

持続可能な社会の構築に向けて

大和証券グループ CSR 報告書 2010 全 編

わたしたちにできること

この35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CSR報告書2010の概要

編集方針

本報告書は、大和証券グループの持続可能な社会構築に向けた活動を、わかりやすく開示すること、および現状と課題を自己評価することを目的に、2002年度から継続的に発行しています。

CSR報告書2010では、より多くのステークホルダーの皆様に当社の考え方と取組みを知っていただくために、冊子の特集編として、特にお伝えしたい情報に絞ることで読みやすく理解しやすい内容としました。

ステークホルダーごとの取組みと課題・目標などを含む全編は、Webサイトにて報告します。

また冊子、Webともに、持続可能性報告の国際的なガイドラインであるGRI※のサステナビリティ レポーティング ガイドラインを参考とし、誠実な開示に努めています。

※GRI(Global Reporting Initiative):持続可能性報告に関する
世界共通のガイドラインの立案、普及を目的とする団体

本書の対象範囲など

対象読者:

主にお客様、株主・投資家、社員をはじめ、取引先、政府、NPO/NGO(非営利組織)、大和証券グループの属する地域社会、教育機関、役職員の家族など、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全社(特集編26ページで参照)。ただし全項目についてそれら主要会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:

2009年度(2009年4月~2010年3月)。一部には、2008年度以前や、2010年度に予定されている活動情報も含まれています。

発行時期:

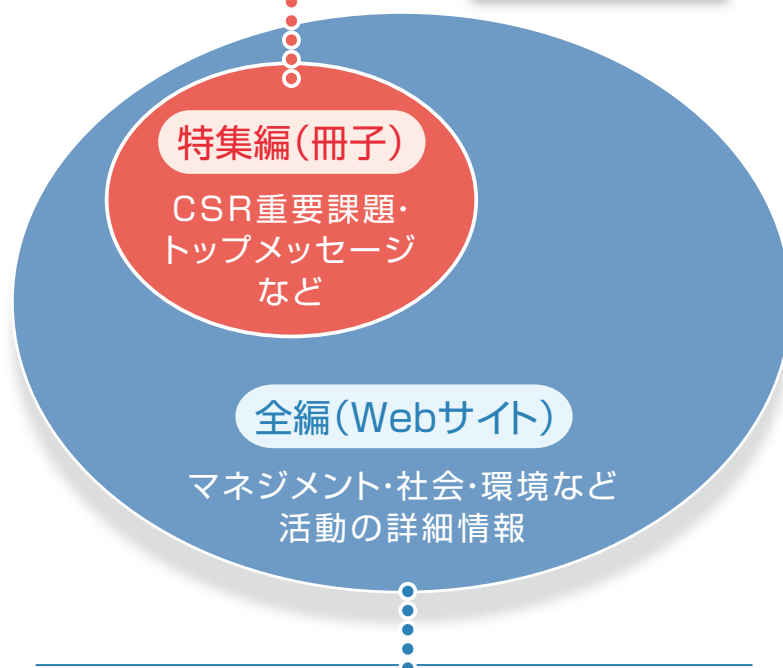
2010年6月
(前回発行:2009年6月、次回発行予定:2011年6月)

お問い合わせ先

株式会社 大和証券グループ本社 CSR室
電話番号 (03)5555-1111(代表)
eメールアドレス daiwacsr@dsgi.daiwa.co.jp
URL <http://daiwa-grp.jp/csr/>

特集編 → コミュニケーション・ツール

- ・重要度が高く、ステークホルダーの皆様に特にお伝えしたい情報
- ・読みやすい編集



CSR報告書2010全編は
Webサイトをご覧ください。

<http://www.daiwa-grp.jp/csr/report2010/>

全編 → 情報開示・説明責任ツール

- ・ステークホルダーごとの取組みと課題・目標などの詳細情報
- ・GRIガイドライン指標を踏まえた報告





CSR報告書2010 特集編 (冊子版)

目 次

大和証券グループCSR報告書2010の概要	1	■ 重要課題2	
トップメッセージ	3	健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる	13
大和証券グループの使命と企業理念	5	■ 社員が「働きがい」を感じる職場をつくる	17
■ 重要課題1		■ ステークホルダーダイアログ②	
金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する	7	持続可能な金融ビジネスとCSR	21
■ ステークホルダーダイアログ①		CSR課題・実績と目標	23
貧困撲滅への新たな挑戦	11	大和証券グループの概要	25
		事業内容	26



CSR報告書2010 Webサイトのみの掲載事項

目 次

■ ステークホルダーダイアログ②		社会性報告	
持続可能な金融ビジネスとCSR(詳細版)	1	●お客様とのかかわり	30
大和証券グループのCSR		●株主とのかかわり	34
●大和証券グループのCSR	6	●社員とのかかわり	37
●重要課題1		●社会とのかかわり	50
金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する	8	環境報告	
●重要課題2		●大和証券グループの環境負荷	61
健全な金融・資本市場を発展させ		経済性報告	
次の世代につなげる	11	●ステークホルダーとの経済的かかわり	67
マネジメント		第三者意見	71
●CSRマネジメント	14	社外からの評価	74
●コーポレート・ガバナンス	20	大和証券グループCSR活動のあゆみ	75
●コンプライアンス	24	GRIガイドライン内容索引	80
●情報開示(ディスクロージャー)	27		

トップメッセージ

TOP MESSAGE

大和証券グループが掲げるCSRの重要課題や、果たすべき社会への責任、役割について執行役社長 鈴木茂晴が語りました。

金融危機を経て、社会に貢献しなければ企業は存続できないことを再認識

金融危機を経て、企業は単に利益をあげればよいという時代ではなくなりました。どのようなかたちで利益をあげたかが非常に重要になってきています。もちろん、企業は利益をあげなければ存続できませんが、それが目的ではありません。人間にとっての空気や水と一緒に、なければ生きていけませんが、それが人生の目的ではないのと同様です。

企業には、業務を通じて社会に貢献していくという使命があり、それを果たす企業のみが存続を許されるのだと思います。

「社会的意義のある金融商品」を通じて社会に貢献

当社が100年も存続してきたのは、社会的に意義のある仕事をしてきたからこそです。近年は「ワクチン債」や「マイクロファイナンス・ボンド」など、社会貢献に直結する商品に注力してきました。このような商品を手がけることで、自分の仕事が社会の役に立っているという実感を持てることが重要だと思います。

お客様も投資することで社会に貢献したことが分かりやすく、実質的に寄付をしたような満足感が得られるのではないのでしょうか。しかし、寄付ではなく投資ですから、きちんとリターンもあります。日本人は世の中になんらかの貢



より高い
クオリティを追求し、
良い会社であり続ける

献をしたいという気持ちを持っている方が多いですから、
こういう商品は日本人のマインドに非常に合っているの
ではないかと思います。

2010年4月にはアジア・太平洋地域の水道整備や水質
保全事業を支援する「ウォーター・ボンド」の引受・販売を
行いました。

このような、経済的利益を生み出すと同時に、貧困や環
境などの社会的課題に対してもより直接的で即効性のあ
る解決を目指す投資「インパクト・インベストメント」にさ
らに力を入れ、社会的意義のある金融商品を通じて、社会
の持続的発展に貢献していきたいと思っています。

経済教育や情報提供を通じて 健全な金融・資本市場の形成を促す

健全な金融・資本市場を次の世代につなげることは、
我々金融機関が果たすべき重要な役割だと思っています。日本
の学校教育では基本的な経済の授業があまり行われてい
ません。そのため経済の授業ができる先生も少ないという
のが現状でしょう。将来を担う子どもたちが経済に興味を
もち、知識を学んでもらうためには、まず楽しい授業がで
きる先生が必要です。その思いから高校の先生達が経済を
教えやすいような教材^{※1}づくりに取り組んでいます。こう
した活動を地道に続けることが、将来、健全な金融・資本市
場を支える力になると思います。

また、「貯蓄から投資へ」ということで考えれば、次の世代
だけではなく、個人の金融資産の8割を持っている50歳
以上の方にも積極的に働きかけていかなければいけません。
我々は「ダイワ・証券情報TV」^{※2}などを活用した情報の
提供にも努めていきます。

19時前退社の励行と有給休暇取得の促進 働きやすい職場がモチベーションを上げる

2007年から19時前退社を励行していますが、だいぶ浸
透してきました。時間をうまくコントロールすることで、業
務効率が飛躍的に上がったと思います。有給休暇の取得も

促進しました。利用されない
制度はないものと同じです
から、利用しやすい仕組みもつ
くらなければいけません。特
に役員や、支店長・部長クラス
は率先して休暇を取るよう
にしています。そうすれば皆が
取得しやすくなります。労働
環境に関する社内のアンケ
ートでは、8割が「適切である」と回答しています。

2009年4月には4名の女性が役員に就任しました。女
性の力を活用したいと、ここ数年、取組みを強化してきま
したが、女性の活躍が女性役員の誕生を後押ししたのだと
思います。働きやすい職場づくりが会社に対するロイヤル
ティやモチベーションを高めることにつながりますから、
今後も注力していきたいと思っています。



10年後、20年後も、規模の大きさではなく より高いクオリティを追求

当社は2010年1月、国内証券業界では初めて「国連グロ
ーバル・コンパクト^{※3}」に署名しました。グローバル・コンパ
クトの10原則は、当社の理念となんら相違するところが
なく、その精神はすでに当社で実践されているとも思いま
した。また、グローバルに活動する企業として、このような
実践を強化し、広く発信していくことは、意義があると思
え署名することにしました。

しかし、どれだけグローバルに活動するようになっても私
が10年後、20年後に目指すのは、規模の大きさではなくク
オリティの高い会社です。商品・サービスや社員の質も高く、
やりがいをもって働ける「いい会社」と誰からも言われ続け
る会社であってほしいと思います。それでこそ、大和証券グ
ループが今後も存続し、発展していけるのだと思います。

大和証券グループ本社 執行役社長

鈴木 茂晴

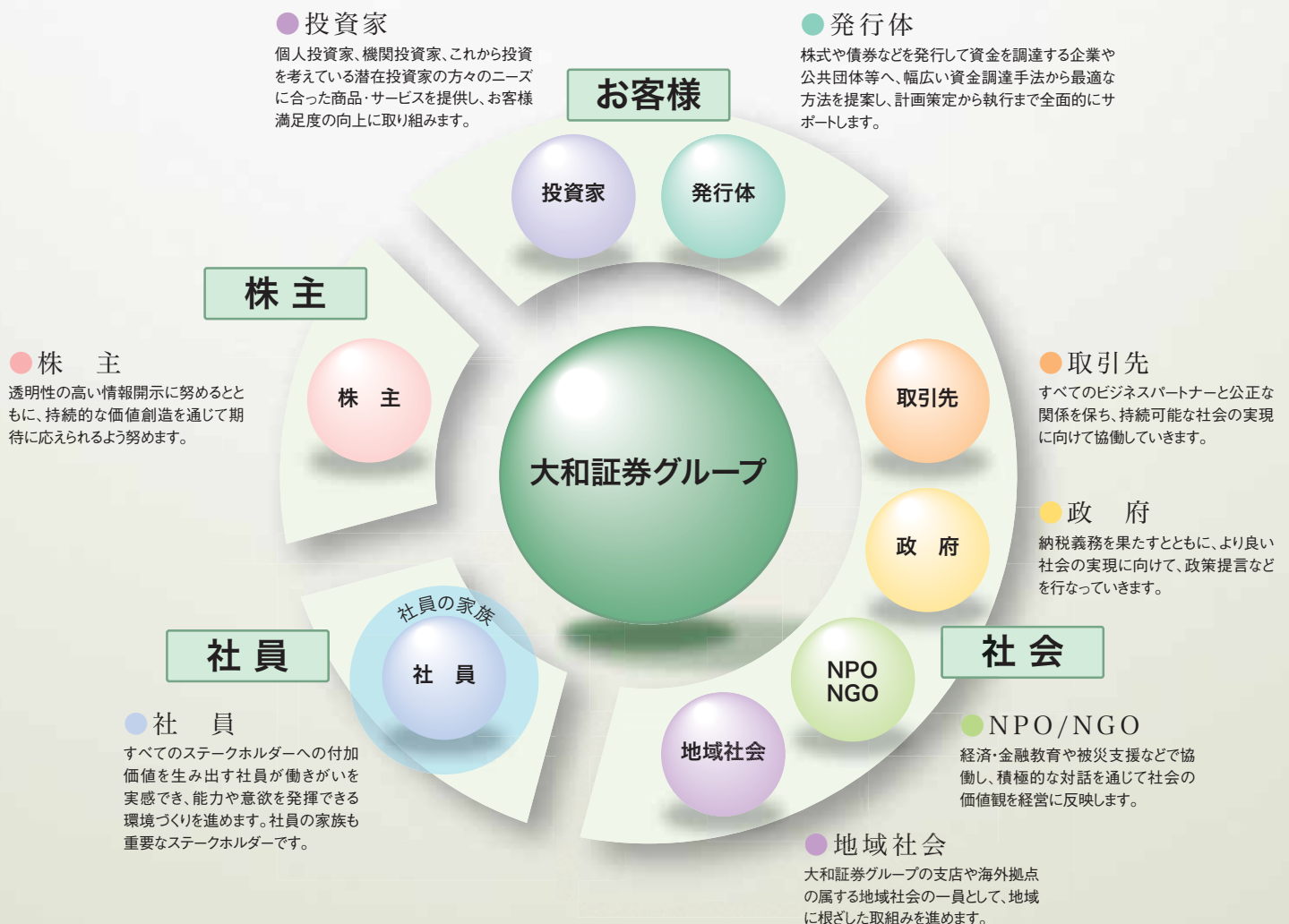
※1 15ページ参照 ※2 日本で唯一の証券専門チャンネル ※3 国連グローバル・コンパクト…1999年、コフィー・アナン国連事務総長(当時)の提唱により国連に創設された国連事務総務会直結組織。企業のリーダーに国際的なイニシアチブであるグローバル・コンパクトへの参加を促し、国連機関、労働、市民社会とともに人権、労働基準、環境、腐敗防止の分野における10原則を支持するというもの。

大和証券グループの 使命と企業理念

大和証券グループは、投資家の資産形成や企業活動の支援といった日々の業務を通じて、社会および経済の発展に貢献するという重要な使命を担っています。

私たちが永続的にこの使命を果たし、持続的に成長するためには、企業理念にもとづくお客様・株主・社員、そして社会との強い信頼関係が必要不可欠であると考えています。

大和証券グループのステークホルダー



大和証券グループの CSR 重要課題

大和証券グループは持続可能な社会の実現に向けて、より実効性の高いCSRの実現を目指し、これまでに寄せられたステークホルダーの声、要請などをもとに取り組むべきCSR重要課題2つを設定しています。

重要課題 1

金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する

重要課題 2

健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる

そして、この2つのCSR重要課題を実践する上で、核となるのが人材です。大和証券グループ一人ひとりの社員が高いモチベーションを維持し、自分たちの仕事に誇りを持って行動することが、ステークホルダーの皆様に信頼いただくことにつながると考えています。

大和証券グループは、2つのCSR重要課題と、

社員が「働きがい」を感じる職場をつくる

この3つの柱でCSRを推進し、
大和証券グループの企業理念を果たします。

大和証券グループ企業理念

「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。

「社会への貢献」

金融・資本市場を通じて社会・経済の発展に資することは、大和証券グループの使命である。法令遵守と自己規律を徹底し、高い倫理観を持って社会の持続的発展に貢献する。

「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。



写真提供／BRAC

金融機能を活用して 持続可能な 社会に貢献する

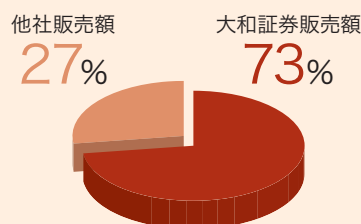
気候変動に代表される環境問題、また貧富の差の拡大など、
私たちが暮らす社会は今、持続可能性を脅かすさまざまな問題に直面しています。
そのなかで、企業に対しても、ただ市場の論理に従い利益のみを追求するのではなく、
社会全体の利益を目指して行動することが、強く求められるようになりました。
金融はこうした社会変革の動きを側面からサポートすることができます。
そこで大和証券グループは、インパクト・インベストメント※商品
—その社会的意義が投資家にも明らかな金融商品—の開発・販売などを通して、
さまざまな社会的課題の解決につながるお金の流れを促す努力をしています。

※インパクト・インベストメント…貧困や環境など社会的課題の解決を図ると同時に、経済的な利益も生み出す投資のこと

大和証券グループが販売した
インパクト・インベストメント型債券
(2008年3月～2010年4月)

ワクチン債
ワールドクルーボンド
マイクロファイナンス・ボンド
グリーン世銀債
ウォーター・ボンド

インパクト・インベストメント型債券の
国内累計販売額と大和証券シェア



総額 約 **2,600** 億円(2008年3月～)
大和証券商品企画部調べ
*個人向け債のみ(2010年4月末現在)

2009年 外債※1における
インパクト・インベストメントの割合

大和証券グループ※2 11%

参考情報:日本市場全体※3 3%

※1 国内売出外債

※2 大和証券キャピタル・マーケットヨーロッパリミテッド
主幹事・大和証券販売の国内売出外債に占める
インパクト・インベストメントの割合

※3 株式会社キャピタル・アイのデータをもとに
大和証券グループで試算

マイクロファイナンス・ボンド 貧困問題解決にグループをあげて挑む

現代社会が抱える、大きな課題のひとつである貧困問題。

我々の本業である証券ビジネスを通じて、

その解決につながるお金の流れをつくり出すことはできないか――。

そんな思いが生み出した新たな試みが、「マイクロファイナンス・ボンド」です。

債券投資を通じて 貧困問題の解決に寄与する

世界銀行の調査※によれば、世界人口の4人に1人、約14億人が、1日1.25ドル未満の生活を余儀なくされているといわれています。

こうした状況を、証券ビジネスを通じて変えていきたいとの思いから、2009年11月に引受・販売を行なったのが、債券投資を通じて貧困問題の解決に寄与するという新しい形の商品「マイクロファイナンス・ボンド」です。



写真提供／BRAC

マイクロファイナンスとは、主に開発途上国の貧困層を対象とした小規模金融サービスのことです。貧しいがゆえにこれまで金融サービスの対象とならなかった人々に、小規模の無担保融資(＝マイクロクレジット)をはじめとする基本的な金融サービスを提供し、貧困からの脱却と経済的自立を支援することを目的としています。

「マイクロファイナンス・ボンド」は、債券投資を通じて、

このマイクロファイナンスへの資金を提供しようとする試みです。世界銀行グループである国際機関「国際金融公社(IFC)」が債券の発行を、大和証券グループが引受・販売を行い、その購入に投じられた資金が、IFCのマイクロファイナンス事業に活用されるという仕組みです。

グループ横断の連携で 商品化が実現

この商品を起案したのは、大和証券 商品企画部 企画課次長の山本聡。米国留学時代、マイクロファイナンスの資金調達をオンラインで展開するベンチャー企業の存在を知ったことが、そのきっかけでした。

「マイクロファイナンスのことはそれまでも知っていたけれど、証券ビジネスとは関係ないという認識でした。でも、こうして事業化に挑んでいる企業があるなら、当社にも可能性があるはずだと感じたのです」

「マイクロファイナンスに資金提供ができる債券を」。帰国後、山本の提案は部内でも高い評価を得ました。「社会性の高い投資への関心が高まる今、この商品は必ず注目を集める」。そう判断した同商品企画部長 花岡幸子の後押しで、商品化に向けたプロジェクトが立ち上がったのです。

実現に向けては、グローバルに投資銀行業務を展開するグループ会社、大和証券キャピタル・マーケットと連携しました。担当者のひとり、キャピタルマーケット部 海外DCM課次長の山室潤は、債券の発行体を決定するため、海外駐在社員の協力も得てリサーチを進め、すでにマイクロファイナンスへの融資に実績があったIFCへのアプローチを開始しました。しかし、先方からは「そんな債券は聞い

※世界銀行マーティン・ラバリオン、シャオファ・チェン執筆「途上国の貧困人口は想定以上だったが、貧困削減自体は進展」より2005年の推計



写真右より:

大和証券 商品企画部 企画課次長 山本聡、同商品企画部長 花岡幸子、
大和証券グループ本社 CSR室 上席次長 岩井亨、
大和証券キャピタル・マーケットズ キャピタルマーケット部 海外DCM課 中澤佳寛、同 次長 山室潤
(部署名および役職名は2010年3月末時点)

たことがない。難しいのでは」との言葉が返ってくるなど、交渉は難航を極めたといいます。

「それでも、粘り強く折衝を重ねて合意にこぎ着けられたのは、『なんとしても実現させたい』という熱意が先方に伝わったからだと思います」山室はそう語ります。

社会への貢献に対する 高いニーズに応える商品

そして2009年9月、ついに債券の発行が決定。「投資を通じて貧困問題解決に寄与できる」という日本初の画期的な商品の登場は、業界にも大きなインパクトを与えました。

もちろんそれは、日々現場で投資家と接する営業担当の社員にとっても、大きなニュースでした。大和証券札幌支店 資産コンサルタント第4課上席課長代理の萩原淳は自らマイクロファイナンスに関する書籍を読んで知識を広げ、お客様へ提案に回りました。「社会への貢献につながる商品へのニーズは高いと感じていたし、それに答えられる商品だと思いましたね。説明の際にもっとも力を入れたの

は『投資したお金がどう使われるか』について。寄付ではなく債券購入ですから、きちんと金利も支払われます。そのことが、『自分の払ったお金は、ちゃんとしたところに投資されるんだな』という信頼感につながったと思います。ご購入いただいたお客様は購入後も、発行体による活動報告レポート等をご覧に



大和証券 札幌支店
資産コンサルタント第4課
上席課長代理
萩原 淳
(部署名および役職名は2010年3月末時点)

なり、『資金がどう使われているか』について高い関心を持っていらっしゃるようです」

以前から、こうした社会性の高い商品の提案の際には、「金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する」という当社のCSR重要課題についても言及してきたという萩原は、「自分の仕事が社会への貢献につながるというのがやはり嬉しいですね」と話します。

「また、『外国債券は買ったことがなかったけれど、こういう商品なら買ってみようかな』というように、社会に貢献できることがお客様の層を広げているという実感もあります。今後、こうした社会的視点を持って商品を購入されるお客様はさらに増えていくのではないのでしょうか」

金融という手段を使って、社会が直面するさまざまな問題の解決にいかに関与していけるか。その課題に挑戦し続けていくことこそが、私たちに課せられた大きな社会的使命でもあるのです。

ステークホルダーの声



世界への貢献とは、 経済的欲求を超えた、 豊かな社会の姿の提示

シンクタンク・ソフィアバンク副代表
社会起業家フォーラム副代表
法政大学ビジネススクール客員教授

藤沢 久美氏

海外の貧困の現場に行くたびに、いかに日本人が豊かさを得るために努力を積み重ねてきたかを痛感します。そして、その日本人の努力に、憧れを持って敬意を表してくださる方にも多く出会います。そして、経済的にも物質的にも豊かになった日本の今後に興味を持つ人は少なくありません。欠乏感からではなく、物質的に満たされてなお、未来へ向って歩む社会をどのように日本が実現するか、注目しています。企業と個人がひとつの思いを重ね、個人が世界に直接貢献できる機会を提供する債券発行は、世界が次に向うべき企業と個人の関係そのものだと思います。

アジア・アフリカ諸国で貧困撲滅のための事業を展開する世界最大のNGO「BRAC」ファズレ・ハサン・アベッド総裁をお招きし、日本におけるマイクロファイナンスの理解を深めるためにフォーラムを開催しました(2009年10月27日)。
これに先立ち、アベッド氏と執行役社長鈴木が、マイクロファイナンスの可能性について対談しました。

ファシリテーター：
立教大学副総長 笠原 清志氏



ステークホルダーダイアログ①

貧困撲滅への新たな挑戦

BRAC (バングラデシュ農村向上委員会) 総裁
立教大学名誉博士
ファズレ・ハサン・アベッド氏
×
大和証券グループ本社 執行役社長
鈴木 茂晴

マイクロファイナンスを もっと多くの人に知って欲しい

アベッド氏：私たち「BRAC」は、1970年代からバングラデシュをはじめアジアやアフリカの国々で「貧困撲滅、貧困層の自立支援」をミッションのひとつに掲げて活動しています。2009年の年間予算は約7億米ドルで、そのうち寄付が約2割、大半はさまざまな事業活動からの収入です。事業の一環として、無担保で小規模融資を行うマイクロファイナンスを広めてきました。

貧しさに苦しむ人々は、単に施しを受けるだけの状況では、生きる自信を持つことはできません。しかしお金を借りて、マシンや布を買い、それを加工して売ることによって生活費を稼ぎ、暮らしていくことができれば、向上心をもって自力で生活を

維持できるようになります。

鈴木：担保を取らずにお金を貸すことは、従来の銀行の発想では考えられない事です。しかし実際には、格段に高い返済率とは驚くべきことです。マイクロファイナンスは貧困に苦しむ人たちの自立を支援する素晴らしい仕組みだと思います。大和証券グループは、マイクロファイナンス機関に必要な資金を提供するために、「マイクロファイナンス・ボンド」に日本で初めて取り組みます。

一般的な金融のサービスを受けることが難しい貧困層・低所得層の人々を対象とするマイクロファイナンスの仕組みを我々がサポートすることで、40億人ともいわれる貧困層の削減に寄与することができればと考えています。

アベッド氏：貴社が本業を通して、貧困削減という社会的課題解決に貢献することには大変意義があります。貴社の取組みを通じてマイクロファイナンスをもっと多くの日本の方々に知っていただきたいですね。

鈴木：当社は金融・資本市場を通じて社会や経済の持続的な発展に貢献することを使命としているので、マイクロファイナンス機関と日本の投資家の方々の橋渡しをすることは、我々の重要な役割と考えています。日本ではまだ認知度が低いので、今回の「ダイワ・マイクロファイナンス・フォーラム 2009」の開催などさまざまな形で、今後も投資家への情報提供も積極的に進めていきたいと思っています。

社会的意義の大きい金融商品 マイクロファイナンス・ボンド

アベッド氏：マイクロファイナンスによる事業の成果は、融資の件数や動いた金額だけによってではなく、人々の生活がどれほど改善されたかで把握されるべきだと私たちは考えています。例えば、今年1月にスタートしたタンザニア、ウガンダ、南スーダン向けの7千500万ドルのファンドによって、これまでマイクロファイナンスを受けられなかった地域の人々もそれを受けられるようになったのです。

また、私が立ち上げたバングラデシュの商業銀行では、中小企業向けに1万5千ドルから2万ドルの無担保融資を行なっています。それによって多くの起業家が生まれ、雇用が生み

出され、国の発展につながっているのです。大企業で人員削減がすすむ中、起業家を支援して新しい雇用をつくり出すことは賢明なことです。

鈴木：そういう意味でも当社が「マイクロファイナンス・ボンド」を扱う社会的意義は大きいと感じています。「マイクロファイナンス・ボンド」は、通常の投資リターンだけでなく、社会的リターンも得られる点で、金融商品として優れています。また販売にあたって

ファズレ・ハサン・アベッド氏

1936年バングラデシュ生まれ。ダッカ大学、英国グラスゴー大学で学ぶ。大手石油会社シェル（チッタゴン）の財務担当役員を経て、ロンドンを拠点に祖国の戦争早期終結に尽力。バングラデシュ独立後、深刻さを増す貧困問題を解決するために1973年に同国北部に『BRAC』を設立。以来30年以上、同国およびアジア・アフリカ諸国で貧困撲滅事業を展開している。



は商品の社会的な意義や、マイクロファイナンスの理念を、営業をする社員がお客様にお伝えすることができる。社員にとっても名誉なことで意義深いことです。

本業を通して 社会的課題を解決するために

鈴木：大和証券グループには100年以上の歴史があります。企業は、世の中の役に立つ事業をしているからこそ存在が許されるのです。単に儲ければよいというのではなく、公共的な視野を持ち、利益を追求することが重要です。

アベッド氏：全く同感です。利益ばかりを優先するとどういった結果をもたらすか、近年アメリカを中心として広がってしまった金融危機を見れば明らかです。私たちはこれを教訓として、人と地球と環境すべてが持続可能であるために何が必要か、考えるべきなのです。

鈴木：私は、会社は公共のもの、社会のインフラであると思っています。常に社会を意識した経営をしなければサステナブルにはなりません。これまでも当社では、「ワクチン債」などの社会的課題を解決するための商品を引受・販売してきました。

このような商品は、当社が本業を通じて社会貢献が実践できると同時に、投資家のみなさんは投資を通して貢献することになります。今後もこのような商品を積極的に後押しすることで、金融が担うべき公共的役割を果たし、新しい時代を切り開くきっかけをつくっていききたいと考えています。





会社経営体験プログラムで学ぶ立命館高等学校の生徒たち

健全な金融・資本市場を 発展させ次の世代につなげる

金融・資本市場は社会を支える不可欠な社会インフラです。

大和証券グループは、透明で公正な金融・資本市場を持続的に発展させることが金融機関の重要な社会的使命と考えています。

例えば、大和証券では、社員に対して法令遵守と自己規律を徹底するとともに、高い職業倫理を浸透させるためにファイナンシャル・プランナーの専門資格を平成22年度末までに全員が取得することを目標としています。

また、日本で唯一の証券専門チャンネルである「ダイワ・証券情報TV」※では、質の高い金融・資本市場情報を広く提供するために、アナリスト情報のみならず、ビジネス全般や暮らしに役立つ経済情報を発信しています。

グループ全体では、健全な金融資本市場育成のためには、特に青少年の金融に対する理解度を高めることがきわめて重要との認識から、青少年への経済教育活動を展開する世界最大の非営利法人ジュニア・アチーブメントとの協働や、企業研修の受け入れ、産学連携なども続けています。

※「ダイワ・証券情報TV」…臨場感あふれるマーケット情報を中心に経済・金融の基礎まで、スカパー!ch.766および一部ケーブルテレビにて毎日7時～26時に好評放送中。詳しくは <http://daiwa766.jp/>

経済・金融教育への取組み

タイトル	内 容	開始時期	延べ人数
スチューデント・カンパニー・プログラム (SCP)※支援	会社経営体験プログラム 高校生が実際に近い会社経営を体験する	2003年9月	151
ファイナンス・パーク (FP)※支援	生活設計体験学習施設 家計のやりくりを体験、社会や経済の仕組みを学ぶ	2005年6月	18,721
「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」※後援	各方面で活躍する方々の講演やパネルディスカッション、事例研究 グローバル経済の現状に触れ、教育のあり方をともに考える	2003年～ 2007年	2,159
日本経済教育協議会 (JCEE) の設立・運営支援	教員のための経済教育 参加型経済テキスト「人生は選択の連続だ!」を制作	2009年1月	—
ダイワJFS・青少年サステナビリティ・カレッジ共催	ダイワ・エコファンドの寄付講座 次代を担う若い世代の意識啓発や具体的アクションを促す	2006年10月	1,182

※青少年への経済教育活動を展開する世界最大の非営利法人ジュニア・アチーブメントのプログラム

WEB 詳しい報告についてはWebをご覧ください <http://www.daiwa-grp.jp/csr/report2010/kadai2>

経済・金融教育を通じて 次の世代を育てたい

経済を学ぶことは、社会の仕組みを知り、社会とのかかわり方を知ることです。自分のお金に意思を込めることで、社会を変えることができることを知り、正しい選択を通じて、豊かな人生、社会を築いてもらいたい。それが将来、健全な金融・資本市場を育てていくことにも通じるのです。

自分の意思で世の中を変えられる 子どもたちにそれを教えたい

「経済教育は、金儲けの方法を教えるものでは決してありません。“貯蓄から投資へ”という流れの中で、自分のお金に意思を込めることで、世の中を変えることができます。子どもたちにそのことを知ってもらうために、私たちは経済・金融教育に取り組んでいます」。こう語るのは、大和証券グループ本社 CSR室 上席次長の岩井亨。「社会的責任投資(SRI)意識を持った若者がひとりでも多く育つことが、健全な金融・資本市場のさらなる発展につながります」

これまでも、経済教育団体ジュニア・アチーブメント(JA)日本と協働で、さまざまな取組みを展開してきましたが、その中で痛感したことがありました。「より多くの生徒にアプローチするためにも、先生たちにもっと経済教育にかかわってもらいたい」

日本の教員にもっと経済教育に取り組んでいただくため、JAは米国の経済教育協議会(NCEE)とパートナーシップ契約を結びJCEE(日本経済教育協議会)を設立しました。大和証券グループはそのメインスポンサーとなり他の有力企業7社とともにJCEEの活動を支援しています。教材はNCEEのオリジナルを日本の実情にあわせた「人生は選択の連続だ!」を作成することになりました。大和証券グループは、テキストの作成にあたり、参加型授業が実践できるよう高校の現職の先生たち、企業のボランティアの方々とともに、教材の企画、編集にかかわっています。

アクションを通して自ら答えを出す 日本の実情に則したテキスト

「人生は選択の連続だ!」は、自由な考えの発露、知的挑戦をテーマに、参加型、体験型の授業を通して、社会や経済への理解を深めることを目的としています。「これまでもJAに協力して、アメリカ

の中学校で使われている経済教育の教科書を翻訳したことはありましたが、今回は日本の実情に合わせて、皆さんと取り組みました」と岩井。

制作過程においてはトライアル授業を開催して、教師や生徒の意見も反映しました。修正を重ねながら1年以上の制作期間を経てテキストが完成し、2010年6月より、興味を持つ全国の教員に無料で配布しています。通常の教科書、教材とは違うため、教員に向けた研修も予定しています。

