決事項とされている事項のほかに、取締役会が重要であり決議が必要と認めた事項も決議事項とすることができます。報告事項は、各委員会や執行役の職務執行状況の報告など法令・定款上必要とされている事項のほかに、執行役会およびその分科会の議長、取締役または監査委員会が必要と認めた事項、取締役会が重要であり報告が必要と認めた事項もあげることができます。

（注）取締役会の議題の詳細は有価証券報告書※1の【コーポレート・ガバナンスの状況等】をご参照ください。
また、各取締役の2024年度取締役会出席状況は「取締役一覧」（P.70）をご覧ください。

(2) 取締役会の構成

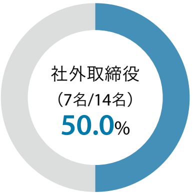
当社の取締役会はモニタリングボードであり、経営への監督機能をより適切に発揮するため、CGガイドラインで取締役のうち3分の1以上は独立社外取締役と定めています。さらに、取締役の過半数は、原則として、執行役を兼務しないことと定めています。取締役会全体の多様性の確保を重視し、取締役に占める女性比率については、原則として、30%以上と定めています。

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100VYQN/00.pdf
※2 コーポレート・ガバナンス報告書：https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf
※3 統合報告書2024：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/ir_material2/239010/00.pdf

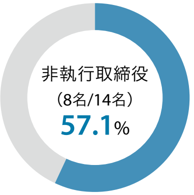
コーポレート・ガバナンス

現在の実際の取締役会の構成は下記のとおりです。

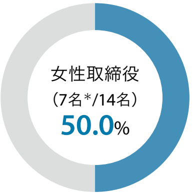
独立社外取締役比率



非業務執行取締役比率



女性取締役比率



＊7名のうち社内3名

コーポレートガバナンス・コードでは、プライム市場の上場企業に対しては取締役の3分の1以上を独立社外取締役とするよう求めています。当社は取締役の半数が独立社外取締役であり要件を充たしています。取締役の過半数が非業務執行であることや、指名委員会等設置会社として各委員会の過半数は独立社外取締役で、委員長も独立社外取締役であることから、十分なガバナンス体制を構築しているものと考えています。

取締役の選・解任のプロセスや基準については、有価証券報告書※1またはコーポレート・ガバナンス報告書※2の指名委員会の項をご参照ください。取締役候補者の選定の方針については、CGガイドラインの第8条、第9条に規定しています。

社外取締役の通算在任期間は、CGガイドラインでは、原則として8年を超えないこととし、いかなる理由があろうと10年は超えないこととしています。

取締役に必要なスキルとしては、「企業経営」「財務会計」「法務・コンプライアンス」「DX・情報通信」「グローバル」「サステナビリティ」を挙げています。各取締役のスキルについては「取締役一覧」をご覧ください。

取締役会議長は、当社の代表権を持たない取締役会長が務めており、経営の連続性や、執行役会と取締役会の円滑な連携の観点から執行役を兼務しています。

一方で、社外取締役会議長が社外取締役をとりまとめる役割を担っています。現在の社外取締役会議長は西川克行取締役です。

(3) 取締役会の活動

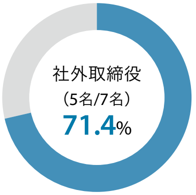
当社では指名委員会等設置会社として、指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しています。各委員会は、法令に従い、社外取締役が過半数を占めています。さらに、当社では各委員会の委員長は、社内規則およびCGガイドラインで、委員である社外取締役のなかから選定することとしています。

◆ 指名委員会

役割

コーポレート・ガバナンスに配慮した取締役会の構成および取締役候補者の指名に関する基本的な考え方、ならびに取締役候補者の選定、CEOの後継者計画などについて検討

独立社外取締役比率



活動内容・委員会構成

2024年度の活動内容および委員の出席状況、2025年度の委員会構成については、有価証券報告書※1P.93参照

取締役会の構成・取締役候補者の選定の方針

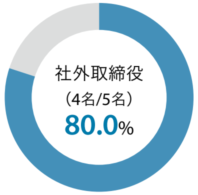
有価証券報告書※1P.93参照

◆ 監査委員会

役割

取締役・執行役の職務執行の適法性・妥当性の監査、事業報告・計算書類等の監査、監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選解任や不再任に関する議案の内容を決定。また、会計監査人の報酬等の決定について同意権を持つ。

独立社外取締役比率



※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100VYQN/00.pdf　※2 コーポレート・ガバナンス報告書：https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf
※3 統合報告書2024：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/ir_material2/239010/00.pdf

コーポレート・ガバナンス

活動内容・委員会構成

- 2024年度の活動内容および委員の出席状況、2025年度の委員会構成については、有価証券報告書※1 P.94、118および119参照
- 大和証券の会議体（コンプライアンス会議、デジタル戦略会議、プロダクトガバナンス協議会、海外経営会議など）の議題についても報告
- 選定監査委員は、大和証券、大和アセットマネジメント、大和総研、そのほかの主要子会社の監査役を兼任して、当該会社の取締役会などの会議に参加しているほか、会計監査人とも連携、グループ会社の常勤監査役との情報・意見交換も実施
- 監査委員会の業務を補佐する専任部署として監査委員会室を設置

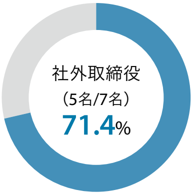
視察の様子

◆ 報酬委員会

役割

役員報酬に関する方針および個別報酬内容の決定に関する事項、ならびに連結業績・株価の向上に資するグループ全体のインセンティブ・プランなどについて検討

独立社外取締役比率



活動内容・委員会構成

2024年度の活動内容および委員の出席状況、2025年度の委員会構成については、有価証券報告書※1P. 94参照

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100VYQN/00.pdf
※2 コーポレート・ガバナンス報告書：https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf
※3 統合報告書2024：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/ir_material2/239010/00.pdf

