

本業における取り組み

大和証券グループは、証券業という本業を通じて、社会のサステナビリティに貢献していきます。

投資におけるサステナビリティ

大和証券グループでは、本業である証券業の特色を活かし、社会のサステナビリティに貢献していきたいと考えています。なかでも、①SRI(社会的責任投資)など、社会性に配慮した資金の流れを生み出す仕組み、②日本経済再生への処方箋づくりや、環境ビジネスなど社会性の高い事業の育成、③幅広い投資家層の育成と資本市場の発展を支える金融・証券分野での教育・研究活動、の三つのテーマを柱として、活動を展開しています。

社会性に配慮した資金の流れを作る

金融商品

●エコファンド：環境に配慮した投資

大和住銀投信投資顧問では、2001年6月より、「グローバル・エコ・グロース・ファンド(愛称：Mrs.グリーン)」というエコ・ファンド^{*1}を設定・運用しています。本ファンドは、世界各国の株式のなかから、成長性の高い優良企業のうち環境への配慮が相対的に優れている企業(間接環境型企業)と、優れた環境関連のサービスを提供し、あるいは環境関連の先端的な技術を持つ企業(直接環境型企業)の双方を投資対象としています。こうした企業に選択的に投資を行なうことで、企業における環境配慮を促

進すると同時に、優れた環境サービス・技術などの普及を促進することが狙いです。2003年3月末現在、同ファンドの純資産残高は6,303百万円、投資先の地域別構成は米国株式57%、欧州株式33%、アジア株式6.2%となっています。

^{*1} 環境配慮を銘柄選定基準に組み込んだ投資信託



●地域インデックス・ファンド：地域経済を応援する投資

大和証券投資信託委託では、2002年4月に日本初の地域インデックス・ファンド^{*2}「静岡ベンチマーク・ファンド」を設定しました。投資家の皆様へ「地元企業、地域経済を応援」しながら、資産形成を行なうという新しい投資コンセプトを提供できました。

2002年度には、「静岡ベンチマーク・ファンド」に続き、「茨城ファンド」(茨城県)「神奈川応援ファンド」(神奈川県)「彩の国応

援ファンド」(埼玉県)と計4つの地域インデックス・ファンドを設定しました。2003年3月末現在、純資産残高の合計は14,496百万円となっています。

^{*2} ある地域に本社を置く企業や、その地域に進出し、雇用を創出している企業を投資対象としている投資信託

SRIの側面支援

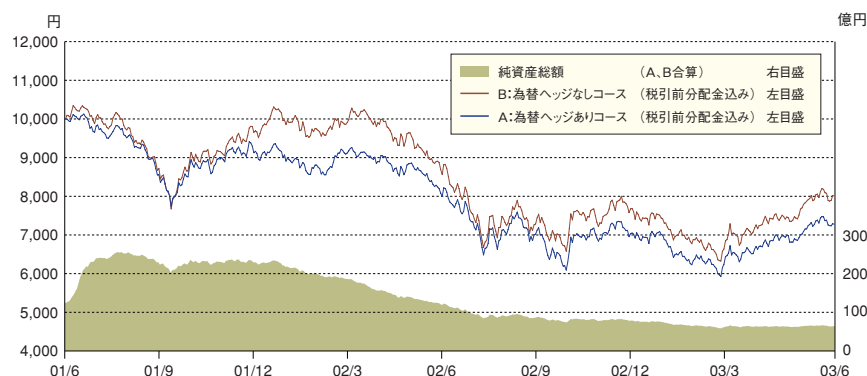
●ASrIA東京国際カンファレンス

2002年10月、国内外の機関投資家や企業関係者260名を集めて、「持続的で責任ある投資アジア協議会」(ASrIA: The Association for Sustainable & Responsible Investment in Asia)の東京国際カンファレンス^{*3}が開催され、大和証券グループはスポンサーを務めました。このカンファレンスでは、グループ本社の取締役である林部健治が、当社グループのサステナビリティ



ASrIA会議の様子

■Mrs.グリーンの基準価格・純資産総額の推移 2001年6月15日(設定時)～2003年6月末



への取組みと日本の機関投資家の状況について、スピーチを行ないました。また、カンファレンスの翌日には、カンファレンスを機に来日した海外のSRI投資家を対象に、日本初のSRI企業訪問ツアーを当社グループ主催で行ないました。

^{*3} ASRIA東京国際カンファレンスの模様は、
<http://www.asria.org/events/japan/oct02/postconf/28fspeakerspanel>をご覧ください。

●SRI機関投資家アンケート

当社グループのIRコンサルティング会社である、大和インベスター・リレーションズでは、2002年12月、国内のアナリストとファンド・マネージャーを対象とした、日本初のSRIアンケートを実施しました。127名から回答をいただいた結果、日本のアナリスト、ファンド・マネージャーの76%がSRIを認知しており、ファンド・マネージャーの50%がSRIは投資銘柄の選択に影響があると考えていることがわかりました^{*4}。

