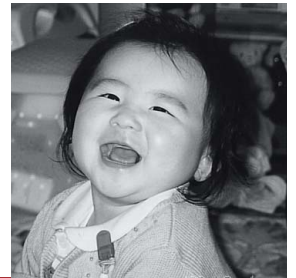
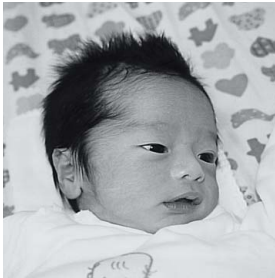


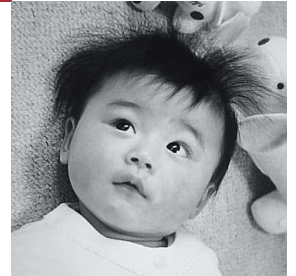
持続可能性報告書2003

社会と大和証券グループの持続的な発展に向けて

Sustainability Report



**BUILDING
SUSTAINABLE
SUCCESS**



対談

証券業のミッションを果たすために

2003年5月29日、CSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)の専門家である後藤敏彦氏を迎え、グループ本社CEO 原良也が、大和のミッションについて語りました。

後藤 原社長はコーポレート・ブランディングに力を注いでいらっしゃると思いますが、この目的をお聞かせください。

原 コーポレート・ブランディングの目的は「信頼の構築」です。私たち証券業界は、常に変化し続けるマーケットを相手にビジネスを行なっています。株式や債券といった、価格が常に変動し、リスクを伴う商品を取り扱う私どもにとって、お客様からの信頼は、何よりも大切です。しかしながら、従来の証券業界には、経営の根幹に信頼を据えるという哲学が十分にはなかったと思います。一方、お客様や社会が企業を選ぶ目は厳しくなっています。

私はこうした反省に立ち、社長に就任してすぐに、「信頼の構築」を柱とする企業理念を制定しました。以来、社員の意識を変えて、ほかとは違う「大和証券グループならでは」のサービスを提供し、信頼のブランドを創っていくことが、お客様に選ばれるためにもっとも重要だと考えてきました。この考えを具現化したブランディング活動を始めて二年半が経ちましたが、ようやく社員の間にも、信頼の構築のためのブランドという認識が広がり、方向性が出てきたところです。

後藤 社員の意識が低ければ、何か間違いが起きたときに、それを隠してしまうということにもなりますね。逆に意識が高ければ、見直しの仕組みが機能して、企業の価値を高めていくことにつながります。

原 実は、昨年度、私どもグループの証券会社で、当社グループのブランドに大きく悪影響を及ぼす問題が発生しました。お客様をはじめ、ステークホルダーの皆様にご迷惑をおかけしましたが、これが体制を見直すきっかけになりました。ブランディング活動をすすめていて本当によかったことは、不祥事が生じても隠すのではなく、私の考えを明確に伝えることができたため、現場で苦勞している社員の心の支えになったことです。もちろん、こうした問題をゼロにすることが最終目標で、これはブランドを確立す



株式会社大和証券グループ本社
代表取締役社長 兼 CEO

原良也



るために不可欠です。そのためには、社員の意識を高めることが必須となるので、社員教育には力を入れています。私自ら、研修やeメールを通じ、ブランドについて、社員に繰り返し語っています。これには根気が必要ですが、経営トップの重要な仕事と考えています。

後藤 最近コミットメントという言葉をよく聞きます。原社長が社内外へコミットしていることは何でしょうか？

原 日本的なスローガンではなく、「果たすべき約束」という意味のコミットメントですね。海外の投資家からの要求は、主に収益面についてのコミットメントですが、非常に厳しいものがあることを実感しています。2005年度までの新グループ中期経営計画「Best Brand Daiwa 2005」を実行し、「クオリティNo.1」と「生産性No.1」を達成することが私のコミットメントです。

また、ブランディング活動の成果を定量化することは難しいのですが、達成度合いを実感できる仕組みをつくりたいと考えています。たとえば、社員を対象にした「ブランド貢献表彰」を継続的に行なっており、こうした社員とのコミュニケーションを通じて、私のスタンスを示し続けることがコミットメントだと考えています。

後藤 実際、海外では、コミットメントそのものが非常に評価され、それがブランドの要素にもなります。社会や環境といったサステナビリティの面でも、たとえば女性活用の目標をどう決めるかなど、ぜひ具体的なコミットメントを強めていただきたいと思います。ところで、金融機関の場合、商品やオフィスといった直接の事業活動が地球環境へ及ぼす影響は、製造業や流通業と比べると大きくなくても、融資や投資といった金融の役割を通じた影響は、非常に大きいわけです。大和証券グループは証券業という本業を通じて、今後、どう環境問題に取り組むのですか？

原 本業を通じた環境への取り組みとして、「Mrs.グリーン」というエコ・ファンドをつくりました。現在、SRI(社会的責任投資)をビジネスに積極的に取り入れられないか、検討をすすめています。また、私は本来、証券業務は女性に向いている業務だと思っています。残念ながら、現在は幹部候補の女性社員がまだ少ないという状況ですが、女性の登用には力を入れています。

後藤 SRIは、欧州では国家戦略にもなっていますが、こうした欧州流のものとは別に、日本流のSRIを生み出せるでしょうか？

原 日本の資本市場に本格的な発展をもたらす鍵は、「コーポレート・ガバナンス」です。コーポレート・ガバナンスの視点から、企業のトップ自身の考え方や取組みを重視した投資信託があってもいいと思っています。ただ、具体的な基準や指標づくりが難しく、苦勞しているのが現状です。

後藤 欧米では、広義のコーポレート・ガバナンスとCSRは、同じ意味で使われています。ですから、広義のコーポレート・ガバナンスを評価する投資信託は、SRIそのものですね。なお、CSRの考え方では、経済・社会・環境の三つに配慮した最終損益が重要であるといっています。ここでいう経済とは、単に財務の健全性や収益性だけではなく、たとえば地域の雇用創出効果など、社会に与える経済的効果を意味し、こうした面も評価される傾向にあります。

原 企業の情報公開が今後、一層すすんでいけば、投資に対する社会からの信頼もアップすることでしょう。先進的な企業とともに、健全な直接金融マーケットをつくるのが証券業界のミッションです。これからは直接金融の時代といわれています。しかし、日本では、経済規模は大きくとも資本市場の規模は小さく、個人の資金がリスクマネーとして動いていません。このことが日本経済の最大の問題です。間接金融から直接金融の社会へと構造変革をすすめること、つまり、リスクをとれる投資家の育成をお手伝いすることが、私どもの責任であり、ミッションであると認識しています。

後藤 明確なビジョンとミッションのもと、これから大和証券グループの活躍に期待しています。

環境監査研究会 代表幹事
GRI 理事

後藤 敏彦



目 次

CEOメッセージ	02
目次、編集方針	04
大和証券グループの概要	05
マネジメント	
ブランド経営とサステナビリティ	06
実績と課題・目標	08
コンプライアンス	10
コーポレート・ガバナンス	16
情報開示(ディスクロージャー)	18
経済性報告	
財務情報	20
社会性報告	
本業における取り組み	22
お客様満足への取り組み	24
人の尊重と人材の活用	26
企業市民として～社会との共生	30
環境報告	
環境への取り組み	32
社会とのコミュニケーション	
ステークホルダー・ダイアログ	36
第三者意見	38
持続可能性に向けたあゆみ	40
GRIガイドライン対照表	41

編 集 方 針

大和証券グループでは、“持続可能性(サステナビリティ)”に向けた活動と社会的責任に関する情報について、できるだけわかりやすく誠実に開示することを目的に、2002年より「持続可能性報告書(サステナビリティレポート)」¹⁾を発行しています。本報告書は、2002年に引き続き二回目の報告となります。

経済的・社会的・環境的側面から持続可能な経営を行なうために、「コンプライアンス」「コーポレート・ガバナンス」「情報開示」「本業における取り組み」「お客様満足への取り組み」「人の尊重と人材の活用」「企業市民としての活動」「環境への取り組み」を重要なテーマと考え、当社グループの活動内容を紹介しています。

2002年版の報告書では、環境監査研究会代表幹事・GRI理事の後藤敏彦氏と企業倫理・コンプライアンスの専門家である麗澤大学の高巖教授から第三者意見をいただきました。そこでご指摘いただいた課題は、可能な限り、本報告書に反映させています。具体的には、環境負荷データの対象範囲の拡大、定量的な社会性情報の充実、目標や課題とその進捗状況の開示を心がけました。また、本報告書で紹介している「ステークホルダー・ダイアログ」でいただいたご意見についても、できる限り反映させるよう努めました。

本報告書の作成にあたっては、持続可能性報告書に関する国際的なガイドラインである、GRI²⁾ (Global Reporting Initiative)ガイドラインを参考にし、透明性の高い情報開示とステークホルダーの方々との双方向コミュニケーションを目指しました。

■ 本報告書の対象範囲など

対象読者： 主にお客様、株主・投資家、従業員を対象に、取引先、NPO(非営利組織)、全国の大和証券本支店の近隣住民の方々、教育機関など、大和証券グループの幅広いステークホルダーの方々です。

報告対象範囲： 原則として当社グループ主要9社³⁾。ただし、全項目について9社すべての情報を網羅しているわけではなく、各社の規模や事業内容などに応じて記載しています。数値データには、それぞれの対象範囲を明記しています。

報告対象期間： 2002年度(2002年4月～2003年3月)。一部には、発行日直近の報告や2002年度以前の活動も含めています。

¹⁾ 「持続可能性報告書(サステナビリティレポート)」とは、企業活動において、相互に依存する三つの側面 ―経済的、社会的、環境的― への取り組み体制やその結果についての報告書と定義されています。

²⁾ GRIは、サステナビリティレポートの国際的なガイドラインを立案し、普及させることを目的とした団体で、世界各地の企業、NGO、コンサルタント、会計士団体、事業者団体などのマルチ・ステークホルダーが参画し、1997年秋から活動しています。詳しくは、「GRIとは」p.39をご覧ください。

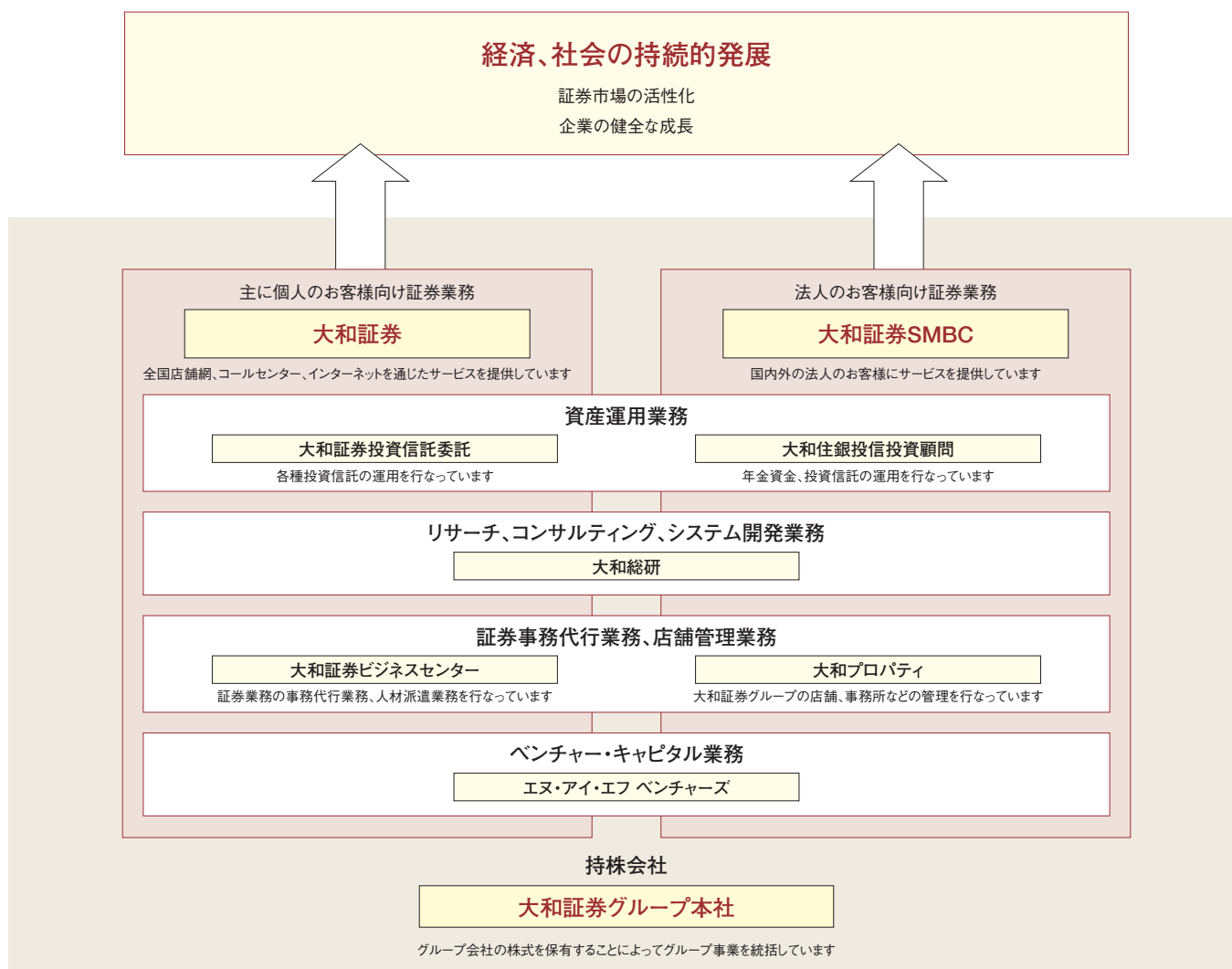
³⁾ グループ主要9社については「大和証券グループの概要」p.5をご覧ください。

大和証券グループの概要

株式会社大和証券グループ本社^{*1} 〒100-8101 東京都千代田区大手町二丁目6番4号	大和証券株式会社 〒100-8101 東京都千代田区大手町二丁目6番4号	大和証券SMBC株式会社 〒103-8289 東京都中央区八重洲一丁目3番5号 ^{*2}
大和証券投資信託委託株式会社 〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町二丁目10番5号 住友生命茅場町ビル	株式会社大和総研 〒135-8460 東京都江東区冬木15番6号大和総研ビル	大和住銀投信投資顧問株式会社 〒103-0027 東京都中央区日本橋二丁目7番9号 大手町建物日本橋ビル
株式会社大和証券ビジネスセンター 〒135-0016 東京都江東区東陽二丁目3番2号 東陽町センタービル	大和プロパティ株式会社 〒103-8219 東京都中央区日本橋茅場町一丁目1番9号 大和証券兜町ビル	エヌ・アイ・エフ ベンチャーズ株式会社 〒104-0031 東京都中央区京橋一丁目2番1号 大和八重洲ビル

