

# Index

## 大和証券グループのSDGs

大和証券グループのSDGs	2
トップコミットメント	6
大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・ マテリアリティ	7
Passion for SDGs ～大和証券グループSDGs宣言～	12
SDGs推進体制	13
ステートメント集	16

## 事業活動を通じた取組み

証券ビジネスの役割と社会的責任	19
商品・サービスの開発と提供を通じた取組み	27
SDGsファイナンス	37
経済・社会および投資情報についての分析・提言の発信	45
お客様への良質なサービスの提供	50
未来社会創造への支援	55
金融・資本市場機能の維持発展のために	65

## 事業活動を支える取組み

コーポレート・ガバナンス	69
コンプライアンス	83
リスク管理	91
IT戦略・システムリスク管理	99
人権教育・啓発	101
サプライチェーン・マネジメント	103
株主・投資家の皆様とのかかわり	104
環境・社会関連ポリシーフレームワーク	108

## ステークホルダーとの取組み

ステークホルダーコミュニケーション	111
従業員の状況	114
雇用・採用における取組み	117
ダイバーシティ&インクルージョン	119
人材育成とスキルアップ	124
ワーク・ライフ・バランス	127
健康経営	141
社員とのコミュニケーション	151
財団・基金を通じた取組み	153
大和証券グループ 夢に向かって！	
こどもスマイルプロジェクト	156
文化・芸術への協賛活動	159
NPO等への支援	162
社会貢献活動の推進	167
経済金融教育	181

## 環境への取組み

環境マネジメント・環境負荷低減への取組み	188
大和証券グループカーボンニュートラル宣言	195
TCFDへの対応	197
グリーンボンド発行	203
ESG情報インデックス	205
イニシアティブへの参画	212
社外からの評価	217
GRIスタンダード内容索引	222
編集方針	236

※ 当レポートは、2021年9月30日時点の内容です。

最新情報は、SDGsサイト (<https://www.daiwa-grp.jp/sdgs/>) をご覧ください。

※SDGsおよびESGに関わる詳細データは別途「SDGsデータ集」に集約しています。

> SDGsデータ集 [https://www.daiwa-grp.jp/sdgs/data/pdf/daiwa\\_sdgs\\_data\\_2021.pdf](https://www.daiwa-grp.jp/sdgs/data/pdf/daiwa_sdgs_data_2021.pdf)

※ SDGsデータブックのダイジェスト版として、SDGsに対する考え方や取組み内容をわかりやすく、コンパクトにまとめた「SDGsブックレット」も発行しています。

> SDGsブックレット [https://www.daiwa-grp.jp/sdgs/data/pdf/daiwa\\_sdgs\\_booklet\\_2021.pdf](https://www.daiwa-grp.jp/sdgs/data/pdf/daiwa_sdgs_booklet_2021.pdf)

## 大和証券グループのSDGs

SDGs達成のために、  
総合証券グループとして役割を果たします

株式会社大和証券グループ本社 執行役社長 CEO  
中田 誠司

トップコミットメント



### 2015年9月 SDGs（持続可能な開発目標）採択

SDGs（持続可能な開発目標）は、国連加盟国と多様な組織、人々によってつくられ、国連で2015年に採択された人類共通の17個の目標です。この目標達成に向けて各国が積極的に取り組むことが約束されました。大和証券グループは、SDGsを世界を牽引する重要な目標と捉え、国内外で事業を展開していく上で重要な共通言語として、社会課題にアプローチしていきます。

ステートメント集

### 2018年2月 「SDGs推進委員会」の設置の公表

2018年度より、代表執行役社長CEO中田誠司を委員長とした「SDGs推進委員会」を設置しています。有識者である社外委員の方にご参加いただくことで、新鮮な発想や最新の情報を取り入れ、SDGsに資する取組みを改善・向上させながら、グループ横断的にSDGsを推進していきます。

SDGs推進体制

## 2018年4月

### 「中期経営計画（2018年度～2020年度）“Passion for the Best” 2020」の策定

中期経営計画“Passion for the Best” 2020では、経営戦略の根底にSDGsの観点を取り入れ、基本方針として、「クオリティNo.1のコンサルティング力による付加価値の高いソリューションの提供」と、「ハイブリッド型総合証券グループとして新たな価値の提供」を掲げました。お客様の資産の拡大と日本経済を牽引する企業の成長といった好循環を生む、「未来を創る、金融資本市場のパイオニア」を目指してきました。

## 2018年5月

### 「Passion for SDGs ～大和証券グループSDGs宣言～」の発表

「SDGs推進委員会」では、大和証券グループのビジネスを通じ、積極的にSDGsに資する取組みを推進していくことを、「Passion for SDGs ～大和証券グループSDGs宣言～」として明文化しました。

Passion for SDGs ～大和証券グループSDGs宣言～

## 2019年5月

### SDGsマテリアリティおよびSDGs推進アクションプランの発表

大和証券グループ全体でSDGsを推進するためには、トップダウンの推進だけではなく、社員によるボトムアップの取組みが重要だと考え、SDGsに関連する取組み事例やアイデアを、社員から幅広く募集しました。アイデアの募集にあたっては、現状で何ができるかを考えるForecastingと、SDGs達成の期限である2030年に大和証券グループが“ありたい姿”を踏まえて、何ができるかを考える、Backcastingの、2つの視点を取り入れました。その結果、Forecastingでは、本部の部署からだけでなく、全国の支店や各グループ会社、海外拠点から4,200個を超えるアイデアが集まりました。また、Backcastingのアプローチでは、社内公募により集まった有志約120名が、2030年の大和証券グループの姿を見据え、その実現に向けた提言をしました。

このボトムアップの取組みから課題を抽出し、ステークホルダーとのコミュニケーションや社外有識者からの助言を通じて把握した社会からの要請を照合して整理し、SDGs推進委員会での討議を経て「大和証券グループのSDGsマテリアリティ」を決定しました。

また、このボトムアップの取組みから、社会課題解決のために重点的に取り組むべき事柄を抽出し、「大和証券グループSDGs推進アクションプラン“Passion for SDGs”2019」としてまとめました。

## 2020年5月 2020年度SDGs推進KPIの発表

SDGs達成期限となる2030年まで残り10年となったこの年、持続可能な資金循環を生む“大和版SDGsバリュー・チェーン”構築を目指し、SDGs推進アクションプランの取組みを加速させるため、アクションテーマごとにSDGs推進KPIを設定し、試験的な運用を開始しました。これにしたがって各取組みの進捗状況をモニタリングし、次年度以降の本格運用を見据えて、必要に応じて見直しを行ないました。

## 現在、そして2030年に向けて 経営ビジョン「2030Vision」、および「中期経営計画（2021年度～2023年度）“Passion for the Best” 2023」の策定・公表

2030年に向けて、大和証券グループがどうありたいか、またどうあるべきかを役員全員が共有し、一丸となって共通価値の創造に取り組むべく、2021年5月に、経営ビジョン「2030Vision」を策定・公表しました。

2030Visionでは、「貯蓄からSDGsへ」をコアコンセプトに、資金循環の仕組みづくりを通じたSDGsの実現を目指しています。なお、「中期経営計画“Passion for the Best” 2023」は、2030Visionの実現に向けた当初3年間の戦略と位置付けています。大和証券グループは、今後も、サステナブルで豊かな社会の創造に向けて貢献してまいります。

大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・マテリアリティ

FY2021-FY2023

新中期経営計画

“Passion for the Best” 2023

FY2018-FY2020  
前中期経営計画

未来を共に創るベストパートナー

～Be with you～

基本方針

No.1

クオリティNo.1の  
付加価値

ハイブリッド型  
総合証券としての  
新たな価値

デジタル  
トランスフォーメーション

基本方針

No.1

クライアントファーストと  
クオリティNo.1の実現

ハイブリッド戦略による  
新たな資金循環の確立

デジタルとリアル  
のベストミックスの追求

デジタルとリアル  
のベストミックスの追求

ステーク  
ホルダーの  
価値・効用の  
最大化

サステナビリティへの取組み

コーポレート戦略

財務・資本/リスクマネジメント/  
コンプライアンス/人事/海外

中期経営計画“Passion for the Best” 2023では、経営戦略の根底にSDGsの観点を取り入れ、「クライアントファーストとクオリティNo.1の実現」と「ハイブリッド戦略による新たな資金循環の確立」という基本方針を継承し、さらに強化していきます。そして、DX推進が重要性を増していることから、「デジタルとリアルのベストミックスの追求」を3本目の柱に掲げています。

これら3点を基本方針とし、お客様に寄り添い、「未来を共に創るベストパートナー～Be with you～」、となることをスローガンとします。

そして、SDGs/ESGを始めとするサステナビリティへの取組みや、本社部門におけるコーポレート戦略は、個別戦略を支える土台として一層強化していきます。

## SDGs Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)



2015年9月の国連サミットで採択された2030年までの国際目標。持続可能な世界を実現するために、17のゴール・169のターゲットを掲げています。開発途上国だけではなく、日本も含む先進国の在り方を問い、その取組みの過程で地球上の“誰一人取り残さない (No one will be left behind)”ことを誓っていることが特徴です。

## トップコミットメント



株式会社大和証券グループ本社  
執行役社長（CEO）  
中田誠司

2020年度は、コロナ禍を契機としてサステナブルファイナンスに対する関心が高まりました。大和証券グループとしては企業と投資家の架け橋としての社会的使命を再認識し、資産形成におけるSDGsおよびESGへの理解を深めていくことで、持続可能な資金循環を促進していきたいと思っております。

2030年に向け、サステナブルな社会の実現のために当社グループが果たすべき役割を見据え、「2030Vision」を策定しました。Visionに込めた私たちの想いに共感いただき、すべてのステークホルダーに必要とされ続ける存在となるべく、経営トップとして責任をもって取り組んでまいります。

## SDGs担当からのメッセージ



株式会社大和証券グループ本社  
取締役 兼 執行役副社長  
海外担当 兼 SDGs担当  
田代桂子

コロナ禍により、世界中が新しい社会のあり方を模索し、変化し続けています。企業も例外ではありません。当社グループがこれから先の時代も社会から必要とされる企業であるために、今後の潮流を見据えたビジョンを掲げ、実践していくことが重要です。

新たに策定した当社グループの経営ビジョン「2030Vision」は、SDGsの達成期限でもある2030年に向けて当社グループが目指すべき姿です。

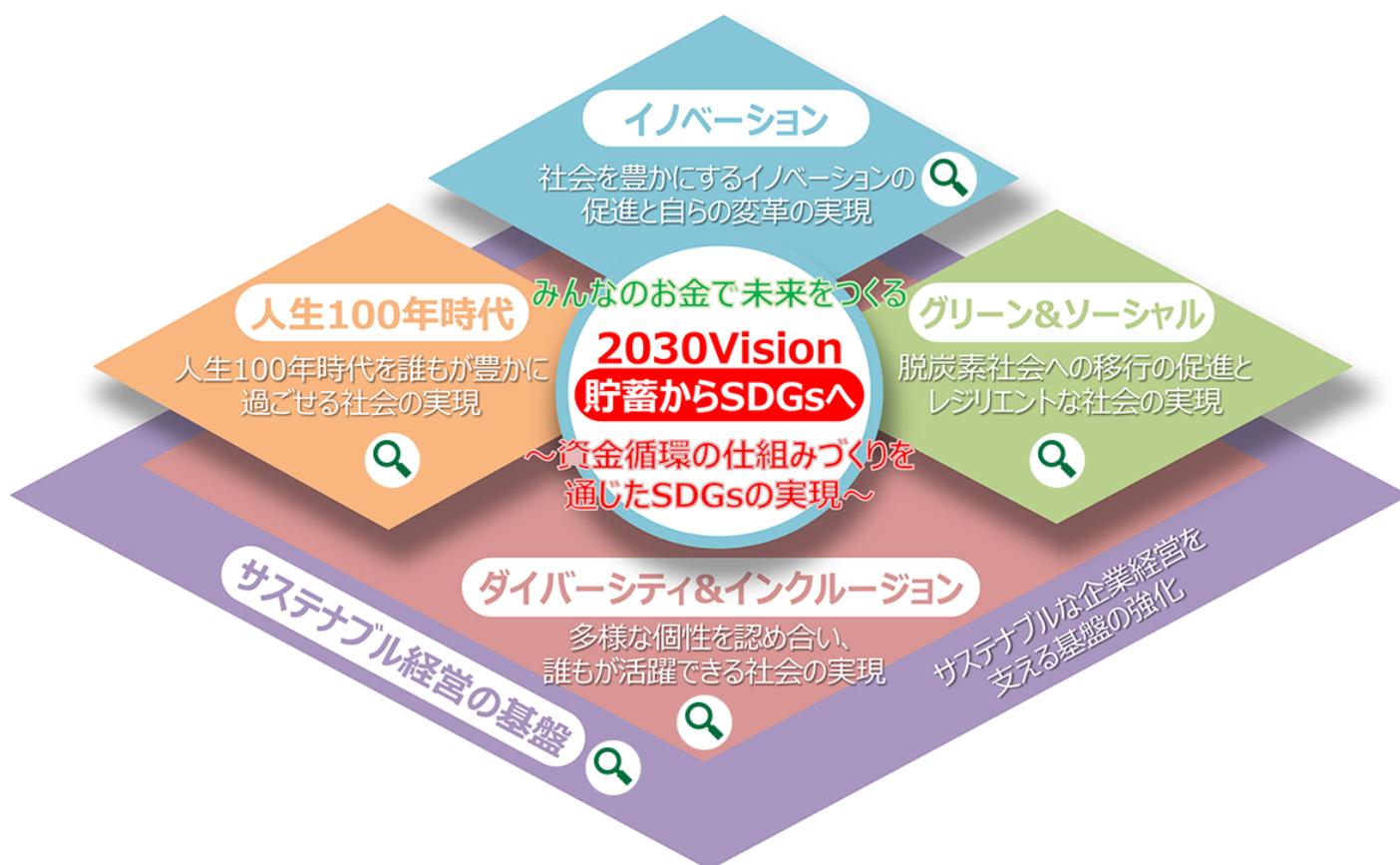
「貯蓄からSDGsへ」をキーワードに、全役職員が一丸となり、“資金循環の仕組みづくりを通じたSDGsの実現”に、積極的に取り組んでまいります。

## 大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・マテリアリティ

### 「2030Vision」 ～貯蓄からSDGsへ～

大和証券グループはこの度、SDGsの達成期限でもある2030年に向けて、「企業理念」「大和スピリット」に基づく当社グループの目指すべき姿を「2030Vision」として策定しました。

「2030Vision」では、「貯蓄からSDGsへ」をコアコンセプトに、「資金循環の仕組みづくりを通じたSDGsの実現」に取り組んでいきます。



> 「2030Vision」 ～貯蓄からSDGsへ～ コンセプト動画

> 企業理念

> 大和スピリット

## 「2030Vision」におけるマテリアリティ

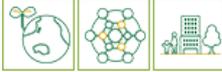
「2030Vision」において、大和証券グループが特に注力すべき重点分野および重点課題を、「マテリアリティ」として特定しました。

重点分野	重点課題
<p><b>人生100年時代</b> 人生100年時代を誰もが豊かに過ごせる社会の実現</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 豊かな人生100年時代の実現に向けた家計の資産形成・保全のサポート</li> <li>2. 民間資金による地方活性化の実現</li> <li>3. アジア地域の経済成長を金融面から支援</li> </ol>
<p><b>イノベーション</b> 社会を豊かにするイノベーションの促進と自らの変革の実現</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. 社会を豊かにするイノベーションの実現に向けた企業の新陳代謝の加速支援</li> <li>5. 新たな付加価値創出に向けた事業ポートフォリオの変革</li> <li>6. 唯一無二の金融プラットフォーマーとして社会の変革をリード</li> </ol>
<p><b>グリーン&amp;ソーシャル</b> 脱炭素社会への移行の促進とレジリエントな社会の実現</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. 脱炭素社会の実現を支援するグリーンファイナンス/トランジションファイナンスの促進</li> <li>8. 持続可能な社会の実現に資する新たな金融商品・サービスの開発・提供</li> </ol>
<p><b>サステナブル経営の基盤</b> <b>ダイバーシティ&amp;インクルージョン</b> 多様な個性を認め合い、誰もが活躍できる社会の実現 サステナブルな企業経営を支える基盤の強化</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. 付加価値を提供できる人材の育成</li> <li>10. 多様な個性を認め合い、誰もが活躍できる組織の構築</li> <li>11. 健全で透明性の高い経営基盤の強化</li> <li>12. 金融・資本市場の維持発展をリード</li> <li>13. 次世代につなぐ美しい地球環境の創造</li> <li>14. より良い未来のコミュニティ・社会の実現</li> </ol>

## 大和証券グループ数値目標（KPI）

「中期経営計画“Passion for the Best” 2023」を、「2030Vision」の達成に向けた最初の3年間の戦略と位置づけ、その中ではビジョン実現の進捗を管理するためのKPIを設定しています。

### KPIおよび各KPIに関連する重点分野（2023年度達成目標）

財務KPI	<b>業績</b> <b>ROE</b> 10%以上 <b>経常利益</b> 2,000億円以上 	<b>資産管理型ビジネス</b> <b>リテール部門</b> <b>残高ベース収益比率</b> 50%以上※1 	<b>ハイブリッド戦略</b> <b>ハイブリッド関連</b> <b>経常利益</b> 500億円以上 <b>ハイブリッド関連</b> <b>経常利益比率</b> 25%程度 	<b>財務基盤</b> <b>連結総自己資本規制比率</b> 18%以上維持 
	<b>人材</b> <b>デジタルIT人材</b> 200名以上 <b>CFP・証券アナリスト</b> <b>資格取得者数</b> 3,000名以上 	<b>資産管理型ビジネス</b> <b>大和証券預り資産</b> 90兆円以上 	<b>サステナビリティ</b> <b>SDGs債リーグテーブル</b> 3位以内 <b>応援定期預金残高</b> 2,000億円以上 <b>SDGs関連ビジネス投資残高</b> 1,500億円以上 <b>女性取締役比率</b> 30%以上※2 <b>女性管理職比率</b> 25%以上※3 <b>従業員満足度</b> 80%以上維持 	



人生100年時代



イノベーション

グリーン&  
ソーシャルダイバーシティ&  
インクルージョン

サステナブル経営の基盤

※1. 2023年度第4四半期

※2. 2030年までに

※3. 2025年度

## マテリアリティの特定プロセス

大和証券グループは、経営ビジョンの策定にあたり、当社グループにとって中長期的に重要な社会課題を抽出し、ステークホルダーとのコミュニケーションや、社会からの要請および当社グループが社会に与えるインパクトを踏まえ、「マテリアリティ（重点分野・重点課題）」を特定しました。

サステナブルな社会と当社グループの価値向上を実現するため、KPIにより取組みの進捗を管理し、「2030Vision」の実現を目指します。

### 特定プロセス



STEP4

**経営陣による議論・決定**

取締役会、執行役会およびSDGs推進委員会等で、社外取締役、SDGs推進委員会の社外委員、経営陣による議論を実施。

取締役会において、マテリアリティを含む2030Visionを決議。あわせて、その取組みの進捗を管理するKPIを設定。

今後も国際的な社会課題の動向や、事業環境の変化、および社内外のステークホルダーの意見を取り入れながら、継続的な見直しを実施。

これから

**マテリアリティに取り組み、「2030Vision」を実現**

各本部・グループ各社の責任者による進捗管理と、課題の把握、およびそれに対する施策を実施。

SDGs推進委員会や取締役会等の会議体にて、定期的に経営陣が進捗状況をモニタリング。

 クリックで対話の様子を表示します

## Passion for SDGs ～大和証券グループSDGs宣言～

大和証券グループは、2015年に国連にて採択された「SDGs（Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」を、世界をけん引する重要な目標と捉え、当社グループビジネスを通じ、企業の経済的価値の追求と社会的課題の解決を両立することで、豊かな社会と国民生活の実現に積極的に取り組んでいきます。

### 共通価値の創造

さまざまなお客様のニーズに対応した幅広いサービスを提供する総合証券グループとして、既成概念にとらわれない柔軟な発想で社会的課題の解決に取り組むことにより、企業としての経済的価値と社会的価値を同時に創造していきます。

### ステークホルダーとのパートナーシップ

国、企業、投資家等をつなぐ役割を担う当社グループの特徴を活かし、各ステークホルダーとのパートナーシップを通じて幅広い社会的課題解決への貢献を目指します。

### 多様な人材の育成と働き方の実現

ワーク・ライフ・バランスの推進、女性やベテラン層の活躍支援を始め、性別や年齢を問わず全ての社員が働きがいを感じ、能力を最大限発揮できる環境をつくることで、多様な人材の育成および働き方の実現に取り組んでいきます。

### 認知度向上と浸透

金融・資本市場の担い手として、全役職員へSDGsの理解、浸透を図るとともに、当社グループビジネスを通じてお客様のSDGsへの認知度向上に貢献していきます。

## SDGs推進体制

大和証券グループでは、SDGs推進に関するグループ方針について議論する場として、2018年より代表執行役社長CEOを委員長とする「SDGs推進委員会」を設置しています。

SDGs推進やESGの取組みについてSDGs推進委員会で議論し、その内容を取締役会や執行役員会へ適宜報告するとともに、必要に応じて同会において審議することとしています。また、SDGsやESGに関する重要な方針については取締役会で決議しています。SDGsやESG課題への取組み状況に対する取締役会の監督機能に関しては、引き続き強化していきます。

同委員会には、社外有識者の方に常時ご参加いただき、有識者ならではの経験や知見を活かした検討を行なっています。

同委員会における議論に基づき、経営企画部SDGs推進室を通じて、SDGs推進にかかわるグループ全体への展開や連携強化、社内浸透を図っています。



(2021年4月1日現在)

**SDGs担当**…大和証券グループ全体のSDGsに資するビジネスの推進、およびサステナブル経営の基盤強化への取組みを統括

**SDGs責任者**…大和証券グループ内の各組織（各本部・グループ会社）において、SDGs関連ビジネスの推進およびKPIの進捗管理を実施

**SDGs Advisory Group**…SDGsやESGに関する大和証券グループ内の実務者で構成。それぞれの知見に基づいて議論・情報共有を実施

**SDGsビジネスWG**…SDGs責任者のもとで、KPIのモニタリング、SDGs関連ビジネスの進捗状況の把握、課題の洗い出しおよびそれらの課題に対する企画・実施

**ESG対応WG**…大和証券グループ本社のESGに関する外部評価（投資家および評価機関）等を参考にし、ESG対応を拡充・強化

## SDGs推進委員の紹介

### 委員長



代表執行役社長 CEO  
中田 誠司

### 委員



代表執行役副社長 COO  
松井 敏浩



執行役副社長  
海外担当 兼 SDGs担当  
田代 桂子



執行役副社長  
ホールセール部門副担当  
小松 幹太



執行役副社長  
アセットマネジメント部門担  
当  
松下 浩一



執行役副社長  
シンクタンク部門担当  
中川 雅久



専務取締役  
グローバル・インベストメン  
ト・バンキング本部長  
小林 昭広



専務執行役  
企画担当 兼 法務担当 兼 人事管  
掌  
萩野 明彦



専務執行役  
リテール部門担当  
新妻 信介

大和証券グループのSDGs 事業活動を通じた取組み / 事業活動を支える取組み / ステークホルダーとの取組み / 環境への取組み / その他



常務執行役 CRO 兼 CDO  
在原 淳一



常務執行役 人事担当 兼 CHO  
白川 香名



常務執行役 CFO 兼 企画副担当  
兼 海外副担当  
佐藤 英二



取締役  
大和証券 監査役  
花岡 幸子



経営企画部長  
阿部 東洋

社外委員 ※五十音順



應応義塾大学大学院  
政策・メディア研究科特任教授  
東京藝術大学理事（学長特命  
担当）  
国連食糧農業機関（FAO）親善  
大使  
国谷 裕子



相模女子大学大学院特任教授  
昭和女子大学客員教授  
日証協SDGs推進に関する懇談  
会 公益委員  
白河 桃子



（一社）Japan Innovation  
Network 代表理事  
国連開発計画（UNDP）  
イノベーション担当上級顧問  
（一社）日本防災プラットフ  
ォーム 代表理事  
西口 尚宏

## ステートメント集

大和証券グループの各種ステートメントをご紹介します。

### 経営

- ＞ 企業理念
  - ＞ 経営方針
  - ＞ 大和証券グループのマテリアリティ
- ＞ 大和スピリット[PDF:80KB] 
  - ＞ 大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」
  - ＞ ステークホルダーとのコミュニケーション方針

### SDGs/ESG全般

- ＞ 大和証券グループ SDGs宣言
  - ＞ 大和リアル・エステート・アセット・マネジメント「ESGに関する方針」 
  - ＞ 大和証券キャピタル・マーケット ヨーロッパ「Corporate Social Responsibility」 
- ＞ 大和アセットマネジメント「ESG投資方針」 
  - ＞ 大和証券キャピタル・マーケットアメリカ「Corporate Social Responsibility」 

### 環境

- ＞ 環境ビジョン・環境理念・環境基本方針
- ＞ 大和証券グループカーボンニュートラル宣言
- ＞ グリーン調達についての考え方

## 社会

### お客様対応

#### お客様第一の業務運営に関する基本方針

- ＞ 大和証券グループ本社
- ＞ 大和証券 
- ＞ 大和証券アセットマネジメント 
- ＞ 大和ネクスト銀行 

### 人事・人権

- ＞ 公正な採用選考実施のためのガイドライン
- ＞ 大和証券グループ「人権・同和問題への取り組みの基本方針」
- ＞ 健康経営推進体制（健康経営推進体制について、三者一体の体制について）
- ＞ 大和証券キャピタル・マーケット ヨーロッパ「Diversity & Equality」 
- ＞ 大和証券キャピタル・マーケット ヨーロッパ「Modern Slavery Act 2015」 
- ＞ 大和証券キャピタル・マーケットアメリカ「WORK FOR US」 > 「Culture」 

### 投資

- ＞ 環境・社会関連ポリシーフレームワーク
- ＞ 大和アセットマネジメント「ESG投資方針」 
- ＞ 大和アセットマネジメント「クラスター爆弾製造企業への投資その他の取扱いについて」 

## ガバナンス

- ＞ コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン[PDF:907KB] 
- ＞ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
- ＞ 役員報酬の基本方針
- ＞ 取締役候補者の選定方針、社外取締役の選定基準など [PDF:640KB] 

## コンプライアンス

### プライバシーポリシー

- ＞ 大和証券グループ本社
- ＞ 大和証券 [□](#)
- ＞ 大和アセットマネジメント [□](#)

### 当社グループのお客様確認態勢について

### 反社会的勢力への対応についての基本方針

### 利益相反管理方針

- ＞ 大和証券グループ本社
- ＞ 大和証券 [□](#)
- ＞ 大和アセットマネジメント [□](#)

## 情報開示

- ＞ ディスクロージャー・ポリシー

## リスク管理

- ＞ リスクアペタイト・フレームワーク[PDF:643KB] [📄](#)
- ＞ 環境・社会関連ポリシーフレームワーク

## 税務

- ＞ 大和証券グループ「タックスポリシー」
- ＞ 大和証券キャピタル・マーケットズヨーロッパ「UK Tax Strategy」 [□](#)

## 日本版ステュワードシップ・コード

- ＞ 大和証券「日本版ステュワードシップ・コードの受入れ」 [□](#)
- ＞ 大和アセットマネジメント「ステュワードシップ活動について」 [□](#)

## 証券ビジネスの役割と社会的責任

大和証券グループでは、公正で活力ある金融・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。例えば、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。

当社グループでは、有価証券投資に際して、財務情報のみならず環境面や社会面の取組みなど、ESG（環境・社会・ガバナンス）要素も評価に加味する投資手法を推進しています。

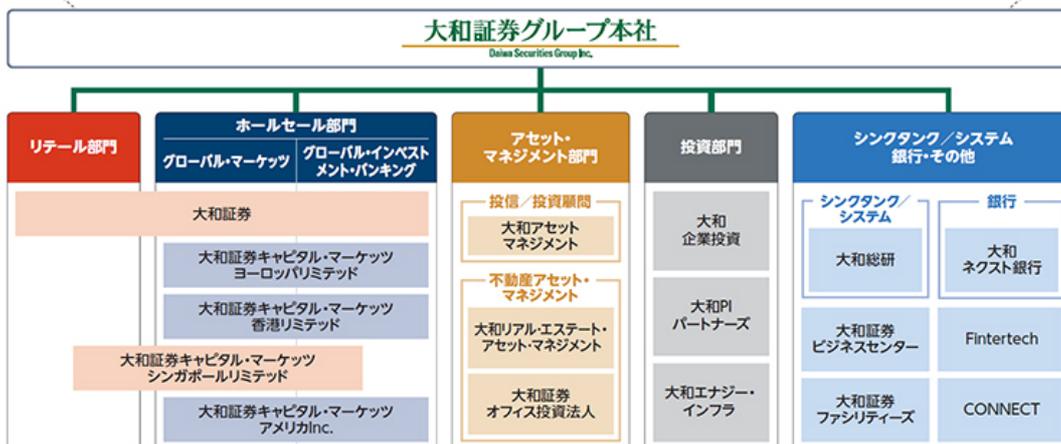
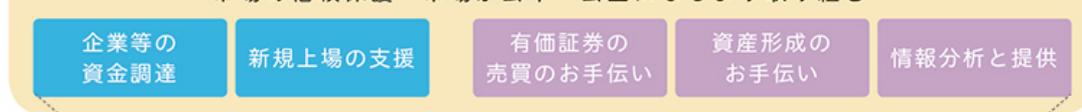
## 健全な金融・資本市場を支える ～大和証券グループの6つの役割～

資金を必要とする企業を応援し、上場サポートからコンサルティングまで行なっています。資金の流れを生み出し、イノベーションが生まれやすい土壌形成、より活発で安定した金融市場づくりに貢献することで、社会基盤を支え続けます。

### 大和証券グループの考える、社会のなかでの役割



市場の信頼保護～市場が公平・公正になるよう取り組む～



## 役割1 企業等の資金調達



企業は有価証券（株式や債券）を発行することで資金を得て、新製品の開発や新たなサービスの提供に活用しています。これら有価証券を用いた資金調達は、企業の成長とそれに伴う経済の成長に貢献します。

大和証券グループは、有価証券を利用した資金調達を企業等にアドバイスしています。

## 役割2 新規上場の支援



経済の成長には新たな企業の登場と成長が欠かせません。新規上場はその企業の成長に貢献するのみならず、さまざまな投資家に投資機会を提供します。当社グループは、新規上場のお手伝いをしています。

## 役割3 有価証券の売買のお手伝い



株式や債券などの有価証券は主に証券取引所などの市場で取引されます。

証券会社は、お客様の有価証券売買をお手伝いしています。また、売買された有価証券が正確に受け渡されるようにすることも重要な仕事です。

## 役割4 資産形成のお手伝い



当社グループでは、多様な商品やサービスを提供し、お客様に合わせたご提案をすることで、ライフプランニングと資産形成をお手伝いします。

## 役割5 情報分析と提供



多くのエコノミスト、アナリストおよびストラテジストが、最新の動向と綿密な分析を合わせた多様な情報を、わかりやすい形で提供しています。

## 役割6 市場の信頼保護



有価証券の市場は、社会の大切なインフラであり、参加者の信頼の上に成り立っています。当社グループでは、市場が公平・公正であるために、情報の管理や取引内容のモニタリングを厳密に行なっています。また、日夜進歩する取引手法への対応や新たな課題等についても積極的に取り組んでいます。

## 機関投資家として責任ある行動

### 「日本版スチュワードシップ・コード」

2014年2月に金融庁より公表された「『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》」は、二度の改訂を経て、運用戦略に応じたESG要素を含む中長期的な持続可能性の考慮に基づき、投資先企業との建設的な『目的を持った対話』（エンゲージメント）を通じて企業価値向上や持続的成長を促し、顧客・受益者の中長期的な投資リターン拡大を図る責任を機関投資家に対して求めています。

当社グループでは、大和証券および大和アセットマネジメントがこの原則の受入れを表明しています。

### 「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》の受入れについて

＞ 大和証券

＞ 大和アセットマネジメント

### 大和アセットマネジメントにおける体制

大和アセットマネジメントは、2006年5月に「国連責任投資原則（PRI）」に署名し、企業等のESGに対する取組みを、中長期的な成長力拡大とリスク低減の両面につながるものと捉え、投資判断に活用しています。2020年1月には、同社のESGに対する考え方を明確化した「ESG投資方針」を公表しており、当該方針は原則としてすべての運用戦略に適用されています。

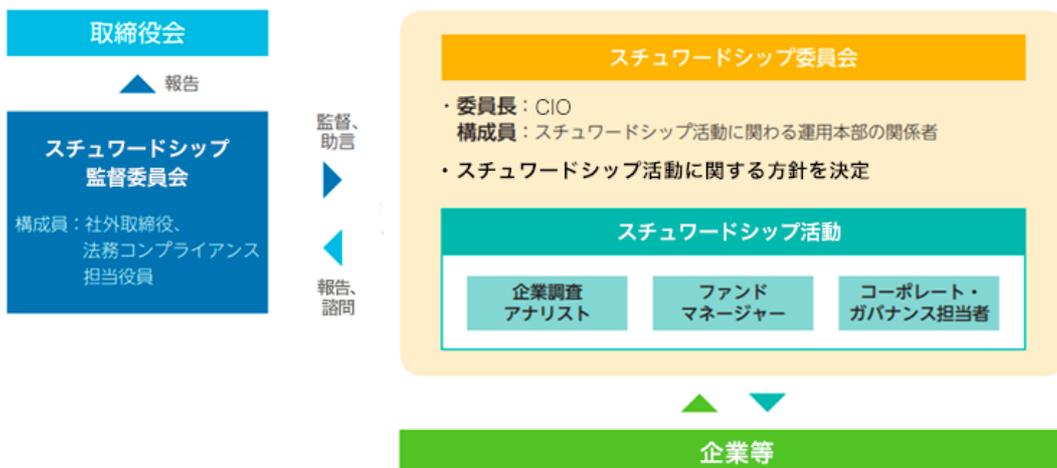
2014年5月に「日本版スチュワードシップ・コード」の受け入れを表明するなど、スチュワードシップ責任の遂行にも継続的かつ積極的に取り組んでいます。2020年9月には受け入れ表明を更新し、取組み内容の深化に努めています。なお、同社のスチュワードシップ活動に対する基本的な概念は「スチュワードシップ活動に関する基本方針」に示されています。

＞ ESG投資方針

＞ スチュワードシップ活動に関する基本方針

### スチュワードシップ活動の体制

## スチュワードシップ活動の体制（大和アセットマネジメント）



実際の対話は、以下の3つの主体により実践しています。



### スチュワードシップ監督委員会

同社は、スチュワードシップ責任を果たす上での利益相反を管理することを目的として、「スチュワードシップ監督委員会」を2017年1月に設置しました。同委員会は、同社のスチュワードシップ活動全般を監督し、取締役会への報告や、必要に応じてスチュワードシップ活動の改善勧告等を行なうこととしており、社外取締役と利益相反管理統括責任者である法務コンプライアンス担当役員を構成員とすることで、スチュワードシップ活動における経営・執行からの独立性を確保しています。

### スチュワードシップ委員会

スチュワードシップ活動を行なうにあたっては、経営と運用の分離の観点から、運用本部内にCIO（Chief Investment Officer）を委員長としスチュワードシップ活動に関わる運用本部の関係者で構成される「スチュワードシップ委員会」を設置し、議決権行使基準やESG投資方針といったスチュワードシップ活動に関する基本方針の策定、議決権行使に際しての個別事案の審議・決定、議決権行使結果、スチュワードシップ活動レポートといった活動内容の対外的な公表についての審議・決定、スチュワードシップ活動の向上のための取組みなどを行なっています。

### スチュワードシップ・ESG推進部

2018年10月に、同社のESGへの取組みの具体化および取組み姿勢について内外に分かりやすく示すべく専門の課を設置、2020年10月にはスチュワードシップ・ESG推進部としました。スチュワードシップ・ESG推進部では、投資先企業に対する議決権行使や、エンゲージメントといったスチュワードシップ活動全般、投資プロセスへのESGインテグレーションの促進などを担当しています。

## 教育・研修

全役職員を対象とし、資産運用会社が取り組むべきステュワードシップ活動やESG全般に関する知見の共有を目的とした社内研修を実施しています。特にESGに関しては、日々新たな取組みが行なわれている分野であるため、必要に応じて、特定のテーマに関するアップデートを目的とした研修も行なっています。

## ESG課題に関するエンゲージメントおよび議決権行使方針

エンゲージメント活動においては、主体となる3つのチームがそれぞれの目的と投資先企業に応じて「企業等との建設的な対話の方針」に示すESG重要課題に関する対話を行なっています。2020年に行ったエンゲージメントのうちESG課題を取り上げた対話は3チーム全体で約3割にのぼり、この割合は増加傾向にあります。

また、同社は2021年3月に実施した「議決権の行使に関する方針（国内株式）」の一部改訂において、女性役員に関する基準として、TOPIX100の構成銘柄に該当する企業においては1名以上の女性役員（取締役および監査役）の選任を求める基準を新設しました。さらに、同方針における今後の検討課題の一つとして、企業の人権に対する取組みや情報開示を促すことが重要なエンゲージメントのテーマであり課題であるとして、「ビジネスと人権」を掲げています。

＞ 企業等との建設的な対話の方針 [📄](#)

＞ 議決権の行使に関する方針 [📄](#)

＞ 新型コロナウイルスの影響を考慮した議決権の行使について [📄](#)

## 具体的な対話の取組み

投資先企業との対話については、2014年6月に公表した「投資先企業との建設的な対話の方針」にもとづき、投資先企業の状況の的確な把握と認識の共有等を目指したエンゲージメント活動を行なってきました。その後も適宜見直しを行ない、2020年9月には、同社が重視するESG課題を盛り込んだ「企業等との建設的な対話の方針」を公表しました。

同社は、パッシブ・エンゲージメントについても当然の責務であると考えており、2018年から国内株式インデックスファンドの投資先企業に対して、同社の「議決権の行使に関する方針」やステュワードシップ活動内容などを送付しており、2020年にはIR活動やダイバーシティ&インクルージョンについての当社の考え方を送付しました。

### 企業調査チーム



・企業調査アナリストで構成。企業価値、事業戦略、ESG等にかかるリサーチ活動と共に行なうミーティング。

アナリスト活動の一環として、企業価値の向上や持続的成長に資するためのステュワードシップ活動を行なっており、2020年度（2020年1月～2020年12月、以下同）においては、約480社とのエンゲージメントを実施しました。同社では、対話のための基盤ツールとして、(a) 基本的姿勢・アナリスト活動の基盤となる知識をまとめた「アナリスト・ハンドブック」、(b) 企業の経営戦略について分析した「経営戦略参考事例集」、(c) 企業を中長期的な視点から定性的に評価した「定性評価」、(d) 中長期的な企業のフェアバリューを求める「長期企業価値モデル」を作成、活用しています。

## 議決権行使チーム



- ・議決権行使担当者で構成。コーポレート・ガバナンス、議決権行使を主なテーマとして行なうミーティング。
- ・パッシブ・エンゲージメント

投資先企業について、議決権行使の判断に必要な情報を収集するとともに、投資先企業との対話のなかで、議決権行使の方針やコーポレート・ガバナンスに関して企業に期待する事項について説明し、当該企業と認識の共有を図っています。2020年度においては、約60社とのエンゲージメントを実施しました。また、議決権行使結果については2017年4月総会分より、議決権行使結果の個別開示を行なっています。

## エンゲージメント・チーム



- ・ファンドマネージャーおよびアナリストで構成。アクティブ運用ファンドでの保有比率が高く、中長期での投資を行なっている投資先企業との深度あるミーティング。

アクティブ運用ファンドでの保有比率が高く、対話によりIRの改善や企業の取組みの変化によって企業価値の向上が期待できると思われる企業を中心に、2020年度においては約30社とのエンゲージメントを実施しました。

ミーティングでは中長期的な視点での議論を重視し、可能な限り対象先企業の社長をはじめとする経営トップとの対話を行なっています。対話にあたっては、エンゲージメント・チームによるアジェンダを作成し、対話の目的を明確にしています。

また、同社では環境負荷や社会的責任に特化した対話「ESミーティング」も行なっており、2020年度は、中長期的な企業価値を考えるうえでの「ES」の重要性について、投資先企業と対話を重ねました。

なお、同社は、「スチュワードシップ活動の状況に関する報告」をウェブサイトで公表しています。報告では、エンゲージメントの状況（方針、態勢、テーマ別件数等）、ESG投資、議決権行使の状況およびスチュワードシップ活動の向上策などについて記載しています。

## ESG交流会

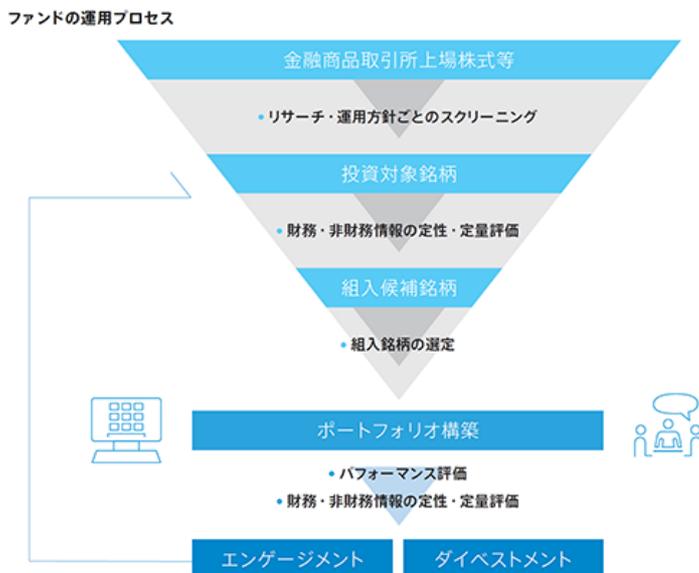


同社は、投資先企業のESGに対する取組みを、中長期的な成長力拡大とリスク低減の両面につながるものと捉え、重要視しています。その一方で、同社は投資先企業との対話の中で、投資先企業がESGに関する適切な開示方法や情報収集に苦勞しているという事を把握し、投資先企業が各社の取組事例を持ち寄り意見交換することは、同社だけでなく投資先企業の今後の取組みの一助になるものと考え、投資先企業を複数集めたESGに関する情報交流会を開催しました。

> 第1回ESG交流会の開催報告 

## 投資プロセスへのESG要因の組み込み

同社では、企業等のESGに対する取組みを、中長期的な成長力拡大とリスク低減の両面につながるものと捉え、投資判断に活用しています。企業調査アナリストや、ファンドマネージャーによる定性評価、クオンツ・アナリストによる定量分析・評価を共有することで、財務情報と非財務情報を統合させた総合的な観点からの企業評価が可能となります。また、上記情報と当社のESGに関する考え方に基いて同社独自のESGスコアを算出し、銘柄選択やポートフォリオのリスク把握の参考としています。



## MSCIやFTSE等のインデックスに連動するETFのパフォーマンス

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）は、2017年7月に国内株式の3つのESG指数を選定・公表し、同指数に連動したパッシブ運用を約1兆円規模でスタートしました。その後も指数の追加を含めESGへの投資を段階的に拡大しており、GPIFによるESG指数に連動したパッシブ運用の規模は約10.6兆円にのぼります（2021年3月末）。

大和アセットマネジメントは、GPIFによる最初のESG指数公表後いち早く、同指数への連動を目指す3本のETF「ダイワ上場投信－MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」「ダイワ上場投信－MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」「ダイワ上場投信－FTSE Blossom Japan Index」を新規設定・上場させました。財務情報等には表れないリスクへの耐性を高め、長期的なリターンの向上を目指す手軽なツールとして、個人投資家から機関投資家まで幅広くご利用いただいています。



※基準価額の計算において、運用管理費用（信託報酬）は控除しています。  
 ※「期間別騰落率」の各計算期間は、基準日から過去に遡った期間とし、当該ファンドの基準価額を用いた騰落率を表しています。  
 ※実際のファンドでは、課税条件によって投資者ごとの騰落率は異なります。また、換金時の費用・税金等は考慮していません。

## ESG投資に関する共同イニシアティブへの関与

大和アセットマネジメントとして、以下の社外イニシアティブに署名・賛同しています。

名称	加盟タイミング
PRI	2006年5月署名
ICGN	2021年4月加盟
TCFD	2020年12月賛同
ClimateAction 100+	2021年8月署名
Investor Agenda	2021年8月
30% Club Japan Investor Group	2020年5月参画
21世紀金融行動原則	2011年11月署名
Statement on Fiduciary Duty and Climate Change Disclosure	2014年8月署名

＞ イニシアティブへの参画

## 商品・サービスの開発と提供を通じた取組み

### 社会問題の解決、未来の社会および金融・資本市場の発展のために

#### インパクト・インベストメント

インパクト・インベストメントとは、経済的な利益を追求すると同時に、貧困や環境などの社会課題に対して解決を図る投資のことです。大和証券グループは、この手法を活用したSDGs債（インパクト・インベストメント債券）※の日本におけるパイオニアとして、取扱いを拡大し、社会課題への投資を促進していきます。

※ 公的機関や金融機関、事業法人等が社会課題の解決を目的に発行し、調達資金がSDGsへ貢献する事業に充当される債券の総称（従来の定義である、インパクト・インベストメント債券を含む）。

＞ 大和証券 投資を通じた社会貢献 [インパクト・インベストメント](#)

＞ SDGsファイナンス

#### 2020年度の取組み



気候変動はあらゆる国々にとって重大な脅威であり、その影響を最初に受けるのも、もっとも大きな影響を受けるのも開発途上国であるといわれています。気候変動は、これまで数十年にわたって積み上げられてきた貧困に対する社会的な取組みを台無しにしてしまう可能性があり、貧困問題と切り離して考えることができません。

この数年、SDGsへの取組みが世界的に広がってきたことで、関連する債券市場の拡大とともにお客様のSDGsへの関心も高まっています。大和証券は日本におけるインパクト・インベストメント債券のパイオニアとして、公的機関や金融機関等が社会課題の解決を目的に発行する債券に、お客様が投資する機会を提供しています。

2018年9月には、国内事業会社が発行するグリーンボンドとしては初の「商船三井ブルーオーシャン債」を販売しました（大和証券、野村證券の証券会社2社で販売）。2017年度に東京都が発行した「東京グリーンボンド（外貨）」に続く国内発行のグリーンボンドで、大和証券ではこれらの引受・販売を通して、個人投資家の貴重な資金が環境対策へ活用される潮流を拡大する一助とすべく、引き続き取り組んでいます。

今後も大和証券グループは、グリーンボンドをはじめとするSDGs債の引受・販売などの事業活動を通じて、社会課題の解決に向けて貢献していきます。

## 大和証券が販売した個人投資家向けSDGs債（2020年度）

発行体	資金使途	販売額 (概算)
オリエントコーポレーション※	大学・専門学校などと提携して個人顧客に対して提供する教育ローン（学費サポートプラン）のために調達した資金のリファイナンスに充当	5億円
三菱UFJフィナンシャル・グループ※	グリーン（グリーンビルディング、再生可能エネルギー）／ソーシャルプロジェクト（雇用創出・維持、ヘルスケア、教育、公共住宅）を対象とする融資に充当	100億円
アジア開発銀行	投資を通じてアジア・太平洋地域の保健・医療関連事業を支援	42億円
イオンリート投資法人※	サステナビリティ適格資産の基準を満たす特定資産である「イオンモール石巻」および「イオンモール水戸内原」の取得資金に充当した既存借入金の借換資金に充当	60億円
東京都※	水辺空間にこける緑化の推進、公園の整備、自動車走行空間の整備等に充当	21億円
クレディ・アグリコル・CIB	環境にやさしい経済・社会の発展に貢献する企業・プロジェクトへの融資	424億円

※大和証券を含む複数社で販売（上記販売額は、大和証券引受分）。

## 個人投資家向けSDGs債の実績

- 大和証券累計販売額：8,004億円  
※ 金額は四捨五入  
※ 大和証券調べ（2008年3月～2021年3月）
- 国内市場における大和証券のシェア：45%  
総額1兆7,653円  
※ 金額は四捨五入  
※ 大和証券調べ（2008年3月～2021年3月）
- 過去に販売したSDGs債に関連するSDGs



## 大和証券が販売した国内機関投資家向け私募SDGs債（2020年度）

発行体	債券名称	発行年月	通貨	発行額 (百万通貨単位)
国際金融公社（IFC）	ソーシャル・ボンド	2020年4月	AUD	200
米州開発銀行（IADB）	サステナブル・ディベロップメント・ボンド	2020年5月	AUD	50
欧州復興開発銀行（EBRD）	パンデミック・ボンド	2020年8月	USD	50
ヴァーサクローナン	グリーン・ボンド	2020年10月	USD	10
中米経済統合銀行（CABEI）	Covid-19ワクチン・ボンド	2020年11月	USD	50
国際復興開発銀行（IBRD）	サステナブル・ディベロップメント・ボンド	2020年11月	USD	48
国際金融公社（IFC）	ソーシャル・ボンド	2020年11月	AUD	50
欧州復興開発銀行（EBRD）	グリーン・トランジション・ボンド	2021年1月	AUD	280
バンク・サンタンデル・チリ	ウーマン・SME・ボンド	2021年2月	USD	50
米州開発銀行（IADB）	サステナブル・ディベロップメント・ボンド	2021年3月	AUD	60

※プレスリリースに基づいたデータ

- 国内市場における大和証券の件数シェア：16%（プレスリリースベース）  
私募かつアレンジャーが明確なもののみ集計

## 海外拠点の取組み

2020年4月、大和証券キャピタル・マーケッツヨーロッパリミテッドは、国際金融公社（以下、IFC）のソーシャル・ボンドの引受主幹事を務めました。

世界銀行グループの一員であるIFCは、新興市場の民間セクター支援に特化した世界最大規模の国際開発金融機関です。IFCのソーシャルボンドプログラムは、ソーシャル・ボンド原則を遵守し、当該プログラムに基づく債券発行を通じて調達した資金は、COVID-19の影響を受けた国を含む開発途上国において、必要なサービスを受けられない人々を受益者とするプロジェクトに充てられます。なお、今般、IFCはCOVID-19の拡大による景気低迷の影響を受ける民間企業とその従業員を支えるため、80億米ドルのCOVID-19関連の融資枠を設定しました。

2020年6月、大和証券キャピタル・マーケッツアメリカは、米州開発銀行（以下、IDB）のサステナブル・ディベロップメント・ボンドの引受主幹事を務めました。

IDBは中南米・カリブ加盟諸国の経済・社会発展に貢献することを目的とする国際開発金融機関です。IDBは、新型コロナウイルスに対する援助を必要とする国々に最大120億米ドルの融資を行なうことを発表しています。本件により調達した資金は主に、新型コロナウイルスにより影響を受けた国々が公衆衛生システムを強化し、生活必需品や医療機器の購入するために使われるほか、現地政府がコロナ禍に対応するべく行なう財政出動や、雇用の維持など経済の回復を支えるさまざまな政策に活用されます。当債券の発行はSDGsの目標3「すべての人に健康と福祉を」の達成を目指し、実施されました。

2021年1月、大和証券キャピタル・マーケッツヨーロッパリミテッドは、欧州復興開発銀行（以下、EBRD）のグリーン・トランジション・ボンドの引受主幹事を務めました。

気候変動問題は喫緊の課題であり、パリ協定の長期目標達成および2050年のカーボンニュートラルの実現のためには、ファイナンス面での支援が不可欠です。グリーン・トランジション・ボンドの目的は、GHG（温室効果ガス）を多く排出する工業・農業・建設などの産業部門について、その事業モデルを低炭素化に「移行」することです。主に化石燃料使用量の大幅な削減に焦点を当てており、また資源の使用の改善にも注目しています。グリーン・トランジション・ボンドで調達された資金は、低炭素化への移行を目的とした環境負荷が高い産業セクターにおける排出量の大幅削減につながるプロジェクトへの融資に充当されます。

## mtn-i Awards 2020 SRI分野での受賞について

MTNに関する大手情報ベンダー・mtn-i社が公表する”MTN Awards 2020”において、大和証券グループがSRI分野で“Power Performer –SRI Japan Distribution–“に選ばれました。

> [mtn-i社ウェブサイト](#) MTN Awards 2020 

## 2021年度の取組み



### 海外拠点の取組み

#### オーストラリア拠点の取組み

大和証券キャピタルマーケッツオーストラリアは、SDGsを企業の持続的成長のための必然と捉え、全部門がビジネスを通じて共通価値を創造しSDGsに寄与することを原則としています。

