

# 大和証券グループ CSR報告書 2012

持続可能な社会の構築に向けて



## わたしたちにできること

こ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。

## 社長メッセージ



### “新”大和証券と “新”中期経営計画がスタート

大和証券グループでは、2012年4月1日、リテール部門の大和証券とホールセール部門の大和証券キャピタル・マーケットの証券子会社2社が合併し、“新”大和証券が誕生しました。リテール部門を担う大和証券とホールセール部門を担う大和証券キャピタル・マーケットの統合は、当社グループが1999年に持株会社制に移行して以来、実に13年ぶりのことです。この合併は、私たちが目指す「強靱な経営基盤の確立」のために必要不可欠なステップであり、大和証券グループ110年の歴史のなかでも非常に大きな決断のひとつとなりました。統合作業を進めたグループ内組織再編プロジェクトでは、2011年初以来続けてきた組織の集約・再編プロジェクトを通じて、13年におよぶ分社経営に伴う非効率性は徹底的に排除され、また厳しい市場環境のなかでホールセール部門を中心としたコスト削減を急ピッチで進展させたことにより、損益分岐点を大きく低下させました。こうして誕生した“新”大和証券は、「効率的な経営体制」と「強力な営業体制」を備えた、完全体の総合証券会社です。この統合により、大和証券グループの新たな歴史を刻むための盤石なプラットフォームが整ったといえます。

グループCEOを1年間務めて、大和証券グループが

持つ経営資源の豊富さ、素晴らしさを改めて感じています。当社グループはこれまでも、外部との大きな合併・買収に頼ることなく、ひとつの企業文化・DNAを大切に成長を遂げており、当社グループならではの一体感、結束力の強さは貴重な財産となっています。

“新”大和証券が発足し、大和証券グループが創業110周年を迎える2012年度は特別な年となります。そうしたなか、向こう3年間のグループ経営の道しるべとなる“新”中期経営計画～“Passion for the Best”2014～を策定し、この4月からスタートさせました。大和証券グループは、持続可能な社会の形成に引き続き貢献し、誇りある未来に向かって次なる成長のステージへ進んでいきます。ステークホルダーの皆様の一層のご支援をよろしくお願いいたします。

2012年9月

株式会社大和証券グループ本社  
執行役社長 (CEO)

日比野 隆司

## 会長メッセージ



大和証券グループは110年の長きにわたり金融・資本市場を通じて、社会の発展に資する使命を担ってきました。1902年の創業に始まるその歴史は、役職員一人ひとりの高いロイヤルティと、そしてそれを育む不変の企業風土をもって、数多の変革期を乗り越え、つないできたものです。当社グループでは、役職員一人ひとりが利己主義に走るのではなく、グループ全体の利益を考えながら、協力してひたむきに働く、素晴らしい文化が培われています。

企業にとって役職員のロイヤルティとは、健全な発展を実現する重要な財産であり、強さの源であると考えています。この貴重な“見えざる資産”は、役職員が職場改善へ取り組むインセンティブとなるほか、自社への不利益になるような行動に対する抑止力として、社内統制にも寄与します。加えて、育成した人材の継続的な尽力を信じればこそ、企業は安心して長期的な人材投資を実施することができます。

当社グループは、役職員のロイヤルティを養うべく、“働きがいのある会社”、すなわち役職員が会社や経営陣を

信頼し、自らの仕事に対する誇りと、ともに働く同僚との連帯感を感じられる職場環境を構築しています。連帯感、協働業務の効率化を実現し、共通の目的に向かうチームとして働くことは、計り知れない士気を醸成します。今般、大和証券ならびに大和証券キャピタル・マーケッツの統合と、“新”大和証券のスタートを機に、部門間の連帯を一段と強め、役職員が一致協力して仕事をする伝統を、一層、磨き上げていきます。

時代とともに絶えず金融業のあり方も変化するなかで、役職員一同、変わらぬ価値観と高いロイヤルティを共有することが、過去の伝統と未来を架橋し、もって当社グループが今後も常に金融・資本市場の担い手として、社会的富を創出し続ける道であると確信しています。

株式会社大和証券グループ本社  
取締役会長

鈴木茂隆



## 編集方針

本報告書は、持続可能な社会構築に向けた大和証券グループの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2012』では、非財務情報の一層の充実を企図した年次報告書2012(ディスクロージャー誌)との統合を視野に、両報告書全体で環境・社会・ガバナンス(ESG)に対する取組みを、誠実に説明することを目指しました。より多くのステークホルダーの皆様を知っていただきたい社会的責任投資(Socially Responsible Investment/SRI)については新たな取組みを追加しました。地球温暖化や貧困など社会が抱える課題の解決のために、よりお金が流れていくよう、報告書を読んだステークホルダーの皆様が、気づき、考え、行動を起こすための契機となることが、本報告書の重要な目的のひとつです。

また、ESG情報のエッセンスを年次報告書(冊子)に盛り込んだことから、『CSR報告書2012』はPDF版のみとし、ISO26000、GRI\*のサステナビリティ・レポートングガイドラインを踏まえて網羅的な情報開示に努めました。

※ 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、社員の家族など、大和証券グループの幅広いステークホルダーの皆様です。

#### 報告対象範囲:

原則として当社グループ主要会社(P4ご参照)。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:

2011年度(2011年4月~2012年3月)。一部には、2011年度以前や、2012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:2012年9月

(前回発行:2011年6月、次回発行予定:2013年8月)

#### お問い合わせ先

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

## Contents

- 1 社長メッセージ/会長メッセージ
- 3 編集方針
- 4 大和証券グループの概要
- 5 企業理念・CSR重要課題

### マネジメント報告

- 6 証券ビジネスの社会的責任
- 9 CSRマネジメント
- 11 CSR課題・実績と目標
- 14 経営管理
- 14 コーポレート・ガバナンス
- 16 コンプライアンス
- 17 リスク管理
- 19 ITガバナンス・情報開示・情報セキュリティ

### 社会性報告

- 20 お客様とのかかわり
- 22 株主・投資家とのかかわり
- 24 社員とのかかわり
- 30 人権啓発への取組み
- 31 社会とのかかわり

### 環境報告

- 38 環境への取組み

### 経済性報告

- 42 ステークホルダーとの経済的かかわり
- 44 第三者意見/第三者意見を受けて
- 45 社外からの評価
- 45 GRIガイドライン・ISO26000内容索引

#### ◆グループ内組織の再編について

2012年4月、リテールビジネスを担う大和証券と、ホールセールビジネスを担う大和証券キャピタル・マーケッツを統合し、新たな「大和証券」としてスタートしました。分社化により培った専門性を再度融合させ、グループの総合力強化を図ります。本報告書では、2011年度に関する活動情報を記載しているため、統合前の大和証券と大和証券キャピタル・マーケッツの社名表記を残しています。

## 大和証券グループの概要

### 会社概要

- **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 日比野 隆司
  - **資本金**  
2,473億円
  - **従業員数(連結)<sup>※1</sup>**  
14,432人
  - **連結対象子会社**  
60社
  - **持分法適用会社**  
5社
  - **発行済み株式総数**  
1,749,378,772株
- (2012年4月1日現在)

※1 2012年3月31日現在  
※2 2012年6月30日現在

### 事業内容

大和証券グループは、リテール、グローバル・マーケット、グローバル・インベストメント・バンキング、アセット・マネジメント、投資のコア事業を中心に構成される総合証券グループです。グループ各社の強い結束力のもと、幅広い証券サービスを提供しています。

#### 1. リテール部門

大和証券の全国120<sup>※2</sup>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。

#### 2. グローバル・マーケット部門

セールスおよびトレーディング業務を行っています。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ないます。

#### 3. グローバル・インベストメント・バンキング部門

投資銀行業務を行っています。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ます。

#### 4. アセット・マネジメント部門

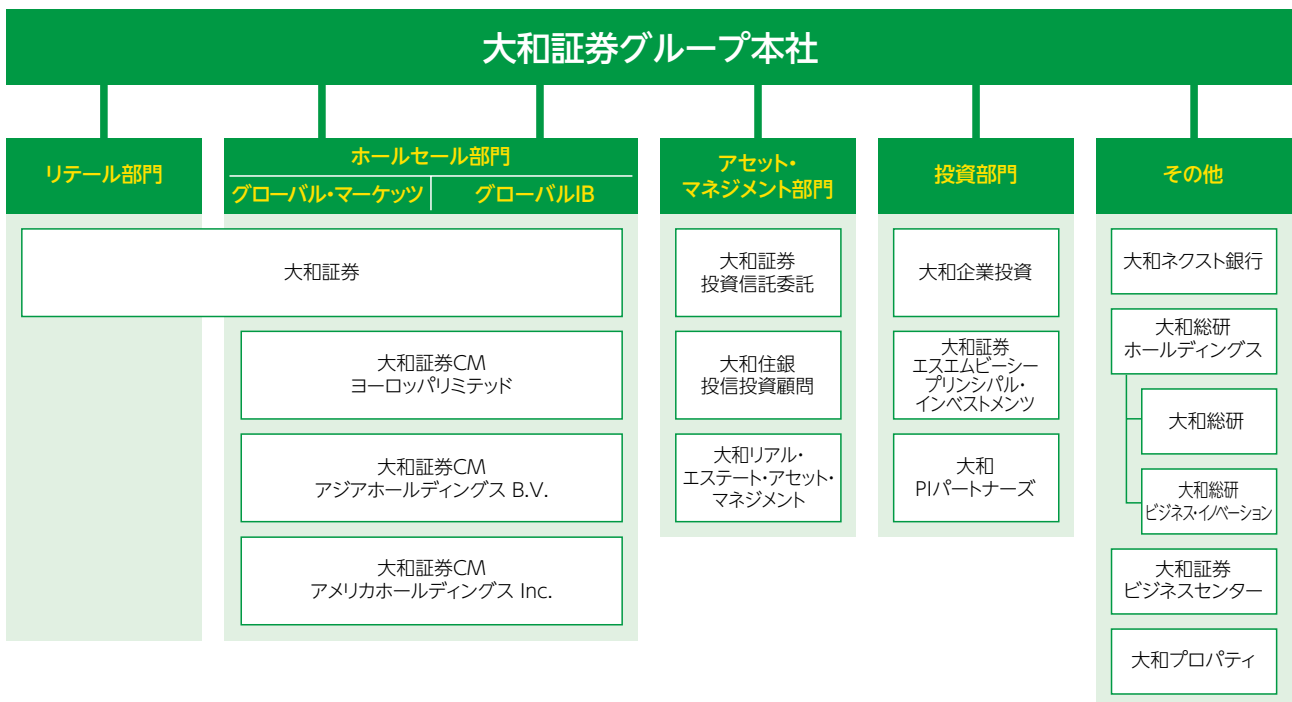
株式投資信託、公社債投資信託、私募投資信託等の開発・運用、および年金等の資金や不動産投資信託の運用受託業務を行なっています。

#### 5. 投資部門

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。

#### 6. その他

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。



## 大和証券グループ企業理念とCSR重要課題

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及び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。

### 大和証券グループCSR重要課題

企業理念を果たし、持続可能な社会実現に向けて、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、2つのCSR重要課題を設定しています。

#### 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**

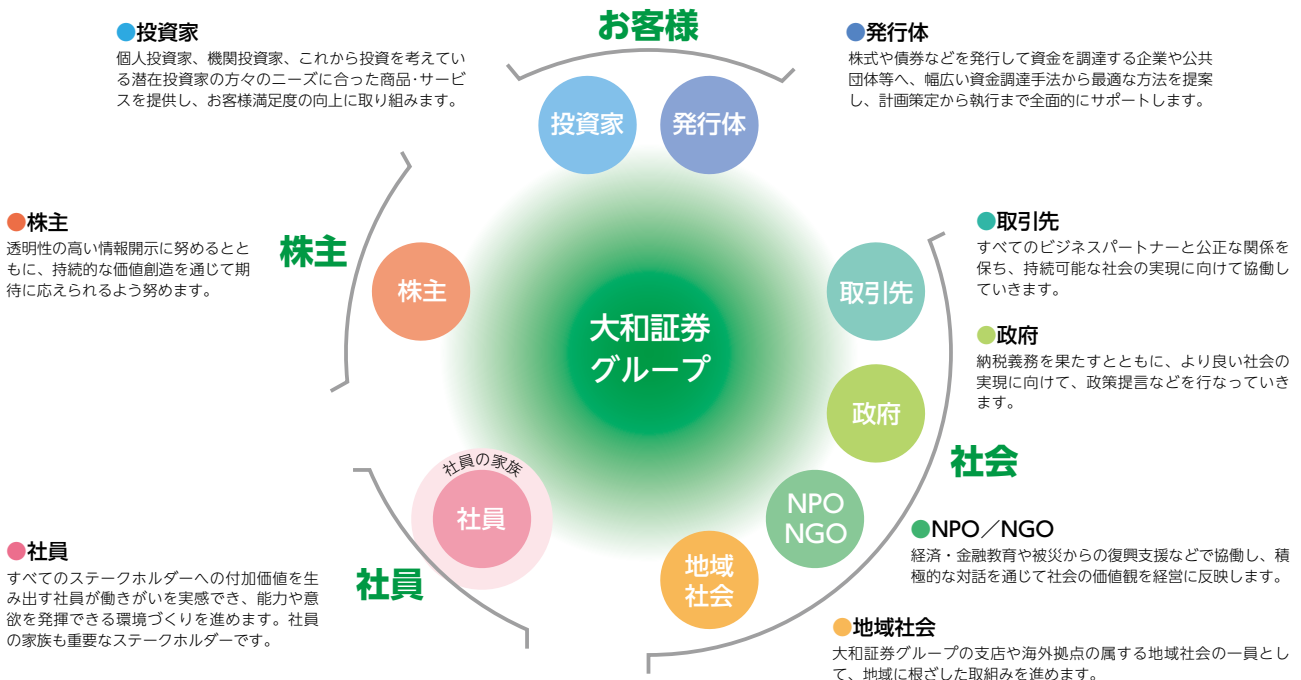
これらを実践する社員が、高いモチベーションで仕事に誇りを持って行動することが重要課題推進の上で大切であると考えています。

#### 2つの重要課題と

**社員が「働きがい」を  
感じる職場をつくる**

この3つの柱で、  
大和証券グループの企業理念を果たします。

## 大和証券グループのステークホルダー



## マネジメント報告

## 証券ビジネスの社会的責任

## 考え方・基本姿勢

証券会社の使命は、投資家の資産形成や企業、公的機関の財務戦略等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ことです。大和証券グループ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不可欠であると考えています。

## 証券ビジネス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ビジネスは、企業の設備投資や政府の公共事業など資金調達サイドのニーズと個人、機関投資家、年金基金などの資金運用のニーズを結びつけるという社会的役割を担っています。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資金、国や地方自治体、国際機関・公共法人などの事業資金の調達ニーズに対して、アドバイスや資金調達実行のお手伝いをしています。

資金運用サイドにおいては、個人や機関投資家・年金基金などの資金運用ニーズに対して、適切な投資情報、アドバイス、多様な金融商品およびサービスを総合的に提供しています。

このように証券ビジネスは、資金の需要と供給を主に金融・資本市場を介して結びつけることにより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すことで、地球環境や人権・労働環境に配慮している産業や国・地域の持続的な発展に寄与するという役割と社会的責任を担っています。

## 社会的課題を金融で解決するための活動

企業は、持続可能な社会の実現に向けて極めて重要な役割を担うようになってきました。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。当社グループは、公正で活力のある金融・資本市場を維持・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むことで持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えます。当社グループは、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、「国連グローバル・コンパクト」(GC) ※4に、日本国内の証券会社として初めて加盟しました。当社グループは、国連グローバル・コンパクトの原則に則り、事業活動を進めていきます。また、「国連ミレニアム開発目標」(MDGs) ※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、世界各国の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ます。



## ※2 責任投資原則(PRI)

2006年4月、UNEP FIと国連グローバル・コンパクトが発表した6つの原則で、機関投資家に対し、投資の意思決定プロセスにESGの視点を考慮するよう示したイニシアティブです。



## ※3 カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)

気候変動に関心を持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です。

## CARBON DISCLOSURE PROJECT

## ※4 国連グローバル・コンパクト(GC)

2000年、コフィー・アナン国連事務総長(当時)の提唱により、国連に創設された世界的イニシアティブ。加盟企業・団体にはリーダーのコミットメントのもと、人権・労働・環境・腐敗防止分野における10原則を支持し、企業活動において実践していくことが求められます。



## ※5 国連ミレニアム開発目標(MDGs)

国連ミレニアム・サミット(2000年9月ニューヨークで開催)で採択さ



れた「国連ミレニアム宣言」をもとにまとめられた8つの目標。貧困や教育、保健など8分野に対し、具体的な数値目標を設け、2015年までに達成することを目指しています。

### ●大和証券グループ「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」

21世紀金融行動原則は、環境省の中央環境審議会の提言にもとづき、環境金融への取組みの輪を広げていく目的で幅広い金融機関が参加した「日本版環境金融行動原則起草委員会」により策定された行動指針です。署名金融機関は自らの業務内容を踏まえ、ESGに配慮した取組みの実践に努めます。当社グループは、本原則の起草段階から枠組みづくりに参加しました。2011年11月に大和証券グループ本社、大和証券投資信託委託が署名しています。

## 大和証券グループの取組み

### ●大和総研 ESG調査体制の強化

大和総研では、2010年8月に資本市場調査部に設置した環境・CSR調査課を、2011年に環境・CSR調査部に格上げし、ESG調査体制を強化しました(2012年4月に環境調査部に改称)。大和総研のウェブサイトで、環境・エネルギー問題、ガバナンス、社会的責任投資(SRI)、企業のESG情報開示などに関するレポートを提供しています。