^{*1} 本報告書の発行会社です。

^{*2} 本報告書発行日現在。2003年11月より新住所、〒100-8289 東京都千代田区丸の内一丁目8番1号になります。



ブランド経営とサステナビリティ

POINT

- 企業理念の第一を「信頼の構築」に
- 分社化、持株会社化により「お客様を向いた経営」を徹底
- お客様と社会からの信頼が、グループのブランドを向上
- ブランド経営はサステナビリティの視点と表裏一体

大和証券グループがもっとも重視するのは、信頼の構築です。お客様から信頼を得て初めて、大和証券グループのブランドが成り立つと考えています。そして、お客様だけでなく、社会全体から信頼を得るための活動が、サステナビリティへの取組みなのです。

新企業理念制定の背景

大和証券グループのサステナビリティへの取組みは、新たな企業理念を制定した1998年3月に遡ります。前年の1997年、総会屋への不正な利益供与などにより、大和証券^{*1}ならびに一部役職員は、証券取引法および商法違反に問われました。この事件の直後、新たに社長に就任した原良也は、「旧来の経営体制のままでは、証券業は社会から受け入れられない。大和にとってもっとも必要なものは、お客様・社会からの信頼である」との強い信念から、大和の精神的支柱として、「信頼の構築」を第一に掲げた企業理念を制定しました。

^{*1} 現大和証券グループ本社

大和証券グループ 企業理念

「信頼の構築」

お客様からの信頼こそが、大和証券グループの基盤である。お客様を第一に考える誠実さと高い専門能力により、最も魅力ある証券グループとなる。

「人材の重視」

大和証券グループの競争力の源泉は人材である。社員一人ひとりの創造性を重視し、チャレンジ精神溢れる自由闊達な社風を育み、社員の能力、貢献を正しく評価する。

「社会正義の貫徹」

大和証券グループに誇りと繁栄をもたらすものは、社会正義の貫徹と、内外のお客様、市場、社会からの信用である。高潔な職業倫理と公正な行動規範により、社会の発展に貢献する。

「健全な利益の確保」

健全なビジネス展開を通じて企業価値を高めることは、株主に対する責務である。大和証券グループはお客様に価値あるサービスを提供して適正な利益を獲得し、株主に報いる。

大和証券グループ ブランド・ステートメント

私たち大和証券グループは、お客様のベストパートナーでありたいと考えています。そのために3つの視点で、これまでの常識を超える新しい金融サービスの提供をめざします。

お客様の「期待」を超える並外れたサービス

私たち大和証券グループは、お客様のことを徹底的に理解し、最適な提案と的確な情報を通じて、お客様の期待を上まわるサービスを提供します。

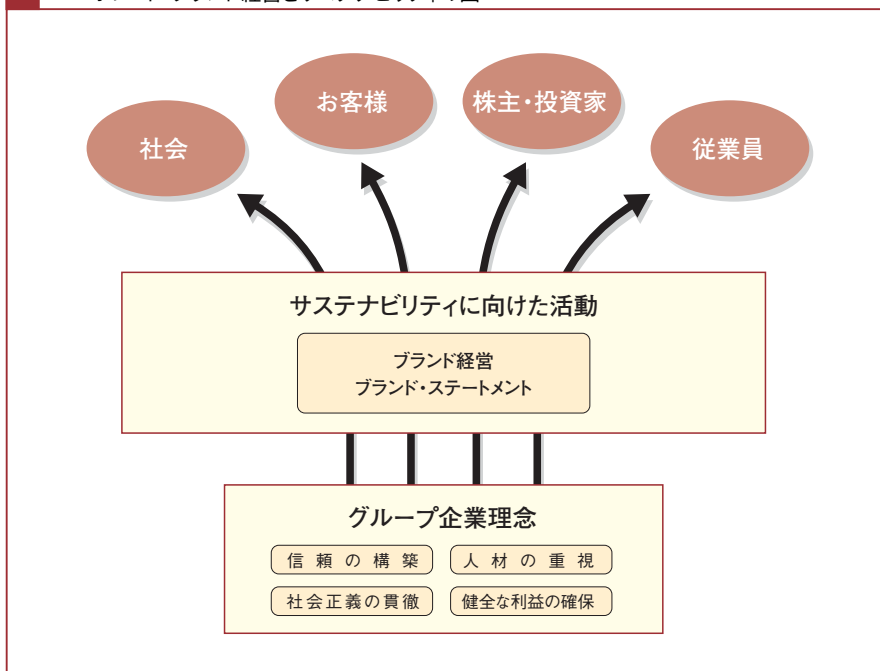
会社・事業の「枠」を超える幅広く厚みのあるサービス

私たち大和証券グループは、グループ会社の俊敏な連携と、既成の枠にとらわれない柔軟なネットワーキングを活用して、お客様の成長ステージに応じた金融のさまざまな選択肢を提供します。

時代の「標準」を超える革新的なサービス

私たち大和証券グループは、高い専門的知識とチームワークを通じて、新たなフロンティアを切り拓くサービスを、いち早く提供します。

コーポレート・ブランド経営とサステナビリティの図



コーポレート・ガバナンスの強化： 持株会社体制へ

金融の自由化とグローバル化がすすみ、金融サービスの競争が激化するなか、私たちは新しいビジネスモデルの構築を目指して、1999年4月に、旧大和証券を大和証券と大和証券SBキャピタル・マーケッツ(現大和証券SMBC)に分社化し、国内上場会社初の持株会社経営体制へと移行しました。その狙いは、持株会社を要としたグループ経営体制をとることで、さまざまなステークホルダーに向き合い、信頼に応える強固なコーポレート・ガバナンスを可能とすること、そして個人のお客様、法人のお客様など、お客様に合わせて会社を分社することで、お客様を向いた経営を徹底することにあります。また、大和証券グループ全体の企業価値の向上、リスク管理のためにも、グループ経営体制が最適と判断しました。

信頼を得ること： 大和ブランドの構築

大和証券グループが考える証券業の使命とは、お客様にとって、資金調達と資産運用の両面で、信頼のおけるパートナーとなることです。間接金融から直接金融への流れのなかで、証券市場は、今後ますます重要な役割を果たします。しかし、これまで間接金融を重視してきた日本では、リスクを伴う証券投資を敬遠する社会的背景があり、経済規模に比べて、証券市場が十分に発達していません。その原因の一端として、これまで証券業界には、証券市場に対する投資家や社会の信頼を構築しよ

うとする努力が十分ではなかったことがあるのではないかと考えています。

2000年10月、「リスクを伴う金融商品を扱う証券業だからこそ、お客様の信頼を勝ち得ることがもっとも重要である」という認識のもと、信頼の証としてのブランドを確立するため、大和証券グループ横断的な「コーポレートブランディング・プロジェクト」を立ち上げました。翌2001年3月には、お客様への「約束」を明確に宣言した「ブランド・ステートメント」を公表しました。

コーポレート・ブランドは、一朝一夕にできるものではありません。特に、日々変動する証券市場のなかで事業を営む証券会社の業績は、短期的には市場の動向に左右されやすいため、長期にわたりブレない経営戦略を貫くことは困難です。そうした状況のなかで、長期資産運用のパートナーとして、また企業市民として、信頼される企業体質を構築するためには、地道な努力を積み重ねていく必要があります。こうした努力とは、経営陣にとっては、長期ビジョンのもと一貫した経営を行なう努力であり、従業員にとっては、日々の企業活動のなかで、お客様や株主・投資家、地域社会といったステークホルダーの方々のニーズを満たす努力であると考えています。

ブランド経営 ＝サステナビリティ経営

ブランド経営のもと、大和証券グループがすすめている取組みは、経済・社会・環境の三つの側面に配慮したサステナビリティ経営のコンセプトと合致します。

ブランディング活動の一環として、ブランド構築に貢献した部室店を表彰する「ブランド貢献表彰」を2001年度より行なっています。ここでは、地域や社会への貢献、従業員のモチベーション向上といった、サステナビリティの視点にかなった活動が高く評価されています(下表参照)。これは、こうした活動がさまざまなステークホルダーからの信頼を得ることにつながり、当社グループのブランド向上にとって必要不可欠であると考えているためです。

このように、大和証券グループにとってのブランド経営とは、サステナビリティの視点による経営と表裏一体の関係にあります。こうした認識のもと、創業100周年を迎えた2002年、次の100年の企業活動を始めるにあたり、当社グループとしては初めての持続可能性報告書を発行し、サステナビリティへのコミットメントを内外へ表明しました。

2002年度ブランド貢献表彰「Best Brand Daiwa 2002」

■最優秀賞

- 地域におけるブランド浸透への取組み
～香川大学特別講座「証券市場論」の提供～(大和証券)

■優秀賞

- 「株主優待カタログ」刷新の経緯とブランドの具体化について(大和証券)
- 地元根ざした+αの店頭づくりを目指して(大和証券)
- ブルームバーグ公社債基準価格(BBYF)の配信開始(大和証券SMBC)
- (株)オギハラへの企業投資&ターンアラウンド(大和証券SMBC)

実績と課題・目標

		2002年度の主な実績
コンプライアンス	グループ全体	グループ横断的な内部通報制度「企業倫理ホットライン」を導入
	大和証券	コンプライアンス部スタッフが「コンプライアンス・キャラバン」を展開。営業店ごとに「コンプライアンス会議」を設置 「お客様面談制度」を質的に充実 営業店のチェック、指導にあたるコンプライアンス部の地域担当スタッフを4名から14名へ増員 情報セキュリティ上のリスク管理を強化。従業員IDカード管理の厳格化、「情報セキュリティ・セルフチェック」などを実施
	大和証券SMBC	コンピューター・サーバー内の情報も含め、情報管理を厳格化 従業員やその家族による有価証券取引のモニタリング体制を強化 集中的なコンプライアンス研修を実施 セルフアセスメントにもとづく内部検査制度を導入
コーポレート・ガバナンス		初の社外取締役の選任と、取締役任期を2年から1年へ短縮 新グループ中期経営計画「Best Brand Daiwa 2005」を策定 報酬委員会のアドバイスにもとづき、役員報酬への「現物株式取得制度」の導入を決定 グループ全体の内部統制・内部監査の整備を図るために、グループ本社に「経営監査部」を新設 「内部統制プロジェクト」を設置し、「内部監査規程」を制定
情報開示（ディスクロージャー）		決算発表日の機関投資家、アナリスト向け電話会議の模様をホームページ上で同時中継 株主総会の議決権行使をインターネットでも可能に 大和証券グループにとって初の「持続可能性報告書」を発行 個人株主の皆様へのアンケートを実施
本業における取組み		エコ・ファンド「Mrs. グリーン」を2001年6月より運用 地域インデックス・ファンド4本の運用開始 「持続的で責任ある投資アジア協議会（ASRIA）」東京国際カンファレンスを後援 日本初のSRI投資家による企業訪問ツアーを主催 SRI機関投資家アンケートを実施 20を超える大学・大学院との産学連携 投資クラブの設立支援実績が174クラブへ拡大
お客様満足への取組み		店頭サービスの品質向上を目的に、従業員に向けて「店頭WEEKLY」を発行開始 「第二回お客様満足度調査」を実施し、重点取組み分野を決定 日経金融新聞「金融機関店頭サービス調査」で、証券会社のなかで第二位を獲得
人の尊重と人材の活用		グループ9社平均障害者雇用率が前年比0.15ポイント向上（2003年3月末現在、1.69%） 女性の総合職・エリア総合職の国内職員に占める比率が向上、女性管理職が3名増加（2003年3月末現在） 育児と仕事の両立を図る従業員への時間外労働免除期間を、生後満二歳から満三歳まで延長 グループ9社合同の新入社員研修を開始。企業の理念・倫理・社会的責任を学ぶプログラムを充実 「大和リーダーシップ・プログラム」の卒業生が累計約150名へ増加。次長職の約10%が卒業生に 大和証券のeラーニング・システム「@DESK」に8講座を追加 従業員賞与が業績に連動する制度を確立 「職種別処遇体系」「月例給考課の細分化」「シニア職制度」など、人事処遇改革を決定（2004年度までに完全実施）
企業市民として～社会との共生		企業市民活動に3.2億円を支出（経常利益の約1.1%相当） 新入社員研修での「社会貢献プログラム」、管理職研修での「車椅子体験」などを継続的に実施 「手話教室」「盲導犬講座」を東京、大阪、名古屋で継続的に実施 「大和証券ヘルス財団」が30件、3,000万円を助成。「大和証券福祉財団」が202件、5,200万円を助成 「大和日英基金」の「大和スコラー制度」により、累計81名の奨学生が日本へ留学 創業100周年記念事業として「マルク・シャガール展」へ特別協賛
環境への取組み		環境負荷データの対象範囲を拡大。4ビルと大和証券各支店を追加 3ビルで「地球温暖化対策計画書」を東京都へ提出 巨樹・巨木保護活動「救おう森の巨人たち」を継続的に応援 九十九里海岸、六甲山などでクリーンアップ活動に参加

*2003年7月現在、すでに実施した項目は時期を明示

2003年度以降の課題・目標*	記 載 ページ
コンプライアンス研修の体系的実施 プロセスチェック型の社内検査の実施 コンプライアンス・マニュアルの整備 「自主行動基準」の策定 「内部管理責任者」の所属と人事評価方法を変更（2003年4月） コンプライアンス研修の一層の体系化。部門別・テーマ別研修やeラーニングの導入など 定期的な各部署のセルフアセスメントにもとづく検査項目、検査頻度の見直し	10～15
社外取締役を1名から2名に増員（取締役総数7名）（2003年6月） 取締役・監査役報酬の総額を開示（2003年6月） 「委員会等設置会社」へ移行し、「指名委員会」「報酬委員会」「監査委員会」を設置 新グループ中期経営計画にもとづく業績評価の実施 「コーポレート・ガバナンス憲章」の制定 グループ全体のリスク評価、統制、モニタリング体制の整備	16～17
環境問題、社会貢献、消費者問題などの外部専門家を招き「意見交換会」を開催（2003年4月） 新しい株主優待制度を開始（2003年度より） ゴメス社主催の「第一回証券IRサイトランキング」で第一位を獲得（2003年5月） 情報開示の基準・方法などを定めた「ディスクロージャー・ポリシー」の制定 IR専用ホームページの情報の充実と利便性の向上	18～19
配当の二重課税廃止、郵便局による株式投信の窓口販売などを提言（2003年4月～6月） 「システムLSI関連企業の誘致支援などに関する協定」を福岡県と締結（2003年5月） 世界銀行カーボンファンドに250万米ドルを出資（2003年7月） 小学～高校生といった青少年を対象とした経済・投資教育活動への支援 SRI（社会的責任投資）への支援	22～23
営業店の業績評価指標として「顧客維持率」を導入（2003年4月） 「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管（2003年6月） 「第三回お客様満足度調査」の実施 営業店、従業員評価へのお客様満足度の反映	24～25
グループ9社平均障害者雇用率1.8%の達成 女性の管理職への登用など、一層の女性活用 次長職の20%を「大和リーダーシップ・プログラム」の卒業生に 提案力・運用力の強化を目的とした人材育成プログラムの充実 左記の人事処遇改革の実施、「グループ内公募」の大幅拡充、「多面評価制度」の展開 「委員会等設置会社」への移行に備え、「指名委員会」の運営体制、役員選抜基準の検討	26～29
ジュゼッペ・ヴェルディ歌劇場「トリエステオペラ」公演へ特別協賛（2003年5月～6月） 経済・投資教育活動へのより積極的な支援 ボランティア活動に関心がある従業員へ、より多くの機会を提供	30～31
社内環境キャンペーン「環境にいいことしよう!!」を実施（2003年5月） グリーン購入ネットワークへの加入（2003年6月）。グリーン購入の基本方針の策定、グリーン購入活動の展開 環境マネジメントシステムの導入、環境担当部署設置の検討 2004年度の温室効果ガス削減目標：大和証券本店ビル2.0%、永代ダイヤビル0.1%、大和永代ビル1.9%	32～35

