



## 社会性 報告

# 人の尊重と人材の活用

役職員が高いモチベーションを維持しながら、「働きがい」を実感できる職場環境づくりを目指して、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。

## 取組みの現状と目標

2006年7月および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。グループで働く役職員一人ひとりが、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、さまざまな施策を行なっています。さらに、役職員がより健康で豊かな生活ができる環境づくりを目指し、2008年4月「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」および「ワーク・ライフ・バランス推進室」を設置。さらに「働きがいのある会社」となるべく取組みを続けていきます。

### 2007年度の課題・目標

- 社内活性化策のさらなる推進
- 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(継続)
- 女性が働きやすい環境整備の継続

### 2007年度の実績・進捗状況

- 19時前退社の励行など、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づくりに向けた取組みを実施
- 研修メニューを大幅に拡充
- 制度を使える立場にある部下へ、上司から声をかけるなどの取組みを行い「制度を使いやすい環境」づくりを推進

## 雇用・採用における取組み

会社に対する「信頼感」や「誇り」、「連帯感」を役職員が共有するためには、正社員として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、長期雇用を前提に、会社の考えを共有できる人材を増やす体制づくりに注力しています。

2008年4月入社の新卒採用は1,282名。採用にあたっては、当社の理念を理解してもらうことがもっとも重要であると考え、セミナーやスモールミーティングなどを全国各地で行い、コミュニケーションの機会を拡大しました。2007年度にはおよそ33,400名の学生とコミュニケーションをとる場を設けました。多くの学生に大和証券グループの考え方に賛同していただき、就職人気ランキングもさらに上昇しています。

■ 大和証券グループ連結新卒採用数

(単位:人)

		2006年 4月	2007年 4月	2008年 4月
総合職・ エリア総合職*1	男性	401	570	563
	女性	326	610	477
業務職等	男性	0	0	1
	女性	101	243	241
ファイナンシャル アドバイザー*2	男性	33	0	0
	女性	17	0	0
合計		878	1,423	1,282

\*1 エリア総合職とは、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 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。

## ■ 派遣社員の正社員登用

多くの役職員に会社の考え方を共有し、連帯感を持ってもらうことを目指し、2006年度から3年以上勤務している派遣社員を正社員に登用する制度を取り入れました。2006年度には100名以上が、続く2007年度には70名以上が正社員に転向しました。

## ■ プロフェッショナルリターンプラン(営業員再雇用制度)

2005年に「プロフェッショナルリターンプラン」(営業員再雇用制度)を導入。結婚・妊娠・出産・育児などを理由に大和証券グループを退社した営業職従業員が、再就職を希望する場合、退職後5年以内であれば正社員として再雇用

する制度です。2007年度は、3名が再び正社員として活躍しています。

### ■ベテラン層の再雇用

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、定年退職者を再雇用する「大和エルダー制度」や、一定の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。経験豊富なベテラン層の人材活用を進めています。

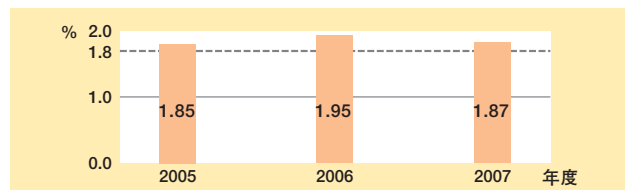
#### ■大和エルダー制度、大和マスター制度の利用実績 (大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社)(単位:人)

年度	2005	2006	2007
「大和エルダー制度」による雇用者数	80	83	86
「大和マスター制度」による雇用者数	—	6	14

### ■障がい者雇用

2008年3月末の障がい者雇用率はグループ9社平均で1.87%でした。障がいを持つ役職員の定着率を上げるため、嘱託職員から正社員に転向できる制度を2007年度に取り入れ、10名が正社員に転向しました。また2008年度から、業務職の正社員として障がい者の新卒採用を開始。2008年4月にはグループ全体で7名が入社しました。

