

社員とのかかわり

考え方・基本姿勢

大和証券グループは、社員一人ひとりのモチベーションを最大限に高めることが、お客様の満足度の向上、ひいては株主価値の向上につながると考えています。社員一人ひとりが働きがいを感じるとともに、その家族や関係者を含め、当社グループの一員であることを一層誇らしく思える会社を目指し、さまざまな施策を実施しています。また、企業理念をもとに、創業以来築き上げてきた企業文化に含まれている“大和らしさ”を表す基本的な考え方や心構えを整理し、「大和スピリット」として明文化して共有しています。

「大和スピリット」を通じて、社員の一体感・連帯感、そしてグループの総合力をより一層高めていきたいと考えています。

雇用・採用における取組み

●雇用・採用の考え方・方向性

大和証券グループでは、社員一人ひとりに入社から定年まで高いロイヤルティとモチベーションを持って働いてもらいたいと考えています。会社に対して信頼や誇りを感じ、社員同士が連帯感を持って働けるように、新卒採用では、障がい者も含めて全員を正社員として採用しています。

また、多様な個性が活躍できる環境を整えることは優秀な人材の確保につながります。「日本及びアジアの資本市場の発展をリードし、お客様に最も選ばれる総合証券グループ」となるために、グローバルに活躍できる人材の確保にも積極的に取り組んでいます。

●公正な採用選考について

当社グループでは、公正な採用を実施するため、3つの基本原則からなる以下のガイドラインを策定し、公表しています。

公正な採用選考実施のためのガイドライン

1. 応募者の人権を最大限に尊重すること
2. 採用条件に適合するすべての人が応募可能であること
3. 応募者の適性・能力・意欲を公正かつ客観的に判定し、採否を決定すること

●既卒者の採用

2011年度より、大学卒業後3年以内の既卒者の採用を行なっています。就業経験の有無は問わず、多様な人材の確保につながりたいと考えていま

す。なお、入社後は新卒者と同様の水準で教育をしています。

●ベテラン層の活躍支援

豊富な経験を持つベテラン層が活躍する場として、「上席アドバイザー制度」があります。希望する地域に赴任して地域密着型のコンサルティング営業を長い時間軸で行なっています。意欲と能力の高い社員が定年後も活躍できる「大和マスター制度」がありますが、上席アドバイザーの場合は最長70歳まで勤務できます。

2013年の改正高齢者雇用安定法の施行に伴い、社員のキャリアが長期化していくなかで、組織の中核として活躍している社員に、引き続き“常に学び続け、生き活きと活躍し続けてもらう”ことで、企業の持続的な成長につなげたいと考えています。45歳以上の社員を対象とした研修プログラムを大幅に拡充するとともに、プロフェッショナルとしてさらに自己研鑽をつみ、一定のスキル向上を実現している社員を処遇面で優遇する「ライセンス認定制度」を導入しています。

また、仕事と介護の両立も支援し、将来の生活に不安を感じることなく生き活きと活躍し続けられる環境を整備しています。

●障がい者の採用

2015年度現在、170名超の障がいがある社員が、当社グループの本部、営業店、コンタクトセンターなどで幅広く活躍しています。

2008年度から正社員(業務職)としての新卒採用を開始し、さらに2011年度からは募集する職制を総合職、エリア総合職およびカスタマーサービス職に拡大しています。また、新卒向け会社説明会の開催や各種合同企業説明会への参画のほ

2016年度新入社員数

662名

(グループ8社*)

※範囲についてはCSR関連データ集を参照

か、障がいがある大学生の就職活動支援も実施し、採用機会を積極的に増やしています。

入社後も、総合職・エリア総合職への職制転向の機会を設けるなど、社員のキャリアアップを支援しています。

人材の育成とスキルアップ

●人材育成の考え方・方向性

当社グループの競争力の源泉は「人材」です。経営ビジョンに掲げられている「日本及びアジアの資本市場の発展をリードし、お客様に最も選ばれる総合証券グループ」を実現するプロフェッショナル集団を目指し、人材育成に注力しています。特に、社会人として、大和証券グループ社員としてスタートをきる入社時からの基礎教育が最重要と位置付け、研修プログラムを充実させています。基礎的な知識・スキルの習得はもちろん、企業理念やCSRなどさまざまなカリキュラムを実践し、プロフェッショナル人材を早期に育成する体制をとっています。

また、当社グループのCSR重要課題でもある、健全な金融・資本市場の発展のために、まず社員から企業倫理やコンプライアンスを徹底することが重要と考え、定期的に情報セキュリティ・コンプライアンス研修を実施しています。

