

# 大和証券グループ 持続可能性報告書 2006

## わたしたちにできること

この54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の笑顔で表紙を飾りました。

# 従業員一人ひとりが仕事、会社に誇りを持つことが 社会からの信頼、持続的な発展につながる。



大和証券グループ本社  
執行役社長

鈴木 茂晴

日々の業務を通じて社会に貢献することこそCSR。  
コンプライアンス重視がよい業績につながる。

私は、CSRとは何か特別なことをするのではなく、企業が本業を通じて社会に貢献すること、それが本質だと思っています。そのためには、従業員一人ひとりが常に社会を意識しながら日々の業務に取り組むことがもっとも重要だと思います。

私たちの証券ビジネスは価格変動のある金融商品を取り扱っていますので、「自分はきちんとした仕事をした」という自負心を持つことが何よりも重要です。コンプライアンスに反したビジネスによる利益はいりません。きちんとした仕事をしていれば、利益はあとからついてきます。コンプライアンスは業績と相反するものではなく、むしろ持続的成長のための一番の近道だと思います。私は、そうした意識が従業員全体に浸透したからこそ、大和証券グループの業績も向上したのだと確信しています。

CSRの推進を中期経営計画に。  
SRIの普及・浸透に向け、アクションを。

大和証券グループでは、2006年4月に、2008年度までの3か年の中期経営計画を策定しました。そのなかで、新たにCSR戦略を設け、「SRI(社会的責任投資)の普及促進」を明記しました。

大和証券グループは、SRIファンドの取扱い規模が日本で最大となっています。環境や社会に配慮している企業は、長期的には業績が向上してよいパフォーマンスを上げると期待され、投資家にも満足していただけると考えています。より多くのお客様にSRIに対する理解を深めていただけるよう努めていきます。

## 働きがいのある会社だから株主価値も上がる。 従業員は重要なステークホルダー。

私が経営者として常に考えているのは、大和証券グループを、従業員にとって働きがいのある会社にしたということです。働きがいのある会社とは、従業員が会社を信頼し、自分の仕事が社会の役に立っているという自覚を持ち、かつ働いている仲間同士の連帯感がある会社だと思います。

企業である以上、株主価値の最大化が重要な命題であり、私たちにとっても大きな目標です。会社の所有者は株主ですが、会社は株主のためだけにあるのではなく、社会に必要なからこそ存在できるのです。株主だけでなく、お客様や取引先、従業員など、すべてのステークホルダーにとって望ましい存在でなければ、株主価値を最大化することはできません。

私は、そのための重要なステークホルダーは従業員だと思っています。他のステークホルダーと会社との接触はすべて従業員を通じて行なわれ、従業員の行動=会社の行動です。また従業員が一生懸命働いて会社の業績が上がれば、その結果、株主価値も向上します。従業員を大切にすることが、すべてのステークホルダーを大切にすることにつながると考えています。

## 優秀な人材が活躍できる職場を実現するため、 女性が働きやすい環境づくりに注力。

私は、証券ビジネスにおける女性の力に大いに期待しており、女性が働きやすい職場環境づくりを推進しています。昔は、証券会社はともすれば男の世界であるというイメージがありましたが、これは、優秀な女性に活躍の場を十分に提供できていなかったためだと思います。

証券ビジネスには資格やスキルが必要ですので、入社してすぐに即戦力として活躍することはなかなかできません。女性従業員が入社から何年かかけてスキルや経験を蓄積した頃に、結婚や出産などを理由に辞めてしまうのは、会社にとって大きなマイナスです。

大和証券グループでは、すでに支店長をはじめとした管理職を務める女性も数多くでてきており、さまざまな分野で能力を発揮しています。今後とも、男女ともに働きがいのある職場であるよう、ライフプランに合わせた働き方ができる環境づくりをすすめていきます。



## 従業員の誇りがお客様や社会の信頼に。 持続的な発展の鍵は「人」がすべて。

この『持続可能性報告書』をはじめとして、テレビコマーシャルや広告などは、会社の取組みや考え方を世間一般に伝えるものですが、私は、従業員に対する会社からのメッセージでもと考えています。そういう情報にふれることにより、従業員が自分の会社に誇りを持つようになることに意義があると思います。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)や責任投資原則(PRI)に署名していますが、こうしたコミットメントをすることも、従業員に対するメッセージになると考えています。

会社の取組みを従業員がよく理解し、誇りを持って働くことで、従業員を通じてそれが外部へ伝わり、お客様や社会からの信頼にもつながります。CSRとは、こうした社会からの信頼を得ることにほかなりません。

自分の会社に高いロイヤリティを持つ人、自分の成功は会社の成功であり、会社の喜びは自分の喜びだと思える人をどれだけつくり出せるか、それが企業の持続的な発展を左右する鍵になると思います。私は、大和証券グループを、そうした「人」が数多く活躍する会社にしていきたいと考えています。

## 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、本報告書を作成する重要な目的のひとつだと考えています。

本報告書の作成にあたっては、持続可能性報告書の国際的なガイドラインである、GRI<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」を参考にしています。また編集にあたって、特に「従業員への浸透」と「ステークホルダーとの対話」とを強く意識しています。

「特集」では、金融機関として大和証券グループに求められる社会的責任について、社内外の声を交えてそのあり方、方向性、課題について考察します。また当社グループが取り組んでいるSR(社会的責任投資)の普及・促進活動と経済・金融分野での教育・研究活動という2つの活動の進捗を報告します。

「マネジメント」以降では、大和証券グループの経営・執行体制について、およびGRIのガイドラインにのっとり、2005年度の事業活動における、社会的側面、経済的側面、および環境側面のパフォーマンスについて、各ステークホルダーに報告することを目的としています。

## 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:

2005年度(2005年4月~2006年3月)。一部には、発行日直近(2006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:

2006年9月(前回2005年9月 次回2007年9月予定)

<sup>\*1</sup> GRI(Global Reporting Initiative):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。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。

<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事業内容」P.5をご参照ください。

# BUILDING SUSTAINABLE SOCIETY

## 目次

トップメッセージ	1
目次・編集方針	3
大和証券グループの概要	4
大和証券グループの事業内容	5
大和証券グループの社会的使命	7
<b>特集1 金融とCSR</b>	
排出権市場の活性化を促す商品を開発 座談会	9
金融がけん引するCSR 対談	11
<b>特集2 本業を活かした取組み</b>	
社会的責任投資(SRI)への取組み	13
経済・金融教育への取組み	15
<b>マネジメント</b>	
実績と課題・目標	19
コーポレート・ガバナンス	21
CSRマネジメント	23
コンプライアンス	25
情報開示(ディスクロージャー)	29
<b>経済性報告</b>	
ステークホルダーへの分配	31
<b>社会性報告</b>	
お客様満足への取組み	33
株主とのコミュニケーション	35
人の尊重と人材の活用	37
働きやすい職場とは 座談会	41
企業市民として	43
<b>環境報告</b>	
環境への取組み	47
第三者評価	50
第三者意見	51
GRIガイドライン対照表 / 持続可能性に向けたあゆみ	53

# 大和証券グループの概要

## 主な経営指標の推移(連結)

	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
営業収益(百万円)	488,044	387,658	453,813	519,337	845,659
純営業収益(百万円)	284,932	270,809	352,434	390,432	579,358
経常利益(百万円)	25,849	29,200	96,130	120,433	260,651
当期純利益(損失) 百万円)	130,547	6,322	42,637	52,665	139,948
純資産額(百万円)	570,839	541,718	604,170	648,332	792,281
総資産額(百万円)	7,827,306	9,502,825	10,765,665	12,378,961	14,898,890
株主資本当期純利益率(ROE) %)			7.4	8.4	19.4
一株当たり当期純利益(損失) 円)	98.27	4.75	31.66	39.03	103.90
一株当たり純資産額(円)	429.68	407.84	453.60	486.70	598.27
一株当たり年間配当額(円)	6.00	6.00	10.00	13.00	34.00

### 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  
1,388億円(2006年3月31日現在)

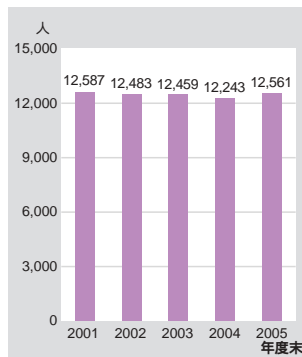
従業員数(連結)  
12,561人(2006年3月31日現在)

連結対象子会社数  
46社(国内13社、海外33社)

持分法適用会社  
5社

発行済み株式総数  
1,332,460千株(2006年3月31日現在)

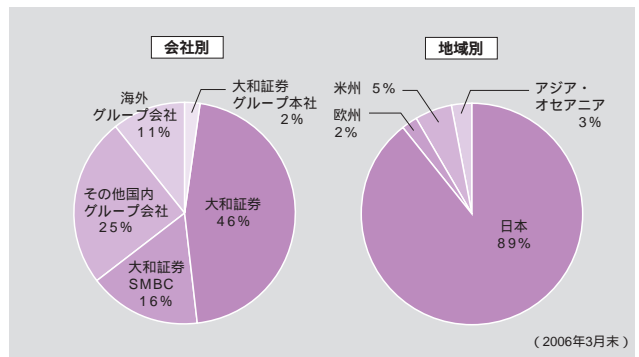
### 連結従業員数\*



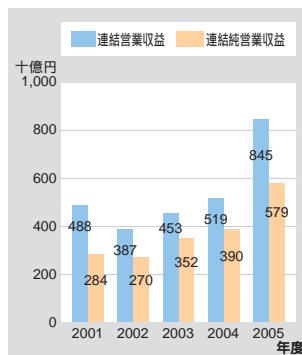
\* 従業員数には、FA(ファイナンシャルアドバイザー)社員の雇用人員を含めておりません。

### 連結従業員数の構成

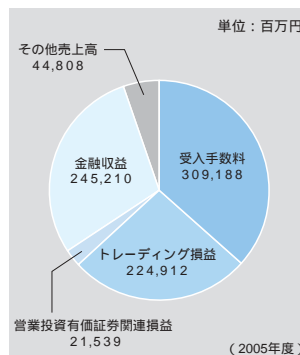
従業員数:12,561人



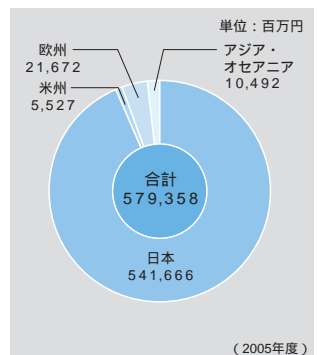
### 連結営業収益、連結純営業収益



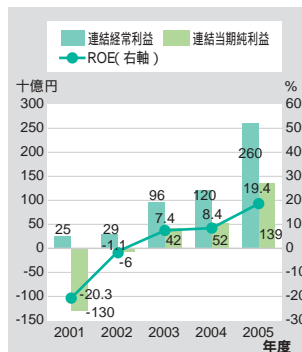
### 連結営業収益の内訳



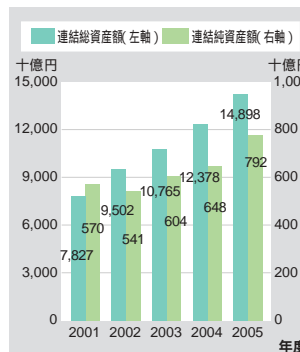
### 連結純営業収益の地域別内訳



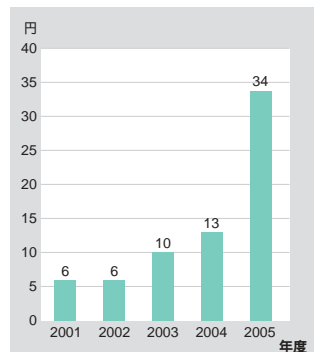
### 連結経常利益、連結当期純利益、ROE



### 連結総資産額、連結純資産額



### 一株当たり配当金



# 大和証券グループの事業内容

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、総合的な投資・金融サービスを提供しています。

## ■ 大和証券グループのビジネス

大和証券グループの事業は、以下の6つの領域で構成されています。

### 1. リテール事業

大和証券の全国の営業部店、コールセンター、およびオンライントレードサービス「ダイワ・ダイレクト」を通して、主に個人のお客様へサービスを行なっています。株式等の証券売買仲介を中心として、各種金融商品・サービスを提供しています。

主要会社は大和証券です。

### 2. ホールセール事業

国内外の機関投資家や事業法人・金融法人等を対象として、資金運用業務や投資銀行業務を行なっています。

主要会社は大和証券SMBCです。

### 3. アセット・マネジメント事業

株式投資信託、公社債投資信託、私募投資信託等の開発・運用、および年金等の資金を顧客に代わって運用する運用受託事業を行なっています。

主要会社は大和証券投資信託委託と大和住銀投信投資顧問です。

### 4. 投資事業

大和証券グループの自己資金を用いた、プライベート・エクイティ、金銭債権・不動産等への投資、ベンチャー投資、事業再生、投資ファンドの組成や運営などを行なっています。

主要会社は、大和証券SMBCプリンシパル・インベストメンツと、エヌ・アイ・エフSMBCベンチャーズです。

### 5. リサーチ、システム、コンサルティング事業

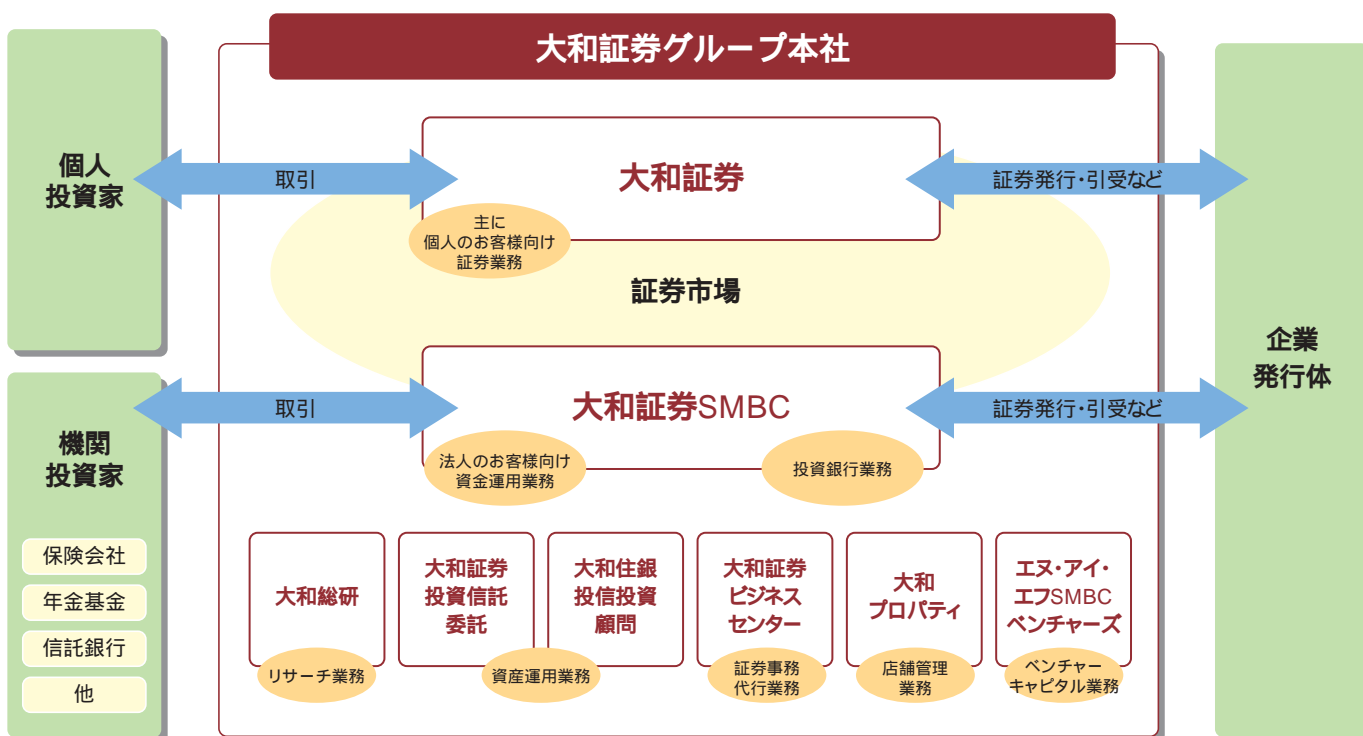
国内外の機関投資家、事業法人、金融法人、公的機関等を対象とする経営・金融・ITなどの分野の各種コンサルティング、およびリサーチレポートなどによる情報提供等を行なっています。

主要会社は大和総研です。

### 6. グループ・サポート

大和証券グループ各社を中心に、証券関連の事務代行業務や、店舗管理、不動産・ビル経営に関するコンサルティングなどを行なっています。

主要会社は、大和証券ビジネスセンターと大和プロパティです。



▶▶ 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。

## ■ リテール事業の概要

大和証券では、全国115の店舗網(2006年3月末現在)、業界最大のコールセンター、インターネットという3つのチャンネルをベースに、主に個人のお客様の金融資産運用をサポートしています。

### 株式、債券、投資信託、保険商品の販売や取次ぎ

営業員によるコンサルティングとグループ各社のインフラを活用し、金融商品・サービスを提供しています。2005年度においては、債券では個人向け国債、外貨建て債券等のニーズが高く、投資信託では外国債券型の「ダイワ・グローバル債券ファンド(毎月分配型)」の残高が1兆円に達しました。

### オンライントレード

オンライン取引チャネルである「ダイワ・ダイレクト」では、リーズナブルな手数料体系で充実した商品・情報・サービスおよび、安定性・操作性の高いシステムを提供しています。また大和証券の店舗でサポートサービスを提供しています。

### コールセンター

コールセンターでは、電話応対を行なうTSR(テレフォン・サービス・レプリゼンタティブ)によるサービスを提供しています。2005年度、入電件数の増加に対応すべく、電話回線・IVR(自動音声応答)の増強やTSRの増員を行ない、2006年4月にはコールセンターの席数を300席から450席に拡張しました。

### ダイワSMA

ダイワSMAは、新しい富裕層向けの資産運用サービスです。お客様一人ひとりを専任のSMAコンサルタントが担当し、お客様の運用ニーズに則した投資方針の策定等のサービスを提供します。

### 証券仲介事業

新たな商品販売チャネルとして、証券仲介事業に注力しています。現在、三井住友銀行、住友信託銀行、地方銀行および一般事業会社との提携により、顧客基盤の拡大と商品・サービスの拡充をすすめています。

## ■ ホールセール事業の概要

機関投資家や事業法人、金融法人等を対象としたホールセール事業は、企業の資金調達および資金運用にかかわる業務を通して、事業拡大から財務・資本戦略までの事業全般をサポートしています。

### 資金運用業務

国内外の機関投資家を中心とするお客様の資金運用ニーズにお応えするため、株式・債券・デリバティブ等、幅広い有価証券・金融商品等の販売や注文の取次ぎを行なっています。

### 投資銀行業務

#### コーポレート・ファイナンス業務

国内外の企業等に対し、リサーチ・分析を基礎に、最適な財務・事業戦略の提案、株式・債券等の発行アドバイス、引受などさまざまな業務を行なっています。

#### 新規公開(IPO)業務

証券市場に新たに株式を公開(上場)する企業に対して、公開指導、引受等を行なう業務です。コーポレート・ガバナンス、内部統制や情報開示等を含め、きめ細かい実務支援を行なっています。

#### M&A業務

企業の買収・合併、業務提携、資本参加、合弁、株式交換等の企業提携に関する提案と実務を行ないます。海外現地法人との協働により、クロス・ボーダー案件でも実績をあげています。

#### ストラクチャード・ファイナンス業務

ABSやREIT等、各種資産の証券化業務を行なっています。企業の資金調達の一環として、企業等の持つ金銭債権や不動産等を裏付けとする証券を発行し、投資家に販売します。

#### プリンシパル・ファイナンス(自己投資)業務

企業の事業再編や新事業の育成等に伴う幅広いニーズに応えるため、プライベート・エクイティ、金銭債権、不動産への投資を行なっています。

# 大和証券グループの社会的使命

持続可能な社会づくりのために、お金は大きな役割を担っています。

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の道筋をつけることは、大和証券グループの社会的使命です。

## ■ 「持続可能な社会の実現」が企業の社会的責任( CSR )

現代の人間社会は、温暖化、自然環境の悪化など、持続可能性が危惧されるさまざまな問題を抱えています。これらは、公共機関や企業、市民など、すべての主体が自分自身に責任を持って行動していかなければ解決できない大きな課題です。

今や企業は、その経済力により社会全体に大きな影響力を持ち、持続可能な社会の実現が可能かどうかを左右するキープレイヤーとなっています。

なかでもお金を扱う金融機関は、本業である金融を通じた明確な社会的な使命を担っています。

その使命は、資金を調達する側と、運用する側を結びつけるという、公共的で社会全体の基盤的な役割です。さらに、お金を集め、配分することによって、持続可能な社会の実現のために道筋をつけることだと考えます。

## ■ 社会的な視点を金融に組み込む

現在、「金融に社会的な視点を組み込む」という考えに沿ったさまざまな動きがあります。

国連機関である国連環境計画( UNEP )と世界各国金融機関のパートナーシップである国連環境計画・金融イニシアティブは、環境と持続可能性( サステナビリティ )に配慮した金融事業のあり方を追求し、これを普及・促進することを目的として1992年より活動をしています。

2006年4月、UNEP FIと国連グローバル・コンパクトは、機関投

資家が投資の意思決定プロセスにおいて環境・社会・ガバナンス( ESG )の側面を組み込むための投資原則「責任投資原則( PRI: 右下図参照 )」を発表し、これに世界の主要な金融機関が署名しました。

大和証券グループ本社は2004年11月にUNEP FIに加盟、またPRIには資産運用業務を行なう大和証券投資信託委託が2006年5月に署名しました。

また大和証券グループ本社は、2004年3月、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト( CDP )<sup>\*1</sup>に署名しています。

<sup>\*1</sup> カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト( CDP ): 気候変動問題に関心を持つ機関投資家が連携し、グローバル企業に対して環境問題への姿勢や取組みに関する情報開示を要求するプロジェクト。

### 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。

### PRI( 責任投資原則 )

PRI( Principles for Responsible Investment )とは、機関投資家が、投資において企業の環境・社会・ガバナンス( ESG )の側面を考慮することを示したガイドラインのことです。その特徴は、金融機関の本業のひとつである資産運用の面においてCSRの考え方が表わされたことや、長期投資においてのSR( 社会的責任投資 )を主流にするための道筋が示されたこと、そして運用者の長期的評価の必要性が盛り込まれたことなどです。PRI原則は以下の6つから構成されています。

1. 投資分析や意思決定にESGの事項を組み入れる
2. 積極的な株主として、株式所有の方針や取組みにESGを組み入れる
3. 投資先にESGについての開示を要請する
4. 本原則を業界に広める
5. 原則実行のために協力する
6. 原則に関する活動を報告する

PRI( 責任投資原則 ) ▶ <http://www.unpri.org/principles/japanese.html>



## ■ 持続可能な社会実現のための5つのアプローチ

### 社会に必要とされる事業活動の遂行

証券会社の事業は、企業など資金の調達を必要とする側と、資金を運用したいという投資家の橋渡しをすることにより、「貯蓄から投資へ」の流れを後押しする、公共性の高い事業です。

法令遵守はもとより、社会通念と調和した業務を日々遂行し、証券市場の健全な機能発展に尽くします。

### 社会・環境配慮型事業

「金融に社会的視点を組み込む」という、金融機関に求められるCSRの姿を具現化する事業を推進します。具体的にはSRIファンド、クールボンド\*1など、一般投資家が環境・社会的問題の改善に寄与・参画できる投資機会を提供します。

