

持続可能性報告書2002
社会と大和証券グループの持続的な発展に向けて
Sustainability Report

**BUILDING
SUSTAINABLE
SUCCESS**



この報告書について

「持続可能性報告書」とは、企業活動において相互に依存する3つの側面（経済的、社会的、環境的側面）への取り組み体制やその結果についての報告書です。1992年にブラジル リオデジャネイロで開催された地球サミットで、「人類存続のために、成長からサステナビリティ（持続可能性）へ」と合意されたことから、「サステナビリティ」という言葉は一躍市民権を得ました。ここでいう持続可能な経済とは、将来世代のニーズを損ねることなく、現在世代のニーズを満たすことのできる経済のことです。これは、「経済成長は、地球環境の容量内でのみ可能である」という認識に基づいています。さらに世界的な貧富の差の拡大などから、持続可能な経済とは、人権や貧困撲滅などの社会的側面も含み、環境や社会と調和する経済と理解されるようになりました。

本報告書では、サステナビリティに関する大和証券グループの取り組みとして、コーポレート・ガバナンス（企業統治）、コンプライアンス（倫理・法令遵守）、お客様への対応、株主・投資家の皆様への対応、従業員への対応、企業市民としての活動、環境への取り組みについての情報開示に力点をしています。

なお、本報告書の作成にあたっては、持続可能性報告書に関する国際的なガイドラインである、GRI（Global Reporting Initiative）ガイドライン¹を参考にしています。

- ・対象読者：お客様、株主・投資家の皆様、従業員が主な対象ですが、取引先、NPO（非営利組織）、全国の大和証券本支店の近隣住民の方々、教育機関など、大和証券グループの幅広いステークホルダーの方々を想定しています。
- ・報告対象範囲：原則として大和証券グループ主要9社²です。ただし、全項目について9社すべての情報を網羅しているわけではなく、各社の規模や事業内容などに応じた記載となっています。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：定量的なデータは、原則として2001年度（2001年4月～2002年3月）のデータですが、本報告書は、大和証券グループが初めて作成した持続可能性報告書であることから、2001年度以前の活動や2002年度に開始した取り組みについても、必要に応じて紹介しています。

¹ GRIガイドラインは、2000年6月版および2002年4月発行の新ガイドライン草案を参考としています。詳細は、GRIのホームページ（<http://www.globalreporting.org/>）をご参照ください。

² 大和証券グループ主要9社とは、大和証券グループ本社、大和証券、大和証券SMBC、大和証券投資信託委託、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、エヌ・アイ・エフベンチャーズを指します。

ダウジョーンズ・サステナビリティ・ワールド・インデックス構成銘柄に4年連続で選出されました

大和証券グループ本社は2002年も、「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」に選出されました。

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)とは、株式指数算出会社ダウジョーンズ・インデックス（米国）と企業の持続可能性に関する調査機関SAMサステナビリティ・グループ（スイス）によって開発された、持続可能性インデックス（株式指数）です。2002年4月現在、全世界で34の金融機関が、投資信託をはじめとする金融商品総額約19億ドルを、このDJSI Worldインデックスに基づいて運用しています。

DJSI Worldインデックスの構成銘柄は、詳細にわたるアンケート結果に基づき、財務的情報に加えて、環境および社会的側面を考慮した持続可能性の観点から選ばれます。2002年は全世界で310社が選出されました。当社は、DJSI Worldインデックスが1999年に組成されて以来、継続して構成銘柄に採用されています。

（詳しくは <http://www.sustainability-indexes.com/> をご覧ください。）



目次

ステークホルダーの皆様へ	2
経営ビジョンとサステナビリティ	8
持続可能性に向けたあゆみ	10
大和証券グループ各社の紹介	12
コーポレート・ガバナンス	14
情報開示（ディスクロージャー）	16
コンプライアンス	18
お客様のさらなる満足を目指して	22
人の尊重と人材の活用	26
企業市民として－社会との共生	30
環境への取り組み	32
第三者の意見	35

表紙の写真の赤ちゃんは、最近のグループ社内報に掲載された従業員の子供たちです。社会と大和証券グループの持続的発展を目指すことは、この子供たちの世代に、豊かな社会をバトンタッチできるよう努めることにほかならないと考えています。

ステークホルダーの皆様へ

大和証券グループは、お客様、株主・投資家の皆様、従業員をはじめ、数多くのステークホルダー（利害関係者）の皆様によるご支援、ご尽力に支えられ、本年5月に創業100周年を迎えることができました。私たちのこれまでの100年は、可能性への挑戦の歴史であったといえます。私たちが誇れるものは、重ねてきた歳月ではなく、伝統に甘んじず従来の価値観に縛られないチャレンジ精神です。これまで当社グループは、このチャレンジ精神によって多くの実績を残し、発展を遂げてきました。

しかし、今や国内外の社会はこれまでにない大きな変革期を迎えています。その一つのポイントとして挙げられることは、持続可能性（サステナビリティ）を重視した経営がきわめて重要となったことです。企業が持続的に発展し、その価値を高めていくためには、お客様、株主・投資家の皆様、従業員といった直接的関係の強いステークホルダーを重視するだけでなく、一企業市民として、社会、環境といったより広範なステークホルダーとの調和や共生が不可欠になっています。短期的利益を重視するあまり、こうしたステークホルダーへの配慮を欠いた企業は、その経営に大きな打撃を受けることは明白になってきました。一方、幅広いステークホルダーのニーズに的確に対応し調和を図っていく企業は、社会や市場からより大きな信頼を得て、持続的に発展していくことができます。一例として、深刻化する環境問題についても、環境への配慮を経営に組み込むことは、非製造業企業においても不可欠の課題となってきました。

1997年10月、私は当時の大和証券株式会社の社長に就任しました。それ以来、私を含め当社グループの全役員が取り組んできたことは、お客様や社会に信頼され必要とされる企業であるために、私たちはどうあるべきかを真剣に考え、あらゆる施策を実行していくことでした。このような考え方に基づき、金融業界初の持株会社体制への移行、グループ中期経営計画の策定とその対外発表、大和証券グループブランドの確立を目指すコーポレート・ブランド経営の導入などを、実際の経営において実践してきました。今回この報告書を作成した目的は、大和証券グループが持続可能性を重視した経営をいかに行っているかについて、現状と今後の課題を皆様にご報告し、新しい時代に求められる説明責任を果たすことにあります。



1996年にスタートした日本版ビッグバン、翌年の当社グループを含めた多くの企業における不祥事の発覚以降、証券業界は大きな変革のなかにあります。この変革に対応するために、当社グループは従来の仕組みを大きく変え、新たな証券・金融業務のビジネスモデルの構築を目指すと同時に、企業市民としてのあり方
企業倫理の確立、コンプライアンス体制の再整備、お客様への姿勢、従業員への対応、社会貢献活動、環境への取り組みなどを見直すことが不可欠となりました。今回、この報告書を作成していく過程で、大和証券グループがこれらの点について、現状はどこまでできているのか、また何が足りなくて、どのように改善していかなければならないか、自らを再認識することができました。今後、これを踏まえ、具体的な目標の設定や実行計画の実施を含め、たゆまぬ努力を続けていきます。そしてその進捗状況は、毎年を持続可能性報告書として皆様にご報告していく所存です。

私はこの報告書の発行を、大和証券グループが次の100年間も幅広いステークホルダーの皆様とともに持続的に発展していくための出発点と位置付けています。この報告書ならびに大和証券グループの活動に対する皆様からのご意見ご批判は、今後の経営施策に反映させていただくとともに、皆様への説明責任を果たすうえで私たちの貴重な財産となります。忌憚のないご意見、ご批判をいただければ幸いです。

2002年8月

株式会社大和証券グループ本社
代表取締役社長 兼 CEO

野良地

大和証券グループは、
お客様、株主・投資家の
皆様、従業員、社会・
環境を重要なステーク
ホルダーと考えています。

お客様へのメッセージ

大和証券グループでは、お客様の信頼と満足を継続的に高めていくことを重要な経営課題に掲げ、さまざまな施策を行なっています。

大和証券グループの主なお客様には、資産運用を目的とされる個人・法人のお客様と、資金調達などを目的とされる法人のお客様がいらっしゃいます。1999年に、旧大和証券をリテール証券業務を行なう大和証券とホールセール証券業務を行なう大和証券SBキャピタル・マーケット（現大和証券SMBC）とに分社し、同時に持株会社体制によるグループ経営へと移行した最大の理由は、それぞれのお客様の利益を最優先する体制を構築するためでした。2000年にはグループ横断的な「コーポレートブランディング・プロジェクト」を発足させ、翌年3月、お客様への約束を宣言した「ブランド・ステートメント」を公表しています。そのステートメントのもと、お客様によりご満足していただくために、さまざまな活動を進めています¹。

お客様に安心してお取引いただくために、グループ各社は業務内容に応じたコンプライアンス体制を整備しています。また、従業員にコンプライアンス意識を徹底しお客様への説明責任を果たすために、従業員の業績評価にコンプライアンスを組み込み、さらにコンプライアンス教育を実施しています²。また、お客様情報の管理、お客様からお預かりしている資産の管理についても十分な体制を整えています³。

2001年には大和証券にCS推進室を新設し、さらにお客様の声を直接お伺いする窓口として「お客様相談センター」を設置しました。お客様からいただいたご要望や苦情は、貴重な経営資源として、お客様満足の向上のために活かしています。さらに、2002年3月までに大和証券全店に最先端のCRM（Customer Relationship Management）システムを導入したことにより、お客様のニーズにより適切に配慮した対応が可能となっています。

お客様へのご相談サービスについては、2001年10月より、平日にご来店いただけないお客様や、ゆっくりと資産運用の相談をしたいというお客様にお応えするために、大和証券全店で土曜開店を行なっています³。

大和証券グループでは、新しい商品の開発にも積極的に取り組んでいます。大和証券SMBが開発した「円満債」は同社の2001年度最大のヒット商品ですが、お客様のニーズを的確にとらえた商品性が成功の理由であると考えています⁴。

大和投資信託では、投資信託の目論見書の電子交付を他社に先がけ実現し、またホームページを通じて運用内容についての情報提供を積極的に行なっています。大和総研ではアナリストランキングが向上し、大和住銀投信投資顧問では年金運用会社ランキングで高評価を受けるなど、活動の成果があらわれています。また、大和証券ビジネスセンターは、証券事務代行業務の受託会社としては初めてISO9001を取得しています⁴。

こうしたグループをあげた努力を絶え間なく積み上げていくことで、お客様の大和証券グループへの信頼感を高め、ブランド・ステートメントの実現を進めていきます。

株主・投資家の皆様へのメッセージ

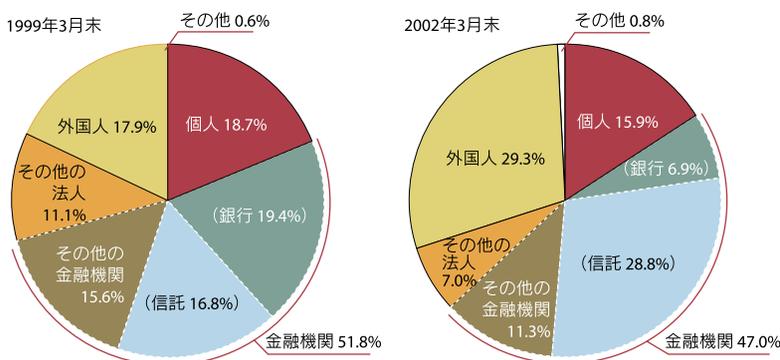
大和証券グループでは、これまで主にアニュアルレポート⁵において事業活動を中心に情報開示を行なってきました。今後は、持続可能性報告書によって、株主価値⁶を持続的に向上するために不可欠と考えられる社会・環境面の活動についても、情報開示に力を入れていきます。

1999年に大和証券グループがグループ経営へと移行して以来⁷、上場持株会社であるグループ本社は、コーポレート・ガバナンスと情報開示の強化に努めてきました。具体的には、社外委員を含む経営諮問委員会や報酬委員会の設置、社外取締役の導入などをはじめ、コーポレート・ガバナンスが適正に

機能する前提としての内部管理体制の整備を進めています⁸。また、株主・投資家の皆様へ適時・公正に情報を開示し、適切なコミュニケーションを行なうために、財務、広報、IR機能を継続的に強化してきました。具体的には、四半期決算の開示を中心に、IR専用ホームページの拡充、国内外での会社説明会の開催、決算発表当日の電話会議の開催などを行なっています⁹。

1998年以来、IR機能を強化してきた背景には、株主構成・持株比率の劇的な変化があります（グラフ1参照）。銀行を中心とした企業間の株式持合い構造が崩壊するなか、外国人および年金を中心とする機関投資家（主に信託勘定）による持株比率が大きく拡大しています。

グラフ1
大和証券グループ本社の株主構成・持株比率の推移



- 1 詳しくは、「経営ビジョンとサステナビリティ」p.8～9をご覧ください。
- 2 詳しくは、「コンプライアンス」p.18～21、「お客様のさらなる満足を目指して」p.23、「人の尊重と人材の活用」p.27をご覧ください。
- 3 詳しくは、「お客様のさらなる満足を目指して」p.22～24をご覧ください。
- 4 詳しくは、同上p.24～25をご覧ください。
- 5 アニュアルレポートは、IR専用ホームページにて閲覧・請求できます。詳しくは、「情報開示（ディスクロージャー）」p.16をご覧ください。
- 6 「株主価値」は、さまざまな企業活動を通じて実現する、持続的な株価の上昇、配当、自社株買入消却の合計としてとらえることができます。

- 7 詳しくは、「経営ビジョンとサステナビリティ」p.8～9をご覧ください。
- 8 詳しくは、「コーポレート・ガバナンス」p.14～15をご覧ください。
- 9 詳しくは、「情報開示（ディスクロージャー）」p.16～17をご覧ください。

一方、個人株主の持株比率は3年前から減少しており、個人に魅力のある企業グループへと変革を進めることが課題であると認識しています。2001年度には個人株主・投資家の皆様を対象とした会社説明会を国内主要都市で開催し、また決算発表当日の電話会議を個人株主・投資家の皆様にも開放しています。そして2002年6月の株主総会より、個人株主の利便性向上を目的にインターネットによる議決権行使を導入しました⁹。

2001年秋に株主の皆様へのアンケートを実施し、約25,000通の返信をいただきました。その中で、「株主の皆様への対応」(グラフ2.1参照)については、10.4%の株主が不満をお持ちでした。「株主としての要望」(グラフ2.2参照)は、配当の増加、株主優待、自社株消却などが上位に挙がりました。こうした声に真摯に耳を傾け、株主・投資家の皆様の満足度を高めていきます。

