



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の笑顔で表紙を飾りました。

社長メッセージ



大和証券グループは、証券子会社2社の合併により、“新”大和証券を発足し、新たな時代をスタートしました。また、2012年4月からの3年度を対象期間とした中期経営計画～“Passion for the Best” 2014～を策定し、その初年度にあたる当期においては、「再生(Turnaround)」をテーマとし、効率経営の追求による黒字転換に集中的に取り組みました。

事業環境は、長引く景気低迷により2012年6月にTOPIX(東証株価指数)がバブル崩壊後の最安値を更新するなど、特に上期において厳しい状況となりました。その後、11月中旬以降の政権交代に向けた動きのなかで、異常な円高・株安状態が一挙に修正局面へと転換しました。年末にはその流れが一段と加速し、極端に割安に放置されていたわが国株式市場は、外国人投資家の主導によりリーマン・ショック直前の水準をようやく回復しました。東証一部の1日平均売買代金をみても、昨年までは1兆円前後で推移していましたが、年明け以降は3ヵ月連続で2兆円を超える状況となりました。一方、海外市場、とりわけ米国では、雇用改善や住宅市場の底入れに伴う景気回復期待からダウ平均が史上最高値を更新し、ドイツを始めとするその他の主要国も株高基調が継続しました。

こうしたなかで、グループ全体として継続的な固定費削減の取り組みや組織運営の効率化を進める一方、独自の証銀連携ビジネスモデルの確立、アセット・マネジメント事業の収益力強化、富裕層向けビジネスの強化、ミドル・マーケットの

カバレッジ強化、ホールセールビジネスの再構築を個別戦略として推進しました。

こうした活動の結果、純営業収益4,173億円、経常利益951億円、当期純利益729億円と、中期経営計画初年度での黒字転換というコミットメントを達成しました。

中期経営計画2年目となる2013年度のテーマは、「成長(Growth)」です。今後個人金融資産のダイナミックな資金シフトが想定されるなか、「貯蓄から投資へ」のシフトを促進し、潤沢なリスクマネーを企業や公共部門に供給することで日本経済の再生・活性化に貢献すべくグループの総力を結集して取り組んでいきます。さらに、革新的な金融商品やサービスの提供を通じて、気候変動や途上国の貧困削減などのグローバルな課題の解決に対しても引き続き取り組んでまいります。

大和証券グループは、企業価値の創造と、持続可能な社会の形成に引き続き貢献すべく、新たな成長ステージを進んでいきます。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。

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「信頼の構築」を企業理念として掲げており、金融・資本市場を通じて社会および経済の発展に貢献することが、自らの社会的使命であり、お客様と社会からの信頼が自らの持続的成長の源泉であると考えています。役職員が、金融・資本市場の担い手としての誇りと誠実さを持って働くことで、それが外部に伝わり、ステークホルダーとの強固で永続的な信頼関係が築かれていきます。

コーポレート・ガバナンスも企業の持続的成長のための仕組みです。当社グループは企業理念を理解した高い倫理観と、プロフェッショナリズムを持つ役職員を基盤としつつ、人権・労働、法令、財務・会計などの分野で経験と実績のある方々を社外取締役を迎えるなど、ガバナンスの強化に取り組んできました。

大和証券グループはこの想いのもとに、役職員が働きがいを感じ、持てる力のすべてを発揮できる職場環境を整備してきました。男女の分け隔てなくキャリア設計ができるよう

な仕組みを実現したことにより、企業グループとしての競争力を大きく高める一方で、高次元のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて努力しています。

透明性が高く、信頼感・連帯感を礎とした企業風土の醸成、「貯蓄から投資へ」の流れの創成と加速への努力、投資のリターンを期待しながら社会的リターンも追求する商品を積極的に販売するなど、投資を通じた社会貢献への取組みなどによって、企業価値の向上が図られるものと確信しています。今後とも、大和証券グループの持続的成長に向けた道筋を確かなものにすべく、あらゆる経営努力に傾注したいと考えています。

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2013』では、年次報告書（ディスクロージャー誌）との統合を視野に、両報告書全体でステークホルダーへの積極的な情報開示に努めています。

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、環境・社会・ガバナンス (ESG) 情報のエッセンスを年次報告書に盛り込んだことから、『CSR報告書2013』はPDF版のみとし、ISO26000、GRIのサステナビリティ・レポート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。

本書の対象範囲など

対象読者：

主にお客様、株主・投資家、社員を始め、取引先、政府、NPO/NGO、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。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：

2012年度(2012年4月～2013年3月)。

一部、期間外の情報を含みます。

発行時期：2013年8月

(前回発行：2012年9月、次回発行予定：2014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@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 大和証券グループ企業理念と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
- 11 CSRマネジメント
- 12 CSR課題・実績と目標
- 15 経営管理
 - コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - リスク管理
 - ITガバナンス・情報開示・情報セキュリティ

社会性報告

- 21 お客様とのかかわり
- 23 株主・投資家とのかかわり
- 24 社員とのかかわり
- 28 人権教育・啓発への取組み
- 29 社会とのかかわり

環境報告

- 33 環境への取組み

経済性報告

- 35 ステークホルダーとの経済的かかわり
- 36 第三者意見／第三者意見を受けて
- 37 社外からの評価
- 38 GRIガイドライン・ISO26000内容索引
- 46 CSR関連データ集
- 50 用語集

■ 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)

13,426人

●連結対象子会社

52社

●持分法適用会社

8社

●発行済み株式総数

1,749,378,772株

(2013年3月31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124*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なっています。
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

投資銀行業務を行なっています。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。

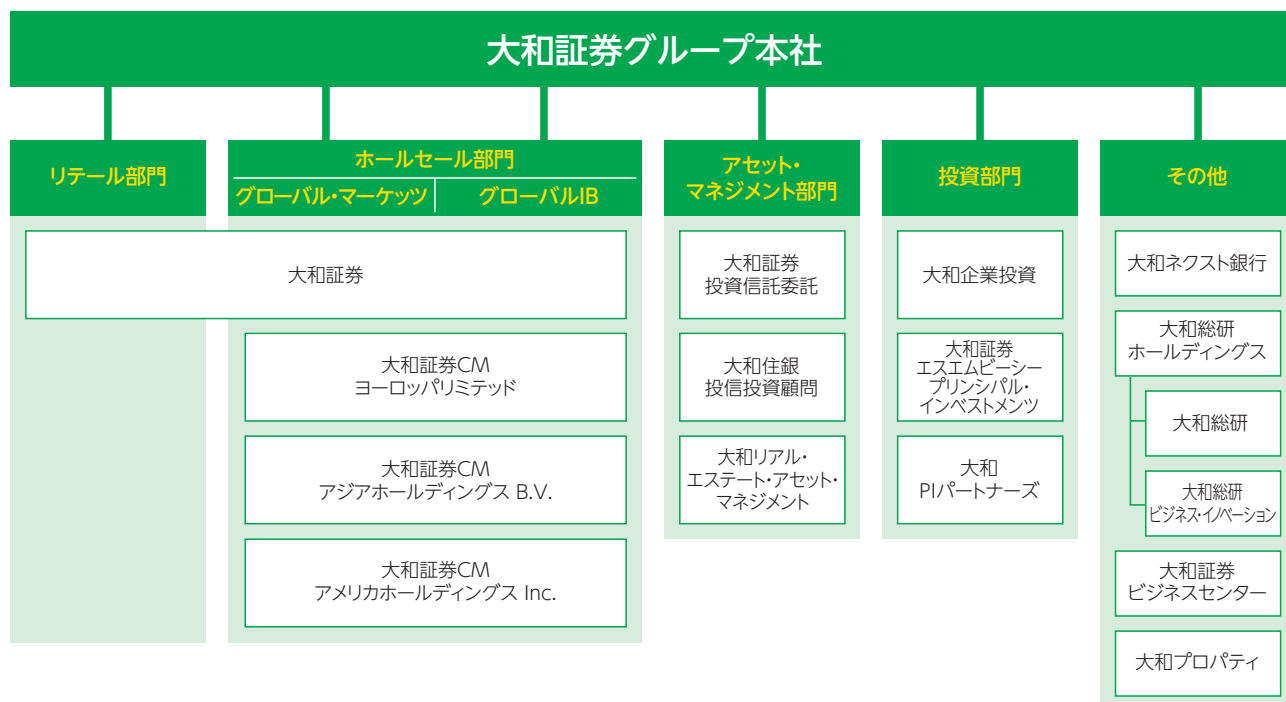
5. 投資部門

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。

※ 2013年6月30日現在



■ 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**

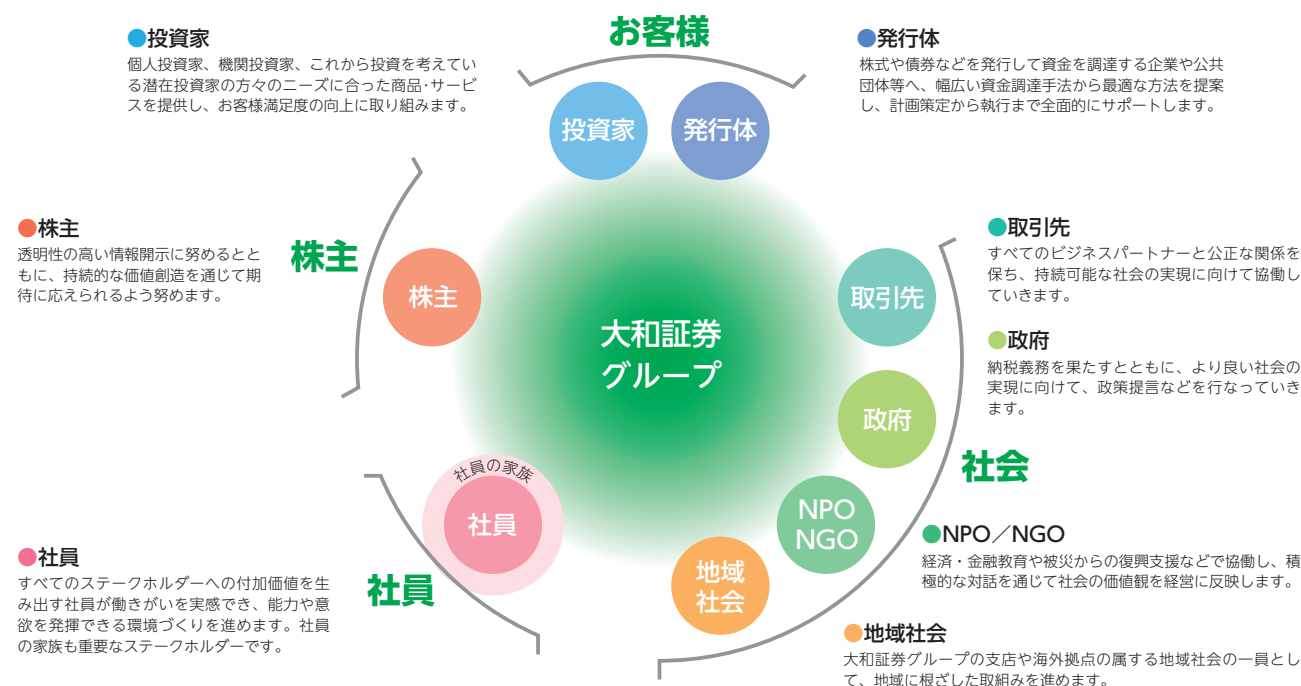
これらを実践する社員が、高いモチベーションで仕事に誇りを持って行動することが重要課題推進の上で大切であると考えています。

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、お金という経済の健全な血液の循環を促すことで、企業や国・地域の人権・労働環境や地球環境に配慮した持続的な発展に貢献するという役割と社会的責任を担っています。

■ 社会的課題解決に向けて金融の果たすべき使命

企業は、持続可能な社会の実現に向けてこれまで以上に極めて重要な役割を担うようになっています。特に、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)」に加盟、「責任投資原則 (PRI)」、「カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト (CDP)」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。

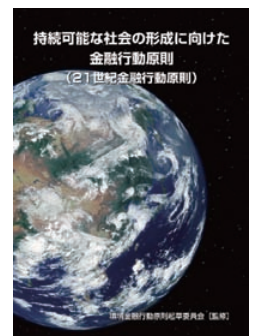
2010年1月には、持続可能性と責任あるビジネスを約束する企業の政策形成のためのプラットフォーム、「国連グロー

バル・コンパクト (GC)」に、日本国内の証券会社として初めて加盟し、原則に則り、事業活動を進めています。また、「国連ミレニアム開発目標 (MDGs)」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・販売に努めています。

● 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積極的にかかわり、その枠組みづくりに主要な役割を果たしました。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。