「この教材は普通の教科書とは考えないでほしい。答えが出ているものについて書いてあるのではなく、問題に取り組むうちに自ら考えて答えを出すのが目的です。実生活に答えはありませんから」と言うのは、「人生は選択の連続だ!」の編集委員長である早稲田大学高等学院の本杉秀穂教諭。

充実した選択が豊かな人生を築く

テキストは教師が生徒に問いかけることから始まります。生徒はその問いかけに応じて各自が考え、選択し、全員でディスカッションしながら、選択の結果について検証します。ロールプレイングの手法も取り入れて、選択しなかったものから派生する価値・オポチュニティコスト(機会費用)までを考えていきます。「人生は選択の繰り返しです。自分



日本経済教育協議会(JCEE)の
経済・金融実技演習型テキスト



早稲田大学高等学院
本杉秀穂 教諭

の選択が社会や自分自身に、どんな結果をもたらすのか。一つひとつの選択が充実したものになれば、人生は豊かになります」と本杉教諭。「今の教育は知識を詰め込むばかりで“脳みそがいっぱいになる”。そうではなく、“脳みそに汗をかく”ような知的活動をすることで、自由に豊かな発想が生まれます。発想を広げ、能動的な挑戦を続けていくことで人は成長し、豊かな社会をも生み出すことができるのです」

経済教育を通じて自立した社会人に

「日常生活、社会は経済そのものです。自分たち一人ひとりが社会をつくっているものであり、自分たちの選択が世の中を変える、ということを、生徒たちを社会に出す前に教えたかったです」と本杉教諭。岩井は「利益至上主義ではなく、いかにして利益を得たか、その過程で社会にどのような影響を与えたか。それを意識した経済活動や投資があることを知ってほしい。学生の時からそうしたことを学び、自分の行動が周りへ与える影響を自ら考え、自ら行動する、自立した社会人になってもらいたい。大和証券グループが経済・金融教育を通じて願っているのはこの2つです」と語ります。

子どもたちの未来を 思う人の力が結晶した教材

「この取組みにかかわることができて、私も幸せです」と語る本杉教諭に、大和証券グループの経済教育への取組みについて聞いてみました。「JCEEは、日本の社会、子どもたちの未来を考える人の思いが集結してできた組織です。実社会でビジネスをしている大和証券グループの協力は貴重なものです。とても感謝していますし、心強く思っています」

JCEEは、企画から実施までの過程に企業や教員の直接参加を求めています。それぞれが得意分野を持ち寄ること

で、大きな成果を得ることが可能となります。それも、経済教育を通じて考える力を育てることが、確かな未来を築くことに通じるという思いを同じくするステークホルダーが連携しているからです。

今後は「全国津々浦々まで、このテキスト普及のサポートをし、子どもたちの幸せにつなげたいと思います」と本杉教諭。「まず知ってもらうことが大事ですから、いかに広く告知していくかが直近の課題です」と岩井。テキストが完成し、この取組みはやっとスタートラインに立ったばかりですが、大和証券グループは今後もサポートを続けていきます。



大和証券グループ本社 CSR室 上席次長
岩井亨(左から2番目)

ステークホルダーの声



経済教育の 推進パートナーとして 今後も期待

一般社団法人 ジュニア・アチーブメント日本
理事長
日本経済教育協議会 理事長

椎名 武雄氏

当初より、大和証券グループは、金銭面の支援だけでなく社員を積極的に学校やプログラムの実施場所に派遣されるなど、鈴木社長はじめ経営陣が率先してボランティア活動に取り組んでこられました。そのお陰で、「自分の人生設計に確たる意志を持って臨むことができた」という感謝の言葉が多くの生徒から寄せられています。

子どもたちに対する経済教育のジュニア・アチーブメント、および、学校の先生に対する経済教育の日本経済教育協議会「JCEE」、両組織の代表者として、経済教育の推進パートナーである大和証券グループの活動に今後も期待します。

「人生は選択の連続だ！」テキストに関するお問い合わせ先：
ジュニア・アチーブメント日本付 日本経済教育協議会(JCEE)
電話:03-5414-1175



社員が「働きがい」を感じる職場をつくる

「大和証券グループが持続的な成長を遂げるために、何よりも重要なのが人材である」

大和証券グループは、その信念のもと、業界最高水準の人材が集い、

高いモチベーションを持って仕事にチャレンジできる環境づくり、

社員が「働きがい」を感じることでできる職場環境の整備を、経営戦略として進めてきました。

多様な働き方を実現するための制度を整備するに止まらず、

制度が活用され、生きた制度となるよう2008年4月には

大和証券グループ本社にCEOが委員長を兼務する「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」、

あわせて同社人事部内に「ワーク・ライフ・バランス推進課」を設置し、

社員の意識改革にもグループをあげて取り組んできました。

社員の満足度を高めていくことが、お客様や株主の満足度を高めていくことにもつながると

確信しているからこそその取り組みです。

ワーク・ライフ・バランス推進施策とその結果

施 策		施策の評価		
		指 標	施策前	現在(2009年度)
2005年2月	女性活躍推進チーム発足	女性管理職	75人	約2倍 → 159人
2005年10月～	育児・介護支援制度の拡充	育児休職者	115人 うち男性0人	約3倍 → 320人 うち男性16人
2007年4月～	勤務地変更制度※	勤務地変更制度利用者 (2007年度からの累計)	—	48人
2007年6月～	19時前退社の励行	月平均所定外労働時間	26.2時間	4.1時間減 → 22.1時間
2008年6月～	年休取得促進	年次有給休暇消化率	37%	約1.5倍 → 56%

※勤務地変更制度…結婚や配偶者の転勤などの理由により、現在の職場では勤務が困難な場合、勤務地を変更し継続して働くことができる制度
(転居を伴う異動がない職制が対象)

*データの対象範囲はWebをご覧ください

WEB 詳しい報告についてはWebをご覧ください <http://www.daiwa-grp.jp/csr/report2010/wlb>

私生活の充実が仕事を充実させる ワーク・ライフ・バランス

高いモチベーションを持って効率よく仕事に取り組むためには、私生活の充実が不可欠です。経営戦略のひとつとして、グループをあげてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるのは、仕事と私生活を充実させることが、人生を豊かにし、仕事にも良い影響をもたらすからです。人材は企業が発展するための源泉と考えるからこそ、本気で取組みを進めているのです。

有給休暇を利用して 国際協力活動を展開

「オンとオフをはっきり意識することがいい仕事に通じるのではないのでしょうか」と言う大和証券キャピタル・マーケット キヤピタルマーケット部 プロダクト課の若林泰宏。2007年の入社以来、主にアジア地域の国や国際機関、企業の債券発行にかかわってきました。

海外とのやりとりが多い業務で、時差があるため19時前退社が難しい時期も多いと言いますが、その分、いかに効率よく仕事をするかは常に頭にあります。有給休暇は、「案件の合間など、取れる時に目一杯活用しています。先日也有給休暇を利用して9日間、タイに行ってきました」。

若林は大学時代にNGOを設立しました。タイの貧困地域で、地域の特産物や技術を調査し、持続可能な産業を開発して、収入を安定させる活動を展開してきました。「貧困

は世界に必要なもの。私はこれをなくしたいんです」と、この活動にかける思いを語ります。

NGOの活動は今も続けています。「正直、社会人になったらタイに行けなくなると思っていました。でも入社当時から有給休暇が取りやすい環境で、今でも年に2回はタイへ行っています」

「NGOの活動を通じて、マイクロファイナンスを実現したいという夢がありました。国内の証券会社で「マイクロファイナンス・ボンド」を初めて手がけるのは、大和証券グループしかないと思っていました」と語る若林は入社当初から、マイクロファイナンスに関するレポートを役員に提出するなど、熱意が認められ、2009年の発行にかかわることができました。「自分で考えていることが初めて仕事につながった、とても嬉しい経験でした」

子育てをしながら 仕事でのレベルアップを実現

大和証券 亀戸支店 クライアントサポート課に所属する森田真理子が高卒で大和証券に入社したのは1992年のことです。語学留学の夢をかなえるため3年後に退職したものの、2000年にパートタイマーで復帰しました。出産のため再度退職して、2児を出産後、2006年、みたび大和証券に復帰しました。「大和証券にはモチベーションの高い人、尊敬できる人が多い。社会復帰を考えた時大和に戻ることは自然な選択でした」

2009年にはパートタイマーから正社員のカスタマーサービス職になり、ファイナンシャルプランナーのAFP資格、そしてその上級のCFP資格も取得しました。「店頭でお客様と接する際、知識がないためにお答えすることができな



大和証券キャピタル・マーケット
キャピタルマーケット部 プロダクト課
若林泰宏



大和証券 亀戸支店 クライアントサポート課
森田真理子

いことがあって、勉強しなければと思いました。当社には資格取得を支援する制度も充実していましたから」

さらにはエリア総合職への転向を目指して試験に挑戦し、2010年4月、見事に合格。「下の子は今年6歳で、まだまだ手がかかりますが、当社には子どもが小学校3年生修了まで残業を免除する制度がありますので、エリア総合職になっても子育てと両立できると思いました」

時間が限られることで 仕事の効率がよくなった

NGOの活動と仕事を両立する若林と、子育てに忙しい毎日を送りながら、仕事でのレベルアップを図る森田。「残業を少なくするには、業務をいかに効率よくするかがポイントです。どの仕事を何時までに終わるか、その日のスケジュールを朝立てています」と若林。森田は「子育てを経験して時間の使い方がうまくなったと思います」と語ります。

そんな二人に今後の目標を聞いてみました。「マイクロファイナンスのように、社会的にインパクトの強いもの、社会的意義のあるものにかかわっていきたいです」と若林。森田は「お客様と長いスパンでお付き合いして、ライフプラン全体をサポートできる仕事をしたいと思っています。そのために証券アナリストの資格にも挑戦中です」。二人とも、私生活での貴重な経験を仕事に活かす方法を模索しているようです。

会社の本気度を実感 この二年で雰囲気激変した

「ワーク・ライフ・バランスに対する会社の本気度を実感しています。この二年で職場の雰囲気が変わりました」と二人

は口を揃えます。「早く帰れ、休暇を取れと、上司に強く勧められる会社って、他にはないんじゃないでしょうか」と若林。

「定時退社や、子どもの学校行事で有給休暇を取ることに躊躇する雰囲気はまったくありません。気兼ねなく子育てをさせてもらっています」と言う森田には、こんな思いもあります。と言います。「第一子を出産した頃も産休・育休制度はありましたが、現在ほど利用しやすい制度ではありませんでした。今だったら、仕事を辞めることなく出産、子育てができたと思います」

近年では「制度など、できる限りの用意はしてもらっていると感じます」と森田。森田の夫も「自分にできることは協力しますが、会社のバックアップはありがたいですね」と言います。若林は「会社の意思ははっきりと示されているので、あとは社員一人ひとりの問題だと思います」

「私にとって“ライフ”とは私生活ではなく、人生です。充実した人生を送るためには、仕事と私生活のバランスがよくなければいけないと思います」と若林。森田は「私にとって家庭はかけがえのないもの。でも、仕事も充実しなければ、豊かな人生とはいえないと感じます」と語ります。

“豊かな人生”に対するイメージは違っても、共通するのは、私生活と仕事の両方が充実してこそ人生は豊かになる、という実感です。さまざまな価値観を持つ人が集まってこそ、企業も多様な価値を社会に提供できます。企業としての価値を高めるために、大和証券グループは今後もワーク・ライフ・バランスの取組みを実践していきます。

ステークホルダーの声



男性の「家庭進出」と 「一人一役」運動に期待

慶応義塾大学法学部
教授

片山 善博氏

女性が働きやすい職場環境が整えられたとしても、家庭や地域社会がこれまでどおり男性中心では、女性の負担が大きくなるだけです。男性の「家庭進出」が可能となるよう、育児休暇制度を実質的に取りやすくすることが不可欠です。地域社会においても、一人ひとりの社員が消防団員や、町内会やPTAの活動など地域において何らかの貢献をする、すなわち「一人一役」運動を展開してはどうでしょうか。子育てや地域社会での体験や知見は必ずや社員の人生を豊かにするはずですし、社業においても大きな力を発揮することにつながると思います。



ステークホルダーダイアログ② 持続可能な金融ビジネスとCSR

大和証券グループは、2010年1月に「国連グローバル・コンパクト」※1に加盟しました。これをきっかけに、金融機関として果たせる役割やこれまでの取組み、今後大和証券グループに期待することなどについて有識者よりご意見を伺い、CSR活動のさらなるステージアップに向けて取組みを推進していきます。(開催日:2010年3月15日)

※1 国連グローバル・コンパクト…1999年、コフィー・アナン国連事務総長(当時)の提唱により国連に創設された国連事務総務会直結組織。企業のリーダーに国際的なイニシアチブであるグローバル・コンパクトへの参加を促し、国連機関、労働、市民社会とともに人権、労働基準、環境、腐敗防止の分野における10原則を支持するというもの。

グローバル・コンパクトをきっかけに 情報発信とパートナーシップの強化を

植原 大和証券グループは、2010年1月、日本の証券業界としては初めて「国連グローバル・コンパクト」に加盟しました。グローバル・コンパクトの思想は、当社の企業理念そのもので、このスピリットを事業の中で実現することを宣言することで、社会に対する責任がより強くなるとの思いから署名をしました。

若林 当社がこういう理由で参加します、と発信することによって、日本社会におけるうねり、あるいはグローバルな提携といったムーブメントが広まることを期待しつつ、情報発信をしていきたいと思っています。



株式会社インテグレックス
代表取締役社長

秋山 をね氏



富士ゼロックス株式会社 相談役特別顧問
国連グローバル・コンパクト ボードメンバー
グローバル・コンパクト・ボージャパン議長

有馬 利男氏

有馬氏 企業が事業を通じて社会のさまざまな課題の解決に貢献することが重要です。証券会社は資金を提供する、あるいは仲介をするのが事業ですから、大きなことができますね。

若林 世界を見渡して、資金が必要なところに届ける仕組みをつくるような商品を開発する。それが我々にとって社会貢献につながるし、またそういう仕事をしたいと社員みんなが望んでいると思います。

秋山氏 どこにお金を流すかによって社会をより良く変えることが金融の大きな役割だと思いますので、環境や貧困など、世界的な課題を解決するためにも、金融が果たしうる役割は非常に大きいと思います。

有馬氏 グローバル・コンパクトでは、国連と民間とのパートナーシップの重要性も唱えています。特に貧困、病気、女性の問題などに対して、金融機関なら間接的にボトムの底辺に手を差し伸べることができるのではないかと期待をしています。

秋山氏 欧米では金融機関同士が連携して、国連との協働もしていますし、さまざまな政府への提言も行なっていますが、日本は横の連携がうまくいっていない。今後は連携を考えていくことが必要だと思いますし、ぜひ大和証券さんにリーダーシップをとっていただきたいと思います。

有馬氏 たとえば企業のトップが集まるリーダーズサミットや、加盟企業が個別に事例を分けて議論する分科会などがありますが、残念ながら日本の企業からは参加が少ないんですね。こういう場にもどんどん参加していただきたいと思います。

より良い未来、より良い社会のために 2つの重要課題への取組み

植原 当社では「金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する」を重要課題に掲げています。「マイクロファイナンス・ボンド」や「ワクチン債」などを販売してきましたが、こういった商品は社会に貢献していることが分かりやすい点で、お客様にも当社の社員にも、非常に大きな意味があると思います。

若林 人間には社会に貢献したいという「よき欲望」がある。それをマーケットにいち早く取り入れていくことが我々の仕事だと思います。

島津 社会的責任投資商品(SRI)を扱うことは、当社の社員への影響も大きいんです。社会の課題を解決する商品を手がけることが誇りになる。人間とは不思議なもので、仕事の意義を確認できるとパワーが出てくるんですね。

植原 こういった債券に関しては、現場で商品をつくっている人たちから「こういう商品をつくりたい」と動き始めたんですね。社員同士、横の連携も生まれて、高いモチベーションをもって業務に取り組んでいると、私も実感しました。

秋山氏 いい商品は会社を変えるんですよね。現場で社員が問題意識を持って、自分たちの仕事で解決できないだろうかと考える。それを実際に商品化できればやる気が高まる。具体的に商品というかたちがあると、本当の意味で自分の仕

事に対して誇りを持つことができ、お客様にも喜んでいただける。よい循環が生まれていますね。

島津 もうひとつの重要課題は、「健全な金融・資本市場を発展させて次の世代につなげていく」です。これを実現するのは教育に尽きると思います。

秋山氏 正しい金融教育は非常に重要だと思います。残念ながら日本ではお金はきたないもの、というイメージがある。どう稼ぎ、どう使えばお金がきれいなものになるのかを教えるのが金融教育として重要で、金融の役割など、基本的に重点を置いた教育を展開してほしいと思います。

ワーク・ライフ・バランスは 企業が成長するために欠かせないもの

有馬氏 CSRは経営そのものということは、社員の側から見ると「働き方」ということになります。ワーク・ライフ・バランスというと出産・育児に視点がいきがちですが、もっと幅がある。ワークは生産性が上がり、ライフも幸せ度が上がっていくようなことを目指すべきではないかと感じています。

島津 最近ワーク・ライフ・バランスをうたわない企業はありませんが、この取組みへの本気度や、社員を大事にしようという思いは当社が絶対ナンバーワンだと自負しています。証券会社はハードワーキングですから、19時前退社は革命なんですね。

植原 机の前に座って、会社の人とだけ付き合っていたのでは絶対に仕事のヒントは出てきません。お客様や社会からのニーズは生活の中でしか見つからない。そういう意味でワーク・ライフ・バランスは、本当の意味で仕事の質を高めるために有効だと思いますし、企業が成長するために必要なことだと思います。

秋山氏 「ワーク&ライフブレンド」という言い方をする人もいますが、私もブレンドだと思うんです。ライフの中にワークがあって、ワーク自体が人生じゃないかという意味で。ワーク・ライフ・バランスというと、女性だけの話になりがちですが、男性の生活も見直さなければ駄目なんですよ。こういった取組みを社員がどう感じ、どういう効果が出ているかをモニタリングして、改善すべきところは改善していく。PDCA※2をかけてどんどんブラッシュアップしていただきたいと思います。

※2 Plan(計画) Do(実行) Check(評価) Action(改善)



大和証券
代表取締役副社長
管理部門分担 兼 管理本部長
(開催当時：代表取締役専務取締役)

島津 正樹



大和証券キャピタル・マーケット
内部管理統括責任者
代表取締役専務取締役
(開催当時：代表取締役専務取締役)

若林 孝俊



大和証券グループ本社
CSR室管轄 執行役

植原 恵子

CSR課題・実績と目標

持続可能な社会構築に向けたさまざまな取り組みについて実績の開示とともに活動の評価を行い、次年度に向けての目標を掲げ

		2009年度の目標
重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する		● 社会的責任投資に関するグループ各社の連携強化
重要課題2 健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる		● 経済・金融教育の普及に向けた取り組みの推進
		● 環境問題に関する情報発信の拡充
		● 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)
CSRマネジメント		● CSR情報の収集および発信 ● 社内へのCSR情報発信の充実 ● CSRに関する社員アンケート実施およびCSR活動への有効活用
コーポレート・ガバナンス		● 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
		● BCP(Business Continuity Plan:事業継続計画)の推進
コンプライアンス	グループ全体	● コンプライアンス研修の実施継続
		● 反社会的勢力対応態勢の強化
	大和証券	● 営業品質の持続的向上
		● 内部管理態勢の実効性と効率性の向上
	大和証券キャピタル・マーケット	● 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
		● 情報管理態勢の強化(継続)
情報開示(ディスクロージャー)		● 非財務情報の開示の継続
		● 効率的なIR活動の実施
		● IRツールの拡充および有効活用
お客様とのかかわり		● アフターフォローへの積極的な取り組み(継続)
		● 営業員のスキルアップ
		● 店頭スタッフのお客様対応の向上
株主とのかかわり		● 株主優待拡充への対応
社員とのかかわり		● 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
		● 高次元の「ワーク・ライフ・バランス」の実現
		● 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
社会とのかかわり		● 企業市民活動の社内情報発信の充実
大和証券グループの環境負荷		● 事業に伴う環境負荷の低減

〈活動の自己評価〉 ◎:目標の実現に向けて大きな成果を得られたもの ○:目標の実現に向けて成果の得られたもの △:実施してさらに成果をあげる必要のあるもの

ました。

2009年度の実績	活動の自己評価	2010年度の目標
●グループ・部署横断的な協力関係を構築し、社会的課題解決に寄与するインパクト・インベストメント型債券を3本、約650億開発・販売	◎	●インパクト・インベストメント型債券を1,000億以上開発・販売 ●投資信託など他の商品においても開発を検討
●東京大学・北京大学とのアントレプレナー道場交流会への協賛等国内外との連携強化。寄付講座をはじめ、本業に立脚した産学連携を推進	◎	●国内外の大学との連携強化、各取り組みの検証、充実 ●社員に対し、金融哲学(金融担い手としての倫理)研修の実施 ●「人生は選択の連続だ!」テキストを教員に対して広く配布 ●学生を対象にソーシャルビジネスに関する勉強会を開催
●グリーンイノベーションなど情報発信の充実を図った	◎	●環境問題に関する情報発信の拡充(継続)
●マイクロファイナンス特集をはじめとする、ウェブサイトにおける情報発信の更新・充実	◎	●ウェブサイト、「ダイワ・証券情報TV」などを通じた情報発信を強化
●重要課題2参照	◎	●社外の有識者との意見交換を月に1回以上実施することで社員の意識改革を図るとともに、情報発信を通じて社内外のコミュニケーション推進
●イントラネットや社内報を通じた情報発信	○	
●グループ全社員に対しCSRアンケートを実施し、CSRにおける課題の掘り出し	○	
●財務報告の内部統制に係る文書化作業を整理・簡素化、検証業務の効率化	○	●内部管理態勢をグローバルベースで確固たるものにする ことでステークホルダーとの信頼関係をさらに強固なものとし、自らの持続的な成長を実現する
●新連結会計システム導入による財務報告に係る内部統制の有効性向上		
●新型インフルエンザの基本的知識、対応策について各社員が確認できるよう対応ガイドライン(マニュアル)を策定	◎	●グループ全体でのBCP体制構築
●多摩研修センターの代替オフィス機能を拡充		
●企業倫理に関する検証、研修を実施	◎	●企業倫理、コンプライアンス意識のさらなる徹底
●e-ラーニングによるコンプライアンス研修の実施		
●グループ各社の反社会的勢力に対する情報収集、データの整備	◎	●反社会的勢力の排除・関係遮断態勢の強化
●公的団体等との情報交換による反社会的勢力の動向把握		
●営業店、本部部室の「自己改善努力」の向上・促進に主眼を置いた取り組みを推進	○	●営業品質の持続的向上(継続) ●社内ルール・事務手続き等の再整備 ●不公正取引排除態勢の強化
●システム化、IT化の実効性検証のうえ、さらなる実効性の向上	○	●内部管理態勢強化のための営業店サポート
●利益相反管理の対象となる関係会社・取引の特定、管理統括者の設置をしたうえで、規定の整備、管理システムの改定、研修による周知	◎	●金融商品取引法改正に係る対応
●法人関係情報管理に係るケーススタディ集の作成、周知	○	●反社会的勢力対応等の強化
●アニュアルレポートやビジネスレポート等のディスクロージャー情報誌や会社説明会等を通じて積極的に開示	◎	●非財務情報を含む大和の独自性や差別化が図れる情報の積極開示
●コストを意識しながらIRの質や内容を充実。	◎	●効率的なIR活動の実施(継続)
●IRウェブサイト刷新		
●ディスクロージャー誌等でよりわかりやすい情報発信。ユーザーフレンドリーなIRサイトになるよう、抜本的見直しを実施	◎	●IRツールの拡充および有効活用
●対象・目的別セミナーなどで国内外の相場見通し情報を継続的に提供	○	●アフターフォローへの積極的な取り組み(継続)
●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		
●AFP、CFPの取得をはじめ、各種研修、TOEIC受験の促進	△	●全社員のスキルアップ
●本部スタッフによる、定期的な現場チェック・指導を継続	○	●店頭スタッフのお客様対応の向上(継続)
●新人店頭スタッフには実践的なホスピタリティ研修を継続		
●株主優待充実による個人株主の維持・拡大	◎	●株主優待拡充への対応(継続)
●全社員がモチベーション高く働き続けられる環境整備に向けた人事制度の改定	◎	●専門性とロイヤリティを兼ね備えたプロフェッショナル人材の育成(継続)
●スキルアップ研修の重点の実施と語学研修の拡充		
●短時間勤務制度、復職支援体制、窓口相談、支援サイトの拡充	◎	●高次元の「ワーク・ライフ・バランス」の実現(継続)
●19時前退社、年休取得促進、社内セミナーなどによる意識改革の推進		
●新たに女性役員4名、女性部室店長6名誕生(女性部室店長は合計17名に)	◎	●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(継続)
●ワーク・ライフ・バランス委員会および女性活躍推進チームによる追加策の検討		
●ボランティア活動実績を社内報で随時紹介	○	●より多くの社員が企業市民活動に参加できる環境づくりを目指し、外部のNPOと連携し、社内情報発信の充実と活動機会の拡大
●ちよだボランティアクラブに加盟し、より参加しやすい環境を提供		
2009年環境負荷データ(CO ₂ 排出量、電力使用量等)は一部集計が未了となっているため、ウェブサイトにて報告予定		●グリーン購入拡大に向けて体制を構築。グループ内での推進とともに、サプライヤーへの働きかけを実施 ●効率的な環境負荷データ収集体制の整備

×:実施できなかったもの

会社概要 (2010年3月31日現在)

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
〒100-6751
東京都千代田区丸の内一丁目9番1号
グラントウキョウ ノースタワー

電 話
03-5555-1111 (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
2,473億円

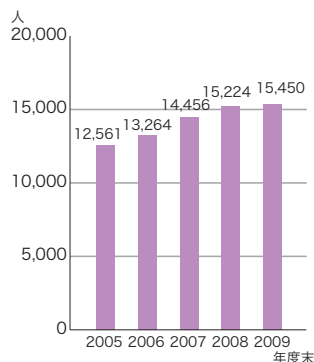
従業員数 (連結)
15,450人

連結対象子会社
54社

持分法適用会社
7社

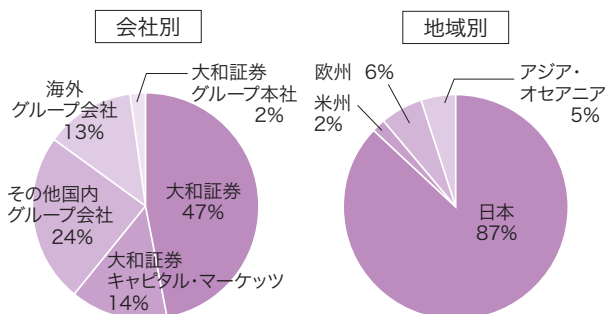
発行済み株式総数
1,749,358,772株

連結従業員数

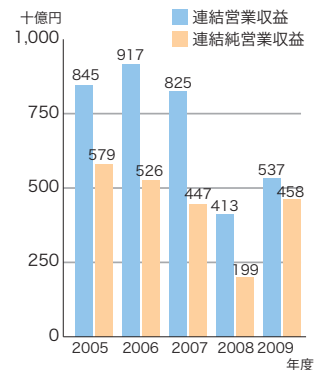


連結従業員数の構成

(2010年3月末)

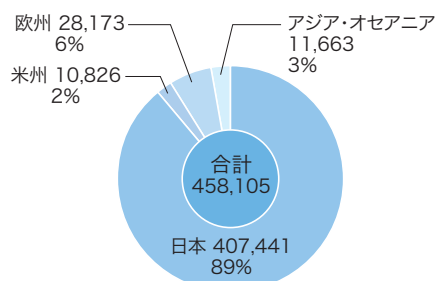


連結収益、連結純営業収益



連結純営業収益の地域別内訳

単位: 百万円
(2009年度)



CSR報告書2010 Webサイトのご案内 (2010年8月公開予定)



大和証券グループのCSR活動の詳細は、Web サイトで報告しています。
ステークホルダーごとの重要な項目について、誠実な開示に努めています。

<http://www.daiwa-grp.jp/csr/report2010/>

第三者意見について

冊子およびWebサイトの「CSR報告書2010」に対するご意見を、特定非営利活動法人 パブリックリソースセンター 事務局長 岸本幸子氏にいただきWebサイトに掲載します。



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、大和証券キャピタル・マーケットズという2つの証券会社を中心に、証券に関連するサービスを提供するさまざまな会社によって構成され、総合的な証券サービスを提供しています。

グループコア4事業

1. リテール

大和証券の全国119(2010年4月現在)の店舗網、コールセンター、インターネットのチャネルを通じて、「ダイワ・コンサルティング」「ダイワ・ダイレクト」の2つのコースを用意し、主に個人、未上場法人などのお客様を対象に幅広い金融商品・サービスを提供し、お客様の資産運用をサポートしています。(主要会社は大和証券)

2. ホールセール

国内外の機関投資家や事業法人、金融法人等を対象に、セールスおよびトレーディング業務ならびに投資銀行業務を行なっています。セールスおよびトレーディング業務は、機関投資家を中心とするお客様を対象に有価証券・金融商品などの販売や注文の取次ぎを行います。投資銀行業務は、事業法人、金融法人等のお客様の資金調達にかかわる業務を通して、事業拡大から財務・資本戦略までをサポートしています。(主要会社は大和証券キャピタル・マーケットズ)

3. アセット・マネジメント

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や不動産投資信託の運用受託業務を行なっています。

(主要会社は大和証券投資信託委託、大和住銀投信投資顧問および大和リアル・エステート・アセット・マネジメント)

4. 投資

投資ファンドの組成または大和証券グループの自己資金により、プライベート・エクイティ、ベンチャー投資、事業再生、金銭債権、不動産等への投資を行なっています。(主要会社は大和SMBCキャピタル※、大和証券SMBCプリンシパル・インベストメンツおよび大和PIパートナーズ)

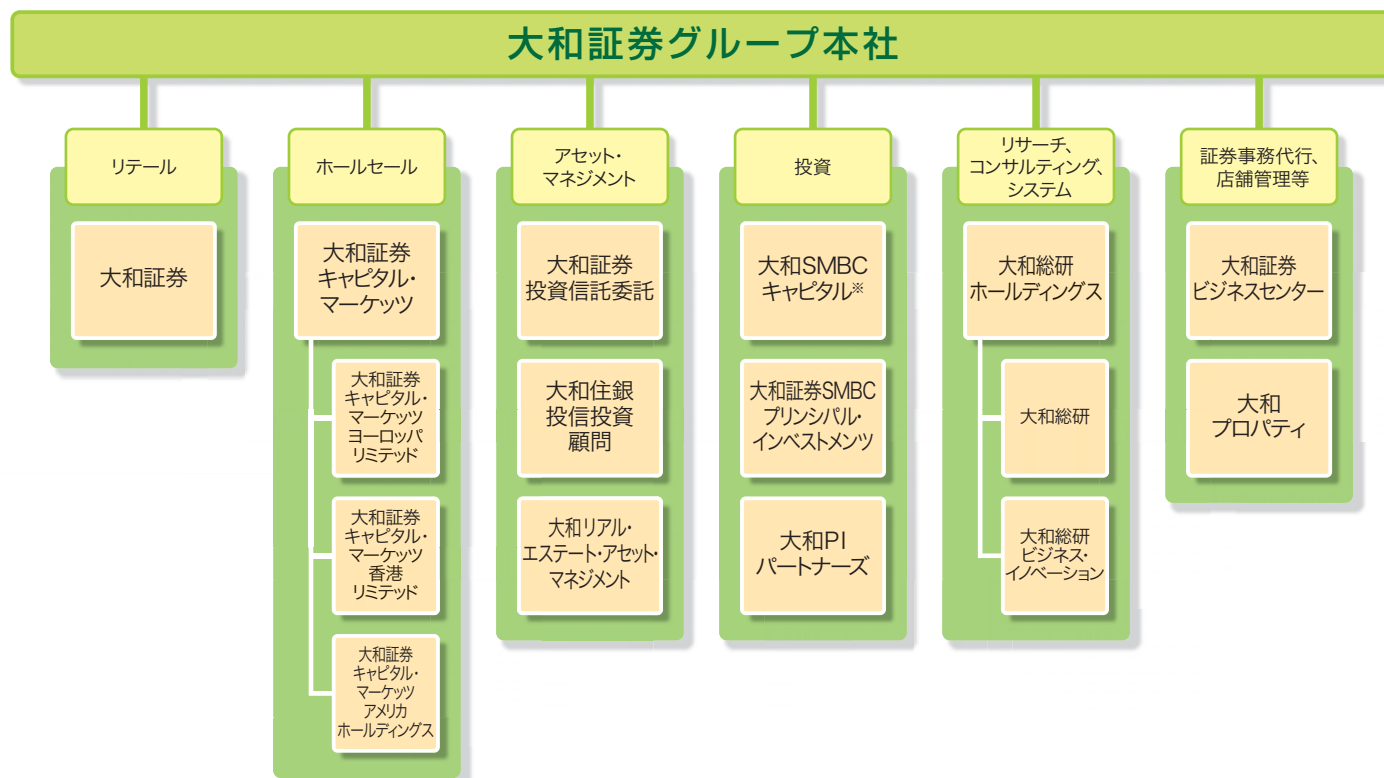
グループサポート事業

5. リサーチ、コンサルティング、システム

国内外の機関投資家、事業法人、金融法人、公的機関等を対象に、リサーチレポート等による情報提供、経営コンサルティング、IT サービスなどを行なっています。(主要会社は大和総研および大和総研ビジネス・イノベーション)

