

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

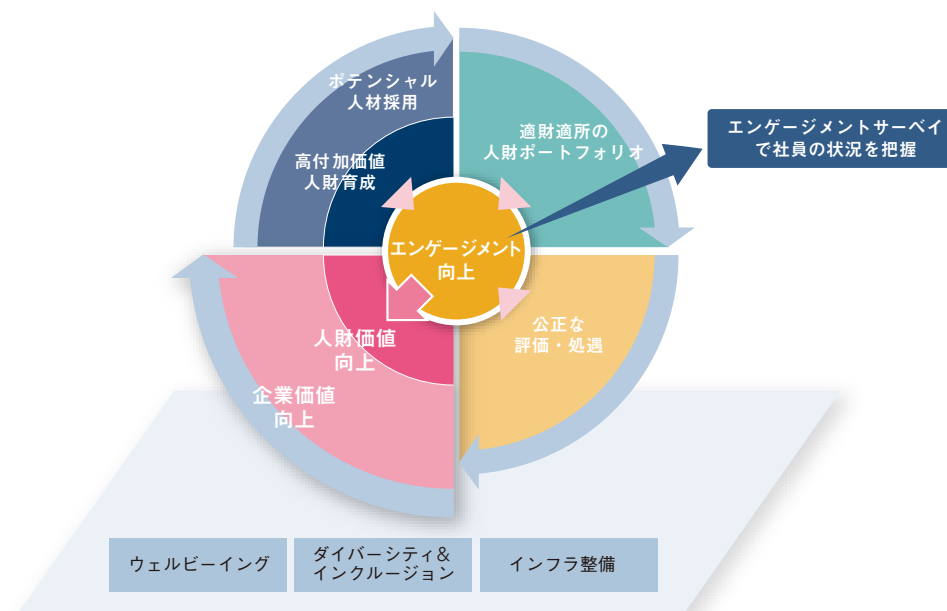
川島 博政

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

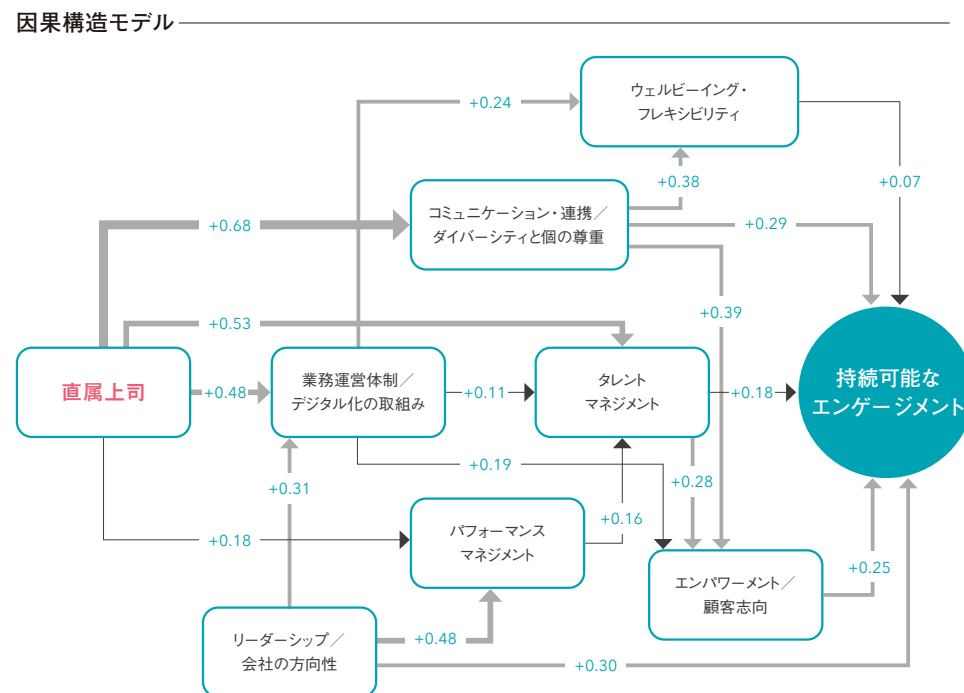
大和証券グループのエンゲージメントスコア

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

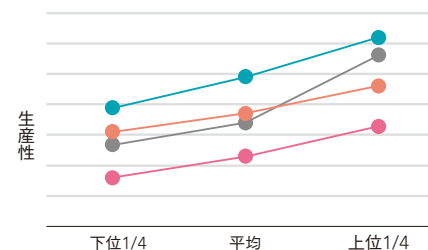


■ エンゲージメントスコアと財務指標の相関分析

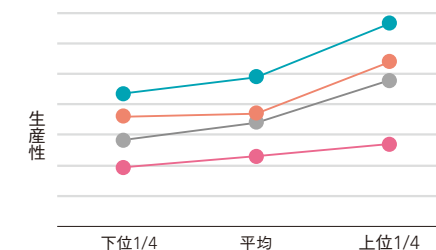
当社グループでは、エンゲージメントサーベイの結果と財務指標との相関分析を実施しています。グループKPIである「持続可能なエンゲージメント」に加え、15カテゴリーのうち約半数のカテゴリーにおいて、生産性(収益／労働時間)との間に統計的に有意な相関が確認されています。特に、「持続可能なエンゲージメント」や「デジタル化の取組み」のスコア水準別に比較すると、スコアが高いセグメントほど生産性が高い傾向が確認されました。これらの分析結果を踏まえ、デジタル人材育成やデータ活用的高度化、業務の抜本的なAI代替などの取組みを進めています。これらの取組みを継続することで、年々生産性を向上させています。

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
 2022年度 2023年度 2024年度 2025年度
 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。

