

## 社会性報告

## 社員とのかかわり

## 考え方・基本姿勢

大和証券グループは、社員一人ひとりのモチベーションを最大限に高めることが、お客様の満足度の向上、ひいては株主価値の向上につながると考えています。グループで働く社員一人ひとりが働きがいを感じるとともに、その家族や関係者を含め、当社グループの一員であることを一層誇らしく思える会社を目指し、さまざまな施策を実施しています。

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年には、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"を表わす基本的な考え方や心構えを整理し、「大和スピリット」として明文化してグループの各社員で共有しています。「大和スピリット」の取りまとめをひとつの契機に、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)

		2009年3月末			2010年3月末			2011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 <sup>※1</sup>	職員	ファイナンシャル・アドバイザー	臨時従業員 <sup>※1</sup>	職員	ファイナンシャル・アドバイザー	臨時従業員 <sup>※1</sup>
国内	男性	8,281	181	-	8,212	124		7,940	98	-
	(うち総合職 <sup>※2</sup> )	7,662	-		7,535	-		7,337	-	-
	(うち管理職)	3,919	-		3,872	-		3,760	-	-
	女性	4,812	378	-	4,838	303		4,608	222	-
	(うち総合職 <sup>※2</sup> )	2,184	-		2,412	-		2,541	-	-
	(うち管理職)	139	-		159	-		162	-	-
	国内計	13,093	559	1,553	13,050	427	765	12,548	320	634
海外		1,572	-	35	1,973	-	127	2,442	-	192
総計		14,665	559	1,588	15,023	427	892	14,990	320	826

※1 臨時従業員とはアルバイト、パートタイマーで、その数は年間の平均人員数です

臨時従業員は主に女性ですが、一部男性が含まれます

※2 エリア総合職、特別専門職などが含まれます

## 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、一人ひとりの社員が入社から定年まで高いロイヤリ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、障がい者も含めて全員を正社員として採用しています。2011年4月には446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進めており、国内での採用においては、語学力も考慮し、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)

		2009年4月	2010年4月	2011年4月
総合職・エリア総合職*	男性	388	159	245
	女性	328	173	200
業務職等	男性	7	4	0
	女性	110	1	1
合計		833	337	446

\*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

### 従業員の状況

	2008	2009	2010
平均年間給与※	706万円	747万円	850万円
平均年齢	37.1歳	36.4歳	37.1歳
平均勤続年数	10.7年	11.0年	12.2年

\*対象は大和証券グループ本社

※平均年間給与は賞与及び基準外賃金を含んでいます

## 既卒者の採用

2011年度より、大学卒業後3年以内の既卒者の採用を開始しています。就業経験の有無は問わず、既卒者が内定後すぐに働けるようにする狙いで通年採用としており、多様な人材の確保につなげたいと考えています。なお、入社後は新卒者と同様の水準で教育をしています。

## 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制度として、「大和マスター制度」があります。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)

	2007	2008	2009	2010
「大和マスター制度」による継続雇用者数	14	36	53	58

\*対象はグループ3社

## 障がい者の採用

大和証券グループでは、現在約200名の障がいを持つ社員が本部、営業店、コールセンター等で幅広く活躍しています。

採用面では、2008年度から正社員(業務職)としての新卒採用を開始、また2011年度には募集する職制を総合職、エリア総合職およびカスタマーサービス職に拡大しています。新卒向け会社説明会の開催や各種合同企業説明会への参画のほか、障がいを持つ大学生の就職活動支援も実施し、採用機会を積極的に増やしています。

入社後も、総合職・エリア総合職への職制転向の機会を設けるなど、社員のキャリアアップを支援しています。

### 障がい者雇用率(各年度末)

(単位:%)

	2007	2008	2009	2010
障がい者雇用率	1.87	1.87	2.01	2.08

\*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。

社員の英語力向上には引き続き積極的に取り組んでいます。海外関連業務の多い大和証券キャピタル・マーケッツ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、グローバル化に伴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ことから今後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した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。