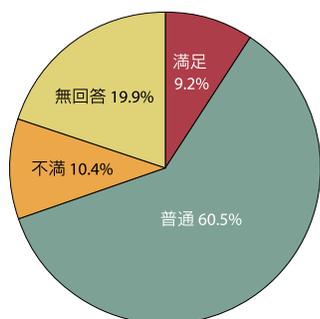
従業員へのメッセージ

この報告書は、大和証券グループが持続的に発展し、コーポレート・ブランドを構築するうえで必要な活動を紹介しています。こうした活動は、すべて、従業員の考える力と実行力が生み出したものです。金融サービス業である大和証券グループにとって競争力の源泉は従業員であり、従業員はグループのサステナビリティを支える重要なステークホルダーです。従業員が仕事に対して持つ誇りと満足は、商品・サービスの質を向上し、お客様の満足度を高めるうえで不可欠です。大和証券グループが現在取り組んでいるブランディング活動は、従業員が大和証券グループの価値観を共有し、自らの仕事への強い自信と確信にあふれる企業文化をつくることに焦点を当てています。

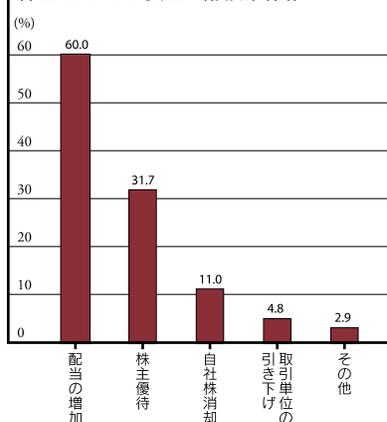
大和証券グループでは、従業員がアイディアを積極的に共有するための内部コミュニケーションを促進しています。例えば大和証券では、2002年3月に社内イントラネットを整備し、コミュニケーションのための重要なインフラとして活用しています。経営トップと従業員のコミュニケーションとしては、2001年9月にスタートした電子メール「原良也メール」が、原CEOからグループの役員員に向けてほぼ毎週配信されています。同時に、役員員からも随時、メールで返信、または匿名での質問が可能で、こうした意見、質問、およびそれに対する返答は、役員員の了解を得てイントラネットに掲載されています。2001年度中に、原メールは20回配信され、平均して1回あたり10件前後の意見・質問が寄せられています。

人事制度については、「人の尊重と人材の活用」のパート(p.26~29)を参照ください。グループでは多様な人材の活用を進めており、例えば女性の総合職・エリア総合職もグループ全体に占める割合はまだ低いものの、着実に増加しています。人事評価は成果主義を取り入れると同時にコンプライアンスなども評価に組み込むことで、公正な評価体系をめざしています。人材育成のための研修制度の充実もはかっており、従業員が研修に参加することを積極的に奨励しています。職場環境についても、分煙体制など働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

グラフ2.1
株主の皆様への対応



グラフ2.2
株主としての要望 (複数回答)



社会・環境への メッセージ

法令・諸規則およびその他のルールを遵守するコンプライアンスは、社会に対する責務であり、ひいては、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様の信頼を裏切らないために重要な活動です¹⁰。

また、企業グループとして、社会に積極的に貢献していくことも重要です。大和証券グループでは、ボランティア活動の支援や財団を通じた社会貢献、本業である金融・経済についてのノウハウを活かした知識普及活動や政策提言を行なっています¹¹。

これまで、大和証券グループでは、金融という業務の性格から、自らの事業活動が環境と関連しているという認識はあまり強くありませんでした。しかし、電力使用量、上水使用量、廃棄物排出量などの環境負荷データを本報告書の作成にあたり集計したところ、環境負荷は決して小さくないことがわかりました。紙を例にすると、大量の目論見書や証券取引を記録するためのコンピュータ用紙などの使用量は、相当の規模となることがわかりました。

一方、グループ各社の購入担当部署が自主的にグリーン購入¹²を心がけている

ケースも多くみられました。さらにエコ・ファンド「Mrs. グリーン」の企画・販売などを通じて、ビジネスの面から従業員が環境問題に直接かかわる機会も出始めてきました。「大和証券グループにとって環境問題は、自らのビジネスにも大きく関係する問題である」

という認識が深まってきています。グループ全体の環境マネジメント体制の構築は今後の課題ですが、省エネルギーへの取り組み、紙使用量の削減など、身近なことから活動を進めています¹³。

10 詳しくは、「コンプライアンス」p.18～21、「お客様のさらなる満足を目指して」p.23、「人の尊重と人材の活用」p.27をご覧ください。

11 詳しくは、「企業市民として - 社会との共生」p.30～31をご覧ください。

12 グリーン購入とは、製品やサービスを購入する際に、環境への負荷ができるだけ少ないものを選んで購入することです。2001年4月から、グリーン購入法（国等による環境物品等の調達に関する法律）が施行され、国などの機関にグリーン購入を義務づけるとともに、地方公共団体や事業者・国民にもグリーン購入に努めることを求めています。

13 詳しくは、「環境への取り組み」p.32～34をご覧ください。

経営ビジョンと サステナビリティ

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。

「社会正義の貫徹」

大和証券グループに誇りと繁栄をもたらすものは、社会正義の貫徹と、内外のお客様、市場、社会からの信用である。高潔な職業倫理と公正な行動規範により、社会の発展に貢献する。

「健全な利益の確保」

健全なビジネス展開を通じて企業価値を高めることは、株主に対する責務である。大和証券グループはお客様に価値あるサービスを提供して適正な利益を獲得し、株主に報いる。

新しい大和と企業理念

1998年3月、大和証券（現大和証券グループ本社）は、「信頼の構築」、「人材の重視」、「社会正義の貫徹」、「健全な利益の確保」の4本の柱から成る「企業理念」を制定しました。前年の1997年、総会屋への不正な利益供与などにより、大和証券ならびに一部役員は証券取引法および商法違反に問われました。この事件の直後に社長に就任した原良也（現大和証券グループ本社社長兼CEO）を中心とする新経営陣は、役員に企業倫理・法令遵守の意識を浸透させるため、また、組織としての内部管理体制を再構築することで、証券業の社会的使命を果たすという決意の証として、新しい大和の精神的支柱となる「企業理念」を制定しました。

また当時は、日本版ビッグバンによって、日本の金融システムが大変革期に突入した時期でもありました。金融自由化の荒波の中で、勝ち残るための新しいビジネスモデルの構築を目指し、1999年4月、大和証券と大和証券SBキャピタル・マーケット（現大和証券SMBC）へと分社すると同時に、本邦上場企業初の持株会社経営体制へと移行しました。このように経営体制を大きく変えた目的は、個人のお客様、法人のお客様、それぞれのニーズに合わせて会社を分社することで、「お客様を向いた経営」に徹することにあります。



大和証券グループ
創業100周年新聞広告

大和証券グループ ブランド・ステートメント

私たち大和証券グループは、お客様のベストパートナーでありたいと考えています。そのために3つの視点で、これまでの常識を超える新しい金融サービスの提供をめざします。

お客様の「期待」を超える並外れたサービス

私たち大和証券グループは、お客様のことを徹底的に理解し、最適な提案と的確な情報を通じて、お客様の期待を上回るサービスを提供します。

会社・事業の「枠」を超える幅広く厚みのあるサービス

私たち大和証券グループは、グループ会社の俊敏な連携と、既成の枠にとらわれない柔軟なネットワークを活用して、お客様の成長ステージに応じた金融のさまざまな選択肢を提供します。

時代の「標準」を超える革新的なサービス

私たち大和証券グループは、高い専門的知識とチームワークを通じて、新たなフロンティアを切り拓くサービスを、いち早く提供します。

また、大和証券グループ全体として、企業価値の最大化、リスクの管理、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションの促進に取り組むためには、持株会社による「グループ経営」が最適の経営体制であると判断しました。



マネジメント・キャラバン（経営陣と従業員の対話集会）

コーポレートブランディング・プロジェクト

証券業の今日の使命とは、グローバル化、自由化が進む金融市場において、お客様の資産運用と円滑な資金調達のための信頼できるパートナーになることです。そのためには、大和証券グループの総力を結集して、お客様の信頼を得ることが、私たちの最重要課題であると認識しています。2000年8月、大和証券グループをまとめる基本的価値観を確立するために、私たちは、グループ企業を横断的に組織した「コーポレートブランディング・プロジェクト」をスタートさせました。このプロジェクトでは、社内外で実施したアンケート調査をはじめに、経営陣、従業員によるディスカッションを通じてブランド・コンセプトの検討を進めました。そして、2001年3月、私たちは、お客様への「約束」を明確に宣言した「ブランド・ステートメント」を公表しました¹。

2001年度は、ブランディング・プロジェクトの次の段階として、グループの基本的価値観を役員が共有するための活動を開始しました。グループ横断的な研修プログラムにはすべての役員および部室店長が参加し（2001年度16回実施、約500人が参加）、グループ本社の原CEOが自ら講師を務めたほか、経営陣と従業員が直接対話を行なうマネジメント・キャラバン（2001年度、大和証券では全営業店で実施）など、グループ内で徹底的に議論を行ない、グループの課題を共有するために多くのエネルギーを注ぎました。また、コーポレート・ブランドを対外的に伝達するために、メディアを通じたコミュニケーション活動も行なってきました。

コーポレート・ブランドの構築は一朝一夕にはできません。特に、市場の変動に短期的な業績が左右されがちな証券会社において、長期資産運用のパートナーとして信頼される企業体質を確立するためには、継続的な努力を積み重ねていく必要があります。それゆえに、私たちは、コーポレート・ブランディング

活動を、「大和証券グループが社会やお客様から必要とされ、果たすべき使命を果たし、結果として適正な利益を長期にわたり安定的にあげていくために取り組んでいる改革」と位置付けています。

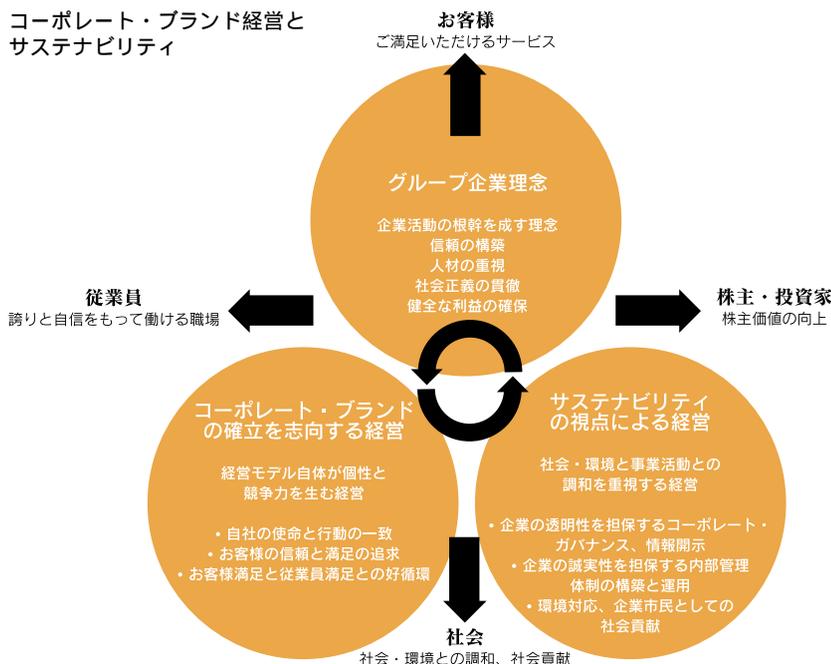
ブランディング活動を具体的な形とし、社内での意識改革を促進するための問題提起として、2002年1月、グループ経営会議（現執行役員会議）にて、持続可能性報告書（本報告書）の作成が決定されました。

ブランドとサステナビリティ

私たちが目指すコーポレート・ブランドを確立するためには、お客様、株主・投資家の皆様、従業員、社会全般など、企業にかかわるすべてのステークホルダーの価値を高める経営を行なうことが不可欠です。これは、まさに経済・社会・環境の側面に配慮したサステナビリティ（持続可能な）経営のコンセプトに合致するものです。サステナビリティの視点から経営を行なうことで、地球環境と地域住民などの社会的ステークホルダーへの配慮も重要な課題となり、幅広い意味でのコーポレート・ブランドの確立につながると思っています。

大和証券グループは、2002年5月に創業100周年を迎えましたが、今後も持続的に発展していくために、サステナビリティの視点で私たちの企業行動のあり方を見直すことが、企業としての競争力の向上に直結すると確信しています。

コーポレート・ブランド経営とサステナビリティ



1 詳しくは、コーポレートブランディング・プロジェクトのホームページをご覧ください。
(<http://www.branding.daiwa.co.jp/>)

持続可能性に向けたあゆみ（1997 - 2002）

経営、ガバナンス、 情報開示、 コンプライアンス

- ・総会屋への利益供与事件発覚
- ・原良也を中心とする新経営体制スタート（10月）
- ・総会屋事件による行政処分期間（12月～翌4月）
- ・当社初の自己株式の買入消却を実施（12月）
- ・総会屋事件に関する「業務改善報告書」提出（1月）
- ・目安箱（社長への直接提案制度）の導入（1月）
- ・「企業理念」制定（3月）
- ・「中期経営計画（～2001年3月末）」公表（3月）
- ・IR課を設置（6月）
- ・初の社外監査役を選任（6月）
- ・持株会社体制および住友銀行（現三井住友銀行）との戦略的提携を発表（7月）
- ・本邦上場会社初の持株会社「大和証券グループ本社」設立（4月）
- ・リテール部門は「大和証券」、ホールセール部門は「大和証券SBキャピタル・マーケティング」（現 大和証券SMBC）に分社（4月）
- ・大和住銀投信投資顧問設立（4月）
- ・グループ本社、グループ各社にて執行役員制度を導入（4月）
- ・グループ本社に「経営諮問委員会」設置（4月）
- ・グループ本社に「グループ経営会議」（現執行役員会議）設置（6月）
- ・グループ本社に「企業倫理推進室」設置（9月）

商品・サービス

- ・「ダイワの証券総合口座サービス」がスタート（10月）
- ・「ダイワMRF」による自動運用サービス開始（10月）
- ・証券業界初の「ACM（自動証券取引機）」を設置（10月）
- ・大和証券、株式委託手数料の完全自由化を受けて、新手数料体系を導入（10月）

人材の活用

- ・人事制度改革として、特別専門職、エリア総合職などを新設（2月）
- ・ストックオプションの実施（3月）
- ・人事制度改革により、年功序列に基づく報酬制度・昇格制度を廃止（4月）

企業市民、 社会との共生

- ・グループ本社に「社会貢献室」設置（7月）
- ・「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」の構成銘柄に、大和証券グループ本社株式が選定される（9月）

大和証券グループ沿革

- 1902年 大阪にて藤本ビルブローカー開業
- 1943年 藤本証券と日本信託銀行が合併し、大和証券設立
- 1970年 東京・大阪・名古屋証券取引所 市場第一部上場
- 1999年 「大和証券グループ本社」を設立し、現在のグループ経営体制へ移行
- 2002年 大和証券グループ創業100周年