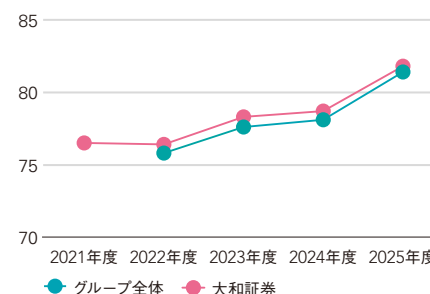
D&Iの観点で見た持続可能なエンゲージメント

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。

④ 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。

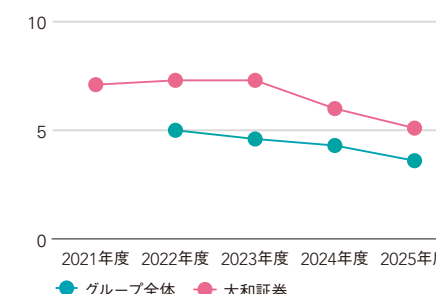
女性社員のスコア

(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。

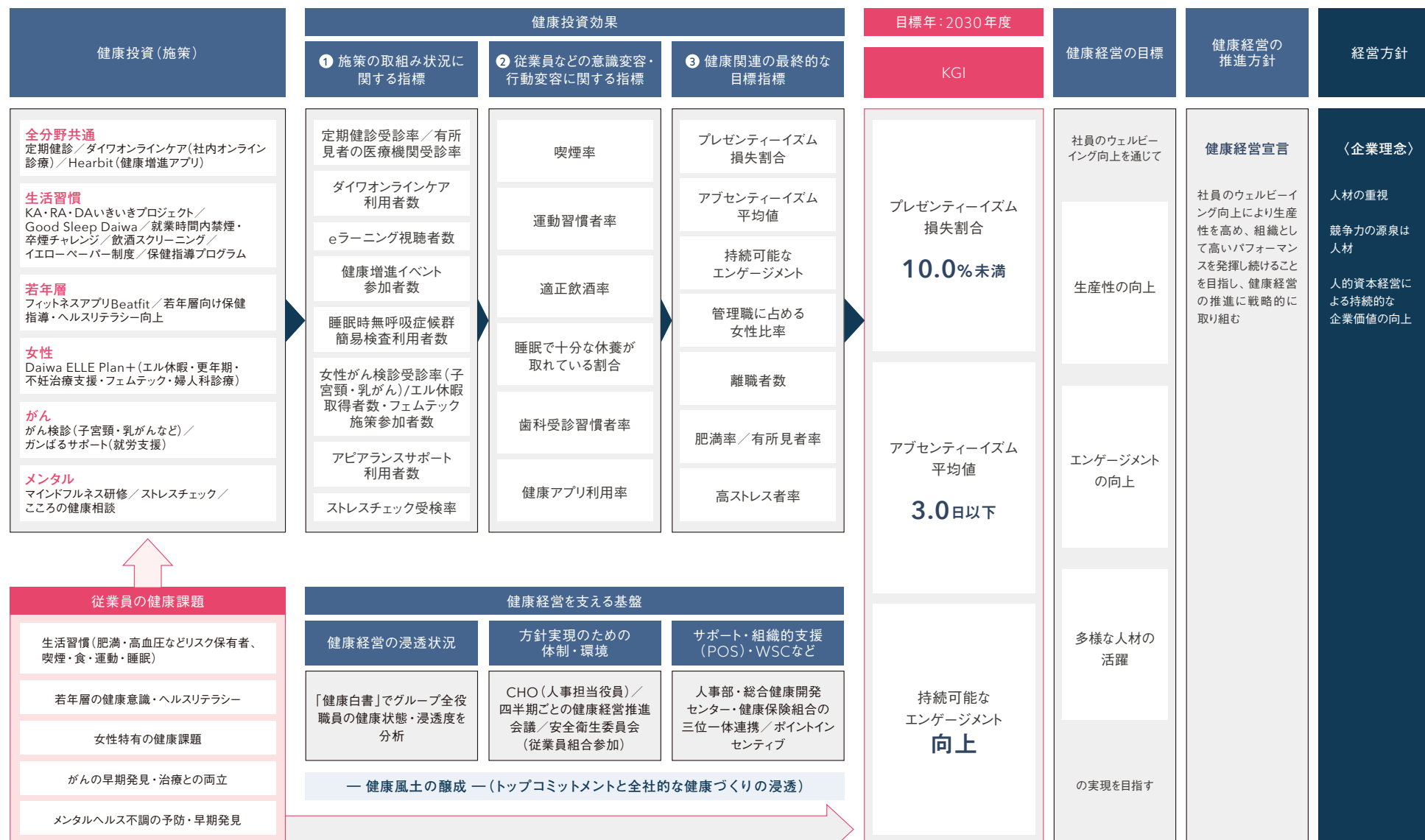
* ダイワオンラインケアの専門医（診療・相談）：循環器内科、呼吸器内科、消化器内科、脳・神経内科、腎・高血圧内科・糖尿病内科、精神科、婦人科

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

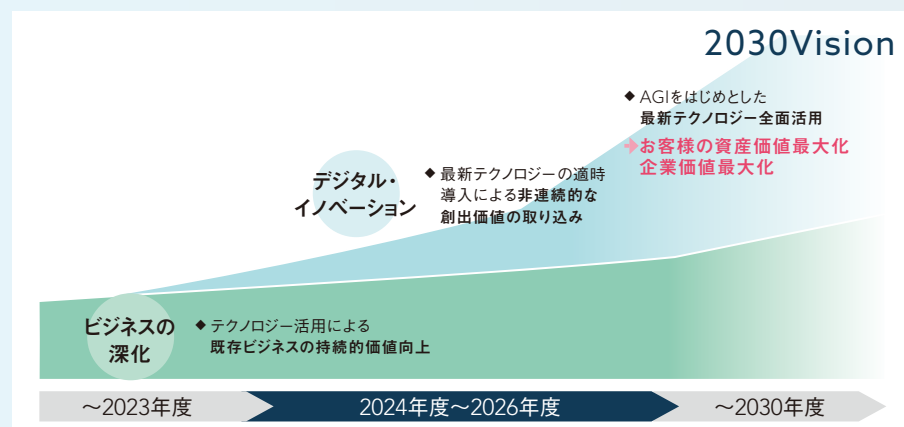
新NISA制度の浸透など資産運用立国の実現に向けた動きが加速するなか、金融機関には顧客本位の業務運営と、お客様の最善の利益に適った商品・サービスの提供が一層強く求められています。