### 社外へのCSR推進活動

金融業界を含め、あらゆるステークホルダーに向けて、UNEP FI、PRIやCDPなどの考え方を中心としたCSR推進の働きかけや提

言を行なっていきます。

### 企業市民活動

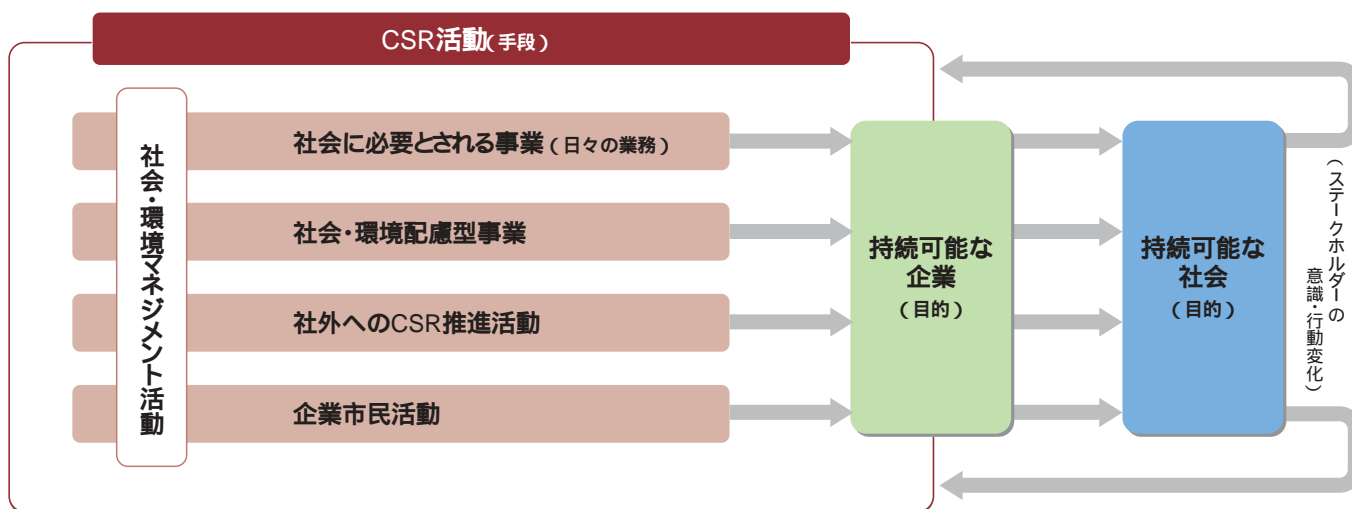
経済・金融のプロフェッショナルとして、次世代の育成に取り組み、「中期経営計画」でも経済金融教育の推進を目標に掲げました。また、財団やNPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動により、本業である金融の仕組みを活かした長期的支援を今後も継続していきます。

### 社会・環境マネジメント活動

自らの事業活動における社会的側面および環境面での配慮をすすめます。コンプライアンスの徹底、お客様満足、職場環境の向上を図るとともに、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、当社グループの最大の直接的負荷である紙の削減をすすめています。

\*1 クールボンド：詳しくはP9-10をご参照ください。

## 大和証券グループ 持続可能な社会実現のための5つのアプローチ



## ■ 今後の課題

「金融に社会的な視点を組み込む」と、いくら金融機関がうたっても、お客様に受け入れられなければ成り立ちません。今後そのような考え方が世の中に広まるためには、社会的に優れた取組みを行なう企業への市場の評価が高まり、SRIファンドなど社会的視

点を組み込んだ投資のパフォーマンスが上がるのが大きな鍵です。SRIの有効性をどのように実証していくか、それが大和証券グループの今後の課題であると考えます。

# 排出権市場の活性化を促す商品を開発



西川 邦広

大和証券SMBCプリンシパル・インベストメンツ  
プライベート・エクイティ第一部 兼  
GHGビジネスチーム 上席次長

永田 大舟

大和証券SMBC  
経営企画部 次長

柏原 輝明

大和証券SMBC  
債券部 部長 兼  
ストラクチャード・プロダクツ 課長

瓜生 真久

大和証券SMBC  
商品戦略部 部長

河口 真理子

大和総研  
経営戦略研究部 主任研究員

## クールボンド CO<sub>2</sub>排出削減の大切さを世に広め、 温暖化抑制のきっかけづくりを

**ク**ールボンドは  
このようにして生まれました

西川 大和証券SMBCプリンシパル・インベストメンツは、自己の資金で企業などへの投資を行なうことを業務としています。CO<sub>2</sub>排出削減の動きは多くの企業の事業活動に影響を及ぼすことから、当社の企業投資業務にも影響が及ぶ可能性が高いと考えました。一方、京都議定書が導入した排出権取引は経済合理性を有しており、新たなビジネス機会となるのではないかと考えたのが取組みの契機です。

京都議定書発効の2年前より検討をはじめ、まずは「地域開発炭素基金」\*1に出資しました。排出権市場の予測規模は、当時点で3,000億~30兆円とかなり大きな幅があり、予測が難しいところに市場発展の可能性も感じ取れました。その後、ビジネス化できるとの確信が強まり、商品戦略部に排出権派生商品の組成の相談を持ちかけました。

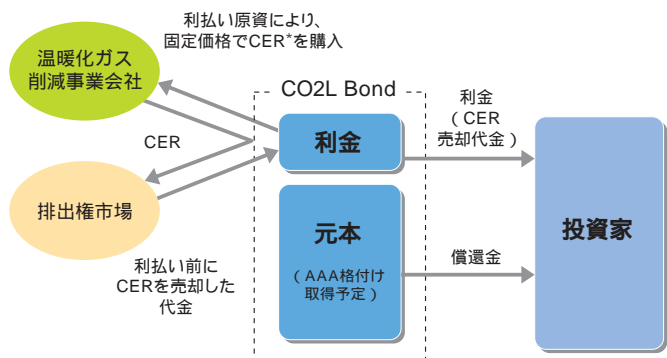
瓜生 商品戦略部の役割は、新しい商品を開発することです。最初に排出権の話聞いたとき、京都議定書やクリーン開発メカニズム(CDM)\*2など、さっぱりわかりませんでした。しかし、とにか

### クールボンドとは?

正式名称は「排出権価格参照クーポン付ユーロドル債(CO2L Bond)」。京都議定書で定められた排出権の売却代金を投資家に利金で還元する仕組みを取り入れた債券。中国での温暖化ガス削減事業から得られる排出権を、排出権取引市場などで売却し、その売却代金を利率に反映させる。こうした方法により、通常、排出権取引に直接参加できない個人投資家が間接的ながら取引に参加でき、温暖化ガス削減事業の収益安定化の効果も期待できる。

▶▶ 詳細は <http://www.daiwasmbcpi.co.jp/news/060216/060216.html> をご覧ください。

### クールボンド仕組み図



\*CER: 認定排出削減量

大和証券SMBCと大和証券SMBCプリンシパル・インベスメンツは2006年2月に、温暖化ガス排出権の価格に利金が連動する債券「クールボンド」を開発しました。

「クールボンド」の開発目的、今後の排出権関連ビジネスの展望、さらに金融機関は環境問題解決のために何をやるべきか、について、この商品の開発や販売、広報活動などに携わった担当者が集まりました。(開催日:2006年5月25日)

くそこにマーケットが存在するのであれば、商品はつくれると思いました。排出権価格のグラフがその当時右肩上がりに上昇を示す傾向にあったこともあり、直観的に面白い商品ができるかもしれないと思いました。

柏原 具体的に債券をつくるのが債券部の仕事です。正直に申し上げると、当初、関係する契約書の種類や記入すべき条項が非常に多く、商品化するにはかなり時間がかかるかなと思っていました。一方で、グループ全体として、京都議定書発効1周年にあわせて販売するとの方向性が示されたため、社内の関係者や弁護士と急ピッチで調整をすすめ、目標の期限に商品化することができました。

### ✕ ディアや個人投資家から大きな反響がありました

永田 経営企画部では、メディア戦略を担当しています。「クールボンド」への関心は非常に高く、すでに新聞、テレビなど10以上のメディアで紹介されました。環境関連の雑誌からの問い合わせも多く、グループとしての環境問題への取組みをアピールできる商品だと思います。

瓜生 商品を作ったメンバーで販売も担当していますが、お客様に説明に行くときは、まず京都議定書の説明から始めます。日本は京都議定書を守る必要があること、企業がCO<sub>2</sub>を減らすには高いコストがかかるため、排出権を買って調整する必要が生じると予測されること、欧米ではすでに流通市場があり、価格は上昇傾向を示していることなどを説明すると、お客様は理解していただけます。

永田 新聞等をご覧になった個人のお客様などから、よく「購入を検討したい」と電話をいただきます。ただ、この商品は最低単位を50万ドルに設定している私募債<sup>\*3</sup>なので、現段階では広く気軽に購入していただくことができません。

瓜生 私自身、この商品の開発を通していろいろ勉強していくうちに、環境問題は金融機関にとってビジネスチャンスでもあり、ビジネスリスクでもあるということ強く自覚するようになりました。自分の意識としても、以前よりは環境問題に関心を持つようになりました。食生活などの自分の行動を変えるところまでは、まだできていませんが(笑)。

柏原 そうですね。私もこれをきっかけに環境問題を取り上げた新聞記事を注意して見るようになりました。意識するようになると、意外なほど環境関連の記事は多いとあらためて認識しました。

### 金 融機関の使命のひとつは、温暖化防止活動に資金が集まるようにすることです

瓜生 この商品が温暖化ガス排出の削減に直接寄与するわけではありませんが、排出権取引市場への参加者が増えれば増えるほどマーケットが広がり、国民の意識も高まると期待されます。

河口 確かに「クールボンド」は排出量を直接減らすものではありませんが、排出権市場に参加する人が増えることにより、CO<sub>2</sub>に価値があるということの認識を高め、その結果実質的な温暖化抑制効果につながる、という展開のためのきっかけになるのだと思います。

西川 CDMプロジェクトへの資金の出し手は現在国際機関や事業化のプロなど限られています。資金の出し手が増えることで開発途上国でのプロジェクトも多様化します。リスク軽減を図りつつ、資金の仲介者として個人や企業と地球環境を直接結びつけることは、当社グループの使命のひとつと考えます。

永田 将来的には、公募という形にして、より幅広い投資家に購入していただき、排出権にかかわる人を飛躍的に増やしていきたいですね。

西川 今後、プロジェクトへの参加を通じた排出権取得などの選択肢を増やす一方で、排出権の金融商品化が地球温暖化対策に貢献することを引続きグループ内外に発信していきたいと思っています。



\*1 地域開発炭素基金: 途上国での温暖化ガス排出削減のプロジェクトに対し資金を提供する、世界銀行のファンド。ファンドへの出資者には削減した温室効果ガス相当分の排出権が分配される。

\*2 クリーン開発メカニズム(CDM): 京都議定書において定められた「京都メカニズム」のひとつで、先進国が発展途上国で行なわれる排出量削減プロジェクトを資金等で援助し、それによって達成された削減分の一部を自国の削減分としてカウントできる仕組み。

\*3 私募債: 購入者が50名未満の債券。主として機関投資家向けに発行される。

# 金融がけん引するCSR



藤井 良広氏

上智大学 大学院  
地球環境学研究所 教授



荒井 勝

大和証券投資信託委託  
取締役 兼 専務執行役員 運用本部長

金融機関が自らの「社会的問題を解決する能力」を自覚することにより、今以上に働きがい、生きがいを感じるようになる。

## 環境・社会・経済 全体のバランスのとれた投資成果を上げてこそ、金融のプロ

荒井 藤井先生の著作『金融で解く地球環境』を読ませていただきました。環境に対する企業の姿勢を問う投資家や預金者が増え、金融機関がそうした基準で投資先や融資先を選別していくという、そこに書かれている変化が、日々世界で起こっていると実感しています。

グローバル化する環境問題を解くために、金融の機能と力を活用するのが有効だというお話が出ていますが、特に今回 UNEP FI<sup>\*1</sup>が提唱した責任投資原則(PRI)<sup>\*2</sup>についてはまさしくそれだと思います。

藤井 運用にかかわる金融機関として貴社が先頭を切ってPRIに署名されたことに対して敬意を表します。

投資家から委託を受けて、資金をどう活かしていくかが投資のプロフェッショナルの仕事ですから、環境・社会・経済のバランスのとれた成果を目指して投資を行なうという意志を明確に示した大和証券グループの姿勢を評価したいと思います。ぜひそれに見合った実績を期待したいですね。

## C SRの共通ルールづくりへの積極的参加

藤井 CSRのルールづくりについて、日本は、これまで欧米から

出来合いのルールを輸入することが多かったんですけども、世界のルールづくりに日本の金融機関が入っていくというのは非常に大事なことです。

多様な価値観を持つ人々が納得するルールをつくり上げ、それを皆で守る、という構造が今後のやり方だと思います。

荒井 私は、GRI<sup>\*3</sup>ガイドライン第3版改訂に、投資する立場からの提言をする「投資家諮問委員会」のメンバーとして参加しています。そこで思ったのは、日本側からはガイドラインづくりが欧米の理屈ですすんでいると見えがちですが、彼らはそれを決して望んでいない、ということです。逆に日本側に積極的に参加してもらいたがっている。CSR、SRIは各国のカルチャーと密接なものだから、日本のカルチャー、日本の企業が何を考えているかを知りたいと。ほかのメンバーからは、日本人代表、アジア代表として、どんどん発言してくれと言われていました。

## 運用先が見える金融商品があれば、投資家は消費者として選ぶことができます

荒井 株式投資の目的は収益の最大化だけではなく、実はもっと多様なものだと思います。利益を短期的に追求する人もいれば、子どもを育てるのと同じように、企業を育てようという、社会的な成果を求める人たちもいる。

銀行や郵便局も投資信託を扱うようになり、新しい投資家層も

環境や労働、貧困など、社会が抱える問題を解決するための、金融機関の役割は何か。

環境金融がご専門の上智大学大学院教授の藤井氏と、大和証券投資信託委託運用本部長の荒井が語り合いました。(開催日:2006年6月5日)

増えている。投資をどう位置付けるかによって新たな投資活動が生まれてくると思います。積極的にSRIの考え方を伝えていくことは我々の責務であると考えます。

**藤井** 個人投資家は同時に消費者でもあります。金融商品の機能は目に見えませんが、どうしてもまずは、金利や配当、利回りなどに目が向く。これまでの投資信託はどの企業のどの活動を評価しているのかが見えにくかったのでなおさらです。

お金がどの企業の何を評価して流れているのかが見えるようになると、投資家は自分のお金の行き先を見据えて商品を選ぶことができます。環境や社会性への配慮は人間の判断基準のなかに必ずあるのです。もちろん、子どもや、自分自身の老後のこともあるので、誰もが経済的なリターンはほしい。しかし一方で、町内の安心や安全がいつまで続くか、空を見上げれば環境も気になるね、という感覚をごく普通にみんな持っています。

金融機関がお金の流れの行方を見せる商品・サービスをもっと出していくと、顧客側は投資先がよいと思わなければ選ばない、という普通の消費行動を取る。だからプロに期待するんです。

を活用すれば、金融機関自身にも、投資家にも、地球にも、プラスになるのです。

金融機関で働く人たちが、「自分たちは、世の中を『より良くする』ために金融の仕事をしている」という強い自負心を持つようになれば、社会はよい方向に向かうと思いますね。

**荒井** 運用会社、あるいは金融機関のプロとしての責務は非常に重く感じています。SRIは決して難しいことではない。たとえば自分で友だちを持つんだったらこういう人、というのがありますね。企業に投資するときにもそういう視点を持ってもらえればいい。大和証券グループのSRI関連のファンドは、日本最大の規模になっています。「SRIに取り組んでいくぞ」というグループとしての意志があるわけですね。この春に策定されたグループ中期経営計画にもSRIの普及が基本戦略として位置付けられています。

株式市場、投信市場がどんどん広まり、新たな投資家が育っています。自分たちのお金で世の中を変えられることができるんだ、ということを説明していく努力をグループとしてこれからも続けていきます。

**藤井** 地球は今、大きな問題を抱えています。本当に問題だと皆が思うなら、それを皆で解決する以外にないのです。金融機関自体が、そうした解決能力を自ら自覚し、発展させることで、そこで働く金融マンも働きがい、生きがいを今以上に感じると思います。それが力になって企業としての競争力も高まるという、好循環を描くことが望ましいですね。

お金がよい方向に流れていき、多くの人々がその方向に満足する。そして、その流れを支える金融機関は評価を高め、収益を上げるという構図です。

人々の気持ちに働きかけること、そしてそういう金融商品を普及させること、それらを実行になってやってくれば、大和証券グループは多くの顧客に支持されると思います。

貴社が「お金の流れの変革」の先頭に立たれることを強く期待しています。



**金** 融機能を活かし、説明責任を果たす。  
SR(社会的責任投資)に全力で取り組んでいきます

**藤井** 地球温暖化などのグローバルな環境問題を考えますと、もはや金融の機能を使わないと、グローバルな規模で対策を講じるための資金を確保することはほとんど難しい状況です。

政府がいかに規制をかけ、補助金を出しても十分ではなく、効率的でもない。一方で、お金を循環させるという金融の本来の機能

\*1 UNEP FI: 国連環境計画・金融イニシアティブ

\*2 PRI: Principles for Responsible Investment 責任投資原則。資産運用を行なう機関投資家や運用を受託しているファンドマネージャーが、「環境・社会・ガバナンス」に配慮した投資を実施する際の原則。

<http://www.unpri.org/principles/japanese.html>

\*3 GRI: Global Reporting Initiative 企業のサステナビリティ報告に関する国際的なガイドラインの作成とその普及を目的に1997年に設立された国際機関。

# 本業を活かした取組み 社会的責任投資(SRI)への取組み

## 大和証券グループのSRIへの考え方と取組み方針

大和証券グループでは、2006年4月に公表した中期経営計画において、SRIの普及促進を目標として明示しました。SRIの普及促進は、投資行動にあたって企業の社会的側面を考慮するという考え方を広めていくことであり、これは大和証券グループの本業を通じたCSR活動の大きな柱のひとつです。

SRIの取組みとしては、主に以下の3つのアプローチを通じて具体的な普及活動を展開しています。

### 1.商品開発と販売促進

環境・社会性の評価を取り入れて投資対象企業をスクリーニングするSRIファンドの販売は、最大のSRI普及促進活動です。また地元根ざす企業で構成する地域応援ファンド、あるいは「クールボンド\*」のような投資家と排出権取引を結びつける商品を開発し、販売しています。

### 2.自己資金投資

世界銀行のファンドのひとつである「地域開発炭素基金」や、地域経済の活性化を目指した「地域企業再生ファンド」などへ、自己資金を投資しています。

### 3.SRIの普及活動を行なう団体への支援

SRIの普及活動を行なう国内外のNPO(例:社会的責任投資フォーラム、ASRIAなど)の活動をサポートしています。

社会的視点を持った投資の普及を通じて、投資家サイドから企業の社会的問題の解決に向けた動きをすすめることにより、大和証券グループの社会的使命を果たしたいと考えています。

\* クールボンド：詳しくはP9-10をご参照ください。

## 大和証券グループのSRIファンド

2006年3月末、大和証券グループのSRIファンドは、日本のSRIファンド総額約2,600億円の中の3割にあたる約780億円を占め、日本最大のシェアを有しています。

大和証券グループの代表的なSRIファンドである「ダイワSRIファンド」および「ダイワ・エコ・ファンド」について、運用を担当するファンドマネージャーの声を紹介します。

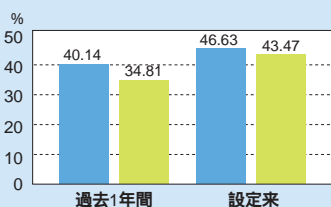
### ダイワSRIファンド

当初設定日：2004年5月20日

ダイワSRIファンドは、CSRへの取組みに着目して、持続的な成長が期待される銘柄に投資する株式投資信託です。



運用パフォーマンス (2006年6月末現在)



### CSR優良企業は経営がしっかりしています

2004年5月にスタートしました「ダイワSRIファンド」は、2005年からの上昇局面で市場を上回るパフォーマンスをあげることができ、2006年5月の第2期決算では2,500円の分配金を出すことができました。当ファンドが投資対象とする「CSRに積極的に取り組む企業」は、経営がしっかりしています。具体的には、経営者が自社のCSRおよび経営戦略について明確な方針を打ち出し、社内に浸透させ、その実施状況をチェックする機能がはたらく組織・体制が構築されています。また、自社の存在意義や、社会や環境などに対して何ができ、どう取り組むのかを社内外に明示することによって、ステークホルダーから支持を得、役職員自らが業務や社会に対する目的意識を高めることで、中長期的な成長が可能となっています。CSR優良企業は、グローバルに展開している企業、特に国際競争力の強い企業に多いと思います。

投資家の皆様には、運用益を享受していただくことに加えて、社会的責任を果たす企業に投資するという考え方もぜひ関心を持っていただきたいと思います。

大和証券投資信託委託  
シニア・ファンドマネージャー  
高岡 亮治



SRI (Socially Responsible Investment = 社会的責任投資)とは、企業の財務上のパフォーマンスだけでなく、環境対応や社会的な活動、倫理性にいたるまでの総合的な評価を組み入れて、投資する企業を決定する手法です。

## ダイワ・エコ・ファンド

当初設定日：2006年3月9日

ダイワ・エコ・ファンドは、環境への取組み姿勢と株主資本の活用状況に注目することにより、企業価値の向上が期待される銘柄に投資する株式投資信託です。



## 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に出資する地域応援ファンドを組成・販売しています。大和の地域応援ファンドは、地域の投資家や金融機関の賛同を得、2005年6月末の212億円(5本)から、2006年6月末の843億円(16本)に増加しました。

## 環境対応と利益成長の両立

ダイワ・エコ・ファンドがスタートした2006年は、企業の環境への取組みにとって極めて重要な年になりました。企業の経営そのものが問われるとあってよい環境規制がスタートしたからです。7月1日に欧州でスタートしたRoHS指令<sup>\*</sup>はその代表といえます。このような環境規制に対応するためには、原材料や部品の納入業者にいたるまで有害物質が混入しないように「サプライチェーン」を構築する必要があります。企業にとっては取引先を含めた対応が求められるという厳しい課題を突きつけられたことになり、環境への対応力が企業の将来を左右する時代が到来したといえます。

日本企業は、環境規制への対応を積極的にすすめていますし、ハイブリッドカーに象徴される高いテクノロジーも保有しています。環境対応に優れた技術や製品が業績をけん引していく企業は、一段と広がりを見せると考えています。

<sup>\*</sup> RoHS指令：電気・電子機器に対する特定有害物質（鉛・水銀など6物質）の使用を制限するEUの指令

大和証券投資信託委託  
シニア・ファンドマネージャー  
菊地 勝也



## CSRの実践こそ、持続的発展性につながる

グループ本社取締役会長の原良也は、2004年度から経済同友会の「社会的責任経営推進委員会(CSR委員会)」の委員長を務めています。同委員会はCSRを重視した企業経営を実現するために設置され、CSRに関する国内外の最新動向や成功事例などにもとづき、企業経営者が議論を行なっています。経済同友会の機関誌『経済同友』2006年3月号に掲載されました、委員長インタビュー記事の一部を掲載します。

21世紀最大のテーマは「サステナビリティ」だと、私は考えています。企業経営の中軸にCSRを据えて活動していくことが必要であり、それを実践できる企業だけが持続的に発展していくのだと思います。企業にとって、単なるイメージ戦略ではなく、本業が提供する製品やサービスそのものがCSRであるといった方向にすすむのがベストではないでしょうか。経営トップは効率性と規律性を両輪に、強い覚悟を持って経営に取り組むことが求められているわけです。

また、今後はサステナビリティの重要性について訴求していくことも必要でしょう。たとえば、SRIの規模は日本ではまだ数千億円程度ですが、海外のように数十兆円規模になれば影響力もかなり強くなるはず。資本市場からそうした評価を飛ばしていく仕組みやツールも整備していきたいと考えています。

最後に、「市場の見方はすでに、CSRにシフトしているのだ」という点を訴えたいと思います。私どもの調査からも明らかのように、今ではアナリストもファンドマネージャーも目先の数値的評価にとどまることなく、さまざまな条項を見渡し、市場では見えにくい価値までも評価するようになっています。その意味で経営者は、SRIファンド設定のためのアンケート調査などにもきちんに対応することが必要です。CSRやSRIに対してもっと敏感になっていただきたいと思っています。



