

## コンプライアンス

「社会正義の貫徹」のため、業態の異なるグループ各社でのコンプライアンス体制の強化を基本としながら、グループ横断的な体制の構築に取り組んでいます。

### グループ全体での取り組み

2004年度以降の課題・目標	2004年度の実績・進捗状況
「企業倫理ホットライン」への社内理解の向上、定期的な意識調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部通報に関するアンケート結果報告（社内報「不二」2004春季号）</li> <li>「企業倫理ホットライン」のポスターを対象会社各部室店に配布（2004年10月）</li> </ul>
「自主行動規範」制定の検討	グループ行動指針連絡会を組織し、2005年度中の策定を目指して進捗中

#### 考え方と重点課題

大和証券グループでは、「社会正義の貫徹」をグループ企業理念の柱に据え、CSRの根幹である法令遵守を徹底しています。そのために、社内規程、ルールの作成や従業員への啓発と指導、業務のモニタリングを行なう仕組みの整備をグループ横断的にすすめてきました。

2004年度は、個人情報保護法と知的財産権への対策を重要課題として取り組みました。

#### コンプライアンス推進体制

当社グループではグループ各社における法令遵守体制の整備を基本としながら、グループ全体としても一貫したコンプライアンス体制を維持・強化するための施策を講じています。

具体的には、各社のコンプライアンス関連会議にかかわる情報を定期的に収集し、必要に応じて担当部署から報告を求めるとともに、グループ横断的な案件に関してはグループ本社の法務部門が企画・検討段階から参加し、遵法意識の醸成を図っています。

特に重要な案件は、グループ本社取締役会、執行役会および経営監視委員会で検討課題として取り上げ、マネジメントレベルでのグループコンプライアンスの対応を行なっています。

また、社内体制のチェックも、グループ各社ごとの内部監査体制を構築するとともに、適宜グループ本社の内部監査部門が子会社の監査を行なうなどの対応をしています。

#### 内部通報制度の仕組みと実績

組織の自浄作用を促すため、2003年1月に導入した「企業倫理ホットライン」は、イントラネット、eメール、手紙、電話、面談などの手段により、グループ本社の企業倫理担当もしくは社外の法律事務所に直接通報できる制度です。匿名による通報を可能にし、通報者に関する情報が厳密に守られています。

2004年度には、営業姿勢、業務繁忙への対応、喫煙問題など13件の通報がありました。いずれの通報も匿名性、通報者保護に配慮しながら、適切な対応を行なった結果、従業員の遵法精神の向上やコンプライアンス体制

の充実、職場環境の改善などの効果が現れつつあります。なお、設置から2005年6月末までに、30件の通報が寄せられています。

#### 企業倫理ホットラインに対する従業員への意識調査

「企業倫理ホットライン」に対する理解促進を図るため、2005年4月、約13,000人の従業員を対象に「企業倫理ホットラインに関するアンケート」を実施し、51%超の回答を得ました。

#### 従業員意識調査の結果（2005年4月）

1. あなたは、大和証券グループの内部通報制度を知っている	82%	知らない
2. あなたは、「企業倫理ホットライン」の画面を見たことがある	69%	見たことがない
3. あなたが「通報すべき行為」を見聞きしたとき	75%	通報しない
4. あなたが通報するとしたら	61%	メール等を用いる
5. あなたが通報するとしたら	66%	匿名で行なう
6. あなたは、「通報者が弁護士あてに実名で通報しても、弁護士は会社側に対して通報者の氏名を秘匿する」ということを知っている	58%	知らない
7. この制度により、匿名性や通報者保護は	51%	守られると思わない
8. この制度により、通報事例に関し適切に対応	64%	されることがない
9. この制度は、組織の自浄作用を機能させるのに有効であると思う	78%	有効であると思わない

#### 内部通報例とその対応 2004年度総通報件数 13件

通報内容	対応
資産拡大の会社方針に反する営業姿勢	コンプライアンス部門が調査し、改めて指導を徹底
業務繁忙への対応不備	残業時の休憩時間の確実な取得を促し、繁忙期終了後には交替での振替休日等の取得を実施
禁煙時間が守られない	喫煙スペースを限定するなどの喫煙ルールを定め、分煙化の推進を実施

