


大和証券グループ CSR報告書 2014

持続的発展への貢献

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。





大和証券グループ本社
取締役会長

鈴木 茂徳



大和証券グループ本社
執行役社長 CEO

田比野 隆司

ステークホルダーの皆様へ

大和証券グループの社会的使命は、金融・資本市場を通じて社会および経済の持続的発展に貢献していくことです。中期経営計画～“Passion for the Best” 2014～における2013年度の「成長(Growth)」フェーズから2014年度の「拡大(Expansion)」フェーズへの道程は、当社グループの使命を実現するマイルストーンとしても捉えられます。

現在、1,600兆円にものぼる個人金融資産に「貯蓄から投資へ」の流れが起きつつあります。当社グループではこの流れを促進するために、新たな投資家層のすそ野拡大に注力しています。預金に偏った潤沢な資金を成長企業や公共部門へ供給することで、日本経済の活性化に資することを目指し、当社グループは成長の源泉である顧客基盤の拡大を図っていきます。

また当社グループでは、インパクト・インベストメント債券など、投資のリターンを期待しつつ社会的リターンも追求

する商品を組成・販売することにより、途上国の貧困削減や女性の地位向上などのグローバルな課題解決への参加機会を日本の投資家の皆様に提供しています。今後も、革新的な金融商品やサービスを提供することにより、投資を通じて社会問題の解決を図る取組みに注力していきます。

中期経営計画の最終年度となる2014年度では、顧客ベースの良質な収益の拡大により当社グループの持続的成長を目指すのみならず、経済の発展、ひいては持続可能な社会の形成に貢献していきたいと考えています。当社グループの企業価値のさらなる向上は、このように社会の「持続的成長」に貢献してこそ実現できるものと確信しています。役職員一同が情熱を持ち、誇りある未来へ向かって進んでいきます。

ステークホルダーの皆様には、より一層のご支援をよろしくお願いいたします。



2013年度の大和証券グループは業績を大きく伸長させましたが、これは経済環境の好転だけが要因ではなく、現在の中期経営計画の進捗、すなわち「外部環境に左右されない強靱な経営基盤の確立」への道のりが順調に進んだ結果であると捉えています。2014年度はいよいよ中期経営計画の最終年度です。当社グループは、「貯蓄から投資へ」の時代をリードすることを経営戦略の中核に据え、「拡大⇨持続的成長」という新たなステージへ進んでいきます。

大和証券グループでは、2012年4月にリテール部門とホールセール部門を担っていた証券子会社2社の統合により“新”大和証券が誕生するとともに、2014年度までの3カ年を対象とした中期経営計画をスタートさせました。この中期経営計画にもとづき「外部環境に左右されない強靱な経営基盤の構築」に注力してきましたが、特に2013年度は、中期経営計画2年目の「成長(Growth)」フェーズと位置付け、前年度の「再生(Turnaround)」フェーズにおける黒字転換の達成からさらに一段踏み込んだ成長戦略に取り組んできました。

2013年度の事業環境は、4月の日本銀行による「量的・質的金融緩和」の導入から好スタートを切り、株高・円安トレンドとなりました。国内株式市場はその後、国内外の情勢により不安定となる局面もみられましたが、アベノミクスによるデフレ脱却期待や、好調な米国経済もあって、売買代金は大きく増加しました。

こうしたなか、当社グループの純営業収益は5,419億円(前年度比29.9%増)、経常利益は1,970億円(前年度比2.1倍)、当期純利益は1,694億円(前年度比2.3倍)となりました。このうち当期純利益は24年ぶりに過去最高を記録し、経常利益は中期経営計画の最終年度の目標1,200億円を大きく上回る水準となりました。この好業績は単に市場の追い風だけによるものではなく、当社固有の要因が大きかったと捉えています。すなわち、アベノミクスによる市況の好転以前に“新”大和証券の体制構築を完了したうえで、コスト削減と平行して顧客ベースの良質な収益を積み上げたことにより、「強靱な経営基盤の確立」を着実に進めた成果にほかならないと考えています。この結果、中期経営計画で最も重視する指標(KPI)である固定費カバー率は52%となり、最終年度の目標50%以上を1年前倒しで達成することができました。

2014年度はいよいよ中期経営計画最終年度の「拡大(Expansion)」ステージへと移行します。2014年1月からはNISA(少額投資非課税制度)も開始され、「貯蓄から投資へ」のダイナミックな資金シフトを後押しする土壌も整ってきています。当社グループは、より良質な収益の拡大とその源泉となる顧客基盤の拡大を最重視し、持続的成長に向け国内外の全部門の総力を結集して進んでいきます。

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



大和証券グループには、「信頼の構築」、「人材の重視」、「社会への貢献」、「健全な利益の確保」の4つからなる企業理念があります。この企業理念は、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うえで、心に刻むべき精神や経営方針の根幹が示されており、行動の基礎となるものです。

この理念のもと、目先の利益追求だけに陥ることのない持続性の高い企業を目指して、コンプライアンス教育の徹底や高次元のワーク・ライフ・バランスの推進など、役職員全員が働きがいを感じる会社創りに尽力してきました。グループ全体に広がる一体感と信頼感、そして男女問わず高いロイヤルティとプロフェッショナリズムを持った役職員、それこそが当社グループの最大の競争力です。

長きにわたり停滞していた国内株式市場は、2012年12月の安倍政権の誕生以降大きな変化を遂げています。この変化は、当社グループの持続的成長に向けたビジネスチャンスであるとともに、本業を通じて持続可能な社会の実現に貢献する好機です。「貯蓄から投資へ」の時代の創成と加速を当社グループがリードするべく、お客様の資産形成において誰よりも頼れるパートナーとなることを全役職員の目標として、企業理念を軸とした経営努力を一層推進していきます。

大和証券グループ本社
取締役会長

鈴木 茂晴

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2014』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。

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2014』はPDF版のみとし、ISO26000、GRIサステナビリティ・レポートイング・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ガイドラインについては、第3.1版をベースとして第4版への移行に配慮しています。また、誌面の色使いについては、カラーユニバーサルデザインの考え方を参考とし、見やすさに配慮しました。

対象読者

お客様、株主・投資家、社員、お取引先、地域社会をはじめ ISO26000 が定義する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

2013年度(2013年4月～2014年3月)

一部、期間外の情報を含みます。

発行時期

2014年8月

(前回発行:2013年8月、次回発行予定:2015年9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

ステークホルダーの皆様へ	1
CEOメッセージ	2
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	6
CSR重要課題の検証と社会的要請の変化への対応	7

マネジメント報告

事業活動を通じた取組み	8
CSRマネジメント	13
コーポレート・ガバナンス	18
コンプライアンス	20
リスク管理	22
ITガバナンス・情報セキュリティ・情報開示	24

社会性報告

お客様とのかかわり	25
株主・投資家の皆様とのかかわり	27
社員とのかかわり	28
人権教育・啓発への取組み	31
社会とのかかわり	32

環境報告

環境への取組み	38
第三者意見/第三者意見を受けて	40
社外からの評価	41
GRIガイドライン・ISO26000内容索引	42
CSR関連データ集	50
用語集	54
第三者保証報告書	55

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)**
13,317名
- **連結対象子会社**
49社
- **持分法適用会社**
8社
- **発行済み株式総数**
17億4,937万8,772株
(2014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135*の店舗網、コンタクトセンター、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

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を取り次ぐブローカレッジ業務およびトレーディング業務を行なっています。

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。

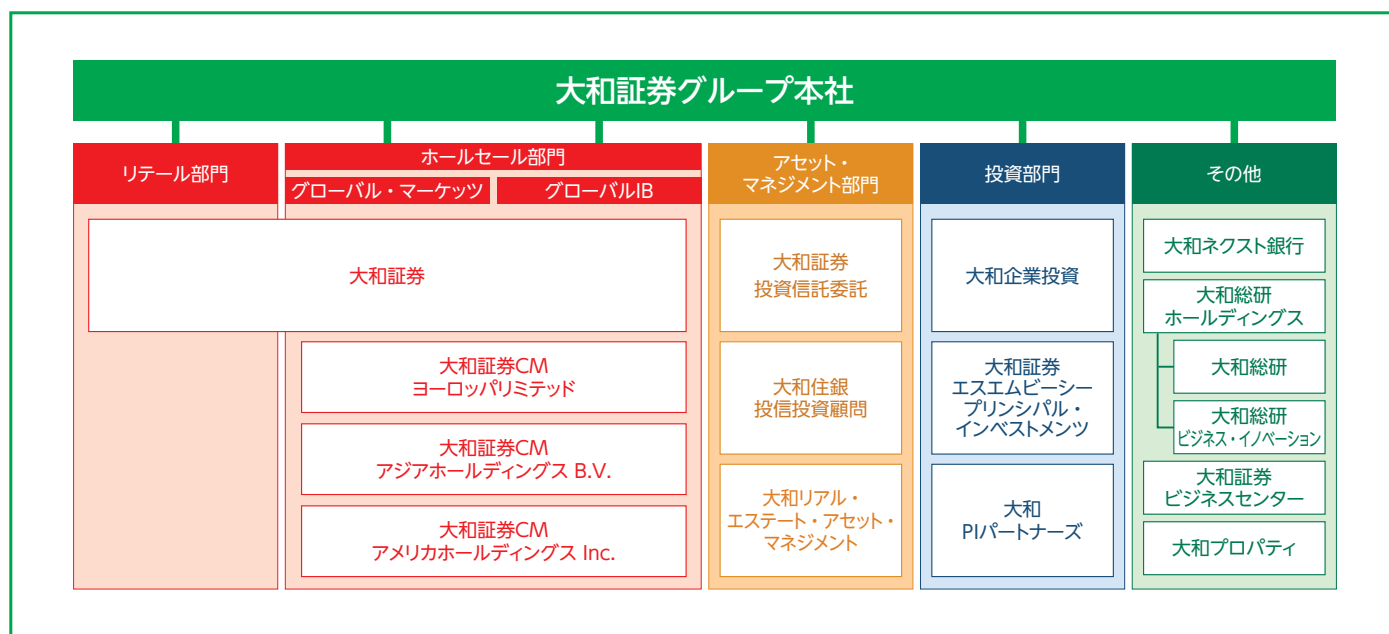
5. 投資部門

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。

※2014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、かつ成長するためには、ステークホルダー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

企業理念を実現し、持続可能な社会実現に向けて、これまでに寄せられたステークホルダーの声や要請などをもとに、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

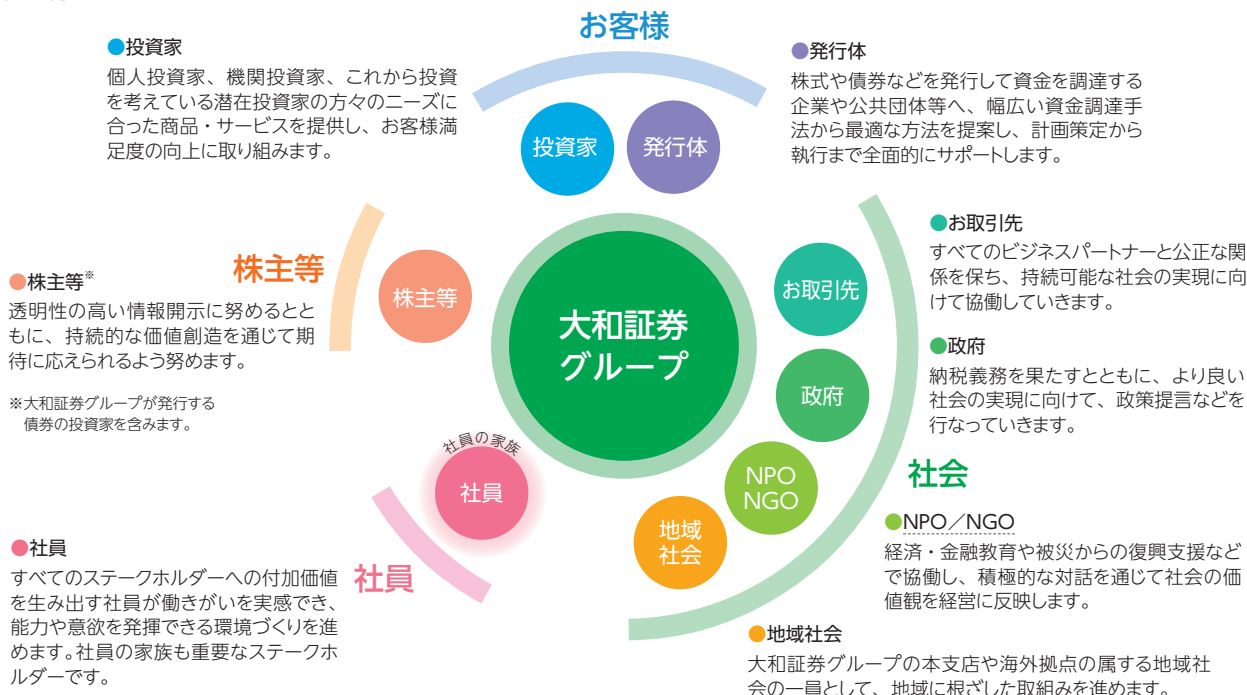
重要課題 2 健全な金融・資本市場を
発展させ次の世代につなげる

そして、2つの重要課題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



CSR 重要課題の検証と社会的要請の変化への対応

大和証券グループではCSR重要課題の選定にあたり、社会の一員としてさまざまなステークホルダーへの責任を負っているとの認識を基本としています。一方、企業に対する社会的要請は、時とともに変化する可能性があり、重要な変化が生じているかどうか、当社グループの重要課題がこのような変化に対応しているかどうかを継続的に検証する必要があります。

また、幅広いステークホルダーからの社会的要請は、多様化かつ複雑化しており、それらを考慮のうえ、バランスよく対応することがより重要であると考えています。

このような状況を踏まえ、当社グループでは企業の社会的責任(CSR)に関する動向を、適切に把握し対応するために、国内外のCSRに関する社外イニシアチブに積極的に参画し、さまざまな規範を活用した取組みを進めています。そのなかでも以下については特に重視しています。

当社グループが考える重要な社外イニシアチブ

●国連 グローバル・コンパクト (2010年に署名)

人権



原則 1：人権擁護の支持と尊重
原則 2：人権侵害への非加担

労働



原則 3：組合結成と団体交渉権の実効化
原則 4：強制労働の排除
原則 5：児童労働の実効的な排除
原則 6：雇用と職業の差別撤廃

環境



原則 7：環境問題の予防的アプローチ
原則 8：環境に対する責任のイニシアティブ
原則 9：環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止



