Index

大和証券グループのSDGs

大和証券グループのSDGs …… 3
トップコミットメント …… 7
大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・マテリアリティ …… 8
ステートメント集 …… 13
SDGs推進体制 …… 17
Passion for SDGs ～大和証券グループSDGs宣言～ 20
ステークホルダー・エンゲージメント …… 21

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 …… 24
商品・サービスの開発と提供を通じた取組み …… 32
SDGsファイナンス …… 45
グリーンボンド発行 …… 58
経済・社会および投資情報についての分析・提言の発信 60
未来社会創造への支援 …… 65
金融・資本市場の維持発展のために …… 73

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス …… 77
コンプライアンス …… 93
腐敗行為防止への取組み …… 102
リスク管理 …… 104
環境・社会関連ポリシーフレームワーク …… 112
IT戦略・システムリスク管理 …… 115

社会課題への取組み

人権の尊重 …… 117
お客様への良質なサービスの提供 …… 120
サプライチェーン・マネジメント …… 125
株主・投資家の皆様とのかかわり …… 127
従業員の状況 …… 131
雇用・採用における取組み …… 134
ダイバーシティ&インクルージョン …… 135
人材育成とスキルアップ …… 142
ワーク・ライフ・バランス …… 145
健康経営 …… 154
社員とのコミュニケーション …… 166

社会貢献活動

経済・金融分野での教育・研究活動 …… 169
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 …… 176
なぜ大和証券グループが子どもの支援に取り組むのか 179
子どもの環境格差の現状 …… 180
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 …… 185
大和証券グループ　輝く未来へ　こども応援基金 …… 189
社会貢献活動に関する基本方針 …… 194
文化・芸術事業への協賛活動 …… 196
財団・NPO等を通じた助成活動 …… 200
大和証券フェニックスジャパン・プログラム …… 208
コペルニク・プログラム …… 213
企業市民活動 …… 219
大和証券グループ 120周年記念
こどもの未来プロジェクト …… 235

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 …… 252
大和証券グループ カーボンニュートラル宣言 …… 260
気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2022） …… 262
ガバナンス …… 264
戦略 …… 267
リスク管理 …… 276
指標と目標 …… 280

ESG情報インデックス …… 283
イニシアティブへの参画 …… 290
社外からの評価 …… 296
GRIスタンダード内容索引 …… 302
編集方針 …… 315

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

Index

※ 当レポートは、2022年9月30日時点の内容です。

※ 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_2022.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_2022.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

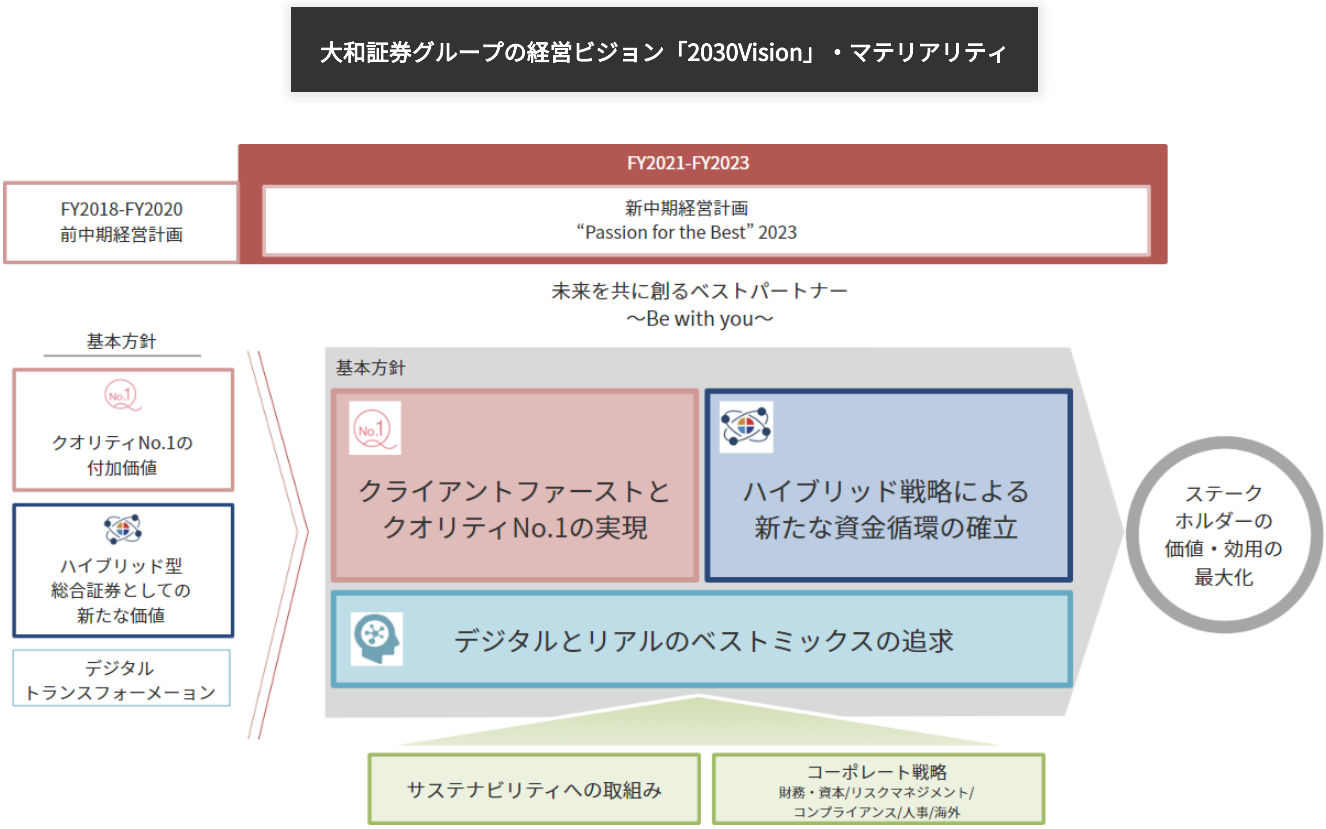
大和証券グループ全体でSDGsを推進するためには、トップダウンの推進だけではなく、社員によるボトムアップの取組みが重要だと考え、SDGsに関連する取組み事例やアイデアを、社員から幅広く募集しました。アイデアの募集にあたっては、現状で何ができるかを考えるForecastingと、SDGs達成の期限である2030年に大和証券グループが“ありたい姿”を踏まえて、何ができるかを考える、Backcastingの、2つの視点を取り入れました。その結果、Forecastingでは、本部の部署からだけでなく、全国の支店や各グループ会社、海外拠点から4,200個を超えるアイデアが集まりました。また、Backcasting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、必要に応じて見直を行ないました。

2021年4月
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

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職員全員が共有し、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。



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

2021年度は、経営ビジョン「2030Vision」を掲げ、温室効果ガスの排出削減目標を含む「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。
近年、脱炭素社会への移行に向けた資金調達手段として注目されるトランジション・ファイナンスをはじめ、企業の社会課題解決のための資金調達のサポートは、総合証券グループの重要なミッションの1つです。

本年、大和証券グループは120周年の節目を迎えます。この長い歴史の中で、当社グループは新たなことを次々と実現する「パイオニア」精神を培ってきました。時代と共に変化し続け、SDGs達成に向けた新たな資金循環の仕組みづくりに、社員一丸とな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

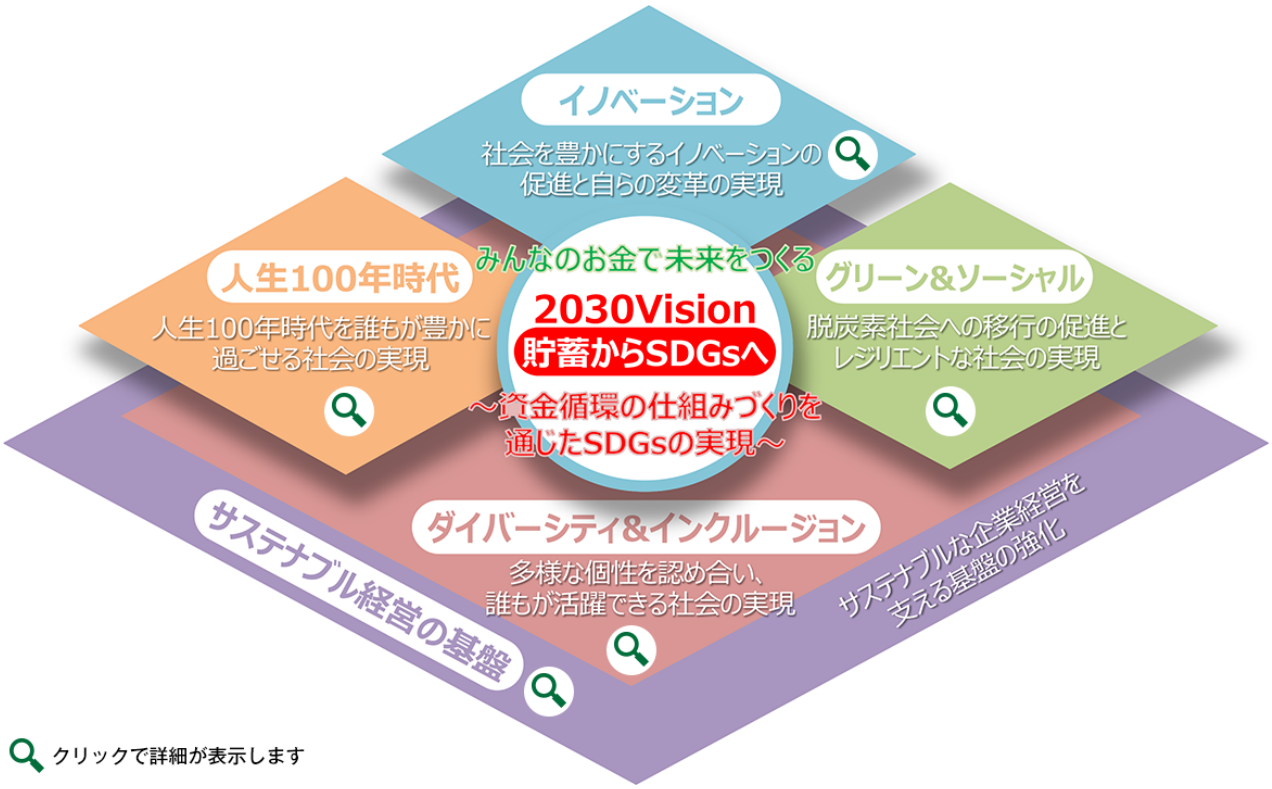
私たちを取り巻く環境には多くの社会課題が山積しており、SDGsの達成期限である2030年に向けて、さらなる行動が企業に求められています。
こうしたなか、2021年度に公表した「2030Vision」を全役職員共通の行動指針として、SDGsをジブンゴト化すると共に、当社グループならではの課題解決に向けた貢献を模索してまいりました。

また近年、企業に対するESG評価の重要性が高まり、サステナビリティ情報開示項目の統一基準設定が進んでいます。SDGsサイトでは、グループ全体における取組みの深化にともない、適切な情報開示により一層努めてまいります。
今後も、当社グループのチャレンジにご期待ください。

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
人生100年時代 人生100年時代を誰もが豊かに過ごせる社会の実現	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 2. 民間資金による地方活性化の実現 3. アジア地域の経済成長を金融面から支援
イノベーション 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	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 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 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
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	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 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
サステナブル経営の基盤 **ダイバーシティ＆インクルージョン** 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	9. 付加価値を提供できる人材の育成 10. 多様な個性を認め合い、誰もが活躍できる組織の構築 11. 健全で透明性の高い経営基盤の強化 12. 金融・資本市場の維持発展をリード 13. 次世代につなぐ美しい地球環境の創造 14. より良い未来のコミュニティ・社会の実現

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

業績	資産管理型ビジネス	ハイブリッド戦略	財務基盤
ROE 10%以上 **経常利益** 2,000億円以上	**リテール部門** **残高ベース収益比率** 50%以上※1	**ハイブリッド関連** **経常利益** 500億円以上 **ハイブリッド関連** **経常利益比率** 25%程度	**連結総自己資本規制比率** 18%以上維持

非財務KPI

人材	資産管理型ビジネス	サステナビリティ
デジタルIT人材 200名以上 **CFP・証券アナリスト** **資格取得者数** 3,000名以上	**大和証券預り資産** 90兆円以上	**SDGs債リーグテーブル** 3位以内 **応援定期預金残高** 2,000億円以上 **SDGs関連ビジネス投資残高** 1,500億円以上 **女性取締役比率** 30%以上※2 **女性管理職比率** 25%以上※3 **従業員満足度** 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

これまで	**経営戦略の根底にSDGsの観点を取り入れる** 2018年、執行役社長 中田誠司を委員長とした『SDGs推進委員会』を設置し、当社グループビジネスを通じ、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。
STEP1	**社会課題の把握・整理** 当社グループの企業理念をベースに、各種国際的なフレームワーク（GRI、ISO26000、SASB、TCFD等）、国連グローバル・コンパクト等国際的な取組み、ESG評価機関の指標、政府や経済団体で認識される課題などを勘案し、当社グループにとって機会・リスクとなりうる重要な社会課題をピックアップ。 経営基盤の強化として取り組む項目については、65項目のロングリストを作成。
STEP2	**社内外ステークホルダーとの対話** ピックアップした項目について、社内外のステークホルダーとのコミュニケーションを通じて当社が社会に与えるインパクトおよび重要性を評価。 評価にあたり、 SDGs推進委員会の社外委員やグループ内有識者へ、当社グループが中長期的に注力すべき重点課題や方向性についてヒアリングを実施。また、各本部・グループ各社のSDGs推進における責任者や2030年に中核を担う若手社員と、当社グループが2030年に「目指すべき姿」について対話を実施。
STEP3	**マテリアリティ（案）の策定** 重要性の評価結果をもとに、ビジネスを通じて取り組むべき10項目、経営基盤の強化として取り組むべき4項目を抽出。 策定したマテリアリティ（案）に対する、当社グループにとっての機会・リスクを検討。
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

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
- ステークホルダー・エンゲージメント基本方針
- 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」・マテリアリティ

SDGs/ESG全般

- 大和証券グループ SDGs宣言
- 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・マーケッツアメリカ「Corporate Social Responsibility」
- 大和アセットマネジメント「サステナビリティ方針」（「環境方針」・「人権方針」を含む）
- 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・マーケッツ ヨーロッパ「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
- TCFD提言に基づく開示2022
- 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
- 大和企業投資
- 大和ネクスト銀行
- CONNECT

人的資本

- 公正な採用選考実施のためのガイドライン
- 健康経営（考え方・方針、推進体制、目標、取組み事例・成果等）
- 大和証券キャピタル・マーケッツ ヨーロッパ「Modern Slavery Act 2015」
- 人権方針
- 大和証券キャピタル・マーケッツ ヨーロッパ「Diversity & Equality」
- 大和証券キャピタル・マーケッツアメリカ「WORK FOR US」＞「Culture」

投融資方針

- 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「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」
- 大和アセットマネジメント「ESG投資方針」

ガバナンス

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
- 役員報酬制度、取締役及び執行役の報酬の内容の決定に関する方針

コンプライアンス

大和証券グループ　腐敗防止方針

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

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策（AML/CFT）

市場の公正性・透明性の確保　～インサイダー取引等不公正取引の防止～

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:19,009KB]
- 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・マーケッツ ヨーロッパ「UK Tax Strategy」[PDF:103KB]

日本版スチュワードシップ・コード

- 大和証券「日本版スチュワードシップ・コードの受入れ」
- 大和アセットマネジメント「スチュワードシップ活動について」

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。

（2022年9月時点）

SDGs担当…大和証券グループ全体のSDGsやESG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ビジネスワーキンググループ…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施策を企画・実施
ESG対応ワーキンググループ…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 兼 ホールセール担当
松井 敏浩

執行役副社長
海外管掌 兼 SDGs担当
兼 シンクタンク担当
田代 桂子

執行役副社長
企画管掌 兼 人事管掌
荻野 明彦

執行役副社長
リテール担当
新妻 信介

専務執行役
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

執行役員副社長
証券アセットマネジメント担当
小松 幹太

執行役員副社長
システムソリューション担当
中川 雅久

執行役員副社長
ホールセール副担当
小林 昭広

執行役員
企画副担当 兼 法務担当 兼 広報担当
阿部 東洋

大和証券 専務取締役
グローバル・マーケッツ本部長
藤岡 智男

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

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。

ステークホルダー・エンゲージメント

大和証券グループでは、企業として社会課題の解決はもとより、社会課題の把握も重要な使命であると考えています。
近年の経済・社会における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対話（エンゲージメント）を重視しています。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エンゲージメント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・エンゲージメント基本方針

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エンゲージメントに努めます。

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エンゲージメントの深化に努めます。

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
積極的なコミュニケーションを行い、エンゲージメントにつなげていきます。

ステークホルダー		エンゲージメント方法	主な窓口	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やリスク許容度に合った商品・サービスを提供し、お客様満足度の向上に努めます。	リテール部門 コンタクトセンター お客様相談センター ホールセール部門	・お客様への良質なサービスの提供 ・商品・サービスの開発と提供を通じた取組み ・環境・社会関連ポリシーフレームワーク
	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。		
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 投資部門 リテール部門 ホールセール部門 財務部門 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 広報部門	・証券ビジネスの役割と社会的責任 ・サプライチェーン・マネジメント ・環境・社会関連ポリシーフレームワーク ・タックスポリシーについて ・政治献金（SDGsデータ集） ・経済・金融分野での教育・研究活動 ・財団・NPO等を通じた助成活動 ・企業市民活動 ・文化・芸術事業への協賛活動 ・大和証券グループ 120周年記念 こどもの未来プロジェクト
	取引先	サプライヤーを含む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	大和証券グループタックスポリシーを遵守の上、納税義務を果たすとともに、国ごとの納税額を開示します。 また、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。なお、政治献金にあたっては、社内規則や関連諸法令等を遵守し、適正に実施するとともに、献金額を開示します。		
	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。		

ステークホルダー		エンゲージメント方法	主な窓口	関連ページ
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るとともに、従業員満足度の向上に努めます。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	社員とのコミュニケーション
株主等	株主等（※）	透明性の高い情報開示に努めるとともに、持続的な企業価値の向上を通じて、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	株主・投資家の皆様とのかかわり

イニシアティブへの参画を通じたエンゲージメント

当社グループでは国内外の様々なイニシアティブに積極的に参画・署名・賛同し、これらの規範を活用するとともに、エンゲージメントを通じた社会への働きかけも行なっています。

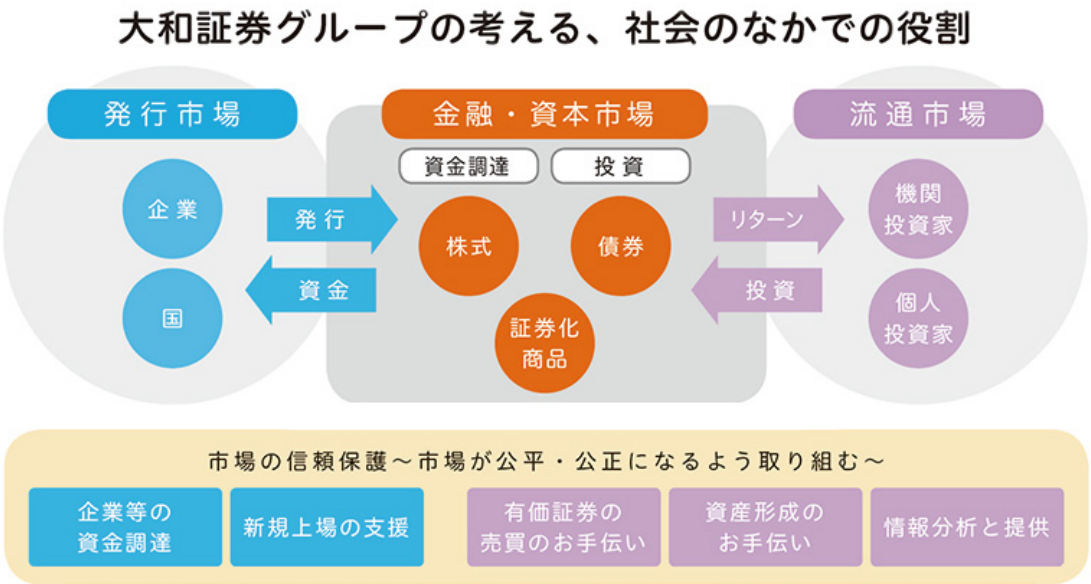
詳しくは、イニシアティブへの参画ページへ

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のニーズと、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。



グループ会社概要一覧

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もとづき、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

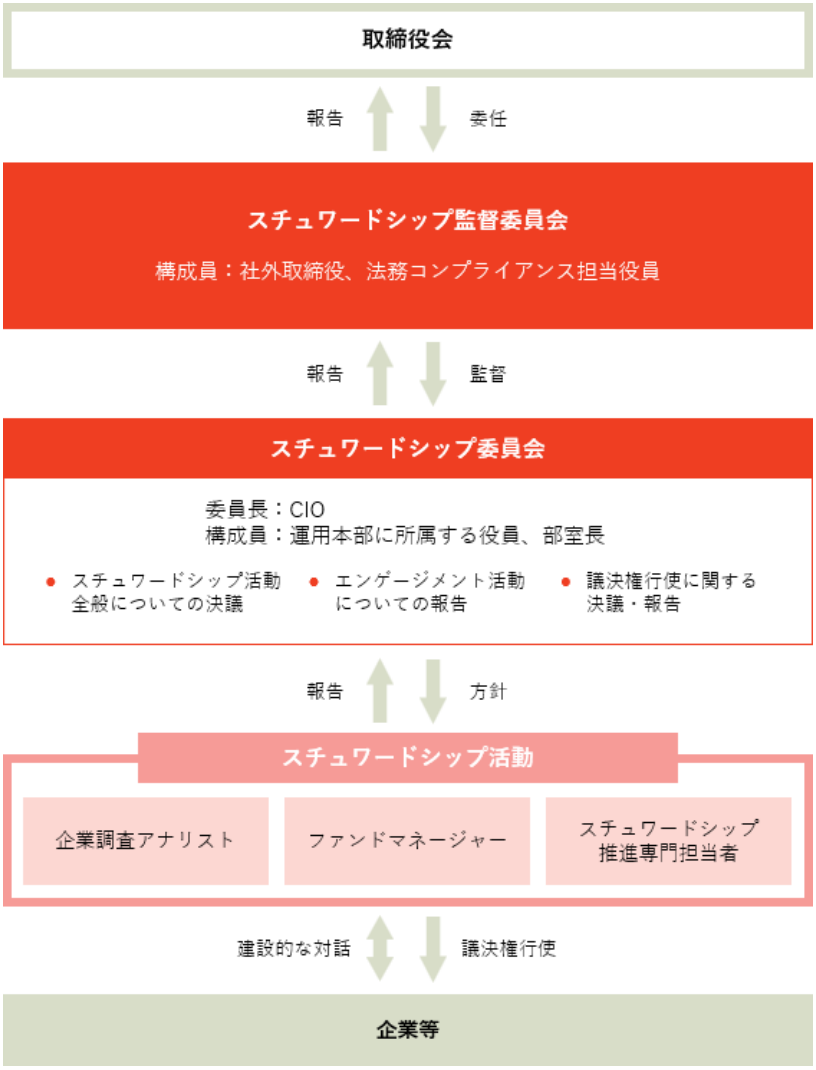
大和アセットマネジメントは、2006年5月に「国連責任投資原則（PRI）」に署名し、企業等のESGに対する取組みを、中長期的な成長力拡大とリスク低減の両面につながるものと捉え、投資判断に活用しています。2020年1月には、同社のESGに対する考え方を明確化した「ESG投資方針」を公表しており、当該方針は原則としてすべての運用戦略に適用されています。

また、同社は2014年5月に「日本版スチュワードシップ・コード」の受け入れを表明した後、上記コードの改訂に伴い2020年9月には受け入れ表明を更新し、継続的かつ積極的にスチュワードシップ責任を遂行するとともに取組み内容の深化にも努めています。同社のスチュワードシップ活動に対する基本的な考え方は「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。なお、エンゲージメントの状況（方針、態勢、テーマ別件数等）をはじめとしたスチュワードシップ活動の詳細は、「スチュワードシップ・レポート」において毎年公表しています。

- ESG投資について
- 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・レポート2021

スチュワードシップ活動の体制

同社のスチュワードシップ活動に係る体制は、実務方針などの意思決定を担うスチュワードシップ委員会と、取締役会からの委任を受けスチュワードシップ活動における利益相反管理を監督するスチュワードシップ監督委員会で構成されています。



スチュワードシップ監督委員会

スチュワードシップ監督委員会は、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2017年1月より設置している機関です。同委員会は、同社のスチュワードシップ活動における利益相反管理を監督し、取締役会への報告や、必要に応じて改善勧告等を行なっています。同委員会は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委員会は、議決権行使方針や建設的な対話の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、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。同委員会はCIO（Chief Investment Officer）が委員長を務め、運用本部に所属する役員および部室長をメンバーとして構成されています。

責任投資部

責任投資部は、スチュワードシップ活動およびESG投資推進の専門部署として、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。なお同部は、2022年10月付でスチュワードシップ・ESG推進部より改称しました。

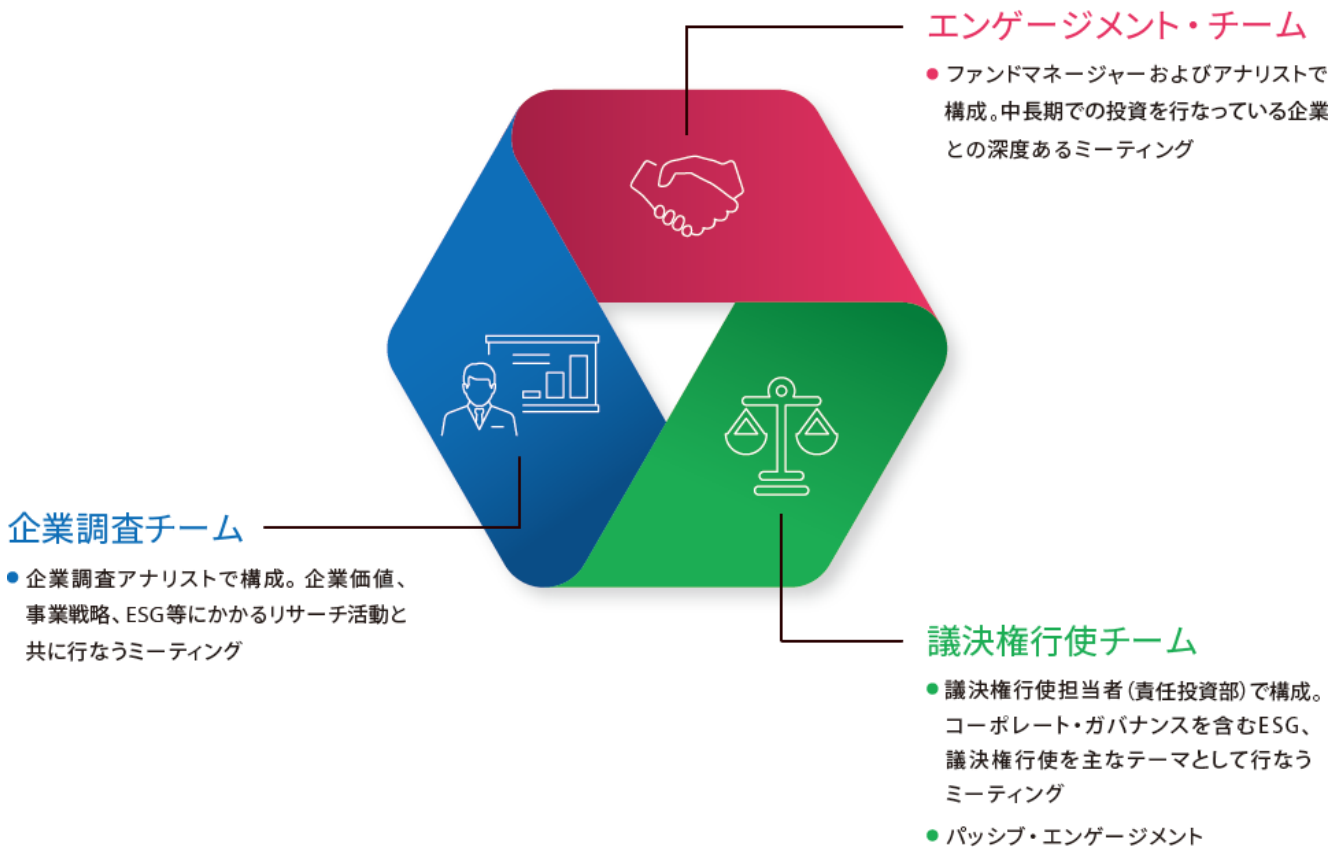
エンゲージメント活動

同社は、企業価値の向上や持続的成長に資する対話を行なうことを目的に「企業等との建設的な対話の方針」を公表し、財務、ESG課題を含む非財務の両面について、積極的に企業等とのエンゲージメントを行なっています。

エンゲージメント活動は、企業調査アナリスト、議決権行使担当者、エンゲージメント・チーム（企業調査アナリストとファンドマネージャーにより構成）という3つの主体により実践しています。2021年には、1,230社と直接対話の機会を持つエンゲージメント活動を行ないました。
2021年に行な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4割にのぼり、この割合は増加傾向にあります。

> 企業等との建設的な対話の方針

エンゲージメント活動の主体と主な活動



パッシブ・エンゲージメント

近年のETF残高の伸長により運用資産における国内株式インデックスファンドの割合が増加している中、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います。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、同社のスチュワードシップ活動についてご理解いただくことが対話の第一歩と考えから「議決権の行使に関する方針」等を送付しており、2021年はこれらに加え政策保有株式やダイバーシティ＆インクルージョンについての同社の考え方を送付しました。

議決権の行使

同社では、議決権の行使は金融・資本市場を通じて社会および経済の発展に資するという企業理念の実現に向けて非常に重要な役割を担っていると考えており、同社の「議決権の行使に関する方針」について多くの方々に理解していただくべく、その詳細を公表しています。なお、議決権行使結果については、2017年4月総会分より同社ウェブサイトにて公表しています。株主総会が開催された投資先企業の行使結果につき、個別の投資先企業および議案ごとの賛否判断を、原則として月次で公表しています。

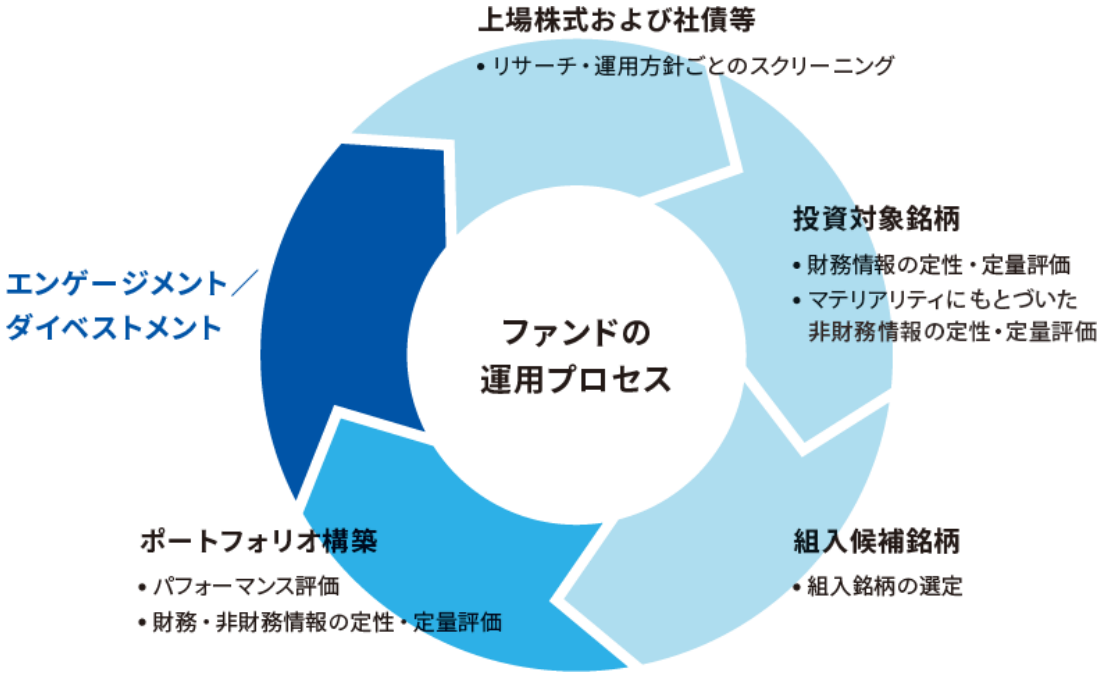
議決権行使方針（国内株式）の見直しおよび検討課題

2022年6月には「議決権の行使に関する方針（国内株式）」を一部改訂し、女性役員に関する基準の対象企業拡大、社外取締役に関する基準等を変更しました。女性役員に関する基準は、2021年3月の一部改訂にてTOPIX100構成企業を対象に新設した基準ですが、エンゲージメントを通じて積極的な取組み等が確認できたことから、対象をTOPIX500構成企業へと拡大しました。また、同方針における今後の検討課題として、「脱炭素・カーボンニュートラル」や「ビジネスと人権」等を掲げています。

> 議決権の行使に関する方針
> 議決権行使方針（国内株式）の見直しおよび検討課題について
> 議決権行使結果

投資プロセスへのESG要因の組み込み

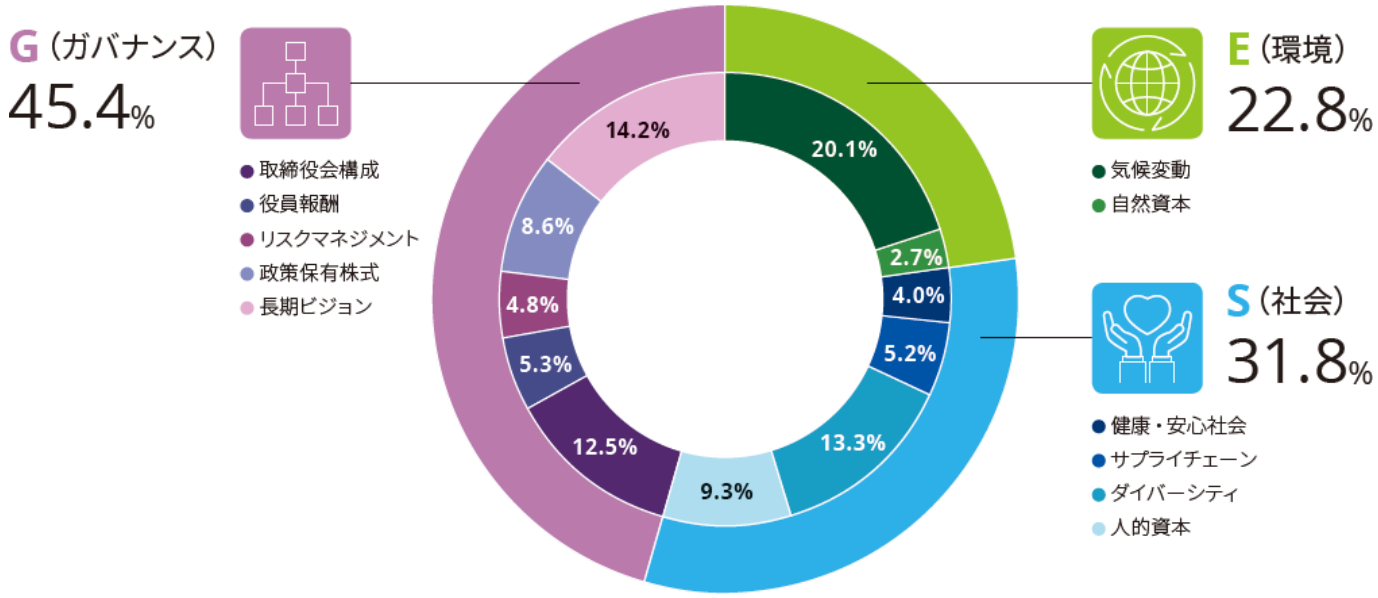
同社では、企業等のESGに対する取組みを、中長期的な成長力拡大とリスク低減の両面につながるものと捉え、投資判断に活用しています。企業調査アナリストやファンドマネージャーによる定性評価、クオンツ・アナリストによる定量分析・評価を共有することで、財務情報と非財務情報を統合させた総合的な観点からの企業評価が可能となります。また、上記情報と同社のESGに関する考え方にもとづいて同社独自のESGスコアを算出し、銘柄選択やポートフォリオのリスク把握の参考としています。
同社は、債券運用においても、投資判断に当たっては企業等のESGを考慮しています。企業等に対するエンゲージメント等を通じた持続可能性へのアプローチは株式と同様であるため、同社は社債への投資に際してもESG情報を共有し活用しています。



ESGに関するエンゲージメント

2021年に実施したESGに関するエンゲージメントをテーマ別に見ると、G（ガバナンス）に関するものの比率が依然として最も多いものの、E（環境）やS（社会）の比率は以前に比べ増大しています。なかでも、2021年に同社が注力した、Eの気候変動（20.1%）やSのダイバーシティ（13.3%）は共に10%を超える主要テーマとなっています。

ESGに関するエンゲージメントのテーマ内訳



スチュワードシップ活動を通じた気候変動問題への取組み

同社は、スチュワードシップ活動を通じた気候変動問題への取組みについて、TCFDの推奨する開示フレームワークに沿って、スチュワードシップ・レポートにおいて開示しています。

> スチュワードシップ・レポート2021（TCFDへの取組み）

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。

カテゴリー	名称	加盟タイミング
ESG全般	国連責任投資原則（PRI）	2006年5月
	21世紀金融行動原則	2011年11月
	ジャパン・スチュワードシップ・イニシアティブ（JSI）	2022年3月
環境系	気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）	2020年12月
	Net Zero Asset Managers initiative	2021年12月
	Climate Action 100＋	2021年8月
	Investor Agenda	2021年8月
	Statement on Fiduciary Duty and Climate Change Disclosure	2014年8月

カテゴリー	名称	加盟タイミング
ダイバーシティ・人権系	30% Club Japan Investor Group	2020年5月
	PRI Advance	2022年6月
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

> イニシアティブへの参画

ESGに関する研修・情報交換

同社は、同社の行動指針に「持続可能な社会に貢献する」ことを掲げており、社会の持続的成長に資するべく組織的に取り組んでいます。

役職員向け研修

全役職員を対象とし、資産運用会社が取り組むべきスチュワードシップ活動やESG全般に関しての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勉強会も行なっています。
2021年度は、同社のスチュワードシップ活動への理解を深める研修も含め、計7回の研修・勉強会を実施しました。

投資先企業向けESG情報交流会

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労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継続的に開催しています。2021年2月の第1回では「ジェンダーダイバーシティ」をテーマに、2022年5月の第2回では「人的資本」をテーマに開催しました。

> 第2回ESG情報交流会の開催報告

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

> SDGsファイナンス

SDGs債の引受・販売などの事業活動を通じた取組み

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SDGs債（従来のインパクト・インベストメント債券を含む）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。
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（2021年度）

発行体	資金使途	販売額（概算）
オリックス※	オリックスが策定するグリーンボンドフレームワークの適格クライテリアを満たす新規または過去の支出に充当	40億円
世界銀行	世界銀行が開発途上国のために取り組む幅広い分野の開発プロジェクトを支援	11億円
東京都※	都有施設への太陽光発電の導入、公園の整備、海岸保全施設（防潮堤等）の整備等に充当	20億円
東急※	「クリーンな輸送」、「安全・安心のための鉄道関連インフラ」等に要した支出のリファイナンスに充当	20億円
国際協力機構※	開発途上国の持続可能な発展を支援するためにJICAが行なう融資等に充当	8億円

※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：8,103億円

※ 金額は四捨五入

※ 大和証券調べ（2008年3月～2022年3月）

- 国内市場における大和証券のシェア：44%
  総額1兆8,436億円

※ 金額は四捨五入

※ 大和証券調べ（2008年3月～2022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（2021年度）

発行体	債券名称	発行年月日	通貨	発行額(百万通貨単位)
アンデス開発公社	ニュートリション・ボンド	2021年6月	JPY	20,000
アンデス開発公社	ニュートリション・ボンド	2021年6月	JPY	3,000
アンデス開発公社	ニュートリション・ボンド	2021年6月	JPY	5,000
欧州復興開発銀行	気候レジリエンスボンド	2021年7月	AUD	160
米州投資公社	デカーボナイゼーション・ボンド	2021年9月	AUD	68
アジア開発銀行	ウォーター・ボンド	2021年10月	AUD	30
アジア開発銀行	ジェンダー・ボンド	2022年2月	AUD	66
米州開発銀行	サステナブル・ディベロップメント・ボンド	2022年2月	AUD	120
米州開発銀行	EYE（教育・若年層支援・雇用支援）ボンド	2022年2月	AUD	50

※プレスリリースにもとづいたデータ

- 国内市場における大和証券の件数シェア：21.95%（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

2021年度の海外拠点の取組み

大和証券キャピタル・マーケッツアメリカ（以下、DCMA）の取組み

米州投資公社発行のデカーボナイゼーション・ボンドを引受

2021年10月、DCMAは、米州投資公社（以下「IDB Invest」）のデカーボナイゼーション・ボンドの引受主幹事を務めました。
IDB Investは、中南米・カリブ海諸国における民間企業への支援を通じて、同地域の経済・社会発展に取り組む国際機関であり、同地域の経済・社会・環境面での発展を実現するために、持続可能なプロジェクトや企業に資金提供を行なっています。
本件により調達した資金は、再生可能エネルギーの開発や管理、エネルギー効率の最適化、廃棄物および排水管理など、中南米・カリブ海諸国における脱炭素への移行を支援する企業およびプロジェクトに活用されます。

米州開発銀行発行の教育・若年層支援・雇用支援（EYE）ボンドを引受

2022年2月、DCMAは、米州開発銀行（以下「IDB」）のEYEボンドの引受主幹事を務めました。
IDBは中南米・カリブ海諸国の経済・社会発展に貢献することを目的とする国際機関です。EYEは、教育（Education）、若年層（Youth）、雇用（Employment）を指しており、調達した資金は、幼年期の保育から正規の小・中・高等学校教育、更に職業訓練を通じ、学校から職場への移行を支援するEYEプロジェクトに充当され、青少年の社会参加の促進と共に、中南米・カリブ海諸国の生産性向上に貢献しています。

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）の取組み

DCMEのESGヘッドにTarek Hasan氏が就任しました。シニアマネジメントとの連携で、「全員の行動を通じて未来を創造」および「持続可能な資金循環を創出することでSDGsを実現」というグループのビジョンをサポートするDCMEのESG戦略を策定・推進していきます。

ESGヘッドメッセージ

大和証券キャピタル・マーケッツ ヨーロッパリミテッドのESGヘッドに就任することができ光栄です。お客様とのESG関連ビジネス機会創出、ネットゼロの取組み推進、サステナビリティイニシアチブに関するプロ集団としての専門知識開発と、ESGとSDGsをさらに私たちの戦略の中核に組み込んでいくための社員教育を、DCME内および大和証券グループ全体のリーダーと協力して取り組んでまいります。

Tarek Hasan
ESGヘッド
IMC, CFA ESG 投資
ケンブリッジCISLサステナブルファイナンス
大和証券キャピタル・マーケッツ ヨーロッパ（DCME）

タレク・ハサン（Tarek Hasan）の略歴：
2022年1月、ESG戦略、ESGソリューションおよびサービス推進に向け、DCMEのESGヘッドに就任

- 資本市場とプロジェクトファイナンス分野（デリバティブトレーディング含む）で12年以上の経験
- MUFGでキャリアスタート、同社ESG戦略を主導、グローバルプラットフォームを開発
- ICMA原則、SFDR、EU分類、TCFDなどの業界スタンダードに加え、ESG投資手法・ESG格付等に関する専門知識を有する
- Association of Financial Markets in Europe（AFME：欧州金融市場協会）Sustainable Finance運営委員会会員で、Climate Bond Initiative（CBI、2010年12月に設立された低炭素経済に向けた大規模投資を促進する国際NPO）と堅固な関係
- 空き時間を利用して、サスティナブルインパクトチャリティー団体の評議員や業界のESGイニシアチブの指導者として活動。従前は、銀行のD&Iネットワークの共同議長を務める
- ウォリックビジネススクールで金融数学修士号を取得しており、CFAのESG投資証明書他、多くの専門資格を保持