大和証券グループ本社  
取締役会長  
原 良也

# 本業を活かした取組み 経済・金融教育への取組み

## 大和証券グループの経済・金融教育への取組み

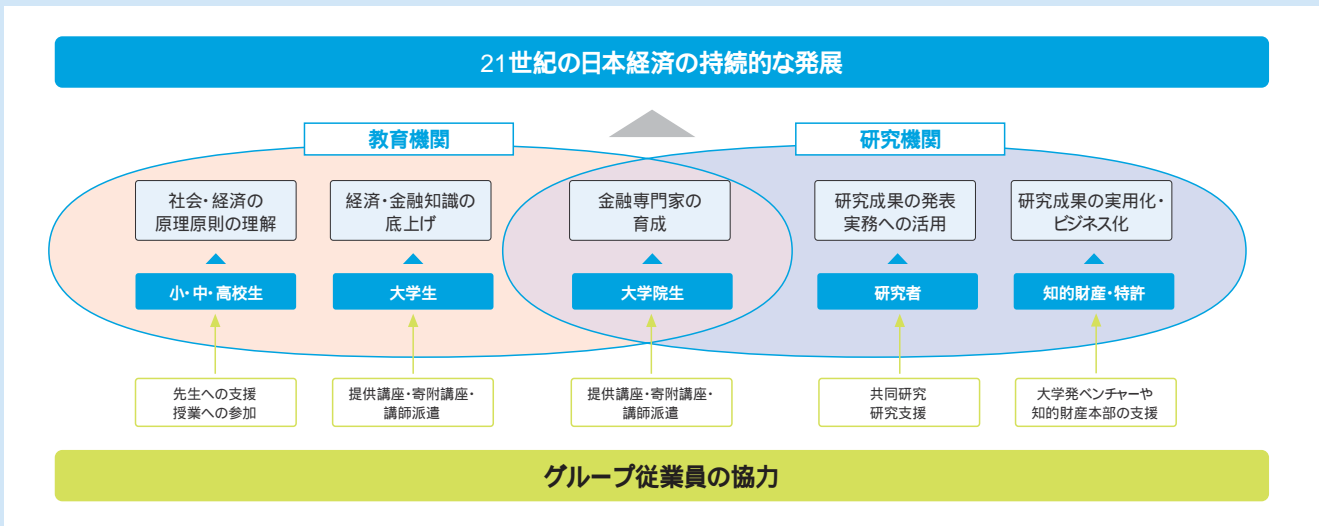
大和証券グループは、経済や金融についての教育・研究活動の重要性を認識し、2つの分野を中心に取組みをすすめています。

ひとつは、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。最先端の金融テクノロジーにかかわる研究支援や、当社グループ従業員が講師を務める金融ビジネス講座など、実

務に即したプログラムを提供しています。

もうひとつは、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の支援です。中学・高校時代から生きた経済・社会について学ぶことは、他人や社会との接し方や仕事をすることの意義などを学ぶことにつながります。

### 経済・金融教育の分野図



### 2005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	京都大学大学院 経済学研究科	証券投資の手法と理論
	京都大学大学院 医学研究科	アントレプレナーシップ講座
	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科	大和証券グループ企業戦略創造講座
	慶應義塾大学 湘南藤沢キャンパス 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	ポートフォリオマネジメント演習、機関投資家と資産運用
	早稲田大学大学院 ファイナンス研究科	債券インベストメント
	早稲田大学 オープン教育センター	ベンチャー起業家養成基礎講座
	東北福祉大学 総合福祉学部	福祉と経営
	中央大学 法学部	国際金融証券市場と法
	東洋大学 経営学部	新しい金融商品と証券市場の変貌
	神奈川大学 経済学部 国際経営学科	経営学特殊論
	追手門学院大学	ベンチャーと証券市場論
	琉球大学	証券市場
沖縄大学	証券市場論	
共同研究	京都大学大学院 経済学研究科	知的財産・無形資産価値評価モデルの構築
	慶應義塾大学大学院 経営管理研究科	IR活動の効果と企業価値
	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科	ストック・オプション公正価値の評価モデル開発
	早稲田大学 ファイナンス総合研究所	金融システム不安の解消過程と今後の資本市場の役割
研究成果等の事業化支援	早稲田大学 インキュベーション推進室	早稲田大学発ベンチャーの経営指導
	日本大学 産官学連携知財センター(NUBIC)	TLOコンサルティング、起業家支援
共同コンファレンス・講演会の開催、講演、支援	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科	ポーター賞
	京都大学大学院 経済学研究科	2005 Daiwa International Workshop on Financial Engineering



社会が持続可能な発展をとげるために、本業において蓄積した技術や知識・ノウハウを社会に還元することが必要であると考え、大和証券グループは青少年への経済・金融教育の支援に力を注いでいます。

## 事例 寄附講座 早稲田大学 ベンチャー起業家養成基礎講座

早稲田大学で行なっている寄附講座「ベンチャー起業家養成基礎講座」では、実務に携わっている大和証券グループの従業員が非常勤講師として授業にかかわり、金融・証券市場の現場に即したノウハウを提供しています。

### 日本経済の活性化のため 大学発ベンチャー起業の育成を目指して

「ベンチャー起業家養成基礎講座」は、チャレンジ精神に富み起業を志す学生に、実際に起業家となるための基礎的な知識を教える講座。その前身となる「早稲田/大和TLO\*パイロットプロジェクト」を立ち上げたのは1997年のことでした。

講座は大学1年生から4年生までを対象にしています。経営理念やビジョンの重要性、財務会計、法務、知的財産の考え方など、基礎的な講義を基本に、成功した経営者、上場したばかりの若い経営者などを招き、学生に向けて経験談を話してもらう機会も設けています。



大和総研 専務取締役 東英治による講義

こういった基礎知識をもとに、学生は実際のビジネスプランを作成。大和証券グループのベンチャーキャピタル部門であるエヌ・アイ・エフSMBCベンチャーズの従業員が、ベンチャーキャピタルに提出する資料のポイントなどを指導。実際に起業する際にかかるプロの目で評価、指導を行なう、実践に即した講義内容です。講座の成果は「ビジネスプラン・コンテスト」で発表。優勝者には早稲田大学インキュベーション施設の1室を1年間無償で利用できる特典があります。



大和総研 参与 鈴江栄二による講義

### 「普通の大学では体験できない 貴重な体験ができたことに感謝しています」

「財務のことから効果的なプレゼンテーションの方法まで、実際に必要なことを教えていただきました。また、随所でプロの目から見た鋭いアドバイスをさせていただいて、実際のプランに反映できました」と言うのは、2005年のコンテストで優勝した政治経済学部村山太一さん。「大和総研がインターンシップとして受け入れてくださったり、講座で起業家の生の話が聞けたり、とにかく貴重な体験でした」。

熱意とアイデアを持つ、優秀な学生の起業への夢を現実のものにすることは、日本経済の活性化にもつながっていきます。大和証券グループは若い才能と熱意を伸ばす活動をこれからも続けていきます。



「ビジネスプラン・コンテスト」優勝後、早稲田大学インキュベーション施設の1室で会社を立ち上げた村山太一さん(右)

\* TLO: Technology Licensing Organization(技術移転機関)  
大学の技術に関する研究成果を発掘・評価し、特許化や企業への技術移転を行なう法人

# 本業を活かした取組み 経済・金融教育への取組み

## 事例 中学生向け ファイナンス・パーク

大和証券グループでは、2005年6月より、東京都品川区で日本で初めて導入された生活設計体験学習「ファイナンス・パーク」に特別協賛しています。「ファイナンス・パーク」は青少年経済教育NPO「ジュニア・アチーブメント日本<sup>\*</sup>」の体験型経済教育プログラムで、品川区内の18校の中学生約1,500名が対象です。生徒がそれぞれ異なる属性を持つ市民となり、生活設計を考えながら、地域社会や経済の仕組みを学んでいます。生徒たちは「生活費の目安と実際の支出計画」「個人投資計画」などを策定して、協賛企業14社・団体が提供するブースを回ります。自ら考え、行動に移すことで、知識の蓄積にとどまらず、実際に使える力を育てていきます。大和証券グループが提供している「大和証券」のブースでは、資産運用の手段として、株式投資などを学びます。



開設式の様子



大和証券のブース

### ファイナンス・パークに参加した生徒の声

将来自分がどうやってお金を使っていくかが分かってよかったです。以前、私はあまりお金について考えたりしなかったけど、今日の体験を通してお金の大切さが分かりました。

限られた収入の中で生活することがいかに大変であるかを理解することができた。何より、ゲームをやっているような感覚で生活の大変さを、今実感をもって体験できたことは、将来とても役立つだろうと思う。

<sup>\*</sup> 「ジュニア・アチーブメント」は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、経営者を含む従業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。「ジュニア・アチーブメント日本」は1995年に設立されました。

## 事例 高校生向け スチューデントカンパニー・プログラム(SCP)

「ジュニア・アチーブメント日本」が提供する「スチューデントカンパニー・プログラム(SCP)」は、高校生が授業のなかで会社を経営することにより、会社の仕組みや経済の動きを学びながら、自立的な判断力・意思決定力、結果に対する責任意識などを身に付ける実技体験型経済教育プログラムです。大和証券グループでは2003年度から、立命館高等学校が正課として導入しているSCPに協力。生徒が設立し経営する株式会社に社外取締役として従業員を派遣して実務的なアドバイスを行なっています。問題に直面し、悩んだ上で知恵を絞って解決する、という経験をして、生徒たちはめざましい成長をとげています。



授業の様子



学生による株式会社「笑」の製品  
キャンドルスタンド

## 事例 一般向け メディアを通じた証券基礎講座

大和証券メディアネットワークスでは、証券・経済に関する知識を多くの人に広めるために、「ダイワ・証券情報TV」および「ダイワインターネットTV」の運営をしています。

「ダイワ・証券情報TV」は、スカイパーフェクTV!等に視聴できる日本で唯一の証券情報専門チャンネルです。「証券ビギナーのための基礎講座」では、証券投資の初心者向けに証券や経済についてわかりやすく解説する番組を放送しています。2006年5月末の視聴世帯は、約41万世帯です。

「ダイワインターネットTV(<http://www.daiwatv.jp/>)」は、金融・証券分野では最大規模の映像配信サイトです。「投資を学ぶ」のコーナーでは、株式をはじめとする証券商品や投資の基礎知識を解説する「5分でわかる証券基礎講座」の動画を配信しています。2006年5月のサイトへの月間アクセス数は約89万件、映像視聴数は約42万件にのぼります。

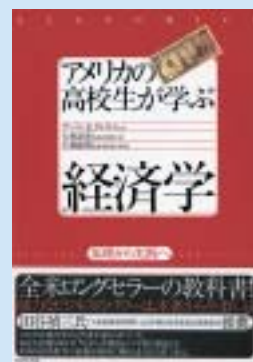


ダイワ・証券情報TV ▶ <http://daiwa766.jp/>

## 事例 高校生教科書『アメリカの高校生が学ぶ経済学』を出版

2005年9月、アメリカの高校生が使っている経済学の教科書を翻訳した『アメリカの高校生が学ぶ経済学』が出版されました。日常の生活に即した場面を例にとり、経済の仕組みをわかりやすく解説。需要と供給やマクロ経済にもふれ、社会人の学習用としても応用できる経済入門書です。経済の基礎を教えることの重要性を感じた大和証券グループ従業員が発案し、翻訳作業を行ないました。

この本を大和証券グループ本社のウェブサイトにて教育関係者を対象に抽選で500名に贈呈しました。



『アメリカの高校生が学ぶ経済学』

## 事例 小・中学生教科書『Financial Fitness for Life』日本語版制作サポート

大和証券グループは、アメリカの中学校で経済・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「ジュニア・アチーブメント日本」による日本語版の制作をサポートしました。

このテキストは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、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。



『Financial Fitness for Life』日本語版

## 実績と課題・目標

大和証券グループが行なう、持続可能な社会の構築に向けたさまざまな取組みについて、2005年度の実績とともに、2006年度の目標を開示します。

		2005年度の課題・目標	目標の達成度
コーポレート・ガバナンス		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	
CSRマネジメント		2007年度末までに大和証券全店舗で「コンプライアンス・CSR研修」を実施	
		グループ従業員のCSRに対する理解の促進	
コンプライアンス	グループ全体	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	
		「企業倫理ホットライン」への社内理解の向上、定期的な意識調査の実施	
		「自主行動規範」制定の検討	
	大和証券	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	
		法令遵守のさらなる徹底・違反行為の撲滅	
		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	
	大和証券SMBC	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	
		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	
		個人情報保護に関する事項、法令等諸規則の改正に伴う新業務等を部内検査項目に取り入れて点検体制を強化	
情報開示(ディスクロージャー)		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	
お客様満足への取組み		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、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	
株主とのコミュニケーション		株主懇談会などイベントの開催	
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	
企業市民として		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	
環境への取組み		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	×

参照ページ	2006年度の課題・目標
21-22	財務報告にかかわる内部統制の文書化、評価方法の確立を行ないグループ全体へ展開
	新会社法施行に伴うグループ各社の体制整備
	業績評価方法の検討、BCP推進など、グループ経営体制の整備・充実
23-24	経済金融教育への注力
	SRIの普及促進
25	グループ各社への「企業倫理ホットライン」啓発活動の実施
	反社会的勢力への対応強化
26-27	真にお客様が望む資産形成をサポートするための提案営業の実践
	上席者とお客様との面談制度の再強化
	苦情・クレーム撲滅のための業務品質の向上
	不正取引・反社会的勢力排除の徹底
28	適時必要な内容を盛り込んだ研修の実施と、eラーニングコンテンツの充実
	個人データの漏洩未然防止体制の定着化
	利益相反事例の点検体制の構築
	金融庁の「証券会社向けの総合的な監督指針」を充足する体制の整備
	日本証券業協会の新ルールに沿った売買管理体制の整備
29-30	ディスクロージャー関連規程のグループ内への周知徹底
	投資家主体別IR体制の拡充
33-34	アフターフォローへの積極的な取り組み
	お客様に満足いただける店舗空間づくり
	若手営業員を中心に知識の習得・マナーの向上を目的とした教育プログラムの実施
35-36	個人投資家向けIR活動の拡充
37-40	雇用機会の創出に向けた取り組み強化
	アナリスト資格・CFP資格取得者の拡大を目指した教育・研修体制の強化
	女性が働きやすい環境整備の継続
43-46	社会的課題の解決に向けた取り組みの強化
	より多くの従業員が参加できるボランティアプログラムの充実
47-49	環境マネジメントシステムの国内連結会社への拡充
	帳票類電子化、オフィス用紙削減等による環境負荷の低減
	調達にかかわるガイドラインの策定

## 2005年度の実績と 2006年度の抱負

### 2005年度実績

2005年度は、これまでの取組みに加え、女性が活躍しやすい職場環境づくりと、コンプライアンスのさらなる強化を中心的な目標として掲げました。

女性の活躍については、支援制度が充実しました。今後は、従業員がその制度を活用しやすい風土の形成をすすめます。

コンプライアンスについては、現場におけるコンプライアンス意識を高めるための研修の強化、管理・モニタリングの実効性の点検を重視しました。

### 2006年度目標

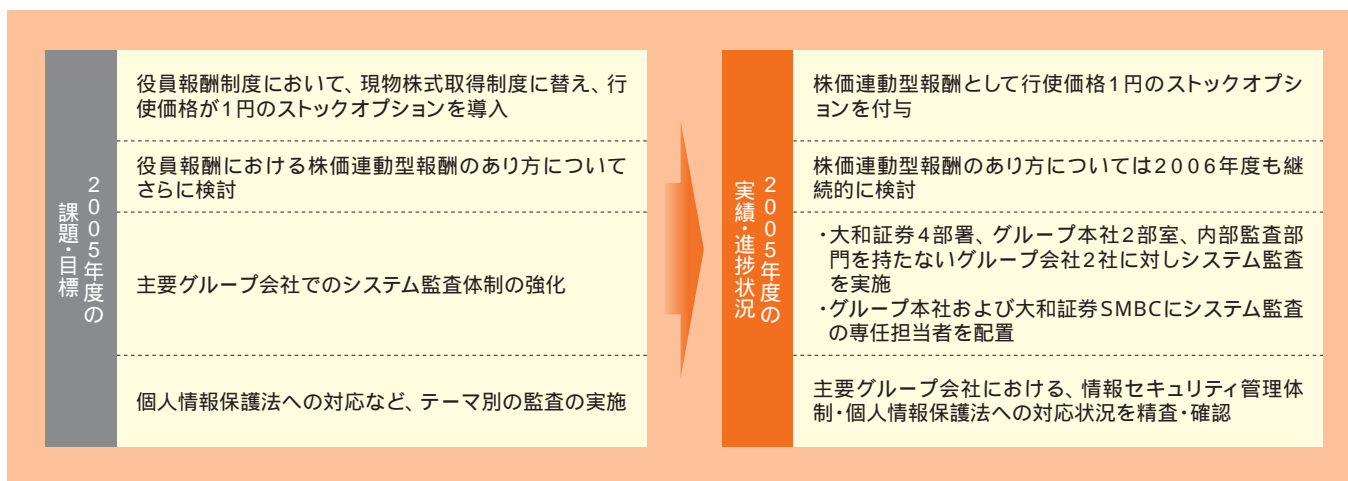
2006年度は、2006年5月に発表した新中期経営計画「Passion for the Best」2008」の達成に向けた初年度のアクションプランという考えに立って目標の設定を行ないました。各部門の2006年度目標はグループの新中期経営計画に沿ったものとなっており、これらの目標の実践が各ステークホルダーに対する価値の最大化に結びつくものとしています。

### 目標の達成度

- : 実施してよい成果を得られたもの
- : 実施して一定の成果を得られたもの
- : 実施してさらに成果をあげる必要のあるもの
- × : 実施しなかったもの

# コーポレート・ガバナンス

透明性と機動性を向上し、ステークホルダーにとっての企業価値を高めるため、コーポレート・ガバナンス体制を整備しています。



## コーポレート・ガバナンスについての考え方

経営方針を決定し、グループ各社の業務執行を監督・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「委員会設置会社」に移行しました。

## コーポレート・ガバナンス体制

### (1) 業務執行

グループ全体にかかる事業戦略、グループ横断的な経営課題、財務に係る重要事項などを審議・決定する業務執行に関する意思決定機関として、大和証券グループ本社に執行役全員で構成する「執行役員会」を設置しています。

「執行役員会」は経営の意思決定を迅速に行なうため、取締役会の先決事項を除き、法令上可能な限り権限を委譲されて

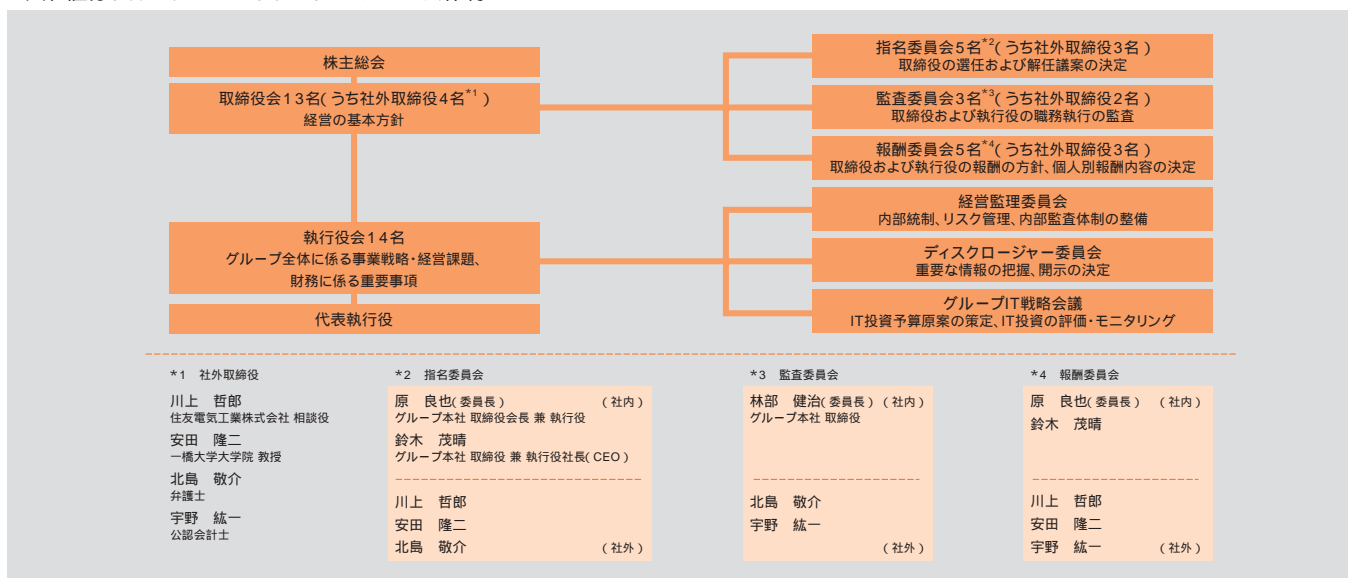
います。

また、グループ本社執行役の一部がグループ各社の主要役員を兼務することにより、グループ経営の一体性を確保し、グループ戦略にもとづいた部門戦略の効果的・効率的な推進を実現しています。

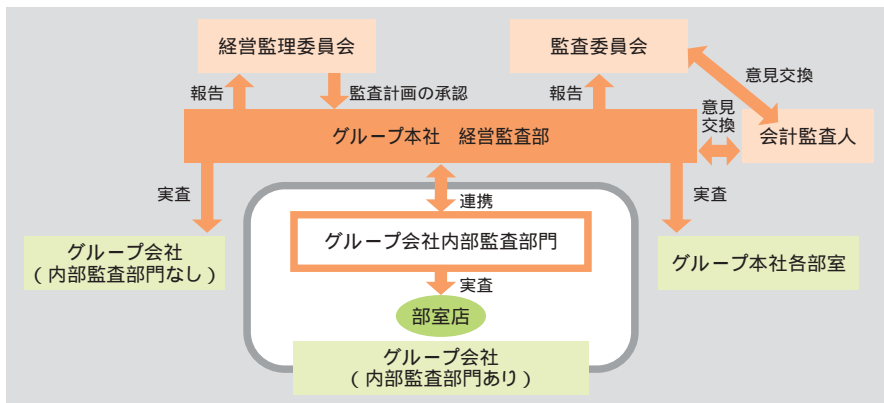
### (2) 監査・監督

経営の監督機関として、取締役会長を議長とし13名の構成員(内、社外取締役4名)で構成する取締役会と、その内部機関である指名・監査・報酬の三委員会を設置しています。

大和証券グループのコーポレート・ガバナンス体制



内部監査体制



**指名委員会**

コーポレート・ガバナンスに配慮した取締役会の構成および取締役候補の指名に関する基本的な考え方、ならびに取締役候補の選定等につき検討。

**監査委員会**

監査委員会監査基準にもとづき、取締役および執行役の意思決定、内部統制システムの整備状況等についての監査を実施。

**報酬委員会**

役員報酬に関する方針および個別報酬内容の決定に関する事項、ならびに連結業績の向上に資するグループ全体のインセンティブ・プラン等につき検討。

**(3) 内部統制**

大和証券グループでは、「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」を確保するため、グループ本社におけるCEO直轄の経営監査部と、グループの主要会社に設置された内部監査部門が定期的に連携をとりながら、各部門の事業特性に応じた統制活動を行なっています。内部監査計画や内部監査の結果については、グループ本社執行役会の分科会である経営監視委員会、またグループ主要各社における法務監査会議等の会議体で承認、報告を行なっています。

**(4) 取締役及び執行役の報酬**

取締役及び執行役への報酬は、基本報

酬、業績連動型報酬、株価連動型報酬で構成され、具体的には以下のとおりです。

**基本報酬**

基本報酬は、役職、職責、役割に応じた固定報酬とする。

**業績連動型報酬**

業績連動型報酬は、連結経常利益、連結ROEを基準に、営業資産、生産性、顧客満足度等の要素を加味した上で、個人の貢献度合に応じて決定。

執行役を兼務しない取締役に対しては、業績連動型報酬を設定しない。

**株価連動型報酬**

株価連動型報酬として、株主価値との連動性を高めるために、基本報酬の一定割合に相当する価値のストックオプション等を付与。

社外取締役に対しては、株価連動型報酬を設定しない。

**2005年度の取組み**

**(1) 株価連動型報酬**

株主価値との連動性を高めるため、取締役、執行役への株価連動型報酬として、従来導入していた現物株式取得制度を2005年度より廃止し、それに相当する価値のストックオプション等を割り当てる方針としました。この方針にもとづき、2005年度から行使価格1円のストックオプションを導入しました。