原則10：強要・賄賂等の腐敗防止の取組み

●ISO26000

●日本経済団体連合会・企業行動憲章

また、以下についても、その国際的な重要性に鑑み、今後、当社グループの事業活動への関連性を考慮のうえ、活用していく方針です。

●国連 ビジネスと人権に関する指導原則

●OECD 多国籍企業行動指針

当社グループのステークホルダーとのコミュニケーション

さらに、時とともに変化する社会的要請の把握にあたっては、ステークホルダーとのコミュニケーションが重要な役割を果たすため、以下を基本方針としています。

●ISO26000および日本経済団体連合会・企業行動憲章にもとづき、幅広いステークホルダーとの双方向のコミュニケーションに努めます。

●お客様、株主・投資家の皆様、お取引先、社員ならびに地域社会などの、既知のステークホルダーの皆様とのコミュニケーションの深化に努めます。

●その他のステークホルダーの把握のため、外部との積極的なコミュニケーションに努めます。

事業活動を通じた取組み

考え方・基本姿勢

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、かつ成長するためには、ステークホルダーとの強い信頼関係が必要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、企業や政府の資金調達ニーズと、さまざまな投資家の資金運用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サポートをしています。

資金運用サイドにおいては、個人・法人や機関投資家・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、主に金融・資本市場を介して資金の需要と供給を結びつけることによって円滑なお金の流れをつくり出し、社会的課題を解決する事業や新たな技術などに資金を回すことで、持続可能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。

当社グループでは、企業の株式投資に際して、財務情報のみならず環境面や社会面の取組みなど、企業の社会的責任(CSR)も評価に加味する投資手法を推進しています。また、近年は、社会的責任投資(SRI)のひとつとして、社会的課題を解決するための用途に対し、直接的に投資を行なう「インパクト・インベストメント」と呼ばれる投資手法を用いた金融商品の推進に注力しています。経済的な利益追求と同時に、社会的課題の解決を図るこれら商品の組成・販売により、金融機関の立場から社会への貢献を図っています。

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きました。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ています。

当社グループはこの考えのもと、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組成・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。

インパクト・インベストメント推進

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資金の使途を限定する投資を指します。

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。

2013年度は、9銘柄計1,152億円のインパクト・インベストメント債券を販売しました。

インパクト・インベストメント債券の国内累計販売額は、2014年3月末現在9,578億円、うち大和証券の販売額は

5,654億円で、シェアは59%となっています(大和証券調べ)。

ションを行ないました。

個人向け「JICA債」の主幹事を3年連続で獲得 ／共催セミナー開催

独立行政法人 国際協力機構(JICA)が発行する個人向け国際協力機構債券(JICA債)は、数少ない国内発行体によるインパクト・インベストメント債券で、個人を中心とした皆様にJICAが行なう国際協力につながる投資への機会を提供しています。

JICAは2011年12月より毎年、個人向けJICA債を発行しており、2013年も12月に発行しました。大和証券では初回起債より3年連続で事務主幹事を務め、本債券の普及と販売に取り組んでいます。

2013年度はJICA債の発行にあわせて複数の支店でJICAとの共催セミナーを実施し、インパクト・インベストメント債券の現状と、JICAの活動内容などについてプレゼンテ

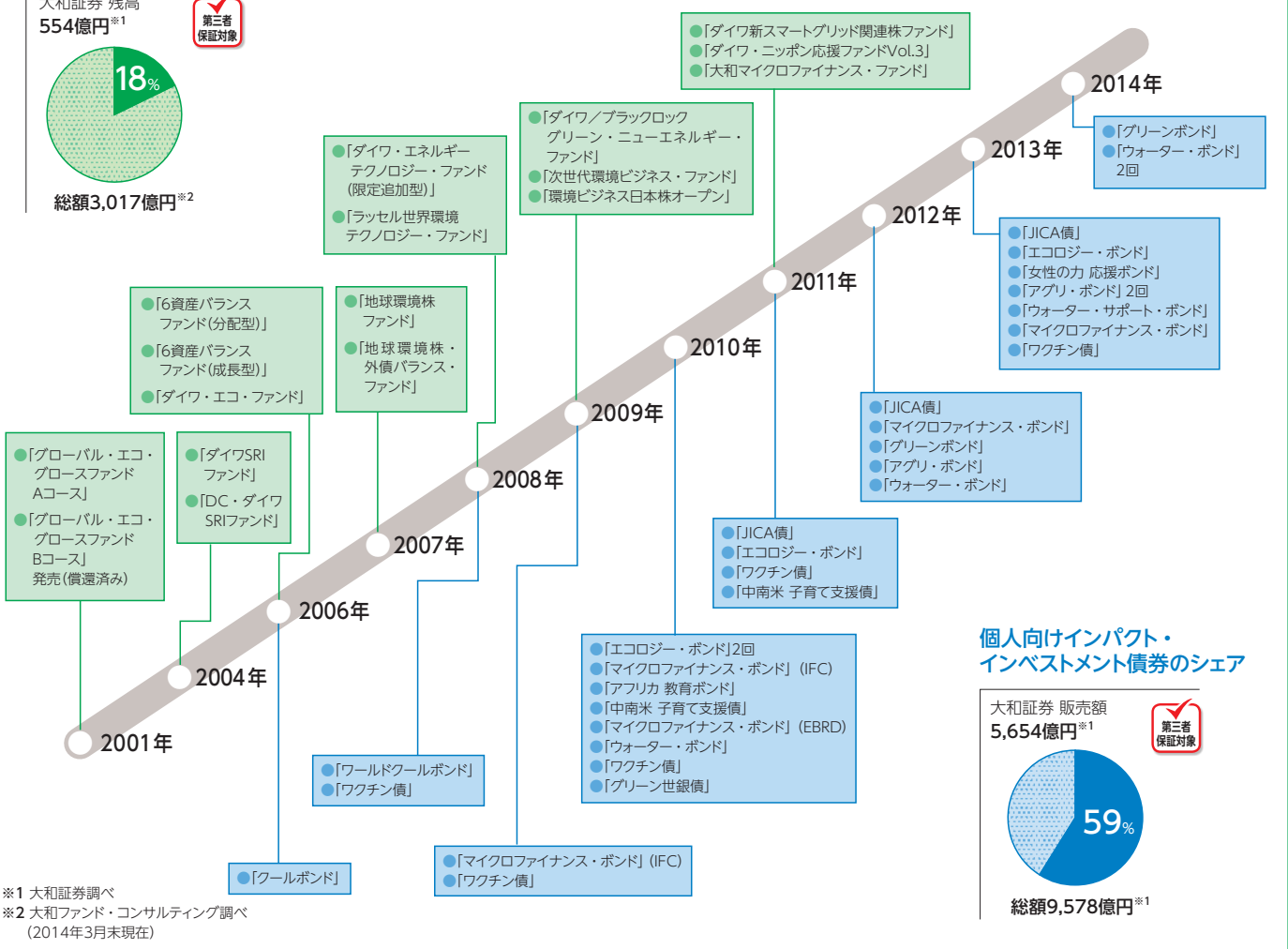
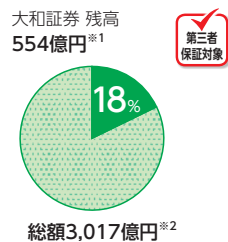
「女性の力 応援債券」を初めて販売

2013年11月、国際金融公社(IFC)が国際機関による女性をテーマとした日本で初めての債券「女性の力 応援債券」を発行し、大和証券が日本国内で主に個人投資家向けに販売しました。本債券により調達した資金はIFCを通じて、途上国の女性起業家に対する融資事業に活用されます。

「女性の力 応援債券」の発行に先立ち、2013年6月には、IFC、大和証券および特定非営利活動法人 社会的責任投資フォーラム共催「アフリカにおける女性のエンパワーメント支援とインパクト投資」セミナーを行ないました。当日は、パネルディスカッション・講演を通じ、日本ではまだまだあまり知られていないアフリカでのBOPビジネスの実例と、女性が主導するビジネスの実際の様子を紹介しました。

■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

SRI 投資信託のシェア



※1 大和証券調べ
 ※2 大和ファンド・コンサルティング調べ (2014年3月末現在)

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、2014年3月末現在、554億円となっています(大和証券調べ)。

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(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、2014年3月末時点で6件のMFIへの融資を実行しています。

●責任ある機関投資家として

「日本版スチュワードシップ・コード」の導入

2014年2月に、『責任ある機関投資家』の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》が金融庁より公表されました。同原則は「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)を受けて、企業の持続的な成長を促す観点から、幅広い範囲の機関投資家が企業との建設的な対話を行ない、適切に受託者責任を果たすことを促進するために策定された原則です。機関投資家にとってのスチュワードシップとは、顧客や受益者の最善の利益のために、資産を注意深く管理し、投資先企業の持続的成長を促進する行動をとることを意味しています。

大和証券投資信託委託では、運用本部長(CIO)が日本版スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会(金融庁主催)にメンバーとして、コードの策定プロセスに参画し、2014年5月に本コードの受入れを表明しました。

また、これには大和証券および大和住銀投信投資顧問も受入れを表明し、投資先との対話の一層の強化をはじめとした、スチュワードシップ責任を果たすための取組みを進めています。

ESG投資の取組み

■ESG投資推進体制(大和証券投資信託委託)

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、運用本部内にESG担当者を配置し、組織的にESG投資への取組みを推進しています。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。一方、社内ではESG投資についての役職員の理解向上や意識浸透を目的に、社内セミナーや研修を実施しています。さらに、投資信託販売会社向け研修にも、適宜ESG投資をテーマに採り入れています。

最近の取組み事例としては、株価指数「JPX日経インデックス400」の公表開始(2014年1月6日)を受け、同指数への連動を目指した「ダイワJPX日経400ファンド」(同年1月6日)、「ダイワ・インデックスセレクトJPX日経400」(同年1月31日)、「ダイワ上場投信-JPX日経400」(同年3月26日)を設定しました。同株価指数の銘柄選定基準に、ROEの水準や企業統治・情報開示状況などが含まれていることから、これらの投資信託の運用を通じて、日本企業の資本効率や企業統治水準の改善、ひいては持続可能な企業価値の向上と株式市場の活性化につながることを期待しています。

■ESG推進体制(大和住銀投信投資顧問)

大和住銀投信投資顧問は2012年に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。

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。

● 未来社会創造への支援

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場の提供し、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なってきました。

2013年4月8日には、大和総研とミャンマーのACE Data Systems Ltd. (ACE社)が、ITサービスを提供する合弁会社として、ミャンマーにDIR-ACE Technology Ltd.を設立。ACE社はミャンマーで銀行システムも手掛けている有数のIT企業であり、大和総研はACE社に対し、2010年12月より証券業務にかかわるシステム開発を中心に委託し、協力関係を築いてきました。

さらに、2013年5月31日、ミャンマー中央銀行と「IT分野の支援に関する覚書」を締結しました。その一環として、大和総研が以前より続けてきたミャンマー中央銀行へのパソコンとクラウド環境の提供のほか、さらに1,000台以上のパソコンを提供する予定です。これにより今後ミャンマー中央銀行のほぼすべての行員にパソコンが行き渡ることになります。

また、ミャンマーのヤンゴン市内に最新鋭のコンテナ型サーバールームを設置することで同行と合意もしています。

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。



2013年5月31日の調印式

日本初のヘルスケア施設特化型投資法人「日本ヘルスケア投資法人」を設立

大和リアル・エステート・アセット・マネジメントは、高齢化社会が進行するなか、日本初のヘルスケア施設特化型投

資法人「日本ヘルスケア投資法人」を2014年1月に設立しました。投資対象は、有料老人ホームやサービス付き高齢者施設・住宅のほか、病院やメディカルモールなどの医療施設で、運用開始時の資産規模は約90億円としています。同年3月より運用を開始し、東京証券取引所への上場を目指しています。

データヘルス計画への取組み

近年ますます加速する少子高齢化などにより、医療費の高騰、保険料収入の減少に拍車がかかり、医療保険財政が深刻な悪化を見せています。そのような状況のなかで2013年6月に閣議決定された「日本再興戦略」におけるテーマのひとつ「健康寿命の延伸」では、「全ての健康保険組合に対し、レセプト・健診等の医療情報データの分析、それに基づく加入者の健康保持増進のための事業計画として『データヘルス計画』の作成・公表、事業実施、評価等の取組を推進すること」が盛り込まれました。

一方、大和総研ビジネス・イノベーションは、全国約1,400の健康保険組合のうち400を超える組合に業務システムを提供しており、その業務にて蓄積された約750万名分の医療情報データベースをもとにした情報分析システムを構築・提供しています。

今回のデータヘルス計画の推進においてはデータ分析が必須であることから、同社が保有する医療情報データベースは非常に重要な役割を担っています。同社では、組合向けシステムの提供により培ったビジネス基盤と医療情報データベースを有効活用することにより、健康保険組合が取り組むデータヘルス計画が円滑に推進されるよう支援するとともに、国に対しても健康増進、医療費適正化のための施策提言など、社会的に意義のある取組みを進めていきたいと考えています。

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。同社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。

すでに、水産加工業、造船業等の被災企業への復旧・復興投資から完全人工光型植物工場、次世代の結線用新素材開発等の大学発ベンチャー企業への投資も開始しており、投資先、投資見込先からの生の声・要望を自治体・中央官庁の東北本部に伝えるとともに、公的機関の政策と各種補助事業、国からの専門家派遣制度やビジネスマッチングの活用法を投資先等に伝達することにより、被災企業の一日でも早い復興とベンチャー企業の成長を加速することに注力しています。



被災工場(造船業)の修復工事の様子



使用が開始された修復ドック

ESG IR、ESGセミナー

大和証券では、発行体や投資家のESGに対する意識の高まりを受け、継続してESG IRを実施しています。2013年度からはESGセミナーを企画し、9月に開催した第1回「変革期を迎える我が国のコーポレートガバナンス」をはじめ、計3回のセミナーを開催しました。

メガソーラープロジェクト 埼玉エコタウンプロジェクト実証事業への参画

⇒P.39「環境への取組み」をご参照ください。

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、役員は、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たうえで課題をあらためて認識し、次年度の活動目標を立てて実行する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。


大和証券グループ本社内に設置された広報部CSR課では、CSR責任者である執行役員*（広報担当）の指揮・命令のもと、社内外の会合等での情報収集や対話を積極的に行ない、会議等で報告することにより執行役員と定期的にCSR課題および進捗状況を共有しています。

