

CSR課題・実績と目標

大和証券グループが行う、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、2008年度の実績とともに2009年度の目標を開示します。

		2008年度の目標
重要課題 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する	投資に社会的視点を	SRI、社会的視点を持った金融商品の開発・普及の推進 社会的視点に立った投資に関する情報提供を拡充(継続)
	地球環境への取組み	役職員の地球環境問題に対する意識の高揚 適切な温度設定、紙の削減等による環境負荷の削減 本社ビル移転に際して発生した什器等のリユース・リサイクル推進
重要課題 健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる	健全な金融・資本市場の発展に向けた取組み	コンプライアンス参照
	持続可能な社会の実現に向けた情報発信	ウェブサイトにおけるサステナビリティ情報発信の拡充 経済・金融教育の取組みの充実・推進
コーポレート・ガバナンス		内部統制を評価する体制の確立 新規ビジネスにおける体制整備を含めた、グループ経営体制の整備・充実 BCP(Business Continuity Plan: 事業継続計画)の推進
CSRマネジメント		ステークホルダーとの対話を促進 役職員のCSR意識の向上 社内に関連部署の連携強化
コンプライアンス	グループ全体	グループ各社への「企業倫理」「コンプライアンス意識」の醸成 反社会的勢力排除体制の強化
	大和証券	内部管理体制の強化 システム、ITによる内部管理体制の高密度化 不公正取引監視体制の強化
	大和証券SMBC	「金融商品取引業者等向けの総合的な監督指針」の対応のための体制整備 金融商品取引法を踏まえた新たなリスク管理の実施 情報管理体制の強化
情報開示 (ディスクロージャー)		IRツールの拡充および有効活用 効果的な個人投資家向けIRの実施 非財務情報の開示強化(継続)
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(継続) 従業員のスキルアップ(継続) 店頭スタッフのお客様対応スキルアップ(継続)
人の尊重と人材の活用		一人ひとりの働き方の見直し(年次有給休暇の取得促進等) 育児を通じた従業員の意識改革(男性社員の育児休職取得促進等) 障がい者の正社員登用の継続
企業市民としての取組み		役職員がボランティアに参加しやすい環境づくりの推進 ボランティアの取組み内容等の社内情報発信
大和証券グループの環境負荷		地球環境への取組み参照