#### ■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

		2006年3月末			2007年3月末			2008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	6,971	357	—	7,341	324	—	7,821	256	—
	(うち総合職*2)	6,280			6,613			7,083		
	(うち管理職)	3,465			3,641			3,740		
	女性	3,300	698	—	3,666	593	—	4,401	465	—
	(うち総合職*2)	1,411			1,515			1,970		
	(うち管理職)	97			110			119		
国内計		10,271	1,055	1,752	11,007	917	1,914	12,222	721	1,882
海外		1,235	—	46	1,340	—	37	1,513	—	34
総計		11,506	1,055	1,798	12,347	917	1,951	13,735	721	1,916

\*1 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。臨時従業員は主に女性ですが、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。

## 人材の育成とスキルアップ

大和証券グループは、「日本最高の証券グループ」を実現するプロフェッショナル集団となることを目指し、人材の育成に注力しています。特に入社から3年間は知識とスキルを習得する時期と位置付け、研修プログラムを充実させています。2007年、大和証券において「教育研修部」を新設。新卒採用の増加を反映して、層が厚くなっている若手営業員向けの研修体制を従来に増して拡充しています。また2007年度には、現場で若手を指導するスキルを伸ばすための「コーチング研修」など、中堅層の活性化を図る研修を拡充しました。また、大和証券グループで働く意義をもう一度考え直し、同期入社との連帯感を強めてもらうため、入社4年目の従業員を対象とする集合研修などを行なっています。

大和証券グループでは、役職員の向上意欲を高めるため、昇級・昇格に一定の「資格ポイント」を必要とする制度を導入しています。2007年には、グローバル戦略、内部統制に資する人材の拡大を目的に、ポイントの改定を行いました。

#### WEB版 活動報告 ●グループ内公募と職制転向制度 ●資格保有者数(グループ9社)

### ■従業員の状況(大和証券グループ本社)

年度	2005	2006	2007
平均年間給与*	1,022万円	1,187万円	1,032万円
平均年齢	37.8歳	37.9歳	37.7歳
平均勤続年数	11.0年	11.4年	11.2年

\*平均年間給与は、賞与および基準外賃金を含んでいます。

## 評価制度

公正で納得性の高い評価が行われることを目指し、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」を実施しています。コンプライアンス面の実績なども加味し、多面的な評価を行っています。

## 働きやすい職場環境への取り組み

### ■ワーク・ライフ・バランスの取り組み

役職 員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた豊かな生活を実現できることは、これからの企業にとって必要なことであると考えています。2008年4月、主要なグループ会社の人事担当役員等で構成する「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置、大和証券グループ本社執行役社長の鈴木茂晴がその委員長としてCWO（Chief Work-life-balance Officer）に就任しました。また大和証券グループ本社に「ワーク・ライフ・バランス推進室」を設置。役職員すべてのモチベーション向上を目的に、仕事と生活の調和のとれた働き方の追求に向けてグループ横断的に取り組んでいます。

具体的な取り組みとして、厚生労働省が推進する「仕事と生活の調和推進モデル事業」に大和証券グループが参加。社内の取り組みを強化していくとともに、その取り組みを発信していくことにより、広く社会に貢献していきます。

2007年7月から本格的に推進した「19時前退社」の励行は大和証券の全店舗に定着、働き方の大きな変革につながりました。また、2008年から男性役職員も育児休職を取りやすくなるよう、育児休職制度を改定。今後は諸制度の活用状況や、生産性との関係についての調査・分析を行い、活きた制度の確立に努めていきます。

### ■女性が活躍できる職場環境づくり

大和証券グループでは、女性の力を企業の力として十分に発揮してもらうべく、女性が活躍できる機会や制度の充実を図っています。これまでも業界に先駆けて営業所長への抜擢などを行い、2008年4月末現在、大和証券の全国117支店のうち9支店で女性が支店長を務めています。2005年2月に「女性活躍推進チーム」を結成、出産・育児に関する休職や時間外労働の免除など、仕事と育児の両立を目的とした制度と環境づくりを進めてきました。2007年