持続可能性に向けた大和証券グループの取り組みは、現在のグループ経営体制が発足する直前の1997年から本格化しています。

- ・「グループ中期経営計画（～2003年3月末）」公表（3月）
- ・グループ本社に特別執行役員制度を導入（4月）
- ・グループ本社に役員報酬に関する諮問機関「報酬委員会」設置（6月）
- ・個人の株主・投資家を対象とした最初の会社説明会を開催（8月）
- ・「コーポレートブランディング・プロジェクト」発足（10月）
- ・アニュアルレポートが「NIKKEI Annual Report Awards」の最優秀賞受賞（12月）

- ・大和証券グループの基本的価値観を定めた「ブランド・ステートメント」公表（3月）
- ・大和証券、大和証券SMBC、大和投資信託がお客様への「勧誘方針」公表（3月）
- ・グループ役員へ原CEOのメッセージを配信する「原良也メール」を開始（9月）

- ・エヌ・アイ・エフベンチャーズがジャスダック上場（3月）
- ・大和証券グループ創業100周年（5月）
- ・インターネットによる議決権行使を導入（6月）
- ・初の社外取締役を選任（6月）
- ・取締役の任期を2年から1年へ短縮（6月）

- ・大和証券、「3つのサービス・パッケージ」開始（7月）
- ・大和証券、株式手数料一括お支払い方式「アセットプラス」を導入（10月）
- ・大和証券ビジネスセンター、品質システムの国際規格「ISO9001」の認証を取得（11月）

- ・大和証券、「CS推進室」設置（4月）
- ・大和投資信託、業界初のインターネットによる投資信託「目論見書」の電子交付を開始（4月）
- ・大和住銀投信投資顧問、エコ・ファンド「Mrs. グリーン」設定（6月）
- ・大和証券、「土曜開店」開始（10月）
- ・大和住銀投信投資顧問、格付投資情報センター（R&I）による調査で運用能力の総合評価部門で1位を獲得（11月）
- ・大和証券、「お客様相談センター」開設（11月）
- ・「ダイワサテライトTV」が一般向けCS放送を開始（12月）

- ・大和証券、インターネットでの「信用取引サービス」開始（1月）
- ・個人型確定拠出年金の取り扱い開始（3月）
- ・大和投資信託、「静岡ベンチマーク・ファンド」などの地域インデックス・ファンドを設定（3月～9月）
- ・大和証券、首都圏営業店に母店制を導入（6月）

- ・次代の経営を担うべき人材の育成を目的とした「大和経営アカデミー」創設（5月）
- ・65歳までの職務経験者を再雇用する「大和エルダー制度」導入（6月）
- ・グループ各社役員を対象としたインセンティブ・ワラント発行（8月）

- ・全役員・全部室店長を対象にグループの価値観を共有する「グループ・マネジメント研修」を実施（7月～翌3月）
- ・大学生を対象とする「インターンシップ制度」を開始（8月）
- ・中堅社員の選抜育成研修「大和リーダーシップ・プログラム」開講（11月）
- ・確定拠出年金制度“日本版401k”を導入（12月）

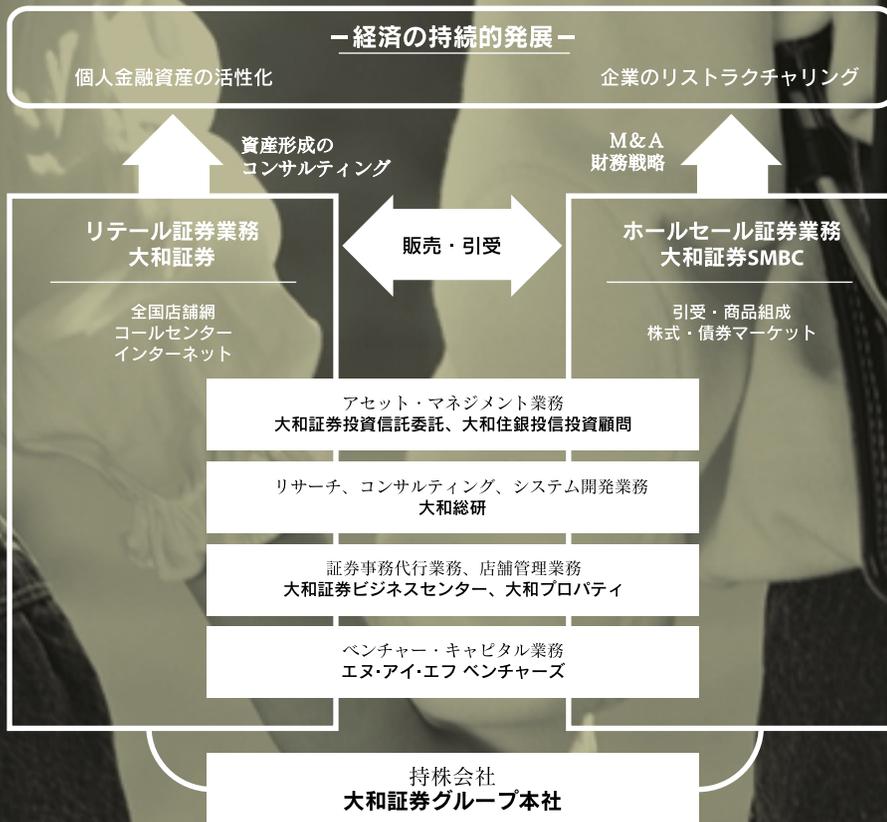
- ・グループ本社、上司・部下間の双方向評価に加え関係部署も交えた全方位評価制度を導入（1月）
- ・大和証券、社内イントラネットを活用したオンライン・トレーニングシステムを導入（4月）
- ・海外大学院（MBA）留学制度に加え国内大学院留学制度を新設（7月）

- ・三宅島等噴火、東海地方豪雨、ならびに鳥取県西部地震に対する救援募金活動（11月）
- ・巨樹・巨木保護活動「救おう森の巨人たち」を応援（12月～）

- ・大和総研、「日本経済活性化のための緊急提言」、「株式買上機構の創設に関する緊急提言」を発表（1月～3月）
- ・一橋大学大学院と金融・経営分野の産学協同を目的に包括提携（5月）
- ・「フェニーチェ歌劇場」日本公演に特別協賛（6月～7月）
- ・慶應大学義塾大学で「証券市場におけるコーポレート・ガバナンス」講座を開講（9月）
- ・米国同時多発テロ犠牲者の遺族救済のため、グループ役員・グループ会社で計10万ドルを寄付（10月）

- ・東北福祉大学との産学連携講座を開設（3月）
- ・京都大学大学院と金融工学分野の産学協同を目的に包括提携（3月）
- ・大和証券グループ創業100周年記念イベントとして、「マルク・シャガール展」に特別協賛（4月～12月）
- ・千葉県九十九里浜のクリーンアップ活動に従業員・OBとその家族540人が参加（6月）
- ・東京都へ「地球温暖化対策計画書」提出（6月）

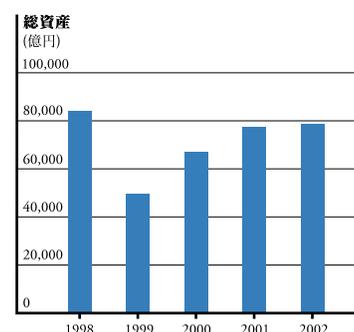
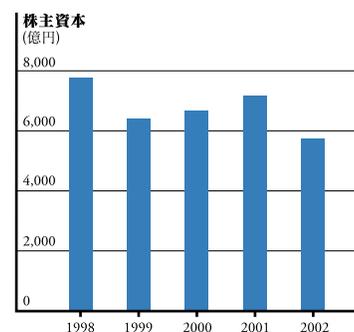
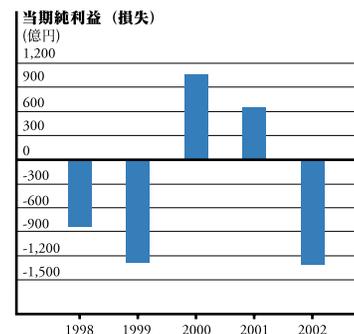
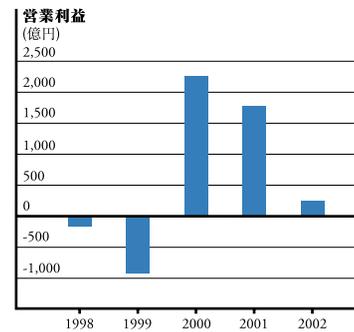
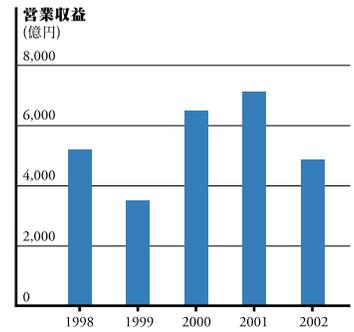
大和証券グループ各社の紹介



大和証券グループは、純粋持株会社であるグループ本社と、証券関連業務を展開するグループ各社により構成されています。リテール証券業務の大和証券、ホールセール証券業務の大和証券SMBCをはじめ、業務分野毎に独立したマネジメント体制を整えることにより、速やかな意思決定と専門性の高いサービスの提供を追求しています。

また一方で、グループ各社はお互いに商品・サービス、情報などの提供を通じて、密接につながっています。例えば、個人のお客様には、大和証券の本支店などを通じて、株式、債券、投資信託、投資情報など「大和証券グループの商品・サービス」を提供しています。

大和証券グループ連結財務データ
5年間の推移（1998年3月期～2002年3月期）（注）



(注) 1. 1999年4月に大和証券グループが持株会社体制へ移行したことに伴い、2000年3月期より連結対象範囲および持分法適用範囲を変更しています。
2. 2001年9月に改正された「証券業経理の統一について」(新統一経理基準)に基づき、2001年3月期以前の数値も同一ベースに組み替えを行なっています。

主な国内グループ会社（9社）

<p>株式会社大和証券グループ本社 (グループ本社)</p> <p>〒100-8101 東京都千代田区大手町二丁目6番4号</p> <p>主な業務内容：各グループ会社の株式を保有することによって事業活動を支配・管理する上場持株会社。上場証券取引所：東京、大阪、名古屋、ロンドン、パリ、フランクフルト、ブリュッセル。</p>	<p>大和証券株式会社</p> <p>〒100-8101 東京都千代田区大手町二丁目6番4号</p> <p>主な業務内容：大和証券グループ本社が100%出資するリテール証券会社。全国126の店舗網（2002年8月末現在）、コールセンター、そしてインターネットの3つのチャネルを通じてリテール証券業務を展開。</p>	<p>大和証券SMBC株式会社</p> <p>〒103-8289 東京都中央区八重洲一丁目3番5号</p> <p>主な業務内容：大和証券グループ本社60%、三井住友銀行40%の出資による合併会社で、国内外の証券市場においてホールセール証券業務を展開。</p>
<p>大和証券投資信託委託株式会社 (大和投資信託)</p> <p>〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町二丁目10番5号 住友生命茅場町ビル</p> <p>主な業務内容：投資信託の運用を中心としたアセット・マネジメント業務を行なう。運用資産残高では国内第2位。</p>	<p>株式会社大和総研</p> <p>〒135-8460 東京都江東区冬木15番6号 大和総研ビル</p> <p>主な業務内容：大和証券グループ内外のお客様に対するリサーチ、コンサルティング、ならびにシステム開発業務を展開。</p>	<p>大和住銀投信投資顧問株式会社</p> <p>〒103-0027 東京都中央区日本橋二丁目7番9号 大手町建物日本橋ビル</p> <p>主な業務内容：大和証券グループと三井住友銀行グループのアセット・マネジメント業務の中核として年金資金・投資信託の運用を行なう。設立以来、米国の大手資産運用会社T.ロウ・プライス社と提携。</p>
<p>株式会社大和証券ビジネスセンター</p> <p>〒135-0016 東京都江東区東陽二丁目3番2号 東陽町センタービル</p> <p>主な業務内容：大和証券グループ内外の証券会社へ総合的な証券事務代行業務の受託サービスを提供。また証券業務に特化した人材派遣業務を展開。品質システムに関する国際規格ISO9001の認証を取得。</p>	<p>大和プロパティ株式会社</p> <p>〒103-8219 東京都中央区日本橋茅場町一丁目1番9号 大和証券兜町ビル</p> <p>主な業務内容：大和証券グループが使用する店舗、事務所、その他不動産の所有および賃貸管理など。</p> <p>同社は2002年9月にグループ事業用不動産管理業務を大和土地建物株式会社より承継。</p>	<p>エヌ・アイ・エフ ベンチャーズ株式会社</p> <p>〒104-0031 東京都中央区京橋一丁目2番1号 大和八重洲ビル</p> <p>主な業務内容：未公開のベンチャー企業に対して自己資金および投資事業組合の資金で投資を行なうベンチャー・キャピタル。2002年3月にジャスダック市場へ上場。</p>

主な国内グループ会社の業績（2002年3月期）

（単位：百万円）

	大和証券 グループ本社	大和証券	大和証券 SMBC	大和証券 投資信託委託	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 土地建物*	エヌ・アイ・エフ ベンチャーズ
営業収益	54,793	127,541	109,481	42,476	71,809	6,904	9,635	31,187	8,845
経常利益	42,400	(11,028)	13,231	5,156	5,542	672	1,490	4,822	3,336
グループ保有比率		100.0%	60.0%	100.0%	96.4%	44.0%	100.0%	92.1%	79.2%

* 大和土地建物は、2002年9月にグループ事業用不動産管理業務を大和プロパティへ承継しました。なお、大和土地建物は、処分予定資産の売却を完了した後、所要の手続きを経て会社清算する方針です。

コーポレート・ガバナンス

大和証券グループの競争力と企業価値の向上を追求するうえで、グループ各社の自立と、グループ全体として最適なサービスを提供するシナジー（相乗効果）の双方を、高度にバランスさせるグループ経営体制を整えることが不可欠です。

グループ本社は、グループ全体の経営戦略を決定する役割とグループ各社の業務が適正に運営されているかどうかを評価する役割を担っています。さらに、さまざまなステークホルダーへの情報開示やグループ全体の活動についての説明責任を果たす必要があり、そのためのコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

大和証券グループのコーポレート・ガバナンス体制は、主に、グループ経営の監督機構としての取締役会と監査役会、グループ経営の業務執行機構としての会議体、そして各種諮問機関から構成されています。