CEOの後継者計画

指名委員会では、後継者選定の考え方やCEOに求める条件に関する現CEOの考えを踏まえ、CEOの後継者候補となり得る主要な役員に関するレビューを定期的に実施しています。また、将来の経営幹部候補を育成するための研修プログラムを毎年実施し、その実施状況を取締役会に定期的に報告しています。

CEOの後継者計画、選任・解任プロセスについてはCGガイドライン第15条で定めています。

なお、現CEOの選任の経緯につきまして、統合報告書2024※3「コーポレート・ガバナンス対談」（P.118）をご参照ください。

社外取締役へのサポート

当社は、取締役会と社外取締役の補佐をする専任部署として取締役会室を設置しています。取締役会室は、経営企画部と共同で取締役会の事務局の機能を担います。

取締役会および各委員会の開催前には、関連部署および事務局による説明を実施しています。重要議題については、執行役会やそのほかの会議の内容を社外取締役にも共有しています。

社外取締役間の情報共有・意見交換の場として、社外取締役会議を複数回開催し、また社内取締役と社外取締役がより率直に意見交換を行い、コミュニケーションを強化する場としてオフサイトミーティングを開催しています。具体的な内容は有価証券報告書※1の95ページをご覧ください。

オフサイトミーティングでの丸紅経済研究所社長 今村 卓氏のご講演

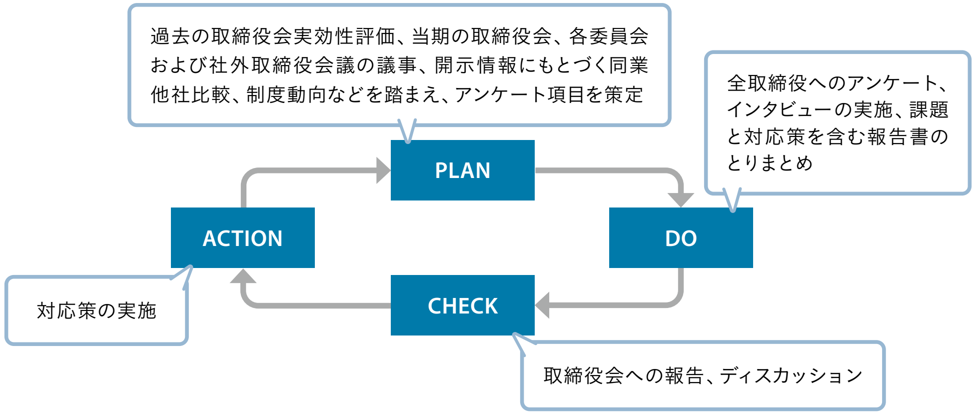
コーポレート・ガバナンス

さらに、社内役員と社外取締役が直接対話する機会を複数回設け、コミュニケーションのさらなる活性化を図っています。加えて、社外取締役に対する研修・情報提供のため、下記を実施しています。

- 新任の社外取締役への各部署からの業務内容などの説明
- 役員研修（外部の講師や研修機関なども活用）
- 社外取締役会議における外部の有識者によるレクチャー
- 業界情報（制度動向を含む）の提供
- 決算説明会や経営戦略説明会、機関投資家との個別ミーティングの内容を随時共有

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上に向けた課題を明らかにし、改善を図ることを目的に、2014年度より毎年度、取締役会の実効性評価を実施しています。全取締役に対し、取締役会の役割・責務、構成、運営方法、議論の状況、指名・監査・報酬の各委員会の運営などについてアンケートによる回答を得たうえで、専門機関によるインタビューを実施し、その結果を分析・評価しています。評価結果については取締役会へ報告し、議論することによりPDCAサイクルを回し、取締役会の実効性の維持・向上に努めています。



当社の取締役会の実効性評価のポイント

- アンケート項目の策定への助言、インタビューについては専門機関が実施
- 取締役会や社外取締役会議の議題はアンケートおよびインタビューでヒアリングし、年間プランを策定
- 2024年度の評価項目は、経営戦略、リスク管理、取締役会の議題、ステークホルダーとの対話、取締役会の構成と運用
- 指名、監査、報酬委員会の評価も実施
- 社外取締役の個人評価として自身による年間の振り返りを実施

なお、2024年度評価にあたっては、PLANの段階で前年度評価のレビューを外部の第三者機関に依頼して実施しています。

（注）1 2024年度評価の詳細については、コーポレート・ガバナンス報告書※2を参照
　　2 過去の取締役会で指摘された課題と対応については、下記のウェブサイトを参照

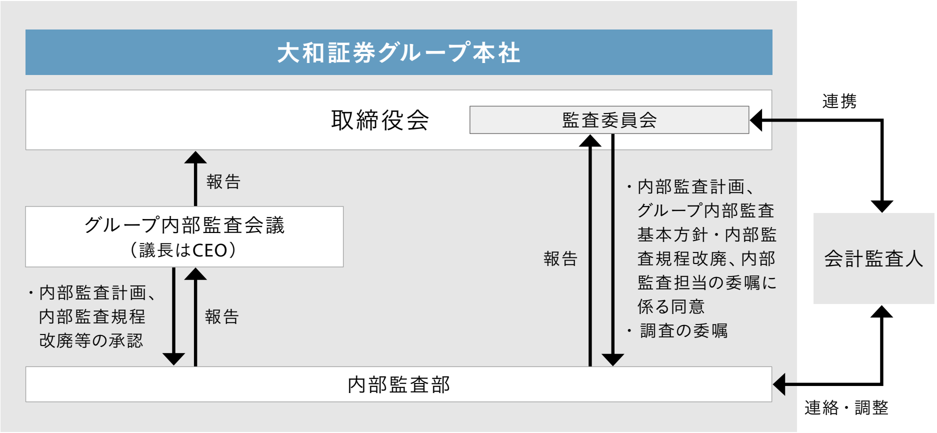
https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/corporate_governance.html