●教育・研修制度

グループ共通の方針にもとづき、それぞれの段階に応じて社員研修を実施しています。グループ合同での研修機会を充実させ、グループ社員同士の横のつながりや連帯感の醸成を図っています。

大和証券においては専門性向上を目的としたプログラムを導入し、社員の一層のスキルアップを支援しています。また、管理職向けには、組織の生産性をさらに高めるべく、職責に応じたマネジメント研修を実施しています。

入社後2年間をプロフェッショナルとなるための基礎教育期間と位置付け、ダイワベシックプログラムを実施しており、2015年度から拡充しています。

●資格取得支援

当社グループでは、お客様に最も選ばれる総合証券グループとなるために、高い専門性を追求しています。大和証券では、ファイナンシャル・プランナー資格(AFP・CFP[®])および証券アナリスト資格を証券業務コア資格と位置付け、取得を推進しています。その結果、CFPについては業界最高水準の取得者数となっています。

また、2014年度からは「相続プランナー認定[®]」

制度を導入しています。CFP資格取得者のなかから認定候補者が選抜され、実践的な社内研修などを行ない、より高度な専門性を有する人材を社内資格認定しています。ほかにも、各種資格取得のための費用補助など、専門スキルを高めてプロフェッショナル人材となるための手厚いサポートをしています。

●職制転向制度とグループ内公募

業務職などから総合職、エリア総合職等へ転向できる「職制転向制度」を実施しており、職制転向者はこれまでに1,100名を超えています。また、自己実現を図りたいという意欲と能力のある社員の新しいキャリアパスをひらくため、「グループ内公募制度」を取り入れています。

●評価制度

すべての社員がモチベーション高く働き続けるためには、より公正で納得性の高い評価が行なわれることが重要です。大和証券グループでは、マネージャーを対象に、配下社員や関係部署が評価する「多面評価」を実施しています。これは、日常の業務推進における職務行動を配下社員や関係部署が評価し、その結果を本人にフィードバックすることで課題を認識し、研修プログラム等を通じてマネジメント能力の向上やグループ全体での生産性向上につなげることを目的とするものです。コンプライアンス面の実績も加味した総合的な評価を行なっています。

また、入社年次を問わず、若手・中堅・ベテランのすべての層がより高いステージや責任の大きいポジションで頑張りたいと思えるような評価体系を目指しています。

働きやすい職場環境への取組み

●ワーク・ライフ・バランス(WLB)の推進

当社グループでは、「高次元のワーク・ライフ・バランスの実現」を目標に掲げ、仕事と生活の調和の取れた働き方の追求と、男女ともに多様な働

WLB諮問委員会



大和証券での
CFP[®]取得者数

616名

(2016年3月末)

き方ができる職場環境の充実を目指し、WLBの推進に取り組んでいます。多様な働き方を実現するための制度を整備するととどまらず、19時前退社の徹底や年休取得の促進、家族の職場訪問など、社員の意識改革に取り組んでいます。

また、2013年度からは、「WLB諮問委員会」を四半期に一度のペースで開催しています。役員や部室店長、社員が参加し、さまざまな施策について活発な議論を行なっています。

育児や介護の両立支援においては法定以上の制度を導入しています。仕事と育児・介護の両立支援に関するアンケートを全社員に実施し、制度の利用状況・要望の把握に努め、すべての社員が働きやすい環境を整備しています。また、育児休職中においても、それまでの実績などを正しく評価し、昇格の対象としています。2014年度からは「育児サポート休暇」を新設し、男性社員の育児休職取得率が大幅に増加しました。また、高齢化社会の進展とともに、家族の介護を抱える社員は増えることが予想されるため、介護休職の分割取得や、介護準備のためのライフサポート有給休暇を導入し、仕事と介護の両立支援制度をさらに拡充していきます。

男女別の育児休暇取得率の推移

| 年度 | 性別 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 |
|------------|----|--------|--------|--------|
| 育児休暇取得 | 女性 | 100.0% | 99.3% | 100% |
| | 男性 | 1.6% | 41.9% | 73.1% |
| 育児休職からの復職率 | 女性 | 90.0% | 93.2% | 92.5% |
| | 男性 | 100.0% | 100.0% | 100% |

●女性活躍の推進

当社グループでは、男女問わず優秀な人材を積極的に登用しています。

女性マネジメント層のさらなる拡大を図るため、活躍している女性社員を社内報で紹介したり、社内のWLB推進サイトでは、キャリアに関する相談窓口を設置し、女性役員や女性部室店長が後輩女性社員からの悩みや相談に対応しています。女性役員は大和証券グループ本社の取締役・執行