2021年度より、株式セールsteamは再生可能エネルギー源を主とする現地企業を投資家イベントで紹介するといった取組みに挑戦、デット・キャピタル・マーケッツ部門は豪州金融機関だけではなくアジア開発銀行なども担当してSDGs関連債への取組みを推進、プリンシパル・インベストメント部門は住宅開発案件への投資という社会的価値が既にありますが、さらに省エネ・環境配慮ビルやソーシャル・ハウジング関連の案件も検討するなど、ミドル・バック部門含め全部門が取組みを開始しています。また2021年4月にESGアナリストを採用し、パンアジアESGレポート配信、セクターアナリスト、セールス、大和証券グループ本社経営企画部SDGs推進室との連携を進めています。

さらに、豪州SDGsスタートアップの日本企業・投資家（大和PIパートナーズ（株）含む）への紹介と、日本企業向けイベントの実施、再生可能エネルギー投資検討や農業関連投資検討における（株）大和エナジー・インフラや大和フード＆アグリ（株）との連携のほか、大和証券グループ本社国際企画部との新規SDGsビジネスの検討にも着手しました。

## アンデス開発公社発行のニュートリション・ボンドを引受

2021年6月、大和証券キャピタル・マーケッツアメリカは、アンデス開発公社（以下「CAF」）のニュートリション・ボンドの引受主幹事を務めました。

CAFは中南米諸国を中心とする19カ国の加盟国等により出資構成される地域開発金融機関であり、中南米地域の経済統合、経済発展および貿易金融等の促進等を目的としています。

本件により調達した資金は主に、関係国の政府等を通じて、幼児期の慢性栄養失調の解消、子どもや妊婦、障がい者への食料購入補助プログラム等、人々の栄養状況の改善や健康不安の解消に向けた施策等に充てられます。

当債券の発行はSDGsのうち目標1「貧困をなくそう」、目標2「飢餓をゼロ」、目標3「すべての人に健康と福祉を」等の達成を目指し、取り組みました。

＞ 詳しくはこちらをご覧ください。 

## SDGs関連ファンド

SDGs関連ファンドとは、投資先の売上や利益水準の評価だけでなく、社会面や環境面での取組みや、倫理性など、財務面以外のパフォーマンスを考慮して株式や債券などを組み入れた投資信託です。

当社では、非財務面の評価を環境のパフォーマンスに限定したエコファンド、SRI投資、インパクト・インベストメント、SDGsに着目した銘柄選定を行なう投資信託など、時代に応じて商品ラインアップを拡充しています。これらに投資することで、金融市場を通じてESGやSDGs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。

### 2020年度の実績

- 大和証券グループにおける残高：6,106億円  
※ 大和証券調べ
- 国内市場における大和証券のシェア：12.8%  
※ 大和ファンド・コンサルティング調べ（2021年3月末現在）

## 良質な金融・投資商品およびサービスの開発と提供

大和証券では、「人生100年時代」における資産運用の重要性が広く認識される現在、良質な商品を開発・提供することが社会における大きな役割のひとつであると考えています。経済・社会の変化や、多様なお客様のニーズおよび満足度を踏まえた商品の開発とクオリティの向上に努めています。

## 大和ネクスト銀行「応援定期預金」



「応援定期預金」は、がんばっている人や団体を応援する預金です。お預入れ残高に一定割合を乗じた金額を、大和ネクスト銀行がお客様の選んだ応援先に寄付します。現在、「こどもの医療支援」「こどもの自立支援」「障がい者スポーツ支援」「環境保護」の4つのテーマで課題解決に取り組む10以上の団体を応援しています。

お客様からは「社会課題を知る良いきっかけになった」「同様の取組みがもっと広がるといいと思う」などのお声をいただいています。

2020年9月からは、応援先の活動や関連する内容の記事、寄付金の使われ方、携わる人々の想いを紹介する「応援マンガ」を、えらべる預金ファンサイト「ためトーク」の応援定期預金のコーナーで公開しています。2021年6月に、大和ネクスト銀行開業10周年を記念した取組みの1つとして、これまでの「応援マンガ」をとりまとめたデジタルブックをご用意しました。ぜひご覧ください。

▶ 「～自分の預金で誰かの応援ができるなら～ マンガで紹介！ 応援定期預金」 □

## ソリューションビジネスへの取組み



中小企業や小規模事業者では、経営者の高齢化の進展により、その多くが事業承継のタイミングを迎えようとしています。ただ、今後10年間で、平均引退年齢である70歳を超える経営者のうち、約半数が後継者未定といわれています。また、足許では、コロナ禍による未曾有の経営環境の悪化により、地域経済を支える事業活動の継続性自体にも逆風が吹いています。大和証券では、中小企業の貴重な経営資源や、雇用・技術を次世代に引き継ぎ、地域のサプライチェーンを維持することを金融面からサポートすることは、金融機関としての責務であると考えています。相続・事業承継・M&A等の課題解決に向けたソリューション提供を通じて、優良中小企業の存続・発展的成長を促すことにより、日本経済の成長を支援していきます。

## 「ファンドラップ」の取組み



ダイワファンドラップは投資一任契約のもと、お客様に代わり大和証券が資産の運用・管理を行なうことにより、投資経験のない方や忙しい方でも、中長期での分散投資を始めていただくことができるサービスです。公的年金の運用主体など、プロの機関投資家が取り入れている国際分散投資を、それぞれのお客様の投資方針に応じて行なっていただけるよう、プランを提供しています。長引く低金利等による運用難への対応策として、国際的な分散投資による効率的かつ安定的な資産運用は、多くの投資家にとってより重要になってきています。中長期のサービス提供のため、契約にいたるまでのお客様へのていねいな説明、3ヵ月に一度の定期的な運用実績の報告およびフォローアップセミナーの随時開催など、密接なコミュニケーションを心がけて信頼関係の構築を図っています。また、「ダイワファンドラッププレミアム（プレミアム特約付ダイワファンドラップ）」では、複数口での運用やカスタマイズ性の高いポートフォリオ設計等によりきめ細やかなサービスを提供します。また、付帯サービスとして「相続時受取人指定サービス」や、「暦年贈与サービス」があり、相続対策に関心の高いお客様にもご満足いただけるような設計になっています。

さらに、「ダイワファンドラップオンライン」では、最低投資金額1万円からロボ・アドバイザーによる最適な運用スタイルをご提案するなど、長期的な資産運用を望まれるお客様がオンラインで手軽に国際分散投資をご利用いただけるようサービスの提供を行なっています。

今後とも、お客様に長くお付き合いいただけるよう、パフォーマンスとサービスの質を向上すべく、体制やシステムの整備への取組みを続けていきます。

大和証券グループのSDGs **事業活動を通じた取組み** 事業活動を支える取組み / ステークホルダーとの取組み / 環境への取組み / その他

- 国内ラップ口座残高：11兆2,085億円（2021年3月末現在）

※ 出典：一般社団法人日本投資顧問業協会公表資料

- 大和証券におけるラップ口座残高：2兆5741億円（2021年3月末現在）

※ 出典：一般社団法人日本投資顧問業協会公表資料

- ダイワ社会貢献ラップ（寄附サービス付ダイワファンドラップ）

2020年度寄附実績：358万円

※ お客様からの寄附金額および大和証券寄附金額の合計

※ 寄付先：国連WFP、国境なき医師団日本、WWFジャパン、日本ユニセフ協会、ジャパン・プラットフォーム

## ESGやSDGs目標をテーマとした投資信託の提供（大和アセットマネジメント）



大和アセットマネジメントでは、ESGやSDGs目標をテーマとした投資信託の設定・運用を通じた投資機会を提供することも、スチュワードシップ活動の一環であると考えています。ESG指数に連動を目指すETFや、サステナブルテーマ投資ファンドなど、SDGs17の目標にも適合した豊富なファンドラインアップを揃えています。

## 社会問題の解決に向けたREIT等の取組み



大和リアル・エステート・アセット・マネジメントは、投資法人やファンドの仕組みにより、オフィス・賃貸住宅・ヘルスケア施設・ホテル・物流施設などの不動産や、再生可能エネルギー発電所などのインフラ資産に対して資本市場を通じた資金を供給することで、良質で環境負荷の小さい不動産・社会インフラの開発・整備に貢献していきます。

## グリーンボンド発行

同社が運用するオフィス特化型REITである「大和証券オフィス投資法人（以下、DOI）」は、グリーンファイナンスを通じたESG投資機会を投資家に提供すべく、グリーンファイナンス・フレームワークを策定し、株式会社日本格付研究所(JCR)より最上位評価「Green1 (F)」を取得しています。2020年9月にはDOI初となるグリーンボンド（5年債：15億円、10年債：24億円）を発行しました。

## ヘルスケア施設への投資

同社では日本初のヘルスケア施設特化型REIT「日本ヘルスケア投資法人」を運用していましたが、同じく同社が運用する住宅特化型REIT「日本賃貸住宅投資法人」と2020年4月1日付で合併し、ヘルスケア施設運用資産額最大のJリート「大和証券リビング投資法人（以下、DLI）」が誕生しました。DLIは、高齢化のさらなる進展により、中長期的に社会的需要の拡大が見込まれる優良なヘルスケア施設への投資を通じ、「健康・長寿の達成」という社会的課題（政府SDGs推進本部策定のSDGs実施指針より）の解決に寄与していきます。

また、DLIは、ソーシャルファイナンスを通じたESG投資機会を投資家に提供すべく、ソーシャルファイナンス・フレームワークを策定し、株式会社日本格付研究所(JCR)より最上位評価「Social 1 (F)」を取得しています。

## ヘルスケア施設総額

- 約955億円（2021年5月末現在）

## 医療従事者等への支援

同社は、新型コロナウイルス感染症に対する取組みとして、同社が運用するホテル特化型私募REIT「大和証券ホテル・プライベート投資法人（以下、DHP）」が保有するホテルのオペレーターである株式会社JHATが実施した「医療関係従事者等への客室支援プラン」の宿泊費に充当する目的で、大和証券グループ本社と連携し、合計500万円を寄付しました。

また、同社はアフターコロナを見据え、ロケーションを選ばない従業員の多様な働き方（ABW: Activity Based Working）を実践しており、その一環としてDHPが保有するホテルでのテレワークを推奨し、その代金全額を補助することで、コロナ禍で苦しむ各ホテルオペレーターの支援も行なっています。

## 再生可能エネルギーへの投資

インフラ資産については、2014年度から太陽光発電所の運用を開始しており、2017年度には大和エナジー・インフラが投資するバイオマス発電所の運用業務を受託しています。その後も運用資産残高を拡大するとともに、再生可能エネルギー分野における投資運用の知見の蓄積を図っています。

### 再生可能エネルギー発電所の運用実績

- 件数：21件  
（北海道、東北、北陸、関東、中部、中国、四国）
- 出力：約180MW（底地運用資産分を除く）
- 年間発電量実績（2020年6月～2021年5月）：253,187MWh  
（想定CO<sub>2</sub>削減量：120,264t-CO<sub>2</sub>、排出係数0.000475t-CO<sub>2</sub>/kWhにて算出）
- 運用資産残高：約754億円

## グループ横断の金融イノベーション研究



大和証券グループでは、2016年度にグループ横断の研究活動の場として金融イノベーション連絡会を発足させ、大和証券グループ本社、大和証券、大和総研、大和アセットマネジメント等の実務担当者により、AI（人工知能）技術を始めとする先端技術に関する研究活動を進めています。

具体的には、株価予測モデルを用いた銘柄情報の提供サービス、リアルタイム株式出来高予測モデル、株主優待ロボ・アドバイザー、ビジネスマッチングAIサービス、AIによる企業分析ツール等の研究成果を生んできました。

また、研究活動のさらなる発展と裾野拡大のため、2017年度には「大和証券グループ・東京大学 未来金融フォーラム」を発足させ、その発展形として、2018年度より東京大学和泉研究室との社会連携講座「次世代運用テクノロジー」を通じた共同研究を実施しており、連想検索によるテーマ銘柄検索システムを開発しました。

大和証券グループは、今後も継続的な研究活動を通じて、金融業界におけるイノベーションを推進していきます。

## FinTech・AI（人工知能）への対応



大和証券は、1996年に日本で初めてインターネットでの証券取引「ダイワのオンライントレード」を開始してから、20年以上にわたりさまざまな商品・サービスを次々と手掛けてきました。近年、携帯情報端末の普及や情報通信技術の発達により、インターネットチャネルの重要性はますます高まってきており、当社の2021年3月末での契約口座数は340万口座以上に上っています。また、株式取引のうち約80%がオンライントレード経由と、大和証券にとってなくてはならないチャネルへと成長しています。

2017年5月より、大和証券グループのシンクタンクである大和総研が開発したAI（人工知能）による株価予測モデルを用いて選定した国内銘柄の情報を「ダイワのオンライントレード」にて提供しています。AI関連技術である機械学習の手法を用いて、決算発表後緩やかに上昇する可能性が高い銘柄の選定を行ない、2019年には主な決算発表の時期にあわせて計4回情報を配信しました。

また、2019年2月より国内株式の取引機能を持つスマートフォンアプリ「株walk」（iPhone、Androidにて提供）において、生体認証によるログイン機能を導入しました。これら「金融」と「IT（情報技術）」の融合『FinTech（フィンテック）』やAIといった新しい技術の積極的な活用を進め、これまで証券投資に馴染みのなかった方々、特に若年層の証券投資への興味を促し、「貯蓄から資産形成へ」を後押しすることで、日本の健全な経済の発展に貢献できると考えています。

現在AIを活用したさまざまなサービスの普及や、FinTechの動きはますます加速しており、これらを駆使した新たな金融サービスが身近になりつつあります。その潮流をしっかりと見据え、インバウンドを中心とした次世代の富裕層や若年層から選ばれるチャネルとして、今後も利便性の向上や良質なサービスの提供に努めていきます。

## ダイワのオンライントレード

- 契約口座数：3,446千口座  
（2021年3月末）

## AIによる金融サービス高度化支援を通じた地域経済活性化への貢献



ITの技術的進展や学術的評価の高まりから、AI（人工知能）技術のビジネス適用が盛んに進められています。多くの金融機関からシステムの開発を受託している大和総研では、その研究と応用に向けた取組みを推進しています。

AIを活用した金融サービス高度化支援の一環として、豊富な金融システム開発経験と独自のデータサイエンス・ノウハウを掛け合わせ、個人のお客様の金融動態や心理を高い精度でAIに学習させることができる、共通データ定義を開発しました。このデータ定義を基盤とする金融商品レコメンドAIシステムを構築し、2019年から一部の地域金融機関向けに提供しています。これにより、各地域金融機関が、お客様の金融ニーズをAIでより正確に予測できるようになる効果が期待されます。

大和証券グループは、先端技術を積極的に活用した取組みにより、地域社会経済の発展に貢献していきます。

## アカデミアとの協働を通じたAIによる資産運用高度化への取組み



近年、非合理的な人間心理に着眼する行動経済学の知見への注目がますます高まっています。バブルや暴落の発生のメカニズムを伝統的経済学の枠組みで説明することは難しいため、資産運用の実務においては、既存理論の限界を受け入れつつ、感情的な人間行動を踏まえた再現性の高い運用のためのアルゴリズムが求められています。

茨城大学大学院理工学研究科（工学野）の鈴木智也教授の研究室と大和アセットマネジメントは、金融市場における異常状態をAI（人工知能）によって検知し、異常状態が正常状態に戻るプロセスを収益機会とするモデルを開発しました。金融市場参加者は、時に説明の付きにくい非合理的な行動を取ることが近年の研究で明らかになってきました。市場参加者の非合理的な行動の結果、市場で売買される価格には歪みが生じていると考えられます。当モデルでは、歪みの有無、あるいは歪みの程度をAIによって判断した上で、正常状態への回帰を収益機会とすることを目指します。2021年2月には当該モデルを用いた適格機関投資家専用私募ファンドの運用を開始しました。

大和アセットマネジメントは、集合知を活かした機械学習を金融分野に活かす研究に取り組んでいる茨城大学の鈴木智也教授を2017年10月から同社の特任主席研究員としてお迎えし、翌年からは茨城大学と社間で共同研究を行なってきました。今後も、アカデミアと協働したさまざまな取組みにより、同社の運用高度化と顧客サービスにおける新たな価値創造に努めていきます。

## SDGsファイナンス

国内外のSDGsファイナンス市場は近年拡大しており、この傾向は今後も継続していくものと考えています。

大和証券ではSDGsファイナンスにいち早く取り組んでおり、2008年には個人向けに、国内初のインパクトインベストメント債券「ワクチン債（Vaccine Bond）」を販売しました。

国内外の基準整備にも取り組んでおり、2017年・2020年には環境省のグリーンボンドガイドラインの検討会を務めた他、2020年には国際資本市場協会（ICMA）のアドバイザーカウンシルに、アジア引受業者として唯一選定されました。

2020年、大和証券グループでは、大和証券の引受体制を更に発展させ、SDGsファイナンス専門チームを設置しました。お客様である投資家、発行体のニーズに合ったSDGsファイナンスに係る商品・サービス・ご提案を提供するとともに、SDGsファイナンスの普及・拡大に貢献すべく、努めています。

## SDGsファイナンスの推進



デット・キャピタルマーケット第  
三部  
SDGsファイナンス課長  
清水 一滴

大和証券グループにおいてSDGsファイナンスの推進について取り纏め、先導しています。

1998年から社債発行をはじめとするファイナンス実務を担っていますが、投資家・発行体を含めて、ESG・SDGsを重視する近年の意識の高まりは経験したことがない状況です。

なぜ、大和証券グループは「SDGsファイナンス」を推進しているのでしょうか。

大和証券が2008年に国内で初めて販売した「ワクチン債」は、開発途上国の子どもたちに必要とされている予防接種という社会課題のための資金を調達できる仕組みです。

ESG関連のファイナンスのパイオニアであり、以降、市場開拓・拡大のトップランナーとして走り続けています。

SDGsは、2015年に取り纏められた、2030年に向けた行動指針です。

その特徴は「ダイバーシティ＝多様性」と共に「地球上の『誰一人取り残さない（leave no one behind）』』という概念にあります。

パリ協定の実現に向けた温室効果ガスの削減目標に向けて、設備投資・研究開発に巨額な資金が必要となります。

また、震災を経験した観点から防災・インフラ、そしてウィズコロナ時代の社会という観点からは医療・教育・食糧システムについて、その重要性が更に増しており、巨額な資金が必要です。

2030年に向けた環境課題・社会的課題は、「遠い・未来」の出来事ではなく、「近い・現在」生じているものです。

大和証券グループは、「ダイバーシティ」「誰一人取り残さない」というコンセプトの下、環境課題・社会的課題のソリューションに繋がる「SDGsファイナンス」を、2030年に向けてトップランナーとして積極的に推進していきます。

## 主な実績

### <国内>

- [【Green】SCSK株式会社（2021年6月1日）](#) 
- [【Sustainability Linked Green】株式会社高松コンストラクショングループ（2021年3月12日）](#) 
- [【Sustainability】株式会社新生銀行（2021年3月5日）](#) 
- [【Social-PO】株式会社学研ホールディングス（2021年2月26日）](#) 
- 【Sustainability】三井不動産ロジスティクスパーク投資法人（2021年2月5日）
- [【SDGs-IPO】株式会社ポピンズホールディングス（2020年12月21日）](#) 
- [【Green】中日本高速道路株式会社（2020年11月25日）](#) 
- 【Green】株式会社住友倉庫（2020年10月）
- [【Green】センコーグループホールディングス株式会社（2020年9月11日）](#) 
- 【Green】大和証券オフィス投資法人（2020年9月4日）

### 2019年度

- 【Social】株式会社学研ホールディングス（2020年3月6日）
- [【Green】大建工業株式会社 国内建材業界初のグリーンボンド発行（2019年9月13日）](#) 
- [【Green】株式会社住友倉庫 国内倉庫会社初のグリーンボンド発行（2019年9月13日）](#) 
- [【Sustainability】株式会社商船三井 国内初の個人投資家向けサステナビリティボンド発行（2019年7月12日）](#) 
- 【Green】オリックス不動産投資法人（2019年7月11日）

### 2018年度

- [【Green】東京建物株式会社（2019年3月8日）](#) 
- [【Green】株式会社大和証券グループ本社（2018年11月22日）](#) 
- [【Green】住友林業株式会社 グリーンCB発行（2018年9月11日）](#) 
- [【Green】株式会社商船三井 国内初の個人投資家向けグリーンボンド発行（2018年8月24日）](#) 

### <海外>

- [【Climate resilience】EBRD（欧州復興開発銀行）（2021年7月）](#) 
- [【Nutrition】アンデス開発公社（2021年7月）](#) 

## 2020年度



- [【Sustainable development】 IDB（米州開発銀行）（2021年3月）](#)
- [【Green transition】 EBRD（欧州復興開発銀行）（2021年1月）](#)
- [【Social】 IFC（国際金融公社）（2020年11月）](#)
- [【COVID-19 Vaccine】 CABI（中米経済統合銀行）（2020年11月）](#)
- [【Green】 ハンガリー（2020年9月）](#)
- [【Sustainable development】 IDB（米州開発銀行）（2020年6月）](#)
- [【Social】 IFC（国際金融公社）（2020年4月）](#)

## Activity

## メディア出演報告

## 経済教養番組「サステナブルな毎日～経済が未来のためにできること～」

ESGをわかりやすく伝える番組「サステナブルな毎日～経済が未来のためにできること～」(BSテレビ東京放送)に大和証券 チーフESGストラテジストの山田雪乃が出演しました。

当番組は、大和証券 公共法人部、デット・キャピタルマーケット第一～三部が全面的に監修を行いました。ビジネス層や社会貢献に関心の高い大学生を対象に企画され、SDGs達成に向けた企業活動や資金調達方法を事例に沿って紹介しました。



## &lt;番組内でご紹介した発行体 ※出演順&gt;

- 株式会社ポピンズホールディングス
- 株式会社学研ホールディングス
- 日本電産株式会社
- 独立行政法人 鉄道建設・運輸施設整備支援機構
- KDDI株式会社

## ICMAの「グリーンボンド原則・ソーシャルボンド原則アドバイザリー・カウンシル」への選出

大和証券株式会社は、国際資本市場協会（International Capital Market Association、以下「ICMA」）のグリーンボンド原則・ソーシャルボンド原則（以下「グリーンボンド原則等」）のアドバイザリー・カウンシル（Advisory Council）に、アジアの引受証券会社として唯一のメンバーに選出されました。

今回の本アドバイザリー・カウンシルへの選出に関しては、SDGs 債に関連した取組みや成果が評価されたものと考えており、当社グループは従来のグリーンボンド、ソーシャルボンド、サステナビリティボンドに加え、サステナビリティ・リンク・ボンド、トランジションボンドといった新たな枠組みの確立・発展に向けて努めると共に、引き続き持続可能な社会の創造に向けて貢献していきます。

## IFC ESGスコアリングサーベイ トップパフォーマーに選出（2020年7月）

大和証券は、国際金融公社（IFC）が引受業者向けに、初めて実施したESGサーベイにおいて、最上位グループであるトップパフォーマー（44社中6社のみ）に選出されました。

### 主なチェックポイント

- ESGに関するポリシー
- ESG関連商品の取り扱い状況
- ステークホルダーとの連携
- 環境負荷低減への取組み
- 非財務情報のレポート状況 等

## MSCI社のESG格付けにて、大和証券グループ本社が初となる「A」に格上げ（2019年12月）

MSCI社はESG指数の世界最大手です。

当該ESG格付けは、グローバルで産業毎に相対評価され、AAA～CCCの7段階で決定されます。当社の本業におけるSDGs達成に向けた取組みが、外部機関から高く評価されました。

## セミナーの開催

大和証券グループでは、発行体、投資家、評価機関の皆様にご協力をいただきながらSDGsに関する様々なテーマのセミナーを開催しています。最先端のトピックや考え方をお客様に情報発信することにより、SDGsファイナンスの普及拡大を目指してまいります。

### 第5回 2050年ゼロ・エミッションを展望したアフター・コロナ時代のESG投資（2021年8月5日）

> 詳細はこちら

講演内容	登壇者
オープニング 「我が国におけるグリーンファイナンスの拡大」	<ul style="list-style-type: none"> <li>大和証券(株) デット・キャピタルマーケット第三部 SDGsファイナンス課長 清水 一 滴</li> </ul>
我が国の環境金融政策 「日本の『ゼロ・エミッション』への道筋」	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境省 大臣官房 環境経済課 課長補佐 今井 亮介 様</li> </ul>
本邦グリーンファイナンス事例 「CBI認証付き債券の発行事例」	<ul style="list-style-type: none"> <li>鉄道・運輸機構 理事 西川 浩 様</li> <li>モデレーター：(株)大和総研 金融調査部 SDGsコンサルティング室長 太田 珠美</li> </ul>
国際的な潮流 「タクソミーの発展と、本邦市場への影響」	<ul style="list-style-type: none"> <li>Climate Bond Initiative CEO Sean Kidney 様</li> <li>マニユライフ・インベストメント・マネジメント(株) クレジット調査部長 押田 俊輔 様</li> <li>(株)日本格付研究所 執行役員 サステナブル・ファイナンス評価本部長 梶原 敦子 様</li> </ul>

### 第4回 災害・気候変動対策とSDGs債（2021年5月28日）



> 詳細はこちら

講演内容	登壇者
オープニング「大和証券グループのSDGsへの取組み」	<ul style="list-style-type: none"> <li>(株) 大和証券グループ本社 執行役副社長 田代 桂子</li> </ul>
証券会社の視点「SDGs債の足許の動向、災害・気候変動対策」	<ul style="list-style-type: none"> <li>(株) 大和総研 SDGsコンサルティング室 室長 太田 珠美</li> </ul>
基調講演「URによる災害対応とSDGsへの貢献」	<ul style="list-style-type: none"> <li>(独) 都市再生機構 経理資金部 財務課長 松田 道伸 様</li> </ul>
債券市場の視点「気候変動対応に向けた発行体の取組みと投資家からの支援」	<ul style="list-style-type: none"> <li>東日本旅客鉄道(株) 財務部 担当課長(資金ユニット) 三上 勝 様</li> <li>第一生命保険(株) 債券部 国内社債課 ラインマネージャー 藤田 ゆり子 様</li> <li>モデレーター：大和証券(株) 金融市場調査部 兼 エクイティ調査部 松坂 貴生</li> </ul>

## 第3回 『SDGs債大国ニッポン』に至る道しるべ (2021年2月4日)

[詳細はこちら](#)

講演内容	登壇者
オープニング「SDGsを中心に据えた資本主義への転換」	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (株) 大和総研 専務取締役調査本部長チーフエコノミスト 熊谷 亮丸</li> </ul>
基調講演「質の高いSDGs債発行への取組み」	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (独) 鉄道建設・運輸施設整備支援機構 理事 西川 浩 様</li> </ul>
債券資本市場の視点「新たなSDGs債の潮流」	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 東京大学 副学長 坂田 一郎 様</li> <li>• 長野県 総務部長 関 昇一郎 様</li> <li>• (株) かんぽ生命保険 市場運用部長 野村 裕之 様</li> <li>• モデレーター：大和証券 (株) デット・キャピタルマーケット部 SDGsファイナンス課長 清水 一滴</li> </ul>
企業価値の視点「SDGs債と企業の「社会的価値」の創出」	<ul style="list-style-type: none"> <li>• イオンモール (株) 財務グループマネージャー 末松 央行 様</li> <li>• (株) 大和総研 SDGsコンサルティング室長 太田 珠美</li> </ul>
評価機関の視点「SDGsへの貢献を目的とした債券への評価のあり方」	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sustainalytics アジア・パシフィックリサーチ アソシエイト・ディレクター 竹林 正人 様</li> <li>• 大和証券 (株) 金融市場調査部兼エクイティ調査部 松坂 貴生</li> </ul>

## 第2回 これから始めるSDGs債投資の『イロハのイ』 (2020年11月10日)

[詳細はこちら](#)

講演内容	登壇者
「SDGs債投資のイロハのイ」	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 大和証券 (株) デット・キャピタルマーケット部 SDGsファイナンス課長 清水 一滴</li> </ul>
サステナビリティボンドを通じたSDGs債投資家とのつながり	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (独) 鉄道建設・運輸施設整備支援機構 経理資金部長 磯野 哲也 様</li> </ul>
もっと早く知りたかった「SDGs債投資」～発行体・投資家・評価機関の想い～	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 東京建物 (株) 取締役常務執行役員 小澤 克人 様</li> <li>• (公財) 自動車リサイクル促進センター 業務執行理事 (CFO) 黒澤 秀雄 様</li> <li>• (株) 日本格付研究所 (JCR) サステナブル・ファイナンス評価部長 梶原 敦子 様</li> </ul>

## 第1回 ウィズ・コロナ時代のESG投資戦略（2020年8月4日）



ZOOMによるライブ動画配信とテレカンを活用し、ESGをテーマとしたウェビナーを開催。証券会社、リサーチ、投資家、発行体、そして外部評価機関のそれぞれの視点からESG投資について説明を行いました。本セミナーには発行体や投資家を合わせて約400名超にご参加いただきました。

講演内容	登壇者
証券会社の視点「開会のあいさつ」	<ul style="list-style-type: none"> <li>（株）大和証券グループ本社執行役副社長 SDGs担当 田代 桂子</li> </ul>
リサーチの視点「ウィズ・コロナで注目集めるESG」	<ul style="list-style-type: none"> <li>（株）大和総研金融調査部SDGsコンサルティング室長 太田 珠美</li> </ul>
投資家の視点「ESG投融资方針・社債投資ディスカッション」	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本生命保険相互会社財務企画部担当課長 今信 一郎 様</li> <li>クレジット投資部担当課長 宇仁 隆 様</li> <li>モデレーター：大和証券（株） 金融市場調査部兼エクイティ調査部 松坂 貴生</li> </ul>
発行体の視点「債券発行を通じたESGへの貢献」	<ul style="list-style-type: none"> <li>（株）商船三井財務部財務企画チームリーダー 北代 充司 様</li> <li>（独）日本学生支援機構財務部次長 池田 佳弘 様</li> <li>モデレーター：大和証券（株） デット・キャピタルマーケット部 SDGsファイナンス課長 清水 一滴</li> </ul>
外部評価機関の視点「ESG投資の新潮流・トランジションボンドについて」	<ul style="list-style-type: none"> <li>DNV GLビジネス・アシュアランス・ジャパン（株） 金留 正人 様、田邊 康一郎 様</li> </ul>

## エンゲージメントミーティングの実施

大和証券グループでは、SDGsファイナンスのさらなる深化を目指し、発行体・投資家との間のエンゲージメントミーティングをアレンジしています。

SDGs債発行体に対して、投資家の率直な意見を伝える場を用意することで、発行体・投資家双方にとって、より良いSDGs債市場の発展に寄与します。

詳細は以下をご参照ください。

### ＞ 地域振興と交通インフラ整備によるグリーン社会の実現

- JRTT×きらぼし銀行（2021年4月）



### ＞ 今求められる学生支援の在り方

- 日本学生支援機構×日本赤十字豊田看護大学（2021年1月）



## 地域密着型セミナーの開催 **—SDGs×地域振興—**

2021年以降、全国各地の支店においてSDGs達成に向けた各団体の取組みを紹介するセミナー（ウェビナー）を開催しています。

詳細は[こちら](#)をご参照ください。

## 経済・社会および投資情報についての分析・提言の発信

大和証券グループでは、総合証券グループとして、投資情報にとどまらず、経済や社会に関する幅広い情報を発信し、お客様や投資家をはじめ、長期的な視野からの政策提言を通じてさまざまなステークホルダーの皆様のお役に立ちたいと考えています。

### 分かりやすい情報発信

大和証券では、機関投資家から個人投資家、あるいは、これから投資を始めようとしている方まで、あらゆる層を対象に情報発信をしています。投資情報部、エクイティ調査部、金融市場調査部の専門性の高い各アナリスト・ストラテジスト等が情報発信の中核を担い、独自の分析にもとづいたレポート等を通じて情報を発信しています。綿密なデータ分析や取材にもとづいて同じ担当者が出す情報でも、投資のプロである機関投資家向けなのか、個人投資家向けなのかによって、情報の表現の仕方を工夫します。

たとえば、個人投資家向けには、視覚的なわかりやすさを重視するなどさまざまな取組みを行なっています。有価証券投資、あるいは証券会社に対して一般的に抱かれている「難しい」というイメージを払拭するべく、わかりやすい言葉使いで分析内容を伝えることも、私たちの使命であると捉えて取り組んでいます。

#### ESGに関する情報提供の取組み（大和証券）



大和証券エクイティ調査部は、アナリストやストラテジストが企業の財務情報や業界動向、社会経済情勢を分析・評価し、株式価値情報や投資戦略を機関投資家（資産運用会社、銀行、保険会社、年金基金等）向け中心に提供しています。

近年は、SDGsやパリ協定等の国際アジェンダの盛り上がりを背景に、環境（E）、社会（S）、コーポレート・ガバナンス（G）に関する非財務情報を中長期の投資判断に利用する投資家ニーズが高まってきました。そこで、2019年5月にESG情報を専門に取り扱うESGリサーチ課をエクイティ調査部内に新設し、財務・非財務情報を一体的に分析・評価するための体制整備を行ないました。ESGリサーチ課では、気候変動や人権・ジェンダー問題、企業統治体制、社会的インパクト等を焦点にした分析レポートの執筆やESGセミナーの開催等に取り組んでいます。

ESG情報は企業と社会全体が長期持続的に発展するために今後ますます重要になってきます。機関投資家が責任投資や企業と目的を持った対話（エンゲージメント）を通じて中長期的な投資リターンの拡大が図れるよう、タイムリーで的確なESG情報の提供に努めています。

#### SDGs/ESGセミナー実施件数・集客者数

- 2020年度：23件（2,461人）
- 2019年度：18件（699人）
- 2018年度：15件（447人）
- 2017年度：12件（412人）

## ESG記載率（個別企業レポート）

- 2020年度末：87.4%

# 大和総研の取組み

## 総合的な情報発信・政策提言活動

大和証券グループのシンクタンク機能を担う大和総研は、幅広い分析や社会に向けた情報発信を行なっています。金融資本市場や実体経済に関する総合的な情報発信、政策提言活動を行なうことは同社の使命であると考えています。情報の早さや深さ、ほかにはない独自性のある視点を常に追求し、社会のニーズに応える情報を発信するため、企業、投資家、政府・自治体などの公的機関、各種経済団体、海外のシンクタンク、メディアとの情報交換・議論を通じて、社会動向やトレンドの変化を分析し、情報を発信しています。

ESG情報の発信にも力を入れており、ウェブサイトや大和総研調査季報（季刊誌）を通じて、地域活性化、環境問題、女性活躍、働き方改革、コーポレート・ガバナンスなど、幅広い情報を発信しています。

## 多様な媒体による発信（大和総研）

- ウェブサイト上に掲載したレポート数：554本（2020年度実績）
- 公表レポート全文をウェブサイトに掲載
- リサーチ部門のページへの最近のアクセス件数：527万件（2020年度実績）

## ポストコロナを見据えた情報発信への注力

大和総研リサーチ本部では、国内外のマクロ経済や金融資本市場に関するテーマを中心に調査・分析・情報発信を行なっています。とくに新型コロナウイルスの蔓延を受けて、歴史的な衝撃を受けた世界経済・社会のゆくえについての分析・情報発信に注力しています。

また、中長期的な注力分野として「日本経済再生への道」「金融資本市場の課題と未来」「サステナビリティの追求」をベースに設定した上で、個別テーマを選定して取り組んでいます。中でも重点的に取り組むテーマとして「SDGs／ESG」「ゼロエミッション」「DX（デジタル・トランスフォーメーション）」「家計の資産形成」などを想定しています。

なお、2019年度にはSDGsコンサルティング室を発足させ、さまざまな課題解決を念頭に、情報発信を通じた社会への貢献を目指しています。同室では2020年度に18本のレポートを公表し、金融法人や事業会社に対して75件の情報提供訪問を行なっています。さらに、コンサルティング本部では、「健康経営・人的資本」を軸とし、「SDGs達成に向けた企業価値向上」に取り組んでいます。コロナ禍における、中期経営計画、人事戦略、DX、情報開示と株主対応（IR・コーポレートガバナンス）、環境問題への対応等、企業が直面するさまざまな課題に対し、企業経営の視点から情報発信を行なうとともに、コンサルティングサービスを提供しています。

## AI等を活用した経済分析の取組み



大和総研は、AI（人工知能）を活用し、地域社会発展に資するため、地域別の景況感を算出した「大和地域AI（地域愛）インデックス」を2017年7月から公表しています。

人口減少と地域経済縮小の悪循環を断ち、地方創生を実現することが日本の重要な課題となっています。地方創生の推進には、地域特性に即した政策の実行とともに、地域の景気の現状を適切に把握することが必要となります。

大和地域AI（地域愛）インデックスは、最先端のAIモデルを活用し、エコノミストの知見を加味して地域別の総合的な景況感を算出した指標で、次の利点があります。

1. 地域別の総合的な景況感を定量的かつ速報性を持って示す
2. 地域の景況感をヒストリカルに把握する
3. 総合的な景況感がどの分野（たとえば「消費」や「輸出」等）の影響で変化しているかを分析することができる

その他、AIを使った経済指標予測や、これまで経済分析での利用例が少なかったオルタナティブデータ（電力会社のウェブサイト上で毎日公表される電力需要量のデータ）を使って地域景気を早期に把握できるモデルを開発するなど、AIを活用した景気や地域経済の分析に取り組んでいます。

## ニーズに応じた多様な媒体による発信

### 講演・メディア出演など



大和総研リサーチ本部では、レポート執筆、大和総研調査季報、新聞や経済誌への寄稿、マスコミからの取材対応、テレビ出演、講演会・セミナー、勉強会でのプレゼンテーション、書籍の出版、政府の審議会への委員としての参画など情報の発信を多角的に行なっています。国内外の経済や社会にかかわる複雑な事象や政策課題をわかりやすく解説することに注力するとともに、レポートの品質確保を重視しており、専門部署による審査を経ることで信頼性を高めています。その結果、情報発信は質・量ともに充実し、お客様とのコミュニケーションを図る機会は増え続けています。

### 冊子・書籍の発行



大和証券投資情報部は、一般のお客様向け情報の発信ツールとして、定期刊行物「ダイワ投資情報マンスリー」等を発行しています。大和証券の店頭等で配布するほか、インターネット上でも閲覧することが可能です。なお、「ダイワ投資情報マンスリー」は、スマートフォンをかざすことで動画を視聴できるようになりました。わかりやすさを追求して、さらに進化しています。また、出版社を通して発売する書籍や、金融イベント情報を入れた卓上カレンダーや壁掛け用の相場チャートなど、一般のお客様に向けてさまざまな形で情報を発信しています。

## インターネットを活用した取組み



## ウェビナー

大和証券グループでは、インターネットを通じ、当社グループの人気ストラテジスト・アナリストが講師を務めるウェビナーを定期的に開催しています。リアルタイム視聴はもちろんチャット機能により直接講師へ質問可能で、ライブ感のあるマーケット情報や個別銘柄の解説などを、多くのお客様にご体験いただいています。また一部の動画では、見逃し配信を実施しており、お客様のライフスタイルに合わせた視聴が可能です。

なお、2020年度はのべ約2万人のお客様にウェビナーへご参加いただきました。今後も、ウェビナーを通じ、より多くの方にマーケットの状況や見通しなどをわかりやすくお伝えできるよう努めていきます。

## 「ダイワインターネットTV」



大和証券グループでは、2000年から配信していた有料多チャンネル放送サービス「スカパー！」における、日本唯一の証券専門チャンネル「ダイワ証券情報TV」を経て、2011年4月からは、インターネットでどなたでも視聴できる「ダイワインターネットTV」を自社スタジオで制作し配信しています。1日5回、タイムリーな東京マーケットの情報を発信するほか、香港やニューヨークのマーケット情報も毎日現地から発信しています。

毎日の放送のほかにも、大和証券や大和総研のアナリスト・エコノミストなどが出演し、時節に応じたテーマをわかりやすく解説する動画レポートや、企業情報などを配信しています。2020年7月より開始した新番組（注目！世界を変える「SDGs/ESG投資」）では、同社ストラテジストがSDGs/ESG投資についてわかりやすく解説しています。

なお、「ダイワインターネットTV」の取組みについては、SDGsの企業の取組事例集（金融業界編 2015年／国連GC、KPMG発行）において、目標4「質の高い教育をみんなに」の事例として、多様な金融・投資情報をタイムリーかつ無料で配信している点が紹介されています。

今後も、投資家の皆様だけでなく、投資未経験層の方々にもご視聴いただけるよう、「貯蓄から資産形成へ」の流れをサポートできるような番組作りに努めていきます。

証券情報をわかりやすく

ダイワインターネット TV



▶ [ダイワインターネットTV](#)

## 大和アセットマネジメントの取組み



大和アセットマネジメントでは、金融庁のつみたてNISA公式キャラクターである「つみたてワニーサ」とコラボレーションしている「つみたてワニーサのつぶやき」をウェブサイトに掲載し、親しみやすくわかりやすいつみたてNISAの啓発コンテンツとして情報を発信しています。同社は、新型コロナウイルス感染拡大に伴いインターネットによる投資家への情報提供が一層重要になると考えており、これまでのファンドレターやマーケットレターの配信に加え、ウェブサイトのコンテンツとして米国市場やリート市場のマーケット情報の動画配信も行なっています。

同社は、国連責任投資原則（PRI）の署名機関として、2021年10月に開催のPRI Digital ConferenceのBronze Sponsorとして、国内外のアセット・オーナーやインベストメント・マネージャー等に対して、自社のESG投資に関する取組みを紹介する予定です。また、資産運用会社としてのESG投資への取組みに関する発信も積極的に行っており、2020年度は証券アナリストジャーナルへの論文掲載や、日本経済新聞社主催の日経ESGフォーラムにおけるオンラインセミナーおよび「資産運用会社の未来像を考えるプロジェクト」シンポジウムへの登壇等、さまざまな活動を行ないました。今後も自社のESG投資に関する知見や取組みを業界内外へ発信していきます。

＞ 大和アセットマネジメント

＞ つみたてワニーサのつぶやき

## お客様への良質なサービスの提供

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考えています。「お客様第一主義」の考え方にもとづき、お客様に真に満足していただけるサービスの提供に努めています。

さらに「サービス」という概念をより深く具現化するために、「ホスピタリティ」の考え方を取り入れ、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

大和証券では、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なってはならない」との原則が定められており、大和証券では、この原則を基本とするのはもちろんのこと、商品説明やアフターケアといった側面でもホスピタリティを追求し、法令の求めを超えた説明を実践しています。また、2017年3月に金融庁より公表された「顧客本位の業務運営に関する原則」の趣旨に賛同し、本原則の受け入れを表明するとともに、「お客様第一の業務運営に関する基本方針」を策定・公表しました。

また、より一層のサービス・対応品質の向上のため、サービスや対応態度に対するお客様の満足度や、ご意見・ご要望をお伺いする「お客様アンケート」を継続的に実施しています。アンケート結果をもとに、2017年度より、アフターケアのクオリティ向上やメールサービスの利便性向上等の取組みをさらに強化しています。

### お客様第一の業務運営に関する基本方針

大和証券グループは、2017年3月に金融庁が公表した「顧客本位の業務運営に関する原則」の受け入れを表明しており、『お客様第一の業務運営に関する基本方針』を策定しています。

- ＞ 大和証券グループ本社
- ＞ 大和証券
- ＞ 大和アセットマネジメント
- ＞ 大和ネクスト銀行
- ＞ 大和企業投資
- ＞ 大和リアル・エステート・アセット・マネジメント
- ＞ CONNECT

## ていねいなアフターケアと適切な情報提供



証券会社とお客様との本当のお付き合いは、商品を購入いただいた後に始まります。お客様との間に築いた信頼関係を維持し、より強固なものにしていくために、アフターケアは欠かせません。

お取引後の不満や不安を解消できるよう、相場状況や商品・サービスに関するていねいな説明や適切な提案・情報提供を行なうことはもちろん、従来のような面談や電話といった方法に限らず、メールやWeb面談の活用を拡大させていくことによって、より多くのお客様に適切なアフターケアを行なうことができるよう、体制を整備しています。

## クオリティNo.1の実現に向けたNPS®※（ネット・プロモーター・スコア）の導入



大和証券では、2018年度より、お客様の満足度を測る社内共通の指標としてNPS®（ネット・プロモーター・スコア）の導入を開始し、2019年度に全店展開が完了しました。当スコアは、お客様の推奨度を計測する指標で、業績との連動性も高いものとされており、同社では経営の最重要指標のひとつと位置づけています。

このNPS®の導入にあたっては、単なるスコアの採用に留まらず、社員の趣旨の理解や定着、そしてそれらを前提とした営業改革へと結び付けています。NPS®による営業改革を進めていくうえで独自に行動指針を設け、お客様の最善の利益の追求に向けた営業活動を行なう体制を整えています。より一層、お客様目線での営業活動に努めていくとともに、お客様からの声に耳を傾け、さらなるNPS®改善に向けたPDCAサイクルのスキームを構築し、継続的に取り組んでいきます。

※ NPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標です。

## NPSを通じてお客様・従業員・会社の相互好循環を達成する



## 多様なお客様が利用しやすい店頭対応の品質向上



大和証券では、あらゆるお客様にご満足いただける店頭サービスの提供に努めています。

ご高齢のお客様やお身体の不自由なお客様にも安心してご利用いただける店舗づくりを心がけ、店頭対応に従事する社員を中心に認知症サポーター※1やサービス介助士※2資格取得者を配置しています。

また、多様なお客様にとって利用しやすい店舗となるよう、段差を少なくして自動ドアを設置したり、カウンターを広くし杖ホルダーを全カウンターに設置したりするなど、バリアフリーに配慮しています。

また、ご来店いただいたご高齢のお客様やお身体の不自由なお客様の安全性と利便性向上のため、筆談ボードやコミュニケーションシート、杖ホルダー、助聴器など各種備品の常備・設置を進めています。

### ※1. 認知症サポーター

認知症について正しく理解し、認知症の人や家族を温かく見守る応援者のこと。厚生労働省が「認知症サポーターキャラバン」事業として、サポーター養成を全国で展開。

### ※2. サービス介助士

ご高齢のお客様やお身体の不自由なお客様に対し、状況に応じた適切なサポートを行なうための「おもてなしの心」と「安全な介助技術」を取得する資格のこと。

## 高齢者のお客様・相続に向けた取組み



大和証券では、高齢者のお客様一人ひとりに最適なコンサルティングおよびソリューションを提供するための取組みとして、「あんしんプランナー」および「相続コンサルタント」を全店に配置しています。

「あんしんプランナー」は、主に高齢のお客様を担当し、資産運用に留まらず、健康や介護等に関する情報提供や次世代への贈与・相続等に関するソリューションの提供など、お客様のシニアライフに関する包括的なコンサルティングを提供します。

また、「相続コンサルタント」はCFP®資格保有者等から任命され、「相続・贈与」に関し、より高度で専門的な知識を有するプロフェッショナル・スタッフです。

お客様のライフステージに合わせてサービス内容を細分化し、きめ細やかな提案を行なうことで、同社でお取引いただくすべてのお客様に対し、最適なサポートを提供できるよう取り組んでいます。

これらに加え、相続や事業承継のプロフェッショナル育成をさらに図るべく、「相続プランナー認定®」を進めています。「相続プランナー認定®」は、CFP®を保有している社員の中から選抜し、相続と事業承継に関するより深い知識の習得を目的とした認定研修を実施した上で、大和証券の社内資格として認定しています。

※ CFP®とは、日本FP協会が認定するファイナンシャル・プランナー資格です。資産運用や税務等に関する専門知識を有しています。

## 多様なセミナーを実施



大和証券では多種多様なセミナーを開催し、お客様への情報提供を行なっています。各店舗では、国内外のマーケット情報はじめとして、つみたてNISAやiDeCoのような資産形成層の方々を対象とするものから、老後の不安を解消する相続・贈与をテーマとするものなど、幅広い内容を取り揃えています。

また、場所にとらわれずに参加可能なインターネットによるライブ配信を通じたセミナーも定期的に開催しています。2020年1月には「2020 ダイワの新春特別LIVEセミナー」を全5回にわたって開催し、世界経済やマーケット情報だけでなく、不動産や相続をテーマとするセミナーも行ないました。

今後も、このようなオンラインでのセミナー開催を順次拡大していきます。

## つみたてNISAや職場つみたてNISAを通じた資産形成



大和証券では、制度開始以来、NISA口座の申込を受け付けています。より多くの方に積立投資を始めていただけるよう、資産形成層を中心としたお客様へ、つみたてNISAのご案内を積極的に行なっています。また、職場を通じて毎月定額を積み立てることで、計画的な資産形成を行なうことができる、職場つみたてNISAの導入提案についても強化しています。

## 子育てとお金の情報サイト「SODATTE」



大和証券は、2016年4月に子育て世代に向けた「子育てとお金の情報サイト-SODATTEそだって-」を公開しました。公開から5年が経ち、コラム数は300本以上、サイトのページビュー数は月65万を超え、多くのファンの皆様にご覧いただけるサイトに成長しました。

当サイトでは、「マネーレッスン」「家計」「教育資金」などの6つのカテゴリを設け、子育て世代の皆様にとってヒントとなるコラムを発信しています。

また、金融教育の一環として、幼児期の子どもたちがひらがなを学びながらお金への関心や理解を深められるデジタル絵本「あいうえおかねの絵本」をサイト上で公開しています。

今後も「パパ・ママの子育てを実践的にサポートする情報サイト」として、楽しく学べるコラムを毎月更新していきます。

> SODATTE

## コンタクトセンターの体制



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、営業店代表受電業務や一部の架電サポート業務も担うことで、大和証券の非対面での総合的な顧客接点として重要な役割を果たしています。

2014年度より機能強化を図るため東京・大阪で規模を拡大し、2016年度には第三拠点として、福岡にコンタクトセンターを開設。

2017年度は大阪のコンタクトセンターを増床しました。

2020年度には、営業店のお客様サポート機能の一部がコンタクトセンターに移管され、新たに「お客様サポート課」がスタートしています。

今後もお客様対応能力の一層の拡大を通じて、営業店サポート体制のさらなる強化を図り、お客様の利便性が高まるよう取り組んでいきます。

- コンタクトセンター規模：820席  
（東京500席、大阪210席、福岡110席）

## お客様の声を活かす仕組み

大和証券では、コンタクトセンターとお客様相談センターがお客様の声を活かす仕組みを担っています。

## CONTACTセンターの取組み

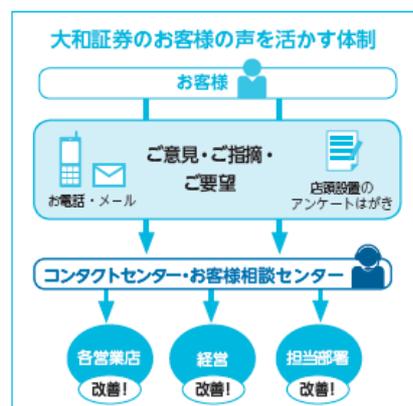


非対面総合窓口であるCONTACTセンターは、直接お客様と接する場であり、お取引チャネルとしてのみならず、お客様サポートや、お客様の声を業務改善につなげるマーケティングにおいても、これまで以上に重要な役割を担っています。業務遂行にあたって要求される高いクオリティを維持・向上するため、専門知識を備えたオペレーターであるTSR（Telephone Service Representative）へ研修や定期的なレベル確認を実施し、お客様の真意に適切に対応するべく努めています。

### CONTACTセンターに寄せられたお客様の声

同センターには、オンライントレードやそのほかの大和証券とお取引について、多数のご意見・ご要望が寄せられています。こうしたご意見・ご要望は、本部関連部署や経営に共有したうえで、サービスの向上やお客様対応の改善を図るよう努めています。

また、お問合わせ内容によっては、お客様の利便性向上のために「よくあるご質問」としてホームページに掲載したり、営業店と情報共有して対応のスピード化を図ったりするなど、さまざまな角度からお客様満足度向上に取り組んでいます。



### 2020年度お客様からのご意見・ご要望に対して対応を実施した件数

- 62件（うち対応が完了した件数24件）

## 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は、お客様のご意見や苦情を電話にて直接お伺いする本部部署で、同社コンプライアンス部内に設置されています。

お客様のご意見・苦情を速やかに対象の営業店・本部部署に伝え、問題点の把握や改善に活かしています。また、ご意見・苦情内容の集計・分析を行ない、役員をはじめ、営業店・本部部署と共有し、「お客様第一の業務運営」「クオリティ No.1」に向けての貴重な情報として活用しています。