6. 証券事務代行、店舗管理等

証券関連の事務代行業務や、不動産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および大和プロパティ)



※2010年7月1日付で大和企業投資株式会社に商号変更予定

大和証券グループ
CSR 報告書
2010

Webサイトのみの掲載事項

詳細版



大和証券グループは、2010年1月に「国連グローバル・コンパクト※」に加盟しました。これをきっかけに、金融機関として果たせる役割やこれまでの取組み、今後、大和証券グループに期待することなどについて有識者よりご意見を伺い、CSR活動のさらなるステージアップに向けて取組みを推進していきます。（開催日：2010年3月15日）

※国連グローバル・コンパクト：2000年、コフィー・アナン国連事務総長（当時）の提唱により国連に創設された国連事務総務会直結組織。企業のリーダーに国際的なイニシアチブであるグローバル・コンパクトへの参加を促し、国連機関、労働、市民社会とともに人権、労働基準、環境、腐敗防止の分野における10原則を支持するというもの。



富士ゼロックス株式会社 相談役特別顧問
国連グローバル・コンパクト ボードメンバー
グローバル・コンパクト・ボードジャパン議長
有馬 利男氏



株式会社インテグレックス
代表取締役社長
秋山 をね氏



大和証券
代表取締役副社長
管理部門分担 兼 管理本部長
（開催当時：代表取締役専務取締役）
島津 正樹



大和証券キャピタル・マーケット
内部管理統括責任者
代表取締役専務取締役
（開催当時：代表取締役常務取締役）
若林 孝俊



大和証券グループ本社
CSR室管轄 執行役
植原 恵子

金融危機から教訓を得て、持続可能な社会の構築に貢献する

島津 今回の金融危機の最大の要因は、金融機関が果たすべき社会的使命を忘れて、手っ取り早く収益を見出すというスタンスでビジネスを行なったことにあります。今回の金融危機は、金融機関の社会的使命、役割について、あらためて考え、教訓を得る機会になったと感じています。金融機関は公器であると、私は痛感しました。特に金融機関は社会性が強く求められています。証券会社は投資家と投資家、投資家と企業をつなぐ仲介機能をしっかり果たさなければなりませんし、仲介者

としての役割意識、直接金融の担い手としての使命感を持たなければならないと、あらためて確認しました。

秋山氏 実は私は10年以上ウォールストリートにいましたが、島津さんのおっしゃる通りだと思います。今回のことも起こるべくして起きたと思っています。今までのウォールストリートは、あまりにも短期的に物事を見て、短期的な利益ばかりを追求してきた。それが間違いだったのだと思います。金融は社会をつくる役割を持っていますから、サステ

ナビリティという視点がものすごく重要だと感じています。

島津 健全な利益をたくさん出して税金を払い、たくさんの人を雇うことは、企業の一番の役割だと思います。ただ、単に儲けるだけでは駄目なんですよ。仲介者としての役割、公共的な役割を果たすことで、仕事を通じて社会に貢献するという使命を自覚しなければいけない。マネーを扱う我々の業界は、一般企業以上に使命感をもたなければなりません。私はコンプライアンス担当ですが、コンプライアンスは法令遵守という意味以上にプリンシプル、信条を持つことが重要だと思います。「大和スピリット」が当社のプリンシプルだと思っています。

これは企業理念を社員に浸透させるため2008年4月につくったもので社員全員に携帯させています。

有馬氏 私は富士ゼロックスに長いこと勤めていて、富士ゼロックスのなかではいわゆる企業理念といったようなことには、かなり経営そのものとして関心を持ってやってきました。今、島津さんのお話を伺っていて、仕事を通じて社会に貢献することを明確にし、その背骨としてプリンシプルをしっかりと定めていることが素晴らしいと思いました。金融危機は、経営の根本を見直し「企業は社会の公器である」ということを改めて認識する機会となったのです。

グローバル・コンパクトをきっかけに、情報発信と連携を強化

有馬氏 企業が事業を通じて社会のさまざまな課題の解決に貢献をする。これはわれわれメーカーですから、サプライヤーさんやパートナーさんなど、膨大な数の企業と取引をします。彼らと一緒にCSR調達などの活動をするのは、実は一企業が税金を払うといったことよりも数倍の大きなことができます。金融ですと企業に資金を提供したり、仲介をするわけですから、これはわれわれメーカーがやることよりもその影響はさらに大きくなります。これは本当に大きなことです。国連と企業と一緒に手を組み、企業の大きな力を使って社会的な課題を解決したいというのがグローバル・コンパクトの根本にある考え方なのです。

植原 当社も2010年1月にグローバル・コンパクトに署名をしました。グローバル・コンパクトの思想は、当社の企業理念そのものなので、署名することに違和感はまったくありませんでした。こういうことに取り組んでいくと外に向かって宣言することで、社会に対する責任が強くなると思いますし、継続的に新しいものを取り入れて、さらに上に進んでいこうとすることでもあると思います。

若林 グローバル・コンパクトと我々の企業理念は親和性がありますので、非常に素直な感覚で参加できたと思います。当社がこういう理由で参加しますと発信することによって、日本社会におけ

るうねり、あるいはグローバルな提携といったムーブメントが広まっていくことを期待しつつ、情報発信をしていきたいと思っています。

また、我々の本業は資金の調達ですから、世界を見渡して、資金が必要なのに届かないところに資金を届ける仕組みをつくるような商品を開発していかなければならぬ。それが我々にとって社会貢献につながるし、そういう仕事をしたいと社員はみんな望んでいると思います。

秋山氏 どこにお金を流すかによって社会をより良く変えることが金融の大きな役割だと思いますので、環境や貧困など、世界的な課題を解決するためにも、金融が果たしうる役割は非常に大きいと思います。

有馬氏 グローバル・コンパクトではパートナーシップの重要性も唱えています。これにはいろいろな意味がありますが、国連と民間とのパートナーシップも意味しています。そういったなかで、特に貧困、病気、女性の問題などに対して、金融機関なら間接的にボトムの底辺に手を差し伸べることがあるのではないかと思います。もうすでにやっておられると思いますけれども、もっと可能性が広がるのではないかと期待を持っています。

秋山氏 欧米では金融機関同士が連携して、国連との協働もしていますし、さまざまな政府への提言も行なっていますが、日本は横連携がうまくい

っていないなと思います。今後は連携を考えていくことが必要だと思いますし、ぜひ大和証券さんにリーダーシップをとっていただきたいと期待しています。

また連携というのは別の意味もあります。今ヨーロッパで起こっていることとして、ある生命保険会社がクラスター爆弾にかかわっている企業に投資をしないことを決めたのですが、1社だけが投資をしなくても別のところが投資をすると、しない会社はビジネスチャンスを失うだけになってしまいます。だからなかなか1社だけだとすることが難しい。しかし連携をして、同じ志で投資をしないということになると、非社会的な企業はどこからも投資を受けられなくなるし、お互いの利益を守るという側面もあります。

若林 金融機関の連携には、公のミーティングや、協会を中心とした会議体などを活用して、機会があるたびに日常的に訴えていくことが大事だろうと思います。ただ、日本はインフォーマルな

ちで表現するのが下手な国民性があるので、そこはもう工夫して、仕組みをつくっていくことも必要かもしれません。

島津 当社のマイクロファイナンスなどの試みに対して、国内の他の金融機関からも興味を持たれていると感じています。こういうことに関しては、競争よりもみんなと一緒にやっていかうという意識があるのではないかと。当社は先駆した者の責任としてリーダーシップを発揮していかなければいけないと思っております。

有馬氏 たとえば、世界で700社が加盟しているPRI(国連責任投資原則)の場合は、コミットを明確にしてトップがサインをしますから、横連携の母体になりやすいと思うんですね。グローバル・コンパクトでは、企業のトップが集まるリーダーズサミットや、加盟企業が個別に事例を分けて議論する分科会などがありますが、残念ながら日本の企業からは参加が少ない。こういう場にもどんどん参加していただきたいと思います。

重要課題 - 1

金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する

社員、お客様ともに誇りをもてるよい商品が会社を、社会を変える

植原 「マイクロファイナンス・ボンド」や「ワクチン債」などを販売してきましたが、こういった商品は社会に貢献していることが分かりやすい点が、お客様にも当社の社員にも、非常に意味があると思います。

島津 お客様は途上国に貢献したいという気持ちがあっても、それを実現する手立てが少なかった。こういうかたちで貢献できる商品に出会って、非常に喜ばれていると感じています。

若林 人間には社会に貢献したいという「良き欲望」があるんです。それをマーケットにいち早く取り入れていくことも我々の役割なのだろうと思います。

島津 社員にとってもよい影響があります。証券会社で働く上で一番重要なのは仕事に対する誇りややりがいです。社会の課題を解決するような商品は、仕事の意義がわかりやすく、仕事に対してのプライド、誇りを持ちやすい。人間とは不思議なも

ので、仕事の意義を確認できるとパワーが出てくるんですね。

植原 こういった商品は、現場で商品をつくっている人たちが自主的に動き始めるんです。トップダウンですと縦割になりがちですが、こういった商品に関しては、横の連携が自然にできる。みんなモチベーション高く取り組んでいるなと実感しています。

秋山氏 良い商品は会社を変えるんだなと思います。具体的に商品があつて、お客様にも喜んでいただけると、自分の仕事にも誇りを持てる。いろいろな問題意識を持っている社員が、自分たちの仕事のなかで解決できないだろうかと考える。実際に商品化することができれば、ますますやる気が高まるだろうと思います。

有馬氏 正しい意図で正しいことをやって、企業理念を踏まえた活動としてきちんと理解できるようなストーリーがいくつもあると社員はわかりやすいですね。CO₂で考えると、金融が資金を提供する

ことによって行われるお客様の活動でCO₂が発生する。そういう効果まで計算して、ライフサイクル的なアセスメントができるかもしれません。CO₂の25%削減を実現するための牽引力になり得るのではないかと思います。

島津 おっしゃる通り、実効性が大事ですね。投資するだけでなく、それがどう使われたか、末端までわかると我々もやる気が出ます。

重要課題 - 2

健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる

金儲けではなく、金融の役割を教育、常に情報発信していくことが重要

島津 もうひとつの重要課題は、「健全な金融・資本市場を発展させて次の世代につなげる」です。これは本当に我々の使命だと思いますし、これを実現するのは教育に尽きると思います。

植原 教育に関しては「ジュニア・アチーブメント日本」という経済教育団体とパートナーシップを組んで、取組みを行なっています。ちょっと変わったところでは教える人を教育するプログラムも展開しています。オリジナルの教材を作って、先生がそれをもとに経済について教えていくという取組みで、これは画期的なものかなと思います。

有馬氏 グローバル・コンパクトから派生した教育に関する施策でも、ビジネススクールの教育カリキュラムのなかにCSR、あるいはESGを埋め込むような働きかけが起こっています。教育のなかにCSR的なことが埋め込まれていくのは非常に大事なことだと思いますね。

秋山氏 残念ながら日本ではお金はきたないもの、というイメージがある。どう稼ぎ、どう使えばお金がきれいなものになるのかを教えるのが金融・経済教育として重要で、金融の役割など、基本に重点を置いた教育を展開してもらいたいですね。

島津 おっしゃるとおり、How to 投資ではなく、金融は何のためにあるかをきちんと教育していく

秋山氏 CSRのRはレスポンシビリティではなくてリスペクトだと思います。やらなければいけない責任、ではなく、思いを尊重する。社会に役立ちたいという思いをみんなが持っていて、その思いをリスペクトしながらコーポレートからコミュニティに広がっていくべきで、それがこれからのCSRだと思います。

ことが重要だと思います。お金の稼ぎかたではなく、本当に必要なところ、お金を回すべきところにお金を回すことをちゃんと考えなければいけない。

若林 お金というのは人間の理想なり目的なりを果たすための手段であると思います。そこで大事なことは、人を大切にすることだと思います。人を決して手段化せず、目的と考えられるような組織、経済社会を目指す。そこにこそ、より良い社会、目指す方向性があるのではないかと常に思っています。

健全な金融・資本市場を発展させる、という意味では、我々がマーケットで仕事をしているなかで、経済的価値をどこに見出し、根付けしていくか。社会に有用な価値観で、眠っているものをマーケットに取り込んでいくことをずっと続けなければならないと思うんです。そのために、常に経済社会に向けて情報、資料、レポートを発信し続けたいと思います。

秋山氏 それは非常に重要なことだと思います。今まで光が当たっていなかったところに光を当てて、それを市場のなかに取り入れる。それがワクチン債やマイクロファイナンスにつながっていくわけですね。既存のもの、あるいは日本の市場だけではなくて、世界に目を広げて、そういう活動を今後も続けていっていただきたいと思います。

ワーク・ライフ・バランスは企業が成長するために欠かせないもの

有馬氏 CSRは経営そのものということは、社員の側から見ると「働き方」ということになります。そういう意味で私は今、働き方に非常に興味を持っています。ワーク・ライフ・バランスというと出産・育児に視点がいきがちですが、もっと幅がある。ワークは生産性が上がり、ライフも幸せ度が上がっていくようなことを目指すべきではないかと思っています。さまざまな働き方を実現する、という意味で、テレワークのような仕組みを、これからどんどん日本全体で広げていかなければいけないと思います。

島津 ワーク・ライフ・バランスは今、流行り言葉のように、どこの会社でも言っていますけれども、本気度は絶対当社がナンバーワンだと自負しています。証券会社はとにかくハードワーキングですから、我々が実施している19時前退社は革命なんです。19時前退社や有給休暇で家庭も含めて社会とかかわる時間ができると、自然に「よき欲望」、CSR的なマインドが高まる可能性がある。仕事はハードにその時間内にきっちりやって、逆に効率が上がるのではないかと思いますし、個人としての社会貢献マインドも高めてもらいたいと思います。

植原 机の前に座って、会社の人とだけ付き合っていたのでは、仕事のヒントは絶対に縮小傾向になり

ます。世の中のニーズは生活のなかでしか見つからないと思うんですね。そういう意味でワーク・ライフ・バランスは本当の意味で仕事の質を高めるためにも、情報を収集するという意味でも、非常にいいことだと思いますし、企業が成長するために必要なことだと思います。

秋山氏 大和証券さんを見ていて、経営トップの本気度はすごく重要だなと思いますし、本気であれば会社は変えられるんだなと感心いたします。いわゆるワーク・ライフ・バランスというと、どうも女性だけの話になりがちですが、男性の生活も見直さなければ駄目なんですよ。さまざまな制度をつくることも重要なんですけれども、それを社員がどう感じ、どういう効果が出ているかをモニタリングして、改善すべきところは改善していく。この取り組みもPDCA※をかけてどんどんブラッシュアップしていただきたいと思います。

植原 確かに、CAの部分の検証にまではいたっていないですね。結果をきちんと見ながらやっていきたいと思います。本日は貴重なご意見をありがとうございました。

※Plan(計画)Do(実行)Check(評価)Action(改善)

大和証券グループのCSR

大和証券グループのCSR

考え方・基本姿勢

大和証券グループは、投資家の資産形成や企業活動の支援といった日々の業務を通じて、社会および経済の発展に貢献するという重要な使命を担っています。

私たちが永続的にこの使命を果たし、持続的に成長するためには、企業理念にもとづくお客様・株主・社員、そして社会との強い信頼関係が必要不可欠であると考えています。

証券業の役割と社会的責任

大和証券グループの主要事業である証券業は、企業の設備投資や政府の公共事業などのための資金を調達したいというニーズと、個人や機関投資家、年金などの資金を効率的に運用したいというニーズを結びつけるという社会的役割を担っています。まず資金調達サイドにおいては、株式・債券などの有価証券の発行や証券化商品の組成などを通して、企業の設備投資や研究開発のための資金調達について、また国や地方自治体、国際機関・公共法人などの公共的な事業のための資金調達について、アドバイスや実行のお手伝いをしています。

また、資金運用サイドにおいては、個人や機関投資家・年金基金などのさまざまな資金運用ニーズに対して、お客様のおかれている状況や意向に沿った適切な投資情報の提供とアドバイス、そして多様な金融商品・サービスを総合的に提供します。

このように証券業は資金の需要と供給を主に金融資本市場を通じて結びつけることによって、円滑なお金の流れをつくり出し、お金という経済の血液の循環を促し、産業の発展や社会的課題の解決に役立っているのです。

社会的課題を金融で解決するための対外推進活動

企業や産業界はいまや持続可能な社会の実現にむけてきわめて重要な役割を担うようになっていきます。そして金融機関は主要業務である金融の機能を通じて、持続可能な社会づくりに貢献するという社会的使命を担っています。大和証券グループは公正で活力のある金融市場を維持・発展させていくことに加え、金融に社会的な視点を組み込み、持続可能な社会の実現に向けた資金の流れを促し

ていくことが私たちの役割であると考えます。

大和証券グループは、この考えのもと、「国連環境計画・金融イニシアティブ」(UNEP FI) ※1に加盟、「責任投資原則」(PRI) ※2、「カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト」(CDP) ※3に署名し、国際社会の一員として、その役割を果たしていきます。2010年1月には、持続可能性と責任あるビジネスを約束する企業の政策形成のためのプラットフォーム

ム、国連グローバル・コンパクト※4に、日本国内の証券会社として初めて加盟しました。大和証券グループは、国連グローバル・コンパクトの原則にのっとり、事業活動を進めていきます。また、国連のミレニアム開発目標※5で掲げられた8つの目標な

どを念頭に、社会的課題の解決につながる商品やサービスの開発に努めていきます。



※1 国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)

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。金融業界が扱うお金が世の中に与える影響は大きいという認識のもと、環境と持続可能性(サステナビリティ)に配慮したもっとも望ましい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いる。

※2 責任投資原則(PRI)

国連機関である国連環境計画(UNEP)と世界各国の金融機関のパートナーシップ。環境と持続可能性(サステナビリティ)に配慮したもっとも望ましい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いる。

※3 カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)

気候変動に関心をも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。

※4 国連グローバル・コンパクト

2000年、コフィー・アナン国連事務総長(当時)の提唱により国連に創設された国連事務総務会直結組織。企業のリーダーに国際的なイニシアチブであるグローバル・コンパクトへの参加を促し、国連機関、労働、市民社会とともに人権、労働基準、環境、腐敗防止の分野における10原則を支持するというもの。

※5 国連ミレニアム開発目標(MDGs: Millennium Development Goals)

2000年9月ニューヨークで開催された国連ミレニアム・サミットに参加した147の国家元首を含む189の加盟国代表が、21世紀の国際社会の目標として、2015年までに達成すべきとして掲げた8つの目標。

大和証券グループのCSR

重要課題 1

金融機能を活用して
持続可能な社会に貢献する

写真提供/BRAC

考え方・基本姿勢

気候変動に代表される環境問題、また貧富の差の拡大など、私たちが暮らす社会は今、持続可能性を脅かすさまざまな問題に直面しています。

そのなかで、企業に対しても、ただ市場の論理に従い利益のみを追求するのでなく、社会全体の利益を目指して行動することが、強く求められるようになりました。

金融はこうした社会変革の動きを側面からサポートすることができます。

そこで大和証券グループは、インパクト・インベストメント※商品—その社会的意義が投資家にも明らかな金融商品—の開発・販売などを通して、さまざまな社会的課題の解決につながるお金の流れを促す努力をしています。

※インパクト・インベストメント…貧困や環境など社会的課題の解決を図ると同時に、経済的な利益も生み出す投資のこと

インパクト・インベストメント型債券における取組み

ワクチン債 <発行体:国際金融ファシリティ(IFFIm)>

開発途上国の子どもたちにワクチンを提供する資金を調達するための債券。日本の投資家は、ワクチン債への投資を通じて開発途上国(世界70カ国以上)の子どもたちのためのワクチン普及活動に貢献することができます。

<発行日および発行額>

- ・2008年3月19日／約200億円
- ・2009年2月20日／約400億円
- ・2010年3月24日／約300億円

■ ワクチン債の仕組み

アジア・アフリカをはじめとする開発途上国では、毎年230万人もの子どもたちが、予防可能な感染症のために命を落としています。

このような問題解決のため、2000年に開発途上国の子どもたちに予防接種を実施する世界レベルの官民パートナーシップ「GAVIアライアンス(ワクチン予防接種世界同盟)」が設立されました。開発途上国の子どもたちに対する予防接種はGAVIアライアンスの国際金融調達機関である、「IFFIm(予防接種のための国際金融ファシリティ)」への各国政府によって約束された寄付金で支えられており、各国政府の寄付金は総額53億米ドルで、2026年まで長期にわたり払い込まれます。

一方、ワクチンは子どもたちの尊い命が失われようとしている「今」まさに必要とされているものです。そこで、IFFImは「ワクチン債」を発行することによって、加盟国から約束された寄付金を前倒して

借入れ、今必要とされている予防接種のための資金を調達できる仕組みをつくりました。IFFImは2015年までに40億米ドルを「ワクチン債」によって調達する予定であり、それによって500万人の子どもたちの命が救われ500万人を超える成人の早期死亡を未然に防ぐことができると推定されています。

ワールドクールボンド <発行体:国際復興開発銀行>

京都議定書にもとづく排出権取引の仕組みを活用した債券で、本債券の仕組みを世界銀行と共同で開発。特定の温室効果ガス削減プロジェクトの排出削減実績と排出権価格等にクーポンが連動しており、投資家はこのプロジェクトに間接的に参加することができます。

<発行日および発行額> ・2008年6月26日／約30億円

マイクロファイナンス・ボンド <発行体:国際金融公社／欧州復興開発銀行>

開発途上国の貧困層に対して小規模金融サービスを提供し経済的自立を促すマイクロファイナンス事業に必要な資金を調達するための債券。

<発行日および発行額> ・2009年11月20日／約250億
・2010年6月15日／約90億

マイクロファイナンス特集 <http://www.daiwa.jp/microfinance/>

グリーン世銀債 <発行体:国際復興開発銀行>

加盟国における特定の基準を満たした低炭素化事業を支援する債券。投資家はグリーン世銀債への投資を通じて地球温暖化問題への取組みに寄与することができます。

<発行日および発行額> ・2010年2月3日／約100億円

グリーン世銀債特集 <http://www.daiwa.jp/green/index.html>

ウォーター・ボンド <発行体:アジア開発銀行>

アジア・太平洋地域には、安全な飲み水へのアクセスを持たない人々が約5億人いるとされており、水道インフラの整備および水資源管理政策の改善が喫緊の課題。ウォーター・ボンドは、こうした課題解決に向けたプロジェクトをサポートすることができます。

<発行日および発行額> ・2010年4月16日／約600億円

ウォーター・ボンド特集 <http://www.daiwa.jp/water/index.html>

エコロジー・ボンド <発行体:欧州投資銀行>

再生可能エネルギーおよびエネルギー効率化に関連した事業を支援するもの。欧州投資銀行は過去3年間で、エコロジー・ボンドの起債を通じて総額約10億ユーロ相当の資金を国際資本市場から調達してきた実績があります。

<発行日および発行額> ・2010年5月21日／約330億円

エコロジー・ボンド特集 <http://www.daiwa.jp/ecology/index.html>

エコファンドの取組み

ダイワ／ブラックロック グリーン・ニューエネルギー・ファンド

2009年8月、大和証券投資信託委託は「ダイワ／ブラックロック グリーン・ニューエネルギー・ファンド」を設定しました。

当ファンドは、代替エネルギーや環境分野への投資により、短期的には雇用創出や景気刺激を図り、長期的には環境への負担を削減するための産業構造・社会構造の変革をめざす、グリーン・ニューディール政策の中心的テーマである「代替エネルギー分野」に関連する株式への投資を行います。再生可能エネルギーなど地球環境に負荷の少ないエネルギーの普及、新技術の促進につながります。

＜設定日および設定日の純資産総額＞ 2009年8月26日 / 約170億円

ダイワ／ブラックロック グリーン・ニューエネルギー・ファンド

http://www.daiwa-am.co.jp/funds/detail/detail_top.php?code=4757



環境ビジネス日本株オープン

2009年6月、大和住銀投信投資顧問は、代替エネルギーの開発やエネルギーの効率化、汚染浄化といった環境対策、環境インフラなどの環境関連技術を有する日本企業を対象として運用を行う、「環境ビジネス日本株オープン」を設定しました。

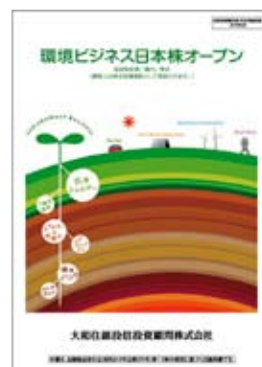
従来のエコファンドは環境への配慮や環境問題への取組みなど積極的に行い社会的責任を果たす企業を投資対象としていましたが、当ファンドは代替エネルギーの開発や汚染浄化など、環境問題そのものをビジネスの対象として手がける企業を投資対象としています。

日本には、環境ビジネスに対する強い取組み姿勢をもつ企業が多くあり、また国際特許の出願件数も、欧米を圧倒しています。今後世界的に拡大するであろう環境ビジネスのチャンスを逃さずに、当ファンドを通して国内産業の発展と、環境技術の普及に貢献したいと考えています。

＜設定日および設定日の純資産総額＞ 2009年6月26日 / 約6億円

環境ビジネス日本株オープン

http://www.daiwasbi.co.jp/products/search/fund_data/fund_data.php?code=22311096



大和証券グループのCSR

重要課題 2

健全な金融・資本市場を
発展させ次の世代につなげる

考え方・基本姿勢

金融・資本市場は社会を支える不可欠な社会インフラです。

大和証券グループは、透明で公正な金融・資本市場を持続的に発展させることが金融機関の重要な社会的使命と考えています。

例えば、大和証券では、社員に対して法令遵守と自己規律を徹底するとともに、高い職業倫理を浸透させるためにファイナンシャル・プランナーの専門資格を平成22年度末までに全員が取得することを目標としています。

また、日本で唯一の証券専門チャンネルである「ダイワ・証券情報TV」※では、質の高い金融・資本市場情報を広く提供するために、アナリスト情報のみならず、ビジネス全般や暮らしに役立つ経済情報を発信しています。

グループ全体では、健全な金融資本市場育成のためには、特に青少年の金融に対する理解度を高めることがきわめて重要との認識から、青少年への経済教育活動を展開する世界最大の非営利法人ジュニア・アチーブメントとの協働や、企業研修の受け入れ、産学連携なども続けています。

※「ダイワ・証券情報TV」…臨場感あふれるマーケット情報を中心に経済・金融の基礎まで、スカパー!ch.766および一部ケーブルテレビにて毎日7時～26時に好評放送中。

ダイワ・証券情報TV <http://daiwa766.jp/>

健全な金融・資本市場の発展に向けた取組み

コンプライアンスの方向性

→ マネジメント報告 > コンプライアンス をご覧ください

経済・金融教育への取組み

→ 社会性報告 > 社会とのかかわり > 経済・金融分野での教育・研究活動 をご覧ください

持続可能な社会実現に向けた情報発信

ダイワ・証券情報TV

大和証券メディアネットワークスは、証券・経済に関する知識をより多くの人に広めるため、大和証券グループ独自の情報力と分析力を駆使し、日本で

唯一の証券専門チャンネル「ダイワ・証券情報TV」を運営しています。

「てってーてきに証券をわかりやすく」をモットーに、

「信頼」ある証券情報を「正確」かつ「迅速」に伝えるよう番組を制作しています。「ダイワ・証券情報TV」では、新鮮・充実のマーケット情報から経済トレンド番組、楽しく学べる証券基礎講座まで、多彩な

番組ラインナップで証券投資の経験の有無を問わずご満足いただける番組構成を目指しています。

ダイワ・証券情報 TV <http://daiwa766.jp/>

ウェブサイトでの情報提供

大和証券グループのウェブサイトでは、お客様や投資家だけでなく、次世代の子どもたちなど、すべてのステークホルダーに向けての情報発信を行っています。

大和証券が提供する、マイクロファイナンス特集やウォーターボンド特集をはじめとした、各種特集サイトでは、商品や債券が生まれることになったバックグラウンドなどを紹介し、環境問題をはじめとする、社会が抱えている課題を広く発信することで、商品の意味や、必要性について考える機会を提供しています。

また、大和証券グループ本社が提供する「対話で考えるCSR」では、大和証券グループ本社CSR室室長の河口真理子とCSRの第一線で活躍されている有識者との対談を連載しています。

投資を通じた社会貢献 - インパクト・インベストメント

<http://www.daiwa.jp/impact/index.html>

対話で考える CSR

<http://www.daiwa-grp.jp/branding/dialogue/>

リサーチ、コンサルティング業務を行う大和総研では、2009年4月に環境関連ITサイト「グリーンイノベーション」を立ち上げました。大和総研がこれまで培ってきた環境関連の研究を統合・体系化し、法制度、産業、環境マネジメント、グリーンIT、排出量取引、海外動向などの情報を発信しています。課題の明確化と適用可能な情報技術の評価や紹介などを通じて企業経営を支援します。

グリーンイノベーション

<http://www.dir.co.jp/souken/green/>

「環境関連分野」についての情報発信

優れた環境技術を持つ企業への投資を促すためには、個人投資家を含めさまざまな投資家が容易にアクセスできる形で、個別企業の動向や政策の影響などについての最新情報を発信していくことが重要です。

大和総研は、環境関連分野についてCSR、SRIとしてのテーマにとどまらない「成長分野」とであるという認識の下、投資戦略部に環境分野に特化したストラテジストを配置。

2009年度は、環境政策や環境投資などについて、個別企業のアナリストとも連携しながら数多くの環境関連レポートを発行しています。

グリーンイノベーション

<http://www.dir.co.jp/souken/green/>

これらレポートは、機関投資家だけでなく、「ダイワ・ダイレクト」※経由で個人投資家など幅広い層の投資家にご活用いただいています。

また、投資家の環境問題への注目が高まるなか、「ダイワ・ウォーター・フォーラム」、「低炭素時代における社会・経済・企業経営を考えるー地球規模の変革にどう向き合うかー」など環境関連セミナーも積極的に行なっています。

※「ダイワ・ダイレクト」：大和証券が提供するオンライントレードサービス

国際会議等での情報発信(政策提言)

■ **Micorfinance Investment in Asia に参加**
2010年1月26-27日にシンガポールで開催されたマイクロファイナンスをテーマとした国際会議「Microfinance Investment in Asia」に大和証券商品企画部 企画課次長 山本聡が参加しました。アジアにおけるマイクロファイナンスを用いた投資の機会と、普及に向けた提言をするとともに、

アジア各国の国際機関や、マイクロファイナンス機関などと意見交換を行いました。

今後も、国際機関や、各国の中央銀行などの集まる場においても、大和証券グループの知見やノウハウを発信することにより、政策への提言をしていきたいと考えています。

■ TBLI カンファレンスに参加

大和投資信託がスポンサーとして協力している「TBLIカンファレンス」が、5月27・28日、椿山荘(東京・文京区)にて開催され、グループ本社 CSR室長 河口真理子と大和証券 商品企画部 企画課次長 山本聡がパネルディスカッションに参加しました。

当イベントは、国際的なSRIカンファレンスであり、海外からも、欧州・米国・アジアの金融機関、年金基金、公的機関やNPOなど約300名が参加。当カンファレンスを通じて、SRI市場の動向、温暖化などの環境問題と投資、新興市場の情報開示やガバナンス、オルタナティブ投資、SRI調査、マイクロファイナンスなどの広範なテーマを討議しました。河口は、日本のSRI市場の動向についてプレゼンテーションし、日本のSRI・インパクト・インベストメ

ント市場についてのポテンシャルが高いことをアピール。また山本は、大和証券グループの「インパクト・インベストメント」の取り組みを紹介しました。



マネジメント報告

CSRマネジメント

社会や、社員へのCSRに対する理解の浸透、
ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションの拡充を通じて
CSR活動を推進していきます。



考え方・基本姿勢

大和証券グループの企業理念は「信頼の構築」「人材の重視」「社会への貢献」「健全な利益の確保」です。これらを実現するため、社員一人ひとりが日常業務のなかで常に「社会」を意識して活動することが重要であると考えCSR意識の浸透を図っています。また、外部ステークホルダーとも積極的に対話を行い、活動に反映させていきます。