**(2) システム監査体制の強化**

主要なグループ会社でシステム監査を精緻に実施できる体制を整えています。2005年度には、大和証券4部署、グループ本社2部署、内部監査部門を持たないグループ会社2社に対しシステム監査を実施しました。またグループ本社および大和証券SMBCにシステム監査の専任担当者を配置し、監査体制を強化しました。

**(3) 情報セキュリティ管理体制の強化**

情報セキュリティ管理体制強化のため2004年9月に策定した「情報セキュリティに関するミニマム・スタンダード」にしたがった管理体制や個人情報保護法への対応について、主要なグループ会社に対して実施状況の確認をしました。

**(4) 内部統制報告書制度への対応**

2009年3月決算期から内部統制報告書制度が施行されます。当社は委員会設置会社へと移行する際に内部統制システムの基本方針を決定し、これにしたがった体制を整えています。さらに、内部統制報告書制度により求められる水準の財務報告にかかわる内部統制の確立に向け、ワーキングチームを立ち上げて対応を推進しています。

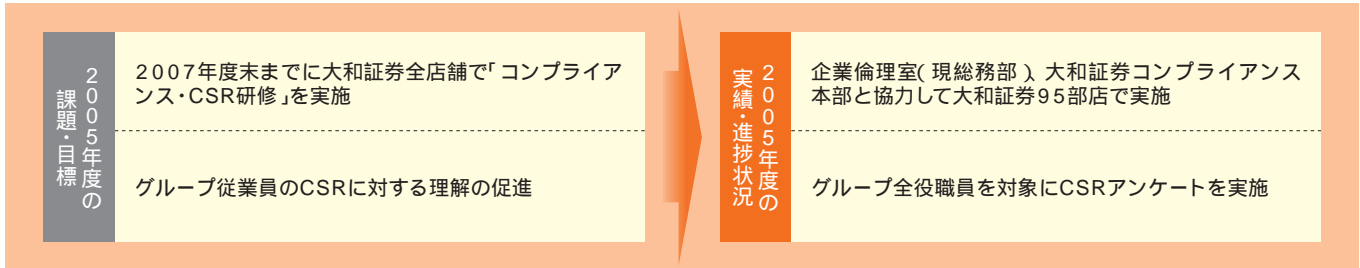
今後の課題と2006年度の目標

内部統制報告書制度への対応として、財務報告にかかわる内部統制の文書化、評価方法を確立し、グループ全体へ展開していきます。また、新会社法施行に伴うグループ各社の体制整備や、事業部門ごとの資本コストを考慮した業績評価方法の確立、大和証券のグループBCP\*にかかわる体制整備など、グループ経営体制の整備・充実をすすめていきます。

\* Business Continuity Plan: 事業継続計画

# CSRマネジメント

CSRに関する情報を積極的に内外に発信。ステークホルダーとのコミュニケーションを通じてCSR活動を推進しています。



## CSRマネジメントについて の考え方と重点課題

CSRとは、日々の業務を通じて、より良い社会の構築に貢献していくことであると考え、2008年度までの3カ年を対象としたグループ中期経営計画において、経営の大きな柱のひとつとしてCSRの推進を明確に打ち出しました。

## CSR推進体制

大和証券グループ本社にCSR室を設置。グループ本社内およびグループ横断で開催される部室長会議や連絡会などに随時参加し、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うほか、環境マネジメントシステムの精度向上を

目指す「環境マネジメント連絡会」の事務局機能も担っています。

また、『持続可能性報告書』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等を行なっています。

## CSRの理解を促進するための活動

大和証券グループでは、社内外のステークホルダーに向け、さまざまなコミュニケーションを通じてCSRの理解促進に努めています。

### グループ内へのCSRの理解促進

大和証券グループ従業員のCSRの意識向上と理解促進を目的として、研修を開催しています。

「コンプライアンス合同研修」は大和証券グループ本社の企業倫理室(現総務部) 大和証券コンプライアンス本部と協力し、全国の大和証券の支店を訪問して実施する研修で、2006年3月末までに95部店で実施。2007年3月末までに全115部店で実施する予定です。また「新入社員研修」では、CSRの意義、大和証券グループのCSRへの考え方などについて講習を行ないました。

### 社外への情報発信

社外へ向けたCSRの情報発信は、大和証券グループが果たすべき責任のひとつであると考えています。

ホームページ上でも大和証券グループのCSR活動を紹介するほか、CSR、SRI

### CSRに関するグループ基本戦略

大和証券グループ新中期経営計画 「『Passion for the Best』2008」より抜粋

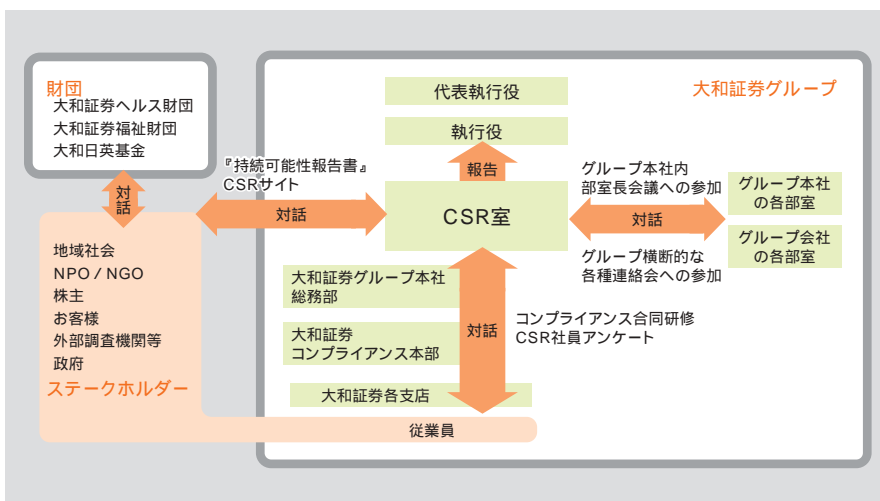
ステークホルダーとのコミュニケーションをこれまで以上に積極的に行い、社会的評価の向上を図るとともに、経済社会の健全な発展に貢献する。

経済・金融教育：教育機関・NPO等との協力を通じ、産学連携による教育・研究分野への支援、経済教育の普及活動を推進する。

社会的責任投資：SRIの普及を促進させる。

環境関連：環境方針の策定等の環境マネジメント体制の構築を、「国内主要会社 国内連結子会社 海外子会社」の順に段階的に実施する。

CSR推進体制





に関する一般情報を紹介。また、大和投資信託のホームページにも、サステナビリティの情報を提供するコーナーを新設。グループ会社での取組みを強化しています。

さらに、日本経団連や経済同友会の機関誌や全国紙・専門紙などを通じて社外への情報発信にも努めています。



大和投資信託サステナビリティページ  
<http://www.daiwa-am.co.jp/sustainability/index.html>

## 海外拠点における取組み

持続可能性に向けた活動および情報共有についてグローバルな推進体制の構築をすすめています。

大和証券グループの主要な海外拠点（現地法人、支店、駐在員事務所など37拠点）において、以下の取組みはおおむね網羅されています。

- ・倫理規程、スタッフマニュアルなどの制定
- ・危機管理マニュアルの制定
- ・セクシャルハラスメント防止の研修、相談窓口の設置
- ・現地の法令・ガイドラインにもとづく雇用・労働条件の提供
- ・従業員が各国の就業年齢未満ではないことの確認
- ・リサイクルの推進による環境負荷の低減

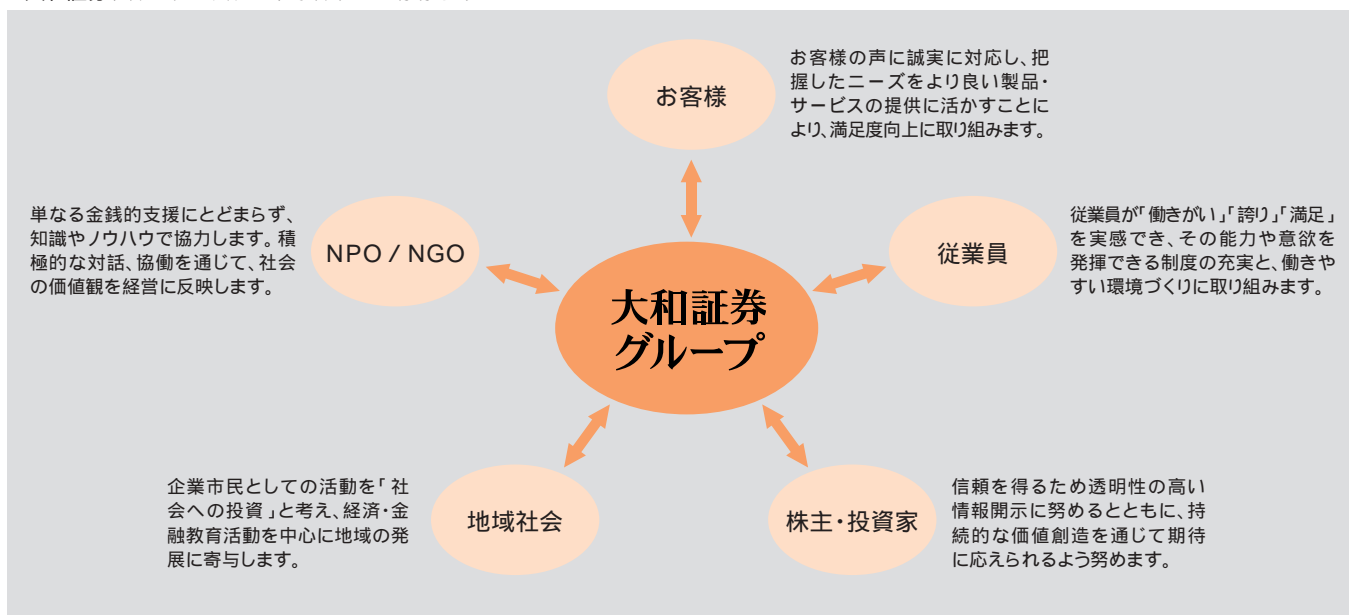
上記に加え、各地でさまざまな取組みを行なっています。大和証券SMBCヨーロッパでは、業界における最良の慣行基準をもとにした労働・雇用ガイドラインを作成

し、従業員に平等な機会が提供されるよう努力しています。またアメリカ大和証券では、ハラスメント行為に関する講習会に全従業員の出席を義務付け、オーストラリアでは現地従業員に日本語教室を提供しています。今後、海外拠点における環境マネジメントおよび現地に根ざした企業市民活動の取組みを広げていきたいと考えています。

### 今後の課題と2006年度の目標

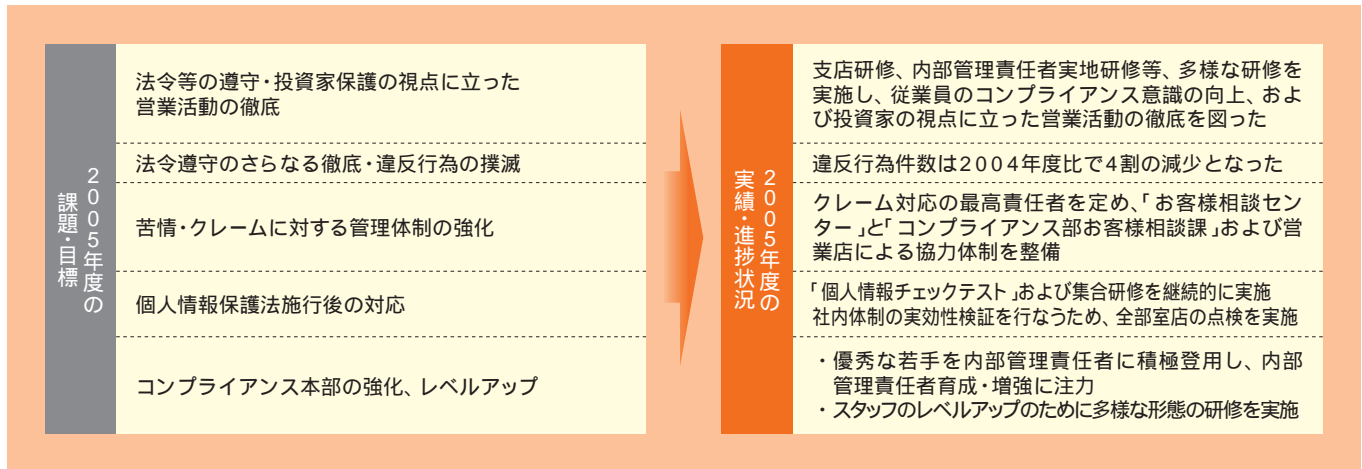
中期経営計画に掲げた「経済・金融教育」「SRIの普及」「環境マネジメント」の3つの柱を重点課題として取り組んでいきます。また、2006年度以降も引き続き「コンプライアンス合同研修」などを通じたグループ内へのCSRの浸透を図ること、同時に、グループ内だけにとどまらず、あらゆるステークホルダーとのコミュニケーションの拡充を図りながら、CSRへの理解を促進するための情報発信を積極的に行なっていきます。

### 大和証券グループとステークホルダーのかかわり





# 大和証券での取組み



マネジメント  
コンプライアンス

## コンプライアンスについての考え方とこれまでの取組み

コンプライアンスは、社会に貢献できる公正な企業であるための基本となるもっとも重要なテーマだと考えています。法令遵守を基盤として、投資家の視点に立った営業活動の徹底や、クレーム対応体制の強化、反社会的勢力への対応、事務処理上のミス撲滅など、さまざまな対策に取り組んできました。コンプライアンスは継続的な取組みにより維持・向上していくものと考え、常により高いレベルを目指しています。

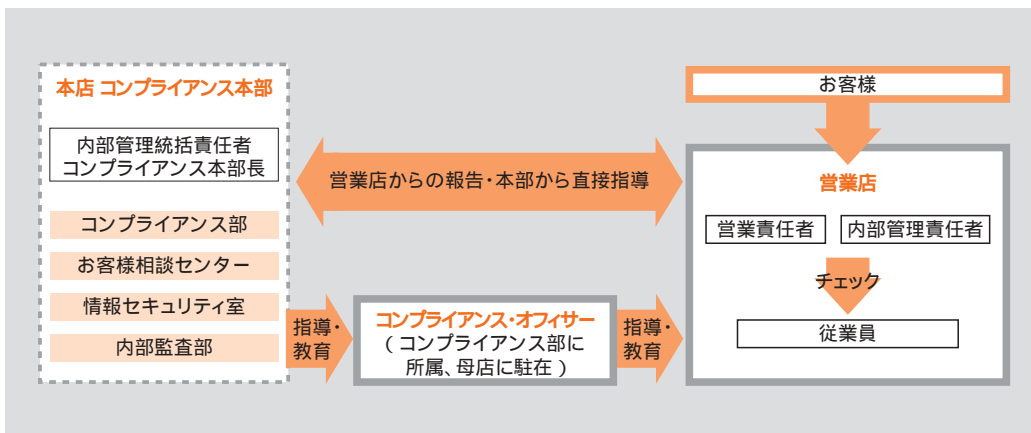
## 業務品質向上への取組み

コンプライアンスとは単に法令遵守のみを指す概念ではなく、お客様から最大の信頼をいただくために必要なすべての意識・姿勢・行動を含むものだと考えています。そのため、2005年度下半期から「業務品質の向上」をコンプライアンス上の重要テーマとしています。お客様の投資ニーズやご意向などをよく理解し、適切な提案を行なうこと、わかりやすい説明を尽くすこと、受発注時のミスを起こさないことなどを通じて業務品質を高め、ひいてはお客様の信頼を高める取組みに注力しています。

## コンプライアンス推進体制

全国の支店網を統括する24のエリア・グループに「コンプライアンス・オフィサー」を配置。2005年度には各支店のコンプライアンス責任者である内部管理責任者に次世代を担う若手を積極的に登用、その育成に注力しています。また部店内に内在する問題を自ら発見し正す自浄作用機能を強化するため、内部管理責任者およびコンプライアンス・オフィサーが、営業店内部の管理状況をチェックし、コンプライアンス本部へ毎月報告する「内部管理月報告制度」を実施しています。

コンプライアンス推進体制



## 大和証券での取組み

### ■ コンプライアンス意識を ■ 啓発する研修の実施

役員向け、営業員向け、マネージャー向け、新入社員向けなど、職種・職位に合わせた研修を継続的に実施。グループ本社の企業倫理・CSR担当部署と連携して支店を訪問する「コンプライアンス合同研修」、コンプライアンス部員で構成する審査チームによる支店訪問研修などに加え、業務品質向上に向けてコンプライアンス本部内で実施する少人数研修や、イントラネットを利用し、全社員の受講を義務付ける法令・ルール確認テストなど、特色ある研修も実施しています。



コンプライアンス合同研修

### ■ 違反行為の撲滅・投資家保護

「違反行為」(証券事故)とは、法令等諸規則において定められた、証券会社およびその役職員が遵守すべきルールに逸脱した行為のことで、代表的な事例としては投資信託等の買付において事前または同時にお客様に交付するべき目論見書を交付せずに買付を行なう「目論見書不交付」等があります。2005年度においては違反行為件数を前年度比4割減少させることができました。これは主に職員のメール環境の制御を徹底したことにより、営業員が無審査の投資勧誘資料をお客様にメールで交付してしまう事例が激減したことが要因です。

違反行為の内部発覚率\*は2005年度に63%と前年度の74%から低下しました

が、これは前述のメール送付に伴う違反行為が大幅に減少したことの影響によるものです。今後も法令遵守・投資家保護の視点に立った営業活動の徹底をコンプライアンスの最重要目的と捉え、違反行為をゼロにすべく、取組みを継続します。

\* 内部発覚率は、金融庁への違反行為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。

### ■ 不公正取引・反社会的勢力 ■ 等への対応

健全な証券市場の発展のため、反社会的勢力等への対応を強化しています。専門スタッフによる指導を徹底するとともに、各種情報源にもとづくデータ整備をすすめており、反社会的勢力の市場からの完全排除を目指しています。また他人になりすまして不正に取引を行なおうとする「なりすまし口座」の開設を未然に防止するシステムを構築しています。

### ■ 個人情報保護法への対応

従業員の個人情報保護に対する意識付けを徹底するため、全職員を対象とする「個人情報チェックテスト」を継続して実施しました。また社内における管理体制の実効性を検証するため、全店の点検を実

施し、改善に努めました。また、外部機関からの評価として「TRUSTe認証シールプログラム」の更新を実施しました。2006年度は、個人情報漏洩リスクの高い事業ユニットにおいて、さらなる改善を図ります。

#### 今後の課題と2006年度の目標

お客様の信頼度最大化のために、「業務品質・営業品質」をさらに向上することが最重要課題です。お客様のご意向の徹底した把握、営業品質の継続的モニタリングおよび指導等を図ることにより、お客様のご意向に沿った提案が行き届くための体制を整えていきます。そのため、上席者とお客様との面談制度をさらに強化します。また、不公正取引・反社会的勢力の排除を徹底します。

#### ステークホルダーからのコメント

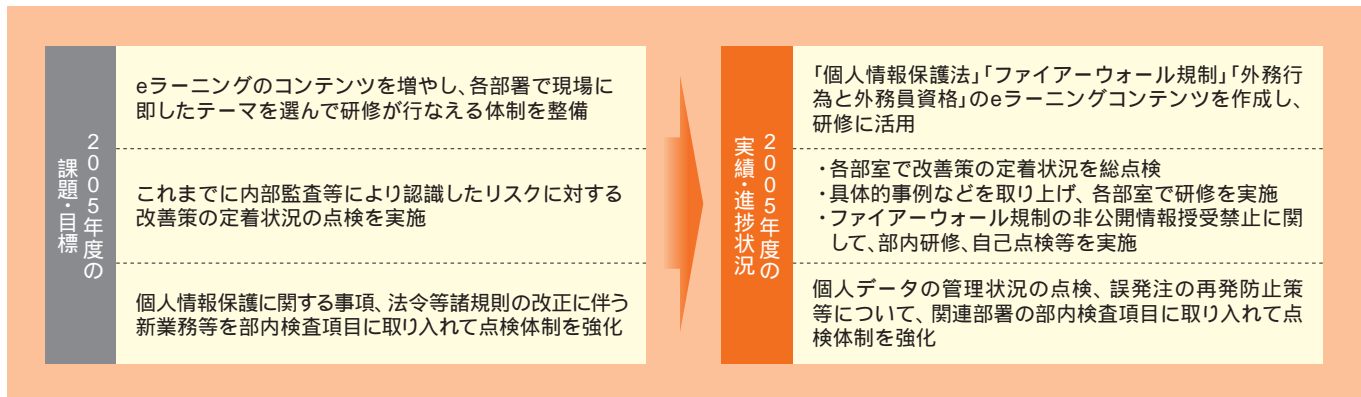
##### ■ 大和証券グループに期待すること

コンプライアンス体制において内部通報制度の役割が大きくなってきています。内部通報制度にとってもっとも重要なものは何でしょうか。私は制度に対する社員をはじめとする関係者の信頼だと思います。この信頼がないと、会社に内在する問題を内部通報により早期に会社が認識するという機能を期待できないからです。大和証券グループ各社の通報件数の増加傾向は制度の信頼が高まりつつあることの現れであり、歓迎すべきことだと思いますが、他方でその信頼をさらに高めていく努力も必要です。結局は、一つひとつの通報案件に誠実に対応していく積み重ねが制度の信頼を高めていくための近道でしょう。大和証券グループにもこの日々の努力の継続を期待します。



柳田野村法律事務所  
弁護士  
柳田直樹氏

## 大和証券SMBCでの取組み



### コンプライアンスについての基本的な考え方

コンプライアンスは経営の最重要課題のひとつであり、コンプライアンス体制やその仕組みが効果的に機能して、適正な業務活動を推進することが重要であると考えています。そのため、「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」というステップを着実に遂行し、実効性確保に努めています。

### コンプライアンス体制

内部管理責任者や内部管理者を各部署に配置し、日常業務に則したコンプライアンス指導を行なっています。また、コンプライアンスを統括する法務考査部は、業務執行に関する法務相談・モニタリング、不正取引の監視、部内検査指導などを行なっています。この部内検査制度は、各部署が自ら、業務に潜在するリスクの分析・評価を行ない（セルフアセスメント）、高リスク項目について管理体制の実効性を点検する制度です。部内検査で顕在化した問題点は改善策を策定し、業務運営マニュアルに織り込み、実践するというサイクルを確実に実施し、コンプライアンス体制の強化に努めています。また、内部監

査部は、部署別監査、項目別監査の実地監査等を通して、業務の適正な運営状況の検証等を行なっています。

### コンプライアンス研修の強化

新任役員研修、新入者、転入者、海外赴任前の従業員を対象とした集合研修を随時実施。部室ごとに業務に関連したテーマを選定した部内研修にも注力しています。2005年度には「個人情報保護法」「ファイアーウォール規制」「外務行為と外務員資格」のeラーニングコンテンツを作成。今後もコンテンツの充実を図っていきます。

### 内部監査指摘事項等に対する改善策の定着状況の点検

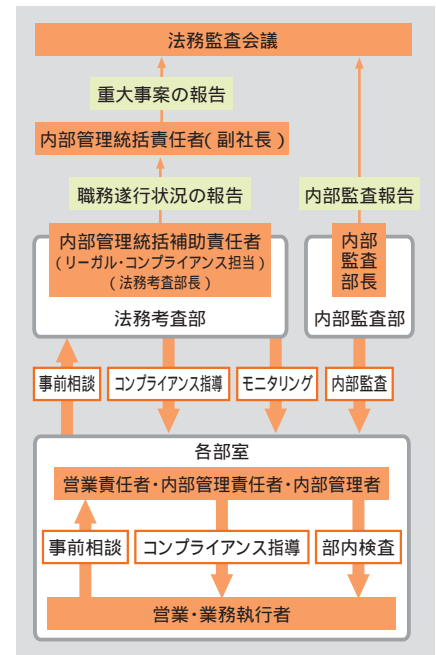
過去の内部監査などで指摘された事項について、改善策の定着状況を各部署で総点検しました（2005年4月～8月）。また、他社勧告事例や他社行政処分事例のなかから関連事例を取り上げて部内研修を実施。ファイアーウォール規制の非公開情報授受禁止に関して、研修、自己点検などを実施しました。