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100VYQN/00.pdf
※2 コーポレート・ガバナンス報告書：https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/pdf/corporate_governance_report.pdf
※3 統合報告書2024：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/ir_material2/239010/00.pdf

コーポレート・ガバナンス

内部統制

内部監査体制図



■内部統制システム

当社グループでは、業務を健全かつ適切に遂行できる内部統制態勢の維持は経営者の責任であるとの認識に立って、グループの事業に係る各種の主要なリスクについて当社を中心とする管理態勢を構築し、業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守、資産の保全などを図っています。

上記を踏まえ、当社グループの業務の適正を確保するための体制を取締役会で決議し、内部統制システムの充実を図っています。

■内部監査

当社グループは、内部統制態勢において内部監査は重要な機能を担うものと位置付け、当社に専任の内部監査担当執行役を置き、ほかの部署から独立した内部監査部が内部統制態勢を検証しています。

グループの事業に関して内部監査で着目している事項の例

▷大和証券および海外拠点におけるグローバルな金融商品取引業者としての内部統制態勢

▷グループ各社における事業の状況および当社からの統制の状況など

■内部通報制度（企業倫理ホットライン）

当社グループでは、法令諸規則の違反をはじめとする、当社グループの企業価値を毀損するおそれのある行為の早期発見と未然防止を主な目的として、大和証券グループ本社の企業倫理担当もしくは社外の弁護士に直接通報できる企業倫理ホットラインを導入しています。制度の運用にあたっては、「通報者保護」を規程に明記し、通報者の保護や匿名性の確保に努めています。また、通報者が通報を行ったことを理由とする不利益な取扱いや報復を禁止し、その徹底を図っています。通報手段については、電話に加えてイントラネットの通報画面やメールなどでも受け付けており、24時間365日通報が可能です。通報を受けた場合、企業倫理担当は、グループ各社の内部通報対応業務の責任者と協力し、通報者保護に留意しながら実態調査を行います。2024年度における内部通報の受付件数は111件でした。

内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績
https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/compliance.html#anc-05

役員報酬

大和証券グループは、役員報酬によるインセンティブのコントロールおよび、決定における透明性の確保が、コーポレート・ガバナンスの充実における重要な要因のひとつであると認識しています。

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

大和証券グループ本社は、会社法の定めるところにより、報酬委員会が「取締役及び執行役の報酬の内容の決定に関する方針」を決定しています。

取締役および執行役の報酬については、以下を基本方針としています。

- ▷ 健全なビジネス展開を通じて株主価値の増大に寄与し、短期および中長期の業績向上へ結びつくインセンティブが有効に機能すること
- ▷ グローバルに展開する証券グループとして、国内はもとより、国際的にも競争力のある水準であること
- ▷ 指名委員会等設置会社として、執行と監督が有効に機能すること

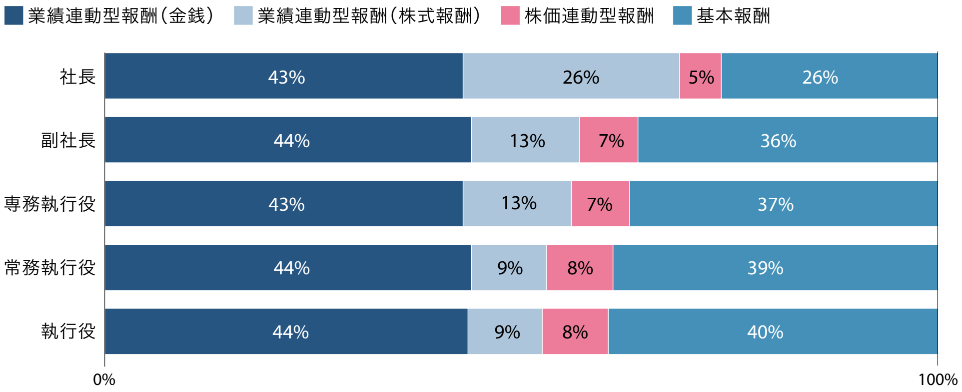
取締役および執行役の報酬は、報酬委員会において決定しており、基本報酬、株価連動型報酬、業績連動型報酬で構成され、具体的には以下のとおりです。

基本報酬	▷ 基本報酬は、役職、職責、役割に応じた金銭による月例の固定報酬とする。
株価連動型報酬	▷ 株価連動型報酬として、株主価値との連動性を高めるために、基本報酬の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式等を非金銭報酬として毎年一定の時期に付与する。
業績連動型報酬	▷ 業績連動型報酬は、中期経営計画において業績KPIとしている連結ROE、連結経常利益、ベース利益*を基準に、中期経営計画における経営目標の達成状況等を総合的に加味したうえで、個人の貢献度合に応じて決定し、毎年一定の時期に金銭および譲渡制限付株式等によって支給する。 ▷ 業績に応じて金銭で支給する業績連動型報酬に一定の上限を設け、これを上回る場合は報酬の一部を金銭から譲渡制限付株式等に置き換えて支給する。 ▷ 執行役を兼務しない取締役に対しては、業績連動型報酬を設定しない。

