

## わたしたちにできること

この36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、  
 わたしたちは企業としての役割、大人としての責任を果たしていきます。  
 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。



# 大和証券グループ 持続可能性報告書 2005

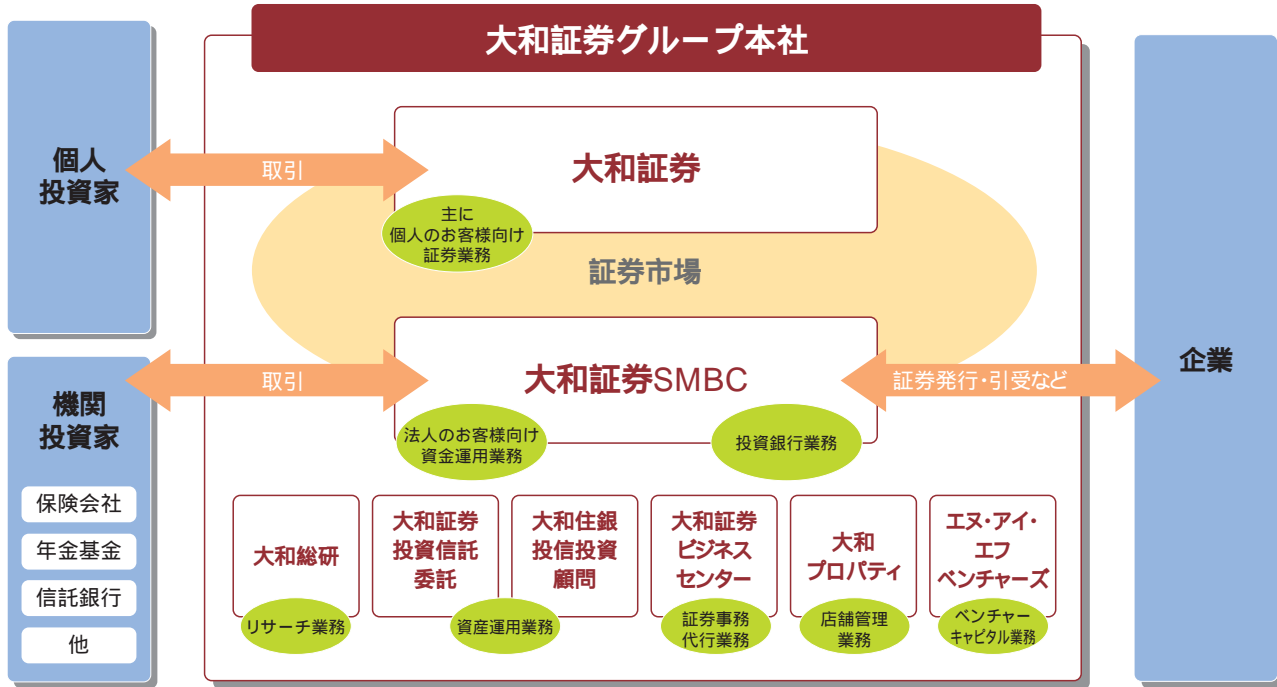
BUILDING □  
 SUSTAINABLE □  
 SOCIETY

# 大和証券グループの概要

## 大和証券グループのビジネス

大和証券グループは、グループ各社の株式を保有する大和証券グループ本社と、大和証券、大和証券SMBCという2つの事業会社を中心に、それらの活動をサポートするさまざまな会社によって構成され、お客様に総合的な投資・金融サービスを提供しています。

大和証券は主に個人投資家の証券投資をお手伝いしています。また、大和証券SMBCは企業を含めた機関投資家の資金運用をお手伝いするとともに、投資銀行業務という分野で企業などの資金調達をお手伝いしています。



\*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。

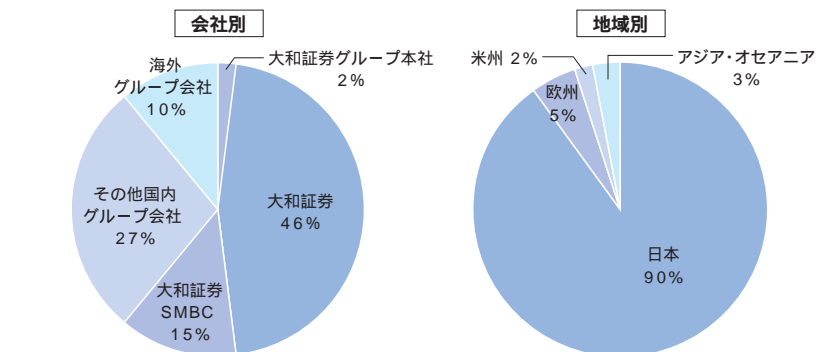
## 会社概要

会社名	株式会社 大和証券グループ本社 ( Daiwa Securities Group Inc. )
本社所在地	〒100-8101 東京都千代田区大手町二丁目6番4号
電話	03-3243-2100( 代表 )
設立年月日	1943年12月27日 ( 1902年創業 )
代表者	執行役社長 鈴木 茂晴
資本金	1,384億円( 2005年3月31日現在 )
発行済み株式総数	1,331,736千株( 2005年3月31日現在 )
営業収益( 連結 )	5,193億円( 2005年3月期 )
純営業収益( 連結 )	3,904億円( 2005年3月期 )
経常利益( 連結 )	1,204億円( 2005年3月期 )
従業員数*( 連結 )	11,295人( 2005年3月31日現在 )
連結対象子会社数	46社( 国内13社、海外33社 )
持分法適用関連会社数	5社
預かり資産	42兆550億円( 2005年3月31日現在 )

\*「臨時従業員」「ファイナンシャルアドバイザー」を除く

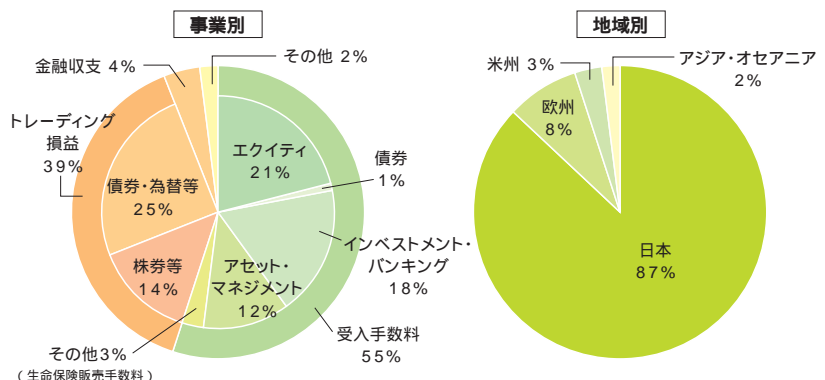
## 従業員数の構成 (2004年度)

従業員数:11,295人



## 純営業収益の構成 (2004年度)

純営業収益:3,904億円



\*収益の構成について、詳しくは「ステークホルダーとの経済的かわり」P.34をご覧ください。

# 持続可能性報告書2005のポイント



## 特集 本業を通じた取組み

持続可能な社会実現のための本業を通じた2つの取組み、社会的責任投資と経済・金融教育について進捗を報告します。

▶ P.08



## 特集 ステークホルダーとの対話

社会からの期待や要請を把握するため、大和証券グループのCSRの取組みにかかわる方々を招いて対話を行ないました。

▶ P.16



## 社内ステークホルダー・ミーティング

大和証券グループのCSR活動について現場の従業員はどう感じているのか？ 第一線で活躍する大和証券の営業員3人による座談会を開催しました。▶ P.48

## 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を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年から毎年継続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、本報告書を制作する重要な目的のひとつだと考えています。

本報告書の編集にあたっては、今回特に「ステークホルダーとの対話」と「従業員への浸透」を強く意識しました。また2004年版と同様に、証券本業における社会的責任投資や経済・金融教育への取組みの報告、マネジメント報告、および社会性報告に重点を置いています。環境報告については、いまだ十分な取組みにはいたっていませんが、環境負荷データの継続的な収集・開示に努めています。

本報告書の制作にあたっては、持続可能性報告書の国際的なガイドラインである、GRI<sup>\*1</sup>の「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2002」およびその併用文書「金融サービス業 業種別補足文書 社会性パフォーマンス パイロット版」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<sup>\*2</sup>(主要9社で全従業員の約90%をカバーします)。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:

2004年度(2004年4月~2005年3月)。一部には、発行日直近(2005年度)の活動や2004年度以前の情報も含まれています。

#### 発行時期:

2005年9月(前回2004年9月 次回2006年9月予定)

<sup>\*1</sup>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。

<sup>\*2</sup>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.2をご覧ください。

## 目次

04 トップメッセージ

06 大和証券グループと持続可能性

### 特集 本業を通じた取組み

08 社会的責任投資への取組み

12 経済・金融教育への取組み

### 特集 ステークホルダーとの対話

16 従業員組合 人事部対談

18 災害支援における企業とNGOのパートナーシップ

### マネジメント

20 実績と課題・目標

22 コーポレート・ガバナンス

24 CSRマネジメント

26 コンプライアンス

30 情報開示(ディスクロージャー)

### 経済性報告

32 大和証券グループの業績と市場における位置付け

34 ステークホルダーとの経済的かわり

### 社会性報告

36 お客様満足への取組み

38 人の尊重と人材の活用

42 企業市民として~社会との共生

### 環境報告

44 環境への取組み

46 紙プロジェクト

### コミュニケーション

48 社内ステークホルダー・ミーティング

51 CSRに対する意識を高める社内コミュニケーション

52 第三者意見

54 GRIガイドライン対照表 / 持続可能性に向けたあゆみ

# 大和証券グループの 社会的な役割と責任を果たすために

大和証券グループ本社  
執行役社長

鈴木茂晴



## 日々の仕事で社会に貢献することこそがCSR

「大和証券グループのCSR(企業の社会的責任)」とは何ですか?  
私は、CSR活動の本質は、日々の私たちの仕事を通じてより良い社会の構築に貢献していくことだと思っています。

企業は事業活動を行なっていくために資金の調達を必要とし、一方で投資家はより良い資金運用を望んでいます。私たちの仕事は、そうした企業と投資家の橋渡しをすることであり、双方のニーズを満たすことによって経済・社会が円滑に維持され持続的に発展していくという、非常に公共性の高いものです。

私は、証券業務が本質的に持っているこうした公共的な性格が、私たちの社会的責任の核心部分だと考えます。

## 委員会等設置会社への移行は自然な流れ

2004年6月に委員会等設置会社に移行しましたが、経営体制への影響はありましたか?

委員会等設置会社になった時、私は少しも違和感を覚えませんでした。大和証券グループは1999年4月に持ち株会社体制に移行した時、経営諮問委員会と報酬委員会を設置しました。また2002年から社外取締役も選任しており、経営と監督の分離はもともと大和証券グループの文化として定着していたと言えます。

今後は株主の皆様との対話をさらに充実させていくことが重要だと思っています。大和証券グループが透明で開かれた会社であることを、より多くのステークホルダーに知ってもらいたいと思います。

## 社会通念に反したビジネスは成り立たない

コンプライアンスがグループ内に確実に浸透しているようですが、どのように評価していますか？

価格変動のある金融商品を取り扱う私たちのビジネスは、お客様が利益を得ることもあれば、損をすることもあります。そのようなリスクのある商品について、ご説明に不十分な点があれば、お客様に納得していただくことはできません。そういう意味で、コンプライアンス面には特に気をつけています。コンプライアンスとは単なる法令遵守ではなく、企業倫理や社会通念と調和した行動をとることです。私は、「法律やルールに違反していなくても、社会通念上おかしいと思うビジネスは決してしない」ことを従業員全員に明確に指示しています。もしそのようなビジネスで利益があがったとしても、それは「社会からの信頼」という私たちにとってもっとも大切なものを失わせてしまいます。

## 正直なディスクロージャーが会社を救う

ディスクロージャー(情報開示)についてはどのように考えていますか？

企業のなかでは多くの人間が活動しており、ときには過ちをおかすこともあります。重要なことは、不幸にもそうした過ちが発生した時に、事実関係はもちろん、原因や対応策をどれだけ迅速・正確に公表できるかだと考えます。問題を公表するのは企業として恥ずかしいことですが、それを隠すことはもっと恥ずべきことです。



「隠蔽は会社の存亡の問題につながる。正直なディスクロージャーは会社を救う。」それが普遍的な真理だと思います。

## SRIファンドは将来有望な企業への投資

本業におけるCSR活動としてSRI(社会的責任投資)を推進していますが、今後の見通しは？

CSRに力を入れている企業は、将来成長する可能性が高い企業であり、SRIファンドはパフォーマンスにおいても長期的に期待できると考えています。投資家の皆様にもその点を理解していただければ、今後大きく成長する分野だと思います。

## 持続可能な社会に向けて環境問題にも注力

2004年11月に国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)に加盟した理由は何ですか？

金融機関が本業を通して社会の持続可能な発展に貢献することであることを明確に宣言した「環境と持続可能な発展に関する金融機関声明」に署名しました。この声明は、本業でCSRを行なうという大和証券グループの基本理念に合致しています。

「経済発展と環境保護の両立」は21世紀の人間社会の重要なテーマであり、その実現のために金融機関の一員として積極的に取り組んでいきたいと考えています。

# 大和証券グループと持続可能性

## 証券業の役割は、企業と投資家を結び 資金の円滑な供給を支援すること

金融とは文字どおり「お金を融通すること」。お金に余裕のあるところ(個人・企業)から不足しているところ(主に企業・国)へと融通することです。金融には、企業や国が広く投資家から直接資金を集める「直接金融」と、銀行などの金融機関から借り入れる「間接金融」があります。証券会社が扱う「有価証券」は直接金融の手段です。

有価証券は、企業にとっては資金調達的手段であり、投資家にとっては資金運用の手段です。有価証券には株式、債券、投資信託などがあります。株式は、企業が事業資金となる資本を集めるために発行するものです。企業の呼びかけに応じた人たちが、出資した証として企業から株式(株券)を受け取り、株主となります。債券は、公共機関や企業などが資金を借り入れるために発行する一種の借用証書です。投資信託は、複数の投資家のお金を集めて専門家が運用するものです。投資家は、これら有価証券への投資の見返りとして、配当金や利子を受け取ることができます。

投資家が株式を売買する際、証券会社が投資家の売買注文を仲介して証券取引所で取引を成立させます。また、証券会社を通じて債券や投資信託の売買を行なうこともできます。

一方、証券会社は資金ニーズのある企業や団体の資金調達のお手伝いもします。たとえば、未公開企業の株式公開や、公開企業の資本を増やす増資などの取引を行ないます。

このように、証券会社の役割とは、投資家に対しては、証券の売買仲介による資産形成のお手伝い、企業や公共機関など資金ニーズのある団体に対しては、資金調達のお手伝いをすることです。こうして企業と投資家を結びつけ、社会における資金の円滑な供給を支援しています。

## 持続可能な社会実現に向けて 金融機関が果たす役割

この金融の仕組みに支えられた資本主義が現代社会における経済の発展をもたらしました。しかし、グローバル化した資本主義経済のもとで経済的利益ばかりを求める企業活動が、地球規模の環境破壊や貧富の格差拡大などのさまざまな問題を生み出しているというマイナス面もクローズアップされてきました。その結果、人類社会がこのまま持続できるのかどうか(=持続可能性)、が危ぶまれるようになってきたのです。

「持続可能性(Sustainability)」とは、国連の「環境と開発に関する世界委員会」(通称ブルントラント委員会)が1987年に発表した「Our Common Future(邦題『地球の未来を守るために』)」のなかで提唱した「持続可能な発展(Sustainable Development)」という概念に由来します。そこで「持続可能な発展とは、将来の世代が自らのニーズを充足する能力を損なうことなく、今日の世代のニーズを満たすこと」と定義されています。持続可能な発展を実現するには、地球上に存在するすべての主体が、将来世代のことを考え、共存共栄するための規律を守って行動していくことが求められます。

持続可能性に対する危惧を生み出した最大の原因は現在の経済システムであり、そのシステムの血液ともいえるのがお金です。お金は、社会の持続可能性を損なうこともありますが、逆に問題を解決する鍵ともなりえます。そのため、お金を扱う金融機関は持続可能性の維持に関して大きな役割を担うことができます。その役割とは、金融に社会的な視点を組み込み、問題を解決する方向にお金が行くようにすることです。

### 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。

### 環境と持続可能な発展に関する金融機関声明(2004年11月26日署名)

現在及び未来の世代の利益を公平に保つため、持続可能な発展は経済社会発展と環境保護間の建設的な相互作用にかかっていると、金融サービス業界に属する我々は認識するものである。更に、持続可能な発展とは政府、事業、個人共通の責任であると理解し、我々は、これらグループと共に、市場構造枠内で、共通の環境目標に向かって協力し合っていくことを公約する。(以下省略)



UNEP FI

## 本業を通じて経済社会の健全な発展に貢献

経済社会の中心に位置する金融機関として、大和証券グループのもっとも重要なCSR(企業の社会的責任)は、本業を通じて経済社会の健全な発展に貢献することだと考えています。そのために現在、以下の二つの分野に注力しています。

一つめは、日本社会におけるSRI(社会的責任投資)の普及・促進です。SRIは、社会の課題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支援するものです。2004年11月には、他の金融機関と連携してSRIの一層の推進を図るため、「国連環境計画・金融イニシアチブ(UNEP FI)」に加盟し、「環境と持続可能な発展に関する金融機関声明」に署名しました。

二つめは、幅広い投資家層の育成と資本市場の発展を支える経済・金融分野での教育・研究活動です。正しい知識を身につけた投資家・青少年の育成により金融・証券市場の活性化を図り、日本経済の再生を促すことが目的です。

大和証券グループは企業理念と「ステークホルダーからの信頼」を基盤にこの二つの取り組みをすすめていきます。

## 大和証券グループの課題

しかし、これらの取り組みをすすめることは容易ではありません。大和証券グループには克服すべきいくつかの課題があります。まず、すべての従業員にCSRの考え方や取り組みの意義を浸透させることが最大の課題です。現段階では、たとえばSRIや経済・金融教育の意義を、すべての従業員が十分理解しているとは言えません。また、CSRの推進体制や環境マネジメントシステムの構築も緒についたばかりです。

持続可能性への取り組みに教科書はありません。私たちは試行錯誤を繰り返しながら取り組んでいきます。そして、その取り組みの過程をこの持続可能性報告書を通じて報告することで、社内外のステークホルダーとのコミュニケーションを図ります。いただいたご意見を経営にフィードバックし、ステークホルダーの方たちの評価をいただきながら進化していきたいと考えています。

### 大和証券グループのステークホルダー



**お客様**  
お客様の声に誠実に対応し、把握したニーズをより良い製品・サービスの提供に活かすことにより、満足度向上に取り組めます。

**従業員**  
従業員が「働きがい」「誇り」「満足」を実感でき、その能力や意欲を發揮できる制度の充実と、働きやすい環境づくりに取り組みます。

**株主・投資家**  
信頼を得るため透明性の高い情報開示に努めるとともに、持続的な価値創造を通じて期待に応えられるよう努めます。

**地域社会**  
企業市民としての活動を「社会への投資」と考え、経済・金融教育活動を中心に地域の発展に寄与します。

**NPO/NGO**  
単なる金銭的支援にとどまらず、知識やノウハウで協力します。積極的な対話、協働を通じて、社会の価値観を経営に反映します。

# 社会的責任投資への取組み

## SRIファンドへの取組み

### SRIファンドとは？

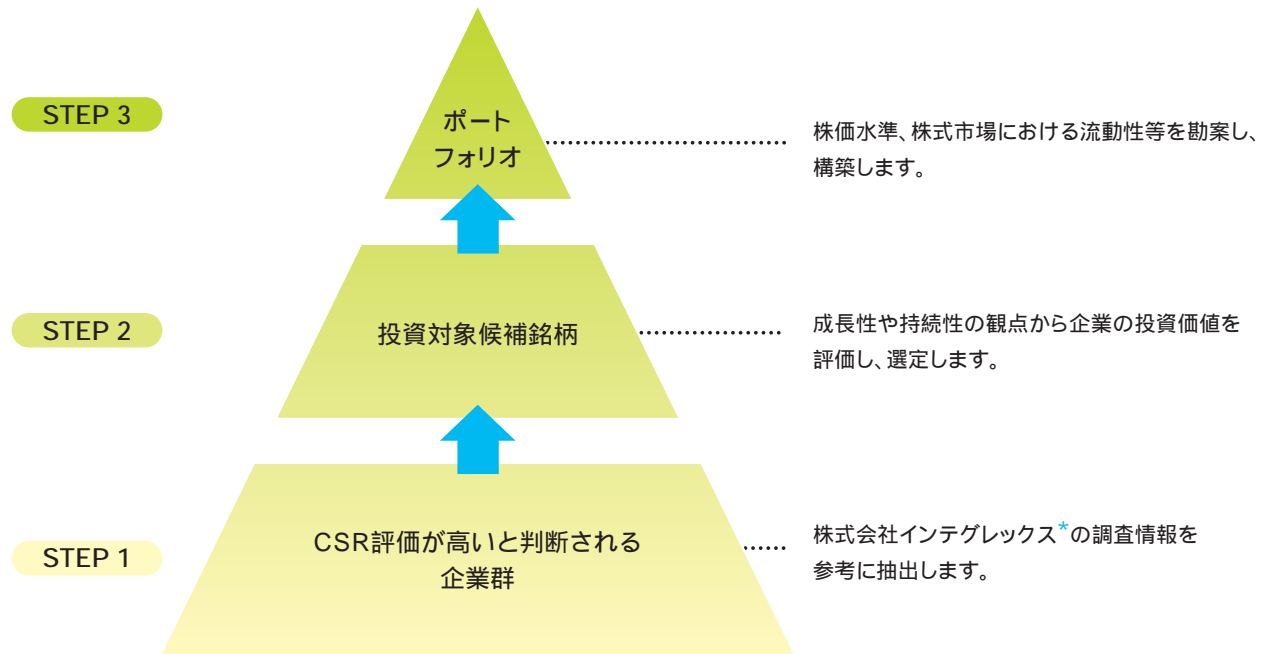
多くの投資家から集めた資金をひとつにまとめて、運用の専門家である委託会社(運用機関)が投資家に代わって資金を運用する金融商品を投資信託(ファンド)といいます。このうち、投資対象企業の組合わせ(ポートフォリオ)を選定する過程で、何らかのCSR評価基準に照らして成長性や持続性の観点から投資対象企業を抽出(スクリーニング)するものをSRIファンドと呼んでいます。日本で1999年から相次いで設定された、いわゆるエコファンド(環境配慮型の投資信託)もSRIファンドのひとつと言えます。

SRIファンドの各商品は、ポートフォリオ構築のプロセスやCSR評価基準によって、それぞれ特徴が異なります。一例として、「ダイワSRIファンド」のCSR評価基準とポートフォリオ構築のプロセスを図に示します。

### ダイワSRIファンドが採用している CSR評価基準「R-BEC001」の評価項目

<b>倫理法令遵守活動の全体</b>
倫理・インテグリティ 社会貢献・社会責任 環境・グリーン
<b>計画に対する体制とプロセス</b>
経営理念 倫理法令遵守の基本方針 倫理綱領(コンプライアンス・マニュアル) 実施計画、法令ルール、内部規程
<b>実施と運用に関する体制とプロセス</b>
倫理法令遵守関連部署 企業統治 倫理・コンプライアンスに関する教育研修 コミュニケーション 運用管理 緊急事態への準備と対応
<b>監査と見直しに関する体制とプロセス</b>
自己評価 内部評価 自己評価・内部評価を受けての予防・是正措置 マネジメント・システム監査 フォローアップ監査 経営層による見直し

### ダイワSRIファンドのポートフォリオ構築の基本方針



\* 株式会社インテグレックスはCSRの定量的な評価を行なう会社です。出資者はすべて個人で、金融機関、事業会社とも資本関係を持たない中立的な調査会社です。麗澤大学企業倫理研究センター(センター長:高 巖教授)を中心に作成された日本独自のCSR規格「ECS2000」にもとづくCSR評価基準(R-BEC001)によりSRI評価を行なっています。



SRI(Socially Responsible Investment = 社会的責任投資)とは、売上高や利益などの財務的なパフォーマンスに加え、社会性や倫理性、環境への取組みなど、企業の社会的責任(CSR)におけるパフォーマンスを評価して投資する手法です。金融サービスの提供を本業とする大和証券グループにとって、SRIはまさに本業で持続可能な社会づくりに貢献できる分野です。ここでは、SRIファンドへの取組み、当社グループ自身の投資業務と資産運用業務における取組み、そしてSRIに対する認識や理解の向上を目的とした取組みについて報告します。

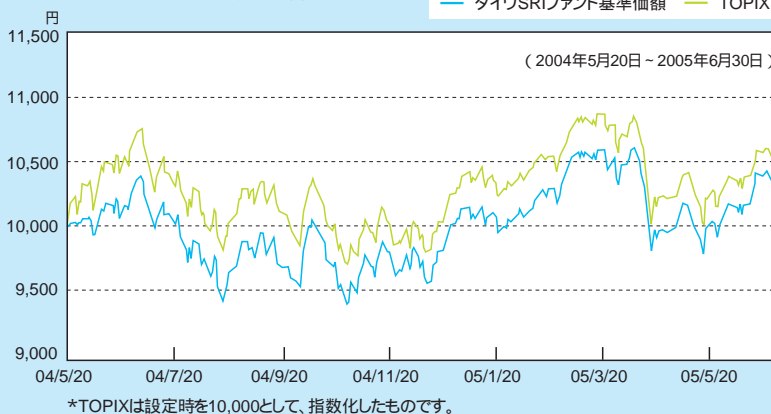
## 大和証券グループのSRIファンド

大和証券グループは、2001年の「グローバル・エコ・グロース・ファンド(愛称Mrs.グリーン)」を皮切りに、2003年に「UBSグローバル株式40」、2004年に「ダイワSRIファンド」を発売。3つのSRIファンドの合計資産残高は30,254百万円で、日本のSRIファンド総資産残高133,623百万円の22.6%にあたります。