### 個人情報保護法への対応

個人データの取扱状況の点検を法務考

査部指定部内検査として指導したほか、情報管理マニュアルを作成し、情報セキュリティマネージャー、内部管理責任者などを対象にした研修を実施。各部署が管理する個人データの紛失・欠落等の有無について、インデックス・個別管理表などを作成して点検する体制を構築しました。

大和証券SMBCのコンプライアンス推進体制



# 情報開示(ディスクロージャー)

あらゆるステークホルダーの理解促進のために、公正かつ適時・適切な情報開示に取り組んでいます。

2005年度の  
課題・目標

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

2005年度の  
実績・進捗状況

個人投資家向け説明会の実施、個人投資家向けIRサイトの開設など、個人向けIRの拡充に注力

## 情報開示の考え方とこれまでの取り組み

大和証券グループでは2004年3月に「ディスクロージャー・ポリシー」を公表。これにのっとり、公正かつ適時・適切な情報開示に取り組んでいます。

投資判断にかかわる適正な情報開示は、株式市場の健全な運営のためのもっとも重要な要素です。当社は証券業に携わる企業として、他の上場企業の見本となるような情報開示の実現を目指し、取組みを強化しています。

また、「貯蓄から投資へ」という国民経済の基本的な流れを促すためにも、個人株主の拡大をIR上の重要な課題と考えてい

### ディスクロージャー・ポリシー

当社は、株主・投資家、地域社会を始めとするあらゆるステークホルダーの当社に対する理解を促進し、その適正な評価のために、当グループに関する重要な情報(財務的・社会的・環境的側面の情報を含む。)の公正かつ適時・適切な開示を行います。

当社は、証券取引法、その他の法令及び当社の有価証券を上場している証券取引所の規則を遵守します。

当社は、内容的にも時間的にも公平な開示に努めます。

当社は、説明会、電話会議、インターネット、各種印刷物を始めとするさまざまな情報伝達手段を活用し、より多くの投資家の皆様にわかりやすい開示を行うよう努めます。

当社は、情報開示にあたって、常に証券市場を担う立場にあることを意識し、他の株式上場企業の模範となるよう努めます。

これらの精神を実現するために、当社はディスクロージャー規程を制定し、ディスクロージャー委員会の設置や当グループの情報開示の方法等を定めています。

ます。そのため、個人投資家向け説明会を積極的に開催するなど、個人投資家への情報開示にも努めています。2005年度には株主数が減少しましたが、これは株価の上昇に伴い個人株主の売却が増加したためと思われます。

## 情報開示の体制

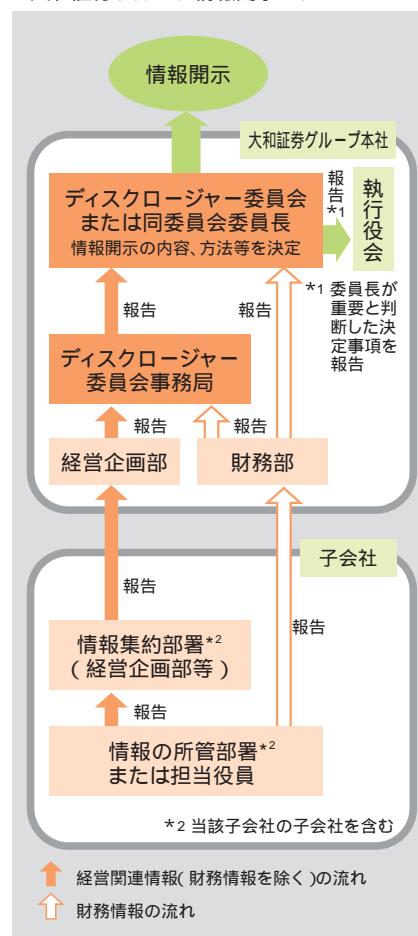
グループ本社では、「ディスクロージャー・ポリシー」の精神を実現するため「ディスクロージャー規程」を制定しています。同規程のもと、情報開示に関する最終的な意思決定は、執行役会の分科会である「ディスクロージャー委員会」が担っています。また、各グループ会社では、それぞれ「経営関連情報管理規程」を制定。グループ各社での情報収集と、グループ本社への報告が、確実に行なわれるための体制を整えています。

## 適時・適正かつ公正な情報開示

ステークホルダーに対し、経営関連情報を適時・適正に開示することが、もっとも重要であると考えています。

情報開示にあたっては、プレスリリースをはじめ、ホームページや印刷物、説明会など、さまざまな方法を活用し、よりわかりやすく、またより多くのステークホルダーに対して公正な開示が行なわれるよう努めています。

大和証券グループ情報開示のフロー





ニューヨークでのIR説明会

### 財務的、社会的、環境的側面を意識した情報開示

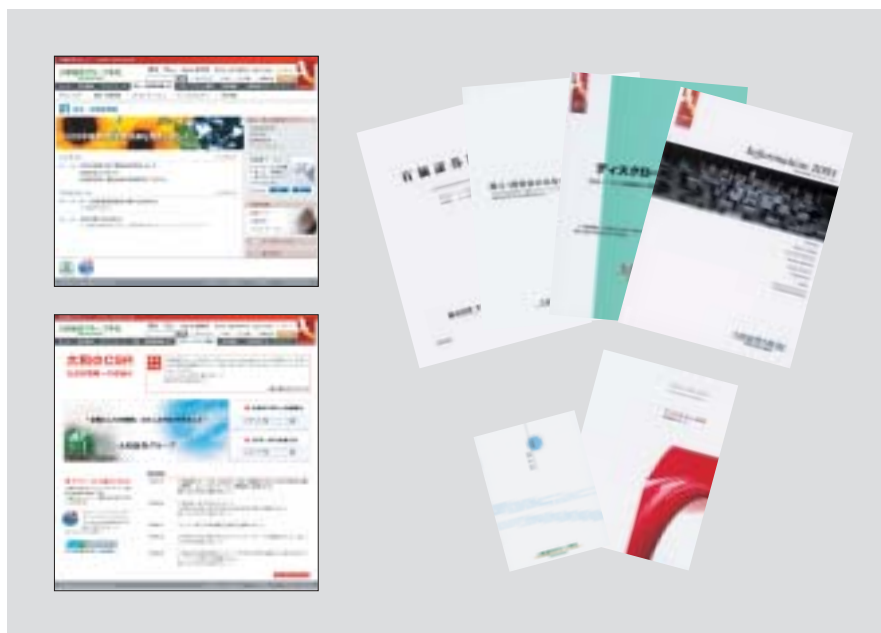
「ディスクロージャー・ポリシー」においては、株主・投資家、地域社会をはじめとするあらゆるステークホルダーを対象に、財務的、社会的、環境的側面の情報を開示すると定めています。こうした方針のもと、本『持続可能性報告書』の開示内容についても「ディスクロージャー委員会」において、内容が適正であるかを詳細に確認しました。

こうした情報開示への取り組みが評価され、大和証券グループの『持続可能性報告書2005』が、「第9回 環境コミュニケーション大賞 環境報告書部門」で持続可能性報告大賞(環境大臣賞)を受賞しました。

### ネガティブ情報の開示

ネガティブ情報の開示に対する姿勢は、企業の評価に大きな影響を及ぼすものと考えられます。大和証券グループでは、ステークホルダーからの信頼が当社グループの持続的成長につながるとの考えから、ネガティブ情報についても、適時・適正な開示を行なうよう努めています。

### 大和証券グループの情報開示ツール



#### 今後の課題と2006年度の目標

情報開示に対する役職員の意識をさらに高めるため、ディスクロージャー関連規程をグループ内に周知徹底することが2006年度の課題です。グループ内のイントラを活用するほか、社内研修時のプログラムに情報開示に関する事項を盛り込むことも検討し、情報開示に対する意識

の向上を図っていきます。

また、投資家主体別のIR体制の確立も課題です。国内機関投資家、外国人投資家との個別面談や個人投資家向けIRの充実などにより、日本最高のIR体制の構築を図っていきます。

#### 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は、資料、コミュニケーションの両面で、業界をリードしているとの印象を持っています。情報開示でもっとも難しいのは、経営陣による、投資家との双方向コミュニケーションと考えます。法令や規則を遵守すると同時に、経営戦略、業務の状況をわかりやすく伝えるためには、個々の役員によるその場その場での的確な判断が必要です。投資家のものの見方に対する理解の深さやマネジメントチーム全体の情報開示への姿勢も影響するでしょう。このような重要な役割のあり方に、今後も改善を重ね、業界でのベストプラクティスを築かれることに期待したいです。



JPモルガン証券株式会社  
株式調査部  
辻野菜摘氏

# ステークホルダーへの分配

収入の構造、ならびに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。

## 経済性報告の趣旨

ここでは、GRIガイドラインを参考にして、各ステークホルダーとの経済的なかかわりについて説明します。まず、大和証券グループが2005年度に受け取ったすべての収入の合計を経済性報告における収益とし、その収益構成を説明します。また各ステークホルダーへの経済的価値分配の状況について解説します。

## 「経済性報告における収益」

当社グループが1年間に受領したすべての収入として、営業収益、営業外収益、特別利益の合計が「経済性報告における収益」となります。このうちの97.3%を営業収益が占めています。

2005年度における当社グループの最大の収益源は、「経済性報告における収益」の35.6%を占める受入手数料です。これは次の3つが主要なものです。

### 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いている手数料。

### インベストメント・バンキング手数料

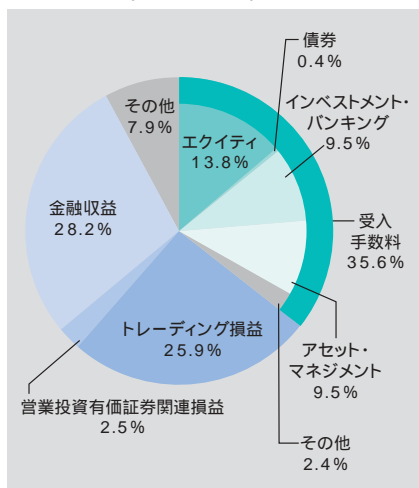
法人のお客様が新規に資金調達をしようと株式・債券を発行する際などに、引受手数料としていただくもの、およびM&Aなどの手数料。

### 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いている手数料。

トレーディング損益は「経済性報告における収益」の25.9%を占めています。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

収益の構成(2005年度)



社グループ自身の証券売買から生じる損益です。

金融収益は、保有する有価証券の受取利息や配当金、有価証券貸借取引にかかわる収益などです。

## ステークホルダーへの経済的価値分配

当社グループでは、事業活動から得られた経済的価値の各ステークホルダーへの分配状況を継続的に把握することに努めています。

経済性報告における収益から、金融費用(支払利息を除く)、売上原価、販売費・一般管理費(人件費、租税公課、企業市民活動への支出を除く)、営業外費用(支払利息を除く)、特別損失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。

### 役職員

役職員への分配は、人件費(給料・賞与のほか福利厚生費、社会保険料、役員退職慰労金繰入額などを含む)および当年度にかかわる取締役賞与金の合計金額です。従業員の報酬では、収益および顧客資産、関連部署の評価やコンプライアンス面での評価等を取り入

収益の分類表(2005年度)

営業収益	受入手数料	309,188
	エクイティ	120,216
	債券	3,202
	インベストメント・バンキング	82,403
	アセット・マネジメント	82,735
	その他	20,631
	トレーディング損益	224,912
	営業投資有価証券関連損益	21,539
	金融収益	245,210
	その他	44,808
営業外収益	8,697	
特別利益	14,825	
<b>経済性報告における収益</b>		<b>869,179</b>

\* 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。

れ、公正で納得性の高い報酬体系を構築しています。2005年度における役員への配分は前年度比294億円増の1,729億円となりました。これは当社グループが生み出した経済的価値の37.9%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については、業績の変動にかかわらず安定的に継続していきたいと考えています。2005年度の支出は総額で6億円でした。企業市民活動への支出の内訳についてはP43をご参照ください。

### 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、2005年度は、1株当たり12円の間配当と22円の期末配当の合計で、1株当たり34円の年間配当を実施しました。この結果、2005年度にかかわる配当金の総額は450億円でした。



債権者

債権者に対しては、支払利息として184億円を支払いました。

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。2005年度における財務会計上の税額は861億円でした。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。

子会社の少数株主

当社のグループ会社の株式を保有する少数株主に帰属する利益です。主要な

ステークホルダーへの経済的価値分配の推移

少数株主は、大和証券SMBCの株式40%を保有する三井住友フィナンシャルグループ、およびJASDAQ証券取引所に上場しているエヌ・アイ・エフSMBCベンチャーズ(当社保有比率46.2%)の当社以外の株主です。2005年度の少数株主利益は403億円です。

新中期経営計画

大和証券グループは、2006年4月に新中期経営計画「Passion for the Best 2008」を発表しました。お客様からの信頼と従業員の情熱で築く「日本最高の証券グループ」というグループ経営ビジョンのもとで、以下の経営目標達成に向けて事業を拡大し、株主・従業員・政府・社会その他すべてのステークホルダーに対する経済的価値の分配を高めていく方針です。

新中期経営計画 経営目標

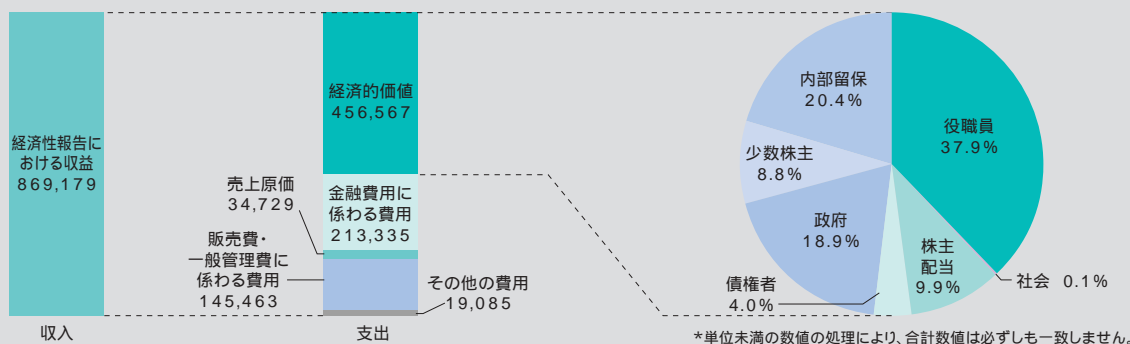
連結経常利益	3,500億円以上
連結ROE	15%以上
リテール	大和証券顧客資産残高: 45兆円以上
ホールセール	リーグテーブルNo.1
アセット・マネジメント	株式投資信託残高: 11兆円以上 投資顧問残高:5兆円以上

(単位:百万円)

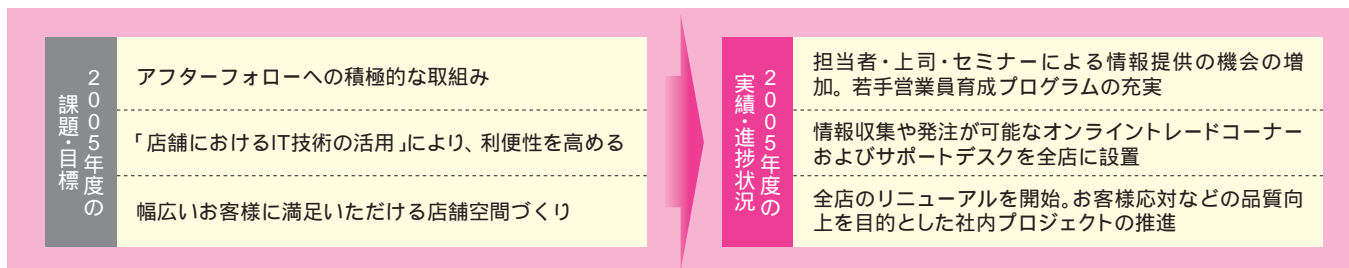
ステークホルダー	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	集計方法
役職員	129,972	123,904	137,511	143,469	172,923	販売費・一般管理費における人件費、及び当年度に係わる取締役賞与金
社会	N/A	320	332	708	604	企業市民活動への支出(P.43参照)
株主	7,971	7,969	13,307	17,297	45,031	当年度に係わる中間・期末配当金
債権者	22,650	15,783	15,292	22,428	18,478	金融費用及び営業外費用における支払利息
政府	10,929	20,025	26,423	46,921	86,137	法人税、住民税及び事業税等、法人税等調整額、租税公課
子会社の少数株主	4,976	2,810	13,480	19,770	40,339	少数株主利益
内部留保	138,518	14,291	28,782	34,650	93,055	当期純損益から当年度に係わる配当金及び取締役賞与金を差し引いた金額
経済的価値計	37,980	156,520	235,127	285,243	456,567	上記計

ステークホルダーへの経済的価値分配(2005年度)

(単位:百万円)



# お客様満足への取り組み



## お客様満足についての考え方

大和証券グループでは、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との考えにもとづき、企業理念の第一に「信頼の構築」を掲げています。そして、お客様満足度の向上を経営の最重要課題のひとつであるととらえ、お客様からいただいたご意見、ご要望を活かすべく、新サービスのご提供やお客様対応品質の向上に反映させています。

## お客様の声を活かす体制と取り組み

CS(カスタマー・サティスファクション=お客様満足)の向上

グループ各社の中で、お客様と接する機会がもっとも多い大和証券では、営業企画部内にCS推進課を設け、お客様満足の向上に取り組んでいます。例えば、各支店から寄せられたお客様の声を毎週全役職員に紹介し、情報の共有を行なうなど、さまざまな角度からCSの向上に努めています。

## 2005年に掲げた課題への取り組み

### アフターフォローへの積極的な取り組み

アフターフォロー(商品をご購入いただいた後のフォローアップ)は、毎年実施している“お客様アンケート”でもお客様が常に重視されている項目となっています。2005年度には、担当者・上司からの情報

提供の機会を増やすとともに、セミナーの開催数を増やし、内容の充実を図りました。また、若手営業員の育成においても、早い段階からアフターフォローの重要性を伝える研修プログラムを組んでいます。

### 店舗におけるIT技術の活用

お客様が、外出時にも当社の店頭をご利用して情報収集や発注ができるよう、オンライン端末を配備し“オンライントレードコーナー”をスタートさせました。また、パソコンの操作やインターネット取引に慣れていないお客様が安心してご利用いただけるよう、お問い合わせ窓口として“オンラインサポートデスク”を店頭に設けています。

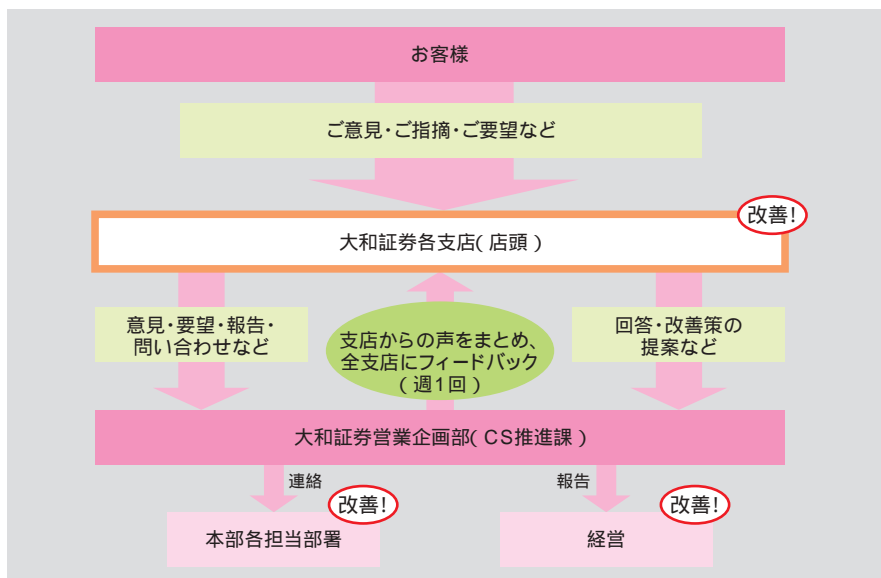
## 幅広いお客様に満足いただける店舗空間づくり

2007年度末までに、全支店のリニューアルを予定しています。お客様のプライバシーに配慮し、落ち着いた雰囲気の中で相談できる環境を整えるとともに、利便性・機能性の向上を図っています。

また、それに合わせてビジネスマナーや整理整頓などの基本的事項に関しても、高い意識で取り組めるよう、社内プロジェクトを推進しています。

設備面での充実と、サービス・マナー面の向上の両方に取り組むことで、“お客様に快適な店舗空間づくり”をすすめています。

お客様からの声を活かす体制

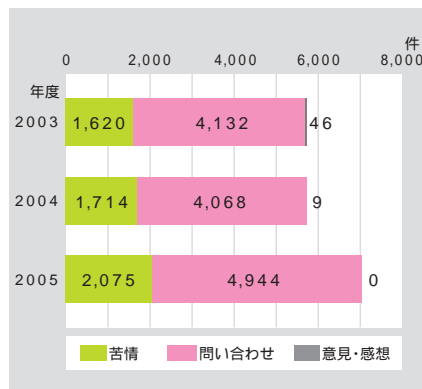


## ■ お客様相談センターへのお問い合わせと対応

2005年度、「お客様相談センター」への入電件数は7,019件と、前年度比1,228件増加。そのうち、苦情は2,075件でした。苦情は前年度比361件増加、このうちオンライン取引のシステム障害に関するものが223件でした。

2005年度の苦情のうち、営業店に関するものは1,354件で、そのうちの約半数が営業担当者の対応、ビジネスマナーにかかわるものでした。苦情に対しては、電話を受けたその日のうちに該当する支店や部署へ連絡。迅速な対応が取れる体制を整えています。また、電話で寄せられたお客様の声を、「お客様相談センター月報」に掲載し、役員、全支店長、支店内部管

お客様相談センターへのお問い合わせ件数と内訳



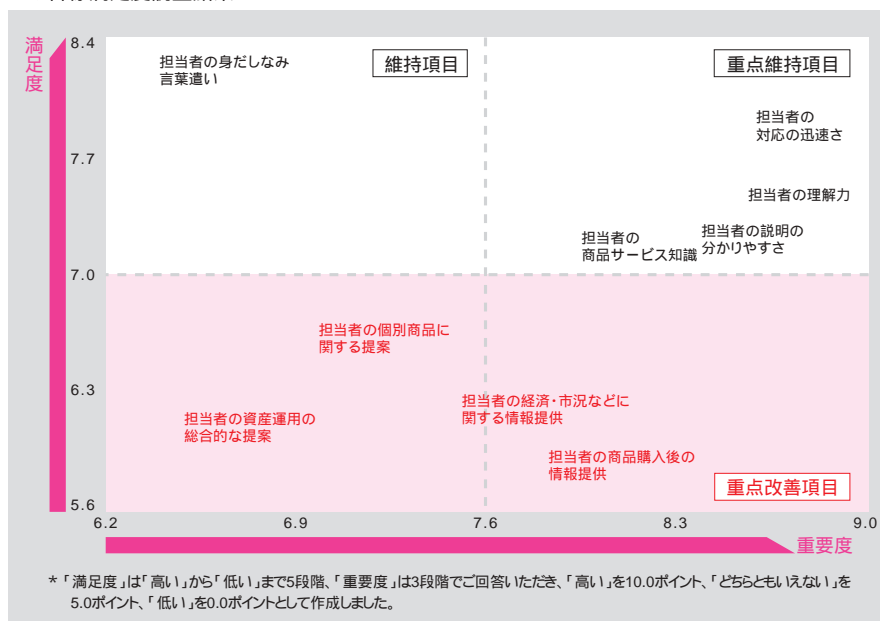
理責任者、本部部長あてに送付、情報の共有に努めています。

## ■ 2005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、お客様に高品質の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年から毎年実施しています。2005年度には22万件超のアンケートを送付、約8万件の返信をいただきました。