株主総会

- ・2002年6月の定時株主総会より、インターネットによる議決権行使を導入しました。

取締役会

- ・2002年6月の定時株主総会にて、社外取締役1名（住友電気工業株式会社相談役の川上哲郎氏）が選任され、また、取締役の任期が2年から1年に短縮されました。

監査役会

- ・主に取締役の業務執行の適法性を監視し、株主および債権者に対するアカウンタビリティ（説明責任）の確保・向上に努めます。

経営諮問委員会

- ・社外委員1で構成され、豊富な経験と専門知識に基づき、最高経営責任者（CEO）に提言、助言を行ないます。

報酬委員会

- ・社外委員2およびCEOで構成され、取締役と執行役員員の報酬決定に関する透明性を高めるために、適切な報酬水準について議論します。

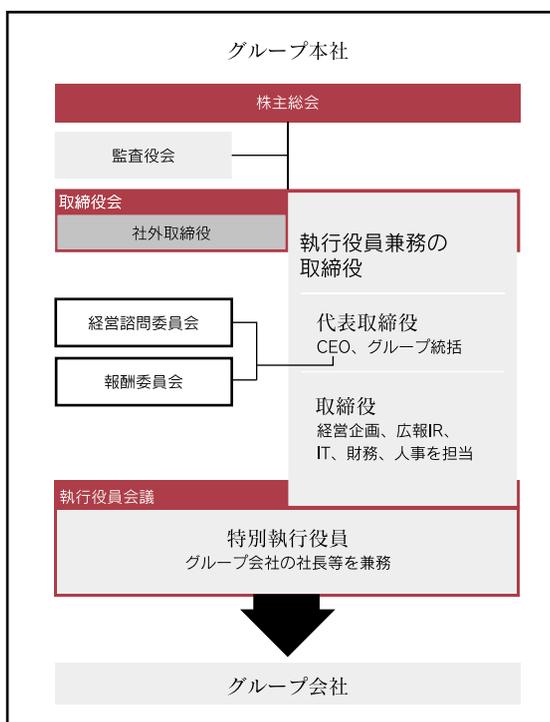
執行役員会議

- ・グループ会社の社長等を兼務する特別執行役員とグループ本社執行役員で構成され、グループ戦略の審議とグループ会社間にまたがる経営課題の調整を行ないます。

その他グループ内の連絡・協議機関

- ・グループ部長会議、グループIT戦略会議、グループ人事連絡会議、グループ広報・IR連絡会などが運営されています。

コーポレート・ガバナンスの体制（2002年6月末現在）



コーポレート・ガバナンスと 内部管理体制

コーポレート・ガバナンスが適正に機能する前提として、経営陣が企業組織を十分に統制できるための内部管理体制を整備する必要があります。ここで言う内部管理とは、通常、コンプライアンス（倫理・法令遵守）やリスク管理と言われるものの総称です。本報告書に掲載されているその他さまざまな開示項目も内部管理の対象に含まれます。つまり、本業である証券業務に直接関連する活動だけでなく、すべての企業活動を適正に行なう体制を整えていくことが、大和証券グループが持続的に発展するために不可欠であると考えています。

ただし、環境分野など、これまでグループ各社の主要業務と密接には関係していないと考えられてきた分野の管理については、現時点では十分ではないものもあります。今後、大和証券グループでは、社会・環境と事業活動の調和を



経営諮問委員会

重視するサステナビリティの視点から、各分野の重要度に応じて、内部管理体制の整備を進めていきます。

大和証券グループの内部管理体制については、下図をご参照ください。

コーポレート・ガバナンスと内部管理

コーポレート・ガバナンスをサポート



グループ共通の内部管理	
情報開示、企業倫理、雇用・労働、環境対応、社会貢献活動などグループ横断的な企業活動の体制整備を進めています。	
グループ各社の固有の業務に関連する内部管理	
大和証券	全国に展開する支店ネットワークを通してお客様へサービスを提供する同社は、投資家保護や金融商品販売時の説明義務の遵守に係わるコンプライアンス、お客様満足を支えるアフターサービス体制、お客様情報の管理体制を重視しています。
大和証券SMBC	ホールセール証券業務の中核である同社は、国内外でトレーディング、引受、デリバティブ業務などを行なっていることから、市場リスク、信用リスク、流動性リスクの管理を重視しています。詳しくは、「[アニュアルレポート2002]の大和証券SMBCのパートをご覧ください。
大和証券投資信託委託 大和住銀投信投資顧問	アセット・マネジメント業務を行なう両社は、両社が運用する資産の受益者であるお客様に対し、受託者責任を負っています。適正な運用体制の整備を重視しています。
大和総研	リサーチ、コンサルティングならびにシステム開発業務を行なう同社は、情報提供者としての付加価値の向上と中立性の確保とともに、システム開発・運営業務におけるオペレーションリスクの管理を重視しています。
大和証券 ビジネスセンター	証券事務代行業務を行なう同社のサービスは、証券会社のお客様に安心してお取引いただくための重要なインフラです。事務処理の品質管理と精度の向上を重視しています。
大和プロパティ	大和証券の店舗などグループ各社の事業用不動産の保有・管理業務を行なう同社は、関連法規に則り、安全なオフィス環境の提供を重視しています。
エヌ・アイ・エフ ベンチャーズ	ベンチャー・キャピタル業務を行なう同社は、自己資金による投資と投資家の資金を集めた投資事業組合による投資の両方を行なっています。各投資主体間の公平性を確保するため投資配分ルールを策定し、これに基づいた投資配分を行なっています。

1 経営諮問委員会委員

稲盛 和夫

(京セラ株式会社・取締役名誉会長)

牛尾 治朗

(ウシオ電機株式会社・代表取締役会長)

グレン・S・フクシマ

(日本ケイデンス・デザイン・システムズ社・CEO兼社長)

竹内 弘高

(一橋大学大学院・国際企業戦略研究科長)

2 報酬委員会委員

宇野 紘一

(公認会計士)

河本 一郎

(弁護士、神戸大学名誉教授)

柳田 幸男

(弁護士、柳田野村法律事務所代表者)

原 良也

(グループ本社代表取締役社長 兼 CEO)

情報開示 (ディスクロージャー)

大和証券グループ IR専用ホームページ

(<http://www.ir.daiwa.co.jp/>)

記者発表文、決算短信、会社説明会資料・映像などのIR情報を公開。株主・投資家の皆様からの資料請求やお問い合わせも受け付けています。

商法所定の計算書類の開示

(<http://www.daiwa.co.jp/ir/kessan/>)

ダイワインターネットTV

(<http://www3.stream.co.jp/web/daiwa/>)

大和証券グループの動画配信サイト。投資家向けの証券関連情報に加えて、決算報告会や会社説明会などのIR情報を配信しています。

アニュアルレポート、事業報告書、 社会貢献レポートなどの送付サービス

ご希望の方は、大和証券グループIR専用ホームページの資料請求、またはeメール (ir-section@dsgj.daiwa.co.jp) にてお申し込みください。

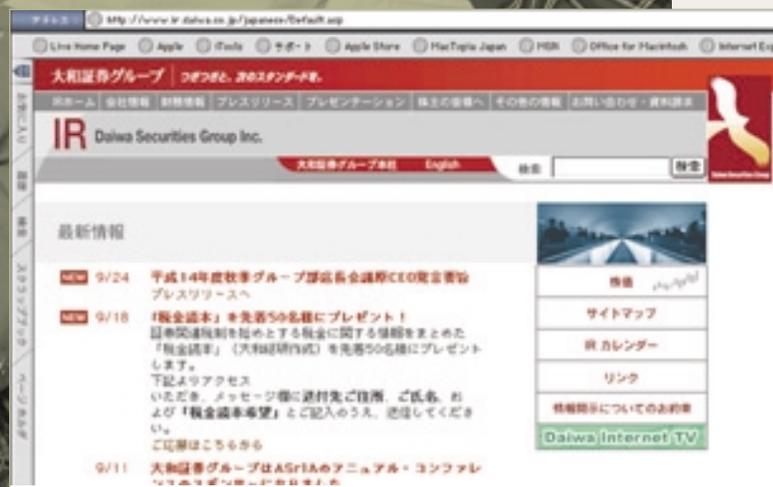
大和証券ならびに大和証券SMBC ディスクロージャー誌

証券取引法により、証券会社に開示が義務づけられています。両社の本支店営業所およびホームページにてご覧いただけます。

1998年7月、大和証券（現大和証券グループ本社）は総合企画室内にIR課を設置しました。それ以前は、外部への情報発信は主にマスコミに対して行なっていましたが、1997年当時の大手金融機関の経営破綻など、金融危機の経験から、市場に対する積極的な情報開示の必要性を強く認識したことによります。

大和証券グループでは四半期決算を開示しており、IR活動のベースを四半期ごとの業績開示に置いています。グループ本社では、四半期決算の情報をIR専用ホームページで開示するとともに、アナリスト・機関投資家向けの電話会議を開催しています。なお、証券業は期間ごとの業績変動が大きくなる傾向にあるため、大和証券グループでは業績見通しは公表していません。

IR活動において私たちが重視していることは、適時・公正な情報開示（フェア・ディスクロージャー）と株主・投資家の皆様とのコミュニケーションです。決算発表などの重要事実をはじめ、報道機関に対して行なったプレスリリースは、公表後遅滞なくIR専用ホームページに掲載しています。また、機関投資家と個人投資家との情報格差を極力解消するために、アナリスト・機関投資家向けに行なった説明会の資料



IR専用ホームページ：

日経ビジネス（2001年11月26日号）誌の「第1回IRサイトランキング」で第2位を獲得

や映像を、IR専用ホームページからご覧いただけるようにしています。さらに、2001年度第3四半期決算より、決算発表当日に開催する電話会議を個人の方にも開放（聞き取り専用）しています。2001年度決算の際には200人を超える個人投資家の方にご参加いただきました¹。海外投資家向けにも、日本語版とほぼ同内容の英語版サイトを開設しており、言語間格差の解消に努めています。

大和証券グループは、幅広いステークホルダーの皆様と情報を共有しコミュニケーションを行なうことが、適切なコーポレート・ガバナンスのために不可欠であると考えています。2002年1月に持続可能性報告書（本報告書）の発行を決定した後、同年4月には、IR室と広報部を統合し、広報IR部として新しい情報発信体制を整えました。

- 1 電話会議への参加方法は、決算発表日など開催日の2～3週間前に、ホームページ上でご案内しています。
- 2 仙台、金沢、神戸、福岡、新潟、大宮、横浜、京都の8都市。
- 3 詳しくは、「ステークホルダーの皆様へ」p.6、および平成13年度事業報告書をご覧ください。



IR説明会：主に金融機関のアナリストや運用担当者を対象としたIR説明会の模様です。

個人の株主・投資家の皆様へのコミュニケーション活動

2001年度に、個人の株主・投資家の皆様を対象とした会社説明会を東京で2回行ったほか、全国8都市²においても開催し、合計で約1,500人の方にご参加いただきました。

また、2001年秋に株主の皆様へのアンケートを実施し、数多くの貴重なご意見をいただきました³。こうしたご意見・ご要望を受けて、2001年度の事業報告書作成にあたっては、より見やすく、より分かりやすくするためにA4サイズとし、記載内容にも工夫を加えました。さらに、従来は「カレンダー」のみであった株主優待も、今年度より「税金読本」と「株主優待カタログ」（いずれかの選択制）を追加しました。

株主総会においてもさまざまな工夫を凝らしています。2002年6月に開催した株主総会より、主に個人株主の皆様の利便性向上を目的に、商法改正によって可能となったインターネットによる議決権行使を導入し、606名の株主の方にご利用いただきました。また、東京で開催する株主総会にご参加できない地域の株主の皆様にも株主総会の模様をご覧いただけるように、大阪および名古屋において、株主総会の模様を衛星同時中継しました。



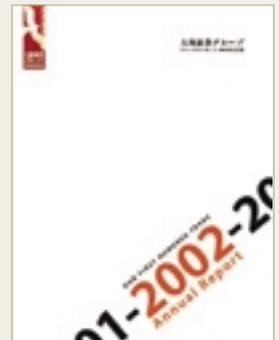
1999年



2000年



2001年



2002年

アニュアルレポート：「NIKKEI Annual Report Awards」*で1999年から2001年にわたり3年連続入賞、2000年は最優秀賞

*「NIKKEI Annual Report Awards」は日本経済新聞社が主催しており、日本企業の英語版アニュアルレポートを対象としています。

コンプライアンス

大和証券グループ全般

コンプライアンス（倫理・法令遵守）の確立は、大和証券グループの持続的発展のために不可欠な重要な経営課題です。私たちは、グループの中核業務である証券業務に関連した法令・諸規則を遵守するだけでなく、その他の法令・諸規則などを含め、ルール趣旨・精神も尊重し、すべてのステークホルダーに対して誠実であることを目指しています。

表1: グループ各社のコンプライアンス担当部署（2002年3月末現在）

大和証券グループ本社	企業倫理推進室 法務監理部
大和証券	コンプライアンス部 コンプライアンス専任支店駐在職員 検査部
大和証券SMBC	法務考査部
大和証券投資信託委託	法務コンプライアンス部
大和総研	監査部 リサーチ・コンプライアンス管理部
大和住銀投信投資顧問	コンプライアンス室
大和証券ビジネスセンター	品質管理部
大和プロパティ	経営企画部
エヌ・アイ・エフ ベンチャーズ	内部監査室 法務グループ

上記の部署のコンプライアンス担当職員は合計で約220名です。

表2: 倫理規程の概要

大和証券グループ役職員の行動指針として、グループ各社は次のようなルールを制定しています。

- ・ 業務上知り得た情報の厳重な管理保持。
- ・ 業務の適法性・妥当性に疑いがある場合の、所管部署または外部専門家への照会義務。
- ・ 現金による謝礼、過剰な接待など、社会通念上、妥当性を欠く経済的利益の授受の禁止。
- ・ 内外機関による検査への積極的な協力。
- ・ 社会貢献活動、環境保護への積極的な取り組み。
- ・ 職場での差別やセクシャルハラスメント等のいやがらせの禁止。

- 1 詳しくは、IR専用ホームページ（<http://www.ir.daiwa.co.jp/japanese/>）にて旧大和証券の1998年1月23日付プレスリリース「業務改善報告書について」をご覧ください。
- 2 両社のコンプライアンス体制の詳細については、それぞれ各社のホームページに掲載されているディスクロージャー誌をご覧ください。URLは、大和証券は、<http://www.daiwa.co.jp/Corp/index-s.html>（業務及び財産の状況に関する説明書）、大和証券SMBCは、<http://www.daiwa.co.jp/daiwasmbc/CorpPlan/Pdf/smbcinfo.pdf>です。

そのために、グループ各社は業務内容に応じて、諸規程・ルールを定めるとともに、コンプライアンス担当部署を設置し（表1参照）コンプライアンス体制を整備しています。このほか、グループ本社およびグループ各社は、コンプライアンス教育の充実に努めるとともに、企業倫理確立の観点から役職員の行動規範として倫理規程（表2参照）を制定するなど、その徹底に取り組んでいます。

