



## 人の尊重と人材の活用

従業員が「働きがい」を実感し、高いモチベーションを持って仕事にチャレンジできる職場環境整備を進めています。

### 「働きがい」を感じる職場への理想像と中期目標

大和証券グループは、2006年7月と2007年3月に、「働きがいと情熱に満ちた日本最高の証券グループへ」との目標を掲げ、「社内活性化策」を策定、従業員が高いモチベーションを維持できるよう、より働きがいのある会社にすることを目指し

ています。グループで働く従業員一人ひとりが、(1)会社に対して「信頼感」を持っている、(2)会社の役割・意義を理解し、「誇り」を持って働いている、(3)会社およびそこで働く仲間と「連帯感」を共有している、といった意識を持てるよう、女性活躍支援の推進、メンタルヘルスケアの充実、派遣社員の正社員登用など、さまざまな施策を実行しています。

<p>➤ 2006年度の課題・目標</p>	<p>➤ 2006年度の実績・進捗状況</p>
<p>雇用機会の創出に向けた取組み強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大和証券グループ平成19年度新卒入社人数が1,423名と大きく拡大</li> <li>・派遣社員の正社員登用を実施</li> <li>・障がいのある方を積極的に雇用し、障がい者雇用率が上昇</li> </ul>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直前対策レポート等の情報発信や試験対策講座を実施した結果、証券アナリスト、CFPともに資格保有者数が増加</li> </ul>
<p>女性が働きやすい環境整備の継続</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍支援が評価され、「均等推進企業表彰東京労働局長優良賞」を受賞</li> <li>・「育児支援ガイドブック」を作成、また仕事と家庭のグッドバランスを応援する「ダイワファミリーネット」を開設するなど、女性が働きやすい職場環境の整備を推進</li> </ul>

### 採用における取組み

従業員が会社に対して信頼感や誇り、連帯感を持ち、「働きがい」を感じるためには、長く働いてもらうことが必要であると考えています。そのため採用や雇用契約においても、長期雇用を前提に会社の考えを共有できる人員を増やしていく体制づくりに努めています。

2007年4月には、新卒の従業員を、証券業界では最多の1,423名採用しました。採用にあたっては、学生と当社が互いによく理解しあうため、セミナーやスモールミーティングなどのコ

ミュニケーションを拡充し、就職人気ランキングの上昇にもつながりました。

また、派遣社員を正社員に登用する制度を新たに取り入れ、この制度を利用して2006年度には100名以上が正社員となりました。今後も定期的に正社員登用を進めてまいります。

障がい者の雇用については、大和証券の営業部店を中心に全国で広く採用活動を行い、雇用率は2007年3月末現在グループ9社平均1.95%と、2006年度に比べ0.1ポイント上昇しました。2007年度からは障がいのある方の新卒正社員採用にも積極的に取り組みます。

## 人材の育成とスキルアップ

No.1のプロフェッショナル集団となることを目指して、スキルアップのための研修など、さまざまな制度を設けています。新入社員研修などの階層・職務別研修、経営管理者・マネジメント研修、選抜型研修など、内容および対象を区分けして、実効性の高い研修を実施しています。特に、入社後3年間はさまざまな知識とスキル習得の時期と位置付け、研修プログラムを充実しています。

また、職員の昇級・昇格に一定の資格要件を導入しました。これは、証券アナリストやファイナンシャル・プランナーなど、証券会社の従業員にふさわしい資格を選んで「資格ポイント」を設定し、部長職等に昇格するためには一定のポイント数を必要とするというもので、2005年に導入を発表、2008年6月から

適用開始となります。施策の効果もあり、証券アナリスト検定会員やファイナンシャル・プランナー等の資格保有者数が増加、自主的・継続的に勉強する意欲を高めるという制度本来の目的に向けても確かな効果が得られています。

▶ **WEB参照** グループ内公募と職制転向試験

## 評価制度

より公正で納得性の高い人事評価を行うため、上司と部下がお互いに評価を行う「180度評価」や、連携のある他部署から評価を受ける「360度評価」を行い、人事異動や昇級・昇格の判断に活用しています。評価ではコンプライアンス面の実績なども加味し、多面的な評価を行なっています。

