つぎつぎと、次のスタンダードを。

大和証券グループ
Daiwa Securities Group

大和証券グループ
持続可能性報告書
2004

BUILDING
SUSTAINABLE
SOCIETY

わたしたちにできること

この18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?
自然あふ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どもたちの笑顔で表紙を飾りました。

将来のために、いま企業がなすべきこと

CSRは企業の行動基準そのもの
企業がCSRをすすめることを社会は求めています

昨年あたりから、CSR（企業の社会的責任）という言葉が経済界をはじめとして各方面で注目を集めています。もともと企業がその事業活動を行なう上で、社会の公器としての役割、社会的責任を果たさなければならないという考え方は昔からありました。しかし、近年における経済活動のグローバル化、IT革命による情報化、また市民社会の成熟化に伴う消費者意識の変化など、市場経済の発展に伴い、企業に対する社会の要請が多面的なものになってきています。

現在提唱されているCSRは、従来の一般的な意味での社会的責任という概念をさらに発展させ、企業が社会とともに持続的に存続するための不可欠の要素、いわば企業の行動基準そのものといえるでしょう。世界的な競争のなかに置かれている企業が、お客様、株主、取引先、従業員などのあらゆるステークホルダーに対して、どのように行動したのか、そしてその結果ステークホルダーを含めた社会全体から信頼される存在になれるかどうかが、その企業の持続可能性（サステナビリティ）を左右する時代になっています。言い換えれば、CSRに前向きに取り組んでいる企業は、すべてのステークホルダーから高く評価され、社会から信頼を得ることにより、必ず本業における成果（＝業績）をあげることができると確信しています。

CSRは企業の業績につながることを実証していくのが
これからの金融機関の役割です

CSRを考える時、「将来のために自分たちがいまなすべきことは何か」という視点が重要です。大和証券グループが積極的に支援している若い世代への経済教育もこうした考えにもとづいています。社会は共存共栄であり、相手の利益を考えなければ自分の利益にもつながらないという意味で、経済教育は道徳教育、倫理教育に通じるものであり、経済の原理原則を知ることが、生きる力や、やりがいにつながると考えています。そうした経済教育を通して青少年の道徳観や倫理観を育むことが、将来の経済、社会の活力を生み出す原動力になります。

また大和証券グループでは、本業におけるCSR活動の一環としてSRI（社会的責任投資）に取り組んでいます。代表的なものはSRIファンド（投資信託）ですが、これは社会のためになる企業に直接的に投資するものだという満足感が、お客様はもちろん販売する従業員にもあるのではないでしょうか。そうした満足感に加えて、よりよいパフォーマンスをあげられるという相乗効果が生まれることにより、SRIファンドの規模は拡大していくでしょう。また、SRIファンドに組み入れられていることが企業の評価尺度になっていけば、企業側のCSRに対する意識もますます高まり、ひいては将来の日本経済の持続的な発展につながることと思います。

CSRに熱心に取り組む会社は業績もよく、市場から評価されるという仕組みづくりを行なっていくことが、これからの大和証券グループの役割だと確信しています。

株式会社大和証券グループ本社
取締役会長

原良也

信頼される大和証券グループを目指して

真のプロフェッショナリズムを確立している会社を目指す

本年6月に大和証券グループ本社は委員会等設置会社へ移行し、同時に私が執行役社長に就任いたしました。

私が経営において理想と考えていることは、大和証券グループがお客様と社会に信頼され、すべてのステークホルダーにとって必要不可欠な会社となることです。お客様との日常の接点においては、まず窓口となる一人の従業員の対応が重要であり、お客様にとっては、従業員個人に対する信頼感がそのまま大和証券グループに対する信頼感になります。したがって、従業員一人ひとりが、お客様と社会に信頼され必要とされるために何をすればよいかを常に考えて行動することが必要です。

お客様の立場に立ち、お客様のニーズを先取りした商品・サービスの提供に努め、お客様にとって欠かすことのできないアドバイザーとしての役割を果たすことはいうまでもありません。また、私ども証券業は、価格変動のあるリスク商品を取り扱っている性格上、お客様との十分なコミュニケーションが信頼関係の構築のための必須条件です。それを実現するために、すべての従業員が、高潔な職業倫理と公正な行動規範にもとづき、業務知識や技能面にとどまらずすべての面において真にプロフェッショナリズムを確立している会社にしたいと考えています。

CSRの推進によりお客様と社会に信頼される大和証券グループを目指す

こうした基本認識のもと、私は、原前社長が推進してまいりましたコーポレート・ブランド、CSR重視の経営路線を受け継ぎ、今後さらに発展させていきます。CSRには、お客様への優れた商品・サービスの提供と誠実な対応、株主への適切な利益還元と情報開示、従業員への労働環境・人事評価上の施策、そして法令遵守・企業倫理の確立、環境マネジメント、社会貢献活動など、実にさまざまな側面があります。私は、そのすべてについて、「社会から信頼されるかどうか」という視点で考えます。

当社では本業におけるCSR活動の一環としてSRIファンドを販売していますが、予想以上に販売実績が上がっています。このようなお客様や社会のニーズにあった商品を今後も提供していくことが、大和証券グループの社会的使命であるとともに、当社グループの持続的発展にもつながることと考えています。企業理念で謳われている高い専門能力とチャレンジ精神を発揮し、今後もお客様のためになる新商品・新業務の開発・導入をすすめていきます。

本年7月には、これまでの施策を発展させ、CSRをさらに経営の仕組みに活かしていくことを目指し、CSR室を設置しました。「CSR経営は従業員を元気付け、社会のためになる」ことを確信し、今後も積極的に取り組んでいきます。

お客様と社会にさらに信頼される大和証券グループを目指して、私どもは新たな一歩を踏み出します。

株式会社大和証券グループ本社
執行役社長

鈴木茂晴

目　次

トップメッセージ　02

大和証券グループのCSR経営　05

金融の役割と大和証券グループのビジネス　06

特集 本業における取組み

- 社会的責任投資への取組み　08
- 経済・金融教育への取組み　12

マネジメント

- 実績と課題・目標　16
- コーポレート・ガバナンス　18
- コンプライアンス　22
- 情報開示（ディスクロージャー）　26

経済性報告

- ステークホルダーとの経済的かかわり　28

社会性報告

- お客様満足への取組み　30
- 人の尊重と人材の活用　32
- 企業市民として～社会との共生　36

環境報告

- 環境への取組み　38

コミュニケーション

- ステークホルダー・ダイアログ　42
- グループ・マネジメント研修　46
- CSRセミナー　47
- CSR/ブランド経営ウェブサイト　47
- 第三者意見　48

GRIガイドライン対照表　50

持続可能性に向けたあゆみ　51

お問い合わせ先　51

持続可能性報告書2004のポイント

本業における取組み

→ P.08

本業におけるCSR活動として、社会的責任投資（SRI）の普及と、青少年への経済・金融教育や大学・大学院との産学連携に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス

→ P.18

役員報酬を業績に連動させる仕組みを強化するとともに、経営の透明性・機動性向上を図るため、委員会等設置会社に移行しました。

経済性報告

→ P.28

ステークホルダーの皆様との経済的かかわりについて、2003年版よりさらに情報を充実させました。

ステークホルダー・ダイアローグ

→ P.42

2004年6月14日、社外の方々と大和証券グループの部室長が「大和証券グループが果たすべきCSRとは」をテーマに意見交換会を行ないました。

編集方針

本報告書は、大和証券グループの持続可能性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発行しています。

また、私たちの取組みの現状と課題を自己チェックすることも、本報告書を作成する重要な目的です。

本報告書には大きく二つの特徴があります。第一に、初回発行の2002年より一貫して、マネジメント報告と社会性報告に主体を置きました。証券業を営む私たちにとって、経営管理体制に対するステークホルダーの皆様の信頼が不可欠であるためです。

第二に、社会的責任投資や経済・金融教育への取組みなど、証券本業を通じた活動についての報告を重視しました。なお、環境報告については、十分な取組みにはいたっていませんが、環境マネジメントの現状と環境負荷データの開示に努めています。

本報告書の作成にあたっては、持続可能性報告書の国際的なガイドラインである、GRI[*1]の「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2002」を参考にしています。

● 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、従業員をはじめ、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[*2]。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：
2003年度（2003年4月～2004年3月）。一部には、発行日直近の報告や2003年度以前の活動も含めています。

*1　GRI（Global Reporting Initiative）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。

*2　グループ主要9社については「大和証券グループのビジネス」p.7をご覧ください。

大和証券グループのCSR経営

「企業理念」を具体化していくための取組みが、私たちのCSR経営の原点です。企業理念の第一の柱である「信頼の構築」は主にお客様を、二番目の「人材の重視」は従業員を、三番目の「社会正義の貫徹」は社会全般を、最後の「健全な利益の確保」は株主を意識しており、当社グループが持続的に成長するためには、このすべてのステークホルダーからの支持が不可欠です。ステークホルダーとの継続的なコミュニケーションを行なうとともに、いただいた意見・要望を経営にフィードバックしています。

企業理念を基盤として、2000年から企業ブランドの構築に取り組み始めました。金融サービス業の企業ブランドにとってもっとも大切なものは「信頼」であり、ひいてはお客様をはじめステークホルダーの方々に応える力です。では信頼を高めるためにはどうしたらいいのか、試行錯誤を重ねるうちに、企業ブランドと持続可能性／CSRの本質は、実は同じであることに気付きました。2002年から発行を始めたこの持続可能性報告書も、企業ブランドの視点から当社グループの現状をチェックしてみよう、という発想から生まれています。

「CSR」は漠然とした言葉であり、あまりに広い概念です。その実践には事業との関連付けが必須です。それでは経済、社会、環境が調和した持続可能な社会の実現のために、大和証券グループは何ができるのか。現在、本業におけるCSRとして、まず第一にSRI（社会的責任投資）の普及・促進に取り組んでいます[*1]。これは、当社グループ自身がSRIの投資対象としてふさわしい企業を目指すためでもあります。第二の取組みは、経済・金融分野での教育・研究活動です[*2]。この活動には多くの従業員の協力が必要となるため、CSRを従業員が実感し理解することにもつながると考えています。

*1　詳しくは「社会的責任投資への取組み」p.8-11をご覧ください。　*2　詳しくは「経済・金融教育への取組み」p.12-15をご覧ください。

大和証券グループ 企業理念（1998年3月制定）

「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（2001年3月制定）

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。

金融の役割と大和証券グループのビジネス

金融の役割

銀行、証券会社、保険会社など、身近にありながら、実際にはどんなことをしているのかわかりにくい金融という仕事。ここでは金融の役割と、その一翼を担っている大和証券グループのビジネスについて簡単に説明します。

金融とは、文字通りお金を融通（ゆうずう＝やりくり）することを意味します。では、具体的には誰から誰へ、どこからどこにお金がやりくりされているのでしょうか。

皆様のなかにも、銀行に口座をもち、お金を預けている方は多いのではないでしょうか。このお金は、それを必要としているさまざまな企業に、日々「融資」というかたちで貸し付けられています。

つまり個人のお金が企業に融通されているのです。ここで銀行は、個人から企業へのお金の橋渡しをしているわけです。銀行はその見返りとして、企業から金利を受け取ります。そして、お金を銀行に預けている個人はその銀行から金利（利息）を受け取っているのです。

では証券会社はどうでしょうか。実は証券会社も銀行と同じく、個人から企業へのお金の橋渡しをしています。その違いは、銀行が橋渡しをする場合には、銀行自身がお金の融通先である企業を選別するのに対し、証券会社が橋渡しをする場合には、個人が企業を選別するところです。具体的にはどの会社の株式を買うのかということに、その選別が表れるわけですが、この行為を「投資」と呼んでいます。ここでの証券会社の役割は個人が市場で株式を売買する「仲介」を行なうことです。個人が直接企業に対してお金を融通する場合には、その見返りとして配当を受け取ります。証券会社は取引した個人から、仲介料（手数料）を受け取っています。

簡単に説明してきましたが、これが銀行、証券会社がそれぞれ果たしている金融という役割なのです。

金融の役割

大和証券グループのビジネス

大和証券グループは、証券業務を担うさまざまな会社から構成され、お互いに協力し合いながら、お客様に総合的な金融サービスを提供しています。以下その主要9社の役割についてご紹介します。

まず、大和証券グループ本社は、グループ各社の株式を保有することにより、グループ全体を統括・監督する機能を担います。具体的にはグループ全体の経営戦略の立案や経営目標の策定を行ない、この執行・運営に関する管理を行ないます。

大和証券グループの中核として、大きな役割を担う会社が、大和証券と大和証券SMBCです。

金融業における証券会社の役割は、お金を融通するために投資家と企業の橋渡しをすることですが、このうち主に個人投資家の方の証券投資をお手伝いするのが大和証券です。一方、企業を含めた機関投資家の資金運用をお手伝いするのが大和証券SMBCとなります。金融を投資家側から見た場合には、資金運用となりますが、反対に投資される企業側から見た場合には、資金調達ということになります。大和証券SMBCは、投資銀行業務という分野で、企業の資金調達のお手伝いもしています。

これら役割の異なる2つの証券会社をサポートするのが、次に挙げる主要グループ会社です。

このなかで大和総研は、リサーチ、コンサルティング、システム開発の各業務を行なっています。大和証券投資信託委託と大和住銀投信投資顧問は、投資信託や年金の運用といった資産運用業務を行なっています。そして、大和証券ビジネスセンターは証券事務の代行を、大和プロパティはグループ内の店舗やオフィスの管理業務を、エヌ・アイ・エフ　ベンチャーズはベンチャーキャピタル業務をそれぞれ担っています。

各グループ会社の強みを統合して、大和証券グループは、日々、経済活動を支えるための資金の円滑な供給を行なっているのです。

大和証券グループのビジネス

*大和証券グループ各社について詳しくは、大和証券グループ本社ウェブサイトhttp://www.daiwa.jp/をご覧ください。

社会的責任投資への取組み

SRI（社会的責任投資）とは何か

SRI（Socially Responsible Investment＝社会的責任投資）とは、広い意味では社会性に配慮したお金の流れ（預貯金や融資を含む）を指しますが、通常は売上高やROEなど主に財務データを重視した企業評価に加え、社会や環境への取組み、倫理性など、企業の社会的責任（CSR）を評価する投資手法のことを指します。従来、日本においてSRIは特殊な投資手法と考えられていましたが、大和証券グループでは、SRIの視点を取り入れた投資は今後、投資の本流になっていくと考えます。

大和証券グループのSRI　Q&A

SRIに対する意識調査（ダイワSRI投資家セミナーにて）

Q1　SRIの考え方は、現時点で投資家の投資行動にどの程度影響を及ぼしているとお考えですか?

Q2　今後、日本でSRIは普及すると思いますか?

（有効回答数＝240）

Q1. なぜ大和証券グループはSRIへの取組みをすすめているのですか

A1. 現在、20世紀の資本主義経済が生み出した課題－グローバルな環境破壊や貧富の格差拡大など－により、社会の持続可能性が危ぶまれています。SRIは、こうした課題の解決に取り組む企業や、ステークホルダーに誠実な企業に積極的に投資することで、持続可能な社会の構築をサポートする力になります。また、こうしたCSRに配慮した企業の長期的な企業価値は高まると考えられることから、SRIは長期投資には魅力的な投資手法だということを投資家の方々にアピールすることも重要です。SRIは証券業の本業そのものであるため、その普及をリードすることは、当社グループの社会的使命だと考えています。

Q2. 現在どのような取組みをすすめているのですか

A2. 大和証券グループは、2001年6月から2004年5月にかけて、3本のSRIファンドの運用・販売を始めています[*1]。投資信託以外では「鎌倉みどり債」の販売、世界銀行のカーボン・ファンドへの出資などを通じて、SRIに取り組んでいます。また、CSR・SRIに関する情報発信や、CSR・SRIの普及に取り組むNGO・NPOをサポートしています。

*1　詳しくは、p.9をご覧ください。

Q3. 今後の日本のSRI市場の見通しについてどのように考えていますか

A3. 2004年6月現在、日本のSRIの市場規模は1500億円程度と推計されます。一方、欧米に目を向けると、米国では約230兆円、欧州では約50兆円の市場に成長しており、日本でも今後、SRI市場が拡大する可能性が高いと考えています。

2004年6月に当社グループが開催した「ダイワSRI投資家セミナー」では、主に機関投資家と企業のCSR担当者の方々へアンケートを行ないました。アンケートの結果を見ると、「SRIの考え方が現在の投資行動に影響を及ぼしている」と答えた方は37%にとどまりましたが、一方で、「今後、日本でSRIは普及すると思う」と答えた方は76%にのぼりました。2004年は日本のSRIの黎明期であると考えています。

SRIファンドの理念を運用担当者・関係者に聞きました

投資信託にはさまざまな種類があります。SRIファンドのなかにもそれぞれの特徴があります。大和証券グループがお客様に提供しているSRIファンド3本の特徴と、運用担当者・関係者の理念をご紹介します。

高岡亮治
大和証券投資信託委託株式会社
エクイティ運用第一部
シニア・ファンドマネージャー

大和証券グループでは、ステークホルダーの皆様からの信頼を構築するために“ブランド経営”に取り組んでいます。したがって、本業を通じたCSRの実践が重要な命題でした。当ファンドこそこれを具現化したものです。

これからファンドマネージャー・レポートなどを通じて、時間をかけて投資家の皆様にCSR、SRIの理念をご理解いただき、このファンドを徐々に大きく育てていきたいと思っています。