＊ ベース利益：ウェルスマネジメント部門、証券アセットマネジメント、不動産アセットマネジメントの経常利益合計

報酬委員会は、2024年度に係る取締役および執行役の個人別の報酬等について、「取締役及び執行役の報酬の内容の決定に関する方針」の整合性を確認したうえで報酬の内容を決定したことから、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

業績連動型報酬と業績連動型報酬以外の報酬等の支給割合



（注）上記の数値は、中期経営計画の業績KPIの目標達成時における割合です。

業績連動型報酬に係る指標、当該指標を選択した理由、当該業績連動型報酬の額の決定方法、目標および実績

業績連動型報酬の算定においては、中期経営計画“Passion for the Best” 2026において数値目標として掲げる各KPIを参照しています。

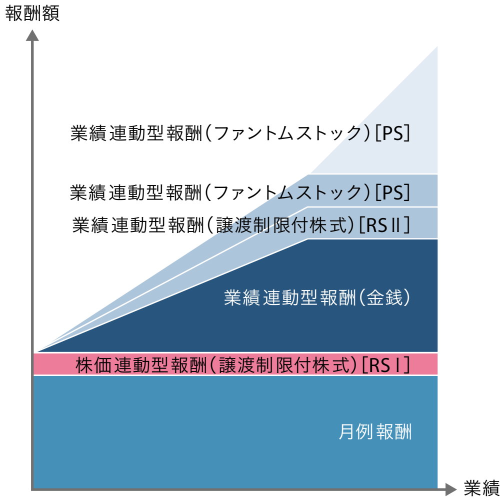
業績連動型報酬を算定するための業績評価は、財務情報を用いた業績KPIにもとづく財務業績評価に、業績KPI以外のKPIを総合的に評価したクオリティ評価を反映します。財務業績評価およびクオリティ評価は、報酬委員会にて決定しています。

役員報酬

業績連動型報酬は、役職ごとに定めた基準額に業績評価を掛け合わせ、個人の貢献度合を反映のうえ算定します。なお、業績評価はすべての役職において同一の算定式を適用しています。

詳細は有価証券報告書をご覧ください。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100VYQN/00.pdf

役員報酬体系のイメージ



業績連動型報酬（金銭）の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式およびファントムストックを支給することにより、長期の業績向上や持続的な成長へのインセンティブがより働く体系としています。

業績連動型報酬が一定の上限を上回る場合には、上回る部分をファントムストックで支給するとともに、傾きを立てることにより、長期の業績向上や持続的な成長へのインセンティブがより働く体系としています。

株式報酬制度

当社では、中長期の業績向上へのインセンティブをより高めるとともに、当社および当社子会社の取締役・執行役・執行役員等と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、株式報酬制度を導入しています。

株価連動型報酬（RS I）	基本報酬の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式（RS I）を支給するものであり、長期的な業績向上へのインセンティブとして有効に機能するため、当社、当社子会社および当社関連会社の役員等のいずれの地位も退任した後に譲渡制限を解除することとしています。
業績連動型報酬（RS II）	業績連動型報酬（金銭）の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式（RS II）を支給するものです。譲渡制限期間は約3年としており、長期的な業績向上へのインセンティブとなることに加え、実質的な報酬の繰延として機能します。
業績連動型報酬（PS）	業績連動型報酬（金銭）の一定割合に相当する価値のファントムストック（PS）を支給するものです。また、業績連動型報酬が一定の上限を上回る場合には、上回る部分をファントムストックとして支給するものです。ファントムストックは当社の株価に連動する現金決済型の報酬制度です。保有期間は約3年としており、長期的な業績向上へのインセンティブとなることに加え、実質的な報酬の繰延として機能します。

（注）1 RS IIは、業績連動型報酬（金銭）に、役職ごとに定めた割合を掛け合わせて算定します。
2 PSは、業績連動型報酬（金銭）に、役職にかかわらず一律の割合を掛け合わせて算定します。代表執行役社長（CEO）については、業績評価期間にかかる当社TSR（Total Shareholder Return（株主総利回り））とTOPIX騰落率や競合他社TSRとの相対評価に応じて、報酬委員会にて割合を決定する仕組みとしています。
3 当社グループにおいて重大なコンプライアンス違反等が判明した場合には、未支給の株式報酬の没収（マルス）に加え、報酬委員会での審議等により、支給済みの株式報酬の全部または一部について返還請求が可能な仕組み（クローバック）を導入しています。

当社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2024年度）

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）						対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	RS I	業績連動型報酬			退職慰労金	
				金銭	RS II	RS III		
取締役	66	57	8	—	—	—	—	3
執行役	1,777	517	157	852	182	67	—	12
社外取締役	139	130	8	—	—	—	—	8

（注）1 取締役と執行役の兼任者（5名）の報酬は、執行役に対する報酬等の支給額の欄に記載しています。
2 業績連動型報酬には、当期分として支給予定の額を記載しています。
3 RS IIIは、業績連動型報酬が一定の上限を上回る場合には、上回る部分を譲渡制限付株式として支給するものです。報酬委員会において、2025年度から、取締役および執行役の報酬等について変更することを決定しており、業績連動型報酬（金銭）およびRS IIに一定の上限を設け、これを上回る部分に支給する報酬をRS IIIからPSに変更し、RS IIIを廃止しています。

「役員ごとの連結報酬等の総額等」については、有価証券報告書をご覧ください。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100VYQN/00.pdf

委員会からの報告

指名委員会報告

指名委員会 委員長
社外取締役　岩本 敏男

現在の経営環境は、これまでの常識や価値観が急激に変化するパラダイムシフトの時代に置かれています。そのなかで企業の持続可能な成長と経営の安定を確保するために、指名委員会の使命と機能がますます重要となっています。特に組織の継続性と安定性、専門知識の維持、経営の多様性と創造性、ガバナンスの健全性などの観点から、社長のみならず経営陣のサクセッションプランを策定し、円滑なリーダーシップの継承を支援することが不可欠です。