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

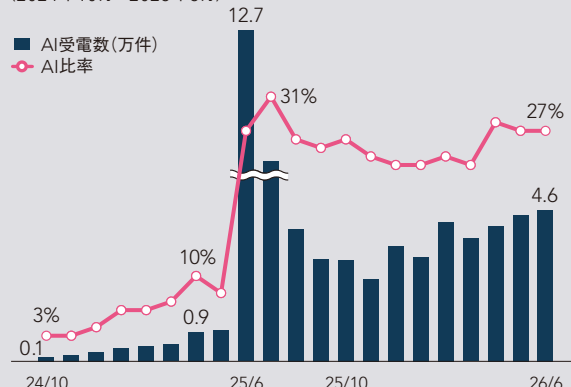
- ◆ 大手金融機関としては初となる大和証券全社員のChatGPT利用開始

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

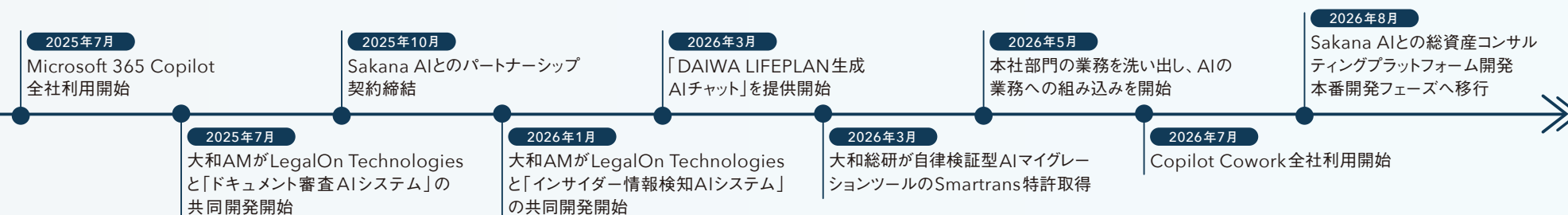
「大和証券生成AIチャット」提供開始

- ◆ 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

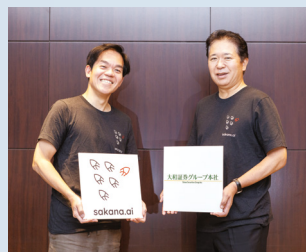
Sakana AIとのパートナーシップ契約締結

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問い合わせ対応

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

77.02023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

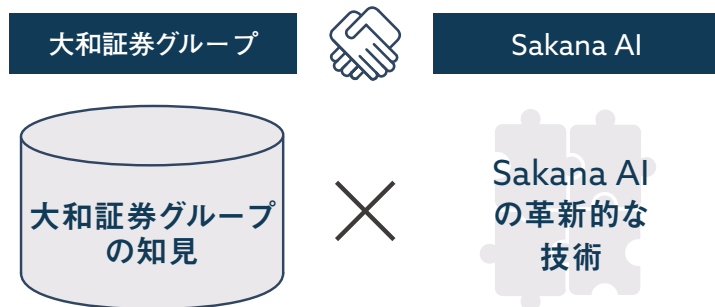
「お客様の資産価値最大化」の実現のため、お客様一人ひとりの総資産やプロフィール情報を的確に把握し、高品質かつ最適な提案を実現する総資産コンサルティングプラットフォームの開発を進めています。

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 対応数 / (AI 対応数 + コンタクトセンター 対応数)、2026年3月末時点



