

コンプライアンス グループ全体での取り組み

コンプライアンスはCSRの根幹であると考え、グループ横断的な施策と、グループ各社での施策の双方から取り組みを強化しています。

2005年度の 課題・目標	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	2005年度の 実績・進捗状況	グループ本社における各社のリーガル・コンプライアンスリスク管理のチェック機能を強化
	「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		営業店研修、社内広報活動の推進により、認知度、利用件数ともに向上
	「自主行動規範」制定の検討		既存の理念・行動規範のさらなる浸透・実践を図ることを優先し、新規の規範策定は継続して検討

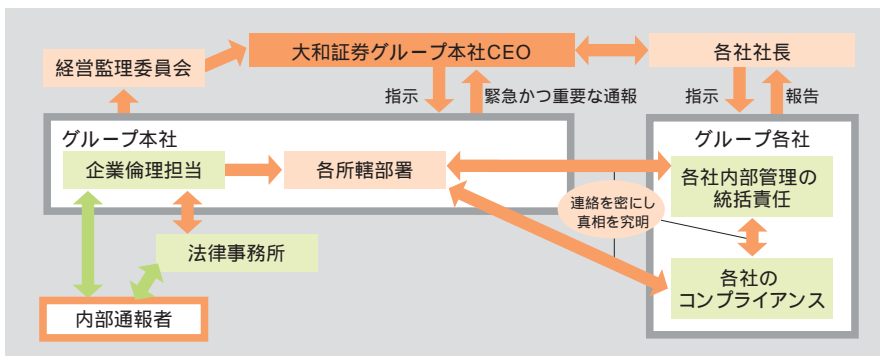
コンプライアンスについての考え方とこれまでの取り組み

「社会正義の貫徹」をグループ企業理念の柱とする大和証券グループでは、CSRの根幹である法令遵守を徹底しています。グループ各社の業態の違いにより、遵守すべき法令が異なることから、コンプライアンスに対する細かな規程や対応は、グループ各社での取り組みが基本となります。しかし、グループ全体としての体制の充実が重要であると考え、本社と各社のリーガル・コンプライアンス部門が連携を強化しています。

社員にコンプライアンス意識を広めるための取り組み

グループ本社と大和証券が合同で企業倫理・CSR、コンプライアンスに関する研修を実施。新入社員研修の際には、コンプライアンスを基本として「健全なる証券市場の発展に資する」という意識の啓発に取り組んでいます。

内部通報制度の仕組み



内部通報制度の仕組みと実績

2003年1月に導入した「企業倫理ホットライン」は、2005年の1年間で30件の通報がありました。通報件数は2004年の13件から大きく増加しましたが、これは社内での認知度が上がり、匿名性が守られるという信頼度が増してきたことによるものと考えています。また2004年に多かった「労働時間」に関する通報が、時間管理の指導徹底により減少するなど、一定の効果があがっています。今後は、さらに制度の認知度と信頼度を高め、企業体質の向上につながるよう取り組んでいきます。

通報事例とその対応

企業倫理ホットラインに対する従業員調査結果

全役職員を対象とした「企業倫理ホットラインに関するアンケート」を継続的に実施しています。「ホットラインの認知度 = 90%」、「問題があれば通報する = 77%」と、制度が浸透してきていることがうかがわれます。一方、「匿名性が守られている = 51%」とまだまだ理解が広まっていない部分も見受けられるため、引き続き信頼度を高める取り組みを続けていきます。