^{*4} 「社会的責任投資(SRI)の日本企業への影響」調査。詳しくは
<http://www.daiwair.co.jp/pdf/pr030116.pdf>をご覧ください。

日本経済再生への処方箋づくりと社会性の高い事業を育成する

●地域経済再生の支援

大和証券グループは、2002年1月に神戸市と締結した、バイオ企業を中心とする「企業誘致の推進に関する協定」に引き続き、2003年5月、福岡県と「システムLSI関連企業の誘致支援などに関する協定」を締結しました。これは、アジア地域における、システムLSIの設計・開発拠点としての地位

を築きつつある福岡県に対し、支援を行なっていくことで、地域活性化を図るとともに、ベンチャー企業の育成に寄与することを目的としています^{*5}。

^{*5} 神戸市、福岡県との協定について、詳しくはプレスリリースをご覧ください。
http://www.ir.daiwa.co.jp/japanese/index_press.asp

●日本経済再生のための政策提言

大和総研では、2003年4月、株式市場緊急対策と個人投資家育成を目的として、わが国における配当の二重課税の廃止を提言しました。また2003年6月には、郵便局による株式投資信託の窓口販売の必要性を提言するなど、タイムリーな政策提言を行なっています。

●世界銀行カーボンファンド

2003年7月、大和証券SMBCプリンシパル・インベストメンツは、世界銀行のカーボンファンド「地域開発炭素基金」(The Community Development Carbon Fund)に、証券会社として唯一出資しました(出資額250万米ドル)。このファンドは、発展途上国で実施される水力、風力、バイオマス発電、電気を利用した新交通システム、森林再生事業などが産出する排出権への投資を通じて、地域レベルでの温室効果ガスの排出削減と、途上国・地域の社会発展に寄与します。

●大和総研土壌汚染研究会

大和総研では、2003年3月より、土壌汚染地の浄化再開発事業について、事業会社と研究会を立ち上げ、事業の実行可能性を検討しています。

幅広い投資家層の育成と資本市場の発展を支える

●金融・証券分野での教育・研究活動

金融・証券市場の活性化や個人投資家の育成は、日本経済再生のための国家的課題といえます。大和証券グループでは、20を超える大学・大学院等と連携し、最先端の金融技術についての講義や共同研究から幅広い受講生を対象とした投資教育まで、金融・証券分野での教育・研究活動を展開しています。また、TLO^{*6}など大学発ベンチャーを支援し、産学連携を推進しています^{*7}。

^{*6} TLO:技術移転機関(Technology Licensing Organization)

^{*7} 産学連携の詳細については「企業市民として～社会との共生」p.31をご覧ください。



講師を派遣しての講義風景

●投資クラブ

大和証券では、個人投資家の支援・育成を目的として、1996年に日本初の投資クラブの設立を支援して以来、これまでに174クラブの設立をサポートしてきました。これは現在活動する投資クラブの約7割にあたります。大和証券では、投資クラブ設立のためのガイドブックを全国の本支店において配布しているほか、クラブへ講師として従業員を派遣しています。

お客様満足への取り組み

大和証券グループにおけるCS活動は、コーポレート・ブランディング活動と密接に結びついています。お客様からいただいたご意見、ご要望を真摯に受けとめ、営業体制、サービス体系の改善に活かすよう日々努めています。

CS活動は ブランディング活動の中軸

大和証券グループでは、社会的使命を果たすためにはステークホルダーからの信頼が不可欠との認識のもと、コーポレート・ブランディング活動に取り組んでいます。なかでも、お客様満足度の向上を目的とした取り組みは、ブランディング活動の中軸です。お客様満足度を向上させるためには、お客様の声に耳を傾け、そのニーズを的確に把握し、迅速に商品・サービスの改善に活かすことが不可欠です。

大和証券では、2001年4月に「CS推進室」をコンプライアンス部門に新設し、同年11月にはCS推進室内に「お客様相談センター」を設置しました。CS推進室では、お客様相談センターや営業店などからお客様の声を収集し、その分析を通じて課題を把握・整理し、解決するための施策を講じることで、お客様満足度の向上を図っています。

CS活動の成果は、2001年から大和証券が独自に年一回実施している「お客様満足度調査」(ブランディング・アンケート)などで検証しています。2003年6月には、お客様の声を商品・サービスの改善に活かす体制を強化するために、CS推進室をコンプライアンス部門からマーケティング部門へ

移しました。また、お客様満足度が向上することによって、サービスの提供者である従業員が「仕事のやりがい」を実感し、従業員満足度も向上するとの考えから、CS推進室では2002年9月から従業員満足度調査も実施しています。