度には、中間管理職以上の役職員に、制度を解説した資料を配布。また、制度を使える立場にある人がいる場合、まず人事部から上司に連絡し、上司から本人に声をかけて制度の利用を勧めるという仕組みにしました。このことにより、制度への理解がさらに高まり、制度を使いやすい職場環境をつくるうえで成果をあげることができました。

また女性が自らのキャリアを描けるよう、「女性キャリアデザインセミナー」や「キャリアデザイン研修」を実施、また女性活躍推進チームのメンバーを中心に、多くの女性役職員と意見交換をするよう努めています。

### ■女性活躍支援の主な取り組み例（2008年3月現在）

制度名	制度の概要
プロフェッショナルリターンプラン（営業員再雇用制度）	結婚・出産等の理由により退職した正社員に対し、再雇用する道を提供。
勤務地変更制度	結婚・配偶者の転勤などの理由により転居が必要な場合に、転居先で就労場所を提供。
育児休職・育児時間の取得	育児休職・育児時間のどちらも、3歳に達する前日まで取得可能。
所定時間外労働免除・制限	子どもが小学校3年修了までの期間、所定時間外労働の免除を申請できる。また小学校卒業までの期間、所定時間外労働の制限を申請できる。
保育設備費用補助制度	子どもが小学校入学までの期間、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。
制度利用のフォローアップ	従業員個々の育児関連スケジュールを把握し、人事部から制度利用をタイムリーに案内。
職場復帰のサポート	育児休職中の従業員向けサイト「ダイワ・ファミリー・ネット」を通して各種情報提供を行い、復職時に円滑な職場復帰ができるよう配慮。

### ■メンタルヘルスの取り組み

役職員が心身ともに健康に働けるように、2006年8月、メンタルヘルスサポート室を設置しました。グループ役職員とその家族を対象にカウンセリングを行なっています。2008年4月からは臨床心理士を1名から2名に、駐在日数を週3日から毎日に増加して、サポート体制を強化。外部専門機関と提携し、全国の役職員と家族が迅速な対応を受けられる体制を整えています。各支店・部室に出向いて講習を行うなど、認知を広め、早期発見や予防につながるよう取り組んでいます。

## ■人権啓発の取組み

大和証券グループは、1998年に東京人権啓発企業連絡会へ入会。大和証券グループ本社の人事担当役員が委員長を務め、グループ全部室店長を推進員とする「人権啓発推進委員会」を設置しました。定期的に会合を持つほか、役職員向けの研修や人権に関する標語の募集などを行い、役職員の意識を高めています。今後も差別・偏見のない公正な採用選考、男女共同参画社会の実現などを目指し、取組みを続けていきます。

## ■職場環境への取組み

2007年12月、大和証券グループの本社・本店を「グラントウキョウ ノースター」に移転しました。それに先駆け、大和証券の全支店のリニューアルを完了、お客様のスペースに加えて、役職員にとっても快適な環境の整備を行いました。

## ■労働時間と有給休暇消化率 (大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社)

年度	2005	2006	2007
年間所定労働時間(時間)	1845.0	1845.0	1837.5
月平均所定外労働時間(時間)*1	27.0	26.2	25.2
有給休暇消化率	34.3%	35.6%	37.4%
有給休暇消化率(夏季特別休暇含む)*2	42.8%	44.5%	46.5%

\*1 3社の従業員組合加入者の数値です。

\*2 大和証券グループでは、有給休暇のほか3日間の夏季特別休暇制度があります。夏季特別休暇を有給休暇に含めた場合、2007年度の有給休暇消化率は46.5%となります。

## ■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)

	2006年3月末	2007年3月末	2008年3月末
女性従業員比率	32.1%	33.3%	36.0%
管理職に占める女性の比率	2.7%	2.9%	3.1%

\* 次長職以上

## ■福利厚生制度の利用実績(グループ9社\*1) (単位:人)

年度	2005	2006	2007	
育児休職取得者*2	女性	138	150	209
	男性	0	2	4
介護休職取得者	女性	2	3	6
	男性	0	0	3

\*1 2005年度は大和証券グループ本社、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。産前産後休業については法定要件であるため、2004年度から取得者数を記載していません。