CSR推進体制

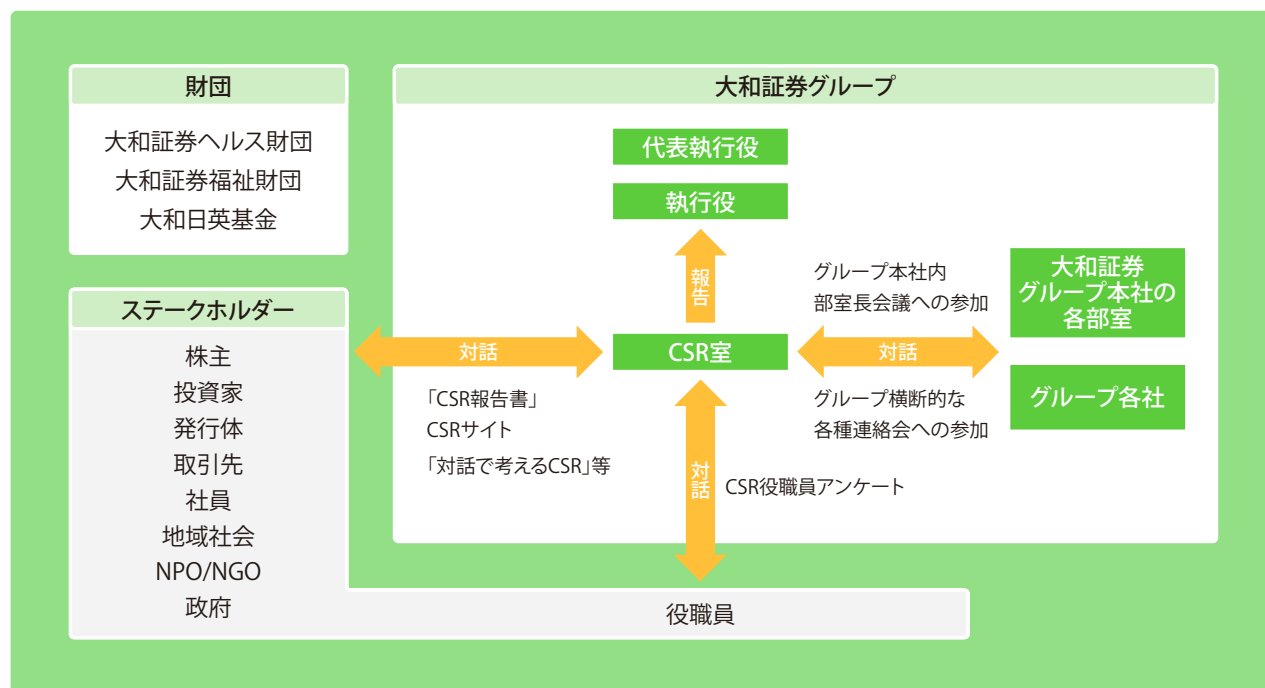
大和証券グループ本社内に設置されたCSR室は、さまざまなステークホルダーの声を取り入れるため、社外の会合等での情報収集や、対話を積極的に行なっています。それらの情報をグループ本社内およびグループ横断で開催される部室長会議や連絡会などで共有し、CSRに関する課題提起などを行なっています。また、全国から大和証券グループの新入社員が参加する新入社員合同研修におい

てCSRについての講義を行い、CSR意識の浸透を図っているほか、日本全国の支店や海外主要拠点に対しては、CSR活動についての情報共有など、協力体制の構築を進めています。社外有識者との対話は「対話で考えるCSR」として大和証券グループ本社CSRサイトに公開しています。

対話で考える CSR

<http://www.daiwa-grp.jp/csr/dialogue/>

CSR推進体制



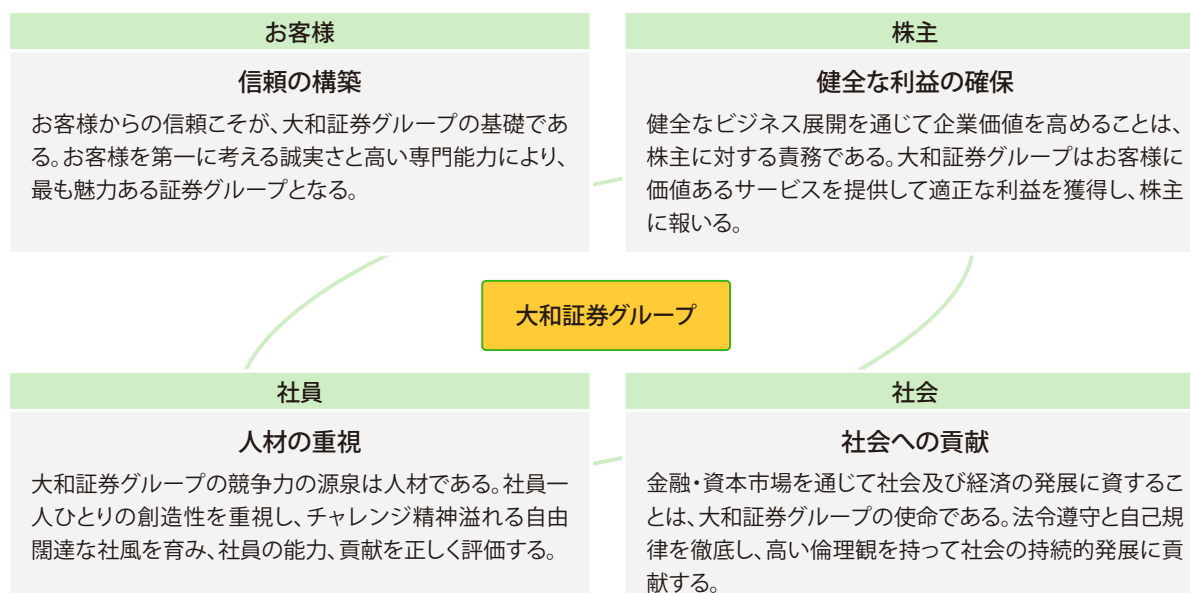
大和グループの中期経営計画“Passion for the Best 2011”より抜粋

■ 大和証券グループの使命と企業理念

大和証券グループは、投資家の資産形成や企業活動の支援といった日々の実務を通じて、社会及び経済の発展に貢献するという重要な使命を担っている。我々が永続的にこの使命を果たし、持続的

に成長するためには、企業理念に基づくお客様・株主・社員、そして社会との強い信頼関係が必要不可欠である。

企業理念とステークホルダー



■ 経営ビジョン

ステークホルダーから信頼される日本を代表する エクセレントカンパニー

これまで築き上げてきた事業基盤を礎に、大和証券グループは更なる成長ステージへと進むためには、自らの使命及び企業理念をより高い次元で体

現する必要がある。

大和証券グループはステークホルダーとの信頼関係をより一層強化し、社会の持続的発展に貢献することで、持続的な成長を実現し、「ステークホルダーから信頼される日本を代表するエクセレントカンパニー」となる。

CSR推進の取組み

大和証券グループでは、責任投資原則(UNEPFI)や、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)、さらには国連グローバル・コンパクトに署名することなどを通して、証券会社として、また企業市民として、CSRに配慮した企業活動を行うことをグローバルに宣言してきました。また、持続可能な社会を実現するために、より実効性の高いCSR活動の実践を目指して、特に重要な事柄を重要課題と定め、取り組んできました。

今後は、債券に限らず投資信託などにおいてもインパクトインベストメント商品の開発を推進するために、グループ間の連携を深めていきます。またリ

サーチの面を含むあらゆる証券業務の中にESG※の視点を盛り込んでいくことを視野に入れ、グループ内の各部署と連携しながら取組みを強化していきます。

大和証券グループ社員への教育や、対外的な情報発信にあたっては、日本の経済金融教育で欠けていると思われる金融哲学を織り込み、より健全な経済・金融市場の発展に貢献したいと考えています。

さらに、社内外のコミュニケーション機会を増やし、実質的な対話を実践し活動に反映していきます。

※E(Environment)、S(Social)、G(Governance)

CSRに関する役職員アンケート

大和証券グループでは、2010年1月、海外グループ社員まで含めた全社員16,761名(派遣社員・アルバイト等を含む)に対して、CSRに関するアンケートを実施しました。アンケートの回答率はグ

ループ全体の平均で65.1%と、2008年度とほぼ同様の高い回答率となりました。

これらの結果を真摯に受け止め、今後のCSRの情報発信と活動の推進に努めていきます。

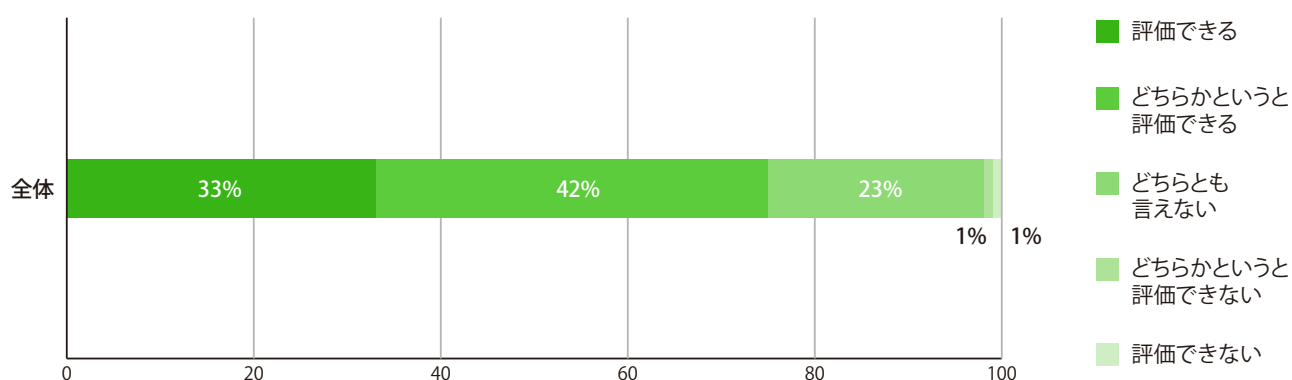
CSR活動について「評価できる」が7割

「大和証券グループのCSR活動についてどう評価されますか?」という設問に対して、「評価できる」「どちらかという評価できる」との回答が、国内・海外ともに7割程度となりました。「評価できない」とした理由では、「自分が参加していない」「他社の実体を知らない」という回答が多く、CSR活動について情報を把握している人ほど「評価できる」としている傾向があります。

コメントでは、ワクチン債などの商品開発や、ワーク・ライフ・バランス、外部評価など、具体的な取組みをあげた上で「評価できる」としている人が多く、CSRへの取組みが社内に浸透してきていることがうかがえました。

一方、約3割のCSRが浸透していない社員に対し、今後どのように浸透させるかは今後の課題として認識しています。

大和証券グループのCSR活動についてどう評価されますか? (1つだけ選択)



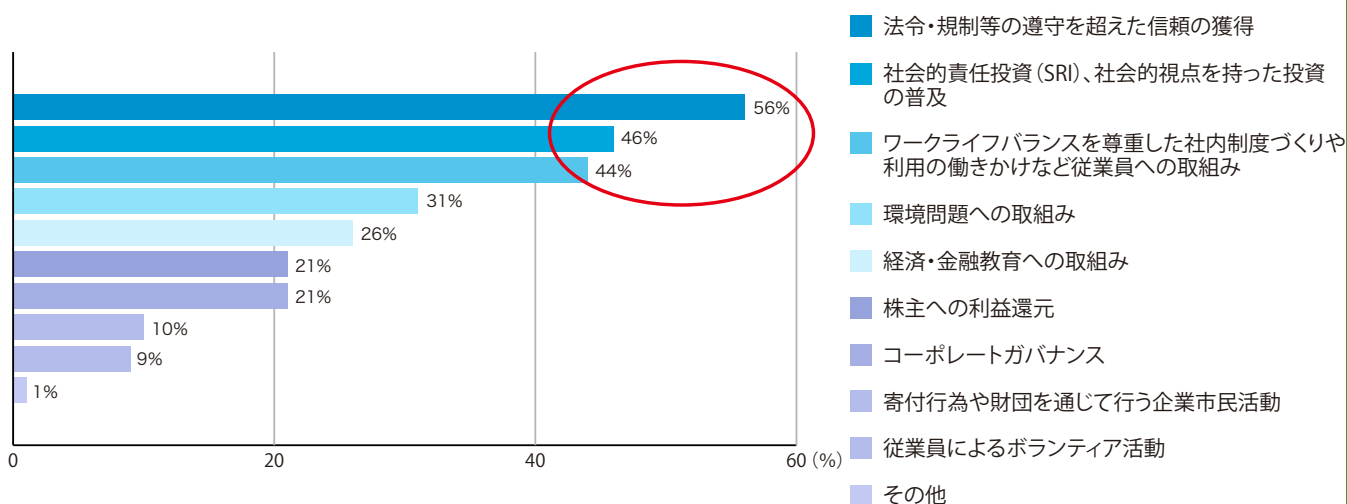
CSRで重視すべき点は法令・規制等の遵守を超えた信頼の獲得

「大和証券グループのCSRにおいて特に重要だと思う事項は何ですか?」という設問に対しては、「法令・規制等の遵守を超えた信頼の獲得」が56%と最も高い回答となりました。また、「社会的責任投資(SRI)、社会的視点を持った投資の普及」は46%

で第2位となり、「重要課題」として強化している成果につながる回答が得られました。

また「ワーク・ライフ・バランスを尊重した社内制度づくりや利用の働きかけなど従業員への取組み」は44%とこの取組みへの期待度がうかがえます。

大和証券グループのCSRにおいて、特に重要だと思う事項は何ですか? (3つまで選択)



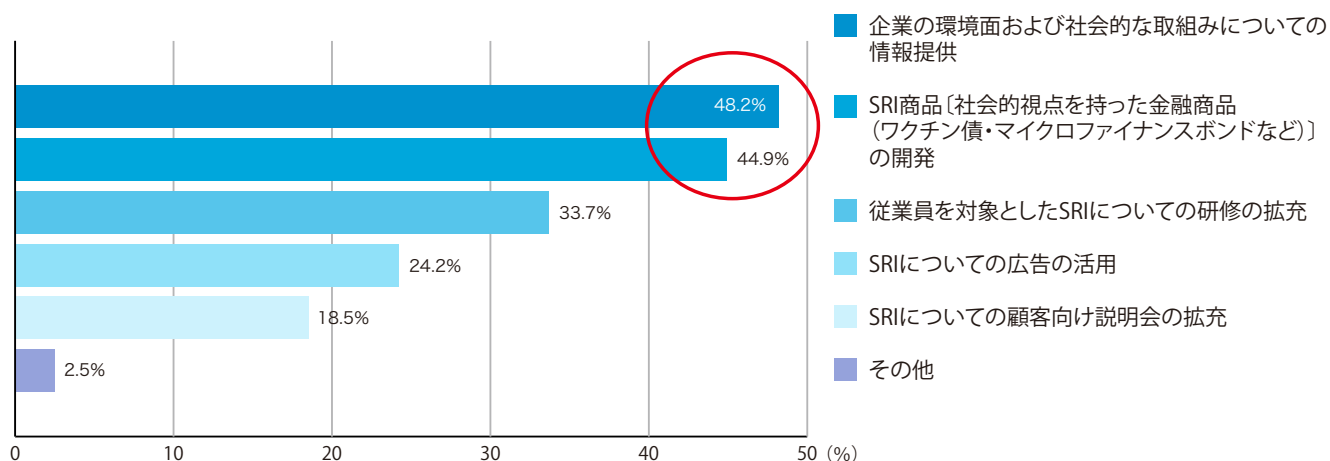
SRIを普及させるためには、環境面、社会面での情報提供が最も重要

「今後SRIを日本でさらに普及させるためには、何が有効であると思いますか?」という設問に対しては、「企業の環境面および社会的な取組みについての情報提供」が1位、「SRI商品の開発」という回答が2位になりました。この結果は、CSR重要課題1と

2で掲げる取組みの内容と一致するものであり、社内でのSRIとCSR重要課題の浸透度と関心の高まりがうかがえます。

今後も、CSR重要課題の浸透と、取組みの強化を図ります。

今後、SRI(社会的責任投資)を日本でさらに普及させるためには、何が有効であると思いますか? (2つまで選択)

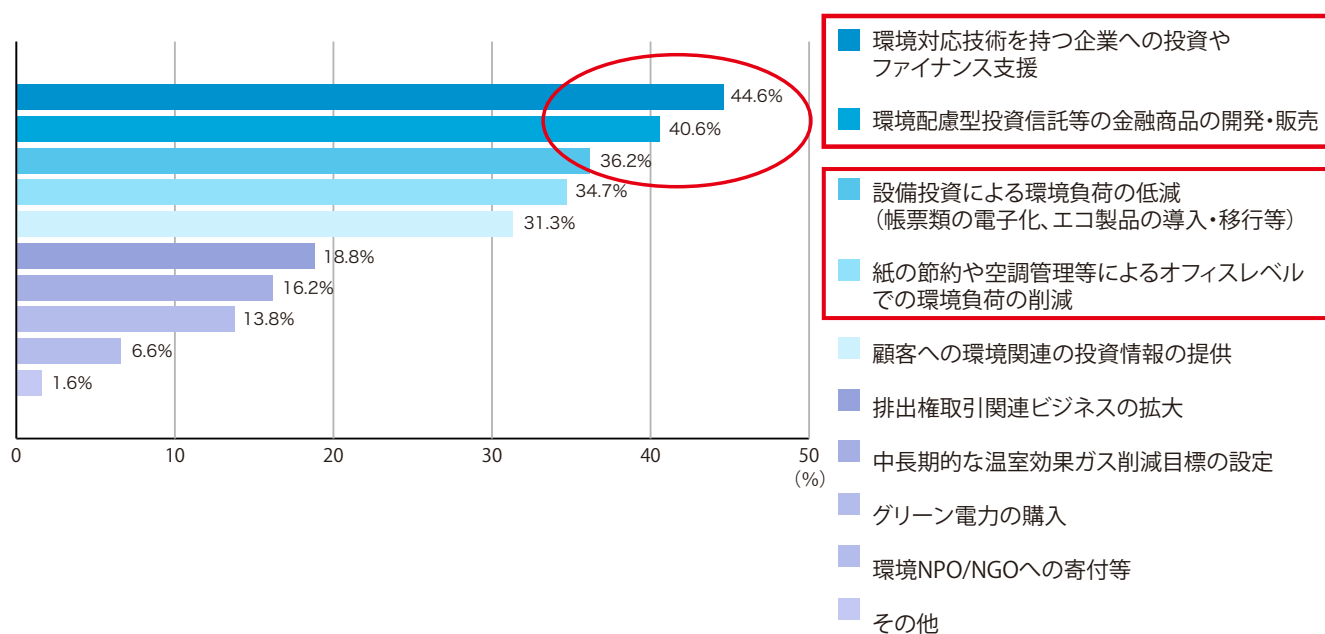


環境問題への対応には、本業を通して取り組むことが重要

「大和証券グループの環境問題への対応として、何をすることが効果的であると思いますか?」という設問に対して、2008年度のアンケートでは「紙の節約や空調管理等によるオフィスでの環境負荷の削減」「伝票類の電子化、省エネ投資など設備投資による環境負荷の低減」という、オフィスの設備による省エネルギーに関する回答が上位でしたが、2009年度には、この回答が3位、4位となり、「環

境対応技術を持つ企業への投資やファイナンス支援」が1位、「環境配慮型投資信託などの金融商品の開発・販売」が2位になりました。本業である証券業務を通して環境問題に取り組むという意識が浸透していることがあらわれる結果となりました。今後は、取組みの結果が目に見えるように発信していくことが課題です。

大和証券グループの環境問題への対応として、何をすることが効果的であると思いますか? (3つまで選択)



マネジメント報告

コーポレート・ガバナンス

あらゆるステークホルダーからの信頼に応え、持続的に企業価値を高めていくため、透明性・客観性の高いコーポレート・ガバナンス体制をグループ一体となって構築しています。

考え方・基本姿勢

大和証券グループは、あらゆるステークホルダーから信頼を獲得することが持続的な企業価値の増大につながると考え、社外からの視点を積極的に取り入れながら、国際的な水準に適う透明性に加えと機動性及び効率性を備えたコーポレート・ガバナンス体制を構築します。同時にグループ各社がシナジーを発揮する、一体感のあるグループ経営体制を整備していきます。

コーポレート・ガバナンス体制

大和証券グループは、企業経営の効率化とコーポレート・ガバナンスの徹底に向け、1999年、国内上場企業で初めて持株会社制に移行しました。さらに、大和証券グループ本社は、取締役から執行役への大幅な権限委譲による意思決定の機動性向上、指名委員会・監査委員会・報酬委員会の3委員会の設置による取締役会の監督機能の強化や経営の透明性の向上を目的として、委員会設置会社形態を採用しています。

当社グループのコーポレート・ガバナンス体制は、
・ 監督機関としての取締役会および指名・監査・報酬の3委員会

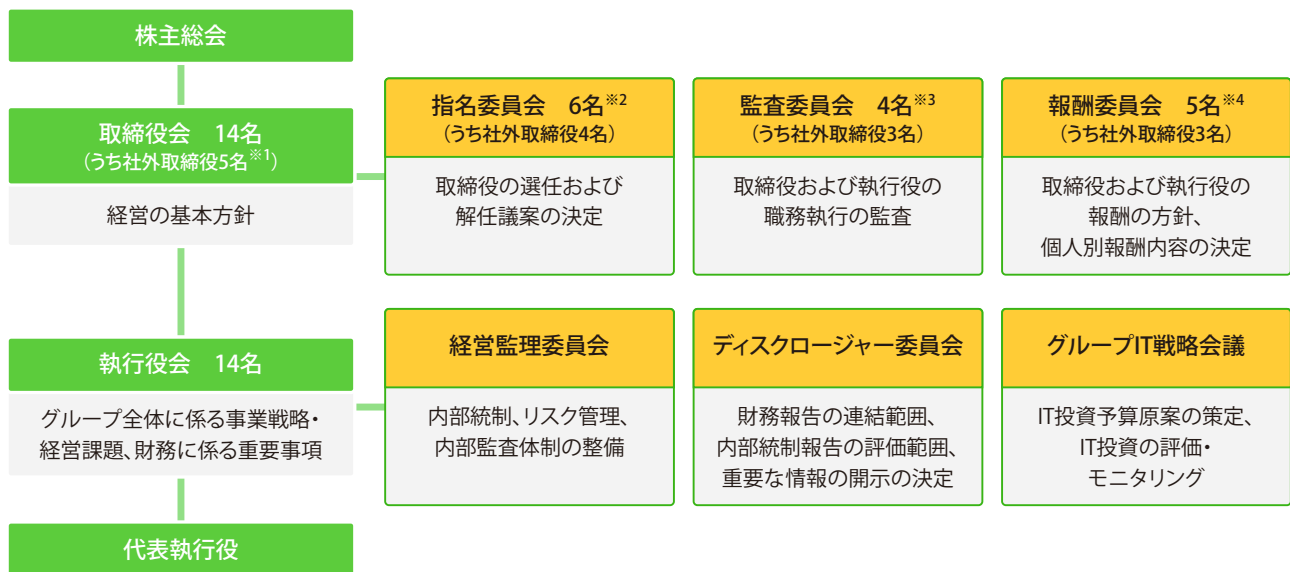
・ 業務執行機関としての執行役会ならびにその分科会である経営監理委員会、ディスクロージャー委員会およびグループIT戦略会議

で構成されています。なお、当社では取締役会の議長を務める取締役会長が執行役を兼務していますが、執行役として特定の職務は担当していません。2009年度における取締役会の開催回数は13回でした。また、指名委員会は5回、監査委員会は12回、報酬委員会は4回、それぞれ開催しています。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

<http://www.daiwa-grp.jp/japanese/pdf/governance20100701.pdf>

コーポレート・ガバナンス体制 (2010年7月1日)



※1 社外取締役

川上 哲郎 住友電気工業株式会社 名誉顧問
 安田 隆二 一橋大学大学院 教授
 宇野 紘一 公認会計士
 松原 亘子 財団法人 21世紀職業財団 会長
 但木 敬一 弁護士

※2 指名委員会

【社内】
 清田 瞭(委員長) 大和証券グループ本社
 取締役会長 兼 執行役
 鈴木 茂晴 大和証券グループ本社 取締役
 兼 代表執行役社長(CEO)

【社外】

川上 哲郎
 安田 隆二
 松原 亘子
 但木 敬一

※3 監査委員会

【社内】
 地福 三郎(委員長) 大和証券グループ本社取締役
 【社外】
 宇野 紘一
 松原 亘子
 但木 敬一

※4 報酬委員会

【社内】
 清田 瞭(委員長)
 鈴木 茂晴
 【社外】
 川上 哲郎
 安田 隆二
 宇野 紘一

監督機関

取締役会は14名(うち社外取締役※5名)で構成され、業務執行の監督のほか、経営の基本方針などの決定を行います。社会の要請に応じた多角的な視点に立った監督を実現するため、取締役候補者の選定方針は高い倫理観を持ち、率先垂範して行動できることとしています。また、社外取締役には経営・会計等の分野の専門家を起用しています。加

えて大和証券グループ本社では、業務執行の監督機能を、社外取締役が過半数を占める監査委員会が中心となること、および業務執行から独立した部署である監査委員会室が監査委員会を補佐することにより強化しています。

※ 会社法第2条第15号に定める社外取締役です。

業務執行機関

グループ全体の事業戦略やグループ横断的な経営課題など、業務執行にかかわる意思決定機関として、大和証券グループ本社では14名の全執行役で構成される「執行役会」を設置しています。執行役会は、取締役会から業務執行の決定権限を可能な限り委譲されており、原則として毎月1回開催して

います。

また、グループ経営の視点から、グループ戦略にもとづいた部門戦略を効率的かつ効果的に実施するため、グループ本社執行役の一部はグループ各社の主要な取締役を兼務しています。

グループ会社間の利益相反の防止について

グループ内取引などにおいて起こり得るグループ会社間の利益相反に関しては、会社法に定める利益相反取引についての規定を執行役会にも準用しています。当事者たるグループ会社の役員を兼務

する執行役は決議に参加しないことを定めることで、グループ内で利益相反取引が生じることを防止しています。

内部統制

財務報告に係る内部統制報告制度にもとづき、大和証券グループ各社において、全社統制、業務プロセス統制、ならびにIT全般統制の3分野において文書化を実施し、また内部統制に関する基本規程や関連諸規程を整備しました。

この規程にもとづき、各社の内部監査部門が中心となって内部統制の有効性について評価を行い、各社の会議体で評価結果を確定し、グループ本社に報告しています。グループ本社ではその報告を

受けて経営監理委員会で議論・決議を行い、その決議にもとづき、ディスクロージャー委員会で内部統制報告書の開示に際し、その有効性及び適正性について決定しています。その結果報告を踏まえ、代表執行役(CEO)ならびに最高財務責任者(CFO)が内部統制報告書を作成し、財務報告が信頼できるものであることを、投資家をはじめとするステークホルダーに表明しています。

BCP(Business Continuity Plan 事業継続計画)

大和証券グループでは、新型インフルエンザといった重大な感染症、地震、火災、風水害、異常気象、テロ、大規模停電等を原因とする社会的インフラの停止によって各部室店が被災した場合、また、本店(本社機能)およびデータセンターのどちらか一方、または両方が被災して機能できなくなった場合を想定し、証券市場の機能維持とお客様の生活・経済活動維持の観点から重要な業務※1を優先して再開・継続させることを目的として、事業継続計画を策定しています。

この計画に沿って、当社グループはお客様および社員の生命の安全確保と資産の保護を図りつつ、証券会社としての事業の公共性に鑑み、重要業務を継続させていきます。

具体的には、業務遂行に必要な各種データの電子化を推進することにより、金融業界でも最先端の事業継続体制を確立。国内最高水準のバックアップセンターを備え、本店についてはすでにシンククライアント※2の導入を完了しており、本社機能が麻痺した場合でも別系統のシステムを稼働させることにより、代替オフィスにおいて平時と同様に重要業務を継続できる体制を構築しています。

新型インフルエンザ(H1N1型)が大流行した2009年度は、対応ガイドラインを策定し、感染予防及び発症時の感染拡大防止のための対応策の周知に努めました。

今後は、万が一の災害などに備え、グループでのBCP体制の連携を高度化していきます。

※1 優先して再開・継続させる重要業務：

1. 既約定未受渡取引の対市場決済業務
2. 出金業務
3. 新規の受注業務として、以下の商品の売りおよび信用取引の売り埋めの顧客注文
 - 国内上場株式
 - MRF、MMF、中期国債ファンド
 - 個人向け国債

※2 シンククライアント：

アプリケーションソフトやファイルを個々の社員が使うコンピュータ端末で管理する従来のシステムではなく、それらの資源をサーバーで一括管理するシステム。管理や管理コストの効率化が図れるのに加え、危機管理面でも利点は大きい。

情報セキュリティ・マネジメント

大和証券グループでは、お客様の個人情報やその他の情報資産を、さまざまなセキュリティ上の脅威から保護し、入手の目的において適正に取り扱うため、高度な情報セキュリティ管理体制を維持しています。

管理体制維持にあたって、大和証券グループでは情報セキュリティに対する取組みの基本方針である情報セキュリティ・ポリシーを制定し、個人情報保護についてはプライバシー・ポリシーを制定しています。また、これらに限定されることなく、最低限講じるべき具体的な施策を制定し、社員に対する情報セキュリティ教育として、それぞれの職責に応じた内容の研修を実施しています。

組織的対応としては、大和証券グループ本社に設置されたグループIT戦略会議に、グループ各社に配置した情報セキュリティ統括責任者も出席し、グループの情報セキュリティ対策について協議を行い、情報セキュリティリスクについて経営監視委員会に報告を行っています。

また、大和証券グループでは、グループ全体の情報セキュリティのレベルを向上させるため、情報セキュリティ・マネジメントシステム(ISMS)に準拠した運用に取り組んでおり、一部のグループ会社では、評価認定制度にもとづくISMSやプライバシーマークの認証をすでに取得しています。

マネジメント報告

コンプライアンス

コンプライアンスは単なる法令等の遵守ではなく、お客様および社会の信頼を獲得するための行動であるとして、グループ横断的な施策と、グループ各社それぞれの施策の双方から取組みの強化を図っていきます。

考え方・基本姿勢

大和証券グループは、幅広い金融商品・サービスを取り扱う企業として、健全な利益を追求するとともに、透明性・公平性を備えた健全な金融・資本市場を構築していくという使命と責任を担っています。つまり「投資家と発行体をつなぐ」あるいは「金融・資本市場に流動性を与える」という市場仲介者としての業務を通じ、社会資本・インフラとしての金融・資本市場を持続的に発展させる役割です。大和証券グループでは、その役割を果たすために実効性の高いコンプライアンス、内部管理体制が重要であると考えています。

また、「営業とコンプライアンスは一体のものである」との考えのもと、営業店と本部部室店との連携強化に向けた取組みを推進しています。

コンプライアンス推進体制

グループ全体の理念や方向性の策定など、グループ横断的な施策については大和証券グループ本社が中心となって進める一方、グループ各社の施策は、業態の違いにより遵守すべき法令が異なることなどから、グループ各社のコンプライアンス部門主導で取組みを行なっています。

2009年度は、大和証券ではコンプライアンス本部に検査部を新設し、内部監査部の支店検査機能を移管しました。コンプライアンス部との連携を強化することで、支店で検査効率化およびレベルアップを図ります。

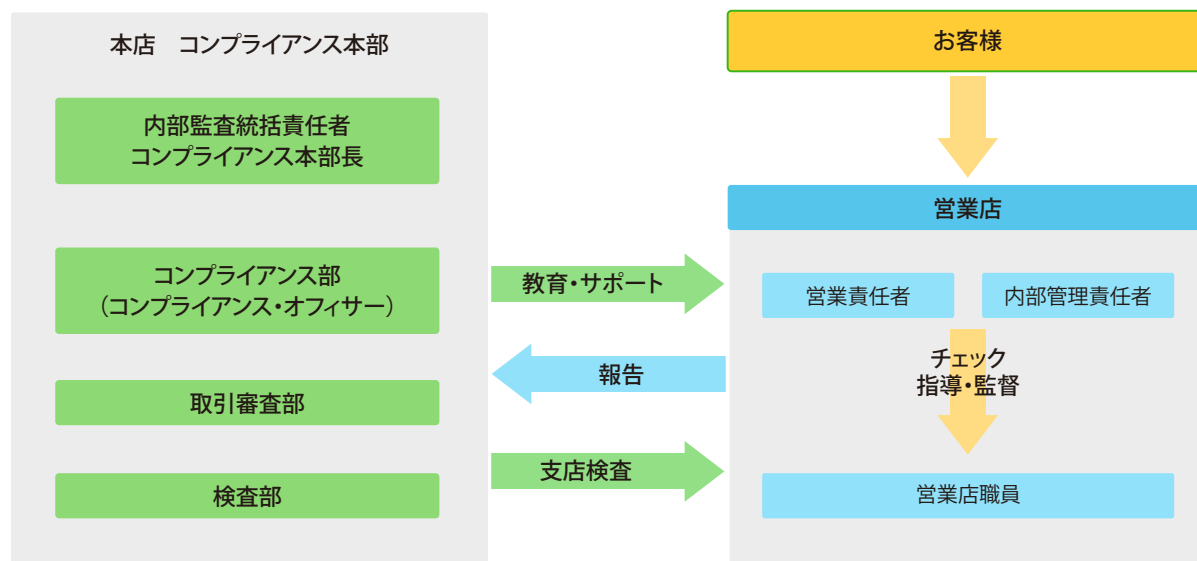
また、不公正取引の監視システムを本格稼働や、従来の顧客確認体制を改訂し、営業員への指導・教育によって営業品質の改善・向上を図ることを目的とした「上席者確認制度」とするなど、営業品

質の改善・向上を図るための体制をいっそう充実させました。

大和証券キャピタル・マーケットでは海外拠点とのクロスボーダー取引において、非居住者に関する反社会的勢力のチェックを、実施する体制としました。また、大和証券のお客様が大和証券キャピタル・マーケットに口座を開設する場合には、大和証券におけるチェックに加え、大和証券キャピタル・マーケットのルールに基づいたチェックも行われる体制としました。

当社グループは、企業倫理連絡会を通してグループ各社のコンプライアンス担当の責任者間で情報交換を行い、グループ全体としてのコンプライアンス体制の維持・推進を継続的に行なっていきます。

大和証券のコンプライアンス体制



反社会的勢力への対応

反社会的勢力の排除に対する社会的な要請が高まるなか、大和証券グループでは、反社会的勢力に断固として立ち向かい、市場の健全性を確保して信頼性を高めていくことが、証券業界に求められる役割であるとの認識に立ち、この問題への対応強化に向けてさまざまな方策を進めています。