従業員一人ひとりによる 「アフターフォロー」^{*1}への取り組み

●お客様満足度調査

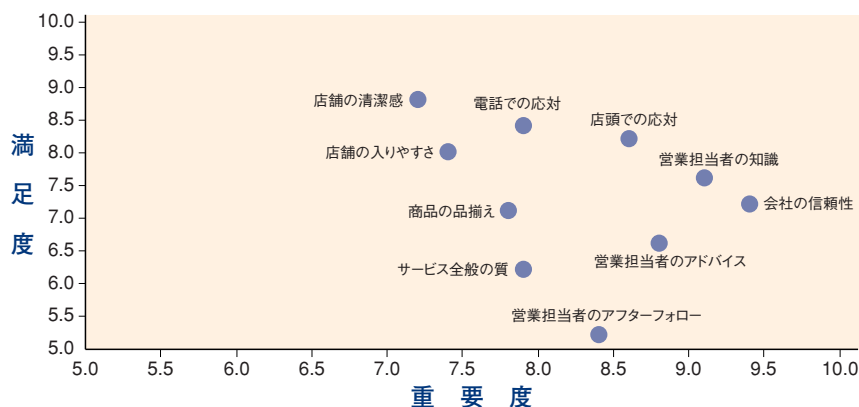
2002年9月に実施した「第二回お客様満足度調査」では、前年調査に比較して、店頭や電話での応対に対するお客様満足度が若干向上しました。また、2003年2月の日経金融新聞による「金融機関店頭サービス調査」でも、証券会社のなかで大和証券は第二位にランクされました。しかしながら、2001年の第一回お客様満足度調査に引き続き、「アフターフォロー」「サービスの質」「営業担当者のアドバイス」といった項目は、お客様にとって重要度が高いにもか

かわらず満足度は相対的に低いことが明らかになりました。こうした結果を踏まえ、「アフターフォロー」をブランディング活動の中心テーマに掲げました。

「アフターフォロー」の重要性はこれまで認識していましたが、全従業員の共有する理解と、具体的な取り組みが十分ではなかったため、お客様の評価が向上しなかったと考えています。CS推進室では、従業員を対象に、2003年4月より「アフターフォローの風」という通信を月二回発行し、具体的な取り組み方法をアドバイスしています。また、CS推進室スタッフが直接営業店を訪問し、「心を込めたお客様対応」についてコミュニケーションを図っています。2003年度からはアフターフォローへの従業員の意識を喚起するコミュニケーションのひとつとして、社内ポスターを作成しています。

^{*1} 大和証券では、商品販売後のフォローアップにも注力し、お客様満足度の向上を目指すという姿勢を「アフターフォロー」という言葉で表現しています。

■第二回お客様満足度調査(ブランディング・アンケート)結果



* 2002年9月に大和証券のお客様5,000名に郵送調査を行ない、うち1,631名からご回答いただきました。

* 上のグラフは、49項目の質問のうち、その一部の結果を示しています。「満足度」は高いから低いまで5段階、「重要度」は3段階でご回答いただき、「どちらともいえない」を5.0点として作成しました。質問の全項目について、お客様の満足度の平均は、5.0点を超えました。

●お客様相談センター^{*2}

2002年度中に「お客様相談センター」に寄せられた電話の件数と内訳は、下記グラフのとおりです。その71.5%はサービスや手続きについてのお問い合わせで、苦情は全体の27.6%でした。苦情の内容は、「対応が不誠実」「アフターフォローの不足」といった営業にかかわるものと、「事務手続き上の不満」といった会社のルールや制度にかかわるものが主でした。

こうしたお客様からの苦情やご意見を商品・サービスの改善に活かすために、大和証券では営業店への指導・アドバイスに加えて、従業員向けに「CSニュース」や「CSメッセージ」といった情報を随時イントラネットに掲載し、お客様の声の共有化とお客様満足に対する従業員のモチベーショ

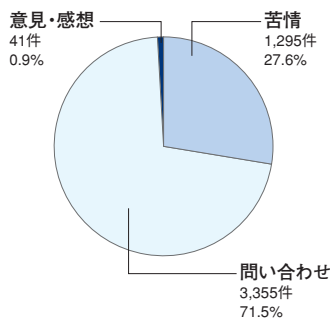


お客様相談センター

お客様相談センターへの入電件数と内訳

2002年度

入電総件数 4,691件
平均入電件数/日 17.5件



ンの向上を図っています。2002年5月からは、特に店頭でのサービスの品質向上を目的として、店頭業務での成功事例と失敗事例を掲載した週刊情報「店頭WEEKLY」の発行も始めました。

^{*2} 大和証券「お客様相談センター」
TEL 03-3665-5111

お客様満足度の向上を目指した 営業体制、サービス体系の改善

大和証券では、お客様の声を反映した質の高いサービスを提供し、お客様の満足度をさらに高めるために、営業体制やサービス体系の改善をすすめています。

●母店制の導入

大和証券では、これまでの営業体制を見直して、2002年度に「母店制」を導入しました。母店制は同じ地域にある複数の支店を、基幹店(母店)を中心にひとつのエリアにまとめる制度です。エリアごとのお客様の特性やニーズを把握して迅速かつ的確に対応することによって、お客様満足度の向上につながると考えています。