同センターでは、証券税制や同社のサービスなどについて日々学習し、お客様からのお電話に間違い・正確・迅速に対応できるよう、応対品質の向上に取り組んでいます。

### 2020年度 お客様相談センターの入電状況

- 入電件数：3,930件（前年度比 +84件）  
うち、お問い合わせ：89%、苦情：11%
- お客様からの声をもとに、お客様の記入する書類の簡素化、ホームページ上の商品情報を分かりやすく改定、同じくホームページ上の来店予約サイトをお客様が入力しやすいよう変更するなどの改善を行なっています。

## 未来社会創造への支援

大和証券グループは、創業以来大切にしてきた証券ビジネスをコアとしながらも、社会的課題解決型の成長への投資として、当社グループが培ってきたさまざまな証券・金融ビジネスのノウハウを活かしたビジネスを、FinTech、ヘルスケア、エネルギー・インフラ、農業などの多様な分野でスタートさせました。

## SDGsを起点としたビジネス展開

### SDGs×テクノロジー

#### 次世代金融サービスの創出

2018年4月に設立したFintertechでは、主にデジタルネイティブ世代に向け、ブロックチェーン技術をはじめとする最先端のテクノロジーを活用した、「次世代金融サービスの創出」を進めています。

2020年3月のデジタルアセット担保ローンを皮切りに、2020年7月には出資先のイークラウドにて株式型クラウドファンディングを、そして2021年4月より不動産投資ローン、およびクラウド型投げ銭システムの提供を開始しました。今後もお客様の多様なニーズに対応するため、新たな金融サービスを開発していきます。

＞ Fintertech株式会社

#### エネルギーへの投融資推進

大和エナジー・インフラは、大和PIパートナーズのエネルギー投資部門を前身として発足し、2018年10月1日より営業を開始しています。再生可能エネルギー、インフラストラクチャーおよび資源分野への投融資を通じて、ハイブリッド型総合証券グループの一員として「新たな価値」の提供とSDGsへの貢献を目指します。

＞ 大和エナジー・インフラ株式会社

#### 再生可能エネルギー発電プロジェクト



大和エナジー・インフラでは、大和証券グループのネットワークを活用し、再生可能エネルギー発電プロジェクトの開発・事業投資に積極的に取り組んでいます。太陽光発電分野では、2021年5月現在、保有し完工済みの11件すべてが安定稼働しており、建設中の茨城県那珂市太陽光発電所（35MW）、岐阜県恵那市太陽光発電所（13MW）はいずれも2021年中に完工予定です。

バイオマス発電分野では、資本業務提携先であるグリーン・サーマル株式会社とともに、国内の未利用材を主な燃料とする木質バイオマス発電所の開発を順次進めています。2018年1月より山形県米沢市において提携事業1号案件となる発電所の商業運転を開始させ、2号案件として和歌山県上富田町の発電所は2020年6月に商業運転を開始しました。

## 大和エネルギー・インフラが開発・投資を行なった発電所

### 太陽光発電所

- 出力：合計 約237MW  
うち、稼働中：約189MW（11件合計）  
うち、建設中：約48MW（2件合計）
- 稼働中発電所の年間想定発電電力量：約60,000世帯分に相当

### バイオマス発電所

- 出力：合計 約13MW  
うち、稼働中：約13MW（2件合計）
- 年間想定発電電力量：約25,000世帯分に相当

### 木質バイオマス発電分野への取組み

大和エネルギー・インフラは、木質バイオマス発電所の開発・運営にかかわるリーディングカンパニーであるグリーン・サーマル株式会社およびバイオマス燃料供給業者であるバイオマス・フューエル株式会社と資本業務提携し、発電所建設のみならず、バイオマス分野におけるバリューチェーンの拡大を積極的に推進しています。

また、バイオマス・フューエル株式会社とともに、主に東南アジアにおいてバイオマス発電の燃料となるPKS（パーム椰子殻）の調達拡充や木質ペレットの製造工場の開発における協働を進めており、現在、ベトナムにおいて建設したペレット工場の商業運転に向けて準備を進めています。

木質バイオマス発電は、二酸化炭素の増減に影響を与えないカーボンニュートラルな発電設備であることに加え、放置・廃棄されてきた林地残材やPKSに燃料としての新たな価値を付加するため、新たな産業・雇用等の創出が期待され、国内の地方経済のみならず開発途上国の産業振興にも貢献することが見込まれます。

## SDGs×地方

### 事業承継分野でのソリューション提供の拡大

オーナーが引退期を迎える中堅中小企業のうち約半数が後継者不足といわれており、雇用やGDPの観点からみても事業承継問題は日本が抱える喫緊の社会課題です。

大和ACA事業承継ファンドは、オーナーにかわり企業の新たなスポンサーになることで事業承継問題に対する解決策のひとつをご提示します。

新たな企業パートナーとして、中堅中小企業が持つ優れた技術・サービスを次世代に承継するとともに、事業継続により連続性を持った技術・サービスの革新を促し、わが国の持続可能な経済発展に貢献していきます。

▶ 大和ACA事業承継ファンド[PDF:151KB] 

## サステナブルな農業生産事業の推進

日本の農業ビジネスは、農業従事者の高齢化と就農者数の減少、後継者不足、さらに耕作放棄地の増加等、さまざまな社会課題を有しています。2018年11月に設立された大和フード&アグリは、リスクマネーの提供を通じて、農業生産ビジネスの大規模化・高効率化、新たな事業の取組みなど、日本の農業や食に関するビジネスが抱えるさまざまな課題解決に貢献していきます。

＞ 大和フード&アグリ株式会社 □

### 大規模園芸施設による農業生産の取組み



2020年に、山形県川西町、大分県玖珠町で大規模栽培ハウスにてトマトを生産、販売する農業法人に相次いで資本参加し、自ら農業生産ビジネスを手掛けています。(総栽培面積 約3.2ha)

大規模園芸施設を利用した栽培およびその運営ノウハウを活かし、大和フード&アグリでは農業生産における大規模化や効率化を追求することで、わが国が解決に向けて取り組むべき社会課題の一つである農業の活性化に貢献し、SDGsの目標2「飢餓をゼロに」、目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」を実践していきます。



山形県内最大級の栽培面積を誇る生産拠点



収穫期におけるトマトハウス内部の様子

## SDGs×ライフ

### ヘルスケア分野への本格参入

医療・介護需要の急拡大、医療費削減の必要性など、ヘルスケア分野には社会的な課題が山積みされています。当社グループでは、医療・介護事業に特化した投融資ノウハウを持つ大和ACAヘルスケアを通じ、国内外で病院・介護事業資金の提供や医療法人の承継・経営支援を行なうことで、同分野における社会課題解決を目指しています。

＞ 大和ACAヘルスケア株式会社 □

## 質の高い介護サービスの提供

超高齢社会の日本において「高齢化」は対処すべき重要な社会課題です。グッドタイムリビングでは従来から、不自由を介助する一律の介護ではなく、ご入居者の自立を支援する、その人をよくする介護に取り組むと同時に、ICTの活用による業務効率化を推進してきました。2020年度には、コロナ禍でご入居者・ご家族へ一層の安心をご提供できるよう「サーモカメラ付顔認証システム」の導入を進めるほか、スムーズな情報共有を可能にする「ご入居者・ご家族専用ポータルサイト」を開設しました。同社は一層進む高齢化の中で、介護サービスのあり方を転換すべく、介護現場のさらなる業務効率化とスタッフが専門性を発揮できる環境整備を通じて、SDGsの目標3「すべての人に健康と福祉を」、目標8「働きがいも経済成長も」の達成に貢献していきます。

▶ グッドタイムリビング株式会社 □

### ICT活用具体的例



介護記録システム「Care-wing介護の翼 施設版」

「Care-wing 介護の翼 施設版」は、メーカーとの共同開発により、従来の訪問介護記録機能に加えて、スタッフの稼働表のデジタル化を実現。用紙での管理に比べ、手間なく作成・変更を行なうことができ、業務効率化につながっています。

#### スタッフの声

- 稼働表作成、スケジュール作成・変更時に時間が短縮できます。
- タブレットで各自稼働表が確認できるので、誰がどこにいるか把握でき、動きやすくなりました。

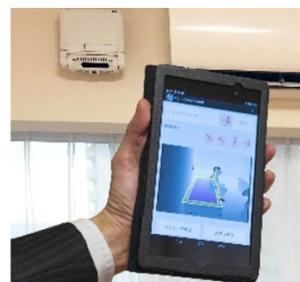


スタッフが携行するモバイル端末で、ご入居者のデータを管理

介護記録システム「CARE KARTE」には、従来は介護スタッフが手書きしていた、ご入居者の健康や生活に関するデータを入力。体温や血圧といったバイタルデータの経過グラフが自動作成されるほか、記録の検索性も向上し、介護現場のペーパーレス化、省力化を実現しました。

#### スタッフの声

- ほかのスタッフのケアを見る機会が少なく、良いケアのポイントを、記録を見て知ることができました。
- 記録にかかる時間が短縮され、ご入居者と会話をする時間が増えました。



次世代予測型見守りシステム「Neos+care® (ネオスケア)」

同社が蓄積したノウハウをメーカーに提供し、精度の高い見守り機能を備えた生体モニターを共同で開発。居室内事故の防止・早期発見だけでなく、赤外線センサーを採用したことでプライバシーに配慮しながら生活を可視化できるため、環境整備やケアの内容などお一人おひとりに合わせたサービス提供にも役立っています。

#### スタッフの声

- 事故原因が明確になり、対策をより効果的に立てることができます。
- 行動パターンが把握できることで、対応や環境を変えることができます。

※ 使用イメージを動画でご覧いただけます  
<https://youtu.be/lSK0h8mU9vM>



壁収納型介護リフト つるべSセット  
「Swing Lift CoCoRo」

移乗サポートで腰痛を軽減しスタッフの安全・健康を守ると同時に、ご入居者とスタッフがコミュニケーションを取りながら安楽な姿勢での移乗介助が可能となり、ご入居者の心身両面での負担緩和につながっています。

#### ご入居者、スタッフの声

- 人に重たい思いをさせて持ち上げられるより、気持ちが楽です（ご入居者）
- スタッフの顔が見えることで、ご入居者が安心されているように感じます（介護スタッフ）

※ 使用イメージを動画でご覧いただけます

<https://youtu.be/y23aX4RSLQE>



人工知能（AI）搭載型ロボット「Aeolus robot」

介護現場での活用について現在検証中。単純作業をロボットが担うことで、介護スタッフがより付加価値の高い「人の手による介護」に注力できる環境整備を推進します。



サーモカメラ付顔認証システム  
サーモカメラの前に立つと、体温と登録者名を表示 ※マスク着用でも識別が可能

顔認証AIを搭載したサーモカメラを風除室に設置し、入館者の「体温測定」と「顔認証登録・未登録の識別」を実施した上で、自動ドアの開閉制御を行ないます。あわせて、室内にも同仕様のサーモカメラを設置し、身体の状態により一人での外出が難しいご入居者の単独外出を抑制します。

大和証券グループのSDGs **事業活動を通じた取組み** 事業活動を支える取組み / ステークホルダーとの取組み / 環境への取組み / その他



「ご入居者・ご家族専用ポータルサイト」  
スマートフォンでの「請求情報」表示例

情報提供の円滑化とご利用者の利便性向上を推進するため本ポータルサイトを開設。「請求情報」「領収情報」のほか、従来は館内掲示および個別配布・郵送を行っていた各種お知らせや危機管理情報をタイムリーに配信できるようになりました。1拠点（80室規模の場合）月当たり平均400時間の事務作業の削減が見込まれるとともに、現場作業の効率化により質の高い介護サービスの維持・向上が可能となります。

## REITによる投資活動を介した地域社会への貢献

大和リアル・エステート・アセット・マネジメントでは、運用を受託している投資法人やファンドを通じて、社会課題に対する取組みを進めることで地域社会への貢献を果たしています。

### 新型コロナウイルス感染症への取組み

同社で運用する「大和証券ホテル・プライベート投資法人」が保有する羽田空港近隣や葛西等に立地するホテルにおいて、帰国後の一時待機施設として海外からの帰国者を受け入れています。

### 震災対策の取組み

「大和証券オフィス投資法人」が保有するオフィス物件のエレベーター内への防災キャビネット設置や、「大和証券リビング投資法人（以下、DLI）」・「大和証券レジデンシャル・プライベート投資法人」が保有する賃貸住宅への災害対応型の自動販売機設置などにより、ビル利用者や地域住民のための震災対策を進めています。

## 高齢化対策の取組み



同社運用部門の社員が、DLIが保有する全国のヘルスケア施設を年に数回訪問し、交流イベント（家族懇親会、敬老会等）への参加や日常作業の手伝い（外周の清掃、中庭植栽の剪定、草むしり等）、従業員体験研修への参加などを通じて、現場業務の理解を深めることに努めています。

施設オペレーターの日々の作業、居住者に提供されているサービスを、より深く理解するために始めた取組みですが、今では主要業務を通じた地域社会貢献の活動と位置付けており、引き続き積極的に取り組んでいきたいと考えています。

（※新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、感染防止のため、上記の取組みを休止しています。）

## SDGs×新技術・アイデア

### 次世代産業・サービスの創出

大和証券グループのベンチャーキャピタルである大和企業投資は、ベンチャー企業への投資を通じて社会課題の解決を進め、サステナブルな社会の実現に貢献しています。

大和企業投資はベンチャー企業に投資するベンチャーファンドを複数運営しています。この中には、バイオテクノロジーに特化したファンド、中国の環境企業と共同で運用する環境ファンドなど、SDGsとの関連性が非常に強いファンドがあります。

他のファンドにおいても、投資先の選定、投資後の経営サポートなどにおいて、SDGsの視点を意識して投資活動を行っています。とくに近年は社会課題解決を強く意識した起業家が増えていることもあり、大和企業投資の活動は年々SDGsとの関連性を強化しています。

▶ 大和企業投資株式会社

### 社会課題解決型ベンチャーへの投資

大和企業投資は、多くのベンチャー企業に投資しています。その中には下記のように、SDGsに関連する企業も数多く含まれています。

- GITAI Japan (DVGF<sup>※1</sup> 2021/2投資) : 宇宙空間で活躍するロボットの開発
- Green Earth Institute (製造業・東京都F<sup>※2</sup> 2014/9投資) : 非可食バイオマスを原料とするバイオ燃料、グリーン化学品などの製造ライセンス
- Craif (DVGF 2020/1投資) : 尿に含まれるエクソソームに存在するマイクロRNAから癌を早期発見
- AIメディカルサービス (DVGF 2019/9出資) : 内視鏡画像を解析支援するAIの開発
- プラントフォーム (DVGF 2018/9出資) : 水耕栽培と魚類養殖を組み合わせたアクアポニックス農法の設備運営、導入支援

※1 新産業の創出、経済活性化の好循環の一端を担うスタートアップへの投資を行なうベンチャーファンド（投資組入中）

※2 我が国のオープンイノベーションを伴った産業構造の変革や、製造業におけるイノベーションの創出と活性化の一助を担うことを目的としたベンチャーファンド（投資組入完了）

## 中節環境ファンド



2020年10月、大和企業投資は中国国営企業で唯一の環境関連企業、中節能と中国の環境関連企業に投資するファンドを設立しました。

## DCIパートナーズにおける創薬ベンチャーなどへの投資

DCIパートナーズは、NIF（現 大和企業投資）時代を通じ、20年以上バイオ分野への投資を行なっています。現在、創薬に特化した国内最大級のファンドを運営し、日本と台湾でバイオベンチャー投資を行なっています。ファンドを通じて、経営資源を投入し、戦略立案から実行にいたるまで、ハンズオンにて開発促進に尽力しています。新型コロナウイルスが猛威を振るうなか、バイオベンチャーによる新型コロナウイルス感染症対策が始まり、当ファンドの投資先においても、予防、診断、治療と多方面から同感染症に向けて開発を進めています。パンデミック対策においてはスピードや刷新的な技術力が必要なことから、バイオベンチャーがこれまで以上に注目され、社会的役割を担っていくものと期待されています。投資活動を通じてこれらの企業を支援し、患者さんへ治療の選択肢を提供するべく活動し、すべての人の健康ならびに社会に貢献できるよう努めます。

＞ DCIパートナーズ株式会社

### 日台バイオファンド

DCIパートナーズは、設立来日本と台湾のバイオベンチャーに投資する特化型ファンドを運用しています。2015年1月に116億円で設立した1号ファンドに続き、2020年12月には日台バイオ2号ファンドを140億円で設立（ファーストクローズ）しました。

### DCIパートナーズの投資先

- ステムリム （2019/8東証マザーズ上場）：再生誘導医薬品を開発
- EirGenix 台湾企業：バイオシミラーの開発およびバイオ医薬品CDMO ※新型コロナウイルス感染症のワクチンに関与  
2019年6月 台湾上櫃市場に上場  
2021年4月 鴻海創業者Terry Gou氏が個人資金200億円の出資を表明

## 東日本大震災からの復興支援

### 東日本大震災中小企業復興支援ファンド

大和企業投資では、独立行政法人中小企業基盤整備機構、青森銀行、岩手銀行、七十七銀行および東邦銀行などからの出資を受け、「東日本大震災中小企業復興支援投資事業有限責任組合」を運営しています。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、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。

## 「新しい東北」復興ビジネスコンテスト2020への協賛



復興ビジネスコンテストは、東日本大震災の被災地復興につながるビジネスプランを表彰・支援するもので、当社グループは2016年度より協賛しています。大賞・優秀賞のほか、企業賞のひとつとして「大和証券グループ・フェニックス賞」が設けられており、2020年度は、岩手県でNo.1の閲覧数を誇る、地域イベント情報などのプラットフォームを運営する株式会社AZクリエイト（岩手県北上市）が受賞しました。東日本大震災の発生以降、地域社会をはじめとするコミュニティの重要性が見直されています。同社のプラットフォームおよびその利便性向上により、岩手をはじめとする東北のコミュニティ活性化、ひいては地域経済の活性化につながると考えられることから、大和証券グループではこの取組みを応援したいと考えています。これからも、東北地域の復興に貢献できるような活動を積極的に行なっていきます。



復興庁、協賛団体、受賞者による記念撮影  
（「新しい東北」復興ビジネスコンテスト2020）



プレゼンターのSDGs推進室長（左）と受賞者  
（「新しい東北」復興ビジネスコンテスト2020）

## Financial Inclusion（金融包摂）の世界実現に向けて

### 新しい証券会社「CONNECT」がサービス開始



証券会社は富裕層が利用するもので、証券取引には難しい金融知識が必要だ、という一般的なイメージは、スマートフォンなどの技術革新によって崩れつつあります。金融包摂をいかに意識してすべての人に届き得る証券サービスを生み出すかは、大和証券グループだけでなく証券業界の課題であると認識しています。

2020年7月よりサービスを開始したCONNECTは、大和証券グループが生み出す新しい証券会社の形として、1株単位の取引を主体にサービスを展開しています。口座開設や証券取引などのすべてのサービスは、スマートフォンで提供・完結し、スマートフォンさえあれば、どなたでも少額から証券サービスを利用することが可能です。

また、外部企業と提携して投資ゲームアプリやポイント運用サービスを提供することで、資金がなくても金融知識を気軽に学べる機会を実現し、金融サービスへのアクセスを多角化しています。

CONNECTは“未来をつくる、1株と出会おう。”をコンセプトに掲げ、今後もすべての人が、より良い金融サービスにアクセスできるよう、サービスの開発・提供を進めていきます。



証券会社「CONNECT」

## 次世代を担う人材の育成支援

経産省事業「始動2018」、「始動2019」への参画と、これを活用した次世代イノベーションの担い手育成支援 ^

大和総研は、次世代イノベーションの担い手育成を重要と捉え、経済産業省が推進する「始動」プログラムに関ってきました。

「Next Innovator 2018」を皮切りに、「Thinker（考える人）からDoer（行動する人）へ」をテーマに、イノベーションの創出に挑戦する人材や大企業で新事業に挑戦する人材等を広く募集・選抜し、講演や講義・ワークショップ、メンタリング、米国シリコンバレーの投資家や起業家との交流を通じて、グローバルに通用する次世代のイノベーションの担い手を育成する事業を行ないました。国内プログラムだけでなく、書類審査とピッチ審査の総合評価によって選抜されたシリコンバレー派遣者20名と2週間のシリコンバレープログラムに参加し、現地のスタートアップで活躍する起業家や大企業の新事業開発担当者、ベンチャーキャピタリストを訪問するなどして、当該事業の推進をサポートしました。また、弊社のコンサルタント達がメンタリングのメンターとして受講生のメンタリングや、ピッチ大会に参加し、次世代イノベーション人材の育成支援に協力してきました。

さらに、2020年度には、これらの経験を活かし、大和証券グループ本社の主催により、グループ内でイノベーターを発掘し、新たな事業を探るべく、「Daiwa Innovator Programme 2020」の企画及び事務局運営を担当しました。応募総数は200件を超え、書類審査により30名弱が選抜され、研修プログラム・メンタリングに進みました。研修プログラムのコンテンツでは、イノベーション分野において第一線で活躍している外部講師を迎え、プログラムの運営方法では、新型コロナウイルス感染症の拡大を考慮して、オンライン動画やオンラインメンタリングなどを採用し機動的な運営を心掛けました。最終ピッチで選抜された案件は、介護ビジネスにおけるDX化、地方創生を意識したキャンプ事業、ペットケアに関する事業など、いずれも今の時代に、求められるような内容でした。その後、選抜された案件に伴走し、事業化を目指しています。

大和総研では、今後もこのようなイノベーションにつながる事業に参画していきます。

## 金融・資本市場の維持発展のために

大和証券グループの主要事業である証券ビジネスは、金融・資本市場を介して、有価証券の発行による資金の調達ニーズと投資家の運用ニーズを結びつけ、円滑なお金の流れをつくり出す、社会・経済の重要なインフラストラクチャーです。これを維持発展させることは、SDGsの目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」の実現に向けた当社グループの大きな使命と考えています。

## 市場機能維持のための取組み

### 決済機能の役割と重要性

金融商品取引において、買い手と売り手の双方と、株式や債券等の証券や資金の受渡しを行なう決済は、当社グループの業務の要です。社会インフラでもある決済機能では、安全性と信頼性、そして利便性が重要です。必要なときに、確実に換金可能な、安全で信頼できるマーケットだからこそ、世界中から投資資金が集まり、企業等の資金需要者も資金調達が可能となるのです。

#### 決済の処理件数

- 毎日：平均1万件
- 年間：約260万件（国内外の機関投資家によるお取引）

#### 証券会社としての責任



大和証券ではフロント部門からバック部門まですべての社員がどこにいても出社した場合とほぼ同等の業務を行なうことができるよう、2in1端末※1配付によるテレワーク環境の整備およびテレワーク制度の拡充をしています。また、DX化によるテレワークの深化を推し進めることで、決して止めるわけにはいかない決済業務において、コロナ禍であっても「社員の感染リスク軽減」と「証券会社としての社会的責任の遂行」の両立を図りながら業務を遂行しています。証券決済が滞るような事態を発生させれば、その影響は当社グループだけに留まらず、マーケット全体の信用失墜につながり、ひいては世界経済へ重大な影響を及ぼす可能性すらあります。決済を当然のように正確かつ迅速に履行することこそが、社会インフラとしてマーケットを機能させ、経済発展を実現する原動力となると考え、円滑な業務遂行態勢の構築に努めています。

コンピューターを駆使した高頻度取引を行なう投資家が現れるなど、膨大な量の取引を確実に決済するため、処理能力が高く、信頼のおけるシステムを整備しています。しかし、いくらシステム化が進んだとしても、決済業務においてもっとも重要なのは、今なお人材だと考えています。イレギュラーな事象が発生した際、スピーディーに状況を把握し的確に対応するには幅広い知識が求められることから、日々の業務を通じて得られた経験・ノウハウを可視化・蓄積するとともに、業務を横断した研修と業務ローテーションを継続して実施することにより、個々人の業務知識・カバー範囲を広げるよう努めています。

一方で、日本の金融・資本市場の競争力を強化するには、一層の利便性向上とリスク管理強化が必要との認識から、業界全体で決済期間の短縮化を進めており、大和証券は、日本証券業協会が設置したワーキンググループで中心的な役割を担い、決済期間短縮化に向け、さまざまな課題の整理・検討を行ってきました。すでに2018年5月には国債のT+1決済が、2019年7月には株式のT+2決済、2020年7月には国内債券のT+2決済が始まりました。

また、クロスボーダーで行なわれる外国為替取引では、通貨により決済時間が異なることに起因する決済リスク（たとえば、日本時間で円を支払ったにもかかわらず、米国時間でドルを受け取ることができないリスク）が懸念されますが、大和証券は国内証券会社として唯一、決済メンバーとしてCLS決済※2に直接参加しています。外国為替取引の決済リスクを軽減することで、金融市場の安定に向け一層の責任を果たしていきます。

新たな感染症の流行や自然災害、テロなどの不測の事態に対しては、いかなる状況であろうとも決済業務を継続させる決意のもと、事業継続計画（BCP）を策定し、定期的に訓練を実施し備えています。

決済の信頼性は、お客様の信頼を維持するために極めて重要です。今後も、信頼できる決済インフラと人材を支えに、高度化するお客様のニーズに応え、スピーディーにソリューションを提供していきます。

※1. 社内ではデスクトップPCとして、社外ではノートPCやタブレットとして使用可能なモバイル端末

※2. Continuous Linked Settlement（多通貨同時決済）

## 金融・資本市場における証券会社の役割



## 証券業務におけるブロックチェーン／分散型台帳技術の適用検討



大和証券と大和総研が主体となり、証券約定照合業務※におけるブロックチェーン／分散型台帳技術（DLT）の適用検討プロジェクト第2フェーズを、機関投資家、金融機関およびシステム会社の26社と共同で実施しました。

日本取引所グループによる業界連携の枠組みを活用して行なわれた本プロジェクトでは、第1フェーズ（2017年）で約定照合業務へのDLT適用の有用性が確認されたことを受け、第2フェーズ（2018年9月～2019年1月）では、同業務におけるデータ項目や業務プロセスの標準化、DLT基盤の運用方針などについて議論し、業界としてのコンセンサス形成を目指して、より現実的なシステム構築に向けた構想をとりまとめました。プロジェクトの成果は、2019年2月にワーキング・ペーパーとして公表しています。

大和証券グループは、本プロジェクトの取組みが、国内証券市場全体でのコスト低減や利便性向上につながり、最終的には投資家の利益に資すると期待しています。今後も、お客様に有益なサービスを提供すべく、本構想の実現に向けて取り組んでいきます。

※ 証券会社と機関投資家との間で、証券の売買成立後に数量や手数料などを確認し合う業務

## 市場機能発展のための取組み

### 東南アジアでのプライベート・エクイティ投資



大和PIパートナーズでは、東南アジアの経済発展、経済開放を受けて、東南アジアでのプライベート・エクイティ投資を本格化させ、現在、合計14件の出資を行なっています。また、2019年にはDAIWA Myanmar Growth Fundを立ち上げました。出資先企業のうち、ミャンマーで再生プラスチックの製造を行なうCommercial Plastic Holding社は、ペットボトルごみを減少させるとともに再生品利用の拡大を通じて、同国の環境問題の改善に寄与しています。インドネシアで物流を行なうOnstar Express社は、E-Commerce業者への注文の最終消費者までのラストワンマイル物流を担うことにより、人々の利便性と生活水準の向上に寄与しています。経済発展めざましい東南アジアには、数多くの成長性を秘めた新興企業が存在しており、引き続きこれらの企業に資本を提供していくことで成長を促進し、社会インフラ・生活水準の向上に資することができると考えています。

### ベトナム株式市場発展に向けた支援



大和総研は、独立行政法人国際協力機構（JICA）からの委託を受けて、2019年3月よりベトナムの株式市場発展を支援するため「ベトナム株式市場の公正性及び透明性改善に向けた能力向上プロジェクト」に取り組んでいます。このプロジェクトは、ベトナム政府が2012年3月に発布した首相決定「2011年から2020年にかけての証券市場開発戦略」の一環として、日本政府が受けた要請に基づいて実施される大型案件で、大和総研を主体としてJPXグループなどを含む総勢12名のコンサルタントチームで3年間にわたり実施されるものとしてスタートしました。

活動内容は、当初、証券市場の監督当局である国家証券委員会（SSC）や、ホーチミン証券取引所（HOSE）、ハノイ証券取引所（HNX）に対し、国際水準の公正性・透明性および効率性を目標とした知識の提供、実務能力向上のためのトレーニング、実務マニュアルの作成などの支援を行なうことを予定していましたが、それらに加えて、2019年11月に成立し、2021年1月から施行された新証券法に基づく施行政令や通達の策定や証券市場発展の戦略構築支援などへ幅広く業務を拡大しています。2020年3月以降は、新型コロナウイルスの影響によりオンラインによるコンサルテーションや講義、文書のやりとりを主軸にした活動となりましたが、従来型の現地渡航中心の活動では実現が難しかった日本の当局や市場関係者の参画する新しい業務実施スタイルを導入して、両国から非常に高い評価を受けました。

ベトナムでは、2021年より新証券法とそれに基づく政令、通達が施行され、現在の2つの証券取引所を傘下に置く持株会社としてベトナム証券取引所（VNX）が業務を開始する予定です。今後、新しい法制度および証券市場のフレームワークの下にベトナム証券市場発展の新しいステージが始まることが期待され、プロジェクトの重要性はさらに高まったといえます。

本プロジェクトに期待される具体的な成果は以下の4点です：

1. 証券当局および取引所における検査を含めた市場監視能力の強化
2. 証券当局および取引所における証券会社等の市場仲介者への監督能力の強化
3. 株式上場および株式公募の運営能力の強化
4. 上場企業等の経営層レベルにおける投資家保護にかかわる責任意識の向上

こうした成果を目指す活動を通じて、本プロジェクトによりベトナム株式市場の透明性と公正性が向上することは、金融資本市場を通じたベトナム社会の豊かさの実現に寄与することであり、SDGsの目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」に貢献をしていく活動と位置付けられます。また、本プロジェクトを通じて大和証券グループのベトナム金融資本市場へのかかわりを深めることは、中長期的に大和証券グループのベトナムおよびアジア関連事業の発展にも寄与するものと期待されます。

## アジア債券市場の育成



大和総研は、アジア諸国における債券市場の発展に資する活動を長期にわたり実施しています。

代表的な取組みとしては、「アジア債券市場育成イニシアティブ（ABMI：Asian Bond Markets Initiative）」の枠組みへの参画が挙げられます。ABMIは、1990年代後半に発生したアジア通貨危機を教訓に、特に現地通貨建て債券市場の発展を通じた資金調達手段の拡充によって、金融市場の安定性を確保することを目的として、2003年に発足した地域協力の仕組みです。ASEAN+3（アセアン加盟10か国と日本・中国・韓国）財務大臣・中央銀行総裁会議で具体的なアクションが決定されるこの枠組みでは、アジア開発銀行（ADB）主導による法規制やインフラの整備、債券発行や需要喚起などのタスクに応じた地域単位の支援と、アセアン事務局が所管する国別支援があります。

大和総研は、このうち後者の国別支援プログラムを活用して、2004年以降、必要に応じてグループ会社や他社と協業しながら、フィリピン・インドネシア・ミャンマーの債券市場に対する技術支援を順次実施してきました。いずれの国においても、支援先としてカウンターパートとなるのは関係省庁・中央銀行・監督当局などの政府機関です。これまで、各国政府機関の幹部や実務者との議論・協議を踏まえて、法制度の確立、発行・流通市場の構築、債券型投資商品の開発など、それぞれの発展フェーズに即したテーマを設定し、知識・知見の提供やスキームの提案を行ってきました。フィリピンについては、国際協力機構（JICA）から受託した案件を通じて、公共インフラ整備に資金を供給するプロジェクトボンドの実現可能性調査を実施し、将来の活性化に向けた政策提言も行なっています。

このようなアジア諸国における債券市場の育成・発展への貢献は、必要な資金を余剰主体から不足主体に循環させ、金融財政的な観点から社会課題の解決を図るという点でSDGsの目標達成に寄与し得る活動であり、大和総研では今後も継続的に取り組んでいきたいと考えています。

## コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する報告書   
[PDF:1050KB]

### コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

大和証券グループ本社は、持株会社体制によるグループ経営を実践し、国際的な水準に適う透明性・客観性の高いガバナンス態勢を構築するとともに、効率性の高いグループ会社監督機能を実現し、グループ各社間のシナジーを発揮する一体感のあるグループ経営体制を構築していきます。

当社は、機関設計として、次の（１）、（２）による経営監視機能を発揮することを目的として、指名委員会等設置会社を採用しています。

- (1) 取締役会から執行役への大幅な権限委譲および執行役の業務分掌の明確化により迅速・果敢な意思決定を行うこと
- (2) 独立性の高い社外取締役が過半数を占める指名委員会・監査委員会・報酬委員会の三委員会を設置することにより経営の透明性と公正性の向上を図ること

また、当社は、あらゆるステークホルダーからの信頼を獲得し、企業としての社会的責任を果たすべく積極的に取組みを行なっています。当社の社会的責任には、お客様への優れた商品・サービスの提供と誠実な対応、株主への適切な利益還元と情報開示、従業員の労働環境・人事評価上の施策、そして法令遵守・企業倫理の確立、環境マネジメント、社会貢献等の実にさまざまな側面があります。

それらの取組みにより、透明性、機動性、効率性を重視したコーポレート・ガバナンス態勢の一層の強化が図られ、持続的な企業価値の向上につながるものと考えています。

## コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン

当社のコーポレート・ガバナンスに関するガイドラインは、大和証券グループのコーポレート・ガバナンスの基本的な枠組みと方針を定めています。

### 大和証券グループ本社 コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン

<b>前文</b> コーポレート・ガバナンスの目的	<b>第13条</b> 執行役の役割
<b>第1条</b> コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と当ガイドラインの位置づけ	<b>第14条</b> 指名委員会の役割
<b>第2条</b> 機関設計（指名委員会等設置会社の採用）	<b>第15条</b> CEOの後継者計画
<b>第3条</b> 取締役会の役割	<b>第16条</b> 報酬委員会の役割
<b>第4条</b> 取締役会の構成	<b>第17条</b> 監査委員会の権限・役割
<b>第5条</b> 取締役会議長	<b>第18条</b> 内部統制システム
<b>第6条</b> 委員会の構成	<b>第19条</b> 情報開示
<b>第7条</b> 取締役会の議題の設定と運営	<b>第20条</b> 株主の平等性の確保
<b>第8条</b> 取締役の役割と要件	<b>第21条</b> 関連当事者間取引
<b>第9条</b> 社外取締役の役割と要件	<b>第22条</b> 株主および投資家との対話
<b>第10条</b> 社外取締役会議	<b>第23条</b> ステークホルダーとの対話
<b>第11条</b> 取締役へのサポート体制（情報提供・研修を含む）	<b>第24条</b> 政策保有株式に関する基本方針
<b>第12条</b> 取締役会の実効性評価	<b>第25条</b> ガイドラインの改廃

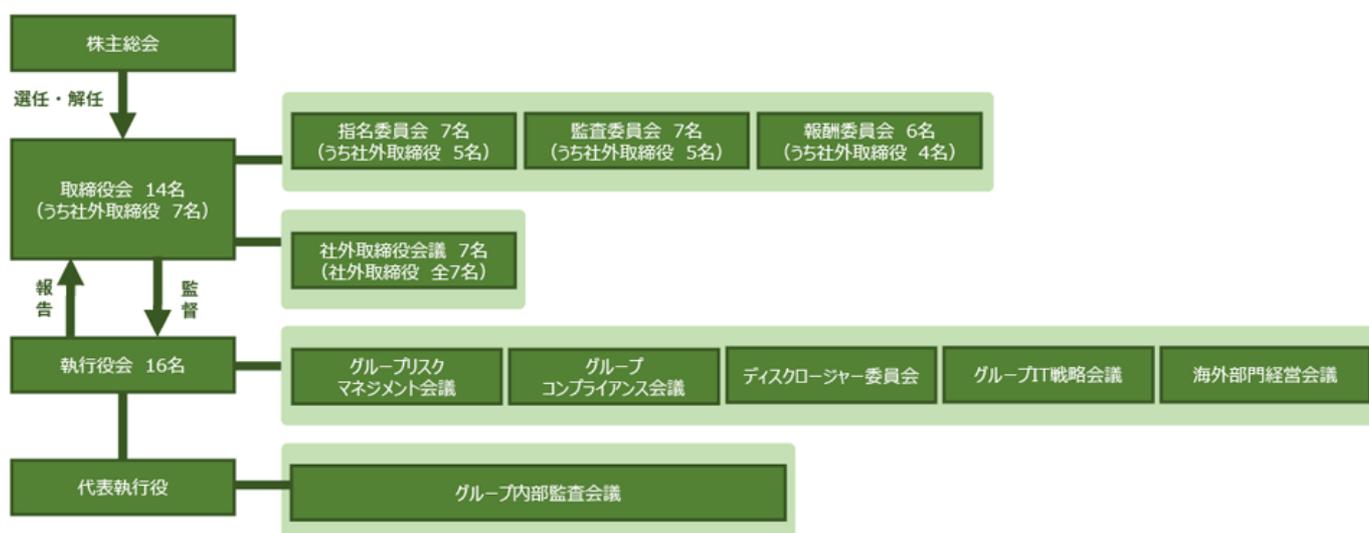
コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン  
(2021年4月1日) <全文>



## コーポレート・ガバナンス体制

当社はコーポレート・ガバナンス体制として、監督機関としての取締役会および指名委員会・監査委員会・報酬委員会の三委員会、取締役会の分科会としての社外取締役会議、業務執行機関としての執行役員会およびその分科会であるグループリスクマネジメント会議・グループコンプライアンス会議・ディスクロージャー委員会・グループIT戦略会議・海外部門経営会議並びに最高経営責任者（CEO）直轄の内部監査機関であるグループ内部監査会議を設置しています。

大和証券グループのコーポレート・ガバナンス体制図（2021年6月23日現在）



## コーポレート・ガバナンスの主な取組み



## これまでの主な取組み

1998年6月	社外監査役を選任
1999年4月	国内上場企業初の持株会社へ移行
	経営諮問委員会を設置
	グループ経営会議を設置
2000年6月	報酬委員会を設置
2002年6月	社外取締役を選任
	取締役の任期を2年から1年へ短縮
2003年7月	経営監査委員会を設置
2004年6月	委員会等設置会社へ移行（現在は指名委員会等設置会社）
2015年10月	コーポレートガバナンス・コードへの対応
	社外取締役会議を設置
2017年4月	三委員会の委員長にすべて社外取締役を選定
2020年6月	取締役の過半数は非業務執行取締役

コーポレートガバナンス・コードへの対応状況については、コーポレート・ガバナンス報告書にて開示しています。

## 取締役会

### 役割・責務

取締役会は、経営の基本方針、執行役の選解任・職務の分掌・指揮命令関係等に関する事項、内部統制システム・リスク管理態勢の整備等、経営の中核となる事項の決定を行なう一方、迅速な意思決定と効率的なグループ経営を推進するため、業務執行の決定権限を可能な限り執行役に委譲します。その上で、取締役および執行役の職務執行を監督することにより、当社グループの経営の公正性と透明性を確保しつつ、企業理念に基づいて持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図ります。

取締役会は3ヵ月に1回以上開催することとなっており、2020年度には12回開催しました。

## 構成

取締役会は、取締役会長を議長とし、3名以上20名以内の取締役を構成員とします。取締役会の経営に対する監督機能をより適切に発揮するため、取締役のうち2名以上かつ3分の1以上は、高い専門性と倫理感を備えた独立社外取締役とすることとしています。さらに、原則として、取締役の過半数は執行役を兼務しない方針を決定しています。また、取締役会全体としての知識、経験および能力のバランス、ならびにジェンダーおよび国際性等を含む多様性を確保するよう努め、取締役に占める女性比率については、2030年までに30%以上にすることを目指しています。

2021年6月の株主総会後の取締役は14名で、うち社外取締役は2020年度の6名から1名増やして7名とし、取締役のうち4名は女性です。社内取締役7名のうち執行役を兼務する取締役は5名です。

## メンバーおよび2020年度の出席状況



2020年度の実績は社内取締役・社外取締役ともに100%でした。

日比野 隆司（取締役会議長）	12/12回
中田 誠司	12/12回
松井 敏浩	12/12回
田代 桂子	12/12回
荻野 明彦	9/9回*
花岡 幸子	12/12回
川島 博政	9/9回*
小笠原 倫明（社外取締役）	12/12回
竹内 弘高（社外取締役）	12/12回
西川 郁生（社外取締役）	12/12回
河合 江理子（社外取締役）	12/12回
西川 克行（社外取締役）	12/12回
岩本 敏男（社外取締役）	9/9回*
村上 由美子（社外取締役）	新任

\*2020年6月の当社取締役就任以降に開催された取締役会への出席状況

## サポート体制

取締役会の事務局および社外取締役のサポートのため、2020年4月に取締役会室を設置しました。

## 社外取締役のスキルマトリックス

	担当	在任年数	企業経営 	国際ビジネス 	財務会計 	法務・コンプライアンス 	DX・情報通信 
小笠原 倫明	指名委員★ 監査委員	6年				●	●
竹内 弘高	指名委員 報酬委員★	5年	●	●			
西川 郁生	監査委員★ 報酬委員	5年			●		
河合 江理子 <span style="color: red;">女性</span>	指名委員 監査委員	3年		●			
西川 克行	指名委員 監査委員	2年				●	
岩本 敏男	指名委員 報酬委員	1年	●	●			●
村上 由美子 <span style="color: red;">女性</span>	監査委員 報酬委員	新任	●	●			

★は委員長

## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上に向けた課題を明らかにし、改善を図ることを目的に、2014年度より毎年度、取締役会の実効性評価を実施しています。

全取締役に対し、取締役会の役割・責務、構成、運営方法、議論の状況についてアンケートによる回答を得たうえで、専門機関によるインタビューを実施し、その結果を分析・評価しています。評価結果については取締役会へ報告し、議論することによりPDCAサイクルを回し、取締役会の実効性の維持・向上に努めています。

### 2019年度の評価における意見への対応

#### 1. 社外取締役へのサポートの強化

社外取締役会議（2020年度は7回開催）、オフサイトミーティングを活用した多様なテーマのディスカッションや社外取締役と担当部門との意見交換等を実施するとともに、情報共有を促進する等、社外取締役へのサポートを強化しました。特に、新中期経営計画の検討においては、社外取締役が初期段階から参画できるよう議論の機会を増やしました。

#### 2. グループガバナンスの強化

グループ会社の重要なリスクテイクや、海外拠点のガバナンスについて取締役会で報告がなされ、主要な課題および対応状況について確認しました。

#### 3. 重要な課題への対応と積極的な議論

顧客本位の業務運営やSDGs/ESGへの取組みを確認し一層の推進を促すとともに、DX（デジタル・トランスフォーメーション）、新型コロナウイルス感染症拡大や将来の潜在リスクのディスカッションを積極的に行ないました。

## 2020年度取締役会の実効性の評価結果の概要



2020年度の実効性評価については、外部の第三者機関の助言を参考に下記項目を評価し、実効性は確保されている旨を確認しています。

評価項目：1.戦略とその実行、2.リスクと危機管理、3.企業文化・風土、4.業績のモニタリング、5.投資・業務提携等、6.ステークホルダーとの対話、7.取締役会の構成と運用

各取締役からは、新中期経営計画やリスクに関するモニタリングの強化、DXやSDGs/ESGに関する継続的な議論が必要との指摘がなされました。また、取締役会の機能と役割について共通認識を一層深めるとともに、取締役会の運営をさらに効率化する必要があるとの意見も寄せられました。

当社は、引き続き、あらゆるステークホルダーからの信頼獲得および持続的な企業価値の向上に向け、取締役会の実効性向上に取り組んでいきます。

## 2020年度の実効性評価結果の概要

2020年度の実効性評価結果の概要	
2020年度の実効性評価結果の概要	
主な決議事項	新中期経営計画の策定（2030Visionを含む）、中期経営計画のレビュー 経営方針 リスク・アペタイト・ステートメント(上期・下期) コーポレートガバナンス・ガイドラインの制定
主な報告事項	新中期経営計画の検討状況、年間計画のモニタリング 顧客本位の業務運営の推進状況 収支構造改革 各種リスクモニタリング 新型コロナウイルス対応 重要な新規事業・投資・業務提携、グループ再編 新人事制度 株主・投資家等との対話状況 SDGs/ESGへの対応・評価

## 指名委員会

### 役割・責務

コーポレート・ガバナンスに配慮した取締役会の構成および取締役候補者の指名に関する基本的な考え方、並びに取締役候補者の選定、CEOの後継者計画等につき検討しています。

指名委員会は1年に1回以上開催することとし、2020年度には6回開催しました。

### 構成

指名委員会は社外取締役を委員長とし、社外取締役5名と社内取締役2名の計7名により構成されています。

## 指名委員会メンバー

委員長 小笠原 倫明（社外取締役）

委員 日比野 隆司、中田 誠司、竹内 弘高（社外取締役）、河合 江理子（社外取締役）、西川 克行（社外取締役）、岩本 敏男（社外取締役）

## 監査委員会

### 役割・責務

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、株主総会に提出する会計監査人の選解任並びに不再任に関する議案の内容決定等を行なっております。

監査委員は取締役会に出席し、監査委員会が選定した監査委員が執行役会等の重要会議への出席や重要書類の閲覧、役職員からの報告聴取等を行ない、他の監査委員と情報を共有することによって、監査委員会による実効的な監査の環境整備に努めます。

監査委員会は、原則として毎月1回開催することとなっており、2020年度には15回開催しました。

### 構成

監査委員会は社外取締役を委員長とし、執行役を兼務しない取締役7名により構成され、5名は社外取締役、2名は常勤の社内取締役で選定監査委員です。

### 監査委員会メンバー

委員長 西川 郁生（社外取締役）

委員 花岡 幸子、川島 博政、小笠原 倫明（社外取締役）、河合 江理子（社外取締役）、西川 克行（社外取締役）、村上 由美子（社外取締役）

### サポート体制

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しています。

## 監査委員会の活動

大和証券グループ本社の監査委員会では、コーポレート・ガバナンスの一環として、内部統制システムの構築・運用状況の検証を中心に、取締役および執行役の職務執行等に対する監査活動を行なっています。

2020年度は、たとえば、監査方針の重点課題のひとつである「お客様第一の業務運営の実践に向けた取組み」を確認するため、コンプライアンス部や営業本部などの各部門や従業員組合等に対してヒアリングを行なうほか、監査委員による営業店の訪問を行ないました。

2020年12月10日に大和証券の横浜駅西口支店（当時）※、同17日に新宿支店を訪問し（一部のメンバーはオンライン会議にて参加）、支店長、コンプライアンス・マネージャー、ライン部長、ライン課長、営業員と「お客様第一の業務運営」に向けた取組みについて意見交換し、また、横浜駅西口支店（当時）では事務集約化の状況などの説明を受けました。監査委員が営業員の意識や多様な意見に接する有意義な機会となりました。今後も、当社グループの業務内容を把握したうえで、コーポレート・ガバナンス態勢の強化に向けた取組みを行なっていきます。

※ 支店統合により、現在は横浜支店



横浜駅西口支店（当時）の営業フロアを視察



新宿支店の営業員から説明を受ける監査委員

## 報酬委員会

### 役割・責務

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、並びに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・プラン等につき検討しています。合理的な報酬制度の設計・運用・検証を行なうため、委員となる社外取締役の専門性も考慮しています。

報酬委員会は1年に1回以上開催することとし、2020年度には5回開催しました。

### 構成

報酬委員会は社外取締役を委員長とし、社外取締役4名と社内取締役2名の計6名により構成されています。

### 報酬委員会メンバー

委員長 竹内 弘高（社外取締役）

委員 日比野 隆司、中田 誠司、西川 郁生（社外取締役）、岩本 敏男（社外取締役）、村上 由美子（社外取締役）

## 社外取締役会議

社外取締役会議は、当社の社外取締役相互における情報共有を主たる目的とし、取締役会の議案の内容を含め意見交換を図っています。毎年1回以上開催することとしており、2020年度には7回開催しました。

## 執行役会

### 役割・責務

当社の重要な業務に関する事項を審議決定し、また当社グループにかかる事業戦略およびグループ各社間にまたがる構造問題等に関する基本方針を審議・決定しています。

執行役会は、経営の意思決定を迅速に行うため、取締役会から業務執行の決定権限を可能な限り委譲されています。より専門的な審議を行なうため、特定の執行役等を構成員とする分科会を設置しています。

執行役会は、3ヵ月に1回以上開催することとしており、2020年度には18回開催しました。

### 構成

執行役会は、執行役16名全員により構成されています。

分科会



## グループリスクマネジメント会議

### 役割・責務

当社グループのリスク管理態勢およびリスクの状況等を把握し、リスク管理に係る方針および具体的な施策を審議・決定します。3ヵ月に1回以上開催することとしており、2020年度には10回開催されました。

### 構成

議長はCEOが務め、執行役10名、執行役員1名により構成されています。

## グループコンプライアンス会議

### 役割・責務

当社グループにおける法令等の遵守、企業倫理の確立、内部管理等に係る事項の全般的方針、具体的施策等について審議・決定します。

3ヵ月に1回以上開催することとしており、2020年度には4回開催されました。

### 構成

議長はCEOが務め、執行役11名により構成されています。

## ディスクロージャー委員会

### 役割・責務

当社グループの経営関連情報の開示、内部統制報告書の有効性および適正性、財務報告の連結範囲等に係る意思決定を担っています。

原則として、四半期毎の決算発表や有価証券報告書、四半期報告書の提出に先立ち開催するほか、重要な開示事項が発生した場合等には適宜開催しており、2020年度には16回開催されました。

### 構成

委員長は原則として最高財務責任者（CFO）が務め、上記の意思決定を行うにあたり密接な関係のある部門を担当する執行役や部署を管轄する執行役7名およびその他1名の合計8名により構成されています。

## グループIT戦略会議

### 役割・責務

経営戦略とIT戦略の一体化、IT投資に係る意思決定の迅速化並びにIT投資効率の向上等を図るための審議・決定を行ないます。原則として6ヵ月に1回開催することとしており、2020年度には2回開催されました。

### 構成

議長はCEOが務め、執行役6名、執行役員4名の合計10名により構成されています。

## 海外部門経営会議

### 役割・責務

海外部門経営会議は、海外店等の経営管理に関する事項その他これに関連する事項を審議・決定しています。3ヵ月に1回以上開催することとしており、2020年度には6回の海外部門経営会議が開催されました。

### 構成

議長はCEOが務め、執行役13名、執行役員8名および参与2名の合計23名により構成されています。

## グループ内部監査会議

### 役割・責務

グループの業務運営、内部監査態勢および内部統制の適切性・有効性を確保することを目的に、グループの業務に係わる内部監査態勢の整備および内部統制の検証に関する事項を審議・決定します。

3ヵ月に1回以上開催することとしており、2020年度には6回開催されました。

### 構成

議長はCEOが務め、執行役12名により構成されています。

## 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う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。

## 業績連動性を重視した役員報酬制度



当社は、会社法の定めるところにより、報酬委員会が「取締役及び執行役の報酬の内容の決定に関する方針」を決定しています。

## 取締役及び執行役の報酬の内容の決定に関する方針

取締役及び執行役の報酬については、以下を基本方針としています。

- 健全なビジネス展開を通じて株主価値の増大に寄与し、短期及び中長期の業績向上へ結びつくインセンティブが有効に機能すること
- グローバルに展開する証券グループとして、国内はもとより、国際的にも競争力のある水準であること
- 指名委員会等設置会社として、執行と監督が有効に機能すること

取締役及び執行役の報酬は、報酬委員会において決定しており、基本報酬、業績連動型報酬、株価連動型報酬で構成され、具体的には以下のとおりです。

- 基本報酬
  - 基本報酬は、役職、職責、役割に応じた金銭による月例の固定報酬とする。
- 業績連動型報酬
  - 業績連動型報酬は、中期経営計画において業績KPIとしている連結ROE、連結経常利益を基準に、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上で、個人の貢献度合に応じて決定し、毎年一定の時期に支給する。
  - 業績に応じて金銭で支給する業績連動型報酬に一定の上限を設け、これを上回る場合は報酬の一部を金銭から譲渡制限付株式に置き換えて支給する。
  - 執行役を兼務しない取締役に対しては、業績連動型報酬を設定しない。
- 株価連動型報酬
  - 株価連動型報酬として、株主価値との連動性を高めるために、基本報酬の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式等を非金銭報酬として毎年一定の時期に付与する。
  - 社外取締役に対しては、株価連動型報酬を設定しない。