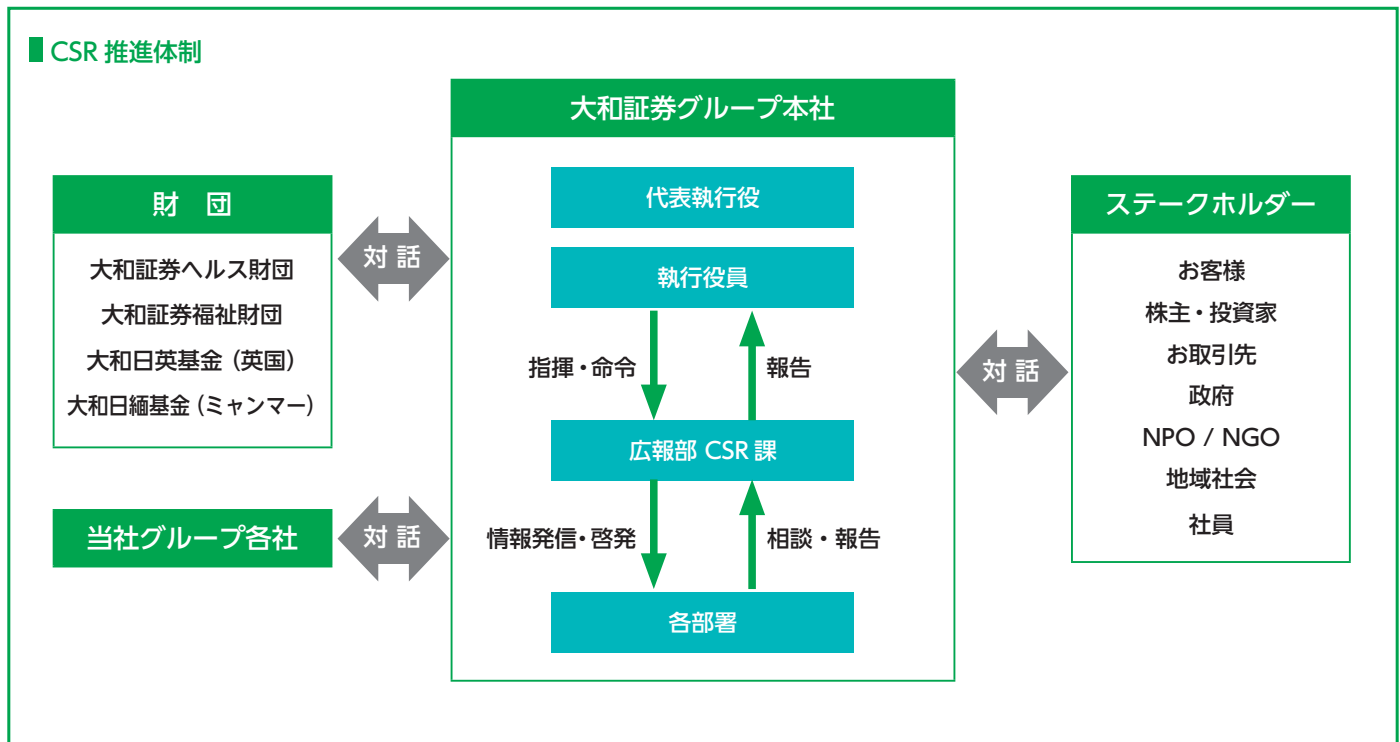
そして、大和証券グループの新入社員合同研修での講義のほか、各部室店や海外拠点へのCSR意識の浸透、協力体制の構築を進めています。また、社外有識者との対話については、「対話で考えるCSR」として、大和証券グループ本社CSRウェブサイトに公開しています。

※2014年4月より

対話で考えるCSR

経済・金融教育、ESG情報などのテーマで、2004年より有識者との対話を続けています。これまでに行なわれた対話は49回で、2013年度は4回実施しました。

 対話で考える CSR



● バリューチェーンマネジメント

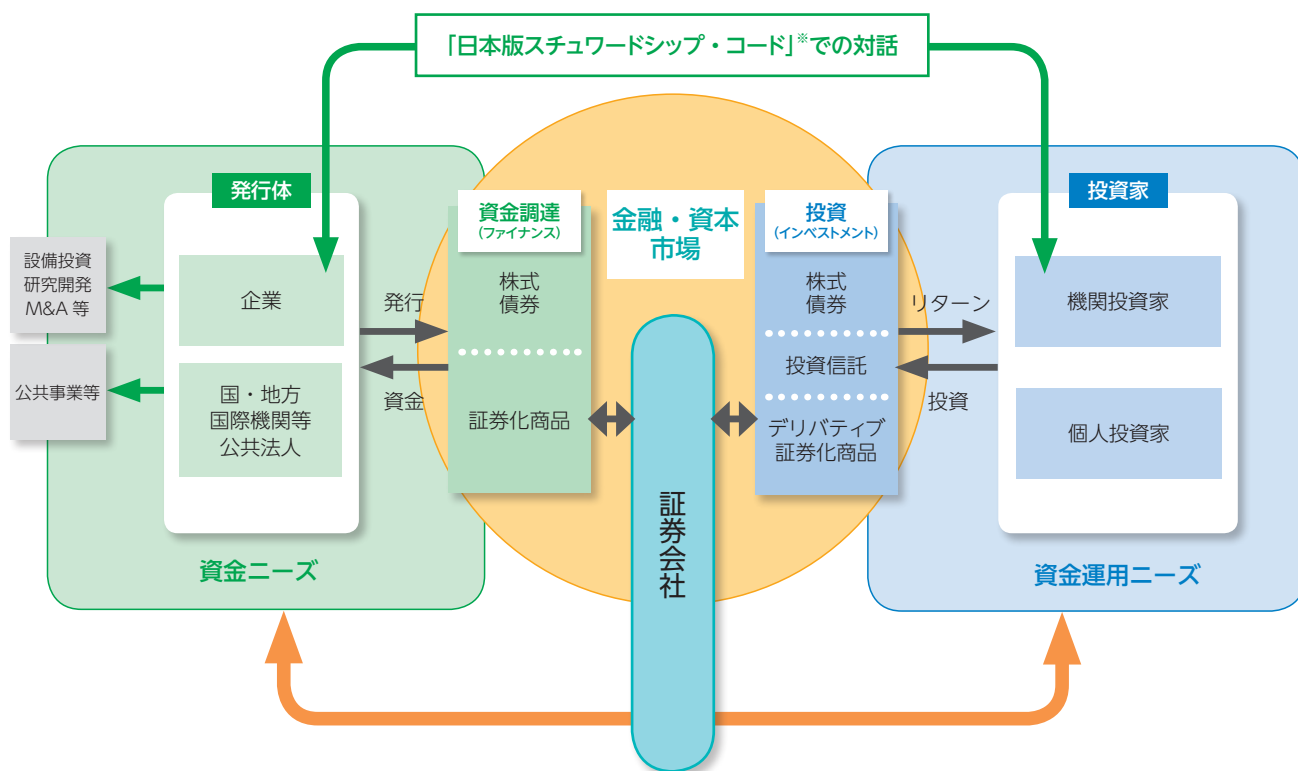
バリューチェーンに関する考え方と推進体制

当社グループにとって、株式や債券等の有価証券は中核的な金融商品であり、有価証券を発行する企業および団体、ならびに有価証券への投資家の双方が重要なお客様です。持続可能な社会の構築への配慮を含めた、健全なバリューチェーンの構築・維持に努めることは重要な責務であると考えています。また、アセットマネジメントおよび運用商品の販売も主力業務のひとつです。運用にあたっては、投資先のESGに

配慮する体制を整えています。たとえば、責任ある機関投資家の一員として、日本版スチュワードシップ・コードの導入にあたり検討段階から積極的に参加したほか、21世紀金融行動原則や責任投資原則(PRI)にも署名しています。このように、当社グループは、ESG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。

一方、反社会的勢力を取引先から排除すべく、グループ各社における規程やデータベースの整備を行ない、サプライチェーンからの反社会的勢力の排除を行なっています。

■ バリューチェーンマネジメント



※P.10「責任ある機関投資家として」をご参照ください。

CSR 課題・実績と目標

活動の自己評価

◎：中期的目標、理想像の実現に向けて大きな効果が上がったもの ○：中期的目標、理想像実現に向けて効果の上がったもの
△：実施したが効果があまり上がらなかったもの ×：実施しなかったもの、もしくは効果がなかったもの

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

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014年度の目標
SRI、インパクト・インベストメント推進	●インパクト・インベストメント債券(9銘柄計1,152億円)を販売	◎	SRI、インパクト・インベストメント推進
CSR、SRI情報の提供拡大	●女性の力 応援ボンド(IFC発行)に係るセミナーの開催 ●ESG情報の継続的発信(大和総研) ●ESG IRミーティングの開催	○	事業を通じたCSR活動の展開(グループ横断)
東日本大震災復興支援	●大和証券フェニックスジャパン・プログラムによる助成の継続 ●「東日本大震災中小企業復興支援ファンド」による出資の継続 ●スマトラ沖地震・インド洋津波と東日本大震災の復興支援活動の報告に係るセミナーの開催	◎	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

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014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(11件) ●ファイナンス・パーク(いわき、仙台)への出展を決定	○	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)	●初心者のための金融教室(手話・文字通訳付き)を開催	◎	深化させたセミナー／フォーラムの開催

CSR マネジメント

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014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)	○	対話を通じて広く社会的問題を把握し、ステークホルダーのボーダーを探る取組み
グループ内関係部署との関係強化	●事業活動を通じたCSRの実践で連携	○	グループ内関係部署との関係強化

リスク管理

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014年度の目標
災害発生時における危機管理態勢の強化	●グループ会社と連携し業務継続訓練を実施 ●安否確認訓練を継続的に実施し、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態勢の強化

コンプライアンス

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014年度の目標
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～	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社のビジネス拡大に応じた適切な内部管理態勢の整備 ● 本部部署における「自浄作用」の強化 ● 銀行代理業ビジネスの拡大を踏まえ、大和ネクスト銀行や所管部署との連携強化を図るなど、内部管理態勢を強化 ● コンプライアンス・オフィサーによる現場訪問の頻度を大幅に増加し、ライン部長や内部管理責任者との連携を強化。一部の部署においては、コンプライアンス会議を月次で開催するなど、自浄作用を強化すべくサポートを実施 	◎	全社的な内部管理態勢の強化
営業品質のさらなる向上 ～「顧客目線に立った営業」の浸透～	<ul style="list-style-type: none"> ● 顧客属性に応じた適切な勧誘・説明の徹底 ● 法人営業部門における「顧客管理態勢」の強化 ● 「プライベートボンド」の販売体制の強化や、「不必要な乗換取引の撲滅」に向けた取組みを実施した結果、問題のある取引は減少し、営業品質の向上につながった。また、営業員の事務負担を軽減することで、営業効率の向上を図った ● 協会のガイドラインにもとづき高齢者ルールを改定し、ライン課長向けの全店研修を実施するなど周知を行なった ● 法人営業部門においては、アマ法人を中心として「代理人選任ルールの遵守」、「高リスク商品保有顧客への面談の実施」に努めた結果、顧客管理態勢が強化された 	◎	顧客目線に立った営業のさらなる徹底
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人関係情報管理態勢の浸透・定着化 <ul style="list-style-type: none"> ・【法人関係情報の管理】対象部署において上席者確認を継続的に実施するとともに、コンプライアンス・オフィサーによる法人関係情報登録の検証等を行なった。現状において問題は発生していない ● 情報セキュリティに対する意識の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・【情報セキュリティ】「個人所有携帯の業務利用禁止」等に注力。減少に向けて引き続き取り組んでいく ● 反社会的勢力データベースの拡充による審査体制の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・【反社会的勢力対応】データベースの整理や本部部署におけるチェックルールの変更を実施し、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
—	—	—	グループをあげた反社会的勢力排除態勢の強化

情報開示（ディスクロージャー）

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014年度の目標
「成長」フェーズにおける情報発信の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算発表、経営戦略説明会、年次報告書（Annual Report）、ビジネスレポート等において、中期経営計画の順調な進捗状況とともに、当社グループが「貯蓄から投資へ」の時代をリードし、顧客基盤を拡大していく成長戦略について説明 	◎	情報管理の徹底
ウェブサイトの機能向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 年次報告書（Annual Report）では、引き続きウェブサイトでの閲覧を考慮したデザインとすることで、海外投資家への発送部数を減らし、英語版の作成部数を前年度比 30% 減少 	◎	—
投資家ごとの効果的な IR 活動の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 初めて面談する投資家を中心に面談数を増やし、多くの投資家との面談を実現（2013年度：約 300 件、2012年度：約 250 件） ● 海外 IR は、北米 IR を 2 回（面談 32 件）、欧州 IR を 2 回（同 25 件）、アジア IR を 2 回（同 26 件）実施。特にアジア IR では政府系投資ファンドをターゲットとし、韓国、マレーシアの投資家を初めて訪問 ● 第一四半期（1 Q）決算発表後のテレフォンコンファレンスより、海外の投資家に対する情報発信強化を目的に、同時通訳による英語でのプレゼンテーションの内容について、大和証券グループ本社ウェブサイト上で音声配信を開始 ● 個人投資家向け説明会を 5 年ぶりに 10 会場で開催。投資セミナーや他社説明会とタイアップする等、本支店・営業企画部と連携し、合計で約 1,000 名に参加いただいた 	◎	個人投資家向け会社説明会の拡充 新たな IR イベント開催の検討

お客様とのかかわり

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014年度の目標
アフターケアへの積極的な取組み	<ul style="list-style-type: none"> ●各営業店にて毎月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、近年ニーズの高まっている相続セミナー、2014年1月より制度が開始されたNISAセミナー等、多種多様なセミナーを開催し、情報提供を実施 ●東京・大阪・名古屋・京都・神戸・札幌・福岡・横浜の8会場で「2014ダイワの新春講演会」を開催する等、大規模セミナーによる情報提供の実施 ●ホームページにて、日々のマーケットレポートやファンドレポートを配信するなどタイムリーな情報提供の継続 	◎	アフターケアへの積極的な取組み