ビジネス推進WG

ビジネス推進WGは、新たに以下の部門からのメンバーも加わりました。

- DCMEジュネーブ支店　エクイティ
- DCME　ECM
- 大和証券キャピタル・マーケッツ ドイチェランドGmbH（以下、DCMD）　エクイティセールス
- DCMD　FICCセールス ヘッド

ビジネス推進WGの最近のハイライトと進展の1つは、FICCセールスとシンジケーション協働での、欧州投資家のESG投資目的や選好等を調査するプロジェクトが完了したことです。
このフィードバックのデータベースは、DCMにも共有され、ESG商品に関する投資家選好のより正確な捕捉に貢献しています。この取組みは、コンタクトをさせていただいた投資家からのESG債券受注増加につながっています。エクイティセールスについても同様の取組みを検討しています。

規制・リスクWG

詳細は、企業市民活動＞海外拠点の取組み＞ロンドン拠点の取組みをご覧ください。

大和証券キャピタル・マーケッツ　シンガポールの取組み

Daiwa ESG Conference（債券部門）を開催

2021年8月26日に大和証券キャピタル・マーケッツシンガポール主催で、同社初のアジアのESG債券にフォーカスしたウェブ・カンファレンスを開催しました。当イベントは、二部構成のパネルディスカッション形式で、160名を超えるアジア・欧州の債券発行体や投資家が参加し、パネリストとしてアジア開発銀行（ADB）、シンガポール取引所（SGX）、International Capital Market Association（ICMA）などのESG債の専門家含む6名が登壇しました。イベント後には参加者に、現状のアジアESG債に関する投資スタンスや展望について、サーベイによるヒアリングも行ないました。この取組みを年次イベントとして継続し、アジアのESG債案件の増加につなげていきます。

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。

2021年度の実績

- 大和証券グループにおける運用資産残高※1：4,516億円
- 大和証券における販売額：3,664億円

※ 大和証券調べ
※1. 2022年3月末時点の大和アセットマネジメントおよびGlobal X Japanにおける残高

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。

「ジーンズ・デイ」を通じて応援定期預金の寄付先へ寄付金をお届け

「ジーンズ・デイ（Jeans for Genes Day）」は、「遺伝子（Genes）」とデニム生地の「ジーンズ（Jeans）」の発音が同じであることをかけて、1990年代から欧米で学校や会社を中心に行なわれている、遺伝子の病気をもつこどもたちを支援する募金企画です。大和証券グループでは、2021年3月より、役職員がジーンズで出社し募金活動をするイベント「ジーンズ・デイ」を毎月第3金曜日に実施しています。2021年10月～2022年2月に実施した「ジーンズ・デイ」の寄付金は、応援定期預金の寄付先の中から小児医療や障がい者支援を行なう団体にお届けいたしました。また、大和証券グループの「ジーンズ・デイ」や応援定期預金を通じた社会貢献活動は、BSテレビ朝日「つながる絵本 ～for SDGs～」にて取り上げていただきました。

> 「BSテレビ朝日『つながる絵本 ～for SDGs～』」

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、地域社会、日本経済の持続的発展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。
「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。
また、「安心つながるラップ（安心つながる特約付ダイワファンドラップ）」では、大切なご資産を守りながら、ご家族へ“つなげる”ために生前贈与や相続対策などあらゆる面から資産承継をサポートする付帯サービスをご用意しています。
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。

- 国内ラップ口座残高：13兆7,222億円（2022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：2兆9,574億円（2022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

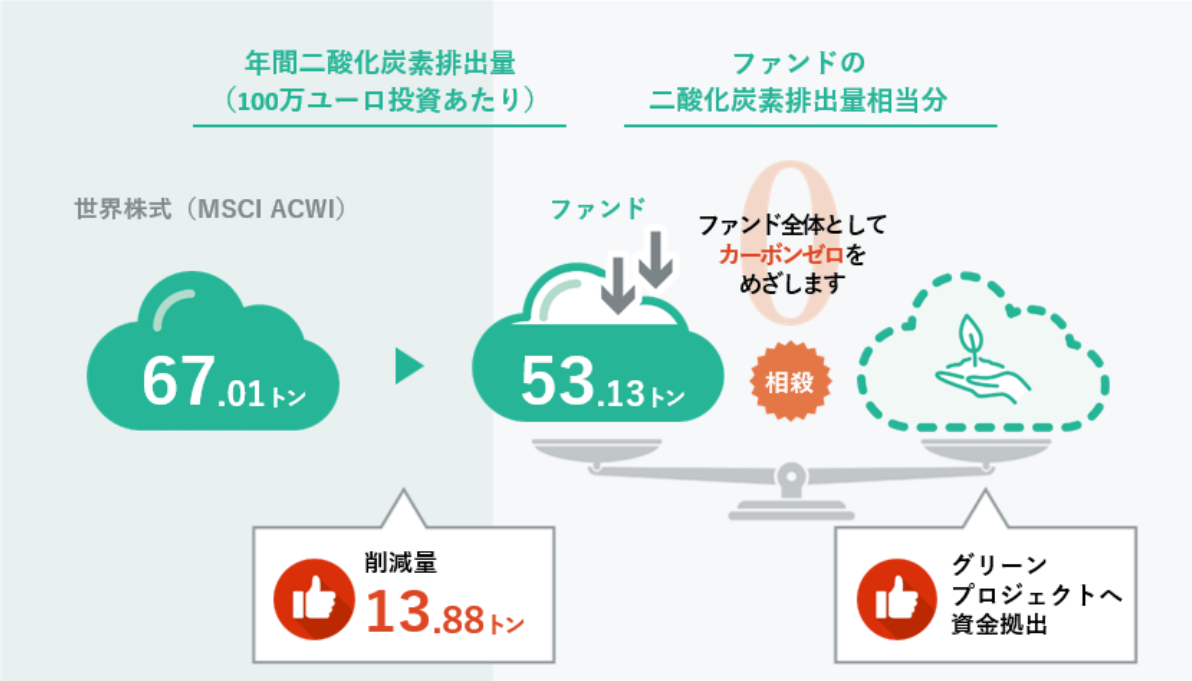
- ダイワ社会貢献ラップ（寄附サービス付ダイワファンドラップ）
  2021年度寄附実績:4,361万円（2020年度寄附実績:358万円）

※ 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

脱炭素に向けたファンドでの取組み（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しています。
2021年7月に同社が設定し、カンドリアム・エス・シー・エー（以下、カンドリアム社）から助言を得て運用を行なっている脱炭素テクノロジー株式ファンド（愛称：カーボンZERO）は、運用部分だけでなく運用部分以外においてもカーボンゼロを目指す画期的なスキームを有している、日本初のファンドです。
当ファンドでは、日本を含む世界の株式等の中から、脱炭素社会の実現に向けたソリューションを提供する企業に投資しています。MSCI ACWI（MSCIオール・カントリー・ワールド・インデックス）と比較して、結果的にポートフォリオの二酸化炭素排出量も低く抑えられています。また、カンドリアム社がファンドに助言をしたことにより得る報酬の一部を、二酸化炭素削減を目的としたインドやパナマなど主に新興国のグリーンプロジェクト（地球温暖化をはじめとする環境問題の解決に貢献する事業）へ資金拠出することで、ファンドの二酸化炭素排出量と相殺します。



※基準日：2022年4月末
※カバー率＊　ファンド：97.14%、世界株式（MSCI ACWI）：98.70%
＊ポートフォリオ全銘柄中、数値が算出可能な銘柄の割合
※二酸化炭素排出量（＝カーボンフットプリント）とは、製品の生産から消費、最終処分に至るまでに排出される温室効果ガスを二酸化炭素に換算して数値化した値をいいます。
※100万ユーロ投資あたり年間二酸化炭素排出量は、企業が直接的に排出した量（スコープ1）とエネルギーの購入・使用などで間接的に排出した量（スコープ2）を、投資比率を加味し合計した値を使用。
※世界株式（MSCI ACWI）はファンドのベンチマークではありません。
※上記は過去の実績を示したものであり、将来の成果を示唆・保証するものではありません。
（出所）カンドリアム社

併せて、同社および大和証券を含む一部の販売会社がNPOを通じて信託報酬の一部を植樹活動に寄付することで豊かな自然の回復に貢献し、ファンドへの投資を通じて受益者が利益を得るだけではなく、環境問題解決に取り組む機会を提供しています。
同社は当該植樹活動への寄付に関して、公益社団法人国土緑化推進機構による林野庁委託事業「国民参加の森林づくり総合推進事業」のヒアリング調査に協力しており、企業が取り組む森づくりの事例のひとつとして林野庁に報告されました。
※事業報告書は非公表

こうした当ファンドの取組みが評価され、同社は、東京都が主催する「東京金融賞2021」における「ESG投資部門 グリーンファイナンス知事特別賞」と、香港のアジア・アセット・マネジメント ジャーナル・オブ・インベストメンツ＆ペンションズ誌が主催する「ベスト・オブ・ザ・ベスト・アワード 2022」における「最優秀革新的商品賞」を受賞しました。

> 「脱炭素テクノロジー株式ファンド（愛称：カーボンZERO）」特集ページ

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「Green 1（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。同フレームワークにもとづき、2021年10月にソーシャルローンによる借入（7.7億円）を実施、2022年1月にはソーシャルボンド（20億円）を発行、調達資金はヘルスケア施設の取得資金等に充当しています。

ヘルスケア施設総額

- 約1,019億円（2022年5月末現在）

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。また、2021年9月には国内の機関投資家より出資を募り設立された、太陽光発電事業を投資対象とした私募ファンドである「DSREFコア・アマテラス投資事業有限責任組合」の運用業務を受託しています。今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きます。

再生可能エネルギー発電所の運用実績

- 件数：22件
  （北海道、東北、北陸、関東、中部、関西、中国、四国）
- 出力：太陽光発電所約213MW（底地運用資産分を除く）、バイオマス発電所13MW
- 年間発電量実績（2021年4月～2022年3月）：309,553MWh
  （想定CO_2削減量：151,129t-CO_2、地域毎電気事業者別排出係数にて算出）
- 運用資産残高：約853億円

アプリ証券会社「CONNECT」による資産形成層向けサービスの拡充

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。

CONNECT

証券会社「CONNECT」

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年度以降、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、グループ横断で、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行なっております。
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2022年3月末での契約口座数は350万口座以上に上っています。また、株式取引のうち約85%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：3,506千口座
  （2022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。

「制度商品WEBサービス」の取組み

豊かな人生100年時代の実現に向けた資産形成層のサポートツールとして、「制度商品WEBサービス」を提供しています。
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）の各商品を、インターネットの同一のプラットフォーム上で一元管理できるサービスであり、お客様のライフプラン実現に向けた資産形成サポートと、企業による持株会・積立投資等の福利厚生制度への積極的な加入促進が可能となっています。
企業および企業にお勤めの社員の方に向けて、デジタルトランスフォーメーション（DX）を背景とした最新技術により、アプリケーションプログラミングインタフェース（API）をベースとする自由度の高い連携の構築、クラウドサービス活用による口座開設の時短化・省力化などの高い利便性の提供、および各種手続きでの完全ペーパーレス化・押印レス化の実現を進めています。

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）のアドバイザリー・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

サステナビリティ・ソリューション
推進部長
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】住友金属鉱山株式会社（2022年10月7日）
- 【Sustainability】株式会社群馬銀行（2022年09月16日）
- 【Green】インフロニア・ホールディングス株式会社（2022年09月08日）
- 【Social】新関西国際空港株式会社（2022年08月05日）
- 【Sustainability Linked】日本電気株式会社（2022年07月06日）
- 【Green】サンケン電気株式会社（2022年06月10日）
- 【Green】相鉄ホールディングス株式会社（2022年06月09日）
- 【Sustainability】エア・ウォーター株式会社（2022年06月03日）
- 【Green】住友商事株式会社（2022年05月18日）
- 【Social】富士フイルムホールディングス株式会社（2022年04月14日）
- 【SDGs-IPO】フルハシEPO株式会社（2022年04月13日）

2021年度

- 【Transition】日本航空株式会社（2022年02月22日）
- 【Sustainability】NECキャピタルソリューション株式会社（2022年02月22日）
- 【Green】朝日印刷株式会社（2022年01月28日）
- 【Sustainability】名古屋鉄道株式会社（2021年12月10日）
- 【Social】国立大学法人東京大学（2021年12月10日）
- 【Sustainability】阪急阪神ホールディングス株式会社（2021年12月03日）
- 【Sustainability Linked】東急不動産ホールディングス株式会社（2021年10月05日）
- 【Sustainability】横浜冷凍株式会社（2021年9月17日）
- 【Green】SCSK株式会社（2021年6月1日）

2020年度

- 【SDGs-IPO】テスホールディングス株式会社（2021年03月24日）
- 【Sustainability Linked Green】株式会社髙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＞

- 【Green】AfDB（アフリカ開発銀行）（2022年9月）
- 【Sustainable development】IDB（米州開発銀行）（2022年9月）
- 【Social】AfDB（アフリカ開発銀行）（2022年4月）

2021年度

- 【Green】ハンガリー（2022年2月）
- 【EYE】IDB（米州開発銀行）（2022年2月）
- 【Sustainable development】IDB（米州開発銀行）（2022年2月）
- 【Gender】ADB（アジア開発銀行）（2022年2月）
- 【Water】ADB（アジア開発銀行）（2021年10月）
- 【Decarbonization】IDB Invest（米州投資公社）（2021年10月）
- 【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】CABEI（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。

＜番組内でご紹介した発行体 ※出演順＞

- 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り組み
- 非財務情報のレポーティング状況 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いきます。

第10回　今求められるESG開示とその活用（2022年8月30日）

› 詳細はこちら

講演内容	登壇者
第一部 「近年のESG開示の潮流」	• （株）大和総研　金融調査部　制度調査課／ESG調査課　藤野 大輝
第二部 「ケーススタディ：ESGへの取組み及び開示における工夫」	• 阪急阪神ホールディングス（株）　人事総務室　サステナビリティ推進部課長（ESG担当）　相良 有希子 氏
第三部 「パネルディスカッション：市場が求めるESG開示」	• 住友生命保険（相）　運用企画部　責任投資推進部長　田中 淳一 氏 • （株）格付投資情報センター　執行役員　格付企画調査室長　チーフアナリスト　小林 茂 氏 • MSCI（同）　シニアESGアナリスト　柴野 幸恵 氏

第9回　欧州企業から見たSDGs債市場と評価手法（2022年6月22日）

詳細はこちら

講演内容	登壇者
オープニング	• 大和証券（株）　執行役員　成毛 豊文
ブルームバーグ講演Ⅰ 「ブルームバーグでのSDGs債分析機能」	• ブルームバーグL.P.　ESG・規制担当　佐藤 秀樹 氏
ブルームバーグ講演Ⅱ 「ブルームバーグESGデータ・スコアの概要」	• ブルームバーグL.P.　ESGスペシャリスト　髙松 公彦 氏
ソロスピーチ 「欧州のESG市場と独自の評価手法」	• Natixis/BPCE　Global Head of Green & Sustainable Finance　Orith Azoulay 氏
パネルディスカッション 「欧州におけるESG／SDGs債市場とトレンド」	• Natixis/BPCE　Global Head of Green & Sustainable Finance　Orith Azoulay 氏 • Caixabank SA　Head of Institutional IR & Analyst　Jesus Santolaya Lazaro 氏 • Banco Santander SA　Head of ESG & Shareholders, Investor Relations　Hector Iturralde Lacaci 氏 • Columbia Threadneedle　Executive Director, Responsible Investment Portfolio Management　Simon Bond 氏
クロージング	• ブルームバーグL.P.　日本統括責任者　Norman L. Tweeboom 氏

第8回　Passion for ZERO Carbon（2022年6月7日）

詳細はこちら

講演内容	登壇者
冒頭挨拶	• 大和証券（株）　代表取締役副社長　田代 桂子
基調講演 「今こそ脱炭素の加速を。」	• 衆議院議員　前環境大臣　小泉 進次郎 氏
第一部 「交通ネットワーク整備を通じた脱炭素社会への貢献」	• 鉄道建設・運輸施設整備支援機構　理事長　河内 隆 氏
第二部 「SDGs達成に向け、金融ができること」	• 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科　蟹江 憲史 氏
第三部 「130兆ドルが動く、脱炭素社会の実現を促すESG投資」	• 大和アセットマネジメント（株）　執行役員　千田 浩之 氏

第7回　SDGs債市場の新たな潮流（2022年2月24日）

詳細はこちら

講演内容	登壇者
基調講演 「グローバルにおける脱炭素・ESG投資環境について」	• 大和証券（株）　エクイティ調査部　チーフESGストラテジスト　山田 雪乃
発行体・投資家の視点 「サステナビリティ・リンク・ボンド～起債における今後の論点～」	• 東急不動産ホールディングス（株）　グループ財務部　兼　東急不動産（株）財務部　統括部長　坂元 貴 様 • 三井住友海上火災保険（株）金融サービス本部　投資部長　山岡 伸輔 様 • モデレーター：大和証券（株）　サステナビリティ・ソリューション推進部　部長　清水 一滴
評価機関の視点 「トランジションボンド～評価機関の視点からの今後のテーマ・展望～」	• DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン（株）　サステナビリティサービス部　プリンシパル　金留 正人 様 • モデレーター：大和証券（株）　金融市場調査部　ストラテジスト　尾谷 俊

第6回　『脱炭素』と『貧困削減』の実現に繋がるSDGs債市場（2021年11月25日）

詳細はこちら

講演内容	登壇者
オープニング	• （株）大和証券グループ本社　取締役兼執行役副社長　田代 桂子
基調講演Ⅰ「国内SDGsファイナンスについて」	• （株）大和総研　金融調査部　SDGsコンサルティグ室長　太田 珠美
基調講演Ⅱ「EUトランジションボンドについて」	• ブルームバーグ・インテリジェンス　アナリスト　Adeline Diab 様
ブルームバーグ講演 「ブルームバーグを使ったSDGs分析機能のご紹介」	• ブルームバーグL.P.　フィックスト・インカム・スペシャリスト　佐藤 秀樹 様
インタビュー 「東京電力グループのカーボンニュートラルに向けた取り組み」	• 東京電力ホールディングス（株）　経営企画ユニット　ESG推進室　ESG調査グループマネージャー　富田 優樹 様
パネルディスカッション 「脱貧困へのファイナンス：事例で見る途上国支援の最前線」	• （独）国際協力機構　財務部財務第一課　課長　谷口 肇 様 • 国際金融公社　シニア・ファイナンシャル・オフィサー　金元 憲治 様 • （株）かんぽ生命保険　市場運用部　外国債運用担当　課長　廣瀬 晋平 様 • モデレーター：大和証券（株）　サステナビリティ・ソリューション推進部　部長　清水 一滴

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」	• 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
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」	• 環境省　大臣官房　環境経済課　課長補佐　今井 亮介 様
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」	• 鉄道・運輸機構　理事　西川 浩 様 • 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
国際的な潮流　「タクソノミーの発展と、本邦市場への影響」	• Climate Bond Initiative CEO　Sean Kidney 様 • マニュライフ・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 • (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

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」	• （株）大和証券グループ本社　取締役兼執行役副社長　田代 桂子
証券会社の視点「SDGs債の足許の動向、災害・気候変動対策」	• （株）大和総研　SDGsコンサルティング室　室長　太田 珠美
基調講演「URによる災害対応とSDGsへの貢献」	• （独）都市再生機構 経理資金部　財務課長　松田 道伸 様
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」	• 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 • 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 • 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

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」	• （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
基調講演「質の高いSDGs債発行への取り組み」	• （独）鉄道建設・運輸施設整備支援機構 理事 西川 浩 様
債券資本市場の視点「新たなSDGs債の潮流」	• 東京大学 副学長 坂田 一郎 様 • 長野県 総務部長 関 昇一郎 様 • （株）かんぽ生命保険 市場運用部長 野村 裕之 様 • 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
企業価値の視点「SDGs債と企業の「社会的価値」の創出」	• イオンモール（株） 財務グループマネージャー 末松 央行 様 • （株）大和総研 SDGsコンサルティング室長 太田 珠美
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」	• 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 • 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

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」	• 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
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	• （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
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～	• 東京建物（株） 取締役常務執行役員 小澤 克人 様 • （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 • （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

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」	• （株）大和証券グループ本社取締役兼執行役副社長 田代 桂子
リサーチの視点「ウィズ・コロナで注目集めるESG」	• （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
投資家の視点「ESG投融資方針・社債投資ディスカッション」	• 日本生命保険相互会社財務企画部担当課長 今信 一郎 様 • クレジット投資部担当課長 宇仁 隆 様 • 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
発行体の視点「債券発行を通じたESGへの貢献」	• （株）商船三井財務部財務企画チームリーダー 北代 充司 様 • （独）日本学生支援機構財務部次長 池田 佳弘 様 • 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
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」	• 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

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　ーSDGs×地域振興ー

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。

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資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（2022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資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（2022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	15
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	2021年6月	ファイナンス	27
再生可能エネルギー	太陽光発電	2022年6月	ファイナンス	21
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

2022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110,940MWh、当該プロジェクトによる二酸化炭素（CO_2）排出削減効果は年間約49,590t-CO_2となっています。

環境インパクトレポート（2022年6月末）

カテゴリー	サブカテゴリー	発電量/ 想定発電量（MWh）	推定CO_2削減 排出量（tCO_2）
再生可能エネルギー	太陽光発電	110,940	49,590

カテゴリー	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、資金調達の使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

大和証券

> 日本銀行の気候変動対応オペにかかる対象投融資に関する基準および適合性の判断のための具体的な手続きの開示

気候変動対応に資する投融資にかかる実績（2022年3月末時点）　338億円

大和ネクスト銀行

> 日本銀行の気候変動対応オペにかかる対象投融資に関する基準および適合性の判断のための具体的な手続きの開示
> 気候変動対応に資する投融資にかかる実績

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

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、株価式価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

- 2021年度：28件（3,326人）
- 2020年度：23件（2,461人）
- 2019年度：18件（699人）
- 2018年度：15件（447人）

ESG記載率（個別企業レポート）

- 2021年度末：95.0%
- 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：486本（2021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：499万件（2021年度実績）

ポストコロナやウクライナ侵攻後の世界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やロシアによるウクライナ侵攻を受けて、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。なかでも重点的に取り組むテーマとして「新しい資本主義」「家計の資産形成」「SDGs／ESG」「ゼロエミッション」などを想定しています。
近年、世界的にサステナビリティ関連の情報開示の枠組み策定が急速に進展しており、発行体、投資家双方の関心が高まっています。ESG調査課を中心に関連情報の調査・分析・発信に注力しています。同課では2021年度にSDGs／ESGに関連する14本のレポートを公表し、金融法人や事業会社に対して157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、サステナビリティ支援の観点からSDGs経営・ESG投資に適したコンサルティング・メニューを提供すべく活動しています。具体的には、経営ビジョン・中期経営計画、人事戦略、DX、コーポレート・ガバナンス、組織再編を含めたM&A戦略等、企業の皆様が直面する様々な課題に対してSDGs／ESG目線で最適なソリューションを提示し、企業価値の向上に貢献する取組みを実践しています。最近では、お客様の非財務情報についての関心の高まりを受けて、環境問題（TCFD支援等）、人的資本（従業員ウェルネスレポートの紹介等）や知的財産等の無形資産に関するサポートにも積極的に取り組んでいます。

AI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個別銘柄の紹介動画を視聴することができます。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、2021年度はのべ約5.6万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。

（延べ参加人数）

- 2021年度：約5.6万人
- 2020年度：約2万人

「大和証券グループ公式チャンネル（YouTube）」

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」に始まり、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オウンドメディア「ダイワインターネットTV」を、2022年4月からは無料動画配信プラットフォームYouTube上の「大和証券グループ公式チャンネル」として、金融・投資情報番組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。

› 大和証券グループ公式チャンネル（YouTube）はこちら

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、日本の投資家の皆様の安定的な資産形成を実現するため、資産運用のプロフェッショナルとしての役割を果たすべく、日々努力を重ねております。その中で重要視しているのは、商品・運用・サポートの「クオリティ」です。特に個人投資家の皆様に対しては、投資信託をより身近な資産形成のツールとしてご利用いただく使命があり、国内外のアセットクラスをより高品質な運用でご提供すべく、自社に限らず世界の専門的な運用会社とパートナー提携をしながら商品を組成・運用を行なっております。
そこで同社は、お客様へのご説明において、よりタイムリーで、より分かりやすく、さまざまな媒体を通して情報提供できるようチャレンジを続けております。特に投資初心者の方向けには、資産形成の必要性や投資リスクとの上手なつきあい方等を販売会社セミナーを通じてお伝えしておりますが、インターネットで世代を問わず人気を博している「新R25」や「ニューズピックス」などとのコラボ企画をはじめ、マンガや動画などのコンテンツにより、若年齢層含めた広い世代へのアプローチも積極的に行なっております。

また、2021年7月には、「脱炭素テクノロジー株式ファンド（愛称：カーボンZERO）」を設定いたしました。こちらは運用部分とは別にカーボンゼロを目指す画期的なスキームを有している、日本初のファンドです。また同社は販売会社と共に、当ファンドの残高に応じた植樹活動への寄付をすることで、投資家の皆様の資産と森を育て、共に脱炭素社会の実現を目指してまいります。当ファンドの取組みについては、東京金融賞2021 ESG投資部門 グリーンファイナンス知事特別賞を受賞いたしました。
当ファンドでは毎月「ESG関連レポート」、また年に1度「インパクトレポート」を発行しております。インパクトレポートでは、運用理念とそれを実現する投資手法、さらにその投資が環境や社会に対してどのようなプラスのインパクトを生み、どのような企業に投資することで生み出されたのか、投資家の皆様に説明しており、投資家の皆様が適切に投資判断を行なえるよう情報開示につとめています。

- 大和アセットマネジメント
- 「脱炭素テクノロジー株式ファンド（愛称：カーボンZERO）」特集ページ

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シネスを、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

Fintertech株式会社

次世代金融サービスの創出

2018年4月に設立したFintertechでは、最先端のテクノロジーの活用や外部企業との連携により次世代金融サービスを創出することを目指しています。
2020年3月のデジタルアセット担保ローンを皮切りに、2021年4月には不動産投資ローン、およびクラウド型投げ銭システムの提供を、そして2021年11月からは貸付型クラウドファンディングを開始しました。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

大和エナジー・インフラ株式会社

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、2022年5月現在、保有し完工済みの12件すべてが安定稼働しており、建設中の岐阜県高山市太陽光発電所（30.8MW）は2022年、栃木県栃木市太陽光発電所（51MW）は2024年に完工予定です。
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。3号案件として建設中の山梨県甲斐市の発電所は2023年に完工予定です。

大和エナジー・インフラが開発・投資を行なった発電所

	太陽光発電所	バイオマス発電所
出力	• 稼働中：約260MW（12件合計） • 建設中：約82MW（2件合計）	• 稼働中：約13MW（2件合計） • 建設中：約7MW（1件合計）
合計	約342MW	約20MW
年間想定発電電力量	約114,000世帯分に相当 ※ 稼働中発電所の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

大和エナジー・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、ベトナムにおいて新たなペレット工場の建設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。

大和ACA事業承継ファンド

事業承継を通じた社会の持続的発展への貢献

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]

大和フード＆アグリ株式会社

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

大分県玖珠町での大規模トマト栽培に続き、新たな農業生産ビジネスとして2021年10月にパプリカの生産・販売ビジネスに参入しました。最先端の環境制御型ハウスで農業に取り組むことで国内有数のパプリカ生産拠点となっています。
今後も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、国内外の食料安定供給、地方経済の活性化に貢献するビジネスに取り組んでいきます。

国内最大級の栽培面積を誇るパプリカ生産農園

収穫期におけるパプリカの様子

大和ACAヘルスケア株式会社

ヘルスケア分野における持続可能な資金循環の創出

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

グッドタイムリビング株式会社

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。優秀な介護人材の確保が求められるなか、グッドタイムリビングではネットワーク通信を活用した省力化により、スタッフが専門性を発揮する環境を整えています。

質の高い介護サービスの提供

グッドタイムリビングではネットワーク通信を利用し情報や知識を共有することで、コミュニケーションを重要視したサービスの質向上および、間接業務の省力化に取り組んでいます。ご入居者の健康や生活に関する記録は、従来の紙からモバイル端末に変更しタイムリーに入力。情報を多職種で連携することで省力化だけでなく、環境整備やケア内容の見直しなど、お一人おひとりに合わせたサービス提供にも役立てています。また現在は、ビジネスチャットツール「LINE WORKS」の導入を進め、スタッフ間のさらなるコミュニケーション強化を図っています。
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い中で、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

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　つるべー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

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。

「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・郵送を行な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。

大和企業投資株式会社

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なっています。特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※1　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※2　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
- カルディオインテリジェンス（DVGF　2021/2出資）：心電図のデータをもとに心房細動を早期に発見する「AI診断支援システム」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
- 京都フュージョニアリング（DVGF　2021/8出資）：核融合炉に関する装置の研究開発・設計・製造、装置・コンポーネントの輸出
- アスター（復興ファンド※3　2017/12出資）：脱炭素社会に資する高効率モーターの開発製造

※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）

※3 東日本大震災からの復興・復旧および新産業創出を目的とした、東北地方を対象とするベンチャーファンド（投資組入完了）

中節能環境ファンド

2020年10月、大和企業投資は、中国の中央国有企業として唯一の環境専門企業である中節能集団と共同で、中国の環境関連企業へ投資するファンドを湖北省武漢市に設立しました。当ファンドは、SDGsへの貢献を目指すとともに、中国政府が掲げる長江保護政策の理念にもとづいて投資事業を展開しています。2021年には湖北省政府からの出資も受け、現在のファンド運用総額は約48.6億円に達しています（2022年5月末）。中国の省エネ・環境・循環型経済・新エネルギー・新材料・設備製造等の分野の優良企業（未上場）を主な投資対象としており、これまでに、地下排水管の検査・修繕を手掛ける企業（湖北省武漢市）や、鉄鋼の圧延加工などで生じる廃酸の処理と鉄資源のリサイクルを行なう企業（広東省恵州市）へ投資しています。これらの企業への投資活動を通じて、SDGsの17のゴールのうち、目標6「安全な水とトイレを世界中に」、目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」などへの具体的な寄与を目指しています。

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うベンチャーキャピタルです。現在、バイオベンチャー特化型ファンドとしては国内最大級のファンドを2本運用しており、日本と台湾で投資を行なっています。既存のバイオベンチャー投資に加え、製薬会社やアカデミアに多数存在する有望な医薬候補品まで投資対象を拡大し、ファンド主導で会社を設立し、創薬ビジネスを推進することもあります。人材やノウハウ、ファンドの資金力を活かし、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至るまで、ハンズオンを超える開発促進に尽力しています。近年の新薬の大半はバイオベンチャーが開発しており、今般のパンデミックにおいていち早くワクチン開発に成功したのもバイオベンチャーでした。その開発スピードや刷新的な技術力から、バイオベンチャーがかつてないほど注目され、社会的意義や役割が期待されています。投資活動を通じてこれらの企業を支援し、産業と技術革新の基盤づくり、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、日本と台湾の創薬分野を中心としたバイオベンチャーへ投資を行なうベンチャーキャピタルです。日本最大級のバイオベンチャー特化型投資ファンドを運用しています。2015年1月に設立した総額116億円の１号ファンドに続き、2020年12月には後継となる2号ファンドを140億円で設立し、145億円まで拡大しています。

DCIパートナーズの投資先

- レナサイエンス（2021/9東証マザーズ（現グロース市場）上場）：老化やメンタルヘルスに伴う疾患の治療薬を開発
- ステムリム（2019/8東証マザーズ（現グロース市場）上場）：再生誘導医薬品を開発
- EirGenix（2019/6 台湾上櫃市場 上場）：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台湾国産ワクチン等の開発および製造に関与

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。

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。

証券会社としての責任

決済機能が滞るような事態が発生すると、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があります。大和証券では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。
このため、膨大な量の取引を確実に決済するための処理能力が高く、信頼のおけるシステムを整備しています。また、業務のデジタル・トランスフォーメーション（DX）による効率化・さらなる正確性の確保、イレギュラーな事象が発生した際にスピーディーに状況を把握し的確に対応する幅広い知識・ノウハウを持った人材によりデジタルとリアルのベストミックスで決済業務を遂行しています。
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、2018年5月に国債のT＋1決済が、2019年7月に株式のT＋2決済、2020年7月に国内債券のT＋2決済が始まっています。また、さらなる決済業務の効率化等に向け、決済機関等と共同し継続的に様々な検討を行なっています。

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。

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、台湾でのプライベート・エクイティ投資

大和PIパートナーズでは、東南アジア、台湾の経済発展、経済開放を受けて、東南アジア、台湾でのプライベート・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。台湾で医療精密機器の製造を行なうMedScope Biotech社は、高性能手術器具の製造を通じて、人々の健康な生活に寄与しています。シンガポールで自社プラットフォームを用いて保険商品の仲介・流通を行なうQoala Technology社は、東南アジアの人々へ保険商品を提供することで経済成長に寄与しています。
経済発展めざましい東南アジア、台湾には、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。本プロジェクトは、2012年3月に発布したベトナム首相決定「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、ベトナム政府が日本政府に要請したことにもとづいて実施される大型国際協力案件です。JICAによる公募で選定された大和総研を主体として日本取引所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。

本プロジェクトの開始にあたって設定された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

実際のプロジェクト活動の内容は、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、プロジェクト開始後には、2019年11月に成立した新証券法（施行は2021年）にもとづく施行政令や通達の策定へのコンサルテーション提供、政策提言、証券市場発展の戦略構築支援、ベトナムの上場会社等を対象とした大規模セミナーの開催など幅広く業務を拡大していきました。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、セミナー開催等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ています。

ベトナムでは、2021年より新証券法とそれにもとづく各種政令、通達が施行され、HOSE、HNX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）が創設されました。2022年5月現在、この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の発展をさらに推進し、国際的なプレゼンスを向上させるため、2030年に向けた新証券市場発展戦略を策定が行われているところです。ベトナム政府は、この新しい証券市場発展戦略の策定やその後の実行への支援を求めて日本政府へプロジェクトの1年間の延長を要請し、両国間の合意が成立した結果、本プロジェクトは2023年3月の終了に向けて4年目に入っています。

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し、証券市場の健全な発展に協力することは、ベトナムの経済成長と産業発展の基盤構築と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数次にわたり継続的に実施してきました。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なってきました。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といえます。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:1251KB]

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、株主の権利および利益を尊重するとともに、あらゆるステークホルダーの立場を考慮し、「信頼の構築」「人材の重視」「社会への貢献」「健全な利益の確保」という企業理念の実現を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。

そのため、当社は、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・果断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

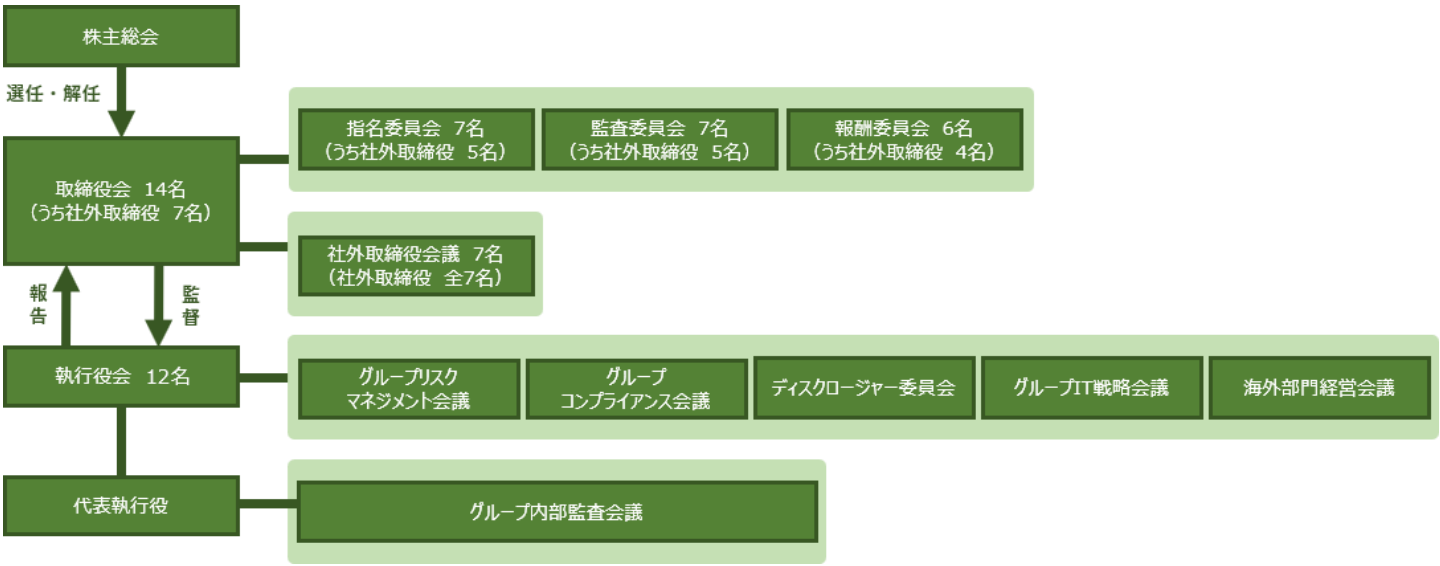
前　文　コーポレート・ガバナンスの目的
第１条　コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と当ガイドラインの位置づけ
第２条　機関設計（指名委員会等設置会社の採用）
第３条　取締役会の役割
第４条　取締役会の構成
第５条　取締役会議長
第６条　委員会の構成
第７条　取締役会の議題の設定と運営
第８条　取締役の役割と要件
第９条　社外取締役の役割と要件
第10条　社外取締役会議
第11条　取締役へのサポート体制（情報提供・研修を含む）
第12条　取締役会の実効性評価
第13条　執行役の役割
第14条　指名委員会の役割
第15条　CEOの後継者計画
第16条　報酬委員会の役割
第17条　監査委員会の権限・役割
第18条　内部統制システム
第19条　情報開示
第20条　株主の平等性の確保
第21条　関連当事者間取引
第22条　株主および投資家との対話
第23条　ステークホルダーとの対話
第24条　政策保有株式に関する基本方針
第25条　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（2022年6月28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
2021年4月	「コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン」を制定
2021年6月	社外取締役を1名増やし、取締役14名のうち7名を社外取締役として選任
2021年12月	東京証券取引所の当社の新市場区分としてプライム市場を選択（2022年4月4日に移行）

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、企業理念にもと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、2021年度には10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。
2022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7名で、取締役のうち4名は女性（社内取締役2名、社外取締役2名）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2021年度の出席状況

2021年度の取締役の出席率は社内取締役・社外取締役ともに100%でした。

日比野 隆司（取締役会議長）	10／10回
中田 誠司	10／10回
松井 敏浩	10／10回
田代 桂子	10／10回
荻野 明彦	10／10回
花岡 幸子	10／10回
川島 博政	10／10回
小笠原 倫明　（社外取締役）	10／10回
竹内 弘高　（社外取締役）	10／10回
西川 郁生　（社外取締役）	10／10回
河合 江理子（社外取締役）	10／10回
西川 克行　（社外取締役）	10／10回
岩本 敏男　（社外取締役）	10／10回
村上 由美子（社外取締役）	8／8回＊

＊2021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		7年				●	●
竹内 弘高	指名委員		報酬委員★	6年	●	●			
西川 郁生		監査委員★	報酬委員	6年			●		
河合 江理子 女性	指名委員	監査委員		4年		●			
西川 克行	指名委員	監査委員		3年				●	
岩本 敏男	指名委員		報酬委員	2年	●	●			●
村上 由美子 女性		監査委員	報酬委員	1年	●	●			

★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。

2020年度の評価における意見への対応

1．中期経営計画に関するモニタリングの強化
取締役会における中期経営計画のモニタリングについて、議論のための時間のさらなる確保と議論の密度の向上を図りました。グループ会社のモニタリングに関しては、各社の社長による報告にもとづき議論しました。

2．リスクに関するモニタリング強化
トップリスクについては、気候変動を含むSDGs・ESG課題、地政学リスク、インフレ・金利上昇懸念、DX、サイバーセキュリティなどへの社会の関心の高まりと経営環境の変化を踏まえ、取締役会で決定（リスクアペタイト・ステートメントに反映）しました。
重要投資案件のモニタリング、サイバーセキュリティに関する議論も取締役会で実施しました。

3．SDGs・ESGに関する議論の継続
環境・社会関連ポリシーフレームワークの策定・改定、温室効果ガス（GHG）排出量削減目標の設定（大和証券グループ　カーボンニュートラル宣言の策定）について取締役会で決定しました。

4．その他
取締役会で人的資本について議論を行ないました。社外取締役会議でCEOによる就任以降の総括にもとづき社外取締役との間で意見交換を実施しました。

2021年度取締役会の実効性の評価結果の概要

2021年度の取締役会の実効性評価については、専門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.経営戦略、2.リスク管理、3.ステークホルダーとの対話、4.取締役会の構成と運用
なお、1.経営戦略に関する質問は、中期経営計画、SDGs・ESG、グループガバナンス、企業文化、取締役会の議題に関するものを含みます。

各取締役からは、中期経営計画のモニタリング、主要子会社の各社社長による報告、トップリスクに関する議論について高い評価がよせられました。今後継続して取り組むべきテーマとして、SDGs・ESG、DX、サイバーセキュリティ、人的資本、地政学リスク・経済安全保障などが挙げられました。
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。

2021年度の取締役会の主な審議事項

2021年度の取締役会の主要議題	
主な決議事項	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（下期・翌上期） 新市場区分（プライム市場）の選択 環境・社会関連ポリシーフレームワーク 温室効果ガス（GHG）排出量削減目標（カーボンニュートラル宣言） 決算、配当・自己株式取得、役員人事等
主な報告事項	年間計画のモニタリング 主要グループ会社の報告 各種リスクモニタリング 重要な新規事業・投資・業務提携、グループ再編 LIBOR改革対応 改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応 株主・投資家等との対話状況 指名委員会・監査委員会・報酬委員会からの報告 サイバーセキュリティ、人的資本に関する議論

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。多角的な視点から取締役の指名を行なうため、委員となる社外取締役の専門性も考慮しています。
指名委員会は１年に１回以上開催することとし、2021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なら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、2021年度には16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。

2021年度は、3つの重点テーマを中心に監査を行ないました。

「お客様の最善の利益追求に向けた取組み」を確認するため、コンプライアンス部や内部監査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いました。

「ハイブリッド戦略の進捗と管理」では、グループの主要投資先の状況を確認するとともに主要設備について視察を行ないました。

「国内および海外のグループ各社の内部統制」に関しては、国内については主要子会社の役職員から課題や見通しなどの報告を、海外については米州、欧州・中近東、アジア・オセアニアの海外駐在担当役員とオンライン会議で各拠点の現状について報告を受け、各社の状況を確認しました。

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、2021年度には4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、取締役会に関連する内容を含め意見交換を図っています。必要に応じ外部講師によるレクチャーを実施することもあります。毎年1回以上開催することとしており、2021年度には4回開催しました。議題はM＆A提案等があった際の社外取締役の役割、AIが社会に与える影響、2021年度の取締役会の議題プランに関する意見、人材戦略、1年間の振り返りと2021年度の取締役会の実効性評価の進め方などでした。

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なうため、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、2021年度には18回開催しました。

構成

執行役会は、執行役12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、2021年度には9回開催されました。

構成

議長はCEOが務め、執行役9名、執行役員2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、2021年度には5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。