### ●大和証券投資信託委託 調査体制

大和証券投資信託委託では、2010年3月より、運用および調査関連部門の社員が中心となって新たな調査体制の整備を進めています。環境負荷を低減していくことや社会へ配慮を示すことなどといった企業の非財務面の取組みが生み出す企業価値は、長期的な観点からの評価が必要です。これまで企業評価の指標のひとつとしていた非財務情報について、目的を明確にして評価することにより、企業評価の精度を高めることを目指しています。2011年度は、外部調査機関の調査手法について情報収集を行なうとともに、当社における企業評価・投資調査プロセスへの応用について、議論を進めました。

### ●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方針

大和証券投資信託委託は、2010年8月に発効した「オスロ条約(クラスター爆弾禁止条約)」を受け、条約批准国である日本の運用会社として、これを製造している企業への投資その他の取扱いについて、以下を基本原則として対応しています。

1. クラスター爆弾製造企業の発行する有価証券の組入れは、アクティブ・ファンドにおいて行なわない。現に組

入れのあるものについては、すみやかに売却する。

2. クラスター爆弾製造企業の発行する株式の議決権行使において、クラスター爆弾の製造からの撤退・縮小を求める株主提案が提示された場合には、当該株主提案に賛成する。

### ●SRI型投資信託

SRI型投資信託とは、投資先の売上や利益水準の評価だけでなく、社会や環境への取組み、倫理性など、財務面以外のパフォーマンスを考慮して組み入れる株式や債券などを選択した投資信託です。この中にはエコファンドといわれる非財務面の評価を環境のパフォーマンスに限定したものや、投資対象企業を環境関連ビジネスに限定した投資信託もあります。これらの投資信託に投資することで、金融市場を通じてCSRや環境の取組みに積極的な国や企業などを間接的に応援することができます。当社グループ全体のSRI型投資信託の純資産残高の合計は、2012年3月末現在、906億円となっています(大和ファンド・コンサルティング調べ)。

### ●インパクト・インベストメント型債券

従来のSRI型投資に比べて、投資が及ぼす直接的な社会的インパクトを重視する点に特徴があるのがインパクト・インベストメントです。経済的な利益を生むだけでなく、貧困や環境問題などの社会的な課題に対して解決を図る用途に限定して資産を運用する投資の方法です。当社グループでは、これまでにさまざまな種類のインパクト・インベストメント型債券を販売しており、社会的課題の解決を金融機関の立場からサポートしています。インパクト・インベストメント型債券の国内累計販売額は、2012年3月末現在5,632億円、うち大和証券の販売額は3,782億円、大和証券のシェアは67%となっています(大和証券商品企画部調べ)。

### ●途上国と個人投資家をつなぐ「JICA債」

新興国や途上国のインフラ整備や気候変動、感染症対策などには、日本からの円借款と呼ばれる長期で低金利の資金貸付が多く利用されています。独立行政法人 国際協力機構(JICA)は、この有償資金協力の資金調達のため、これまで機関投資家向けに「JICA債」を発行してきました。そして2011年12月、この「JICA債」を個人投資家向けに初めて発行しました。今回の「JICA債」は、途上国と日本の個人投資家の資金を結ぶ架け橋ともいえる商品であり、個人の資産を円借款に充当し途上国支援に活用しています。

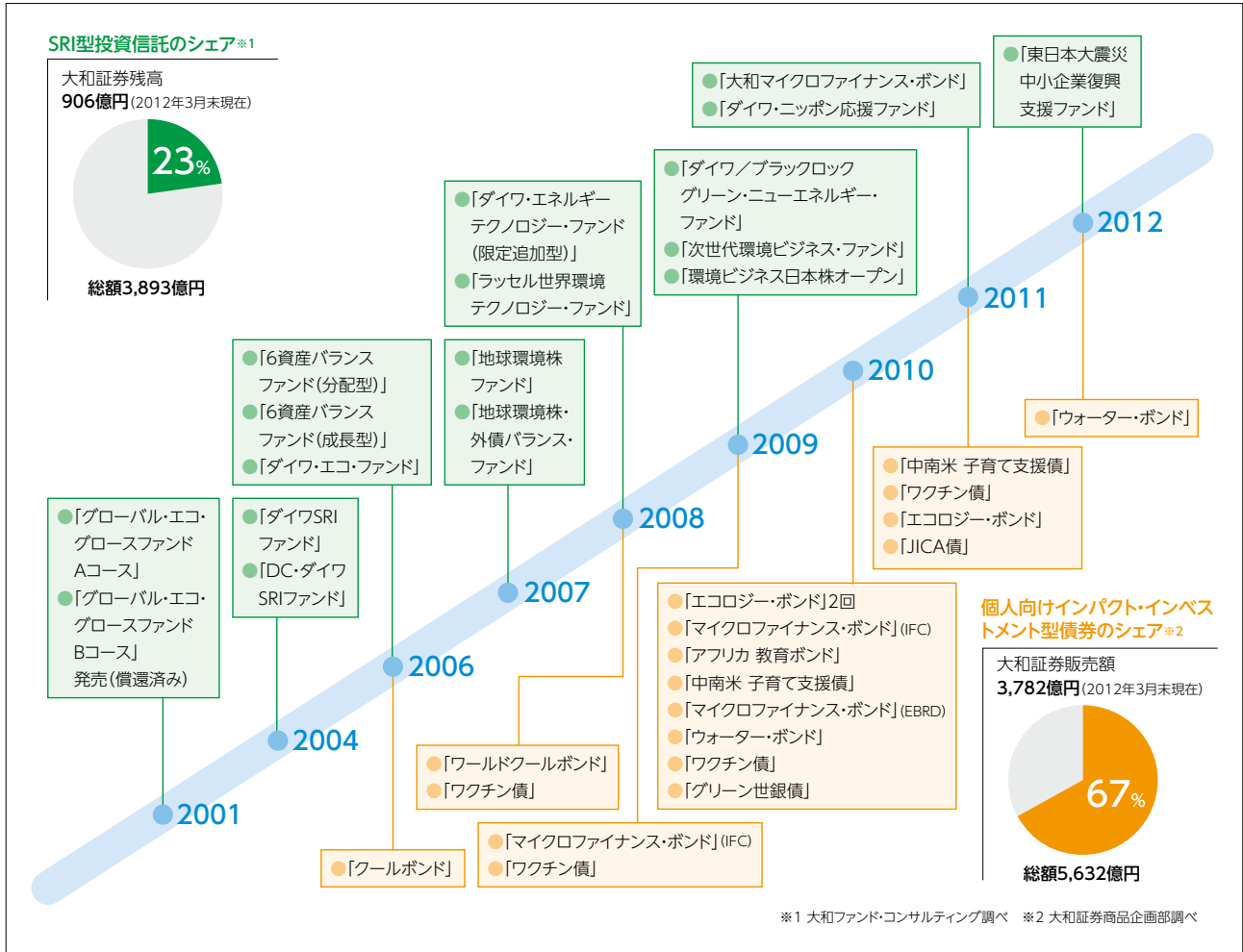
この発行にあわせ、JICA地球ひろばにおいて、当社グループのCSR活動を紹介した展示活動や関連した講演を開催しました。



●「グリーン・ボンド」を地方銀行や大学が購入  
 開発途上国で地球温暖化問題に対処するために実施される事業への支援を目的に、世界銀行が発行している債券が「グリーン・ボンド」です。世界銀行は、これまで各国の投資家向けに総額30億米ドル相当の「グリーン・ボンド」を発行してきました。この資金によって、代替エネルギーの導入、温室効果ガス排出軽減のための新技

術開発支援、森林再生、河川流域管理、洪水対策といった事業を展開しています。  
 2011年度は、この「グリーン・ボンド」に対して日本の地方銀行や学校法人が本債券へ投資を行ないました。それぞれ、大和証券キャピタル・マーケットが引受主幹事となっています。

大和証券グループのSRI型投資信託とインパクト・インベストメント型債券の歩み



マネジメント報告

CSRマネジメント

考え方・基本姿勢

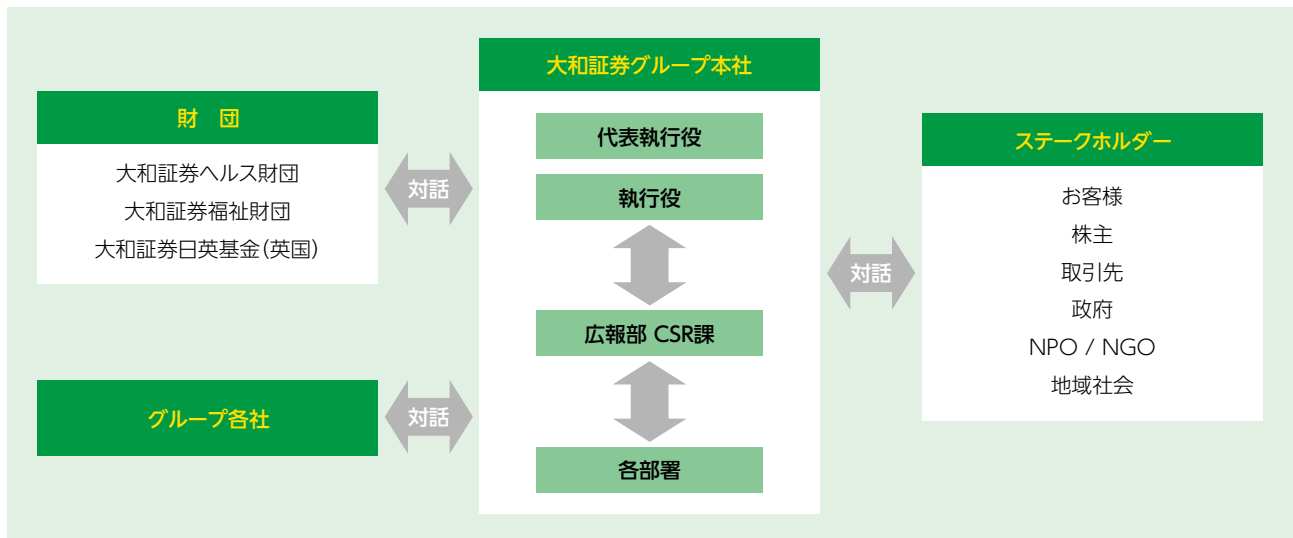
大和証券グループは「日本に強固な事業基盤を有しアジアを代表する総合証券グループ」となることを経営ビジョンとして掲げ、その実現に向けた“新”中期経営計画～“Passion for the Best” 2014～を推進しています。この経営ビジョンを実現するために、社員一人ひとりが日常業務のなかで常に環境・社会・ガバナンス(ESG)を意識しステークホルダーと積極的な対話を心がけることで、CSR意識の一層の浸透を図り、CSR重要課題への対応力をより強化していきます。また、関連する各部署が連携してCSRの重要課題に取り組むための推進態勢を構築しています。

CSR推進体制

大和証券グループ本社に設置された広報部CSR課は、さまざまなステークホルダーの声を取り入れるため、社内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。大和証券グループの新入社員合同研修での講義のほか、部室長会議や連絡会等で情報共有を行ない、

日本全国の各部室店や海外拠点へのCSR意識の浸透、協力体制の構築を進めています。社外有識者との対話については、「対話で考えるCSR」として、大和証券グループ本社CSRウェブサイトにて公開しています。

CSR推進体制



## 経営ビジョン

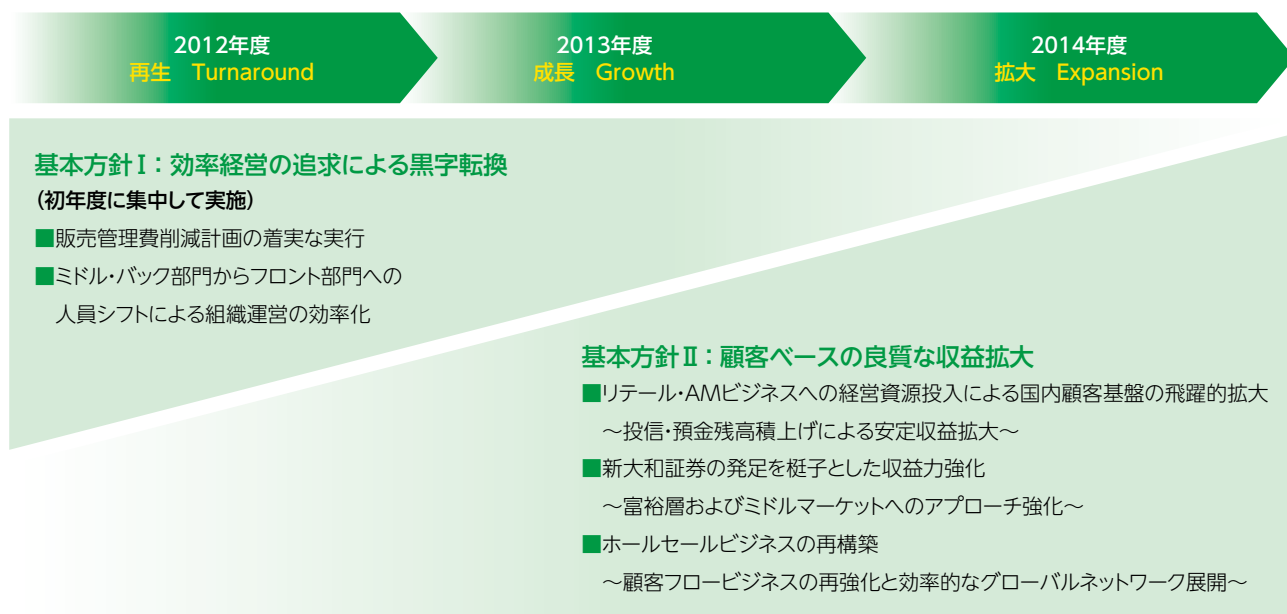
「日本に強固な事業基盤を有しアジアを代表する総合証券グループ」

これまで築き上げてきた事業基盤を礎に、さらなる成長ステージに進むためには、自らの使命および企業理念をより高い次元で体現しなければなりません。

ステークホルダーとの信頼関係を一層強化し、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ていきます。また、「日本に強固な事業基盤を有しアジアを代表する総合証券グループ」となることを目標に、当社グループの一員であるということだけで社員やその家族が誇らしく思えるような、より良い会社となることを目指します。

“新”中期経営計画～“Passion for the Best” 2014～企業理念のひとつ、「健全な利益の確保」を実現するために、当社グループは、2012年度から2014年度までの3か年計画であるグループ“新”中期経営計画～“Passion for the Best” 2014～を策定しました。この計画を通じ「外部環境に左右されない強靱な経営基盤の確立」と「新たな成長戦略にもとづく健全な成長」を目指していきます。具体的な基本方針として、「ストレス下でも黒字を確保する強靱な経営基盤の確立」と「日本とアジアの成長を結ぶことで持続的な成長の実現」に努めます。

大和証券グループ“新”中期経営計画～“Passion for the Best” 2014～より



## CSR課題・実績と目標

〈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上げる必要のあるもの ×: 実施できなかったもの

### 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

2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>震災や環境、貧困など国内外の課題に応えるインパクト・インベストメント商品の企画販売の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「東日本大震災中小企業復興支援ファンド」の設立</li> <li>インパクト・インベストメント商品の開発・提供</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>SRI、インパクト・インベストメント商品の開発・販売</li> <li>CSR、SRI情報の提供の拡充</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>投資家向けの環境CSR情報の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG情報の整理・拡充</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>東日本大震災復興支援の継続</li> </ul>

### 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

2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>国内外の大学との連携の継続・ソーシャルビジネスカレッジの継続(参加人数目標80人/回)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学でのCSR、SRI講義(7件)</li> <li>ソーシャルビジネスカレッジの開催(6回)</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>経済・金融教育への貢献</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ内調査部門における環境・CSR調査体制の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大和総研で環境・CSR調査部門を課から部へ格上げすることで、体制強化</li> </ul>	○	—
<ul style="list-style-type: none"> <li>一般顧客向けセミナー/フォーラムの実施(3回以上)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>JICAと協働イベントの開催</li> <li>手話教室10周年記念イベントの開催(手話通訳付)</li> <li>岩手県主催「東日本大震災津波 岩手復興フォーラム」に後援</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般顧客向けセミナー/フォーラムの実施(3回以上)</li> </ul>

### CSRマネジメント

2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>個別テーマに関する専門家との対話の継続と、グループ内関係部署との関係強化(対話開催目標12回以上)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「対話で考えるCSR」開催(5回)</li> <li>「TBLIコンファレンス・アジア2011」にパネリスト2名の参加</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別テーマに関する専門家との対話</li> <li>グループ内関係部署との関係強化</li> </ul>

### コーポレート・ガバナンス

2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>自己資本充実状況等の開示を通じた経営の健全性の維持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令にもとづく四半期ごとの「経営の健全性の状況」の開示を通じて、他社と比較しても高い水準の連結自己資本規制比率を対外的に示し、当社グループの財務の健全性をアピール</li> </ul>	◎	—
<ul style="list-style-type: none"> <li>災害発生時における危機管理態勢の周知徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>防災訓練にあわせて安否確認訓練を実施するなど、危機管理態勢の社内周知を徹底</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>災害発生時における危機管理態勢の強化</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>今夏の電力不足への対応としてグループ全体で使用電力の15%削減を行なう</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>夏季の節電対策として、東京電力・東北電力・関西電力管内において、それぞれ要請された水準を上回る使用電力削減を実施*</li> <li>冬季の節電対策として、関西電力・九州電力管内において使用電力削減を実施* ※他の電力会社管内においても節電を励行</li> <li>電力需給に余裕がある時期においても、節電への取組みを継続</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用電力削減に向けた取組みの継続</li> </ul>