なお、コンプライアンスの対象とする法令・諸規則の範囲、その遵守状況をチェックする頻度など、今後も継続的に改善が必要と認識しています。

反社会的勢力との絶縁

1997年の総会屋への利益供与事件の後、旧大和証券では、内部管理者の任命などを含めたコンプライアンス体制の充実と強化、総会屋など反社会的勢力との絶縁を目的とした総務管理室（当時）の設置、株主総会の改革といったさまざまな施策を実行しました¹。1999年4月の分社化、持株会社体制への移行に伴い、総務管理室の機能は主としてグループ本社の企業倫理推進室に引き継がれ、反社会的勢力との絶縁にグループ全体で取り組む体制となりました。大和証券グループでは、反社会的勢力に対する直接的、間接的な利益供与を防ぐために、グループ各社でオフィス備品、購読誌、諸会費などの購入先や支払先の確認、諸契約書のチェック、従業員向け対策マニュアルの配布・教育など、継続的な活動を行なっています。

証券会社

全国に展開する支店ネットワークを通じて証券業務を行なう大和証券、そして機関投資家、法人のお客様を対象に投資銀行業務を行なう大和証券SMBCでは、証券取引法を中心とする関連法令、日本証券業協会や証券取引所の定める諸規則、ならびに金融商品販売法などを遵守する必要があります。また両社ともに、金融庁による証券検査マニュアルを参考として、十分なコンプライアンス体制を確立することが要請されています²。

その具体的な遵守事項には、取引の対象となる株式・債券などについて適正な価格形成が行なわれているかのチェックをはじめとして、あらゆる不正取引を防止するための監視、インサイダー情報の管理などがあります。また、お客様への勧誘行為が適切であるかについてもチェックおよび指導の対象となります。「大和証券の勧誘方針」は右記をご覧ください。

大和証券では、各従業員が守るべきコンプライアンス上の要求事項を解説した『コンプライアンス・ブック』をイントラネット上に掲載するとともに、従業員に対し適宜オンライン・トレーニングを実施しています。

大和証券SMBCでは、コンプライアンス・オフィサーが中心となり、各部署店に対し指導を行なっています。大和証券SMBCのコンプライアンス体制については、次ページをご覧ください。

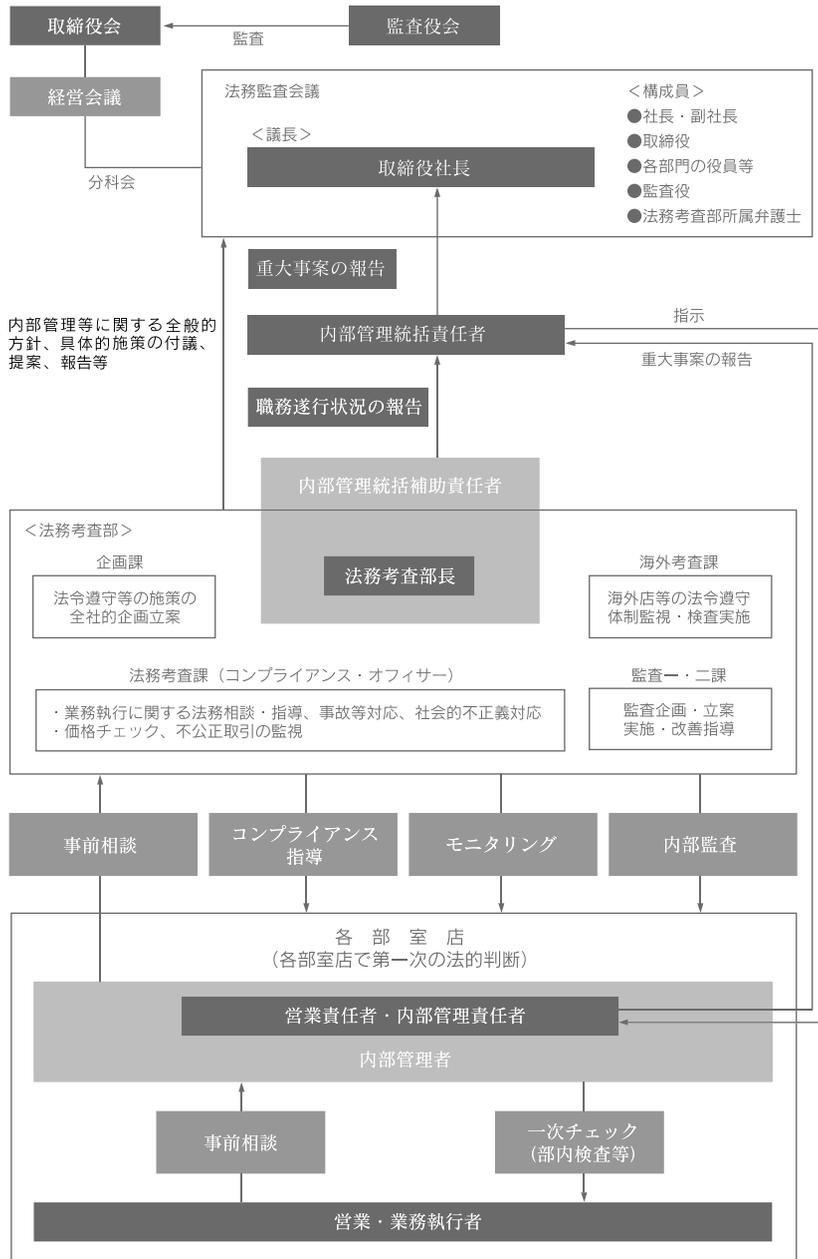
なお、法令・諸規則または社内諸規程・ルールに違反した従業員に対しては、事実関係を調査した上で社内処分を行ないます。8月末現在、数件につき違反の事実関係を調査中です。

大和証券の勧誘方針 ～安心してお取引いただくために～ (2002年8月末現在)

私たち大和証券は、「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、お客様一人ひとりに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てまいります。

1. 私たちは、法令諸規則を遵守し、お客様との信頼の構築に努めます。
2. 私たちは、適切な投資勧誘を行なうために、常に法令諸規則や業務知識を深めてまいります。
3. 私たちは、「お客様カード」を備え置き、お客様のご意向と実情の理解に努め、お客様に適した商品の勧誘を行なってまいります。
4. 私たちは、お取引にあたって、商品内容やリスク内容などをわかりやすく説明し、お客様にご理解いただけるよう努めます。
5. 私たちは、お客様のご希望に沿ったお取引をしていただくために、3つのサービス
ダイワ・コンサルティング、ダイワ・コール、ダイワ・ネット をご用意しております。
6. 私たちは、電話や訪問による勧誘に際しては、お客様のご都合に合わせた時間帯に行なうように努めます。
7. お客様のお取引につきまして、お気づきの点がございましたら、お取扱部店もしくは、お客様相談センター（TEL：03-3665-5111）までご連絡ください。

大和証券SMBCのコンプライアンス体制



資産運用会社

お客様の資産を運用する大和証券投資信託委託、大和住銀投信投資顧問には、受益者のために忠実に業務を遂行しなければならない忠実義務と、善良な管理者の注意をもって業務を遂行しなければならない善管注意義務が課せられています。

大和証券投資信託委託では、運用会社としてコンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置付けています。その実践にあたっては、コンプライアンスに対する基本的姿勢を「コンプライアンス基本方針」として定め、それを達成するための具体的な実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を策定して各種の実践を行なうとともに、定期的なチェックを実施しています。また、社長を議長とする「コンプライアンス会議」を定期的開催し、コンプライアンス状況の報告や重要事項の審議・決定を行なっています。従業員には、定期的な「コンプライアンス研修」による社内教育を行なうことにより、法令遵守の意識を高める方策を推進しています。

大和住銀投信投資顧問は、運用会社としての基本的な行動原則を「コンプライアンス・マニュアル」として制定し、具体的な法令遵守プログラムによる内部統制の確立を目指しています。また、法令等の遵守や受託者責任の実践だけでなく、経営理念のひとつとして「高い倫理観の醸成」を掲げ、資産運用会社としてグローバルに通用する企業倫理の確立を図っています。



アナリスト

お客様に投資判断のための情報を提供するアナリストは、証券会社である大和証券および大和証券SMBCとは別会社である大和総研に所属し、組織的な独立性を確保しています。また、2001年度には、大和総研にリサーチ・コンプライアンス管理部を設け、アナリストによる投資判断情報の中立性、客観性をチェックする体制を強化するなど、大和証券グループ独自の試みを行なっています。

ベンチャー・キャピタル

エヌ・アイ・エフ ベンチャーズの従業員は、ベンチャー・キャピタリストとしての中立性を厳正に維持し、自ら投資案件の発掘を行なうほか、デューデリジェンス（案件審査）投資委員会での案件説明、投資後のハンズオン（支援・育業）まで、一貫して担当することを基本としています。また投資先企業の上場に際しては、その主幹事証券会社の選定において、投資先企業に自らの判断で決定していただくことにしています。

著作権、特許

大和証券グループでは、知的財産権管理についてのルールを設け、自社の知的財産（特許、実用新案、意匠、商標、著作権）を保護するとともに、他者（他社）に属する知的財産権の侵害を防ぐよう努めています。自社の知的財産権の保護については、知的財産に関する戦略・戦術の策定、法制度の調査、出願の推進などを行っており、なかでも、ビジネスモデル特許、商標、および著作権の管理が業務の中心となっています。ビジネスモデル特許の出願を推奨することにより、既存のビジネスを守るのみならず、新ビジネス・新サービスの開発意欲の向上に配慮しています。

行政処分などの状況

前述の利益供与事件により1997年に旧大和証券が一部業務の停止処分³を受けて以来、2002年7月末現在まで、大和証券グループの証券会社、資産運用会社が監督官庁からの行政処分を受けた事例はありません。

3 詳しくは、IR専用ページ
(<http://www.ir.daiwa.co.jp/japanese/>)
にて、旧大和証券の1997年12月18日付
プレスリリース「弊社に対する行政
処分について」をご覧ください。



お客様のさらなる満足を目指して

1997年以降、私たちは、お客様の満足度（CS: Customer Satisfaction）をさらに高めるために大和証券グループができることは何なのかについて、過去のさまざまな経験や教訓に基づき、徹底的に検討を行ってきました。その結果として、大和証券グループは、1999年、分社化・持株会社化を機に、「つぎつぎと、次のスタンダードを。」というコーポレート・スローガンを、2001年には、お客様に対する約束であるブランド・ステートメント¹を制定しました。現在、大和証券グループ全体で、お客様の満足度を高めるための新しいサービスの提供など、幅広い活動に取り組んでいます。

コーポレート・スローガン

「つぎつぎと、次のスタンダードを。」

お客様の期待、会社・事業の枠、時代の標準という、これまでの「常識＝スタンダード」を超えて、大和証券グループが21世紀の新しい金融サービスを提供し続けていくという、強い意志を表すものです。

大和証券

CS推進室とお客様相談センター²

大和証券は、2001年4月、CS推進室を新設しました。証券会社では、お客様へのサービスやコミュニケーションの多くが営業担当者を通じて行なわれていますが、会社全体としてお客様にご満足いただける体制・システムを整備するうえで、本部とお客様との接点を増やすことが不可欠と判断したためです。CS推進室では、研修や社内刊行物「CSメッセージ」などを通じ、従業員の意識付けから活動を開始しました。

2001年9月、大和証券のお客様5,000人（有効回答数1,444名）と全営業店社員6,200人を対象に、「第1回ブランディング・アンケート」を実施しました。その結果、「営業担当者からのアフターケア」、「他社との比較におけるサービスの優位性」については、お客様の満足度がまだまだ十分とは言えないことがわかりました。なお、この満足度調査は、CS向上のためのベンチマークとして、2002年度も引き続き実施する予定です。

上記のアンケート結果を受け、2001年11月、CS推進室内に「お客様相談センター」を設置しました。これまでお客様からいただくご要望・苦情を全社で把握し共有する体制は十分ではありませんでしたが、お客様相談センターにいただいたご意見を貴重な経営資源として、社内でも有効に活用する体制を整えることが可能となりました。具体的には、「お客様相談センター・ニュース」として、具体的事例と解決策を交え、大和証券の経営陣および全店の従業員に対し週次で紹介され、CS向上に大きな役割を果たしています。

2002年1月から3月の3カ月間で、お客様相談センターにいただいたお電話の件数は1,109件で、うち184件（重複分を除く）がお客様の苦情でした。2002年7月現在、この184名のお客様のうち、44名のお客様が口座を解約されています。一方、ほぼ同数の40名のお客様が追加のご資金を大和証券にて運用されています。私たちの課題は、お客様のご要望・苦情により適切に対応することで、大和証券を継続的にご利用していただけるお客様の数を増やすことと認識しています。2001年度の改善例としては、コールセンターの自動音声案内の見直しや総合取引申込書の刷新などを実施しました。

またCS推進室では、「ベスト・プラクティス」として、ブランド構築に貢献した部室店を表彰することで、全社でお客様満足への意識と取り組みの共有を進めています。

CRMシステムの導入：お客様のニーズを的確に捉えるために

大和証券が取り扱っている金融商品は株式、債券、投資信託、保険など、多種多様で、低リスク商品から高リスク商品まで、または商品設計が比較的シンプルなものから複雑なものまで、多岐にわたります。そのため、お客様に商品をお勧めする際には、お客様のニーズや投資経験などに応じて、きめ細かく配慮することが、信頼される証券会社であるために不可欠と考えています。しかしながら、お客様から寄せられる苦情が示しているように、お客様にご理解・ご納得してお取引いただくためには、私たちが果たすべき説明



大和証券店頭

責任にまだ改善すべき点があると認識しています。

この課題への対応策の一つとして、個々のお客様の状況とニーズをよりタイムリーにかつ体系的に把握し、お客様へ適切な情報と最適なサービスを提供するため、2002年3月までに大和証券全店に配備した営業支援端末に、米国シーベル社による最先端のCRM（Customer Relationship Management）システムを導入しました。これにより、お客様の個人情報やお取引の履歴に加えて、過去にご説明した履歴もコンピュータ上で確認することが可能になり、お客様のニーズに応じた適切な対応が可能となります。現在、大和証券では、CRMシステムが効果的に機能するよう、全社をあげて情報の蓄積を進めています。

お客様のための社員業績評価体系とコンプライアンス

大和証券のビジネスは、お客様と信頼関係を構築し、資産運用についてのご相談をお受けすることから成り立っています。支店長をはじめとする営業員の業績評価において、お客様からお預かりした資産額は重要な評価項目です。また、コンプライアンス対応も業績評価のうえで大きなウェイトを占めています。

コンプライアンス意識と知識の浸透については、従来から行なっている集合研修に加え、2002年度より、社内イントラネット上にて、法務・コンプライアンス知識を向上するためのトレーニングを行なっています。

お客様情報の管理

大和証券は、お客様情報を始めとする情報のセキュリティ強化に全力を挙げて取り組んでいます。本支店、コールセンター、ダイワダイレクト（インターネット）における電子的なお客様情報の徹底した管理はもちろんのこと、書類などの紙によるお客様情報も重要度に応じて3ランクに分類し、重要書類は通し番号を付けて管理しています。