アンケート結果からは、「担当者の転勤に伴う引継ぎ」および「商品販売後のアフターフォロー」に起因する不満がほかの内容と比較して高く、2006年度以降の課題となっています。

お客様満足度調査結果



### 今後の課題と2006年度の目標

2006年度も引き続きお客様にとって快適な店舗空間づくりに取り組んでいきます。具体的には、リニューアル後の店頭を最大限に活用し、お客様に好印象を持っていただくお客様対応のフローを策定します。また、若手営業員を中心に知識の習得・マナーの向上を目的とした教育プログラムを実施します。アフターフォローについても、2005年度と同様、引き続き積極的に行なっていきます。

### ステークホルダーからのコメント

#### 大和証券グループの「お客様満足への取組み」について

大和証券グループのビジネスは、お客様の満足の上に成り立っています。店頭でお客様と接する私も投資サービス課は、お客様に満足していただくうえで、重大な役割を担っています。来店されたお客様に満足していただくためには、大和証券に来てよかった、ぜひまた来てみたい、と感じていただくことが大切だと思います。またお客様のそのような思いに、一人ひとりの従業員がやりがいを感じ、自ら満足できることが、さらなるお客様満足の向上につながっていくと思います。



大和証券  
本店 投資サービス課 次長  
国府田麻美

# 株主とのコミュニケーション

個人株主に理解されやすい情報の提供や株主優待制度を通じて、より良いコミュニケーションを推進しています。

2005年度の  
課題・目標

株主懇談会などイベントの開催

2005年度の  
実績・進捗状況

2006年6月の株主総会は個人株主が参加しやすいよう土曜日にホテルで開催し、終了後に講演会を実施

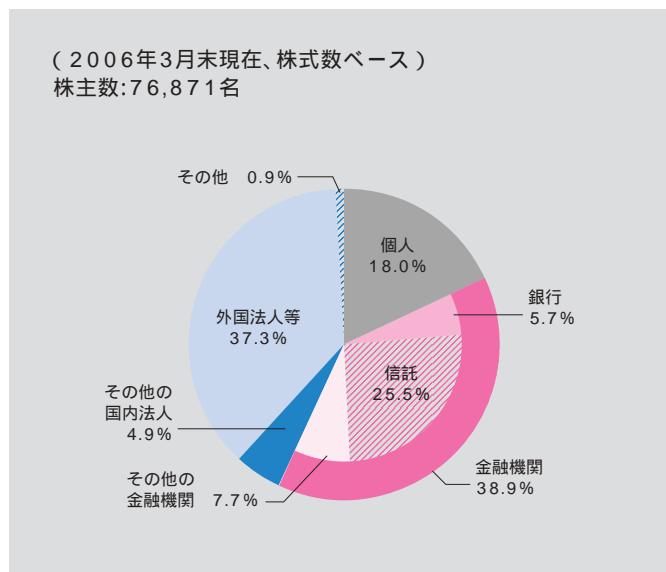
## 株主とのかかわりに対する考え方とこれまでの取組み

「貯蓄から投資へ」という政策を受け、個人投資家を増やすことは、証券業務を担う大和証券グループの社会的責任であると考えています。そのため、株主とのより良いコミュニケーションや、わかりやすい情報の提供などについて、他の上場企業の模範となるような取組みを示すことを目指しています。

## 株主構成

2006年3月末現在の株主構成は、「外国法人等」が37.3%で、前年度末よりも5.6ポイント増加。業績の向上により海外が

大和証券グループ本社の株主構成



らの評価が上がり、海外の株主数が増加しました。一方、「個人その他」の構成比は前年度末より2.7ポイント減少し18.0%となりましたが、これは株価が上昇したことを受けて、期中に売却された個人投資家が多かったことによると考えられます。

## 株主アンケート

株主の生の声を聞き、経営やサービスに反映させるため「株主アンケート」を継続的に実施しています。2005年11月に行なったアンケートには、8,800件の回答が寄せられました。

アンケートの設問のうち、「当社株を取得した理由」に対する回答は、「業績」が26%、「成長性」が23%、「配当利回り」が

16%でした。また「当社株の投資魅力を高めるために有効な施策」に対する回答は、「増配」という回答が33%、「業績の向上」が31%、「株主優待の充実」が12%でした。「効果的な個人投資家向けIR活動」については、「IRサイトにおける個人投資家向け情報の充実」という回答が36%と最も多く、次いで「経営トップによる個人投資家向け説明会の開催」が30%となりました。

この結果を受け、個人投資家向けのIRサイトを2006年6月に新設。わかりやすく、適切なIR情報の開示を推進しています。



個人投資家向けIRサイト  
<http://www.daiwa.jp/ir/individual/index.cfm>

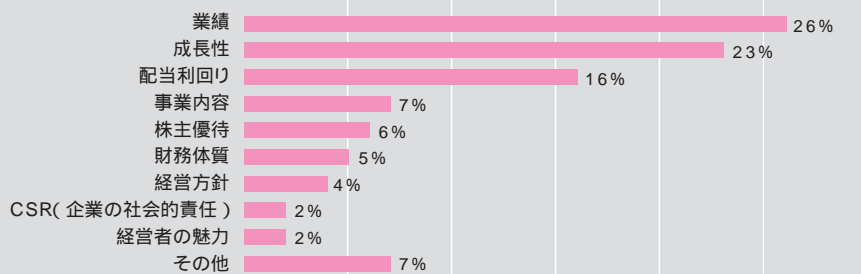
## 株主、投資家とのコミュニケーション

### 株主総会を土曜日に開催

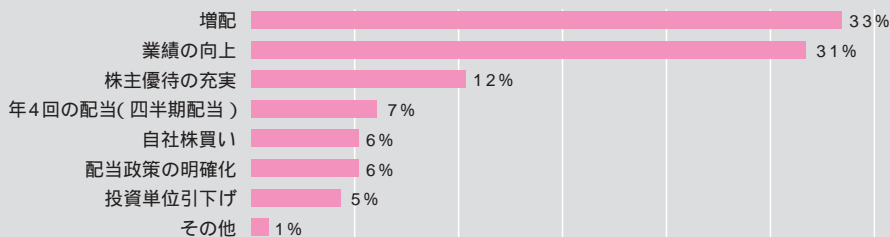
第69回定時株主総会は、より多くの株主に参加していただくため、初めて土曜日(2006年6月24日)にホテルで開催。出席株主数は1,681名と、前年の375名から大きく増加しました。総会では、株主の方から、配当政策や女性の登用などに関する

株主アンケート結果(2005年11月実施)

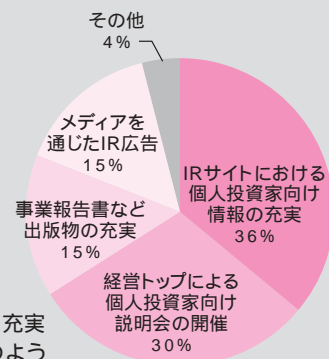
Q. 当社株を取得する決め手となったポイントは何ですか？



Q. 当社株の投資魅力を高めるためには何が有効だと思いますか？



Q. 当社は今後、個人投資家向けIRを充実させたいと考えております。どのような活動が効果的だと思いますか？



質問が出され、活発な質疑応答が行なわれました。また総会の模様を大阪および名古屋において衛星同時中継を行ない、それぞれ599名、212名の株主がご覧になりました。

株主総会後には、昼食会を挟んで、講演会を開催しました。立食形式の昼食会の会場にはテーマごとにブースを設け、大和証券グループの社会とのかかわりなど、さまざまな取組みについてパネルを使って紹介しました。講演会では、作家の堺屋太一氏による「団塊の世代と経済」および大和総研専務取締役の東英治による「今、日本に吹く追い風」というテーマの講演を行ないました。

また、大和証券グループの協力で制作した『月刊ソトコト別冊・チビコト ロハス経済学』を配布するなど、株主とのコミュニケーションを図りました。



第69回 定時株主総会

個人投資家向け説明会

2005年11月と2006年2月には東京で個人投資家向け会社説明会を開催。2006年3月には福岡で個人投資家向け会社説明会と経済講演会を開催。多くの個人投資家にできるだけわかりやすい情報提供を行ないました。

株主優待制度

大和証券に口座を保有している株主には、保有株数に応じて希望する商品と交換が可能な「ダイワのポイントプログラム」のポイントを付与するなどの株主優待を実施しました。

今後の課題と2006年度の目標

2006年度以降も、個人株主数を増やすことを目標にして、個人が投資しやすい仕組みづくりに注力していきます。また、個人、外国人に対する情報開示に際して、よりわかりやすい内容を提供していきます。

# 人の尊重と人材の活用

グループ企業理念に掲げる「人材の重視」を反映し、女性の活躍をより一層支援するため、働きやすい環境の整備を推進しています。

2005年度の 課題・目標	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	2005年度の 実績・進捗状況	グループ9社平均雇用率1.85%(2006年3月末現在)。大和証券グループ本社で従業員2名が「障害者職業生活相談員資格」を取得
	研修制度の充実		選抜型マネジメント研修、スキルアップ研修、新入社員合同研修におけるCSR研修、情報セキュリティ・コンプライアンス研修を実施
	女性が活躍しやすい職場環境の整備		女性活躍支援プランを実施

## 人事に関する考え方と重点課題

人材は競争力の源泉であると考え、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努めています。2005年度には「障がいを持つ従業員の定着」「研修制度の充実」「女性が活躍しやすい職場環境の整備」を重点課題として取り組みました。

従業員基本データ(大和証券グループ本社)

	2004年度	2005年度
平均年間給与*	868万円	1,022万円
平均年齢	37.1歳	37.8歳
平均勤続年数	10.7年	11.0年

\* 平均年間給与は、賞とおよび基準外賃金を含んでいます。

## 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	2006年4月
総合職・エリア総合職 <sup>*1</sup>	男性	326	203	251	401
	女性	274	147	235	326
業務職 <sup>*2</sup>	男性	0	0	0	0
	女性	54	28	81	101
ファイナンシャルアドバイザー <sup>*3</sup>	男性	12	11	34	33
	女性	6	16	40	17
合計		672	405	641	878

\*1 エリア総合職とは、1998年に大和証券に新設された、転居を伴う転勤のない地域限定型の総合職で、2002年4月より本格的な新卒採用を始めました。

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

\*3 ファイナンシャルアドバイザーとは、1年ごとの雇用契約により大和証券で営業を行なう従業員です。

## 採用における取組み

人権を尊重し、公正な採用選考を行なうためのガイドラインを定め、採用関係者に周知徹底するとともに、採用情報サイトに掲示しています。また2005年4月からは、採用における個人情報の取扱い方針についても同サイト上で公開しています。

### 大幅に採用増

2007年度の新卒採用計画を、グループで合計1,400名と、大きく拡大しています。そのため、大規模説明会のほか、少数の学生のニーズに応えるスモールミーティングを実施。全国での企業合同説明会への参加、U・Iターン説明会の開催など、積極的な採用活動を行なっています。

## 積極的に女性を採用

女性の活躍に期待し積極的に採用を行なった結果、女性の採用人数は毎年増加しています。就職人気ランキングが大きく上昇した要因のひとつに、女性をサポートする各種制度を導入したことも考えられます。

### 障がい者雇用

グループ全体の障がい者雇用率は2006年3月末現在1.85%と法定の1.80%を上回っています。しかし、2004年度末に比べ0.04ポイント低下しており、さらに障がいのある従業員の定着に向けた取組みを強化する方針です。その一環として従業員2名が「障害者職業生活相談員資格」を取得しました。

障がい者雇用率(グループ9社平均、各年度末)

年度	%
2003	1.90
2004	1.89
2005	1.85

## 人材の育成とスキルアップ

### 選抜型マネジメント研修

次世代のリーダーとなり得る人材を育成するための選抜型研修を強化しています。部長職を対象とした「大和経営アカデミー」はこれまで150名、次長職を対象とした「大和リーダーシップ・プログラム」はこれまで415名が卒業。どちらも卒業生は着実に増加しています。

### スキルアップ研修

よりプロフェッショナルな人材の育成を目指す「コンサルティングスキル研修」をさらに充実。新たに若手営業員向けに「若手営業員営業スキル特別強化プログラム」を導入。コンサルティングスキルのレベルアップを目的に、2005年度は選抜型で7日間にわたり実施し、延べ409名が修了しました。

### その他の研修制度

新入社員合同研修におけるCSR研修やボランティア活動の実施、個人情報保護法の施行に伴う、情報セキュリティに関する研修など、各種の研修制度を充実させています。



若手営業員の指導員を対象とする研修

### グループ内公募での従業員の合格実績

実施時期	公募職種	(単位：人)	
		応募者数	合格者数
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、商品、投資顧問、M&A、プリンシパル・ファイナンス、アナリスト	87	24
第9回 2005年度 秋	法人営業、商品、海外	40	9
第10回 2006年度 春	SMAコンサルタント、個人・法人営業、海外留学、M&A、商品、アナリスト、ディーラー	38	10

### グループ内公募と職制転向試験

2000年度から行なっている「グループ内公募制度」は、グループ横断的な人事異動を促進し、意欲と能力のある従業員の可能性を伸ばす制度です。2005年度秋には応募者40名中9名、2006年度春には応募者38名中10名が合格。2000年からの累計では応募者572名、合格者114名になりました。

また、新しいキャリアパスを開き自己実現を図りたいという従業員のために、総合職・エリア総合職への「職制転向試験」を実施しています。

### 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)

集計時期	(単位：人)	
	2006年3月末	取得者数
証券アナリスト検定会員	1,576	
米国証券アナリスト(CFA)	49	
ファイナンシャル・プランナー(AFP)	2,489	
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	195	
税理士	22	
変額保険販売資格	5,551	
システムアナリスト	26	
海外大学院MBA(経営学修士)など	205	

### 大和証券グループ連結従業員数

		(単位：人)								
		2004年3月末			2005年3月末			2006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	6,920	166		6,879	258		6,971	357	
	(うち総合職*2)	6,197			6,127			6,280		
	(うち管理職)	3,180			3,278			3,465		
	女性	3,463	728		3,220	690		3,300	698	
	(うち総合職*2)	1,377			1,258			1,411		
	(うち管理職)	55			75			97		
国内計		10,383	894	1,275	10,099	948	1,627	10,271	1,055	1,752
海外		1,182		31	1,196		48	1,235		46
総計		11,565	894	1,306	11,295	948	1,675	11,506	1,055	1,798

\*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。

### 評価制度

より公正で納得性の高い人事評価を目指す、上司と部下がお互いに評価を行なう「双方向評価」と、関係の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。また、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。

## 人の尊重と人材の活用

### 健全な職場環境

従業員にとって働きやすい職場環境を実現するため、社内イントラネット、ビデオ研修などにより、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントに関する意識の向上に努めています。また、グループ本社の人事を担当する役員が委員長を務める「人権啓発推進委員会」を設置するとともに、全役職員向けの研修を毎年開催し、職場環境改善に努めています。

### 従業員の健康管理

大和証券グループ本社では、所定外労働時間の削減と時間管理をすすめるため、2005年5月から、本店ビルの22時消灯を実施。2005年12月には21時30分に繰り上げ、業務の効率化を推進しています。また、本店ビル内に産業医が常駐するほか、週1回、精神科医と臨床心理士がカウンセリングを実施。従業員の心身の健康管理に努めています。

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の3社)

年度	2003	2004	2005
年間所定労働時間(時間)	1860.0	1837.5	1845.0
月平均所定外労働時間(時間)	25.6	29.3	27.0
有給休暇消化率	33.0%	33.2%	34.3%

\* 3社の従業員組合加入者の数値です。

### 福利厚生制度

働きやすい職場、多様な働き方を、福利厚生面から支援する制度として、2005年10月、育児、介護にかかわる休職・助成制度を改定しました。「育児休職」は、法定の1年半に対して2年間取得できる制度

を設けていましたが、その期間をさらに3年間に延長。3歳未満の子どもを預ける保育施設にかかる費用について、一定の範囲で実費を補助する「保育施設費用補助制度」を導入しました。

また、法定を上回る365日取得可能な「介護休職」、配偶者が病気などにより家事ができない場合に最高60日まで助成金が支給される「ホームヘルパー助成金」など、さまざまな制度を設けています。しかし、利用実績が少ないため、制度の認知度向上と利用の促進に取り組んでいきます。

福利厚生制度の利用状況(グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社)

		(単位:人)			
		年度	2003	2004	2005
育児休職取得者*	女性		81	115	138
	男性		0	0	0
介護休職取得者	女性		0	0	2
	男性		0	0	0

\* 育児休職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。

### コミュニケーション

大和証券グループでは従業員の声を直接聞くことが重要と考え、人事部による面談や、年2回の自己申告制度を実施。職員相談係など、従業員の声を会社に伝える窓口を設置し、従業員とのコミュニケーションに努めています。また、春季交渉や従業員組合が年2回実施する組合員アンケートの結果を受けて、さまざまな方針、取組みに活かすなど、従業員組合員とのコミュニケーションを頻繁に行ない、良好な労使関係を維持しています。

従業員組合加入者数(グループ7社\*、各年度末)

(単位:人)				
年度	2002	2003	2004	2005
従業員組合加入者数	6,388	6,220	5,786	5,747

\* 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。

### 移転プロジェクトアンケート

大和証券グループでは、2007年11月に大和証券本店ビルを「グラントウキョウ ノースタワー(建設中)」(東京都千代田区)へ移転する予定です。このため、「本店移転プロジェクト」を発足し、働きやすい職場に関する従業員アンケートを実施しました。その結果、オフィスの快適性を高めるため、眺望やコミュニケーションコーナーなどのリフレッシュを目的とした設備を望む声が多く寄せられました。今後も引き続き、積極的に従業員の意見を取り入れ、検討を重ねていきます。

移転プロジェクトアンケートに寄せられた声

あなたがオフィスに求めるものを選んでください。(複数回答可)

オフィスの快適性	14%
交通の利便性	13%
耐震性能の高さ	11%
トイレがきれい	10%
最新ITインフラを装備	8%
セキュリティレベルの高さ	7%
内装のデザイン性	6%
環境への配慮	5%
近くでランチを楽しめる	5%
ステータス感	4%
外観のデザイン性	3%
バリアフリー	3%
その他	11%



## ■ 女性が活躍できる ■ 職場環境づくり

### 女性の力を企業の力に

CSRの視点に限らず、企業の戦略として、女性の活躍をより一層支援したいと考えています。

2006年4月の新入社員のうち、総合職・エリア総合職の採用人数727名中女性は326名と44.8%を占めています。また、入社後も女性従業員を積極的に管理職へ登用しています。2006年3月末現在、国内の女性管理職は大和証券支店長4名を含む97名。国内の管理職総数の2.7%にあたり、前年度末よりも増加しています。

### 女性活躍支援プラン

女性の活躍をより一層サポートし、仕事と家庭の両立を実現するため、2005年10月「女性活躍支援プラン」を導入しました。また、こうした制度を職場に浸透させ利用者の増加を図るため、社内サテライト放送や『育児支援ガイドブック』の配布などの活動を推進しています。

これらの取組みが評価され、2006年6月、大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社が、厚生労働省の実施している「均等推進企業表彰」において東京労働局長優良賞を受賞しました。



『育児支援ガイドブック』

### 女性活躍支援プラン

支援プラン	支援プランの概要
営業員再雇用制度導入 (プロフェッショナルリターンプラン)	結婚・出産等の理由により退職した正社員に対し、再雇用する機会を提供
育児休職・育児時間の取得期間延長	育児休職・育児時間のどちらも、従来の「2歳に達する前日まで」から「3歳に達する前日まで」に延長
保育施設費用補助制度の新設	3歳未満の子を預ける保育施設にかかる費用を補助
休暇制度の充実	結婚準備休暇やファミリー・デイ休暇(家族の親睦を深めるための休暇)を定め年休取得を促進
職場復帰プログラム	育児休職中に、会社とのコミュニケーション機会等を提供し、スムーズな職場復帰を促す

国内従業員に占める女性比率と、女性管理職比率

	2004年 3月末	2005年 3月末	2006年 3月末
女性従業員比率	33.4%	31.9%	32.1%
女性管理職比率	0.5%	0.7%	0.9%

大和エルダー制度の利用実績(大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBCの3社)

	(単位:人)		
	年度 2003	2004	2005
「大和エルダー制度」 による雇用者数	68	84	80

## ■ セカンドライフ支援

少子高齢化に伴い労働力人口の減少が予想されること、年金制度の改定に伴い高齢者の就労意欲が高まっていることなどを背景に、2006年4月、「改正高齢者雇用安定法」が施行されました。大和証券グループでは、2000年から定年退職者を対象とした再雇用制度「大和エルダー制度」を導入。高齢者の積極的な雇用をすすめています。2006年4月からは一定基準に達する定年退職者を希望に応じて65歳まで継続雇用する「大和マスター制度」を新たに導入。また、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「本拠地宣言」のほか「自由定年制度」、再就職や独立のため2ヵ月の休職期間を設ける「セカンドキャリア支援休職」などを設けています。

### 今後の課題と2006年度の目標

2007年4月には新卒採用者数を1,400名へと大幅に増員するなど、雇用機会の創出に向けた取組みをさらに強化していきます。また、中期経営計画にも示したとおり、金融プロフェッショナルの育成として、アナリスト資格・CFP資格取得者数の拡大などを目指し、教育・研修体制を強化していきます。女性従業員の士気を向上させ、潜在能力を最大限に発揮できる体制を確立し、女性が働きやすい環境の整備にも継続して取り組んでいきます。

## 座談会 働きやすい職場とは

男性社会であると思われがちな証券・金融業界にあって、大和証券グループでは、女性の力を十分に認識し、活躍に期待しています。管理職への積極的な登用や、子育てと仕事を両立するための支援制度の策定など、女性活躍支援の取組みを強化しています。職場での現状はどうか。さらに女性が活躍するためには何が必要なのか。子どもを持つ女性従業員や女性支店長が語り合いました。(開催日:2006年6月29日)

■ここ数年、男女の格差がない職場が自然にできてきたと実感しています。

**山崎** 「女性の活躍推進」には、2つの要素があります。ひとつは女性を積極的に登用することです。こちらについては、男女雇用機会均等法施行以前から、すでに他社に先駆けて取り組んできたと思います。実際、齊藤支店長のように、実力のある女性は、職制に関係なく支店長に登用されていますよね。

**齊藤** 私はエリア総合職でしたので、支店長なんて考えられない役職でした。5~6年前まで男性は男性、女性は女性と職場が

分かれている感じでしたが、今は自然に男女の格差がなくなったと思います。女性の管理職も増えましたね。

**勝浦** これまで女性で昇進が早い人は、男性的に頑張っている人というイメージでしたが、最近は女性らしい方が昇進していますよね。齊藤支店長が出てこられたときはとても嬉しかったです。

■制度の周知徹底と、上司の理解促進。  
■組織を変えるのは制度ではなく意識です。

**山崎** もうひとつは、育児と両立しながら自分のキャリアを築ける環境をつくることです。

2005年10月には「女性活躍支援プラン」をつくり、女性をサポートする各種制度を導入しました。今後は、社員一人ひとりがこうした制度を利用しやすい環境をつくっていくことが大切ではないでしょうか。

**勝浦** 私が育児休職・職場復帰を経験した支店は支店長・上司に大変理解があり協力的でしたので、育児との両立には恵まれていました。それでも、具体的にどんな制度があるかについてはやはりご存知ではなかったので、私から説明して認可をいただくという感じでした。そのように、制度があること自体を知らない上司がまだまだ多いと思いますので、まずは、上の方に制度を知って