大和証券グループ連結新卒採用数 (単位:人)

		2005年 4月	2006年 4月	2007年 4月
総合職・ エリア総合職*1	男性	251	401	570
	女性	235	326	610
業務職等	男性	0	0	0
	女性	81	101	243
ファイナンシャル アドバイザー*2	男性	34	33	0
	女性	40	17	0
合計		641	878	1,423

\*1 エリア総合職とは、移転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 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う従業員です。

大和証券グループ連結従業員数 (単位:人)

		2005年3月末			2006年3月末			2007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	6,879	258		6,971	357		7,341	324	
	(うち総合職*2)	6,127			6,280			6,613		
	(うち管理職)	3,278			3,465			3,641		
内	女性	3,220	690		3,300	698		3,666	593	
	(うち総合職*2)	1,258			1,411			1,515		
	(うち管理職)	75			97			110		
国内計		10,099	948	1,627	10,271	1,055	1,752	11,007	917	1,914
海外		1,196		48	1,235		46	1,340		37
総計		11,295	948	1,675	11,506	1,055	1,798	12,347	917	1,951

\*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。

資格保有者数(グループ9社) (単位:人)

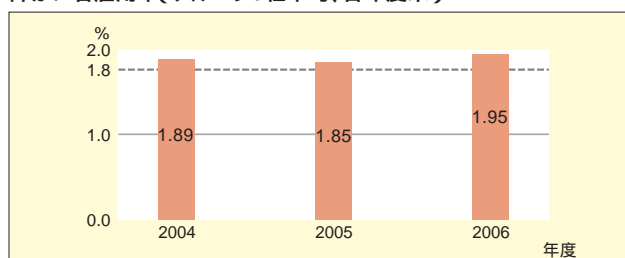
集計時期	2007年3月末
資格	保有者数
証券アナリスト検定会員	1,444
米国証券アナリスト(CFA)	46
ファイナンシャル・プランナー(AFP)	2,445
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	234
税理士	17
変額保険販売資格	5,579
システムアナリスト	28
海外大学院MBA(経営学修士)など	153

従業員の状況(大和証券グループ本社)

年度	2004	2005	2006
平均年間給与*	868万円	1,022万円	1,187万円
平均年齢	37.1歳	37.8歳	37.9歳
平均勤続年数	10.7年	11.0年	11.4年

\* 平均年間給与は、賞および基準外賃金を含んでいます。

障がい者雇用率(グループ9社平均、各年度末)





## 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

当社グループは従来より、積極的に女性の活躍を支援してきており、大和証券グループ本社人事部に設置された「女性活躍推進チーム」が中心となって「女性活躍支援プラン」を導入するなど、仕事と家庭の両立(ワークライフバランス)ができるようさまざまな施策を導入しています。また、女性の活躍に期待して積極的な採用を行っており、その採用人数は毎年増加しているほか、女性従業員を積極的に管理職へ登用しています。2006年6月には、これらの施策等が評価され、厚生労働省が実施している2006年度「均等推進企業表彰」において、大和証券グループ本社・大和証券・大和証券SMBCの3社が、東京労働局長優良賞を受賞しました。

▶ **WEB参照** 女性活躍支援プラン

#### 従業員に占める女性比率、管理職\*に占める女性の比率(国内)

	2005年3月末	2006年3月末	2007年3月末
女性従業員比率	31.9%	32.1%	33.3%
管理職に占める女性の比率	2.2%	2.7%	2.9%

\* 次長職以上

ステークホルダーからのコメント

### 仕事と育児の両立について



大和証券 上野支店  
資産コンサルタント第一課  
片岡 梨絵

2歳の息子の育児をしながら営業の仕事をしています。私は両親が近くに住んでおらず、子どもが病気のときにはお休みをとることになりますが、そのような時は、同僚にお客様への連絡を手伝ってもらいます。また、早く帰るように声をかけてくれるなど、周囲の協力や理解があるので、仕事と育児を両立できています。

