

人の尊重と人材の活用

大和証券グループの競争力の源泉は人材です。従業員が「働きがい」「誇り」「満足」を実感できる制度の充実や職場環境づくりに取り組んでいます。

2004年度以降の課題・目標	2004年度の実績・進捗状況
障がいを持つ従業員の定着を目指し、業務内容の見直しや職場環境の改善を図る	・ 人事部員による面談を継続的、定期的実施 ・ 聴覚障がい者の懇談会を実施(出席者9名)
評価の納得度を向上させるための「評価者研修」の充実	一部未実施の会社もあるが、ほとんどの会社で実施
「大和リーダーシップ・プログラム」の受講者数について、グループ全体で20%を目標とする	2004年度は新たに62名が受講し、2004年度末で次長職(総合職)の14%が同研修を卒業
プロフェッショナルな人材の育成を目指す人事制度の充実	2005年6月1日より、昇級・昇格条件に資格ポイントの導入を決定。2007年度までを移行期間とし、2008年度より本格導入。

人事に対する基本的な考え方

大和証券グループでは競争力の源泉である人材を育成するために、グループ企業理念に掲げる「人材の重視」を反映した人事制度づくりに取り組んでいます。2003年度からは「成果主義の徹底」「従業員の選択肢の拡充」「公正な評価制度の確立」「人材の質的向上」に重点的に取り組んでいます。

社員基本データ(大和証券グループ本社)

平均年間給与*	868万円
平均年齢	37.1歳
平均勤続年数	10.7年

(2005年3月末現在)

* 平均年間給与は、賞与および基準外賃金を含んでいます。

採用における取組み

公正な採用に関する方針と取組み

大和証券グループでは、人権を尊重し、公正かつ客観的な判定にもとづいた採用を行なうためのガイドラインを定めています。ガイドラインはグループ内の採用関係者に周知徹底され、また就職活動を行なう方々に対しては、採用情報ウェブサイトで公開しています。

採用情報ウェブサイト

URL <http://www.daiwa.jp/recruit/>

コース別採用

大和証券グループでは、グループ各社の業態が異なることから、「コース別採用」を行なっています。「リテール証券ビジネス」「投資銀行」「アセット・マネジメント」「リサーチ」「システムコンサルティング」「ベンチャーキャピタル」など、業務内容によってコースを分け、コースごとに選考。グループ会社間の人事交流があることを前提に、コースによってどの会社に入社するかが決まるシステムです。

インターンカレッジ制度

大和証券SMBCでは、2001年より金融業界初の公募によるインターンシップ制度をスタートしました。投資銀行業務について学生の皆さんに知っていただくとともに、現場で働く従業員と直接ふれあい、仕事の魅力や社風を感じていただく機会でもあります。

参加者は部署ごとに設定されたワークテーマに取り組み、最終日にその成果をプレゼンテーション。従業員も交えてディスカッションを重ねます。単なる社会見学的なインターンシップ制度ではなく、リアルな仕事体験と専門的な知識・経験を習得する場となっています。

大和証券グループ連結新卒採用数

(単位：人)

		2003年4月	2004年4月	2005年4月
総合職・エリア総合職*1	男性	326	203	252
	女性	274	147	235
業務職*2	男性	0	0	0
	女性	54	28	81
ファイナンシャルアドバイザー*3	男性	12	11	35
	女性	6	16	40
合計		672	405	643

*1 エリア総合職とは、1998年に大和証券に新設された、転居を伴う転動のない地域限定型の総合職で、

2002年4月より本格的な新卒採用を始めました。

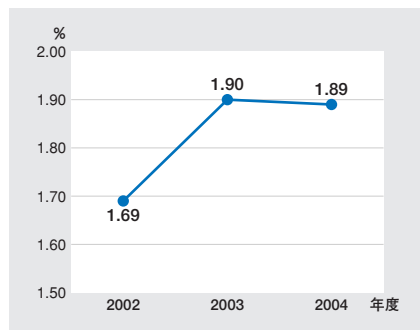
*2 2003年4月、旧一般職と旧エリア管理事務職を「業務職」へと統合しました。

