

人の尊重と人材の活用

大和証券グループは、グループ企業理念の柱の一つとして「人材の重視」を掲げています。グループ各社の従業員は、大和証券グループのサステナビリティを支える重要なステークホルダーです。雇用に関する法規制やルールへの遵守を推進することはもちろんですが、金融サービス業である大和証券グループにとって競争力の源泉は従業員であり、従業員が仕事に対して持つ誇りと満足（ES：Employee Satisfaction）を重視することが、商品・サービスの質とお客様の満足（CS：Customer Satisfaction）を向上するうえで不可欠です。

こうした考え方のもと、機会均等、公正な評価と報酬、そしてそれを支える教育・研修機会の提供を、グループの人材マネジメントの柱としています。

雇用と機会均等

雇用形態

大和証券グループの雇用は、主として雇用契約期間に応じ、下表のように従業員、証券アドバイザー、臨時従業員に大別されます。また、グループ各社は、それぞれの業務特性に応じ、総合職、一般職、特別専門職といった職種別に従業員を雇用しています。

女性の活用

大和証券グループでは、積極的に女性の活躍の場を提供しています。2002年3月末現在、グループ全体で937名の女性が総合職もしくはエリア総合職^{※1}として働いています。また、大和証券の重要なサービス・チャネルであるコールセンターでは、2002年3月末現在、約200名の電話オペレーター「TSR（Telephone Service Representatives）」がいますが、そのほとんどは女性で、証券外務員の資格を持っています。TSRを指揮するスーパーバイザー、アシスタント・スーパーバイザー（計約30名）も、半数近くが女性です。

大和証券グループの国内従業員構成^{※1}（2002年3月末現在）

	従業員	証券アドバイザー ^{※2}	臨時従業員 ^{※3}
男性	6,656	116	
（うち総合職 ^{※4} ）	(6,073)	(-)	
（うち管理職）	(2,951)	(-)	
女性	3,559	988	
（うち総合職 ^{※4} ）	(937)	(-)	
（うち管理職）	(36)	(-)	
計	10,215	1,104	1,367

※1：大和証券グループの国内連結従業員数です。なお、上表以外に、2002年3月末現在、海外従業員1,268名、海外臨時従業員25名がいます。

※2：証券アドバイザーとは、1年間の雇用契約により大和証券で営業を行なう従業員です。

※3：臨時従業員とは、アルバイト、パートタイマー従業員で、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。

※4：エリア総合職、特別専門職などを含む。



大和証券コールセンターのTSR

グループ・マネジメント研修

ただし、大和証券グループの管理職2,987名のうち女性は36名と（2002年3月末現在）、管理職への女性の積極的な登用は今後の課題です。これは、以前は総合職として採用する女性従業員が少数であったことが大きな要因です。しかし、2002年度よりエリア総合職¹の採用を本格的に開始したため（2002年4月に総合職・エリア総合職として採用した大学新卒者712名のうち、女性は361名）今後、女性管理職の着実な増加が見込まれます。

障害者雇用の促進

大和証券グループでは、障害者の方々の雇用の積極的に促進しています。一例として、大和証券ビジネスセンターでは、2000年度から継続的に、聾学校の学生に対し1週間同社で働きながら研修を受けるインターンの機会を提供するとともに、聾学校の卒業生を従業員として採用しています。その結果、聴覚障害者に対してその能力を十分に発揮できる機会を提供するだけでなく、他の従業員が自発的に手話の勉強会などを開き、相互に理解し合う職場環境が実現されつつあります。大和証券グループの合同入社式においても、大和証券ビジネスセンターの従業員が

手話通訳を担当するなど、大和証券グループでは、障害者の方々が働きやすい職場環境作りを心がけています。

2002年3月末現在、グループ本社と大和総研の障害者の雇用状況は、法定雇用率の1.8%を上回っています。しかしながら、他のグループ会社の雇用状況は、残念ながら法定雇用率を満たしていません。このため、グループ9社の平均障害者雇用率は1.54%（144名、2002年3月末現在）となっています。障害者の方々への雇用機会の提供は十分であるとは言えず、障害者就職フォーラムへの参加や全国の大和証券本支店における採用活動など、グループ各社は、引き続き障害者の方々の採用に取り組んでいきます。