2007年6月政府によって策定された、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」にのっとり、2008年には、「反社会的勢力への対応についての基本方針」を策定しその実践を徹底

しています。

また、大和証券グループ本社が中心となり、グループ各社間での情報収集、事案検討、対応状況などのヒアリングを実施するほか、公的団体等との情報交換などにより、情報収集、データ蓄積、整備を推進しました。

今後は、反社会的勢力への対応に加え、金融商品市場における不公正取引の関係者や、反社会的勢力の共生者に向けた対応についても強化していきます。

■ 反社会的勢力への対応についての基本方針

反社会的勢力への対応について

大和証券グループは、証券市場の健全性・公平性の確保及びお客様と従業員の安全確保のために、暴力団、暴力団関係者、総会屋などの反社会的勢力の排除に向けた体制を整備するとともに、組織的な対応を行うことにより、これら勢力と一切の関係を断絶します。

1. 大和証券グループは、反社会的勢力との取引を一切行いません。
2. 大和証券グループは、すでに当社グループと取引をしている方が反社会的勢力であることが判明した場合は、取引の解消に向けた適切な措置をすみやかに講じます。
3. 大和証券グループは、反社会的勢力への資金提供は一切行いません。
4. 大和証券グループは、反社会的勢力からの不当要求には一切応じません。反社会的勢力による不当要求が認められた場合には、民事上もしくは刑事上の法的対応を行います。

5. 大和証券グループは、反社会的勢力の排除に関し、平素より警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等関係外部機関と緊密な連携関係を構築してまいります。

コンプライアンス研修

大和証券グループ各社では、コンプライアンス意識の向上と、企業倫理の浸透を図り、どのような状況下においても自己規律を発揮できるよう、検証や研修を定期的の実施しています。

大和証券グループは、eラーニングも活用しながら数多くのコンプライアンス研修を行なっています。大和証券キャピタル・マーケットでは、年に一度、全社員（約2,000名）を対象に「コンプライアンス確

認テスト」、大和証券では、半年に一度、営業にかかわる全社員（約7,500名）を対象に「全店一斉コンプライアンス確認テスト」を行なっています。ほかにも、新入社員、新任役職者に対してのコンプライアンス教育や啓発活動、行政当局による検査結果や他社で発生した重大な法令違反などを踏まえた臨時研修を適宜実施しています。

内部通報制度（企業倫理ホットライン）

大和証券グループでは、職場で問題があった場合に、グループ本社の企業倫理担当もしくは社外の弁護士に直接通報できる「企業倫理ホットライン」を2003年1月から導入しています。通報を受けた場合、企業倫理担当はグループ各社の内部管理統括責任者と協力し、通報者保護に留意しながら実態調査を行います。2009年度の通報件数は21件で、前年度に比べて半減（20件減少）しています。当社グループでは、ホットラインを誰でも躊躇せず

に利用できるよう研修を行っており、通報を受けた際にはできるだけ早く対応するよう努めています。利用者の裾野が広がり、社内で一定の認知度および信頼度を得ることができたのは、こうした企業努力の成果と判断しています。

今後は問題解決の手段としてのみならず、問題を未然に防ぐ抑止力として十分に機能させるべく、ホットラインに関する研修の内容充実を図っていきます。

通報内容	対応
パワーハラスメント、人格否定的な発言等	事実調査後、上席者に対する注意喚起および指導を徹底
セクシャルハラスメント的な行為	事実調査後、スタッフに対する注意喚起および指導を徹底
営業姿勢やルール違反	事実調査後、特定者対象の特別研修を含む指導を実施

マネジメント報告

情報開示(ディスクロージャー)

大和証券グループは、企業情報の公正かつ適時・適正な開示を通して
 アカウンタビリティ(説明責任)の遂行に努めるとともに、
 あらゆるステークホルダーとの双方向コミュニケーションを
 積極的に行なっています。

考え方・基本姿勢

大和証券グループは、情報開示に関する基本的な考え方である「ディスクロージャー・ポリシー(情報開示方針)」を定め、適時・適正かつ公平で正確な情報開示に努めています。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。当社グループは、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を目指し、財務情報に加え、財務的な数値に短期的には表われない社会的・環境的側面の非財務情報についての開示も強化していきます。今後は、グループ会社との情報共有、連携体制を確立し、一貫した効果的なメッセージの発信を図っていきます。

■ ディスクロージャー・ポリシー

- 当社は、株主・投資家、地域社会を始めとするあらゆるステークホルダーの当社に対する理解を促進し、その適正な評価のために、当グループに関する重要な情報(財務的・社会的・環境的側面の情報を含む。)の公正かつ適時・適切な開示を行います。
- 当社は、金融商品取引法、その他の法令及び当社の有価証券を上場している金融商品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。

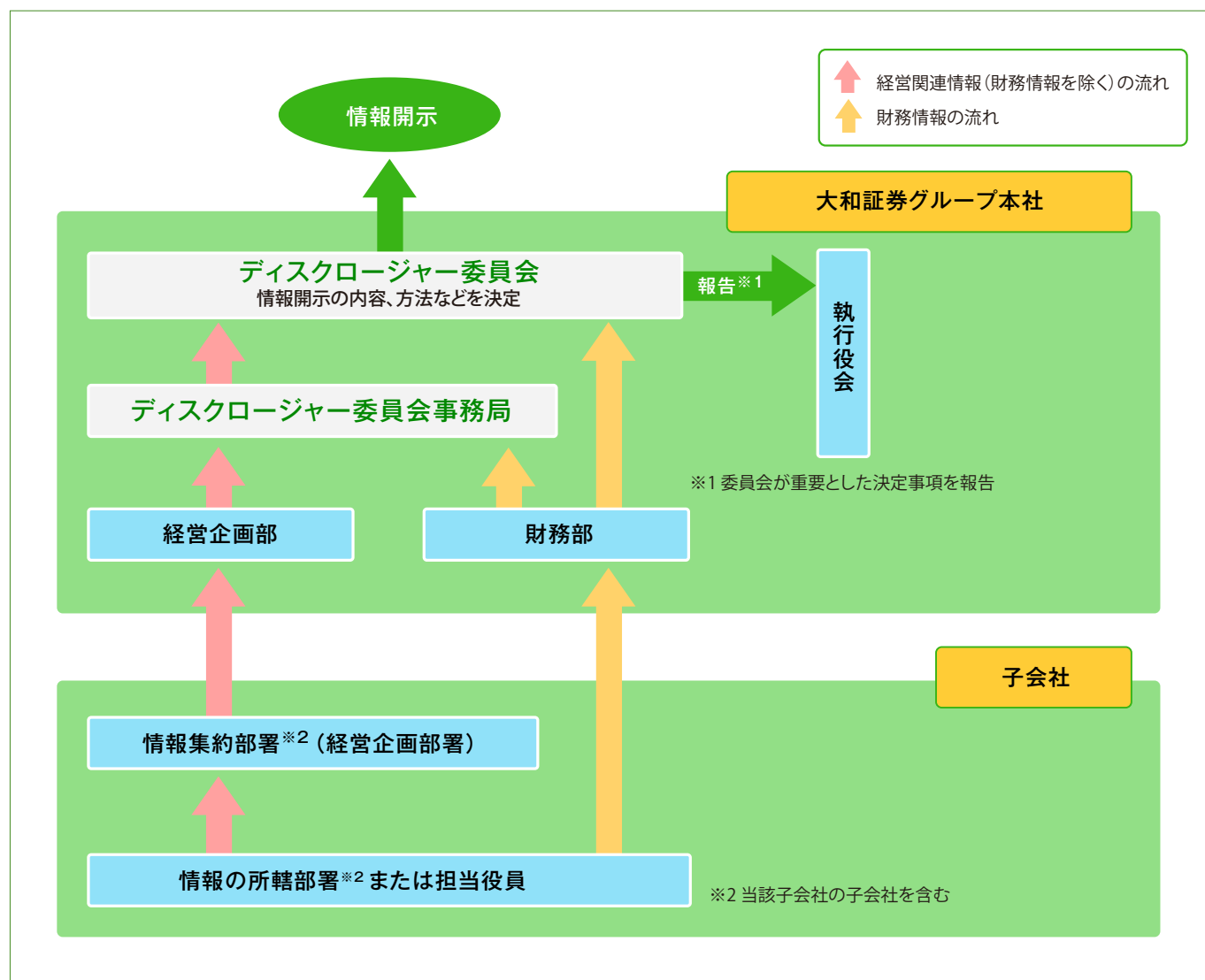
情報開示の体制

「ディスクロージャー・ポリシー」を実践するため、大和証券グループ本社において「ディスクロージャー規程」を制定しています。同規程に従い、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。

各グループ会社においては、それぞれ「経営関連情報管理規程」を制定。社内ネットワーク上に「経営関連情報連絡表」を掲載し、必要な情報が容易に収集・開示できる体制をとるとともに、大和証券グループ

本社への報告が確実に行われ、グループ全体としての統一した情報開示を実施するための体制を整えています。



フェア・ディスクロージャーの取組み

大和証券グループではフェア・ディスクロージャーの取組みに注力しています。機関投資家、個人投資家などの立場の違いによつての情報の格差がないように、さまざまなIRツールを活用し公正かつ

適宜・適切な情報開示に努めています。今後もより多くのステークホルダーに対して公正な開示が行われるよう、さらにわかりやすい開示に努めています。

投資家とのコミュニケーション

投資家の皆様に対してよりわかりやすい情報の発信に努めています。IRのWebサイトではよりユーザーフレンドリーなIRサイトになるように、抜本的

な見直しに取り組んでいます。2009年度は、IRのWebサイトをリニューアルし、個人投資家への情報発信の充実を図りました。また、当社グループの

概要を簡潔にまとめた「ファクトシート」をより多くの投資家の方々にご覧いただけるよう、2009年度からWebサイトの公開としました。

機関投資家に対しては定期的にIR説明会を実施していますが、IR説明会で十分に説明しきれないビジネステーマについては、スモールミーティングを開催し、担当役員より直接投資家に説明する機会を設けています。2009年度は大和証券SMBC

(現大和証券キャピタル・マーケット)に係る三井住友銀行とのホールセール証券ビジネスの合併解消や公募増資にともない、理解を促すために個別のミーティングを280件(2008年度実績220件)実施し、できるだけ直接対話ができるよう対応を行いました。

株主・投資家情報

<http://www.daiwa-grp.jp/ir/index.cfm>

非財務情報の開示

すべてのステークホルダーの方々に、大和証券グループに対する理解の促進と、適正な評価をいただけるよう、非財務情報の開示に注力しています。投資家に向けては決算発表の際、当社グループ社長から財務的情報にあわせてインパクト・インベストメント商品の引受・販売についてなどの社会的側面の影響についても報告しています。また、当社グループが発行している、アニュアルレポートをはじめ、ビジネスレポート等のディスクロージャー情

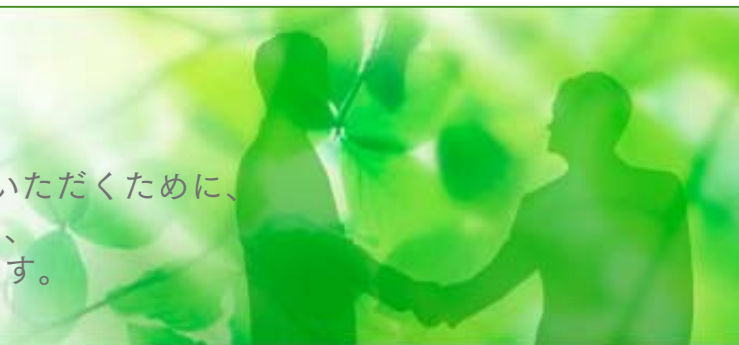
報誌や、会社説明会等では、財務情報のみでなく、ワーク・ライフ・バランスや、女性活躍推進、社会貢献など日本のリーディングカンパニーとして手本となるような取組みについての情報を積極的に開示しています。

今後も、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、短期的な財務数値には表われない長期的な企業価値に影響する非財務情報についての開示に注力していきます。

社会性報告

お客様とのかかわり

お客様から信頼され、長くお付き合いいただくために、「サービス」から「ホスピタリティ」へと、お客様のより深い満足を追求しています。



考え方・基本姿勢

大和証券グループは企業理念の第一に「信頼の構築」を掲げています。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捉え、何をすればお客様に本当に満足していただけるかを常に考えています。初めて大和証券を訪れたお客様に、また来たい、と思っていただき、大和証券のファンになっていただくことを目標に、お客様満足を超えた接客を追求しています。「サービス」という概念をさらに深く具現化するために、「ホスピタリティ」という考え方を取り入れ、金融機関のなかでいちばんお客様に満足していただける接客に取り組んでいます。

お客様との信頼関係強化

お客様への適切な説明

「お客様のために」を合言葉に、お客様のニーズをいち早く理解し、お客様にとってベストな提案、ご満足いただけるサービスに努め、安心してお取引いただけることを目指し、常に誠実で適切な説明をこころがけています。

2007年9月に施行された「金融商品取引法」には、「お客さまの知識、経験、財産の状況、投資目的に照らして不適当な勧誘を行ってはならない」と定められています。大和証券ではこの法律を基本

とするのはもちろんのこと、商品説明という側面でもホスピタリティを追求し、ご購入いただいた後のことまでを考えて、法律を超えた説明を実践しています。

「ワクチン債」や「ウォーター・ボンド」など、社会の課題を解決するインパクト・インベストメント商品の販売にあたっては、その商品を購入することで、社会に対してどのような貢献をすることができるのかを説明し、社会貢献への理解を深めています。

アフターフォローへの積極的な取り組み

証券会社とお客様との本当のおつきあいは、商品を販売した後に始まります。お客様との間に築いた信頼関係を維持し、より強いものにするために、アフターフォローは欠かせない要素です。特に、ご購入いただいた商品が値下がりした場合、お客様は不満や不安を抱きます。その不満や不安を解消できるよう、ていねいな説明や適切な提案を行

なっており、お客様との信頼関係を強固にすることができま

す。きめこまやかなアフターフォローを実行するため、営業員や店頭スタッフに対して各種研修を重ね、アフターフォローの重要性が浸透し、実践できるよう取り組んでいます。

■ セミナー、ウェブサイトでの情報提供

大和証券の各支店で毎月開催する「投資セミナー」や、インターネット・ライブセミナーなどのお客様向けセミナーのほか、大和証券のウェブサイトで、投資信託会社が発行する臨時レポートが閲覧できるようにしたり、ウェブサイト上に「お知らせBOX」「おすすめBOX」を設けるなど、タイムリーな情報提供に努めています。

■ インパクト・インベストメント商品へのフォロー

「ワクチン債」を購入いただいたお客様へ発行体であるIFFImの活動報告レポートなどをご案内しています。投資によって社会に貢献することができ

るインパクト・インベストメント商品では、投資していただいたお金が社会の課題を解決するために、どのように使われているのかについて、情報提供していくことも重要な取り組みであると考えています。

■ 2010年度からの取組み

2010年度からは、営業店の組織に変更を加え、店頭でお客様対応にあたっていた社員の一部を営業員が担当するお客様へのフォロー担当としました。お客様への接点が増える体制とし、よりきめ細かなサービスができるよう努めていきます。

多様なお客様が利用しやすいサービスへの取組み

大和証券の全国の営業店では、リニューアルや新店舗企画の際、多様なお客様が利用しやすい店舗となるよう、段差を少なくしカウンターを広くするなどの工夫をしています。

また、耳の不自由なお客様には、筆談によるご説明やインターネットでのお取引のご紹介を行うほか、「ダイワの新春投資フォーラム」においては、手話通訳サービスを行なっています。

■ ダイワのポイントプログラム

「ダイワのポイントプログラム」は、お客様のお取引に応じてポイントを付与し、貯まったポイント数に応じて商品や金券と交換したり、NPOに寄付を行うことができるサービスです。2010年は商品を全面的にリニューアルし、お客様の要望の高いものを取り揃えました。特に、高まりつつある社会貢献活動へのご要望に応えるべく、寄付先について、これまでの「ユニセフ(国連児童基金)」に加え、「国境なき医師団 日本」、「WWF Japan(世界自然保護基金)」も加えました。



社員教育

大和証券では、お客様対応のいっそうのスキルアップを目指して、社員教育を強化しています。2007年10月、従来の「人事部研修課」と「支店教育サポート部教育推進課」を統合して「教育研修部」を新設しました。

金融商品に関する知識だけにとどまらず、税制や将来設計など、お客様の総合的なライフワークに合

わせて多様なご相談にお応えし、金融に関するあらゆる側面でお客様をサポートできるよう、バックオフィスに勤務する社員までを含めた全社員がファイナンシャル・プランナー(AFP)の資格を取得することとし、AFPの上位資格であるCFPの資格取得も促進しています。

営業員への教育

大和証券では、営業員に対して、キャリアに応じた各種研修を実施しています。入社から3カ月間行われる新入社員研修では、専任のインストラクターに加えて、商品本部部署が兼任チューターとして研修に参画。従来以上に実践的な商品知識の習得が図れるような仕組みを取り入れています。

若手営業員向け研修では、具体的な対応ケースを想定したロールプレイングを中心に、より実践的な

研修を実施。中堅・若手社員向けの「プレゼンスキル研修」や「ネゴシエーション研修」、管理職対象の「コーチング研修」などの選抜型研修を定期的を実施しています。研修などの情報発信や、勉強会は、サテライト放送やテレビ電話システムを活用して、効率的に行なっています。

また、グローバル化をにらみ、TOEICなどの外国語に関する資格取得も促進しています。

店頭従業員のお客様対応スキルアップ

店頭には、さまざまなお客様が来店します。そのため、店頭でお客様と接する社員には、市場や商品の専門知識に加え、お客様への気配りを重視した、高品質の対応スキルが必須です。

大和証券ではサービスを越えたホスピタリティを身につけるため、新入社員の段階から「ホスピタリティ

研修」を実施。基礎編に加え、テーマごとのロールプレイングを中心とした、より実践的な研修を行なっています。また、集合研修のほか、eラーニングを活用した定期的な確認テストも継続的に実施。本部スタッフが半期ごと現場チェックを行い、さらに高い品質を実現できるよう指導を行なっています。

お客様の声を生かす仕組み

コールセンターの取組み

大和証券のコールセンターは、450席規模の体制を整え、注文、商品説明、資料請求、各種事務手続きに関するお問い合わせなどに対応しています。「ダイワ・コンサルティング」コースと「ダイワ・ダイレクト」コースの、大和証券の2つの取引コースを中心としたビジネスモデルを支える「お取引チャンネル」のひとつとして活用されています。

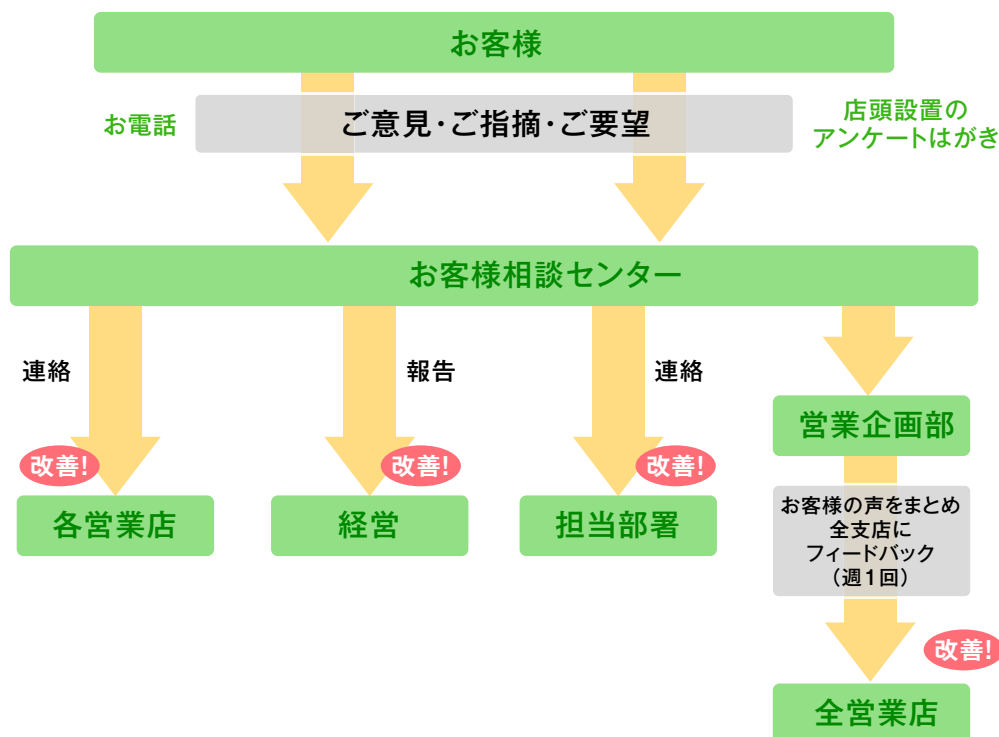
コールセンターは、直接お客様と接する場であり、お取引チャンネルとしてのみならず、お客様サポート、お客様の声を業務改善につなげるマーケティングにおいても、重要な役割を担っています。業務遂行にあたって要求される高いクオリティを維持・向上するため、TSR※には研修や定期的なレベル確認を実施しています。

また、コールセンターに寄せられたお客様のお問い合わせやご意見をもとに、問題のあった事象については原因ごとにデータの分析を実施。本部関連部署や営業店へのフィードバックや情報発信を行うことで、サービスの向上やお客様対応の改善を図り、

お客様満足度向上に取り組んでいます。

※TSR(Telephone Service Representative):欧米で一般的に使われている専門知識を備えたオペレーターの呼び名。

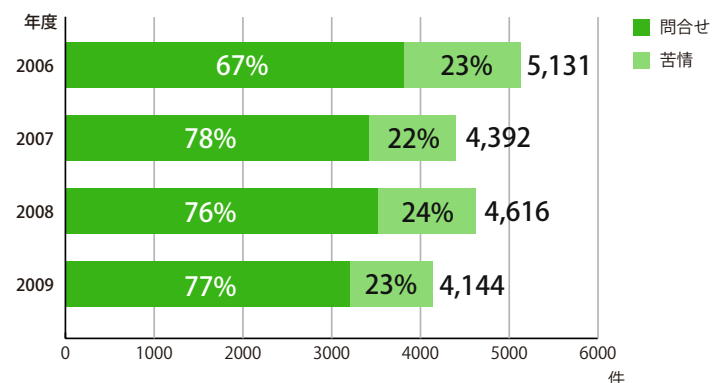
大和証券のお客様の声を活かす体制



お客様相談センターの入電状況

大和証券のお客様相談センターは、お客様の声を直接おうかがいする部署です。お客様相談センターに寄せられたお客様の声は、営業店・本部部署と情報を共有し、適切且つ迅速な対応を心がけています。2008年度は、秋以降の急激な相場悪化もあり、入電件数・苦情件数が増加(前年度比)しましたが、2009年度は、2007年度以前を下回る水準となりました。お客様の声を真摯に承り、苦情・ご要望につきましては営業店・本部部署と改善策を検討し、全社一丸となってお客様サービスの向上に努めてまいります。

Q.お客様相談センターの入電状況



社会性報告

株主とのかかわり

個人株主にわかり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、信頼関係を構築します。

考え方・基本姿勢

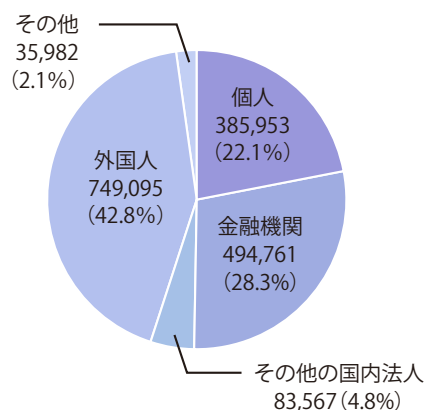
大和証券グループは、株主とのコミュニケーション促進を心がけています。「貯蓄から投資へ」という政策の流れのなか、個人投資家を増やすことは証券業務を担う大和証券グループの社会的責任であると考え、株主とのより良いコミュニケーションを推進し、わかりやすい情報の提供に努めます。

株主構成

2010年3月末現在の株主構成は、「外国法人等」が42.8%で、前年度末よりも6.6ポイント増加。「個人」の構成比は3.0ポイント増加の22.1%となりました。ともに7月に実施した公募増資を受けて増加したものと考えられます。

所有者別分布状況(2010年3月31日現在)

単位:千株



配当方針

大和証券グループ本社では、利益配分を含む株主価値の持続的な向上を目指しています。配当については、中間配当および期末配当の年2回を基本とし、連結業績を反映して半期ごとに配当性向30%程度の配当を行う方針です。ただし、安定性

にも配慮した上で、今後の事業展開に要する内部留保を十分確保できた場合には、自社株買入等も含めてより積極的に株主への利益還元を行う方針です。

株主とのコミュニケーション

株主との直接的なコミュニケーションの場である株主総会に、より多くの方に参加していただくため、2006年より定時株主総会を土曜日に開催しています。第73回定時株主総会（2010年6月26日開催）の出席株主数は、全体で4,271名で東京会場は2,710名でした。総会終了後には、軽食をはさんで講演会を実施しました。また、東京の会場までお越しになれない株主のために、総会の

模様を大阪および名古屋の会場にて同時衛星中継し、両会場で合計1,561名の皆様にご覧いただきました。

今後も、株主の方々とのコミュニケーションを促進していくために株主向けWebサイトのリニューアルを行うなど、よりわかりやすいコミュニケーションを図っていきます。

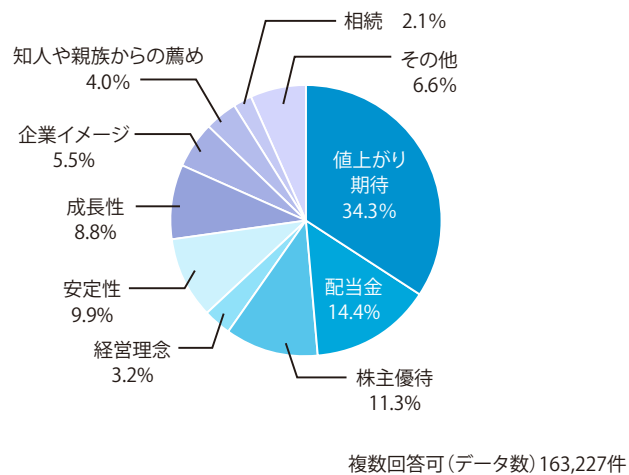
株主アンケートの実施

大和証券グループでは、株主の声を、経営やIR活動の参考とするため、「株主アンケート」を継続的に実施しています。集計結果は、株主優待制度の満足度

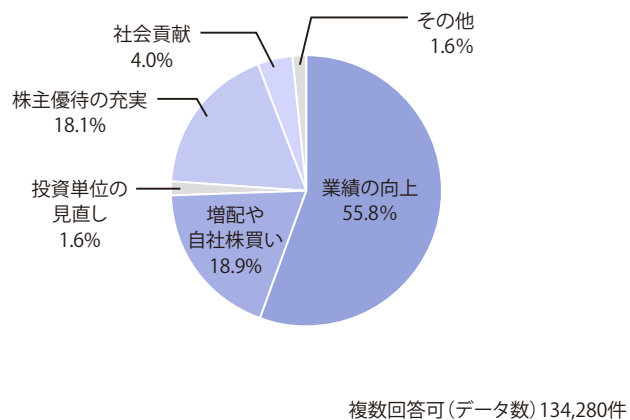
向上などにつなげるとともに、今後の事業活動に役立てていきます。

■ 株主アンケート結果

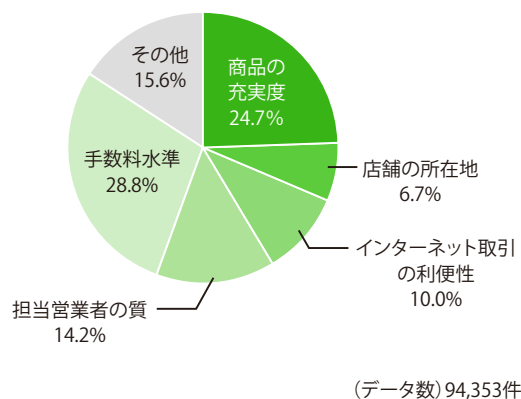
Q.当社株式を取得した理由は何ですか



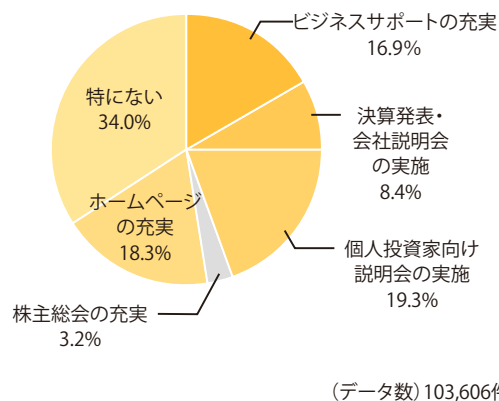
Q.今後、大和証券グループに期待していることは何ですか



Q.大和証券のサービスで改善して欲しい項目は何ですか



Q.今後どのような情報開示やコミュニケーション活動の拡充を望まれますか



株主優待制度

大和証券グループ本社では、個人投資家の皆様にご満足いただき、長期的に株式を保有していただきたいとの考えから、株主優待制度の充実を図っています。2007年9月末の株主優待より回数を増やし、3月末・9月末に当社株式保有の株主様に対して、年2回の優待を実施しています。また

2008年3月末実施の株主優待より、カタログ形式を採用し、株主優待品カタログのなかから、「地域の名産品」「ダイワのポイントプログラム」の交換ポイント、「会社四季報」などをお選びいただけるようにしました。今後も株主優待の内容拡充に努めていきます。



社会性報告

社員とのかかわり

大和証券グループでは、企業理念のひとつに「人材の重視」を掲げ、競争力の源泉である人材の育成に努めています。
すべての社員が高いモチベーションを維持し、「働きがい」を実感できる職場環境づくりを目指し、さまざまな制度を整備しています。

考え方・基本姿勢

大和証券グループの競争力の源泉は人材です。入社から定年まで、あらゆるステージにいるすべての社員が、高いモチベーションを持ち、活き活きと安心して働き続けられる環境を整備しています。さまざまな人事制度を設け、実効性を高めるための見直しや改定、利用しやすい雰囲気醸成までを含め、包括的に取り組んでいます。

教育においては、業界最高水準の人材を育てるため、それぞれの職能、ステージに応じた研修を実施すると同時に、資格の取得や英語力の向上に注力しており、一人ひとりが向上心をもって臨めるよう、バックアップ体制を整えています。

また、2008年に企業理念をもとに大和証券グループが創業以来築き上げてきた企業文化に含まれている“大和らしさ”を表す基本的な考え方や心構えを整理し、「大和スピリット」として明文化し、グループの各社員に配布しました。「大和スピリット」の取りまとめを1つの契機に、社員の一体感・連帯感、そしてグループの総合力をより一層高めていきたいと考えています。

大和証券グループ連結社員数

(単位:人)

		2008年3月末			2009年3月末			2010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	7,821	256		8,281	181	—	8,212	124	—
	(うち総合職※2)	7,083			7,662	—		7,535	—	—
	(うち管理職)	3,740			3,919	—		3,872	—	—
	女性	4,401	465		4,812	378	—	4,838	303	—
	(うち総合職※2)	1,970			2,184	—		2,412	—	—
	(うち管理職)	119			139	—		159	—	—
	国内計	12,222	721	1,882	13,093	559	1,553	13,050	427	765
海外		1,513		34	1,572	—	35	1,973	—	127
総計		13,735	721	1,916	14,665	559	1,588	15,023	427	892

※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。

※2 エリア総合職、特別専門職などが含まれます。

雇用・採用における取組み

雇用・採用の考え方・方向性

大和証券グループでは、社員に高いロイヤルティとモチベーションを持って働いてもらいたいと考えています。会社に対して信頼や誇りを感じ、社員同士が連帯感を持って働けるように、新卒採用では、障がい者も含めてすべて正社員としての採用を行っています。2010年4月には337名を採用しました。

また、多様な個性が活躍できる環境を整えること

は優秀な人材の確保につながります。大和証券グループがアジア強化の戦略を打ち出していることにあわせ、大和証券キャピタル・マーケットズを中心に、アジアを中心とした海外人員強化を行う方針です。国内での採用においても、語学力を重視するなどグローバルに活躍できる人材確保に取り組んでいます。

■ 大和証券グループ新卒採用数

(単位:人)

		2008年4月	2009年4月	2010年4月
総合職・エリア総合職※	男性	551	388	159
	女性	471	328	173
業務職等	男性	1	7	4
	女性	241	110	1
合計		1,264	833	337

*対象はグループ10社:

大和証券グループ本社、大和証券、大和証券キャピタル・マーケットズ、大和証券投資信託委託、大和総研グループ、大和住銀投信投資顧問、大和証券ビジネスセンター、大和企業投資

※エリア総合職: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。

■ 従業員の状況

	2007	2008	2009
平均年間給与※1	1,032万円	706万円	747万円
平均年齢	37.7歳	37.1歳	36.4歳
平均勤続年数	11.2年	10.7年	11.0年

*対象は大和証券グループ本社

※1 平均年間給与は賞与及び基準外賃金を含んでいます。

ベテラン層の活躍支援

年齢にかかわらず、意欲と能力の高い人材の活躍を積極的に支援するため、「大和マスター制度」を導入しています。定年を迎えるベテラン層のうち、

一定の基準を満たす社員を最長65歳まで継続雇用する制度で、2009年には制度の改定を行い、処遇面の改善を図りました。

■ 大和マスター制度の利用実績

(単位:人)