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、2021年度には14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な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、2021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3名の合計9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、2021年度には5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11名、執行役員10名および参与3名の合計24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、2021年度には5回開催されました。

構成

議長はCEOが務め、執行役11名、執行役員2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

大和証券グループ本社では、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を参照しています。

業績連動型報酬を算定するための業績評価は、財務情報を用いた業績KPIにもとづく財務業績評価に、業績KPI以外の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。

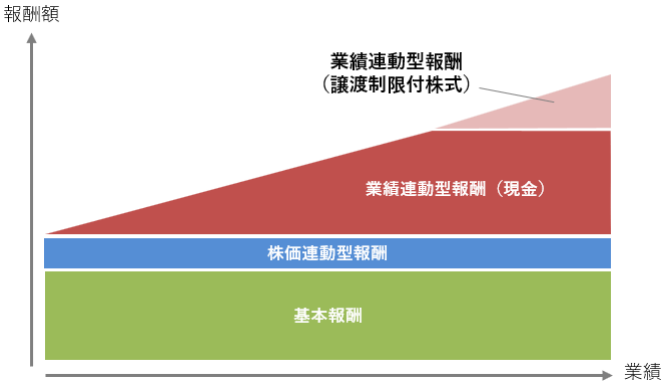
業績連動型報酬は、役職ごとに定めた基準額に業績評価を掛け合わせ、個人の貢献度合を反映のうえ算定します。なお、業績評価は、すべての役職において同一の算定式を適用しています。

業績連動型報酬にかかる指標は以下の通りです。

		財務業績評価（１００）			±	クオリティ評価（－１０～＋１０）	
財務ＫＰＩ	業績ＫＰＩ		配点	基準値			
		連結ＲＯＥ	50	10%			
		連結経常利益	50	2,000億円			
	ハイブリッドＫＰＩ					ハイブリッド関連経常利益	500億円以上
						ハイブリッド関連経常利益比率	25%程度
	財務ＫＰＩ					連結総自己資本規制比率	18%以上維持（規制適用以降段階引下げ）
	クオリティNo.1（お客様本位）ＫＰＩ					リテール部門 残高ベース収益比率	50%以上（2023度第4四半期）
非財務ＫＰＩ						大和証券預り資産残高	90兆円以上
	デジタルＫＰＩ					デジタルIT人材数	200名以上
						CFP・証券アナリスト資格取得者数	3,000名以上
	サステナビリティＫＰＩ					SDGs関連ビジネスへの投資残高	1,500億円以上
						SDGs債リーグテーブル	3位以内
						応援定期預金残高	2,000億円以上
						女性取締役比率	30%以上（2030年までに）
						女性管理職比率	25%以上（2025年度）
						従業員満足度	80%以上維持

（注）基準値は、中期経営計画の目標値を踏まえて報酬委員会にて決定しています。

＜役員報酬体系のイメージ＞



業績連動型報酬が一定の上限を上回る場合には、上回る部分を譲渡制限付株式で支給するとともに、傾きを立てることにより、長期の業績向上や持続的な成長へのインセンティブがより働く体系としております。

＜譲渡制限付株式報酬制度＞

当社では、中長期の業績向上へのインセンティブをより高めるとともに、当社及び当社子会社の取締役・執行役・執行役員等と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

株式報酬Ⅰ （株価連動型報酬）	基本報酬の一定割合に相当する価値の譲渡制限付株式を支給するものであり、長期的な業績向上へのインセンティブとして有効に機能するため、当社、当社子会社及び当社関連会社の役員等のいずれの地位も退任した後に譲渡制限を解除することとしております。
株式報酬Ⅱ （業績連動型報酬）	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ものです。譲渡制限期間は3年としており、業績連動型報酬が一定の上限を上回る場合には実質的な報酬の繰延として機能します。

＜2021年度 役員ごとの連結報酬等の総額等＞

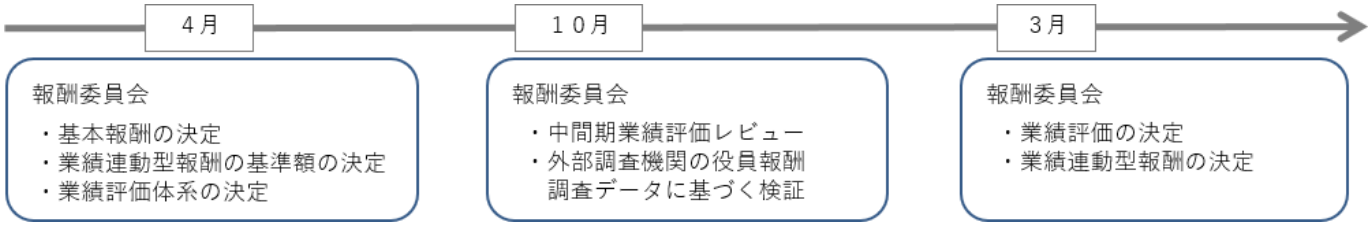
単位：百万円

氏名	連結報酬等の総額	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額			
				基本報酬	非金銭報酬（譲渡制限付株式）	業績連動型報酬	退職慰労金
日比野 隆司	223	執行役	グループ本社	69	23	83	－
			大和証券	46	－	－	－
中田 誠司	260	執行役	グループ本社	69	23	121	－
			大和証券	46	－	－	－
松井 敏浩	179	執行役	グループ本社	61	17	75	－
			大和証券	25	－	－	－
田代 桂子	132	執行役	グループ本社	46	13	51	－
			大和証券	20	－	－	－
髙橋 一夫	129	執行役	グループ本社	19	13	－	－
			大和証券	46	－	50	－
小松 幹太	129	執行役	グループ本社	19	13	－	－
			大和証券	46	－	50	－
荻野 明彦	108	執行役	グループ本社	44	10	41	－
			大和証券	11	－	－	－
新妻 信介	106	執行役	グループ本社	10	10	－	－
			大和証券	43	－	40	－
望月 篤	106	執行役	グループ本社	10	10	－	－
			大和証券	43	－	40	－

（注）

1. 連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しております。
2. 役員区分は大和証券グループ本社における役員区分を記載しております。
3. 役員区分は取締役と執行役の兼任者については執行役と記載しております。
4. 業績連動型報酬には、譲渡制限付株式での支給を含みません。

＜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

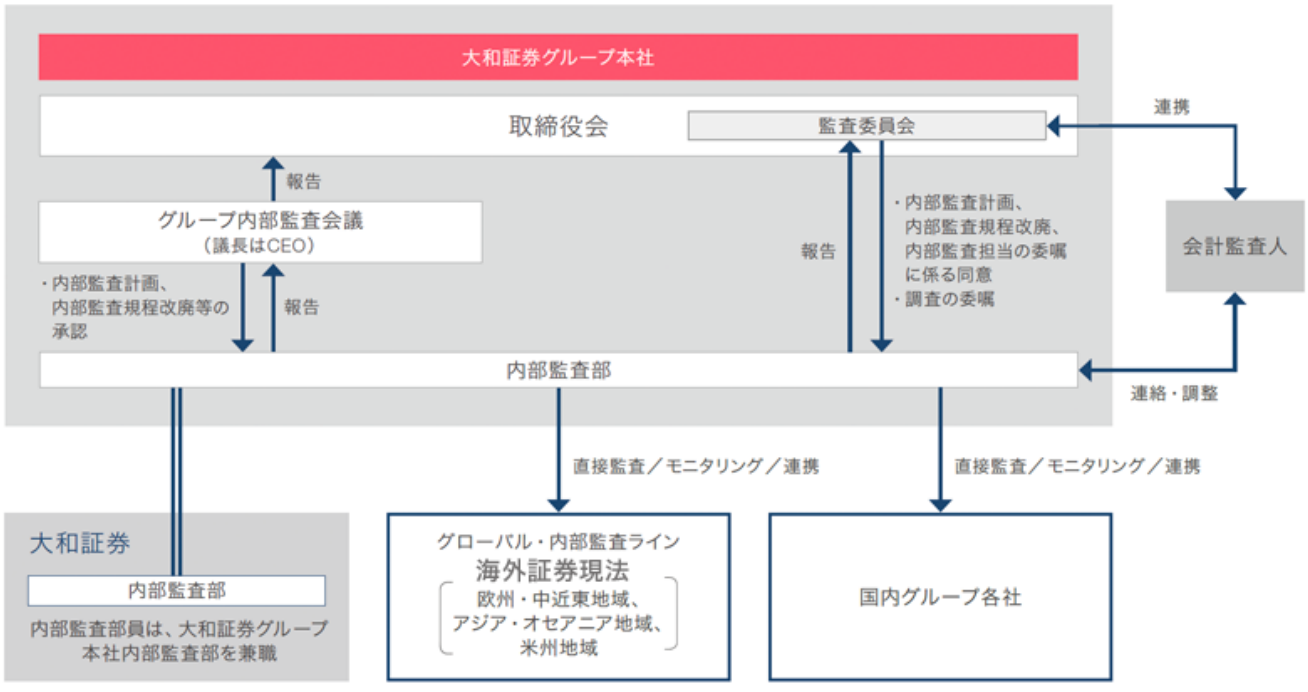
大和証券グループでは、業務を健全かつ適切に遂行できる内部統制態勢の維持は経営者の責任であると考え、グループの事業に係る各種の主要なリスクについて当社を中心とする管理態勢を構築し、業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動にかかわる法令等の遵守、資産の保全などを図っています。内部監査部ではその有効性を検証しています。

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

大和証券グループでは、「グループコンプライアンス会議」において、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、具体的施策などについて審議・決定しています。

当社グループでは、市場の公正性・透明性の確保、反社会的勢力の排除（マネー・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、グループ各社に共通する重点項目として、コンプライアンスリスク管理に取り組んでいます。

大和証券グループ本社のコンプライアンス部門では、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指導・サポートを行なうコンプライアンス部が、協働してグループ全体のコンプライアンス態勢を整備・強化しています。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。

また、国内に加えて、海外拠点のコンプライアンス部門とも密に連携し、グローバルなコンプライアンス態勢を構築しています。

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。
2022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名の人員を擁しています。

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。2022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。

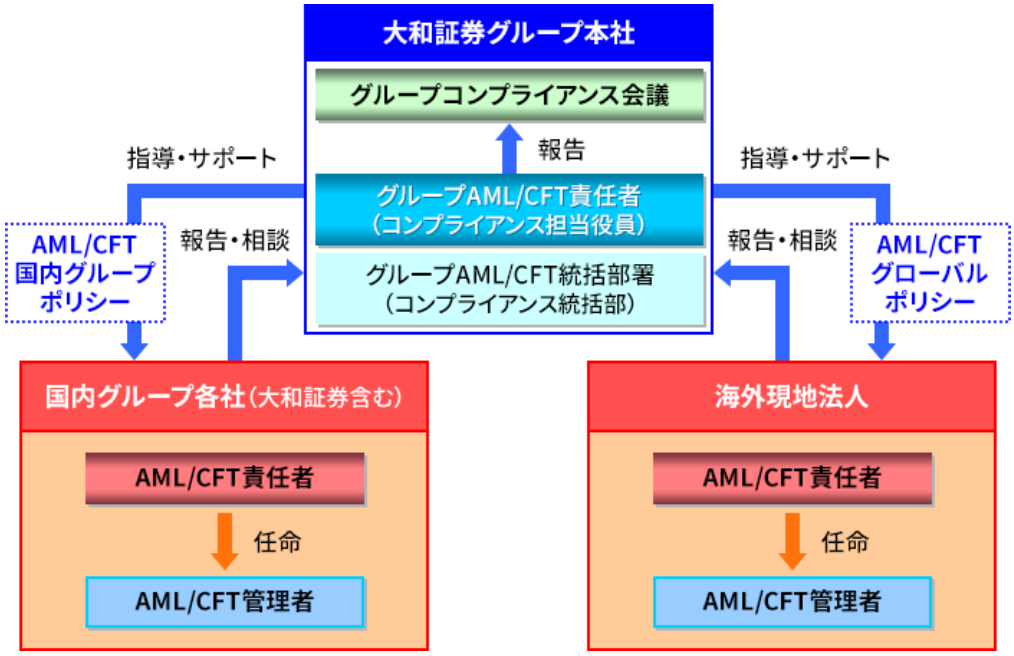
1. 「お客様第一の業務運営」の徹底　～お客様の最善の利益の追求～
2. 金融犯罪防止態勢の強化
3. 市場の公正性および透明性の確保
4. 情報管理態勢の更なる高度化
5. 海外拠点のコンプライアンス態勢強化

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ご説明し、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。

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策（AML/CFT）

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策（AML/CFT）については、国際的にその重要性が高まっています。大和証券グループは、関連する法規制を遵守し、当社グループがマネー・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、経営の重要な課題として認識し、リスクベース・アプローチにもとづく実効性のある未然防止態勢の強化に取り組んでいます。

大和証券グループ本社においてグループ全体のAML/CFTを統括する責任者を任命し、統括部署を設置したうえで対策を推進しています。AML/CFT管理態勢についての方針および運用ガイドラインを定めた、「AML/CFT国内グループポリシー」および「AML/CFTグローバルポリシー」を定め、国内および海外のグループ会社は、当該ポリシーに沿って各社の態勢を整備しています。



＜マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策（AML/CFT）の主な施策＞

- 口座開設時および口座開設後の定期的なお客様情報の確認
- 自社が提供する商品・サービスにおけるマネー・ローンダリング等のリスクの特定・評価
- 継続的な顧客管理、取引モニタリング、疑わしい取引の届出などリスク低減措置の実施
- AML/CFTに関する役職員への研修の実施
- 内部監査によるAML/CFT態勢の適切性の監査

＜お客様および取引先の確認手続き等について＞

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、役職員に研修を行ない、反社会的勢力排除やAML/CFT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。

市場の公正性・透明性の確保　～インサイダー取引等不公正取引の防止～

大和証券グループは、インサイダー取引規制をはじめ関連法令の遵守を徹底しており、市場の公正性・透明性の確保に努めています。法令諸規則で定められた手続きに従い、高いコンプライアンス意識を持って、お客様との取引および自社の取引を適切に行ないます。

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。
ひとつはお客様の不正取引、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。

お客様の不公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しています。
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、内部者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、自己売買および役職員売買に関して、上記と同様に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。インサイダー取引防止の観点では、上場会社における重要事実、並びにより広い概念である法人関係情報について厳しく管理し、取引を審査しています。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、インサイダー取引の未然防止態勢を整備しています。なお、関連法令の遵守については、全ての役職員が年次で誓約を行なっています。

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。

コンプライアンス意識の醸成

大和証券グループでは、高い倫理観を持って社会の持続的発展に貢献できるよう、法令遵守と自己規律を徹底するために、コンプライアンスに関する教育や、入社時研修、その他定期的な研修を通じて、役職員のコンプライアンス意識の向上と知識の充実を図っています。
法令諸規則が必ずしも整備されていない新しいビジネスにチャレンジする際も、常に法令諸規則の原点に立ち返り、社会通念や良識に照らして誠実に行動し、リーガル・マインドにもとづく強い自己規律を持つよう、社員を育成しています。
また、当社グループとして最低限遵守すべき基本事項として、「グループ・ミニマムスタンダード」を策定しており、これにもとづき、業態の垣根を越えて、当社グループのコンプライアンス意識のさらなる向上に取り組んでいます。

グループ・ミニマムスタンダード

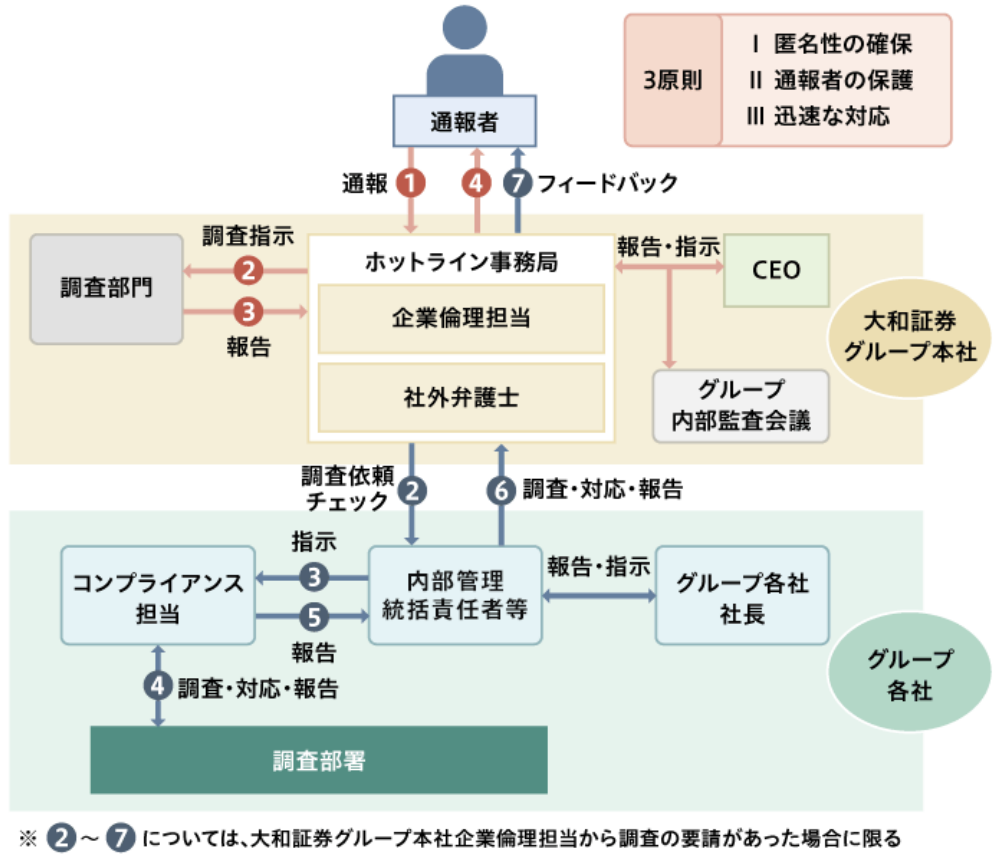
- インサイダー取引未然防止
- 反社会的勢力の排除
- 情報セキュリティ

当社グループは、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に実施しています。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コンプライアンス関連のトピックスを毎月取り上げています。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なっているほか、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、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、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。関連会社社員および臨時従業員を含むすべての役職員のみならず、当社グループのオフィスで働くすべての方が、内部通報制度を利用することができます。
制度の運用にあたっては、通報者の保護や匿名性の確保に努めています。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なってはならない「通報者の保護」を規程に明記しています。
通報手段については、電話や面談に加えてイントラネットの通報画面やメールでも受け付けており、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通報対応業務の責任者と協力し、通報者保護に留意しながら実態調査を行ないます。2021年度の内部通報件数は48件でした。
海外拠点においても、英語での対応が可能な社内外の窓口の設置、通報者の保護など、日本国内と同様の内部通報体制を整備しています。

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（2019～2021年度）

項目	2019年度	2020年度	2021年度
	件数	件数	件数
パワーハラスメント	16	27	19
職場環境	7	9	15
セクシャルハラスメント	1	2	5
社内ルール違反	7	9	2
その他	3	0	2
法令・諸規則違反	2	6	1
マタニティハラスメント	0	0	1
人事・処遇	0	0	1
情報管理	1	0	1
経費・コスト関連	2	1	1
エチケット・マナー	2	3	0
時間管理	1	0	0
合計	42	57	48

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

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。

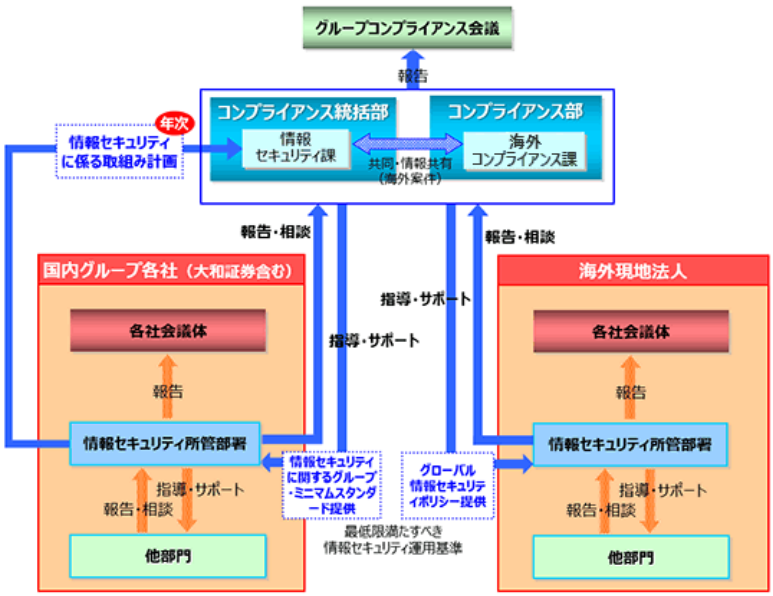
近年の個人情報漏えい事例では、外部へ業務を委託した先で漏えいが起こるケースが多くなっているため、外部委託先と契約をする際および契約後も委託先の情報管理態勢を厳重にチェックするのはもちろん、委託先を直接訪問し、状況を確認する取組みも行なっています。

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、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」等にもとづき、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。

> 大和証券グループ　プライバシーポリシー

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に実施しており、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の内部監査部が代行）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もと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。

腐敗行為防止への取組み

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。
役職員の行動の指針となる倫理行動規範において、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。加えて、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、および受領を禁止しています。接待・被接待に際しては、接待等管理ルールに沿って申請・管理を行なうこととしており、特に外国公務員を含めた公務員等との接待に関しては、特別な留意事項を設けています。

腐敗行為防止を徹底するため、倫理行動規範や倫理規程にもとづいた「倫理研修」を全職員に年次で実施するなど啓発活動を行なうとともに、接待・被接待の状況について、モニタリングを実施しています。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、接待等管理ルールの遵守状況を自主点検に取り入れています。各部室が自主的に点検を行なうとともに、当該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。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。
なお、2021年度、大和証券グループにおいて、腐敗防止に関する法令違反など、重大な異例事項はありませんでした。

大和証券グループ　腐敗防止方針

大和証券グループ　腐敗防止方針

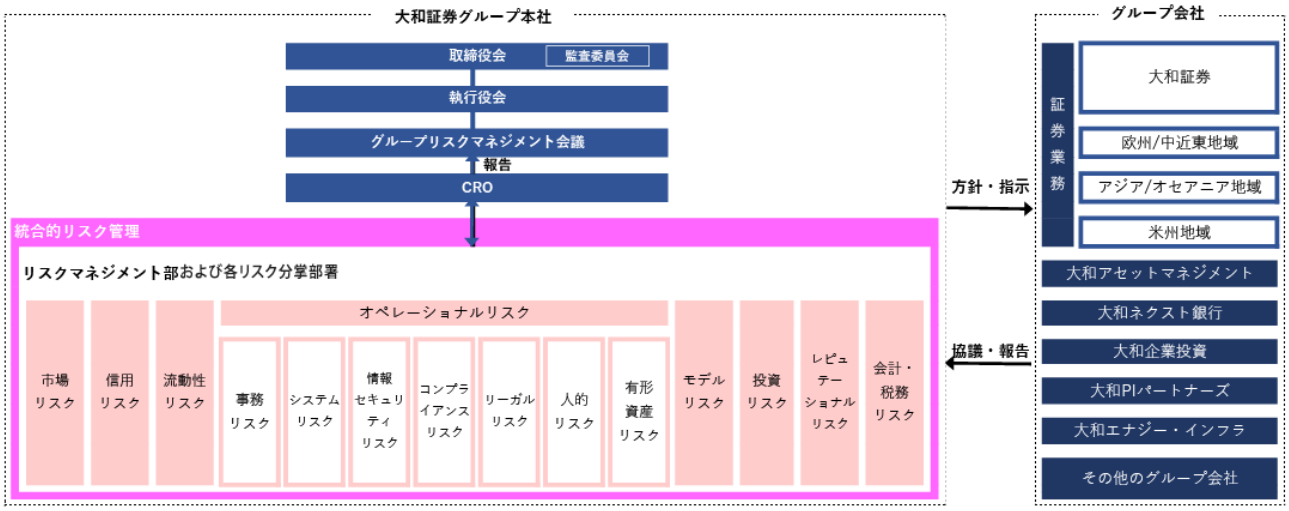
大和証券グループは、その企業理念に基づき、以下のとおり、腐敗防止方針を定めます。高い倫理観をもって、腐敗行為の防止に努め、顧客をはじめ、全てのステークホルダーと公正で健全な関係を確保します。

1. 腐敗行為の防止
   大和証券グループは、いかなる形式の賄賂も受領または提供しません。また、社会通念上妥当な範囲を超えるような、不当な接待・贈答・便益その他の利益についても、受領または提供しません。
2. 経営陣の関与
   大和証券グループの経営陣は、企業倫理の重要性を認識し、自ら日々の行動をもって模範を示し、腐敗行為の防止に責任をもちます。
3. 法令の遵守
   大和証券グループは、ビジネスを行う国・地域で適用される腐敗行為の防止に向けた法規制＜不正競争防止法をはじめとする国内関連法規等（日本国）、海外腐敗行為防止法（米国）、贈収賄防止法（英国）、商業賄賂規制（中国）等＞および国際条約を遵守します。
4. 管理体制
   大和証券グループは、法令諸規則に基づき、腐敗行為の防止に関する社内規程等を適切に整備するとともに、その遵守状況や有効性を定期的に確認し、その結果に応じて、社内規程等の見直しを含む必要な措置を実施します。
5. 教育・研修
   大和証券グループは、役職員に対し、贈収賄の禁止や内部通報制度の周知など腐敗防止に関する教育・研修を定期的に実施します。
6. 報告・通報体制の整備
   大和証券グループは、腐敗行為の防止に関する法令諸規則や社内規程等への違反あるいは違反の可能性のある行為について、役職員から報告または内部通報を受けるための体制を整備します。また、報告または内部通報を行った役職員に不利益が生じないよう通報者保護の徹底を図ります。
7. 違反への対処
   大和証券グループは、役職員が腐敗行為の防止に関する法令諸規則や社内規程等に違反した場合には、社内規程に基づき、厳正に処分を行います。
8. 方針の理解・浸透
   大和証券グループの役職員は、本方針を十分に理解し、その遵守について年次で誓約します。

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。

リスク管理態勢



大和証券グループ本社は、「リスクアペタイト・フレームワーク（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」を取締役会で決定しています。「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

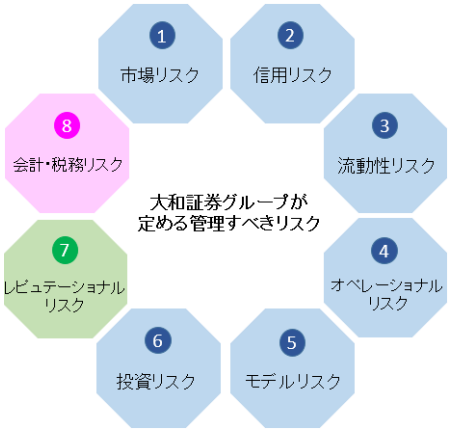
1. リスク管理への経営の積極的な関与
2. 当社グループの保有するリスクの特性に応じたリスク管理態勢の整備
3. 統合的なリスク管理にもとづくリスク総体の把握と自己資本の充実および流動性に係る健全性の確保
4. リスク管理プロセスの明確化

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、必要に応じて執行役の中から選任された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。CROは、CEOに対するリスク報告を担当しており、内部監査責任者および監査委員会の委員を兼任しておりません。
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・決定しています。リスク管理のプロセスについてもグループリスクマネジメント会議において議論され、見直しが行なわれています。グループリスクマネジメント会議は監査委員会とは別の会議として構成されていますが、その内容は監査委員会にも報告されています。また取締役会においては、RAFやトップリスク等に関する事項の審議・決定を通じ、リスク管理態勢およびプロセスの効果を検証しています。リスク管理のプロセスについてもグループリスクマネジメント会議において議論され、執行役からの示唆・指示にもとづいて見直しが行なわれています。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に開催し、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

トップリスク

リスク事象のうち、 当社の事業の性質に鑑みて特に注意すべきものをトップリスクとして選定し管理しています。トップリスクは経営陣が選定する体制としており、選定に際しては、経営陣が広範なリスクを認識・議論できるような枠組みを整備しています。具体的には、広範なリスク事象を網羅的に「見える化」するために、社内外より収集したリスク事象をもとに、関連部署が整理・抽出したリスク事象をトップリスクの候補とします。その上で、当社の取締役・執行役が、当社グループの業績に与える影響度と当該リスク事象の発生可能性からフォワードルッキングに評価して、トップリスクを当該候補から抽出して選定します。
特に当社は気候変動をトップリスクの一つとして位置付けており、ストレステストを活用したシナリオ分析を行なったうえで、その結果を経営陣に報告し、開示しています。

気候変動リスクの管理

気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2022）

トップリスク一覧

リスク事象	具体例
国際紛争・対立の深刻化	ロシア・ウクライナ紛争、米中対立激化等
米国のインフレ懸念・金利上昇	—
社会貢献意識（ESG）の高まり	ESGへの対応や開示が不十分であると見做されることによる当社グループのレピュテーションの毀損
DX（デジタルトランスフォーメーション）の急速な広まり	DXの対応が不十分であることによる競争力の低下
気候変動	気候変動に伴う保有資産の価値低下および売却機会の減少
大規模地震・水害	災害に伴う各種コストの増加
投資先の業績悪化・資産価値毀損	—
サイバー攻撃	—
システム障害	—
コンプライアンスリスク	マネー・ローンダリング、インサイダー取引を含む役職員による不適切な行為等
情報セキュリティリスク	重大な情報漏えい等

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を算出し、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）

	20/6	20/9	20/12	21/3	21/6	21/9	21/12	22/3
VaR（月末）	**0.99**	**1.21**	**1.20**	**1.18**	**1.59**	**1.74**	**1.95**	**1.92**
四半期								
最大値	1.43	1.43	1.89	1.62	1.83	2.07	2.58	2.37
最小値	0.75	0.90	0.94	1.05	0.82	1.35	1.43	1.55
平均値	1.08	1.11	1.35	1.35	1.37	1.64	1.90	1.90
リスクファクター別（月末）								
株式	0.21	0.33	0.37	0.40	0.25	0.41	0.24	0.40
金利	1.25	0.97	1.16	1.22	0.66	1.28	1.29	1.20
為替	0.24	0.29	0.41	0.31	0.45	0.49	0.48	0.51
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および連結安定調達比率のほかに、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および責任を明確化し、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、一定基準にもとづいて、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レピュテーショナルリスク管理

レピュテーショナルリスクとは、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ナル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、レピュテーショナル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・納付が行なわれないリスク、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。

> 大和証券グループタックスポリシー

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。

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、皆様と共により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より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会に適宜報告する、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と債券/株式発行にかかる引受（以下、投融資等）を対象とします。

4. 適用対象となる事業

   (1) 投融資等を禁止する事業

   ・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) 投融資等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等に際しては、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等に際しては、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

当該事業を資金使途とする投融資等を禁止します。

ただし、債券/株式発行にかかる引受について、2050年までの温室効果ガス排出量のネットゼロ目標を公表している発行体やパリ協定の目標達成に整合的な最新技術を使用する当該事業に限って、個別に検討する場合があります。

④大量破壊兵器/非人道的兵器の製造事業

当該事業を資金使途とする投融資等を禁止します。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等に際しては、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、投融資等を実施する場合、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等に際しては、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、投融資等を実施する場合、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等に際しては、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等に際しては、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等に際しては、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等に際しては、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、投融資等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、最終的な投融資等の可否を判断します。

2021年12月24日

下記も合わせてご参照下さい。

- ステークホルダー・エンゲージメント
- サプライチェーン・マネジメント

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。この基本方針にもとづき、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を踏まえ、デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進体制を構築、強化しています。大和証券では社長を議長とし各本部参加による「データ駆動推進協議会」を新設するなど、データの分析・研究・活用によるビジネスの効率化とトップライン向上の実現を目指す“データ駆動型”ビジネスモデルへの変革を進めています。さらに、高度なデジタル技術を活用したビジネス変革を担う人材を育成する「デジタルITマスター認定制度」や、全社員がDXの実現に向けて身に付けておくべきITスキルや情報分析スキルの習得を目指す「Daiwa Digital College」を新設するなど、デジタルIT人材の育成に取り組んでいます。

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、事業の効率性・安全性を確保するためのインフラ整備、法令・制度への対応、リスク管理の高度化などを目的とするIT投資を行なっています。2021年度は営業員のコンサルティングをサポートするための新たなCRMシステム※1の構築、お客様にとって利便性の高い画面・メニュー構成を志向したインターネットサービスの刷新、日本郵政グループとの投資一任サービスに係る協業に向けたシステム対応など、お客様との接点拡大への取組みを進めました。また、大和証券の全役職員がデータを起点とした意思決定が行なえるようデータを保管・分析する基盤の構築を進めるとともに、ミドル・バック業務の効率化、ゼロトラスト※2型セキュリティ基盤の導入に取り組みました。

※1. お客様とのコンタクト履歴や取引記録などのお客様の情報を一元管理するシステム。CRMはCustomer Relationship Managementの略

※2. 社内外を問わず、守るべきデータ・システムへのあらゆるアクセスを信用せずに安全性の検証を行なうセキュリティの考え方

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、サイバー攻撃を検知および監視する体制の強化に取り組むとともに、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。
サイバーセキュリティ管理体制の整備にあたっては、サイバー攻撃の傾向、外部の専門会社による定期的な侵入テストや脆弱性診断、それらを踏まえたグループ内でのリスク評価などをもとに具体的な施策を検討しており、現中期経営計画期間においては「技術的対策」、「オペレーショナル・レジリエンス」、「ガバナンス」について高度化を計画しています。具体的には、ゼロトラスト型セキュリティ基盤の構築を中心とする技術的対策や、教育・訓練の充実による役職員の意識向上を含む人的対策の強化に取り組むとともに、グローバルポリシーの整備を通じて国内・海外のグループ会社に対するガバナンスを強化し、サイバー攻撃による被害の未然防止、グループ内外への拡大防止を図る体制の整備を進めています。

※ 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

人権の尊重

考え方・方針

人権方針

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」と明記しています。
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、国際規範に則った人権尊重の取組みを推進するために、ここに「人権方針」を定めます。

1. 国際規範の尊重
   大和証券グループは、国際人権章典（世界人権宣言および国際人権規約）、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「OECD 多国籍企業行動指針」、「ISO26000」、「子供の権利とビジネス原則」等、人権に関する国際規範を支持・尊重します。また、国連グローバル・コンパクト署名企業として「国連グローバル・コンパクト10原則」に賛同します。
2. 適用範囲
   本方針は、大和証券グループ内の全ての会社、役員、従業員に適用されます。また、お客さまやサプライヤーなどあらゆるステークホルダーに対しても、人権の尊重を期待します。
3. 人権侵害の禁止
   大和証券グループは、人を大切にして公正で安全な職場環境を維持するとともに、全てのステークホルダーの人権に配慮します。職務上のあらゆる面において、人種、国籍、出身、信条、宗教、政治、性別、性的指向、性自認、社会的身分、身体的特徴、障がい等を理由とした差別や、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント行為といった人権侵害は容認しません。また、児童労働や強制労働等の不当な労働も容認しません。
4. 人権デューデリジェンス
   大和証券グループは、適切な人権デューデリジェンスを行い、企業活動が与え得る人権への負の影響を未然に防止および軽減することに努めます。
5. 救済メカニズム
   大和証券グループは、企業活動が人権に対して負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその是正・救済に取組みます。
6. 教育研修
   大和証券グループは、全ての役員、従業員に対し、人権に関する正しい知識の教育・啓発活動を行います。同時に人権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します。
7. 情報開示
   大和証券グループは、人権に関する取組みおよび進捗についてホームページ等で公開し、ステークホルダーの方々に理解頂くよう努めます。
8. ステークホルダー・エンゲージメント
   大和証券グループは、ステークホルダーとの対話を重視し、本方針を実行します。

9. ガバナンス体制
大和証券グループは、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置し、人権に関する取組みを推進します。
なお、本方針については、取締役会にて決定しています。

2022年10月1日制定

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、2022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

2021年度の取組み

人権研修

2021年度は、入社式直後に実施する新入社員向け研修、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7,259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。
職場での働き方がますます多様になってきている今、「仲間とともに自分らしく働く」ために、多様な人権への気づきを探していく、「職場の人権　気づきポイント集」をテーマにした『小さな歩みをみつけよう』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。

社員に対する人権教育　2021年度

対象者	新入社員　238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　1,105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

対象者	グループ全役職員
内容	人権啓発推進動画を視聴し、その内容をもとにそれぞれの職場で「話し合い学習会」を実施

人権啓発標語の社内募集

2021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」について、グループ役職員およびその家族より幅広く募集。566の応募の中から優秀作品を表彰し、社内報で紹介しました。

内部通報制度（企業倫理ホットライン）

当社グループの内部通報制度（企業倫理ホットライン）では、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）を含む人権侵害を通報対象の一つとしており、通報があった場合には適切に対処しています。

内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績

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・応対品質の向上のため、サービスや応対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

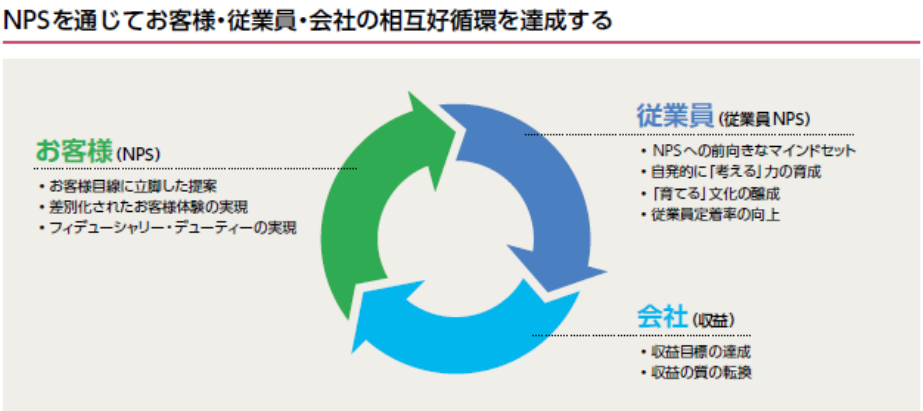
ていねいなアフターケアと適切な情報提供

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、ベイン・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。



多様なお客様が利用しやすい店頭応対の品質向上

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、店頭応対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、主にご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つつ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をはじめとして、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。2022年1月には「新春ウェビナー」を、「相場展望」「米国株見通し」「中国株見通し」「相続」の4つのテーマにて開催しました。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。

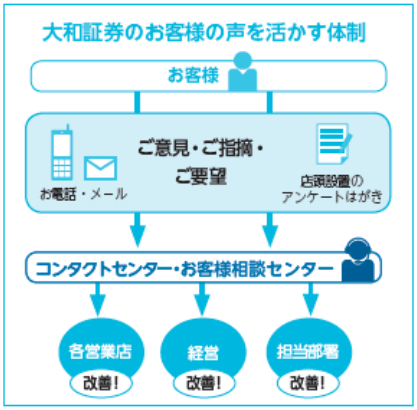
子育てとお金の情報サイト「SODATTE」

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6年が経ち、コラム数は350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

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。



コンタクトセンターの取組み

非対面総合窓口であるコンタクトセンターは、直接お客様と接する場であり、お取引チャネルとしてのみならず、お客様サポートや、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。

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年より機能強化を図るため東京・大阪で規模を拡大し、2016年には第三拠点として、福岡にコンタクトセンターを開設しました。さらに2017年は大阪のコンタクトセンターを増床しました。
また、2020年からは、営業店のお客様サポート業務の一部を引き継ぐなど、機能面も拡充しています。
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。

2つの外部機関で高評価を獲得

J.D.パワージャパンの「J.D.パワー2021年コンタクトセンターサポート満足度調査」の「対面証券部門」において顧客満足度第1位、HDI-Japanが主催する格付けベンチマーク2021年【証券業界】の「問合せ窓口」と「Webサポート」の両部門において、最高評価である「三つ星」を獲得しました。

コンタクト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のお取引について、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。

2021年度お客様からのご意見・ご要望に対して対応実施した件数

- 56件（うち対応が完了した件数26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ていねい・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。

2021年度　お客様相談センターの苦情入電状況

- 入電件数：4,382件（前年度比 ＋452件）うち、お問い合わせ：90%、苦情：10%
- 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。

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

大和証券グループで利用している機器やサービスのサプライヤーについては、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、ESGに関わる課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。
また、英国現代奴隷法（Modern Slavery Act 2015）に基づき、奴隷労働や人身取引の防止に関するステートメントを開示しています。

> 「英国現代奴隷法への対応」

環境面では、「グリーン調達についての考え方」を定めており、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」

事業活動においては、新規投融資と債券/株式発行にかかる引受（以下、「投融資等」）における環境・社会リスクの管理体制を強化するため、当社グループでは「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」を策定・公表しています。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ついては、同フレームワークに基づきESGデュー・デリジェンスを実施し投融資等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」

なお、新規公開会社の引受案件については、「有価証券の引受け等に関する規則」（日本証券業協会）に定められた項目に沿って引受審査を実施しています。その際には、同フレームワークのほか、ESGの観点も視野に入れながら、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、予定される資金使途等についても、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、実査や面談等を通じ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。
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、国内外の公的機関が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しています。

パートナーシップ

「パートナーシップ構築宣言」

大和証券グループ本社（以下当社）は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携
   直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

a. 企業間の連携

✓当社は、金融・資本市場を通じて社会及び経済の発展に資することを当社の使命と考え、時代とともに複雑・多様化する社会課題の解決に注力しています。産業の発展・再編支援、新規産業の発掘・育成、社会課題解決のための資金調達支援、事業承継コンサルティングなど、当社が持つあらゆるソリューションを皆様に提供することにより、取引先を含むすべてのステークホルダーの価値・効用の最大化を目指します。

d. グリーン化の取組

✓サステナブルで豊かな社会の創造には環境問題の解決も必要です。当社は「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」を策定しており、ファイナンスを通じた脱炭素社会実現や、脱炭素社会実現に貢献する新技術の支援、およびそれらへの投資機会の提供、再生可能エネルギー分野向けのアドバイザリー事業等のソリューションビジネスの推進など、金融ビジネスを通じて脱炭素社会へのスムーズな移行を支援します。また、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むため、調達活動における環境配慮を定めた「グリーン調達についての考え方」を公表しています。さらに、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「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」を策定しており、サプライヤーや取引先の皆様とともにサプライチェーン全体での環境問題の解決に取り組んでまいります。

e. 健康経営に関する取組

✓健康経営の実践、周知啓発や取引先の健康経営支援に取り組んでまいります。

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

② 手形などの支払条件

下請代金は可能な限り現金で支払います。手形で支払う場合には、割引料等を下請事業者の負担とせず、また、支払サイトを60日以内とするよう努めます。

③ 知的財産・ノウハウ

知的財産取引に関するガイドラインや契約書のひな形に基づいて取引を行い、片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

④ 働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

3. その他（任意記載）

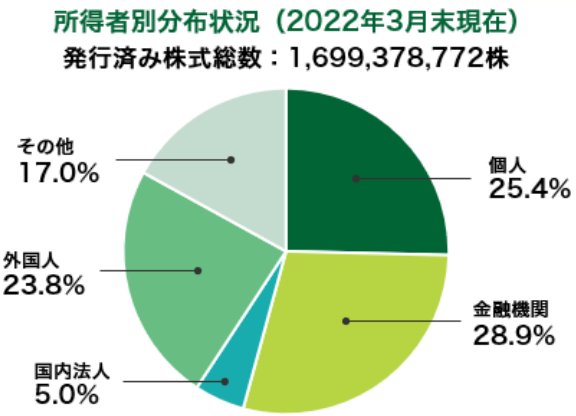
✓当社は、企業理念の柱の一つに「社会への貢献」を掲げており、金融・資本市場を通じて社会及び経済の発展に資することを当社の使命と考え、高い倫理観を持って社会の持続的発展に貢献することを目指しております。取引先を含むすべてのステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、積極的な対話を通じて把握した社会課題を解決することで、社会的価値と経済的価値の両立を追求してまいります。