### <業績連動型報酬>

業績連動型報酬の算定においては、中期経営計画“Passion for the Best”2023 において数値目標として掲げる各KPIを参照していません。

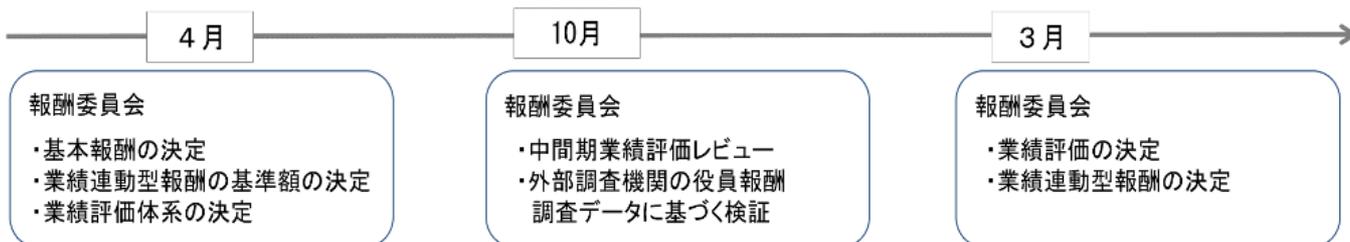
業績連動型報酬を算定するための業績評価は、財務KPIである業績KPIに基づく財務業績評価に、各戦略目標のKPIを総合的に評価したクオリティ評価を反映します。財務業績評価およびクオリティ評価は、報酬委員会にて決定しています。

業績連動型報酬は、役職ごとに定めた基準額に業績評価を掛け合わせ、個人の貢献度合を反映のうえ算定します。なお、業績評価は、すべての役職において同一の算定式を適用しています。

### <役員の報酬額の決定等にかかる手続き>

取締役および執行役の報酬等は、報酬委員会の決議によって定めることを、定款で定めています。

役員の報酬額の決定に際しては、社外取締役が過半数を占める報酬委員会において事前に決定した指標をもとに算出し、透明性を確保しています。



※報酬委員会は、上記以外にも必要に応じ適宜開催しています。

## 内部統制および内部監査について

大和証券グループでは、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考え、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。内部監査部ではその有効性を検証しています。

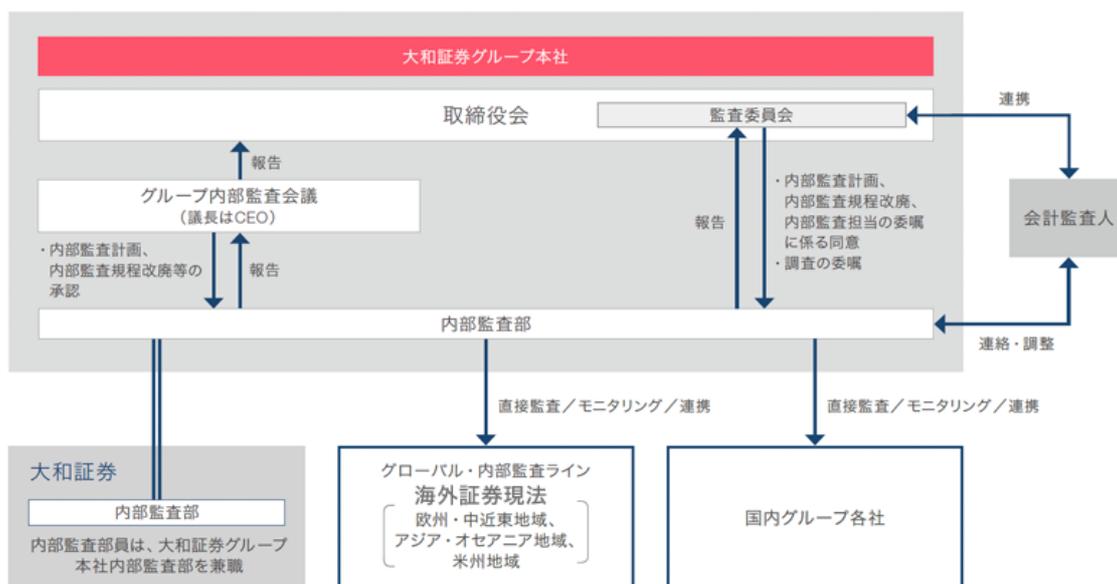
健全かつ効率的な内部統制態勢の構築を通じてグループの価値が高められるとの認識にもとづき、内部監査はそのなかで重要な機能を担うものと位置付け、当社に専任の内部監査担当執行役を置き、他の部署から独立した内部監査部が内部統制態勢を検証しています。

内部監査部は、リスクベースで効果的な監査を行なうことで、企業価値向上を図っています。

### グループの事業に関して内部監査で着目している事項の例

- 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
- グループ各社における事業の状況および当社からの統制の状況など

大和証券グループの内部監査体制図



### 計画承認と結果報告

内部監査計画の承認および監査結果の報告は、グループ内部監査会議で行なっています。なお、内部監査計画は、監査委員会または監査委員会から一定の職務権限を付与された選定監査委員の同意を得るものとし、監査結果は監査委員会にも報告しています。グループ内部監査会議では大和証券グループ本社や大和証券において実施した監査の結果のみならず、国内外のグループ各社で実施した監査のうち、重要性の高い発見事項等についても報告しています。

## グループ内外との協働および態勢強化

国内外の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。これらの内部監査活動全般に関しては、内部監査のグローバルスタンダードである「内部監査の専門職的実施の国際基準」（内部監査人協会）に対する充足度について、外部の独立した第三者機関による定期的な評価を受けることで、継続的な態勢強化を図っています。

## コンプライアンス

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、コンプライアンスに関する取組みは単なる「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頼の獲得」と捉えています。

## コンプライアンス態勢

大和証券グループのコンプライアンス部門は、主にコンプライアンス全般に係る企画・立案および市場のゲートキーパーとしての役割を担うコンプライアンス統括部と、営業店および本部部署のサポートにあたるコンプライアンス部があり、両部が協働してコンプライアンス態勢の構築に取り組んでいます。また、両部とも大和証券グループ本社と、子会社である大和証券を兼務しています。

当社グループでは、市場の公正性・透明性の確保、反社会的勢力との関係遮断（マナー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策を含む）、情報セキュリティの3点を重点項目として、大和証券をはじめグループ各社をサポートしています。

大和証券では、コンプライアンス部が営業店における取引・勧誘の状況をモニタリングし、課題や問題点を整理し、営業店に赴き状況の確認・指導をしています。さらに、定期的な実地検査も実施しています。本部部署に対しても、直接現場に赴き、問題点の洗い出しや研修のサポート等を行なっています。指導・サポートにあたっては、コロナ禍で対面が難しい場合は、オンラインツールを活用しています。また、コンプライアンス部に設置している「お客様相談センター」は、ご意見や苦情などのお客様の声を集約し、お客様満足度の向上に反映させる役割を担っています。

大和証券の強みとして、全営業店にコンプライアンス部所属の専任の内部管理責任者を配置している点が挙げられます。営業店の内部管理責任者は「コンプライアンス・マネージャー」として、営業店におけるPDCAサイクル（Plan、Do、Check、Act）の実効性向上を図るとともに、コンプライアンス部とも密に連携し、強固なコンプライアンス態勢の構築に努めています。

2021年4月1日現在、コンプライアンス部門は、コンプライアンス統括部、コンプライアンス部、そして各支店の内部管理責任者を合わせて約250名の人員を擁し、大和証券グループのコンプライアンス態勢の強化に取り組んでいます。



## お客様第一の徹底



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。2021年度も、前年度に引き続き「お客様第一」をキーワードとし、以下の項目を設定しています。

1. 「お客様第一の業務運営」の徹底 ～お客様の最善の利益の追求～
2. マネー・ローンダリング／テロ資金供与対策の強化
3. 市場のゲートキーパーとしての適正な機能発揮
4. 強固な情報管理態勢の構築
5. 海外拠点のコンプライアンス態勢強化

株式や投資信託など、さまざまな金融商品を販売する大和証券では、投資家保護の観点から、お客様への勧誘の際に、誠実・公正の原則、適合性原則、自己責任の原則の遵守を徹底しています。販売後や、とりわけ相場が下がっている局面では、個々の営業員のみに対応を任せるのではなく、組織的に丁寧なアフターケアをきちんと継続して行なっていく態勢を整備しています。相場に大きな変化が生じたときにも、お客様にきちんと向き合ってお説明し、お客様の信頼感、安心感を確保することが、販売会社である大和証券にとっての、お客様第一の実践であると考えており、今後も取組みを強化していきます。

## 当社グループのお客様および取引先の確認態勢について



大和証券グループでは、金融・資本市場は社会の重要なインフラストラクチャーであると認識し、市場への信頼の維持は、自らの重要な役割だと考えています。

たとえば、日本において特に社会的要請の強い反社会的勢力の排除、また国際的にはテロリスト、マネー・ローンダリング等を行なう組織的犯罪グループ等およびそのほかの国際機関等が指定する団体・個人等による金融・資本市場の利用を防ぐことは、大和証券グループのような金融機関にとって、信頼の維持のために重要な課題です。このため、大和証券グループでは、新規および既存のお客様および取引先確認のための態勢を整えています。

1. 大和証券に新たに口座を設けるすべてのお客様について、以下のような手続きを行なっています。
  - ① 報道、インターネット等から入手した情報を用いて構築した独自データベースを利用した審査
  - ② 公的機関等が提供するデータベースを利用した審査
  - ③ 情報ベンダー等が提供する海外の情報の活用
2. 既存のお客様については、定期的に懸念すべき事象の有無等を確認の上、必要に応じてさらに調査し、問題が確認された場合は、取引の停止・排除を速やかに行ないます。
3. 警察、弁護士会および反社会的勢力の排除を目的とする外部団体と緊密に協働し、最新情報の入手に努めています。
4. グループ各社において、毎年、役員に研修を行ない、反社会的勢力排除やマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策の重要性の認識と最新の法令や事例に関する知識を共有しています。
5. 外部業者等と新規に取引を行なう際には、取引先が反社会的勢力に該当しないか事前の確認を行なっています。また、既存の取引先についても、状況に変化がないか、同様の確認を毎年行なっています。

特に、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策については、国際的にその重要性が高まっており、リスクベース・アプローチに基づく実効性のある未然防止態勢が求められています。大和証券グループがマネー・ローンダリングやテロ資金供与に利用されることがないように、経営の重大な課題として態勢強化に取り組んでいきます。

## 市場の公正性・透明性の確保



市場の公正性・透明性の確保について、大和証券グループは2つの観点で取り組んでいます。ひとつは投資家の不正取引、もうひとつは大和証券自体の不正な取引をどのようにチェックし、防ぐか、という点です。投資家サイドの不正取引を未然に防ぐために、大和証券では日々の取引について市場に過度なインパクトを与えるような取引が行なわれていないかなど、一定の基準に抵触する取引を抽出し確認を行なっています。特にインサイダー取引については、その未然防止のために、口座開設の段階でお客様の勤め先や会社での立場などをきちんとお聞きして情報を登録しており、内部情報を知りうる立場にあるお客様から売買の注文が入った時点でチェックできるよう態勢を整備しています。また、重要情報が適時開示された時点で、当社内で行なわれた取引内容を過去に遡ってチェックするなどの対応を取っています。

大和証券自体の不正な取引の未然防止については、自己売買に限らず役職員の売買に関しても、上場会社における重要事実だけではなく、より広い概念である法人関係情報も同様に厳しく管理しています。

また、法人関係情報を管理するシステムを導入し、情報入手者・情報伝達先等を把握するなど、不正取引の未然防止態勢を整備しています。

## 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う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、執行役員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員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。

## 賄賂・腐敗防止の取組み



大和証券グループは、国連グローバル・コンパクトの趣旨に則り、腐敗防止に取り組んでいます。大和証券では倫理行動規範のなかに、企業倫理と利益とが相反する場合、企業倫理を優先して行動することとし、企業倫理に反する行為は決して行なってはならない、と定めています。また、法令に反するいかなる金品の支払、便宜の供与も禁止しています。賄賂に関しては、現金による謝礼、過剰な接待等、社会通念に照らし妥当性を欠くと思われる経済的利益の提供および受領の禁止を謳っており、コンプライアンスの重要な項目としてモニタリングを実施しています。

2015年度から本部部室では、毎年、リスク・コントロール・セルフアセスメント（RCSA）を実施した上で、接待等管理ルール of 順守状況を自主点検に取り入れ、各部室が自主的に点検を行なっています。そしてその点検結果を関連部署が確認する体制としています。営業店においては、交際費が適切に利用されていることを確認するため、担当役員や関連部署が交際費の使用状況をモニタリングしています。

公務員等との接待に関しては、法律で規制されていることもあり、本部部室、営業店ともに別途管理するなど、特に厳重に対応しています。また、外国公務員等についても、接待等管理ルールにおいて利益供与の禁止を謳っています。

さらに毎年行なっている、倫理行動規範や倫理規程に基づいた「倫理研修」をはじめ、eラーニングを用いた定期的な研修等、職員の啓発活動を行なうなど、賄賂・腐敗防止の徹底を図っています。

海外拠点においても、現地の法令に則した社内規則を定め、不正な利益供与等が発生しない態勢を構築しています。

2020年度、賄賂・腐敗防止に関する重大な法令違反はありませんでした。

## コンプライアンス意識の醸成



大和証券グループは、社員一人ひとりが常に高いコンプライアンス意識を持つことが非常に大切であると考えています。そのため、新入社員研修をはじめ、多くの社内研修にコンプライアンス関連の講義を採用しており、eラーニングでコンプライアンスに関するテストを定期的実施しています。また、大和証券では「個人情報チェックテスト」や「コンプライアンス・ダイジェスト」を毎週月曜日にイントラネットに掲載するとともに、毎朝の社内テレビ放送では年に10回程度、コンプライアンス関連の内容を放送しています。さらに、大和証券の営業店では、支店長とコンプライアンス・マネージャー（内部管理責任者）が中心となり、それぞれの現場に則した研修や指導を日々行っているほか、支店長を議長とする全員参加の「営業店コンプライアンス会議」を毎月開催しています。社員全員が常に高いコンプライアンス意識を持つよう、さまざまな仕組みを用意し、繰り返し意識付けを図っています。

## 内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績

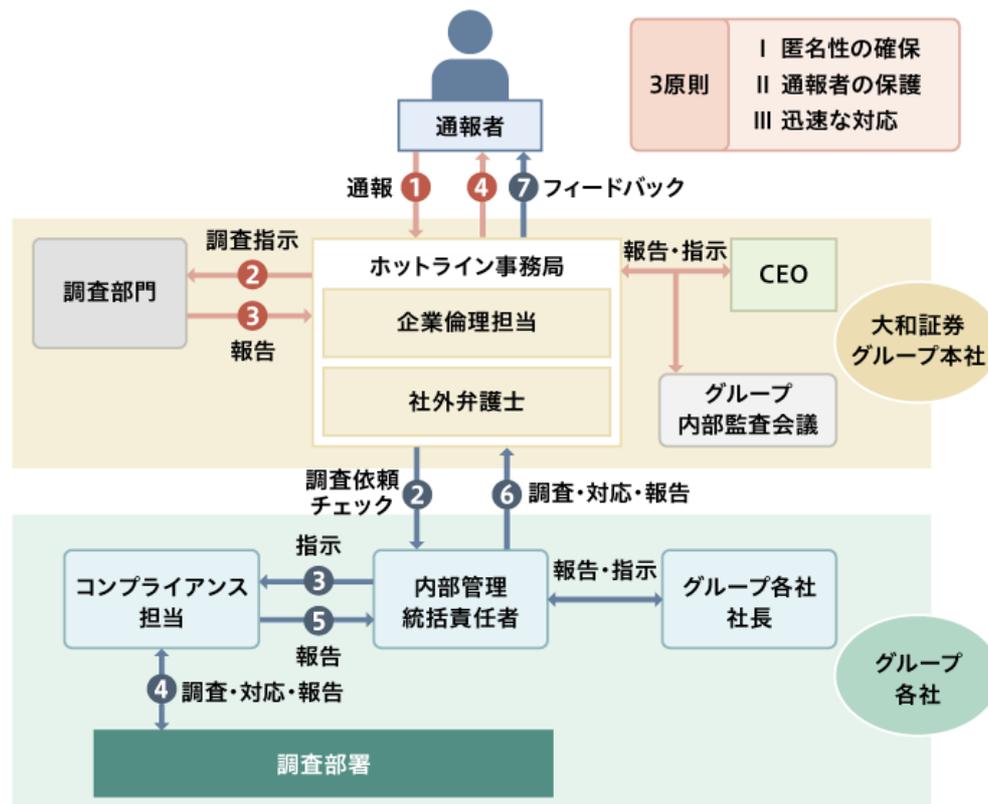


当社グループでは、関連会社社員および臨時従業員を含むすべての役職員を対象に、大和証券グループ本社の企業倫理担当もしくは社外の弁護士に直接通報できる企業倫理ホットラインを2003年1月から導入しています。金融商品取引法を含む法令諸規則の違反をはじめとする、当社グループの企業価値を毀損する恐れのある行為の早期発見と未然防止を主な目的としています。

匿名での通報が可能となっており、通報者が通報をしたことに関して、いかなる不利益（解雇、降格、減給、派遣契約の解除、交代等）も与えてはならない「報復禁止」を徹底しています。通報者情報を知る者に対してその開示を求めてはならず、通報者の特定等の詮索を行ってはならない「通報者の保護」を規程に明記しています。メールでの通報については、24時間365日通報が可能となっています。

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。2020年度の内部通報件数は57件でした。

### ● 企業倫理ホットラインの体制



※ ②～⑦については、大和証券グループ本社企業倫理担当から調査の要請があった場合に限る

## 通報対象となる項目

下記を含む、当社グループの企業価値を毀損する恐れのあるすべての行為

- ハラスメント（いじめ、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等）を含む人権侵害
- コンプライアンス違反（社内ルール違反、情報管理関連、過剰な謝礼や接待などの腐敗・贈収賄、金融商品取引法を含む法令諸規則の違反等）
- 職場環境関連
- エチケット・マナー関連
- 経費・コスト関連
- 労務管理関連（時間管理等）

など

## 企業倫理ホットラインへの通報件数とその内訳（2020年度）

項目	件数	比率
パワーハラスメント	27	47%
社内ルール違反	9	16%
職場環境	9	16%
法令違反	6	11%
エチケット・マナー	3	5%
セクシャルハラスメント	2	3%
経費・コスト関連	1	2%

当社グループでは、誰でも躊躇せずにホットラインを利用できるよう、社内報やイントラネット等で制度の周知を図っており、通報を受けた際は迅速に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。



イントラネットなどで社内へ周知

## 2021年度以降の重要項目



引き続き「お客様第一の業務運営」の徹底に向けて取り組んでいくとともに、2021年度も特にマネー・ローンダリング／テロ資金供与対策を強化することを課題としています。決まったルールを守るのは当然であり、それを越えた取組みが、今後の強化のポイントだと考えています。コンプライアンスは、証券業界全体として対応しなければならない共通のテーマであり、また業界全体の信頼の問題でもあります。そのため、同業他社とも情報交換を行ない、お互いに良い方法を学びあいながら、対応を進めていきます。大和証券グループは、業界のリーディングカンパニーとして、これからもコンプライアンスの強化に努め、証券業界全体の信頼を高めることに貢献できるよう、取り組んでいきます。

## 情報セキュリティ

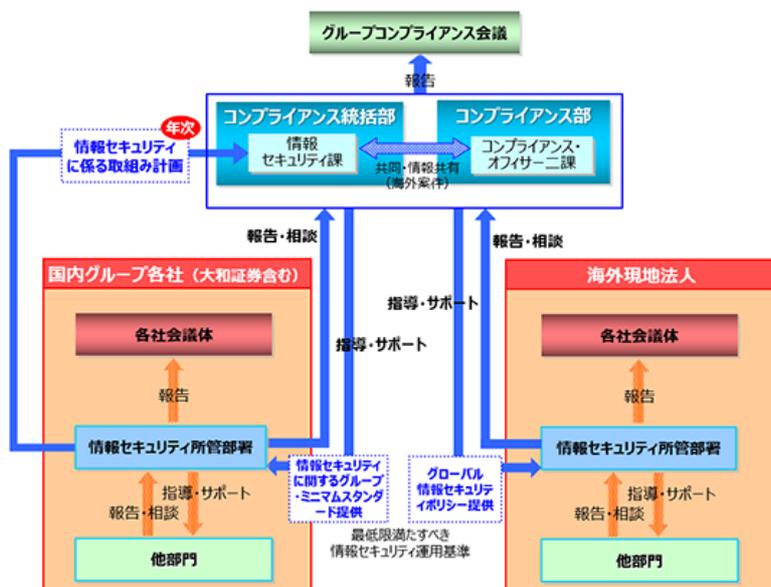
大和証券グループでは、お客様からお預かりした個人情報を安全、かつ正確に保護するため、さまざまな情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

近年の個人情報漏えい事例では、外部へ業務を委託した先で漏えいが起こるケースが多くなっているため、外部委託先と契約をする際および契約後も委託先の情報管理態勢を厳重にチェックするのはもちろん、委託先を直接訪問し、状況を確認する取組みも行なっています。

2015年10月からマイナンバー法（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律）が施行され、お客様よりマイナンバーをご提供いただいています。マイナンバーを含め、お客様からお預かりした情報については、物理的な隔離など、アクセス管理を徹底し厳格な管理を行なっています。いくらシステム化が進んでも、情報を取り扱うのは人であり、ミスが起きないように、営業員に情報管理の重要性を認識してもらうための研修に注力するとともに、個人情報にアクセスできる権限を持つ社員の数も必要最小限にしています。また、当社では個人情報の社外持ち出しを原則禁止とし、業務上やむを得ず持ち出しが必要な場合は、内部管理責任者等による事前承認を必要とし、持ち出しと持ち帰りの記録を行なうことで厳格に管理しています。さらに、電子メールや外部記憶媒体でのデータ持ち出しについても同様に厳格に管理し、不正利用がないか常時監視しています。またお客様から受け取る書類には、一部紙ベースのものもあり、社内で紛失するリスクを避けるため、保管専用のファイルを用意するなどの取組みを行なっています。

また、万が一情報漏えいが発生した場合には、発生部署において速やかに情報セキュリティ責任者と共有の上、情報管理所管部署に連絡、その後に情報セキュリティ統括責任者ほか経営へ報告するフローを構築し運用しています。

### 情報セキュリティ管理体制



## 個人情報保護とセキュリティの方針



大和証券グループは、個人情報を個人の重要な財産であると考え、適切な保護を重大な責務と認識しています。「個人情報の保護に関する法律」等に基づき、プライバシーポリシーを定め、関係法令等に加えて、本ポリシーをはじめとする当社グループの諸規程を遵守し、個人情報の重要性を認識しつつ、お客様の個人情報の適切な保護と利用に努めています。

また、業務上取扱っているさまざまな情報は重要な資産であるとの考えのもと、重要な情報資産をさまざまな脅威から保護し、情報セキュリティを確保するための方針と危機発生時の対応方針を定め、情報資産に係る機密性リスク、完全性リスク、可用性リスクを含むさまざまなリスクを軽減・回避するため、適切なリスクマネジメントを行なっています。

## 個人情報保護に関するリスクアセスメントまたは監査の実施



大和証券グループは、オペレーショナル・リスク管理の枠組みとして、RCSA（リスク・コントロール・セルフアセスメント）を実施しています。RCSAとは、業務の実施者自らがオペレーショナル・リスクの特定・把握・評価を行ない、発生頻度、影響度からリスクを分析し、リスク軽減策等の有効性を評価、検証するプロセスです。RCSAはグループの主要な会社で定期的を実施しており、その中で個人情報保護に関するリスクアセスメントも実施しています。実施結果はグループリスクマネジメント会議で報告されます。なお、リスクアセスメントの結果を受け、各社ではそのリスク低減を目的として自主点検を実施しており、例えば、大和証券では毎月自主点検を実施するなど、現場で自浄作用が働く態勢の構築に取り組んでいます。

各社の内部監査を担当する組織（一部はグループ本社内部監査部が代行）は、そうしたRCSAの取組みがしっかりと機能しているか、第3線の立場から定期的に監査を行なっています。大和証券の営業店における情報セキュリティ体制のチェックは、第2線であるコンプライアンス部検査課が営業店検査の中で行なっています。

## 個人情報保護に関するガバナンス体制の構築



大和証券グループでは、個人情報を含む情報資産に係るさまざまなリスクを適切にコントロールすることを目的として、情報セキュリティ対策に関する運用基準（グループ・ミニマムスタンダード）を定め、グループ各社では本運用基準を基に個人情報の保護および取扱い等の規程等を整備しています。

また、グループ全体の情報セキュリティを維持・管理するため、コンプライアンス統括部を管轄する執行役をグループ情報セキュリティ統括責任者に任命し、グループ各社には、自社の情報セキュリティを維持・管理するため、情報セキュリティ統括責任者を配置しています。グループ各社の情報セキュリティ統括責任者は、自社の情報管理態勢について、適宜、グループ情報セキュリティ統括責任者に報告し、コンプライアンス部門は情報管理態勢の強化に向けてグループ各社のサポートを行ないます。また、各社の情報管理態勢およびサポートの状況については、グループコンプライアンス会議で報告するなど、大和証券グループ全体の情報管理態勢の強化に取り組んでいます。

## 個人情報保護に関する研修



大和証券グループでは、全役職員が「個人情報の保護に関する法律」等の関係法令、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、関係諸規程にもとづき、個人情報の取扱いについて正しく理解し、日々の業務を遂行するため、各種研修を実施しています。

研修は、全社員を対象として実施するものに加え、各人の立場や役職によって求められる役割や知識も異なるため、例えば、営業責任者研修や内部管理責任者研修、入社1年目~5年目社員向け研修など、役職や入社年次に応じた研修を実施しています。

主な研修テーマとして「当社の情報セキュリティ体系」、「情報漏えい事案の発生傾向」、「不正持出しへの制裁」、「業務端末利用における禁止事項」、「電子メール利用時の注意点」、「SNSの利用について」、「情報セキュリティ意識の醸成」など幅広く扱っており、全役職員に情報管理態勢の構築の重要性、個人情報保護に関する取組みの重要性について周知・徹底を行なっています。

## インシデント調査と対応方針



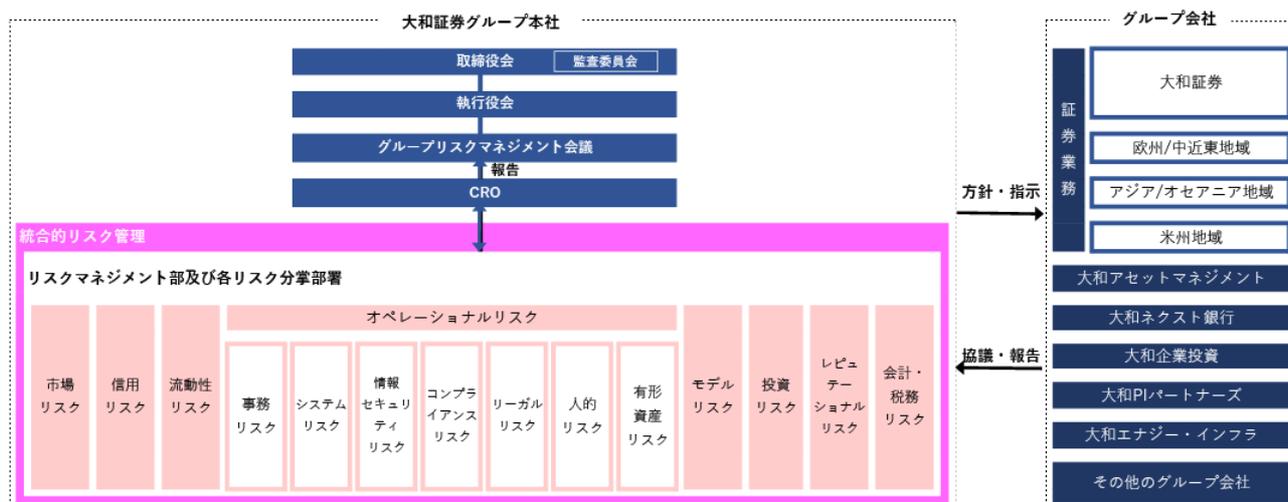
大和証券グループでは、情報漏えいが発生した場合もしくはその恐れがある場合は、速やかに、発生部署において情報セキュリティ責任者と共有のうえ、情報セキュリティの統括部署（以下、「統括部署」といいます。）へ報告が行なわれ、情報セキュリティ統括責任者に共有されます。お客様情報の保護を第一に考え、統括部署の指示のもと、発生部署は、漏えい情報の回収と情報が漏えいしたお客様へ事実関係等の通知を行なうとともに、原因究明と再発を防止するために必要なインシデント調査を迅速に行なうなどの処置を講じます。その内容は統括部署へ報告され、統括部署から社内内の全部署へ周知と注意喚起を行なうことで、全社的な再発防止に努めています。

## リスク管理

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、短期のみならず、気候変動リスクのような中長期で顕在化するであろうリスクも適切に管理することにより、企業価値の持続的な向上を図ります。

TCFDへの対応

## リスク管理態勢



大和証券グループ本社は、RAFにもとづいてグループ全体のリスク管理を行なううえで、RAFを文書化した「リスクアペタイト・ステートメント（RAS）」ならびに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・所管部署などを定めた「リスク管理規程」を取締役に決定しています。「RAS」および「リスク管理規程」にもとづき、取締役会および監査委員会はグループ全体のリスク管理を監督しています。さらに、実効的なリスクガバナンス態勢を構築するため、「『3つの防衛線』に係るガイドライン」を定め、リスク管理の枠組みを整備しています。

### 大和証券グループのリスク管理規程で定める基本方針

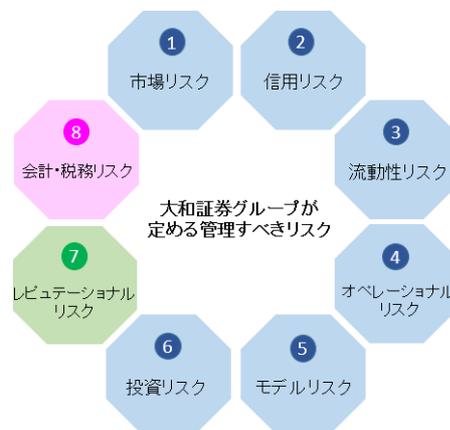
1. リスク管理への経営の積極的な関与
2. 当社グループの保有するリスクの特性に応じたリスク管理態勢の整備
3. 統合的なリスク管理にもとづくリスク総体の把握と自己資本の充実および流動性に係る健全性の確保
4. リスク管理プロセスの明確化

グループ各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のリスクマネジメント部および各リスク所管部署がグループ各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。モニタリングを通して把握したグループ各社のリスクの状況のほか、各社におけるリスク管理上の課題などについては、必要に応じてCROへ報告するフローとなっており、CROは各社の業務の規模・特性およびリスクの状況に応じてリスク管理態勢およびリスクの状況等に関する是正指示、リスク管理態勢の効果検証および必要に応じた見直しを行ないます。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おいては、各社におけるリスクの状況などが報告され、リスク管理に係る方針および具体的な施策を審議・決定し、また取締役会においては、RAFに関する事項の審議・決定を通じ、リスク管理態勢の効果を検証しています。主要な子会社においては、リスクマネジメント会議などを定期的で開催し、リスク管理の強化を図っています。

## 管理すべきリスクの種類・主要リスクごとの管理体制

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、事業特性やリスク・プロファイルを踏まえて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。

当社グループは、自己勘定を活用して一時的に販売目的の商品ポジションを保有し、お客様への商品提供を行なうため、相場変動やヘッジが機能しないことに起因する市場リスク、外貨を含めた流動性リスク、取引先や発行体に対する信用リスクのほか、業務を執行するうえで必然的に発生するオペレーショナルリスクや意思決定にモデルを活用することによるモデルリスクなどが生じます。また、ハイブリッド戦略による成長投資を実行することに伴い、投資先の業績や信用状態の悪化、市場環境の変化等に起因する投資リスクも発生します。そのため、ストレステスト※1やトップリスク管理※2を活用し、フォワードルッキングな視点でグループ内における資本や流動性に与える影響を計測するなど、統合的なリスク管理を行なっています。



※1. 当社グループにとって重大な影響を及ぼす蓋然性のあるストレスシナリオを想定して、資本や流動性、業務体制への影響を統合的に評価すること

※2. リスク事象のうち、顕在化した場合の当社グループへの影響が極めて大きいものをトップリスクとして選定し、管理すること

### ①市場リスク管理

市場リスクとは、株式・金利・為替・コモディティなどの相場が変動することにより損失を被るリスクです。

当社グループのトレーディング業務では、市場流動性を提供することで対価を得るとともに、一定の金融資産等の保有を通じて市場リスクを負っています。当社グループでは、損益変動の抑制のために適宜ヘッジを実施していますが、ストレス時にはヘッジが有効に機能しなくなる可能性があるため、財務状況や対象部門のビジネスプラン・予算などを勘案したうえで、VaR（バリュー・アット・リスク）※1および各種ストレステスト※2による損失見積りが自己資本の範囲内に収まるように、それぞれ限度枠を設定しています。その他、ポジション、感応度などにも限度枠を設定しています。

当社グループのトレーディング業務を担当する部門において、自らの市場リスクを把握する目的でポジションや感応度の算出を行ないモニタリングを行なっている一方で、リスク管理部署でも市場リスクの状況をモニタリングし、設定された限度枠内であるかどうかを確認のうえ、経営陣に日次で報告しています。

※1. 特定のポジションを一定期間保有すると仮定した場合において、将来の価格変動により一定の確率の範囲内で統計的に予想される最大の損失額

※2. 過去の大幅なマーケット変動にもとづくシナリオや、仮想的なストレスイベントにもとづくシナリオにもとづき発生し得る、当社グループにとって重大な損失額を算出すること

## 大和証券グループ（連結） VaR（バリュー・アット・リスク）

### VaRの範囲と前提

- 対象：トレーディング勘定
- 信頼水準：片側99%、保有期間：1日
- 商品間の価格変動の相関を考慮

(十億円)

	19/6	19/9	19/12	20/3	20/6	20/9	20/12	21/3
VaR（月末）	1.33	1.42	0.94	1.22	0.99	1.21	1.20	1.18
四半期								
最大値	1.68	1.55	1.61	1.77	1.43	1.43	1.89	1.62
最小値	0.74	1.02	0.94	0.87	0.75	0.90	0.94	1.05
平均値	1.18	1.27	1.28	1.18	1.08	1.11	1.35	1.35
リスクファクター別（月末）								
株式	0.38	0.39	0.34	0.19	0.21	0.33	0.37	0.40
金利	1.16	1.35	1.21	1.12	1.25	0.97	1.16	1.22
為替	0.21	0.24	0.20	0.20	0.24	0.29	0.41	0.31
コモディティ	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

## ②信用リスク管理



信用リスクとは、金融取引の取引先や保有する金融商品の発行体のデフォルト、あるいは信用力の変化などにより損失を被るリスクです。当社グループのトレーディング業務における信用リスクには取引先リスクと発行体リスクがあります。

当社グループは、商品提供や資産運用・投資を行なうことに伴い、さまざまな商品・取引のエクスポージャーが特定の取引先グループに集中するリスクがあります。当該取引先グループの信用状況が悪化した場合、大幅な損失が発生する可能性があるため、一取引先グループに対するエクスポージャーの合計に対し限度額を設定し、定期的にモニタリングしています。

## 取引先リスク

当社グループが一取引先グループに対して許容できる与信相当額の上限を設定し、定期的にモニタリングしています。

## 発行体リスク

マーケットメイクにより保有する金融商品の発行体の信用リスクについてもリスク量をモニタリングしています。

### ③流動性リスク管理



流動性リスクとは、市場環境の変化、当社グループ各社の財務内容の悪化などにより資金繰りに支障をきたすリスク、あるいは通常よりも著しく高いコストでの資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスクです。

## 資金調達の基本方針

当社グループは、多くの資産および負債を用いる有価証券関連業務や、ハイブリッド型総合証券グループとしての新たな価値の提供に資する投融資を行なっています。環境が大きく変動した場合においても業務の継続に支障をきたすことのないよう、平時から安定的に資金を確保するよう努めると同時に、危機発生等により新規の資金調達および既存資金の再調達が困難となる場合も想定し、調達資金の償還期限および調達先の分散を図っています。

## 流動性管理指標を用いた流動性管理態勢

大和証券グループ本社は、当社グループに適用される規制上の連結流動性カバレッジ比率のほかに、独自の流動性管理指標を用いた流動性管理態勢を構築しています。

一定期間内に期日が到来する無担保調達資金および同期間にストレスが発生した場合の資金流出見込額に対しさまざまなストレスシナリオを想定したうえで、それらをカバーする流動性ポートフォリオが保持されていることを日次で確認しており、1年間無担保資金調達が行なえない場合でも業務の継続が可能となるように取り組んでいます。

## コンティンジェンシー・ファンディング・プラン

また、当社グループは、流動性リスクが顕在化した場合には金融機関の経営破綻に直結するおそれがあることを認識しており、グループが一体となって流動性危機時に適切に対応するため、実施すべき対応手段、役割・権限、手続き等を事前に定めたコンティンジェンシー・ファンディング・プランを策定しています。同プランは、信用力の低下等の内生的要因や金融市場の混乱等の外生的要因によるストレスの逼迫度に応じた報告体制や資金調達手段の確保などの方針を定めるものです。これにより当社グループは機動的に流動性を確保する態勢を整備しています。

## ④オペレーショナルリスク管理



オペレーショナルリスクとは、内部プロセス・人・システムが不適切であること、もしくは機能しないこと、または外生的事象が生起することから生じる損失に係るリスクです。

## 主なオペレーショナルリスクの定義

種類	定義
事務リスク	役職員が正確な事務を怠る、あるいは事故・不正等を起こすことにより損失を被るリスク
システムリスク	コンピュータシステムのダウンまたは誤作動、システムの不備などに伴い、損失を被るリスク、さらにコンピュータが不正に使用されることにより損失を被るリスク
情報セキュリティリスク	情報資産に対する脅威の発現のために、情報セキュリティ（機密性、完全性、可用性の維持）が確保されないリスク
コンプライアンスリスク	役職員が企業倫理および法令諸規則等に従わないことにより損失を被るリスク、国内における顧客等との法的紛争により損失を被るリスク
リーガルリスク	不適切な契約締結、契約違反、海外店に係る顧客等との法的紛争により、損失を被るリスク
人的リスク	労務管理や職場の安全環境上の問題が発生することにより損失を被るリスク、必要な人的資源が確保されないリスク
有形資産リスク	自然災害や外部要因または役職員の過失などの結果、有形資産の毀損等により損失を被るリスク

当社グループでは、オペレーショナルリスクを上表7つに分類し、各リスクを所管する部署を定めて管理しています。業務の高度化・多様化、システム化の進展などに伴いさまざまなリスクが生じており、オペレーショナルリスク管理の重要性は年々高まっています。

当社グループの主要なグループ各社では、大和証券グループ本社のオペレーショナルリスク管理に関する規程にもとづき、RCSA（リスク・コントロール・セルフアセスメント）を実施するなど、適切なオペレーショナルリスク管理を行なっています。加えて、権限の厳正化、人為的ミス削減のための事務処理の機械化、業務マニュアルの整備などの必要な対策を講じており、グループ各社の事業特性に応じたオペレーショナルリスクの削減に努めています。

※ RCSA

所定のリスク評価シートを用いて、オペレーショナルリスクの特定・把握・評価を行ない、発生頻度、影響度からリスクを分析し、リスク軽減策などの有効性を評価、検証することです。

## ⑤モデルリスク管理



モデルリスクとは、モデルの開発、実装における誤り、又はモデルの誤用に起因して、直接的間接的損失を被るリスクです。実効性のあるモデルリスク管理を実施するため、モデル関係者の役割及び責任を明確化し、モデルのライフサイクル全般に対して組織的に管理する体制を整備しております。具体的にはモデルの使用開始前・変更時の管理としてモデル検証と承認プロセスの整備し、使用期間中の管理として、モニタリング、定期検証を実施しています。

## ⑥投資リスク管理



投資リスクとは、投資先の業績や信用状態の悪化、市場環境の変化等により、当社が行なう投資の価値が毀損する、あるいは追加の資金拠出が必要となるリスクや、投資から得られる収益が期待を下回るリスクであり、ポートフォリオレベルおよび個別案件レベルで管理を行なっています。

ポートフォリオレベルについては、投資集中状況を適切に管理するために、業種別等のグループ横断的な限度額を設定し、定期的にモニタリングしています。個別案件レベルについては、一定基準に基づいて、投資実行前のリスクを検証するとともに、投資実行後のリスクの状況についても継続的にモニタリングしています。

## ⑦レピュテーションリスク管理



レピュテーションリスクとは、当社グループに関する風評や、誤った情報などにより当社グループの信用・評判・評価が低下し、不測の損失ならびに当社グループの取引先の動向への悪影響などが生じるリスクです。さまざまな事象に起因するため、その管理手法は必ずしも一律のものではありません。

当社グループでは、特に情報管理と情報提供の観点からディスクロージャー・ポリシーにもとづく各種規程を整備し、大和証券グループ本社にディスクロージャー委員会を設置しています。

当社グループ各社においては、ディスクロージャー委員会にレピュテーションリスクの発生が想定される情報を報告することが義務付けられており、大和証券グループ本社での情報の把握、一元管理と、同委員会決定によるタイムリーで正確な情報発信を行なっています。

また、当該リスクが発生した場合には、当社グループへの影響を最小限にとどめるため、レピュテーションリスクにかかる問題・事象の状況把握に努め、誤りや不正確な情報については的確に是正し、誹謗中傷などに対しては、適切な対処を講じるなど、リスクの未然防止および極小化を図る広報・IR活動体制をとっています。

## ⑧会計・税務リスク管理



会計・税務リスクとは、会計または税務における基準・法令諸規則等に照らし適正な会計処理・開示、または適正な税務申告・納付が行われないリスク、およびそれらに伴い損失を被るリスクです。

当社グループでは、財務報告に係る内部統制に関する基本規程に則り、財務報告に係る内部統制の整備および運用ならびに改善を図ることで会計リスクの削減に努めています。

また、主要なグループ会社に対して税務リスク管理として報告が必要な事項を通知し、適時に受領することで、当社グループ全体の税務リスク管理態勢およびリスク状況を適切に把握し、税務リスクを削減することに努めています。

## タックスポリシー

大和証券グループでは、税務コーポレートガバナンスを向上させるために、税務の行動規範、判断基準となる「大和証券グループタックスポリシー」を制定しています。

### 大和証券グループタックスポリシー

1. 大和証券グループは、法令遵守を徹底し、高い倫理観を持った適正な納税を行うことにより、社会の持続的発展に貢献します。
2. 大和証券グループは、適切かつ公正なタックスプランニングにより、健全な利益を確保し、株主に報います。
3. 国境を越えるグループ間取引については、移転価格税制に基づき、説明責任を十分に果たせる、適正な価格設定を行います。
4. CFO、財務担当役員、及び財務部長は、税務コーポレートガバナンスの浸透・徹底を図るため、適宜、各社及び各部に対する指導・助言を行なっています。

## 事業継続計画（BCP）

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、BCP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
  - 個人向け国債
  - 普通預金

## 地域ごとに異なる災害リスクへの対策

大和証券は全国に拠点がありますが、地域ごとに災害リスクが異なるため、営業店ごとの防災計画を策定し、防災備蓄品の配備にも反映させています。また、各地域の自治体が出しているハザードマップを各支店に送るほか、イントラネットでも閲覧できるようにしています。

## IT戦略・システムリスク管理

大和証券グループは、中期経営計画“Passion for the Best” 2023の基本方針の一つとして「デジタルとリアルとのベストミックスの追求」を掲げています。この基本方針に基づき、データを起点に人とデータ・デジタル技術それぞれの強みを融合させ、トップライン向上とビジネスの高度化・効率化を実現する「デジタル戦略」を推進しています。

## IT組織・体制

当社グループは、大和証券グループ本社に「グループIT戦略会議」（執行役会の分科会）、大和証券に「IT戦略会議」（経営会議の分科会）をそれぞれ設置し、経営戦略とIT戦略の一体化、IT投資に係る意思決定の迅速化ならびにIT投資効率の向上等を図るための審議決定を行なっています。

変化が目まぐるしく予測困難なビジネス環境においては、お客様と接する現場の社員みずからがデータとデジタル技術を駆使してお客様の体験（CX：Customer eXperience）の向上に取り組むこと、社員の体験（EX：Employee eXperience）も高めて社員一人ひとりがCX向上に注力できるようにすることが重要と考えられます。当社グループは、ビジネスモデル変革とグループ全体最適を高次元で両立するべく、「デジタル人材育成」、「デジタルCoE※新設」など“ダイワならではの”デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進体制の構築、強化を進めています。

※ データやデジタル技術に関する知見・ノウハウを提供し、ビジネス部門をサポートする組織。CoEはCenter of Excellenceの略

## IT投資の状況

当社グループは、お客様本位の営業体制の構築やお客様ニーズを捉えた商品・サービスの提供、付加価値の高い業務に従事するための既存業務の効率化とビジネス革新・業務プロセス改革を目指すデジタル・トランスフォーメーションの推進、事業継続に不可欠なインフラ基盤の整備や法制度への対応、リスク管理体制の強化などを目的とするIT投資を実行しています。2020年度は大和証券株式会社が提供する「資産運用プランニング※1」、「投信フレックスプラン※2」および「制度商品WEBサービス※3」の導入に向けて取り組みました。また、モバイル型業務端末を活用して、お客様のお手続きに関する一連のプロセスのデジタル化に取り組むとともに、サイバーセキュリティ対策やコンプライアンス強化などのリスク管理高度化に取り組みました。

※1 世界のウェルス・マネジメント分野で高い評価と実績を持つMSCI Inc.が提供するポートフォリオ・リスク分析ソリューションサービス「WealthBench」をカスタマイズしたもの。「WealthBench」を活用して個人のお客様に提供するのは大和証券が初めて

※2 投資信託の購入時手数料を無料とし、評価額に応じた手数料とする新プラン

※3 株式報酬制度や株式などを利用した福利厚生制度（持株会・職場つみたてNISA・企業型確定拠出年金など）をインターネットで管理するサービス

## システムリスク管理

当社グループは、社内外に起因するさまざまな脅威やリスクから情報資産を保護し、お客様に高品質なサービスを安定的に提供するため、システムリスク管理態勢の維持・強化に取り組んでいます。なかでも、サイバーセキュリティはグループ経営上の重要課題であると認識し、グループ横断の専門組織（Daiwa-CSIRT※）を中心に外部機関とも連携しながら日々巧妙化するサイバー攻撃に対する防御・レジリエンスの高度化に取り組んでいます。

テレワークの普及やクラウドサービス活用の本格化、提携先など外部企業とのシステム連携の進展に伴い、情報資産の所在やアクセス経路が多様化していることから、現中期経営計画期間においては社内ネットワークとインターネットの境界を防御する従来型の対策を見直し、あらゆるアクセスに対して正当性を確認する「ゼロトラスト型」セキュリティ基盤の構築を進めています。

※ サイバーセキュリティ管理組織。CSIRT（シーサート）はComputer Security Incident Response Teamの略

## 人権教育・啓発

大和証券グループは、企業理念で「高い倫理観を持って社会の持続的発展に貢献する」と明記しており、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。

そのため、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ISO26000、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、人権教育・啓発推進法を尊重し、国連グローバル・コンパクトに加盟しています。

### 人権・同和問題への取り組みの基本方針

1. 大和証券グループは、その影響の及ぼす範囲内で、国際的に宣言されている人権の擁護を支持・尊重し、人権の侵害に加担しない。
2. 大和証券グループ社員に対し、人権・同和問題に関する正しい知識の教育・啓発活動を行う。
3. また、同時に人権・同和問題を他人事ではなく自らの問題として捉え、他人の心の痛みに共鳴できる感性を醸成する。
4. 人を大切にして公正な職場環境を維持し、人種、出身、性別、性的指向、性自認などを理由とした差別や人権侵害を行わない。
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。

人権啓発推進委員会  
2016年8月12日改定

## 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、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。

また、1998年から、東京に本社を置く企業を中心に123社（従業員約150万人、2021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。

#### 人権啓発推進委員会の構成

**委員長:** 大和証券グループ本社人事担当役員  
**副委員長:** 人事部長  
**委員:** 広報部長、総務部長、コンプライアンス統括部長等5名

## 2020年度の取組み



2020年度は、入社式直後に実施する新入社員向け研修、若手社員向け研修（アネックス教育）、部長・副部長・次長・上席課長代理・課長代理昇格者を対象とした研修において、人権研修を行ないました。いずれの研修も人権啓発推進委員会事務局が担当しています。

また、2015年度よりLGBTについての研修も実施しています。グループのコンプライアンス部門や人事部門に対し実施するとともに、毎年新人研修でも取り上げています。

加えて、昇格者研修においてもより一層の理解を深める機会とし、これまでの参加者累計は延べ6,154名となりました。

全役職員に対しては、人権を多面的に考察する「人権啓発研修会」を開催しました。

お互いの「違い」を理解する段階から、積極的に「違い」を新しい価値に転換する時代へという変化を背景に、「職場のコミュニケーションのヒント」をテーマにした『「違い」を「力」にするために』を教材として、ビデオ研修と話し合い学習会を実施しました。

また、2020年10月～11月の間で、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、社員だけではなく、その家族にも広げ、優秀作品を社内報で紹介しました。

## 社員に対する人権教育 2020年度

対象者	新入社員 311名
内容	人権に関する基礎知識当社グループの人権尊重の基本理念の理解・認識の修得
対象者	昇格者 1,008名
内容	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

## サプライチェーン・マネジメント

### サプライチェーンにおけるESG課題への対応

大和証券グループのサプライチェーンにおけるESG課題への対応については、機器やサービスのサプライヤーを含む重要な取引先について、各企業の開示資料、報道およびインターネットにおける風評等を定期的に確認しており、問題を把握したときには改善を促す等の対応を取ることにしています。

特に環境面では、「グリーン調達についての考え方」において、サプライヤーの皆様へ当社グループの「環境ビジョン・環境理念・環境基本方針」やSDGs推進体制、サプライチェーン・マネジメントの趣旨をご理解頂けるようお願いしています。

#### > 「グリーン調達についての考え方」

また、当社グループが事業活動を行なう各国・地域において、どのようなESG課題があるのか、国内外の公的機関の提供する情報や外部団体との情報交換等を通じて把握し、重要性の高いものについては適切な対応を検討することになっています。なお、新規投融資における環境・社会リスクの管理体制を強化するため、2021年6月に「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」を策定しました。環境や社会に対して多大な負の影響を与える可能性がある事業については、ESGデュー・デリジェンスを実施し投融資の可否を判断します。

#### > 「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」

新規公開会社の引受案件においては、日本証券業協会の有価証券の引受け等に関する規則に定められた項目に沿って引受審査を実施していますが、その際にはESGの観点も視野に入れ、業績や財務面だけでなく、発行体のビジネスモデル、社会的な評価、法令順守の状況、コンプライアンス体制やコーポレート・ガバナンスの整備状況、予定される資金用途等についても、重点項目として取り扱っています。これらの項目については、実査や面談等を実施するなどして、より綿密な審査を行ない、発行体に改善をご提案することもあります。そのうえで重要な懸念点がある場合には、CRO（最高リスク管理責任者）に報告する体制を取っています。

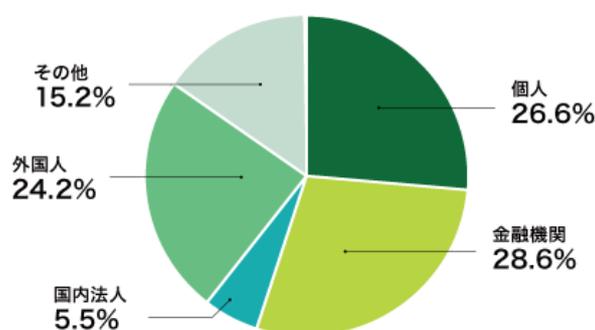
## 株主・投資家の皆様とのかかわり

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。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

### 所有者別分布状況(2021年3月末現在)

発行済み株式総数: 1,699,378千株



(注1) 株式数は千株未満を切捨てています。

(注2) 株式数比率は小数第2位を四捨五入しています。

(注3) 「その他」には、政府・地方公共団体、証券会社、自己名義株式が含まれます。

## 資本政策

当社グループでは、「健全な利益の確保を通じた持続的成長」の実現に向けて、強固な財務基盤を土台に、「効率的な資本管理」「企業価値向上に資する成長投資」「積極的な株主還元」のバランスを図り、資本効率を重視した循環的拡大を目指します。

### 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回を基本としており、連結業績を反映して半期ごとに配当性向50%以上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、自己株式の取得等も含めてより積極的に株主の皆様への利益還元を行なう方針です。