	2006	2007	2008	2009
「大和マスター制度」による雇用者数	6	14	36	53

*対象はグループ3社

障がい者雇用

大和証券グループでは、2008年度から業務職の正社員として、障がい者の新卒採用を開始しました。2008年4月には、グループ全体で7名、2009年4月には15名、2010年4月には5名の新卒障がい者を採用しました。

障がい者を嘱託社員ではなく正社員として採用することで、優秀で多様な人材が集まり、入社後には配属先の職場から高い評価を得ています。法定の

障がい者雇用率の数字にかかわらず、優秀な人材を採用すること、また、障がいがあってもキャリアアップやチャンスを生かす場を広げ、モチベーションを高く持ち活躍してもらうことを目的に、2011年の新卒採用から総合職、エリア総合職、カスタマーサービス職においても、正社員としての採用を行なっています。

■ 障がい者雇用率(各年度末)

(単位:%)

	2005	2006	2007	2008	2009
障がい者雇用率	1.85	1.95	1.87	1.87	2.01

*対象はグループ11社

人材の育成とスキルアップ

人材育成の考え方・方向性

大和証券グループは、「日本最高の証券グループ」を実現するプロフェッショナル集団となることを目指し、人材育成に注力しています。特に、社会人として、大和証券グループ社員としてスタートをきる入社からの2年間は、しっかりとした基礎教育が必要な時期であると位置づけ、研修プログラムを充実させています。職務に必要な基礎的なスキルの習得はもちろん、大和証券グループの企業理念や

CSRなども含めた研修をはじめ、さまざまな研修を行なっています。

2009年度からは、英語力の向上に注力しています。海外関連業務の多い大和証券キャピタル・マーケット社員はもちろんのこと、国内での業務が基本の大和証券でも、グローバル化にともない投資対象が海外の企業であるケースが増えていること、グループ内での異動もあることなどから、英語力の

強化は必須の課題であると捉え、2010年度以降も取組みを強化していきます。

また、大和証券グループの重要課題でもある、健全な金融・資本市場の発展のために、まず大和証券グ

ループ社員がしっかりと金融倫理やコンプライアンスを理解することが重要であると考え、定期的に情報セキュリティ・コンプライアンス研修を実施しています。

社員教育のための体制

社員教育のための研修は、グループ共通の方針に基づき行くとともに業務内容によって必要なスキルが異なることを踏まえ各社別にも行なっています。大和証券に2007年に新設した「教育研修部」など、各社毎に研修担当部署が推進する体制を整えています。

また、グループ横断型の研修については、大和証券

グループ本社の人事部が事務局となって推進します。2009年からは、グループ横断型の研修を増加させました。研修の効率化を図ると同時に、グループ内各社の社員が集まる機会を増やすことで、横のつながり、連帯感を醸成できる効果をねらい、2010年度以降も続けていきます。

教育・研修制度

大和証券では2009年7月、新入社員の基礎教育を2年間で集中的に行うプログラム「大和ベーシックプログラム」をスタートさせました。新入社員に対しては、入社からの1年間、教育担当者を1人つけて、新人を責任もって指導する「チューター制度」を導入。入社から2年の間に一人前になるよう、教育・研修を重点的に行なっています。

管理職向けには「大和経営アカデミー」、「大和リーダーシップ・プログラム」などの選抜型マネジメント研修を実施。中堅社員向けには「プレゼンテーション・スキルアップ研修」や「ネゴシエーション研修」といったビジネス・スキル習得のための研修を実施するなど、それぞれの段階に応じた研修を行なっています。

■ 資格取得のためのバックアップ

大和証券グループでは、グローバル化や、アジア重視の企業戦略に鑑み、英語力の向上に取り組み、TOEIC受験を推奨しています。全社員が受けられるeラーニングなど、TOEICのスコアアップに向けた受験対策制度を整えています。また、中級者には、より実務で使える英語力を上げるためのeラーニングや英会話学校を紹介しています。また、大和証券では「AFPを社員全員が取得し、その上位資格であるCFPは業界最高水準まで取得すること」を目指しています。これに伴い2010年度からCFP取得サポートのため、多摩研修センターで集合研修を実施しています。また、各種資格取得のための費用補助など、専門スキルを高めてプロフェッショナル人材となるための手厚いサポートをしています。

■ 選抜型マネジメント研修受講者実績

(単位:人)

大和経営アカデミー/対象:部長			
年度	2007	2008	2009
修了者数(累計)	190	210	228
大和リーダーシップ・プログラム/対象:副部長・次長	11.2年	10.7年	11.0年
年度	2007	2008	2009
修了者数(累計)	473	507	537

■ ビジネス・スキル研修受講実績

(単位:人)

年度	2007	2008	2009
修了者数(累計)	440	1,013	1,348

*対象はグループ11社

*プレゼンテーションスキルアップ研修・コーチング研修・ネゴシエーション研修・コミュニケーション研修・ロジカルシンキング研修・ファシリテーション研修の受講修了者数

■ 資格取得者数

(単位:人)

集計時期	2008年3月末	2009年3月末	2010年3月末
資格	保有者数	保有者数	保有者数
ファイナンシャル・プランナー(AFP)	2,725	2,997	3,739
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	263	279	309
証券アナリスト	1,347	1,372	1,345
米国証券アナリスト(CFA)	42	47	45
税理士	17	20	19
変額保険販売資格	6,111	6,384	6,271
プロジェクトマネージャー	-	-	142
ITパスポート	-	-	202
海外大学院MBA(経営学修士)など	168	176	169

*対象はグループ11社

※人数は、在籍者ベース

グループ内公募と職制転向制度

自己実現を図りたいという意欲と能力のある社員の新しいキャリアパスをひらくため、「グループ内公募制度」を取り入れています。2009年度には47人の応募があり、そのうち3人が合格しました。

2000年からの累計では応募者790人、合格者138人になりました。

また、業務職等から総合職、エリア総合職等へと転向できる職制転向制度を実施しています。

■ グループ内公募での社員合格実績

(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	アナリスト、ファンド・マネージャー	12	2
第2回 2000年度 冬	海外	71	6
第3回 2001年度 夏	アナリスト、ファンド・マネージャー、ベンチャー・キャピタリスト、投資情報、プリンシパル・ファイナンスなど	58	7
第4回 2002年度 夏	ファンド・マネージャー、M&A、デリバティブ、海外、インターナル・ホールセラー、サテライト放送キャスターなど	60	7
第5回 2003年度 夏	個人・法人営業、アナリスト、デリバティブ、ベンチャー・キャピタリスト、インターナル・ホールセラー、ディーラー、トレーダー	81	18
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	63	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、商品、アナリスト、ディーラー	38	10
第11回 2006年度 秋	法人営業、トレーダー、プリンシパル・ファイナンス	47	6
第12回 2007年度 春	法人営業、引受業務	29	3
第13回 2007年度 秋	SMAコンサルタント、法人営業、引受業務、ファンド・マネージャー、海外	43	8
第14回 2008年度 秋	アナリスト、トレーダー、法人営業、海外、ベンチャー・キャピタリスト	54	6
第15回 2009年度 秋	個人・法人営業、海外	47	3
累計		790	138

*対象はグループ11社

評価制度

すべての社員がモチベーション高く働き続けるためには、より公正で納得性の高い評価が行われることが重要です。そのため、上司と部下がお互いに評価を行う「双方向評価」や、連携のある他部署から評価を受ける「全方位評価」を取り入れています。「全方位評価」は、日常の業務推進にあたり、協力している関係部署により職務行動を判定し、被評価者にフィードバックすることで、自己認識と相互理解を深め、グループ全体での生産性向上につなげることを目的としています。コンプライアンス面

の実績なども加味した多面的な評価を行なっています。

2009年度には人事制度の改定を行いました。年次を問わず、入社から定年まで働き続けたいと思える会社を目指し、どのステージにいても働きがいを感じられるような仕組みと処遇体系を目指しています。それぞれのポジションでどのような役割が期待されているかを明確にして、公平性の保てる人事体制を構築するための取組みを続けています。

働きやすい職場環境への取組み

ワーク・ライフ・バランスの考え方

大和証券グループでは、中期経営計画「“Passion for The Best”2011」の人事戦略のひとつに「高次元のワーク・ライフ・バランスの実現」を掲げ、経営戦略の一環としてワーク・ライフ・バランスを推進しています。「ワーク」にも「ライフ」にも全力で取り組むことによって、一人ひとりの価値を最大化し、

同時に、企業人としてだけでなく、社会人・生活者としての視点を持つことで、多様な価値観を持つことができる、という考えのもと、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。質の高い人材が集まり、多様な成果を上げる集団となるために、今後も取組みを推進していきます。

ワーク・ライフ・バランス推進体制

2008年4月、大和証券グループ本社執行役社長の鈴木茂晴がCWO(Chief Work-life-balance Officer)として委員長を兼務する「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置し、3カ月に1回、ワーク・ライフ・バランス推進に関する企画検討・協議を行なっています。また、大和証券グループ本社人事部内に「ワーク・ライフ・バランス推進課」を設置し、

ワーク・ライフ・バランス推進に関する提言や、方針の具現化に向けた取組みを行なっています。仕事と生活の調和の取れた働き方の追求と、女性だけでなく、男女ともに多様な働き方ができる職場環境の充実に向けて、グループ横断的に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス推進体制

WLB推進委員会

WLB推進に関する企画検討・協議
CWO(CEOが兼務)
グループ会社人事担当役員
グループ会社人事部長
女性役員
部室店長 他

WLB推進課(大和証券グループ本社人事部)
WLBのための提言・具現化

「ワーク・ライフ・バランス」を実現し、
「働きがいのある会社」へ

ワーク・ライフ・バランスの取組み

高次元のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、制度の充実はもちろん、制度を積極的に活用できるような雰囲気づくりに努めるなど、さまざまな施策を行なっています。

2009年度は、社員が育児や介護について気軽に相談できる窓口「ダイワ育児・介護サポートデスク」を設置したほか、ワーク・ライフ・バランス支援サイト「ダイワWLBステーション」のコンテンツを充実させ、育児支援や介護支援のための制度紹介や、疑問や不安を解消できるコミュニケーションの場を提供するなど、さまざまな情報を発信しています。また、介護に不安を抱く社員のための介護教室の開催や、育児休職取得者に対して復職へのサポートを体系的に実施するなど、よりきめの細かいサポートを実践しています。

一方、制度の新設・整備や、利用しやすい環境を整備するための施策も展開しています。

2010年4月には、子どもが小学校3年生を修了するまで、男女を問わず勤務時間を6時間に短縮できる「短時間勤務制度」を新設。介護休暇制度や代替休暇制度を新設したほか、看護休暇制度の拡充や、年次有給休暇制度を1時間単位で取得可能



にするなど、既存の制度の改定も行なっています。2007年6月より原則として毎日19時までには退社する「19時前退社」を励行するほか、年次有給休暇の取得を促進するなど、グループを挙げて取り組んでいます。

■ 2009年度の主な新設制度、改定制度

制度	内容
短時間勤務制度	小学校3年生修了までの子を育てる社員に対し、最短6時間まで所定労働時間を短縮可能とする。
介護休暇制度	要介護状態の家族を持つ社員に対し、短期休暇(有給)の取得を可能とする。
代替休暇制度	月60時間を超えて超過勤務・休日勤務を行なった場合、60時間を超える時間に応じて、超過勤務手当の支給の一部に代えた休暇取得を可能とする。
育児休職制度	配偶者が専業主婦(夫)等で子を養育可能な場合でも取得可能とし、再取得要件も緩和。
年次有給休暇制度	年次有給休暇制度を、年5日を上限に1時間単位で取得可能とする。

■ 労働時間と有給休暇消化率

年度	2005	2006	2007	2008	2009
年間所定労働時間(時間)	1845.0	1845.0	1837.5	1837.5	1830.0
月平均所定外労働時間(時間)※1	27.0	26.2	25.2	21.3	22.1
有給休暇消化率(%)	34	36	37	57	56
有給休暇消化率(夏季特別休暇含む) ※2(%)	43	45	47	64	60

*対象はグループ3社

※1 3社の従業員組合加入者の数値です。

※2 大和証券グループでは、有給休暇のほかに3日間の夏季特別休暇制度があります。夏季特別休暇を有給休暇に含めた場合、2009年度の有給休暇消化率は60%となります。

■ 福利厚生制度利用実績

(単位:人)

年度		2005	2006	2007	2008	2009
育児休職取得者※	女性	138	150	209	245	304
	男性	0	2	4	14	16
介護休職取得者	女性	2	3	6	2	5
	男性	0	0	3	1	0

*対象はグループ連結

※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

女性が活躍できる職場環境づくり

大和証券グループでは、女性が結婚・妊娠・出産等のライフイベントを機にキャリアを中断せざるを得

なくなることがないように、活躍できる機会や制度の充実を図っています。

2005年に設置した「女性活躍推進チーム」では、出産・育児に関する休職や、時間外労働の免除など、仕事と育児の両立を目的とした制度や、そのための環境づくりを進めてきました。

「上司から制度利用を勧める仕組み」や、全管理職への制度一覧シートの配布、相談窓口「ダイワ 育児・介護サポートデスク」の設置やワーク・ライフ・バランス推進サイト「ダイワWLBステーション」のリニューアルなど、制度浸透策を展開した結果、制度への理解がさらに高まり、制度を利用しやすい職場環境をつくる上で成果が上がっています。

また、女性が自らのキャリアプランを描けるよう、「女性キャリアデザインセミナー」や「キャリアデザ

イン研修」を実施。このような施策の結果、2009年度には新たに女性役員4名と女性部室店長6名が誕生し、女性部室店長は合計で17名になりました。

2010年4月からは、「ダイワWLBステーション」上で、キャリアに関するアドバイスを受けられる取り組みを開始しました。女性がキャリアを形成する上で生じた悩みについて、掲示板を通じて、キャリアを積んだ先輩女性社員に気軽に相談ができ、アドバイスを受けられるシステムです。

今後も、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図っていきます。

■ 女性活躍支援の主な取り組み例(2010年3月現在)

制度名	制度の概要
プロフェッショナル リターンプラン(営業員再雇用制度)	結婚・出産等の理由により退職した正社員に対し、再雇用する道を提供。
勤務地変更制度	結婚・配偶者の転勤などの理由により転居が必要な場合に、転居先で就労場所を提供。
育児休職制度	3歳に達する前日まで取得可能。
所定時間外労働免除・制限	子どもが小学校3年修了までの期間、所定時間外労働の免除を申請可能。 また小学校卒業までの期間、所定時間外労働の制限を申請可能。
保育設備費用補助制度	子どもが小学校入学までの期間、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)を定め有給休暇取得を促進。
制度利用のフォローアップ	従業員個々の育児関連スケジュールを把握し、人事部から制度利用をタイムリーに案内。
職場復帰のサポート	育児休職からの復職サポートを体系的に実施するほか、育児や介護に関するさまざまなサポート制度や情報を掲載しているワーク・ライフ・バランス推進サイト「ダイワWLBステーション」を通して各種情報提供を行い、復職時に円滑な職場復帰ができるよう配慮。

■ 社員に占める女性比率と女性管理職比率

(単位:%)

制度名	2007年3月末	2008年3月末	2009年3月末	2010年3月末
社員に占める女性比率	33.3	36.0	36.8	37.1
管理職に占める女性比率	2.9	3.1	3.4	3.9

*対象はグループ連結

メンタルヘルスの取組み

社員が心身ともに健康で安心して働くことができるよう、2006年8月にメンタルヘルスサポート室を設置しました。臨床心理士2名が常駐し、グループ社員とその家族に対してカウンセリングを行なっています。外部専門機関と連携して、全国の

グループ社員と家族が、迅速な対応を受けられる体制を整えています。

また、各支店・部室に出向き講習を行いメンタルヘルスへの認知を広めるなど、社員の「こころの健康」づくりに取り組んでいます。

総合開発健康センターの取組み

社員一人ひとりの健康増進を図るための健康管理業務を行う「総合健康開発センター」をグループの主な拠点に設置しています。センターでは、常勤の産業医が外来診療を行うほか、定期健康診断の企画・運営・フォローアップ、産業医による一般健康相

談、精神科医・臨床心理士によるこころの健康相談を行なっています。また、総合健康開発センター内やイントラ掲示板への健康情報の掲示、資料配布を通じた「健康教育」、禁煙サポートデスクやリラクゼーションコーナーの設置も行なっています。

人権啓発の取組み

大和証券グループは、人権の尊重を基本理念とする企業文化のさらなる向上を目指し、人権啓発活動への取組みをいっそう強化しています。1998年に東京人権啓発企業連絡会へ入会。人権問題の正しい理解と認識を深めるため、グループ間の人権啓発活動や研修を推進する目的で、大和証券グループ本社の人事担当役員が委員長を務める「人権啓発推進委員会」を設置し、定期的に会合を持っています。委員会の下にはグループ全部室店長を推進員とする組織を設け、委員会の計画に基づき、

グループ全社員及びその家族が参加する人権に関する標語の募集を行なっているほか、新入社員研修、管理職研修等にも人権問題を正しく理解するための内容を取り入れています。また、人権を多面的に考察することを目的に、毎年一度、グループ全社員が人権ビデオを視聴し、部署ごとに人権についてのディスカッションを行なっています。今後も差別・偏見のない公正採用選考、男女共同参画社会の実現などを目指し、取組みを続けていきます。

コミュニケーション

社員とのコミュニケーション

より良い職場環境構築のためには、社員とのコミュニケーションが重要であると考え、人事部による面談や、年2回の自己申告制度を実施しています。また、従業員組合が実施する組合員アンケートのほか、2009年度は、仕事と生活の充実度に関するア

ンケートや、育児中の社員の生活実態に関するアンケートを実施しました。社員の生の声を聞く機会を設け、現在の制度充実度の検証と、今後の制度改定の参考としています。

■ 従業員組合加入者数(各年度末)

(単位:人)

年度	2005	2006	2007	2008	2009
従業員組合加入者数	5,747	6,078	6,969	7,666	7,915

*対象はグループ11社から、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の2社を除く

社員同士のコミュニケーション

社員が余暇を生き生きと過ごし、社員同士の親睦を深め、連帯感を共有する機会を増やすこと、また、ワーク・ライフ・バランスを実現し充実した社会生活を送ることを支援するため、2007年10月より「クラブ活動支援制度」を導入、2009年度に制度

を拡充しました。一定の要件を満たした団体を「大和倶楽部」、「大和同好会」として認定し活動費の一部を補助しており、現在14倶楽部、9同好会が活動を行なっています。

社員の家族への取組み

- 社長賞表彰式に受賞者の親族を招待
- クリスマスに各家庭へ花を贈呈
- 「ファミリー・デイ休暇」の設定
- 社員の家族もメンタルヘルスサポートの利用対象とする
- 3人目以降の子どもに対し、一人につき200万円の出生祝金を支給
- 家族の職場訪問(2008年より開催。2009年度は4,240名の家族が参加)



***対象範囲について**

グループ連結:グループ全体

グループ11社:大和証券、大和証券キャピタル・マーケット、大和証券投資信託委託、大和総研ホールディングス、大和総研、大和住銀投信投資顧問、大和証券ビジネスセンター、大和プロパティ、大和企业投資、大和総研ビジネス・イノベーション、大和証券グループ本社

グループ3社:大和証券グループ本社、大和証券、大和証券キャピタル・マーケット

社会性報告

社会とのかかわり

大和証券グループは、企業市民として、社員のボランティア活動への参加や社会福祉事業の支援、文化・芸術活動への協賛活動、財団やNPO等を通じた国際社会への助成活動など、さまざまな取り組みを行っています。

考え方・基本姿勢

大和証券グループはよき企業市民として社会と向き合い、NPO/NGOなどと協働し地域とともに持続可能な発展を目指した取組みに継続して取り組んでいくことが重要だと考えています。そのため以下の4つを主な企業市民活動分野として、海外での取組みも含めさまざまな活動を展開しています。

1. 経済・金融分野での教育・研究活動
2. ボランティア活動を社員に広める活動
3. 文化・芸術への協賛活動
4. 財団・NPO等を通じた地域・国際社会への助成活動

大和証券グループの企業市民活動と支出金額

	活動の分野		2009年度の主な活動	支出金額(単位:千円)		
				2007年度	2008年度	2009年度
1. 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		スチューデント・カンパニー・プログラム(SCP)、ファイナンス・パークなど	225,524	214,283	163,767
	産学連携、大学・大学院、一般向けの取組み		寄付講座、シンポジウム・フォーラム等への協賛など			
2. ボランティア活動を役職員に広めるための活動	自主企画		高尾山での環境体験学習、手話講座など	6,471	6,475	4,962
	一般企画		「環境講座」イベント運営など			
3. 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		将棋・囲碁のインターネット棋戦「大和証券杯」、「大和証券グループPRESENTS 西本智実マーラー第5番 With ロイヤル・フィルハーモニー管弦楽団」特別協賛など	560,000	530,000	313,500
4. 財団・NPO等を通じた地域・国際社会への助成活動※	財団	大和証券福祉財団	在宅老人、障がい者、児童問題等の分野におけるボランティア活動の支援	357,655	324,424	246,685
		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(英国の財団)	日・英の相互理解の促進、留学生の受け入れ			
	助成プログラム	大和証券グループ津波復興基金	2004年12月に発生したスマトラ沖地震・インド洋津波による被災地への継続的な復興支援			
		ダイワSRIファンド助成プログラム	人間の「いのち」にかかわる分野で支援活動を行うNPOの人件費やスタッフの教育費を助成			
		ダイワ・エコ・ファンド助成プログラム	ダイワ・JFS青少年サステナビリティ・カレッジ、ダイワCI生物多様性保全基金			
	被災支援、諸会費、ほか		各種加盟団体への会費ほか			
合計			1,149,650	1,075,182	728,914	

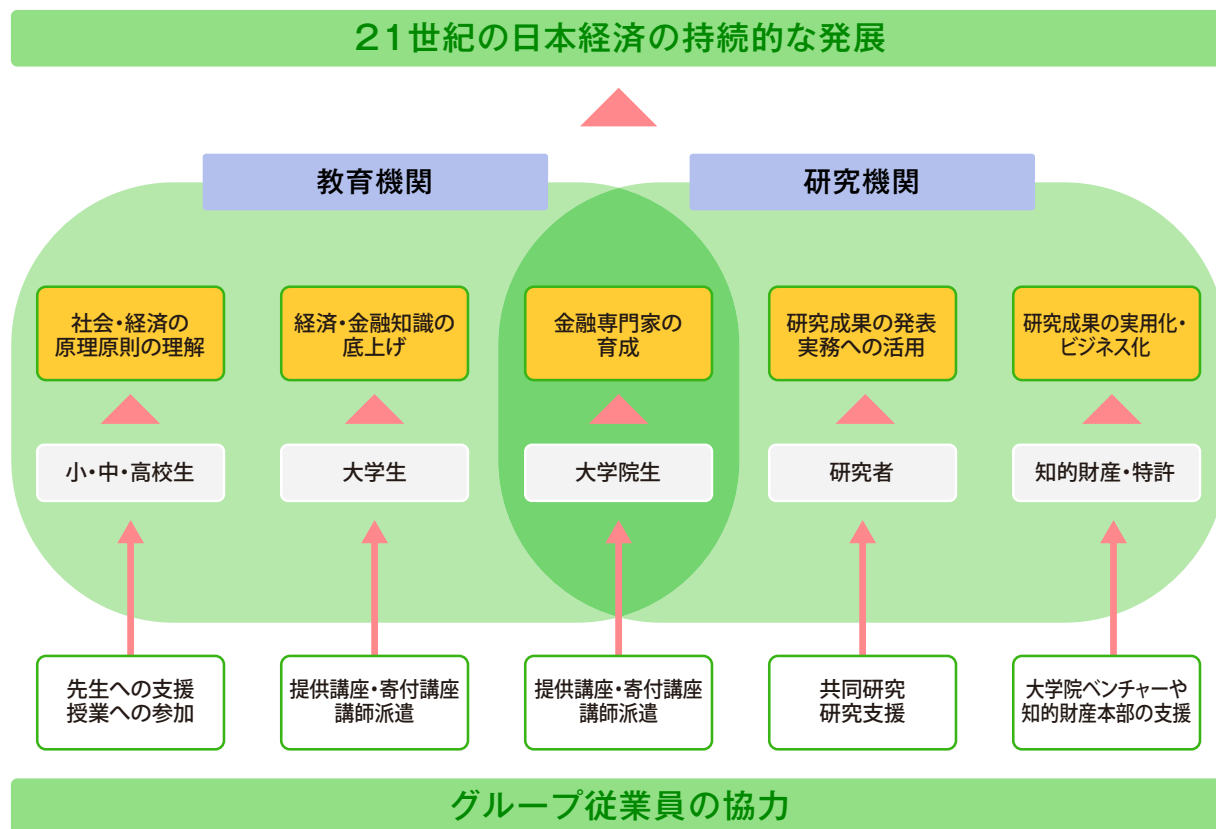
※大和日英基金・助成プログラムの助成額を加算したことにより、過年度データを修正しています。

1.経済・金融分野での教育・研究活動

大和証券グループは、証券ビジネスを通じて培ってきた経済・金融分野の知識やノウハウを活かし、次世代を担う若い世代に、経済・金融教育を通じて将

来を切り拓く力を身につけてもらうことを目的に、産学連携や、中学・高校における教育プログラムへの支援活動などを行なっています。

経済・金融教育分野



青少年向け経済教育団体「一般社団法人ジュニア・アチーブメント日本」との主な協働プログラム

(1) ファイナンス・パーク (生活設計体験プログラム)

ジュニア・アチーブメント日本が、中学・高校生向けの生活設計実技演習の場として、2005年6月に東京・品川に開設。施設の開設資金と出店費用ならびに人的派遣を大和証券グループが特別協賛しています。2007年1月には京都にも開設。ファイナンス・パーク全体では、2009年度末までに累計で18,721人の生徒が自ら考えるとともに意思決定し、行動するプログラムを体験しました。



(2) スチューデント・カンパニー・プログラム (会社経営体験プログラム)

高校生が学校のなかに会社を設立、資本金の調達から人事・会計・生産・販売など、実際に近い会社経営を体験する約半年間のプログラムです。大和証券グループは、2003年度から京都の立命館高校に協力。2009年度までに社外取締役として延べ17人の社員を70回以上派遣して、財務資料の作成や会社経営等のアドバイスを行なっています。今までに151人の生徒が正規の科目として、会社経営や世の中の仕組みを学び、意思決定の難しさや結果責任の重さ、リーダーシップやチームワークの大事さなど、社会で生きていくための基本的資質を身に付けています。



(3) 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

ジュニア・アチーブメント日本が主催する、小・中・高校教員向け研修プログラム。各方面から招聘した

方々の講演やパネルディスカッション、事例研究を通じて、グローバル経済の現状に触れていただき、21世紀における教育のあり方をもとに考える場です。大和証券グループは2003年から2007年までのフォーラムを後援、また、関連行事にも継続的に協力しています。2009年度までの累計で2,732名の教職員らが参加しました。

(4) 日本経済教育協議会

(JCEE: Japan Council for Economic Education) 学校教員のための経済教育プログラムの提供を目的に、2009年1月に設立されました。大和証券グループは、メインスポンサーとなり、他の有力企業7社とともに、設立基本ファンドの提供等を通して支援を開始しました。ジュニア・アチーブメント日本や全米教育協議会(NCEE)とのパートナーシップの下で、日本の学校現場に則したプログラムの実践を目指しています。

2009年度は、経済・金融の実技演習型テキスト「人生は選択の連続だ!」を高校の現職の先生、ボランティアの方々とともに、企画・編集をしました。今後は、テキストを全国に普及するためのサポートもしていきます。

→特集編 重要課題2>健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる もあわせてご覧ください

ダイワJFS・青少年サステナビリティ・カレッジ

大和証券グループでは、「ダイワ・エコ・ファンド」の販売・運用によって得られた収益にもとづいた寄付をもとに、NPOのジャパン・フォー・サステナビリティ(JFS)とのパートナーシップによる学生向けの連続寄付講座を開催しています。

当講座は年間それぞれのテーマを定め、4年間でサステナビリティの全体像が把握できるプログラムとなっています。毎月行われる講義では、大学教授、研究者、企業経営者、実務家、NPO/NGO、行政担当者など各分野の先端で活躍する方々が、サステナビリティに関連する考え方や実践を学生にわかりやすくつたえます。講義は英訳され、JFS

のサイトを通じて世界191カ国・地域に発信されています。

講義後に行われる「サステナブルなお取り寄せ」紹介のコーナーでは、フェアトレード商品や、社会福祉施設でつくられたお菓子などの用意もあり、受講者の楽しみのひとつとなっています。2010年で4年にわたるプログラムは終了しますが、今後も、金融・資本市場を担う学生に向けて、各種講座や、勉強会を開催したいと考えています。

ダイワJFS・青少年サステナビリティ・カレッジ

<http://www.japanfs.org/ja/pages/027971.html>

2009年度の主な活動

■ 経済・金融の実技演習型テキスト「人生は選択の連続だ!」の企画・編集に参画

大和証券グループは、日本経済教育協議会(JCEE)のメインスポンサーとなり、経済・金融の実技演習型テキスト「人生は選択の連続だ!」の、企画・編集を支援しました。

→特集編 重要課題2>健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる もあわせてご覧ください

■ 東京大学主催のシンポジウムへの協賛

大和証券グループは、2009年10月26日に東京大学の安田講堂(東京・文京区)にて開催された、東京大学大学院経済学研究科付属日本経済国際共同研究センター主催の「金融危機後のアジア経済の展望」をテーマとしたシンポジウムに、産学連携の一環として協賛しました。シンポジウムでは、経済学の権威による講演や、「世界的金融危機

はアジア経済や日本経済に何をもたらしたか?」をテーマにパネルディスカッションが行われ、パネルディスカッションには、大和総研の理事長 武藤敏郎が参加しました。

■ 東京大学アントレプレナー道場と北京大学との交流会への協賛

東京大学アントレプレナー道場は、大学発ベンチャー起業家育成に対する支援・サポートを行うもので、2004年度より大和総研が運営に協力しています。

2010年1月には当社グループ協賛のもと、北京大学との交流会が開催されました。交流会では、両大学のビジネスプランコンテストで勝ち残ったチームによるワークショップやプレゼンテーション、また東京大学発ベンチャーの紹介等が行われました。

2. ボランティア活動を社員に広めるための活動

大和証券グループはボランティア活動を社員に広めるための活動を行なっています。社員がボランティアをはじめとする地域の活動などに参加し、経験することは、視野を広げ、新たな価値観をつくることにつながり、仕事や人生にもよい影響をもたらすと考えています。

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があります。社内イントラネットで情報発信をするほか、ボランティアに対する表彰制度を設けるなど、社員がボランティア活動に参加しやすい環境を整えています。今後も外部のNPOと連携をしながら、より多くの社員が企業市民活動に参加できる環境づくりを目指し、社内情報発信の充実と活動機会の拡大に努めます。

2009年度の主な活動

■ 手話教室の開催

2000年より自主企画活動として東京、大阪、名古屋地区で手話教室を開催しています。最初は社員向けに開催していましたが、現在では社内にとどまらず地域の皆様にもご参加を呼びかけ、2009年度は全国で2,244人の方にご参加いただき、手話の輪が広がっています。近年では、手話の技能検定を受験するなど、より高いレベルを目指して受講する人も増えています。

■ 「環境講座どんぐりから知る生物多様性」開催

大和証券グループを含む、6社が共催で身近な自然から環境問題を学ぶ、「どんぐりキューブ」をつくる体験講座を三会場(東京:2009年8月27日、名古屋:2009年11月5日、大阪:2009年11月6日)で開催しました。当社グループからは、25名が参加し、環境問題における里山の役割や重要性、生物多様性などについて学びました。

ボランティア表彰

大和証券では、役職員のさまざまな活躍に対して表彰を行う社長賞制度を実施しています。2007年度からはボランティア表彰を設け、地域でボランティア活動に継続して取り組んでいる社員・グループ

を年2回、表彰しています。また、2009年度下期には、大和証券キャピタル・マーケットズで行われているPassion for the Best賞でも、社会貢献活動表彰を行いました。

大和証券ビジネスセンターの美化活動

大和証券ビジネスセンターでは、企業市民活動の一環として、きれいな街にすることは、地域への貢献であるとの考えのもと、2008年より、本社ビル付近から東陽町駅までの清掃活動を実施しています。朝8時から8時20分までの業務開始前の時間に、月1回程度のペースで行い、全社で展開し

ています。毎回、自発的に40名程度の社員が参加し、定例行事としてすっかり定着しました。今後も、地域が主催する美化活動などにはできる限り協力し、事業を営む地域とともにきれいな街に貢献していきたいと考えています。

社員による社会貢献活動・寄付・リユース活動

手話教室や地域イベントでの清掃活動をはじめ、さまざまなリユース活動を行なっています。リユース活動では、未使用および使用済みの切手・カード、書き損じ葉書などを集め、NPOへ寄付しています。今後は、転勤で転居をする社員に働きかけ、本などのリユース活動をいっそう推進していきます。

2009年度の寄付金額は44万228円（2008年度比13%減）となりました。また、週末や業務終了後の時間などを利用した、手話教室やボランティアなどの市民活動への自主参加人数は、手話教室延べ2,244名（2008年度比11%増）、ボランティア延べ315名（2008年度比同水準）となりました。

■ 社員によるリユース活動と実績(2009年度)