母店制は2002年7月に首都圏・東京地域と大阪地域で導入した後、2003年2月には名古屋にも導入しました。

●販売チャネルのリニューアル

これまで「3つのサービス・パッケージ」として、店頭「ダイワ・コンサルティング」、コールセンター「ダイワ・コール」、インターネット「ダイワ・ネット」の3つのチャネルを展開し、それぞれ異なるサービスと手数料体系を提供してきました。このうち、ダイワ・ネットとダイワ・コールを2003年5月より「ダイワ・ダイレ

クト」として統合し、コンサルティングと合わせて「2つのお取引コース」としてサービス体制を進化させました。これまではチャネルごとにお客様に取引いただける商品に制限がありましたが、「2つのお取引コース」では投資相談が可能かどうかという点を除き、取引可能な商品の差異をなくすることでサービス内容をわかりやすくしました。

●取引実績を反映した サービスの開始

2002年12月より「ダイワの証券総合サービス Port One」を開始しました。その特徴的なサービスとして「ダイワのポイントプログラム」を提供しています。これはお預りしている資産と取引に応じてポイントを付与し、さまざまなサービスを提供するものです。

●今後の取組み

今後の課題は、お客様の声をより早くサービスの改善につなげることです。そのため大和証券では、お客様の視点から営業店、従業員を評価する仕組みを整備中です。まず2003年4月からは営業店の業績評価に「顧客維持率」を加えました。今後はお客様満足度調査のデータをもとに、営業店、従業員の評価にお客様満足度を反映していく計画です。

人の尊重と人材の活用

新グループ中期経営計画(2003～2005年度)の重点課題として、「人材マネジメント制度の充実」に取り組んでいます。

グループ共通の人事プラットフォームと各社の制度

グループ企業理念では、競争力の源泉である人材を育成するために、従業員一人ひとりの創造性を重視し、能力、貢献を正しく評価することを定めました。大和証券グループのブランドを高め持続的な成長を実現するためには、従業員が「働きがい」「誇り」「満足」を実感できるような制度や環境を整えていかなければなりません。当社グループは、1999年以来、基本的な理念や価値観を反映した人事プラットフォームをつくり、そのうえにグループ各社の事業特性に応じた多様な人事制度を構築することに取り組んできました。

公正な採用

社会的責任を担う企業にとって、人材の選考は公正でなければなりません。当社グループは1999年に、以下の三点を基本原則とした「公正な採用のためのガイドライン」を作成しました。

- 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
- ガイドラインでは、応募書類、求人票、募集広告、面接などについて、採用担当者が守らなければならないことを定めています。

POINT

- 2002年度に障害者雇用率が改善、2003年度には法定雇用率達成の見込み
- 2002年度は育児、残業減少、健康面で制度をレベルアップ
- リーダー育成研修、eラーニングなど、人材育成への取り組みで前進
- 2004年度までに完全実施する新しい人事処遇制度を決定

す。たとえば、本籍・生い立ちや家族の職業・収入、家族構成、住環境などについては「聞かない、書かせない、調べない」と明記しています。

従業員の雇用形態は、雇用契約期間に応じ、職員、証券アドバイザー、臨時従業員となっています。

人権への取り組み

大和証券グループでは、「倫理行動規範」にて「性別、年齢、国籍、人種、その他ビジネス上の公正な処遇と関係ない要因による差別待遇、セクシャルハラスメント等の

嫌がらせ」を禁止しています。人権問題に取り組む組織として、グループ本社人事担当取締役を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。新入社員研修、管理職研修などのテーマに人権を取り入れ、人権啓発・人権研修に取り組んでいます。また、大和証券グループは「東京人権啓発企業連絡会」^{*1}に加盟しています。

^{*1} 「東京人権啓発企業連絡会」とは、企業の立場から同和問題、人権問題の解決を目指して組織されている任意団体です。

■大和証券グループ連結新卒採用数

	2001年4月	2002年4月	2003年4月
総合職・エリア総合職 ^{*1} (うち女性)	364 (20)	712 (361)	600 (274)
業務職 ^{*2} (うち女性)	516 (516)	81 (81)	54 (54)
証券アドバイザー ^{*3} (うち女性)	70 (43)	28 (16)	18 (6)

^{*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}: 証券アドバイザーとは、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。