## コンプライアンス

	2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
大和証券	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業店における自浄作用のさらなる強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上席者確認制度の定着、営業責任者と内部管理責任者およびライン課長の連携強化により販売・勧誘時の説明態勢を強化</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・[“新”大和証券]における効果的・効率的な内部管理態勢の構築</li> <li>・顧客への勧誘・販売態勢のさらなる改善・向上</li> <li>・総点検による内部管理態勢の質的向上</li> <li>・平成24年7月27日付当社プレスリリース(「証券取引等監視委員会による勧告事案に関する調査委員会の報告及び当社としての改善策等について」)にて公表した改善策の迅速かつ着実な実行</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本部部署全体における内部管理態勢強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3社のコンプライアンス機能統合により、本部部署の横断的な可視化を実現</li> <li>・銀行代理業の開始にあたり、大和ネクスト銀行および銀行ビジネス室との連携による内部管理態勢を整備</li> <li>・オンライントレード企画部門に、内部管理責任者、コンプライアンス・オフィサーを配置するなど、本部の内部管理態勢を強化</li> </ul>	◎	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不正取引未然防止態勢の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効率的な売買審査を可能とするために、大和証券および大和証券キャピタル・マーケットの取引データを一つのシステムで抽出するための体制を整備</li> <li>・反社会的勢力に関する研修を営業部で実施するなど、反社会的勢力の排除態勢を強化</li> </ul>	◎	
大和証券キャピタル・マーケット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバルベースのコンプライアンス態勢の整備・強化</li> <li>・反社会的勢力排除態勢の強化</li> <li>・金融商品取引法改正に係るルールの定着化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利益相反管理システムの導入により、重要情報(案件情報、法人関係情報)の効率的な管理体制を整備するとともに、現地法人からのコンプライアンスに係る月次報告体制を構築しグローバルな連携を強化</li> <li>・公募増資に伴う空売り規制をはじめとした法改正や反社会的勢力に関する審査のコンプライアンス部への一元化など内部管理態勢を整備</li> <li>・メール査閲方法について、個人アドレス宛発信メールは全件査閲するなど一定の体制整備の実施</li> </ul>	◎	

## 情報開示(ディスクロージャー)

	2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4月の新社長就任に伴う新たな経営基本方針について、経営戦略説明会等で進捗状況を盛り込みながら具体的に示すことで、株主・投資家・メディア等に対して明確に情報発信</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・[“新”大和証券]と[“新”中期経営計画]の情報発信に注力</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コストを意識した効果的なIR活動の実施(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アニュアルレポートやビジネスレポート等の対外向けIR資料において、ページの集約化や印刷費等の抑制により情報量を減少させることなくコスト削減を実現</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・IRツールの拡充とコスト削減の実現</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・IRツールの拡充および有効活用(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アニュアルレポートやビジネスレポート等の対外向けIR資料において、経営戦略説明会で示した経営方針等をわかりやすく解説するなどして、株主・投資家に理解しやすく情報発信</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投資家の各ニーズに訴求するIR活動の実施</li> </ul>

## 株主・投資家とのかかわり

	2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株主優待拡充への対応(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・優待カタログ等の案内文書をわかりやすくしたことや、冷凍食品・震災復興関連商品・義援金等の商品ラインナップ追加により、株主優待制度を拡充。その結果、優待品の申込率が過去最高を記録</li> </ul>	◎	—

## お客様とのかかわり

	2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アフターケアへの積極的な取組み(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月5日に全店において投資セミナーを開催し、国内外の相場状況などを継続的に提供</li> <li>・急激な円高、投資信託基準価額の下落等の相場変動時には、緊急為替セミナーや投資信託フォローアップセミナーを開催</li> <li>・ダイワのオンライントレードのお知らせBOXにて、保有されている投資信託の運用状況と今後の見通しに関する動画を配信</li> <li>・2012年1月に、「新春投資フォーラム」を全店にて開催し、約6,330名のお客様が参加</li> <li>・ウェブサイトにおいて、日々のマーケットレポートや運用委託会社発行のファンドレポートを配信するなど、タイムリーな情報発信を継続</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アフターケアへの積極的な取組み</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店頭スタッフのお客様対応の向上(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・eラーニングを活用した定期的な確認テストの実施</li> <li>・年に2回、全店を対象に本部スタッフによる現場での直接指導・チェックを実施</li> <li>・社内ウェブサイトによる情報発信、情報共有を継続的に実施</li> </ul>	◎	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネススキル研修の重点実施と資格取得の支援・促進、語学研修の拡充</li> </ul>	◎	—

## 社員とのかかわり

2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>店頭スタッフのお客様対応の向上(継続)</li> <li>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(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スキルアップ研修・グループ横断研修を継続実施、参加グループ会社を拡充</li> <li>若手社員へ集合研修・eラーニング研修を実施、商品ごとのキャンペーンを実施</li> <li>高いモチベーションを維持可能な環境の継続的整備</li> <li>資格取得支援制度の改定</li> <li>AFP/CFP取得者数(5,255名/452名)</li> <li>語学力向上に取り組む社員の増加(TOEIC受験者数1,418名)</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>戦略的な登用・配置を通じた人材育成</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>高次元の「ワーク・ライフ・バランス」の実現(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>19時前退社励行、家族の職場訪問(参加家族3,868名)、育児休職取得促進(408名)などによる意識改革の推進</li> <li>制度の周知浸透(例:復職サポートガイドラインを改定し、部室店長への周知を促進。社内放送にて社員への周知浸透。WLBステーションの改定により閲覧数の大幅増加)</li> <li>勤務地変更制度利用者数の増加(累計82名)</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様の信頼に応える高い専門能力の追求</li> <li>すべての社員がモチベーション高く働き続けられる環境の整備</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職数の増加(2011年度末で170名)</li> <li>キャリアパスを積極的に拡大する女性社員の増加(総合職・エリア総合職への職制転向者が2009年度から2011年度の累計で659名)</li> <li>女性活躍推進チームによる追加策の検討</li> </ul>	○	

## 社会とのかかわり

2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>震災支援を含め、社員に対するボランティア意識の醸成と適切なボランティア情報発信の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主企画をはじめ、外部団体が企画するボランティア活動を社内ウェブサイトを利用し発信</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>震災支援を含め、社員に対するボランティア意識の醸成と適切なボランティア情報発信の強化</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ボランティア参加制度の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ボランティア休暇」について、従業員組合と共通見解を確認、導入に向けて協力中</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>ボランティア参加制度の拡充</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員組合との連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員組合との対話をきっかけに、チャリティイベントの連携、組合員のボランティア参加への推進、制度導入に向けた協力態勢を構築</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員組合との連携強化</li> <li>グループ全体で取り組めるプログラムの推進</li> </ul>

## 環境への取組み

2011年度の目標	2011年度の実績	評価	2012年度の目標
<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな環境マネジメントシステム導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たなエネルギーデータ管理システムを導入し、国内各拠点におけるエネルギー使用状況の把握を迅速化</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギーデータ管理システムのさらなる活用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネルギー対応の取組み強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大阪支店ビル空調設備の更新</li> <li>適正値まで照度をダウン</li> <li>看板・株価ボード等の消灯</li> <li>コピー機の節電モード設定</li> <li>両面・集約印刷の推進</li> <li>クリアデスク・クリアスクリーンの推進</li> <li>オフィスで発生するごみを分別し資源として再利用</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネルギー対応の取組み強化</li> </ul>

## コーポレート・ガバナンス

### 考え方・基本姿勢

大和証券グループは、経営の監督と業務執行の分離を明確にし、透明性・客観性の高いコーポレート・ガバナンス態勢を構築しています。大和証券グループ本社の執行役に加え、本社機能を担う職員が証券子会社を兼務することにより、本社部門の効率化とグループ各社間のシナジーを最大限発揮できる経営体制を目指しています。

### ガバナンス態勢の特徴

当社グループは、1999年に国内上場企業では初めて持株会社体制に移行し、グループ各社の独自性・専門性と各社間のシナジーの発揮、そして透明性・客観性の高いガバナンス態勢の実現を追求してきました。

2004年6月には大和証券グループ本社が委員会等設置会社(2006年5月より委員会設置会社)へと移行し、取締役会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と、社外取締役の増員および指名・監査・報酬各委員会の設置による経営の監督機能の強化を図りました。また、大和証券グループ本社の執行役の一部がグループ各社の主要役員を兼務することによって、グループ戦略にもとづいた事業戦略をより効率的に実践する体制を整えています。

指名委員会は、2011年度には3回開催し、コーポレート・ガバナンスに配慮した取締役会の構成、取締役候補者の指名

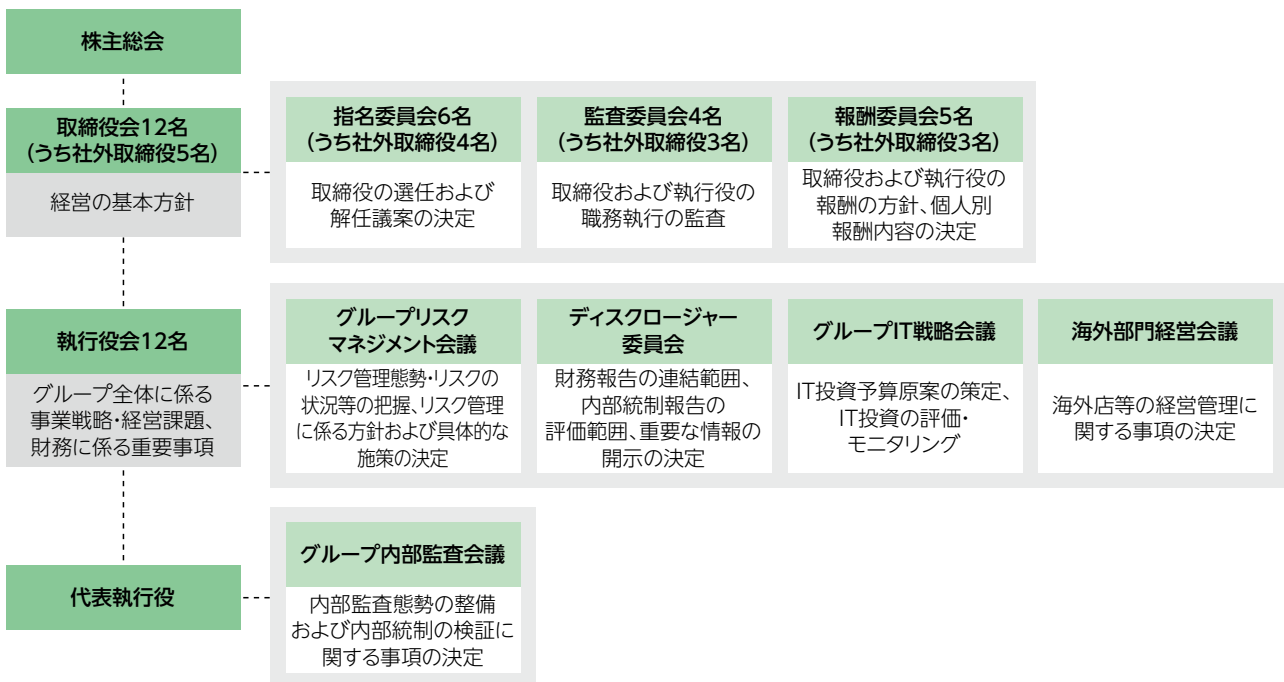
に関する基本的な考え方、取締役候補者の選定等について検討しました。取締役候補者の選定については、指名委員会において取締役選任基準に照らして審議・決定されますが、当基準には社外取締役の独立性を担保するための基準も盛り込んでいます。

監査委員会は、2011年度には12回開催し、取締役および執行役の職務執行の監査、事業報告および計算書類等の監査、監査報告の作成等を行ないました。

報酬委員会は、2011年度には6回開催し、役員報酬に関する方針および個別報酬内容の決定に関する事項や、連結業績の向上に資するグループ全体のインセンティブ・プラン等について検討しました。

なお、2011年度において取締役会は10回開催され、社外取締役の出席率は、98%となっています。

### 大和証券グループのコーポレート・ガバナンス体制



**Web** コーポレート・ガバナンスに関する報告書

## 業績連動性を重視した役員報酬制度

取締役・執行役の報酬は、基本報酬、業績連動型報酬、株価連動型報酬で構成され、報酬委員会において決定されます。業績連動型報酬は、連結経常利益や連結

ROEを基準に加え、中期経営計画における経営目標の達成状況等を総合的に加味したうえで決定されます。

### 2011年度大和証券グループ本社役員報酬の内容

区分	取締役		執行役		計	
	支給人員	支給額	支給人員	支給額	支給人員	支給額
報酬委員会決議にもとづく報酬等の額	9名	107百万円	14名	424百万円	23名	531百万円

- 注：1. 当期の業績連動型報酬の支給はありません。  
 2. 上記の支給額には、取締役および執行役に対し、ストック・オプションとして割り当てられた新株予約権の価額合計94百万円を含みます。  
 3. 社外取締役6名に対する報酬等の総額は80百万円です。  
 4. 取締役および執行役の兼任者(7名)の報酬は、執行役に対する報酬等の支給額の欄に総額を記載しています。

## 内部統制および内部監査について

当社グループでは、業務を健全かつ適切に遂行できる内部統制態勢の維持は経営者の責任であるとの認識に立って、グループの事業に係る各種の主要なリスクについて当社を中心とする管理態勢を構築し、業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動にかかわる法令等の遵守、資産の保全等を図っています。また、内部監査については、健全かつ効率的な内部統制態勢の構築を通じてグループの価値を高める重要な機能であると位置付け、当社に専任の内部監査担当執行役を置き、他の部署から独立した内部監査部が内部統制態勢を検証しています。内部監査計画の承認および監査結果の報告は、最高経営責任者（CEO）直轄のグループ内部監査会議で行なっています。

内部監査部は、取締役から構成される監査委員会とも連携しています。内部監査部は、監査委員会に内部監査結果の報告を行なうとともに、監査委員会が行なう監査と連携し、監査委員会から委嘱された調査を実施します。グループ各社については、当社内部監査部が直接監査を行なうほか、主要な会社に設置されている内部監査部門の活動について、当社内部監査部がモニタリングと調整を行なっています。

当社グループでは、当社内部監査部が中心となってリスクベースで内部監査を運営しており、グループの内部監査に関する共通の方針作成、リスクベースの監査計画作成、モニタリングを行なっています。グループ各社の内部監査については、グループ内の連携や当社からの統制の状況にも着目し、状況を当社がモニタリングするとともに、必要に応じて当社が直接に監査します。また、大和証券および海外証券拠点においてはグローバルな金融商品取引業者として、大和ネクスト銀行においては銀行としての法令等遵守態勢、リスク管理態勢に特に留

意し、効果的な内部監査を通じて企業価値向上を図っています。

当社内部監査部では、グループの内部監査活動を統括するため、グループ各社の内部監査部門との定例会議および監査活動における連携を行なっています。また、監査を適切かつ効率的に進めるため、監査委員会、会計監査人との連絡、調整を行なっています。

## 監督機関

取締役会は12名（うち社外取締役\*5名 うち女性1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ないます。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。

## グループ会社間の利益相反取引への対応について

グループ内取引などにおいて起こり得る当社とグループ会社との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取締役会同様、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し、決議事項に特別の利害関係を有する執行役は決議に参加しないことを定めることで、当社とグループ会社との間の利益相反取引について適切に対応しています。



## コンプライアンス

### 考え方・基本姿勢

大和証券グループでは、企業理念のなかで「信頼の構築」および「社会への貢献」を掲げています。当社グループは、コンプライアンスをこの「信頼の構築」のための重要な条件と考えており、単なる「法令の遵守」を超えた、お客様、市場および社会からの信用の獲得と捉えています。

### 大和証券グループとしての取組み

当社グループ全体としては、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できるよう、教育および研修を実施し、役職員の意識向上に努めています。コンプライアンスに関する研修を積極的に進め、入社時やそれ以降の定期的な研修を通じて、社員のコンプライアンス意識の向上と知識の徹底を図っています。これにより、法令諸規則が必ずしも整備されていない新しいビジネスにチャレンジする際も、常に法令諸規則の原点に立ち返り、社会通念や良識に照らして誠実に行動し、リーガル・マインドにもとづく強い自己規律ができるよう、社員を養成しています。

2011年度も、前年度に引き続きインサイダー取引規制に関する研修がグループ各社で実施されています。また、大和証券、大和証券キャピタル・マーケッツ、および大和証券グループ本社の3社での重複機能を集約し、本社部門統合・効率化を推進しました。この結果、各社管理体制の統一化が図られ、従前に比べさらに強固なコンプライアンス体制が確保されることとなりました。

反社会的勢力との関係遮断のための取組みに関しては、その手口を巧妙化させてゆく反社会的勢力に対し、警察等関係機関、法律関係者等と連携を密にして情報収集を行なう一方で、対外諸手続き面においても反社会的勢力との「関係遮断の徹底」の充実を図っています。

その結果、反社会的勢力への資金流出防止のためのチェックは、グループ会社間で協力できる体制となっています。

**Web** 反社会的勢力への対応の基本方針

### 大和証券での取組み

大和証券では、内部管理態勢を十分に機能させ、法令諸規則を遵守した営業活動を行なっていくことを目指し、コンプライアンス・プログラムに沿った活動を展開しています。

2011年度は営業店における自浄作用、本部部署全体における内部管理態勢、不公正取引未然防止態勢、グローバルベースのコンプライアンス体制の強化等に取り組みました。

2012年度はグループ経営目標の実現に向けて、以下の3項目をコンプライアンス・プログラムとして策定し、一層の内部管理態勢の充実を図っていきます。

1. 効果的・効率的な内部管理態勢の構築
2. 顧客への勧誘・販売態勢のさらなる改善・向上
3. 総点検による内部管理態勢の質的向上

また、上記に加え平成24年7月27日付当社プレスリリース（「証券取引等監視委員会による勧告事案に関する調査委員会の報告及び当社としての改善策等について」）にて公表した改善策を迅速かつ着実に実行してまいります。

**Web** 「証券取引等監視委員会による勧告事案に関する調査委員会の報告及び当社としての改善策等について」

## リスク管理

### 考え方・基本姿勢

大和証券グループでは、収益性や成長性を追求する一方で、事業に伴う各種のリスクを適切に認識・評価し効果的に管理することが重要であると考えています。リスクとリターンのバランスがとれた健全な財務構造や収益構造を維持し、適切なリスク管理を行うことにより企業価値の持続的な向上を図ります。