**山崎 裕子**

大和証券グループ本社  
人事部 課長代理

2005年2月、人事部に発足した「女性活躍推進チーム」リーダー。「女性が働きやすい環境」から「男女ともに働きやすい環境」へ。これらが本格的なスタートです。

**長谷川 誠剛**

大和証券商品企画部  
次長

組合執行部在籍時に、職場環境問題に取り組む。「女性の活躍度は会社の鮮度を知る上で重要なバロメーターだと思います」。

**松尾 朗子**

大和証券新宿センタービル支店  
次長

一般職から総合職に転向。3歳の子どもを育てながら、現在営業を担当。「子育てと営業職の両立はとても大変で、目一杯の状況です」。

**勝浦 由紀子**

大和証券本店  
ステーションプラザ

入社2年後に結婚、その2年後に出産。5歳の子どもを持つ。「定年まで働きたいので、制度の充実と周りの理解を願っています」。

**齊藤 直子**

大和証券中野支店  
支店長

2005年4月、転居を伴う異動のないエリア総合職として初の支店長に就任。「子育てと仕事の両立には支店長の意識改革が重要だと思います」。

いただきたいですね。

**山崎** 制度が定着するには、男性社員、とりわけ男性管理職の理解が欠かせないと思います。今後、さらに職場での制度の浸透を図っていかねばならないと実感しています。

**齊藤** 私は子どもはいませんが、部下のお子さんが入学式などのときには、業務に差し支えなければ休んでください、という姿勢なんです。しかし、支店長同士のなかで感じますが「それは甘いのではないか」とおっしゃる方もいると思います。休むということは仕事に対する忠誠心がない、という意識があるんですね。

**長谷川** 日本においては、高度成長期に「男性は仕事、女性は育児」という世界でも稀に見る風土が醸成されました。これを改善するのは非常に困難ですが、「可能か不可能か」ではなく、もはや「やるかやらないか」という意志の問題だと思えます。そういう意味で、経営サイドにすごく期待していますし、大和証券グループが新しい職場環境提供のパイオニアになれたらいいへん素晴らしいことですね。まずは、管理職が諸制度を正しく理解し、当事者を含めたすべての部下に対して説明責任を果たす。そして、何より大事なのは相手の立場になって思いやる気持ちを忘れないことではないでしょうか。

**齊藤** 支店長の意識改革は大事だと思いますね。子育て中の女性がきちんと定時で帰っているかのチェックをしたり人事から後押しするような制度があると、支店長の意識も変わると思います。

**山崎** 男性の上司だけでなく、やはり同僚の理解も重要ではないでしょうか？

**松尾** そうですね。「あの人、なんで遅く来て早く帰るの？」というようなことを言われないうにしくちゃと思いますね。

**勝浦** プレッシャーになりますよね。私自身は理解のある同僚でいたいと思うんですけど。

**長谷川** 組織を変えるのは「仕組み」ではなく、最終的には「気持ち」だと思います。その積み重ねが会社の「風土」になって、より良い職場環境ができあがっていくのだと私は思います。

- キャリアのある女性は貴重な戦力。
- 子育て支援は競争力確保につながります。

**齊藤** 営利企業ですので当然ですが、支店では限られた営業員のなかでコンスタントに利益を出すことが求められます。ひとり欠員が出るとそこをどう埋めるかを考えなければなりません。子どもを持っていようが、家庭があろうが、当然プロとして100%仕事することを求められますよね。

**松尾** そうですね。子供があろうとなかろうと「君は管理職なんだからもっとしっかりやってくれ」と言われて当然だと思います。でも、その一方で子どものお迎えの時間があってリミットが決まっています。本当に目一杯の状況です。

**勝浦** でも子どもがいる人は負目がある分、頑張ってる成績を上げていると思います。子どもがいることを理由に怠けている営業の女性は見たことがありません。そもそも、そういう人は出産後会社に復帰しないと思います。ガッツがある人しか残らないわけで、長い目で見れば会社として業績が落ちることはないと思います。

**山崎** 経験とスキルのある女性に育児と仕事を両立しながら長期的に働いてもらうことは、優秀な人材の確保にもつながると思います。新規で採用した人材を育成するには、それなりの時間がかかりますよね。な

るべく多くの女性にキャリアを活かして長く働いてもらうほうが、会社にとってプラスになるのではないのでしょうか。

**松尾** 制度の面では残業なしの期間をもっと長くしてほしいですね。保育園は遅くまで預かってくれますが、小学校に入ると帰りが早くなりますし、習い事もさせてあげたいし...

**勝浦** 私は育児休職の間に、会社の情報を得られる仕組みがあるといいと思うんです。休んでいる間に会社がどうなっているのが見えなくなるのが、とても不安なんです。子どもを連れて参加できるママさん社員同士の交流の場もあるといいですね。情報交換ができて、励みにもなると思います。

**山崎** 育児支援に関する制度はたくさんあります。そうした制度の浸透を図るために、今年6月には『育児支援ガイドブック』を全社員に配布しました。結構わかりやすく制度の紹介が載っていますよ。また、育児休職中の方に向けて、「ダイワファミリーネット」という育児支援サイトをつくりました。掲示板を通じてコミュニケーションを図れるようになっており、社員同士の情報交換の場となっています。今は「女性の活躍」をテーマにして取組みをすすめています。その先に目指しているのは「男女ともに働きやすい環境」です。性別を問わず、社員が皆で育児に参加できる職場環境をつくっていきたいと思います。



# 企業市民として

企業は社会の公器であると考え、ボランティア活動や寄附にとどまらず、本業を活かした企業市民活動を展開しています。

2005年度の  
課題・目標

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

2005年度の  
実績・進捗状況

新人研修におけるボランティア活動を拡充し、研修所近辺の駅周辺で総勢400名による清掃活動を実施

## 企業市民活動についての考え方とこれまでの取り組み

よき企業市民として、社会に貢献する活動は、「社会への投資」と考えています。企業市民活動は持続可能な発展ができる社会、企業のために重要な要素ととらえ、積極的な活動を展開しています。

活動は以下の4つに大別されます。

- 経済・金融分野での教育・研究活動  
ボランティア活動を従業員に広めるための活動
- 文化・芸術事業への協賛活動
- 財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動

## 経済・金融分野での教育・研究活動

大和証券グループが本業の経済・金融分野で蓄積してきた知識、ノウハウを積極的に社会に還元することは、持続的な経済・社会の発展に貢献すると考えています。そのため、大学との共同研究や寄附講座、中学・高校での経済教育の支援などを積極的に行なっています。詳しくはP15～18をご参照ください。

## ボランティア活動を従業員に広めるための活動

ボランティア活動に参加することは、従

業員の視野を広げ、新たな価値観をつくるものと考えています。そのため、さまざまな機会を通じ、従業員がボランティア活動に参加することを推奨しています。

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の活動と、地域社会やNPOと協力して開催する共催企画の活動の2種類があります。また、社内イントラネットでさまざまなボランティア情報を発信し、ボランティアへの参加を呼びかけています。

グループ従業員へのボランティア案内



大和証券グループの企業市民活動

活動	活動の分野	主な活動の内容	支出金額(万円)			
			2003年度	2004年度	2005年度	
経済・金融分野での教育・研究活動	小・中・高校生向けの取組み	ファイナンス・パーク、スチューデントカンパニー・プログラム(SCP)など	21,250	18,404	16,492	
	産学連携、大学・大学院向け	寄附講座、共同研究など				
ボランティア活動を従業員に広めるための活動	自主企画	新入社員合同研修、麻布十番祭り、間伐体験、手話講座など	487	431	621	
	共催企画	傾聴講座、中央区クリーンアップなど				
文化・芸術事業への協賛活動	文化芸術振興にかかわる協賛活動	「ルーヴル美術館展」、 「フェニーチェ歌劇場 日本公演2005」など	10,000	36,000	35,800	
財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動	3つの財団等	大和証券福祉財団	1,500	16,000	7,544	
		大和証券ヘルス財団				保健、医療、福祉関連の助成
		大和日英基金				日・英の相互理解の促進、留学生の受入れ
	2つのプログラム助成	津波復興基金				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
SRI助成プログラム		「ダイワSRIファンド」の販売残高を基準に拠出する助成金プログラム				
その他	諸会費・協賛金					
合計			33,237	70,835	60,457	

2005年度には96件の活動を紹介し、延べ1,874名の従業員が参加しました。

また、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。

### 自主企画

大和証券グループでは、新入社員研修にボランティア活動を盛り込んでいます。2006年4月の新入社員研修では、研修所近くの駅周辺の清掃活動と、介護施設での福祉活動を実施。参加した新入社員からは「清掃活動中に地域の方に、おつかれさま、ありがとう」と声をかけていただいたことが印象的でした。「たばこの吸殻が非常に多く苦労しました。自分も喫煙者ですが、拾う側になってみてポイ捨てがいかにも迷惑な行為であるかを痛感しました」などの声が寄せられています。

2000年から続けて開催している手話教室は、大和証券グループの従業員だけでなく、一般の方にも開放しています。6ヵ月を1クールとし、毎回約50名が手話を学んでいます。



新入社員研修(清掃活動)



新入社員研修(介護施設でのボランティア)



手話教室

### 共催企画

地域やNPOと協力し、単独ではできない大規模なボランティア活動にも参画しています。2005年には中央区の企業15社と「ボランティア区民活動センター」が参加する「中央ぷらねっと」主催で、中央区クリーンアップを実施。たばこの吸殻などごみを拾い、環境美化を行ないました。また傾聴体験講座(相手の話に深い関心を持って聴くこと)を東京、大阪、名古屋で開催しました。

### 文化・芸術事業への協賛活動

さまざまな文化芸術振興活動にも協賛しています。2005年度には4月～10月に「ルーヴル美術館展」、5月に「フェニーチェ歌劇場 日本公演2005」に特別協賛しました。

横浜、京都において開催された「ルーヴル美術館展」は2005年度中の美術展として最大級の動員数となりました。2006年度も「ルーヴル美術館展～古代ギリシア芸術・神々の遺産～」に特別協賛しています。



ルーヴル美術館展の内覧会

従業員による募金/リサイクル活動と実績(2005年度)



### 財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動

「大和証券ヘルス財団」は、中・高齢者の保健・医療および福祉に関する調査研究へ助成を実施。2005年度は30件、総額3,000万円の助成を行ないました。

「大和証券福祉財団」は、福祉・医療分野等におけるボランティア活動に関する助成を実施。2005年度は206団体、総額4,398万円の助成を行ないました。

また、日本と英国間の相互理解を促進する活動と親善に寄与することを目的とした「大和日英基金」では、大和スカラーとして毎年英国の奨学生を日本に招聘しています。2005年度には7名が訪日しました。

### 今後の課題と2006年度の目標

NPO・NGOとの協力や各種助成プログラムなどにおける効果的な支援を継続することにより、「いのち」にかかわる活動など、社会的課題の解決に向けた活動を続けていきます。またより多くの従業員が参加できるボランティアプログラムの充実を図ります。

## 企業市民として

地域に根ざしたNPOへの助成活動によって、必要とされるところへの着実な支援に努めています。

### スマトラ沖地震・インド洋津波支援 「大和証券グループ津波復興基金」

2004年12月26日に発生したスマトラ沖地震・インド洋津波に際して、被災地の復興策として「大和証券グループ津波復興基金」を設けました。これは、2005年度から10年間にわたり、毎年1,000万円、総額1億円を拠出する長期的な支援です。

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、インドネシア、スリランカ、インドの被災3カ国で、「子どもの心のケ

ア」、「子どもに対する教育機会の提供」、「マイクロファイナンスの活用」の3分野で支援活動を行なう現地NGOに助成金を提供。プログラムの選定や活動状況のモニタリングは、ACT事務局を務めるアジア・コミュニティ・センター21( ACC21 )が、また、資金管理は住友信託銀行が、それぞれ専門性を活かして担当します。

一過性ではなく長期の復興支援策であること、公益信託やマイクロファイナンスなど金融システムを活かした支援であること、モニタリングにより活動状況を把握できることが大きな特徴です。



ココナッツの葉から手工芸品をつくるトレーニング



子どもたちに学用品を配布

#### 助成先団体

国名	事業名	現地NGO	受益者数	助成額*
スリランカ	女性の自立と開発プログラム	ウィルボタ女性貯蓄運動	225人の女性世帯主および135人の子ども	320万円
	子どもの精神的ケアと教育支援事業	有機的で環境に配慮した農業システム財団	子ども120人、教育支援1,200人	160万円
インド	身体障がい孤児の職業訓練と自立支援事業	農村地域向上・エンパワーメント・トラスト	子ども75人	119万円
インドネシア	子どもの精神的ケアと教育支援事業	ワルサマNAD	避難所で暮らす子ども157人	260万円

\*助成額は2年および3年計画の1年目の金額

#### ステークホルダーからのコメント

##### マイクロファイナンス支援を受けて

「大和証券グループ津波復興基金」からの資金を活用して、主に、以下の3つのプログラムを展開しています。第一に、援助機関からの支援が届いていないゴール県内被災地の女性225人に対して、マイクロファイナンスとビジネス開発支援を行なっています。具体的には、この1年間で、(1)合計9回にわたる意識啓発ワークショップの開催、(2)ロープづくり、縫製、セメントブロックづくり、農業、小商店、石工、食品加工、手工芸品などの職業訓練実施と道具の配布、(3)10の貯蓄グループによる貯蓄活動(2004年7月24日現在 貯蓄額合計9万1,480ルピー = 約

10万2,000円)を実施しました。第二に、被災した子ども135人に対し、通学かばん、帽子、傘、教科書、ノート、靴、ペン、鉛筆、コンパスなどの学用品セットを配布し、復学を支援しました。第三に、苦痛を一時忘れて一緒に気晴らしを楽しむ遠足プログラムもニーズが高く、予定を前倒して実施しています。これらのプログラムを通じて住民の再組織化がすすみ、相互扶助の仕組みもつくりだされていることから、このプログラムが単なる救済ではなく、復興に向けた自助努力を促すものであることが、被災地でも徐々に理解され始めていると感じます。



スリランカのNGO「ウィルボタ女性貯蓄運動」会長  
カルナワチー・メニケ氏

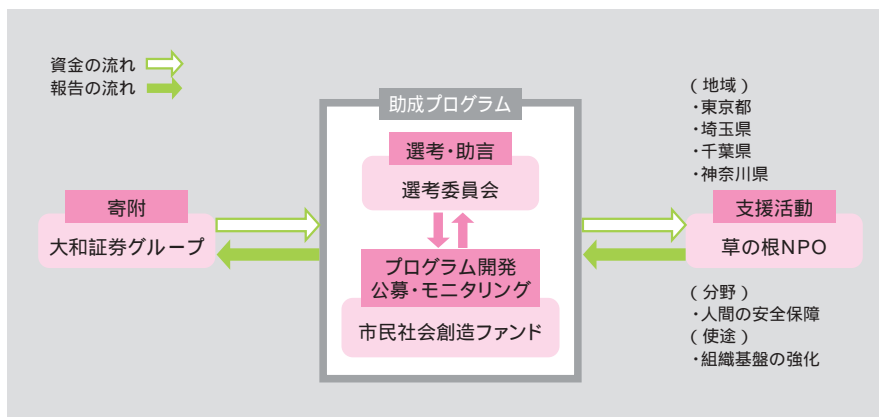
■ **ダイワSRIファンド助成プログラム**  
■ “いのち”に取り組む  
■ NPOスタッフの育成

「ダイワSRIファンド」は、日本株式を対象に“企業の誠実さと透明性”を重点的に評価するSRIファンドです。大和証券投資信託委託、大和証券、大和証券SMBCの3社は、このファンドの販売残高を基準とした一定額を拠出し、“いのち”にかかわる活動への助成を行なっています。

助成の対象となるのは、さまざまな社会的事情により、生命を脅かされている人々を支援する活動を行なうNPOです。活動そのものを直接助成するのではなく、スタッフの件費や教育費を助成することで、NPOの組織の基盤を強化することが大きな特徴です。

助成先は、NPO専門家などで構成する選考委員会により決定。特定非営利活動法人 市民社会創造ファンドに対して、「ダイワSRIファンド」を運用・販売する3社から寄附を行ない、この寄附金を原資として助成を行なう仕組みです。

助成プログラム



助成先計画・団体

計画名	団体名	助成額
刑事被拘禁者のための相談及び政策提言活動にかかわるスタッフの能力向上	特定非営利活動法人 監獄人権センター	180万円
国内難民支援に求められる組織強化を目指した人材育成	特定非営利活動法人 難民支援協会	200万円
若者相互のAIDS・人権・いのち啓発プログラムYYSP(Young for Young Sharing Program)のコーディネーター育成	特定非営利活動法人 HIVと人権・情報センター(全国事務局)	160万円
生活困窮当事者のボランティア参加を可能にするスタッフ体制づくり	特定非営利活動法人 自立生活サポートセンター・もやい	160万円

ステークホルダーからのコメント

■ **人材支援助成を受けて “いのち”を大切にする社会の実現のために**

「SRIファンド」という社会的な意味を持つ商品の、その社会性をさらに強めるような企業市民活動をしようとの試みに心引かれて、今回お手伝いをさせていただいた。このような趣旨を鮮明に表現できる助成プログラムはどのようなものかと何度も議論を重ね、一般の企業では扱いにくい課題に取り組むことにした。それが“いのち”を大切にする社会の実現」というコンセプトになり、そのような活動に取り組む「NPOのスタッフ育成」というテーマに行き着いた。人の“いのち”を対象としたNPOにとっては、スタッフの日常的な活動の質を上げることが何よりも重要になる。そこでプロジェクトへの助成という

ことにはこだわらず、思い切って人件費を中心に助成することにしたのである。

初めての試みでもあり今回は対象を首都圏に絞ったが、短期間の公募にもかかわらず22の市民活動団体から意欲的な応募をいただいた。そして選考委員会での慎重な議論を経て、ともすれば一般からは忌避されがちな、日本社会では表に出にくい病理的ともいべきテーマに取り組んでいる4つの団体に助成することができた。

国際社会ではヒューマン・セキュリティ(人間の安全保障)の確保が重要な課題になっているが、このテーマは日本社会においても忘れてはならない。今回の助成プログラムは、

この身近なヒューマン・セキュリティへの取り組みの先駆的な例になるに違いない。



市民社会創造ファンド運営委員長  
(法政大学教授)  
山岡義典氏

# 環境への取組み

自らの事業活動が地球環境に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。

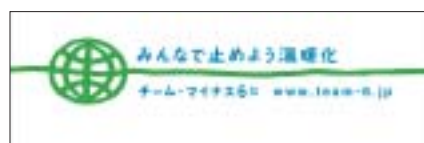
2005年度の 課題・目標	より精度の高い独自の環境マネジメントシステム構築に向けた取組み	2005年度の 実績・進捗状況	環境マネジメントシステムの範囲を大和証券グループ本社から大和証券および大和証券SMBCに拡大
	環境コミュニケーションの促進		ウェブサイトによる情報発信、環境関連イベントへの出展を実施
	グリーン購入の基本方針を策定		購入基準の2006年度下期からの導入を検討

## 環境問題についての考え方

大和証券グループの環境問題への取組みは大きく分けて3つあります。一つ目は、自らの事業活動が環境に与える負荷を極力少なくする取組みです。二つ目は、社会への働きかけの側面、すなわち社会全般の環境活動を促進させる取組みで、国際機関が提示する自主行動規範などにすすんで参画しています。三つ目は、「自社のビジネス」を通じて環境問題の改善に役立つような取組み、いわゆるエコ・ビジネス、環境関連ビジネスの側面です。

### 自社の環境負荷低減の取組み

大和証券グループは、環境問題への配慮は企業活動を行なっている経済主体として当然の義務であるとの認識のもと、環境負荷の低減に積極的に取り組んでいます。電力・ガソリン・上水の使用量削減、情報の電子化などによる紙の削減およびリサイクルに努めるとともに、森林認証紙など環境に配慮した紙の使用やグリーン購入などの調達基準の策定を検討しています。また、地球環境を守るためのボランティア活動の情報を従業員に提供し、自発的な活動への参加を奨励しています。そうした一人ひとりの小さな取組みの積み重ねが、社会全体として大きな効果を生み出すことになると考えています。



このような考えから、大和証券グループは、地球温暖化防止を目的とした「チーム・マイナス6%」にも参加しています。

### 社会への働きかけ

国際機関などが主導する社会・環境問題への配慮や自主行動規範などに積極的に参画することは、問題解決に向けた社会への働きかけとして重要な取組みであると位置付けています。

大和証券グループ本社は2004年3月にカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)\*1に署名しました。また、2004年11月には、国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)\*2に加盟しました。さらに2006年5月、大和証券投資信託委託はUNEP FIが新たに公表した「責任投資原則(PRI)」\*3に署名しました。



UNEP FIへの署名(2004年11月)

\*1 カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP): 詳しくはP.7をご参照ください。  
\*2 UNEP FI: 詳しくはP.7をご参照ください。  
\*3 責任投資原則(PRI): 詳しくはP.7をご参照ください。

### ビジネスとしての取組み

本業による環境問題への取組みとして、SRIファンドの普及促進があります。SRIは、環境問題を含めて社会的責任を果た

している企業に投資(資金提供)をするという考え方で、その代表的なものは「ダイワ・エコ・ファンド」です。私どもはSRIファンドの組成や販売を通じて、環境問題を含めてCSRに積極的に取り組む企業に国民から幅広く資金を提供してもらい、また企業サイドも自社への投資を促進するために、環境問題を含めてCSRにさらに力を入れて取り組むようになってもらいたいと考えています。

また、温室効果ガス(GHG)の排出権取引については、今後の環境関連ビジネスという面でも注目しています。当社グループは世界銀行のカーボン・ファンドである「地域開発炭素基金」に750万ドルを出資し、開発途上国での風力発電等、GHGの発生を抑制する開発プロジェクトに投資しています。ここから得られるGHGの排出権は、商品開発、トレーディング、ファイナンス等、投資銀行ビジネスにおいてさまざまなビジネスチャンスがあると期待しています。

現在、化石燃料に過度に依存した経済社会が限界に達し、高度な省エネルギー技術や新しいエネルギーなどの新技術開発が強く求められています。大和証券グループは、そうした先進技術を有する企業を発掘し、企業財務の面からサポートしていくことが、金融・資本市場の担い手としての大きな社会的使命であると認識し、環境に配慮した新たな市場の創造に積極的に取り組んでいきたいと考えています。



## ■ 大和証券グループの ■ 環境負荷

### エネルギー・上水使用量 (表1、グラフ1・2)

当社グループの最大のエネルギー消費である電力の使用量は、本部および支店における消灯励行や空調管理などの省エネルギー対策を受けて、2005年度に86,320千kWh、前年度比3.6%の減少となりました。

都市ガス・重油・軽油および上水の使用量は、本部および支店において社内食堂を廃止したことに伴い、大きく減少しました。またガソリン使用量は、営業車の年費効率のよい軽自動車への切り替えがすすんだことにより減少しています。

### エネルギー使用量のCO<sub>2</sub>排出換算量 (表2)

当社グループのエネルギー使用量を、エネルギーの使用に伴うCO<sub>2</sub>排出量に換算すると、2005年度に51,921トンとなります。CO<sub>2</sub>排出量は最大のエネルギー負荷である電力使用量の減少を受け、前年度に比べ4.7%の減少となりました。

### 廃棄物・リサイクル(表3)

大和証券グループ2005年度の紙ごみの発生量は1,470トンとなり、前年度に比べ82.5トン(5.3%)減少しました。紙ごみのリサイクル率は、82%となっています。

廃棄物の発生量とリサイクル量の推移(表3)

		(単位:トン)		
		2003	2004	2005
紙ごみ	発生量	1,495.5	1,552.8	1,470.3
	リサイクル量	1,297.4	1,328.8	1,212.3
	処分量	198.1	224.0	258.0
	リサイクル率	87%	86%	82%
紙ごみ以外	発生量	316.5	417.5	391.8
	リサイクル量	79.0	112.9	104.4
	処分量	237.5	304.6	287.4
	リサイクル率	25%	27%	27%

\* 対象範囲は右の表「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。

エネルギー使用量(表1)

	2003年度	2004年度	2005年度
電力(kWh)	95,239,027	89,546,672	86,320,394
都市ガス(m <sup>3</sup> )	885,700	904,255	727,485
重油(リットル)	45,179	61,739	30,146
軽油(リットル)	12,732	11,048	1,267
ガソリン(リットル)	1,213,171	1,151,487	1,036,609

\* 対象範囲は下の表「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。

エネルギー使用量のCO<sub>2</sub>排出換算量(表2)