社員とのかかわり

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014年度の目標
戦略的な登用・配置を通じた人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ●若手社員の教育体制の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・アネックス教育・チューター制度の拡充 ●マネジメント研修のさらなる拡充 ●女性管理職数の増加（2014年3月末で221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・エリア総合職への職制転向者が2009年度から2013年度の過去5年間で約850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	<ul style="list-style-type: none"> ●プロフェッショナル・グローバル人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・CFP保有者 555名 ・証券アナリスト検定会員 保有者 1,461名 ・社内TOEIC受験者 929名。730点以上のスコア保有者 1,470名 ・グローバルトレーニーコース・エキスパートコースを新設 ・専門性の向上を目的とした実践的な研修を5コース新設（相続・事業承継、投資分析、IB提案等） 	◎	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	<ul style="list-style-type: none"> ●19時前退社励行、家族の職場訪問（参加家族4,476名）、両立支援制度の利用促進等による意識改革の推進 ●高次元のワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現 <ul style="list-style-type: none"> ・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。その検証結果を踏まえ、制度利用・年休取得促進の施策を実施 ・WLB諮問委員会を新設 ●勤務地変更制度利用者数の増加（2014年3月末で累計136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 上席アドバイザーについては、最長70歳まで継続雇用 	◎	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

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014年度の目標
社員のボランティア意識の醸成と情報発信の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●ボランティア活動やイベント情報をウェブサイトで発信（56件） 	○	社員のボランティア意識の醸成と情報発信の充実
グループ全体で取り組めるプログラムの推進	<ul style="list-style-type: none"> ●「TABLE FOR TWOプログラム」を導入し、「ゴールドサポーター」受賞 	◎	グループ横断のプログラムの推進
—	—	—	社員がボランティアに参加しやすい環境づくり

環境への取組み

2013年度の目標	2013年度の実績	評価	2014年度の目標
CO ₂ 削減目標については、対前年度比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 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	<ul style="list-style-type: none"> ●CO₂削減は目標の対前年度比1%減を達成 節電対策はクールビズの実施を含めて継続対応 ●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して実施 	◎	エコカーの導入拡大 使用電力削減に向けた取組み（2020年度において、2009年度比で単位面積あたり10%以上削減）
—	—	—	環境関連データの把握力・分析力の向上
—	—	—	トップランナー製品の購入

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

大和証券グループは、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、2013年度には3回開催し、コーポレート・

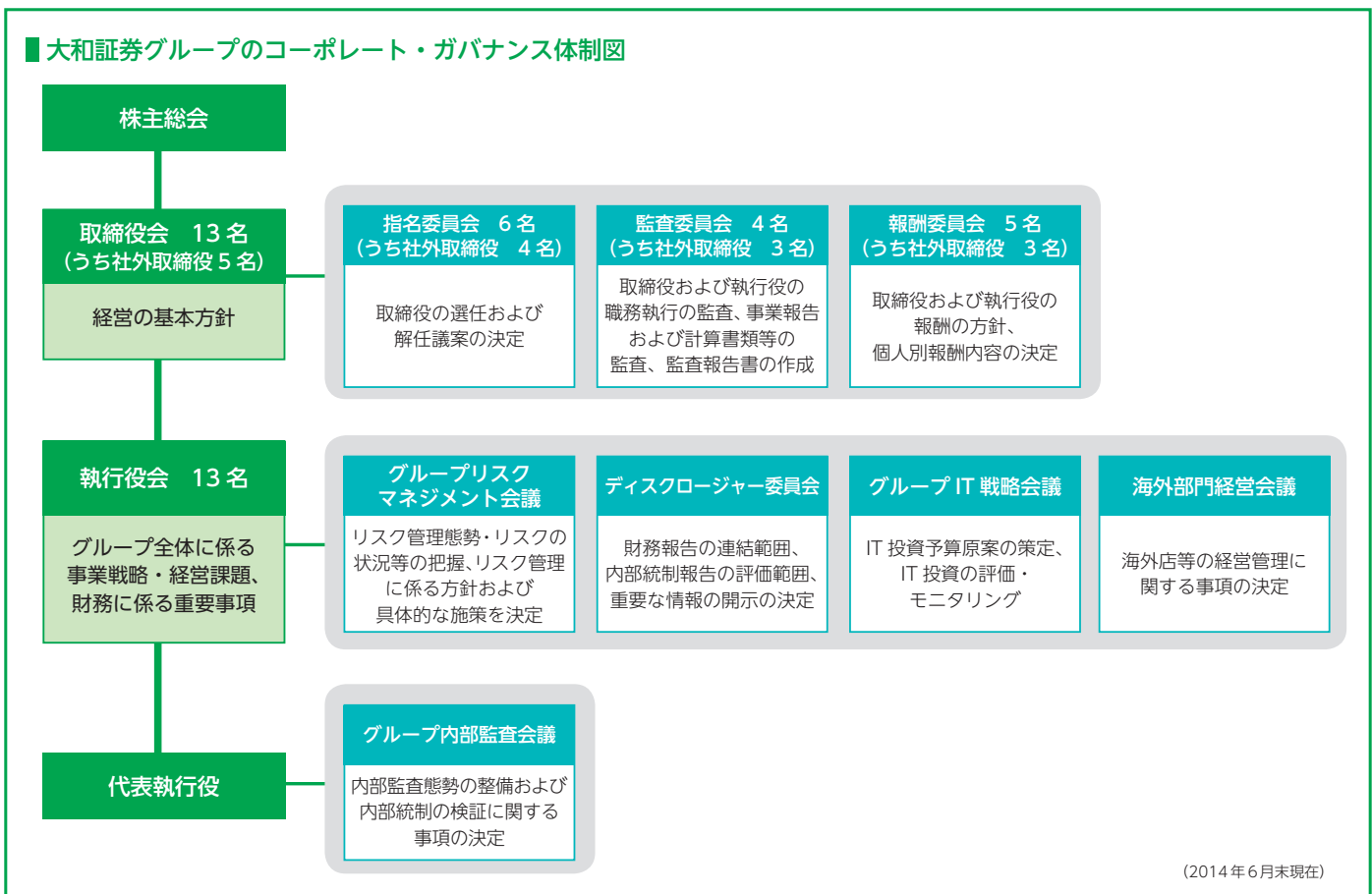
ガバナンスに配慮した取締役会の構成、取締役候補者の指名に関する基本的な考え方、取締役候補者の選定などについて検討しました。取締役候補者の選定については、指名委員会において取締役選任基準に照らして審議・決定されますが、当基準には社外取締役の独立性を担保するための基準も盛り込んでいます。

監査委員会は、2013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、監査報告の作成などを行ないました。

報酬委員会は、2013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・プランなどについて検討しました。

なお、2013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、100%となっています。

■大和証券グループのコーポレート・ガバナンス体制図



●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などを総合的に加味したうえで決定されます。

●監督機関

取締役会は13名^{*1}(うち社外取締役^{*2}5名および女性2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。

※1 2014年6月末現在

※2 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程を取締役会同様、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。

●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、資産の保全などを図っています。

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。

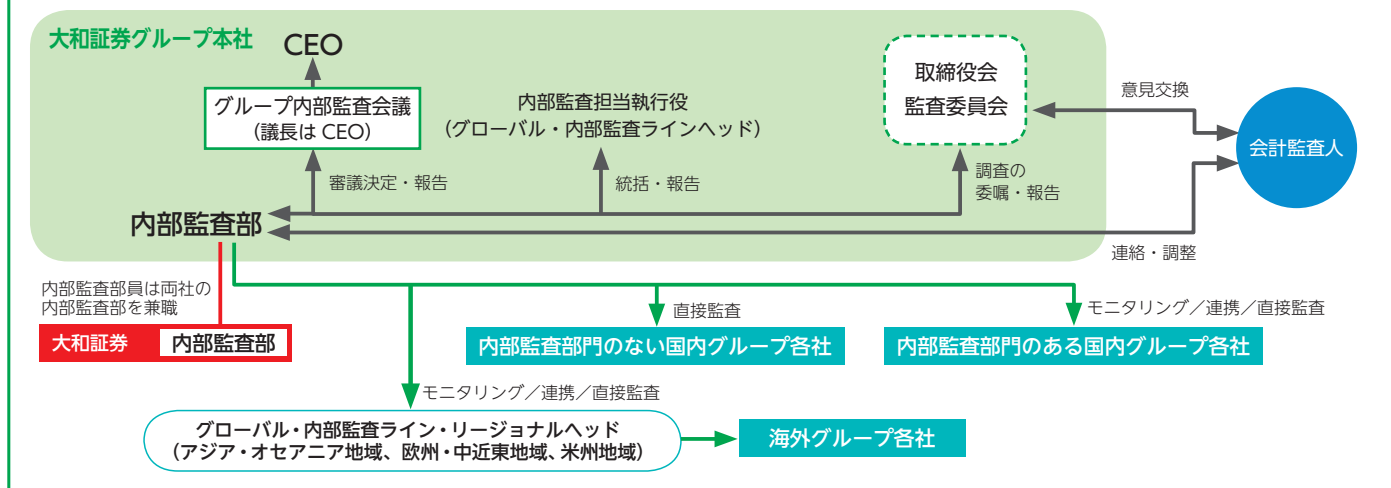
当社グループでは、内部監査部が中心となってリスクベースで内部監査を実施し、効果的な内部監査を通じて企業価値向上を図っています。

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などを含みます。

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。

■大和証券グループの内部監査体制図



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、企業理念として「信頼の構築」、「人材の重視」、「社会への貢献」、「健全な利益の確保」を掲げています。当社グループは、コンプライアンスをこれらの企業理念を実現する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、社会および株主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

コンプライアンス意識の向上

大和証券グループでは、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、法令遵守と自己規律を徹底するために、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。

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、お客様からお預かりした個人情報をはじめとする情報資産を安全かつ正確に保護するため、さまざまな情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

情報セキュリティに関するグループ共通の基本方針として「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」を定め、この基本方針に則り、グループ各社は関連諸規程等のルールを整備しています。また、情報セキュリティに関する諸規程等のルールを役職員に遵守させるため、イントラネット等を通じて周知するとともに、eラーニング等を通じた情報セキュリティに関する教育・研修や確認テスト等を定期的実施し、周知徹底を図っています。

⇒P.24 「ITガバナンス・情報セキュリティ・情報開示」をご参照ください。

腐敗防止に向けた取組み

当社グループは国連グローバル・コンパクトの趣旨に則り、腐敗防止について、国内外のグループ各社における業務や現地法令等に応じた適切な体制を整備し、eラーニング等による周知徹底を図っています。今後も一層の体制強化に向けた取組みを実施していきます。

コンプライアンス研修

グループ各社では、コンプライアンス意識の向上と企業倫理の浸透を図り、どのような状況下においても、自己規律を発揮できるよう、検証や研修を定期的実施しています。

当社グループは、eラーニングも活用しながら、数多くのコンプライアンス研修を行なっています。

大和証券では毎年、全社員を対象とした「コンプライアンス研修」をはじめ、新入社員や新任役職者に対するコンプライアンス教育や啓発活動、グループ別集合研修、ファイアウォール規制に関する研修など、実務面を重視した多彩な研修を実施しています。

反社会的勢力への対応

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いく反社会的勢力に対し、警察などの関係機関や法律関係者など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。

さらに、グループ会社と反社会的勢力排除のために必要な情報共有を図るなど、グループ全体をあげて反社会的勢力との関係遮断のための取組みを行なっています。

● 反社会的勢力への対応についての基本方針

大和証券グループは、証券市場の健全性・公平性の確保及びお客様と従業員の安全確保のために、暴力団、暴力団関係者、総会屋などの反社会的勢力の排除に向けた体制を整備するとともに、組織的に対応を行うことにより、これら勢力と一切の関係を断絶します。

1. 大和証券グループは、反社会的勢力との取引を一切行いません。
2. 大和証券グループは、すでに当社グループと取引をしている方が反社会的勢力であることが判明した場合は、取引の解消に向けた適切な措置をすみやかに講じます。
3. 大和証券グループは、反社会的勢力への資金提供は一切行いません。
4. 大和証券グループは、反社会的勢力からの不当要求には一切応じません。反社会的勢力による不当要求が認められた場合には、民事上もしくは刑事上の法的対応を行います。
5. 大和証券グループは、反社会的勢力の排除に関し、平素より警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等関係外部機関と緊密な連携関係を構築してまいります。

内部通報制度(企業倫理ホットライン)の仕組みと実績

当社グループでは、職場で問題があった場合に、グループ本社の企業倫理担当もしくは社外の弁護士に直接通報できる企業倫理ホットラインを2003年1月から導入しています。通報を受けた場合、企業倫理担当は、グループ各社の内部管理責任者と協力し、通報者保護に留意しながら実態調査を行ないます。2013年度の通報件数は29件で、前年度に比べて12件増加しています。

当社グループでは、関連会社社員および臨時従業員を含め、全従業員を対象にホットラインを誰でも躊躇せずに利用できるよう制度周知を図っており、通報を受けた際にはできるだけ早く対応するよう努めています。問題解決の手段としてのみならず、問題を未然に防ぐ抑止力として十分に機能させるべく、ホットラインの内容充実を図っています。

大和証券での取組み

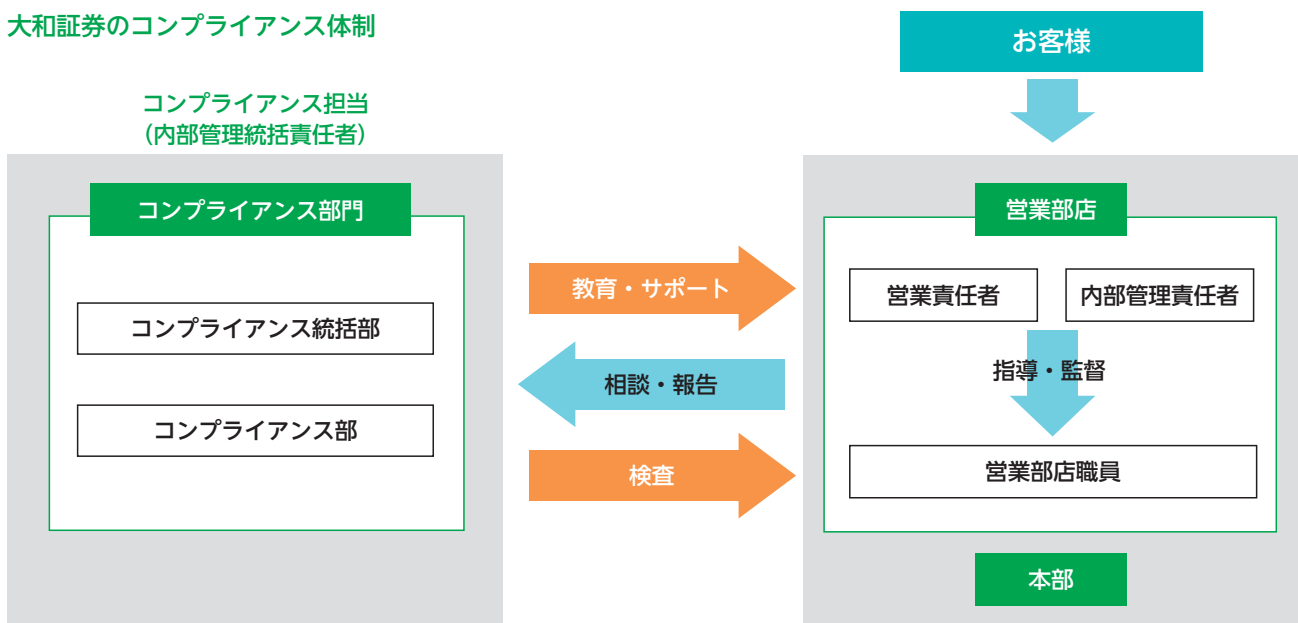
大和証券では、内部管理態勢を十分に機能させ、法令諸規則を遵守した営業活動を行なっていくことを目指し、コンプライアンス・プログラムに沿った活動を展開しています。

