



大和証券グループ

統合報告書

2026

2026年3月期

企業理念

1902年の創業以来、当社グループの歴史を築いてきたのは一人ひとりの社員です。企業理念は、社員が心に刻むべき精神とグループ経営の根幹として、当社グループの歩みを振り返り、社会との信頼関係を再構築する決意を示したものです。

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。

大和スピリット

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る「大和らしさ」を示す基本的な考え方や心構えを「大和スピリット」としてまとめました。「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ます。

1. 大和証券グループは、お客様、金融・資本市場、そして社会全体からの信頼が、自らの持続的成長の源泉であると考え、法令遵守と自己規律を徹底する。
2. 大和証券グループは、金融・資本市場を通じて社会と経済の発展に貢献することにより、健全な利益を確保する。
3. 大和証券グループは、お客様との強固で永続的な信頼関係を構築するために不断の努力を払う。
4. 大和証券グループは、金融・資本市場において新しい分野を切り拓くパイオニアであり続ける。社員一人ひとりは自信と誇りを持ってその使命を全うする。
5. 大和証券グループは、会社と社員との強い信頼感、仲間同士の連帯感を礎として、いかなる困難をも乗り越える比類なき総合力を発揮する。
6. 大和証券グループは、誰よりも高い目標に挑戦する「高い志」、ピンチをチャンスに転化する「プラス思考」、そして他の追随を許さぬ「スピード」を兼ね備えた真のプロフェッショナル集団を目指す。

経営ビジョン「2030Vision」

金融・資本市場を通じ、豊かな未来を創造する

グループ経営基本方針（中期経営計画～“Passion for the Best” 2026～）

お客様の資産価値最大化

編集方針

大和証券グループ 統合報告書2026の発行について

統合報告書は、大和証券グループの価値創造の全体像を、ステークホルダーの皆様にわかりやすくお伝えし、より深いご理解とご共感をいただくことを目的として作成しています。当社グループの企業活動の根幹には、常に「お客様からの信頼」があります。この信頼こそが、私たちの持続的成長と企業価値向上の確かな基盤であり、すべての取組みの出発点です。

また、本報告書が皆様との対話を促進するツールとなり、その対話を通じて企業価値のさらなる向上につながることを願っています。当社グループは、ステークホルダーの皆様との対話を経営の重要な要素と位置付けており、これまでにいただいた貴重なご意見やご助言を真摯に受け止め、本報告書の内容にも反映しています。

2026年版では、2026年度を最終年度とする3年間の中期経営計画の2年目の進捗や課題に加え、資本戦略や今後の成長戦略について、財務・非財務の両面から、社外取締役や経営陣の視点も交えてご紹介しています。また、Why Daiwa? / Why Now?の視点から大和証券グループの競争優位性や成長機会を冒頭に整理し、当社グループの魅力をわかりやすくお伝えする構成としています。

本書を通じて、「信頼」を礎に安定と成長の両立を追求する大和証券グループの姿勢、そして当社グループの魅力が、皆様により深く伝われば幸いです。

当社グループの統合報告書は、大和証券グループの歴史・現在・今後にわたる価値創造活動について、わかりやすくステークホルダーの皆様にご伝えることを目的とし、重要な点および直近1年間の取組みを中心に掲載情報を選択しています。掲載情報の選択および構成に際しては、経済産業省による「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」およびIFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」を参照しています。



※本誌に関するご意見・ご質問はこちらへお寄せください。 <https://www.daiwa-grp.jp/ir/inquiry.html>

情報開示体系

当社グループは、価値創造ストーリーの理解に資する開示情報を、多様な媒体を通じて提供しています。目的に応じて適切な媒体をご参照いただくことで、透明性の高い情報開示の実現と、当社グループに対する理解の促進につながるよう努めています。

主要なテーマ別開示

関心テーマ	主な開示媒体
▶ 価値創造の全体像	統合報告書(本冊子) https://www.daiwa-grp.jp/ir/toolkit/annualreport
▶ 戦略・方向性	説明会資料(経営戦略説明会など) https://www.daiwa-grp.jp/ir/presentation
▶ 業績・進捗	決算短信 https://www.daiwa-grp.jp/ir/toolkit/briefs 決算説明資料 https://www.daiwa-grp.jp/ir/presentation
▶ 財務・非財務データ	有価証券報告書 https://www.daiwa-grp.jp/ir/toolkit/report.html
▶ サステナビリティ	サステナビリティサイト https://www.daiwa-grp.jp/sustainability サステナビリティデータ集 https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/data/dataedition.html 気候関連レポート https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/tcfd.html
▶ ガバナンス	ガバナンスサイト https://www.daiwa-grp.jp/about/governance 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

株主・個人投資家向けの主な開示媒体

・株主総会招集通知



<https://www.daiwa-grp.jp/ir/shareholders/meeting>

・ビジネスレポート



https://www.daiwa-grp.jp/ir/toolkit/business_report.html

・個人投資家・株主向けIRサイト



<https://www.daiwa-grp.jp/ir/digest/>

Why Daiwa? 大和証券グループが選ばれる理由

当社グループは、120年を超える歴史を通じて日本の資本市場とともに歩み、世代を超えてお客様一人ひとりに、長期にわたり寄り添うコンサルティングを育んできました。また、有価証券の枠を超え、不動産・事業承継といった多様な資産課題に対し、お客様の資産全体を見渡したコンサルティングを提供しています。そのために、2017年以降は業界に先駆けて商品ごとの販売目標を廃止するなど、資産管理型ビジネスモデルへの転換を不退転の決意で推進してきました。当社グループは、グループ経営基本方針「お客様の資産価値最大化」を全社で共有し、お客様の満足度の向上を起点とした企業価値および株主価値の持続的な向上を追求しています。そして、価値創造を担う「人」が成長を重ね、デジタルを事業に活かすことで、総合資産管理型ビジネスモデルの深化を一層推進していきます。

他社に先駆けて推進してきた資産管理型ビジネスモデル



変革を支える人的資本×デジタル

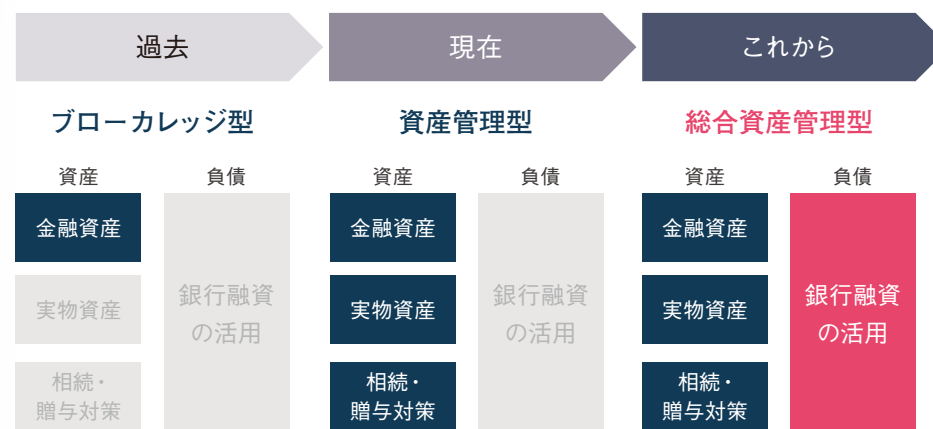
CFP®認定者数 (業界トップクラス) **1,775名^{*4}** エンゲージメントスコア「デジタル化の取組み」 **77%^{*4}**

当社グループの競争力の源泉は「人」です。高い専門性を磨き続ける社員一人ひとりが、AIをはじめとするデジタルスキルの習得にも取り組んでいます。ビジネスの専門性にデジタルスキルが掛け合わさることで、複雑化・高度化するお客様のニーズに応える付加価値を生み出しています。

● P.48 価値創造の源泉

証券×銀行の融合が拓く、資産管理型ビジネスモデルの新ステージ

当社グループは、証券ビジネスを中核とした資産管理型ビジネスモデルをこれまで深化させてきました。2026年4月に発表したオリックス銀行の完全子会社化は、証券を中核とする当社グループのコンサルティング力を一層高め、お客様の資産形成・承継を一段と高い次元で支える総合資産管理型ビジネスモデルへのさらなる深化に向けた取組みです。これにより、お客様へのアプローチ対象を有価証券中心から金融資産全体、さらには融資ニーズへと拡大します。資産側のポートフォリオ最適化に加え、融資による負債側からのアプローチを組み合わせ、保有資産を売却せずに資金調達やリスク分散を可能とするなど、資産・負債両面からバランスシートを最適化します。今後もお客様一人ひとりのライフプランに寄り添う付加価値の高いコンサルティングを実現していきます。



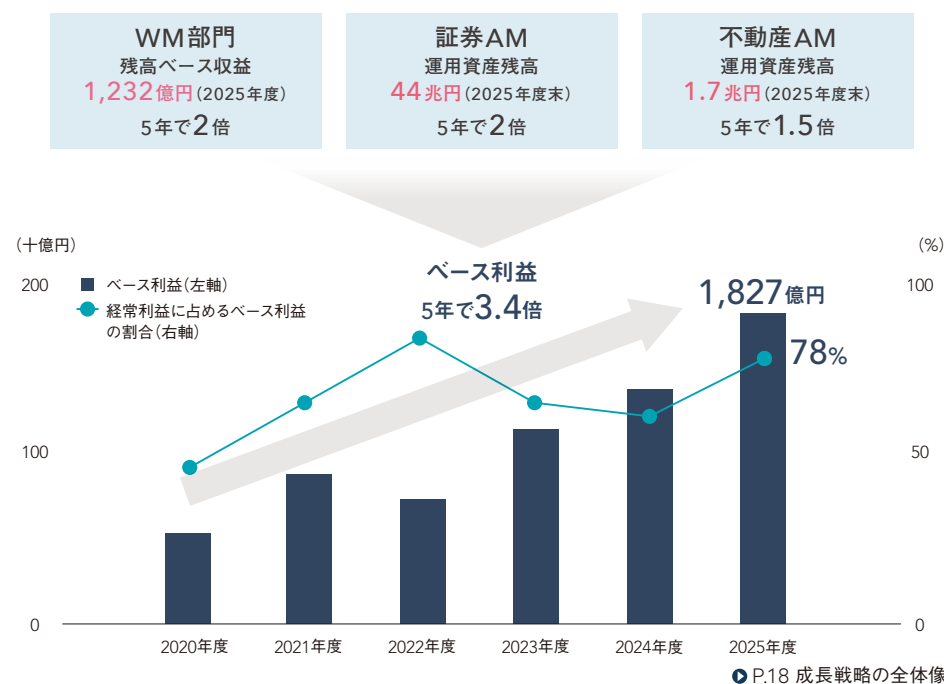
● P.39 オリックス銀行の子会社化

Why Daiwa? 大和証券グループが選ばれる理由

安定的な利益創出力

証券業は本来的に市況の影響を受けやすいビジネスです。しかし、お客様と長期にわたる寄り添うことを使命とする当社グループにとって、業績の安定性は、お客様への約束であると同時に、持続可能な企業であり続けるための土台でもあります。こうした考えのもと、市況変動に左右されにくい安定収益基盤の構築を経営の重要課題と位置付け、現中期経営計画では「ベース利益」をKPIとして掲げています。ベース利益とは、WM部門・証券AM・不動産AMの経常利益額合計であり、当社グループの安定収益創出力を示す指標です。

WM部門では、投信代理事務手数料・投資顧問料・銀行代理店報酬等の残高ベース収益が、預り資産残高の積み上げを通じて安定収益の中核を形成しています。証券・不動産AMは、運用資産残高に応じて手数料収入を獲得する収益構造であり、運用資産残高の拡大が安定的な利益成長につながります。これらの収益基盤から安定的に創出される利益を着実に積み上げることで、ベース利益の持続的な拡大を実現していきます。



WM部門とGM&IB部門の連携による競争優位

こうした着実な利益成長と、市況に左右されにくい安定性の源泉となっているのが、当社グループ独自の事業構造です。当社グループは、金融・資本市場を基盤とする独立系の総合証券グループとして、資産形成・資産管理を担うWM部門と、ホールセール領域を担うGM&IB部門を展開しています。両部門が相互に補完することで、一方の強みが他方の競争力を高める好循環を生み出しています。

預り資産残高の積み上げに支えられたWM部門の厚い顧客基盤は、幅広い商品に対応する多様な投資ニーズの源泉として、GM&IB部門の商品組成功率および執行力の向上に寄与しています。一方GM&IB部門は、グローバルネットワークと高度な知見、ならびに多様な商品組成功率やファイナンス機能を背景に、魅力的な投資機会やソリューションをWM部門のお客様へ提供し、「お客様の資産価値最大化」に貢献しています。

そして、「何を売るか」ではなく「お客様にとって何が最適か」を起点にできる独立系だからこそ、当社グループは常にお客様と同じ視点に立ち、真に寄り添ったソリューションを提供することができます。こうした好循環が、お客様への独自の付加価値創出と収益機会の多面的な広がりを可能にする、当社グループの競争力となっています。

● P.32 GM&IB戦略

利益成長、ROEにおける着実な成果

当社グループは、市場環境の変化に対応しつつ経営構造の高度化を進めた結果、収益力と資本効率の両方が着実に向上しました。中長期で見れば、経常利益は大きく拡大し、ROEや1株当たり配当金にも明確な改善傾向が表れています。お客様の満足度の向上が企業価値の向上につながり、ひいては株主価値の向上へと結びつく循環を確かなものとするため、今後も持続的な利益成長と株主還元の充実に取り組んでいきます。

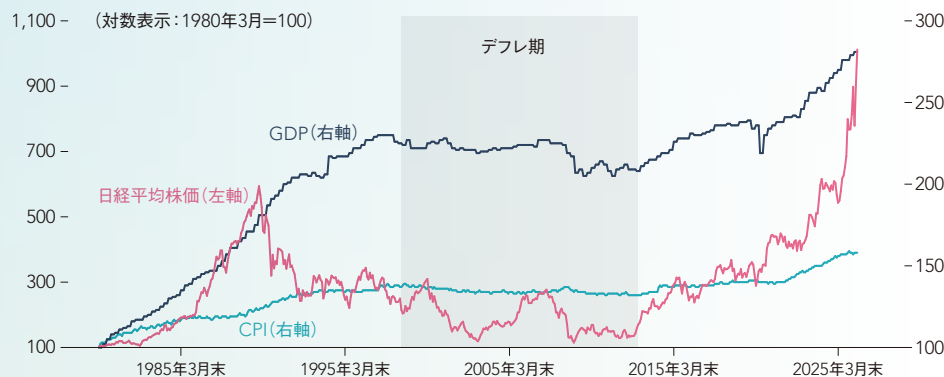
	2020年度実績	2025年度実績	5年間の変化
経常利益	1,151億円	2,345億円	+103.6%
ROE	8.5%	10.3%	+1.8pt
1株当たり配当金	36円	64円	1.7倍

● P.96 主要財務データ

Why Now? 日本市場の構造転換が生む、成長の好機

日本経済の構造的転換

数十年続いたデフレと低成長から、日本経済は構造的な転換を遂げつつあります。1980年代以来のインフレ、経済成長、株式市場の構造的な上昇に加え、「金利ある世界」への移行、「貯蓄から投資へ」の動きや政策の後押し。単一の要因ではなく、複数の変化が重なり合うことで、日本経済は新たな局面へと移行しています。こうした環境は、当社グループにとってまたとない事業機会になると考えています。

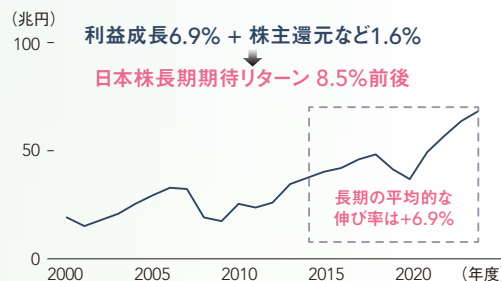


(注)日経平均株価は配当除く対数表示(2026年5月末時点)、CPIは季節調整前(同4月時点)、GDPは季節調整済(同3月時点)
(出所)ブルームバーグより大和証券作成

堅調な企業業績を背景としたアップサイドポテンシャル

インフレ経済への転換を背景に、日本株は長期的な成長期待が持続しやすい局面にあります。企業の利益成長に株主還元の強化を加えると、日本株の長期期待リターンは8.5%前後と試算され、株式市場のアップサイドポテンシャルの大きさを示しています。

日本企業の経常利益推移*



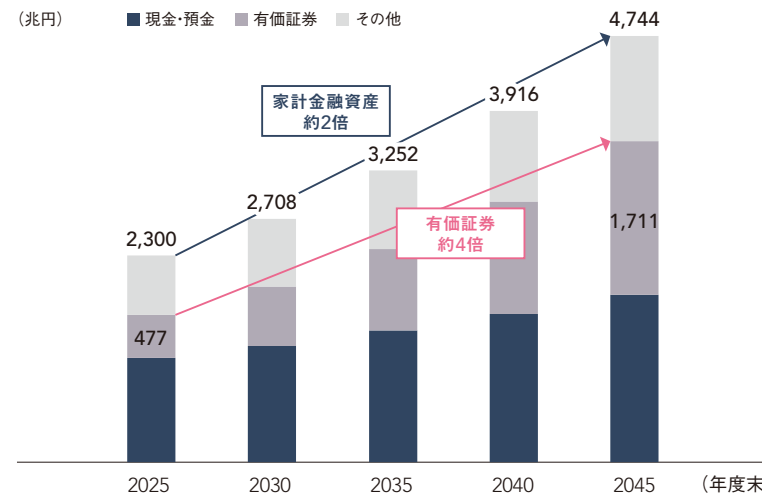
* 直近データは2024年度まで。資本金10億円以上で金融業、保険業以外の業種。財務省法人企業統計より大和証券作成。利益成長6.9%は2024年度時点の過去10年間の3年平均値。自社株買いによる平均的なEPSの押し上げ効果とバリュエーション拡張分は合計で1.6%程度と試算

ウェルスマネジメントビジネスの持続的な成長展望

将来推計では、今後20年で家計金融資産は現在の約2倍に拡大、そのうち有価証券は約4倍の拡大を見込んでいます。日本経済がデフレを脱却し本格的なインフレ経済へと移行するなかで、「貯蓄から投資へ」の流れはもはや一時的な現象ではなく、構造的かつ不可逆的な変化として定着しつつあります。

インフレに負けない資産形成を実現し、企業成長の果実を家計が幅広く享受できる金融資産構成を目指すうえで、リスク性資産へのシフトはさらに加速していく余地があります。政府は2040年までに、家計金融資産に占める株式・投資信託・債券の比率を、現状の2割強から4割へと引き上げる新たな目標を掲げる方向にあります。新NISAをはじめとする政策的な後押しも、この流れに一段の弾みをつけています。市場そのものが拡張していくなかで、ウェルスマネジメントビジネスも大きく成長するポテンシャルを有しています。

家計金融資産の将来推計



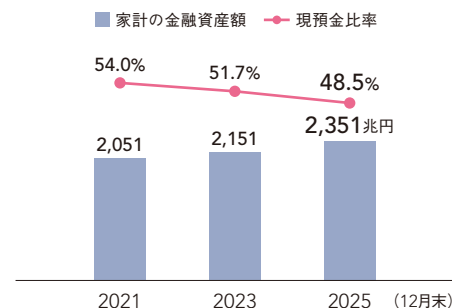
(試算の前提) 2024年度までの実績データをベースに、2025年度以降を大和証券で試算。大和総研中期予測(2026年1月)の名目GDP成長率予想(2025~2035年度平均成長率)は2.95%。名目GDP成長率で現預金・債券・株式・投資信託・その他の残高(保険や海外株式など)が拡大する前提。現預金のうち毎年0.5%は有価証券(債券・株式・投資信託)にシフトしていく分も残高に加味。配分比率は前年の残高シェア。株式と投資信託は、現預金からのシフトに加えて、毎年前年残高に対して3%拡大していくと想定(当該資産の年増加率は合計で5.95%)。2034年度以降は、2025~2035年度の平均成長率が継続すると仮定
(出所)日本銀行より大和証券作成

Why Now? 日本市場の構造転換が生む、成長の好機

「貯蓄から投資へ」が本格化

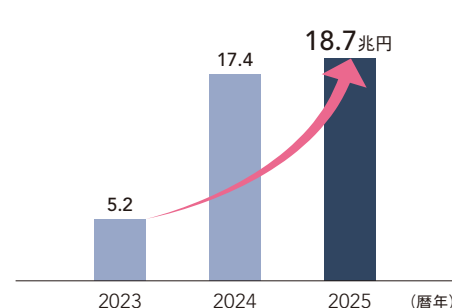
日本の家計の金融資産に占める現預金比率は2025年に50%を下回りました。こうした変化を後押しする要因のひとつが、新NISAの制度拡充です。2025年のNISA口座からの買付額は18.7兆円、口座数は2,800万口座を超え、成人の約4人に1人がNISA口座を保有する時代になりました。資産形成に対する個人の意識変化と制度整備が相まって、「貯蓄から投資へ」の流れは堰を切ったように加速しています。

家計金融資産の推移



(出所)日本銀行 資金循環統計

金融機関におけるNISA買付額推移



(出所)金融庁

日米格差が示す市場の拡大余地

日本の家計金融資産は依然として現預金比率が高く、期待運用リターンも米国と比較して大きな差があります。しかし、その格差こそ日本の伸びしろです。企業経営改革などで収益率が米国並みに高まり、リスク性資産の比率が40%まで上昇すれば、運用リターンは43.8兆円から92.4兆円へ拡大すると試算され、これは政府の掲げる「資産所得倍増」に重なる規模です。「お客様の資産価値最大化」を掲げる当社グループにとって、これは単なるビジネスではなく、国の成長力を高め、豊かな未来を築く使命そのものです。

	日本	米国
家計金融資産残高	2,351兆円	22,539兆円
リスク性資産比率	24.7%	50.3%
期待運用リターン(今後1年)	43.8兆円	1,257.0兆円

日米差 29倍

(注)日米ともに2025年末時点のデータ (出所)日本銀行、大和総研より大和証券作成

加速するコーポレートアクション

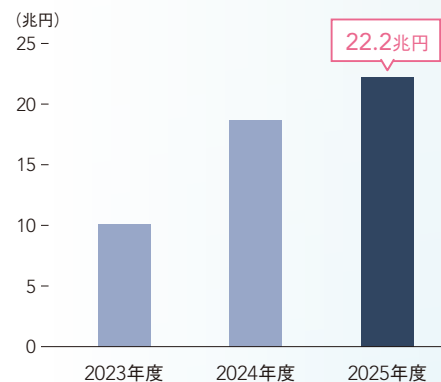
日本企業は、資本効率を重視した経営へと大きく舵を切りつつあります。その背景にあるのは、企業自身のガバナンス意識の変化です。2023年3月末に東京証券取引所がPBR 1倍割れ企業に対し是正を要請して以降、資本コストや株価を意識した経営への関心は一段と高まりました。2024年度以降の自社株買いの枠も高水準にある一方、M&Aの件数・金額ともに過去最高水準まで拡大しており、かつてない規模でコーポレートアクションが加速しています。こうした企業姿勢の変化は、日本株を中長期的に下支えしていくものと考えられます。個人マネーの「貯蓄から投資へ」の流れと並び、企業側から進むコーポレートアクションの加速は、日本の資本市場を底上げするもうひとつの構造変化です。

上場企業をめぐる東証・金融庁の主な動き(2022年以降)

2022年4月	東証がプライム・スタンダード・グロースに市場区分を変更
2023年3月	東証が「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」を要請
2024年1月	東証が対応企業一覧表の公表を開始（資本コスト要請の可視化）
2024年11月	金融庁が政策保有株式の縮減を要請
2026年7月	コーポレートガバナンス・コード改訂 現預金を有効活用できているか検証・説明責任の明確化を求める
2026年10月	TOPIXの初回定期入替予定（流動性基準にもとづく銘柄の本格的な選別開始）

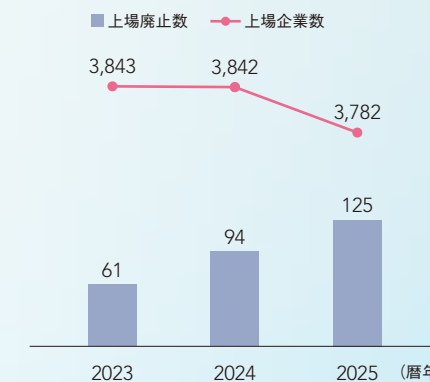
(出所)各種資料より大和証券作成

年度別自社株買い発表額



(注)TOPIX採用企業 (出所)Quickより大和証券作成

東証上場企業数は2年連続で減少



(注)TOKYO PRO Market除く (出所)日本取引所グループ

目次

C2 企業理念・大和スピリット

- 1 編集方針・情報開示体系
- 2 Why Daiwa?／Why Now?
- 6 目次

7 価値創造ストーリー

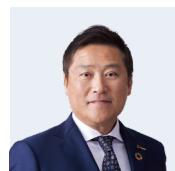
7 CEOメッセージ



- 13 2030Vision
- 14 リスクと機会
- 15 価値創造モデル
- 16 価値創造のあゆみ

17 成長戦略

- 18 成長戦略の全体像
- 20 執行役一覧
- 22 ウェルスマネジメント戦略



26 社員コメントー持続的成長を支える現場から

27 アセットマネジメント戦略



31 社員コメントー持続的成長を支える現場から

32 グローバル・マーケット&インベストメント・バンキング戦略



35 社員コメントー持続的成長を支える現場から

- 36 海外ビジネス
- 37 非連続な成長戦略の推進
(外部連携・M&A・成長投資)
- 39 オリックス銀行の子会社化

41 財務戦略

41 CFOメッセージ



47 セグメント別ROE

48 価値創造の源泉

- 49 人的資本
 - 49 CHOメッセージ
- 56 デジタル戦略
 - 56 CIO・CDOメッセージ
- 57 AIの取組み変遷

62 サステナビリティ

- 63 サステナビリティの推進
 - 63 サステナビリティ担当メッセージ
- 64 サステナビリティKPI
- 65 サステナビリティ関連ビジネス
- 67 カーボンニュートラルへの取組み
- 69 気候変動・自然資本への取組みに関する情報発信
- 70 人権

71 コーポレート・ガバナンス

72 取締役会議長メッセージ



74 取締役一覧

76 社外取締役座談会



- 80 コーポレート・ガバナンス態勢
- 88 役員報酬
- 90 リスク管理
- 91 コンプライアンス
- 92 システムリスク管理
- 93 ステークホルダー・エンゲージメント

95 会社情報

- 95 主要会社構成
- 96 主要財務データ
- 98 主要非財務データ
- 100 株主・株価情報

注意事項：本統合報告書は、2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の業績および今後の経営ビジョンに関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券への投資を勧誘することを目的としたものではなく、また何らかの保証または約束をするものではありません。本統合報告書に記載された意見や予測等は、本統合報告書作成時点の当社の判断であり、その情報の正確性、完全性を保証または約束するものではなく、また今後、予告なしに変更されることがあります。本統合報告書の内容に重要な修正が生じた際には、当社HPにて正誤表を掲載します。 <https://www.daiwa-grp.jp/ir/toolkit/annualreport/>

CEOメッセージ



本格的な銀行機能を加え、
資産と負債の両面から
「お客様の資産価値最大化」を
実現する

大和証券グループ本社
代表執行役社長 CEO

荻野 明彦

CEOメッセージ

日本経済は新たな成長局面へ

この1年余りで、日経平均株価は4万円前後から、7万円を超える水準まで上昇を続けてきました。もちろんこの上昇は、一部の値嵩株やAI・半導体銘柄などの特定の銘柄が牽引しているといった事情もありますが、一方で、企業業績をはじめとするファンダメンタルズ全体は底堅く、「金利ある世界」への回帰は、日本経済がデフレからインフレへと構造的な転換を遂げつつあることを示していると考えています。またインフレの定着を背景に、家計の金融資産に占める現預金比率も50%を割り込むなど、「貯蓄から投資へ」の流れは確かなものとなってきました。中長期の見通しとして、当社グループでは、過去10年の日本企業の経常利益成長率に株主還元なども加味した日本株の長期期待リターン8.5%程度が今後も継続すると仮定した場合、日経平均株価は約20年後の2045年には、約30万円に到達すると試算しています。



私が大和証券に入社したのは1989年で、その年末に日経平均株価は3万8,915円の史上最高値を記録しました。ですがその後、最高値を更新するのに実に34年2ヵ月かかったわけです。1989年当時新入社員だった私が社長に就くまでという、気が遠くなるような時間軸ですが、その間、欧米先進国の株価は10倍以上に上昇しています。そう考えますと、日本も健全な資本市場がしっかり機能し続け、企業価値向上とともに経済全体が拡大し、ひいては株価も連動して伸びる好循環に入っており、当社グループもその好循環を支え、発展させていくことに貢献していかなくてはなりません。それこそが、当社グループが掲げる「金融・資本市場を通じ、豊かな未来を創造する」というビジョンそのものであると考えています。

● P.2-5 Why Daiwa? / Why Now?

中期経営計画は想定を上回る進捗 — 組織で支えるコンサルティング力

さて、3ヵ年の中期経営計画の2年目であった2025年度は、ベース利益をはじめとする主要な経営指標が総じて当初想定を上回るペースで進捗し、市場環境の追い風を割り引いても、戦略の方向性に確かな手応えを感じています。我々はグループ経営基本方針として「お客様の資産価値最大化」を掲げ、お客様のニーズに寄り添った総資産コンサルティングを従来以上に深耕してきました。KPIとして私が最も重視するのがベース利益です。これはマーケットに左右されにくいビジネスを志向する、ウェルスマネジメント部門と、証券・不動産アセットマネジメントの経常利益合計額を指します。2025年度は連結の経常利益で

2,345億円、ベース利益で1,827億円を計上しています。つまり、市況に左右されにくい安定的で質の高い利益を積み上げながら、中期経営計画で掲げた2026年度の経常利益2,400億円以上のターゲットについても、超過達成が射程に入っています。我々の強みは、お客様との対話を通じて、ニーズを深く理解するとともに、刻々と変化する資本市場に的確に対応するかたちで、最適なコンサルティングを提供できる点にあると思っています。今後も、こうしたコンサルティング力にさらに磨きをかけ、お客様とより良い関係を築き、さらに強い信頼を勝ち得ていくことに注力します。新たなお客様との接点拡大については、自社だけでなく、我々がカバーし切れない分野は他社とのさまざまな提携・協業を通じて、当社グループのコンサルティングをご提供できる範囲を広げていく考えです。

我々が販売している投資信託やファンドラップといった金融商品は、競合他社でも類似商品を扱っています。そこで敢えて大和証券とお取引いただくポイントは、お客様を深く理解し、お客様のニーズを引き出し、最適な選択肢をお客様とともに考えるという、コンサルタントの知見と専門性に収斂すると思っています。それも、単純に個人の力量だけに依存するのではなく、人材育成を支える教育研修システム、お客様に情報提供するシステムやツール、コンサルタントを評価する公正公平な評価制度、本部からの重厚なサポート体制など、こうした要素が組織として一貫通貫でしっかり仕組み化できていなければ、お客様にもなかなか満足いただけません。我々にはその仕組みを長年、丁寧にブラッシュアップしてきたという自負があります。また、10年ほど前からすでに資産管理型ビジネスモデルに舵を切り、ぶれずに進めてきたことで、常にお客様の視点で

CEOメッセージ

考えられる点にも強みがあると思っています。

3年前までのマイナス金利の状況から転換し、「金利ある世界」が進んできた現在、預金商品と投資商品をどのように組み合わせ、お客様の資産形成に資する最適な選択肢をご提案していくかは、金融機関に共通する重要なテーマになっています。預金は安全性や流動性の観点から大切な選択肢である一方、インフレが定着する環境下では、貯蓄性商品だけで資産価値を中長期的に維持・向上させることが難しい場面もあります。その点、証券ビジネスを主軸とする当社グループは、お客様の資産状況、リスク許容度、ライフプランなどを踏まえ、預金に加えて有価証券も含めた幅広い選択肢のなかから、最適なポートフォリオをご提案できることに強みがあります。

- P.18 成長戦略の全体像
- P.22 ウェルスマネジメント戦略

オリックス銀行子会社化の狙い

2026年4月、オリックス銀行の子会社化を発表しました。取得価額は3,700億円と、当社グループとしては過去最大の投資になります。現中期経営計画では「お客様の資産価値最大化」を掲げ、それを具現化するための総資産コンサルティングへのシフトを進めてきたなかで、たとえば、お客様によってはお持ちの株式を活用して手元流動性を確保し、不動産を購入したいといったニーズもあります。そのなかで「融資も提供してもらえないか」といったご相談やご要望をこれまで多く頂戴していました。こうしたニーズはお客様の資産規模が大きくなればなるほど高い傾向にあります。従来は大和証券グループのなかで十分にお応えできてお

らず、ソリューション機能がお客様の資産サイドに偏っていた感は否めません。今般、オリックス銀行を当社グループに迎えることで、ほとんど手付かずであった負債サイドの融資機能が加わり、より総合的な資産管理型サービスをご提供できるようになります。これは、当社グループにとっては、お客様の資産運用のコンサルティングと、銀行機能を活用したお客様の資金ニーズへの対応をあわせ持つ、いわば「両利きの事業」への進化です。資産・負債の両面からお客様を支えることで、当社グループが提供できる価値と事業機会は大きく広がるものと考えています。

自社の銀行ビジネスについては2011年に大和ネクスト銀行を立ち上げ、預金から投資に資金移動するための、いわばゲートウェイバンクの役割を担ってきました。ですが一定程度預金が積み上がっていく過程で、融資や信託機能を持ち得ていないぶん、これまでは十分な運用ができていませんでした。一方、オリックス銀行は1993年に山一信託銀行として設立され、1998年にオリックスグループ入りし、投資用不動産ローンを主軸に、特に投資用マンションローンでは業界トップクラスのポジションを確立しています。ただ預貸率（預金残高に対する貸出残高の割合）が100%を超えており、旺盛な資金ニーズはあれども、現状はバランスシートをあまり大きくできないといった制約もありました。そこで、大和ネクスト銀行が十分な運用をできず保有している余剰資金と、当社グループの高い預金調達力を提供することで、オリックス銀行は融資をさらに伸ばすことができます。また、我々が厚いお客様基盤を有する富裕層のお客様は総じて不動産への関心も高いため、不動産ローン分野にも強みを持つオリックス銀行と大和ネクスト銀行は、相互補完性の観点からもこれ以上ない、ベストパートナーと言えます。

我々の経営面に与えるプラスのインパクトは、買収に伴うのれん償却を考慮しても、オリックス銀行子会社化の初年度から、ROE（株主資本利益率）で0.7～0.8%の押し上げ効果を見込んでいます。加えて、PMI（買収後の経営統合）によってシナジー効果を高めていけば、ROEへの寄与度は2.1～2.6%と、さらに上がっていく見通しです。

オリックス銀行の買収は、当社グループにとって長年認識してきた経営課題の解決に向けた大きな一歩です。その背景には、当社グループのこれまでの歩みがあります。オリックス銀行の前身である山一信託銀行が設立された1993年、当社グループも大和インターナショナル信託銀行を立ち上げました。その後、日本版金融ビッグバンのなかで、1999年に日本の上場企業として初となる純粋持株会社として大和証券グループ本社が発足しましたが、当時は、持株会社の解禁や金融持株会社制度の整備を受け、金融グループのあり方や業務範囲規制が大きく見直されていた時期でもありました。こうした制度環境の変化も踏まえ、当社グループは大和インターナショナル信託銀行を2000年に住友信託銀行（現三井住友信託銀行）へ譲渡しましたが、その売却に、当時経営企画部に在籍していた私が担当者として携わっていました。その後、2011年の大和ネクスト銀行開業時、私は経営企画部長の任にありましたが、当時から、本格的な融資や信託機能を持った銀行機能を、いつかもう一度グループに置きたいとの思いを常に抱いてきました。こうした点でも、今般のオリックス銀行の子会社化は、そうした長年の経営課題に対する大きな一歩であり、私自身にとっても感慨深いものがあります。

- P.39 オリックス銀行の子会社化

CEOメッセージ

外部連携により成長を拡大

2024年、当社グループはあおぞら銀行と資本業務提携（出資比率は24%）し、2025年には三井住友信託銀行とM&Aにおけるアドバイザー領域での提携も発表しています。このほか四国銀行や岩手銀行とも提携し、さまざまな連携を深めてきました。オリックス銀行買収を含め、当社グループでは銀行に関係した外部連携が進んでいるなか、我々が銀行ビジネス全体の戦略体系をどう考えているのか、改めて整理します。

あおぞら銀行にももちろん融資や信託機能がありますが、当社グループでは、主にGM&IB部門の法人のお客様の資金調達やコーポレートファイナンス領域に、あおぞら銀行の融資機能を提供しています。対してオリックス銀行の場合は個人のお客様の相続や承継、不動産担保融資などがメインで、当社グループのウェルスマネジメント部門との親和性が非常に高く、あおぞら銀行とはターゲットとするお客様や用途も異なります。また、オリックス銀行は100%子会社化まで踏み込みました。これはウェルスマネジメントにおける、商品開発、価格設計、意思決定などを、当社グループ自らの裁量とスピードで行える体制を整えるためです。先々は、大和ネクスト銀行とオリックス銀行の統合を予定しており、統合後は総資産で10兆円規模、2030年度には税前利益で350～420億円程度の増益ポテンシャルを見込んでいます。

他方、地方銀行との連携については、大和証券の支店が地方では1県1店舗と当該地域のカバー領域が狭いことに対し、地方銀行では地元は何十という支店を持っており、

その地域の隅々までお客様を抱えています。つまり大和証券の支店からでは十分にリーチできない部分での補完性があるわけです。

また、現在M&A案件が急増しているなか、大和証券本体でM&A部隊を抱えているほか、大和総研でもM&Aのコンサルティング要員を擁していますが、三井住友信託銀行と提携することで、多様かつ多岐にわたるM&Aのニーズに、きめ細かく応えていける体制を整えることができました。地方銀行との提携が顧客基盤の拡充を目指した提携であるのに対し、三井住友信託銀行との提携は、機能強化・商品拡充を目指した提携であると言えます。

● P.37 非連続な成長戦略の推進

現中期経営計画の先

2027年度からの次期中期経営計画で目指す姿は、我々がこれまで進めてきた「お客様の資産価値最大化」をさらに発展させることに尽きます。そのなかで、ここまで触れてきたウェルスマネジメント以外の、GM・GIBおよび海外の事業をどう育てるかも、次期中期経営計画を策定していくなかでは重要な論点です。GM&IB部門はウェルスマネジメント部門と「車の両輪」を成すビジネスとはいえ、投下資本が大きく、これまではROEの下押し要因となることも少なくありませんでした。ですが足もとでは、GM・GIBの収益性も着実に改善してきています。GMは金利ある世界の発現や活況な日本株のマーケットを反映し、収益面での寄与が高まってきています。また、GIBも、TOB（株式公開買い付け）やMBO（経営陣による自社買収）を含め、取引先の

企業からさまざまなコーポレートアクションに伴う相談が非常に増えています。

目下、次期中期経営計画の検討を進めていますが、オリックス銀行の増益効果もありますので、ROEの目標も10%を超えてどの程度の上積みが可能か、資本効率のさらなる向上と株主還元のあり方も含めて議論を重ねており、来春に予定する次期中期経営計画の発表のタイミングで、皆様にお示しします。

足もとの我々の株価水準については、本当に忸怩たる思いがあります。大和証券グループ本社の最高値は1987年につけた3,980円ですが、現在はその半分以上の水準に甘んじています。ウェルスマネジメントを軸とした安定収益基盤の構築は、預り資産残高の拡大に伴ってフィー収入が複利的に積み上がり、構造的な成長ビジネスであることを、マーケットからさらにご評価いただけるよう、一層精進していく所存です。

AI時代に、人にしかできない価値がある

昨今のAI技術の進展スピードは驚異的であり、今後、ホワイトカラーの仕事を根本から変えていくものと思われます。当社グループでは、2023年4月にオープンAIのChatGPTの採用にいち早く踏み切り、2025年度以降もマイクロソフトのCopilot、グーグルのGemini、アンソロピックのClaudeを採用しています。2025年まではAIを使い倒すことが主眼だったものの、2026年度からは業績にダイレクトに効いてくるような、確かな成果を出すフェーズに入ったという認識です。そのため、次期中期経営計画においてはAI活用に

CEOメッセージ

よる収益・コストへの貢献を、経営指標として明示していく方針です。もちろんAIエージェントなどの登場も踏まえ、お客様が安心、安全に当社グループのAIサービスをご利用いただけるよう、AIガバナンス、データガバナンス、ITガバナンスの3層からなるガバナンス態勢を構築し、継続的に強化しています。

このままAIが急速に社会に浸透していけば、やがてホワイトカラーは淘汰されるといった指摘も聞かれるようになりました。我々のコンサルティング業務についても提案するだけで良ければAIでもできるでしょう。ほかにも、たとえばお客様が「大和証券からファンドラップを勧められたのだが」とAIに問いただければ、その特徴や運用実績、費用対効果などを踏まえた客観的な回答が瞬時に返ってきます。ただし、提案内容についてお客様と深いコミュニケーションを取りながらご決断をいただくのはAIでなく我々のコンサルタントですし、お客様自身も気づいていないニーズを引き出すことはAIでは叶いません。つまるところコンサルティングとは、情報を提供する仕事というより、お客様の悩みをアウトプットしていただき、課題として整理し、解決する仕事なのです。AIは情報整理や分析において大きな力を発揮しますが、お客様の言葉にならない不安や将来への思いを受け止め、対話を通じて真のニーズを引き出すことは、人にしかできない価値です。お客様の人生に寄り添って「この人に託したい」と感じていただける信頼感を勝ち取ることはAIでは代替できず、最後まで人の手のなかに残るものだと思信しています。

P.48 価値創造の源泉

サステナビリティは当社グループの事業そのもの

サステナビリティも今後、ますます重要性を増していきます。ジェンダー平等実現プロジェクトなどに充当するオレンジボンドやペロブスカイト太陽電池を資金使途とするグリーンボンドなどの引受けも含め、我々には市場のフロンティアを切り拓いてきたという自負があります。実際、大和証券は国内のSDGs関連債券において、2年連続でリーグテーブル1位を獲得しました。SDGsが国連で採択されたのが2015年、翌2016年から2030年までを達成までの年限としていますが、すでに10年が経過し、昨今はサステナビリティを巡るグローバルな温度感のばらつきも目立ってきました。特に米国では、第二次トランプ政権発足以降ESG（環境・社会・企業統治）への逆風が強まり、規制の緩和・撤退や、一部の機関投資家・企業には公約の旗を降ろす動きなども見られます。一方で、サステナビリティを事業価値や競争力に結びつけてきた企業のなかには、ダイバーシティやインクルージョンなどの用語をピロンギングやフェアネスといった言葉に置き換えながら、多様な人材が力を発揮できる組織づくりや社会課題への取組みを継続している例も見られます。