した。「内部通報制度を知っている＝82%（前年70%）」と認知度が高まっていることがわかりました。一方、「ホットラインの画面を見たことがない＝69%（同79%）」、「匿名性や通報者保護を守られるとは思わない＝51%（同53%）」と、制度の運営について理解が広まっていない部分も見受けられます。この制度を有効に機能させるために、匿名性と通報者保護が十分に確保できていることについて、認知度を高めていくよう取り組んでいます。



「企業倫理ホットライン」の社内告知ポスター

### 個人情報保護法に対する取り組み

2005年4月1日、「個人情報の保護に関する法律」が全面施行されたことに対し、大和証券グループでは全グループをあげて対策に取り組んでいます。

グループ本社の個人情報保護担当部署であるシステム企画部は、2005年1月末と4月中旬の2回、グループ各社の対応状況について調査を行ない、個人情報取扱事業者としての対応が順調にすすんでいることを確認しました。一方、万一個人情報の漏えい事案が発生した場合に備え、グループ内の報告、連絡体制

を整備しました。今後、グループ各社の個人情報保護に関する対策の実施状況を継続的にフォローし、グループ本社の会議体で報告していきます。また、eラーニングなど、個人情報保護に関する役職員の研修教材の共有、保有する個人情報の開示・訂正・利用停止請求の事案の共有等、対策を検討していきます。

### 従業員にコンプライアンス意識を広めるための取り組み

グループ各社において実施する実務に即したコンプライアンス研修のほか、入社時および定期的なコンプライアンスに関する講義、新任役員に対する研修や各種会議体での法令改正に関する報告など、グループ全体としてもコンプライアンスにかかわる研修および知識の徹底に取り組んでいます。

また、個人情報保護法への対応として、イントラネット等での情報提供のほか、従業員向けに個人情報保護に関する研修を実施しました。

### 知的財産権に対する取り組み

知的財産は重要な戦略であると位置付け、グループ本社法務部に知的財産課を設けて

取り組んでいます。グループ従業員に対して知的財産権に該当する事案があれば申し出るよう周知しています。2004年度には内外で8件の特許を登録しました。

また、商標・著作権管理に対しても対応を強化し、当社グループの知的財産に対する他社からの侵害の防止のほか、コンプライアンスの観点から他社の保有する知的財産への当社グループによる侵害の防止にも努めています。

### 今後の課題と2005年度の目標

グループ各社の業態の違いにより遵守すべき法令がそれぞれ異なっていたことや、持株会社体制として各社の専門性や独自性を尊重する方針から、コンプライアンスに対する細かな規程および対応は、グループ各社での自己完結を基本としてきました。しかしコーポレート・ガバナンスの強化、内部統制の重要性が高まるなか、2004年6月に委員会等設置会社に移行したことを踏まえ、グループ全体として内部管理・コンプライアンス体制の拡充に取り組んでいく必要があると考えています。

2005年度にはグループ本社とグループ各社のリーガル・コンプライアンス部門がさらに連携を強化し、その拡充を目指します。

### ステークホルダーからのコメント

#### ▶▶ 大和証券グループに期待すること

「社会正義の貫徹」を経営理念の柱に据え、コンプライアンス推進体制の構築、内部通報制度・研修制度の運用や充実、ネガティブな情報の開示などに、積極的に取り組まれていることがよく分かります。ただ、全社員への浸透に時間がかかるのは当然ですが、内部通報制度における匿名性や通報者保護への信頼度が依然として高い点は、少し気になるところです。今後、「自主行動規範」が社員自ら作り上げたものと思えるようなプロセスで策定されるとともに、大和証券グループの事業活動における法令遵守を超えたコンプライアンスの意味と意志を、広く社会に示し続けていかれることを期待します。



特定非営利活動法人バブリックリソースセンター  
社会的責任投資（SRI）プログラムディレクター  
由良 聡氏

### 情報セキュリティに関する各社の資格取得状況

企業名	資格名
大和証券	TRUSTe
大和証券投資信託委託	TRUSTe
大和住銀投信投資顧問	SAS70
大和総研	ISMS プライバシーマーク
大和証券ビジネスセンター	ISO9001 プライバシーマーク

(2005年4月14日現在)

## コンプライアンス

### 大和証券での取組み

2004年度以降の課題・目標	2004年度の実績・進捗状況
「法令遵守のさらなる徹底・違反行為の撲滅」「より高いレベルの投資家保護の実現」	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部発覚率は2003年度73%から2004年度75%に上昇（内部牽制の強化を通じた違反行為の撲滅）</li> <li>「お客様相談センター」をコンプライアンス本部内に移管。より迅速かつ適切な対応ができる体制を整備。</li> </ul>
「コンプライアンス・オフィサー」の設置	2004年4月1日付で母店として機能する27営業店に設置。2005年3月末現在、28名体制。
「内部管理責任者業務マニュアル」の作成	「内部管理責任者研修マニュアル」のタイトルで作成