■大和証券グループ連結従業員数

		2002年3月末			2003年3月末		
		職員	証券 アドバイザー	臨時 従業員 ^{*1}	職員	証券 アドバイザー	臨時 従業員 ^{*1}
国 内	男 性	6,656 (6,073)	116 (—)	—	6,799 (6,151)	123 (—)	—
	(うち総合職 ^{*2})	(2,951)	(—)		(3,055)	(—)	
	女 性	3,559 (937)	988 (—)	—	3,573 (1,372)	801 (—)	—
	(うち総合職 ^{*2})	(36)	(—)		(39)	(—)	
国内計		10,215	1,104	1,367	10,372	924	1,242
海 外		1,268	—	25	1,187	—	23
総 計		11,483	1,104	1,392	11,559	924	1,265

^{*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。

2002年度の障害者雇用率は大きく改善

大和証券グループでは、2001年1月より、障害者採用ウェブサイトや障害者就職説明会などにも参加しています。2003年3月末現在、グループ9社の平均障害者雇用率は1.69%と、前年の1.54%から0.15ポイント上昇しました。新グループ中期経営計画では、法定雇用率1.8%の達成を目標にしていますが、2003年度中に目標を達成する計画です。たとえば大和証券ビジネスセンターでは、2002年に養護学校から知的障害者の実習生を受け入れ、2003年4月に採用しています。

女性が活躍できる環境の整備

2003年3月末現在、グループ全体で1,372名の女性が総合職あるいはエリア総合職として働いています。女性の総合職・エリア総合職が国内職員に占める比率は13.2%と、前年の9.2%から上昇しています。なお女性の管理職は39名で、前年より3名増加しました。国内管理職の女性比率は1.3%で、前年の1.2%からわずかに上昇しました。女性管理職比率の低い背景には、管理職への昇格に必要な経験を積んだ女性総合職がまだ少ないこともあります。グループでは積極的な女性活用の必要性を強く認識しています。ちなみに、最近の新卒採用では、総合職・エリア総合職の約5割が女性となっています。

育児と仕事が両立しやすい職場とするために、1992年度より育児休職期間を法定期間の生後満一歳より長い、生後満二

歳までに延長しました。さらに2002年度には、育児と仕事の両立を図る従業員に対し、時間外労働を免除する期間を生後満二歳までから満三歳までに延長しました。

働きやすい職場環境に向けて

時間外、休日の超過勤務は従業員組合との協定でその上限を定めていますが、一部でこの協定を超える事例があり、課題となっていました。2002年度は、大和証券の土曜開店に伴う振替休日の取得を徹底するとともに、土曜開店の日数自体の縮小に踏み切りました。また、グループ本社では、2003年4月よりイントラネット残業管理システムを稼働させ、残業の申請・承認状況を人事部がリアルタイムで把握し、一定時間以上の超過勤務には警告を発するようになりました。

大和証券グループでは、法定の定期健康診断に加え、32歳以上の従業員全員（短時間勤務の臨時従業員を除く）が本人

負担なしで、人間ドック検診を受けられます。従業員の健康面・精神面のサポートは、主にグループ本社の「総合健康開発センター」が担当し、常勤の産業医が従業員の健康状態を管理しているほか、常勤カウンセラーと精神科の専門医が従業員の相談に応じています。さらに2002年度は、昨今増大している過労、ストレスの問題を重要視し、人事部がリストアップした一定時間以上^{*2}の超過勤務者^{*3}に対して、産業医が問診する制度を始めました。

また、2002年度は職場の分煙が一層すすみました。グループ本社、大和証券、大和証券SMBC、大和総研でも分煙がルール化したため、グループ9社のオフィス内は喫煙スペースを除き禁煙となりました。

^{*2} 残業80時間/月以上

^{*3} 対象：グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社従業員

■大和証券グループの職場環境関連データ

	2000年度	2001年度	2002年度
平均障害者雇用率(3月末現在)	1.52%	1.54%	1.69%
「大和エルダー制度」 ^{*1} による雇用者(3月末現在) ^{*2}	N.A.	46名	57名
産前産後休業取得者 育児休業取得者	76名 57名	74名 69名	88名 80名
年間所定労働時間 月平均所定外労働時間 ^{*3}	1,845時間 22.8時間	1,837.5時間 21.8時間	1,845時間 22.2時間
有給休暇消化率 ^{*2}	34.8%	34.6%	34.1%
従業員組合加入者(3月末現在) ^{*4}	6,371名	6,419名	6,388名

^{*1}: 大和エルダー制度とは、大和証券グループの定年退職者を対象とした再雇用制度です。

^{*2}: グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社の数字

^{*3}: グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社の従業員組合加入者の数字

^{*4}: 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。

人の尊重と人材の活用

広い領域をさまざまな形態で行なう研修

人材の育成は、大和証券グループの将来の競争力を左右します。グループ本社は、グループ横断で行なう新入社員合同研修、リーダー育成研修、国内外留学制度などを運営し、グループ各社は、主に自社の業務に必要な知識・スキルを習得するための研修を、それぞれ運営しています。これらの研修は、研修センターで開催する集合研修、社内サテライト放送を通じた研修、イントラネットを活用したeラーニング、そして各種外部資格の取得支援など、さまざまな方法で行なわれています^{*4}。