課題の把握と目標の設定

大和証券グループは、社会と大和証券グループの持続可能な発展に向け、さまざまな取組みを行なっています。私たちは、これらの取組みについて、当社グループの課題と目標を開示することは、ステークホルダーの皆様への説明責任を果たすうえで重要であると考えています。

2002年度は、新グループ中期経営計画（2003～2005年度）の策定をはじめとして、「内部通報制度」の導入や「経営監査部」の新設など、主にコーポレート・ガバナンス（企業統治）とコンプライアンス（法令遵守）の体制強化を図りました。また、証券業のミッションを誠実に果たし、日本経済再生に寄与すべく、地域インデックス・ファンドの設定や日本におけるSRI（社会的責任投資）普及への支援などを行ないました。

2003年度以降は、こうした本業における取組みとして、経済・投資教育分野での活動の充実も図っていきます。また、コーポレート・ブランディング活動の中軸として、お客様満足度の向上を目的とした活動を一層推進するとともに、従業員が誇りと生きがいを感じる職場環境の整備、さらには、企業活動から生じる環境負荷の低減に対しても積極的に取り組んでいきます。

コンプライアンス

2002年度は大和証券SMBC、大和証券において、当社グループが目指す「ブランド経営」から大きく逸脱する事件が発覚しました。二度とこのような事件を起こさない企業文化を育成するために、私たちはグループ全体でコンプライアンス体制の強化に取り組んでいます。

コンプライアンス体制の確立はブランディングに不可欠

大和証券グループでは「社会正義の貫徹」をグループ企業理念の柱に据え、「高潔な職業倫理と公正な行動規範により、社会の発展に貢献する」ことをうたっています。法令を守るために必要な社内規定・ルールをつくり、従業員への啓発・指導と業務のモニタリングを行なう組織的な仕組みを整えることは、企業活動の大前提

POINT

- 「ブランド経営」から逸脱する事件が発覚
- グループ横断的な「企業倫理ホットライン」(内部通報制度)を導入
- インサイダー取引防止のため、法人関係情報の管理をより厳格化
- 支店長など営業の監督責任者による「お客様面談制度」を質的に充実

です。そのうえで、すべての従業員が高い倫理観をもって日常業務のなかで法令遵守を実践することこそ、大和証券グループが追求すべきコンプライアンスであると認識しています。

大和証券グループでは、コンプライアンス体制の確立を「ブランド経営」の重要課題として位置付け、グループの倫理行動規範の策定やグループ各社の事業特性に応じたコンプライアンス体制の構築、役職員研修、コンプライアンスの人事評価への反映などを実施してきました^{*1}。しかし残念ながら、2002年度に大和証券SMBCと大和証券において、当社グループが目指す「ブランド経営」から大きく逸脱する事件が発覚しました。ステークホルダーの皆様には多大なご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

以下、事件の概要と社内処分、再発防止策を含めたコンプライアンス体制を強化するための具体的取組みについて報告します。

^{*1} 詳しくは「持続可能性報告書2002」p.18～21をご覧ください。

大和証券SMBCに対する行政処分

大和証券SMBC元事業法人部長と元企業提携部次長が、法人関係情報^{*2}を利用したインサイダー取引規制違反により、2003年5月に起訴されました。本件に関連し、2003年6月、大和証券SMBCは、金融庁より、同社の法人情報の管理状況が「法人関係情報に係る不公正な取引の防止上十分でない」と認められるとして、行政処分を受けました。処分の内容は、事業法人部(第一部～第七部)と企業提携部における一営業日の業務停止および業務改善命令です。これを受けて、大和証券SMBCは上記部署の業務停止を行なうとともに、金融庁に対し、再発防止策と社内処分の実施等を内容とする業務改善報告書を提出しました。

元部長の社内処分については懲戒解雇処分相当(元部長は出向社員であったため)としましたが、元次長は事態の発覚前に退職していたため、社内処分を実施することはできませんでした。また、大和証券SMBCでは事件発生当時に

監督責任のあった役員を中心に社内処分を実施し、グループ本社でも親会社としての監督責任の観点から取締役報酬の一部を返上しました。

なお、大和証券SMBCではインサイダー事件の防止のために、従来から従業員が口座を開設できる証券会社を大和証券に限定していました。さらに従業員が有価証券の売買を行なう際は事前に所属長の承認を必要とし、購入した株式は3か月間は売却できないといった社内ルールを設けていましたが、今回のケースでは、元部長、元次長とも社内ルールに違反して、売買申請書を提出することなく、しかも親族名義で他証券会社口座において取引したため、社内のモニタリングでこれを把握することができませんでした。

*2 法人関係情報：職務上知り得た法人のお客様に関する未公開の情報で、企業買収・提携の情報など株価に大きな影響を与える可能性が高い情報。

大和証券の契約社員による詐欺

大和証券の名古屋駅前支店の元契約社員が、1987年頃から複数のお客様に架空の投資話を持ちかけ、同社の顧客口座を通さず自身の銀行口座に入金していただくことにより金銭を詐取していた疑いで、2003年1月に逮捕されました。本件は、元契約社員が退職した後の2002年7月にお客様からの連絡で発覚し、大和証券では社内調査を行なうとともに警察に連絡しました。2003年1月、名古屋地検は元契約社員を詐欺罪で名古屋地裁に起訴しました。

お客様の口座は、営業担当者とは別に管理担当者がチェックし、疑いのある入出金はすべてチェックできる体制を整えています。今回は大和証券の口座を一切通すことなく元契約社員の銀行口座を通じた取引であったため、社内で事前に不正を発見することができませんでした。

大和証券の元次長による着服

2003年1月、大和証券のコールセンター運営部元次長が、同社から約8,000万円を着服した疑いがあることが発覚しました。元次長は他従業員のIDカードを不正に盗用し、会社の決済システムのコンピューター端末を操作して同社の銀行口座から自身の銀行口座に振り込んだ疑いです。同社では毎日口座確認作業を実施していることから、こうした疑いが翌日に発覚しました。同社では発覚直後に元次長を懲戒解雇するとともに、監視庁に電子計算機使用詐欺の疑いで告訴しました。元次長は2003年5月に逮捕されました。

一連の不祥事を受け大和証券グループは
コンプライアンス体制のさらなる強化に努めています

コンプライアンス

コンプライアンス体制を一層強化するために： 2002年度に実施した取組み

以上の事件を踏まえ、社内の管理体制を一段と強化するとともに、こうした事件は従業員一人ひとりの心の問題であると強く認識し、具体的な対策を始めています。

グループ本社：制度の導入と組織の新設を通じた体制強化

●グループ横断的な企業倫理ホットラインの導入

2003年1月、大和証券グループはグルー

プ横断的な「企業倫理ホットライン」(内部通報制度)を導入しました。これは、組織の自浄作用を機能させるシステムを構築することで、違法行為や当社グループのブランドを毀損させる行為を早期に発見し是正するとともに、その抑止効果を上げることが目的としています。匿名による通報を可能にすることに加え、通報者に関する情報が厳密に守られ、通報したことによるいかなる不利益も被らないことを前提に、イントラネット、eメール、手紙、電話、面談といった手段により、グループ本社の企業倫理担当もしくは社外の法律事務所に直接通報できる制度です。通報後は、グループ本社の企業倫理担当とグループ各社のコンプライアンス担当が連携し、問題の迅速な処

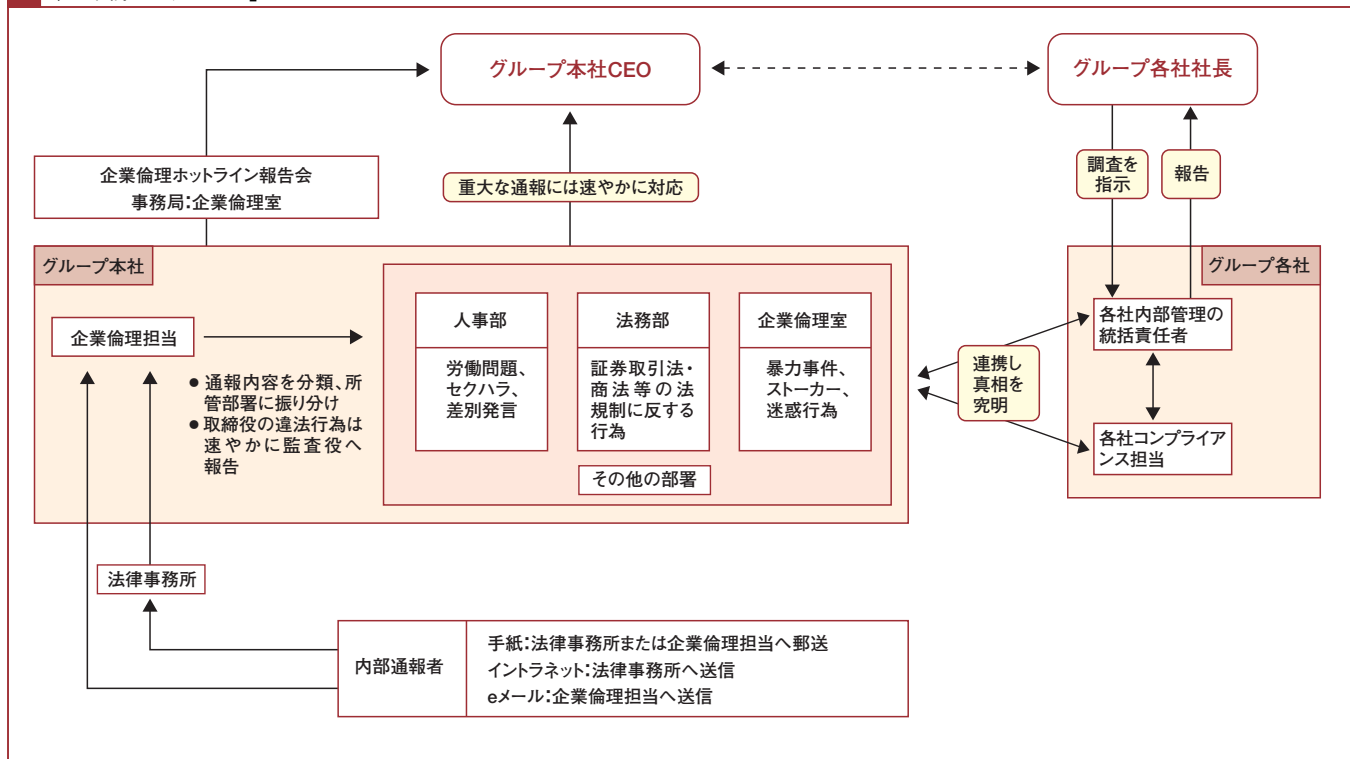
理にあたります。この制度を導入してから2003年6月までの半年間に数件の通報があり、適切に対応しています。

●経営監査部の新設

2003年2月、グループ本社に取締役会直轄の「経営監査部」を新設しました。同年3月に始動した「内部統制プロジェクト」とともに、現在、グループの内部統制・内部監査体制の整備をすすめています*3。

*3 経営監査部、内部統制プロジェクトについては「コーポレート・ガバナンス」p.17もご覧ください。

「企業倫理ホットライン」フロー



大和証券SMBC:情報管理の 厳格化と従業員の意識改革

大和証券SMBCでは、事件の再発防止策を含め、2002年度に以下の具体的な取組みを行ないました。また、こうした取組みに加え、全社で問題意識を共有するために、従業員を対象とした「コンプライアンス通信」を発行しています。

●法人関係情報の 厳重な管理の徹底

従来、法人関係情報の伝達は業務上必要な最小限の人数に限定するとともに、それらの情報の所有者が誰であるかコンプライアンス部門である、法務考査部がすべて把握する体制としていましたが、コンピューター・サーバー内の情報については、アクセスできる従業員の範囲を厳格に管理できていなかったことが、今回の事件の背景となりました。そこで、各部の部内LANのレベルにいたるまでアクセス権の範囲を見直し、情報管理をより厳格化しました。

従業員が個人として行なう有価証券取引は、従来、すべて所属部長などの書面による事前の承認が必要でしたが、投資銀行部門の従業員については申請先をすべて法務考査部長へと変更しました。これにより、申請内容に関連した法人関係情報を所有していないかどうか、インサイダー取引の疑いのある取引を事前にチェックする体制を強化しました。また、役員・従業員は、自身の配偶者や扶養の子が証券会社に口座を開設する場合にも会社への申告が必要となり、こうした口座の取引についてもモニタリングの対象となること、さらに、

会社が調査を必要とした場合には協力することを誓約しなければならないこととなりました。

●十分な研修の実施による 法令遵守の徹底

グループ各社や三井住友フィナンシャルグループなどから転入した従業員全員を対象に、集中的なコンプライアンス研修を実施しました。営業部門の全従業員を対象とした営業員再研修では終了後に効果測定テストを行ない、その実効性を確認しています。

2003年度は部門別・テーマ別研修やeラーニングを導入し、コンプライアンス研修の一層の体系化を行ないます。また2003年度より、すべての役員・従業員を対象に、年に一度、誓約書への署名を義務付けました。

●内部管理責任者による 牽制機能の強化

従来、内部牽制の要として各部署に「内部管理責任者」を配置してきましたが、2003年4月より内部管理責任者の所属と人事評価方法を変更しました。内部管理責任者を各部署単独の所属から法務考査部との兼務所属に変更し、人事評価も各ライン部長と法務考査部長がそれぞれ行なうこととしました。こうした変更により、内部管理責任者を通じた内部牽制機能が一段と強化されと考えます。

また、2003年4月より、リーガル・コンプライアンス担当役員による部長のコンプライアンスに関する人事評価を導入しました。その評価基準は「自部門のコンプライアン

ス・プログラムの進捗状況」「内部管理責任者の活用状況」「内部監査・外部検査結果と対応状況」などで、社内で公表しています。

●自主点検からリスク評価に もとづく部内検査制度への発展

従来、各部署では自主点検を行なってきましたが、2002年10月より、セルフアセスメント結果を踏まえた部内検査制度を導入しました。各部署の業務特性を考慮して潜在リスクを洗い出し、そのリスク軽減策が有効に機能しているかを分析することで、リスクの種類や損失規模、発生頻度に応じた効果的な検査の実施を目的としています。なお、事業環境の変化によって潜在リスクも異なってくるため、毎年セルフアセスメントを実施して、検査項目、検査頻度などの見直しを行ないます。

