# Index


**トップコミットメント** ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

**大和証券グループのサステナビリティ**

サステナビリティマネジメント ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
Passion for SDGs ～大和証券グループSDGs宣言～ 15
ステークホルダー・エンゲージメント ・・・・・・・・・・・・・・ 16
ステートメント集 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19

**事業活動とサステナビリティ**

証券ビジネスの役割と社会的責任 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
資産形成のサポート ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
サステナブルファイナンス ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
サステナビリティを起点としたビジネス展開 ・・・・・・・・・ 43

**ガバナンス**

コーポレート・ガバナンス ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50
コンプライアンス ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61
タックスポリシーについて ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69
腐敗行為防止への取組み ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 71
リスク管理 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73
IT戦略・システムリスク管理 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 83
AIガバナンス指針 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 85

**社会**

人権の尊重 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 86
サプライチェーン・マネジメント ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 89
お客様第一の取組み ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 93
雇用・採用における取組み ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 97
ダイバーシティ&インクルージョン ・・・・・・・・・・・・・・・ 98
人材育成とスキルアップ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 107
健康経営 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 110
社員とのコミュニケーション ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 122

**社会貢献活動**

社会貢献活動に関する基本方針 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 125
金融経済教育・研究活動 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 127
各種教材やお役立ち情報 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 134
資産運用の基礎知識を学びたい ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 138
分散投資ってなに？ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 145
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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 150
なぜ大和証券グループが子どもの支援に取り組むのか 153
子どもの環境格差の現状 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 154
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 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 159
大和証券グループ　輝く未来へ　こども応援基金 164
こども応援基金とは ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 167
子どもの貧困と本基金のアプローチ ・・・・・・・・・・・・・・・ 175
認定NPO法人Learning for All（東京都） ・・・・・・・ 179
認定NPO法人PIECES ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 185
認定NPO法人SOS子どもの村JAPAN ・・・・・・・・・・ 190
認定NPO法人D×P（大阪府） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 195
NPO法人エデュケーションエーキューブ（福岡県） 201
NPO法人パノラマ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 207
NPO法人フェアスタートサポート ・・・・・・・・・・・・・・・・ 212
文化・芸術事業への協賛活動 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 217
財団・NPO等を通じた助成活動 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 219
大和証券フェニックスジャパン・プログラム ・・・・・・・・・ 221
コペルニク・プログラム ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 232
企業市民活動 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 238
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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 251


最新情報は、サステナビリティサイト（https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/）をご覧ください。

# Index


**環境**

環境マネジメント ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 269
環境負荷低減への取組み ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 272
気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2023）・・・ 274
はじめに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 275
ガバナンス ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 281
戦略 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 287
リスク管理 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 302
指標と目標 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 308
アセットマネージャーとしての対応・・・・・・・・・・・・・・ 312
今後に向けて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 321
投融資ポートフォリオのGHG排出量の計測アプローチ　322
グリーンボンド発行 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 324

**サステナビリティ資料室**

サステナビリティデータ集 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 327
サステナビリティアーカイブ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 329

ESG情報インデックス ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 337
イニシアティブへの参画 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 344
社外からの評価 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 350
GRIスタンダード内容索引 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 357
SASB対照表 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 370
編集方針 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 374


最新情報は、サステナビリティサイト（https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/）をご覧ください。

※ 当レポートは、2023年9月30日時点の内容です。

※ サステナビリティおよびESGに関わる詳細データは別途「サステナビリティデータ集」に集約しています。

＞ サステナビリティデータ集
https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/data/pdf/daiwa_sustainability_data_2023.pdf

※ サステナビリティデータブックのダイジェスト版として、サステナビリティ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「サステナビリティブックレット」も発行しています。

＞ サステナビリティブックレット
https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/data/pdf/daiwa_sustainability_booklet_2023.pdf

# 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

**サステナブル経営の深化**

大和証券グループでは、2018年に「サステナビリティ推進委員会（旧：SDGs推進委員会）」を設置し、私が委員長を務めています。サステナビリティ推進に関わる取組みについて議論し、その内容を必要に応じて取締役会でも審議しており、グループ全体への浸透を図っています。

当社グループでは企業理念のひとつに「社会への貢献」を掲げており、私たちにとってサステナビリティの推進は目新しい事柄ではなく、事業活動の一環や経営基盤強化に向けた施策、社会貢献活動として、至極当然に取り組んできた歴史があります。それらを体系的に整理し、サステナブル経営を軸に時代の変化に沿った適切な取組みへとより深化させています。

今後も、金融・資本市場を通じた社会および経済の発展に資するとともに、すべてのステークホルダーの皆様に必要とされる存在となるべく、サステナブルで豊かな社会の実現にグループを挙げて取り組んでまいります。引き続き、大和証券グループの取組みにご期待ください。

# サステナビリティ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
海外管掌 兼 サステナビリティ担当
兼 シンクタンク担当
田代桂子

**企業価値向上に向けて**

今般の感染症の影響や地政学リスクを目の当たりにし、経済的なリターンのみならず、環境・社会へのネガティブインパクトの最小化とポジティブインパクトの最大化を目指す、サステナビリティを起点とした事業展開が当たり前の世界となりました。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・ファイナンスに象徴されるように、課題解決のための資金調達のサポートは、私たち総合証券グループの重要なミッションの一つです。

企業がビジネスを通じたサステナビリティへの貢献を一過性のムーブメントに留めず、自社のレジリエンスを高める施策として中長期的な戦略に据えるためには、サステナブルファイナンスの進展が鍵となります。「2030Vision」のもと、グループ全体でサステナブルファイナンスの推進体制を強化するとともに、投資家・発行体双方にその意義をご理解いただけるようエンゲージメントを行いながら、ポジティブなアウトカムをもたらす企業の価値向上を支援してまいります。

企業には社会課題解決の推進力としての役割が期待されています。その期待に応えられるよう、サステナブルな社会の実現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。

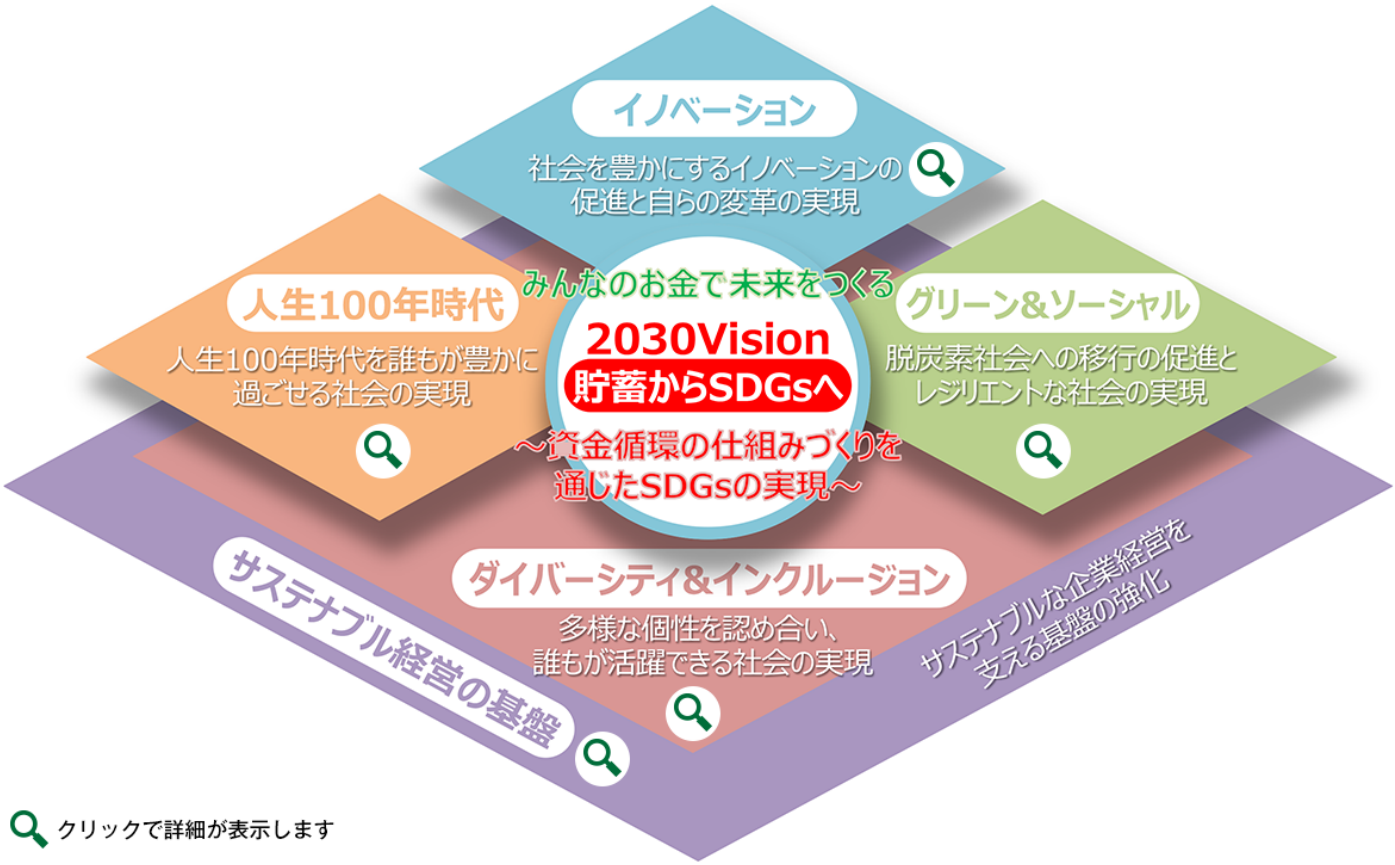
# サステナビリティマネジメント

大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」
マテリアリティ
サステナビリティ推進体制
サステナビリティ推進のあゆみ

## 大和証券グループの経営ビジョン「2030Vision」

### 「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

# マテリアリティ

## 「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<br>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<br>2. 民間資金による地方活性化の実現<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>ダイバーシティ＆インクルージョン<br>多様な個性を認め合い、誰もが活躍できる社会の実現<br>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<br>10. 多様な個性を認め合い、誰もが活躍できる組織の構築<br>11. 健全で透明性の高い経営基盤の強化<br>12. 金融・資本市場の維持発展をリード<br>13. 次世代につなぐ美しい地球環境の創造<br>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）

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

| | 人材 | 資産管理型ビジネス | サステナビリティ |
|---|---|---|---|
| 非財務KPI | **デジタルIT人材**<br>200名以上<br>**CFP・証券アナリスト**<br>**資格取得者数**<br>3,000名以上 | **大和証券預り資産**<br>90兆円以上 | **SDGs債リーグテーブル** 3位以内<br>**応援定期預金残高** 2,000億円以上<br>**SDGs関連ビジネス投資残高** 1,500億円以上<br>**女性取締役比率** 30%以上※2<br>**女性管理職比率** 25%以上※3<br>**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 | **経営戦略の根底にサステナビリティの観点を取り入れる**<br>2018年、執行役社長 中田誠司を委員長とした『サステナビリティ推進委員会（旧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**<br>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**<br>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。<br>評価にあたり、サステナビリティ推進委員会（旧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・グループ各社のサステナビリティ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**<br>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。<br>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**<br>取締役会、執行役会およびサステナビリティ推進委員会（旧SDGs推進委員会）等で、社外取締役、サステナビリティ推進委員会（旧SDGs推進委員会）の社外委員、経営陣による議論を実施。<br>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。<br>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**<br>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。<br>サステナビリティ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。 |

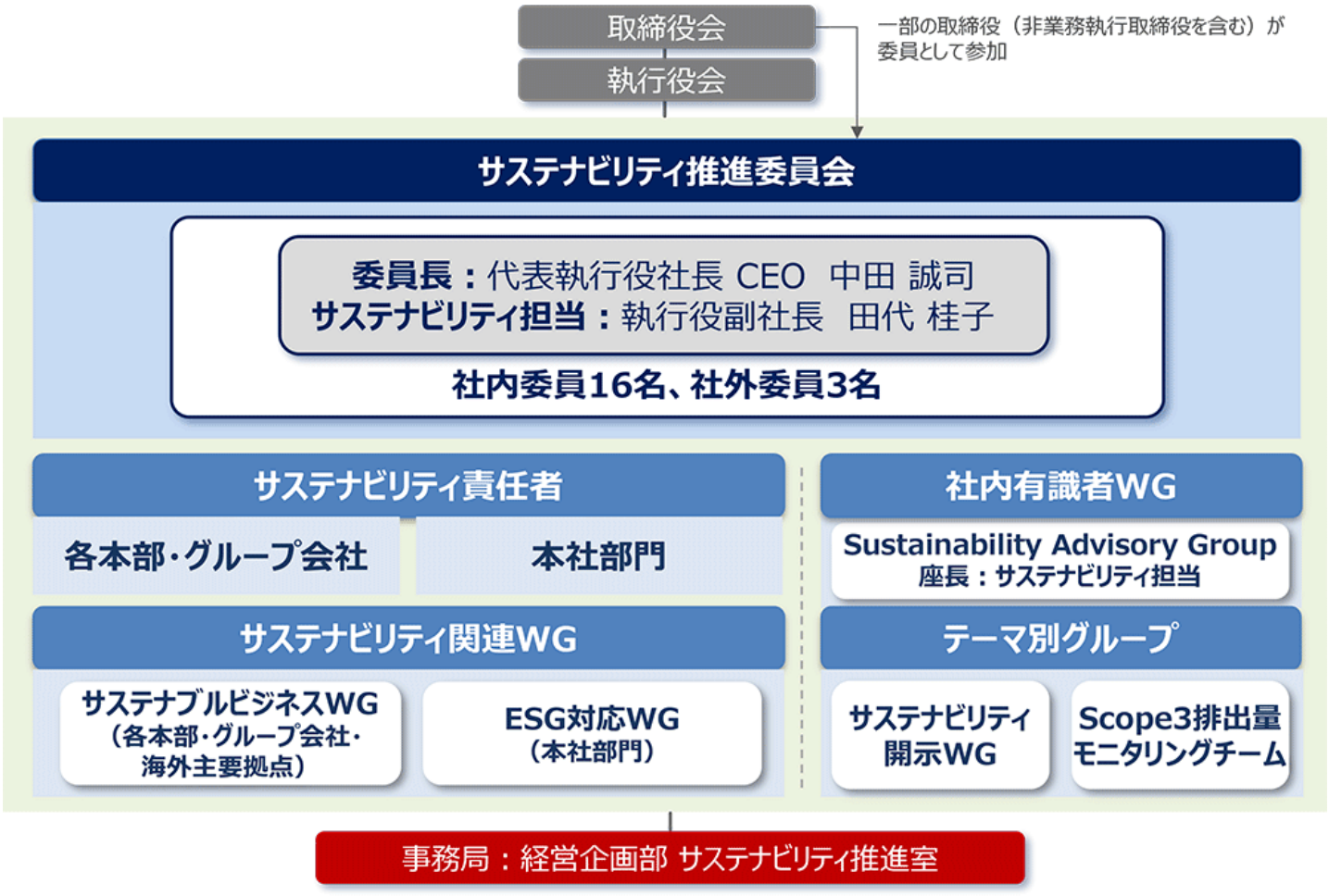
クリックで対話の様子を表示します

# サステナビリティ推進体制

大和証券グループでは、サステナビリティ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「サステナビリティ推進委員会（旧SDGs推進委員会）」を設置しています。

サステナビリティの取組みについてサステナビリティ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、必要に応じて審議することとしています。また、サステナビリティ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。サステナビリティに関する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っています。
同委員会における議論にもとづき、経営企画部サステナビリティ推進室を通じて、サステナビリティ推進に関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。




（2023年4月1日時点）

| | |
|---|---|
| **サステナビリティ担当** | 当社グループ全体のサステナビリティ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 |
| **サステナビリティ責任者** | 当社グループ内の各組織（各本部・グループ会社）において、SDGs/ESG関連ビジネスの推進およびKPIの進捗管理を実施 |

| | |
|---|---|
| **サステナブルビジネスWG** | サステナビリティ責任者のもとで、KPIのモニタリング、SDGs/ESG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WG** | 当社グループのESGに関する外部評価（投資家および評価機関）を参考に、ESG対応を拡充・強化 |
| **Sustainability Advisory Group** | サステナビリティに精通した社内有識者が集まり、当社グループの課題や今後の対応に関する意見交換を実施 |
| **サステナビリティ開示WG** | 部署横断の組織として、統合報告の観点からサステナビリティ情報開示の拡充を目指す |
| **Scope3排出量モニタリングチーム** | 投融資ポートフォリオに係る排出量の計測および目標の設定を実施 |

## サステナビリティ推進委員 一覧

**委員長**

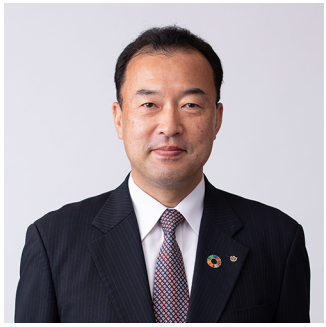
代表執行役社長 CEO
中田 誠司

**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 サステナビリティ
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
兼 金融・公共法人管掌
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
CFO 兼 企画担当
佐藤 英二

専務執行役
人事担当 兼 CHO
白川 香名

常務執行役
CRO
小林 奨

取締役
花岡 幸子

大和アセットマネジメント
代表取締役社長
小松 幹太

大和総研
代表取締役社長
望月 篤

大和証券 専務取締役
グローバル・マーケッツ本部
長 兼 グローバル・マーケッツ
戦略企画担当
藤岡 智男

大和証券 専務取締役
法人本部長
辻岡 功

大和証券 専務取締役
営業本部長
芹澤 潤一

大和証券 専務取締役
グローバル・インベストメン
ト・バンキング本部長
山本 徹

執行役員
企画副担当 兼 法務担当
兼 金融経済教育担当
阿部 東洋

**社外委員 ※五十音順**

早稲田大学 政治経済学術院 教授
経済産業研究所 ファカルティフェロー
有村 俊秀

En-CycleS（持続可能な対話の場）
独立コンサルタント
日本サステナブル投資フォーラム（JSIF）理事
岸上 有沙

真和総合法律事務所
パートナー弁護士
高橋 大祐

# サステナビリティ推進のあゆみ

## 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
## サステナビリティ推進委員会（旧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「サステナビリティ推進委員会（旧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、サステナビリティに資する取組みを改善・向上させながら、グループ横断的にサステナビリティを推進しています。

サステナビリティ推進体制

## 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、経営戦略の根底にサステナビリティの観点を取り入れ、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

「サステナビリティ推進委員会（旧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

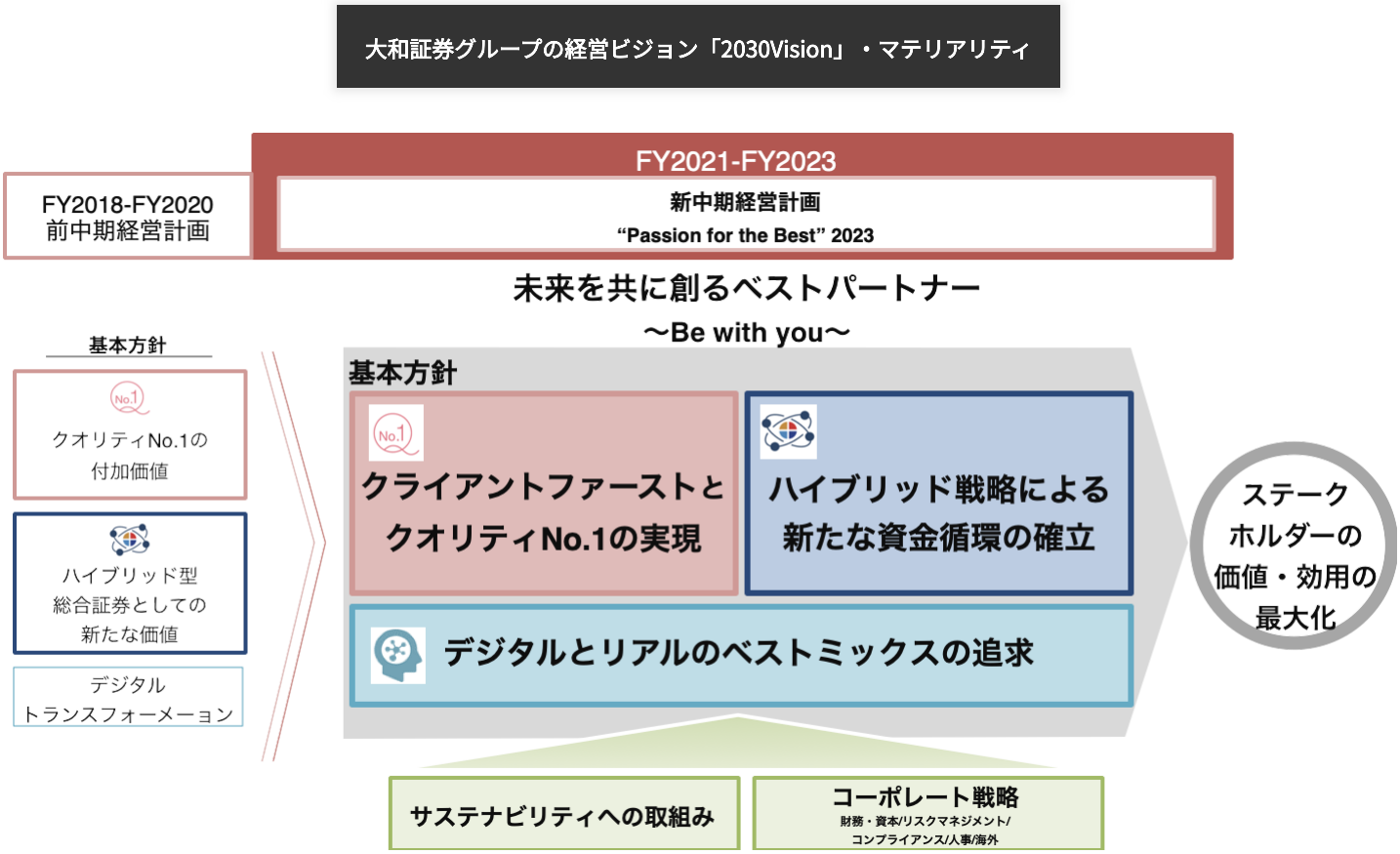
大和証券グループ全体でサステナビリティを推進するためには、トップダウンの推進だけではなく、社員によるボトムアップの取組みが重要だと考え、サステナビリティに関連する取組み事例やアイデアを、社員から幅広く募集しました。アイデアの募集にあたっては、現状で何ができるかを考えるForecastingと、SDGs達成の期限である2030年に大和証券グループが“ありたい姿”を踏まえて、何ができるかを考える、Backcastingの、2つの視点を取り入れました。その結果、Forecastingでは、本部の部署からだけでなく、全国の支店や各グループ会社、海外拠点から4,200個を超えるアイデアが集まりました。ま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

# 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、全役職員へサステナビリティの理解、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サステナビリティ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<br>コンタクトセンター<br>お客様相談センター<br>ホールセール部門 | > お客様第一の取組み<br>> 資産形成のサポート<br>> 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。 | | |

| 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<br>投資部門<br>リテール部門<br>ホールセール部門<br><br>リスクマネジメント部<br>総務部<br>財務部<br>経営企画部サステナビリティ推進室<br>大和証券財団<br>大和日英基金<br>広報部門 | > 証券ビジネスの役割と社会的責任<br>> サプライチェーン・マネジメント<br>> 環境・社会関連ポリシーフレームワーク<br>> タックスポリシーについて<br>> 政治献金（サステナビリティデータ集（旧SDGsデータ集））<br>> 金融経済教育・研究活動<br>> 財団・NPO等を通じた助成活動<br>> 企業市民活動<br>> 文化・芸術事業への協賛活動<br>> 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。<br>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 | 金融経済教育や被災からの復興支援などで協働し、積極的な対話を通じて社会課題解決の視点を経営戦略に反映します。 | | |
| | 地域社会 | 大和証券グループの本支店や海外拠点の属する地域社会の一員として、地域に根ざした取組みを進めます。 | | |
| 社員 | 社員と社員の家族 | すべてのステークホルダーへの付加価値を生み出す社員が働きがいを実感でき、能力や意欲を発揮できる環境づくりを進めるとともに、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<br>広報部<br>経営企画部サステナビリティ推進室 | > 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。<br>（※）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

# 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

## サステナビリティ全般

- 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「サステナビリティ方針」
- 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
- TCFD提言に基づく開示2023

# 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
- 大和コネクト証券

## 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「Equity, Diversity & Inclusion」
- 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」

## サプライヤー行動規範 ＞

## 社会貢献活動に関する基本方針 ＞

# 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

### AIガバナンス指針

### 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:2,717KB]
- 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:104KB]

## 日本版スチュワードシップ・コード

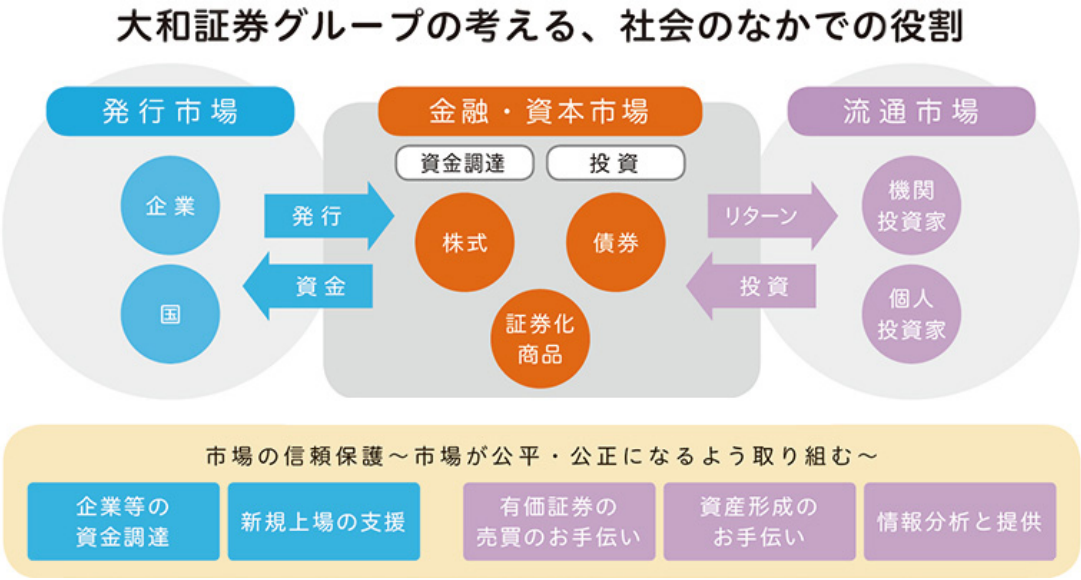
- 大和証券「日本版スチュワードシップ・コードの受入れ」
- 大和アセットマネジメント「スチュワードシップ活動について」

# 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**

**役割2　新規上場の支援**

**役割3　有価証券の売買のお手伝い**

**役割4　資産形成のお手伝い**

**役割5　情報分析と提供**

**役割6　市場の信頼保護**

# 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

# 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。2023年4月発行分より「サステナビリティレポート」に名称を変更し、これまでの内容に加え、一企業として取り組んでいるサステナビリティ経営についても紹介しています。

> 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
> サステナビリティレポート2022

### 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。
2022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3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

# 資産形成のサポート

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。

## 共通価値を追求した商品提案

› サステナブルファイナンス

### 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、サステナビリティ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サステナビリティ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（2022年度）

| 発行体 | 資金使途 | 販売額（概算） |
|---|---|---|
| イオンモール※ | サステナビリティ・リンク・ボンド | 130億円 |
| 三重県※ | グリーンボンド | 1億円 |
| 北九州市※ | サステナビリティボンド | 2億円 |
| 日本ハム※ | サステナビリティボンド | 30億円 |
| 山口フィナンシャル・グループ※ | グリーンボンド | 100億円 |
| 東急※ | サステナビリティボンド | 25億円 |
| 東京都※ | グリーンボンド | 19億円 |

| 発行体 | 資金使途 | 販売額（概算） |
|---|---|---|
| 国際協力機構※ | ソーシャルボンド | 9億円 |

※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）。

## ESGファンド

ESGファンドとは、サステナブルな社会への移行に向けESGやSDGs目標達成などに取組む企業への投資など、ESGを投資対象選定の主要な要素としており、その内容に関する開示が可能である投資信託です。

これらに投資することで、金融市場を通じてサステナビリティの取組みに積極的な国や企業などを間接的に応援することができます。

当社では、多様なお客様のニーズに応える商品ラインアップを拡充しています。

## 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は、脱炭素テクノロジー株式ファンド（愛称：カーボンZERO）の設定・運用を行なっています。同ファンドは、世界株式の中から主に脱炭素社会に貢献するソリューション企業に投資を行ない、対MSCIオール・カントリー・ワールド・インデックス比で、低い二酸化炭素排出量を実現しています。また、運用助言のカンドリアム社（カンドリアム・エス・シー・エー）では、ファンド助言から得た報酬の一部を、$CO_2$削減を目的としたグリーンプロジェクトへ資金拠出することで、ファンドとしてカーボンゼロを目指しています。同ファンドのESG情報は、インパクトレポートにて報告しています。

さらに、同社や大和証券を含む一部販売会社は、NPOを通じて信託報酬の一部を日本の植樹活動へ寄付しています。これにより、受益者と共に、脱炭素社会の実現に歩みを共にする機会を創造しています。

> 「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

## 「ファンドラップ」の取組み

人生100年時代において中長期的な資産運用が重要になります。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、長期分散投資を始めていただくことができるサービスです。サービス提供のなかで、お客様との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。
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：14兆6,472億円（2023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：3兆955億円（2023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）
2022年度寄附実績:758万円（直近3年間累計寄附実績:5,967万円）
※ 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：食糧支援（国連WFP）、医療（国境なき医師団日本）、子ども支援（日本ユニセフ協会）、環境（WWFジャパン）、災害復興（ジャパン・プラットフォーム）

## 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において、高齢化により多くの経営者が事業承継のタイミングを迎えようとしています。また、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おり、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。

## 「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。

## スマホ専業証券会社「大和コネクト証券」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大和コネクト証券は、大和証券グループが生み出す新しい証券会社として、口座開設から取引、資産管理までをスマートフォンで完結できることを特徴とし、初心者でも少額から手軽に資産運用を始められるサービスを中心に提供しています。
また、外部企業と提携して投資が楽しく学べるゲームアプリ、貯めているポイントが投資につかえるポイント投資サービス、クレジットカード決済で積立投資をしながらポイントも貯まるクレカ積立サービスなどを提供することで、少額からで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。
大和コネクト証券は、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。

## 社会問題の解決に向けたREIT及びファンド等の取組み

### ヘルスケア施設への投資

大和リアル・エステート・アセット・マネジメント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」という日本の優先課題（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、2023年3月までにソーシャルローンによる借入（99.2億円）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1,082億円（2023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：23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252MW（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（2022年4月～2023年3月）：331,977MWh
  （想定$CO_2$削減量：152,290t-$CO_2$、地域毎電気事業者別排出係数にて算出）
- 運用資産残高：約875億円

## 2022年度の海外拠点の取組み

### 多様なESGボンドを引受け、地球環境と社会課題の解決に貢献

大和証券キャピタル・マーケッツアメリカ（以下、DCMA）は、2022年4つの重要なESGボンドの主幹事を務め、社会課題の解決と地球環境保護への貢献を果たしています。7月には、国際復興開発銀行（IBRD）から発行されたサステナブル・デベロップメント・ボンドを引受、交通安全支援システムの構築などに調達資金が活用されます。続いて9月には、米州開発銀行の森林保護ボンドを引受、森林保護プロジェクトへの投資を実現しました。そして12月には、チリの水道事業会社アグアス・アンディーナスから発行されたグリーンボンドと、中米経済統合銀行（CABEI）から発行された初のブルーボンドを引受、水道事業の強化と海洋保全にそれぞれ資金が割り当てられました。

DCMAはこれからも活動を通じて、SDGsの達成とESG投資の促進に寄与してまいります。

### ESG関連債券支援とSDGsへの貢献

大和証券キャピタル・マーケッツ ヨーロッパリミテッド（以下、DCME）は、大和証券グループの一員として、投資をSDGsに結び付けることで社会にプラスの影響をもたらす証券会社としての役割の重要性を認識し、SDGsを支持しています。

DCMEは2008年より、ESG関連の債券発行をサポートしており、SDGの目標に沿った30件以上の取引を主導しています。大和証券グループとDCMEは、引き続き社会・環境に関する取組みへの資金供給を支援していきます。

### アジア地域での重要なウェビナーとカンファレンスの開催

大和証券キャピタル・マーケッツシンガポールでは2022年9月に、Daiwa ESG Conference 2022と題して、アジアESG債に関するウェビナーを開催しました。大和証券のサステナビリティ・ソリューション推進部や債券発行体、ESG評価機関をスピーカーに招き、日本やアジアのESG債市場の現状や展望について議論が交わされました。

また同年11月、3年ぶりに対面開催されたDaiwa Capital Markets Conference （DCMC）にて、インドネシア財務省政府債券ディレクターによるブルーボンド（サムライ債）に関するスピーチをアレンジし、2023年5月の同国初のブルーボンド発行につながりました。

### Aguas Andinas発行グリーンボンドを香港投資家向けに組成・販売

大和証券キャピタル・マーケッツ香港、DCMAは2022年12月、チリで飲料水の販売、および下水処理サービスを手掛る公共サービス系事業法人、Aguas Andinas社発行のグリーンボンドを、香港投資家に組成・販売しました。同社債は、チリ国内における上下水道サービス向上に伴う社会的及び経済的発展に寄与することを企図したグリーン・ボンド・フレームワークより発行され、調達資金はチリ国内における飲料水供給、排水処理、配水システムのインフラ等のプロジェクトに充当されます。

# 情報分析と提供

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。

## 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。
金融市場調査部でも、2021年10月に債券市場におけるサステナビリティを中心に扱う証券化商品・SDGs債調査課を新設しました。SDGs債市場動向、気候変動と債券市場、ESG投資パフォーマンスなど高まる機関投資家への情報ニーズにお応えしています。

## 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、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。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。同課では2022年度にSDGs／ESGに関連する25本のレポートを公表し、金融法人や事業会社に対して65件の情報提供訪問を行なっています。

**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：506本（2022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：426万件（2022年度実績）

大和総研リサーチ本部は、レポート執筆、メディア出演、書籍出版など情報発信を多角的に行なっています。複雑な経済・社会的課題を明確に解説し品質を重視したレポート作成を行なうことで、お客様とのコミュニケーション機会が増加しています。
大和証券投資情報部は、「ダイワ投資情報マンスリー」などの定期刊行物を発行し、一般のお客様に向けた情報提供を行なっています。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。
大和証券グループでは、人気のストラテジスト・アナリストが講師を務めるウェビナーを開催し、リアルタイム視聴やチャット機能を通じて多くのお客様に情報を提供しています。2022年度は約4.3万人が参加し、今後も情報のわかりやすい発信に取り組みます。

# サステナブルファイナンス

国内外のサステナブル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。

大和証券ではサステナブル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、サステナブル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サステナブル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、サステナブルファイナンスの普及・拡大に貢献すべく、努めています。

## サステナブルファイナンスの推進

大和証券株式会社
サステナビリティ・ソリューション推進部長
根岸 真美

サステナビリティ・ソリューション推進部は、環境、社会、およびガバナンス（ESG）の側面を考慮しながら経済的な成果を追求するサステナブルファイナンスの支援に取り組んでいます。従来のファイナンスでは、収益性やリスクが重視されてきましたが、サステナブルファイナンスでは、気候変動などの社会的課題解決に資することが不可欠です。

気候変動や社会的課題の解決には巨額の資金が必要であり、官民の協力が必要です。サステナブルファイナンスの活性化により、民間金融市場の機能が向上し、企業のESGへの取り組みを支援することができます。

また、資金調達という企業の重要なコーポレートアクションに、社会的課題に対する企業のマテリアリティが結び付くことで、ESGが企業の経営の根幹に組み込まれ、サステナブルな社会の実現に近づいていくものと考えております。

大和証券グループの2030Vision「貯蓄からSDGsへ～資金循環の仕組みづくりを通じたSDGsの実現～」 に掲げる通り、発行体や投資家など市場関係者をつなぐ架け橋として今後もさらなる努力を重ね、持続可能な未来の実現に向けて貢献してまいります。

## 主な実績

### ＜国内＞

Sustainability 2023年7月7日
名古屋鉄道株式会社

Sustainability Linked 2023年7月5日
日本電気株式会社

Sustainability Rights Offering 2023年6月22日
テスホールディングス株式会社

Sustainability Linked 2023年6月9日
花王株式会社

2022年度

Sustainability Linked 2023年3月16日
鹿島建設株式会社

Sustainability 2023年3月3日
南海電気鉄道株式会社

Green 2023年2月22日
東急不動産ホールディングス株式会社

Green 2023年1月18日
東急リアル・エステート投資法人

Sustainability 2022年12月9日
国立大学法人東京工業大学

Green 2022年12月9日
サムティ・レジデンシャル投資法人

Green 2022年12月9日
京都市

Sustainability Linked 2022年12月2日
株式会社資生堂

Sustainability 2022年11月30日
Sustainability Linked
東急株式会社

Transition 2022年11月17日
東邦ガス株式会社

Sustainability 2022年10月21日
KDDI株式会社

Green 2022年10月14日
東京都

Green 2022年10月7日
住友金属鉱山株式会社

Sustainability 2022年9月16日
株式会社群馬銀行

Green 2022年9月8日
インフロニア・ホールディングス株式会社

Social 2022年8月5日
新関西国際空港株式会社

Sustainability Linked 2022年7月6日
日本電気株式会社

Green 2022年6月10日
サンケン電気株式会社

Green 2022年6月9日
相鉄ホールディングス株式会社

Sustainability 2022年6月3日
エア・ウォーター株式会社

Green 2022年5月18日
住友商事株式会社

Social 2022年4月14日
富士フイルムホールディングス株式会社

SDGs-IPO 2022年4月13日
フルハシEPO株式会社

## 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＞

Sustainable development　2023年7月31日
**米州開発銀行**

Blue　2023年7月28日
**中米経済統合銀行**

SDG Housing　2023年6月29日
**オランダ水道整備金融公庫**

## 2022年度

Blue 2022年12月29日
### 中米経済統合銀行

Green 2022年9月
### AfDB（アフリカ開発銀行）

Sustainable development 2022年9月
### IDB（米州開発銀行）

Social 2022年4月
### AfDB（アフリカ開発銀行）

## 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「まなびやー17」**

ESG投資をわかりやすく伝えるBS-TBSの経済教養番組「まなびやー17（セブンティーン）」に大和証券エクイティ調査部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二部、サステナビリテイ・ソリューション推進部監修のもと、SDGs初心者を対象に企画され、企業のSDGs達成に向けた取組みを紹介しました。

**＜番組内でご紹介した発行体 ※出演順＞**

- 富士フィルム株式会社
- 独立行政法人　鉄道建設・運輸施設整備支援機構

**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～」**

## 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。

> 詳細はこちら

### 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

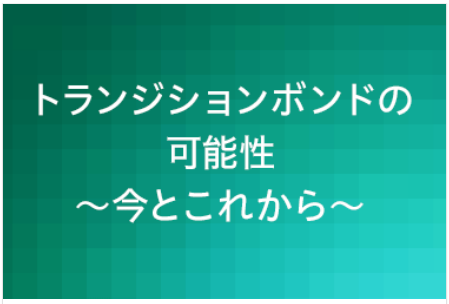
### MSCI社のESG格付けにて、大和証券グループ本社が最上級の「AAA」に格上げ（2022年12月）

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。

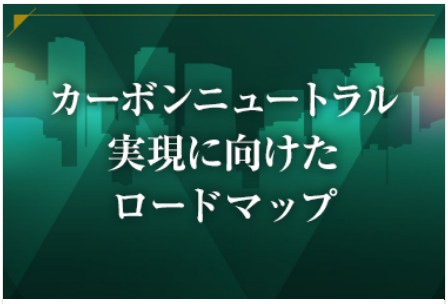
## セミナーの開催

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サステナビリティ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、サステナブルファイナンスの普及拡大を目指していきます。

**第14回** 2023年9月25日
世界を変えるインパクト投資




**第13回** 2023年6月7日
トランジションボンドの可能性～今とこれから～




**第12回** 2023年2月3日
カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ

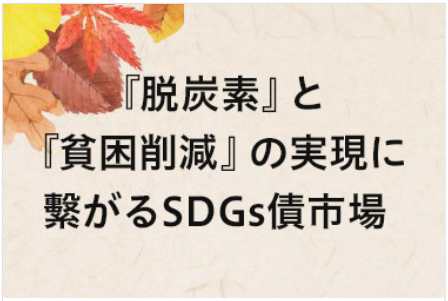
**第11回** 2022年11月25日
ソーシャルボンドが切り拓く未来

**第10回** 2022年8月30日
今求められるESG開示とその活用

**第9回** 2022年6月22日
欧州企業から見たSDGs債市場と評価手法

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

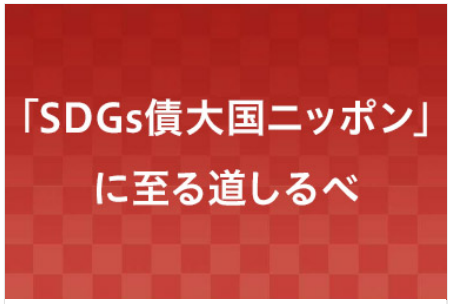
**第7回** 2022年2月24日
SDGs債市場の新たな潮流




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

**第5回** 2021年8月5日
**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**

**第4回** 2021年5月28日
**災害・気候変動対策とSDGs債**




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

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

**第1回** 2020年8月4日
**ウィズ・コロナ時代のESG投資戦略**

閉じる

### 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、サステナブル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。

**- 自動車リサイクル促進センター　×　北九州市（2022/11/30）**

> 詳細はこちら

> 北九州市役所でのエンゲージメント対談の様子

2022年11月30日、自動車リサイクル促進センター様と、サステナビリティボンドの発行体である北九州市様との間で、エンゲージメントミーティングを実施しました。

北九州市役所でのエンゲージメント対談の様子

## 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）**

> 詳細はこちら

## 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）**

> 詳細はこちら

## 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。

# サステナビリティを起点としたビジネス展開

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。

## 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、2020年4月にはクラウド型投げ銭システム、2021年4月には不動産投資ローン、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、2023年5月現在、保有し完工済みの9件すべてが安定稼働しており、建設中の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138MW（9件合計）<br>• 建設中：約51MW（1件合計） | • 稼働中：約13MW（2件合計）<br>• 建設中：約7MW（1件合計） |
| 合計 | 約189MW | 約20MW |
| 年間想定発電電力量<br>※稼働中発電所より集計 | 約46,000世帯分に相当 | 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。

### 太陽光私募コアファンド

大和エナジー・インフラは、ブラウンフィールドの国内太陽光発電事業に対する投資手段として「DSREF コア・アマテラス投資事業有限責任組合」（以下「アマテラス」）を提供しています。このファンドは元々、大和リアル・エステート・アセット・マネジメントが組成したもので、アマテラスに対し大和エナジーが投資する安定稼働中の太陽光発電所を順次拠出しています。

大和エナジー・インフラの投融資機能と大和リアル・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組み合わせることで、再生可能エネルギー分野のキャピタル・リサイクリングモデルを進展させます。当社グループは、オルタナティブ資産への投資家のニーズを満たすため、これらの取り組みを今後も続けます。

# 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

## 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良質な介護サービスの確保は対処すべき重要な社会課題です。グッドタイムリビングではネットワーク通信を活用した効率化により、スタッフが専門性を発揮する環境を整え、介護サービスの質向上に取り組んでいます。

### 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、介護現場で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、従来の用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」の全拠点導入が完了し、スタッフ間のコミュニケーション強化により、ご入居者のさらなる安心と安全を目指しています。
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

ビジネスチャットツール「LINE WORKS」
「ノート」機能表示例

口頭や文書で行われていた申し送りやスタッフ間の情報伝達をデジタル化。より迅速かつ確実に情報が行き渡るだけでなく、介護スタッフや看護師など職種を超えた活発なコミュニケーションが図られるようになりました。ご入居者ごとのケアのポイントといったさまざまなナレッジも蓄積・多職種間で共有されることで、よりきめ細やかなサービス提供にもつながっています。

身体機能分析AIサービス「CareWiz トルト」

リハビリテーションプログラムの効果測定に、身体機能分析AIサービス「CareWiz トルト」を活用しています。
5メートルほどの距離を歩く様子を撮影すると約2分で動画を分析し、歩行状態を速度、リズム、ふらつき、左右差の4つの指標で点数化。測定結果は1枚のシートで出力され、ご入居者やご家族への、より具体的かつタイムリーなフィードバックが可能になりました。

**ご入居者、スタッフの声**

- 具体的で分かりやすく、前回の結果とも比較しやすい。（ご入居者）
- 思ったよりまっすぐ歩けていたことが分かり、驚きました。（ご入居者）
- 杖の有無でトルトによる分析を行った結果、杖を使用した歩行の方が安定していることが分かり、よりその方にあったケアの提供につながりました。（介護スタッフ）

見守り補助システム
パソコン画面の表示例

ベッドマットレスの下に体動センサーを敷き、ベッド上のご入居者の体動（寝返り、心拍、呼吸など）を検出。モバイル端末等で、ご入居者の状態（測定結果）を把握できる環境を整える取り組みを開始しました。
スタッフの労務軽減だけでなく、測定結果からご入居者の体調変化を意識・把握することで、ご入居者へのより良いサービス提供につなげることを目標としています。

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間接業務の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。

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入居者・ご家族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ます。

また新たに「写真館」機能を追加。ご入居者の日常の様子を、いつでも自由に閲覧できることで、ご家族の安心感の醸成につながっています。

**ご家族の声（「写真館」機能）**

- スタッフの方たちと楽しく過ごしている姿が見られて感激しています。

# 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（2022年度）

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。

- カルディオインテリジェンス（DVGF）：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
- セルファイバ（DVGF）：ひも状の細胞塊を形成する技術「細胞ファイバ」をコア技術とし、細胞治療用途の細胞量産技術を開発
- ソニア・セラピューテクス（DVGF）：難治性がんである“膵臓がん”を対象とした次世代型超音波ガイド下強力集束超音波（HIFU）治療装置の開発