また、当社グループが推進する「未来を創る投資—インパクト・インベストメント」が、2013年3月の第2回総会で、グッド・プラクティスのひとつに選ばれました。



■ 大和証券グループの取組み

● インパクト・インベストメント債券

従来のSRI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。

2012年度は、6銘柄計721億円 of インパクト・インベストメント債券を販売しました。なかでも「アグリ・ボンド」は、農

業をテーマとした初めての売出債であり、また、民間機関としても初の発行となります。初回起債で成功を収め、2013年2月に2回目を起債しました。

インパクト・インベストメント債券の国内累計販売額は、2013年3月末現在6,972億円、うち大和証券の販売額は4,502億円、大和証券のシェアは65%となっています(大和証券調べ)。

●世界銀行グループ／大和証券グループ インパクト・インベストメントフォーラム

2010年に日本で初めて当社グループが発売した「グリーンbond」は、世界銀行が発行する債券のひとつです。世界銀行を通じて集まった資金は、地球温暖化防止にかかわる取組み「グリーンプロジェクト」に貸し出されます。2012年度は、「IMF・世銀総会2012」(2012年10月)の東京開催にあわせ発行しました。また同時期には、世界銀行グループと共同で個人投資家向けフォーラム「世界が抱える環境・貧困問題の解決に向けて」を開催、世界規模の課題解決に取り組む世界銀行と国際金融公社の活動が報告されました。

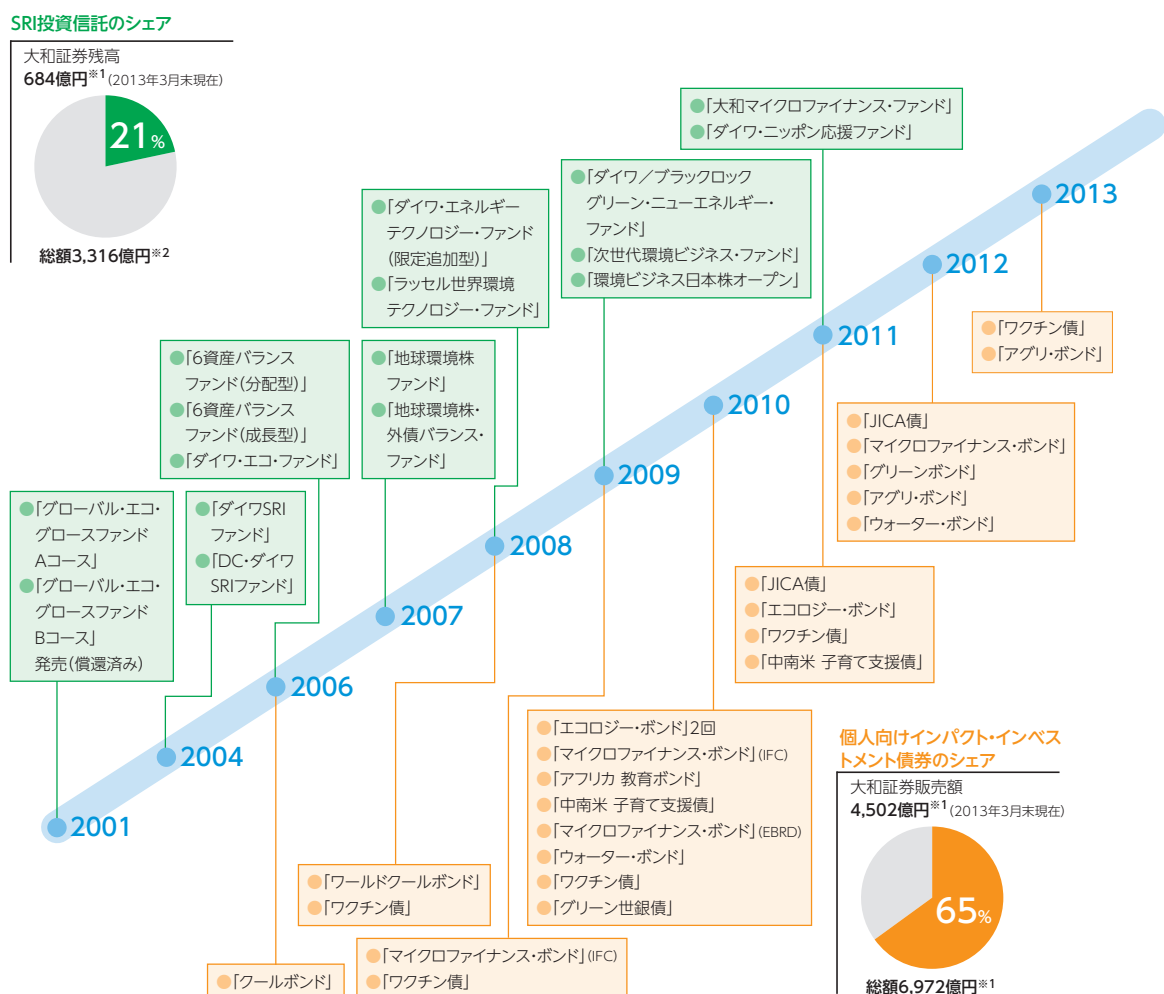
●JICA インパクト・インベストメントフォーラム

2011年12月に個人投資家向けにも発行された「JICA債」を、2012年も引き続き発行しました。この発行に伴い、東京・大阪で大規模フォーラムを開催、また広島と名古屋でも支店セミナーを行ないました。東京フォーラム「国際協力で実現するあなたと世界の絆」では、JICA理事、研究者、NPO等をパネリストに、安全安心な社会をテーマにディスカッションを行ないました。大阪フォーラム「あなたと世界をつなぐ社会貢献型債券」においては、地元の企業と研究者をお招きし、持続可能なビジネスモデルと国際貢献をテーマにディスカッションを行ないました。

●世界銀行「グリーンbond」50銘柄発行を達成

2012年10月に世界銀行が発行した3銘柄の「グリーンbond」をもって、計52銘柄の「グリーンbond」が発行されることとなりました。この3銘柄の単独主幹事が大和証券であり、大和証券グループではこれまで16銘柄の主幹事を務めました。52銘柄の発行通貨数は17通貨、発行総額は35億米ドル相当となっています。

大和証券グループのSRI投資信託とインパクト・インベストメント債券の歩み



● ワクチン債：

影響力のあった社会貢献型債券のベスト25のひとつに選出
2008年に日本で初めて当社グループが発売した「ワクチン債」は、2013年3月に発行された「ワクチン債」をもって販売額が合計で1,250億円となりました。IFFImの債券発行による資金調達のうち、3分の1以上を当社グループで担当しています。金融専門誌である「ユーロウィーク」誌によって、「最も影響力のあった社会貢献型債券のベスト25」のひとつに選出されました。「ワクチン債」が、現在の日本で数十億ドルにのぼるインパクト・インベストメントの先駆けとなったことが評価されました。

● 地方銀行によるインパクト・インベストメントへの参加

投資を通じた地球温暖化対策に貢献するという取組みに賛同し、中国銀行が「世界銀行グリーンボンド」を購入しました。中国銀行の子会社である中銀証券では、同時期に大和証券とともに「グリーンボンド」を販売しています。なお、中国銀行独自の取組みとして、「グリーンボンド」の販売で得た収益の一部をNPOに寄付しています。

● 大和マイクロファイナンス・ファンド：

マイクロファイナンス機関への融資を実行

「大和マイクロファイナンス・ファンド」は、途上国の貧困問題に取り組むマイクロファイナンス機関 (Microfinance Institutions: 以下、MFI) の活動を直接的な融資を含めて資金面で支援することを目的として、2011年3月1日に設定されました。実質的な運用はマイクロファイナンスに特化した運用会社であるDWMアセット・マネジメント社が行っており、2013年2月末時点で25件のMFIへの融資を実行しています。

● ミャンマー資本市場育成支援

大和総研は、2012年5月にミャンマー中央銀行、東京証券取引所グループ (現：日本取引所グループ) と、ミャンマーにおける証券取引所設立に係る覚書 (MOU) を締結しました。ミャンマーの企業に資金調達の場を提供し、投資家の資産形成を可能とする証券取引所を2015年に開設するプロジェクトです。以来、政府関係者への提言活動やミャンマーでのセミナー開催、同国からの研修生受入れ、といったさまざまな取組みを行ってきました。

また、JICAの「ミャンマー国経済改革支援調査」に協力しています。当案件は、ミャンマーの経済開発の実施に必要な政策立案能力の向上のため、政策提言および人材育成を行なうものです。大和総研は、日本取引所グループとともに資本市場に関する研修を担当し、また、経済・金融グループの有識者による政策提言の策定を支援しています。

一方、日系企業数社の協力を得て、ミャンマー中央銀行の

業務効率化を目的としたクラウド型OA環境を構築し、2012年12月より利用が開始されました。同月および2013年1月、2月には、ミャンマー中央銀行向けOA研修も実施しています。

当社グループでは、今後もグループの総力をあげてミャンマーの資本市場育成を支援していきます。



調印式

● ESG IRミーティングを開催(アテンド)

PRIに署名する金融機関の増加に伴い、責任投資を専門とするアナリストやファンドマネジャーが誕生しています。このような投資家の責任投資を促進する取組みとして、当社グループではESG IRミーティングを企画しています。2013年1月時点で3社のミーティングを実施しており、発行体、参加投資家双方から高評価を受けています。ESGという切り口から企業価値の認識を深めてもらうため、企業のIR部やCSR部がメインスピーカーとなり、参加投資家との質疑応答を行ないました。

● 大和証券投資信託委託 ESG投資推進体制

大和証券投資信託委託は、PRIおよび21世紀金融行動原則の署名機関としてESG投資への取組みを図るため、運用本部内にESG担当者を配置し、組織的に推進する体制としています。アナリストによる企業調査においては、財務情報に加え、非財務情報、特にガバナンスの視点を重視した企業評価を実施しています。外部運用委託先の選定、モニタリングにおいては、委託先のESG投資方針・取組み状況を確認するなど、ESG投資を積極的に推進しています。また、投資先企業とのエンゲージメント (経営陣とのミーティング、議決権行使など) を通じ、企業のESGへの取組みの向上を働きかけています。社内向けの取組みとしては、ESG投資についての社内セミナーや研修を実施しています。

● 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投資信託

SRI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。このなか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投資信託の純資産残高の合計は、2013年3月末現在、684億円となっています(大和証券調べ)。

●大和住銀投信投資顧問がPRIに署名

大和住銀投信投資顧問がPRIに署名しました。「受益者のために長期的視点に立ち最大限の利益を最大限追求する義務」を果たすという目的、すなわち投資パフォーマンスのさらなる向上を目指すために、従来から取り組んできた運用手法をさらに強化するという観点から本活動を行なうものです。本原則への署名を契機に、ESGにかかわる諸問題に関する分析、評価の強化を図る観点から、ESG委員会を設置するとともに、所要の規則の制定を行なっています。

●大和証券からヤング・グローバル・リーダーズ選出

「マイクロファイナンス・ボンド」の立ち上げなどにかかわり、インパクト・インベストメントの拡大に大きく貢献した当社グループの山本聡が、「ヤング・グローバル・リーダーズ2012」の1人に選出されました。世界経済フォーラムによって選出・表彰されたヤング・グローバル・リーダーズは、世界各地の民間企業、政府機関、学界、メディア、非営利団体、芸術・文化界の出身者から構成されており、より良い未来の形成のために公共の利益にかかわる課題に取り組んでいます。



大和証券 山本 聡

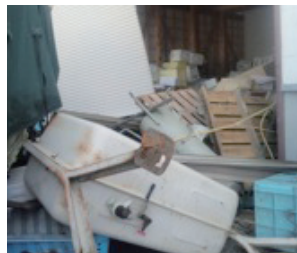
●被災地の未上場企業を支援するファンドを設立

(大和企業投資)

大和企業投資では、独立行政法人 中小企業基盤整備機構、七十七銀行、岩手銀行、東邦銀行および青森銀行等からの出資を受け「東日本大震災中小企業復興支援投資事業有限責任組合」を組成しました。この投資ファンドは、被災地域の未上場企業に対する機動的なリスクマネーの供給を通じて、被災からの復旧・復興、新事業展開、転業、事業の再編、継承等、または起業によって新たな成長・発展を目指す企業を積極的に支援することにより、より早期の被災地域の復興

と持続的発展に貢献することを目的としています。大和企業投資ではこのファンドを運営するために新たに東北支社を設立し、当社グループの広範なネットワークの活用はもとより、中小企業基盤整備機構および地域金融機関等と密な連携を図り、投資先企業の成長を支援していきます。

また、2012年11月、宮城県仙台市と石巻市において、宮城県内の中小企業を対象とした、各種融資制度、金融支援制度、新たな地域産業復興モデルの創出として用いられる手法「ファンド」のプレゼンテーションを実施しました。宮城県、政府系金融機関、政府系買取機構、ファンド会社の説明会です。