また、社外取締役を含む取締役の選任と評価は、ガバナンスの健全性を保つために重要な課題です。指名委員会は、透明性と公正性を持ってこの過程を進めることで、お客様や株主様、従業員やサプライチェーンにかかわるすべてのステークホルダーの信頼を得ることを目指しています。企業の中長期的な経営戦略に沿った最適なリーダーシップとガバナンスを確保するために高い倫理観を維持しながら努力してまいります。

監査委員会報告

監査委員会 委員長
社外取締役　西川 克行

監査委員会では、中期経営計画の進捗状況、グループ内のガバナンスやコンプライアンスなど重要事項について、本社内やグループ各社の責任者らから報告を聴取し、時には現地視察を実施するなどして把握に努めています。そのなかで、総資産コンサルティングによる「お客様の資産価値最大化」の意識がグループ全体に徹底され、実践されつつあること、法制度などが異なって困難が伴う海外での活動についても、ガバナンス改善のさまざまな取組みがなされていることなどが確認できました。当社グループでは、インオーガニックな成長を目指し、あおぞら銀行、かんぽ生命などとの外部連携がなされており、新しい枠組みもしっかりモニターしていこうと考えています。近時、金融機関においては、その信頼を揺るがしかねない不祥事が散発しています。幸い当社グループでは大きな事案は発生していませんが、常に警戒を怠らず、発生を未然に防止する措置が十分講じられているかも、把握していきたいと考えています。

報酬委員会報告

報酬委員会 委員長
社外取締役　河合 江理子

報酬委員長として役員報酬を決定するにあたり、社外取締役としての視点から報酬に関する透明性と客観性を担保し、報酬が公正で業績や市場の状態に合ったものにするように心掛けています。また、中長期の業績向上への意欲を高めるために、業績連動型報酬の比率を高めてきました。業績連動型報酬は、財務業績評価（連結ROE、連結経常利益、ベース利益）とクオリティ評価（ビジネスKPIの達成状況）の両方の評価にもとづいて決定しています。また2025年度よりファントムストックを新たに導入し、株式報酬を増額することとしています。ファントムストックは現物株式を付与しないため、希薄化懸念を伴わずに中長期的な業績向上へのインセンティブを高めることができます。

報酬委員会では、2024年度は会議を5回開催し、報酬体系改定について社外取締役の委員も積極的に審査し、透明性を担保し、当社の持続的な成長を促進するために、議論を重ねています。

リスク管理

大和証券グループでは、収益性や成長性を追求する一方で、事業に伴う各種のリスクを適切に認識・評価し効果的に管理することが重要であると考えています。リスクとリターンのバランスがとれた健全な財務構造や収益構造を維持し、短期のみならず、中長期で顕在化する可能性のあるリスクも適切に管理することにより、企業価値の持続的な向上を図ります。

リスク管理態勢

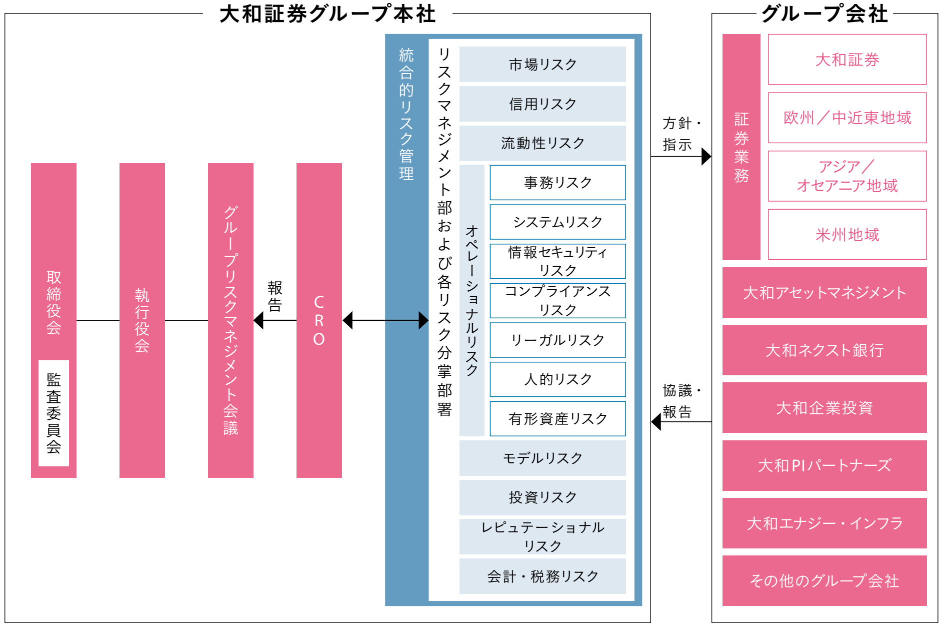
大和証券グループのリスク管理規程で定める基本方針

1. リスク管理への経営の積極的な関与
2. 当社グループの保有するリスクの特性に応じたリスク管理態勢の整備
3. 統合的なリスク管理に基づくリスク総体の把握と自己資本の充実および流動性に係る健全性の確保
4. リスク管理プロセスの明確化