## 株主還元

2018年度に、目標とする配当性向水準を「50%以上」へ引き上げました。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、自己株式の取得等も含めて、より積極的に株主への利益還元を行なう方針です。なお、2020年度の通期配当性向は50.6%となりました。

＞ 配当金について

### 2020年度の自己株式の取得枠の設定について

取得期間	2021年5月19日～2022年3月24日
取得株式総数	4,500万株（上限） （発行済株式総数（自己株式を除く）に対する割合：2.95%）
取得価額総額	300億円（上限）

※2021年4月28日、2020年第4四半期決算発表と同日に発表しました

## フェア・ディスクロージャー

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。

証券業に携わる企業として、ほかの上場企業の手本となるよう、フェア・ディスクロージャー・ルールに則った公正な情報開示を目指し、財務情報に加え、財務的な数値に短期的には表われない社会的・環境的側面の非財務情報についての開示も強化していきます。

＞ ディスクロージャー・ポリシー

## 株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

株主の皆様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、毎年多くの方々にご参加いただいています。2021年6月の株主総会では新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、株主総会当日のご来場をお控えいただくことを推奨する一方で、会場にご来場されない株主の皆様もインターネットでご視聴頂くことを可能としました。また、コミュニケーション機会を増やすため、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、経営戦略説明会や国内外の機関投資家・アナリスト等との1on1ミーティングの実施、国内外での大和インベストメント・コンファレンスへの参加など、さまざまなIR活動を実施しています。

2020年2月以降順次、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から会場での説明会や対面での1on1ミーティングを自粛しましたが、ウェブサイトや電話などの代替手段での対話を積極的に実施し、株主の皆様とのコミュニケーションの継続を図っています。

そのほかIRサイトでの情報開示の充実、統合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。株主の皆様からいただいたご意見やご質問は、CEOを含む経営陣への週次報告に加え、取締役会でも報告しています。

## 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、事業活動に役立てていきます。

### 2020年9月末株主優待時のアンケート質問項目

- 当社株式を最初に保有した時期
- 当社株式を取得した理由（複数回答可）
- 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）
- 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 ↑

当社は、株主の皆様への日頃の感謝の気持ちを込めて、10年以上にわたり、株主優待を実施しています。2008年3月末の優待からはカタログ制度を導入し、3月末と9月末の年2回の株主優待時に、名産品や寄付、『会社四季報』等30品からからお選びいただくことができます。

2017年9月末の優待から、ウェブサイトで優待品をお申し込みいただいた場合、1件につき20円を、公益財団法人パブリックリソース財団に設立した「大和証券グループ 輝く未来へ こども応援基金」に寄付し、子どもの貧困問題に取り組むNPO法人を通じて、子どもの環境改善や貧困の連鎖を防止する活動を支援しています。

また、2019年3月末優待から、寄付先の団体のひとつとして、認定NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむへの寄付選択も可能となりました。

新入学お祝い金を、小学校・中学校・高校・大学等に入学するひとり親家庭の子どもたちに贈る事業へ活用されます。

2019年9月末以降、グループ会社との連携による優待を順次拡大しており、グッドタイムリビングの運営する有料老人ホーム「グッドタイムリビング」および高齢者向け賃貸住宅「プラテシア」の入居時費用割引、大和証券ホテル・プライベート投資法人が保有するホテルの宿泊優待、大和PIパートナーズが出資するホテル、ゴルフ場の割引・優待を追加し、当社グループがかかわる施設での、さまざまな優待機会を設けています。

▶ 株主優待の詳細はこちら

## 2020年度の取組み ↑

### さまざまなステークホルダーとの対話

2020年度の機関投資家・アナリストとの面談実施件数は186件となりました。新型コロナウイルス感染症の影響で対面での面談が制限される中、すべて電話またはオンラインで面談を実施し、引き続き、当社グループの企業価値向上に資する積極的な情報発信を行ないました。決算発表や経営戦略説明会、統合報告書、ビジネスレポート等を通じて、中期経営計画の進捗や経営方針に関する説明等、効率的・効果的な情報発信を行ないました。国内外の機関投資家に対しては、投資家ごとに効果的なIR活動を実施し、トップマネジメントによる海外機関投資家との電話会議も実施しました。ESGに関する対話・エンゲージメントについては、2018年12月には機関投資家・アナリスト向けに社外取締役が登壇するESGミーティングを開催しました。2019年度・2020年度は1on1のESG面談を実施し、マテリアリティ（経営の重要課題）、TCFDへの対応状況、NPS、取締役会の実効性、政策保有株式、取締役の報酬制度などの、さまざまなESGトピックスについて機関投資家との意見交換を行ないました。

また、個人投資家向け説明会にも注力し、CEOも登壇しました。新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から個人投資家向け会社説明会はすべてオンラインで実施した結果、昨年度よりも多くの方々にご参加・ご視聴いただくことができました。これらの説明会では、個人投資家の皆様との今後のコミュニケーションに活かすため、質疑応答やアンケートを実施し、さまざまなご意見をいただいています。

＞ IRイベント・説明会の詳細はこちら

## 2020年度のIR活動実績

機関投資家・アナリストとの面談件数 (すべて電話・オンラインで実施)	186件
うち、北米投資家とのIR活動	12件
うち、欧州投資家とのIR活動	20件
うち、アジア投資家とのIR活動	11件
個人投資家向け会社説明会開催回数 (すべてオンライン)	9回
個人投資家向け会社説明動画配信	2本
ライブ参加者＋オンデマンド動画視聴者数	約17,600名(昨年度 約9,200名)



2021年5月 経営戦略説明会のインターネット配信（中田執行役社長（CEO））

＞ 2021年5月 経営戦略説明会動画

＞ 個人投資家向け会社説明動画一覧はこちら

## 環境・社会関連ポリシーフレームワーク

大和証券グループでは、事業における環境・社会リスクの管理体制を強化するため、2021年6月に「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」（投融資方針）を策定しています。環境や社会に対して多大な負の影響を与える可能性がある事業に対してリスクを認識し、投融資先をはじめとするステークホルダーとのエンゲージメント等を通じて適切な対応を行なうことで、当社グループのサプライチェーン・マネジメントを強化するとともに、皆様と共に良い社会を創造していきたいと考えています。

※ 大和アセットマネジメント株式会社においては「ESG投資方針」として、大和リアル・エステート・アセット・マネジメント株式会社においては「ESGに関する方針」として、本枠組みとは別にポリシーを定めています。

### 大和証券グループ「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」

#### 1. はじめに

国内外において気候変動や人権問題等をはじめとする環境・社会への課題認識が一層高まる中、大和証券グループ（以下、「当社グループ」）は、総合証券グループとしての社会的使命とステークホルダーの皆様からの要請に応えるべく、サステナブルで豊か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、2012年に「環境ビジョン」を掲げ、同時に公表した「環境理念」および「環境基本方針」のもと、事業活動を通じた環境課題の解決と継続的な環境負荷の低減に取り組んできました。さらに2021年5月には、SDGsの実現を中核に据えた経営ビジョン“2030Vision”を策定し、脱炭素社会への移行の促進とレジリエントな社会の実現に向けて積極的に取り組む姿勢を明確にしています。

こうした中、当社グループは、地球環境/生物多様性の保全や人権の保護など、環境・社会リスクの管理体制を強化するため、「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」（以下、「本フレームワーク」）を策定しました。環境や社会に対して多大な負の影響を与える可能性がある事業に対してリスクを認識し、エンゲージメント等を通じて適切な対応を行うことで、ステークホルダーの皆様と共に良い社会を創造していきたいと考えています。

なお、当社グループは、カーボンニュートラルの実現に繋がるイノベーションや技術への取組みを積極的に支持し、その支援のために、トランジション・ファイナンスを含む多様な金融ソリューションの提供に注力してまいります。

#### 2. 本フレームワークに関するガバナンス

当社グループは、環境・社会に関するSDGsやESGの課題について、代表執行役社長（CEO）を委員長とするSDGs推進委員会にて議論を行っています。これらの議論の結果を取締役に適宜報告する、また重要な事項は取締役会の決議を経ることにより、取締役会による監督を行う体制を強化しています。本フレームワークは、SDGs推進委員会での議論を経て、取締役会にて承認されました。

本フレームワークは、運用状況や外部環境等の変化を踏まえながらより厳格な運用を目指し、定期的に見直しを行います。

#### 3. 適用対象となる商品・サービス

本フレームワークは、大和証券グループ本社およびその主要なグループ会社が実施する新規の投融資を対象とします。

#### 4. 適用対象となる事業

##### (1) 投融資を禁止する事業

- ・ ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業
- ・ ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業
- ・ ワシントン条約に違反する事業
- ・ 児童労働、強制労働など人権侵害に繋がる事業

## (2) 投融資の際に留意する事業

### ①先住民族の地域社会へ影響を与える事業

当該事業への投融資に際しては、先住民族の地域社会に対して文化的、社会的、経済的に深刻な被害を与えないか、またそれらに対する適切な対策が講じられているか等に留意し、環境・社会リスク評価を含むESGデュー・デリジェンス（以下、「ESGデュー・デリジェンス」）を実施の上、その判断に活用します。

### ②非自発的住民移転に繋がる土地収用を伴う事業

当該事業への投融資に際しては、住民が望まない移転を強いられるような土地収用が発生しないか、またそれらに対する適切な対策が講じられているか等に留意し、ESGデュー・デリジェンスを実施の上、その判断に活用します。

### ③石炭火力発電の新規建設事業

当該事業を資金用途とする投融資を禁止します。

### ④大量破壊兵器/非人道的兵器の製造事業

当該事業を資金用途とする投融資を禁止します。大量破壊兵器としては核兵器、化学兵器、生物兵器など、非人道的兵器としてはクラスター爆弾、対人地雷などが該当します。

### ⑤パーム油農園開発事業

当該事業への投融資に際しては、乱開発により野生生物の生息地が失われることで生物多様性の喪失に繋がっていないか、地元住民との土地紛争や児童労働、強制労働など人権侵害が起きていないか、またそれらに対する適切な対策が講じられているか等に留意し、ESGデュー・デリジェンスを実施の上、その判断に活用します。

なお、投融資を実施する場合、当該事業者に対しては、パーム油の国際的な認証制度であるRSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil：持続可能なパーム油のための円卓会議)の取得状況を確認し、未取得の場合には取得を推奨します。

### ⑥森林破壊を伴う事業

当該事業への投融資に際しては、生態系の破壊による環境への負の影響が生じないよう適切な対策が講じられているか、また違法な伐採が行われていないか等に留意し、ESGデュー・デリジェンスを実施の上、その判断に活用します。

なお、投融資を実施する場合、当該事業者に対しては、国際的な森林認証制度であるFSC (Forest Stewardship Council：森林管理協議会)の取得や、NDPE (No Deforestation, No Peat and No Exploitation：森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ)等の環境・人権方針の策定を推奨します。

### ⑦炭鉱採掘事業

当該事業への投融資に際しては、落盤事故、出水事故、ガス爆発や、違法労働等の人権侵害が発生しないよう、労働安全や衛生環境の確保に関して適切な対策が講じられているか、また、山頂除去採掘 (Mountain Top Removal) 方式となっていないか等に留意し、ESGデュー・デリジェンスを実施の上、その判断に活用します。

### ⑧大規模な水力発電の建設事業

当該事業への投融資に際しては、ダム建設に伴う環境や生態系の破壊および地域住民への負の影響に対して適切な対策が講じられているか等に留意し、ESGデュー・デリジェンスを実施の上、その判断に活用します。

### ⑨石油・ガス開発事業

当該事業への投融資に際しては、環境や生態系および地域社会への影響に対して適切な対策が講じられているか等に留意し、ESGデュー・デリジェンスを実施の上、その判断に活用します。

## 5. 評価のプロセス

上記事業への投融資に際しては、対象となる案件に対して初期的なESGデュー・デリジェンスを実施します。当該評価の結果、追加的な確認が必要と判断した場合には、強化ESGデュー・デリジェンスを実施し、投融資の可否を判断します。当該案件の実施が当社グループの企業価値を大きく毀損する可能性がある場合には、さらに経営陣による追加協議を行い、最終的な投融資の可否を判断します。

2021年6月23日

下記も合わせてご参照下さい。

- ＞ ステークホルダーコミュニケーション
- ＞ サプライチェーン・マネジメント

## ステークホルダーコミュニケーション

大和証券グループでは、企業としていかに社会課題を把握していくかも重要な課題であると考えています。

近年の経済・社会の急激な変化を踏まえ、社会課題も時代とともに変化していくことが想定されます。その変化する社会課題を把握し続ける手段の一つとして、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを重視します。お客様や株主、投資家、地域社会やNPOなどをはじめ、より幅広いステークホルダーとの積極的な対話を通じて把握した社会課題を、ビジネスで解決に導き、社会的価値と経済的価値の両立を追求していきます。

## ステークホルダーとのコミュニケーション方針

### ● 基本方針①

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。

### ● 基本方針②

お客様、株主・投資家の皆様、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。

### ● 基本方針③

その他のステークホルダーの把握のため、これまで接点のなかった外部機関・団体・個人等の皆様との積極的なコミュニケーションに努めます。



ステークホルダー		主な対話窓口	関連ページ
お客様	投資家	個人投資家、機関投資家、これから投資を考えている潜在投資家の方々のニーズに合った商品・サービスを提供し、お客様満足度の向上に努めます。	お客様への良質なサービスの提供
	発行体	株式や債券などを発行して資金を調達する企業や公共団体等へ、幅広い資金調達手法から最適な方法を提案し、計画策定から執行まで全面的にサポートします。	

ステークホルダー			主な対話窓口	関連ページ
社会	投資先	機関投資家として、投資先企業の皆様とのエンゲージメントを含む積極的なコミュニケーションに努めます。	アセットマネジメント部門 営業担当部門 各業務担当部門 広報部門 経営企画部SDGs推進室 大和証券ヘルス財団 大和証券福祉財団 大和日英基金 大和日緬基金	<a href="#">証券ビジネスの役割と社会的責任</a> <a href="#">サプライチェーン・マネジメント</a> <a href="#">文化・芸術への協賛活動</a> <a href="#">NPO等への支援</a> <a href="#">社会貢献活動の推進</a> <a href="#">経済金融教育</a> <a href="#">財団・基金を通じた取組み</a>
	取引先	すべてのビジネスパートナーと公正な関係を保ち、持続可能な社会の実現に向けて協働していきます。		
	政府	納税義務を果たすとともに、より良い社会の実現に向けて、政策提言などを行なっていきます。		
	NPO/NGO	経済・金融教育や被災からの復興支援などで協働し、積極的な対話を通じて社会課題解決の視点を経営戦略に反映します。		
	地域社会	大和証券グループの本支店や海外拠点の属する地域社会の一員として、地域に根ざした取組みを進めます。		
社員	社員と社員の家族	すべてのステークホルダーへの付加価値を生み出す社員が働きがいを実感でき、能力や意欲を発揮できる環境づくりを進めます。また、社員の家族も重要なステークホルダーです。	人事部門 広報部門 経営企画部SDGs推進室	<a href="#">社員とのコミュニケーション</a>
株主等	株主等 (※)	透明性の高い情報開示に努めるとともに、持続的な価値創造を通じて、株主等の皆様の期待に応えられるよう努めます。 (※) 大和証券グループが発行する債券の投資家を含みます。	経営企画部IR室	<a href="#">株主・投資家の皆様とのかわり</a>

## 当社グループが考える重要な社外イニシアティブ

当社グループでは国内外の社外イニシアティ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。

- [国連グローバル・コンパクト（2010年に大和証券グループ本社が署名）](#)
- [国連責任投資原則（PRI）（2006年5月に大和アセットマネジメントが署名）](#)
- [国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP-FI）（2018年5月に大和証券グループ本社が署名）](#)
- [気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）（2018年4月に大和証券グループ本社が支持表明）](#)
- [30% Club Japan（2019年5月に取締役会長および代表執行役社長がメンバーとして参画）](#)

＞ 詳しくは、イニシアティブへの参画ページへ

## 従業員の状況

### 大和証券グループ（連結）

#### 社員数

(単位：人)

		2020年3月末			2021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	8,025	42	-	7,819	40	-
	（うち総合職）※2	7,499	-	-	7,291	-	-
	（うち管理職）	4,177	-	-	4,132	-	-
	女性	5,347	38	-	5,292	32	-
	（うち総合職）※2	3,741	-	-	3,843	-	-
	（うち管理職）	562	-	-	654	-	-
	国内計	13,372	80	535	13,111	72	357
海外	1,868	-	112	1,913	-	33	
総計	15,240	80	635	15,024	72	390	

※1. ファイナンシャル・アドバイザー

※2. 広域エリア総合職（一定期間内での転居を伴う異動が可能な地域限定型の総合職）、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

## 新卒採用数

大和証券グループは、男女の区別なく優秀な人材を採用しています。

2025年度までの各年度において、安定的に女性採用比率を50%とすることを目標として採用活動を行なっています。

		2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月
総合職・エリア 総合職等	男性	345	289	337	244	164
	女性	333	289	340	216	155
	女性比率	49.1%	50.0%	50.2%	46.9%	48.6%

※ 対象は、グループ8社：大和証券グループ本社、大和証券、大和アセットマネジメント、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（現 三井住友 DS アセットマネジメント）、大和証券ビジネスセンター、大和企業投資。2019年4月からは大和住銀投信投資顧問を除くグループ7社。2021年4月はグループ4社：大和証券、大和証券アセットマネジメント、大和総研、大和証券ビジネスセンター。

## 大和証券（単体）

### 社員数

（単位：人）

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
国内	男性	5,128	5,216	5,204	5,144	5,018
	女性	3,657	3,824	3,975	4,032	3,936
	計	8,785	9,040	9,179	9,176	8,954

### 新卒採用数

	2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月
男性	275	219	262	169	121
女性	290	229	263	142	102
女性比率	51.3%	51.1%	50.1%	45.7%	45.7%

※ 対象は、総合職・エリア総合職

## 平均年齢

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
平均年齢（全体）	38.0歳	38.0歳	38.3歳	38.4歳	38.9歳
平均年齢（男性）	39.6歳	39.6歳	39.8歳	39.7歳	40.2歳
平均年齢（女性）	35.7歳	35.7歳	36.2歳	36.6歳	37.2歳

※ 対象は大和証券

## 平均勤続年数

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
平均勤続年数（全体）	13.6年	13.7年	13.8年	13.9年	14.4年
平均勤続年数（男性）	15.2年	15.3年	15.4年	15.5年	15.9年
平均勤続年数（女性）	11.4年	11.4年	11.5年	11.8年	12.4年

※ 対象は大和証券

## 労働時間と有給休暇取得率

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
年間所定労働時間（時間）	1837.5	1837.5	1830	1807.5	1837.5
月平均所定外労働時間（時間）※1	23.5	23.2	22.8	21.7	21.2
有給休暇取得率（平均取得日数）	66% (14.0日)	68% (14.2日)	68% (14.3日)	72% (16.0日)	72% (15.9日)

※ 対象は大和証券

※1. 従業員組合加入者の数値

## 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。また、多様な個性が活躍できる環境の整備に注力しています。

就職活動をしている方の事情に応じて柔軟に対応するため、通年での採用を行なうとともに、4月以降も入社できる体制としています。グローバルネットワークの構築・アライアンス戦略を強化するにあたり、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。

なお、当社グループでは、社員との交流を通じ、リアルな証券ビジネスを学んでいただく機会として、インターンシップも実施しています。

### 公正な採用選考について

当社グループでは、公正な採用を実施するため、3つの基本原則からなる以下のガイドラインを策定し、公表しています。また、採用選考に関わる社員に対しては、研修を実施し、「公正な採用選考について」のガイドラインを周知徹底しています。

#### 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なっています。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。

2021年度新入社員数	319名（グループ4社※）
-------------	---------------

※ 大和証券、大和アセットマネジメント、大和総研、大和証券ビジネスセンター

＞ 2020年度新入社員数についてはこちら [📄](#)

## ダイバーシティ & インクルージョン

### ダイバーシティ & インクルージョン

大和証券グループでは、特に注力すべき重点分野の一つとして「ダイバーシティ & インクルージョン」を掲げており、「付加価値を提供できる人材の育成」「多様な個性を認め合い、誰もが活躍できる組織の構築」に取り組んでいます。

「ダイバーシティ & インクルージョン」への取組みを加速するため、「ワーク・ライフ・バランス委員会」および「SDGs推進委員会」を設置し、定期的に議論を行なっています。

「ワーク・ライフ・バランス委員会」は、2017年より取締役会長 日比野隆司・代表執行役社長 中田誠司を共同委員長として設置しています。役員や部室店長から若手社員までさまざまな役職・部門の職員がアドバイザーとして参加し、女性活躍推進に関する目標への取組み状況や、仕事と育児・介護の両立支援などの状況を含めた各種施策について議論、検証を行なっています。

「SDGs推進委員会」は、2018年度より代表執行役社長 中田誠司を委員長としSDGs推進に関するグループ方針を議論する場として設置しています。社外有識者に常時ご参加いただき、有識者ならではの経験や知見を活かした検討を実施しています。

### 女性活躍の推進

大和証券グループは、男女問わず優秀な人材を積極的に登用しています。キャリアに関する相談窓口を社内のワーク・ライフ・バランス推進サイトに設置し、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応じるほか、活躍している女性社員を社内報で紹介するなど、女性マネジメント層のさらなる拡大を図っています。

また、2015年には、内閣府男女共同参画局が主導する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に、取締役会長が賛同を表明しています。

女性活躍の推進は、[ワーク・ライフ・バランス](#)もご覧ください。

当社グループの女性社員が、日本経済新聞社による「日経ウーマノミクス・プロジェクト」にて紹介されました。ぜひご覧ください。

- > WOMENOMICS STORY 大和証券グループ Vol.3 賀 贏 「多様な『私』が作り出す、未来志向のリーダーシップ」については [こちら](#) □
- > WOMENOMICS STORY 大和証券グループ Vol.2 小田 舞香 「粘り強く挑み続けるお客様の人生に寄り添うために」については [こちら](#) □
- > WOMENOMICS STORY 大和証券グループ Vol.1 猪股 彩香 「私の感性とフットワークでつかむ企業と投資家つなぐ光る情報」については [こちら](#) □

## 女性活躍推進等に関する目標

当社グループでは、取締役に占める女性の比率を2030年までに30%以上にすることを目指し、大和証券では、2025年度までの目標を設定しました。これにより、多様な価値観を持つ人材が能力を最大限発揮できる環境整備をさらに加速していきます。

### 2025年度までの目標（大和証券）

- 「女性管理職比率」について、2020年代に30%とすることを目標に、25%以上とする
- 引き続き、男女の区別なく優秀な人材を採用し、「新卒採用における女性採用比率」を各年度において、安定的に50%とする
- 様々なスキル・専門知識向上を目的とした研修における「受講者に占める女性比率」を50%とする
- 「男性の育児休職取得率」を引き続き100%とすると共に、取得日数を14日以上とする

### 女性社員のキャリアアップ支援

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ったことから、近年、職制転向制度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、総合職・エリア総合職への職制転向者はこれまでに1,500名を超えています。同様に、2015年に対象者を拡充した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、管理職前の女性社員が2005年の1,093名から2021年6月末には2,109名と大幅に増加するなど、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。

また、2014年度からは、女性向けキャリア支援研修（Daiwa Woman's Forum）、2018年からは女性管理職を対象とした研修（Daiwa Woman's Management Forum）を開始し、女性社員同士のネットワーク構築にも寄与しています。

#### 管理職前の女性社員の推移



### 女性役員・女性管理職の登用

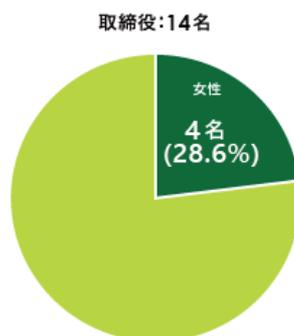
女性役員は大和証券グループ本社の取締役・執行役の4名を含め、グループ全体では取締役・執行役・執行役員として12名を登用しています。女性管理職数は年々増加し、2020年6月末現在ではグループで666名となっており、女性管理職比率はグループで2004年度末の2.2%から2020年6月末は13.2%（大和証券では2.3%から15.9%）まで上昇しています。

## 30% Club Japanのメンバーとして参画



大和証券グループ本社は、2019年5月に日本で発足した30% Club Japan活動に賛同し、取締役会長と代表執行役社長がメンバーとして参画しています。30% Club Japanでは、TOPIX100の取締役会に占める女性割合を2030年に30%にすることを目標に掲げ、日本企業のトップ層に占める女性割合を向上させていくことを目指しています。また、当社取締役会長の日比野隆司がSteering Committeeとして参画しています。日本の金融界を牽引する女性リーダーの輩出に向けて、取組みを加速していきます。

## 取締役会に占める女性役員



## ベテラン層の活躍支援

今後社員のキャリアはますます長期化するなかで、経験豊富なベテラン社員が時代に応じた新たなスキルを身につけ、活躍し続けるための環境を整備することで、企業の持続的な成長につなげたいと考えています。

45歳以上の社員を対象とした研修プログラムを大幅に拡充するとともに、プロフェッショナルとしてさらに自己研鑽をつみ、一定のスキル向上を実現している社員を処遇面で優遇する「ライセンス認定制度」を導入しています。導入後、45歳以上の人員の約6割にあたる1,900名が、26,000講座を超えるプログラムを受講しています。

また、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。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。2017年度に雇用上限年齢を廃止し、年齢にかかわらず勤務できるようになりました。また、上席アドバイザー以外についても、一定の基準を満たす場合は最長70歳まで継続雇用が可能となっています。

さらに、職員の最上位の職位として理事制度を設けており、卓越した専門性・知見を有し、顕著な実績をあげているベテラン人材の人事制度を拡充しています。また、仕事と介護の両立も支援し、将来の生活に不安を感じることなく活き活きと活躍し続けられる環境を整備しています。

また、入社20年目・30年目の当社グループの発展に多大な貢献をされてきた社員に、自身のリフレッシュはもとより、日頃の社員の活躍を支えてくださっている親や配偶者等、周囲の方々と一緒に過ごしてもらえるように「勤続感謝休暇」を導入しています。

## 障がい者の採用

2019年度現在、200名超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。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おり、2018年からはより一層活躍できるよう「Daiwa LEAP Plan」を導入しました。

「Daiwa LEAP Plan」は、通院のための休暇制度、就業サポート費用の補助、障がいに応じたサポートツールの導入等包括的な支援により、それぞれの事情に配慮しながらその能力を引き出し、働きやすい環境を整備するための施策です。

採用においては、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。

さらに、当社グループは一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム（ACE）にメンバーとして参画しています。ACEは「企業の成長に資する障がい者モデルの確立と、企業の求める人材の社会に対する発信」を目的として設立され、2020年10月時点で大手企業を中心に37社が加入しています。人事担当者や障害のある社員向けセミナー、ワークショップ開催、教育冊子発行などを通じ、当事者への啓発活動、ロールモデルの輩出、経営者や社会への提言を実施しています。2020年のACEアワード「環境づくり部門」において、当社グループの「Daiwa LEAP Plan」の取組みが「特別賞」を受賞しました。

### 障がい者雇用率

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
2.10%	2.33%	2.57%	2.58%

## LGBTに関する理解の促進

LGBTへの理解を深める機会として、新人社員や若手社員向け研修、昇格者研修において、LGBTのテーマを取り上げており、研修参加者は累計で約5,000名となっています。

また、全社員を対象として、各部室店でビデオ研修および話し合い学習を行なう「人権啓発研修会」を毎年必ず実施しており、その中でLGBTをテーマとし理解促進を図っています。さらに、グループのコンプライアンス部門・人事部門については、「NPO法人 虹色ダイバーシティ」による研修を実施し、基礎知識や他社事例等について理解を深めることにより、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。性別を移行する社員には休暇取得を認めたり、周囲の社員等への理解が進むよう人事部がサポートしたりしています。

## 人権・同和問題への取組み

当社グループは、企業理念で「高い倫理観を持って社会の持続的発展に貢献する」と明記するとともに、「人権・同和問題への取組みの基本方針」を策定しています。

＞ 「人権・同和問題への取組みの基本方針」の内容は、人権教育・啓発をご覧ください。

## 人材育成とスキルアップ

### 人材育成の考え方・方向性

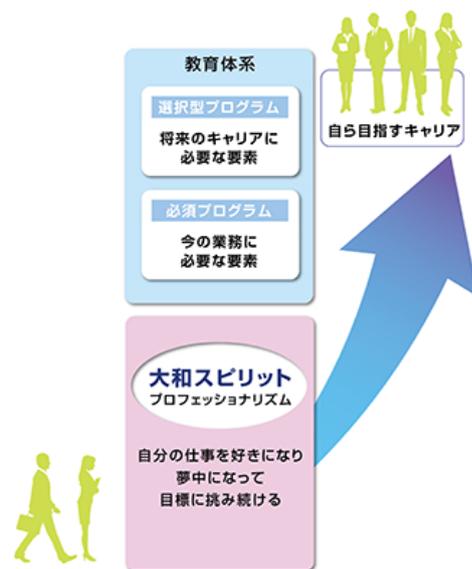
大和証券グループの競争力の源泉は「人材」です。求める人材像を「クオリティNo.1の誠実さと専門能力により付加価値の高いソリューションを提供できる人材、常に新しいものを見出し、より高い目標に向かって強いマインドを持ってチャレンジできる人材」と定義し、育成に注力しています。

特に、社会人として、また大和証券グループ社員としてスタートを切る入社時からの基礎教育が最重要と位置づけ、研修プログラムを充実させています。さまざまなカリキュラムを通して、ナレッジ・テクニック・マインドを磨き上げ、クオリティNo.1を目指し、プロフェッショナル人材を早期に育成する体制をとっています。

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、定期的に全社員を対象とした情報セキュリティ・コンプライアンス研修を実施しています。また、お客様や社会からの信頼に応えていくために、コンプライアンスを絶対を守る意識を強く持つことはもちろん、倫理観を持ち社会通念に照らして判断することが重要と考え、入社5年目までの若手社員については、上席者を交えて、ケーススタディを用いたディスカッションを毎月実施しています。

### 教育・研修制度

当社グループは、自分の仕事を好きになり、高い目標に挑み続ける真のプロフェッショナル集団を目指しています。社員は、今の業務に必要な要素を身につけるのはもちろんのこと、自身が将来目指すキャリアに向けて不断の努力を積み重ねていきます。「必須プログラム」を業務として明確に位置づけ取り組む一方で、自身の将来のために必要な「選択型プログラム」を充実させることで、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成の実現を後押しする教育体制となっています。また、デジタル技術を活用し当社のビジネスを変革できる人材を育成するための体系的な制度である「デジタルITマスター認定制度」を2019年に導入するなど、ビジネス環境・事業戦略に沿って制度を整備するとともに、グループの数値目標（KPI）としてデジタルIT人材数200名以上を掲げて育成に取り組んでいます。



大和証券グループにおける教育体系

## 2020年度の研修実績

スキル研修実施回数	28講座・49回実施
参加者数	4,966名
参加者数累計（2007年度～2020年度）	22,819名
教育投資にかかわる費用	18億円
従業員1人あたりの費用	14万円

若手研修 ^

入社後2年間をプロフェッショナルとなるための基礎教育期間と位置づけ、習得すべき項目や水準を設定し、年次別研修、OJT、eラーニング、資格取得支援を有機的に組み合わせた「ダイワベーシックプログラム」を実施しています。入社3～5年目の社員においては、クオリティNo.1に向けて、ナレッジ・テクニク・マインドを向上させる教育プログラムである「Q-Road」を実施しており、ゴールを高いレベルで明示し、社員の成長をさらに促進していく内容としています。

スキル研修 ^

社員自身が強化したいと考えるスキル・テクニクの向上を目的に、さまざまなスキル・専門知識の習得機会として、スキル研修を年2回実施しています。自身の都合に合わせて受講できるeラーニング、講師と双方向で学ぶことができるオンライン講義を合わせて30種類程度用意し、社員の自己研鑽意欲により応えることができる体制を整備しています。例えば、現役の税理士による「相続・事業承継マスター」という講座では、法律や制度の基礎知識を学んだうえで、ケーススタディを通じてアウトプットを行なうことで実践的なスキル習得を目指します。受講者からはお客様の課題・ニーズの把握やそれを解決するソリューションの提供に大いに役立ったとの声が多数あり、クオリティの高いソリューションビジネスを実行するためのスキル・専門知識の習得につながっています。他にも、コーチングやデジタルリテラシー等、所属部署や職務に限らず、社員の目指すキャリアに応じて選択できるよう幅広い研修を取り揃えています。

ベテラン層向け研修 ^

45歳以上を対象に、継続的なスキル向上を目的とした研修プログラム「ASP（Advanced Skill-building Program）」を実施しています。あわせて当社の事業戦略で今後必要となる部門において求められるスキルの向上に取り組み、当該部門において活躍する社員の処遇を優遇する「ライセンス認定制度」を導入しています。導入後、45歳以上の人員の6割強にあたる約1,900名がのべ26,000講座を超えるプログラムを受講しています。

## 資格取得支援

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（CMA）を証券業務コア資格と位置づけ、サステナビリティKPIとして2023年度までにCFP®とCMAの合計取得者数3,000名を目標に推進を行なっています。ファイナンシャル・プランニング・サービスを行なうための税制や相続・不動産などの知識や技能を認定するための難易度の高い資格であるCFP®認定者は国内企業・団体に初めて1,000名を突破し、業界最高水準となっています。また、「ダイワベーシックプログラム」「Q-Road」の習得プログラムを通じて、AFPについては入社2年目でほぼ全員が取得しており、その後は5年目までに自らのキャリアに応じて、CFP®または証券アナリストを選択して取得する教育体制を整えています。

また、CFP®資格取得を通じて得た幅広い知識をベースに、ビジネスの現場で生かすための実践的な研修を修了することで認定される社内資格「相続プランナー認定®」制度を導入しています。ほかにも、さまざまな資格試験の費用補助によって、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。

### 主な資格取得者数（2021年3月末）

CFP®取得者数	1,165名
証券アナリスト®取得者数	1,490名

## 職制転向制度とグループ内公募

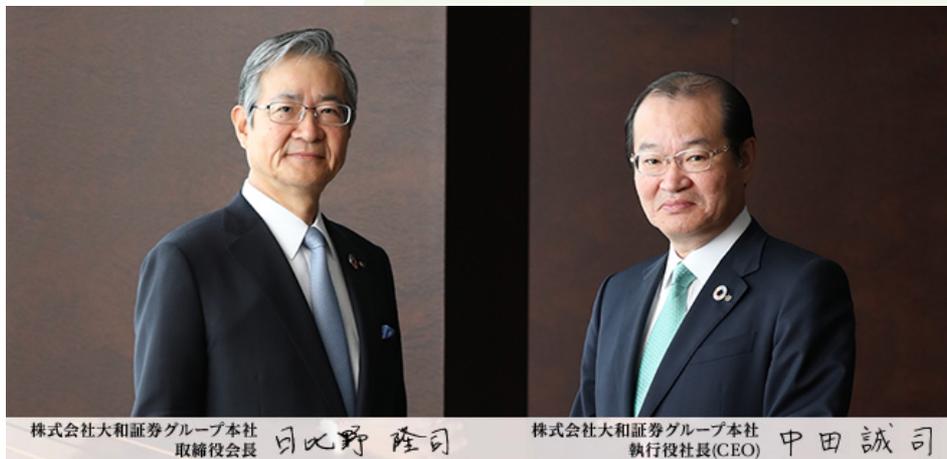
業務職などから総合職、エリア総合職等へ転向できる「職制転向制度」を実施しており、職制転向者はこれまでに1,500名を超えています。また、自己実現を図りたいという意欲と能力のある社員の新しいキャリアパスをひらくため、「グループ内公募制度」を取り入れています。

## 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が評価し、その結果を本人にフィードバックすることで課題を認識し、研修プログラム等を通じて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。多面評価は、役員・部室店長・課長を含めたすべてのマネジメント層を対象に実施しています。

コンプライアンス面の実績も加味した総合的な評価を行なっています。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。また、育児休職中においても、それまでの実績などを正しく評価し、昇格の対象としています。

## ワーク・ライフ・バランス



株式会社大和証券グループ本社  
取締役会長 日比野 隆司

株式会社大和証券グループ本社  
執行役社長(CEO) 中田 誠司

### 女性活躍支援とワーク・ライフ・バランス

大和証券グループでは、変化に柔軟に対応し、全ての社員が生き生きと働き続けられる環境整備を進めており、多様な人材が活躍できる高次元のワーク・ライフ・バランスを通じて“誰一人取り残さない”職場を実現することを目指しています。

当社グループの企業理念の1つは「人材の重視」であり、その内容は「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」というものです。社員一人ひとりのモチベーションを最大限に高めることが、お客様の満足度の向上、ひいては株主価値の向上につながると考えています。グループで働く社員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。

※ WLB・・・ワーク・ライフ・バランスの略。

## 大和証券グループの女性活躍支援に関する考え方

大和証券グループは経営戦略の中で、「変化に柔軟に対応し、全ての社員が生き生きと働き続けられる環境整備を進めること」、「多様な人材が活躍できる高次元のワーク・ライフ・バランスを通じて“誰一人取り残さない”職場を実現すること」を掲げています。

女性活躍支援については、日本の金融界を牽引する女性リーダーの輩出に向けて、女性社員を積極的に登用し、結婚や出産等のライフイベントを経ても生き生きと働き続けられるよう環境整備を進めています。当社グループの女性活躍支援の状況を公表することで企業の取組みを支援していきます。

2009年には4名の女性役員が同時に誕生しました。グループ経営に、より多様な視点を取り入れるため、大和証券グループ本社の取締役として4名、グループ全体では取締役・執行役・執行役員として12名の女性役員を登用しています。また大和証券グループ本社は、2019年5月に日本で発足した30% Club Japan活動に賛同し、取締役会長と代表執行役社長がメンバーとして参画しています。30% Club Japanでは、TOPIX100の取締役に占める女性割合を2030年に30%にすることを目標に掲げ、日本企業のトップ層に占める女性割合を向上させていくことを目指しています。

現在、女性の支店長は約2割、海外拠点長は1名（2021年6月末現在）と、活躍の場はますます広がっています。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。また、結婚や出産等のライフイベントを経ても、生き活きと働き続けられるよう、法定を超えるさまざまな制度や施策でサポートしています。

今後も、社員のモチベーションとエンゲージメントを高める仕組みを構築し、社員間の信頼感・連帯感を促進していきます。



大和証券グループ本社  
常務執行役 人事担当 白川香名

## 各種制度

育児休職	子が3歳に達する前日まで取得可能
育児サポート休暇	配偶者の出産時、復職時等に取得可能（育児休職のうち、処遇を保障する最初の2週間以内）。2014年9月導入後、累計約1,600名が利用。男性の育児休職取得率を引き続き100%とするとともに、取得日数を14日以上とすることを目標として設定。
妊婦エスコート休暇	子どもが生まれる前から男性も育児参画する意識を醸成するため、妊婦健診の付き添いや両親学級への参加、出産前の入院準備等の際に取得可能。累計約70名が利用。
短時間勤務制度	子どもが小学校卒業まで最大90分早く退社できる制度
所定時間外労働の免除・制限	子どもが小学校3年生修了までの期間、所定時間外労働の免除が可能。小学校卒業までの期間、所定時間外労働の制限が可能
看護休暇	小学校就学前の子1人につき年5日、子2人以上の場合は年10日まで取得可能
保育施設費用補助	子どもが小学校3年生までの期間、保育施設または学童保育にかかる費用を補助
ベビーシッター制度	子どもが小学校3年生修了までの期間、会社が契約するベビーシッターサービスを特別料金で利用可能。累計1,200名超が利用。

保活サポートデスク	社員に代わって保育園の施設情報や空き状況等を確認し、保育園入園をサポートするサービスを無料で利用できる。利用件数累計200件超。
勤務地変更制度	結婚・配偶者の転勤・介護等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。2007年度から累計400名が利用
配偶者転勤同行休職制度	配偶者の海外転勤等の場合に、最長5年間の休職が可能。累計60名超が利用。
第3子以降出生祝い金200万円	第3子以降の出生に際し、200万円のお祝い金を支給
介護休職	介護が必要な家族1人につき累計3年（1095日）以内、4回まで分割取得可能
介護時間	1日2時間以内、利用開始日から3年間取得可能
介護休暇	介護が必要な家族の世話や通院等の付き添い、手続きの代行等をするための休暇で、1年度につき5日取得可能（2人以上の場合は10日間）累計1,700名超が利用。
介護帰省手当	介護の為に帰省する際の交通費を補助。累計約150名が利用。
ライフサポート有給休暇	傷病、介護準備、不妊治療、子どもの看護のために休暇が必要な場合に取得可能（最大50日）
ワーク・ライフ・バランスダイヤル	仕事と育児・介護の両立や今後のキャリア等、社員からのさまざまな相談に対応
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・介護等の理由で退職した社員を、退職時と同じ処遇で再雇用する制度 累計70名超が利用。
休暇制度の充実	結婚準備休暇やキッズセレモニー休暇（子どもの入学式などのための休暇）、ファミリー・デイ休暇（家族の親睦を深めるための休暇）、親の長寿祝い休暇（自身および配偶者の親の長寿祝いにあわせて取得できる休暇）、ボランティア休暇を定め、有給休暇取得を促進
テレワーク制度	営業部門を含む全部門に導入しており、社員一人ひとりの自律性、組織の生産性を高める働き方を促進
フレックスタイム制度	各部署の業務特性に応じて「フレックスタイム（コアタイムあり）」「スーパーフレックス（コアタイムなし）」を選択し、組織の生産性を高める働き方を促進
Daiwa ELLE Plan	さまざまなライフステージで活躍する女性の健康課題について、更年期への対策支援、エル休暇（月経・更年期の体調不良、不妊治療の際に取得）、管理職向けのeラーニング研修等リテラシーの向上、特定不妊治療の費用補助、仕事と不妊治療の両立のための在宅勤務制度等を整備し、包括的にサポート

経営戦略としての「女性活躍支援」「ワーク・ライフ・バランス促進」の取組みおよび趣旨について、階層別の各種研修で継続的に啓発を行なっています。また、制度を利用する本人だけでなく、周囲の社員との相互理解を深めていくことが重要であるという考えのもと、仕事と育児や介護の両立支援制度に関する研修を実施しています。

さらに、年に1度、全社員に対してワーク・ライフ・バランスや仕事と育児・介護の両立に関するアンケートを実施。制度の認知度や利用のしやすさ、課題や社員からの意見・提案などを聞いて、さらなる理解浸透を図るとともに、社員からの声を活かして制度の設計や運用の見直しを行なっています。

## 各種施策

### 女性キャリアアップ支援

女性社員がさまざまなライフイベントを経験しながら、自分が理想とする将来像に近づいていくため、今後の働き方やキャリアイメージをより描きやすくする機会として、「女性キャリア支援研修（Daiwa Woman's Forum）」を実施しています。毎年管理職一歩手前の女性社員100～200名が部門・部署を越えて参加し、キャリアプラン研修やスキル研修のほか、女性役員・女性管理職等ロールモデルとの交流をカリキュラムに取り入れ、女性同士のネットワーク構築にも寄与しています。

さらに、これまでの経験を踏まえて、一人ひとりが思い描く将来像をさらにブラッシュアップするため、女性管理職向け研修「Daiwa Woman's Management Forum」を実施しています。

2019年度には人生100年時代に向け、雇用期間がさらに長期化することを踏まえ、エリア総合職（転居を伴う転勤がない総合職）のキャリアの選択肢を拡大し、より高いモチベーションで活躍し続けられる環境を整備するため、一定地域内での転勤が可能な広域エリア総合職という職制を設置しました。



### 各種スキル研修

真のプロフェッショナル育成を目的として、さまざまなスキル・専門知識の習得機会となる各種スキル研修を設けています。受講者に占める女性比率について、2025年度までに50%とすることを目標（2020年度実績46%）として、取組みを行なっています。

### 職制転向制度

職制転向については、これまでに1,500名以上が総合職もしくは広域エリア総合職（一定期間内での転居を伴う異動が可能な地域限定型の総合職）、エリア総合職（転居を伴う異動のない総合職）に転向し、幅広い業務で活躍する女性社員が大幅に増加しています。

ロールモデルが増えたことで、職制転向しキャリアアップを目指す女性社員が大きく増加しています。

### ワーク・ライフ・バランス委員会

2017年に取締役会長 日比野隆司・代表執行役社長 中田誠司が共同委員長に就任し、ワーク・ライフ・バランス委員会を立ち上げ、より強力なリーダーシップのもと女性活躍推進や飛躍的な生産性向上に取り組んでいます。役員や部室店長から若手社員までさまざまな役職・部門の職員がアドバイザーとして参加し、女性活躍推進に関する目標への取組み状況や、仕事と育児・介護の両立支援、19時前退社、計画的な年休取得、男性の育児休職取得などの状況を含めた各種施策について議論、検証を行なっています。

## 制度利用カレンダー



年休や連続休暇、育児との両立支援制度（短時間勤務制度等）の利用予定を所属部署の全員が共有できる「制度利用カレンダー」を導入。全社員の年休取得促進に非常に有効であり、各職場が円滑に制度を利用できる仕組みとなっています。

## キャリアデザインブック



一人ひとりのキャリアデザインをサポートすることを目的として、多彩なキャリアパスや職制、さまざまな人事制度や教育研修、福利厚生等をまとめた『キャリアデザインブック』を全社員が閲覧可能な社内ポータルサイトに掲載しています。

## 復職サポートガイドライン



社員がスムーズに育児休職を取得し復職できるよう、部室店長向けのガイドラインを策定しています。当ガイドラインには、社員本人の体調や個々の事情に応じて、制度を使いやすいよう適切な配慮を促すと同時に、周囲の社員への理解促進、状況に応じた業務配分やロールモデルとしての育成等について記載しています。また、制度利用者や復職した社員等、さまざまな事情を抱える社員に対する公平で公正な評価やフィードバックについても記載しており、研修等でマネージャーへの継続的な周知・啓発を行なっています。

また、「マネージャーが知っておきたい仕事と育児・介護の両立支援制度」として、各種両立制度一覧をマネージャー向けに配布しています。

## 管理職向け啓発



女性活躍を含めたワーク・ライフ・バランスの取組みや趣旨について、全役員・全部室店長が集まる会議で継続的に経営トップが発信するとともに、全ライン課長等の管理職対象の研修においても啓発を促進しています。女性のキャリア促進に向けた取組みやその趣旨、両立支援制度等について理解を深めることにより、管理職自らが“全ての社員が生き活きと働き続けられる環境”の整備に取り組んでいます。

また、日常の業務推進における職務行動を配下社員が評価し、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に、役員・部室店長・課長を含めたすべてのマネジメント層を対象に「多面評価」を実施しています。その中でダイバーシティへの取組み状況についても評価項目とし、結果についてマネージャー評価に取り入れています。

## 自己申告制度



今後の目標やキャリア形成を考える機会として、「自己申告制度」を実施しており、上司と希望や目標を共有し、マネージャーとしてキャリアアップを支援する面談を行なっています。

## ANSWERS



2021年より、社員同士がさまざまな悩みや疑問をオンラインで気軽に相談し、ネットワークの構築ができる社内SNSとして「ANSWERS」を導入しました。ロールモデルに出会うことにより、キャリアアップへのイメージを広げるきっかけとなっています。

## キャリア・コンサルティング・サロン



社員専用のワーク・ライフ・バランス推進サイト（ダイワWLBステーション内）に「キャリア・コンサルティング・サロン」を設置し、女性役員や女性部室店長が「キャリア・アドバイザー」として、部門・部署を越えて後輩社員がキャリアパスや両立等について相談できる仕組みを設けています。

## 仕事と介護の両立支援の拡充



豊富な経験や高度な専門性を有する社員が将来の介護に不安を感じることなく、生き活きと働き続けられる環境をより一層整備するため、法定を超える介護休職（最大1,095日、4回まで分割取得可能）の整備や、営業部門を含めたすべての部門を対象に「テレワーク制度」の導入、介護を抱える社員やその家族の相談に応じ、さまざまなソリューションを提供できる「介護コンシェルジュ」サービスの導入、「介護帰省手当」の導入、11月11日の「介護の日」にあわせて、社員の意識向上および制度を利用しやすい風土醸成に向けて、「高齢化社会への対応および仕事と介護の両立について」全部室店で勉強会を開催する等、仕事と介護の両立を支援しています。

## 女性管理職数推移

2005年に「女性活躍推進チーム」を発足して以来、法定を超える各種両立支援制度を整えながら、女性活躍支援や社員の「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指し、さまざまな取組みを継続的に行なっています。これまでの取組みの結果、施策導入前と比較して、女性管理職比率は6倍に増加しました。

当社グループの評価制度は、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公正な処遇・評価体系となっています。また、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いう考えのもと、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。ライフイベントを経験しながらキャリアアップを目指していける環境を整えています。

さまざまな取組みの結果、ロールモデルが増えたことにより、管理職手前の女性社員は2005年と比較して倍増しています。

さらに、将来の役員候補となる人材については、男女問わず早期に登用し、選抜型マネジメント研修にて経営幹部候補者の育成に取り組んでいます。

## 大和証券グループ

	2006年 3月末	2017年 3月末	2018年 3月末	2019年 3月末	2020年 3月末	2021年 3月末
女性管理職 (連結)	97名	375名	424名	490名	562名	654名
管理職に占める 女性比率	2.7%	8.8%	9.4%	10.5%	11.9%	13.7%

## 大和証券

女性管理職比率について、2020年代に30%とすることを目標に、2025年には25%以上とすることを掲げ、さまざまな取組みを継続していきます。なお、部長相当職以上の女性比率は9.3%（44名/471名）、課長相当職の女性比率は16.3%（494名/3,040名）となっています（2021年3月末時点）。

	2006年 3月末	2017年 3月末	2018年 3月末	2019年 3月末	2020年 3月末	2021年 3月末
女性管理職 (大和証券)	77名	295名	329名	378名	432名	504名
管理職に占める 女性比率	2.8%	10.6%	11.6%	12.9%	14.5%	16.3%

※ 次長以上を管理職として集計

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
新規女性管理職 登用者数 (大和証券)	62名	40名	61名	64名	83名
新規管理職 登用者に占める 女性比率	32.3%	24.4%	26.2%	26.8%	29.6%

## 育児・介護関連

配偶者の育児やスムーズな復職をサポートし、女性のさらなる活躍を支援することを目的として、2025年度まで「男性の育児休職取得率」を引き続き100%とするとともに、取得日数を14日以上とすることを目標として、取組みを進めています。

### ○育児休職取得者数推移

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性	671名	695名	696名	680名	538名
男性	327名	437名	420名	378名	170名
合計	998名	1,132名	1,116名	1,058名	708名

### ○介護休職取得者数推移

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性	0名	2名	5名	10名	5名
男性	2名	3名	3名	3名	3名

### ○その他データ

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休職取得率	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	96.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
育児休職からの復職率	女性	91.5%	89.5%	91.4%	91.9%	92.1%
	男性	100.0%	100.0%	100.0%	99.0%	100.0%
出産した女性の子が1歳の時の在職率		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
短時間勤務制度利用者		324名	373名	446名	505名	474名
保育施設費用補助利用者		625名	702名	759名	909名	833名
第3子出生祝い金		31名	54名	45名	28名	30名

## WLBの推進

多様な人材が活躍できる高次元のワーク・ライフ・バランスを通じて“誰一人取り残さない”職場を実現することを目標に掲げ、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。

取締役会長と代表執行役社長を共同委員長とするワーク・ライフ・バランス委員会を四半期ごとに開催し、強力なリーダーシップのもと役員や部室店長から若手社員までさまざまな役職・部門の役職員が参加し、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進等の各種施策について幅広く議論しています。また、人事部にワーク・ライフ・バランス推進室を設置し、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍支援に関する企画・立案および推進をしています。ワーク・ライフ・バランス委員会とワーク・ライフ・バランス推進室が連携しながら各種施策の実行を進めているとともに、グループ横断の女性活躍推進会議を定期的に行い、グループ全体で取組みを進めています。

### テレワーク制度の拡充



全社員への2in1端末配布完了を契機とし、2020年3月に在宅勤務を含む「テレワーク制度」を拡充しました。オフィス出勤時と同様の環境での業務が可能となっており、社員のライフステージに応じた多様な働き方を実現し、ひいては会社全体の業務継続、生産性向上につながっています。

### 19時前退社の励行



2007年より、社員に限られた時間の中で効率的に働くことができる環境を整備するという方針のもと「19時前退社の励行」をスタートしており、すべての部門で実施率100%を目標に取り組んでいます。さらに、複数の部署が協働する業務や会議に関するガイドラインを策定しています。19時前退社の実施状況については、定期的に人事部門で確認するとともに、ワーク・ライフ・バランス委員会でも検証する体制を取っています。