2022年2月8日
（2022年10月14日　更新）
株式会社大和証券グループ本社　　代表執行役社長　中田　誠司

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



（注1） 株式数比率は小数第2位を四捨五入しています。
（注2） 「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「40%程度」から「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、2021年度の通期配当性向は52.3%となりました。

› 配当金について

自己株式の取得枠の設定について

取得期間	2022年5月18日～2023年3月24日
取得株式総数	3,300万株（上限） （発行済株式総数（自己株式を除く）に対する割合：2.22%）
取得価額総額	250億円（上限）

※2022年4月27日、2021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。2022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、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。株主の皆様に、正確でわかりやすい情報発信を今後も追求していきます。株主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。

2021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）
- 当社に関する情報の入手手段（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）

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、従来の国境なき医師団への寄付に加え、2019年3月末優待から、寄付先団体として、認定NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ、日本証券業協会株主優待SDGｓ基金への寄付選択も可能となりました。
認定NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむは、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し、日本証券業協会株主優待SDGs基金は、飢餓撲滅を目的に食料支援活動を行う国連WFPの学校給食支援等に活用しています。
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、さまざまなご優待機会を設けています。

› 株主優待の詳細はこちら

2021年度の取組み

さまざまなステークホルダーとの対話

2021年度の機関投資家・アナリストとの面談実施件数は191件となりました。新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、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、2021年度からスタートした中期経営計画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年度からは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。2022年2月には機関投資家・アナリスト向けに、不動産アセット・マネジメントビジネスと投資部門の大和エナジー・インフラを対象とする、テーマミーティングを開催しました。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すべてオンラインで実施した結果、2020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

2021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)	191件
うち、北米投資家とのIR活動	11件
うち、欧州投資家とのIR活動	19件
うち、アジア投資家とのIR活動	30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）	8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18,700名（昨年度 約17,600名）

2022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））

> 2022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

従業員の状況

大和証券グループ（連結）

社員数

（単位：人）

		2021年3月末			2022年3月末		
		職員	FA※1	臨時従業員	職員	FA※1	臨時従業員
国内	男性	7,819	40	-	7,646	37	-
	（うち総合職）※2	7,291	-	-	6,991	-	-
	（うち管理職）	4,132	-	-	4,149	-	-
	女性	5,292	32	-	5,220	27	-
	（うち総合職）※2	3,843	-	-	3,738	-	-
	（うち管理職）	654	-	-	739	-	-
	国内計	13,111	72	357	12,866	64	174
海外		1,913	-	33	1,959	-	88
総計		15,024	72	390	14,825	64	262

※1. ファイナンシャル・アドバイザー

※2. 広域エリア総合職（一定地域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。

		2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月
総合職・エリア総合職等	男性	289	337	244	164	232
	女性	289	340	216	155	170
	女性比率	50.0%	50.2%	46.9%	48.6%	42.3%

※ 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月からはグループ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）

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
国内	男性	5,216	5,204	5,144	5,018	4,842
	女性	3,824	3,975	4,032	3,936	3,832
	計	9,040	9,179	9,176	8,954	8,674

新卒採用数

	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月
男性	219	262	169	121	161
女性	229	263	142	102	120
女性比率	51.1%	50.1%	45.7%	45.7%	42.7%

※ 対象は、総合職・エリア総合職

平均年齢

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均年齢（全体）	38.0歳	38.3歳	38.4歳	38.9歳	39.3歳
平均年齢（男性）	39.6歳	39.8歳	39.7歳	40.2歳	40.5歳
平均年齢（女性）	35.7歳	36.2歳	36.6歳	37.2歳	37.8歳

※ 対象は大和証券

平均勤続年数

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均勤続年数（全体）	13.7年	13.8年	13.9年	14.4年	14.9年
平均勤続年数（男性）	15.3年	15.4年	15.5年	15.9年	16.3年
平均勤続年数（女性）	11.4年	11.5年	11.8年	12.4年	13.0年

※ 対象は大和証券

労働時間と有給休暇取得率

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
年間所定労働時間（時間）	1837.5	1830	1807.5	1837.5	1,830
月平均所定外労働時間（時間）※1	23.2	22.8	21.7	21.2	21.6
有給休暇取得率（平均取得日数）	68%（14.2日）	68%（14.3日）	72%（16.0日）	72%（15.9日）	70%（16.0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

考え方・方針

大和証券グループでは、社員一人ひとりに高いロイヤルティとモチベーションを持って働いてもらいたいと考えています。会社に対して信頼や誇りを感じ、社員同士が連帯感を持って働けるように、新卒採用では、障がい者も含めて全員を正社員として採用しています。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。

2022年度新入社員数	402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

> 2022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

考え方・方針

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、2008年より前身となる委員会を設置し、現在では代表執行役社長 中田誠司を共同委員長として四半期に一度開催しています。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、ダイバーシティ＆インクルージョン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、性別を問わず優秀な人材を積極的に登用しています。日本の金融界を牽引する女性リーダーの輩出に向けて、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活き活きと働き続けられるよう環境整備を進めています。キャリア等について相談しやすい環境を整備すると同時に、ロールモデルを見つけやすい環境を整備すべく、社内SNS「ANSWERS」を設置し、オンライン上で全国の役職員とつながることができる仕組みを構築しました。また、女性向けキャリア研修の実施や、活躍している女性社員を社内報で紹介するなどの取組みにより、女性マネジメント層のさらなる拡大を図っています。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。
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。

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・監査役として13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% ClubJapan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。
現在、女性の支店長は約2割、海外拠点長は2名（2022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・広域エリア総合職・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、活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。

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」および日本経済新聞社・日経BPによる「日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト」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.6 徳弘 恵子「人とつながる 可能性が生まれる ピンチをチャンスに変えるヒント」についてはこちら
- WOMENOMICS STORY 大和証券グループ Vol.5 落合 匠子「自分らしい足取りで挑む　故郷の支店から世界の金融センターへ」についてはこちら
- WOMENOMICS STORY 大和証券グループ Vol.3 賀 贏「多様な『私』がつくり出す、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
- Empowerment Report 大和証券ビジネスセンター 上村 博美「チャンスに臆せず、チャレンジを　やってみれば世界が変わる」についてはこちら
- Empowerment Report 大和証券 湯上 あやか「もっとチャレンジしたい　営業からITへ、DXにまい進」についてはこちら
- Empowerment Report 大和証券 坂本 絵美里「この道を極めたい　債券セールス一筋、海外経験も強み」についてはこちら
- Empowerment Report 大和証券 松下 かおり「地域の一般職から支店長に　女性社員の目標になりたい」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。

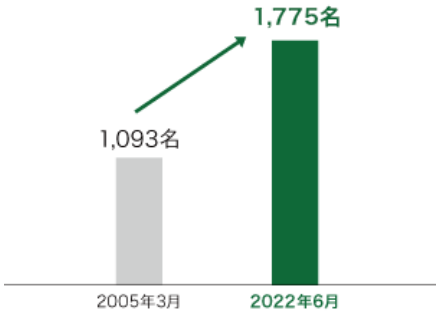
2025年度までの目標（大和証券）

- 「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・広域エリア総合職・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2022年6月末には1,775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



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。

社内SNS「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を創出するほか、経営層とのコミュニケーションを図る機会にもつながっています。

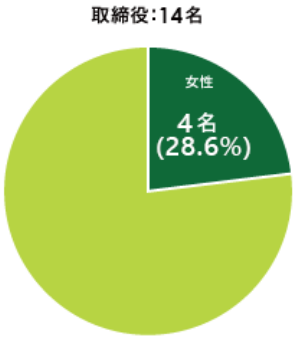
女性役員・女性管理職の登用

女性役員は大和証券グループ本社の取締役・執行役の5名を含め、グループ全体では取締役・執行役・執行役員・監査役として13名を登用しています。女性管理職数は年々増加し、2022年6月末現在ではグループで739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2022年6月末は15.1%（大和証券では2.3%から19.7%）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% ClubJapan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



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	2018年 3月末	2019年 3月末	2020年 3月末	2021年 3月末	2022年 3月末
女性管理職 （連結）	97名	424名	490名	562名	654名	739名
管理職に占める 女性比率	2.7%	9.4%	10.5%	11.9%	13.7%	15.1%

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ます。なお、部長相当職以上の女性比率は9.5%（40名/422名）、課長相当職の女性比率は19.6%（533名/2,718名）となっています（2022年3月末時点）。

	2006年 3月末	2018年 3月末	2019年 3月末	2020年 3月末	2021年 3月末	2022年 3月末
女性管理職 （大和証券）	77名	329名	378名	432名	504名	568名
管理職に占める 女性比率	2.8%	11.6%	12.9%	14.5%	16.3%	18.3%

※ 次長以上を管理職として集計

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新規女性管理職 登用者数 （大和証券）	40名	61名	64名	83名	78名
新規管理職 登用者に占める 女性比率	24.4%	26.2%	26.8%	29.6%	39.4%

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。

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。

女性活躍推進法にもとづく行動計画を策定しました

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。

【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もと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もとづく「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]

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なスキルを身つけ、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、豊富な経験を持つ社員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

2022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	2021年度
2.10%	2.33%	2.57%	2.58%	2.62%

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。

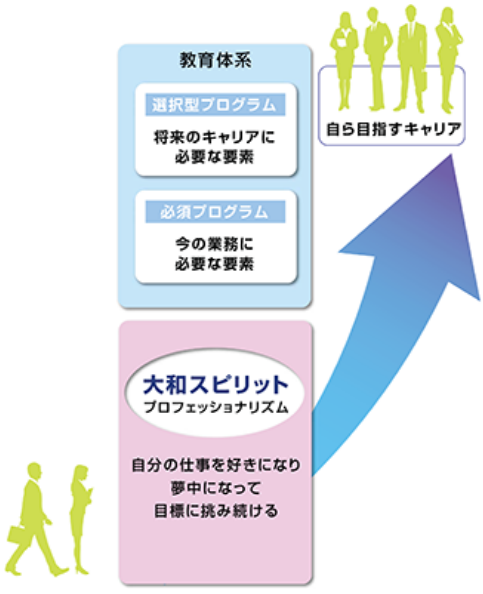
人材育成とスキルアップ

考え方・方針

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に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着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、2019年より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」を導入、2022年より全社員がDX戦略の実現に向けて身に着けておくべきITスキルや情報分析スキルの習得を目指す「Daiwa Digital College」を新設し、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

2021年度の研修実績

スキル研修実施回数	30講座・57回実施
参加者数	6,488名
参加者数累計（2007年度～2021年度）	29,307名
教育投資にかかわる費用	19億円
社員1人あたりの費用	15万円

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・テクニック・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・テクニックの向上を目的に、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、M＆Aや不動産等のソリューション知識の習得やデジタルリテラシーの向上等、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2,000名がのべ32,000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・団体で初めて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（2022年3月末）

CFP®取得者数	1,321名
証券アナリスト®取得者数	1,509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。
社員の評価については、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。評価の考え方としては、求められる能力・役割・職責に照らし、各人の実績や貢献度、中期経営計画達成のために常に変化し成長し続けているかどうかなどが観点となります。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。
さらに、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として「自己申告制度」を設けています。この制度では、上司との1on1ミーティングにより自身のキャリアビジョンや強み・課題を共有するとともに、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。

ワーク・ライフ・バランス

トップメッセージ

大和証券グループでは、変化に柔軟に対応し、全ての社員が活き活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。

考え方・方針

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、全ての社員が活き活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。
代表執行役社長を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開催し、グループ全体で取組みを進めています。

各種制度

育児休職	子が3歳に達する前日まで取得可能
男性の育児休職	2022年より、出生時育児休業、育児休職ともに最大4週間給与保障とし、原則連続した2週間以上の取得を促進。 男性が積極的に育児参画できる環境を整備。取得率は2017年度以降5年連続で100%。
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。累計約1,500名が利用。
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名超が利用。
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230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

ワーク・ライフ・バランス委員会

代表執行役社長 中田誠司が委員長に就任し、ワーク・ライフ・バランス委員会を四半期に一度開催。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。

仕事と育児の両立ガイドライン

社員がスムーズに育児休職を取得し復職できるよう、全社員向け、およびマネージャー向けに「仕事と育児の両立ガイドライン」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“すべての社員が活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。

社内SNS「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を創出するほか、社員が経営層とのコミュニケーションを図る機会にもつながっています。

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、活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。

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。オフィス出社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、社員が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%を目標に取組みを進めています。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「フレックスタイム制度」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。

※ WLB：ワーク・ライフ・バランスの略。

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」

法令遵守

最低賃金、三六協定等関連法令の遵守状況を定期的にモニタリングし、社員の権利の保全に努めています。

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活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に実施しており、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。

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

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性	695名	696名	680名	646名	582名
男性	437名	420名	378名	330名	362名
合計	1,132名	1,116名	1,058名	976名	944名

○介護休職取得者数推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性	2名	5名	10名	5名	6名
男性	3名	3名	3名	3名	2名

○その他データ

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休職取得率	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
育児休職からの復職率	女性	89.5%	91.4%	91.9%	92.1%	92.4%
	男性	100.0%	100.0%	99.0%	100.0%	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		373名	446名	505名	474名	520名
保育施設費用補助利用者		702名	759名	909名	833名	783名
第3子出生祝い金		54名	45名	28名	30名	28名

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	• 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）
2009年	• 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） • 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） • 第4回「にっけい子育て支援大賞」（主催：日本経済新聞）
2010年	• 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）
2011年	• 「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）
2012年	• 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）
2013年	• 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）
2014年	• 「ダイバーシティ経営企業100選」選出（主催：経済産業省）
2015年	• 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） • 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）
2016年	• 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） • 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） • 「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） • イクメン企業アワード2016「特別奨励賞」（主催：厚生労働省） • 「共働き子育てしやすい企業2016」7位（主催：日経DUAL） • 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） • 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）
2017年	• 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） • 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）
2018年	• 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） • 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）

2019年	• 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） • 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） • 「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）
2020年	• 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） • 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） • 「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）
2021年	• 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） • 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） • 「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）
2022年	• 令和3年度「なでしこ銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所） • 令和3年度「健康経営銘柄」選定（主催：経済産業省、東京証券取引所）

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8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。

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

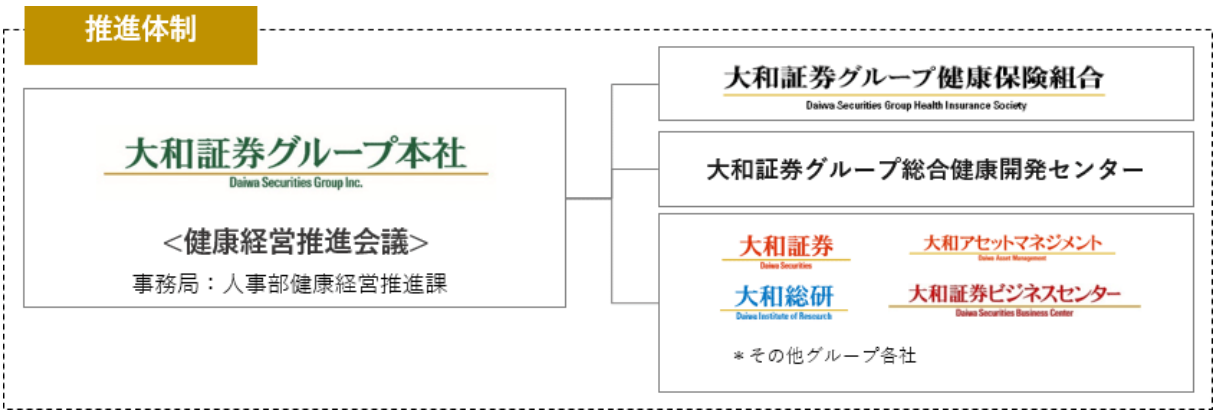
考え方・方針

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であるとの考えにもとづき、将来にわたり社員のウェルビーイング※向上により生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けることを目指し、健康経営の推進に戦略的に取り組んでいます。

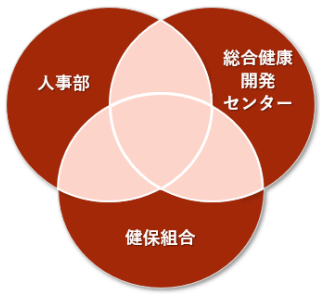
※ ウェルビーイング（Well-being）：身体的・精神的・社会的に良好な状態。

推進体制

CHO（最高健康責任者）に人事担当役員を選任し、グループ各社の役員も積極的に関与して健康経営を推進しています。毎年、グループ全役職員の健康状態を分析した「健康白書」を作成し、CHO主催の「健康経営推進会議」を四半期ごとにグループ横断で開催することで課題認識、取組みの評価・改善を行ない、健康経営のPDCAを回しています。
こうした取組みの結果、当社は「健康経営」に優れた企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で企画する「健康経営銘柄」に8年連続で選定されています。



また、人事部・総合健康開発センター（医務室）・健康保険組合が強く連携し、三位一体で取組みを行なっています。3者が協働して健康施策に関する企画・発信を行なうほか、日常的に意見交換を行なうことで実効性を高めています。



これまでのあゆみ

	主な実績	外部評価
2008年度	• 特定保健指導（メタボ指導）開始 • 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	
2009年度	• 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 • イエローペーパーによる有所見者のフォロー開始	
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 プレスリリース[PDF:85KB]
2015年度	• 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 • 「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 • 「健康経営推進会議」の実施 • 大和証券グループ本社人事部内に「健康経営推進課」を設置 • 「大和証券グループ健康白書」を発行	2016 健康経営銘柄 プレスリリース[PDF:114KB]

	主な実績	外部評価
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]	 > プレスリリース[PDF:99KB] • 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 > プレスリリース[PDF:80KB]
2017年度	「ガンばるサポート ～がん就労支援プラン～」導入 > プレスリリース[PDF:121KB]	 > プレスリリース[PDF:141KB] • 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 > プレスリリース[PDF:78KB]
2018年度	女性の健康課題への取組み「Daiwa ELLE Plan」導入 > プレスリリース[PDF:191KB]	 > プレスリリース[PDF:98KB]
2019年度	• 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） • 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）	 > 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]	 > プレスリリース[PDF:156KB]

	主な実績	外部評価
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 • 就業時間内禁煙を実施	「健康経営銘柄2022」「健康経営優良法人（ホワイト500）」選定 プレスリリース[PDF:165KB]

目標

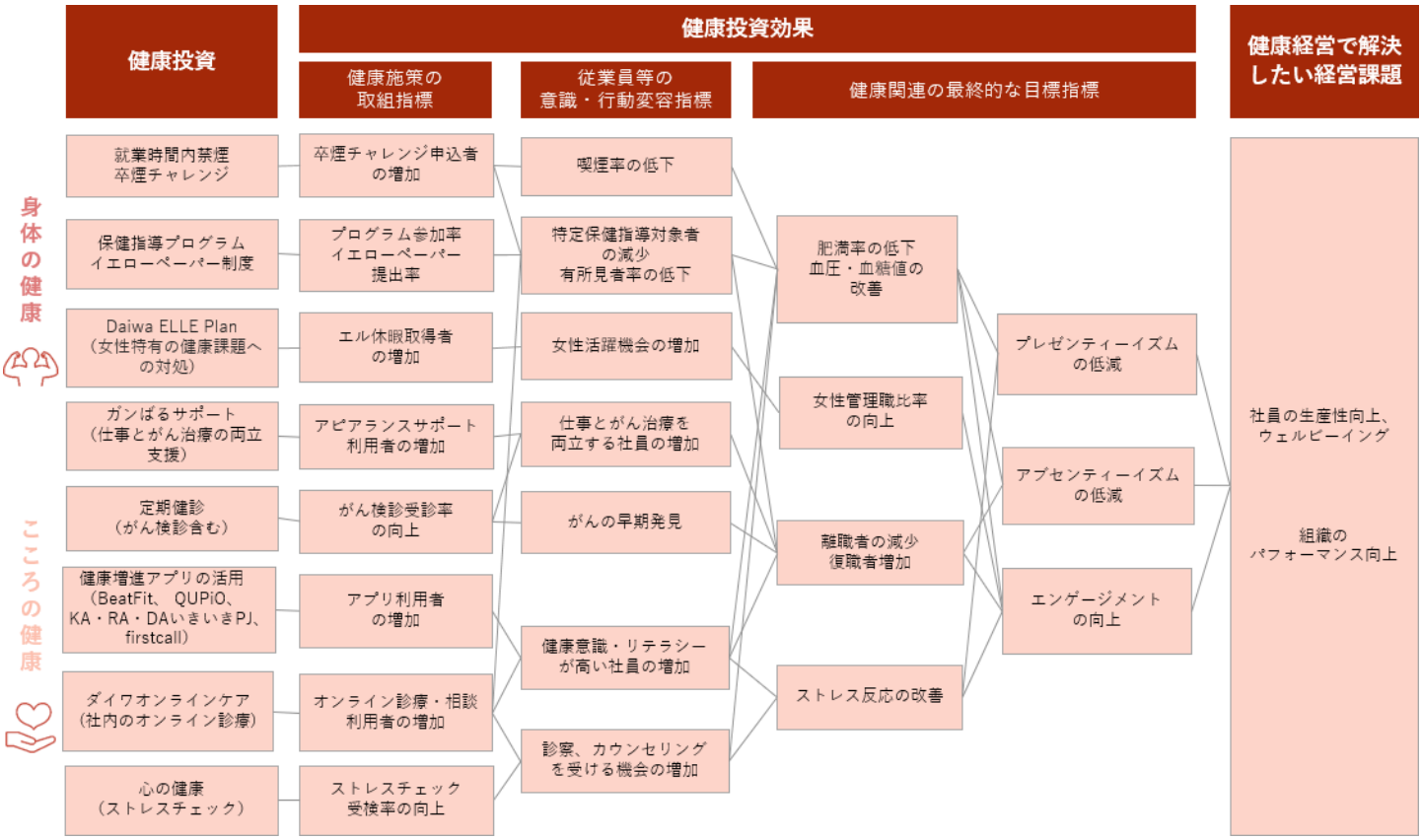
健康経営による生産性の向上を測るため、プレゼンティーイズム※1、アブセンティーイズム※2を指標としています。

指標	目標値（2030年度）
プレゼンティーズム損失割合	10.0%未満
アブセンティーイズム平均値	3.0日以下

※1. 何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価するアンケートを実施して算出。数値が小さいほど生産性が高い。

※2. 病欠、病気休業の状態。過去1年間に自分の病気で何日仕事を休んだかを問うアンケートを実施して算出。日数が少ないほど生産性が高い。

各種健康施策とその効果、健康経営で目指す経営目標とのつながり（戦略マップ）



健康課題

加齢とともに肥満者は増加する傾向があるため、若いうちから健康意識を高める必要があります。特に若年層では、男性の喫煙率が高く、男女とも朝食を抜く割合が増加傾向となっているなど、生活習慣に課題があり、肥満対策とあわせて、適切な生活習慣を維持するための施策が重要です。
生活習慣病リスクでは、特定保健指導レベルに該当する人は男女ともにゆるやかに上昇傾向にあります。

重点領域	健康課題
生活習慣	健康リスク保有者（特に肥満、高血圧）の減少および健康的な生活習慣の定着（喫煙、運動・食習慣、睡眠の質向上等）
若年層	若年層の健康意識向上・ヘルスリテラシーの向上
女性	女性特有の健康課題への対処、女性活躍機会の増加
がん	がんの早期発見・早期治療、仕事とがん治療の両立支援
メンタルヘルス	ストレスに対処するスキルの習得、メンタルヘルス不調の早期発見

主な取組み事例・取組みの成果

ダイワオンラインケアの利用増加

全国各地から受診可能なオンライン診療「ダイワオンラインケア」を提供しており、利用実績が拡大しています。
2021年度の受診予約件数は973件となり、前年度と比較して1.6倍に増加しました。
通常の診療に加えて、健診結果やこころの健康に関する相談、禁煙外来も行なっています（費用負担は診療代・薬代のみ）。

【診療対象となる疾患】
花粉症、アレルギー性鼻炎、慢性蕁麻疹、高血圧症、糖尿病、脂質異常症、消化器疾患（流動性食道炎、慢性的な胃部不快感・膨満感、胃炎、過敏性腸症候群等）、喘息等の呼吸器疾患、高尿酸血症、慢性腰痛、慢性頭痛、禁煙外来・相談（医師・保健師）、
こころの健康相談（精神科医・臨床心理士）、からだの健康相談（産業医）
【利用の流れ】

Daiwa ELLE Plan（ダイワエルプラン）

女性にはライフステージによりさまざまな健康課題があり、国においても男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、性差に応じた健康支援の取組みを推進しています。このような背景のもと、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、仕事と不妊治療の両立支援等を拡充しました。その結果、生産性の向上や不妊治療による離職の抑制、女性管理職の増加などさまざまな効果が表れています。

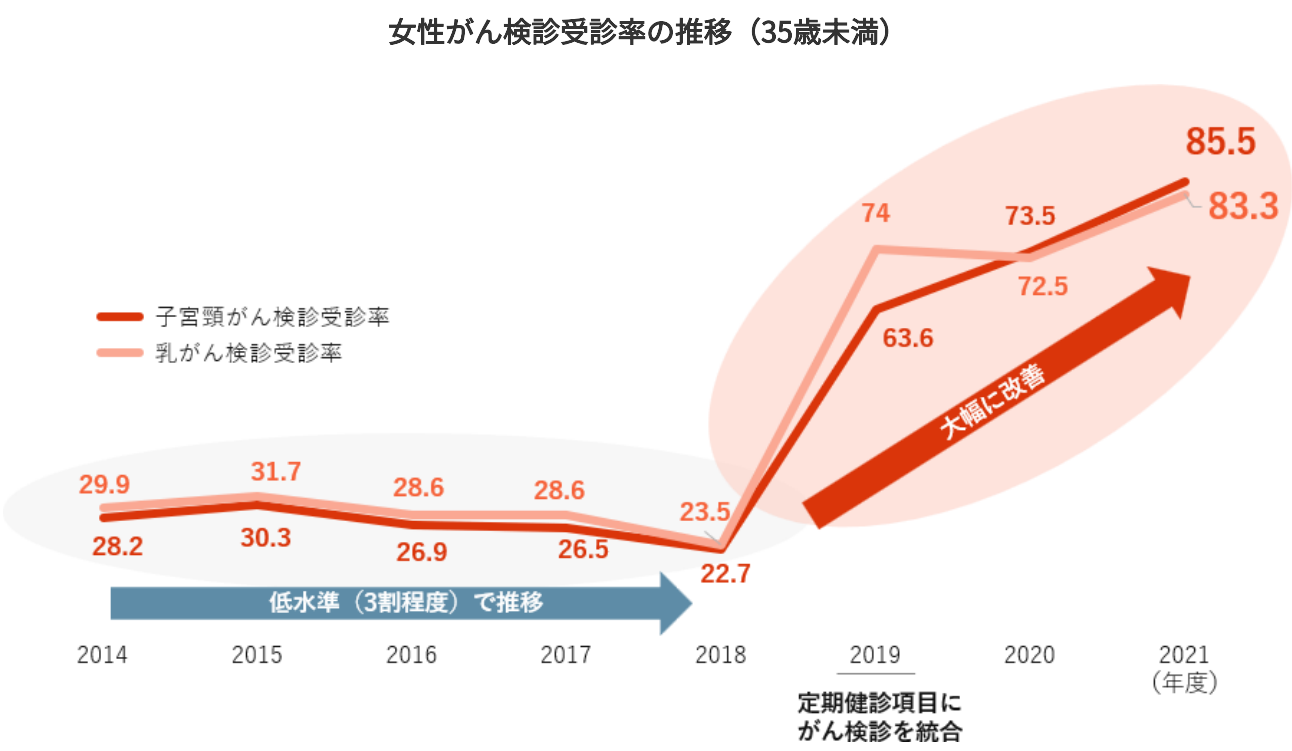
Daiwa ELLE Plan

	20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歳・55歳・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（生理による体調不良のほか、不妊治療、更年期による体調不良の際に取得可） ◎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」（eラーニング） ・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」　◎first call
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　・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　・高額療養費補助制度　・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」

※ 表中の◎は、性別を問わず利用できる制度・施策

女性がん検診の受診率が継続的に改善

2019年度より定期健診項目にがん検診を統合した結果、受診率は大幅に改善しています。直近では子宮頸がん検診、乳がん検診のいずれも8割以上の社員が受診しています。

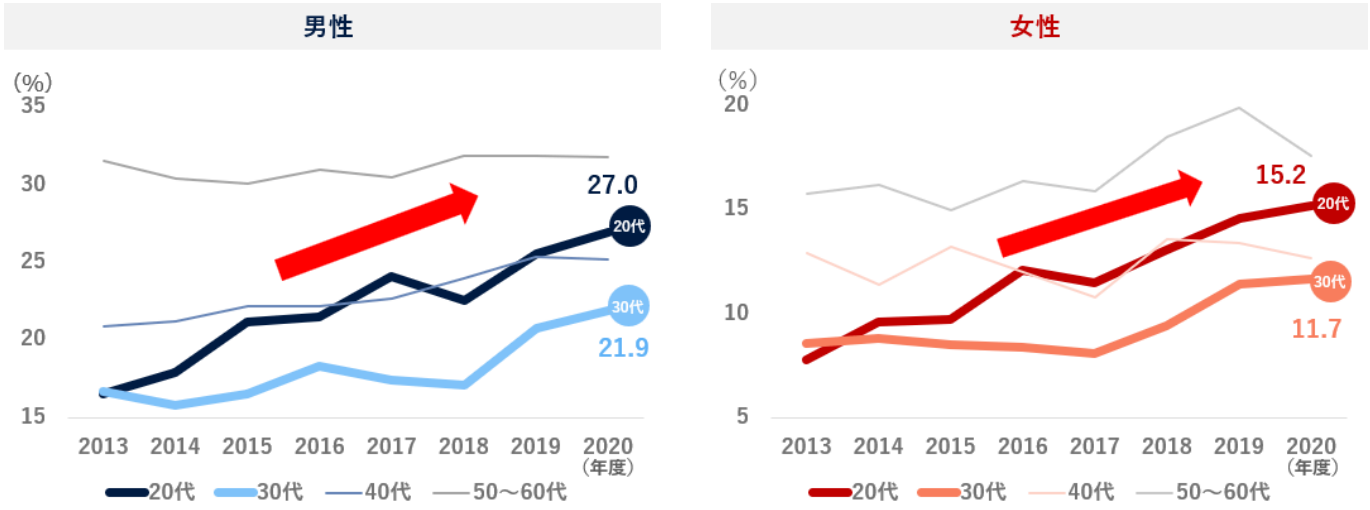


若年層の運動習慣は上昇傾向

若年層（20代・30代）の男女ともに、運動習慣のある社員の割合は一貫して上昇傾向となっている。コロナ禍の2020年度においても上昇傾向が継続したのは、2019年に導入したフィットネスアプリ「BeatFit」が、体を動かす習慣のなかった社員の取り込みに寄与したためと考えられます。
また、「KA・RA・DAいきいきプロジェクト」※への参加も促し、生活習慣の意識付けを継続しています。

※ 「KA・RA・DAいきいきプロジェクト」への投資額は約230万円。参加者に対するアンケートでは、回答者のうち、「大いに満足」と回答した割合が27%、「満足」が55%。

運動の習慣がある社員の割合



※問診にて、「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施」と回答した人の割合。

メンタルヘルスサポートの拡充（マインドフルネス研修）

一般的に入社1，2年目の社員は新しい環境下でストレスを感じやすいため、メンタルヘルスの取組みとして、新入社員向けに、慶應義塾大学ストレス研究センターと連携、当社グループ向けにカスタマイズしたマインドフルネス研修を導入しました。年度末には研修受講者向けのフォローアップ研修も実施しています。

マインドフルネス研修の概要

目的

- 自分の思考や感情、体や呼吸の状態を観察する技術、嫌な思考や感情と距離を取る技術などを習得
- 否定的な考えや行動を繰り返さなくなり、不安やストレスにうまく対処できるようになる

実施方法

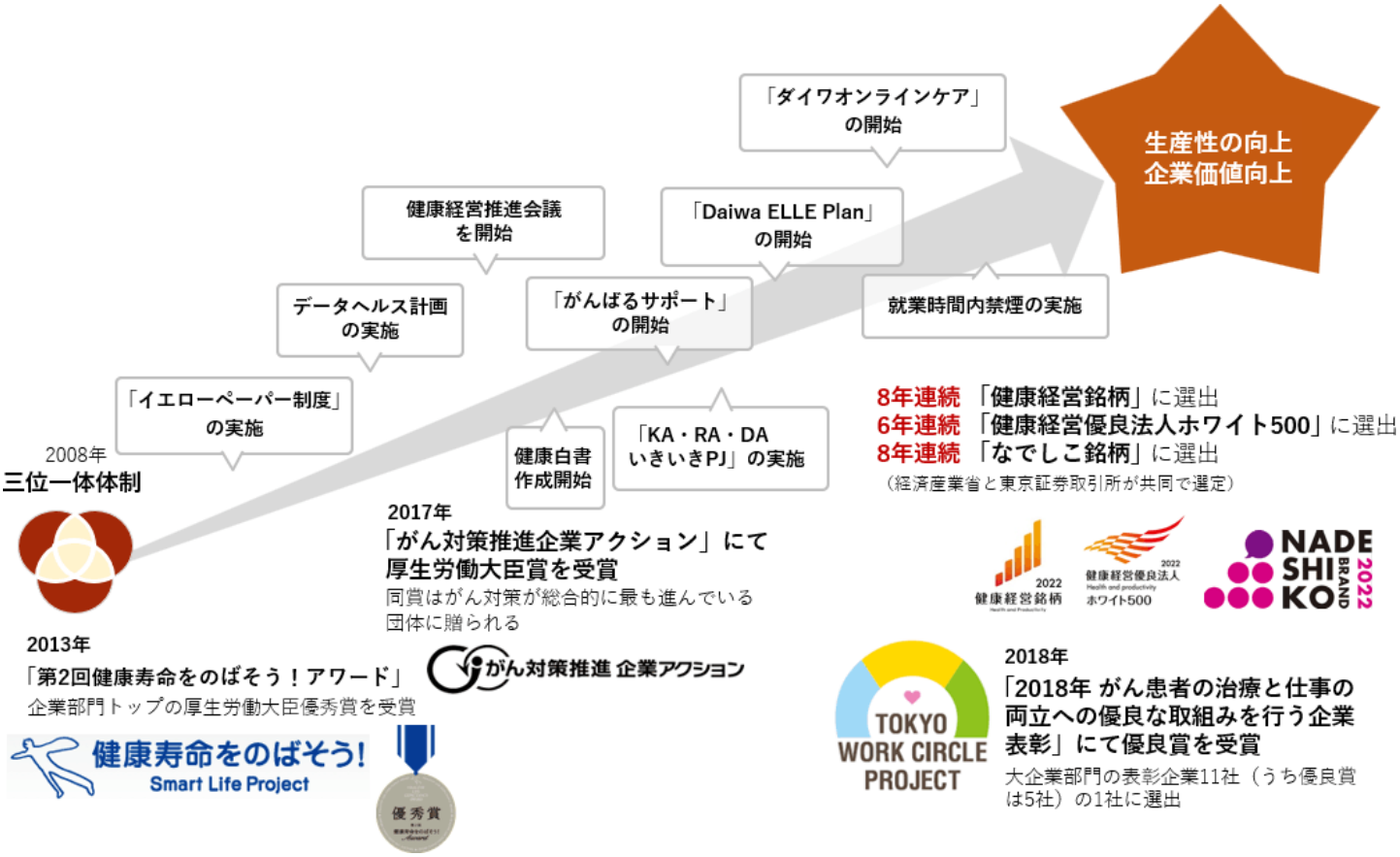
- 慶應義塾大学ストレス研究センターと連携し、不安症状改善が実証されているMBCTプログラム※を実施
- 4～6月の新人研修期間中、1.5時間/週×5週間のプログラムを行う

受講生の感想

通勤中、**季節の小さな変化にも意識が向くように**なり、通勤時であっても、ただ歩くだけでなく、**日々の変化を楽しめる**ようになりました。
一方で、金融機関等の待ち時間が予想外に長くなると、**イライラしてしまう自分に気づくことができました**。そんなときには、マインドフルにならなければと自らに言い聞かせるようにしています。

※ MBCTプログラム（Mindfulness-based cognitive therapy（マインドフルネス認知療法））

外部からの評価



※ 当社グループの健康経営の取組みについて、お問い合わせいただいた取引先企業様などにご説明させていただいております。

その他関連データ

			2019年度	2020年度	2021年度
肥満率（30代）※1		男性	25.8%	27.5%	30.4%
		女性	8.5%	10.0%	10.4%
喫煙率		男性	31.6%	29.5%	28.7%
		女性	7.2%	7.1%	6.6%
運動習慣者率	（20代）	男性	25.3%	27.0%	27.8%
		女性	14.6%	15.2%	16.2%
	（30代）	男性	20.8%	21.9%	23.1%
		女性	11.4%	11.7%	12.0%
「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合			65.0%	69.0%	69.0%
プレゼンティーズム損失割合平均値			18.7%	17.0%	15.2%
アブセンティーズム平均値			3.8日	3.4日	3.4日
エンゲージメントサーベイ※2			―	―	81%
Work Motivation Survey※3		仕事	3.3	3.3	3.3
		組織	3.2	3.2	3.3
		働く仲間	3.2	3.2	3.3
		成長・キャリアアップ	3.2	3.2	3.3
		報酬	3.0	3.0	3.1
管理職に占める女性比率		（グループ連結）	11.9%	13.7%	15.1%
		（大和証券単体）※4	14.5%	16.3%	18.3%
ストレスチェック受検率			92.5%	90.8%	91.8%
高ストレス者率			10.3%	11.8%	10.6%

	2019年度	2020年度	2021年度
定期健康診断の受診率	100%	100%	100%
定期健康診断後有所見者の医療機関受診率	88.3%	80.5%	82.2%

※1. 目標：30歳代肥満率を2024年までに2018年度比3割減（男性20%・女性8%）。2021年度より目標を35歳肥満率から30歳代肥満率へ変更。

※2. 持続可能なエンゲージメント（大和証券単体）。当社グループに対して信頼感を持ち、目標達成に向けた貢献意欲が高い社員の割合を測定する意識調査を匿名で2021年度より大和証券単体、2022年度よりグループ全体で実施。

※3. 2021年度で終了。

※4. 目標：2025年までに25%以上。

社員とのコミュニケーション

考え方・方針

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、社員の声を聞くさまざまな機会を設けています。
今後も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きます。

社員の声をきく仕組み

自己申告制度

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として「自己申告制度」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。

エンゲージメントサーベイ

2018年8月より、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」を実施してきました。そして、2022年2月より、働きがいを社員のより一層の成長、そしてさらなる生産性・業績向上につなげていけるよう、「エンゲージメントサーベイ」を導入しました。生産的な職場環境、社員の心身の健康などによりエンゲージメントを持続的に高めることで、社員がより活躍できる風土、仕組みを整備していきます。

ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートの実施

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。

評価面談

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。

社員同士のコミュニケーション

社員が余暇を活き活きと過ごし、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。
2022年8月現在、21倶楽部・4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、2021年度末の組合加入者数は6,505人で、組合加入比率は56.0%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。また2022年度には、9月に当社グループの創業120周年を記念したメタバースでの社内イベントを実施し、社員の家族にも一緒に参加してもらうことで、日ごろの感謝を伝え、楽しんでもらいました。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。

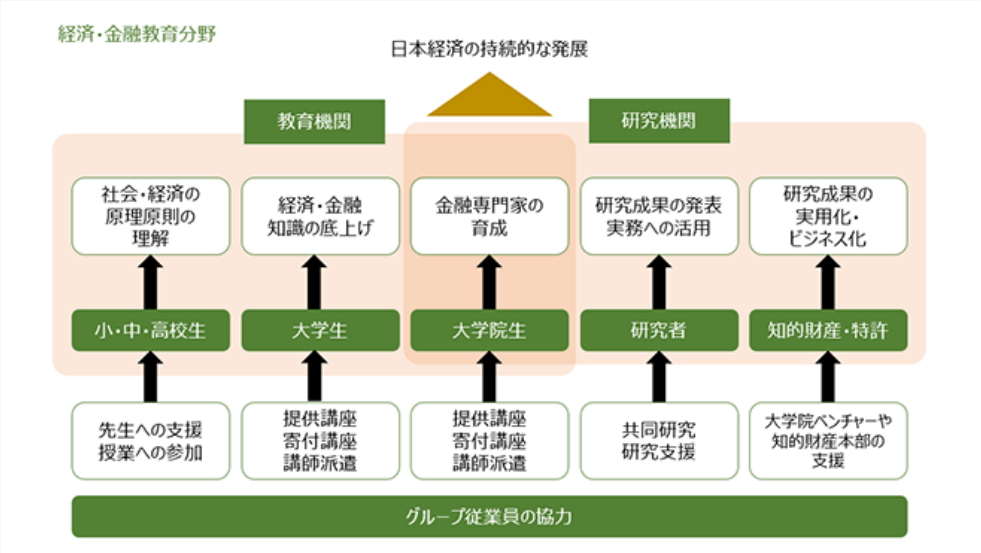
財産形成

当社グループでは、社員が充実した人生を過ごすことをサポートするため、社員の財産形成の補助となる制度を充実させています。

- 大和持株会
- 確定拠出年金（401K）
- つみたてNISA

経済・金融分野での教育・研究活動

大和証券グループは、証券ビジネスを通じて培ってきた経済・金融分野の知識やノウハウを活かし、次世代を担う若い世代に、経済・金融教育を通じて将来を切り拓く力を身につけてもらうことを目的として、産学連携や生徒・教員向け教育プログラムへの支援活動などを行なっています。



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人以上の学生が参加し、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。

STEAM教育普及のプラットフォーム創設メンバーとして参画

大和証券グループ本社は、産・学・官・公・教の連携で、日本におけるSTEAM教育※1の普及を目指す「学びのイノベーション・プラットフォーム」に参画しました。
STEAM教育の推進は、第6期科学技術・イノベーション基本計画（2021年3月閣議決定）にてSociety 5.0※2実現に向けた施策のひとつに掲げられており、産業競争力懇談会が構築した当プラットフォームには、STEAM教育教材のライブラリーやSTEAM教育を支える人材のネットワーク等の整備が期待されています。
当社は、証券ビジネスを通じて培ってきた経済・金融分野の教育コンテンツの提供を通じて、当プラットフォームに貢献していきます。

※1. Science、Technology、Engineering、Arts、Mathematics等の各教科での学習を実社会での問題発見・解決に活かしていくための教科等横断的な教育

※2. サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）

株式について学べる金融教材の制作

金融教材テキスト「『株式』について知ろう」

玉川大学 教職大学院 谷 和樹教授による監修のもと、現役教師の方々から意見を頂きながら制作した、学校の授業で活用できるテキストです。（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]

デジタル教材「『株式』について学ぼう」

政府が掲げるGIGAスクール構想により、学校でもデジタル化が進んだことに伴い、「株式」について学べるパワーポイント教材を新たに作成しました。指導案や説明例をノート機能に盛り込んでおり、学校の授業でもすぐに活用できる構成となっています。（発行：（株）談広告）

対象

小学校高学年以上

内容

- お金の役割
- 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
- 優良な会社が社会にもたらす効果
- （応用編）株式以外の金融商品について

詳しくはこちら[PDF:972KB]

「おしごとはくぶつかん」への協賛

当社グループは2016年度より、小・中学生向けキャリア教育支援プロジェクト「おしごとはくぶつかん」（企画：朝日新聞社）に協賛しています。同プロジェクトでは、子どもたちが将来の仕事に対するビジョンを描けるよう、「おしごと年鑑」（書籍）や「おしごとはくぶつかん」（WEBサイト）において、「働くこと」やさまざまな「お仕事」についての情報を提供しています。