なかでも「ダイワSRIファンド」は、企業の誠実さと透明性を評価する日本独自のCSR規格「ECS2000」にもとづく新たな試みです。運用実績は現在TOPIX(東証株価指数)を下回っていますが、中長期的にはTOPIXを上回る投資成果を目指しています。(数値は2005年6月30日現在、大和証券グループ本社調べ)



### ダイワSRIファンドの運用実績

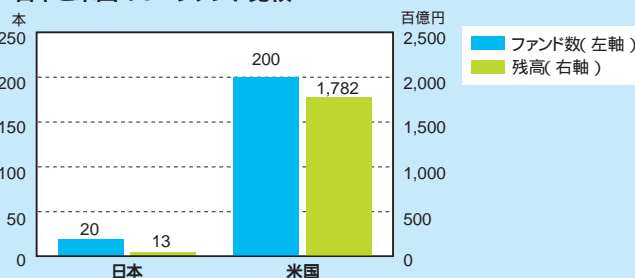


## 日本のSRIファンドの現状

米国では1990年代からSRIファンドの資産規模が急速に拡大、2003年にはファンド数で200、約1,620億ドル(約18兆円)に達しています。一方、日本のSRIファンドは、ファンド数約20、総資産は1,300億円強となっています。

(米国の数値は2003年、日本の数値は2005年6月30日現在、大和証券グループ本社調べ《出所》SIF「2003 Report on SRI Trends in the US」)

### 日本と米国のSRIファンド比較



## SRIファンド普及への課題と今後の展望

日本におけるSRIファンドの歴史は、近年始まったばかりです。まだ「SRIは中長期的なリターンにつながる」という実証はできていませんが、CSRを推進する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は魅力的な投資手法であるといえます。

また、2004年6月に開催した「ダイワSRI投資家セミナー」で実施したSRIに対する意識調査では、「SRIの考え方が現在の投資行動に影響を及ぼしている」という意見が約35%、「今後、日本で

SRIが普及すると思う」という意見が約76%となっているなど、投資家の関心の高まりから、今後の市場拡大の可能性がうかがえます。

SRIの普及をリードすることは大和証券グループの社会的使命だと考えています。今後、SRIを推進するNPO/NGOへの支援や、自主的な取組みにより、日本におけるSRIファンドの普及・促進を図っていきます。

# 社会的責任投資への取組み

## 投資業務における取組み

### 世界銀行カーボン・ファンドへの追加出資およびクリーン開発メカニズム登録

2005年3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・ファンドのひとつである「地域開発炭素基金」に500万米ドルを追加出資しました(2003年7月に250万米ドル出資、計750万米ドル出資)。また、2005年7月には、地域開発炭素基金の「エスペランザ水力発電プロジェクト」がクリーン開発メカニズム(CDM:Clean Development Mechanism)\*1としてドイツのボンで開催されたCDM理事会により承認されました。

### 「エスペランザ水力発電プロジェクト」の概要

ホンジュラスのインティブカ地域にあるエスペランザ市において、12,700kWの水力発電所を建設し、エスペランザ市および周辺地域の4万人に対して電力を供給します。これにより、温室効果ガスの排出を年間約37,000トン削減することができます。

\*1 先進国が技術や資金を提供し、途上国で温室効果ガス削減プロジェクトを行なった場合、そのプロジェクトによって削減された温室効果ガス相当量を、一定の認証手続きを経て取引できる制度。

### 地域企業再生ファンド

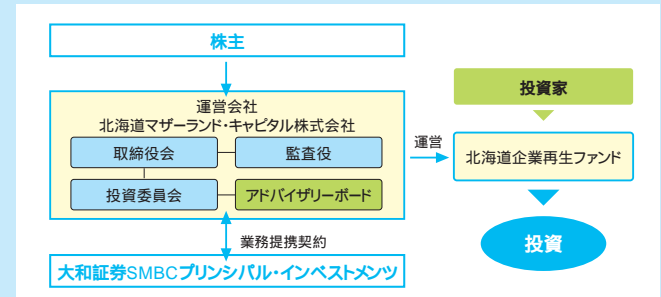
地方経済の活性化や産業の復興のためには、その地域における中規模・小規模企業の再生が不可欠です。大和証券SMBCプリンシパル・インベストメンツは、さまざまな「地域企業再生ファンド」の組成・運営に関与し、金融機関からの債権の買取りや株式の取得等を通じて、地域における中小企業の再生を支援しています。

北海道企業再生ファンド：コミットメント総額100億円  
とちぎ企業再生ファンド：コミットメント総額80億円  
東京チャレンジファンド：コミットメント総額75億円

地域再生ファンド

URL <http://www.daiwasmbcpi.co.jp/solution/sol400.html>

### 北海道企業再生ファンドの仕組み



## 資産運用業務における取組み

### 株主行動

大和証券グループの資産運用会社2社は、投資先企業が社会的責任を果たすことの重要性を認識し、議決権の行使を含むコーポレートガバナンス活動を推進しています。

大和証券投資信託委託は2002年5月に議決権行使にあたっての「基本的な考え方」および「ガイドライン」を制定、大和住銀投信投資顧問は1998年7月に「コーポレートガバナンス活動の目的および基本姿勢」を制定しました(いずれもインターネットなどで一般に公開)。両社では、中長期的な視点から株主価値を高め、受託者としての責任を遂行するために議決権を行使することを基本とし、指図行使にかかわる意思決定のプロセスでは、コーポレートガバナンス委員会規程にもとづいて委員会で行使内容を決定することを定めています。また、単に議決権行使指図にとどまらず、

投資対象企業に対してあらゆる機会にコーポレートガバナンス面の改善を働きかけ、株主価値向上に努めています。

### 地域応援ファンド

大和証券グループでは、地域経済の活性化をテーマに、各地域に根ざす企業で構成される「地域応援ファンド」を組成・販売しています。2005年3月には、富山県下の上場企業の株式への投資を行ない、安定した収益の確保と信託財産の成長を目指す「富山応援ファンド」を新しく発足。あわせて5つのファンドとなりました。

### 地域応援ファンド一覧

(2005年6月30日現在)

ファンド名	地域	純資産総額
茨城ファンド	茨城県	37.4億円
神奈川応援ファンド	神奈川県	12.0億円
彩の国応援ファンド	埼玉県	41.8億円
静岡ベンチマーク・ファンド	静岡県	71.6億円
富山応援ファンド	富山県	49.2億円
計		212.0億円

## SRIに対する認識や理解の向上を目的とした取組み

### SRIファンドの広告活動

SRIの意義をより多くの方に知っていただくために、『日経エコロジー』誌(2005年4月号)にSRIファンドの広告を掲載しました。



### SRIを推進するNPO / NGOへの支援

社会性の高い企業に資金が流れる社会システムの確立を目指す「社会的責任投資フォーラム(SIF-Japan)」と、アジア地域におけるSRIの振興を目的とする「ASRIA」の2つの団体を、大和証券グループは会員企業となって支援しています。



SOCIAL  
INVESTMENT  
FORUM  
JAPAN



### CSR / SRIレポートの発行

大和総研がCSRやSRIに関して作成しているさまざまなレポートを大和証券グループ本社の「CSRウェブサイト」に掲載しています。

2005年3月の「女性の活用に積極的な企業の株式パフォーマンスは良好」(投資戦略部 クオントチーム)と題したレポートでは、女性の活用に推進している企業や、仕事と育児・介護が両立しやすい制度を整備している企業は、業績が高いという分析をまとめています。この分析結果からは、女性の活用が株式パフォーマンスに直接的につながるとい因果関係は実証できないものの、女性従業員に対してもCSRを重視した経営方針を持つ企業を選んで投資することは、投資戦略として妥当であると考えられます。

CSR / SRI関連レポート集

URL <http://www.daiwa.jp/branding/sri/report.html>

### 企業年金にダイワSRIファンドを採用

2004年11月より、CSRの取組みが高く評価される企業に投資する「ダイワSRIファンド」を、従業員向けの確定拠出型年金「大和証券グループ401kプラン」の運用商品の選択肢に追加しました。すでに一般顧客向けの確定拠出型年金サービスの運用商品でもある同ファンドを、今後もさらに広めていきます。

## TOPICS | SRI普及の現状

2004年11月に日本経済新聞社の主催する日経CSRプロジェクト\*2が実施した「社会における企業のあり方に関するアンケート」によると、ビジネスマンや個人投資家におけるSRIの認知度は1割程度でしたが、「同程度の企業ならCSR経営に積極的な企業に投資する」という人が9割を超えました。また、大和インベスター・リレーションズが2004年12月に行なったアナリスト、ファンドマネージャーを対象とした調査では、SRIは95%、CSRは94%と、ともに認知度が高くなりました。

CSRの認知度、理解度の向上に伴って、今後はCSRに積極的な企業への投資が日本でも普及していくと予想されます。

\*2 2004年4月～2005年3月、大和証券グループは同プロジェクトに協賛しました。

#### 日経CSRプロジェクト～社会における企業のあり方に関するアンケート

対象: ビジネスパーソン(上場or従業員100人以上の企業に勤務する男女356名)  
個人投資家(株式もしくは投資信託商品の保有者326名) (2004年11月)

項目	ビジネスパーソン	個人投資家
SRを認知している	10.9%	13.8%
似たような経営、財務状況の2社であれば、「CSR:企業の社会的責任」経営に積極的な企業に投資したい	92.7%	93.1%

#### 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

対象: 日本のアナリスト、ファンドマネージャー99名 (2004年12月)

項目	今回	前回調査比
SRを認知している	94.9%	2.3ポイント
CSRを認知している	93.9%	3.8ポイント
SRが日本でも普及する	67.7%	7.2ポイント
SRがレポート作成や投資銘柄選択に影響する	35.3%	14.3ポイント

# 経済・金融教育への取組み

## 経済・金融教育の二つの中心プログラム

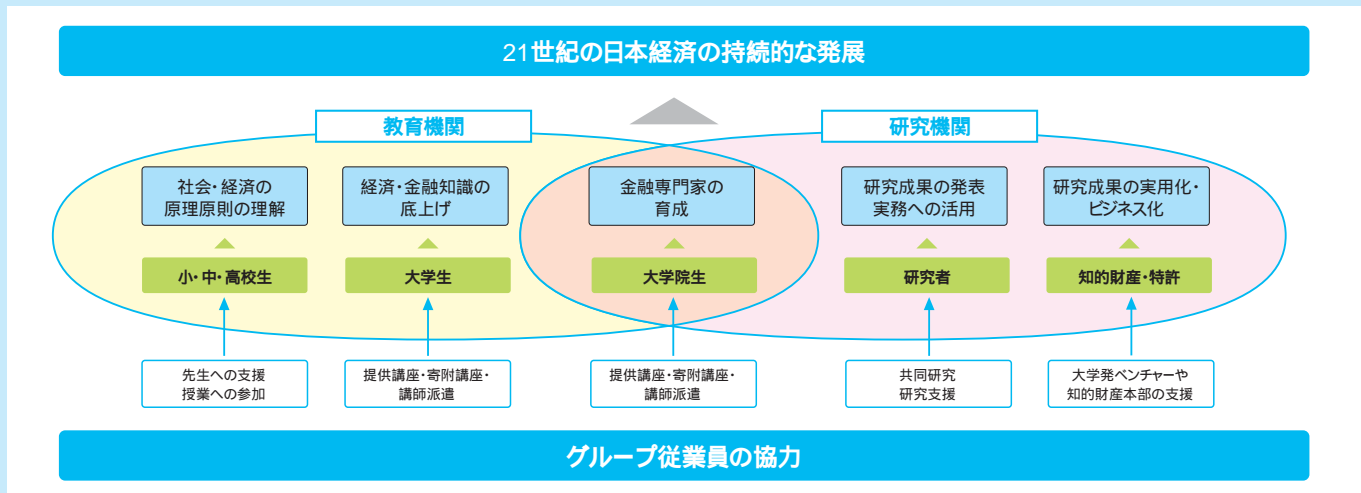
大和証券グループは、経済や金融についての教育・研究活動の重要性を認識し、さまざまな教育機関やNPOと協力しながら、二つの分野を中心に取組みをすすめています。

一つめは、大学・大学院との産学連携による教育・研究分野への支援です。全国各地の大学への講師派遣や提供講座の実施、大学院との共同研究などをすすめるほか、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も派遣しています。

二つめは、小・中・高校生向けの経済教育の普及活動や、教育現場で実施するプログラムへの支援です。

大和証券グループは、このような自らの専門知識やノウハウを活かした企業市民活動を、大和証券グループの本業を通じたCSR活動のひとつに位置付け、今後も積極的に活動を継続していきます。

### 経済・金融教育への取組み



### 2004年度の主な産学連携

主な産学連携	大学名	主な講座・テーマ例
寄附講座、提供講座、講師派遣	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科(ICS)	大和証券企業戦略創造、コーポレート・リストラクチャリング
	慶應義塾大学 湘南藤沢キャンパス(SFC)総合政策学部	コーポレート・ガバナンス論
	青山学院大学大学院 国際マネジメント研究科	ファンドマネジメント、機関投資家と資産運用
	京都大学大学院 経済学研究科	機関投資家と資産運用、証券システム論
	京都大学大学院 医学研究科	起業家養成講座
	中央大学 法学部	国際インターナショナル・国際金融証券市場と法
	東北福祉大学 総合福祉学部	福祉社会と証券
共同研究	香川大学 経済学部	証券市場論
	東京大学 産学連携本部	大学技術の事業化に関する共同研究
	京都大学大学院 経済学研究科	議決権価値の算定
研究成果等の事業化支援	早稲田大学大学院 ファイナンス研究科	コーポレート・ガバナンス
	日本大学 産官学連携知財センター(NUBIC)	TLO(技術移転機関)コンサルティング、事業化支援
	早稲田大学	TLOパイロットファンドおよびインキュベーション事業バックアップ企業活動
共同コンファレンス・講演会の開催、講演、支援	慶應義塾大学	慶應ベンチャーフォーラム参加を通じた技術の事業化の共同研究
	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科(ICS)	ケルビニ助教・森本助教教授公開講演会
		ミシェルクルーイ招待講演会
		ダレルダフィー教授特別講演会
		大和寄附講座開設記念講演会
	京都大学大学院 経済学研究科	2004 Daiwa International Workshop on Financial Engineering
	上海センター開設記念国際シンポジウム	
	大和寄附講座開設記念シンポジウム	

企業は単にビジネスを行なうだけの存在ではなく、社会に対して一企業市民としての役割を果たしていかなければなりません。その役割とは、それぞれの本業において蓄積された技術や知識、ノウハウを、社会に還元していくことであると考えます。大和証券グループは金融業を本業とする企業グループとして、その本業で培ったノウハウを活かして、学校などの教育機関やNPOと協力し、次世代を担う人々に対して経済・金融について学ぶ機会を提供しています。大和証券グループではこれを、本業を通じたCSR活動のひとつに位置付けています。

## 大学・大学院との産学連携

大和証券グループは、経済の持続的な発展に貢献する取組みのひとつとして、大学・大学院との連携をすすめています。「産(企業)」と「学(大学・大学院)」がお互いの特徴を活かしつつ、教育支援、研究支援、交流支援などさまざまなチャンネルを介して協力関係を結んでいます。

### 提供講座

慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス(SFC)において、院生・学部生共通科目として、提供講座「コーポレート・ガバナンス論」を2001年秋学期よりこれまで4期にわたり開講しています。「証券市場におけるコーポレート・ガバナンス」をテーマに、当社グループ会社の大和総研を中心とする役職員が、慶應義塾大学の教授とともに講義を担当しました。基本的な知識から、IR、SRI、企業再編、また昨今の企業不祥事までを網羅することにより、学生が証券に対する体系的な理解を深めることができる講義内容です。最新の具体事例を盛り込みながらの講義は大変好評で、受講者数は年度を追うごとに増加し、大教室に立ち見ができるほどの人気講座になっています。



慶應義塾大学での授業風景

### 共同研究

早稲田大学大学院ファイナンス研究科 川口有一郎教授と大和証券SMBCストラクチャード・ファイナンス部による共同研究「J-REIT NAV(Net Asset Value)の算出」を実施しました。

この共同研究は、東京証券取引所と大阪証券取引所に上場されている不動産投資信託証券(J-REIT)の月次純資産額合計値の算定を行なうためのプログラムの作成と、そのプログラムにもとづく月次純資産額合計値の算定を行なうものです。J-REIT投資に役立つ指標を投資家に提供することにより、J-REIT市場の裾野が拡大することが期待されています。



右から早稲田大学ファイナンス研究センター石島助教授、早稲田大学大学院ファイナンス研究科川口教授、大和証券SMBCストラクチャード・ファイナンス部横田次長、井口課長代理

### ポーター賞への協力

ポーター賞は、独自性がある戦略を実行し、その結果業界において高い収益性を達成・維持している日本企業を表彰するために、一橋大学大学院国際企業戦略研究科(ICS)がハーバード大学マイケル・ポーター教授をアドバイザーに迎え2001年7月に創設しました。大和証券グループとICSは、「金融・経営両分野における産学協同を進め、日本経済の活性化に貢献する」という共通理念のもと、2001年5月に包括提携しました。この提携の一環として大和証券グループは、ポーター賞の創設以来、全面的な協力を行っています。

ポーター賞の選考プロセスが、今後、企業評価の革新的手法として確立することを期待しています。2004年12月3日には第4回ポーター賞授賞式が行なわれ、大同生命保険株式会社、フェニックス電機株式会社が受賞しました。



授賞式の様子  
マイケル・ポーター教授(右)とフェニックス電機 斉藤定一会長(受賞当時社長)



# 経済・金融教育への取組み

## 生きる力を育む 子どもたちへの経済教育

大和証券グループは、未来の社会を担う子どもたちにとって、お金の流れ・経済の仕組みについて学ぶことが非常に重要であると考え、小・中・高校生向けの経済教育の普及活動や、教育現場でのプログラム支援を行なっています。

これまで日本では、リアルな経済を教える教育が十分に行なわれてこなかったうえに、近年はバーチャルな世界が子どもの日常に溢れています。このような状況のなか、経済の体験学習を通じてコミュニケーション能力を育み、社会の仕組みを学ぶことが、子どもたちに大きな成長をもたらすと考えています。

## NPOとのパートナーシップ

大和証券グループは、世界的に経済教育を広めている非営利活動団体ジュニア・アチーブメント<sup>\*1</sup>の活動に賛同し、2000年に日本本部の会員として加盟して以来、高校における「スチューデント・カンパニー・プログラム」への社員派遣、「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」の後援、子ども・教員・保護者向けの教材『Financial Fitness for Life』の日本語版制作などの活動を通じて、ジュニア・アチーブメントとのパートナーシップを築いてきました。

<sup>\*1</sup> 1919年に米国で発足し、企業経営や経済・金融に関する教育の普及と実践の活動を展開。現在、約4万社の企業による財政支援や、経営者を含む社員の講師派遣などの人的支援を活用し、毎年450万人の青少年が学んでいます。日本本部は1995年に設立されました。

## ステークホルダーからのコメント

### 大和証券グループに期待すること

「会社は企業市民として社会に貢献すべきだ」という意識が高まっていますが、日本における企業の社会貢献活動は「施し」という意識が強いのではないのでしょうか。会社は、本来、労働力や行政サービスなど、地域社会から多くの恩恵を受けて成り立っていますので、企業市民としての活動には「恩恵への還元」という意識が必要で、これからの社会では、

そういう考えの会社を受け入れられていくと思います。この「社会還元」という考えのもとに、NPOや地域社会と協力して活動の充実を図っていくとされている大和証券グループは、新しい時代の企業のあり方としてもっとも注目されると思います。



ジュニア・アチーブメント本部(日本) 専務執行役員  
中許善弘氏

## 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

大和証券グループは、ジュニア・アチーブメント本部(日本)主催の「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、2003年度から後援しています。約500名の先生方が参加した2005年2月26日開催の第4回フォーラムでは、大和証券グループ本社取締役会長 原良也が「企業が青少年の経済教育を支援する意味」と題する講演を行ないました。

## 企業が青少年の経済教育を支援する意味

今、企業にとってCSRに重点を置くことは、持続的に成長するための「将来への投資」です。大和証券グループでは、金融・経済教育への支援を、当社グループのCSRにおける重要な柱として位置付け、金融・経済のプロとして、青少年への教育支援を行なっています。それがより良い社会の形成と、当社グループの発展に寄与すると考えているからです。

市場経済化が急速に進んだ昨今の世界状況にありながら、日本では経済教育が遅れています。これは、今後の経済発展や競争力の向上のために社会全体で取り組むべき課題です。社会は共存共栄で成り立っていること、一人ひとりの行動が社会に価値を生み出すこと、経済活動には個人の自律性や道徳観が不可欠であることを、これからの社会を担う小・中・高校生にしっかりと学んでほしいと思います。



株式会社大和証券グループ本社  
取締役会長  
原良也

## スチューデント・カンパニー・プログラム( SCP )

大和証券グループでは京都の立命館高等学校で正課授業として実施されている、ジュニア・アチーブメントの実技体験型経済教育プログラムであるSCPを2003年度よりサポートしています。

2004年度は第二期生20名が資本金1万円で株式会社を設立し、商品の開発・生産・販売を行ない、16週間後の株主総会で成果を発表しました。大和証券グループからは、2003年度に引き続き従業員・OB3名が「社外取締役」として毎週の授業に参加しました。

### 活動概要

2004年9月16日 株式会社一丸設立

2004年12月12日 商品販売開始

2004年1月24日 大和証券京都支店での販売

2004年1月29日 高槻双葉幼稚園での販売

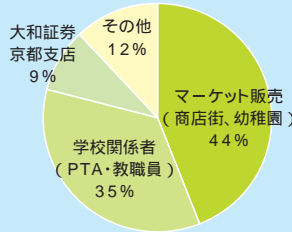
2004年2月2日 伏見区大手筋商店街第5回販売

2004年2月3日 活動終了

2004年3月25日 大和証券グループ本社にて  
鈴木社長へ活動結果報告

2004年3月26日 合同株主総会で業績発表

### 販売活動の内訳



商品「Angel Heart」(キャンドル)



街頭での商品販売



合同株主総会

## 『Financial Fitness for Life』の日本語版制作を支援

大和証券グループは、米国の中学校で経済・金融教育の授業にもっとも広く使われている『Financial Fitness for Life』の日本語版の制作をサポートし、翻訳にはグループの従業員44名がボランティアで参加しました。

このテキストは「経済とは選択することである」という一貫したテーマに沿って、子どもたちの日常の意思決定や将来の職業選択に「経済の考え方」を活かせるようになることを目指すものです。

生徒用、教師用、保護者用の3部で構成され、効果的な学習ができるように配慮されています。

日本語版制作にあたっては、米国で使用しているオリジナルのテキストを、日本の文化や習慣に合わせて書き直し、より理解しやすくなるよう努めました。日本語版は、ジュニア・アチーブメントのプログラムで活用される予定です。



『Financial Fitness for Life』  
日本語試作版

## 株式会社一丸 損益計算書

(自2004年9月16日～  
至2005年2月3日)

営業損益の部	
売上高	183,745
売上原価	28,580
バラフィンワックス	17,500
染料	550
座金	2,110
ラッピング用品	2,117
その他諸経費	6,303
売上総利益	155,165
販売費及び一般管理費	43,775
役員報酬・社員給与	28,135
社員賞与	7,500
施設・用具費	2,380
交通費	1,060
その他諸経費	4,700
営業利益	111,390
営業外損益の部	
営業外収益	70
営業外費用	15,000
税引前利益	96,460
法人税	32,796
当期純利益	63,664
当期末処分利益	63,664

(単位：円)

### ステークホルダーからのコメント

#### SCPに参加して

この実技体験型の経済教育プログラムに社外取締役として参加し、16週間にわたって活動のお手伝いをしていただきました。

活動で起こる事象はすべて、現実の会社で起こりうるもので、私自身、教える立場にありながら教えられることも多く、非常に実りの多いものでした。また、活動を通じた生徒たちの成長ぶりには驚かされました。

SCPIは、生徒たちと企業人がともに学び成長するプログラムだと思います。機会があれば、大和証券グループの従業員の皆さんには、体験していただきたい活動だと思っています。

大和証券グループ本社 広報部長  
河村謙史



## 特集 ステークホルダーとの対話 従業員組合 人事部対談

プロフェッショナリズムを発揮できる職場環境を目指して

従業員間のコミュニケーションを活発化して  
一人ひとりの視野を広げたい

若林:最近、従業員組合では、組合員同士での座談会や懇親会を  
ずいぶん活発に開いていますね。

古清水:そうなんです。「コミュニケーション革命!」というテーマ  
を掲げて、さまざまな立場の組合員が集い、さまざまな場所で、さ  
まざまなコミュニケーションの渦を起こしていこうと、2004年の  
8月以降、1か月に1~4回のペースで、「若手営業員座談会」、「評  
価制度を考える会」など、組合員が相互に意見交換をする機会を  
なるべく多く設けるようにしています。

グループ内には多様な業種の会社がありますし、さらに地域差や、  
入社年次の違いによる意識差もあります。そういった多くの垣根  
を越え、顔の見える交流を活発にすることが、組合員自身の成長  
につながると考えているんです。極端に立場の違う組合員同士だ  
と、意見が対立することもあります。しかし、一度激論を戦わせると、  
その後は仕事上のコミュニケーションが円滑になっているような  
例もあります。