当社グループの「金融・資本市場を通じ、豊かな未来を創造する」というビジョンにおいて、現在も、そしてこれからも、サステナビリティへの取組みが事業と一体であるという姿勢は、外部環境がどのように変わろうとも何ら揺らぐことはありません。今春の部店長会議の場で、私は幹部たちを前にこう呼びかけてもいます。

“17の開発目標をイメージしたSDGsのバッジ、2016年以降、最初の数年は皆さんジャケットに付けていましたが、最近は付けない人も散見されるようになってきました。バッジは社会へのポーズで付けていたのですか？違いますよね。我々は、ビジネスを通じ、SDGsに関連した社会課題解決に資する取組みにコミットすることを表現するためにバッジを付け始めました。もう一度、皆さんとその点を再確認したうえで、堂々とバッジを付けようではありませんか。”

先ほどお話をしたように、サステナビリティについてのグローバルでの温度感の差は、表層的には広がりつつありますが、サステナビリティは社会貢献という枠を超えてビジネスに直結するものですし、サステナビリティへの思いに我々が矜持を持つ意味でも、SDGsのバッジを付け続けることは意味あることだと思っています。

P.62 サステナビリティ



CEOメッセージ

総合資産管理型ビジネスモデルへ

我々はこれまで、個別商品の売買取次ぎ中心のブローカレッジ型モデルから、資産管理型モデルへの転換を進めてきました。これは総資産コンサルティングを軸とした、お客様の資産を中長期目線で運営・管理するモデルへのシフトで、金融資産のみならず、お客様の事業・不動産・保険などを含めた資産全体を俯瞰したポートフォリオ提案です。あおぞら銀行との資本業務提携に加えて今般、オリックス銀行の子会社化によって融資・信託機能がより強化されます。企業が資産・負債のバランスシート全体を考えるように、個人のお客様も同様に資産と負債の両面から見た最適ポートフォリオが必要で、そこに責任を持って伴走できる体制が当社グループに整います。換言すれば、証券機能を中心に「預ける」「借りる」「遺す」「承継する」といった幅広いニーズを、グループ一体でシームレスに対応できるようになることが最大のポイントです。



今後は総合資産管理型ビジネスモデルへの進化を追求し、そのモデルをさらに深化させるステージに入ります。ただ「総合」とは単に取り扱う商品やサービスの幅を広げることではありません。誤解を恐れずに言えば、何でもできる、あるいは何でもあるという状態はある意味、何もできない、何もないのと同義に陥るリスクがあると考えています。重要なのは、お客様の課題を深く理解し、必要な機能を最適に組み合わせることです。我々のビジネスの軸は「お客様の資産価値最大化」のための深いコンサルティング力にあり、まずはお客様のお悩み事やニーズをお聞きし、コンサルティングしていく過程でお客様に合致した商品なりサービスを提供するという順番が基本なのです。

また、オリックス銀行買収によって銀行ビジネスを強化しても、証券ビジネスが従来どおり我々の中心にあることは今後も変わりません。したがって、あくまで我々は「大和証券グループ本社」であり、「大和フィナンシャルグループ」のような社名に変更することはありません。そもそも、銀行が事業軸の企業と、証券が事業軸の企業とでは、守りと攻めではありませんが、発想がかなり異なります。善し悪しではなく、証券ビジネスが屋台骨である我々が銀行の考え方に寄り過ぎると、間違った方向にいく恐れもあります。あくまでも軸は証券サイドからの目線で、そこに本格的な銀行機能も加わり、お客様に対してより多彩な商品やサービスを提供できる体制を実現していきます。この方針は、今後もぶれることなく堅持していきます。

時代に合わせて進化し続ける

日本の資本市場が、バブル崩壊後の30年あまり、ほかの先進国と比べて力強さを欠いていたことは否めません。昨今はNISA（少額投資非課税制度）の浸透も後押しとなり、ようやく日本の株式市場は活性化してきました。我々大和証券グループも、引き続き資本市場を通じて国内外の経済の発展に貢献していくことがミッションです。その過程で、株主など投資家の皆様をはじめ、お客様、取引先、地域社会、従業員と、全方位のステークホルダーときめ細かい丁寧な対話を継続していく所存です。投資家の皆様との面談も単に当社グループを説明する場と捉えるのではなく、経営の質を問い直す率直な対話の場として、その時間を非常に大切にしています。社内の英知を結集するとともに、株主・投資家の皆様をはじめとする多様なステークホルダーの声に謙虚に耳を傾け、その学びを経営の糧とすることで、企業として持続的な進化を遂げていきます。これからも時代の変化を先取りしながら、お客様や社会に新たな価値を創造してまいりますので、今後の大和証券グループに、ぜひご期待ください。

大和証券グループ本社
代表執行役社長 CEO

荻野明彦

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。

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。

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化します。

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。

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。

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

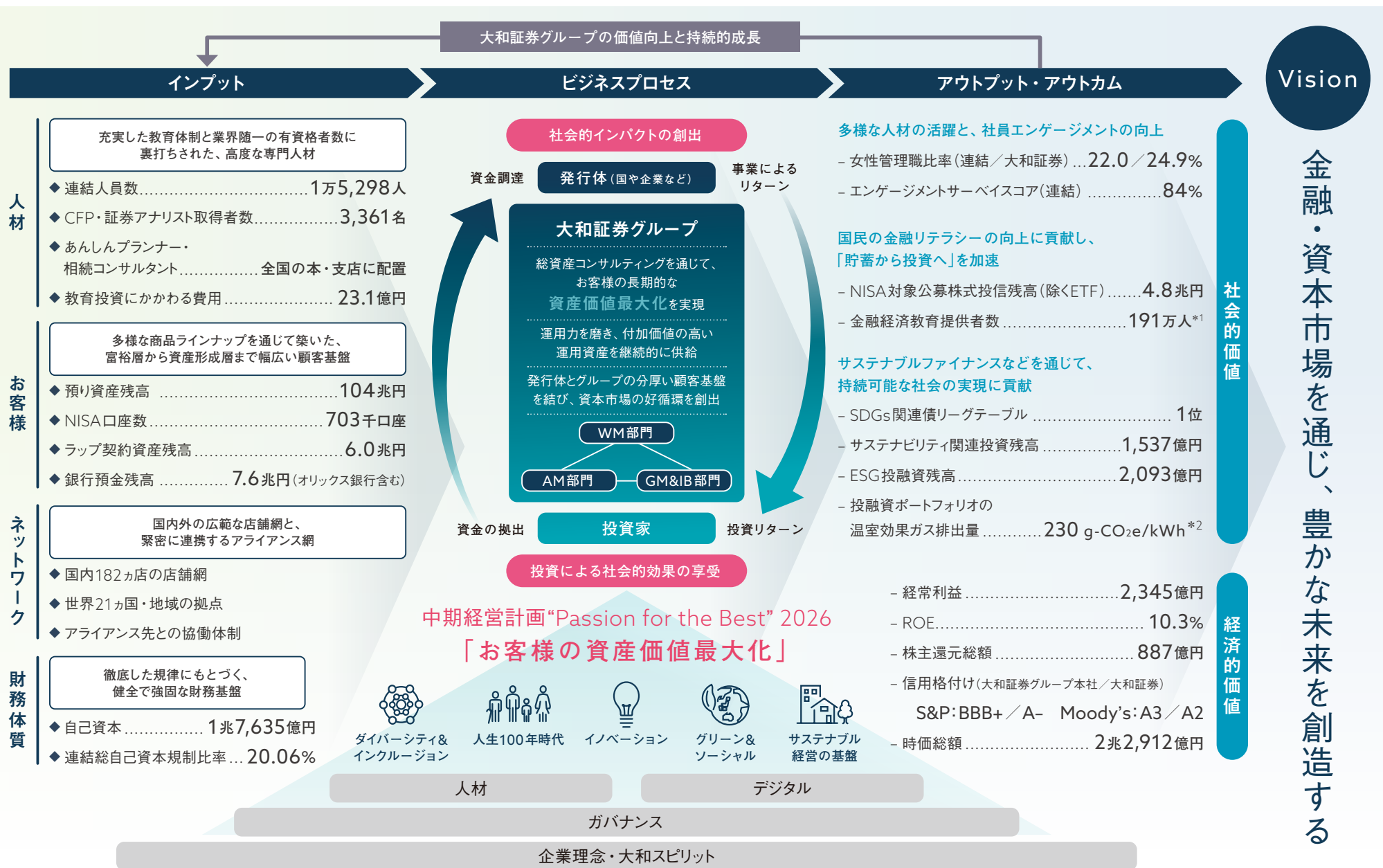
各本部・グループ各社のサステナビリティ責任者による進捗管理と、課題の把握、およびそれらに対する施策を実施。

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。

リスクと機会

マテリアリティ	リスク	機会	主な取組み
ダイバーシティ&インクルージョン 	◆ 多様性・柔軟性の活用不足による環境変化への対応力の低下や、人材戦略面の競争劣後 ◆ 格差・貧困問題の深刻化による、人材確保および顧客基盤維持の困難化	◆ 従業員エンゲージメント向上による生産性の向上 ◆ 人事施策・健康経営の推進による優秀な人材の獲得・定着と組織力強化	◆ エンゲージメントサーベイを活用し組織課題を可視化し、改善アクションを継続的に実施 ◆ タレントマネジメントシステム導入による人材のスキル・配置を最適化 ◆ 育児・介護などに対応した復職支援およびフレックス制度拡充による柔軟な働き方推進 ◆ 社員が自社株式をより身近に保有できる特別奨励金制度の新設や給与水準の引き上げなどの実施
人生100年時代 	◆ 地政学・財政リスクや市況低迷に伴う資本市場の縮小と収益環境の悪化 ◆ 格差拡大や地方経済の衰退に伴う顧客基盤の縮小	◆ 高齢者人口の増加に伴う資産管理・承継ニーズの拡大 ◆ 長期的な資産運用ニーズや金融リテラシー向上 ◆ 地方創生・地域活性化に向けた機運の高まり	◆ 銀行機能の強化により、融資を活用したお客様の資産・負債のバランスシート全体を最適設計 ◆ オルタナティブ投資商品（プライベートエクイティ・不動産・航空機など）の拡充による投資機会の多様化 ◆ 地方銀行との業務提携やおおぞら銀行との資本業務提携を通じた顧客基盤拡大 ◆ EMPプログラムや運用高度化に向けた外部連携による資産運用機能強化 ◆ 運用会社・信託銀行間のデータ基盤整備などによる業界効率化への貢献 ◆ 出張授業やセミナー、体験学習の提供など各世代のニーズに応じた金融リテラシー向上施策の展開
イノベーション 	◆ 顧客のニーズ変化への対応遅れやサービス・商品開発力不足による競争劣後 ◆ 新規参入や業界再編の進展による収益環境の悪化と相対的地位の低下	◆ イノベーションに向けた企業の資金調達・M&Aニーズの拡大 ◆ AI・デジタル技術活用によるサービス・商品の拡大 ◆ デジタルIT人材育成による生産性向上・事業機会創出	◆ AIオペレーターサービスの拡充などデジタル技術による顧客対応の高度化 ◆ 資産可視化アプリ(D-Port)による資産管理機能向上 ◆ 暗号資産関連サービスの拡充および新たな投資商品の提供 ◆ 高品質な金融サービスの提供に向けた、有力スタートアップ企業（未上場株など）への出資・連携
グリーン&ソーシャル 	◆ 規制が強化された業種でのビジネス機会の減少 ◆ 社会課題の深刻化に伴う投資先の業績悪化による保有資産価値の低下	◆ 社会課題解決に向けたファイナンス需要および投資機会の拡大 ◆ 経済性と社会的価値を両立する金融商品・サービスの開発	◆ オレンジボンドなどの象徴的なサステナビリティファイナンスの組成・引受け ◆ インパクト投資ファンドへの出資による市場拡大および社会課題解決への貢献 ◆ 再生可能エネルギー（風力・太陽光など）への直接投資推進 ◆ 次世代エネルギー分野（蓄電技術など）への参画
サステナブル経営の基盤 	◆ 不祥事やサイバー攻撃などによる信用毀損・情報漏洩 ◆ サステナビリティ課題や規制対応の遅れによる信頼低下・企業価値毀損	◆ 高いESG評価の獲得を通じた企業価値の向上 ◆ バリューチェーンの強化およびステークホルダーとの対話深化	◆ AIを活用した不正取引監視・リスク管理の高度化 ◆ 生成AI・音声認識による顧客対応記録の自動化・透明性向上 ◆ 次世代型個人情報管理サービスの提供開始 ◆ 女性取締役比率維持などによるガバナンス強化 ◆ 児童労働などの人権リスクに関する投融資先スクリーニング強化 ◆ 自然資本／生物多様性・気候関連情報を含むサステナビリティ開示の拡充

価値創造モデル



(注) 数値は2025年度実績、2026年3月末時点 *1 2005-2025年度累計 *2 2024年度実績

価値創造のあゆみ — 信頼と先進性を礎として、お客様を第一に、新時代を切り拓く

1902 ～ 原点

1902年 創業者・藤本清兵衛は、手形仲介にとどまらず、金融機関と事業会社などの間で資金仲介を行うビルブローカーへの進出を決断し、藤本ビルブローカーを開業。現在の和証券グループの原点となる



藤本ビルブローカー創業者
藤本清兵衛

1913年 為替取引開始

1917年 日本で初めて外貨公債を輸入し、翌年販売

1919年 ニューヨークに駐在員事務所を設置



1933 ～ 証券の道を拓く

1933年 銀行業を廃し藤本ビルブローカー証券へ改称

1937年 藤本有価証券投資組合を組成（投資信託の前駆）



藤本ビルブローカー証券
本店株式部

1943年 日本信託銀行と合併し和証券が発足



1948年 日本初の転換社債を発行

1952年 日本初のオープン型投資信託を創始

1954年 日本初の積立投資業務を開始

1959年 和証券投資信託委託を設立

1961年 東京・大阪・名古屋証券取引所第二部に上場

1964 ～ 海外展開を通じた国際業務の拡大

1964年 ニューヨーク現地法人を設立
ロンドン駐在員事務所を開設

1970年 東京・大阪・名古屋証券取引市場第一部に上場
アジア開発銀行債券が初の円建て外債として発行され引受幹事を務める



シンガポール開発銀行
債券発行調印式

1971年 世界初のアジアンダラー債（シンガポール開発銀行債）発行の代表引受幹事を務める



日本初のパソコンによる
ホームトレードサービス
開始（1986年）

1985年 米国市場で初の円建て債の主幹事を務める

1999 ～ グループ経営を支えるガバナンスの高度化

1999年 日本の上場会社初の純粋持株会社に移行し、和証券グループ本社となる



企業理念を策定
（1998年）

2000年 報酬委員会を設置

2004年 委員会等設置会社へ移行（現在は指名委員会等設置会社）



4名の女性役員が誕生
（2009年）

2008年 和証券スピリットを策定

2009 ～ 事業ポートフォリオの多角化 ●と資産管理型ビジネスモデルへの転換 ●

2009年 ● 不動産アセット・マネジメントビジネスに参入

2011年 ● 大和ネクスト銀行が開業

2017年 ● お客様第一の業務運営に関する基本方針を策定
● ボトムアップの営業体制へ転換（商品ごとの目標を廃止）

2018年 ● Fintertech 設立（最先端のテクノロジーを活用した次世代金融サービスの創出を目的に設立）

● 国内証券で初めてNPS[®]*1を導入

● 財産承継プランニングを導入

2019年 ● CONNECT（現大和コネクスト証券）設立
（主にデジタルネイティブ世代獲得を目的に設立したスマホ専業証券）

● 営業員・支店評価にお客様損益を反映し、収益目標を廃止

2020年 ● 資産運用プランニングを導入

2021年 ● 大和証券リアルティ設立
（新たな不動産投資商品の提供を目的に設立）

2024年 ● お客様の総資産を踏まえたポートフォリオ提案プロセスの確立

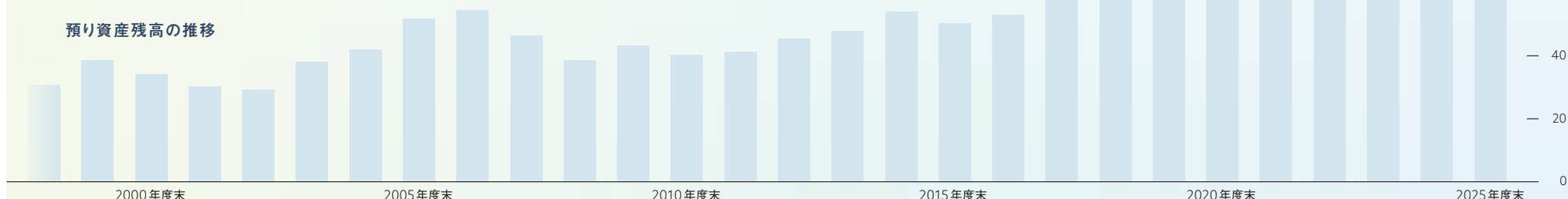
2025年 ● 資産価値最大化協議会・CV^{*2}会議の設置

*1 NPS[®]（ネット・プロモーター・スコア）は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標です。

*2 CV: Maximize Customer Asset Valueの略

104兆円

預り資産残高の推移



成長戦略

- 18 成長戦略の全体像
- 20 執行役一覧
- 22 ウェルスマネジメント戦略
 - 26 社員コメントー持続的成長を支える現場から
- 27 アセットマネジメント戦略
 - 31 社員コメントー持続的成長を支える現場から
- 32 グローバル・マーケット&
インベストメント・バンキング戦略
 - 35 社員コメントー持続的成長を支える現場から
- 36 海外ビジネス
- 37 非連続な成長戦略の推進
(外部連携・M&A・成長投資)
- 39 オリックス銀行の子会社化



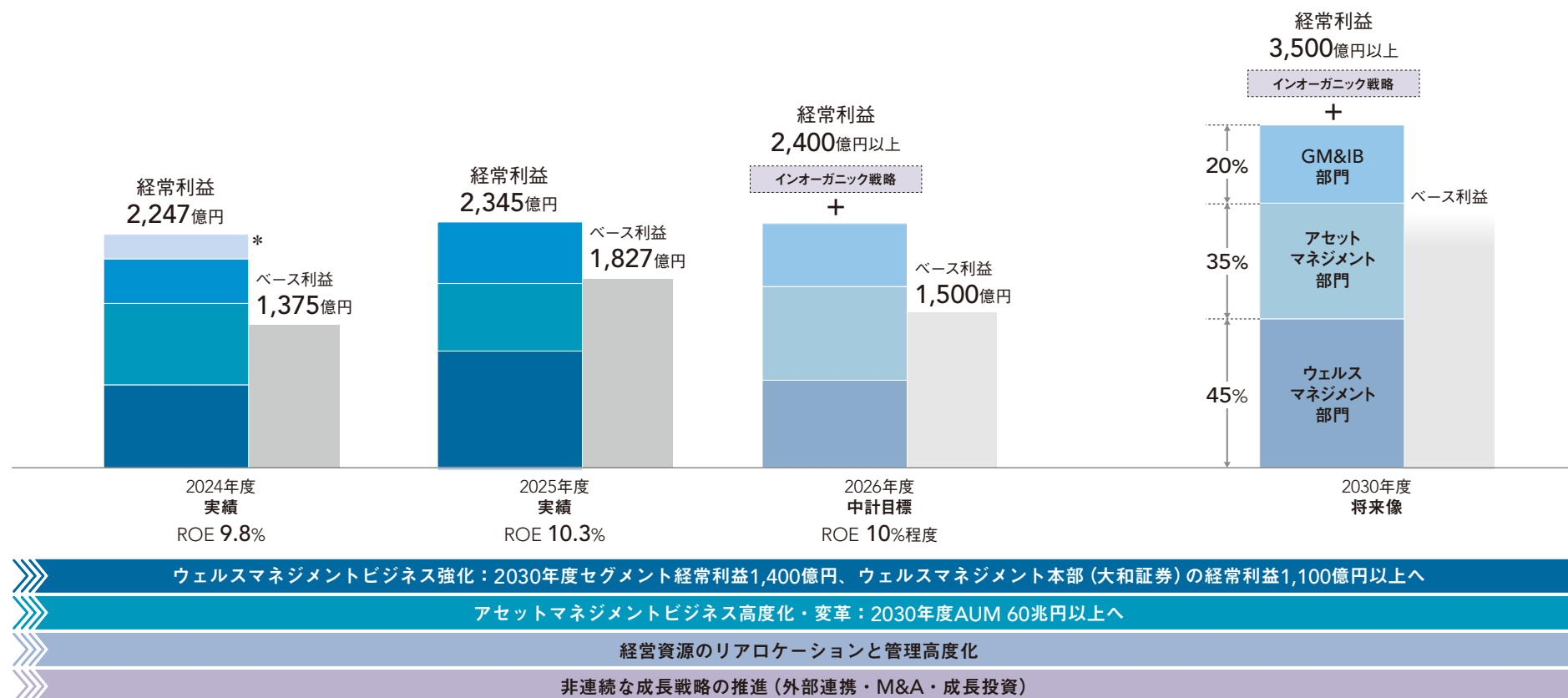
成長戦略の全体像

2030年度に目指す将来像

当社グループは、外部環境に左右されにくい収益構造の構築を将来像に掲げ、2030年度に経常利益3,500億円以上の達成を目指しています。この目標の実現に向けて、特定の部門に依存することなく、各部門がそれぞれに利益成長を図るとともに、インオーガニックな成長戦略を推進することで、より高いROE水準を持続的に実現していきます。

ウェルスマネジメント部門では、お客様からの預り資産に連動する残高ベース収益の拡大を通じて、ウェルスマネジメントビジネスの一層の強化を図ります。2030年度には、経常利益1,400億円、うち大和証券のウェルスマネジメント本部で1,100億円を超える水準を目指します。アセットマネジメント部門では、債券・株式・不動産に加え、オルタナティブファンドを含む幅広い商品ラインナップの拡充を進めます。運用資産残高の増加とアセットマネジメントビジネス基盤の強化を通じてビジネスの高度化と変革を推進し、2030年度に60兆円以上のAUMを目指します。

あわせて、各ビジネスの資本収益性を厳格に精査し、不採算ビジネスの縮小・撤退を進めることで、成長ビジネスへの経営資源のリアロケーションと管理の高度化を図っています。さらに、非連続な成長を実現するため、外部有力企業との連携やM&Aといったインオーガニック戦略も積極的に展開しています。



* その他・調整等 (注) 2026年度中計目標と2030年度将来像は2024年5月公表時点

成長戦略の全体像

中期経営計画の進捗と今後のさらなる成長に向けた課題

2025年度の経常利益は、2,345億円となりました。部門別に見ますと、ウェルスマネジメント部門は1,120億円となり、中期経営計画の目標である840億円をすでに3割上回る水準に達しました。一方で、お客様の負債を含めた総資産へのアプローチには、なお大きな成長余地があると捉えています。オリックス銀行の子会社化により新たに加わった銀行機能をフルに活用し、総資産コンサルティングの一層の深化と、安定収益の飛躍的な拡大を目指します。

アセットマネジメント部門は654億円となりました。2025年度は、オルタナティブアセットマネジメントの投資案件において減損・引当を計上したことが、利益を押し下げる要因となりました。今後は、証券アセットマネジメントにおける投資顧問分野の競争力強化、不動産アセットマネジメントにおける私募ファンドも活用した持続的なAUM拡大、オルタナティブアセットマネジメントにおける外部資金の導入を通じたアセットマネジメントビジネスへの転換といった課題に対する施策を着実に進め、AUMの拡大と収益力の向上を図ります。

GM&IB部門は、グローバル・マーケットが下期に大きく回復したことに加え、グローバル・インベストメント・バンキングの経常利益が過去最高を更新し、589億円となりました。今後は、グローバルな資本市場の変化や顧客ニーズを的確に捉え、持続的な収益拡大につなげていくことが重要と認識しています。

これら各セグメントにおける課題への対策を着実に進めることで、グループ全体のさらなる利益拡大を目指します。

	経常利益 2026年度目標	経常利益 2025年度実績	達成度*	成果	課題
WM部門	840億円	1,120億円	◎	総資産コンサルティングの深化と安定収益の飛躍的な拡大を目指す	
WM本部	680億円	913億円	◎	◆ 安定的な収益基盤の構築が進展し、ラップ口座サービスの契約資産残高は6兆円を突破 ◆ 外部連携の強化によりお客様基盤が拡大	◆ お客様の負債も含めた総資産へのアプローチ ◆ 法人マーケットのさらなる拡大
大和ネクスト銀行	160億円	211億円	◎	◆ 預金残高が5兆円を突破	◆ 預金残高の拡大余地、金利上昇による恩恵の享受
AM部門	910億円	654億円	△	AUM拡大とそれに伴う収益の向上を目指す	
証券AM	320億円	376億円	◎	◆ 投資顧問およびオルタナティブ分野の強化を通じて、安定的な収益基盤の構築が進展 ◆ 運用資産残高の積み上げに加え、収益機会拡張により、計画を上回る利益を実現	◆ 投資顧問分野における差別化・付加価値向上を通じた競争力強化
不動産AM	385億円	330億円	○	◆ 私募REITの物件取得や私募ファンドの運用受託を通じたAUMの着実な拡大 ◆ インフレおよび金利上昇局面における安定的な運用の継続	◆ インフレ・金利上昇局面における持続的なAUM拡大施策 ◆ サムティグループのビジネスモデル転換およびバリューアップへの継続的なサポート
オルタナティブAM	205億円	-52億円	△	◆ 既存投資案件のExitにより着実にトラッキングレコードを蓄積 ◆ プライベート・エクイティ分野におけるアセットマネジメントモデルへの転換	◆ 外部資金導入によるアセットマネジメントモデルへの転換
GM&IB部門	605億円	589億円	○	グローバルな資本市場の変化を的確に取り込み、収益機会の最大化を図る	
GM	395億円	408億円	◎	◆ 日本株や債券の運用ニーズの高まりを的確に捉え、海外機関投資家を中心に取引が拡大	◆ 株価上昇、「金利のある世界」における収益のさらなる拡大
GIB	190億円	145億円	△	◆ 国内普通社債、地方債およびSDGs関連債のリーグテーブルにおいて1位を獲得 ◆ グループM&A関連収益は過去最高を更新	◆ 多様化する資金調達手段への対応 ◆ M&A案件の大型化・グローバル化への対応

* ◎:達成、○:80%以上、△:80%未満

執行役一覧

大和証券グループの強みは？

変化の激しい
資本市場を担い続ける
パイオニア精神

代表執行役社長
最高経営責任者 (CEO)
大和証券 代表取締役社長
荻野 明彦*



お客様に寄り添い
価値を創る組織力

代表執行役副社長
最高執行責任者 (COO)
大和証券 代表取締役副社長
佐藤 英二*



総合提案力で、
総資産と企業価値を
共創するパートナー

執行役副社長
ウェルスマネジメント担当
大和証券 代表取締役副社長
芹澤 潤一*



信頼を、全員で支える
コンプライアンス

執行役副社長
コンプライアンス担当
大和証券 代表取締役副社長
櫻井 裕子*



挑戦こそが大和の
DNA。アセットの
未来は大和が創る。

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
大和アセットマネジメント
取締役会長
新妻 信介



* 取締役を兼務しています。

執行役一覧

大和証券グループの強みは？

新しいことへの挑戦を
支え合う組織カルチャー

専務執行役
広報担当
兼 アセットマネジメント
副担当
大和証券 専務取締役
村田 勝安



顧客起点で進化する
ビジネスモデル

専務執行役
企画担当 兼 法務担当
大和証券 専務取締役
小林 雄道



地道な努力が未来の
大きな価値につながると
知っていること

常務執行役
最高財務責任者(CFO)
大和証券 常務取締役
吉田 光太郎*



人間力
信頼と連帯のカルチャー

常務執行役
企画副担当
兼 人事担当 兼 最高健康
責任者(CHO)
兼 サステナビリティ担当
兼 金融経済教育担当
大和証券 常務取締役
川島 博政



人材とAI・データ・ITで
新たな価値創造

常務執行役
情報技術担当(CIO)
兼 データ管理担当
(CDO)
大和証券 常務取締役
村瀬 雅裕



不確実性を価値に
変える力

常務執行役
最高リスク管理責任者
(CRO)
大和証券 常務取締役
山口 貴



常に目の前のお客様に
寄り添い最善を尽くす

執行役
内部監査担当
大和証券 執行役員
石川 介一



崇高な倫理観にもとづく
役職員のモラルの高さと
誠実さ

執行役
大和証券
代表取締役会長
中田 誠司*

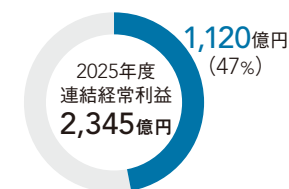


* 取締役を兼務しています。

ウェルスマネジメント戦略

ウェルスマネジメント部門の主な収益源は、国内の個人投資家および未上場会社のお客様の、資産管理に係るラップフィーや投信事務手数料を中心とした残高ベース収益や、運用に関する商品の販売手数料となっています。

WM部門の経常利益



芹澤 潤一
ウェルスマネジメント担当

2025年度のウェルスマネジメント部門は、経常利益が1,120億円、前年度比38.9%増と大きく伸長し、中期経営計画において2026年度の目標として掲げた水準を早期に達成しました。残高ベース収益は1,232億円、同収益による固定費カバー率は112%、総経費カバー率は73%となり、当社グループが推進してきた資産管理型ビジネスモデルへの転換は、着実に成果を上げています。

こうした成果の背景には、総資産コンサルティングを通じてお客様を深く理解し、資産全体を踏まえたポートフォリオ改善提案の質を高めてきたことがあります。今後も、これまでに培ってきたお客様理解と提案力を軸に、この総資産コンサルティングを一層深化させ、ウォレットシェアの飛躍的な向上を図ります。これにより、安定的かつ持続可能な収益成長を実現するとともに、お客様一人ひとりの資産形成・資産保全に一層貢献していきます。

主な構成会社

- 大和証券
- 大和ネクスト銀行
- 大和コネク特証券
- Fintertech
- リテラ・クリア証券

(大和証券)国内店舗数	182店舗
(大和証券)残あり顧客口座数	3,277千口座
(大和ネクスト銀行)預金残高	5.0兆円
(大和ネクスト銀行)口座数	2,288千口座

環境認識

- ◆ インフレ圧力の高まり
- ◆ 長寿化による資産保全ニーズの高まり
- ◆ 今後想定されるデジタルネイティブ世代へのマネーシフトと、現在の若年層の投資経験不足
- ◆ 新技術を前提とした新たな投資商品・サービスの出現やそれを受けた規制の変更

事業リスク

- ◆ 市況の低迷でお客様の証券投資需要が低調となったり、リスク資産を保有することに対して消極的な傾向が強まったりすると、収益が大きく低下するリスク
- ◆ 店舗、営業員、オンライン取引システムなどを必要とするため、不動産関係費、人件費、システム投資などに係る減価償却費などの固定的経費を要するリスク
- ◆ 金融政策の変化などにより運用利鞘が縮小するリスク
- ◆ 競合するほかの銀行との差別化戦略が期待どおりに進まず収益力が伸び悩むリスク
- ◆ そのほか、銀行業の直面するリスクへの対応が不十分な場合に追加の費用が発生するリスク

強み

- ◆ 創業以降124年間で築き上げた182拠点の店舗網とお客様基盤
- ◆ 国内金融機関No.1のCFP取得者数
- ◆ お客様ニーズに応じた商品・サービスの開発・選定力
- ◆ 外国株式・債券やIPO、公募・売出しなど、他部門(GM&IB部門など)とのシナジー効果による商品提供力

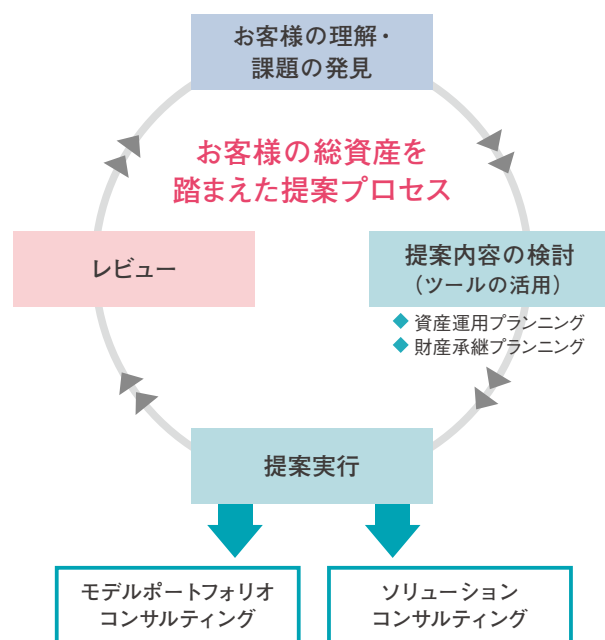
ウェルスマネジメント戦略

総資産コンサルティング推進による持続的成長

ウェルスマネジメント部門では、お客様満足度の向上を中心に据えた営業改革と、資産管理型ビジネスモデルへの転換に注力してきました。全国182の店舗やコンタクトセンター、インターネット取引などを通じ、お客様一人ひとりのニーズや属性に応じたサービスを提供するとともに、コンサルティングニーズの高いお客様に対しては、「資産運用プランニング」や「財産承継プランニング」などの分析ツールを活用し、不動産などの非金融資産や他社預り分も含めた資産全体を可視化したうえで、最適な資産配分や付加価値の高いソリューション

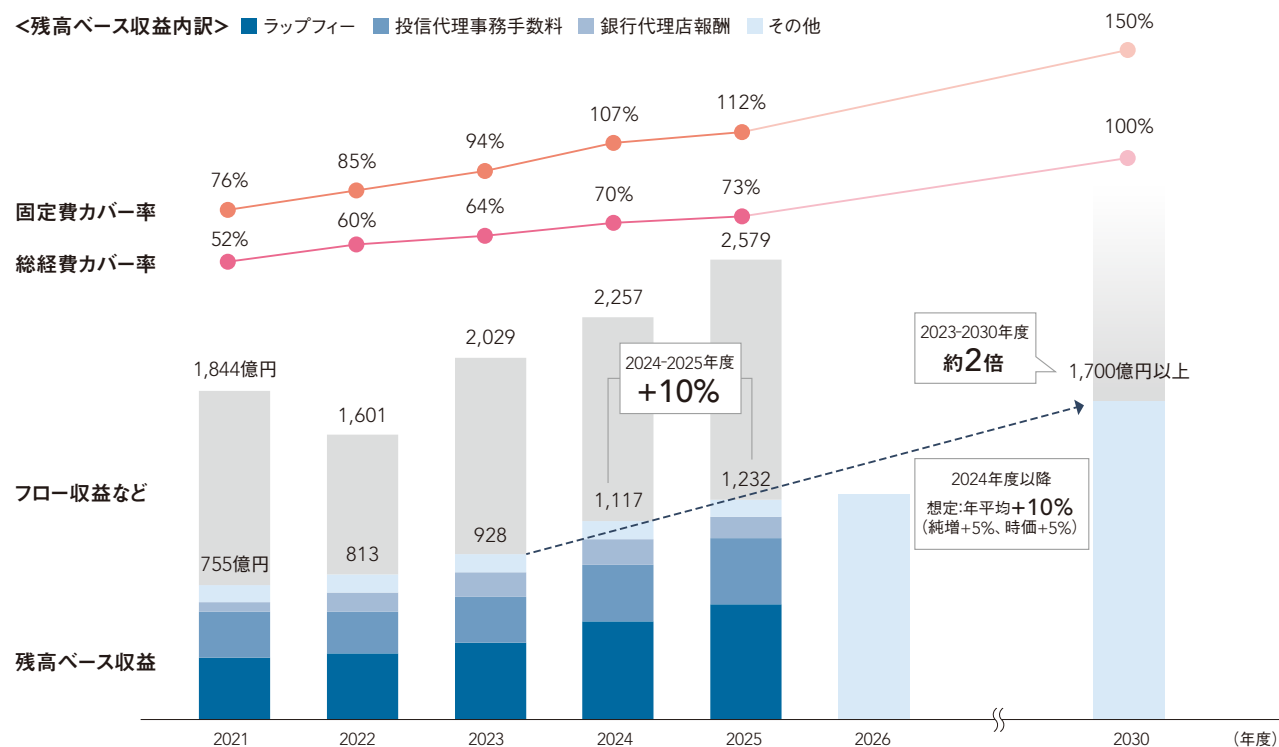
を提案しています。こうした総資産コンサルティングによるポートフォリオ提案の高度化と、外部連携を通じたお客様基盤の拡大により、2025年度の残高ベース収益は1,232億円（前年度比10%増）と着実に積み上がっています。加えて、相場変動に応じたトレーディングニーズにも迅速に対応し、フロー収益も順調に拡大しました。今後も外部環境に左右されにくい収益構造を一段と強固にするとともに、お客様一人ひとりに寄り添った総資産コンサルティングを推進し、2030年度に向けた残高ベース収益のさらなる拡大と持続的な利益成長を目指します。

総資産コンサルティングのループ



ウェルスマネジメント本部(大和証券)における成長イメージ

<残高ベース収益内訳> ■ ラップフィー ■ 投信代理事務手数料 ■ 銀行代理店報酬 ■ その他



ウェルスマネジメント戦略

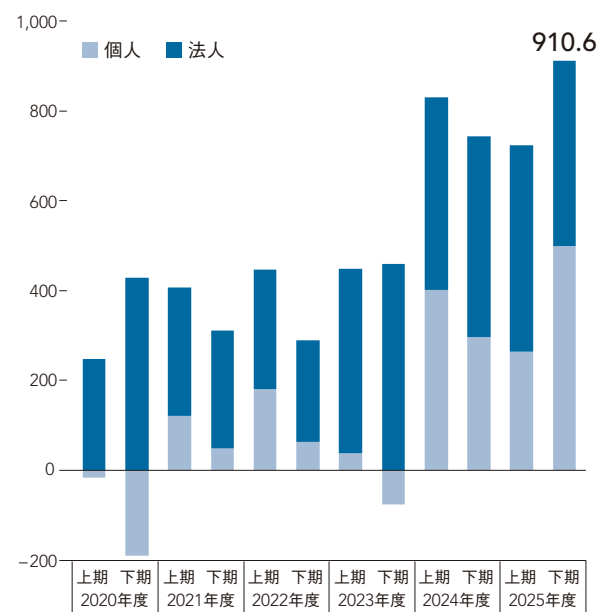
総資産コンサルティングを推進して以降、資産導入は個人・法人ともに増加傾向で推移しています。2020年度上期を100とした各商品の入金買付金額の指数では、ラップや株式投信が4～5倍、円定期預金も2倍に拡大しており、新規資金をお預けいただいたうえでの買付が着実に伸長しています。資産導入の継続性と新規資金の積み上げを通じて、ビジネス基盤のさらなる強化を目指します。

ウェルスマネジメント本部に口座を有する法人向けビジネスにおいては、収益・預り資産がいずれも着実に成長しており、引き続き大きな成長ポテンシャルを有しています。グループ

各部門の連携により、非上場企業やオーナー企業を含む各種法人・団体のお客様に対し、高度なコンサルティングを継続的に提供してきました。こうした取組みは、お客様への付加価値提供にとどまらず、グループ横断での収益機会の拡大にもつながっています。今後も部門間連携を一層強化し、法人ビジネスの拡大を加速することで、当社グループ全体の成長につなげます。

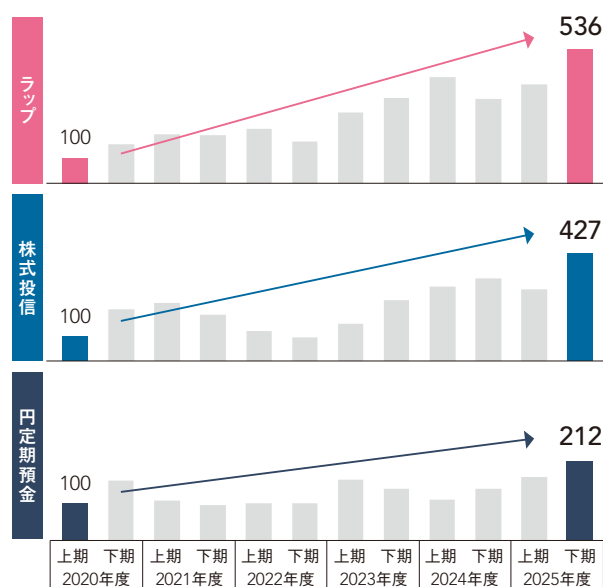
ウェルスマネジメント本部(大和証券)の資産導入額

(十億円)

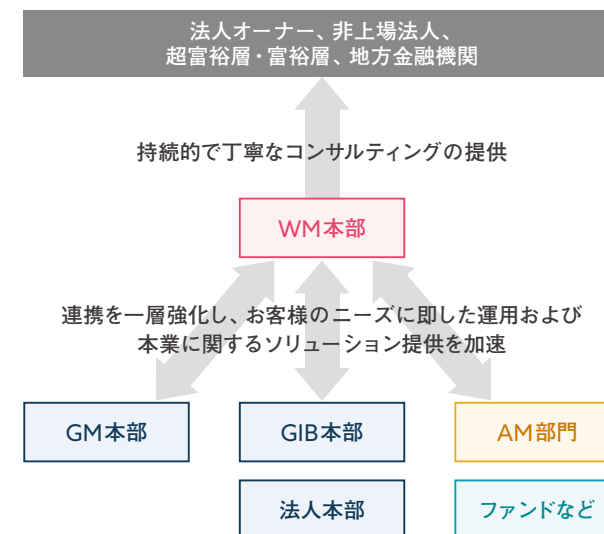


各商品の入金買付・預入金額

(注) 2020年度上期を100として指数化



部門連携図(法人向けビジネス)