役の2名を含め、グループ全体では取締役・執行役・執行役員として7名を登用しています。

女性管理職数は年々増加し、2016年3月末現在ではグループで316名となっており、女性管理職比率はグループで2004年度末の2.2%から7.5%（大和証券では2.3%から8.9%）まで上昇しています。ロールモデルの増加により、女性がキャリアを描きやすくなり、近年、総合職・エリア総合職への職制転向を通じてキャリアアップを目指す女性社員が大幅に増加し、総合職などへの職制転向者はこれまでに1,100名を超えています。また、プロフェッショナル・リターン・プラン（育児・介護などを理由に退職をした社員が、同じ処遇条件で再雇用となる制度）を利用する社員も増えており、2015年には対象者を拡充しました。ビジネスを支える優秀な人材の確保につながっています。

また、2014年度からは、女性向けキャリア支援研修(Daiwa Woman's Forum)を開始し、女性同士のネットワーク構築にも寄与しています。今後も、日本の金融界をけん引する女性リーダー輩出に向け、女性マネジメント層の拡大を図っていきます。

当社グループでは、従来より女性活躍支援についてさまざまな取組みを行なってきましたが、大和証券では、2020年度までの目標を明確に設定しました。これにより、多様な価値観を持つ人材が能力を最大限発揮できる環境整備をさらに加速していきます。

なお、2015年には内閣府男女共同参画局が主導する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に執行役社長が賛同しています。

2020年度までの目標(大和証券)

- ・女性管理職比率：
2005年度比で5倍強となる15%以上
- ・新卒採用における女性採用比率：
安定的に50%
- ・研修受講者に占める女性比率：**50%**
- ・年休取得率：**70%以上**
- ・男性の育児休職取得率：**100%**

女性役員登用数

- ・大和証券グループ本社
2名(取締役・執行役)
- ・グループ全体
7名(取締役・執行役・執行役員)

女性管理職数

- ・グループ全体
316名(2016年3月末現在)

女性管理職比率

- ・大和証券
2.3%(2005年3月末)
→8.9%(2016年3月末)
- ・グループ全体
2.2%(2005年3月末)
→7.5%(2016年3月末)

女性活躍支援については、P.66「CSR関連データ集」を合わせてご参照ください。

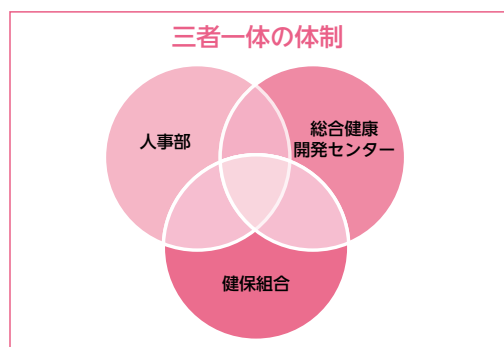
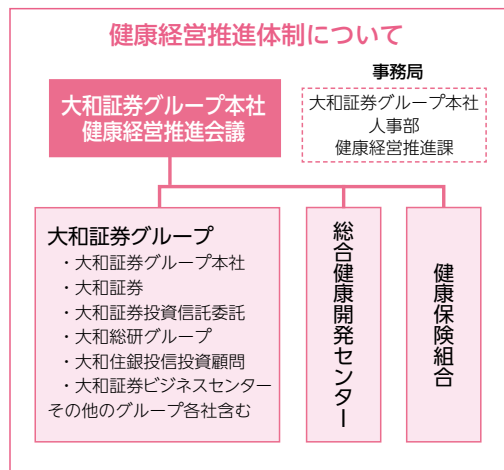
Daiwa Woman's Forum



●社員の健康増進のための取組み

当社グループは、企業理念に「人材の重視」を掲げており、競争力の源泉は人材だと考えています。社員が長きにわたって元気に活き活きと働き続けられる環境を整備することが企業価値向上につながるとの認識のもと、健康経営に積極的に取り組んでおり、人事部・健康保険組合・産業保健スタッフが強く連携して施策を進めています。当社では、職場での特定健診・特定保健指導が開始された2008年より、社員の健康増進に向け、本格的な取組みを実施し、生活習慣病ハイリスク者対策を最優先に、各種施策や啓発活動等の取組みを開始しています。その結果、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」にも2年連続で選出されるなど、社会的にも高い評価を受けています。