もうすぐ2度目の産休に入ります。産休の後、仕事に戻ることにやはり不安を感じますが、できるだけ長く仕事を続けていきたいと考えています。

### 健全な職場環境への取組み

グループ本社の人事担当役員が委員長を務める「人権啓発推進委員会」を設置し、役職員向けの研修を実施するとともに、2007年4月の改正男女雇用機会均等法の施行に伴い、当社グループにおけるセクシャルハラスメント対策をさらに充実させました。またグループ全体で労働時間管理を推進しており、大和証券グループ本社および大和証券では19時退社を励行しています。「ファミリー・デイ休暇」「結婚準備休暇」など有給休暇をとりやすい制度を設けた結果、2006年度には有給休暇消化率は35.6%と、2005年度よりも上昇しました。

#### 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の3社)

年度	2004	2005	2006
年間所定労働時間(時間)	1837.5	1845.0	1845.0
月平均所定外労働時間*(時間)	29.3	27.0	26.2
有給休暇消化率	33.2%	34.3%	35.6%

\* 3社の従業員組合加入者の数値です。

#### 福利厚生制度の利用実績(グループ9社\*1)

(単位:人)

年度	2004	2005	2006	
育児休職取得者*2	女性	115	138	150
	男性	0	0	2
介護休職取得者	女性	0	2	3
	男性	0	0	0

\*1 2004年度、2005年度はグループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社が対象範囲です。

\*2 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。

#### メンタルヘルスの取組み

従業員が心身ともに健康で安心して働けるよう、2006年8月、グループ本社にメンタルヘルスサポート室を新設。電話、面接、ウェブによる相談のほか、臨床心理士が駐在してカウンセリングを行なっています。2006年度は従業員への認知活動に注力。上司の気づかいが予防、早期発見につながるため、管理・監督者の理解を得るべく研修を繰り返し実施しました。また、心と身体は密接に関係しており、医務室との連携や、外部の専門機関とも提携し、従業員への迅速な対応を行なっています。



メンタルヘルスサポート室  
臨床心理士  
菊竹 真理子氏

メンタルヘルスは身体の病気と同じように、予防と早めのケアが大切です。日々の生活のなかで自分のストレスをきちんと把握して、上手に気分転換することが一番の予防となります。また、ストレスが重なって、気分が入れ変わらなったり、不安や抑うつ、疲れやすさなどを感じたりするときは、早めに周りの人や専門家にご相談されることをお勧めします。悩みやストレスを抱え込んでしまうと、悪循環が生じ、ストレス関連疾患につながりやすくなります。なにか気になることがありましたら、メンタルヘルスサポート室をお気軽に利用していただきたいと思います。

## 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、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	2004	2005	2006
従業員組合加入者数	5,786	5,747	6,078

\* 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。

## ベテラン層の活躍に対する支援

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、ベテラン層の積極的な雇用を進めています。また、「改正高年齢者雇用安定法」

への対応も含め、年齢にかかわらず意欲と能力の高い人材を積極的に活用するため、2006年4月より、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」を導入しました。今後もベテラン層の積極的な活用を進めてまいります。

大和エルダー制度、大和マスター制度の利用実績  
(グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社) (単位:人)

年度	2004	2005	2006
「大和エルダー制度」による雇用者数	84	80	83
「大和マスター制度」による雇用者数	-	-	6

## 従業員の家族への取組み

従業員が能力を十分に発揮して働くためには、家族のサポートが不可欠であるという認識のもと、従業員の家族とのコミュニケーションを大切にしている取組みを行なっています。

年に2回行われる大和証券の社長賞表彰式に、受賞者の親族も招待しています。また、クリスマスには、派遣社員も含めた全従業員に社長から花を贈るなど、家族にも会社を身近に感じてもらえるよう取り組んでいます。

また、メンタルヘルスのサポートについては、全国の従業員およびその家族もケアを受けられる体制となりました。家族の生活にも配慮し、従業員がより働きやすく、能力を発揮できるような環境整備に努めています。



社長賞懇親会に従業員の家族を招待

### >> 2007年度の目標と主な行動計画

従業員が高いモチベーションを維持できるよう、より働きがいのある会社にするため、引き続き「信頼感」「誇り」「連帯感」の観点から、男女ともにワークライフバランスのとれた働き方のできる職場環境の整備などのさまざまな施策を導入します。また、プロフェッショナル集団育成のための教育・研修体制を強化してまいります。