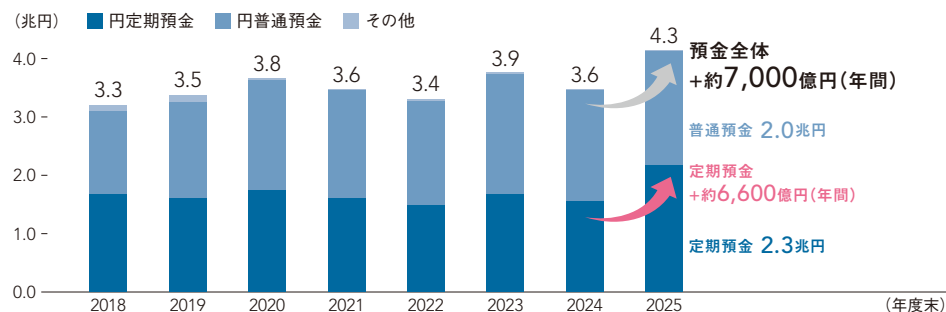
ウェルスマネジメント戦略

大和ネクスト銀行

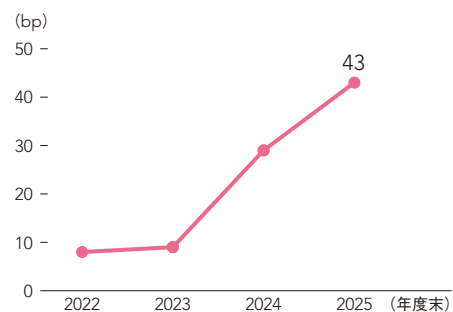


2011年に開業した大和ネクスト銀行は、当社グループにおける「貯蓄から投資へ」のゲートウェイとして、証券口座の待機資金を普通預金口座で自動運用する役割を担っています。ローコストの市場運用型ビジネスモデルにより、調達した資金を運用することで利鞘による収益を確保しています。預金獲得力は着実に向上しており、2025年度には円預金残高が約7,000億円増加しました。「金利のある世界」が定着し、証券取引の拡大に伴う待機資金の流入が見込まれるなか、今後も預金残高のさらなる積み上げが期待できると考えています。また、円資金の運用利鞘は長らく低水準で推移していましたが、2024年3月のマイナス金利解除以降に大きく拡大し、2026年3月末時点で43bpまで上昇するなど、収益性が向上しています。2025年度の経常利益は過去最高の211億円となりました。

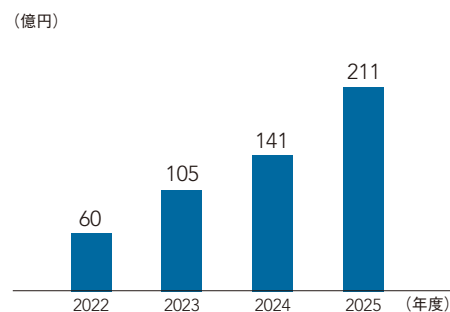
円預金残高推移



円資金利鞘推移



経常利益推移



大和コネクト証券



大和コネクト証券は、新たなお客様との接点の創出を通じて投資家の裾野拡大に貢献することをミッションに、2020年7月にスマホ専門証券として開業しました。投資初心者や若年層を中心に、外部企業との提携も活用しながらデジタルネイティブ世代に向けた新たな金融サービスを提供し、お客様基盤の拡充を図っています。今後もUI/UXを追求したスマホ専門証券としてのブランディングと積立投資サービスを軸に、お客様基盤の拡大と収益の安定化を推進していきます。



主な取組み

デジタルネイティブ世代の獲得	◆ 新NISA・積立投資の推進 ◆ 動画活用・オウンドメディア強化
取引活性化	◆ 積立投資サービスの強化・取引継続化 ◆ データ分析・マーケティングオートメーションの活用
大和証券グループ各社・外部企業との連携	◆ グループ各社との相互送客 ◆ お客様基盤を有する外部企業との提携

Fintertech



Fintertechは、最先端テクノロジーの活用と外部企業との連携を通じ、次世代金融サービスを機動的に創出することを目的に2018年4月に設立されました。現在、暗号資産を対象とした「デジタルアセット担保ローン」や「デジタルアセットステーク」、貸付型クラウドファンディング「Funvest（ファンベスト）」などを展開しています。大和証券グループの事業基盤と、ブロックチェーンをはじめとする先端技術を活用し、デジタルとリアルの新たな資金循環を創出していきます。

デジタルアセットファイナンス事業の拡大



クラウドファンディングを軸にしたお金の流れの創出



ウェルスマネジメント戦略

社員コメント— 持続的成長を支える現場から

お客様の課題やニーズに寄り添い、

多面的なソリューションで持続的な発展を支えます。

営業店にて、個人のお客様や未上場法人のお客様の資産形成・事業承継のご支援に従事しています。刻々と変化するお客様のニーズにお応えし、目標の実現に資する提案を行うべく、日々業務に取り組んでいます。

特に印象的だったのは、自社株の評価が高いことにお悩みの未上場法人オーナーのお客様を支援した案件です。余剰資金の運用だけでなく、事業承継に向けた自社株対策や退職金準備、税理士のご紹介など、多面的なソリューション提案を通じて、お客様の本業の発展に貢献することができました。

足元では、市場環境が大きく変化しています。日経平均株価の上昇や日本銀行による政策金利の引き上げなど、これまでにない局面を迎えるなか、証券業に携わる者として一層身の引き締まる思いです。今後も、お客様の持続的な発展に貢献できるよう、不断の努力を重ねていきます。



大和証券
いわき支店
上席課長代理
高橋 慶介



お客様の理想の未来を支える仕組みを、

現場の声を起点に進化させ続けます。

当部で企画・開発している大和証券の「資産運用プランニング」「財産承継プランニング」は、お客様の資産全体を中長期の視点で捉え、理想の未来とともに描く総資産管理ツールです。私たちが両ツールでお届けするのは、金融商品そのものではありません。お客様の目標達成に向けた継続的なプロセスと、それを支えるコンサルティングという価値です。両ツールはいずれも、現状把握から提案、そして変化に応じた見直しまで、一連の流れを一貫したサイクルで支えます。

こうした仕組みがもたらす利点のひとつが、本支店の担当者の経験値に左右されないことです。データに裏打ちされた最適な道筋を、担当者一人ひとりがお客様にお届けできます。さらに、導入以来、担当者の気づきを起点に数百件もの仕様変更を重ねてきました。バージョンアップや利便性の向上はもちろん、世の中の動きに適応し続けられるよう、今も絶えず進化しています。



大和証券
NPS推進部
課長代理
小瀬 史織



(提案書サンプル) 資産運用プランニングの一例

アセットマネジメント戦略

アセットマネジメント部門は、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およびオルタナティブアセットマネジメントで構成され、投資信託の組成と運用、不動産の運用、ベンチャーキャピタルやプライベートエクイティ、さらには再生可能エネルギーなど、幅広い資産運用を行っています。

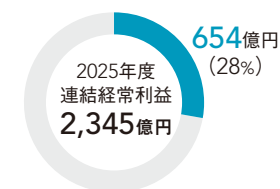


新妻 信介
アセットマネジメント担当

「金利のある世界」が定着し、日本の資産運用市場が転換局面を迎えるなか、アセットマネジメント部門は、グループの安定収益基盤であるベース利益の中核として、資産運用立国の実現に向けた重要な役割を担っています。2025年度は、証券AMにおける投資顧問ビジネスの本格化、不動産AMにおける私募ファンドビジネスの拡大、オルタナティブAMにおけるファンドビジネスへの転換に向けた着実な進展など、各事業が順調に成長し、AM部門のAUMは46兆円超へと拡大しました。

中期経営計画最終年度の2026年度は、証券AMでは顧客基盤の拡大と運用力の高度化、不動産AMでは物件ソーシング力強化や運用商品拡大などを通じたAUM拡大、オルタナティブAMではファンドビジネスへの転換加速に注力していきます。今後も運用力の強化と外部連携・成長投資の両面を推進しつつ、2030年度の目標であるAUM60兆円超を達成し、ひいては「お客様の資産価値最大化」に貢献していきます。

AM部門の経常利益



主な構成会社

証券アセットマネジメント(証券AM)

- 大和アセットマネジメント
- 大和ファンド・コンサルティング

不動産アセットマネジメント(不動産AM)

- 大和リアル・エステート・アセット・マネジメント
- 大和証券オフィス投資法人
- 大和証券リアルティ
- サムティ・レジデンシャル投資法人

オルタナティブアセットマネジメント

(オルタナティブAM)

- 大和企業投資
- 大和PIパートナーズ
- 大和エネルギー・インフラ

大和アセットマネジメント運用資産残高	44.2兆円
不動産アセットマネジメント2社*1運用資産残高	1兆7,978億円
累計投資社数・累計投資金額*2	2,382社／4,777億円
プリンシパル投資残高*3	2,900億円

*1 大和リアル・エステート・アセット・マネジメント、サムティ・レジデンシャル投資法人 *2 大和企業投資の累積数値 *3 大和PIパートナーズと大和エネルギー・インフラの合計

環境認識

- ◆ 資産運用立国や新NISA制度の定着を背景に「貯蓄から投資へ」の流れが加速
- ◆ 金利上昇局面における運用ニーズの変化
- ◆ 上場REIT市場の低迷と私募REIT市場の着実な拡大
- ◆ オルタナティブアセット投資への関心の高まり

強み

- ◆ 多様化する投資家の運用ニーズに応える商品開発力
- ◆ グループのウェアハウジング機能を活かした機動的な物件取得
- ◆ 良質な投資案件の積み上げと資本効率を重視した経営への転換
- ◆ 外部連携を活用した新たな成長機会の創出

事業リスク

- ◆ 証券AM: 運用資産残高減少による収益減リスク、収益低下が著しい場合の採算割れリスク
- ◆ 不動産AM: 不動産市場の変動リスク、人件費や不動産関係費などの費用上昇リスク
- ◆ オルタナティブAM: 投資先の経営状況や経済環境などの変化により、保有する有価証券などの売却損・評価損が発生するリスク

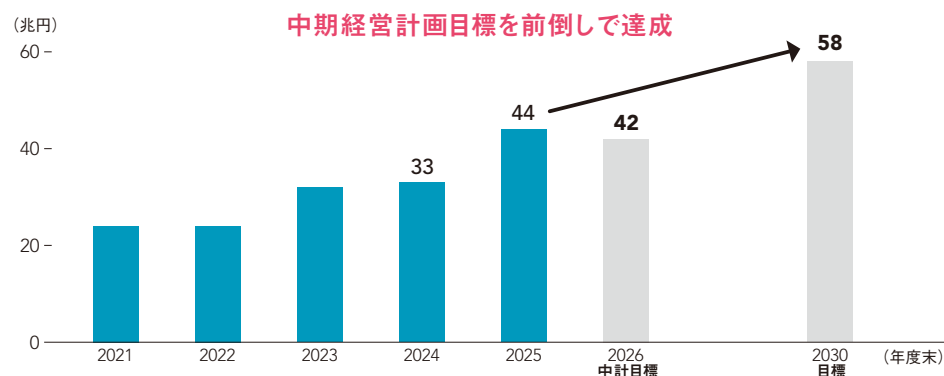
証券アセットマネジメントの成長戦略

運用資産残高拡大の加速と中期経営計画目標の前倒し達成

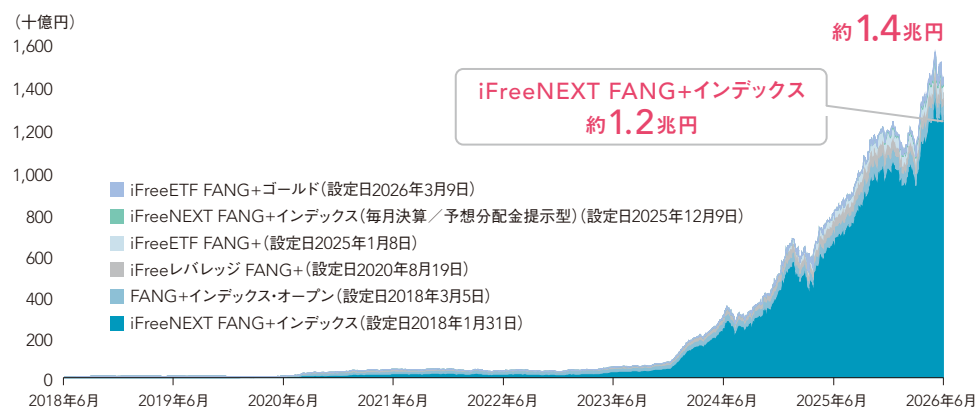
証券アセットマネジメントでは、好調な相場環境および「iFreeNEXT FANG+インデックス」を中心とした、特色ある商品ラインナップの提供による資金流入を背景に、運用資産残高が1年間で10兆円以上増加しました。2026年3月末時点の運用資産残高は44兆円と、中期経営計画における2026年度目標を前倒しで達成しました。これに伴い、大和アセットマネジメント(大和AM)の経常利益は2期連続で30%超の成長を実現しています。

公募投信分野では、オルタナティブ商品などの付加価値の高い差別化された商品の拡充を引き続き推進するとともに、販売会社向けサービスの強化にも取り組んでいます。

証券AMのAUM推移



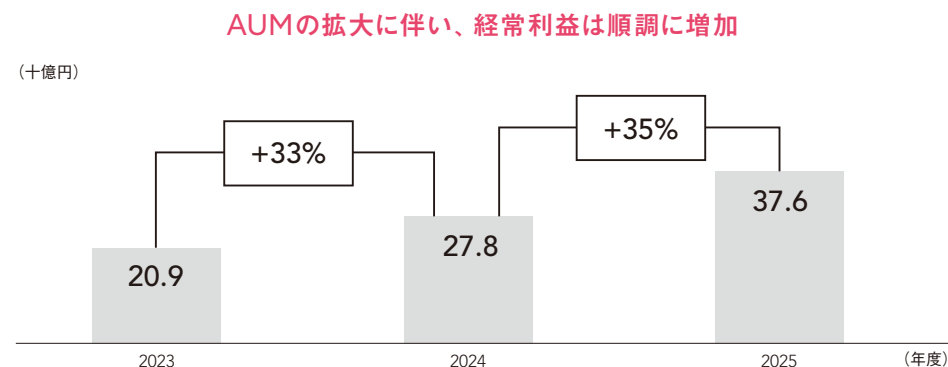
FANG+シリーズ純資産総額の推移



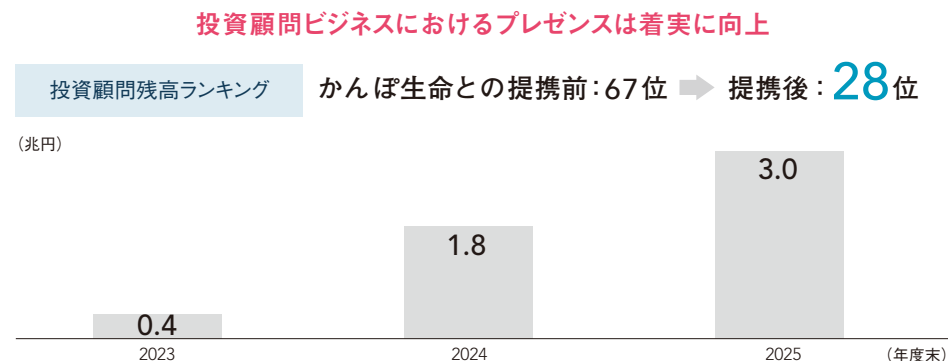
かんば生命との資本業務提携の進捗

大和AMは、2024年10月にかんば生命を20%株主として迎え、オルタナティブ分野を含む投資顧問ビジネス領域へ本格参入しました。現在、資産運用人材の相互交流によって、アセットオーナー目線を付加した運用力改革および運用機能の向上に取り組んでいます。本提携を契機に、かんば生命からの運用受託は2026年3月末時価ベースで2.5兆円を超える規模に拡大し、投資顧問残高の業界ランキングは提携前の67位から28位へと改善しました。今後も、投資顧問分野における差別化と付加価値の向上を通じて、さらなる競争力強化を図っていきます。

経常利益と利益成長率の推移(証券AM)



投資顧問残高(大和AM)



(出所) 格付投資情報センター 年金情報より大和証券グループ本社作成

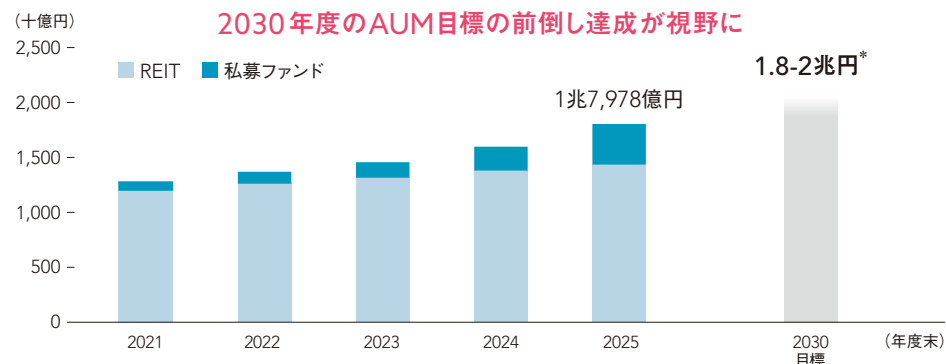
不動産アセットマネジメントの成長戦略

REITと私募ファンドによる運用残高の拡大

不動産アセットマネジメントは、2009年の参入以降、運用対象資産の拡大に加え、運用会社やREITの合併、ウェアハウジング機能の強化などを通じて着実に成長し、当社グループの安定的な利益獲得に貢献してきました。運用資産残高は、大和リアル・エステート・アセット・マネジメント(大和リアル)の私募ファンドの組成などにより着実に増加し、2026年3月末時点で1兆7,978億円まで拡大しました。2030年度目標である1.8～2兆円の前倒し達成が視野に入っており、グループ全体のストック収益拡充にも寄与しています。運用資産は、インフレ耐性に優れた賃貸住宅と中規模オフィスを中心に構成している点が特徴であり、金利上昇局面においても賃料増額を実現し、安定的な運用を継続しています。引き続き、REITおよび私募ファンドの双方から、継続的な運用残高の拡大を目指します。

2026年1月には、第一生命が出資する不動産私募ファンドを大和リアルが組成しました。東京・大阪の賃貸住宅を裏付け資産とする不動産信託受益権で構成された、資産規模約

不動産AMのAUM推移



* 1.8兆円を上回るAUM達成には良好な取得環境、REITのM&A、投下資金(枠)などの条件が満たされる必要がある

大和リアルが運用する上場REITの賃料増減率実績

AUMの大半を占めるオフィス・賃貸住宅で賃料増額を実現

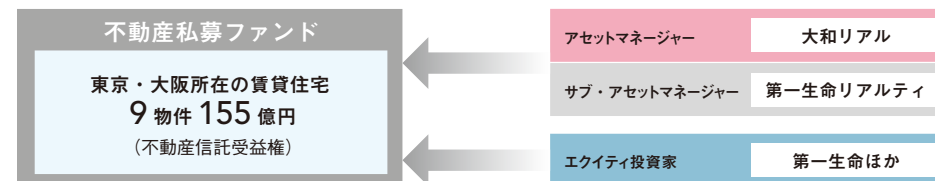
	アセットタイプ	決算期	入替	更新
大和証券オフィス投資法人 Daiwa Office Investment Corporation	オフィス	2026年5月期	+23.3%	+12.0%
大和証券リビング投資法人 Daiwa Securities Living Investment Corporation	賃貸住宅	2026年3月期	+13.2%	+4.4%

155億円のファンドであり、今後も優良な投資機会を実現するために、投資家ニーズに合わせた多様な運用商品の提供を目指していきます。

サムティホールディングスのバリューアップ

2019年に資本業務提携を締結した不動産デベロッパーのサムティホールディングスについては、2025年の非公開化後、ホテルおよび住宅のファンド組成などを通じて、運用資産残高は約5,400億円まで拡大し、ビジネスモデルの転換を着実に進めています。さらに、Hillhouseとの連携のもと、豪州・ニュージーランドで最大手の学生寮運営会社 UniLodgeを買収するなど、インオーガニックな成長も推進し、継続的なバリューアップを図っています。

第一生命との不動産私募ファンドの組成



大和リアルと第一生命は、今後の不動産私募ファンド分野における継続的な取組みを目的とした**私募ファンド組成検討に係る協定書**を締結

サムティHDのバリューアップ

ビジネスモデルの転換とインオーガニックな成長を推進

- 2025年11月 UniLodge買収を公表
 - ◆ 豪州・ニュージーランドで最大手の学生寮運営会社の株式取得に合意(管理戸数:45,000戸)
- 2025年12月 集合住宅資産ファンドの組成を公表
 - ◆ 政府系ファンドと5億米ドルのファンドを設立し、同ファンドで2億米ドルの賃貸住宅を取得
- 2026年4月 ホテル特化型ファンド2号の組成と集合住宅資産ファンドでのポートフォリオ追加取得を公表
 - ◆ 国内投資家の出資によりホテル特化型ファンドの第2号を組成し、集合住宅資産ファンドでは1.4億米ドルの賃貸住宅を追加取得

オルタナティブアセットマネジメントの成長戦略

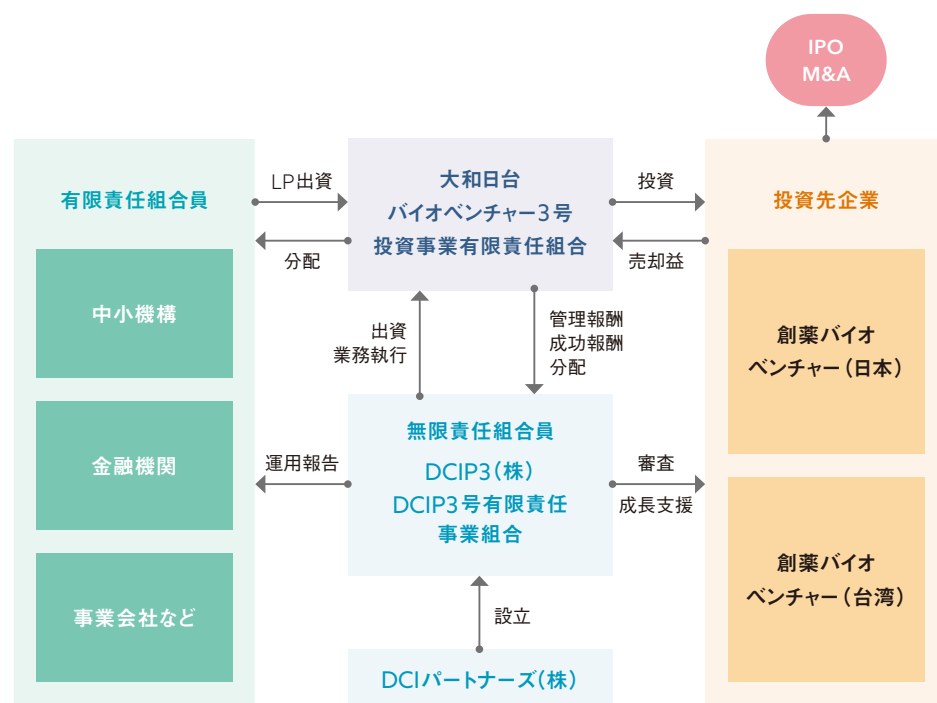
アセットマネジメントモデルへの転換

オルタナティブアセットマネジメントでは、これまでの自己資金を活用したキャピタルゲイン中心の収益構造から、外部資金導入によるアセットマネジメントモデルへの移行を進めています。ベンチャーキャピタルの老舗として40年のファンド運営実績を持つ大和企業投資に加え、これまで自己資金投資を展開してきた大和PIパートナーズおよび大和エナジー・インフラが、培ってきた投資ノウハウとトラックレコードを活かし、資本効率を重視したファンドビジネスへの転換を加速させています。

大和企業投資では、創薬・再生医療分野に特化したベンチャーキャピタルである子会社のDCIパートナーズにおいて日本と台湾の創薬分野を中心とした未上場のバイオベンチャーに

DCIパートナーズによる大和日台バイオベンチャー3号ファンドの設立

バイオ専門ファンドとしては日本最大級

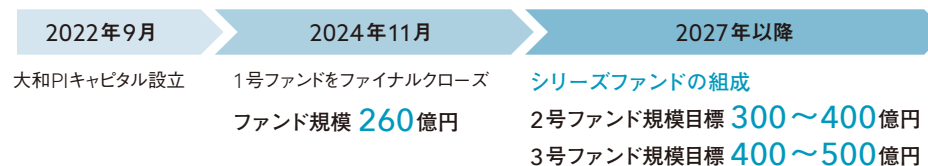


投資する大和日台バイオベンチャー3号ファンドを設立しました。プライベート・エクイティ分野では大和PIパートナーズの子会社である大和PIキャピタルがプライベート・エクイティファンドの運用を行っています。同社では、2024年に総額260億円のファンドを組成し、これまでに5件の投資を実行しました。今後も数百億円規模のシリーズファンドの組成を通じて、ファンドビジネスの拡大を目指します。また、大和エナジー・インフラでは、新設したファンド戦略推進室を中心に、ファンドビジネスへの転換に向けた取組みを加速させます。

これまで築いた実績や国内外のパートナーとのネットワークを活かし、良質な案件への投資実行と最適なエグジットを継続することで、高いトラックレコードを構築し、安定的なアセットマネジメントビジネスへとつなげていきます。

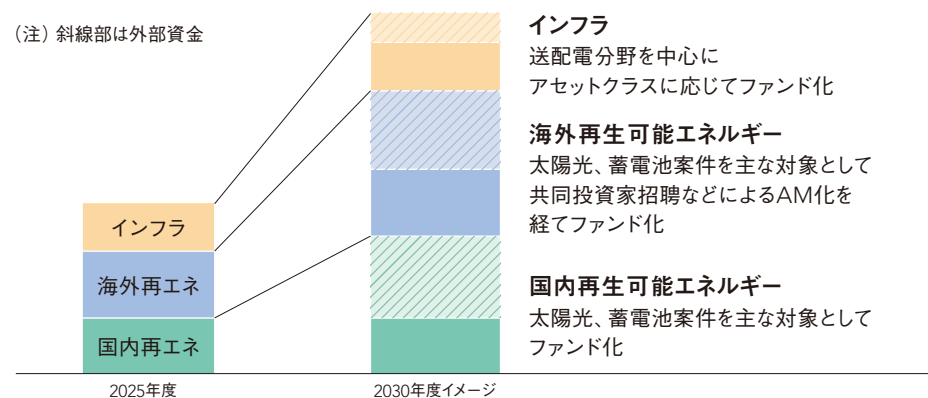
大和PIパートナーズ

ファンドビジネスの拡大(大和PIキャピタル)



大和エナジー・インフラの投資残高

アセットマネジメントビジネスの推進



アセットマネジメント戦略

社員コメント— 持続的成長を支える現場から

企業価値を支えるESGの視点で、

長期的な資産形成に貢献します。

NISAの拡充や「資産運用立国」の流れを受け、個人投資家の皆様にとって長期的な資産形成はより身近なものとなっています。大和アセットマネジメントでは、ESG評価を組み込んだ指数に連動するファンドを通じて、低コストで透明性の高いESG投資機会の提供に取り組んでいます。明確なルールにもとづくインデックス運用の特性を活かし、投資家の皆様が長期的な資産形成の一部として無理なくESG投資を取り入れられる商品設計を心掛けています。

ESG指数の評価は短期的な市場環境によって左右される面もありますが、長期的には、サステナビリティへの対応力が企業価値を支える重要な要素になり得ると考えています。ESGを企業の中長期的な価値創造やリスク管理を見極める視点として捉え、今後もわかりやすく納得感のある商品と情報提供を通じて、資産形成と持続可能な社会の実現の双方に貢献していきます。

● P.65 人生100年時代における資産形成支援



大和アセットマネジメント
ベータ・ソリューション運用部
シニア・ファンドマネージャー

大野 恵莉子



多様な人材と専門性が交わる環境で、

人を起点とした価値創造に挑みます。

私はこれまで不動産鑑定・売買、戦略コンサル、官民ファンドでの事業再生と、実物・戦略・金融を横断してキャリアを重ねてきました。その経験を新たなフィールドで活かしたいと考え、キャリア採用として大和PIパートナーズに入社しました。投資から回収・ハンズオン、Exitまで一貫して関与し、事業価値の向上や地域創生にも踏み込める点に強く惹かれたことが入社決め手です。

大和証券グループには、多様な経歴を持つ人材が互いの専門性を尊重し、自身の裁量を持って前職までの知見を発揮できる風土があります。自己資金投資の強みである柔軟・迅速な意思決定を活かし、投資先の再生・成長を支援するとともに、今後は外部のお客様にも幅広く投資機会を提供し、当社グループのオルタナティブ投資基盤を強化していきます。投資先には従業員やお客様一人ひとりの人生がある—その認識のもと、人を起点とした持続的な価値創造に取り組んでいきます。

● P.50 ポテンシャル人材の採用



大和PIパートナーズ
債権・不動産投資第二部長

朝廣 史昭

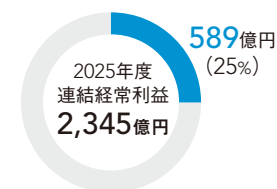


投資先一例(ゴルフリゾート/鹿児島県)

グローバル・マーケット&インベストメント・バンキング戦略

グローバル・マーケット&インベストメント・バンキング部門は、機関投資家などを対象に有価証券のセールスおよびトレーディングを行うグローバル・マーケットと、事業法人、金融法人などが発行する有価証券の引受けやM&Aアドバイザリー業務を行うグローバル・インベストメント・バンキングによって構成されています。

GM&IB部門の経常利益



田澤 健一
グローバル・マーケット担当

2025年度のGM経常利益は408億円となりました。エクイティは日本株市況の好調を背景に個人・機関投資家の顧客フローが拡大し、FICCでは国内金利の上昇局面を捉え、新たな投資家の動きも活発化しました。今後についても、インフレ定着やガバナンス改革への期待を背景とした日本市場への関心の高まりや、金利のある世界の本格化に伴う投資家のヘッジニーズ・ポートフォリオ見直しの動きが継続するため、収益機会の拡大を見込んでいます。外部環境の変化を活かし、幅広いお客様ニーズを捉えた多様なプロダクトと高度なソリューションを提供します。また、他部門との連携をより一層深め、トレーディング収益の拡大を目指しています。



山本 徹
グローバル・インベスト
メント・バンキング担当

2025年度のGIB経常利益は145億円となり、セグメント開示以降で過去最高を記録しました。国内普通社債・地方債・SDGs関連債のリーグテーブルで1位を獲得したほか、グループM&A関連収益も過去最高となりました。日本企業を取り巻く構造変化を追い風に、コーポレートアクションは一段と活発化しており、この潮流は今後も続くと考えています。多様化する資金調達手段や、大型化・グローバル化するM&A案件への対応力を、WM部門やGMとの連携深化やグループの総合力発揮を通じて一層強化するとともに、AIの活用により顧客接点の拡充と提案品質の向上を進め、お客様の企業価値最大化に貢献していきます。

主な構成会社

- 大和証券
- 大和証券キャピタル・マーケット ヨーロッパリミテッド
- 大和証券キャピタル・マーケット 香港リミテッド*
- 大和証券キャピタル・マーケット シンガポールリミテッド*
- 大和証券キャピタル・マーケット アメリカ Inc.

* ウェルスマネジメント部門にも属する

拠点所在地.....世界21ヵ国・地域
引受高、募集・売出しの取扱高.....株券7,743億円
債券12.5兆円

環境認識

- GM** ◆ 投資行動変容「貯蓄から投資へ」の本格化 ◆ 近年のインフレによる金融・財政政策の変化 ◆ 地政学リスクに伴うグローバル経済環境の不透明感の継続 ◆ ESGに対する投資家、発行体のさらなる意識の高まりと行動 ◆ テクノロジーの進化を受けた異業種参入に伴う競争環境の変化
- GIB** ◆ 金利上昇、インフレの継続 ◆ 地政学リスクを踏まえた企業行動の拡大 ◆ 企業のガバナンスや効率性を求める投資家の影響力の拡大 ◆ 企業活動に対する高い環境対策の要請 ◆ スタートアップ企業をサポートする手段の多様化

事業リスク

- GM** ◆ トレーディング業務において、急激な市況変動による市場流動性の低下に伴う損失リスク ◆ ブローカレッジ業務において、投資家の投資需要の低調やリスクを避ける投資行動による収益減少リスク ◆ 大規模な取引システムへの投資リスク、およびシステム障害が発生するリスク
- GIB** ◆ M&Aアドバイザリー業務において、市況の影響で取引規模が減少するリスク ◆ 引受業務において、引き受けた証券が円滑に販売できないリスク ◆ 有価証券の募集・売出しに係る発行開示が適切になされず、引受会社として投資家から損害賠償を受けるリスク

強み

- GM** ◆ 海外拠点網の活用による国内外横断的な商品・情報提供力
◆ 強固かつ高度な株式・債券の執行プラットフォーム
◆ 業界トップ水準のリサーチクオリティ
- GIB** ◆ 多様なプロダクト・高度なソリューション提供力
◆ グローバルM&Aアドバイザリー網
◆ 国内上場企業および未公開企業をカバーする法人営業体制

グローバル・マーケットの成長戦略

構造的な環境変化を成長機会に

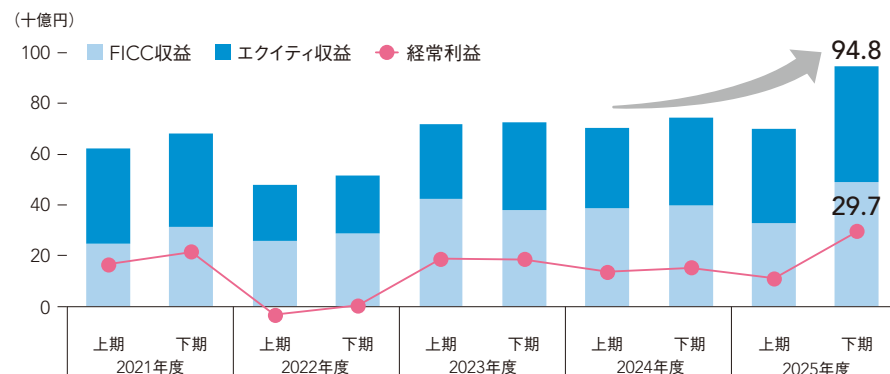
日本株の長期的な成長期待や「金利のある世界」の到来により、当部門にとっての収益機会がかつてないほど広がっています。こうした構造的な環境変化を成長機会としての確に捉え、当社グループの強みである強固な顧客基盤の一層の拡大・強化と、ソリューション提供力の強化を軸に、エクイティ・FICCの両分野において収益のさらなる拡大を目指します。

エクイティでは、強固な国内機関投資家基盤をベースとしつつ、海外投資家や大口法人への接点を多面的に拡充することで、日本株ビジネスのホールセールを軸とした収益機会の取り込みを加速させていきます。FICCでは、本格化する金利上昇局面のもと、国内外で活発化する投資家フローを的確に捉え、多様化する顧客ニーズに応えることで、成長機会を確実に収益化していきます。

これらの取組みを通じて、グループ各部門との連携をより一層深めるとともに、グローバルな資本市場における当社グループの存在感を高めながら、持続的な収益拡大に向けた体制を構築していきます。

主要戦略と業績推移

1	WM部門・GIBとの連携強化
2	日本株の顧客接点をグローバルベースで拡充
3	金利環境を踏まえた高度な運用・リスク管理ソリューションの提供を強化
4	海外ビジネスを中心に機能集約による効率化



アナリストランキング

大和証券のリサーチ部門は、日本で最も伝統ある調査機関のひとつであり、ファンダメンタルズ重視の分析姿勢を一貫して守り続けています。結果として、日経ヴェリタス、Extelのアナリストランキングにおいて多数のランキング上位者を輩出しています。2026年日経ヴェリタスアナリストランキングでは、株式編、債券・為替編のいずれにおいても会社別1位を獲得しています。

2026年アナリストランキング上位者

エクイティ(ランキング1位)

佐渡 拓実 (電子部品)	箱守 英治 (自動車)	橋口 和明 (医薬品)
平川 教嗣 (ガラス・紙パ その他素材)	田井 宏介 (機械、造船・ プラント)	寺岡 秀明 (建設)
上野 真 (ビジネスソリュー ション)	関根 哲 (レジャー・ アミューズメント)	三浦 勇介 (中・小型株)
木野内 栄治 (テクニカル アナリスト)	鈴木 政博 (クオンツ・ アナリスト)	家入 直希 (Sustainability (ESG))

FICC(ランキング上位)

谷 栄一郎 (債券)	山本 賢治 (エコノミスト)
多田出 健太 (為替)	瀧 文雄 (クレジット)
坂本 勇輝 (クレジット)	松坂 貴生 (クレジット)
松下 浩司 (証券化)	尾谷 俊 (証券化)

グローバル・インベストメント・バンキングの成長戦略

企業の変革・成長を捉え、ファイナンス・M&Aで収益拡大を目指す

地政学リスクの高まり、日本の通商政策・産業政策の転換、コーポレートガバナンス改革、金利正常化など、企業を取り巻く環境は劇的に変化しています。こうしたなか、政策保有株式の解消や大型の業界再編・非公開化など、企業のコーポレートアクションが活発化しています。これは投資銀行ビジネスにとって付加価値を発揮する好機であり、当社グループの総合力を結集し、この流れを成長へと確実に結びつけていきます。

ファイナンス関連ビジネスでは、市場環境や業界環境が大きく変化するなか、GMやWM部門との連携を深め、ECM・DCMの両面で、多様化する資金調達・資本政策ニーズへの対応力を高めています。M&Aビジネスは、国内企業のニーズが高水準で推移し、収益機会が着実に広がっています。GIBでは、M&Aを中長期的な成長を牽引する重要領域と位置付けています。国内外の体制強化に加え、事業会社やPEファンドとの関係深化を通じ、国

事業環境の見通しと今後の戦略

ECM・IPO

- ◆ 売出しのみならず資金調達の潜在的ニーズが増加
- ◆ IPOは全体として減少傾向であるが、中長期的には再上場案件を含めて大型化を見込む

DCM

- ◆ 発行体の調達意向は継続
- ◆ 外債を含む調達手段の多様化により収益機会が拡大

M&A

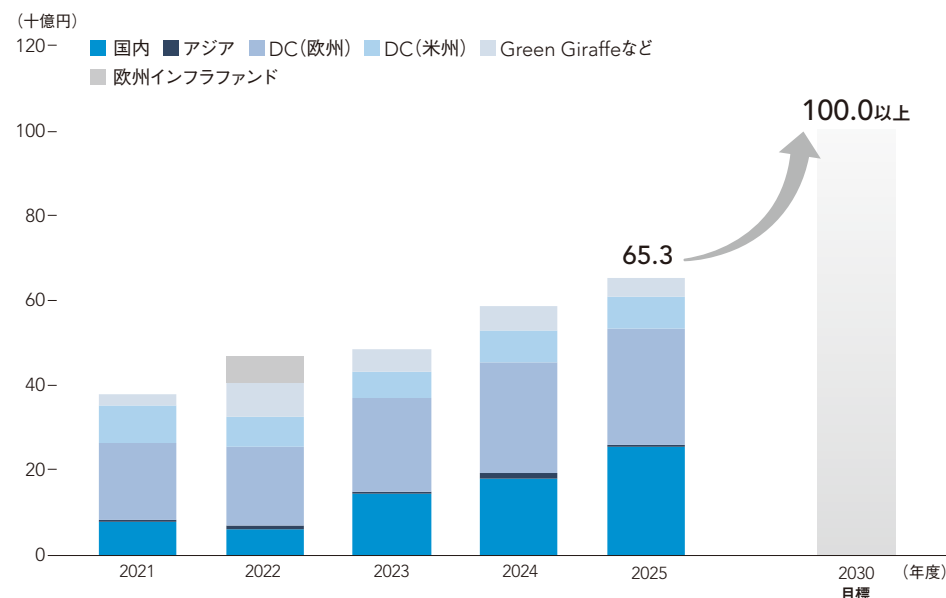
- ◆ 国内企業のM&Aニーズは高水準で推移
- ◆ 海外M&Aは地政学リスクが残るものの回復基調にあり、さらなる成長を見込む



1	国内・海外M&Aの体制強化
2	活発化するコーポレートアクションへの戦略的リソース投入
3	部門間連携による多様なソリューションの提供
4	AI活用による顧客接点の拡充と提案品質の向上

内大型案件や海外企業の買収・売却案件への関与を拡大するとともに、DCアドバイザーのネットワークを活用したクロスボーダー案件の獲得を強化します。M&A関連収益については、国内外での収益機会の広がりを踏まえ、従来の700億円から目標を引き上げ、2030年度に1,000億円規模まで拡大させる計画です。

グループM&A関連収益の推移と計画



M&Aビジネスの戦略・目指す成果

	事業基盤	戦略
国内	事業会社・PEファンドとの幅広い関係性	◆ 大型案件拡大 ◆ PEファンド案件拡大 ◆ クロスボーダー案件強化
海外	DCアドバイザーのグローバルネットワーク	◆ 欧米共通のコアセクターに経営資源を集中 ◆ 日本・アジアとの連携による欧米案件の差別化 ◆ インオーガニックを含む多様な成長の検討(北米)

グローバル・マーケット&インベストメント・バンキング戦略

社員コメントー 持続的成長を支える現場から

GM本部とWM本部の架け橋として、

データとAIでコンサルティング品質を高めます。

GM本部とWM本部の架け橋を担うデータサイエンティストとして、お客様や地域の特性、各担当者の活動状況といったデータを横断的に分析し、各店の強みと課題を把握して、最適なソリューションを可視化して現場に届けています。データとAIの活用により、経験則だけでは捉えきれない課題を客観的に特定し、GM本部の専門部署と協業することで、競合他社との差別化を図りながらお客様へのコンサルティング品質の向上につなげています。

一方で、分析が現場の意思決定に結びつかない難しさも経験し、示唆の伝え方や実行まで見据えた支援の重要性を学びました。さらに、GM本部だけでなくWM本部内にもデータサイエンスの知見を広げるため、研修や業務へのAI活用推進、データ活用人材の育成にも取り組んでいます。

「データは最善の意思決定を支える基盤」という信念のもと、現場とデータをつなぐ経験を活かし、今後はグループ全体の意思決定をリードし、持続的な成長に貢献していきます。



大和証券
グローバル・マーケット戦略企画部
NPS推進部 兼 デジタル推進部 兼任
シニアグレード

前田 浩児



社会課題と資金調達ニーズを結びつけ、

新たな価値を創造します。

サステナビリティ・ソリューション推進部では、債券やエクイティといったプロダクトの枠を超え、サステナブルファイナンスに関するソリューションを事業会社などに提供しています。