グループ各社はリスク管理の基本方針にもとづき、各事業のリスク特性や規模に応じたリスク管理を行い、大和証券グループ本社のリスクマネジメント部および各リスク所管部署がグループ各社のリスク管理態勢およびリスクの状況をモニタリングしています。モニタリングを通して把握したグループ各社のリスクの状況のほか、各社におけるリスク管理上の課題などについては、必要に応じて執行役のなかから選任されたCROへ報告するフローとなっており、CROは各社の業務の規模・特性およびリスクの状況に応じてリスク管理態勢およびリスクの状況などに関する是正指示、リスク管理態勢の効果検証および必要に応じた見直しを行います。CROは、CEOに対するリスク報告を担当しており、内部監査責任者および監査委員会の委員を兼任していません。

大和証券グループ本社の執行役会の分科会であるグループリスクマネジメント会議においては、各社におけるリスクの状況などが報告され、リスク管理に係る方針および具体的な施策を審議・決定しています。リスク管理のプロセスについてもグループリスクマネジメント会議において議論され、見直しが行われています。グループリスクマネジメント会議は監査委員会とは別の会議として構成されていますが、その内容は監査委員会にも報告されています。

リスク管理態勢



■ リスクアペタイト・フレームワーク

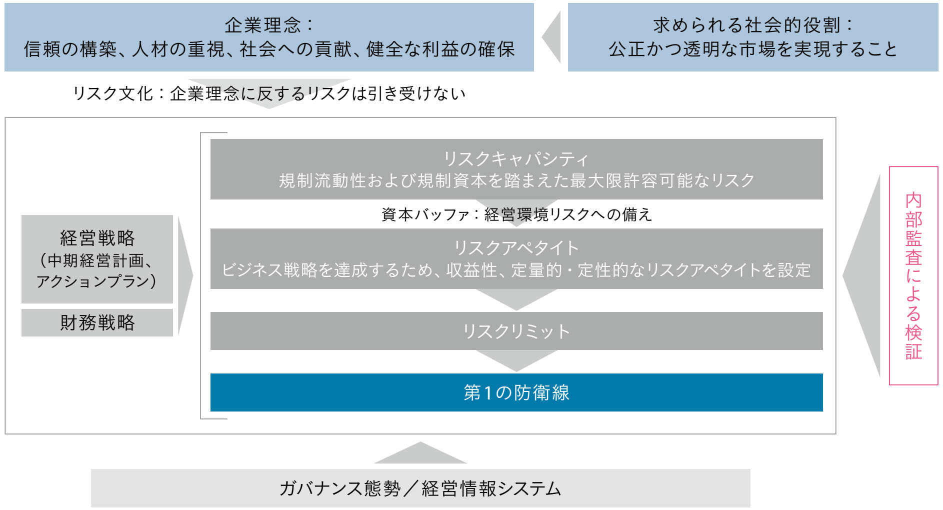
グローバルに活動する金融機関は、経済や市場のストレス時においても十分な金融仲介機能を発揮できるだけの健全性の確保が求められています。また、ストレス時への備えを十分なものとするためには、平時より各種リスクに見合う流動性および自己資本を十分に確保することが必要です。

こうした環境のもと、当社グループでは、リスクアペタイト・フレームワーク（以下、RAF）を導入しています。RAFは、「リスクアペタイト・ステートメント」として文書化のうえ、取締役会で審議・決定し、グループ内への浸透と管理態勢の水準向上を図っています。

リスクアペタイトの定量指標は、取締役会において「リスクアペタイト・ステートメント」の一部として審議・決定し、年2回見直しを行います。

また、RAFに関する取締役会および経営の職務執行の監査は、監査委員会が行います。

RAFの概念図



■ 統合的リスク管理

統合的リスク管理とは、当社グループが直面するリスクを総体的に捉え、経営体力と比較することで、経営の安全性を確保しつつ、企業価値の持続的な向上を目指すリスク管理手法です。当社グループでは、統合的リスク管理を行うにあたり、RAFにもとづいてストレステスト*1やトップリスク管理*2を活用し、フォワードルッキングな視点でグループ内における資本や流動性に与える影響を計測するなど、リスクの網羅的な把握に努めています。

*1 当社グループにとって重大な影響を及ぼす可能性のあるストレスシナリオを想定して、資本や流動性、業務体制への影響を統合的に評価すること
*2 当社グループの事業特性に鑑み、特に注意すべきリスク事象を選定し、管理すること

当社グループのリスク管理については、下記のウェブサイトをご参照ください。
https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/risk.html

コンプライアンス

コンプライアンス意識の醸成

当社グループでは、高い倫理観を持って社会の持続的発展に貢献できるよう、法令遵守と自己規律を徹底するために、コンプライアンスに関する教育や、入社時研修、そのほか定期的な研修を通じて、役職員のコンプライアンス意識の向上と知識の充実を図っています。

法令諸規則が必ずしも整備されていない新しいビジネスにチャレンジする際も、常に法令諸規則の原点に立ち返り、社会通念や良識に照らして誠実に行動し、リーガル・マインドにもとづく強い自己規律を持つよう、社員を育成しています。

また、当社グループとして最低限遵守すべき基本事項として、インサイダー取引未然防止、反社会的勢力の排除および情報セキュリティに関する「グループ・ミニマムスタンダード」を策定しており、これにもとづき、当社グループのコンプライアンス意識のさらなる向上に取り組んでいます。

コンプライアンス態勢

コンプライアンス態勢の整備・強化については、コンプライアンス全般に係る企画・立案および市場のゲートキーパーとしての役割を担うコンプライアンス統括部と、営業店および本部部署の指導・サポートを行うコンプライアンス第一部・第二部が、協働してグループ全体のコンプライアンス態勢を整備・強化しています。また、各部署に配置された内部管理責任者と連携して適切な業務運営が行われるよう、モニタリングを行っているほか、指導・教育を実施し、法令諸規則違反などの未然防止に努めています。海外拠点のコンプライアンス部門とも密に連携し、グローバルなコンプライアンス態勢を構築しています。