内容	金額・枚数・重さ	単位	寄付先
カレンダー	3,520	本	・ 社会福祉法人 宮崎県共同基金会 ・ 財団法人 長崎県国際交流協会 ・ チャリティカレンダー展実行委員会(徳島) ・ NPO 日本災害救援ボランティアネットワーク(西宮) ・ 札幌日本大学高等学校JRC ・ 諏訪市社会福祉協議会 諏訪市ボランティア・市民活動センター ・ 名古屋市社会福祉協議会 ボランティアセンター ・ 品川区社会福祉協議会 庶務課 ・ 多摩市社会福祉協議会 多摩ボランティアセンター ・ 北区 NPO・ボランティアぷらざ ・ 静岡県ボランティア協会 ・ 長野市ボランティアセンター 他12団体
手帳・ダイアリー	894	冊	
本・CDリサイクル (BOOK MAGIC)	38,116	円	
使用済み切手 (海外を含む)	1,107	kg	
使用済みカード	2,050	枚	
書き損じ葉書	8,010	枚	
未使用切手	10,230	円	
未使用カード	26	枚	
金券	2,739	円	
			特定非営利活動法人 ジェン(JEN)
			特定非営利活動法人 地球の友と歩む会 / LIFE

3.文化・芸術事業への協賛活動

大和証券グループは、2009年9月から10月にかけて全国11都市にて開催された、「大和証券グループPRESENTS 西本智実 マーラー第5番 With ロイヤル・フィルハーモニー管弦楽団」に特別協賛をしました。本コンサートは、世界中から注目されている指揮者の西本智実さんと、世界屈指の音楽都市であるロンドンの5大オーケストラの一角を担うロイヤル・フィルハーモニー管弦楽団によるもので、多くの来場者の心を惹き付けました。また、「宝塚歌劇団貸切公演」(10月～12月)のほか、奈良で開催された「JAL唐招提寺音舞台」(9

月)などへの協賛を行うなど、さまざまな文化・芸術活動へのサポートを継続的に行なっています。

将棋や囲碁など、日本の伝統文化への支援にも力を入れています。2005年から協賛している将棋の「名人戦」、囲碁の「本因坊戦」という、将棋界や囲碁界の最高峰のタイトル戦に加えて、将棋・囲碁のインターネット棋戦「大和証券杯」にも特別協賛。将棋では、「最強戦」と「女流最強戦」の2つの公式戦を、囲碁は、「オープン」「レディース」「グランドチャンピオン」「アマチュア選手権」の合計4棋戦をサポート。これらの棋戦は1年を通じてネット上で

行われており、リアルタイムでもネット観戦ができるようになっています。週末の午後8時から始まる各ネット対局は、日本国内だけではなく、海外の将棋・囲碁ファンからも熱い注目を集めています。また、各棋戦の決勝対局では、東京・大和証券本店ビ

ル18階の大和コンファレンスホールで大盤解説会を開催し、プロ棋士による解説会を開催するとともに、優勝棋士の表彰式なども行い、ファンとの交流の場も提供しています。

■ テレビCM新シリーズ～PLAYING FOR CHANGE～

「PLAYING FOR CHANGE」は、音楽を通して世界に活気やつながり、平和をもたらすことを目的とした音楽プロジェクトです。

アメリカ西海岸を中心に活動中のプロデューサー／エンジニアであるマーク・ジョンソン氏が、カリフォルニア州サンタモニカの道端で聴いたひとりのストリートミュージシャンの歌声に感銘し、その演奏に世界中のミュージシャンた

ちを加えたい、音楽で世界をつなぎたいとの熱い思いからプロジェクトを立ち上げました。世界各地の当時ほとんど無名のミュージシャン100人以上がプロジェクトに協力。世代を超えた名曲やプロジェクトのオリジナル楽曲をあたかも世界中のミュージシャンが、一緒に奏でているような仕上がりとなり、多くの人々に感動を与えるプロジェクトになっています。

プロジェクトの収益の一部は、非営利団体「PLAYING FOR CHANGE基金」を通してインドやネパールにおける難民への必要物資の提供、南アフリカでの音楽スクールやアートスクールの設立などに使われています。

大和証券グループは、このプロジェクトが表す「世界とのつながり」が、「お客様に世界とつながる、さまざまな金融サービスを提供していきたい」という考えと響きあうことから、この映像を、新しい広告として展開しています。

http://www.daiwattv.jp/group/cm/cm_main.html



4.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

大和証券ヘルス財団は、大和証券グループの設立30周年記念事業の一環として、医学研究を支援する目的で1972年に設立されました。1973年より、「中・高年者の保健・医療および福祉等」に関する優れた調査研究に対し、毎年1件当たり100万円、総数30件（総額3,000万円）の助成を行なっ

ています。2009年度で第36回を数え、贈呈者総数は982名、累計助成金額は9億67百万円となりました。

大和証券ヘルス財団

<http://www.daiwa-grp.jp/dsh/index.html>

大和証券福祉財団

大和証券福祉財団は、1994年に大和証券グループの設立50周年記念事業の一環として企業利益の社会還元を図るために設立され、毎年優れた「ボランティア活動、および福祉等に関する調査研究」に対

して助成を行なっています。2009年度（第16回）は応募数（514件）のなかで、特に優れた198件に対し4,571万円、および調査研究、応募数（17件）に対し2件に174万円の助成をしました。また、

2004年度に新設した「災害時ボランティア活動助成」は、被災地復旧のために活動するボランティアの経費を助成する目的で、2008年5月2日に発生した「ミャンマー・サイクロン災害」の被災者支援として、NPO 法人・ジャパンプラットフォーム(JPF)に

200万円を助成しました。これまでの支援助成件数は8件、700万円に上っています。今後とも福祉向上に資する活動を続けていきます。

大和証券福祉財団

<http://www.daiwa-grp.jp/dsf/index.html>

大和日英基金

大和日英基金は、英国と日本の相互理解の促進を目的として、1988年に大和証券の寄付により、英国の非営利団体として設立されました。活動の柱としては、以下のものがあります。

- (1) 日英関係への貢献に意欲的な個人・さまざまな団体のプロジェクトに助成金を贈呈。
- (2) 日英両国の学生・学術研究者に人物交流・共同研究の機会を与え、研究促進を支援。
- (3) 大和スコラシップ(奨学金)の授与。英国の学卒者を対象とし、日本語学習と職場研修の機会を与える。
- (4) 年間を通して、英国における日本理解を促進するイベントを開催。

大和ジャパンハウス(ロンドンにある基金本部)は、

英国における日英交流の拠点として、セミナー、展覧会、出版記念会などさまざまなイベントを開催しています。また、日本関連の会合のための会議室、短期滞在者用の研究スペースも備わっています。東京事務局では、日本の活動業務を担当し、日本に滞在する大和スコラー(留学生)のサポート、国内の助成申請の事務を担当するほか、その他の日英関係機関とも連携しています。設立以来、英国からの留学生受け入れ人数は延べ128名です。また、助成プログラムについては合計2,468件、助成金額は総額で31億4,500万円となっています(2010年3月現在)。

大和日英基金 http://www.dajf.org.uk/index_j.asp

大和証券グループ津波復興基金

大和証券グループは、2004年12月26日に発生したスマトラ沖地震・インド洋津波の被災地の復興支援として、2005年3月9日に「大和証券グループ津波復興基金」を設立しました。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」「マイクロファイナンスの活用」「子どもに対する教育機会の提供」の3分野で支援活動を行う現地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ています。

この基金は、一過性の義援金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、ACC21が行うモニタリングによって詳細な活動状況を把握できることが大きな特徴です。

津波復興基金

<http://www.daiwa-grp.jp/csr/citizen/support/tsunami/>

<http://www.acc21.org/act/act-specialfund-daiwa.html>

ダイワSRIファンド助成プログラム

「ダイワSRIファンド助成プログラム」は、人々の「いのち」にかかわる分野(人間の安全保障分野)において、支援活動を行なっている国内NPOの助成プログラムです。

日常的な人間の安全保障の問題に対して、スタッフの方々が長期的に取り組んでいけることを目的としており、人件費や教育費を助成することが大きな特徴です。特定非営利活動法人「市民社会創造ファ

ンド」との協働で、「ダイワSRIファンド」の販売・運用による収益金をもとに運営を行なっています。

「ダイワ SRI ファンド助成プログラム」2010 年度助成先

<http://www.civilfund.org/fund23.html>

ダイワCI生物多様性保全基金(DCBCF)

ダイワCI生物多様性保全基金(DCBCF)生物多様性のホット・スポット※と呼ばれる34地域のなかから、世界7ヵ国の世界自然遺産周辺地域を選び、生態系の保全活動を行うプログラムです。国連開発計画(UNEP)内の地球環境ファシリティ(GEF)小規模補助金プログラム(SGP)、国連財団(UNF)による住民参加型保護区管理プログラム(COMPACT)とのマルチセクターによる、世界自然遺産地域環境保全型ビジネス支援プログラム(WH-LEEP)を形成します。COMPACTはビジネス運営のためのローン部分を、DCBCFはビジネ

スニーズ調査やコミュニティで暮らす人々のスキルトレーニングなどの費用としての助成部分を担当します。世界的な環境NGOであるコンサベーション・インターナショナルとの協働で、「ダイワ・エコ・ファンド」の販売・運用による収益金をもとに運営されています。

※ホット・スポット:「地球規模での生物多様性が高いにもかかわらず、破壊の危機に瀕している地域」(34ヶ所)のことであり、1988年にイギリスの生物学者ノーマン・マイヤーズ博士が、優先的に保護・保全すべき地域を特定するためのコンセプトとして提唱した。

ダイワ・ラッセル・GEFアジア環境技術普及支援プロジェクト

日本が持っている環境対策技術のうち、開発途上国の資材や人材で十分に作成・運用が可能な基礎的な技術をハンドブックにまとめ、普及を図るプロジェクトです。「ラッセル世界環境テクノロジー・ファンド」の販売による収益金をもとに、財団法人「地球・人間環境フォーラム」との協働で運営されてい

ます。2009年度は、タイにおいて解決が求められる生活排水対策に焦点をあて、わが国が持つ関連対策技術の導入の可能性を探る現地調査を行いました。水質汚濁や生活排水対策の現状と課題を抽出して移転可能な技術の適応可能性を今後レポートにまとめます。

海外での取組み

MBA取得をめざす学生が大和証券キャピタル・マーケッツアメリカを訪問

2009年10月23日、インディアナ大学ケリー経営学部で学ぶMBA取得を目指す学生23名が大和証券キャピタル・マーケッツアメリカを訪問し、CEO・後藤正明が主催したインフォメーション・セッションに参加しました。

セッションでは、後藤より現在のマーケット状況や、2009年の大和証券グループ営業報告書のポイント、グローバルなネットワークの構築についての解説などを行いました。

また、役員による、現在のマーケット状況や求人状況についてのプレゼンテーション。さらに、大和アセットマネジメント(アメリカ)の役員が、大和グルー

プにおけるアセットマネジメントビジネスのモデルについて概況を解説しました。

学生たちは株式・債券取引のフロアの見学も行い、最後の質疑応答ではゲストの間で活発なやりとりが交わされるなど、充実したセッションプログラムとなりました。



現地の貧困家庭へ食料品を配布／シンガポール

大和証券キャピタル・マーケッツシンガポールリミテッドでは、2009年4月に現地の貧困家庭に食品などの生活必需品を届けるチャリティイベントを実施しました。

米や油、缶詰、食券などを詰めた「バッグ」をひとり親家庭を中心とする53家庭へ配布するため、事前に社員に対し寄付を呼びかけたところ、1家庭あたり150ドル相当の「バッグ」を贈ることができる予算が集まりました。これは、当初予定していた1家庭あたり100ドルを大きく上回るもので、社員の関心の高さを表すものだと考えています。

用意された食料品を分けてバッグに詰め、配布する作業にも、多くの社員が積極的に参加しました。普段は違う支店で働く社員やその家族、友人が見事なチームワークで作業を進行しました。大和証



券キャピタル・マーケッツシンガポールリミテッドの岡裕則社長も、バッグの配布作業などに加わりました。

バッグを受け取った地元の人たちからは、多くの感謝の声が寄せられました。参加した社員からも、「次回も参加したい」との声が聞かれ、「CSR活動へのさらなる注力」を掲げた新年度の始まりにふさわしい取り組みとなりました。

社員の子どもたちを招きクリスマスパーティを開催／ヨーロッパ

2009年12月、大和証券キャピタル・マーケッツヨーロッパリミテッドで、社員の子どもたちを招いてのチャリティ・クリスマスパーティが開催されました。

このパーティは、2008年に初めて開催され大好評を得たもので、今回も企画が発表されてわずか1時間で定員がいっぱいになるという人気ぶりでした。

パーティは、2回行われ、それぞれ30人の子どもたちが家族とともに参加しました。子どもたちの年齢は1歳から16歳までとさまざまでしたが、ゲームやダンスにチャレンジしたり、フェイスペインティングや工作を体験したりと楽しい時間を過ごしました。もちろんサンタクロースも登場し、子どもたちに手紙とプレゼントを手渡す場面もありました。終了後、子どもたちや家族からは、パーティの運営を担当したスタッフへのお礼の言葉が数多く寄せられました。

パーティ参加者から寄せられた寄付は、チャリティ



委員会を通じて、戦争被災地の子どもたちへの支援を行うイギリスのチャリティ団体「ウォー・チャイルド」、同じくイギリスの子ども向けホスピス「デメルザ・ハウス」へと届けられます。

環境報告

大和証券グループの環境負荷

環境問題解決のために金融業ができることを考え、
社会の環境負荷低減に向けて貢献するとともに、
自らの事業による環境負荷の低減にも努めます。

考え方・基本姿勢

すべての人類の生活基盤である地球環境を守るとは、持続可能な社会に欠かせないことです。大和証券グループは、社会の環境負荷が低減できるような商品の開発や、環境技術やインフラが普及するための、投資をするなど、事業を通じて環境課題を解決することが重要であると考えています。また、自らの事業活動での環境負荷低減に継続的に取り組むことができるよう、効率的な環境負荷データの収集体制を整えること、社員一人ひとりの環境意識向上を図ることを進めていきます

環境マネジメント

大和証券グループではグループ各社それぞれで環境マネジメントを行なっています。また、月に一回各社の担当者が集まる「環境マネジメント協議会」では、データの収集や情報を交換するなど連携を図っています。

大和総研ビジネス・イノベーションではISO14001の認証を取得しています。当初はテレコムビジネスに係る部門のみでしたが、2010年4月から本社

全体に対象範囲を拡大しました。

協議会などの場を活用し、継続的にグループ全体として環境マネジメントシステムをいかに構築するのか検討をしております。

エネルギー使用量の低減や、CO₂排出量、コピー用紙・帳票用紙使用量、廃棄物発生量とリサイクル量については、ひきつづきデータの収集をするとともに、取組みの強化を図っていきます。

CO₂排出量

2009年度の大和証券グループ国内事業拠点におけるエネルギー使用量(CO₂排出量への換算値)では、前年度に比べて6.5%増加しました。大和総研、大和総研ビジネス・イノベーションのビジネス

拡大にともなう新拠点の設置と、新拠点への移転にともなう電力の重複使用による電力使用量の増加が主な要因です。

■ エネルギー使用量

年度	2005	2006	2007	2008	2009
国内事業拠点					
電力(千kWh)	86,320	88,728	92,659	97,722	104,750
都市ガス(千m ³)	727	691	644	517	423
ガソリン(kl)	1,019	1,046	1,032	1,029	1,062
重油(kl)	30.2	34.1	23.7	4.3	1.4
軽油(kl)	1.3	0.1	0.0	0.1	0.0
海外事業拠点					
電力(千kWh)	—	—	7,718	11,640	11,130

*対象はグループ連結

*海外事業拠点では、電力使用量のみ集計しています。

*本社ビル(グラントウキョウノースタワー)の電力使用量については、データの連続性を確保するため大和証券グループが入居している各フロアのコンセントから使用された電力および照明に関わる電力の使用量のみで、空調やエレベーターなど、ビルの共用部分に関わる電力使用量は含まれません。

*対象範囲の変更により、2008年度の国内・海外事業拠点の電力量、重油の使用量を訂正しています。

■ エネルギー使用量のCO₂排出量

(単位:千kg-CO₂)

年度	2005	2006	2007	2008	2009
国内事業拠点					
電力	47,908	49,244	51,426	54,236	58,136
都市ガス	1,513	1,438	1,339	1,075	880
ガソリン	2,366	2,427	2,396	2,389	2,465
重油	90.0	101.6	70.6	12.8	4.1
軽油	3.3	0.2	0.0	0.3	0.0
国内事業拠点計	51,880	53,211	55,232	57,713	61,486
海外事業拠点					
電力	—	—	4,283	6,460	6,177
国内・海外事業拠点計	—	—	59,515	64,137	67,662

*国内事業拠点の電力・ガス・ガソリン・重油・軽油使用量、および主要な海外事業拠点における電力使用量を、CO₂排出量(千kg)に換算したデータを記載しています。

*排出量換算に用いた排出係数は、すべての年度および地域において「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(2006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。

大和証券グループの国内事業拠点におけるCO₂排出量を国内社員数で割った、社員1人当たりのCO₂排出量は前年度比約400kg増加しました。

■ 国内事業拠点における社員一人当たりのCO₂排出量

(単位:千kg-CO₂)

年度	2005	2006	2007	2008	2009
国内社員一人あたり	4.6	4.5	4.3	4.2	4.6
国内社員数(人)	11,326	11,924	12,943	13,652	13,477

その他環境負荷

上水使用量の推移

2009年度の上水使用量は、前年度比18.7%の減少となりました。

(単位:千kl)

年度	2005	2006	2007	2008	2009
使用量	325	274	268	243	198

* 対象はグループ連結

コピー用紙・帳票用紙使用量

2009年度のコピー用紙使用量は、大和証券グループ本社におけるペーパーレス化担当者の選任によるペーパーレス化推進活動やペーパーレス会議の推進など、各社における紙削減に向けた取組

みにより、前年度比約2%の減少となりました。また、コピー用紙使用量のうち約35%(金額ベース)はGPN(グリーン購入ネットワーク)対応品です。

■ コピー用紙・帳票用紙購入量

(単位:千kg)

会社名	2007年度	2008年度	2009年度
コピー用紙※1			
大和証券グループ本社	18	11	13
大和証券	532	395	400
大和証券キャピタル・マーケット	96	150	140
大和総研グループ	194	116	122
大和証券投資信託委託	47	49	45
大和証券ビジネスセンター	49	39	39
大和住銀投信投資顧問	38	30	27
大和プロパティ	4	4	3
大和サンコー	5	2	4
大和企業投資	13	11	9
その他	38	30	15
コピー用紙 計	1,033	837	818
帳票用紙※2			
大和証券	131	118	87
大和証券キャピタル・マーケット	158	123	47
帳票用紙 計	289	241	134
合計	1,322	1,079	952

* 対象はグループ連結

※1 コピー用紙については、グループ会社の大和サンコー経由の集中購買データによる集計を行なっています。集中購買分が全体に占める割合は9割程度と推定しています。

※2 帳票用紙については、グループデータセンターで出力している帳票のみを集計しており、アウトソーシング分は含まれておりません。

廃棄物の発生量とリサイクル量の推移

2009年度の紙ごみの発生量は、前年度比13.3%の減少となりました。また紙ごみ以外は、0.5%減少となりました。リサイクル率は、ともに増加しています。

■ 廃棄物の発生量とリサイクル量の推移

(単位:千kg)

年度		2004	2005	2006	2007	2008	2009
紙ごみ	発生量	1,552.8	1,470.3	1,451.6	1,343.4	883.6	766.5
	リサイクル率	86%	82%	83%	85%	88%	93%
紙ごみ以外	発生量	417.5	391.8	415.8	456.38	354.4	356.1
	リサイクル率	27%	27%	21%	23%	15%	33%

*「事業用大規模建築物における再利用計画書」に基づいて集計しています。

環境負荷低減に向けた取組み

省エネルギーに配慮した建物設備の更新

大和証券の支店では、空調設備、受変電設備等の設備を更新する際に、より環境負荷の低い設備を設置するために、トップランナー基準の製品の採用を指定しています。トップランナー基準は、製造業者に、省エネ型の製品を製造するよう基準値を

設けクリアするように課した「エネルギー使用の合理化に関する法律(省エネ法)」に掲げられているもので、現在商品化されている製品や機器のなかで、消費効率を最も優れた性能以上にするという考え方です。

大和総研グループウェブサイトのサーバーにグリーン電力を利用

大和総研グループでは、2010年4月1日から2011年3月31日までの期間、ホームページサーバーで使用する電力(5,500kWh)として、風力発電によるグリーン電力を使用しています。グリーン電力とは、風力や太陽光、バイオマスなどの自然エネルギーにより発電された電力のことで、発電する際にCO₂を発生しない電力と考えられています。今回利用するグリーン電力は、日本風力開発株式

会社が、青森県六ヶ所村二又風力発電所(世界初の蓄電池併設型風力発電所)において発電した電力です。



エコ活動を展開(大和証券ビジネスセンター)

大和証券ビジネスセンターでは、2008年に「eco推進委員会」を立ち上げ、エコ活動への取組みをはじめました。社内でアンケートを行い、環境に関す

る意識調査を実施しています。毎年、独自に電力使用量や、紙使用量の削減目標を設定して取り組んでいます。あえて高い目標を設定して、社員一人ひ

とりが意識を高め、工夫、実践をするよう促しています。

また、事務用品や備品をリユースしたり、什器・備品を廃棄する際には、環境を配慮した業者に引き取っ

てもらい再生利用を図るなど、できることを地道に積み重ねています。エコ活動の進捗状況や、各部の取組みを、イントラネットで毎月配信しています。

電子ペーパーを用いた情報の配信

大和証券グループでは、日本電気株式会社と共同で、大和証券各店舗のお客様に、新商品・キャンペーンなどの情報を電子ペーパーとして配信するシステムを開発し、利用を開始しました。現在、本店に計6台の電子ペーパー(プロトタイプ版)を導入しています。

大和証券グループはこれまで、事務帳票の電子化をはじめ、電子申請システムの導入などにより、社内帳票の大幅なペーパーレス化(事務帳票は2005年度比98.7%の削減)を実現してきまし

た。今回の導入は、お客様向けの帳票のペーパーレス化を推進するために、電子ペーパーに着目し、店舗におけるリアルタイムな情報提供によるサービス向上、環境に配慮したペーパーレス化、プロモーションにかかるコスト削減などを同時に実現しました。今後は、お客様がご自宅で、当社の報告書や提案書や最新情報を簡単にご覧いただけるような仕組みを、電子ペーパーの利用により実現することを目指します。

19時前退社励行による業務時間の短縮化

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて進めている19時前退社の推進は、空調・照明等の使用時間の

短縮により、環境負荷の低減にも寄与しています。

経済性報告

ステークホルダーとの 経済的にかかわり

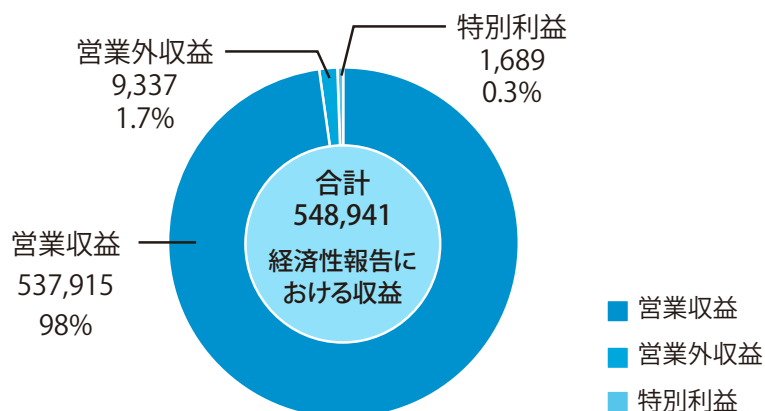
大和証券グループの収入構造、経済的価値、および
その各ステークホルダーへの配分状況について説明します。

経済性報告における収益

大和証券グループ(連結ベース)が2009年度中に受領したすべての収入、すなわち営業収益、営業外収益、特別利益の合計を「経済性報告における収益」としています。2009年度には、このうちの98%を営業収益が占めています。

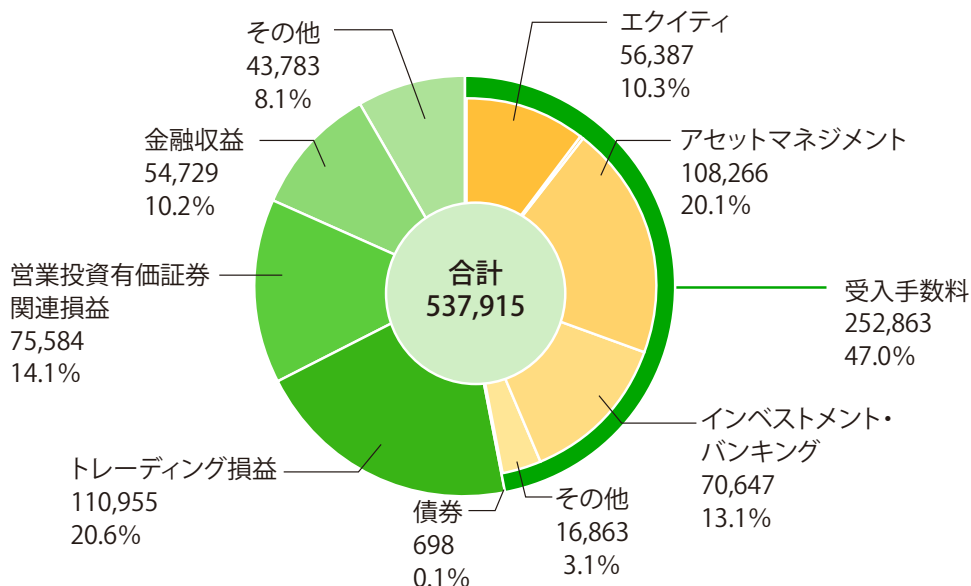
「経済性報告における収益」の構成

単位:百万円
(2009年度)



「営業収益」の構成

単位:百万円
(2009年度)



営業収益の概要

受入手数料

「経済性報告における収益」の47.0%を占める受入手数料は、次の3つが主要な内訳となります。

1.エクイティ手数料、債券手数料

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

2.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・管理するために頂いている手数料。

3.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するため株式・債券等を発行する際などに、引受手数料として頂くもの、およびM&Aなどの手数料。

トレーディング損益

トレーディング損益は、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、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で生じる損益です。

営業投資有価証券関連損益

営業投資有価証券関連損益は、投資事業目的で取得した有価証券の売買・評価損益、および投資事業

有限責任組合等の営業により獲得した収益です。

金融収益

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係る収益などです。

ステークホルダーへの経済的価値分配

経済性報告における収益から、金融費用(支払金利を除く)、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。

社員

社員への分配は、人件費(給料・賞与引当金繰入額のほか福利厚生費、社会保険料などを含む)です。社員のモチベーションを高め、すべてのステークホ

ルダーへの付加価値を最大化することを目指し、公正で納得性の高い報酬体系を構築しています。

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。当支出の内訳につき

ましては、「社会とのかかわり>大和証券グループの企業市民活動と支出金額」をご覧ください。

株主

2009年度の株主に対する配当金の支払いについては、1株当たり5円の間配当と8円の期末配当

の合計で、1株当たり13円の年間配当を実施しています。

債権者

債権者に対する、支払利息です。

政府

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。

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損益です。

■ 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	2005	2006	2007	2008	2009	集計方法
社員	172,923	163,379	156,661	141,600	169,950	販売費及び一般管理費における人件費
社会	604	909	962	924	618	企業市民活動への支出 *企業市民への支出額から、大和日英基金への支出分を除いた数字
株主への配当支払額	45,031	39,072	29,919	10,770	22,730	当年度に係わる中間・期末配当金
債権者	18,478	47,024	53,630	44,923	29,030	金融費用及び営業外費用における支払利息
政府	86,137	77,895	48,102	-11,620	57,587	法人税、住民税及び事業税、法人税等調整額、租税公課
子会社の少数株主	40,339	23,746	-5,233	-60,580	4,089	少数株主利益または少数株主損(△)
内部留保	93,055	53,652	16,492	-95,809	20,699	当期純損益から当年度に係わる配当金を差し引いた金額
経済的付加価値計	456,567	405,677	300,533	30,208	304,703	上記計

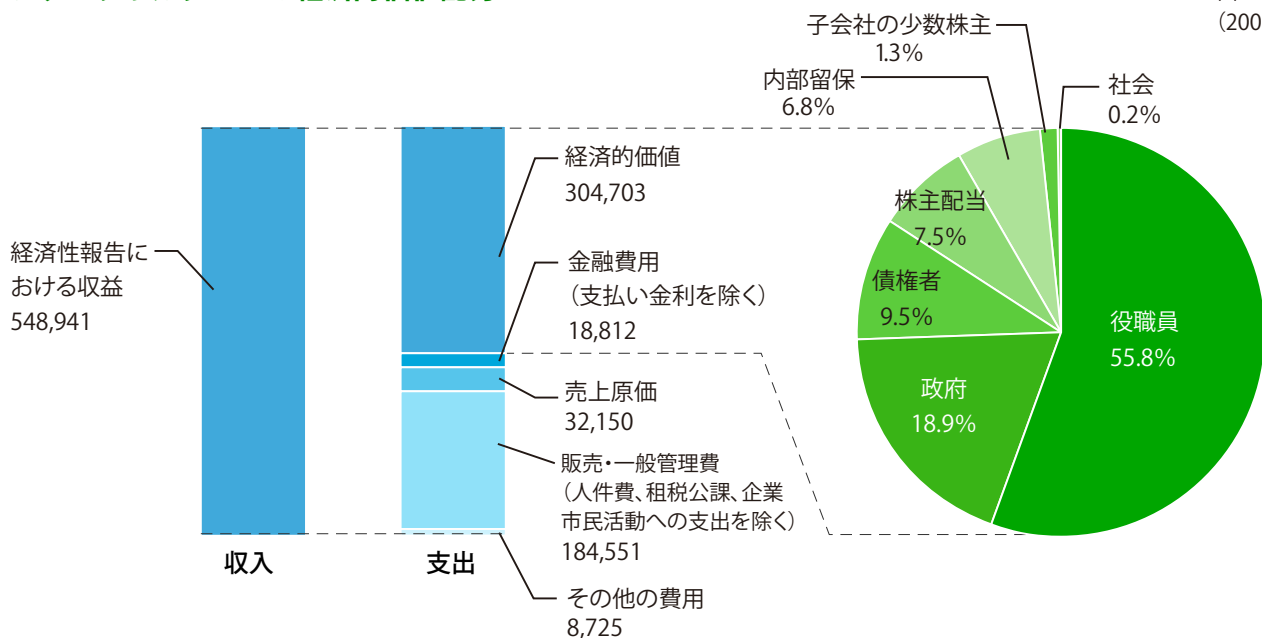
※社会については助成プログラムの助成額を加算したことにより、過年度データを修正しています。

■ 経済性報告と連結財務諸表の比較

(単位:百万円)

		2005	2006	2007	2008	2009
経済性報告	経済性報告における収益	869,181	931,845	838,703	428,318	548,941
	経済的付加価値	456,567	405,677	300,533	30,208	304,653
連結財務諸表	営業収益	845,659	917,307	825,422	413,936	537,915
	当期純利益 または当期純損失(△)	139,948	92,724	46,411	-85,039	43,429

■ ステークホルダーへの経済的価値配分

単位:百万円
(2009年度)

第三者意見

第三者意見についての考え方・方針

大和証券グループのCSR活動の取組みをさらに進化させるため、外部のステークホルダーの方々から当社の活動に対して評価、助言をいただくことは重要であると考えています。そのため、CSR報告書の発行に際して毎年第三者の方よりご意見を頂戴しています。

2010年の報告にあたっては、非営利・中立の調査機関として、市民の視点を反映させた企業評価活動を展開されている特定非営利活動法人 パブリック

ソースセンターの事務局長であり、2003年、2004年の当社のステークホルダー・ダイアログにもご参加いただいた岸本 幸子氏よりご意見をいただきました。

いただいたご意見はより良い活動につなげるために社内外で確認・共有し、今後の活動への反映を目指すとともに、次年度以降のCSR報告書で経過を報告していきます。

第三者意見



特定非営利活動法人
パブリックソースセンター
理事・事務局長
岸本 幸子氏

金融危機を引き金とする世界同時不況を経て、企業経営のあり方、仕事の仕方が見直されてきている。短期的な利益至上主義の考え方から脱し、健全な利益と社会の持続可能性を追求するという考え方の転換が必須となっている。大和証券グループのCSRレポートを拝読すると、鈴木社長がトップメッセージで「社会に貢献しなければ企業は存続できない」と再認識したとして、10年後、20年後に目指すのは、「規模の大きさではなくクオリティの高い会社」と言い切っているところが大変印象的で

ある。同グループでは、明確なリーダーシップのもとで、単に利益をあげるだけでなく、どのように利益をあげるかを考えた取組みが追求されていると感じた次第である。

一般にCSRには、経営活動のあり方の見直し、社会的価値の創造を目指す社会的事業の展開、企業の経営資源を活用した社会貢献活動の3つの次元があるといわれている。このCSRの3つの次元と大和証券グループにおけるCSRの3つの柱を対応させると、同グループの重要課題1「金融機能を活

用して持続可能な社会に貢献する」は社会的事業の展開に相当し、重要課題2「健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる」は具体的には経済・金融教育という社会貢献活動として展開されており、3番目の柱である「社員の働きがいのある職場づくり」は経営活動のあり方の見直しに含まれるといえる。同グループのCSRの3つの柱は、広範なCSRの課題を企業特性に応じて絞り込んだ結果であり、ステークホルダーの要請にも応える内容となっていると評価できる。