マルヤ五洋水産 被災直後



マルヤ五洋水産 加工場 再建途上

■バリューチェーンマネジメント

バリューチェーンに関する考え方と推進体制

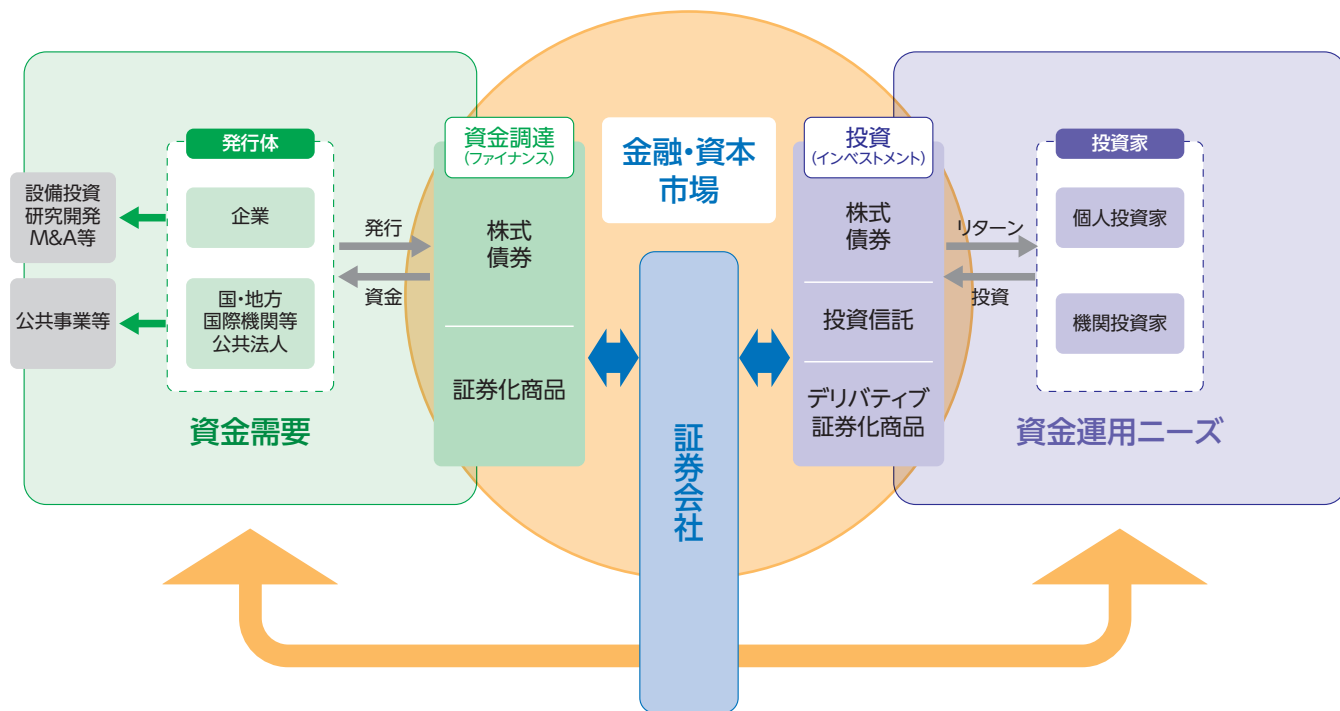
証券会社にとって、投資家(お客様)に販売する株式や債券等の有価証券が中核的な金融商品です。当社グループでは、有価証券の発行体である企業や団体から投資家までの健全なバリューチェーンの構築・維持に努めることが、持続可能な社会の形成に極めて重要であると考えています。そのために、環境・社会・ガバナンスに配慮した良質の金融商品やサービスをより多く投資家に提供できるように、適切な推進体制を整えています。たとえば、資金調達を目指す発行体に対して、日本証券業協会の自主規制ルール(ガイドライン)である有価証券の引受け等に関する規則にもとづき、引受審査マニュアルを整備して、引受審査部門が発行体を厳格に審査する体制を整えています。また関連部署が連携して、必要に応じて発行体に改善を提案、コンサルテーションを適宜実施しています。このようなプロセスを経て初めて、資金調達が行なわれます。

当社グループでは、21世紀金融行動原則に賛同し署名しています。運用・証券・投資銀行業務ガイドラインとして、各種の業態独自基準を遵守しています。

- ・金融庁「企業内容等開示ガイドライン等」
- ・金融商品取引所の適時開示規則
- ・金融商品取引所「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領
- ・中央環境審議会総合政策部会「環境と金融に関する専門委員会報告書」(2010年6月)
- ・国連責任投資原則(PRI)

- ・責任ある不動産投資 (RPI)
- ・日本証券業協会「自主規制規則 (定款・諸規則等)」
- ・投資信託協会「自主規制規則 (定款・諸規則等)」
- ・日本投資顧問業協会「自主規制規則 (定款・諸規則等)」
- ・日本証券業協会「証券業界における社会貢献活動への取り組みにあたって (基本的考え方)」(2009年9月)
- ・日本証券業協会「証券業界の環境問題に関する行動計画」(2008年2月)

バリューチェーンマネジメント



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ています。この経営ビジョンを実現するために、社員が日常業務のなかで常に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。

CSR推進体制

持続可能な社会の形成と経営ビジョンの実現に向けて、役職員は、日々業務のなかで企業理念の実践に努めています。各部門がそれぞれの活動を毎年見直し課題を改めて認識し、次年度の活動目標をたて実行するPDCA(計画・実行・評価・改善)サイクルを推進しています。そのCSR課題・実績と目標をCSR報告書で毎年開示しています。

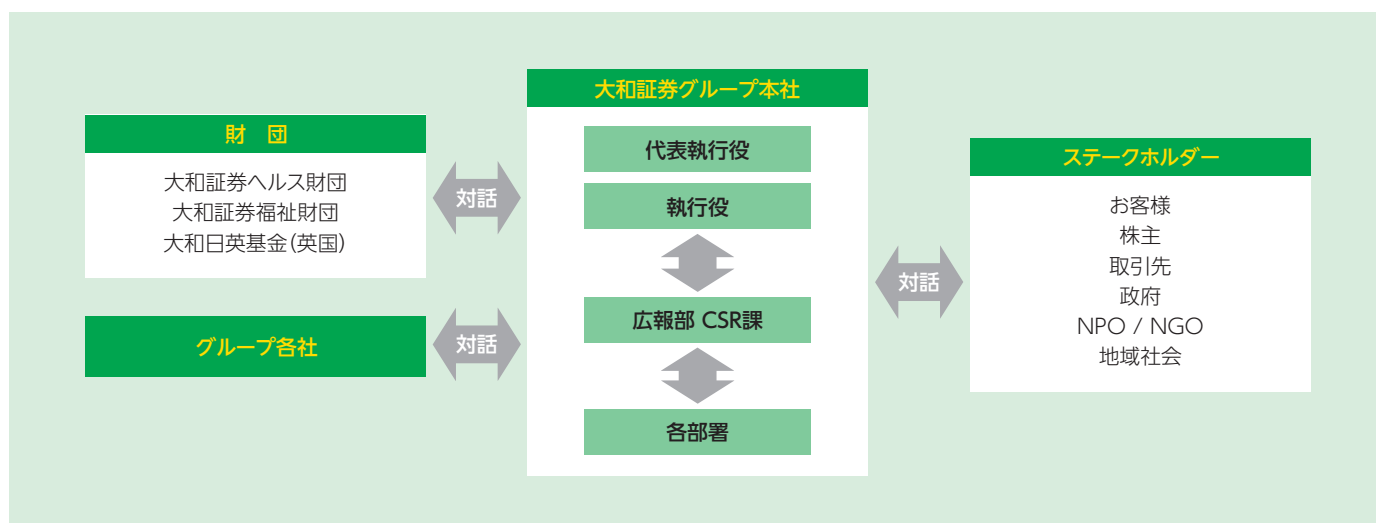
さらに、広報部CSR課は、社内外の会合等での情報収集や対話を積極的に行なっています。当社グループの新入社

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。



対話で考えるCSR

CSR推進体制



■ 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

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
SRI、インパクト・インベストメント商品の開発・販売	- インパクト・インベストメント債券(6銘柄計721億円)を販売 - ユーロウィークが2008年のワクチン債を「最も影響力のあった社会貢献型債券のベスト25」に選出 21世紀金融行動原則にて「インパクト・インベストメントへの取組み」がグッド・プラクティスに選出	◎	SRI、インパクト・インベストメント推進
CSR、SRI情報の提供の拡大	「業界動向と主要企業がひと目でわかる 新エネルギー」発刊 「ESGニュース」のウェブサイトでの情報提供を継続。「ESGの広場」公開開始 - インパクト・インベストメント・セミナーをオンデマンドで配信	○	CSR、SRI情報の提供拡大
東日本大震災復興支援の継続	- 大和証券フェニックスジャパン・プログラムによる第1期助成プログラムを開始 「東日本大震災中小企業復興支援ファンド」の最初の出資先決定	◎	東日本大震災復興支援の継続

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

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
経済・金融教育への貢献	- 大学等での講義(慶應ビジネススクールほか) - 中・高等学校の教職員、生徒の企業研修の受入れ(7件)	△	経済・金融教育への貢献
一般顧客向けセミナー／フォーラムの実施(3回以上)	- IMF世銀総会の開催にあわせ、個人投資家向けフォーラムを開催 - JICA債発行に伴い、東京・大阪で大規模フォーラムを開催 - 初心者のための金融教室(手話・文字通訳付き)を開催	◎	一般顧客向けセミナー／フォーラムの実施(5回以上)

CSRマネジメント

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
個別テーマに関する専門家との対話	・「対話で考えるCSR」開催(4回)	○	個別テーマに関する専門家との対話
グループ内関係部署との関係強化	・本業を通じたCSRの実践で連携	△	グループ内関係部署との関係強化

コーポレート・ガバナンス

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
災害発生時における危機管理態勢の強化	- 事業継続計画(BCP)の見直しを実施 - 業務継続訓練・安否確認訓練を実施し、危機管理態勢の社内周知を徹底	○	災害発生時における危機管理体制の強化
使用電力削減に向けた取組みの継続	- 夏季および冬季の節電対策として、各電力管内において使用電力削減を実施 - 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	○	使用電力削減に向けた取組み

コンプライアンス

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
「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	- 統合後の社内ルール・制度についてシステムの統一、点検体制等の整備を図った - 法人営業部門・営業店それぞれにおいて、新たに取り扱う商品や複雑な商品等の「勧誘態勢」を構築 - グループ外メールの「事前査閲」への移行や、グローバル情報セキュリティポリシーの策定など、国内外での「情報セキュリティ態勢」を強化	◎	全社的な内部管理態勢の整備・強化～高い職業倫理とコンプライアンス意識の醸成～
顧客への勧誘・販売態勢のさらなる改善・向上	- 営業本部との連携による指導を強化するなど、「乗換取引」に頼らない営業」の定着に向けた取組みを実施した結果、乗換件数が大幅に減少 - 上席者確認への「家族確認」の追加や、個人代理人利用顧客における「高齢者ルール」の厳格化など、高齢者に対する勧誘態勢を強化	◎	営業品質のさらなる向上～「顧客目線に立った営業」の浸透～
総点検による内部管理態勢の質的向上	- 銀行ビジネス室（現「銀行ビジネス部」）への内部管理責任者および担当コンプライアンス・オフィサーの配置や、自主点検フィードバック等における関連部署間での連携強化など、銀行代理業における法令遵守態勢の強化を図った - 日本証券業協会の「反社情報照会システム」の導入や、大和証券グループ本社、旧大和証券キャピタル・マーケットの反社データベースの統合等を実施し、反社会的勢力排除体制を強化	◎	強固な情報管理態勢および反社会的勢力排除体制の構築
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	- 平成24年8月7日付プレスリリース（「法人関係情報の管理態勢についての報告書」） - 再発防止策はすべて実施	◎	-

情報開示（ディスクロージャー）

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
「新・大和証券」と「新・中期経営計画」の情報発信に注力	- 経営戦略説明会等において「新・大和証券」の誕生、ならびに中期経営計画の進展状況を、株主・投資家・メディア等に対して明確かつ具体的に発信 - 決算説明資料では、「新・大和証券」発足に伴い内容を改定するとともに、業績増減要因の説明文を増加させ、投資家の決算状況に対する理解促進を図った	◎	中期経営計画2年目における経営戦略と実績について、情報発信を強化
IRツールの拡充とコスト削減の実現	本年度より、アニュアルレポートとCSR報告書の機能に加え、大和証券グループ本社と大和証券の「ディスクロージャー誌」の機能を兼ねた「年次報告書」を作成。当社グループの情報誌として一元化を図ったことにより利便性を高めるとともに、重複していた制作費の削減を実現	◎	ウェブサイトの機能向上
投資家の各ニーズに訴求するIR活動の実施	- 個人投資家向けには、株主向けIR資料である「ビジネスレポート」で視覚効果を意識しながら個人株主にもわかりやすい内容で作成し、株主優待では商品代金を抑制しつつ商品ラインナップを刷新 - 機関投資家向けには、国内ではDIC東京において社長自らがラージ・ミーティングおよび国内機関投資家（アナリスト）とのスモール・ミーティングを実施して投資家とのコミュニケーション強化を図り、海外では持株比率の比較的低いアジアを含め欧州・北米でIRミーティングを実施した	◎	投資家の各ニーズに訴求するIR活動の実施