### リスク管理の基本方針

大和証券グループ本社は、グループ全体のリスク管理を行なうに際し、「リスク管理規程」を定め、次のとおり基本方針を明らかにしています。

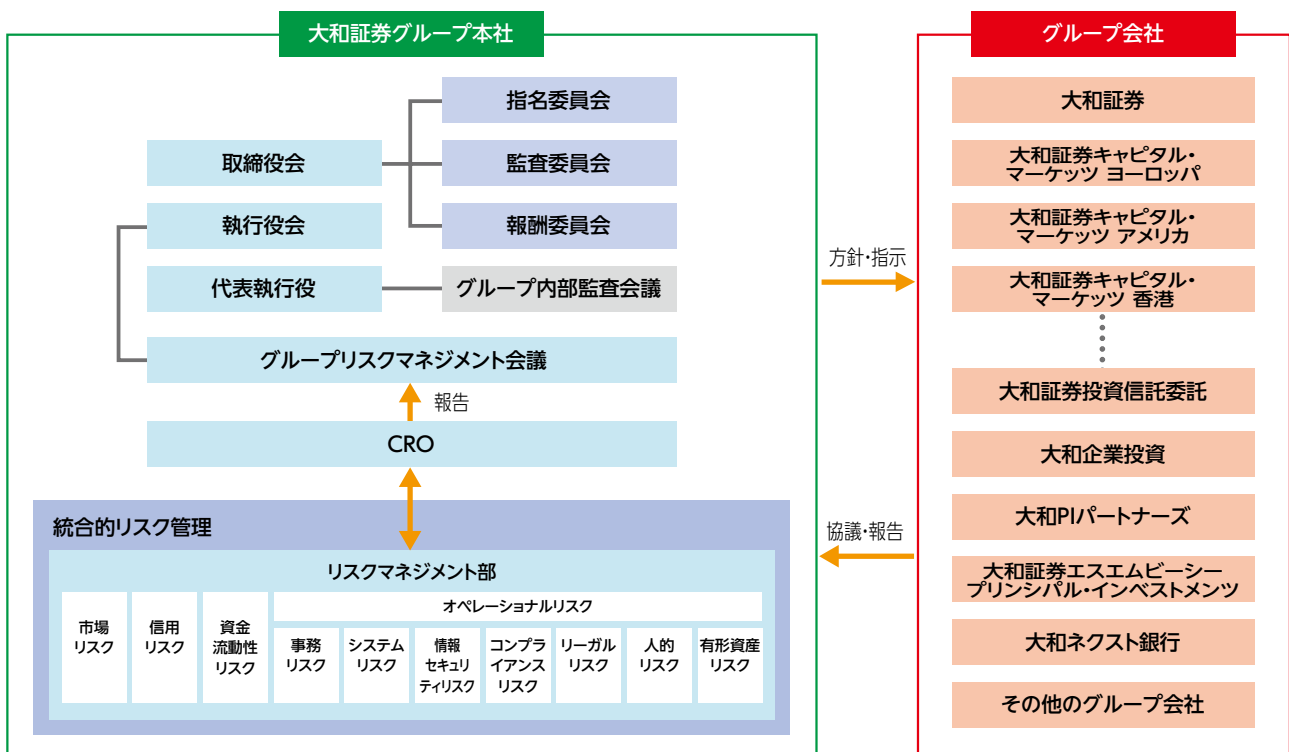
1. リスク管理への経営の積極的な関与
2. 当社グループの保有するリスクの特性に応じたリスク管理態勢の整備
3. 統合的なリスク管理にもとづくリスク総体の把握と自己資本の充実
4. リスク管理プロセスの明確化

また、グループのリスクを経営体力の範囲内に収めるため、グループとして各種のリスク限度枠を設定しています。

### リスクの種類

グループで展開するビジネスには、多種多様なリスクが存在します。健全な財務構造や収益構造を維持するためには、これらのリスクを認識し、かつ適切な評価のもとに管理していくことが重要であると考えています。大和証券グループ本社では、管理すべきリスク(市場リスク、信用リスク、資金流動性リスク、オペレーショナルリスク、およびレピュテーションリスク)を明確に定め、事業特性やリスク・プロファイルを踏まえたリスク管理の実施に努めています。

### リスク管理体制



## リスク管理態勢

大和証券グループ本社は、グループ全体のリスク管理を行なううえで、リスク管理の基本方針、管理すべきリスクの種類、主要リスクごとの担当役員・所管部署等を定めた「リスク管理規程」を取締役会で決定しています。子会社はリスク管理の基本方針にもとづき、各事業のリスク特性や規模に応じたリスク管理を行ない、大和証券グループ本社は子会社のリスク管理態勢およびリスクの状況をモニタリングしています。また、子会社のモニタリングを通して掌握した子会社のリスクの状況のほか、各社におけるリスク管理態勢上の課題等については、大和証券グループ本社の執行役会の分科会であるグループリスクマネジメント会議に報告し、審議・決定しています。子会社においてもリスクマネジメント会議等を定期的に開催し、リスク管理の強化を図っています。

## BCP(Business Continuity Plan 事業継続計画)

大和証券グループでは、地震、火災、風水害、異常気象、テロ、大規模停電、重大な感染症などによる社会的インフラの停止によって各部署店が被災した場合、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<sup>\*1</sup>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、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ライアント<sup>\*2</sup>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。

※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
  - 普通預金

※2 シンクライアント：

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ー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。

## ITガバナンス・情報開示・情報セキュリティ

### 考え方・基本姿勢

大和証券グループでは、付加価値の高い商品・サービスをお客様に素早く正確に、適正なコストで提供すべく、情報技術(IT)を戦略的に活用しています。また、金融・資本市場の担い手として個人情報を始めとする情報資産を社内外のさまざまな脅威から保護するため、情報セキュリティレベルの維持・向上に努めています。

### ITガバナンス態勢

当社グループでは、執行役会の分科会として「グループIT戦略会議」を設置し、同会議にてグループIT投資予算やグループ内のIT機能配置などに関する事項の審議決定を行っています。IT投資予算の策定にあたっては、必要不可欠な案件を厳選しつつ、グループの重点戦略・課題に係る対応に予算を重点的に配分しています。

また、グループ内のシステム構築プロジェクトの運営に係る管理・統制機能を強化するなど、グループITガバナンスの強化に取り組んでいます。

### 情報開示

大和証券グループは、情報開示に対する基本的な考え方を定めた「ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、公正かつ適時・適切な情報開示に取り組んでいます。

#### 大和証券グループ本社 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、当社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」の設置や当社グループの情報開示の方法等を定めています。

### 情報セキュリティ対策

当社グループでは、金融・資本市場の担い手としての社会的責任を果たし、お客様からの強固な信頼を獲得すべく、お客様からお預りした個人情報を始めとする情報資産を安全かつ正確に保護するためのさまざまな情報セキュリティ対策に取り組んでいます。組織的な対策として、グループ共通の基本ルールである「情報セキュリティに関するグループ・ミニマムスタンダード」を策定し、これをグループ各社にて社内規則化したうえで、各社に配置された情報セキュリティ統括責任者のもと、適切に運営しています。技術的・物理的な対策としては、OA環境のシンクライアント化や堅牢なデータセンターの整備を推進し、情報資産管理の安全性と正確性の向上に努めています。また、大和証券では、お客様にオンライントレードを安全にかつ安心してご利用いただくため、通信の暗号化や本人認証の厳格化などの対策も実施しています。

### 情報セキュリティレベル向上に向けた取組み

当社グループでは、グループ全体としての情報セキュリティレベルを維持・向上させるために、情報セキュリティセルフアセスメントを実施するとともに、当社グループ各社が商品・サービスに応じた適切な情報セキュリティ対策に取り組み、情報セキュリティレベルのさらなる向上を図っています。また、情報セキュリティに関する人的対策として、役員に対する情報セキュリティ教育を集合研修やeラーニングを通じて定期的に行っています。



## 社会性報告

## お客様とのかかわり

## 考え方・基本姿勢

大和証券グループは、お客様からの信頼こそが当社グループの基盤であると捉え、何をすればお客様に真に満足していただけるかを常に考えています。「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、金融機関のなかでもっともお客様に満足していただける接客を目指し取り組んでいます。

## 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、常に誠実で適切な説明を心がけています。

2007年9月に施行された「金融商品取引法」には、「お客様の知識、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、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、商品購入をもってどのような社会貢献が可能なのか十分に説明することで、その理解を深めていただいています。

## アフターケア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、アフターケア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の場合、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い、お客様との信頼関係を強固にするための取り組みを推進しています。

## ●セミナー、ウェブサイトでの情報提供

毎月5日に投資セミナーを開催し、国内外の相場情報を継続的に提供しているほか、急激な円高など、相場急変時には、タイムリーにフォローアップセミナー等を実施しています。2011年10月から2012年3月までに開催された投資信託・為替フォローアップセミナーは全店で合計940回以上開催され、延べ18,000名以上のお客様にご参加いただきました。また、ダイワのオンライントレード内

「お知らせBOX」では、投資信託・為替の今後の見通しと運用に関する動画を配信しています。なお2012年1月には「新春投資フォーラム2012」を開催し、約6,330名のお客様に参加いただきました。

## ●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。投資することで社会貢献ができるインパクト・インベストメント商品では、お客様が投資したお金が社会課題解決のために使われる過程を情報提供していくことも重要な取組みであると考えています。

## 多様なお客様が利用しやすいサービスの取組み

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も行なっています。

## ●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、貯まったポイントで商品と交換したり、寄付を行なうことができるサービスです。2011年3月18日より「ダイワのポイントプログラム」の交換ポイントを利用した「東日本大震災の活動支援金」の受付を開始しました。ご協力いただいた支援金は、全額、認定NPO法人 ジャパン・プラットフォームを通して被災者の方々のために役立てられます。

## 店頭におけるお客様対応の品質向上

店頭には、さまざまなお客様が来店されます。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。

大和証券ではホスピタリティあふれるお客様対応を実現

するため、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や、本部スタッフによる半期ごとの店頭応対チェックなど、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。

## お客様の声を活かす仕組み

### コールセンターの取組み

大和証券のコールセンターは、480席の体制を整え、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つのお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<sup>※</sup>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なうことで、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

### コールセンターのBCP対応強化

2011年8月、これまで単一拠点であったコールセンター(東京都江東区)のバックアップ機能を強化するため、機能の一部を大阪支店ビル内にも設置しました。これによ

りコールセンターは、東京450席、大阪30席、計480席の体制となりました。

緊急時の受注態勢を営業店に適用するだけでなく、新設された大阪支店内のコールセンターでも受注、コールセンターの複数拠点化によるリスクの分散化を図っています。また、関東地方が電力供給不足に陥った際のバックアップとして、大阪支店内コールセンターの役割は期待されています。

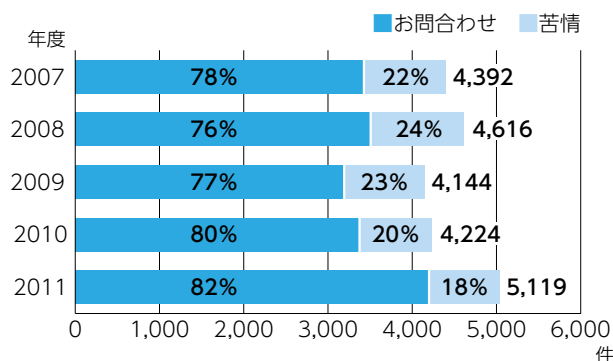
### お客様相談センターの入電状況

大和証券のお客様相談センターは、お客様の声を直接お伺いする本部部署です。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、適切かつ迅速な対応を心がけています。

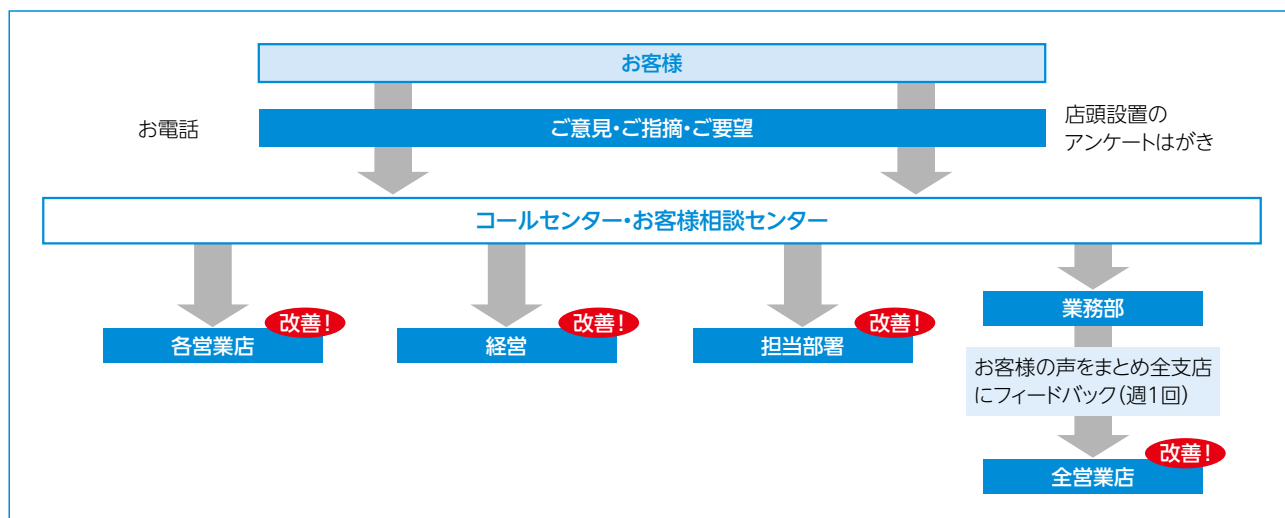
2011年度の入電件数は5,119件と例年に比べ増加しました。2011年5月に開業した大和ネクスト銀行関連の入電が増えた結果となっています。大和ネクスト銀行の2011年度の入電件数は552件、うちお問合わせが92%、苦情が8%となっています。

今後もお客様の声を真摯に承り、お客様サービスの向上に努めていきます。

### お客様相談センターの入電状況



### 大和証券のお客様の声を活かす体制



## 社会性報告

## 株主・投資家とのかかわり

## 考え方・基本姿勢

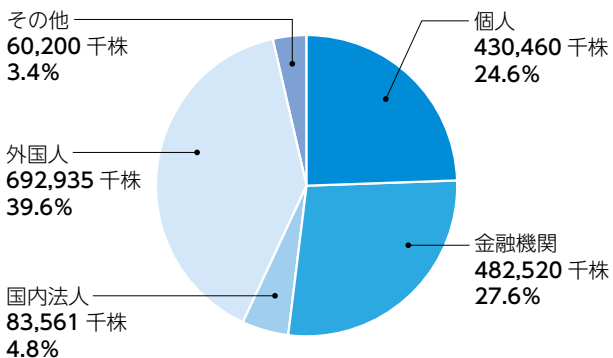
大和証券グループは、株主・投資家とのコミュニケーション促進を心がけています。

「貯蓄から投資へ」という流れが停滞するなか、個人投資家を増やすことは証券業務を担う当社グループの社会的責任であると考えます。株主・投資家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

2012年3月末現在の株主構成は、「外国人」が39.6%で、前年度末より0.9ポイント減少。「個人」の構成比は1.1ポイント増加の24.6%となりました。2010年9月末の株主優待の拡充などもあり、個人の構成比は増加傾向にあります。

## 所有者別分布状況(2012年3月31日現在)



[Web](#) 株式の情報

## 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%程度の配当を行なう方針です。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なう方針です。

## 株主・投資家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は、多くの方に参加していただいています。第75回定時株主総会(2012年6月27日開催)の出席株主数は1,838名でした。また、四半期ごと決算発表当日のテレフォンコンファレンスの実施、春季と秋季の経営戦略説明会やアナリスト・機関投資家等との1on1ミーティングの開催、海外の機関投資家訪問など、コミュニケーション機会を増やすための施策を展開しています。

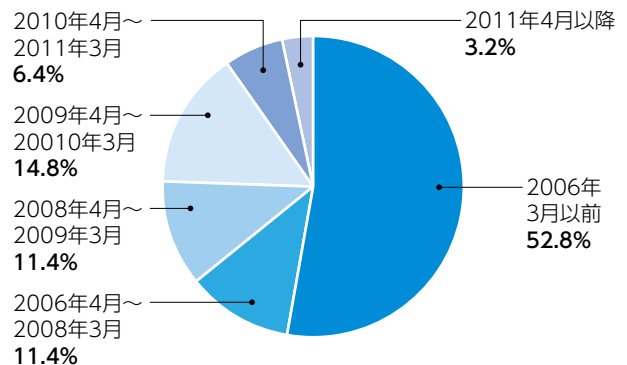
そのほかIRサイトの情報開示の充実、アニュアルレポートやビジネスレポート(株主向け冊子)の発刊などを行なっています。株主の方々のため、正確でわかりやすいコミュニケーションを今後も追求していきます。

## 株主アンケートの実施

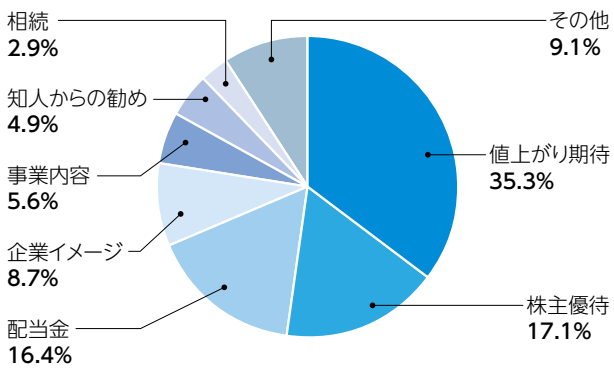
当社グループでは、株主の声を、経営やIR活動の参考とするため、「株主アンケート」を例年9月末の株主優待時に実施しています。集計結果は、株主優待制度の満足度向上などにつなげるとともに、今後の事業活動に役立てていきます。