2025年度には、伊藤忠商事による国内初のオレンジボンドにおいて主幹事を務めました。1年以上にわたり発行体・外部評価機関・投資家などと緊密な対話を重ねて実現した案件であり、ジェンダー平等の実現という社会課題を企業の成長戦略やサプライチェーンと結びつけることで、新たな形で社会的インパクトと資金調達ニーズの両立を実現しました。

サステナビリティをコストではなく新たな収益機会へと転換するうえで、証券会社には関係者をつなぎ、実効性ある枠組みとして具体化する役割が求められています。今後も社会課題解決と企業価値向上に資するさまざまなソリューションを模索していきます。

① P.65 サステナブルファイナンスの促進



大和証券
サステナビリティ・ソリューション推進部
課長代理

山田 萌



Orange Bond Initiative™: ジェンダー平等の実現に向けた資金動員とオレンジボンド市場の発展を推進する国際的なイニシアティブ

海外ビジネス

当社グループの海外ビジネスは、引き続き、各地域の競争優位性を活かした戦略的なリソース配分や積極的な提携・投資により、持続的な成長基盤の構築を進めていきます。

米州では、従来のFICCに加え、収益が着実に拡大してきたエクイティが米州ビジネスの成長を牽引しています。両部門ともプロダクトの多様化を通じてグローバルな顧客フローを拡大し、収益基盤の一層の安定化を実現しています。特に、主要プロダクトである米国株については、日本のウェルスマネジメント部門との協働が着実に進展しています。また、地方金融都市にサテライトオフィスを展開することで、現地顧客基盤の開拓も進めています。

欧州・中近東では、効率的な販売拠点として安定的に利益を計上できる体制とするべく、継続して収支改善に取り組んでいます。FICCでは、米州との一体運営を推進することで顧客基盤・収益基盤の拡大を図っています。エクイティでは、プロダクト拡充と顧客エンゲージメント強化に加え、北欧・中東へのセールス活動を一層強化していきます。M&Aでは、ミッドキャップ市場でのプレゼンス強化、カバレッジ体制の強化と適切なコストコントロールにより、パイプラインの拡大のみならず収益性の向上にも一層注力します。

アジア・オセアニアでは、日本株やアジア株における顧客層の拡大に向け、プロモーション・イベントやIR活動のさらなる拡充を通じ、パンアジア株投資家からの収益力向上に取り組んでいます。WCS*ビジネスでは、従来のシンガポール・香港に加えて、新たに

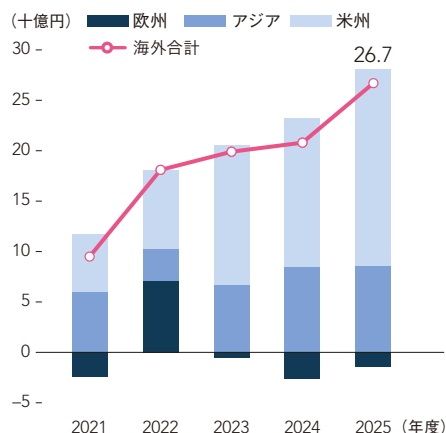
バンコク拠点の開設を準備しています。また、長年の協力関係を築いてきたマレーシアのアフィンホワンと業務提携をすることで、マレーシアの富裕層ニーズに対するサービス提供も開始します。さらに、従前より取り組んでいる中国人富裕層の開拓についても、日本とアジアの連携を通じて、顧客基盤の拡大を図っていきます。

提携戦略では、アジアを中心に、各国の提携先を通じた市場成長の取り込みや当社グループとのシナジーの創出を推進しています。インドでは2016年にAmbitグループとの業務提携を開始し、2023年にAmbit Private Limitedに出資を行ってからは、協業を段階的に深化させてきました。2024年にはノンバンクであるAmbit Finvest Private Limitedへ、2026年には超富裕層向けウェルスマネジメント事業を展開するAmbit Wealth Private Limitedへそれぞれ出資を実行しました。これにより、中長期的に高成長が見込まれるインドのノンバンク事業およびウェルスマネジメント事業の成長を取り込むとともに、現地における金融包摂の促進にも貢献していきます。

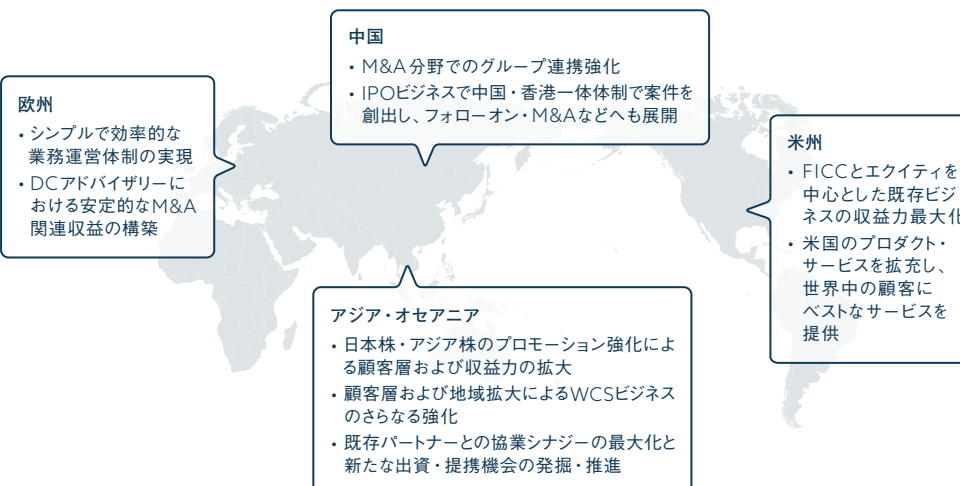
このように、成長性や収益性に即し、各地域の強みに特化したビジネスの展開を行うことで、海外ビジネス全体の持続的な成長を目指していきます。

* Wealth and Corporate Solutions:主に海外居住の日本人富裕層や海外現地法人を中心としたお客様に対するプライベートバンキングサービス

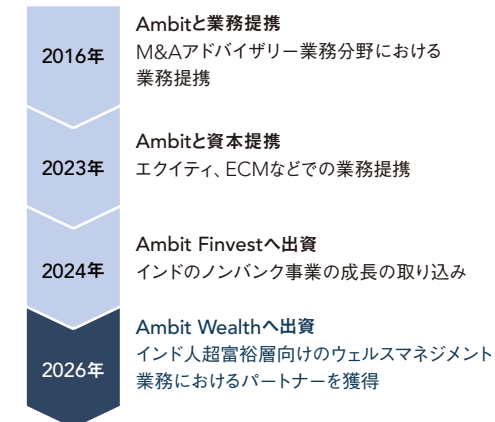
海外ビジネス 経常利益推移



地域別戦略の方向性



Ambit Groupへの出資・提携

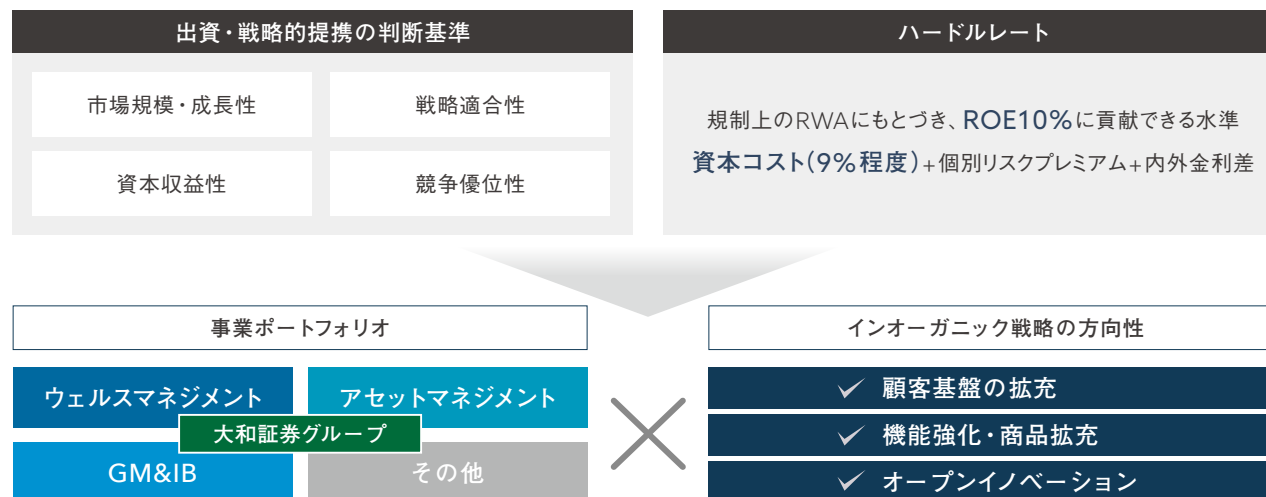


非連続な成長戦略の推進(外部連携・M&A・成長投資)

当社グループは、事業ポートフォリオ全体の健全な多様性を維持しつつ、各部門での既存ビジネスの着実な成長に加え、戦略的な投資や外部との提携などを通じた、いわゆるインオーガニックな成長も積極的に追求していきます。オーガニックとインオーガニックを取組みの両輪とすることで、持続的なROEの向上を目指します。

出資・戦略的提携の基本方針

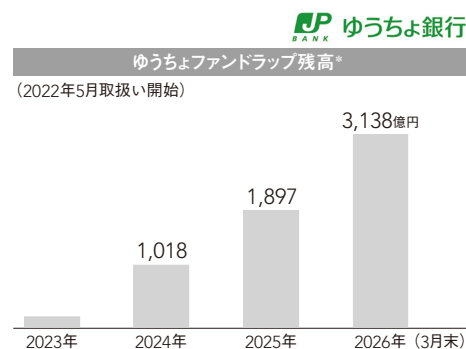
グループとしての持続的な成長を目指すうえで、余剰資本を活用した成長投資は欠かせない要素です。成長投資については、国内外企業への出資や提携などの有望な成長機会を捉えるべく、「顧客基盤拡充」、「機能強化・商品拡充」、「オープンイノベーション」といった領域を常に検討しています。こうした取組みを通じて、収益力の向上、事業ポートフォリオの強化、およびそれに伴うガバナンス・管理体制の高度化を引き続き推進していきます。



主要連携先との協業状況

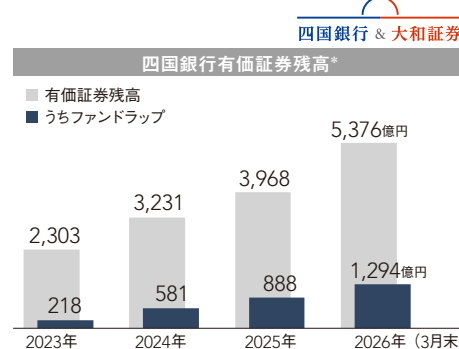
当社グループの証券ビジネスにおける知見・経験・プラットフォームを、外部連携先との協業に活用し、提携先のお客様への有価証券投資サービスを提供しています。

日本郵政グループとの協業



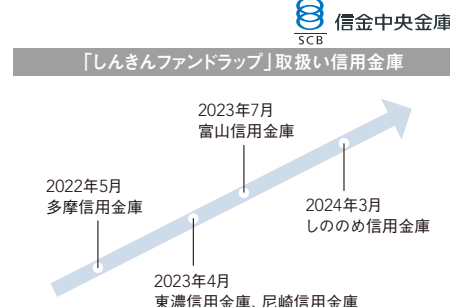
* ゆうちょ銀行 2026年3月期 決算説明資料より

四国銀行との包括的業務提携

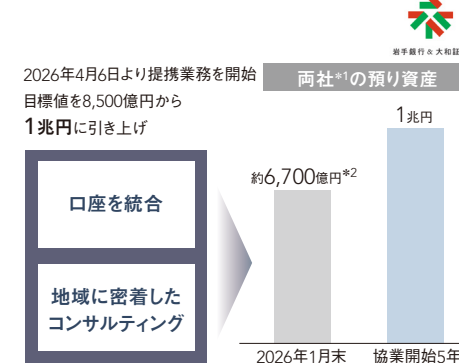


* 四国銀行 2026年3月期 決算短信より

信金中央金庫との提携



岩手銀行との包括的業務提携



*1 岩手銀行と大和証券盛岡支店 *2 保険を含む

非連続な成長戦略の推進（外部連携・M&A・成長投資）

あおぞら銀行との協業状況

法人本部・GIB本部を中心とする各部門において、相互のソリューションの活用やお客様の紹介が幅広く進み、提携効果が着実に発現しています。あおぞら銀行の融資機能・信託機能などを活用することで、引受け・M&Aアドバイザーなどの投資銀行業務における提案の高度化・多様化が図られています。また、大和証券は、あおぞら銀行の個人のお客様に対し、ファンドラップ「あおぞらみらい彩りラップ」を提供しています。

法人向けソリューションの高度化・多様化

GM&IB

- ✓ 両社協働でのLBO提案を通じた独自ソリューションの提供を推進
- ✓ 短期資金の調達多様化に対応し、両社協働の調達スキームの実行・拡大
- ✓ コーポレートファイナンス、成長企業支援、不動産領域で投融资実績が拡大

AM

- ✓ 再生可能エネルギー領域のプロジェクトファイナンスにおける協働を開始
- ✓ 両社の共同投資による「大和・あおぞらチャレンジファンド」を通じたディール・ソーシングを継続

個人向けビジネスも着実に実績を積み上げ

WM

- ✓ 2025年10月にあおぞら銀行でファンドラップの販売開始
- ✓ ファンドラップ残高は、計画を大幅に上回る674億円(2026年3月末時点)となり、2026年度は残高約1,000億円を計画

提携効果

	2025年3月末	2026年3月末
紹介に同意した顧客数*1	450社	970社
累計投融资実行額*2	390億円	2,860億円
あおぞら銀行業務純益	n.a.	+35億円

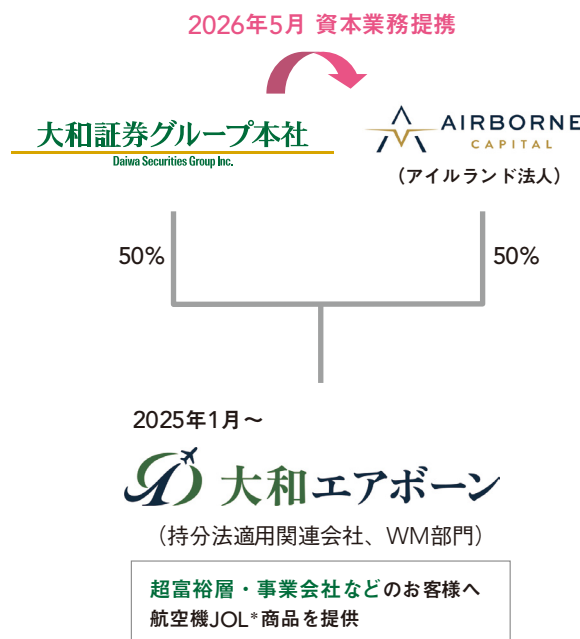
*1 2024年度以降の情報共有同意書の取得件数(累計)

*2 2024年度以降の累計。返済などは考慮しない

Airborne Capital Limitedとの資本業務提携

2026年5月20日、当社グループは、大和エアボーンとの共同株主であるAirborne Capitalへの出資を発表しました。Airborne Capitalは、航空機リースおよび投資分野において高い専門性と実績を有しているため、同社との連携強化により、日本の航空機投資機会の裾野を広げ、市場の成長を取り込むことが狙いです。また、Airborne Capitalとは、日本初のオープンエンド型航空機ファンドにおいても提携しています。機関投資家に対して新たな投資機会を提供するとともに、オルタナティブ領域における

Airborne Capital Limitedとの連携強化による航空機投資市場の成長取り込み



* Japanese Operating Leaseの略

アセットマネジメントビジネスのさらなる成長を実現し、当社グループの収益機会の拡大につなげていきます。

会社名	Airborne Capital Limited
株主構成	Airwayy Partnership LLP(90%) 大和証券グループ本社(10%) ⇒ 将来的に20%の権利
会社特長	◆世界有数の航空機アセットマネジメント専門企業 ◆航空会社、航空機メーカー、金融機関など出身の専門家集団
出資意義	◆日本における航空機投資機会の提供強化 ◆航空機投資市場の成長取り込み

日本初オープンエンド型航空機ファンド「マッハOE」
目指す資産規模 ▶ 1,500億円

航空機投資機会
の裾野拡大

日本投資家に
魅力的な商品

証券AMの
運用力高度化

AIRBORNE
CAPITAL

MERCURIA
INVESTMENT

3社による戦略的業務提携

大和かんぽオルタナティブインベストメンツ

Daiwa JPI Alternative Investments

大和アセットマネジメント

Daiwa Asset Management

機関投資家のお客様へオープンエンド型
航空機ファンドを提供

非連続な成長戦略の推進（外部連携・M&A・成長投資）

オリックス銀行の子会社化

2026年4月27日、当社グループは、オリックス銀行の子会社化について発表しました。本件の目的は、ウェルスマネジメント部門の強化を通じた、安定収益の持続的拡大とROEの向上です。

取引概要

100%子会社化^{*1}

大和ネクスト銀行がオリックス銀行の発行済株式をすべて取得

取得株式数	1,200,000株
議決権比率	100%

取得価額^{*2}

3,700億円

取得資金は全額自己資金

- ・取得資金は自己資金を充当予定
- ・資本バッファの戦略的活用であり、財務健全性は堅持

^{*1} 将来的に両行の合併を想定

^{*2} 最終的な取得価格は、株式譲渡契約に定める価格調整などを経て決定

買収に伴い想定するポジティブ効果^{*1}

資本バッファを戦略的に活用した連結ROEの非連続な向上効果

買収初年度 (年換算)	純利益：+120～140億円 ROE ^{*2} ：+0.7～0.8%
2030年度	純利益：+365～435億円 ROE ^{*2} ：+2.1～2.6%

証券ビジネスへの波及効果など

子会社化の目的

大和証券グループとオリックス銀行は、双方の強みと課題が相互に補完し合う、理想的な組み合わせです。大和証券グループの強固な顧客基盤、営業基盤を背景とした預金獲得力と、オリックス銀行が培ってきた卓越した融資・信託機能を融合することで、お客様の資産・負債、両面にわたる課題への対応力を高めます。

お客様のライフステージによって、資産と負債のバランスは変化します。当社グループは、オリックス銀行の融資・信託機能を活用し、資産だけではなく負債も含めて、お客様のバランスシート全体を最適設計する総資産コンサルティングを提供します。これにより、お客様一人ひとりのライフステージに応じた課題解決力を一層高めていきます。

- ・オリックス銀行による増益効果：200億円（オリックス銀行の過去5年平均の純利益）
- ・資金収支向上による純利益向上：2030年度245～295億円^{*3}
- ・のれん償却費の仮試算：約▲60億円／年～▲80億円／年（償却年数が15～20年の場合）

^{*1} シナジー効果の試算においては、発行時期・金額未定である永久劣後債発行に伴う金利費用、および資金収支の改善以外の効果（たとえば、融資・信託機能強化による証券ビジネスへの波及効果や二行合併に伴うコストシナジーなど）は考慮せず

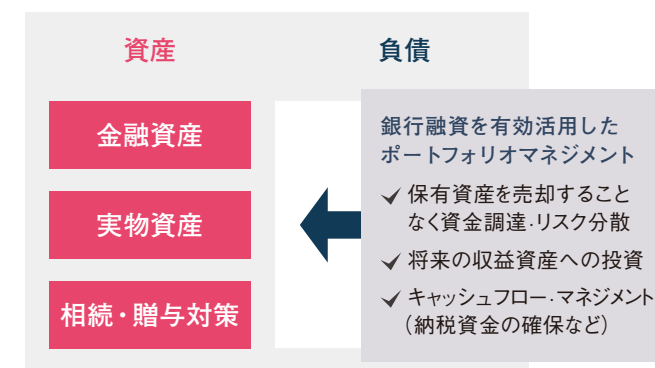
^{*2} 2026年3月期平均自己資本をベースに算出

^{*3} 3.5兆円超の運用（次ページ参照）により、仮に営業経費・与信費用控除後で1%～1.2%の資金収支を確保できた場合の増益ポテンシャル

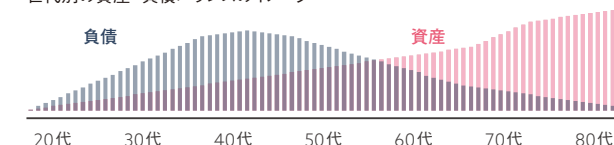
強みと課題が相互に補完し合う理想的な組み合わせ



お客様の資産と負債のバランスシートを最適設計



世代別の資産・負債バランスのイメージ



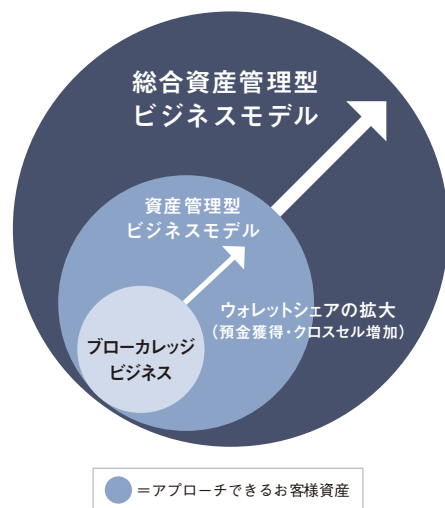
非連続な成長戦略の推進（外部連携・M&A・成長投資）

総合資産管理型ビジネスモデルへの深化

オリックス銀行の買収を通じて、当社グループのアプローチ領域は、金融資産全体に加え、不動産、財産・事業承継、さらには融資へと大きく拡張されます。特に、銀行融資を有効に活用することで、ポートフォリオに偏りがある富裕層のお客様に対しても、保有資産を売却することなく資金調達やリスク分散を実現することが可能となります。また、将来の収益資産への投資や納税資金の確保など、キャッシュフロー・マネジメントの高度化にも対応できるようになります。

銀行機能強化によるビジネス拡大

ウェルスマネジメントビジネスの成長ポテンシャルは飛躍的に拡大



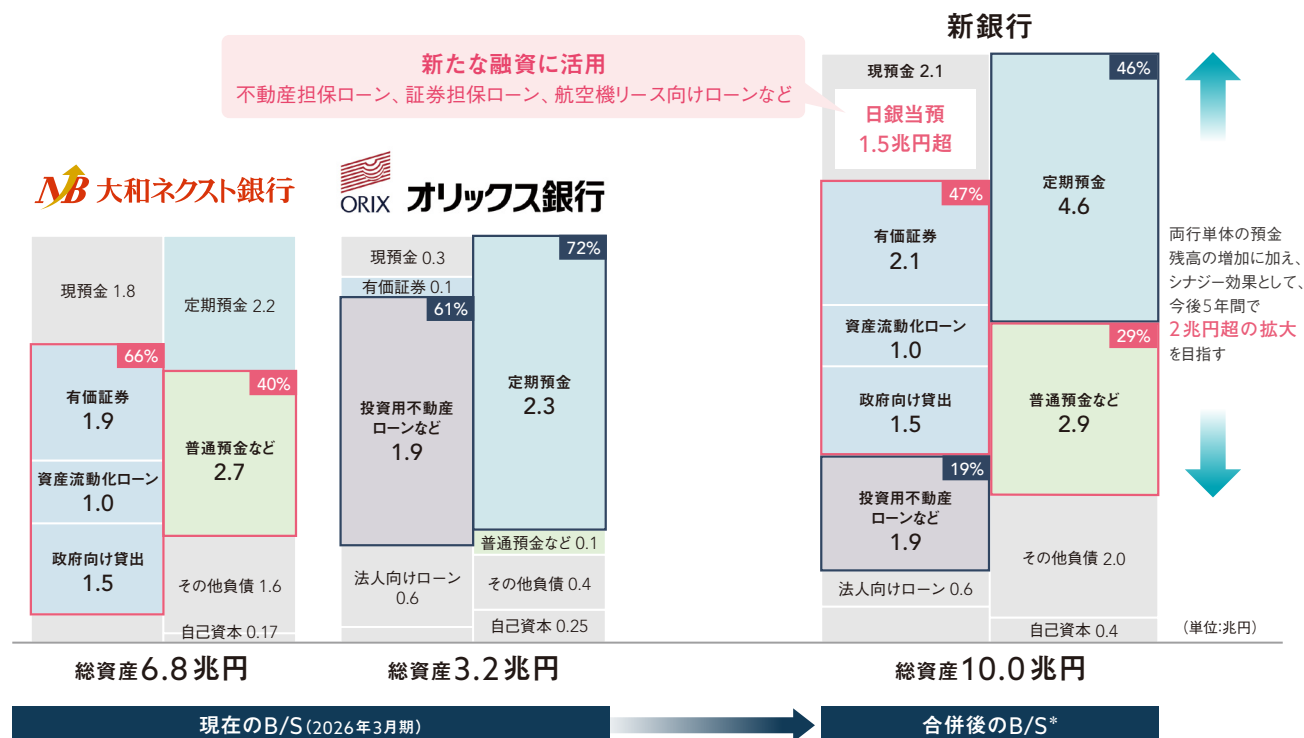
当社グループはこれまで、ブローカレッジ中心のビジネスから、資産管理型ビジネスモデルへの転換を業界に先駆けて推進してきました。オリックス銀行の子会社化により、アプローチ対象がお客様の資産全体へと広がり、負債サイドまで一体でカバーすることが可能となります。これにより、当社グループは資産管理型ビジネスモデルをさらに深化させ、総合資産管理型ビジネスモデルへと進化し、ウェルスマネジメントビジネスの成長ポテンシャルは飛躍的に拡大すると考えています。

最大のシナジーを生み出すベストな融合

大和ネクスト銀行とオリックス銀行の統合により、融資と有価証券、普通預金と定期預金が適切に分散された強固なバランスシートを実現します。

大和ネクスト銀行が有する1.5兆円超の余資に加え、競争力のある預金金利の提供などを通じて、今後5年間で2兆円超の預金残高の積み上げを目指します。これらを合わせた3.5兆円超の資金を、資本効率の高い不動産担保ローンや証券担保ローンなどで運用し、資金収支の向上を図ります。

両行の統合により強固なバランスシートを実現



* 単純合算ベース

CFOメッセージ



ベース利益の拡大と 戦略的な資本活用を通じて、 持続的な成長と企業価値向上の 好循環を実現する

大和証券グループ本社
常務執行役 CFO

吉田 光太郎

CFO就任から3年目を迎えましたが、現在の大和証券グループを取り巻く環境は、私の入社以来を振り返っても、最も大きな転換点であると捉えています。「貯蓄から投資へ」の流れの定着に加え、「金利のある世界」への移行やコーポレート・ガバナンス改革の進展を背景に、日本の金融・資本市場は構造的な変化の局面を迎えています。

2025年度には、国内外を問わず多くの投資家の皆様と対話する機会をいただきましたが、このような転換点のなかで、当社グループがどのように持続的な成長を実現していくのかについて、従来以上に高いご関心を寄せてい

ただいていると実感しています。また、ベース利益の拡大を通じた収益の安定性や、ウェルスマネジメントビジネスの成長性に対する評価が高まる一方で、その持続性や資本配分の考え方、さらには資本効率の向上に向けた具体的な道筋について、より一層の透明性と説明力が求められています。

こうした資本配分や資本効率向上に対する関心の高まりは、まさに当社グループが次の成長フェーズに踏み出すうえで向き合うべき本質的なテーマです。その具体的な一手として、2026年4月に、当社グループとして過去

最大規模の投資となるオリックス銀行の子会社化を公表しました。本買収は、当社グループのコア事業であるウェルスマネジメント領域において、お客様への価値提供の飛躍的な向上につながる戦略的意義の大きい投資です。過去最大規模の投資であるからこそ、財務基盤への影響を慎重に見極め、成長投資・資本効率・株主還元の最適なバランスをいかに実現していくか—これこそが、私が今、最も真摯に向き合っているテーマです。

2025年度の総括

事業環境はまたとない好機

2025年度の株式市場を振り返りますと、米国の相互関税政策や中東情勢の影響を受け、市場が一時大きく変動する局面も見られましたが、堅調な企業業績などを背景に日経平均株価は全体として上昇基調で推移し、大きく水準を切り上げました。また、長期金利についても、10年国債利回りは2%を超える水準に達し、「金利のある世界」が本格的に定着しつつあります。こうした環境変化は、長らく続いたデフレの世界とは明らかに景色が異なるものであり、当社グループの成長機会を一段と拡大するまたとない好機が到来していると言えます。

中期経営計画の超過達成が射程に

このような追い風となる事業環境のもと、中期経営計画～“Passion for the Best” 2026～で掲げる業績KPIは、2025年度において順調に進捗しました。ROEは10.3%

CFOメッセージ

(中期経営計画における業績目標としては10%程度)、ベース利益は1,827億円(同1,500億円)と、いずれも3ヵ年の中期経営計画期間の2年目にして、最終年度目標を上回る水準を達成しています。経常利益も2,345億円(同2,400億円以上)と着実に目標に近づいており、2026年度での目標超過達成を射程に捉えています。これらの結果は、外部環境の追い風だけによるものではなく、10年ほど前から進めてきたビジネスモデルの転換や収益基盤の強化が着実に成果として表れてきたものと自信を高めています。

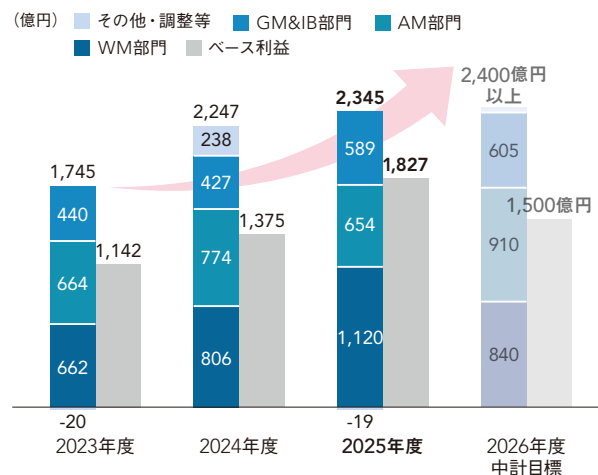
2025年度の業績は堅調に拡大し、純営業収益は7,204億円(前年度比+11.5%)、親会社株主に帰属する純利益は1,752億円(同+13.5%)といずれも過去最高を更新しています。部門別では、ウェルスマネジメント部門において総資産コンサルティングの浸透を背景に、お客様ニーズに沿ったポートフォリオ提案が進展した結果、残高ベース収益*が過去最高を更新し、経常利益も1,120億円と過去最高となりました。アセットマネジメント部門においても、証券・不動産アセットマネジメントがいずれもAUMを拡大し、純営業収益および経常利益ともに過去最高を更新しました。さらに、グローバル・マーケット&インベストメント・バンキング部門のグローバル・インベストメント・バンキングも、グローバルな資本市場の変化を的確に捉え、純営業収益、経常利益ともに過去最高となりました。各部門において、「お客様の資産価値最大化」というグループ経営基本方針にもとづき、お客様のニーズに応じたソリューションの提供を徹底してきたことが、こうした成果につながったものと評価しています。

業績KPIのなかでも特に重視しているベース利益は、前年度比3割以上の伸びとなり、外部環境に左右されにくい収益構造の構築が一段と進展しました。このベース利益は、ウェルスマネジメント部門のお客様からお預けいただいている資産や、アセットマネジメント部門の運用資産を源泉としており、お客様からの信頼の積み上げを体現する指標でもあります。加えて、市場変動時における収益の下支えとなり、株主還元や成長投資を安定的に継続するための基盤として、投資家の皆様にも浸透しつつあると感じています。

2026年度は中期経営計画の最終年度となりますが、オリックス銀行も含めた新たな事業基盤のもと、引き続き経営資源の最適配分に努め、さらなる成長と企業価値向上につなげていくことが今後の重要な課題であると認識しています。

* 残高ベース収益：投信代理事務手数料、投資顧問料・取引等管理料、銀行代理店報酬、投信フレックスプラン残高手数料など

経常利益・ベース利益推移



キャピタルアロケーション

財務・資本戦略

当社グループの財務・資本戦略は、財務健全性の維持を大前提とし、成長投資と追加的な株主還元の最適なバランスのもとで戦略的に資本を配分し、持続的な企業価値向上を実現することにあります。特に、外部環境の変化と収益基盤の安定化により成長機会が拡大するなか、成長の好機を確実に捉えるべく、成長投資を優先して検討する方針です。資本政策の基本方針はオリックス銀行の子会社化後も何ら変更はありません。

成長投資の実行にあたっては、ウェルスマネジメントとアセットマネジメントの両ビジネスを強化分野と位置付け、「顧客基盤の拡充」、「機能強化・商品拡充」、「オープンイノベーション」の3つの柱に沿って、国内外の出資・提携を機動的に検討しています。業績目標であるROE10%程度に貢献するかなど、投資基準*を満たす案件を幅広く検討していきます。現中期経営計画の期間においては、公表案件を含め、これまでに合計5,100億円程度の成長投資を実施しています。人材およびデジタルへの投資についても、持続的成長の基盤強化に向けた戦略的投資と位置付け、投資効果を見極めながらメリハリをつけて継続的に実施しています。

* 投資基準：規制上のリスクアセットにもとづき、ROE10%程度に貢献できる水準をハードルレートに設定し、すべての投資案件で適用。投資後は厳格なモニタリングと適切なガバナンス体制の構築を条件とし、当初想定した投資効果が定量的、定性的に確認できず、資本効率が高いと判断した場合は縮小・撤退、売却も検討する方針

CFOメッセージ

オリックス銀行の子会社化は、融資や信託の機能をグループ内に取り込み、当社グループが総合資産管理型ビジネスモデルへと一段深化するための戦略的な一手です。本買収完了時点で、連結総自己資本規制比率は一時的に14%程度まで低下する見込みですが、これは規制上の十分性を確保した水準であり、当社グループの財務健全性を損なうものではありません。希薄化を伴わない永久劣後債の活用も検討しますが、今後は、オリックス銀行の収益力の連結効果に加え、大和ネクスト銀行の預金基盤を活用した運用機能の拡充などのシナジーを通じて期間利益を積み上げ、それを原資に次の成長投資など資本投下を行っていく、この好循環を着実に実現していきたいと思いをします。

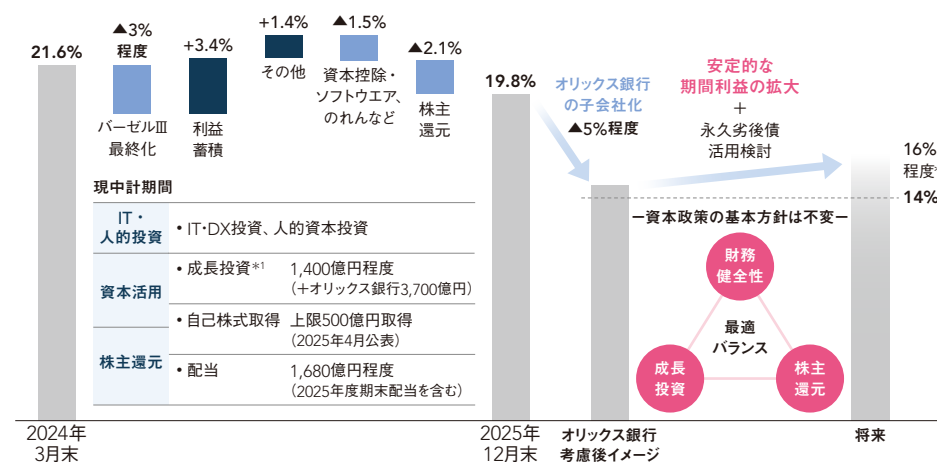
成長投資の推進と並行して、資本・流動性の管理と経費管理の高度化にも取り組んでいます。資本・流動性については、より機動的に活用できる仕組みづくりとともに、モニタリングとPDCAサイクルをさらに精緻化し、規律ある資本配分を徹底していきます。経費については、AIの活用による業務効率化や、収益が拡大するなかでも経費を適切にコントロールすることで、より一層生産性を高め、成長投資を継続できる体制の実現を目指していきます。

グループ全体の持続的な成長を実現するためには、成長投資が不可欠です。今後も、成長の好機を確実に捉え、投資成果の顕在化を図るとともに、ビジネス別の資本収益性を厳格に管理し、ROEの向上と企業価値向上を目指していきます。

株主還元

株主還元については、現行の基本方針を堅持し、引き続き、連結業績を反映した半期ごとの配当性向50%以上を基本とします。また、現中期経営計画期間中においては1株当たり通期44円の下限配当をお約束しています。当社グループが導入した下限配当は、業績の安定性を反映し、配当の予見可能性を高めることで、株主・投資家の皆様の期待にお応えするものです。下限配当を下支えとしつつも、利益成長の果実は配当性向50%以上の配当により、株主の皆様に報いていく方針です。2025年度の通期配当は過去最高の64円と、前年度の56円をさらに上回る水準となりました。

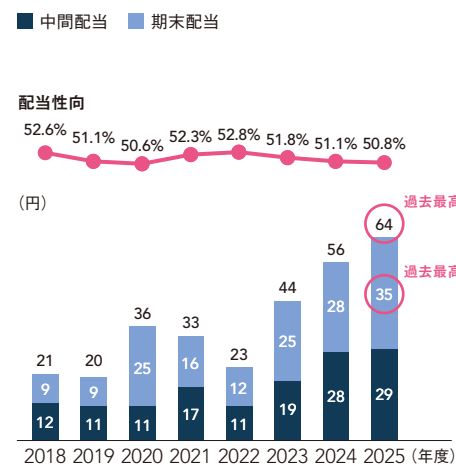
現中期経営計画期間における連結総自己資本規制比率の推移と投資・資本活用状況



*1 成長投資は投資額および売却額をネットした数字

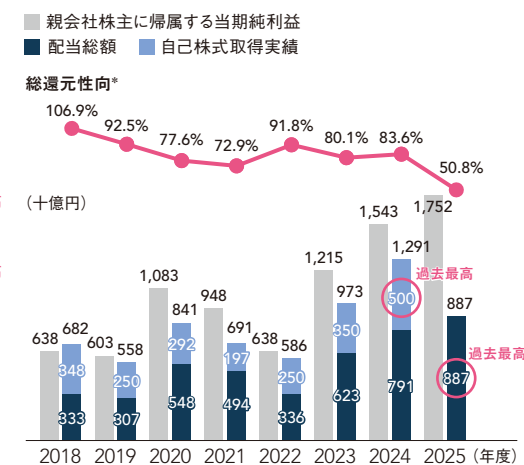
*2 規制要求水準11%にストレステストによる損失分を加えた14%に対して、その他の包括利益の変動を踏まえたバッファを加えて算出

1株当たり配当金額の推移



* 年度の総還元性向 = (当年度の配当想定 (当年12月+翌年6月) + 当年度の通期決算発表日までに決定した自己株式の取得想定) ÷ 当年度の親会社株主に帰属する当期純利益想定

株主還元の推移



CFOメッセージ

オリックス銀行の子会社化により、株主還元に充当可能な資本が一時的に減少するのではないかという見方もあります。先にも述べたとおり、本買収は、オリックス銀行の収益力の連結効果やシナジーの実現を通じて、当社グループの収益創出力を大きく高めるものであり、中長期的には株主還元の原資となる資本拡大にも資するものと考えています。

追加的な株主還元については、特定の資本水準やPBRといった単一の指標で機械的に判断するのではなく、事業環境の動向、財務健全性維持、成長投資機会、資本余力、市場評価などを総合的に勘案して判断していきます。また、連結総自己資本規制比率の改善の軌跡を注視しつつ状況に応じて柔軟に検討していきます。

企業価値向上に向けた取組み

収益基盤の強化

当社グループの企業価値向上の基盤は、外部環境に左右されにくい安定的な収益構造の構築にあります。そして、その中核となるのは、ベース利益の拡大を基盤とした一層の利益成長です。ベース利益の拡大を通じたROEの持続的向上を図り、同時に、収益構造の安定化を通じた資本コストの低減や、積極的な成長投資も含めた期待永久成長率の向上によって、さらなる企業価値向上を目指します。

安定的な利益指標として重視するベース利益が想定を上回るペースで進捗している背景には、ベース利益を構成する各事業の戦略的な取組みの積み重ねがあります。

ウェルスマネジメント部門では、10年ほど前から継続してきた資産管理型ビジネスモデルへの転換を通じた営業改革と、総資産コンサルティングの着実な進展により、資産導入は法人・個人ともに増加傾向にあります。2025年度には約1.6兆円の資産導入となったほか、お客様からの預り資産に連動する残高ベース収益も着実に積み上がるなど、安定的な収益基盤の確立が一段と進展しました。

証券アセットマネジメントでは、好調な資金流入が継続し、AUMが44兆円まで拡大しています。また、かんぽ生命との資本業務提携や大和かんぽオルタナティブインベストメントの子会社化を契機に、オルタナティブ分野を含む投資顧問ビジネス領域への展開を通じて、着実にプレゼンスが向上しています。不動産アセットマネジメントにおいても、私募ファンドの組成などを通じて運用資産残高が1.8兆円近くまで着実に拡大し、インフレ耐性に優れた賃貸住宅と中規模オフィスを中心とした堅実な運用により、安定的な収益基盤を確立しています。

また、インオーガニック戦略についても、顧客基盤の拡充や機能強化を実現する観点から継続的に推進しており、これまでの提携や投資の積み重ねが、当社グループの収益機会の拡大とさらなる成長の土台となっています。あおぞら銀行との資本業務提携では、部門横断の連携により協業成果の具現化が進んでいるほか、日本郵政グループとの協業ではゆうちょファンドラップの残高が約3,138億円まで増加しており、四国銀行や岩手銀行など地域金融機関との業務提携も順調に進捗するなど、外部連携による顧客基盤拡大も着実に進展しています。そして、これらの取組みの延長線上にあるのが、オリックス銀行の子会社

化です。顧客基盤の拡充と商品・機能強化を同時に実現し、当社グループの収益基盤を一段と強化する戦略的投資と位置付けています。

● P.37 非連続な成長戦略の推進

こうした収益基盤の持続的な拡大を支えているのは、当社グループの競争力の源泉である人材およびデジタルへの投資です。優秀な人材の獲得・採用・リテインに向けて、5年間累計で25%以上の給与水準引き上げを実施しました。また、AIの利用環境を業界でいち早く整備し、多くの社員が業務で活用する段階に進めるなど、持続的な競争優位性の強化に向けた取組みを着実に推進しています。