お客様とのかわり

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
アフターケアへの積極的な取組み	- 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。相場変動時には、タイムリーにセミナーを開催 「ダイワの新春投資フォーラム」を全国のお店で開催（参加者6,136名） - 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	◎	アフターケアへの積極的な取組み

社員とのかかわり

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
戦略的な登用・配置を通じた人材育成	- 若手社員の教育体制の拡充 2年目社員に対するチューター制度を新設(2013年度より実施) - 若手社員のモチベーション向上を目的として昇格機会を拡充 - 女性管理職数の増加(2012年度末190名) - キャリアパスを積極的に拡大する女性社員の増加(総合職等への職制転向者は、2009年度から2012年度の過去4年間で約750名)	◎	戦略的な登用・配置を通じた人材育成
お客様の信頼に応える高い専門能力の追求	- プロフェッショナル・グローバル人材育成 - CFP保有者 566名 - 証券アナリスト検定会員 保有者 1,446名 - 社内TOEIC受験者 941名。730点以上のスコア保有者 1,593名	○	お客様の信頼に応える高い専門能力の追求
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	19時前退社励行、家族の職場訪問(参加家族4,296名)、育児休職取得促進(453名)などによる意識改革の推進 - 制度の周知浸透 - 仕事と育児の両立支援に関するアンケートを全社員向けに実施、制度の利用状況・要望を把握 - 勤務地変更制度利用者数の増加(2012年度末 累計106名) - ベテラン層の活躍を支援するため、上席アドバイザーの配置を拡充 - 労働関連法の改正に伴い、希望者全員が再雇用される制度に改定	○	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

社会とのかかわり

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
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	ボランティア活動やイベント情報を社内ウェブサイト発信(67件)	◎	社員のボランティア意識の醸成と情報発信の充実
従業員組合との連携強化 グループ全体で取り組めるプログラムの推進	- 従業員組合と定期的な対話の継続 「TABLE FOR TWOプログラム」に、本店ビル自動販売機(2013年2月)と東陽町センタービル社員食堂(2013年3月)で新規参加	○	-
ボランティア参加制度の拡充	「ボランティア休暇」導入に向けて従業員組合と協力継続中	△	グループ全体で取り組めるプログラムの推進

環境への取組み

2012年度の目標	2012年度の実績	評価	2013年度の目標
エネルギーデータ管理システムのさらなる活用	エネルギーデータ管理システムの運用を拡大し、データの証憑となる請求書等もあわせてデータの蓄積中	○	CO ₂ 削減目標については、対前年比1%(国内連結ベース)の減少を基本に、省エネ法、東京都の環境確保条例に継続的かつ計画的に対応
省エネルギー対応の取組み強化	大和総研において、データセンターへの業務委託にあわせ構成や運用を戦略的に見直すことで大幅な省エネ化を実現	◎	節電対策については、クールビズの実施も含めて継続的に対応

マネジメント報告 経営管理

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、2012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

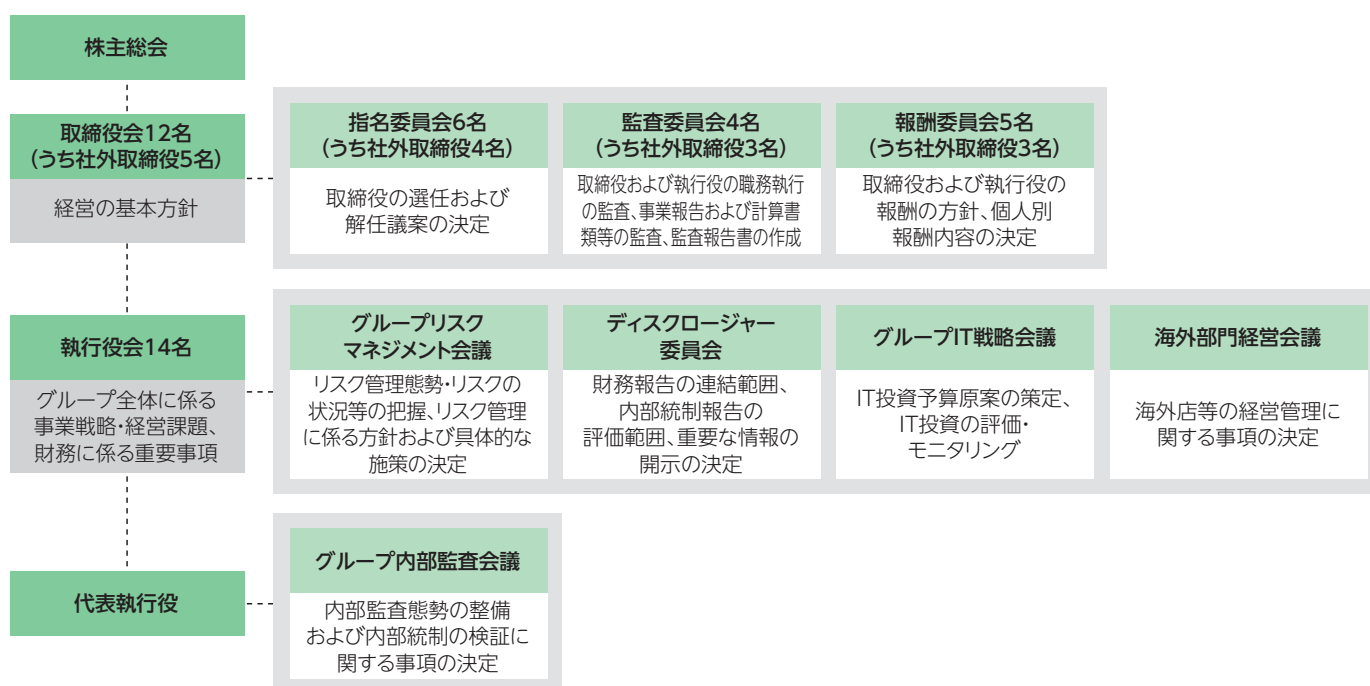
る基本的な考え方、取締役候補者の選定等について検討しました。取締役候補者の選定については、指名委員会において取締役選任基準に照らして審議・決定されますが、当基準には社外取締役の独立性を担保するための基準も盛り込んでいます。

監査委員会は、2012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、2012年度には5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、2012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、90%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



■ 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、連結経常利益を基準に、連結ROEおよび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。

■ 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。2013年4月1日付で従来のコンプライアンス部を分割してコンプライアンス統括部を新設し、コンプライアンス全般に係る統制機能の専門性と効率性を高め、内部管理態勢の強化を図っています。

また、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が高められるとの認識にもとづき、内部監査はそのなかで重要な機能を担うものと位置付け、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われるとともに、監査委員会にも報告されます。

当社グループでは、内部監査部が中心となってリスクベースで内部監査を実施し、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。

グループの内部監査活動の上で着目する事項は、大和証券および海外拠点におけるグローバルな金融商品取引業者としての内部統制態勢、大和ネクスト銀行における銀行としての内部統制態勢、グループ連携ビジネスの状況、グループ各社に対する当社からの統制の状況等を含みます。

グループ各社の内部監査部門との連携は、定例会議、モニタリングおよび監査活動を通じて実施しており、グループの内部監査に関する共通の方針およびリスクベースの監査計画を作成し、モニタリングを行なっています。

内部監査部は、監査活動を効率的に行なうために監査委員会および会計監査人と連絡、調整を行なっているほか、監査委員会から調査の委嘱を受ける場合があります。

■ 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。

マネジメント報告 経営管理

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、コンプライアンスに関する教育や、入社時やその他定期的な研修を通じて、役職員のコンプライアンス意識の向上と知識の充実を図っています。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を持つよう、社員を養成しています。

2012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をグループ各社で実施しています。

また、2013年4月1日付でコンプライアンスの機能をグループ全体のコンプライアンスに係る統制を担うコンプライアンス統括部と、大和証券の業務運営に関するコンプライアンスサポート機能を担うコンプライアンス部に分割しました。これにより、専門性と効率性を高め、従前に比べさらに強固なグループコンプライアンス体制を構築していきます。

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。

2012年度は効果的・効率的な内部管理態勢の構築、顧客への勧誘・販売態勢のさらなる改善・向上、総点検による内部管理態勢の質的向上に取り組みました。

2013年度はグループ経営目標の実現に向けて、「社内ルール等の『本質』の理解徹底」を今年度の方針とし、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ました。今後も一層の内部管理態勢の充実を図っていきます。

1. 全社的な内部管理態勢の整備・強化～高い職業倫理とコンプライアンス意識の醸成～
2. 営業品質のさらなる向上～「顧客目線に立った営業」の浸透～
3. 強固な情報管理態勢および反社会的勢力排除体制の構築

マネジメント報告 経営管理

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な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。

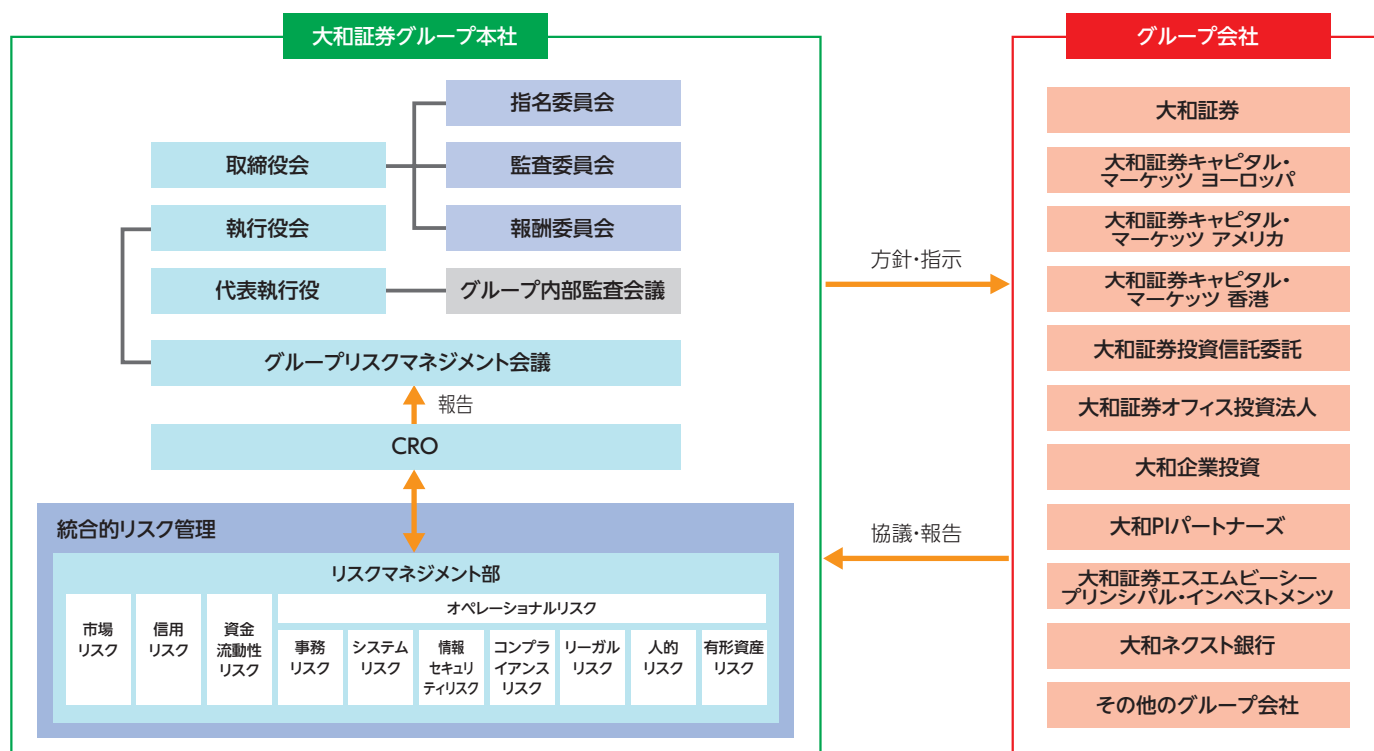
1. リスク管理への経営の積極的な関与
2. 当社グループの保有するリスクの特性に応じたリスク管理態勢の整備
3. 統合的なリスク管理にもとづくリスク総体の把握と自己資本の充実
4. リスク管理プロセスの明確化