コンプライアンス

大和証券：お客様に「信頼される証券会社」となるために

大和証券では、お客様からの信頼は何よりも大切であると考え、「勧誘方針」*4にもとづいた営業活動を推進してきましたが、今回のような事件を二度と引き起こさないために、「従業員一人ひとりの意識改革・知識向上」と「不正行為の未然防止・早期発見」を柱とした全員参加型のコンプライアンス経営の強化に取り組んでいます。2002年12月より、金融庁の証券検査マニュアルに準拠した全社的なコンプライアンス・プログラムを推進しています。

法令・ルールに反する行為や不適切な行為をゼロにすることを目標に、2003年度はコンプライアンス研修の体系的実施やプロセスチェック型の社内検査の実施、コンプライアンス・マニュアルの整備などを行なっています。また、国民生活審議会でも議論されている「自主行動基準」を策定し、公表することを検討しています。

*4 大和証券の勧誘方針については、http://www.daiwa.co.jp/ja/access/onlinetrade/before_use/index-s.htmlをご覧ください。

●営業店へのチェック、指導の強化

これまで営業店へのチェック、指導はコンプライアンス部の地域担当スタッフ4名（次長クラス）と各営業店の内部管理責任者が行なっていました。2003年3月より、コンプライアンス部の地域担当スタッフを14名へと増強しました。支店長経験者をスタッフとして増強したことから、質量の二面で営業店へのチェック、指導機能の強化につながるものと考えています。

●営業店の自主的な取組みの強化

大和証券では、営業店ごとに「コンプライアンス会議」を設置しています。これは各営業店が自主的に課題に取り組むことを目的とするものです。必要に応じてコンプライアンス部が指導します。

●お客様面談の質的充実

大和証券には、支店長などの監督責任者がお客様に直接面談することで、営業担当者の勧誘姿勢や異例な取引の有無をお客様に確認する「お客様面談制度」があります。従来は取引額など一定の基準に該当したお客様を対象に面談していましたが、監督責任者の自主的な判断で柔軟に面談を行なえる制度へと変更しました*5。また、面談時には、お客様からお預かりしている金融商品の直近の時価評価をお見せし、ご不明の点がないかお客様に確認することにしました。さらに、面談記録はコンプライアンス部で精査しています。なお、面談以外に、監督責任者がお客様に電話で確認することも行なっています。

*5 2002年度に全営業員用に配備したCRM（Customer Relationship Management）システムにより、お客様と営業担当者間の取引のプロセスを監督責任者が効率的に把握できるようになりました。

●コンプライアンス意識の浸透と知識の向上

コンプライアンス意識改革のキーワードは、「営業姿勢の適正化、適合性の原則」*6の遵守です。集合研修やeラーニング、社内サテライト放送を通じた研修に加え、2002年10月より、コンプライアンス部のス

タッフが営業店を訪問し、研修やアドバイスを伴う「コンプライアンス・キャラバン」を開始しています。これは営業店ごとに2日間をかけてお客様の取引状況を確認し、研修を行なうものです。2002年度は33カ店を訪問しました。

また、コンプライアンスについての知識を深め、体験事例を共有化することを目的に、定期的に「Compliance Letter」や「コンプライアンス・セミナー」を発行しています。

*6 証券取引法第43条で定められた投資家保護のための規則。証券会社は、お客様の知識や経験、資力などに適合した投資勧誘を行なうことを義務付けられています。

●情報セキュリティ上のリスク管理の強化

コンピューター端末を利用した不正な送金を防止するために、リスク管理体制を強化しました。まず従業員IDカードの厳格な管理を周知徹底するとともに、一部の部署で抜き打ち検査を実施しました。また2003年2月には、全営業店で「情報セキュリティ・セルフチェック」を実施し、情報管理体制全体に対する意識の強化を図りました。さらに、送金入力時間帯の限定や、本部における送金端末を財務部に限定するなど、システム、業務および情報セキュリティ面のリスク管理体制を再点検し、再発防止の対応策を実施しました。

その他のグループ会社

●大和総研：リサーチ業務の コンプライアンス強化

2003年3月、大和総研では、投資調査本部内にあったリサーチコンプライアンス管理部を代表取締役直轄部署へと変更しました。これにより、コンサルティング部門を含め、リサーチ業務全体における内部情報や重要情報を一元的に管理する体制を強化しました。

●資産運用会社の コンプライアンス体制

大和証券投資信託委託^{*7}、大和住銀投資投資顧問^{*8}のコンプライアンス体制については、各社のホームページをご覧ください。

^{*7} <http://www.daiwa-am.co.jp/>

^{*8} <http://www.daiwasbi.co.jp/>

■大和証券SMBC従業員へ配布した「コンプライアンス通信」抜粋*

(前略) 不公正取引の監視は、証券取引等監視委員会、金融庁、証券業協会、証券取引所等においても行なわれています。これらの機関は、重要事実が発生した銘柄について、証券会社各社に対し銘柄名、期間等を指定して調査依頼を行ない、依頼を受けた証券会社は指定された銘柄の売買明細をすべて報告しています。こ

の種の調査依頼は当社に対してもほぼ毎日あり、一日に10件を超す依頼があることも珍しくありません。このように、不正行為監視の網は二重三重に張り巡らされていますので、社内の監視の目を潜り抜けたとしても、必ず発覚する仕組みになっています。(中略) 新聞報道によれば、元従業員2名が今回の不正取引によって得た

利益は、それぞれ二百数十万円、三百数十万円であったとのことです。一方で、二人が支払う代償は、これに比べてあまりにも大きいといわざるを得ません。(後略)

*2003年6月16日付「コンプライアンス通信 第89号」より



コンプライアンス通信

コーポレート・ガバナンス

大和証券グループは、証券業としての社会的使命を果たし、企業価値を高めるためには、透明性・客観性の高いコーポレート・ガバナンス体制を整備し、運用することが重要と考えています。

コーポレート・ガバナンス についての考え方

大和証券グループでは、コーポレート・ブランドの確立とサステナビリティの追求を最重視しています。コーポレート・ガバナンスは、この両者を実現するために、経営方針を決定し、経営者の業務執行を監督・評価するとともに、経営者の一層の動機付けを行なう仕組みであると考えています。この背景には、「企業も人も不完全な存在であり、体制を作れば完璧というわけではない。重要かつ不可欠なのは、完成形を目指して、不断に努力するプロセス自体である」との考えがあります。

POINT

- 経営の透明性・客観性と迅速な意思決定を重視したガバナンス体制
- 役員報酬の業績連動化と「現物株式取得制度」の導入
- 内部統制を強化するために「経営監査部」を新設
- 2004年度に「委員会等設置会社」へ移行予定

持株会社を中心とした グループ経営体制と取締役会

大和証券グループは、1999年に国内上場会社初の「持株会社体制」に移行し、グループ各社の独自性・専門性を活かしつつ、グループ本社がグループ全体を管理する体制を確立しました。2003年6月の定時株主総会にて社外取締役の増員を行なった結果、取締役数7名、うち社外取締役2名という上場会社としてはスリムな取締役会を中心に、経営の透明性・客観性と迅速な意思決定を重視したガバナンス体制を構築しています。こうした取締役会のもと、グループ本社の特別執行役員を兼ねるグループ会社の主要な取締役がグループ各社の経営を分担しています^{*1}。

^{*1} 2003年7月1日現在のグループ本社の役員構成は、「2003年3月期アニュアルレポート」p.42をご覧ください。

役員報酬の業績連動化と 取締役報酬の総額開示

「報酬委員会」^{*2}のアドバイスにもとづき、大和証券グループでは2001年6月より、取締役・執行役員の報酬が業績に連動する仕組みを採用しています。この第一の特徴は、月例報酬、賞与、退職金といった役員報酬を構成するすべての支払額が業績評価、個人評価に連動して増減することです。退職金は「期間業績に応じた年次報酬の一部の繰延支給」と位置付け、退職時の慰労金という性質を排しています。第二の特徴は、2002年度報酬委員会で、月例報酬の約1割を金銭ではなく、当社（グループ本社）株式で支払う「現物株式取得制度」を導入したこと^{*3}（2003年7月より実施）。本制度の目的は、株主と役員の利害をより一致させ、株主価値最大化への長期インセンティブを強化することにあります。そのため、役員在任中は、本制度により取得した当社株式の売却を禁止しています。

^{*2} 2000年6月、グループ本社に「報酬委員会」を設置しました。2003年7月1日現在の報酬委員会委員は、右ページをご覧ください。

^{*3} 具体的には、月例報酬のうち相当額を役員持株会における自社株購入資金に充当します。

■グループ本社の取締役、監査役に支払った報酬の総額（2002年度）

	月例報酬		賞与金		退職慰労金	
	支払人員数	年間支払額	支払人員数	支払額	支払人員数	支払額
取締役	10名	205,080,000円	0	0	3名	212,295,200円
監査役	5名	63,000,000円	—	—	1名	14,400,000円

*月例報酬の支払人員数には、期中に退任した取締役3名、監査役1名を含んでいます。

*使用人兼務取締役について、使用人分給与の支払はありません。

*賞与金支払額は、2002年6月定時株主総会決議による利益処分にもとづくものです。なお、監査役に対しては賞与金を支払っておりません。

内部統制の強化に向けて 経営監査部を新設

2003年2月、グループ本社に取締役会直轄の内部監査部門である「経営監査部」を新設しました。経営監査部の役割は、グループ各社の経営企画部門、内部監査部門と連携し、当社グループの内部監査を計画し、実施していくことです。

2003年3月には、グループ全体のリスクを把握・分析し、適切なコントロールを行っていく内部統制システムを構築するために、グループ本社に「内部統制プロジェクト」を設置しました。そして、4月には、内部監査に関する基本的事項を明らかにし、監査活動を円滑かつ効果的に推進するため

に、「内部監査規程」を制定しました。2003年7月には、グループ本社CEOを議長とする「経営監理委員会」を設置しました。

大和証券グループでは、今後、①業務の有効性と効率性、②財務報告の信頼性、③法令諸規則の遵守体制、を一層整備していきます。こうした内部統制を強化することにより、商法や米国企業改革法における内部統制への要請にも、十分対応できると考えます。

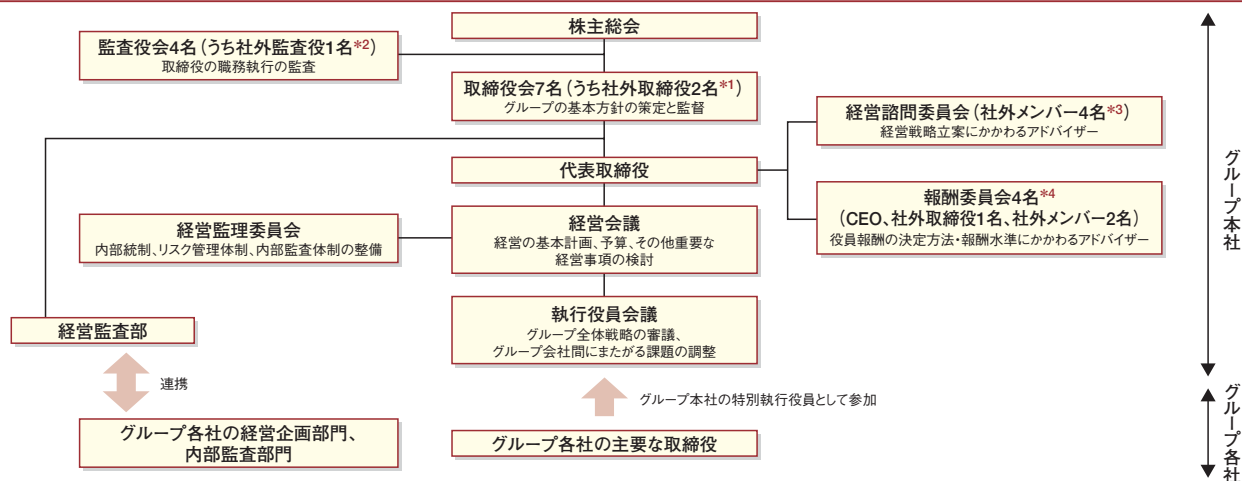
より一層のコーポレート・ガバナンスの充実に向けて

大和証券グループは、コーポレート・ガバナンスの整備・拡充に向け、さらに前進します。2003年3月に策定した、新グループ

中期経営計画「Best Brand Daiwa 2005」において、「コーポレート・ガバナンス体制の整備」を重点課題に挙げました。

その第一のポイントは、2004年6月に「委員会等設置会社」への移行を予定していることです。経営のスピード、透明性、アカウンタビリティを一層高めることが狙いです。第二は、「コーポレート・ガバナンス憲章」の制定です。当社グループのコーポレート・ガバナンスの理念・取組みを対外的に明確にするとともに、全従業員への浸透を図ることを目的に、2004年度中に制定します。2003年度は、そのための準備期間と位置付けています。

コーポレート・ガバナンスの体制(2003年7月現在)



*1 社外取締役
川上 哲郎
住友電気工業株式会社 相談役
安田 隆二
一橋大学大学院客員教授

*2 社外監査役
吉池 正博
太陽生命保険株式会社 代表取締役社長

*3 経営諮問委員会
稲盛 和夫
京セラ株式会社 取締役名誉会長
牛尾 治朗
ウシオ電機株式会社 代表取締役会長
グレン・S・フクシマ
日本ケイデンス・デザイン・システムズ社 会長
竹内 弘高
一橋大学大学院 国際企業戦略研究科長

*4 報酬委員会
河本 一郎
弁護士、神戸大学名誉教授
柳田 幸男
弁護士、柳田野村法律事務所代表者
安田 隆二
一橋大学大学院客員教授(グループ本社社外取締役)
原 良也
グループ本社代表取締役社長 兼 CEO

情報開示(ディスクロージャー)

大和証券グループは、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションの拡充に努めています。2002年度には「持続可能性報告書」を発行し、社会的・環境的側面の情報開示にも本格的に取り組み始めました。また、一貫性のある情報発信体制を整備するために、2002年4月に従来のIR室と広報部を統合し、「広報IR部」としました。

情報開示の考え方

当社グループの情報開示の姿勢は、適時・適正かつ公正な開示を基本としています。現在、「情報開示についてのお約束」をグループ本社IR専用ホームページに掲載していますが、2003年度にはより詳細な「ディスクロージャー・ポリシー」を制定する予定です。「ディスクロージャー・ポリシー」により、情報開示に対する方針をグループ各社で共有するとともに、情報開示責任者の役割、情報開示の基準・方法、市場の噂への対応などを定め、より責任ある情報開示体制を整備します。

「情報開示についてのお約束」(要約)

1. 法令・規則を遵守し、適時・公正な開示に努めます。
2. 投資家のニーズに留意し、内容的にも時間的にも公平な開示に努めます。
3. さまざまな情報媒体を通じて、アクセスしやすい環境でわかりやすい開示に努めます。
4. 証券市場を担う立場にあることを意識し、他の上場企業の模範となるよう努めます。