## 〈2011年9月末株主優待時のアンケート結果〉

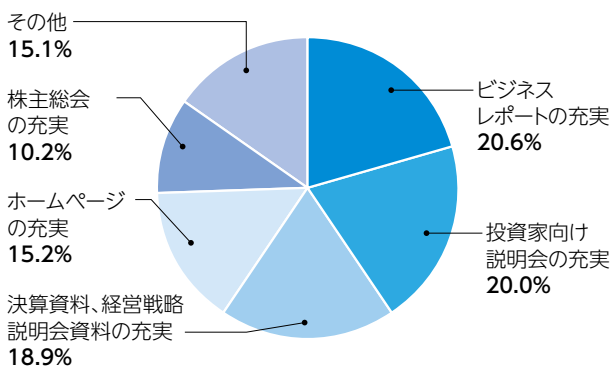
## Q. 当社株式を最初に保有した時期はいつですか



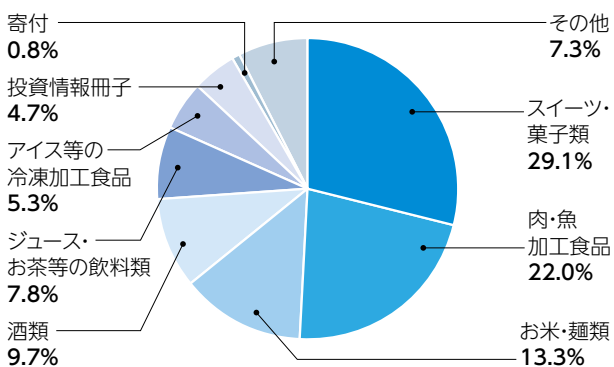
Q. 当社株式を取得した理由をおしえてください  
(複数回答可)



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(複数回答可)



Q. 次回の株主優待で拡充してほしい商品(複数回答可)



Web 株主・投資家情報

## 株主優待制度

2010年9月末株主優待時に、従来のカタログ形式を継続しつつ優待制度を拡充しました。3月末と9月末の株主を対象に、地域の名産品のほか、「寄付」「会社四季報」「ダイワのポイントプログラム」などから選んでいただくことができます。さらに3月末の株主優待においてはご希望の方にカレンダーを進呈しています。



名産品の一例  
(画像はイメージです)



## 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。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。

また、企業理念をもとに、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」として明文化して共有しています。「大和スピリット」を通じて、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。

## 数値データの対象範囲について

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

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

## 大和証券グループ連結社員数

(単位：人)

		2009年度末			2010年度末			2011年度末		
		職員	FA <sup>※1</sup>	臨時従業員 <sup>※2</sup>	職員	FA <sup>※1</sup>	臨時従業員 <sup>※2</sup>	職員	FA <sup>※1</sup>	臨時従業員 <sup>※2</sup>
国内	男性	8,212	124	—	7,940	98	—	7,662	81	—
	(うち総合職 <sup>※3</sup> )	7,535	—	—	7,337	—	—	7,076	—	—
	(うち管理職)	3,872	—	—	3,760	—	—	3,754	—	—
	女性	4,838	303	—	4,608	222	—	4,348	166	—
	(うち総合職 <sup>※3</sup> )	2,412	—	—	2,541	—	—	2,374	—	—
	(うち管理職)	159	—	—	162	—	—	170	—	—
	国内計	13,050	427	765	12,548	320	634	12,010	247	471
海外	1,973	—	127	2,442	—	192	2,175	—	157	
総計	15,023	427	892	14,990	320	826	14,185	247	628	

※1 ファイナンシャル・アドバイザー

※2 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

※3 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)、特別専門職などが含まれます

## 雇用・採用における取り組み

## 雇用・採用の考え方・方向性

大和証券グループでは、社員一人ひとりが入社から定年まで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、障がい者も含めて全員を正社員として採用してい

ます。2012年4月には354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。当社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、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	2011年4月	2012年4月
総合職・エリア総合職	男性	551	388	159	245	186
	女性	471	328	173	200	166
業務職等	男性	1	7	4	0	0
	女性	241	110	1	1	2
合計		1,264	833	337	446	354

\* 対象はグループ9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、大和総研ビジネス・イノベーション、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

## 従業員の状況

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
平均年間給与*	1,032万円	706万円	747万円	850万円	811万円
平均年齢	37.7歳	37.1歳	36.4歳	37.1歳	39.9歳
平均勤続年数	11.2年	10.7年	11.0年	12.2年	13.7年

\*対象は大和証券グループ本社

※平均年間給与は賞与およ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行なっています。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から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。2011年度の既卒者採用者数は17名でした。

## 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年度には制度の改定を行ない、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年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
「大和マスター制度」による継続雇用者数	14	36	53	58	63

\* 対象はグループ3社

## 障がい者の採用

当社グループでは、現在185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

(単位：%)

	2007年度末	2008年度末	2009年度末	2010年度末	2011年度末
障がい者雇用率	1.87	1.87	2.01	2.07	2.09

\* 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

当社グループは、「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時から、しっかりとした基礎教育が必要な時期であると位置付け、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、企業理念やCSRなども含めたさまざまな研修を行なっています。

また、当社グループのCSR重要課題でもある、健全な金融・資本市場の発展のために、まず社員がしっかりとした企業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て行なっています。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、中堅社員向けには「コーチング」、「ネゴシエーション」、

「ロジカルシンキング」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年度から、新入社員の基礎教育を2年間で集中的に行なうプログラム「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1年間サポートする、「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

当社グループでは、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英会話研修の実施、eラーニングや英会話学校の紹介等を行っています。その他にも社内でTOEICを受験できる機会を毎月設けており、2011年度はグループ合計で1,418名の職員が利用しました。

また、大和証券では、ファイナンシャル・プランナー資格（AFP・CFP）および証券アナリスト資格を証券業務コア資格と位置付け、「いずれかの資格の全員取得」、特にCFPについては「業界最高水準の取得者数」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	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
修了者数(累計)	190	210	228	248	269
大和リーダーシップ・プログラム/対象：副部長・次長	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
修了者数(累計)	473	507	537	568	599

\* 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)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
修了者数(累計)	440	1,013	1,348	1,916	2,469

\* 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	2007年度末	2008年度末	2009年度末	2010年度末	2011年度末
資格	保有者数	保有者数	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	4,981	5,255
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	263	279	309	360	452
証券アナリスト	1,347	1,372	1,345	1,414	1,440
米国証券アナリスト(CFA)	42	47	45	43	41
税理士	17	20	19	22	22
ITパスポート	－	－	202	381	590
プロジェクトマネージャー	－	－	142	159	173
海外大学院MBA(経営学修士)など	168	176	169	165	158

\* 対象はグループ11社

## 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。2000年からの累計では応募者904名、合格者146名になりました。

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グループ3社で659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年度からの累計	M&A、SMAコンサルタント、アナリスト、インターナル・ホールセラー、コンプライアンス、ディーラー、デリバティブ、トレーダー、ファンド・マネージャー、プリンシパル・ファイナンス、ベンチャー・キャピタリスト、マネー・マネージャー、リサーチ、引受業務、営業、海外、経営コンサルタント、個人・法人営業、商品開発、提案企画、投資顧問、投資情報、年金コンサルタント、など	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なわれることが重要であると考え、その一環としてマネージャーを対象に配下社員や関係部署が評価する「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総合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ないました。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。2011年度の評定から業績や役割・職責を評価により反映できるような新しい体系を導入しています。

## 働きやすい職場環境への取組み

### ワーク・ライフ・バランスの推進

当社グループでは、CSR活動の目標として「高次元のワーク・ライフ・バランスの実現」を掲げてきました。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もに、19時前退社の徹底や年休取得の促進、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。また2012年2月には、社内ウェブサイト内の推進コンテンツ「ダイワWLBステーション」をリニューアルすることで、閲覧数が大幅に増加しました。優秀な人材が当社グループに集まり、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するなど、より本人の意欲に働きかける取組みを行っています。

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2011年度の過去3年間で659名となっています。

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。

## 労働時間と有給休暇消化率

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
年間所定労働時間(時間)	1837.5	1837.5	1830.0	1837.5	1822.5
月平均所定外労働時間(時間) <sup>*1</sup>	25.2	21.3	22.1	24.0	25.1
有給休暇消化率(%)	37	57	56	54	49
有給休暇消化率(%) (夏季特別休暇含む) <sup>*2</sup>	47	64	60	58	54

\* 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、2011年度の有給休暇消化率は54%となります

## 福利厚生制度利用実績

(単位:人)

		2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
育児休職取得者 <sup>*</sup>	女性	209	245	304	326	396
	男性	4	14	16	26	12
介護休職取得者	女性	6	2	5	5	8
	男性	3	1	0	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

## 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 <sup>*</sup>	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。2011年度は復職サポートガイドラインを改訂。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ない、復職時に円滑な職場復帰ができるよう配慮。

※ 大和証券の制度利用実績: 累計82名



## 社員に占める女性比率と女性管理職比率

(単位：%)

	2007年度末	2008年度末	2009年度末	2010年度末	2011年度末
社員に占める女性比率	36.0	36.8	37.1	36.7	36.2
管理職に占める女性比率	3.1	3.4	3.9	4.1	4.3

\* 対象はグループ連結

### 社員の健康増進のための取組み

当社グループでは、社員の健康は社会や会社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、社員がいつでも社内ウェブサイト上で確認できる仕組みを取り入れているほか、社内報を利用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、医師の意見を書いてもらった上で、総合健康開発センターに提出することを義務付けています。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なうほか、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。

こうした取組みから、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。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な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な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。

## 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、あわせて、ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートも継続して行なっています。社員の生の声を聴く機会を設け、制度の検証と、今後の改定の参考としています。

### 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、2012年3月現在17倶楽部、5同好会が活動を行なっています。

### 従業員組合との関係

従業員組合が実施する組合員アンケートを通じて、社員の声を聴く機会を増やしコミュニケーションを深めています。2011年の従業員組合加入者数は6,907名となっています。

### 従業員組合加入者数

(単位：人)

	2007年度末	2008年度末	2009年度末	2010年度末	2011年度末
従業員組合加入者数	6,969	7,666	7,915	7,590	6,907

\* 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)

### 社員の家族への取組み

当社グループでは、社員だけでなく、その家族にもグループの一員であることを誇らしく思える会社を目指し、さまざまな取組みを行なっています。

社員の家族にも、会社や仕事について理解してもらうために、2008年度から「家族の職場訪問」を実施しています。2011年度には3,868名の家族を職場に招待しました。

そのほか、「ファミリー・デイ休暇」の設定や、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などの制度も整えています。

## 社会性報告

## 人権啓発への取組み

## 考え方・基本姿勢

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」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。差別・偏見のない公正な採用選考・人事考課・労務管理の取組みを続けていきます。

## 「人権・同和問題への取り組みの基本方針」

- (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、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

## 人権啓発の推進

大和証券グループは、人権・同和問題への正しい理解と認識を深めるため1984年に「人権啓発推進委員会」を設置しました。同委員会（グループ本社人事担当役員が委員長、人事部長が副委員長の8名の組織）が中心になり、2011年には、「人権・同和問題への取り組みの基本方針」を改定しています。毎年委員会の計画にもとづき、グループ内の人権啓発活動や研修が推進されており、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が取り入れられています。また、人権意識を一段と向上させる目的で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実施したり、人権を多面的に考察することを目的に、グループ全社員が人権に関する映像を視聴したのち、部署ごとにディスカッション（話し合い学習会）を行なっています。2011年度は、当社グループで12,300人が人権啓発ビデオを視聴し、10,482人が話し合い学習会に参加しました。2011年度の人権啓発ビデオ『それぞれの立場 それぞれのきもち～職場のダイバーシティと人権～』視聴後の話し合い学習会は、風通しのいい良好な職場環境づくりにはコミュニケーションが極めて重要であり、ダイバーシティを推し進めることにより組織がより活性化し、予想以上の成果を克ち得ることにつながるといったことが確認されました。

## 社会性報告

## 社会とのかかわり

## 考え方・基本姿勢

大和証券グループは良き企業市民として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ています。以下の4つを主な企業市民活動分野に掲げ、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. ESG情報やCSR情報、ボランティアを社員に広めるための活動
3. 文化・芸術事業への協賛活動
4. 財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動

## 大和証券グループの企業市民活動と支出金額

(単位：千円)

活動分野		2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
1. 経済・金融分野での教育・研究活動						
生徒・教員向けの取組み		225,524	214,283	163,767	49,849	40,835
産学連携、大学・大学院等への取組み						
2. ESG情報やCSR情報、ボランティアを社員に広めるための活動						
情報発信		6,471	6,475	4,962	7,464	31,053
ボランティア活動の推進						
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		560,000	530,000	313,500	410,132	269,869
4. 財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動*						
財団	大和証券福祉財団	357,655	324,424	84,569	184,807	133,457
	大和証券ヘルス財団					
プログラム	大和証券グループ津波復興基金					
	各種SRIファンド寄付プログラム					
被災支援、諸会費、ほか						
合計		1,149,650	1,075,182	566,798	652,252	475,214

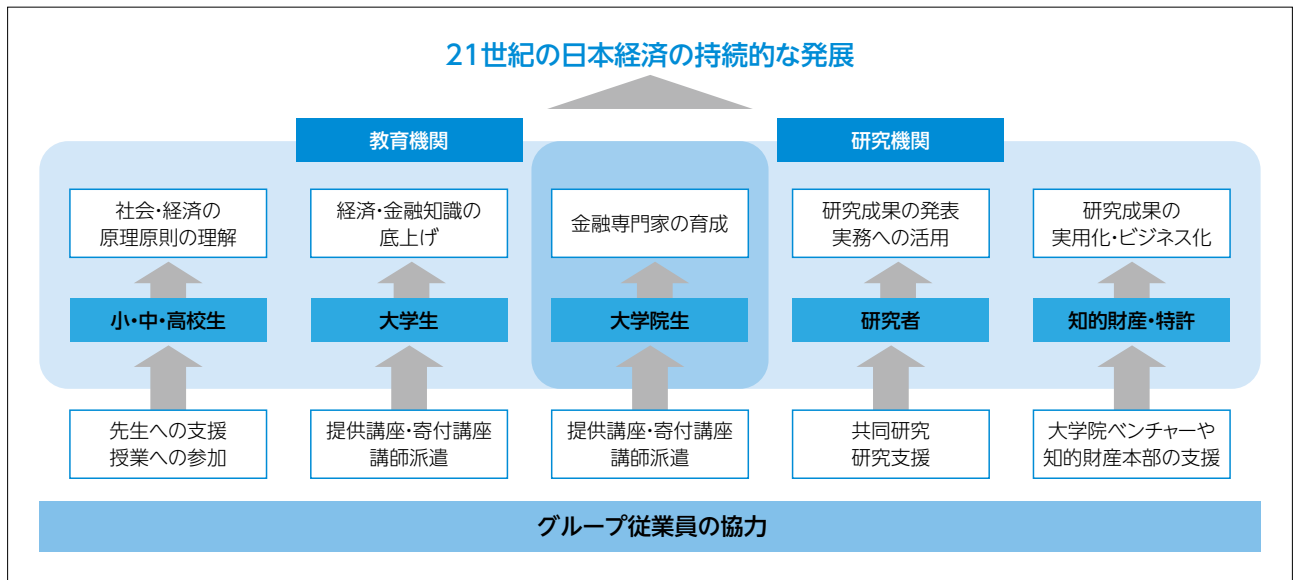
※ 大和日英基金の助成費を減算したことにより、過年度データを削除しています。また、助成プログラムにおいて過年度データを修正しています。

## 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、生徒・教員向け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



### ●公益社団法人 ジュニア・アチーブメント日本との協働プログラム

#### (1) ファイナンス・パーク

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。当社グループは、施設の開設資金と出店費用ならびに人的サポートで、特別協賛しています。

2007年1月には京都にも開設し、ファイナンス・パーク全体では、2011年度末までに累計で31,464名の生徒が意思決定し、行動するプログラムを体験しました。2011年度は品川ファイナンス・パークに2,208名、京都ファイナンス・パークは5,587名参加しています。



ファイナンス・パーク

#### (2) 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2001年から毎年主催する、小・中・高校教員向け研修プログラムです。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、21世紀における教育のあり方をともに考える場です。当社グループは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。2010年度までの累計で3,182名の教職員が参加しています。なお、2011年度は東日本大震災による影響に配慮し中止になりました。

#### (3) 日本経済教育協議会

(CEE-Japan: Council for Economic Education Japan)

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。当社グループは、メインスポンサーとなり、ほかの有力企業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。2012年2月には、CEE-Japan主催の「第2回ノーザンミシガン大学・フェラリーニ教授による教員向け経済教育ワークショップ」を支援、このワークショップは、経済教育テキスト「人生は選択の連続だ!」を使用しながら、小・中・高校生に「経済的なもの見方や考え方」をどのように教えていくかをテーマにしています。会場には、多摩研修センターを提供し、教職員45名が参加しました。2009年のトライアルを含めワークショップやフォーラムへの参加数は、2012年3月末までに累計1,220名となっています。



フェラリーニ教授による経済教育ワークショップ

## 経済・金融教育これまでの実績

プログラム	内容	時期	延べ人数
ファイナンス・パーク支援	家計のやりくりを通して社会や経済の仕組みを学ぶ生活設計体験学習施設	2005年6月～2012年3月	31,464名
日本経済教育協議会(CEE-Japan)の運営支援	教員のための実技演習型経済教育テキスト「人生は選択の連続だ!」の制作やワークショップの開催	2009年1月～2012年3月	1,220名
「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	グローバル経済の現状に触れ、教育のあり方をもとに考える後援活動	2001年7月～2011年3月	3,182名
スチューデント・カンパニー・プログラム支援	高校生が実際に近い会社経営を体験する会社経営体験プログラム	2003年9月～2011年3月	174名