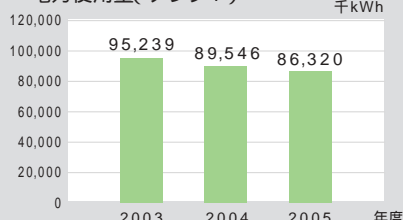
(単位: kg-CO<sub>2</sub>)

	2003年度	2004年度	2005年度
電力	52,857,660	49,698,403	47,907,819
都市ガス	1,841,955	1,880,543	1,512,921
重油	134,703	184,078	89,882
軽油	33,349	28,937	3,319
ガソリン	2,816,571	2,673,362	2,406,654
合計	57,684,238	54,465,324	51,920,594

\* CO<sub>2</sub>排出量換算に用いた排出係数は、すべての年度において「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令(平成18年3月経済産業省、環境省令第3号)」にもとづく二酸化炭素の排出係数を使用しています。当該係数の変更に伴い、過去の排出量換算データを改訂しました。

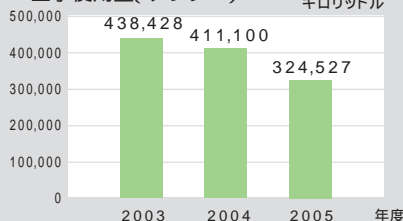
\* 対象範囲は下の表「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。

電力使用量(グラフ1)



\* 対象範囲は右の表「環境負荷データの対象範囲」をご覧ください。

上水使用量(グラフ2)



\* 対象範囲は右の表「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(2005年度)

ビル名	表1・2、 グラフ1	グラフ2	表3
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			
佐藤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			
大和総研大阪センター			
大和証券ビジネスセンター本社			
大和証券各店*			
大和住銀投信投資顧問本社			
エヌアイエフSMBC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112店舗

## 環境への取組み

### 紙プロジェクト

大和証券グループの事業における主要な環境負荷要因として、紙の使用が挙げられます。このため当社グループにおける紙の使用を考える「紙プロジェクト」を立ち上げ、紙の使用状況の把握および削減について検討しています。

2005年度は紙プロジェクトにおいて、大和証券グループ本社における紙の使用量を前年度比5%削減することを目標として設けましたが、一部の定期刊行物の部数削減により、目標を上回る削減を実施することができました。

またプロジェクトの範囲を大和証券グループ本社単体からグループの国内主要企業へと拡大しました。大和証券グループにおいて、特に多量に使用している紙の種類は、グループ各社で使用しているコピー用紙および大和証券と大和証券SMBCで使用する帳票用紙であることがわかりました。2005年度の大和証券グループ各社によるコピー用紙購入量(集中購買分を集計)は約933トン、帳票用紙の調達量は大和証券が約467トン、大和証券SMBCが約157トンで、これらの合計は約1,557トンとなります。

### 帳票類電子化プロジェクトによる紙の削減

大和証券における大きな紙の消費項目である帳票類について「帳票類電子化プロジェクト」による削減をすすめています。当プロジェクトは2005年2月から本格稼働し、環境負荷の低減に加え、顧客利便性向上、社内事務の効率化、情報セキュリティの強化など多くのメリットをもたらしています。

#### お客様向け帳票の電子化「eメンバー」

大和証券において、報告書等電子交付の一括申込およびオンライントレードの利

大和証券グループのコピー用紙・帳票用紙購入量(2005年度)

会社名	総重量(kg)
大和証券グループ本社	18,998
大和証券	451,125
大和証券SMBC	148,855
大和総研	160,548
大和証券投資信託委託	28,434
大和証券ビジネスセンター	51,039
大和住銀投信投資顧問	33,272
大和プロパティ	3,108
大和サンコー	3,770
大和カードサービス	268
エヌ・アイ・エフSMBCベンチャーズ	12,624
その他	21,135
コピー用紙計	933,176
大和証券	467,134
大和証券SMBC	157,020
帳票用紙計	624,154
上記計	1,557,330

用申込をいただけるお客様を「eメンバー」として募集しています。「eメンバー」のお客様には、これまで郵送していた取引残高報告書、取引報告書、その他の各種ご案内書などの電子交付をすすめており、お客様向け帳票用紙の大幅な削減が実現されています。

2005年度には、約583万枚のお客様向け帳票の紙出力が削減されました。これにより2005年度の大和証券における帳票の紙出力量が約6.2%減少し、約31トンの紙が節約されたと見積もられます。

#### 社内向け帳票の電子化

金融商品の多様化に伴い、紙出力している社内向け帳票の種類およびページ数は膨大なものとなっています。大和証券では紙出力していた社内向け帳票を、全営業部店での電子帳票の閲覧に切り替え、2006年5月から約6千種類の帳票の紙出力を停止しました。この結果、2006年5月の社内向け帳票出力ページ数は前年同月比62.1%、6月は同70.4%減少し、大幅な紙出力の削減が実現しています。社内向

け帳票電子化によって、2006年度に約140トン以上の大和証券における帳票用紙が節約されることが見込まれます。

大和証券 社内帳票出力枚数

	(枚)		
	4月	5月	6月
2005年	3,225,509	3,198,168	3,281,186
2006年	3,449,499	1,210,571	971,530
前年比	106.9%	37.9%	29.6%

#### 今後の課題と2006年度の目標

大和証券グループ本社、大和証券および大和証券SMBCで稼働している環境マネジメントシステムの範囲を、2006年度中に国内連結会社に拡大し、環境負荷の低減に努めます。具体的には、帳票類電子化の拡大による帳票用紙およびプリントにかかわる電力使用量の削減に加え、オフィスにおける省エネルギー、コピー用紙削減など環境意識の向上へ向けた取組みを強化します。また、コピー用紙および帳票用紙を中心に、森林認証紙や再生紙など、環境に配慮した紙を使用するよう調達にかかわるガイドラインの策定を検討していきます。

## 第三者評価

大和証券グループ本社は、以下のSRIインデックスに組み入れられています。

### FTSE4グッド・インデックス



FTSE4Good

FTSEは英国フィナンシャル・タイムズ紙とロンドン証券取引所の子会社で、世界的な投資インデックスの開発およびデータの提供を行なっています。

大和証券グループ本社は、2006年9月より、FTSEの提供する責任投資指数FTSE4グッド・インデックスの構成銘柄として採用されました。当インデックスへの採用にあたり、FTSEグループ ヘッド・オブ・レスポンシブル・インベストメント ウィル・オールトン氏より以下のコメントをいただきました。



FTSEグループ  
ヘッド・オブ・レスポンシブル・インベストメント  
ウィル・オールトン氏

FTSE4グッドは、世界でもっとも注目されており、影響力のある責任投資指数のひとつです。FTSE4グッドに採用されるためには、企業責任行動についての世界的なコンセンサスにもとづく一連の要求基準を満たす必要があります。FTSE4グッドに採用されることは、その企業が自らのESG(環境、社会、ガバナンス)によるインパクトを管理する強固なポリシーとシステムを有していることを示すものなのです。

大和証券グループは、社会的側面その他の基準は従来から満たしていましたが、これまで環境面での基準を満たしていませんでした。しかし、このたびFTSEは、大和証券グループの環境面での幅広い取組みの改善を評価し、採用の資格があるとの判断にいたしました。大和証券グループ本社のFTSE4グッドへの採用は喜ばしいことだと思います。

### ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・ワールド・インデックス



ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・ワールド・インデックス(DJSI World)は米国ダウ・ジョーンズ社とスイスのSAM(Sustainable Asset Management)が選んだサステナビリティ株式指標です。大和証券グループ本社は、8年連続でDJSI Worldの構成銘柄に採用されています。

## 第三者意見

大和証券の取組みに関し、評価点を2つ、課題を1つ挙げておきたい。

評価点の第1は「本業を通じての社会貢献」を徹底的に追求していることである。報告書の特集で紹介されているように、大和証券は、非常に明確な理念と計画を持って、SRI関連商品を開発・販売している。

自分たちの社会をより良いものにしたいと望む「社会投資家」は、間違いなく増えており、その関心も多様化している。大和証券は、こうした変化を捉え、評価基準の明確化・差別化を図り、社会投資家の期待に応えてきた。その成果が、日本一のSRI関連商品の資産残高となっているのではなかろうか。

評価点の第2は、コンプライアンスを「業務品質を向上させるための活動」と位置づけ、社を挙げ推進していることである。業務品質の向上とは、言葉を換えれば、顧客(社会投資家を含む)に信頼される会社をつくる、ということである。

多くの会社を見て感ずることだが、コンプライアンスを徹底すれば、形式だけに流れてしまう危険性がある。極論すれば、「書類をつくり、印鑑さえもらえば、後で責任を問われることはない」といった、責任回避型の会社をつくってしまうことさえある。コンプライアンスのこうした落とし穴を十分に自覚しているためであろう。大和証券は、これを「業務品質を向上させるための活動」と捉え直し、徹底した取組みを展開している。なぜそこまでやるのか。それは「自らが信頼に足る会社となることなしに、SRI関連商品などを社会に提供することは絶対にできない」との大前提を強く自覚しているからではなかろうか。

最後に、課題を挙げておきたい。それは、一方で、業務品質の向上に努めながらも、他方で、顧客からの苦情が増加していることである。

2005年度の苦情の入電件数は、2004年度より300件以上増え、2,000件超になっているが、これには抜本的な改善が求められる。満足度調査でも、転勤に伴う引継ぎ、商品販売後のアフターフォローに対し不満が表明されている。個人顧客の増加などで苦情が増えたのかもしれないが、営業担当者の対応、ビジネスマナーなども問題点として指摘されているため、組織的な改革は避けられないはずだ。もっとも、大和証券は、こうした問題を隠すことなく本報告書で紹介している。その意味で、会社として、改善へのアクションを起こすところまで来ているのではなかろうか。

なお、こうした問題点の指摘を行なうと、読者は「本当に大和証券は信頼に足る会社なのか」との疑念を持たれるかもしれない。これに答えるため、2005年に起こったM証券による大量誤発注時(入力ミスで、J社株を誤って低価格で大量に売った時)に、大和証券がとった行動を紹介しておきたい。

報告書にもあるが、鈴木社長は、日頃から社員に対し「コンプライアンスに反したビジネスによる利益はいらぬ」と訴え続けてきた。もしこれが本心からの声でなかったとすれば、大和証券も、他の投機家や金融機関と同様に、徹底的な買いに入ったはずだ。しかし、大和のディーリング・スタッフは、誤発注による大量売りであることに気づくと、直ちに買いをストップした。他社が莫大な利益をあげている最中の数分間に、現場は、上からの指示ではなく、自らそう決断した。

この決断に関する評価は読者に委ねるしかないが、筆者は、トップの妥協なき誠実さが、つまり、トップが常に訴え続けている「コンプライアンスや倫理に反したビジネスによる利益などいらぬ」との声が、間違いなく大和証券の組織文化として定着しつつあることを証明するものだと感じている。



高 巖氏

麗澤大学大学院 国際経済研究科  
教授

冒頭の社長メッセージにおいて、業績向上は全社員の意識の向上によるものという社長の認識が述べられています。たいへん結構なことで、「働きがいのある会社」、「女性が働きやすい環境づくり」というようなことも座談会その他を通して進展していることがうかがわれます。とはいえ、2004年度に指摘させていただきましたように重要な対象読者である従業員がそれほど読んでいない状況は改善されたのでしょうか。書かれたポジティブ情報は従業員が読んで明示的、暗示的支持があって初めて生きてくると考えます。

UNEP FI憲章や国連の責任投資原則(PRI)に率先して署名されているのは金融機関のリーダーとして当然とはいえ賞賛に値すると思います。原則等の実現に向け具体的取組みの実効性を上げていくことは永遠の課題ではありますが、鋭意取り組まれることを期待しています。

経済や金融についての教育・研究活動への取組みは、毎年CSRの重要な活動として挙げられ内容もますます充実してきています。また、コンプライアンスについても金融機関としてきわめて重要な課題として取り上げられてきており、取組みも充実してきています。しかし、欧州ではこれらはCSRの定義には入らず、利益処分の一環、当然の前提として捉えられかねません。欧州の定義に縛られる必要はありませんが、海外株主数も増えてきており、英語版ではなぜこれが本業の一環として重要かと考える理由を日本の金融状況も踏まえて説明されたいかがかと思えます。

私は日本的CSRではコンプライアンスのほか、環境への取組みが日本的価値の中心と考えています。日本の製造業が取り組むISO14000s(環境マネジメント)とは別の独自の取組みをされていますが、海外で取り組むときにはコンセプトを明確にする必

要性があるように感じます。その場合、2004年度も指摘させていただきましたが、生物多様性についての取組みについても明確にさせていただきたいと思えます。

2004年に策定予定のコーポレート・ガバナンス憲章はまだ策定中のようです。2005年会社法制定、2006年金融商品取引法制定など外部的にガバナンスに関する大きな枠組みの変化が続いており憲章策定を継続審議とされる事情は推察できないわけではありませんが、外部に策定することを発表したからには説明する必要があると思えます。

2004年度に提言させていただいたグループ横断的な自主行動規範の策定の検討を始められたようですが、コンプライアンスを超えて人的資本が企業価値の中核となるようなポジティブな規範がつけられることを祈念しています。コーポレート・ガバナンス、特に内部統制を企業価値を高めるポジティブなものとして構築していくためにも憲章と規範の中身が重要になると思えます。今後の課題として内部統制報告書制度への対応が掲げられていますが、上記とあわせあらゆる企業の見本となるようなものが策定されることを期待しています。

報告書は経年ごとに改善されてきており、外部評価も高まってきました。しかし、情報量が多くなることと裏腹にコーポレート・ガバナンス等の部分ですこしわかりづらい部分も出てきています。また、事業内容の説明が詳しいことなどたいへんすばらしいのですが専門用語も増えてきており、一般読者用には用語解説の充実などが必要と思えます。今後の改善や情報量拡大のためにもウェブとの併用の推進を期待したい。

数値情報化、すなわち可視化にも取り組まれ進展してきていますが、ブランド情報にとどまっている部分ではチェック・アクト情報を提供するためにも今後とも推進に努めていただきたいと思います。



後藤 敏彦氏

環境監査研究会 代表幹事  
GRI理事

# 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	1-2, 7-8
<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	4
2.2	主な製品やサービス 適切な場合には、ブランド名も含む	5-6
2.3	報告組織の事業構造	4, 5-6, 31-32
2.4	主要部門、製造部門子会社、系列企業および合併企業の記述	5-6
2.5	事業所の所在国名	4
2.6	企業形態(法的形態)例:株式会社、有限会社など	4, 21
2.7	対象市場の特質	5-6
2.8	組織規模	4, 31-32
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	31-32, 24
<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	54
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)	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)	該当なし
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柄(合併事業、子会社、リース施設、外部委託業務、その他)	該当なし
2.16	以前発行した報告書に含まれている情報について、報告しないうち、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)	該当なし
<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	該当なし
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	31-32
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	該当なし
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, 29-30
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入手できる方法 (可能な場合には)	5, 7, 9, 18, 24, 35, 54
<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	21-22
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)	21
3.4	組織の経済・環境・社会的なリスクや機会を特定し管理するための、取締役会レベルにおける監督プロセス	21-22, 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	22
3.6	経済・環境・社会と他の関連事項に関する各方針、監督、実施、監査に責任を持つ組織構造と主務者	21-22, 23, 25-28, 29, 33, 39
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	7-8, 19-21, 23, 25-26, 28-29, 33, 35, 37, 43, 47
3.8	取締役会への株主による勧告ないし指導のメカニズム	35-36
<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	3, 24
3.10	ステークホルダーとの協議の手法。協議の種類ごとに、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	25, 33-36, 39-42, 51-52
3.11	ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類	9-12, 27, 30, 33-46
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	33-36, 39
<b>統括的方针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(イニシアチブ)	2, 7, 47
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	13-14
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	13-14
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	7-14
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	該当なし
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	19-49
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	50
<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	53-54

項目	指標	掲載ページ
<b>5 パフォーマンス指標</b>		
<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	4, 31
EC2	市場の地域別内訳	4
<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	32
<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	32
EC7	期末時点で内部留保の増減	32
<b>公共部門</b>		
EC9	助成金等についての国ないし地域別の内訳	45
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	43, 45
<b>間接的な影響</b>		
<b>公共部門</b>		
EC13	報告組織の間接的な経済影響	8
<b>環境パフォーマンス指標</b>		
<b>必須指標</b>		
<b>原材料</b>		
EN1	水の使用量を除いた、原材料の種類別総物質使用量	49
<b>エネルギー</b>		
EN3	直接的エネルギー使用量	48
<b>水</b>		
EN5	水の総使用量	48
<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> )	48
EN11	種類別と処理方法別の廃棄物総量	44, 48
EN13	化学物質、石油および燃料の重大な漏出について、全件数と漏出量	該当なし
<b>製品とサービス</b>		
EN14	主要製品およびサービスの主な環境影響	49
<b>法の遵守</b>		
EN16	環境に関する国際的な宣言/協定/条約、全国レベルの規制、 地方レベルの規制、地域の規制の違反に対する付帯義務と罰金。 事業活動を行う国別の状況を説明のこと	該当なし
<b>任意指標</b>		
<b>エネルギー</b>		
EN17	再生可能なエネルギー源の使用、およびエネルギー効率の向上に関する取り組み	48
<b>水</b>		
EN20	報告組織の水の使用によって著しく影響を受ける水源と それに関係する生態系/生息地	該当なし
<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	38
LA2	雇用創出総計と平均離職率を地域/国別に区分	37
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やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述	37-40
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, 38
<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	39
<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	37-38, 40
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	37-38

# 持続可能性に向けたあゆみ

項目	指標	掲載ページ
<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）	24,37-40
<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）	24,39
<b>児童労働</b>		
HR6	ILO条約第138号で規定されている児童労働の撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム(監視システムとその結果も含む)の記述	24
<b>強制・義務労働</b>		
HR7	強制・義務労働撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム(監視システムとその結果も含む)の記述：ILO条約第29条第2項を参照	24
<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：訓練形態、研修参加者数、平均研修期間を含めること	39
<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	25
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)	25
<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も含む)の記述	14,43-44
<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	30, 50
<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	27-28
<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	30, 50, 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	33-34
<b>広告</b>		
PR9	広告に関する規程や自主規範の遵守システムに関する方針、手順・マネジメントの記述	27

## GRIガイドライン 金融サービス業 業種別補足文書

<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	1-2, 23-24
CSR2	CSR組織	23-24
CSR4	債重を要する問題のマネジメント	25-30
CSR5	違反事例	27
CSR6	利害関係者との対話	9-10, 11-12, 33-46
<b>企業内社会パフォーマンス</b>		
INT1	企業内CSR方針	37-40
INT2	従業員の離職率と雇用創出	40
INT7	従業員プロフィール	4, 38, 40
<b>社会へのパフォーマンス</b>		
SOC1	慈善的貢献	43-46
SOC2	経済的付加価値	31-32
<b>投資銀行業務</b>		
IB1	投資方針	7, 11-12
IB2	顧客プロフィール:全世界的取引構造	5-6
IB3	高い社会的利益を伴う取引	13-14
<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)	7,13-14
AM2	高い社会的利益を伴う管理下にある資産	9-14
AM3	社会的責任投資(SRI)志向の株主行動	13-14

年	月	大和証券グループ 持続可能性に向けた取り組み	
2004	1	CSRサイト開設	
	3	「ディスクロージャー・ポリシー」を制定	
	4	早稲田大学大学院 ファイナンス研究科と提携	
	5	国内企業に投資するSRI投資信託「ダイワSRIファンド」の運用と販売を開始	
	6	鈴木茂晴を中心とする新経営体制スタート、委員会等設置会社へ移行	
	7	グループ本社にCSR室を新設	
	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(「大和証券グループ津波復興基金」)
		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
6		グループ本社で環境マネジメント連絡会発足	
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「ファイナンス・パーク」への特別協賛	
11		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	
11		NPOスタッフの育成のための「ダイワSRIファンド」助成プログラムを開始	
2006		1	『持続可能性報告書2005』が(財)地球・人間環境フォーラム主催の「持続可能性報告大賞(環境大賞)」を受賞
		2	「排出権価格参照クーポン付ゼロドル債」を開発
		2	「ダイワ・エコ・ファンド」の販売を開始
		4	CSRのグループ基本戦略を含む新中期経営計画「Passion for the Best 2008」を発表
	5	大和証券投資信託委託がUNEP FIと国連グローバル・コンパクトによる「責任投資原則(PRI)」に署名	



この報告書は、有機溶剤等を使用しない「水なし印刷」で印刷し、揮発性有機化合物(VOC)成分が1%以下の「大豆油インキ」を使用しています。

## 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 2006年9月(次回発行予定2007年9月)

企画制作協力 株式会社クレア

# 大和証券グループ

[www.daiwa.jp](http://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。



**Dow Jones  
Sustainability Indexes**  
Member 2006/07



FTSE4Good



# 大和証券グループ『持続可能性報告書2006』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 排出権市場の活性化を促す商品を開発<座談会> 社会的責任投資(SRI)への取組み	大和証券グループの事業内容 経済・金融教育への取組み	大和証券グループの社会的使命 金融がけん引するCSR<対談>
マネジメント 実績と課題・目標 コンプライアンス	コーポレート・ガバナンス 情報開示(ディスクロージャー)	CSRマネジメント
経済性報告 社会性報告	ステークホルダーへの分配 お客様満足への取組み 働きやすい職場とは<座談会>	株主とのコミュニケーション 人の尊重と人材の活用
環境報告	環境への取組み	
第三者評価	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 企業の環境 / CSRご担当 行政関係者	法人のお客様 企業の経営企画ご担当 NGO・NPO	個人の株主・投資家 学者・研究者 従業員	法人の株主・投資家 報道関係者 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は、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の利用に限定し、ほかの目的には一切使用しません。)

# 大和証券グループ『持続可能性報告書2006』 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。

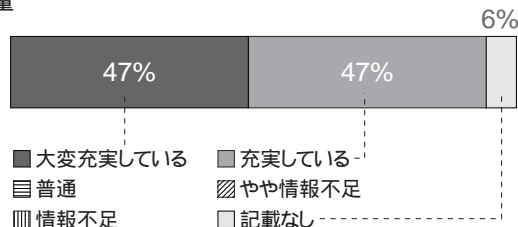
大和証券グループ本社CSR室  
〒100-8101 東京都千代田区大手町2丁目6番4号  
TEL : 03-3243-5992 FAX : 03-3245-7177

## 『持続可能性報告書2005』アンケート集計結果

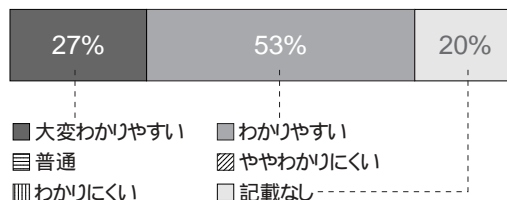
弊社『持続可能性報告書2005』に対して、いただいたアンケート回答を下記に報告いたします。  
ご協力いただいた皆様に厚く御礼申し上げます。

### 報告書全体の印象はいかがでしたか？

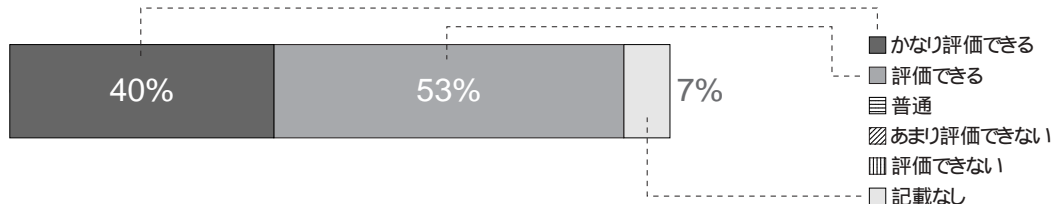
情報量



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8セクション

ステークホルダーとの経済的かわり	46.7%
トップメッセージ	40.0%
紙プロジェクト	40.0%
社内ステークホルダーミーティング	33.3%
社会的責任投資への取組み	26.7%
コーポレート・ガバナンス	26.7%
お客様満足への取組み	26.7%
環境への取組み	26.7%