当社グループでは、「グループコンプライアンス会議」において、法令等の遵守、企業倫理の確立、内部管理等に係る事項の全般的方針、具体的施策などについて審議・決定しています。

インサイダー取引リスク、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策への不備、情報セキュリティリスク、役職員による不適切な行為を重点リスク項目として捉え、管理態勢の強化に取り組んでいます。

システムリスク管理・AIガバナンス

オペレーショナル・レジリエンス

金融機関を取り巻く環境の急速な変化によってリスクは複雑化する一方であり、事故や障害の未然防止、特定のリスク事象を想定したBCPだけでは重要な業務の提供を継続できないおそれがあります。当社グループでは、未然防止策を尽くしてもなお業務中断は必ず起こるという前提に立ち、オペレーショナル・レジリエンス（業務の強靭性・復旧力）の確保に取り組んでいます。具体的には、地震や台風などの広域自然災害、大規模システム障害などに備えた重要業務継続体制の強化と実効性向上に向けた取組みを進めています。

なかでも、サイバーセキュリティはグループ経営上の重要課題であると認識しており、中期経営計画期間におけるデジタル戦略の一環として、オペレーショナル・レジリエンスの確保に必要となる、技術的対策やガバナンスの強化も推進しています。具体的には、グループ各社における経営層向けのサイバーセキュリティ訓練実施、AIなどの先進技術を活用した技術的対策の推進や日々のセキュリティ監視・運用の強化、不正取引対策、グループ各社におけるサイバーリスク水準に応じた管理フレームワークの導入などに取り組んでいます。

大和証券グループのAIガバナンス指針

AIは、データバイアス（学習データに偏りやバイアスがある場合、その結果にも影響を及ぼす可能性）のように、意図せず公平性や安全性を毀損してしまう特有のリスクを内包しています。そのため、AIに関する原則・指針などを策定する動きが国際的に活発になってきており、日本においても、「AI事業者ガイドライン（経済産業省、総務省）」、「AIセーフティに関する評価観点ガイド（AIセーフティ・インスティテュート）」の策定や、「AIディスカッションペーパー（金融庁）」が公表されるなど、AIに関する指針やガイドラインの策定・検討が進んでいます。

大和証券グループは、AIを幅広く活用する企業として、またお客様の大切な資産をお預かりする企業として、証券業界で初めて、AI倫理についてグループ全体に適用する指針、「大和証券グループ AIガバナンス指針」を2023年6月に策定しました。指針は前文と7つの条文から成り、AIを活用するうえで遵守すべき事項を定めており、2024年9月には「AI事業者ガイドライン」の公表を受けて、指針の改訂を行っています。グループ各社において、AI活用における疑義や違反事例などが生じた場合には、同時に設置した「グループAIガバナンス委員会」で速やかに報告などを行うことも定め、グループ全体でAIの開発・活用を適切に管理する態勢を整備しています。

また、大和総研では「大和証券グループ AIガバナンス指針」を基本としつつ、より開発・運用時におけるAI倫理を重視した「大和総研 AI倫理指針」を策定し、あわせて指針に則った活動を担保する「AI倫理委員会」を設置しています。

大和証券グループがすべてのステークホルダーから信頼され、選ばれるパートナーになり、当社グループが提供するサービスを安心してご利用いただけるよう今後とも尽力していきます。

大和証券グループ　AIガバナンス指針

大和証券グループは、環境・人権・教育・経済成長・技術革新等の社会課題を解決し、社会・経済の持続的発展へ貢献することを使命としています。これを果たすため、先端テクノロジー、特にAIの活用は必要不可欠なものとなっているところ、AIが社会・経済全体に与える影響は今後ますます拡大することが予想される一方で、AI技術には発展途上の面もあります。

このような状況に鑑み、大和証券グループは、AIの研究・開発、AIを利用した予測・分析、AIを活用したサービスの提供等、AIを幅広く活用する企業として、社員一人一人が遵守すべき「大和証券グループ AIガバナンス指針」を策定いたしました。

大和証券グループが全てのステークホルダーから信頼され、選ばれるパートナーになり、大和証券グループが提供するサービスを安心してご利用いただけるよう今後とも尽力してまいります。

1. AIによる社会・経済への貢献
2. 人間中心のAIの提供
3. AIの透明性と説明責任
4. AIの適正利用と適正学習
5. 法令遵守とプライバシー保護
6. セキュリティとAI監視
7. AIのガバナンス態勢とリテラシーの向上

大和証券グループのAIガバナンス指針
https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/ai_governance.html

ステークホルダー・エンゲージメント

大和証券グループは、お客様、株主・投資家、投融資先等、地域社会や役職員などあらゆるステークホルダーの当社グループに対する理解と適切な評価を促進するため、積極的なエンゲージメントと公正かつ適時・適正な情報開示に努めています。

ステークホルダー・エンゲージメント基本方針

① ISO26000および日本経済団体連合会・企業行動憲章にもとづき、幅広いステークホルダーとのエンゲージメントに努めます。
② お客様、株主・投資家の皆様、投融資先等、取引先、社員ならびに地域社会などの、既知のステークホルダーの皆様とのエンゲージメントの深化に努めます。
③ その他のステークホルダーの把握のため、これまで接点のなかった外部機関・団体・個人等の皆様と積極的なコミュニケーションを行い、エンゲージメントにつなげていきます。

ステークホルダー・エンゲージメント基本方針
https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/group_sustainability/stakeholder.html

サプライチェーンにおけるエンゲージメント

大和証券グループでは、サプライチェーン全体で人権、労働基準、環境などの社会的責任に配慮すべく、「大和証券グループ サプライヤー行動規範」を定めており、サプライヤーの皆様にも倫理的なビジネスおよび責任ある調達活動に取り組んでいただけるよう、ご理解とご協力をお願いしています。