● P.48 価値創造の源泉

資本収益性の向上

現中計の2年間で、連結ROEは2024年度9.8%、2025年度10.3%とボラティリティを抑えながら着実に改善しており、安定的な二桁ROEの実現に向けた確かな手応えを感じています。引き続き、EPSの成長とビジネス別リスク・リターン向上への取組みを着実に進め、加えてオリックス銀行をはじめとする成長投資の成果も上乗せしていくことで、ROEをさらに引き上げていきたいと思いをします。

こうした連結ROEの持続的な向上に向け、ベース利益の拡大を通じて収益基盤の安定化が進んだ今、当社グループはこれまで以上に資本の配分と効率性の規律を高める

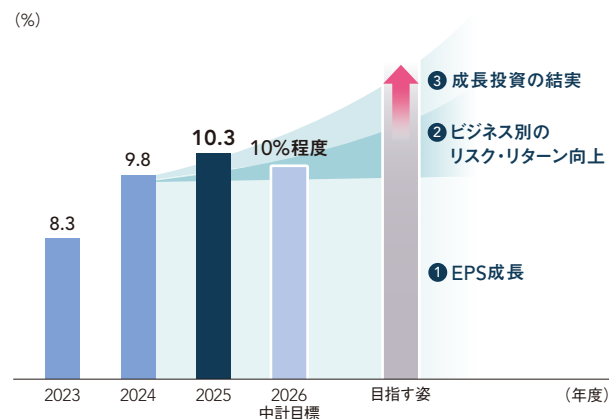
CFOメッセージ

フェーズに入っています。その取組みのひとつとして、セグメント別ROEの開示を通じて経営の透明性を高めるとともに、各セグメントが主体的に資本効率改善のための戦略を立案・実行する体制を構築しています。資本負荷が低いウェルスマネジメント部門、証券アセットマネジメント、GIBなどのビジネスにおいては、利益の絶対額や収益性、安定性を追求する一方、資本負荷の高いGMやオルタナティブアセットマネジメント、不動産アセットマネジメントについては、収益と使用資本のバランスを取ることで資本収益性の向上を図っています。

また、ビジネスごとの特性を踏まえた精緻な分析を通じて、資本収益性の向上に資するビジネスに経営資源を重点的に配分するとともに、資本収益性の低いビジネスについては、改善に向けた取組みや、適時適切に縮小や撤退といった判断ができるようにしています。

● P.47 セグメント別ROE

ROE推移



信用力の向上—さらなる高みへの土台

こうした取組みの成果として、2025年度はS&Pによる格付見通しの引き上げに続き、JCRおよびMoody'sが大和証券グループ本社および大和証券の格付をそれぞれ1ノッチ引き上げました。ベース利益の拡大を通じた収益の安定化や財務基盤の強化に加え、資本コストの低減に向けた取組みが、信用力という形でも着実に実を結び、外部機関からの評価につながったものと認識しています。

オリックス銀行の子会社化を受けて、Moody'sからは当社グループの格付見通しの引き下げがあった一方、ほかの格付会社からは見通しを含めて格付が維持されました。短期的には連結総自己資本規制比率の低下を伴う投資ではありますが、オリックス銀行の収益力の取り込みとシナジーの実現を通じて、中長期的には当社グループ

の資本創出力と安定収益基盤を一層強化し、信用力のさらなる向上につなげていく考えです。

信用力の向上は、資金調達コストの低減を通じて財務基盤の強化につながります。一般論として、証券ビジネスは収益のボラティリティが高いと認識される場合がありますが、当社グループはベース利益の拡大により収益の安定性を高めてきました。こうした収益の安定化と財務基盤の強化が相まって、ROEが資本コストを上回る状態の実現可能性を一層高め、企業価値の向上に貢献するものと考えています。また、この強固な基盤を礎に、さらなる高みへの跳躍を力強く後押しするものと確信しています。

格付(2026年5月21日時点)

大和証券グループ本社		
格付会社	長期格付	見通し
R&I	A+	安定的
JCR	AA-	安定的
Moody's	A3	ネガティブ
S&P	BBB+	ポジティブ
Fitch	A-	安定的
大和証券		
格付会社	長期格付	見通し
R&I	A+	安定的
JCR	AA-	安定的
Moody's	A2	ネガティブ
S&P	A-	ポジティブ
Fitch	A-	安定的

大和証券グループの格付・見通し変更の推移

2024年5月	R&I	▲ 格上げ	大和証券グループ本社 大和証券	A+ / 安定的 A+ / 安定的
2024年12月	JCR	▲ 見通し引上げ	大和証券グループ本社 大和証券	A+ / ポジティブ A+ / ポジティブ
2025年2月	Moody's	▲ 見通し引上げ	大和証券グループ本社 大和証券	Baa1 / ポジティブ A3 / ポジティブ
2025年8月	S&P	▲ 見通し引上げ	大和証券グループ本社 大和証券	BBB+ / ポジティブ A- / ポジティブ
2025年12月	JCR	▲ 格上げ	大和証券グループ本社 大和証券	AA- / 安定的 AA- / 安定的
2026年2月	Moody's	▲ 格上げ	大和証券グループ本社 大和証券	A3 / 安定的 A2 / 安定的
2026年4月	Moody's	▼ 見通し引下げ	大和証券グループ本社 大和証券	A3 / ネガティブ A2 / ネガティブ

CFOメッセージ

より強固な収支構造の構築

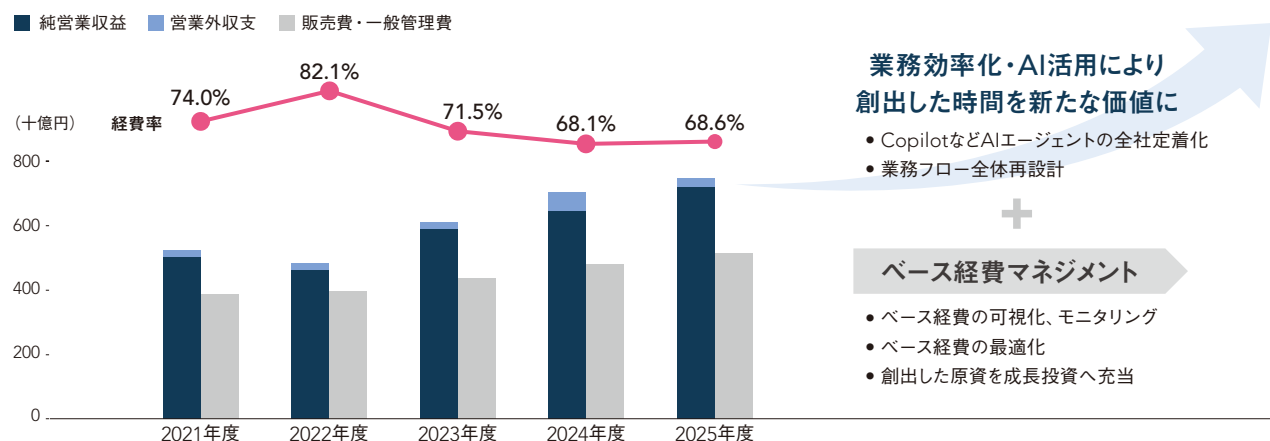
より強固な収支構造の実現に向けて、CFO自らが率先し、業務効率化・AI活用とベース経費マネジメントを推進しています。

AIエージェントの全社定着化と業務フローの全体再設計を通じて、新たな価値を生み出すための時間の創出を図ります。あわせて、環境要因や一時的要因を除いた恒常的に発生する「ベース経費*」の可視化、モニタリングを通じて、適切にコントロールし、これらの取組みにより創出した原資を成長投資へ充当することを目指します。

これら一連の施策を通じて、生産性の向上、成長投資への資源の重点配分、収益基盤の強化を実現し、持続的な利益成長および企業価値の向上につなげていきます。

* ベース経費：環境要因（取引関係費など）や一時的要因（戦略的IT投資など）を除いた、恒常的に発生する経費

連結収益と販売費・一般管理費の推移



(注) グループ連結の経費率＝販売費・一般管理費÷(純営業収益+営業外収支)

政策保有株式の削減

政策保有株式については、すべての銘柄を対象に定期的な保有妥当性の見直しを行っています。定量基準および定性基準を設け、保有に伴うリターンが資本コストを上回るかといった観点を中心に、当社グループの中長期的な企業価値向上に資するかを総合的に精査し、保有意義が認められる場合にのみ保有する方針のもと、削減を進めています。

2026年3月末基準の検証結果では、約3割の取引先企業で定量基準の目標値を下回りました。これらの銘柄については、今後の取引関係の維持・強化など定性面における検証も行い、採算改善を目指しますが、保有意義が乏しいと判断された場合には、市場への影響やそのほか考慮すべき事情にも配慮したうえで、売却を進めます。

2025年度には時価で約154億円の政策保有株式の売却を実施しました。2026年3月末の残高は、簿価残高

ベースで862億円となり、連結純資産額に対する政策保有株式（上場株式および非上場株式の時価残高）の比率は9.3%となりました。今後も保有意義の継続を検証しつつ、取引先企業との十分な対話を進めて、資本の有効活用の観点から、より明確に残高の削減を進めていきます。

ステークホルダーとの対話

株主や投資家、アナリストの皆様との対話は、当社グループの企業価値向上に不可欠で重要な機会であり、経営に資する多くの示唆をいただいています。大きな環境の変化のなかにある当社グループの成長戦略や事業内容について、正確かつタイムリーにご理解いただくとともに、資本市場との情報の非対称性を解消していくことが、適切な企業価値評価および資本コストの低減につながるものと認識しています。

上記に限らず、個人や法人のお客様、役職員などステークホルダーの皆様との対話を通じて得られた学びや気づきについては、取締役会や執行役会などで定期的にフィードバックし、経営戦略や財務・資本戦略の立案・見直しに活かしています。特に、現在策定を進めている次期中期経営計画には、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を重要なインプットとして反映し、戦略の具体性や実効性の向上につなげていきたいと思っています。

今後も、資本市場との建設的な対話を通じて、経営の透明性と規律を高め、当社グループの持続的な企業価値向上につなげていければと考えています。

セグメント別ROE — ビジネス別の資本収益性を的確にモニタリング

当社グループは、セグメント別に使用資本とそのリターンを分析し、全社的なROE向上を図るべく、それぞれに最適な資本効率を追求していきます。

2025年度のグローバル・マーケット&インベストメント・バンキング(GM&IB)部門の使用資本比率は、全体の37%となっています。同部門は、商品のトレーディング・ポジションを保有するために資本を多く使うビジネスであり、ROEは低くなります。一方で、資本をあまり使わないWM部門やAM部門のROEは高くなります。

しかし、単純にセグメントごとのROEの水準だけで経営資源の配分を判断すべきではありません。WM部門とGM&IB部門は密接に連携して業務を推進しており、車の両輪としてお互いの競争優位性の確保に不可欠な存在であるためです。GM&IB部門の扱う株式や債券などは、WM部門を拡大・成長させるための重要なドライバーです。

当社グループでは、WM部門とAM部門を大きく成長させることにより、GM&IB部門の使用資本比率を相対的に低下させると同時に、GMにおける資本効率性を一層高めることで、グループ全体のROE向上を図っています。

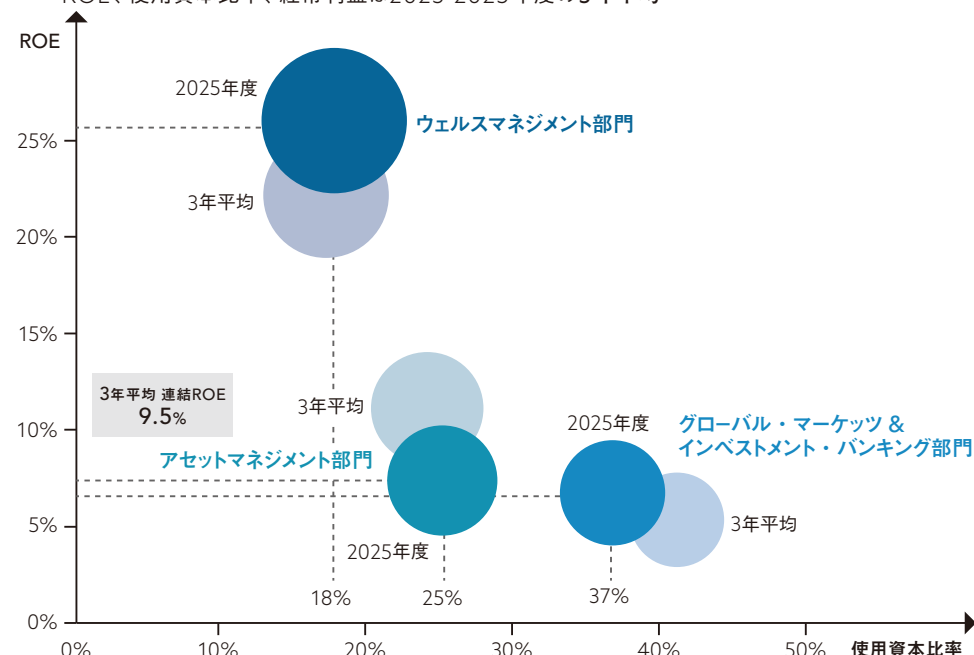
使用資本(リスクアセットベース)とビジネス特性

リスクアセット合計 **7.2** 兆円(2023-2025年度平均)

ウェルスマネジメント部門	- 資本負担は軽い - 中心は大和証券と大和ネクスト銀行 - 主たるリスクは人的投資、IT投資などに伴うもの
アセットマネジメント部門	- 総じて資本負担は軽い - 不動産AMとオルタナティブAMがリスクアセットの大宗を占める
グローバル・マーケット&インベストメント・バンキング部門	- GMは、商品のトレーディング・ポジションを保有しているため資本負担が重い - GIBは、資本負担が軽い

セグメント別ROE*

ROE、使用資本比率、経常利益は2023-2025年度の3年平均



* 2023~2025年度の3年平均。円の大きさは経常利益。「その他」(使用資本比率18%)が存在するため、主要3セグメント合計の使用資本比率が100%とならない。

グループ連結 ROE推移	(年度)												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	17.0%	12.8%	9.5%	8.4%	8.8%	5.1%	4.9%	8.5%	7.0%	4.6%	8.3%	9.8%	10.3%

価値創造の源泉

49 人的資本

49 CHOメッセージ

56 デジタル戦略

56 CIO・CDOメッセージ

57 AIの取組み変遷

人的資本

CHOメッセージ

人材の重視(企業理念)

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。

大和証券グループにとって、人材は持続的な競争優位の源泉であり、企業価値創造を支える根幹です。私たちは、社員一人ひとりが自らの力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。また、互いを尊重し、高め合いながら挑戦できる企業文化を通して、組織の一体感と従業員エンゲージメントの向上を図り、持続的な企業価値向上につなげていきます。

デジタル人材・AI人材の育成にも注力しています。2022年よりDaiwa Digital Collegeを設置して、全社員がデジタル戦略の実現に向けたスキルを習得できるよう、多様なカリキュラムを提供しています。一方で、「多様性をチカラに変える」という考え方のもと、ダイバーシティ&インクルージョンを継続的に推進しています。また、健康経営をはじめとするさまざまな取り組みを通じて、社員のやりがいや働きがいを高めウェルビーイングの向上を図っています。

今後も、グループ経営基本方針である「お客様の資産価値最大化」の実現に向けて、人材への投資を一層強化するとともに、社員一人ひとりの挑戦と成長を支えるカルチャーを育みながら、中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。

大和証券グループ本社
常務執行役
企画副担当 兼 人事担当 兼 最高健康責任者(CHO)
兼 サステナビリティ担当 兼 金融経済教育担当

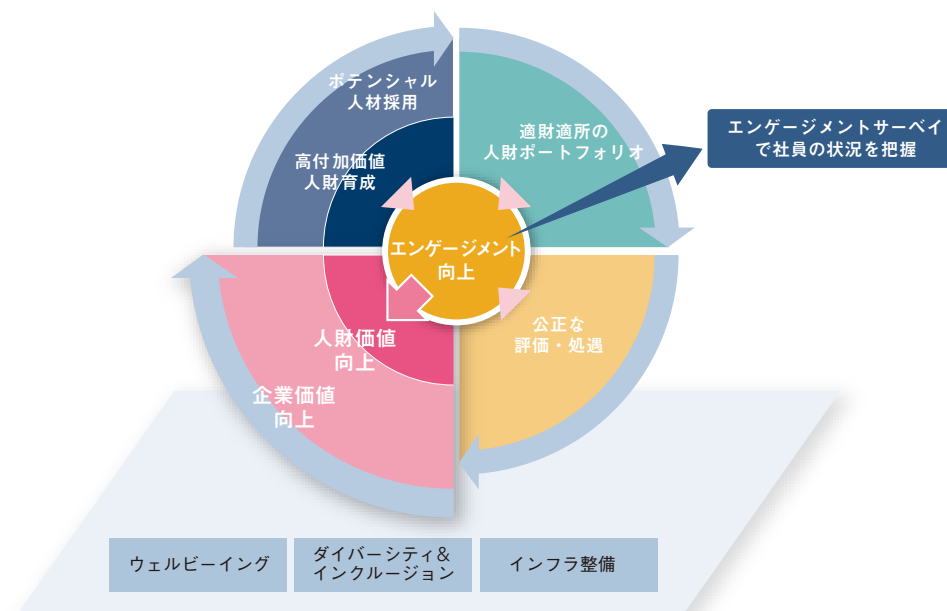
川島 博政

人的資本経営に対する考え方

当社グループは、「お客様の資産価値最大化」を経営の中核に据え、総資産コンサルティングの高度化と付加価値の高いソリューション提供を通じて、持続的な成長および中長期的な企業価値向上を目指しています。こうした経営戦略を実現させていく基盤として、人材を競争力の源泉と位置付けて、人事戦略を経営戦略と一体で推進しています。

人事戦略としては、「採用」「育成」「人財ポートフォリオ」「評価・処遇」を主要な施策領域と定めて、人的資本への体系的な投資とマネジメントを継続的に進化・深化させながら、優秀な人材の確保、専門性の高い人財への育成、人財価値を最大限発揮できるポートフォリオの構築、適切な評価・処遇体系の構築を進めていくことで、社員一人ひとりの付加価値創出力の向上と行動変容を図っています。

主要な施策領域のそれぞれは社員のエンゲージメントにも関係しています。社員の主体的な成長と高いエンゲージメントが業績の向上や生産性につながるの考え方にもとづき、人事戦略におけるKPIとして「持続可能なエンゲージメント」を設定し、継続的なモニタリングと改善を実施しています。



人的資本

ポテンシャル人材の採用

採用は当社グループの持続的成長と企業価値向上に資する経営戦略上の重要施策と捉えて、グループ各社の特性に応じた採用活動を行っています。

大和証券では、新卒採用(通年)において、応募者が作成する「自分史」をもとに価値観や行動特性を把握したうえで、部室店長など複数の視点から選考を進めています。本人のキャリアパスを見据えて選出することで、入社後のポテンシャルの伸長へとつなげています。あわせて、応募者がさまざまな部門・部署の社員のなかから話を聞きたい社員を選んで面談できる「ジョブサポーター制度」を導入し、当該社員がその考え方や職場の雰囲気、キャリアパスへの理解を深めることで、入社後のミスマッチ低減を図っています。

また、高度な数理能力やITスキルなど、高い専門性をビジネスに活かせる人材を評価する人事制度「エキスパート・コース」を導入し、より高いポテンシャルを持つ人材の採用強化を進めています。

さらに、多様な経験や知識を有するキャリア人材の採用も積極的に推進しており、2025年度は年間採用人数766名のうち26.9%がキャリア採用となりました。採用者の多様性を活かしながら、早期に定着・活躍できる環境を整備するため、入社式やメンター制度、交流チャネルの整備、経営幹部を交えた懇親会などのオンボード施策を実施しています。

● P.31 社員コメント(大和PIパートナーズ)

高付加価値人材の育成

社員の育成においては、これまでの知見やノウハウを活用した教育研修プログラムに加えて、社員一人ひとりが自身のパフォーマンス向上やキャリア形成に必要な能力を主体的に考え、学び続けられる環境の整備を強化しています。

大和証券では、全社員を対象に、個別最適化された学習機会を提供する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などをはじめとした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。あわせて、高度化・多様化するお客様ニーズに対応し、付加価値の高いソリューション提案を実現するためにCFPや証券アナリストなどの資格取得支援を実施しており、2026年3月末時点において、CFP資格取得者数は金融業界最多の水準となっています。また、全社員を対象としたDaiwa Digital Collegeを通じて、生成AIをはじめとするデジタル技術を積極的に活用できるデジタル人材の育成にも取り組んでいます。

こうした「お客様の資産価値最大化」に資する高い専門性を備えた人財を育成するため、人的資本投資として、社員一人当たりの教育投資額を2020年度比で25%以上引き上げています。

適財適所の人財ポートフォリオ

社員一人ひとりが個性や強みを最大限に発揮し、高いパフォーマンスを生み出すためには、社員自らがキャリアを主体的に描き、行動することが不可欠です。

社員の自律的なキャリア形成を支援する仕組みとして、上司との1on1ミーティングを通じてキャリアビジョンや自身の強み・課題を共有するとともに、希望するキャリアや職場環境に関する考えを人事部門へ直接伝える「自己申告制度」、グループ内の多様な業務に自ら応募し異動を実現する「グループ内公募制度」を導入しています。社員の主体的な挑戦を後押しすることで、適財適所の人材配置を目指しています。

また、社員の志向やスキルレベルなどをリアルタイムで可視化するタレントマネジメントシステムを活用しています。1on1ミーティングで更新された情報を社員ごとに蓄積・引き継ぐことで、異動後も一貫したキャリア支援・育成を実現しています。

これらの取組みを通じて、競争力の源泉である人財のキャリア形成支援と蓄積した人的資本情報の戦略的な活用により、最適人財ポートフォリオの構築を進めています。

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・処遇体系を目指しています。

評価については、定量面に加え定性面も加味した総合的な評価を行うとともに、複数の視点から評価の妥当性を多面的に精査しています。また、評価のフィードバック自体が人材の成長を促すための重要な機会と捉えて、社員一人ひとりが納得できる評価制度の実現に取り組んでいます。

人的資本投資のうち、処遇については、Pay for Performanceの考えにもとづき、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、競争力のある処遇制度を整備し、パフォーマンスに応じた報酬となるよう毎年見直しを行っています。2022年度以降5年連続で給与水準の引き上げを実施しており、過去5年間の累計では25%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

人的資本

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の徹底を図っています。また、2026年度より、グループ従業員持株会を通じた「特別奨励金拠出制度」を導入し、株価上昇や企業価値向上に対する社員の意識をより一層高めることで、さらなる企業価値向上を目指します。

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、持続的な業績成長と中長期的な企業価値向上を目指し、匿名形式の「エンゲージメントサーベイ」を定期的の実施しています。本サーベイでは、「持続可能なエンゲージメント」*およびその構成要素である15カテゴリーを計測し、外部ベンチマークとの比較や属性別分析などを通じて、多面的に結果の活用を図っています。また、将来業績との関係性が検証されている「持続可能なエンゲージメント」をグループKPIとして設定しています。2025年度のサーベイでは、前年度より「持続可能なエンゲージメント」のスコアが3ポイント上昇し、当社グループの課題のひとつである「デジタル化の取組み」のスコアが6ポイント上昇しました。グループ戦略骨子のひとつとして「デジタル・イノベーションの追求」を掲げ、Microsoft 365 Copilotの全社導入をはじめ、デジタル戦略を推進していることが寄与したと考えています。

① 取組みの詳細はP.56 デジタル戦略

* 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、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、将来的に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。なお、当社グループKPIは、当該カテゴリーの全設問における肯定的な回答の割合の平均値を算出したものを使用

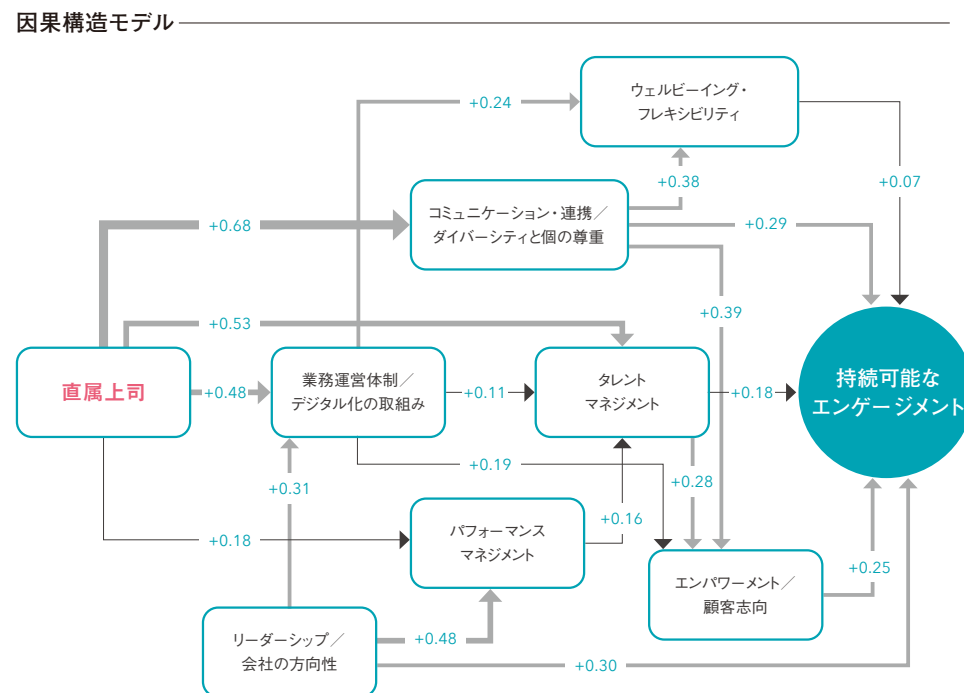
大和証券グループのエンゲージメントスコア

カテゴリー名	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	(%) 目標値 (2026年度)
持続可能なエンゲージメント	－ (81)	79 (81)	80 (83)	81 (82)	84 (85)	80 以上
デジタル化の取組み	－ (65)	67 (68)	69 (69)	71 (71)	77 (78)	－

(注) カッコ内は大和証券のスコア

エンゲージメントスコアの因果構造

エンゲージメントサーベイの結果をもとに、社員のエンゲージメントに影響を与える要素の関係性を分析しています。具体的には、仕事の要求度—資源モデル(JD-Rモデル)などの理論モデルおよびエンゲージメントサーベイの設問からカテゴリー単位での因果構造モデルを構築し、因果関係の強さを可視化しました。下図に記載している数値は各要素がほかの要素へ与える影響度を示しており、数値が大きいほど影響が強いことを表しています。因果構造モデルをもとに、「持続可能なエンゲージメント」のスコアを向上させるために優先度の高い課題を組織ごとに特定し、改善アクションの策定に活用しています。大和証券では、「直属上司」カテゴリーの影響が最も大きい結果となったことを受け、組織パフォーマンスを向上させるため、マネージャーの能力開発から行動変容、実践、仕組みによる支援まで一体的に推進しています。



(注) 1 パス係数: 0.5以上は非常に強い影響、0.3～0.5は強い影響、0.1～0.3は弱い影響、0.1未満はほとんど影響なし
2 エンゲージメントスコアの因果構造分析はエムシーディースリー(株)の協力のもと実施

人的資本

マネージャーに対するサポート施策

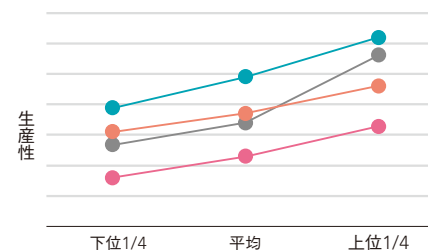


■ エンゲージメントスコアと財務指標の相関分析

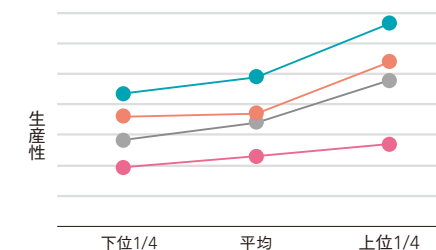
当社グループでは、エンゲージメントサーベイの結果と財務指標との相関分析を実施しています。グループKPIである「持続可能なエンゲージメント」に加え、15カテゴリーのうち約半数のカテゴリーにおいて、生産性(収益／労働時間)との間に統計的に有意な相関が確認されています。特に、「持続可能なエンゲージメント」や「デジタル化の取組み」のスコア水準別に比較すると、スコアが高いセグメントほど生産性が高い傾向が確認されました。これらの分析結果を踏まえ、デジタル人材育成やデータ活用的高度化、業務の抜本的なAI代替などの取組みを進めています。これらの取組みを継続することで、年々生産性を向上させています。

エンゲージメントスコア／カテゴリースコアと生産性の相関

持続可能なエンゲージメント



デジタル化の取組み



エンゲージメントスコア
 好意的な回答割合
 ● 2022年度 ● 2023年度 ● 2024年度 ● 2025年度

(注) 数値および分析資料はサーベイパートナーであるウイリス・タワーズワトソンより提供。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、各組織をスコアにより四分位に分類したもの

ダイバーシティ&インクルージョン

■ D&Iの取組み—多様性をチカラに変える

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進を重要な経営課題と位置付けており、多様な人材が互いの違いを尊重しながら、最大限に能力を発揮できる環境を整備していくことが、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の原動力になると考えています。特に、性別・年齢・障がい・国籍・LGBTQ+など、属性の多様化を図るだけでなく、ライフステージを問わず、「多様性をチカラに変える」ためのインクルージョンが新たな価値創造につながるものと捉えて、人事戦略やエンゲージメント向上施策と一体で推進しています。

D&I推進委員会

代表執行役社長CEOを委員長として、複数の経営幹部や、テーマに応じてアドバイザーとして選任した全国の役職員とともに、D&Iに係る幅広いテーマで議論を行っています。委員会の様子は役職員の誰もがオンラインで傍聴可能です。委員会で挙げた課題を踏まえ、必要なアクションを具体化し、各種制度や施策の拡充につなげています。

人的資本

ジェンダーダイバーシティ

女性活躍推進については、20年以上前の2005年から課題意識を持って継続的に取り組んでいます。2025年度末の女性管理職比率は22.0%となっており、サステナビリティKPIとして定めている2026年度までに女性管理職比率20%以上(連結)とする目標を達成しています。

① 職制転向／キャリア研修

キャリアの幅を広げる職制転向制度を設けており、2009年度以降累計1,200名以上が事務職から総合職へと転向しています。また、女性の管理職登用から幹部候補育成を見据えたキャリア研修Daiwa Women's Forumを複層的に実施しています。



② 復職サポートプログラムCOMPASS

育児休職からの円滑な職場復帰を支援する新たなプログラムCOMPASSを2025年度より導入しています。復職前後の不安やギャップを軽減し、スキルとマインドの両面から支援することで、キャリアの円滑な継続とさらなる活躍につなげています。

③ 男性育休の取得推進

男性育休については、取得日数の長期化による実効的な育児参画を目指しており、2022年度より、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。2025年度の男性育休の平均取得日数は34.8日と1ヵ月を超えています。

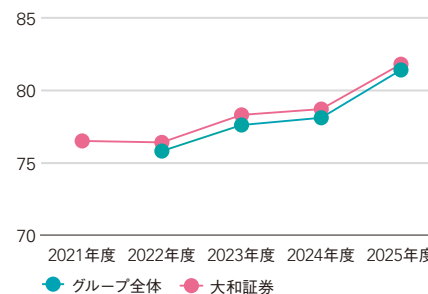
D&Iの観点で見た持続可能なエンゲージメント

全体と比較して女性のエンゲージメントスコアは相対的に低い傾向にあり、組織パフォーマンスのさらなる向上に向けた重要なテーマのひとつと認識しています。ジェンダーダイバーシティに係る各種施策を継続的に実施した結果、女性のスコアは緩やかな改善傾向を示しており、男女間のスコア差は縮小しています。

● 持続可能なエンゲージメントについてはP.51「エンゲージメント向上」もご参照ください。

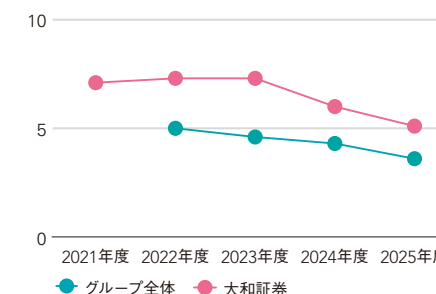
女性社員のスコア

(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)



社員との連携

当社グループでは、「人材の重視」を企業理念に掲げ、仲間と高め合う社風や企業文化のもと、社員に寄り添った人事施策・制度や柔軟な働き方、福利厚生などの導入を行ってきました。この会社の想いを社員一人ひとりにわかりやすく伝えることを目的として、2026年よりDaiwa Human Capital Reportの発行を始めました。グループ従業員持株会を通じた特別奨励金拠出制度や奨学金返済サポート制度、健康保険組合の充実したサポートなど、各制度の社員の利点を取り上げ、実際に制度を利用した経験のある社員へのインタビューを交えて紹介しています。制度の利用シーンや制度内容に対する解像度が上がり、理解浸透に一役買っています。

また、当社グループの職場から離れている社員に対しても、会社とつながっている安心感を持てる架け橋となるツールとして、2026年7月にD-Linkアプリを導入しました。本アプリの導入により、出産、育児、介護などによる休職や出向などで社用端末を保有していなくても、ライフイベントの発生時に必要な手続きや利用可能な人事制度に簡単にアクセスできるようになりました。

今後も社員との連携強化を通じて、すべての社員が輝くことができる施策拡充を進めていきます。

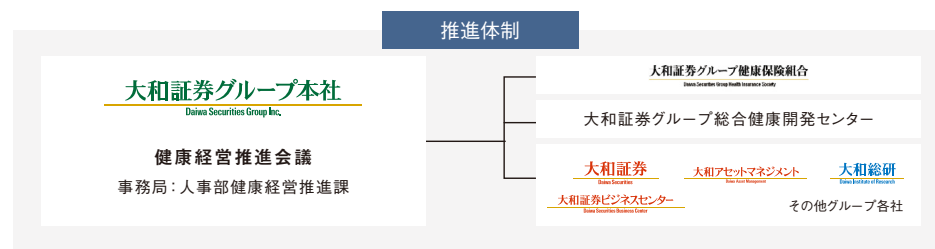


人的資本

ウェルビーイングの向上

健康経営推進体制

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定期的にグループ横断で開催することで課題認識、取組みの評価・改善を行い、健康経営のPDCAを回しています。2025年度も女性の健康施策をはじめさまざまな取組みを実施しており、社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、経済産業省が東京証券取引所と共同で選定する「健康経営銘柄」に、当社グループは2026年3月に選定されました。2015年の制度開始以来、11回目の選定となります。



目標

健康経営の効果指標である2つのKPIを改善し、生産性を向上させるため、以下に記載している取組みをはじめ、さまざまな施策を実施しています。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	目標値 (2030年度)
プレゼンティーズム 損失割合*1	17.0%	15.2%	12.6%	13.9%	14.5%	14.5%	10.0%未満
アブセンティーズム 平均値*2	3.4日	3.4日	3.1日	3.9日	4.0日	3.8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

主な取組み

① 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支援するDaiwa ELLE Planを開始しました。月経や更年期に伴う体調不良、不妊治療の際に取得できる「エル休暇」の新設をはじめ、治療時間の確保、リテラシー向上を目的としたeラーニングの実施や相談窓口の設置など、各種制度・施策を導入しています。また、2023年からは社員が利用するオンライン診療の仕組みを活用し、婦人科診療を開始しました。さらに2024年には、アプリを活用した月経関連症状による身体的負担や精神的ストレスの軽減プログラムの導入に加え、婦人科分野の専門医による社員向け動画配信、節目年齢における婦人科関連検査の実施など、支援を拡充しています。2025年度には、月経痛を直接緩和するデバイスを活用したプログラムや、更年期セルフケアアプリなど、フェムテックを活用した取組みを実施しました。

② オンライン診療の提供

2020年より全国に勤務する社員がオンラインで本社ビルにある医務室（総合健康開発センター）を利用できるダイワオンラインケア*を導入しており、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、禁煙外来も含め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。

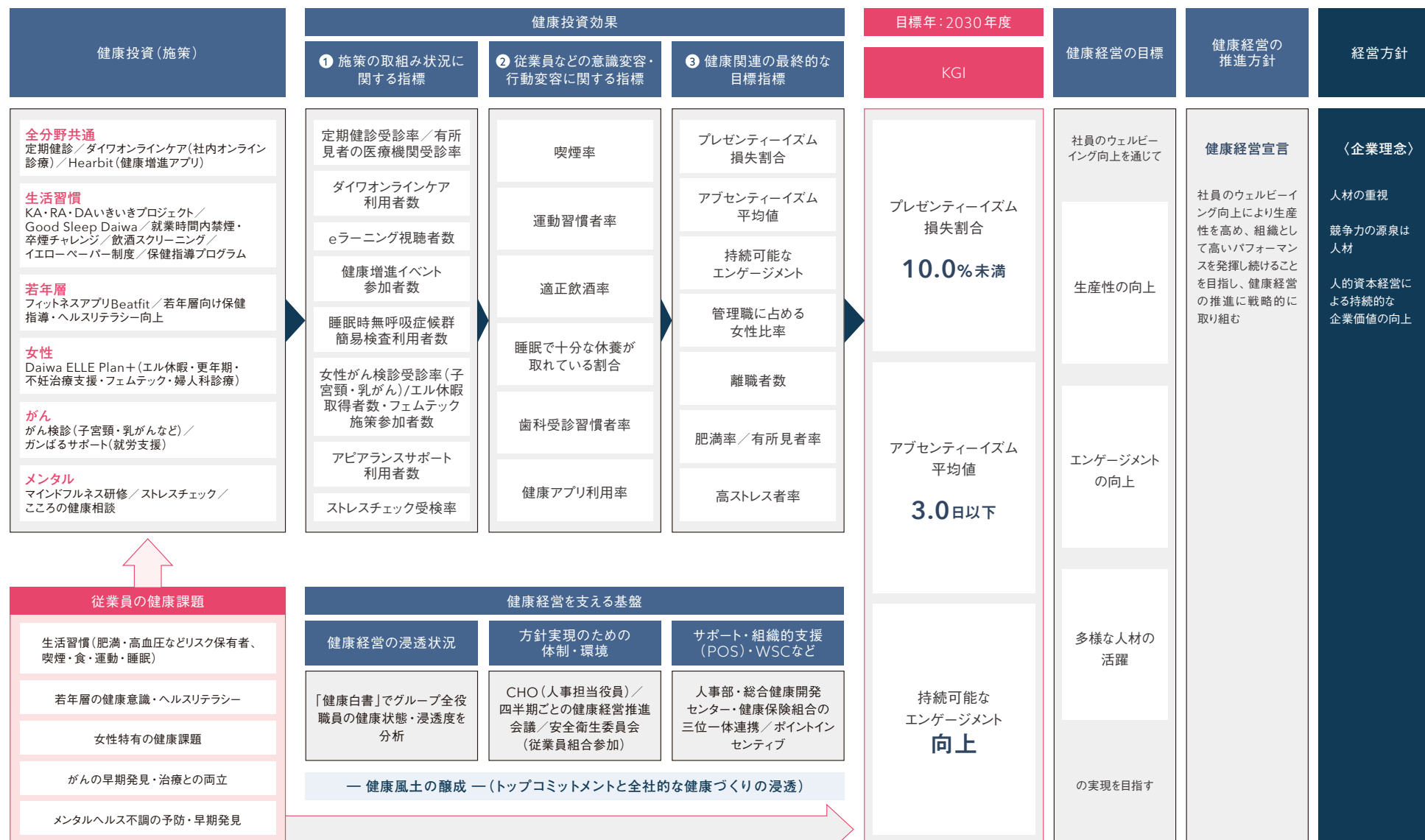
* ダイワオンラインケアの専門医（診療・相談）：循環器内科、呼吸器内科、消化器内科、脳・神経内科、腎・高血圧内科・糖尿病内科、精神科、婦人科

③ ウェルビーイングプラットフォームの利用

社員の健康づくりを支援するとともに、データサイエンスとAIを活用した人的資本経営を実現するため、グループ会社である大和総研が開発したウェルビーイングプラットフォームHearbit（ハービット）のトライアル利用を2025年度より開始しました。社員がワンストップで食事、運動、メンタルヘルスなどのアプリを無料で活用でき、自身の疾病リスクを確認しながら自ら健康増進を図ることができる環境を整備しています。

人的資本

健康経営戦略マップ



デジタル戦略

CIO・CDOメッセージ

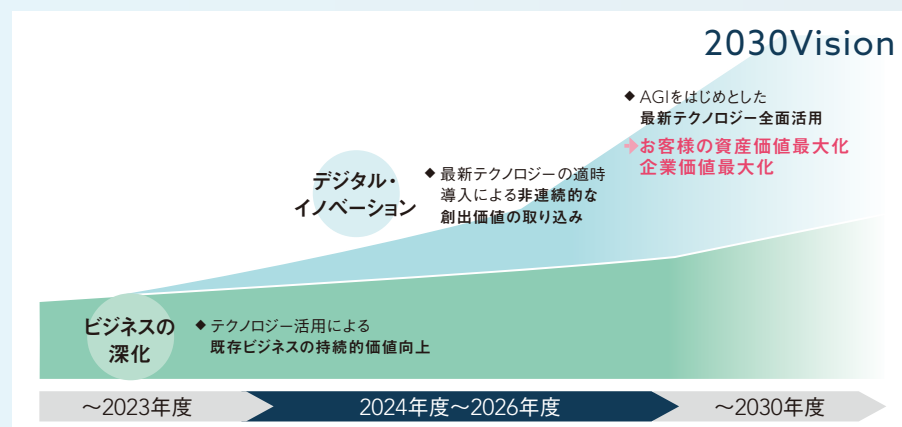
新NISA制度の浸透など資産運用立国の実現に向けた動きが加速するなか、金融機関には顧客本位の業務運営と、お客様の最善の利益に適った商品・サービスの提供が一層強く求められています。

当社グループは、こうした環境変化を中長期的な構造変化と捉え、中期経営計画“Passion for the Best” 2026のグループ戦略骨子「デジタル・イノベーションの追求」のもと、「富裕層向けビジネスモデル変革」「資産形成層向けビジネスモデル変革」「デジタル・イノベーション」の3つのデジタル戦略を柱とし、推進しています。