法定保存期間が終了した重要書類は、シュレッダー処理の後、社員立ち会いのもと溶解処理を行なっています。

お客様からお預かりしている資産の管理

大和証券は、お客様からお預りしている有価証券やお金を「顧客資産」として、証券取引法などの法律に基づき、安全確実な方法で保管しています。例えば、お客様からお預かりしている株券は財団法人証券保管振替機構で、またお金は「顧客分別金」として信託銀行で、大和証券自身の資産と分別して保管しています。また、第三者である外部機関からも、顧客資産の分別保管が法令に準拠し適切に行なわれている旨の報告書をいただいています。大和証券は、お客様との強固な信頼関係を構築するうえで、分別保管の徹底を非常に重要な業務であると考えています。

1 詳しくは、「経営ビジョンとサステナビリティ」p.8~9、およびコーポレートブランディング・プロジェクトのホームページ（<http://www.branding.daiwa.co.jp/>）をご覧ください。

2 大和証券「お客様相談センター」
TEL 03-3665-5111



大和証券 コールセンター



ダイワ サテライトスタジオ

お客様への情報発信

証券取引サービスの基本は、タイムリーで的確な情報を幅広いお客様に提供することです。大和証券グループでは、営業担当者やホームページによる情報提供のほか、ダイワインターネットTV、日本経済新聞社との共同運営によるDaiwa Market Scope、CS放送によるダイワサテライトTV（スカイパーフェクTV！ch.766）など、さまざまな媒体を通じて情報発信を行なっています³。

お客様のニーズを満たすサービスの提供

3つのサービス・パッケージ

2000年7月、大和証券は「3つのサービス・パッケージ」を開始しました。「3つのサービス・パッケージ」とは、パッケージ毎に、利用可能なお取引チャネル、取扱商品・サービス、手数料が異なるサービスであり、お客様の多様なニーズにお応えするものです。お客様は、店舗における対面取引の「ダイワ・コンサルティング」、コールセンター取引の「ダイワ・コール」、そしてインターネット取引の「ダイワ・ネット」の3つのサービス・パッケージから、自らの投資スタイルやライフスタイルに合わせて、サービスを選択することができます。また、お客様のニーズに合わせて、ご利用されるサービス・パッケージを変更することも可能です。このサービスは大和証券独自のものであり、あらゆるお客様のニーズに対応する体制を整えることで、お客様の満足度を高めていきたいと考えています。

土曜開店

2001年10月より、「土曜日は相談日にしよう」のキャッチフレーズのもと、大和証券全店にて土曜開店を実施しています。店頭でお客様からの投資相談をお受けするほか、毎月1回、土曜セミナーを開催しています。平日にご来店いただけないお客様や、ゆっくりと資産運用の相談がしたいというお客様のニーズにお応えするもので、お客様から高い評価をいただいています。

信用取引サービスの拡充

大和証券では、お客様のご要望に応え、ダイワ・コールおよびダイワ・ネットのお客様専用の新サービスとして、2001年11月より信用取引サービスを開始しました。なお、2002年7月からは、信用取引サービスをご利用いただけるための預り資産基準を、当初の300万円から100万円に引き下げています。

投資クラブ

投資クラブとは、職場、学校などの身近な仲間とグループを結成し、資金を出し合い共同で証券投資を行なう集まりのことです。発祥の地である米国では、1940年代より数多くの投資クラブが設立され、現在では数万のクラブが活動しているといわれています。大和証券では、個人投資家の支援・育成を目的として、1996年に日本での初の投資クラブの設立を支援して以来、これまでに140クラブの設立をサポートしてきました。これは現在活動する国内の全投資クラブの7割にあたります。大和証券では、投資クラブ設立のためのガイドブックを全国の本支店にて配布しているほか、クラブへ講師として社員を派遣するなどの支援を行なっています。



土曜開店

大和証券SMBC

2002年1月4日の日経金融新聞に発表された「金融機関人気度ランキング」の証券会社総合順位において、大和証券グループは前年に引き続き第2位を獲得しました。このランキングの主要な評価対象である大和証券SMBCが法人のお客様から高い評価をいただいた結果です。また、米国の著名なコンサルタント会社による調査では、債券、デリバティブ部門をはじめとする複数の分野において、顧客満足度第1位にランクされています。また大和証券SMBCは、2001年度に国内普通社債リーグテーブルで第1位の座を獲得しています。

同社が開発・販売した元本確保型の仕組債の一種である「円満債」は、同社の2001年度最大のヒット商品となりました。「円満債」の名称は、円建てで満期時（または期前償還時）の元本が確保されることに由来していますが、同時に投資家と円満な関係を維持しようとする希望も込められています。

この成功の背景には、お客様の最新のニーズを的確にとらえるべく、部門横断的に組織された「新商品開発チーム」の活動がありました。同チームによる開発プロセスは、大和証券グループ内のベスト・プラクティスとして表彰されています。

大和証券投資信託委託 (大和投資信託)

大和投資信託では、受益者の皆様からの信頼の向上、ファンドのパフォーマンス向上のために、運用体制およびリスク管理体制の整備に努めています。また、ファンドの販売会社に対して情報提供やサポートを行なう体制を強化することにより、販売会社を通じてファンドに投資している受益者の皆様への情報提供と説明の質・量の向上に努めています。

同社は、インターネットやコールセンターを通じてファンドの直接販売を行っており、「目論見書」のインターネットでの電子交付を他社に先駆けて実現しました。お客様の利便性向上を図るとともに、紙使用量の削減に効果をあげています。そのほかにも、「運用報告書」や、組み入れ銘柄とファンドマネージャーのコメントなどを記載したウィークリーおよびマンスリーの「ファンドマネージャーレポート」を、同社ホームページに掲載するなど、お客様へ向けた情報提供を積極的にこなっています。

(<http://www.daiwa-am.co.jp/>)

同社では、投資家のニーズに応じた商品開発にも注力しています。2002年4月、大和投資信託は「静岡ベンチマーク・ファンド」の設定・運用を開始しました。

これは静岡県内に本社を置く企業および静岡県に進出し雇用を創出している企業に投資する、地域密着型の「地域応援ファンド」で、地域の皆様がより手軽に地域産業の育成に参加できることを目指しています。同様のコンセプトで、2002年7月に「茨城ベンチマーク・ファンド」2002年9月に「神奈川応援ファンド」を設定し、現在、ビジネスモデル特許を出願しています。

大和総研

「お客様の満足度向上」を経営方針に掲げる大和総研では、リサーチ、コンサルティング、システムと幅広いニーズに対してクオリティの高いサービスを提供するため、さまざまな取り組みを行なっています。

アナリストランキングの向上

大和総研は、日本経済新聞社が2002年3月25日に発表した「第14回人気アナリスト調査」において、全体評価で4位、企業調査担当アナリスト部門で3位にランクされました。リサーチスタッフの陣容に大きな変化はなかったものの、全体評価、アナリスト部門のいずれの順位も、前年の8位から躍進しました。お客様のニーズを最優先に考えた投資情報の提供などが評価されたものです。

コンピュータ・システムにおける品質の向上

コンピュータ・システムにおいても、CMM (Capability Maturity Model : ソフトウェア成熟度モデル)⁴などによって様々な品質管理体制の強化に取り組み、さらなるお客様の満足度向上を目指しています。

大和住銀投信投資顧問

大和住銀投信投資顧問は、格付投資情報センター (R&I) が実施した「2001年運用委託機関の年金顧客評価調査」において、運用能力の総合評価部門で第1位 (信託・生保含む) を獲得しました。今回で7回目となるこの調査は、全国の企業年金 (厚生年金基金1,802

と適格年金のある企業2,182) を対象に実施したもので、集計対象数が国内最大規模であるため、年金関係者が新しく運用会社を選ぶ際の重要な参考資料となっています。同社が高い評価を受けたのは、証券と銀行という異業種をそれぞれの親会社とする投資顧問会社同士の合併による相乗効果があらわれたこと、国内株式のバリュー運用という一貫した投資哲学・スタイルを堅持していること、そしてお客様の信頼に応える運用体制、運用プロセスを構築していることなどが理由と考えられます。

同社は、資産運用力の強化はもとより、受託者責任の観点から、合理的なスクリーニング基準や社内ガイドラインなどに沿って投資先企業に対し議決権を行使することで、コーポレート・ガバナンスの確立、ひいては資本市場の健全な発展に向け努力しています。

大和証券ビジネスセンター

大和証券ビジネスセンターは、証券事務代行業務について、大和証券および大和証券SMBCなどの大和証券グループ各社のほか、グループ外の証券会社に対してもサービスを提供しています。同社は2000年11月、証券事務代行業務の受託会社として初めて、品質システムに関する国際規格ISO9001の認証をグループ外の証券会社向けサービス部門において取得しました。同社は、認証取得で得たノウハウをベースに、「品質管理および品質保証システム」を同社の全業務に導入しており、証券会社のお客様が安心してお取引いただけるために事務処理精度の向上に努めています。

3 お客様への情報発信に関するより詳しい情報は、<http://www.daiwa.jp/>からご覧いただけます。

4 CMMは米国国防省がカーネギーメロン大学のソフトウェア工学研究所に委託し開発したモデルです。

人の尊重と人材の活用

大和証券グループは、グループ企業理念の柱の一つとして「人材の重視」を掲げています。グループ各社の従業員は、大和証券グループのサステナビリティを支える重要なステークホルダーです。雇用に関する法規制やルールへの遵守を推進することはもちろんですが、金融サービス業である大和証券グループにとって競争力の源泉は従業員であり、従業員が仕事に対して持つ誇りと満足（ES：Employee Satisfaction）を重視することが、商品・サービスの質とお客様の満足（CS：Customer Satisfaction）を向上するうえで不可欠です。

こうした考え方のもと、機会均等、公正な評価と報酬、そしてそれを支える教育・研修機会の提供を、グループの人材マネジメントの柱としています。

雇用と機会均等

雇用形態

大和証券グループの雇用は、主として雇用契約期間に応じ、下表のように従業員、証券アドバイザー、臨時従業員に大別されます。また、グループ各社は、それぞれの業務特性に応じ、総合職、一般職、特別専門職といった職種別に従業員を雇用しています。

女性の活用

大和証券グループでは、積極的に女性の活躍の場を提供しています。2002年3月末現在、グループ全体で937名の女性が総合職もしくはエリア総合職^{※1}として働いています。また、大和証券の重要なサービス・チャネルであるコールセンターでは、2002年3月末現在、約200名の電話オペレーター「TSR（Telephone Service Representatives）」がいますが、そのほとんどは女性で、証券外務員の資格を持っています。TSRを指揮するスーパーバイザー、アシスタント・スーパーバイザー（計約30名）も、半数近くが女性です。

大和証券グループの国内従業員構成^{※1}（2002年3月末現在）

	従業員	証券アドバイザー ^{※2}	臨時従業員 ^{※3}
男性	6,656	116	
（うち総合職 ^{※4} ）	(6,073)	(-)	
（うち管理職）	(2,951)	(-)	
女性	3,559	988	
（うち総合職 ^{※4} ）	(937)	(-)	
（うち管理職）	(36)	(-)	
計	10,215	1,104	1,367

※1：大和証券グループの国内連結従業員数です。なお、上表以外に、2002年3月末現在、海外従業員1,268名、海外臨時従業員25名がいます。

※2：証券アドバイザーとは、1年間の雇用契約により大和証券で営業を行なう従業員です。

※3：臨時従業員とは、アルバイト、パートタイマー従業員で、その数は年間の平均人員数です。臨時従業員は主として女性ですが、一部男性が含まれます。

※4：エリア総合職、特別専門職などを含む。



大和証券コールセンターのTSR

グループ・マネジメント研修

ただし、大和証券グループの管理職2,987名のうち女性は36名と（2002年3月末現在）、管理職への女性の積極的な登用は今後の課題です。これは、以前は総合職として採用する女性従業員が少数であったことが大きな要因です。しかし、2002年度よりエリア総合職¹の採用を本格的に開始したため（2002年4月に総合職・エリア総合職として採用した大学新卒者712名のうち、女性は361名）今後、女性管理職の着実な増加が見込まれます。

障害者雇用の促進

大和証券グループでは、障害者の方々の雇用に積極的に促進しています。一例として、大和証券ビジネスセンターでは、2000年度から継続的に、聾学校の学生に対し1週間同社で働きながら研修を受けるインターンの機会を提供するとともに、聾学校の卒業生を従業員として採用しています。その結果、聴覚障害者に対してその能力を十分に発揮できる機会を提供するだけでなく、他の従業員が自発的に手話の勉強会などを開き、相互に理解し合う職場環境が実現されつつあります。大和証券グループの合同入社式においても、大和証券ビジネスセンターの従業員が

手話通訳を担当するなど、大和証券グループでは、障害者の方々が働きやすい職場環境作りを心がけています。

2002年3月末現在、グループ本社と大和総研の障害者の雇用状況は、法定雇用率の1.8%を上回っています。しかしながら、他のグループ会社の雇用状況は、残念ながら法定雇用率を満たしていません。このため、グループ9社の平均障害者雇用率は1.54%（144名、2002年3月末現在）となっています。障害者の方々への雇用機会の提供は十分であるとは言えず、障害者就職フォーラムへの参加や全国の大和証券本支店における採用活動など、グループ各社は、引き続き障害者の方々の採用に取り組んでいきます。

従業員組合

1999年4月、大和証券グループが持株会社体制によるグループ経営に移行したことに伴い、大和証券従業員組合（1946年結成）も「大和証券グループ従業員組合」と改称、改組されました。2002年3月末現在、組合員の総数は6,419名であり、グループ各社が支部として構成され、各支部を横断する機関として中央執行委員会が設置されています²。

大和証券グループ従業員組合は、グループ横断的な情報交流機会の充実、および組合員による自発的な職場環境の改善に重点を置き、活動しています。さらに、グループの発展を通じた、従業員満足の向上を目指しており、良好な労使関係を維持しています。

経営陣は、従業員の報酬、評価制度、労働時間、職場環境などあらゆる労働条件について、従業員組合と交渉や意見交換を行ないます。従業員組合による従業員意識調査などを通じた提言は、従業員満足を向上する上で、経営陣にとっても有益な情報となっています。

人事評価・報酬

大和証券グループでは、持株会社体制へ移行した1999年4月に、それまでの人事制度を刷新しました。年功序列に基づく報酬制度・昇格制度を廃止し、従業員個人を公正に評価し、その結果をそれぞれの報酬格差や昇格スピードにより強く反映させるよう、常に人事制度の改善を行なっています。評価の公正性、納得性を向上する仕組みのひとつとして、グループ本社、大和証券、大和証券SMBC、大和投資信託では、部室店長が部下から評価を受ける双方向評価制度を取り入れています（グループ本社では、2002年1月に、業務上関連のある他部門の従業員からも評価を受ける全方位評価制度を取り入れました）。