日本株式限定、誠実さと透明性に注目 ダイワSRIファンド[*2]

「ダイワSRIファンド」は、CSRの定量的な評価を行なうインテグレックス社との協力体制から誕生した、日本の株式を投資対象とするSRIファンドです。本ファンドは、日本独自のCSR規格「ECS2000」に基づく包括的枠組み「R-BEC001」により、組織体制や情報開示姿勢、緊急時対策などから読みとれる“企業の誠実さと透明性”に注目してCSRを評価。さらに製品・サービスの将来性や競争力、事業戦略などを分析し、投資対象を絞り込みます。2004年5月の発売から2カ月で、日本最大級のSRIファンドに成長しました。

ダイワSRIファンド

*2　2004年5月に設定。2004年6月30日現在の純資産残高は294億円。

植木秀郎 氏　CFA CMA
UBSグローバル・アセット・マネジメント株式会社　取締役
チーフ　インベストメント オフィサー
株式チーム ヘッド

日本の投資家にわかりやすく、特色のあるグローバル株式運用のSRIをつくりたいという大和証券グループの思いとUBSの実績から、本ファンドは生まれました。構成銘柄は、知名度が高く、かつCSRの遂行度が高い海外の優良企業が中心です。日本では最近注目され始めたSRIですが、SRIは決してチャリティーではありません。SRIは中長期的に高い投資リターンにつながるということを実感していただけるような運用成果を上げることが、私たちの役割だと思っています。

海外大型優良株を中心に構成するSRIファンド UBSグローバル株式40[*3]

2003年10月に販売を開始した「UBSグローバル株式40」は、Dow Jones Sustainability World Index（DJSI World）の構成銘柄やSRI調査に実績のあるUBS AGの調査結果を参考に、企業のCSRの遂行度に着目しています。世界の主要先進国の大型優良株式を主な投資対象とし、中長期的観点から企業の成長力や商品競争力、利益率などの財務力、株価を勘案の上、投資先を決めています。

UBSグローバル株式40

*3　2003年11月に設定。2004年6月30日現在の純資産残高は85億円。

吉田雅幸
大和住銀投信投資顧問株式会社
営業推進第一部 次長

「Mrs.グリーン」は、女性の発想から生まれ、女性スタッフが担当して実現した投資信託です。イノベスト社の環境評価にもとづき、環境を中心にCSR的観点も加えたグローバル株式で構成しています。社会の成長と環境は矛盾なく両立できる可能性を持っています。しかし、その実現のためには企業を取り巻くさまざまなステークホルダーが、ともに変わっていくことが必要です。「Mrs.グリーン」に興味を持っていただくことで、社会の意識が変わっていくことに期待しています。

環境を中心にCSRの観点をプラス グローバル・エコ・グロース・ファンド（愛称：Mrs.グリーン）[*4]

「企業の環境に対する取組みは、株式市場での評価につながる」。この考え方をもとに、成長（業績）の観点から銘柄選定を行なったのち、イノベスト社[*5]の環境評価にもとづき、さらなる選定が行なわれる日本株を含めたグローバル株を投資対象とするファンドです。

*4　2001年6月に設定。為替ヘッジを行なうAコースと為替ヘッジを行なわないBコースがあります。2004年6月30日現在の純資産残高はABコース合算で48億円。

*5　イノベスト社は、環境効率性と持続可能性という側面から企業の分析、評価を行ない、その結果にもとづき環境格付けを行なう投資リサーチ会社です。

Mrs.グリーン

地域経済の活性化：「地域応援ファンド」の設定

大和証券グループでは「地域応援ファンド」を販売しています[*6]。本ファンドは地域経済の活性化をテーマに、地域に根ざす企業から構成されています。2004年6月末現在、茨城、神奈川、埼玉、静岡の4県の企業を対象にしたファンドが設定されています。

地域応援ファンド一覧

ファンド名	地域	純資産総額（2004年6月30日現在）
茨城ファンド	茨城県	39.8億円
神奈川応援ファンド	神奈川県	13.6億円
彩の国応援ファンド	埼玉県	50.1億円
静岡ベンチマーク・ファンド	静岡県	73.9億円
計		177.4億円

豊かな自然を市民の手で守る地方債－鎌倉みどり債

大和証券 鎌倉支店
支店長 福原恵美

「鎌倉みどり債」は、鎌倉市初のミニ公募地方債で、鎌倉市西部に広がる丘陵緑地の環境保全費用を市民から調達した資金で賄っていくことを目的に、2003年12月に発行されました（発行額20億円、主幹事：大和証券）。「“鎌倉市民の手によるまちづくり”という直接金融の時代にふさわしいテーマに、大和証券が深く貢献していくことは、証券会社の社会的役割をより多くの方々に知っていただくチャンスでもあります」と福原支店長。支店が一丸となってプロモーション活動を展開し、発売初日の午前10時過ぎには完売しました。

鎌倉支店のメンバー

世界銀行カーボン・ファンドへの出資

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・ファンドのひとつ「地域開発炭素基金」に世界の証券会社のなかで唯一出資しました（250万米ドル）。このカーボン・ファンドは、途上国での風力発電など、温室効果ガスの発生を抑制する開発プロジェクトから生じる排出権に投資を行なうもので、途上国・地域の温室効果ガスの排出削減と社会発展に寄与するものです。また同社は、2004年6月、排出権取引の積極的な活用をテーマに、ドイツのケルンで開催された「Carbon Expo」にも参加しました。

温室効果ガスの排出権取引とは、たとえば温室効果ガスの排出量の上限を各国（企業）ごとに設定し、上限を超えた国（企業）と、上限に達していない国（企業）との間で余剰分や不足分を売買できる制度のことで、京都議定書で義務付けられている削減目標（2008年から2012年までの期間中に1990年比で少なくとも5%削減する）を達成する手段として注目されています。

世界銀行カーボン・ファンドのスキーム図

*6
地域応援ファンド4本の設定・運用は大和証券投資信託委託が行なっています。

SRIの普及活動

ダイワSRI投資家セミナー

2004年6月18日、主に企業のCSR担当者と機関投資家を対象に「ダイワSRI投資家セミナー」[*7]を開催しました（出席者420名）。セミナーでは「SRIとその可能性」をテーマに、“ SRIはよい投資パフォーマンスにつながるのか ”を、企業年金関係者、SRI運用担当者、CSR評価機関、クオンツ・アナリストなどの実務専門家を招いて議論しました。日本でも本格的なSRI投資の時代を迎えようとしており、SRIはもはや特殊な投資手法ではなくなっていくという実感が得られたセミナーでした。

◀パネルディスカッションの様子

大和総研 主任研究員▶
河口真理子による講演

SRIを推進するNGO/NPOを支援

大和証券グループは、SRIを推進するNPOの活動を会員企業として支援しています。「社会的責任投資フォーラム」[*8]は、社会性の高い企業に資金が流れる社会システムの確立に資することを使命として2003年11月に発足しました。また、ASrIA[*9]はアジア地域におけるSRIの振興を目的としており、2004年7月にシンガポールで開催された年次総会[*10]には、大和証券投資信託委託の取締役 兼 専務執行役員 大井正康が参加し、日本におけるSRIの現状についてスピーチを行ないました。

大和証券投資信託委託 取締役 兼
専務執行役員 大井正康によるスピーチ

SOCIAL INVESTMENT FORUM JAPAN

カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト（CDP）[*11]への署名

大和証券グループ本社は、2004年3月、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト（CDP）に署名しました。CDPは、気候変動問題に関心を持つ機関投資家が連携し、グローバル企業に対して環境問題に対する姿勢や取組みに関する情報開示を要求する、事務局機能を果たすものです。2004年5月現在、署名した95の金融機関の運用資金合計が約10兆ドルに達するなど、機関投資家の気候変動問題への関心が高まっています。

SRI・CSRに関するレポートを発信

大和総研が作成しているSRI・CSRに関するレポートを「CSR/ブランド経営ウェブサイト」[*12]で発信しています。また、2004年6月には、複数のレポートを一冊にまとめた「大和証券グループのSRI関連レポート集2004」[*13]を作成しました。

SRIに関する意識調査

大和インベスター・リレーションズは、「SRIの日本企業への影響」をテーマに2002年12月から継続的に、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調査を実施しています。2004年3～4月の最新調査では、「SRIがアナリスト・レポートの作成や投資銘柄の選択に影響する」との回答は21.0%にとどまりましたが、「SRIが日本でも普及する」との回答は60.5%にのぼりました。

大和インベスター・リレーションズによるSRIに関する意識調査（2004年3～4月）

対象：日本のアナリスト、ファンドマネージャー81名

項目	
SRIを認知している	92.6%
CSRを認知している	90.1%
SRIが日本でも普及する	60.5%
SRIがレポート作成や投資銘柄選択に影響する	21.0%

*7
ダイワSRI投資家セミナーについて詳しくは、
http://www.daiwa.jp/branding/sri/seminar040723.htmlをご覧ください。

*8
社会的責任投資フォーラム：
http://www.sifjapan.org/

*9
ASrIA：
http://www.asria.org/

*10
ASrIA年次総会：
http://www.asria.org/events/singapore/july04/home

*11
CDP:
http://www.cdproject.net/

*12
URL:http://www.daiwa.jp/branding/

*13
URL:http://www.daiwa.jp/branding/sri/report.html

経済・金融教育への取組み

私たちは、子どもから大人まで、日常生活のなかでお金を媒介とした活動を営んでいます。お金はすべての人にとって身近なものですが、これまで日本ではお金の流れ・経済の仕組み、ひいては社会の仕組みを教える教育が十分に行なわれてこなかったと思います。

大和証券グループは、経済や金融についての教育・研究活動に、さまざまな教育機関やNPOと協力しながら取り組んでいます。具体的には、1）小・中・高校生向けの基礎教育分野、2）大学・大学院との産学連携を通じた教育・研究分野へのサポートです。私たちはこうした活動を、自らの専門知識やノウハウを活かすことのできる、本業を通じた社会貢献活動として位置付けています。

経済・金融教育への取組み

2003年度の中心的な大学・大学院との産学連携

主な目的	主な産学連携	2003年度の主な取組み
教育支援	寄附講座	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科へ2講座、京都大学大学院 経済学研究科へ1講座を提供
	提供講座	慶應義塾大学 湘南藤沢キャンパスで「コーポレート・ガバナンス論」を提供。市場型金融の重要性を学ぶための入門講座であり、例年多くの受講生を集める。早稲田大学大学院 ファイナンス研究科との提携を発表
	講師派遣	青山大学大学院 国際マネジメント研究科をはじめ国内12大学12講座へ講師を派遣
研究支援	共同研究	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科と企業価値評価に関して共同研究を実施。証券アナリストジャーナルに研究成果を発表。当社HP上でも研究成果を紹介
交流支援	表彰制度支援	第三回ポーター賞（優れた戦略で高い収益性を出している日本企業を表彰）への全面協力
	奨学金制度	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科における大和証券グループ外国人留学生奨学金制度（2003年度8名）
	カンファレンス開催支援	京都大学による京大上海センター開設記念シンポジウム（テーマ：「中国の経済発展と資本市場」）の開催を支援

生きる力を身につける－小・中・高校生への経済教育

社会は共存共栄で成り立っているという経済の前提を、子どもたちに実感として学んでほしい。日常生活で起こっている現象と経済の原理原則とが、実は同じであること。一人ひとりの小さな行動が、社会に価値を生みだすこと。それらを実感することは、子どもにとって生きる力につながると考えています。このような願いのもと、大和証券グループでは、小・中・高校での経済教育への支援に取り組んでいます。

ジュニア・アチーブメント[*1]日本本部との協力体制

大和証券グループは、ジュニア・アチーブメント日本本部の経済教育への取組みに賛同し、経済教育の普及活動や教育現場で導入されるジュニア・アチーブメントが擁するプログラムへの支援を行なっています。

経済教育を広める活動

2003年8月、ジュニア・アチーブメント日本本部主催の「第3回／小・中・高校教員のためのグローバルリーダーシップ・フォーラム」を後援しました。このフォーラムは、21世紀の教育のあり方をともに考える場として開催され、全国の小・中・高等学校から800名近い先生が参加しました。当社グループからは、大和総研の常務取締役 東 英治が「日本経済再生の条件」をテーマに講演を行ないました。

グローバルリーダーシップ・フォーラムの様子

*1
ジュニア・アチーブメント：
1919年に米国で設立。世界各国で教材やプログラムを学校に無償で提供している世界最大の経済教育団体（NPO）。会員企業のサポートにより、企業経営、経済、金融等の青少年教育に注力している。ジュニア・アチーブメント日本本部は1995年に設立され、当社グループは2000年より加盟。

*2
SCPはジュニア・アチーブメント日本本部の実技体験型経済教育プログラムです。詳しくはhttp://www.ja-japan.org/をご覧ください。

スチューデント・カンパニー・プログラム（SCP）[*2] －ジューゴ株式会社 立命館高校での取組み

2003年10月から、京都の立命館高等学校が正課授業として実施した「スチューデント・カンパニー・プログラム（SCP）」をサポートしました。15名の生徒が資本金10,000円で「ジューゴ株式会社」を設立し、16週間にわたって会社経営を行ないながら、社会と経済の仕組みについて学びました。当社グループからは従業員3名とOB1名が社外取締役として毎週の授業に参加し、生徒へアドバイスを行ないました。

取締役会の様子

商品製造の様子

PTAの保護者への販売

株主総会の様子

SCPは奮闘と成長の16週間でした

参加した15名の生徒にとってのSCPは、もがき、苦悩し、そして喜び、成長した16週間でした。また、共に過ごした担当教員として、子どもたちはその機会と場所さえあれば、無限の可能性を発揮するのだ、ということを実感できた16週間でした。プログラムを提供・支援していただいたジュニア・アチーブメントの方々、社外取締役として毎週生徒たちに適切なアドバイスをくださった大和証券グループの方々に感謝いたします。

立命館高等学校 教諭
神野哲次 氏

SCPの概要

2003年10月 9日：
社長を決めて会社を設立。ジューゴ（株）の活動開始

2003年11月22日：
観葉植物「プランコール」「かぐや姫」を販売開始

2004年 2月 1日：
京都「錦市場」で路上販売。「プランコール」27個「かぐや姫」19個を完売

2004年 2月19日：
活動終了

2004年 3月12日：
大和証券グループ本社を訪問し、原社長（現 会長）へ活動結果を報告

2004年 3月13日：
日本IBMで行なわれたSCP合同株主総会で業績を発表

大学／大学院との産学連携

産学連携は、日本経済の持続的な発展に貢献する重要な取組みです。

当社グループの産学連携において中心となるのは、全国各地の大学への講師派遣や提供講座、寄附講座、大学院との共同研究などです。さらに、大学発ベンチャーや大学の知的財産本部などへ、大学内のSeedsと産業界のNeedsを結びつけるコーディネーターとして当社グループの従業員を派遣しています。

提供講座・講師派遣－地域特性を活かした産学連携

大和証券グループでは、さまざまな規模・内容の提供講座へ講師を派遣しています。そのなかには、大和証券の各支店から、地域の大学のニーズに応じて講師を派遣している講座もあります。たとえば、大和証券高松支店では、香川大学と同付属中学に対し、2002年度までに計9回のスポット講義を行ない、2003年度には国立大学では2例目となる、企業による提供講座が実現しました。2004年度も引き続き、高松支店長やグループ各社の役職員が講師となって「証券市場論」を担当しています。こうした全国各地での取組みは、地域経済への貢献につながるものと考えています。

経済に強い県人を育てよう－高松支店の取組み

「いちばん信頼される会社になるにはどうすればよいのか」。私たち大和証券高松支店と香川大学との産学連携は、この思いからスタートしました。支店内のミーティングで話し合ううち、高松の経済活性化のために私たちがお手伝いできることに焦点を絞り、県庁や大学、市、財界にヒアリングを行ないました。その結果、実学に役立つ人材を育成するためのお手伝いをしよう、という結論に達したわけです。当社グループから3社、12名の現場責任者を集め、現場の経験にもとづいた実学を披露する講義を行ないました。

講義では私たちが「今やっていること」「悩んでいること」「現場の実態」などについて話しました。それこそが「実学」だと思うからです。ビジネスの現場のリアルな話ですから、学生も興味深く聞いてくれます。

こうした産学連携に取り組む私たちの姿勢が、地域のなかで知られるようになり、お客様のなかに、「私たちへの信頼感が生まれてきている」という実感を持つ場面が多くなりました。

また、このような地域社会のなかでの活動は、その地域特性をわかっている人間が企画していくことが大事だと実感しました。県民性や経済状況、地域の悩みをいちばんわかっている現場からのアクションが重要です。

大和証券 高松支店
支店長 浅野 樹

■2003年度香川大学特別講座「証券市場論」講義要目

講義要目		講師		
第1回	特別記念講演・オリエンテーション	大和総研	常務取締役	東　英治
第2回	証券市場・その実体経済に及ぼす影響	大和証券 投資情報室	次長	花岡　幸子
第3回	日本経済の変遷にみる証券市場の役割	大和証券 高松支店	次長	浅野　博
第4回	株式市場①　～市場のしくみ～	大和証券 エクイティ部	部長	大賀　豊文
第5回	株式市場②　～株価はどうやって決まる～	大和証券 エクイティ部	部長	大賀　豊文
第6回	債券市場①　～債券とは?格付けとは?～	大和証券 債券部	部長	二宮　幸一
第7回	債券市場②　～利回りから財政問題まで～	大和証券 債券部	部長	二宮　幸一
第8回	投資信託・実践資産運用	大和証券 保険年金部	次長	柳澤　達維
第9回	派生商品デリバティブとは	大和総研	次長	大澤　静香
第10回	インベストメント・証券会社	大和証券 経営企画部	部長	倉本　勤也
第11回	証券化商品　～新しいファイナンス手法～	大和総研	次長	佐藤　祐一
第12回	情報開示とIR活動　～ブラックボックスからガラス張りへ～	大和証券 高松支店	次長	矢田　誠
第13回	実例に学ぶコンプライアンスの重要性	グループ本社 人事部	次長	鹿田　義則
第14回	総括と今後の証券市場の役割	大和証券 高松支店	支店長	佐野　信幸