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。主要な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行き、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、本店（本社機能）、支店、データセンター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※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るとともに、本社機能が麻痺した場合においても、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。

※ 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

マネジメント報告 経営管理

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るべく、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はじ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ガバナンス体制

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、グループの経営目標および事業戦略の実現に寄与する投資に予算を重点的に配分しています。

また、同会議の事前協議機関として「グループITマネジメント会議」を設置し、グループ各社に共通するテーマを担当役員レベルで協議する体制を整備しています。

■ 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、地域社会をはじ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・適切な開示を行ないます。
- ・当社は、金融商品取引法、その他の法令およ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なうよう努めます。
- ・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、役職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実施しています。

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、お客様にとって最適な提案、ご満足いただけるサービスの提供に努め、常に誠実に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、社会的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、相場に大きな変動があった際には、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。2012年8月から2012年10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236回、延べ5,000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の配信も行なっています。

● インパクト・インベストメント商品へのフォロー

「ワクチン債」をご購入のお客様には発行体である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につながるインパクト・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的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、認定特定非営利活動法人 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店頭対応チェックなど、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、TSRI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。

2012年10月末より、コールセンターの自動音声応答(IVR)のサービスレベル向上による他社との競争力強化および運営の業務効率化を目的とし、自動音声応答のサービス時間延長とオペレーター受付時間の短縮を行ないました。

コールセンターのBCP対応強化

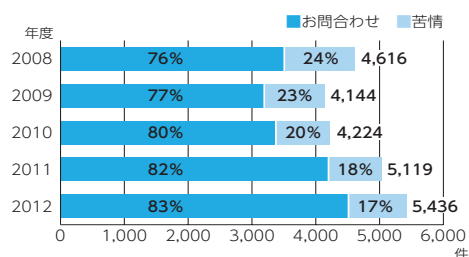
2011年8月、これまで単一拠点であったコールセンター(東京都江東区)のバックアップ機能を強化するため、機能の一部を大阪支店ビル内にも設置しました。これによりコールセンターは、東京450席、大阪30席、計480席の体制となりました。緊急時の受注態勢を営業店に適用するだけでなく、新設された大阪支店内のコールセンターでも受注、コールセンターの複数拠点化によるリスクの分散化を図っています。また、関東地方が電力供給不足に陥った際のバックアップとして、大阪支店内コールセンターの役割は期待されています。

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苦情につきましては、適切かつ迅速な対応を心がけています。また、営業店・本部部署と情報を共有し、再発防止に努めています。2012年度の入電件数は、5,436件と、前年度に比べて約300件増加しました。これは、年度後半に相場環境が好転したため、口座や手続き等に関するお問合わせが大きく増加したことによります。苦情件数はほぼ横ばいでした。

お客様相談センターでは、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



電話対応品質向上の取組み

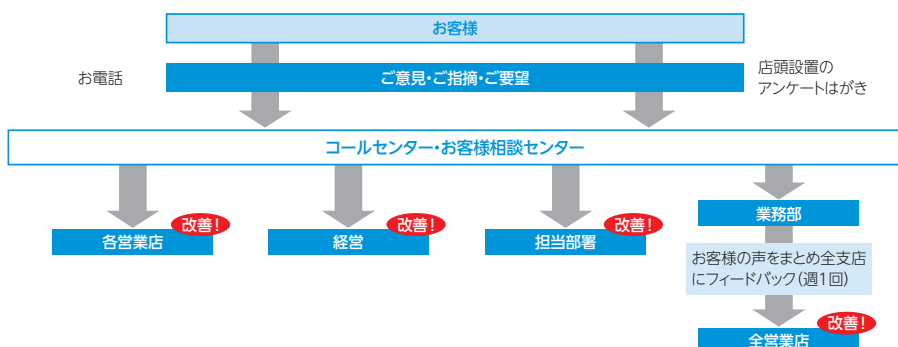
2012年4月から2012年12月まで、公益財団法人 日本電信電話ユーザ協会主催の電話対応コンクール[※]に参加しました。目的は、外部の客観的視点で対応品質をチェックすることにより、当社コールセンターの対応品質を飛躍的に向上させることです。コンクールに参加して良い成績を収めることを目標に日頃から電話対応とトーク技術のレベルアップに取り組むことで、社員の能力向上やモチベーションアップを図ることができると考えています。また、非対面でのお客様対応窓口であるコールセンターのオペレーターが高いレベルの対応をすることは、CS(顧客満足)向上にもつながると考えています。結果として、当社社員が全国大会で準優勝を受賞しました。

※ 電話対応コンクール

正しく美しい日本語を守り伝えるとともに、CS向上を目指した電話対応の技能を競い合う競技会。日頃の電話対応教育・研修の集大成としてその成果を競い、各企業の電話対応とトーク技術のレベルアップを図る目的で毎年開催されている。全国から1万人以上が参加する社会的な認知度の高いコンクールである。

Web 公益財団法人 日本電信電話ユーザ協会

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

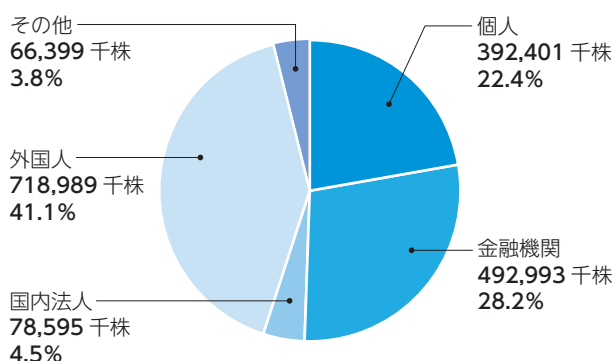
大和証券グループは、株主・投資家とのコミュニケーション促進を心がけています。

「貯蓄から投資へ」という流れのなか、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

2013年3月末現在の株主構成は、「外国人」が41.1%で、前年度末より1.5ポイント増加。「個人」の構成比は同2.2ポイント減少の22.4%となりました。

所有者別分布状況(2013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76回定時株主総会(2013年6月26日開催)の出席株主数は2,082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、大和インベストメ

ント・コンファレンスへの参加(東京、香港、ニューヨーク)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、年次報告書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。株主の方々向けに、正確でわかりやすい情報発信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。

2012年9月末株主優待時のアンケート質問項目

Q. 年齢をお聞かせください。
Q. 当社株式を最初に取得したのはいつ頃ですか。
Q. 当社株式を取得した理由は何ですか。
Q. 今後どのような情報開示やコミュニケーション活動の拡充を望まれますか。
Q. 次回の株主優待で拡充してほしい商品がございますか。

■ 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。

Web 株主・投資家情報

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。

■ 雇用・採用における取組み

雇用・採用の考え方・方向性

大和証券グループでは、社員一人ひとりに入社から定年まで高いロイヤリティとモチベーションを持って働いてもらいたいと考えています。会社に対して信頼や誇りを感じ、社員同士が連帯感を持って働けるように、新卒採用では、障がい者も含めて全員を正社員として採用しています。2013年4月1日には523名の新入社員が入社しました。

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。「アジアを代表する総合証券グループ」となるために、グローバルに活躍できる人材の確保にも積極的に取り組んでいます。

公正な採用選考について

大和証券グループでは、公正な採用を実施するため、3つの基本原則からなる「公正な採用選考実施のためのガイドライン」を策定し公表しています。

公正な採用選考実施のためのガイドライン

1. 応募者の人権を最大限に尊重すること
2. 採用条件に適合するすべての人が応募可能であること
3. 応募者の適性・能力・意欲を公正かつ客観的に判定し、採否を決定すること

Web 公正な採用選考について

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。

ベテラン層の活躍支援

豊富な経験を持つベテラン層が活躍する場として、「上席アドバイザー制度」があります。上席アドバイザーは、希望する地域に赴任して地域密着型のコンサルティング営業を長い時間軸で行なっています(現在約150名)。

また、意欲と能力の高い役職員が定年後も活躍できる制度として「大和マスター制度」があります。再雇用基準を満たす場合は、マスターとして最長65歳まで勤務できます。再雇用基準を満たしていない場合でも、希望者については、該当年齢まで勤務できます。ただし、再雇用後に特に高い実績を残した場合は、該当年齢以降もさらに契約更新が可能となります。

障がい者の採用

現在、約180名の障がいを持つ社員が、大和証券グループの本部、営業店、コールセンター等で幅広く活躍しています。

2008年度から正社員(業務職)としての新卒採用を開始し、さらに2011年度から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。また、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。

■ 人材の育成とスキルアップ

人材育成の考え方・方向性

当社グループにとって競争力の源泉は「人材」です。経営

ビジョンに掲げられている「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」を実現するプロフェッショナル集団を目指し、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の基礎教育が最重要と位置付け、研修プログラムを充実させています。基礎的な知識・スキル習得はもちろん、企業理念やCSRなどさまざまなカリキュラムを実践しています。

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、まず社員から企業倫理やコンプライアンスを徹底することが重要と考え、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

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社員研修を実施しています。業務内容により求められるスキルが異なることを踏まえ会社別で行なう研修もありますが、グループ合同での研修機会を充実させることで、運営効率を高めるとともにグループ社員同士の横のつながりや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研修をグループ合同で実施しています。

また、大和証券では新入社員の基礎教育を入社2年間で集中的に行なう「大和ベーシックプログラム」を実施しています。入社後、専任インストラクターによる「アネックス教育」を通じて、商品・業務知識の習得、商品提案能力の形成、ビジネスマナーの習得に努めます。その後、配属先において年齢の近い先輩社員がマン・ツー・マンで日々の業務を通じて指導する「チューター制度」を採用しており、一人ひとりのレベルに応じた教育を行なっています。

2013年度からは、「アネックス教育」をエリア総合職新入社員にも実施したほか、「チューター制度」を入社2年目の社員まで拡大するなど、若手教育の環境整備・制度拡充を図っています。

また、2012年度より入社3年目社員を対象とした昇格機会を新たに設け、若手社員のモチベーション向上につなげています。

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、全社員が無料で受講できるeラーニング講座など受験対策制度を整えています。また、中～上級者には、より実務で使える英語力を鍛えるための集合研修を実施しているほか、グループ社員が割安で利用できるeラーニングや英会話学校の紹介をしています。また、社内ではTOEICを受験できる機会を毎月設けており、2012年度はグループ合計で941名の社員が利用しました。

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、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。

職制転向制度とグループ内公募

業務職などから総合職、エリア総合職等へと転向できる「職制転向制度」を実施しており、総合職等への職制転向者は2009年度から2012年度の過去4年間で約750名となっています。

また、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。

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す。大和証券グループでは、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。これは、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するものです。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なっています。

また、入社年次を問わず、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評価体系を目指しています。

■ 働きやすい職場環境への取り組み

ワーク・ライフ・バランスの推進

当社グループでは、「高次元のワーク・ライフ・バランスの実現」を目標に掲げ、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にとどまらず、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、育児や介護の両立支援においては法定以上の制度を導入しています。2012年度には、仕事と育児の両立支援に関するアンケートを全社員向けに実施し、制度の利用から状況・要望の把握に努め、すべての社員が働きやすい環境を整備しています。育児休職から復職する際には、事前に本人と部室店長が面談を行ない、スムーズに職場に復帰できるようサポートしています。

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、今後も取り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り組みを行なっています。

社内のワーク・ライフ・バランス推進サイトでは、キャリアに関する相談窓口を設置し、女性役員や女性部室店長が後輩女性社員からの悩みや相談に対応しています。ロールモデルの増加により、女性がキャリアを描きやすくなり、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社員が大幅に増加しています。総合職等への職制転向者は2009年度から2012年度の過去4年間で約750名となっています。また女性管理職数も年々増加しています。

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。

社員の健康増進のための取り組み

当社グループでは、社員の健康は社会や会社には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、積極的に取り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。

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

メンタルヘルスの取り組み

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、2013年3月現在18倶楽部、4同好会が活動を行っています。

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。2012年の従業員組合加入者数は6,490名となっています。

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。2012年度には4,296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

人権教育・啓発への取り組み

考え方・基本姿勢

大和証券グループは、「企業理念」、「人権教育・啓発推進法」、「国連グローバル・コンパクト」および「ISO26000」等を受け、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、人権教育・啓発活動への取り組みを一段と強化しています。差別・偏見のない公正な採用選考・人事考課・労務管理の取り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、その影響の及ぶ範囲内で、国際的に宣言されている人権の擁護を支持・尊重し、人権の侵害に加担しない。
- (2) 大和証券グループ社員に対し、人権・同和問題に関する正しい知識の教育・啓発活動を行う。
- (3) また、同時に人権・同和問題を他人事ではなく自らの問題として捉え、他人の心の痛みに共鳴できる感性を醸成する。
- (4) 人を大切にし、差別のない公正な職場環境を維持する。
- (5) 社員一人ひとりが偏見を持たない社会人になる。