^{*4} グループの研修体系については、「持続可能性報告書2002」p.28をご覧ください。

新入社員合同研修

2002年度より、グループ9社が合同で総合職の新入社員研修を開始しました。5日間の研修では、業務知識の習得よりも、大和証券グループの企業理念、企業倫理、社会的責任について学ぶことを重視しています。また、老人ホームでのケアサポートなどのボランティア体験も含め、社会貢



新入社員研修風景

献や人権についての研修にも一日を割り当てています^{*5}。

^{*5} 新入社員研修でのボランティア体験については、「企業市民として～社会との共生」p.30をご覧ください。

リーダー育成研修

グループの選抜された部室店長を対象とした「大和経営アカデミー」(2000年開講)、同じく選抜された次長を対象とした「大和リーダーシップ・プログラム」(2001年開講)は、着実に卒業生を増やしています。「大和経営アカデミー」の卒業生は90名を数え、2003年6月末現在、グループ9社の現役員104名^{*6}のうち13名が卒業生です。「大和リーダーシップ・プログラム」は次長職の約10%、149名が卒業しており、2003年度末までには、次長職の20%が卒業するという目標を達成する予定です。

^{*6} 取締役(社外取締役を除く)、執行役員

専門知識・スキルアップ研修

大和証券では、2002年3月にeラーニング・システム「@DESK」を導入しました。2002年度は新たに8講座を追加し、各種資格試験の対策講座、年金保険や債券といった商品知識の学習講座、集合研修や社内サテライト放送で学んだ知識の確認テストなど、合計10講座を運営しています。@DESKは場所や時間の制約を受けずに講座を選択できることから、一日あたり約200名の従業員がアクセスし、2003年3月末現在、従業員の約6割が利用しています。@DESKの導入により、従業員の学習進

捗度・理解度を、研修担当セッションがパソコン上で確認できるようになったため、きめ細かな学習サポートが可能となりました。また、集合研修に比べ、受講者の移動時間や交通費といった研修コストの削減効果も得られます。今後は、外部資格取得への支援を拡充するほか、社内の資格制度を導入することで、専門知識の習得やスキルの向上を一層すすめていきます。なお、eラーニング・システムは、大和証券SMBCでも2003年度に導入する予定です。

グループ全体として、プロフェッショナル人材の組織的な育成が今後の課題であるため、提案力、運用力の強化を目的としたプログラムを充実させていく予定です。

■資格取得者数(2003年3月末現在、グループ9社)

資 格	取得者数
証券アナリスト検定会員	1,122
米国証券アナリスト(CFA)	32
ファイナンシャル・プランナー(AFP)	2,487
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	144
税理士	12
変額保険販売資格	5,584
システムアナリスト	18
海外大学院MBA(経営学修士)など*	121

* 大和証券グループ派遣による取得者数。MBA以外に法学修士、国際関係学修士などを含む。

成果主義の徹底と キャリアパスの拡充

大和証券グループでは、1999年の持株会社体制への移行以来、従業員賞与の業績連動化をすすめ、2002年度までにはほぼ制度を確立しました。2003年度からの新グループ中期経営計画では、「成果主義の徹底」「従業員の選択肢の拡充」「公正な評価制度の確立」「人材の質的向上」へと重点テーマを移します。

2003年3月に発表した人事処遇制度の改革では、「職種別の処遇体系の導入」、月例給考課を従来の11段階から16段階とする「月例給考課の細分化」、原則55歳以上の総合職全員を対象とした「シニア職制度の導入」^{*7}を決め、いずれも2004年度までに完全実施する予定です。

また、今後「グループ内公募」を大幅に拡充します。グループ内公募は、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実現するための制度です。応募資格を満たし、論文、面接などの試験に合格すれば、グループ内の希望する他部署に転籍することができま

す。過去4回のグループ内公募の合格実績は下表のとおりです。

一方、役員の選抜、登用プロセスの整備にも着手しました。2004年度に予定している「委員会等設置会社への移行」^{*8}に備え、新たに設置する「指名委員会」が十分機能するために、運営体制や役員選抜基準の検討をすすめています。

^{*7} シニア職とは、定年退職までの間、自身の生活基盤がある地から転勤することのない職員です。

^{*8} 「委員会等設置会社への移行」については、「コーポレート・ガバナンス」p.16をご覧ください。

従業員の「納得度」を高める評価制度へ：
業務に即した多面的な人事評価システム

●多面評価システム

適切な評価者による公正な人事評価は、人材マネジメントの重要な柱です。大和証券グループでは、「クオリティ」と「生産性」を評価の中心テーマとして、納得度の高い評価制度の確立に取り組んでいます。具体的な取組みとして、グループ本社では「多面評価制度」を2002年1月に導入し、年一回、上司、部下、また業務上つながりの強