2008年度の実績	2009年度の目標
<p>『ワクチン債』『ラッセル世界環境テクノロジー・ファンド』『ダイワ・エネルギーテクノロジー・ファンド(限定追加型)』『次世代環境ビジネス・ファンド』を販売。</p> <p>企業のCSR情報を発信する大和総研アナリストを増員。 大和総研より「環境関連ニュース」を発行。</p> <p>省エネルギー法改正に向けたグループ各社の体制整備。</p> <p>グループ全体でクールビズならびに適切な室温管理を徹底。 ペーパーレス会議の推進、コピー紙使用量の集計による紙の削減を励行。</p> <p>リユース・リサイクルの活用により98%のリサイクル率を達成。</p>	<p>社会的責任投資に関するグループ各社の連携強化</p> <p>環境問題に関する情報発信の拡充</p>
<p>コンプライアンス参照</p> <p>サステナビリティ関連レポート等の掲載を増加。英文ウェブサイトの拡充。</p> <p>東京大学とともに、「大和証券グループ アジア留学生奨学基金」を創設するなど、アジア地域を中心とした海外の大学との連携を強化。</p>	<p>ウェブサイトにおけるサステナビリティ情報発信の拡充(継続)</p> <p>経済・金融教育の普及に向けた取組みの推進</p> <p>コンプライアンス参照</p>
<p>外部監査人と連携し、内部監査部門を中心として内部統制の有効性を評価する体制を構築。</p> <p>顧客セグメントの特性に応じて機動的な意思決定を行うべく、大和総研の組織を再編。</p> <p>主要グループ会社の想定シナリオを共有し、BCPマニュアルを改定。 新たに新型インフルエンザ対策を追加。</p>	<p>財務報告に係る内部統制の文書化およびその検証業務についての一層の効率化・合理化</p>
<p>有識者を招いて経営陣とステークホルダーとの座談会およびグループ本社執行役向けCSR勉強会を実施。</p> <p>当社グループが協力するCSRセミナー等に役職員の参加を奨励。</p> <p>SRI関連商品の開発・販売に関わる部署間の連携強化。</p>	<p>CSR情報の収集および発信</p> <p>社内へのCSR情報発信の充実</p> <p>CSRに関する役職員アンケートの実施およびCSR活動への有効活用</p>
<p>インサイダー取引規制研修の実施。</p> <p>「反社会的勢力への対応の基本指針」を策定。 同指針のグループ各社への浸透。 反社会的勢力対応態勢モニタリングの実施。</p>	<p>コンプライアンス研修の実施継続</p> <p>反社会的勢力対応態勢の強化</p>
<p>プリンシプル主義の観点によるルールの体系化・合理化を拡充。また、本部と支店の連携を向上すべく組織・人員面の見直しを実施。</p> <p>システムに委ねる方が合理的、効率的と判断される部分について、システム化、IT化を推進し、実効性の向上を図った。</p> <p>複合的な視点に立ち問題のある取引の分析を行い、より先進的な不正取引監視体制確立に向けて取引審査部を新設。</p>	<p>営業品質の持続的向上</p> <p>内部管理体制の実効性と効率性の向上</p>
<p>現状と監督指針が要請する水準とのギャップを埋めるための対応を実施。</p> <p>リーガル・コンプライアンスリスクの洗い出し、セルフアセスメントを通じた検査対象項目の選定を行い、部内検査を実施。</p> <p>強固な法人関係情報管理体制の確立に向けて、運営の実態調査を実施。</p>	<p>ファイアーウォール規制の見直し等を踏まえた管理体制の整備</p> <p>情報管理体制の強化(継続)</p>
<p>当社グループの概要についてわかりやすくまとめた「ファクトシート」の英語版を作成。ウェブサイトに掲載し、海外店においても気軽に利用できるようにした。</p> <p>大規模な個人投資家向けIRイベントへ参加。</p> <p>「ワーク・ライフ・バランス」の積極的な取組みや就職人気ランキング、ITランキングなどを紹介し、グループの定性的な強みをわかりやすく伝達。</p>	<p>IRツールの改善と効果的活用</p> <p>非財務情報の開示の継続</p>
<p>国内外の相場見通し情報を継続的に提供。</p> <p>大和証券ホームページからのタイムリーな情報発信を拡充。</p> <p>各種ナレッジの習得・共有のためのコンテンツを拡充。より実践的な新入社員研修の実施。 アウトプット型研修など、実践的な研修方法を採用。</p> <p>新人店頭スタッフを対象に実践的なホスピタリティ研修を実施。</p>	<p>アフターフォローへの積極的な取組み(継続)</p> <p>営業員のスキルアップ</p> <p>店頭スタッフのお客様対応の向上</p>
<p>CEOをCWO(Chief Work-life-balance Officer)とする「ワーク・ライフ・バランス」推進委員会および「ワーク・ライフ・バランス」推進の専任部署を設置。 19時前退社励行、年休取得促進、社内セミナー等による意識改革を推進。</p> <p>育児休職制度を改定し、男性の取得者が増加。 2008年度に、グループの7社が「くるみん」マークを取得。</p> <p>定着率向上を目指し、障がい者嘱託の正社員転向を継続するとともに、2008年度より正社員の新卒採用を開始。</p>	<p>専門性とロイヤルティを兼ね備えたプロフェッショナル人材の育成</p> <p>高次元の「ワーク・ライフ・バランス」の実現</p> <p>日本の金融界をけん引する女性リーダー輩出に向け、女性マネジメント層の拡大を加速</p>
<p>2008年度に40件のボランティアを紹介し、参加延べ人数は前年度の569名から644名に増加。</p> <p>支店におけるボランティア活動を社内報で全社に紹介。 支援先団体の活動内容や寄付による収入の使用用途を説明して寄付活動を紹介。</p> <p>地球環境への取組み参照</p>	<p>企業市民活動の社内情報発信の充実</p> <p>事業に伴う環境負荷の低減</p>