2026年度は現中期経営計画の最終年度を迎え、デジタル戦略の目標を完遂するとともに、この3年間のデジタル投資の成果を事業収益の本格的な拡大につなげるフェーズに入ります。その実現に向け、当社グループはAIへの積極的な投資と実装を推進しています。AIは、オンラインと対面双方の強みを融合し、多様化するアドバイスニーズに対応することで、より質の高いサービスをより多くのお客様に提供する基盤となっています。

また、「お客様と向き合う時間の創出」を軸に業務改革を進め、営業員の業務可視化と先端テクノロジーの活用による効率化で、質の高い提案と信頼関係の深化、資産価値の

デジタル戦略による社会提供価値向上イメージ



最大化につなげています。さらに、資産形成に新たに関心をお持ちのお客様からのお問い合わせが大きく拡大したことに対応するため、一般的な事務手続きや株価照会へのAIオペレーターによる自動応答を導入しました。これにより、オペレーターがより高度な相談や付加価値の高いサービスに注力できる体制を整えました。

「攻め」に加え「守り」の投資も重要な柱です。パスキー認証の導入やサイバーセキュリティ体制の高度化、災害リスクを踏まえたデータ・インフラ基盤の強化を通じ、お客様の資産・情報を保護する体制を強化しています。とりわけ、生成AIなどの先端技術の進歩に伴い、サイバー攻撃や情報セキュリティリスクは多様化・巧妙化しています。当社グループではこれをトップリスクのひとつと定め、専担の統括部署を新設するとともにグループCISO (Chief Information Security Officer)を設置し、ガバナンス体制を強化しました。成長投資とリスク管理の両立こそ、持続的な成長と企業価値向上の前提と考えています。▶ P.92 システムリスク管理

また、データ管理を担うCDOとして、データガバナンスの高度化を重視しています。AIの本格活用を前提に、データ構造の再設計やアクセス権限の見直しを含め、AIが安全かつ適切にデータを扱えるようガバナンス態勢を整備し、お客様の情報を守る土台としています。

そして、これらの取組みの原動力となるのが人材です。新たな価値を生み出す力と、AIを安全かつ適切に活用しお客様の信頼を守り抜く力をあわせ持つ人材こそ、デジタル戦略を支える最大の源泉です。高度デジタル人材の育成と全社員のデジタルリテラシー向上を通じ、人とAIがともに価値を創造する組織へと進化していきます。

当社グループは、2030 Visionの実現に向け、デジタル投資の成果を着実に顧客価値へと転換し、次期中期経営計画ではAX / DXによる事業変革を一層加速させます。デジタル・イノベーションを通じて「お客様の資産価値最大化」と企業価値向上の好循環を強化し、社会から信頼され持続的に成長する証券グループであり続けます。



大和証券グループ本社
常務執行役
情報技術担当(CIO)
兼 データ管理担当(CDO)
村瀬 雅裕

デジタル戦略

AIの取組み変遷

2023年のChatGPTの早期導入以降、当社グループはAIの取組みを加速させてきました。業界初の音声対応「AIオペレーターサービス」をはじめ、いち早く、お客様サービス、営業プロセスに活用してきました。AIは、使い倒すフェーズから、具体的な成果を出すフェーズに移行しています。AIを業務・ビジネスへ抜本的に組み込んでいくとともに、大和総研に知的財産・ノウハウを蓄積することで、企業向けサービスとして、より多くのお客様に価値を提供していきます。

AI活用の進化



AIを使い倒すフェーズ

2023年4月

大和証券全社員がChatGPT利用開始

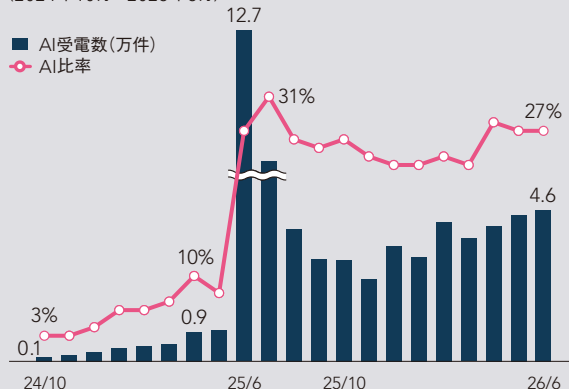
- ◆ 大手金融機関としては初となる大和証券全社員のChatGPT利用開始

2024年10月

大和証券が「AIオペレーターサービス」を提供開始

- ◆ 音声による会話形式で、マーケット情報から事務手続きまで広範に対応するサービスは国内大手金融機関初
- ◆ 2026年4月からのパスキー必須化の順次移行に際し、コンタクトセンターのオペレーターとAIオペレーターの役割分担により、増加するお問い合わせに対応

AIオペレーター受電数・AI比率の推移
(2024年10月～2026年6月)



2023年6月

「大和証券グループAIガバナンス指針」の公表

- ◆ 2023年6月「大和証券グループAIガバナンス指針」を業界初公表
- ◆ あわせて「グループAIガバナンス委員会」を設置

2025年1月

お客様対応の自動記録システム導入

- ◆ お客様との面談時の会話内容を自動的に要約・記録するシステムを導入

〔 時間削減効果 〕 〔 内容の充実化 〕

入力時間 ▲51% 文字数 +311%

お客様の満足度
向上に向けた活動へ
一層集中

お客様の安心感
向上

2025年7月

日本マイクロソフトと戦略的枠組みに関する契約を締結

- ◆ 社員のAIエージェント活用による能力最大化とお客様への提供価値の飛躍的向上を目的とした複数年にわたる戦略的枠組み

大和証券グループ 日本マイクロソフト

- 1 次世代ウェルスマネジメント体験の創出
- 2 テクノロジーを活用した従業員の能力発揮
- 3 先進的かつ信頼できるデジタル基盤の構築

2025年6月

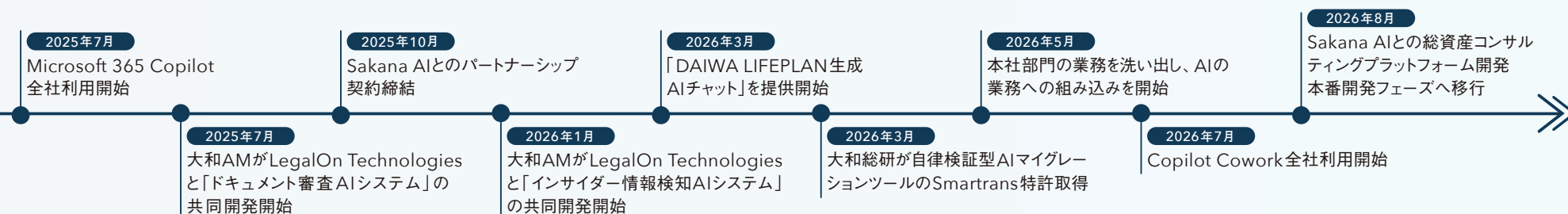
「大和証券生成AIチャット」提供開始

- ◆ お客様の多様な質問を柔軟に理解し、図表を用いてわかりやすく、幅広く説明
- ◆ 2026年3月、職域サービスをご利用のお客様向けに「DAIWA LIFEPLAN 生成AIチャット」を提供開始



「DAIWA LIFEPLAN 生成AIチャット」の画面イメージ

デジタル戦略



AIで成果を出すフェーズ

2025年10月

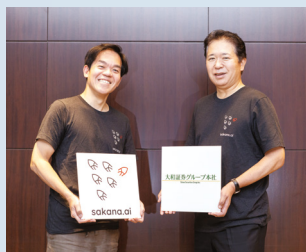
Sakana AIとのパートナーシップ契約締結

大和証券グループ



Sakana AI

- ◆ お客様一人ひとりへの深い理解にもとづく最適な提案を支援し、総資産全体を見据えたコンサルティングの高度化を実現する大和証券専用のAIプラットフォームを共同開発



2026年7月

Copilot Cowork全社利用開始

- ◆ 2026年7月に正式リリースされた委任型AIエージェントCopilot Coworkを全社利用開始
- ◆ 業務プロセスへのAI組み込みを加速させていく

2025年7月

Microsoft 365 Copilot全社利用開始

- ◆ 利用開始後1年足らずの2026年3月において、利用社員のうち、業務への活用ができている社員の比率は93%

2026年3月

大和総研が自律検証型AIマイグレーションツールのSmartransの特許取得

- ◆ システムリプレースの製造・テスト工程の自律検証技術について特許取得
- ◆ 大和証券では、Smartransを活用し、システムリプレース案件の開発効率化に着手

知的財産の蓄積と業界・社会への還元

大和総研が当社グループの100パーセント子会社であることは、知的財産やノウハウを、グループ内にしっかりと蓄積していくうえで、当社グループならではの強みとなっています。グループ内で磨き上げたソリューションを、大和総研の企業向けサービスとして提供することで、より多くのお客様に価値を提供していきます。

パイオニアとしてAIを活用

AIオペレーターサービス

株主総会におけるAIサポート

お客様対応の自動記録システム

システムリプレースの開発効率化

大和証券生成AIチャット

大和総研が企業向けサービス化

コールセンターAIソリューション Daiwa AIオペレーター

IRソリューション Daiwa IR Connect

対面議事録作成ソリューション Daiwa Speech Assistant

自律検証型AIマイグレーションツール Smartrans

AIチャットソリューション Daiwa AI Chat

数字で見るAIの取組み (2026年3月末時点)

AI問い合わせ応対

応対件数 **3.7** 万件／月
AI比率 **23** %

Copilot浸透率

93 %新規デジタルサービス
ローンチ件数**14** 件

AI実装件数

96 件エンゲージメントサーベイ
デジタル化の取組みスコア**77.0**2023年比 **+8.2**

デジタル戦略

戦略1 富裕層向けビジネスモデル変革

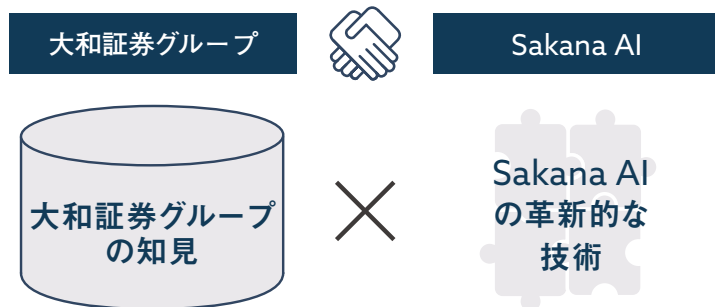
「お客様の資産価値最大化」の実現のため、お客様一人ひとりの総資産やプロフィール情報を的確に把握し、高品質かつ最適な提案を実現する総資産コンサルティングプラットフォームの開発を進めています。

これはSakana AIとの長期的なパートナーシップのもと、独自モデルを活用しながら、お客様資産のパーソナライズド提案に特化した大和証券専用のプラットフォームを共同で開発するものです。金融資産のみならず非金融資産も含めた総資産を一元的に把握・分析し、お客様一人ひとりに対し、かつてないほどパーソナライズされた高品質な金融サービスの提供を目指します。

こうしたデジタル技術の活用により提案力の高度化を図り、当社グループの収益力向上と「お客様の資産価値最大化」の両立に向け、前中期経営計画から一貫して掲げてきたデジタル戦略の実現を推進しています。

総資産コンサルティングプラットフォームをSakana AIと共同開発

お客様一人ひとりへの深い理解にもとづく最適な提案を支援し、総資産全体を見据えたコンサルティングの高度化を実現する大和証券専用のAIプラットフォームを共同開発



戦略2 資産形成層向けビジネスモデル変革

新NISAの開始を契機として、資産形成に関心を持つお客様が増加しています。当社グループでは、より多くのお客様からのお問い合わせに迅速に対応するため、AIが応答するサービスを2024年に導入しました。AIオペレーターサービスの利用率は当初目標の15%を大きく上回る23%*に達し、大和証券ホームページ上の問い合わせに対応する生成AIチャットにおいても、平均解決率87%を実現しています。今後も、お客様の利便性向上に向け、AIサービスの機能強化および高度化を推進していきます。

当社グループのオンライントレードの利用拡大が見込まれるなか、お客様の利便性向上に向けて、取引画面のデザイン刷新や機能強化を進めています。あわせて、2025年4月より資産管理や投資に役立つスマートフォンアプリ D-Portの提供を開始しました。D-Portは、大和証券口座の有無を問わず、お客様の属性やライフステージに応じて、グループ各社や提携先のサービスをシームレスにご利用いただけるプラットフォームです。生体認証によるパスワードレスログインや、AIを活用した最適な情報・サービスのご案内により、便利でパーソナライズされた体験を提供しています。さらに、パスキー認証の導入によりセキュリティを強化するとともに、安心・安全かつ快適にご利用いただける環境を整備しました。今後も、連携先との協力強化や継続的な機能拡充を通じ、資産管理機能の高度化や連携資産の拡大、家計診断など、よりパーソナルで実用的なサービスの提供を推進していきます。

* AI 応対数 / (AI 応対数 + コンタクトセンター 応対数)、2026年3月末時点



デジタル戦略

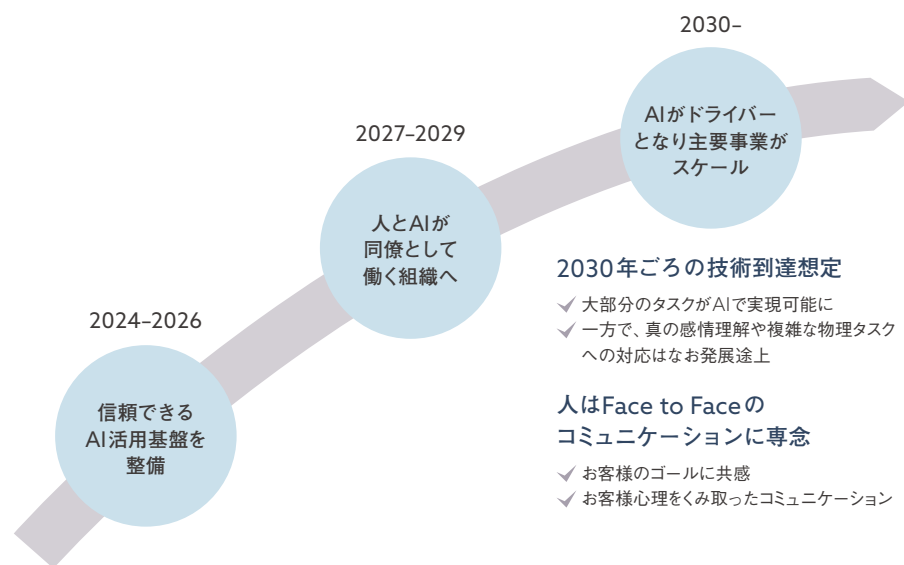
戦略3 デジタル・イノベーション

当社グループは、AIが今後、人と働く同僚となり、その先には、人は人にしかできない業務に集中し、そのほかはAIが担う世界になると考えています。こうした世界では、AIが業務を代替することで、Face to Faceのコミュニケーションなどの人の価値がより際立つ方向に進むと考えています。

こうした将来像を見据え、日本マイクロソフトとの戦略的パートナーシップにもとづきMicrosoft CopilotおよびAIエージェントの全社活用を推進しています。従業員のCopilot浸透率は93%に達し、AIを当たり前前に業務で使用する文化が定着しました。今後はAIエージェントの基盤開発や全社活用を通じて、AIを活用したビジネスの深化と本社部門業務の高度化・効率化を進め、持続的な事業拡大を支える経営基盤の構築に取り組んでいきます。

また、お客様の資産運用ニーズが一段と多様化・高度化するなか、当社グループはブロックチェーン技術も中長期的な成長機会のひとつと位置付け、新たな価値の創出にも挑戦しています。

AXロードマップ



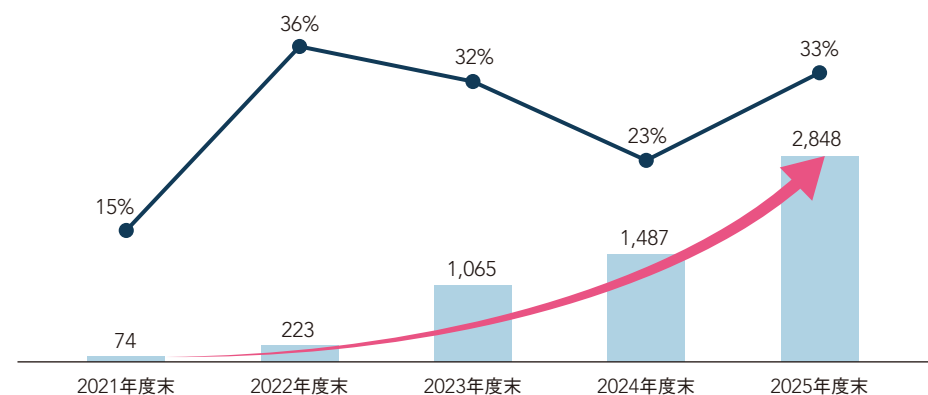
セキュリティ・トークン(ST)においては、大阪の高級ホテル案件や汐留のオフィス案件などの超大型案件を引き受け、不動産STの累計引受実績で国内トップシェアとなっています(2026年5月31日現在)。また、2025年11月にはオンライントレードでの不動産ST募集も開始しました。暗号資産分野においても、Fintertechの暗号資産担保ローンの紹介を2025年10月より大和証券全支店で開始するなど、サービスの幅を広げています。

将来の金融システム構築に向けては、ステーブルコインやトークン化預金をST決済に利用する実証実験や日本銀行のCBDC(中央銀行デジタル通貨)の取組みへの参画、PQC(耐量子計算機暗号)の概念実証などを通じて、AI・ブロックチェーンと量子コンピュータの時代を見据えた次世代金融インフラとセキュリティ基盤の検討を進めています。

当社グループは、これらの取組みを通じて金融市場の健全な発展と中長期的な企業価値の向上に資するとともに、今後も、AIとブロックチェーンの融合がもたらす新たな可能性を見据え、未来の金融のあり方をリードしていきます。

不動産ST累積発行額

(億円) ■ 不動産ST発行総額 ● 大和証券のシェア



デジタル戦略

人材育成

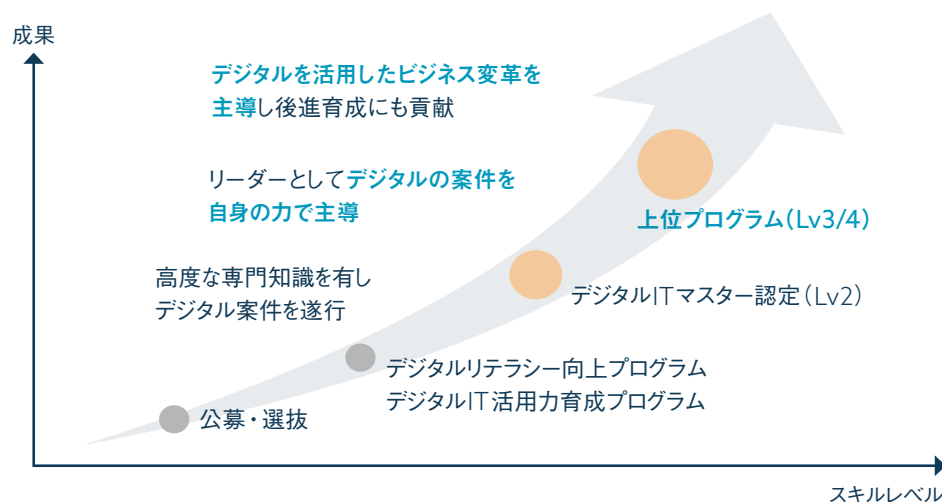
デジタル戦略の実現を支える人材育成を継続的に強化しています。2019年に導入した「デジタルITマスター認定制度」では、Lv.2以上の認定者が200名に達しました。育成されたデジタル専門人材はビジネスの現場に戻り、各部門でリーダーシップを発揮しながらDXを推進し、具体的な成果の創出につなげています。

Microsoft Copilotの全社導入とあわせ、社員が自主的にAIエージェント開発のノウハウを習得・共有するコミュニティ「Copilot広場」を創設し、現場主導のAI活用文化の醸成を図っています。また全社員のデジタルリテラシー向上を目的としたDaiwa Digital Collegeでは、AIエージェントやAIガバナンスといった最新テーマをカリキュラムに取り入れ、全社員がAIを使いこなせる人材となることを目指しています。

IT組織

当社グループでは、CEOを議長とする執行役会の分科会「グループデジタル戦略会議」を設置しています。従来の経営戦略とデジタル戦略の一体化、およびIT投資に関する意思決定に加え、各事業部門がAI活用によるビジネスイノベーションの推進状況と成果をCEOに直接報告し、議論しています。こうしたビジネスモデル変革に向けた部門横断の議論を

デジタルITマスター認定制度概要

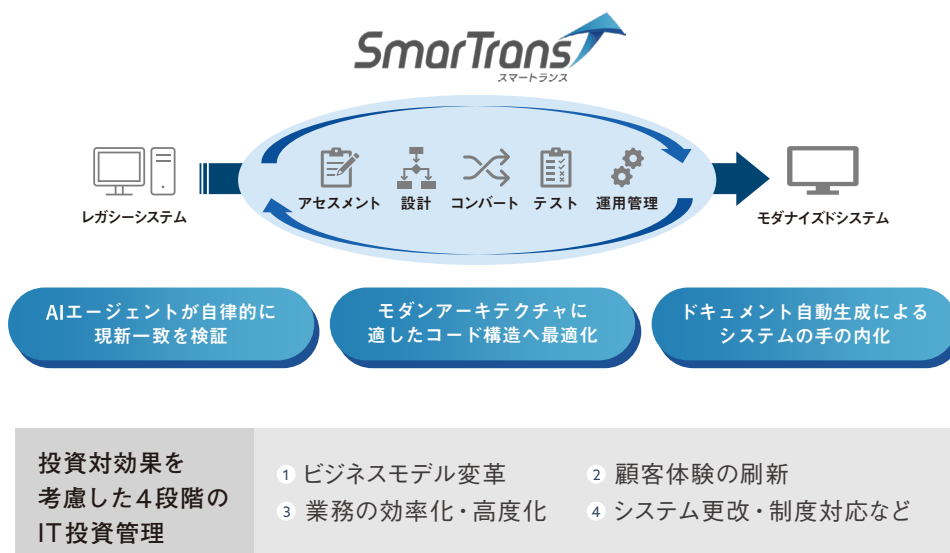


通じ、事業部門とIT部門を一体化し、成果創出を加速しています。

グループのシステム開発・運用を担う大和総研との連携は、当社グループのデジタル推進における強みです。デジタル戦略の方向性と目標を深く共有したパートナーとして、開発スピードの向上と生成AI活用によるコスト削減を推進しています。ビジネス要件の理解から開発・運用に至るまでグループ一体で迅速に取り組む態勢のもと、グループ全体のイノベーション推進力をさらに強化していきます。

IT投資の状況

IT投資にあたっては、投資効果を継続的に検証する仕組みを整備し、投資判断の精度向上と規律あるITガバナンスの実現に取り組んでいます。IT投資は必須投資と戦略投資に分類して管理するとともに、投資対効果を考慮した4段階の管理を行い、競争力の源泉となる案件への投資比率を拡大させています。また、大和総研が開発した自律検証型AIマイグレーションツールSmarTransを積極的に活用することで、システム更改におけるシステム開発の効率化を図り、2028年度までに30%の効率化を目指します。投資の優先度付けと投資対効果のモニタリングを通じて、経営戦略と連動した規律あるIT投資管理を実現しています。



サステナビリティ

63 サステナビリティの推進

63 サステナビリティ担当メッセージ

64 サステナビリティKPI

65 サステナビリティ関連ビジネス

67 カーボンニュートラルへの取組み

69 気候変動・自然資本への取組みに関する情報発信

70 人権



サステナビリティの推進

サステナビリティ担当メッセージ

2030Vision「金融・資本市場を通じ、豊かな未来を創造する」

気候変動をはじめとする社会課題への対応は、当社グループにとって重要な経営のテーマです。社会課題の解決や循環型経済への移行には資金の流れが不可欠であり、その流れを支える金融・資本市場の役割はますます重要になっています。

当社グループは、トランジションファイナンスをはじめとするサステナブルファイナンスの推進や、人生100年時代を見据えた資産形成支援などに取り組んできました。GX-ETS（排出量取引制度）の本格化や制度基盤の整備に貢献すべく、カーボנקレジットビジネスにも参画しています。また、自社の温室効果ガス排出量ネットゼロを目指すとともに、自然資本・生物多様性への配慮や人権尊重など、サステナビリティへの取組みを幅広く進めています。

日本ではサステナビリティ開示基準の適用が始まりました。開示は単なる情報提供の手段ではなく、ステークホルダーの皆様との対話を深めるための重要なコミュニケーションの機会であると考えています。

サステナビリティを取り巻く環境は変化を続けていますが、当社グループの基本的な考え方、果たすべき役割は変わりません。当社グループは、サステナビリティを経営の中核に据え、豊かな未来の実現と企業価値向上に向けて取り組んでまいります。

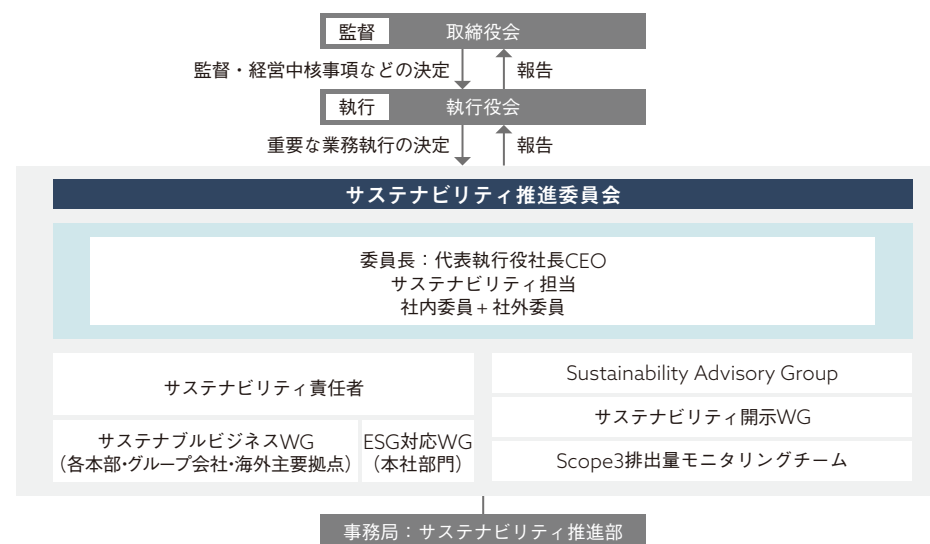


大和証券グループ本社
常務執行役
企画副担当 兼 人事担当 兼 最高健康責任者（CHO）
兼 サステナビリティ担当 兼 金融経済教育担当
川島 博政

サステナビリティ推進体制

代表執行役社長CEOを委員長とするサステナビリティ推進委員会において、サステナビリティに関するグループ方針などを、定期的に議論しています。

また、大和証券の各本部および主要なグループ会社にてサステナビリティ責任者を選任し、関連ビジネスの推進やKPIの進捗管理を行っています。加えて、変化する多様な課題に対応するワーキンググループを設け、グループ会社間の連携や情報共有を強化しています。



サステナビリティ担当

当社グループ全体のサステナビリティ関連ビジネスの推進、およびサステナブル経営の基盤強化への取組みを統括

サステナビリティ責任者

当社グループ内の各組織（各本部・グループ会社）において、サステナビリティ関連ビジネスの推進およびKPIの進捗管理を実施

サステナブルビジネスWG

サステナビリティ責任者のもとで、KPIのモニタリング、サステナビリティ関連ビジネスの進捗状況の把握、課題の洗い出しおよびそれらの課題に対する施策を企画・実施

ESG対応WG

当社グループのESGに関する外部評価（投資家および評価機関）を参考に、ESG対応を拡充・強化

Sustainability Advisory Group

サステナビリティに精通した社内有力者が集まり、当社グループの課題や今後の対応を提言

サステナビリティ開示WG

部署横断の組織として、統合報告の観点からサステナビリティ情報開示の拡充を目指す

Scope3排出量モニタリングチーム

投融资ポートフォリオ等に係る排出量の計測および目標設定を実施

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	2025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
ダイバーシティ&インクルージョン	 NISA対象公募株式投信残高(除くETF)	46,000億円	48,483億円	NISA制度拡充を受けた投資家層の裾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
	 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	62,399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裾野を拡大	
	 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	
人生100年時代	 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	レピュテーションの向上
	 サステナビリティ関連投資残高	1,800億円	1,537億円	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	
	 ESG投融資残高	1,000億円	2,093億円	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	
イノベーション	 グリーンビルディング認証比率(DOI/DLI/DLP)*1	65/20/25%	70.7/24.1/44.2%	テナントからのレピュテーション向上・資産価値の向上	生産性の向上
	 デジタル案件価値創出件数*2/トライアル件数*3	10/50件	5/104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	
	 女性管理職比率(連結/大和証券)	20/25%以上	22.0/24.9%	多様な意見をもとにした業務運営により生産性を向上	
グリーン&ソーシャル	 男性社員の育児休職取得率(連結/大和証券)	100/100%以上	93.2/91.5%	多様な意見をもとにした業務運営により生産性を向上	ガバナンスの強化
	 エンゲージメントサーベイスコア(連結)	80%以上	84%	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	
	 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	
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	2,270*6/230*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	企業価値向上
	 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でカーボンニュートラル社会の実現に貢献	
	 金融経済教育提供者数	250万人*8	191万人*9	中長期的な投資人口の増加に寄与	

*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。2024-2026年度累計

*3 DX案件とAI・データサイエンス案件のトライアル。2024-2026年度累計 *4 Scope1・2の合計。2030年度単年(単位:t-CO₂e) *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-CO₂e/kWh)。2030年度単年。

一部推計値を含む *6 社用車の利用に伴う排出量を除く。これを含めた場合のScope1、2の合計は3,657t-CO₂e *7 2024年度実績 *8 2005-2030年度累計 *9 2005-2025年度累計

サステナビリティ関連ビジネス

サステナブルファイナンスの促進

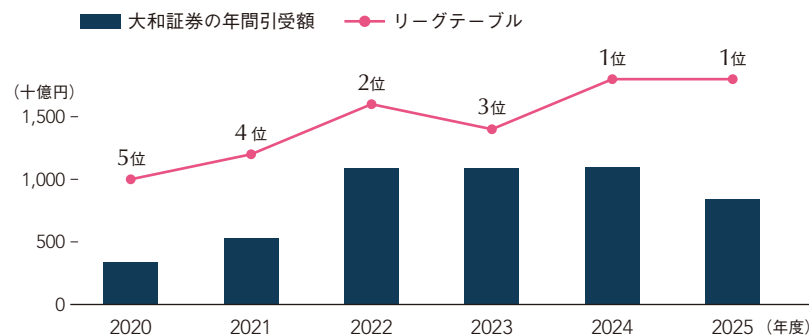
サステナブルファイナンス市場において、当社グループは長年にわたる実績と専門知識を活かし、多様なソリューションを提供することで、お客様のニーズに応えています。

国内SDGs関連債*市場における当社グループの主幹事実績は2年連続リーグテーブル1位を達成しています。本邦初のオレンジボンド(発行体:伊藤忠商事)や、本邦初となるペロブスカイト太陽電池に関する設備投資、研究開発を資金使途としたグリーンボンド(発行体:積水化学)など数々の案件を手掛け、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、当社グループの収益基盤強化に資するものです。主に専門部署であるサステナビリティ・ソリューション推進部が、豊富な実務経験や外部からの専門人材の登用によって知見を蓄積し、投資家および発行体と密接にコミュニケーションを取ることで、新規性やインパクトの観点で意義のある案件を創出しています。一方、全社的なサステナブルファイナンスの推進のために、SDGs債の引受業務において、生成AIを活用したグリーン・ソーシャル性診断ツールを運用するなど、特定部署・社員の知見に頼らずともグリーンウォッシングの検知ができる体制を整えています。

* 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即し、環境・社会課題解決を目的として発行される債券

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



また、投資家がサステナブルファイナンスに寄せる関心はより多様化・高度化し、トランジションやレジリエンスといったテーマが、国内外を問わず重要になりつつあります。2025年度は、韓国の新韓銀行が海外発行体として初めてトランジションボンドをサムライ債として発行するにあたり、日本のトランジションファイナンスのトレンドに即したサポートを提供しました。こうした取組みは、環境省「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」で最高位となる金賞を受賞するなど、外部からの評価にもつながっています。

今後も、サステナブルファイナンス市場において、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、持続的な成長を実現していきます。



● P.35 社員コメント(GIB)

人生100年時代における資産形成支援

大和証券グループでは、サステナビリティの観点を取り入れた2030Visionにおけるマテリアリティのひとつに「人生100年時代」を掲げ、個人の中長期的な資産形成支援を重要な取組みと位置付けています。これを踏まえ、大和アセットマネジメントでは、多様化・高度化する投資ニーズに応えるべく、独自性と先進性を兼ね備えた商品・サービスの提供に努めています。

具体的には、「iFreeNEXT FANG+インデックス」に代表される成長性の高いグローバル企業への投資機会を提供する商品に加え、iFreeHOLDやiFreeWalletシリーズなど、長期投資や効率的な資産運用を志向した商品の展開を強化し、投資経験やリスク許容度に応じた資産形成の支援を推進しています。

こうした取組みにより、2025年度末時点のNISA対象ファンド数は146本(2024年度末比+12本)に拡大しました。また、NISA対象公募株式投資信託(ETF除く)の残高は4.8兆円(同+1.4兆円)と着実に増加しており、個人向け公募投資信託の残高は拡大基調を維持しています。

サステナビリティ関連ビジネス

また、投資先企業との建設的な対話(エンゲージメント)を通じて、経営課題への対応や非財務情報も含めた情報開示の高度化を促し、企業の成長機会の創出とリスク低減の両立を目指しています。これらの取組みは、投資先企業の中長期的な企業価値向上に寄与するとともに、運用パフォーマンスの向上を通じた受益者へのリターン創出につながっています。

加えて、投資機会の多様化に対応するため、オルタナティブ資産を投資対象とする商品の拡充にも取り組んでいます。

情報提供の面では、「iFree(大和アセット)LINE公式アカウント」の開設やウェブサイトの刷新を通じて、投資家に対するタイムリーかつわかりやすい情報発信の強化を図っています。



これら一連の取組みにより、個人投資家の裾野拡大と中長期的な資産形成の促進を図るとともに、商品提供力および情報発信力の強化を通じた競争優位性の確立と運用資産残高の拡大を実現しています。

今後も、多様なニーズに応える商品開発とサービスの高度化を通じて、持続的な成長と企業価値の向上に取り組んでいきます。

❶ P.31 社員コメント(大和アセットマネジメント)

カーボン・クレジット市場の形成に向けた取組み

2022年に経済産業省がGXリーグ基本構想を公表し、2023年からは東京証券取引所においてカーボン・クレジット市場が開設されました。同市場は、開設後も着実に市場参加者を増やし、2025年には累積売買高が100万トンに到達しました。こうした制度整備の進展を背景に、企業などの温室効果ガス排出削減を補完する手段として、カーボン・クレジットの市場動向への関心が着実に高まっています。

大和証券は、従来より欧州における排出権取引で培った知見を活かし、国内カーボン・クレジット市場の拡大を見据え、取引体制の整備を進めています。国内の証券会社として唯一、東京証券取引所のカーボン・クレジット市場にマーケットメイカーとして参画し、継続的な流動性供給を通じて、取引の円滑化と適正な価格形成に貢献しています。これらの取組みが評価され、開設当初よりグッド・マーケットメイカー賞を連続受賞し、2025年度にはベスト・マーケットメイカー賞を受賞しました。

今後は、市場の拡大に伴う収益機会を着実に捉えるとともに、継続的な流動性供給を通じてクレジット価格の信頼性を高め、市場の健全な発展を支えることで、排出量削減に資するインセンティブ創出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、世界が直面する最も深刻な課題のひとつである気候変動対策について、その重要性和緊急性を認識したうえで、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、以下のウェブサイトをご参照ください。
<https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/policy.html>

2030年度までの自社のGHG排出量(Scope1・2)ネットゼロ

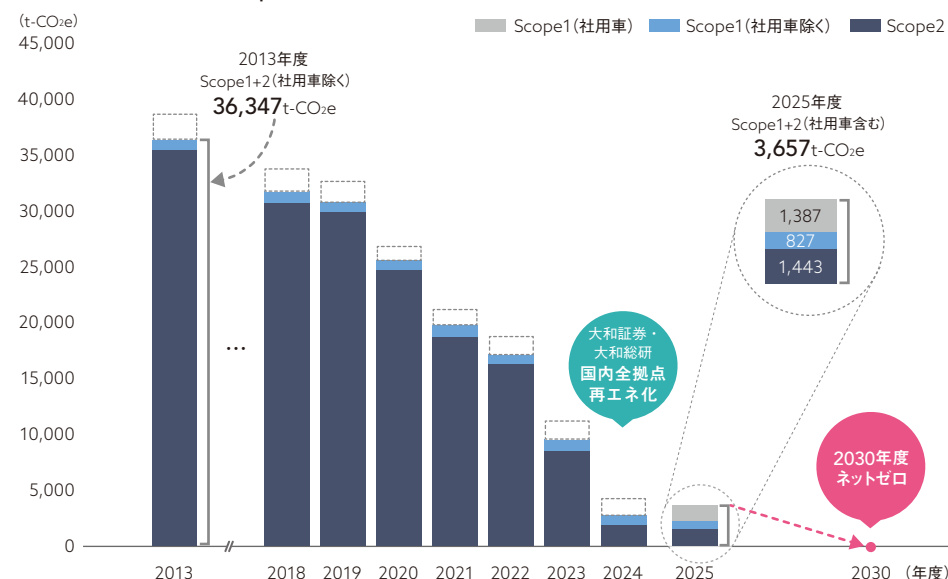
自社のGHG排出量(Scope1・2)ネットゼロについては、重点方針「自社の環境負荷低減」に沿って推進します。具体的な取組みとしては、省エネ活動の継続および使用電力の再エネ化などを進めています。

省エネ活動については、現状実施している各施設での省エネ技術／システムの導入やエネルギー利用の効率化などを、今後も継続していきます。

使用電力については、まず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。加えて、2024年1月には大和証券の国内全拠点、また同年4月には大和総研の国内全拠点について再エネへの切り替えを完了しました。なお、大和証券グループ本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。引き続き、Jクレジット価格を踏まえた価格設定の見直しなども検討し、内部炭素価格を活用していきます。

今後は、海外拠点での再エネ導入や国内拠点における社用車のEV化を進めるとともに、自助努力による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、2030年度までのScope1・2ネットゼロ達成を目指します。

自社のGHG排出量(Scope1・2)の推移



これまでの取組み例

- エネルギー利用の効率化
 - 設備の切り替え(空調、照明のLED化)
 - オペレーションの見直し など
- トラッキング付非化石証書の活用などによる再エネへの切り替え
 - 大和証券(2024年1月～)・大和総研(2024年4月～)の国内全拠点の使用電力を再エネへ切り替え

今後の取組み例

- エネルギー利用の効率化を継続
- 社用車のEV化
- 海外拠点などへの再エネの導入を検討
- カーボンオフセットの活用
 - Jクレジットなど、カーボンクレジットの購入

- (注) 1 自社のGHG排出量(国内+海外)は、従業員ベースで約98%の拠点について集計
 2 2025年度実績より、社用車の利用に伴う排出量をScope1に算入(従来はScope3カテゴリー8)。
 従来の算定区分に沿って算定した場合のScope1、2の合計は2,270t-CO₂e

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、「サステナビリティデータ集」をご参照ください。
<https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/data/dataedition.html>

カーボンニュートラルへの取組み

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

当社グループは、カーボンニュートラル宣言にて掲げる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。

2024年度実績値の計測

2024年度の実績は、前年度に引き続き、高排出セクターに限定せず、全セクターを対象に計測を行いました。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)、事業債、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。また、そのほかのアセットクラスにおいて、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 3 一部、PCAFのデータベースにもとづく推計値を使用 (ただし、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

2024年度実績は、投融資先の排出量の減少および再エネ投融資の進捗を受け、2023年度実績*より減少しました。

* 2023年度実績は243 g-CO₂e/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)

2024年度実績値*	
総排出量	372,480 t-CO ₂ e
排出原単位 (発電量当たり)	230 g-CO ₂ e/kWh
PCAFスコア	平均 2.74

* 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 ₂ e/kWh)
目標値	186~255 g-CO ₂ e/kWh
参照シナリオ	IEA NZE・APS

計測結果

単位 t-CO ₂ e	上場株式 (REIT含む)	非上場株式 (REIT含む)	事業債	プロジェクト ファイナンス	Scope1・2	Scope3
2024年度実績	101,412	18,582	313,343	396,927	830,264	474,632
内、電力(発電)	51,843	0	296,148	383,102	731,093	189,584



投融資ポートフォリオのGHG排出量ネットゼロに向けた対応の詳細は、下記ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/financedemissions.html>

サステナビリティに根ざした人材の育成

当社グループでは、サステナビリティの推進には社員一人ひとりの理解と主体的な行動が不可欠であると考え、サステナビリティに関する研修を毎年実施しています。2026年度の研修では、当社グループのサステナビリティ戦略や具体的な取組み事例に加え、気候変動や水資源問題など、企業活動や社会に大きな影響を与える環境・社会課題についても取り上げ、理解促進を図りました。

また、社会課題への対応をリスクとして捉えるだけでなく、新たな価値創造や事業機会につなげる視点も共有し、自身の業務とサステナビリティを結びつけて考える機会を提供しました。社員一人ひとりが社会課題をジブンゴトとして捉え、持続可能な社会の実現に向けて主体的に行動できる組織風土の醸成を目指しています。



2026年度研修動画より

気候変動・自然資本への取組みに関する情報発信

気候変動

当社グループでは、2018年に国内証券会社として初めてTCFD提言への賛同を表明し、以降毎年、気候関連の情報開示を行っています。今後も国際的な開示基準や国内制度の進展も踏まえながら、ステークホルダーの皆様にとって有用性の高い情報開示を目指します。

気候関連リスクおよび機会

当社グループでは、気候変動を事業成長につながる重要なビジネス機会とも捉え、事業に影響を及ぼすと合理的に見込み得る気候関連リスク(移行リスクおよび物理的リスク)とともに、本業である金融商品・サービスの開発・提供を通じた気候関連機会を特定し、開示しています。