若林:大和証券グループでは、従業員組合が従業員の社内コミュ  
ニケーションの重要な役割を担ってきたと評価しています。今取  
り組んでいるコミュニケーション活性化の運動も、その流れの延  
長ととらえているのですが。

古清水:まさにそうです。組合活動はそもそも「従業員の幸せ」を  
目指すもので、中長期的には、企業の発展なしには達成できない  
ものですから、向かう方向は究極的には労使同じだと思っています。

ただそうはいつでも、立場が違えば見える風景も違ってくるは  
ずです。組合としてはその違いをくみ取り、会社側に伝えること  
によって、組合員一人ひとりと企業全体がともに発展するための役  
割を担っていきたくて考えています。

職場を離れた場でコミュニケーションを活性化することは、そう  
いう組合の基本姿勢を具現化するものなのです。通常の業務や



古清水 隆

大和証券グループ従業員組合  
中央執行委員長



会社が行なう研修などではなかなか見えないことが、俯瞰して見  
られるようになることは、有意義なことだと考えています。

若林:そうですね。会社組織のコミュニケーションというのは、トッ  
プダウンが正規のルートですが、有機的な組織として生命体のよ  
うに考えると、コミュニケーションルートが多様になれば、結果と  
して会社の総合力アップにつながると思います。

成果主義制度の導入がCSRにつながっているか、  
継続的に検証していくことが必要

古清水:今回のコミュニケーション活性化の試みは、この数年です  
すめられてきた成果主義にもとづく評価制度が従業員にどのよ  
うに受け止められているかを検証し、一人ひとりの納得度を測ろう  
という試みでもあります。

若林:成果主義を成り立たせるためには、公正さと透明性が不可欠  
です。その意味でコミュニケーションは非常に大切です。従業員が  
会社にダイレクトに言いにくいことを、組合が吸い上げて経営にフ  
ィードバックしてくれることは経営にとっても有効であると思います。

古清水:大和証券グループは、さまざまな業務を行っており、成  
果が数字として明確に出る業務ばかりではありません。数値化で  
きる部分はクリアにできて、細かい部分で漏れるところが必ず  
出てきますし、従来の統一された評価と比べるとわかりづらいの



より良い働き方の実現に向けて、「次世代育成支援対策推進法」の施行や「ファミリーフレンドリー企業」という概念の広まりなど、職場環境に対する社会からの要請がここ数年、高まっています。そこで焦点となっているのが、制度充実というハード面よりはむしろ、社員にとっていかに使いやすい制度とするかというソフト面だと言えます。目指すべき職場環境について、従業員組合委員長とグループ本社人事部長が語り合いました。

いきたいと思います。

ゆとりのある生活と平等なチャンスを  
どう実現していくかがこれからの課題

古清水:組合としては、コミュニケーション活動に力を入れる一方で、従来担ってきた経済交渉や職場環境の提言も継続的に行なっています。たとえば、2005年の春季交渉では、育児と仕事の両立ができるよう、法律以上の行動計画を織り込んでほしいと要求しました。

若林:経営側としても、5年計画で少子高齢化対策をより高いレベルで実施していきたいと考えていて、これから組合と協議したいと思っています。たとえば育児休暇に関しては、女性では取っている人がいても、男性はまだ実績がないなど、改善目標はいろいろあります。「再雇用制度(仮称)」や「職場復帰プログラム(仮称)」の導入や子育て支援対策の検討もしていますし、「女性活躍推進チーム(仮称)」を設置して、女性の視点から提言も行なってもらいます。

古清水:その他の制度を運用していくうえでもコミュニケーションをすすめ、会社全体の理解を深めていくことが必要だと感じています。

組合は、昔のように労働環境をよくする制度を会社に求めるだけでなく、制度が有機的に活用されるように働きかけることが大切な役割だと考えています。制度が増えていっても利用者がいなければ意味がありませんので、そういった意味では、論点がハードからソフトに移ってきていると言えそうです。

若林:社内公募制なども利用者が増え、評価が高くなっていますが、成功事例の検証や、新たな要望などもくみ取って、人事制度を常に変化させていく必要があると思います。

その意味でも、これからも従業員組合とは意見や情報のやりとりを活発にして、より良い企業活動のために協力していきたいと考えています。

若林孝俊

大和証券グループ本社  
執行役員 兼 人事部長



は確かです。

そのうえ、従業員が考える成果主義のレベルが今では高くなってきていて、本当に自分で成果を達成したと感ぜられるかとか、自分が何を指して何が評価されたのかの答えを具体的に求めるようになってきました。一番大切なのは、やはり「納得性」なのだと思います。

若林:成果主義という仕組みに、どうやって魂を入れていくかという段階にきているということでしょう。業績を上げることや法令を守るという制度的な仕組みは、一人ひとりのマインドや情熱があって初めて意味を持つものです。

古清水:そこで重要になってくるのが、従業員の当事者意識だと思います。仕事を「会社にやらされている」のではなく、従業員一人ひとりが目標を定めてプロとして「自分でやっている」と考えられる制度となっているかどうかが問題です。

若林:そうですね。現在、大きな社会的な流れとなってきているCSRとも重なる部分ですね。

証券業界というものは公共のマーケットを相手にしていますから、我々は常に公的な役割も担っています。だから、従業員一人ひとりが経済社会のリーダーたる意識を持って、公正に行動していかなければなりません。

古清水:自分が自らの業務を通してCSRを体現していくことの大切さを、組合としても座談会などで意見交換を深めながら伝えて

# 災害支援における 企業とNGOのパートナーシップ

金融業の特色を活かした長期支援であることと、  
アカウンタビリティへの対応が実現の決め手でした

木山:大和証券グループのスマトラ沖地震支援はどういった経緯で実現したんですか?

宮下:私たちはこれまで大きな災害が起こった際にはグループ役員を対象とした募金活動をしてきました。今回も募金活動はすぐに始めていたんですが、社長から「これは普通の災害ではないから、本当に現地が必要としていることは何なのか、根本的なことを考えて対応するように」という強い指示がありました。そこでJANIC(国際協力NGOセンター)<sup>\*1</sup>の方とお会いして、今回の支援の枠組みであるACTスキームについてお話をうかがったところ、私たちが求めているものと非常にマッチすると感じまして、具体的に話をすすめました。

木山:どういった部分がマッチすると感じたのですか?

宮下:まず、長期的な取組みであるということと、自分たちが出した資金がどういうふうに使われるのかが、形になって見えるということ、それから何年かして見直しができるという部分を評価しました。なおかつ、公益信託という金融の仕組みを使うこと、また、復興の手段として、現地においてマイクロファイナンス<sup>\*2</sup>という金融手法が活用されることで、金融業界としての特徴ある取組みができるのではないかと考えました。



木山啓子 氏

特定非営利活動法人ジェン  
理事・事務局長



村沢繭子 氏

特定非営利活動法人ジェン  
リレーションシップ開発担当

## 特定非営利活動法人ジェン(JEN)

1994年設立。紛争や災害によって生活基盤を奪われた人々の、心のケアと自立を支援。旧ユーゴでの難民支援、インド西部、イラン南東部、新潟県中越地震などでの緊急支援の経験を踏まえ、スマトラ沖地震に際しては、スリランカで緊急支援活動を展開。アフガニスタン、エリトリア、イラク、新潟では復興支援活動を実施中。

木山:復興には長い長い時間がかかりますが、長期の支援にコミットしてくれるところはなかなかありません。また、マイクロファイナンスという事業自体、支援活動としてはハイリスク・ハイリターンですが、本当に重要な支援です。ですから、このプロジェクトのことを聞いて、本当の意味での受益者のための支援を目指すという強いご意欲を感じて、これからのNGO活動にも希望が持てると思いい、大変勇気付けられました。

金田:長期の取組み、ということを実現できたのにはアカウンタビリティにかかわる二つの大きな要因があったと思います。一つめは信託銀行が資金を管理することで、資金をどう使ったかを報告していただける、ということ。二つめとして、1年ごとに活動報告書を、3年ごとに活動に対する評価報告書を、そして10年後のプロジェクト終了時に総合的な評価として総括報告書をいただける点です。今までのNGOの活動報告において10年間の活動を総合的に記録、評価したようなものはあるのでしょうか?

木山:政府の5年計画や10年計画はよく聞きますが、今回のように現地に密着した形でひとつのプロジェクトを10年追って、それを報告したもの、というのは聞いたことがありません。その報告はぜひ公表していただいて、私たちほかのNGOも参考にできるようなものにしていただけたらうれしいですね。

金田:私たちも今回のプロジェクトはひとつのチャレンジというところがありますので、それ自体を資産としてほかの皆さんにも情報開示していきたいと思っています。

宮下:公益信託で、なおかつNGOとパートナーを組む、という取組みは前例がなく、JANICの方と話し合いながらゼロからつくりました。そのなかで、事務局の経費として年間100万円を使ってもよい、という項目を入れました。事務局の人件費をはじめとする経費もこのなかから出したほうがよいのではないかと、ということで決めました。こういった点も今後のひな型として位置付けてもらえれば、なおうれしいですね。

木山:きちんと仕事をするからには、きちんとした体制が必要ですが、日本では事務局経費に対する理解と支援がなかなか得られません。こうした支援をした結果、どんなよいことができたのかななどをぜひお伝えいただいて、道を広げていただけたらありがたいですね。

金田:非営利活動は無償ボランティアではない、ということですよ。プロフェッショナルとして活動するには、きちんとした経費が必要だというのは、企業もNGOも変わりはないでしょう。

\*1 現在は、アジア・コミュニティ・センター21がACT事務局を務めています。

\*2 貧困削減を目的とした、低所得層や零細事業主を主な対象とする小口の貸付や貯蓄などの金融サービス。

2004年12月26日に発生したスマトラ沖地震によって被災された方々に、心よりお見舞いを申し上げます。大和証券グループではスマトラ沖地震の被災地復興のため、公益信託アジア・コミュニティ・トラスト(ACT)を通じて10年にわたる長期支援を展開しています。地震発生から4ヵ月の2005年4月26日、現地スリランカで救済活動を展開するNGOの方を招き、企業とNGOの連携についてご意見をいただきました。

大和証券グループの支援の枠組みについて、詳しくはP.43をご覧ください。



しゃいますね。これは、社員の方々だけではなく一般市民が社会貢献に参加できる新しい形として、とても有効だと思います。こうした新しい取組みをどんどんすすめられているという意味でも私たちは大和証券グループに期待しています。

宮下:企業市民活動にしてもSRIファンドにしても、社員のすみずみまで意義が十分に理解されているかというはまだです。すべてのグループ社員への浸透が私どもCSR室の最大の課題だと思っています。

村沢:社内広報のために、私たちが現場のお話をさせていただく機会

**NGOがパートナーとしての企業に期待することは、企業が持つノウハウの提供や社内広報**

宮下:NGOが企業とパートナーシップを組むにあたって、企業へ要望すること、期待することはどんなことですか？

木山:企業の皆さんは今まで培っていらっしゃるさまざまなノウハウをお持ちです。そういうところから学ばせていただきたいと思います。ほとんどの日本のNGOは、資金が集まらなくて困っているの、マーケティングなど、企業の皆さんが持っているノウハウを教えていただくことができれば企業の皆さんと共通の言語で話ることができ、NGOへのご理解も深まると思います。

村沢:私は企業の方、それも主に社会貢献室やCSR室の方とお話する機会が多いのですが、そういった部署が中心となっている活動がその企業で働く一般の社員の方々にどのくらい伝わっているか、という非常に難しいようです。大和証券グループは12,000人の社員がいらっしゃるそうですが、社員の皆さんが、CSR室がしていることを理解していただければ、それだけで大きなご支援になると思うんです。社員の皆さんが一人おひとりこれから10年間、自分たちが働きながらこのプロジェクトを見守っていく、というお気持ちになってくださるといいですね。

金田:そうですね。今回のプロジェクトで毎年報告書をもらうというのは、社員に毎年フィードバックしたい、という強い思いがあったからなんですよ。

木山:それから大和証券グループはSRIファンドを推進してい

があつたらとてもうれしいですし、私たちがフィードバックできることもたくさんあると思います。

木山:日本ではNGOが十分に認知されていない、市民社会に支えられていない、という部分があります。NGO側からの働きかけはもちろん必要ですが、企業側からも、企業とNGOはパートナーとして付き合っていけるということを発信していただけるとありがたいです。今回のプロジェクトを企業とNGOとの連携のモデルケースにさせていただきたいと思ひますし、大和証券グループにはそのリーダー的な役割を果たしていただきたいと期待しています。

宮下:本日は貴重なお話をありがとうございました。

**宮下陽一**

大和証券グループ本社  
CSR室長



**金田晃一**

大和証券グループ本社  
CSR室 次長



## 実績と課題・目標

社会と大和証券グループの持続可能な発展に向けたさまざまな取組みについて、1年間の実績を報告するとともに課題と目標を開示しています。

項 目		2004年度以降の課題・目標	進捗状況
コーポレート・ガバナンス		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	一部済
		「コーポレート・ガバナンス憲章」の制定	継続中
		内部統制システムの一層の充実	継続中
CSRマネジメント		—	-
		—	-
コンプライアンス	グループ全体	「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	継続中
		「自主行動規範」制定の検討	継続中
	大和証券	「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」	継続中
		「コンプライアンス・オフィサー」の設置	済
		「内部管理責任者業務マニュアル」の作成	済
	大和証券SMBC	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	継続中
		「法令遵守のための手引き」の改訂	済
		内部管理責任者用の電子掲示板の設置	継続中
		「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」	継続中
		コンプライアンス通信の冊子化	済
		情報漏えいリスクへの対応	継続中
	情報開示(ディスクロージャー)		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	継続中
本業を通じた取組み	社会的責任投資	「ダイワSRIファンド」の設定、「ダイワSRI投資家セミナー」の開催	済
	経済金融教育	早稲田大学大学院 ファイナンス研究科との提携	済
お客様満足への取組み		「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	継続中
		「基本動作の確認」：基本動作、基本的なサービスの徹底	継続中
		「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	継続中
		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	継続中
人の尊重と人材の活用		障がい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	継続中
		評価の納得度を向上させるための「評価者研修」の充実	継続中
		「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	継続中
		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	継続中
企業市民として～社会との共生		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	継続中
		「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	継続中
環境への取組み		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	継続中
		事業特性を考慮しながらISO14001導入の有効性について検討	済
		大和総研永代ビルディングにおける温室効果ガス(CO <sub>2</sub> 換算)の2001年度比削減目標(1.9%減)の達成	済

参照ページ	2005年度の課題・目標
22 23	役員報酬制度において、現物株式取得制度に替え、行使価格が1円のストックオプションを導入
	役員報酬における株価連動型報酬のあり方についてさらに検討
	主要グループ会社でのシステム監査体制の強化
	個人情報保護法への対応など、テーマ別の監査の実施
24	2007年度末までに大和証券全店舗120カ店で「コンプライアンス、企業倫理・CSR研修」を実施
	グループ従業員のCSRに対する理解の促進
26 27	グループ本社とグループ各社のリーガル・コンプライアンス部門の連携を強化
	法令等の遵守・投資家保護の視点に立った営業活動の徹底
28	苦情・クレームに対する管理体制の強化
	個人情報保護法施行後の対応
	コンプライアンス本部の強化、レベルアップ
	eラーニングのコンテンツを増やし、各部署で現場に即したテーマを選んで研修が行なえる体制を整備
29	これまでに内部監査等により認識したリスクに対する改善策の定着状況の点検を実施
	証券仲介業・個人情報保護に関する事項等を部内検査項目に取り入れて点検体制を強化
30 31	新たな個人株主を増やすため、積極的な情報開示をすすめる
	株主懇談会などのイベントの開催
8 11	SRIの普及・促進( NPO / NGOとの連携を含む )
12 15	ジュニア・アチーブメントの体験型経済教育プログラム「ファイナンス・パーク」への支援
	共同研究への積極的な取組み
36 37	アフターフォローへの積極的な取組み
	「店舗におけるIT技術の活用」により店舗の利便性を高める
	幅広いお客様に満足いただける店舗空間づくり
38 41	障がい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に努める
	研修制度の充実
	女性が活躍しやすい職場環境の整備
42 43	より多くのグループ従業員が参加できる自主ボランティアプログラムの充実を図る
44 45	より精度の高い独自の環境マネジメントシステム構築に向けた取組み
	環境コミュニケーションの促進
	グリーン購入の基本方針を策定

## 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。

2004年度は、2003年度に続き、証券業という本業を通じた取組みとして、社会的責任投資(SRI)の普及・促進活動や、社会の健全な発展のため、NPO / NGOへの支援を通じた青少年への経済・投資教育活動や産学連携に注力しました。また、委員会等設置会社への移行により、経営の透明性、機動性、効率性を重視したコーポレート・ガバナンス体制を整えました。さらに、大和証券においてはお客様のニーズに沿った営業体制の刷新など、お客様満足度のさらなる向上に取り組んでいます。

2005年度は、従来までの取組みに加え、女性が活躍しやすい職場環境の整備やコンプライアンス体制のさらなる強化を目指します。また、グループ役職員の一人ひとりがプロフェッショナルとして業務を遂行するにあたり、共通して遵守、尊重すべきである基本的な考え方をまとめた「大和証券グループ行動指針(仮称)」の作成をすすめます。

環境マネジメントシステムについては調査を踏まえ、現時点ではグループ全体でのISO14001認証の取得はしないという結論にいたっています。今後、独自の環境マネジメントシステムの精度向上に向けた取組みを推進します。

## コーポレート・ガバナンス

すべてのステークホルダーにとっての企業価値を最大化するため、透明性、機動性、効率性を重視したコーポレート・ガバナンス体制を整備、運用しています。

2004年度以降の課題・目標	2004年度の実績・進捗状況
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	報酬委員会において、より連結を重視した評価基準を設定
「コーポレート・ガバナンス憲章」の制定	委員会等設置会社への移行と同時に、グループ本社ホームページにコーポレート・ガバナンスに対する姿勢を公表
内部統制システムの一層の充実	グループのシステム監査体制整備のためのプロジェクトを立ち上げた

### コーポレート・ガバナンスに対する考え方

コーポレート・ガバナンスは、経営方針を決定し、経営者の業務執行を監督・評価することで、有効かつ効率的な業務運営を確保する仕組みです。その目的は、株主をはじめとするすべてのステークホルダーにとっての企業価値を最大化することにあります。大和証券グループは、この目的を達成するために透明性と機動性の高い経営体制の構築が最重要

であると考え、2004年6月に「委員会等設置会社<sup>\*1</sup>」に移行しました。

<sup>\*1</sup> 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。

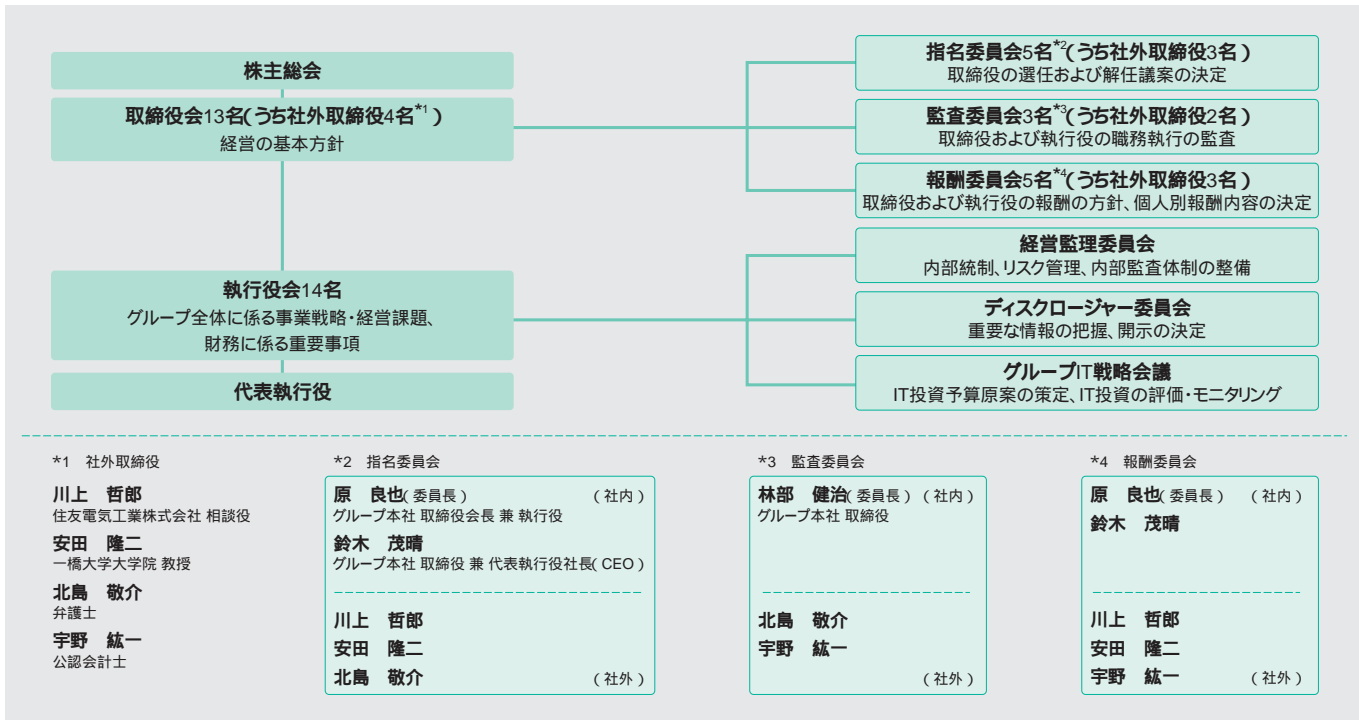
### 委員会等設置会社によるガバナンス体制

大和証券グループでは、1999年に国内上場企業で初めて持ち株会社体制に移行して以来、社外の有識者で構成される経営諮問

委員会や報酬委員会を設置するなど、以前から有効かつ効率的な業務運営に資する透明性の高いガバナンス体制を構築してきました。委員会等設置会社への移行に伴い、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を向上させるとともに、社外取締役を2名から4名に増員、指名・監査・報酬各委員会を設置し、監督機能を強化しました。

指名委員会は2004年度<sup>\*2</sup>に3回開催し、取締役会の構成、取締役候補の指名に関する

### 大和証券グループのコーポレート・ガバナンス体制(2005年6月24日現在)



る基本的な考え方、取締役候補の選定等について検討しました。取締役候補の選定は、指名委員会において、取締役選任基準に照らして審議・決定されます。この基準には、社外取締役の独立性を担保するための基準も盛り込んでいます。

報酬委員会は2004年度\*2に6回開催し、取締役、執行役の個人別報酬の決定や、役員報酬体系、業績評価体系の改定について検討・決定しました。

監査委員会は2004年度\*2に12回開催し、グループ各社の内部統制状況の監査方法等について審議を行ないました。

\*2 2004年6月23日から2005年6月23日までの期間です。

### 業績連動性を重視した役員報酬制度

取締役、執行役の報酬は、基本報酬、業績連動型報酬(賞与)、株価連動型報酬で構成され、報酬委員会において決定されます。

業績連動型報酬の算定基準は、経常利益やROE\*3などの財務的な視点に加え、重要なステークホルダーであるお客様の視点も重視しています。たとえばお客様からのお預かり資産やお客様満足度調査結果、従業員ひとりあたりの生産性などが評価に反映されます。

また、役員報酬の業績連動性や透明性を高めるために、2004年6月に役員退職慰労金を廃止しました。

\*3 ROEについては「大和証券グループの業績と市場における位置付け」P.32をご覧ください。

### 内部統制活動の充実

#### 内部統制の3つの目的

内部統制とは「業務の有効性と効率性」「財務報告の信頼性」「法令・諸規則等の遵守」

### グループ本社の取締役、執行役および監査役に支払った報酬その他の職務執行の対価である財産上の利益の額(2004年度)

2004年4月1日～2004年6月23日

2004年6月23日～2005年3月31日

	定款または株主総会決議にもとづく報酬		利益処分による役員賞与		株主総会決議にもとづく退職慰労金		報酬委員会決議にもとづく確定金額		
	支払人員数	支給額	支払人員数	支給額	支払人員数	支給額	支払人員数	支給額	
取締役	7名	5,800万円	7名	11,600万円	1名	1,400万円	執行役	16名	39,100万円
監査役	4名	1,500万円	—	—	4名	5,400万円	取締役	5名	8,000万円

\* 委員会等設置会社への移行前と移行後で役員の人数と構成が異なるため、分けて掲載しています。

\* 取締役と執行役の兼任者の報酬は、執行役に総額を記載しています。  
\* 取締役のうち社外取締役4名に対する報酬総額は5,000万円となっています。

の3つの目的を確保するために当社グループ内で運営される、さまざまなプロセスをいいます。すなわち、適切なリスク管理のもと業務が有効かつ効率的に行なわれているか、その結果が財務諸表に適切に反映されているか、法令等遵守への対応がなされているか、を主眼に内部統制活動を行なっています。

#### 連結ベースで網羅的に内部監査を実施

大和証券グループは内部監査を内部統制を充実させるための重要な機能と位置付け、連結ベースで網羅的に内部監査を実施しています。主要なグループ会社には内部監査部門を設置し、内部監査部門を持たない会社には大和証券グループ本社代表執行役直轄の経営監査部が直接内部監査を実施します。

経営監査部はまた、グループ各社の経営企画部門や内部監査部門と定期的にコミュニケーションをとり、各社の内部監査活動が有効に機能しているか、各社で適切な統制活動・リスク管理が行なわれているかなどについて意見を交換し、大和証券グループの内部統制・内部監査体制を充実させるためにさまざまな連携を行なっています。