デジタル戦略

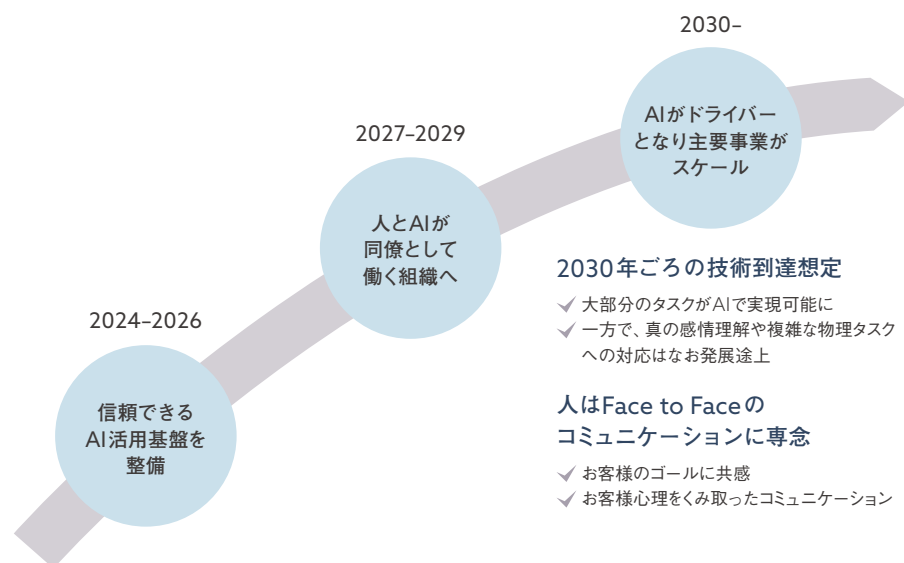
戦略3 デジタル・イノベーション

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



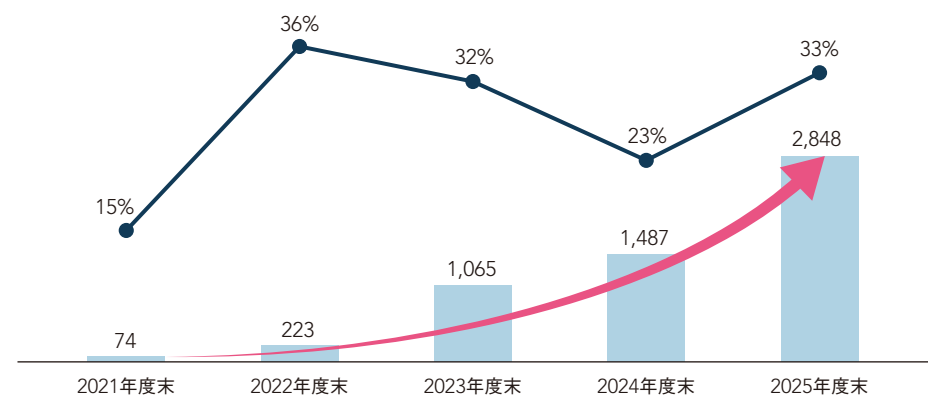
セキュリティ・トークン(ST)においては、大阪の高級ホテル案件や汐留のオフィス案件などの超大型案件を引き受け、不動産STの累計引受実績で国内トップシェアとなっています(2026年5月31日現在)。また、2025年11月にはオンライントレードでの不動産ST募集も開始しました。暗号資産分野においても、Fintertechの暗号資産担保ローンの紹介を2025年10月より大和証券全支店で開始するなど、サービスの幅を広げています。

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

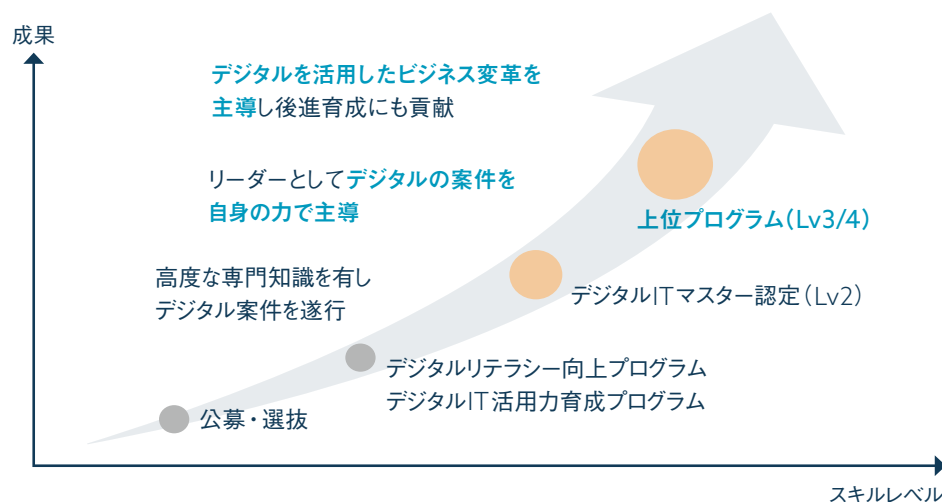
デジタル戦略の実現を支える人材育成を継続的に強化しています。2019年に導入した「デジタルITマスター認定制度」では、Lv.2以上の認定者が200名に達しました。育成されたデジタル専門人材はビジネスの現場に戻り、各部門でリーダーシップを発揮しながらDXを推進し、具体的な成果の創出につなげています。

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。

