

## 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、生き生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きます。

### ■ 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、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う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む、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、

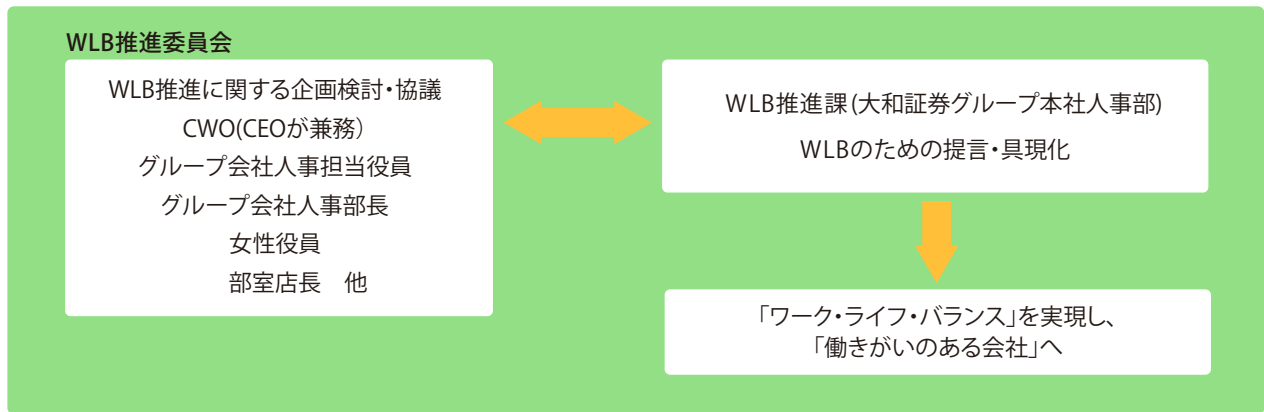
同時に、企業人としてだけでなく、社会人・生活者としての視点を持つことで、多様な価値観を持つことができる、という考えのもと、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。質の高い人材が集まり、多様な成果を上げる集団となるために、今後も取組みを推進していきます。

### 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



## 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

なくなることはないよう、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、大和企業投資、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