POINT

- 2002年10月、「持続可能性報告書」を初めて発行
- IRホームページ、ゴメス社から証券会社部門で一位の評価
- 2003年度から新しい株主優待制度を開始
- 2003年度中に「ディスクロージャー・ポリシー」を制定予定

トリプル・ボトムライン^{*1}を重視した情報開示へ

2002年10月、当社グループにとって初めての「持続可能性報告書2002」を発行しました。当社グループでは、これまで「アニュアルレポート」のなかでコーポレート・ガバナンス、人事制度、社会貢献活動などへの取り組みを報告していましたが、2002年度にサステナビリティを重要な経営戦略としたことから、社会的・環境的側面のより詳細な活動報告が不可欠と考えたためです。持続可能性報告書は当社グループの幅広いステークホルダーを読者として想定してお

り、日本語版2万5,000部、英語版3,000部を発行し、全従業員へも配布したほか、IR専用ホームページにも掲載しています。また、2003年4月には、環境問題や社会貢献、消費者問題などの外部専門家の方々を招き、「意見交換会」^{*2}を開催しました。

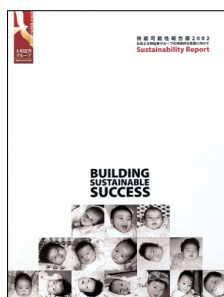
当社グループの情報開示のフレームワークは下図をご覧ください。

^{*1} トリプル・ボトムライン：企業活動を「経済」のみならず、「社会」「環境」を含めた視点から捉えて評価すること。この考え方は、英国のサステナビリティ社(環境コンサルティング会社)のジョン・エルキントン氏によって初めて提唱されました。

^{*2} 詳しくは「ステークホルダー・ダイアログ」p.36をご覧ください。



アニュアルレポート

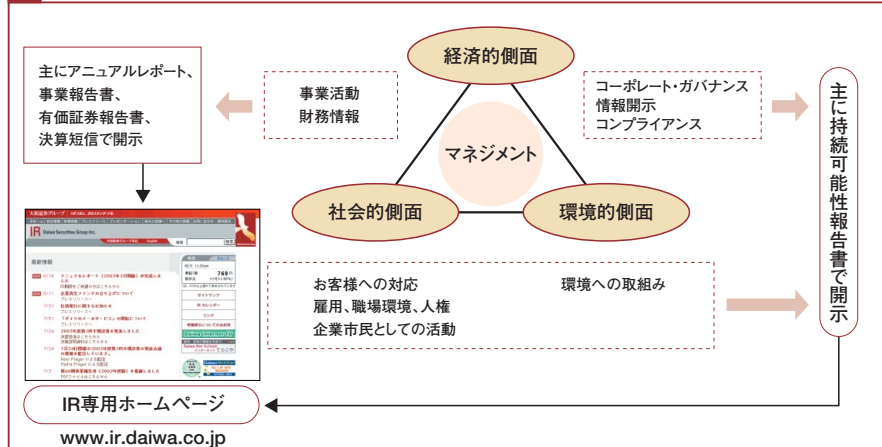


持続可能性報告書



事業報告書

大和証券グループの情報開示フレームワーク図



適時・適正かつ公正な 情報開示の強化

当社グループにとって情報開示の目的は、四半期ごとの決算情報や非定期に発生した重要な経営関連情報を単に開示するだけでなく、当社グループの戦略や動向をわかりやすく説明し、経営の透明性の向上を図ることにあります。

当社グループでは、これらの情報を発表後速やかにIR専用ホームページ^{*3}に掲載することで、法人、個人を問わず、すべてのステークホルダーへ同じ情報をほとんど時間差なしで開示し、ステークホルダー間の情報格差の解消を図っています。決算発表当日の夕刻には、機関投資家やアナリスト、報道関係者向けに電話会議を開催していますが、2002年3月期決算発表（2002年4月）より、この模様を同ホームページ上で個人投資家へも同時中継することになりました。また、海外のステークホルダーへの対応として、英語版IR専用ホームページの運営や発表当日夜に英語で電話会議を開催しているほか、継続的に海外IRの対象地域をこれまでの欧州・米国から拡大し、アジアで初めてシンガポールと香港の投資家への個別訪問を行ないました。

国内外を問わず、より多くのステークホルダーにわかりやすく情報を提供するための方法として、当社グループでは、電話会議や会社説明会に加え、インターネットを重視しています。当社グループのIR専用ホームページは、2003年5月、ゴメス社の主催する「第一回証券IRサイトランキング」で第一位に選ばれ、また大和インベスター・リレーショ

ンズからは「2003年インターネットIR優秀企業賞」に選ばれました。ただし、ホームページの「安定性」「公平性」「情報量」といった点では高い評価を得られた一方、「使いやすさ」ではまだ課題を残しています。2002年11月に個人株主の方々に実施したアンケート^{*4}でも50.1%の方々が「必要な情報を探しにくい」と回答されており、今後ホームページの利便性向上を図っていきます。

^{*3} IR専用ホームページ：日本語および英語で決算情報、電話会議や会社説明会の資料・映像、プレスリリースなどを掲載しています。

^{*4} 約8,300名の株主の方々にご回答いただきました。詳しくは「平成14年度（第66期）事業報告書」p.16～18をご覧ください。

個人の株主、投資家との コミュニケーションを重視

2003年3月末現在、個人株主数は9万9,374名と前年同期から5,000名超増加しました（総株主数は10万2,006名）。上記2002年11月に個人株主の方々に実施したアンケートによると、当社の株主になられてからの期間は67.9%の株主が3年超（10年超は38.3%）と、比較的長期の保有となっています。また当社株式を取得した目的として、50.6%の株主が「長期保有目的」を挙げています（「短期売買による利益目的」は28.3%）。

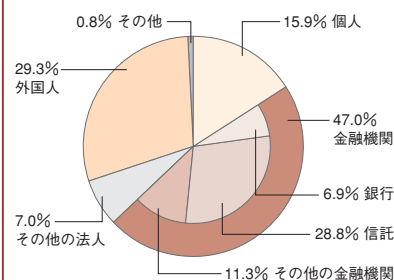
一方、当社経営陣とのコミュニケーションの場である株主総会については、89.6%の株主が「出席したことがない」、43.2%が「議決権を行使したことがない」と回答しています。個人株主とのコミュニケーション機会を増やすために、2002年度はインターネット議決権行使の導入、大阪および名古屋における株主総会の衛星同時

中継を始めました。また株主の皆様は年二回送付している事業報告書をA4サイズへと拡大し、より見やすい報告書へと変更しました。

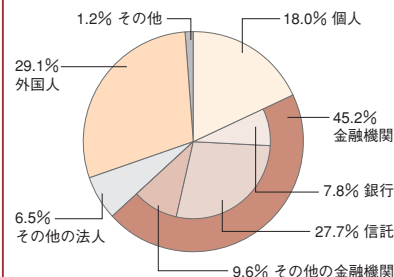
2003年度からは新しい株主優待として、「ダイワの証券総合サービス Port One」のポイントプログラムにおける交換ポイントの贈呈を始めました。この優待制度を利用することにより、株式の口座管理料無料などのサービスが受けられます。株主の皆様とは、お客様としても長期的な関係を構築していきたいと考えています。

大和証券グループ本社の株主構成

2002年3月末（株式数ベース）



2003年3月末（株式数ベース）



財務情報

POINT

- 2002年度は赤字縮小。リテール営業資産は12.15兆円
- 株式市場の低迷、超低金利などで過去3年収益構造は大きく変化
- 人件費は純営業収益の半分弱。配当は6円配当を維持
- 過去10年の当社株価は、安値280円台から高値2,100円台の間で大きく変動

■大和証券グループ本社 ()内は前年同期比

発行済み株式数 1,331,735千株

決算期	営業収益 百万円	純営業収益 百万円	経常利益 百万円	当期純利益 百万円	当期純利益/株 円	配当金/株 円	株主資本/株 円	
1999年度	651,298 (+84.4%)	512,276 (+183.5%)	224,122 (黒字化)	105,376 (黒字化)	79.4	13.0	502.1	<株価> 487円 (2003年3月末)
2000年度	714,909 (+9.8%)	464,057 (▲9.4%)	177,796 (▲20.7%)	64,549 (▲38.7%)	48.6	13.0	539.7	<PBR> 1.19倍
2001年度	488,044 (▲31.7%)	284,932 (▲38.6%)	25,849 (▲85.5%)	-130,547 (赤字化)	-98.3	6.0	429.7	<配当利回り> 1.23%
2002年度	387,659 (▲20.6%)	270,810 (▲5.0%)	29,200 (+13.0%)	-6,323 (赤字縮小)	-4.8	6.0	407.8	

*財務情報については、「2003年3月期アニュアルレポート」もご覧ください。

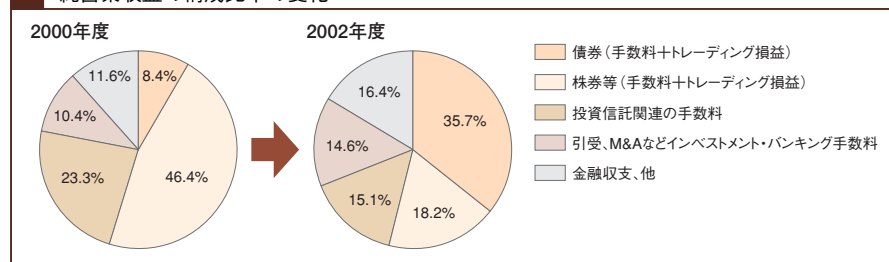
2002年度の業績動向

2002年度の連結営業収益は3,877億円、前年度比21%減、営業収益から金融費用などを差し引いた連結純営業収益は2,708億円、同5%減となりました。販売費・一般管理費(以下「販管費」)は2,467億円、同6%減となったことなどから、連結経常利益は292億円、同13%増となりました。一方、連結当期純利益は、投資有価証券評価減などの影響により、63億円の赤字となりました。

収益構造の変化

株式市場の低迷、超低金利の長期化などを背景とした投資家の運用ニーズの変化に対応してきた結果、大和証券グループの収益構造が大きく変化してきています。2000年度と2002年度の収益構成は、下記のグラフをご覧ください。

純営業収益の構成比率の変化



主要業務のシェア

●お客様からお預かりしている資産

大和証券で、主に個人および未上場法人のお客様からお預かりしている資産(リテール営業資産)の総額は、2003年3月末現在、12.15兆円と、日本の個人金融資産1,378兆円の1%弱です*1。

*1 大和証券のリテール営業資産は法人のお客様の資産も含んでいるため、個人金融資産との対比は必ずしも適切ではありませんが、大和証券の事業規模を判断する指標として参考までに算出しました。

●主幹事リーグテーブル・シェア(引受業務)

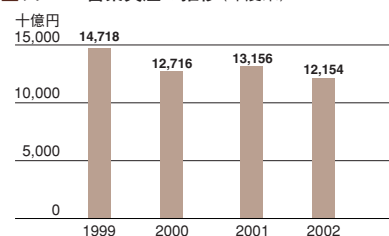
この3年間の主幹事リーグテーブル・シェアの推移を見ると、「国内普通社債」「株式新規公開」「公募・売出し」「サムライ債」の各分野で、シェアが上昇しました。

●資産運用業務の運用資産残高

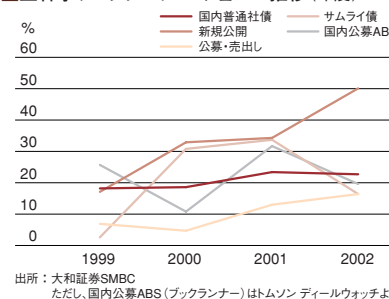
2003年3月末現在、大和証券投資信託

委託、大和住銀投信投資顧問の運用資産残高は計8.8兆円です。ここ数年、株式市場の低迷や超低金利の長期化、米エンロン社破綻の影響などにより、運用資産残高は大きく減少しました。

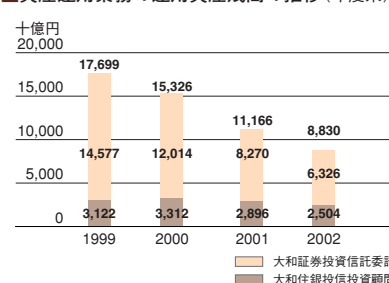
■リテール営業資産の推移(年度末)



■主幹事リーグテーブル・シェアの推移(年度)



■資産運用業務の運用資産残高の推移(年度末)



ステークホルダーへの 金銭的リターン

大和証券グループでは、GRIガイドラインによる経済性報告を各ステークホルダーへの金銭的リターンと考えています。当社グループの純営業収益の変化に伴って、従業員へのリターンである人件費（給料・賞与のほか福利厚生費や社会保険などを含む）は1,200～1,400億円と推移しています。2002年度における人件費は1,239億円と、前年度比60億円減となりました。純営業収益に占める割合は46%となっています。

企業市民活動への支出については、業績の変動にかかわらず安定的に継続させていきたいと考えています。

当社グループの財務会計上の税額は、法人税等、法人税等調整額および租税公課（消費税等）の合計です。

配当は株主への直接的な利益配分です。利益配分にあたっては、連結業績の動向を踏まえ、安定性にも配慮して配当を実施することを基本方針としています。この

方針にもとづき、2002年度の連結当期純利益は63億円の赤字となったものの、一株あたり6円配当を継続することとして、2003年6月の定時株主総会に付議し、承認を得ました。この結果、2002年度の配当支払い総額は79億円となりました。

■ステークホルダーへの金銭的リターン

(百万円)

	ステークホルダー	1999年度	2000年度	2001年度	2002年度
人件費 (対収入比 ^{*1})	従業員 (%)	140,648 27	140,426 30	129,972 46	123,904 46
企業市民活動への支出 ^{*2} (対利益比 ^{*1})	社 会 (%)	N.A N.A	N.A N.A	N.A N.A	320 1.1
税額 ^{*3} (対利益比 ^{*1})	政 府 (%)	69,682 31	77,403 44	10,930 42	20,027 69
配当 (対利益比 ^{*1})	株 主 (%)	17,247 8	17,265 10	7,971 31	7,970 27

*1: それぞれの金額のウエイトを実感しやすくするために、人件費は収入である純営業収益との比率、それ以外は経常利益との比率を算出しています。

*2: 企業市民活動の支出について、詳しくは「企業市民として～社会との共生」p.30をご覧ください。

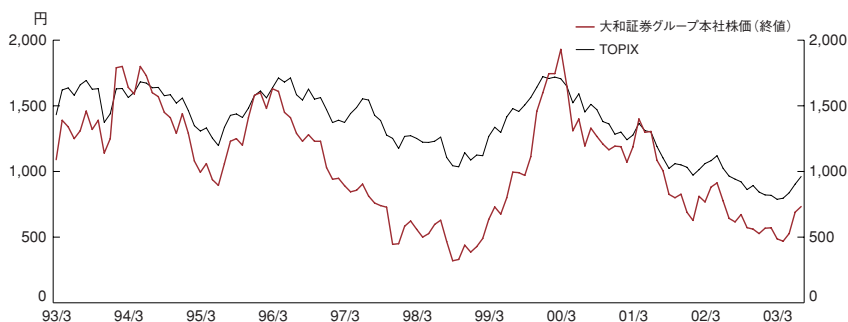
*3: 法人税等調整額は税効果会計による実質税額調整分であり、税額合計は実際の支払い税額とは異なります。