*3 ファイナンシャルアドバイザーとは、1年ごとの雇用契約により大和証券で営業を行なう従業員です。

障がい者雇用

2005年3月末現在、グループ9社平均の障がい者雇用率は1.89%で、法定の1.80%を上回っています。大和証券グループでは、障がいを持つ従業員が安心して業務にあたれるよう、人事部が定期的に個人面談をし、不満や困っていることがないかなど、直接聞き取りを行なっています。また、2004年6月には「聴覚障がい者懇談会」を開催し、9名の聴覚障がいを持つ従業員が参加。従業員同士の親交を深めるとともに、会社側への意見、要望などが出されました。

障がい者雇用率(グループ9社平均、各年度末)



大和証券グループ連結従業員数

(単位：人)

	2003年3月末			2004年3月末			2005年3月末			
	職員	ファイナンシャルアドバイザー	臨時従業員*1	職員	ファイナンシャルアドバイザー	臨時従業員*1	職員	ファイナンシャルアドバイザー	臨時従業員*1	
国内	男性	6,799	123	-	6,920	166	-	6,879	258	-
	(うち総合職*2)	(6,151)	(-)		(6,197)	(-)		(6,127)	(-)	
	(うち管理職)	(3,055)	(-)		(3,180)	(-)		(3,278)	(-)	
国内	女性	3,573	801	-	3,463	728	-	3,220	690	-
	(うち総合職*2)	(1,372)	(-)		(1,377)	(-)		(1,258)	(-)	
	(うち管理職)	(39)	(-)		(55)	(-)		(75)	(-)	
国内計	10,372	924	1,242	10,383	894	1,379	10,099	948	1,608	
海外	1,187	-	23	1,182	-	36	1,196	-	44	
総計	11,559	924	1,265	11,565	894	1,415	11,295	948	1,652	

*1 臨時従業員とは、アルバイト、パートタイマーで、その数は年間の平均人数です。

臨時従業員は主として女性ですが、一部男性が含まれます。

*2 エリア総合職、特別専門職などが含まれます。

働きやすい職場環境の実現

人権への取組み

大和証券グループでは、グループ本社が定める倫理行動規範で「ビジネス上の公正な処遇と関係ない要因による差別待遇、セクシャルハラスメント等の嫌がらせ」を禁止するほか、人事担当取締役を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置。「定期的人権啓発研修会」を年に1度開催しています。また、「東京人権啓発企業連絡会」に加盟し、人権啓発研修に参加するなど、人権の擁護に努めています。

福利厚生制度の利用実績

(グループ本社、大和証券、大和証券SMBC 3社)

(単位：人)

	年度	2002	2003	2004
育児休職取得者*	女性	80	81	115
	男性	0	0	0
介護休職取得者	女性	1	0	0
	男性	0	0	0

* 育児休職制度の対象者は非正社員(契約・パート従業員等)を含みます。
* 産前産後休業については、法定要件であるため、今回から取得者数を記載していません。

福利厚生制度

より働きやすい職場を目指し、福利厚生面の充実に取り組んでいます。

産前産後休業中の月例給は100%支給します。育児休職は法律に定められた期間よりも長い2年間まで取ることができます。育児休職は男性従業員でも取ることができますが、これまで利用実績はなく、活用を勧めています。

また、介護休職も法定を上回る365日まで取ることができ、配偶者が病気などで家事ができない場合に最高60日まで支給されるホームヘルパー助成金もあります。こちらも利用実績が少なく、これからの積極的な活用を促します。

所定外労働時間と有給休暇消化率

ひと月あたりの平均所定外労働時間は2003年度の25.6時間から29.3時間へと増加しました。これは、大和証券における「特定口座制度」の導入により、2004年12月に株券の受入れ業務が激増したことなどが原因と考えられます。大和証券グループでは所定外労働時間の削減を目指し、2005年5月から本店ビルで22時消灯を開始しました。

有給休暇消化率は2003年度の33.0%から33.2%にわずかながら伸びました。

労働時間と有給休暇消化率

(グループ本社、大和証券、大和証券SMBC 3社)

年度	2002	2003	2004
年間所定労働時間(時間)	1,845.0	1,860.0	1,837.5
月平均所定外労働時間*(時間)	22.2	25.6	29.3
有給休暇消化率	34.1%	33.0%	33.2%