### 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。2022年には、中国の中央政府（財政部、国家環境部）と上海市政府が共同で設立した「中国国家グリーン発展ファンド」からの出資も受け、現在のファンド運用総額は約65億円に達しています（2023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、2022年度に以下の企業に投資しています。

- 安徽英発睿能科技股份有限公司（安徽省天長市）：太陽電池セルの製造
- 湖南雅城新能源股份有限公司（湖南省長沙市）：リチウム電池材料の製造

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7「エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」、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。政府が2022年11月に策定した「スタートアップ育成5か年計画」においても、創薬ベンチャーへの支援強化が盛り込まれ、認定したベンチャーキャピタルと連携して実用化開発支援する事業も開始するなど、ますますこの分野の盛り上がりが期待されます。当社も認定ベンチャーキャピタルとして採択されました。近年の新薬の大半はバイオベンチャーが開発しており、我々は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号ファンドに加え、2020年12月に設立した総額153億円の2号ファンドがあります。

## DCIパートナーズの投資先（一部）

- サーブ・バイオファーマ：鹿児島大学の研究成果を基に、DCIパートナーズが運用するファンド主導で新会社を2022年8月に設立。革新的がん治療薬を開発
- ティムス（2022/11 東証グロース市場 上場）：脳梗塞治療薬を開発

## 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。

# 大和ACAヘルスケア株式会社

> 大和ACAヘルスケア株式会社

# 大和ACA事業承継ファンド

> 大和ACA事業承継ファンド[PDF:151KB]

# 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:1106KB]

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
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
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・ガバナンス体制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（2023年6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（2023年6月28日現在）

## 取締役会・各種委員会等の役割、責務、構成、取組み状況

取締役会・各種委員会等の詳細については下記をご参照下さい。

- コーポレート・ガバナンスに関する報告書
- 有価証券報告書・四半期報告書等
- 大和証券グループ本社　統合報告書
- サステナビリティデータ集

| 掲載項目一覧 | | コーポレート・ガバナンスに関する報告書 | 有価証券報告書 |
|---|---|---|---|
| 取締役会 | 役割・責務 | ● | ● |
| | メンバーおよび出席状況 | ● | ● |
| | 取締役会の実効性評価 | ● | |
| 指名委員会 | 役割・責務 | ● | ● |
| | 構成 | ● | ● |
| | メンバーおよび出席状況 | ● | ● |
| | 指名の方針等 | ● | ● |
| 監査委員会 | 役割・責務 | ● | ● |
| | 構成 | ● | ● |
| | メンバーおよび出席状況 | ● | ● |
| | 監査委員会の活動 | ● | ● |
| 報酬委員会 | 役割・責務 | ● | ● |
| | 構成 | ● | ● |
| | メンバーおよび出席状況 | ● | ● |
| 社外取締役会議 | 役割・責務 | ● | ● |
| 執行役会 | 役割・責務 | ● | ● |
| | 構成 | ● | ● |
| | 分科会 | ● | ● |
| グループ内部監査会議 | 役割・責務 | ● | ● |
| | 構成 | ● | ● |

## 社内取締役のスキルマトリックス

| | 現在の当社における地位、担当 | | | | 取締役在任年数 | 企業経営 | 財務会計 | 法務・コンプライアンス | DX・情報通信 | グローバル |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 日比野　隆司 | 取締役会長　兼　執行役<br>取締役会議長 | 指名委員 | | 報酬委員 | 19年 | 当社グループの経営管理を適切に実行する知識・経験を有しております | | | | ● |
| 中田　誠司 | 取締役　兼　代表執行役社長<br>最高経営責任者（CEO） | 指名委員 | | 報酬委員 | 8年 | | | | | |
| 松井　敏浩 | 取締役　兼　代表執行役副社長<br>最高執行責任者（COO）　兼<br>ホールセール担当 | | | | 7年 | | | | | |
| 田代　桂子 | 取締役　兼　執行役副社長<br>海外管掌　兼　サステナビリティ担当　兼　シンクタンク担当 | | | | 9年 | | | | | ● |
| 荻野　明彦 | 取締役　兼　執行役副社長<br>企画管掌　兼　人事管掌 | | | | 3年 | | | | | |
| 花岡　幸子 | 取締役 | | 監査委員 | | 4年 | | | | | |
| 川島　博政 | 取締役 | | 監査委員 | | 3年 | | | | | |

## 社外取締役のスキルマトリックス

| | 現在の当社における地位、担当 | | | | 取締役在任年数 | 企業経営 | 財務会計 | 法務・コンプライアンス | DX・情報通信 | グローバル |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 竹内 弘高 | 社外取締役 | 指名委員 | | 報酬委員★ | 7年 | ● | | | | ● |
| 西川 郁生 | 社外取締役 | | 監査委員★ | 報酬委員 | 7年 | | ● | | | |
| 河合 江理子 | 社外取締役 | 指名委員 | | 報酬委員 | 5年 | | ● | | | ● |
| 西川 克行 | 社外取締役 | 指名委員 | 監査委員 | | 4年 | | | ● | | |
| 岩本 敏男 | 社外取締役 | 指名委員★ | | 報酬委員 | 3年 | ● | | | ● | ● |
| 村上 由美子 | 社外取締役 | | 監査委員 | 報酬委員 | 2年 | ● | | | | ● |
| 伊岐 典子 | 社外取締役 | 指名委員 | 監査委員 | | 0年 | | | ● | | ● |

★は委員長

# 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。

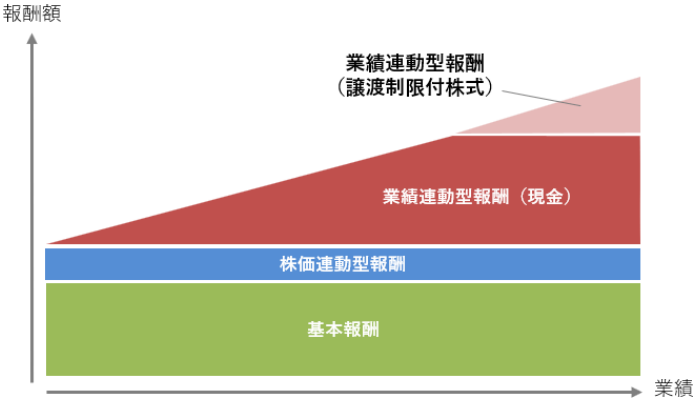
業績連動型報酬にかかる指標は以下の通りです。

| | | 財務業績評価（１００） | | | ± | クオリティ評価（－１０～＋１０） | | 実績値 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 財務ＫＰＩ | 業績ＫＰＩ | | 配点 | 基準値(注)1 | | | | |
| | | 連結ＲＯＥ | 50 | 10% | | | | 4.6% |
| | | 連結経常利益 | 50 | 2,000億円 | | | | 869億円 |
| | ハイブリッドＫＰＩ | | | | | ハイブリッド関連経常利益 | 500億円以上 | 450億円 |
| | | | | | | ハイブリッド関連経常利益比率 | 25%程度 | 52% |
| | 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） | 21.3%（注)2 |
| | 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） | 51.2% |
| 非財務ＫＰＩ | | | | | | 大和証券預り資産残高 | 90兆円以上 | 74.7兆円 |
| | デジタルＫＰＩ | | | | | デジタルIT人材数 | 200名以上 | 92名 |
| | | | | | | Python3エンジニア認定基礎試験資格取得者数 | 1,000名以上 | 1,036名 |
| | 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 | 3,019名 |
| | | | | | | SDGs関連ビジネスへの投資残高 | 1,500億円以上 | 1,305億円 |
| | | | | | | SDGs債リーグテーブル | 3位以内 | 2位 |
| | | | | | | 応援定期預金残高 | 2,000億円以上 | 1,482億円 |
| | | | | | | 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） | 19.9% |
| | | | | | | 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、2022年12月末時点における数値を記載しています。

＜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。

なお、本制度においては、いわゆるマルス条項を導入しており、譲渡制限期間中において対象者に重大な刑法事犯、重大な善管注意義務違反や当社グループの信用を著しく毀損するような不正行為等があった場合、対象株式を当社が当然に無償で取得することを定めています。

| | |
|---|---|
| 株式報酬Ⅰ<br>（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<br>（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。 |

＜2022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 | 190 | 執行役 | グループ本社 | 69 | 23 | 50 | － |
| | | | 大和証券 | 46 | － | － | － |
| 中田 誠司 | 213 | 執行役 | グループ本社 | 69 | 23 | 73 | － |
| | | | 大和証券 | 46 | － | － | － |
| 松井 敏浩 | 149 | 執行役 | グループ本社 | 61 | 17 | 45 | － |
| | | | 大和証券 | 25 | － | － | － |
| 田代 桂子 | 111 | 執行役 | グループ本社 | 46 | 13 | 31 | － |
| | | | 大和証券 | 20 | － | － | － |
| 荻野 明彦 | 111 | 執行役 | グループ本社 | 46 | 13 | 31 | － |
| | | | 大和証券 | 20 | － | － | － |
| 新妻 信介 | 110 | 執行役 | グループ本社 | 19 | 13 | － | － |
| | | | 大和証券 | 46 | － | 30 | － |

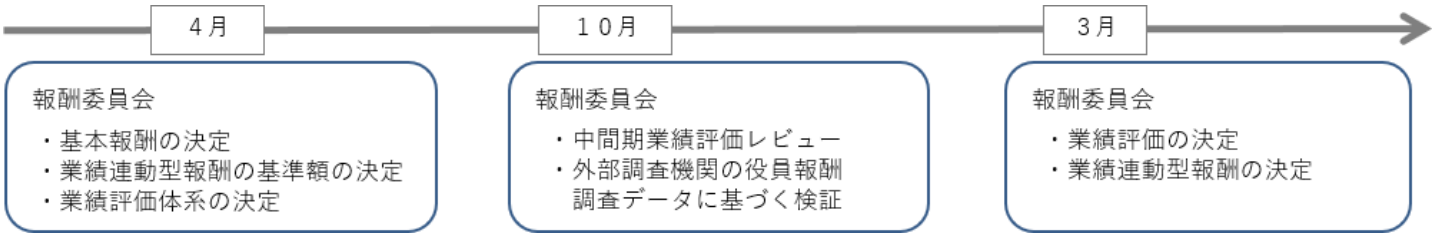
（注）

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

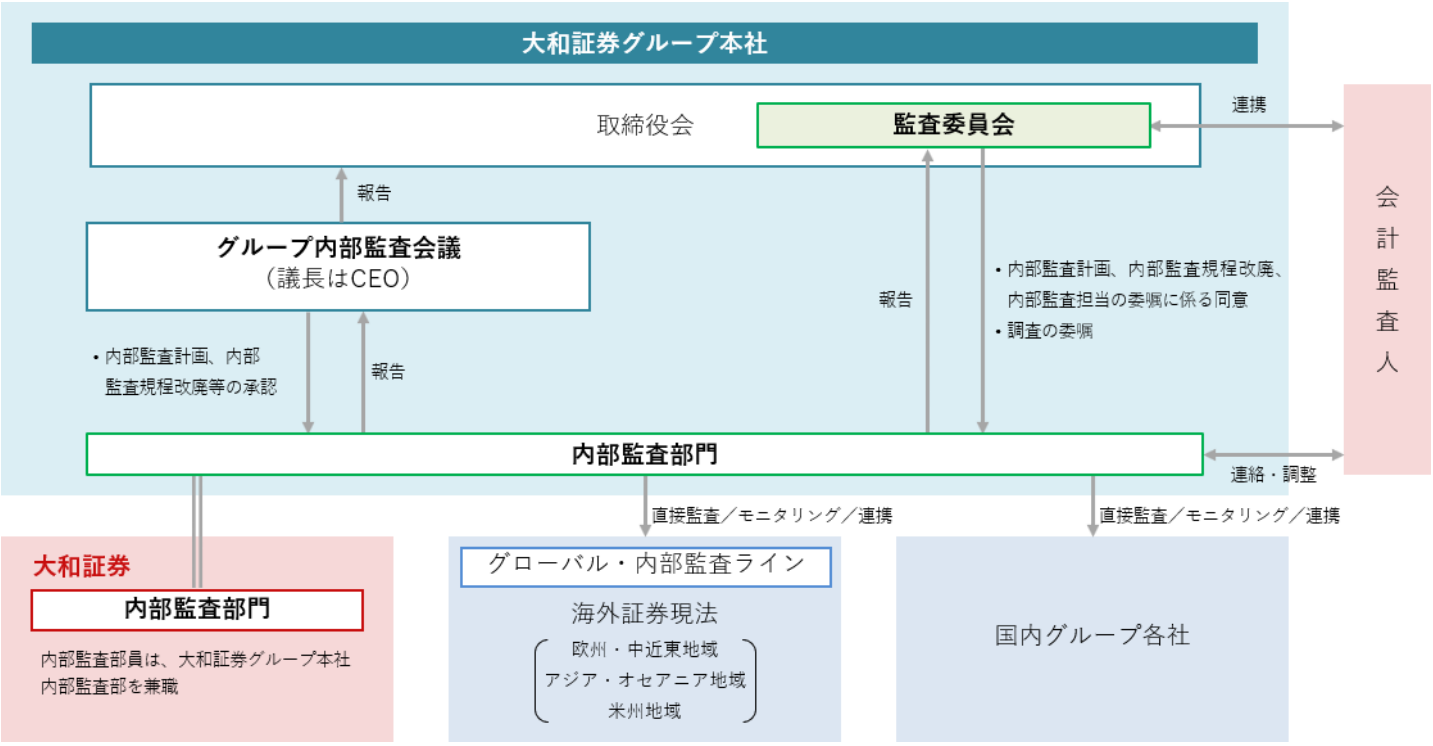
当社グループでは、業務を健全かつ適切に遂行できる内部統制態勢の維持は経営者の責任であると考え、グループの事業に係る各種の主要なリスクについて当社を中心とする管理態勢を構築し、業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動にかかわる法令等の遵守、資産の保全などを図っています。

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、リスクベースの監査を行ない、企業価値向上に努めています。

### 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。また、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直接報告しています。
グループ内部監査会議では当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。
当社内部監査部は、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 ∨ | 情報セキュリティ ∨

## 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。

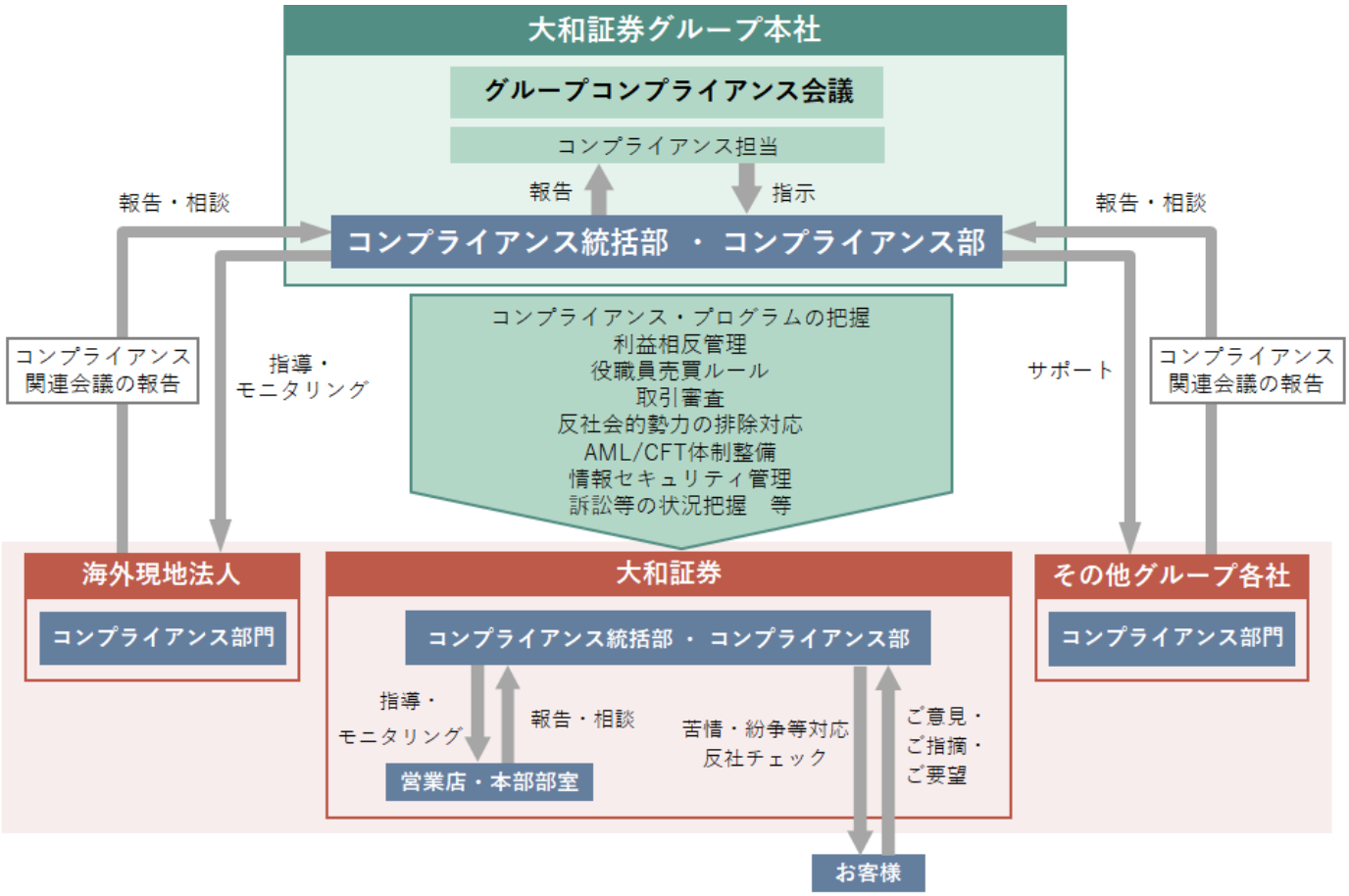
当社グループでは、市場の公正性・透明性の確保、反社会的勢力の排除（マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策を含む）、情報セキュリティの3点を、グループ各社に共通する重点項目として、コンプライアンスリスク管理に取り組んでいます。

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、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。また、コンプライアンス部に設置している「お客様相談センター」は、ご意見や苦情などのお客様の声を集約し、お客様満足度の向上に反映させる役割を担っています。

大和証券の強みとして、全営業店に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。




## 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。2023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

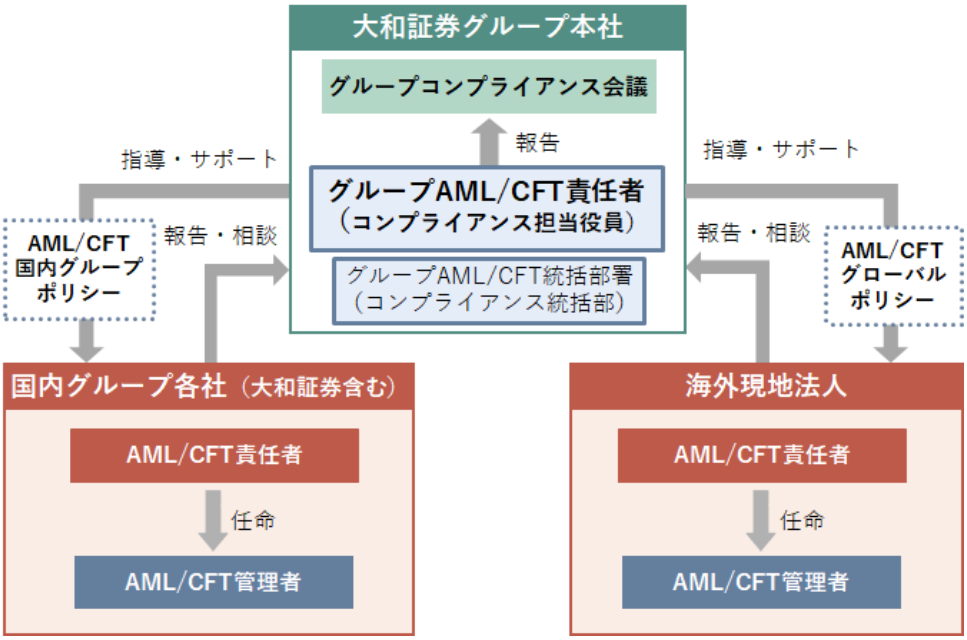
株式や投資信託など、さまざまな金融商品を取り扱っている大和証券では、投資家保護の観点から、お客様への勧誘の際に、誠実・公正の原則、適合性原則、自己責任の原則の遵守を徹底しています。販売後や、とりわけ相場が下がっている局面では、個々の営業員のみに対応を任せるのではなく、組織的に丁寧なアフターケアをきちんと継続して行なっていく態勢を整備しています。相場に大きな変化が生じたときにも、お客様にきちんと向き合ってご説明し、お客様の信頼感・安心感を確保することが、販売会社である大和証券にとっての、お客様第一の実践であると考えており、今後も取組みを強化していきます。

## 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である、「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。




**＜「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」の骨子＞**

- 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

**＜AML/CFTのための具体的な方針・手続き＞**

大和証券では、新たに口座を設けるすべてのお客様について、個人の場合は氏名・住所・生年月日、法人の場合は名称・所在地といった本人特定事項（実質的支配者の本人特定事項を含む）に加え、金融資産、取引目的等のお客様情報を確認しています。それら本人特定事項等について、当社独自のデータベース、公的機関等が提供するデータベース、情報ベンダーが提供する海外の情報等を利用して審査を行っています。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・排除を速やかに行います。オンラインなど非対面で契約するお客様に関しては、リスク軽減措置として、追加的な本人確認等を行っています。

上記審査には、テロ資金供与対策として、各国政府機関等が提供する制裁リスト等との照合が含まれます。外国PEPs（Politically Exposed Persons）については、口座開設時にその該当性を確認するとともに、既存顧客についても外国PEPsリストとの照合を通じて該当性を定期的に確認しています。外国PEPsに該当する場合には、本人特定事項の確認に加えて、取引の都度、資産・収入の状況を確認するなど厳格な顧客管理を行っています。外国PEPsやハイリスク国に居住しているお客様などとの取引に際しては、AML/CFT責任者等による承認を必要としています。

お客様情報の確認書類などAML/CFTに関する文書は、各国の法令や各拠点の業務マニュアルに沿って、適切に保存されています（日本国内では法令で定める7年以上）。

AML/CFT対策における管理態勢の適切性及び実効性については、内部監査部がリスクベース・アプローチに基づく監査を行い、評価しています。過去3年間においては、毎年、監査を実施しました。

## 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、市場の公正性と透明性を確保するために、インサイダー取引規制を含む関連法令を厳格に遵守しています。法令諸規則で定められた手続きを遵守し、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行います。

市場の公正性と透明性を確保するために、大和証券グループは2つの観点からこれに取り組んでいます。ひとつは、お客様の不正取引を未然に防ぐことであり、もうひとつは、当社自体の不正な取引を防止することです。

お客様の不正取引を未然に防ぐために、大和証券では市場に過度なインパクトを与える等の不適切な取引を抽出し、一定の基準に従ってその審査を行い、必要に応じて注意喚起などを行います。またインサイダー取引を未然に防止するために、口座開設時にお客様の勤務先や会社での立場などを確認し、内部情報を知る可能性のあるお客様の注文を事前にチェックするなどの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、過去の取引内容を遡ってチェックするなどの対応も行っています。

また大和証券自体の不正な取引を防止するために、自己売買や役職員の売買に対して一定の基準を設け、取引の制限や審査を行っています。さらに上場企業の重要事実を含む法人関係情報等を厳密に管理し、インサイダー取引を未然に防止しています。なお、全ての役職員は、関連法令の遵守について年次で誓約を行っています。

## 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」を毎週月曜日にイントラネットに掲載するとともに、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、それぞれの現場に即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。

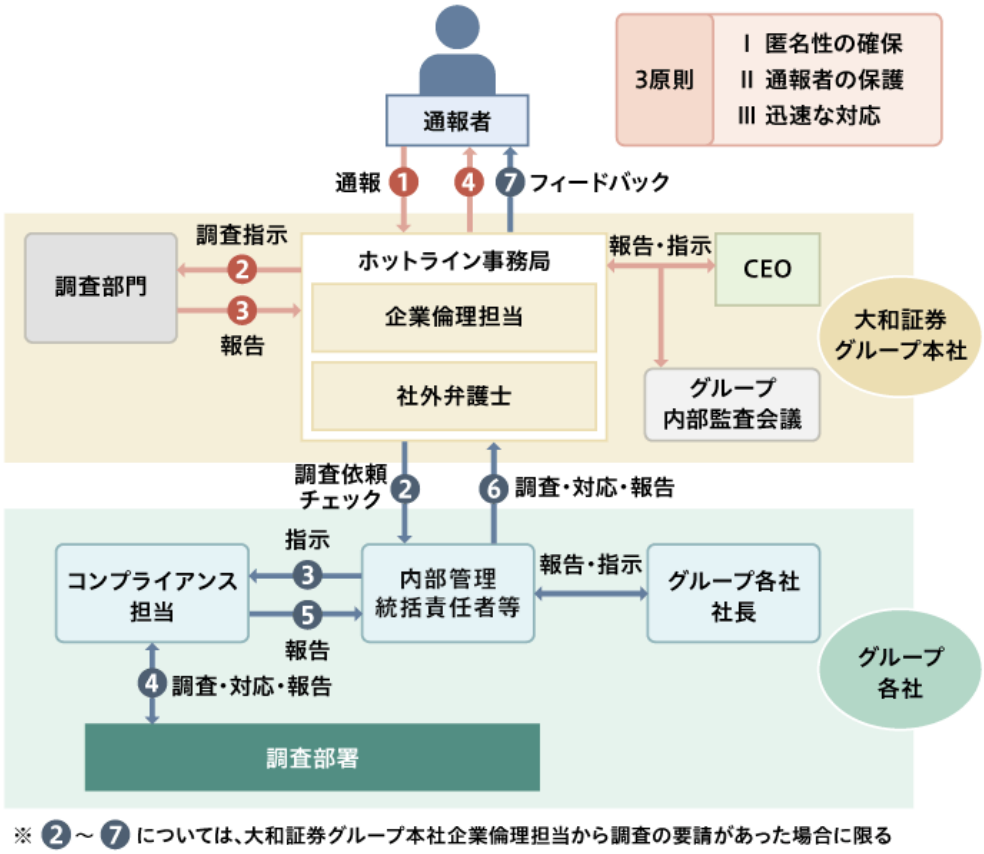
制度の運用にあたっては、通報者の保護や匿名性の確保に努めています。通報者が通報をしたことに関して、いかなる不利益（解雇、降格、減給、派遣契約の解除、交代等）も与えてはならない「報復禁止」を徹底しています。通報者情報を知る者に対してその開示を求めてはならず、通報者の特定等の詮索を行なってはならない「通報者の保護」を規程に明記しています。

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。2022年度の内部通報件数は64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および企業倫理ホットラインへの通報件数とその内訳（2020年度～2022年度）

| 通報対象となる項目 | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|---|---|---|---|---|
| | | 件数 | 件数 | 件数 |
| ハラスメントを含む人権侵害 | パワーハラスメント | 27 | 19 | 23 |
| | セクシャルハラスメント | 2 | 5 | 3 |
| | マタニティハラスメント | 0 | 1 | 0 |
| コンプライアンス違反※ | 法令・諸規則違反 | 6 | 1 | 3 |
| | 情報管理 | 0 | 1 | 0 |
| | 社内ルール違反 | 9 | 2 | 7 |
| 職場環境関連 | | 9 | 15 | 14 |
| エチケット・マナー関連 | | 3 | 0 | 1 |
| 経費・コスト関連 | | 1 | 1 | 3 |
| 労務管理関連（時間管理等） | | 0 | 0 | 2 |
| 人事・処遇 | | 0 | 1 | 0 |
| その他 | | 0 | 2 | 8 |
| 合計 | | 57 | 48 | 64 |

※ 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

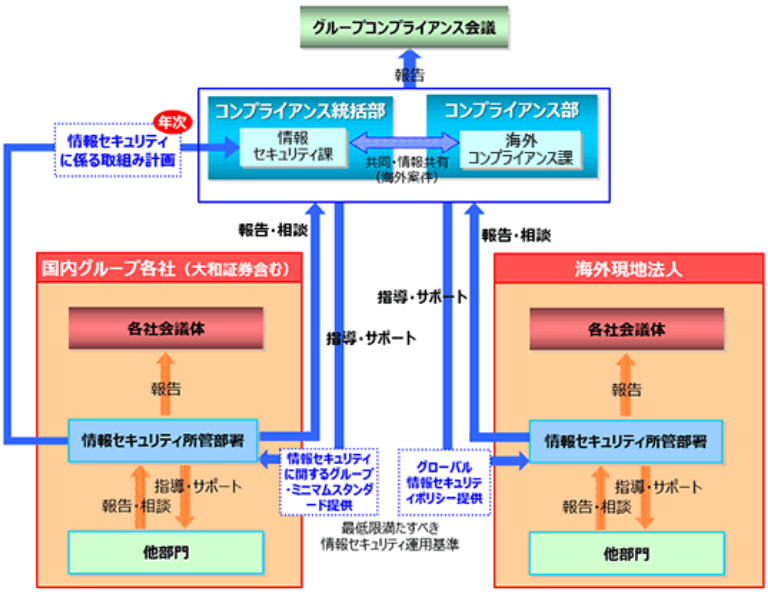
当社グループでは、誰でも躊躇せずにホットラインを利用できるよう、社内報やイントラネット等で制度の周知を図っており、通報を受けた際は迅速に対応するよう努めています。問題解決の手段としてのみならず、問題を未然に防ぐ抑止力として十分に機能させるべく、ホットラインの内容充実を図っています。

## 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、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するとともにプライバシーポリシーを定めています。大和証券では、マイナンバーを含むお客様の情報について、物理的な隔離やアクセス制御や暗号化技術などの各種情報セキュリティ対策を情報の種別に応じて実施しています。また、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、不正利用がないか監視しています。また外部委託先に対しては、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し、状況に応じて委託先を直接訪問し、確認する取組みも行っています。

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、役職員に対して情報管理に関する研修に注力しています。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し、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。情報漏えいを起こした社員については、その規模や悪質性によって、当社で定める処分を行うなど、適切に対処します。

**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、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、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。

情報漏えいを起こした社員については、その規模や悪質性によって、当社で定める処分を行うなど、適切に対処します。

# タックスポリシーについて

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

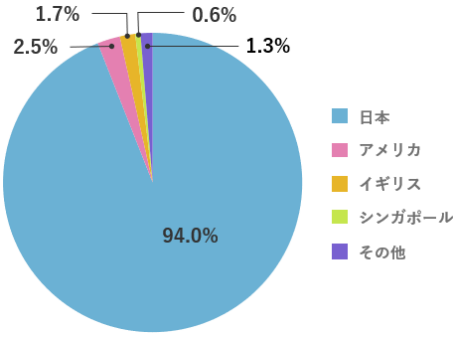
## 大和証券グループタックスポリシー

1. **法令遵守**
   大和証券グループは、各国の法令遵守を徹底し、高い倫理観を持った適正な納税を行うことにより、社会的責務を果たします。
2. **タックスプランニング**
   大和証券グループは、租税条約の利用等に基づく二重課税の排除や、優遇税制の適切な活用等による税金費用の適正化を図るとともに、各国の税務上の規定に照らして適正な税務処理を行うことにより、税務リスクの排除に努めます。また、大和証券グループは、経済実態のない租税回避のみを目的とした、低課税国への利益移転や、タックスヘイブンの利用等の取引を行いません。
3. **移転価格税制**
   国境を越えるグループ間取引については、OECD移転価格ガイドライン並びに各国における税法や規則等に基づき、独立企業間原則に則って算定した、適正な価格設定を行います。
4. **適切な開示**
   大和証券グループは、タックスポリシーや税務に関する情報につき、透明性のある、適切な開示を行います。
5. **責任の所在**
   大和証券グループは、税務リスクを経営上の重要な課題と位置付け、CFOが、大和証券グループのすべての税務問題に責任を負います。また、CFO、財務担当役員、及び財務部長は、税務コーポレートガバナンスの浸透・徹底を図るため、適宜、各社及び各部に対する指導・助言を行っています。
6. **税務当局との関係**
   大和証券グループは、税務当局に対し、協力的かつ誠実な対応を行うことで、信頼関係を維持します。

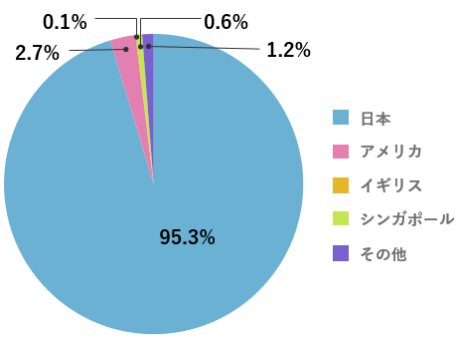
# 国ごとの納税額等（2022年3月期）

| | 税引前当期利益（※1） | | 発生税額（※1） | | 納付税額（※1、2） | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | （億円） | （%） | （億円） | （%） | （億円） | （%） |
| 日本 | 2,223.8 | 94.0% | 381.4 | 95.3% | 589.8 | 97.4% |
| アメリカ | 58.0 | 2.5% | 11.0 | 2.7% | 3.7 | 0.6% |
| イギリス | 39.4 | 1.7% | 0.3 | 0.1% | 1.5 | 0.3% |
| シンガポール | 13.3 | 0.6% | 2.6 | 0.6% | 3.9 | 0.6% |
| その他 | 30.7 | 1.3% | 4.9 | 1.2% | 6.7 | 1.1% |
| 合計 | 2,365.2 | 100.0% | 400.1 | 100.0% | 605.6 | 100.0% |

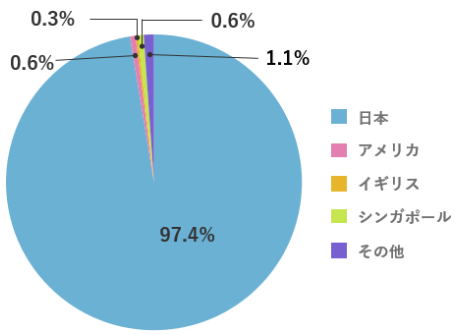
## 税引前当期利益




## 発生税額




## 納付税額




（※1） 税引前当期利益、発生税額および納付税額は、税務当局に提出している国別報告書に基づき掲載しています。

（※2） 納付税額は、対象期間中に支払った税額を掲載しています。

# 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。交際費の使用状況は、各部室による自主点検やコンプライアンス部門による点検によって、適切にモニタリングされています。役員についても、監査役が年次の面談時に、腐敗行為防止への取組状況を確認しています。

また、政党および政治資金団体以外の者に対して、政治活動に関する寄付は行いません。政治団体の活動にかかわる支援を行う際には、政治資金規正法、公職選挙法などの関連諸法令を遵守し、適正に実施しています。大和証券グループの政治献金額は、2020年度32百万円、2021年度32百万円、2022年度32百万円でした。

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しています。各部室では、贈収賄や腐敗などの観点も含めた、リスク・コントロール・セルフアセスメント（RCSA）を毎年定期的に行い、リスク管理に努めています。

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。腐敗行為や倫理行動規範に反した行為を行った社員については、その規模や悪質性によって、当社の定める処分の対象になります。
なお、2022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。

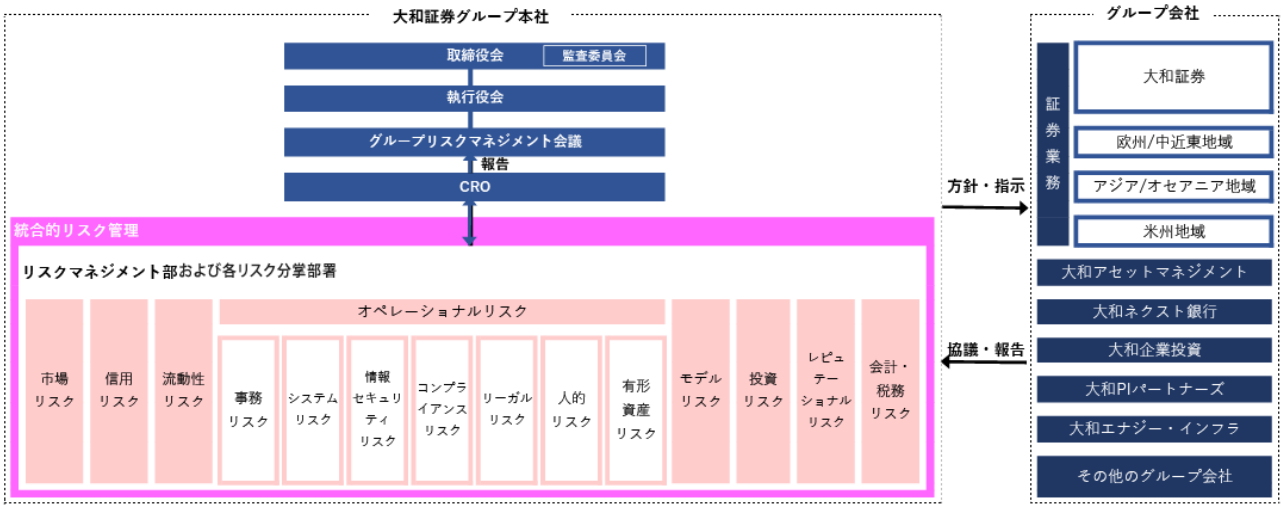
1. 腐敗行為の防止
   大和証券グループは、いかなる形式の賄賂も受領または提供しません。また、社会通念上妥当な範囲を超えるような、不当な接待・贈答・便益その他の利益についても、受領または提供しません。
2. 経営陣の関与
   大和証券グループの経営陣は、企業倫理の重要性を認識し、自ら日々の行動をもって模範を示し、腐敗行為の防止に責任をもちます。
3. 法令の遵守
   大和証券グループは、ビジネスを行う国・地域で適用される腐敗行為の防止に向けた法規制＜不正競争防止法をはじめとする国内関連法規等（日本国）、海外腐敗行為防止法（米国）、贈収賄防止法（英国）、商業賄賂規制（中国）等＞および国際条約を遵守します。

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。

# 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。また、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。

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）もしくは同等の認証の取得や、NDPE等の環境・人権方針の策定を推奨します。

⑦炭鉱採掘事業
当該事業において、山頂除去採掘（Mountain Top Removal：MTR）方式で行う事業や新規の一般炭採掘事業を資金使途とする投融資等を禁止します。

また、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。特に、北極圏での開発事業、オイルサンドやシェールオイル・ガスの開発事業、パイプライン事業への投融資等については、環境や社会に大きな負の影響を与える可能性があるため、慎重に判断します。

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。

2022年12月26日

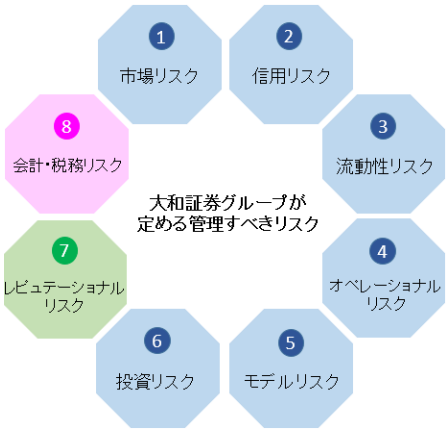
下記も合わせてご参照下さい。

› 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

# 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2023）**

## 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（台湾有事）等 |
| 金融危機の再来 | — |
| 日本の財政不安による国債格下げや円資産の暴落 | — |
| 米国のスタグフレーションリスク（インフレと景気後退の同時進行） | — |
| 中国の景気後退 | — |
| DX（デジタルトランスフォーメーション）への不十分な対応 | DXの対応が不十分であることによる競争力の低下 |
| オペレーショナル・レジリエンスへの不十分な対応 | 自然災害やサイバー攻撃、システム障害等に対するレジリエンスが不十分なことにより、顧客へ適切なサービスを提供できず、当社のレピュテーションが毀損 |
| 気候変動 | 気候変動に伴う保有資産の価値低下及び売却機会の減少 |
| 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）

| | 21/6 | 21/9 | 21/12 | 22/3 | 22/6 | 22/9 | 22/12 | 23/3 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **VaR（月末）** | **1.59** | **1.74** | **1.95** | **1.92** | **1.35** | **1.07** | **1.04** | **1.33** |
| 四半期 | | | | | | | | |
| 最大値 | 1.83 | 2.07 | 2.58 | 2.37 | 1.96 | 1.52 | 1.42 | 1.85 |
| 最小値 | 0.82 | 1.35 | 1.43 | 1.55 | 0.99 | 0.94 | 0.83 | 1.04 |
| 平均値 | 1.37 | 1.64 | 1.90 | 1.90 | 1.54 | 1.13 | 1.05 | 1.44 |
| リスクファクター別（月末） | | | | | | | | |
| 株式 | 0.25 | 0.41 | 0.24 | 0.40 | 0.27 | 0.18 | 0.42 | 0.33 |
| 金利 | 0.66 | 1.28 | 1.29 | 1.20 | 0.86 | 1.00 | 0.78 | 0.68 |
| 為替 | 0.45 | 0.49 | 0.48 | 0.51 | 0.22 | 0.39 | 0.45 | 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。

# 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」を設置するなど、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、デジタル・データ活用のための基礎スキルと業務に応じた実践スキルを習得する「Daiwa Digital College」の導入によって、全社員のデジタルリテラシー向上に取り組んでいます。

## IT投資の状況

当社グループは、お客様のニーズを捉えた商品・サービスの提供、業務プロセスのデジタル化及びデータの分析・研究・活用を通じたデジタル・トランスフォーメーション※1の実現、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。2022年度は、銀行や信用金庫などの他金融機関との提携を迅速かつ効率的に行うために、大和証券株式会社の社内向けシステムをWebやAPI※2を通じて提携先でも利用することが可能となるプラットフォームの構築に向けた取組みを進めました。また、同社のビジネスの高度化・効率化に向けた投資として、同社の全役職員がデータを起点とした意思決定を行えるようデータを保管・分析する基盤を構築し、次フェーズとして、分析に使用するデータの蓄積及び分析ツールの導入に取り組みました。また、ゼロトラスト※3型セキュリティ基盤の構築により、2021年度に行った社外向け通信のセキュリティ強化に加え、2022年度は新たに社内向け通信についてセキュリティを強化しました。

※1. 企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、お客様や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。

※2. システム間の接続を標準的な形式で提供する仕様・仕組み。

※3. 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、ゼロトラストの考え方に基づき技術的な対策の強化を継続するとともに、役職員向けの教育・訓練の充実化や経営層を対象としたサイバーセキュリティ訓練の実施、国内外の主要グループ会社との定期的な会議開催を通じたグループ全体のサイバーセキュリティ体制の強化を図っています。

※ 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

# AIガバナンス指針

## 「大和証券グループ　AIガバナンス指針」

大和証券グループは、環境・人権・教育・経済成長・技術革新等の社会課題を解決し、社会・経済の持続的発展へ貢献することを使命としています。これを果たすため、先端テクノロジー、特にAIの活用は必要不可欠なものとなっているところ、AIが社会・経済全体に与える影響は今後ますます拡大することが予想される一方で、AI技術には発展途上の面もあります。

このような状況に鑑み、大和証券グループは、 AIの研究・開発、AIを利用した予測・分析、AIを活用したサービスの提供等、AIを幅広く活用する企業として、社員一人一人が遵守すべき「大和証券グループ AIガバナンス指針」を策定いたしました。

大和証券グループが全てのステークホルダーから信頼され、選ばれるパートナーになり、大和証券グループが提供するサービスを安心してご利用いただけるよう今後とも尽力してまいります。

1. AIによる社会・経済への貢献
   大和証券グループは、AIの開発・利用および幅広い活用と多様なステークホルダーとの対話を通して、社会・経済の持続的発展に貢献します。 AIの活用による公共の利益や豊かな社会の実現および金融・資本市場の健全かつ持続的な発展をめざします。
2. 人間中心のAIの提供
   大和証券グループは、人権を尊重し、不適切なバイアスのかかったAIを排除します。 AIの判断に適宜人間の判断を介在させることで、人間の生命・身体・財産等がAIによって侵害されることを防ぐよう努めます。
3. AIの透明性と説明責任
   大和証券グループは、説明責任を重視し、判断理由や根拠を説明しやすいAIの提供並びに活用に努めます。
4. AIの適正利用と適正学習
   大和証券グループは、適正な範囲・方法でAIを利用し、不適切に取得されたデータや品質の悪いデータをAIが学習することを防止するよう努めます。
5. 法令遵守とプライバシー保護
   大和証券グループは、AIの開発および活用にあたり法規制を遵守します。 また、適切なプライバシー保護対策を講じます。
6. セキュリティとAI監視
   大和証券グループは、適切なセキュリティ対策を講じ、AIシステムを監視してデータ侵害等の悪意ある攻撃を未然に防ぐよう努めます。
7. AIのガバナンス態勢とリテラシーの向上
   大和証券グループは、第三者による牽制などAIを適切に管理する態勢を整えます。また、AIを幅広く活用する企業として、AIに関するリテラシー向上を図り、健全なAIビジネスを推進します。

2023年6月23日　制定

# 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122社（従業員約150万人、2023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

## 2022年度の取組み

### 人権研修

2022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8,595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。
職場における「ハラスメント」「多様な性」「障がい者」をテーマに取り上げ、それぞれ独立したミニドラマでの「気づき」を通して、多面的に人権問題を学んでいく『人権のすすめ』を教材として、ビデオ研修と話し合い学習会を実施いたしました。

### 社員に対する人権教育　2022年度

| | |
|---|---|
| 対象者 | 新入社員　332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　1,004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 |

## 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

# 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は、サプライヤーの皆様にもESGへの取組みにご理解とご協力を頂けるよう、「サプライヤー行動規範」を定めています。

### 「大和証券グループ　サプライヤー行動規範」

（2023年5月1日制定）

#### Ⅰ. はじめに

大和証券グループは、企業理念の一つに「社会への貢献」を掲げ、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います。当社グループは、この企業理念に基づき持続可能な社会の実現に貢献するため、サプライチェーン全体で人権、労働基準、環境などの社会的責任に配慮した調達活動を行っており、サプライヤーにも同様に倫理的なビジネス及び責任ある調達活動に取り組んで頂くことを期待しています。