株価

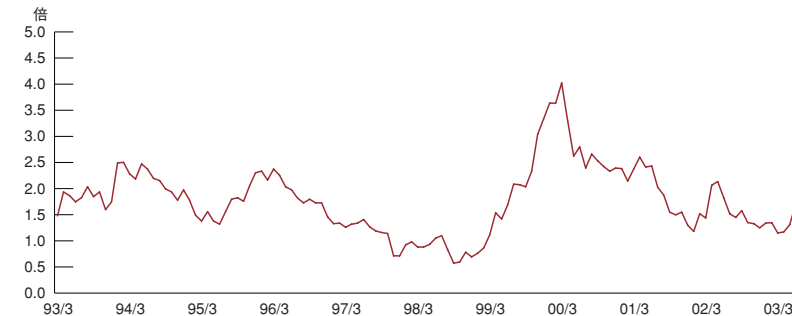
右記のチャートからもわかるように、大和証券グループ本社の株価は株式市場との連動性が極めて高いという特徴があります。過去10年の株価は、1998年10月の281円を安値として、2000年2月の2,100円台の高値まで大きく変動しています。

株価を表す指標としてPBRがあります。PBRは、株価を1株あたり株主資本で除したものです。当社株式の2003年3月31日の終値を同日現在の1株あたり株主資本で除したPBRは、約1.2倍となっており、これは、当社グループに対し、株主資本より1.2倍の価値を市場が認めていることになります。

■大和証券グループ本社株価（左目盛）とTOPIX：東証株価指数（右目盛）



■PBR



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

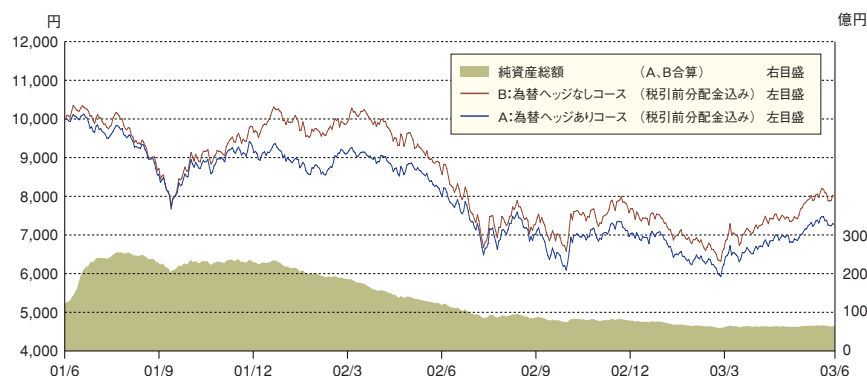
●ASrIA東京国際カンファレンス

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

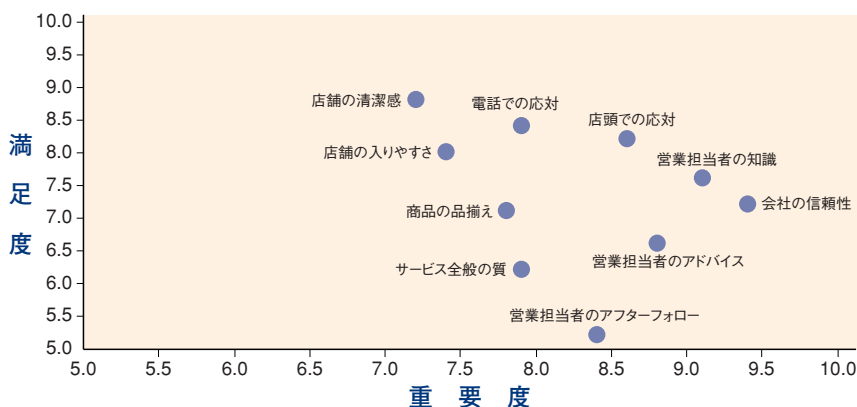
2002年9月に実施した「第二回お客様満足度調査」では、前年調査に比較して、店頭や電話での応対に対するお客様満足度が若干向上しました。また、2003年2月の日経金融新聞による「金融機関店頭サービス調査」でも、証券会社のなかで大和証券は第二位にランクされました。しかしながら、2001年の第一回お客様満足度調査に引き続き、「アフターフォロー」「サービスの質」「営業担当者のアドバイス」といった項目は、お客様にとって重要度が高いにもか

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}

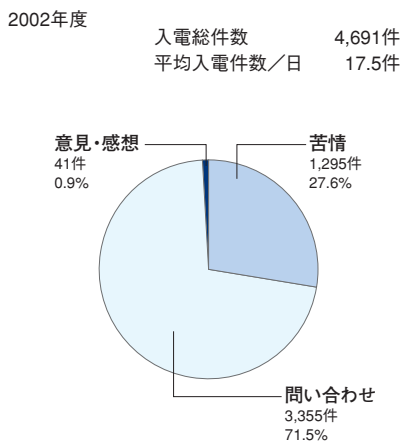
2002年度中に「お客様相談センター」に寄せられた電話の件数と内訳は、下記グラフのとおりです。その71.5%はサービスや手続きについてのお問い合わせで、苦情は全体の27.6%でした。苦情の内容は、「対応が不誠実」「アフターフォローの不足」といった営業にかかわるものと、「事務手続き上の不満」といった会社のルールや制度にかかわるものが主でした。

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



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) (2,951)	116 (—) (—)	—	6,799 (6,151) (3,055)	123 (—) (—)	—
	女 性	3,559 (937) (36)	988 (—) (—)	—	3,573 (1,372) (39)	801 (—) (—)	—
	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、研修担当セク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

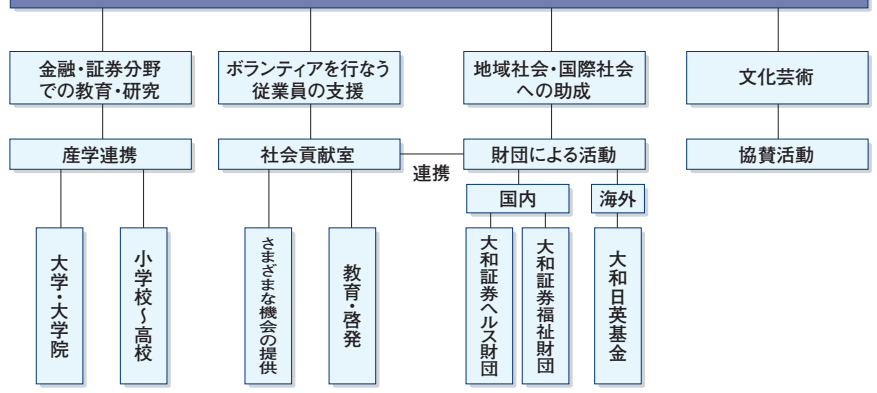
ポートなどの実体験も含まれます。また、大和証券の管理職を対象とした教育研修「マネジメント・プログラム」では、車椅子体験や高齢者疑似体験などの福祉体験講座を取り入れ、管理職が率先してボランティア活動を理解・実践することを目指しています。こうした研修の成果もあり、各地でボランティア活動が根づいてきています。

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行なうことによって、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。

環境への取り組み

大和証券グループでは、自らの事業活動が地球環境へ与える負荷が決して小さくないことを認識し、これらを低減するよう努めています。

環境問題への考え方

大和証券グループの事業活動が及ぼす環境への影響は、製造業などに比べると小さいものの、エネルギーや水、紙を消費し、CO₂(二酸化炭素)や廃棄物を排出することによって、環境に負荷を与えていることは事実です。地球環境問題が深刻化する今日、業種や業態にかかわらず、環境負荷低減への継続的な努力は企業の責務であると認識し、当社グループでは、2001年度より、主要な環境負荷データの把握に着手しました。主要なオフィスビルにおける、電力使用量や上水使用量、都市ガス、ガソリンなどの燃料使用量、廃棄物発生量、リサイクル量などの集計を始めました。今後は集計した環境負荷データの経年変化を注視し、対応策をとっていきます。また環境マネジメントを行なうために、環境に関する国際規格であるISO14001認証取得の検討も始めました。一方、後述する「社内環境キャンペーン」などを通じて、グループ内の従業員の環境への意識を高め、実効性の高い取り組みを行なっていきます。

省エネルギーへの取り組み

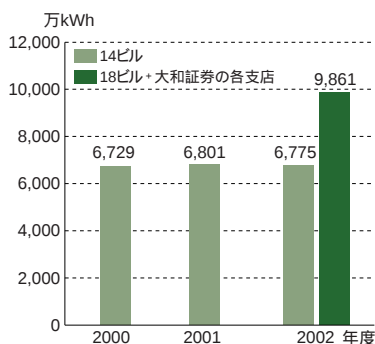
主要なオフィスビルにおける2000年度以降のエネルギー使用量の推移をみると、電力は横ばい、都市ガスやその他の燃料は

微減となっています。省エネルギーへの取り組みとしては、必要性が低いもしくは過剰であると考えられる電気・燃料などの使用量を削減するほか、設備の更新にあたっては、可能な限り省エネルギー対応の設備を導入することとしています。具体的には、必要な場所に限定した点灯、待機電力の削減、消灯励行などの省エネ・パトロールの実施、空調設備などを効率よく稼働するための点検・保守管理の実施、遮光フィルムの貼付、空調設備や照明器具、エレベーターなどへの省電力型機器の採用などです。また、大和総研の一部オフィスビルでは、コンピューターの廃熱を利用した給湯や、夜間電力を活用した「エコアイス設備」を導入しています。

大和証券グループのCO₂排出量

2002年度における大和証券グループのCO₂排出量は、4万708トン^{*1}でした。この値を大和証券グループ国内従業員1万2,538人^{*2}で割った一人あたりのCO₂排出量はおよそ3.25トンでした。

■ 電力使用量の推移 (グラフ1)



* 2002年度はデータの対象範囲を拡大しました。詳しくはp.33の表「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。

相対的に規模の大きい、大和証券本店ビル、永代ダイヤビル、大和永代ビルでは、2002年6月に「地球温暖化対策計画書」を東京都へ提出しました。2004年度の温室効果ガスの排出量(CO₂換算)を2001年度比で、大和証券本店ビルは2.0%削減、永代ダイヤビルは0.1%削減、大和永代ビルは1.9%削減する目標を掲げ、これを達成するための取り組みを推進しています。

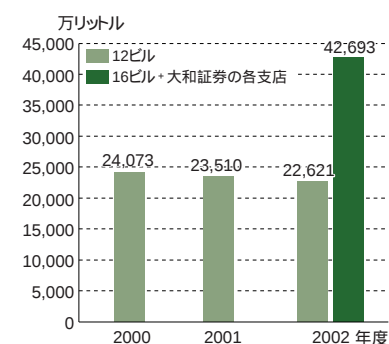
^{*1} 当社グループの主たる18ビルおよび全国の大和証券各支店での、燃料、電力、上水の使用量を、環境省温室効果ガス排出量算定方法にしたがい換算した値。

^{*2} 国内職員、証券アドバイザー、臨時従業員の合計。詳しくは「人の尊重と人材の活用」p.26をご覧ください。

上水使用量削減への取り組み

大和証券グループの上水使用量は、2000年度から漸減傾向にあります。これは、「水を無駄に消費しないキャンペーン」を行ってきたこと、厨房やトイレなどに節水装置を設置してきたことによります。今後さらに使用量を削減するために、中水の利用も検討していきたいと考えています。

■ 上水使用量の推移 (グラフ2)



* 2002年度はデータの対象範囲を拡大しました。詳しくはp.33の表「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。

省資源、リサイクル、 廃棄物削減への取り組み

大和証券グループの商品は情報です。そのため、大和証券グループが「省資源、リサイクル、廃棄物削減」への取り組みをすすめるためには「紙の使用をどうするのか」が大きな課題となります。今後は、情報をどのように電子化していくかによって、環境負荷低減の成否が分かれるものと考えています。

●省資源

紙の使用を削減する方法として、情報の電子化は極めて有効です。eメールやイントラネットの活用により、従来の社内文書を大幅に削減しました。機密に属さない文書については、コピーの際に裏面を利用することを社内で促進しています。また、大和証券では、2003年5月より「目論見書の電子交付」サービスを開始しました。これは、従来はすべて紙でお客様にお渡ししていた目論見書を、パソコン上でご覧いただけるサービスです。

●リサイクルと廃棄物削減

紙ごみのリサイクルは、分別を徹底し、処理会社と連携して行なっています。上質紙、新聞紙、雑誌・パンフレット、段ボール、ミックスペーパーなどに分別するとともに、収集運搬会社や中間処理先、リサイクル先を確認し、最終リサイクルが確実に行なわれるようにしています。紙のリサイクル率はビルにより異なりますが、平均して90%弱です。

紙ごみ以外の廃棄物は、主に生ごみ、ビン、缶、ペットボトル、ビニール、パソコン類です。パソコン類は、他部署での再利用を促進するとともに、利用できなくなったものはリサイクル処理会社に引き取ってもらい、素材ごとのリサイクルをすすめています。

■廃棄物のリサイクル量、リサイクル率の推移(表1)

(トン)

	2001年度				2002年度			
	発生量	リサイクル量	処分量	リサイクル率	発生量	リサイクル量	処分量	リサイクル率
紙ごみ	1,617.9	1,438.3	179.6	89%	1,564.2	1,357.0	207.3	87%
紙ごみ以外	297.1	88.7	208.5	30%	352.6	101.0	251.6	29%

*データの範囲は下表「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。

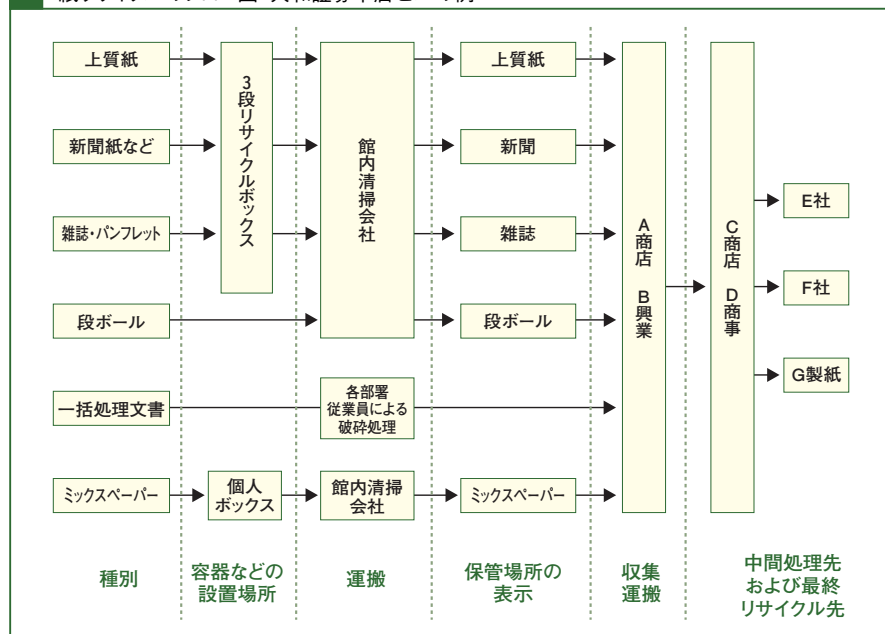
■環境負荷データの対象範囲

(◎は2002年度より新たに環境負荷データを収集した事業所)