### ●お金とのかかわり・金融の哲学を伝える

私たちの日常生活において、金融は非常に身近なもので、日々、銀行や証券会社、保険会社、公的年金などを通じてお金とのかかわっています。しかし預金や保険、年金準備金など、金融機関に預けたお金が、どのように運用されているのか気にかけている人は少ないのではないのでしょうか。当社グループでは、お金を投資する人、預金する人が意思を持つことで、お金が社会や企業を動かす力になることを知ってもらうために、多様な啓発活動を行なっています。大学、高校などでの講義や、さまざまな主体が開催する社会への発信の場を通して、金融リテラシーや、金融の哲学を伝え、SRIへの理解を広げています。

2011年度は、JICA、日本経済新聞社クロスメディア営業局とともに、セミナー「激動する世界経済～今こそ求められる地球規模での社会貢献とは～」を11月17日に主催しました。本セミナーは、JICAが有償資金協力における資金調達として発行している財投機関債を、初めて個人投資家向けに発行することに先立ち開催されたものです。

### 2011年度の主な実績

対象	テーマ
明治学院大学	企業の社会的責任(CSR)を考える
同志社大学	投資を通じた社会貢献
東北大学	社会的責任投資(SRI)
立命館アジア太平洋大学(APU)	金融の力で世界の課題に挑む
慶應ビジネススクール	Strategic Management with Social Impacts

## 2. ESG情報やCSR情報、ボランティアを社員に広めるための活動

社員がCSRに関する知識を深め、ボランティアなどの地域活動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、仕事や人生にも良い影響をもたらすと考えています。

社内外向けのウェブサイトを通し、経済・金融やESG情報を発信するほか、当社グループが企画・運営する自主企画のボランティア活動、また、地域社会やNPOと連携した共催活動などを紹介しています。今後も外部団体などと連携を取りながら、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、情報発信の充実と活動機会の拡大に努めます。

### ●対話で考えるCSR

経済・金融と、ESGなどのCSRの側面とのかかわりを中心に、2004年より各分野の有識者との対話を続けています。2004年以降、40回以上の対話を続け、ウェブサイトで紹介しています。2011年度は旬の話題をテーマに5回実施しました。

### 2011年度の対談

	テーマ
第37回	オフィス・家庭で無理なくできる省エネ
第38回	津波復興支援
第39回	エココミュニケーション
第40回	適正技術と発展途上国支援
第41回	CSRと消費者 その1 ～消費者の権利と責任

### Web 対話で考えるCSR

### ●ボランティア表彰

大和証券では、社員のさまざまな功績に対して表彰を行な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、継続的かつ自発的に地域社



会を支援している社員・グループを年2回、表彰しています。

2011年度上期社長賞ボランティア表彰では、東日本大震災当初から独自でボランティア活動を展開し、週末や連休を利用した継続的な活動で被災地を応援している社員1名が受賞。下期同表彰では、地元で親子のふれあいを目的とした「あそぼーる」の普及活動を通じて、子育てサロンや高齢者施設を継続してサポートしている社員が受賞しました。

#### ●社員による企業市民活動・寄付・リユース活動

地域、国際交流やチャリティイベントへの参加といった企業市民活動のほか、さまざまな寄付・リユース活動を行なっています。週末や業務終了後の時間などを利用した企業市民活動への2011年度自主参加人数は延べ192名となりました。

#### 2011年度のリユース活動

(本、未使用および使用済み切手・カード・書き損じ葉書)

収集品	寄付先団体	寄付金額
本	JEN BOOK MAGIC	31,913円
未使用および使用済み切手・カード・書き損じ葉書	世界の子どもにワクチンを日本委員会	177,355円
	地球の友と歩む会	186,334円

#### ●2011年度の主な企業市民活動

##### 手話教室の開催

2000年より東京、大阪、名古屋地区で初心者向け手話教室を開催しています。聴覚の不自由な方への理解と手話の普及を目的にしており、社員だけでなく地域の皆様にも呼びかけを行なっています。2011年度は3会場で毎月2回開催し、延べ2,291名の方に参加いただきました。また、同年7月には「手話教室10周年記念イベント」を開催しました。この手話通訳付きイベントでは、「目に見えないものの可視化技術」と「日本人に必要な金融リテラシー」をテーマに講演を行ない、健聴者と聴覚障がい者あわせて75名が参加しました。



手話教室10周年記念イベント

##### 「City Lights 映画祭」への協賛

2011年6月バリアフリー映画鑑賞推進団体City Lightsが主催する「第4回 City Lights 映画祭」に協賛しました。これは、映像を言葉で説明する場面解説ナレーションが入った音声ガイドにより、視覚障がい者の映画鑑賞を楽しむ環境づくりとバリアフリーな社会づくりを目

指したイベントです。当日は、3本の映画上映とトークショーが行なわれ、会場の江戸東京博物館大ホールには、延べ817名の入場者がありました。

##### 「被災地へみんなの想いをつなげる

##### ～メッセージカードお届けプロジェクト～」を実施

2011年8月に当社グループで実施した「家族の職場訪問」において、東日本大震災「被災地へみんなの想いをつなげる～メッセージカードお届けプロジェクト～」を実施しました。このプロジェクトは、一般社団法人Sweet Treat 311が被災地の子どもたちに届けるスイーツに、メッセージカードを添えて地元の子どもたちを応援するものです。

全国の社員とその家族が書いたメッセージカード1,195枚は、後日社員の代表により、鮎川小学校(宮城県石巻市)へ届けられ、子どもたち一人ひとりへ手渡しました。



鮎川小学校へ訪問



集まったメッセージカードの一部

##### 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毎月第3金曜日に実施しています。朝8時から8時20分までの業務開始前の時間に行なっているこの活動は、定例行事として定着し、毎回50～60名の社員が参加しています。今後も当社主催の清掃活動に加え、地域が主催する美化活動にもできる限り協力し、事業を営む地域とともにきれいな街づくりに貢献していきたいと考えています。

### 3. 文化・芸術事業への協賛活動

大和証券グループは、さまざまな文化・芸術活動への支援を継続的に行なっています。毎日新聞社主催の「読書感想画中央コンクール」に第6回以降、18年継続して特別協力しています。当コンクールは児童生徒の読書力を養い、読書活動の振興を目的に、小・中・高生を対象に読書の感想を絵画で表現した作品を公募し、世代ごとに表彰するというものです。なお、2011年度は、大和証券の12店舗で受賞者の作品展を開催しました。将棋や囲碁など、日本の伝統文化への協賛活動にも力

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、「オープン戦」「アマチュア戦」に協賛しています。これらの棋戦は1年を通じてネット上で行なわれており、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。

#### テレビCM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するプロデューサーであるマーク・ジョンソン氏が、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。プロジェクトの収益の一部は、非営利団体である「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。当社グループが表わす「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、この映像を広告として展開しています。

**Web** 大和証券グループCM

## 4. 財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動

### ●公益財団法人 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・高齢者の保健・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件あたり100万円、総数30件（総額3,000万円）の助成を行なっています。2011年度で第38回を数え、累計で贈呈者は、1,042名、助成金額は1,027百万円となりました。また2011年度には、「東日本大震災の被災地域に於ける医療活動および災害医療に関する調査研究」に対しても支援を実施し、贈呈者総数計10名、助成金総額1,000万円の助成を行ないました。

**Web** 大和証券ヘルス財団

### ●公益財団法人 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、福祉・医療分野等におけるボランティア活動の助成、ボランティア精神の普及・啓発活動

などを行なうことにより、ボランティア活動に参加できる環境整備を図り、国民の福祉の向上に資することを目的として活動を行なっています。2011年度までの「ボランティア活動助成」は、累計で助成件数2,474団体、助成金額は572百万円となりました。

2011年度には、主として東日本大震災の災害時ボランティア活動を行なう団体・グループに対し「災害時ボランティア活動助成」も行なっています。助成総数64団体、助成総額2,998万円の助成を行ないました。

**Web** 大和証券福祉財団

※ 大和証券ヘルス財団および大和証券福祉財団は、2011年4月1日より公益財団法人に移行しました。

### ●大和日英基金(英国の財団)

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(奨学生)の支援、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。基金設立以来、英国からの留学生受け入れ人数は累計141名です。また、助成については累計で2,565件、助成やその他の賞の授与、ロンドン本部のジャパンハウスでのセミナー開催等を含めた支援金額は基金設立以来累計で、約33億7,844円となっています(2012年3月現在)。

**Web** 大和日英基金

### ●大和証券グループ津波復興基金

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、4分野(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、被災者間の交流・協力活動の推進と経験・情報の共有と普及)で支援活動を行う現地NPO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事務局を務める特定非営利活動法人 アジア・コミュニティ・センター21 (ACC21)が、また、資金管理は三井住友信託銀行が、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が行な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。

**Web** 大和証券グループ津波復興基金

#### ●「大和証券フェニックスジャパン・プログラム」

2012年5月、東日本大震災の復興支援プログラムを設立しました。「ダイワ・ニッポン応援ファンドVol.3—フェニックスジャパン—」からの信託報酬の一部を寄付するもので、特定非営利活動法人 日本NPOセンターの「東日本大震災現地NPO応援基金(特定助成)」を通じ、現地NPOを助成、被災地域における社会生活の基盤再建に向け役立てられます。

**Web** 「大和証券フェニックスジャパン・プログラム」

#### ●「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。一般的なプロジェクトや、イベントの運営への支援ではなく、活動主体であるNPOの人材育成を支援するもので、人件費や教育・研修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」の信託報酬からの寄付をもとに運営を行なっています。

助成実績：件数26件(新規助成16件、継続助成10件)、育成スタッフ数16団体・延べ35名、助成額累計4,580万円(2012年3月現在)

**Web** 「ダイワSRIファンド助成プログラム」

#### ●「コペルニク・プログラム」

コペルニクは、開発途上国における生活の質向上と貧困削減を目的として、2009年に設立された米国の非営利団体で、2010年から日本でも本格的に活動しています。インターネットを通じて、先進国の寄付者が途上国のNPOに対し、直接必要な製品(簡易浄水器、太陽光ランプなど)と支援地域を選んで寄付できる仕組みを構築しています。また、寄付先のNPOの活動状況は同団体

のホームページで開示されており、寄付金の使途の透明性も担保されています。

「ダイワ・エコ・ファンド」「ラッセル世界環境テクノロジー・ファンド」による寄付金の一部が、同団体の事務経費にあてられており、寄付する製品や場所は同ファンドとの整合性を考慮した上で、決定しています。寄付の使途が明確な上、直接現場で活動するNPOを支援することができるため、現地のニーズを捉えた的確で効率的な支援が可能です。

**Web** 「コペルニク・プログラム」

#### ●「ソーシャルビジネスカレッジ」の開設

特定の社会課題の解決のために事業を運営し、かつ持続的に収益も上げていくソーシャルビジネスが注目されています。しかし、ソーシャルビジネスに対する社会の認知度はまだ低く、その実態は広く知られていないのが現状です。ソーシャルビジネスに関して、持続的なビジネスモデルとファイナンスのあり方を議論する場を提供することは、当社グループにとって大きな意義のある活動です。そこで2010年10月より、ミュージックセキュリティーズ株式会社と協働し、「ソーシャルビジネスカレッジ」を隔月で開催しています。第9回では、米国NPO法人 コペルニクの共同創設者/CEOである中村俊裕氏を講師にお招きし、開発途上国の貧困問題解決へのイノベーションに関する講義が行なわれました。



ソーシャルビジネスカレッジ

**Web** ソーシャルビジネスカレッジ

#### ●「環境エネルギー政策研究所への支援」

環境エネルギー政策研究所は、持続可能なエネルギー社会の実現を目指し、国や自治体のエネルギー政策について研究および提言活動を行っている特定非営利活動法人です。昨年に続き、「ダイワ・エコ・ファンド」の信託報酬の一部を寄付し、同団体が2012年3月に発行した「自然エネルギー白書2012」の制作費用に充当されました。この白書は、関係官庁、研究者、大学、NPOなどからの評価が高く、東日本大震災以降、エネルギー政策に注目が集まるなか、継続的な発行を支援することには大きな意義があると考えています。



## 東日本大震災復興支援

2011年3月11日の東日本大震災により、被災された皆様にお見舞いと、一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

大和証券グループでは、義援金による支援を2011年3月中に行ないました。

### ●義援金(大和証券グループ)

10,000万円

寄付先：岩手県、宮城県、福島県 各3,000万円  
茨城県 1,000万円

2011年度の支援について下記のとおり報告します。

### ●ボランティア活動助成金(大和証券福祉財団)

3,398万円

- 岩手県、仙台市、いわき市、茨城県の災害ボランティア本部へ400万円(各100万円)
- 災害ボランティア活動団体へ公募助成 2,998万円(1件につき上限50万円)

助成対象：学生、および専門性を必要とする支援活動を行なっている専門職団体・グループ

### ●災害医療に関する調査研究助成金(大和証券ヘルス財団)

1,000万円

助成対象：東北地方および茨城県、栃木県、千葉県の被災地域における、被災地の医療活動・災害医療を研究する大学・研究所・病院その他の個人・団体(1件につき上限100万円)

### ●東北スコラシップ(大和日英基金)

25万ポンド(3,375万円)\*

学業および生活に支障をきたした東北地方出身の学生に対する奨学基金を設立。昨年に続き、2012年度も奨学生を募集しました。

\* 1ポンド≒135円で換算

### ●「ダイワのポイントプログラム」交換ポイントによる支援金(大和証券)

募金金額：16,735,163円

参加人数：23,126名(2012年3月30日現在)

寄付先：認定NPO法人 ジャパン・プラットフォーム

### ●「株主優待カタログ」による義援金(大和証券グループ)

募金金額：1,777,000円

参加人数：659名(2012年3月30日現在)

寄付先：日本赤十字社

### ●社内募金活動(大和証券グループ)

国内外の社員の募金総額：40,998,807円

(2011年12月1日現在)

寄付先：認定NPO法人 ジャパン・プラットフォームおよび日本赤十字社

### ●政策提言ほか(大和総研)

2011年3月：提言「未曾有の大震災からの復興へ「復興基金」と「復興連帯税」の創設を提言する」

2011年5月：岩手県へのプレゼンテーション「希望の灯を点せ」

2011年5月～9月：岩手県復興局企画課へ企画専門員として赴任

2012年2月：「東日本大震災津波 岩手復興フォーラム」後援

### ●金融商品を通じた支援

- 個人向け復興国債(2011年12月) 募集を通じた寄付(大和証券)
- 「東日本大震災中小企業復興支援ファンド」(大和企業投資)

### ●その他

被災地支援団体を含む11団体に約49,000本のカレンダーを寄付(大和証券グループ)

## その他災害支援

### ●タイ洪水被害(大和証券グループ)

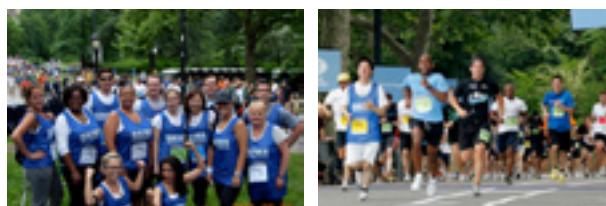
1,000万円

寄付先：タイ赤十字社

## 海外での取組み

### ●大和証券アメリカチームがチャリティランに参加

2011年6月16日のセントラルパーク環境保全のためのチャリティラン(3.5マイル)に、大和証券アメリカから40名が参加しました。同大会は、ニューヨークのセントラルパークで開催され、チャリティで得られた収益金はセントラルパークの保守管理に充てられました。



チャリティランに参加

## 環境報告

## 環境への取組み

## 考え方・基本姿勢

生活基盤である地球環境を守ることは、持続可能な社会の形成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資金調達をお手伝いするなど、本業を通じて環境課題の解決に貢献していきたいと考えています。また、自らの事業活動での環境負荷低減に向けて、効率的な環境負荷データの収集態勢を整えること、社員一人ひとりの環境意識向上を図ることを継続的に進めています。

## 環境ビジョン

大和証券グループは、かけがえのない地球環境を将来世代へ引き継ぐため、本業である金融機能を活用して貢献する。

## 環境理念

私たちは、21世紀の持続可能な社会の形成に向けて、「地球温暖化の防止」「資源の循環的な利用」「生態系の保全」等の重要性を認識し、「金融業務を通じた環境課題解決への貢献」に努めるとともに、企業市民としても、継続的に環境負荷低減に努めます。

## 環境基本方針

## 1. 本業を通じた環境への取組み

低炭素社会、循環型社会、共生型社会の実現に向け、金融商品・サービスの開発・提供に努めます。

## 2. 環境管理態勢の整備・運営

環境管理態勢を整備し、環境活動の継続的改善に努めます。また、環境教育、啓発活動を実施し、社員の環境保全意識の向上に努めます。

## 3. 省資源・省エネルギー・生態系保全への取組み

省資源、省エネルギー技術やシステムの導入、効率的な利用（業務の効率化も含む）の推進に努めます。また、節水、リデュース（廃棄物等発生抑制）、リユース（再使用）、リサイクル（再生利用）に取り組み、循環型社会の実現への貢献に努めます。さらに、生物多様性への配慮、環境との共生等を目指し、グリーン調達の推進等に努めます。

## 4. 環境コミュニケーションの推進

環境に関する情報の積極的な開示に努めるとともに、お客様をはじめ、社会との幅広いコミュニケーションを図り、取引先、地域コミュニティ、NGO・NPO等との連携と協働に努めます。

## 5. 環境関連法規制等の遵守

環境関連法令・規則をはじめ自社の環境方針等を遵守し、環境保全に努めます。

株式会社大和証券グループ本社  
執行役社長（CEO） 日比野 隆司  
(2012年5月22日)