い他部署の従業員からの評価を本人にフィードバックしています^{*9}。今後はこの多面評価制度をグループ全体に展開するとともに、評価者研修も充実していきます。

^{*9} 大和証券、大和証券SMBC、大和証券投資信託委託では、部室店長が部下から評価を受ける「双方向評価制度」を実施しています。

●お客様満足の視点

大和証券では、お客様の視点から営業店、従業員を評価する仕組みの整備を始めました。まず2003年4月、営業店の業績評価に「顧客維持率」を加えました。さらに2003年秋には、「第三回お客様満足度調査」を予定しており、こうしたデータをもとに、営業店、従業員の評価にお客様満足度を反映していく計画です。

●コンプライアンスの視点

大和証券グループでは、臨時従業員を除く全従業員の評価に、コンプライアンス面の評価を加味しています。なかでも大和証券SMBCでは、2003年4月より、内部管理責任者と部室長の人事評価制度を変更しました。詳しくは「コンプライアンス」p.13をご覧ください。

●従業員組合

大和証券グループ従業員組合は、グループ各社に支部を置き、組合員による職場環境の改善および従業員の満足度の向上に取り組んでおり、良好な労使関係を維持しています。なお、2003年3月末現在の組合員数は6,388名^{*10}です。

^{*10} 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。

■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	応募者数	合格者数
第1回 2000年夏	ファンド・マネージャー、アナリスト、ベンチャー・キャピタリスト	12	2
第2回 2000年冬	海外業務	71	6
第3回 2001年夏	ファンド・マネージャー、アナリスト、ベンチャー・キャピタリスト、投資情報、プリンシパル・ファイナンスなど	58	7
第4回 2002年夏	ファンド・マネージャー、M&A、デリバティブ、海外、インターナル・ホールセラー、サテライト放送キャスターなど	60	8

企業市民として～社会との共生

POINT

- 2002年度は企業市民活動に経常利益の1.1%、3.2億円を支出
- 産学連携で直接金融・投資に関する教育活動に注力
- 「手話教室」「盲導犬講座」を継続的に実施
- 財団を通じて啓発活動、ボランティア活動、国際交流を助成

企業市民としての活動は、社会全体のサステナビリティと大和証券グループのサステナビリティを、同時に実現するために不可欠な「社会への投資」です。大学などとの産学連携、社会貢献室を中心としたボランティア活動、三財団による助成活動、文化芸術事業への協賛を行なっています。

企業市民活動についての考え方

大和証券グループの企業市民としての活動は、大きく分けて「金融・証券分野での教育・研究活動」「ボランティアを行なう従業員への支援活動」「財団を通じた地域社会・国際社会への助成活動」「文化芸術事業への協賛活動」の4分野にわたります。2002年度は、こうした活動に経常利益の約1.1%に相当する3.2億円を支出しました。大和証券グループでは、経営環境の変化や業績の変動にかかわらず、企業市民としての活動の規模・支出額は安

定的に継続させていきたいと考えています。

ボランティアを行なう従業員への支援活動

大和証券グループでは、1999年に「社会貢献室」を創設し、ボランティア活動に関心がある従業員を積極的に支援しています。社会貢献室では、自ら主催するプログラムだけではなく、さまざまな団体、NPO、企業が主催するプログラムをイントラネットで紹介し、従業員が自分の余暇や関心に応じてボランティアに参加できる、多くの機会を提供しています。また、社会貢献室では、公益的な寄付の窓口や後述する財団の活動を支援する役割も担っています。

●各地で根づくボランティア活動

従業員がボランティア活動や社会貢献活動に関心を持つきっかけづくりとして、2001年4月より、新入社員研修に「社会貢献プログラム」を導入しました。プログラムには、手話教室や講義に加えて、研修センター周辺の清掃、老人ホームでのケアサ

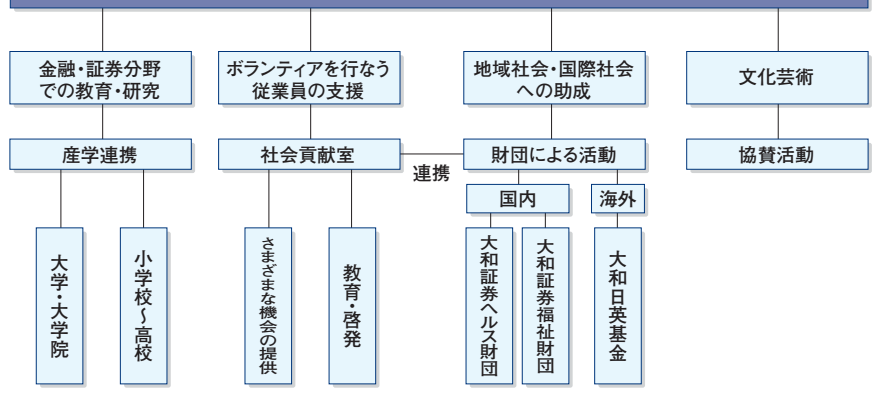
ポートなどの実体験も含まれます。また、大和証券の管理職を対象とした教育研修「マネジメント・プログラム」では、車椅子体験や高齢者疑似体験などの福祉体験講座を取り入れ、管理職が率先してボランティア活動を理解・実践することを目指しています。こうした研修の成果もあり、各地でボランティア活動が根づいてきています。