具体的な活動内容として

- (1) あらゆるステークホルダーの人権を尊重し、地域社会や顧客に対しすべての社員が高い人権意識をもち対応する。
- (2) 公正な採用選考・人事考課・労務管理を徹底する。
- (3) グループ内の人権教育・啓発活動を一段と充実させ、研修を計画的に実施し、その結果をフィードバックする。

2011年5月18日 人権啓発推進委員会

人権教育・啓発体制

大和証券グループは、人権の尊重を基本理念とする企業文化のさらなる向上を目指し、1984年から「人権啓発推進委員会」を設置しています。現在の委員会は、グループ本社人事担当役員が委員長に、人事部長が副委員長に就任し、コンプライアンス統括部長・広報部長・総務部長等6名の部長が委員を務め、委員会設置目的の実現に向け活動しています。また、委員会の下にはグループ全部室店長が推進員として組織されており、委員会の計画等に基づき人権・同和問題に対する正しい知識と認識を深めるための人権教育・啓発活動に取り組んでいます。なお、委員会は、2011年5月、「人権・同和問題への取り組みの基本方針」を改定し、公表しています。

また、1998年から、企業の立場から同和問題を始めさまざまな人権問題の解決に取り組む、東京に本社を置く企業を中心に125社（従業員数約100万人、2013年3月現在）で組織されている「東京人権啓発企業連絡会」に加盟し、会員

各社と相互研鑽しながら人権教育・啓発体制のさらなる充実を図っています。

2012年度の取り組み

2012年4月1日、入社式直後に当社グループ新入社員等（365名）への集合研修を実施しました。新しくグループの一員となった社員に対し人権に関する基礎知識の習得目的のみでなく、「当社がなぜ人権をこれほど重要視しているのか」を正しく理解・認識してもらうことにポイントを置いています。7月には、それぞれの立場に必要な人権に対する知識と認識の習得を目的に、これまで実施していた管理職である部長・次長昇格者（143名）に加え、中堅社員である課長代理昇格者（445名）に対しても研修を実施しました。10月から12月にかけては、グループの役職員およびその家族に、広く人権に関する意識の浸透を図ることを目的に「人権啓発標語」の募集を行ないました。優秀賞は、社内報で紹介しています。また、11月から12月の「人権週間」にかけては、人権を多面的に考察することを目的に、グループ全役職員が人権に関する映像を視聴後、部署ごとにディスカッション（話し合い学習会）を行なう「人権啓発研修会」を実施しました。毎年テーマを変え、2012年度は、急増するインターネットによる人権侵害を受け「インターネットと人権」を取り上げました（ビデオ視聴参加：11,630名、「話し合い学習会」参加：9,997名）。

また、初めての試みとして、12月のグループ営業責任者（168名）研修時に、ピーター・フランクル氏による人権講演会の時間（1時間）を設けました。



入社時研修

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。

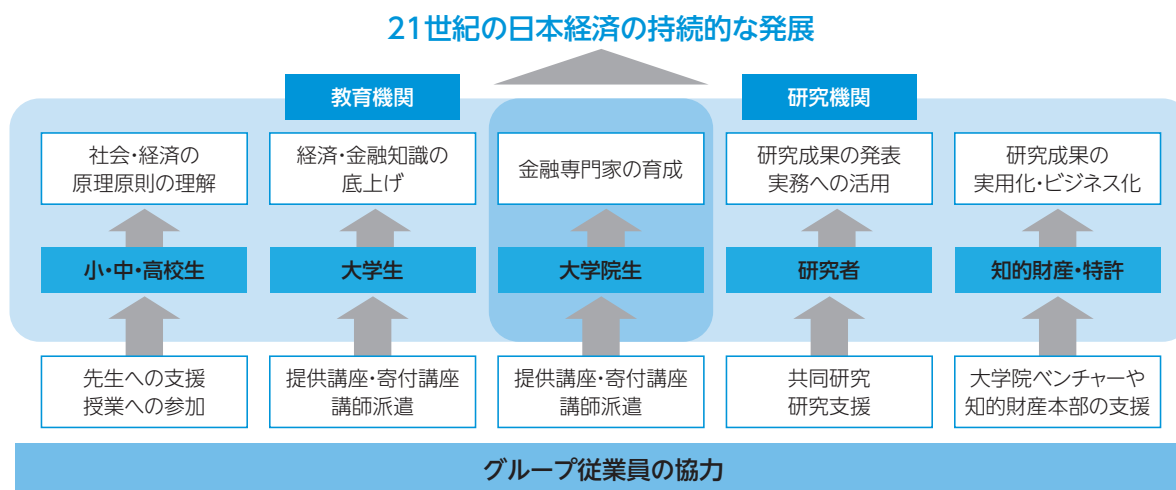
1. 経済・金融分野での教育・研究活動
2. ESGやCSR情報、ボランティアを社員に広めるための活動
3. 文化・芸術事業への協賛活動
4. 財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動

■ 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、2007年1月には京都にも開設しました。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。

2012年度は品川ファイナンス・パークに2,401名、京都ファイナンス・パークは5,320名参加しています。



ファイナンス・パーク

(2) 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。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、2013年3月末までに累計1,450名となっています。

● キッザニアへの協賛

子どもたちを対象とした職業体験型テーマパーク「キッザニア」の東京・甲子園の両施設にて、証券コンサルティングパビリオンを提供しています。当パビリオンでは、証券会社のコンサルタントとして投資家のお客様から相談を受けた子どもたちが、近隣パビリオンに出かけ、混雑度合い・売れ筋などの状況をヒアリングします。その結果からおすすめできる投資先を考え、お客様に投資をしてもらうまでを体験します。

Web キッザニアアクティビティ紹介ー証券会社

● 初心者のための金融教室(手話・文字通訳付き)開催

CSR活動の一環として、金融に関する考え方、経済の基礎知識などをテーマにしたセミナーを開催しています(手話・文字通訳付き)。2013年から2014年にかけて、3ヵ月に1回、全5回のシリーズで、毎回テーマを変えて実施する予定です。



初心者のための金融教室

Web 初心者のための金融教室

■ 2. ESGやCSR情報、ボランティアを社員に広めるための活動

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的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。2012年度は旬の話題をテーマに4回実施しました。

● 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。

● 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2012年度自主参加人数は延べ82名、リユース活動における寄付金額は176,164円になりました。

■ 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、19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、2012年度は、大和証券の10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協賛しています。

■ 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。2012年度で第39回を数え、累計で贈呈者は、1,072名、助成金額は1,057百万円となりました。

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活動を行なっています。2012年度までの「ボランティア活動助成」は、累計で助成件数2,541団体、助成金額は586百万円となりました。

2011年度からは、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。累計で助成総数127団体、助成総額5,831万円の助成を行ないました。

Web 大和証券福祉財団

●大和日英基金

(英国の財団 The Daiwa Anglo-Japanese Foundation)

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)大和スカラーシップ(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。

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カラー(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(上記奨学生)受け入れ人数は累計147名です。また、助成については累計で2,615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34億8,145万円となっています(2013年3月現在)。

Web 大和日英基金

The Daiwa Anglo-Japanese Foundation

●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)で支援活動を行なう現地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ーフェニックスジャパンー」からの信託報酬の一部を寄付するもので、認定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。

「第1期 2012年プログラム」は、助成件数7件、助成総額3,100万円(合同研修助成金150万円を含む)となりました。

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

「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。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。2012年度は、特定非営利活動法人 ビッグイシュー基金に対し、継続助成を行ないました。

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(2013年3月現在)

Web ダイワSRIファンド助成プログラム

●3keysプログラム

2012年度より、児童養護施設で学習支援を行なう特定非営利活動法人 3keysへの支援を行なっています。同プログラムには、「ダイワSRIファンド」による寄付金の一部があてられ、子どもたちの自信や意欲を育む活動に役立てられています。

●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。

Web コペルニク・プログラム

●ソーシャルビジネスカレッジ

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を目的に、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」を隔月で開催してきました。2012年9月開催の2年間のプログラムの最終回では、ミュージックセキュリティーズの小松真実代表をお招きし、「ソーシャルビジネス-21世紀型のビジネスを問う」をテーマに参加者と一緒に活発な議論が交わされました。

Web ソーシャルビジネスカレッジ

●TABLE FOR TWOプログラム

特定非営利活動法人 TABLE FOR TWO International が展開する、「食の不均衡」(開発途上国の飢餓と先進国の肥満・生活習慣病)を解消するためのTABLE FOR TWO (TFT)プログラムへ参加しています。

大和証券グループ本社では、2013年2月、本店ビル内設置の自動販売機23台で導入、対象商品(ヘルシードリンク)を購入で、1本につき10円の寄付としました。また、大和証券ビジネスセンターでも2013年3月より、東陽町センタービル社員食堂でTFT専用メニューを用意し、TFTメニューの選択またはTFTカードを使った精算により20円が途上国の学校給食(1食20円)に寄付されます。

●大和証券キャピタル・マーケッツ 香港リミテッド FIRST CLASS

大和証券キャピタル・マーケッツ香港では、CSRパネル[※]を2012年創設しました。

新たな社会貢献プログラムを開始すべく、役職員が議論を重ね、中心テーマを「教育や子どもたち」としました。その理由は、アジアの多くの国で、子どもたちが正式な教育へのアクセスを持てない、施設や教師が不足しているという課題の解決に少しでも貢献したいと考えたからです。

このプログラムを「ファーストクラス」と命名し、現在、中間支援団体との連携のもと、プログラムの具体化を進めています。将来的には、社員がボランティアとして、実際にプログラムにもかかわる計



画を進めています。

※ 大和香港の有志メンバーによるCSRに関して議論するためのプラットフォーム

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、持続可能な社会形成に欠かせないことです。大和証券グループでは、社会の環境負荷を低減できるような商品開発や、環境技術、インフラ整備のための資金調達をお手伝いするなど、本業を通し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、自らの事業活動では、環境負荷低減に向け、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、グループ各社ごとの環境マネジメントのほか、グループ全体として、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」を開催し、データ収集や情報交換などの連携を図っています。

エネルギーや水、紙資源の使用量、CO₂排出量や廃棄物、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、継続的な環境マネジメントシステムをいかに構築するか検討しています。

大和総研ビジネス・イノベーションにおいては、本社や新宿オフィスにて、ISO14001認証を取得、環境に配慮した事業活動に努めています。

■ CO₂排出量

2012年度の当社グループにおけるエネルギー使用量（CO₂排出量への換算値）は、省エネルギーの積極的な取り組みにより、国内事業拠点は前年度比17.4%の減少。また、海外拠点においても、14.3%の減少となりました（CSR関連データ集>環境報告参照）。

■ その他環境負荷

コピー用紙使用量

2012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徹底など、各社における紙削減に向けた取り組みにより、前年度比8.1%の減少となりました。また、コピー用紙使用量のうちの32.9%（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。

「eメンバー」(大和証券)

大和証券では、お客様に交付する報告書類(取引残高報告書や取引報告書など)について、書面での交付に代えてパソコン上で確認できる「eメンバー」サービスを提供しています。電子交付により受領された報告書類は、原則として電子交付後5年間はいつでもインターネット上で確認でき、必要に応じてパソコンに保存したり、印刷することも可能です。

なお、この「eメンバー」にお申込みいただいたお客様へ、国内株式口座管理料無料やインターネットでの入出金後の手数料無料のサービスを提供しています。

お客様の利便性を高めると同時に、ペーパーレスによる省資源を推進しています。

■ 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、製造事業者により、省エネルギー型製品を製造するように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。

個別熱源導入(新宿マインズタワー)

大和リアル・エステート・アセット・マネジメントが運用する大和証券オフィス投資法人の物件である新宿マインズタワーでは、地域冷暖房会社から供給を受けているビルの空調用冷水の一部について、自前で製造できるよう個別熱源を設置し、2012年6月から稼働を開始しました。この個別熱源の導入では、施工会社に設置後の装置類の保守管理を行なってもらうことで、削減効果を保証してもらうESCOサービスを利用しており、年間833トン程度のCO₂(延床面積7,000m²超の物件一棟分のCO₂排出分に相当)の削減が可能と見込まれています。これによって、東京都環境確保条例にもとづく第一計画期間における、新宿マインズタワーのCO₂排出量削減目標は達成できる見込みとなりました。

グリーン購入ネットワークへの加入 (大和リアル・エステート・アセット・マネジメント)

大和リアル・エステート・アセット・マネジメントは、2012年

4月、環境負荷の少ない物品等の調達(「グリーン調達」)の推進を図ることを目的とするため、グリーン購入ネットワークに加入するとともに、「グリーン調達ガイドライン」を制定しました。

