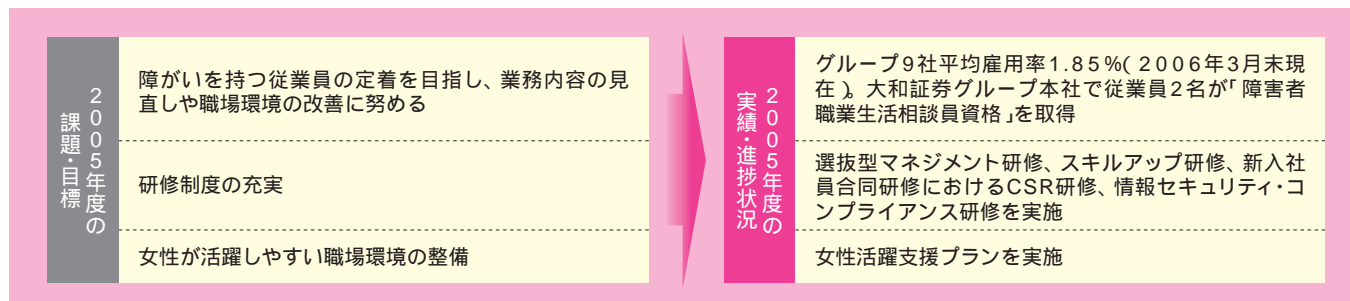


人の尊重と人材の活用

グループ企業理念に掲げる「人材の重視」を反映し、女性の活躍をより一層支援するため、働きやすい環境の整備を推進しています。



人事に関する考え方と重点課題

人材は競争力の源泉であると考え、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努めています。2005年度には「障がいを持つ従業員の定着」「研修制度の充実」「女性が活躍しやすい職場環境の整備」を重点課題として取り組みました。

従業員基本データ(大和証券グループ本社)

	2004年度	2005年度
平均年間給与*	868万円	1,022万円
平均年齢	37.1歳	37.8歳
平均勤続年数	10.7年	11.0年

* 平均年間給与は、賞とおよび基準外賃金を含んでいます。

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	2006年4月
総合職・エリア総合職 ^{*1}	男性	326	203	251	401
	女性	274	147	235	326
業務職 ^{*2}	男性	0	0	0	0
	女性	54	28	81	101
ファイナンシャルアドバイザー ^{*3}	男性	12	11	34	33
	女性	6	16	40	17
合計		672	405	641	878

*1 エリア総合職とは、1998年に大和証券に新設された、転居を伴う転勤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。

採用における取組み

人権を尊重し、公正な採用選考を行なうためのガイドラインを定め、採用関係者に周知徹底するとともに、採用情報サイトに掲示しています。また2005年4月からは、採用における個人情報の取扱い方針についても同サイト上で公開しています。

大幅に採用増

2007年度の新卒採用計画を、グループで合計1,400名と、大きく拡大しています。そのため、大規模説明会のほか、少数の学生のニーズに応えるスモールミーティングを実施。全国での企業合同説明会への参加、U・Iターン説明会の開催など、積極的な採用活動を行なっています。

積極的に女性を採用

女性の活躍に期待し積極的に採用を行なった結果、女性の採用人数は毎年増加しています。就職人気ランキングが大きく上昇した要因のひとつに、女性をサポートする各種制度を導入したことも考えられます。

障がい者雇用

グループ全体の障がい者雇用率は2006年3月末現在1.85%と法定の1.80%を上回っています。しかし、2004年度末に比べ0.04ポイント低下しており、さらに障がいのある従業員の定着に向けた取組みを強化する方針です。その一環として従業員2名が「障害者職業生活相談員資格」を取得しました。

障がい者雇用率(グループ9社平均、各年度末)

年度	%
2003	1.90
2004	1.89
2005	1.85

人材の育成とスキルアップ

選抜型マネジメント研修

次世代のリーダーとなり得る人材を育成するための選抜型研修を強化しています。部長職を対象とした「大和経営アカデミー」はこれまで150名、次長職を対象とした「大和リーダーシップ・プログラム」はこれまで415名が卒業。どちらも卒業生は着実に増加しています。

スキルアップ研修

よりプロフェッショナルな人材の育成を目指す「コンサルティングスキル研修」をさらに充実。新たに若手営業員向けに「若手営業員営業スキル特別強化プログラム」を導入。コンサルティングスキルのレベルアップを目的に、2005年度は選抜型で7日間にわたり実施し、延べ409名が修了しました。