従業員組合

1999年4月、大和証券グループが持株会社体制によるグループ経営に移行したことに伴い、大和証券従業員組合（1946年結成）も「大和証券グループ従業員組合」と改称、改組されました。2002年3月末現在、組合員の総数は6,419名であり、グループ各社が支部として構成され、各支部を横断する機関として中央執行委員会が設置されています²。

大和証券グループ従業員組合は、グループ横断的な情報交流機会の充実、および組合員による自発的な職場環境の改善に重点を置き、活動しています。さらに、グループの発展を通じた、従業員満足の向上を目指しており、良好な労使関係を維持しています。

経営陣は、従業員の報酬、評価制度、労働時間、職場環境などあらゆる労働条件について、従業員組合と交渉や意見交換を行ないます。従業員組合による従業員意識調査などを通じた提言は、従業員満足を向上する上で、経営陣にとっても有益な情報となっています。

人事評価・報酬

大和証券グループでは、持株会社体制へ移行した1999年4月に、それまでの人事制度を刷新しました。年功序列に基づく報酬制度・昇格制度を廃止し、従業員個人を公正に評価し、その結果をそれぞれの報酬格差や昇格スピードにより強く反映させるよう、常に人事制度の改善を行なっています。評価の公正性、納得性を向上する仕組みのひとつとして、グループ本社、大和証券、大和証券SMBC、大和投資信託では、部室店長が部下から評価を受ける双方向評価制度を取り入れています（グループ本社では、2002年1月に、業務上関連のある他部門の従業員からも評価を受ける全方位評価制度を取り入れました）。

従業員の評価にあたっては、コンプライアンスの視点とお客様の視点を加味した評価体系の確立を進めています。臨時従業員を除く全従業員の評価に、コンプライアンス上の評価項目を加味しています。また、大和証券では、現在、お客様の評価を従業員評価に反映させることを検討しています。

従業員への報酬は、月例給、賞与、退職金ともに個人ごとの評価を反映させており、報酬格差は拡大する傾向にあり

- 1 エリア総合職とは、大和証券における転居を伴う転勤のない地域限定型の総合職です。
- 2 個別の従業員組合が存在する大和投資信託、および従業員組合が存在しない大和プロパティを除く。

ます。また、グループ経営の考え方に
基づき、全従業員に支払う賞与の総額は、
大和証券グループの連結業績に連動し
て決定されます。その賞与総額を、
グループ各社の連結業績に対する寄与
度および事業特性を勘案した評価、部
門評価、個人評価に基づき配分するこ
とで、最終的な従業員個人々の賞与が
決定します。そのほか、大和証券
SMBCでは、著しい貢献を行なった個
人またはチームに対して、特別賞とし
て賞与が加算される仕組みがあります。

研修制度

グループ各社は、自社の業務に必要な
知識・スキルを習得するための教育・
研修を、それぞれ各社にて運営してい
ます。こうした教育・研修機会は、研
修センターで行なう集合研修から、サ
テライト放送を通じた研修、そして各
種外部資格の取得支援まで多岐にわ
たっています。例えば、大和証券では、
イントラネットを活用したオンライン
研修プログラム“@DESK”を運営し、

誰もがいつでも、学習したい項目に取り
組める体制を整えています。また、
大和投資信託では、若手社員をファン
ドマネージャーへ登用する研修プログ
ラムとして「ポートフォリオ・シミュ
レーション研修」を行なっています。

グループ本社は、特にグループ横断型
の研修の拡充に努めています。その代
表的なものは以下の通りです。

新入社員合同研修

2002年度より、総合職の新入社員研
修をグループ9社合同で実施してい
ます。この研修では、業務知識の習
得以上に、大和証券グループの企業
理念、価値観、社会的責任、企業倫
理などを学び、ボランティアも体験
します。