詳しくはこちら

「おしごとはくぶつかん」（WEBサイト）

「おしごと年鑑」（書籍）の誌面内容に加え、クイズなどを交えながらゲーム感覚で学習できるWEBサイトです。

「おしごと年鑑」（書籍）

当社グループのページでは、株式や債券、投資、証券会社の仕事等について解説しています。「おしごと年鑑」は、全国の小・中学校やこども食堂等へ寄贈されているほか、「EduMall」（内田洋行の教育コンテンツ配信サービス）でも、誌面内容が無料で配信されています。

これまでの発行部数

- 『おしごと年鑑2022』 75,000部（2022年6月14日発行）
- 『おしごと年鑑2021』 70,000部（2021年6月21日発行）
- 『おしごと年鑑2020』 75,000部（2020年6月29日発行）
- 『おしごと年鑑2019』 67,000部（2019年6月17日発行）
- 『おしごと年鑑2018』 64,000部（2018年6月15日発行）

当社グループ掲載ページ

- **「おしごと年鑑2022」**

  お金と上手につきあうコツって？

  ダウンロードはこちら[PDF:2,656KB]

- **「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」ってなぁに？

> ダウンロードはこちら[PDF:2,864KB]

キッザニアへの協賛

子どもたちを対象とした職業体験型テーマパーク「キッザニア」の東京、甲子園（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。

キッザニア

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。（※京都は2020年度をもってプログラム終了）

ファイナンス・パーク（品川）

ファイナンス・パーク　2021年度の参加人数
14,425名

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：3,341名
- いわき：2,689名
- 仙台：8,395名

大和証券グループ公式チャンネル（YouTube）

> 大和証券グループ公式チャンネル（YouTube）はこちら

> 詳細は、経済・社会および投資情報についての分析・提言の発信＞ニーズに応じた多様な媒体による発信＞大和証券グループ公式チャンネル（YouTube）をご覧ください。

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が一緒に学べ、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

これまでの主な取組み

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。

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経営することにより、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。

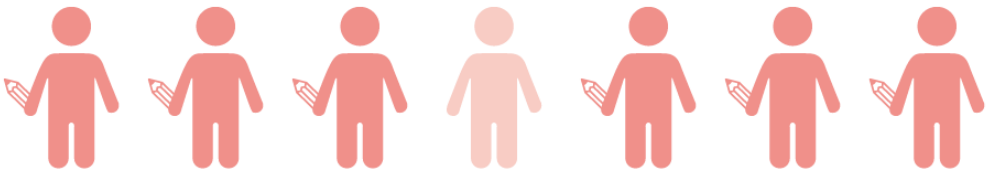
大和証券グループ 夢に向かって！ こどもスマイルプロジェクト

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、2017年より「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」に取り組んでいます。

なぜ、大和証券グループが子どもの未来を応援するのか？

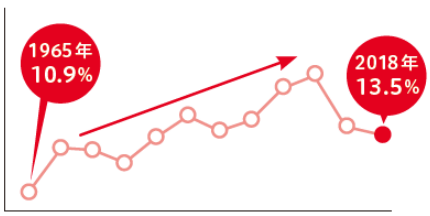
金融・資本市場は資本主義の象徴であり、証券会社はその恩恵を受けてきました。一方で、資本主義は格差を生むことがあり、社会の歪みでもある子どもの貧困の一因になっています。だからこそ、本業で得た健全な利益を用いて、貧困問題の解決に貢献するべきであると考えています。
少子高齢化が進み、この国の将来を担う子どもの数が少なくなることは、日本の持続的成長にも大きく影響を及ぼします。
子どもの貧困問題は、必要な教育を受けられないなど、多くの副作用を生み、日本の将来を担う子どもが、社会人としての十分な資質を養えないという事態にもつながります。
子どもの貧困解消は、一朝一夕には達成できない、極めて高い目標です。しかし、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した「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。

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。

なぜ大和証券グループが子どもの支援に取り組むのか

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。

Message

子どもの支援へ込める想い

私は以前から個人的に、養護施設へおもちゃなど物品の寄付を行なってきました。娘が通っていた幼稚園の隣に、施設があったことがきっかけです。

近年の子どもの貧困問題の深刻化には心を痛めています。
子どもの将来は日本の将来とつながっているので、子どもの貧困問題をこのまま放置してしまうと、経済にも大きな悪影響を与えます。私たち証券会社は、市場経済体制の恩恵を受けているからこそ、この問題に向き合うべきなのです。

株式会社大和証券グループ本社
執行役社長
中田　誠司

「大和証券グループ　輝く未来へ　こども応援基金」の第一回の公募には、全国から100を超える団体の応募がありました。今後もそれぞれの地域で、子どもたちの課題解決につながる活動を行なっている団体への支援を続けていきたいと思います。

企業としての助成活動に加え、グループ役職員やOBが自主的に参加できる「サンタチャリティプログラム」を昨年より開始したところ、想定以上の寄付が集まりました。このような取り組みは、一人ひとりが納得性を持って、継続して行なうことが重要です。今後、様々な社会課題への自発的な取り組みの一環になって欲しいと思います。

子どもの環境格差の現状

「見えにくい子どもの貧困の実態」

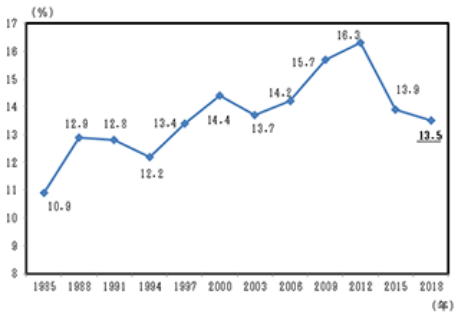
豊かになった現代の日本で、果たして子どもの貧困問題はそれほど深刻なのか。昔と異なり、見た目では分からないのが、現代の貧困問題なのだ。データを通して、現代の子どもの貧困の実態を「見える化」することが重要である。

大和総研　経済調査部
主任研究員
溝端　幹雄

（1）身近にいる貧困層の子ども

貧困を測る基準として、途上国や終戦直後の日本のように生存可能な所得水準が問われる場合、絶対的な所得水準が適している。一方、現在、先進国をはじめ一般的に用いられる貧困の基準には、社会的な孤立を深めたり健康状態が悪化したりするなど、その国で生活する上で人としての尊厳を失いかねないリスクのある所得水準が使われる。具体的には「相対的貧困率」と呼ばれ、対象者全体のうち、世帯1人当たりの可処分所得の中央値（可処分所得を高い順から並べて真ん中に位置する人の可処分所得）の半分（貧困線）に満たない低所得しか得られていない人々の割合と定義される。相対レベルの所得で貧困を定義するために「相対的」と呼ばれる。

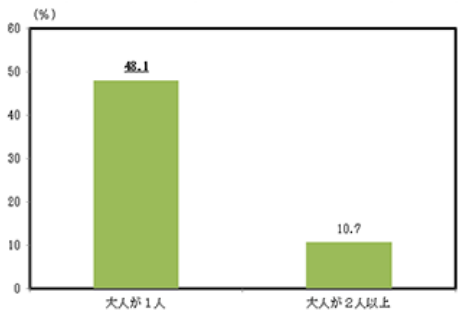
子どもの貧困率



（注）　子どもの貧困率＝子ども（17歳以下）全体に占める、等価可処分所得が貧困線に満たない子どもの割合。

（出所）厚生労働省「国民生活基礎調査」より大和総研作成

世帯類型別・子どもがいる現役世帯の貧困率（2018年）



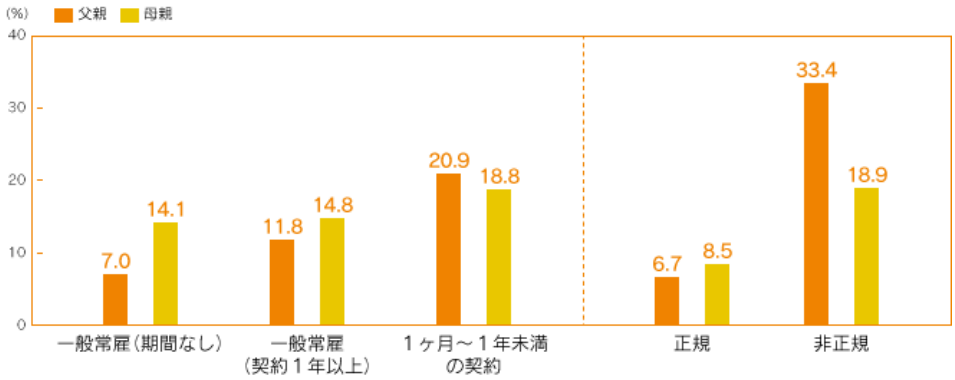
（注）　各世帯類型別の貧困率＝それぞれの現役世帯（世帯主が18歳以上65歳未満の世帯）に属する世帯員全体に占める、等価可処分所得が貧困線に満たない世帯の世帯員の割合。

（出所）厚生労働省「国民生活基礎調査」より大和総研作成

2020年12月に政府が公表した最新のデータ（2018年）では、子どもの貧困率は13.5%とやや改善した。2012年をピークに改善している背景には、アベノミクスの影響などで低所得世帯でも所得が増えてきたことがある。しかし、今回のコロナ禍で低所得世帯を中心に所得が低下して、子どもの貧困率は足元で再び悪化している可能性がある。国際比較すると、日本の子どもの貧困率はスペインなどの南欧諸国や米国よりも低く、オーストラリア・フランスと同程度だが、フィンランドなどの北欧よりは高い水準である（LIS：Luxembourg Income Study Database）。

日本の子どもの貧困率の特徴は、大人が1人の世帯で貧困率が高いことだ。特に母子世帯における子どもの貧困率が深刻である。これは日本の女性が低賃金となりやすいこと、その背景にある女性に多い非正規雇用の存在が関係している。父親の就業形態が非正規の場合でも子どもは貧困に陥りやすい。夫は無期雇用の正社員、妻は専業主婦という世帯モデルを前提とする日本の雇用・社会システムが時代に合わなくなっており、その歪みが子どもの貧困という形で顕在化している。

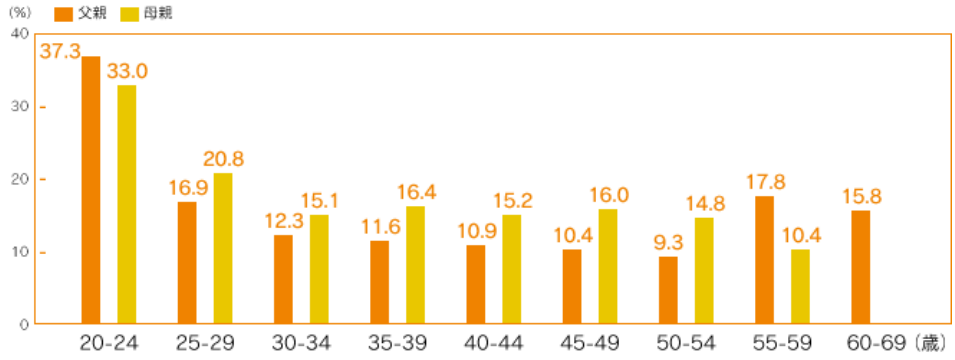
親の就労状況別・子どもの貧困率（2012年）



（注）　「正規」「非正規」の区分は、一般常雇（期間定めなし、契約1年以上、1ヶ月以上1年未満の契約、日々または1月未満の契約）の雇用者を、勤め先での呼称別に区分し再集計したもの。「正規」は正規の職員・従業員、「非正規」はパート、アルバイト、派遣職員、契約職員、嘱託、その他を指す。「日々または1月未満の契約」については、サンプル数が少ないため貧困率は集計せず。

（出所）阿部彩（2014）「相対的貧困率の動向：2006、2009、2012年」貧困統計ホームページより大和総研作成

親の年齢別・子どもの貧困率（2012年）



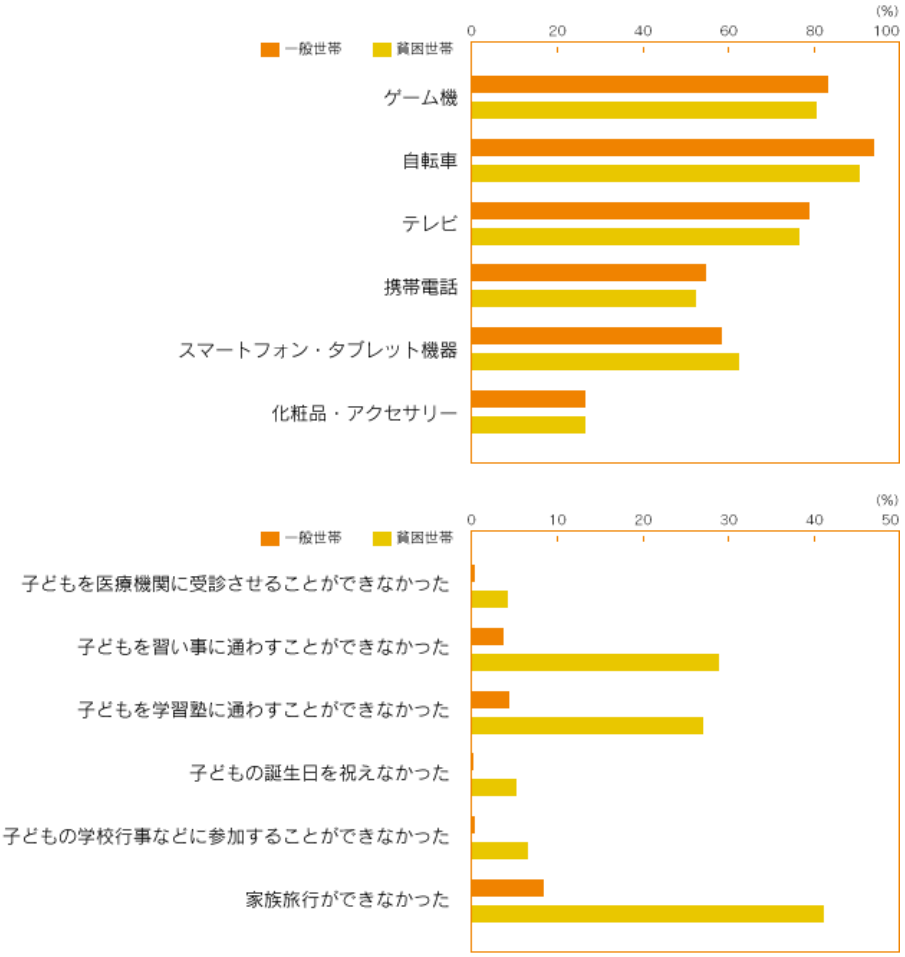
（注）　年齢は現在の親の年齢を表す。

（出所）阿部彩（2014）「相対的貧困率の動向：2006、2009、2012年」貧困統計ホームページより大和総研作成

しかし、こうした子どもの貧困の実態は、我々の持つ貧困のイメージに必ずしも合わない。実態と実感の乖離を生む原因には、貧困が相対概念で定義されることもあるが、もう一つ、現代ではどの子どもでも持ち物にはそれほど差がなくなっていることが指摘できる。

例えば、ゲーム機や自転車、携帯電話やスマートフォンなどの持ち物では、一般世帯と貧困世帯の差はほとんどないのだ。全体的にモノの値段が下がっていることや、かつてと比べて日本ではモノを買うだけの最低限の所得は得られるようになったことが理由だろう。しかし、貧困世帯の子どもは、習い事に通ったり、家族旅行ができないなど、いわゆる経験面で一般世帯よりも不利となっている。低所得層では親の労働時間も長くなりがちで、子どもに様々な経験をさせる時間が取れないこと、それを不憫に思う親がせめて持ち物だけでもと、モノで埋め合わせをしている側面もあるのではないか。こうしたサービス消費で差が生じていることが、貧困層の子どもの存在が見えにくい背景にある。

貧困世帯の有無別・子どもの持ち物や諸経験の違い（上：持ち物、下：経験＜大阪府、2016年＞）



（注） グラフは大阪府内全自治体のもの。一般世帯は等価可処分所得が中央値以上、貧困世帯は困窮度Ⅰ（等価可処分所得が中央値の50%のライン）を指す。

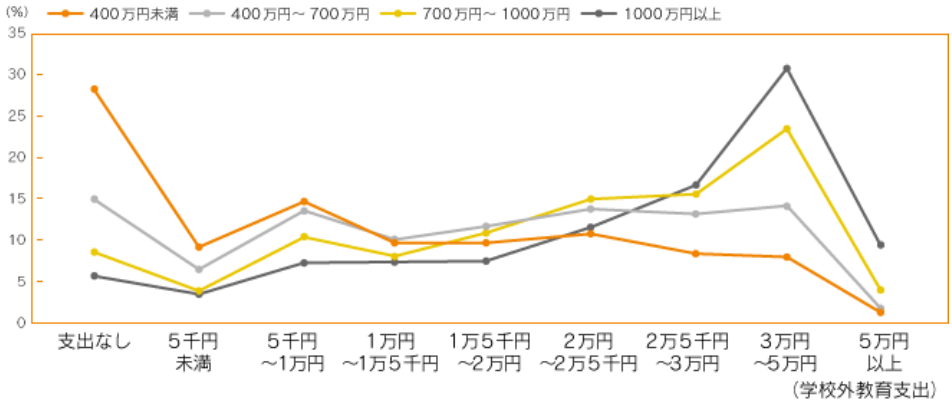
（出所）公立大学法人大阪府立大学「大阪府子どもの生活に関する実態調査」（平成29年3月）より大和総研作成

（2）経済・社会的影響

子どもの貧困が深刻なのは、子ども自身への影響に加えて、それが持続的な貧困・所得格差を生み出す原因にもなるからだ。貧困・所得格差の連鎖を生み出す様々なルートのうち最も重要なのが「教育」である。

親の年収にかかわらず全ての子どもが教育を受けることができる義務教育でも、実態は親の年収が上がれば子どもの学力も上昇する関係がある。塾や習い事などに費やす支出額は世帯年収が高いほど多く、子どもの学力（認知能力）形成には親の所得が大きな影響を与えやすい。

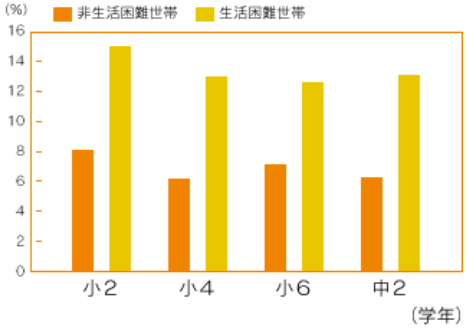
世帯年収別に見た学校外教育支出の分布（中学3年生）



（注） 世帯年収は税込収入。学校外教育支出（学習塾や習い事）は子ども1人当たり月平均支出。

（出所）国立大学法人お茶の水女子大学「平成25年度全国学力・学習状況調査（きめ細かい調査）の結果を活用した学力に影響を与える要因分析に関する調査研究」（平成26年3月28日）より大和総研作成

生活困難世帯の有無別・「逆境を乗り越える力」が弱い子どもの割合（2016年度）



（注1） 生活困難世帯とは、「世帯年収300万円未満」「生活必需品の非所有」「支払困難経験あり」の3つの要素のうちいずれか1つでも該当する世帯を指す。

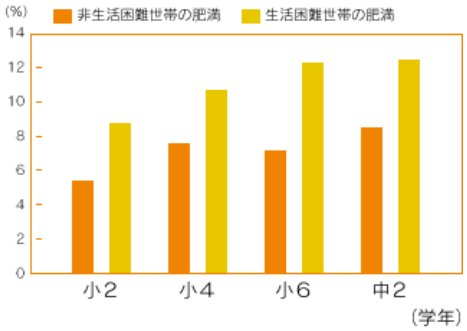
（注2） 数字は「逆境を乗り越える力」が低群に分類される子どもの割合を指す。

（出所）足立区・足立区教育委員会、国立成育医療センター研究所社会医学研究部、東京医科歯科大学大学院医歯学総合研究科国際健康推進医学分野「第2回 子どもの健康・生活実態調査 平成28年度報告書」（平成29年4月）より大和総研作成

勉強などの認知能力だけでなく、忍耐力、やる気、協調性、コミュニケーション能力といった、社会の中で生きていく上で必要な非認知能力の形成も重要だ。しかしここでも、貧困世帯の子どもは不利となっており、例えば東京都足立区を対象とした調査によると、「逆境を乗り越える力」は貧困世帯の方が低い。非認知能力は子どもが勉強をする前向きな姿勢とも関係しており、貧困世帯の子どもは能力形成の面で悪循環に陥りやすい。

また、健康状態が悪いと、将来仕事を続けることが難しくなり生涯所得が下がるリスクが高まる。貧困世帯では、栄養が偏りがちで子どもの肥満が多くなりやすく、将来の健康面でのリスクも抱えている。親が長時間もしくは深夜・早朝勤務で普段の子どもの様子を見守る余裕がないことも関係がありそうだ。

生活困難世帯の有無別・「肥満」の割合（2016年度）



（注1） 生活困難世帯とは、「世帯年収300万円未満」「生活必需品の非所有」「支払困難経験あり」の3つの要素のうちいずれか1つでも該当する世帯を指す。

（注2） 「肥満」の数字は肥満傾向に分類される子どもの割合を表す。

（出所）足立区・足立区教育委員会、国立成育医療センター研究所社会医学研究部、東京医科歯科大学大学院医歯学総合研究科国際健康推進医学分野「第2回 子どもの健康・生活実態調査 平成28年度報告書」（平成29年4月）より大和総研作成

子どもの貧困は、能力面や健康面を通じて、将来の人的資本の劣化を招来しやすい。イノベーションなどで就業者1人当たりの生産性を高めていくべき日本では、これまで以上に人的資本の質の高さが決定的に重要となる。次世代を担う子どもの貧困は、人的資本を持続的に劣化させて長期的な国力の低下に直結する。見た目では分かりにくい子どもの貧困問題は、日本の隠れた大きなリスクである。

こちらのレポートの解説動画（2018年6月収録）もご覧下さい

関連レポートもご覧ください

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2017年から、持続可能な社会の実現に向けて貢献する活動として、貧困状況下にある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、「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」に取り組んでいます。

その一環として、今般の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）による緊急事態を受けて、公益財団法人パブリックリソース財団と協働し、「大和証券グループ未来応援ボンド こども支援団体サステナブル基金」を新たに創設しました。2020年6月に発行した社債「大和証券グループ未来応援ボンド」の手取金の一部を、本基金への寄付金に充当しています。

本基金の目的

- 経済的に困難な状況下にある子どもの環境改善や貧困の連鎖の防止を目指す団体が、自然災害の発生や感染症の拡大が生じた際にも受益者に対して持続的に支援を届けられるよう、事業継続性を高め組織としてのレジリエンスを向上させることを支援します。
- 助成対象団体に対し、年間350万円程度の助成金を提供することを通じ、経済的に困難な状況下にいる子どもに対して、継続的に支援ができる事業モデル・組織モデルを構築することを目的とします。
- 民間非営利セクターや政府セクターに対し、広報活動を通じ、基金の活動成果の共有を図ります。

支援対象

- NPO法人、一般社団法人、社会福祉法人、公益法人などの非営利組織
- 助成金は、感染症拡大や災害発生時など非常時においても活動を継続できるよう、その基盤づくり（職場のリモートワークや事業のオンライン化、ファンドレイジングのオンライン化、BCP（Business Continuity Plan）の策定などを含む）を目的として、事業実施の継続を可能とする取り組みを対象とします。
- 初年度は、「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）」が依然影響を及ぼしていることを踏まえ、新型コロナ感染拡大に対応する事業実施も支援の対象とします。新型コロナウイルスの感染拡大においても、受益者に対して継続的に支援を実施するための組織の基盤等の整備が対象です。
- 本基金では、団体がメインに捉える受益者が18歳までの子どもを対象としていることを重視しますが、限定するものではありません。

支援内容

- １件350万円を上限とする助成金
  （申請内容によって、申請金額を査定させていただく可能性があります。）
- 単年度の助成
- 支援団体数：年間8団体程度

選考基準

- 団体の信頼性（応募要件をクリアしていること等）
  ー適切な組織運営がなされているか
  ー適切な情報公開が行われているか　など
- 申請団体の既存事業の課題認識とロジックモデルが明確か
- 申請事業の実施内容と目標は本助成の目的に合致しているか
- 申請事業の計画は妥当か、実現可能か
- 申請事業がモデルとなり他団体への波及効果が期待できるか

2021年度（第二回）選考結果

2021年度は総数70団体から応募がありました。一次審査（書類審査）、二次審査（面談審査）を経て、審査委員会にて審議した結果、下記7団体が採択されました。

【2021年度（第二回）採択団体】　※50音順

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
NPO法人　eboard	兵庫県 西宮市	個人向け寄付サイトの制作と広告運用によるファンドレイジング強化	3,500,000
NPO法人　ウィーズ	千葉県 船橋市	全国の家庭環境に悩む子どもたちに寄り添い続けるための事業ノウハウ共有と支援者ネットワークの構築	3,500,000
認定NPO法人　ACE	東京都 豊島区	子ども支援者の能力向上ワークショップ・プログラム開発	3,500,000

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
認定NPO法人 SOS子どもの村JAPAN	福岡県 福岡市	事業拡大局面に伴うWEBサイトの全面改訂および効果検証の仕組みを導入したファンドレイジング強化	3,500,000
認定NPO法人　CPAO	大阪府 大阪市	オンラインを活用した、生活困窮を抱える親子に対するアウトリーチ強化と支援者へのファンドレイジング強化	3,500,000
NPO法人 Chance For ALL	東京都 足立区	奨学制度の原資となる個人寄付のオンライン募集強化	3,500,000
認定NPO法人 山口せわやきネットワーク	山口県 山口市	こども食堂等の寄付や物資等受取サポートシステム構築	3,500,000

＜2021年度（第二回）助成総額＞

24,500,000円

2020年度（第一回）選考結果

2020年度は総数60団体から応募がありました。一次審査（書類審査）、二次審査（面談審査）を経て、審査委員会にて審議した結果、下記8団体が採択されました。

【2020年度（第一回）採択団体】　※50音順

団体名	所在地	事業名	助成金額（円）
NPO法人アスクネット	愛知県 名古屋市	オンラインユースセンター構築事業	3,500,000
NPO法人サンカクシャ	東京都 豊島区	コロナ禍の影響を踏まえた事業計画の見直しや対面で行う緊急支援においての感染予防対策マニュアルの作成	3,500,000
認定NPO法人3keys	東京都 新宿区	行政予算の少ない子ども支援の応援基盤づくり（ファンドレイジング強化）	3,500,000
認定NPO法人D×P	大阪府 大阪市	web改訂と広告運用を通じたファンドレイジング強化	3,500,000
NPO法人トイボックス	大阪府 大阪市	緊急ICT教育環境整備事業	2,540,000
NPO法人豊島子どもWAKUWAKUネットワーク	東京都 豊島区	官民連携を推進するための基盤整備と、食支援のソフトインフラ整備	1,782,400

団体名	所在地	事業名	助成金額（円）
認定NPO法人PIECES	東京都 文京区	事業の普及・拡大フェーズを支えるためのファンドレイズ基盤強化プロジェクト	3,413,000
NPO法人フェアスタートサポート	神奈川県 横浜市	オンライン就労支援事業のモデル化	3,000,000

＜2020年度（第一回）助成総額＞

24,735,400円

詳細については公益財団法人 パブリックリソース財団 のHPをご参照ください

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、子どもの貧困問題に取り組む団体を支援します。

本基金の目的

経済的に困難な状況下にある子どもの環境改善や貧困の連鎖の防止を目指す独自性や先駆性のある事業やプログラムの事業開発を支援します。

助成対象

- NPO法人、一般社団法人、社会福祉法人、公益法人などの非営利組織
- 助成金は「事業開発活動」を対象とします。
- 類例が多いと判断される事業は対象にはなりません。
- 本基金では、15歳までの子ども（特に小学生）を対象とする取組みの事業開発を重視します（限定するものではありません）。

助成内容

- 335万円を上限とする助成金（2020年度第四回）
- 最大3年間の継続助成（自動的な継続ではなく、毎年継続審査を行ないます。）
- 助成団体数：毎年2～3団体
- 助成金の使途は事業開発活動に資するものに限定します。

選考基準

評価項目
子どもの将来の貧困リスクの低減に向けた取組みのロジックモデルは明確か
同取組みは、先駆性があるか
同取組みを効果的・持続的にするための事業開発計画は、目標設定が明確か
同事業開発計画は適切に計画されているか
組織全体は適切に経営されているか

2021年度（第五回）選考結果

継続助成対象の全2団体より申請があり、審査（面談審査）を経て、審査委員会にて審議した結果、2団体ともに採択となりました。

＜2021年度（第五回）採択　継続助成団体（3年目）＞

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
NPO法人 パノラマ	神奈川県 横浜市	校内居場所カフェ運営者・実施者人材育成の事業開発	3,350,000
NPO法人 フェアスタートサポート	神奈川県 横浜市	児童養護施設を対象とした地域密着型就労支援の事業開発	3,350,000

＜2021年度（第五回）助成総額＞

6,700,000円

＜第五回授与式＞

2022年1月25日、オンラインによる第五回授与式・活動報告会を執り行ないました。

2020年度（第四回）選考結果

2020年度からは継続助成のみとなります。継続助成対象の全4団体より申請があり、審査（面談審査）を経て、審査委員会にて審議した結果、4団体全て採択となりました。

＜2020年度（第四回）採択　継続助成団体（2年目）＞

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
NPO法人 パノラマ	神奈川県 横浜市	校内居場所カフェ運営者・実施者人材育成の事業開発	3,350,000
NPO法人 フェアスタートサポート	神奈川県 横浜市	児童養護施設を対象とした地域密着型就労支援の事業開発	3,350,000

＜2020年度（第四回）採択　継続助成団体（3年目）＞

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
認定NPO法人 エデュケーションエーキューブ	福岡県 福岡市	複合型学習拠点「スタディプレイス」の事業開発	3,350,000
認定NPO法人 D×P	大阪府 大阪市	学校と連携した「授業」×教室を有効活用した「居場所」の事業開発	3,350,000

＜2020年度（第四回）助成総額＞

13,400,000円

2019年度（第三回）選考結果

2019年度は38団体から応募がありました。一次審査（書類審査）、二次審査（面談審査）を経て、審査委員会にて審議した結果、下記7団体が採択されました。うち2団体は新規助成団体、5団体は継続助成団体となります。

＜2019年度（第三回）採択　新規助成団体＞

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
NPO法人 パノラマ	神奈川県 横浜市	校内居場所カフェ運営者・実施者人材育成の事業開発	2,620,000
NPO法人 フェアスタートサポート	神奈川県 横浜市	児童養護施設を対象とした地域密着型就労支援の事業開発	3,000,000

＜2019年度（第三回）採択　継続助成団体（2年目）＞

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
認定NPO法人 エデュケーションエーキューブ	福岡県 福岡市	複合型学習拠点「スタディプレイス」の事業開発	3,120,000
認定NPO法人 D×P	大阪府 大阪市	学校と連携した「授業」×教室を有効活用した「居場所」の事業開発	3,120,000

＜2019年度（第三回）採択　継続助成団体（3年目）＞

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
認定NPO法人 SOS子どもの村JAPAN	福岡県 福岡市	家族の未来応援プロジェクトの事業開発 （副題）アウトリーチとネットワーク型家族支援の試行	3,120,000
認定NPO法人 PIECES	東京都 文京区	孤立した子どもに対する地域のアウトリーチ人材育成プログラムの事業開発	3,120,000
NPO法人 Learning for All	東京都 新宿区	学習支援ナレッジ展開の事業開発	3,120,000

＜2019年度（第三回）助成総額＞

21,220,000円

2018年度（第二回） 選考結果

2018年度は総数43団体から応募がありました。一次審査（書類審査）、二次審査（面談審査）を経て、審査委員会にて審議した結果、下記5団体が採択されました。うち2団体は新規助成団体、3団体は継続助成団体となります。

＜2018年度採択　新規助成団体＞

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
認定NPO法人 D×P	大阪府 大阪市	学校と連携した「授業」×食堂を有効活用した「居場所」の事業開発	3,200,000
認定NPO法人 エデュケーションエーキューブ	福岡県 福岡市	複合型学習拠点「スタディプレイス」の事業開発	3,150,000

＜2018年度採択　助成継続団体＞

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
認定NPO法人 SOS子どもの村JAPAN	福岡県 福岡市	「家族の未来応援プロジェクト」の事業開発（副題）アウトリーチと里親によるネットワーク型家族支援	3,200,000
認定NPO法人 PIECES	東京都 文京区	「孤立した子どもに対する地域のアウトリーチ人材育成プログラム」の事業開発	3,200,000
NPO法人 Learning for All	東京都 新宿区	「学習支援ナレッジ展開」の事業開発	3,200,000

※ 2018年度（第二回）助成金は上限320万円

※ PIECESは、2018年に認定取得

＜2018年度（第二回）助成総額＞

15,950,000円

2017年度（第一回）　選考結果

＜2017年度（第一回）採択　新規助成団体＞

団体名	所在地	テーマ	助成金額（円）
認定NPO法人 SOS子どもの村JAPAN	福岡県 福岡市	「家族の未来応援プロジェクト」の事業開発	3,000,000
NPO法人 PIECES	東京都 文京区	「孤立した子どもに対する地域のアウトリーチ人材育成プログラム」の事業開発	3,000,000
NPO法人 Learning for All	東京都 新宿区	「学習支援ナレッジ展開」の事業開発	3,000,000

※ 2017年度（第一回）助成金は上限300万円

＜2017年度（第一回）助成総額＞

9,000,000円

詳細については公益財団法人 パブリックリソース財団 のHPをご参照ください

社会貢献活動に関する基本方針

大和証券グループは、社会貢献活動の管理・推進体制を強化するため、「社会貢献活動に関する基本方針」を策定しています。

1. 目的

大和証券グループは、お客様や株主、投資家、地域社会、NPO等をはじめとする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、社会貢献活動への取組みをグループ一体となって推進しています。金融・資本市場を通じた社会への貢献は「企業理念」や「大和スピリット」でも示されており、社会貢献活動が企業価値の持続的な向上に繋がるものだと認識しています。当社グループはビジネスを通じて社会課題の解決を目指し、企業の社会的価値と経済的価値の両立を追求することで、サステナブルで豊かな社会の創造に積極的に取り組んでいきます。
こうした中、大和証券グループは、社会貢献活動の管理・推進体制を強化するため、「社会貢献活動に関する基本方針」を策定しました。ステークホルダーと密なコミュニケーションを取りながら社会貢献活動に取り組むとともに、活動やその成果についての情報を開示します。
また本方針は、SDGs担当により承認されるものとし、ステークホルダーと共により良い社会を創造していくことを目指して、継続的に見直しを行います。

2. 重点分野

大和証券グループは良き企業市民として社内外のステークホルダーと協働し、地域社会・国際社会とともに持続可能な発展を目指す取組みを継続していくことが重要だと考え、以下の４つを主な重点分野としています。

- **経済・金融分野での教育・研究活動**
  大和証券グループは証券ビジネスを通じて培ってきた経済・金融分野の知識やノウハウを活かし、次世代を担う若い世代に、経済・金融教育を通じて将来を切り拓く力を身につけてもらうことを目的として、産学連携や生徒・教員向け教育プログラムへの支援活動等を行います。
- **財団・NPO等を通じた助成活動**
  大和証券グループは豊かな社会の実現のために、当社グループの財団法人・基金を通じた助成活動や、NPO/NGO等への助成活動により、必要とされるところへの着実な支援に努めます。
- **文化・芸術事業への協賛活動**
  大和証券グループは展覧会やクラシックコンサート、スポーツなど文化・芸術振興に関する幅広い支援を行います。
- **企業市民活動**
  社員がボランティアなど地域活動に参加することは、視野を広げ、新たな価値観をつくることにつながり、仕事や人生にも良い影響をもたらすと考えています。大和証券グループは、当社主催やNPO/NGO等との共催によるボランティア活動や啓発イベントを紹介するほか、ボランティア表彰制度を設けるなどして、社会貢献活動の推進に努めます。また、ボランティア休暇を導入しており、社員がボランティア活動に参加しやすい環境を整備します。

3. 実施の判断基準・モニタリング

寄付や助成等の実施にあたっては、支援団体の信頼性・継続性・有効性の観点を勘案し、社内規定等に基づく審査を実施します。なお、支援団体からの報告書等をもとに、助成金の活用状況や情報の開示方法等についてモニタリングを実施します。

4. 関連するSDGs

取組みの詳細・実績については下記をご参照ください。

- 経済・金融分野での教育・研究活動
- 財団・NPO等を通じた助成活動
- 文化・芸術事業への協賛活動
- 企業市民活動

文化・芸術事業への協賛活動

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ジーズ）」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

理想の世界

“ノビシロハウス”の伸び代

海と未来と若者たち

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3回　大和証券グループ賞

NGO LOOB
「“ごみはポップな宝物！ プラスチック汚染のない世界に向けて 海を越えてグローバル・パートナーシップ”」

NGO LOOB（ロオブ） は、2001年からフィリピンで青少年育成とコミュニティ開発を行っている非政府組織（NGO）です。
今回の動画では、2007年からLOOBで実施している、廃棄されたジュースパックを再利用し、アップサイクルするフェアトレードについて紹介されています。
商品は、オンラインショップ で購入することができます。

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」

第1回　大和証券グループ賞

金川雄策「Verde Africa Forever」

子どもの絵画展

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ました。

> 2019年度絵画展の模様はこちら

> 2018年度絵画展の模様はこちら

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）

鹿島アントラーズとのチャリティ企画を開催

大和証券では、オフィシャルパートナーを務める鹿島アントラーズ協力のもと、2022年6月1～24日にFintertech株式会社の投げ銭サービスを使ったチャリティ企画を実施しました。これはファン・サポーターが好きな返礼品を購入し、その代金を小児がん支援を行なっているNPO法人ジャパンハートに寄付するもので、528名の参加者から約620万円の応援資金が集まりました。
チャリティ参加者から「社会課題の解決につながるお金の使い方ができた」とのコメントもあり、SDGsに資する資金循環の仕組みを提案することができました。
6月18日には当社グループの冠試合を開催し、株式会社CONNECT 代表取締役社長の大槻より、寄付先のジャパンハートへ目録を渡すセレモニーを行ないました。

財団・NPO等を通じた助成活動

大和証券グループは豊かな社会の実現のために、当社グループの財団法人・基金を通じた助成活動や、NPO等への助成活動により、必要とされるところへの着実な支援に努めます。

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1973年度から研究助成を始め、現在は「中高年・高齢者特有の疾病に関する医学並びに医療に関する調査研究」「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」を応募課題に調査研究助成を行なっています。近年、医療技術は目覚ましい進歩を遂げていますが、「新規感染症リスク」や「生活習慣病」発症の怖れは無くなることはありません。当財団は「すこやかで心豊かに生活できる“健康寿命”の延伸」を実現するため、今後も医学・医療及び介護等の「福祉の向上」に資するため、調査研究助成を継続的に行なってまいります。

2021年度　大和証券ヘルス財団の贈呈式（本店）

大和証券ヘルス財団　2021年度までの助成実績（累計）

贈呈者数	1,375名
助成総額	13億5,040万円

公益財団法人 大和証券福祉財団 >

大和証券福祉財団は1994年度から助成を始め、現在は「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」「地震・豪雨等による大規模自然災害の被災者支援活動」を応募課題にボランティア活動助成を行なっています。そして2018年度からは支援対象を拡げ「子どもたちに夢と笑顔を、そして輝く未来につなぐ支援活動」として子ども支援活動助成を始めました。当財団は「ボランティア精神の普及啓発活動」等を行い、誰もがいつでもボランティア活動に参加できるよう環境整備を図り、「福祉の向上」に資することを目的としております。

2021年度　大和証券福祉財団の贈呈式（本店）

大和証券福祉財団　2021年度までの助成実績（累計）

「ボランティア活動助成」	• 助成件数：4,044件 • 助成総額：9億5,049万円
「子ども支援活動助成」	• 助成件数：26件 • 助成総額：1,250万円

助成活動に関するメディア掲載

2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、メディアへの告知を控え、最小限の人数で贈呈式を開催したため、メディア掲載はありません。

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。
東京事務局は、日本に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・団体の様々な分野におけるプロジェクトに助成金を贈呈。 2. 英国人の大学卒業者を対象に、**大和スコラーシップ**を授与。 （1年間の日本語学習、4週間のホームステイ、6カ月の専門分野における職場研修を含む） 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。 コロナ禍により、オンラインによるセミナー（ウェビナー）も開催。 5. 日本にて、英国大使館などと共催イベントを開催。

大和スコラーと大和日本研究スコラー

大和スコラー2020

2020年に来日予定であった「大和スコラー2020」の5名はコロナ禍のため来日を延期しています。

2019年度までの大和スコラー修了者	190名

> 大和スコラーシップについて詳しくはこちら

大和日本研究スコラー2020

2020年：3名を選出
1名はケンブリッジ大学の修士課程を2021年8月に修了、1名はオックスフォード大学の修士課程に在籍中、1名は早稲田大学の修士課程に在籍中。

大和日本研究スコラー2021

2021年：4名を選出
1名はオックスフォード大学の博士課程に在籍、残り3名は日本の大学に在籍中（都立大学の博士課程、東京大学の修士課程、東京芸術大学の修士課程）。

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年度および2021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、2021年度は研修を実施せず

大和日緬基金　2021年度までの助成実績（累計）

奨学生受入人数	30名
会計士研修参加者数	100名

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。

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

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）

「新しい東北」復興ビジネスコンテストへの協賛（2016年度～2020年度）

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年度から2020年度まで協賛しました。
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」が設けられました。

2016年度	マクタアメニティ株式会社（福島県福島市）	地域農業分野でのＩｏＴ、ＡＩ活用による事業競争力の強化
2017年度	公益社団法人MORIUMIUS （宮城県石巻市）	こどもの複合体験施設MORIUMIUS
2018年度	有限会社三陸とれたて市場（岩手県大船渡市）	グローバルの風に乗れ！地域連携による魚介の高付加価値化と刺身の輸出
2019年度	株式会社フェニックス（岩手県盛岡市）	誰にでも意のままに操れるワンハンドル操作　除雪機安心安全システム
2020年度	株式会社AZクリエイト（岩手県北上市）	あなたの暮らしを楽しくする！活動支援サイト「エンジョイいわて」

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。当カレッジの模様は英訳され、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 有限会社えこふぁーむ 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 えこふぁーむトビムシ

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－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－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）

大和証券フェニックスジャパン・プログラム

被災者の生活再建に取り組むNPOの人材育成

2011年3月に発生した東日本大震災の復興支援として、「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、大和証券が販売する投資信託「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-」の信託報酬の一部を、認定特定非営利活動法人 日本NPOセンターの「東日本大震災現地NPO応援基金（特定助成）」へ寄付し、本基金を通じてNPOへ助成を行なうものです。
被災者の生活再建の支援を行なうNPOが長期的かつ安定的に活動できるよう、NPO組織の基盤強化および人材育成を支援し、一日も早い被災地の復興を目指します。

> プレスリリース：寄付スキームの概要（2011年4月22日発表）[PDF:631KB]
> プレスリリース：寄付先決定（2012年5月23日発表）[PDF:80KB]

寄付スキームの概要

寄付額は、当ファンドの日々の純資産から計算される信託報酬額のうち、販売会社である大和証券株式会社が受領する分（代理事務手数料※といいます）の半額に相当する金額を日々計算し、決算ごとに集計の上、寄付額を決定します。この金額を、自社財務より、当該寄付先に寄付します。

※ 当ファンドの代理事務手数料はファンドの純資産残高により変動致しますが、今回の寄付は、純資産1,000億円未満の場合に適用される代理事務手数料率である0.72%（税抜）の半分である0.36%とします。

【寄付額】

- **第1期**

  77,142,256円（2012年5月）

- **第2期**

  49,870,607円（2013年5月）

- **第3期**

  44,040,288円（2014年6月）

- **第4期**

  39,230,761円（2015年5月）

- **第5期**

  31,203,223円（2016年6月）

- **第6期**

  22,130,415円（2017年6月）

- **第7期**

  19,263,251円（2018年5月）

- **第8期**

  12,881,612円（2019年5月）

- **第9期**

  9,760,309円（2020年5月）

- **フォローアップ事業**

  10,084,734円（2021年5月）

※ カッコ内は寄付月

助成プログラムの概要

助成対象

岩手県、宮城県、福島県等において、被災者の生活再建の支援もしくは震災によって顕著になった地域課題の解決への支援を長期的な視点で実施する「現地 NPO」で、特に次の目的をもつものを重視します。