その他の研修制度

新入社員合同研修におけるCSR研修やボランティア活動の実施、個人情報保護法の施行に伴う、情報セキュリティに関する研修など、各種の研修制度を充実させています。



若手営業員の指導員を対象とする研修

グループ内公募での従業員の合格実績

実施時期	公募職種	(単位：人)	
		応募者数	合格者数
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、商品、投資顧問、M&A、プリンシパル・ファイナンス、アナリスト	87	24
第9回 2005年度 秋	法人営業、商品、海外	40	9
第10回 2006年度 春	SMAコンサルタント、個人・法人営業、海外留学、M&A、商品、アナリスト、ディーラー	38	10

グループ内公募と職制転向試験

2000年度から行なっている「グループ内公募制度」は、グループ横断的な人事異動を促進し、意欲と能力のある従業員の可能性を伸ばす制度です。2005年度秋には応募者40名中9名、2006年度春には応募者38名中10名が合格。2000年からの累計では応募者572名、合格者114名になりました。

また、新しいキャリアパスを開き自己実現を図りたいという従業員のために、総合職・エリア総合職への「職制転向試験」を実施しています。

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)

集計時期	(単位：人)	
	2006年3月末	取得者数
証券アナリスト検定会員	1,576	
米国証券アナリスト(CFA)	49	
ファイナンシャル・プランナー(AFP)	2,489	
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	195	
税理士	22	
変額保険販売資格	5,551	
システムアナリスト	26	
海外大学院MBA(経営学修士)など	205	

大和証券グループ連結従業員数

		(単位：人)								
		2004年3月末			2005年3月末			2006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	6,920	166		6,879	258		6,971	357	
	(うち総合職*2)	6,197			6,127			6,280		
	(うち管理職)	3,180			3,278			3,465		
	女性	3,463	728		3,220	690		3,300	698	
	(うち総合職*2)	1,377			1,258			1,411		
	(うち管理職)	55			75			97		
国内計		10,383	894	1,275	10,099	948	1,627	10,271	1,055	1,752
海外		1,182		31	1,196		48	1,235		46
総計		11,565	894	1,306	11,295	948	1,675	11,506	1,055	1,798

*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員数です。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。

評価制度

より公正で納得性の高い人事評価を目指す、上司と部下がお互いに評価を行なう「双方向評価」と、関係の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。また、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。

人の尊重と人材の活用

健全な職場環境

従業員にとって働きやすい職場環境を実現するため、社内イントラネット、ビデオ研修などにより、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントに関する意識の向上に努めています。また、グループ本社の人事を担当する役員が委員長を務める「人権啓発推進委員会」を設置するとともに、全役職員向けの研修を毎年開催し、職場環境改善に努めています。

従業員の健康管理

大和証券グループ本社では、所定外労働時間の削減と時間管理をすすめるため、2005年5月から、本店ビルの22時消灯を実施。2005年12月には21時30分に繰り上げ、業務の効率化を推進しています。また、本店ビル内に産業医が常駐するほか、週1回、精神科医と臨床心理士がカウンセリングを実施。従業員の心身の健康管理に努めています。

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の3社)

年度	2003	2004	2005
年間所定労働時間(時間)	1860.0	1837.5	1845.0
月平均所定外労働時間(時間)	25.6	29.3	27.0
有給休暇消化率	33.0%	33.2%	34.3%

* 3社の従業員組合加入者の数値です。

福利厚生制度

働きやすい職場、多様な働き方を、福利厚生面から支援する制度として、2005年10月、育児、介護にかかわる休職・助成制度を改定しました。「育児休職」は、法定の1年半に対して2年間取得できる制度

を設けていましたが、その期間をさらに3年間に延長。3歳未満の子どもを預ける保育施設にかかる費用について、一定の範囲で実費を補助する「保育施設費用補助制度」を導入しました。

また、法定を上回る365日取得可能な「介護休職」、配偶者が病気などにより家事ができない場合に最高60日まで助成金が支給される「ホームヘルパー助成金」など、さまざまな制度を設けています。しかし、利用実績が少ないため、制度の認知度向上と利用の促進に取り組んでいきます。

福利厚生制度の利用状況(グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社)

		(単位:人)			
		年度	2003	2004	2005
育児休職取得者*	女性		81	115	138
	男性		0	0	0
介護休職取得者	女性		0	0	2
	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。

コミュニケーション

大和証券グループでは従業員の声を直接聞くことが重要と考え、人事部による面談や、年2回の自己申告制度を実施。職員相談係など、従業員の声を会社に伝える窓口を設置し、従業員とのコミュニケーションに努めています。また、春季交渉や従業員組合が年2回実施する組合員アンケートの結果を受けて、さまざまな方針、取組みに活かすなど、従業員組合員とのコミュニケーションを頻繁に行ない、良好な労使関係を維持しています。