### 教育・研修制度

社員教育のための研修は、グループ共通の方針にもとづき、それぞれの段階に応じた研修を行なっています。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実施しますが、グループの合同研修を増やし、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、連帯感の醸成を図っています。

たとえば、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、中堅社員向けの「プレゼンテーション研修」、「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」や「ファシリテーション研修」といったビジネス・スキル習得のための合同研修を実施しています。

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。

### 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んでいます。その一環としてTOEICのスコアアップを支援しており、全社員が受けられるeラーニングなどの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。2010年度のTOEIC受験者数は、グループ合計で前年度の2倍強となりました。

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。ほかにも、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	2008	2009	2010
修了者数(累計)	210	228	248
大和リーダーシップ・プログラム/対象:副部長・次長			
年度	2008	2009	2010
修了者数(累計)	507	537	568

\*対象はグループ11社

### ビジネス・スキル研修受講実績

(単位:人)

年度	2008	2009	2010
修了者数(累計)	1,013	1,348	1,916

\*対象はグループ3社

\*プレゼンテーション研修・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	2009年3月末	2010年3月末	2011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)	2,997	3,739	4,981
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	279	309	360
証券アナリスト	1,372	1,345	1,414
米国証券アナリスト(CFA)	47	45	43
税理士	20	19	22
変額保険販売資格	6,384	6,271	6,209
プロジェクトマネージャー	-	142	159
ITパスポート	-	202	381
海外大学院MBA(経営学修士)など	176	169	165

\*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。2010年度には114人の応募があり、そのうち8人が合格しました。2000年からの累計では応募者904人、合格者146人になりました。

また、業務職などから総合職、エリア総合職などへと転向できる「職制転向制度」を実施しており、2009年度からの総合職及びエリア総合職への転向者は682名になりました。

### 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
2000年度 夏	アナリスト、ファンド・マネージャー	12	2
2000年度 冬	海外	71	6
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
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
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
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
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
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
2005年度 秋	法人営業、商品、海外	40	9
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
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
2007年度 春	法人営業、引受業務	29	3
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
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
2009年度 秋	個人・法人営業、海外	47	3
2010年度 夏	海外	67	3
2010年度 秋	海外、リサーチ、ファンド・マネージャー	47	5
累計		904	146

\*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あると考え、マネージャーを対象とした「多面評価」を実施しています。本制度は、日常の業務推進における職務行動を配下社員や関係部署が評価し、その結果を本人にフィードバックすることで、マネジメント能力の向上や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も加味した多面的な評価を行っています。

2009年度には人事制度の改定を行いました。年次を問わず、若手・中堅・ベテランのすべての層がより高いステージや責任の大きいポジションで頑張りたいと思えるような処遇体系、それぞれのステージでどのような役割が期待されているかを明確化し公正性がさらに高まる評価体系を目指しています。

## 働きやすい職場環境への取り組み

### ワーク・ライフ・バランスの推進

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すると同時に多様な価値観を持つことができると考えており、仕事と生活の調和の取れた働き方の追求と、男女ともに多様な働き方ができる職場環境の充実を目指し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

多様な働き方を実現するための制度を整備するととまらず、19時前退社の励行や年休取得の促進、家族の職場訪問など、社員の意識改革にグループをあげて取り組んでいます。優秀な人材が集まり、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。

### 女性活躍の推進

女性マネジメント層のさらなる拡大を図るため、活躍している女性社員をロールモデルとして社内報で積極的に紹介したり、全社横断的なコミュニケーション機会を提供したりするなど、より本人の意欲に働きかける取組みを行なっています。

近年、総合職・エリア総合職への職制転向を通じてキャリアアップを目指す女性職員が大幅に増加しており、総合職等への職制転向者は2009年度から2010年度で682名となっています。

この他、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。

## 労働時間と有給休暇消化率

年度	2006	2007	2008	2009	2010
年間所定労働時間(時間)	1845.0	1837.5	1837.5	1830.0	1837.5
月平均所定外労働時間(時間) <sup>※1</sup>	26.2	25.2	21.3	22.1	24.0
有給休暇消化率(%)	36	37	57	56	54
有給休暇消化率(%) (夏季特別休暇含む) <sup>※2</sup>	45	47	64	60	58