1. 社会的に弱い立場にある被災者（子ども、高齢者、障がい者、女性等）の生活再建を支援
2. 被災者の安心・安全な居住・生活基盤の再建を目指した復興まちづくりを支援

助成期間

10月～翌9月の1年間

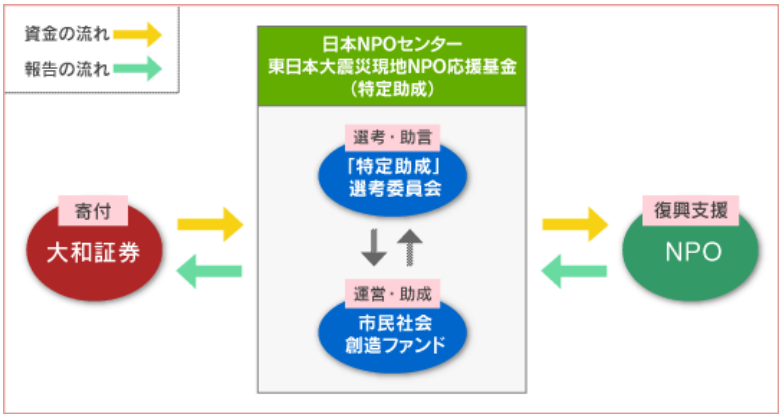
助成金額

新規助成： 1件あたり上限500万円
継続助成： 1件あたり上限400万円

東日本大震災 現地NPO応援基金

詳細については、日本NPOセンターウェブサイト「大和証券フェニックスジャパン・プログラム」をご参照ください。

本プログラムの仕組み



※ 基金設置団体: 認定特定非営利活動法人 日本NPO センター

※ 運営協力団体: 特定非営利活動法人 市民社会創造ファンド

助成先団体

【フォローアップ事業】

助成先対象件数：5件
助成総額：923万円
助成期間：2022年4月1日～2023年3月31日

No.	プロジェクト名／団体名	所在地	金額
1	近隣地域ボランティア獲得を目的としたプログラム作成と組織形成 **認定特定非営利活動法人桜ライン311**	岩手県 陸前高田市	193
2	ワークフローシステム構築とインターネット広報プロジェクト **特定非営利活動法人みんなのひろば**	福島県 伊達市	147
3	未来をもっと明るい方につなげたい！ 応援の輪展開事業 **特定非営利活動法人未来図書館**	岩手県 盛岡市	200
4	和ぐるみプロジェクトの新展開を担うための実践スキルの獲得 **一般社団法人SAVE IWATE**	岩手県 盛岡市	199
5	働き方・業務改善及び SDGs 理解強化事業 **特定非営利活動法人チームふくしま**	福島県 福島市	184

選考総評、助成概要と選考理由については、こちらをご参照ください。

【第9期：2020年プログラム】

助成先対象件数：4件（継続助成4件）
助成総額：1,400万円

No.	プロジェクト名／団体名	所在地	金額
1	子ども・若者支援事業マネージャー養成プロジェクト Vol.2 **特定非営利活動法人TEDIC**	宮城県 石巻市	337
2	みんなのひろば事務局整備プロジェクト2020 **特定非営利活動法人みんなのひろば**	福島県 伊達市	310
3	復興連携の核となるスタッフの育成計画 **特定非営利活動法人 ふくしまNPOネットワークセンター**	福島県 福島市	375
4	震災から生まれた物語の伝承・伝達するためのための人材育成事業 **特定非営利活動法人チームふくしま**	福島県 福島市	378

選考総評、助成概要と選考理由については、こちらをご参照ください。

【第8期：2019年プログラム】

助成先対象件数： 7件（新規助成5件、継続助成2件）
助成総額： 2,562万円
2019年プログラムの助成先はこちらをご覧ください≫

【第7期：2018年プログラム】

助成先対象件数： 7件（新規助成4件、継続助成3件）
助成総額： 2,509万円
2018年プログラムの助成先はこちらをご覧ください≫

【第6期：2017年プログラム】

助成先対象件数： 9件（新規助成7件、継続助成2件）
助成総額： 3,153万円
2017年プログラムの助成先はこちらをご覧ください≫

【第5期：2016年プログラム】

助成先対象件数： 7件（新規助成3件、継続助成4件）
助成総額： 2,407万円
2016年プログラムの助成先はこちらをご覧ください≫

【第4期：2015年プログラム】

助成先対象件数： 10件（新規助成6件、継続助成3件、合同研修助成として1件）
助成総額： 3,680万円（合同研修助成金250万円を含む）
2015年プログラムの助成先はこちらをご覧ください≫

【第3期：2014年プログラム】

助成先対象件数： 10件（新規助成7件、継続助成2件、合同研修助成として1件）
助成総額： 3,210万円（合同研修助成金200万円を含む）
2014年プログラムの助成先はこちらをご覧ください≫

【第2期：2013年プログラム】

助成先対象件数： 9件（新規助成5件、継続助成4件）
助成総額： 3,503万円（合同研修助成金150万円を含む）
2013年プログラムの助成先はこちらをご覧ください≫

【第1期：2012年プログラム】

助成先対象件数： 7件
助成総額： 3,100万円（合同研修助成金150万円を含む）
2012年プログラムの助成先はこちらをご覧ください≫

コペルニク・プログラム

生活の質向上と貧困削減に向け、開発途上国へ適正技術を届ける

大和証券グループでは、開発途上国における生活の質向上と貧困削減を目的に活動するNPOである、コペルニク（2010年2月19日設立）のプログラムを支援しています。

コペルニク は、インターネットを活用し、寄付者が支援対象地域におけるプロジェクトや現地で必要な製品（太陽光ランプや簡易浄水器など）を選択し、寄付できる仕組みを提供しています。寄付の使途が明確な上、直接現場で活動するNPOなどの現地パートナーを支援することができるため、現地のニーズを捉えた的確で効率的な支援が可能となっています。

このプログラムでは、「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」に関連する寄付金が、下記およびコペルニクの運営経費に充てられています。

（1） 途上国の貧困層の生活向上に役立つ製品・技術を現地に直接届けるプロジェクト

（2） 現地の課題を踏まえた製品・技術の実証実験やニーズ調査

2021年-2022年度助成先

下記の1プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	寄付額（米ドル）
インドネシア	沿岸地域の漁業セクターにおける生計改善	6,473

2020年-2021年度助成先

下記の3プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	寄付額（米ドル）
インドネシア	海藻の付加価値向上	19,337
	廃棄物の分別行動の向上	13,696
	海水の淡水化プロジェクト	2,610

2019年-2020年度助成先

下記の3プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	寄付額（米ドル）
インドネシア	水田の害虫対策による食害の削減	10,306
	子供の栄養改善に向けた、栄養価の高いモリンガ栽培と食育	9,043
	持続可能なバティック産業に向けた水質保全	5,295

2018年-2019年度助成先

下記の3プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	寄付額（米ドル）
インドネシア	ねずみ対策の改善による米の生産量増加	9,900
	チューブ状のフィルターを使った蜂蜜の抽出	8,900
	スンダ海峡津波緊急支援	10,100

2017年-2018年度助成先

2地域6プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	寄付額（米ドル）
インドネシア	灌漑システムの改善：ペットボトルを用いたドリップ式灌漑設備	4,800
	農家の食糧確保と収入向上に寄与する穀物貯蔵方法	3,600
	電気へのアクセスを提供するソーラーシステム	6,300
	農家の加工技術を改善するヤシの葉切断器具	3,900
	遠隔地の学校と生徒達へのクリーンエネルギーテクノロジーの提供	7,700
バングラデシュ	ロヒンギャ難民支援：保健医療のためのソーラー発電システム	4,200

2016年-2017年度助成先

インドネシアにおける下記の実証実験11プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	寄付額（米ドル）
インドネシア	農産物の品質を向上させる貯蔵方法	1,500
	安価な海水脱塩化技術のテスト	2,000
	チューブ状のフィルターを使った蜂蜜の抽出	3,000
	再利用可能な生理用ナプキンと女子就学の調査	3,000
	手製の太陽光乾燥機による効果テスト	2,000
	太陽光を用いたカカオ加工手法の改善	5,800
	自家製ソーラーランタン	2,400
	太陽光乾燥機	5,500
	森林火災を監視するガス検知器	2,500
	水質センサーのテスト	2,000
	プラスチック廃棄物のリサイクル装置	3,000

2015年-2016年度助成先

3地域4プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	普及させる技術	寄付額（米ドル）
トルコ	紛争から逃れるシリア難民の女性に テクノロジーを届ける	衛生用品キット	20,000
カンボジア	クラツェの人々にテクノロジーを届ける	ソーラーライト 浄水器 調理用コンロ	5,333
	シェムリアップの人々にテクノロジーを届ける	ソーラーライト 調理用コンロ	6,676
ミャンマー	貧困層の農家の生活改善に寄与する ニーズ調査	-	11,222

2014年-2015年度助成先

2地域3プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	普及させる技術	寄付額（米ドル）
インドネシア	東フローレスに暮らす人々の生活向上を目指し、現地の女性たちを通し、ソーラーライトや浄水器、 調理用コンロを普及する	ソーラーライト 浄水器 調理用コンロ	14,663
	南スラウェシ州ソッペン県の農村部に暮らす人々に、 煙が多く発生する調理法の代わりになる、 燃焼効率の高い調理用コンロを届ける	調理用コンロ	5,856
カンボジア	カンボジアの人々が抱える課題を、 どのテクノロジーが解決につなげることができるか把握するための 「テクノロジー・フェア」を開催する	ソーラーライト 浄水器 調理用コンロ 蚊帳	17,862

2013年-2014年度助成先

4地域6プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	普及させる技術	寄付額（米ドル）
ミャンマー	燃焼効率の高い調理用コンロで、薪の消費量を減らし、 調理環境を改善する	調理用コンロ	8,336
	浄水器の導入により、 きれいな飲み水の供給を促進する	浄水器	6,072
インド	インドの半遊牧民コミュニティに 調理用コンロとソーラーライトを届ける	ソーラーライト	3,718
インドネシア	紛争後のポソ地域に住む家族に テクノロジーを届ける	浄水器 調理用コンロ ソーラーライト	6,412
	パプア州のヤフキモに住む家族に ソーラーライトを届ける	ソーラーライト	7,334
東ティモール	東ティモールのソーラーライトを届け、 漁船からの乾電池の投棄をなくし、 環境への悪影響を低減する	ソーラーライト	14,050

2012年度助成先

2012年度プログラムは、5地域6プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	普及させる技術	寄付額（米ドル）
バングラデシュ	ソーラーライトでバングラデシュ北部の河に 囲まれたコジマで暮らす住民に届ける	ソーラーライト	8,775
インドネシア	バリ島の貧困地域にきれいな水を	浄水器	6,678
	ビジネス用調理コンロを インドネシアの離島に届ける	調理用コンロ	12,000
東ティモール	東ティモールのクリニックに 安全お産キットを届ける	マテノルバ お産キット	9,345
ベトナム	ベトナムの聾学校へ補聴器を届ける	補聴器	8,500
フィリピン	フィリピンの山岳地域に ソーラーライトを届ける	ソーラーライト	4,883

2011年度助成先

2011年度プログラムは、5地域6プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	普及させる技術	寄付額（米ドル）
インド	洪水の被害者に浄水器を与える	浄水器	5,000
	インドの女性たちに 効率の良い調理コンロを届ける	バイオマスストーブ	1,623
インドネシア	女性ネットワークを使って、テクノロジーを普及させ 雇用を創出する	浄水器、ストーブ	26,190
フィリピン	きれいで持続可能なライトを フィリピンの高地コミュニティへ提供する	ソーラー・ランタン	8,648
東ティモール	孤島の漁師に明かりを届ける	ソーラー・ランタン	7,340
ベトナム	耳の聞こえない子どもたちに 補聴器とトレーニングを ーフェーズⅡー	ソーラー補聴器	10,417

2010年度助成先

2010年度プログラムは、4地域9プロジェクトに対し助成。

実施国	プロジェクト	普及させる技術	寄付額（米ドル）
東ティモール	東ティモールに明かりを	ソーラー・ランタン	20,271
	助産婦に明かりを	ソーラー・ランタン	1,845
	東ティモール農村部にきれいな水を	太陽浄水システム	7,495
	バイオマスからエネルギー	高効率エネルギーストーブとバイオマス炭キット	4,345
インドネシア	インドネシア農村部に バイオマスストーブを	高効率エネルギーストーブ	5,035
	森林コミュニティに明かりを	ソーラー・ランタン	8,010
	メラピ火山後の復興のためのバイオマスストーブ	バイオマスストーブ	9,397
ベトナム	子どもの聴力を取り戻す	太陽発電補聴器	14,995
インド	インドのコミュニティ生活改善	ソーラー・ランタン	5,291

企業市民活動

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」

社内報「不二」内に「SDGs ACTION!」というコーナーを設け、ベストプラクティスを紹介しています。また、社内テレビ放送を活用し、情報共有を図っています。

「ジーンズ・デイ」の実施

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている方へのチャリティーを目的に、月に1日、役職員がカジュアルな服装で出社し、募金活動をするイベント「ジーンズ・デイ」を開催しています。
2021年度上期は、赤い羽根共同募金「支える人を支えよう！赤い羽根新型コロナ感染下の福祉活動応援全国キャンペーン」へ募金金額を全額寄付しました。2022年3月は、ウクライナをめぐる今般の情勢を鑑み、日本ユニセフ協会「ウクライナ緊急募金」を寄付先として選定しました。
1年で総額2,000万円以上の寄付が集まり社会貢献活動への参画機会を創出するとともに、日頃と異なる雰囲気・コミュニケーションスタイルがうまれ、風通しの良い職場環境・社員のエンゲージメント向上に寄与しています。

› 「ジーンズ・デイ」を通じて応援定期預金の寄付先へ寄付金をお届け

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 2021年度実績（金額換算値）

- こどものみらい古本募金：247,247円
- 世界の子どもにワクチンを日本委員会：147,602円
- 地球の友と歩む会：41,213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 2021年1月～12月実績は、開発途上国の学校給食約78,299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なっています。

国内の取組み

鹿島アントラーズとのチャリティ企画を開催

詳細はこちらをご覧ください

フードドライブ活動に参加

大和証券松山支店では、各家庭で余っている食品を集めて寄付する「フードドライブ活動」を実施しました。社員が各家庭から持ち寄ったお米や飲料などダンボール約4箱分の食品は、松山商工会議所を通じて子ども食堂などの食品を必要としている団体に寄付されました。
今後もこのような活動を通して、社員一人ひとりがフードロス削減に対する関心を持ち、社会貢献・SDGsの目標達成に向けて積極的に取り組んでいきます。

集まった食品と松山支店のメンバー

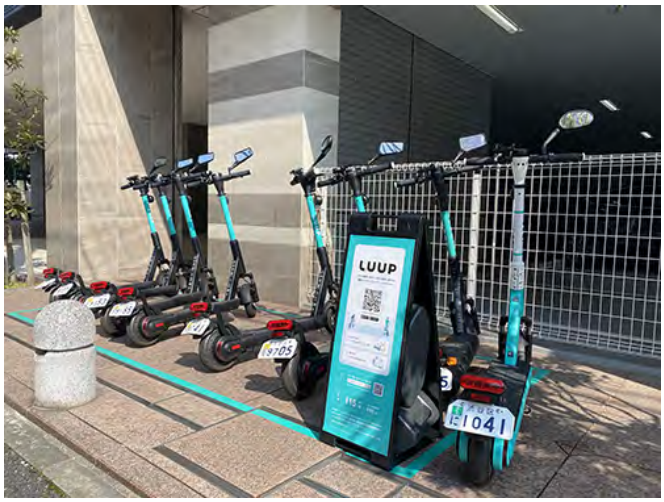
松山商工会議所から受領した感謝状

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受託及び助言を行っているファンドを通じて、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。

地域社会の持続的な発展に向けた取組み

大和証券オフィス投資法人では、街づくりに関する各種協議会への参加や地域イベントへの参加協力等を通じて、地域社会の持続的な発展への貢献に向けた取組みを行なっています。
また、保有するオフィスビルの敷地を利用して、シェア型電動キックボード/シェアサイクル用ポートの設置やキッチンカーの誘致等の取組みを行ない、テナント従業員、居住者、および地域住民等の社会生活上の利便性向上を図っています。



電動キックボードの設置（Daiwa月島ビル）

キッチンカーの誘致（Daiwa中野坂上ビル）

ヘルスケア施設における取組み

大和証券リビング投資法人では、ヘルスケア施設におけるオペレーターの現場業務や施設居住者向けサービスに対する理解を深めることを目的として、運用会社の社員が年に数回、全国に保有するヘルスケア施設を訪問し、交流イベント（家族懇親会、敬老会等）や従業員体験研修への参加、日常作業のお手伝い（清掃、中庭植栽の剪定等）等の取組みを行なっています。今後も、地域社会への貢献の一貫として、積極的にこの取組みを続けてまいります。

（※現状は、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）

夏祭りの様子（アルファリビング高松駅前）

植栽剪定の様子（アルファリビング高松百間町）

新型コロナウイルス感染症対策に向けた取組み

大和証券ホテル・プライベート投資法人では、新型コロナウイルス感染症対策に向けた取組みとして、保有するホテル施設を日本入国後の一時的な自主隔離宿泊施設として提供し、外国人留学生や技能実習生を含む海外からの帰国者・入国者の受入れを行っています。

海外拠点の取組み

ロンドン拠点の活動

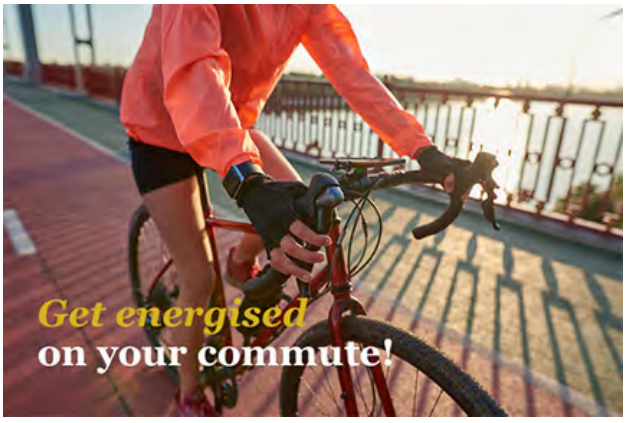
大和証券キャピタル・マーケッツヨーロッパリミテッド（以下、DCME）では、2020年、「サステナビリティ委員会」を設立しました。当委員会は戦略・エグゼクティブガバナンス責任者を議長とし、6 つのワーキング グループ（WG）（健康、ダイバーシティ＆インクルージョン、エコサステナビリティ、チャリティ、ビジネス推進、規制・リスク）で構成されています。
また2022年1月には、ESG戦略、ESGソリューションおよびサービス推進に向け、ESGヘッドを採用しました。お客様とのESG関連ビジネス機会創出、ネットゼロの取組み推進、サステナビリティイニシアチブに関するプロ集団としての専門知識開発と、ESGとSDGsを同社の戦略の中核に組み込んでいくための社員教育を、DCME内および大和証券グループ全体のリーダーと協力して取り組んでいます。

タレク・ハサン（Tarek Hasan）の略歴

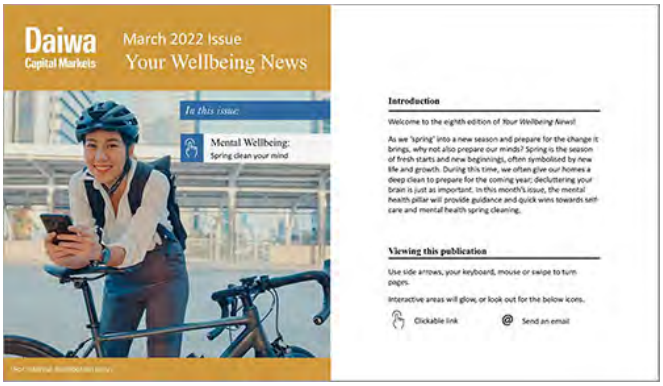
健康WG

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、肉体面、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。健康WGは、引き続き、社員向け健康 ニュースレター「Your Wellbeing News」を隔月発行しています。
また過去数か月におよび、メンタルヘルス応急処置トレーニングを追加でアレンジし、全社員のメンタルヘルスと福祉のサポートを継続・改善するためのボランティアを募集しました。

さらに、DCMEと健康WG は、2021年4月20日に全社員に無料の自転車点検サービスを提供し、社員の運動推進と通勤費節約を奨励しました。



全社員に配布された「通勤中にエネルギー補給！」メッセージ

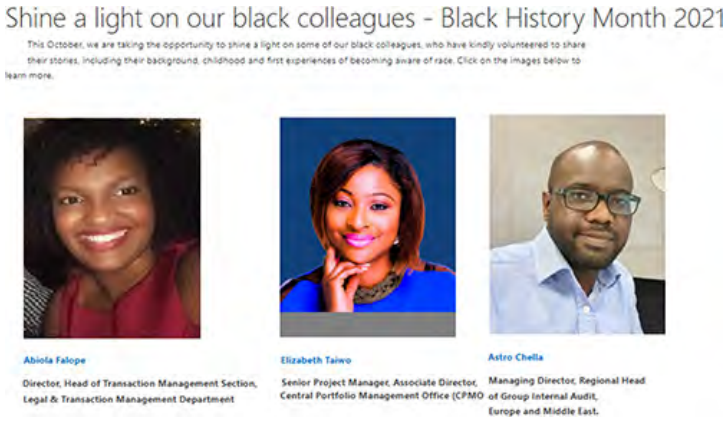


DCME の社員向け健康ニュースレター：2022年3月号

ダイバーシティ＆インクルージョンWG （D&I WG）

D&I WGは、People and Culture部門と緊密に連携して、DCMEのダイバーシティ＆インクルージョン目標達成支援をしています。「ジェンダーと家族」、「人種と民族」、「LGBTQ+」、「宗教的多様性」の4つのサブグループで編成されています。

2021年10月、DCMEは、黒人歴史月間の取組み「Shining a Light」を実施しました。この取組みでは、黒人社員が、幼少時代含む自らの生い立ちや、人種について意識した最初の経験などを含むプロフィールを、自発的に打ち明ける形で紹介しました。この取組みはイントラネットに投稿され、そのリンクはインターナル・コミュニケーション（社内報）に掲載し、メール配信しました。

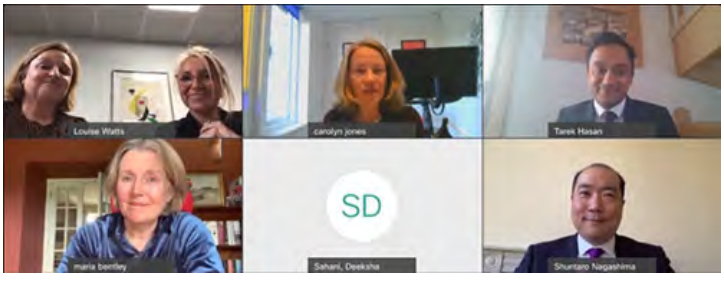


「Shining a Light」の取り組み – 2021年10月

また、3月31日「トランスジェンダー認知の日」（2009年設立）を祝し、「トランスジェンダー認知の日」に関する重要な事実と詳しい情報を掲載した外部サイトのリンクを社員に共有しました。

「トランスジェンダー認知の日」のバナー

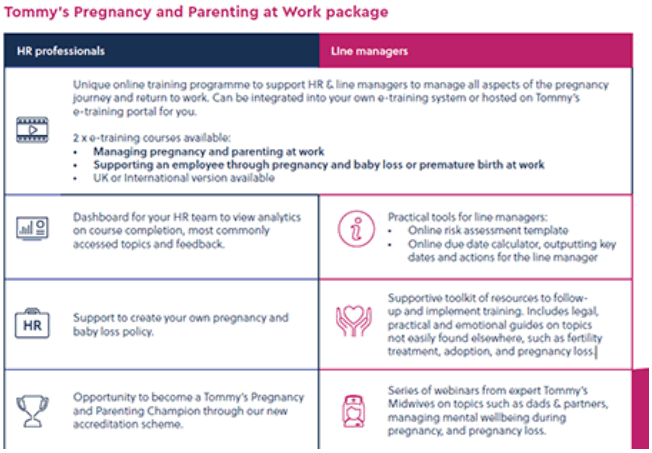
国際女性デーの3月8日には、2022年の国際女性デーのテーマである#BreakTheBiasに関してDCMEのシニアマネジメントが議論するパネルディスカッションイベントを開催、Megan McDonald（CEO）、永島　俊太郎（海外担当役員付部長）、Sarah Cawthra（最高人事責任者）、Carolyn Jones（法務部長、D&I WG議長）、TarekHasan（ESGヘッド）等の上級管理職メンバーが登壇しました。



国際女性デー「Break The Bias」イベントのスピーカー

D&I WGの、2022/2023年の計画は以下の通りです。

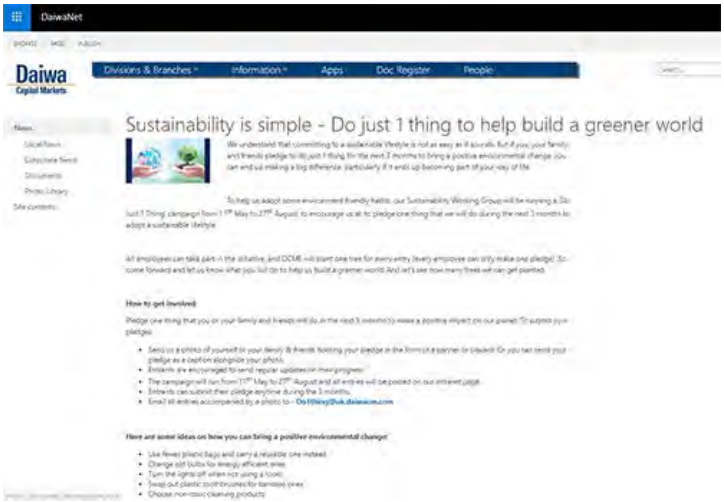
- 東京プライドネットワーキングイベント（4月24/25日）
- HR D＆Iデータコレクション
- 慈善団体Tommy’sへの援助
- 多種信仰祈祷室の立ち上げ



Tommy’sの妊娠と育児のワークパッケージの統計

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。また、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。
社内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2021年5月11日から8月27日まで「Do Just 1 Thing」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ました。DCME はより緑豊かな世界を構築するために、提出された誓約書の数分の植栽を行なう予定です。



DCME「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

2022年3月、DCMEは、求職中の女性に面接用衣類や訓練を提供するチャリティ団体Smart Worksが主催するチャリティイベント「Cycle for Smart Works」に再度参加、合計で520マイルを自転車走行し、£1,129の寄付金を集めました。

また、2021年のサマーランチクラブでのDCMEの並外れたボランティア活動を受け、慈善団体Hackney Foodbankより、チャリティWGとDCME社員全員が6月30日と7月1日に開催される2022年のSummer Tesco Collectionに招待されました。これにより、DCMEの社員はFoodbankとその重要な地域活動についての認識を高めることができます。

Hackney Food Bank サマーランチクラブへの参加を促すためにDCME社員にバナーが送られました

ビジネス推進WG

詳細は、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＞2021年度の海外拠点の取組み＞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）の取組みをご覧ください。

規制・リスクWG

規制・リスクWGは、イントラネット上にDCMEの全社員が閲覧できるページを作成しました。このページには、ワーキングの概要やメンバー、および気候変動と関連諸規制の進展など、膨大な情報資産が含まれています。

規制・リスクWGは、DCMEとDCMD双方の代表者で構成されており、規制、法律、リスク、コンプライアンス、およびFont Office Controlをカバーしています。

ニューヨーク拠点の活動

異文化への理解：インターナショナルクックブック

大和証券キャピタル・マーケッツアメリカ（以下、「DCMA」）では、様々な人種・国籍を持つ社員からレシピを募集し、インターナショナルクックブックを2021年12月に作成しました。様々なバックグラウンドを持つ社員の歴史やストーリーを交えてレシピが紹介されています。各人が文化の多様性を理解し生活に取り入れるために食は親しみやすいテーマであり、コミュニティをつなげるきっけにもなります。このクックブックには日本食を始め、20種類以上の特別な意味をもつ伝統料理・飲み物・お菓子、日々の献立などのレシピを掲載しています。

男女平等、女性のエンパワーメント、ウェルネスを支援するイニシアチブ：乳がん早期発見強化月間の募金活動と国際女性デー

DCMAでは、ウーマンズイニシアチブネットワークを2016年に立ち上げ、女性のキャリアの形成、能力開発、リーダーシップ促進機会を提供しています。2021年10月には、乳がん早期発見強化月間に合わせ、乳がんの研究、スクリーニング、治療、乳がんに対する意識や教育に注力している非営利団体Susan G Komen Breast Cancer Foundationに募金を行いました。また2022年3月のインターナショナルウーマンズデイでは、ジェンダーの偏見や固定観念をなくすため、“Break the Bias.”を誓約するイベントを後援するとともに、女性のエンパワーメントやキャリアの形成、活躍推進のため、社員からの持ち寄りにより「Dress for Success」と「East Side House Settlement」に衣類を寄付しました。

質の高い教育を支援するためのイニシアチブ：寄付

アメリカでは十分な文房具を用意出来ずに学校へ通う子供達が多く、学力格差にもつながる問題となっています。パンデミック中オンライン授業となっていた多くの学校において、2021年9月より対面授業が再開されました。DCMAでは2021年8月に社員が文具を持ち寄ったり、購入した学用品の寄付をNPO法人であるApex for Youthを通じて行いました。Apexでは、1年生から12年生（高校3年生）を対象に、進路相談や育成プログラムを提供しています。また、2022年5月には、地元団体のSheltering Armsにも寄付を行いました。Sheltering Armsは、どんな家庭の子供でも、教育・安全な環境・ヘルスケアが享受できるようサポートをしている団体です。DCMAでは教育が行き届く社会になるよう貢献していきます。

Apex for Youth からの写真

アジア・オセアニア拠点の活動

チャリティーランイベントCareER　RunnERthon2021（アジア・オセアニア地域）

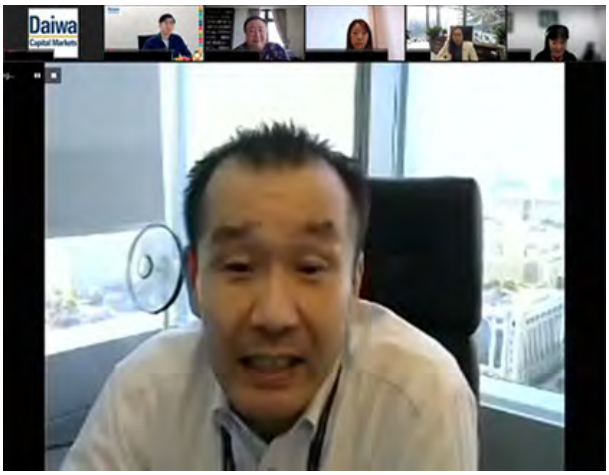
大和証券キャピタル・マーケッツ 香港は、障がい者就職支援を行なうCareERが主催するチャリティーランイベントRunnERthonをゴールドスポンサーとしてサポートし、アジア・オセアニア地域の役職員とその家族、友人を含む合計310名の#TeamDaiwaランナーが参加しました。また、RunnERthonは在香港日本国総領事館と香港日本商工会議所が主催する「2021年日本秋祭り in香港」にもイベント登録されました。イベントを通じて集まった募金は、障がい者の就職支援に使われます。

CareER、大和証券キャピタル・マーケッツ 香港のスタッフ。
オープニングセレモニーにて。

オフィスに貼られたイベントポスター

SDGs ランチタイム勉強会　（アジア・オセアニア地域）

アジア・オセアニア地域ではSDGs取組みの一環として、スタッフのダイバーシティ＆インクルージョンに対する意識を高めるため、ランチタイム勉強会を開催しました。パネリストとして外部の専門家と一部のスタッフを招き、それぞれのトピックに関する知識と経験を共有しました。初回のトピックは「障害者インクルージョン」でアジア・オセアニア地域から100人以上のスタッフが参加、2回目の「ジェンダー平等」には150人以上のスタッフが参加しました。



ランチタイム勉強会の様子

インクルーシブリクルートメントフェアに参加（香港）

大和証券キャピタル・マーケッツ 香港の人事、オペレーション、IT部門のスタッフが障がい者就職支援を行うCareER主催のリクルートメントフェアに参加しました。同社の障がい者インクルージョンに対する取組みを求職者と共有し、採用活動を行ないました。

リクルートメントフェアに参加した大和証券キャピタル・マーケッツ 香港の社員

障がい者インクルーシブインデックス (DII)　（香港）

大和証券キャピタル・マーケッツ 香港はCareERの障がい者インクルーシブインデックス (DII)に参加しました。DIIは参加組織が職場における障がい者インクルージョンポリシーを実践するための課題を特定し、数値化することで職場環境を改善することが目的となっています。 DIIは、Swire Trustがスポンサーとなり、HKEX Foundationとの戦略的パートナーシップ、DeloitteおよびHong Kong Equal Opportunities Commissionともパートナーシップを結んでいます。大和証券キャピタル・マーケッツ 香港はDIIの詳細結果と具体的な推奨事項をもとに、障がい者インクルージョンにおける職場環境改善について検討し、さらに活動を進めてまいります。

CareER
Disability Inclusion Index
傷健共融指數 2021

DII普及の為に開かれたセレモニー

JFC (Japanese Junior Football Club)スポンサーシップ　（香港）

大和証券キャピタル・マーケッツ 香港は、スポンサーとしてJFCのクラブ運営と公式ユニフォームをサポートしています。公式ユニフォームには、大和証券キャピタル・マーケッツのロゴと「Passion for the Best」のフレーズがプリントされています。JFCは現地およびインターナショナルチームとのトーナメントを主催し、国際的なバックグラウンドを持つ子ども達やコーチとの文化交流を促進してきました。最近では、JFCはいくつかのトーナメントで優勝し、新型コロナウイルス流行下においてもサッカーに参加する子ども達の数は年々増えています。今後も子ども達の健康促進と国際交流をサポートしてまいります。

JFCに参加しサッカーを楽しむ子供たち

ウェルビーイング・プログラム（メルボルン、オーストラリア）

オーストラリアのメルボルンでは、2020年から2021年にかけて、計262日という、世界で最も長いロックダウンが続きました。ロックダウン中の社員の心身健康維持を目的とし、大和証券キャピタル・マーケッツオーストラリアではウェルビーイング・プログラムを導入し、在宅勤務用のオフィス家具の購入や、オンライン・エクササイズ費用、精神科医によるカウンセリング費用の一部を会社が負担する取組みを開始しました。

同プログラムを利用し、在宅勤務用の椅子を購入したスタッフ

韓国拠点の活動

「愛の手作り石鹸制作」への参加

大和証券キャピタル・マーケッツ韓国（以下、「大和韓国」）では、今回、社団法人HANSUPと連携し、非対面での「愛の手作り石鹸制作」活動に参加しました。コロナ禍がこれまでになく長期化する中で、以前にも増して社会的に疎外された児童の衛生環境改善が切実に望まれていますが、参加者が愛情を込めて自ら手作りした石鹸を提供することで社会に貢献する良い機会となりました。
従来、大和韓国はともに生きる社会実現に貢献するため国内外欠食児童への支援を行なうNGOである「韓国飢餓対策」へ毎月10万ウォンを寄付しているほか、近年韓国でも広く認知されている、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ているため、現地における企業活動もこのような動きに対応すべく努力をしているなか、同社においては
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および紹介、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の整備：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督励及び年次休暇取得奨励(年次休暇については期末までの取得計画を経営陣に提出)、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に関わる費用の支援など)を努力目標に掲げています。2021年はコロナ禍長期化で全社員のテレワークを積極的に推奨し、ビジネスの継続と社員の安全を同時に図るよう努力しました。
同社は今後ともこのようなCSR活動を継続し韓国社会が求める企業の姿に前向きに対応することで、より広く韓国社会に貢献できるよう努力してまいります。

「愛の手作り石鹸制作」活動に参加した大和韓国のメンバー

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

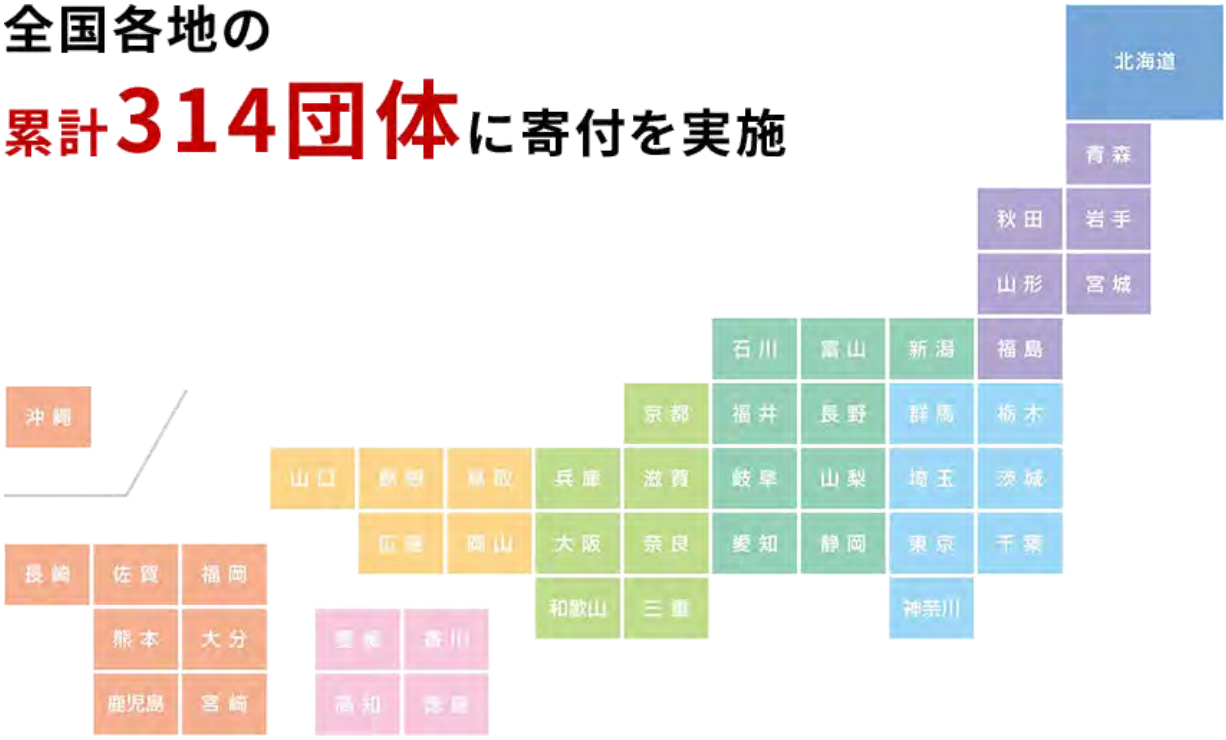
当社グループでは、手話の理解と普及を目的に、初心者向けの手話教室を開催してきました。10周年を迎え、これを記念し、聴覚の不自由な方とともにご参加いただけるイベントを開催しました（2011年7月7日）。現在、手話教室は終了しましたが、手話や文字通訳などを導入したイベントの企画を継続して行なっています（不定期開催）。

大和証券グループ 120周年記念 こどもの未来プロジェクト

大和証券グループ創業120周年を記念し、地域社会への感謝と未来を担う子どもたちへの支援を目的に、全国の大和証券 本店・支店109ヶ店が選定する子ども支援団体および内閣府の「子供の未来応援基金」に総額1億2,000万円を寄付する、「大和証券グループ120周年記念 こどもの未来プロジェクト」を実施しました。