## コミュニケーション

役職員とのコミュニケーションが重要であると考え、人事部による面談や、年2回の自己申告制度を実施。春季交渉や従業員組合が実施する組合員アンケートの結果を制度に反映できるよう努めています。また、若手女性営業員と子どもを持つ女性営業員とのコミュニケーションを目的とした「サロンドウマン」など、従業員組合の行うイベントに人事部のスタッフも参加。役職員の生の声を聞いて制度や仕組みづくりに反映させています。

## ■従業員組合加入者数(グループ7社\*、各年度末) (単位:人)

年度	2005	2006	2007
従業員組合加入者数	5,747	6,078	6,969

\* 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。

## ■役職員の家族への取組み

役職員の家族にも会社を身近に感じていただくため、さまざまな取組みを進めています。2007年11月には大和証券グループで働く役職員とその家族が、自由に参加できるフェスティバルを開催。また、社長賞の表彰式に受賞者の親族も招待するほか、クリスマスには各家庭に花を贈呈。年休を取りやすくするための「ファミリー・デイ休暇」の設定や、メンタルヘルスサポートを家族も受けられるなど、制度の充実も図っています。

2007年12月には、3人目以降の子どもに対する経済的負担の軽減のため、200万円の出生祝金を支給する制度を導入しました。2008年度は、職場に家族を招待する日を設けることを計画しています。

## 2008年度の目標と主な行動計画

役職員の高いモチベーションを維持することを目的に、ワーク・ライフ・バランスを重要課題として取り組みます。そのため、男性の育児休暇取得、有給休暇の取得率の向上を目指します。また、障がい者の正社員登用を続けていきます。

## ステークホルダーからのコメント

働きがいのある職場環境を目指して拡充している制度や取組みがどのように受けとめられているのか、制度の効果について常にチェックを行い、改善していく必要があります。主な制度を利用した役職員の声を聞きました。

### 育児休職制度を利用して

実家が遠いこともあり、子どもが3歳になるまでは自分で育てようと3年の育児休職を頂いています。実は妊娠がわかった段階で退職も考えたのですが、支店長に相談したところ、育休を取るよう勧められました。支店長の奥様も育休を利用していらっしゃるのことで、非常に親身になって相談に乗っていただきました。今は育児の傍ら、時折ダイワファミリーネットを見るなどして、

復帰後の不安を解消するようにしています。私自身、休んでみて実感したのですが、社会に出て働くことは素晴らしいと思います。



吉祥寺支店  
上席コンサルタント課 課長代理  
高橋 由紀子  
葉太郎くん(8ヵ月)

### プロフェッショナルリターンプランを利用して

入社後、秋田支店で営業をしていましたが、結婚準備や東京への引越などもあって、一旦退職をしました。しかし入社時から、結婚しても仕事は続けていきたいと希望していたので、会社に相談をしたところ、この制度を教えていただき、家庭も一段落した2007年から今の支店で再度営業の仕事をさせていただくことになりました。もうすぐ産休に入りますが、職場の理解はもち

ろんのこと、お客様からも励ましの言葉を頂いたりして、大変感謝しています。ひとりでは悩みがちな事でも、何でも相談できるのはありがたいです。



横浜駅西口支店  
資産コンサルタント第三課  
村上 愛

### 勤務地変更制度を利用して

夫の転勤に伴って2007年10月に宮崎支店から上野支店に異動しました。退職も含めていろいろ考えたのですが、今仕事を辞める理由はないと思い勤務地変更制度を活用しました。実家から離れて将来子どもを持ったらと思うと不安もありますが、上野支店では同じように子どもを育てている方もいますので心強く感じます。慣れるまでは戸惑うところもありましたが、お客様

に接するこの仕事はもともと好きですし、誇りを持って仕事を続けることで、私生活も充実したものになると思っています。



上野支店  
投資サービス課リーダー 課長代理  
佐藤 美佳

### 仕事と育児の両立について

勤務時間中は営業の仕事に没頭し、帰宅後と休日は3歳になる娘との時間を大切にしています。育児と仕事の両立、女性だから大変と思われがちですが、妊娠・出産の時期をクリアした今となっては、隣で仕事をしている営業員パパとそんなに違いはないのだと、つくづく感じています。そう感じるのも、会社の制度的なサポート、そして支店の方々の温かい励ましの声のお