当社グループは、このたび、サプライヤーとの関係をより確かなものへと進化させるため、「大和証券グループ サプライヤー行動規範（以下、「本行動規範」）」を制定しました。本行動規範は、当社グループに製品・サービスをご提供頂く全てのサプライヤーが遵守すべき基本的な指針を定めるものです。各項目につきましては、「国連グローバル・コンパクト10原則」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」などをもとに制定しております。

サプライヤーの皆様におかれましては、以下に掲げる項目へのご理解とご協力を宜しくお願い致します。なお、「サプライヤー」とは製品・サービス・役務を当社グループに提供する第三者（第三者からの委託先を含む）及びその従業員を指します。

#### Ⅱ. 大和証券グループ サプライヤー行動規範

1. コンプライアンス

   1.1 ビジネスを行う国・地域で適用される法令、規則を遵守すること。

   1.2 独占禁止法、下請法など公正な取引に関する法令を遵守すること。

   1.3 腐敗・汚職防止に関する法令を遵守し、賄賂、不当な接待、贈答、便益などの受領・供与を行わないこと。

   1.4 反社会的勢力との取引を一切行わないこと。

   1.5 マネー・ローンダリング及びテロ資金供与に一切関与しないこと。

   1.6 自社の利益に反して、自己、取引先または第三者の利益を図る行為を行わないこと。

   1.7 内部通報制度を整備し、通報者の保護を徹底すること。

2. 情報セキュリティ・サイバーセキュリティ

2.1 当社グループより受託した機密情報及び重要情報（個人情報を含む）はもとより、自社、顧客、第三者の個人情報を含む機密情報及び重要情報を厳重に管理・保護すること。

2.2 当社グループ及び他の顧客とのビジネス上で知り得た機密情報及び重要情報（個人情報を含む）は厳重に管理するとともに、許可なく第三者に漏らさないこと。

2.3 コンピューターウイルスや不正アクセス等のネットワーク上のリスクや脅威を防御し、対策を講じること。

3. 人権

3.1 サプライチェーンを含む事業活動全体において人権を尊重すること。

3.2 児童労働、強制労働、人身取引を行わないこと。

3.3 最低賃金、その他給与等に関する法令諸規則を遵守し、従業員に給与を支払うこと。

3.4 従業員の労働時間（超過勤務を含む）を規定する各国該当法令等に従うこと。

3.5 健康的で安全な労働環境を従業員に提供すること。

3.6 従業員が、法令に基づき自由に結社するまたは結社しない権利や団体交渉の権利を尊重すること。

3.7 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を行わないこと。

3.8 セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメント行為を行わないこと。

3.9 職場の多様性の確保に向け、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進すること。

4. 製品・サービスの品質・安全性

4.1 法令等で定める安全基準を満たした製品を供給すること。

4.2 品質保証システムを構築して厳格に運用すること。

4.3 製品・サービスに関する正確な情報を提供すること。

5. 環境

5.1 サプライチェーンを含む事業活動全体における環境負荷の低減を目指し、環境に配慮する方針や目標等を策定すること。

5.2 温室効果ガス排出量の削減に取り組むこと。

5.3 資源、エネルギーの有効活用に取り組むこと。

5.4 廃棄物の適正処理・リサイクル等に関する各国・各地域の法令を遵守するとともに、廃棄物の削減に取り組むこと。

5.5 各国・各地域の関連法令を遵守し、化学物質を管理すること。

6. 情報開示

6.1 財務状況、業績、事業活動の内容等の情報を、ステークホルダーに対し適時・適切に開示すること。

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」

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

# お客様第一の取組み

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。

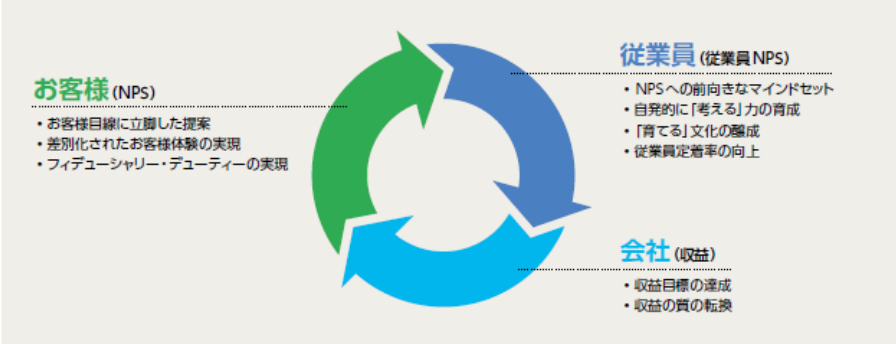
- 大和証券グループ本社
- 大和証券
- 大和アセットマネジメント
- 大和ネクスト銀行
- 大和企業投資
- 大和リアル・エステート・アセット・マネジメント
- 大和コネクト証券

## 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。

NPSを通じてお客様・従業員・会社の相互好循環を達成する




## 多様なお客様が利用しやすい店頭応対の品質向上

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。

# 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年に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。

### 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、お問合わせ内容に応じて、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への掲載や、営業店との情報共有による迅速な対応など、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。

## 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。

**2022年度　お客様相談センターの苦情入電状況**

- 入電件数：4,852件（前年度比 ＋470件）うち、お問い合わせ：93%、苦情：7%
- 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。

# 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、「人に投資をしていくことにより、その価値を高め、企業の成長につなげる」ことを目標にしており、「採用」をその入り口として捉えています。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、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、全員を正社員として採用しています。
また、就職活動をしている方の様々な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、「就業経験があり、業界や職種経験のある方」を募集するキャリア採用の強化と併せて、多様なバックグラウンドを持つ人材を積極的に採用しています。
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、新卒採用者向けのインターンシップを実施しています。

## 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

# 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。
代表執行役社長 中田誠司を委員長とする「ダイバーシティ＆インクルージョン推進委員会」および「サステナビリティ推進委員会（旧SDGs推進委員会）」を設置し、それぞれ四半期に一度開催し、議論を行なっています。サステナビリティ推進委員会での議論内容については、適宜、執行役会に報告され審議・決定を行っています。浸透度等をモニタリングし状況に応じて改善を目指すべく、マネージャーに対する多面評価に「多様な人材が活躍できる環境整備をしているか」等のダイバーシティ推進に関する項目を導入した他、エンゲージメントサーベイの結果における「ダイバーシティと個の尊重」というカテゴリーの数値をKPIとして確認しています。

### 制度の浸透、考え方の理解を促すための取組み

#### 社内報・社内サテライト放送の活用

社内報において、「多様性をチカラに変える！ダイバーシティ＆インクルージョン ラボ」を連載し、当社グループのダイバーシティ＆インクルージョンについての制度や取組み、さまざまなキャリアを有し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。

#### 管理職向け啓発

女性活躍を含めたダイバーシティ＆インクルージョン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、両立支援制度等について理解を深め、考えを浸透させる促進しています。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。

## 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。なかでも、社員に占める女性の割合が40.7%（2022年度末/提出会社及びすべての国内連結子会社）となっているため、ダイバーシティ推進における最重要課題は女性活躍推進であると考えており、グループ経営に、より一層その多様な視点を取り入れるため、2009年に4名の女性役員が同時に誕生し、現在では大和証券グループ本社の取締役として5名（35.7%）、グループ全体では取締役・執行役・執行役員・監査役として16名の女性役員を登用しています。
各社の事業特性や人員構成は異なりますが、グループ一体となって推進を図るため、2014年度より四半期ごとに各社の人事担当役員が集う「女性活躍ミーティング」を実施し、各社の状況に応じた目標に関し、進捗状況や好事例などを共有することで連携を深めており、各社で

ロールモデルが増加してきたことなどにより、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。

## 経営トップのコミットメント

大和証券グループは、ダイバーシティ＆インクルージョンへの取組みを社内で推進するとともに、社会の団体や活動に賛同するなどして経営トップがコミットメントしています。

2015年：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

※ 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。

2019年：大和証券グループ本社は「30% Club JAPAN」※の活動に賛同し、取締役会長と代表執行役社長がメンバーとして参画

※ 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、企業のトップ層に占める女性割合の向上を目指した活動

2021年：一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）が提唱する「2030年30%へのチャレンジ　#Here We Go 203030」に賛同しています

## 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

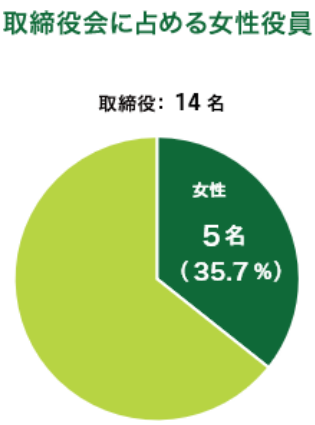
### 女性社員のキャリア形成支援

女性社員は比較的ライフイベントによるキャリアへの影響を受けやすいことから、女性社員にフォーカスをした様々なキャリア形成支援を行っています。まず、担う業務の幅や役割を広げることにより、より一層、自律的なキャリア形成ができるよう、職制転向制度への応募を後押ししてきた結果、キャリアアップを目指す女性社員が大幅に増加し、累計1680名以上が総合職・広域エリア総合職・エリア総合職へと転向をしています。育児・介護などを理由に退職した社員を再雇用する「プロフェッショナル・リターン・プラン」の利用者も継続的におり、将来の管理職候補となる女性社員は大幅に増加しています。
また、2014年度からは、女性向けキャリア支援研修（Daiwa Woman's Forum）を実施し、2018年からは対象を管理職にも拡大しています。これらの取組みを通じて、自らのキャリアを自律的に描くサポートをすると共に、女性社員同士のネットワーク構築にも寄与しています。

## 取組み

### 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16名を登用しています。女性管理職数は年々増加し、2023年6月末現在ではグループで817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2023年6月末は16.9%（大和証券では2.3%から20.8%）まで上昇しています。




### 女性活躍推進法にもとづく行動計画の策定

当社グループでは、各社ごとに事業内容や、人員構成等が異なるため、各社ごとに行動計画を策定・公表しています。また、取組みにあたっては、四半期に一度、グループ各社の人事担当役員が集い、議論をするための「女性活躍ミーティング」を実施しています。引き続き、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の策定・届け出を行ないました】

- 大和証券行動計画[PDF:139.5KB]
- 大和アセットマネジメント行動計画[PDF:169KB]
- 大和総研行動計画[PDF:162KB]
- 大和証券ビジネスセンター[PDF:291KB]

# シニア社員の活躍支援

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。

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設けています。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

2023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、2023年6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

| 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|---|---|---|---|---|
| 2.33% | 2.57% | 2.58% | 2.62% | 2.59% |

# 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。

# 多様な働き方の推進（ワーク・ライフ・バランス）

## 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、ダイバーシティ＆インクルージョンおよびワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

## 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週間以上の取得を必須として促進。<br>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6年連続で100%。平均取得日数は18.6日となっている（集計対象：連結／すべての国内連結子会社を指す） |
| **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80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（10分単位での利用可能） |
| **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（時間単位での取得可能） |
| **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。<br>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、時間単位での取得可能）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）。 |
| **ダイバーシティ＆インクルージョン 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<br>（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。<br>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 |

制度があるだけでなく、利用しやすい環境であるかも重要であると考え、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ため、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、全社員に対して各種制度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。

## 各種取組み

### 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。

### 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。

### 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、ダイバーシティ＆インクルージョン推進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。

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。

### 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。

※ 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。

## 取組みに対する外部評価

### 各種認定制度

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」を受けています。

## 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。

# 人材育成とスキルアップ

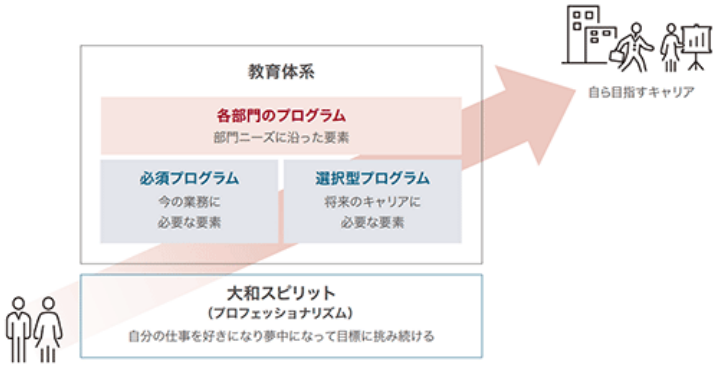
## 考え方・方針

大和証券グループの競争力の源泉は「人材」です。当社グループが変革を続けて持続的に成長していくためには、それを担う人材が必要不可欠であり、「人材（人的資源）」に投資をしていくことによりその価値を高め、「人財（人的資本）」力を企業の成長につなげることを目指しています。

ビジネス環境の急速な変化に伴って、必要とされる人財の定義も拡がっています。多様なスキル・経験をもった人財プールを拡大していくためには、全社員がキャリアオーナーシップを持ち、自分に求められるものが何なのかを考え、必要なスキルを身に着けることが重要であり、様々な研修プログラムを用意し、社員の自立的なスキルアップをサポートしています。

## 教育・研修制度

今の業務に必要な要素を身に着けるため、業務として明確に位置付けて取り組む「必須プログラム」と、自身の将来のために必要な要素を身に着ける「選択型プログラム」を提供しており、社員一人ひとりの自発的なキャリア形成の実現を後押ししています。現場部署と人事部門が協働し、部門ごとのニーズに沿った研修プログラムを提供しており、より実践的なスキルを身に着けることが可能です。また、デジタル技術を活用し当社のビジネスを変革できる人材を育成する「デジタルITマスター認定制度」、全社員のITスキル向上を図る「Daiwa Digital College」を新設するなど、デジタルIT人材の育成にも取り組んでいます。




大和証券グループにおける教育体系

### 2022年度の研修実績

| | |
|---|---|
| スキル研修実施回数 | 9講座・18回実施 |
| 参加者数 | 7,758名 |
| 一人あたりの教育とキャリア開発の平均時間（2022年度） | 37.3時間 |
| 教育投資にかかわる費用 | 21.8億円 |

| | |
|---|---|
| 社員1人あたりの費用 | 17.3万円 |

## 若手研修（1〜2年目：ダイワベーシックプログラム、3〜5年目：Q-Road）

本部ごとに入社5年後の目指す人物像と、そのために必要なスキル項目および水準を定め、インプットとアウトプットを交えた5年間の教育プログラムを実施しています。プログラム内容は、ビジネス戦略にあわせて適宜各本部と協働し見直しを行っています。また、社会人としてスタートを切る入社時の新入社員教育が最重要と位置づけ、当社グループの社員として求められる高い倫理観やプロフェッショナルとしてのマインド醸成から、各現場で早期に戦力となるための専門教育に至るまで、プログラムを充実させています。

## スキル研修

社員自身が強化したいと考えるスキルの向上を目的に、全社員を対象にした希望制のスキル研修を実施しています。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。

## 次世代リーダー育成

大和リーダーシップ・プログラムという、次世代リーダー育成のための研修を約2か月半にわたり実施しています。外部教育機関と連携して構築した、一流の社外講師陣によるMBAスタイルのプログラムとなっており、講師及び他の受講者との討議を通じて経営理論を体系立てて学び、実践的な知識・ノウハウを習得します。さらに研修の最後には当社経営陣へのプレゼンテーションを行い、学びをアウトプットします。また、グループ各社から選出された受講者が集まるため、グループ横断のネットワークを構築する良い機会ともなっています。

# 資格取得支援

証券ビジネスと関連性の高いCFP®や証券アナリストについては、サステナビリティKPIとして2023年度までに合計取得者数3,000名を目標に推進を行い、2022年度末に目標を達成しました。特に、当社が進める「資産管理型ビジネス」と非常に親和性が高い、世界が認めるプロフェッショナルFPの証であるCFP®は、国内企業・団体で初めて1,000名を突破し、金融機関では圧倒的にNo.1の認定者数となっています。その他にも、社員が高い専門性を習得し、それぞれの業務に活かすため、IT・語学・士業関連など、約100種類以上の様々な資格取得を支援しています。

### 主な資格取得者数（2023年3月末）

| | |
|---|---|
| CFP®取得者数 | 1,469名 |
| 証券アナリスト®取得者数 | 1,550名 |

# 自律的なキャリア形成に向けた取組み

当社グループでは、目の前の業務に真摯に取組みつつ、次のあるべき姿を捉えて自走するマインドを持った社員を育成すべく、自律的なキャリア形成を後押しするとともに、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう環境を整備しています。

**■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。

**■大和証券グループ紹介サイト**

グループ各社や、各部署の雰囲気・業務内容とともに、求められる人物像・スキルなどを可視化したサイトを掲載しています。

**■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、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。

**■グループ内公募制度**

一人ひとりが望むキャリアを実現し、意欲と能力のある社員の新たなキャリアパスをひらくため、「グループ内公募制度」を実施しています。

# 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。

# 健康経営

## 健康経営宣言（考え方・方針）

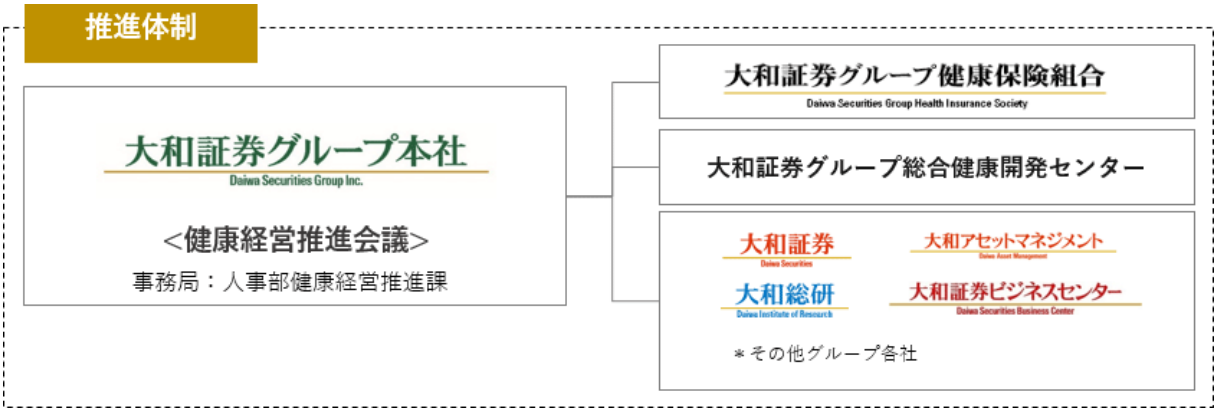
当社グループは、企業理念に「人材の重視」を掲げています。競争力の源泉は人材であるとの考えにもとづき、将来にわたり社員のウェルビーイング※向上により生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けることを目指し、健康経営の推進に戦略的に取り組んでいきます。

※ 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。

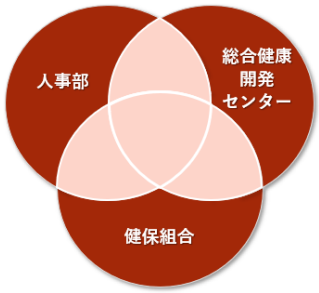
## 推進体制

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。
当社は2015年以降、経済産業省が東京証券取引所と共同で選定する「健康経営銘柄」に8回、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人（ホワイト500）」に7回選ばれています。

※ グループ各社人事担当役員、従業員組合、健康保険組合等が参加



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<br>• 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<br>• 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<br>› プレスリリース[PDF:85KB] |

| | 主な実績 | 外部評価 |
|---|---|---|
| 2015年度 | • ポイントインセンティブ※を開始<br>※ 社員の健康づくりの自助努力にポイントを付与。<br>ポイントが一定水準に達すると55才以降の給与に反映<br>• 「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<br>• 「健康経営推進会議」の実施<br>• 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<br>• 「大和証券グループ健康白書」を発行 | <br>> プレスリリース[PDF:114KB] |
| 2016年度 | 「KA・RA・DAいきいきプロジェクト～Healthy Lifestyle～」導入<br>> プレスリリース[PDF:91KB] | <br> <br>> プレスリリース[PDF:99KB]<br>• 厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」<br>がん対策推進企業表彰において厚生労働大臣賞を受賞<br>> 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<br>> プレスリリース[PDF:121KB] | <br> <br>> プレスリリース[PDF:141KB]<br>• 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<br>> 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<br>> プレスリリース[PDF:191KB] | <br> <br>> プレスリリース[PDF:98KB] |

| | 主な実績 | 外部評価 |
|---|---|---|
| 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）<br>• 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） | <br>› 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<br>› プレスリリース[PDF:84KB] | <br>› プレスリリース[PDF:156KB] |
| 2021年度 | • 慶応大学と連携し新入社員にマインドフルネス研修を実施<br>• 就業時間内禁煙を実施 | <br>「健康経営銘柄2022」「健康経営優良法人（ホワイト500）」選定<br>› プレスリリース[PDF:165KB] |
| 2022年度 | • 睡眠リテラシー／スキル向上のための「Good Sleep Daiwa」を開始<br>• 歯科検診費用補助を開始 | <br>「健康経営優良法人（ホワイト500）」選定 |

# 目標

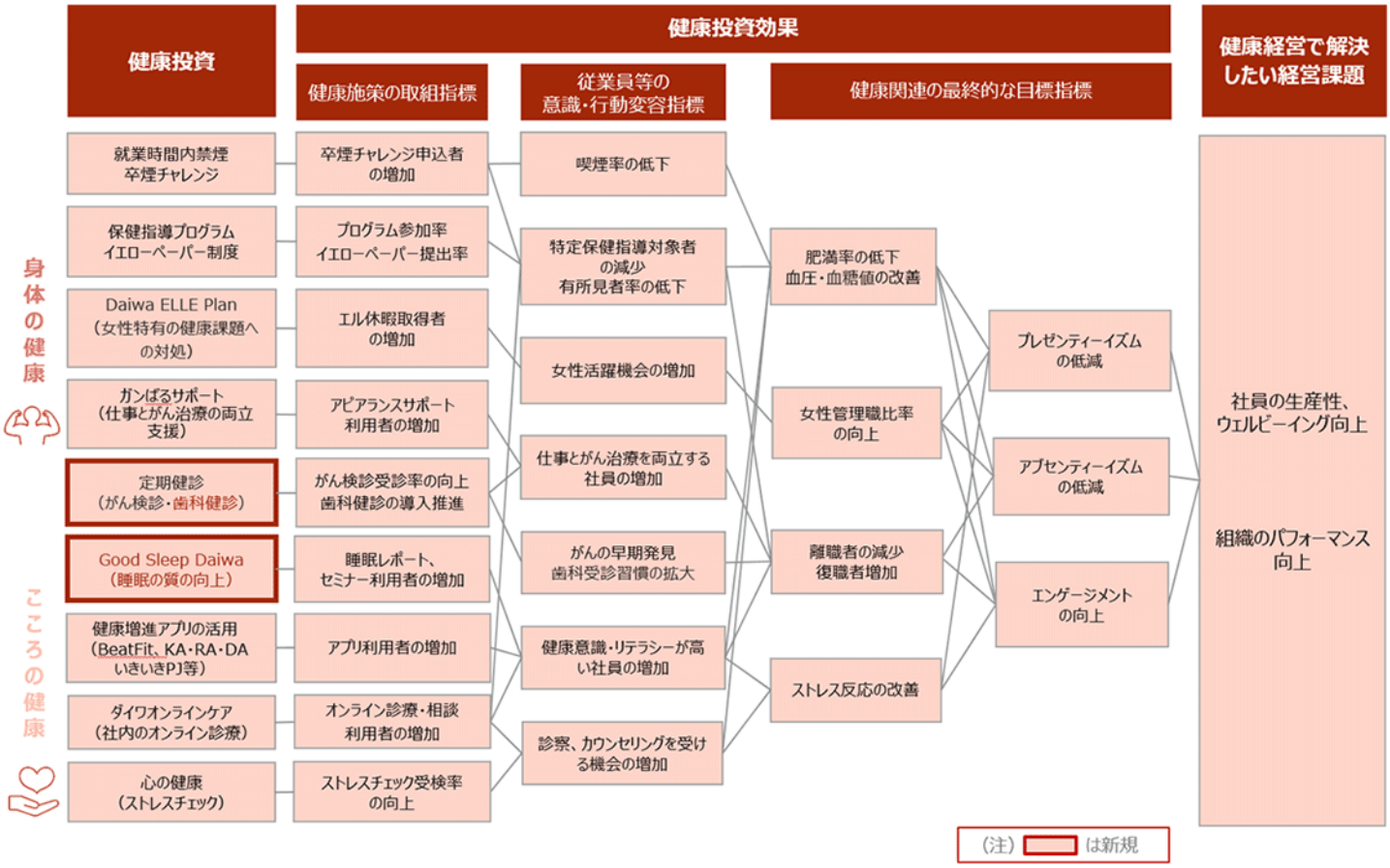
健康経営による生産性の向上を測るため、プレゼンティーイズム※1、アブセンティーイズム※2を指標としています。

| 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。2022年度の受診件数は1,000件を超え、毎年度利用が増加しています。
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）。2023年4月より婦人科診療を開始（オンライン含め7月累計45件）。

【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）、婦人科診療・相談、
健康相談（産業医）、こころの健康相談（精神科医・臨床心理士）
【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）<br>◎人間ドック（がん検診）35歳以上<br>※ 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）<br>◎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）<br>◎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）<br>・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～」<br>◎ 就労女性の健康リテラシー講座「今、未来、そして次世代のための女性の健康」 |
| 相談体制 | ・総合健康開発センター婦人科医による「婦人科診療・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<br>・エル休暇 ・テレワーク ・ライフサポート有給休暇<br>・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<br>◎仕事とがん治療の両立支援「ガンばるサポート」 ◎ダイワオンラインケア |

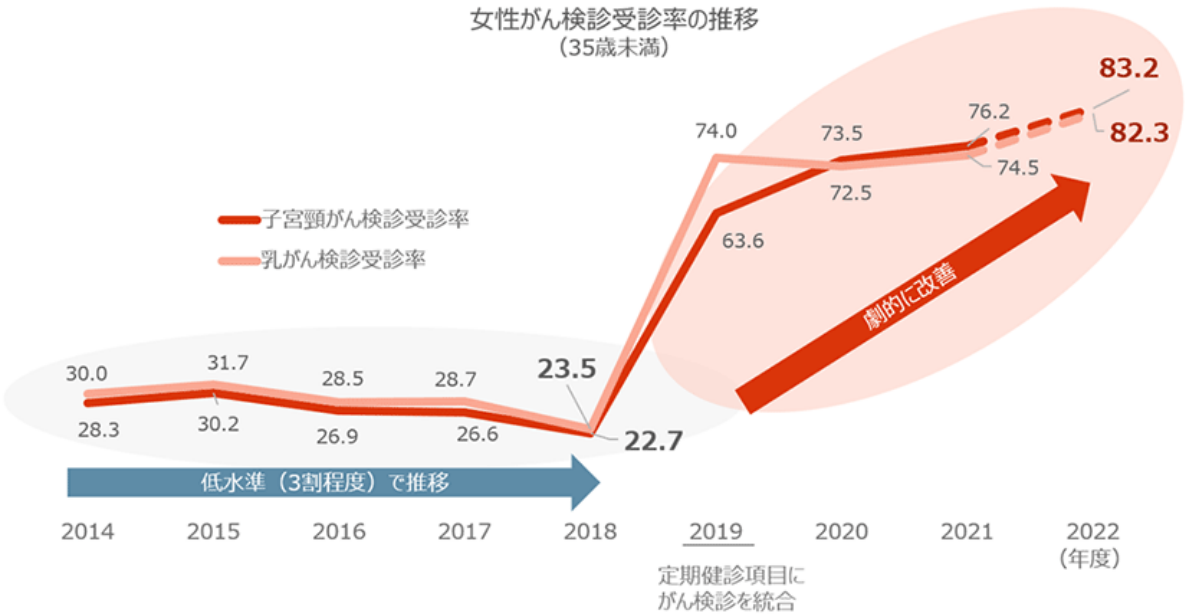
※ 表中の◎は、性別を問わず利用できる制度・施策

※ 2022年度のエル休暇取得総日数は4,895日

## 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。

### 女性がん検診受診率の推移（35歳未満）




（出所）大和総研

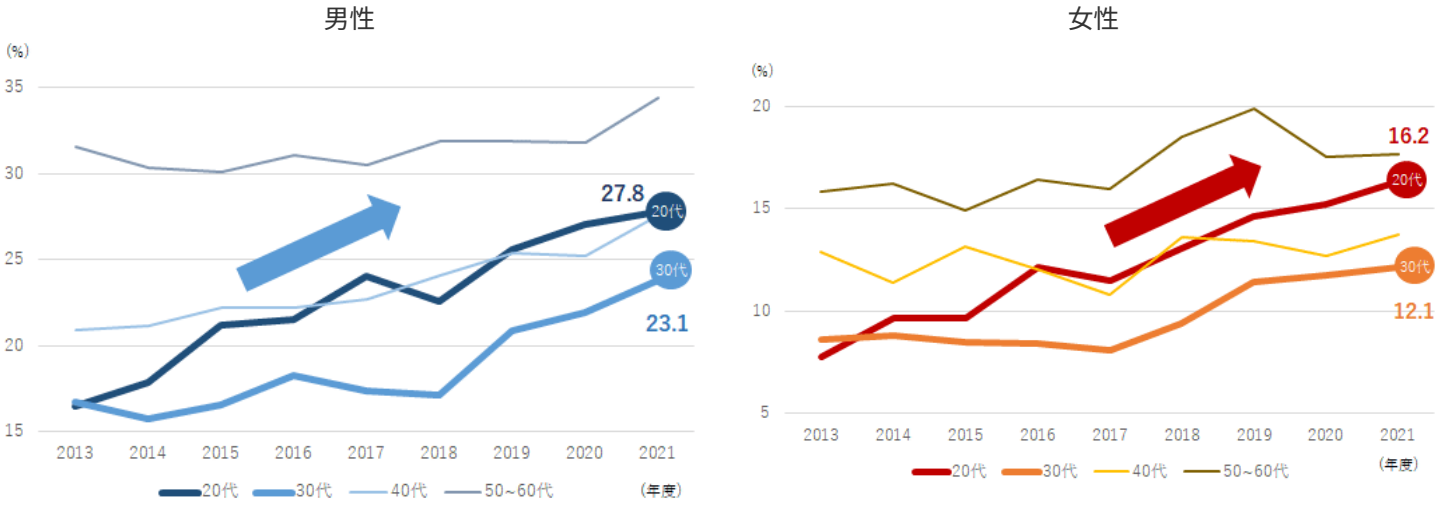
（注）　対象は所属人数

## 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




（出所）大和総研

（注）　対象は在籍社員。問診にて、「日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施」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）

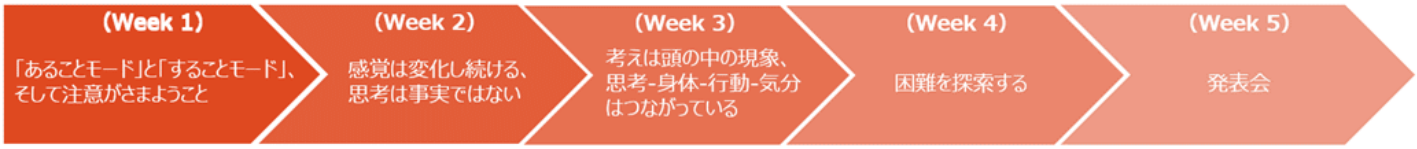
一般的に入社1，2年目の社員は新しい環境下でストレスを感じやすいため、メンタルヘルスの取組みとして、新入社員向けに、慶應義塾大学ストレス研究センターと連携、当社グループ向けにカスタマイズしたマインドフルネス研修を導入しています。

**マインドフルネス研修の概要**

**実施方法・目的**

- 慶應義塾大学医学部の精神科医が講師となり、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（Zoom開催）
- 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

**研修テーマ**




受講生の感想

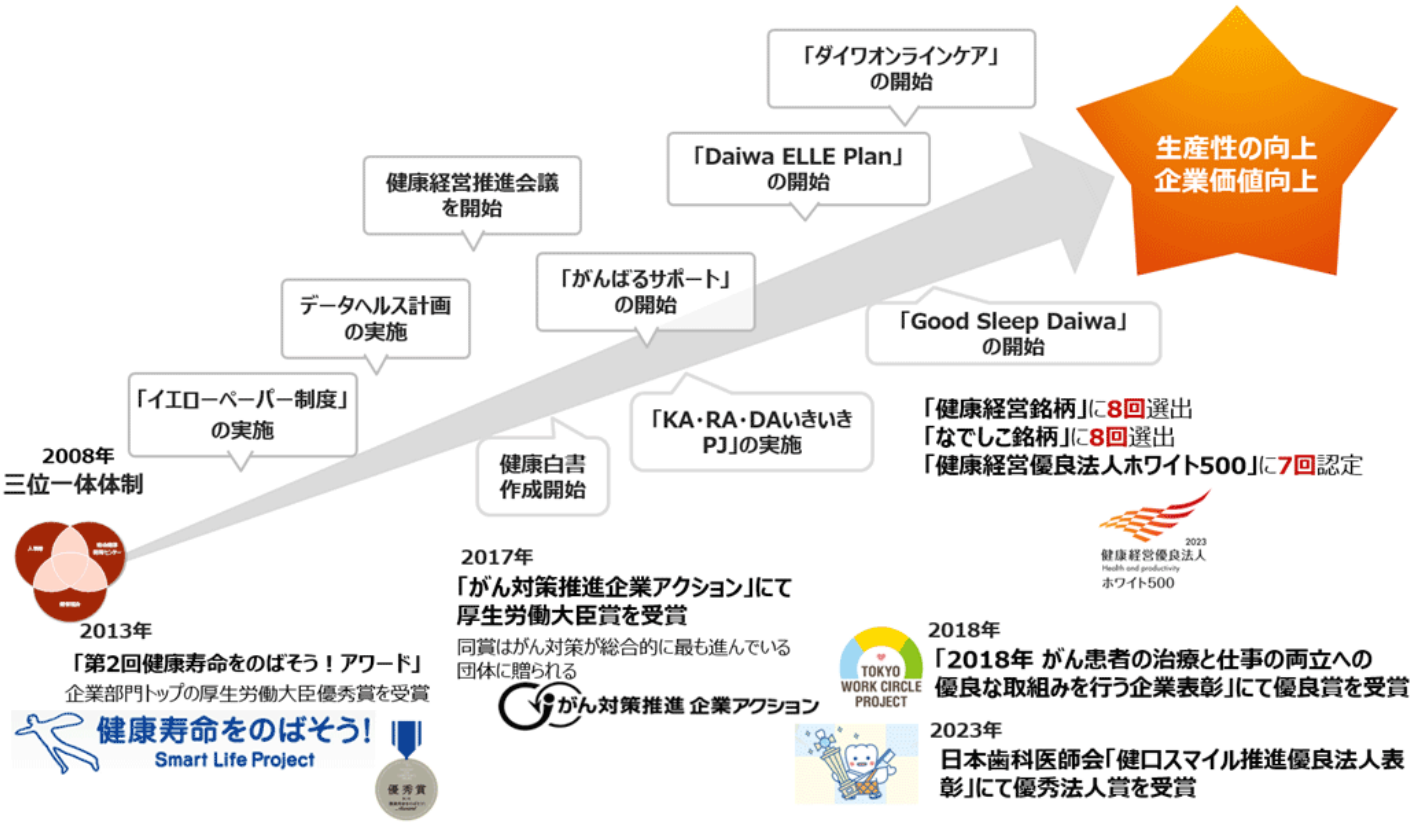
私は思考、身体、気分、行動のつながりを理解することで、
自分の心身の状態をある程度コントロールすることが出来るということを学びました。
今後は、日常の思考の中に「あることモード」を組み入れ、1つ1つの出来事を独立したものと考えることで、
その時の感情を受け入れ、自分自身の心身の状態に気付けるようにしたいと考えます。

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

# 他社の健康経営をサポートする取組み

当社グループの大和総研では、全国の健康保険組合向けに基幹業務システムとデータ分析サービスを提供し、業界トップシェアを獲得しています。2024年度に始まる「第3期データヘルス計画」では、特定健診や特定保健指導に関するデータ分析のほか、女性の健康課題、がん、メンタルヘルス等の分析もパッケージングして提供しています。また、従業員の健康と幸福度を評価する「従業員ウェルビーイング」を独自開発し、お客様へレポートを提供するサービスを行っています。このサービスを利用することでお客様の健康経営や人的資本経営の課題共有などが可能になります。これらの健康データ分析を通じて従業員の生活の充実と持続可能な企業活動に貢献しています。

# 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

| | | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 肥満率（30代）※1 | | 男性 | 27.5% | 25.5% | 25.7% |
| | | 女性 | 10.0% | 9.3% | 9.9% |
| 喫煙率 | | 男性 | 29.5% | 28.7% | 27.1% |
| | | 女性 | 7.1% | 6.6% | 6.2% |
| 運動習慣者率 | （20代） | 男性 | 27.0% | 27.8% | 28.5% |
| | | 女性 | 15.2% | 16.2% | 16.9% |
| | （30代） | 男性 | 21.9% | 23.1% | 23.8% |
| | | 女性 | 11.7% | 12.0% | 13.7% |
| 「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合 | | | 69.2% | 69.2% | 67.9% |
| プレゼンティーズム損失割合平均値※2 | | | 17.0% | 15.2% | 12.6% |
| アブセンティーズム平均値※2 | | | 3.4日 | 3.4日 | 3.1日 |
| 持続可能なエンゲージメント※3 | | | ― | 81% | 79% |
| Work Motivation Survey※4 | | 仕事 | 3.3 | 3.3 | ― |
| | | 組織 | 3.2 | 3.3 | ― |
| | | 働く仲間 | 3.2 | 3.3 | ― |
| | | 成長・<br>キャリアアップ | 3.2 | 3.3 | ― |
| | | 報酬 | 3.0 | 3.1 | ― |
| 管理職に占める女性比率 | | （グループ連結） | 13.7% | 15.1% | 16.6% |
| | | （大和証券単体）※5 | 16.3% | 18.3% | 19.7% |
| ストレスチェック受検率 | | | 90.8% | 91.8% | 91.3% |
| 高ストレス者率 | | | 11.4% | 10.2% | 11.2% |
| 定期健康診断の受診率 | | | 100% | 100% | 100% |

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|---|---|---|---|
| 定期健康診断後有所見者の医療機関受診率 | 80.5% | 82.2% | 82.9% |

※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. 2022年度回答者数12,717名、回答率98%。

※3. 持続可能なエンゲージメントとは、生産的な職場環境、心身の健康などによって維持される、目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する強い帰属意識を指す。タワーズワトソン社は、同スコアが高い企業は当該企業が属する業界の平均的な成長率を上回る業績成長を見せる傾向にあるとしている。意識調査は2021年度より大和証券単体（数値は下期実施分）、2022年度よりグループ全体（数値は下期実施分）で実施。2022年下期実施分：回答者数11,313名、回答率90%。数値はサーベイパートナーであるタワーズワトソン社より提供。

※4. 2021年度で終了。

※5. 目標：2025年度までに25%以上。

※ 安全衛生委員会を従業員組合参加のもと実施している。2022年度の業務上及び通勤途上の災害（軽い怪我など）件数は41件。

# 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。

### 各種人事施策に関するアンケートの実施

全社員を対象とした各種人事施策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、Ｄ＆Ｉ全般や育児・介護の制度を拡充しました。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。

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。

### 上席者との面談（評価・1on1）

評価に関しては、年に2回部室店長と面談し、フィードバックを行なう機会を設け、今後の目標やキャリア形成について共有するとともに、社員一人ひとりに適切な指導・アドバイスを行なっています。また、配下社員の悩み、課題、想いなどを把握したうえで、その克服方法や目標達成に向けた取組みについて共有し、会社の方向性を認識したうえで、部下をあるべき姿に導いていくことを目的とした1on1も年に2回以上実施しています。

## 社員同士のコミュニケーション

社員が余暇を活き活きと過ごし、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。
2023年8月現在、21倶楽部・5同好会が活動しています。

### 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。

## 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、2022年度末の組合加入者数は6,280人で、組合加入比率は54.8%となっています。

## 社員の家族との取組み

当社グループでは、社員だけでなく、その家族にもグループの一員であることを誇らしく思える会社を目指し、さまざまな取組みを行なっています。
社員の家族にも、会社や仕事について理解してもらうために、2008年度から「家族の職場訪問」を実施しています。そのほか、「キッズセ

レモニー休暇」、「ファミリー・デイ休暇」、「親の長寿祝い休暇」の導入、社員の家族もメンタルヘルスサポートの利用対象とする制度なども整えています。

### 家族の職場訪問

2008年より、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。

## 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、サステナビリティ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。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。

## ファイナンシャル・ウェルネス

当社グループでは、社員の金銭状態（家計）が悪化すると、ストレスや心理的な負担が増加し、生産性やモチベーションの低下につながるだけでなく、社員による不祥事等も発生しやすくなり、当社グループの信頼性にも悪影響を与える可能性があります。当社グループでは、社員に対し適切な金銭管理を促すことで個人の経済的な健康度の維持・向上にも努めており、奨学金支払いの負担軽減に向けた「奨学金返済サポート貸付」や、「持株会」「つみたてNISA」に奨励金を付与する等、社員の経済的自立を支援しています。また、財形貯蓄制度、ストックオプション制度、住宅取得のための融資制度を設けている他、退職後の資産形成に向けた確定拠出型年金（401K）制度等を導入することで、社員の幸福度・満足度の向上を図り、生産性を引き上げることを目指しています。

# 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、サステナビリティ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。

- **金融経済分野での教育・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金融経済分野の知識やノウハウを活かし、さまざまな世代に対して、金融経済教育を通じて将来を切り拓く力や資産管理スキルを身につけてもらうことを目的とした教育プログラムの提供および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。

- 金融経済分野での教育・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

# 金融経済教育・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金融経済分野の知識やノウハウを活かし、さまざまな世代に対して、金融経済教育を通じて将来を切り拓く力や資産管理スキルを身につけてもらうことを目的とした教育プログラムの提供および支援活動などを行なっています。

各種教材やお役立ち情報
出張授業・セミナー、職場見学等
国民の金融リテラシー向上に資する取組み
金融経済教育担当役員メッセージ
コンセプト・推進体制

## 各種教材やお役立ち情報 >

当社グループおよび金融業界では、皆様にお使い頂けるさまざまな教材やお役立ち情報を提供しております。ぜひご活用ください。

### 5分で学べる！お金のクイズ

お子様から大人の方まで、お金についての知識を楽しく簡単に学べるクイズです。

- 小学生向け
- 中学生向け
- 高校生向け
- 大学生向け
- 若手社会人向け
- 一般の方向け

## 出張授業・セミナー、職場見学等

当社グループでは地域の学校や一般・職域の皆様等を対象に、出張授業・セミナー、職場見学受入等を行っています。
下記の概要をご確認頂き、ご希望の方は「出張授業・セミナー、職場見学等に関するお問合せ」フォームよりお申し込みください。

| | プログラム | 内容 | 対象 | 所要時間 |
|---|---|---|---|---|
| 出張授業 | **「株式」について学ぼう** | • お金の役割、会社の役割<br>• 株式会社のしくみ<br>• 証券取引所の役割 | 小学生（高学年）<br>中学生<br>高校生 | 約45分×1〜2コマ<br>（要相談） |
| | **大学生のためのライフプランニング** | • ライフプランニングの必要性<br>• 将来の生活にかかるお金のイメージ<br>• 必要なお金をどのように準備するか | 大学生 | 90分 |
| | **社会に出る前に知っておきたい金融基礎知識** | • 金融のしくみ<br>• 株式のしくみ<br>• 証券市場はどう機能しているのか<br>• 資産形成と有価証券<br>• 投資のリスクと手法 | 大学生 | 90分 |
| | **大学生、はじめての金融リテラシー** | • お金と時間の関係<br>• お金を育てる、殖やし方<br>• お金を守る、リスクとのつきあい方 | 大学生 | 90分 |

| | プログラム | 内容 | 対象 | 所要時間 |
|---|---|---|---|---|
| 出張セミナー | **これだけはおさえておきたい20代のお金の知恵** | • 公的年金の基礎知識<br>• 老後のお金のために、20代でできること<br>• 人生100年への備え方 | 新入社員含む20代 | 30分 |
| | NISAとは？ | • NISAの特徴・メリット<br>• 2024年からの新しいNISA | 若手～中堅社員 | 30分 |
| | iDeCoとは？ | • リタイア後のセカンドライフ<br>• iDeCoの概要<br>• 年金資産の運用について | 若手～中堅社員 | 30分 |
| | **退職金、あなたならどうする？** | • 働き方と年金の受け取り方<br>• 退職金と税金<br>• お金の運用 | シニア（退職前） | 30分 |
| **職場見学** | | • 店頭や営業フロア等の見学<br>• 証券会社の仕事<br>• 職業観や働くことについて | 小学生（高学年）<br>中学生<br>高校生 | 1～2時間<br>（要相談） |

「出張授業・セミナー、職場見学等に関するお問合せ」フォームへ

# 国民の金融リテラシー向上に資する取組み

大和証券グループは、国民の金融リテラシー向上に資する様々な取組みを推進しています。

## ウェブコンテンツの提供

### 金融経済教育に関する学習ウェブサイト

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

## 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

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。

# 株式について学べる金融教材の制作

## 金融経済教育教材「『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）

> 詳しくは、「各種教材やお役立ち情報」をご覧下さい。

# 「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。

## 「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。

> 詳しくはこちら

## 「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 2018 | おしごと年鑑 2019 | おしごと年鑑 2020 | おしごと年鑑 2021 | おしごと年鑑 2022 |
|---|---|---|---|---|
| 64,000部 | 67,000部 | 75,000部 | 70,000部 | 75,000部 |

**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？」
- おしごと年鑑2021「SDGs債ってなあに？」
- おしごと年鑑2020「証券会社のアナリストってどんな仕事？」
- 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？」
- おしごと年鑑2018「証券会社って、どんな仕事をしているの？」
- 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？」
- おしごと年鑑2016「「株」ってなぁに？」