> プレスリリース

> 内閣府「子供の未来応援基金」への寄付についてはこちら



日本地図の各都道府県名をクリックして当該都道府県の寄付先団体をご覧いただけます。

寄付先一覧

北海道

社会福祉法人黒松内つくし園

社会福祉法人聖母会天使の園

社会福祉法人愛和福祉会

社会福祉法人麦の子会

公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会

きずなネットワーク

NPO法人くしろ子ども未来塾

社会福祉法人釧路まりも学園

青森県

十和田こども食堂実行委員会

一般社団法人みらいねっと弘前

岩手県

日本赤十字社岩手県支部

社会福祉法人撫子会

社会福祉法人久昌寺会

社会福祉法人北杜会

社会福祉法人アイリス会

宮城県

NPO法人シャロームの会

NPO法人おりざの家

秋田県

NPO法人秋田育さぽドリームエンジェル

NPO法人あきた子どもネット

NPO法人子どもコンシェルジュ

NPO法人男鹿潟上南秋教育会館

NPO法人地域共生事業企画ねこの手もかりたい

山形県

NPO法人やまがた育児サークルランド

企業組合労協センター事業団山形地域福祉事業所陽だまり

NPO法人プチユナイテッドアスリートクラブ

せんべい工房Conoha

福島県

認定NPO法人パンダハウスを育てる会

NPO法人チームふくしま

社会福祉法人牧人会

社会福祉法人福島県福祉事業協会

NPO法人共創のまちサポート

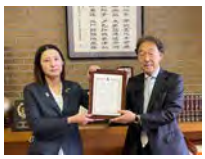
NPO法人子どもの家

NPO法人ふくしま震災孤児・遺児をみまもる会

茨城県

社会福祉法人筑波会

社会福祉法人くすのき会勝田あすなろ保育園



公益社団法人茨城県私学教育振興会

社会福祉法人茨城補成会

社会福祉法人双葉福祉会

NPO法人居場所サポートクラブロベ

社会福祉法人リベルテ

栃木県

社会福祉法人宇都宮市社会福祉協議会

群馬県

社会福祉法人群馬県社会福祉協議会

一般財団法人サンヨー食品奨学財団

公益財団法人ベイシア21世紀財団

公益財団法人群馬県青少年育成事業団

公益財団法人群馬県教育文化事業団

埼玉県

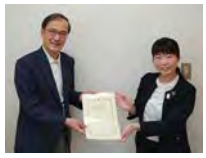
社会福祉法人所沢市社会福祉協議会

NPO法人こどもの木

一般社団法人カイロス

NPO法人さいたまユースサポートネット

社会福祉法人榊会うらわライトハウス保育園



社会福祉法人浦和福祉会児童養護施設カルテット

社会福祉法人子供の町

社会福祉法人彩保育会

社会福祉法人彩恵会

公益財団法人草加市スポーツ協会

千葉県

一般社団法人子供プラス未来

社会福祉法人蛍雪学園

千葉市子ども食堂ネットワーク

NPO法人Earth as Mother

NPO法人ちばこどもおうえんだん

社会福祉法人清郷会

社会福祉法人富福祉会

社会福祉法人佑啓会

社会福祉法人千葉明徳会

社会福祉法人春濤会八幡学園

さくらあったか食堂ネットワーク

認定NPO法人外国人の子どものための勉強会

NPO法人子どもっとまつど

NPO法人松戸子育てさぽーとハーモニー

NPO法人子どもの環境を守る会Jワールド

NPO法人Matsudo子どもの未来へwith us

社会福祉法人新樹の会アンデルセン保育園

社会福祉法人愛光

社会福祉法人ロザリオの聖母会

東京都

公益財団法人那須記念財団

NPO法人キッズドア

社会福祉法人滝乃川学園

一般社団法人El Sistema Connect

公益財団法人春秋育英会

公益財団法人ボーイスカウト日本連盟

公益社団法人日本ユネスコ協会連盟

NPO法人豊島子どもWAKUWAKU ネットワーク

社会福祉法人ひかり学園

公益財団法人東京三商会

社会福祉法人東京児童協会

公益財団法人足立区生涯学習振興公社

あだち子どもの未来応援基金

社会福祉法人日本肢体不自由児協会

ゆるナカプロジェクト

社会福祉法人愛児の家

社会福祉法人大田区社会福祉協議会

NPO法人キッズ未来プロジェクト

NPO法人維新隊ユネスコクラブ

公益財団法人和敬塾

もみじの家

社会福祉法人中都

公益財団法人キユーピーみらいたまご財団

公益財団法人日母おぎゃー献金基金

認定NPO法人難病のこども支援全国ネットワーク

NPO法人馬込子まもり会

一般財団法人健やか親子支援協会

こどもの場所グーチョキパー

高齢者元気プロジェクトおおもり

公益財団法人ＩＮＰＥＸ教育交流財団

東京日野ロータリークラブ

一般財団法人トライアングル金山記念聴覚障害児教育財団

一般社団法人フードバンク八王子

NPO法人東京シューレ

公益財団法人東京子ども図書館

社会福祉法人未来こどもランド

東京国立白うめロータリークラブ

公益財団法人南豫奨学会

社会福祉法人睦月会

社会福祉法人友愛学園

社会福祉法人未来

公益財団法人生長の家社会事業団

社会福祉法人東京光の家

公益財団法人くにたち文化・スポーツ振興財団

一般社団法人ともしびatだんだん

NPO法人フードバンクTAMA

公益財団法人武蔵野市子ども協会

一般社団法人日本玩具協会

社会福祉法人品川区社会福祉協議会品川ボランティアセンターしながわ子ども食堂ネットワーク事務局

NPO法人パルレ

公益財団法人文化科学教育研究会

一般社団法人心臓病の子どもの教育を進める会こぐま園

社会福祉法人菊美会

社会福祉法人基督教児童福祉会

公益財団法人磯野育英奨学会

公益財団法人みらいＲＩＴＡ

一般社団法人熱中学園

神奈川県

社会福祉法人春光学園後援会

子ども食堂よこすかなかながや

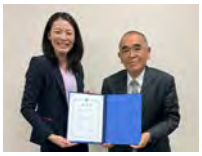
社会福祉法人心泉学園

NPO法人絆

社会福祉法人神奈川県共同募金会

社会福祉法人日本水上学園

社会福祉法人青丘社


社会福祉法人川崎市社会福祉協議会

NPO法人フリースペースたまりば

社会福祉法人みその

NPO法人湘南まぜこぜ計画

NPO法人鎌倉てらこや

小田原市母子寡婦福祉会

NPO法人Ocean’s Love

NPO法人こども応援丸

社会福祉法人恵伸会

社会福祉法人さがみ愛育会

社会福祉法人なごみ福祉会

公益財団法人横浜YMCA

社会福祉法人守破離あきば幼保連携型認定こども園

NPO法人重度身体障害者と共に歩む会

NPO法人フェアスタートサポート

NPO法人在日外国人教育生活相談センター

新潟県

NPO法人子どもセンターぽると

公益財団法人新潟県国際交流協会

NPO法人Lily&Marry's

NPO法人学びスペースあうるの森

富山県

NPO法人えがおプロジェクト

社会福祉法人ルンビニ園

社会福祉法人くるみ

NPO法人デイケアハウス手をつなごう

NPO法人ひらすま

石川県

社会福祉法人児童養護施設享誠塾

社会福祉法人聖霊病院聖霊愛児園

石川子ども文庫連絡会

NPO法人いしかわフードバンク・ネット

社会福祉法人北國新聞厚生文化事業団

福井県

NPO法人くまっこクラブふくい

社会福祉法人越前自立支援協会

山梨県

NPO法人にじいろのわ

一般財団法人山梨県母子寡婦福祉連合会

長野県

NPO法人子どもステーションいちにのさん

一般社団法人ensembleNOVA

NPO法人プロ家庭教師のネットワークアイウィル

社会福祉法人松本市児童養護協会児童養護施設松本児童園/NPO法人NPOホットライン信州

岐阜県

一般社団法人ヒトノネ

静岡県

社会福祉法人静岡いのちの電話

社会福祉法人聖隷福祉事業団

社会福祉法人明和会

認定ＮＰＯ法人魅惑的倶楽部

社会福祉法人浜松市社会福祉協議会

NPO法人JUNSHINSPORTSCLUB

一般社団法人ルミナス

最初の一滴

愛知県

社会福祉法人中央有鄰学院里親家庭支援センターほだかの里

NPO法人名古屋市里親会こどもピース

岡崎市社会福祉協議会こども食堂

社会福祉法人さわらび会

社会福祉法人光輝会

NPO法人東三河フードバンク

NPO法人はんどいんはんどのわみ相談所

ひまわりの会ぽっかぽか子ども食堂

こどもっと食堂

NPO元気ふれあい倶楽部

NPO法人ウララKOTI江南

社会福祉法人照光会照光愛育園

三重県

ＮＰＯ法人四日市こどものまち

ＮＰＯ法人大杉谷自然学校

滋賀県

あしながほほえみプロジェクト

公益財団法人平和堂財団

ＵＮＩＴＥ　ＴＯＧＥＴＨＥＲ

京都府

社会福祉法人盛和福祉会

オンライン院内学級KAYOUプロジェクト

大阪府

公益財団法人大阪交通災害遺族会

一般社団法人こどもの居場所サポートおおさか

社会福祉法人よしみ会

NPO法人トイボックス

ＮＰＯ法人西淀川子どもセンター

認定NPO法人日本クリニクラウン協会

認定ＮＰＯ法人Ｄ×Ｐ

NPO法人yucoco

西淀川インターナショナルコミュニティー

一般社団法人ＨＯＭＥステーション

社会福祉法人柏原市社会福祉協議会

社会福祉法人守口市社会福祉協議会

社会福祉法人慶生会

社会福祉法人育徳園

社会福祉法人堺市社会福祉協議会

NPO法人ここからKit

社会福祉法人光生会

NPO法人しっぽのごえん

Minamiこども教室

ＮＰＯ法人とよなかＥＳＤネットワーク

社会福祉法人豊中市社会福祉協議会

社会福祉法人大阪水上隣保館児童養護施設「翼」

一般財団法人みらいこども財団

NPO法人子どもセンターぬっく

子ども輝く未来基金

茨木市耳原地区福祉委員会

社会福祉法人成光苑

兵庫県

社会福祉法人あい

NPO法人ブレーンヒューマニティー

社会福祉法人西宮市社会福祉協議会

公益財団法人兵庫県国際交流協会

社会福祉法人神戸聖隷福祉事業団

NPO法人兵庫子ども支援団体

社会福祉法人報恩感謝会

社会福祉法人淡路市社会福祉協議会

認定NPO法人女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべ

社会福祉法人陽気会

公益財団法人コープともしびボランティア振興財団

公益財団法人ひょうごコミュニティ財団

社会福祉法人あいむ

NPO法人生涯学習サポート兵庫

社会福祉法人ひとまる会

明石市こども基金

公益財団法人チャイルド・ケモ・サポート基金

社会福祉法人東谷あゆみ会

社会福祉法人三田市社会福祉協議会

奈良県

NPO法人大宮地区社会福祉協議会

一般社団法人愛栄会

NPO法人おかえり

和歌山県

NPO法人子どもの生活支援ネットワーク こ・はうす

鳥取県

NPO法人こども・らぼ

社会福祉法人日南町社会福祉協議会

子ども食堂ネバーランド

島根県

社会福祉法人松江市社会福祉協議会

岡山県

KOTOMO基金

認定NPO法人ポケットサポート

認定NPO法人オリーブの家

社会福祉法人新天地育児院

広島県

NPO法人食べて語ろう会

NPO法人ひろしまNPOセンター

NPO法人ひろしまチャイルドライン子どもステーション

社会福祉法人福山市社会福祉協議会

社会福祉法人広島県府中市社会福祉協議会

社会福祉法人こぶしの村福祉会

山口県

社会福祉法人共楽園

社会福祉法人鼓ケ浦整肢学園

山口県こども食堂支援センター

社会福祉法人下関市社会福祉事業団

ＮＰＯ法人皆繋

徳島県

NPO法人徳島こども食堂ネットワーク

NPO法人Ｃｒｅｅｒ

香川県

NPO法人わははネット

公益財団法人砂原児童基金

愛媛県

子どもの愛顔応援ファンド

公益財団法人伊予三島奨学会

社会福祉法人愛媛県社会福祉事業団

NPO法人ハッピーハート

一般財団法人えひめ西条つながり基金

ＮＰＯ法人Kodomo Saijo

社会福祉法人三恵会

高知県

社会福祉法人高知県福祉事業財団

認定NPO法人NPO高知市民会議

NPO法人高知こどもの図書館

NPO法人高知チャレンジ塾

福岡県

認定NPO法人ＳＯＳ子どもの村ＪＡＰＡＮ

NPO法人Smileネットワーク北九州

NPO法人わたしと僕の夢

社会福祉法人ゆうかり学園

NPO法人桧枝育英奨学会

佐賀県

社会福祉法人佐賀整肢学園こども発達医療センター

公益財団法人佐賀未来創造基金

長崎県

公益財団法人長崎県児童救済基金

一般社団法人ひとり親家庭福祉会ながさき

熊本県

一般社団法人熊本県こども食堂ネットワーク

熊本県養護協議会

大分県

社会福祉法人別府光の園

公益財団法人横萬育英財団

宮崎県

社会福祉法人宮日母子福祉事業団

一般財団法人宮崎県母子寡婦福祉連合会

鹿児島県

NPO法人かごしまこども食堂支援センターたくして

沖縄県

社会福祉法人沖縄県共同募金会

内閣府「子供の未来応援基金」への寄付

2022年5月10日、当社執行役CEO 中田は内閣府を訪問し、野田聖子内閣府特命担当大臣へ、「子供の未来応援基金」への1,000万円の寄付目録を贈呈しました。
野田大臣からは「コロナ禍が長引く中、本基金への助成申請も増えている。このような支援は、NPOや子どもたちにとっても大きな励みとなる」と感謝の言葉がありました。

関連リンク

- 「子供の未来応援基金」について
- 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

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）

2022年度の目標

- GHG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
  2013年度比で電力使用量におけるGHG排出量を51%以上削減（2030年度時点）
  ※ 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、下記にもと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、他社と取引等を行なうに際しては、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な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。2022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_2排出量は杉の年間CO_2吸収力に換算して4万本以上にあたると試算しています（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。

- **エコカーの継続的な導入**
  国内における社用車（大和証券）：1,023台（うち、エコカー、ハイブリッド車の内訳）

	2021年導入実績	2022年導入計画	2021年3月末現在（累計）
エコカー	69台	187台	820台
ハイブリッド車	61台	63台	152台

- **省エネルギー空調設備への2021年度投資額：43百万円（設置費用等を含む）**
- **2021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、操作ガイダンスや紙使用量削減コスト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、2021年度の紙使用量は、前年度比約16%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・環境負荷低減への取組み

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や環境負荷低減への取組み等を行なっています。

環境に配慮したサービスの提供

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、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・捺印レスで受付けできる仕組みを導入しました。これにより2021年度は20万枚の書面がデジタル化されました。（紙用の植林木20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. 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。

4. 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。

業務を通じた環境負荷削減への取組み

1. 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。

2. 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。

GHG排出量

2021年度における当社グループのGHG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20%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。

GHG排出量削減に向けた取組み

GHG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。2021年7月本社ビルでの電力をグループ会社である大和エナジー・インフラが所有する再生可能エネルギー発電設備由来電力に切り替えを実施、その他自社物件への再生可能エネルギーの導入を進めています。また、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いきます。

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。

「気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2022）」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、2014年にサステナビリティ推進委員会を設置し、2019年3月に「ESGに関する方針」を制定しました。また、サステナビリティへの取組みのさらなる強化を企図して、2021年6月に「サステナビリティ推進室」を設置し、SDGsおよびESGに関する企画・立案・実行等を組織的に推進しています。

TCFD提言への賛同

同社では、気候関連課題への取組み方針・体制の明確化と取組み内容の開示拡充を推進するために、2021年12月に「気候変動・レジリエンスポリシー」を制定し、「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）」提言への賛同を表明しました。2022年1月には、国内賛同企業による組織である「TCFDコンソーシアム」に加入しています。
気候変動が資産運用に大きな影響を及ぼす重要課題であると認識しており、今後、TCFD提言にもとづき気候変動に関するリスクと機会の特定と分析を行ない、事業活動における環境負荷削減に継続的に取組みながら、気候変動に関する情報開示を順次進めていきます。

TCFD提言への賛同

TCFDコンソーシアムへの加入

環境認証取得に向けた取組み

大和証券オフィス投資法人では、保有するオフィスビルにおいて、環境負荷低減の取組み成果への信頼性・客観性を高め、保有物件の中長期的な資産価値を向上するべく、CASBEE不動産評価認証※1やDBJ Green Building認証※2およびBELS認証※3等の第三者による環境認証の取得に向けた取組みを積極的に推進しています。以下の通り、本投資法人の保有物件における環境認証の取得割合（2022年5月末時点）は、環境認証取得物件数：31物件、環境認証取得比率（※保有物件における延床面積ベース）：61.3%となりました。

	2020年5月末時点	2022年5月末時点
環境認証取得物件数	6物件	31物件
環境認証取得比率	23.6%	61.3%

> 大和証券オフィス投資法人の環境認証取得状況の詳細は、こちらをご覧ください

※1. 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す。

※2. DBJ Green Building認証・・・DBJ Green Building認証とは、環境・社会への配慮がなされた不動産を支援するために、株式会社日本政策投資銀行（DBJ）が創設した認証制度です。

※3. BELS認証・・・BELS認証とは、建築物省エネ法における省エネ性能の表示の努力義務に対応した住宅・建築物を格付けする第三者認証制度です。

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おいて、LED照明、省エネ型エアコン、節水型シャワーおよび節水型トイレの導入、エコクロスへの貼替、入居者に向けた節電・節水等の呼びかけの館内掲示など、環境保護への取組みを進めています。
また、宅配ボックスの設置を進めており、2022年3月末時点の賃貸住宅における設置比率は85.7%（棟数ベース）となっています。
宅配ボックスの設置は、入居者の利便性向上だけでなく、再配送に伴うCO_2排出の削減にもつながることから、今後も設置比率の維持・向上を目指していきます。

2021年度取組状況

LED照明設置	1,060台
省エネ型エアコン設置	1,053台
節水型シャワー	258台
節水型トイレ	50台
エコクロスへの張替	約9万m^2（CO_2排出削減量：約17t）

節電／節水の呼びかけ掲示（プロスペクト・グラーサ広尾）

宅配ボックスの設置（グランカーサ大森海岸）

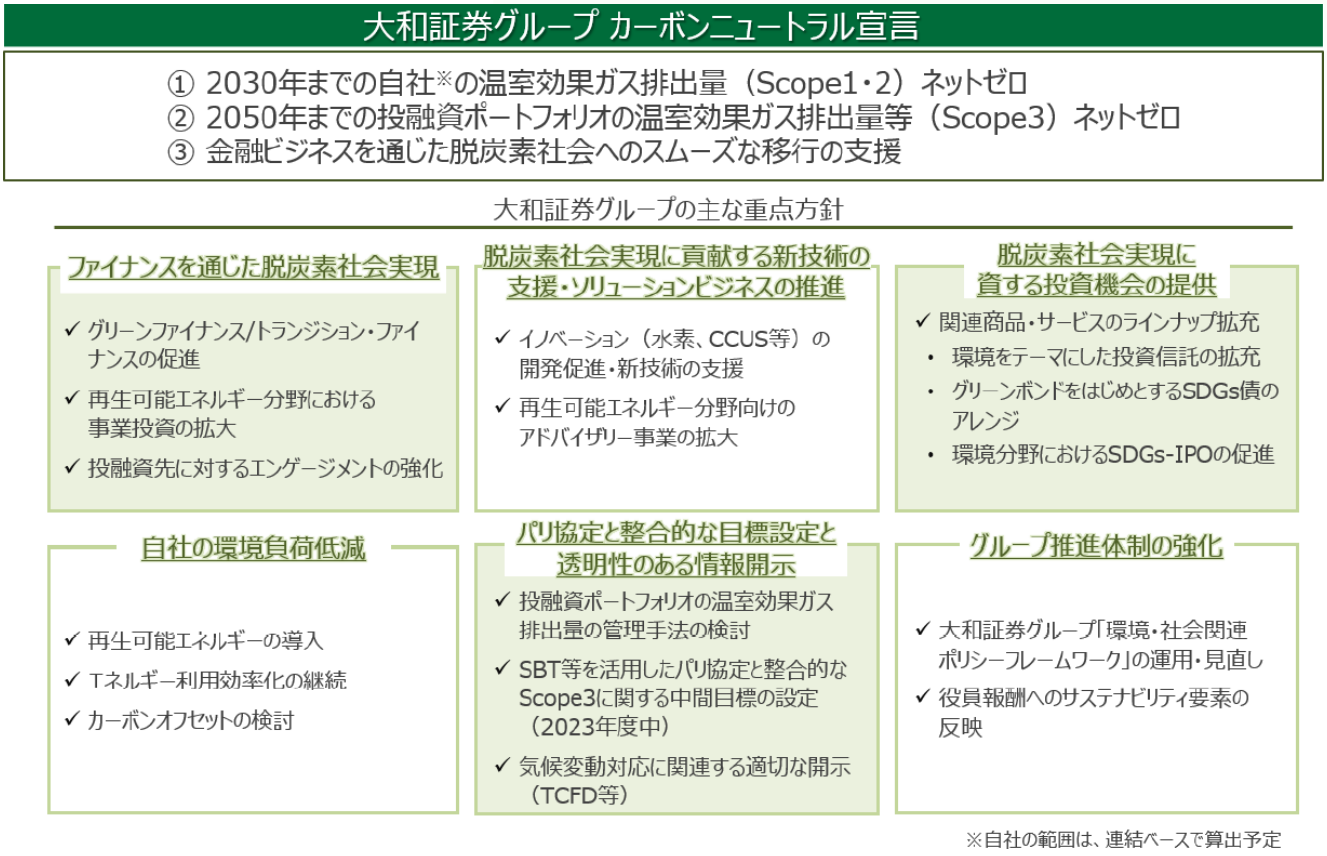
カーボンニュートラルに資する調査研究事業への取組み（大和総研）

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、カーボンニュートラルに資する取組みとして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トランジション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かかわっていきたいと考えています。

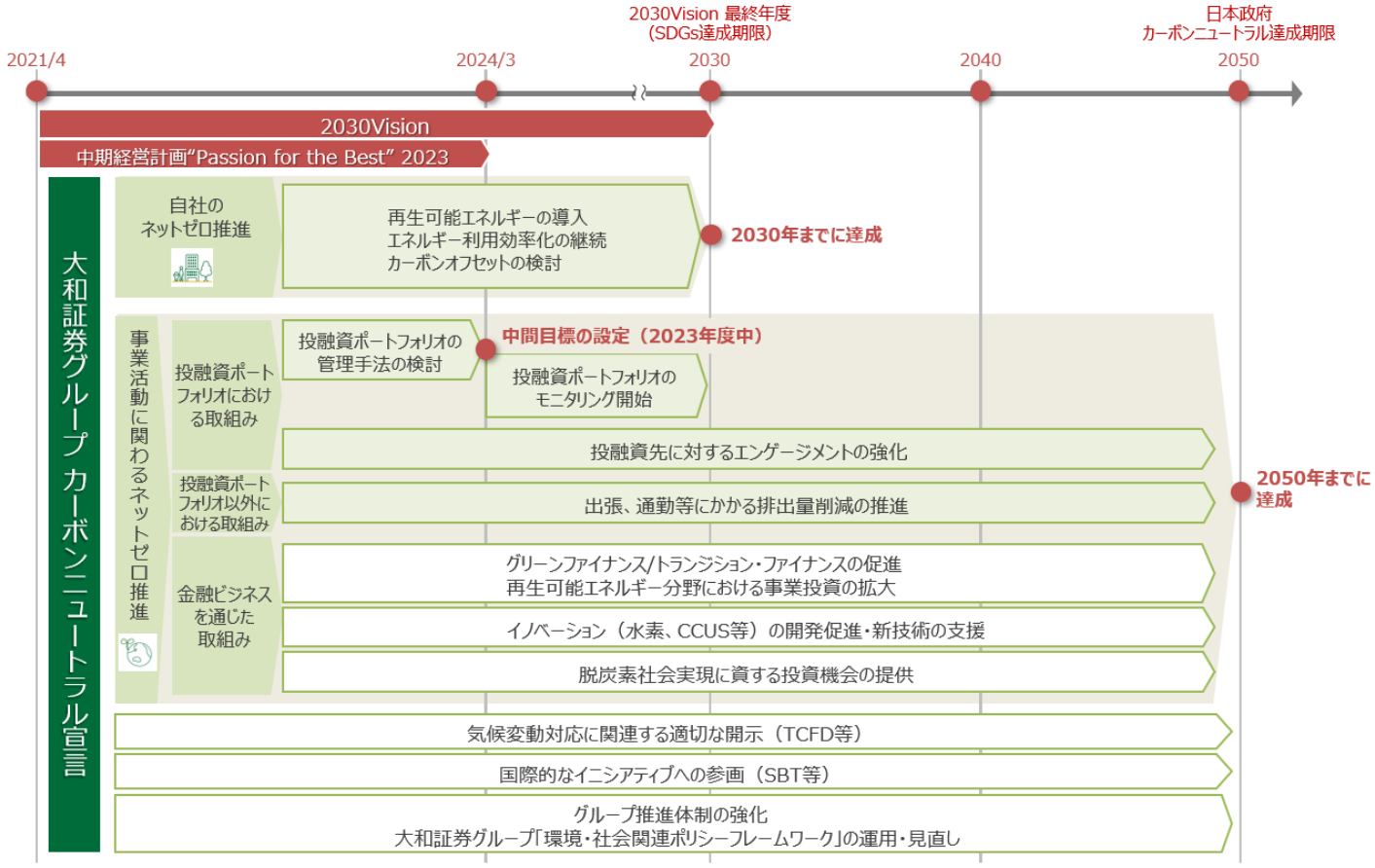
大和証券グループ カーボンニュートラル宣言

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



カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ



気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2022）

大和証券グループは脱炭素社会の早期の実現に向けて、気候変動への対応を重要な経営課題と認識しています。2018年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」へ賛同を表明し、TCFD提言に基づき、気候関連のリスクおよび機会に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について情報開示を行っています。

（2022年7月公表）

今年度開示の要点・進捗と今後の対応

TCFD提言	今年度開示の要点	今後の対応
ガバナンス	• 取締役会の監督体制 （報告プロセス、リスク管理の監督、目標の進捗管理、社外有識者） • サステナビリティKPIに連動した役員報酬制度 • 執行役会等の役割 （報告プロセス、責任の付与） • SDGs推進委員会／推進体制 （組織体制、社外有識者、経営に反映されるプロセス）	• 気候関連の課題における取締役会の監督強化
戦略	• 気候変動シナリオに基づく定性分析（事業への影響） （短／中／長期の時間軸、特定プロセス） • 気候変動に対する考え方、取組み • 気候変動シナリオに基づく定量分析（想定損失額） • 移行計画（カーボンニュートラル宣言とロードマップ） • 1.5℃シナリオを用いたシナリオ分析（独自シナリオの更新）	• 気候変動シナリオの見直し・精緻化 • 気候関連リスクの財務的な影響についての継続検討
リスク管理	• リスクを識別・評価・管理するプロセス （環境・社会関連ポリシーフレームワーク、エンゲージメント） • リスクを管理するプロセス （リスクアペタイト・フレームワークへの追記、トップリスク管理）	• 環境・社会関連ポリシーフレームワークの継続的な見直し • 気候関連リスクの既存のリスク管理体制への統合を継続検討
指標と目標	• 産業横断的な気候関連指標と目標・実績を開示 - 温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1・2・3） - 移行リスクの指標（炭素関連資産） - 気候関連の機会の指標（SDGs関連ビジネスへの投資残高） • エネルギー使用量の実績	• 投融資ポートフォリオのGHG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 • グループ全体でのScope3 Category15のモニタリング体制の構築

（注）下線は昨年度からの更新

ガバナンス >

TCFD提言の「ガバナンス」では、気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督および経営陣の役割についての開示が推奨されており、当社グループはこれに沿った情報開示を進めています。

戦略 >

TCFD提言の「戦略」では、気候関連のリスクと機会が事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響についての開示が推奨されており、当社グループはこれに沿った情報開示を進めています。

リスク管理 >

TCFD提言の「リスク管理」では、どのように気候関連のリスクを特定・評価し、管理するかについての開示が推奨されており、当社グループはこれに沿った情報開示を進めています。

指標と目標 >

TCFD提言の「指標と目標」では、気候関連のリスクと機会を評価し、管理するために使用される指標と目標の開示が推奨されています。当社グループは上記の戦略とリスク管理プロセスを踏まえて、以下の指標と目標を設定・開示しています。

今後

当社グループは、今後もTCFD提言に基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。

ガバナンス

TCFD提言の「ガバナンス」では、気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督および経営陣の役割についての開示が推奨されており、当社グループはこれに沿った情報開示を進めています。

取締役会による監督体制

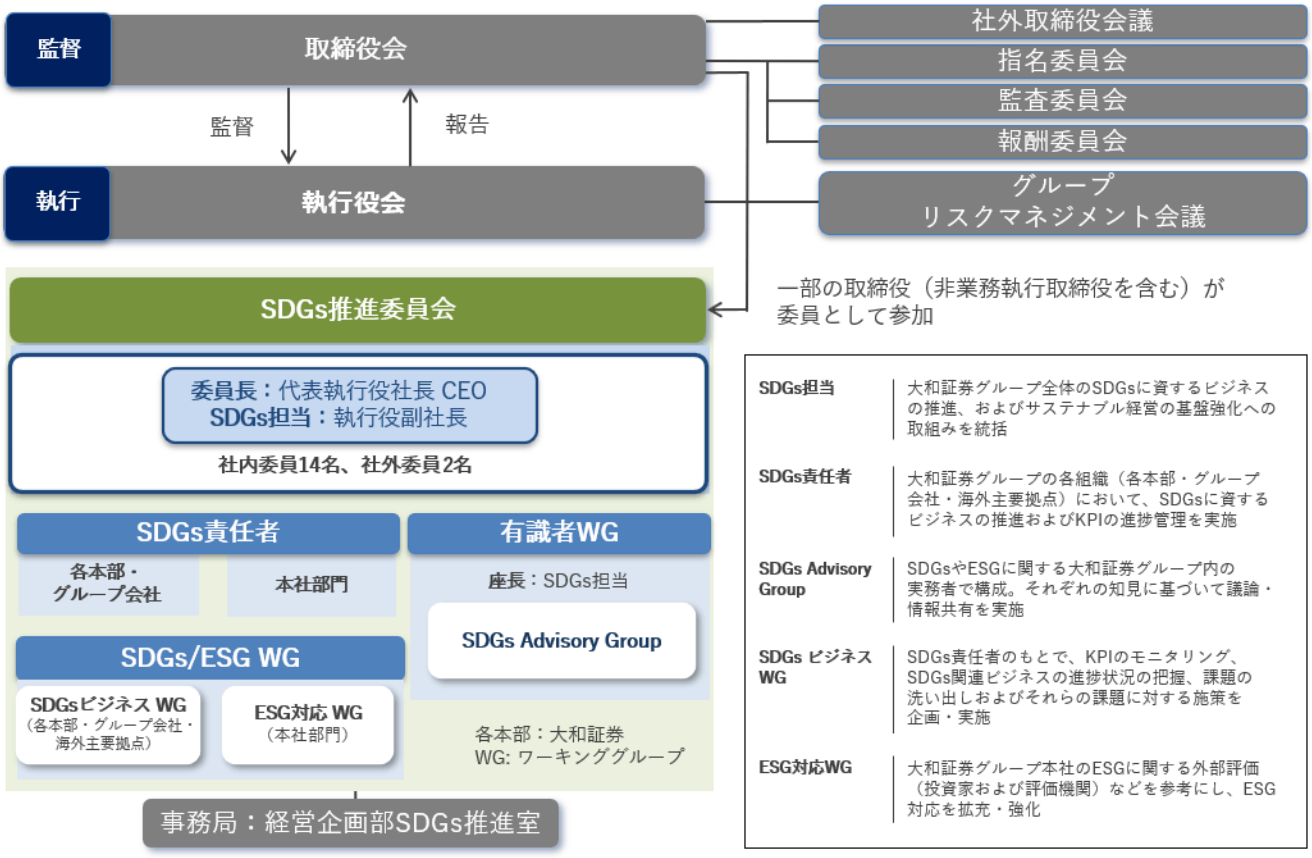
当社グループの取締役会は、経営の基本方針やリスク管理体制の整備等、経営の中核となる事項の決定を行う一方、迅速な意思決定と効率的なグループ経営を推進するため、業務執行の決定権限を可能な限り執行役に委譲しています。その上で、取締役および執行役の職務執行を監督することにより、当社グループの経営の公正性と透明性を確保しています。

気候関連問題に関する取締役会の監督体制としては、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、取締役会規則に定める経営の中核となる事項や取締役会が重要と認めた事項に該当する場合は決議をしています（図表1-1）。

2021年度の取締役会では、環境・社会関連ポリシーフレームワークの策定・改定や温室効果ガス（GHG）排出削減目標の設定（大和証券グループ カーボンニュートラル宣言の策定）の決議をしたほか、「中期経営計画のレビュー」の決議にあたりサステナビリティKPI（後述）の進捗状況等を確認しました。

なお、2021年6月に社外取締役として村上由美子が就任し、ESGに関する専門的知見を基に助言を行っています。

図表1-1　気候関連リスクと機会に関するガバナンス体制（2022年9月時点）



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KPIを業績連動報酬の評価体系に新たに組込むことを、2021年度の報酬委員会で決議し、2022年度も継続しています（図表1-2）。特に気候関連のKPIとしては、SDGs関連ビジネスへの投資残高やSDGs債リーグテーブルが含まれています（「指標と目標」参照）。

図表1-2　業績連動報酬の評価体系

		財務業績評価（１００）			±	クオリティ評価（－１０～＋１０）		実績値
財務KPI	業績KPI		配点	基準値				
		連結ROE	50	10%				7.0%
		連結経常利益	50	2,000億円				1,358億円
	ハイブリッドKPI					ハイブリッド関連経常利益	500億円以上	320億円
						ハイブリッド関連経常利益比率	25%程度	23%
	財務KPI					連結総自己資本規制比率	18%以上維持（規制適用以降段階引下げ）	19.7%(注)
	クオリティNo.1（お客様本位）KPI					リテール部門 残高ベース収益比率	50%以上 (2023度第4四半期)	46.1%
非財務KPI						大和証券預り資産残高	90兆円以上	75.1兆円
	デジタルKPI					デジタルIT人材数	200名以上	—
	サステナビリティKPI					CFP・証券アナリスト資格取得者数	3,000名以上	2,830名
						SDGs関連ビジネスへの投資残高	1,500億円以上	1,162億円
						SDGs債リーグテーブル	3位以内	4位
						応援定期預金残高	2,000億円以上	1,525億円
						女性取締役比率	30%以上 (2030年までに)	28.6%
						女性管理職比率	25%以上 (2025年度)	18.3%
						従業員満足度	80%以上維持	95%

（注）　1　基準値は、中期経営計画の目標値を踏まえて報酬委員会にて決定しています。

2　連結総自己資本規制比率は、2021年12月末時点における数値を記載しております。

経営者の役割

当社グループは業務執行機関としての執行役会およびテーマごとに専門の分科会を設置しています。執行役会は、業務執行に関する意思決定機関として、当社の重要な業務に関する事項の他、当社グループに係る事業戦略や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。また、分科会の一つである、代表執行役社長CEOを議長とするグループリスクマネジメント会議においては、当社グループのリスク管理体制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・決定しています。

気候関連問題に関する経営者の役割として、執行役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・決定を行います。特に気候関連のリスクについては、グループリスクマネジメント会議において、リスク管理の責任者である最高リスク管理責任者（CRO：Chief Risk Officer）が報告を行います。

SDGs推進体制としては、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おり、ESG／SDGsに関連する課題や活動の方向性について定期的に議論し（四半期に一回程度）、適宜執行役会（および取締役会）に報告しています。SDGs推進委員会には、社内からは取締役5名（うち非業務執行取締役1名）を含む役員と、さらに社外委員2名が常時参加し（図表1-3）、環境・社会分野等それぞれの専門的な知識や経験を活かした検討を行っています。

図表1-3　社外委員

国谷 裕子	慶應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
白河 桃子	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

前述の環境・社会関連ポリシーフレームワークの策定・改定やGHG排出削減目標（大和証券グループ カーボンニュートラル宣言）等については、SDGs推進委員会にて議論した後、執行役会において報告および審議のうえ決議し、取締役会においても決議を行っています。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、グループリスクマネジメント会議における報告・審議を行っています。

2020年度より、気候変動などサステナビリティに関する経営の責任を明確にするため、SDGs担当（執行役副社長）を設置しています。SDGs担当は、SDGs関連ビジネスの推進やサステナブル経営の基盤強化への取組みを統括し、SDGs推進委員会にも参加しています。

その他、当社グループ内の各組織（大和証券各本部・主要なグループ会社）においてSDGs責任者を設置しており、SDGs関連ビジネスの推進やサステナビリティKPIの進捗管理を行い、SDGs推進委員会や執行役会に定期的に報告する体制となっています。SDGsビジネス／ESG対応ワーキンググループ等の詳細と合わせて、図表1-1をご参照ください。

戦略

TCFD提言の「戦略」では、気候関連のリスクと機会が事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響についての開示が推奨されており、当社グループはこれに沿った情報開示を進めています。

気候変動に対する考え方

経営ビジョンとマテリアリティ

当社グループは2021年5月、SDGsの達成期限である2030年に向けて、当社グループの目指すべき姿を経営ビジョン「2030Vision」として策定・公表しました。そのなかで、ステークホルダーとのコミュニケーションや社会的な要請および当社グループが社会に与えるインパクト等を踏まえ、特に注力すべき重点分野とそれらに紐づく重点課題を「マテリアリティ」として特定しています。

環境・気候変動関連のマテリアリティとしては、「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」を重点分野の一つと位置付け、取組みを進めています。

「2030Vision」の達成に向けた最初の3年間の戦略と位置づけている中期経営計画「“Passion for the Best” 2023」においては、ビジョン実現の進捗を管理するためのサステナビリティKPIを設定しています。これらのKPIについては、SDGs責任者がSDGs関連ビジネスの推進と併せて進捗管理を行う体制となっています。

大和証券グループ　カーボンニュートラル宣言

2015年に採択されたパリ協定では、世界の平均気温上昇を産業革命前に比べて2°Cより十分低く保つとともに、1.5°Cに抑える努力をすることが求められています。また、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の「1.5°C特別報告書」を踏まえ、世界各国で2050年カーボンニュートラル実現に向けた取組みが進められており、GHG削減に向けた取組みが不可欠となっています。

このような状況の中、当社グループはマテリアリティ「グリーン＆ソーシャル」を踏まえて脱炭素社会の実現に向け、2021年に「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。この中では、①2030年までの自社（※）のGHG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GHG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のスムーズな移行の支援、を目指していきます。

（※）　自社の範囲は、連結ベースで算出予定

当社グループは、2022年2月に経済産業省が公表した「GX（グリーントランスフォーメーション）リーグ（※）基本構想」に翌3月に賛同しており、脱炭素社会へのスムーズな移行支援に引き続き取り組んでいきます。

（※）　GXに積極的に取り組む「企業群」が官・学・金でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーとともに、一体として経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場

気候関連のリスクと機会についての認識

気候関連のリスク

気候関連のリスクは、脱炭素社会への移行に伴う規制強化や市場変化等に起因するリスク（移行リスク）と、自然災害等による物理的な被害に起因するリスク（物理的リスク）に大別されます。当社グループでは、マテリアリティを踏まえ、気候変動シナリオに基づく定性分析を行い（後述）、事業、財政状態および経営成績に負の影響（悪影響）を与える可能性があるリスクおよび正の影響を与える可能性がある事業機会として、主に以下を特定しました（図表2-1、2-2）。なお、期間は短期が3～5年、中期が5～10年、長期が10～30年を想定しています。

図表2-1　気候関連リスクの当社グループへの主な影響

種類	気候関連のリスク		想定される主な影響	想定期間
移行リスク	政策・法規制	気候変動の影響を考慮した金融政策の導入・変更	• 金利変動の不確実性要因による企業の投資意欲鈍化と資金調達ニーズの減少 • 借入金利が上昇した場合、当社グループの調達コスト増	中～長期
		炭素税率の引き上げ、気候変動対策に係る課税	• 企業の業績悪化と活動低下による収益機会の減少 • 投資先の運営コスト増を通じた投資パフォーマンスの低下 • お客様の投資マインドの減退	中～長期
	技術	急速な技術革新による産業構造の変化への対応の遅れ	• 当社グループの保有資産の価値低下 • 投資先の業績悪化を通じた投資パフォーマンスの低下	中～長期
	市場	移行過程で重大な影響を受ける業種におけるクレジットリスクの増大	• 企業の調達コスト増による引受業務の減少 • 当社グループの保有資産の価値低下および売却機会の減少 • ファンド保有資産の価値低下による運用資産残高の減少	中～長期
	評判	環境負荷の高い事業に係る投資・引受や気候変動対策への取組み不足によるレピュテーショナルリスクの増加	• 評判悪化によるビジネスの減少 • 評判悪化による当社グループの資金調達コスト増	短～長期
物理的リスク	急性／慢性	豪雨・巨大台風などの災害増加、平均気温の上昇	• お客様が重大な影響を受けることに伴う当社グループのビジネス機会の減少 • 当社グループ保有資産の損傷・価値毀損による業績への悪影響 • 当社グループの営業拠点や社員の被災などによる事業活動への制約増大 • 災害への対策や復旧・修繕対応など各種コストの増加	短～長期

主な移行リスクとして、炭素税率の引き上げ等に伴う企業の業績悪化と活動低下による収益機会の減少（政策・法規制）、産業構造の変化への対応の遅れによる当社グループの保有資産の価値低下（技術）、移行過程で重大な影響を受ける業種における引受業務の減少（市場）、環境負荷の高い事業に係る投資・引受を通じた評判悪化によるビジネスの減少（評判）などが挙げられます。

また、主な物理的リスクとして、豪雨・巨大台風などの自然災害増加や平均気温上昇により、お客様が重大な影響を受けることに伴う当社グループのビジネス機会の減少、当社グループの営業拠点や社員の被災などによる事業活動への制約増大（急性／慢性）などが想定されます。

なお、物理的リスクについては、事業継続計画（BCP）に基づいて対応していく他、当社グループのリスク管理体制の下で適切な対応を進めていきます（「リスク管理」参照）。

気候関連の機会

これらのリスクへの対応策を検討する際には、例えば「移行過程で重大な影響を受ける業種における引受業務の減少」を「脱炭素社会への移行に要する資金調達などの引受増加」として、「環境負荷の高い事業に係る投資・引受によるレピュテーションの悪化」については「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拡大」とするなど事業機会に捉え直すことで、事業戦略の立案に繋げています。

図表2-2　気候関連の機会

- グリーンプロジェクトおよび脱炭素社会への移行に要する資金調達などの引受増加
- 再生可能エネルギーなど脱炭素分野の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拡大
- 太陽光発電所など再生可能エネルギーへの投資と外部資本の導入を通じた投資機会の拡大
- 気候変動対応に積極的な企業を組入れた投資信託への資金流入
- 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拡大
- ネットゼロに向けた取組を通じたレピュテーション向上による事業機会の拡大

気候変動に関連して推進する取組み

特定した気候関連のリスクと機会を踏まえて、「2030Vision」の重点分野「グリーン＆ソーシャル」における、「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」や「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」といった重点課題に沿って取組みを推進していきます。

グリーンファイナンス／トランジション・ファイナンスの強化

国内外においてグリーンプロジェクトに要する資金調達（グリーンファイナンス）の市場は急拡大しており、引受機会の拡大に繋がるものと認識しています。大和証券では、2020年10月にSDGsファイナンスの専門チーム（デット・キャピタルマーケット部SDGsファイナンス課）を設置し（翌年10月にサステナビリティ・ソリューション推進部に変更）、デット・エクイティ・M＆A等のプロダクトを超え、投資家や発行体のニーズに合ったサステナビリティ関連のソリューションを提供しています。

また、GHGの多排出セクターであっても、脱炭素への移行や技術イノベーションに積極的に取り組む企業が増えており、トランジション・ファイナンスのニーズも高まっています。このため、脱炭素社会への移行を目指した中核事業のグリーン化に要する資金調達などの引受業

務も大きな事業機会があると認識しており、今後一層の取組みを実施します。

また、投資家（機関投資家、個人投資家）向けとして、ESG情報提供等も行うなど、リサーチ面のサポート体制を強化していくほか、脱炭素に取り組む企業情報の提供などを通じてブローカー業務の機会創出にも取り組んでいきます。

- SDGsファイナンス
- 経済・社会および投資情報についての分析・提言の発信

再エネなど脱炭素分野のM＆A推進

脱炭素を掲げる企業による事業ポートフォリオの再構築が見込まれるなか、特に再エネ分野のM＆Aをはじめとする組織再編や事業統合を支援する事業機会も拡大すると想定しています。2019年10月にオランダの再エネ事業アドバイザリーGreen Giraffeに50%出資しており、2021年2月にはタイに現地提携先と共同出資で合弁会社DC Advisory（Thailand）を設立するなど、グローバルM＆Aのネットワークを強化（海外M＆Aは約500名体制）しています（図表2-3）。今後、当該分野におけるお客様のM＆A支援を通じ、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

図表2-3　グローバルM＆Aネットワークの強化

脱炭素社会への移行に貢献する新産業・企業への投資推進（国内・海外再エネ投資）

今後、脱炭素社会への移行に貢献する新産業・企業（特に、再エネ分野）への投資機会が拡大するものと認識しています。このようななか、当社グループは2018年7月に大和エナジー・インフラを設立し、日本のみならずグローバルに再エネおよびインフラ分野での投資を拡大しています。2019年12月には、再エネ事業を開発・運用するドイツのAquila Capital Holding GmbHとの戦略的提携を行い（2020年に持分法適用関連会社へ移行）、欧州市場においても太陽光発電やインフラアセットへの投資を加速しています。

再エネ投資と外部資本導入を通じた投資推進（キャピタル・リサイクリングモデル）

2021年9月、大和エナジー・インフラの投融資機能とアセット・マネジメント部門の一つである大和リアル・エステート・アセット・マネジメントのインフラアセット・マネジメント機能を活用し、太陽光私募コアファンド「DSREFコア・アマテラス投資事業有限責任組合」を組成しました。今後、このようなポートフォリオのファンド化を通じた外部資本の導入により、資本を有効活用した循環的拡大（キャピタル・リサイクリングモデル）を推進していきます。

気候変動に積極的な企業を組入れた新たな金融商品・サービスの開発・提供

脱炭素への意識の高まりから、気候変動への影響を考慮した投資信託のニーズが拡大すると考えています。これに合わせて、脱炭素社会の実現に向けたソリューションを提供する企業に投資するファンドなどの、ESG、SDGsに関連するファンドおよびETFの拡充に注力していきます。