* 3社の従業員組合加入者の数値です。

人の尊重と人材の活用

■女性が活躍できる職場環境づくり

■積極的な採用と登用

大和証券グループでは、女性が活躍できる機会を広げるためにさまざまな取組みを行なっています。2004年12月～2005年2月には総合職志望の女子学生を対象に、女性幹部社員による講演、女性若手総合職員との少人数座談会を盛り込んだセミナーを4回開催し、222名が参加しました。その結果、総合職への女性応募者数と内々定者数は過去最高になりました。

女性社員の管理職への登用も積極的に行なっています。2005年3月現在、支店長（大和証券）が3名、グループ会社に部長が2名いるほか、計75名（管理職総数の2.2%）を管理職に登用しています（2005年6月現在、支店長が3名、部長が4名に増えています）。

■女性活躍推進チームの設置

2005年2月、グループ本社人事部の女性スタッフを中心に、「女性活躍推進チーム（仮称）」を設置。「次世代育成支援対策推進法」に関する大和証券グループの取組みや職場環境の整備について検討を始めました。

2005年6月1日にはこうした取組みを始めることを社内放送で公表。今後本格的に取組みをすすめます。

■人材の育成とスキルアップ

人材育成こそ企業の競争力を左右するという考えのもと、さまざまな研修を行なっています。グループ各社が個別に実施する職務に即した研修のほか、新入社員合同研修、選抜型マネジメント研修などをグループ横断的に行なっています。

■新入社員合同研修

大和証券グループの企業理念や企業倫理、社会的責任について学び、グループ横断的なコミュニケーションを促進することを主目的とした新入社員研修を、グループ共通のプログラムで実施しています。カリキュラムでは、老人ホームでのケアサポートや手話教室、アイマスク体験などの企業市民活動や人権に関する講習に1日を割り当てています。また、CSRについても1時間を当て、2004年度からはCSRの専門家を外部から招いて講習を行なっています。



新入社員合同研修におけるプレゼンテーションの様子

■選抜型マネジメント研修

2005年6月現在、部長を対象として2000年に開講した「大和経営アカデミー」は130名、次長を対象として2001年に開講した「大和リーダーシップ・プログラム」は356名が卒業。次世代のリーダーとなりうる人材の育成に尽力しています。

■スキルアップ研修

金融機関を取り巻く環境が大きく転換するなか、大和証券では、プロフェッショナルな人材の育成を重要課題と位置付け、2004年度に「プロフェッショナル認定制度」を導入。2006年4月に第1回認定を目指しています。2004年度には修了検定まで行なう「コンサルティングスキル研修」を6ヵ月かけて実施。190名のプロフェッショナル認定候補者が受講しました。

■昇級・昇格への資格要件の導入

2005年6月、職員の昇級・昇格に一定の資格要件を導入するとともに、資格取得支援制度を大幅に拡充しました。職制・等級別に「資格ポイント」を設定し、プロフェッショナル集団としてふさわしい知識・資格の修得を促しています。

■資格取得者数（グループ9社）

（単位：人）	
資格	取得者数
証券アナリスト検定会員	1,211
米国証券アナリスト（CFA）	39
ファイナンシャル・プランナー（AFP）	2,499
ファイナンシャル・プランナー（CFP）	193
税理士	11
変額保険販売資格	5,423
システムアナリスト	25
海外大学院MBA（経営学修士）など*	117

（2005年3月末現在）

* 大和証券グループ派遣による取得者数。MBA以外に法学修士、国際関係学修士などを含む。

■グループ内公募

グループ内公募はグループ横断的な人事異動を促し、意欲と能力のある従業員の可能性を実現する制度です。2004年度夏は応募65名、合格13名でした。2005年度春には応募87名、合格24名と、大幅に増加しました。

2000年度夏の第1回からの応募者総数は494人、合格者総数は95人となっています。

■より公正な人事評価制度

より公正な人事評価を目指し、上司と部下が互いに評価を行なう「双方向評価」と、仕事上関係が強い他部署からの評価も取り入れる「360度評価」を行なっています。人事評価にはコンプライアンス面の評価も加味。人事異動や昇進・昇格の判断に活用しています。