# 体験型プログラム

## キッザニアへの協賛

3歳から15歳までのこども達の職業・社会体験施設「キッザニア東京」「キッザニア甲子園」の両施設にて、「証券会社」パビリオンを出展しています。当パビリオンでは、証券会社のコンサルタントとして、投資家のお客さまの要望に合う投資先（パビリオン）に調査に出向き、結果を報告書にまとめます。
投資について理解できたり、お客さまに信頼される大切さが学べます。

キッザニア東京

### 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金融や経済の仕組みを学ぶ機会を提供しています。ファイナンス・パークは、品川、いわき、仙台に開設しています。

ファイナンス・パーク（品川）

**ファイナンス・パーク　2021年度の参加人数**

| 品川 | いわき | 仙台 | 合計 |
|---|---|---|---|
| 3,341名 | 2,689名 | 8,395名 | 14,425名 |

## 教育関連の取組みおよび研究活動

### 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）

### 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。

## 金融経済教育担当役員メッセージ

成年年齢の引き下げにより、日本では、18歳を迎えたその日から大人としての人生を歩むことになります。そのため、小学生など早い時期から金融経済教育を受けることが重要です。また、社会人になっても、充実した人生100年時代を歩むためには、金融経済教育は欠かせません。
大和証券グループは、独自の活動はもちろんのこと、様々な団体や企業との連携を通じて、幅広い国民の金融リテラシー向上に貢献すべく、グループを挙げて取り組んでまいります。

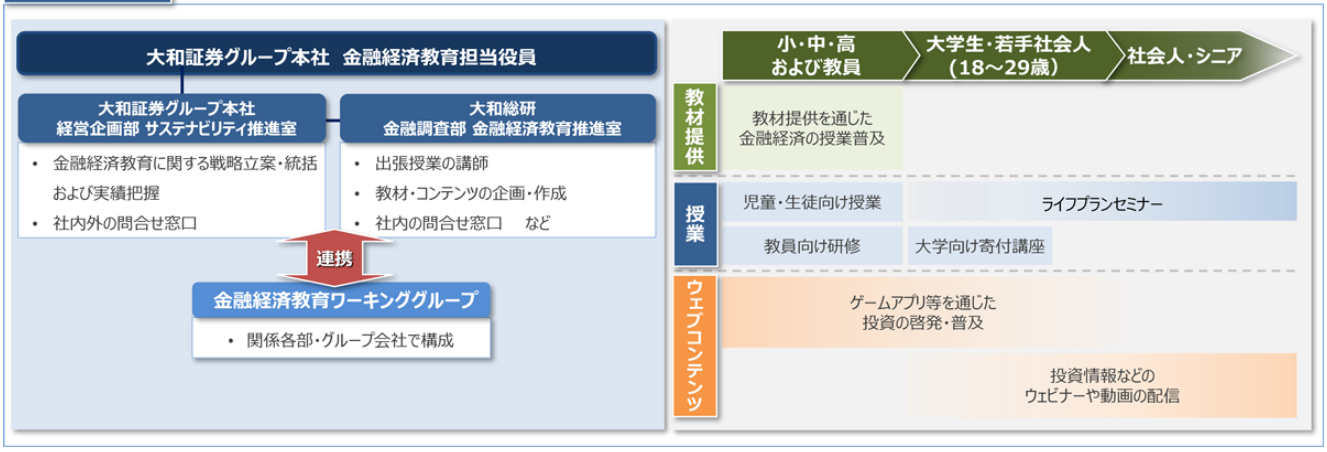
**株式会社大和証券グループ本社**
**執行役員**
**金融経済教育担当**
**阿部　東洋**

## コンセプト・推進体制

**コンセプト**

**あらゆる世代の金融リテラシーを向上させ、豊かな人生への選択を可能にするとともに「貯蓄からSDGsへ」を推進し、みんなのお金で未来をつくる**

**推進体制**



# 各種教材やお役立ち情報

大和証券グループオリジナル教材 | 投資に役立つ基礎知識 | 教材や基礎知識リンク集（外部コンテンツ）

## 大和証券グループオリジナル教材

大和証券グループでは、国民の金融リテラシー向上のために、さまざまな世代を対象とした教材を作成しています。
より多くの皆様にご活用いただくために、こちらのページで教材を公開しておりますので、ぜひご利用ください。

※ 編集・改変・無断転載はご遠慮ください。

小学生～中学生向け | 高校生向け | 大学生向け | 社会人・職域向け

### 小学生～中学生向け

#### 金融経済教育教材「『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:878KB]

※ 本教材をご希望の方は、下記の教材申込フォームよりお申込みください。

教材申込フォームへ

## 高校生向け

### 高校生が知っておきたい、将来のお金との付き合い方

成年年齢の引き下げに伴い、高校生のうちから将来のお金との付き合い方を知ることが重要です。
この教材では、生活費などの管理や、お金を貯める・増やす・借りること、金融トラブルについて学ぶことができます。

ダウンロードはこちら[PDF:2,619KB]

## 大学生向け

### 大学生、はじめての金融リテラシー

私たちが日常生活を送ったり、将来のライフプランを実現したりするためには、お金の知識や判断力が必要です。
この教材では、金利やお金の育て方、リスクとのつきあい方を学ぶことがができます。

ダウンロードはこちら[PDF:3,376KB]

### 大学生のためのライフプランニング

将来の夢や希望をかなえるためには、お金も必要です。ライフプランニングや人生の「三大費用」について知り、必要なお金を準備する方法をこの教材でぜひ学んでください。

ダウンロードはこちら[PDF:3,735KB]

### 社会に出る前に知っておきたい金融基礎知識

将来のための資産形成や政府による国債発行、年金資産の運用など、私達の生活には金融市場が深く関わっています。
この教材を通じて、金融や株式の基本的なしくみ、投資やリスクへの対処方法等を学ぶことができます。

ダウンロードはこちら[PDF:4,207KB]

## 社会人・職域向け

### これだけはおさえておきたい20代のお金の知恵

人生100年時代と言われる今、20代のうちから老後のための備えを考えることが重要です。
日本の年金制度の仕組みを知り、老後のお金のために20代からできる備えについて、この教材で学ぶことができます。

ダウンロードはこちら[PDF:1,310KB]

### NISAとは？

2024年に新しいNISA制度がスタートします。この教材では、投資に関わる税金の仕組みから、NISAの特徴・メリットまで分かりやすく解説しています。

ダウンロードはこちら[PDF:840KB]

### iDeCoとは？

リタイア後のセカンドライフに備える方法として、iDeCo（個人型確定拠出年金）を活用した資産形成があります。
この教材では、iDeCoのしくみや年金資産の運用について学ぶことができます。

ダウンロードはこちら[PDF:1,736KB]

### 退職金、あなたならどうする!?

充実したセカンドライフを送るためには、退職金を大切に使うとともに、上手に資産設計を行うことが重要です。
退職世代が知っておきたい年金や税金、金融に関する知識を、この教材で学びましょう。

ダウンロードはこちら[PDF:3,192KB]

## 投資に役立つ基礎知識

### 資産運用の基礎知識を学びたい >

### 分散投資ってなに？ >

# 教材や基礎知識リンク集（外部コンテンツ）

## 金融庁

> 中学生・高校生のみなさんへ

中学生や高校生の皆様、先生や保護者の皆様にもご利用頂ける教材が掲載されています。

## 日本銀行

> にちぎん・学びの部屋

自宅にいながら、「お金」や「日本銀行」などについて学べる教材が掲載されています。

## 証券知識普及プロジェクト

> 金融経済ナビ（先生向け金融経済教育支援サイト）

無料教材や画像素材など、授業ですぐに利用できるさまざまなコンテンツが掲載されています。

## 金融広報中央委員会「知るぽると」

> 教育関係の方へ

> 中学生向け金融教育教材

暮らしに役立つ身近なお金の知恵・知識を学べる情報サイトで、各種教材が掲載されています。

## 日本証券業協会

> 投資の時間

> 教育関係者の方へ

証券投資に関する基礎知識や、金融に関する先生向けツールなどをご紹介しています。

## 全国銀行協会

> 学校教育や消費者教育に携わる方

金融経済教育に関する情報の発信や、授業で使える教材の提供を行っています。

# 資産運用の基礎知識を学びたい

それぞれのライフイベントにはどれくらいのお金がかかる？

老後資金が足りない！？

長い人生の中では、「結婚」「出産」「マイホームの購入」「子育て・教育」「老後」など、さまざまなライフイベントが発生し、その時々でまとまった資金が必要となります。

このようなライフイベントに関して、どれくらいのお金が必要となるかを把握し、資金準備の必要があれば、計画性を持って貯蓄または運用しておくことが重要となります。

ライフイベントが近づいたときに慌てることがないよう、主なライフイベントにはどれくらいのお金がかかるのかを見てみましょう。

## それぞれのライフイベントにはどれくらいのお金がかかる？

結婚

出産

マイホームの購入

子育て・教育

老後

### 結婚

価値観の多様化により、結婚しないことを選択する人もいますが、厚生労働省の「令和3年（2021）人口動態統計月報年計（概数）の概況」によると、平均初婚年齢は夫が31.0歳、妻が29.5歳となっています。

結婚にかかる費用には、結婚指輪や結婚式・披露宴、新婚旅行などがありますが、これらに対する考え方も人それぞれで個人差が大きいようです。「ゼクシィ結婚トレンド調査2022調べ」によると、「挙式、披露宴・披露パーティー総額の平均」は303.8万円、「ご祝儀総額の平均」は180.4万円、「挙式、披露宴・披露パーティーにおけるカップルの自己負担額の平均」は147.3万円となっています。

実際には、招待客の人数や思い描く結婚式へのこだわりなどによって、費用は大きく変わります。

### 出産

出産にかかる費用（検査や分娩の費用など）は、地域や病院、サービス内容などによって異なり、その総額で50万円前後といわれていますが、これらは基本的に全額自己負担（帝王切開では公的医療保険の対象）となります。

一方で、これを補うものとして、健康保険などから「出産育児一時金」または「家族出産育児一時金」が、子ども1人あたり50万円支給されます。受け取るお金でほぼまかなうことができそうですが、出産の前後では、里帰り費用やマタニティ・ベビー用品費、イベント行事費などもかかりますので、事前の準備とある程度は貯蓄しておきたいものです。

## マイホームの購入

子どもが生まれ、家族構成が固まってくると、マイホームの購入を検討する人も増えてきます。

マイホームの購入に必要な資金は、地域や物件などによって異なりますが、多くの方が住宅ローンを利用することになります。頭金なしで住宅ローンを組むこともできますが、その分返済の負担が重くなりますので、物件価格の20%程度は頭金として準備しておきたいところです。例えば、3,000万円のマイホームを購入する場合には、600万円程度の自己資金を準備するのが望ましいということになります。

その他に、登記費用や仲介手数料などの諸費用もかかりますので、その資金も見込んでおく必要があります。

住宅ローンは、依然として低金利の状況が続いていますが、金融政策の変更などの影響を受けて金利が上昇する可能性があります。

マイホームは人生における大きな買い物の1つですので、親から援助を受けられるかどうかも含めて慎重に検討しましょう。

## 子育て・教育

子育てをしていく上では、食費や衣服代、おもちゃ代、レジャー費用、保育料、教育費など、さまざまな費用がかかりますが、教育費以外については、日々の生活費の中から出していくものと思われます。
一方で、子どもが大学を卒業するまでの教育費の総額は大きな金額となりますので、事前の準備が重要です。

文部科学省の「令和3年度子供の学習費調査」「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」「私立大学等の令和3年度入学者に係る学生納付金等調査結果」をもとに計算すると、平均的な学習費総額は、幼稚園（3歳）から大学までの19年間、すべて公立に通った場合は約819万円、すべて私立（大学は文科系）に通った場合は約2,248万円、すべて私立（大学は理科系）に通った場合は約2,391万円となります。

教育費は、親の考え方や子どもの進学コースなどによって大きく変わりますが、まとまった資金が必要になることは間違いありません。それでも、教育費がかかる時期は予想

ができますので、子どもが誕生したときから安全性の高い商品を中心にコツコツ積立てる

## 老後

厚生労働省の「令和5年度の新規裁定者（67歳以下の方）の年金額の例」によると、夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額（月額）は「約22万円」です。

一方で、（公財）生命保険文化センターの「2022（令和4）年度生活保障に関する調査」によると、夫婦の老後の**最低日常生活費（月額）は「約23万円」**、夫婦の**ゆとりある老後生活費（月額）は「約38万円」**という結果が出ています。

年金を受け取ることができるとはいえ、夫婦でゆとりある老後生活を送ろうとすれば、資金が足りなくなってしまいます。

仮に65歳から25年間、夫婦でゆとりある老後生活を送ろうとする場合、下記のとおり、4,800万円の資金不足となり、この資金を65歳までに準備しておく必要があります。

| | | |
|---|---|---|
| 収入 | 22万円×12カ月×25年＝ | 6,600万円 |
| 支出 | 38万円×12カ月×25年＝ | 1億1,400万円 |
| 不足額 | | **▲4,800万円** |

資金準備は、早く始めるほど長いスパンでの準備が可能ですので、時間を味方につけた長期・分散投資を検討してみましょう。
住宅ローンの返済や教育費の負担が重い方も、これらが一段落ついたら、老後資金の準備に目を向けましょう。

# 老後資金が足りない！？

延びる寿命 ∨ | 長生きがリスクになる？ ∨

## 延びる寿命

現在の平均寿命は、男性で81歳、女性で87歳（厚生労働省「令和3年簡易生命表」）となっていますので、老後期間は概ね85歳までと考えることもできます。

一方で、令和3年簡易生命表によると、90歳まで生きる人の割合は男性で4人に1人、女性で2人に1人となっています。特に女性は、4人に1人が95歳まで生きる時代になっており、老後期間は従来よりも長期化していることが分かります。

## 生命表上の特定年齢まで生存する人の割合

| | 男性 | 女性 |
|---|---|---|
| 75歳 | 76.0% | 88.3% |
| 90歳 | 27.5% | 52.0% |
| 95歳 | 10.1% | 27.1% |

（出所）厚生労働省「令和3年簡易生命表」

それでは、老後資金としていくら準備すればよいのでしょうか。ご家庭によって事情は大きく異なるでしょうが、ここでは統計データの平均的な金額を用いて、65歳の時点で老後資金がいくら必要になるかを試算してみます。

| 収入（公的年金） | | 支出 | | 不足額 |
|---|---|---|---|---|
| 約22万円/月 ※1 | − | 約38万円/月 ※2 | ＝ | 約16万円/月 |

※1. 厚生労働省が公表している夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額。厚生年金保険は、夫が平均的な収入（平均標準報酬（賞与を含む月額換算）43.9万円）で40年間就業した場合に受け取り始める年金（老齢厚生年金と2人分の老齢基礎年金（満額））の給付水準

※2. 夫婦2人で老後生活を送る上で必要と考えるゆとりある老後生活費の平均額（（公財）生命保険文化センター「2022（令和4）年度生活保障に関する調査」）

| | |
|---|---|
| 85歳までの不足額 | 16万円×12カ月×20年＝3,840万円 |
| 90歳までの不足額 | 16万円×12カ月×25年＝4,800万円 |

85歳までであれば3,840万円、90歳までであれば4,800万円を準備する必要があることが分かりました。この金額を積立で準備することを考えたとき、毎月いくらずつ積立てる必要があるでしょうか。

## 65歳時に3,840万円を準備するために必要となる毎月積立額（百円未満四捨五入）

| | 年率0.5% | 年率1.0% | 年率1.5% | 年率2.0% |
|---|---|---|---|---|
| **25歳から積立開始**（40年間積立） | 72,500円 | 65,500円 | 59,000円 | 53,000円 |
| **35歳から積立開始**（30年間積立） | 99,100円 | 92,000円 | 85,200円 | 78,900円 |

| | 年率0.5% | 年率1.0% | 年率1.5% | 年率2.0% |
|---|---|---|---|---|
| **45歳から積立開始**（20年間積立） | 152,500円 | 145,300円 | 138,400円 | 131,700円 |
| **55歳から積立開始**（10年間積立） | 312,900円 | 305,900円 | 299,000円 | 292,300円 |

### 65歳時に4,800万円を準備するために必要となる毎月積立額（百円未満四捨五入）

| | 年率0.5% | 年率1.0% | 年率1.5% | 年率2.0% |
|---|---|---|---|---|
| **25歳から積立開始**（40年間積立） | 90,600円 | 81,800円 | 73,700円 | 66,200円 |
| **35歳から積立開始**（30年間積立） | 123,900円 | 115,000円 | 106,600円 | 98,600円 |
| **45歳から積立開始**（20年間積立） | 190,700円 | 181,700円 | 173,000円 | 164,600円 |
| **55歳から積立開始**（10年間積立） | 391,100円 | 382,300円 | 373,700円 | 365,300円 |

※ 減債基金係数に基づいて算出した概算です。税金等については考慮していません。

※ 減債基金係数とは、目標金額を貯めるために、毎年いくらずつ積立てればよいかを計算するときに使う係数のことです。

## 長生きがリスクになる？

### （1）超低金利の時代

超低金利の時代が20年以上続いていますが、世界情勢の不安定化にともない身の周りの物価は上昇し始めています。この先、超低金利の時代から脱却できるかどうかに注目が集まりますが、仮にこれまでの環境が続くようであれば、安全性の高い商品のみの運用では、なかなか資金が増えず、将来的に老後資金が不足することになりかねません。

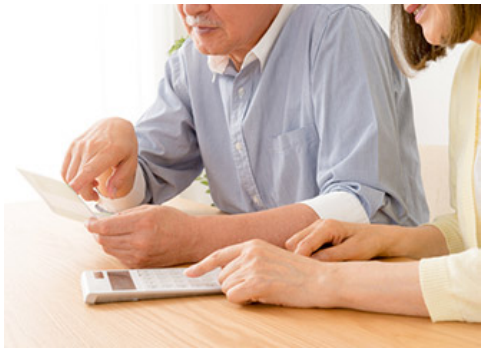
長生きすることは喜ばしいことですが、老後資金が不足する可能性を考えた上で準備することが必要です。

**長期金利の推移（1987年～）**

（出所）財務省「国債金利情報（10年）より」大和証券作成

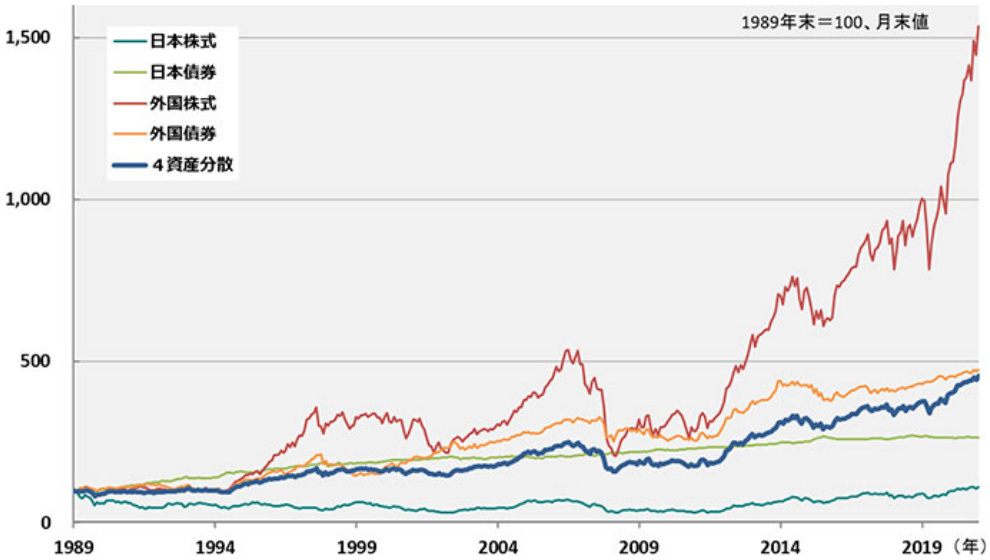
## （2）老後資金不足を補う手段として、株式や株式投資信託への投資を検討

老後資金の不足を補う手段としては、一般的に株式や株式投資信託での運用を長期で行なうことが望ましいといわれています。



「株式や株式投資信託はリスクが高そうで、ちょっと……」と考える方もいらっしゃるかもしれません。確かに、預貯金などとは違い、株式や株式投資信託は価格が上下するため、短期的には購入時の価格を割り込むこともあるでしょう。一方で、下記の「各資産の推移と4資産分散投資」のグラフにあるとおり、いずれの資産も長期的には値上がりしています。

### 各資産の推移と4資産分散投資（1989年～）




日本株式：TOPIX、外国株式：MSCIコクサイ・インデックス、日本債券：ダイワボンドインデックス、外国債券：FTSE世界国債インデックス（日本を除く）、4資産分散：国内外の株式・債券をそれぞれ25%投資した場合
出所：Bloomberg・Factset・モーニングスターより大和証券作成、2021年12月末現在

また、保有する資産を分散させることでリスクを抑え、資産全体でブレ幅の少ない運用を目指すことができます。同グラフにある4資産分散（国内外の株式・債券をそれぞれ25%投資した場合）では、長期的にみたときに比較的安定した運用実績が得られています。各資産（株式、株式投資信託、債券など）の特徴を学び、値動きの異なる複数の資産で運用すること（資産分散）も検討してみましょう。

さらに、iDeCo（個人型確定拠出年金）やNISA（少額投資非課税制度）といった税制が優遇される制度も設けられています。なかでもNISAは2024年1月から新たな制度となり、より使いやすくなる見込みです。老後資金の準備方法として、このような制度を活用するのも1つの方法です。

› 分散投資ってなに？

# 分散投資ってなに？

## 時間を味方につける

日頃の生活において、どのように時間を使うかは、誰にとっても大きなテーマです。家庭と仕事を両立させるために、限られた時間を最大限有効に使いたいと思っている方は多いと思います。上手に時間を使えれば、生活はそれだけ楽しくなることでしょう。これと同じことが投資の世界でも言えます。

投資の世界では、時間を味方につけることはとても大切な考え方とされています。どのようにして時間を味方につけるのか、もう少し具体的に見てみましょう。

## 長期・分散投資の有効性

卵を1つのかごに盛るな
王道は積立投資
ドル・コスト平均法のメリット
長期投資のメリット
積立商品への投資を検討

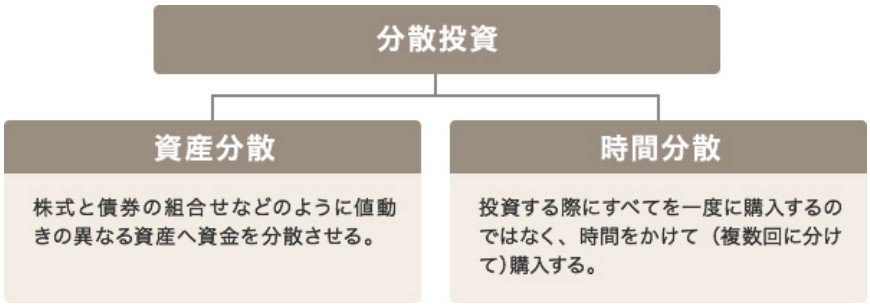
### （1）卵を1つのかごに盛るな（分散投資の効用）

運用に関するイギリスの有名な格言に、「卵を1つのかごに盛るな」というものがあります。

すべての卵を1つのかごに盛っておいた場合、もし何かの拍子にかごを落とせばすべての卵が割れてしまいます。しかし、いくつかのかごに分けて盛っておけば、1つのかごを落としてもすべての卵が割れてしまうことはありません。

つまり、投資する対象を複数に分けることで、仮にそのうちの1つが値下がりしても他のものでカバーでき、全体ではリスクを低減させることができるかもしれません。これが「分散投資によるリスク低減効果」です。

なお、分散投資には資産分散の他に時間分散があります。




## （2）王道は積立投資（時間分散の効用）

積立による目標額を仮に3,000万円とし、20年・30年・40年で積立てることにします。一定額をコツコツと毎月積立てていくケースにおいて、年率によって毎月必要とされる積立額がどのように変わるのかを見てみましょう。

### 積立による目標額を3,000万円とした場合の毎月積立額（百円未満四捨五入）

| | 年率0.5% | 年率1.0% | 年率1.5% | 年率2.0% |
|---|---|---|---|---|
| 20年間積立てる場合 | 119,200円 | 113,500円 | 108,100円 | 102,900円 |
| 30年間積立てる場合 | 77,400円 | 71,900円 | 66,600円 | 61,600円 |
| 40年間積立てる場合 | 56,600円 | 51,100円 | 46,100円 | 41,400円 |

※ 減債基金係数に基づいて算出した概算です。税金等については考慮していません。

※ 減債基金係数とは、目標金額を貯めるために、毎年いくらずつ積立てればよいかを計算するときに使う係数のことです。

積立てる年数と年率が変わるだけで毎月必要とされる積立額にこれだけの差が生じます。そして、積立期間が長くなるほど、その差はさらに開くことがわかります。金利についてはあまり意識していない方が多いかと思いますが、資産運用を真剣に考える際には大変重要な要素だということに気付かされます。

## （3）ドル・コスト平均法のメリット

投資するタイミングを分散（時間分散）する手法としては、ドル・コスト平均法が有効です。投資するタイミングを1回に限定すると、その後、価格が下落した場合の高値つかみのリスクが高くなりますが、投資するタイミングを分散させることで、このようなリスクを低減させることができます。

ドル・コスト平均法は、特定の金融商品に対して、定期的に「一定金額」ずつ買付ける投資手法です。価格が高いときには購入する量が少なくなる一方、価格が安いときには購入する量が多くなり、定期的に「一定量」ずつ買付ける定量投資よりも平均購入価格を安く抑えることができます。

ここで、ドル・コスト平均法と定量投資について具体例を用いて比較してみましょう。

## 定量投資（毎月10口購入する）

| | 1月目 | 2月目 | 3月目 | 4月目 | 合計 | 1口あたりの平均購入価格 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 購入口数 | 10口 | 10口 | 10口 | 10口 | 40口 | 10,000円<br>※1 |
| 1口あたりの価格 | 10,000円 | 12,000円 | 8,000円 | 10,000円 | ― | |
| 購入金額 | 100,000円 | 120,000円 | 80,000円 | 100,000円 | 400,000円 | |

※1. 10,000円＝400,000円÷40口。

## ドル・コスト平均法（毎月10万円分購入する）

| | 1月目 | 2月目 | 3月目 | 4月目 | 合計 | 1口あたりの平均購入価格 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 購入金額 | 100,000円 | 100,000円 | 100,000円 | 100,000円 | 400,000円 | 9,803円<br>※2 |
| 1口あたりの価格 | 10,000円 | 12,000円 | 8,000円 | 10,000円 | ― | |
| 購入口数 | 10口 | 8.3口 | 12.5口 | 10口 | 40.8口 | |

※2. 9,803円≒400,000円÷40.8口
（注）手数料等は考慮していません。

例えば、1口あたりの価格が「10,000円→12,000円→8,000円→10,000円」といった値動きをすると仮定します。定量投資を利用して毎月10口ずつ購入すると、購入金額合計が400,000円、購入口数合計が40口となり、1口あたりの平均購入価格が10,000円となります。

一方、ドル・コスト平均法を利用して毎月10万円ずつ購入すると、購入金額合計が400,000円、購入口数合計が40.8口となり、1口あたりの平均購入価格が9,803円となります。

このように、値動きのある商品を購入するときはドル・コスト平均法を利用することによって、定量投資よりも平均購入価格を安く抑えることができます。

その他に、ドル・コスト平均法のメリットをいくつか見ていきましょう。

### 投資する金額を全額あらかじめ用意しておかなくても良い

ドル・コスト平均法は、一度にまとまった金額を投資するのではなく、複数回にわたり投資する手法です。そのため、いつでも投資をはじめることができます。そして、定期的に入ってくる給与収入等の中から一定額を投資資金にまわすことにより、計画的な投資が可能になります。

### 決まった時期に決まった額を投資するため、その時々の気持ちに左右されにくい

例えば、株価の値動きを予測しながらの投資であると、株価がより安い時期に購入したいとの気持ちが働き、購入すべきタイミングを逃してしまう恐れがありますが、ドル・コスト平均法は、「毎月1回、1万円の投資をする」といったように、決まった時期に決まった額を投資しますので、その時々の気持ちに左右されない投資が可能になります。

## （4）長期投資のメリット

長期投資のメリットは、ドル・コスト平均法でも見てきたとおり、ある程度収益の安定が見込め、金融商品の短期的な売買による損失を防げるということです。

例えば、株式に長期間にわたり投資していくと、短期間の投資とは異なり、収益のブレ幅が小さくなり、得られる収益が安定すると考えられます。

もし、株式等の値動きが予測できるのであれば、長期投資ではなく短期投資によって収益を得ようとするかもしれませんが、実際にはハードルは高く困難です。高値で買ってしまった株式を安値で売ることにもなりかねません。そのときの相場が高いか安いかは、実際に投資をした後になってみないと分からないものです。

長期投資には、収益のブレ幅であるリスクを小さくする効果があるだけではなく、投資する商品によっては利息が利息を生む複利の効果も期待できます。

## （5）積立商品（つみたてNISA、投信積立サービスの利用など）への投資を検討

株式や投資信託などの金融商品を売却したり、配当金等を受け取ったりしたときには、その売却による利益や配当金等に対して税金がかかります。

一方、NISA（少額投資非課税制度）は、その口座内において、毎年一定金額の範囲内で購入した上場株式や公募株式投資信託等の売却による利益や配当金等に対して、税金がかからないのが最大の特長です。

また、未成年者を対象とした「ジュニアNISA」もあり、購入できる金額（非課税投資枠）が年間80万円であることや払出し制限があるなどの相違点があります。（ただし、ジュニアNISAは2023年12月31日の期限をもって終了します。2024年以降は新規購入ができません。）

現行のNISAが積立型の投資に利用しにくいことを踏まえて、2018年から「つみたてNISA」がスタートしました。購入できる金額（非課税投資枠）は年間40万円、非課税期間は20年間です。つみたてNISAは、「1カ月に1回」といったように定期的に一定額の買付けを行なう投資信託やETFの積立投資に限られますが、少額から長期積立投資をはじめるには適した商品であると言えます。

2024年からは、非課税期間が無期限となる新しいNISA制度が始まる予定です。新しいNI
税投資枠）も年間120万円に拡大しますので、投資家にとってさらに使い勝手のよいもの

これらの他に、時間分散の効果を得られるサービスとして、ご指定の投資信託を、ご指定
しくみの投信積立サービスがあります。

# 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。

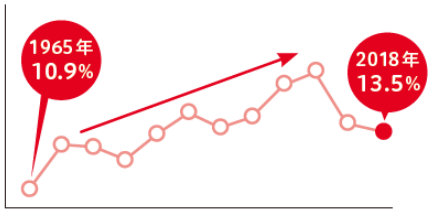
## なぜ、大和証券グループが子どもの未来を応援するのか？

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 >

# 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」

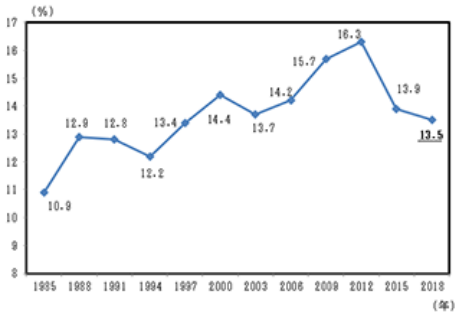
豊かになった現代の日本で、果たして子どもの貧困問題はそれほど深刻なのか。昔と異なり、見た目では分からないのが、現代の貧困問題なのだ。データを通して、現代の子どもの貧困の実態を「見える化」することが重要である。

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。

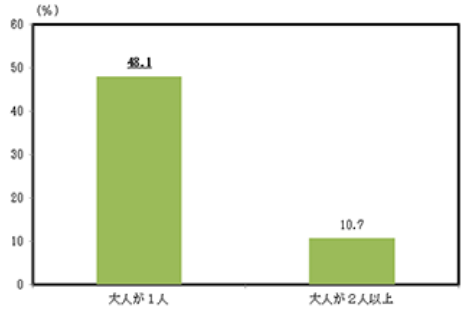
## 子どもの貧困率




（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）



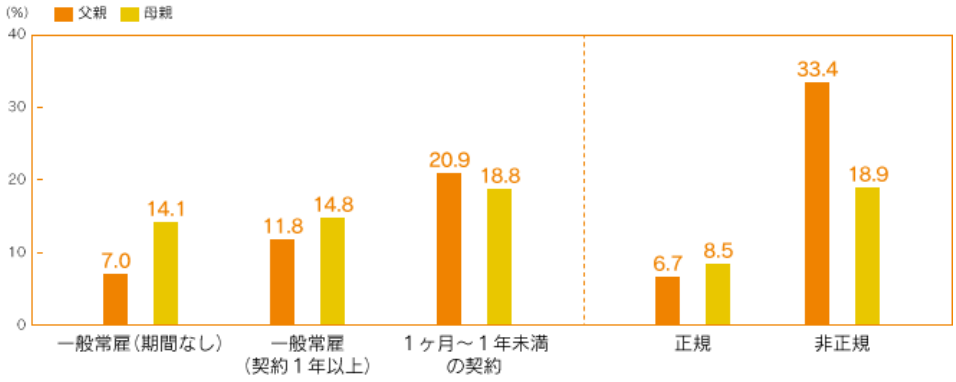

（注）　各世帯類型別の貧困率＝それぞれの現役世帯（世帯主が18歳以上65歳未満の世帯）に属する世帯員全体に占める、等価可処分所得が貧困線に満たない世帯の世帯員の割合。

（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。

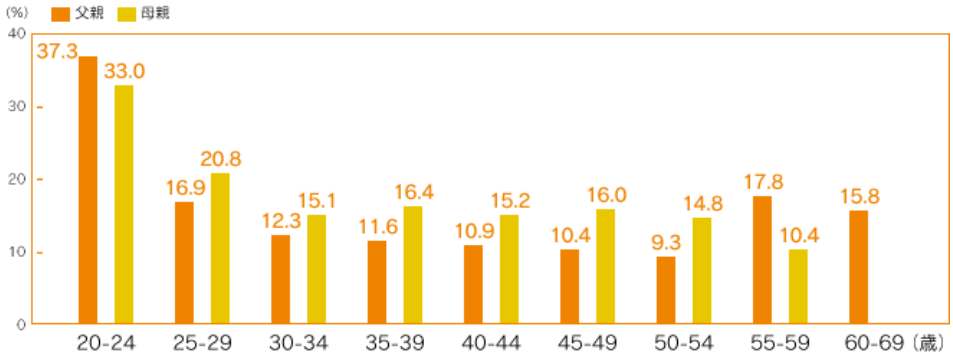
## 親の就労状況別・子どもの貧困率（2012年）




（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）

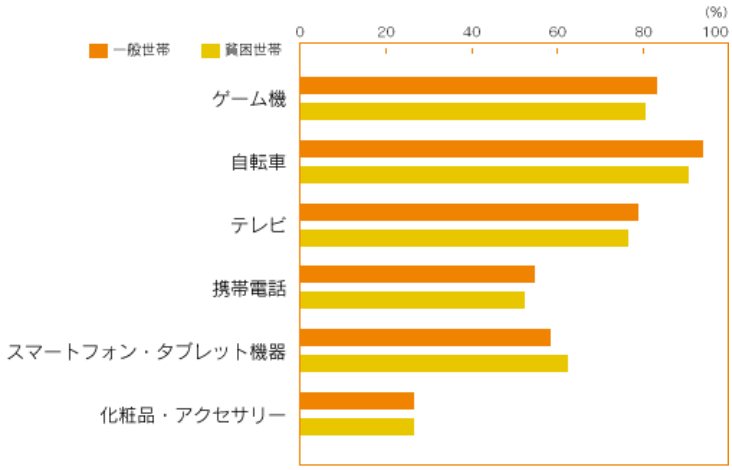


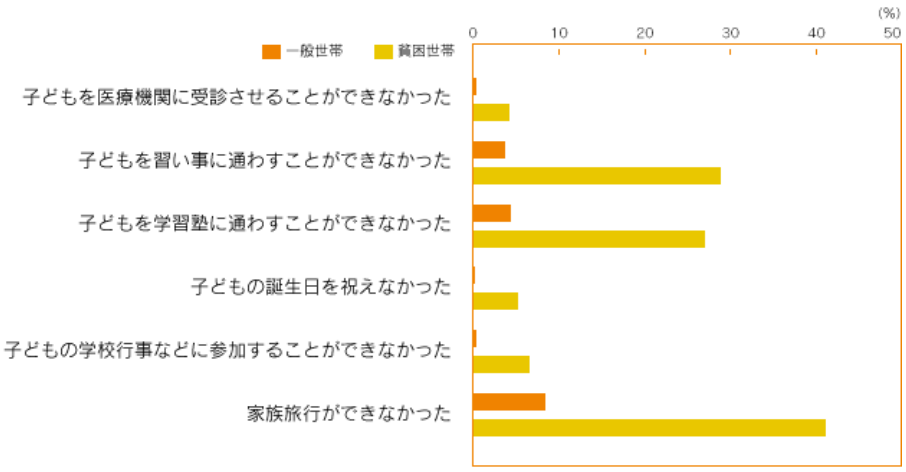

（注）　年齢は現在の親の年齢を表す。

（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＞）





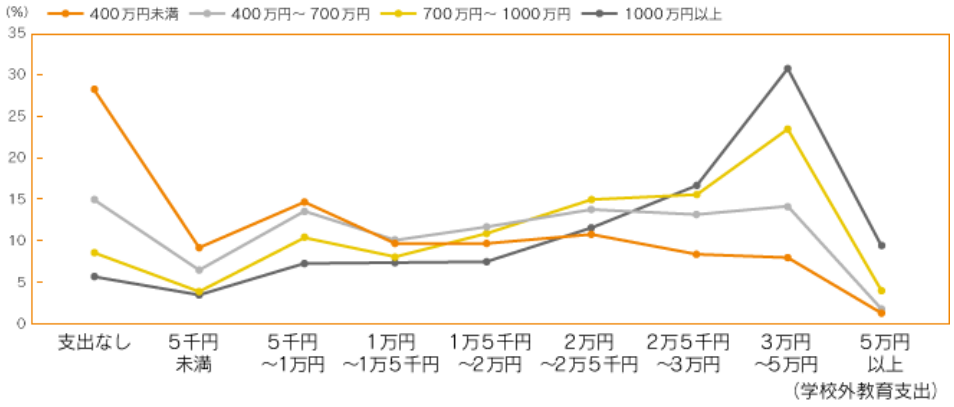

（注）　グラフは大阪府内全自治体のもの。一般世帯は等価可処分所得が中央値以上、貧困世帯は困窮度Ⅰ（等価可処分所得が中央値の50%のライン）を指す。

（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。

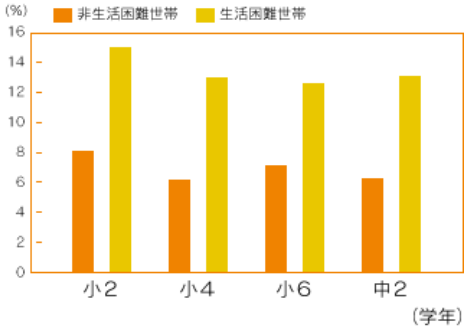
### 世帯年収別に見た学校外教育支出の分布（中学3年生）




（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）



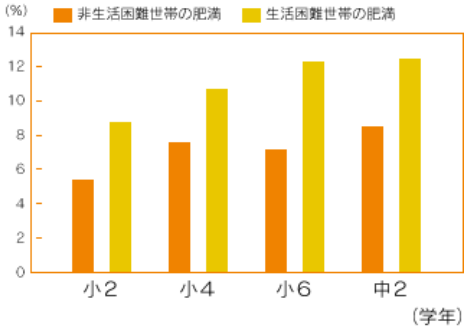

（注1） 生活困難世帯とは、「世帯年収300万円未満」「生活必需品の非所有」「支払困難経験あり」の3つの要素のうちいずれか1つでも該当する世帯を指す。

（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

## 2022年度（第三回）選考結果

本基金最後の公募となる2022年度は、総数88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6団体が採択されました。

**【2022年度（第三回）採択団体】　※50音順**

| 団体名 | 所在地 | テーマ | 助成金額（円） |
|---|---|---|---|
| 認定NPO法人<br>アトピッ子地球の子ネットワーク | 東京都 港区 | 非常時に備えるボランティア養成とネットワークの構築 | 3,499,500 |
| NPO法人　キリンこども応援団 | 大阪府 泉佐野市 | 子どもを抱える貧困世帯の命をつなぐ公共冷蔵庫の設置事業 | 3,500,000 |
| NPO法人　ダイバーシティ工房 | 千葉県 市川市 | 地域の中で困難を抱える子どもを社会資源につなぐための、拠点型アウトリーチの担い手強化プロジェクト | 3,500,000 |

| 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 | 寄付者とのコミュニケーションを活性化し、子ども・若者を支える基盤を強固にするためのファンドレイジング強化事業 | 3,500,000 |
| 認定NPO法人<br>ブリッジフォースマイル | 東京都 港区 | 親を頼れない子どもたちの就労体験申込システムの開発 | 3,500,000 |
| 認定NPO法人 ポケットサポート | 岡山県 岡山市 | デジタル広告を活用したファンドレイジング強化とWEBアウトリーチ拡充 | 3,500,000 |

### ＜2022年度（第三回）助成総額＞

20,999,500円

## 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 |
| 認定NPO法人<br>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 |

| 団体名 | 所在地 | テーマ | 助成金額（円） |
|---|---|---|---|
| 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<br>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<br>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力し、持続可能な社会の実現に向けて貢献する活動の一環として、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　輝く未来へ　こども応援基金」を創設しました。

## 大和証券グループ
## 輝く未来へ　こども応援基金
## 創設にあたっての想い

株式会社大和証券グループ本社
執行役社長　CEO
中田 誠司

詳細はこちら

## 基金で助成した子どもの貧困解決にむけた事業開発事例

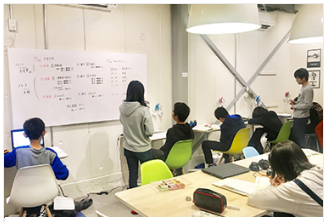
### 助成団体インタビュー

2017年度助成
**認定NPO法人 Learning for All（東京都）**

2017年度助成
**認定NPO法人 PIECES**

2017年度助成
**認定NPO法人 SOS子どもの村 JAPAN**

2018年度助成
**認定NPO法人 D×P（大阪府）**



2018年度助成
**NPO法人 エデュケーション エーキューブ（福岡県）**

2019年度助成
**NPO法人 パノラマ**

2019年度助成
**NPO法人 フェアスタートサポート**

## こども応援基金とは

大和証券グループは、持続可能な社会の実現に向けて貢献する活動の一環として、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」を開始しました。
同プロジェクト活動の一環として、2017年に公益財団法人パブリックリソース財団と協力し、「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、子どもの人生への意欲を育み将来の貧困リスクを低減する先駆的な事業が、効果的で継続的なものになるための事業開発を支援し、子どもの貧困対策におけるイノベーションを応援するものです。

詳しく見る

# 子どもの貧困と本基金のアプローチ

現在、日本の子どもの7人に1人が貧困状態にあると言われています。
日本における貧困率は約16%で、およそ6世帯に1世帯が相対的貧困状態にあります。特にひとり親世帯の状態はより困窮度合いが深刻化しています。
子どもの貧困の連鎖を断ち切るために、全国でNPO等による多様な取り組みが始まっていますが、根本的な問題解決のためには、様々な課題が指摘されており、子どもの人生への意欲を育み将来の貧困リスクを低減する先駆的な事業が、効果的で継続的なものになるための支援が求められています。
本基金では、こうした背景を踏まえ、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、さらに支援終了後も活動を継続して成果を上げることのできるような事業モデルを構築することを目的にしています。
支援先団体の事業の確立を通じ、他団体が参考とできるような先駆的モデル（課題解決の視点や手法、事業モデル等）を提供するほか、政策・制度の検討において影響を及ぼすことなど、子どもの貧困対策におけるイノベーションの促進を中期的成果として目指しました。

詳しく見る

# 本基金の取り組みと今後の展望

本基金では、2017年度から2022年度までの6年間を通じて、東京、神奈川、大阪、福岡を活動拠点とする全国計７団体に対し、総額66,270,000円を助成しました。
本助成プログラムで選ばれた団体は、応募段階で既に平均10年の子ども支援活動経験をもち、子どもの貧困解決に向けて、学習支援や居場所づくり、就労や進路支援、また子ども支援の担い手育成や社会的養護の推進ならびに子どもと家庭支援といったさまざまな領域で、スタートアップ段階を終え、事業化や方法論のマニュアル化などの段階に入ろうとする団体でした。
各団体は、事業開発にフォーカスし、3年間の助成期間を通じて、既存の活動拡大にとどまらず、これまでの活動で蓄積してきた対子ども支援やその担い手育成のためのノウハウや知見の体系化、そしてその共有化を図る仕組みや支援プログラムの構築、さらには支援プログラムを他地域で実装することを目指したパッケージ化などに取り組みました。
各団体が開発した事業プログラムは、いずれも、全国に先駆けて、貧困の連鎖防止に有効で波及効果の高い多様な子ども支援のモデル事業となりました。
本助成プログラムを通じて、これら７団体が共通して生み出した貧困解決に向けた社会的インパクトは、自団体の活動の拡大にとどまらず、地域ネットワークの構築、他地域展開や子ども支援団体のノウハウ移転や連携といった、子ども支援のあらたな社会資源の創出だと言えます。
本基金創設に寄せた想いでもあった、子どもの貧困問題解決の一助となり、子ども達ひとりひとりが将来的に社会に貢献できるようにサポートしていくことが、日本の持続的成長を支えることに繋がる、実践的助成プログラムに成長することができたと考えています。
今後は、本助成プログラムを通じて開発したモデル事業を各団体がさらに発展させ、波及させていくことで、持続可能な共助の仕組みづくりや、あらたな民間資金の呼び込み、さらには公的な制度や支援の実現を目指していくことを期待しています。

# こども応援基金とは

## 本基金創設にあたっての想い

私自身、以前から個人的に児童養護施設へおもちゃなどの寄付を行なってきました。私の子どもが入園した幼稚園の隣に、児童養護施設があったことがきっかけです。
子どもの入園式を祝って家族が集うにぎやかな風景の隣に、様々な事情で施設に入らざるを得ない子どもたちがいることに大きな衝撃を受けました。以来、困難な状況にある子どもたちの未来のために、企業として何かできないかと、ずっと考えてきました。そのため、2017年に社長に就任したとき、早速、会社としてこの問題に取り組むことを決めました。