2013年度は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～、営業品質のさらなる向上～「顧客目線に立った営業」の浸透～、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に取り組みました。

2014年度は、前年度の取組みをさらに強化すべく、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. 顧客目線に立った営業のさらなる徹底
2. 全社的な内部管理態勢の強化
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

■ 大和証券のコンプライアンス体制



● 未公開株詐欺等防止に関する注意喚起

大和証券ホームページトップ画面に「大和証券の名前を騙った未公開株・社債等の勧誘にご注意ください」というメッセージを目立つ位置に配置し、コンテンツを充実させて、詐欺的な勧誘行為に関する注意喚起を行なっています。同様の対応は、大和証券グループ本社、大和証券投資信託委託、大和住銀投信投資顧問においても実施しています。

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。

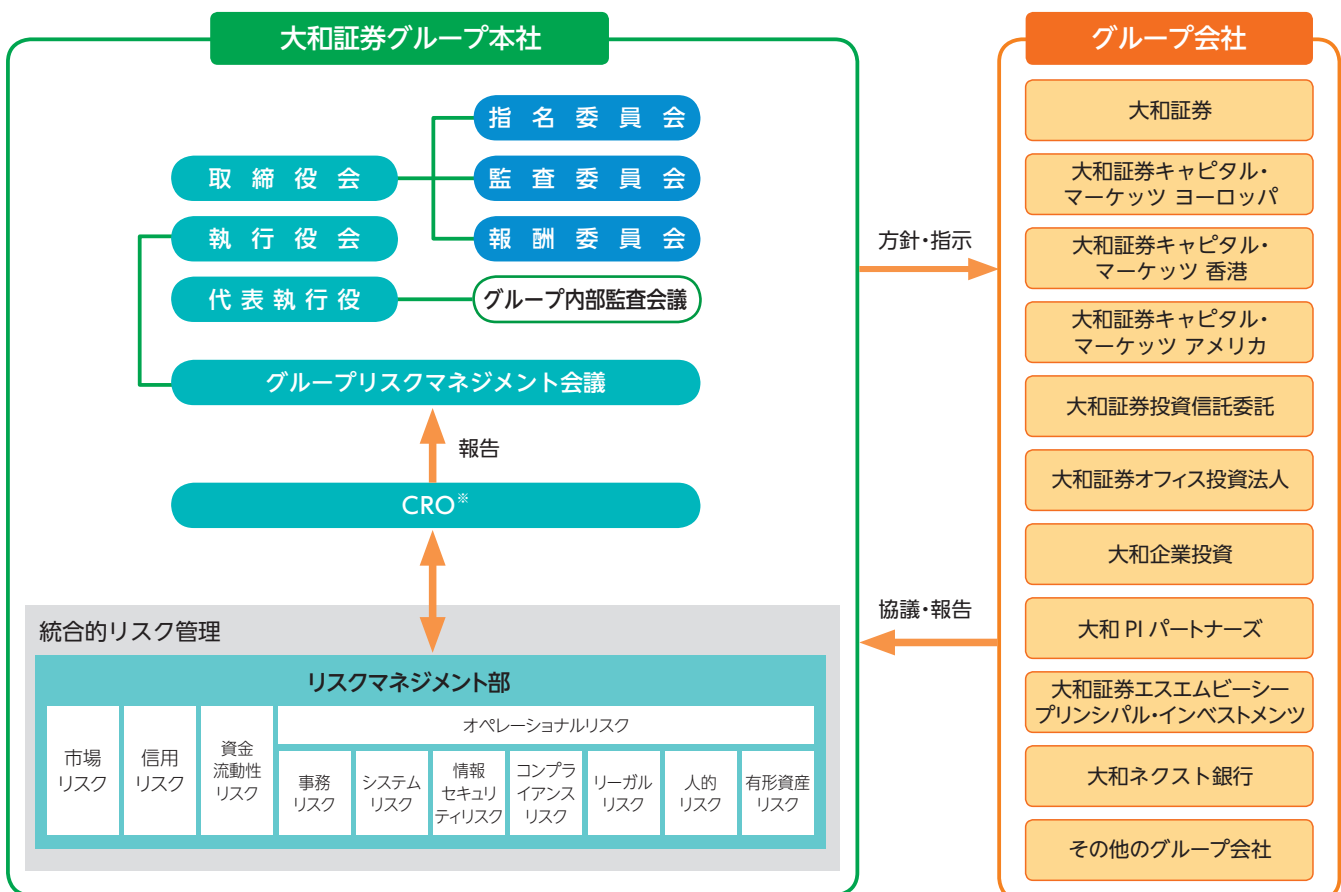
1. リスク管理への経営の積極的な関与
2. 当社グループの保有するリスクの特性に応じたリスク管理態勢の整備
3. 統合的なリスク管理にもとづくリスク総体の把握と自己資本の充実
4. リスク管理プロセスの明確化

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



※ Chief Risk Officer

● 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。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、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、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解約、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

気候変動による影響に関する取組み

地球温暖化による海面の大幅な上昇や、超大型台風の発生に伴い、大規模な水害が発生する懸念が指摘されています。当社グループの重要な拠点の幾つかは、海岸や河川からさほど遠くない場所に位置しており、大規模な水害が起こった場合、影響を受ける可能性があります。当社グループは、一般的な水害への備えだけでなく、重要な設備・施設の複数化や、上層階への機器移動等を進め、業務への影響を極小化する取組みを続けていきます。

ITガバナンス・情報セキュリティ・情報開示

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戦略

ITガバナンス体制

大和証券グループでは、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なっています。IT投資予算の策定にあたっては、経営戦略とIT戦略の整合性を図ることが重要との認識のもと、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。

IT戦略 (IT基本方針)

当社グループは、2012年度からのグループ中期経営計画～「Passion for the Best」2014～におけるIT戦略 (IT基本方針) として、グループの持続的成長に向けた「ビジネスインフラの再構築」、「ITガバナンスの強化」を掲げ、これを推進しています。

また、ビジネス戦略に基づいた中長期的なIT戦略をグローバルベースで計画・立案、質・量ともに営業員を高次元でサポートするべく、タイムリーで確実なシステムを開発し、安定的なサービスをお客様に提供できるよう努めています。

2013年度は、制度開始と同時に充実した商品ラインナップの少額投資非課税制度 (NISA) 関連サービスを提供するとともに、営業店とコンタクトセンターの連携機能を強化するなど、お客様サービスの向上と営業活動の効率化に注力しました。

2014年度は、グローバルな金融規制強化の流れに対応しつつ、引き続きNISAや営業の効率化・質の向上、お客様の利便性向上につながる分野へリソースを重点的に配分し、当社グループが「貯蓄から投資へ」の時代をリードしていくための基盤構築に取り組んでいます。

● 情報セキュリティ

情報セキュリティ

当社グループでは、積極的に情報セキュリティ対策の強化に取り組み、技術トレンドを取り込みながらさまざまな脅威からお客様の個人情報をはじめとする情報資産を保護する対策に取り組んでいます。サイバー攻撃など、近年は外部からの脅威が深刻化・巧妙化しており、検知や防御の重要性はますます高まっています。これらについても、技術的・物理的な情報セキュリティ対策を適切かつ迅速に講じることにより、安全性と正確性の確保に努めています。また、各種情報システムのユーザIDやアクセス権限管理などをはじめ、定期的なモニタリングなどを通じて、問題となる行為の未然防止や早期発見に取り組み、情報資産管理レベルの向上を図っています。


障害対策

当社グループでは、システムの運用状況、キャパシティ状況、障害発生状況などを適正に管理するとともに、グループ間で障害情報の共有を行なうなどの連携を図り、再発防止策や未然防止策の策定に活用しています。

また、過去の障害内容を分析しパターン化することにより、システム障害発生から復旧までの一連のプロセスを手順化・自動化し、復旧時間の短縮を図っています。

● 情報開示

当社グループは、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



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、常に誠実で適切な説明を心がけています。

「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。

「グリーン・ボンド」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、商品購入により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、理解を深めていただいています。

アフターケアおよび情報提供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。お客様とお取引いただいた後のお客様から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

各営業店にて毎月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、近年ニーズの高まっている相続セミナーや、2014年1月より制度が開始されたNISAのセミナー等、多種多様なセミナーを開催し、情報提供を行なっています。2013年は、全営業店であわせて7,700回以上のセミナーを開催し、延べ97,000名以上の方にご参加いただきました。

各営業店以外でも大規模なセミナーイベントを開催しており、2013年8月には「米国経済の『今』と今後の展望」と題して、東京・横浜・大阪・名古屋・神戸の5会場で開催し1,300名以上の方に、2014年1～2月には札幌・京都・福岡を加えた8会場で「2014ダイワの新春講演会」を開催し4,500名以上の方にご参加いただくなど、大好評いただいています。

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。

●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、1ポイント＝1円に換算してさまざまな寄付を行なうことができるサービスです。2014年4月現在、ユニセフ、国境なき医師団日本、WWFジャパン、国連WFP（国連世界食糧計画）、ジャパン・プラットフォーム、新日本フィルハーモニー交響楽団への寄付が可能であり、各団体の活動に役立てられています。

店頭におけるお客様対応の品質向上

店頭で、さまざまなお客様と接する社員には、マーケット情報や専門知識に加え、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、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。

また、これまででも、お客様満足度アンケートを不定期に実施してきましたが、今後も来店されたお客様へのアンケート等を全店で実施することで、対応のレベルアップや課題の解決を図り、お客様の利便性・快適性を向上していきます。

さらに2014年6月からは、お客様への対応と説明の充実に関する姿勢を「おもてなし宣言！」として表明し、取り組んでいきます。

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。

コンタクトセンターの体制強化

大和証券では従来の「コールセンター」を、2014年4月1日に「コンタクトセンター」へと名称変更のうえ、機能を強化し、営業店代表受電業務も担う体制とすることにしました。7月からは、2つの拠点である東京・大阪双方の規模を拡大し、東京500席、大阪120席、合計620席の体制となり、緊急時の受注態勢強化、複数拠点によるリスク分散化の観点からも、一層の体制強化を図ることになります。コンタクトセンターは2つのお取引コース（「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）を中心としたビジネスモデルを支える「お取引チャネル」としての機能に加え、注文執行を含む営業店代表受電業務も担うことで、当社の非対面での総合的な顧客「接点」としての役割を果たすこととなります。



電話対応品質向上の取組み

コンタクトセンターでは、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^{*}に参加しています。目的は、外部の客観的視点で品質をチェックすることにより、当社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ンタクト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。

※ 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ます。全国から1万名以上が参加する社会的な認知度の高いコンクールです。

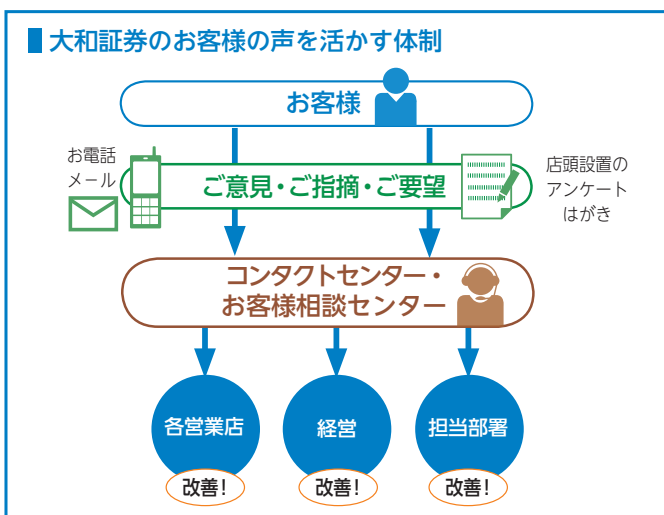
● お客様の声を活かす仕組み

コンタクトセンターの取組み

非対面総合窓口であるコンタクトセンターは、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、これまで以上に重要な役割を担うこととなり

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、専門知識を備えたオペレーターであるTSRには研修や定期的なレベル確認を実施しています。

また当センターに寄せられたお客様のお問い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し、本部関連部署や営業店へのフィードバック・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。

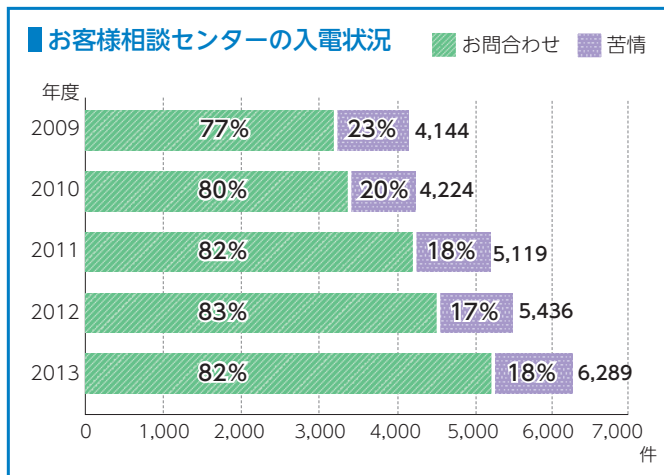


お客様相談センターの取組み

大和証券のお客様相談センターでは、お客様のご意見等を直接お伺いしています。当センターに寄せられた苦情については、適切かつ迅速な対応を心がけ、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。

2013年度の入電件数は6,289件と、前年度に比べて約850件増加しました。口座状況の確認、NISA制度の導入および税制改正に伴うお問い合わせ、お客様対応（アフターケア・連絡不足等）に関する苦情等が増加しました。