従業員の評価にあたっては、コンプライアンスの視点とお客様の視点を加味した評価体系の確立を進めています。臨時従業員を除く全従業員の評価に、コンプライアンス上の評価項目を加味しています。また、大和証券では、現在、お客様の評価を従業員評価に反映させることを検討しています。

従業員への報酬は、月例給、賞与、退職金ともに個人ごとの評価を反映させており、報酬格差は拡大する傾向にあり

1 エリア総合職とは、大和証券における転居を伴う転勤のない地域限定型の総合職です。

2 個別の従業員組合が存在する大和投資信託、および従業員組合が存在しない大和プロパティを除く。

ます。また、グループ経営の考え方に
基づき、全従業員に支払う賞与の総額は、
大和証券グループの連結業績に連動し
て決定されます。その賞与総額を、
グループ各社の連結業績に対する寄与
度および事業特性を勘案した評価、部
門評価、個人評価に基づき配分するこ
とで、最終的な従業員個人毎の賞与が
決定します。そのほか、大和証券
SMBCでは、著しい貢献を行なった個
人またはチームに対して、特別賞とし
て賞与が加算される仕組みがあります。

研修制度

グループ各社は、自社の業務に必要な
知識・スキルを習得するための教育・
研修を、それぞれ各社にて運営してい
ます。こうした教育・研修機会は、研
修センターで行なう集合研修から、サ
テライト放送を通じた研修、そして各
種外部資格の取得支援まで多岐にわ
たっています。例えば、大和証券では、
イントラネットを活用したオンライン
研修プログラム“@DESK”を運営し、

誰もがいつでも、学習したい項目に取り
組める体制を整えています。また、
大和投資信託では、若手社員をファン
ドマネージャーへ登用する研修プログ
ラムとして「ポートフォリオ・シミュ
レーション研修」を行なっています。

グループ本社は、特にグループ横断型
の研修の拡充に努めています。その代
表的なものは以下の通りです。

新入社員合同研修

2002年度より、総合職の新入社員研
修をグループ9社合同で実施してい
ます。この研修では、業務知識の習
得以上に、大和証券グループの企業
理念、価値観、社会的責任、企業倫
理などを学び、ボランティアも体験
します。

グループ・マネジメント研修

グループの価値観を共有するグループ・
マネジメント研修を実施しています³。
研修毎に受講者から提起された提案は、
大和証券グループの貴重なナレッジ

として、イントラネットを通じて役
職員で共有しています。

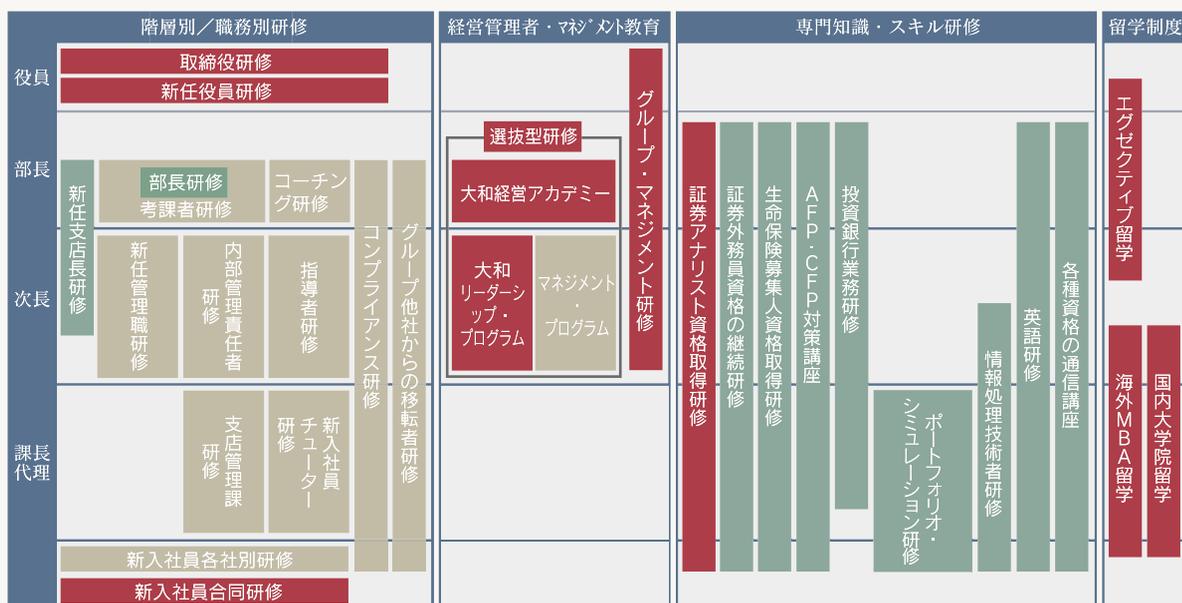
大和経営アカデミー

2000年度より、大和証券グループの
次代の経営を担うべき人材を発掘し、
論理的な思考能力、分析能力を高め
るために、主に部室店長を対象とす
る「大和経営アカデミー」を開講し
ています。2002年3月までに4期70
名強が卒業し、2002年6月末現在の
グループ各社の役員(執行役員以上)
のうち6名が大和経営アカデミーの
卒業生となっています。

大和リーダーシップ・プログラム

2001年度より、中堅幹部職員(大和
経営アカデミー受講資格者より1段
階手前)の意識改革と視野拡大を目
的に、「大和リーダーシップ・プロ
グラム」を開講しています。今後2
年間で、グループ全体の中堅幹部の
約20%が本プログラムを卒業するよ
う計画しています。

大和証券グループ研修体系図



赤枠の研修は、主に大和証券グループ横断型の研修です。

集合研修以外に、サテライト放送、イントラネットなどを通じた研修を行なっています。

健康・安全、労務、職場環境の改善

大和証券グループでは、良好な職場環境を作ることに努めています。例えばグループ本社に設置された総合健康開発センターでは、従業員の健康面・精神面での相談を受ける専任カウンセラーが常勤しています。また、産前産後休業、育児・介護休職制度を整えています。2001年度は、74名の従業員が産前産後休業を取得し、そのうち69名は継続して育児休職も取得しました。なお、2001年度の介護休職取得者はいませんでした。

2001年度には、職場の禁煙と分煙スペースの設置が進みました。

時間外および休日の超過勤務については、労働基準法36条に基づく「時間外および休日の勤務の抑制に関する従業員組合との協定」に定められた勤務時間を超えるケースが一部発生していることから、現在その改善に取り組んでいます。一例として、大和証券の土曜開店に伴う土曜勤務にあたっては、振替休日の事前取得をルール化するとともに、その徹底を進めています。また平日勤務時の残業についても同協定に従うべく、業務の効率化などによって対応を推進しています。なお、一定の条件のもと、育児・介護を行なう従業員は時間外労働の免除・制限ができるようになっています。

3 詳しくは、「経営ビジョンとサステナビリティ」p.9をご覧ください。

セクシャル・ハラスメントについては、その禁止をグループ各社の就業規則に明記するとともに、研修・指導などを通じその防止を推進しています。しかしながら、従業員組合が2002年2月に

行なった調査では9%の従業員がハラスメントを受けたと感じたことがあると回答していることから、今後も研修の充実などに注力する計画です。



企業市民として - 社会との共生

社会に受け入れられる企業市民としての活動には、2つの活動があると考えています。ひとつは、寄付や従業員によるボランティア活動に代表される社会貢献活動、もうひとつは本業である証券業務を通じた社会への働きかけです。

社会貢献活動については、以前より、大和証券ヘルス財団(1972年設立)、大和証券福祉財団(1994年設立)などを通じた寄付活動を行っており、国際交流活動として大和日英基金を1988年に英国に設立しています¹。そして、1999年7月に、従業員による主体的なボランティア活動を支援する社会貢献室がグループ本社に設置され、グループ内にボランティア精神を浸透させる活動が本格化しています。

また、大和証券グループでは、経済、金融や証券業務の知識、ノウハウ、情報はビジネス上の経営資源としてだけでなく、社会を良くしていくための経営資源としても大変有用であると認識しており、本業を通じた社会への働きかけを積極的に行なっています。



社会貢献室ホームページ



社会貢献室パンフレット
『フリースタイルで社会貢献』

1. 社会貢献活動

従業員の意識改革・啓蒙活動

グループ本社に社会貢献室が設立されて3年、グループ内にボランティアの土壌を作る地道な活動を行なっています。その第一ステップを従業員の意識改革ととらえ、2001年4月から新入社員研修に社会貢献プログラムを取り入れました。外部講師による手話教室、講演、コンサートのほか、2002年4月には研修センター周辺地域の清掃、老人ホームでのケアサポートといった実地の活動を取り入れ、ボランティア活動への意識や関心を高めています。さらに、従業員がボランティア活動を継続するためには現場の管理職の理解が不可欠と考え、2001年12月から管理職の研修にも福祉体験講座²を取り入れ、管理職自らが、市民として、またグループの従業員として、思いやりのある社会の実現のために何ができるかを考えるきっかけを提供しています。

特定の従業員を対象とした研修以外にも、東京・大阪・名古屋の3地域で、月2回就業時間後に「初心者手話教室」を開講しています(2001年度のべ参加人数410人)。参加者からは、手話技能検定試験の合格者も出始めています。また大和証券では、毎年新春に東京・大阪・名古屋などの地域で「新春経済講演会」を開催していますが、2002年からは業界初の試みとなる手話通訳を導入しました。このうち東京・名古屋の会場では従業員が通訳として参加しました。

従業員への活動の場と情報の提供

社会貢献室は、従業員へさまざまな社会貢献活動の紹介を行なっています。たとえば、次のような救援募金活動に

- 1 財団などの活動については、社会貢献室ホームページ
(<http://www.daiwa.co.jp/group/kouken/index-s.html>)、同パンフレット『フリースタイルで社会貢献』および2002年3月期アニュアルレポート(p.25)をご覧ください。
- 2 車いす体験、高齢者疑似体験、アイマスク体験など

あたっては、グループ内のイントラネットを通じて情報を発信し、実施しました。

- ・2000年：三宅島等噴火（約260万円）、東海地方豪雨（100万円）、鳥取県西部地震（100万円）
- ・2001年：インド西部大地震（約170万円）、米国同時多発テロ（グループ役員、グループ本社およびアメリカ大和証券より合計10万ドル）

大和証券グループでは、リサイクルを活用したボランティア活動に注目して取り組んでいます。上記の募金活動にあたっては、この方法を併用しました。これは、金銭による寄付に加え、書籍・CD・ビデオなどの寄付を募り、それをリサイクル店で換金し、募金に充てる方法です。リサイクルを利用することで、環境保全や省資源に配慮しつつ、誰もが気軽に社会貢献活動に関われる仕組みです。

また、2000年5月よりグループで行なっている使用済み切手・カード類のリサイクルでは、大和証券の本支店の店頭にも、使用済み切手・カード類の専用収集箱を設置しています。集まった切手・カードはボランティア団体に提供され、各団体はそれらを換金することで、活動資金として活用しています。お客様がご来店された際に、お気軽にご活用ください。

2. 本業を通じた社会への働きかけ

金融・資本市場の活性化に向けた社会貢献

大和証券グループは、日本経済の活性化に貢献するために、証券知識の普及をはじめ、金融・資本市場の発展に資する研究および高い専門能力を備えた人材育成を目的とする産学協同を推進しています。

2001年度は、日本を代表するビジネス・スクールである一橋大学大学院国際企業戦略研究科（ICS）と金融・経営の両分野で、京都大学大学院経済学



新入社員研修における手話教室



日本個人投資家協会 第15回会員大会2002

研究科と金融工学の分野で、それぞれ包括的に提携しました。

ICSとは、寄付講座の開設をはじめ、講師派遣、共同研究などを実施しており、京都大学とも2002年10月より同様の取り組みを開始します。

また、ICSが企業戦略論の第一人者であるハーバード大学マイケル・ポーター教授をアドバイザーに迎え、優れた戦略を実践する企業を表彰するために創設した「ポーター賞」へ大和総研が全面協力しています。

加えて、「大和証券グループ外国人留学生奨学金制度」を創設し、ICSの外国人留学生に対し奨学金を授与しています。

この他、慶應義塾大学、東北福祉大学など多数の大学・大学院へ提供講座を開講済みあるいは開講予定であり、大和証券グループの役員が講師を務め、証券知識普及の一翼を担っています。

提言

大和総研は、日本経済の方向性、経済政策のあり方、資本市場の育成など証券系シンクタンクとしての役割が期待される分野において、「提言」として特別レポートを発表しています。2001年には、「日本経済再活性化のための緊急提言」（1月）、「株式買上機構の創設に関する緊急提言」（3月）を発表しています。

日本個人投資家協会への参加

大和証券グループは、特定非営利活動法人「日本個人投資家協会」の活動を支援しています。2002年7月には、同

協会が主催した第15回会員大会2002に参加しました。当日は、「個人投資家はどうか対応する『証券税制新時代』」をメインテーマに、有識者の方々による講演のほか、個人投資家の皆様と企業とが直接コミュニケーションを図りました。

3. 文化事業協賛

「フェニーチェ歌劇場」日本公演を特別協賛

大和証券グループは、2001年6月から7月にかけて上演された、イタリアの「フェニーチェ歌劇場」日本公演を特別協賛しました。また7月3日には、1996年に焼失した同歌劇場の再建を支援するため、チャリティのスペシャル・ガラコンサートを開催しました。このコンサートには、盲導犬をご利用の方、車いす使用の障害者の方など、計20名をご招待しました。



100周年記念イベントとしてシャガール展に特別協賛

大和証券グループは、2002年5月に創業100周年を迎えたことを記念し、「マルク・シャガール展 - ポンピドーセンター&シャガール家秘蔵作品 -」を特別協賛しています。秘蔵作品を多数集めた同展は、4月20日から順次、東京・新潟・広島で公開されています。東京の展示会には、母子生活支援施設の方や障害者の方など、計210名をご招待しました。

環境への取り組み

大和証券グループでは、環境関連の個別の法規制には関連部門が対応を行ない、また自然保護への資金提供やボランティア活動などにおいては、力を入れて取り組んできたものも少なくありません。しかしながら、グループとしての環境への取り組みには課題を残しているといえます。2002年6月に東京都へ提出した「地球温暖化対策計画書」の作成や、主要な環境負荷データの収集作業などを通じて、環境情報の収集体制の整備を進めており、また環境に関する国際規格であるISO14001の取得の必要性を含めて、広範な環境マネジメント体制の構築を検討しています。