#### 経営監理委員会が内部統制を統括

執行役会の分科会として内部統制・リスク管理を専門とする「経営監理委員会」を設置し、大和証券グループの業務にかかる内部統制の整備に関する事項を審議・決定するとともに、内部統制に関する議論を行なっています。

委員会は代表執行役が議長を務め、原則として3か月に1回開催されます。経営監査部より内部監査計画、内部監査結果の付議・報告がなされるほか、各種リスク管理の所管部署である法務部、財務部、企業倫理室等から付議・報告が行なわれます。

#### 今後の課題と2005年度の目標

役員報酬制度では、2005年度からは現物株式取得制度に替え、行使価格が1円のストックオプションを導入します。また、株価連動型報酬のあり方などを1年間かけて議論していく方針です。

内部統制では、内部監査の質を継続的に向上させることを目指しており、その一環として主要なグループ会社でシステム監査をより精緻に実施できる体制を整えます。

また、個人情報保護法への対応が適切に行なわれているかなど、テーマ別の監査も実施していきます。

## CSRマネジメント

2004年7月、大和証券グループ本社にCSR室を設置しました。これまでの施策を発展させ、グループ全体にCSRを深く根付かせることを目指しています。

### CSR推進体制

2004年7月、大和証券グループ本社にグループ全体のCSR活動を推進するCSR室を設置しました。CSR室は、グループ本社内で開催されている部室長会議やグループで横断的に開催されている各部の連絡会等に随時参加し、グループのCSR活動報告やCSRに関する課題提起などを行なっています。また、グループ全体の環境マネジメントシステムの

精度向上を目的とした「環境マネジメント連絡会」や、現在準備中の「大和証券グループ行動指針(仮称)」策定のための「行動指針連絡会」などの事務局機能を担っています。

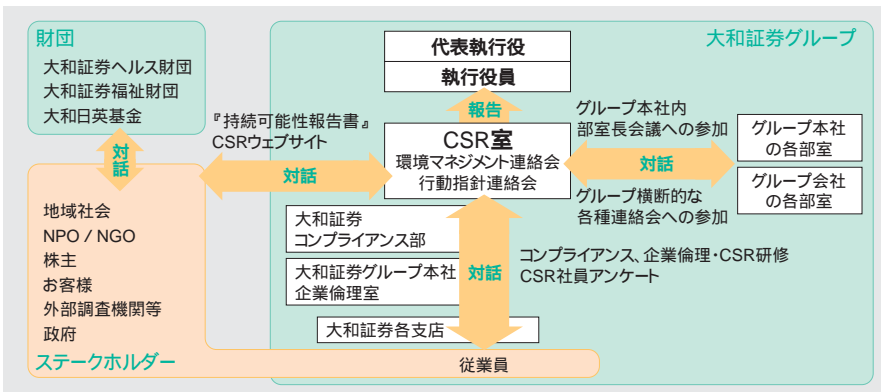
### CSR室の活動

CSR室は主に、大和証券グループのCSR活動に関する企画・立案および推進、持続可能性報告書(サステナビリティ・レポート)の

作成や外部からの各種調査への対応、NPO/NGOなど、外部ステークホルダーとのコミュニケーションを行なっています。

また、企業市民活動の責任部署として、大和証券ヘルス財団、大和証券福祉財団、大和日英基金の3財団に対するグループの窓口としての機能や、企業市民活動に関する教育、研修および社内イントラネットを通じたグループ従業員へのボランティア情報の提供などを行なっています。

大和証券グループのCSR推進体制(2005年6月30日現在)

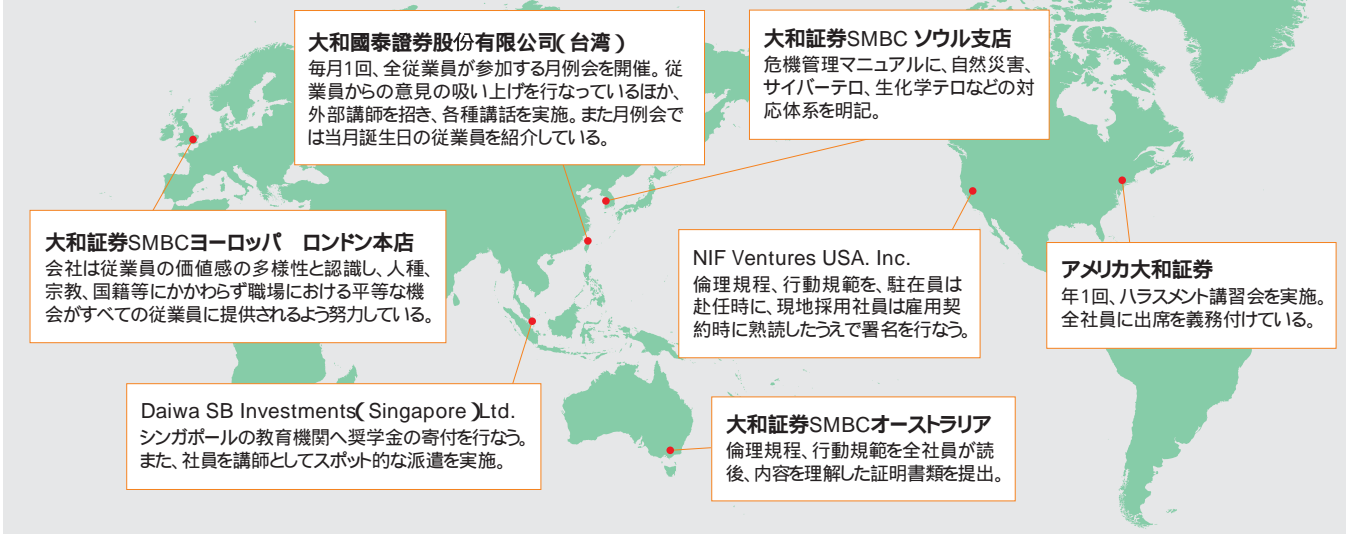


### 今後の課題と2005年度の目標

2005年5月より、グループ従業員のCSRに対する理解向上を目的とした「コンプライアンス、企業倫理・CSR研修」を大和証券の各支店で実施しており、2006年3月末までに40カ店、2005年度を含めた3年間で全店舗(2005年3月末現在、120カ店)での実施を目指します。また、今後対象をグループ全体に広げ、より多くの従業員のCSRに対する理解を深めていきます。

### 海外拠点におけるCSR活動

大和証券グループの海外拠点における、CSRに関する特徴的な取組みをご紹介します。今後、グループのなかで情報を共有し、優れた取組みを広げていきたいと考えています。

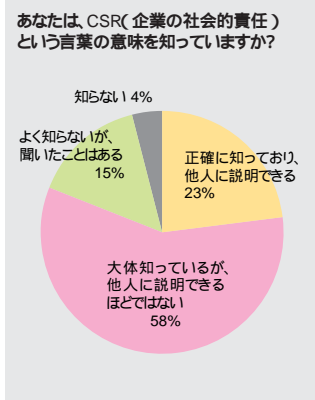




2005年5月、グループ行動指針制定に対する従業員の意識調査、およびCSRにかかわる意識・知識の従業員への浸透度把握を目的として、大和証券グループ全従業員(約13,000人)を対象にCSRアンケートを実施しました。ここではアンケートの結果の一部をご紹介します。大和証券グループでは、これらの結果を真摯に受け止め、従業員が主体的に参加、納得する形でCSR活動をすすめています。

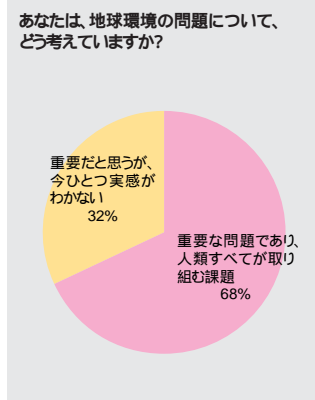
「CSR」という言葉の意味を知っている・・・81%

言葉の意味を知っているかについてきいたところ、「CSR」と「SRI」はそれぞれ81%、75%とほぼ同水準でしたが、「サステナビリティ」は59%と若干認知度が低くなりました。今後SRIが日本で普及すると思うかについては、普及すると思う人が75%で、SRIの言葉の意味を知っている75%と同じ比率でした。



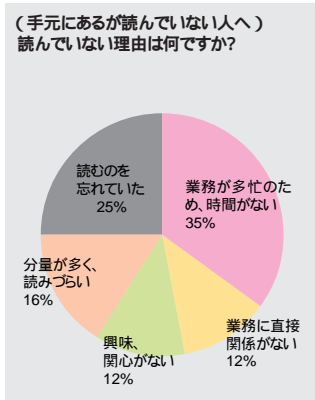
「地球環境」について重要な問題であると考えている・・・100%

地球環境問題に対する意識についてきいたところ、「重要な問題であり、人類すべてが取り組む課題」68%、「重要だと思うが、今ひとつ実感がわかない」32%となり、あわせて100%の人が現在の地球環境に問題意識を持っていました。



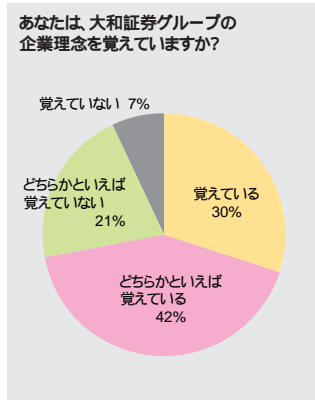
『持続可能性報告書2004』を読んでいない・・・43%

『持続可能性報告書2004』を読んでいるかどうかについてきいたところ、「手元にあるが読んでいない」11%、「まったく読んでおらず手元にもない」32%と、あわせて43%の人が読んでいませんでした。読んでいない理由としては「業務が多忙のため時間がない」が35%で最も多く、次に「読むのを忘れていた」の25%が続きました。



大和証券グループの企業理念を覚えている・・・72%

グループ企業理念を覚えている人は72%で、4人に1人が覚えていない状況でした。また、大和証券グループのCSRは何よりもまずグループ企業理念を誠実に実行することである、と思う人は92%でしたが、職場でグループ企業理念やブランド・ステートメントにしたがった行動ができると思う人は81%と低くなっていました。



CSR活動を定着させるためには、CSRに関する社員の研修を実施・強化する・・・17%

大和証券グループのCSR活動を定着させるための取組みについてきいたところ、意見の多いものでは「CSRに関する社員の研修を実施、強化する」17%、「グループ行動指針を制定し、判断・行動の具体的基準・規範を明確にする」12%、「CSRに関する管理職以上の研修を実施、強化する」11%、「職場での話し合いや研修を実施、強化する」10%となりました。

大和証券グループのCSR活動を定着させるためには、今後どのような取組みをすればよいと思いますか?	
CSRに関する社員の研修を実施、強化する	17%
グループ行動指針を制定し、判断・行動の具体的基準・規範を明確にする	12%
CSRに関する管理職以上の研修を実施、強化する	11%
職場での話し合いや研修を実施、強化する	10%
経営トップがCSR活動について繰り返しコメントする	9%
CSR説明冊子(簡易版)を配布する	8%
人事評価にCSRや倫理評価を反映する	8%
CSR活動が新聞・雑誌等で取り上げられるようにする	7%
サテライト放送で説明する	6%
ステークホルダー(利害関係者)の意見を経営に取り入れる仕組みをつくる	5%
不正行為への罰則を強化する	4%
CSR説明ビデオを配布する	2%

## コンプライアンス

「社会正義の貫徹」のため、業態の異なるグループ各社でのコンプライアンス体制の強化を基本としながら、グループ横断的な体制の構築に取り組んでいます。

### グループ全体での取組み

2004年度以降の課題・目標	2004年度の実績・進捗状況
「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	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部通報に関するアンケート結果報告(社内報『不二』2004春季号)</li> <li>「企業倫理ホットライン」のポスターを対象会社各部室店に配布(2004年10月)</li> </ul>
「自主行動規範」制定の検討	グループ行動指針連絡会を組織し、2005年度中の策定を目指して進捗中

#### 考え方と重点課題

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、CSRの根幹である法令遵守を徹底しています。そのために、社内規程、ルールの作成や従業員への啓発と指導、業務のモニタリングを行なう仕組みの整備をグループ横断的にすすめてきました。

2004年度は、個人情報保護法と知的財産権への対策を重要課題として取り組みました。

#### コンプライアンス推進体制

当社グループではグループ各社における法令遵守体制の整備を基本としながら、グループ全体として一貫したコンプライアンス体制を維持・強化するための施策を講じています。

具体的には、各社のコンプライアンス関連会議にかかわる情報を定期的に収集し、必要に応じて担当部署から報告を求めるとともに、グループ横断的な案件に関してはグループ本社の法務部門が企画・検討段階から参加し、遵法意識の醸成を図っています。

特に重要な案件は、グループ本社取締役会、執行役会および経営監視委員会で検討課題として取り上げ、マネジメントレベルでのグループコンプライアンスの対応を行なっています。

また、社内体制のチェックも、グループ各社ごとの内部監査体制を構築するとともに、適宜グループ本社の内部監査部門が子会社の監査を行なうなどの対応をしています。

#### 内部通報制度の仕組みと実績

組織の自浄作用を促すため、2003年1月に導入した「企業倫理ホットライン」は、イントラネット、eメール、手紙、電話、面談などの手段により、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。匿名による通報を可能にし、通報者に関する情報が厳密に守られています。

2004年度には、営業姿勢、業務繁忙への対応、喫煙問題など13件の通報がありました。いずれの通報も匿名性、通報者保護に配慮しながら、適切な対応を行なった結果、従業員の遵法精神の向上やコンプライアンス体制

の充実、職場環境の改善などの効果が現れつつあります。なお、設置から2005年6月末までに、30件の通報が寄せられています。

#### 企業倫理ホットラインに対する従業員への意識調査

「企業倫理ホットライン」に対する理解促進を図るため、2005年4月、約13,000人の従業員を対象に「企業倫理ホットラインに関するアンケート」を実施し、51%超の回答を得ました。

##### 従業員意識調査の結果(2005年4月)

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 82%	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 69%	見たことがない
3. あなたが「通報すべき行為」を見聞きしたとき	通報する 75%	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 61%	手紙・電話等で行なう
5. あなたが通報するとしたら	実名で行なう 66%	匿名で行なう
6. あなたは、「通報者が弁護士あて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 58%	知らない
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 51%	守られると思わない
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 78%	有効であると思わない

#### 内部通報例とその対応 2004年度総通報件数 13件

通報内容	対応
資産拡大の会社方針に反する営業姿勢	コンプライアンス部門が調査し、改めて指導を徹底
業務繁忙への対応不備	残業時の休憩時間の確実な取得を促し、繁忙期終了後には交替での振替休日等の取得を実施
禁煙時間が守られない	喫煙スペースを限定するなどの喫煙ルールを定め、分煙化の推進を実施

した。「内部通報制度を知っている=82%(前年70%)」と認知度が高まってい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=69%(同79%)」、「匿名性や通報者保護を守られるとは思わない=51%(同53%)」と、制度の運営について理解が広まっていない部分も見受けられます。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が十分に確保できていることについて、認知度を高めていくよう取り組んでいきます。



「企業倫理ホットライン」の社内告知ポスター

### 個人情報保護法に対する取組み

2005年4月1日、「個人情報の保護に関する法律」が全面施行されたことに対し、大和証券グループでは全グループをあげて対策に取り組んでいます。

グループ本社の個人情報保護担当部署であるシステム企画部は、2005年1月末と4月中旬の2回、グループ各社の対応状況について調査を行い、個人情報取扱事業者としての対応が順調にすすんでいることを確認しました。一方、万一個人情報の漏えい事案が発生した場合に備え、グループ内の報告、連絡体制

#### 情報セキュリティに関する各社の資格取得状況

企業名	資格名
大和証券	TRUSTe
大和証券投資信託委託	TRUSTe
大和住銀投信投資顧問	SAS70
大和総研	ISMS プライバシーマーク
大和証券ビジネスセンター	ISO9001 プライバシーマーク

(2005年4月14日現在)

を整備しました。今後、グループ各社の個人情報保護に関する対策の実施状況を継続的にフォローし、グループ本社の会議体で報告していきます。また、eラーニングなど、個人情報保護に関する役職員の研修教材の共有、保有する個人情報の開示・訂正・利用停止請求の事案の共有等、対策を検討していきます。

### 従業員にコンプライアンス意識を広めるための取組み

グループ各社において実施する実務に即したコンプライアンス研修のほか、入社時および定期的なコンプライアンスに関する講義、新任役員に対する研修や各種会議体での法令改正に関する報告など、グループ全体としてもコンプライアンスにかかわる研修および知識の徹底に取り組んでいます。

また、個人情報保護法への対応として、イントラネット等での情報提供のほか、従業員向けに個人情報保護に関する研修を実施しました。

### 知的財産権に対する取組み

知的財産は重要な戦略であると位置付け、グループ本社法務部に知的財産課を設けて

取り組んでいます。グループ従業員に対して知的財産権に該当する事案があれば申し出るよう周知しています。2004年度には内外で8件の特許を登録しました。

また、商標・著作権管理に関しても対応を強化し、当社グループの知的財産に対する他社からの侵害の防止のほか、コンプライアンスの観点から他社の保有する知的財産への当社グループによる侵害の防止にも努めています。

### 今後の課題と2005年度の目標

グループ各社の業態の違いにより遵守すべき法令がそれぞれ異なっていたことや、持株会社体制として各社の専門性や独自性を尊重する方針から、コンプライアンスに対する細かな規程および対応は、グループ各社での自己完結を基本としてきました。しかしコーポレート・ガバナンスの強化、内部統制の重要性が高まるなか、2004年6月に委員会等設置会社に移行したことを踏まえ、グループ全体として内部管理・コンプライアンス体制の拡充に取り組んでいく必要があると考えています。

2005年度にはグループ本社とグループ各社のリーガル・コンプライアンス部門がさらに連携を強化し、その拡充を目指します。

### ステークホルダーからのコメント

#### ▶▶ 大和証券グループに期待すること

「社会正義の貫徹」を経営理念の柱に据え、コンプライアンス推進体制の構築、内部通報制度・研修制度の運用や充実、ネガティブな情報の開示などに、積極的に取り組まれていることがよく分かります。ただ、全社員への浸透に時間がかかるのは当然ですが、内部通報制度における匿名性や通報者保護への信頼度が依然として高い点は、少し気になるところです。今後、「自主行動規範」が社員自ら作り上げたものと思えるようなプロセスで策定されるとともに、大和証券グループの事業活動における法令遵守を超えたコンプライアンスの意味と意志を、広く社会に示し続けていけることを期待します。



特定非営利活動法人バリュートリソースセンター  
社会的責任投資(SRI)プログラムディレクター  
由良 聡氏

## コンプライアンス

### 大和証券での取り組み

2004年度以降の課題・目標
「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
「内部管理責任者業務マニュアル」の作成

2004年度の実績・進捗状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>内部発覚率は2003年度73%から2004年度75%に上昇(内部牽制の強化を通じた違反行為の撲滅)</li> <li>「お客様相談センター」をコンプライアンス本部内に移管。より迅速かつ適切な対応ができる体制を整備。</li> </ul>
2004年4月1日付で母店として機能する27営業店に設置。2005年3月末現在、28名体制。
「内部管理責任者研修マニュアル」のタイトルで作成

#### 考え方と重点課題

社会に貢献できる公正な企業であるために、コンプライアンスはもっとも重要なテーマであると考え、取り組みを続けています。法令遵守という基本からさらに先へ進むため、2004年度には投資家保護を重点課題として取り組みました。

#### コンプライアンス推進体制

2004年4月には、「コンプライアンス・オフィサー」を各エリア・グループの支店を統括する母店に配置。より現場に近い位置における指導・教育体制を整備しました。同年10月には「コンプライアンス本部」を新設し、従来からある内部監査部、コンプライアンス部、お客様相談センターを同本部内に集約。加えて、同年11月には個人情報保護法への対応体制強化のため、同本部内に「情報セキュリティ室」を新設しました。

#### 苦情・クレームに対する取り組み

お客様の信頼向上を目指し、重点課題として苦情・クレームへの取り組みを強化しました。2005年4月にはクレーム対応の専属部署としてお客様相談課を設置しました。また、クレームに対してより正確、誠実かつ迅速に対応するため、クレームに対する報告体制の明確化と、

クレームが寄せられた場合における適切な対応を徹底するためのマニュアルの制定等を行いました。

#### 違反行為の撲滅、投資家保護

大和証券では、内部牽制機能やモニタリング機能の向上に継続的に取り組んでいます。2004年度、内部発覚率<sup>\*1</sup>は75%に上昇しました。前年に続き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。また、投資家保護の観点からも、「お客様相談センター」をコンプライアンス本部内に移管し、より迅速かつ適切な対応ができる体制を整備しました。

<sup>\*1</sup> 内部発覚率は、金融庁への証券事故届出件数全体に対する、お客様からの申し出または外部検査による指摘以外のものの割合です。

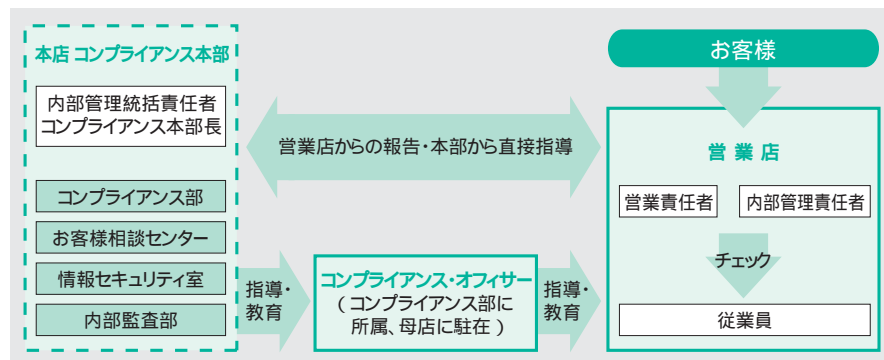
#### 反社会的勢力への対応

暴力団、総会屋など、反社会的勢力への対策強化のため、大阪にも対応スタッフを配置しました。反社会的勢力の情報を整備しつつ、より実効性ある体制を整えました。

#### 今後の課題と2005年度の目標

コンプライアンスとは“完成”するものではなく、継続的な取り組みにより“維持”していくものと認識しています。研修と事例分析、対策の策定・実施と効果測定という一連のサイクルを地道に繰り返しながら、常に高いレベルを目指していきます。2005年度は「法令等の遵守・投資家保護の視点に立った営業活動の徹底」「苦情・クレームに対する管理体制の強化」「個人情報保護法施行後の対応」「コンプライアンス本部の強化、レベルアップ」を目標に掲げ、高いコンプライアンスマインドにもとづいた適正な業務運営体制のさらなる強化を目指します。

#### 大和証券のコンプライアンス推進体制



## 大和証券SMBCでの取組み

2004年度以降の課題・目標
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
情報漏えいリスクへの対応

2004年度の実績・進捗状況
各部署の内部管理責任者が中心になり、現場の問題意識に即したテーマを選定し部内研修を実施
新しい法令、社内規程の改正等を反映させて、改訂を実施
情報の共有化、迅速な伝達を目的に内部管理責任者用掲示板を設置し、稼働
・コンプライアンス情報のデータベース化により検索機能を向上 ・ファイアーウォール規制Q&A集を改訂
「コンプライアンス通信」51～100号を冊子化
個人情報保護法に対応した社内管理体制を構築

### 基本的な考え方

大和証券SMBCは、コンプライアンスを経営の最重要課題のひとつとして位置付けています。コンプライアンス意識を全役職員に浸透させるとともにコンプライアンス体制やその仕組みが効果的に機能し、適正な業務活動を推進することがコンプライアンスの要諦と考えます。この考えのもと、「法令等諸規則に沿った業務遂行ルール」の策定、「ルールの周知・徹底」「ルールの遵守状況のモニタリング」「問題点を発見した場合の改善策の策定・実行」「改善策のルールへの織り込み」というステップを常に遂行し、コンプライアンス体制の実効性確保に努力しています。

### コンプライアンス体制の充実

各部署では、コンプライアンスを指導するために選任された内部管理責任者や内部管理者が、日常の業務活動を的確に把握するとともに、法務相談や新商品等の適法性等について、コンプライアンスを統括する部署である法務審査部と連携しながら、業務の適正性等をモニタリングしています。

2002年10月から導入した部内検査制度は、内部管理責任者・内部管理者が推進役となり、各部室の業務に潜在するリスクの分析・評価を行ない、高リスク事象について、定期的

に点検をするものです。また、部内検査で顕在化した問題点は、改善策を策定し、各部の業務運営マニュアルに織り込んでルール化します。各部署がこれらの分析・評価や部内検査を実施する過程で前述のステップを着実に遂行し、コンプライアンス意識の浸透とコンプライアンス体制の強化に努めています。

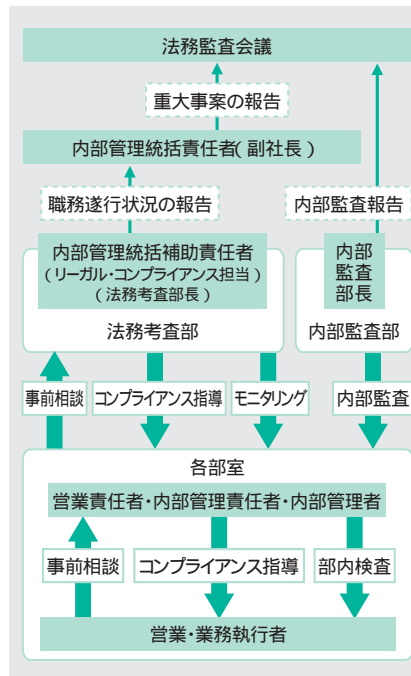
また、2004年に法務審査部から監査一・二課と海外審査課が内部監査部として独立し、部内検査の実効性や法令違反の有無等の監査、テーマ別の監査等を実施しています。

