

実績と課題・目標

大和証券グループが行なう、持続可能な社会の構築に向けたさまざまな取組みについて、2005年度の実績とともに、2006年度の目標を開示します。

		2005年度の課題・目標	目標の達成度
コーポレート・ガバナンス		役員報酬制度において、現物株式取得制度に替え、行使価格が1円のストックオプションを導入	
		役員報酬における株価連動型報酬のあり方についてさらに検討	
		主要グループ会社でのシステム監査体制の強化	
		個人情報保護法への対応など、テーマ別の監査の実施	
CSRマネジメント		2007年度末までに大和証券全店舗で「コンプライアンス・CSR研修」を実施	
		グループ従業員のCSRに対する理解の促進	
コンプライアンス	グループ全体	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の連携を強化	
		「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	
		「自主行動規範」制定の検討	
	大和証券	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	
		法令遵守のさらなる徹底・違反行為の撲滅	
		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	
	大和証券SMBC	コンプライアンス本部の強化、レベルアップ	
		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体制を整備	
		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	
		個人情報保護に関する事項、法令等諸規則の改正に伴う新業務等を部内検査項目に取り入れて点検体制を強化	
情報開示(ディスクロージャー)		新たな個人株主を増やすため、積極的な情報開示をすすめる	
お客様満足への取組み		アフターフォローへの積極的な取組み	
		「店舗におけるIT技術の活用」により、利便性を高める	
		幅広いお客様に満足いただける店舗空間づくり	
株主とのコミュニケーション		株主懇談会などイベントの開催	
人の尊重と人材の活用		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る	
		研修制度の充実	
		女性が活躍しやすい職場環境の整備	
企業市民として		より多くのグループ従業員が参加できる自主ボランティアプログラムの充実を図る	
環境への取組み		より精度の高い独自の環境マネジメントシステム構築に向けた取組み	
		環境コミュニケーションの促進	
		グリーン購入の基本方針を策定	×

参照ページ	2006年度の課題・目標
21-22	財務報告にかかわる内部統制の文書化、評価方法の確立を行ないグループ全体へ展開
	新会社法施行に伴うグループ各社の体制整備
	業績評価方法の検討、BCP推進など、グループ経営体制の整備・充実
23-24	経済金融教育への注力
	SRIの普及促進
25	グループ各社への「企業倫理ホットライン」啓発活動の実施
	反社会的勢力への対応強化
26-27	真にお客様が望む資産形成をサポートするための提案営業の実践
	上席者とお客様との面談制度の再強化
	苦情・クレーム撲滅のための業務品質の向上
	不正取引・反社会的勢力排除の徹底
28	適時必要な内容を盛り込んだ研修の実施と、eラーニングコンテンツの充実
	個人データの漏洩未然防止体制の定着化
	利益相反事例の点検体制の構築
	金融庁の「証券会社向けの総合的な監督指針」を充足する体制の整備
	日本証券業協会の新ルールに沿った売買管理体制の整備
29-30	ディスクロージャー関連規程のグループ内への周知徹底
	投資家主体別IR体制の拡充
33-34	アフターフォローへの積極的な取り組み
	お客様に満足いただける店舗空間づくり
	若手営業員を中心に知識の習得・マナーの向上を目的とした教育プログラムの実施
35-36	個人投資家向けIR活動の拡充
37-40	雇用機会の創出に向けた取り組み強化
	アナリスト資格・CFP資格取得者の拡大を目指した教育・研修体制の強化
	女性が働きやすい環境整備の継続
43-46	社会的課題の解決に向けた取り組みの強化
	より多くの従業員が参加できるボランティアプログラムの充実
47-49	環境マネジメントシステムの国内連結会社への拡充
	帳票類電子化、オフィス用紙削減等による環境負荷の低減
	調達にかかわるガイドラインの策定

2005年度の実績と 2006年度の抱負

2005年度実績

2005年度は、これまでの取組みに加え、女性が活躍しやすい職場環境づくりと、コンプライアンスのさらなる強化を中心的な目標として掲げました。

女性の活躍については、支援制度が充実しました。今後は、従業員がその制度を活用しやすい風土の形成をすすめます。

コンプライアンスについては、現場におけるコンプライアンス意識を高めるための研修の強化、管理・モニタリングの実効性の点検を重視しました。

2006年度目標

2006年度は、2006年5月に発表した新中期経営計画「Passion for the Best」2008」の達成に向けた初年度のアクションプランという考えに立って目標の設定を行ないました。各部門の2006年度目標はグループの新中期経営計画に沿ったものとなり、これらの目標の実践が各ステークホルダーに対する価値の最大化に結びつくものとしています。

目標の達成度

- : 実施してよい成果を得られたもの
- : 実施して一定の成果を得られたもの
- : 実施してさらに成果をあげる必要のあるもの
- × : 実施しなかったもの