かげであり、女性従業員にとって出産後のイメージが描きやすくなっていると思います。



高知支店  
資産コンサルタント第一課 課長代理  
三谷 麻規子

## 19時前退社について



渋谷支店  
上席コンサルタント部二課 次長

山下 統郷  
千明さん・真生ちゃん(3歳)・正悟くん(1.5ヵ月)

最初は仕事が本当に早く終わるのか不安でしたが、実際にやってみると驚くほど自然にできています。従業員一人ひとりが、以前にも増して業務の効率をきちんと考えるようになっているので、スピード感もあってメリハリが利いていると思います。

私たちの家庭では子どもがまだ小さいので、家に早く帰って家事をするほか、子どもと遊ぶ時間も多くなり充実しています。今後は芸術などの趣味にも取り組んでみたいですね。

**奥様から** 何より子どもたちが喜んでくれますし、早く帰ってきてくれるのは心強いです。会社が従業員の家族のことまで考えてくれるのはありがたいことです。

## 「人の尊重と人材の活用」についての第三者意見

大和証券グループの人材に関する取組みに対する客観的な評価をいただくため、日本の社会や企業で「ダイバーシティ&インクルージョン——多様な価値観を認め合い企業に新しい活力を生み出すこと」をミッションに活動されているNPO法人GEWELの代表理事である堀井紀壬子氏に「人の尊重と人材の活用」の部分についての第三者意見をいただきました。

ご意見をいただくにあたり、堀井氏には2008年2月から5月にかけて合計23時間にわたり、総勢30名を超える大和証券グループの役職員およびその家族との面談を実施していただきました。



特定非営利活動法人 GEWEL  
代表理事

堀井 紀壬子氏

証券会社の持続可能性は、多様な価値観、経験、生き方を持つ人材を育成し、従業員満足度を高めることで顧客満足度を高めることに尽きると思っています。

女性が出産、育児というライフ・イベントを経験しても、大和証券グループで働き続け、それらの経験を業務に活かし、企業の成長に貢献していくた

めの施策は、非常に良く整備されており、担当部門、組合が協力して、女性たちが働きやすい職場づくりを推進しておられ、またこれらの制度を利用している女性従業員の評価も高いものでした。また、19時前退社などのワーク・ライフ・バランスへの施策に対する家族の評価も高く、今回のレポート作成を通じてお目にかかった従業員の満足度は高いと考えました。

ただし、今回の取材を通じて、大和証券グループの「子育て支援」の充実度は理解できましたが、対象が「子育て中の女性」に限定されている印象を持ちました。女性に

も多様な価値観や生き方があります。レポートに書かれている「女性キャリアデザインセミナー」や「キャリアデザイン研修」を拝見する機会がなかったことは残念です。また同様に男性にも多様な価値観や生き方があります。多くの日本企業と同様、大和証券グループも「育児期間中の女性が働き続けやすい会社」になるための制度、施策づくりに注力しておられますが、先進的な企業では、制度づくりの限界を認識し、「個人個人の価値観や生き方を互いに尊重しあう企業風土」醸成に取り組んでいます。「男性の育児休暇取得促進」も始められたということですが、実際に取得しやすい職場環境・風土であるかの確認も制度導入以前に必要ではないでしょうか。

また、持続可能性報告書であれば、大和証券グループがなぜ「ワーク・ライフ・バランス」の推進や「子育て支援」に取り組むかという経営の課題が明確に記述されるべきだと思います。これらの活動は、企業経営上必要とされるから、経営資源(ヒト・モノ・カネ)が投じられているのであり、企業のボトムラインの向上、または持続可能な企業であるために、どのような効果を期待しているかが、経営トップの言葉として、すべてのステークホルダーに対して、明確に発信されることが、この報告書の役割であると信じています。