経済的な理由で将来に自由な夢を描けない子どもたちを支えることは、日本の持続的成長を支えることに直結します。子どもの貧困問題解決は極めて高い目標ですが、躊躇していては何も変えられません。そしてこの問題は、次の世代に解決を任せてはいけない、と強く思います。
このような想いから、パブリックリソース財団と協働し、本基金を設立しました。本基金をきっかけに、NPOの皆様と意見交換することで、企業として取り組めることは何かを改めて考える機会を私自身が持つこともできました。

本基金は、“貧困の連鎖防止に有効で波及効果の高い取組みの事業化を支援することで、子どもの貧困問題解決の一助となること”を目的としました。
本基金の助成期間は満了しましたが、今後もそれぞれの現場において日々努力を重ねておられる方々を支え、全ての子どもたちが“輝く未来”へ前進できるよう力を尽くしていきたいと思います。

株式会社大和証券グループ本社
執行役社長　CEO
中田 誠司

# 助成金運営団体について

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の一環として、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」を開始しました。そして、公益財団法人パブリックリソース財団と協力し、「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。

本基金に設置された助成プログラムは、公益財団法人パブリックリソース財団が運営主体となり実施いたしました。

### 公益財団法人パブリックリソース財団について

2000年に非営利のシンクタンク、NPO法人パブリックリソースセンターとして発足し、NPOなど非営利事業体のマネジメント強化、SRI（社会的責任投資）にかかる企業の社会性評価やCSRの推進支援、そしてオンライン寄付をはじめとする寄付推進事業などを展開。
2013年1月、これらの成果と蓄積を踏まえ、「誰かの力になりたい」という人びとの志を寄付で実現するために、個人や企業の資金力を社会的事業への投資につなぐ寄付推進の専門組織「公益財団法人パブリックリソース財団」として新たにスタート。」
「意志ある寄付で社会を変える」ことをミッションに、テーマ基金、オリジナル基金、遺贈など様々な寄付の方法を提供し、人生を豊かにする寄付、未来を切り拓く寄付の仕組みづくりに取り組む。
2020年度は新型コロナ感染症に対応するため、様々な分野や人を支援する基金を複数創設し、支援を続けている。

公益財団法人 パブリックリソース財団

# 基金概要と大和証券の取り組み

## 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 |

# 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<br>SOS子どもの村JAPAN | 福岡県<br>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<br>PIECES | 東京都<br>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<br>Learning for All | 東京都<br>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**

＜第一回授与式＞　2018年1月19日　第一回授与式

# 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<br>D×P | 大阪府<br>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<br>エデュケーションエーキューブ | 福岡県<br>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<br>SOS子どもの村JAPAN | 福岡県<br>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<br>PIECES | 東京都<br>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 | 東京都 | 「学習支援ナレッジ展開」の事業開発 | 3,200,000 |

| 団体名 | 所在地 | テーマ | 助成金額（円） |
|---|---|---|---|
| Learning for All | 新宿区 | | |

※ 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**

＜第二回授与式＞　2019年1月25日　第二回授与式

## 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<br>パノラマ | 神奈川県<br>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<br>フェアスタートサポート | 神奈川県<br>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<br>エデュケーションエーキューブ | 福岡県<br>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<br>D×P | 大阪府<br>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<br>SOS子どもの村JAPAN | 福岡県<br>福岡市 | 家族の未来応援プロジェクトの事業開発<br>（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<br>PIECES | 東京都<br>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<br>Learning for All | 東京都<br>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**

＜第三回授与式＞　2020年1月21日　第三回授与式・活動報告会

# 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<br>パノラマ | 神奈川県<br>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<br>フェアスタートサポート | 神奈川県<br>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<br>エデュケーションエーキューブ | 福岡県<br>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<br>D×P | 大阪府<br>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**

＜第四回授与式＞　2021年1月25日　オンラインによる第四回授与式・活動報告会

# 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<br>パノラマ | 神奈川県<br>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<br>フェアスタートサポート | 神奈川県<br>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。

＜第五回授与式＞　2021年2月25日　オンラインによる第五回授与式・活動報告会

# 子どもの貧困と本基金のアプローチ

## 子どもの貧困の現状と将来予測

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。

詳しく見る

大和総研　経済調査部
主任研究員
溝端　幹雄

## 子どもの貧困の連鎖をどう断ち切るか

**大和証券グループ　輝く未来へ　こども応援基金**
**萩原 なつ子　審査員長**

子どもや若者が自分らしくのびのびと生きられる社会を、本気で目指そうという機運が高まっています。
2023年4月1日にスタートする「こども家庭庁」の設置もその一環です。

こども応援基金はこの動きを先取りする形で2017年からスタートし、全国各地で先駆的な実践活動を展開している団体を応援してきました。
本基金の特徴は2つあります。
ひとつは子どもの貧困の連鎖を断ち切るために必要な新しい事業の立ち上げや事業のモデル化など事業開発の視点から応援したこと。二つ目は単年度ではなく、3年間の継続助成をしたことで、成果が顕著に表れたことです。
たとえばオンライン研修システム、人材育成プログラムは結果として各地の多くの子ども支援団体、自治体、社協などの研修に活用され、困難を抱えた子ども・若者、そして家族を支援する人材育成に寄与する取組みとなっています。また、支援ツールの開発の成果として、地域の中から支援者を育成するモデル、複合型の学習支援モデル、学校内で居場所をつくるモデルなどが構築され、地域の多様な主体との連携・協働事業が広がりに貢献しています。

本事業に選考委員として関わり、団体の活動をみてきたことで気づいたことがあります。
助成団体の支援の対象者としての子ども・若者が、「対象」から、子ども・若者が抱える困難の連鎖を断ち切るための主体、担い手として共に成長している姿です。これが基金の果たした大きな役割ではないかと思っています。

萩原 なつ子（はぎわら・なつこ）
（独立行政法人国立女性教育会館理事長、認定特定非営利活動法人日本NPOセンター代表理事、立教大学名誉教授）
お茶の水女子大学大学院修了。博士（学術）。（財）トヨタ財団アソシエイト・プログラムオフィサー、東横学園女子短期大学助教授、宮城県環境生活部次長、武蔵工業大学助教授、立教大学社会学部教授・立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授等を経て現職。中央教育審議会委員、休眠預金等活用審議会委員、他。
専門は環境社会学，男女共同参画，消費者教育、NPO／市民活動論。
博士論文では多くの市民活動団体を分析し、主な著書に『市民力による知の創造と発展-身近な環境に環する市民研究の持続的展開』（東信堂, 2009年）がある。

**大和証券グループ　輝く未来へ　こども応援基金**
**小河 光治　審査員**

「大和証券グループ　輝く未来へ　こども応援基金」は、日本における民間の子どもの貧困対策の事業開発において、まさにファーストペンギンとしての役割を果たしてきました。

この基金が創設された2017年当時は、国が子どもの貧困対策の施策を始めたばかりで、民間の支援活動もいまほどの拡がりはありませんでした。我が国の経済界をリードする大和証券グループが民間団体に多額の助成を複数年にわたって継続支援する基金をつくり、ここまで実施してきたことは、とても大きな意味があります。
第一には、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の助成は、それまでありませんでした。助成を受けた民間団体自身の発展だけではなく、同じ分野で支援活動をする多くの団体への事業やプログラムのノウハウの移転などがこの基金により大きく進みました。
第二には、子育てや教育は家族任せではなく、社会全体で育んでいくべきであるという大きな流れをつくっていく一つのきっかけになりました。来年春には、こども家庭庁が発足し、子どもの権利を守るこども基本法が施行されます。岸田首相は、子ども政策予算の倍増を明言し、「こどもまんなか」社会の実現に突き進もうとしています。
第三には、子どもの貧困対策など子どもに関わる社会課題の解決に向けて、行政のみならず経済界も大きく貢献するべきであることをこども応援基金の実施によって示していただき、その呼び水的な役割を果たしていただいたことです。

今後も多面的なこども支援の拡充に向け、温かいサポートをいただけることを心から願っています。

小河 光治（おがわ・こうじ）
子どもの貧困対策センター
公益財団法人あすのば　代表理事
1965年、愛知県小牧市生まれ。大学卒業後、あしなが育英会に勤務。神戸レインボーハウス館長、子どもの貧困担当などを務め、2015年3月に退職。同年6月、子どもの貧困対策センター「一般財団法人あすのば」を設立し、代表理事に就任。2016年4月「公益財団法人あすのば」に移行。
内閣府「休眠預金等活用審議会」専門委員主査（2017年～）、社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会理事（2019年～）、公益財団法人こども財団理事（2022年～）。

# 本基金のコンセプト
# 本基金が創設された背景と目指すもの

FACT 日本の子どもの７人に１人が貧困

現在、日本の子どもの7人に1人が貧困状態にあると言われています。
日本における貧困率は約16%で、およそ6世帯に1世帯が相対的貧困状態にあります。特にひとり親世帯の状態はより困窮度合いが深刻化しているのです。

家庭の貧困や格差は連鎖するといわれます。困窮状態にある子どもやその親に問題があるのではなく、取り巻く社会の環境に様々な原因が存在するのです。
一つは、教育機会の差の問題があげられます。年収が100万～200万程度の相対的貧困家庭では、子どもに十分な教育費をかけることができず、教育を受ける機会に格差が生じます。教育の格差によって、将来の学歴、就職、収入面などであらゆる格差が広がり、貧困の連鎖が生じやすくなっている背景があります。
二つ目は、生育過程における生活環境の問題です。経済的な困窮下にあるために、十分な食事がとれない、早くからアルバイト等で就労する必要があったり、多児世帯では親の代わりに兄弟の面倒をみる必要があるなど、ヤングケアラーの問題も指摘されています。また親が長時間労働や夜間・深夜勤務などを余儀なくされることで、子ども達の見守りが難しく、生活リズムの乱れなど日々の生活をおくる上でも様々な問題が生じるリスクを抱えています。

生活環境が整わない中で成長する過程の中で、子ども達が本来得るべき学びやサポートを十分に受けられず、それが子どもたちの将来に様々な影響を与えることが指摘されています。
こうした子どもの貧困の連鎖を断ち切るために、全国でNPO等による多様な取り組みが始まっています。
同時に実践の場や研究者からは、いくつかの課題も提示されています。

- 子どもの学習能力や非認知能力、コミュニケーション能力などの健全な発達のためには、より低学年の学習環境や乳幼児期の成育環境の確保にも目を向ける必要がある。
- 支援対象の絞り込みは個人情報保護の観点や「レッテル貼り」につながる危険性から難しいことが多く、困難に直面する子どもたちを確実に支援するためには、潜在的にニーズをもつ層に、多様な主体が連携して、様々な工夫で働きかけるアウトリーチが課題となっている。
- 効果的で継続的な事業の実現には、取り組み内容の精査、人材・体制・財源の確保、地域での連携体制の構築などに取り組む必要がある。
- また根本的な問題として、子どもの育つ世帯の貧困解決への視点、つまり親を含めた世帯へのソーシャルワークの視点をもって、親とつながり、親の抱えている問題解決をはかるような取組が必要である。つまり地域社会のように「親以外の誰か」が

子どもを支えるという形と同時に、本来親自身が持っている力や願いを引き出して社会的に支えていくような仕組みも大切である。

これらの現状を踏まえ、本基金では、子どもの人生への意欲を育み将来の貧困リスクを低減する先駆的な事業が、効果的で継続的なものになるための事業開発を支援し、子どもの貧困対策におけるイノベーションを応援します。

# 本基金の目的と目指す成果

## 基金の目的

本基金は、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。

全く新規の事業の立ち上げだけでなく、既に立ち上げた事業がサービス提供方法を確立して安定的になるまで、あるいは、財源を確保して持続的にサービス提供が可能になるまで、などの開発段階を支援します。

事業開発には、事業のモデル実施を通じた手法の確立、専門人材の育成・雇用、ビジネスモデル（財源確保方法）の構築、事業の効果的実施のためのネットワークや協働関係の構築、成果評価手法の確立、政策・制度の形成にむけた社会実験などを含みます。

個別の法人による事業開発だけでなく、複数の団体や異なるセクター間の協働体制の構築やネットワークの形成も対象となります。

すでに確立している事業やプログラムを、他地域や他の条件に「移転」「波及」する取り組みも対象となります。

支援先団体に対し、最大3年間で合計900万円程度の助成金を提供することを通じ、支援終了後も活動を継続して成果を上げることのできるような事業モデルを構築することを目的とします。

さらに、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ることを目指しています。

## 目指す成果

本基金では中期的成果として以下のことを目指します。
支援先団体の事業の確立を通じ、他団体が参考とできるような先駆的モデル（課題解決の視点や手法、事業モデル等）を提供するほか、政策・制度の検討において影響を及ぼすことなど、子どもの貧困対策におけるイノベーションの促進を中期的成果として目指します。

助成金概要

# 認定NPO法人Learning for All（東京都）

## 学習支援ナレッジ展開の事業開発

**助成金額：9,320,000円（3年累計）**
**実施期間：2018年1月～2020年12月**

**李 炯植（代表理事）**

## 団体概要

「子どもの貧困に、本質的解決を。」をミッションに掲げ、困難を抱える子どもたちへ学習支援と居場所づくりを中心に、訪問・食事・保護者支援など多岐に渡り展開しています。設立から延べ10,500人の子どもたちに支援を届けてきました。そして、虐待、教育格差など、経済的困窮に付随して複雑な困難に置かれている子どもたちが、地域の中で見過ごされることなく、早期に適切な支援場所に繋がり、見守られ・支えられていくモデル「地域協働型子ども包括支援」を構築。（※対象の子どもの年齢は主に6歳～18歳を想定しています）支援現場での知見を活かして積極的に政策提言も行いながら、「地域協働型子ども包括支援」を全国へ広げ、すべての子どもたちが自分の可能性を信じ、自分の力で人生を切り拓くことのできる社会の実現を目指しています。

学習支援の様子

居場所支援の様子

## 今回の事業開発で行ったこと

助成をいただくことになった2018年ごろはちょうど、生活困窮家庭の子どもたちへの学習支援が全国的に広がりつつあった時期でした。
ただ、ニーズに「量」で応えることに手一杯で、「質」にまで手が回らないというのが現場の実情だったように思います。
そんな中、私たちは、すでに7年以上生活困窮家庭の子どもたちを中心に学習支援を続けてきており、ノウハウを積み上げてきていました。
そこでそのノウハウを全国で同じように子ども支援活動をしている団体へ提供し、ベースアップを図っていくためのナレッジ展開を行うことにしました。

具体的には、これまで支援者向けに行っていた、貧困問題や子どもの発達、学習支援の手法などについての理解を深めるための研修内容をeラーニング化し、コンテンツとして開発。子ども支援を行っている全国の団体に提供する体制を整えました。最終的には3年間で36団体にeラーニングを提供、5つの団体に教材の提供・教材利用のためのサポートを実施。あわせてオンラインでの研修も実施しました。

ナレッジ展開ページ

e-ラーニング 各コース（一部）

## 3年間の取り組みで行ったこと

コンテンツを開発してサービス内容を固めていくにあたっては、試作品を実際にいろいろな団体・自治体で使用していただき、アンケートやインタビューを通じて改善点を挙げてもらいながら質を上げていきました。地域や団体によって状況がそれぞれ異なり、運営方法やニーズも同じではないということに気づかされる機会にもなりました。
たとえば、東京はじめ首都圏では大学生の学習支援ボランティアも多いけれど、地方に行けば大半が高齢者の方ということも少なくありません。スマホやパソコンをどの程度扱えるか、動画教材に慣れているかどうかといった違いもあります。そうしたそれぞれの事情にうまく対応できるコンテンツにするために、計画→実行→確認→改善（PDCAサイクル）という流れを何度も繰り返しました。
また、動画の作りについても、「長すぎる」「情報量が多い」といったフィードバックをいただいたので、本当に必要な内容を絞り込むなどして改善を重ねました。

制作した動画コンテンツ

## 達成できたこと、できなかったこと

サービスを提供した団体からは、「これまで学習支援について学べるまとまったコンテンツがなかったのでありがたい」「自分たちで教材を開発したくてもなかなか手が回らなかったけれど、共通化したノウハウを提供してもらえたことで支援がしやすくなった」などの声をいただきました。
また、これまで子ども支援支援の分野においては、それぞれの団体が自分たちの活動に必死で、なかなか他の団体とつながって一緒に何かをやったり、学び合ったりする機会が持てずにいる面がありました。それが今回のサービス提供を機につながりが生まれ、今も親しくお付き合いをさせていただいている団体もあります。
「みんなで一緒に全国の子どもたちを支えている、という感覚が持てるようになった」という感想もいただいており、こうした関係性を作れたことの意味は大きいと考えています。
ただ、現在は私たちが所有するノウハウ・情報を一方的に提供する形にとどまっているため、今後は他団体が持つノウハウや事例も共有できる場を作っていきたいと考えています。

## 子どもの貧困解決に対してどういったインパクトを生んだか

今回の事業を機に全国の支援団体がつながり、連携して一緒に学び合える、それによって全体の支援レベルも上がっていくという好循環が生まれたことは、非常に大きな意味があると感じています。
私自身、経済的に困窮した家庭が多い地域で生まれ育ち、貧困の問題をすぐ身近に感じていました。学校の先生のサポートもあって東京大学に進学することができたのですが、入学すると周囲は経済的に恵まれている学生がほとんど。「社会の分断」を強く実感しました。
その経験から、子どもの貧困という社会課題の解決に貢献したいと考え、Learning For All を立ち上げたのですが、もちろん活動は簡単ではありません。経済的な問題を抱えているだけではなく、深刻な虐待を受けていたり、食事もろくに食べられていないといった子どもたちも少なくない中、一人ひとりの状況に寄り添っていくのは本当に大変なことです。そんな中で現場のスタッフが疲弊してしまいそうなときにも、「全国の団体とつながっている」「みんなで支え合える」という感覚や仕組みがあることは非常に重要だと考えています。

## 今後の取り組みと展望

今回の事業を通じて、特に地方の小さな組織などの場合は、子ども支援そのもののノウハウ提供にとどまらず、組織運営や資金繰りなど、バックオフィス的な部分のサポートも必要だと強く感じました。現在、企業からの支援もいただき、全国各地の団体を支援する基金を立ち上げて、バックオフィスの部分も含めた支援ができるような仕組みを作っているところです。
そしてこうした支援団体の活動においては、支援者の側が活動に没頭するあまり疲弊し、孤立してしまうということがどうしても起こりがちです。持続可能な共助の形を作っていくためには、その共助の担い手を支えていくことが非常に重要になります。そのために、今回の事業を機に生まれたつながりを生かし、全国の支援者がお互いに、自分たちの活動を認め合い、支え合えるようなネットワークを強化していきたいと思っています。
その意味でも、今回の助成を通じて、そうしたつながりを生み出すきっかけをいただけたことには深く感謝しています。

支援先組織のニーズに合わせた集合研修

## 資金提供者となりうる民間企業へのメッセージ

今年に入って、こども家庭庁の発足が決まったり、「子ども予算の倍増」が言われるような機運が生まれたりといった変化が出てきました。その理由のひとつとして、大和証券グループのような企業に支えられながら、多くの支援団体の実践が全国に波及していったことがあると考えています。

もちろん、最終的には国の仕組みを変えていくことが必要な場合もありますが、国レベルの変化にはどうしても時間がかかるのが実情です。だからこそまずは、企業の皆さんに支援をいただきながら、支援団体がこの国に必要な新しい子ども支援の形を生み出していく。そして、実践を重ねてその必要性を国に提言することで、公助の取り組みを確実に前進させていくのが効果的だと、強く感じています。大和証券グループの助成をいただいたこの数年だけでも、子どもたちを取り巻く状況が改善したと感じることはいくつもあり、その効果を強く実感しました。
共助を支えていただくことで、公助の拡大にもつなげていく。そうした形の社会貢献を、企業の皆さんにはぜひ期待したいと考えています。

- 認定NPO法人Learning for All（東京都）
- 認定NPO法人SOS子どもの村JAPAN
- NPO法人エデュケーションエーキューブ（福岡県）
- NPO法人フェアスタートサポート
- 認定NPO法人PIECES
- 認定NPO法人D×P（大阪府）
- NPO法人パノラマ

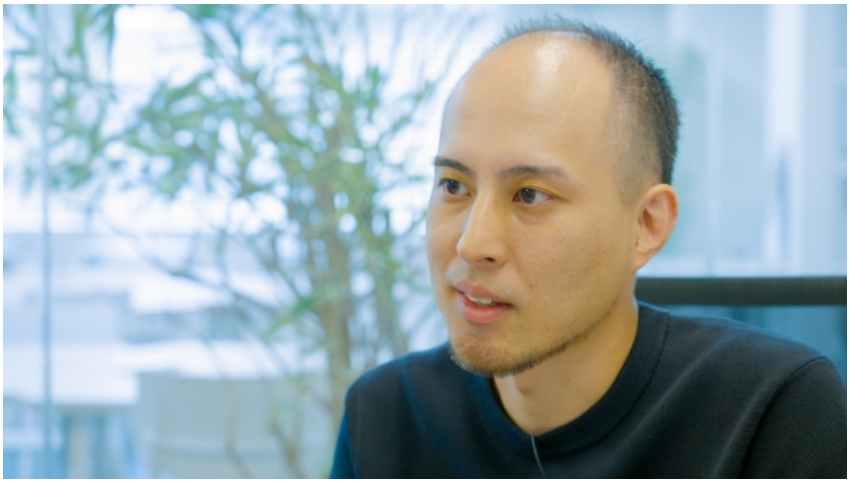
# 認定NPO法人PIECES

## 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

**助成金額：9,320,000円（3年累計）**
**実施期間：2018年1月～2020年12月**

**斎 典道（理事 / ソーシャルワーカー）**

## 団体概要／今回の事業開発で行ったこと



認定NPO法人PIECESは、子どもが孤立しない地域を作ることを目的に、2016年に設立されました。
現在、貧困や虐待を背景にして多くの子どもたちが孤立した状態にあります。
市民による関わり、市民性の醸成によって、子どもたちの周りに優しいつながりを作ることを目的にして活動しています。

子どもの貧困、孤立などの課題を解消する方法として、例えば子ども食堂のような「場」を作ることも大切なのですが、その「場」に来ることができない子どもたちもいます。私たちが今回の事業開発で目指したのは、子どもを取り巻く地域の人々がどうすれば生活動線の中で、子どもとつながれるか、でした。そこで私たちは、地域で実際に子どもの支援を行う二つの団体と協力して、地域の子どもたちとつながるというまなざしを持った市民を増やすための人材育成のプログラムを行うことにしました。

# 3年間の取り組みで行ったこと

私たちの事業は2018年、2019年、2020年の3年度の取り組みでした。
市民参加型の育成プログラムの内容は、その分野の専門家・実務家から基本的な知識やマインドセットについて学ぶ「講座」。
私たちが開発した動画を見てもらって、参加者全員でそのテーマについて対話形式で話し合う「ゼミ」。
そして、実際に子どもの現場で起きた課題を参加者が持ち寄り、その時にどう対処したのか。その行動の背景にはどんな気持ちがあったのか。客観的な視点を入れながらグループで振り返りをする「リフレクション」を柱としました。
プログラムは6ヶ月が1パッケージとなっていて、これを2地域で開催しました。3年間で実際に参加した人は60人です。
コロナ禍での実施でしたので、いくつかのプログラムはオンラインで行うこともありました。プログラムの内容は毎回、試行錯誤を重ねながら、ブラッシュアップすることができました。

ゼミ実施風景

本事業で作成したマニュアル

## 達成できたこと、できなかったこと

「地域の子どもたちとつながる」という課題で、研修プログラムを開催したのですが、当初は、どうすれば「支援者」としての市民を増やせるのかという技術論が先行してしまいました。けれども、それでは活動が長続きしないことが徐々に分かってきました。参加者はこの分野の専門家でも何でもなく、私たちの趣旨に賛同した、一般の市民です。子どもとの関わりに正解はないですし、うまくいかないことの方が多い。技術論から入ってしまったことで、自分がやったことがあまりうまくいかなかったときに、「自分には向いてないんじゃないか」というネガティブな気持ちなどが生まれてきました。
そこで私たちが立ち戻ったのは、集まってくださった方々のまなざしでした。つまり「想い」です。どの方も、子どもたちのおかれた環境をなんとかしたい。そう思っているんです。その想いやまなざしに私たちが丁寧に向き合わなければならない。

技術論を押しつけるのではなく、どうすればいいのかと一緒に悩み、失敗やうまくいかないプロセスも含めて、一緒に面白がることができないと、なかなか継続するのは難しい。そのまなざしの共有を土台にして、専門的な技術やスキルを取り入れようと工夫しました。

例えば茨城県水戸市では、地域の子ども支援、子育て支援を実践する「セカンドリーグ茨城」という団体が共同パートナーとして名乗りをあげてくれました。その活動に参加されている方を対象に、私たちの研修プログラムを受講してもらうことになりました。
募集をすると、学生や社会人として働いている方など、様々な業種、世代、ジェンダーの方が手を挙げてくださいました。福祉のお仕事や学校教育の現場に関わっている方もおられました。私たちは「マインドセット（まなざし）」と「スキルセット（技術）」の両輪が伝えられるように努力しました。具体的には、子どもの事例について考えるときも、まずは一人の人として、自分がその子どもにとってどんな存在でありたいのか、その子どものことをどのような価値観のメガネで見ているのかをとことん共有し合います。その上で、じゃあこのようなケースではどうすればよいのか、という問いを参加者全員で議論し、その中で有効な解決策を見いだしていく。ソーシャルワークの領域ではアセスメントと言いますが、その子どもたちの抱えている問題の背景にあるものは何か、どんな社会構造がその要因なのかまで踏み込んで、私たちに何ができるかを見いだしていくのです。
このように、一人の人として持っている想いやまなざし、価値観も大切にしながら、支援の一端を担う人としての知識や技術を少しずつ獲得してもらいました。

## 子どもの貧困解決に対してどういったインパクトを生んだか／今後の取り組みと展望

子どもの貧困は大きな課題ですが、大きく分けると「貧」の課題と、「困」の課題に分類できると思います。具体的に満足な食事を得ることができないなどの「貧」の部分については、やはり公助を必要とする領域です。逆に言えば、私たちの育成プログラムで、そこにアプロ

ーチすることはできません。
一方、もうひとつの「困」の部分で、今、困っていることをなくしてゆく。それを多くの市民の知恵で解決することはできると思います。なぜならば、たとえ経済的に困窮していても、周りの人とのつながりの中で、自分らしくというか、ウィルビーイングな生き方が選択できている子どもが少なからずいることを、私たちはこれまでの活動を通して経験しています。
私たちがこだわっている「つながり」は、言葉にすると薄っぺらく聞こえるかも知れませんが、私たちの社会そのものが、そのつながりが生まれにくい社会になっているからこそ、真正面から取り組んでいく必要があると考えています。
町のあちこちに子どもへのまなざしを持っている人、あるいはいざという時に子どもに関わる人たちが増えていくことで、子どもが困りきってしまうその前に、なんとかつながれる機会を作りたい。この子どもの貧困、「貧」の部分をゼロにすることはできないからこそ、「貧」であっても困らない。そういう地域や社会を作ることに、多少なり寄与できるのではないかなと思っています。その意味で、今回、開発した育成プログラムを今後、各地に広げていきたいと思っています。

プログラム参加者のコンビニオーナーが始めた「こころコンビニ」
コンビニの一角に子どもの居場所を作りアウトリーチを行っている

当初からこの育成プログラムは、PIECESだけのものではなく、いろんな人々、団体と共有していくことを念頭においてきました。
PIECESはこの育成プログラムに関してのノウハウは持っている。けれども、各地の市民の人たちとの直接のつながりを持っているかというと、そうではない。
だからこそ、そうした各地域で活動している団体や機関、自治体とつながって、その市民性を醸成していきたいと思っています。
そういうことができるパートナーを増やしたい。そして、いずれは、そのつながりをコンソーシアム化させたいと思っています。
地域で活動するNPOだけでなく、地方自治体や大学などの教育機関も加わって、市民が子どもに関わることを文化として広げたいと思っています。

# 資金提供者となりうる民間企業へのメッセージ

子どもの貧困を解決するという分野は、投資いただいた成果が、ものの数年で目に見える分野ではありません。
今後、数十年という中長期の視点で、一緒にコミットしていただけるパートナーが、企業セクターの中から生まれてくると有り難いなと思います。
子どもの孤立、虐待や貧困など、子どもをめぐる課題は、その言葉だけ見ると、専門家でもない自分がそこに関わる余地があるのか。かえって迷惑にならないかと思う人もおられます。
けれども、私たちは活動を通してある確信を持ちました。それは、子どもにとって一人の大人は、とても大事な資源になり得るということです。
資源というとドライな言い方に聞こえてしまうかもしれませんが、子どもにとって大人はやっぱり大切な存在です。一方で、大事な資源ではあるけれども、一人の資源でしかないということ。やはり、一人にできる限界はあります。一人で頑張りすぎないことを自覚しながら、やはり誰かと一緒にやり続けてゆくことが大事だと思います。子どもの社会に大人が関わり続けていく。そんな人たちが増えたらいいなと思っています。

- 認定NPO法人Learning for All（東京都）
- 認定NPO法人SOS子どもの村JAPAN
- NPO法人エデュケーションエーキューブ（福岡県）
- NPO法人フェアスタートサポート
- 認定NPO法人PIECES
- 認定NPO法人D×P（大阪府）
- NPO法人パノラマ

# 認定NPO法人SOS子どもの村JAPAN

## 家族の未来応援プロジェクト

**助成金額：9,320,000円（3年累計）**
**実施期間：2018年1月～2020年12月**

**橋本 愛美（統括相談支援員、臨床心理士・公認心理師）**

## 団体概要／今回の事業開発で行ったこと

NPO「SOS子どもの村JAPAN」は、オーストリアに本部を置き、世界135の国と地域で活動する国際団体「SOS子どもの村」の日本支部として、2010年に設立されました。さまざまな事情で家族と暮らせなくなった子どもたちが家庭の中で育つことができるよう里親家庭を支援すること、地域の中で、困難を抱えた家庭や子どもを支援することという二つのミッションを掲げ、里親家庭のコミュニティである「子どもの村」、困難を抱えた家庭からの相談事業などを行う「子ども家庭支援センター」を福岡市内で運営しています。

子どもの村

子ども家庭支援センター

私たちのところに相談に来られる中には、貧困や障害、社会的孤立など、さまざまな課題が複雑に絡み合っている家庭も少なくありません。そうした家庭をサポートする上では、さまざまな角度からアプローチする包括的な支援が必要です。
そのためには、まずその家庭ごとのニーズと家族の強みを把握し、関係者間や当事者である家族と共有する必要があると考え、今回の事業開発では、各家庭や子どもの状況を把握するためのアセスメントツールの開発に取り組みました。あわせて、相談に来てくれるのを待つのではなくこちらから学校や家庭を訪問するアウトリーチ型の家族支援、支援者、学校や行政などの関係機関が、当事者家族をまじえて話し合いながら支援計画を立てていく「家族応援会議」など、多角的な支援の形を充実させてきました。
また、そうした取り組みを進める上で連携が必要になる、児童相談所や区役所、スクールソーシャルワーカーや障がい者基幹相談支援センターなど、他分野の関係者・機関とのネットワークづくりにも従来以上に力を入れました。

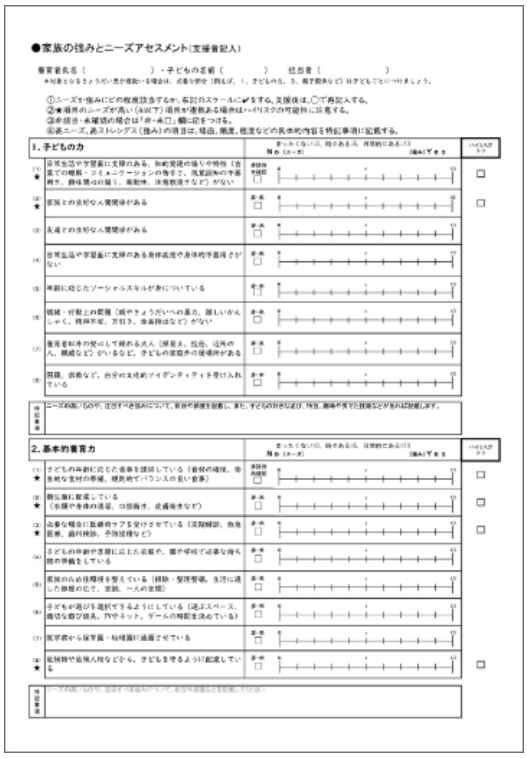
## 3年間の取り組みで行ったこと

アセスメントツールを使った研修会の様子

アセスメントツールの開発については、「SOS子どもの村オーストリア」が使用しているものをはじめ、国内で使用されているツールについて調査した上で、叩き台となるツールを作成。
実際に当事者の方に使用してもらったり、関係機関の意見を聞いたりしながら改善を重ね、3年目から子ども家庭支援センターの他、市町村の相談窓口などでの試行を開始しました。これまでに、29家族にツールを利用しての支援を行っています。

アウトリーチ型家族支援では、臨床心理士や社会福祉士が学校や家庭を訪問し、親や子の状況や気持ちの整理のためのカウンセリング、親子関係再構築のための合同プレイ、住環境に合わせたペアレンティングなどを行いました。3年間でのアウトリーチ件数は96件、支援家族数は9家族となっています。
「家族応援会議」については、まずファシリテーターの養成を進めるとともに、「当事者が参画しての支援」に関する啓発のための「支援センター通信」を作成し、研修会や関係者協議で配布。コロナ禍の影響で家族応援会議の実施は難しい時期もありましたが、それでも3年間で12回開催することができました。

また、他分野とのネットワークづくりについては、児童福祉司やスクールソーシャルワーカーなどを対象とした研修会を開催。アセスメントツールの紹介をするとともに、アウトリーチ支援などについて説明し、意見交換を行いました。


●家族の強みとニーズアセスメント（支援者記入）

1. 子どもの力

2. 基本的養育力

作成したアセスメントツール

福岡市子ども家庭支援センター Vol.1

SOS子どもの村 通信

Nothing without us, about us.
私たちのことを、私たちぬきで決めないで

いま、子どもの意見尊重の動きがはじまる

子どもと家族の声を聴くことがケアにつながる

子どもの権利としての「自己決定」

子ども家庭支援センターにくる家族の話

支援センター通信

## 達成できたこと、できなかったこと／子どもの貧困解決に対してどういったインパクトを生んだか／今後の取り組みと展望

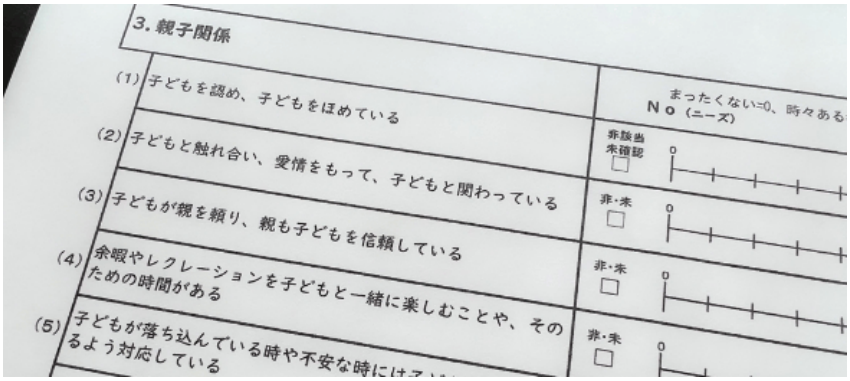
アセスメントツールについては実用化が進み、支援の難しいケース、支援者の経験が浅いケースなどの対応において重要な役割を果たしています。
ツール導入前よりも、支援する家庭の小さな変化に気づきやすくなったことが大きな成果だと考えています。多くの問題を抱え、一見何も変わっていないような家庭であっても、ツールを利用することで「ここが前進している」と気づき、それを当事者や支援者の間で共有することができるのは重要だと感じます。

一方で、アセスメントを行ったことで「一方的に評価されている」「ネガティブな点ばかり見られている気がする」と感じた当事者がいたことも事実です。
「評価する、される」という関係性に立つのではなく、それぞれの家族の強みを見つけ、持っている力を発揮させていくという視点を持てるよう、アセスメント項目の見直しも行っています。

「家族応援会議」では、子どもの「困り感」を保護者や学校関係者と共有できたことで、子どもの安心感が増したというケースがあった一方、大人の中で十分に意見が言えなかったという子どももいました。
ファシリテーターの技術向上と関係者へのいっそうの啓発が課題だと感じています。

ネットワーク作りにおいても、研修会などを通じて関係者の理解が深まり、今後の具体的な連携につながったと感じました。
すでに、研修会で意見交換を行ったフリースクールなどに、支援センターの利用者をつなぐことができたケースも出てきています。

私たちの活動は、直接的に子どもの貧困解決につながるものではないかもしれません。しかし、子ども時代の家族との関係や家庭での経験は、その子の将来に大きな影響を与えます。家庭という安心できる場所がある子どもは、勉強をはじめさまざまなことに対して意欲的です。一方、家庭生活が安定せず、毎日を生きるだけで精一杯の状況に置かれている子どもは、何に対しても無気力だったり、友達との関係もうまく作れないということが少なくありません。
つまり、子ども時代の安心でき、安定した家庭生活は人の人生の基盤となっていくものあり、その家庭を支えていくことが、子どもが成長して社会に出て、自分で生活を営んでいける人になっていくことにつながると考えています。
さまざまな事情で家族と暮らせず、社会的養護のもとで育つ子どもたちにとっても、「この人は信頼できる」と思える大人が近くにいる環境で育つことは非常に重要です。その経験があることが、大人になってからの人生を支えていくのではないでしょうか。
だから、里親家庭を増やし、家庭養育を推進していくとともに、一時預かりなども含めて、地域の中で子どもたちが「安心して大人を頼る」体験をできる仕組みを作っていきたい。私たちはそう考えています。




開発したアセスメントツールは現在、どなたでも使えるように公開しており、ありがたいことにいろいろなところからお問い合わせをいただいています。
アセスメントの重要性が、広く認識されつつあることの証左ではないでしょうか。
「家族応援会議」のように、家族を支援する際に子どもを含む当事者家族が中心となって進めていけるような場を作っていくということも今後さらに大事にしていきたいと考えています。そのときには、家族の強みやニーズをきちんと把握し、そこに寄り添っていく姿勢が何よ

りも重要です。
こうしたアセスメントの考え方を広めていくことにも、より力を入れていきたいと思います。

## 資金提供者となりうる民間企業へのメッセージ

地域で困難を抱えた家族を支援していく上で、経済的なご支援が安定的にあるというのは、本当に重要なことだと感じています。
たとえば現在、私たちはいろいろな民間企業や民間の財団から資金提供をいただき、里親による一時預かり事業の構築等に取り組んでいます。
親がさまざまな事情で子どもとともに生活できないときに、一時的に里親に預かってもらう。これは、家族に対する包括的な支援を行う上で、非常に重要な仕組みだと考えています。

取り組みを始めて3年が経ちますが、ようやく市の施策として予算を付けて取り組んでもらえる目途が立ってきました。継続的な複数年にわたっての支援をいただくことができなければ、ここまではたどり着けなかったでしょう。
このように、まだ公的な支援もない仕組みを新しく作っていくときには、市民や企業の皆さんからのサポートが非常に大きな力になります。
まだ芽が出るかどうかわからない段階の新たな取り組みについても目を向けていただければありがたいです。

- 認定NPO法人Learning for All（東京都）
- 認定NPO法人SOS子どもの村JAPAN
- NPO法人エデュケーションエーキューブ（福岡県）
- NPO法人フェアスタートサポート
- 認定NPO法人PIECES
- 認定NPO法人D×P（大阪府）
- NPO法人パノラマ

# 認定NPO法人D×P（大阪府）

## 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

**助成金額：9,670,000円（3年累計）**
**実施期間：2019年1月～2021年12月**

今井 紀明（理事長）

## 団体概要

グリコ下でのアウトリーチ事業

認定NPO法人D×Pは、10代の孤立を解決するNPOです。10代の孤立は、不登校・中退・家庭内不和・経済的困難・進路未決定などにより、安心できる場や所属先を失ったときに起こります。D×Pは、学校とLINE相談で10代と出会い、困った時の頼れる人とのつながりをつくります。
通信制・定時制高校などと連携しての居場所事業の他、進路・就職などに関するLINE相談「ユキサキチャット」、そして家庭に居場所のない子どもたちが集まるエリアに週1回、テントを出して食事提供などを行うアウトリーチ事業などに取り組んでいます。

# 今回の事業開発で行ったこと

いごこちかふぇ

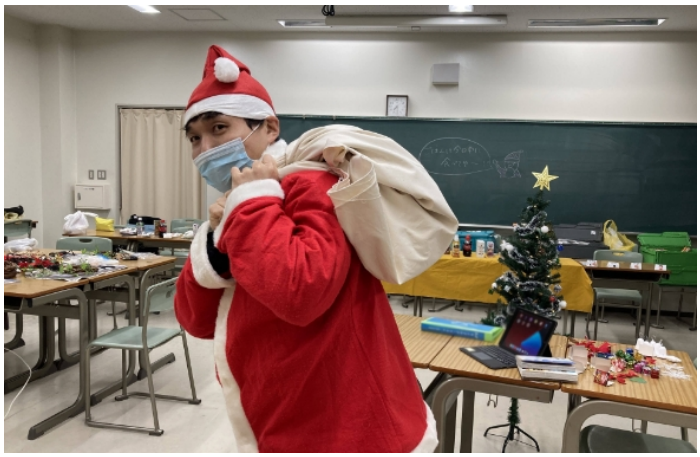
今回は、定時制高校と連携し、学校の中に安心できる居心地のいい空間をつくる居場所事業「いごこちかふぇ」を実施しました。
週1回程度、教室で飲食を提供しながら、生徒たちが地域のボランティアの方たちをはじめさまざまな背景を持った社会人と交流できる場を作っていく取り組みです。

同時に、通信制・定時制高校での取り組みとして、D×Pのスタッフやボランティアとして登録いただいている大人の方が学校を訪れ、生徒たちと対話する授業を4回連続で行うプログラム「クレッシェンド」も実施しました。

# 3年間の取り組みで行ったこと

実施先の定時制高校との打ち合わせ、振り返りを繰り返しながら、居場所事業とクレッシェンドの運営を行いました。
居場所事業では食べたり飲んだりしながら話をできる場を作るとともに、七夕やクリスマスなどの季節行事にあわせたイベントを、生徒たちのアイデアも取り入れながら行いました。

七夕



クリスマス

また、高校を卒業した後に頼れる連絡先を掲載した「ユキサキBOOK」を卒業年度生に配布。
生き方や進路について知ることができ、話せる「ユキサキスペース」をカフェ内に配置し、卒業後の進路に関連した企画も実施しました。

「クレッシェンド」では、D×Pのスタッフおよびボランティアが参加し、生徒たちと大人が3対1くらいの比率で話せるような場を作りました。
自己紹介やゲームに始まり、大人が過去の自分の経験などを話す時間を設けたことで少しずつ距離が近づき、プログラム最終日には生徒たちのほうから、将来進みたい方向性などについて話す場面も見られました。

クレッシェンドの様子

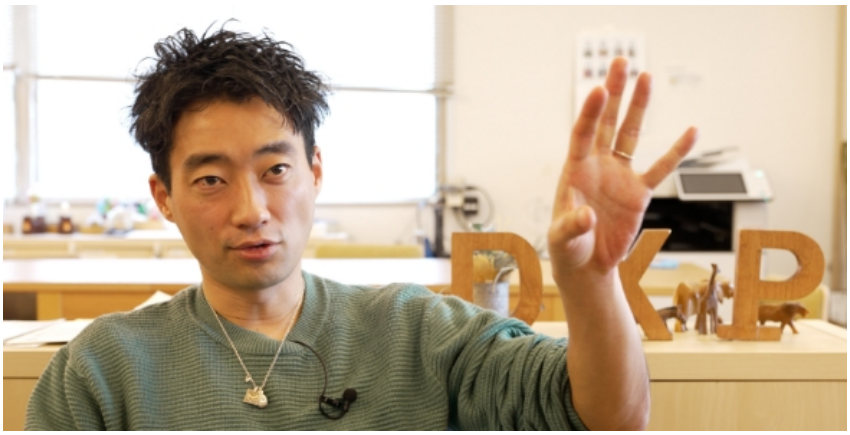
さらに、そうした場で生徒たちが口にした興味関心や希望にあわせた「仕事体験ツアー」も実施しました。
定時制高校に通う生徒の中には家庭に経済的な余裕がなく、働きたいからではなく「働かざるを得ない」ためにアルバイトに追われていて、「仕事」そのものにいいイメージがないという生徒もいます。興味のある仕事、趣味の延長上にある仕事などを実際に見てみることで、「仕事」に対するハードルが下がったという声を聞くことができました。受け入れに協力いただいた企業の皆さんからも、「いろいろな背景を持つ若者と関われてよかった」という感想をいただきました。
また、コロナ感染拡大の関係で居場所事業やクレッシェンドを実施できなかった期間もありましたが、その時期は積み重ねたノウハウをまとめ、マニュアル作りに取り組みました。

## 達成できたこと、できなかったこと／子どもの貧困解決に対してどういったインパクトを生んだか

定時制高校に通う生徒は、不登校や中退の経験があったり、家族との関係性が悪かったり、経済的に困難な状況に置かれていたりと、さまざまな背景を持っています。教員を含めた大人全般に対して壁を作っている生徒、将来に希望を持てないという生徒も少なくありません。
今回の事業にあたっては、そうした10代に、教員や家族とは違う大人と「出会ってよかった」と思える体験をしてもらうことで、別のコミュニティにつながったり、将来の希望を描いたりするきっかけを作れればと考えていました。
人との関わりが制限されていたコロナ禍でも事業を継続させ、生徒たちとつながり続け関係性を築けたこと、学校の中だけでなく仕事体験ツアーにつなげられたことの意義は大きかったと考えています。
また、コロナ禍の中でもスタッフが一人も辞めることなく活動を続けたこと、マニュアルの整備を進めたことで、スタッフ全体の底上げにもつながったと感じました。特に、若者と関わるときの姿勢としてD×Pが徹底している「否定せず関わる（どんな考えや価値観、在り方も否定せずに、なぜそう思うのかと背景に思いを馳せながら関わる）」は、どのような現場においても重要なものであり、今後に必ずつながってくると考えています。