### 従業員へのコンプライアンス教育

従業員教育として、eラーニングを利用した研修と、新任役員、進級者、転入者、新入者、海外赴任前の従業員等を対象とした集合研修を随時実施。特に各部室においては、自部署の業務に関連するテーマを選定し、部内研修に注力しています。

また、当社のコンプライアンス・マニュアルである「法令遵守のための手引き」と事例を解説した「コンプライアンス通信」、社内への指示文書である「コンプライアンス連絡文書」を、2004年度にデータベース化し、コンプライアンス情報の検索機能向上や、100号に達した「コンプライアンス通信」を冊子化するなど、法令遵守のための環境を充実させました。

### 大和証券SMBCのコンプライアンス推進体制



### 今後の課題と2005年度の目標

2005年度には、eラーニングのコンテンツを増やし、各部署で現場に即したテーマを選んで研修が行なえるような体制を整えます。また、これまでに内部監査等により認識したリスクに対する改善策の定着状況の点検を実施すること、個人情報保護に関する事項等や新しい法令等諸規則の改正による新業務を部内検査項目に取り入れて点検体制を強化することなどが課題です。

## 情報開示( ディスクロージャー )

「ディスクロージャー・ポリシー」の精神にのっとり、上場企業の模範となるよう、公正かつ適時・適切な情報開示に努めています。

2004年度以降の課題・目標
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
個人株主の保有比率の向上

2004年度の実績・進捗状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>アナリスト、ファンドマネージャー向けスモールミーティングを開催</li> <li>個人投資家向け説明会やIRフェアなど積極的に参加</li> <li>IRサイトのリニューアルにより、コミュニケーションを強化</li> </ul>
2003年度20.7%に比べ2004年度20.9%と微増

### 情報開示に対する考え方

大和証券グループの情報開示に対する考え方は、2004年4月に公表した「ディスクロージャー・ポリシー」のとおりです。財務的、社会的、環境的の側面を含む情報の、公正かつ適時・適切な開示に取り組んでいます。

#### 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・環境的の側面の情報を含む。)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。

### 財務的、社会的、環境的側面の情報開示

財務的側面の情報は『年次報告書』「決算短信」「プレスリリース」などを通じて公開しています。さらに、開示すべき情報に社会的、環境的側面の情報を含め、ステークホルダーに地域社会を含め、CSRの観点を「ディスクロージャー・ポ

リシー」に盛り込んでいます。これら、社会的、環境的側面の情報は、主に『持続可能性報告書』で開示しています。

また、グループ本社ホームページ内のIRサイトとCSRウェブサイトを通じて、あらゆるステークホルダーを対象とした開示体制をとっています。2004年にはユーザビリティを高めるため、IRサイトをリニューアルしました。

### 公正かつ適時・適正な情報開示

#### ディスクロージャー体制

グループ本社は「ディスクロージャー・ポリシー」および「ディスクロージャー規程」をもとに、公正かつ適時・適切な情報開示を目指しています。2004年に広報IR部を広報部とIR室に

分離し、それぞれの役割をより明確にしました。

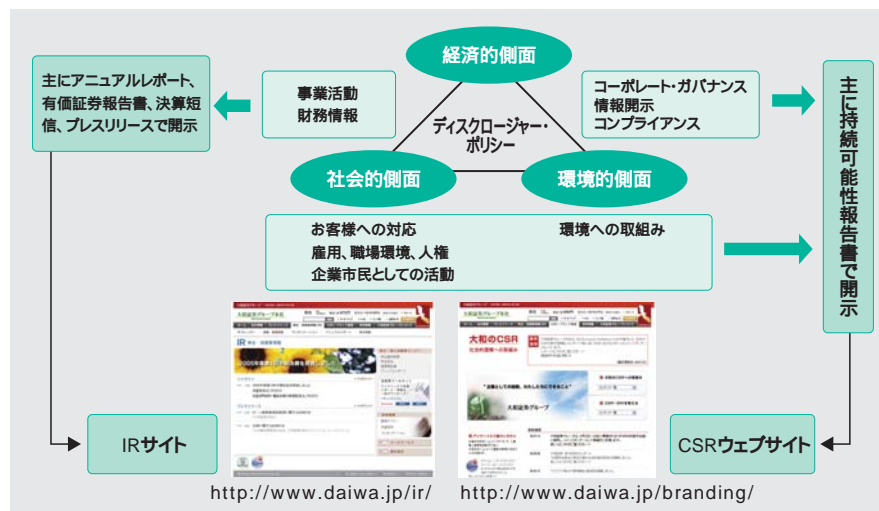
「ディスクロージャー規程」の定めにより設置している「ディスクロージャー委員会」は、各四半期決算期末から決算発表日までの間に、定期的開催するほか、必要に応じて適宜開催しています。

グループ各社では、「ディスクロージャー・ポリシー」の精神を共有するため「経営関連情報管理規程」を制定し、情報の収集体制とグループ本社への報告体制などを定めています。

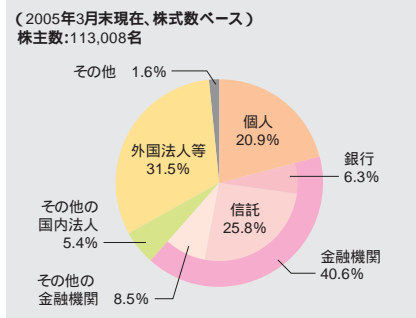
#### 「適時開示に係る宣誓書」の公開

2005年には、東京証券取引所の規程改正により上場企業に「適時開示に係る宣誓書」の提出が求められました。大和証券グループでは、2月28日の提出期限に対し、1月28日に

### 大和証券グループの情報開示フレームワーク



## 大和証券グループ本社の株主構成



添付書類とともに提出。「ディスクロージャー・ポリシー」の精神にのっとり、上場企業の模範となるべく提出後速やかにIRサイトで公開しました。

## ステークホルダーとの 双方向コミュニケーション

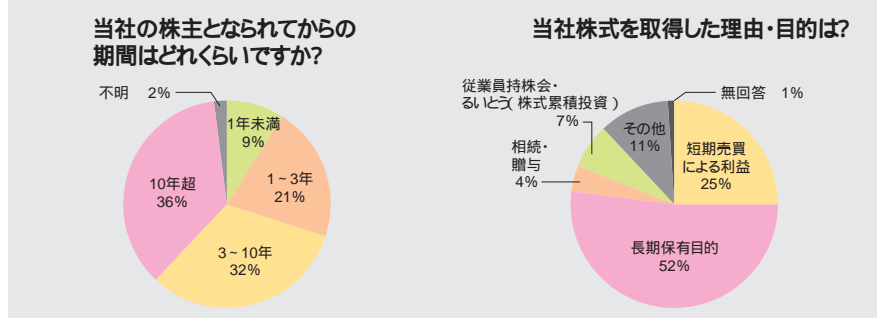
アナリストやファンドマネージャー向けのスモールミーティングを適宜開催しています。2004年9月には「リテール業務(オンライン、SMA)」をテーマに3回開催、35名が参加しました。12月には、三井住友銀行と合同で「投資銀行業務」をテーマに5回開催、76名が参加しました。2005年3月にはグループ本社社長が参加するミーティングを3回開催、26名が参加しました。

2004年9月には、大和インベスター・リレーションズ主催の「個人投資家向け会社説明会」と日本経済新聞主催の「個人投資家向けIRフェア」に参加。また2005年2月には、NPO法人 日本個人投資家協会の「10周年記念フォーラム」にブース出展しました。

## 株主アンケートの継続実施

株主の声を経営に反映させるため、「株主アンケート」を継続的に実施しています。2004年11月に実施したアンケートには、株主

## 株主アンケート結果(2004年11月実施)



総数の約9%にあたる約9,600通の返信がありました。

「株主になってからの期間」では、「3年未満」が全体の30%と、前年よりも7ポイント上昇。新たな株主が増えていることがわかりました。「大和証券の口座の有無」では、前年よりも7ポイント多い69%が大和証券に口座を開いています。より多くの株主に大和証券と取引を行なっていただけるよう、株主優待制度として、「ダイワのポイントプログラム」の交換ポイント贈呈を行ってきましたが、その成果が現れていると推測できます。

## 株主総会への出席率と 議決権行使の状況

株主総会への出席率を向上させるため、2004年には集中日の3営業日前に開催。出

席者数は372名と、前年よりも約150名増加しました。

また、議決権行使を推進するため、インターネットでも行使できる体制を整えています。さらに2005年には携帯電話による行使も可能にしました。2004年に議決権を行使した株主数は約28,000名と、前年よりも約4,000名増加。行使率は68.5%となりました。

## 今後の課題と2005年度の目標

2005年度以降の課題は、新たな個人株主づくりです。そのため、大和証券本支店と運動した地方都市での説明会開催なども検討しており、これまで以上に積極的な情報開示に努めていきます。また、株主懇談会を開催することも課題のひとつとして取り組んでいきます。

## ステークホルダーからのコメント

### 大和証券グループに期待すること

大和証券グループの情報開示やIRへの取り組み姿勢は、投資家だけでなくマスコミからも高く評価されています。しかし、証券市場のさらなる発展を促すべき立場にあることからすれば、求められる水準は非常に高いといつてよいでしょう。全公開企業の範を示すことが証券市場活性化の一助となり、ひいては自らの企業価値を高めることにつながると考えるからです。直接的な影響だけでなく間接的なものも含め、証券業界内における相対的評価に満足することなく、今以上に指導的役割を果たされることを願う次第です。



クレディスイファーストボストン証券  
株式調査部  
柿元竜二氏

## 大和証券グループの業績と市場における位置付け

大和証券グループの業績動向と財務戦略、そして大和証券グループの事業規模やシェアなど、市場における位置付けについて説明します。

### 主な経営指標の推移\*

	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度
営業収益 (百万円)	714,909	488,044	387,658	453,813	519,337
純営業収益 (百万円)	464,056	284,932	270,809	352,434	390,432
経常利益 (百万円)	177,795	25,849	29,200	96,130	120,433
販売費および一般管理費 (百万円)	286,948	262,163	246,701	259,914	275,544
当期純利益(損失) (百万円)	64,550	(130,547)	(6,322)	42,637	52,665
総資産額 (百万円)	7,694,051	7,827,306	9,502,825	10,765,665	12,378,961
株主資本当期純利益率(ROE) (%)	9.3	—	—	7.4	8.4
一株当たり当期純利益(損失) (円)	48.62	(98.27)	(4.75)	31.66	39.03
一株当たり年間配当額 (円)	13.00	6.00	6.00	10.00	13.00
一株当たり株主資本 (円)	539.72	429.68	407.84	453.60	486.70

\* 2001年度より、改正後の「証券業経理の統一について」(2001年9月28日付日本証券業協会理事会決議)を適用しています。そのため、2000年度についても、改正後の基準にもとづき組替えを行なっています。

### 2004年度の業績動向

2004年度の営業収益は、受入手数料、トレーディング損益が増加したことなどにより2003年度比14%増の5,193億円、営業収益から金融費用などを差し引いた純営業収益は、同11%増の3,904億円となりました。一方、販売費・一般管理費は同6.0%増の2,755億円にとどまったことから経常利益は同25%増の1,204億円、当期純利益は同24%増の526億円と増益となりました。

### 大和証券グループの財務戦略

株主価値の持続的な向上のためには、リターンとリスク双方のバランスがとれた財務戦

略が重要と言えます。

大和証券グループはこれまで、財務安全性を高めつつ、連結ROE\*1を向上させることを重視してきました。その結果として、2004年度までに財務体質の強化と信用格付の向上、また大手総合証券3社中最高の連結ROEという成果を得ました。さらに連結ベースの配当性向\*2を30%とする配当方針も確立しています。今後は、これらの基本戦略をさらに発展させ、ROEに加えてリスク勘案後の業績や営業基盤の拡大も重視した戦略をすすめていきます。

大和証券グループでは、証券業のリスク(市場リスク\*3や信用リスク\*4など)の特性を踏まえ、収益変動に強い損益分岐構造の構築やリスク管理を行ない、高い財務安全性を確保して

いくとともに、経営資源を収益性や成長性の高い分野へ効率的に配分することにより、リスク勘案後のリターンを高めていきます。

財務情報について詳しくは「2005年3月期アニュアルレポート」をご覧ください。

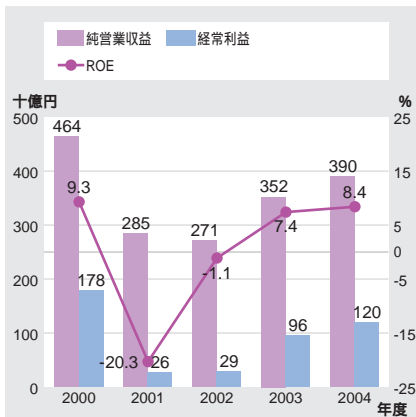
\*1 株主資本当期純利益率といわれ、株主あるいは投資家の立場から、投下した資本がどれだけの利益を生み出したのかをみる指標。当期純利益(期首期末平均)株主資本で除したものである。

\*2 当期利益に対する配当金の割合。配当性向は内部留保割合と裏腹の関係にあり、一般的に配当性向の低い企業の場合は、その分だけ企業の内部留保が手厚く行なわれていることを意味します。

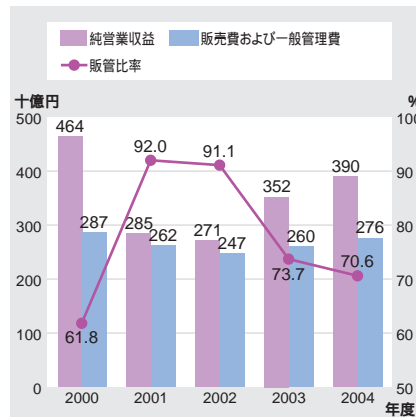
\*3 株式・金利・為替およびそれらの派生商品等の市場価格や金利変動によって保有する金融資産・負債の価値が変動した結果、損失を被る可能性を指しています。

\*4 取引の相手方が契約を履行できない結果、損失を被る可能性を指しています。

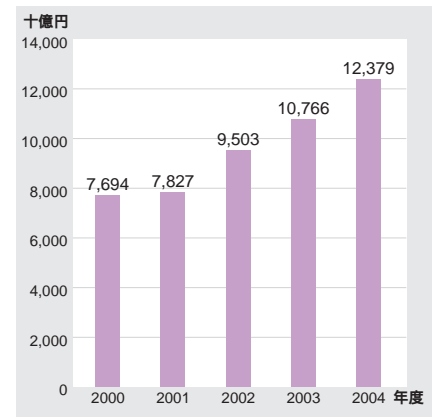
純営業収益、経常利益、ROEの推移



純営業収益と販売費および一般管理費の推移



総資産額の推移





## 市場における 大和証券グループの位置付け

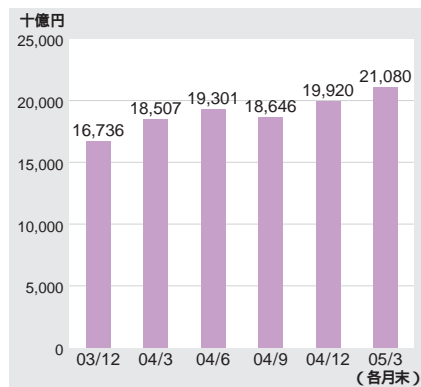
### リテール証券業務(大和証券)

大和証券で、主に個人および未上場法人(金融法人を除く)のお客様からお預かりしている有価証券やお金などの資産(大和証券顧客資産)の総額は、2005年3月末現在、21.1兆円であり、2004年3月末に比べ2.6兆円増となっています。

これはバブル期の水準(1989年12月、18.0兆円)を超えており、日本の個人金融資産1,400兆円の1.5%に相当します\*5。

\*5 大和証券顧客資産は一部に法人のお客様の資産を含むため、統計上個人金融資産との対比は厳密には適切ではありませんが、大まかに事業規模を判断する指標として参考のために算出しました。

### 大和証券顧客資産(金融法人を除く)の推移



### ホールセール証券業務(大和証券SMBC)

当社グループの投資銀行である大和証券SMBCは、2004年度主幹事リーグテーブル\*6(投資銀行部門)において社債総合(普通社債+財投機関債)および株式公募・売出しの2部門で1位を獲得しました。社債総合部門では、2001年度から2004年度まで4年連続してトップシェアとなっています。

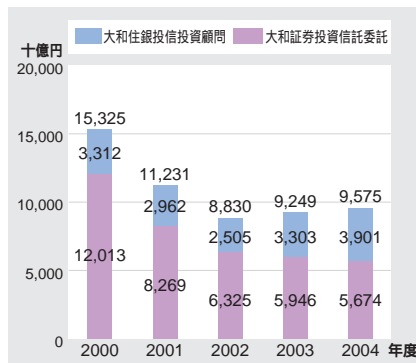
\*6 各証券会社がどれだけの株式・債券等の発行案件を獲得したかを示すランキングです。

### 資産運用業務(大和証券投資信託委託、大和住銀投信投資顧問)

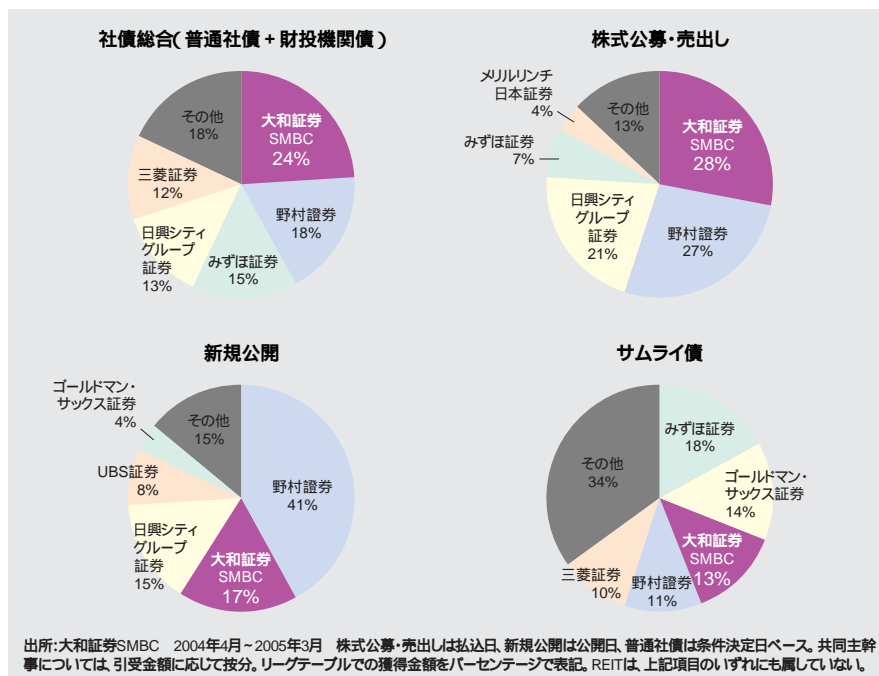
2005年3月末の運用資産残高は、大和証券投資信託委託が5兆6,740億円(前年度比272億円減)、大和住銀投信投資顧問が3兆9,010億円(同598億円増)となりました。

2社の運用資産残高の合計は9兆5,750億円です。

### 資産運用業務の運用資産残高の推移(年度末)



### ホールセール証券業務のシェア(2004年度主幹事リーグテーブル)



### リサーチ業務(大和総研)

大和総研は、日経金融新聞の「人気アナリスト調査」では2年連続の1位、『エコノミスト』誌の「アナリスト・エコノミストランキング」でも2年連続1位を獲得しています。

### 日経金融新聞「人気アナリスト調査」全セクター(総合部門除く)+ストラテジスト等(所属会社別)

	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度
1位	野村證券	野村證券	大和総研	大和総研
2位	モルガン・スタンレー・ディーン・ウィッター証券*1	大和総研	野村證券	野村證券
3位	日興ロモンスミス・バーニー証券*2	日興ロモンスミス・バーニー証券*2	ドイツ証券	UBS証券

\*1 現 モルガン・スタンレー証券  
\*2 現 日興ティグループ証券

## ステークホルダーとの経済的かかわり

収益の構造を「お客様に提供する商品・サービス」にしたがって説明し、また経済的価値の各ステークホルダーへの分配状況について説明します。

(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)

### 大和証券グループの収益構造

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<sup>\*1</sup>と営業外収益、特別利益を合計した総収益です。2004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49.3%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。

#### 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く手数料。

#### 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<sup>\*2</sup>などの手数料。

### 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く手数料。

2番目に大きな収益源は、収益構成の34.5%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。

金融収支とは、保有する有価証券の受取利息や配当金などの金融収益から、支払い利息、手形割引料などの金融費用を差し引いたものです。また、営業投資有価証券売買損益はエヌ・アイ・エフベンチャーズおよび大和証券SMBCプリンシパル・インベストメントが投資事業目的で取得した有価証券の売却損益および評価増減の合計額です。

### 収益の分類表(2004年度)

(単位: 百万円)

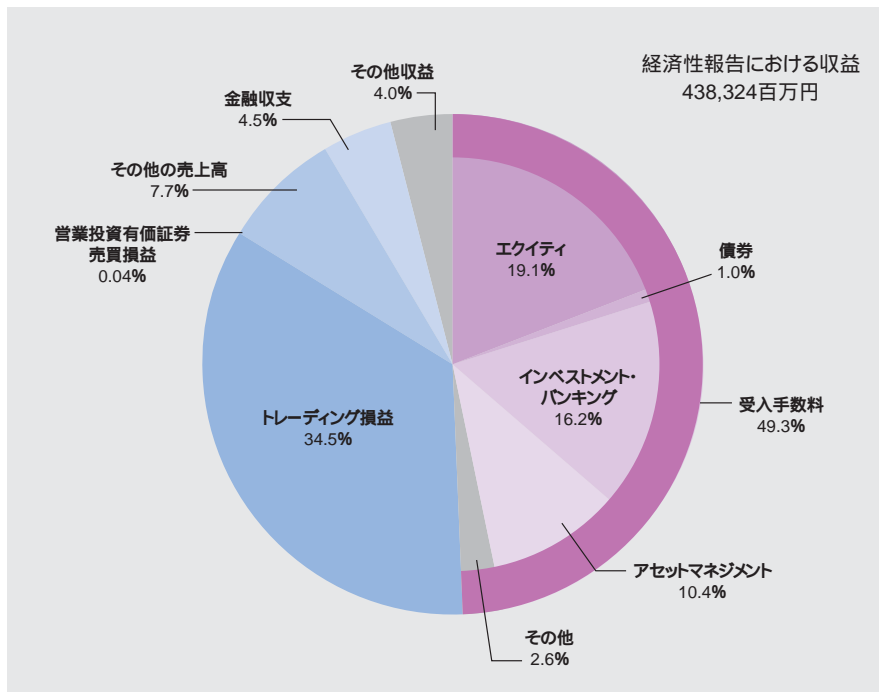
営業 収 益	受入手数料	216,386
	エクイティ	83,887
	債券	4,263
	インベストメント・バンキング	71,170
	アセットマネジメント	45,640
	その他	11,425
益	トレーディング損益	151,117
	営業投資有価証券売買損益	171
	その他の売上高	33,641
	金融収支(金融収益-金融費用)	19,548
その他収益(営業外収益+特別利益)		17,461
経済性報告における収益		438,324

\* 単位未満の数値の処理により、合計数値は必ずしも一致しません。

<sup>\*1</sup> 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。

<sup>\*2</sup> 「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。

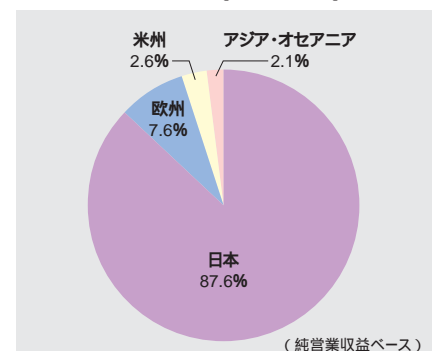
### 収益の構成(2004年度)



### 収益の地域別構成

収益の地域別構成をみると、その87.6%が日本からの収益です。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により、収益をあげています。

### 地域別の収益構成(2004年度)



## 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から、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

従業員への分配である人件費(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。2004年度における人件費は前年度比58億円増の1,428億円となりました。これは

当社グループが生み出した経済的価値の57.4%を占めています。

### 社会

社会への分配である企業市民活動への支出<sup>\*3</sup>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。

2004年度の支出は総額で7.1億円でした。

### 株主

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半期ごとに配当性向30%程度の配当を行なうことを基本方針としています。この方針にもとづき、2003年度は一株あたり年間10円の配当を実施し、2004年度に

支払った配当金の総額は200億円でした(2004年9月中間配当を含む)。

### 債権者

債権者に対しては、資金の借入れ等への利息として56億円を支払いました。

### 政府

利益をあげ、納税することも企業の社会的責任です。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。2004年度における財務会計上の税額は469億円でした。これは当社グループが生み出した経済的価値の18.9%を占めています。