商品・サービスの開発と提供を通じた取組み

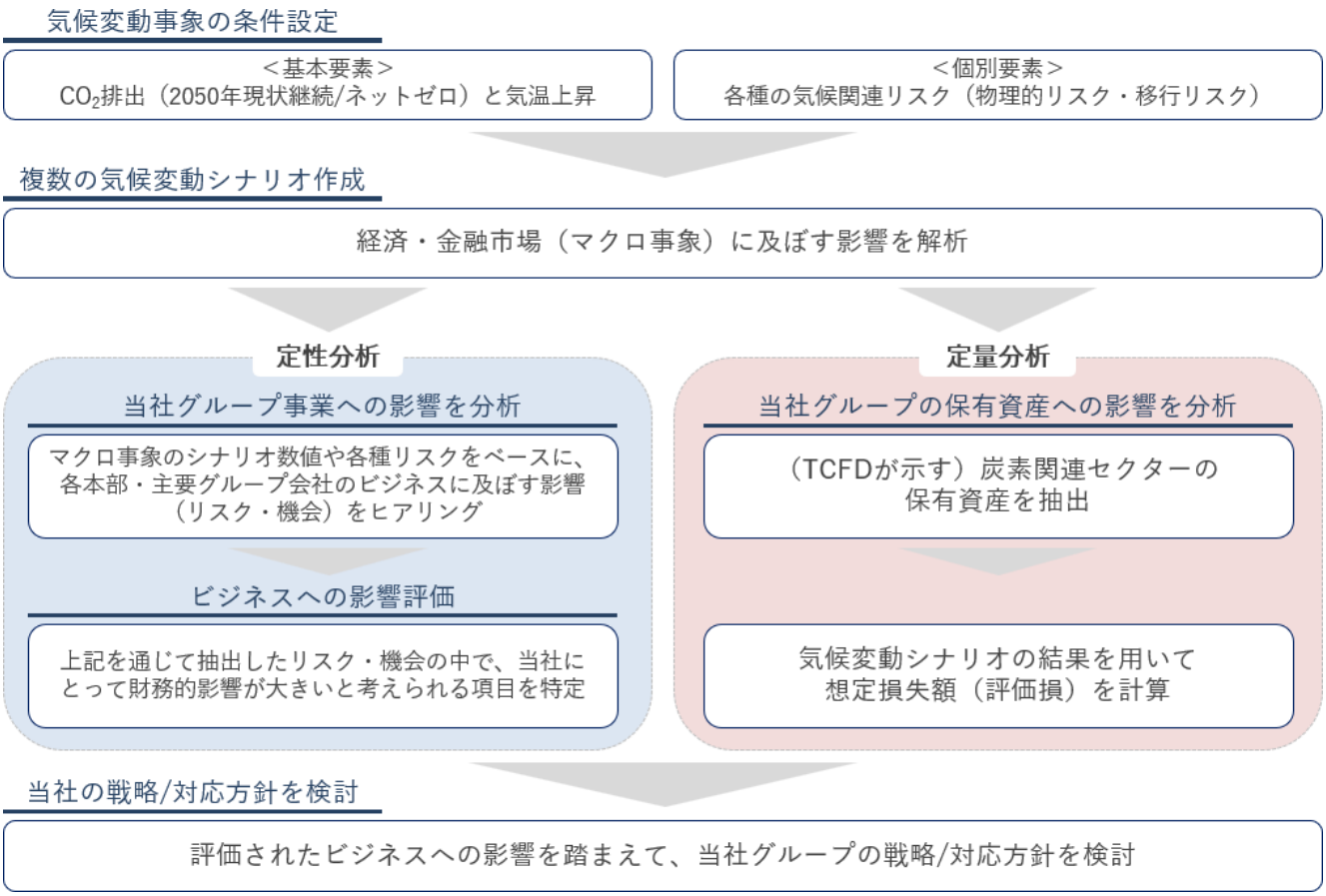
移行を支援するソリューションビジネスの強化

脱炭素社会実現に向け、移行を支援するソリューションビジネスの機会が拡大すると考えています。シンクタンク部門の大和総研では、気候変動による経済・社会への影響に関する情報発信や政策提言、TCFD対応をはじめ気候関連リスクに対する経営戦略の立案やプロジェクト支援などのコンサルティングを強化していきます。

気候関連シナリオ分析の実施

当社グループが実施したシナリオ分析の流れとして、まず気候変動事象の条件設定を行い、複数の気候変動シナリオを独自に作成しています。そのシナリオを基に、定性分析を通じたビジネスへの影響評価を行うとともに、定量分析を通じた保有資産への影響評価についても実施します。これらの結果に基づき、当社の戦略や対応方針を検討しています（図表2-4）。想定シナリオおよび分析結果等について、以下に詳細を説明します。

図表2-4　シナリオ分析イメージ



想定シナリオ

二酸化炭素（CO_2）の累積排出量が世界の平均気温上昇と正の相関があるとの科学的関係に基づき、3つのシナリオを想定しました。具体的には、年間CO_2排出量が2050年においても現状と変わらない（1）「無策（ホット・ハウス・ワールド）」シナリオ、再エネへの転換などの対応策（脱CO_2進捗）が早い（2）「秩序ある移行」シナリオ（約90%進捗）、および脱CO_2進捗が中程度（約50%進捗）の（3）「無秩序な移行」シナリオです。詳細は図表2-5をご参照ください。（いずれもデータ入手の容易さから、CO_2のみを対象）。

（3）「無秩序な移行」シナリオにおける脱CO_2の進捗の遅れは、経済活動の抑制を通じたCO_2削減を強いられると考えられます。さらに、付随して起こりうる経済・社会構造の変化（移行リスク）、異常気象や自然災害等の被害（物理的リスク）など各種のリスク事象を想定し、一部のリスク事象については数値条件を設定し統計的関係に基づくマクロ経済モデルの定量的シナリオを作成しています。

これらのリスク事象および定量的シナリオを基に、当社グループの（a）事業活動に及ぼす影響を定性的に抽出するとともに、（b）保有する資産のうち炭素関連産業に区分される資産の評価損を計算しました。

図表2-5　気候変動シナリオ概要

シナリオ		基本要素			個別要素（抜粋）			
		気温上昇	CO_2 ネット排出量（2050年）	脱CO_2 進捗（2050年）	物理的リスク		移行リスク	
					異常気象	インフラ等の被害	クレジットリスク	政策強化
(0)	（パラメータ）現状維持	―	不変（現状比）	―	―	―	―	―
(1)	無策（ホット・ハウス・ワールド）	2℃超	不変（現状比）	―	強	強	―	―
(2)	秩序ある移行	1.5℃	ゼロ	速い（約90%）	弱	弱	小	中
(3)	無秩序な移行	1.5℃	ゼロ	中程度（約50%）	弱	弱	中	小

分析結果

（a）事業活動に及ぼす影響の定性的分析

（3）「無秩序な移行」シナリオにおける経済および産業の停滞・収縮、金融市場の変化（株価下落、クレジットリスク増大等）、および（1）「無策（ホット・ハウス・ワールド）」シナリオにおける豪雨・水害等の直接被害のリスクなどが、相対的に懸念される要素となりました。一方で、CO_2排出の削減については、工場などの大規模排出源を有しない当社グループにとって削減対応の負担は小さく、事業に及ぼす影響は化石資源から再エネ等への代替などエネルギー構成の変化による既存事業のマイナスと新たな事業機会のプラスが混在し、全体では中立に近い要因と考えられます。

（b）保有する資産のうち炭素関連産業に区分される資産の評価損

（1）「無策（ホット・ハウス・ワールド）」シナリオにおいて自然災害の顕著な増加による経済活動への影響が見込まれるものの、（3）「無秩序な移行」シナリオにおいてはCO_2削減対応の遅れによる負の影響が上回り、同シナリオにおける2050年時点の評価損は気候変動の経済活動への影響がないと仮定した（0）「（パラメータ）現状維持」シナリオ対比で約400億円となりました。なお（1）「無策（ホット・ハウス・ワールド）」シナリオでは、別途当社グループの拠点等が直接災害を受けるリスクが考えられますが、経済シナリオとの関係が薄く、ここでは計算対象に含めていません。

今後の対応

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基に、分析対象を絞り所要の仮定条件を設定して推計したものです。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保守的に解釈しつつ、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ます。また、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。

移行計画

2021年8月、当社グループは「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」と同時にその実現に向けたロードマップを公表しました。その中で、①2030年までの自社のGHG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GHG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、を目指します。

①自社のGHG排出量（Scope1・2）ネットゼロ

自社のネットゼロ推進（Scope1・2）については、重点方針「自社の環境負荷低減」に沿って推進します。具体的な取組みとしては、省エネ活動や再エネ電力の導入などにより、2023年度までに自社物件について、2030年までには賃貸物件を含む全体についてネットゼロの達成を目指します（図表2-6）。省エネ活動については、現状、省エネシステムの導入やエネルギー利用の効率化などを行っており、これらについて継続的に実施していきます。また、再エネ電力については、2021年4月より本社ビル（グラントウキョウノースタワー）に入居する全てのグループ会社において、トラッキング付非化石証書を活用することで導入しており、同年7月より同証書のトラッキング先をグループ傘下の大和エナジー・インフラが所有する再エネ発電設備由来へ切り替えています。

図表2-6　自社のGHG排出量（Scope1・2）ネットゼロ推進に向けた取組み

項目	具体例
省エネ活動	• エネルギー利用の継続的な効率化（各施設における省エネルギー技術/システムの導入、業務の効率化等） • 社用車のエコカー・ハイブリッド車への切替
再エネ電力の導入	• 国内自社契約電力：大和エナジー・インフラ所有発電設備の活用による再エネへの切替 • 賃貸物件等の他社契約電力：再エネ電力への切替につきオーナーへの働きかけ
その他	• 排出権取引等カーボンオフセットの活用

②投融資ポートフォリオのGHG排出量等（Scope3）ネットゼロ

脱炭素社会の実現に向け、自社の排出量だけでなくサプライチェーン全体での排出量の管理・削減が求められており、その中でも特に金融機関にとって投融資ポートフォリオのGHG排出量（Scope3 Category15）が大きな部分を占めると考えられます。当社グループは「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」の重点方針「パリ協定と整合的な目標設定と透明性のある情報開示」に沿って、目標設定や情報開示を推進していきます。具体的には、投融資ポートフォリオにおけるGHG排出量の管理手法の検討や中間目標の設定から着手します。管理手法の検討については、2021年12月にGHG排出量計測・開示に関するイニシアティブ「Partnership for Carbon Accounting Financials（以下、PCAF）」および「PCAF Japan coalition」に加盟し、PCAFの知見やデータベースを活用しながら検討を進めています。グループ全体でのScope3 Category15のモニタリング体制なども現在検討中です。また、中間目標の設定に関しては、中期経営計画期間である2023年度中にSBT（Science Based Targets）等を活用したパリ協定と整合的な目標を設定する予定です。

図表2-7　投融資ポートフォリオのGHG排出量等（Scope3）ネットゼロ推進に向けた取組み

項目	具体例
管理手法の検討	• PCAFの知見やデータベースを活用し計測・開示 • モニタリング管理体制の強化
中間目標の設定	• SBT（Science Based Targets）等を活用したパリ協定と整合的な中間目標の設定（2023年度中） • 投融資先に対するエンゲージメントの実施・強化

③金融ビジネスを通じた脱炭素化へのスムーズな移行の支援

前述したように、引き続きファイナンスを通じた移行支援を行っていきます。（「気候変動に関連して推進する取組み」参照）

リスク管理

TCFD提言の「リスク管理」では、どのように気候関連のリスクを特定・評価し、管理するかについての開示が推奨されており、当社グループはこれに沿った情報開示を進めています。

気候変動リスクの管理

リスク管理の概要

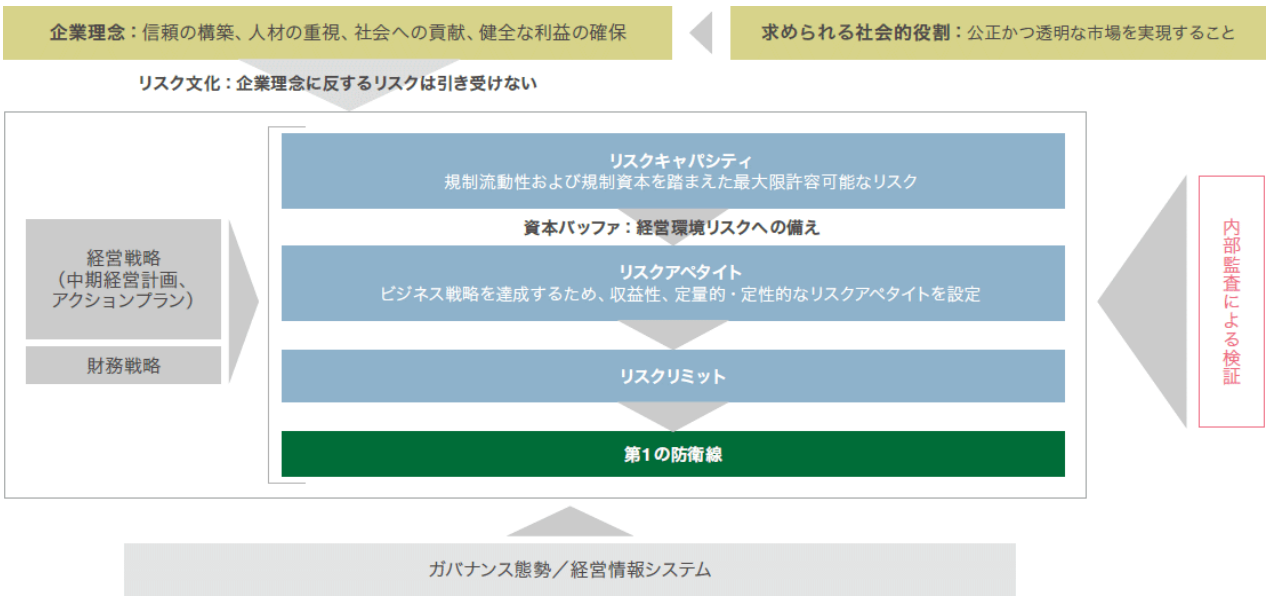
当社グループは、気候変動リスクを含む各種リスクを適切に識別・評価し効果的に管理することが重要であると認識しています。健全な財務構造や収益構造を維持し、短期のみならず、気候変動リスクのような中長期で顕在化しうるリスクも適切に管理することにより、企業価値の持続的な向上を図ります。

グループ各社は、グループ本社のリスク管理の基本方針に基づき、リスクマネジメント部およびリスク分掌部署においてリスクをモニタリングしています。リスク管理の基本方針は、「リスク管理規程」として取締役会において審議・決定します。また、気候関連課題を含むリスク課題については、執行役会の分科会であるグループリスクマネジメント会議に報告し、審議・決定しています。

気候変動リスクのリスクアペタイト・フレームワークへの追記

グローバル金融機関として事業戦略と整合的なリスクテイクの方針を定め、リスクガバナンスを強化するため、リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）を導入しています（図表3-1）。RAFとは、収益目標や事業戦略達成のために進んで受け入れるべきリスクの種類と総量をリスクアペタイトとして定め、リスクテイク方針全般に関する社内の共通言語として用いる経営管理の枠組みです。RAFは、「リスクアペタイト・ステートメント」として文書化の上、取締役会において審議・決定し、年2回見直しを行います。「リスクアペタイト・ステートメント」には、2021年度より気候変動リスクを追記しています。これにより、気候関連のリスクについて、そのリスクプロファイルに応じて適切に識別・評価し効果的に管理していきます。

図表3-1　リスクアペタイト・フレームワークの概念図



トップリスク管理における気候変動リスク

リスク事象のうち、当社グループの事業の性質に鑑みて特に注意すべきものをトップリスクとして選定し管理しています。2022年度、気候関連のリスク管理の重要性を踏まえて、気候変動リスクを「トップリスク」に位置づけました（図表3-2）。

図表3-2　トップリスク一覧

リスク事象	具体例
国際紛争・対立の深刻化	ロシア・ウクライナ紛争、米中対立激化等
米国のインフレ懸念・金利上昇	―
社会貢献意識（ESG）の高まり	ESGへの対応や開示が不十分であると見なされることによる当社グループの企業価値の毀損
DX（デジタルトランスフォーメーション）の急速な広まり	DXの対応が不十分であることによる競争力の低下
気候変動	気候変動に伴う保有資産の価値低下および売却機会の減少
大規模地震・水害	災害に伴う各種コストの増加
投資先の業績悪化・資産価値毀損	―
サイバー攻撃	―
システム障害	―
コンプライアンスリスク	マネー・ローンダリング、インサイダー取引を含む役職員による不適切な行為等
情報セキュリティリスク	重大な情報漏えい等

既存のリスク管理への統合

事業においては、多種多様なリスクが存在します。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うため、外貨を含めた流動性リスク、相場変動に起因する市場リスク、取引先や発行体に対する信用リスク、業務を執行する上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等が生じます。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、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統合リスク管理を行っています。

気候変動リスクは各リスク（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変動リスクの影響を考慮できるように体制を継続的に整備しています。

› リスク管理の体制

事業継続計画（BCP）

当社グループでは、異常気象、風水害などによる社会インフラの停止によって本店や支店、データセンターが被災し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経済活動維持の観点から重要な業務を優先して再開・継続させることを目的として、事業継続計画（BCP）を策定しています。これにより、万一の本社機能等の停止の際においても、重要業務を継続できる体制を構築しています。

ファイナンスにおける環境・社会リスクの管理

ファイナンスにおける環境・社会リスクの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。さらに同年12月には、環境・社会リスクの管理体制を一層強化するため、新規の投融資に加えて当社グループの主要業務である債券／株式発行にかかる引受にまで対象を拡大しました。

本フレームワークは、自然環境・生態系の破壊や人権侵害など環境・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、リスクを認識し管理するための指針となります。禁止する事業として、ワシントン条約に違反する事業や児童労働、強制労働など人権侵害に繋がる事業など4事業を、留意する事業には石炭火力発電の新規建設事業や森林破壊を伴う事業など9事業を定めています（図表3-3）。

これらの事業への投融資等に際しては、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、踏み込んだ調査を行う強化ESGデュー・デリジェンスを実施し、投融資等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、最終的な投融資等の可否を判断します。

図表3-3　投融資等を禁止する事業および留意する事業

投融資等を禁止する事業
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

投融資等の際に留意する事業	
横断的	先住民族の地域社会へ影響を与える事業
	非自発的住民移転に繋がる土地収用を伴う事業
特定	石炭火力発電の新規建設事業
	大量破壊兵器／非人道的兵器の製造事業
	パーム油農園開発事業
	森林破壊を伴う事業
	炭鉱採掘事業
	大規模な水力発電の建設事業
	石油・ガス開発事業

ステークホルダーとのエンゲージメント強化

当社グループでは、お客様の脱炭素への移行を金融面で支援するため、発行体や投資家をはじめとするステークホルダーの皆様とのエンゲージメント（建設的な対話）を強化し、これらを通じて、リスク管理の強化につなげています。また、前述の「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」を基に、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た上で、投融資先等とのエンゲージメント等を通じた適切な対応に取り組んでいます。

（参考）大和アセットマネジメントにおけるエンゲージメント活動

大和アセットマネジメントでは、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、その中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活動の一環として、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い、リスクの低減を目指しています。投資先企業のGHG排出量等主要指標の分析やシナリオ分析を行うことで、気候関連のリスクと機会を把握し、エンゲージメントに活用しています。2021年は、1,230社とエンゲージメントを実施し、ESGに関するエンゲージメントのうち約20%が、気候変動に関するものでした。

企業等との建設的な対話の方針

ガバナンス | 戦略 | リスク管理 | 指標と目標

指標と目標

TCFD提言の「指標と目標」では、気候関連のリスクと機会を評価し、管理するために使用される指標と目標の開示が推奨されています。当社グループは上記の戦略とリスク管理プロセスを踏まえて、以下の指標と目標を設定・開示しています。

SDGs関連ビジネスへの投資残高

当社グループは「戦略」でも示した通り、脱炭素社会への移行に貢献する新産業・企業への投資を事業機会と捉え、取組みを進めています。これを踏まえ、SDGs関連ビジネス（主に、再エネ事業）への投資残高の目標を設定しています（図表4-1）。

なお、SDGs関連ビジネスの状況については、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、上記と併せてモニタリングしています。

図表4-1　SDGs関連ビジネス

指標	SDGs関連ビジネスへの投資残高
目標	1,500億円以上（2023年度）
実績	1,162億円（2021年4Q時点）

炭素関連資産

脱炭素社会への移行に伴い、GHG排出量の大きい炭素関連資産は、将来その価値が大きく低下するリスクがあり、また保有を続けることでレピュテーショナルリスクが生じる可能性があります。移行リスクに対して脆弱な資産の指標として今回新たに、炭素関連資産の状況を開示しました。2021年度末時点での総額は約3,400億円となります（図表4-2、4-3）。

なお、移行計画で記載のように、投融資ポートフォリオのGHG排出量等ネットゼロに向けて2023年度中の中間目標の設定に取り組んでいるところであり、今後、その目標値と整合的な炭素関連資産の目標を掲げていく予定です。

図表4-2　炭素関連資産の総額

指標	炭素関連資産（注1）
目標	（注2）
実績	約3,400億円

（注1） CLO（ローン担保証券）、投資・出資、LMS（証券担保ローン）の合計。対象業種は、東証33業種におけるエネルギー、運輸、素材・建築、農業・食品・林業の22業種。投資・出資において、当社グループの連結対象となる不動産業種の企業については算定から除外。来年度はこれらについても算定に含めることを検討予定。

（注2） 目標については設定に向けて対応中（詳細は本文参照）。

図表4-3　炭素関連資産の内訳

業種	割合
炭素関連資産　小計	20%
エネルギー	3%
運輸	3%
素材・建築	13%
農業・食品・林業	1%
全業種　合計	**100%**

GHG*排出量

当社グループは「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」において中長期的なGHG排出量削減目標を開示しています。具体的には、①2030年までの自社のGHG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GHG排出量等（Scope3）ネットゼロ を目指しています。

これらの目標達成に向け、電力等のエネルギー使用量およびGHG排出量（Scope1・2・3）を毎年モニタリングしています。自社のエネルギー使用量およびGHG排出量は減少傾向にあり、さらなる削減に努めています。今後のネットゼロに向けた移行計画については、「戦略／移行計画」をご参照ください。

* 当社グループはCO_2を対象として算定

（参考）大和アセットマネジメントの指標と目標

大和アセットマネジメントは、同社が運用するポートフォリオの総炭素排出量、カーボンフットプリント（ポートフォリオの規模に対する排出量）、加重平均カーボンインテンシティについて開示しています（詳細は、「スチュワードシップ・レポート2021」）。

ガバナンス | 戦略 | リスク管理 | 指標と目標

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	> トップコミットメント
企業理念・行動指針	> 企業理念
	> 大和スピリット[PDF:80KB]
	> 経営方針
	> ステークホルダー・エンゲージメント基本方針
経営戦略としてのSDGs	> 大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・マテリアリティ
	> 大和証券グループSDGs宣言
	> SDGs推進体制
	> SDGs担当からのメッセージ
参画イニシアティブ	> イニシアティブへの参画
外部評価	> 社外からの評価
第三者保証	> 第三者保証報告書（SDGsデータ集2022）[PDF:3,957KB]

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	> 証券ビジネスの役割と社会的責任
	> 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～
投資における考え方	> 環境・社会関連ポリシーフレームワーク
	> 【大和証券】日本版スチュワードシップ・コードの受入れ
	> 【大和アセットマネジメント】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）
	> 【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
	> 機関投資家として責任ある行動
	> 【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
お客様に対する責任・お客様満足度	> お客様第一の業務運営に関する基本方針
	> 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
	> 多様なお客様が利用しやすい店頭応対の品質向上
	> お客様の声を活かす仕組み
商品・サービスの開発・提供	> SDGs債の引受・販売などの事業活動を通じた取組み
	> SDGsファイナンス
	> SDGs関連ファンド
	> 脱炭素に向けたファンドでの取組み（大和アセットマネジメント）
	> Fintech ・AI（人工知能）への対応
インクルージョン（金融包摂、その他）	> 多様なお客様が利用しやすい店頭対応の品質向上
	> 東南アジア、台湾でのプライベート・エクイティ投資
	> アプリ証券会社「CONNECT」による資産形成層向けサービスの拡充
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	> 次世代金融サービスの創出
	> エネルギーへの投融資推進
	> 事業承継を通じた社会の持続的発展への貢献
	> サステナブルな農業生産事業の推進
	> ヘルスケア分野における持続可能な資金循環の創出
	> 質の高い介護サービスの提供
	> 次世代産業・サービスの創出
	> 社会課題解決型ベンチャーへの投資
	> DCIパートナーズにおける創薬ベンチャーなどへの投資
	> 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
	> 2022年度の目標
	> 気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2022）
	> 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
	> 環境報告・環境会計（SDGsデータ集2022）[PDF:3,957KB]

社会（Society）

雇用・労働環境	> 雇用・採用の考え方・方針
	> 公正な採用選考実施のためのガイドライン
	> 職制転向制度とグループ内公募
	> 評価制度
	> 連結社員数（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
	> 平均勤続年数（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
	> 離職率の状況（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
	> 労働時間と有給休暇取得率（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
	> 従業員の状況
ダイバーシティ＆インクルージョン	> 人権方針
	> 既卒者の採用
	> ベテラン層の活躍支援
	> 継続雇用者数（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
	> 障がい者の採用
	> 障がい者雇用率（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
	> ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進
	> 女性活躍の推進
	> 大和証券キャピタル・マーケッツアメリカ「WORK FOR US」＞「Culture」
	> 大和証券キャピタル・マーケッツ ヨーロッパ「Diversity & Equality」
	> LGBTに関する理解の促進
	> 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2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
	> 制度利用者実績（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
	> 育児休職取得率やその他関連データ
	> 各種制度・各種施策

従業員満足度	> 社員とのコミュニケーション（エンゲージメントサーベイ等）
	> Work Motivation Survey（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
社内コミュニケーション	> 社内報の活用
	> 社員同士のコミュニケーション
	> 社員の家族への取組み
労使間対話	> 従業員組合との関係（結社の自由や団体交渉権の尊重等）
	> 従業員組合加入者数（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
人材育成・能力開発	> 人材育成の考え方・方針
	> 教育・研修制度
	> 資格取得支援
人権	> 人権方針
	> 人権教育・啓発体制
	> 2021年度の取組み
	> サプライチェーン・マネジメント
	> 大和証券キャピタル・マーケッツ ヨーロッパ「Modern Slavery Act 2015」
健康経営・労働安全衛生	> 健康経営（考え方・方針、推進体制、目標、取組み事例・成果等）
経済・金融教育	> 経済・金融分野での教育・研究活動
	> 子育てとお金の情報サイト「SODATTE」
	> 「ダイワインターネットTV」
	> 経済・金融教育の実績（プログラム参加人数）（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
社会貢献活動・企業市民活動	> ステークホルダー・エンゲージメント
	> 財団・NPO等を通じた助成活動
	> 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
	> 文化・芸術事業への協賛活動
	> 企業市民活動
	> 大和証券キャピタル・マーケッツアメリカ「Corporate Social Responsibility」
	> 大和証券キャピタル・マーケッツヨーロッパ「Corporate Social Responsibility」
	> 社会貢献活動費（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]

ガバナンス（Governance）

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基本的な考え方
	＞ コーポレート・ガバナンスに関するガイドライン
	＞ コーポレート・ガバナンス体制
	＞ 社外取締役のスキルマトリックス
	＞ 取締役会の実効性評価
	＞ グループ会社間の利益相反取引への対応について
	＞ 業績連動性を重視した役員報酬制度
	＞ 業績連動報酬に係る指標、当該指標を選択した理由、当該業績連動報酬の額の決定方法、目標及び実績
	＞ 内部統制および内部監査について
	＞ コーポレートガバナンスに関する報告書[PDF:603MB]
税務コーポレート・ガバナンス	＞ 大和証券グループタックスポリシー
内部通報	＞ 内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績
リスク管理	＞ 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）
	＞ 管理すべきリスクの種類・主要リスクごとの管理体制
	＞ 環境・社会関連ポリシーフレームワーク
	＞ BCP（災害リスクへの対策を含む）
サプライチェーン・マネジメント	＞ サプライチェーン・マネジメント
	＞ 大和証券キャピタル・マーケッツ ヨーロッパ「Modern Slavery Act 2015」
コンプライアンス	＞ コンプライアンス態勢
	＞ お客様第一の徹底
	＞ 利益相反管理方針
不公正取引等の防止	＞ マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策（AML/CFT）
	＞ 市場の公正性・透明性の確保　～インサイダー取引等不公正取引の防止～
	＞ 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

腐敗防止	> 腐敗行為防止への取組み、腐敗防止方針
	> 政治献金（SDGsデータ集2022　社会性報告）[PDF:3,957KB]
ITガバナンス	> IT組織・体制
サイバーセキュリティ・情報セキュリティ	> システムリスク管理
	> IT投資の状況
	> プライバシーポリシー
	> 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）
	> 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
	> 個人情報保護に関するガバナンス体制や研修
	> インシデント調査と対応方針
情報開示	> ディスクロージャー・ポリシー

外部評価

社外評価	> 社外からの評価
第三者保証	> 第三者保証報告書（SDGsデータ集2022）[PDF:3,957KB]

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、大和アセットマネジメントは2022年8月より、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。

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、2011年に策定された金融機関の行動指針です。2022年6月に改定され、広く環境・社会・経済における課題について金融機関が協働で取り組むことを定めています。 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、策定年の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。
ジャパン・スチュワードシップ・イニシアティブ（JSI）	スチュワードシップ活動の深化・高度化に資するため、2019年に設立されたイニシアティブです。 2022年3月に、大和アセットマネジメントがJSIの活動に賛同し参画しました。
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）	

環境全般

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。
CDP	CDPは、気候変動や水・森林への対応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イニシアティブです。 大和証券グループ本社は、2004年に賛同を表明しました。

気候変動

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。大和証券グループ本社（2018年4月）、大和アセットマネジメント（2020年12月）、大和リアル・エステート・アセット・マネジメント（2021年12月）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。 > 気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2022）
Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)	2015年に欧州金融機関を中心として発足された国際的なイニシアティブで、金融機関による投融資を通じた温室効果ガス排出量を計測・開示する手法を開発しています。 2021年12月、大和証券グループ本社が加盟しました。また、本邦PCAF加盟金融機関によって新たに発足したPCAF Japan coalitionにも合わせて加盟しました。
Net Zero Asset Managers initiative（NZAMi）	NZAMiは、2050年までの投資先企業の温室効果ガス排出量ネットゼロを目指す、資産運用会社によるグローバルのイニシアティブで、2020年12月に発足しました。2021年12月、大和アセットマネジメントがその趣旨に賛同し署名しました。
GX（グリーントランスフォーメーション）リーグ基本構想	大和証券グループ本社は2022年3月、経済産業省が公表した「GXリーグ基本構想」に賛同しました。GXリーグでは、2050年カーボンニュートラル目標を成長の機会と捉え、産業競争力を高めていくこと、またGXへの挑戦を行う企業群が共に協働し、経済と環境および社会の好循環を目指します。
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。

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。

自然資本・生物多様性

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フォーラム TNFD Forum Member	TNFDは2021年6月に発足し、自然関連の財務情報を開示する枠組みの開発・提供を目指す国際イニシアティブです。TNFDフォーラムは、TNFDの議論をサポートするステークホルダー組織で、2022年9月、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はTNFDの趣旨に賛同し、同フォーラムに参画しました。
経団連生物多様性宣言イニシアチブ Keidanren Initiative for Biodiversity	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。

グリーンファイナンス

グリーンボンド等発行支援者登録制度 GreenBond Platform 登録発行支援者	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。

人的資本

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ヵ国・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。
人的資本経営コンソーシアム	人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上につなげる「人的資本経営」が注目されています。2022年8月、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は同コンソーシアムの趣旨に賛同し参画しました。当社グループの競争力の源泉は人材であることから、今後も人的資本に関する取組みを積極的に進めていきます。
世界人権宣言	
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	
ILO中核的労働基準	

ガバナンス

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

ESGインデックスへの組入れ（2022年9月時点）

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	S&P Global社によるサステナビリティ株式指数で、1999年にDJSIワールドが組成されて以来、大和証券グループ本社はワールドないしアジア・パシフィックに連続して採用されています。 2021年は、DJSIアジア・パシフィックに採用されました。
FTSE4Good Index FTSE4Good	ロンドン証券取引所の子会社FTSEによる責任投資指数で、大和証券グループ本社は2006年より17期連続で採用されています。
FTSE Blossom Japan Indexシリーズ FTSE Blossom Japan Index FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	ロンドン証券取引所の子会社FTSEによる責任投資指数で、ESG（環境・社会・ガバナンス）の格付けが高い日本企業から構成される指数です。 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESGパッシブ運用ベンチマークの一つであり、大和証券グループ本社は2017年より6期連続で採用されています。 また、GPIFのESGパッシブ運用ベンチマークとして新たに加わったFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexにも採用されています。
MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数 2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数	MSCI社が各業種内で優れたESG評価の日本企業を選定して構成される世界的なESG株式指数で、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESGパッシブ運用ベンチマークの一つとなっています。
MSCI日本株女性活躍指数（WIN） 2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)	MSCI社による、性別多様性に優れた日本企業から構成される指数です。 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESGパッシブ運用ベンチマークの一つであり、大和証券グループ本社は2017年より6期連続で採用されています。
STOXX グローバル ESG リーダーズ指数 STOXX Indices by Qontigo Member 2022/2023 ESG Leaders Indices	ドイツ証券取引所のグループ会社STOXX社によるESG株式指数で、Sustainalytics社のESG評価を基に構成企業が選定されます。

ESG格付け（2022年9月時点）

CDP 	CDPは、世界主要企業の環境への取組みに関する情報の収集・分析・評価を行う国際NGOです。 大和証券グループ本社は、2021年気候変動の分野においてA−の評価を取得しています。 (※評価はD-からAまでの8段階)
MSCI ESGレーティング 	MSCI社によるESG（環境・社会・ガバナンス）の評価で、大和証券グループ本社は、A格を取得しています。 （※格付けはCCCからAAAまでの7段階)

受賞・評価取得等（2022年9月時点）

CDP2021 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー 	大和証券グループは、企業のサプライチェーン全体における気候変動の取組みを評価する、CDPの「サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価である「CDP2021 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選出されました。
「第3回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」環境サステナブル企業部門 環境サステナブル企業 	環境省が主催する「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」は、ESG金融または環境・社会事業に積極的に取り組み、インパクトを与えた金融機関や企業等を表彰するものです。 大和証券グループ本社は、リスク・事業機会・戦略、KPI、ガバナンス等の評価基準に基づき、重要な環境課題に関する開示が一定の基準を満たした「環境サステナブル企業」として選出されました。

「東京金融賞2021」 ESG投資部門 グリーンファイナンス知事特別賞 	東京都が主催する「東京金融賞」は、都民のニーズや課題の解決に資する画期的な金融商品やサービスの開発・提供を行う金融事業者や、ESG投資の普及を実践する金融事業者を表彰するものです。大和アセットマネジメントの「脱炭素テクノロジー株式ファンド（愛称：カーボンZERO）」を通じた「カーボンゼロを目指す新しい投資の普及」が、ESG投資部門において受賞し、合わせてグリーンファイナンスの観点から優れた事業者として「グリーンファイナンス知事特別賞」を受賞しました。
『週刊東洋経済』 SDGs企業ランキング　総合3位	『週刊東洋経済（7月30日号）』で、各企業の人材活用・環境・社会性・企業統治を評価する「SDGs企業ランキング500」が公表され、大和証券グループ本社は総合3位を獲得しました。
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8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活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）
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8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、グループ各社の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8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います。女性特有の健康課題に対する包括的な取組み、仕事とがん治療の両立支援制度、社内でのオンライン診療、フィットネスアプリの活用など、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）
健康経営優良法人（ホワイト500） 	経済産業省は、健康増進の取組みにより特に優良な健康経営を実践する日本企業を、「健康経営優良法人」として選定しています。 大和証券グループ本社は、2017年度以降6年連続で選定されています。 › 健康経営優良法人認定制度（経済産業省）

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、大和総研は「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」を取得しています。 › 子育てサポート認定事業主マーク（厚生労働省）
「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）
『日経ヴェリタス』『Institutional Investor』アナリストランキング	**日経ヴェリタスアナリストランキング** 30年以上の歴史を持ち、国内で最も認知度が高いアナリストランキングの1つで、国内機関投資家からの投票結果に基づき、優れたアナリストを選出するものです。 大和証券は、株式編2022年の会社別順位において、4年連続で1位を受賞することができました。 **Institutional Investor All-Japan Research Team** 海外で認知度が高く、グローバルで最も重視されるアナリストランキングの一つで、海外を中心とする機関投資家からの投票結果に基づき、優れたアナリストを選出するものです。 2022年、大和証券は3年連続で1位を受賞することができました。 詳細はこちらをご覧ください

GRESBリアルエステイト評価 	大和証券オフィス投資法人および大和証券リビング投資法人は、不動産会社・ファンドのESGへの配慮を測る年次のベンチマーク評価である、GRESBリアルエステイト評価に継続的に参加しています。 **大和証券オフィス投資法人** 2011年からGRESBリアルエステイト評価に継続して参加しており、2021年GRESBリアルエステイト評価においては、ESG推進のための方針や組織体制などを評価する「マネジメント・コンポーネント」と保有物件での環境パフォーマンスやテナントとの取組み等を評価する「パフォーマンス・コンポーネント」の双方で優れた参加者に与えられる「Green Star」評価を10年連続で取得しました。また、総合スコアのグローバル順位により5段階で格付される「GRESBレーティング」において、「4スター」評価を取得しました。 加えて、ESG情報開示の充実度を測る2021年GRESB 開示評価においては、環境配慮やサステナビリティの取組みに関する情報開示が優れていることが評価され、5段階のうち最上位の「A」評価を取得しました。 **大和証券リビング投資法人** 2018年からGRESBリアルエステイト評価に継続して参加しており、2021年GRESBリアルエステイト評価においては、「1スター」評価を取得しました。また、2021年GRESB開示評価においては、「B」評価を取得しました。 › 大和証券オフィス投資法人「外部評価」 › 大和証券リビング投資法人「外部評価・認証の取得」

ISO認証（2022年5月時点）

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：大和永代ビルオフィス、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かかわるすべての事業活動）
ISO/IEC20000	大和総研（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。

ISO/IEC27001	大和総研（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。
ISO/IEC27017	大和総研（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。
ISO9001	大和総研（エンタープライズシステム第一部）では、品質マネジメントシステムの国際規格である、ISO9001認証を取得しています。 （対象範囲：顧客要求事項に基づくアプリケーションソフトウェアの設計・開発）

> ISO

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2022
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
102-12	外部イニシアティブ	> イニシアティブへの参画

番号	開示事項	該当ページ
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	> トップコミットメント > なぜ大和証券グループが子どもの支援に取り組むのか
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	> 大和証券グループの経営ビジョン「2030 Vision」・マテリアリティ > 有価証券報告書 > 気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2022）

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	> 企業理念 > 大和証券グループの経営ビジョン「2030 Vision」・マテリアリティ > ステートメント集
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	> SDGs推進体制
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	> SDGs推進体制
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	> ステークホルダー・エンゲージメント > イニシアチブへの参画 > 大和証券グループのSDGs > コーポレート・ガバナンス
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	> コーポレート・ガバナンス

番号	開示事項	該当ページ
102-23	最高ガバナンス機関の議長	> コーポレート・ガバナンス
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	> コーポレート・ガバナンス
102-25	利益相反	> コーポレート・ガバナンス > 役員一覧 > 利益相反管理方針の概要
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	> コーポレート・ガバナンス
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	> 大和証券グループのSDGs > 大和証券グループ経営方針
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	> コーポレート・ガバナンス
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	> 大和証券グループのSDGs
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	> コーポレート・ガバナンス > リスク管理
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	> コーポレート・ガバナンス
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	> SDGs推進体制
102-33	重大な懸念事項の伝達	> コンプライアンス
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	> コンプライアンス
102-35	報酬方針	> コーポレート・ガバナンス
102-36	報酬の決定プロセス	> 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
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	> コーポレート・ガバナンス
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	> 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
102-41	団体交渉協定	> 社員とのコミュニケーション > SDGsデータ集2022
102-42	ステークホルダーの特定および選定	> ステークホルダー・エンゲージメント
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	> ステークホルダー・エンゲージメント
102-44	提起された重要な項目および懸念	> 大和証券グループの経営ビジョン「2030 Vision」・マテリアリティ > ステークホルダー・エンゲージメント

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	> 有価証券報告書 > グループ会社概要一覧
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	> 編集方針
102-47	マテリアルな項目のリスト	> 大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・マテリアリティ
102-48	情報の再記述	該当せず
102-49	報告における変更	> 大和証券グループのSDGs
102-50	報告期間	> 編集方針
102-51	前回発行した報告書の日付	> 編集方針
102-52	報告サイクル	> 編集方針
102-53	報告書に関する質問の窓口	> 編集方針
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2022

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 大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・マテリアリティ
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 大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」・マテリアリティ
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	気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2022） 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	> 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 > 財団・NPO等を通じた助成活動 > SDGsファイナンス > 企業市民活動
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	> 腐敗行為防止への取組み > リスク管理
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	> 腐敗行為防止への取組み
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	> タックスポリシーについて > リスク管理

番号	開示事項	該当ページ
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	> タックスポリシーについて > 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	> タックスポリシーについて
207-4	国別の報告	> タックスポリシーについて

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2022
302-2	組織外のエネルギー消費量	> SDGsデータ集2022
302-3	エネルギー原単位	> SDGsデータ集2022
302-4	エネルギー消費量の削減	> SDGsデータ集2022
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2022

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

番号	開示事項	該当ページ
303-3	取水	> SDGsデータ集2022
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2022
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2022
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2022
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	> SDGsデータ集2022
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	> SDGsデータ集2022
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2022
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2022
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2022

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
403-6	労働者の健康増進	ワーク・ライフ・バランス 健康経営
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

番号	開示事項	該当ページ
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2022
405-2	基本給と報酬総額の男女比	> SDGsデータ集2022

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	> 人権の尊重 > 環境・社会関連ポリシーフレームワーク

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
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	> 人権の尊重
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2022

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

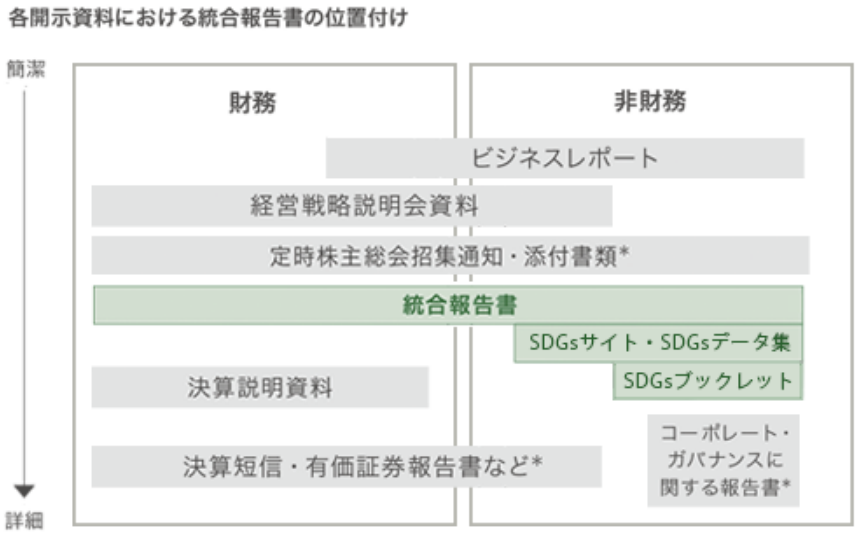
編集方針

大和証券グループでは、事業活動およびその他の活動に関するサステナビリティ情報を、大和証券グループ本社ホームページ内「SDGsサイト」にて開示し、随時最新情報を掲載しています。
また、定量データをまとめた「SDGsデータ集」や、印刷用やアーカイブ版の位置づけとして、毎年9月30日時点の掲載情報をPDF化した「SDGsレポート」のほか、ダイジェスト版「SDGsブックレット」も開示しています。これらやバックナンバーは、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
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	2021年度（2021年4月～2022年3月）※一部、期間外の情報を含みます。
お問合わせ先	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	daiwa_sustainability@daiwa.co.jp
URL	https://www.daiwa-grp.jp/sdgs/
参照ガイドライン	GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード（※GRI：Global Reporting Initiative） ISO26000「社会的責任に関する手引」 SASBスタンダード（※SASB：Sustainability Accounting Standards Board, 米国サステナビリティ会計基準審議会） 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、価値報告財団（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