継続的に行なっている活動として、「手話教室」と「盲導犬講座」があります。「手話教室」は、2000年より東京、2001年より大阪、名古屋でそれぞれ月2回開催しており、従業員の家族やお客様も参加しています。教室には支店長をはじめ管理職も参加し、聴覚に障害のある従業員とのコミュニケーションを豊かにしています。「盲導犬講座」は、ふれあい体験講座として、2000年より年間1～2回開催しています。この講座で配布した手作り絵本「盲導犬 大助」^{*1}は、2003年3月現在、67校の小学校で総合学習の教材として採用されています。

^{*1} 「盲導犬 大助」の原作は従業員の家族で、複数の従業員がボランティアで作成した手作り絵本です。

大和証券グループの企業市民活動

基本的な考え方:企業市民としての活動は「社会への投資」である



盲導犬講座



手話教室の様子

金融・証券分野での 教育・研究活動

大和証券グループは直接金融に関する社会啓発を、今後の日本の社会活性化のために必須のことと考え、特に大学生、大学院生を対象とした金融・証券に関する教育活動に注力しています。また、TLOなど大学発ベンチャーを支援し、産学連携を推進しています。

このほか、大和証券の各地の支店長による地域の大学での講義をはじめ、グループ各社の役員・従業員が多くの大学院、大学、短大で講義を行っており(沖縄大学、香川大学、東北福祉大学ほか)、証券知識の普及に努めています。

財団を通じた地域社会・ 国際社会への助成活動

国内で二財団、海外で一財団が助成活動を展開しています。1972年に創設された財団法人「大和証券ヘルス財団」は、生

活習慣病の予防・治療に関する調査・研究、健康保持・増進に関する啓発活動を行っています。2002年度には30件3,000万円の助成を行ないました。1994年に創設された財団法人「大和証券福祉財団」は、福祉、医療分野におけるボランティア活動への助成を行っており、2002年度は202件5,200万円の助成を行ないました。助成の贈呈式や告知を大和証券の各支店でこなうことによって、社内外に向けて広く活動をアピールしています。

英国と日本の相互理解を深めるために、1988年に英国のロンドンにて創設された「大和日英基金」*2の主要プログラムに「大和スコラー制度」があります。この制度を活用して、2003年3月末現在、81名の英国の青年が日本で日本語や日本についての知識を深めています。2002年9月には第12期生5名の英国人が訪日し、現在約20カ月にわたるプログラム期間中です。また「Daiwa Adrian Prizes(大和エイドリアン賞)」に加え、2003年1月より、新たに二つの助成プ

ログラムがスタートしました。それらは「Daiwa Foundation Small Grants(奨励助成)」と「Daiwa Foundation Awards(重点助成)」です。

*2 大和日英基金の活動の詳細は、
<http://www.dajf.org.uk/> をご覧ください。

文化芸術事業への協賛活動

大和証券グループは、2002年4月から12月にかけて、東京・新潟・広島で、創業100周年記念事業として「マルク・シャガール展」に特別協賛しました。また2003年5月から6月にかけて、東京・滋賀にて北イタリアのジュゼッペ・ヴェルディ歌劇場「トリエステオペラ」の公演に特別協賛しました。



「トリエステオペラ」公演ポスター

2002年度の中心的な産学連携

大学・大学院名	内 容
青山学院大学国際マネジメント研究科	講座「経営分析」への講師派遣
京都大学大学院経済学研究科	寄付講座「金融・証券システム」
京都大学国際融合創造センター	産学連携の業務支援
慶應義塾大学総合政策学部	従業員を中心にオムニバス形式での講座展開
ケンブリッジ大学アントレプレナーシップ・センター	投資育成事業への支援
東京大学	東京大学産学連携推進室の活動支援
日本大学国際産業・ビジネス育成センター(NUBIC)	日本大学TLO運営業務のコンサルティング
一橋大学大学院国際企業戦略研究科(ICS)	冠講座「大和証券投資戦略論講座」
	冠講座「大和証券企業戦略創造講座」
	大和証券グループ外国人留学生奨学金制度(2002年度9名)
早稲田大学	早稲田・大和TLOパイロット・ファンド
	早稲田大学ファイナンス研究所との共同研究

今後の課題

特に、大和証券グループの本業である金融・証券分野と密接に関連した活動を拡大していくことが当社グループの社会的使命であると考えています。具体的には、青少年を対象とした経済・投資教育活動への積極的な支援などを行なっていく予定です。