## 環境マネジメント

大和証券グループではグループ各社ごとに環境マネジメントを行なっています。また、隔月に1回各社の担当者が集まる「環境マネジメント協議会」では、データ収集や情報交換などの連携を図り、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います。

エネルギーや水の使用量、CO<sub>2</sub>排出量、紙資源の使用量、廃棄物とそのリサイクル量などの定量情報を経年で報告するとともに、2012年3月からは、グループ企業から排出された書類を溶解し再生されたトイレtpーパーの導入を決定しています。

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かかわ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。

CO<sub>2</sub>排出量

2011年度の当社グループ国内事業拠点におけるエネルギー使用量（CO<sub>2</sub>排出量への換算値）は、省エネルギーの積極的な取組みにより前年度比14%の減少となりました。

また、海外拠点において、データ取得が可能となった拠点数が10拠点増えたため、電力使用量は増加していますが、1拠点あたりの電力使用量は前年度比7%の減少となりました。



## エネルギー使用量

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
国内事業拠点					
電力(千kWh)	92,659	99,599 <sup>*1</sup>	105,516 <sup>*1</sup>	109,157 <sup>*1</sup>	93,402
都市ガス(千m <sup>3</sup> )	644	517	423	696 <sup>*2</sup>	582
ガソリン(kℓ)	1,032	1,029	1,064 <sup>*1</sup>	1,137	1,117
重油(kℓ)	23.7	4.3	1.9 <sup>*1</sup>	8.6 <sup>*2</sup>	7.9
軽油(kℓ)	0.0	0.1	0.1 <sup>*1</sup>	0.2	0.1
海外事業拠点					
電力(千kWh)	7,718	11,640	11,130	13,137	15,841 <sup>*3</sup>

※1 2008年度から遡り、全体の使用量に占める割合が1%未満の拠点を含めた数値へ修正しています

※2 2010年度は、省エネ法の改正に伴い、対象となる国内3拠点において空調での使用量を含んだデータに改訂したため、大幅に増加しています

※3 海外電力量のデータ取得可能拠点が昨年に比べ10拠点追加になったため、大幅に増加しています

\* 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

## エネルギー使用量のCO<sub>2</sub>排出量

(単位：千kg-CO<sub>2</sub>)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
国内事業拠点					
電力	51,426	55,278 <sup>*1</sup>	58,562 <sup>*1</sup>	60,582 <sup>*1</sup>	51,838
都市ガス	1,339	1,075	880	1,448 <sup>*2</sup>	1,210
ガソリン	2,396	2,389	2,470 <sup>*1</sup>	2,639	2,593
重油	70.6	12.8 <sup>*1</sup>	5.6 <sup>*1</sup>	25.7 <sup>*2</sup>	23.7
軽油	0.0	0.3	0.2	0.6	0.2
国内事業拠点計	55,231	58,755 <sup>*1</sup>	61,917 <sup>*1</sup>	64,696 <sup>*1</sup>	55,665
海外事業拠点					
電力	4,283	6,460	6,177	7,291	8,792
国内・海外事業拠点計	59,515	64,173 <sup>*1</sup>	67,662 <sup>*1</sup>	71,694 <sup>*1</sup>	64,457

※1 2008年度から遡り、全体の使用量に占める割合が1%未満の拠点を含めた数値へ修正しています

※2 2010年度は、省エネ法の改正に伴い、対象となる国内3拠点において空調での使用量を含んだデータに改訂したため、大幅に増加しています

## 国内事業拠点における社員1人あたりのCO<sub>2</sub>排出量

(単位：千kg-CO<sub>2</sub>)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
国内社員1人あたり	4.3	4.3	4.6	5.0	4.5
電力	12,943	13,652	13,477	12,868	12,257

\* 当社グループの国内事業拠点におけるCO<sub>2</sub>排出量を国内社員数で割った、社員1人あたりのCO<sub>2</sub>排出量は前年度比0.5千kg減少しました

## その他環境負荷

### 上水使用量の推移

(単位：千ℓ)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
使用量	268	252	199	188	162

※ 2008年度から遡り、全体の使用量に占める割合が1%未満の拠点も含めた数値へ修正しています

## コピー用紙使用量

2011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14.1%

の減少となりました。また、コピー用紙使用量のうちの約42%(金額ベース)はグリーン購入ガイドライン(グリーン購入ネットワーク制定)対応品です。

## コピー用紙使用量

(単位:千kg)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
大和証券グループ本社	18	11	13	11	24
大和証券	532	395	400	325	303
大和証券キャピタル・マーケット	96	150	140	132	95
大和総研グループ	194	116	122	77	84
大和証券投資信託委託	47	49	45	50	35
大和証券ビジネスセンター	49	39	39	35	31
大和住銀投信投資顧問	38	30	27	28	28
大和プロパティ	4	4	3	3	3
大和サンコー	5	2	4	3	3
大和企業投資	13	11	9	6	6
その他	38	30	15	22	16
国内事業拠点計	1,034	837	818	691	629

\* 対象はグループ連結

## 廃棄物の発生量とリサイクルの推移

### 廃棄物の発生量とリサイクル量

		2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
紙ごみ	発生量(千kg)	1,343.4	883.6	766.5	751.0	601.0
	リサイクル率(%)	85	88	93	96	88
紙ごみ以外	発生量(千kg)	456.4	354.4	356.1	335.9	390.4
	リサイクル率(%)	23	15	33	33	37

\* 「事業用大規模建築物における再利用計画書」にもと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、受変電・給排水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、製造事業者に、省エネルギー型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、消費効率をもっとも優れた性能以上にするという考え方です。

### 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始めました。毎年、独自に電力や紙の使用量の削減目標を設定し、社員一人ひとりが意識を高め、工夫、実践するよう促しています。2011年度の紙使用量は前年度比6.3%減でした。活動開始以来の累計は34.5%の削減となり、約3分の2まで削減されました。

紙の発注量・電力使用量・電力使用時間などの情報や、社内の取組み状況を月次で社内ウェブサイトに掲載・発信し、社内啓発に努めています。

## 節電対策

当社グループ各社において2011年度は節電対策に取り組みました。事務室内の照度を適正值まで下げたり、看板・株価ボード等の消灯、事務機器の節電モード設定など全社的に実施。大和証券ビジネスセンターでは、電力需要量が例年増加する7月～9月に削減目標を設定して活動を実施し、前年同期比で25.7%の削減を達成しました。

## 情報提供

### 大和総研のESG情報の提供

大和総研では、再生可能エネルギーや排出量取引マーケット、SRIや企業ガバナンスなどに関するリサーチ活動から得られた知見を、季刊誌「大和総研調査季報」やウェブサイトなどで発信しています。2011年6月に開始した、研究員が注目するESGに関する話題の解説を行なう「ESGニュース」では、2012年3月末までに54本の解説記事を公開しました。

**Web** ESGが拓く持続可能な社会・経済

### 大和証券投資信託委託の「Eco2通信」

大和証券投資信託委託のファンドマネージャーによる、環境と経済の両立を目指す企業の紹介、環境関連トピックスの情報紹介サイトです。配信された記事は2012年3月までに累計55本を数えました。

**Web** Eco2通信

## 環境配慮型商品・サービス

本業を通じた地球環境問題への対応として、インパクト・インベストメントを中心に、債券投資や投資信託を通して社会課題の解決に取り組んでいます。

2011年度は、環境関連のインパクト・インベストメント型債券として、「エコロジー・ボンド」や「ウォーター・ボンド」を取り扱い、個人投資家を中心に307億円を販売しました。機関投資家を対象としたインパクト・インベストメント型債券の発行も行われています。

また投資信託では、「ダイワSRIファンド」「ダイワ・エコ・ファンド」といった環境関連の商品を販売しています。

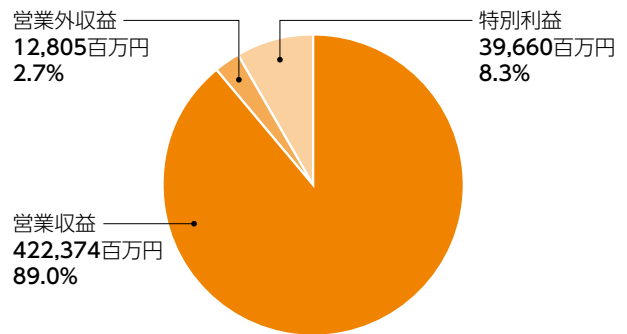
## 経済性報告

## ステークホルダーとの経済的かかわり

## 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2011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。2011年度には、このうちの89.0%を営業収益が占めています。

2011年度の「経済性報告における収益」の構成



## ●セグメント別業績

(単位:百万円)

	純営業収益		経常利益	
	2010年度	2011年度	2010年度	2011年度
リテール部門	178,970	<b>172,033</b>	41,866	<b>38,839</b>
アセット・マネジメント部門	36,324	<b>37,424</b>	15,948	<b>14,615</b>
グローバル・マーケット部門	61,495	<b>52,014</b>	(52,173)	<b>(54,433)</b>
グローバル・インベストメント・バンキング部門	30,635	<b>26,473</b>	(14,733)	<b>(14,284)</b>
投資部門	(15,277)	<b>1,090</b>	(21,476)	<b>(1,976)</b>
その他・調整等	26,416	<b>46,980</b>	(2,034)	<b>5,039</b>
連結計	318,564	<b>336,016</b>	(32,602)	<b>(12,200)</b>

## 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。当支出の内訳については、「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

2011年度の株主に対する配当金の支払いについては、1株当たり通期6円(中間配当3円、期末配当3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	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	集計方法
社員	156,661	141,600	169,950	160,234	158,297	販売費および一般管理費における人件費
社会	962	924	618	560	475	企業市民活動への支出(詳細) <sup>※1</sup>
株主への配当支払額	29,919	10,770	22,730	10,386	10,281	当年度にかかわる中間・期末配当金
債権者	53,630	44,923	29,030	35,642	39,082	金融費用および営業外費用における支払利息
政府	48,102	(11,620)	57,587	16,755	30,980	法人税、住民税および事業税、法人税等調整額、租税公課
子会社の少数株主	(5,233)	(60,580)	4,089	(6,907)	(1,838)	少数株主利益または少数株主損失
内部留保	16,492	(95,809)	20,699	(47,717)	(49,715)	当期純損益から当年度にかかわる配当金を差し引いた金額
経済的付加価値計	300,533	30,208	304,703	168,953	187,562	上記計

※1 企業市民活動への支出額から、大和日英基金への支出分を除いた数字

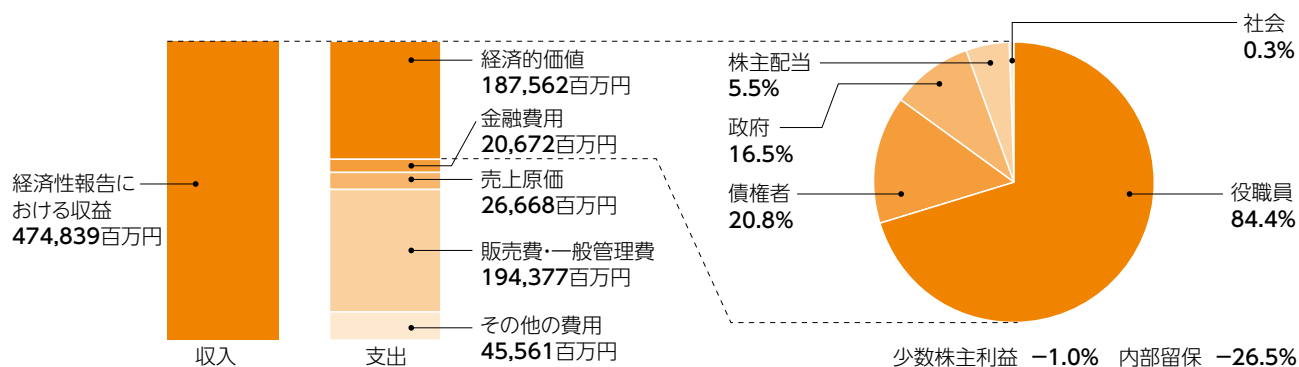
## 経済性報告と連結財務諸表の比較

(単位：百万円)

		2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
経済性報告	経済性報告における収益	838,703	428,318	548,941	427,755	474,839
	経済的付加価値	300,533	30,208	304,703	168,953	187,562
連結財務諸表	営業収益	825,422	413,936	537,915	403,402	422,374
	当期純利益(損失)	46,411	(85,039)	43,429	(37,331)	(39,434)

\* 対象はグループ連結

## 2011年度のステークホルダーへの経済的価値分配





## 第三者意見

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・理事  
岸本幸子



大和証券グループでは統合レポートの将来的な発行を視野におきつつ、現時点ではCSR報告書と年次報告書の二箇所で、環境・社会・ガバナンスに対する取組みを報告するという方式をとっている。本第三者意見においては、CSR報告書記載事項をもとに意見を述べるものとする。

同グループは、世界的な金融不安が続くなか、2012年にリテール部門を担う大和証券とホールセール部門を担う大和証券キャピタル・マーケットを13年ぶりに統合して、総合証券会社として経営基盤の強化に努めている。社員一人ひとりが社会の発展やお客様の幸福に貢献しているという自信と誇りをもってこそ、企業のさらなる飛躍の原動力となろう。その意味で、同グループがCSRの重要課題として「金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する」「健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる」のふたつを掲げ、その実現の道筋として「社員が働きがいを感じる職場をつくる」を重視していることは、適切であると考ええる。

以下では同グループの取組みについて、高く評価するポイントと今後に期待する点を述べる。

第一に金融機能を活用した持続可能な社会づくりの面で、SRI型投資信託、個人向けインパクト・インベストメント型債券の取り扱いや、企業のESG情報に関する研究等を率先して取り組んできたことは高く評価できる。また社会貢献活動として、大和証券グループ津波復興基金における公益信託やマイクロファイナンスの活用、大和証券フェニックスジャパン・プログラムにおける投資信託の報酬の一部を助成にあてる仕組みなど、金融システムを活

かした貢献活動を志向していることを評価したい。

今後は、企業の非財務面の評価、投資の環境や社会に与える影響のアセスメント等について手法やプロセスを確立し、日本の金融業界をリードしてほしい。また、その適用範囲を、インパクト・インベストメントのようなシンボリックなものにとどめるのではなく、メインストリームの投資に広げていくことを期待する。また社会貢献に関しても、より多くのステークホルダーを巻き込むと同時に、インパクト・インベストメントと寄付金・助成金の間を埋めるような新しいお金の仕組みづくりに取り組むことを期待する。

第二に健全な金融・資本市場の発展に対する貢献の面では、コンプライアンス体制の強化をまず期待したい。同グループは情報管理体制の強化について外部識者からの提言をもとに具体的な改善策を策定している。その着実な実行を期待する。コンプライアンス対策の真の実効性は、一人ひとりの社員の高い倫理観とプロとしての職業意識にゆだねられている。従って、人材育成のなかでCSR研修やボランティアプログラムを積極的にとりいれ、人事評価のシステムに社会的リーダーシップの側面を組み込むことも必要であると考ええる。

第三に、ISO26000の基本的な考え方のひとつに社会的責任に関するデュー・ディリジェンスがあるが、この考え方を同グループのCSRマネジメントに組み込んでいくことを提案したい。同グループは「アジアを代表する総合証券グループ」を経営ビジョンに掲げ、中期経営計画を策定している。経営にCSRを組み込むためには、総合証券グループとしての経営計画、事業内容が環境や社会に及ぼす影響を、ステークホルダーとの対話をもとに評価し、それに沿って個別のCSRの重点取組みポイントを改めて抽出することが必要となる。例えば大和ネクスト銀行をテコとしたリテール部門の事業戦略は消費者課題の観点でどのような影響を与える可能性があるか、ホールセール部門での日本企業のアジア進出サポートはCSRの観点でどのようなリスクがありえるか。そのようなCSRの観点からのデュー・ディリジェンスの仕組みづくりを期待する。

## 第三者意見を受けて

常務執行役  
松下浩一



大和証券グループの「CSR報告書2012」について、第三者の立場から貴重なご意見を賜りありがとうございます。特に、社会的責任投資(SRI)やインパクト・インベストメントをはじめ、当社グループの「金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する」取組みを高くご評価頂いたことは、日々の業務を通じて一層の貢献を

目指す我々にとって、大変励みになります。また、今後期待する点として頂戴した三つのご意見は、当社グループの企業価値向上に向けた取組みをさらに強化する上で、どれも有益で示唆に富んだ点ばかりです。これらのご意見を踏まえて、経営ビジョンとして掲げている「日本に強固な事業基盤を有しアジアを代表する総合証券グループ」の実現に努めて参ります。

統合報告については、国際統合報告評議会(IIRC)での議論等も参考に、持続可能な社会の構築に資する当社グループの本業や企業市民としての取組みを、ステークホルダーの皆様によりわかりやすくお伝えできるよう、今後も取り組んで参ります。

## 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13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6期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。2011年度には、日経WOMAN「女性が活躍する会社BEST100」において、総合7位・女性活用度部門3位となっています。

## GRIガイドライン・ISO26000内容索引

### アプリケーションレベルについて

大和証券グループでは、『大和証券グループCSR報告書2012』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(第3.1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。本報告書は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。

### GRIガイドライン 3.1・ISO26000内容索引

報告	記載ページ	ISO26000	
		中核主題等	項目
<b>1. 戦略および分析</b>			
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	社長メッセージ/会長メッセージ	組織統治 6.2
1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	社長メッセージ/会長メッセージ 証券ビジネスの社会的責任 CSRマネジメント(CSR課題・実績と目標)	

## 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		
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 証券ビジネスの社会的責任		
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	組織統治	6.2
2.4	組織の本社の所在地	大和証券グループの概要		
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		
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		
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		
2.8	報告組織の規模 ・従業員数 ・事業拠点数 ・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		
2.9	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 ・株式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)	目次/編集方針		
3.2	前回の報告書の発行日(該当する場合)	目次/編集方針		
3.3	報告サイクル(年次、半年ごとなど)	目次/編集方針		
3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	目次/編集方針		
報告書のスコープおよびバウンダリー				
3.5	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	企業理念・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、サプライヤーなど)	目次/編集方針		
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	目次/編集方針		
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	社員とのかかわり 環境への取組み		
3.9	報告書内で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	社員とのかかわり 環境への取組み		
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)	該当せず		
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	大幅な変更なし		
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	本表		
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	検証	7.5.3