（役職名は2003年度当時）

大学院との共同研究

企業と大学院との共同研究には、企業は大学院の研究成果をビジネスに活かし、大学院は企業のノウハウを吸収するという相互のメリットがあります。たとえば2003年度に一橋大学大学院 国際企業戦略研究科と行なった共同研究「多角化企業のバリュエーション～ファンダメンタルズと投資戦略による分析～」は、欧米の定説である「多角化ディスカウント」が日本企業にも当てはまるかどうかをテーマにした研究で、「多角化企業評価ツール」の開発につながりました。この研究結果は、証券アナリストジャーナル誌に掲載され、各方面から注目を集めています[*3]。

その他の産学連携

現在日本では、大学・大学院における研究成果をできるだけ早く経済に活かすことが求められています。当社グループでは、こうした研究成果を民間企業へ技術移転しようとする大学発ベンチャーや大学の知的財産本部への支援、著名な海外の研究者を招いた国際カンファレンスの開催支援に力を入れています。今後も継続的・多面的な支援を行ない、大学・大学院での研究成果を日本経済に直結させる仕組みを形成していきたいと考えています。

*3
一橋大学大学院との共同研究について詳しくは、http://www.daiwa.jp/branding/action/acd.htmlをご覧ください。

大学院と企業のそれぞれの強みを活かした共同研究

大和証券SMBC クオンツ開発部 次長
久保直也（写真右）

私自身は、共同研究を通じて、自分に理論的な知識が不足していることを思い知らされました。だから一橋大学大学院に入学してしまったくらいです。アカデミックな世界の人と交流できることは産学連携のいいところだと思います。

一橋大学大学院 国際企業戦略研究科 助教授
中野 誠 氏（写真中央）

企業財務やファイナンスは実学の色彩が非常に強い学問ですが、大学という枠組みのなかにいると、どうしても現場感覚が欠けてしまいます。民間企業と共同研究をすることで現場感覚を養い、実務にも応用可能な研究ができるのではという気持ちで共同研究に取り組みました。大和証券グループのクオンツ分野の実務家との共同作業を通じて、オリジナリティの高い研究ができたと思います。

大和証券SMBC クオンツ開発部 課長代理
吉村行充（写真左）

大和証券グループにはたくさんの社員がいて、人材の宝庫だと私は思います。研究の過程では、多数の社員の知識や経験を成果に結びつけることができました。これから企業間の競争が激しくなっていくなかで、何か新しいビジネスを立ち上げていくことが企業としての成長につながると思います。そのためにも、このような産学連携はいい契機になるのではと思います。

実績と課題・目標

		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	○	p.20-21
		グループ中期経営計画にもとづく業績評価の実施	○	p.18
		「コーポレート・ガバナンス憲章」の制定（2004年度目標）	−	p.21
		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.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	○	p.23
		プロセスチェック型の社内検査の実施	○	p.22-23
		コンプライアンス・マニュアルの整備	○	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	○	p.24
		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
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	○	p.26
		IR専用ホームページの情報の充実と利便性の向上	○	p.27
本業における取組み		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	○	p.12-13
		SRI（社会的責任投資）への支援	○	p.8-11
お客様満足への取組み		「第3回お客様満足度調査」の実施	○	p.31
		☆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	−	p.31
		営業店、従業員評価へのお客様満足度の反映	×	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	○	p.34
		女性の管理職への登用など、一層の女性活用	○	p.33
		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	△	p.35
		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	○	p.35
		「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	○	p.32-33
		「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.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	−	p.36
		経済・投資教育活動へのより積極的な支援	○	p.12-15
		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.37
環境への取組み		☆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	−	p.39
		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	×	p.40-41
		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	×	p.40-41
		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.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（CO_2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。

コーポレート・ガバナンス

2003年度は、グループ中期経営計画にもとづく業績評価基準を制定し、財務、事業プロセス、事業環境、ステークホルダーの各視点から計測した業績に役員報酬が連動する仕組みを整備しました。2004年6月には委員会等設置会社に移行し、経営の透明性と機動性の向上を図りました。

グループ中期経営計画に連動したグループ各社業績評価基準の整備

コーポレート・ガバナンスでもっとも重視すべきは、「言っていることとやっていることを一致させる」仕組みをつくり、透明性と機動性の高い経営体制を実現することです。2003年度は、グループ中期経営計画（2003-2005年度）にもとづくグループ各社の業績評価基準を整備しました。

業績評価基準は、結果としての財務的な視点だけでなく、事業プロセス、当社グループの相対的な競争力、コンプライアンス、大切なステークホルダーであるお客様の視点を重視したものとしました。たとえば、お客様の視点を評価に結びつけるために、お預かり資産やお客様満足度調査の結果が評価に反映されます。

今後は、当社グループの戦略を踏まえ、より納得性の高い評価基準を柔軟に設定していきます。

役員報酬フレームワークの整備

業績評価基準にもとづき、グループ各社の取締役[*1]・執行役（および執行役員）に支払う月例報酬額、賞与ファンド（各社ごとの合計金額）を決定しています。なお、個々の取締役・執行役が実際に受け取る月例報酬額や賞与額は、グループ各社における個人評価に応じて増減します。

＊1
社外取締役の報酬は業績に連動しない一定額です。

大和証券グループの主な業績評価基準

	ステークホルダー	指標	測定基準
財務の視点	株主		経常利益
			ROE（株主資本利益率）
プロセスの視点	お客様	お預かり資産	大和証券のお客様からのお預かり資産増
		投資銀行ビジネス・ランキング	リーグテーブル（債券、株式、新規公開、M&Aなど）
		お客様満足度	個人のお客様満足度調査結果、お客様維持率
			証券人気ランキング、コーポレート・ブランド・スコア
	従業員	生産性	従業員一人あたり生産性
	-	安定性	固定費カバー率
	-	コンプライアンス体制	定性判断
相対評価	-		市場環境、競合環境の側面を評価

役員退職慰労金制度の廃止（グループ本社）

2004年5月、グループ本社は役員退職慰労金制度を廃止することを取締役会で決定しました。これにより、2004年7月以降、役員報酬は毎年の業績・成果に応じて1年の任期ごとに精算することとなり、より透明性と業績連動性の高い役員報酬フレームワークを整備しました。

役員報酬の一部で自社株取得を義務化

2003年7月より、グループ主要8社の取締役・執行役（および執行役員）に、月例報酬の約1割を当社（グループ本社）の現物株式の取得に当てることを義務付けました[*2]。これは、株主と役員の利害を近づけ、株主にとっての価値を最大化することへの長期インセンティブの強化を目的としています。さらに、連結業績向上への士気を高めるために、2004年8月の執行役会においてストック・オプションの発行を決定しました。

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

グループ本社にCEO直轄の経営監査部を設置しています。経営監査部は、グループ本社の内部統制の整備と内部監査にかかわる事項を所管するとともに、国内外グループ各社の経営企画部門、内部監査部門と連携しながら、グループ全体の内部統制の整備や内部監査体制の向上を目指しています。

2003年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率的に行なうために「内部監査規程」を制定しました。また2003年7月には、経営会議の分科会（現在は執行役会の分科会）として、CEOを議長とする経営監理委員会を設置しました。経営監理委員会は、当社グループの内部統制・リスク管理体制・内部監査体制の整備に関する事項について審議・決定します。経営監理委員会は、原則として3カ月に1回開催して、内部統制システムの向上に努めます。

こうした一連の諸施策を実施することにより、（1）業務の有効性と効率性、（2）財務報告の信頼性、（3）法令諸規則遵守の観点から、内部統制システムをさらに充実させていきます。

*2
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（2003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	9名	245,050,730円	0名	0円	2名	41,499,200円
監査役	4名	60,000,000円	-	-	0名	0円

*月例報酬の支払人員数には、期中に退任した取締役2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、2003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、監査役に対しては業績にかかわらず賞与金を支払っていません。

経営監査の組織体制

コーポレート・ガバナンス

委員会等設置会社への移行

大和証券グループ本社は、2004年6月23日に開催された株主総会において定款変更を行ない、委員会等設置会社[*3]へ移行しました。

大和証券グループは、1999年4月に持株会社体制に移行し、グループ経営を行ないつつ、透明性・機動性の高いガバナンス体制の構築を目指してきました。委員会等設置会社への移行により、監督と執行の分離をすすめ、取締役会の監督機能の強化、業務執行の意思決定の迅速化を目指します。

社外取締役を2名から4名に増員し、指名・監査・報酬各委員会を設置して監督機能を強化しました。これに伴い、従来の監査役は廃止しました。また、取締役会から執行役への大幅な権限委譲により、意思決定の機動性向上が見込まれます。さらに、グループ会社経営トップを兼務する執行役を設置し、グループ経営の徹底を図っています。

*3
委員会等設置会社：
社外取締役が過半数を占める指名・監査・報酬の3委員会と、会社の業務を執行する執行役を設置することを、商法特例法にもとづき定款に定める会社

コーポレート・ガバナンス体制図

*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

北島　敬介
弁護士

宇野　紘一
公認会計士

*2 指名委員会

原　良也（委員長）
グループ本社 取締役会長 兼 執行役

鈴木　茂晴
グループ本社 取締役 兼 代表執行役社長（CEO）
（社内）

川上　哲郎　（社外）
安田　隆二
北島　敬介

*3 監査委員会

林部　健治（委員長）
グループ本社 取締役
（社内）

北島　敬介　（社外）
宇野　紘一

*4 報酬委員会

原　良也（委員長）
鈴木　茂晴
（社内）

川上　哲郎　（社外）
安田　隆二
宇野　紘一

指名・監査・報酬各委員会の設置

委員会等設置会社への移行に伴い、2004年6月に取締役会の内部組織として、指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しました。

・指名委員会

指名委員会は、主に株主総会に提出する、取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定します。

・監査委員会

監査委員会は、取締役および執行役の職務の執行の監査、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任等に関する議案の内容の決定、執行役の違法行為の差止請求、計算書類の監査、監査報告書の作成などを行ないます。また、必要な場合には内部監査部門等と協働しながら職務を遂行します。

・報酬委員会

報酬委員会は、取締役および執行役が受ける個人別の報酬の決定に関する方針を定め、個人別の報酬の内容を決定します。

取締役会から執行役への権限委譲

委員会等設置会社への移行に伴い、取締役会から執行役に大きく権限を委譲しました。

・取締役会

取締役会長を議長とし、13名の取締役により構成されます。経営の基本方針、監査委員会の職務執行に必要な事項、執行役の職務の分掌および指揮命令関係等に関する事項などを決定し、主に3委員会を通じて経営の監督を行ないます。

・執行役会

執行役16名全員により構成され、グループ全体に係る事業戦略、グループ横断的な経営課題、財務に係る重要事項などにつき審議・決定します。取締役会からの権限委譲にもとづき、執行役は単独ないし執行役会にて業務の決定を行なうこととなり、意思決定の迅速化が見込まれます。なお、大和証券グループ本社では、業務執行の決定権限を可能な限り執行役に委任しています。

執行体制の整備

2004年3月、「ディスクロージャー・ポリシー」[*4]の制定に合わせ、新たに「ディスクロージャー委員会」を設置しました。委員会等設置会社への移行に伴い、「経営監理委員会」、「グループIT戦略会議」、および「ディスクロージャー委員会」を執行役会の分科会とし、執行体制を整備しました。

・経営監理委員会

グループの業務にかかわる内部統制・リスク管理体制・内部監査体制の整備について審議・決定します。

・ディスクロージャー委員会

公正かつ適時・適切な情報開示を確保するため、重要な情報の把握、開示の決定等を行ないます。

・グループIT戦略会議

IT投資予算原案の策定、システム要員の最適配置およびグループシステム部門の再編、グループ各社のIT投資の実行状況の評価・モニタリング、グループ横断的なシステム開発の実行に関する審議などを行ないます。

コーポレート・ガバナンス憲章の制定

大和証券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し、全従業員にも周知徹底するために、コーポレート・ガバナンス憲章の制定を目指しています。2004年度の制定を目標として、継続して準備をすすめています。

*4
詳しくは「情報開示」p.26をご覧ください。

コンプライアンス

大和証券では営業に伴う違反行為の内部発覚率が上昇し、内部牽制の効果が上がっています。大和証券SMBCでは、コンプライアンス研修の体系化がすすんでいます。グループ横断的な「企業倫理ホットライン（内部通報制度）」では、自浄作用への期待と有効活用への課題が明確になりました。

「自ら考え、自ら行動する」コンプライアンスへの取組み

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[*1]に据え、法令遵守を徹底するために必要な社内ルールの作成、従業員への啓発と指導、業務のモニタリングを行なう組織的な仕組みの整備をすすめています。そして、こうした仕組みが有効に機能し、従業員のなかに「コンプライアンスは企業収益の源泉であり、ひとつの法令違反が企業ブランドを毀損し、収益減少に直結する」という意識が定着することを目指しています。そのためには、日常業務のなかで従業員一人ひとりが「自ら考え、自ら行動する」ことで、コンプライアンスに取り組む文化をつくることが必要だと考えます。

*1　詳しくは、「大和証券グループのCSR経営」p.5をご覧ください。

社会正義の貫徹

日常の取引のなかに反社会的勢力が介在してくる可能性は否定できません。大和証券グループでは、1997年に起きた総会屋への利益供与事件の教訓を風化させることなく、反社会的勢力との断絶を推進しています。反社会的勢力は一見、通常の取引先を装うことが珍しくありません。各部室店では内部管理責任者もしくは内部管理者が新規取引先のチェックを行なっていますが、判断に迷う場合、コンプライアンス部門が相談を受ける体制を整えています。

2004年1月には「大和証券総合取引約款」に、お客様が暴力団関係者や総会屋等と判明した場合、契約を解除させていただくことを明記しました。

グループ横断的な取組みの推進

グループ本社の企業倫理室では、グループ全体で反社会的勢力との断絶など企業倫理を共有するために、グループ各社の担当者との「企業倫理推進連絡会」を毎月開催しています。連絡会では、情報収集や研修のための資料を検討するなど、グループ横断的な取組みを推進しています。

自主行動規範について

大和証券グループには1998年に策定した「倫理規程」と「倫理行動規範」があります。これらは主に禁止規定であるため、より自主性を大切にしたルールへの変更が望ましいと考えています。そこで現在、理想とする行動をもとにして約束事をまとめた「自主行動規範」を策定すべきかどうか、検討を開始しました。そのため、大和証券の2003年度目標として「自主行動基準の策定」を掲げていましたが、1社単体の行動基準としてだけではなく、グループ横断的な自主行動規範の視点から検討し直す予定です。

大和証券

コンプライアンス意識の浸透

「自ら考え、自ら行動する」という基本理念にもとづいて、営業店では毎月1回、自由なテーマで話し合う「コンプライアンス会議」を実施しています。またコンプライアンス部では従来から従業員向けに「Compliance Letter」を発行していますが、2003年度はこれに加えて、「コンプライアンス・ワンポイントレッスン」と「コンプライアンス週報」を創刊しました。こうした情報発信や後述する研修などを通じてコンプライアンス意識の向上、内部牽制機能やモニタリング機能の向上へ継続的に取り組んできた結果、その成果の一例として、営業に伴う違反行為[*2]の内部発覚率が向上しています。内部発覚率は2001年度26%、2002年度50%、2003年度73%と推移しています。今後、このような内部牽制の強化を通じ、違反行為そのものの撲滅をさらに推進したいと考えています。

2003年10月からは「制裁処罰のガイドライン」ならびに「実施した制裁の内容」を役員・従業員に公表しています。

*2　証券業務において、お客様の同意のない取引、取引内容の確認不足、誤認勧誘、事務処理の過失、その他の違反行為など。大和証券の場合、違反行為の約70%は「目論見書の不交付」と「営業員による、社内承認を受けていない販売用資料の使用」でした（2003年度）。

徹底したコンプライアンス研修

2003年度の重点目標のひとつとして「コンプライアンス研修の体系的実施」を掲げました。これまでも新入社員から役員まで階層別の集合研修や社内サテライト放送による研修、イントラネットを活用したeラーニングを行なってきましたが、2003年度は新たに「内部管理責任者のスキルアップ研修」を2回、「コンプライアンス実地検査研修」を4回、「中堅営業員向け研修」を5回行ないました。こうした集合研修を2003年度は全部で45回実施し、約3,400名が受講しました。

内部管理体制の強化

2002年度より、コンプライアンス部のスタッフが営業店を訪問して営業店の内部管理報告にもとづいた現場指導を行なう「コンプライアンス・キャラバン」を実施しています。2003年度は約40カ店を訪問し、目論見書の交付状況をはじめとする法令遵守体制やお客様の信頼を得られる営業姿勢の検証に重点を置きました。