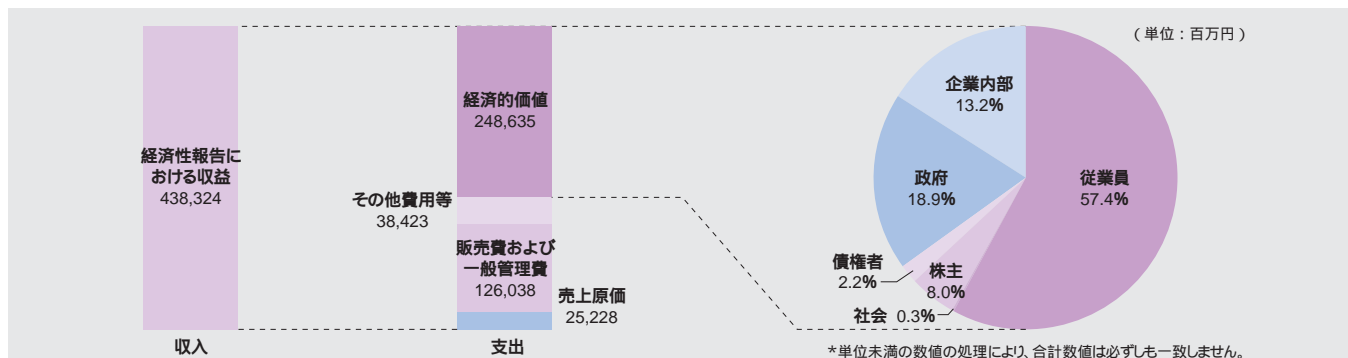
<sup>\*3</sup> 企業市民活動への支出の内訳について、詳しくはP.42をご覧ください。

## ステークホルダーへの経済的価値分配の推移

(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	2004年度	集計方法
従業員	140,426	129,972	123,904	136,963	142,751	「販売費および一般管理費」における人件費
社会	N/A	N/A	320	332	708	企業市民活動への支出
株主	17,246	17,265	7,971	7,969	19,960	配当金
債権者	14,890	11,134	8,388	7,821	5,590	支払利息のうち証券取引に伴って生じたものを除く
政府	77,403	10,930	20,026	26,424	46,921	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
企業内部	47,303	147,812	14,293	34,667	32,705	内部留保額

## ステークホルダーへの経済的価値分配(2004年度)



## 大和証券グループの調達活動

企業が調達する商品、サービス、または調達先を選ぶ際に、社会や環境に配慮することは非常に重要です。製造業に比べると調達活動における影響の度合いが小さいとはいえ、当社グループも社会や環境に配慮した調達活動に取り組む必要があります。2004年度、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「サンコーネット」を通じて、約7,100万円の商品・サービスを調達しました。このうち、社会や環境に配慮したグリーン購入によるものは約2,000万円、29%となりました。

## お客様満足への取組み

大和証券グループはさまざまなお客様とかわりを持っていますが、ここでは大和証券の、個人のお客様の満足度向上に対する取組みについて報告します。

2004年度以降の課題・目標	2004年度の実績・進捗状況
「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	商品購入後の情報提供セミナーの開催、担当者・上司によるお客様との接点頻度の向上
「基本動作の確認」：基本動作、基本的なサービスの徹底	基本的なビジネスマナー・エチケットの再確認を目的として各部室店に推進リーダーを設置
「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	わかりやすい資料の作成、取引残高報告書等の電子化対応、手続き書類の簡素化
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	お客様のニーズに合わせた新営業体制のスタート(コンサルティング課の設置等)

### お客様満足に対する考え方

お客様満足度の向上は経営の最重要課題のひとつです。現在、大和証券グループでは、お客様からいただいたご意見・ご要望をもとに、お客様の満足度を高めるための新しいサービスの提供、営業体制の整備などに取り組んでいます。

#### 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、既存の枠にとらわれない柔軟なネットワークを活用して、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。

### 2004年に掲げた課題への取組み

#### 「アフターフォロー<sup>\*1</sup>への継続的な取組み」

大和証券では、保有者の多い投資信託等の商品についてセミナーを開催し、商品購入後の情報提供に積極的に取り組んでいます。

また、お客様向け資料を充実させ、お客様に提供する情報のレベルアップを図るとともに、担当者だけではなく、その上司が直接お客様と接する機会を増やすことで、より質の高いアフターフォローが行なえるように努めています。

#### 「基本動作の確認」

2004年11月、基本的なビジネスマナー・エチケットの再確認を目的として、各部室店に推進リーダーを設置し、取組みをすすめています。

#### 「お客様から見たわかりやすさ」の追求

お客様への配布資料は、図やグラフを多用するなど、「わかりやすさ」を意識して作成しています。また、取引残高報告書などの電子交付対応や、特定口座などの各種手続き書類の簡素化を行ないました。

<sup>\*1</sup> 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。

### 苦情、クレーム対応を強化するための組織変更

お客様の満足度を高めるため、また、投資家保護の観点や、当社とお客様との認識の

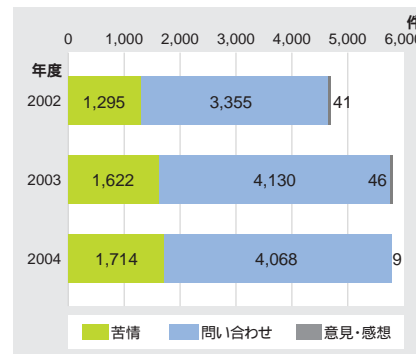
違いから発生する問題を早期に発見し、コンプライアンス面の強化を図るためにも、お客様の声に耳を傾けることが重要であると考えています。

そのため、2004年10月に営業戦略本部CS推進室の管轄にあった「お客様相談センター」を、コンプライアンス本部内に移管しました。また、2005年4月にはコンプライアンス本部内に「お客様相談課」を新設。お客様相談センターや各支店などに寄せられるお客様の苦情、クレームを、お客様相談課が集約し、管理することで、より迅速かつ適切な対応ができる体制を整えました。

### お客様相談センターへの お問い合わせと対応

2004年度のお客様相談センターへの入電件数は合計5,791件でした。そのうち、「問

お客様相談センターへの入電件数と内訳



い合わせ」が4,068件ともっとも多く、「苦情」は1,714件でした。苦情の内容は、支店での対応、マナーに関するものが多数を占めています。

お客様相談センターでは、「お客様センター月報」を発行して役員、全支店長、支店内部管理責任者、本部ライン部長あてに送付。入電内容などの情報を共有しています。各支店では、苦情、クレームをもとに業務の改善に努めています。

### 2004年度のお客様満足度調査

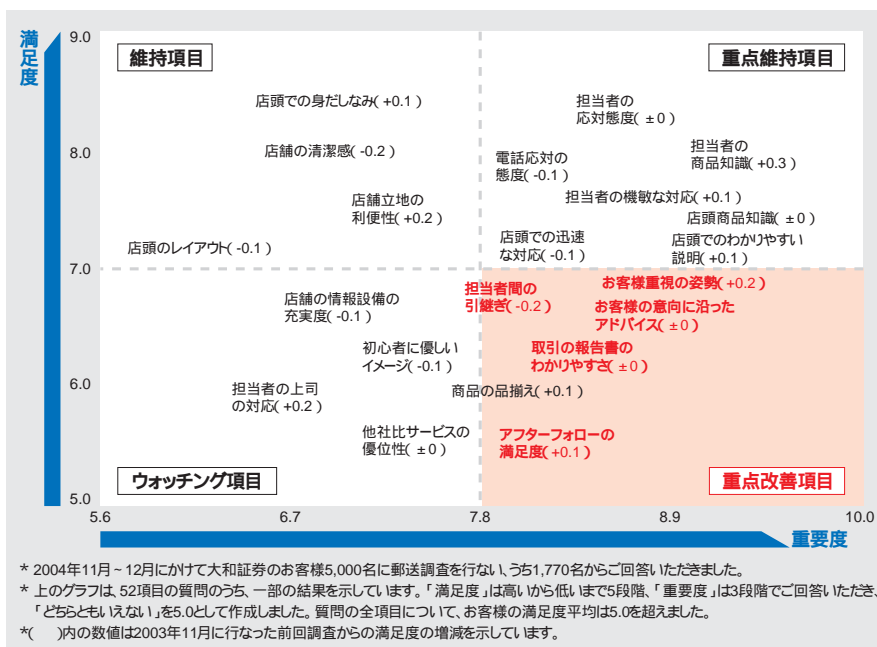
大和証券では、サービスに対するお客様の評価を把握し、お客様にクオリティの高いサービスを提供するため、アンケートによる「お客様満足度調査」を2001年度から毎年実施しています。2004年度の調査結果では、総合的なお客様満足度が前年度比で上昇しました。

アフターフォローに関する項目では、その「頻度」「タイミング」「内容」ともにすべて満足度が上昇しましたが、ほかの評価項目と比較するとまだその水準は低いため、さらに高いレベルを目指し、今後も継続して重点的に取り組んでいきます。

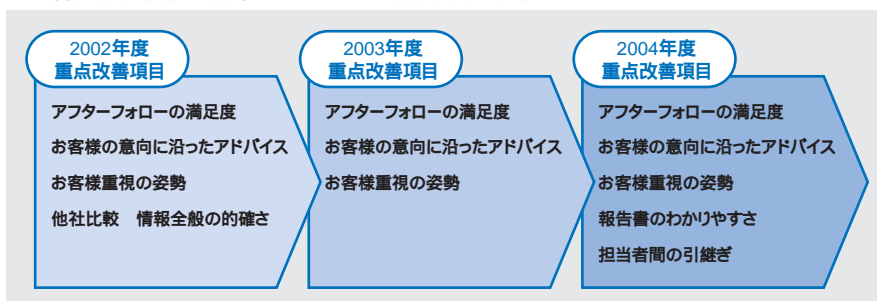
### 今後の課題と2005年度の目標

大和証券では2004年度の「お客様満足度調査」の結果を受け、2005年度も引き続き積極的なアフターフォローに取り組めます。また、「店舗におけるIT技術の活用」により、店舗の利便性を高め、「ダイワ・ダイレクト」コースをご利用のお客様へのサービスをより一層充実させるとともに、店舗のリニューアルを行なうことで、幅広いお客様にご満足いただける店舗空間づくりに取り組んでいきます。

### 第4回お客様満足度調査結果



### お客様満足度調査結果における重点改善項目の推移



### ステークホルダーからのコメント

#### ▶▶ 大和証券グループの「お客様満足への取組み」について

20年以上前に「お客様満足」をテーマとしてアメリカで書かれた本が、未だに版を重ねています。その本のなかで、「服を買う人は実は服が欲しいのではなく、洗練された外見とスタイルを求めている」「おもちゃを買う人はおもちゃが欲しいのではなく子どものための幸せなひとときを求めている」とお客様からの手紙を引用しています。翻って投資家が証券業界に求めているものは、「増やす楽しみ」と「安心して老後を過ごせるゆとり」ではないかと思えます。これまでの取組みを継続し、そのお手伝いをしていくことが、当社グループの持続的存続につながっていくのだと思います。



大和証券 営業企画部 CS推進課 上席次長 佐藤廣之

## 人の尊重と人材の活用

大和証券グループの競争力の源泉は人材です。従業員が「働きがい」「誇り」「満足」を実感できる制度の充実や職場環境づくりに取り組んでいます。

2004年度以降の課題・目標	2004年度の実績・進捗状況
障がい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	・人事部員による面談を継続的、定期的実施 ・聴覚障がい者の懇談会を実施(出席者9名)
評価の納得度を向上させるための「評価者研修」の充実	一部未実施の会社もあるが、ほとんどの会社で実施
「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	2004年度は新たに62名が受講し、2004年度末で次長職(総合職)の14%が同研修を卒業
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	2005年6月1日より、昇級・昇格条件に資格ポイントの導入を決定。2007年度までを移行期間とし、2008年度より本格導入。

### 人事に対する基本的な考え方

大和証券グループでは競争力の源泉である人材を育成するために、グループ企業理念に掲げる「人材の重視」を反映した人事制度づくりに取り組んでいます。2003年度からは「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」に重点的に取り組んでいます。

#### 社員基本データ(大和証券グループ本社)

平均年間給与*	868万円
平均年齢	37.1歳
平均勤続年数	10.7年

(2005年3月末現在)

\* 平均年間給与は、賞与および基準外賃金を含んでいます。

### 採用における取組み

#### 公正な採用に関する方針と取組み

大和証券グループでは、人権を尊重し、公正かつ客観的な判定にもとづいた採用を行なうためのガイドラインを定めています。ガイドラインはグループ内の採用関係者に周知徹底され、また就職活動を行なう方々に対しては、採用情報ウェブサイトで公開しています。

採用情報ウェブサイト

URL <http://www.daiwa.jp/recruit/>

### コース別採用

大和証券グループでは、グループ各社の業態が異なることから、「コース別採用」を行なっています。「リテール証券ビジネス」「投資銀行」「アセット・マネジメント」「リサーチ」「システムコンサルティング」「ベンチャーキャピタル」など、業務内容によってコースを分け、コースごとに選考。グループ会社間の人事交流があることを前提に、コースによってどの会社に入社するかが決まるシステムです。

### インターンカレッジ制度

大和証券SMBCでは、2001年より金融業界初の公募によるインターンシップ制度をスタートしました。投資銀行業務について学生の皆さんに知っていただくとともに、現場で働く従業員と直接ふれあい、仕事の魅力や社風を感じていただく機会でもあります。

参加者は部署ごとに設定されたワークテーマに取り組み、最終日にその成果をプレゼンテーション。従業員も交えてディスカッションを重ねます。単なる社会見学的なインターンシップ制度ではなく、リアルな仕事体験と専門的な知識・経験を習得する場となっています。

### 大和証券グループ連結新卒採用数

(単位：人)

		2003年4月	2004年4月	2005年4月
総合職・エリア総合職*1	男性	326	203	252
	女性	274	147	235
業務職*2	男性	0	0	0
	女性	54	28	81
ファイナンシャルアドバイザー*3	男性	12	11	35
	女性	6	16	40
合計		672	405	643

\*1 エリア総合職とは、1998年に大和証券に新設された、転居を伴う転動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。

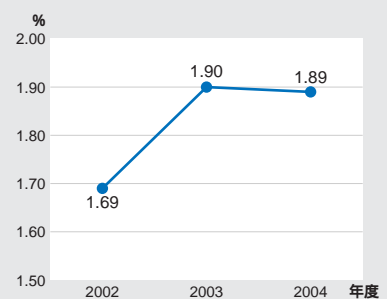
\*2 2003年4月、旧一般職と旧エリア管理事務職を「業務職」と統合しました。

\*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。

## 障がい者雇用

2005年3月末現在、グループ9社平均の障がい者雇用率は1.89%で、法定の1.80%を上回っています。大和証券グループでは、障がいを持つ従業員が安心して業務にあたれるよう、人事部が定期的に個人面談をし、不満や困っていることがないかなど、直接聞き取りを行なっています。また、2004年6月には「聴覚障がい者懇談会」を開催し、9名の聴覚障がいを持つ従業員が参加。従業員同士の親交を深めるとともに、会社側への意見、要望などが出されました。

障がい者雇用率(グループ9社平均、各年度末)



## 大和証券グループ連結従業員数

		2003年3月末			2004年3月末			2005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	6,799	123	-	6,920	166	-	6,879	258	-
	(うち総合職*2)	(6,151)	(-)		(6,197)	(-)		(6,127)	(-)	
	(うち管理職)	(3,055)	(-)		(3,180)	(-)		(3,278)	(-)	
	女性	3,573	801	-	3,463	728	-	3,220	690	-
(うち総合職*2)	(1,372)	(-)		(1,377)	(-)		(1,258)	(-)		
(うち管理職)	(39)	(-)		(55)	(-)		(75)	(-)		
国内計	10,372	924	1,242	10,383	894	1,379	10,099	948	1,608	
海外	1,187	-	23	1,182	-	36	1,196	-	44	
総計	11,559	924	1,265	11,565	894	1,415	11,295	948	1,652	

\*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。

## 働きやすい職場環境の実現

### 人権への取り組み

大和証券グループでは、グループ本社が定める倫理行動規範で「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」を禁止するほか、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。「定期的人権啓発研修会」を年に1度開催しています。また、「東京人権啓発企業連絡会」に加盟し、人権啓発研修に参加するなど、人権の擁護に努めています。

### 福利厚生制度の利用実績

(グループ本社、大和証券、大和証券SMBC 3社)

		年度		
		2002	2003	2004
育児休暇取得者*	女性	80	81	115
	男性	0	0	0
介護休暇取得者	女性	1	0	0
	男性	0	0	0

\* 育児休暇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。

\* 産前産後休業については、法定要件であるため、今回から取得者数を記載していません。

## 福利厚生制度

より働きやすい職場を目指し、福利厚生面の充実に取り組んでいます。

産前産後休業中の月例給は100%支給します。育児休暇は法律に定められた期間よりも長い12年間まで取ることができます。育児休暇は男性従業員でも取ることができますが、これまで利用実績はなく、活用を勧めています。

また、介護休暇も法定を上回る365日まで取ることができ、配偶者が病気などで家事ができない場合に最高60日まで支給されるホームヘルパー助成金もあります。こちらも利用実績が少なく、これからの積極的な活用を促します。

## 所定外労働時間と有給休暇消化率

ひと月あたりの平均所定外労働時間は2003年度の25.6時間から29.3時間へと増加しました。これは、大和証券における「特定口座制度」の導入により、2004年12月に株券の受入れ業務が激増したことなどが原因と考えられます。大和証券グループでは所定外労働時間の削減を目指し、2005年5月から本店ビルで22時消灯を開始しました。

有給休暇消化率は2003年度の33.0%から33.2%にわずかながら伸びました。

## 労働時間と有給休暇消化率

(グループ本社、大和証券、大和証券SMBC 3社)

年度	2002	2003	2004
年間所定労働時間(時間)	1,845.0	1,860.0	1,837.5
月平均所定外労働時間(時間)	22.2	25.6	29.3
有給休暇消化率	34.1%	33.0%	33.2%

\* 3社の従業員組合加入者の数値です。

## 人の尊重と人材の活用

### 女性が活躍できる職場環境づくり

#### 積極的な採用と登用

大和証券グループでは、女性が活躍できる機会を広げるためにさまざまな取り組みを行なっています。2004年12月～2005年2月には総合職志望の女子学生を対象に、女性幹部社員による講演、女性若手総合職員との少人数座談会を盛り込んだセミナーを4回開催し、222名が参加しました。その結果、総合職への女性応募者数と内々定者数は過去最高になりました。

女性社員の管理職への登用も積極的に行なっています。2005年3月現在、支店長(大和証券)が3名、グループ会社に部長が2名いるほか、計75名(管理職総数の2.2%)を管理職に登用しています(2005年6月現在、支店長が3名、部長が4名に増えています)。

#### 女性活躍推進チームの設置

2005年2月、グループ本社人事部の女性スタッフを中心に、「女性活躍推進チーム(仮称)」を設置。「次世代育成支援対策推進法」に関する大和証券グループの取組みや職場環境の整備について検討を始めました。

2005年6月1日にはこうした取組みを始めることを社内放送で公表。今後本格的に取組みをすすめます。

### 人材の育成とスキルアップ

人材育成こそ企業の競争力を左右するという考えのもと、さまざまな研修を行なっています。グループ各社が個別に実施する職務に即した研修のほか、新入社員合同研修、選抜型マネジメント研修などをグループ横断的に行なっています。

#### 新入社員合同研修

大和証券グループの企業理念や企業倫理、社会的責任について学び、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主目的とした新入社員研修を、グループ共通のプログラムで実施しています。カリキュラムでは、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の企業市民活動や人権に関する講習に1日を割り当てています。また、CSRについても1時間を当て、2004年度からはCSRの専門家を外部から招いて講習を行なっています。



新入社員合同研修におけるプレゼンテーションの様子

#### 選抜型マネジメント研修

2005年6月現在、部長を対象として2000年に開講した「大和経営アカデミー」は130名、次長を対象として2001年に開講した「大和リーダーシップ・プログラム」は356名が卒業。次世代のリーダーとなりうる人材の育成に尽力しています。

#### スキルアップ研修

金融機関を取り巻く環境が大きく転換するなか、大和証券では、プロフェッショナルな人材の育成を重要課題と位置付け、2004年度に「プロフェッショナル認定制度」を導入。2006年4月に第1回認定を目指しています。2004年度には修了検定まで行なう「コンサルティングスキル研修」を6ヵ月かけて実施。190名のプロフェッショナル認定候補者が受講しました。

#### 昇級・昇格への資格要件の導入

2005年6月、職員の昇級・昇格に一定の資格要件を導入するとともに、資格取得支援制度を大幅に拡充しました。職制・等級別に「資格ポイント」を設定し、プロフェッショナル集団としてふさわしい知識・資格の修得を促しています。

#### 資格取得者数(グループ9社)

(単位:人)	
資格	取得者数
証券アナリスト検定会員	1,211
米国証券アナリスト(CFA)	39
ファイナンシャル・プランナー(AFP)	2,499
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	193
税理士	11
変額保険販売資格	5,423
システムアナリスト	25
海外大学院MBA(経営学修士)など*	117

(2005年3月末現在)

\* 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

グループ内公募はグループ横断的な人事異動を促し、意欲と能力のある従業員の可能性を実現する制度です。2004年度夏は応募65名、合格13名でした。2005年度春には応募87名、合格24名と、大幅に増加しました。

2000年度夏の第1回からの応募者総数は494人、合格者総数は95人となっています。

#### より公正な人事評価制度

より公正な人事評価を目指し、上司と部下が互いに評価を行なう「双方向評価」と、仕事上関係が強い他部署からの評価も取り入れる「360度評価」を行なっています。人事評価にはコンプライアンス面の評価も加味。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、「評価者研修」を実施しています。

## 従業員とのコミュニケーション

グループ会社では、人事部門による部店面談を実施し、年2回の自己申告制度を通して、直接従業員の意見を聞く機会を設けています。また、「企業倫理ホットライン」や職員相談係により、従業員の声を会社に伝える窓口を設置しています。

そのほか大和証券グループ従業員組合とも、「次世代育成支援対策推進法」に対する計画の内容を協議により作成するなど、良好な労使関係を維持しています。また、春季交渉や年2回の賞与支給時、組合員アンケートの実施時などにコミュニケーションを頻繁にとっています。2004年3月末現在の組合員数は5,786名でした。

### 従業員組合加入者数(グループ会社\*、各年度末)

(単位：人)

年度	2002	2003	2004
従業員組合加入者数	6,388	6,220	5,786

\* 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。

## セカンドライフ支援

従業員の退職後の充実した生活を支援する制度を用意しています。

「大和エルダー制度」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。2004年度にはマッチング機能を高めたことにより、84名が再雇用されています。また、原則として55歳以上の従業員を対象に、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運用される「シニア職制度」、個人の多様な選択を支援する「自由定年制度」、

## グループ内公募での従業員の合格実績

(単位：人)

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、インターナショナル・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、インターナショナル・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
第7回 2004年度夏	コンプライアンス、商品開発、M&A、リサーチ、アナリスト、ベンチャー・キャピタリスト、ファンド・マネージャー	65	13
第8回 2005年度春	コンプライアンス、投資顧問、M&A、プリンシパル・ファイナンス、アナリスト、ベンチャー・キャピタリスト、ファンド・マネージャー	87	24

再就職や独立のための2か月の休職期間を設ける「セカンドキャリア支援休職」などの制度を整えています。

### 大和エルダー制度の利用実績

(グループ本社、大和証券、大和証券SMBC 3社、各年度末)

(単位：人)

年度	2002	2003	2004
「大和エルダー制度」による雇用者数	57	68	84

## 今後の課題と2005年度の目標

2005年度は、障がい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に努めます。また、プロフェッショナルな人材の育成のための研修制度の充実、そして女性が活躍しやすい職場環境の整備に本格的に取り組んでいきます。

## ステークホルダーからのコメント

### ▶▶ 「女性が活躍できる職場環境づくり」について思うこと

大和証券グループでは、以前は女性の昇進を含めたルートや必要職務経験の基準などのキャリアパスが明確でなかったように思います。しかし最近では、女性の管理職への登用が増えてきており、どのような形でキャリアを形成すればいいのかという道筋も見えてきています。それに伴い、職場の女性の士気もあがってきていると感じます。また、育児休業の取得などに対する職場の理解が向上しており、制度を利用しやすい環境が整ってきています。着実に取り組みは進んでいると思われ、今後は女性の事務職に対する施策も望まれます。



大和証券 中野支店 支店長 齊藤直子

## 企業市民として～社会との共生

企業市民としての活動を社会への投資と考え、活動のつながりや広がり重視した取組みを推進しています。

2004年度以降の課題・目標
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

2004年度の実績・進捗状況
支店における助成金贈呈式、懇談会の開催によりコミュニケーションを深めた
手話教室、アイマスク体験、介護施設訪問等により理解の促進を行なった

### 社会的課題への取組み

大和証券グループでは企業市民としての活動を社会への投資と考えています。

2002年度から、大和証券の各支店で地域社会の要請を受けられるよう体制づくりをすすめ、活動のつながりや広がり重視した取組みを推進しています。

- 活動内容は、  
経済・金融分野での教育・研究活動
- ボランティアを行なう従業員への支援活動
- 財団等を通じた地域社会・国際社会への助成活動
- 文化・芸術事業への協賛活動

の4分野に大別されます。

### 企業市民活動への支出額の内訳

(単位：万円)

活動の分野	2003年度	2004年度
経済・金融分野での教育・研究活動	21,250	18,404
ボランティアを行なう従業員への支援活動	487	431
財団等を通じた助成活動	1,500	16,000
文化・芸術事業への協賛活動	10,000	36,000
計	33,237	70,835