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。





株主・投資家の皆様とのかかわり

考え方・基本姿勢

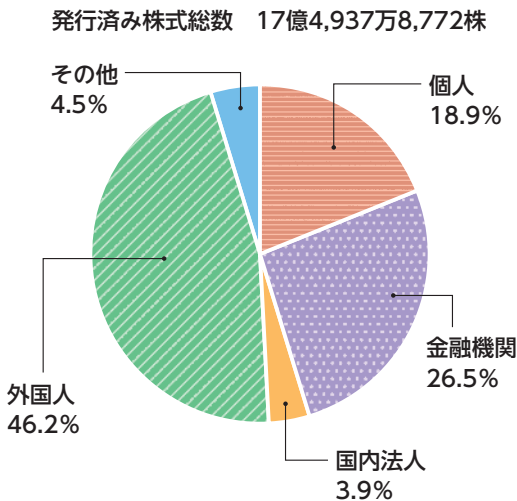
大和証券グループは、株主・投資家とのコミュニケーション促進を心がけています。

「貯蓄から投資へ」という大きな潮流のなか、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

2014年3月末現在の株主構成は、「外国人」が46.2%で、前年度末より5.1ポイント増加。「個人」の構成比は同3.5ポイント減少の18.9%となりました。

所有者別分布状況 (2014年3月末現在)



Web 株式情報

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うえで、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・投資家の皆様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、多くの方々に参加していただいています。第77回定時株主総会(2014年6月26日開催)の出席株主数は2,113名でした。また、決算発表当日のテレフォンコンファレンス、個人投資家向け会社説明会、経営戦略説明会やアナリスト・機関投資家等との1on1ミーティングの実施、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サイトでの情報開示の充実、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。株主の皆様へ、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

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。

2013年9月末株主優待時のアンケート質問項目

- Q. 当社株式を最初に保有した時期
- Q. 当社株式を取得した理由(複数回答可)
- Q. 今後の拡充を望む情報開示やコミュニケーション活動(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)

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、株主優待カタログより名産品や寄付、「会社四季報」「ダイワのポイントプログラム」などを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

当社グループでは、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。2014年4月1日には610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

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、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。

意欲と能力の高い社員が定年後も活躍できる制度として「大和マスター制度」がありますが、上席アドバイザーの場合には最長70歳まで勤務できます。高齢化社会を見据えた国内の動向に先駆けて70歳まで延長することで、より経験豊かな人材の活用を進め、顧客へのきめ細かな対応や若手の育成につながるような体制を整備しています。

障がい者の採用

現在、約170名の障がいがある社員が、当社グループの本部、営業店、コンタクトセンターなど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、障がいがある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。グループ合同での研修機会を充実させ、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。

大和証券においては、2013年度下期から専門性向上を目的としたプログラムを新設し、社員の一層のスキルアップを支援しています。また管理職向けには、組織の生産性をさらに高めるべくマネジメント研修を拡充しました。

新入社員教育として、2013年度より専任インストラクターによる「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。

資格取得支援

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、社員の英語力向上に取り組んでいます。

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、取得を推進しています。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。

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、職制転向者は2009年度から2013年度の過去5年間で約850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に対し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。当社グループでは、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組み

ワーク・ライフ・バランス(WLB)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、WLB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。

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年度からは、仕事と育児の両立支援に関するアンケートを全社員に実施し、制度の利用状況・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。また、育児休職中においても、それまでの実績等を正しく評価し、昇格の対象としています。

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、今後も取組みを推進していきます。

女性活躍の推進

当社グループでは、男女問わず優秀な人材を積極的に登用しています。公正な評価にもとづく登用を進め、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境を整備することが企業価値向上につながると考えています。

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も行なっています。

社内のWLB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。女性役員は大和証券グループ本社の取締役・執行役の2名を含め、グループ全体では取締役・執行役・執行役員として6名を登用しています。女性管理職数は年々増加し、2014年3月末現在ではグループで221名となっており、女性管理職比率はグループで10年前(2004

年度末)の2.2%から5.4% (大和証券では2.3%から6.3%)まで上昇しています。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(P.29「職制転向制度とグループ内公募」)。近年では、プロフェッショナルリターンプラン(育児・介護などを理由に退職をした社員が、同じ処遇条件で再雇用となる制度)を利用する社員も増えており、ビジネスを支える優秀な人材の確保につながっています。

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。

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・健康保険組合・産業保健スタッフが連携し、積極的に取組みを行なっています。

具体的には、定期健康診断の結果を、社員がいつでもウェブサイト上で経年的に把握できる仕組みを取り入れているほか、社内報を利用し健康に関する啓発を徹底して行なっています。また、ウォーキングプログラム、がん対策推進企業アクション、禁煙キャンペーン、ハラハチ(腹八分目プログラム)、女性の健康キャンペーン、乳がん・子宮頸がん検診、重症者対策等さまざまな施策を実施しています。健診後の受診勧奨では「有所見者受診確認票」(通称イエローペーパー)を利用した制度を導入しています。この書面を受け取った社員は、2週間以内に受診のうえ医師のコメントを会社に提出することを義務づけられているため、大半が医療機関を受診するようになりました。

産業保健スタッフは総合健康開発センターに在籍しています。同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。

これらの取組みは、社員の健康意識を大きく向上させ、定期健康診断の検査数値にも効果が表れてきています。また、当社グループの取組みは、2013年11月に「第2回健康寿命をのぼそう!アワード」において企業部門トップとなる厚生労働大臣優秀賞を受賞し、他企業や各自治体からも注目されています。

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、迅速な対応を受けられる体制を整えています。

また、各部室店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、WLB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、WLB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います。2014年3月現在18倶楽部、4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。2014年3月末の従業員組合加入者数は6,406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。2013年度には社員の家族4,476名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。



人権教育・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」、「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・啓発への取組みを一段と強化しています。

●「人権・同和問題への取組みの基本方針」

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

●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、「同和問題をはじめとするあらゆる人権問題の正しい理解と認識を深めるため人権啓発活動や研修を推進する」ことを目的として、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、大和証券グループ本社人事担当役員が委員長に、人事副担当役員および人事部長が副委員長に就任し、総務部長・コンプライアンス統括部長・広報部長等5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。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、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・同和問題への取組みの基本方針」を改定し、公表しました。

また、1998年から、東京に本社を置く企業を中心に126社(従業員約100万名、2014年4月現在)で組織されている「東京人権啓発企業連絡会」に入会し、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。

●2013年度の取組み

2013年4月1日、入社式直後に当社グループ新入社員(523名)を対象に行なわれる集合研修において、人権に関する基礎知識と当社グループの人権尊重の基本理念の理解・認識の修得を目的とした人権研修を行ないました。また、7月には、部長(46名)、次長(186名)、課長代理(323名)の昇格者を対象に、それぞれの立場に必要な人権に対する知識と認識の修得を目的とした研修を実施。11月には、初めての試みとして、当社グループの次長以上の管理職を対象としたパワーハラスメントに関する啓発ビデオ研修を実施しました。

当社グループ全役職員向けには、10月から12月の「人権週間」で、広く人権に関する意識の浸透を図ることを目的とした「人権啓発標語」の募集を家族にも対象を広げて行ない、優秀作品を社内報で紹介しました。また、2014年2月には、毎年恒例の人権を多面的に考察する「人権啓発研修会」で高齢者や外国人に対する排除、不利益な扱い、同和問題や原発事故に伴う風評被害問題に共通する偏見という「意識」をテーマにした『ほんとの空』を教材に、ビデオ研修と話し合い学習を行ないました。



入社時研修



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た取組みを継続していくことが重要だと考えています。そのため以下の4つを主な企業市民活動分野としています。

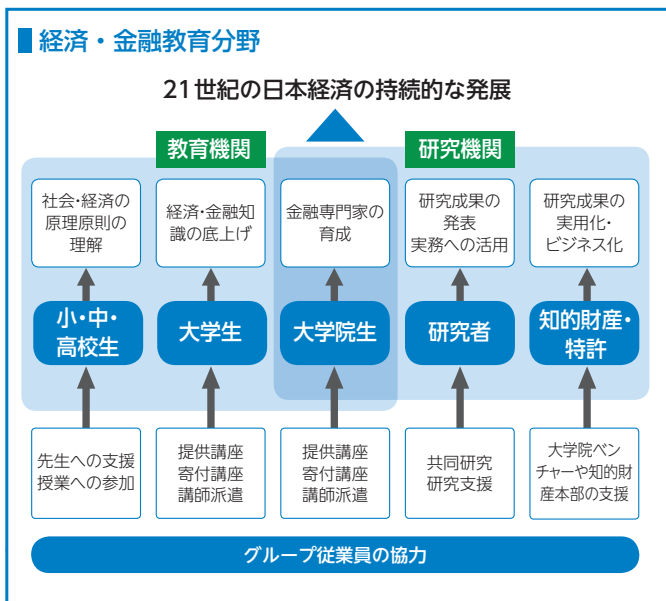
1. 経済・金融分野での教育・研究活動
2. 財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動
3. 文化・芸術事業への協賛活動
4. ボランティアを社員に広めるための活動

⇒「大和証券グループの企業市民活動と支出金額」については、P.52「CSR関連データ集」をご参照ください。

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として、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・金融教育これまでの実績」については、P.52「CSR関連データ集」をご参照ください。



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選び、お客様に投資をしてもらうまでの過程を体験します。

ファイナンス・パーク(生活設計体験プログラム)

当社グループでは、公益社団法人 ジュニア・アチーブメント日本(JA日本)が提供するファイナンス・パークに協力しています。このプログラムでは、中学生を対象に、生活するうえで必要な経済や金融の仕組みを学ぶ機会を提供しています。

2005年以降、ファイナンス・パークは品川(東京)および京都で開設され、大和証券の模擬店舗が設置されています。2014年度は新たにいわき(福島)と仙台に開設されます。これまでに累計で47,323名の生徒が体験しました。

2013年度の実績：

参加人数8,138名(品川：2,742名、京都5,396名)
(JA日本調べ)



ファイナンス・パーク(品川)

スチューデント・カンパニー・プログラム(会社経営体験プログラム)

当社グループは、JA日本が提供するスチューデント・カンパニー・プログラムに協力しています。このプログラムは、高校生が実際に株式会社を運営することにより、経営や企業の仕組みを学ぶものです。

2013年度は東京都立高校の生徒が、課外授業のなかで株式会社を設立しました。当初は、会社経営や事業運営に戸惑いを見せていましたが、自主的な運営も軌道に乗り、スマートフォン向けカバーの販売を通じて、最終的には利益を計上し、校内の株主に分配することができました。当社グループ社員は半年間社外取締役として参加し、会社経営のアドバイスをを行いました。

キッズニアへの協賛

子どもたちを対象とした職業体験型テーマパーク「キッズニア」の東京・甲子園(兵庫)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



キッズニア

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して、設立時より支援しています。全米経済教育協議会(CEE)とのパートナーシップのもと、日本の学校現場に則したプログラムの実践を目指しています。

2009年のトライアルを含め、CEE教材を使用した研修およびワークショップへの参加人数は、2014年3月末までに、累計3,090名となっています(JA日本調べ)。

初心者のための金融教室

当社グループでは、金融に関する考え方やお金に関する計画(パーソナルファイナンス)、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)。持続可能な社会形成の一助となることを目指し、2013年から2014年にかけて、全5回のシリーズで開催し、延べ363名の参加がありました。

[プログラム概要]

- 第1回(2013年3月18日)
「日本人とお金 -貯蓄から投資:日本の歴史から探る真実」
- 第2回(2013年6月7日)
「これならできる -家計管理とライフプランの考え方・作り方」
- 第3回(2013年9月18日)
「変わる住宅取得の考え方と資金計画」
- 第4回(2013年12月17日)
「増税・インフレに備える資産運用-金利・為替・投資について」
- 第5回(2014年3月5日)
「社会保障制度改革の行方-公的年金・介護保険を中心に」



初心者のための
金融教室

Web 初心者のための金融教室

2. 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、「中高年者および高齢者の保健・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)の助成を行っており、2013年度で第40回を数えます。

2013年度までの実績(累計):

贈呈者数1,102名、助成総額1,087百万円



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・医療分野等においてボランティア活動を行なう団体・グループへ「ボランティア活動助成」を行なっています。

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。

2013年度までの実績(累計):

「ボランティア活動助成」

助成件数2,699件、助成総額約620百万円



「災害時ボランティア活動助成」

助成件数162件、助成総額約7,228万円



贈呈式の様子

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。

2013年度までの実績(累計)：

大和スカラー受入人数152名、助成件数2,623件
 助成金額約22億1,516万円 
 (各年度末の為替レートで換算)



大和スカラーの活動の様子

Web 大和日英基金 The Daiwa Anglo-Japanese Foundation

一般財団法人 大和日緬基金

2013年4月1日、大和証券グループは、ミャンマーの国民生活向上や持続的経済成長のために不可欠な人材の育成等を目的に、一般財団法人 大和日緬基金を設立しました。ミャンマー政府の若手幹部職員に日本留学の機会を与える奨学金事業を開始するなど、将来のミャンマー資本市場の中核を担う人材の育成に力を入れています。同年12月2日には、ミャンマー会計士協会と会計士の人材育成支援の協力に関する覚書を締結しました。

大和証券グループ津波復興基金



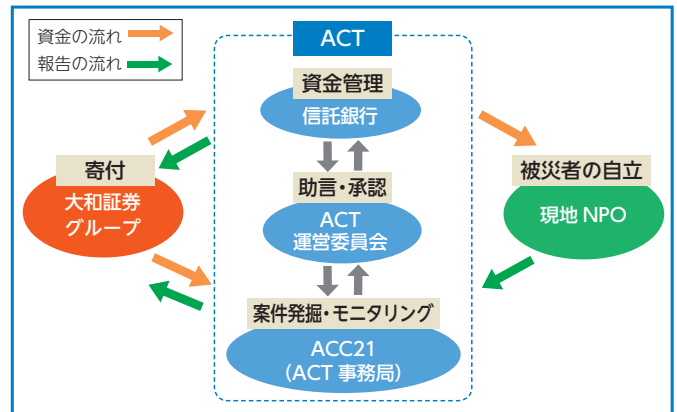
2004年12月26日に発生したスマトラ沖地震・インド洋津波の被災地の復興支援として、2005年3月9日に「大和証券グループ津波復興基金」を設立しました。これは、2005年度から10年にわたり、毎年1,000万円、総額1億円を拠出する長期的な支援です。公益信託 アジア・コミュニティ・トラスト (ACT) 内に基金を設立し、被災地にて、対象分野で支援活動を行なう現地NPOに助成金を提供しています。プログラムの選定や活動状況のモニタリングは、ACT事務局を務める特定非営利活動法人 アジア・コミュニティ・センター 21 (ACC21) が、また、資金管理は信託銀行が担当