内部管理体制の強化を目的に、2003年7月にはコンプライアンス担当役員のもとに「コンプライアンス副担当」5名（地域別担当）を配置しました。さらに2004年4月より、全国123営業店の基幹店（母店）として機能する27営業店全部に、「コンプライアンス・オフィサー」を配置しました。コンプライアンス・オフィサーはコンプライアンス部に所属し、各営業店に所属する内部管理責任者や営業責任者（部店長）の指導・監督を行ないます。

大和証券では支店長などの責任者がお客様に直接面談してお取引内容などを確認する「お客様面談制度」があります。2003年度は月間平均で約2,000名のお客様と面談しました。

各種マニュアルの整備

法令・ルールなどを浸透させるためのツールとして、コンプライアンス・マニュアルの整備をすすめています。営業店で作成した広告や販売用資料を内部管理責任者が審査する際の手引きとなる「広告審査マニュアル」を2003年6月に配布しました。また「内部管理責任者業務マニュアル」の作成に着手し、2004年度に完成させる予定です。

2004年度の目標

2004年度は「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」「内部管理体制の充実」を目標に掲げ、お客様の視点からクオリティNo.1を目指します。

大和証券のコンプライアンス体制

コンプライアンス

大和証券SMBC

コンプライアンス研修の体系化への取組み

コンプライアンス意識を全社に浸透させるうえで、研修は大切な役割を果たします。2002年度までの主な研修対象者は、内部管理責任者といったコンプライアンス担当者、各部室の責任者であるライン部室長、大和証券グループ他社や三井住友銀行からの転入者を含めた新規入社者でしたが、2003年度はコンプライアンス研修の対象者を大きく広げました。新任役員、新任部長、昇級者への集合研修を新たに追加するとともに、全職員を対象にeラーニングを活用した研修を開始しました。さらに2004年3月からは「インサイダー取引規制」「役職員の有価証券売買ルール」「苦情等への対応」「行政処分事例（禁止行為）」をテーマとするプログラムの受講を全職員に義務付けました。学習後の理解度テストでそれぞれ70点以上を合格とし、合格点に達するまで学習の継続を求めています。

さらにこうした階層別研修に加え、業務に即した部門別・テーマ別研修も行なっています。なお新任役員研修では受講者の職務経歴を考慮した内容にするなど個別対応の配慮もしています。

法令遵守の意識と理解の向上

法務考査部では1999年から「コンプライアンス通信」の発行を始め、2004年6月に第100号を発行しました。通信には、ケーススタディや法務考査部・外部弁護士の意見、法令改正・新法令の解説などを掲載しています。法務考査部への質問も多数寄せられるようになってきており、法務考査部の顧問弁護士による法務相談も随時実施しています。

内部統制の充実と徹底

内部牽制の要である各部署の内部管理責任者の所属を、2003年度より各部署単独から各部署と法務考査部の兼務所属に変更し、内部統制機能を一段と強化しました。内部管理責任者の人事評価は、各部署と法務考査部が6:4の比率で行なっています。

年間1回、内部管理責任者が各担当部署に内在するリスクを洗い出し、そのリスク軽減策を評価するセルフ・アセスメントも定着してきました。このリスク評価にもとづく部内検査も、各部のリスクに応じて検査項目と検査頻度を設定するなど、手法がブラッシュアップされています。

また部門間や部内の情報隔壁を構築するなど厳格な情報管理を推進しています。2004年度から情報管理システムの運営状況を部内検査項目に織り込みました。各部署ごとの部内検査の実施状況は、法務考査部による内部監査で実効性を検証しています。

役職員による不適切な取引の防止

役職員による有価証券の不適切な取引をなくすため、本人はもとより配偶者・扶養者が証券会社に口座を開設した場合、会社への申告を義務付け、調査の対象としています。実際に有価証券の取引をする際は、これまで、各部門ごとに承認

大和証券SMBCのコンプライアンス体制

者が異なり、法務考査部長か所属部室長のいずれかの承諾で売買できるルールとなっていましたが、2004年1月、社内ルールの改正により、承諾者は法務考査部長に一本化し、管理体制を厳しくしました[*3]。

*3　投資銀行部門の職員については、2002年度より承諾者を法務考査部長に一本化しています。

2004年度の目標

2004年度は「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」をすすめていきます。内部管理責任者専用の電子掲示板の設置、部門・部室単位でのコンプライアンス研修やeラーニング研修の強化、コンプライアンス・マニュアルである「法令遵守のための手引き」の改訂、これまで発行した「コンプライアンス通信」の冊子化などを計画しています。また、情報漏洩リスクへの対応も重要なテーマとして取り組んでいきます。

企業倫理ホットラインの通報状況

2003年1月に設置した内部通報制度「企業倫理ホットライン」に、2003年度は9件の通報がありました。通報内容はサービス残業、休日ボランティアへの取組み姿勢、備品の私物化などでした。実名通報については、対応措置を本人にフィードバックするとともに、広く社内で注意喚起することが適切と思われた事例は、社内イントラネットに掲示しました。またホットラインの存在を社内に周知するために、社内報に「あなたの勇気が会社を救う!」というホットラインのキャッチコピーを掲載しました。今後は社内報にも通報事例などを掲載し、ホットラインの利用が問題解決に有効であることを訴えていきます。

「企業倫理ホットライン」の社内告知

内部通報例とその対応

2003年度 総通報件数　9件

通報内容	対応
サービス残業が多い	人事部よりライン部室長宛てに、残業時間管理、特にサービス残業禁止について周知
休日のボランティア活動を強制された	社会貢献室よりライン部室長宛てに、休日ボランティア活動は自主参加が原則であり、有形・無形の強制力が働かないよう周知
某職員が備品を私物化している	調査を実施したが、私物化の事実は確認されなかった
セクハラで困っている	匿名通報のため個別対応できず。企業倫理担当名で注意喚起文書をイントラネットに掲載

企業倫理ホットラインに対する従業員意識調査

2004年2月、企業倫理室は約12,000人の従業員を対象に「企業倫理ホットラインについてのアンケート調査」を実施し、約6,000人の回答を得ました。

その結果、「内部通報制度を知っている＝70%」、「通報すべき行為を見聞きしたとき通報する＝76%」、「この制度は組織の自浄作用を機能させるのに有効＝80%」と制度の意義が浸透しつつあることがわかりました。一方、「ホットラインの画面を見たことがない＝79%」、「実名で通報を受けた外部弁護士は通報者の氏名を秘匿することを知らない＝55%」、「匿名性や通報者保護は守られるとは思わない＝53%」など制度の運営についてまだ十分に理解されていないことも明らかになりました。この制度を有効に機能させるために、匿名性と通報者保護は十分に図られていることへの認知度を高めていくとともに、通報への一層の迅速対応に努めます。

このアンケート調査は今後も定期的に実施する予定です。

企業倫理ホットラインに対する従業員意識調査の結果

1. あなたは、大和証券グループの内部通報制度を
   - 知っている 70%
   - 知らない
2. あなたは、「企業倫理ホットライン」の画面を
   - 見たことがある
   - 見たことがない 79%
3. あなたが「通報すべき行為」を見聞きしたとき
   - 通報する 76%
   - 通報しない
4. あなたが通報するとしたら
   - メール等を用いる 63%
   - 手紙等で行なう
5. あなたが通報するとしたら
   - 実名で行なう
   - 匿名で行なう 65%
6. あなたは、「通報者が弁護士宛に実名で通報しても、弁護士は会社側に対して通報者の氏名を秘匿する」ということを
   - 知っている
   - 知らない 55%
7. この制度により、匿名性や通報者保護は
   - 守られると思う
   - 守られると思わない 53%
8. この制度により、通報事例に関し適切に対応
   - されると思う 64%
   - されると思わない
9. この制度は、組織の自浄作用を機能させるのに
   - 有効であると思う 80%
   - 有効であると思わない

大和証券グループの取組みをどう思いますか？

大和証券 本店営業部 次長　矢野健介

近年、当社のコンプライアンス意識が格段に向上したことは確かです。ルールの厳格化、法令遵守の意識の強化は当然の流れですが、同時にそれは、お客様にとってもわかりやすく、また納得性の高いものでなくてはなりません。コンプライアンスルールを形骸化させないためにも「自ら考え、自ら行動する」ことが大切です。

情報開示（ディスクロージャー）

2004年3月、当社グループの情報開示に対する基本的な考え方を示した「ディスクロージャー・ポリシー」と、その実効性を高める「ディスクロージャー規程」を制定。また、「CSR/ブランド経営ウェブサイト」の新設、グループ本社ホームページのリニューアルを実施、情報の充実と利便性の向上を図りました。

「ディスクロージャー・ポリシー」の制定

大和証券グループでは、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様の当社グループに対する理解を促進し、適正な評価に資するべく、適時・適正かつ公正な情報開示を行なうことを基本としています。2004年3月には、こうした当社グループの情報開示に対する考え方を定めた「ディスクロージャー・ポリシー」を制定、公表しました。同時に、ポリシーの実効性を高めるため、グループ本社では「ディスクロージャー規程」を制定し、経営関連情報の分類や開示方法などを定めました[*1]。

規程に定める「経営関連情報」には、当社グループの財務的側面、環境的側面、社会的側面にかかわる重要情報として、法令・諸規則にもとづいた情報のみならず、社会的責任を果たすために求められる、コンプライアンスやコーポレート・ガバナンスに関する情報、地域社会や環境に関する情報も含まれています。

また、執行役会[*2]の分科会として「ディスクロージャー委員会」[*3]の設置も規定しています。ディスクロージャー委員会は各四半期決算期末から決算発表日までの間に定期的に開催し、そのほかにも委員長が必要と判断した場合などに開催します。

ディスクロージャー・ポリシー

- 当社は、株主・投資家、地域社会を始めとするあらゆるステークホルダーの当社に対する理解を促進し、その適正な評価のために、当グループに関する重要な情報（財務的・社会的・環境的側面の情報を含む。）の公正かつ適時・適切な開示を行います。
- 当社は、証券取引法、その他の法令及び当社の有価証券を上場している証券取引所の規則を遵守します。
- 当社は、内容的にも時間的にも公平な開示に努めます。
- 当社は、説明会、電話会議、インターネット、各種印刷物を始めとするさまざまな情報伝達手段を活用し、より多くの投資家の皆様にわかりやすい開示を行うよう努めます。
- 当社は、情報開示にあたって、常に証券市場を担う立場にあることを意識し、他の株式上場企業の模範となるよう努めます。
- これらの精神を実現するために、当社はディスクロージャー規程を制定し、ディスクロージャー委員会の設置や当グループの情報開示の方法等を定めています。

大和証券グループの情報開示フレームワーク図

*1
主要子会社においても同様の規程等を定め、グループ全体の情報開示方針の統一化を図っています。

*2
詳しくは「コーポレート・ガバナンス」p.20-21をご覧ください。

*3
ディスクロージャー委員会の委員は、IR室を管轄する執行役（委員長）、CFO、企画担当執行役、法務担当執行役、広報部を管轄する執行役、企業倫理担当およびCSR室を管轄する執行役です。

株主アンケートの継続実施

株主の方々の声を経営に活かすために、「株主アンケート」を継続的に実施しています。2003年11月に実施したアンケートの結果によると、株主の52%が長期保有を目的に当社株式を購入し、3年超保有されている方が74%（10年超は39%）となっています。また、62%の株主が大和証券に口座を保有されていますが、より多くの株主に大和証券とお取引いただけるよう、積極的な情報開示などを通じて当社グループに対する理解の促進を図っています。

株主の方々のインターネット利用度は低く、当社IRサイトをご覧いただいたことのない方が70%に及んでいます。こうした株主への情報発信手段として、メディアや株主向け発送物などを一層活用する必要があります。株主総会については、議決権を行使されたことがある株主は54%となっていますが、個人株主の保有比率が高まるなか、この比率を高めていく必要性を感じています。

大和証券グループ本社の株主構成

（2004年3月末現在、株式数ベース）
株主数：114,687名

さまざまな媒体による情報開示の推進

情報開示の充実を図るため、メディアへの情報発信に加えて、アニュアルレポートや持続可能性報告書などの印刷物やホームページを積極的に活用しています。

印刷物については、「2003年3月期アニュアルレポート」が「2003年度日経Annual Report Awards」において優秀賞を受賞しました。また「持続可能性報告書2003」が、2004年6月の日経BP社による「CSR報告書ランキング」で第1位に評価されました。

ホームページについては、2004年1月に「CSR/ブランド経営ウェブサイト」[*4]を新たに立ち上げ、CSRやSRIに関する情報発信の充実を図りました。また、2004年6月には、グループ本社ホームページおよびIRサイトをリニューアルし、掲載情報の認知度の向上を図るとともに必要な情報へのアクセスが容易になるようにしました。今後もよりわかりやすく、適時・適正かつ公正な情報開示を通じて、ステークホルダーの皆様との双方向コミュニケーションを積極的にすすめていきます。

アニュアルレポート（2004）

持続可能性報告書（2003）

*4
詳しくは「CSR/ブランド経営ウェブサイト」p.47をご覧ください。

*5
「トレーディング損益」について詳しくは「ステークホルダーとの経済的かかわり」p.28をご覧ください。

大和証券グループの取組みをどう思いますか？

UBS証券株式会社 シニア・アナリスト　佐藤綾子 氏

証券会社を分析する上での難関は「トレーディング損益[*5]」です。「トレーディング」は、証券会社にとって大きな収益源であるため、リスクを検証することが必要です。そのため、証券会社は今以上の情報開示が求められています。一方、情報開示で商品組成ノウハウが流出すれば株主の不利益となる可能性もあり、バランス配分が課題です。ただし相対的には大和証券グループの情報開示は充実しており、業界内でのIR評価は高いと思います。

ステークホルダーとの経済的かかわり

ここでは、GRIガイドラインを参考にして、各ステークホルダーとの経済的なかかわりについて説明します。まず、本業から得られる収益の構成を「お客様に提供する商品・サービス」にしたがって説明します。また、収益が各ステークホルダーに対してどのように配分されたかについて説明します[*1]。

大和証券グループの収益構成

2003年度における当社グループの最大の収益源は、収益構成の48.7%を占める受入手数料です。これは次の3つに大別されます。

1.エクイティ手数料、債券手数料

個人や法人のお客様が株式や債券などの有価証券を売買する際に、その仲介料としていただいている手数料。

2.インベストメント・バンキング手数料

法人のお客様が新規に資金調達をしようと株式・債券を発行する際などに、引受手数料としていただくものおよび、M&A[*2]などの手数料。

3.アセットマネジメント手数料

投資信託の販売手数料、および個人や法人のお客様から資産をお預かりし、これを運用・管理するためにいただいている手数料。

2番目に大きな収益源は、収益構成の30.2%を占めるトレーディング損益です。これは、お客様の株式・債券などの有価証券のお取引ニーズを満たすために、当社グループが売買の相手方となる場合や、当社グループ自身の証券売買から生じる損益です。

収益の地域別構成は、その88.8%が日本です。このように当社グループは、主に国内の個人、法人のお客様の資金運用と資金調達をお手伝いすることで、収益をあげています。

下記の円グラフに示した「経済性報告における収益」は、営業収益[*3]と営業外収益、特別利益を合計した総収益です。

収益の分類表（2003年度）

（単位：百万円）

営業収益[*3]	受入手数料		194,162
		エクイティ	80,060
		債券	5,219
		インベストメント・バンキング	55,805
		アセットマネジメント	43,045
		その他	10,032
	トレーディング損益		120,195
	営業投資有価証券売買損益		1,817
	その他の売上高		34,413
	金融収支[*3]（金融収益－金融費用）		32,807
その他収益（営業外収益＋特別利益）			14,975
経済性報告における収益			398,372

＊1
数値データについては、有価証券報告書における連結財務諸表の値を用いています。財務情報については、「2004年3月期アニュアルレポート」もご覧ください。

＊2
M&A：
「Merger and Acquisition」の略で「（企業の）合併・買収」という意味。実際には企業の合併・買収等の企業提携だけでなく、営業譲渡や株式譲渡、資本提携などを含めた広い意味で使われます。

＊3
営業収益の内訳である金融収益から、営業費用に含まれる金融費用（証券取引関係以外の支払利息を除く）を差し引いた値を用いています。

ステークホルダーへの経済的価値分配

当社グループでは、事業活動から得られた経済的価値の各ステークホルダーへの分配状況を、継続的に把握することに努めています。経済性報告における収益より、売上原価、販売費・一般管理費、営業外費用、特別損失、少数株主持分利益の額を差し引いた値を、経済性報告における経済的価値としています。

従業員への分配である人件費は営業収益の変化に伴って、ここ数年1,200～1,400億円で推移しています。2003年度における人件費は1,369億円と、前年度比130億円増となり、これは当社グループが生み出した経済的価値の63.9%を占めています。

社会への分配である企業市民活動への支出[*4]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。2003年度の支出は総額で3億円でした。

株主に対しては経済的価値の分配として毎年継続的に配当金を支払っています。利益処分に伴う配当金の支払いにあたっては、連結業績の動向を踏まえ、安定性にも配慮して実施することを基本方針としています。2003年度に支払われた配当金の総額は79億円でした。

債権者に対しては、資金の借り入れ等への利息として78億円を支払いました。

当社グループの2003年度における財務会計上の税額は264億円でした。利益をあげ、納税することは企業の社会的責任でもあります。これは大和証券グループが生み出した経済的価値の12.3%を占めています。

*4
詳しくは「企業市民として～社会との共生」P.36をご覧ください。

ステークホルダーへの経済的価値分配

（単位:百万円）

ステークホルダー	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度
従業員	140,426	129,972	123,904	136,963
社会	N.A	N.A	320	332
株主	17,246	17,265	7,971	7,969
債権者	14,890	11,134	8,388	7,821
政府	77,403	10,930	20,026	26,424
企業内部	47,303	▲147,812	▲14,293	34,667