2015年より、生産性向上の成果を原資として人材育成投資を拡大しています。また、2017年・2018年には「ワークライフバランス・働き方改革のための特別手当」、2019年には「生産性向上のための特別手当」として、生産性向上の成果を原資とした一時金を賞与とは別枠で支給し、社員に還元しています。

加えて、年休を1時間単位で取得できる「時間単位年休制度」を設けており、柔軟な働き方が可能となっています。また各部署の業務実態に応じた「交替勤務制度」を設けています。

### 年休取得促進



心身共にリフレッシュし新たな活力を引き出すことで、生産性や業務効率を高めることを目的として、「計画的な年休取得」を促進しています。制度利用カレンダーの導入や、キッズセレモニー休暇やファミリー・デイ休暇、親の長寿祝い休暇、勤続感謝休暇、妊婦エスコート休暇、ボランティア休暇、結婚準備休暇の設置等、さまざまな取組みを行なっています。研修や社内放送等で、年休取得の目的や重要性について周知しています。

## 家族の職場訪問



2008年から、日ごろ社員を支えてくれている家族に感謝を込めて職場に招待する「家族の職場訪問」を実施しています。全国の本支店で開催し、社員にも家族にも好評のイベントです。2020年は、初めてオンライン開催にて実施し、約5,800名の家族が参加しました。



## ダイワWLBステーション



社員専用のワーク・ライフ・バランス推進サイトで、育児や介護の制度紹介のほか自己研鑽や健康をテーマとしたコンテンツも掲載。休職中に自宅からも閲覧でき、掲示板は社員のコミュニケーションツールとして活用されています。また掲示板機能を活用した「キャリア・コンサルティング・サロン」を設置しており、女性役員や女性管理職が後輩女性社員からの悩みや相談に対応しています。



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」

## ダイワ育児クラブ～だいわっ子～



2021年より、妊娠～育児期間中の社員が安心して生き活きと働きつづけられるよう、仕事と育児の両立支援、スキルアップ、キャリア形成支援等を行なう「ダイワ育児クラブ～だいわっ子～」を新設しました。ダイワWLBステーション内の専用サイトにて、仲間同士でつながることができるメニューや、各種制度の利用例の紹介を行なうメニュー等を用意しています。

## ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート



ワーク・ライフ・バランスや仕事と育児・介護との両立に関するアンケートをすべての社員を対象に定期的実施しており、2020年は、7000名超の社員が回答しました。制度の利用状況・要望の把握を行なうとともに、社員からの声を活かして制度の設計や運用の見直しを行なっています。

## 社内報・社内サテライト放送の活用



隔月で発行されている社内報に、毎号「みんなのワーク・ライフ・バランス広場」を連載し、当社グループのワーク・ライフ・バランスについての取組みや制度、さまざまなキャリアで活躍しているロールモデルなどの紹介を行なっています。また、社内サテライト放送にて部署ごとの好事例を共有できるようにしています。

## 取組み実績・評価

### 取組みに対する外部評価

女性活躍支援やワーク・ライフ・バランスの推進の取組みは着実な成果となって現れており、近年多くの外部評価機関から高い評価を得ています。

2006年	<ul style="list-style-type: none"> <li>均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門「東京労働局長優良賞」（主催：厚生労働省）</li> </ul>
2009年	<ul style="list-style-type: none"> <li>均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門「厚生労働大臣優良賞」（主催：厚生労働省）</li> <li>第3回ワーク・ライフ・バランス大賞 組織活動部門「優秀賞」（主催：日本生産本部）</li> <li>第4回「につけい子育て支援大賞」（主催：日本経済新聞）</li> </ul>
2010年	<ul style="list-style-type: none"> <li>第3回ダイバーシティ経営大賞「ワーク・ライフ・バランス部門賞」（主催：東洋経済新報社）</li> </ul>
2011年	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性が活躍する会社BEST100」総合3位 女性活用度部門1位（主催：日経WOMAN）</li> </ul>
2012年	<ul style="list-style-type: none"> <li>均等・両立推進企業表彰 ファミリー・フレンドリー部門「東京労働局長優良賞」（主催：厚生労働省）</li> </ul>
2013年	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア支援企業表彰2013「厚生労働大臣表彰」（主催：厚生労働省）</li> </ul>
2014年	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ダイバーシティ経営企業100選」選出（主催：経済産業省）</li> </ul>
2015年	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成26年度「なでしこ銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>平成26年度「健康経営銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> </ul>

2016年	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成27年度「なでしこ銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>平成27年度「健康経営銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>「女性が活躍する会社BEST100」 女性活躍推進度1位 ダイバーシティ浸透度5位（主催：日経WOMAN）</li> <li>イクメン企業アワード2016「特別奨励賞」（主催：厚生労働省）</li> <li>「共働き子育てしやすい企業2016」7位（主催：日経DUAL）</li> <li>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「厚生労働大臣優良賞」（主催：厚生労働省）</li> <li>女性が輝く先進企業表彰「内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰」（主催：内閣府）</li> </ul>
2017年	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成28年度「なでしこ銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>平成28年度「健康経営銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> </ul>
2018年	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成29年度「なでしこ銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>平成29年度「健康経営銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> </ul>
2019年	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成30年度「なでしこ銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>平成30年度「健康経営銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>「共働き子育てしやすい企業ランキング2019」2位（主催：日経DUAL）</li> </ul>
2020年	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和元年度「なでしこ銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>令和元年度「健康経営銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>「共働き子育てしやすい企業ランキング2020」3位（主催：日経DUAL）</li> </ul>
2021年	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度「なでしこ銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>令和2年度「健康経営銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）</li> <li>「共働き子育てしやすい企業ランキング2021」5位（主催：日経xwoman）</li> </ul>

### 経済産業省が東京証券取引所と共同で主催する「なでしこ銘柄」に選出！



大和証券グループ本社は、女性活躍推進に優れた上場企業として、経済産業省が東京証券取引所と共同で主催する「なでしこ銘柄」に、2014年度から7年連続で選定されました。

当社が、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス等に関する目標を明確に設定し、多様な価値観を持つ人材が能力を最大限発揮できる環境整備を進めていることが評価されました。



## 内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言へ賛同！



取締役会長 日比野隆司は、2015年12月18日、内閣府男女共同参画局が主導する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同しました。

これは、女性が持てる能力を最大限発揮するために、女性活躍推進に積極的に取り組む企業の男性リーダーが行動宣言を共有し、賛同の輪を広げていく活動です。



## 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しました



当社グループでは、取締役役に占める女性の比率を2030年までに30%以上にすることを旨とし、大和証券では、2025年度までの目標を設定しました。これにより、多様な価値観を持つ人材が能力を最大限発揮できる環境整備をさらに加速していきます。

【2021年4月1日付で一般事業主行動計画を策定・届け出を行ないました】

＞ 大和証券行動計画[PDF:139.5KB]

【プレスリリース】

＞ 「女性活躍推進等に関する目標の設定および内閣府『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』への賛同について」  
[PDF:103KB]

大和証券グループ本社では、2005年4月より、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、社員が仕事と家庭の両立を図りながら、安心して働くことのできる職場環境づくりに取り組んできました。

この取組みが評価され、2008年6月9日付で大和証券グループ本社は次世代育成支援対策推進法に基づく「次世代の育成支援に積極的に取り組む企業」として、厚生労働省より「子育てサポート認定事業主マーク」（愛称「くるみん」）を取得しました。

さらに大和証券では、2016年3月11日付で、「くるみん」を取得した企業のうち、より高い水準で取組みを行なっている優良な「子育てサポート企業」として、「プラチナくるみん認定」を受けました。

【2015年11月1日付で一般事業主行動計画の策定・届け出を行ないました】

＞ 大和証券行動計画[PDF:256KB]



厚生労働省の「仕事と介護を両立できる職場環境」整備促進のためのシンボルマーク（愛称：トモニン）を取得！



当社グループでは、仕事と介護を両立しながら働き続けられるよう、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に継続的に取り組んでいます。

厚労省より「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク（愛称：トモニン）を取得しています。



## 健康経営

### 考え方・方針

当社グループは、企業理念に「人材の重視」を掲げています。競争力の源泉は人材だとする考えにもとづき、「社員の幸福」と「会社の生産性向上」を両立すること、そして「社員が長期にわたって元気に生き活きと働き続けられる環境を整備」することを目指して、各種KPIを設定しPDCAを回すなど、社員の健康保持・増進に戦略的に取り組んでいます。

### 目標

35歳の肥満率を2024年までに3割減

2024年度の35歳肥満率 男性20%・女性8%（2018年度実績：男性28%・女性12%）

### 推進体制

#### CHO（最高健康責任者）の選任

当社グループでは、職場での特定健診・特定保健指導が開始された2008年より、社員の健康増進に向け、人事部・健保組合・産業保健スタッフが強く連携して本格的な取組みを開始し、2015年には健康経営推進体制の強化のためCHO（最高健康責任者）を選任し、人事部内に健康経営推進課を設置しています。

#### CHO主催の「健康経営推進会議」を実施

また、グループ各社の役員が出席する「健康経営推進会議」（議長：CHO）を四半期ごとに開催しています。同会議には産業保健スタッフや健保組合、従業員組合、外部の有識者が参加し、健康経営の取組みの検証・共有を行なっています。



健康経営推進会議



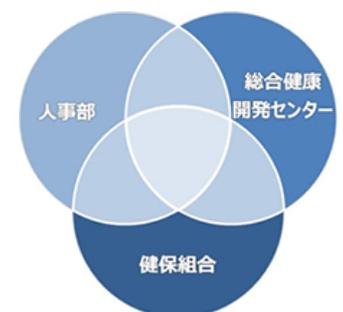
## これまでのあゆみ

	主な実績	外部評価
2008年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定保健指導（メタボ指導）開始</li> <li>人事部・総合健康開発センター・健保組合一体での健康増進の取組み開始</li> </ul>	
2009年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>WEB上で過去の健康診断結果や各種健康情報が確認できる仕組みを導入</li> <li>イエローペーパーによる有所見者のフォロー開始</li> </ul>	
2010年度	ウォーキングチャレンジ・禁煙チャレンジ開始	
2011年度	腹八分目（ハラハチ）キャンペーン開始	
2012年度	レッドケースサポートプログラム（重症者対応）開始	
2013年度		「健康寿命をのばそうアワード」厚生労働大臣賞 受賞
2014年度	「厚生労働白書」に当社グループの取組みが掲載	「健康経営銘柄」選定
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>ポイントインセンティブ※を開始 ※ 社員の健康づくりの自助努力にポイントを付与。 ポイントが一定水準に達すると55才以降の給与に反映</li> <li>「CHO（Chief Health Officer：最高健康責任者）」に大和証券グループ本社人事担当を選任</li> <li>「健康経営推進会議」の実施</li> <li>大和証券グループ本社人事部に「健康経営推進課」を設置</li> <li>「大和証券グループ健康白書」を発行</li> </ul>	「健康経営銘柄2016」選定 > プレスリリース[PDF:114KB] 
2016年度	KA・RA・DAいきいきプロジェクト～Healthy Lifestyle～導入 > プレスリリース[PDF:91KB] 	<ul style="list-style-type: none"> <li>「健康経営銘柄2017」「健康経営優良法人2017（ホワイト500）」選定 &gt; プレスリリース[PDF:99KB] </li> <li>厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」 がん対策推進企業表彰において厚生労働大臣賞を受賞 &gt; プレスリリース[PDF:80KB] </li> </ul>

	主な実績	外部評価
2017年度	がんばるサポート～がん就労支援プラン～導入 > プレスリリース[PDF:121KB] 	<ul style="list-style-type: none"> <li>「健康経営銘柄2018」「健康経営優良法人2018（ホワイト500）」選定                &gt; プレスリリース[PDF:141KB] </li> <li>東京都「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」優良賞を受賞                &gt; プレスリリース[PDF:78KB] </li> </ul>
2018年度	Daiwa ELLE Plan 導入 > プレスリリース[PDF:191KB] 	「健康経営銘柄2019」「健康経営優良法人2019（ホワイト500）」選定 > プレスリリース[PDF:98KB] 
2019年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな健康診査プランの導入（定期健診でがん検診まで一度に受診できる制度、ICTを活用した特定保健指導、医師によるオンライン健康相談）</li> <li>若年層向けの健康増進策を開始（フィットネスアプリ、20～30代の保健指導）</li> </ul>	「健康経営銘柄2020」「健康経営優良法人（ホワイト500）」選定 > プレスリリース[PDF:113KB] 
2020年度	ダイワオンラインケアを導入 > プレスリリース[PDF:84KB] 	「健康経営銘柄2021」「健康経営優良法人（ホワイト500）」選定 > プレスリリース[PDF:156KB] 
2021年度	慶応大学と連携し新入社員にマインドフルネス研修を実施	

## 三位一体の体制

2008年度に保健事業の実行性を高める目的で、会社の安全配慮義務と被保険者の健康づくりの観点から、人事部・総合健康開発センター・健保組合が協力した三位一体の体制を構築しました。



## 主な取組み

定期健康診断（がん検診含む）	
ダイワオンラインケア	全国の支店から、テレワークの自宅等からいつでも医務室にアクセス。診察、薬の処方が可能
ガンばるサポート～がん就労支援プラン～	仕事とがん治療の両立支援
Daiwa ELLE Plan	女性の健康を包括的に支援
イエローペーパー	定期健康診断の結果、所見のあった社員に送付。医療機関受診の促進
KA・RA・DAいきいきプロジェクト ～Healthy Lifestyle～	健康無関心層（若年層等）を含めた全社員の健康意識向上を目的としたプロジェクト。健康増進イベントへの取組みに応じてポイントを付与し、健康関連グッズや健康飲料、TABLE FOR TWOへの寄付等の景品と交換可能な仕組みを導入
禁煙支援	禁煙プログラム、及び、希望者が一斉に挑戦する禁煙チャレンジ
ウォーキングチャレンジ （ポイントインセンティブ）	希望者が一斉に3か月間一日一万歩を目標にウォーキングに挑戦。健保組合より粗品を贈呈
ハラハチ（腹八分目プログラム） （ポイントインセンティブ）	希望者が一斉に1か月間腹八分目に挑戦
健康リテラシー講座（ポイントインセンティブ）	ヘルスリテラシーの向上のための生活習慣病、運動、栄養、メンタルヘルスに関する学習
グループ全社員への情報発信	総合健康開発センターからグループ全社員に対し、社内のイントラネットで情報発信 生活習慣病対策、がん対策、花粉症対策、感染症対策、女性特有の健康問題等幅広い知識の啓発
インフルエンザワクチン接種	医務室でインフルエンザワクチン接種を実施。家族を含め健康保険組合が費用補助
健康白書	「大和証券グループ健康白書」を発行
メンタルヘルスサポート	ストレスチェック、こころの健康相談、メンタルヘルス研修

## ガンばるサポート～がん就労支援プラン～



2017年より、仕事とがん治療の両立支援制度「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」を導入しています。短時間勤務制度や在宅勤務制度等の柔軟な勤務制度のほか、経済的サポート、相談窓口の設置等を行ない、がん患者への理解を深め、働きやすい社内風土づくりに取り組んでいます。

検診・診断	休暇・休職～手術・入院～	復職～仕事とがん治療の両立～
<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間ドック (がん検診) (35歳以上)</li> <li>・乳がん・子宮頸がん検診 (35歳未満・女性)</li> <li>・節目年齢オプション (50・55・60歳)</li> <li>・人間ドック要精密検査受診勧奨</li> <li>・ABC検診・肝炎ウイルス検査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年次有給休暇</li> <li>・ライフサポート有給休暇</li> <li>・休職</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務制度</li> <li>・時間外労働の制限</li> <li>・時間外労働の免除</li> <li>・治療サポート時間</li> <li>・時間単位年休</li> <li>・テレワーク制度</li> <li>・アピアランスサポート (ウィッグ、人工乳房等の費用補助)</li> </ul>
<b>相談体制</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・こころの電話相談</li> <li>・仕事とがん治療の両立支援相談&lt;総合健康開発センター健康相談窓口&gt;</li> </ul>		
<b>経済的支援</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・治療費の貸付</li> <li>・先進医療の費用貸付</li> </ul>		
<b>風土醸成</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・がん就労支援の基本方針等の表明・周知</li> <li>・研修等による、「仕事とがん治療の両立」に関する意識啓発</li> </ul>		

## Daiwa ELLE Plan



2018年10月より、女性特有の健康課題の包括的なサポートとして、「Daiwa ELLE Plan」を導入しています。女性の更年期への対策支援、エル休暇（月経・更年期の体調不良、不妊治療の際に取得）の新設、社員の健康リテラシーの向上、さらに仕事と不妊治療の両立支援等を拡充しました。仕事と不妊治療の両立支援においては、治療時間の確保に加え、特定不妊治療の費用補助を新設しました。

	20代	30代	40代	50代	60代
検診	乳がん・子宮頸がん検診 費用補助（35歳未満）		人間ドック（がん検診）	35歳以上 ※ 50・55・60歳節目年齢オプション	
妊娠・出産	母性健康管理 育児休職				
休暇	エル休暇 年次有給休暇 時間単位年休 ライフサポート有給休暇（半日単位で取得可能へ） 休職				
健康リテラシーの向上	女性の健康情報の発信 医師・保健師による健康に関する研修の実施（新入社員研修等） 全管理職向け「チーム力を強化する、上司が学ぶ部下の健康」 KA・RA・DA いきいきプロジェクト「ココカラビューティー～働く女性の健康講座～」				
相談体制	総合健康開発センター「婦人科相談」 こころの電話相談				
仕事と治療の両立支援	仕事と不妊治療の両立支援 ・エル休暇 ・テレワーク制度 ・ライフサポート有給休暇 ・特定不妊治療費補助制度 ・互助会による療養費貸付 ・管理職向け研修および女性向け健康リテラシー講座 ・相談窓口				
	仕事とがん治療の両立支援「ガンばるサポート」				

## KA・RA・DAいきいきプロジェクト



2016年から、人事部・健保組合・総合健康開発センターと連携し、健康への関心が薄かった若手社員等を含めたすべての社員を対象に、より一層の健康意識向上を目的とした「KA・RA・DAいきいきプロジェクト～Healthy Life style～」を導入しました。社員が健康増進イベントに参加すると「SDGsポイント」が付与され、ポイントはお金に換算されて会社からTABLE FOR TWOへ寄付されています。イベントへの取組みに応じてたまる「からいきポイント」もあり、社会貢献活動への寄付や健康関連の景品と交換できることで、社員の健康への取組みが社会貢献活動へつながる仕組みになっています。

### 実施したイベント

- プラス10運動
- ノンアルチャレンジ
- Breakfast Everyday
- レコーディングダイエット
- STOP！間食！
- KA・RA・DAいきいき講座
- 腹八分目プログラム（ハラハチ）
- ウォーキングチャレンジ
- 禁煙チャレンジ



KA・RA・DAいきいきプロジェクトの様子



## メンタルヘルスの取組み

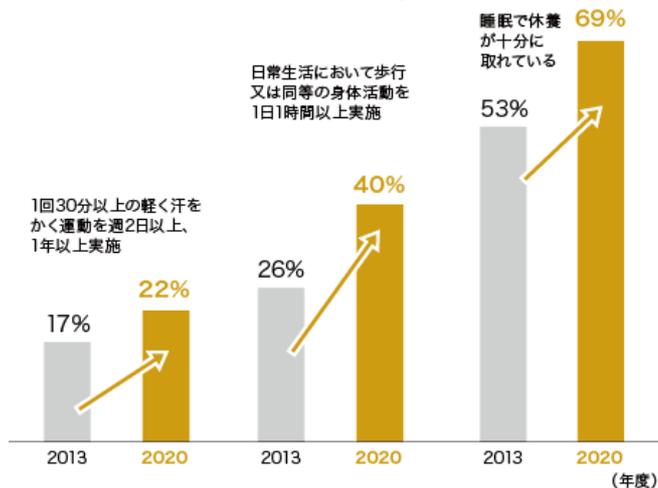


人事部・総合健康開発センター・健保組合が協力し、社員の心の悩み・不調・不安・ストレス等に対する相談にきめ細やかに応じるとともに、こころの健康づくりをサポートしています。また、精神科医と臨床心理士の連携により、専門性の高いカウンセリングを実施しています。

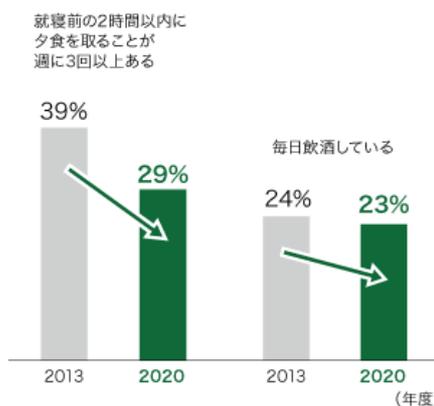
## 取組みの成果

健康的な生活スタイルの社員が増えました。

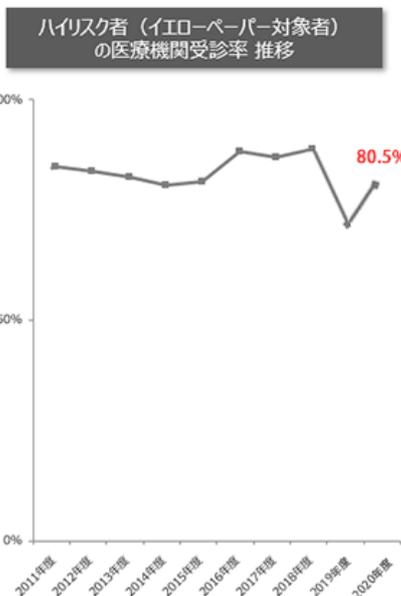
### 増加すべき指標



### 減少すべき指標



社員の健康意識の高まりを確認できました。



## 健康課題

（健康白書より一部抜粋）

肥満者の割合は全体として増加傾向。年齢を経るごとに肥満者数は増加する傾向があるため、健康に対する意識付けを若年より図る必要がある。特に若年層は、男女とも朝食抜きの割合に増加傾向が見られるなど、生活習慣にも課題があり、肥満対策とあわせて、新人の頃より健康的な生活習慣をつける意識につながる施策が必要。

また、血圧に関して受診勧奨レベルに該当する者は男女ともに上昇傾向にある。また、一度受診勧奨レベルに該当すると、翌年、翌々年も同レベル以上に留まる割合も高い。そのため、受診勧奨レベル以上に該当する者に対する早期の対応が必要。

### 大和証券グループが認識している健康課題と取組み事例

大和証券グループでは、主に以下を健康課題として認識し、改善のために取り組んでいます。

#### 健康課題

- 健康リスク保有層における特に肥満と高血圧
- 若年層の健康意識向上
- 女性特有の健康問題
- がんの早期発見・早期治療
- メンタルヘルス

#### 改善のための取組み事例

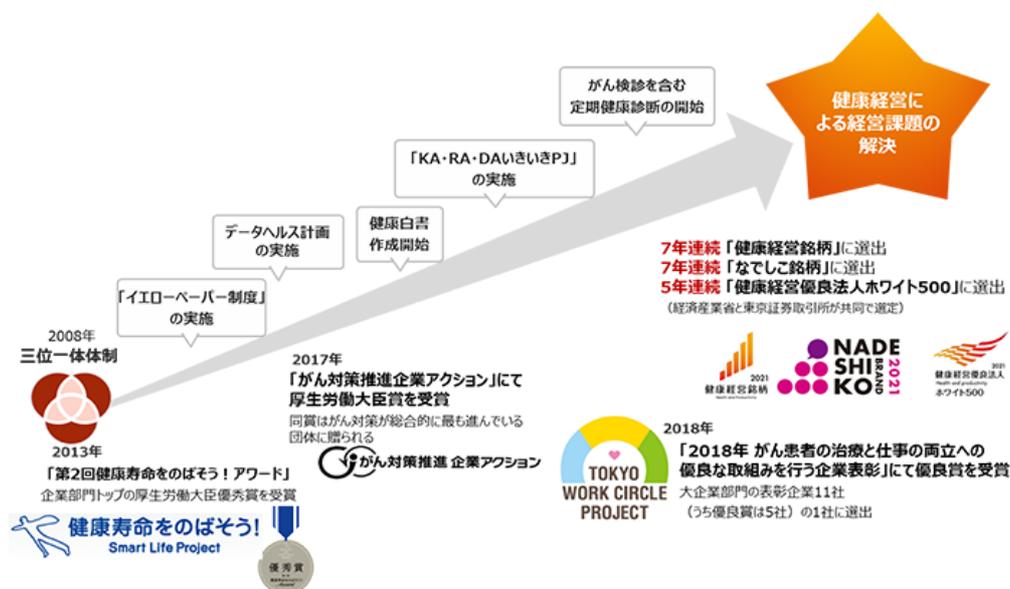
肥満対策、高血圧対策に重点を置き、それぞれのリスク保有層には引き続き保健指導を徹底、「KA・RA・DAいきいきプロジェクト」への参加も促し生活習慣改善を意識付けています。

若年層には、早期に健康に対する意識を持たせるため、ICTを利用した新たな健康イベントを実施し参加率を高めるとともに、肥満傾向の社員への保健指導、健康に関する知識・情報を得られる機会の充実を図ります。

### 健康経営への投資額（総額および一人当たり額）

健康経営への投資額は、総額8億4千万円、1人当たり6万1千円です。（健康経営調査票アンケートより）

## 外部からの評価



## その他関連データ

肥満者率	35歳肥満率 男性30.4%・女性7.9%
非喫煙率	78.4%
ストレスチェック受検率	90.8%
Work Motivation Survey	仕事3.3 組織3.2 働く仲間3.2 成長・キャリアアップ3.2 報酬3.0
女性管理職数	654名
女性管理職比率	2.2%[2005年3月]→13.7%[2021年3月末]（大和証券2.3%→16.3%）
定期健康診断の受診率	ほぼ100%
運動習慣者比率	22%
定期健康診断後有所見者の医療機関受診率	80.5%

## 社員とのコミュニケーション

大和証券グループでは、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、「自己申告制度」を設け、年に2回、自身のキャリアについて上司や人事部門に伝える機会を設けています。この制度では、自身のキャリアビジョンに加え、職務のやりがいや人事制度・研修制度・職場環境等に関する意見を人事部門に伝えることができます。当社グループでは、こうした意見を、社員がモチベーション高く働き続けられる環境づくりに活かしています。

評価に関しては、年に2回部室店長と面談し、フィードバックを行なう機会を設け、今後の目標やキャリア形成について共有するとともに、社員一人ひとりに適切な指導・アドバイスを行なっています。

また、全社員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関するアンケートも定期的に行なっています。社員の声を反映し、社員の介護に関する不安を解消するための「介護コンシェルジュ」、「介護帰省手当」の導入や、スムーズな復職をサポートするための「保活サポートデスク」の導入に加え、小学校3年生までの子どもがいる社員に対して、保育施設または学童保育にかかる費用の補助を拡充しました。

また、育児休職からの復職後、一定期間経過した社員にもヒアリングを行なう等、子どもが小学校を卒業するまでサポート体制を継続しており、悩み等の解決も図っています。

社員の声を聞く機会を設け、各種制度や取組みの改善点を抽出し、より良い職場環境づくりに活かしています。

### Work Motivation Survey



2018年8月、付加価値の高い業務への挑戦やお客様・社会への貢献を通じて社員の働きがいを高め、従業員満足度の向上とお客様満足度向上の好循環を実現するためのモニタリング指標として、「Work Motivation Survey」を導入しました。測定結果にもとづき、社員の「働きがい」向上につながる要を捉え、各種施策に活用しています。

## 社員同士のコミュニケーション

社員が余暇を生き活きと過ごし、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」を導入し、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。

2021年3月現在、20倶楽部・5同好会が活動しています。

また、2021年より、社内SNSとして「ANSWERS」を導入しており、社員同士がさまざまな悩みや疑問をオンライン上で気軽に相談することにより、ネットワークを構築する場となっています。

## 従業員組合との関係

当社グループは、国連グローバル・コンパクトの原則3「結社の自由と団体交渉権の承認」を含む10原則を支持しており、結社の自由や団体交渉権を尊重しています。

従業員組合とは、各種労働協約を締結のもと、賞与等の処遇および職場環境について定期的に労使交渉を行ない、健全な労使関係を構築しています。

さらに、従業員組合が実施するアンケートや経営陣と組合員が直接対話する活動等を通じて、社員の声を聞く機会を増やし、コミュニケーションを深めています。

なお、2020年度末の組合加入者数は6,640人で、組合加入比率は58.7%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。そのほか、「キッズセレモニー休暇」、「ファミリー・デイ休暇」、「親の長寿祝い休暇」の導入、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制度なども整えています。

## 社内報の活用

当社グループでは、その前身である藤本ビルブローカー銀行時代の1925年から、グループ誌『不二』を発行しています。内容は、経営の基本方針やトップマネジメントのメッセージ、SDGsへの具体的な取組み（ESG、環境意識の向上等を含む）、グループ各社の情報、表彰制度における受賞者の紹介、家族の職場訪問の紹介、福利厚生や人事制度の説明、人権課題、内部通報制度（仕組みや利用状況）など多岐にわたります。グループ横断的な情報を掲載することで、社員間のコミュニケーションだけではなくグループの文化や連帯感の醸成、ナレッジの共有を目的として発行しています。現在、グループ内の役職員や退職者を対象に、隔月刊として毎号約20,000部を配布しています。また、社員向けのワーク・ライフ・バランス推進サイトに掲載することで、育児・介護等で休職中の社員もいつでも閲覧可能となっています。

## 財団・基金を通じた取組み

大和証券グループでは、豊かな社会の実現のために、公益財団法人や基金を通じた社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

### 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、1972年に大和証券設立30周年記念事業の一環として設立されました。現在、応募課題は「中高年・高齢者特有の疾病に関する医学並びに医療」「高齢者の寝たきり予防、並びにリハビリテーション、在宅医療、介護」に関する調査研究とし、2020年度は時代の要請に合わせ「新型コロナウイルス感染症 (COVID-19)に関する調査研究」助成を追加募集しました。主に若手研究者を助成対象とし、支援を行なっています。2020年度（第47回、コロナに関する助成）の助成実績は、43名、総額4,060万円となりました。あわせて、研究業績集を発刊し、各地域社会への貢献を図っています。



2019年度 大和証券ヘルス財団の贈呈式（本店）

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の状況を鑑み、贈呈式は中止

### 大和証券ヘルス財団 2020年度までの助成実績（累計）

贈呈者数	1,341名
助成総額	13億1,910万円

▶ [公益財団法人 大和証券ヘルス財団について詳しくはこちら](#)

### 公益財団法人 大和証券福祉財団



大和証券福祉財団は、1994年に大和証券設立50周年事業の一環として設立されました。助成対象を「高齢者、障がい児者、子どもへの支援活動及びその他、社会的意義の高いボランティア活動」および「地震・豪雨等による大規模自然災害の被災者支援活動」とし、2018年度からは「貧困等の環境下にある子どもへの支援活動」を新たな項目に加え、支援対象を拡げてきました。2020年度（第27回、子ども助成は第3回）の助成実績は、185団体4,764万円となりました。



2019年度 大和証券福祉財団の贈呈式（名古屋支店）  
2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の状況を鑑み、贈呈式は中止

## 大和証券福祉財団 2020年度までの助成実績（累計）

「ボランティア活動助成」	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 助成件数：3,878件</li> <li>• 助成総額：9億779万円</li> </ul>
「子ども支援活動助成」	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 助成件数：17件</li> <li>• 助成総額：818万円</li> </ul>

## 助成活動に関するメディア掲載

2020年度は、コロナ禍による贈呈式中止のため、メディア掲載はありません。

▶ [公益財団法人 大和証券福祉財団について詳しくはこちら](#)

## 大和日英基金（英国の財団）

大和日英基金は、1988年に大和証券の寄付により、英国の非営利団体（チャリティ）として設立されました。英国と日本の相互理解の促進を目的としています。

東京事務局では、日本の活動業務を担当し、日本に約20か月滞在する大和スコラー（奨学生）の支援、国内の助成申請の事務を担当するほか、各種日英関係機関とも連携しており、一般的な問い合わせにも対応しています。

### 活動内容

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. 英国の大学卒業者を対象に、日本と日本語を研究する奨学金（大和スコラーシップ）を授与。
3. 英国から英国又は日本の大学院に進学して日本の研究を行なう者には大和証券の支援で大和日本研究スコラーシップを授与。
4. 基金本部の大和ジャパンハウス（ロンドン）にて、年間を通して、英国における日本の理解を促進するイベントを開催。現在はコロナ禍により、オンラインによるセミナー（ウェビナー）を開催。
5. 日本にて、英国大使館などと共催イベントを開催。

▶ [大和日英基金（英国の財団）について詳しくはこちら](#) □

## 大和スカラーと大和日本研究スカラー

2019年に来日して1年の日本語学習を終えた「大和スカラー2019」メンバーは、コロナ禍のため出発直前にPCR検査で陰性を確認の上、それぞれ福岡県春日市、京都府京都市、徳島県美馬市、鹿児島県種子島、新潟県佐渡島、高知県高知市と黒潮町、秋田県秋田市、宮崎県国富町で4週間のホームステイを実施しました。今年のホームステイ先における大和証券の支店訪問は見合わせました。大和スカラーシップの最終イベントとして、2021年3月23日に本店ビルにおいて初のオンラインを併用した修了式を実施しました。英国のサー・ティム理事長からオンラインで日本語の祝辞を受け、ロングボトム駐日英国大使からは日本語のビデオメッセージをいただきました。基金の副理事長でもある当社取締役会長 日比野による祝辞と修了証の授与に続き、「大和スカラー2019」メンバー（うち1名は英国からオンラインで）は集大成として感謝の気持ちを込めた日本語のスピーチを行ない19か月間の奨学期間を締めくくりました。



大和スカラー2019修了式

2019年度までの大和スカラー修了者

190名

▶ 大和スカラーシップについて詳しくはこちら [□](#)

## 一般財団法人 大和日緬基金

2013年4月、大和証券グループは、ミャンマー国民の生活水準向上や持続的経済成長のために不可欠な人材育成等を目的に、一般財団法人 大和日緬基金を設立しました。設立以降、ミャンマー政府の若手幹部職員に対する日本への留学機会を提供する奨学生支援を続けており、これまで30名の奨学生を受け入れました※1。留学先での講義修了後は、金融庁や大和証券グループでの研修機会を提供しています。加えて、ミャンマー公認会計士協会、日本公認会計士協会と三者で締結した覚書にもとづき、これまで100名のミャンマー公認会計士に対して研修を実施しました※2。また、ミャンマー政府職員の金融知識向上を目的に、証券系資格取得支援事業を2020年6月から新たに実施しています。同基金における取組みは、日本の官民が連携して取り組むミャンマー資本市場活性化のひとつの施策としても位置づけられ、同国における将来の幹部人材育成、ネットワーク化に資する役割を担っています。

※1 新型コロナウイルス感染症拡大の状況を鑑み、2020年度は延期

※2 新型コロナウイルス感染症拡大の状況を鑑み、2020年度はオンラインで研修を実施

## 一般財団法人 大和日緬基金の実績（ミャンマー）

奨学生受入人数	30名
会計士研修参加者数	100名

※ 2020年度までの累計実績

## 大和証券グループ 夢に向かって！ こどもスマイルプロジェクト

大和証券グループは子どもの貧困問題解決の一助となるべく「大和証券グループ 夢に向かって！ こどもスマイルプロジェクト」を開始しました。

### 本プロジェクトの概要

大和証券グループでは、本プロジェクトの一環として、公益財団法人パブリックリソース財団とともに、子どもの環境改善や貧困の連鎖を防止することを目的に「輝く未来へ こども応援基金」を創設しました。また、困難な環境下で生活する子ども達のクリスマスの楽しい思い出づくりの一助となるよう役職員やOB・OGの有志による募金活動「サンタチャリティプログラム」を行ない子どもたちへプレゼントをしています。



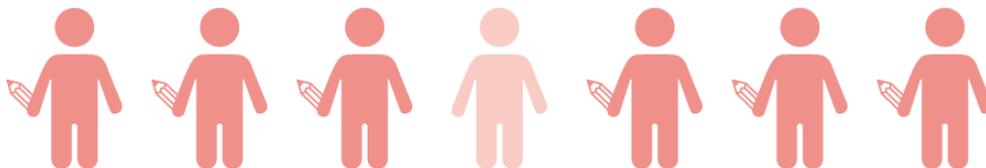
## なぜ、大和証券グループが子どもの未来を応援するのか？

金融・資本市場は資本主義の象徴であり、証券会社はその恩恵を受けてきました。一方で、資本主義は格差を生むことがあり、社会の歪みでもある子どもの貧困の一因になっています。だからこそ、本業で得た健全な利益を用いて、貧困問題の解決に貢献するべきであると考えています。

少子高齢化が進み、この国の将来を担う子どもの数が少なくなることは、日本の持続的成長にも大きく影響を及ぼします。

子どもの貧困問題は、必要な教育を受けられないなど、多くの副作用を生み、日本の将来を担う子どもが、社会人としての十分な資質を養えないという事態にもつながります。

子どもの貧困解消は、一朝一夕には達成できない、極めて高い目標です。しかし、子どもを取り巻く環境の改善や貧困の連鎖を阻止することが、今、必要なのです。

**FACT** 日本の子どもの7人に1人が貧困

7人に1人という深刻な我が国の子どもの貧困問題。日本の子どもの貧困率は1980年代から増加傾向で、特に母子世帯等の子どもの貧困は引き続き深刻です。一見すると同じように学校に通っている子どもたちも、学習や進学、食事や医療等の面で不利な状況に置かれたことで、学力や将来の所得にも大きな影響を与え、ひいては長期的には国力の低下にも直結します。

子どもの貧困率



出典:国民生活基礎調査の概況

[詳しく見る](#)

## 子どもの環境格差の現状

現代の日本で、果たして子どもの貧困問題はどれほど深刻なのか。大和総研のレポートをご紹介します。

[詳しく見る](#)

## 大和証券グループ未来応援ボンド こども支援団体サステナブル基金

大和証券グループは、2020年6月に社債（愛称：大和証券グループ未来応援ボンド）を発行し、発行総額から1億250万円を公益財団法人パブリックリソース財団と協働して創設する「大和証券グループ未来応援ボンド こども支援団体サステナブル基金」へ寄付することを決定しました。

[詳しく見る](#)

## 大和証券グループ 輝く未来へ こども応援基金

大和証券グループは、公益財団法人パブリックリソース財団と協働し、「大和証券グループ 輝く未来へ こども応援基金」を創設しました。本基金は、子どもの環境改善や貧困の連鎖を防止することを目的としており、子どもの未来を応援する団体を支援します。当社グループから本基金へ当初5年間で総額1億円程度拠出することを想定しており、助成先は公募の上、決定します。

2020年度（第四回）助成総額

13,400,000円

2019年度（第三回）助成総額

21,220,000円

2018年度（第二回）助成総額

15,950,000円

詳しく見る

## サンタチャリティプログラム



大和証券グループ役職員やOB有志が子どもたちにクリスマスプレゼントを寄付する活動「サンタチャリティプログラム」を2017年から実施しています。集めた寄付金でお菓子やおもちゃのセットを購入し、[公益財団法人パブリックリソース財団](#)を通じて全国の児童養護施設や母子生活支援施設、子どもを支援するNPO団体へ贈ります。

## 文化・芸術への協賛活動

### DOCS for SDGs

大和証券グループは、Yahoo!JAPAN（ヤフージャパン）がSDGsの達成に向けたアクションを呼びかける企画、「[DOCS for SDGs（ドックスフォーエスディーゼーズ）](#)」に協賛しています。Yahoo! Japan特設サイト内にてドキュメンタリームービーを公開していますので、ぜひご覧ください。

ドキュメンタリー作品「The Land of Hope技能実習生と社長の約束」



### SDGsクリエイティブアワード

[SDGsクリエイティブアワード](#) は、社会課題の解決に向けたアクションの映像を表彰することで、SDGsの一層の普及啓発や取組みの促進を目指す映像コンテストです。「SDGsクリエイティブアワード実行委員会」が主催（北海道札幌市共催）して2018年度にスタートしたこの取組みに、大和証券グループ本社は協賛しています。

第2回 大和証券グループ賞

田中隆造（株）たき工房 TAKI SMILE DESIGN LABO × ちょんまげ隊 「lalaの木」

大和証券グループのSDGs / 事業活動を通じた取組み / 事業活動を支える取組み / **ステークホルダーとの取組み** / 環境への取組み / その他



SDGsクリエイティブアワード第2回 その他のおすすめ動画



第1回 大和証券グループ賞

金川雄策 「Verde Africa Forever」



## SDGsクリエイティブアワード第1回 その他のおすすめ動画



## 子どもの絵画展 開催

2017年より本社ビル1階にて子どもの絵画展を開催しています。

全国社会福祉協議会 全国児童養護施設協議会のご協力のもと、児童養護施設で生活する子どもたちのことをより多くの方々にご理解いただく機会となるべく、児童養護施設入所中の子どもたちが描いた絵画をお借りして展示しています。

＞ 2019年度絵画展の様子は [こちら](#)

＞ 2018年度絵画展の様子は [こちら](#)

※2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、中止とさせていただきます。



## その他の協賛活動

大和証券グループでは、スポーツ・文化・芸術振興に関する支援を継続的に行なっています。

メディアギャラリー（協賛活動）

## NPO等への支援

大和証券グループでは、災害支援や投資信託の信託報酬の一部を寄付するプログラムなど、さまざまなプログラムを企画しています。地域に根ざしたNPOへの助成活動により、必要とされる場所への着実な支援に努めています。

### 大和証券フェニックスジャパン・プログラム >

2011年3月11日に発生した東日本大震災の復興支援策として、2012年5月に「大和証券フェニックスジャパン・プログラム」を設立しました。このプログラムは、投資信託「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す。

(協働：認定NPO法人 日本NPOセンター)

### コペルニク・プログラム >

当社グループでは、2010年度より、開発途上国における生活の質向上と貧困削減を目的に設立されたNPOである、コペルニクへの支援を行なっています。このプログラムは、投資信託「ラッセル・インベストメント世界環境テクノロジー・ファンド」に関連する寄付金により運営されています。

### その他の災害支援（一部）

令和2年7月豪雨災害	500万円
令和元年台風第19号の被害に対する寄付	1,000万円
平成30年北海道胆振東部地震被害への寄付	1,000万円
平成30年7月豪雨災害への寄付	1,000万円
	約1,122万円（役職員による募金活動）
平成29年九州北部豪雨災害に対する寄付	1,000万円

※「『新しい東北』復興ビジネスコンテスト2020への協賛」も合わせてご参照下さい。

## これまでの主な取組み

### 災害



#### 大和証券グループ津波復興基金（2005年3月～2015年9月実施）

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への復興支援策として、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。2005年より10年間にわたり、大和証券グループ本社より毎年1,000万円（総額1億円）を拠出しました。

（モニタリング：認定NPO法人 アジア・コミュニティ・センター21、資金管理：三井住友信託銀行株式会社）

### 社会



#### 3keysプログラム（2012年10月～2016年3月実施）

児童養護施設で学習支援を行なっているNPO法人 3keysへの支援を行ないました。このプログラムは、投資信託「ダイワSRIファンド」からの信託報酬の一部を寄付し、当団体の活動に役立てられました。

#### 「ダイワSRIファンド」助成プログラム（2006年4月～2013年7月実施）

「いのち」に関わる分野（人間の安全保障分野）で活躍するNPOスタッフの育成を当団体の目的とした、国内NPO向けの助成プログラムを実施しました。このプログラムは、投資信託「ダイワSRIファンド」の信託報酬の一部を寄付し運営しました。

（協働：NPO法人 市民社会創造ファンド）

## ダイワJFS・青少年サステナビリティ・カレッジ（2006年10月～2010年9月実施）

学生を対象に、「サステナビリティ」について、4つのテーマに分け、4年間（毎月1回）で全体像が把握できるプログラムを開催しました。当カレッジの様子は英訳され、環境NGOジャパン・フォー・サステナビリティのウェブサイトより、世界191カ国・地域へ発信しました。このプログラムは、投資信託「ダイワ・エコ・ファンド」からの信託報酬の一部を活用し開催しました。

（協働：特定非営利活動法人 ジャパン・フォー・サステナビリティ）

## ソーシャルビジネスカレッジ（2010年10月～2012年9月実施）

ソーシャルビジネスに関する情報発信と同時に、健全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として、当イベントを企画・開催しました。

カレッジのテーマと講義内容をもとに大和総研が作成したレポートをご紹介します。

＞ プレスリリース 

### 第1回 株式会社HASUNA 代表取締役 白木 夏子氏（2010年10月28日開催）

「貧困・児童労働問題に対して、エシカルジュエリーブランドを展開」

＞ レポート：Case Study 1 HASUNA 

### 第2回 株式会社マザーハウス 代表取締役 山口 絵理子氏（2010年12月7日開催）

「『途上国から世界に通用するブランドをつくる』ために」

＞ レポート：Case Study 2 マザーハウス 

### 第3回 株式会社トビムシ 代表取締役 竹本 吉輝氏（2011年2月14日開催）

「林業を通じて地域を元気にする」

＞ レポート：Case Study 3 トビムシ 

### 第4回 有限会社えこふあーむ 専務取締役 中村 えいこ氏（2011年5月31日開催）

「豚をパートナーとした耕作放棄地再生・循環型農業」

＞ レポート：Case Study 4 えこふあーむトビムシ 

### 第5回 株式会社八木澤商店 代表取締役 河野 通洋氏（2011年7月21日開催）

「陸前高田と共に歩む、創業200年の醤油蔵の再興」

＞ レポート：Case Study 5 株式会社八木澤商店 

**第6回 株式会社ユーグレナ 代表取締役 出雲 充氏（2011年10月25日開催）**

「ミドリムシが地球を救う！」

＞ レポート：Case Study 6 株式会社ユーグレナ [□](#)

**第7回 池内タオル株式会社 代表取締役 池内 計司氏（2011年12月15日開催）**

「愛媛県から世界へー今治とタンザニアをビジネスで結ぶ『風で織るタオル』」

＞ レポート：Case Study 7 池内タオル株式会社 [□](#)

**第8回 株式会社ア・ダンセ 代表取締役 森重 裕子氏（2012年1月27日開催）**

「森とエイズとシアバター」

＞ レポート：Case Study 8 株式会社ア・ダンセ [□](#)

**第9回 米国NPO法人 コペルニク 共同創設者/CEO 中村 俊裕氏（2012年3月5日開催）**

「開発途上国の貧困問題解決にイノベーションをもたらすには」

＞ レポート：Case Study 9 米国NPO法人コペルニク [□](#)

**第10回 ケアプロ株式会社 代表取締役社長 川添 高志氏（2012年5月25日開催）**

「ワンコイン健診で健診弱者3,300万人を救う」

＞ レポート：Case Study 10 ケアプロ株式会社 [□](#)

**第11回 山元いちご農園株式会社 代表取締役 岩佐 隆氏（2012年7月17日開催）**

「これからの農業に何ができるのか～山元町いちご農家の震災復興への挑戦～」

**第12回（2012年9月25日開催）**

- 第一部：ミュージックセキュリティーズ株式会社 代表取締役社長 小松 真実氏
- 第二部：「ソーシャルビジネスー21世紀型のビジネスを問う」  
ミュージックセキュリティーズ株式会社 代表取締役社長 小松 真実氏  
株式会社大和総研 調査本部 主席研究員 河口 真理子

## 環境

**「自然エネルギー白書」の制作支援（2010年～2011年実施）**

特定非営利活動法人 環境エネルギー政策研究所が発行する「自然エネルギー白書」の2011年版、2012年版の制作費用として、投資信託「ダイワ・エコ・ファンド」の信託報酬を寄付しました。

**ダイワ・ラッセル・GEF環境技術普及支援プロジェクト（2008年～2009年実施）**

日本が持つ環境技術のうち、開発途上国の資材や人材で十分に作成・運用が可能な基礎的技術をハンドブックにまとめ、普及を図るプロジェクトです。投資信託「ラッセル・インベストメント世界環境テクノロジー・ファンド」の信託報酬の一部による寄付金が充てられました。

（協働：一般財団法人 地球・人間環境フォーラム）

**ダイワCI生物多様性保全基金（2007年～2008年実施）**

世界自然遺産周辺地域での生物多様性保全に重要な8つの地元コミュニティを支援する基金を設立し支援しました。投資信託「ダイワ・エコ・ファンド」の信託報酬の一部による寄付金が充てられました。

（協働：一般社団法人 コンサベーション・インターナショナル）

## 社会貢献活動の推進

ボランティア活動をはじめとする地域活動は、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。

大和証券グループでは、当社主催や他社との共催によるボランティア活動や社員への気づきにつながる啓発イベントなど、イントラネットを活用して紹介するほか、表彰制度を設けるなどして、活動機会の拡大に努めています。また、2019年度からボランティア休暇を導入し、ボランティア活動に参加しやすい環境整備も進めています。

## ボランティア活動の推進に向けた取組み

### 社長賞制度



大和証券では、社員のさまざまな功績に対し、表彰を行なう社長賞制度を実施しています。2007年度よりボランティア表彰制度を設け、年2回、継続的かつ自主的に地域支援活動を行なう社員・グループを表彰しています。

### 社内ネットワークを活用した情報発信



社内誌「不二」

ベストプラクティスについては、社内報や社内テレビ放送を活用し、紹介しています。

## 収集ボランティア



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、以下のプログラムを推進しています。収集品は換金され、寄付先団体の活動資金として、開発途上国や医療、障がい者支援活動などに役立てられています。

### 収集ボランティア例

- 本の寄付「こどものみらい古本募金」（寄付先：子供の未来応援基金）
- 書き損じはがき・切手類の寄付（寄付先：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）
- 余剰カレンダーの寄付（寄付先：災害や地域活動支援などを行なう団体を対象に年度ごとに決定）

### 収集ボランティア 2020年度実績（金額換算値）

- こどものみらい古本募金：37,218円
- 世界の子どもにワクチンを日本委員会：113,802円
- 地球の友と歩む会：105,561円

## 飲食を通じた寄付活動

当社グループでは、NPO法人TABLE FOR TWO Internationalが展開する「TFTプログラム」に、2013年春より参加しています。これは、役職員の購入する飲食物の代金の一部が開発途上国の学校給食費に充てられる、開発途上国と先進国の食の不均衡を是正する取組みです。

本店ビルのカフェと大和総研の社員食堂でのTFTメニュー導入や大和ファシリティーズがグループ内に設置している飲料自動販売機の売上1本あたり1円の寄付、また社員の健康増進を目的とした「KA・RA・DAいきいきプロジェクト」のポイント交換商品の一つにするなど、活動に参加できるプラットフォームの拡大を図っています。

TFTプログラムの2020年1月～12月実績は、開発途上国の学校給食約77,554食（1食20円換算値）となりました。



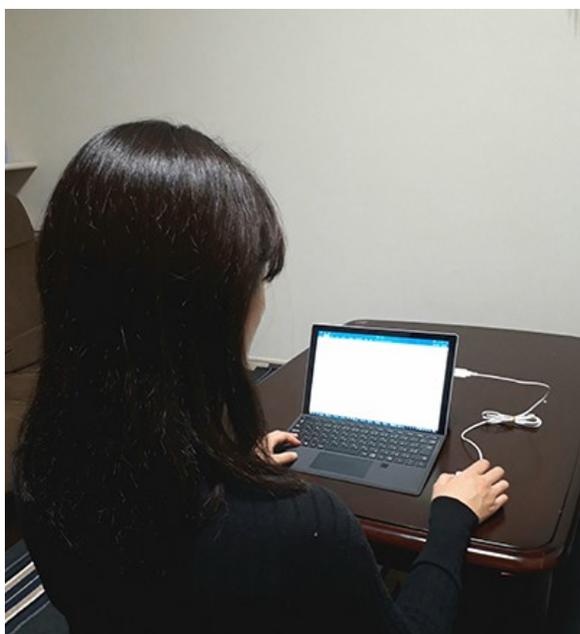
## 株主優待品の寄付

大和証券グループ本社では、株主の皆様への株主優待制度を実施しています。その制度の運用のなかで、株主の方の転居などの理由から返却された優待品や当社グループの保有株式等に対する発行会社からの優待品を、NPO法人や公益財団法人など、さまざまな団体へ寄付を行っています。2020年度も、子どもたちの食の支援を行なう団体などに寄付をしました。