## 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)	経営管理(コーポレート・ガバナンス)		
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)	経営管理(コーポレート・ガバナンス)		
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と性別を明記する	経営管理(コーポレート・ガバナンス)	組織統治	6.2
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・投資家とのかかわり 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(社会的および環境のパフォーマンスを含む)との関係	経営管理(コーポレート・ガバナンス)		

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	経営管理(コーポレート・ガバナンス)	組織統治	6.2
4.7		経済、環境、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関と各委員会のメンバーの構成、適性および専門性を決定するためのプロセス。性別その他の多様性の指標を考慮に入れる	経営管理(コーポレート・ガバナンス)		
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	企業理念・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	CSRマネジメント(CSR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	経営管理(コーポレート・ガバナンス)		
<b>外部のイニシアティブへのコミットメント</b>					
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	経営管理(リスク管理)(ITガバナンス・情報開示・情報セキュリティ)(コンプライアンス)		
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	証券ビジネスの社会的責任		
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超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」 ・社会的責任に関する円卓会議 ・UNEP-FI ・PRI ・CDP ・グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク ほか		
<b>ステークホルダー参画</b>					
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 ・市民社会 ・顧客 ・現地のコミュニティ ・株主および資本提供者 ・サプライヤー(供給者) ・従業員、その他の労働者および労働組合	企業理念・CSR重要課題		
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(どのグループに参画してもらい、また参画させないかの決定プロセス含む)	企業理念・CSR重要課題		
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(調査、フォーカス・グループ、コミュニティ・パネル、企業諮問パネル、文書でのコミュニケーション、経営者/組合の構造、およびその他の手段を含む)	企業理念・CSR重要課題 お客様とのかかわり 株主・投資家とのかかわり 社員とのかかわり 社会とのかかわり		
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・投資家とのかかわり 社員とのかかわり 社会とのかかわり		

## 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		社長メッセージ/会長メッセージ ステークホルダーとの経済的かかわり	組織統治 コミュニティ参画および発展	6.2 6.8
<b>経済パフォーマンス指標</b>				
<b>側面：経済的パフォーマンス</b>				
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、創出したおよび分配した直接的な経済価値	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) ステークホルダーとの経済的かかわり	コミュニティ参画および発展 コミュニティへの参加 富と所得の創出 社会的投資 6.8 6.8.3 6.8.7 6.8.9
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	証券ビジネスの社会的責任	気候変動緩和および適応 6.5.5
EC3.	中核	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	「年次報告書2012(ディスクロージャー誌)」(重要な引当金の計上基準)(退職給付金制度)	
EC4.	中核	政府から受けた相当の財務的支援	影響は軽微	
<b>側面：市場での存在感</b>				
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性別ごとの標準的新入社員賃金の比率の幅	事業特性上影響は軽微	差別および社会的弱者 労働条件および社会保護 コミュニティ参画および発展 6.3.7 6.4.4 6.8
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、業務債行および支出の割合	事業特性上影響は軽微	バリューチェーンにおける社会的責任 への働きかけ コミュニティ参画および発展 雇用の創出と技能向上 富と所得の創出 6.6.6 6.8 6.8.5 6.8.7
EC7.	中核	現地採用の手順、主要事業拠点での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	報告せず	コミュニティ参画および発展 雇用の創出と技能向上 富と所得の創出 6.8 6.8.5 6.8.7



側面：間接的な経済影響					
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	証券ビジネスの社会的責任 社会とのかかわり(2.ESG情報やCSR情報、ボランティアを社員に広めるための活動)	経済、社会、文化的権利 コミュニティ参画および発展 コミュニティへの参加 教育と文化(間接的関連) 雇用の創出と技能向上 技術開発および技術へのアクセス(間接的関連) 富と所得の創出 社会的投資	6.3.9 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9
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	該当せず	経済、社会、文化的権利 バリューチェーンにおける社会的責任の働きかけ 財産権の尊重 必要不可欠なサービスへのアクセス(間接的関連) コミュニティ参画および発展 雇用の創出と技能向上 技術開発および技術へのアクセス(間接的関連) 富と所得の創出 社会的投資	6.3.9 6.6.6 6.6.7 6.7.8 6.8 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9

環境

マネジメントアプローチ	環境への取組み(考え方・基本姿勢) 環境への取組み(環境マネジメント)	組織統治 環境	6.2 6.5
-------------	--	------------	------------

環境パフォーマンス指標					
<b>原材料</b>					
EN1.	中核	使用原材料の重量または量	該当せず		
EN2.	中核	リサイクル由来の使用原材料の割合	該当せず		
<b>エネルギー</b>					
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	環境への取組み(CO <sub>2</sub> 排出量)		
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	環境への取組み(CO <sub>2</sub> 排出量)		
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	環境への取組み(CO <sub>2</sub> 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	環境への取組み(環境負荷低減に向けた取組み)	環境 持続可能な資源の使用	6.5 6.5.4
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	環境への取組み(環境負荷低減に向けた取組み)		
<b>水</b>					
EN8.	中核	水源からの総取水量	環境への取組み(その他環境負荷)		
EN9.	追加	取水によって著しい影響を受ける水源	影響は軽微		
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	報告せず		
<b>生物多様性</b>					
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内で、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	該当せず	環境 環境保護、生物多様性、および自然 生息地の回復	6.5 6.5.6
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	該当せず		
EN13.	追加	保護または復元されている生息地	該当せず		
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	報告せず	環境 環境保護、生物多様性、および自然 生息地の回復 コミュニティへの参加	6.5 6.5.6 6.8.3
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	該当せず	環境 環境保護、生物多様性、および自然 生息地の回復	6.5 6.5.6
<b>側面：排出物、廃水および廃棄物</b>					
EN16.	中核	重量で表記する、直接及び間接的な温室効果ガスの総排出量	環境への取組み(CO <sub>2</sub> 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の総排出量	環境への取組み(CO <sub>2</sub> 排出量)	環境 気候変動緩和および適応	6.5 6.5.5
EN18.	追加	温室効果ガス排出量の削減のための率先取り組みと達成された削減量	環境への取組み(CO <sub>2</sub> 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		
EN20.	中核	種類別および重量で表記するNOx、SOx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		
EN21.	中核	水質および放出先ごとの総排水量	影響が軽微		
EN22.	中核	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	環境への取組み(廃棄物の発生量とリサイクルの推移)	環境 汚染の予防	6.5 6.5.3
EN23.	中核	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	該当せず		
EN24.	追加	パーゼール条約付属文書I、II、IIIおよびVII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	該当せず		
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および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	該当せず	環境 汚染の予防 持続可能な資源の使用 環境保護、生物多様性、および自然 生息地の回復	6.5 6.5.3 6.5.4 6.5.6



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	環境への取組み(環境負荷低減に向けた取組み)	環境 持続可能な資源の使用 バリューチェーンにおける社会的責任 への働きかけ 持続可能な消費	6.5 6.5.4 6.6.6 6.7.5
EN27.	中核	カテゴリ別の、再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	該当せず	環境 汚染の予防 持続可能な資源の使用 持続可能な消費	6.5 6.5.3 6.5.4 6.7.5
法令遵守					
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	該当せず	環境	6.5
輸送					
EN29.	追加	組織の業務に使用される製品、その他物品および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	報告せず	環境 持続可能な資源の使用 バリューチェーンにおける社会的責任 への働きかけ	6.5 6.5.4 6.6.6
総合					
EN30.	追加	種類別の環境保護目的の総支出および投資	報告せず	環境	6.5

## 社会

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	組織統治 労働慣行 労働における基本的原則、権利 社員とのかかわり(考え方・基本姿勢)	6.2 6.4 6.3.10
労働慣行とディーセント・ワーク(公正な労働条件)のパフォーマンス指標					
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。性別で内訳する	大和証券グループの概要 社員とのかかわり	労働慣行 雇用および雇用関係	6.4 6.4.3
LA2.	中核	新規雇用および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	社員とのかかわり(大和証券グループ 連結社員数)(雇用・採用における取 組み)	労働慣行 雇用および雇用関係 労働条件および社会的保護	6.4 6.4.3 6.4.4
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 境への取組み)	労働慣行 雇用および雇用関係 労働条件および社会的保護	6.4 6.4.3 6.4.4
LA15.	中核	性別ごとに示した育児休暇後の復職率と仕事への定着率	社員とのかかわり(働きやすい職場環 境への取組み)	労働慣行 労働条件および社会的保護	6.4 6.4.4
雇用関係					
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(従業員組合との関 係)	労働慣行 雇用および雇用関係 労働条件および社会的保護 社会対話 労働における基本的原則および権利	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.3.10
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	報告せず	労働慣行 雇用および雇用関係 労働条件および社会的保護 社会対話	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5
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	報告せず	労働慣行 労働における安全衛生	6.4 6.4.6
LA7.	中核	地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合及び業 務上の総死亡者数。地域別および性別ごとに示す。	報告せず	労働慣行 労働における安全衛生 コミュニティ参画および発展 コミュニティへの参画 教育および文化 健康	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8
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(働きやすい職場環 境への取組み)	労働慣行 労働における安全衛生 コミュニティ参画および発展 コミュニティへの参画 教育および文化 健康	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8
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	報告せず	労働慣行 労働における安全衛生	6.4 6.4.6
研修および教育					
LA10.	中核	従業員のカテゴリ別、および性別による、従業員当たり年間 平均研修時間	報告せず	労働慣行 職場における人材育成および訓練	6.4 6.4.7
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)	労働慣行 職場における人材育成および訓練 雇用創出および技能開発	6.4 6.4.7 6.8.5
LA12.	追加	定期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。性別による内訳を示す	社員とのかかわり(人材の育成とスキ ルアップ)	労働慣行 職場における人材育成および訓練	6.4 6.4.7
多様性と機会均等					
LA13.	中核	性別、年齢グループ、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)の構成および従業 員カテゴリ別の従業員の内訳	社員とのかかわり(雇用・採用におけ る取組み)	差別および社会的弱者 労働における基本的原則および権利 労働慣行 雇用および雇用関係	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3

男女同一報酬					
LA14.	中核	事業の主要なロケーションによる、従業員のカテゴリ別の基本給与と報酬の男女比	報告せず	差別および社会的弱者労働における基本的原則および権利労働慣行 雇用および雇用関係 労働条件および社会的保護	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4

人権					
マネジメントアプローチ			人権啓発への取組み(人権に関する考え方)	組織統治 人権 デューディリジェンス 人権に関する危機的状況 苦情解決 バリューチェーンへの社会的責任の働きかけ	6.2 6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.6 6.6.6

人権パフォーマンス指標					
投資および調達慣行					
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、重大な投資協定と契約の割合とその総数	人権保護への著しい懸念がある地域への事業展開はなし	人権 デューディリジェンス 加担の回避 バリューチェーンへの社会的責任の働きかけ	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6
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)および請負業者その他の業務パートナーの割合ととられた措置	人権保護への著しい懸念がある地域への事業展開はなし	人権 デューディリジェンス 加担の回避 雇用および雇用関係 バリューチェーンへの社会的責任の働きかけ	6.3 6.3.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
HR3.	中核	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	人権啓発への取組み	人権 加担の回避	6.3 6.3.5
無差別					
HR4.	中核	差別事例の総件数ととられた是正措置	該当せず	人権 苦情解決 差別および社会的弱者労働における基本的原則および権利雇用および雇用関係	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3
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犯されたか、あるいは著しいリスクにさらされるかもしれないと判断された業務および主要なサプライヤーと、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	人権 デューディリジェンス 人権に関する危機的状況 加担の回避 市民および政治的権利 労働における基本的原則および権利 雇用および雇用関係 社会対話	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5
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、主要なサプライヤー、児童労働の有効な廃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なし	人権 デューディリジェンス 人権に関する危機的状況 加担の回避	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5
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、主要なサプライヤーと、あらゆる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なし	差別および社会的弱者労働における基本的原則および権利 バリューチェーンにおける社会的責任への働きかけ	6.3.7 6.3.10 6.6.6
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	人権 加担の回避 雇用および雇用関係 バリューチェーンにおける社会的責任への働きかけ	6.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6
先住民の権利					
HR9.	追加	先住民の権利に関係する違反事例の総件数ととられた措置	該当せず	人権 苦情の解決 差別および社会的弱者 市民および政治的権利 財産権の尊重	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7
評価					
HR10.	中核	人権に関する適性審査および/または影響アセスメントの対象となっている事業の割合と総数	報告せず	人権 デューディリジェンス 人権に関する危機的状況 加担の回避	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5
改善					
HR11.	中核	人権に関する苦情申し立ての件数。公式な苦情申し立てのシステムを通じて指摘され、解決されたもの	報告せず	人権 苦情の解決	6.3 6.3.6

社会					
マネジメントアプローチ			社会とのかかわり(考え方・基本姿勢) コンプライアンス	組織統治 公正な事業慣行 コミュニティ参画と発展	6.2 6.6 6.8
社会パフォーマンス指標					
コミュニティ					
SO1.	中核	現地コミュニティへの参画、影響アセスメント、開発プログラムの実施に関わっている事業の割合	事業特性上影響が軽微	経済的・社会的・文化的権利 コミュニティ参画と発展 コミュニティへの参画 社会的投資	6.3.9 6.8 6.8.3 6.8.9
SO9.	中核	現地のコミュニティに対して見過ごすことのできない負の影響がありうる、または実際に負の影響があった事業拠点	該当せず	経済的・社会的・文化的権利 汚染の予防	6.3.9 6.5.3
SO10.	中核	現地のコミュニティに対して見過ごすことのできない負の影響がありうる、あるいは実際に負の影響があった事業拠点に対して取られた予防策あるいは緩和策	該当せず	環境保護・生物多様性・自然生息地の回復 コミュニティへの参画と発展	6.5.6 6.8
不正行為					
SO2.	中核	不正行為に関するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	経営管理 (ITガバナンス・情報開示・情報セキュリティ) リスク管理	公正な事業慣行 汚職防止	6.6 6.6.3
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	経営管理(コンプライアンス)		
SO4.	中核	不正行為事例に対応してとられた措置	該当せず		
公共政策					
SO5.	中核	公共政策の位置づけおよび公共政策開発への参加およびロビー活動	報告せず	公正な事業慣行 責任ある政治関与 コミュニティ参画	6.6 6.6.4 6.8.3
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	報告せず		
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	該当せず	公正な事業慣行 公正な競争 財産権の尊重	6.6 6.6.5 6.6.7
法令遵守					
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	該当せず	公正な事業慣行 汚職防止 財産権の尊重 富と所得の創出	6.6 6.6.3 6.6.7 6.8.7

製品責任					
マネジメントアプローチ			ITガバナンス・情報開示・情報セキュリティ お客様とのかかわり(考え方・基本姿勢)	組織統治 公正な事業慣行 消費者課題	6.2 6.6 6.7
製品責任のパフォーマンス指標					
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の割合	事業特性上当てはまらず	経済、社会、および文化的権利 バリューチェーンにおける社会的責任の働きかけ 消費者課題	6.3.9 6.6.6 6.7 6.7.4 6.7.5
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掲載	事業特性上当てはまらず	消費者の安全衛生の保護 持続可能な消費	6.7.4 6.7.5
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	お客様とのかかわり(お客様との信頼関係強化)	消費者課題 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、および公正な契約慣行 消費者の安全衛生の保護 持続可能な消費	6.7 6.7.3 6.7.4 6.7.5
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	該当せず	消費者へのサービス、支援ならびに苦情、および紛争の解決 教育と意識向上	6.7.6 6.7.9
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(お客様の声を活かす仕組み)	消費者課題 消費者の安全衛生の保護 持続可能な消費 消費者へのサービス、支援ならびに苦情、および紛争の解決 必要不可欠なサービスへのアクセス 教育と意識向上	6.7 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.8 6.7.9
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	お客様とのかかわり(お客様との信頼関係強化)	消費者課題 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、および公正な契約慣行 消費者へのサービス、支援ならびに苦情、および紛争の解決 教育と意識向上	6.7 6.7.3 6.7.6 6.7.9
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	該当せず		

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	該当せず	消費者課題 消費者データ保護およびプライバシー	6.7 6.7.7
法令遵守					
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	該当せず	消費者課題 消費者サービス、支援ならびに苦情、および紛争の解決	6.7 6.7.6

### 金融サービス業業種別補足文書(2008)

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	CSRマネジメント(CSR推進体制)
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	報告せず
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令遵守に関するモニタリングの方法	経営管理(コンプライアンス)
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推進体制) 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に関する顧客、投資家、取引先との相互作用	お客様とのかかわり(お客様との信頼関係強化) 株主・投資家とのかかわり
製品およびサービスの影響(パフォーマンス指標)			
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、零細・中小・大規模などの規模別、業種別割合	大和証券グループの概要 証券ビジネスの社会的責任
FS7.	中核	目的別に分類した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	証券ビジネスの社会的責任
FS8.	中核	目的別に分類した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	証券ビジネスの社会的責任
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その頻度	経営管理(コーポレート・ガバナンス)
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をもつ投資(資産)比率と企業数	報告せず
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	証券ビジネスの社会的責任
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かかわる、環境あるいは社会的課題に関する議決権行使の方針	証券ビジネスの社会的責任
社会(パフォーマンス指標)			
コミュニティ			
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)	該当せず
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優先した行動	お客様とのかかわり(お客様との信頼関係強化) 社会とのかかわり(4.財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動)
製品責任(パフォーマンス指標)			
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)			
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	CSRマネジメント(CSR課題・実績と目標) 社会とのかかわり(1.経済・金融分野での教育・研究活動)

# 大和証券グループ