同グループのCSRレポートは、冊子によるCSR報告書特集編と、Webにおける網羅的なデータ報告のふたつに分かれている。この情報発信方法は、多様なステークホルダーに対する説明責任と詳細なデータを必要とする専門家に対するデータ開示と二つのニーズに応えるために、適切に配慮されていると評価できる。冊子、Webともに年度目標と達成度が明示されているのに加え、関わる社員の方の声が掲載されており、分かりやすく編集されていることも好感がもてる。

以下に冊子によるCSR報告書特集編とWebにおける網羅的なデータ報告をもとに、CSRの3つの次元別に評価できる点とさらなる取組みを期待する点を指摘したい。

経営活動のあり方については、社員の私生活の充実が仕事を充実させるとして、ワーク・ライフ・バランスの充実を重点課題として取り上げている。同課題については、女性の管理職の増加、所定外労働時間の減少など着実に成果が上がっていることが評価できる。また女性社員だけでなく、男性社員も含めて多様な働き方を目指すことが企業活動に

良い影響を与えるとしている点が、今後の社会のあり方を明確に踏まえている。一方経営活動のあり方全体をみると、お客様対応の取組みの目標達成度が、他の領域と比べるとやや低いことが気になる。市況の低迷により損害を被ったり不安を感じたりしている個人投資家は多く、お客様に対する説明力やコンサルティング能力の向上は現在大変重要な局面にあるのではないだろうか。信頼の構築に向けた一層の取組みに期待したい。

社会的事業の展開については、同グループがワークチン債やウォーターボンドなど社会的課題を解決する事業に投資するインパクト・インベストメントにいち早く取り組み、業界をけん引する役割を担っていることは高く評価できる。またCSRレポートにおいてインパクト・インベストメントの国内売外債に占める比率を示していることは、金融機関の本気度を測るデータ開示として重要である。同グループのインパクト・インベストメントは世界の貧困問題や水問題に取り組む姿勢が明確であるが、今後は増大する日本国内の環境・社会問題にも目を向け、社会性と収益性を両立させるような商品開発にぜひ取り組んでいただきたい。

社会貢献活動については、経済・金融教育をより多くの生徒に広めるために、非営利団体と協働で教材開発するというアプローチを選んでいる。企業の自主事業として限られた資源で高い成果を出すために効果的な方法といえよう。今後はひとりひとりの社員のボランティア活動等の社会参加の促進のための環境整備にも着手し、企業内にさらなる変革の風を吹かせることを期待したい。

第三者意見を受けて



大和証券グループ本社
執行役 CSR 室管轄
植原 恵子

当社グループが最も伝えなかった点—当社CSRに関する2つの重要課題と具体的な内容、またそれを支える社員に対する取組みの3分野の活動—についてご評価いただいたことは嬉しいことです。特にインパクトインベストメントの販売実績数字を開示したことは、対外的に「コミット」していることを社外に示すことが出来たと同時に、社内に重要度を再確認させる意味があったと考えています。国内市場でのシェアは高いけれど、当社が販売する外債に占める比率は1割強ということはこの分野の拡大余地が大きいことを示し、活動をレベルアップさせる励みともなります。一方、ご指

摘のとおり、お客様対応の取組み達成度については、十分な水準に高めるよう、不断の努力をしてまいります。また、活動目標と実績を開示することで当社グループの活動を深化できることから、今後は、活動目標に具体的な指標(KPI)を導入し客観性を高めてまいります。また、投資を通じた社会への働きかけとしての商品開発の点でも、タイムリーに環境・社会問題を踏まえたものを提供してゆく所存です。社会貢献活動につきましても、社員ひとりひとりのレベルでの活動促進に向けて、一層の環境整備を図ってまいります。

社外からの評価

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、同インデックス開始より

11年連続でDJSI Worldの構成銘柄に採用されています。



FTSE4グッド・インデックス

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5年連続で採用されています。



子育てサポート認定事業主マーク(愛称「くるみん」)

次世代育成支援対策推進法にもとづく厚生労働省の「次世代の育成支援に積極的に取り組む企業」の認定マークです。2008年6月9日付で取得した大和証券グループ本社に加え、大和証券、大和証券キャピタル・マーケット、大和総研ホールディングス、大和総研、大和総研ビジネス・イノ

ベーション、大和証券ビジネスセンターも「子育てサポート認定事業主マーク」(愛称「くるみん」)を取得しています。



ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスなど社員が働きやすい職場環境への取り組みは、さまざまな外部組織から高い評価を受けています。2009年度には、厚生労働省が主催する「均等・両立推進企業表彰」で厚生労働大臣優良賞を受賞したのをはじめ、「第3回ワーク・ライフ・バランス大賞 組織部門 優秀賞」、

「2009年につけい子育て支援大賞」、「第3回ダイバーシティ経営大賞 WLB部門賞」を受賞。日経リサーチ「働きやすい会社」ランキングでは、2005年の63位から飛躍的に上昇し、7位にランキングされました。

大和証券グループCSR活動のあゆみ

2010年

5月	大和証券が「世界を変えるデザイン展」に特別協賛 地球温暖化対策の柱となる再生可能エネルギーやエネルギー効率化プロジェクトを支援する「エコロジー・ボンド」の売出・販売 「TBLI コンファレンス・アジア2010」に当社グループからパネリスト2名が参加
4月	アジア・太平洋地域における水関連事業を支援する「ウォーター・ボンド」を売出・販売
3月	「ワクチン債」を売出・販売 「ダイワ・ウォーター・フォーラム2010」を開催 ダイワ・ウォーター・フォーラム2010」を開催 大和総研・経営戦略研究所セミナー「低炭素時代における社会・経済・企業経営を考えるー地球規模の変革にどう向き合うかー」を開催
2月	地球温暖化問題に取り組むプロジェクトに投資する「グリーン世銀債」を売出・販売 国家プロジェクトである「がん検診企業アクション」の推進パートナー参加登録
1月	国連グローバルコンパクト(GC)に加盟

2009年

12月	日本経済新聞社より「につけい子育て大賞」を受賞
11月	債券投資を通じて貧困問題の解決に寄与する「マイクロファイナンス・ボンド」を売出・販売 「第3回ワーク・ライフ・バランス大賞」において「優秀賞(組織活動部門)」を受賞
10月	厚生労働省発表の「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門で「厚生労働大臣優良賞」を受賞 環境・気候変動をテーマに行われた国際協カイベント「グローバルフェスタJAPAN2009」に協賛 「ダイワ・マイクロファイナンス・フォーラム2009 ～貧困からの脱却と地域社会の発展～」を開催
9月	日本経済新聞、日経産業新聞「働きやすい会社2009」ランキングにて、証券業界最高の第7位を、「子育てに配慮した職場づくり」部門においては第3位を獲得 SRI指数「Dow Jones Sustainability World Indexes」(DJSI World)の構成銘柄として11年連続で採用
7月	大和証券投資信託委託が、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)にメンバーとして参画

5月	中国・四川大地震の被災地復興にむけた寄付活動が評価され、中国児童少年基金会の上部団体「中華全国婦女連合会」から「中国児童慈善賞」を受賞
	「TBLI コンファレンス・アジア2009」に当社グループからパネリスト1名が参加
4月	グループ新中期経営計画「“Passion for the Best” 2011」を発表
	グループ社員が育児・介護について相談できる「ダイワ育児・介護サポートデスク」を設置
	「持続可能性報告書2008」が東洋経済新報社主催の「第12回サステナビリティ報告書賞／優良賞」を受賞
2月	日本での第2回「ワクチン債」を売出・販売
	環境関連の技術を有する日本企業に投資する「次世代環境ビジネス・ファンド」販売を開始
1月	当社グループがメインスポンサーとなる「日本経済教育協議会(JCEE)」を設立

2008年

12月	「ダイワ・エネルギーテクノロジー・ファンド(限定追加型)」販売を開始
10月	大和証券ビジネスセンターが、東京都雇用開発協会木場支部「平成20年度 障害者雇用優良事業所 優秀勤労障害者表彰式」において表彰
9月	日本経済新聞「働きやすい会社2008」ランキングで、証券業界では最高の第14位を獲得
8月	グループ全社で家族の職場訪問を実施
7月	中国・四川大地震の被災地復興支援のため、甘粛省南部の小学校建設費用に約2400万円を寄付
	岩手・宮城内陸地震の被災地復興支援のため、両県の共同募金会に600万円を寄付
6月	「子育てサポート認定事業主マーク」(愛称「くるみん」)を取得
	「排出権価格連動クーポン付米ドル建債権(ワールドクールボンド)」を売出・販売
5月	北京大学において大和証券グループ寄付講座を開設
	京都大学のiPS細胞研究の事業化支援に合意
4月	東京大学において「大和証券グループ アジア留学生奨学基金」を創設
	環境テクノロジーに注目し世界の環境関連企業に投資する「ラッセル世界環境テクノロジー・ファンド」の販売を開始
	「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」「ワーク・ライフ・バランス推進室」を設置
	厚生労働省「仕事と生活の調和推進モデル事業」に参加
	日経WOMAN「女性が働きやすい会社Best100」ランキングで、総合で証券業界最高となる第7位、女性活用度については第1位を獲得
3月	日本初の「ワクチン債」を売出・販売
	「世界の未来を担う子どもたちへ～ワクチン債が支える予防接種～」を開催
	社員の相互理解を深め、当グループで働く全員が価値観を共有するための一助となることを目的に、基本的な考え方や心構えを明文化した「大和スピリット」を策定

2月	グループ本社が国連開発計画(UNDP)東京事務所、世界銀行、コンサベーション・インターナショナル・ジャパン(CIジャパン)が共催した、地球環境シンポジウムに特別協賛
	大和証券SMBCと大和総研が「地球温暖化問題と低炭素社会構築にむけて産業界に求められることーエコイノベーションー」を開催

2007年

11月	世界自然遺産地域環境保全型ビジネス支援プログラム(WH-LEEP)の一環として、NGOコンサベーション・インターナショナル(CI)と協力して、「ダイワCI 生物多様性保全基金(DCBCF)」を創設
9月	中国での4つの温室効果ガス排出削減プロジェクトが日本政府より承認
8月	大和証券投資信託委託が「地球環境株・外債バランス・ファンド(愛称:地球くん)」と「地球環境株ファンド(愛称:環境くん)」を設定
7月	地球温暖化対策への取り組みとしてグループ全社でクールビズを実施
5月	大和証券が、お客様向け環境セミナー「ダイワの環境フォーラム2007～いま地球に何が起きているのか～」を開催
4月	「持続可能性報告書2006」が東洋経済新報社主催の「第10回サステナビリティ報告書賞／優良賞」を受賞 個人投資家向けCSRセミナー「投資の新潮流-持続的成長企業を探る」を開催
2月	「持続可能性報告書2006」が(財)地球・人間環境フォーラム主催の「第10回持続可能性報告優秀賞(理事長賞)」を受賞
1月	大和証券グループが「Global 100(世界で最も持続可能な企業トップ100)」に選出 世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)に出席

2006年

11月	「持続可能性報告書2005」が国際比較調査(グローバルレポートズ2006)において、34位(日本企業1位)にランキング
10月	「キッザニア東京」の協賛スポンサーとして「ビジネス・スクール」パビリオンを出展 「ダイワ・エコ・ファンド」の助成プログラムとして、環境NPOジャパン・フォー・サステナビリティと「ダイワJFS・青少年サステナビリティ・カレッジ」を開設
9月	SRI指数「FTSE4グッド・インデックス」構成企業として採用(以降連続して採用※2010年3月レビュー現在)
5月	大和証券投資信託委託が「責任投資原則(PRI)」に署名
4月	CSRのグループ基本戦略を含む中期経営計画「“Passion for the Best”2008」を発表 「持続可能性報告書2005」が東洋経済新報社主催の「第9回サステナビリティ報告書賞／優良賞」を受賞

2月	「クールボンド」を開発
	「ダイワ・エコ・ファンド」の販売を開始
1月	「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「第9回持続可能性報告大賞(環境大臣賞)」を受賞

2005年

11月	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
10月	大和証券が、報告書電子交付一括申込を行うダイワの「eメンバー」サービスを開始
7月	金融および投資家の視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
6月	ジュニア・アチーブメント日本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
	「女性起業家支援プロジェクト」を開始
2月	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」)
	大和証券が「帳票類電子化プロジェクト」を開始

2004年

11月	「国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)」に加盟
10月	大和証券グループ 従業員向け確定拠出型年金にSRIファンドを採用
7月	グループ本社に「CSR室」を設置
6月	委員会等設置会社へ移行
5月	国内企業に投資するSRI投資信託「ダイワSRIファンド」の販売を開始
3月	「ディスクロージャー・ポリシー」を制定
	大和証券グループ本社がカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)に署名
1月	CSR／ブランド経営ウェブサイト開設

2003年

11月	社会的責任投資フォーラム(SIF-Japan)に加入
10月	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
	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
7月	大和証券SMBCプリンシパル・インベストメンツが世界銀行カーボン・ファンド「地域開発炭素基金」に出資

6月	グループ本社の取締役・監査役報酬の総額を開示
4月	新しい株主優待制度を開始
3月	新しいグループ中期経営計画(2003～2005年度)を策定
2月	グループ本社に「経営監査部」設置
1月	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

GRIガイドライン内容索引

GRIガイドライン内容索引

大和証券グループでは、「大和証券グループCSR報告書2010」を作成するにあたり、GRIの「サステナビリティ・レポートガイドライン2006(第3版)」、ならびに「金融サービス業業種別補足文書(2008)」を参照しています。GRIは、報告書がGRIに準拠している度合いを示すために、同ガイドラインの規定に基づく準拠レベル(GRIアプリケーションレベル)を宣言することを推奨しています。「大和証券グループCSR報告書2010」はGRIアプリケーションレベル「B」の報告基準を満たしていると考えています。



※WebサイトのGRIガイドライン内容索引は記載ページにリンクされています。

報告書適用レベル	C	C+	B	B+	A	A+
G3プロフィールの情報開示 OUTPUT	報告 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15	外部保証を受けた報告書	レベルCの要求項目に以下を加える。 1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17	外部保証を受けた報告書	レベルBと同様	外部保証を受けた報告書
G3マネージメント・アプローチの開示 OUTPUT	要求項目なし	外部保証を受けた報告書	各カテゴリの指標に対するマネージメント・アプローチの開示	外部保証を受けた報告書	各カテゴリの指標に対するマネージメント・アプローチの開示	外部保証を受けた報告書
G3と業種別補足文書のパフォーマンス指標 OUTPUT	パフォーマンス指標について少なくとも10の報告があること。そのうち、社会、経済、環境分野について少なくとも一つ報告があること。	外部保証を受けた報告書	パフォーマンス指標について少なくとも20の報告があること。そのうち、経済、環境、人権、労働、社会、製品責任分野について少なくとも一つ報告があること。	外部保証を受けた報告書	G3の中核指標及び業種別補足文書*のパフォーマンス指標に対応していること。重要性の原則を考慮して、a)指標について報告、またはb)指標の報告の省略の説明があること	外部保証を受けた報告書

*最終版の業種別補足文書

GRIガイドライン第3版内容索引

項目	指標	記載ページ
1 戦略および分析		
1.1	組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	トップメッセージ
1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	トップメッセージ ステークホルダーダイアログ2 持続可能な金融ビジネスとCSR 大和証券グループのCSR(証券業の役割と社会的責任)
2 組織のプロフィール		
2.1	組織の名称	大和証券グループの概要(会社概要)
2.2	主要なブランド、製品および／またはサービス	大和証券グループの概要(事業内容) 重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する
2.3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの組織の経営構造	大和証券グループの概要(事業内容)
2.4	組織の本社の所在地	大和証券グループの概要(会社概要)
2.5	組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	大和証券グループの概要(連結従業員数の構成、連結純営業収益の地域別内訳)
2.6	所有形態の性質および法的形式	大和証券グループの概要(会社概要) コーポレート・ガバナンス(コーポレートガバナンス体制)
2.7	参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客／受益者の種類を含む)	大和証券グループの概要(連結従業員数の構成、連結純営業収益の地域別内訳)
2.8	以下の項目を含む報告組織の規模 ・従業員数 ・純売上高(民間組織について)あるいは純収入(公的組織について) ・負債および株主資本に区分した総資本(民間組織について) ・提供する製品またはサービスの量	大和証券グループの概要(連結従業員数、連結収益、連結純営業利益)

項目	指標	記載ページ
2.9	以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更 ・施設のオープン、閉鎖および拡張などを含む所在地または運営の変更 ・株主資本構造およびその資本形成における維持および変更業務 (民間組織の場合)	大和証券グループの概要
2.10	報告期間中の受賞歴	社外からの評価
3 報告要素		
報告書のプロフィール		
3.1	提供する情報の報告期間(会計年度／暦年など)	CSR報告書の概要(本書の対象範囲など)
3.2	前回の報告書発行日(該当する場合)	CSR報告書の概要(本書の対象範囲など)
3.3	報告サイクル(年次、半年ごとなど)	CSR報告書の概要(本書の対象範囲など)
3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	トップページ(お問い合わせ先)
報告書のスコープおよびバウンダリー		
3.5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス ・重要性の判断 ・報告書内のおよびテーマの優先順位付け ・組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定	大和証券グループのCSR(大和証券グループのCSR重要課題)
3.6	報告書のバウンダリー(国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤー(供給者)など)	CSR報告書の概要(本書の対象範囲など)
3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する	CSR報告書の概要(本書の対象範囲など)
3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列でのおよび／または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	大和証券グループの環境負荷社員とのかかわり

項目	指標	記載ページ
3.9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	大和証券グループの環境負荷(エネルギー使用量) 社員とのかかわり
3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、およびそのような再記述を行う理由(合併／買収、基本となる年／期間、事業の性質、測定方法の変更など)	大和証券グループの環境負荷(エネルギー使用量) 社会とのかかわり(大和証券グループの企業市民活動と支出金額) 経済性報告(ステークホルダーへの経済的価値分配)
3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	前回の報告からの大幅な変更はないため該当がありません。
GRI内容索引		
3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	この表が、標準開示の所在を示すものです
保証		
3.13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	第三者意見
4 ガバナンス、コミットメントおよび参画		
ガバナンス		
4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造(ガバナンスの構造)	コーポレート・ガバナンス(コーポレートガバナンス体制)
4.2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す(兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す)	コーポレート・ガバナンス(コーポレートガバナンス体制)
4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび／または非執行メンバーの人数を明記する	コーポレート・ガバナンス(コーポレートガバナンス体制)

項目	指標	記載ページ
4.4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	株主とのかかわり(株主とのコミュニケーション) 社員とのかかわり(コミュニケーション)
4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬(退任の取り決めを含む)と組織のパフォーマンス(社会的および環境的パフォーマンスを含む)との関係	大和証券グループ本社:コーポレートガバナンスに関する報告書 (インセンティブ関係)
4.6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	コーポレート・ガバナンス(グループ会社間の利益相反防止について)
4.7	経済的、環境的、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適性および専門性を決定するためのプロセス	コーポレート・ガバナンス(監督機関)
4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション(使命)およびバリュー(価値)についての声明、行動規範および原則	大和証券グループのCSR(大和証券グループの企業理念とCSR重要課題)
4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	大和証券グループのCSR(社会的課題を金融で解決するための対外推進活動) CSRマネジメント(大和証券グループの使命と企業理念) コーポレート・ガバナンス(コーポレート・ガバナンス体制) コンプライアンス(コンプライアンス推進体制)
4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	コーポレート・ガバナンス(コーポレート・ガバナンス体制)
外部のイニシアティブへのコミットメント		
4.11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明	コーポレート・ガバナンス(BCP、情報セキュリティマネジメント) コンプライアンス(コンプライアンス推進体制)
4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	大和証券グループのCSR(社会的課題を金融で解決するための対外推進活動) ステークホルダーダイアログ2 持続可能な金融ビジネスとCSR

項目	指標	記載ページ
4.13	組織が以下の項目に該当するような、(企業団体などの)団体および／または国内外の提言機関における会員資格 ・ 統治機関内に役職を持っている ・ プロジェクトまたは委員会に参加している ・ 通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ・ 会員資格を戦略的なものとして捉えている	主な会員資格 日本経団連 日本証券業協会 厚生労働省「仕事と生活の調和モデル事業」 他
ステークホルダー参画		
4.14	組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	大和証券グループのCSR(大和証券グループのステークホルダー)
4.15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	大和証券グループのCSR(大和証券グループのステークホルダー)
4.16	種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	大和証券グループのCSR(大和証券グループのステークホルダー) お客様とのかかわり 株主とのかかわり 社員とのかかわり 社会とのかかわり ステークホルダーダイアログ1 貧困撲滅への新たな挑戦 ステークホルダーダイアログ2 持続可能な金融ビジネスとCSR
4.17	その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	お客様とのかかわり 株主とのかかわり 社員とのかかわり 社会とのかかわり ステークホルダーダイアログ1 貧困撲滅への新たな挑戦 ステークホルダーダイアログ2 持続可能な金融ビジネスとCSR
5 マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標		
経済		
	マネジメント・アプローチ	トップメッセージ 大和証券グループの概要(連結利益・連結純営業利益) ステークホルダーとの経済的かかわり

項目		指標	記載ページ
側面:経済的パフォーマンス			
EC1	中核	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出および分配した直接的な経済的価値	ステークホルダーとの経済的かわり 社会とのかわり(大和証券グループの企業市民活動と支出金額)
EC2	中核	気候変動による組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会	ステークホルダーダイアログ2 持続可能な金融ビジネスとCSR 重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する
EC3	中核	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	アニュアルレポート2009(重要な会計方針、退職給付金制度P99)
EC4	中核	政府から受けた相当の財務的支援	影響が軽微です
側面:市場での存在感			
EC5	追加	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した標準的新入社員賃金の比率の幅	事業特性上、影響が軽微です
EC6	中核	主要事業拠点での地元のサプライヤー(供給者)についての方針、業務慣行および支出の割合	事業特性上、影響が軽微です
EC7	中核	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合	報告していません
側面:間接的な経済的影響			
EC8	中核	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて、主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する 社会とのかわり
EC9	追加	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述	重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する
環境			
		マネジメント・アプローチ	大和証券グループの環境負荷
側面:原材料			
EN1	中核	使用原材料の重量または量	該当がありません
EN2	中核	リサイクル由来の使用原材料の割合	該当がありません

項目		指標	記載ページ
側面:エネルギー			
EN3	中核	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	大和証券グループの環境負荷(エネルギー使用量)
EN4	中核	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	大和証券グループの環境負荷(エネルギー使用量)
EN5	追加	省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量	大和証券グループの環境負荷(CO ₂ 排出量)
EN6	追加	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品およびサービスを提供するための率先取り組み、およびこれらの率先取り組みの成果としてのエネルギー必要量の削減量	大和証券グループの環境負荷(省エネルギーに配慮した建物設備の更新・大和総研グループウェブサイトのサーバーにグリーン電力を利用・19時前退社励行による業務時間の短縮化)
EN7	追加	間接的エネルギー消費量削減のための率先取り組みと達成された削減量	大和証券グループの環境負荷(環境低減に向けた取り組み)
側面:水			
EN8	中核	水源からの総取水量	大和証券グループの環境負荷(上水使用量の推移)
EN9	追加	取水によって著しい影響を受ける水源	影響が軽微です
EN10	追加	水のリサイクルおよび再利用量が総使用水量に占める割合	報告していません
側面:生物多様性			
EN11	中核	保護地域内あるいはそれに隣接した場所および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、または管理している土地の所在地および面積	該当がありません
EN12	中核	保護地域および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域での生物多様性に対する活動、製品およびサービスの著しい影響の説明	該当がありません
EN13	追加	保護または復元されている生息地	該当がありません
EN14	追加	生物多様性への影響をマネジメントするための戦略、現在の措置および今後の計画	社会とのかかわり(ダイワCI生物多様性保全基金)
EN15	追加	事業によって影響を受ける地区内の生息地域に生息するIUCN(国際自然保護連合)のレッドリスト種(絶滅危惧種)および国の絶滅危惧種リストの数。絶滅危険性のレベルごとに分類する	該当がありません

項目		指標	記載ページ
側面:排出物、廃水および廃棄物			
EN16	中核	重量で表記する直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	大和証券グループの環境負荷(CO ₂ 排出量)
EN17	中核	重量で表記するその他の関連ある間接的な温室効果ガス排出量	大和証券グループの環境負荷(CO ₂ 排出量)
EN18	追加	温室効果ガス排出量削減のための率先取り組みと達成された削減量	大和証券グループの環境負荷(エネルギー使用量のCO ₂ 排出量・事業拠点における社員一人あたりのCO ₂ 排出量)
EN19	中核	重量で表記するオゾン層破壊物質の排出量	影響が軽微です
EN20	中核	種類別および重量で表記するNO _x 、SO _x およびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	影響が軽微です
EN21	中核	水質および放出先ごとの総排水量	影響が軽微です
EN22	中核	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	大和証券グループの環境負荷(廃棄物の発生量とリサイクル量の推移)
EN23	中核	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	該当がありません
EN24	追加	バーゼル条約付属文書I、II、IIIおよびVIIIの下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出、あるいは処理の重量、および国際輸送された廃棄物の割合	該当がありません
EN25	追加	報告組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水界の場所、それに関連する生息地の規模、保護状況、および生物多様性の価値を特定する	該当がありません
側面:製品およびサービス			
EN26	中核	製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと影響削減の程度	大和証券グループの環境負荷(環境負荷低減に向けた取り組み)
EN27	中核	カテゴリー別の再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	該当がありません
側面:遵守			
EN28	中核	環境規制への違反に対する相当な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	該当がありません

項目		指標	記載ページ
側面:輸送			
EN29	追加	組織の業務に使用される製品、その他物品、原材料の輸送および従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	該当がありません
側面:総合			
EN30	追加	種類別の環境保護目的の総支出および投資	報告していません
労働慣行とディーセント・ワーク(公正な労働条件)			
		マネジメント・アプローチ	社員とのかかわり
側面:雇用			
LA1	中核	雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	大和証券グループの概要(連結従業員数の構成) 社員とのかかわり(大和証券グループ連結社員数)
LA2	中核	従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳	報告していません
LA3	追加	主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利	社員とのかかわり(働きやすい職場環境への取り組み)
側面:労使関係			
LA4	中核	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	社員とのかかわり(従業員組合加入者数)
LA5	中核	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	報告していません
側面:労働安全衛生			
LA6	追加	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	報告していません
LA7	中核	地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数	報告していません
LA8	中核	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	社員とのかかわり(メンタルヘルスの取り組み)

項目		指標	記載ページ
LA9	追加	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	報告していません
側面:研修および教育			
LA10	中核	従業員のカテゴリー別の、従業員あたりの年間平均研修時間	報告していません
LA11	追加	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	社員とのかかわり(人材の育成とスキルアップ)
LA12	追加	定常的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合	社員とのかかわり(人材の育成とスキルアップ)
多様性と機会均等			
LA13	中核	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳	社員とのかかわり(障害者雇用率・社員に占める女性比率と女性管理職比率)
LA14	中核	従業員のカテゴリー別の、基本給与の男女比	報告していません
人権			
		マネジメント・アプローチ	社員とのかかわり(人権啓発の取組み)
側面:投資および調達の慣行			
HR1	中核	人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定の割合とその総数	人権保護への著しい懸念がある地域への事業展開はありません
HR2	中核	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー(供給者)および請負業者の割合と取られた措置	人権保護への著しい懸念がある地域への事業展開はありません
HR3	追加	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間	社員とのかかわり(人権啓発の取組み)
側面:無差別			
HR4	中核	差別事例の総件数と取られた措置	コンプライアンス(内部通報制度)
側面:結社の自由			
HR5	中核	結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置	事業特性上、当てはまりません

項目		指標	記載ページ
側面:児童労働			
HR6	中核	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策	児童労働のリスクがある業務はありません
側面:強制労働			
HR7	中核	強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策	強制労働のリスクがある業務はありません
側面:保安慣行			
HR8	追加	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	事業特性上、影響が軽微です
側面:先住民の権利			
HR9	追加	先住民の権利に係る違反事例の総件数と取られた措置	該当がありません
社会			
		マネジメント・アプローチ	重要課題2 健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる コンプライアンス 社会とのかかわり
側面:コミュニティ			
SO1	中核	参入、事業運営および撤退を含む、コミュニティに対する事業の影響を評価し、管理するためのプログラムと実務慣行の性質、適用範囲および有効性	事業特性上、影響が軽微です
側面:不正行為			
SO2	中核	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	アニュアルレポート2009 P59 リスク管理
SO3	中核	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	コンプライアンス(コンプライアンス研修)
SO4	中核	不正行為事例に対応して取られた措置	該当がありません
側面:公共政策			
SO5	中核	公共政策の位置づけおよび公共政策立案への参加およびロビー活動	重要課題2(国際会議等での情報発信) 大和証券グループのCSR(社会的課題を金融で解決するための対外推進活動)対外推進活動

項目		指標	記載ページ
SO6	追加	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額	報告していません
側面:反競争的な行動			
SO7	追加	反競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	該当がありません
側面:遵守			
SO8	中核	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	該当がありません
製品責任			
		マネジメント・アプローチ	お客様とのかかわり コーポレート・ガバナンス(情報セキュリティマネジメント)
側面:顧客の安全衛生			
PR1	中核	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	事業特性上、当てはまりません
PR2	追加	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	事業特性上、当てはまりません
側面:製品およびサービスのラベリング			
PR3	中核	各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合	重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する お客様とのかかわり(お客様との信頼関係強化)
PR4	追加	製品およびサービスの情報、ならびにラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	該当がありません
PR5	追加	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	お客様とのかかわり(お客様の声を生かす仕組み)

項目		指標	記載ページ
側面:マーケティング・コミュニケーション			
PR6	中核	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	重要課題2 健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる お客様とのかかわり(お客様への適切な説明)
PR7	追加	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	該当がありません
項目		指標	記載ページ
側面:顧客のプライバシー			
PR8	追加	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	該当がありません
側面:遵守			
PR9	中核	製品およびサービスの提供、および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	該当がありません

■金融サービス業業種別補足文章(2008)

項目		指標	記載ページ
製品およびサービスの影響(金融業特有のマネジメント・アプローチに関する開示)			
FS1	中核	事業活動を進めるにあたって適用する環境ならびに社会的要素に関する方針	大和証券グループのCSR CSRマネジメント(大和証券グループの使命と企業理念)
FS2	中核	事業活動における環境ならびに社会的リスクを調査しスクリーニングする手順	報告していません
FS3	中核	契約や取引に含まれる環境や社会的要請に対する、顧客の活動状況や法の遵守に関するモニタリングの方法	コンプライアンス(反社会的勢力への対応)

項目		指標	記載ページ
FS4	中核	事業活動に適用する環境・社会的方針や手順に関する従業員の履行能力を向上させるための方法	CSRマネジメント(CSR推進の取組み) 社員とのかかわり(人材の育成とスキルアップ)
FS5	中核	環境・社会的なリスクならびに機会(チャンス)に関する顧客、投資家、取引先との相互作用(対話・協調)	ステークホルダーダイアログ2 持続可能な金融ビジネスとCSR お客様とのかかわり 株主とのかかわり
製品およびサービスの影響(パフォーマンス指標)			
側面:製品ポートフォリオ			
FS6	中核	事業(投融資や金融商品など)の構成。地域別、規模別(例えば、零細、中小、大規模)、業種別の割合(%)	重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する
FS7	中核	目的別に分類した各事業ごとの社会的利益に貢献することを目的に設計された商品やサービスの金額	重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する
FS8	中核	目的別に分類した各事業ごとの環境保全に貢献することを目的に設計された商品やサービスの金額	重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する
側面:監査			
FS9	中核	環境・社会に関する方針やリスクアセスメントの履行に関する監査の対象範囲と頻度	コーポレート・ガバナンス
側面:行動的な株式所有			
FS10	中核	(機関)投資のポートフォリオに占める、報告組織が環境または社会的課題に関する相互作用(対話)を持つ投資(資産)比率と企業数	報告していません
FS11	中核	環境あるいは社会的な、ポジティブならびにネガティブ・スクリーニングにかけた資産の比率	重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する
FS12	中核	報告組織が議決または議決権行使への助言の権利を有する株式に関わる、環境あるいは社会的課題に関する議決権行使の方針	大和証券投資信託委託(クラスター爆弾製造企業への投資その他の取扱いについて)
FS13	中核	過疎地や経済的に恵まれない地域へのアクセスポイント(事業拠点や窓口)	該当がありません

項目		指標	記載ページ
社会(パフォーマンス指標)			
側面:コミュニティ			
FS14	中核	不利な立場にある人々への金融サービス改善に向けた率先した活動	ステークホルダーダイアログ1 貧困撲滅への新たな挑戦 重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する お客様とのかかわり(多様なお客様が利用しやすいサービスへの取組み) 社会とのかかわり(大和証券グループ津波復興基金)
製品責任(マネジメントアプローチ)			
FS15	中核	商品やサービスの公平(適正)な企画ならびに販売に関する方針	お客様とのかかわり(お客様との信頼関係強化)
製品責任(パフォーマンス指標)			
側面:製品およびサービスのラベリング			
FS16	中核	率先して行う、受益者タイプ別の金融リテラシー強化に向けた活動	重要課題2 健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる CSRマネジメント(CSR推進の取組み)

金融サービス業業種別補足文章(2008)の対訳は、株式会社クレアン、後藤敏彦氏(NPO 法人サステナビリティ日本フォーラム代表理事)の監修によるものです。



大和証券グループ