経済的価値分配の集計方法

(1) 従業員への分配:販売費および一般管理費における人件費
(2) 社会への分配:企業市民活動への支出。
(3) 株主への分配:配当金。2003年版から一部集計の方法を変更しました。
(4) 債権者への分配:支払利息のうち、証券取引に伴って生じたものを除く
(5) 政府への分配: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
(6) 企業内部への分配:内部留保額

*表示桁数以下の処理により合計数値は一致しません。

お客様満足への取組み

お客様満足度の向上は経営の最重要課題のひとつです。2003年度に大和証券のお客様に実施した「お客様満足度調査」の結果によると、全体的に満足度の向上が見られました。また、2003年度には例年の調査に加え、お客様41万人に対する「お客様アンケート」も実施しました。

お客様満足度向上に向けた体制の強化

お客様の苦情に対して真摯に対応することは、CS（お客様満足）のために欠かすことはできません。同時に当社では、苦情に対しては、「処理する」のではなく、「対応する」という考え方が大切であると考えています。

「お客様相談センター」[*1]や営業店から寄せられるお客様の声を迅速に商品・サービスの改善に活かす体制をさらに強化するため、2003年6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に移管しました。また、2004年4月には、サービスのクオリティのさらなる向上を図るため、新営業体制をスタートさせました。大和証券の店頭でお客様とじかに接する投資サービス課の強化や、総合職・エリア総合職従業員を対象とした「プロフェッショナル認定制度」[*2]を導入しました。

このように大和証券では、“ お客様と感動を共有したい ”という考えのもと、お客様の「声」に真摯に耳を傾け、サービスの向上に向けた体制整備に注力しています。

最重要課題：「アフターフォロー」[*3]への取組み

大和証券では、2002年度以降、アフターフォローをお客様満足度向上のための最重要課題と位置付けています[*4]。2003年度はアフターフォローの実践に向け、全国123の営業店ごとに「アフターフォロー計画書」を作成し、上半期、下半期と2回に分けてCS推進室へ提出しています。計画には、お客様向け資料の充実や商品の品質管理など営業店から本部への要望やその他問題点などが記載され、改善に向けた取組みを行なっています。

お客様相談センターへのお問い合わせと対応

お客様相談センターにいただいたお問い合わせやご意見は、そのお客様を担当する営業店へ必ずフィードバックされ、対応結果がCS推進室へ報告されます。また、CS推進室では、お客様相談センターへの入電記録を毎日チェックし、対応のあり方や改善点を検討し、従業員の教育や経営へフィードバックする仕組みづくりに取り組んでいます。

2003年度にお客様相談センターにいただいた「声」のなかでもっとも多かったものは、「取引残高報告書がわかりにくい」というものでした。こうしたお客様の意見を反映させて、2003年度には外国債券の時価情報を取引残高報告書に記載するなどの改善を行ないました。

お客様相談センターへの入電件数と内訳

*1
2001年11月にCS推進室内に設置。
TEL 03-3665-5111
受付時間 9:00-17:00

*2
一定期間内のコンサルティングスキル研修の修了や資格取得を認定要件としています。詳しくは、「人の尊重と人材の活用」p.35をご覧ください。

*3
大和証券では商品販売後のフォローアップを「アフターフォロー」という言葉で表現しています。

*4
「第3回お客様満足度調査結果」p.31をご覧ください。

2003年度のお客様満足度調査

大和証券では2001年度より年1回、お客様へのアンケートによる「お客様満足度調査」を行なうことで、サービスに対するお客様の評価を把握しています。2003年度は、営業担当者やサービス・商品の質に関する項目（右図中青字）で評価が向上。重点改善項目である「アフターフォロー」ではお客様満足度において0.4ポイントの向上が見られました。2003年度は、この「お客様満足度調査」の結果をグループ中期経営計画における業績評価基準に取り入れました[*5]。

また2003年10～11月、営業店・従業員の評価にお客様の視点を入れることを目的に、大和証券のお客様約41万人を対象に「お客様アンケート」を実施しましたが、回答結果に他社との競合状況の違いなど、大きな地域間格差があったため、営業店・従業員の評価指標として採用することは見送りました。なおこのアンケートでは、営業担当者のコンサルティング力や情報提供力、アフターフォローについての課題が明らかになりました[*6]。

第3回お客様満足度調査（ブランディング・アンケート）結果

*2003年11月に大和証券のお客様5,000名に郵送調査を行ない、うち1,807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、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。
*( )内の数値は2002年9月に行なった前回調査からの満足度の増減を示しています。この数値が無い項目は質問の新設または変更により、前回調査値が無い項目です。

2004年度の3つの重点課題

2004年度の重点課題は、次の3つです。

1.「アフターフォロー」への継続的な取組み

お客様との接触頻度を高め、お客様のニーズを把握し、提案の品質向上を目指します。

2.「基本動作の確認」

満足度の向上以上に、お客様のご不満や苦情を発生させないよう基本動作をしっかり行ないます。

3.「お客様からみたわかりやすさ」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ことに取り組みます。

*5
詳しくは「コーポレート・ガバナンス」p.18をご覧ください。

*6
アンケート結果はイントラネットに掲載し、グループ全従業員が共有しています。

私が心がけていること

大和証券 CS推進室・お客様相談センター　小池 学

お客様相談センターの電話応対では、まず、お客様のお話をよくお聞きすることを心がけています。たとえ単純なお問い合わせの電話でもよくお話を聞くことによって、お客様の不満や問題点が見えてくることがあります。一見、簡単なようでいざ実行するとなるとなかなか容易ではありませんが、スタッフ一同誠意を持って取り組んでいます。

人の尊重と人材の活用

「職種別処遇体系の導入」と「月例給考課の細分化」を実行し、公正な処遇と成果主義の徹底をすすめました。また、「女性管理職の登用」「セカンドライフの支援」「公募による人事異動機会の拡大」など、働き方の選択肢の拡充や、働きやすい職場づくりに努めました。教育制度の充実にも継続して取り組んでいます。

公正な処遇と成果主義の徹底を目指して

大和証券グループの競争力の源泉は「人材」にあります。一人ひとりが創造性を発揮し、新しい挑戦を行なうためには、個々人の評価や仕事の成果に応じた処遇を行なうことが必要だと考えます。

人事制度改革

2003年3月に2つの大きな人事制度改革を発表しました。個々人の役割に応じて基本給を変える「職種別処遇体系の導入」と、人事考課をよりきめ細かく行なう「月例給考課の細分化」です。これらの改革は2004年4月から実施しています。まず総合職2級以上の従業員の職種を3系列（営業系・管理事務系・その他）に区分し、それぞれ異なる職種給を定めました。また、人事考課を11段階から16段階に細分化し、評価がより適切に給与に反映されるようにしました。その結果、これまで2段階の考課に総合職従業員の4分の3が集中していましたが、同数の従業員が7段階の考課に分散しました。同時に、定期昇給についても期間を短縮し、成果主義の徹底を図っています。

今後従業員の意識調査などを通じて、従業員満足度（ES）も意識しながら制度のよりよい運用に努めます。

360度評価で全体的評価を認識

公正な人事評価は人材マネジメントの要です。大和証券グループでは「双方向評価」と「360度評価」を実施しています。「双方向評価」では上司と部下が互いに評価を行ないます。「360度評価」では評価者をさらに広げ、仕事上の関係が強い他部署からの評価も取り入れることで、より公正な評価を行なうことができると考えています。360度評価は現在、グループ本社と大和証券SMBCで実施していますが、今後はグループ各社に広げていく予定です。なお、双方向評価・360度評価の結果は、人事異動や昇進・昇格の判断に活用しています。また評価の納得度を向上させるために、「評価者研修」の充実などを図ります。

人事制度改革の概要

360度評価の概略図

公正かつオープンな採用

大和証券グループでは公正な採用を実行するために、1999年から「公正な採用選考実施のためのガイドライン」[*1]を設けています。2004年1月にはこのガイドラインをより周知するために、採用情報ウェブサイト[*2]にその概要を掲載しました。

新卒採用にあたっては、当社グループの企業理念や業務内容を事前に十分理解していただくために、少人数制の「採用セミナー」を積極的に開催しています。第一線で活躍する従業員が説明することで、「ありのままの仕事を伝える」よう努めています。また、公募によるインターンシップの受け入れにも力を入れています。なかでも大和証券SMBCでは「インターンカレッジ」を年2回実施し、2003年度は72名の学生が参加しました。

女性管理職、大幅に増加

女性の管理職は前年の39名（2003年3月末）から55名（2004年3月末）へ大幅に増加しました。女性管理職には部長、支店長もいます。こうした増加の要因は、積極的な登用方針とともに、1986年の「男女雇用機会均等法」施行以後に総合職で入社した女性が管理職登用年次に達したことです。最近の新卒採用では、総合職・エリア総合職の4割以上が女性であることから、今後も女性管理職候補者が増加していくと考えます。

多様なセカンドライフ支援を実施

従業員の平均年齢の上昇に伴い、セカンドライフ支援を充実させています。2003年度には「シニア職制度（原則55歳以上）」を導入しました。シニア職は定年後の生活拠点として希望する地域に可能な限り配属する方針であるため、定年後の生活設計が行ないやすくなりました。また、個人の多様な選択を支援するため、自由定年制度やセカンドキャリア支援休職（再就職や独立のための3カ月の休職）、再就職支援会社の利用（再就職まで無期限）などの制度を整えています。

また、45歳以上の総合職を対象に、キャリア・マネジメント研修を実施しています。この研修は、自己の経験・適性や社会環境などを認識し、将来のビジョンを描くことを支援しています。2003年度はグループ全体で329名が受講しました。

*1
詳しくは「持続可能性報告書2003」p.26をご覧ください。

*2
採用情報ウェブサイト：
http://www.daiwa.jp/recruit/

大和証券グループ連結新卒採用数

*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: ファイナンシャルアドバイザーとは、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			2004年3月末		
		職員	ファイナンシャルアドバイザー	臨時従業員*1	職員	ファイナンシャルアドバイザー	臨時従業員*1	職員	ファイナンシャルアドバイザー	臨時従業員*1
国内	男性	6,656	116	-	6,799	123	-	6,920	166	-
	（うち総合職*2）	(6,073)	(-)		(6,151)	(-)		(6,197)	(-)	
	（うち管理職）	(2,951)	(-)		(3,055)	(-)		(3,180)	(-)	
	女性	3,559	988	-	3,573	801	-	3,463	728	-
	（うち総合職*2）	(973)	(-)		(1,372)	(-)		(1,377)	(-)	
	（うち管理職）	(36)	(-)		(39)	(-)		(55)	(-)	
	国内計	10,215	1,104	1,367	10,372	924	1,242	10,383	894	1,379
海外		1,268	-	25	1,187	-	23	1,182	-	36
総計		11,483	1,104	1,392	11,559	924	1,265	11,565	894	1,415

*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。

人の尊重と人材の活用

障害者雇用率1.9%を達成

2004年3月末現在、グループ9社の平均障害者雇用率は1.9%へと向上し、2003年度の目標を達成しました。これは就職相談会への参加、養護学校生徒の職場体験、障害者求人サイトへの募集掲載などが実を結んだものと考えます。今後は障害を持つ従業員の定着を目指し、定期的な面談や業務内容の見直し、職場環境の改善を図っていきます。

より働きやすい職場を目指して

法定期間より長い育児休職期間（満2歳まで）や時間外労働の免除（満3歳まで）など、女性が働きやすい環境の整備をしてきました。その結果、2003年度の育児休職取得者は81名へと増加しています。

一方、2003年度は職員全体の所定外労働時間が増加し有給休暇消化率も悪化しています。これは、景気回復に伴う仕事量の増加などに起因しますが、業務内容の見直しや部室店長への働きかけなどを通じて改善を図っています[*3]。

*3
職場環境改善に向けたその他の取組みについては「持続可能性報告書2003」p.27をご覧ください。

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	2003年度
平均障害者雇用率（3月末現在）	1.52%	1.54%	1.69%	1.90%
「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	68名
産前産後休業取得者*3	76名	74名	88名	96名
育児休職取得者*3	57名	69名	80名	81名
年間所定労働時間	1,845時間	1,837.5時間	1,845時間	1,860時間
月平均所定外労働時間*4	22.8時間	21.8時間	22.2時間	25.6時間
有給休暇消化率*2	34.8%	34.6%	34.1%	33.0%
従業員組合加入者（3月末現在）*5	6,371名	6,419名	6,388名	6,220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: 産前産後休業・育児休業制度の対象者は非正社員（契約・パート従業員等）を含みます。
*4: 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
*5: 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。

社会的使命を果たせる社員に ー新入社員研修

理念・倫理・社会的責任を重視

金融ビジネスでは個々人の能力とその企業としての総合力が問われ、「人材」が競争力の源泉になります。自らの可能性を限定せず、旺盛な好奇心と学習意欲を持ち新しい挑戦ができる人材の育成を新入社員研修から始めています。

入社後1週間はグループ共通のプログラムを受講します。ここでは、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、グループ横断的なコミュニケーションを促進することを目的としています。カリキュラムには老人ホームでのケアサポートや手話教室、アイマスク体験など社会貢献や人権についても1日を割り当てています。

アイマスクを着けての歩行体験

新入社員のプレゼンテーション

研修に先立つ大和証券グループ入社式では、新入社員代表グループ（内定者から募った論文の優秀者など）から『預かり信頼高No.1をめざして～Building the Brand～』と題するプレゼンテーションが行なわれました。プレゼンテーションでは、時代背景、マーケット背景を踏まえ、新入社員の目指す大和証券グループ像を示しました。

新入社員代表によるプレゼンテーション

人材の育成とスキルアップ

選抜リーダーシップ研修卒業生の増加

「大和経営アカデミー」（部長対象、2000年開講）の卒業生は110名に達し、2004年6月末現在、グループ9社の役員102名のうち22名が卒業生です。なお過去3年度の新任役員計31名については、19名が卒業生です。

「大和リーダーシップ・プログラム（DLP）」（次長対象、2001年開講）は、2003年度、大和証券では「次長職の20%をDLPの卒業生にする」という目標を達成しました。なお、グループ全体では15%となっています。

提案力・運用力をスキルアップ

プロフェッショナルな人材の育成をグループ全体の重要課題としています。2004年度から提案力・運用力の強化を目的として、大和証券では「プロフェッショナル認定制度」を導入しました。この制度は、資産運用や税務に関する高度な研修の修了・一定の資格取得等の要件を満たした者をプロ認定するもので、2006年4月に第1回目の認定を行なう予定です。2004年2月には170名の認定候補者が選ばれました。

主体的な学習－eラーニングの活用

大和証券では、場所や時間の制約を受けずに研修できるeラーニング・システム「@DESK」で8講座を開講しています。1日のアクセス数は約400件、2004年3月末現在、従業員の9割が利用しています。2003年度には大和証券SMBCにもeラーニング・システムが導入され、4講座が開講されています。

資格取得者数（2004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	1,124
米国証券アナリスト(CFA)	35
ファイナンシャル・プランナー(AFP)	2,448
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	167
税理士	12
変額保険販売資格	5,557
システムアナリスト	21
海外大学院MBA(経営学修士)など*	123

* 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

グループ内公募の合格者の増加

グループ横断的な人事異動を補完し、意欲と能力のある従業員の可能性を実現する「グループ内公募」の合格者が増加しました[*4]。

*4
グループ内公募について詳しくは、「持続可能性報告書2003」p.29をご覧ください。

グループ内公募の合格者の声

自分のキャリアにM&Aの経験を加えたいと強く思ったのが応募の動機です。これまで経験したことのない仕事が多く、毎日が勉強です。自分の力で歴史を創るという視点で目標をつくり、行動していくことで形に残る仕事ができると思います。

大和証券上野支店→大和証券SMBC企業提携部　河合政和

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年度夏	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年度冬	海外業務	71	6
第3回 2001年度夏	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年度夏	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
第5回 2003年度夏	個人・法人営業、アナリスト、デリバティブ、ベンチャー・キャピタリスト、インターナル・ホールセラー、ディーラー、トレーダー	81	19
第6回 2003年度冬	アナリスト、マネー・マネージャー、SMAコンサルタント、営業、提案企画、ディーラー、トレーダー、デリバティブ、経営コンサルタント、年金コンサルタント	60	16

従業員組合からひと言

大和証券グループ従業員組合 委員長　古清水 隆

組合員の利益は大和証券グループの中長期的な発展なしにはありえません。したがって目指すべき方向は、究極的には労使同一であると組合では考えています。グループ内にコミュニケーション革命を起こし、従業員一人ひとりが「誇り・夢・やりがい」を持って働くことのできる職場環境を実現する－そのために、会社の枠を超えて組合員同士が「情熱」を共有する場を設けるなど、さまざまな活動を行なっています。

企業市民として～社会との共生

企業市民としての活動は、社会と大和証券グループのサステナビリティを実現するために不可欠な投資です。2003年度は、大和証券の支店において地域社会の要請を受けられるよう体制づくりをすすめました。また、活動のつながりや広がりを重視した取組みをすすめています。

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活動は、「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」に大別されます。2003年度は企業市民活動に事業活動から得られた経済的価値[*1]の約0.2%に相当する3.3億円を支出しました。当社グループでは、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。