子どもの貧困においては、経済的な問題だけではなく、ロールモデルになるような人と出会えず大人を信用できない、将来のビジョンを描けないという問題も生じます。居場所事業やクレッシェンドでの大人たちとの出会いを通じて、10代の心に小さな変化が出てきたことを感じました。クレッシェンドの実施校においては、コロナ禍の中でありながら全生徒の6〜7割が出席してくれており、それだけ多くの10代に変化をもたらすことができたことの意味は大きいのではないかと考えています。
また、定時制高校におけるこうした居場所作りは、全国でもまだ事例がそれほど多くありません。全国でこうした場を必要としている子どもたちがいる中で、他地域でも同様の事業を展開できるよう、マニュアル化を進められたことも大きな収穫でした。

# 今後の取り組みと展望／資金提供者となりうる民間企業へのメッセージ



コロナ禍においては、不登校の子どもが急増し、困窮状態に置かれている子ども、自殺する子どもも増えたというデータがあります。子どもたちを取り巻く状況は、急速に悪化しているといえるでしょう。
そうした状況を受け、学校における受け皿のみならず、学校に行けていない子どもたちのための、学校外での居場所の必要性も高まっています。
生活困窮家庭の場合、フリースクールに通わせる余裕が家庭にないことも多く、家族との折り合いが悪ければ家出するしかない、というようなことも少なくありません。そうした子どもたちの受け皿となる、学校以外の居場所の運営が急務だと考えています。
また、これまでの活動で生まれてきた他地域の自治体やNPOとのつながりを深め、オンライン相談窓口「ユキサキチャット」のノウハウを公開するなど、連携しての活動も進めていきたいと思っています。

今の日本は、教育の面でも福祉の面でも、子どもを育てやすい環境、子どもたち自身が未来に希望を持てるような環境にはなっていないと感じます。
しかし、国が具体的な社会課題を認識して、支援体制を整えるまでには非常に時間がかかります。それに対して、迅速に課題を見つけ出し、解決に向けて動くことができるのがNPOの強みだといえるでしょう。国による制度が整うまでの前段階として、民間から仕組みを作っていくことの重要性は、D×Pを立ち上げてからの10年で強く実感しています。
そうした活動を迅速に、そして一定程度の規模感をもってやっていくことが、NPOの重要な役割だと考えています。企業の皆さんにも、資金援助やプロボノなどの形で「人」を出すことで、その活動を支えていただければ嬉しいです。

- 認定NPO法人Learning for All（東京都）
- 認定NPO法人SOS子どもの村JAPAN
- NPO法人エデュケーションエーキューブ（福岡県）
- NPO法人フェアスタートサポート
- 認定NPO法人PIECES
- 認定NPO法人D×P（大阪府）
- NPO法人パノラマ

# NPO法人エデュケーションエーキューブ（福岡県）

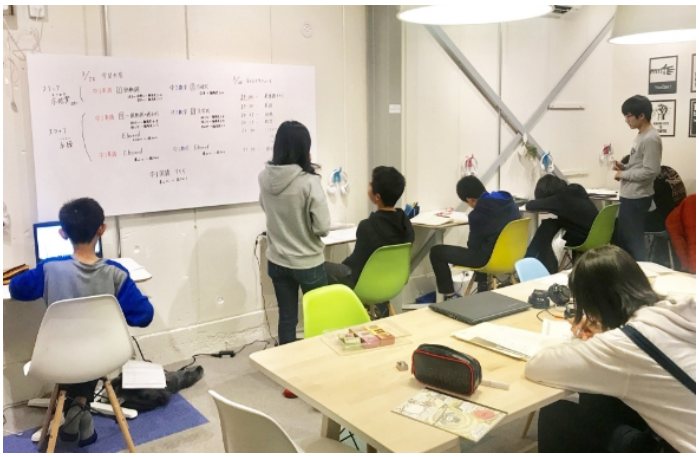
## 「複合型学習拠点スタディプレイス」の事業開発

**助成金額：9,620,000円（3年累計）**
**実施期間：2019年1月～2021年12月**

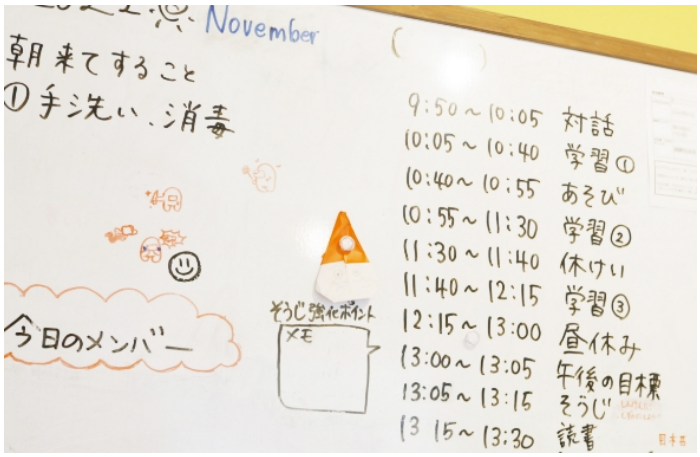
**草場 勇一（代表理事）**

## 団体概要

私たち「エデュケーションエーキューブ」は、生まれ育った環境などにかかわらず、すべての子どもたちが公正な教育を受け、自分らしく幸せに生きられるようにすることを目指して活動しています。Anyone（誰でも）、Anytime（いつでも）、Anywhere（どこでも）良質な教育の機会が得られるよう、eラーニングを活用して低料金で学べる多機能型学習拠点「スタディプレイス」を、福岡県内で運営しています。
スタディプレイスの対象は、小学生から高校生までの子どもたち。学校に行けない子どもたちが学んだり、体験したりする「オルタナティブスクール」であると同時に、学習塾や通信制高校としての機能も備え、多様な学びの形を提供しています。
また、経済的に厳しい子どもたちも通えるように、寄付を原資に、ひとり親世帯や生活保護世帯など生活困窮世帯を対象とした授業料の50%～70%を免除する奨学制度を設けています。



学習塾の様子

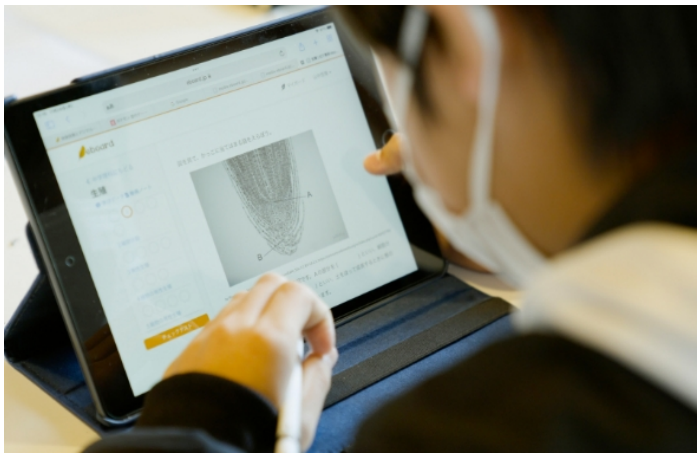



スタディプレイスでの1日の流れ（例）

## 今回の事業開発で行ったこと

今回の事業開発では、それまで1校のみだったスタディプレイスの2校目、3校目を開校しました。これによって、より多くの子どもたちが通いやすい環境を作ることができました。
また、フリースクール事業においては、学校に通えない子どもたちが学校の代わりに安心して通えるようにするため、ICTを活用した異なる年齢のクラスによる個別最適化学習や、将来社会で必要なスキルを身につけるための、対話重視の学びや探求学習などに挑戦しました。それにより、不登校の子どもたちだけが通うフリースクール型から、既存の学校教育を代替できる付加価値の高いカリキュラムを提供するオルタナティブスクール型へ進化させることができました。
また、コロナ禍を受けてオンラインの必要性がさらに強まったことから、子どもたちが安心して自宅から学べるように、オンライン対応に注力しました。オンラインでも、スタディプレイスで提供しているカリキュラムとまったく同じ内容を提供するベースを作ることができました。

第2号教室（箱崎校）



eラーニング

## 3年間の取り組みで行ったこと

先に述べたように、スタディプレイスの2校目、3校目の開校です。1校目と同じく「学校っぽくない空間」をコンセプトに、古い店舗物件や一軒家を改装し、カフェのような雰囲気の空間を作り上げました。これは、「学校が苦手」という意識を持つ子どもたちへの配慮であると同時に、空き家を活用することでコストを下げ、運営の持続可能性を高めるという意味合いもあります。
また、特に小学校低学年の子どもたちへの支援の充実にも取り組みました。それまで、主な支援対象は高学年以上の子どもたちだったのですが、少し前から低学年でも学校に通えない子どもが増えてきている、にもかかわらず福岡県内で受け入れ先が少ないという話が聞こえてきていました。サポートを求める声に応えるため、子どもたちが有意義な学びをできるような教材を工夫し、勉強の進め方についても改善を重ねました。
オンラインサービスについても、スムーズに進めていくためのノウハウを蓄積し、マニュアルを作成。さらに、授業料を抑えつつ高い質の教育を維持するため、業務の円滑化につながる運営のマニュアル化も進めました。

第3号教室（春日原校）

第3号教室（春日原校）

## 達成できたこと、できなかったこと

今回の3年間の支援により、県内に3拠点を設け、オンラインサービスの仕組みも整えたことで、福岡県内では最大規模のオルタナティブスクールにまで成長することができました。カリキュラムも教育委員会や学校から評価され、スタディプレイスに通う全ての子どもたちが所属校の出席認定を受けることができている点も大きいです。認知度の向上にも力を入れた結果、サポートしている子どもの数も約60人にまで増加しました。この3年間で、私たちが目指す事業モデルの原型を作ることはできたのではないかと考えています。
一方で、コロナ禍の影響もあり、完全に持続可能なビジネスモデルの完成までは至らなかったことが今後の課題です。利用してくれた子どもの保護者からは、「これまでは、近くに学校に代わる場所がなかった。子どもに居場所ができたことが嬉しい」といった声をいただきました。また、発達障害があって周囲とのコミュニケーションが難しいお子さんが、スタディプレイスで過ごすうちに徐々に落ち着き、週に何回かは学校にも行けるようになった、それによってお母さんがパートタイムの仕事ではなく、夜勤もあるしっかりした仕事に就けるようになったという話も聞いています。
子どもが学校に行けなくなった場合、子ども自身の自己肯定感が下がるだけでなく、保護者も「自分の育て方がよくなかったのではないか」と悩みがちです。そうして保護者までが孤立してしまうと、問題がさらに深刻化していく。その意味で、「保護者の孤立を防ぐ」一助を担うことができたのではないかと考えています。

## 子どもの貧困解決に対してどういったインパクトを生んだか

現在、年間30日以上学校に通えていない、いわゆる不登校の子どもは全国に24万人いるといわれています。そして、ある調査結果によると、その3分の1以上、約9万人が、学校以外の社会とのつながりを持っていないそうです。その意味で、今回の事業で拠点を増やし、より多くの子どもを学校以外の形で社会とつないでいく手助けができたことの意義は大きいと思います。
また最近、「親ガチャ」という言葉をしばしば耳にします。どんな親のもとに生まれるかによって人生が決まってしまうという意味のようですが、非常に寂しい言葉だと思います。私自身ひとり親家庭に生まれ、経済的な理由で東京の大学への進学をあきらめたという経験を持っていますが、「人生は生まれ持った環境で決まってしまうんだ」と子どもたちが諦めてしまうような社会にはしたくない。努力をすれば誰でもやりたいことができる、幸せに生きることができると、子どもたちが信じられるような社会を作っていきたい。そのために、私たちが取り組んでいる「公正な教育の機会の提供」は非常に重要だと感じています。

## 今後の取り組みと展望

今回の事業でビジネスモデルの原型はできたと考えているので、これをさらに発展させ、完全に収益化できるようブラッシュアップさせていきたい。

そして、事業エリアをさらに広げて、より多くの子どもたちをサポートしていきたいと考えています。
まずは3年程度で福岡県全域をカバーできるよう、既存のフリースクールや学習塾とも連携しながら拡大していく予定です。
また、私たちが事業を展開するだけではなく、オルタナティブスクールを作りたいと考えている人たちを支援するプラットホーム作りも進めていきたいと思っています。助成金には融資のような「リターン」はありませんが、その分期待されているのは、この事業でどれだけ社会にインパクトを与えられるかということだと思うので、そこに十分に応えていかなくてはならないと考えています。

## 資金提供者となりうる民間企業へのメッセージ

福岡の片隅で活動する小さなNPOだった私たちがコロナ禍の中で活動を広げ、福岡県内では最大規模のオルタナティブスクールにまで成長することができたのは、大和証券グループによる支援があったからです。一つの教室を開校するのには数百万円がかかりますから、それをすべて自己資金や融資でまかなうとなれば、実現は難しかったでしょう。
その意味で、継続的な支援をいただけたことは本当にありがたかったし、非常に実り多い3年間だったと感じています。企業型の助成金においては、当基金のように事業開発にフォーカスし、複数年に渡り継続して支援頂ける基金が増えて欲しいと考えています。
今、少子高齢化が進み、日本の経済力も下向きになっている中で、子どもたちを社会とつなげ、一人ひとりがその子らしく、幸せに生きられるように、そして社会に貢献できるようにサポートしていくことは、社会全体の喫緊の課題ではないでしょうか。子どもへの教育というのはある意味では社会的投資であり、しかも非常に高いリターンが期待できる投資だという研究結果もあります。子どもの貧困や教育格差というのは、当事者やかつて当事者だった人たちだけにとどまらない、すべての人が取り組んでいくべき問題なんだという意識を、多くの方に持っていただけたら嬉しいです。

- 認定NPO法人Learning for All（東京都）
- 認定NPO法人SOS子どもの村JAPAN
- NPO法人エデュケーションエーキューブ（福岡県）
- NPO法人フェアスタートサポート
- 認定NPO法人PIECES
- 認定NPO法人D×P（大阪府）
- NPO法人パノラマ

# NPO法人パノラマ

## 校内居場所カフェ運営者・実施者人材育成

**助成金額：9,320,000円（3年累計）**
**実施期間：2020年1月～2022年12月**

**石井 正宏（理事長）**

## 団体概要／今回の事業開発で行ったこと

「パノラマ」は、「すべての人々がフレームインできる社会を創る」をミッションに、既存の社会フレーム（枠組み）では収まりきれずに社会的弱者となるリスクの高い子どもや若者たちなど、すべての人々が生き生きと暮らせる社会を作ることを目指し活動しているNPO法人です。
横浜市の北部エリアを拠点に、小学生から40歳以上の方まで、社会的に孤立している人やそれにつながる困難を抱えている人への支援を、途切れのないシームレスな形で行えるよう、居場所作りや就労支援などさまざまな形のサポートに取り組んでいます。

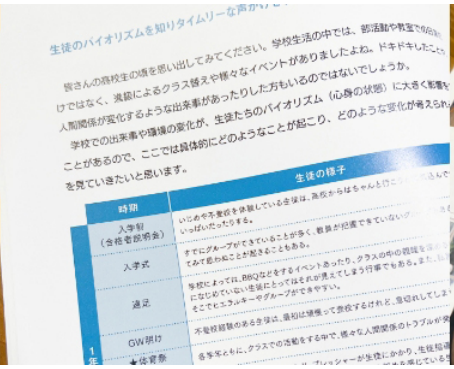
居場所カフェの様子

私たちが取り組んでいる若者への支援活動の一つに、「校内居場所カフェ」の運営があります。これは、地域の学校と連携し、校内の図書館などでカフェを開くというもの。地域のボランティアの方にも協力いただき、無料の食べ物や飲み物の他、楽器やボードゲームなども用意して、ゆっくり過ごせる「居場所」作りをしています。同時にそこが、悩みを抱える生徒が私たちのような若者支援の専門家と話せる場

にもなっているのです。
今回の事業では、そうした校内居場所カフェの運営をやりたいと考えている方たち向けに開催する、カフェスタッフ養成講座のために販売するテキストの作成に取り組みました。

## 3年間の取り組みで行ったこと

今、校内居場所カフェは全国に今60カ所以上あり、その規模や学校の様子もさまざまです。そのそれぞれに異なる取り組みを網羅できるテキスト、そして学校の中でうまくカフェを運営するノウハウを知ることができるテキストを作りたいと考えていました。
そのため、まずは先生やスクールソーシャルワーカーにも入ってもらって情報を収集。さらに、現在カフェをやっている人、またこれからやりたいと思っている人たちを対象に、知りたいこと、困っていることなどについてのアンケートも実施し、その結果をもとに、具体的なエピソードを入れ込みながら内容を作り上げていきました。
本作りは素人なので大変苦労しましたが、3年目にようやく「基礎知識編」と「基礎対応編」が完成、販売を開始しました。
養成講座の副読本が400冊、基礎知識編はすでに140部、発売したばかりの基礎対応編も数十部を売り上げています。



## 達成できたこと、できなかったこと

テキスト作成の過程を通じて、自分たちが行ってきた支援の内容を体系化し、積み重ねた経験を多くの人に共有してもらうことができたのは大きな収穫でした。
読んだ方から「参考になる」という感想をいただいたほか、テキストを読んでボランティアに来てくださった方もいらっしゃいます。
ボランティア体験後に感想文を書いていただいたのですが、私たちが伝えたいことがしっかり伝わっていると感じられました。
また、テキストを有償で販売するということで、活動資金を得る手段ができたという意味でも、大きな意味があったと考えています。

一方で、コロナ禍のさなかということで、学校も休校になってカフェが開けなかった、あるいは開いていても飲食を提供できない時期がありました。
思うようにソーシャルワークができないのはつらかったけれど、「お茶を飲む」という行為があることで、誰でも「そこにいていいんだ」という安心感を得られる「カフェ」という場所の意味を、改めて実感することにもなりました。

## 子どもの貧困解決に対してどういったインパクトを生んだか

根本的な貧困解決は、国家レベルでの取り組みでなければ実現しようのないものかもしれません。
しかし、教育をはじめいろいろな経験をする機会を得られないことが障壁になって、社会から孤立してしまいやすい貧困家庭の子どもたちをサポートし、さまざまな機会を提供することで、今あるでこぼこの穴を埋めていくようなことは、私たちNPOにもできるのではないでしょうか。
今回の事業も、その一つの手法を提示することになったと考えています。

子どもたちは、カフェで親や先生とはまったく違う大人たちと出会うことで、「世界には、今いる場所以外にもいろんな場所がある」と気づくことができます。
それが悩みを抱えている子どもたちに、力を与えてくれることがあるのです。
もちろん、スクールカウンセラーやソーシャルワーカーが熱心に活動されている学校もありますが、そうした方たちが支援するのは基本的に、学校の先生たちが「あ、この子は困っているな、悩みを抱えているな」と気づいた生徒たち。私たちの活動はそうではなく、カフェという場で出会い、先生を飛び越えてつながることができる。その意義は大きいと思っています。
また、学校で出会った子どもたちと、その子が学校に所属しなくなった後もつながりを持ち続けられることも、校内居場所カフェのメリットの一つです。
以前にも、中退を決めた生徒が相談に来てくれて、その後新しい学校に移るまでを細かくサポートした事例がありました。
特に10代後半くらいの子どもたちは、自分が知っている大人のいないところにはなかなか相談に行きづらいものです。たとえば、仕事をや

めたので失業保険受給の手続きにハローワークに行かなくてはならないのに、怖くて行けない、家族にも頼れないという子もたくさんいる。そういう子たちのサポートも重要な活動です。
貧困など福祉的な課題を抱えた子どもたちが多く入学してくるような学校には、私たちのような形の支援が特に重要になってくるのではないかと感じています。

## 今後の取り組みと展望／資金提供者となりうる民間企業へのメッセージ

現在は基礎編に続き、テキストの「応用知識編」と「応用対応編」の作成にも取り組んでいます。
さらに、発行したテキストを使って、全国での「校内居場所カフェ」運営者養成講座も実施していく予定です。これまで、全国のカフェ運営者の間にはあまり横のつながりがなかったのですが、この養成講座を通じてつながりが生まれていけばいいなと考えています。
それによって、一人でも多くの児童や生徒たちに支援を届けられるようにしていく。そしていずれは、国が公助としてこうした取り組みを進めていく、そのための道筋を今作っているという実感があります。
ここまでが「種まき」だったとすれば、これからはそれが芽を出して花が咲く段階に入っていくのではないでしょうか。

今回のテキスト作成事業は、経済的なバックグラウンドなしには成し遂げられなかったと考えているので、継続した支援をいただけたことは本当にありがたかったです。
また、寄付以外の形でも、ぜひ関わりを持っていただければと考えています。
たとえば、ボランティアとして活動に参加していただく。誰かのために時間を捻出して活動に加わってくれるというのは、一種の富の再分配だともいえるのではないでしょうか。
また、ある学校では、近所のお肉屋さんが生徒たちにインターンのような形で職場経験をさせてくれているのですが、学校ではなかなか頑

張れずにいたある女子生徒が、そこでは実に生き生きと働いていたということがありました。彼女が元気にメンチカツを揚げている姿を見たその学校の先生は、「信じられない、奇跡だ」と驚いていました。
お肉屋さんにしてみれば、ただ仕事を教えて給料を払っているだけです。
それでも、そんな「奇跡」が起きるんだということを、多くの企業の方に知ってもらいたい。そして、経験の少ない若者たちを職場に受け入れていく、そういう形の社会貢献にも踏み出していただければ嬉しいです。

- 認定NPO法人Learning for All（東京都）
- 認定NPO法人SOS子どもの村JAPAN
- NPO法人エデュケーションエーキューブ（福岡県）
- NPO法人フェアスタートサポート
- 認定NPO法人PIECES
- 認定NPO法人D×P（大阪府）
- NPO法人パノラマ

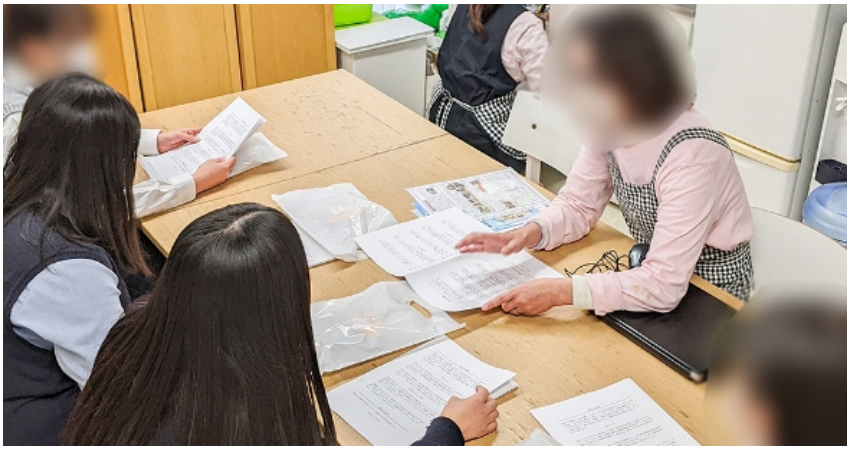
# NPO法人フェアスタートサポート

## 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

**助成金額：9,700,000円（3年累計）**
**実施期間：2020年1月～2022年12月**

**永岡 鉄平（代表理事）**

## 団体概要



私たちフェアスタートでは、さまざまな事情で家族と暮らせず、児童養護施設をはじめ社会的養護のもとで成長した若者たちへの就労支援を行っています。
児童養護施設出身の若者たちは、多くの場合18歳程度で社会に出なくてはならなくなります。しかし、不安があっても相談できる相手がなかなかおらず、金銭的なサポートも得られない中、自立して生きていくことはそう簡単ではありません。
特に、自分がどんな仕事をしたいのかもわからず、何の準備もしないまま社会に飛び込んでしまうと、うまく環境になじめずに早々にレールを下りてしまうことになりがちです。児童養護施設を出て就職した若者の場合、働き始めて1年未満のうちに約半数が辞めてしまうというデータもあります。十分な収入を得られず、生活が困窮してしまうケースも少なくありません。
そうならないよう、本人が自分の知識や経験、関心にあわせた進路を選べるよう、会社見学やインターンシップの機会を提供するとともに、施設と企業、双方のニーズに耳を傾け、つなぐコーディネーターとしての役割を担っています。あわせて、こうした問題についての情報発信にも力を入れています。

## 今回の事業開発で行ったこと

今回の事業では「就労支援」をキーワードにした、児童養護施設と地域企業との関係性の構築に取り組みました。以前からずっと行ってきた取り組みではあるのですが、今回の事業で特にこだわったのは「地域密着」です。
これまでの就労支援では、施設と企業との距離感についてはそれほど意識してきませんでした。しかし、物理的な距離も近い施設と企業とをつなぐことで、直接のコミュニケーションが容易になり、若者たちの状況についての情報共有もしやすくなるのではないか。そう考え、「思い立ったらすぐ訪ねられる」程度の距離感でのマッチングができるよう、地域で協力企業を開拓していきました。

地域企業と施設の交流会

## 3年間の取り組みで行ったこと

初めの1年間は、企業と施設双方に、児童養護施設で育った子どもたちへの就労支援、キャリア教育などの意義について丁寧に説明するところから始めました。
また、企業と施設職員、さらには企業と施設の子どもたちの交流会などコミュニケーションを取れる場を設定。信頼関係の構築に努めました。
2年目からは、当初のねらいどおり施設と企業が直接コミュニケーションを取る事例も出てきました。また、若者たちを対象にした企業見学会や、地元企業によるキャリア授業を実施。そこから、実際に就職に至ったケースもありました。

キャリア教育の様子

## 達成できたこと、できなかったこと／子どもの貧困解決に対してどういったインパクトを生んだか

今回の事業では、参加した8施設に対し、計118社の企業を開拓することができました。交流会は計19回、会社見学や就労体験は48回実施。実際に就職につなげることができたケースは、アルバイト雇用が5件、正規雇用が5件（うち2人は2023年度入社内定)でした。交流会や企業見学会自体も、施設の若者たちにとっては「知らなかった仕事について知ることができた」「いい大人に出会えた」という貴重な機会になったと考えています。

施設と企業のつながりができた後、施設の職員が「この子にはこの会社が合うんじゃないか」と考えて推薦し、それで実際に結果が出たこともあります。人と人をつなぐことで化学反応が起こり、想定していた以上の結果が生まれるということを改めて実感しました。

私たちの就労支援によって仕事に就いた若者たちは、児童養護施設出身の若者たち全体と比較して、非常に定着率がいいのですが、その背景には、施設と企業がさまざまなことを相談し合える関係性を構築しているということがあると思います。受け入れる若者の性格や特性、配慮すべきことなどの情報を施設と企業とが共有し、採用が決まった後も施設がしっかりとフォローしていく、そういう体制を作り上げられているのです。
これまで、地元の企業と施設との関係性は、寄付をする、もらうというものにとどまっていました。今回の事業を通じて、施設が地元企業を「いろいろなことを相談できる相手」と認識できたことは、子どもたちにも非常に有益な変化といえるのではないでしょうか。施設の方も、その関係性を非常に楽しんでくださっていると感じています。

企業見学会の様子

# 今後の取り組みと展望／資金提供者となりうる民間企業へのメッセージ

今回の事業でやったように、まずは我々が施設と企業の接点を作り、2年目くらいからは直接コミュニケーションが取れるよう、交流会や見学会を通じて関係性をどう深めていくかといったノウハウを伝えてバックアップしていく。この3年程度のサイクルを一つのパッケージとして、神奈川県だけではなく全国に広めていくことが今後の課題です。そのための素地は今回の事業でできたと考えており、広島や大阪、青森など、各地で少しずつ取り組みが始まっています。
コロナ禍においては、感染防止のため会社見学会や交流会を延期・中止しなくてはならなかったりと難しい部分も多くありました。一方で、オンラインでのコミュニケーションが充実したことで、こうした地方での取り組みも、ずっと現地に張り付くのではなくオンラインで連絡を取り、遠隔で進めていけるようになったことは収穫だったと考えています。さらに一歩進めて、関わってくださる企業から寄付もしくは会費をいただき、今後の活動に生かしていけるような仕組みづくりも視野に入れています。

また、児童養護施設の中には、就労支援にまだ前向きではないところがあるのも事実です。人手も十分ではない中、日々の子どもたちの生活を支えることに必死で、その先を考える余裕がないのだと思います。
だからまずは、それでも子どもたちのために「なんとか取り組みたい」と考えてくれる施設と協力して、先行事例をしっかり作っていきたい。さらにその事例について、私たち自身が発信していくだけではなく、施設の職員自身が同業者に対して発信していってくれれば、就労支援の重要性が伝わっていくのではないでしょうか。そのためにも、この10年は企業と施設をつなぐこととともに、職員さん達の就労支援の士気をこれまで以上に高めていくことに尽力していこうと考えています。

私たちが取り組んでいる、社会的養護で育った若者たちへの就労支援は、ただ「放っておくと貧困に陥るかもしれないかわいそうな若者を支援する」というだけの活動ではありません。少子高齢化が進む日本では今後、労働人口がどんどん減少していくのは確実です。その中では、若者たち一人ひとりが適材適所、自分を活かせる仕事を得て活躍できるようになっていかないと、国全体が立ちゆかなくなるのではないでしょうか。

しかし、現在の国の政策において、若者への就労支援、とりわけ社会的養護で育った若者への就労支援に十分な予算が取られているとはいえません。その状況では、我々のような民間団体がまずは切り込み、新しい支援の形を生み出していく、そこから国としての仕組み作りへとつなげていくことが重要だと考えます。ただ、昨今のSDGs等の流れもあり、国に頼ることなく、各地の企業が自分達の地域の子どもたちを自分事として支えていく文化が出来るとしたら、それはそれで素敵なことだと思います。そこも実は目指したいですね。多くの企業は、こうした課題を知らないだけ、実はとても興味があるのに、という事が多くあると思います。日本の企業が持つポテンシャルを私は強く感じています。

そのためにはやはり資金的な支援が絶対に必要です。ぜひ、多くの方にこの問題を知っていただき、ご支援をいただければと思います。

- 認定NPO法人Learning for All（東京都）
- 認定NPO法人SOS子どもの村JAPAN
- NPO法人エデュケーションエーキューブ（福岡県）
- NPO法人フェアスタートサポート
- 認定NPO法人PIECES
- 認定NPO法人D×P（大阪府）
- NPO法人パノラマ

# 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**

KIMONOルネッサンス

人間作り TOKKATSU

## 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、2023年5月12日～6月16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の「SmileSmilePROJECT」に寄付するもので、3回目を迎える今回は301名の参加者から約342万円の応援資金が集まりました。
チャリティ参加者には趣旨に賛同いただき、初回より継続支援いただいている方も多く、また支援先からは闘病中だからと諦めていた場所

に参加できた喜びと支援者への感謝の声が寄せられました。
6月11日には当社グループの冠試合を開催し、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サステナブル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 大和証券財団 >

2023年4月、大和証券財団は、1994年『ボランティア活動等助成』のため設立した大和証券福祉財団と、1972年『調査研究助成』のため設立した大和証券ヘルス財団が、各々設立30周年、50周年を機に合併し、新たなスタートを切りました。

### 調査研究助成

助成実績（2023年3月末現在）
累計 1,408件　総額 13億8,100万円

### ボランティア活動等助成

助成実績（2023年3月末現在）

| 助成内容 | 助成件数 | 累計助成金額 |
|---|---|---|
| ボランティア活動助成 | 4,244件 | 9億9,561万円 |
| 子ども支援活動助成 | 36件 | 1,741万円 |

## 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。<br>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。<br>（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）<br>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。<br>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。オンラインによるセミナー（ウェビナー）も開催。<br>5. 日本にて、英国大使館などと共催イベントを開催。 |

## 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。

## 災害復興支援

| | |
| --- | --- |
| 令和5年トルコ南東部を震源とする地震に対する寄付 | 約415万円（役職員による募金活動） |
| 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 |

# 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 | 第2期 | 第3期 | 第4期 | 第5期 |
|---|---|---|---|---|
| 77,142,256円 | 49,870,607円 | 44,040,288円 | 39,230,761円 | 31,203,223円 |
| （2012年5月） | （2013年5月） | （2014年6月） | （2015年5月） | （2016年6月） |

| 第6期 | 第7期 | 第8期 | 第9期 | フォローアップ事業 |
|---|---|---|---|---|
| 22,130,415円 | 19,263,251円 | 12,881,612円 | 9,760,309円 | 10,084,734円 |
| （2017年6月） | （2018年5月） | （2019年5月） | （2020年5月） | （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

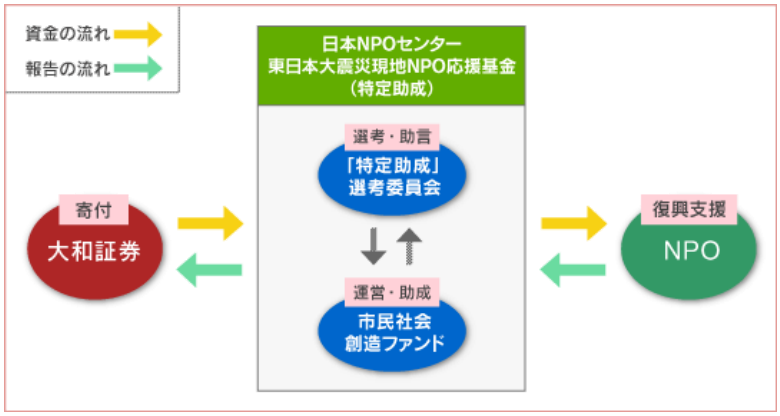
## 助成金額

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<br>**認定特定非営利活動法人桜ライン311** | 岩手県<br>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<br>**特定非営利活動法人みんなのひろば** | 福島県<br>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<br>**特定非営利活動法人未来図書館** | 岩手県<br>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<br>**一般社団法人SAVE IWATE** | 岩手県<br>盛岡市 | 199 |
| 5 | 働き方・業務改善及び SDGs 理解強化事業<br>**特定非営利活動法人チームふくしま** | 福島県<br>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<br>**特定非営利活動法人TEDIC** | 宮城県<br>石巻市 | 337 |
| 2 | みんなのひろば事務局整備プロジェクト2020<br>**特定非営利活動法人みんなのひろば** | 福島県<br>伊達市 | 310 |
| 3 | 復興連携の核となるスタッフの育成計画<br>**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<br>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<br>**特定非営利活動法人チームふくしま** | 福島県<br>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

新規助成 5件　助成額：1,830万円

| 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<br>**特定非営利活動法人TEDIC** | 宮城県<br>石巻市 | 477 |
| 2 | みんなのひろば事務局整備プロジェクト2019<br>**特定非営利活動法人みんなのひろば** | 福島県<br>伊達市 | 336 |
| 3 | 復興連携の核となるスタッフの育成計画<br>**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<br>福島市 | 400 |
| 4 | 福祉雇用、防災教育、観光促進支援事業継続のための人材育成<br>**特定非営利活動法人チームふくしま** | 福島県<br>福島市 | 401 |
| 5 | プログラム強化と総合マネジメントを担える人材育成計画<br>**特定非営利活動法人いいざかサポーターズクラブ** | 福島県<br>福島市 | 216 |

### 継続助成 2件　助成額：732万円

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 金額 |
|---|---|---|---|
| 1 | にじいろクレヨン事務局体制強化計画（2）<br>**特定非営利活動法人にじいろクレヨン** | 宮城県<br>石巻市 | 398 |
| 2 | 人と自然のつながりを再構築し、地域に芽生えた想いを体現・事業化できる組織づくりのための経営人材の育成（2）<br>**認定特定非営利活動法人ホールアース研究所**<br>**（ホールアース自然学校 福島校）** | 福島県<br>郡山市 | 334 |

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

新規助成 4件　助成額：1,393万円

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 金額 |
|---|---|---|---|
| 1 | にじいろクレヨン事務局体制強化計画<br>**特定非営利活動法人にじいろクレヨン** | 宮城県<br>石巻市 | 430 |

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 金額 |
|---|---|---|---|
| 2 | 被災地における重度障がい者支援を担う若手リーダーの育成<br>**特定非営利活動法人髙橋園** | 宮城県<br>石巻市 | 390 |
| 3 | 漁師の担い手不足を解決する関係人口増加プログラムを担う職員の育成<br>**一般社団法人ピースボートセンターいしのまき** | 宮城県<br>石巻市 | 207 |
| 4 | 人と自然のつながりを再構築し、地域に芽生えた想いを体現・事業化できる組織づくりのための経営人材の育成<br>**特定非営利活動法人ホールアース研究所（ホールアース自然学校 福島校）** | 福島県<br>郡山市 | 366 |

継続助成 3件　助成額：1,116万円

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 金額 |
|---|---|---|---|
| 1 | 地域に必要な活動を継続できるチームのマネジメント力を身につける（2）<br>**特定非営利活動法人奏海の杜** | 宮城県<br>南三陸町 | 361 |
| 2 | 対象者の事務局長就任を目的とした資金調達面能力を主軸とする人材育成（2）<br>**認定特定非営利活動法人桜ライン311** | 岩手県<br>陸前高田市 | 355 |
| 3 | 組織基盤強化のための事務局力育成（2）<br>**一般社団法人日本カーシェアリング協会** | 宮城県<br>石巻市 | 400 |

## 【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

### ＜新規助成＞

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 金額 |
|---|---|---|---|
| 1 | 対象者の事務局長就任を目的とした資金調達面能力を主軸とする人材育成<br>**認定特定非営利活動法人 桜ライン311** | 岩手県<br>陸前高田市 | 391 |
| 2 | 被災者の生活再建を迅速に行うための防災ボランティアリーダー育成事業<br>**特定非営利活動法人 いわて連携復興センター** | 岩手県<br>北上市 | 420 |
| 3 | 活動の自立のための中核人材育成事業<br>**特定非営利活動法人 未来図書館** | 岩手県<br>盛岡市 | 300 |
| 4 | 地域活性化を目的とした羊飼育の担当スタッフのスキル向上<br>**一般社団法人 さとうみファーム** | 宮城県<br>南三陸町 | 374 |

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 金額 |
|---|---|---|---|
| 5 | 持続可能な障害児支援を行うチームのマネジメントの視点を養う<br>**特定非営利活動法人 奏海の杜** | 宮城県<br>南三陸町 | 387 |
| 6 | 組織基盤強化のための事務局力育成<br>**一般社団法人 日本カーシェアリング協会** | 宮城県<br>石巻市 | 455 |
| 7 | 運営体制整備のための人材育成事業<br>**特定非営利活動法人 ビーンズふくしま** | 福島県<br>福島市 | 363 |

### ＜継続助成＞

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 金額 |
|---|---|---|---|
| 1 | 和グルミからの経済復興を担う中核人材の育成（2）<br>**一般社団法人 SAVE IWATE** | 岩手県<br>盛岡市 | 222 |
| 2 | 中核スタッフの総合力強化による事業充実と組織強化プロジェクト（2）<br>**特定非営利活動法人 故郷まちづくりナイン・タウン** | 宮城県<br>登米市 | 241 |

## 【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

### ＜新規助成＞

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 金額 |
|---|---|---|---|
| 1 | 和グルミからの経済復興を担う中核人材の育成<br>**一般社団法人 SAVE IWATE** | 岩手県<br>盛岡市 | 446 |
| 2 | 中核スタッフの総合力強化による事業充実と組織強化プロジェクト<br>**特定非営利活動法人 故郷まちづくりナイン・タウン** | 宮城県<br>登米市 | 264 |
| 4 | 被災地の障がい者・難病者支援力強化<br>**認定特定非営利活動法人 いわき自立生活センター** | 福島県<br>いわき市 | 370 |

※ 新規助成は採択後に1 団体より辞退の申し出があったため、助成番号に欠番を含む。

＜継続助成＞

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 金額 |
|---|---|---|---|
| 1 | 共育プログラムの発展と継続のための基盤づくりとその担い手となる若手スタッフの育成（2）<br>**一般社団法人 おらが大槌夢広場** | 岩手県<br>大槌町 | 343 |
| 2 | 被災地の障がい者、要介護高齢者等の持続的生活支援のための運営管理者育成（2）<br>**特定非営利活動法人 愛ネット高田** | 岩手県<br>陸前高田市 | 250 |
| 3 | 被災地で暮らす障害者の素敵な生きかた・はたらき方を支援する人材育成<br>**特定非営利活動法人 ポラリス** | 宮城県<br>山元町 | 354 |
| 4 | 線量が高い地域における発達障がい児サポートの支援力向上のためのスタッフ育成（2）<br>**特定非営利活動法人 みんなのひろば** | 福島県<br>伊達市 | 380 |

## 【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）

＜新規助成＞

| No. | 応募企画名／団体名 | 所在地 | 助成額（万円） |
|---|---|---|---|
| 1 | 共育プログラムの発展と継続のための基盤づくりとその担い手となる若手スタッフの育成<br>**一般社団法人 おらが大槌夢広場** | 岩手県<br>大槌町 | 492 |
| 2 | 被災地の障がい者、要介護高齢者等の持続的支援のための運営管理者養成<br>**特定非営利活動法人 愛ネット高田** | 岩手県<br>陸前高田市 | 270 |
| 3 | 被災地の障がい児を楽しく療育するイベントの企画力向上のための若手スタッフ育成<br>**特定非営利活動法人 奏海の杜** | 宮城県<br>南三陸町 | 387 |
| 4 | 被災地の女性による起業と事業継続の支援力向上のためのスタッフ育成<br>**特定非営利活動法人 ウィメンズアイ** | 宮城県<br>登米市 | 461 |
| 5 | 被災地で暮らす障害者の素敵な生き方・はたらき方を支援する人材育成<br>**特定非営利活動法人 ポラリス** | 宮城県<br>山元町 | 420 |

| No. | 応募企画名／団体名 | 所在地 | 助成額（万円） |
|---|---|---|---|
| 6 | 線量が高い地域における発達障がい児サポートの支援力向上のためのスタッフ育成<br>**特定非営利活動法人 みんなのひろば** | 福島県<br>伊達市 | 459 |

＜継続助成＞

| No. | 応募企画名／団体名 | 所在地 | 助成額（万円） |
|---|---|---|---|
| 1 | 被災地における若者定住者創出のための若年無業者支援の専門家育成（2）<br>**一般社団法人 SAVE TAKATA** | 岩手県<br>陸前高田市 | 298 |
| 2 | 浦戸寒風沢コミュニティハウスの管理業務を担う農業指導員の育成（2）<br>**特定非営利活動法人 浦戸アイランド倶楽部** | 宮城県<br>塩釜市 | 325 |
| 3 | 障がい児者家族支援サポートのための専門スタッフ育成事業（2）<br>**特定非営利活動法人 ふよう土2100** | 福島県<br>郡山市 | 318 |

## 【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）

＜新規助成＞

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 助成額（万円） |
|---|---|---|---|
| 1 | 被災地におけるNPO中間支援組織スタッフの組織運営力とまちづくりコーディネート力の向上<br>**特定非営利活動法人 夢ネット大船渡** | 岩手県 | 351 |
| 2 | 被災地における障害児支援スタッフ育成<br>**特定非営利活動法人 いわて発達障害サポートセンターえぇ町つくり隊** | 岩手県 | 319 |
| 3 | 被災地における若者定住者創出のための若年無業者支援の専門家育成<br>**一般社団法人 SAVE TAKATA** | 岩手県 | 388 |
| 4 | 地域まちづくりにおける次世代リーダーの支援力の向上<br>**特定非営利活動法人 海べの森をつくろう会** | 宮城県 | 280 |
| 5 | 浦戸寒風沢コミュニティハウスの管理業務を担う農業指導員の育成<br>**特定非営利活動法人 浦戸アイランド倶楽部** | 宮城県 | 326 |

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 助成額（万円） |
|---|---|---|---|
| 6 | 原発被災者の長期支援を目指した事業責任者育成を通じた組織基盤強化<br>**一般社団法人 情報センターFais** | 福島県 | 331 |
| 7 | 障がい児者家族支援サポートのための専門スタッフ育成<br>**特定非営利活動法人 ふよう土2100** | 福島県 | 330 |

### ＜継続助成＞

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 助成額（万円） |
|---|---|---|---|
| 1 | 大槌たすけあいセンターにおけるスタッフの地域復興へのセルフケア力の育成（2）<br>**特定非営利活動法人 遠野まごころネット** | 岩手県 | 315 |
| 2 | 福島農業の復興に向けた6次化人材育成プログラム～コーディネート＆財務マネジメント力の育成～（2）<br>**一般社団法人 ふくしまかーちゃんの力ネットワーク** | 福島県 | 370 |

## 【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）

### ＜新規助成＞

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 助成額（単位：万円） |
|---|---|---|---|
| 13特1-1 | 大槌たすけあいセンターにおけるスタッフの地域復興へのセルフケア力の育成<br>**特定非営利活動法人遠野まごころネット** | 岩手県<br>遠野市 | 464 |
| 13特1-2 | 「市民活動センター事業」を通じた市民力向上のためのスタッフ育成<br>**特定非営利活動法人アットマークリアスNPOサポートセンター** | 岩手県<br>釜石市 | 453 |
| 13特1-3 | 社会的弱者を支援する農業・ソーシャルワーク技術の向上<br>**特定非営利活動法人フェアトレード東北** | 宮城県<br>石巻市 | 247 |
| 13特1-4 | 気仙沼市地元住民組織としての組織基盤強化のためのスタッフ育成<br>**一般社団法人ボランティアステーションin気仙沼** | 宮城県<br>気仙沼市 | 218 |

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 助成額（単位：万円） |
|---|---|---|---|
| 13特1-5 | 福島農業の復興にむけた6次化人材育成プログラム～コーディネート&財務マネジメント力育成事業～<br>**一般社団法人ふくしまかーちゃんの力ネットワーク** | 福島県<br>福島市 | 478 |