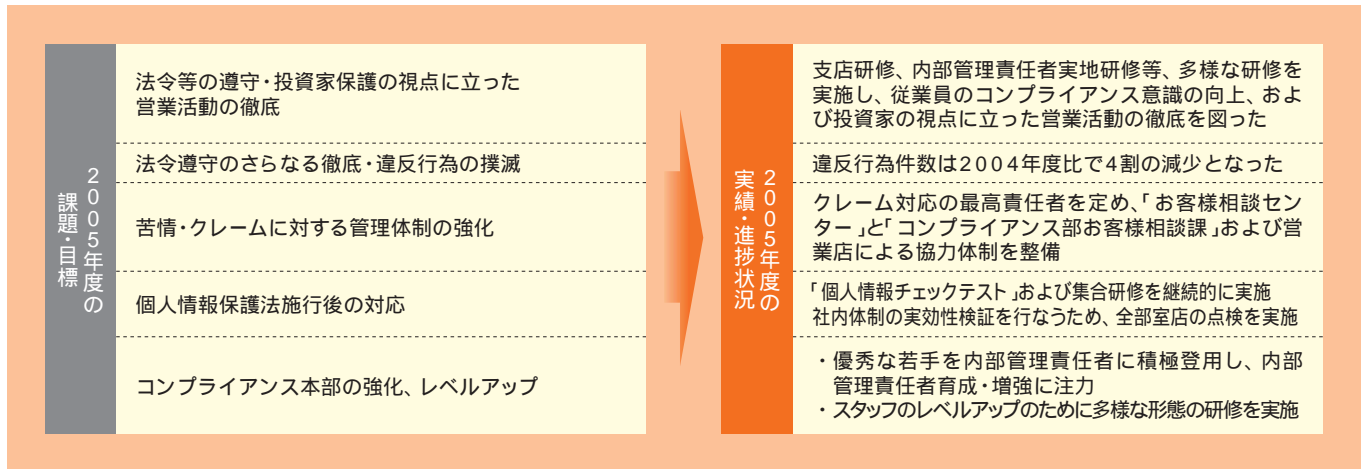
「自主行動規範」の策定延期と今後の取り組み

「自主行動規範」の策定に向け、役職員アンケート等も参考にして1年間検討を重ねた結果、新しい行動指針をつくるよりも、まずは各グループ会社ですでにある倫理行動規範等の理解を徹底することを優先すべき、という判断にいたりしました。そのため、全店舗を回る研修を行ない、既存の規範等の浸透を図りました。新たな指針の策定については、今後も検討を続けていきます。

今後の課題と2006年度の目標

「企業倫理ホットライン」は大和証券からの通報が主体となっていますが、ほかのグループ各社についても啓発活動を行なっていきます。また、大和証券コンプライアンス部と連携し、反社会的勢力との断絶を強化します。

大和証券での取組み



マネジメント
コンプライアンス

コンプライアンスについての考え方とこれまでの取組み

コンプライアンスは、社会に貢献できる公正な企業であるための基本となるもっとも重要なテーマだと考えています。法令遵守を基盤として、投資家の視点に立った営業活動の徹底や、クレーム対応体制の強化、反社会的勢力への対応、事務処理上のミス撲滅など、さまざまな対策に取り組んできました。コンプライアンスは継続的な取組みにより維持・向上していくものと考え、常により高いレベルを目指しています。

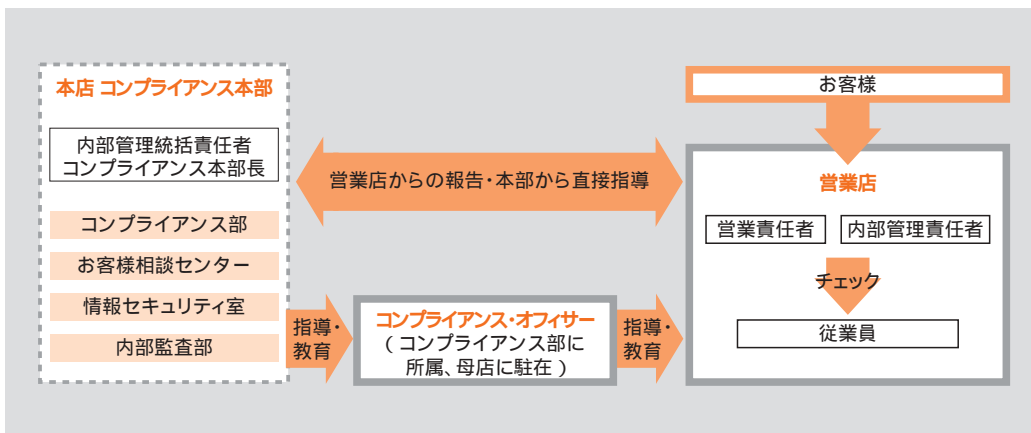
業務品質向上への取組み

コンプライアンスとは単に法令遵守のみを指す概念ではなく、お客様から最大の信頼をいただくために必要なすべての意識・姿勢・行動を含むものだと考えています。そのため、2005年度下半期から「業務品質の向上」をコンプライアンス上の重要テーマとしています。お客様の投資ニーズやご意向などをよく理解し、適切な提案を行なうこと、わかりやすい説明を尽くすこと、受発注時のミスを起こさないことなどを通じて業務品質を高め、ひいてはお客様の信頼を高める取組みに注力しています。