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。

対象地域：インドネシア、インド、スリランカ

対象分野：子ども・障がい者の心のケアや教育、マイクロファイナンス、防災教育による交流・情報共有の推進


Web 大和証券グループ津波復興基金



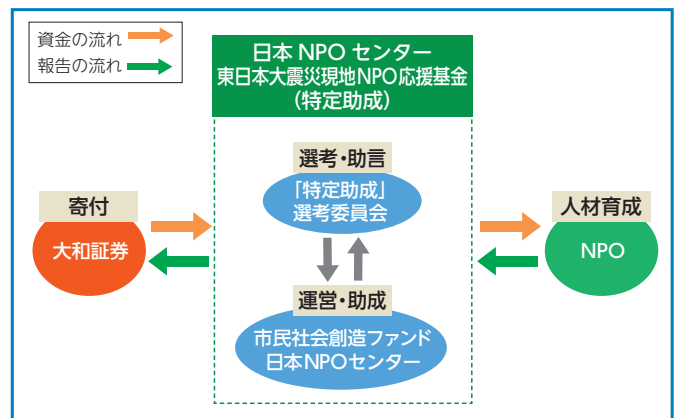
大和証券フェニックスジャパン・プログラム

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、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へ継続助成を行なっています。このプログラムは、被災地域における教育支援やコミュニティ再建支援を行なう団体の人材育成に役立てられています。

「第2期 2013年プログラム」実績：

助成件数9件、助成総額3,503万円 
 (合同研修助成金150万円を含む)

Web 大和証券フェニックスジャパン・プログラム



●震災復興の活動報告イベントを開催

2013年8月、「震災復興を支える人々を結ぶスマトラ沖地震と東日本大震災」と題し、当社グループで支援しているスマトラ沖地震・インド洋津波と東日本大震災の、2つの震災被災地を結ぶフォーラムを開催しました。「津波復興基金」と「フェニックスジャパン・プログラム」の運営担当者による活動報告と、復興庁や助成先団体のリーダーによるパネルディスカッションが行なわれました。

当日は、企業の災害支援や国際協力などに関心を持つ104名が来場し、ノウハウの共有とこれからの支援のあり方について話し合いました。



震災復興イベント

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/NGO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/NGO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」に関連する寄付金があてられており、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うえで、決定しています。

2013年度の実績：

寄付額4,544,111円



ソーラーライトプロジェクト



調理用コンロプロジェクト

Web コペルニク・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」に関連する寄付金があてられ、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。

2013年度の実績：

寄付額1,090,204円



「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の助成プログラムとして、2006年から実施してきました。このプログラムは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きましたが、2012年度から2013年7月末まで実施していた、特定非営利活動法人 ビッグイシュー基金への継続助成を最後に終了しました。

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7月末で終了)



Web ダイワ SRI ファンド助成プログラム

災害支援

大和証券グループでは2013年11月に発生したフィリピン台風被害への義援金として、1,000万円を認定非営利活動法人 ジャパン・プラットフォームを通して拠出しました。



● 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、20年継続して特別協力して



営業店に受賞作品を展示

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動を絵画で表現した作品を公募し、表彰するというものです。なお、2013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年から将棋界や囲碁界の最高峰のタイトル戦である将棋の「名人戦」、囲碁の「本因坊戦」を協賛しています。

● 4. ボランティアを社員に広めるための活動

社員がボランティアをはじめとした地域活動に参加し、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。当社グループが企画・運営するボランティア活動や、他企業やNPO/NGOと連携した共催活動、啓発と気付きにつながるイベントをイントラネットで紹介するほか、ボランティア表彰など社員がボランティアに参加しやすい環境の整備をしています。今後も外部団体などと連携しながら、より多くの社員がボランティア活動に参加できる環境を目指し、情報発信の充実と活動機会の拡大に努めていきます。

社員によるボランティア活動

■ 高尾山間伐活動

2013年4月13日に、高尾山(東京都)で「森林とふれあい体験2013」を実施し、太平国有林間伐体験に社員とその家族34名が参加しました。当日は、高尾森林ふれあい推進センター(関東森林管理局)の指導で、「日本の森林と人工林の育て方」をテーマとした森林教室を行なった後、間伐作業を通じ、森林保全の重要性を体験し、これらの間伐材で杭づくりを行ないました。2014年度はこれらの杭を用いて、小学生が自然観察で利用する歩道の整備を行ないます。






間伐体験の様子

■ 収集ボランティアによる国際協力

当社グループでは、社員が気軽に参加できる取組みとして「JEN」「世界の子どもにワクチンを 日本委員会」「地球の友と歩む会」の3団体を寄付先に、読み終わった本や書き損じ

はがきなどの収集ボランティアを行なっています。収集品は換金され寄付先団体の活動資金として、途上国の教育、医療、障がい者支援に役立てられます。今後も社員が取り組みやすいプログラムとして推進していきます。


2013年度実績：

「JEN」BOOK MAGIC 36,426円 
「世界の子どもにワクチンを 日本委員会」67,273円 
「地球の友と歩む会」54,232円(金額換算値) 

■ TABLE FOR TWO (TFT)プログラム

当社グループでは、特定非営利活動法人 TABLE FOR TWO Internationalが展開する「TFTプログラム」に、2013年春より本社ビル内設置の自動販売機23台と東陽町センタービル社員食堂で参加しています。このプログラムは、途上国の飢餓撲滅と先進国の生活習慣病を改善することを目指しています。自販機ではヘルシードリンク1本購入で10円が、また社員食堂では、ヘルシーメニュー1食を選ぶことで20円が寄付され、途上国の学校給食になります。この寄付実績により、2014年3月当社グループはゴールドサポーターに選ばれました。今後も、活動の普及・拡大を目指していきます。

2013年2～12月実績：

途上国の学校給食 約38,000食(1食20円換算) 



ゴールドサポーター受賞

香港拠点の取組み

大和証券キャピタル・マーケッツ香港では、2012年度に有志メンバーにより創設された、CSRに関するプログラム「FIRST CLASS」を運営しています。

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ってない、施設や教師の不足などの課題解決に少しでも貢献したいという考えから、「教育や子どもたち」のテーマを中心に活動を行なっています。

2013年度は、中間支援団体との連携のもと、香港の2つの学校への支援を決定しました。South Island School(南島中学)に対しては、2013年9月から大和証券キャピタル・マーケッツ香港の社員有志が高学年生徒のさまざまな相談に乗るという活動を実施しています。同年12月には、TKL School(打鼓嶺嶺英公立学校)の多くの学生を「家族の職場訪問」に招待し、オフィス見学や社員およびその家族との交

流を行ないました。また、同Schoolの図書館新築支援および図書館用のデスクやPC等の備品提供も行ない、2014年3月の開館式にも参加しました。

大和証券キャピタル・マーケッツ香港では、今後も社員参加型のさまざまなCSR活動を企画していきます。



家族の職場訪問 in 香港

ボランティア活動の推進に向けた取組み

■ 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。



ボランティア表彰

■ 社内ネットワークを活用した情報発信

ボランティア活動は、社員が視野を広げ、社会のさまざまな問題への気づきを得る有益なものであると考え、イントラネットを通じてさまざまな情報をグループ各社へ発信しています。そのなかで、ベストプラクティスについては、社内報や社内のテレビ放送を活用し、紹介しています。

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ません。

大和証券グループでは、社会の環境負荷を低減する商品開発や、環境技術、インフラ整備のための資金調達をサポートするなど、事業活動を通して環境課題の解決に貢献していきます。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／環境理念／環境基本方針

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、半期に1回、グループ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。また、本社ビルではグループ入居会社10社がビル管理会社主催の「CO₂削減推進会議」に出席し(半期に1回)、本社ビル全体のCO₂排出量削減に協力しています。

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を検討しています。

●事業活動における環境負荷低減に向けた取組み

本支店における取組み

大和証券では、本支店の設備を更新する際、トップランナー基準の製品を指定しています。また、使用している乗用車(合計約900台)について、今後数年間で、エコカー・ハイブリッド車に置換する方針を決定しました。

環境に配慮したサービスの提供

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。

サステナビリティ委員会の発足

大和リアル・エステート・アセット・マネジメントは、CSRに関するさまざまな課題を組織的に取り組む一環として、2013年度からサステナビリティ委員会を発足しました。代表取締役社長および常勤役員で構成されるメンバーにより、月次ベースでサステナビリティにかかわる方針の策定、課題や活動内容に関する議論を行なっています。

新宿マインズタワーにおける環境への取組み

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、2012年から継続的に以下のような環境への取組みを行なっています。

■個別熱源の導入(2012年)

地域冷暖房会社から供給を受けている空調用冷水の一部を自製することで、年間約833トンのCO₂ (延床面積7,000㎡超の物件1棟分に相当)の削減を達成しました。

■照明LED化(2012年～現在)

地下駐車場、地下1階、1階エントランスと、2012年から継続的に共用部の照明器具のLED化を進め、年間約147.2トンのCO₂を削減しました。

■中央監視装置のBEMS化(2015年完成予定)

更新する中央監視装置へBEMS機能を付加することで、建物全体のエネルギー監視や制御を精緻に実施できるようになります。

■空調自動電子制御の導入(2015年完成予定)

現在の自力式制御を電子式制御に変更することで空調効率を最適化し、エネルギー使用量の抑制に効果が期待できます。

CO₂排出量

2013年度の当社グループのCO₂排出量は、省エネルギーへの積極的な取組みにより、国内事業拠点は前年度比5.3%の減少。また、海外拠点においても、7.2%の減少となりました。

⇒詳細は、P.53「CSR関連データ集」をご参照ください。

コピー用紙使用量

2013年度のコピー用紙使用量はペーパーレス会議の推奨など、各社における紙の使用量削減に向けた取組みをしましたが、業務量の増大等により、前年度比12.8%の増加となりました。なお、コピー用紙使用量のうち、10.2% (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。

⇒詳細は、P.53「CSR関連データ集」をご参照ください。

●気候変動への取組み

当社グループでは、事業活動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、さまざまな取組みやサービスの開発を推進しています。

⇒P.23 リスク管理「気候変動による影響に関する取組み」もご参照ください。

途上国における気候変動対策プロジェクトの資金調達

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サポートをしており、「グリーンボンド」などの売出しを通じて、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などに提供しています。

環境技術やサービスを提供する企業に投資

主要業務において、地球環境の改善に取り組む国内外の企業の株式に投資を行なう、「ダイワ・エコ・ファンド」や「ラッセル世界環境テクノロジー・ファンド」といった環境関連の商品を販売しています。

埼玉エコタウンプロジェクト実証事業に参画

大和総研ビジネス・イノベーションでは、埼玉県の推進するエコタウンプロジェクトの一環として、「HEMSインフラを活用した行政サービスの提供」を行なっています。住宅に本システムを設置し、各家庭のエネルギー使用状況を分析しながら、エネルギー管理と効率的な行政サービスの提供を検証します。これらのインフラを活用して、住民サービスの向上と環境配慮型都市づくりを支援しています。

メガソーラープロジェクト

大和PIパートナーズは、2012年7月の再生可能エネルギー固定価格買取制度の開始から、当社グループのネットワークを活用し、再生可能エネルギー事業への投資案件発掘を積極的に行ない、現在複数のメガソーラープロジェクトに取り組んでいます。

そのうち、香川県観音寺市のメガソーラー発電所については、2014年4月より電力の供給を開始しました。また、北海道釧路市では、2014年4月にメガソーラー発電所2カ所の工事に着手しました。

●情報提供

ESG情報の提供

大和総研では、ウェブサイトや季刊誌「大和総研調査季報」を通じて、地域活性化やSRI、再生可能エネルギーなどの環境問題、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。2013年度はESGに関するレポートやキーワード解説記事を113本公開しました。

[Web](#) [大和総研](#) > [リサーチ](#) > [環境・社会・ガバナンス \(ESG\)](#)

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



第三者意見

大和証券グループは、PDF版CSR報告書において、GRIサステナビリティ・レポート・ガイドラインとISO26000を踏まえ網羅的な情報開示を進めており、真摯な情報開示に取り組んでいると思います。またトップメッセージのなかで、「貯蓄から投資へ」の時代をリードし、目先の利益追求だけに陥ることのない持続性の高い企業になること、投資を通じて社会問題の解決を図ることを述べていることは、同社グループの目指すべき姿に関するコミットメントとして、明確で力強いものと考えます。

事業活動を通じた取組みについては、インパクト・インベストメント債券の販売について、国内累計販売額の59%のシェアを占め、IFCの「女性の力 応援ボンド」を日本で初めて販売するなど、インパクト・インベストメントの日本での普及をリードしたことも特に高く評価したいと思います。金融機能を活用した持続可能な社会づくりとして、ぜひ取組みを継続、発展させてください。

CSRマネジメントのなかでは、同社グループが社会的責任に関する動向を適切に把握するために重視するイニシアティブについて、整理列挙したこと、および日本版スチュワードシップ・コードの策定プロセスに参画し、同コードの受入れをいち早く表明したことを高く評価したいと思います。また、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を、証券会社としてのCSR上の重要な責務であると述べていることに、強く共感します。そのうえで、以下の点について、今後の取組みを期待します。これまで同社グループはPRIへの署名や日本版スチュワードシップの採用等に積極的に取り組んできました。これらは機関投資家の社会的責務に関するものでありますが、ESGに関する視点については、同様ではありません。今回の同社グループのCSR報告書におけるバリューチェーンマネジメントの図では、日本版スチュワードシップ・コードでの対話が大きく取

り上げられています。ESG要因が企業の長期的成長や投資パフォーマンスに深く影響するという認識を同社グループが中核に据えているのか、いないのかについては、この図からは不明であります。また、証券会社としての引受審査や投資先の選定のような具体的な業務のなかで、ESGに関する視点を、どこまで、どのような範囲で適用するのかも、外部からはわかりません。スチュワードシップ・コードでの対話を進めることに賛同し、今後はESG要因に関する考え方を含み、具体的な方針を明確にし、適用のロードマップを示すことを期待します。

「お客様とのかかわり」について、従来の「コールセンター」が「コンタクトセンター」となり、営業店代表受電業務を担うことになったことがあげられています。「貯蓄から投資」へのシフトのなかでの顧客対応窓口が広がったことを評価し、今後とも個人投資家に対する真摯な対応の継続を期待します。また同社グループの看板であるインパクト・インベストメント商品については、投資の社会的成果を第三者が評価して投資家に伝える取組みも必要と考えます。

「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、今般大和証券グループ本社の取締役の生え抜きの女性取締役が初めて就任するなど、着実に進展していることを評価したいと思います。引き続き取組みを進め、多様な人材の活用が競争力につながるというサイクルを実現してください。