＜継続助成＞

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 助成額（単位：万円） |
|---|---|---|---|
| 13特2-1 | コミュニティ形成に関わるコーディネート能力の向上とニーズ等把握の聞く力の向上（2）<br>**特定非営利活動法人陸前たがだ八起プロジェクト** | 岩手県<br>陸前高田市 | 390 |
| 13特2-2 | まなび場を通して低所得家庭と専門機関をつなぐコーディネーターの育成<br>**特定非営利活動法人アスイク** | 宮城県<br>仙台市 | 361 |
| 13特2-3 | 「教育を通じた“まちづくり”コミュニティーの形成」マネジメント人材の育成（2）<br>**一般社団法人南三陸町復興推進ネットワーク** | 宮城県<br>南三陸町 | 393 |
| 13特2-4 | 障害児等の支援における専門スタッフ育成プロジェクト（2）<br>**特定非営利活動法人みやぎ子ども養育支援の会** | 宮城県<br>石巻市 | 349 |

## 【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（合同研修費150万円を含む）

＜新規助成＞

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 助成額（単位：万円） |
|---|---|---|---|
| 12特1-1 | コミュニティ形成に関わるコーディネート能力の向上とニーズ等把握の聞く力の向上<br>**特定非営利活動法人 陸前たがだ八起プロジェクト** | 岩手県<br>陸前高田市 | 460 |
| 12特1-2 | 波及性の高い学習支援活動を展開するためのスーパーバイザー育成<br>**特定非営利活動法人 アスイク** | 宮城県<br>仙台市 | 400 |
| 12特1-3 | 「教育を通じた“まちづくり”コミュニティーの形成」マネジメント人材の育成<br>**一般社団法人 南三陸町復興推進ネットワーク** | 宮城県<br>南三陸町 | 500 |

| No. | プロジェクト名／団体名 | 所在地 | 助成額<br>（単位：万円） |
|---|---|---|---|
| 12特1-4 | ボランティアコーディネーターの育成及び受け入れ体制の基盤強化<br>**特定非営利活動法人 みやぎ宅老連絡会** | 宮城県<br>仙台市 | 380 |
| 12特1-5 | 南三陸復興支援組織としての組織基盤強化のためのスタッフ育成<br>**特定非営利活動法人 みらい南三陸** | 宮城県<br>南三陸町 | 410 |
| 12特1-6 | 障害児等の支援における専門スタッフ育成プロジェクト<br>**特定非営利活動法人 みやぎ子ども養育支援の会** | 宮城県<br>石巻市 | 500 |
| 12特1-7 | 高齢者密集地への組織的移動販売による支援のための人材育成事業<br>**特定非営利活動法人 福島ライフエイド** | 福島県<br>福島市 | 300 |

# 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

### 2022年-2023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 | 水上居住地・水辺のコミュニティにおける代替排水処理 | 2,555 |

### 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<br>浄水器<br>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<br>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<br>浄水器<br>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<br>浄水器<br>調理用コンロ<br>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<br>調理用コンロ<br>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「Road to 2030 –Sustainability Highlights-」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。

## 社員による募金活動

### 「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。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。

## 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・OG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等へ贈ります。

## 社員による募金活動の実績

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|---|---|---|---|---|
| 参加者数※ | （人） | 3,030 | 20,946 | 19,288 |
| 寄付総額 | （万円） | 1,280 | 3,081 | 2,979 |
| 寄付先のべ数 | （団体） | 99 | 129 | 157 |

※ 専用口座への振込件数を参加者数としてカウント

# 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）

# TFTプログラムへの参加

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、社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。

# 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

## 「海岸美化プロジェクト」に参加

鹿児島県内の複数のロータリークラブ主催で「海岸美化プロジェクト」という海岸清掃が実施されました。昨今、問題化しているペットボトルやレジ袋等の海洋ごみを少しでも回収したいという思いで、大和証券 鹿児島支店より8名が参加しました。
当日は小雨が降る中、総勢200名程が参加。喜ばしいことにごみの量は少なく、予定時間より早く終了しました。閉会式後にお弁当が配られ、終了後には温泉に入り、心も体も満たされた1日となりました。

大和証券 鹿児島支店の参加者

## 社内美化活動で排出した不要品のリサイクル

大和証券ビジネスセンターでは、各部に溜まった不要品（使用しなくなったプラスチック類コンテナ・トレー類、破損または老朽化した机・椅子・袖机等）について初めて全社的に回収・廃棄し、大規模な断捨離を社内美化活動として実施しました。その際に生じた不要品の回収・廃棄にあたり、分別回収を徹底し、リサイクル率を向上。循環型社会の形成に寄与しながら、社内環境改善を達成しました。

### 実施結果表

（参考）従来の廃棄方法の場合（＝全て混合廃棄物として搬出）

| 廃棄種類 | 搬出量 | 平均リサイクル率 | 最終廃棄量 |
|---|---|---|---|
| 混合廃棄物 | 5,230 kg | 90% | 523 kg |

【分別作業による種類別廃棄量】

| 廃棄種類 | 搬出量 | 平均リサイクル率 | 最終廃棄量 |
|---|---|---|---|
| 金属 | 1,490 kg | 100% | 0 kg |
| 廃プラスチック | 2,520 kg | 98% | 50kg |
| 混合廃棄物 | 1,190 kg | 90% | 119 kg |
| 処理困難物 | 30 kg | 50% | 15 kg |
| 合計 | 5,230 kg | 96.50% | 184 kg |

廃棄量約65%（339kg）の削減効果！

### リサイクル施設に持ち込むため不用品の分別回収を徹底

分別回収された不用品

## 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におけるシェアサイクル/カーシェア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。災害等緊急事態への備えとして保有するビルの入居者向けに防災訓練の実施なども行なっています。

キッチンカーの誘致（Daiwa中野坂上ビル）

防災訓練の実施（新宿マインズタワー）

## 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。

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）

### 解体予定ビルの解体祭を開催

解体予定のDaiwa御成門ビルについて、地域の方々に最後の感謝を伝えることを目的とし、解体祭を開催しました。同イベントでは、解体されるビルの床や壁に絵を描いたりアート作品を作ってギャラリーにする「参加型ペイント体験」や、リソグラフという印刷手法を用いて昔から現在までのビル周辺の写真を印刷することができる「リソグラフワークショップ」、解体廃材が新たなコンクリートになるまでの工程に触れることができる「再生コンクリート技術展示」などを実施しました。

Daiwa御成門ビル解体祭の様子

## 海外拠点の取組み

**大和証券キャピタル・マーケッツ アメリカの活動**

### 地球環境への取り組み：植物保全ボランティア

大和証券キャピタル・マーケッツアメリカ（以下、「DCMA」）では4月のアースデーに合わせ、ニューヨーク州ガバナーズアイランドでのガーデニング等植物保全ボランティア活動に参加しました。当日は様々な部門から約20名の有志の社員が参加し、島内の植物の生息を守り、春の栽植に備えるために外来種の除去、除草等の園芸作業に従事し、美しい島を保つために尽力しました。
こうした自然保護へのボランティア活動を通して、社員一人一人の環境問題に対する意識を高めることで、今後もDCMAは地球環境保全に取り組んでいきます。

## 男女平等、女性のエンパワーメントを支援するイニシアチブ

DCMAでは、2022年度に女性のキャリアの形成、能力開発、リーダーシップ促進を目的とした「Elevating Women in Leadership」プログラムを開始し、さまざまな部門の女性同士の意見交換の場や能力開発の機会を提供しています。プログラム参加女性社員とシニアマネジメント参加の昼食会ではキャリアアップに関する課題や現場で抱える問題など、それぞれの経験や知識を共有することでリレーションシップを深め、女性が飛躍するヒントを得る機会としました。
今後も女性が活躍できる環境を整え、リーダーシップを担う女性人材を育成するための取り組みを行うとともに、女性のマネジメント層への参画を後押ししています。

## ウェルネスイニシアチブ

DCMAでは“Just for the Health of It”というイニシアチブを掲げ、社員の健康に対する意識を高めるため、職場でのバーチャルウェルネスプラットフォームを提供するBright Breaksのサービスを導入しました。同社は場所や時間を問わずマイクロウェルネスブレークのためのヨガやフィットネスをはじめ、栄養学、自己啓発に至るまで幅広いテーマについて毎週300を超えるライブプログラムを提供しており、DCMA社員は就業時間中においても短時間の休憩をとることで、仕事のパフォーマンスを向上させることができます。
また、米国メンタルヘルス啓発月間にはセルフケアを促進するための講座やセラピーマッサージを社員に提供しました。
DCMAでは今後もこうした活動を通じて社員のストレスを軽減させ、健康的なワークライフバランスを保つ取り組みを行っていきます。

## 大和証券キャピタル・マーケッツ ヨーロッパの活動

### 環境負荷低減への取組み

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）は、エネルギー効率化、リサイクル、再利用を促進し、二酸化炭素排出量を削減する取り組みを続けています。現在、ロンドンオフィスのガス使用によるCo2排出量はオフセットされており、英国にある3つのデータセンターのうち2つが 100% 再生可能エネルギーに転換されています。3つ目につきましても、現排出量は0.1 MTCO2e未満で、2025年までの再生可能エネルギーへの転換を目指しています。

### 慈善活動への支援

DCME は、近隣のコミュニティとの結びつきを強化する取り組みを重視しており、慈善活動への支援を続けています。食糧貧困への支援、不利な立場にある人のメンタリング、地元のフードバンクの支援を含むジェンダーと健康の平等などに取り組んでいます。

ハックニー・フードバンクでボランティア活動をするDCMEの社員

## 女性活躍の推進

DCMEは金融業界における女性憲章に署名しており、銀行業界における、特にシニアレベルの女性の代表者を増やす取り組みを実施しています。 現在、DCMEの執行役会の50%、取締役会の44%が女性です。2022 年、DCMEの平均男女間賃金格差が 38.8% から 30.9% に減少したという成果も報告されています。取締役会と執行役会は、包括的かつ多様な労働力と、生まれや個人的特性に関係なく誰もが成長できる環境を確保する必要性を認識しています。

2023年国際女性デーイベントをDCMEが主催

### 大和証券キャピタル・マーケッツ シンガポールの活動

## 視覚障がい者によるマッサージ

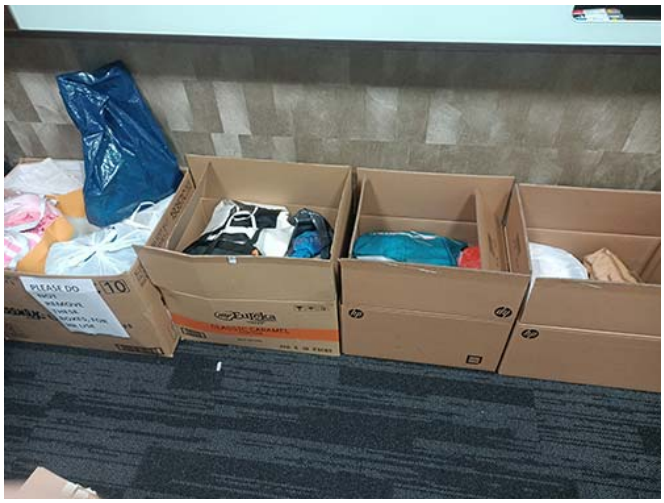
2022年9月30日、大和証券キャピタル・マーケッツ シンガポール（以下、大和シンガポール）は、視覚障がい者支援団体のSingapore Association of the Visually Handicapped （SAVH）と協力し、同社のスタッフにヘッド・ショルダーマッサージを提供しました。マッサージは、SAVHのモバイル・マッサージ・チーム（MMT）に所属する、資格を持った視覚障がいのあるマッサージ師が行い、スタッフのデスクワークによる疲労解消に役立ちました。同社は、この取り組みを支援することで、視覚障がい者の雇用機会の拡大と、より包括的な社会の実現に貢献したいと考えています。

## 食料品寄付キャンペーン

大和シンガポールは、非営利団体「Free Food For All（FFFA）」と提携し、2週間にわたり食料品寄付キャンペーンを実施しました。この取り組みは、シンガポールの貧困層に属する人々に、栄養価の高い食料品を無料で提供することを目的としています。食料品寄付キャンペーンは、低所得世帯の子どもたちを対象にしており、同社からの寄付品が50人の子どもたちに届けられました。同社はこの取り組みを通じて、貧困層の栄養不良改善とインクルーシブな社会の実現を支援しています。

## 衣料品寄付キャンペーン

大和シンガポールでは、グリーンスクエアと協力して、衣料品寄付キャンペーンを開催しました。グリーンスクエアは、シンガポールの家庭や組織に衣料品リサイクルサービスを提供し、3Rs（Reduce, Reuse, and Recycle）を推進することにより、環境に配慮した意識向上を目指しています。同社社員より多く衣料品寄付が寄せられ、3Rsを活用した環境保全に貢献しました。



## 大和証券キャピタル・マーケッツ 香港の活動

### 大和カップ2022

大和証券キャピタル・マーケッツ 香港は、国際交流と子どもたちの健康促進を目的とし、スポンサーとしてJFC（Japanese Junior Football Club）のクラブ運営をサポートしています。2022年10月8日にJFCと協働して「大和カップ2022」を開催しました。同社のスタッフとその家族も参加し、現地チームとのサッカー試合の他、子どもたちに日本の遊び（折り紙、けん玉など）を紹介するなど、楽しい文化交流イベントとなりました。

## 大和証券キャピタル・マーケッツ 韓国の活動

### 「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。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。
従来より、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10万ウォンの寄付を行なっております。また、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うした動きに対応すべく努力をしている中、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及び紹介、週末活動参加職員への代休付与)
②女性が働きやすい職場環境作り（妊娠/出産/育児の各段階における福利厚生の整備：所属部署長の裁量による妊婦の勤務時間調整及び往診時間の付与、授乳室の設置と授乳時間の付与など、育児休暇（法律上３か月）や育児休職（会社規定１年間）制度の定着、韓国で女性の継続就業にネックとなっている子女の小学校就学から低学年（２年生）までの間での育児休職や出退勤の勤務時間調整の柔軟勤務性を導入し、女性社員が生き生きとした会社生活を続けられるように支援）
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。
コロナ禍長期化の際は、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ております。
同社は今後ともこうした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いきます。

## 大和國泰證券股份有限公司（大和台北）の活動

### 無農薬・無化学肥料による稲作を通じて 地球環境の改善に貢献

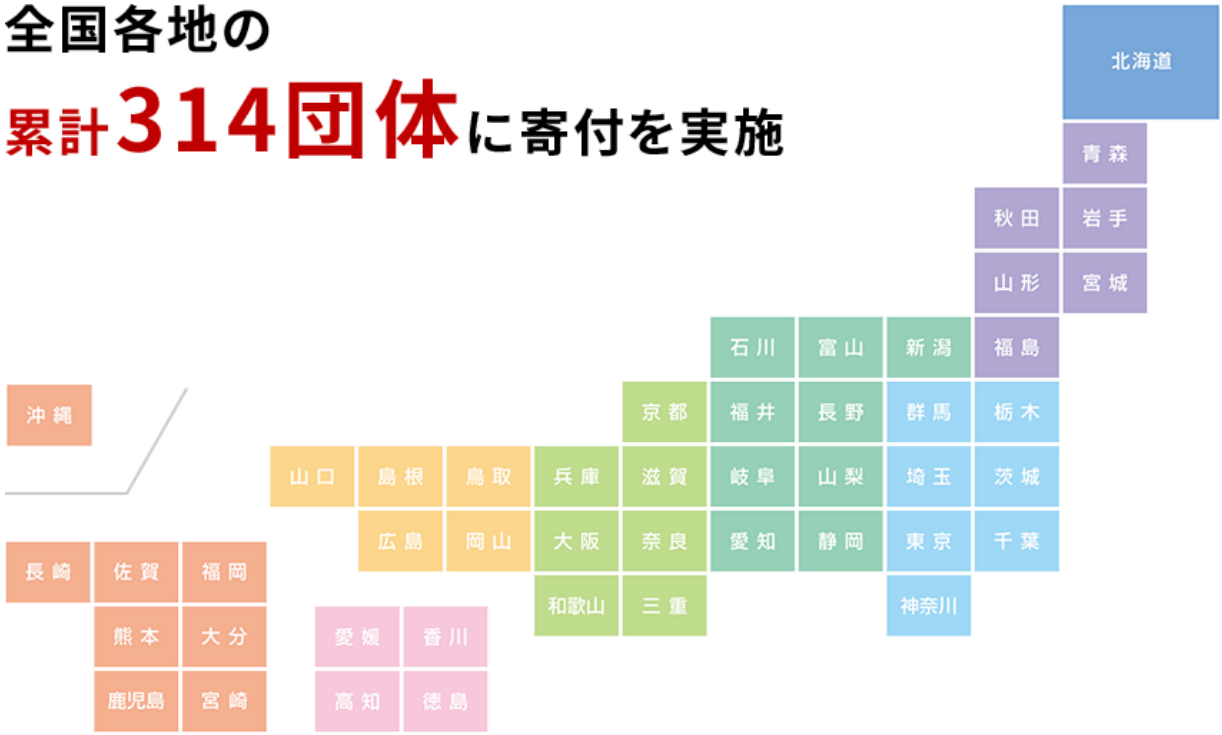
大和台北では、2022年7～11月にかけて、無農薬・無化学肥料による稲作を通じて地球環境の改善に取り組む、台中県霧峰にある農協が主催した企画に協賛しました。
同農法を実践する農家を応援するため、約1,940㎡の田んぼに協賛。田植えから稲刈りまで、農家との信頼、協力関係を築きながら稲の生長を見守りました。収穫されたお米は240袋（1袋480kg）にのぼり、同社のお客様と社員に配布しました。普段は贈り物をお受け取りにならないお客様が本企画の趣旨に賛同し、お米を受け取ってくださったという事例もありました。
これからも大和台北では、お客様を巻き込んだ「SDGs Action」を実践していきます。

# 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

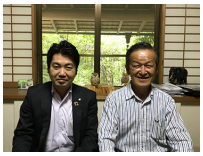
一般社団法人熱中学園

## 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

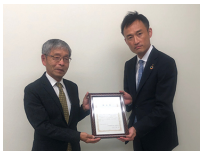
社会福祉法人高知県福祉事業財団

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

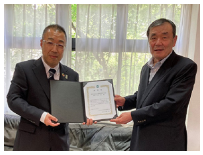
## 福岡県


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

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。
当社はサステナビリティ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）

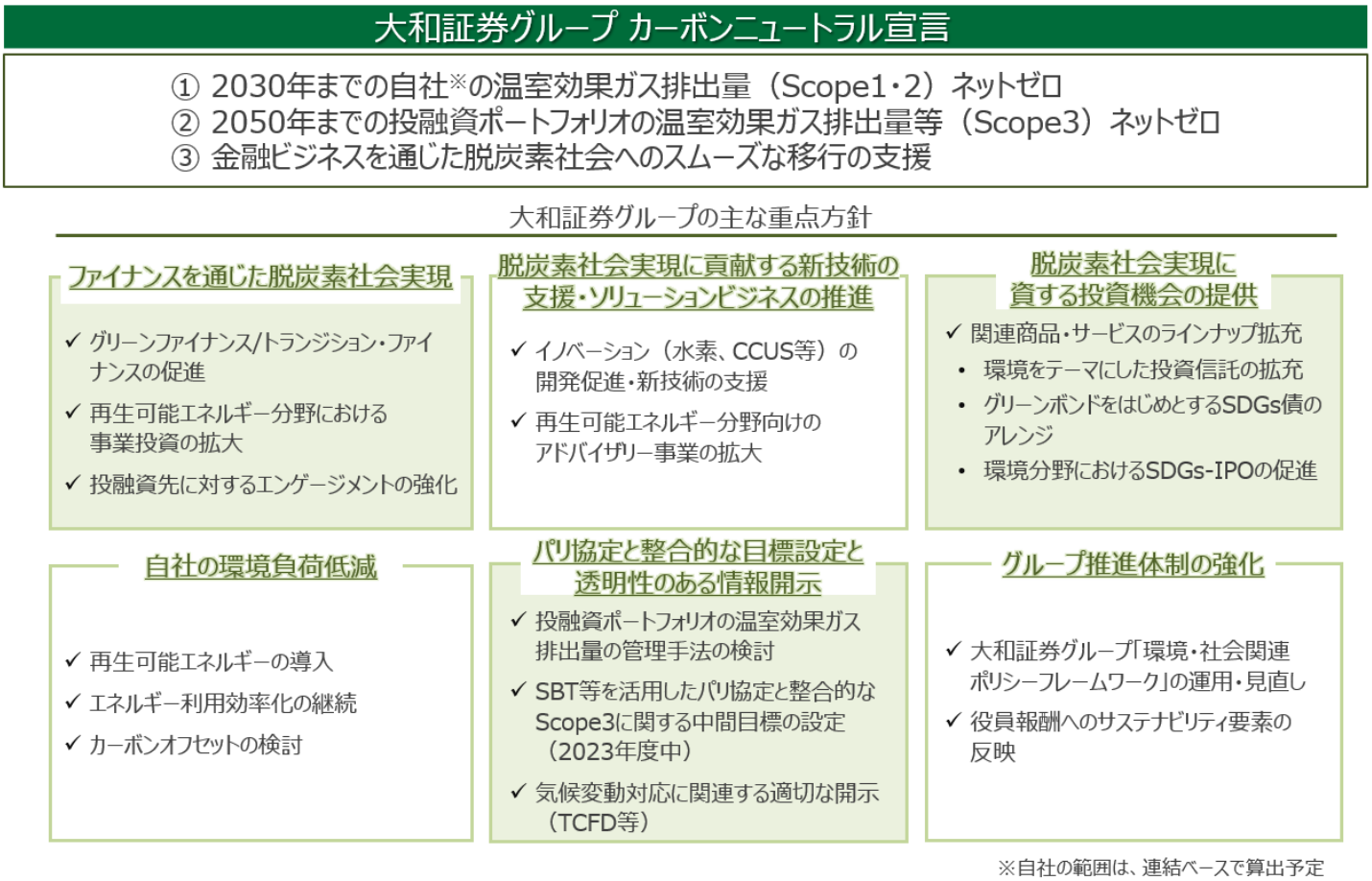
### 2023年度の目標

- ✔ 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

# 大和証券グループ カーボンニュートラル宣言

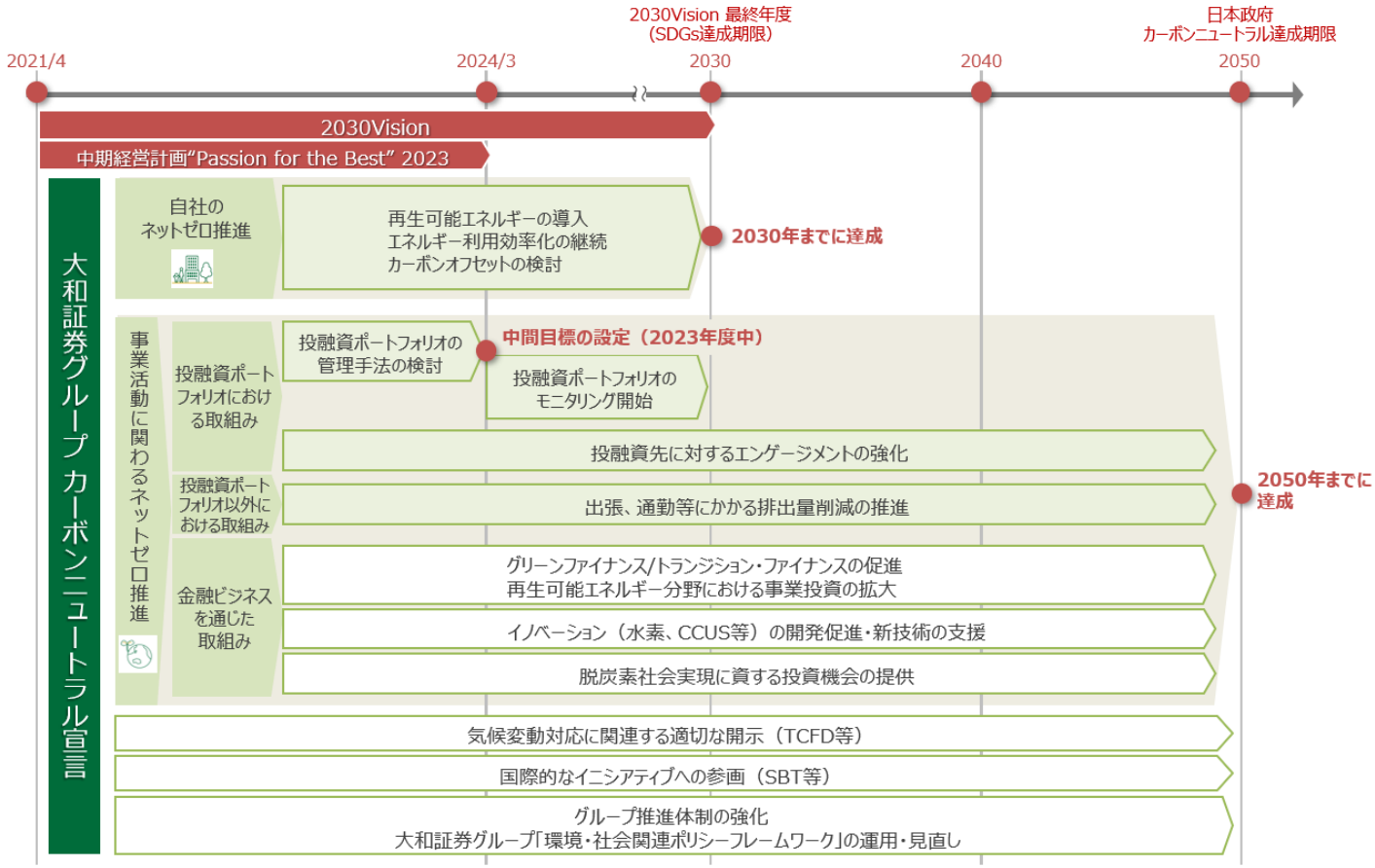
大和証券グループは、カーボンニュートラル社会の早期の実現に向け、2030年までの自社※の温室効果ガス排出量（Scope1・2）のネットゼロ、および2050年までの投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量等（Scope3）のネットゼロ達成を目指す「大和証券グループカーボンニュートラル宣言」を策定しました。

※自社の範囲は、連結ベースで算出予定




※自社の範囲は、連結ベースで算出予定

## カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ



# 環境負荷低減への取組み

## 事業活動における環境負荷低減に向けた取組み

大和証券は環境負荷低減を目指して様々な取組みを進めています。本店ビルでのペーパーレス化や、余剰機器の削減、エコカー・ハイブリッド車の導入などを通じてCO2排出量を大幅に削減しています。

大和総研の本社ビルではLED照明の導入や、グリーン購入を推進するなど、環境に配慮した商品の使用に努めています。また、大和総研はデータセンターでの電力消費を大和エナジー・インフラが所有する再生可能エネルギー発電設備由来の電力に切り替え、CO2排出量を削減しました。さらに、社員の環境意識向上に努め、文書の印刷量削減を推奨し、テレワークを推進して紙使用量を減少させました。

これらの取組みを通じて、大和証券グループは環境に配慮したサービスの提供や環境負荷の低減に努めています。

- **省エネルギー空調設備および照明LED化への2022年度投資額：440百万円**
- **2022年度の敷地内における土壌・地下水の汚染状況：0件**

## 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2023）」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・マネジメントは、ESGに係る様々な課題に対応するべく、2021年6月に「サステナビリティ推進室」を設置し、2023年3月には「ESGに関する方針」に記載のサステナビリティ要素を拡充して、新たに「サステナビリティ方針」を策定する等、様々なサステナビリティ課題の変化や多様化するステークホルダーのニーズを踏まえながら、組織的にサステナビリティへの取組みを推進しています。

## 環境認証取得に向けた取組み

当社が資産運用業務を受託する上場REITは、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、DBJ Green Building認証及びBELS認証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。さらに、当社が資産運用業務を受託する私募REITでも、新たな環境認証の取得に向けて検討を進めています。

**大和証券オフィス投資法人の保有物件における環境認証の取得割合（2023年5月末時点）**
環境認証取得物件数：32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）：61.9%

**大和証券リビング投資法人の保有物件における環境認証の取得割合（2023年3月末時点）**
環境認証取得物件数：21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）：15.8%

## 不動産投資を通じた環境配慮への取組み

当社が資産運用業務を受託する上場REITは、保有物件において、LED照明、高効率空調設備、節水機器等の導入や改修、生物多様性の保全に配慮した緑化推進、テナントや入居者に向けたサステナビリティガイドの配布等を行っており、ステークホルダーと協力しながら、環境保全・社会課題の解決に向けた取組みを進めています。また、大和証券リビング投資法人では、入居者の利便性向上だけでなく、再配送に伴うCO2排出の削減にもつながることから、宅配ボックスの設置や置き配サービスの導入を積極的に進めています。

**大和証券リビング投資法人が保有する賃貸住宅における宅配ボックス設置率（2023年3月末時点）**
宅配ボックス設置率(棟数ベース)：約86%

屋上庭園の設置（Daiwa麻布テラス）

宅配ボックスの設置（グランカーサ大森海岸）

# 気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2023）

はじめに

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標と目標

アセットマネージャーとしての対応

今後に向けて

Appendix

# はじめに

大和証券グループは、脱炭素社会の実現に向け、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に沿って、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」についての情報開示を進めています。

## 今年度開示の要点

| 項目 | 要点 |
|---|---|
| はじめに | • サステナビリティ推進の歩み<br>• 気候変動に対する考え方<br>（経営ビジョンとマテリアリティ、環境基本方針、カーボンニュートラル宣言） |
| ガバナンス | • 監督体制<br>（報告プロセス、主な審議内容、三委員会の委員構成と出席状況）<br>• 執行体制<br>（報告プロセス、主な審議内容、社外有識者の専門分野、WG）<br>• サステナビリティKPIに連動した役員報酬制度 |
| 戦略 | • 気候変動シナリオに基づく定性分析（事業への影響）<br>（特定したリスクと統合リスク管理のリスクカテゴリーとの関連、事業部門別に特定した機会、対応策、エンゲージメント事例）<br>• カーボンニュートラル実現に向けた移行計画<br>（ロードマップ、Scope1・2・3ネットゼロに向けた進捗）<br>• 気候変動シナリオに基づく定量分析（想定損失額）<br>（NGFSシナリオを用いたシナリオ分析） |
| リスク管理 | • 気候変動リスクを管理するプロセス<br>（リスクアペタイト・フレームワーク、トップリスク）<br>• 気候変動リスクに関わる投融資等の対応<br>（環境・社会関連ポリシーフレームワーク） |
| 指標と目標 | • 自社の温室効果ガス（GHG）排出量<br>• 投融資ポートフォリオのGHG排出量等<br>• SDGs関連ビジネスへの投資残高<br>• 炭素関連資産 |

| 項目 | 要点 |
| --- | --- |
| アセットマネージャーとしての対応 | • アセット・マネジメント部門の対応状況 |
| Appendix | • 投融資ポートフォリオのGHG排出量の計測方法 |

（注）下線は昨年度からの追加・更新

# サステナビリティ推進の歩み

当社グループは、気候変動関連の各種イニシアティブに賛同し、気候変動への取組みを進めています。2018年に国内証券会社として初めて、TCFD提言への賛同を表明し、それ以降、毎年TCFD提言に基づく開示を行っています。

**図表1-1　歩み**

# 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、「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（マテリアリティ）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（図表2-6）。これらのKPIについては、各組織におけるサステナビリティ責任者が進捗管理を行い、サステナビリティ推進委員会や取締役会に報告される体制となっています。

## 環境ビジョン・環境理念・環境基本方針

当社グループは、気候変動リスクへの対応を含め環境課題の解決に貢献するため、2012年5月に「環境ビジョン」「環境理念」「環境基本方針」を定めています。

### 図表1-2　環境ビジョン・環境理念・環境基本方針

**環境ビジョン**

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

**環境理念**

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

**環境基本方針**

1. 本業を通じた環境への取組み
   低炭素社会、循環型社会、共生型社会の実現に向け、金融商品・サービスの開発・提供に努めます。
2. 環境管理態勢の整備・運営
   環境管理態勢を整備し、環境活動の継続的改善に努めます。また、環境教育、啓発活動を実施し、社員の環境保全意識の向上に努めます。
3. 省資源・省エネルギー・生態系保全への取組み
   省資源、省エネルギー技術やシステムの導入、効率的な利用（業務の効率化も含む）の推進に努めます。また、節水、リデュース（廃棄物等発生抑制）、リユース（再使用）、リサイクル（再生利用）に取り組み、循環型社会の実現への貢献に努めます。さらに、生物多様性への配慮、環境との共生等を目指し、グリーン調達の推進等に努めます。
4. 環境コミュニケーションの推進
   環境に関する情報の積極的な開示に努めるとともに、お客様をはじめ、社会との幅広いコミュニケーションを図り、取引先、地域コミュニティ、NGO・NPO等との連携と協働に努めます。

5. 環境関連法規制等の遵守
   環境関連法令・規則をはじめ自社の環境方針等を遵守し、環境保全に努めます。

## 大和証券グループ　カーボンニュートラル宣言

当社グループは、カーボンニュートラル社会の早期の実現に向け、世界が直面している最も深刻な問題の一つである気候変動への対応の重要性・緊急性を認識し、気候変動対策への中長期的な貢献を果たすために、「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」を策定し、実行しています（図表 1-3）。

当該宣言にもとづき、①2030 年までの当社自らのGHG排出量であるScope1・2ネットゼロ、および②2050年までの投融資ポートフォリオのGHG排出量等であるScope3ネットゼロの達成を目指しています。また、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として、お客様の脱炭素化に向けた取組みや脱炭素社会実現に貢献する新技術への支援などにも引き続き取り組みます。

### 図表1-3　大和証券グループ カーボンニュートラル宣言と主な重点方針

① 2030年までの自社※のGHG排出量（Scope1・2）ネットゼロ
② 2050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

* 自社の範囲は、連結ベースで算出予定

**ファイナンスを通じた**
**脱炭素社会実現**

- グリーンファイナンス/トランジション・ファイナンスの促進
- 再生可能エネルギー分野における事業投資の拡大
- 投融資先に対するエンゲージメントの強化

**脱炭素社会実現に貢献する新技術の**
**支援・ソリューションビジネスの推進**

- イノベーション（水素、CCUSなど）の開発促進・新技術への支援
- 再生可能エネルギー分野向けのアドバイザリー事業の拡大

**脱炭素社会実現に**
**資する投資機会の提供**

- 関連商品・サービスのラインアップ拡充
  - 環境をテーマにした投資信託の拡充
  - グリーンボンドをはじめとするSDGs債のアレンジ
  - 環境分野におけるSDGs-IPOの促進

**自社の環境負荷低減**

- 再生可能エネルギーの導入
- エネルギー利用効率化の継続
- カーボンオフセットの検討

**パリ協定と整合的な目標設定と**
**透明性のある情報開示**

- 投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量の管理手法の検討
- SBTなどを活用したパリ協定と整合的なScope3に関する中間目標の設定（2023年度中）
- 気候変動対応に関連する適切な開示（TCFDなど）

**グループ推進体制の強化**

- 大和証券グループ「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」の運用・見直し
- 役員報酬へのサステナビリティ要素の反映

はじめに | ガバナンス | 戦略 | リスク管理
指標と目標 | アセットマネージャーとしての対応 | 今後に向けて | Appendix

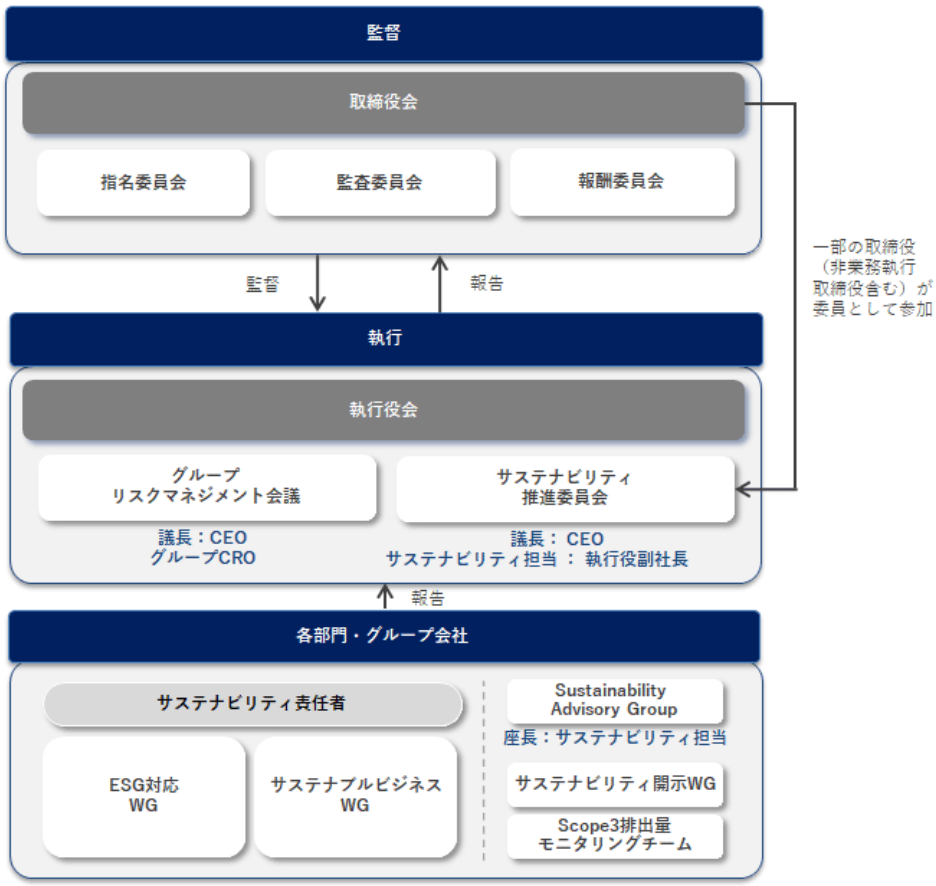
# ガバナンス

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者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。

## 気候変動に対するガバナンスの全体像

当社グループでは、気候変動を含むサステナビリティに関連した業務やグループ方針についてはサステナビリティ推進委員会において、気候関連のリスクの分析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おいて、定期的に議論を行っています。議論の内容は、適宜、執行役会に報告され、そこで審議・決定を行います。 執行側で審議した気候関連の課題と対応について、必要に応じて、取締役会で報告を受けるとともに、取締役会規則において決議事項として定められた、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ついては、取締役会で決議します。 このように、気候変動を含むサステナビリティ課題への対応は、執行での審議・決定を経て、取締役会において監督する体制としています（図表2-1、2-2）。

**図表2-1　気候変動に対するガバナンス体制（2023年4月1日時点）**



## 図表2-2　各会議体の役割と主な審議内容

| | 会議体 | 構成 | 気候変動関連の役割 | 主な協議・審議内容 |
|---|---|---|---|---|
| 監督 | 取締役会 | 議長：取締役会長<br><br>社外取締役　7名<br>社内取締役　7名 | • 気候関連の課題と対応（TCFDへの対応含む）について執行側から適宜報告を受け監督 | • 2030Visionの策定<br>• カーボンニュートラル宣言の策定<br>• TCFDへの対応状況<br>• 環境・社会関連ポリシーフレームワークの改定<br>• ESG評価機関への対応状況<br>• リスクアペタイトフレームワークやトップリスク事項 |
| | 報酬委員会 | 議長：社外取締役<br><br>社外取締役　5名<br>社内取締役　2名 | • 役員報酬に関する方針等の検討 | • サステナビリティKPIに連動した役員報酬制度の決定 |
| 執行 | 執行役会 | 議長：代表執行役社長CEO | • 気候課題に関連した重要な業務や方針に関する事項の審議・決定<br>• 取締役会への報告 | • 2030Visionの策定<br>• カーボンニュートラル宣言の策定<br>• TCFDへの対応状況<br>• 環境・社会関連ポリシーフレームワークの改定<br>• リスクアペタイトフレームワークやトップリスク事項 |
| | グループリスクマネジメント会議 | 議長：代表執行役社長CEO | • 気候変動リスク対応に関するモニタリング<br>• 執行役会への報告 | • 気候変動リスクの管理状況（シナリオに基づく定量分析結果） |
| | サステナビリティ推進委員会 | 委員長：代表執行役社長CEO<br><br>社内委員<br>（サステナビリティ担当含む）<br>社外委員<br>（社外有識者） | • 気候変動に関する重要事項の協議・検討 | • 2030Visionの策定<br>• 2030Vision実現に向けたアクション<br>• カーボンニュートラル実現に向けた進捗状況<br>• TCFDへの対応状況<br>• TNFDフォーラム参画<br>• 環境・社会関連ポリシーフレームワークの改定<br>• ESG評価機関への対応状況 |

# 監督体制

## 取締役会

取締役会には、サステナビリティに深い知見を有する社内外取締役が在籍しており、サステナビリティ課題への取組みに対し実効性の高い監督を行うことができる体制となっています。これまでに、例えば「2030Vision」、「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」や「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」について決議した他、リスクアペタイト・ステートメントのトップリスクに、気候変動を追加する決定を行いました。そのほか、TCFD提言に沿った情報開示（気候変動シナリオを含む）、外部機関のESG評価向上に向けた非財務情報開示等について報告を受け議論し、また決算や「中期経営計画のレビュー」の決議の際のサステナビリティKPI（図表2-6）の進捗状況等の確認等を行っています（図表2-2）。

## 報酬委員会

三委員会の一つである報酬委員会は、役員報酬に関する方針等につき審議を行います。例えば、2021年度には、サステナビリティKPIを役員の業績連動報酬の評価体系に組込むことを決議しました（図表2-2、2-6）。

**図表2-3　取締役会における三委員会の委員構成と出席状況（2022年度実績）**

| | | 指名委員会 | 監査委員会 | 報酬委員会 |
|---|---|---|---|---|
| 日比野　隆司 | 取締役会長 兼 執行役 | 5/5回 | | 4/4回 |
| 中田　誠司 | 取締役 兼 代表執行役社長 | 5/5回 | | 4/4回 |
| 花岡　幸子 | 社内取締役 | | 13/13回 | |
| 川島　博政 | 社内取締役 | | 13/13回 | |
| 小笠原　倫明 | 社外取締役 | 5/5回 | 13/13回 | |
| 竹内　弘高 | 社外取締役 | 5/5回 | | 4/4回 |
| 西川　郁生 | 社外取締役 | | 13/13回 | 4/4回 |
| 河合　江理子 | 社外取締役 | 5/5回 | 13/13回 | |
| 西川　克行 | 社外取締役 | 5/5回 | 13/13回 | |
| 岩本　敏男 | 社外取締役 | 5/5回 | | 4/4回 |
| 村上　由美子 | 社外取締役 | | 13/13回 | 4/4回 |

# 執行体制

## サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ推進委員会は、代表執行役社長CEOを委員長とし、定期的（2022年度は年4 回開催）に議論を行っています。同委員会には、サステナビリティ推進を統括するサステナビリティ担当執行役（2020年度設置）、複数の社内取締役（うち非業務執行取締役1名）を含む役員、さらに気候変動を含むサステナビリティの主要テーマに専門的知見を有する社外委員3名（図表2-4）が参加しています。同委員会ではこれまでに、例えば「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」の策定・改定や「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」の策定等について検討・助言を行っています（図表2-2）。

**図表2-4　社外委員による気候関連の専門的知識および経験**

| 氏名 | 所属・肩書 | 気候関連の主な専門分野 |
|---|---|---|
| 有村 俊秀 | 早稲田大学 政治経済学術院 教授<br>経済産業研究所ファカルティフェロー | 環境経済学<br>エネルギー政策<br>カーボンプライシング（CP） |
| 岸上 有沙 | En-CycleS（持続可能な対話の輪）独立コンサルタント<br>日本サステナブル投資フォーラム（JSIF）理事 | サステナブル投資<br>サステナブル投資インデックス/ESGレーティング開発<br>企業との対話（エンゲージメント） |
| 高橋 大祐 | 真和総合法律事務所パートナー弁護士 | ビジネスと人権<br>環境法務<br>グローバルコンプライアンス |

## グループリスクマネジメント会議

気候変動を含むリスク管理に係る方針や施策については、執行役会の分科会であり、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）の執行役が出席するグループリスクマネジメント会議において議論しています。同会議では、気候関連シナリオに基づく定量分析結果などについて毎年報告しています。また、報告内容は、TCFD提言に沿った情報開示案の一部として、サステナビリティ推進委員会でも議論しています。

## 当社グループ横断的ワーキンググループ

当社グループ横断的にサステナビリティを推進する体制として、大和証券各本部・主要なグループ会社においてサステナビリティ責任者を設置しており、サステナビリティに資するビジネスの推進やサステナビリティKPIの進捗管理を行っています。また、それらの内容は、サステナビリティ推進委員会や執行役会に定期的に報告される体制となっています。これに加えて横断的なワーキンググループ（WG）を複数立

ち上げています（図表2-5）。当該WGで議論された内容については、適宜、サステナビリティ推進委員会での議題として取り上げるなど、連携する体制となっています。

### 図表2-5　気候変動リスクに係る主なワーキンググループの概要

| 名称 | 概要 |
|---|---|
| ESG対応WG | 当社グループのESGに関する外部評価（投資家および評価機関）を参考に、ESG対応を拡充・強化。主な構成メンバーは、本社部門における実務担当者 |
| サステナブルビジネスWG | サステナビリティ責任者のもとで、KPIのモニタリング、SDGs/ESG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。主な構成メンバーは、各本部・グループ会社・海外主要拠点における実務担当者 |
| Sustainability Advisory Group（社内有識者WG） | サステナビリティに精通した社内有識者が集まり、当社グループの課題や今後の対応に関する意見交換を実施。主な構成メンバーは、各本部・グループ会社におけるサステナビリティ分野の実務者 |
| サステナビリティ開示WG | 部署横断の組織として、統合報告の観点からサステナビリティ情報開示の拡充を目指す。主な構成メンバーは、サステナビリティ開示の関係部署における実務担当者 |
| Scope3排出量モニタリングチーム | 投融資ポートフォリオに係る排出量の計測および目標の設定を実施。主な構成メンバーは、アセット・マネジメント部門、投資部門、シンクタンク、その他（銀行）を含む実務担当者 |