コンプライアンス推進体制

全国の支店網を統括する24のエリア・グループに「コンプライアンス・オフィサー」を配置。2005年度には各支店のコンプライアンス責任者である内部管理責任者に次世代を担う若手を積極的に登用、その育成に注力しています。また部店内に内在する問題を自ら発見し正す自浄作用機能を強化するため、内部管理責任者およびコンプライアンス・オフィサーが、営業店内部の管理状況をチェックし、コンプライアンス本部へ毎月報告する「内部管理月報告制度」を実施しています。

コンプライアンス推進体制



大和証券での取り組み

コンプライアンス意識を 啓発する研修の実施

役員向け、営業員向け、マネージャー向け、新入社員向けなど、職種・職位に合わせた研修を継続的に実施。グループ本社の企業倫理・CSR担当部署と連携して支店を訪問する「コンプライアンス合同研修」、コンプライアンス部員で構成する審査チームによる支店訪問研修などに加え、業務品質向上に向けてコンプライアンス本部内で実施する少人数研修や、イントラネットを利用し、全社員の受講を義務付ける法令・ルール確認テストなど、特色ある研修も実施しています。



コンプライアンス合同研修

違反行為の撲滅・投資家保護

「違反行為」(証券事故)とは、法令等諸規則において定められた、証券会社およびその役職員が遵守すべきルールに逸脱した行為のことで、代表的な事例としては投資信託等の買付において事前または同時にお客様に交付するべき目論見書を交付せずに買付を行なう「目論見書不交付」等があります。2005年度においては違反行為件数を前年度比4割減少させることができました。これは主に職員のメール環境の制御を徹底したことにより、営業員が無審査の投資勧誘資料をお客様にメールで交付してしまう事例が激減したことが要因です。

違反行為の内部発覚率*は2005年度に63%と前年度の74%から低下しました

が、これは前述のメール送付に伴う違反行為が大幅に減少したことの影響によるものです。今後も法令遵守・投資家保護の視点に立った営業活動の徹底をコンプライアンスの最重要目的と捉え、違反行為をゼロにすべく、取り組みを継続します。

* 内部発覚率は、金融庁への違反行為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。

不公正取引・反社会的勢力 等への対応

健全な証券市場の発展のため、反社会的勢力等への対応を強化しています。専門スタッフによる指導を徹底するとともに、各種情報源にもとづくデータ整備をすすめており、反社会的勢力の市場からの完全排除を目指しています。また他人になりすまして不正に取引を行なおうとする「なりすまし口座」の開設を未然に防止するシステムを構築しています。

個人情報保護法への対応

従業員の個人情報保護に対する意識付けを徹底するため、全職員を対象とする「個人情報チェックテスト」を継続して実施しました。また社内における管理体制の実効性を検証するため、全店の点検を実

施し、改善に努めました。また、外部機関からの評価として「TRUSTe認証シールプログラム」の更新を実施しました。2006年度は、個人情報漏洩リスクの高い事業ユニットにおいて、さらなる改善を図ります。

今後の課題と2006年度の目標

お客様の信頼度最大化のために、「業務品質・営業品質」をさらに向上することが最重要課題です。お客様のご意向の徹底した把握、営業品質の継続的モニタリングおよび指導等を図ることにより、お客様のご意向に沿った提案が行き届くための体制を整えていきます。そのため、上席者とお客様との面談制度をさらに強化します。また、不公正取引・反社会的勢力の排除を徹底します。