全国の支店を地域交流の場に

1999年から大和証券福祉財団と大和証券ヘルス財団による助成贈呈式を、財団本部のほか、大和証券各支店で実施しています。支店での贈呈式には、支店長をはじめ財団とCSR室[*2]スタッフが参加し、支店長自ら助成金を手渡ししています。さらに2004年度は、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していきます。

大和証券福祉財団
助成金贈呈式

財団贈呈式をきっかけに
バザーに協力

着実な助成活動

国内で2財団、海外で1財団を設立しています。大和証券ヘルス財団は「中・高年の保険・医療および福祉等に関する調査研究」をすすめる大学・病院に助成を行なっています[*3]。2003年度は30件、総額3,000万円の助成を行ないました。大和証券福祉財団はボランティア活動などへの助成を行なっています。2003年度はボランティア活動へ220件、調査・研究へ1件、総額5,000万円の助成を行ないました。

大和日英基金[*4]は、日本と英国の相互理解を促進する活動を対象に助成を行なうとともに、毎年英国人の奨学生（大和スコラー）を日本に招聘しています。2003年9月には第13期生5名が訪日しました。

文化芸術事業への協賛活動

2003年5月から6月にかけて、東京・滋賀にてジュゼッペ・ヴェルディ歌劇場「トリエステオペラ」の初来日公演に協賛しました。また2004年11月にはベルリン・フィルハーモニー管弦楽団（指揮者サイモン・ラトル）の公演を協賛します。

*1
詳しくは「ステークホルダーとの経済的かかわり」p.29をご覧ください。

*2
2004年7月、社会貢献室からCSR室へ改組しました。

*3
ほかに生活習慣病の予防・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なっています。

*4
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。

地域とのつながりを重視した企業市民活動

広がりを見せるボランティア活動

活動の継続と広がり

ボランティア活動は従業員の視野を広げ、多様な価値観を生み、その結果、組織も柔軟になると考えています。活動はあくまで自主的なものと位置付け、強制的なものととらえられないように配慮しています。また、「福祉体験講座」を組み入れた研修[*5]を実施し、ボランティアに対する理解を深めています。

継続的に行なっている代表的な講座としては「手話教室」と「補助犬講座」があります。また、補助犬講座で配布した手作り絵本「盲導犬　大助」[*6]は、全国延べ98校の小・中学校へ総合学習の教材として配布しました（2004年8月現在）。今後も、全国の支店で手作りし、希望する周辺の学校に配布したいと考えています。

手作り絵本「盲導犬 大助」

さまざまなグループ関係者が参加

CSR室では、従業員が積極的にボランティア活動に取り組めるように、ボランティア情報をイントラネットで紹介しています。同時に大和証券グループのOB会（大和不二会：2,000人）ともボランティア情報を共有し、ボランティアの輪を広げています。2004年3月に実施した高尾山の間伐には、従業員に加え、OB、OG、大和スコラーなどさまざまな関係者が参加しました。今後もグループ全体で展開できる自主プログラムを実施し、ボランティアの輪を広げていきます。

高尾山での間伐の様子

経済・金融分野での教育・研究活動[*7]

大学・大学院では、寄附講座の開講や共同研究等の産学連携をすすめ、日本の金融力を高める活動を展開しています。また、昨年からは高校での実技体験型経済教育を通じた、経済教育支援を開始しました。

*5
新入社員研修、マネジメント・プログラム（対象：総合職3級）

*6
「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。

*7
詳しくは「経済・金融教育への取組み」p.12-15をご覧ください。

2003年度に行なった主な社会貢献活動

5月	・大和証券山形・津・金沢・岡山支店の従業員17名が「第24回あしながPウォーク10」に参加、それぞれの地域で10kmのウォーキングをしてあしなが募金をPR ・一般ランナーと身体・知的障害者が共に参加できるロードレース大会「東京シティロードレース2003」で従業員6名が受付案内・給水などをお手伝い
6月	・新入社員225人を中心とする従業員238名が、千葉県白子町九十九里浜海岸のクリーンアップ活動を実施。可燃ごみ300kg、不燃ごみ100kgを回収
8月	・東京都の麻布十番納涼まつりで、従業員とその家族70名が清掃活動、チャリティー募金、英語でのアナウンスなどをお手伝い ・環境保護をテーマとしたミュージカル「地球のいのち～森と水」に児童養護施設や母子生活支援施設の子どもたち89名を招待
9月	・兵庫県の芦屋・宝塚・西宮市が主催するクリーンハイキング「六甲山を美しくする会」に、大和証券大阪北エリア5カ店（梅田・豊中・茨木・尼崎・西宮支店）の従業員とその家族ら107名が参加。六甲山のクリーンアップを実施
11月	・東京都港区のみなとネットが主催する「ペットボトルのキャップで世界の子どもにワクチンを送ろう!」に参加し、従業員への呼びかけで集まった使用済みペットボトルのキャップ34,880個（ポリオワクチン21.8人分）を寄付
2月	・大和スコラー（大和日英基金の奨学生）に日本の食文化を体験してもらうクッキングセミナーを開催。従業員10名が参加し、日本の家庭料理に挑戦 ・イラン地震の救援活動として、従業員・OBによる募金144万8,352円を日本赤十字社に寄付
3月	・東京都の高尾山において、森林とのふれあいを通して環境保全を考える体験教室を主催、従業員・OB・OG・大和スコラーら28名が間伐作業を実施 ・イラクにおける自衛隊の復興支援活動の拠点サマワの子どもたちへ、従業員から寄せられた鉛筆666本、クレヨン15セット、消しゴム132個、ボールペン95本、ノート54冊、カラーペン4セットを寄付

*大和証券グループの社会貢献活動について、詳しくはhttp://www.daiwa.jp/branding/kouken/をご覧ください。

大和証券グループに期待するもの

手話サークル くにたちハンズ・メイト（東京都国立市）代表　和田みさ氏

大和証券福祉財団からの助成をきっかけとして、大和証券グループの社会貢献活動に関心を持ちました。「福祉体験講座」を通して社員の方が得た社会貢献活動に対する“理解”と“気付き”が個々のボランティア活動にとどまることなく、大和証券グループのお客様満足度のさらなる向上にも活かされることを期待しています。

環境への取組み

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と認識し、環境負荷低減に取り組んでいます。2003年度は、環境関連ビジネスへの取組みと従業員への環境コミュニケーションへの取組みをすすめました。

CO_2排出量削減

2003年度の大和証券グループのCO_2排出量は39,118トン[*1]で、2002年度より1,590トン、3.9%の削減となりました。また、国内従業員[*2]一人あたりのCO_2排出量は3.09トンで2002年度より0.16トン少なくなりました。

当社グループ内で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、2004年度に2001年度比で温室効果ガスをそれぞれ2%、0.1%、1.9%削減する目標を立てました。2003年度の各ビルの削減実績は2001年度比でそれぞれ12%減、3%減、1%増となり、2つのビルで目標を達成しました。

電力・上水の使用量削減

2003年度の電力使用量は9,524万kWhで、2002年度と比較すると416万kWh減少しました。減少の要因は、昨年の冷夏といった外部要因もありますが、省エネパトロールの実施や空調設備の点検・保守管理、省電力型機器の採用などが成果につながったと考えます。2003年夏の電力危機に際しては、グループ各社の総務部門による「グループ総務会」において認識を統一し、当社グループ全体で電力使用量の削減に取り組みました。

2003年度の上水使用量は、43,843万リットルで、2002年度より3,462万リットル、7.3%減少しました。これは、昨年の冷夏に加え、2003年9月に大和証券本店ビルの食堂を閉鎖したことが主な要因と思われます。

＊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、ファイナンシャルアドバイザー、臨時従業員の合計1万2,656人。詳しくは「人の尊重と人材の活用」p.33をご覧ください。

電力使用量の推移（グラフ1）

*2002年度にデータの対象範囲を拡大しました。詳しくはp.39の表「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。
*2003年版の報告書において、データに一部誤りがありましたので訂正しました。

上水使用量の推移（グラフ2）

*2002年度にデータの対象範囲を拡大しました。詳しくはp.39の表「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。
*2003年版の報告書において、データに一部誤りがありましたので訂正しました。

省資源、リサイクル、廃棄物削減

2003年11月に大和証券SMBC本店ビルが移転したため、下表「廃棄物の発生量とリサイクル量の推移」の2003年度データには大和証券SMBC本店ビルのデータが含まれていません。

情報の電子化や紙の両面使用などをすすめた結果、移転した大和証券SMBC本店ビルを除く紙ごみの発生量は2003年度に1250.6トンとなり、2002年度の1328.1トンから5.8%削減しました。

また、紙ごみのリサイクル率は全体で90%弱です。

廃棄物の発生量とリサイクル量の推移（表1）

（トン）

		2001年度	2002年度	2003年度
紙ごみ	発生量	1,617.9	1,564.2	1,250.6
	リサイクル量	1,438.3	1,357.0	1,105.2
	処分量	179.6	207.3	145.4
	リサイクル率	89%	87%	88%
紙ごみ以外	発生量	297.1	352.6	260.1
	リサイクル量	88.7	101.0	84.7
	処分量	208.5	251.6	175.4
	リサイクル率	30%	29%	33%

*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。なお、大和証券SMBC本店移転により、2003年度の数値には大和証券SMBC本店ビルのデータが含まれていません。大和証券SMBC本店ビルにおける2002年度の紙ごみの発生量は236.1トン、紙ごみ以外の発生量は86.3トンでした。

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*1	○	○	
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*2	◎	◎	
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	◎	◎	

*1 2003年11月、大和証券SMBC本店は丸の内トラストタワーN館に移転しました。
*2 本店、大阪支店、名古屋支店を除く123店舗（2004年3月末現在）

環境関連ビジネスへの取組み

大和証券グループでは、「ダイワSRIファンド」「UBSグローバル株式40」「グローバル・エコ・グロース・ファンド」の3つのSRIファンドや「世界銀行カーボン・ファンド」「鎌倉みどり債」など環境に関連するビジネスを手がけています[*3]。

サステナ博士の環境講座

2003年5月、従業員の環境への意識を啓発するため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。このキャンペーンに参加した従業員から、環境問題についての理解が不十分であるという声があり、環境コミュニケーションの必要性が問われていました。その結果生まれたのが「サステナ博士の環境講座」です。

「サステナ博士の環境講座」は、季刊発行している社内誌「不二」の2003年夏号から掲載を始め、当社グループと環境との関係をテーマに、地球環境問題をわかりやすく説明しています。また社外の方にも見ていただけるようにホームページ上にも掲載しています[*4]。

*3
詳しくは「社会的責任投資への取組み」p.8-11をご覧ください。

*4
詳しくは「CSR/ブランド経営ウェブサイト」p.47をご覧ください。

サステナ博士の環境講座（2003年11月～2004年8月分まで）

第1回（2003年11月）：
地球の温暖化と大和証券グループの環境負荷

第2回（2004年1月）：
大和証券グループと環境経営

第3回（2004年5月）：
大和証券グループのゴミ処理・リサイクル

第4回（2004年8月）：
大和証券グループの本業と環境

環境への取組み

環境マネジメントへの取組み状況

項　目	内　　容
環境パフォーマンスデータの対象範囲	大和証券グループ国内主要9社
主要な環境影響	①事業所でのエネルギー使用に伴うCO_2排出 ②事業所における紙ごみの発生
環境理念・環境方針	大和証券グループ倫理行動規範に下記環境方針を制定している。 ①当会社は、環境保護を視野に入れた経営を心がけると共に、他社と取引等を行うに際しては、他社の環境保護に対する姿勢も考慮して当該取引等を行うかどうかを判断する。 ②役職員は日々の業務において、資源（電気、水、ガス、紙等）を節約するように心がけると共に、環境保護に対して積極的に取組むように努める。
	「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。」
憲章・宣言・団体への署名	2004年3月、CDP（The Carbon Disclosure Project）へ署名
ISO14001等の第三者認証の取得	なし。取得必要性については検討している
環境担当役員	CSR室の担当役員を設置
経営層が参加する意思決定機関	取締役会、執行役会、およびそれらの委員会（環境に特化した意思決定機関はなし）
環境管理部署	大和証券グループ本社 事務管理室
環境報告書の作成	持続可能性報告書にて環境情報の開示を行なっている（最初の発行時期：2002年10月）
環境会計	実施していない
エネルギー使用量削減	東京都に提出した「温暖化対策計画書」において、主要3ビルの温室効果ガス削減について数値目標を定めている
廃棄物削減、リサイクル	主要ビルごとに地方自治体に提出している「事業用大規模建築物における再利用計画書」において、廃棄物廃棄量削減やリサイクル率についての数値目標を定めている
上水使用量削減	「水を無駄にしないキャンペーン」を2000年より実施。削減目標は定めていない
社用車の環境対策	グループで使用している社用車は750台。2003年度から営業車600台を小型車から軽自動車（2004年8月現在、約200台）へ切り替え中。 社用車の燃料使用量を全社的に把握
物流に伴う環境負荷と対応	社内便発送および交通機関による移動→社内便発送の合理化、電話会議システムの設置
紙資源使用量削減	数値目標を掲げ、紙使用量の削減対策をすすめている
グリーン購入	2003年6月にグリーン購入ネットワークに加入。2003年度のグリーン購入率はサンコーネット*を通じて購入されたもののうちの約40%
商品・サービスの環境配慮をすすめるための目標・計画	SRIファンド等の商品ラインアップの充実
環境配慮型金融商品・サービスの周知	SRIファンドのパンフレットを店頭に設置。インターネットによる情報発信。定期的な文書（持続可能性報告書）を発行
環境関連の法令違反の有無	なし

*グループ会社の大和サンコーがイントラネット上で運営するサイト（利用範囲：グループ14社）

環境目標と実績

課　題	必要と考える取組み	使用量等の把握状況（2004年3月）	対　　象
地球温暖化対策	温室効果ガスの削減（CO_2換算）	18ビル+大和証券各支店で把握。 なお、削減目標は右記3ビルで設定	大和証券本店ビル
			永代ダイヤビル
			大和永代ビル
資源循環対策	紙資源使用量の削減	9ビルで把握	大和証券本店ビル
			大和証券兜町ビル
			永代ダイヤビル
			大和投資信託委託本社ビル
			大和総研本社ビル
			大和大阪センタービル
			大和証券大阪支店ビル
			NIFベンチャーズ本社
			大和証券ビジネスセンター
	廃棄物（紙ごみ）のリサイクル率	9ビルで把握	大和証券本店ビル
			大和証券兜町ビル
			永代ダイヤビル
			大和投資信託委託本社ビル
			大和総研本社ビル
			大和大阪センタービル
			大和証券大阪支店ビル
			NIFベンチャーズ本社
			大和証券ビジネスセンター
	廃棄物（紙ごみ以外）のリサイクル率	9ビルで把握	上記9ビル
	上水使用量の削減	16ビル+大和証券各支店で把握	「環境負荷データの対照範囲」p.39参照
その他	グリーン購入	サンコーネットを通じた購入	大和証券グループ14社

*2003年度は2つのビルにおいて2004年度目標を達成しました。次期目標については現在検討中です。

記載箇所
持続可能性報告書2003、2004
持続可能性報告書2003
持続可能性報告書2002に「倫理規程の概要」を掲載
持続可能性報告書2002、2003、2004
持続可能性報告書2004
持続可能性報告書2003、2004
持続可能性報告書2004
持続可能性報告書2004
持続可能性報告書、「CSR/ブランド経営ウェブサイト」に掲載
下表を参照
下表を参照
持続可能性報告書2003、2004
持続可能性報告書2002
下表を参照
持続可能性報告書2003
持続可能性報告書2004

基準年度	2003年度実績	2004年度目標
2001年度	2,689.8トン（11.9%削減）*	2,991.2トン（2.0%削減）
	3,011.9トン（ 3.3%削減）*	3,110.0トン（0.1%削減）
	10,329.0トン（ 1.1%増加）	10,025.1トン（1.9%削減）
-	397.0トン	382.0トン（ 3.8%削減）
	100.7トン	94.0トン（ 6.7%削減）
	214.0トン	212.0トン（ 1.0%削減）
	100.2トン	95.5トン（ 4.7%削減）
	126.3トン	115.5トン（ 8.6%削減）
	48.7トン	43.7トン（10.3%削減）
	140.8トン	140.0トン（ 0.6%削減）
	86.0トン	80.0トン（ 7.0%削減）
	43.2トン	38.2トン（11.6%削減）
-	92.1%	92.1%
	100.0%	100.0%
	100.0%	100.0%
	100.0%	100.0%
	54.0%	54.1%
	95.7%	95.2%
	74.0%	74.0%
	79.0%	81.3%
	100.0%	100.0%
-	-	再利用計画書に記載
-	-	なし
-	40%	なし

環境マネジメントシステムの構築に向けて

大和証券グループの現時点における環境への取組みを左の表に整理しました。

環境マネジメントシステムの構築に向け、2001年度には環境パフォーマンスデータ収集や主要3ビルにおける温室効果ガス排出量（CO_2換算）の削減目標を設定、2002年度にはデータ収集範囲の拡大などを行ないました。

なお、ISO14001の認証取得について検討していますが、2004年6月現在、認証取得にはいたっておりません。環境認証取得は、環境マネジメントシステムを構築する上で有効であると考えますが、他業種と比較して相対的に環境負荷が低い当社グループにとっての環境認証取得の費用対効果については、結論が出ておりません。

環境問題に対する啓発・教育については、2003年度より、社内環境キャンペーンや社内誌「不二」における環境啓発コンテンツ[*1]を掲載し、従業員の環境に対する意識の向上に取り組んでいます。今後、環境問題と当社グループのかかわりを中心とした環境コミュニケーションをさらに強化していく予定です。