#### 考え方と重点課題

社会に貢献できる公正な企業であるために、コンプライアンスはもっとも重要なテーマであると考え、取組みを続けています。法令遵守という基本からさらに先へ進むため、2004年度には投資家保護を重点課題として取り組みました。

#### コンプライアンス推進体制

2004年4月には、「コンプライアンス・オフィサー」を各エリア・グループの支店を統括する母店に配置。より現場に近い位置における指導・教育体制を整備しました。同年10月には「コンプライアンス本部」を新設し、従来からある内部監査部、コンプライアンス部、お客様相談センターを同本部内に集約。加えて、同年11月には個人情報保護法への対応体制強化のため、同本部内に「情報セキュリティ室」を新設しました。

#### 苦情・クレームに対する取組み

お客様の信頼向上を目指し、重点課題として苦情・クレームへの取組みを強化しました。2005年4月にはクレーム対応の専属部署としてお客様相談課を設置しました。また、クレームに対してより正確、誠実かつ迅速に対応するため、クレームに対する報告体制の明確化と、

クレームが寄せられた場合における適切な対応を徹底するためのマニュアルの制定等を行ってまいりました。

#### 違反行為の撲滅、投資家保護

大和証券では、内部牽制機能やモニタリング機能の向上に継続的に取り組んでいます。2004年度、内部発覚率\*1は75%に上昇しました。前年に続き内部牽制の強化を通じ、違反行為そのものの撲滅をさらに推進したいと考えています。また、投資家保護の観点からも、「お客様相談センター」をコンプライアンス本部内に移管し、より迅速かつ適切な対応ができる体制を整備しました。

\*1 内部発覚率は、金融庁への証券事故届出件数全体に対する、お客様からの申し出または外部検査による指摘以外のものの割合です。

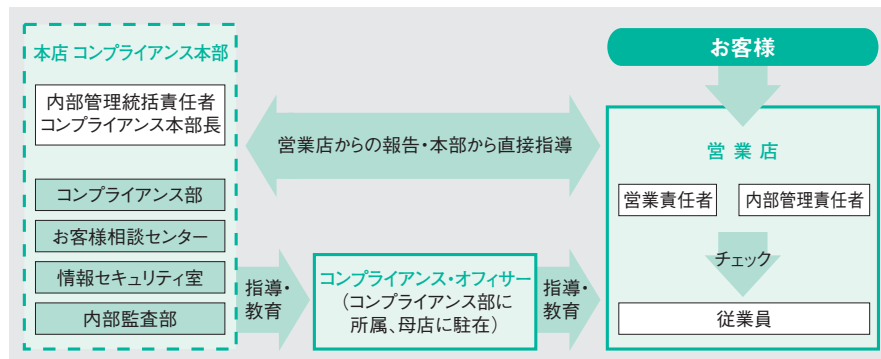
#### 反社会的勢力への対応

暴力団、総会屋など、反社会的勢力への対策強化のため、大阪にも対応スタッフを配置しました。反社会的勢力の情報を整備しつつ、より実効性ある体制を整えました。

#### 今後の課題と2005年度の目標

コンプライアンスとは“完成”するものではなく、継続的な取組みにより“維持”していくものと認識しています。研修と事例分析、対策の策定・実施と効果測定という一連のサイクルを地道に繰り返しながら、常に高いレベルを目指していきます。2005年度は「法令等の遵守・投資家保護の視点に立った営業活動の徹底」「苦情・クレームに対する管理体制の強化」「個人情報保護法施行後の対応」「コンプライアンス本部の強化、レベルアップ」を目標に掲げ、高いコンプライアンスマインドにもとづいた適正な業務運営体制のさらなる強化を目指します。

#### 大和証券のコンプライアンス推進体制



## 大和証券SMBCでの取組み

2004年度以降の課題・目標
部門・部室単位でのコンプライアンス研修、eラーニングによる研修の強化
「法令遵守のための手引き」の改訂
内部管理責任者用の電子掲示板の設置
「内部管理責任者・内部管理者機能の強化」「研修の充実」「部内検査の充実」「法令遵守徹底のための環境整備」
コンプライアンス通信の冊子化
情報漏えいリスクへの対応