## 国内の取組み

### 小中学生向け映像授業の字幕作成プロジェクトに参加

大和証券金融法人部は、NPO法人eboardが行なう小中学生向け教育支援活動「やさしい字幕プロジェクト」に参加しました。当プロジェクトは映像授業に「やさしい字幕」を付けることで、ろう・難聴や外国語を母国語とする子どもなど、7万人以上の子どもの学びを保障する取組みです。金融法人部員とグループ各社の有志計17名が字幕作成を行ないました。参加者からは「単なる文字起こしとは異なり、ろうや日本語が堪能でない子どもが理解しやすい字幕をつくるのが難しかったです。教育現場における課題について考えるきっかけとなりました。」といった感想が寄せられました。



字幕を作成する様子

#### 直列回路・並列回路

身のまわりにある電気が使われているもの



字幕を付けた映像授業の資料のイメージ

## 子どもたちにサッカー観戦で夢・歓喜・感動を



大和証券静岡支店では、福祉協議会を通じて県内の福祉施設・福祉団体の子どもたちに清水エスパルスの試合観戦チケットを寄付する活動を続けています。

清水エスパルスはサッカーを通じて「夢」と「歓喜」と「感動」を子ども達に届けるという慈善活動も行なうJリーグのチームで、それに賛同し5年前からこの活動をはじめました。コロナ禍で自粛ムードの続く中、子どもたちの気分転換の一助になればと願っています。元清水エスパルスのMF杉山浩太氏が来店され、感謝状の贈呈が行なわれました。



杉山元選手（左から2番目）より感謝状の贈呈



清水エスパルスのホームスタジアム

## 海外拠点の取組み

### ロンドン拠点の活動



大和証券キャピタル・マーケッツヨーロッパリミテッド（以下、DCME）は、2020年、「サステナビリティ委員会」を設立、持続可能性イニシアチブで大きな前進を果たしました。「サステナビリティ委員会」は戦略・エグゼクティブガバナンス責任者を議長とし、6つのワーキンググループ（WG）（健康、ダイバーシティ&インクルージョン、エコサステナビリティ、チャリティ、ビジネス推進、規制・リスク）で構成されています。

この新体制により、SDGsに沿ったこれまでの一連の取組みを飛躍的に発展させ、SDGsにおけるDCMEの専門性と信頼度を大幅に向上させました。この全社的なアプローチは、SDGsがDCMEの実践と理念にこれまで以上に深く組み込まれるように設計されています。

## 健康WG

健康WGは、職場環境を構築し、健康のあらゆる側面をサポートするカルチャーの醸成を目指しています。健康戦略は、肉体系、心理面、社会面、精神面、環境面、財政面、感情面の7つを柱にして策定されました。

最近の取組みとしては、健康ニュースレターを定期的に配信しています。健康ニュースレターは、健康のさまざまな側面において、従業員をサポートするために会社が行なっていること、および社員が利用できるリソースに焦点を当て作成しています。2020年には、従業員の心身の健康をサポートするための福利厚生も導入しました。また、「気配りネットワーク」を立ち上げ、心理セラピスト主催の「新型コロナウイルスへの対処」セッションを開催しました。この気配りに関するイベントは、今後も引き続き開催予定です。メンタルヘルス応急処置の訓練を受けた従業員のチームも設立しました。DCMEは2022年までに全部門・支店にメンタルヘルス応急処置の有資格者を配置することを目標にしています。

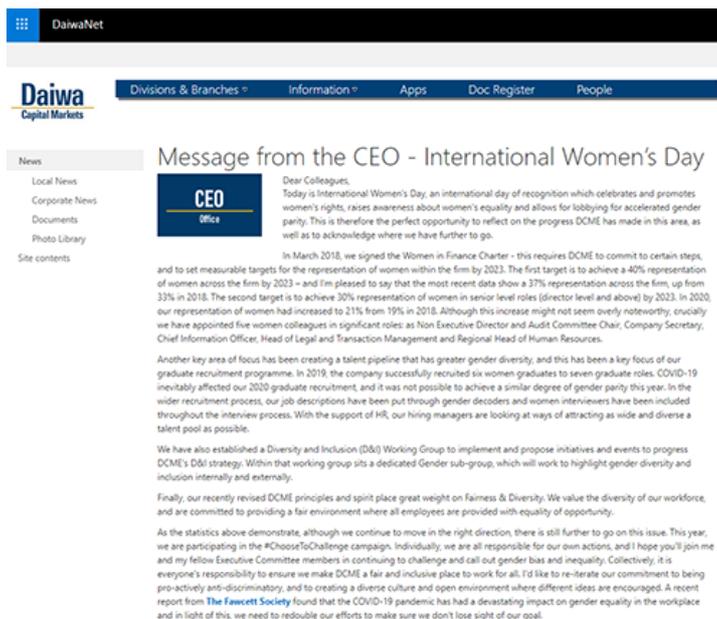


DCME の従業員向け健康 ニュースレター

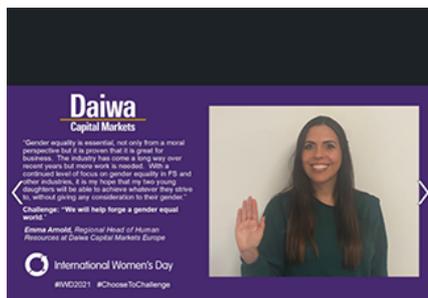
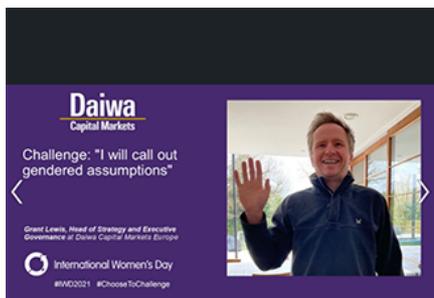
## ダイバーシティ&インクルージョンWG (D&I WG)

ダイバーシティ&インクルージョンWG (以下、D&I WG)は、ダイバーシティ&インクルージョン目標達成支援のために設立されました。D&I WGは、人事部と緊密に連携し、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みやイベントを調査・提案、そして最適な形で実施しています。D&I WGには、「ジェンダーと家族」、「人種と民族」、「LGBTQ+」、「宗教的多様性」の4つのサブグループがあります。これ以外の側面については、D&I WG全体で管理しています。

金融サービス業界で働く人に影響を与える問題について追究し、認識を高めるため、第一回D&Iパネルディスカッションを2021年2月に開催しました。DCMEのシニアステークホルダーが、金融サービス業界で積んで来たキャリアアップの経験と直面した課題について共有しました。また、3月8日には国際女性デーを祝し、経営陣が支援を表明しました。2021年6月、D&I WGは、従業員が参加できるオンラインイベントとセミナーの開催予定表を付した「プライド月間 (Pride Month)」ガイドを作成しました。



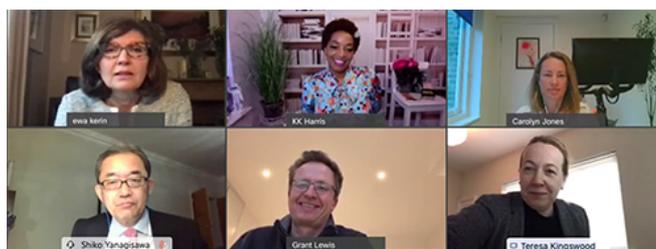
国際女性デーを祝うCEOからのメッセージ



国際女性デー：執行委員会がソーシャルメディアを通じて支援を表明



DCMEのプライド 支援：ソーシャルメディアの投稿



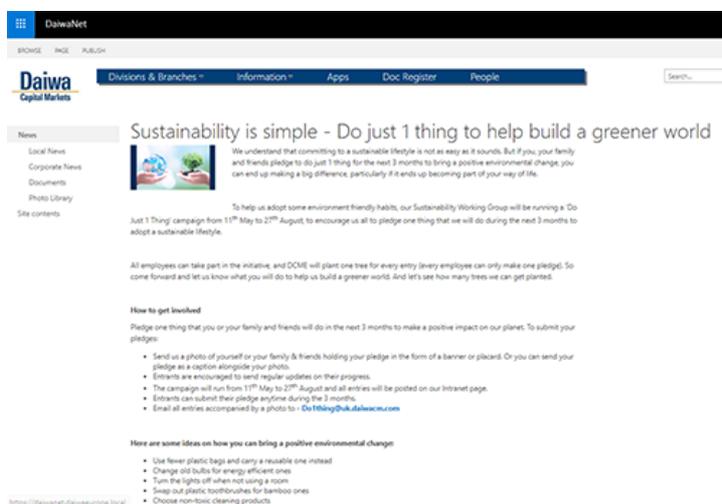
DCME D&I パネルディスカッション

## エコサステナビリティWG

エコサステナビリティWGは、DCMEのビジネス活動を通じて発生する廃棄物と消費、およびその環境への影響を定義・監視し、環境への負荷を低減するためのフレームワークを発展させることを目標としています。主要目標は、DCMEのCO2排出量を測定し、早期の削減目標を含む、カーボンニュートラルへの道のりを特定することです。

DCMEは、既に二酸化炭素排出量を削減するための措置を講じており、エネルギー効率の向上、リサイクル、再利用を促進しています。全社にリサイクルステーションを導入し、給湯室からプラスチックのカップを撤去しました。ビニールのゴミ袋の使用量は年間5万枚削減を目標にしています。DCMEは、オフィスのエネルギー消費削減のために最も効率的な運用を確保し、事務用品の購入先を環境への配慮のある供給業者に切り替えました。

DCMEに環境に優しい習慣を定着させるため、エコサステナビリティWGは5月11日から8月27日まで「Do Just 1 Thing（より緑豊かな世界を構築するために何か1つしよう）」キャンペーンを実施し、キャンペーン期間中にDCMEの従業員全員が環境に優しいライフスタイルを身に付けられるようなことを何か1つ実践する誓約をするよう促しています。DCMEはより緑豊かな世界を構築するために、提出誓約書と同数の植栽を行なう予定です。



DCME「Do Just 1 Thing（より緑豊かな世界を構築するために何か1つしよう）」社内キャンペーン

## チャリティWG

チャリティWGは、DCMEのチャリティ活動を監督しています。地域活性化に向けた取組みやチャリティ活動の支援に重点を置いています。取組みには、食糧貧困、恵まれない人への支援、ジェンダーと健康における平等などの分野への支援等も含まれます。この12か月で、DCMEは以下のプロジェクトと取組みを支援してきました。

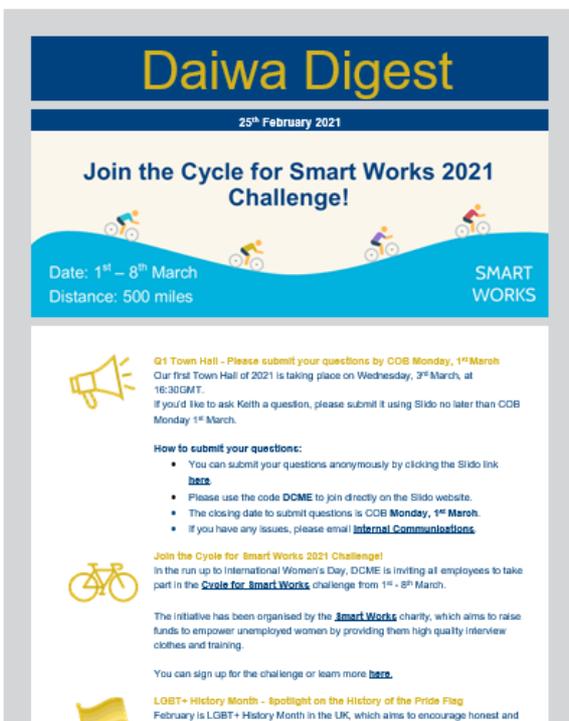
- ロンドンのハックニー地区で食糧貧困に苦しむ人々に食料3,000食を提供したHackney Foodbankへの寄付
- Hackney Cookery Schoolが、ロンドンのハックニー地区で食糧貧困に苦しむ人々に食料6,000食を提供するための寄付
- 恵まれない環境にある子どもたちが、路上犯罪や犯罪組織の暴力から逃れるために実施する、5週間のサマースクールの参加費用30人分を提供したFor Jimmy (Smart Choices Charity) への寄付
- 恵まれない環境にある女性の復職をサポートする慈善団体Smart Worksの活動を支援するため、DCME社員25人（5チーム）がSmart Works主催の500マイルサイクルチャレンジに参加し、4,800ポンドの募金を集めました。



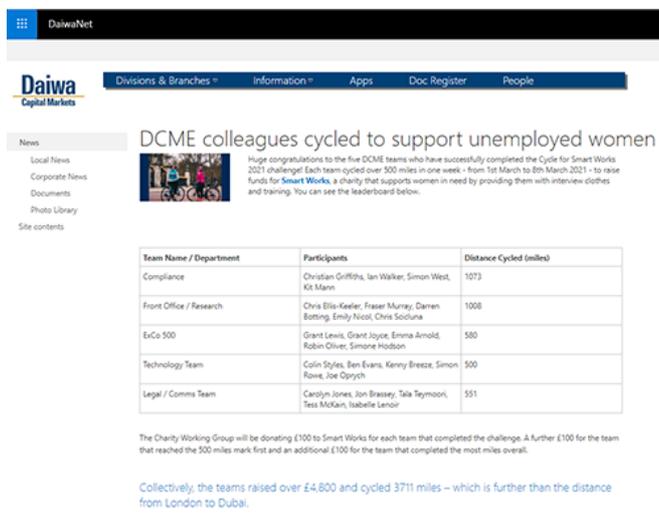
DCME社内報：Hackney Foodbankへの寄付



DCME チームがHackney Foodbankへ寄付



DCME社内報：Smart Worksチャリティーサイクルキャンペーン



DCME イントラネット：Smart Worksチャリティーサイクルキャンペーンの成功と寄付額



Smart Worksチャリティーサイクルイベントに参加したDCME従業員

## ビジネス推進WG

ビジネス推進WGは、先入観を持たず何事も前向きに取組み、将来を見据えバランス感覚に富んだ姿勢で、全ビジネスラインにおける ESG 関連ビジネス機会の創出・推進を目指しています。

大和証券グループと DCME は、社会的・環境的課題解決に向けた取組みに関連する資金調達を支援してきた長い歴史があります。DCMEは2008年以降「グリーンボンド」やその他のESGの取組みを継続的に支援しており、これまで、SDGsの主旨に沿った50件以上の取引の主幹事を務めてきました。DCMEのデットキャピタルマーケッツ部は、最近、Environmental Finance Magazineのリードマネジャー・オブ・ザ・イヤー-ソーシャルボンド賞を受賞しました。これは、世界中のグリーン・ソーシャル・サステナビリティ債券の大手投資家によって構成されるパネルに選ばれたこととなります。さらに、EMEAファイナンス誌は、2つの画期的な「ソーシャルサムライ債発行」と「私募形式EUR建て教育債」を称え「ベストESGボンドハウス」をデットキャピタルマーケッツ部に授与しました。世界銀行グループの国際金融公社が実施した2020年のESGスコアリング調査では、大和証券グループは共同1位になりました。



▷ DCME ウェブサイト 授賞ページ □

## 規制・リスクWG

急速に発展しているESG（環境・社会・ガバナンス）市場と関連リスク、そしてこれらを監督する動きを踏まえ、規制・リスクWGは、ESG関連の現存・新規制またはガイダンスをレビューするために設立されました。規制・リスクWGは、ビジネス推進WGと連携して、ビジネス推進案に関する課題等について助言しています。

## その他の取組み

大和証券グループの一員としてDCMEは、世界の最貧国の子どもたちの予防接種へ資金提供するために日本の投資家から資金を調達する「ワクチン債」を推進・販売しています。DCMEは、これらの債券発行を、世界銀行、国際予防接種機関 (IFFIm) および GAVI アライアンスとの連携を通じて行なっています。

DCMEは、貧困の根絶と不平等低減を支援する一環として、「London Living Wage Employer」にも認定されています。都心部の慈善団体と協力し、恵まれない若者を対象に、毎年技能修習制度を提供しています。定期的に寄付金集めのイベントを開催し、参加者を支援しています。

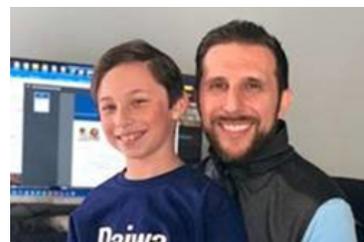
DCMEでは、SDGsの推進への関心が高まっており、週刊のイントラネットニュースを介した従業員向けのニュースレター「Daiwa Digest」の記事や、シニアマネジメントの「タウンホール」プレゼンテーションを通じて、意識の向上と社員への情報提供を図っています。

## ニューヨーク拠点の活動



## Take Our Daughters and Sons to Work Day

2021年4月、大和証券キャピタル・マーケッツアメリカ（以下、「DCMA」）では” Take Our Daughters and Sons to Work Day”と称して子どもたちが会社について学ぶオンラインイベントを開催しました。コロナ禍により在宅勤務が増えたことで、子どもたちがお父さん、お母さんが働く職場に対する興味関心が高まったことから、オンラインでDCMAの歴史や金融について学ぶプログラムを用意しました。イラストやマンガを交えた教材により大人と子どもたちが一緒に楽しみながら学べるよう工夫しました。子どもたちに社会や金融、さまざまな働き方を紹介することで、金融教育はもちろんの事、家族との触れ合いの機会を提供する楽しいイベントとなりました。



## Mental Health Awareness Month 2021

DCMAでは、社員のメンタルヘルスの維持・向上を目的として1949年より5月をメンタルヘルス啓発月間としています。2020年5月には15日間のマインドフルネスチャレンジを実施しました。このイベントは瞑想やマインドフルネスを日常の生活の中で行なう事で、心と体のバランスを整えるための機会を提供するものです。瞑想、マインドフルネスの他にヨガやエクササイズ、自然との触れあいに関するプログラムをオンラインで提供する事で社員の健康を支援しました。コロナ禍により在宅勤務が続く社員が多い中、気分転換、モチベーションの向上に大いに貢献する活動となりました。



### Let's Support COVID-19 Fighters! ～NYの医療チームへお弁当を届けよう

DCMAは新型コロナウイルス感染症と戦う医療従事者にお弁当を差し入れる「Let's Support COVID-19 Fighters!」というプロジェクトに2020年5月と2021年1月の2回で累計16,000ドルの協賛をしました。「過酷な現場で働く方々にひと時でも安らぎの時間を」という願いから、2020年5月にスタートしたこのお弁当プロジェクトによって21年5月末までに、合計9,490個のお弁当が届けられました。日本のお弁当はNYでも人気があり、多くの喜びの声が寄せられています。なお本プロジェクトは高い社会貢献が評価され、在NY日本国領事館から在外公館長表彰を授与されました。DCMAはこれからも社会貢献につながる支援活動を継続していきます。



マウント・サイナイ病院からの写真



コロンビア・プレスビテリアン病院からの写真

### シンガポール拠点の活動

大和証券キャピタル・マーケッツシンガポールリミテッド（以下、DSL）では、SDGsの推進を積極的にサポートするさまざまな活動に取り組んでいます。たとえば、慈善団体が主催するソーイングボランティアにDSLスタッフ数十名が参加し、ランチタイムなどにオフィスで古着の布からポケットティッシュポーチを作成し、完成したポケットティッシュポーチを寄贈し、資源を有効活用しました。さらに、現在もオフィス内に古着や未開封食品等の回収スペースを設置し資源の有効活用を継続しており、社員にジブンゴトとしての意識が深く浸透しています。

※新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、2020年度は活動中止しています。



2019年度の活動の様子

## 韓国拠点の活動



### 「エコバッグ制作」への参加

大和証券キャピタル・マーケッツ韓国では、当地NGOである世界教育文化院(WECA)の実施する支援活動のうち、「開発途上国貧困児童向けエコバッグの制作」に参加しました。新型コロナウイルス感染症が蔓延する中、在宅での参加が可能なこのプログラムは、エコバッグ制作キットを購入して参加者がそれぞれ自由に彩色を行なうもので、完成したバッグには生活必需品と医薬品等をつけて現地児童に送られました。

また、同社は共生社会の実現に貢献するため世界の困窮家庭児童を支援するNGO「韓国飢餓対策」へ毎月寄付を行なっています。近年韓国でもESGやSDGsへの関心が益々高まる中、同社は韓国の政府機関からの要請で日本をはじめとする主要国の公的年金によるESG関連投資の現況をまとめたスペシャルレポートの提供も行ないました。

また、適切なワーク・ライフ・バランスの実現を政府が社会全般的に強く進める中、同社も、この動きに対応すべく努力をしており、①社会奉仕活動への積極的参加推奨(社会貢献活動プログラムの検討及び紹介、週末活動参加職員への代休付与)、②女性が働きやすい職場環境作り(妊娠/出産/育児の各段階における福利厚生整備：所属部署長の裁量による妊婦の勤務時間調整および往診時間の付与、授乳室の設置と授乳時間の付与など)、③ワーク・ライフ・バランス実現のための定時退社奨励及び年次休暇取得奨励、福利厚生制度の充実(語学学習など社員の自己啓発費用の支援、健康の増進及び維持への支援など)を実施しています。これらに加え、同社では在宅勤務環境の整備による社員の安全確保とビジネスの持続に取組み、新型コロナウイルスのワクチン接種後の有休付与などのCSR活動を継続して韓国社会が求める企業の姿に前向きに対応することで韓国社会にさらなる貢献ができるよう努力していきます。



## 協働プログラム

社員がボランティア活動に参加しやすい環境づくりとして協働プログラムに取り組んでいます。

### > ちよだ企業ボランティア連絡会

当社グループは、東京都千代田区内の企業17社で構成される「ちよだ企業ボランティア連絡会」に参画し、協働して地域貢献活動に取り組んでいます。

### > ちよだボランティアクラブ

ちよだ企業ボランティア連絡会は、ちよだボランティアセンターが運営する無料の会員制度で、登録者に対し千代田区内のボランティア活動情報が毎月メールマガジンで届くしくみです。当社グループでは2009年より参加しており、手軽にボランティア活動に参加できることから、多数の社員が登録しています。

## 過去の活動

### 森林保全活動

当社グループでは、日本の国土面積の3分の2を占めるといわれる森林の整備と保全の重要性を体験するプログラムを開催しました。

## 狭山丘陵 森林とふれあい体験



社員とその家族を対象に森林保全体験として2005年から2014年の10年間、高尾山（東京都八王子市）で活動してきましたが、2015年度より、活動の場を埼玉県所沢市の狭山丘陵に変え、里山保全活動を目的としたプログラムを実施しました。

## 高尾山 森林とふれあい体験



2005年から2014年の10年間、高尾山（東京都八王子市）において実施しました。このプログラムでは、1年目には間伐、2年目にはその間伐材を用いて歩道の整備を行なうもので、親子（小学生以上）で参加できるプログラムとして、毎回30人前後の参加がありました。

## 大和スコラーとの食文化交流



大和日英基金との共催により、日英の文化交流を目的に、大和スコラー（奨学生）と当社グループ社員との食文化交流イベントを開催しました。ユネスコ無形文化遺産にも登録され、世界で親しまれている和食について、調理体験を通じて紹介しました。

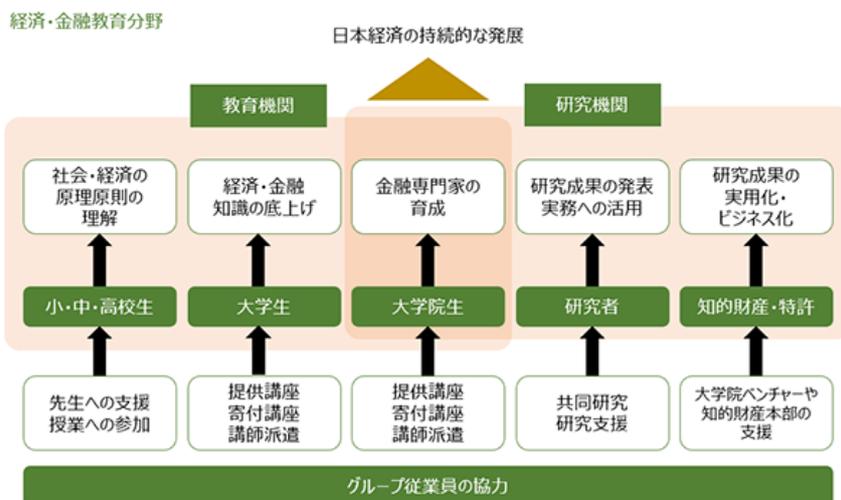
## 手話や文字通訳を取り入れたイベントの開催



当社グループでは、手話の理解と普及を目的に、初心者向けの手話教室を開催してきました。10周年を迎え、これを記念し、聴覚の不自由な方とともにご参加いただけるイベントを開催しました（2011年7月7日）。現在、手話教室は終了しましたが、手話や文字通訳などを導入したイベントの企画を継続して行なっています（不定期開催）。

## 経済金融教育

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っています。



### 産学連携の一例：東京大学本郷テックガレージ（大和証券グループ寄附プロジェクト）

大和証券グループは、東京大学がアントレプレナーシップ教育を進める拠点として2016年に設置した「東京大学本郷テックガレージ（大和証券グループ寄附プロジェクト）」を支援しています。これまで、500人近い学生等が参加し、毎年数社が起業に結びついています。中でも、2018年に設立されたテトラ・アビエーション株式会社は、2020年2月、ボーイング社が後援する1人乗りエア・モビリティの世界大会で唯一の受賞チームとなる等、活躍を見せています。



## 中学生向け出張授業を実施（2020年12月）



大和アセットマネジメントは、香川大学教育学部附属高松中学校の3年生を対象に、Zoomを活用した出張授業を実施しました。

「これからの時代の個人と社会を豊かにする投資信託」というコンセプトでファンド案を作成してもらい、同社のファンドマネージャー経験者や商品開発担当者からフィードバックを行ないました。

運用会社の現役社員による授業は好評を博し、生徒たちは金融や投資信託に対する理解を深めることができました。

今後は、対象を高校生に広げるなど、経済金融教育の取組みを推進していきます。



グループ内でファンド案を議論する様子



社員がフィードバックを実施

## 金融教材テキスト「『株式』について知ろう」を制作



当社グループでは、玉川大学 教職大学院の谷 和樹教授監修のもと、現役教師の方々と研究会を発足し、学校授業で活用できる新たな金融教材テキストを制作しました。

ビジュアルな書き込み式です。発行：（株）談広告



### 対象

小学校高学年以上

### 内容

- 会社の役割
- 株式会社の仕組みと株式を使った資金調達
- 証券取引所の役割、株式がどのように役立っているか
- 証券会社の役割

＞ 詳しくはこちら[PDF:849KB]

## おしごとはくぶつかんへの協賛



朝日新聞社企画、小・中学生向けキャリア教育教材「おしごとはくぶつかん」に協賛しています。

＞ 詳しくはこちら

- クイズなどを盛り込みゲーム感覚で学習できるウェブ版「おしごとはくぶつかんKIDS」
- 体験学習等ご紹介するウェブサイト「おしごとはくぶつかん情報館」
- 学習指導要領に対応した冊子版「おしごと年鑑2021」
- 『おしごと年鑑2021』 70,000部寄贈（2021年6月21日発行）
- 『おしごと年鑑2020』 70,000部寄贈（2020年6月29日発行）
- 『おしごと年鑑2019』 67,000部寄贈（2019年6月17日発行）
- 『おしごと年鑑2018』 64,000部寄贈（2018年6月15日発行）

## 大和証券掲載ページ

- 「おしごと年鑑2021」

SDGs債ってなあに？

＞ ダウンロードはこちら[PDF:3,544KB]



- 「おしごと年鑑2020」

証券会社のアナリストってどんな仕事？

＞ ダウンロードはこちら[PDF:226KB]



- 「おしごと年鑑2019」

トレーディングルームって、何をするとところ？

＞ ダウンロードはこちら[PDF:2,096KB]



- 「おしごと年鑑2018」

証券会社って、どんな仕事をしているの？

＞ダウンロードはこちら[PDF:3,818KB] 



- 「おしごと年鑑2017」

会社を大きくするための資金集めはどうしたらいいの？

＞ダウンロードはこちら[PDF:1,115KB] 



- 「おしごと年鑑2016」

「株」ってなあに？

＞ダウンロードはこちら[PDF:2,864KB] 



## 経済・金融教育に関する学習ウェブサイトのご案内

### SODATTE (そだって)



日々子育てに奮闘されている皆様が、投資による資産形成のみならず、教育資金・家計・子育てに関する知識を楽しく学ぶことができるウェブサイトです。

＞詳しくはこちら 

### あいうえおかねの絵本



子育て世代の大人と幼児と一緒に学べ、ひらがな五十音も同時に学べるウェブサイトです。

＞詳しくはこちら 

## 「ダイワインターネットTV」



大和証券グループでは、2000年から配信していた有料多チャンネル放送サービス「スカパー！」における、日本唯一の証券専門チャンネル「ダイワ証券情報TV」を経て、2011年4月からは、インターネットでどなたでも視聴できる「ダイワインターネットTV」を自社スタジオで制作し配信しています。1日5回、タイムリーな東京マーケットの情報を発信するほか、香港やニューヨークのマーケット情報も毎日現地から発信しています。

毎日の放送のほかにも、大和証券や大和総研のアナリスト・エコノミストなどが出演し、時節に応じたテーマをわかりやすく解説する動画レポートや、企業情報などを配信しています。2020年7月より開始した新番組（注目！世界を変える「SDGs/ESG投資」）では、当社ストラテジストがSDGs/ESG投資についてわかりやすく解説しています。

なお、「ダイワインターネットTV」の取組みについては、SDGsの企業の取組事例集（金融業界編 2015年／国連GC、KPMG発行）において、目標4「質の高い教育をみんなに」の事例として、多様な金融・投資情報をタイムリーかつ無料で配信している点が紹介されています。

今後も、投資家の皆様だけでなく、投資未経験層の方々にもご視聴いただけるよう、「貯蓄から資産形成へ」の流れをサポートできるような番組作りに努めていきます。

▶ [ダイワインターネットTVはこちら](#) □

証券情報をわかりやすく

ダイワインターネット TV



## 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。



キッズニア

## 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。ファイナンス・パークは、品川、いわき、仙台に開設しています。

### ファイナンス・パーク 2020年度の参加人数

1,252名

（2020年度は新型コロナウイルス感染防止の観点から、学校での実施スタイルで行なわれました。）



ファイナンス・パーク（品川）

### 参加者の内訳（申込みベース/ジュニア・アチーブメント日本調べ）

- 品川：153名
- いわき：246名
- 仙台：853名

## 一般社団法人CEEジャパン



学校教員のための経済教育プログラムの提供を目的に、当社グループでは、同団体を支援しています。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。

## 書籍紹介

### 経済ナゾ解き隊ーお金のホントを知るー



岡野 進 著

朝日学生新聞社

本書は、お金の始まりから昨今の国際的な金融危機まで、経済全体をわかりやすく解説しています。一通り読めば、世界の経済の流れが見え、世の中をかしこく生きる知恵として、お金の常識を理解することができます。

> 詳しくはこちら [□](#)

## アメリカの高校生が学ぶ経済学



ゲアリーE・クレイトン著

大和証券 商品企画部 訳

大和総研 教育事業部 監訳

WAVE出版

本書は、米国の高校生一般的に使用している教科書のひとつ「Principles and Practices（原理から実践へ）」の99年版を、大和証券 商品企画部、大和総研 教育事業部が訳したものです。モノの価格の決まり方など経済のしくみを分かりやすく、解説しています。

## 過去の活動

### 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）



当社グループでは、ジュニア・アチーブメント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。このプログラムでは、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行ないました。

## 環境マネジメント・環境負荷低減への取組み

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体制を整えること、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。

当社はSDGs推進体制の仕組みを通じて、気候変動や環境マネジメントへの対応を行なっています。

### 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（2012年5月22日）

## 2021年度の目標

- ✓ CO<sub>2</sub>排出量削減に向けた取組み  
前年度比で1%以上の削減を継続  
※ 国内連結ベース
- ✓ 使用電力削減に向けた取組み  
2009年度比で20%以上削減（2030年度時点）  
※ いずれも単位面積あたり
- ✓ 環境関連データの把握力・分析力の向上
- ✓ エコカーの継続的な導入
- ✓ トップランナー基準の製品の導入

## グリーン調達についての考え方

当社グループでは「SDGs推進体制」の下、「環境ビジョン・環境理念・環境基本方針」に則り、サプライチェーンを含めた社会全体の環境負荷低減に取り組んでいますが、特に調達活動においては、下記に基づき対応しています。

### グリーン調達についての考え方

1. 環境基本方針の「3.省資源・省エネルギー・生態系保全への取組み」において、グリーン調達の推進等に努める旨を表明しています。
2. 環境保護を視野に入れた経営を心がけるとともに、他社と取引等を行うに際しては、他社の環境保護に対する姿勢も考慮して当該取引等を行うかどうかを判断しています。
3. 備品購入では、グループ集中購買において、環境配慮型商品の採用によりグリーン購入を促すとともに、設備更新においてもトップランナー基準の製品を指定しています。

サプライヤーをはじめとする業者の皆様におかれましては、当社グループ「環境ビジョン・環境理念・環境基本方針」と合わせて、上記3点の趣旨をご理解いただきますようお願い申し上げます。

＞ SDGs推進体制

＞ 環境ビジョン・環境理念・環境基本方針

＞ サプライチェーン・マネジメント

## 事業活動における環境負荷低減に向けた取組み

### 環境会計の作成・公表



大和証券グループでは、環境負荷低減に向けた取組みの一環として、環境会計を作成・公表しています。環境保全のための費用および効果をより明確に把握することで、環境負荷低減を効率的に進めることができると期待しています。

＞ 詳細は、「SDGsデータ集」内の「環境会計」をご参照ください。 

### グループ各社における取組み



大和証券では、本支店等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。2019年度以降、本店ビルにおいてはタブレット型端末の導入とペーパーレス化の推進による、オフィス内設備の見直しを進めています。2021年度は、トップランナー基準機器への更新に加えて、複合機を10%削減など、余剰機器削減による環境負荷低減を計画しています。

また2014年度より、社用車を燃費性能が大幅に改善されたエコカー・ハイブリッド車に順次置換しています。予定される配備が完了すると、削減されるCO<sub>2</sub>排出量は杉の年間CO<sub>2</sub>吸収力に換算して4万本以上にあたりと試算しています（メーカー公表燃費数値より、大和証券が試算）。

また、大和総研の本社ビルでは、LED照明の導入が2017年夏に完了しました。そのほか、大和証券グループでは、グリーン購入を推進しており集中購買において環境配慮型商品の採用に努めています。

### 国内における社用車（大和証券）：1,031台

のうち、

- エコカー：819台
- ハイブリッド車：157台

（2021年3月末現在）

#### 2020年度導入実績

- エコカー：136台
- ハイブリッド車：32台

#### 2021年度導入計画

- エコカー：64台
- ハイブリッド車：61台

**省エネルギー空調設備への2020年度投資額：158百万円（設置費用等を含む）****2020年度の敷地内における土壌・地下水の汚染状況：0件****社員の環境意識向上に向けた取組み**

当社グループでは、さまざまな取組みにより、社員一人ひとりの環境意識のさらなる向上を図っています。たとえば、社内報「不二」では、当社グループにおける環境への取組状況や、一人ひとりの心がけにより可能な環境対策の紹介等を行なっています。また、文書の印刷にあたっては、集約および両面印刷を推奨しており、オフィス内の複合機エリアに、操作ガイダンスや3ヵ月ごとの紙使用量削減率を掲示するとともに、モバイル型業務端末の導入にあわせて、紙使用量削減を促しています。加えて、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からテレワークを推進した結果、2020年度の紙使用量は、前年度比約51%の減少と、大幅な削減につながりました。

**環境に配慮したサービスの提供**

大和証券では、モバイル型業務端末やオンライントレードを活用し、以下のような環境に配慮したサービスの提供等を行なっています。

**1. 受入れ書類のペーパーレス化**

- ✓ お客様の口座開設やファンドラップ契約の他、受付件数の70%程度を占める主要な事務手続（住所変更、預貯金口座の届出等）についてペーパーレス・捺印レスで受け付けできる仕組みを導入しました。これにより2020年度14万枚の書面がデジタル化されました。（紙用の植林木14本分に相当。）

**2. 交付書類のペーパーレス化・販促物**

- ✓ 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）や目論見書について、書面での交付に代えて、電子交付によりウェブ上で確認できる「eメンバー」サービスを提供しています。
- ✓ 電子交付された報告書類および目論見書は、原則として交付後5年間はいつでもウェブ上で確認でき、必要に応じてパソコン等への保存や印刷が可能です。
- ✓ 2021年3月末において、「eメンバー」サービスにご加入頂いているお客様の比率は、およそ半分に上っています。より多くのお客様にご利用いただけるよう、今後もご案内していきます。
- ✓ また、大和証券では、ボールペンやセミナーバッグといった販促物の一部にLIMEX※を採用しています。今後、さらなる展開を検討しています。

※ LIMEXとは石灰石を原料とした複合素材であり、環境負荷低減に期待されています。TBM社の商標登録です。

**3. 社内申請のペーパーレス化**

- ✓ 社内における申請業務について、従来は書面・捺印が必要でしたが、2021年2月より画面上で申請・承認することができる仕組みを導入し、一層のペーパーレスを進めています。

**4. 都度認証が必要となるプリンタ（セキュアプリンタ）の導入**

- ✓ 営業店へのセキュアプリント導入が6月末に完了。印刷枚数を見える化しつつ情報漏えい防止観点での印刷抑制指示やテレワーク推進により、印刷枚数が35%程度削減。

## 5. 社内便の廃止

- ✓ これらの取組みにより、社内における書面の物流が減少したことから、2021年5月をもって社内便を廃止しました。今後も、物流車両の削減に取り組んでいきます。

## 6. 当社サービスを利用されている企業におけるペーパーレス化への貢献

- ✓ 株式等を利用した福利厚生制度（持株会・職場つみたてNISA・企業型確定拠出年金等）や株式報酬制度（特定譲渡制限付株式〈RS〉・ストックオプション等）の導入企業向けに、2021年4月から新たな技術等を取り入れた、「制度商品WEBサービス」の提供を開始しました。当社は福利厚生制度導入企業における関連手続きのペーパーレス化にも貢献しています。

## 7. 業界全体のペーパーレス化推進に向けた提言

- ✓ 制度的な理由により、書面でなければ受付できない手続きもありますが、証券業界内のワーキング・グループにて、デジタル化を推進する要望を提出し、業界全体における環境負荷低減のための提言を行なっています。

CO<sub>2</sub>排出量 ^

2020年度における当社グループのCO<sub>2</sub>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で約21%の減少となりました。

＞ 詳細は、「SDGsデータ集」をご参照ください。 

CO<sub>2</sub>排出量削減に向けた取組み ^

CO<sub>2</sub>排出量削減目標については、省エネ法、東京都の環境確保条例へ継続的かつ計画的に対応してきました。2020年度においても、節電対策として、クールビズの実施を含めて対応し、電力需給に余裕のある時期においても、節電への取組みを継続してきました。今後も引き続き節電等につとめてまいります。

## 気候変動への適応策

近年、異常高温による海面の大幅な上昇や豪雨・巨大台風の発生・増加に伴い、大規模な風水害が発生する懸念が指摘されており、当社グループの複数拠点において、インフラや建物などの物理的被害を受ける可能性や災害対策に伴うコストの増加が予想されます。そのため、重要な設備・拠点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ます。また、事業活動においても、投資不動産の運営コスト増加に加え、保有資産の価値低下やビジネスの減少などが想定されており、保有資産の見直しやESGデューデリジェンス、脱炭素経済移行に貢献する新たな産業・企業の育成などの対応策が求められます。今後も当社グループは、気候変動に伴う物理的リスクおよび移行リスクの極小化を目指します。

＞ 「TCFDへの対応」も合わせてご参照ください。

## 不動産運用における取組み（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・マネジメントでは、ESGに係るさまざまな課題に対し組織的に取り組むべく、2013年度にサステナビリティ委員会を発足させました。2021年6月にはサステナビリティ推進室を新設し、運用会社、並びに運用する投資法人・ファンドのサステナビリティ活動に係る推進体制を一層強化しました。

### 環境認証取得に向けた取組み

グリーンビル認証取得に向けて積極的な取組みを行っており、「大和証券オフィス投資法人（以下、DOI）」が保有するグリーンビル認証取得物件は2021年5月末時点で合計31物件、認証取得比率（延床ベース）は60.3%（2020年5月末時点：23.6%）となりました。

### 新宿マインズタワーにおける取組み

DOIが保有する新宿マインズタワーでは、2012年から継続的に照明器具のLED化を推進しています。テナント専有部では、2014年以降、グリーンリース方式<sup>※1</sup>を採用することで、テナントと所有者双方でメリットの享受が可能となりました。LED化実施に伴い、テナントはLED工事実施前の半分程度の水準まで電気使用料を抑えることが可能となり、ビルオーナーはグリーンリース料の受領により、投資負担軽減や物件価値向上に繋げることが可能となりました。

なお、同物件では複数の環境認証を取得しており、2019年2月、日本政策投資銀行（DBJ）より、「極めて優れた環境・社会への配慮がなされたビル（4スター）」としてDBJ Green Building認証<sup>※2</sup>を受け、2021年3月には、CASBEE不動産評価認証<sup>※3</sup>の最高位「Sランク」を取得しています。

なお、DOIでは全保有オフィス物件の共用部・専有部のLED化工事を順次進めており、「2026年5月期末までにLED化率100%達成」という目標を掲げています（目標を達成した場合の2021年5月期～2026年5月期までの想定削減効果は、電力：約11%削減、CO2：約5,000t削減相当を見込んでいます）。エレベーターホール等に設置したデジタルサイネージに各物件のエネルギー使用量を表示する等、館内テナント向けの省エネ啓発活動等も行なっています。

※1 グリーンリース方式・・・賃貸ビル等において、所有者と入居者が協働し、双方にメリットが生じるスキームで環境負荷低減を実現する方式。事例としては、所有者による省エネルギー設備の投資費用の負担に対し、減少した入居者負担の電力料金等の一部をグリーンリース料として所有者に還元する等の方法があります。

※2 DBJ Green Building認証・・・株式会社日本政策投資銀行（DBJ）が独自に開発した総合スコアリングモデルで、環境・社会への配慮がなされた不動産（“Green Building”）を対象に、5段階評価でランク付けされます。

※3 CASBEE不動産評価認証・・・国土交通省が主導して開発した建築物の環境性能評価システムで、建築物それ自体の環境品質・性能に関する評価と、建築物の外部に対する環境負荷に関する評価の両面から総合的な環境性能の評価を行なう制度で、5段階評価でランク付けされます。

## 賃貸住宅における取組み



「大和証券リビング投資法人」では、保有する賃貸住宅にLED照明、省エネ型エアコン、エコクロス等を導入し、入居者向けに節電・節水等の呼びかけを館内に掲示するなどの環境保護への取組みを進めています。

### • 2020年度取組状況

LED照明設置：708台

省エネ型エアコン設置：859台

エコクロスへの張替：約8万㎡（CO<sub>2</sub>排出削減量：約15,250kg）

## 水素社会の実現に向けて：国際動向調査をNEDOより受託

大和総研では、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）より、水素社会の実現に向けた、世界各国の水素燃料電池に関する最新動向の収集、分析、さらに日本における水素燃料電池技術の開発戦略に向けた課題整理などを行なう調査研究事業を受託し、実施しています。

本調査研究では、安全・環境に配慮した水素社会の実現に向け、世界各国（米国・カナダ、EU各国、中国、韓国）の水素燃料電池に関する政策、市場、研究開発動向等の最新情報を幅広くタイムリーに収集・分析し、国内関係者に展開・共有していくことを目的としています。本件の活動の一環として、国際機関への訪問や国際会議にも出席しています。昨今、カーボンニュートラルとそれに向けたエネルギーtransitionが世界的潮流となるなか、水素を不可欠な技術と位置付けて加速する動きが世界各地で広がっています。これまで先行してきた日米独に加えて、中国、韓国、オーストラリア、欧州諸国などさまざまな国が、それぞれの目的で水素の利活用を摸索しています。各国の動向を正確に把握し、評価・分析することで、今後の日本における水素燃料電池技術の開発戦略に向けて課題を抽出することもまた、本事業の目的です。

大和総研では、このように地球環境に配慮した新エネルギーの発展に関する事業にも積極的に関わっていきたいと考えています。

## 大和証券グループ カーボンニュートラル宣言

大和証券グループは、カーボンニュートラル社会の早期の実現に向け、2030年までの自社※の温室効果ガス排出量（Scope1・2）のネットゼロ、および2050年までの投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量等（Scope3）のネットゼロ達成を目指す「大和証券グループカーボンニュートラル宣言」を策定しました。

※自社の範囲は、連結ベースで算出予定

※自社の範囲は、連結ベースで算出予定

### 大和証券グループカーボンニュートラル宣言

- ①2030年までの自社※の温室効果ガス排出量（Scope1・2）ネットゼロ
- ②2050年までの投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量等（Scope3）ネットゼロ
- ③金融ビジネスを通じた脱炭素社会へのスムーズな移行の支援

### 大和証券グループの主な重点方針

#### ファイナンスを通じた

##### 脱炭素社会実現

- ✓ グリーンファイナンス/トランジション・ファイナンスの促進
- ✓ 再生可能エネルギー分野における事業投資の拡大
- ✓ 投融資先に対するエンゲージメントの強化

#### 自社の環境負荷低減

- ✓ 再生可能エネルギーの導入
- ✓ エネルギー利用効率化の継続
- ✓ カーボンオフセットの検討

#### 脱炭素社会実現に貢献する新技術の

##### 支援・ソリューションビジネスの推進

- ✓ イノベーション（水素、CCUS等）の開発促進・新技術の支援
- ✓ 再生可能エネルギー分野向けのアドバイザー事業の拡大

#### パリ協定と整合的な目標設定と

##### 透明性のある情報開示

- ✓ 投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量の管理手法の検討
- ✓ SBT等を活用したパリ協定と整合的なScope3に関する中間目標の設定（2023年度中）
- ✓ 気候変動対応に関連する適切な開示（TCFD等）

#### 脱炭素社会実現に

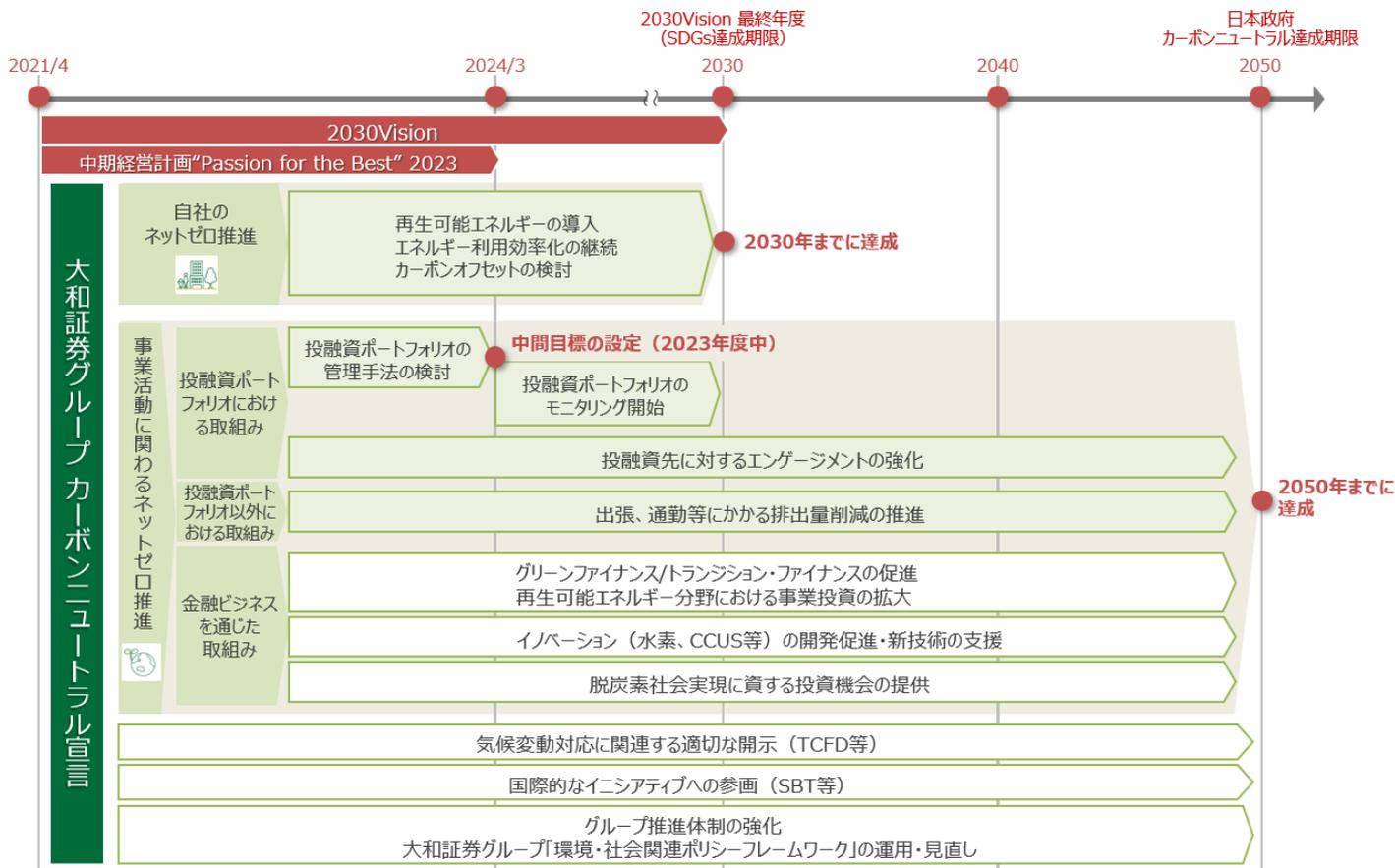
##### 資する投資機会の提供

- ✓ 関連商品・サービスのラインナップ拡充
- イノベーション（水素、CCUS等）の開発促進・新技術の支援
- グリーンボンドをはじめとするSDGs債のアレンジ
- 環境分野におけるSDGs-IPOの促進

#### グループ推進体制の強化

- ✓ 大和証券グループ「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」の運用・見直し
- ✓ 役員報酬へのサステナビリティ要素の反映

### カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ



## TCFDへの対応

大和証券グループは、気候関連のリスクと機会を重要な経営課題の一つであると認識しており、2018年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明しました。本提言にもとづき、今回強化した気候関連シナリオを用いて、従来の定性分析に加えて新たに定量分析も実施し、それらの結果につき開示を行なっています。

## ガバナンス

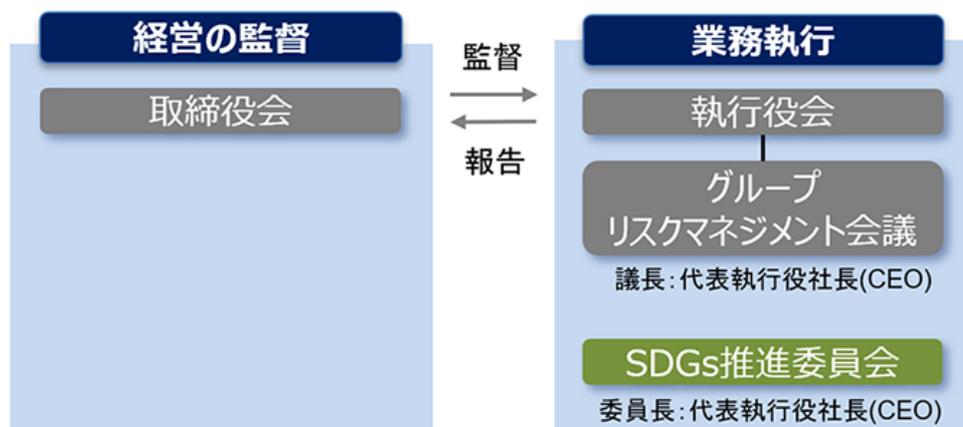
### 取締役会による監督体制

気候関連問題に関する取締役会による監督体制として、執行側で審議した気候関連の課題と対応について適宜報告を受け、必要に応じて同会が審議のうえ決議します。

例として、2021年6月には環境・社会関連ポリシーフレームワークの策定について、同年7月には「大和証券グループカーボンニュートラル宣言」について、執行側からの報告を受け、取締役会で決議しています。

また、役員の気候関連の課題への取組みに関するインセンティブを高めるため、サステナビリティを役員の業績連動報酬の評価体系に新たに組み込むことを、報酬委員会における審議を経て決議しています。

ガバナンスの体制



### 経営者の役割

気候関連問題に関する経営者の役割として、業務執行機関としての執行役員会およびその分科会の一つであるグループリスクマネジメント会議において、気候関連の課題を含む重要な業務や方針に関する事項の審議・決定を行ないます。