また左の表からもわかるように、「環境会計」への取組みがなされていませんが、当社グループの事業特性を考慮しながら導入の有効性について検討していきます。

*1
詳しくは「環境への取組み」p.39「サステナ博士の環境講座」をご覧ください。

大和証券グループの取組みをどう思いますか？

（株）CSR経営研究所 取締役　足立直樹 氏

取組みを着実にすすめていることに、まず敬意を表します。しかし、データ収集範囲や達成度については、まだ頑張る余地が大きいと思います。また、紙・ごみ・電気で社内の環境負荷を削減することは、スタート地点に過ぎません。たとえばSRIを通じてどれだけ環境保全に貢献できたかなど、本業を通した環境目標も必要でしょう。貴社の取組みがお金の流れを変え、環境に配慮した社会づくりにつながることを期待しています。

ステークホルダー・ダイアローグ

第2回目のステークホルダー・ダイアローグは、第1回目の継続として、環境問題や社会貢献、消費者問題など、専門分野の異なる社外のステークホルダー5名の方々をお招きしました。また新しい試みとして、大和証券グループの部室長5名が参加しました。「大和証券グループが果たすべきCSRとは」をテーマに、活発な意見交換が行なわれました。

（開催日：2004年6月14日）

NPO パブリック・リソースセンター 事務局長
岸本 幸子 氏
大和の企業年金にSRIの観点を入れることで、SRIで社会に貢献しようとする企業の姿勢をもっと示せるのでは。

大和証券グループ本社 経営企画部長
若林 孝俊
企業改革をしていくなかでいちばん大切なのは、透明性を持つことだと思っています。

向社会性研究所 主任研究員
小博 雅章 氏
無理に利益を出そうとすると「俺が責任を取るから」となりがちですが、それでは社会の「信頼」を失います。

大和証券グループ本社 企業倫理室長
和田 賢治
「大切な人に、自分の行動を見せられるかが、コンプライアンスの基本」ということを研修で問いかけています。

社団法人 日本フィランソロピー協会 理事長
髙橋 陽子 氏
儲けるだけでなく、どうせなら社会に役立つ投資をしたいという人は大勢いると思います。

大和証券 CS推進室長
谷口 英幸
抽象的なことを現場で働く従業員に浸透させることは難しく、CSRの取組みは一筋縄ではいきません。

日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会（NACS）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 氏
利益のあげ方が問われていますのでCSRが営業活動まで落とし込まれているかが重要です。

大和証券グループ本社 人事部部長
川口 哲也
社内の文化を変えるには、社内の温度に合う制度が必要です。これからの取組みが大切だと認識しています。

グリーンコンシューマー研究会 代表
緑川 芳樹 氏
CSRの実践のためには、実体をさらけ出す必要があります。大和は非常に誠実に開示している点を評価しています。

大和証券グループ本社 経営企画部部長
大西 敏彦
SRIにはこれまでとは違った販売の仕方が必要です。また、大和のブランドにもつなげたいと思っています。

（役職名は2004年6月現在）

非常に範囲の広いCSR（企業の社会的責任）を、活動として落とし込むことが大切です

小博：大和証券グループは企業の姿勢を正そうという意志が明確で、一生懸命取り組んでいますね。私は企業の評価をしていますが、CSRというものは正直よくわかりません。わかりにくいものを一生懸命考えて、世の中に訴えなければならない。企業は大変だと思っています。

高橋：CSRに完成はありませんが、自己変革するプロセスそのものがCSRなのでしょうね。

古谷：企業が「私たちはCSRをこう捉えています。だからこの範囲で取り組んでいます」ということを明言することが必要ですし、逆にそれが社会からの評価につながるのではないでしょうか。

私としては「本業におけるCSR」に取り組んでほしいと思っています。単に利益をあげることが本業かというと、そうではなくて、今は特に利益のあげ方そのものが問われていると思います。大和にはCSRを具体的な活動のなかにもっと落とし込んでいただきたい。もっというと、営業の場までCSRが落とし込まれているのかが重要です。

本業をとおしてCSRを推進するためにSRI市場の拡大が最重要テーマ

高橋：低金利の時代ですし、お金を何かに投資したがっている人がたくさんいるんですよね。それでは一般の人が何をしているのかというと、県民債といったものに投資している。ただ儲けるだけではなく、どうせなら社会の役に立ちたい、と考えている人が多いのだと私は思います。そうしたニーズをどうやって開拓していくかは、大和がSRI商品の市場をいかにつくっていくかということに通じると思います。

小博：本業における取組みとして、CSRを軸に企業を評価して、よい会社の株式公開を促進するような方法も考えられますね。

今はSRIにおける先駆者のイメージを鮮明に打ち出すチャンスだと思います。ただし、SRIをどう消費者にわかってもらうか、ということは大変難しい。SRIはよさそうだ、という知識を持っていたとしても、それでは実際の行動として財布を開くか、というとまだそこまでの段階には至っていない。もうひと工夫、踏み込んだ対応が必要だろうと思います。

大西：SRIは、これまでの証券会社のセールスとは違った販売の仕方が必要な商品だろうと思っています。さらに、これを大和のブランドにつなげていくということも考えています。

岸本：本業における取組みとして、大和がSRIを取り上げていることを、私は非常に魅力に感じます。この動きを次につなげるために、たとえば大和証券グループの企業年金にSRIの観点を入れることで、SRIを通じて社会に貢献しようとする企業の姿勢をもっと示せるのではないでしょうか。

若林：おっしゃるとおりです。大和証券グループでは確定拠出型年金（日本版401k）を導入していますが、従業員の選択肢としてSRIファンドを新たに採用することは、すでに決定しています。

まず従業員が深く理解しないと、ブランド、CSRは伝わらない

大西：大和証券グループに対して、お客様が持っているイメージがあるようで、アンケートを見ますと、大和は「優しい」と言ってくださる方が多い。では、その優しさをどうコミュニケーションするのかは非常に難しいですね。そもそも「優しい」ということが本当にいいことなのか、という議論もありますし。大和をどういうブランドにするべきか、まだきちんと答えがでていないのが現状ですね。

緑川：最近、国民生活研究という雑誌に、「投資型金融商品と投資者向け情報」という論文が載っていました。英国、米国と日本を比較しているのですが、日本の情報提供がいかに遅れているかが克明に記されている。情報提供をもっと徹底することが、優しさを発揮するポイントだと思います。

谷口：CSRとかブランドのような、実態をつかみにくいものを伝えるのは非常に難しいので、従業員の意識は気になります。従業員がどこまで理解をしているのか。ブランド、サステナビリティ、CSRについてメッセージを発しても、現場で働く従業員に浸透させることはそう簡単にはいきません。企業がCSRに取り組むというのは、一筋縄ではいかないのです。

SRIファンドにしても、SRIを売っていこうという熱い思いが従業員にあるかどうかが大切で、社会的使命を従業員一人ひとりが理解しないと、お客様には伝わりません。

従業員が理解しない限り、お客様に理解していただいた上でSRIを買っていただくことができないわけですので、これからも従業員の啓発に継続的に取り組んでいこうと思っています。

緑川：従業員といえば、2003年のレポートに人事の章がありますね。「人の尊重」と堂々とタイトルで言っているところが非常にいい。労働にかかわるマネジメントをどうつくるか。賃金システムを含めて、労働、ワークスタイルをどうしていくのか、明確に方向を示していくことが大事だと思います。

川口：制度ができることによって社内の文化が変わるのですが、それにはしばらく時間がかかります。文化を変えるには、社内の温度みたいなものも考える必要があります。その温度とかけ離れた制度はかえって混乱してしまって、改善につながりにくいこともあると思います。当社の場合、「成果主義」という方針は昔からかなり浸透していると思いますが、「働き方」とか「働きやすさ」といったことを意識し始めたのは比較的最近ですので、これからの取組みが大切だと自覚しています。

「責任」を「信頼」に置き換えて、社会から信頼される企業を目指すべき

小樽：企業というのは、とにかく利益を出そうとする仕組みになっている。ですので、法律に抵触するような事態になった時に、「俺が責任を取るから」ということになりがちです。しかし、責任を持つといっても実際には責任は持てない。

高橋：辞めれば済むということになりがちですが、それは責任を取ったことにならないですよね。

小樽：CSRのR、レスポンシビリティを「責任」と訳すことに私は反対です。「信頼」と訳すと非常にわかりやすい。なぜかというと、責任というのは企業内で自己完結してしまいます。取れない責任でも「俺が取るからやれ」と言われると部下はやらざるを得ない。たとえ一部の行動でも、企業全体が失うのは「信頼」なんです。ですから、社会が信頼してくれるだろうかという視点でもう一度マネジメントを洗い直してもらいたいですね。

谷口：「社会的信頼」ということは、実は当社の原会長がずっと以前から言っています。2000年からブランディング活動をしていますが、社会的な信頼を獲得していかなければビジネスができない、というところからスタートしています。

古谷：利益とコンプライアンスとが対立するようなときに、どうしても利益を選んでしまうんだと思います。利益とコンプライアンスとを別に考える傾向が強いんですね。これからは、公正・信頼といったことを守りながら利益をあげていくにはどうしたらいいか、という視点に変えていかなければいけない。企業活動のなかにステークホルダーを取り込んで、活動の見直しをされてはどうでしょうか。その過程を開示することで信頼にもつながると思います。簡単ではないことは承知しておりますが。

高橋：コンプライアンスだけを取りあげて、細かいことにこれはダメ、あれはダメ、と言っていると、縮み志向になってしまう。ですから、コンプライアンスだけを取り出すというのはおかしな話で、CSRをトータルな企業経営として考えるといいと思います。

コンプライアンスの基本は「子どもに話せるか」ということ

和田：私は企業倫理室長として、研修の時などに、「法に触れなければ何をやってもいいんですか?」という問いかけをしています。そうではないでしょう、と。公正な第三者の目から見ていささかの非難も受けないことが企業倫理だと伝えています。わかりやすく言えば「あなたにとって一番大切な人から見て、後ろ指をさされないかどうか。たとえば、あなたの両親や子どもに、今やろうとしていることを見せられますか」と。それを常に言い続けることが私の役割だと思っています。

岸本：研修の時には、具体的なケースを話されているのでしょうか?こういうときには上司に従わなくてもいいんだ、というような。

和田：伝えています。特に新入社員研修の時は必ず。同時に、「企業倫理ホットライン」という内部通報制度のことも伝えています。

岸本：それは外部機関が管理しているのですか?

和田：窓口は私どもと弁護士事務所の2つに分かれていまして、今日までに十何件かの通報がありましたが、すべて弁護士事務所へ

の通報でした。社内への通報だと匿名性が守られないのでは、と思っている人が多いのかもしれませんね。決してそうではないのですが。

緑川：ホットラインのようなシステムは、まだ形成期ですから、いかに生きたシステムとしてつくるかが大事です。そして、何かあったときには必ず社内・外に報告することが重要だと思います。

古谷：ホットラインへの通報件数が昨年度は9件ということで、少ないのではないかと思いますが、この数字に相談は入らないのですか?

和田：相談はホットラインへの通報件数には入りません。9件というのは確かに少ないですね。やはり認知度の問題と、大げさになるという気持ちがあって、なかなか利用されないのだと思います。ただ、人事部には昔からいろいろな相談がきますし、総合健康開発センターのカウンセラーに相談が入ったり、CS推進室に支店の声が集まったりしています。

社会に対して裸になる。企業改革でもっとも大事なのは透明性です

緑川：CSRを実践しようとするとき、最初にしなければならないのは、実体をさらけ出すことだと思います。大和証券グループは非常に誠実に開示している点を私は高く評価しています。

小樽：専門機関が企業のCSRを評価するときにいろいろなチェック項目がありますが、私は説明責任度だけを評価すればいいと思うんです。そのあとは社会が評価すればいい。その企業が社会に対していかに裸になっているかを、なんとか評価できないかと工夫しているところです。

若林：おっしゃることはよくわかります。我々も企業改革をしていくなかで一番大事なのは、透明性を持つことだと思っています。

高橋：一般の顧客は、情報開示より情報保護の方に関心があるかもしれません。情報保護も大きな責任なので、会社の情報についても、なぜ出せないのかをきちんと説明すればいいわけです。

ステークホルダーの定義と密な懇談の場を持つことが次のステップ

岸本：企業のステークホルダーをどう定義するかは、今後の課題のひとつだと思いますが、大和証券グループではどう定義していますか?

若林：はっきりしているのは株主、お客様、従業員です。一番大事にしなければいけないのはどのステークホルダーか、ということを常に議論していますが、優先順位はついていない。三位一体ですね。CSRを考える上では、社内ステークホルダーである従業員がどう感じ、どう行動するか、ということが重要だと思っています。

高橋：CSRの観点でいえば、社内ステークホルダーを大切にすべきだと私は思います。従業員が自分の会社と仕事に誇りを持って、子どもに話すことができる、というのが重要だと思います。そういう従業員が増えれば、おのずと社外のステークホルダーに対してもいい影響を及ぼすし、好循環になります。それがいい会社を生むのではないでしょうか。

岸本：証券会社の商品情報の提供の仕方について建設的な意見を言える団体がありますから、そういう団体を見つけ出して、定期的な懇談の場を持つことも必要ではないでしょうか。

大西：そういった密なコミュニケーションをやっていかなければいけないと、最近よく感じています。本日はお忙しいところ貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

ステークホルダー・ダイアローグを受けて

大和証券グループ本社 CSR室長　髙桑 泰明

CSRには厳密な定義がなく、特に「金融業のCSRはわかりにくい」とよく耳にします。今回のステークホルダー・ダイアローグでは、「SRIといった証券本業における取組みが大切」という大きな方向性が明確になりました。また、「社会が信頼してくれるかどうかの視点でマネジメントを洗い直す」ことの重要性を再認識しました。

大和証券グループでは、2004年を日本のSRI元年と位置付け、SRIファンドの設定やSRIセミナーなどを通じた投資家啓発に力を入れています。経済・金融教育分野での取組みを含め、こうした本業を通じた活動を今後ますます加速させていかなければならないとの思いを新たにしました。また、持続可能性報告書は今年で3回目の発行となりますが、経営の現状と課題をチェックするツールとして、これまで以上に第三者の視点で作成するよう努めていきます。

2004年7月、これまでCSRコミュニケーションに取り組んできた広報IR部門のスタッフと社会貢献室を統合し、CSR室を設置しました。今後、当社グループならではのCSRを追求していく考えです。

グループ・マネジメント研修

コミュニケーションでグループの横のつながりを強化

2001年度から実施している「グループ・マネジメント研修」は、役職員がコミュニケーションを通じて大和証券グループの価値観を共有し、ブランドの確立を目指すグループ横断型の社内研修です。2001年度に全取締役・執行役員、全部室店長を対象に行なった後、2002年度からは次長を対象にすすめています。毎回、ブランディング活動の進捗や問題点、これから取り組むべきことについて、活発な意見交換が行なわれます。

2004年6月5日の全体討議と講義

一橋大学大学院　伊藤邦雄教授を講師に迎え、事前に提出された受講者の小論文をもとに、当社グループのブランディング活動の課題を検討しました。受講者が感じている「当社グループの強みと弱み」や、「日常業務にどうブランディング活動を落とし込んでいるか」といったテーマで、具体的な事例をあげて全員で討議しました。また、伊藤教授からは「コーポレート・ブランディング」の講義が、大和証券CS推進室からはお客様アンケートの分析結果の報告がされました。

グループ討議と発表

午前中の全体討議の後、30名の受講者が5グループに分かれて引き続き討議を行ないました。約3時間のグループ別討議がプレゼンテーションにまとめられ、原社長（現　会長）の前で発表されました。

Aグループ
現場レベルで常にブランディングを実践することは簡単ではない。引き続き経営からのメッセージとして語り続けてもらうのはもちろん、我々がリーダーシップをとって現場へ広めていきたい。

Bグループ
お客様のためにやりとげるという信念を従業員が強く持つことで、大和証券のよさがお客様に伝わるはず。アフターフォローは「フォロー」から「ケア」へ。事後ではなく常にケアする精神を持つべき。

Cグループ
ブランド経営について職場で話し合う機会をもっとつくる。我々ミドル層が集まって、ブランド確立のアクションプランをつくっていきたい。

Dグループ
大和らしさは「優しさ」＋「力強さ」「スピード」「先進性」など。お客様のニーズと商品・サービスをマッチさせて顧客満足度を高めることが重要。今はまだ大和証券の実力が十分に評価されていない、という感がある。

Eグループ
成功体験よりもむしろ失敗体験を共有できる仕組みや、営業員の自主性をもっと大切にした営業スタイルの確立が必要。お客様が必要としているものを提案することで、「お客様の期待を超えるサービス」を実現できるはず。

伊藤教授と原社長（現 会長）からのまとめの言葉

グループ別発表の後に、伊藤教授からは「3年間かかったが、“ 大和ブランドのつぼみ ”ができたのではないか。ブランディングは、結局自分が得をする前向きな活動だ。会社のブランド価値が高まることは、従業員個々人のブランドが高まることである」と、メッセージが出されました。原社長からは、「この研修の受講生は正に大和証券グループの中核を担う世代。大和のビジネススタイルの根幹は、いかにお客様を満足させるか。これを徹底してほしい。大和の総合力は確実に上昇している。一人ひとりが自信を持って社内外で語っていくことがブランドにつながる。大和の一番の戦力は皆さん自身である」とメッセージがありました。