リスク／機会	気候関連リスクおよび機会	影響が見込まれる時間軸	影響が見込まれる主な事業部門
移行リスク	政策／法律 01 カーボンプライシングなどの政策の変化による、投資・運用先などにおけるコスト増加、およびこれに伴う収益悪化	短期～長期	AM
	技術 02 エネルギー関連技術の変化による、投資・運用先などのコスト増加、およびこれに伴う収益悪化	短期～長期	
	市場 03 脱炭素社会への移行による、ファンド運用パフォーマンスの低下や残高減少、およびこれに伴う信託報酬・販売関連収益の減少	短期～長期	AM・WM
	レピュテーション 04 気候変動対策の取組み不足や、環境負荷の高い事業に係る投資・引受けに伴う評判悪化	短期～長期	グループ全体
物理的リスク 急性／慢性	05 異常気象や風水害などによる取引先や投資・運用先などの被災に伴う、引受け・M&A関連ビジネスの停滞、およびファンド運用パフォーマンスの低下や信託報酬・販売関連収益の減少	短期～長期	AM・WM・GM&IB
	06 豪雨や巨大台風による、太陽光／風力発電設備などの投資物件の価値低下や売却機会の減少、およびこれらに伴う収益悪化	中期～長期	AM
	07 自然災害の激甚化による金融システム障害、当社グループの各事業拠点やデータセンターなどの被災に伴う復旧・修繕費用の増加	短期～長期	グループ全体
	08 グリーンプロジェクトおよび脱炭素社会への移行に要する資金調達などの引受け増加	短期～長期	GM&IB
	09 再エネ分野のM&Aの増加	中期～長期	
	10 新たな金融商品の提供機会の増加や市場の変化による収益機会の拡大	短期～長期	AM・WM
機会	11 脱炭素技術を持つ企業を組入れた投資信託への資金流入	短期～長期	AM
	12 太陽光発電所など再エネへの投資と外部資本の導入を通じた投資機会の拡大	短期～長期	
	13 環境性能の高い不動産・実物資産を裏付け資産とする投資法人・私募ファンドの組成	短期～長期	
	14 ネットゼロに向けた取組みを通じたレピュテーション向上による事業機会の拡大	短期～長期	グループ全体
	15 サステナビリティ関連のルールメイキングへの参画を通じた市場全体の活性化	短期～長期	

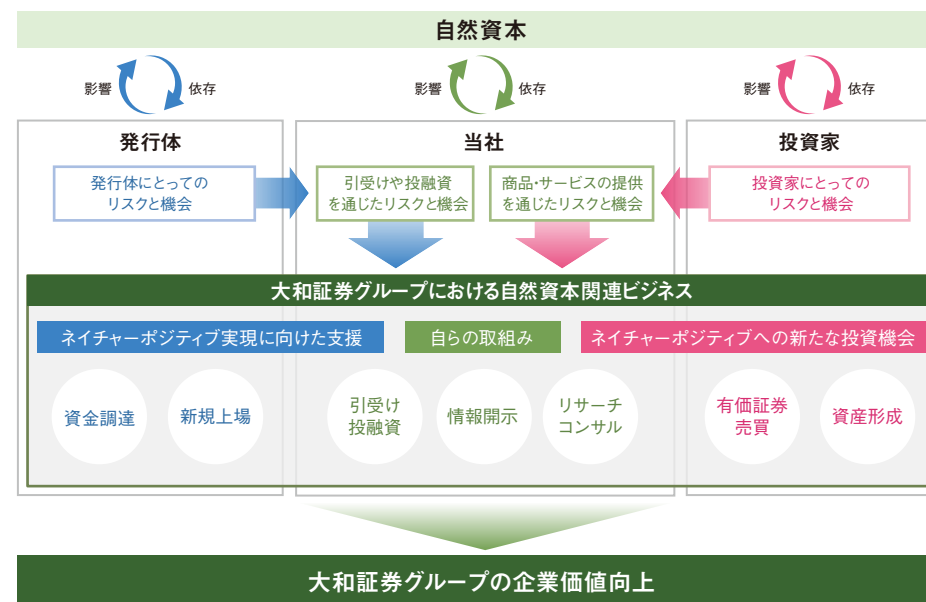
(注) 短期は3年未満、中期は3年以上5年未満、長期は5年以上

自然資本

自然資本・生物多様性についても、優先的に取り組むべき社会課題であると同時に、金融機関の立場で、ネイチャーポジティブ実現に向けて取り組む企業をサポートする機会と捉えています。このような認識のもと、さまざまなビジネスを通じてネイチャーポジティブ経済への移行を推進すべく、2023年度に自然資本関連の分析を開始し、情報開示を進めています。

当社グループのビジネスと自然資本との関連性

金融・資本市場における当社グループの役割やビジネスを踏まえ、自然資本関連のリスク・機会と企業価値のつながりを下記のとおり整理しています。



気候関連レポート2026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/tcf.html>

TNFDフレームワークにもとづく開示については、下記ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/tnfd.html>

人権

当社グループでは、企業理念において「高い倫理観を持って社会の持続的発展に貢献する」と明記しており、企業活動が社員や社会に及ぼす影響を真摯に受け止め、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や日本政府「ビジネスと人権に関する行動計画」に準拠した「人権方針」を2022年に制定しています。

人権教育・啓発体制については、「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」ことを目的として、1984年から「人権啓発推進委員会」を設置しています。委員長に人事担当役員を選任し、委員会の下にはグループ全部室店長を推進員とした組織で、以下の人権教育・啓発に取り組んでいます。

人権啓発勉強会	グループ全職員を対象に人権に関連する複数の動画を視聴後、会社や個人としての立場からどのように理解し、課題などがある場合には、どのような対応をすべきかという観点から話し合う「人権啓発勉強会」を実施
勉強会の具体的な内容	- 障がい者差別解消の推進(合理的配慮の提供義務) - 異文化コミュニケーションのトラブル事例と解決策 - アンコンシャス・バイアスとハラスメント - ロジカルハラスメントについて - マイクロアグレッションについて
人権研修	グループの新入社員を対象に人権を多面的に理解することを目的とした人権研修を実施
人権啓発標語	グループ全役職員とその家族を対象に人権意識の高揚につながる「人権啓発標語」の募集を行い、最優秀賞・優秀賞などを選定して表彰

なお、近年は、LGBTQ+の人権に係る制度拡充や理解促進にも力を入れています。この結果、一般社団法人work with Prideが主催し、職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取組みを評価する「PRIDE指標2025」において、最高評価である「ゴールド」を獲得しています。

- パートナーシップ制度:自治体より公式に認定されたパートナーを社内制度においても配偶者と同等と認定
- 社内外の相談窓口の設置
- Tokyo Prideパレードへのグループ役職員の参画
- Ally (LGBTQ+への理解者)を可視化するため、賛同する役職員にDaiwa Allyチャームを配布



Daiwa Allyチャーム

また、新規の投融資と債券／株式発行にかかる引受(以下、投融資等)における環境・社会リスクの管理体制を強化するため、2021年に「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」を策定しています。そのなかでは、人権に関する国際的な動向を踏まえ、児童労働、強制労働、人身取引を行っている事業への投融資等を禁止しているほか、先住民族の地域社会へ影響を与える事業や非自発的住民移転につながる土地収用を伴う事業などへの投融資等に際しては、ESGデュー・デリジェンスを実施し、適切な対策が講じられているかなどに留意しています。

投融資先における人権への配慮については、投融資実行後も継続的にモニタリングすることの重要性を認識し、2024年12月に定期スクリーニングを開始する改定を行いました。児童労働、強制労働、人身取引の事実を把握した場合は、対話を通じて是正と再発防止を求め、投融資継続について慎重に検討します。



人権方針をはじめ人権の尊重に関する詳細や投融資先に対する取組みは、下記ウェブサイトをご参照ください。
https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/social/human_rights.html

コーポレート・ガバナンス

- 72 取締役会議長メッセージ
- 74 取締役一覧
- 76 社外取締役座談会
- 80 コーポレート・ガバナンス態勢
- 88 役員報酬
- 90 リスク管理
- 91 コンプライアンス
- 92 システムリスク管理
- 93 ステークホルダー・エンゲージメント

取締役会議長メッセージ

形式から実質へ、 そして「お客様の資産価値最大化」へ ―取締役会の役割

大和証券グループ本社
取締役会長
中田 誠司

日本のガバナンス改革は実質重視の 新たなステージに

2026年7月、コーポレートガバナンス・コード(以下、CGコード)第三次改訂版の適用が開始されました。2015年の導入から2度の改訂を経てきましたが、今回は原則の構成そのものを見直す大きな節目となります。日本のコーポレートガバナンス改革は、2012年に発足した第二次安倍政権下の

「日本再興戦略」をひとつの契機として本格的に加速し、2014年にスチュワードシップ・コード、2015年にCGコードが整備されました。「車の両輪」が整ったことで、上場企業のガバナンス体制は大きく前進し、東京証券取引所による資本コストや株価を意識した経営の要請も相まって、企業価値向上への意識は着実に高まりつつあります。こうした改革の積み重ねが、海外からの投資を再び呼び込み、日本市場の再評価につながったのだと思います。

一方で、CGコードは改訂を重ねるなかで細則化し、コンプライア率が極めて高い水準にある現状を見ると、企業の対応が本当に実質を伴っているのか、ここで一度立ち止まって問い直す必要があると感じています。CGコードへの対応がチェックリストを埋める作業になってしまえば、本来の意義は失われかねません。今回の改訂の趣旨は、ルールを増やすことではなく、本来のプリンシプルベースの考え方に立ち返ろうとするものです。企業自らが考え、自らの言葉で説明することが一層求められますが、それこそがガバナンスの本来あるべき姿だと考えています。

「お客様の資産価値最大化」を支える 取締役会

企業価値を持続的に高めていくためには、お客様に選ばれ続ける会社でなければなりません。そのために、当社グループが果たすべき役割は明確です。お客様一人ひとりの人生に寄り添い、その大切な資産の成長を支えていくこと。その決意を込めて、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として明文化しました。これは証券会社としての原点であり、当社グループの存在意義そのものです。

執行を担うのは社長以下の経営陣です。攻めるべきときにはその挑戦を支え、逸脱しそうときには躊躇なく歯止めをかける。取締役会にはその両面が求められます。そのため、取締役会自身が、独立性と専門性を備え、多様な視点から執行を実効的に監督できる存在でなければなりません。

取締役会議長メッセージ

多様な専門知識・経験を持つ社外取締役は、その機能を支える重要な存在です。そのうえで、サクセッションプランの実効性、指名・報酬委員会の透明性、監査委員会の実効的な活動など、取締役会に求められるものは多岐にわたります。重要なことは、形式を整えること自体を目的化するのはなく、自社およびステークホルダーにとって何が最適かを考え抜くことです。こうした考えのもと、中長期の経営戦略、資本配分、サステナビリティ課題、次世代経営人材の育成などについて議論を重ね、毎年の実効性評価を通じて当社の取締役会の運営の継続的な改善につながっています。

取締役会の監督機能が具体的に問われた場面のひとつが、オリックス銀行の完全子会社化です。当社グループにとって規模の大きな投資でしたが、総合資産管理型ビジネスモデルへの進化という当社グループの長期戦略のうえで「お客様の資産価値最大化」を実現するための不可欠な一手であると、取締役会でも繰り返し議論を重ね、確認しました。今後も、統合の進捗と成果を継続的にモニタリングしていきます。このような戦略的判断においても、機関投資家をはじめとするステークホルダーとの対話を通じて多様な視点を取り込むことは重要です。一方で、さまざまな意見を丁寧を受け止めながら、長期的な企業価値向上の観点から取締役会が自らの判断にもとづいて主体的に決定することも、その重要な責務です。短期的な視点のみでは捉えきれない価値創造のあり方について、時に毅然とした姿勢で臨むことが、真の意味でステークホルダーへの責任を果たすことにつながると考えています。

議長としての私の役割は、社内の目線に留まらず、幅広い視野にもとづいて取締役会の議事運営を行うことです。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など、社外での活動にも多く携わってきました。この1年間、政府をはじめさまざまな場で今回のCGコード改訂を巡る議論に関わってきましたが、そこで痛感するのは、業界、経済界、そして社会全体のなかに、当社グループのなかだけでは得られない気づきが数多くあるということです。社外で得た視座を取締役会の議論に持ち帰り、経営をより広い視野から見つめ直すことも、議長としての重要な務めだと考えています。

信頼される会社への歩みを止めない

当社が本格的なガバナンス改革に着手したのは1997年ごろです。総会屋事件、金融危機、日本版金融ビッグバンと、業界を取り巻く環境が大きく揺らぐなか、自らを変えなければならぬという強い危機感こそが、その原点です。1999年には国内の上場会社として初めて純粋持株会社へ移行し、2004年には委員会等設置会社（現在は指名委員会等設置会社）へと転換しました。いずれも外形的な要請に応じたものではなく、自らが直面する経営課題と真正面から向き合うなかで、主体的に選び取ってきた結果です。

それから四半世紀が経ち、当社グループを取り巻く環境は大きく変化し、お客様のニーズもかつてないほど多様化・高度化しています。AIなど事業のあり方を抜本的に変える

可能性のある技術も急速に普及しています。世界秩序も激変しています。こうしたなかでも、グループの総合力を最大限に発揮し、長期の視点でお客様に向き合うことが、信頼をさらに深めることになると考えています。

お客様から選ばれ続けること。この積み重ねが、持続的な成長と企業価値の向上、ひいては株主の皆様への価値還元につながると確信しています。信頼は一度築けば終わりではありません。ガバナンスもまた、不断に磨き上げていくべきものです。お客様、株主・投資家の皆様、社員、そして社会からの信頼に応え続けるために、取締役会としても歩みを止めることなく、変革してまいります。



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	経歴	専門性と経験	重要な兼職の状況
 取締役会長 中田 誠司 執行役 指名委員会 報酬委員会	11年	10／10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。	 大和証券代表取締役会長 (株)帝国ホテル社外取締役	
 荻野 明彦 代表執行役社長 最高経営責任者(CEO) 指名委員会 報酬委員会	6年	10／10回	1989年 当社入社 当社の法務担当、海外副担当、企画担当、人事掌管および企画掌管などを歴任し、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。	  大和証券代表取締役社長	
 佐藤 英二 代表執行役副社長 最高執行責任者(COO)	2年	10／10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)、企画担当、海外副担当などを歴任しています。企画・財務部門および投資銀行部門における豊富な経験・実績を有しています。	 大和証券代表取締役副社長	
 芹澤 潤一 執行役副社長 ウェルスマネジメント担当	新任	—	1992年 当社入社 大和証券の営業サポート部長、渋谷支店長などを務め、2017年に大和証券の執行役員に就任して以降は、営業担当、営業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知識・経験を有しています。		大和証券代表取締役副社長
 櫻井 裕子 執行役副社長 コンプライアンス担当	1年	8／8*回	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・マーケティング部門、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副社長
 吉田 光太郎 常務執行役 最高財務責任者(CFO)	新任	—	1992年 当社入社 大和証券のダイレクト企画部長、プロダクト・ソリューション部長および当社経営企画部長などを務め、2021年に大和証券の執行役員に就任して以降は、プロダクト・ソリューション担当などを歴任しています。企画・財務部門における豊富な経験・実績に加えて、ウェルスマネジメント部門における経験も有しています。	 大和証券常務取締役	
 花岡 幸子 監査委員会 非業務執行取締役	7年	10／10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

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。

* 2025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		★は委員長	取締役 在任年数	取締役会 出席状況	経歴	専門性と経験	重要な兼職の状況
	西川 克行 指名委員会 ★ 監査委員会 社外取締役		7年	10／10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。	 	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 ★ 指名委員会 報酬委員会 社外取締役		6年	10／10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。	   	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(株)社外取締役 住友林業(株)社外取締役
	村上 由美子 監査委員会 ★ 報酬委員会 社外取締役		5年	10／10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。	  	(株)MPowerゼネラルパートナー兼取締役 日本テレビホールディングス(株)社外取締役 日本テレビ放送網(株)社外取締役
	伊岐 典子 指名委員会 監査委員会 社外取締役		3年	10／10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、ブルネイ駐劔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。	  	(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 監査委員会 報酬委員会 社外取締役		2年	10／10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。	 	公認会計士柚木真美事務所所長 中外製薬(株)社外監査役 オリックス(株)社外取締役
	市川 晃 指名委員会 報酬委員会 社外取締役		1年	8／8*回	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いています。	  	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 (一社)国際住宅建築都市産業協会代表理事・会長
	クリスティーナ・アメージャン 監査委員会 報酬委員会 社外取締役		新任	—	コロンビア大学助教授、一橋大学教授などを歴任し、その経歴を通じて培われた専門的な知識・経験を当社の経営に活かしていただくべく、2026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。	  	横河電機(株)社外取締役 (株)ディスコ社外取締役 (株)東京大学エッジキャピタルパートナーズ 社外取締役 北海道大学理事

* 2025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



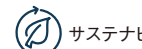
法務・コンプライアンス



DX・情報通信



グローバル



サステナビリティ

社外取締役座談会

大和証券グループ本社
社外取締役
柚木 真美

大和証券グループ本社
社外取締役
伊岐 典子

大和証券グループ本社
社外取締役
市川 晃



ステークホルダーの信頼と期待に応え続けるために

独立した立場から当社グループの経営を支える社外取締役。人材・組織開発、財務・会計、企業経営と、それぞれ異なる専門性を有する3氏が、ガバナンス、人的資本投資とリスク管理、そして企業価値向上をテーマに語り合いました。監督という視点を通じ、当社グループの強みと課題を紹介します。

取締役会にある健全な緊張感と心理的安全性

——まずは、当社の取締役会の特徴や雰囲気をどのように感じていますか。

柚木 執行側の真摯な姿勢が印象に残っています。取締役会の前には必ず事前説明の場が設けられ、社外取締役からの質問やコメントに対して、執行側の返答には誠実さを感じます。その時点での不明点があればフォローがあり、重要な指摘をはぐらかすこともありません。たとえば、海外拠点の業績が芳しくないといった少し耳の痛い話題も避けず、その後の状況は適切に共有されるため、信頼感があり、社外取締役も遠慮なく意見が言えます。

伊岐 私は心理的安全性という観点から、取締役会における議論の雰囲気や、執行側の役員の間には流れる「空気」を注視してきました。当社の取締役会は、私自身の経験から見ても率直で自由な意見の表明ができる土壌が形成されていて、心理的安全性は確保されているように思います。取締役会の構成に関しては、経営経験が豊富な社外取締役を増やすという点について適時に意見交換や意思決定のプロセスを踏み、市川取締役をお迎えすることができました。取締役会の多様性という面でも、社外取締役だけでなく社内取締役に女性が複数いることは大きな強みで、胸を張れる構成だと思います。

柚木 当社の取締役会は、金融機関ということもあってか他業種と比べると雰囲気が少し堅いかもかもしれません。ただし、

社外取締役座談会

そうしたなかでも執行側と社外取締役は互いの視点を尊重しながら率直に議論を交わし、事務局はそれを献身的に支えています。この距離感と構図を踏まえると、ガバナンスは十分に機能していると考えています。

伊岐 私は指名委員会に所属していますが、指名委員会の重要な任務である当社の将来の舵取り役の選任を判断する一助として、取締役以外の執行側の役員の方々との昼食会をセッティングしていただき、コミュニケーションの機会を持っています。次世代のリーダー候補と自由に意見を交わすなかで、執行の現場でも心理的安全性がよく保たれていることが伝わってきます。



——当社グループは2026年、オリックス銀行の買収という大きな決断を行いました。

市川 非常に戦略的な案件と言えるでしょう。買収の規模は相応に大きいものの、当社グループが次のステージへ進むためのステップになる案件だと思います。執行側からは、市場構造、相手先のビジネスモデルや財務、人事制度に至るまで実に丁寧な分析結果が示され、この案件に対する周到な準備が伝わりました。また、両社の強みを活かした成長を目指そうという強い意志も感じました。一方で、監督を担う立場としては、想定されていないリスクや盲点がないかという視点も必要です。見落としのないよう、最後まで執行側と注意深く議論を重ねました。今後はPMI(買収後の経営統合)の進捗をしっかりと見守っていきたいと考えています。

伊岐 異なる組織・制度、文化に根ざした企業がスムーズに融合していけるかを注視していくことも、私たちの重要な役割ですね。プロセスの面について触れますと、指名委員会等設置会社である当社では、株主総会の決議による承認を要しない企業買収や大規模投資の決定は執行側が行い、取締役会は報告を受ける立場となります。一方で、本件については、意思決定のプロセスにおいて私たち社外取締役に対する説明の機会が設けられ、慎重に検討が進められたことが印象的でした。執行側が取締役会との関係を重視しながら進めた案件だと受け止めています。

人的資本投資とリスク管理 —非財務の取組みを企業価値につなげるために—

——当社グループの成長戦略、特に非財務面での取組みをどう評価しますか。

市川 人的資本への投資を継続的に行う事業戦略には、十分な妥当性があると考えます。「事業は人なり」「企業は文化なり」というとおり、企業が永続的に成長するためには、良い人材と良い文化を育て続ける必要があります。私が尊敬する経営者の一人に、住友家の二代目総理事・伊庭貞剛がいます。明治期に、煙害で荒廃した別子銅山を緑に戻した人物で、「君子財を愛す、これを取るに道あり」を信条としていました。企業は利益を追求すべきだが、その手段や方法は正しく選ぶべきである、と。そして、私はその「道」を定める人こそ企業の要だと考えます。特に金融・資本市場でのビジネスは人が資本ですから、経営として人材への投資は怠れません。同時に、手厚い投資を受ける側の役職員には責任を自覚してほしいと願います。一人ひとりがプロとしてお客様と誠実に向き合い、研鑽を重ね、責任を果たしてこそ、「お客様の資産価値最大化」と企業の成長が実現するのだということを忘れてはいけません。

柚木 リスク管理のなかでも、今、最も強く警戒するべきは、サイバーセキュリティのリスクではないでしょうか。AIの進化が加速度的に進むなかで、残念ながらこれをサイバー攻撃へ悪用する者もいます。金融機関にとって、お客様の

社外取締役座談会

資産や情報はゼロ・トレランス、つまり不正アクセスや情報漏洩が一切許容されない厳格な監視・保護領域です。当社グループはこれまで実施してきた対策の継続的な見直し・強化に努めていますが、警戒の手を緩めることはできません。万が一、疑わしい事象が認められれば、迅速に封じ込め、お客様の資産と情報を最優先で守る。それが、私たちの責務として共有されています。

伊岐 リスク管理は、事前の予防と、事後の検知・復旧・対外対応の両方を適切に行うことが求められます。しかし、そのどちらにも絶対的な正解が存在しない難しさがあります。リスク・マネジメントのPDCAのサイクルを組織的かつ継続的に回し、局面の変化に応じた最適解を選んでいくのが



現実的となるでしょう。当社の取締役会では、経営判断の基礎となるリスクアペタイト・ステートメントも年2回きちんと審議されていますし、サイバーセキュリティやAIガバナンスなどの経営における重要性の増大も強く意識して議題の設定がなされています。

持続的な企業価値向上のために必要なこと

——企業価値向上に向けた取組みについて、お考えを聞かせてください。

市川 中長期的な視点で当社グループの経営方針に共感し、期待してくださる株主・投資家を増やすことが肝要だと考えています。成長戦略を語り、有言実行し続けることで、株主に利益還元とキャピタルゲインの双方で応えていくというのが常道でしょう。短期的な市場評価の揺れに一喜一憂するものではありません。ただし、上場企業の経営としては、自社の市場評価が同一業界内で劣後するトレンドとなっていないか、常に点検する必要があります。

柚木 企業価値向上のための手段として株主還元がありますが、当社グループは配当性向50%以上をコミットしたうえで下限配当を設定し、自己株式の取得も機動的に実行しています。株主還元については十分に取り組んできたのではないかと思います。そこで、企業価値をさらに高めていくためには、将来の成長のための投資が重要です。当社グループはオリックス銀行などへの投資、人的投資、デジタル投資といった成長投資にも資金を振り向けてい

ます。キャピタルアロケーションを考慮した形で、成長投資へ積極的に資金を配分していく姿勢を打ち出しています。

伊岐 おっしゃるとおり、当社グループはこれまで株主還元到手厚い企業として投資家の期待値も高く、その資本政策は関心の高いテーマのひとつです。そのなかで、5月に開催された経営戦略説明会の機会などに、荻野社長が成長を加速する方針を明確に示され、成長投資に力を入れるんだというメッセージが出たと思います。2027年度以降に始動する次期中期経営計画では、成長投資の戦略的な意義や資本配賦の考え方をどのように説明し、市場の理解と納得を得ていくかも問われていくと思います。これから取締役会でもしっかり議論していきたいと考えています。

市川 成長投資と利益還元はトレードオフの関係ではなく、同時に追求すべきものです。もっとも、両者では株主がリターンを享受する時間軸が異なります。成長投資は具体的なストーリーで語り、それを着実に実行することが重要です。そのバランスが肝要であり、収益を稼ぐ力を差し置いて投資への信頼は得られません。将来の収益のためには現在の稼ぐ力が大切であり、常にチェックしていく必要があると思います。

柚木 企業価値向上に向けた当社グループの課題を挙げるとすれば、対外的なコミットメントの示し方ではないでしょうか。当社グループは株主還元を充実させる一方で、外部環境に左右されにくい収益基盤の構築を進め、業績の安定性も高まってきています。それにもかかわらず、

社外取締役座談会

ROE目標は「10%程度」や「2030年度にROE10%を大きく超える水準を目指す」といった表現にとどまっており、そこにはまだ躊躇がうかがえます。収益基盤の強化が着実に進んでいる今だからこそ、より強いコミットメントを市場に発信していく余地があるのではないかと考えています。

ステークホルダーの皆様へ

——最後に、読者の皆様へのメッセージをお願いします。

伊岐 人的資本の強化・拡充を重視する当社グループの経営姿勢に、私も強く賛同しています。労働市場の流動化が進み、キャリア採用の割合も増えていくなか、多様な人材が力を発揮できるよう職場における心理的安全性をさらに高めていくことが当社グループにとって大きな強みとなるでしょう。多様な人材が成長し続ける組織を築くことができれば、企業価値のさらなる向上につながると期待しています。人材の国際性やキャリアの多様性についても、一層高めていけるように働きかけていきます。

柚木 就任から2年が経過しましたが、当社グループは、お客様と従業員、そして社会に真摯に向き合う会社だと、強く実感しています。お客様本位の姿勢はもちろん、従業員の活躍と幸せを願う考え方、より良い社会の実現に貢献しようとする志が、随所に息づいており、これが外部からみた当社グループへの信頼感や安心感につながっていると感じます。社外取締役の役割として、個人的な

共感や応援したい気持ちを有しつつも、常に客観的かつ厳格な視点で経営を見つめることを心掛けていますが、こうした企業文化や価値観を持つ当社グループの発展に携われることを、大変意義深く感じています。

市川 経済のグローバル化が進展するなかで、企業の資金需要は旺盛になっており、それを支える資金の出し手として個人投資家の存在感が高まっています。日本でも「貯蓄から投資へ」の流れは確かなものとなり、当社グループのようなウェルスマネジメントビジネスを主軸とする金融グループの役割も、改めて問い直される時代にあると感じます。役職員一人ひとりが高い専門性を持ち、世界経済の循環のなかで大きな役割を果たしていく、その歩みを、私たちも支えていきたいと思います。



新任社外取締役メッセージ

2026年度より大和証券グループ本社の社外取締役に就任しました。私は長年にわたり当社グループのサステナビリティへの取り組みを見て、D&Iや気候変動、そしてガバナンスの各分野におけるリーダーシップに感銘を受けてきました。世界各国の企業がサステナビリティへの取り組みを見直し、あるいは後退させる動きも見られるなか、当社グループは一貫してリーダーシップを発揮しています。取締役会の重要な役割は、こうした取り組みを監督し、サステナビリティと、企業戦略、継続的な価値創造、そして「お客様の資産価値最大化」とのしっかりとした結びつきを担保することです。世界がますます不確実性と複雑性を増すなか、社外取締役には独立した視座から、厳正な判断と、リスクと機会を厳格に評価する姿勢が求められます。私は、他社での取締役としての経験と研究者として培った知見を活かし、取締役会に貢献していきます。

大和証券グループ本社
社外取締役

クリスティーナ・
アメー جان



コーポレート・ガバナンス態勢

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、国際的な水準に合う透明性・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、グループ各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。

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上

持株会社体制	指名委員会等設置会社
▶ 当社の執行役および本社部門の職員が証券子会社を兼務することにより、本社機能の効率化、グループ各社間のシナジーの最大化を図る ▶ 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る	▶ 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・監査・報酬委員会の三委員会を設置し、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ました。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。これらを柱としたコーポレート・ガバナンスの強化に向けた取組みは右記のとおりです。中期経営計画やリスクのモニタリング、グループガバナンス、社外取締役へのサポートなど機能面でもたゆみなく改善を続けています。

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100YCMP/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

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	東京証券取引所の新市場区分としてプライム市場を選択（2022年4月に移行）
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）（当時）
2026年 6月	外国人取締役を選任

コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン（CGガイドライン）

CGガイドラインは、当社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、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。

CGガイドラインのポイント

観点	CGガイドラインの規定
経営監督機能の発揮	取締役のうち3分の1以上は、独立社外取締役とする
	原則、取締役の過半数は執行役を兼務しない
取締役会の多様性	取締役に占める女性比率は、原則として30%以上とする
透明性・公正性の向上	各委員会の委員長は、社外取締役のなかから選定する
社外取締役の独立性	社外取締役の通算在任期間は原則8年、最長でも10年



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

コーポレート・ガバナンス態勢

取締役会の役割・構成・活動

(1) 取締役会の役割・活動

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。

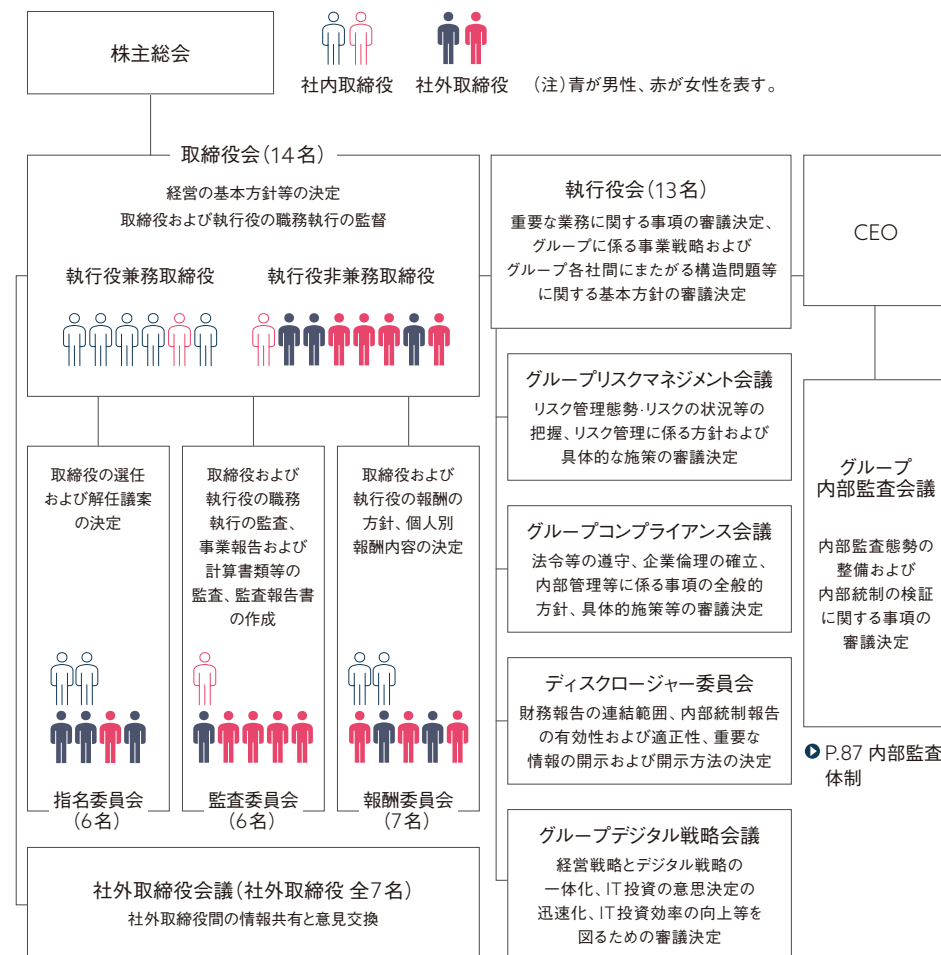
2025年度の実行役会の主な議題

- ◆ 中期経営計画のレビュー
- ◆ 環境・社会関連ポリシーフレームワークの改定
- ◆ オリックス銀行の子会社化
- ◆ グループの業務提携などの進捗報告・海外事業報告
- ◆ 不正アクセス対応、サイバーセキュリティ施策実施状況
- ◆ AIガバナンスの整備状況

(注) 取締役会の議題の詳細は有価証券報告書^{※1}のP.89をご参照ください。

また、各取締役の2025年度取締役会出席状況は「取締役一覧」(P.74)をご覧ください。

当社のコーポレート・ガバナンス体制図



(注) 1 サステナビリティに関するガバナンスについては、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については、下記ウェブサイト「気候関連レポート2026」をご参照ください。



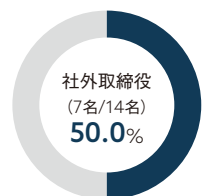
<https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/environment/tcfd.html>

コーポレート・ガバナンス態勢

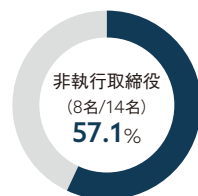
(2) 取締役会の構成

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。

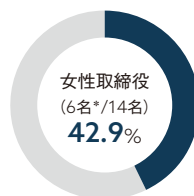
独立社外取締役比率



非業務執行取締役比率



女性取締役比率



* 6名のうち社内2名、社外4名
(うち1名は外国籍)

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」(P.74)をご覧ください。

取締役会議長は、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。

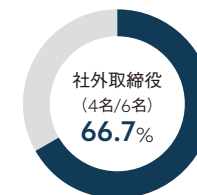
一方で、社外取締役会議長が社外取締役のとりまとめや経営陣との連携・調整といった役割を担っています。現在の社外取締役会議長は、社外取締役の西川克行取締役です。

(3) 各委員会の活動

◆ 指名委員会

構成員	委員長：岩本 敏男 (社外取締役) 社内取締役：中田 誠司、荻野 明彦 社外取締役：西川 克行、伊岐 典子、市川 晃
開催頻度	年1回以上 (2025年度：5回開催・出席率100%)

独立社外取締役比率



指名委員長コメント



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、地政学リスクの高まりや生成AIの急速な進展、さらにはサステナビリティを巡る国際的規制の強化など、企業を取り巻く前提が大きく変容する時代にあります。このような不確実性の高い環境下において、持続的成長と経営の安定を確保するためには、指名委員会の使命と責任は一段と重みを増しています。組織の継続性、専門性の維持・発展、多様性と創造性の確保、そしてガバナンスの健全性という観点から、社長のみならず経営陣全体のサクセッションプランを戦略的に策定し、円滑で計画的なリーダーシップ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および評価においても、透明性と公正性を確保し、すべてのステークホルダーからの揺るぎない信頼に応えることを目指しています。今後も高い倫理観と独立性を堅持し、最適なリーダーシップとガバナンス体制の構築に向けて、指名委員会としての役割を着実に果たしていきます。

コーポレート・ガバナンス態勢

2025年度の主な議題

- ◆ 取締役候補者の選定
- ◆ 取締役の「知識・経験・能力」等の開示
- ◆ コーポレート・ガバナンスに配慮した取締役会の構成
- ◆ 取締役候補者の指名に関する基本的な考え方
- ◆ 最高経営責任者（CEO）の後継者計画
- ◆ 顧問制度の概要

取締役候補者の選定方針

- ▶ 大和証券グループの企業理念の実現のために最大の努力を行えること
- ▶ 高い倫理観および道德観を持ち、率先垂範して行動できること
- ▶ 業務上の経験または法律、会計、経営などの専門的な知識を有していること

社外取締役については上記に加え、独立性に関して以下のすべてを満たすことが要件

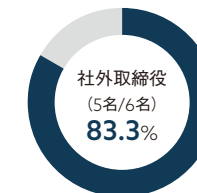
- ▶ 大和証券グループの業務執行取締役、執行役、執行役員その他これに準ずる者または従業員として勤務経験を有していないこと
- ▶ 大和証券グループを大株主または主要な取引先とする会社の取締役、執行役、支配人その他の使用人でないこと
- ▶ その他、取締役としての職務を遂行するうえで独立性を害するような事項がないこと

● 詳細は、有価証券報告書*1 P.90 参照

◆ 監査委員会

構成員	委員長：西川 克行（社外取締役） 社内取締役・常勤：花岡 幸子 社外取締役：村上 由美子、伊岐 典子、柚木 真美、 クリスティーナ・アメージャン
開催頻度	原則、毎月1回 （2025年度：12回開催・出席率100%）

独立社外取締役比率



監査委員長コメント



監査委員会 委員長
社外取締役 西川 克行

当社グループの業務は全体として順調に推移しており、「お客様の資産価値最大化」に向けた取組みが着実に深化していることを監査委員会として確認しています。特に、ウェルスマネジメント分野に加え、アセットマネジメント分野においても、グループ横断での連携強化が進み、より高度なサービス提供体制が整いつつあります。今後、当社グループの事業領域は国内外でさらに拡大していくことが見込まれるため、各関係会社の状況把握を一層強化し、ガバナンスの実効性確保に努めていきます。また、業務効率化に向けたAI活用の推進は重要である一方、AIを利用したサイバー攻撃など新たなリスクにも十分留意し、必要な監督を行っていきます。金融機関にとって信頼は最も重要な基盤であり、監査委員会としても、その維持・向上に引き続き貢献していく所存です。

コーポレート・ガバナンス態勢

監査委員会では、監査委員会が定めた監査委員会監査基準に準拠し、取締役・執行役の職務執行の適法性・妥当性の監査、事業報告や計算書類などの監査、監査報告の作成などを行っています。なお、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しています。

活動内容

監査委員会は、内部監査部から当社グループの内部監査状況について定期的に報告を受けます。また、会計監査人から監査計画および監査の状況・結果などについて報告を受けるとともに、監査上の主要な検討事項(KAM:Key Audit Matters)について意見交換を行います。

監査委員が取締役会に出席することに加え、監査委員会が選定した監査委員が執行役会などの重要会議への出席や役職員からの報告聴取などを行い、他の監査委員と情報を共有することによって監査委員会の実効性を高めています。

2025年度の監査における重点テーマ

- ▶「お客様の資産価値最大化」の加速に向けた取組み
- ▶ グループ連携や外部連携を通じた収益基盤の拡大
- ▶ 国内および海外のグループ各社の内部統制

重点テーマの監査では、当社ならびに国内子会社および海外子会社の役職員からの報告聴取を行ったほか、大和証券銀座支店、大和総研永代ビルおよびデータセンターを訪問しました。大和総研への訪問では、執務フロアの視察や、AIの普及とそれによる人材育成などの人事政策の影響などについて意見交換を行いました。



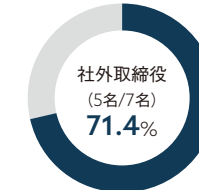
視察の様子

● 詳細は、有価証券報告書※1 P.91、119および120参照

◆ 報酬委員会

独立社外取締役比率

構成員	委員長：村上 由美子（社外取締役） 社内取締役：中田 誠司、荻野 明彦 社外取締役：岩本 敏男、柚木 真美、市川 晃、 クリスティーナ・アメージャン
開催頻度	年1回以上 (2025年度：5回開催・出席率100%)



報酬委員長コメント



報酬委員会 委員長
社外取締役 村上 由美子

報酬委員長は、社外取締役の独立した立場から、役員報酬の決定プロセスに対して実質的な監督責任を果たしています。報酬水準の妥当性はもとより、決定根拠と評価プロセスの透明性・客観性の確保を、委員会としての重要な使命と位置付けています。

業績連動型報酬は、財務指標（連結ROE・連結経常利益・ベース利益）とビジネスKPIの達成状況を組み合わせた評価体系のもと、中長期的な企業価値向上との整合性を厳格に審査し設計されています。2025年度からはファントムストック制度を導入し、希薄化を生じさせることなく株式価値との連動を強化しました。

報酬委員会は2025年度に5回開催し、委員全員が実質的な審議に参加しました。形式的な承認にとどまらず、当社の持続的成長を支える報酬ガバナンスの構築に、引き続き責任を持って取り組んでいきます。

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yocho_pdf/S100YCOMP/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

コーポレート・ガバナンス態勢

2025年度の主な議題

- ◆ 役員報酬に関する方針および個別報酬内容
- ◆ 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
- ◆ 役員報酬調査の結果

● 詳細は、有価証券報告書^{*1} P.92 参照

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、取締役会の事務局機能と社外取締役のサポートを担う専任部署として、取締役会直下に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。具体的な内容是有価証券報告書^{*1}の92ページをご覧ください。

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。



オフサイトミーティングでのFintertech代表取締役社長 相原一也氏によるプレゼンテーション

- ◆ 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
- ◆ 社外取締役向けの当社グループに関するインフォメーションブックを作成・配付

取締役会室長メッセージ

取締役会事務局の専任部署である取締役会室は、会議運営、議題設定や論点整理に加え、取締役間および経営陣とのコミュニケーション機会の設定などを行っています。また、社外取締役に対する適時・適切な情報提供や事前説明の充実などを通じて、取締役会における議論の質の向上を図っています。改訂コーポレートガバナンス・コードでは、取締役会事務局の機能強化も求められています。我々は、こうした取組みを着実に進めることで、コーポレート・ガバナンスのさらなる高度化に取り組んでいきます。



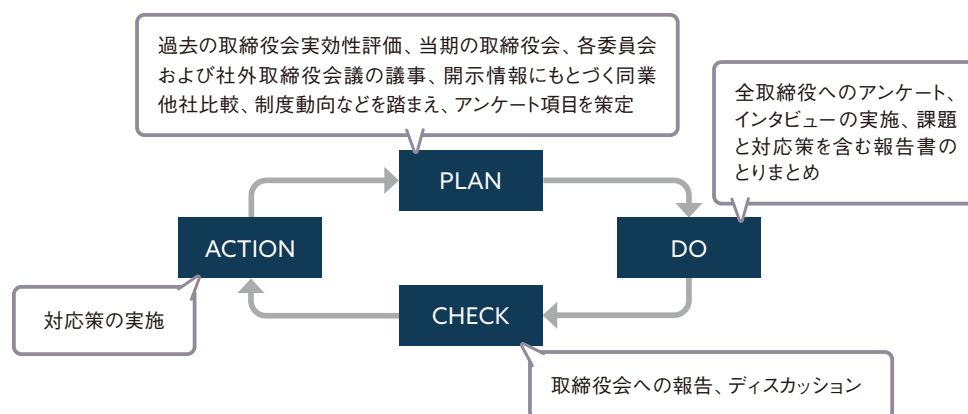
取締役会室 室長
二瓶 拓

※1 有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100YCMP/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・ガバナンス態勢