\*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、2010年度の有給休暇消化率は58.27%となります

## 福利厚生制度利用実績

(単位:人)

		2006	2007	2008	2009	2010
育児休職取得者*	女性	150	209	245	304	358
	男性	2	4	14	16	25
介護休職取得者	女性	3	6	2	5	5
	男性	0	3	1	0	1

\*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)を含みません

## 2010年度の主な新設制度、改定制度

制度名	制度の概要
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。



## ワーク・ライフ・バランス推進、女性活躍支援の主な取組み例

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する。
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する。
育児休職制度	3歳に達する前日まで取得可能とする。
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とする。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とする。
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。

\*グループ4社(グループ3社と大和プロパティ)の制度利用実績:累計69人

## 社員に占める女性比率と女性管理職比率

(単位:%)

	2008年3月末	2009年3月末	2010年3月末	2011年3月末
社員に占める女性比率	36	36.8	37.1	36.7
管理職に占める女性比率	3.1	3.4	3.9	4.1

\*対象はグループ連結

## 社員の健康増進のための取組み

大和証券グループでは、社員の健康は会社と社会に不可欠な資本と捉え、人事部門・総合健康開発センター・健康保険組合が三位一体となり、積極的に取組みを行なっています。

具体的には、定期健康診断や人間ドックの結果・分析について、社員がいつでもwebサイト上で確認できるしくみを取り入れ、グループ誌や、社内イントラネット等も利用して、社員に対し徹底した健康教育を行なっています。また、ウォーキングプログラム、がん検診企業アクション、禁煙プログラム、乳がん・子宮がん検診、子宮頸がん予防接種等さまざまな施策を実施しています。特に保健指導においては、2009年度より、定期健康診断の結果を社員に送付する際に、有所見者に対し「有所見者受診確認票」(通称イエローペーパー)を同封しており、受け取った社員は2週間以内に医療機関で受診し、医師の意見を書いた上で、総合健康開発センターに提出することを義務づけています。その結果、大半の有所見者が医療機関を受診するようになりました。

「総合健康開発センター」は、グループ全社員の健康管理・保持・増進を図るためにグループの主な拠点に設置しており、診療医による外来診療を行うほか、産業医と保健師による保健指導、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。

こういった取組みから、社員の健康意識は高く、定期健康診断の受診率は99%と高水準です。また、こう

した当社グループの取組みについては、経済産業省や東京都などのシンポジウムでも発表を行っており他企業から注目されています。

## 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。

## 人権啓発の取組み

大和証券グループは、「企業理念」および「国連グローバルコンパクト」(2010年1月に業界で先駆けて加盟)を受け、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一層強化しています。

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『人権啓発推進委員会』を1984年に設置。「人権・同和問題への取組みの基本方針」を定め、2010年のグローバル・コンパクト加盟を機に2011年改訂版から開示しています。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、委員会の計画にもとづき、グループ全社員およ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、昇格者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・偏見のない公正な採用選考、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。

### 「人権・同和問題への取組みの基本方針」

- (1) 大和証券グループは、その影響の及ぼす範囲内で、国際的に宣言されている人権の擁護を支持・尊重し、人権の侵害に加担しない。
- (2) 大和証券グループ社員に対し、人権・同和問題に関する正しい知識の教育・啓発活動を行う。
- (3) また、同時に人権・同和問題を他人事ではなく自らの問題として捉え、他人の心の痛みに共鳴できる感性を醸成する。
- (4) 人を大切にし、差別のない公正な職場環境を維持する。
- (5) 社員一人ひとりが偏見を持たない社会人になる。

2011年5月改訂

## 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、2010年度は、ワーク・ライフ・バランス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、制度の検証と、今後の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	2006	2007	2008	2009	2010
従業員組合加入者数	6,078	6,969	7,666	7,915	7,590

\*対象はグループ9社(個別の従業員組合が存在する大和証券投資信託委託、および従業員組合が存在しない大和プロパティを除きます)

### 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年度より開催。2010年度は4,345名の家族が参加)