ビル名	グラフ1	グラフ2	表1
大和証券本店ビル	○	○	○
兜町ビル	○	○	○
大和証券SMBC本店ビル	○	○	○
永代ダイヤビル	○	○	○
大阪支店	○	○	○
名古屋支店	○	○	
大和証券投資信託委託本社	○	○	○
大和総研本社	○	○	○
大和総研別館	○	○	○
大和総研永代ビル	○	○	
大和総研清澄パークビル	○		
大和総研泉永代ビル	○		
大和総研大阪センター	○	○	○
大和証券ビジネスセンター本社	○	○	○
大和証券各支店*	◎	◎	
大和住銀投信投資顧問本社	◎	◎	
エヌ・アイ・エフベンチャーズ本社	◎	◎	○
多摩研修センター	◎	◎	
大和サンコー本社・別館	◎	◎	

*本店、大阪支店、名古屋支店を除く125店舗(2003年3月末現在)

紙リサイクルのフロー図 大和証券本店ビルの例



環境への取り組み

グリーン購入への取り組み

大和証券グループでは、各部署がオフィス用品を購入する際に、グループ会社の「大和サンコー」が運営する「サンコーネット」を利用して購入するよう推進しています。「サンコーネット」には、GPN（グリーン購入ネットワーク）データベースのマークが表示された商品が掲載され、購入する際の参考となっています。現在、そのマークの付いた商品の購入率は約40%です。

グループ本社では、2003年6月にグリーン購入ネットワークに加入しました。大和証券グループのグリーン購入への取り組みは、まだ緒についたばかりですが、今後、グリーン購入の基本方針を策定するなど、積極的な取り組みを図ります。

環境関連の社会貢献活動

大和証券グループでは、「社会貢献室」を中心に、環境保護活動に取り組んでいます。2000年12月より、巨樹・巨木保護活動「救おう森の巨人たち」を応援しており、全国の大和証券の本支店にポスターを掲示し、専用募金箱を設置するなど、お客様にも協力を呼びかけています。また、この活動の一環として書き損じはがきの提供なども行なっています。



巨樹・巨木保護活動「救おう森の巨人たち」



九十九里海岸のクリーンアップ活動

2002年度に従業員やその家族、OBがボランティアとして参加した主な環境保護活動は次のとおりです。

2002年度に行なった主な環境保護活動

6月	- 東京都の高尾山において、国有林の下草刈りやつる切りを体験。大和証券の多摩、立川、国立、町田、八王子各支店を中心とする従業員や家族約100名が参加 - 従業員・OBやその家族ら約540名が、千葉県白子町九十九里海岸のクリーンアップ活動を実施
7月	東京都の浜離宮で草刈り、梅木の徒長枝の剪定作業、荒縄作りなどを行なう「親子で環境保護体験講座」に参加
7月 ～ 9月	使用していないテニスラケットのリサイクル運動を実施。集まったラケットはNPO法人に送付後、ガットの張り替えなどを行なったうえで、要請のあった学校へ寄贈
11月	兵庫県芦屋、土塚、西宮各市が中心となって推進している「六甲山をきれいにする会」に、大和証券の大阪北エリア5カ店（梅田、豊中、西宮、尼崎、茨木支店）の従業員とその家族124名が参加。六甲山のクリーンアップを実施
12月	2003年の余剰カレンダー提供の呼びかけで集まった606本のカレンダーをリサイクル市などに寄付



リサイクル市へ余剰カレンダーを寄付

社内環境キャンペーン

大和証券グループでは、2003年5月、従業員に環境への意識を啓発することを目的に、社内環境キャンペーン「環境にいいことしよう!!」を実施しました。キャンペーンでは、従業員から、実際に取り組んでいる

活動や環境保全のアイデアを募集しました。初めてということもあり応募件数は22件にとどまりましたが、さまざまな取り組みやアイデアが寄せられました。

環境への意識、日々の取り組み、活動の広がりなどの観点から応募内容を選考し、エコ大賞、エコライフ賞、エコオフィス賞、エコアイデア賞(家庭・プライベート)、エコ

アイデア賞(会社)として表彰しました。エコ大賞を受賞した大和証券の姫路支店では、節約を通して「環境にいいこと」をする土壤があり、一人ひとりが無理をすることなく当たり前のこととして取り組んでいる姿勢が評価されました。

■ エコ活動は「やって当たり前」、が定着した姫路支店

—— 大和証券 姫路支店長 野口泰弘

今回の環境キャンペーンに、姫路支店では若い従業員が中心となって積極的に応募しました。10年前から地道に、紙の再使用や分別・廃棄の徹底、節電の励行など、全員で取り組んできたことが評価されたのだと考えています。分別・廃棄の徹底は職場の整理整頓を促し、ひいては業務の効率化にもつながります。会社がいくら植林事業などをサポートしても、従業員一人ひとりが紙を無駄使いしては、何にもならないでしょう。日々の業務のなかで、紙を大切に使ったり、ごみをきちんと分けたり、こまめな消灯や冷暖房温度の適正設定をみんなが互いに注意しな

がらやっていると、上司が口酸っぱいよりも、新しく入ってきた従業員には、それが当たり前とすんなり身に付くようです。職場だけではなく、各家庭や寮においても、すすんで分別や節電をするようになったと聞いており、そういう風土が育ってきたことが何よりうれしいですね。ここまで浸透するには10年かかったわけですから、地道に活動続けてきた皆さんには大変感謝しています。

こういった環境への取り組みと同時に、地域活動にも力を入れています。姫路の顔である、姫路城へと続く道の美化活動として、毎月第二木曜日にいっせに行なわれる清掃では、姫路支



姫路支店のメンバー

店は皆勤賞を続けています。また、商工会議所青年部主催のお城祭りでも、焼きそば屋を出店したり、パレードに参加するなど、地元の方々とのふれあいに努めています。

大和証券の従業員として環境活動や地域活動を行なうのも、ひとりの人間として通りがかりの人に親切に接するのも、そんなおかげなことではなく、実は、「やって当たり前」のことではないでしょうか。日々のこうした積み重ねが、ひいては、お客様への接し方にも表われてくるものだと感じています。数字だけに目がいきがちな毎日ですが、こういった姿勢が持続可能性につながり、企業活動において重視される時代になると思います。



節電シール



エアコン温度管理

ステークホルダー・ダイアログ

2003年4月18日、「大和証券グループはサステナブルな社会の構築のために何ができるのか」というテーマで、意見交換会を行ないました。参加者には、環境問題や社会貢献、消費者問題など、それぞれご専門分野の異なる外部の方々をお招きし、幅広い視点から忌憚のないご意見をいただきました。

ご出席いただいた皆様 (50音順・敬称略)

環境経営格付機構 格付委員

足立直樹 (以下足立)

パブリックリソースセンター 事務局長

岸本幸子 (以下岸本)

向社会性研究所 主任研究員

小樽雅章 (以下小樽)

筑波大学 大学院生(GRI日本フォーラム 事務局)

杉山博章 (以下杉山)

社団法人日本フィランソロピー協会 理事長

高橋陽子 (以下高橋)

朝日ライフ アセットマネジメント株式会社 シニアファンドマネージャー

速水禎 (以下速水)

(社)日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会 東日本支部コンプライアンス経営研究会 代表

古谷由紀子 (以下古谷)

グリーンコンシューマー研究会 代表

緑川芳樹 (以下緑川)



2002年版持続可能性報告書を振り返って

意見交換会の最初のテーマとして、まずは2002年版持続可能性報告書を読んだ感想を、参加者の方々にお聞きしました。

「誠実に書かれているという印象を持った」(緑川)、「不祥事からの出発をはっきり示していることで、会社の再生に向けての決意、意識を感じる」(高橋・岸本)、「苦情の問題などに踏み込んでいる点は、顧客との信頼関係を築くうえで評価できる」(古谷)など、肯定的な意見が多く、大和証券グループの情報開示への姿勢については、高い評価を得ることができました。

一方で、報告書の主な対象読者をどこに絞っているかについては、意見が分かれました。お客様、株主・投資家、社会といった社外のあらゆる立場の方々と社員の両方を対象読者としたために、「誰に読ませようとしているのか、迷っているのでは」(小樽)という感想もありました。反対に、「どこに絞ると決めなくても、マルチ・ステークホルダー対象ということでもいいのではないか」(緑川)という肯定意見もありました。「本当に消費者の視点でコンプライアンスを実施しているのか、もっと明確にすべき。それを欠くと、法律、倫理をいくら声高に叫んでも、消費者の信頼を高めることは難しい」(古谷)といった意見もあり、「誰に、何を伝えるか」は、今後さらに重視すべきテーマであることがわかりました。

雇用に関する内容は、もっと踏み込んだほうがいいと思われるテーマとして挙がり、「雇用についての情報開示は、日本の企業が苦手とする分野だといえるが、ステークホルダーにとっては直接間接にかかわっていく重要な問題」(緑川)、就職活動中に環境報告書や持続可能性報告書に目を通す学生も多く、「人材活用や雇用体系は、学生にとってもっとも知りたい情報」(杉山)という意見があり、今後はさらに詳しい



記述が求められることがわかりました。

また報告書のなかで示された、さまざまな課題や取り組みについては、「単に個々のデータを開示するだけではなく、今後の達成目標がほしい」(岸本)、「達成が難しくても、まず目標を掲げてそこに向かうことが大切では」(高橋)など、より具体的な数値や目標を掲げることによって、実行力が伴うはずという指摘がありました。

社会のなかの企業として 大和証券に何を期待しているか

意見交換会の二つめのテーマは、社会のなかの企業として、大和証券グループにステークホルダーは何を期待しているかについてです。

株価が右肩上がりではなくなった今、「証券会社の存在意義は、顧客に儲けさせることだけではなくなっている」(足立)というのが、参加者の方々の共通認識でした。そのなかには、「世の中の資金がスムーズに流れるようにすることが金融業の役割。顧客の希望をすべて満たそうとするのではなく、企業は独自の理念を持って活動する必要がある」(足立)という意見がありました。

では、企業として、どこに焦点をあてればいいのかというところ、
「ビジネスを通していかに社会の課題に取り組んでいくのか、そこで自社には何ができるのかを考えることが、証券業に

限らず、現代の企業に共通したテーマ」(速水)という意見と同時に、「社会貢献活動はよいが、本業でどのように社会にコミットしていくかはもっと重要」(高橋)という意見がありました。

この視点から考えると、今の持続可能性報告書は「内向きな企業理念が提示されているように感じる」(小樽)という厳しい意見もあり、「ステークホルダーと企業の相互作用があって、初めて企業理念にもとづく成果が生まれる」(小樽)ということでした。

こうした認識から、「企業に投資した資金はどのように活かされているのか、投資先の企業がそのお金を何に使っていくのかを明らかにすることで、個人は投資先を選択できる」(小樽)、将来への姿勢を明示する企業が増えることで、「あえてSRI(社会的責任投資)といわなくても、投資家は、自分の人生観から共鳴できる企業を選んで投資できる」(速水)という、SRIの基本方針についての示唆もありました。

さらに、投資家への情報提供だけではなく、「投資家教育・啓発が求められている」(岸本・古谷)という指摘も多く、証券業界としてなすべき課題は多いことを強く認識する機会となりました。

今後も大和証券グループでは、このような意見交換会を開催し、いただいた意見を企業活動に反映させていきます。

ステークホルダー・ダイアログを受けて

大和証券グループは、2002年に初めて持続可能性報告書を作成しました。広報IR部ではアンニュアルレポート(事業・財務活動の年次報告書)も作成しているため、二つの報告書から読者に伝わる当社グループのイメージが別物にならないように気を配りました。持続可能性報告書を通じて初めて開示した情報も多く、報告

書の作成は手探りでしたが、「意見交換会」の参加者の方々から、情報開示の姿勢を評価いただいたことはうれしく思います。

本報告書では、ご指摘のあった人事情報やコンプライアンス情報などの充実を図りました。また、昨年は現状把握とその報告で精一杯でしたが、二年目の今回は、「目標を設定し、その

達成状況を書くべき」というご指摘を可能な限り活かすよう努めました。証券業の社会的責任として、SRIや投資家啓発の重要性をご指摘いただいたことも、今後の活動に活かしたいと考えます。

グループ本社広報IR部 部長
大西敏彦

第三者意見



古谷 由紀子氏

(社)日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会
東日本支部コンプライアンス経営研究会 代表

大和証券グループは「持続可能性報告書」を出して2年目のことである。2002年版においてはマネジメントの問題を直視した企業努力と報告が評価されたが、2003年版においてもその姿勢を強めている。特にインサイダー取引規制法違反の事件については、裁判や行政処分まで含めた事実関係を客観的に記載しており、不正行為の未然防止・早期発見を柱としたコンプライアンス体制の強化、それらを実効たらしめるための社内コミュニケーション、研修、人事評価などについて6ページを割いて詳細に記載しており、大和証券グループのCSR先進企業を目指す意気込みがストレートに伝わってくる。

また読み手の立場に立ってわかりやすさを追求していることや、2002年版における第三者からの意見を忠実に反映していることも評価される。2003年4月に大和証券グループが行なった意見交換会において、私からは「お客様の苦情にもう一步踏み込んで、そのフィードバックなども記載すること」を提案させていただいたが、早速苦情内容やそのフィードバック、さらに具体的な対策など詳細な記載がなされている。

このような大和証券グループの姿勢は、まさに持続可能性に向けた活動と社会的責任に関する情報を伝えるという、持続可能性報告書作成の目的に合致しているだろう。

さらにGRIガイドライン対照表によって、ガイドラインの指標

と報告書における掲載ページを対照させており、報告書の客観性向上に役立っている。また、2002年度の実績と今後の課題も対照表になっており、読み手の立場と自社の責任を明確化した試みであると思われる。

なお、報告書もしくは報告書を通して見る大和証券グループに対し、今後の期待を込めていくつかの提案がある。

第一に、構成自体はたいへん見やすくなっているが、字が小さくなったため読みにくい個所がある。紙面の制約もあるだろうが、さらなる工夫をお願いしたい。

第二に、2002年版の報告書においては、「説明責任」の言葉が随所にあるが、2003年版にはなぜか記載が少ない。「説明責任」の視点を重視し、この点についてより積極的に説明していく必要があるのではないだろうか。