2004年度の実績・進捗状況
各部署の内部管理責任者が中心になり、現場の問題意識に即したテーマを選定し部内研修を実施
新しい法令、社内規程の改正等を反映させて、改訂を実施
情報の共有化、迅速な伝達を目的に内部管理責任者用掲示板を設置し、稼働
・コンプライアンス情報のデータベース化により検索機能を向上 ・ファイアーウォール規制Q&A集を改訂
「コンプライアンス通信」51～100号を冊子化
個人情報保護法に対応した社内管理体制を構築

### 基本的な考え方

大和証券SMBCは、コンプライアンスを経営の最重要課題のひとつとして位置付けています。コンプライアンス意識を全役職員に浸透させるとともにコンプライアンス体制やその仕組みが効果的に機能し、適正な業務活動を推進することがコンプライアンスの要諦と考えます。この考えのもと、「法令等諸規則に沿った業務遂行ルールの策定」「ルールの周知・徹底」「ルールの遵守状況のモニタリング」「問題点を発見した場合の改善策の策定・実行」「改善策のルールへの織り込み」というステップを常に遂行し、コンプライアンス体制の実効性確保に努力しています。

### コンプライアンス体制の充実

各部署では、コンプライアンスを指導するために選任された内部管理責任者や内部管理者が、日常の業務活動を的確に把握するとともに、法務相談や新商品等の適法性等について、コンプライアンスを統括する部署である法務審査部と連携しながら、業務の適正性等をモニタリングしています。

2002年10月から導入した部内検査制度は、内部管理責任者・内部管理者が推進役となり、各部署の業務に潜在するリスクの分析・評価を行ない、高リスク事象について、定期的

に点検をするものです。また、部内検査で顕在化した問題点は、改善策を策定し、各部の業務運営マニュアルに織り込んでルール化します。各部署がこれらの分析・評価や部内検査を実施する過程で前述のステップを着実に遂行し、コンプライアンス意識の浸透とコンプライアンス体制の強化に努めています。

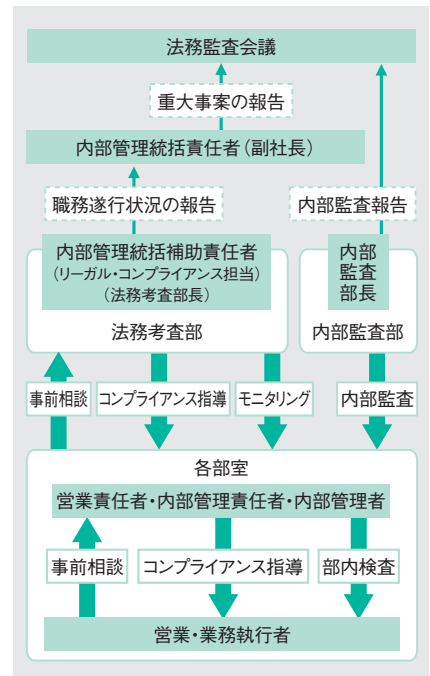
また、2004年に法務審査部から監査一・二課と海外審査課が内部監査部として独立し、部内検査の実効性や法令違反の有無等の監査、テーマ別の監査等を実施しています。

### 従業員へのコンプライアンス教育

従業員教育として、eラーニングを利用した研修と、新任役員、進級者、転入者、新入者、海外赴任前の従業員等を対象とした集合研修を随時実施。特に各部署においては、自部署の業務に関連するテーマを選定し、部内研修に注力しています。

また、当社のコンプライアンス・マニュアルである「法令遵守のための手引き」と事例を解説した「コンプライアンス通信」、社内への指示文書である「コンプライアンス連絡文書」を、2004年度にデータベース化し、コンプライアンス情報の検索機能向上や、100号に達した「コンプライアンス通信」を冊子化するなど、法令遵守のための環境を充実させました。

### 大和証券SMBCのコンプライアンス推進体制



### 今後の課題と2005年度の目標

2005年度には、eラーニングのコンテンツを増やし、各部署で現場に即したテーマを選んで研修が行なえるような体制を整えます。また、これまでに内部監査等により認識したリスクに対する改善策の定着状況の点検を実施すること、個人情報保護に関する事項等や新しい法令等諸規則の改正による新業務を部内検査項目に取り入れて点検体制を強化することなどが課題です。