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	2005
従業員組合加入者数	6,388	6,220	5,786	5,747

* 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。

移転プロジェクトアンケート

大和証券グループでは、2007年11月に大和証券本店ビルを「グラントウキョウ ノースタワー(建設中)」(東京都千代田区)へ移転する予定です。このため、「本店移転プロジェクト」を発足し、働きやすい職場に関する従業員アンケートを実施しました。その結果、オフィスの快適性を高めるため、眺望やコミュニケーションコーナーなどのリフレッシュを目的とした設備を望む声が多く寄せられました。今後も引き続き、積極的に従業員の意見を取り入れ、検討を重ねていきます。

移転プロジェクトアンケートに寄せられた声

あなたがオフィスに求めるものを選んでください。(複数回答可)

オフィスの快適性	14%
交通の利便性	13%
耐震性能の高さ	11%
トイレがきれい	10%
最新ITインフラを装備	8%
セキュリティレベルの高さ	7%
内装のデザイン性	6%
環境への配慮	5%
近くでランチを楽しめる	5%
ステータス感	4%
外観のデザイン性	3%
バリアフリー	3%
その他	11%

■ 女性が活躍できる ■ 職場環境づくり

女性の力を企業の力に

CSRの視点に限らず、企業の戦略として、女性の活躍をより一層支援したいと考えています。

2006年4月の新入社員のうち、総合職・エリア総合職の採用人数727名中女性は326名と44.8%を占めています。また、入社後も女性従業員を積極的に管理職へ登用しています。2006年3月末現在、国内の女性管理職は大和証券支店長4名を含む97名。国内の管理職総数の2.7%にあたり、前年度末よりも増加しています。

女性活躍支援プラン

女性の活躍をより一層サポートし、仕事と家庭の両立を実現するため、2005年10月「女性活躍支援プラン」を導入しました。また、こうした制度を職場に浸透させ利用者の増加を図るため、社内サテライト放送や『育児支援ガイドブック』の配布などの活動を推進しています。

これらの取組みが評価され、2006年6月、大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社が、厚生労働省の実施している「均等推進企業表彰」において東京労働局長優良賞を受賞しました。



『育児支援ガイドブック』

女性活躍支援プラン

支援プラン	支援プランの概要
営業員再雇用制度導入 (プロフェッショナルリターンプラン)	結婚・出産等の理由により退職した正社員に対し、再雇用する機会を提供
育児休職・育児時間の取得期間延長	育児休職・育児時間のどちらも、従来の「2歳に達する前日まで」から「3歳に達する前日まで」に延長
保育施設費用補助制度の新設	3歳未満の子を預ける保育施設にかかる費用を補助
休暇制度の充実	結婚準備休暇やファミリー・デイ休暇(家族の親睦を深めるための休暇)を定め年休取得を促進
職場復帰プログラム	育児休職中に、会社とのコミュニケーション機会等を提供し、スムーズな職場復帰を促す

国内従業員に占める女性比率と、女性管理職比率

	2004年 3月末	2005年 3月末	2006年 3月末
女性従業員比率	33.4%	31.9%	32.1%
女性管理職比率	0.5%	0.7%	0.9%

大和エルダー制度の利用実績(大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社)

	(単位:人)		
	年度 2003	2004	2005
「大和エルダー制度」 による雇用者数	68	84	80

■ セカンドライフ支援

少子高齢化に伴い労働力人口の減少が予想されること、年金制度の改定に伴い高齢者の就労意欲が高まっていることなどを背景に、2006年4月、「改正高齢者雇用安定法」が施行されました。大和証券グループでは、2000年から定年退職者を対象とした再雇用制度「大和エルダー制度」を導入。高齢者の積極的な雇用をすすめています。2006年4月からは一定基準に達する定年退職者を希望に応じて65歳まで継続雇用する「大和マスター制度」を新たに導入。また、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「本拠地宣言」のほか「自由定年制度」、再就職や独立のため2ヵ月の休職期間を設ける「セカンドキャリア支援休職」などを設けています。

今後の課題と2006年度の目標

2007年4月には新卒採用者数を1,400名へと大幅に増員するなど、雇用機会の創出に向けた取組みをさらに強化していきます。また、中期経営計画にも示したとおり、金融プロフェッショナルの育成として、アナリスト資格・CFP資格取得者数の拡大などを目指し、教育・研修体制を強化していきます。女性従業員の士気を向上させ、潜在能力を最大限に発揮できる体制を確立し、女性が働きやすい環境の整備にも継続して取り組んでいきます。