第三に、CSR先進企業を目指す取組みは、コーポレート・ガバナンスやコンプライアンス体制における記載で十分伝わってくるものの、たとえば「情報開示」はCSRへの取組みの具体的展開であるが、その方針は「適時・適正かつ公正な情報開示」や「公平」にとどまっており、今後、何をもって適時・適正かつ公平とするのかについての基準や、さらに企業にとってのデメリット情報を公開する基準を盛り込んでこそ、CSRへの取組みが一層充実してくると思われる。「ディスクロージャー・ポリシー」を策定するとのことであり、今後に期待したい。

第四に、「コンプライアンス」の個所に2002年版にあった「勧誘方針」の記載が、参照はできるようにはなっているものの、なくなっている。お客様対応について基本となる法令等やルールの内容については、できるだけ全文の記載をお願いしたい。また勧誘方針などを遵守するための具体的な取組みが営業体制等と連動して見えてこないが、それらもCSRへの取組みの具体的な展開のひとつである。検討項目として挙げている「自主行動基準」などの策定を通じた明確化を期待する。



後藤 敏彦氏

環境監査研究会 代表幹事
GRI 理事

企業のCSR(社会的責任)について、私は、大和証券グループの2002年版のサステナビリティレポートへの第三者意見のなかで、「現在の社会構造において企業の役割を再確認するという、大きな動きが底流にあります」と述べましたが、今年に入って日本社会のなかでは一気に議論が花開きました。大和証券グループの役員・従業員にとって、自社の、日本の、世界のCSRを考えるうえでもサステナビリティレポートが大いに役立ったことと推察します。

2003年版のレポートは、「できるだけ数値目標化する」など2002年来の懸案事項や2002年版のレポート発行後の事件、寄せられた意見などを正面から受け止め、すべてが解決されないまでも、真摯な態度で改善・説明しようと努めていることがうかがえます。特に、本業にかかわる幹部クラス的不正事件について正確に包み隠さず説明し、以後の教訓にしようとしていることがよく理解できる記述となっています。役員・従業員が一致団結し、信頼構築のためのステップ・ストーンとしていただきたいと願う次第です。

社会は「信」を基礎に成り立っていますので、精神的支柱として「信頼の構築」を第一に掲げた企業理念は当然といえば当然のものです。課題はこれをいかに達成していくかです。もちろん、地道な日々の活動がその基本となることの認識は、トップの言葉のみならず、「重要かつ不可欠なのは、完成形を目指して、不断に努力するプロセス自体である」

などの表現があるように随所にうかがい知れますが、精神論だけでは巨大な組織に浸透させることは困難です。そのためにさまざまな仕組みをつくり始めていることが述べられています。たとえば、2003年度中にはより詳細な「ディスクロージャー・ポリシー」を制定する予定とか、「コーポレート・ガバナンス憲章」を2004年度中に制定とあります。何を悠長な、という批判もあるかと思いますが、私は評価しています。つくるだけなら、一日あればテキストはできます。多くの役員・従業員が参画し、時間をかけて作成し、その過程で認識レベルを向上させ、あわせて実行するシステムも考えていくことに大きな意味があると考えます。掛け声だけでなく、このような取組みをされるものと確信しています。

今後への期待としては、大和証券グループの本業にもっともかかわることとして、環境も重視したSRI(社会的責任投資)について、もっと積極的な基本の方針を掲げ、指標開発や地域投資等への取組み・支援などを打ち出してもらいたいと思います。欧州が経済・社会政策の基礎としてCSRとSRIを車の両輪として掲げていることを、先取りしてもらいたいと願う次第です。

GRIとは

GRI(Global Reporting Initiative)とは、世界各地の企業、NGO、コンサルタント、会計士団体、事業者団体などのマルチ・ステークホルダーが参画して1997年に設立した国際的NGOです。持続可能な社会の実現のために発行される報告書の世界的な作成基準として、「GRI持続可能性報告のガイドライン」を公表しています。

GRIガイドラインは、行動規範・行動方針を示すものではなく、企業や諸団体が発行する報告書の質、厳密さ、利便性の向上などを目的に、経済・社会・環境の三側面のパフォーマンスを報告することを提唱しています。

2003年8月現在、少なくとも30カ国309企業・団体がGRIガイドラインを参照して報告書を発行しており、そのうち60社が日本企業です。

詳しくは<http://www.globalreporting.org/>をご覧ください。

年	月	大和証券グループ 持続可能性に向けた取り組み
1997	10	原良也を中心とする新経営体制スタート
1998	1 1 2 3 6	前年の総会屋事件に関する「業務改善報告書」提出 目安箱(社長への直接提案制度)の導入 人事制度改革として、特別専門職、エリア総合職などを新設 「企業理念」制定 初の社外監査役を選任
1999	4 4 4 4 7~9 9	国内上場会社初の持株会社「大和証券グループ本社」発足と、「大和証券」「大和証券SBキャピタル・マーケット」(現大和証券SMBC)の分社 グループ本社、グループ各社にて執行役員制度を導入 グループ本社に「経営諮問委員会」設置 人事制度改革により、年功序列にもとづく報酬制度・昇格制度を廃止 グループ本社に「社会貢献室」と「企業倫理推進室」(現企業倫理室)設置 グループ本社が「ダウジョーンズ・サステナビリティ・ワールド・インデックス」の構成銘柄に選定される
2000	4 5 6 6 8 10 11 11 12 12	グループ本社に特別執行役員制度を導入 次代の経営を担うべき人材の育成を目的とした「大和経営アカデミー」開講 グループ本社に「報酬委員会」設置 65歳までの職務経験者を再雇用する「大和エルダー制度」導入 個人の株主・投資家を対象とした初めての会社説明会を開催 「コーポレートブランディング・プロジェクト」発足 大和証券ビジネスセンターが品質システムの国際規格「ISO9001」の認証を取得 三宅島等噴火、東海地方豪雨、ならびに鳥取県西部地震に対する救援募金活動を実施 アニュアルレポートが「NIKKEI Annual Report Awards」の最優秀賞受賞 巨樹・巨木保護活動「救おう森の巨人たち」を応援開始
2001	1~3 3 3 4 5 6 6~7 7~翌3 8 9 9 10 11 11	大和総研が「日本経済活性化のための緊急提言」「株式買上機構の創設に関する緊急提言」を発表 大和証券グループの基本的価値観を定めた「ブランド・ステートメント」公表 大和証券、大和証券SMBC、大和証券投資信託委託がお客様への「勧誘方針」公表 大和証券に「CS推進室」設置 一橋大学大学院と金融・経営分野の産学協同を目的に包括提携 大和住銀投信投資顧問がエコ・ファンド「Mrs. グリーン」設定 「フェニーチェ歌劇場」日本公演に特別協賛 全役員・全部室店長を対象に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 大学生を対象とする「インターンシップ制度」を開始 グループ役職員へ原CEOのメッセージを配信する「原良也メール」を開始 慶應義塾大学で「証券市場におけるコーポレート・ガバナンス」講座を開講 米国同時多発テロ犠牲者の遺族救済のため、グループ役職員・グループ会社で計10万ドルを寄付 大和証券に「お客様相談センター」開設 中堅社員の選抜育成研修「大和リーダーシップ・プログラム」開講
2002	1 3 3 3~9 4 4~12 6 6 6 10	グループ本社が上司・部下間の双方向評価に加え、関係部署も交えた多面評価制度を導入 東北福祉大学との産学連携講座を開設 京都大学大学院と金融工学分野の産学協同を目的に包括提携 大和証券投資信託委託が「静岡ベンチマーク・ファンド」などの地域インデックス・ファンドを設定 大和証券がeラーニング・システム「@DESK」を導入 大和証券グループ創業100周年記念イベントとして、「マルク・シャガール展」に特別協賛 インターネットによる議決権行使を導入 初の社外取締役の選任と、取締役任期を2年から1年へ短縮 千葉県九十九里浜のクリーンアップ活動に従業員・OBとその家族540人が参加 大和証券グループにとって初めての「持続可能性報告書」発行
2003	1 2 3 4 6	グループ横断的な「企業倫理ホットライン」(内部通報制度)導入 グループ本社に「経営監査部」設置 新しいグループ中期経営計画(2003~2005年度)を策定 新しい株主優待制度を開始 グループ本社の取締役・監査役報酬の総額を開示

GRIガイドライン対照表

項目	指標	本報告書での掲載ページ
1 ビジョンと戦略		
1.1	持続可能な発展への寄与に関する組織のビジョンと戦略に関する声明	2-3,6-7
1.2	報告書の主要要素を表す最高経営責任者(または同等の上級管理職)の声明	2-3
2 報告組織の概要		
組織概要		
2.1	報告組織の名称	5
2.2	主な製品やサービス。それが適切な場合には、ブランド名も含む	20,22-23,24-25
2.3	報告組織の事業構造	5,16-17
2.4	主要部門、製造部門子会社、系列企業および合併企業の記述	5,20
2.5	事業所の所在国名	5
2.6	企業形態(法的形態)	5
2.8	組織規模	5,19,20-21,26
2.9	ステークホルダーのリスト。その特質、および報告組織との関係	4,6,19,21,26
報告書の範囲		
2.10	報告書に関する問い合わせ先。電子メールやホームページのアドレスなど	41
2.11	記載情報の報告期間(年度/暦年など)	4
2.12	前回の報告書の発行日(該当する場合)	18
2.13	「報告組織の範囲」(国/地域、製品/サービス、部門/施設/合併事業/子会社)と、もしあれば特定の「報告内容の範囲」	4-5
報告書の概要		
2.18	経済・環境・社会的コストと効果の算出に使用された規準/定義	21,31
2.20	持続可能性報告書に必要な、正確性、網羅性、信頼性を増進し保証するための方針と組織の取り組み	4,18-19
2.21	報告書全体についての第三者保証書を付帯することに関する方針と現行の取り組み	38-39
2.22	報告書利用者が、個別施設の情報も含め、組織の活動の経済・環境・社会的側面に関する追加情報報告書入手できる方法(可能な場合には)	18-19
3 統治構造とマネジメントシステム		
構造と統治		
3.1	組織の統治構造。取締役会の下にある、戦略設定と組織の監督に責任を持つ主要委員会を含む	16-17
3.2	取締役会構成員のうち、独立している取締役、執行権を持たない取締役の割合(百分率)	16-17
3.4	組織の経済・環境・社会的なリスクや機会を特定し管理するための、取締役会レベルにおける監督プロセス	16-17
3.5	役員報酬と、組織の財務的ならびに非財務的な目標(環境パフォーマンス、労働慣行など)の達成度との相関	16
3.6	経済・環境・社会と他の関連事項に関する各方針の、監督、実施、監査に責任を持つ組織構造と主務者	12,16-17
3.7	組織の使命と価値の声明。組織内で開発された行動規範または原則。経済・環境・社会各パフォーマンスにかかわる方針とその実行についての方針	6-7
3.8	取締役会への株主による勧告ないし指導のメカニズム	17,19
ステークホルダーの参画		
3.9	主要ステークホルダーの定義および選出の根拠	4,6-7
3.11	ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類	36-37
3.12	ステークホルダーの参画からもたらされる情報の活用状況	4,19,24-25,36-37,アンケート用紙
統括的方针およびマネジメントシステム		
3.13	組織が予防的アプローチまたは予防原則を採用しているのか、また、採用している場合はその方法の説明	12-15
3.15	産業および業界団体、あるいは国内/国際的な提言団体の会員になっているもののうちの主なもの	22-23,31
3.19	経済・環境・社会的パフォーマンスに関わるプログラムと手順	24,33-35
4 GRIガイドライン対照表		
4.1	GRI報告書内容の各要素の所在をセクションおよび指標ごとに示した表	41

お問い合わせ先

大和証券グループ本社 広報IR部

電話 (03) 3243-3841
 ファックス (03) 3242-0955
 eメールアドレス brand@dsgi.daiwa.co.jp
 URL http://www.ir.daiwa.co.jp/
 発行 2003年9月(次回発行予定2004年9月)
 企画制作協力 株式会社クレアン

項目	指標	本報告書での掲載ページ
経済的パフォーマンス指標		
必須指標		
顧客		
EC1	総売上げ	20
従業員		
EC5	給与と給付金(時間給、年金その他の給付金と退職金も含む)総支払額の国ないし地域ごとの内訳	16,21
投資家		
EC6	債務と借入金について利子ごとに分類された投資家への配当、また株式のすべてのカテゴリーごとに分類された配当 — 優先配当金の遅延も含む	20-21
公共部門		
EC10	地域社会、市民団体、その他団体への寄付。金銭との物品別に分けた寄付先団体タイプごとの寄付額の内訳	21,30
環境パフォーマンス指標		
必須指標		
エネルギー		
EN3	直接的エネルギー使用量	32
水		
EN5	水の総使用量	32
放出物、排出物および廃棄物		
EN8	温室効果ガス排出量(CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFCs、PFCs、SF ₆)	32
EN11	種類別と処理方法別の廃棄物総量	33
社会的パフォーマンス指標		
【労働慣行と公正な労働条件】		
必須指標		
雇用		
LA1	労働力の内訳：地域・国別、身分別、勤務形態別、雇用契約別。また、他の雇用者に雇われている従業員の地域・国別の区分	26
LA2	雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分	26
教育研修		
LA9	従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間	28
人種多様性と機会均等		
LA10	機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述	26-27
LA11	上級管理職および企業統治機関(取締役会を含む)の構成。男女比率及びその他、多様性を示す文化的に適切な指標を含む	17,26-27
任意指標		
雇用		
LA12	従業員に対する法定以上の福利厚生	27,30
教育研修		
LA16	雇用適性を持ち続けるための従業員支援および職務終了への対処プログラムの記述	28-29
【人権】		
必須指標		
方針とマネジメント		
HR1	業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述(監視システムとその結果を含む)	26-27
任意指標		
方針とマネジメント		
HR8	業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修	26
懲罰慣行		
HR10	報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システムの記述(人権への影響を含むが、それに限定されない)	12
【社会】		
必須指標		
地域社会		
SO1	組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画(監視システムとその結果を含む)の記述	22-23,30-31
【製品責任】		
任意指標		
顧客の安全衛生		
PR6	報告組織が使用することを許されたかもしくはは受け入れた、社会的、環境的責任に関する自主規範の遵守、製品ラベル、あるいは受賞	22-23,裏表紙
PR8	顧客満足度に関する組織の方針、手順/マネジメントシステム、遵守システム(顧客満足度調査の結果を含む)の記述	24-25



大和証券グループ
www.ir.daiwa.co.jp

表紙メッセージ

この21名の赤ちゃんたちが成人する20年後の未来は、どんな社会になっているのでしょうか？ 自然溢れる地球と調和した、笑顔いっぱいの幸せな社会…サステナブル(持続可能)な社会を実現するためには、企業としての役割、大人としての責任を果たすことが重要です。夢のある未来への思いを込めて、大和証券グループ社員の子供たちの笑顔で表紙を飾りました。



30%
Minimum
SA-coc-1210

FSC TRADEMARK© 1996 Forest Stewardship Council A.C.

この製品の製造に使用されている用紙に含まれる木材繊維の30%以上は、適切に管理された森林から切り出されたものです。適切に管理された森林とは、FSCの規定に従い、独立した機関により認証された森林を指します。