また、評価の納得度を向上させるため、「評価者研修」を実施しています。

従業員とのコミュニケーション

グループ会社では、人事部門による部店面談を実施し、年2回の自己申告制度を通して、直接従業員の意見を聞く機会を設けています。また、「企業倫理ホットライン」や職員相談係により、従業員の声を会社に伝える窓口を設置しています。

そのほか大和証券グループ従業員組合とも、「次世代育成支援対策推進法」に対する計画の内容を協議により作成するなど、良好な労使関係を維持しています。また、春季交渉や年2回の賞与支給時、組合員アンケートの実施時などにコミュニケーションを頻繁にとっています。2004年3月末現在の組合員数は5,786名でした。

従業員組合加入者数(グループ7社*、各年度末)

(単位：人)			
年度	2002	2003	2004
従業員組合加入者数	6,388	6,220	5,786

* 個別の従業員組合が存在する大和証券投資信託委託、および従業員組合が存在しない大和プロパティを除きます。

セカンドライフ支援

従業員の退職後の充実した生活を支援する制度を用意しています。

「大和エルダー制度」は、大和証券グループの定年退職者を対象とした再雇用制度です。2004年度にはマッチング機能を高めたことにより、84名が再雇用されています。また、原則として55歳以上の従業員を対象に、定年後の生活拠点として希望する地域に可能な限り配属する方針で運用される「シニア職制度」、個人の多様な選択を支援する「自由定年制度」、

グループ内公募での従業員の合格実績

(単位：人)			
実施時期	公募職種	応募者数	合格者数
第1回 2000年度夏	ファンド・マネージャー、アナリスト、ベンチャー・キャピタリスト	12	2
第2回 2000年度冬	海外業務	71	6
第3回 2001年度夏	ファンド・マネージャー、アナリスト、ベンチャー・キャピタリスト、投資情報、プリンシパル・ファイナンスなど	58	7
第4回 2002年度夏	ファンド・マネージャー、M&A、デリバティブ、海外、インターナショナル・ホールセラー、サテライト放送キャスターなど	60	8
第5回 2003年度夏	個人・法人営業、アナリスト、デリバティブ、ベンチャー・キャピタリスト、インターナショナル・ホールセラー、ディーラー、トレーダー	81	19
第6回 2003年度冬	アナリスト、マネー・マネージャー、SMAコンサルタント、営業、提案企画、ディーラー、トレーダー、デリバティブ、経営コンサルタント、年金コンサルタント	60	16
第7回 2004年度夏	コンプライアンス、商品開発、M&A、リサーチ、アナリスト、ベンチャー・キャピタリスト、ファンド・マネージャー	65	13
第8回 2005年度春	コンプライアンス、投資顧問、M&A、プリンシパル・ファイナンス、アナリスト、ベンチャー・キャピタリスト、ファンド・マネージャー	87	24

再就職や独立のための2か月の休職期間を設ける「セカンドキャリア支援休職」などの制度を整えています。

大和エルダー制度の利用実績

(グループ本社、大和証券、大和証券SMBC 3社、各年度末)

(単位：人)			
年度	2002	2003	2004
「大和エルダー制度」による雇用者数	57	68	84

今後の課題と2005年度の目標

2005年度は、障がいを持つ従業員の定着を目指し、業務内容の見直しや職場環境の改善に努めます。また、プロフェッショナルな人材の育成のための研修制度の充実、そして女性が活躍しやすい職場環境の整備に本格的に取り組んでいきます。

ステークホルダーからのコメント

▶▶ 「女性が活躍できる職場環境づくり」について思うこと

大和証券グループでは、以前は女性の昇進を含めたルートや必要職務経験の基準などのキャリアパスが明確でなかったように思います。しかし最近では、女性の管理職への登用が増えてきており、どのような形でキャリアを形成すればいいのかという道筋も見えてきています。それに伴い、職場の女性の士気もあがってきていると感じます。また、育児休業の取得などに対する職場の理解が向上しており、制度を利用しやすい環境が整ってきています。着実に取組みは進んでいると思われ、今後は女性の事務職に対する施策も望まれます。



大和証券 中野支店 支店長 齊藤直子