「人権教育・啓発への取組み」については、グローバルコンパクトへの署名を評価しますが、具体的な取組み内容の視野は国内の同和問題や自社の職場問題にとどまっているように思われます。今日的な文脈や同社グループの事業活動の広がりのなかで、人権の問題をあらためて見直す作業をすべきではないかと思いました。

第三者意見を受けて

執行役員
金子 好久



本年度も貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございます。

当社グループでは、多様なステークホルダーの皆様の声に対し、バランスの取れた対応を行なうことが、企業にとってますます重要になっていると考えております。

この観点から、頂戴したご意見を今後、このバランスをより良く実現するために活用させていただきます。

インパクト・インベストメントをはじめとする事業活動を通じた取組みに対して、高いご評価をいただきました。

現状に満足することなく、社会課題の解決の一助となるべく、より良い商品・サービスの提供に注力してまいります。また、日本版スチュワードシップコードに対する取組みにおきましても、大手機関投資家として積極的に対応し、お客様への取組みや女性のマネジメント層への登用につきましても、引き続き重視してまいります。

一方、ESG投資への取組み等のご指摘につきましては、金融グループとしての事業特性とマテリアリティを考慮しつつ、幅広いステークホルダーの皆様のご期待に沿えるよう、対応策について検討してまいります。当社グループは創業来百十余年、世界の金融・資本市場の発展とともに、変化への対応を欠かさずに歩んでまいりました。今後も社会の要請の変化を真摯に受け止め、事業展開してまいります。

社外からの評価

名称	評価
<p>ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・パシフィック・インデックス</p> 	<p>ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・アジア・パシフィック・インデックス (DJSI Asia Pacific) は、米国ダウ・ジョーンズ社とスイスの RobecoSAM 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、5年連続で DJSI Asia Pacific の構成銘柄に採用されています。1999年に DJSI World が組成されて以来、World ないし Asia Pacific に連続して採用されています。</p>
<p>FTSE4 グッド・インデックス</p>  <p>FTSE4Good</p>	<p>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8期連続で採用されています。</p>
<p>子育てサポート認定事業主マーク (愛称「くるみん」)</p> 	<p>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。</p>
<p>ワーク・ライフ・バランス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年5月号、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1位 (大和証券グループ) ・2013年10月、厚生労働省主催 「キャリア支援企業表彰 2013～人を育て・人が育つ企業表彰～」厚生労働大臣表彰を受賞 (大和証券) ・2014年3月、経済産業省主催 「ダイバーシティ経営企業 100選」に選出 (大和証券)
<p>健康経営</p>	<p>2013年11月、厚生労働省主催「第2回健康寿命をのばそう!アワード」厚生労働大臣優秀賞を受賞 (大和証券グループ本社)</p>
<p>GRESB 2013 “Green Star”</p> 	<p>大和リアル・エステート・アセット・マネジメントは、大和証券オフィス投資法人を対象として、「グローバル リアルエステート サステナビリティ ベンチマーク調査」(Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) Survey) において、2年連続で最高位の「グリーン・スター」(“Green Star”) の評価を獲得しました。</p>

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 2014』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

指標	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
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 事業活動を通じた取組み 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 事業活動を通じた取組み	
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
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	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	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 第三者保証報告書	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の監督など、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)		
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)	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	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・情報セキュリティ・情報開示)		
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	事業活動を通じた取組み		
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 ・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・投資家の皆様とのかかわり 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・投資家の皆様とのかかわり 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	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 [年次報告書 2014 (ディスクロージャー誌)] (連結損益計算書) (連結株主資本等変動計算書)	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	事業活動を通じた取組み	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 2014 (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	事業活動を通じた取組み 社会とのかかわり	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					
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	環境 持続可能な資源の使用	6.5 6.5.4
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	該当せず	
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
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、その他の関連あ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 6.5
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	汚染の予防 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	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 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.	追加	カテゴリー別の、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	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らず	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 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 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 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10 6.6.6
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	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 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 6.3.3 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) 経営管理(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・情報セキュリティ・情報開示)	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	6.6 6.6.4
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	コミュニティ参画	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・情報セキュリティ・情報開示) 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、事実に即した偏りのない情報、および公正な契約慣行	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、事実に即した偏りのない情報、および公正な契約慣行	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・投資家の皆様とのかかわり
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 事業活動を通じた取組み
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	事業活動を通じた取組み
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	事業活動を通じた取組み
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	事業活動を通じた取組み
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	事業活動を通じた取組み
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 （2.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

2013 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	8 名	113 百万円	14 名	1,159 百万円	22 名	1,273 百万円

※上記の支給額には、当期の業績連動型報酬を含む

※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 95 百万円を含む

※社外取締役 6 名に対する報酬等の総額は 85 百万円

※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を除く）

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：名)

	2013 年 3 月末			2014 年 3 月末		
	職員	FA ^{※1}	臨時従業員	職員	FA ^{※1}	臨時従業員
国内						
男性	7,452	71	—	7,478	65	—
(うち総合職) ^{※2}	7,011	—	—	7,029	—	—
(うち管理職)	3,773	—	—	3,835	—	—
女性	4,117	122	—	4,125	102	—
(うち総合職) ^{※2}	2,360	—	—	2,486	—	—
(うち管理職)	190	—	—	221	—	—
国内計	11,569	193	391	11,603	167	563
海外	1,664	—	88	1,547	—	103
総計	13,233	193	479	13,150	167	666

※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：名)

	2012 年 4 月	2013 年 4 月	2014 年 4 月
総合職・エリア総合職			
男性	186	296	345
女性	168	227	265
合計	354	523	610

※対象はグループ8社

従業員の状況

	2011 年度	2012 年度	2013 年度
平均年間給与 ^{※1} (万円)	811	888	1,153
平均年齢 (歳)	39.9	40.5	41.2
平均勤続年数 (年)	13.7	14.3	14.8

※対象は大和証券グループ本社（大和証券との兼務者を含めた数値）

※1 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：名)

	2011 年度	2012 年度	2013 年度
「大和マスター制度」による継続雇用者数	63	61	59

※対象はグループ2社

障がい者雇用率

(単位：%)

	2012年3月末	2013年3月末	2014年3月末
障がい者雇用率	2.09	2.08	2.04

※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：名)

大和経営アカデミー / 対象：部長	2011年度	2012年度	2013年度
修了者(累計)	269	291	314
大和リーダーシップ・プログラム / 対象：副部長、次長	2011年度	2012年度	2013年度
修了者(累計)	599	631	671

※対象はグループ10社

ビジネス・スキル研修受講者実績

(単位：名)

	2011年度	2012年度	2013年度
修了者(累計) ^{*1}	2,469	2,862	3,468

※対象はグループ8社

※1 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：名)

資格	2012年3月末	2013年3月末	2014年3月末
ファイナンシャル・プランナー (AFP)	5,255	5,183	5,191
ファイナンシャル・プランナー (CFP) ^{*1}	439	497	555
証券アナリスト検定会員 (CMA)	1,440	1,446	1,461
米国証券アナリスト (CFA)	41	42	44
TOEIC (730-990) ^{*2}	1,249	1,383	1,470
海外大学院 MBA (経営学修士) など	158	154	164

※対象はグループ10社

※1 大和証券の数値

※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：名)

実施時期	公募職種	応募数	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

	2011年度	2012年度	2013年度
年間所定労働時間(時間)	1822.5	1837.5	1837.5
月平均所定外労働時間(時間) ^{*1}	25.1	25.7	27.2
有給休暇消化率(%) ^{*2}	54	52	50

※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、この夏季特別休暇を有給休暇に含めた場合の数値

福利厚生制度利用者実績

(単位：名)

		2011年度	2012年度	2013年度
育児休職取得者 ^{*1}	女性	396	436	486
	男性	12	17	19
介護休職取得者	女性	8	8	10
	男性	0	0	0

*対象はグループ連結

*1 育児休職制度の対象者は非正規社員（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 ^{*1}	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

*1 大和証券の制度利用実績(2014年3月末時点)：累計136名

社員に占める女性比率と女性管理職比率

(単位：%)

	2012年3月末	2013年3月末	2014年3月末
社員に占める女性比率	36.2	35.6	35.6
管理職に占める女性比率	4.3	4.8	5.4

*対象はグループ連結

従業員組合加入者数

(単位：名)

	2012年3月末	2013年3月末	2014年3月末
従業員組合加入者数	6,907	6,490	6,406

*対象はグループ8社(2012年3月末まではグループ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	2011年度	2012年度	2013年度
1. 経済・金融分野での教育・研究活動	65,435	63,525	49,694
2. 財団・NPO等を通じた地域社会・国際社会への助成活動	133,457	165,851	179,937
3. 文化・芸術事業への協賛活動	269,869	272,500	231,900
4. ボランティアを社員に広めるための活動	31,053	2,328	1,790
合計	499,814	504,204	463,321

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～2014年3月	47,323名
日本経済教育協議会(CEE-Japan)の運営支援	2009年1月～2014年3月	3,090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	2001年7月～2014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	2003年9月～2014年3月	204名

環境報告

エネルギー使用量

		2011年度	2012年度	2013年度
国内事業拠点	電力 (千 kWh)	93,402	76,247	72,813
	都市ガス (千 m ³)	582	503	456
	ガソリン (kl) ^{*1}	1,117	1,111	1,088
	重油 (kl)	7.9	10.8	2.0
	軽油 (kl)	0.1	0.1	0.1
海外事業拠点	電力 (千 kWh)	15,991 ^{*2}	13,716 ^{*2}	12,586

※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

※1 社用車にはリース車両を使用 ※2 数値データを修正

CO₂ 排出量

(単位: t-CO₂)

		2011年度	2012年度	2013年度
国内事業拠点	電力	51,838	42,317	40,047
	都市ガス	1,327 ^{*1}	1,147	1,040
	ガソリン ^{*2}	2,593	2,579	2,525
	重油	23.7	32.2	5.9
	軽油	0.2	0.2	0.2
	国内事業拠点計	55,782 ^{*1}	46,075	43,619
海外事業拠点 ^{*3}	電力	8,792	7,529	6,985
国内・海外事業拠点計		64,574 ^{*1}	53,604	50,604

※1 数値データを修正 ※2 社用車にはリース車両を使用 ※3 海外事業拠点については、参考として日本国内の排出係数をもとに算出

国内事業拠点における社員 1 人あたりの CO₂ 排出量

		2011年度	2012年度	2013年度
国内社員 1 人あたり (t-CO ₂)		4.6 ^{*1}	3.9	3.7
国内社員数 (名)		12,257	11,762	11,770

※1 数値データを修正

上水使用量

(単位: 千kl)

		2011年度	2012年度	2013年度
使用量		162.0	129.6	119.5

※対象はグループ連結 (持分法適用関連会社を含む)。国内事業拠点のみ。

コピー用紙使用量

(単位: t)

会社名	2011年度	2012年度	2013年度
大和証券グループ本社	24	28	32
大和証券 ^{*1}	303	374	417
大和証券キャピタル・マーケット ^{*1}	95	-	-
大和総研グループ	84	59	62
大和証券投資信託委託	35	23	34
大和証券ビジネスセンター	31	36	40
大和住銀投信投資顧問	28	28	30
大和プロパティ	3	3	4
大和オフィス・マネジメント ^{*2}	3	1	3
大和企業投資	6	7	6
その他合計	16	20	24
国内事業拠点計	629	578	652

※対象はグループ連結 (持分法適用関連会社を含む)。国内事業拠点のみ。

※1 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

※2 大和サンコーは2014年1月より大和オフィス・マネジメントに社名変更

廃棄物の発生量とリサイクル量

		2011年度	2012年度	2013年度
紙ごみ	発生量 (t)	601.0	361.9	377.8
	リサイクル率 (%)	88	88	89
紙ごみ以外	発生量 (t)	390.4	276.0	214.3
	リサイクル率 (%)	37	43	82

※対象はグループ連結 (持分法適用関連会社を含む)。国内事業拠点のみ。

※「事業用大規模建築物における再利用計画書」にもとづき集計

用語集

●アクティブ・ファンド

特定の指数に連動するように運用されるパッシブ・ファンドに対し、運用担当者が、投資方針に基づき、株式、債券等の銘柄および投資割合を判断して運用される投資信託等のこと

●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

●カラーユニバーサルデザイン

多様な色覚を持つ人々を念頭に、より多くの人に情報が伝達できるように、色使い等に配慮したデザイン

●クラスター爆弾

容器となる大型の弾体の中に多数の子弾を搭載した爆弾。一回の攻撃で多数の爆発が広範囲に発生し、損害が拡大する。また、多数の不発子弾の処理が困難であるとも指摘されている

●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。効率的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

●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

●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

●ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和

●BOP(ベース・オブ・ザ・ピラミッド) ビジネス

多くの国で最貧困層は、貧富差おける人口ピラミッド下部の大きな部分を占めるが、未開拓の市場であり大きな市場になる可能性があることに着目し、持続可能な商品・サービスの提供により、社会的課題の解決と、人々の生活の質の向上を目指すビジネス

●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

●HEMS/BEMS

ITを活用した電力やガス等のエネルギーマネジメントシステム (Energy Management System)。BEMS (Building-) はビル用、HEMS (Home-) は家庭用を指す

●IFFIm (International Finance Facility for Immunisation)

予防接種のための国際金融ファシリティ

●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

●NISA (少額投資非課税制度)

株式や投資信託などから得られた配当や譲渡益は、通常所得税や地方税の課税対象となるが、毎年100万円を上限とする新規購入分を対象に、その配当や譲渡益を最長5年間、非課税にする制度

●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



独立した第三者保証報告書

2014年8月21日

株式会社大和証券グループ本社
執行役社長 日比野隆司 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町1丁目9番7号

代表取締役

斎藤 和彦

当社は、株式会社大和証券グループ本社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した CSR 報告書 2014 (以下、「CSR 報告書」という。)に記載されている 2013 年 4 月 1 日から 2014 年 3 月 31 日までを対象とした マークの付されているパフォーマンス指標(ただし、一部の指標については 2014 年 3 月 31 日までの累計額あるいは 2013 年の実績値) (以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

Global Reporting Initiative のサステナビリティ・レポート・ガイドライン第 3.1 版等を参考にして会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。CSR 報告書に記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(2003 年 12 月改訂)及びサステナビリティ情報審査協会のサステナビリティ情報審査実務指針(2012 年 12 月改訂)に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主として CSR 報告書上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- CSR 報告書の作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、CSR 報告書に記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

大和証券グループ