### 経済・金融分野での教育・研究活動

企業と大学などの教育・研究機関とが協力する産学連携は、日本経済の発展に貢献する重要な取組みです。2004年度には、早稲田大学大学院ファイナンス研究科との共

同研究や寄附講座をはじめ、研究者交流支援などを展開。小・中・高校での経済教育への支援も引き続き行なっています。詳しくはP.12-15をご覧ください。

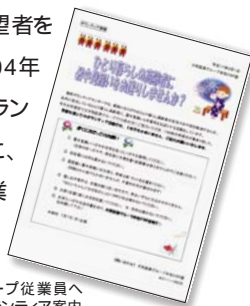
### ボランティア活動を従業員に広めるための取組み

ボランティア活動は従業員の視野を広げ、新たな価値観をつくり、組織の柔軟性を高めるものと考えています。

新入社員研修の際には、「CSR研修」とあわせて、手話、アイマスク体験、介護施設での実体験などを盛り込んだ「福祉体験講座」を研修プログラムに取り入れています。

また、イントラネットでボランティア企画を随時紹介し、参加希望者を募っています。2004年度には100件のボランティアプログラムに、延べ2,295名の従業員が参加しました。

グループ従業員へのボランティア案内



### 従業員による主なボランティア活動

ボランティア活動は、大和証券グループが自主的に運営する「自主企画」と、地域社会やNPOが主催する「一般企画」に大別されます。

自主企画では、高尾山(東京・八王子市)での「間伐体験」に、グループ社員ら41名が参加。一般企画の「障がい者とディズニールランドに行きましょう」には10名が参加しました。「大勢の障がい者の方が積極的に参加できる環境づくりが重要だと実感した」など、参加者から感想が寄せられました。

自然災害発生時の募金活動や、ペットボトルキャップ、使用済み切手などのリサイクル活動も積極的に展開しています。



高尾山での間伐体験の様子

### 従業員による募金/リサイクル活動と実績(2004年度)

新潟・中越地震への寄付 (OB含む) 800 万円	スマトラ沖地震、およびインド洋津波による被災地支援 850 万円	ペットボトルキャップ 1,090.0 kg	使用済み切手 30.0 kg	使用済みテレホンカード 3,200 枚
使用済みプリペイドカード 27,400 枚	外国コイン 4.0 kg	外国紙幣 79 枚	カレンダー 830 本 手帳 171 冊	ベルマーク 2,549点 = 2,549 円 (04年8月～05年2月まで)

## 財団等を通じた地域社会・国際社会への助成活動

中・高年の保健や医療、そして福祉などに関する調査研究をすすめる大学と病院に助成を行なう「大和証券ヘルス財団」は、2004年度に30件、総額3,000万円の助成を行いました。ボランティア活動などを支援する「大和証券福祉財団」には、過去最高の750件の応募があり、審査の結果、ボランティア団体などに対して206件、総額4,700万円の助成を実施しました。財団による助成先は、どちらも公募し、審査の結果選ばれています\*1。

また、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「大和日英基金」では、毎年英国の奨学生を日本に招聘しています。2004年度には7名が訪日しました。

\*1 応募についての詳細は下記URLをご参照ください。

URL <http://www.daiwa.jp/branding/kouken/>

## スマトラ沖地震・インド洋津波による被災地の復興支援\*2

2004年12月に発生したスマトラ沖地震とインド洋津波による被災地の復興策として、インドネシア、スリランカ、インドの被災3カ国の民間団体を対象に、2005年から10年間にわたる支援を始めました。公益信託アジア・コミュニティ・トラスト( ACT )内に「大和証券グループ津波復興基金」を設立し、毎年1,000万円の資金を10年間にわたって拠出。子どもの教育機会の提供、心のケア、マイクロファイナンス\*3を通じた生計支援の3分野で支援活動を行なう現地NGOへ分配する、長期復興プログラムです。

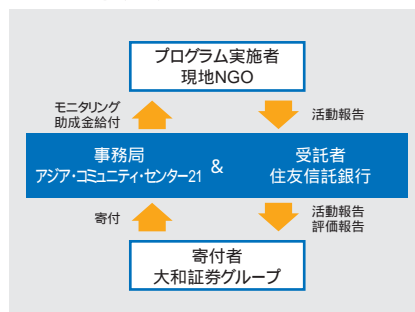
現地NGOの活動状況のモニタリングに、アジア・コミュニティ・センター21( ACC21 )が、資金管理に住友信託銀行が、それぞれプロ

の立場から携わります。大和証券グループの本業である金融システムを活かした支援であること、一過性の義援金ではなく、現地のニーズに合った長期支援であることが特徴です。



Tricomaleeの子どもたち ACC21が現地NGOより入手)

### ACTの仕組み



\*2 スマトラ沖地震とインド洋津波による被災地復興支援については「災害支援における企業とNGOのパートナーシップ」P.18もご覧ください。

\*3 貧困層や低所得者層を対象とした小口の融資や預金などの金融サービス。

### ステークホルダーからのコメント

#### ▶▶ ボランティア活動に参加して

高尾山の間伐体験に家内や息子と参加しました。内容は入門編という感じで環境に関する講話が半分、間伐作業が半分というものでした。間伐をする意味やその背景を理解することは重要なのでバランスのよい構成でした。1時間半程度でも汗だくになったので決して楽な作業ではありませんが、次回はもっと実働の時間があってもよいと感じました。グループが主催する社員ボランティアの企画メニューも増えてきたようですが、周囲で参加している人の数は決して多くはないようです。これからも無理をせずに家族や友人を誘って参加していこうと思っています。



大和住銀投信投資顧問 システム部 部長  
小関 雄二

## 文化・芸術事業への協賛活動

2004年6月に行なわれた「スロヴァキア・フィルハーモニー管弦楽団 東京公演」に、大和証券グループが特別協賛。11月には「ベルリン・フィル管弦楽団来日公演」に、大和証券SMBCが特別協賛しました。

また、2005年4月～10月に横浜、京都で開催される「ルーヴル美術館展」に特別協賛するにあわせ、5月26日に障がい者65名と介助者63名、計128名を招待して「ルーヴル特別内覧会」を開催しました。



内覧会の様子

### 今後の課題と2005年度の目標

2005年度には、より多くのグループ従業員が参加できる自主ボランティアプログラムの充実を図ります。

大和証券グループは、社会の持続可能性を前提とした企業の持続可能性を考えています。企業市民として、現在グループで重点を置いている4分野を中心に、社会的な課題に積極的に取り組み、持続可能な社会の担い手となります。

## 環境への取り組み

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、環境マネジメントシステムの構築と従業員の環境意識向上に努めています。

2004年度以降の課題・目標	2004年度の実績・進捗状況
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	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コンテンツ「サステナ博士の環境講座」を社内誌『不二』に掲載（2004年度は3回）
事業特性を考慮しながらISO14001導入の有効性について検討	事業特性を考慮し、ISO14001はグループ全体では当面導入しないという結論に達した。2005年5月、独自の環境マネジメントシステムの精度向上に向けた「環境マネジメント連絡会」を設置。
大和総研永代ビルディングにおける温室効果ガス(CO <sub>2</sub> 換算)の2001年度比削減目標(1.9%減)の達成	2001年度比で11.3%削減し、削減目標を達成

### 環境問題に対する考え方

大和証券グループの事業活動が地球環境へ与える負荷は製造業などに比べると相対的に小さいものの、絶対量は決して小さくありません。業種、業態にかかわらず、継続的な環境負荷の低減は企業の責務であると考え、取り組みを続けています。

2001年度に環境負荷データの把握に着手し、2004年度からは環境マネジメントシステム構築に向けた準備を開始しました。

### 独自の環境マネジメントシステム構築に向けて連絡会を設置

2005年2月から3月にかけて、グループ本社において、懸案であったISO14001認証取得の是非について結論を出そうと調査を実施。調査の結果、認証は取得せず、独自の環境マネジメントシステムを構築するという結論に

いたりました。

これに伴い、2005年5月、グループ本社内にCSR担当役員を委員長とする「環境マネジメント連絡会」を設置し、独自の環境マネジメントシステム構築に向けた準備をすすめています。

### CO<sub>2</sub>排出量の削減

2004年度の大和証券グループのCO<sub>2</sub>排出量は37,009トン<sup>\*1</sup>で、2003年度より2,109トン(5.4%)の削減となりました。国内従業員<sup>\*2</sup>ひとりあたりのCO<sub>2</sub>排出量は2.92トンで2003年度より0.17トン少なくなりました。また、2002年度に東京都に提出した「地球温暖化対策計画書」に記載しているCO<sub>2</sub>排出量削減目標については、大和証券本店ビル、永代ダイヤビルディングで2003年度に目標数値を達成。2004年度には、大和総研永代ビルデ

ィングにおいても2001年度比11.3%減となり、1.9%の削減目標を達成しました。

<sup>\*1</sup> 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、ガス、上下水道の使用量を、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。

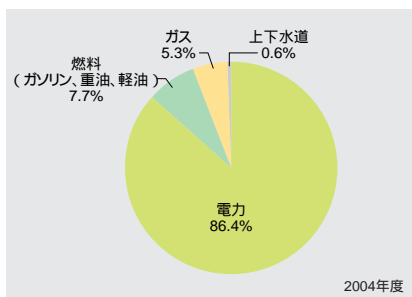
<sup>\*2</sup> 国内職員、ファイナンシャルアドバイザー、臨時従業員の合計12,655人。詳しくは「人の尊重と人材の活用」P.39をご覧ください。

### 電力・上水の使用量削減

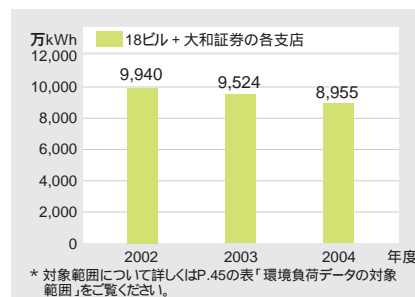
2004年度の電力使用量は、8,955万kWhで、2003年度に比べ、569万kWh(5.9%)減少しました。これは、事業所のなかでも電力使用量の多い大和総研永代ビルディングにおいて、電算室空調機57台に対してインバータの導入を行ない、電力使用量を大幅に削減したことが主な要因となっています。

また、2004年度の上水使用量は、41,107万リットルで、2003年度に比べ2,736万リットル(6.2%)減少しました。

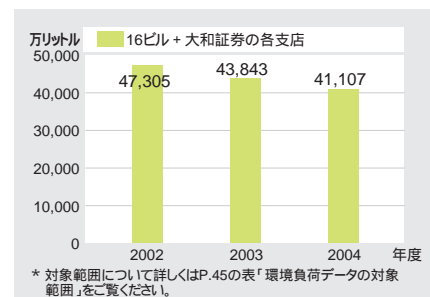
CO<sub>2</sub>排出量のエネルギー別内訳(グラフ1)



電力使用量の推移(グラフ2)



上水使用量の推移(グラフ3)



## 省資源、リサイクル、廃棄物削減

大和証券グループにおける2004年度の紙ゴミの発生量は1,308トンとなり、2003年度に比べ57.8トン(4.6%)増加しました。紙ゴミのリサイクル率は全体で90%弱を維持しています。

### 廃棄物の発生量とリサイクル量の推移(表1)

		(単位:トン)			
		年度	2002	2003	2004
紙ごみ	発生量		1,564.2	1,250.6	1,308.4
	リサイクル量		1,357.0	1,105.2	1,160.6
	処分量		207.3	145.4	147.8
	リサイクル率		87%	88%	89%
紙ごみ以外	発生量		352.6	260.1	330.7
	リサイクル量		101.0	84.7	114.3
	処分量		251.6	175.4	216.4
	リサイクル率		29%	33%	35%

\* 対象範囲は下表「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

ビル名	グラフ1+2	グラフ3	表1
大和証券本店ビル			
大和証券堺町ビル			
丸の内トラストタワーN館			
永代ダイヤビルディング			
大和証券大阪支店ビル			
大和証券名古屋支店			
大和証券投資信託委託本社			
大和総研本社ビル			
大和総研別館			
大和総研永代ビルディング			
大和総研清澄パークビル			
大和総研泉永代ビルディング			
大和証券センタービル			
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			
多摩総合研修センター			
大和サンコー本社・別館			

\* 本店、大阪支店、名古屋支店を除く120店舗(2005年3月末現在)

## グリーン購入への取り組み

大和証券グループでは、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「サンコーネット」を通じて、オフィス用品のグリーン購入を推進しています。サイト上にはグ

リーン購入ネットワーク(2003年6月に加入)のデータベースのマークが表示された商品に掲載しています。

このサイトを通じた2004年度のグリーン購入率は、品数ベースで43%(金額ベースでは29%)となっています。

## 環境配慮型金融を目指し UNEP FIへ加盟

2004年11月、大和証券グループは、国連環境計画・金融イニシアチブ(UNEP FI)に加盟し、「環境と持続可能な発展に関する金融機関声明」に署名しました。今回の署名により、環境・サステナビリティ関連の海外情報が入手できるようになります。大和証券グループはほかの署名機関と協力しながら、環境に配慮した先進的な金融のあり方などを追求していきたいと考えています。



署名の様子

## 社内外に向けた 環境コミュニケーション

季刊発行している社内誌『不二』に、2003年11月から、従業員の環境への意識向上を

### ステークホルダーからのコメント

#### ▶▶ 大和証券グループに期待すること

他業種に比べて環境負荷の小さい事業所のCO<sub>2</sub>を数%減らすだけでなく、貴社の持つ様々な資源を活かしたCO<sub>2</sub>排出削減など、本業での取り組みを推進してほしいと思います。取り組みの遅れている金融業におけるCSRですが、貴社にはUNEP FIへの加盟を第一歩に、何をテーマに何を指すのかというビジョンを明確に掲げ、トップランナーとしての役割を期待しています。また、SRIに関する取り組みでは、企業のCSR面での取り組みを後押しするための数値化評価や、SRI的なお金の考え方を伝える金融教育などが重要かと思っています。



国際青年環境NGO  
A SEED JAPAN 事務局長  
木村真樹氏

目的とした環境コミュニケーションコンテンツ「サステナ博士の環境講座」を連載しています。

これは、大和証券グループと環境との関連をテーマに、地球環境問題についてわかりやすく解説するもので、社内誌のほか、大和証券グループ本社のホームページに設けているCSRウェブサイトにも掲載しています。

CSRウェブサイト

URL <http://www.daiwa.jp/branding/>

## 今後の課題と2005年度の目標

従来、大和証券グループでは、環境負荷データの収集、環境負荷削減目標の設定など、ある一定水準の環境マネジメントを行ってきましたが、より精度の高い独自の環境マネジメントシステム構築に向け、2005年5月、グループ本社内に「環境マネジメント連絡会」を設置しました。

2005年度以降は、本連絡会を通じて、PDCAサイクルの確立、グループ全体の環境負荷削減目標の策定、電気・ガス・水道など直接的な環境関連リスクのほか、ビジネスに間接的な環境リスクの洗い出し、環境コミュニケーションの促進などを実施していきます。また、グリーン購入については基本方針の策定を課題に残していますが、2005年度中に策定する予定です。

## 紙プロジェクト

金融業が与えている最大の直接的環境負荷と考えられる紙の使用量を調査し、グループ全体の紙の使用を考える「紙プロジェクト」を発足させました。

### 紙の使用を考える 「紙プロジェクト」

大和証券グループは金融業を営んでいるため、電力・ガス・上水などの使用量は他業種に比べ少ない傾向にあります。しかしながら、環境負荷がないわけではありません。何が最大の環境負荷なのかを考えると、「紙」がクローズアップされてきました。

近年、コピー機やプリンターの普及に伴い、オフィスでの紙の使用量も比例して増加傾向にあります。また、当社グループでは、本報告書を含む各種報告書をはじめ、目論見書<sup>\*1</sup>、帳票類など非常に多くの紙を使用しています。

多くの社員が日々の業務において感覚的に、非常に多くの紙を使用しているという認識はありましたが、グループ全体で実際にどの程度の紙を使用しているのかという点については、完全には把握できていないのが現状です。

当社グループの環境負荷削減に向けた取り組みとしてもっともふさわしいものが紙の使用

<sup>\*1</sup> 有価証券の募集または売り出しの際に、投資家に交付する有価証券の内容や募集または売り出しの条件を記載した書類。

であると考え、2005年3月、グループ全体の紙の使用を調査する「紙プロジェクト」を発足させました。

### グループ本社の紙使用量を調査

「紙プロジェクト」の第一弾として、グループ本社CSR室では、2004年4月1日～2005年3月末までの1年間に、大和証券グループ本社単体で使用した紙の使用量に関する調査を実施し、まずは現状の把握に努めました。調査は、グループ本社で使用するコピー用紙、名刺、封筒、およびグループ本社各部署でそれぞれ外部へ印刷を依頼し発行している刊行物を対象としています。

調査の結果、2004年度にグループ本社で使用した紙の量は103トンとなり、グループ本社社員ひとりあたり401kgを使用していることがわかりました(次ページの表「大和証券グループ本社における紙の使用量」参照)。これは紙を1トンつくるのに、直径14cm、長さ8mの木材が約20本必要だと仮定した場合、約2,060本の木材に相当します。

### 現段階での取り組み状況

具体的な数字が出てきたことで、自分たちの環境負荷が決して小さいものではないことが認識できるようになりました。

大和証券グループ本社では以前より、適切に管理された森林から切り出された木材を原料とするFSC認証紙を『持続可能性報告書』に使用してきたほか、各種刊行物には再生紙を使用するなどの取り組みを行ってきました。

紙資源保護をさらに推進する観点から2005年6月より、環境5団体(グリーンピース・ジャパン、FoE Japan、WWFジャパン、地球・人間環境フォーラム、熱帯林行動ネットワーク JATAN)が主催する「森林生態系に配慮した紙製品の調達に関する検討会」に参加し、生態系に配慮した紙の使用・調達について他参加企業とともに検討を重ね始めました。また、発展途上国における森林保護と同様に国内の森林保護にも目を向け、日本の山林の健全な成長を願って、今回の報告書には間伐材(含有率10%)を用いています。



グループ本社で使用している紙

### 紙プロジェクト 今後の課題

今回、グループ本社における紙の使用量を把握しましたが、今後の紙の使用を考えるにあたり、まずはグループ全体の紙の使用量の把握に取り組みます。特に証券業を全国展開している大和証券での使用量は、グループ本社の使用量を大幅に上回ることが予想されます。

また、グループ本社では、2005年度1年間で使用する紙について、前年度比5%の削減目標を設けます。さらに使用する紙における古紙含有率の見直し、紙の原料などの見直しも行なっていきたいと考えています。



間伐材ロゴマーク

## 大和証券グループ本社における紙の使用量(2004年度)

部署	名称	(印刷)部数	重量(kg)/冊・部	総重量(kg)
グループ本社全体 集中購買分のみ カウント	名刺	44,800	0.001	45
	コピー用紙A4	1,490	10.2	15,198
	コピー用紙A3	37	12.24	453
	コピー用紙B4	71	15.6	1,108
	コピー用紙B5	19	7.8	148
	角2証券袋	5,000	0.013	65
	角3証券袋	1,000	0.01	10
	長3アドヘア	11,000	0.005	55
	角1マチ付封筒	200	0.035	7
	角2マチ付封筒	1,000	0.028	28
	角1OCS用封筒	1,000	0.0135	14
	角2貴重品封筒	1,000	0.013	13
	千樹会用封筒	9,000	0.013	117
	法務部	招集通知	95,000	0.054
決議通知		113,000	0.005	565
衛星同時中継案内		94,000	0.003	282
議決権行使書		93,100	0.003	279
人事部	総合職入社案内	20,000	0.33	6,600
	エリア総合職入社案内	10,000	0.134	1,340
	持続可能性報告書の読み方	85,000	0.046	3,910
	他採用コミュニケーション	-	-	1,717
広報部	『不二』2004春季号	14,700	0.156	2,293
	『不二』2004夏季号	23,700	0.172	4,076
	『不二』2004秋季号	14,495	0.162	2,348
	『不二』2005新年号	23,500	0.166	3,901
IR室	『アニュアル・レポート2004(日)』	22,000	0.468	10,296
	『アニュアル・レポート2004(英)』	6,000	0.477	2,862
	大和証券グループ平成15年度事業報告書	114,000	0.07	7,980
	2004年度(第68期)中間事業報告書	111,000	0.039	4,329
	2003年度の業績と今後の成長ビジョンについて	95,000	0.042	3,990
財務部	有価証券報告書	250	0.344	86
	半期報告書	120	0.192	23
CSR室	『持続可能性報告書2004(日)』	111,000	0.206	22,866
	『持続可能性報告書2004(英)』	2,000	0.192	384
	正誤表	92,000	0.00125	115
	『SCPニュース』	1,500	0.244	366
	『Financial Fitness for Life』日本語試作版	600	0.214	128
計				103,128

## 社内ステークホルダー・ミーティング



### 参加した社員（写真左から）

#### 丸山 大

大和証券 津支店  
法人課 次長

「金融機関を対象に、債券をはじめ変動ものの販売を担当しています。金融機関の場合、預金という形で資金調達をして、融資あるいは有価証券、特に債券という形態で運用しますが、この部分を主にお手伝いしています」

#### 黒宮 千香子

大和証券 名古屋駅前支店  
営業課 課長代理

「入社5年目になりますが、入社当時より、お客様づくりから始まって、個人のお客様を訪問しお取引していただく、という営業活動をしています。株式から投資信託、債券など、すべての金融商品を扱っています」

#### 古橋 朋和

大和証券 渋谷支店  
上席コンサルタント課 次長

「有価証券全般を扱っていますが、個人のお客様は比較的少なく、非上場の法人と財団のお客様がメインで、資産運用のコンサルタント業務を行なっています」

大和証券グループの第一線で活躍する営業担当者が、  
CSRやSRIについて率直に語り合いました。  
日々の業務のなかで、CSRを特に意識しなくとも、  
営業員としてお客様に対する責任をどう果たすべきかを常に考え、  
真摯に行動している様子が伝わってきました。



## コンプライアンスは、日々の仕事のベースになっています

**古橋**：僕は入社して10年になりますが、今回この座談会に参加するまでCSRについて深く考えたことがありませんでした。

日々、社会的責任を果たそうとか、社会に貢献しようとか考えながら業務を行なったことはないというのが正直なところです。

ただ、お客様に満足してもらえるような商品や情報を提供するにはどうしたらいいか、お客様の満足をどうしたら高められるか、ということばかりを考えています。

**黒宮**：私も同様です。支店のなかでCSRの話をしたことはほとんどありません。私がお客様と接する時には、まず大和証券という会社があって、名古屋駅前支店があって、そのなかに私がいる、という形になりますが、特に個人のお客様の場合、お客様は大和証券と取引しているというよりは、担当者として取引している、という意識をお持ちだと思います。

**丸山**：私たちは価格が上下に変動する商品を扱っています。リターンをお約束できないものを販売する時の責任とは何か、といえば、誠実さとか、嘘をつかない、ということだと思います。お客様との間に強い信頼関係がないと取引はスムーズにいきません。信頼関係を築くために大切なのは、お客様の資産に関するネガティブな情報があった場合に、いかに積極的に、早めに対応するかということではないかだと思います。



**黒宮**：お取引していただく際に、メリット、デメリットも含めて、いろいろ説明するのはもちろんですが、購入していただいた後の対応のほうが大変だな、と思っています。相場は上がったたり下がったりします。特に、下がったときにすぐに飛んで行って説明をすることで、納得していただくことが大事だと思います。

とが大事だと思います。

**古橋**：お二人がおっしゃっているように、ネガティブなことがあった時に、すぐにそれを説明することは大切ですし、お客様との信頼関係、人間関係ができあがらないと、ご注文をいただくことはできませんね。

**丸山**：リスクを示した上で、購入するかどうかご自分の投資尺度で判断していただいて、お客様の自己責任で売買していただくしかないですし、そのプロセスは徹底していると思います。

**古橋**：欧米に比べて、日本の投資家はまだ未成熟であるというようなことを言われてきましたが、自己責任の原則がしっかり日本にも根付いてきたと感じます。現場で仕事をしているなかで、お客様から、ルールを逸脱して、たとえば損失の補填等を要求されることは皆無です。大和証券のコンプライアンスはビジネスの基本になっています。



## SRIファンドは商品ラインアップの一部というのが現状です

**黒宮**：SRIファンドについては、まず投資アドバイスをする私たちがその他の株式投資信託と同じような姿勢でアドバイスをしているので、そもそもお客様に正しくファンドの仕組みが伝わっているのか、というのは疑問です。もちろんどの投資信託も販売する時に勉強会をしますし、そうだな、と共感する部分はあるのですが、セールスワークのひとつとしか思っていないところもあります。

**丸山**：欧米の場合は宗教的なところからSRIが発生して、煙草やアルコール、武器などを製造している会社に投資しませんよ、というネガティブ基準がありますが、日本でビール会社やタバコ会社はダメですよ、という観点で銘柄の選別はしにくいと思います。宗教法人とか、医療法人とかにはマッチする商品なのかなと思いますが。

**古橋**：僕も宗教法人などが求めているものに合うと思います。パフォーマンスが上がるかどうか、というより、社会に対してどう貢献していますということをアピールすることにSRIファンドは適していると思います。



**丸山**：あとは個々人の価値観の問題になると思います。今後、利益を追求する部分とは別な観点でSRIファンドに投資したいと考える人たちは、これから増えてくるだろうと思います。

インターネットを通じた取引が増えていますが、ネットで株の売買をする人

たちは、ある程度自分でこういうものに投資したい、という意志を持って投資するのではないのでしょうか。個人の草の根的なところから広がっていくのではないかと思います。



**黒宮**：社会的な責任を果たしていない会社の株は徹底的に売られるような市場になっていると思います。そういう点に投資家の注目は集まってきていると思いますし、SRI自体がこれから理解されていけば、残高も徐々に増えていくと思います。

ただ、長期的視点で見ることができる団体とか、あるいは個人でもある程度長い目で見ていただけるような資金が対象になると思います。

**古橋**：お客様に選択肢としてさまざまなタイプの商品をご説明する時に、SRIファンドがトップに出てくることはないと思いますが、話題のなかには必ず出てくるもののひとつだと思います。お客様に提

案をする、という我々の立場としてもSRIを理解する必要性は増してくると思います。最近、お話しをした団体のトップが「今後SRIファンドへの投資も考えなければいけない時代だね」とおっしゃいましたが、5年前であれば、そういうコメントが出てくることはありえませんでした。