■ 情報提供

ESG情報の提供(大和総研)

大和総研では、季刊誌「大和総研調査季報」やウェブサイトを通じて、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、リサーチ活動で得られた知見を広く社会に発信しています。また、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年度は59本の解説記事を公開しました。

Web 大和総研>リサーチ>環境・社会・ガバナンス(ESG)

■ 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、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。

2012年度は、環境関連のインパクト・インベストメント債券として、途上国における持続可能な農業ビジネスを支援する「アグリ・ボンド」や「グリーンボンド」を取り扱い、個人投資家を中心に388億円を販売しました。機関投資家を対象としたインパクト・インベストメント債券の発行も行なっています。

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。

■ 気候変動への取組み

大和証券グループは本業を通じて気候変動問題の緩和に向けた官民連携を推進しています。

途上国の気候変動対策プロジェクトに必要な資金調達のお手伝いを行っています。具体的には、世界銀行やアジア開発銀行が発行する「グリーンボンド」や「ウォーター・ボンド」の売出を通じて、日本の投資家のリスクマネーを途上国の再生可能エネルギーや水インフラの整備などに提供しています。また、CO₂の排出削減に貢献すべく、メガソーラー発電事業プロジェクトに自らも取り組んでいます。2013年3月19日に日本証券業協会から、「2013年度以降の証券業界の環境問題に関する行動計画」が公表されました。このなかで、2020年度における、会員証券会社の事業者全体の床面積1m²あたりの電力使用量(電力使用量の原単位)を2009年度比で10%以上削減するという目標が設定されました。環境負荷低減に向けた取組みの一環として、当社グループもこの目標の達成に努めていきます。

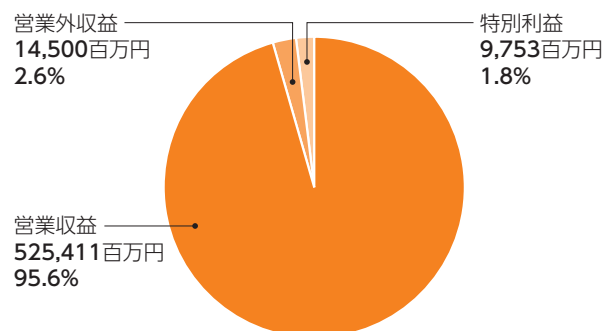
経済性報告

ステークホルダーとの経済的かわり

■ 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2012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。2012年度には、このうちの95.6%を営業収益が占めています。

2012年度の「経済性報告における収益」の構成



■ 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)、その他営業費用、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、「CSR関連データ集>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

2012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15円(中間配当3円、期末配当12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。

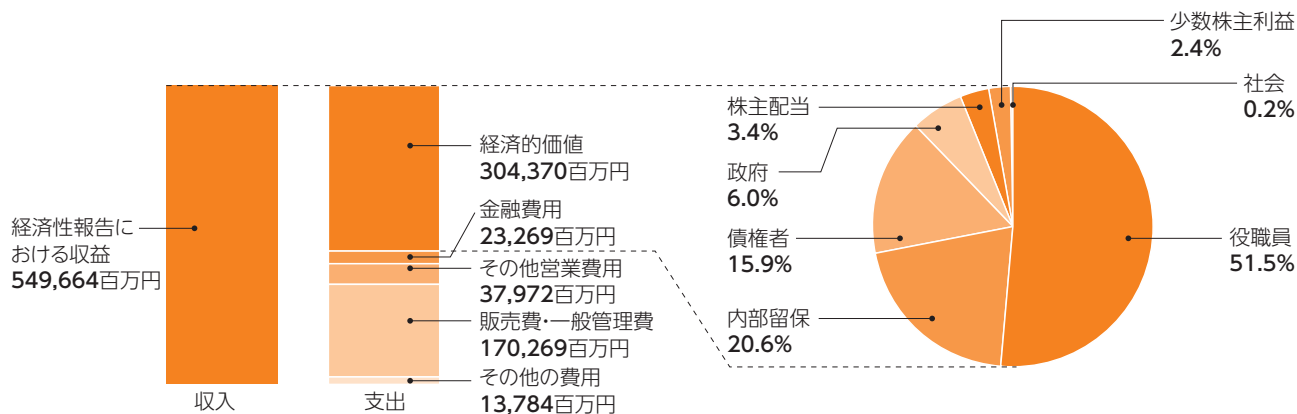
政府

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。

2012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

公益財団法人
パブリックリソース財団
専務理事・事務局長
岸本幸子



大和証券グループでは統合リ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本立てで、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、昨年を引き続き、CSR報告書記載事項に関し意見を述べる。

同グループのCSR報告書は、GRIのサステナビリティ・レポートガイドラインと金融サービス業業種別補足文書を踏まえ網羅的に作成されており、ISO26000の中核主題等との対応状況も明確で、真摯に情報開示に取り組んでいると評価する。

CSRの取組みのなかでは、インパクト・インベストメントの日本での普及を、各種債券発行、販売やインパクト・インベストメントフォーラムの開催などの啓発活動を通じてリードするなど、金融機能を活用した持続可能な社会づくりの面を高く評価したい。また「東日本大震災中小企業復興支援ファンド」を設立し、被災地で復興途上にある未上場企業に長期資金を提供開始したことも本業を通じた貢献として評価する。

次に個別の取組みについて、今後のさらなる改善への期待を述べる。

CSRマネジメントについては、今後ステークホルダーとの対話を深化させることと、社会的責任に関するデューディリジェンスの仕組みづくりに取り組むことを期待する。ステークホルダーとの対話に関しては、現行の「対話で考えるCSR」は有識者へのインタビューにとどまっている。ここから一歩

踏み込んで、同グループの活動をめぐって具体的なステークホルダーと対話を行なうプロセスを設計し、その意見をCSR活動の目標設定や評価に反映させることを期待する。本第三者意見欄についても、指摘事項をどのように受け止めるのか、位置付けを明らかにすべきである。デューディリジェンスに関しては、現在の財務的視点からのリスクマネジメントの仕組みに、社会的な視点を加えることが考えられる。つまり同グループの活動が「社会」に負の影響を与えてはいないかという視点からのリスクの洗い出す、社会的責任に関するデューディリジェンスの仕組みづくりに取り組むことを期待する。

お客様とのかかわりについて、同グループがアフターケアへの積極的な取組みを重点目標として掲げていることは、「貯蓄から投資」へのシフトが予想される経済環境のなかで大変重要である。投資家の信頼を勝ち得るためには、不適当な勧誘を行なわないことはもちろん、相場変動や損失の発生などに対する丁寧な説明や高齢の投資家に対する適切な対応など、今後とも徹底していただきたい。

社員とのかかわりの面では、女性のマネジメント層への登用を積極的に促進しようとしており、総合職等への職制転向者が増加している点が評価できる。しかしまだ同グループの管理職に占める女性比率は全産業平均を下回っており、取組みのさらなる強化・継続を期待したい。

社会とのかかわりの面で、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については、高く評価したい。しかし社員のボランティア活動への参加支援に関しては、まだ活発とはいえない。一人ひとりの社員が社会への目もち、倫理観を持って仕事にあたるためには、社外の多様な社会的活動に触れることが大変有効である。人材育成のためにも、社員におけるボランティア活動の浸透にぜひ取り組んでほしい。

■ 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2013』について、貴重なご意見を賜り誠にありがとうございます。忌憚のないご意見・ご指摘をいただくことは、当社グループが社会の要請を正しく認識し、その期待に応え、皆様からより多くの信頼や共感を獲得する上で、重要なプロセスのひとつであると位置付けています。

社会的責任に関するデューディリジェンスの仕組みについては、ISO26000の中核主題に沿った本報告書での単なる形式的な開示にとどまらず、その精神を活かしながら、ステークホルダーとの積極的な対話を通じて当社グループの本業や企業市民活動が「社会」に与える影響を確認し、強化に努めます。

社員とのかかわりにおいては、ワーク・ライフ・バランスの推進と、女性の活躍・マネジメント層への登用が企業価値向上に資する点から、今後も継続的に推進して参ります。

社会とのかかわりにおいては、今後も金融機能を活かした貢献に努めます。社員のボランティア活動支援については、試みのひとつとして、ボランティア表彰制度を通じてその活動を奨励しています。さらに多様な社会的活動に触れられるように新たな枠組みを模索して参ります。

■ 社外からの評価

名称	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14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7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厚生労働省「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	・厚生労働省主催「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門において「東京労働局長優良賞」受賞(2012年度) ・日経WOMAN「女性が活躍する会社BEST100」において総合7位(2012年6月号) ・東洋経済新報社主催「第3回ダイバーシティ経営大賞」にてワーク・ライフ・バランス部門賞受賞(2012年2月)
GRESB 2012 “Green Star” 	大和リアル・エースタート・アセット・マネジメントは、2012年の「グローバル リアルエースタート サステナビリティ ベンチマーク調査」(Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) Survey) にて、大和証券オフィス投資法人を対象として最高位の 카테고리である「グリーン・スター」(“Green Star”)の評価を獲得しました。
SMBCサステナブル認証 	大和証券オフィス投資法人が保有するDaiwa銀座ビルが、株式会社三井住友銀行のSMBCサステナブル ビルディング評価融資による評価において「ゴールド」を取得しました。また、E・スペースタワーが、「シルバー」の評価を取得しました。
21世紀金融行動原則のグッド・プラクティスに選定	環境省「持続可能な社会に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」において、大和証券グループのインパクト・インベストメントへの取組みが、運用・証券・投資部門のグッド・プラクティスに選定されました。

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2013』を作成するにあたり、GRIの「サステナビリティ・レポートングガイドライン(第3.1版)」、ならびに「金融サービス業種別補足文書(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もとづく準拠レベル(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・ISO26000内容索引

報告	記載ページ	ISO26000	
		中核主題等	項目

1. 戦略および分析

1.1	組織にとっての持続可能性の適合性とその戦略に関する組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	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 ・株主資本構造およびその資本形成における維持および変更業務(民間組織の場合)	大和証券グループの概要		
2.10	報告期間中の受賞歴	社外からの評価		

3. 報告要素

報告書のプロフィール				
3.1	提供する情報の報告期間(会計年度/暦年)	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	大和証券グループ企業理念と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およし/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	CSR関連データ集		
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	CSR関連データ集		

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)	組織統治	6.2
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)		
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	経営管理(コーポレート・ガバナンス) 社員とのかかわり(コミュニケーション)		
4.5		最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬(退任の取り決めを含む)と組織のパフォーマンス(社会的および環境的パフォーマンスを含む)との関係	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)		
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	大和証券グループ企業理念とCSR重要課題		
4.9		組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	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)		
外部のイニシアティブへのコミットメント					
4.11		組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明	経営管理(コンプライアンス)(リスク管理)(ITガバナンス・情報開示・情報セキュリティ)		
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		
ステークホルダー参画					
4.14		組織に参画したステークホルダー・グループのリスト ・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	大和証券グループ企業理念と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)	大和証券グループ企業理念と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)	大和証券グループ企業理念と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
経済パフォーマンス指標					
側面：経済的パフォーマンス					
EC1.	中核	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出したおよび分配した直接的な経済価値	CSR関連データ集 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2013(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		
側面：市場での存在感					
EC5.	追加	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した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、業務慣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 技能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						
原材料					環境 持続可能な資源の使用	6.5 6.5.4
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		
エネルギー						
EN3.	中核	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量		CSR関連データ集		
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		CSR関連データ集		
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		CSR関連データ集		
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		CSR関連データ集		
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		CSR関連データ集		
水						
EN8.	中核	水源からの総取水量		CSR関連データ集		
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		
生物多様性						
EN11.	中核	保護地域内あるいはそれに隣接した場所および保護地域内で、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			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	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
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。絶滅危惧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
側面：排出物、廃水および廃棄物					
EN16.	中核	重量で表記する、直接及び間接的な温室効果ガスの総排出量	CSR関連データ集		
EN17.	中核	重量で表記する、その他の関連する間接的な温室効果ガスの総排出量	CSR関連データ集	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	CSR関連データ集		
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	環境 汚染の予防	6.5 6.5.3
EN22.	中核	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	CSR関連データ集		
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	バーゼル条約付属文書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	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 CSR関連データ集	労働慣行	6.4
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	CSR関連データ集	雇用および雇用関係	6.4.3
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	
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	従業員のカテゴリー別、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ー別の従業員の内訳	CSR関連データ集	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、従業員のカテゴリー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		人権教育・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				
投資および調達への慣行				
HR1.	中核	人権条項を含むあるいは人権についての適正審査を受けた、重大な投資協定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	人権教育・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	6.3 6.3.3
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	加担の回避 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	6.3.4 6.3.5 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(リスク管理)(ITガバナンス・情報開示・情報セキュリティ)	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	6.6
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	責任ある政治関与 コミュニティ参画	6.6.4 6.8.3
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			経営管理(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ーの割合	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
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、事実に基づいた偏りのない情報、および公正な契約履行	6.7 6.7.3
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 教育と意識向上	6.7.4 6.7.5 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、事実に基づいた偏りのない情報、および公正な契約履行	6.7 6.7.3
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	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
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かった資産の比率	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)

