

		2003年度の課題・目標(は課題・目標として掲げていなかった実績)	目標の達成度	参照ページ
コーポレート・ガバナンス		「委員会等設置会社」への移行 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(2004年度目標) 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	-	p.20-21 p.18 p.21 p.19
コンプライアンス	グループ全体	「企業倫理ホットライン」についてのアンケート調査の実施	-	p.25
	大和証券	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		p.23 p.22-23 p.23
		「自主行動基準」の策定	×	p.22
	大和証券 SMBC	コンプライアンス研修の一層の体系化 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		p.24 p.24
情報開示(ディスクロージャー)		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		p.26 p.27
本業における取り組み		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		p.12-13 p.8-11
お客様満足への取り組み		「第3回お客様満足度調査」の実施 大和証券のお客様約41万人に対する「お客様アンケート」の実施 営業店、従業員評価へのお客様満足度の反映	- ×	p.31 p.31 p.31
人の尊重と人材の活用		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 「職種別処遇体系」「月例給考課の細分化」「シニア職制度」など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		p.34 p.33 p.35 p.35 p.32-33 p.20-21
企業市民として～社会との共生		地域とのつながりを重視した企業市民活動 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	-	p.36 p.12-15 p.37
環境への取り組み		環境啓発コンテンツ「サステナ博士の環境講座」の社内誌での掲載開始 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%	- × ×	p.39 p.40-41 p.40-41 p.38-41

*2004年8月現在、すでに実施した項目は時期を明示

2004年度以降の課題・目標*

当社グループの戦略を踏まえた、より納得性の高い評価基準の設定

「コーポレート・ガバナンス憲章」の制定

内部統制システムの一層の充実

「企業倫理ホットライン」への社内理解の向上、定期的な意識調査の実施

「自主行動規範」制定の検討

「法令遵守のさらなる徹底・違反行為の撲滅」「より高いレベルの投資家保護の実現」

「コンプライアンス・オフィサー」の設置(2004年4月)

「内部管理責任者業務マニュアル」の作成

グループ横断的な自主行動規範の視点から再検討

部門・部室単位でのコンプライアンス研修、eラーニングによる研修の強化

「法令遵守のための手引き」の改訂

内部管理責任者用の電子掲示板の設置

「内部管理責任者・内部管理者機能の強化」「研修の充実」「部内検査の充実」「法令遵守徹底のための環境整備」

コンプライアンス通信の冊子化

個人株主の保有比率の向上

ステークホルダーとの双方向コミュニケーションの積極的な実施

「ダイワSRIファンド」の設定(2004年5月)、「ダイワSRI投資家セミナー」の開催(2004年6月)

早稲田大学大学院 ファイナンス研究科との提携(2004年4月)

「アフターフォローへの継続的な取り組み」:お客様との接触頻度を高め、ニーズを把握し、提案の品質向上を図る

「基本動作の確認」:基本動作、基本的なサービスの徹底

「お客様から見たわかりやすさ」の追求:お客様向けの文書や各種申込書などの表現をわかりやすくする

営業体制やサービス体系の改善によるお客様満足度の向上

障害者を持つ従業員の定着を目指し、業務内容の見直しや職場環境の改善を図る

評価の納得度を向上させるための「評価者研修」の充実

「大和リーダーシップ・プログラム」の受講者数について、グループ全体で20%を目標とする

プロフェッショナルな人材の育成を目指す人事制度の充実

財団の助成先と連携し、支店を通じた地域密着型の企業市民活動を実施

「福祉体験講座」を通じた、グループ従業員のボランティアに対する理解促進

グループ従業員の環境意識向上を目的とした環境コミュニケーションの強化

事業特性を考慮しながらISO14001導入の有効性について検討

大和永代ビルにおける温室効果ガス(CO₂換算)の2001年度比削減目標(1.9%減)の達成

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。

2003年度は、証券業という本業における取組みとして、SRIを中心とする社会性を考慮したお金の流れづくりと、日本経済の健全な発展のための青少年を対象とした経済・投資教育活動に注力しました。また、お客様満足度の向上をコーポレート・ブランディング活動の中軸と位置付け、「お客様相談サービスセンター」へのお客様の声や「お客様満足度調査」結果を踏まえ、サービスや商品にお客様からの声をこれまで以上に活かすための取組みを進めました。さらに、職種別処遇体系の導入と月例給考課の細分化という2つの人事制度改革を実行しました。

2004年度は、営業体制やサービス体系の改善によってお客様満足度のさらなる向上を図るとともに、委員会等設置会社への移行によって経営のスピード、透明性、アカウンタビリティを高めるなど、お客様だけではなく社会全体との信頼構築を目指します。また、2003年度に達成できなかった環境マネジメントシステムの構築に向けて、従業員が意義を理解しやすい、環境マネジメントシステムの導入等を検討します。