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
- ◆ 2025年度の評価項目は、経営戦略、リスク管理（技術リスクの質問を追加）、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（稼働力の強化、事務局に関する質問を追加）
- ◆ 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

2025年度の実効性評価の結果、取締役会は全体として実効性があることを確認しました。そのなかで指摘された主な課題は下記のとおりです。

- ◆ 投資・業務提携案件に関する報告の継続や、サステナビリティの取組みと企業価値向上の連動を示す議論の深化を求める意見
- ◆ 次期中期経営計画の策定に係る早期の社外取締役の関与や、地政学リスク・サイバーリスク・AIリスクの高まりを踏まえたリスク管理の強化を求める意見
- ◆ 社外取締役のさらなる知見活用を求める意見

課題を踏まえた議題設定、取締役会運営の高度化、社外取締役の意見交換機会の拡充など、さらなる実効性の向上を図っていきます。

なお、数年に一度（2020年度評価、2024年度評価）、評価の客観性を一層保つため、前述の専門機関以外の第三者機関も活用しています。

（注）1 2025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参照

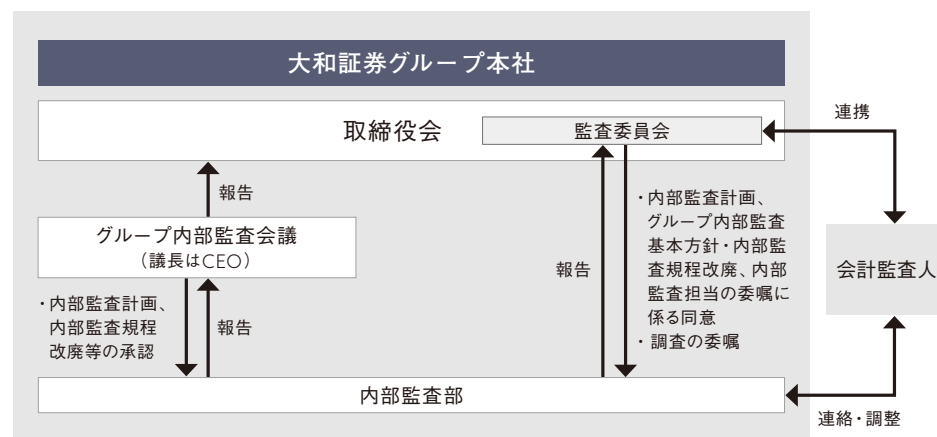


https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/corporate_governance.html

コーポレート・ガバナンス態勢

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および是正、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。2025年度における内部通報の受付件数は106件でした。

企業倫理ホットラインについては、社内報やイントラネット、各種研修などで周知を図っており、誰でも躊躇せずに利用できるよう運用しています。



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

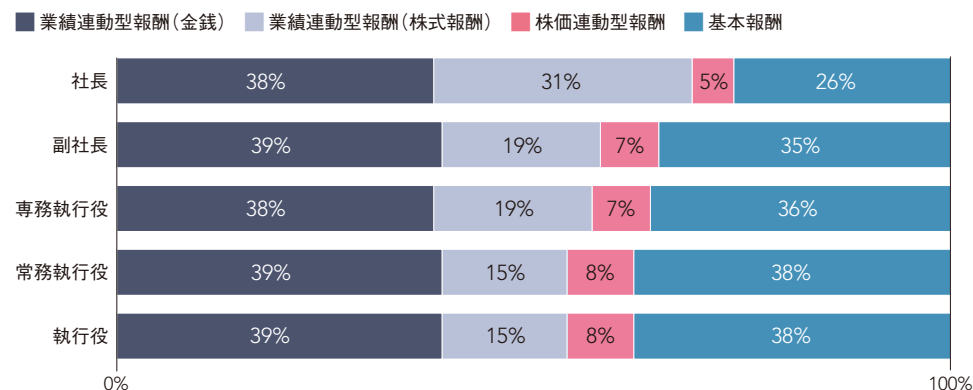
取締役および執行役の報酬は、報酬委員会において決定しており、基本報酬、株価連動型報酬、業績連動型報酬で構成され、具体的には以下のとおりです。

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、2025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。

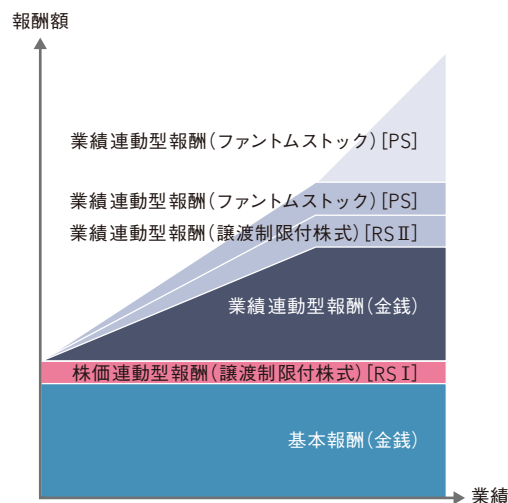
業績連動型報酬を算定するための業績評価は、財務情報を用いた業績KPIにもとづく財務業績評価に、業績KPI以外のKPIを総合的に評価したクオリティ評価を反映します。財務業績評価およびクオリティ評価は、報酬委員会にて決定しています。

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/S100YCMP/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 (RSI)	基本報酬の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式 (RSI)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 (RSII)	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 (RSII)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 RSII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(2025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	RSII	PS		
取締役	52	43	8	—	—	—	—	1
執行役	2,059	517	138	956	157	291	—	11
社外取締役	149	139	9	—	—	—	—	7

(注) 1 取締役と執行役の兼任者(6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。

 「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/S100YCMP/00.pdf

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

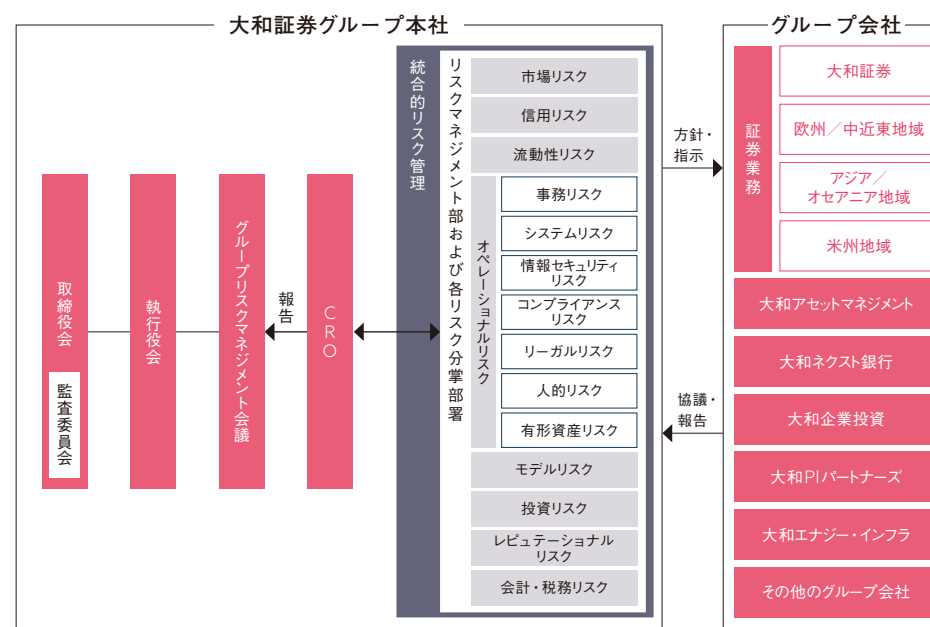
大和証券グループのリスク管理規程で定める基本方針

- 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上級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

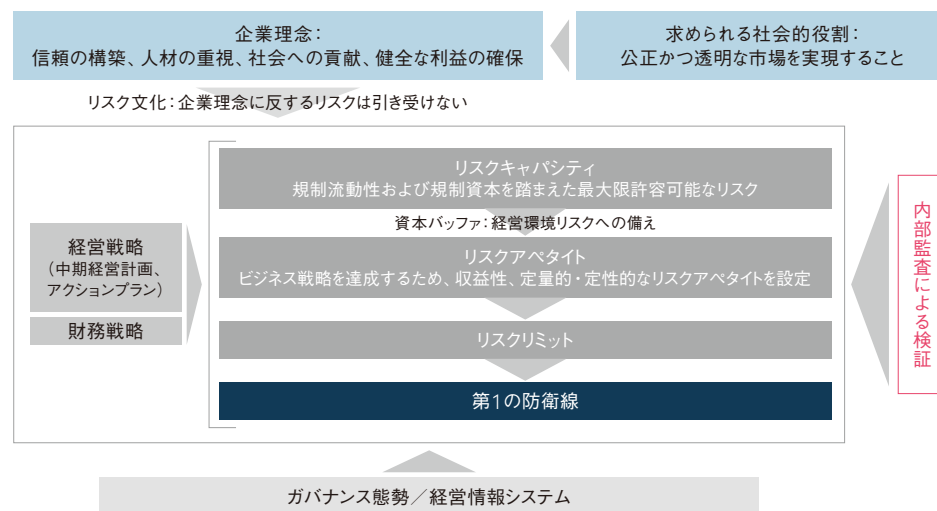
グローバルに活動する金融機関は、経済や市場のストレス時においても十分な金融仲介機能を発揮できるだけの健全性の確保が求められています。また、ストレス時への備えを十分なものとするためには、平時より各種リスクに見合う流動性および自己資本を十分に確保することが必要です。

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するため、法令遵守と自己規律の徹底を図っています。また、コンプライアンスに関する教育、入社時研修および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定着に取り組んでいます。

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取り組む際にも、常に法令・諸規則の趣旨を踏まえて自律的に行動・判断できるよう、社会通念や良識に照らした誠実さを備え、リーガルマインドにもとづく強い自己規律を有する人材の育成を進めています。

コンプライアンス態勢

大和証券グループ本社は「グループコンプライアンス会議」を設置し、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、具体的施策などを審議・決定しています。

コンプライアンスに関するリスクについては、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への対応不備、反社会的勢力排除への対応不備、情報セキュリティリスクならびに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。こうしたリスク認識を踏まえ、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、グループ共通の遵守基準として運用するとともに、研修などを通じて役職員への周知と定着を図っています。

また、コンプライアンス態勢の整備・強化については、大和証券グループ本社および大和証券を兼務するコンプライアンス統括部ならびにコンプライアンス第一部・第二部が、基本的事項や考え方の整理・共有、各社の体制・運用状況などの把握および必要な支援の実施などを通じて統括しています。また、グループ各社および海外拠点のコンプライアンス部門と連携し、各種情報交換を行うとともに、遵守状況やリスク状況の把握、ならびに個別の事案・案件への対応に関する支援などを行っています。大和証券では、本支店および本部部署に配置された内部管理責任者と連携し、モニタリングや指導・教育を通じて、法令・諸規則違反などの未然防止に努めています。

システムリスク管理

金融機関を取り巻く環境変化によりリスクは複雑化しており、未然防止や特定事象を想定したBCPだけでは重要業務の継続が困難となるおそれがあります。当社グループは、未然防止策を尽くしてもなお業務中断は起こり得るとの前提に立ち、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。サイバーセキュリティ、BCP、ガバナンスの3層構造を柱に、お客様に安心してご利用いただけるサービスの提供に努めています。

サイバーセキュリティ

国内外でサイバー攻撃による重大インシデントが相次ぎ、AIを活用した攻撃の高度化・多角化が進んでいます。脆弱性を自律的に発見し短時間で攻撃を完遂し得る先進的なAIの登場により、高度なサイバー攻撃は現実的な脅威です。攻撃に国境はなく、海外からの脅威を含めた包括的な対応が求められています。当社グループは、サイバーセキュリティをグループ経営上の重要課題と位置付け、グループ横断の専門組織であるDaiwa-CSIRTを中心に外部機関とも連携しながら、サイバー攻撃に対する防御力およびレジリエンスの高度化に継続的に取り組んでいます。

2026年7月には、サイバーセキュリティ管理の高度化を目的に専担の統括部署を新設しました。また、グループCISO (Chief Information Security Officer)を設置し、ガバナンス体制を強化しました。これによりサイバーリスクを経営レベルで一元的に把握・管理し、迅速かつ実効性のある意思決定と対策推進を可能としています。

新たな体制のもと、リスクベースの考え方にもとづき重要性・影響度を踏まえた優先順位付けを行い、グループ横断でのサイバーリスクの可視化とグループ会社を含む統一的な管理・

モニタリングを強化しています。Daiwa-CSIRTのインシデント対応機能と統括部署のガバナンス機能を一体的に強化し、識別・防御・検知・対応・復旧の各プロセスを通じた一貫したサイバーレジリエンスの高度化を推進しています。

またお客様に安心して取引いただける環境を提供するため、オンライントレードにパスキー認証を導入しました。パスワードに依存しない生体認証により、フィッシングや不正ログインのリスクを大幅に低減しています。

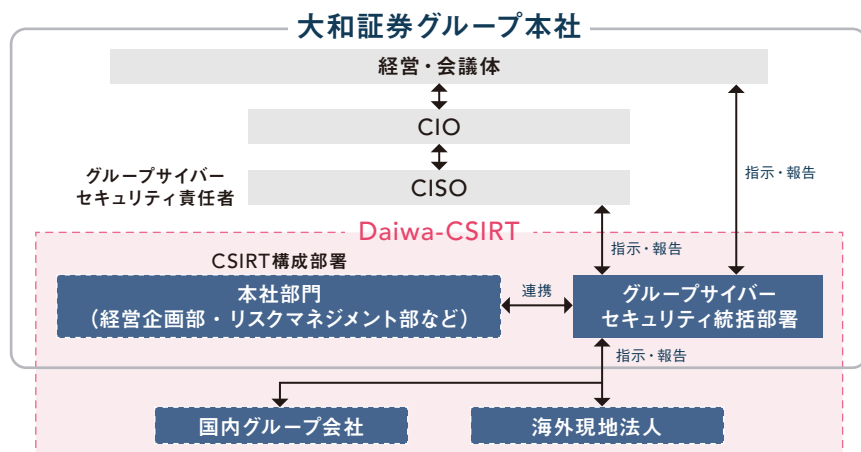
BCP態勢の強化

BCP面では、首都直下型地震などの大規模災害への備えとして、2025年度までにBCP対応拠点の構築を完了しました。これにより緊急時のシステム継続性の向上に加え、地理的リスクの分散とビジネスレジリエンスの強化を実現しています。2026年度には経営層・従業員向けにBCP訓練を実施し、実効性のさらなる向上を図ります。

3層ガバナンス(AI・データ・IT)の高度化

AIガバナンス、データガバナンスおよびITガバナンスは相互に関係・補完し合うものであるため、当社グループではこれらを「3層ガバナンス」として一体的に捉えて、その態勢強化に取り組んでいます。AIガバナンスでは、「大和証券グループ AIガバナンス指針」を策定・公開し、社会貢献、人間中心のAI、透明性と説明責任、適正利用、法令遵守とプライバシー保護、セキュリティ、態勢・リテラシー向上の7項目を定めています。また「グループAIガバナンス委員会」では、コンプライアンス担当・人事担当・CROなどの役員がAIの提供・活用・リスクコントロールなどを多面的に議論しています。

今後、AIエージェントの普及を安全かつ効率的に実現するため、統合管理基盤の整備、扱うデータの品質管理、権限管理、挙動モニタリングといった施策に取り組んでいきます。



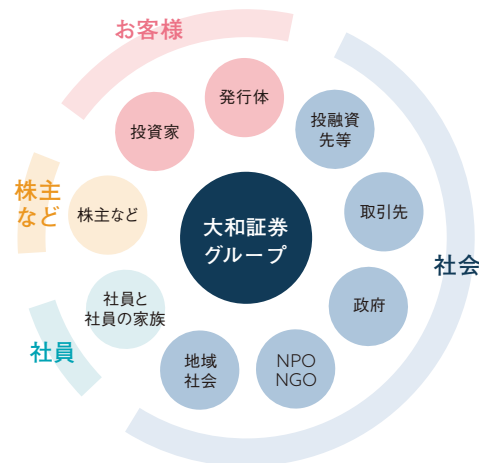
当社グループのAIガバナンスについては、下記のウェブサイトをご参照ください。
https://www.daiwa-grp.jp/about/governance/ai_governance.html

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・投資家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・カンファレンス、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、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。

2025年度は、2026年2月に、代表執行役社長CEO荻野明彦と指名委員会委員長・社外取締役岩本敏男が登壇するトップマネジメントIRミーティングを、会場とオンラインのハイブリッド形式で開催しました。経営企画部長をモデレーターとするパネルディスカッション形式により、あおぞら銀行との資本業務提携、デジタル・AIの活用、ガバナンス体制の強化といったテーマについて、



トップマネジメントIRミーティングの様子

ステークホルダー・エンゲージメント

機関投資家・アナリスト・ESG担当者・報道関係者と双方向の対話を行い、当日の様子は後日オンデマンド配信も実施しました。

そのほかにも、機関投資家との個別ESGミーティングの実施など、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・投資家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。

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年度の現中期経営計画期間中は、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。

個人投資家向けの情報発信にも注力しており、2025年9月には大和証券グループ本社ホームページ内の個人投資家・株主向けIRサイトを刷新し、デザイン・構成の改善とIRコンテンツの拡充を図りました。2025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4回実施しました。このうち1回は、当社グループとして初めて開催した個人株主向け説明会であり、CFOが登壇しました。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きます。

統合報告書については、2025年版から日本語版を2ヵ月前倒して8月に公開するとともに、ページ数を約半分に圧縮し、読みやすさと速報性の向上を図りました。あわせて、ポイント解説動画をYouTubeで公開し、2025年版からはAI音声による英語版の吹き替え動画も作成するなど、情報発信の多様化も進めています。

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。



大和証券グループ 統合報告書2025

 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・株主向けIRサイト
<https://www.daiwa-grp.jp/ir/digest/>

2025年度の主なIR活動実績

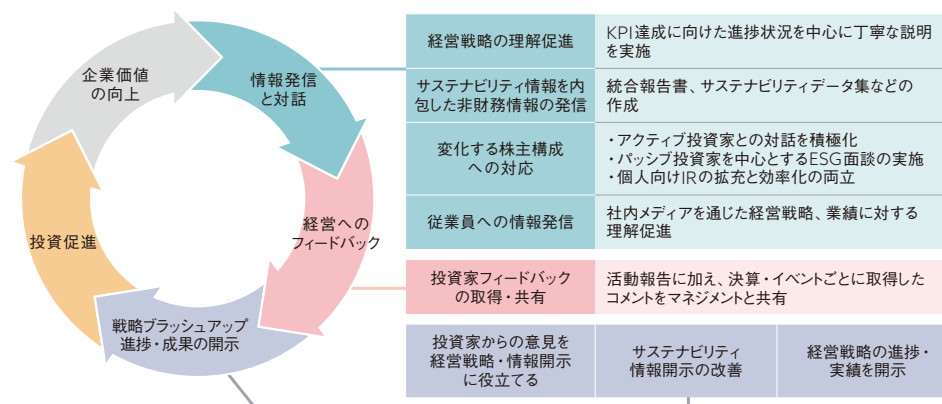
機関投資家・アナリスト向け説明会開催回数	9回	個人投資家向け会社説明会開催回数	4回
機関投資家・アナリストとの面談件数	337件	うち、個人株主向け説明会	1回
うち、海外機関投資家との面談	157件		

IR・SR活動の考え方

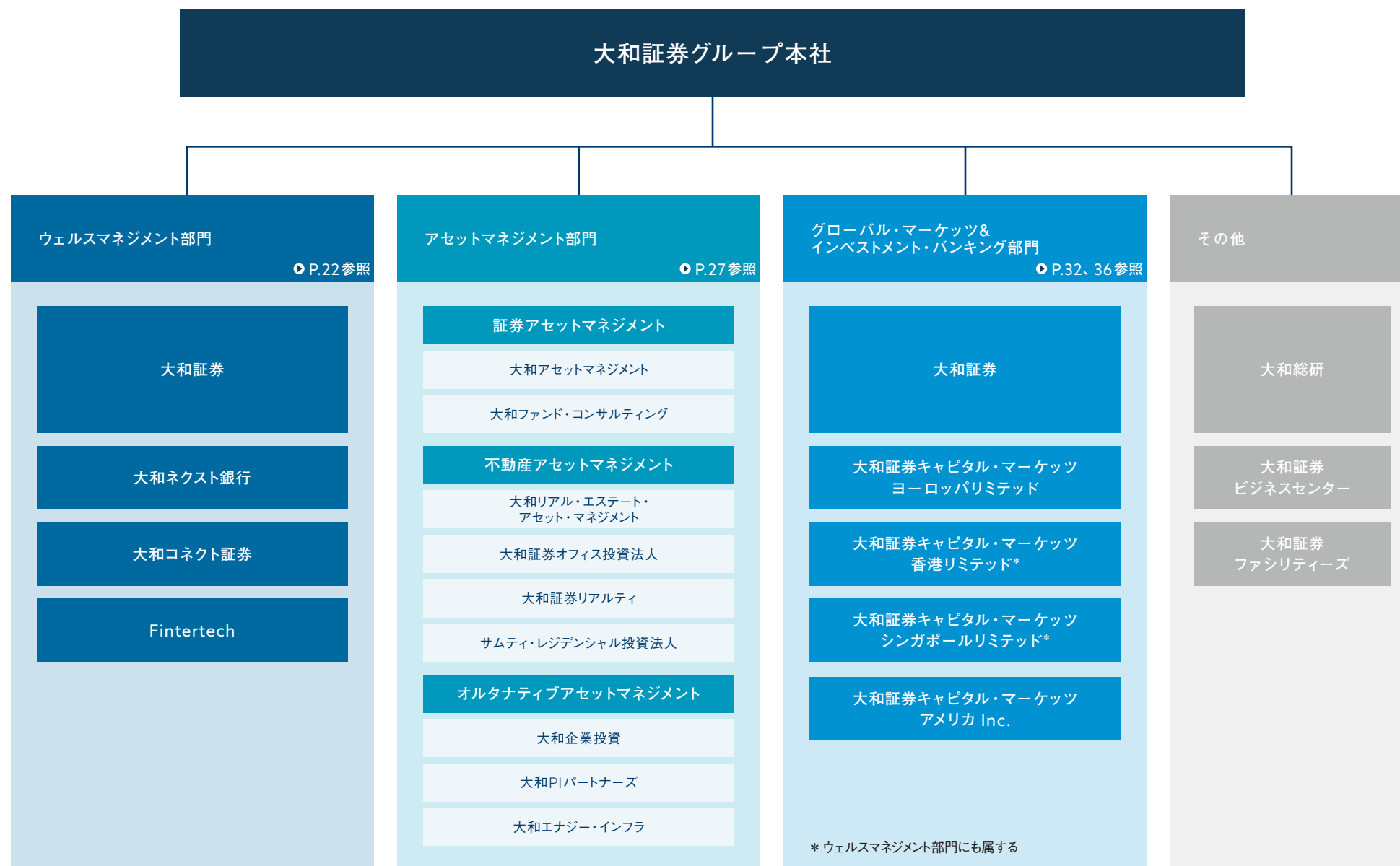
当社グループは、株主・投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆様には当社グループへの理解を深めていただき、公正かつ適正な評価につなげることを目的として、IR活動およびSR（シェアホルダーリレーションズ）活動を行っています。

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



主要会社構成



主要財務データ

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
(単位：百万円(別途記載のものを除く))										
営業成績										
営業収益	616,497	712,601	720,586	672,287	576,172	619,471	866,090	1,277,482	1,372,014	1,467,983
受入手数料	273,335	313,625	283,027	266,574	286,835	314,051	279,991	358,532	416,489	478,481
トレーディング損益	128,120	109,005	92,218	93,802	118,895	101,522	70,253	98,160	107,373	105,855
営業投資有価証券関連損益	14,846	26,912	△ 232	14	4,808	6,048	3,692	14,381	12,360	1,639
金融収益	143,241	190,444	291,005	258,122	93,188	75,978	332,548	607,590	681,952	690,472
その他の営業収益	56,953	72,613	54,567	53,772	72,444	121,870	179,604	198,816	153,839	191,534
金融費用	98,725	148,348	242,468	209,916	54,480	44,714	268,498	525,853	603,940	597,866
その他の営業費用	45,022	58,901	36,876	36,110	55,031	72,663	133,365	160,718	122,084	149,689
純営業収益	472,750	505,350	441,240	426,259	466,660	502,093	464,226	590,910	645,990	720,427
販売費・一般管理費	353,687	370,292	373,914	371,970	373,800	386,559	397,952	437,205	479,247	513,094
営業利益	119,062	135,058	67,326	54,288	92,859	115,534	66,273	153,705	166,742	207,333
経常利益	135,623	155,676	83,159	70,283	115,175	135,821	86,930	174,587	224,716	234,510
親会社株主に帰属する当期純利益	104,067	110,579	63,813	60,346	108,396	94,891	63,875	121,557	154,368	175,281
セグメント情報*1										
新セグメント：経常利益または経常損失*2										
ウェルスマネジメント部門	—	—	—	—	—	—	—	66,213	80,664	112,033
アセットマネジメント部門	—	—	—	—	—	—	—	66,407	77,418	65,432
グローバル・マーケット&インベストメント・バンキング部門	—	—	—	—	—	—	—	44,037	42,738	58,995
その他・調整等	—	—	—	—	—	—	—	△ 2,069	23,895	△ 1,950
連結 計	—	—	—	—	—	—	—	174,587	224,716	234,510
旧セグメント：経常利益または経常損失										
リテール部門	29,375	51,331	24,674	6,405	20,070	41,807	25,886	58,924	—	—
ホールセール部門	65,437	45,373	25,400	38,034	74,737	50,951	2,822	44,037	—	—
アセット・マネジメント部門	26,572	29,119	28,359	26,580	32,775	45,253	44,526	45,940	—	—
投資部門	13,041	24,499	△ 1,093	△ 877	1,123	7,192	13,068	19,669	—	—
その他・調整等	1,196	5,353	5,817	140	△ 13,532	△ 9,382	626	6,015	—	—
連結 計	135,623	155,676	83,159	70,283	115,175	135,821	86,930	174,587	—	—
海外ビジネスの経常収支*3										
欧州	2,759	4,227	△ 1,947	△ 4,253	3,969	△ 2,270	7,184	△ 433	△ 2,481	△ 1,435
アジア・オセアニア	1,480	4,433	2,946	2,601	4,659	5,986	3,007	6,714	8,556	8,677
米州	9,254	2,742	2,766	17,644	13,188	5,809	7,910	13,680	14,722	19,503
海外合計	13,493	11,403	3,765	15,992	21,817	9,525	18,102	19,960	20,798	26,745

*1 各部門に含まれる主なグループ会社はP.22-32に記載

*2 新セグメントの2023年度の数値については、独立監査人の監査を受けていません。

*3 海外ビジネスにおける各地域の経常収支については、独立監査人の監査を受けていません。

主要財務データ

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
(単位:百万円(別途記載のものを除く))										
財政状態(年度末)										
総資産	19,827,296	21,135,041	21,126,706	23,822,099	26,099,330	27,531,089	26,413,248	32,027,299	36,024,346	38,077,646
純資産	1,343,433	1,370,520	1,256,430	1,257,766	1,591,841	1,639,888	1,675,489	1,788,658	1,923,287	2,045,809
規制指標										
連結自己資本規制比率*4										
連結普通株式等 Tier 1 比率	22.2%	21.78%	21.64%	18.69%	18.70%	17.29%	18.22%	18.78%	19.07%	17.73%
連結 Tier 1 比率	22.2%	21.78%	21.64%	21.16%	21.72%	19.77%	21.00%	21.45%	21.74%	20.00%
連結総自己資本規制比率	22.2%	21.78%	21.64%	21.16%	21.72%	19.77%	21.13%	21.58%	21.84%	20.06%
連結レバレッジ比率	5.89%	5.57%	5.82%	5.80%	6.89%	6.59%	6.44%	6.21%	5.33%	5.10%
連結流動性カバレッジ比率	145.3%	146.6%	141.5%	150.6%	161.2%	149.0%	135.9%	135.2%	142.9%	125.8%
連結安定調達比率	—	—	—	—	—	148.4%	137.2%	141.5%	158.7%	122.4%
キャッシュ・フロー										
営業活動によるキャッシュ・フロー	44,543	△ 1,319,248	304,857	167,190	390,979	△ 353,467	△ 183,745	705,124	△ 454,066	438,963
投資活動によるキャッシュ・フロー	307,713	777,872	108,243	△ 215,397	△ 91,641	△ 218,534	7,457	△ 223,986	△ 353,443	△ 583,599
財務活動によるキャッシュ・フロー	143,231	432,813	55,741	△ 135,794	438,067	377,090	△ 565,878	△ 2,847	199,019	199,423
現金及び現金同等物の期末残高	3,766,145	3,653,464	4,122,102	3,933,149	4,723,526	4,554,375	3,835,559	4,351,951	3,739,698	3,772,624
1株当たり指標(円)										
1株当たり当期純利益(EPS)*5	61.53	66.88	39.95	39.11	71.20	63.06	43.53	84.94	109.53	126.04
1株当たり純資産(BPS)	745.80	786.56	794.54	796.33	875.12	925.81	968.93	1,086.20	1,158.82	1,272.72
1株当たり配当金(DPS)	26.00	28.00	21.00	20.00	36.00	33.00	23.00	44.00	56.00	64.00
期末株価	677.9	678.7	539.0	419.2	572.1	692.7	621.0	1,151.0	993.8	1,460.0
その他の指標										
配当性向	42.3%	41.9%	52.6%	51.1%	50.6%	52.3%	52.8%	51.8%	51.1%	50.8%
時価総額(期末終値、発行済株式数ベース)	1,152,009	1,153,368	915,965	712,379	972,214	1,177,159	974,584	1,806,354	1,559,648	2,291,293
ROE	8.4%	8.8%	5.1%	4.9%	8.5%	7.0%	4.6%	8.3%	9.8%	10.3%

*4 「金融商品取引法第57条の17第1項の規定に基づき、最終指定親会社及びその子法人等の保有する資産等に照らし当該最終指定親会社及びその子法人等の自己資本の充実の状況が適当であるかどうかを判断するための基準(平成22年金融庁告示第130号)」にもとづき連結自己資本規制比率を計算しています。

*5 1株当たり当期純利益の計算にあたっては、各年度の期中平均株式数を使用しています。

主要非財務データ

より詳細なマネジメント報告、社会性報告、環境報告を含むサステナビリティ推進にかかわるデータおよび第三者保証の状況についてはサステナビリティサイト内のサステナビリティデータ集をご覧ください。

人材関連

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
連結社員数(名)*	連	14,825	14,671	14,545	14,783	14,984
国内男性		7,646	7,543	7,548	7,694	7,864
国内女性		5,220	5,174	5,102	5,210	5,363
海外		1,959	1,954	1,895	1,879	1,757
臨時従業員数(名)	連	262	241	288	324	313
新卒採用数(名)	4	319	402	466	480	556
男性		164	232	278	277	318
女性		155	170	188	203	238
キャリア採用数(名)	4	62	131	131	237	173
男性		51	101	104	176	127
女性		11	30	27	61	46
キャリア採用比率(%)		16.3	24.6	21.9	33.1	23.7
平均年齢(歳)	大	39.3	39.6	40.7	40.8	41.1
男性		40.5	40.7	41.8	41.8	41.9
女性		37.8	38.3	39.3	39.5	40.1
平均勤続年数(年)	大	14.9	15.1	14.1	13.7	14.9
男性		16.3	16.4	14.9	14.3	15.5
女性		13.0	13.6	13.0	12.9	14.3
離職率(%)	連	5.4	5.1	5.1	3.8	3.5
自己都合離職率(%)	連	5.1	4.7	4.6	3.3	3.2
従業員組合加入者数(名)	6	6,505	6,280	6,131	6,189	6,181
従業員組合加入比率(%)	6	56.0	54.8	54.2	51.6	50.2

* 海外駐在員については海外の項目に含めて集計

数値データの対象範囲について

連：グループ全体(持分法適用関連会社除く)

大：大和証券単体

7：大和証券グループ本社、大和証券、大和アセットマネジメント、大和総研、大和証券ビジネスセンター、大和証券ファシリティーズ、大和企业投資

6：大和証券グループ本社、大和証券、大和アセットマネジメント、大和総研、大和証券ビジネスセンター、大和企业投資

4：大和証券、大和アセットマネジメント、大和総研、大和証券ビジネスセンター

2：大和証券グループ本社、大和証券

教育関連

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
選拔型マネジメント研修修了者数(名)	7					
大和経営アカデミー修了者数(累計)		496	520	543	567	591
大和リーダーシップ・プログラム修了者数(累計)		1,427	1,598	1,778	1,895	1,995
資格取得者数(名)	7					
AFP		7,390	7,309	7,188	7,288	7,451
CFP		1,321	1,469	1,570	1,677	1,775
CMA		1,509	1,550	1,553	1,576	1,586
CFA		53	49	46	47	51
TOEIC(730-990)		1,768	1,802	1,820	1,819	1,795
海外大学院MBAなど		142	138	129	133	122
教育投資にかかわる費用						
当社グループの教育投資にかかわる費用(億円)		19	20.6	21.6	22.2	23.1
従業員1人当たりの教育投資にかかわる費用(百万円)		0.15	0.16	0.17	0.18	0.18
従業員1人当たり営業利益(百万円)		7.8	4.5	10.5	11.3	13.8

国ごとの納税額等(2025年3月期)

		日本	アメリカ	イギリス	シンガポール	その他	合計
収入金額	(億円)	10,608.4	5,627.8	434.2	114.5	485.1	17,270.1
	(%)	61.4%	32.6%	2.5%	0.7%	2.8%	100.0%
税引前当期利益	(億円)	1,856.9	146.3	△ 35.3	34.9	37.6	2,040.4
	(%)	91.0%	7.2%	△ 1.7%	1.7%	1.8%	100.0%
納付税額	(億円)	601.1	33.9	0.6	4.8	2.4	642.8
	(%)	93.5%	5.3%	0.1%	0.7%	0.4%	100.0%
発生税額	(億円)	539.2	31.3	0.3	5.0	5.6	581.4
	(%)	92.7%	5.4%	0.0%	0.9%	1.0%	100.0%

(注) 1 収入金額、税引前当期利益、納付税額および発生税額は、税務当局に提出している国別報告書にもとづき掲載しています。

2 納付税額は、対象期間中に支払った税額を掲載しています。



タックスポリシー

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

主要非財務データ

ダイバーシティ関連

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社員に占める女性比率(%)	連	40.6	40.7	40.5	40.4	40.5
女性管理職比率(%)	連	15.1	16.9	18.4	20.4	22.0
	大	18.3	19.9	21.1	23.2	24.9
新規女性管理職登用者数(名)	大	78	76	54	55	65
新規管理職登用者に占める女性比率(%)	大	39.4	45.2	38.3	42.6	37.1
継続雇用者数(名)	大	145	156	186	171	153
障がい者雇用率(%)	大	2.62	2.59	2.63	2.62	2.71

ワーク・ライフ・バランス関連

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年間所定労働時間	2	1,830.0	1,788.8	1,837.5	1,830.0	1,830.0
月平均所定外労働時間*	2	21.6	22.9	23.6	22.7	23.3
有給休暇取得率(%)	2	70	74.8	75.4	75.2	72.8
育児休職取得者数(名)	連					
女性		582	624	562	518	543
男性		284	262	254	273	273
育児休職取得率(%)	大					
女性		100	99.5	99.3	100.0	100.0
男性		92.2	88.7	97.5	101.0	91.5
短時間勤務制度利用者(名)	大	520	551	550	566	556
保育施設費用補助利用者(名)	大	844	902	820	875	791
介護休職取得者数(名)	連					
女性		6	11	9	12	15
男性		2	1	2	3	1

* 2社の従業員組合加入者の数値

社会貢献関連

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
現金寄付					
当社グループからの拠出*(千円)	1,914,992	664,016	596,752	650,002	620,724

* 対象は、大和証券グループ本社、大和証券、大和ネクスト銀行

環境関連

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
国内外GHG排出量(t-CO ₂)					
Scope1* ¹	954	840	926	841	2,214
Scope2(マーケット基準)	18,790	16,265	8,632	1,884	1,443
Scope2(ロケーション基準)	—	—	—	25,033	22,026
Scope3	3,321	4,140	4,342	4,274	2,959
カテゴリ6 出張* ²	190	792	957	1,002	1,053
カテゴリ7 通勤* ³	1,700	1,818	1,848	1,860	1,905
カテゴリ8 リース車両* ¹	1,432	1,530	1,537	1,411	—

(注) GHG(温室効果ガス)排出量について、当社グループはCO₂を対象として算定。2024年度より、Scope2はマーケット基準とロケーション基準で算定。集計対象は、以下のとおり

(国内)大和証券グループ本社、大和証券、大和総研の3社。なお、大和証券グループの本拠地であるグラントウキョウノースタワー、大和八重洲ビル、大和東陽町ビルおよびDaiwa銀座ビルのデータについては、上記以外のグループ会社が使用・管理しているエネルギー使用量を含め対象
(海外)ロンドン、ニューヨーク、香港、台北、シンガポール、ソウル、ワシントンD.C.に所在する一部のグループ会社が使用・管理しているエネルギー消費量

*1 2025年度より、従来Scope3カテゴリー8に計上していた社用リース車両(大和証券グループ本社、大和証券、大和総研)の燃料に係るGHG排出量をScope1に算入

なお、従来の算定区分にもとづき算定した場合のScope1排出量は827t-CO₂e

*2 大和証券グループ本社・大和証券・ロンドン・香港拠点の役職員の海外出張(航空機利用)に係るGHG排出量

*3 大和証券の役職員に支給した通勤費(出社率を考慮)に係るGHG排出量

なお、Scope3カテゴリー15 投融資ポートフォリオのGHG排出量についてはP.68を参照

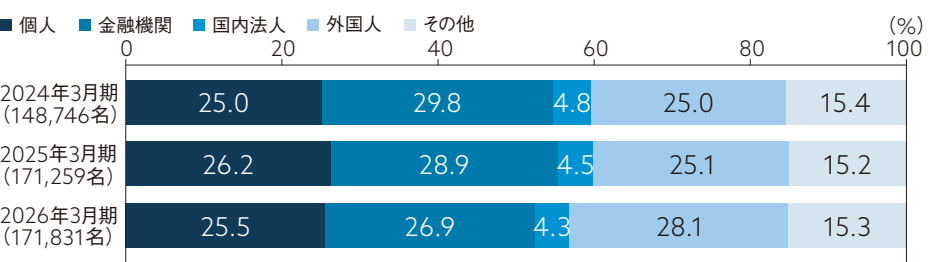
株主・株価情報

主要株主

(2026年3月31日現在)		
株主または名称	議決権の保有数	割合
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	204,275千株	14.74%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	64,218千株	4.63%
太陽生命保険株式会社	41,140千株	2.96%
日本生命保険相互会社	31,164千株	2.24%
日本郵政株式会社	30,000千株	2.16%
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	25,906千株	1.86%
JP MORGAN CHASE BANK 385781	19,444千株	1.40%
野村信託銀行株式会社(投信口)	18,968千株	1.36%
大和持株会	17,265千株	1.24%
パークレイズ証券株式会社	13,860千株	1.00%

(注) 1. 当社は、2026年3月31日現在、自己株式183,731千株を保有していますが、上記大株主から除外しています。
2. 持株比率は自己株式を控除して計算しています。

所有者別株式分布状況(3月31日現在)



(注) ()は株主数

資本金の額

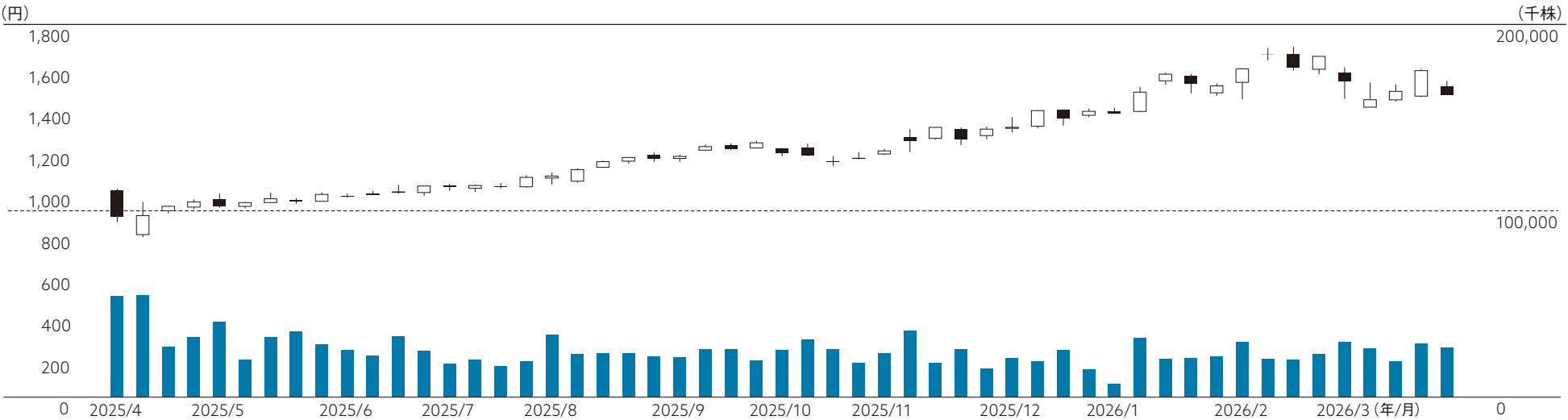
247,397百万円(2026年3月31日現在)

株価情報

東京証券取引所における当社株価(2025年4月1日~2026年3月31日)

始値	高値	安値	終値	一日平均出来高
1,000.0円	1,691.5円	773.0円	1,460.0円	5,434千株

株価・出来高の推移(2025年4月1日~2026年3月31日)



Daiwa Securities Group

<https://www.daiwa-grp.jp/ir/>