グループ・マネジメント研修受講実績
（2004年6月末現在）

取締役：4回（延べ114名）
執行役員：3回（計95名）
部室店長：13回（計397名）
次長：9回（計313名）

「大和証券グループCSRセミナー」を開催しています。

2003年11月から、社会的責任の視点で大和証券グループを見直すCSRセミナーを開催。ステークホルダーである従業員とともに大和のCSRのあり方を考えています。

第1回:参加者18名 2003年11月26日
第2回:参加者40名 2004年2月3日
第3回:参加者21名 2004年2月4日
第4回:参加者20名 2004年3月4日
第5回:参加者24名 2004年4月15日

第1回「『持続可能性報告書』を読む会」

2004年4月に入社する内定者の方々の有志に集まっていただき、「持続可能性報告書2003」を読んでの意見やCSRのあり方について意見を伺いました。グループディスカッションでは、内定者という独特の視点から、活発な意見が飛び交いました。社会的責任投資（SRI）や、社会性の高い事業の提案と育成、幅広い投資家層を育成する経済・金融教育など、本業に関係が深く、長期的な視野で大和証券グループにとってもプラスになる活動に期待する声が聞かれました。

第2回「これからの青少年への経済・金融教育」

青少年への経済・金融教育について関心の高い従業員が集まりました。ゲストスピーカーに、NPO「ジュニア・アチーブメント日本本部」の中許善弘専任理事をお招きし、青少年への経済教育の取組みについてお話を伺いました。子どもたちの「自ら判断する力」を育むことがJAの活動目的であるというお話に、参加者からさまざまな質問が寄せられました。

第3・4・5回「大和証券グループの『何ができるか』を考える会」

NGO/NPOや専門家のゲストスピーカーを各回2名お招きし、環境と社会情勢のプレゼンテーションの後に、グループに分かれて座談会を行なう形式のセミナーを3回行ないました。森林の本当の価値や飢餓・貧困の経済的メカニズム、なぜグローバル化が批判されるのか、といったCSRを深く掘り下げたテーマを展開。経済と環境、経済と社会問題の関係性を認識し、地球規模の問題に、証券会社として何ができるかを考えるきっかけとなりました。

＜ゲストスピーカー＞

（株）CSR経営研究所　足立直樹 氏、小林一朗 氏
日本自立プロジェクト/世界市民社会フォーラム東アジア地域 コーディネーター　上村雄彦 氏

CSR/ブランド経営ウェブサイトで情報公開・情報発信しています。

http://www.daiwa.jp/branding/

2003年1月、大和証券グループ本社ホームページに「CSR/ブランド経営ウェブサイト」がオープンしました。“ CSRとブランド経営 ”をキーワードに、SRIへの取組みや経済・金融教育、社会貢献活動、持続可能性報告書などを紹介しています。

特集では、CSRに関する連載記事を掲載しています。第1回特集「原会長、ビジョンを語る」では、CSRの専門家である後藤敏彦氏をお招きして、グループ本社会長の原良也が、「コーポレート・ブランディングを通じた社会的責任経営」についてのビジョンを語りました。

第2回特集「CSRってなに?」では、CSRを取り巻く最新の動向を紹介しながら、CSRをわかりやすく説明しました。

2004年8月から連載を開始した第3回特集「対話で考えるCSR」では、大和総研主任研究員の河口真理子が、NGO/NPOや企業の方々との対話を通じて、CSRをより深く掘り下げて考えていきます。連載の第1回目では、CSRと人権のかかわりをテーマにしています。

また、大和証券グループの本業における取組みとして、SRIがあります。2004年6月に開催した「ダイワSRI投資家セミナー」の内容や、大和証券グループのSRIファンドの関係者インタビューも掲載しています。

大和証券グループでは、本サイトを通じて、社会・環境活動についての情報提供を拡充するとともに、ステークホルダーとのコミュニケーションを深めていきます。

第三者意見

麗澤大学 国際経済学部 教授
髙 巖氏

2年前に大和証券グループ『持続可能性報告書』の第三者意見を提出する機会を得ましたが、今回、2004年版の報告書を読み、あらためて大和証券グループの企業社会責任（CSR）への取組みが、この2年間で一歩も二歩も先へ進んだとの印象を持ちました。かねてより、原会長は大和証券グループのCSRに対する熱い思いを語っておられましたが、それが着実にグループ全体に広がり根付き始めたと実感しています。

CSRとは「持続可能な社会づくりに企業が貢献すること」と言い換えることができますが、大和証券グループが展開する社会責任投資（SRI）は、まさにそれを象徴する取組みと考えます。特に本報告書8-9ページに紹介されている「ダイワSRIファンド」は、かつてないほど明瞭な形で「誠実な日本企業」を応援し、それを通じて「日本社会を持続可能なコミュニティ」に変えていこうとする試みです。大和証券グループがこうした金融商品の社会的必要性を自覚し、組成・販売していることに、心から賞賛の言葉を贈りたく思います。

本報告書に関しては、次の3点を高く評価します。第一は、大和証券グループがCSRを単発的なものとしてではなく、中期的・長期的な取組みとして展開していること。16-17ページに紹介されているように、本報告書は前年度の課題・目標を掲げ、その達成状況を示しています。特に注目したいのは、十分な達成を見なかった課題について、目標を再設定している点です。いいっ放し、やりっ放しのCSRが多いなかで、大和証券グループの取組みは、ここに明確な違いと先進性を見せています。

第二は、社会貢献などのプラス情報だけでなく、コンプライアンス・リスクなどのマイナス情報まで積極的に開示していること。たとえば、22ページでは、社内における問題行為の発覚に関し「内部発覚率が向上してきた」と紹介しています。多くのCSR報告書では、問題には触れないようにしていますが、本報告書では、問題が潜在的にあり得ること、その潜在的な問題を事前に発見し問題の芽を摘んでいること、そのための仕組みを設け改善を続けていることなどが紹介されています。これらは、合理的で効果的なガバナンス体制や内部統制を敷こうとする同グループのたゆまない努力があるからこそ、正直に記載できると感じた次第です。我々読者は、その点を理解し評価する必要があると思います。

第三は、ステークホルダー・グループの各々に対する貢献を非常にわかりやすくまとめていること。特に29ページに掲げたステークホルダーへの経済的価値分配表は、読者にとって大変理解しやすいと感じました。取組みの詳細については、その後に続くページに出てきますが、たとえば、従業員の皆さんに対する360度人事評価の導入（p.32）、セカンドライフ支援のプログラム（p.33）などは、非常にユニークなチャレンジだと思います。

今後の改善希望点を挙げれば、第一は、SRIの意義と可能性をより多くの市民に正しく伝えてもらいたいこと。そのためにも、まず地域や現場の営業の方々に対し、SRIに関する教育をより体系的に実施すべきではないでしょうか。第二は、女性の管理職への登用を一層すすめてもらいたいこと。確かに実数は増えていますが、全女性職員に占める管理職の割合は、男性のそれと比べれば、依然として低いというのが実態です。

もっとも、こうした改善点の指摘は、今回発行された『持続可能性報告書』の価値と先進性を否定するものではありません。すでに他に類を見ないほどの完成度を誇る本報告書ですが、これに満足することなく、さらに先へ進まれることを願っての意見に過ぎません。大和証券グループの誠実で地道な取組みが、市民と社会の高い評価と支持を得ることを心より願っております。

環境監査研究会 代表幹事
GRI 理事
後藤 敏彦氏

大和証券グループのCSR体制は基本的にはトップダウンの体制になっていると理解しました。CSRは経営トップの経営方針そのものという意味で、日本でよく見られるおみこし経営ではないことが社内への伝達の速さにつながると推察します。ただ、極めて多岐にわたるCSRへの取組みについてどのように整合性を保ち、統合してマネジメントしていくか少し気になりましたが、2004年7月にCSR室を設置されたと記載されていますので、今後はここが事務局機能を持つのでしょう。トップダウンで各部門が“縦割り”で実行する体制の場合、社会の期待と行動に、ズレ、洩れがあり得ますが、それを埋めるのが社内外での多様なコミュニケーションです。また巻末のGRIガイドライン対照表は報告書記載項目だけでなく、取組みの網羅性とともに優先すべき活動のチェックにも活用できます。

CSRへの取組みのベースをコンプライアンスにおき、チャレンジングな戦略ターゲットとしてSRIを取り上げられています。コンプライアンスに相当の重点を置かれていますが、お金を扱う業種としてマネジメント上、もっとも重要な要素であり、当然だと思います。「自ら考え、自ら行動する」というスローガンを掲げておられますので、従業員参画型でグループ横断的な自主行動規範を策定されるのも一案と思います。コンプライアンスについて、「法の遵守は当然でそれが基本である」という世間一般の認識を超えて考えておられます。法令遵守を超えて何をどこまでやるかという定量的表現を含むコミットメントにつながるともっとよいでしょう。コンプライアンスへの取組み結果としてお客様満足度の向上につながることがもっとも望ましいと思いますので、その連関が測定できる仕組みが考えられると面白いですね。

SRIについては、スクリーニング運用だけでなくコミュニティ投資についても「地域応援ファンド」などで着手されています。日本の金融業界全体ではCSRやSRIについての認識は欧米に比べ遅れている一方で、大和証券の取組みは高く評価します。ただ、「SRIの視点を取り入れた投資は今後、投資の本流になっていくと考えます」との認識を示されているように、SRIファンドだけでなくすべての業務にSRI的発想をどのように組み込んでいき、どこまで実現できたかを定量的に把握していくことが課題であると思います。特に途上国の環境、貧困問題に対してカーボン・ファンドなどを通じたクリーン開発メカニズム*の活用など、本業での取組みが期待されています。

金融に関する教育への取組みも大変すばらしい内容ですが、「本業における取組み」としておられます。従業員教育、コンプライアンスにとって有効な活動という意味では、そのとおりで間違いではないのですが、メセナ・フィランソロピーと本業でのCSRの中間にあるかと思います。今グローバルにはCSRは純粋に本業での取組みに焦点が当てられつつあり、そういう意味で少し違和感を持たれるかもしれません。

報告書自体に関しては、2003年の報告書の外部評価も高まってきていましたが、さらに改善されてきていると感じました。数値情報も増えてきていますので、目標・実績・次期目標という構図を今後とも高めていっていただきたいと思います。一般論として社会性項目は数値化が難しいものが多いのは事実ですが、できる限り定量的表現を創意工夫して案出するパイオニアとなってもらいたいと期待しています。

今後、すべての項目でグループ全体を把握するようにすることは当然の方向ですが、サプライヤーや請負業者、委託業者との関係に目を向けていくことも課題です。

*クリーン開発メカニズム：京都議定書に定められた地球温暖化防止のための対策手段（京都メカニズム）のひとつ。先進国が途上国で温室効果ガス排出削減のためのプロジェクトを実施し、その結果削減された排出量を関係国間で配分する仕組みのこと。

GRIガイドライン対照表／持続可能性に向けたあゆみ

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	2-3,5
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	7,51
2.2	主な製品やサービス 適切な場合には、ブランド名も含む	7,9-10,28,39
2.3	報告組織の事業構造	7,19,20-21
2.4	主要部門、製造部門子会社、系列企業および合弁企業の記述	7,28
2.5	事業所の所在国名	51
2.6	企業形態（法的形態）例：株式会社、有限会社など	51
2.7	対象市場の特質	6,28
2.8	組織規模	28-29,33
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	4,5,18,27,29,33
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	51
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）	27
2.13	「報告組織の範囲」（国／地域、製品／サービス、部門／施設／合弁事業／子会社）	4,7
2.14	前回の報告書以降に発生した重大な変更（規模、構造、所有形態または製品／サービス等）	20
2.15	時系列での、また報告組織間での比較に重大な影響を与えうる報告上の基礎的事柄（合弁事業、子会社、リース施設、外部委託業務、その他）	39
2.16	以前発行した報告書に含まれている情報について、報告しなおす場合、再報告の性質、効果および理由を説明（合併／吸収、基準年／期間、事業内容、または、測定方法の変更など）	38
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	29
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	4,26-27
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	48-49
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を入手できる方法（可能な場合には）	26-27,47
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	18-19,20-21
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）	20-21
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	19,20-21
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	18-19
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	19,20-21,40-41
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	5,26,40-41
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	20-21,27
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	4,5,29,42
3.11	ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類	42-45
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	25,27,30-31,42-45
統括的方針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	22-25
3.14	組織が任意に参加、または支持している、外部で作成された経済・環境・社会的憲章、原則類や、各種の提唱（イニシアチブ）	11
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	10-11,13
3.17	自己の活動の結果、間接的に生じる経済・環境・社会的影響を管理するための報告組織としての取り組み	3
3.18	報告期間内における、所在地または事業内容の変更に関する主要な決定	39
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、具体的項目	16-17,31,40-41
3.20	経済・環境・社会的マネジメントシステムに関わる認証状況	40-41
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：特に次のGRI要素の所在を示すべきである	50-51
5 パフォーマンス指標		
経済的パフォーマンス指標		
必須指標		
顧客		
EC1	金銭的フロー指標：総売上げ	28
EC2	市場の地域別内訳	28
供給業者		
EC3	金銭的フロー指標：製品、資材、サービスなど全調達品の総コスト	28
従業員		
EC5	金銭的フロー指標：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	19,29
投資家		
EC6	金銭的フロー指標：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	28-29
EC7	期末時点での内部留保の増減	29
公共部門		
EC8	金銭的フロー指標：支払税額の全種類についての国別の内訳	29
EC10	地域社会、市民団体、その他団体への寄付　金銭と物品別に分けた寄付先団体タイプごとの寄付額の内訳	29,36
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	38,40-41
水		
EN5	水の総使用量	38,40-41
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_2O、HFCs、PFCs、SF_6）	38,40-41
EN11	種類別と処理方法別の廃棄物総量	39,40-41
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（可能であれば）：地域・国別、身分別（従業員・非従業員）、勤務形態別（常勤・非常勤）、雇用契約別（期限不特定および終身雇用・固定期間および臨時）。また、他の雇用者に雇われている従業員（派遣社員や出向社員）の地域・国別の区分	33
LA2	雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分	33

項目	指　　標	本報告書での掲載ページ
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	34-35
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。	32-35
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	20,33,34
任意指標		
雇用		
LA12	従業員に対する法定以上の福利厚生	33,34
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	33,34-35
LA17	技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム	33,34-35
【人権】		
任意指標		
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）	22-25
【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	10,36-37
贈収賄と汚職		
SO2	贈収賄と汚職に関する方針、手順／マネジメントシステムと、組織と従業員の遵守システムの記述	22-25
任意指標		
競争と価格設定		
SO7	不正競争行為を防ぐための組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システムの記述	22-25,30-31
【製品責任】		
必須指標		
顧客の安全衛生		
PR1	製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する方針、この方針が明白に述べられ適用されている範囲、またこの問題を扱うための手順／プログラム（監視システムとその結果を含む）の記述	22-25
製品とサービス		
PR2	商品情報と品質表示に関する組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システムの記述	22-25,30-31
プライバシーの尊重		
PR3	消費者のプライバシー保護に関する、方針、手順／マネジメントシステム、遵守システムの記述	22-25
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	裏表紙
製品とサービス		
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	30-31
広告		
PR9	広告に関する規準や自主規範の遵守システムに関する方針、手順・マネジメントの記述	23

持続可能性に向けたあゆみ

年	月	大和証券グループ 持続可能性に向けた取組み
2003	1	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
	2	グループ本社に「経営監査部」設置
	3	新しいグループ中期経営計画（2003～2005年度）を策定
	4	新しい株主優待制度を開始
	6	グループ本社の取締役・監査役報酬の総額を開示
	7	大和証券SMBCプリンシパル・インベストメンツが世界銀行カーボン・ファンド「地域開発炭素基金」に出資
	10	ジュニア・アチーブメントが提供する体験型経済教育プログラム「スチューデントカンパニー・プログラム」への支援を開始
	10	グローバル企業に投資するSRI投資信託「UBSグローバル株式40」の販売を開始
	11	社会的責任投資フォーラム（SIF-Japan）に加盟
2004	1	CSR/ブランド経営ウェブサイト開設
	3	「ディスクロージャー・ポリシー」を制定
	4	早稲田大学大学院 ファイナンス研究科と提携
	5	国内企業に投資するSRI投資信託「ダイワSRIファンド」の運用と販売を開始
	6	鈴木茂晴を中心とする新経営体制スタート、委員会等設置会社へ移行
	7	グループ本社にCSR室を新設

*2002年までのあゆみについては「持続可能性報告書2003」p.40をご覧ください。

「持続可能性報告書2004」読者アンケート

大和証券グループの「持続可能性報告書2004」をお読みいただきましてありがとうございました。下記のウェブサイトで本報告書に対するアンケートを実施しています。ご意見・ご感想をお聞かせください。2003年版に対するアンケート結果も掲載しています。

http://www.daiwa.jp/branding/report/questionnaire.html

お問い合わせ先

株式会社大和証券グループ本社 CSR室

所在地　東京都千代田区大手町二丁目6番4号
電話番号　(03)3243-5992
eメールアドレス　brand@dsgi.daiwa.co.jp
URL　http://www.daiwa.jp/

発行　2004年9月（次回発行予定2005年9月）

企画制作協力　株式会社クレアン

大和証券グループ

www.daiwa.jp

FSC

30% Minimum

SA-coc-1210

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。

FSC TRADEMARK© 1996 Forest Stewardship Council A.C.

05 Member of Dow Jones Sustainability Indexes DJSI