グループ・マネジメント研修

グループの価値観を共有するグループ・
マネジメント研修を実施しています³。
研修毎に受講者から提起された提案は、
大和証券グループの貴重なナレッジ

として、イントラネットを通じて役
職員で共有しています。

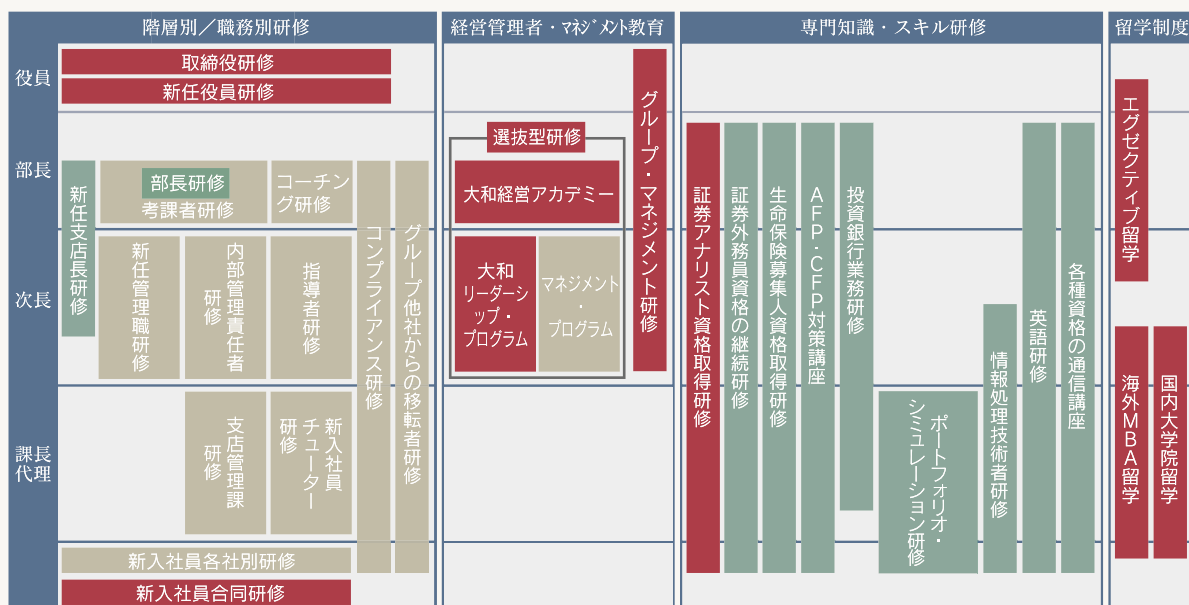
大和経営アカデミー

2000年度より、大和証券グループの
次代の経営を担うべき人材を発掘し、
論理的な思考能力、分析能力を高め
るために、主に部室店長を対象とす
る「大和経営アカデミー」を開講し
ています。2002年3月までに4期70
名強が卒業し、2002年6月末現在の
グループ各社の役員(執行役員以上)
のうち6名が大和経営アカデミーの
卒業生となっています。

大和リーダーシップ・プログラム

2001年度より、中堅幹部職員(大和
経営アカデミー受講資格者より1段
階手前)の意識改革と視野拡大を目
的に、「大和リーダーシップ・プロ
グラム」を開講しています。今後2
年間で、グループ全体の中堅幹部の
約20%が本プログラムを卒業するよ
う計画しています。

大和証券グループ研修体系図



赤枠の研修は、主に大和証券グループ横断型の研修です。

集合研修以外に、サテライト放送、イントラネットなどを通じた研修を行なっています。

健康・安全、労務、職場環境の改善

大和証券グループでは、良好な職場環境を作ることに努めています。例えばグループ本社に設置された総合健康開発センターでは、従業員の健康面・精神面での相談を受ける専任カウンセラーが常勤しています。また、産前産後休業、育児・介護休職制度を整えています。2001年度は、74名の従業員が産前産後休業を取得し、そのうち69名は継続して育児休職も取得しました。なお、2001年度の介護休職取得者はいませんでした。

2001年度には、職場の禁煙と分煙スペースの設置が進みました。

時間外および休日の超過勤務については、労働基準法36条に基づく「時間外および休日の勤務の抑制に関する従業員組合との協定」に定められた勤務時間を超えるケースが一部発生していることから、現在その改善に取り組んでいます。一例として、大和証券の土曜開店に伴う土曜勤務にあたっては、振替休日の事前取得をルール化するとともに、その徹底を進めています。また平日勤務時の残業についても同協定に従うべく、業務の効率化などによって対応を推進しています。なお、一定の条件のもと、育児・介護を行なう従業員は時間外労働の免除・制限ができるようになっています。

3 詳しくは、「経営ビジョンとサステナビリティ」p.9をご覧ください。

セクシャル・ハラスメントについては、その禁止をグループ各社の就業規則に明記するとともに、研修・指導などを通じその防止を推進しています。しかしながら、従業員組合が2002年2月に

行なった調査では9%の従業員がハラスメントを受けたと感じたことがあると回答していることから、今後も研修の充実などに注力する計画です。