例えば、上記の環境・社会関連ポリシーフレームワークの策定については、2021年3月および6月のSDGs推進委員会（代表執行役社長が委員長）にて議論した後、同年6月の執行役員会において報告および審議のうえ決議し、同月の取締役会において決議を行なっています。また、TCFDの気候関連シナリオによる定量分析結果については、2021年5月のグループリスクマネジメント会議において報告・審議しています。

## 関連リンク

- ＞ SDGs推進体制
- ＞ 役員報酬制度
- ＞ 環境・社会関連ポリシーフレームワーク
- ＞ 大和証券グループカーボンニュートラル宣言

## 戦略

### 経営ビジョン“2030Vision”とマテリアリティ

当社グループは2021年5月、2030年に向けた当社グループの目指す姿を経営ビジョン“2030Vision”として策定・公表しました。策定にあたっては、マテリアリティ（重点分野とそれらに紐づく重点課題）を特定しています。重点分野の一つ「グリーン&ソーシャル：脱炭素社会への移行の促進とレジリエントな社会の実現」においては、「脱炭素社会の実現を支援するグリーンファイナンス/トランジション・ファイナンスの促進」および「持続可能な社会の実現に資する新たな金融商品・サービスの開発・提供」を重点課題としています。

### 気候関連シナリオ分析

このような長期ビジョンのもと、気候関連のリスクと機会を適切に捉え、対応策の検討を行なっています。特に今年度は昨年度からさらに強化した気候関連シナリオをもとに、以下の通り、シナリオ分析（定量分析）を実施しました。

#### シナリオ分析の概要と当社グループへの影響・事業機会



シナリオは、二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)と気温変化の関係にもとづき、気温上昇(1.5°C、2°C等)で区分した複数のパターンを想定し、CO<sub>2</sub>の削減は、2021年4月に表明された日本政府の最新目標(温室効果ガス排出量：2030年46%減[2013年対比]、2050年ネットゼロ)を参考に、気温上昇区分に応じて条件を設定しています。さらに再生可能エネルギーへの転換など経済・社会事象の変化(移行リスク)、および自然災害(物理的リスク)について考慮対象を設定し※1、これら要素を加味した経済モデルにもとづき、2050年までのマクロ経済の経路変化を示す複数のシナリオを作成しました。そして、一連のシナリオのもとで、当社グループが保有する炭素関連資産※2を対象に、想定される損失額を求めています。

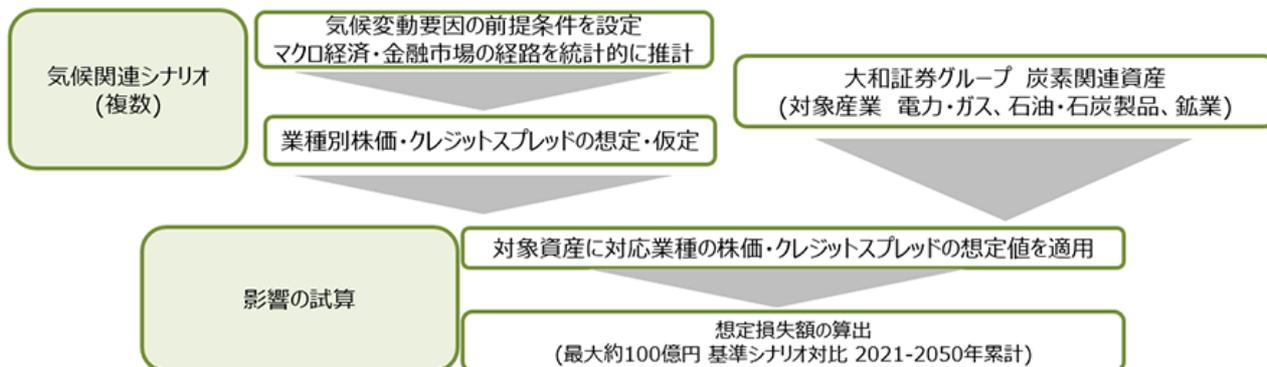
※1. クレジットリスク増大、耕作適地の急変・減少、豪雨・巨大台風増加、異常高温・豪雪増加、海面上昇の5つ

※2. TCFD提言の定義を踏まえ、東証33業種における電力・ガス（再生可能エネルギーを除く）、石油・石炭製品、鉱業の3業種

試算の結果は、気温抑制への対応に伴う移行リスクの影響が相対的に大きく、脱化石燃料の対応の遅れがその影響を強めるものとなりました。設定シナリオの中で最も経済的損失が大きい1.5°C上昇・脱化石燃料への対応が遅れるケースでは、2050年までの30年間累計で、当社グループの損失額は基準シナリオ対比で約100億円となりました。

なお、今回のシナリオ分析は、現時点で得られる限定的な情報やデータをもとに、分析対象を絞り所要の仮定条件を設定して計算したものです。気候関連リスクの考慮対象は幅広く、リスクの発生時期と規模は多様なパターンが想定されます。今回得られた計算結果を慎重に解釈しつつ、今後はより多くの情報と関連データを入手して分析手法の改良を図り、シナリオ分析を通じたリスクの抽出をより精緻化し、当社グループの適切な開示に反映させることに努めていきます。

## シナリオ分析の概要



また、上記の定量分析に加えて、定性分析も実施しました。具体的には、各本部・グループ会社に対し、上記のシナリオから判断して、2050年までの期間において影響があると見込まれる事業につきヒアリングを行ない、下表1の通りとなりました。

表1 想定される当社グループへの影響

分類	想定される影響	該当する事業部門
移行リスク	移行過程で重大な影響を受ける企業などとのビジネスの減少	ホールセール部門
	環境負荷の高い事業に係る投資・引受に伴うレピュテーションリスクの増加	ホールセール部門 投資部門
	保有する資産の価値低下および売却機会の減少	投資部門
	ファンドの保有資産の価値の低下による運用資産残高の減少	アセット・マネジメント部門
物理的リスク	異常気象により重大な影響を受けるビジネスの減少	投資部門
	保有する資産の価値低下	
	災害リスクに伴う各種コストの増加 (e.g. 不動産運営コスト、対策に伴うコスト)	アセット・マネジメント部門 シンクタンク/システム部門

一方、当社グループにとっての事業機会として、下記を挙げています（表2）。今後当社グループとしては、“2030Vision”の重点課題も踏まえ、これらの機会を活かしてグリーンファイナンス／トランジション・ファイナンスを含む多様な金融サービスの提供を一層強化していきます。また、このような取組みの適切な開示を通じたステークホルダーからの評価向上も、さらなる事業機会の増加につながるものと考えています。

表2 当社グループにとっての事業機会

機会	該当する事業部門
脱炭素社会の移行を実現するためのグリーンファイナンス及びトランジション・ファイナンスに関するビジネス機会の増加	ホールセール部門
再生可能エネルギー分野のM&Aの増加	
脱炭素社会への移行に貢献する新産業・企業への投資機会の増加	投資部門
ファンドで保有する気候変動問題解決に資する技術を持つ企業の価値向上による運用資産残高増	アセット・マネジメント部門
気候変動対応に積極的な企業を組入れたファンドへの資金流入	アセット・マネジメント部門 リテール部門
脱炭素社会への移行を支援するソリューションビジネス機会の増加	シンクタンク/システム部門

## 関連リンク

- ▶ 大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・マテリアリティ
- ▶ 商品・サービスの開発と提供を通じた取組み
- ▶ 未来社会創造への支援
- ▶ Green Giraffeへの出資について

## リスク管理

### 気候関連リスクの管理

環境・社会に関するリスク管理を強化するため、当社グループは2021年6月、環境・社会関連ポリシーフレームワークを策定・公表しました。本フレームワークにおいては、新規の投融資を対象とし、投融資を禁止する事業および留意する事業を定めています。また、大和アセットマネジメント（アセット・マネジメント部門の1社）では、従前より投資先企業に求めるESGの重要課題（マテリアリティ）を開示しており、そのなかで気候変動も掲げています。投資先企業とのエンゲージメントの一環として、環境負荷の軽減が課題である企業に対し、問題点の共有および、環境経営の推進、情報開示の改善といった解決策に関する議論を行ない、リスクの低減を目指しています。

### 既存のリスク管理への統合

気候関連リスクは各リスク（市場リスク、信用リスク、流動性リスク等）を発生又は増幅させる要因であるため、既存のリスク管理の枠組みの中で気候関連リスクの影響を考慮できるように態勢を整備していきます。

## 関連リンク

- ＞ 環境・社会関連ポリシーフレームワークの策定
- ＞ サプライチェーン・マネジメント
- ＞ 大和アセットマネジメント 当社のスチュワードシップ活動について
- ＞ 大和アセットマネジメント ESG投資について
- ＞ 大和リアル・エステート・アセットマネジメント ESGに関する方針

## 指標と目標

### 気候関連の機会を評価・管理するための目標

当社グループは、「2030Vision」にもとづき、気候関連の機会を評価・管理するための目標（表3）を定めています。こうした目標の達成に向けた取組みは、当社グループの中長期的な価値創造に結び付くと考えています。

表3 指標と目標

指標	目標
SDGs関連ビジネスへの投資残高	1,500億円以上（2023年度）

※上記に加えて、SDGs債リーグテーブルに関する目標（3位以内）についても別途設定し、あわせてモニタリングしていきます。

### 温室効果ガス（GHG）排出量削減目標

当社グループは、気候変動への対応の一環として、毎年、Scope1・2・3、それぞれのGHG排出量をモニタリング・開示しています。また、今般、日本政府による「2050年までの温室効果ガス排出量ネットゼロ」の目標を踏まえ、中長期的なGHG排出量削減目標を含む、「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」を公表しました。同宣言においては、具体的な目標として、

- 2030年までの自社※の温室効果ガス排出量（Scope1・2）ネットゼロ
- 2050年までの投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量等（Scope3）ネットゼロ

※ 自社の範囲は、連結ベースで算出予定

を掲げています。また、Scope3に関しては、2023年度中に、SBTなどを活用したパリ協定と整合的な中間目標を設定する予定です。

## 関連リンク

- ＞ サステナビリティKPI
- ＞ 大和エナジー・インフラ株式会社
- ＞ Green Giraffeへの出資について
- ＞ SDGsデータ集2021
- ＞ 大和証券グループ カーボンニュートラル宣言

## 今後

当社グループは、気候関連のリスク・機会を経営の最重要課題の一つと認識し、サステナブルな経営基盤の構築を進めています。今後も引き続き、TCFD提言にもとづく情報開示の一層の充実と、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション強化に努め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

## グリーンボンド発行

当社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、社会的課題の解決に向け金融機関の立場からサポートしていましたが、2018年11月には当社として初となるグリーンボンドを発行するなど、市場の活性化に向けた取組みを拡大しています。本発行によって調達される資金は、これらの取組みの一環として、当社または連結子会社を通じた再生可能エネルギー発電プロジェクトへの投融资資金およびグリーンビルディングに係る設備資金に充当しています。当社グループは今後も、SDGs達成に向けて貢献するとともに、投資家の皆様に新たな投資機会を提供していきます。

## 大和証券グループ本社グリーンボンドに係る情報（2021年6月末時点）

### 1. 調達資金の充当状況

2018年11月発行の大和証券グループ本社グリーンボンド（発行額：100億円）の調達資金については、全額を適格グリーンプロジェクトに充当しました。適格グリーンプロジェクトに対する投融资等残高のカテゴリー別の割合は、下表をご覧ください。

#### 適格グリーンプロジェクトリスト（2021年6月末）

カテゴリー	サブカテゴリー	年月	ファイナンス/ リファイナンスの別	残高 (億円)
再生可能エネルギー	太陽光発電	2018年11月	リファイナンス	16
再生可能エネルギー	太陽光発電	2019年2月	ファイナンス	17
再生可能エネルギー	太陽光発電	2020年6月	ファイナンス	15
再生可能エネルギー	太陽光発電	2021年6月	ファイナンス	32
グリーンビルディング	—	2018年11月	リファイナンス	20
			合計	100

## 2. 環境インパクトの状況

2021年6月末時点で、発行代わり金を充当した適格グリーンプロジェクトの発電量／想定発電量は115,611MWh、当該プロジェクトによる二酸化炭素（CO<sub>2</sub>）排出削減効果は年間約52,834t-CO<sub>2</sub>となっています。

### 環境インパクトレポート（2021年6月末）

カテゴリ	サブカテゴリ	発電量/ 想定発電量（MWh）	推定CO <sub>2</sub> 削減 排出量（tCO <sub>2</sub> ）
再生可能エネルギー	太陽光発電	115,611	52,834

カテゴリ	認証申請の進捗状況
グリーンビルディング	DBJ Greenbuilding認証については、プラン認証で5つ星を取得

※ 環境インパクトの算出について

実績値が存在しない、または1年に満たない場合は、第三者機関の提出した発電量予測レポートをもとに、想定発電量を算出。今年度中に稼働しない開発中案件については、稼働初年度の想定値とする。2023年度、すべての発電所が稼働予定。

## 3. 第三者機関によるアニュアルレビュー

第三者機関によるレビューが行われ、資金調達の用途及びレポーティングに関する基準の合致が確認されました。

＞ Sustainalytics社によるアニュアルレビュー [📄](#)

## 4. グループ各社の取組み

### 大和エナジー・インフラ

＞ ダイワ・グリーンファイナンス・プログラム信託受益権及び信託ABL（岩見沢・釧路太陽光発電所）の販売等に関するお知らせ [📄](#)

＞ ダイワ・グリーンファイナンス・プログラム信託受益権及び信託ABL（白老町竹浦ソーラー発電所）の販売等に関するお知らせ [📄](#)

＞ 「白老町竹浦ソーラー発電所」の完工について [📄](#)

＞ グリーンプロジェクトボンドに関するレポーティング [📄](#)

## ESG情報インデックス

大和証券グループのさまざまな取組みに関する情報をESG評価等の視点で整理しました。

### マネジメント全般

トップメッセージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ トップコミットメント</li> </ul>
企業理念・行動指針	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 企業理念</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和スピリット[PDF:80KB] </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 経営方針</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ ステークホルダーとのコミュニケーション方針</li> </ul>
経営戦略としてのSDGs	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・マテリアリティ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和証券グループSDGs宣言</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ SDGs推進体制、SDGs推進委員の紹介</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ SDGs担当からのメッセージ</li> </ul>
参画イニシアティブ	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ イニシアティブへの参画</li> </ul>
外部評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 社外からの評価</li> </ul>
第三者保証	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 第三者保証報告書（SDGsデータ集）[PDF:56,571KB] </li> </ul>

## 事業活動を通じた取組み (SDGs達成およびESG課題解決のために)

証券ビジネスにおける考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>証券ビジネスの役割と社会的責任</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>健全な金融・資本市場を支える ～大和証券グループの6つの役割～</li> </ul>
投資における考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境・社会関連ポリシーフレームワーク</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>【大和証券】日本版スチュワードシップ・コードの受入れ <input type="checkbox"/></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>【大和アセットマネジメント】当社のスチュワードシップ活動について (スチュワードシップ活動に関する方針、議決権の行使に関する方針) <input type="checkbox"/></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>【大和アセットマネジメント】ESG投資方針 <input type="checkbox"/></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>【大和アセットマネジメント】クラスター爆弾製造企業への投資その他の取扱いについて <input type="checkbox"/></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>機関投資家として責任ある行動</li> </ul>
お客様に対する責任・お客様満足度	<ul style="list-style-type: none"> <li>【大和リアル・エステート・アセット・マネジメント】ESGに関する方針 <input type="checkbox"/></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様第一の業務運営に関する基本方針</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>クオリティNo.1の実現に向けたNPS® (ネット・プロモーター・スコア) の導入</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様なお客様が利用しやすい店頭対応の品質向上</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンタクトセンターの体制</li> </ul>
商品・サービスの開発・提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様の声を活かす仕組み</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>インパクト・インベストメント</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDGs関連ファンド</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESGやSDGs目標をテーマとした投資信託の提供 (大和アセットマネジメント)</li> </ul>
インクルージョン (金融包摂、その他)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fintech・AI (人工知能) への対応</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様なお客様が利用しやすい店頭対応の品質向上</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>東南アジアでのプライベート・エクイティ投資</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financial Inclusion (金融包摂) の世界実現に向けて</li> </ul>

経済・社会および投資情報の分析・提言	＞ ESGに関する情報提供の取組み（大和証券）
	＞ 大和総研の取組み
社会課題解決型ビジネスへの投資	＞ SDGs×テクノロジー
	＞ SDGs×地方
	＞ SDGs×ライフ
	＞ SDGs×新技術・アイデア
	＞ 社会問題の解決に向けたREIT等の取組み
	＞ グリーンボンド発行

## 環境（Environment）

環境マネジメント	＞ 大和証券グループ カーボンニュートラル宣言
	＞ 環境ビジョン・環境理念・環境基本方針
	＞ 環境マネジメント・環境負荷低減への取組み
	＞ 2021年度の目標
	＞ TCFDへの対応
	＞ グリーン調達についての考え方
環境負荷低減の取組み・実績	＞ 事業活動における環境負荷低減に向けた取組み
	＞ SDGsデータ集（環境報告・環境会計） [PDF:56,571KB] 

## 社会（Society）

雇用・労働環境	<a href="#">雇用・採用の考え方・方向性</a>
	<a href="#">公正な採用選考実施のためのガイドライン</a>
	<a href="#">職制転向制度とグループ内公募</a>
	<a href="#">評価制度</a>
	<a href="#">連結社員数（SDGsデータ集 社会性報告）</a> [PDF:56,571KB] 
	<a href="#">平均勤続年数（SDGsデータ集 社会性報告）</a> [PDF:56,571KB] 
	<a href="#">離職率の状況（SDGsデータ集 社会性報告）</a> [PDF:56,571KB] 
	<a href="#">労働時間と有給休暇取得率（SDGsデータ集 社会性報告）</a> [PDF:56,571KB] 
	<a href="#">従業員の状況</a>
ダイバーシティ&インクルージョン	<a href="#">人権・同和問題への取り組みの基本方針</a>
	<a href="#">既卒者の採用</a>
	<a href="#">ベテラン層の活躍支援</a>
	<a href="#">継続雇用者数（SDGsデータ集 社会性報告）</a> [PDF:56,571KB] 
	<a href="#">障がい者の採用</a>
	<a href="#">障がい者雇用率（SDGsデータ集 社会性報告）</a> [PDF:56,571KB] 
	<a href="#">ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進</a>
	<a href="#">女性活躍の推進</a>
	<a href="#">大和証券キャピタル・マーケットアメリカ「WORK FOR US」&gt;「Culture」</a> 
	<a href="#">大和証券キャピタル・マーケットヨーロッパ「Diversity &amp; Equality」</a> 
	<a href="#">LGBTに関する理解の促進</a>
	<a href="#">ワーク・ライフ・バランス推進、多様な働き方を支援する取組み例（SDGsデータ集 社会性報告）</a> [PDF:56,571KB] 
	<a href="#">制度利用者実績（SDGsデータ集 社会性報告）</a> [PDF:56,571KB] 

ダイバーシティ&インクルージョン	<a href="#">           &gt; 育児休職取得率やその他関連データ         </a>
	<a href="#">           &gt; 各種制度・各種施策         </a>
従業員満足度	<a href="#">           &gt; 社員とのコミュニケーション         </a>
	<a href="#">           &gt; Work Motivation Survey (SDGsデータ集 社会性報告) [PDF:56,571KB]            </a>
社内コミュニケーション	<a href="#">           &gt; 社内報の活用         </a>
	<a href="#">           &gt; 社員同士のコミュニケーション         </a>
	<a href="#">           &gt; 社員の家族への取組み         </a>
労使間対話	<a href="#">           &gt; 従業員組合との関係         </a>
	<a href="#">           &gt; 従業員組合加入者数 (SDGsデータ集 社会性報告) [PDF:56,571KB]            </a>
人材育成・能力開発	<a href="#">           &gt; 人材育成の考え方・方向性         </a>
	<a href="#">           &gt; 教育・研修制度         </a>
	<a href="#">           &gt; 資格取得支援         </a>
人権	<a href="#">           &gt; 人権・同和問題への取り組みの基本方針         </a>
	<a href="#">           &gt; 人権教育・啓発体制         </a>
	<a href="#">           &gt; 2020年度の取組み         </a>
	<a href="#">           &gt; サプライチェーン・マネジメント         </a>
	<a href="#">           &gt; 大和証券キャピタル・マーケットズ ヨーロッパ「Modern Slavery Act 2015」            </a>
健康経営・労働安全衛生	<a href="#">           &gt; 健康経営         </a>
経済・金融教育	<a href="#">           &gt; 経済金融教育         </a>
	<a href="#">           &gt; 子育てとお金の情報サイト「SODATTE」            </a>
	<a href="#">           &gt; 「ダイワインターネットTV」            </a>
	<a href="#">           &gt; 経済・金融教育のこれまでの実績 (SDGs関連データ集 社会性報告) [PDF:56,571KB]            </a>
社会貢献活動・企業市民活動	<a href="#">           &gt; ステークホルダーコミュニケーション         </a>
	<a href="#">           &gt; 財団・基金を通じた取組み         </a>
	<a href="#">           &gt; NPO等への支援         </a>
	<a href="#">           &gt; 大和証券グループ 夢に向かって！こどもスマイルプロジェクト         </a>

社会貢献活動・企業市民活動	<a href="#">文化・芸術への協賛活動</a>
	<a href="#">社会貢献活動の推進</a>
	<a href="#">大和証券キャピタル・マーケットアメリカ「Corporate Social Responsibility」</a> 
	<a href="#">大和証券キャピタル・マーケットヨーロッパ「Corporate Social Responsibility」</a> 
	<a href="#">社会貢献活動費（SDGs関連データ集 社会性報告）[PDF:56,571KB]</a> 

## ガバナンス（Governance）

コーポレート・ガバナンス	<a href="#">コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方</a>
	<a href="#">コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン</a>
	<a href="#">コーポレート・ガバナンス体制</a>
	<a href="#">社外取締役のスキルマトリックス</a>
	<a href="#">取締役会の実効性評価</a>
	<a href="#">グループ会社間の利益相反取引への対応について</a>
	<a href="#">業績連動性を重視した役員報酬制度</a>
	<a href="#">業績連動報酬に係る指標、当該指標を選択した理由及び当該業績連動報酬の額の決定方法</a>
	<a href="#">内部統制および内部監査について</a>
	<a href="#">コーポレートガバナンスに関する報告書[PDF:603MB]</a> 
税務コーポレート・ガバナンス	<a href="#">大和証券グループタックスポリシー</a>
内部通報	<a href="#">内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績</a>
リスク管理	<a href="#">リスク管理態勢（リスクアペタイト・フレームワークを含む）</a>
	<a href="#">管理すべきリスクの種類・主要リスクごとの管理体制</a>
	<a href="#">環境・社会関連ポリシーフレームワーク</a>
	<a href="#">BCP（災害リスクへの対策を含む）</a>

サプライチェーン・マネジメント	<a href="#">&gt; サプライチェーン・マネジメント</a>
	<a href="#">&gt; 大和証券キャピタル・マーケットズ ヨーロッパ「Modern Slavery Act 2015」</a> 
コンプライアンス	<a href="#">&gt; コンプライアンス態勢</a>
	<a href="#">&gt; お客様第一の徹底</a>
	<a href="#">&gt; 利益相反管理方針</a>
マネー・ローンダリング等の防止	<a href="#">&gt; 当社グループのお客様および取引先確認態勢について</a>
	<a href="#">&gt; 反社会的勢力との関係遮断、反社会的勢力への対応についての基本方針</a>
腐敗防止	<a href="#">&gt; 賄賂・腐敗防止の取組み</a>
	<a href="#">&gt; 政治献金（SDGsデータ集 社会性報告）[PDF:56,571KB]</a> 
ITガバナンス	<a href="#">&gt; IT組織・体制</a>
サイバーセキュリティ・情報セキュリティ	<a href="#">&gt; システムリスク管理</a>
	<a href="#">&gt; IT投資の状況</a>
	<a href="#">&gt; プライバシーポリシー</a>
	<a href="#">&gt; 情報セキュリティ（個人情報保護を含む情報セキュリティ管理体制）</a>
	<a href="#">&gt; 個人情報保護とセキュリティの方針、リスクアセスメントや監査の実施</a>
	<a href="#">&gt; 個人情報保護に関するガバナンス体制や研修</a>
	<a href="#">&gt; インシデント調査と対応方針</a>
情報開示	<a href="#">&gt; ディスクロージャー・ポリシー</a>

## 外部評価

社外評価	<a href="#">&gt; 社外からの評価</a>
第三者保証	<a href="#">&gt; 第三者保証報告書（SDGsデータ集2021）[PDF:56,571KB]</a> 

## イニシアティブへの参画

大和証券グループは、金融・経済界はもちろん、さまざまなパートナーシップを通じて持続可能な社会の発展に貢献すべく、下記イニシアティブへの参画・署名・賛同を行なっています。

## ESG全般

### 国連グローバル・コンパクト (UNGC)



2010年1月に、大和証券グループ本社が署名しました。国際社会における持続可能な発展に貢献すべく、下記10原則を支持し取組みを行なっています。

#### 10原則

- 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：結社の自由と団体交渉権の承認
  - 原則4：強制労働の排除
  - 原則5：児童労働の実効的な廃止
  - 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：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

### 国連責任投資原則 (PRI)



2006年5月に、大和アセットマネジメント（※当時 大和証券投資信託委託） が署名しました。UNEP-FIとUNGC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です。今後も大和証券グループは、責任投資を推進していきます。

### 日本サステナブル投資フォーラム (JSIF)



大和証券グループ本社は、2003年の旧社会的責任投資フォーラム (SIF-Japan) 設立以来、会員として参加しています。同フォーラムはESG投資をはじめとするサステナブル投資を日本で普及・発展させるべく活動しており、当社も金融機関として活動を支援しています。

[OECD多国籍企業行動指針](#) □[ISO26000](#) □[日本経済団体連合会「企業行動憲章」](#) □

日本版スチュワードシップ・コード（「責任ある機関投資家」の諸原則）

## 環境系

[国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP-FI）](#)

□



2018年5月に、大和証券グループ本社が署名しました。UNEP-FIは、金融機関・政策者・規制当局と協調し、経済的発展およびESGに配慮した金融システムへの転換を進めており、当社グループも金融機関として、環境問題への対応において、国際社会における協働を進めていきます。

[気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）](#)

□



気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）は、2015年に金融安定理事会（FSB）によって設立されたタスクフォースで、低炭素経済への移行過程において、気候変動が財務に与える影響の把握および情報開示を企業に対して求めるものです。2018年4月に大和証券グループ本社が、また2020年12月には大和アセットマネジメントが支持を表明するとともに、TCFDコンソーシアム（2019年5月に日本で設立）にも参加しています。

＞ TCFDへの対応 □

[CDP](#) □

CDPは、気候変動に関心を持つ機関投資家が連携し、グローバル企業に対して環境問題への姿勢や取組みに関する情報開示を要求するプロジェクトです。

大和証券グループ本社は、2004年に同プロジェクトへの賛同を表明しました。

[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）](#) □

環境省の中央環境審議会の提言に基づき、環境金融への取組みの輪を広げていく目的で、策定された金融機関の行動指針です。

当社グループは、本原則の起草段階から積極的に関わっており、設立年の2011年に大和証券グループ本社および大和アセットマネジメント（※当時大和証券投資信託委託）が署名しています。

グリーンボンド等発行支援者登録制度 □

環境省の「グリーンボンド等発行促進体制整備支援事業」では、通常の債券発行手続に加えて要する追加的な外部コストを支援しています。グリーンボンド等の発行体に発行支援を行なう者（発行支援者）に対して、その発行支援費用を補助するもので、発行支援者の「グリーンボンド発行促進プラットフォーム」への登録公表制度を設けています。

当社グループは制度開始の2018年から登録しています。

＞ 「SDGsファイナンス」のページも合わせてご参照下さい。 □

Climate Bonds Partners Programme □

Climate Bonds Initiative※の運営によるプログラムで、気候変動対応や低炭素投資に貢献するグリーンボンドの発展を支援するClimate Bonds Partnersが加入するものです。

当社グループは2020年3月に加入しました。

※ Climate Bonds Initiative :

低炭素経済に向けた大規模投資を促進する国際NGOで、100兆ドルの債券市場を気候変動対策のために活用することを目的とし、投資家や政府が低炭素投資を行なう際のスクリーニングツールとしてCBS（Climate Bond Standard：気候ボンド基準）を作成しているほか、グリーンボンド市場に関する定期レポート、政策モデル・助言の提供等を手掛けています。

＞ 「SDGsファイナンス」のページも合わせてご参照下さい。 □

経団連生物多様性宣言イニシアチブ □

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が、日本企業の生物多様性への取組みを深化させるために、「経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）」の普及を通じて「自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現」を目指すことを宣言するもので、大和証券グループ本社もこれに賛同しています。

Statement on Fiduciary Duty and Climate Change Disclosure □

受託者責任と気候変動情報開示に関して、Climate Disclosure Standards Board（CDSB：気候変動開示基準委員会）とUNEP FI（国連環境計画・金融イニシアチブ）が共同で策定した声明文です。

企業に対し、年次報告書等の開示書類において、包括的で比較可能な気候変動情報の開示を促すことを目的としたもので、2014年8月に大和アセットマネジメントが署名しました。

Climate Action 100+ □

2017年に設立された投資家による国際的なエンゲージメントイニシアティブで、温室効果ガス排出量の多い大企業に協働エンゲージメント等を通じ、改善を働きかけています。

2021年8月、パリ協定の目的達成に向けたアプローチとしてこの趣旨に賛同し、大和アセットマネジメントが署名しました。

大和証券グループのSDGs / 事業活動を通じた取組み / 事業活動を支える取組み / ステークホルダーとの取組み / 環境への取組み **その他**

### Investor Agenda □

2018年に設立された機関投資家グループによる活動であり、機関投資家や各国政府が気候変動への取組みを加速させるための提言を行なっています。  
2021年8月、大和アセットマネジメントはこれに賛同し署名しました。

## ダイバーシティ系

### 30% Club Japan □



2019年5月、大和証券グループ本社の取締役会長と代表執行役社長が30% Club Japanの活動に賛同し、メンバーとして参画しました。  
2020年5月には、大和アセットマネジメントが30% Club Japan Investor Groupが参画しており、投資先企業との建設的な対話等のスチュワードシップ活動を通じて、組織のあらゆる層におけるジェンダーダイバーシティとジェンダー平等を推進しています。  
30% Clubは、企業の持続的成長を促進するために、役員に占める女性の割合を向上させることを目的とした世界的なキャンペーンで、2010年に英国で創設されました。日本を含む14カ国・地域で展開しており、女性役員割合の向上に大きく貢献しています。

## 人権系

### 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」 □

### 子どもの権利とビジネス原則 □

## 労務管理系

### ILO中核的労働基準 □

## ガバナンス系

国際コーポレートガバナンスネットワーク  
(ICGN) 



2021年4月、大和アセットマネジメントはICGNに加盟しました。ICGNは1995年に設立され、効率的なグローバル市場と持続的な経済の促進に向け、実効的なコーポレートガバナンスの構築と投資家のスチュワードシップの醸成をミッションとして掲げています。

コーポレートガバナンス・コード

## 社外からの評価

### 日経ヴェリタス3年連続首位、Institutional Investor誌2年連続首位

日経ヴェリタスアナリストランキング※1株式編の会社別順位で、3年連続の1位を受賞することができました。  
また、海外で認知度の高いInstitutional Investor All-Japan Research Team※2でも、2年連続の1位を受賞しました。

詳細は[こちら](#)をご覧ください。

※1 30年以上の歴史を持つ国内で最も認知度が高いランキングの1つ。国内機関投資家からの投票に基づく。

※2 グローバル視点でみた際に最も重視されるランキングの1つ。海外を中心とする機関投資家の投票に基づく。

### 『週刊東洋経済』SDGs企業ランキングで総合3位

『週刊東洋経済（7月3日号）』で、「SDGs—日本を代表する500社」として「SDGs企業ランキング500」が初めて公表され、大和証券グループ本社は総合3位を獲得しました。

これは、各企業の人材活用・環境・社会性・企業統治が評価されるもので、当社や役職員のジブンゴト化の取組みが、企業価値向上に結実したものと考えています。

### ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス

Member of  
**Dow Jones  
Sustainability Indices**  
Powered by the S&P Global CSA

ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス（DJSI）は、S&P Global社による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、DJSI World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

▶ [ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックスホームページへ](#) 

## FTSE 各種インデックス



FTSEは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、16期連続で採用されています。

また、2017年7月より、同社はFTSEブロッサム・ジャパン・インデックスの構成銘柄として5期連続で選定されています。同インデックスは、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESGのパッシブ運用ベンチマークとして採用されています。

＞ FTSEホームページへ（英語のみ） [□](#)

＞ FTSE Blossom Japan Index ホームページへ [□](#)

## MSCI 各種インデックス

2021 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)

MSCIは、さまざまな指数を算出・公表しています。

2017年7月より、大和証券グループ本社は、MSCI日本株女性活躍指数の構成銘柄として、5期連続で選定されています。

同指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESGのパッシブ運用ベンチマークとして採用されています。

＞ MSCIホームページへ [□](#)

## Institutional Investor ベストIR企業ランキング



Institutional Investor誌は、世界の機関投資家・証券アナリストの投票結果をもとに優れたIR活動を行なう日本企業を選出しています。

大和証券グループ本社は、米国金融専門誌「Institutional Investor」による「The 2021 All-Japan Executive Team」（ベストIR企業ランキング）の、保険その他ノンバンク金融セクターにおいて、「Best CEO」、「Best CFO」、「Best IR Professional」、「Best IR Team」、「Best IR Program」、「Best ESG」の6分野すべてで首位を獲得し、最も荣誉ある「Most Honored Company」に選出されました。

＞ Institutional Investor ホームページへ [□](#)

## なでしこ銘柄



大和証券グループ本社は、女性活躍推進に優れた上場企業として、経済産業省が東京証券取引所と共同で主催する「なでしこ銘柄」に2014年度以降7年連続で選定されました。

当社では、一定地域内での転居を伴う異動が可能な「広域エリア総合職」や、社員同士がさまざまな悩みや疑問をオンラインで気軽に相談し、ネットワークの構築ができる社内SNS「ANSWERS」を導入し、さまざまなライフステージで活躍する女性社員のキャリアの選択肢拡大、キャリア意識のさらなる醸成につなげ、男女問わずすべての社員が生き活きと働き続けられる環境整備に継続的に取り組んでいます。

＞ なでしこ銘柄（経済産業省のページへ）

## 健康経営銘柄



大和証券グループ本社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定を行なう「健康経営銘柄」において、従業員の健康に関する取組みについて優れた上場企業として2014年度以降7年連続で選定されました。

当社はCHO（最高健康責任者）を選任し、役員も積極的に関与して各種施策を展開しています。初回から7年連続で選定されている健康経営の先駆者として、ノウハウを他社に提供し、講演活動も積極的に行っており、特定保健指導へのICTの活用や仕事とがん治療の両立支援制度の充実、フィットネスアプリの導入等、自社の課題や社会の変化、従業員のニーズに合わせて取組みを進化させている点等が評価されました。

＞ 健康経営銘柄（経済産業省のページへ）

## DX注目企業・デジタル×コロナ対策企業

2021年6月、大和証券グループ本社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で主催する「DX銘柄」※において、同銘柄に準じる「DX注目企業2021」に選定されました。「制度商品WEBサービス」や「資産運用プランニングツール」の導入といった当社グループのDXの取組みが、特に企業価値貢献部分で注目されるべきものとして評価されました。

また、新型コロナウイルス感染症を踏まえた対応に関し優れた取組みを実施した「デジタル×コロナ対策企業」にも選定されました。コロナ禍においてもオンラインでお客様と円滑にコミュニケーションできる環境、社員がロケーションフリーに業務可能な環境を目指し、モバイル型業務端末を活用したビデオ通話ツール、事務のペーパーレス化、“脱ハンコ”の仕組みを導入・推進した点が大胆な業務効率化の取組みとして評価されたものです。

※ デジタル技術を前提としたビジネスモデルそのものの変革及び経営の変革に果敢にチャレンジし続けている企業を選定するもの

＞ DX注目企業・デジタル×コロナ対策企業（経済産業省のページへ）

## 子育てサポート認定事業主マーク (愛称「くるみん」「プラチナくるみん」)



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、大和アセットマネジメント、大和総研、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。

さらに大和証券および大和証券ビジネスセンターでは2016年3月11日付で、大和総研では、2019年2月4日付で、「くるみん」を取得した企業のうち、より高い水準で取組みを行なっている優良な「子育てサポート企業」として、「プラチナくるみん認定」を受けました。

▶ 子育てサポート認定事業主マーク (厚生労働省のページへ) □

## 「仕事と介護を両立できる職場環境」整備促進のためのシンボルマーク (愛称：トモニン)



大和証券グループでは、仕事と介護を両立しながら働き続けられるよう、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に継続的に取り組んでいます。厚生労働省より「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク(愛称：トモニン)を取得しています。

▶ 「仕事と介護を両立できる職場環境」整備促進のためのシンボルマーク (厚生労働省のページへ) □

## GRESB 2020



「大和証券オフィス投資法人」は9年連続(2020年度：2スター)、「大和証券リビング投資法人」は3年連続(2020年度：1スター)でGRESBリアルエステイト評価(GRESB Real Estate Assessment)に参加しています。

▶ GRESB 2020 (グリーンビルディングジャパンのホームページへ) □

## ISO認証

### • ISO14001

大和総研では、環境マネジメントシステムの国際規格である、ISO14001認証を取得しています。事業活動を通じて地球環境との調和を図り、積極的に環境負荷の低減に努めています。（事業所名：永代ダイヤビルオフィス、対象範囲：株式会社大和総研におけるシステムコンサルティング、およびシステムインテグレーションに関わるすべての事業活動）

### • ISO27001

大和総研（システムマネジメント本部 BPOオペレーション部、旧大和総研システムマネジメント本部、および旧大和総研ビジネス・イノベーション システムマネジメント本部）では、情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格である、ISO27001認証を取得しています。情報資産の機密性や完全性、可用性を維持・管理するため、情報セキュリティを継続的に改善しています。

### • ISO27017

大和総研（旧大和総研システムマネジメント本部および旧大和総研ビジネス・イノベーション システムマネジメント本部）では、クラウドサービスに関する情報セキュリティの国際規格である、ISO27017認証を取得しています。ISO27001のアドオン認証として、クラウドサービス固有の情報セキュリティに対応しています。

### • ISO20000

大和総研（旧大和総研システムマネジメント本部および旧大和総研ビジネス・イノベーション システムマネジメント本部）では、ITサービスマネジメントの国際規格である、ISO20000認証を取得しています。お客様へ高品質なITサービスを安定的に提供するために、ITサービスの品質向上に組織的に取り組んでおり、コスト管理、業務の効率化、継続的改善を行なっています。

※ ISO27001、ISO27017、ISO20000について

2021年4月の会社統合に伴い、旧大和総研および旧大和総研ビジネス・イノベーションにて取得した認証の変更手続き中です

ISO27001について、大和総研システムマネジメント本部 BPOオペレーション部（旧大和総研ビジネス・イノベーション システムコンサルティング本部 社会保険システムソリューション部 BPOセンター）は2021年5月に変更承認済

> ISOホームページへ 

## GRIスタンダード内容索引

この報告書はGRIスタンダード（2016年版）を参考にしています。

### GRI 102：一般開示事項

#### 組織のプロフィール

番号	開示事項	該当ページ
102-1	組織の名称	＞ 会社・事業概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	＞ 有価証券報告書 
102-3	本社の所在地	＞ 会社・事業概要
102-4	事業所の所在地	＞ グループ会社概要一覧
102-5	所有形態および法人格	＞ 会社・事業概要
102-6	参入市場	＞ 有価証券報告書  ＞ 大和証券グループ経営方針
102-7	組織の規模	＞ 会社・事業概要
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	＞ 従業員の状況 ＞ SDGsデータ集2021 
102-9	サプライチェーン	＞ サプライチェーン・マネジメント ＞ 証券ビジネスの役割と社会的責任 ＞ リスク管理
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	＞ 有価証券報告書  ＞ 証券ビジネスの役割と社会的責任
102-11	予防原則または予防的アプローチ	＞ 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戦略・システムリスク管理

大和証券グループのSDGs / 事業活動を通じた取組み / 事業活動を支える取組み / ステークホルダーとの取組み / 環境への取組み **その他**

番号	開示事項	該当ページ
102-12	外部イニシアティブ	＞ イニシアティブへの参画
102-13	団体の会員資格	＞ イニシアティブへの参画

## 戦略

番号	開示事項	該当ページ
102-14	上級意思決定者の声明	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ トップコミットメント</li> <li>＞ なぜ大和証券グループが子どもの支援に取り組むのか</li> </ul>
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和証券グループの経営ビジョン「2030 Vision」・マテリアリティ</li> <li>＞ 有価証券報告書 </li> <li>＞ TCFDへの対応</li> </ul>

## 倫理と誠実性

番号	開示事項	該当ページ
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 企業理念</li> <li>＞ 大和証券グループの経営ビジョン「2030 Vision」・マテリアリティ</li> <li>＞ ステートメント集</li> </ul>
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	＞ コンプライアンス

## ガバナンス

番号	開示事項	該当ページ
102-18	ガバナンス構造	＞ コーポレート・ガバナンス
102-19	権限移譲	＞ 大和証券グループのSDGs
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ トップコミットメント</li> <li>＞ 大和証券グループのSDGs</li> <li>＞ SDGs推進体制</li> </ul>

番号	開示事項	該当ページ
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ ステークホルダーコミュニケーション</li> <li>＞ イニシアチブへの参画</li> <li>＞ 大和証券グループのSDGs</li> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-23	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-25	利益相反	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和証券グループのSDGs</li> <li>＞ 大和証券グループ経営方針</li> </ul>
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> </ul>
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和証券グループのSDGs</li> </ul>
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和証券グループのSDGs</li> <li>＞ リスク管理</li> </ul>
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和証券グループのSDGs</li> </ul>
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和証券グループのSDGs</li> <li>＞ SDGs推進体制</li> </ul>
102-33	重大な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 大和証券グループのSDGs</li> <li>＞ コンプライアンス</li> </ul>
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コンプライアンス</li> </ul>
102-35	報酬方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> <li>＞ SDGsデータ集2021 </li> </ul>
102-36	報酬の決定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> <li>＞ コーポレート・ガバナンスに関する報告書 </li> </ul>
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コーポレート・ガバナンス</li> </ul>

番号	開示事項	該当ページ
102-38	年間報酬総額の比率	-
102-39	年間報酬総額比率の増加率	-

## ステークホルダー・エンゲージメント

番号	開示事項	該当ページ
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ステークホルダーコミュニケーション</li> </ul>
102-41	団体交渉協定	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 社員とのコミュニケーション</li> <li>▶ SDGsデータ集2021 </li> </ul>
102-42	ステークホルダーの特定および選定	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ステークホルダーコミュニケーション</li> </ul>
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ステークホルダーコミュニケーション</li> </ul>
102-44	提起された重要な項目および懸念	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 大和証券グループの経営ビジョン「2030 Vision」・マテリアリティ</li> <li>▶ ステークホルダーコミュニケーション</li> </ul>

## 報告実務

番号	開示事項	該当ページ
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 有価証券報告書 </li> <li>▶ グループ会社概要一覧</li> </ul>
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 編集方針</li> </ul>
102-47	マテリアルな項目のリスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 大和証券グループのSDGs</li> </ul>
102-48	情報の再記述	該当せず
102-49	報告における変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 大和証券グループのSDGs</li> </ul>
102-50	報告期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 編集方針</li> </ul>
102-51	前回発行した報告書の日付	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 編集方針</li> </ul>
102-52	報告サイクル	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 編集方針</li> </ul>
102-53	報告書に関する質問の窓口	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 編集方針</li> </ul>

番号	開示事項	該当ページ
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	＞ 編集方針
102-55	内容索引	本表
102-56	外部保証	＞ SDGsデータ集2021 

## 103：マネジメント手法

番号	開示事項	該当ページ
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	＞ 大和証券グループのSDGs
103-2	マネジメント手法とその要素	＞ 大和証券グループのSDGs
103-3	マネジメント手法の評価	＞ 大和証券グループのSDGs

## 項目別のスタンダード 200：経済

### 経済パフォーマンス

番号	開示事項	該当ページ
201-1	創出、分配した直接的経済価値	＞ 2021年ディスクロージャー誌 
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	＞ TCFD への対応 ＞ 環境マネジメント・環境負荷低減への取組み
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	＞ 2021年ディスクロージャー誌 
201-4	政府から受けた資金援助	影響は軽微

## 地域経済での存在感

番号	開示事項	該当ページ
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	事業特性上影響は軽微
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-

## 間接的な経済インパクト

番号	開示事項	該当ページ
203-1	インフラ投資および支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ 商品・サービスの開発と提供を通じた取組み</li> <li>＞ 未来社会創造への支援</li> <li>＞ NPO等への支援</li> <li>＞ SDGsファイナンス</li> <li>＞ 社会貢献活動の推進</li> </ul>
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	該当せず

## 調達慣行

番号	開示事項	該当ページ
204-1	地元のサプライヤーへの支出の割合	事業特性上影響は軽微

## 腐敗防止

番号	開示事項	該当ページ
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>＞ コンプライアンス</li> <li>＞ リスク管理</li> </ul>
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	＞ コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当せず

## 反競争的行為

番号	開示事項	該当ページ
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当せず

## 税務

番号	開示事項	該当ページ
207-1	税務へのアプローチ	＞ リスク管理
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	＞ リスク管理
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—
207-4	国別の報告	—

## 300：環境

### 原材料

番号	開示事項	該当ページ
301-1	使用原材料の重量または体積	該当せず
301-2	使用したリサイクル材料	該当せず
301-3	再生利用された製品と梱包材	該当せず

### エネルギー

番号	開示事項	該当ページ
302-1	組織内のエネルギー消費量	＞ SDGsデータ集2021 <a href="#">▶</a>
302-2	組織外のエネルギー消費量	＞ SDGsデータ集2021 <a href="#">▶</a>

番号	開示事項	該当ページ
302-3	エネルギー原単位	> SDGsデータ集2021 
302-4	エネルギー消費量の削減	> SDGsデータ集2021 
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	> SDGsデータ集2021 

## 水と廃水

番号	開示事項	該当ページ
303-1	共有資源としての水との相互作用	事業特性上影響は軽微
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	事業特性上影響は軽微
303-3	取水	> SDGsデータ集2021 
303-4	排水	-
303-5	水消費	-

## 生物多様性

番号	開示事項	該当ページ
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、貸借、管理している事業サイト	該当せず
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	該当せず
304-3	生息地の保護・復元	該当せず
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	該当せず

## 大気への排出

番号	開示事項	該当ページ
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	> SDGsデータ集2021 

番号	開示事項	該当ページ
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	＞ SDGsデータ集2021 
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	＞ SDGsデータ集2021 
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	＞ SDGsデータ集2021 
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	＞ SDGsデータ集2021 
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	事業特性上影響は軽微
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	事業特性上影響は軽微

## 廃棄物

番号	開示事項	該当ページ
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	事業特性上影響は軽微
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	該当せず
306-3	発生した廃棄物	＞ SDGsデータ集2021 
306-4	処分されなかった廃棄物	該当せず
306-5	処分された廃棄物	該当せず

## 環境コンプライアンス

番号	開示事項	該当ページ
307-1	環境法規制の違反	該当せず

## サプライヤーの環境面のアセスメント

番号	開示事項	該当ページ
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	該当せず
308-2	サプライチェーンにおける マイナスの環境インパクトと実施した措置	該当せず

## 400：社会

### 雇用

番号	開示事項	該当ページ
401-1	従業員の新規雇用と離職	＞ SDGsデータ集2021 
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	＞ ワーク・ライフ・バランス
401-3	育児休暇	＞ ワーク・ライフ・バランス ＞ SDGsデータ集2021 

### 労使関係

番号	開示事項	該当ページ
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-

### 労働安全衛生

番号	開示事項	該当ページ
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	＞ ワーク・ライフ・バランス ＞ 健康経営
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	
403-3	労働衛生サービス	＞ ワーク・ライフ・バランス ＞ 健康経営
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	＞ ワーク・ライフ・バランス ＞ 健康経営 ＞ 社員とのコミュニケーション
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	＞ 健康経営

番号	開示事項	該当ページ
403-6	労働者の健康増進	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ワーク・ライフ・バランス</li> <li>&gt; 健康経営</li> </ul>
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	
403-9	労働関連の傷害	
403-10	労働関連の疾病・体調不良	

## 研修と教育

番号	開示事項	該当ページ
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修期間	> 人材育成とスキルアップ
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	> 人材育成とスキルアップ
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	

## ダイバーシティと機会均等

番号	開示事項	該当ページ
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	> SDGsデータ集2021 
405-2	基本給と報酬総額の男女比	> SDGsデータ集2021 

## 非差別

番号	開示事項	該当ページ
406-1	差別事例と実施した救済措置	事業特性上該当せず

## 結社の自由と団体交渉

番号	開示事項	該当ページ
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	事業特性上該当せず

## 児童労働

番号	開示事項	該当ページ
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	事業特性上該当せず

## 強制労働

番号	開示事項	該当ページ
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	事業特性上該当せず

## 保安慣行

番号	開示事項	該当ページ
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	事業特性上影響は軽微

## 先住民族の権利

番号	開示事項	該当ページ
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	事業特性上該当せず

## 人権アセスメント

番号	開示事項	該当ページ
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	＞ リスク管理

番号	開示事項	該当ページ
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	＞ 人権教育・啓発への取組み
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	＞ リスク管理

## 地域コミュニティ

番号	開示事項	該当ページ
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	事業特性上影響は軽微
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	事業特性上影響は軽微

## サプライヤーの社会面のアセスメント

番号	開示事項	該当ページ
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	該当せず
414-2	サプライチェーンにおける マイナスの社会的インパクトと実施した措置	該当せず

## 公共政策

番号	開示事項	該当ページ
415-1	政治献金	＞ SDGsデータ集2021 <a href="#">📄</a>

## 顧客の安全衛生

番号	開示事項	該当ページ
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	事業特性上該当せず
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	事業特性上該当せず

## マーケティングとラベリング

番号	開示事項	該当ページ
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	＞ お客様への良質なサービスの提供
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当せず
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当せず

## 顧客のプライバシー

番号	開示事項	該当ページ
418-1	顧客プライバシーの侵害 および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当せず

## 社会経済面のコンプライアンス

番号	開示事項	該当ページ
419-1	社会経済分野の法規制違反	該当せず

## 編集方針

大和証券グループでは、事業活動およびその他の活動を通じたSDGsやESGの推進に取り組んでいます。その現状と課題の自己評価を目的として、読者の利便性や情報の適時開示の観点から、大和証券グループ本社ホームページに「SDGsサイト」を設けています。

当社グループのSDGsやESGに関するデータを網羅的に掲載しており、今後も内容の充実に努めていきます。

(2019年度までPDF版にて開示していた「SDGsデータブック」や「CSR報告書」等については、SDGsレポート/SDGsデータ集のページよりご覧いただけます。)

対象読者	お客様、株主、投資家、社員、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を対象としています。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。なお、「大和証券グループ」はグループ全体、「大和証券グループ本社」は株式会社大和証券グループ本社、「大和証券」は大和証券株式会社を指し、区別しています。
報告対象期間	2020年度（2020年4月～2021年3月）※一部、期間外の情報を含みます。
お問い合わせ先	株式会社大和証券グループ本社 経営企画部 SDGs 推進室
電話番号	03-5555-1111（代表）
e-メールアドレス	<a href="mailto:daiwacsr@daiwa.co.jp">daiwacsr@daiwa.co.jp</a>
URL	<a href="https://www.daiwa-grp.jp/sdgs/">https://www.daiwa-grp.jp/sdgs/</a>
参照ガイドライン	GRI サステナビリティ・レポートニング・スタンダード ISO26000 「社会的責任に関する手引」 Sustainability Accounting Standards Board（SASB, 米国サステナビリティ会計基準審議会）セクター別ガイドライン 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」・「環境会計ガイドライン2005年版」

### 大和証券グループの企業活動をより詳しくご理解いただくために

大和証券グループでは、VRF（Value Reporting Foundation）の国際統合報告フレームワークおよび経済産業省による「価値協創ガイダンス」を参考に、統合報告書を発行しています。統合報告書では、当社グループの歴史・現在・今後にわたる価値創造活動について、わかりやすくステークホルダーの皆様にご伝えることを目的とし、重要な点および直近1年間の取組みを中心に掲載情報を選択しています。当サイトとあわせてご覧ください。

＞ 統合報告書

## 各開示資料の位置づけ

各開示資料における統合報告書の位置付け