**丸山**：アメリカのお金持ちなどが慈善活動をよくやっていますね。日本でも、たとえば上場企業のオーナーの方々にお勧めするには、SRIファンドはマッチしやすいのかなと感じます。

**黒宮**：そういうことに投資をしている、ということに満足感を持つお客様もいらっしゃると思うんですよ。愛知県で万博を開催するために愛知県民債が発行さ

れたところ、初日に完売するような状況が続きました。決して金利が高いわけじゃなかったんですけど、地元のためになるということが高い関心を集めたのだと思います。SRIファンドもその意義をうまく伝えることができれば、広がるのではないかと思います。

**古橋**：お客様の側にニーズがあった場合、もちろんSRIファンドのご紹介をしますし、お客様からそのような問い合わせを受けるが増えてくるのではないかと、というイメージは持っています。世論がそちらのほうに行くだろう、という感覚はありますので、当社でそういうファンドを扱っている、ということは僕にとってはありがたいことです。

### ▶ ステークホルダー・ミーティングを受けて

今回は、ステークホルダーのなかでも重要な位置付けとなる「従業員」から、リテール営業 = いわゆる現場の第一線で活躍している営業員3名に参加してもらいました。日々お客様に接触している立場からは、「日常業務ではお客様のことを考えており、あらためてCSRを意識することは少ない」というのが正直な気持ちだと思います。お客様の満足のために考えを巡らせ、

悩み、日々研鑽を重ねている彼らの姿のなかに証券営業のプロフェッショナルとしての矜持を垣間見た思いです。そして、それこそがまさにお客様に対するCSRではないかと実感しました。そうした現場の従業員に対してグループ各社のさまざまな機能を活かしたサポートを行なうことにより、大和証券グループ全体のCSRのさらなる向上に努めたいと考えます。



大和証券グループ本社 CSR室長  
宮下陽一

## CSRに対する意識を高める社内コミュニケーション

社会に対する責任を果たすためには、社会との接点である従業員へのCSR意識の浸透が不可欠、という考えのもと、さまざまな取組みを行なっています。

### 全国各支店におけるCSR研修

2005年5月から、大和証券グループ本社のCSR室の担当者が、大和証券の全国各支店を順次訪問し、CSR研修を行なっています。CSRの概要と、グループが実施しているCSR活動について紹介し、社員のCSRに対する理解を深めていきます。



CSR研修の様子

外部コンサルタント2名も加わって、活発に議論を深めました。



『持続可能性報告書』を読む会の様子

生徒にとっても社員にとっても、SCPの成果を共有する有意義な場となりました。

### さまざまなコミュニケーションツールによる情報提供

2004年7月にCSR室が設置されたのを受け、社内誌『不二』に「CSRだより」のコーナーをスタートしました。毎号6～8ページを割き、社内外のCSRの動向、セミナーの告知・報告、環境配慮や社会貢献のニュース、従業員のボランティア活動の紹介を掲載。従業員一人ひとりが大和証券グループと社会の持続可能性について考える機会となるよう、内容を充実させています。

また、イントラネットには、経団連の外郭団体でCSRを推進するCBCC(海外事業活動関連協議会)の発行する『CSRニュース』を掲載し、世界のCSRに関する動向を社員に紹介しています。



社内誌『不二』

### 内定者に向けたCSRセミナー

2004年12月、大和証券グループは、社員にCSR意識を浸透させるための試みとして、翌春に入社が内定している大学生5名を対象に「『持続可能性報告書』を読む会」を開催しました。CSRについてのレクチャーの後、参加者それぞれが報告書のなかで関心を持ったことについて発表し、引き続き社員4名、

### 高校生による経済教育プログラム報告会

2004年9月から半年間実施された京都の立命館高等学校での第二期SCPの報告会を、2005年5月朝日東海ビル(東京・千代田区)で行ないました。「株式会社一丸」を設立して会社運営の実技体験をした生徒たちが成果を発表。50名ほどの有志社員が耳を傾け、発表後は熱のこもった質疑応答となりました。



「株式会社一丸」取締役によるプレゼンテーション

## TOPICS | CSRウェブサイトをリニューアル デザインを一新、シンプルな構成に

2005年7月にCSRウェブサイトをリニューアルしました。トップページにフラッシュを使うなどデザインを一新。コンテンツも整理し、目的の情報に早くたどり着けるよう工夫しました。

コンテンツはシンプルでわかりやすい構成を目指し、「大和のCSRへの取組み」「CSR・SRIを考える」の2つに分類。「大和のCSRへの取組み」では、「社会的責任投資への取組み」「経済・金融教育への取組み」などの項目別に当社グループの取組みを紹介しています。一方「CSR・SRI

を考える」には、大和総研の主任研究員である河口真理子がさまざまな対話を通じてCSRを考える「対話で考えるCSR」など、CSRやSRIへの理解を深めたい人向けの情報を掲載しています。

今後もウェブの特性を活かしたコンテンツを拡充し、やさしく楽しくCSRやSRIがわかるサイトを目指します。ぜひご覧いただき、アンケートに感想をお寄せください。

CSRウェブサイト

URL <http://www.daiwa.jp/branding/>



## 第三者意見



(社)日本消費生活アドバイザー・  
コンサルタント協会 理事  
消費者志向マネジメントシステム  
特別委員長

古谷 由紀子氏

2002年以来今年で4回目の「持続可能性報告書」ですが、大和証券グループのコンプライアンスをベースとしたCSRへの取組みが大変進化してきているのを実感しました。

本報告書が高く評価できる点として、次の3点が挙げられます。

第一に、CSRの視点を盛り込んだ情報開示の充実・強化が挙げられます。具体的には、取組みの定量的把握として数値データやアンケート結果が豊富に記載されていること、2004年3月に制定されたディスクロージャー・ポリシーを受けて、情報開示の体制や情報開示の内容・媒体を充実させていること、ネガティブ情報の開示がすすんできていること、課題や目標を項目ごとに明確に記載していることです。

第二に、CSRについては範囲が広く自主的な取組みであるため、その取り組むべき内容が形式的になっている企業も多いなかで、大和証券グループは、その内容を明確にしていることです。まず、CSRは本業を通じて経済社会の健全な発展に貢献することとして、SRIと経済・金融教育への取組みを明瞭に位置づけ継続しています。また、最大の直接的環境負荷として考えられる紙の使用を考える「紙プロジェクト」を立ち上げ、環境への独自の取組みを明確化しています。これらのCSRへの取組みが詳細にわかりやすく記載されています。

第三に、ステークホルダーとの対話を従業員と災害支援のNGOに絞り、内容を充実させたことが、実質的なステークホルダーとのコミュニ

ケーションと評価できます。社内ステークホルダーミーティングでは、第一線で活躍する従業員が、CSRやSRIを自分たちの仕事のなかで率直に語っているのも、現状の開示として評価できます。

さて、現在わが国では「貯蓄から投資へ」の流れを加速しようとしており、政府は「利用者ニーズの重視や利用者保護ルールの徹底」を具体的施策として掲げていますが、大和証券でも「投資家保護の視点に立った営業活動の徹底」や「苦情・クレームに対する管理体制の強化」を目標として掲げています。今後、消費者や社会の信頼を高め、安心した取引につなげるためにいくつかの提案を挙げます。

第一に、「違反行為の撲滅、投資家保護」の項目の個所で「証券事故届出」の記載があり、内部発覚率を記載していることは評価できますが、消費者の信頼確保のためには、さらに証券事故とは何か、それらに対してどのような解決・対応を図ってきたかの情報が必要です。それはコンプライアンス経営の実践としての評価にもつながるはずですが。

第二に、苦情・クレーム対応の強化として、継続的なお客様満足度調査やアフターフォローへの努力、お客様センターへのお問合わせの件数と内容の開示など、お客様満足度の向上に意欲的に取り組んでいます。今後はお客様の苦情等の社内への具体的なフィードバック事例や対応内容、さらにはお客様への正確・誠実・迅速な対応のための方針や原則などを開示することも求められます。お客様満足の仕組みを透明化することが重要です。

第三に、経営に「消費者視点」を導入することを要望します。お客様満足の発想だけでは、経済社会の健全な発展は望めません。お客様を、企業と比較して知識や情報量や力関係その他に圧倒的な格差がある消費者として捉え、経済的枠組みのなかで理解することが必要です。消費者視点を導入することで、大和証券グループのCSRへの本業としての取組みが、格段に飛躍することになると考えています。



環境監査研究会 代表幹事  
GRI 理事

後藤 敏彦 氏

本報告書では「CSR活動の本質は、日々の私たちの仕事を通じてより良い社会の構築に貢献していくこと」とし、本業を通じてSRK(社会的責任投資)の普及・促進、そして教育・研究活動という二つの分野に注力していくと言い切られています。これは大和証券グループの以前からの一貫した考え方であり、随所にそれが進展しつつあることが読みとれます。

一つめのSRIの普及・促進ということに関連して、大和証券グループは国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)にサインされました。国際的指導原則にコミットされ、国際的レベルの土俵に上がったことは、評価されると思います。UNEPでは、SRIは金融としてはもはや当然の活動ということで、社会的を意味する「S」をとりRI(レスポンシブル・インベストメント)という動きを始めていますが、大和証券グループでは以前からこの方針が掲げられており、その先見性を高く評価します。また、世界銀行のカーボン・ファンド、地域応援ファンド等々、さまざまな取組みをされていますが、その一方で、すべての業務にこの考えを浸透させるという永遠の課題がますます浮き彫りになってきたと思います。グローバル化がすすむなかで、サステナビリティの観点からは貧困撲滅がもっとも大きな課題のひとつですが、金融セクターの本業としてこれにどう寄与していくのか、今後の創意工夫が期待されています。

二つめの教育・研究活動については昨年、本業でのCSRとファイナ

ソロピーの中間で国際的には違和感があるかも、という指摘をしました。しかし、これもこの活動を大和証券グループの企業ブランドとするという強い意志の表れであり、その意識を徹底することで企業価値に結びつくものと思います。となれば、この無形価値を定性的な記述だけでなく、貨幣以外の定量的な数値指標をいかに開発し、可視化させていかに、工夫をこらされることを期待します。

2003年の報告書が昨年、SustainAbility社 / UNEPが公表したグローバル・レポートというCSR報告書ランキングで世界の39位にとりあげられたことから報告書の水準の高さは裏付けられていますが、さらに充実してきました。今年の報告書のなかでも特に高く評価したいのは、スマトラ沖地震支援の取組みです。明確なポリシー、長期間、NPOとの連携等々、今後あらゆる企業に参考にしてもらいたい事例であると確信しました。

企業理念として、信頼の構築・人材の重視・社会正義の貫徹・健全な利益の確保、の4つを掲げられています。しかし、グループ従業員の28%が企業理念を覚えていないことから、具体的な課題・目標との関連を明示したほうがよいと思います。また、報告書の対象読者には従業員が挙げられていますが、43%が読んでいないことは課題であり、社内教育において活用するなどシステム的な対策を期待します。

昨年、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だと書きました。2005年度中には策定されることが述べられていますので大いに期待したいところです。また、育児休職について男性の実績ゼロを問題視していることが記載されているのもよいと思います。

環境への取組みも地に足が着きだしたという感じです。ISO14001の認証は取得せず、独自に環境マネジメントを構築するという選択をされたのはひとつのあり方です。その場合、透明性、情報信頼性、取組みの妥当性等々をどのように確立していくかが今後の課題でしょう。また、日本企業全般に言えることですが、生物多様性についての認識があまりありません。紙プロジェクトの取組みの一環として「森林生態系に配慮した紙製品の調達に関する検討会」に参加されていますが、そこで得られる知見等も活用し、熱帯林を中心とした森林破壊を防止し、生物多様性を保全するために、本業でどのように対応していくかを考え、取組みを発展させていかれることを期待します。

# GRIガイドライン対照表

項目	指標	掲載ページ
<b>1 ビジョンと戦略</b>		
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	4-5,6-7
<b>2 報告組織の概要</b>		
<b>組織概要</b>		
2.1	報告組織の名称	2
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	2,8-9,10
2.3	報告組織の事業構造	2,34
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	2
2.5	事業所の所在国名	2
2.6	企業形態(法的形態)例:株式会社、有限会社など	2
2.7	対象市場の特質	2,33,34
2.8	組織規模	2,32-33,34-35
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	2,3,7,31,35,38-39
<b>報告書の範囲</b>		
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	55
2.11	記載情報の報告期間(年度/暦年など)	3
2.12	前回の報告書の発行日(該当する場合)	3
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」	2,3
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)	該当しない
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る報告上の基礎的事項(合併事業、子会社、リース施設、外部委託業務、その他)	該当しない
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)	該当しない
<b>報告書の概要</b>		
2.17	報告書作成に際しGRIの原則または規定を適用しない旨の決定の記述	該当しない
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	35
2.19	主要な経済・環境・社会情報に適用されている測定手法の、前回報告書発行以降の大きな変更	該当しない
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	3,30
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手取できる方法(可能な場合には)	2,10,11,30,32,38,43,45,51
<b>3 統治構造とマネジメントシステム</b>		
<b>構造と統治</b>		
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	22-23
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)	22
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	22-23
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	23
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	22,23,24,26,27,28,29
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	7,30,36
<b>ステークホルダーの参画</b>		
3.9	主要ステークホルダーの定義および選出の根拠	2,3
3.10	ステークホルダーとの協議の手法。協議の種類別ごとに、またステークホルダーのグループごとに協議頻度に換算して報告	11,24,25,26,31,36-37,52-53
3.11	ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類	16-17,18-19,25,26,27,31,36-37,41,43,45,48-50,52-53,アンケート
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	37
<b>統括的方針およびマネジメントシステム</b>		
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(イニシアティブ)	6-7
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	11,14
3.16	上流および下流部門での影響を管理するための方針とシステム	8-11

項目	指標	掲載ページ
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	9
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	該当しない
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	20-21,22-23,24,26,27,28,29,30,31,32,36-37,38-39,40-41,42-43,45,46
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	27,44
<b>4 GRIガイドライン対照表</b>		
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	54-55
<b>5 パフォーマンス指標</b>		
<b>統合指標</b>		
全体系的指標	組織自体がその一部であるところの広範な経済・環境・社会システムと組織の活動を関連付けるもの	33
<b>経済的パフォーマンス指標</b>		
<b>直接的な影響</b>		
<b>必須指標</b>		
<b>顧客</b>		
EC1	金銭的フロー指標:総売上げ	2,32,35
EC2	市場の地域別内訳	2,34
<b>供給業者</b>		
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	35
<b>従業員</b>		
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	35
<b>投資家</b>		
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ごとに分類された配当 - 優先配当金の遅延も含む	35
EC7	期末時点で内部留保の増減	35
<b>公共部門</b>		
EC8	金銭的フロー指標:支払税額の新種類についての国別の内訳	35
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	42
<b>環境パフォーマンス指標</b>		
<b>必須指標</b>		
<b>エネルギー</b>		
EN3	直接的エネルギー使用量	44
<b>水</b>		
EN5	水の総使用量	44
<b>放出物、排出物および廃棄物</b>		
EN8	温室効果ガス排出量(CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O, HFCs, PFCs, SF <sub>6</sub> )	44
EN11	種類別と処理方法別の廃棄物総量	45
<b>社会的パフォーマンス指標</b>		
<b>【労働慣行と公正な労働条件】</b>		
<b>必須指標</b>		
<b>雇用</b>		
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	39
LA2	雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分	39
LA3	独立した労働組合もしくは真に従業員を代表する者・団体の従業員代表によりカバーされている従業員の地理的な割合。または団体交渉協定によりカバーされている従業員の地域・国別の割合	41
<b>人種多様性と機会均等</b>		
LA10	機会均等に関する方針とプログラムと、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	38-39,41
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	22,39
<b>任意指標</b>		
<b>雇用</b>		
LA12	従業員に対する法定以上の福利厚生	39
<b>労働/労使関係</b>		
LA13	意思決定および経営(企業統治を含む)に正規従業員が参画するための規定	41
<b>教育研修</b>		
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	40-41

# 持続可能性に向けたあゆみ

項目	指標	掲載ページ
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	40-41
<b>【人権】</b>		
<b>必須指標</b>		
<b>方針とマネジメント</b>		
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)	38,39
<b>差別対策</b>		
HR4	業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの記述(監視システムとその結果も含む)	39
<b>任意指標</b>		
<b>方針とマネジメント</b>		
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	40
<b>懲罰慣行</b>		
HR9	不服申し立てについての業務慣行(人権問題を含むが、それに限定されない)の記述	26
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)	26
<b>【社会】</b>		
<b>必須指標</b>		
<b>地域社会</b>		
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	10,12-15,42-43
<b>任意指標</b>		
<b>地域社会</b>		
SO4	社会的、倫理、環境パフォーマンスに関する表彰	33
<b>【製品責任】</b>		
<b>必須指標</b>		
<b>プライバシーの尊重</b>		
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	27
<b>任意指標</b>		
<b>顧客の安全衛生</b>		
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
<b>製品とサービス</b>		
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	36-37
<b>広告</b>		
PR10	広告、マーケティングに関する法律違反の件数と類型	28

## 金融サービス業 業種別補足文書 パイロット版

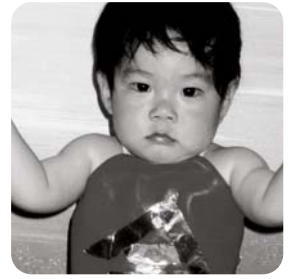
<b>社会性パフォーマンス</b>		
<b>企業の社会的責任(CSR)マネジメント</b>		
CSR1	CSR方針	6-7
CSR2	CSR組織	22,24
CSR4	慎重を要する問題のマネジメント	28
CSR6	利害関係者との対話	16-17,18,19,25,27,31,36-37,45,52,53
<b>企業内社会パフォーマンス</b>		
INT1	企業内CSR方針	26-27,38
INT2	従業員の離職率と雇用創出	39
INT4	上級管理職の報酬	23
INT7	従業員プロフィール	39
<b>社会へのパフォーマンス</b>		
SOC1	慈善的貢献	42-43
SOC2	経済的付加価値	34-35
<b>投資銀行業務</b>		
IB3	高い社会的利益を伴う取引	10
<b>資産管理</b>		
AM1	資産管理方針(社会的に関連性のある要素)	10
AM2	高い社会的利益を伴う管理下にある資産	9
AM3	社会的責任投資(SRI)志向の株主行動	10

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 大和証券SMBCプリンシパル・インベストメントが 世界銀行カーボン・ファンド「地域開発炭素基金」 に出資	
	7	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	
	10	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 アンド」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	
10		大和証券グループ 社員向け確定拠出型年金に SRIファンドを採用	
11		「国連環境計画・金融イニシアチブ(UNEP FI)」 に加盟	
2005		2	スマトラ沖地震・インド洋津波の被災地への長期 支援を決定
		4	早稲田大学インキュベーション推進室と連携し、 早稲田大学でベンチャー起業家養成基礎講座を 開設
		5	社員向けCSRアンケートの実施 グループ本社で環境マネジメント連絡会発足
	6	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「ファイナンス・パーク」へ特別協賛	
	7	金融および投資家の観点からサステナビリティレ ポートの有用性を考えるため、GRI改訂(G3)の作 業グループに大和証券投資信託委託が参加	

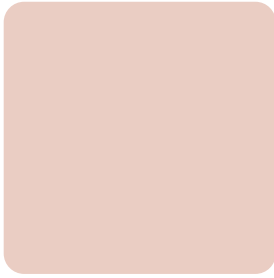
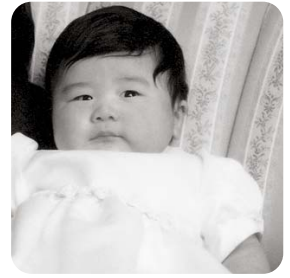
## お問い合わせ先

### 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 2005年9月(次回発行予定2006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<sup>®</sup>  
www.daiwa.jp



### 間伐材を使用しています

私たち大和証券グループは金融業務を営んでおり、他業種と比較して環境問題を実感しにくいのが現状です。しかしながら、私たちは本書を含む各種報告書をはじめ、目論見書、帳票類など非常に多くの紙を使用しており、紙を切り口にするこ  
とで、大和証券グループが取り組むべき環境問題が見えてくると考えます。発展  
途上国における森林保護と同様に国内の森林保護にも目を向け、日本の山林の  
健全な成長を願って、今回の報告書には間伐材を用いました。





## 大和証券グループ『持続可能性報告書2005』アンケート

### Q1 報告書全体の印象はいかがでしたか？

- 情報量  大変充実している  充実している  普通  やや情報不足  情報不足  
わかりやすさ  大変わかりやすい  わかりやすい  普通  ややわかりにくい  わかりにくい

### Q2 大和証券グループの持続可能性への取組みについて、どのように評価されましたか？

- かなり評価できる  評価できる  普通  あまり評価できない  評価できない

### Q3 印象に残ったセクションはどれですか？

- トップメッセージ  大和証券グループと持続可能性  社会的責任投資への取組み  
 経済・金融教育への取組み  従業員組合—人事部対談  
 災害支援における企業とNGOのパートナーシップ
- マネジメント  実績と課題・目標  コーポレート・ガバナンス  CSRマネジメント  
 コンプライアンス  情報開示(ディスクロージャー)
- 経済性報告  大和証券グループの業績と市場における位置付け  ステークホルダーとの経済的かかわり  
社会性報告  お客様満足への取組み  人の尊重と人材の活用  企業市民として～社会との共生  
環境報告  環境への取組み  紙プロジェクト  
コミュニケーション  社内ステークホルダー・ミーティング  CSRに対する意識を高める社内コミュニケーション  
 第三者意見
- GRIガイドライン対照表／持続可能性に向けたあゆみ

### Q4 ご意見、ご感想、ご要望、ご提案などをお書きください。

### Q5 この報告書はどのような立場でお読みになりましたか？

- 個人のお客様  法人のお客様  個人の株主・投資家  法人の株主・投資家  
 企業の環境／CSRご担当  企業の経営企画ご担当  学者・研究者  報道関係者  
 行政関係者  NGO・NPO  従業員  その他( )

ご協力ありがとうございました。おさしつかえのない範囲でご記入ください。

お名前： \_\_\_\_\_ eメール： \_\_\_\_\_

ご住所：〒 \_\_\_\_\_

年齢：  10代  20代  30代  40代  50代  60代以上 性別： 男性 ・ 女性

次回以降、持続可能性報告書の送付をご希望されますか？  はい  いいえ

(ご記入いただいた個人情報、次回発行を予定している持続可能性報告書の発送のために使用させていただきます。)

# 大和証券グループ『持続可能性報告書2005』 をお読みいただきましてありがとうございました。

お読みになったご意見、ご感想をぜひ裏面のアンケート用紙にてお聞かせください。  
皆様からいただきましたご意見、ご感想は今後の報告書やグループ会社のさまざまな取組みに活かしていきたいと考えております。

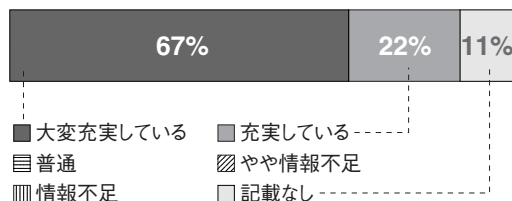
大和証券グループ本社CSR室  
〒100-8101 東京都千代田区大手町2丁目6番4号  
TEL：03-3243-5992 FAX：03-3245-7177

## 『持続可能性報告書2004』アンケート集計結果

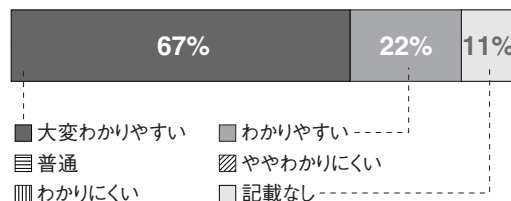
弊社『持続可能性報告書2004』に対して、いただいたアンケート回答を下記に報告いたします。  
ご協力いただいた皆様に厚く御礼申し上げます。

### 報告書全体の印象はいかがでしたか？

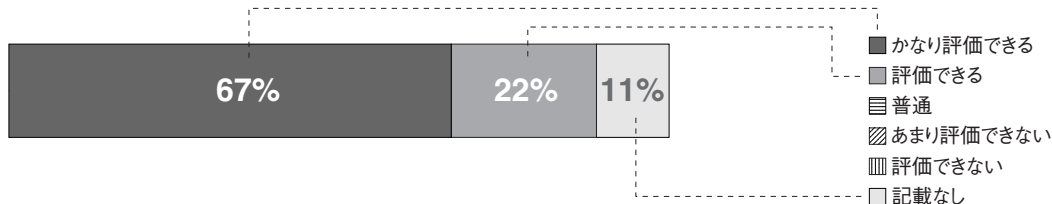
#### 情報量



#### わかりやすさ



### 大和証券グループの持続可能性への取組みについてはどう評価されましたか？



### 印象に残ったセクションはどれですか？(複数選択可)

#### 上位6セクション

コーポレート・ガバナンス	56%
社会的責任投資への取組み	44%
ステークホルダーとの経済的かわり	44%
大和証券グループのCSR経営	33%
金融の役割と大和証券グループのビジネス	33%
ステークホルダー・ダイアログ	33%