また、当社グループは「パートナーシップ構築宣言」を公表しており、取引先の皆様とともに成長できる持続可能な関係の構築、およびサプライチェーン全体のさらなる付加価値向上に努めていきます。

サプライチェーン・マネジメント、「大和証券グループ サプライヤー行動規範」
https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/social/supply_chain.html

環境・社会関連ポリシーフレームワーク

当社グループは「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」（投融資方針）のもと、事業における環境・社会リスクを管理しています。大和証券グループ本社およびその主要なグループ会社が実施する新規の投融資と債券／株式発行に係る引受を適用対象としており、環境や社会に対して多大な負の影響を与える可能性がある事業に対してリスクを認識し、エンゲージメントなどを通じて適切な対応を行うことで、ステークホルダーの皆様とともにより良い社会を創造していきたいと考えています。

環境・社会関連ポリシーフレームワーク
https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/risk.html#anc-04

株主・投資家とのコミュニケーション

株主との直接的なコミュニケーションの場として、株主総会、決算発表当日のテレフォン・コンファレンス、個人投資家向け会社説明会、経営戦略説明会、アナリスト・国内外の機関投資家との個別ミーティング（1on1面談）、さらには東京・香港・サンフランシスコ・ニューヨークで開催されるDaiwa Investment Conferenceへの参加など、多様なIR（インベスターリレーションズ）活動を実施しています。

非財務情報の理解促進に向けては、以下のような取組みを積極的に行ってきました。
① 機関投資家・アナリストを対象として社外取締役登壇によるサステナビリティミーティングの開催
② 機関投資家向けの個別ESGミーティングの実施
③ 個人投資家を対象としたESGをテーマとするIRセミナーへの参加

など、多様なステークホルダーとの対話の機会を設けています。会場での説明会や対面での個別ミーティングに加え、Web会議や電話会議などオンライン手法も積極的に活用し、株主の皆様との継続的なコミュニケーションに努めています。

ステークホルダー・エンゲージメント

対話を通じて得られた気づきは、経営戦略や資本政策の立案だけでなく、説明会資料などの情報開示の充実にも活かしています。たとえば、対話時の意見も参考に、2024年度から2026年度の中計期間中は、1株当たり配当金額について通期44円の下限を設定しました。

また、個人投資家向けの情報発信にも注力しており、ホームページ内に、「個人投資家の皆さまへ」ページを設け、IR関連情報を集約することで利便性向上を図っています。2024年度は、CEO、CFO、IR室員による個人投資家向け会社説明会を対面およびオンライン形式にて5回実施しました。質疑応答やアンケートを通じていただいたご意見は、今後の情報発信改善に活かしています。

統合報告書の内容をより身近に感じていただくため、ポイント解説動画を作成し、YouTubeで公開するなど、情報発信の多様化も図っています。そのほか、IRサイトでの情報開示の充実や、統合報告書・ビジネスレポート（株主向け冊子）の発刊など、正確でわかりやすい情報発信に努めています。

今後も、建設的な対話を通じて株主・投資家の皆様との信頼関係をより一層強化し、さらなる情報開示の充実とコミュニケーションの深化に取り組んでいきます。

経営陣等と株主との対話の実施状況
https://www.daiwa-grp.jp/ir/toolkit/dialogue.html

個人投資家の皆さまへ
https://www.daiwa-grp.jp/ir/digest/

IR活動に対する外部評価
大和証券グループ 統合報告書2024

日経統合報告書アワード2024「優秀賞」
年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）
「改善度の高い統合報告書」

2024年度のIR活動実績

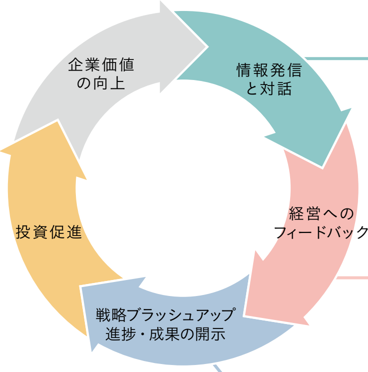
- 機関投資家・アナリスト向け説明会　8回
- 機関投資家・アナリストとの面談件数　347件
  - うち、海外機関投資家との面談　157件
- 個人投資家向け会社説明会開催回数　5回

IR・SR活動の考え方

当社グループは、株主・投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆様に当社グループへの理解を深めていただき、公正かつ適正な評価につなげることを目的として、IR活動およびSR（シェアホルダーリレーションズ）活動を行っています。

ステークホルダーの皆様との対話を通じて得られたご意見やご要望、課題については、取締役会への報告などを通じて社内に適切にフィードバックし、企業価値向上に向けた経営戦略の策定や経営判断に活用しています。

企業価値向上に向けて、当社が目指すべき戦略的IRサイクル



経営戦略の理解促進	KPI達成に向けた進捗状況を中心に丁寧な説明を実施
サステナビリティ情報を内包した非財務情報の発信	統合報告書、サステナビリティデータ集などの作成
変化する株主構成への対応	・アクティブ投資家との対話を積極化 ・パッシブ投資家を中心とするESG面談の実施 ・個人向けIRの拡充と効率化の両立
従業員への情報発信	社内メディアを通じた経営戦略、業績に対する理解促進
投資家フィードバックの取得・共有	活動報告に加え、決算・イベントごとに取得したコメントをマネジメントと共有

投資家からの意見を経営戦略・情報開示に役立てる	サステナビリティ情報開示の改善	経営戦略の進捗・実績を開示