1. 環境を通じた社会貢献活動¹

大和証券グループは、2000年12月より、巨樹・巨木保護活動「救おう森の巨人たち」を応援しています。全国の大和証券の本支店にポスターを掲示し、専用募金箱を設置するなど、お客様にも呼びかけて協力の環を広げています。2001年3月には、大和証券本店ビルで役職員を対象にアイスクリームの売上金を募金にまわすチャリティバザーを行ない、また宇都宮支店などでは巨木の絵画展を開催しました。そのほか、2001年8月に東京・日本橋の三越本店で開催された「森はエライ 森の不思議体験展」に参加し、大和証券グループの環境への取り組みを紹介しました。

2001年11月に実施した、新宿御苑の清掃と自然観察ウォークラリーには、約50名の従業員とその家族が参加しました。さらに2002年6月に行なった高尾山の清掃登山（雑草雑木などの刈り取り作業）には、約100名の従業員と家族が

電力使用量・上水使用量

	電力使用量	上水使用量
2000年度	6,729万2,086kwh	10,190万6,846リットル
2001年度	6,801万0,346kwh	10,230万4,132リットル
	1.07%増	0.4%増

(注) 対象範囲は、大和証券グループで使用している次の14ビルです(大和証券本店ビル、兜町ビル、大和証券SMBC本店ビル、永代ダイヤビル、大阪支店、名古屋支店、大和投資信託本社ビル、大和総研本社ビル、同別館、同東京センター、同清澄パークビル*、同泉永代ビル*、同大阪センター、大和証券ビジネスセンター本社ビル)。ただし上水使用量は*の2ビル分を除く。

1 詳しくは、社会貢献室ホームページ
(<http://www.daiwa.co.jp/group/kouken/index-s.html>) および同パンフレット
『フリースタイルで社会貢献』をご覧ください。

救おう森の巨人たち

私たちは、巨樹・巨木保護活動を応援しています。

巨樹の保護は、自然環境を豊かに保つことに加え、森林の健全な維持に不可欠な要素として、巨樹の保護活動は自然の恵みを受け、巨樹の保護活動に賛同する。この活動は環境に貢献しています。



巨樹・巨木保護活動



九十九里浜でのクリーンアップ活動

参加しました。また同月、千葉県九十九里浜で、海開きの前に従業員・OBとその家族540名によるクリーンアップを実施しました。

2. 環境負荷削減努力とパフォーマンスデータの把握

環境パフォーマンス（環境負荷）データの集計対象は、大和証券本店ビルなどの一部に限られています。今後、対象範囲を拡大していく計画です。

主要ビルの電力使用量は、2000年度から2001年度にかけて、ほぼ横ばいながら約1%増加しています。原因としては、OA化の進展などが考えられます。大和証券グループでは、現在、省エネルギーについて、以下のような取り組みを行っていますが、より実質的な削減ができるよう、今後も取り組みを強化していく方針です。

大和証券本店ビルなどで、照明・事務用機器などの不要な電源オンを定期的にチェックしています。

大和証券本店ビルや大和証券ビジネスセンター本社ビルなどで、自動販売機の消灯や、電灯の間引き・部分消灯を実施しています。

大和総研東京センターで、コンピュータの廃熱でお湯をわかすなどの省エネ設備を導入しています。

大和総研大阪センターで、夜間電力を活用するエコアイス設備を導入しています。

物流に伴う環境負荷については、現在データは把握していませんが、以下のような削減努力をしています。1) グループ内の各拠点間の社内便配送の合理化を進めています。2) 主要ビルに電話会議システムを設置し、交通機関による移動の削減に努めています。これらの対策によりCO₂排出量およびその他排気ガスの削

減に間接的に貢献するものと期待されます。

なお、東京都に対しては、都民の健康と安全を確保する環境に関する条例（2000年12月、東京都公害防止条例を改正したもの）に基づき、グループの主要3事業所（大和証券本店ビル、大和総研東京センターおよび永代ダイヤビル）における温暖化対策計画書を提出しました。今後3年間に、温室効果ガスの排出量を3事業所全体で約1.3%削減する計画です。

リサイクルされた紙ゴミは顕著に増加しており、それ以外の廃棄物は微増傾向にあります。紙ゴミの増加は、コンピュータ専用紙およびOA用紙の使用量の増加によるものと推定されます。コンピュータ用紙は、大和証券グループの大型コンピュータシステム処理の大半を担う大和総研東京センターにおいて、2000年度1,122トン、2001年度1,047トン使用されています。現在、廃棄物削減および紙の使用量削減のため、以下のような取り組みを行なっています。

廃棄物排出量

（単位：トン）

	廃棄物（リサイクルされた紙ゴミ以外）	（内訳）		リサイクルされた紙ゴミ
		一般廃棄物	産業廃棄物	
2000年度	498.8	379.2	119.6	3,402.6
2001年度	508.2	376.3	131.9	3,895.9

（注）対象範囲は、以下のとおり。

一般廃棄物：9ビル（大和証券本店ビル、兜町ビル、永代ダイヤビル、大阪支店、大和投資信託本社ビル、大和総研本社ビル、同別館、同東京センター、同大阪センター）

産業廃棄物：上記から、兜町ビル、大阪支店、大和投資信託本社ビルを除く6ビル

リサイクルされた紙ゴミ：一般廃棄物の対象範囲へ大和証券ビジネスセンター本社ビルを加え、大和投資信託本社ビルを除く9ビル

大和証券本店ビルでは、社員食堂から1日あたり40kg程度の生ゴミが排出されますが、畜産業者に依頼して飼料としてリサイクルしています。

大和証券においては、2001年5月に、全社で紙使用削減のための調査を実施しました。また、同社業務部では、EDW (Electronic Data Warehouse) という電子帳票システムを同年6月から順次本格稼働させています。この結果、全店で1998年3月に月間平均約600万ページあったコンピュータ出力帳票(紙)が、2002年2月には同約340万ページへと減少しました。

大和証券SMBCにおいては、以下のような取り組みを行なっています。

- ・2000年8月に、書類・帳票類の焼却処分を廃止し、再生資源として利用するための廃棄ルールを設定しました。
- ・1996年2月より、システムの合理化が主目的ではありますが、帳票類・プリント量を減らすためのペーパーレスシステムを強力に推進しており、さらに約6,000種類あるコンピュータ・アウトプット様式の8割減を2003年から導入開始される次期システムの中で達成する目標を掲げています。
- ・2000年6月より、法務審査部の売買チェック業務の電子化、稟議書の電子化、人事申請の電子化、システム企画書の電子化などを順次進めています。
- ・廃棄物排出量、紙使用量の削減とは直接には結びつかない取り組みですが、2001年4月より、名刺に原則としてケナフ紙を使用しています。またOA紙は、再生紙100%のものを使用しています。

大和総研では、2002年2月より、廃棄パソコンの処理を破碎処理のみから、可能なものはリサイクル処理へと変更しました。また、1998年9月より、イントラネットによる各種申請(交通費、残業処理など)

を行なう業務の電子化を推進しています。

3. 本業を通じた社会貢献活動

エコ・ファンド：Mrs. グリーン
エコ・ファンドとは、環境に対し優れた配慮を実行している、あるいは環境保護・改善に積極的に取り組んでいる



企業に投資する投資信託です。2001年6月より大和住銀投信投資顧問が設定・運用する「グローバル・エコ・グロース・ファンド(愛称：Mrs. グリーン)」は、「環境と成長の調和」をコンセプトとし、世界の優良企業の中から、環境評価会社イノベスト社による環境格付けに基づき、投資対象を選定しています。同時に、優れた環境関連サービスを提供している、または先端的な環境関連技術をもつ企業も投資対象としています。「Mrs. グリーン」の純資産総額は、2002年3月末現在で、175.85億円となっています。同ファンドの上位組入銘柄は、大和住銀投信投資顧問のホームページに掲載されているウィークリーおよびマンスリーレポートにて開示されています²。

² 詳しくは、大和住銀投信投資顧問のホームページから、Mrs. グリーンのレポートをご覧ください。
(<http://www.daiwasbi.co.jp/product/mrsgreen/report.html>)

第三者の意見

本報告書に対して、持続可能性報告に詳しいNPOのお立場から環境監査研究会代表幹事・GRI理事の後藤敏彦様に、企業倫理の専門家のお立場から麗澤大学教授の高巖様にご意見をいただきました。

後藤 敏彦
環境監査研究会代表幹事・GRI理事

このところコーポレート・ソーシャル・レスポンシビリティ（CSR）に関心が高まっています。ここでソーシャルとは、人権や労働だけではなく環境も含む、サステナビリティと同義語として使われています。このCSRに世の中の関心が集まっているのは、日本や米国での企業不正だけが原因ではありません。現在の社会構造において企業の役割を再確認するという、大きな動きが底流にあります。例えば、イギリスやフランスではすでにCSR担当大臣も設置されています。

こうした状況の中で、世界的にも遅れているといわれる金融業界の中で、大和証券グループとして初のサステナビリティ・レポートを発行されたことは、時宜にかなったことであり高く評価されます。企業価値は、そこで働く人々の意識に依存するところ大であり、

初発行のターゲット・ステークホルダーを従業員とし、社内の意識改革を促進するところに置いたのも適切な判断と考えます。金融機関のレポートとして倫理・法令遵守やディスクロージャーを主にされたのも、世界的動向から見ても適切と考えます。

しかしながら、以下に例示するようにまだ不十分と感ぜられる点もあり、今後の発行の中で参考にしてもらいたいと思います。

- * 環境マネジメントシステムを確立し、数値データをしっかり示していくこと。
- * 社会的側面については性格上、定性的表現になるのはやむをえないが、それでも可能な限り定量的、すなわち数値で表現していくこと。



* 理念をスローガンに終わらせないために、例えば、理念を実現するプログラムとそれを動かすマネジメントシステムをレポート上できっちり関連付けること。

* 財務報告書と異なり比較可能性というのは難しいが、それでも少なくとも年次比較が可能となる編集を心がけること。

とはいえ、経営トップ以下が真摯に取り組んでいることが読みとれます。このレポートがグループ全体のパフォーマンスの向上に寄与し、社会的評価につながることを祈念します。

高 巖

麗澤大学国際経済学部教授

企業経営は環境にも社会にも優しくなければならない。優しくなければ、企業は持続的に成長し得ないからだ。こうした問題意識をもって、世界の指導的企業が「持続的成長に関するレポート」を発行し始めた。地球規模の問題に自らチャレンジし、その取り組みを公表し始めたことは、大いに歓迎されるべきことである。同様の賛辞を、今回「サステナビリティ・レポート」を発行した大和証券グループにも送りたい。

特に評価したい点は、大和証券グループが過去の問題を真摯に取り上げ直視し、そのための改善努力を公表した点だ。「持続的成長に関するレポート」を発行する企業は、社会貢献などの積極面に多くの紙面を割く傾向を持っている。そんな中で、同グループはあえて過去のミス・マネジメントに言及し、信頼回復のための組織あげでの努力を紹介した。企業の誠実さやインテグリティが厳しく問われる現在の日本社会にあって、こうしたレポートこそ高く評価されなければならない。

ただ、今後の方向性も考慮し、あえて3つの改善点を指摘しておきたい。第1に、本レポートの英訳版においては、欧米

の投資家が強い関心を示すテーマに関し「何故、本レポートがそれほどの紙面を割かないか」について言及する必要がある。たとえば、「多様性」や「地域貢献」といったテーマよりも「経営の誠実さ」に、日本の社会や市場が強い関心を示しているという現実を、簡単に解説しておくべきであった。

第2に、同じく英訳版についてであるが、日英ともに同じ言葉を使っている、意味内容の異なるコンセプトがあるという点だ。特に「コンプライアンス」という言葉を用いる場合は要注意。日本では、これを「法令の文言のみならず、精神まで遵守・実践する」という意味で用いるが、欧米では「単なる文言の遵守」と解す。「多様性」や「地域貢献」といったテーマにあまり言及せず、さらに「コンプライアンスに力を入れている」と述べれば、欧米投資家は、大和証券グループに関し誤った印象を持つかもしれない。

第3に、本レポートでは、大和証券の「勧誘方針」を掲げているが、今後はさらにそれら方針を具体化するための営業体制に関しても言及すべきであろう。たとえば、営業員を評価する場合、成約額や成約件数以外に、商品リスクの



正確な説明や顧客からの苦情件数などを人事考課の主要項目としているかといった点も紹介してもらいたい。間接金融から直接金融へと資金の流れをシフトさせることは、国家的・社会的な重要課題である。それゆえ、投資家により一層安心して金融商品を購入できる販売体制を整えていくことは、日本の各方面において高く評価されるはずだ。

以上、3つの改善点を提案したが、これらの指摘は、本レポートの価値を僅かとも減ずるものではない。むしろ、私は、ほとんどの日本企業が「持続的成長に関するレポート」を発行していない現段階で、大和証券グループが率先して自らの説明責任を果たそうとしたこの行動に心から賞賛の声を発したい。



この報告書の使用紙について

この報告書にはFSC森林認証紙が使用されています。「FSC森林認証紙」とは、持続可能な森林管理を提唱しているNGOであるFSC（森林管理協議会、本部メキシコ）が認証した森林から伐採された木材を用いて製造される用紙です。なお、「持続可能な森林管理」とは、森林の将来を考えた伐採量を守り、かつ森林を取り巻く自然生態系への影響に配慮した森林経営を意味します。

またFSC森林認証紙を用いて印刷物を製作するためには、印刷物となるまでの生産、流通ならびに印刷工程においても管理認証（CoC認証）を取得する必要があります。この報告書は、CoC認証を取得している製紙会社ならびに印刷会社を経て製作されています。

森林認証制度について詳しくお知りになりたい方は、WWFジャパンのホームページから「WWF 日本の森林保護活動」をご覧ください。

(http://www.wwf.or.jp/activity/wwfact/wwfact_forest.htm)

	<p>30% Minimum SA-coc-1196</p> <p>この製品の製造に使用されている用紙に含まれる木材繊維の30%以上は、適切に管理された森林から切り出されたものです。適切に管理された森林とは、FSCの規定に従い、独立した機関により認証された森林を指します。</p> <p><small>FSC TRADEMARK © 1996 FOREST STEWARDSHIP COUNCIL A.C.</small></p>
---	--

お問い合わせ先

大和証券グループ本社広報IR部

電話： (03) 3243-3841

ファックス： (03) 3242-0955

Eメールアドレス： ir-section@dsgi.daiwa.co.jp

URL： <http://www.ir.daiwa.co.jp/>

発行： 2002年10月

**BUILDING
SUSTAINABLE
SUCCESS**

大和証券グループ

www.ir.daiwa.co.jp

	<p>30% Minimum SA-coc-1196</p> <p>この製品の製造に使用されている用紙に含まれる木材繊維の30%以上は、適切に管理された森林から切り出されたものです。適切に管理された森林とは、FSCの規定に従い、独立した機関により認証された森林を指します。</p> <p>FSC TRADEMARK © 1996 FOREST STEWARDSHIP COUNCIL A.C.</p>
---	---