ステークホルダーからのコメント

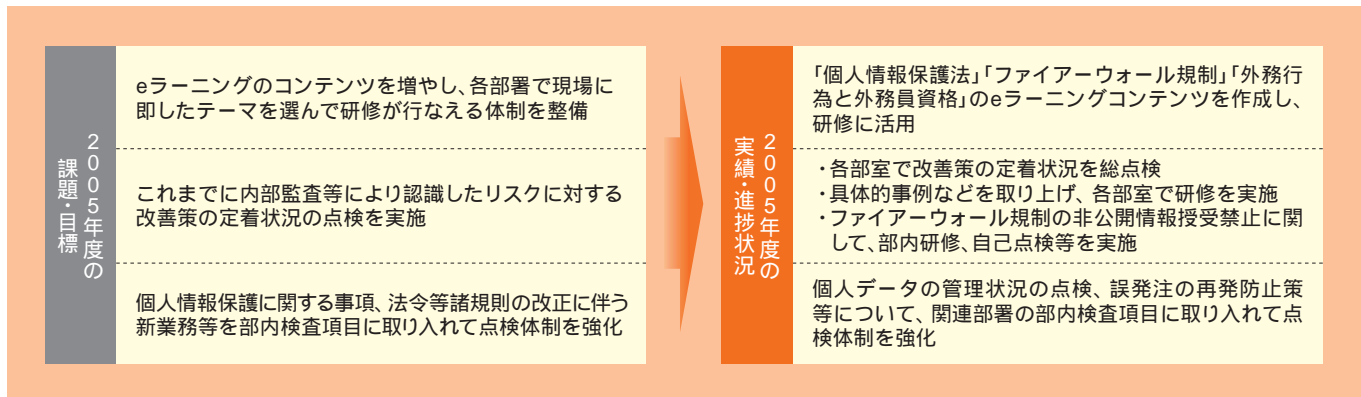
大和証券グループに期待すること

コンプライアンス体制において内部通報制度の役割が大きくなってきています。内部通報制度にとってもっとも重要なものは何でしょうか。私は制度に対する社員をはじめとする関係者の信頼だと思います。この信頼がないと、会社に内在する問題を内部通報により早期に会社が認識するという機能を期待できないからです。大和証券グループ各社の通報件数の増加傾向は制度の信頼が高まりつつあることの現れであり、歓迎すべきことだと思いますが、他方でその信頼をさらに高めていく努力も必要です。結局は、一つひとつの通報案件に誠実に対応していく積み重ねが制度の信頼を高めていくための近道でしょう。大和証券グループにもこの日々の努力の継続を期待します。



柳田野村法律事務所
弁護士
柳田直樹氏

大和証券SMBCでの取組み



コンプライアンスについての基本的な考え方

コンプライアンスは経営の最重要課題のひとつであり、コンプライアンス体制やその仕組みが効果的に機能して、適正な業務活動を推進することが重要であると考えています。そのため、「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」というステップを着実に遂行し、実効性確保に努めています。

コンプライアンス体制

内部管理責任者や内部管理者を各部署に配置し、日常業務に則したコンプライアンス指導を行なっています。また、コンプライアンスを統括する法務考査部は、業務執行に関する法務相談・モニタリング、不正取引の監視、部内検査指導などを行なっています。この部内検査制度は、各部署が自ら、業務に潜在するリスクの分析・評価を行ない（セルフアセスメント）、高リスク項目について管理体制の実効性を点検する制度です。部内検査で顕在化した問題点は改善策を策定し、業務運営マニュアルに織り込み、実践するというサイクルを確実に実施し、コンプライアンス体制の強化に努めています。また、内部監

査部は、部署別監査、項目別監査の実地監査等を通して、業務の適正な運営状況の検証等を行なっています。

コンプライアンス研修の強化

新任役員研修、新入者、転入者、海外赴任前の従業員を対象とした集合研修を随時実施。部室ごとに業務に関連したテーマを選定した部内研修にも注力しています。2005年度には「個人情報保護法」「ファイアーウォール規制」「外務行為と外務員資格」のeラーニングコンテンツを作成。今後もコンテンツの充実を図っていきます。

内部監査指摘事項等に対する改善策の定着状況の点検

過去の内部監査などで指摘された事項について、改善策の定着状況を各部署で総点検しました（2005年4月～8月）。また、他社勧告事例や他社行政処分事例のなかから関連事例を取り上げて部内研修を実施。ファイアーウォール規制の非公開情報授受禁止に関して、研修、自己点検などを実施しました。

個人情報保護法への対応

個人データの取扱状況の点検を法務考

査部指定部内検査として指導したほか、情報管理マニュアルを作成し、情報セキュリティマネージャー、内部管理責任者などを対象にした研修を実施。各部署が管理する個人データの紛失・欠落等の有無について、インデックス・個別管理表などを作成して点検する体制を構築しました。

大和証券SMBCのコンプライアンス推進体制