⇒P.55「社外からの評価」もご参照ください。



「健康経営銘柄2016」



2015年度の取組みとして、10月に当社グループの健康経営推進体制をさらに強化するため、「CHO (Chief Health Officer:最高健康責任者)」を選任し、グループ横断の「健康経営推進会議」を発足しました。社員が各施策の成果や課題、方針を理解し、効果的に制度を活用できるよう、「大和証券グループ健康白書」を発行し公表しています。

2014年より東京大学と「健康経営」に関する共同研究を行っており、今後さらに高いレベルで取組みを行なっていきます。

健康増進のための取組み例

- 定期健康診断
- 人間ドック (標準検査を補助)
- 乳がん・子宮頸がん検診
- 「有所見者受診確認票 (通称イエローペーパー)」*
- 禁煙支援
- ウォーキングチャレンジ
- ハラハチ (腹八分目プログラム)
- 健康リテラシー講座
- グループ全社員への健康に関する情報発信
- インフルエンザワクチン接種
- 健康白書
- 重症者対策
- がん対策推進企業アクション

* 健診後の受診勧奨。この書面を受け取った社員は、2週間以内に病院で受診して医師にコメントを記入してもらい、会社に提出することが義務付けられており、健診後の医療機関の受診率アップにつながりました。

●メンタルヘルスへの取組み

社員が心身ともに健康で安心して働くことができるよう、2006年8月にメンタルヘルスサポート室を設置しました。臨床心理士2名が常駐し、グループ社員とその家族に対してカウンセリング

「健康経営推進会議」



定期健康診断の受診率

ほぼ 100%

・人間ドック(主にがん検診、35歳以上)の受診率

2008年度 69.4%

↓
2015年度 83%

2015年度

ウォーキングチャレンジ
参加者数

延べ 2,104名

(年2回実施)

を行なっています。外部専門機関と連携し、迅速な対応を受けられる体制を整えています。

また、各部室店に出向き講習を行ないメンタルヘルスへの認知を広めるなど、社員の「こころの健康」づくりに取り組んでいます。

コミュニケーション

●社員とのコミュニケーション

より良い職場環境構築のためには、社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しています。また、全社員を対象としたWLBに関するアンケートも継続して行なっています。育児休職からの復職後、一定期間経過した社員にもヒアリングを行ない、悩み等の解決を図っています。社員の生の声を聞く機会を設け、制度の検証と今後の改定の参考としています。

●社員同士のコミュニケーション

社員が余暇を生き活きと過ごし、社員同士の親睦を深め、連帯感を共有する機会を増やすこと、また、WLBを実現し充実した社会生活を送ることを支援するため、2007年10月より「クラブ活動支援制度」を導入、2009年度に制度を拡充しました。一定の要件を満たした団体を「大和倶楽部」、「大和同好会」として認定し、活動費の一部を補助しています。2016年3月現在、18倶楽部、4同好会が活動しています。

●従業員組合との関係

賞与等の処遇および職場環境について定期的に労使交渉を行ない、さらに、従業員組合が実施する組合員アンケートを通じて、社員の声を聞く機会を増やし、コミュニケーションを深めています。

●社員の家族への取組み

当社グループでは、社員だけでなく、その家族にもグループの一員であることを誇らしく思える会社を目指し、さまざまな取組みを行なっ

ています。

社員の家族にも、会社や仕事について理解してもらうために、2008年度から「家族の職場訪問」を実施しています。

そのほか、「キッズセレモニー休暇」や「ファミリー・デイ休暇」の設定、社員の家族もメンタルヘルスサポートの利用対象とする制度なども整えています。

●社内報の活用

当社グループでは、その前身である藤本ビルブローカー銀行時代の1925年から、社内報「不二」を発行しています。社員間のコミュニケーションの場としていて、グループ外からも高い評価を得ています。現在「不二」は、グループ内の役職員とその家族および退職者を対象に、隔月刊として、毎号約18,000部を配布しています。また、育児・介護等で休職中の社員も自宅で見られるように、社員向けWLB推進サイトにも掲載しています。

内容は多岐にわたり、経営や人事情報に加え、グループ各社の取組みを紹介するとともに、当社グループの歴史や、人権課題、ESG、心身の健康、法律や趣味についての連載記事や、役職員の投稿記事も掲載しています。

「従業員組合加入者数」については、P.67「CSR関連データ集」ご参照ください。

「家族の職場訪問」の参加者数

5,675名

(2015年度)

家族の職場訪問