CSR関連データ集

マネジメント報告

2012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
	7名	120百万円	12名	807百万円	19名	927百万円

注：1. 上記の支給額には、当期の業績連動型報酬を含む

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102百万円を含む

3. 社外取締役5名に対する報酬等の総額は84百万円

4. 取締役と執行役の兼任者(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

社会性報告

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(持分法適用関連会社のぞく)

グループ10社：大和証券グループ本社、大和証券、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8社：大和証券グループ本社、大和証券、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

グループ2社：大和証券グループ本社、大和証券

大和証券グループ連結社員数

(単位：人)

		2011年度末			2012年度末		
		職員	FA ^{※1}	臨時従業員	職員	FA ^{※1}	臨時従業員
国内	男性	7,662	81	－	7,452	71	－
	(うち総合職) ^{※2}	7,076	－	－	7,011	－	－
	(うち管理職)	3,754	－	－	3,773	－	－
	女性	4,348	166	－	4,117	122	－
	(うち総合職) ^{※2}	2,374	－	－	2,360	－	－
	(うち管理職)	170	－	－	190	－	－
	国内計	12,010	247	471	11,569	193	391
海外	2,175	－	157	1,664	－	88	
総計	14,185	247	628	13,233	193	479	

※1 ファイナンシャル・アドバイザー

※2 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)、特別専門職などを含む

大和証券グループ新卒採用数

(単位：人)

	2011年4月	2012年4月	2013年4月
総合職・エリア総合職等	男性 245	186	296
	女性 201	168	227
合計	446	354	523

※ 対象はグループ8社

従業員の状況

	2010年度	2011年度	2012年度
平均年間給与 [*]	850万円	811万円	888万円
平均年齢	37.1歳	39.9歳	40.5歳
平均勤続年数	12.2年	13.7年	14.3年

※ 対象は大和証券グループ本社

※ 大和証券株式会社との兼務者を含めた数値

※ 平均年間給与は賞与および基準外賃金を含む

大和マスター制度の利用実績

(単位：人)

	2010年度	2011年度	2012年度
「大和マスター制度」による継続雇用者数	58	63	61

※ 対象はグループ2社

障がい者雇用率

(単位：%)

	2010年度末	2011年度末	2012年度末
障がい者雇用率	2.07	2.09	2.08

※ 対象はグループ10社

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	2010年度	2011年度	2012年度
修了者数(累計)	248	269	291
大和リーダーシップ・プログラム/対象：副部長・次長	2010年度	2011年度	2012年度
修了者数(累計)	568	599	631

* 対象はグループ10社

ビジネス・スキル研修受講実績

(単位：人)

	2010年度	2011年度	2012年度
修了者数(累計)*	1,916	2,469	2,862

* 対象はグループ8社。2011年度までは大和証券グループ本社、大和証券、大和証券キャピタル・マーケットの3社(大和証券と大和証券キャピタル・マーケットは2012年4月に統合)

※ 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*1

(単位：人)

資格	2011年3月末	2012年3月末	2013年3月末
ファイナンシャル・プランナー(AFP)	4,981	5,255	5,183
ファイナンシャル・プランナー(CFP)	360	452	566
証券アナリスト検定会員(CMA)	1,414	1,440	1,446
米国証券アナリスト(CFA)	43	41	42
TOEIC(730-990)*2	1,127	1,249	1,593
海外大学院MBA(経営学修士)など	165	158	154

*1 対象はグループ10社(社員からの取得申請ベース)

*2 2012年3月末以前の取得数は、未集計の会社が含まれる

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10社

労働時間と有給休暇消化率

	2010年度	2011年度	2012年度
年間所定労働時間(時間)	1837.5	1822.5	1837.5
月平均所定外労働時間(時間)*1	24.0	25.1	25.7
有給休暇消化率(%)	54	49	48
有給休暇消化率(%) (夏季特別休暇含む)*2	58	54	52

* 対象はグループ2社

*1 2社の従業員組合加入者の数値

*2 大和証券グループでは、有給休暇のほか3日間の夏季特別休暇制度があり、夏季特別休暇を有給休暇に含めた場合、2012年度の有給休暇消化率は52%

福利厚生制度利用実績

(単位：人)

	2010年度	2011年度	2012年度
育児休職取得者*	326	396	436
	女性		
	男性	12	17
介護休職取得者	5	8	8
	女性		
	男性	0	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)を含む

ワーク・ライフ・バランス推進、女性活躍支援の主な取組み例

制度名	制度の概要
プロフェッショナルリターンプラン(営業員再雇用制度)	結婚・出産等の理由により退職した正社員に対し、再雇用する道を提供する
勤務地変更制度*	結婚・配偶者の転勤などの理由により転居が必要な場合に、転居先で就労場所を提供する
育児休職制度	3歳に達する前日まで取得可能とする
所定時間外労働免除・制限	子どもが小学校3年修了までの期間、所定時間外労働の免除を申請可能とする。また小学校卒業までの期間、所定時間外労働の制限を申請可能とする
保育施設費用補助制度	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(2012年度末時点)：累計106名

社員に占める女性比率と女性管理職比率

(単位：％)

	2010年度末	2011年度末	2012年度末
社員に占める女性比率	36.7	36.2	35.6
管理職に占める女性比率	4.1	4.3	4.8

* 対象はグループ連結

従業員組合加入者数

(単位：人)

	2010年度末	2011年度末	2012年度末
従業員組合加入者数	7,590	6,907	6,490

* 対象はグループ8社(2011年度まではグループ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く)

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	2010年度	2011年度	2012年度
1. 経済・金融分野(産学連携、大学・大学院等への取組み)	73,249	65,435	63,525
2. 地域貢献	7,464	31,053	2,328
3. 文化・芸術事業	410,132	269,869	272,500
4. 財団・NPO等 助成活動(被災支援、諸会費ほか含む)	184,807	133,457	165,851
合計	675,652	499,814	504,204

経済・金融教育これまでの実績

プログラム	時期	延べ人数
ファイナンス・パーク支援	2005年6月～2013年3月末	39,185人
日本経済教育協議会(CEE-Japan)の運営支援	2009年1月～2013年3月末	1,450人
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	2001年7月～2011年3月	3,182人
スチューデント・カンパニー・プログラム支援	2003年9月～2011年3月	174人

環境報告

エネルギー使用量

		2010年度	2011年度	2012年度
国内事業拠点	電力(千kWh)	109,157	93,402	76,247
	都市ガス(千m ³)	696	582	503
	ガソリン(kℓ)	1,137	1,117	1,111
	重油(kℓ)	8.6	7.9	10.8
	軽油(kℓ)	0.2	0.1	0.1
海外事業拠点	電力(千kWh)	13,137	15,841	13,566

* 対象はグループ連結(持分法適用関連会社を含む)

* 海外事業拠点では、電力使用量のみ集計

エネルギー使用量のCO₂排出量

(単位：千kg-CO₂)

		2010年度	2011年度	2012年度
国内事業拠点	電力	60,582	51,838	42,317
	都市ガス	1,448	1,210	1,147
	ガソリン	2,639	2,593	2,579
	重油	25.7	23.7	32
	軽油	0.6	0.2	0.2
	国内事業拠点計	64,696	55,665	46,075
海外事業拠点	電力	7,291	8,792	7,529
国内・海外事業拠点計		71,694	64,457	53,604

国内事業拠点における社員1人あたりのCO₂排出量

(単位：千kg-CO₂)

	2010年度	2011年度	2012年度
国内社員1人あたり	5.0	4.5	3.9
国内社員数	12,868人	12,257人	11,762人

上水使用量の推移

(単位：千ℓ)

	2010年度	2011年度	2012年度
使用量	188	162	130

コピー用紙使用量

(単位：千kg)

	2010年度	2011年度	2012年度
大和証券グループ本社	11	24	28
大和証券	325	303	374
大和証券キャピタル・マーケット	132	95	－
大和総研グループ	77	84	59
大和証券投資信託委託	50	35	23
大和証券ビジネスセンター	35	31	36
大和住銀投信投資顧問	28	28	28
大和プロパティ	3	3	3
大和サンコー	3	3	1
大和企業投資	6	6	7
その他	22	16	20
国内事業拠点計	691	629	578

* 対象はグループ連結

* 大和証券と大和証券キャピタル・マーケットは、2012年4月に統合

廃棄物の発生量とリサイクル量

		2010年度	2011年度	2012年度
紙ごみ	発生量(千kg)	751.0	601.0	361.9
	リサイクル率(%)	96	88	88
紙ごみ以外	発生量(千kg)	335.9	390.4	276.0
	リサイクル率(%)	33	37	43

* 「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

経済性報告

セグメント別業績

(単位：百万円)

	2012年度	
	純営業収益	経常利益または経常損失
リテール部門	184,415	49,251
ホールセール部門	133,109	12,034
アセット・マネジメント部門	43,591	19,089
投資部門	17,495	14,161
その他	26,862	(4,302)
調整前 計	405,474	90,234
調整	11,834	4,941
連結 計	417,308	95,176

* 2012年度より報告セグメントの区分方法を変更したため、単年度のみ記載

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	2010年度	2011年度	2012年度	集計方法
社員	160,234	158,297	156,987	販売費および一般管理費における人件費
社会	560	475	504	企業市民活動への支出(P48参照)
株主への配当支払額	10,386	10,281	10,281	当年度にかかわる中間・期末配当金
債権者	35,642	39,082	48,471	金融費用および営業外費用における支払利息
政府	16,755	30,980	18,296	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	(6,907)	(1,838)	7,203	少数株主利益または少数株主損失
内部留保	(47,717)	(49,715)	62,628	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	168,953	187,562	304,370	上記計

経済性報告と連結財務諸表の比較

(単位：百万円)

		2010年度	2011年度	2012年度
経済性報告	経済性報告における収益	427,755	474,839	549,664
	経済的付加価値	168,953	187,562	304,370
連結財務諸表	営業収益	403,042	422,374	525,411
	当期純利益(損失)	(37,331)	(39,434)	72,909

* 対象はグループ連結

用語集

インパクト・インベストメント

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

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

グリーン調達

生産者の観点で、環境負荷ができるだけ小さいものを優先して購入すること

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

国連グローバル・コンパクト(GC)

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。人権・労働・環境・腐敗防止分野における10原則を支持し、実践するイニシアティブ

国連ミレニアム開発目標(MDGs)

国連ミレニアム・サミットで採択された「国連ミレニアム宣言」をもとにまとめられた8つの目標

コーポレート・ガバナンス

企業統治。効率のかつ健全な企業経営を可能にする仕組み

コンプライアンス

法令遵守

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)

環境に配慮した投融資等の拡大を目指し、金融機関の自主的な取組みとして策定

シンククライアント

アプリケーションソフトやファイルを個々のコンピューター端末で管理するのではなく、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、危機管理面での利点も大きい

ステークホルダー

利害関係者

責任投資原則(PRI)

UNEP FIと国連グローバル・コンパクトが策定した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

低炭素社会(Low Carbon Society)

二酸化炭素の排出が少ない社会

デューディリジェンス

組織の決定および活動が及ぼすマイナス影響を特定し、回避・緩和するプロセス

バリューチェーン

価値連鎖。原料調達から消費者に届けるまでの企業活動の全プロセスを一連の価値の連鎖として捉える考え方

マイクロファイナンス

貧困者を対象とした小規模金融サービスの総称

リサイクル

再生利用

リデュース

廃棄物等発生抑制

リユース

再使用

ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和

BCP(Business Continuity Plan)

事業継続計画

CS(Customer Satisfaction)

顧客満足度

CSR(Corporate Social Responsibility)

企業の社会的責任

ESG(Environment/Social/Governance)

環境・社会・ガバナンス

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、普及を目的にする団体

IFFIm(International Finance Facility for Immunisation)

予防接種のための国際金融ファシリティ

ISO14001

環境マネジメントシステムに関する国際規格

ISO26000

ISO(国際標準化機構)により発行された国際規格「Guidance on social responsibility(社会的責任に関する手引き)」

IR

投資家向け広報

NPO/NGO (Non Profit Organization/Non Governmental Organization)

非営利団体／非政府組織

SRI(Socially Responsible Investment)

社会的責任投資

TSR(Telephone Service Representative)

欧米で一般的に使われている専門知識を備えたオペレーターの呼び名

大和証券グループ