## 役員報酬制度

当社は、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強化するため、2022年度よりサステナビリティKPIを業績に応じて金銭で支給する業績連動報酬の評価体系に組込んでいます（2021年度の報酬委員会で決議、図表2-6）。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2-6　業績連動報酬の評価体系（2023年3月末時点）

| | | 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(注)1 | | | | |
| | | 連結ROE | 50 | 10% | | | | 4.6% |
| | | 連結経常利益 | 50 | 2,000億円 | | | | 869億円 |
| 財務KPI | ハイブリッドKPI | | | | | ハイブリッド関連経常利益 | 500億円以上 | 450億円 |
| | | | | | | ハイブリッド関連経常利益比率 | 25%程度 | 52% |
| | 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） | 21.3%（注)2 |
| | 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） | 51.2% |
| 非財務KPI | | | | | | 大和証券預り資産残高 | 90兆円以上 | 74.7兆円 |
| | デジタルKPI | | | | | デジタルIT人材数 | 200名以上 | 92名 |
| | | | | | | Python3エンジニア認定基礎試験資格取得者数 | 1,000名以上 | 1,036名 |
| | 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 | 3,019名 |
| | | | | | | SDGs関連ビジネスへの投資残高 | 1,500億円以上 | 1,305億円 |
| | | | | | | SDGs債リーグテーブル | 3位以内 | 2位 |
| | | | | | | 応援定期預金残高 | 2,000億円以上 | 1,482億円 |
| | | | | | | 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） | 19.9% |
| | | | | | | 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、2022年12月末時点における数値を記載しております。

# 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。

## 気候関連のリスクについての認識

当社グループでは、気候変動シナリオに基づく定性分析を行い、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の例を整理し（図表3-1）、サステナビリティ推進委員会での議論を経て、執行役会および取締役会での報告および審議を行っています。なお、正の影響を与える可能性がある機会の例については、「気候関連の機会についての認識」（図表3-2）を、かかる分析に用いた想定シナリオ等については「気候関連のリスクを踏まえた戦略のレジリエンス評価」をご参照ください。

気候関連のリスクは、脱炭素社会への移行に伴うリスク（移行リスク）と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。前者にはカーボンプライシングやエネルギー政策などの法律や規制の導入・変更（政策・法規制）、急速な技術革新による社会・産業の変化（技術）、企業の事業環境の変化や製品および資産等の価格変動（市場）、気候変動対策に関する企業・組織に対する評判の低下（評判）などがあります。また、後者には異常高温等よる健康被害（慢性）や豪雨・巨大台風などの災害（急性）などがあります。

### 移行リスク

当社グループの主な移行リスクの例として、気候変動対策としてのカーボンプライシング強化等に伴う経済・企業業績の悪化による多様な収益機会の減少（政策・法規制）、エネルギー関連の技術革新等に伴う投資先企業の業績悪化による保有資産の価値低下（技術）、移行期に有意な影響を受ける業種における引受業務の減少や、産業構造の変化への対応の遅れによる自社保有資産の価値低下（市場）、気候変動対策の取組み不足や環境負荷の高い事業に係る投資・引受に伴う当社グループの評判悪化と広範なビジネス機会の減少（評判）などが挙げられます。

### 物理的リスク

当社グループの主な物理的リスクの例として、異常高温等による健康被害を受けた従業員に係る就労・事業遂行の制約（慢性）、豪雨・巨大台風の増加による太陽光/風力発電設備の発電効率悪化、および各事業拠点等の被災（急性）などが挙げられます。

なお、リスクと機会の時間軸については、当社グループの経営計画との整合性に鑑みて定義しています。具体的には、短期は中期経営計画が3年であること、中期は2030年が「2030Vision」の目標年であり、自社のGHG排出量ネットゼロを目標としていること、長期は2050年に投融資ポートフォリオ等のGHG排出量ネットゼロを目標としていることを勘案し、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3-1　気候関連のリスクの例

| 種類 | 気候関連のリスク | | 当社グループに及ぼす主な影響 | 時間軸 | 想定される主な<br>リスクカテゴリー |
|---|---|---|---|---|---|
| 移行リスク | 政策・法規制 | 気候変動対策としてのカーボンプライシング強化<br><br>気候変動を考慮した金融政策 | • 経済や企業業績の悪化による多様な収益機会の減少<br>• 金利変動の不確実性増大を通じた、企業の資金調達ニーズの変化によるビジネス機会の減少<br>• 当社グループ、投資先企業のカーボンプライシングによるコストの増加 | 短～長期 | 市場リスク<br>信用リスク |
| | 技術 | エネルギー関連等の技術革新、転換 | • 投資先企業の対応遅れや業績悪化による、当社グループの保有資産の価値低下、ビジネス機会の減少 | 中～長期 | 信用リスク |
| | 市場 | 経済、産業構造の変化、移行<br><br>資産価格の変動 | • 移行期に有意な影響を受ける業種における引受業務やその他ビジネス機会の減少<br>• ファンド保有資産の価値低下、残高減少<br>• 当社グループの保有資産や物件の価値低下、売却機会の減少 | 短～長期 | 市場リスク<br>信用リスク |
| | 評判 | 気候変動対策に関する企業の評価 | • 気候変動対策の取組み不足や、環境負荷の高い事業に係る投資・引受に伴う、当社グループの評判悪化<br>• 上記評判悪化による、ビジネス機会の減少、および資金調達コスト増加 | 短～長期 | レピュテーショナルリスク<br>流動性リスク |
| 物理的リスク | 急性／慢性 | (継続的)気温上昇、豪雨、災害増加等<br><br>(一時的、局所的)豪雨、巨大台風、水害、異常高温等 | • 猛暑等によるお客様および当社グループ社員の健康被害の増加、就労の制約、およびビジネス機会の減少<br>• 豪雨・巨大台風の増加による太陽光/風力発電設備の発電効率悪化<br>• 水害等による投資先の被害・設備劣化、および復旧費用の増加<br>• 当社グループの各事業拠点、データセンター等の重要拠点の被災、復旧、修繕費用の増加 | 中～長期/短～長期 | オペリスク<br>信用リスク |

# 気候関連の機会についての認識

政府の「GX実現に向けた基本方針」では、脱炭素社会の実現に向けて、今後10年間で官民のブレンデッド・ファイナンス※1を含む150兆円超のグリーントランスフォーメーション（GX※2）投資の実現が掲げられています。当社グループにとって、金融機関としてGX投資に関するプロダクト設計、ストラクチャリングおよび運営支援を行うところに、当社グループの事業機会があると考えています。当社グループでは、かかる観点から、気候変動シナリオに基づく定性分析を行い、当社グループの事業、経営に正の影響を与える可能性がある機会の例を事業部門ごとに挙げています（図表3-2）。

※1. 公的資金と民間資金を組み合わせた金融手法

※2. GHG排出削減と産業競争力の向上の実現に向けた、経済社会システム全体の変革

**図表3-2　事業部門別にみた気候関連の機会の例（事業部門別）**

| 気候関連の機会 | 事業部門の例 | 時間軸 |
|---|---|---|
| お客様のサステナビリティへの関心の高まりにより、SDGs/ESG関連の新たな金融商品の提供機会増加 | リテール部門 | 短～長期 |
| 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 | ホールセール部門 | 短～長期 |
| 再生可能エネルギーなど脱炭素分野のM&Aの増加 | ホールセール部門 | 短～長期 |
| 気候変動へのインパクトを考慮した投資信託や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 | アセット・マネジメント部門 | 短～長期 |
| 環境性能の高い不動産・実物資産を裏付け資産とする投資法人・私募ファンドの組成・運用 | アセット・マネジメント部門 | 短～長期 |
| 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 | 投資部門 | 中～長期 |
| 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 | 投資部門 | 短～長期 |
| 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 | シンクタンク | 短～長期 |
| ネットゼロに向けた取組みを通じたレピュテーション向上による事業機会の拡大 | グループ全体 | 短～長期 |

## リテール部門

リテール部門においては、お客様のサステナビリティへの関心の高まりにより、SDGs/ESG関連の新たな金融商品の提供機会の増加が期待できることから、同分野に一定の事業機会があると認識しています。

## ホールセール部門

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います。また、GHG排出量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。特に、グリーンファイナンスの資金需要には限りがある一方、移行のためのトランジション・ファイナンスは発行体が脱炭素を進めていくための資金調達であることから、潜在的なニーズは非常に大きいものと考えられます。

このため、ホールセール部門では、グリーンプロジェクトに要する資金調達および低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に事業機会があると認識しています。

その他、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、再エネなどサステナビリティ分野のM&Aをはじめとする組織再編や事業統合のニーズが高まっており、再エネ分野のM&Aに事業機会があると認識しています。

## アセット・マネジメント部門

アセット・マネジメント部門（証券アセットマネジメント）においては、広範なセクターにエクスポージャーがあるため、各種リスクに対して運用資産全体がプラスにもマイナスにも影響を受ける可能性があります。一方、個別でみると、気候変動問題への社会的な意識が高まる中、投資家における関心も高まっており、気候変動へのインパクトを考慮した投資信託の提供等に事業機会があると認識しています。

アセット・マネジメント部門（不動産アセット・マネジメント）においては、サステナビリティに配慮した金融商品に対する投資家の投資ニーズが高まっていることから、環境性能の高い不動産・実物資産を裏付け資産とする投資法人・私募ファンドの組成・運用に事業機会があると認識しています。

## 投資部門

投資部門においては、太陽光発電所など再エネへの投資、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（国内・海外）、および関連アセットへの投資ニーズのある投資家に向けたファンド組成・運営に事業機会があると認識しています。

## その他（シンクタンクなど）

大和総研では、リサーチ・コンサルティング業務において、脱炭素社会の実現に向け、移行を支援するソリューションビジネスの機会が今後拡大するものと認識しています。

この他にグループ全体として、ネットゼロに向けた取組みを通じてレピュテーションが向上することにより、事業機会の拡大につながるものと認識しています（「カーボンニュートラル実現に向けた移行計画」参照）。

# 気候変動に関連して推進する戦略的な取組み

各事業部門で特定した気候関連のリスク（特に移行リスク）と機会の対応策として、下記の取組みを推進していきます（図表3-3）。

物理的リスクへの対応策は、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、本社機能等が停止することがあっても、重要業務を継続できる体制を構築しています。

移行リスクへの対応は、以下に示すものがあります。特徴に応じて関係の深い部門はそれぞれ変化しますが、これらを着実に実行することは、気候変動対策に積極的な企業としての評判を高め、広範な事業に副次的にプラスの効果を及ぼすと考えられます。

**図表3-3　気候関連の対応策（戦略的な取組み）**

| 気候関連の対応策（戦略的な取組み） | 事業部門の例 |
|---|---|
| 脱炭素社会実現に資する商品・サービスの開発・提供 | リテール部門<br>アセット・マネジメント部門 |
| サステナブルファイナンスの推進・強化 | ホールセール部門 |
| サステナビリティ分野のM&Aアドバイザリー強化 | ホールセール部門 |
| サステナビリティを意識したソーシング・投資推進 | 投資部門 |
| サステナビリティ関連のソリューション提供 | シンクタンク |
| カーボンニュートラルの実現 | グループ全体 |
| ステークホルダーとのエンゲージメント強化 | グループ全体 |

## 脱炭素社会実現に資する商品・サービスの開発・提供

リテール部門やアセット・マネジメント部門で示された機会（気候要因考慮の投資信託）を踏まえ、当社グループは脱炭素社会の実現に資する商品・サービスの開発・提供をさらに強化していきます。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や、社会課題解決に関連したファンドおよびETFの拡充に注力していきます。

これらの取組みは、「2030Vision」の重点分野「グリーン＆ソーシャル」における、重点課題「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」にも整合的な取組みとなっています。

アセット・マネジメント部門に属する大和アセットマネジメントでは、脱炭素社会実現に貢献するソリューション企業に厳選投資を行い、ファンドとしてのカーボンゼロを目指す※商品「脱炭素テクノロジー株式ファンド（愛称：カーボンZERO）」を開発・提供しています。この取組みが評価され、東京都主催「東京金融賞20201」の「ESG投資部門　グリーンファイナンス知事特別賞」を受賞しました。

※ 投資先の企業が排出する$CO_2$を算出し、排出された$CO_2$を吸収できるグリーンプロジェクトに資金拠出することで、ファンド全体としてカーボンゼロを目指す

## サステナブルファイナンスの推進・強化

ホールセール部門における機会（グリーンプロジェクトおよび移行に係る引受）などを踏まえ、当社グループは今後もサステナブルファイナンスの推進・強化に取り組んでいきます。

本取組みは、「2030Vision」の重点分野「グリーン＆ソーシャル」における重点課題「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」に加えて、移行計画に示す「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」における「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」とも整合的な取組みとなっています（「カーボンニュートラル実現に向けた移行計画」参照）。

この他、大和証券のエクイティ調査部ESGリサーチ課においては、機関投資家向けにESGに関する調査・分析を行っており、今後も幅広い情報発信に注力していきます。

大和証券では従来よりサステナブル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」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メンバーを務めた他、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ています。

また、2020年10月にサステナブルファイナンスの専門チーム（現 サステナビリティ・ソリューション推進部）を設置し、デット・エクイティ等のプロダクトの区分を超え、投資家や発行体のニーズに沿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。

実績の一例として、2022年2月に、日本航空による航空業界で世界初となるトランジションボンドにおいて、事務主幹事および発行支援を行なうストラクチャリング・エージェントを務めています。また外債においては、2021年度にハンガリーのグリーンボンドの事務主幹事なども務め、フレームワーク策定やセカンドパーティ・オピニオン取得などを支援しました。さらに、エクイティファイナンスに関しても、環境ソリューションを提供するフルハシEPOのSDGs-IPOの主幹事証券を務めています。

この他、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。

なお、当社グループでM&Aアドバイザリーサービスを提供するDC Advisoryでは、下記のようなエンゲージメントを実施しています。

### 図表3-4　DC Advisoryによるエンゲージメント事例

| 実施先 | 概要 |
|---|---|
| A社（ユーティリティ） | 同社は、住宅や商業施設にガスや電気を提供するマルチユーティリティネットワークの設計・構築事業を営んでいます。DC Advisoryは、サステナビリティ・リンク・ローンパッケージに絡んだファイナンスに関して支援しています。 |
| B社（リース） | 同社は、鉄道車両やタンクコンテナのリース事業を営んでいます。DC Advisoryは、同社を買収するインフラストラクチャ投資家のコンソーシアムを支援しました。経営陣とサステナリティクスと協力し、グリーンファイナンスフレームワークを導入しています。 |

| 実施先 | 概要 |
|---|---|
| C社（リース） | 同社は、鉄道車両の調達・リース事業を営んでいます。DC AdvisoryはESG情報誓約（借り手が作成する年次レポート）の導入を支援しました。 |
| D社（保管） | 同社は、主要な戦略的ハブで液体バルク (ガソリン/ディーゼル/バイオ燃料) の中間保管を行うプロバイダー企業です。DC Advisoryは、欧州と北米の銀行からのサステナビリティ・リンク・ローンでの資金調達を支援しています。 |
| E社（保管） | エネルギーおよび化学薬品の保管を手掛ける同社は、持続可能な保管ソリューションを提供することにフォーカスしており、エネルギー効率と再生可能技術の開発と投資を継続的に行っています。DC Advisoryは、サステナビリティ・リンク・ローンを含む銀行借入による資金調達について同社に助言しています。 |

## サステナビリティ分野のM&Aアドバイザリー強化

ホールセール部門における機会（再エネ分野のM&A）などに関し、当社グループではサステナビリティ分野のM&Aアドバイザリーを一層強化していきます。

当社グループは2019年10月に再エネ分野に特化したアドバイザリー事業を行うGreen Giraffe Advisory B.V.に50%出資しており、2021年2月にはタイの9Basil Co., Ltd.等との合弁会社DC Advisory (Thailand) Co., Ltd.を設立するなど、グローバルM&Aのネットワークを強化しています（図表3-5）。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3-5　グローバルM&Aネットワークの強化

## サステナビリティを意識したソーシング・投資推進

主に投資部門におけるリスク（マクロ経済悪化による市場低迷・売却機会の減少）と機会（再エネへの投資等）等を踏まえ、当社グループでは、再エネ分野等を中心とするサステナビリティを意識したソーシング・投資を一層推進していきます。

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。

また、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。今後も、このようなポートフォリオのファンド化を通じ、自社のみならず、外部投資家にも気候変動問題に取り組む機会を提供することで、資産規模拡大を推進していきます。

## サステナビリティ関連のソリューション提供

大和総研によるリサーチ・コンサルティング業務において、サステナビリティ関連のソリューション提供をさらに強化していきます。これは同部門の機会（移行支援ソリューションビジネスの拡大）を受けた取組みです。具体的には、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、お客様の企業価値の向上に繋げていきます。

## カーボンニュートラルの実現

当社グループにおけるレピュテーショナルリスクを踏まえ、GHG排出量ネットゼロの実現を推進します。詳細は、「カーボンニュートラル実現に向けた移行計画」をご参照ください。

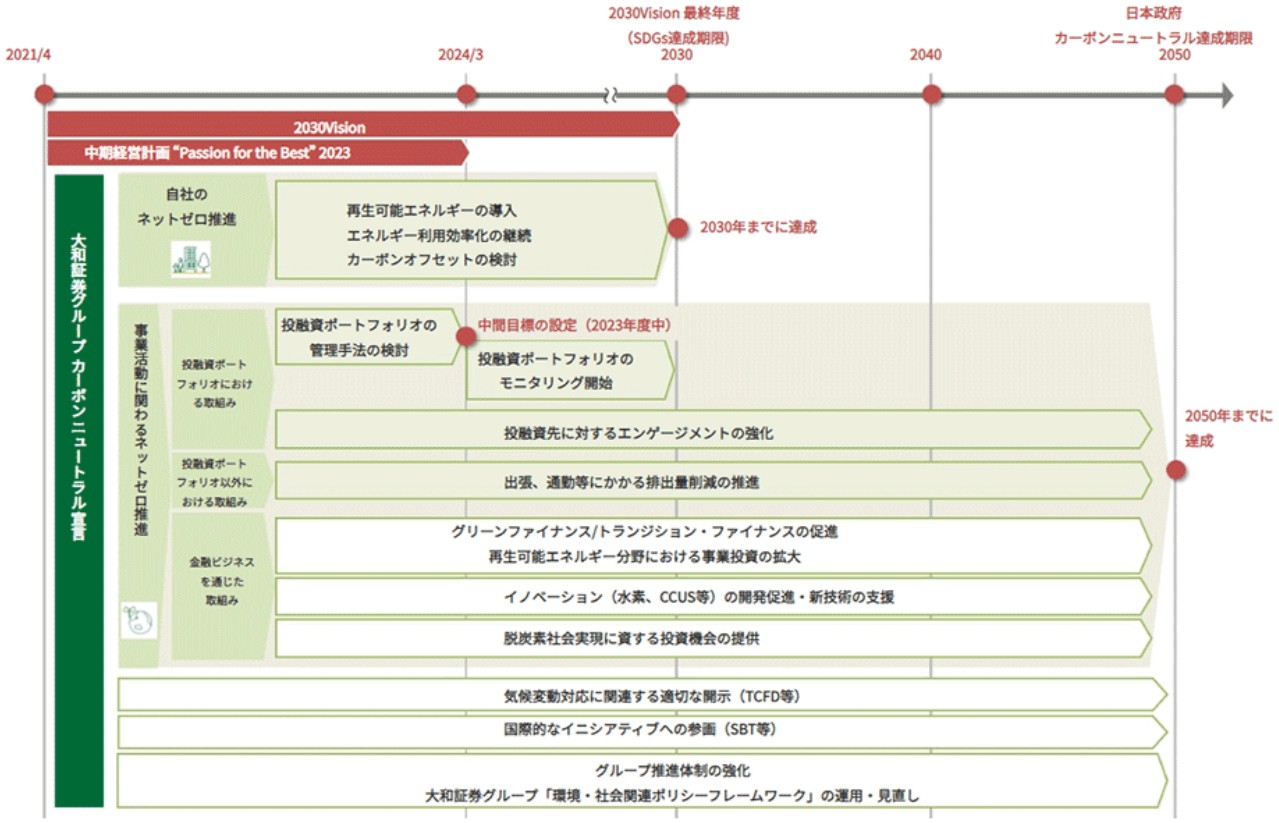
## ステークホルダーとのエンゲージメント強化

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）を強化しています。例えば、「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関する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。

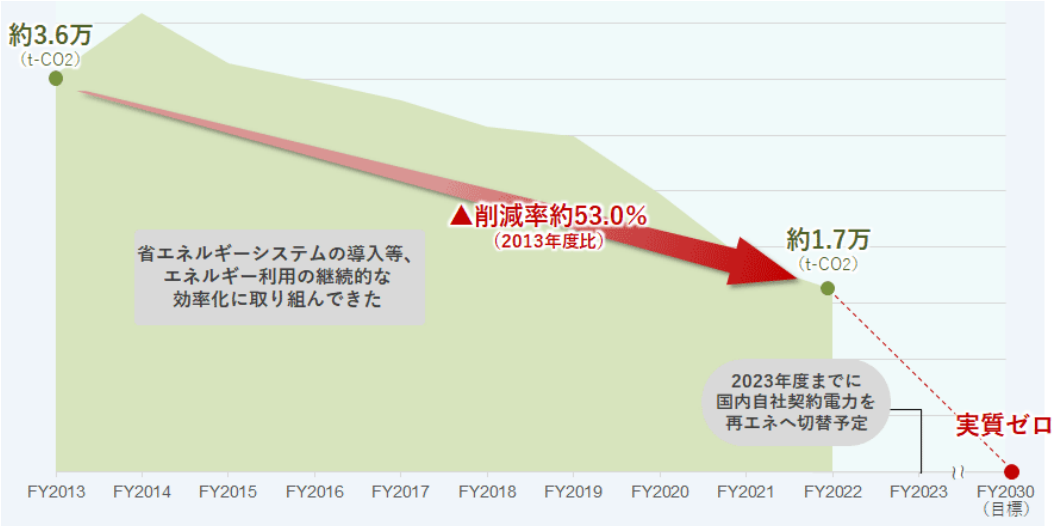
# カーボンニュートラル実現に向けた移行計画

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、カーボンニュートラル実現に向けた取組みを進めています（図表3-6）。

## 図表3-6　カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ




## 図表3-7　自社のGHG排出量（Scope1・2）の推移




※ 自社のGHG排出量（国内＋海外）は、従業員ベースで約95%の拠点について集計。

## 自社のGHG排出量（Scope1・2）ネットゼロ

自社（Scope1・2）のネットゼロ推進については、2030年までのカーボンニュートラルに向けて、重点方針「自社の環境負荷低減」に沿って推進します（図表1-3）。具体的な取組みとしては、省エネ活動の継続および再エネ電力の導入等を進めていきます（図表3-8）。

### 図表3-8　自社のGHG排出量（Scope1・2）ネットゼロ推進に向けた取組み例

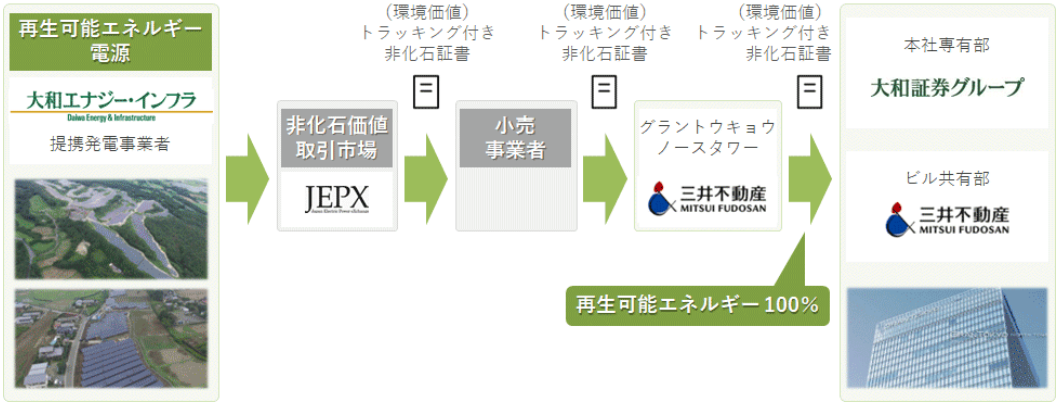
| 項目 | 2022年度までの取組み例 | 今後の取組み例 |
|---|---|---|
| 省エネ活動 | • エネルギー利用の効率化<br>- 設備の切替（空調、照明のLED化）<br>- オペレーションの見直し 等 | • エネルギー利用の効率化につき、継続的に実施 |
| 再エネ電力の導入 | • 国内自社契約電力につき、トラッキング付非化石証書の活用による再エネ化 | • 国内賃貸物件や海外拠点等の他社契約電力につき、オーナーへ再エネ電力への切り替えを働きかけ<br>• カーボンオフセットの活用<br>- 排出権取引 等 |

省エネ活動については、現状、各施設における省エネ技術/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きています。今後もこれらについて継続的に実施していきます。

また、再エネ電力の導入については、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再エネ化しており、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3-9）。さらに、2022年10月より、大和証券の一部の支店および大和総研メインデータセンターにおいても再エネ化を行っています。2023年度中には、全ての国内自社物件について再エネ電力への切り替えを実施予定です。

さらに将来的には、関係者間での調整が必要な賃借物件や海外拠点の再エネ電力への切り替え、カーボンオフセットの活用について検討を進めることで、2030年までに自社のGHG排出量（Scope1・2）ネットゼロ達成を目指します。

### 図表3-9　本社ビルにおいて大和エナジー・インフラ所有発電設備の再エネ電力を活用



なお、当社はオフィス等に導入する再エネの電力メニューを選定する際に、GHG排出量の削減効果だけではなく、インターナル・カーボン・プライシング（ICP/内部炭素価格）を活用することでその判断材料にしています。具体的には、Jクレジット価格をもとに算定した、ICP導入により将来想定される費用と、再エネ導入による追加費用の比較を行っています。算定にあたっては、電力会社から取得した、再エネ導入により想定されるGHG削減量に関するデータを用いており、このような形でICPを活用することで、再エネ導入による追加コストの妥当性判断に活かしています。

この他、2021年には、大和証券に排出権取引を専門に行う部署を新設し、日本の排出権市場拡大を見据えて、市場調査と体制整備を進めています。

また、2023年4月には、経済産業省が主導するGXリーグに参画しています。同リーグでは、表明参画企業が自らの排出量削減に向けた取組みだけでなく、サプライチェーンや市民社会など幅広い主体と協働し、脱炭素社会実現に向けた市場設計を先導する役割が期待されます。当社グループは、同リーグで求められる、国内拠点における自社のGHG排出量（Scope1・2）の削減目標の設定、実績報告、削減実績に応じた排出量取引、およびそれらの公表に対応します。それらに加えて、カーボン・クレジットに関するWGでの議論を通じた同分野のルールメイキングへの参画、参画企業間の対話・交流の場を通じたビジネス機会の捕捉、ならびに日本における本格的な排出量取引の導入に備えた知見の蓄積を行っていきます。

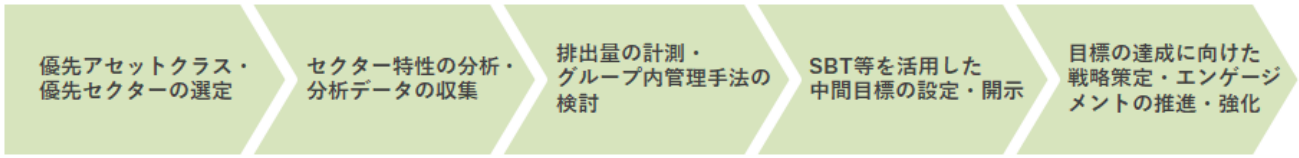
## 投融資ポートフォリオのGHG排出量等（Scope3）ネットゼロ

### Financed Emissions

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、特に金融機関にとっては、投融資ポートフォリオのGHG排出量（Scope3 Category15、Financed Emissions）の管理が重要です。当社グループは、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（図表1-3）。

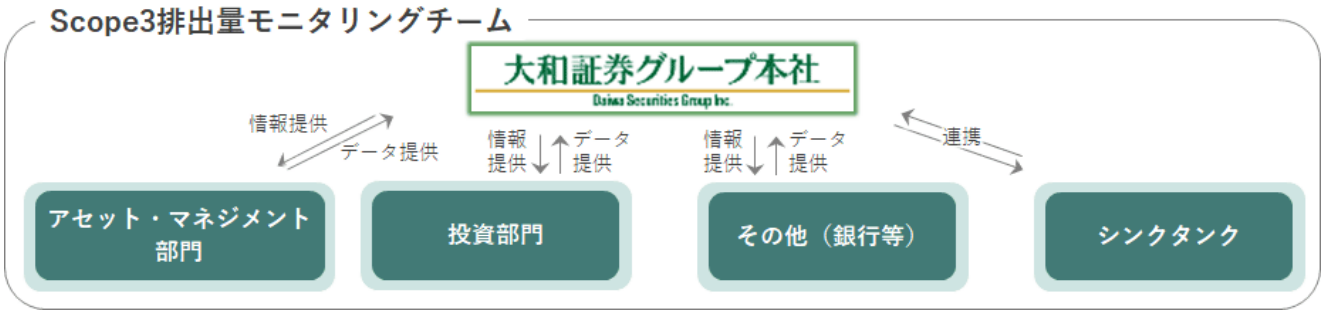
Financed Emissionsの削減に向けた具体的なプロセスとして、①優先アセットクラス、優先セクターの特定、②セクター特性の分析・分析データの収集、③排出量の計測、グループ内管理手法の検討、④SBT（Science Based Targets）等を活用した中間目標の設定・開示などから着手し、⑤目標の達成に向けた戦略策定・エンゲージメントの推進・強化を進めていきます（図表3-10）。

図表3-10　Financed Emissionsの削減に向けたモニタリングのイメージ




2021年度のFinanced Emissionsの計測では、対象アセットクラスは、上場株式、事業債、コーポレートローン、非上場株式、商業用不動産、プロジェクトファイナンスとしました。また、対象セクターは、発電（電力）、鉄鋼、石油・ガス、自動車製造、石炭採掘、運輸としています。2022年度の計測に際しては、対象アセットクラスにソブリン債を追加し、対象セクターには農業、アルミニウム、セメント、不動産を追加しました。Financed Emissionsの管理手法については、グループ横断のモニタリング体制を整備しています（図表3-11）。

図表3-11　グループ横断のFinanced Emissionsモニタリング体制




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、上記体制の下、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。中間目標については、2023年度中にSBT等を活用したパリ協定と整合的な目標を設定・開示する予定です。合わせて今後、Financed Emissions の削減に向けて、投融資先に対するエンゲージメントを通じた脱炭素化支援や、国際イニシアティブ・当局等と連携しながら、その計測・開示におけるルールメイキングに参画していきます。

詳細は、「投融資ポートフォリオのGHG排出量の計測アプローチ」をご参照ください。

### Facilitated Emissions

上記に加えて、当社グループの主要業務である引受などの資本市場業務に関するGHG排出量（Facilitated Emissions）についても国際的に議論が行われており、動向を注視しています。具体的には、PCAFが2023年に当該計測手法についてガイダンスを公表予定です。また、Financed EmissionsとFacilitated Emissionsは別建てで開示すべきとされています。一方で、2023年6月にISSB（国際サステナビリティ基準審議会）が公表したIFRSサステナビリティ開示基準においては、方法論がまだ十分に成熟していないことを理由としてFacilitated Emissionsを開示の対象外としている状況です。

当社グループとしては、Facilitated Emissionsの計測は、資本市場業務のポートフォリオを把握し関連ビジネスリスクを管理する観点から重要であると考えており、まずは計測に係る対応につき関連部署と協議を進めています。

大和証券においては、脱炭素技術を持つスタートアップ企業の資金調達支援やトランジション・ファイナンスの推進等、資本市場業務を通じた脱炭素社会への貢献に注力しており、引き続き取組みを強化していきます。

### 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

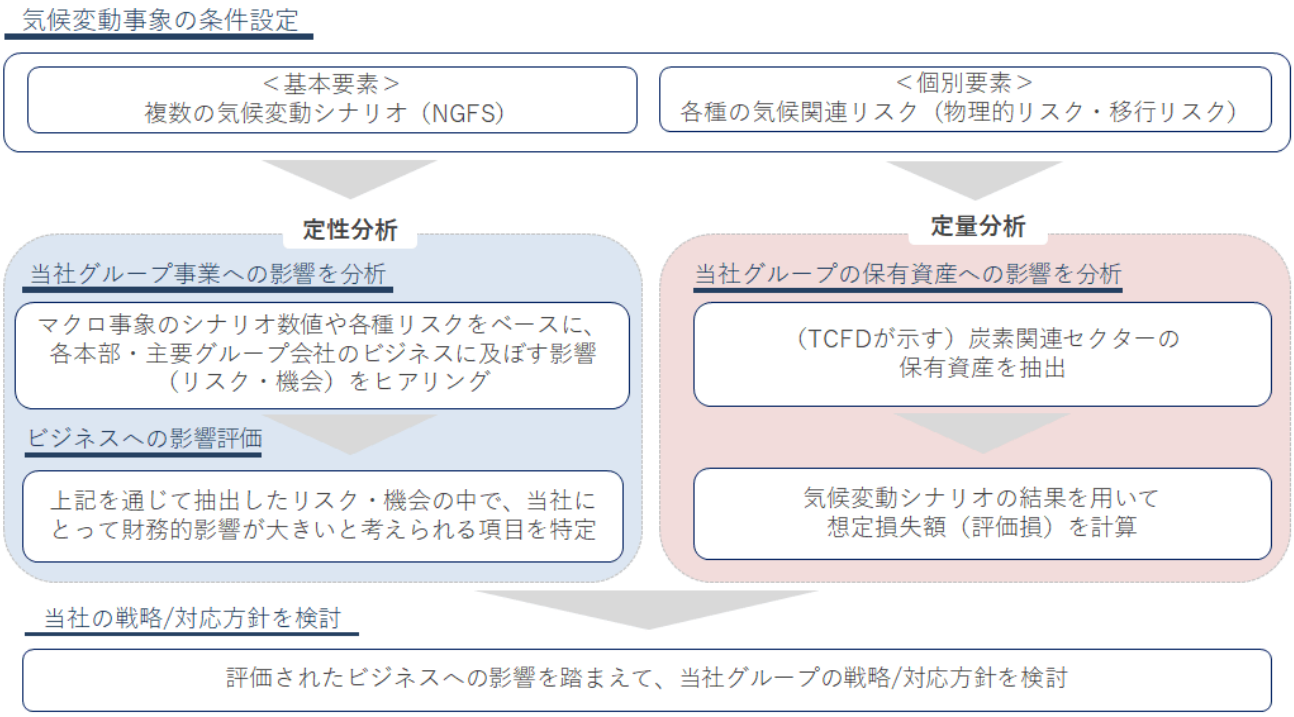
総合証券グループとして、金融ビジネスを通じたお客様の脱炭素化に向けた取組みへの支援にも引き続き取り組んでいます。（詳細は、「気候変動に関連して推進する戦略的な取組み」をご参照ください）。

## 気候関連のリスクを踏まえた戦略のレジリエンス評価

今年度のシナリオ分析は、以下の通りに行いました。

当社グループが実施したシナリオ分析の流れは、複数の気候変動シナリオ（多様な気候変動事象とその他の広範な変化について想定したもの）に基づいて、（a）事業活動に及ぼす影響を定性的に評価するとともに、（b）保有する資産のうち炭素関連産業に区分される部分の評価損を計算しました。そして、これらの評価と計算に基づき、当社の戦略や対応方針を検討しています。

**図表3-12　シナリオ分析イメージ**




## 想定シナリオ

二酸化炭素（$CO_2$）の累積排出量と世界の平均気温上昇と間に正の相関があるとの科学的関係から、$CO_2$排出削減の経路が将来の気候変動の大きな鍵を握ると考えられます。この削減の進捗速度と手法の優劣に加えて、災害等の自然現象、気候事象に固有の社会的変化、その他の広範な経済事象など、考慮すべき要素は多岐におよび、将来の姿は一概に決まるものではありません。今回のシナリオ分析では多様な経路が想定されているNGFSのシナリオ※を参考にして検討を行いました。概要は図表3-13をご参照ください。

※ 各国の中央銀行や金融監督当局等が参加するNGFS（気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク）が策定した金融システムの影響評価シナリオ

### 図表3-13　想定シナリオ

| シナリオ | | 基本要素 | | 想定されるリスク | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 参考シナリオ (NGFS) | 気温上昇 (2050年) | $CO_2$排出 | 物理的リスク (自然災害等) | 移行リスク (気候関連固有) |
| (1) 秩序ある移行 (対応積極的) | Net Zero 2050 | 約1.5℃ (抑制) | 削減 (順調) | 小 | 大 |
| (2) 無秩序な移行 (対応乱れ) | Delayed Transition | | 削減 (逆風有) | | |
| (3) ホット・ハウス・ワールド (対応消極的) | Current Policies | 3℃超 (継続) | 削減ペース 現状継続 | 大 | 小 |

出所：NGFSより作成

## 分析結果

### 事業活動に及ぼす影響の定性的分析

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）、豪雨・水害等の被害、並びに異常高温による健康被害などが、相対的に懸念される要素として挙げられました。シナリオに当てはめると、経済停滞・金融市場の変化などは$CO_2$排出削減に伴い経済・社会が混乱するケース(無秩序な移行)、豪雨・水害被害および異常高温などは$CO_2$排出削減が遅れるケース（ホット・ハウス・ワールド）において、相対的に顕在化すると見込まれます。

一方で、エネルギー転換等が事業に及ぼす影響については、化石資源の削減に伴う既存事業への負の影響と、再エネ等の新エネルギーの増加に伴う新たな事業機会という正の影響が混在しており、全体では中立に近い要因と位置付けられます。なお、$CO_2$排出削減などの気候対策への取組みは企業の評判（レピュテーション）を左右する可能性があり、当社グループのビジネス全般に間接的に影響を及ぼすと見込まれます。

このように、当社グループは、エネルギー転換など気候事象と関連の強い社会・経済的な要素については、一定の適応力を有していると考えられます。豪雨・水害等を直接被るリスクに対して減災対策やBCPの策定で備えるとともに、気候対策を着実に実行してレピュテーションを維持することにより、マクロ経済等が停滞する場合でもそのマイナスの影響を抑えることが可能と考えられます。

### 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

$CO_2$排出削減の過程で混乱が伴う「無秩序な移行」シナリオが経済的な逆風が大きく、気候変動の影響が無いと仮定したシナリオと比べて約550億円の損失となりました（2023～2050年累計）。削減の進捗そのものよりも社会全体の対応の優劣が鍵を握ると考えられます。

## 今後の対応

今回のシナリオ分析は、現時点で得られる情報やデータを基に仮定を設定し、分析対象を限定して検討したものです。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。当社グループは、今回のシナリオ分析により得られた解釈と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。

はじめに
ガバナンス
戦略
リスク管理
指標と目標
アセットマネージャーとしての対応
今後に向けて
Appendix

# 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

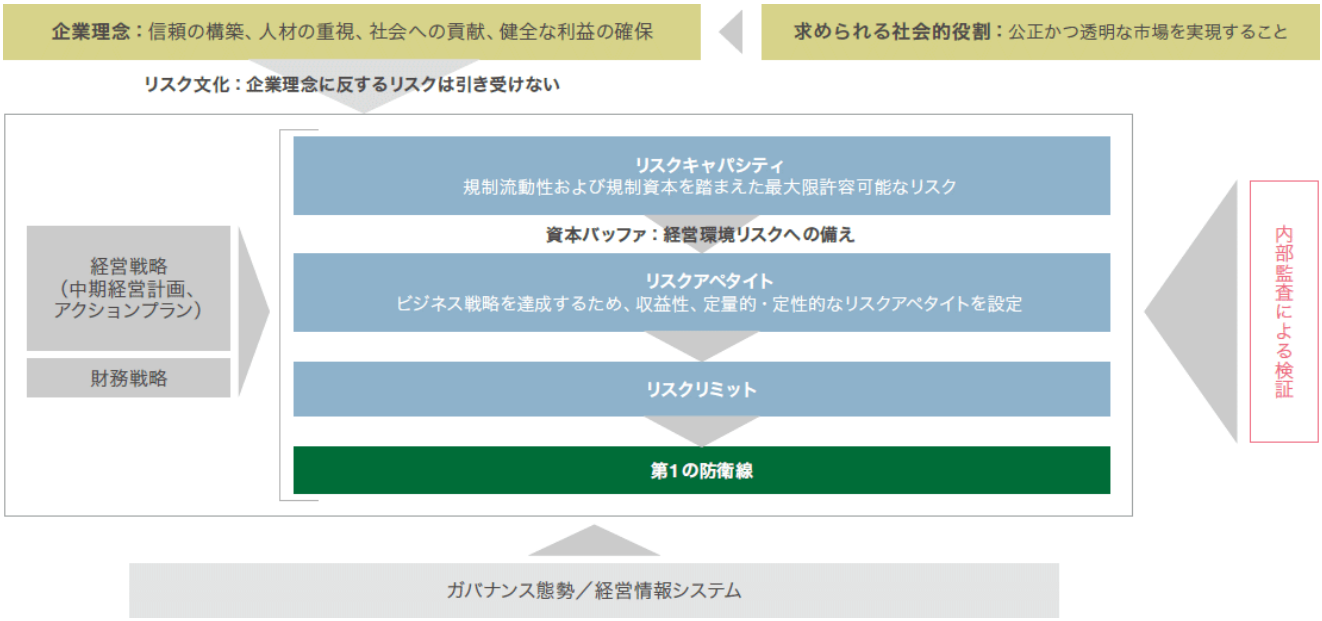
当社グループは、気候変動リスクを含む各種リスクを適切に特定・評価し効果的に管理することが重要であると認識しています。健全な財務構造や収益構造を維持し、短期のみならず、気候変動リスクのような中長期で顕在化しうるリスクも適切に管理することにより、企業価値の持続的な向上を図ります。

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。

### リスクアペタイト・フレームワークにおける気候変動リスク

当社グループは、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4-1）。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取り上げています。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特定・評価し効果的に管理していきます。

### 図表4-1　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。トップリスクの選定にあたって、経営陣が広範なリスクを認識・議論できるように、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て「見える化」します。そのうえで当社グループの取締役・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、当該候補からトップリスクを抽出し選定します。当社グループは気候変動が金融機関経営や金融システムの安定に及ぼす影響への重要性が高まっていることを踏まえて、気候変動リスクを「トップリスク」に選定しています（図表4-2）。

### 図表4-2　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（台湾有事）等 |
| 金融危機の再来 | — |
| 日本の財政不安による国債格下げや円資産の暴落 | — |
| 米国のスタグフレーションリスク（インフレと景気後退の同時進行） | — |

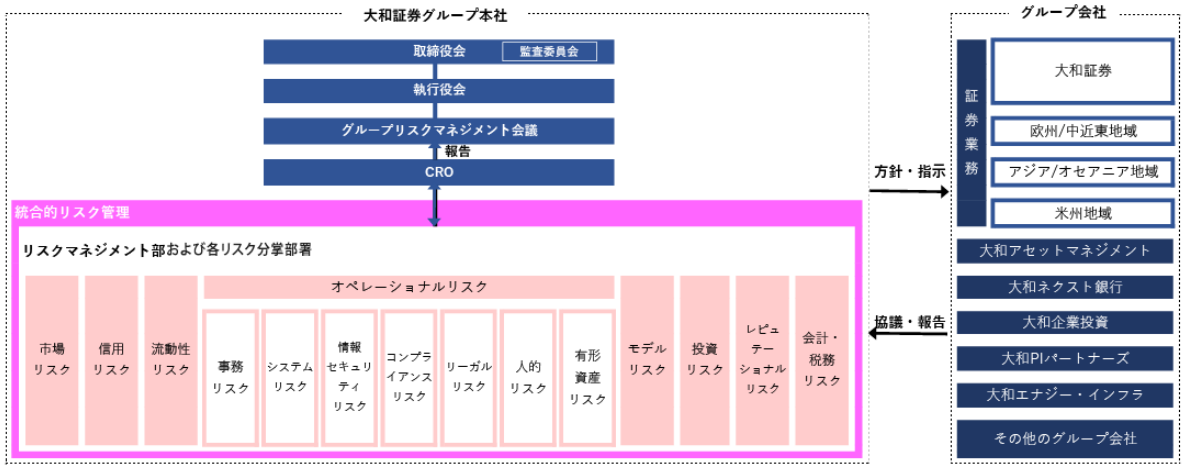
| リスク事象 | 具体例 |
|---|---|
| 中国の景気後退 | — |
| DX（デジタルトランスフォーメーション）への不十分な対応 | DXの対応が不十分であることによる競争力の低下 |
| オペレーショナル・レジリエンスへの不十分な対応 | 自然災害やサイバー攻撃、システム障害等に対するレジリエンスが不十分なことにより、顧客へ適切なサービスを提供できず、当社のレピュテーションが毀損 |
| **気候変動** | **気候変動に伴う保有資産の価値低下及び売却機会の減少** |
| 大規模地震・水害 | 災害に伴う各種コストの増加 |
| 投資先の業績悪化・資産価値毀損 | — |
| 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 |

## 当社グループのリスク管理の枠組みにおける気候変動リスクの管理

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、ヘッジが機能しないリスクのほか、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。

リスクアペタイト・ステートメントにおいて市場リスク、信用リスク、流動性リスク等に加えて気候変動リスクも定めています。気候変動リスクは気候現象のみならず、政治・社会の対応や経済構造など多くの要素が関係し、相互に影響を及ぼし合います。例えば、経済全体の変化を受けた株式や金利などへの影響（市場リスク）、脱炭素への移行などの気候変動対応に伴う企業の事業や財務状況への影響（信用リスク）、当社グループの気候変動対応に対する遅延などによる資金調達環境への影響（流動性リスク）など、気候変動リスクは既存の各リスクを発生または増幅させる要因となります。このため、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きます。

図表4-3　リスク管理の体制




# 気候変動リスクに関わる投融資等の対応

当社グループは、「企業理念」「環境基本方針」「人権方針」において、環境や人権に配慮した対応の考え方を示しています（図表4-4）。さらに、投融資等※に係る気候変動リスクの管理を強化する一環として、2021年6月には「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」を策定・公表しています。本フレームワークでは、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、同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。

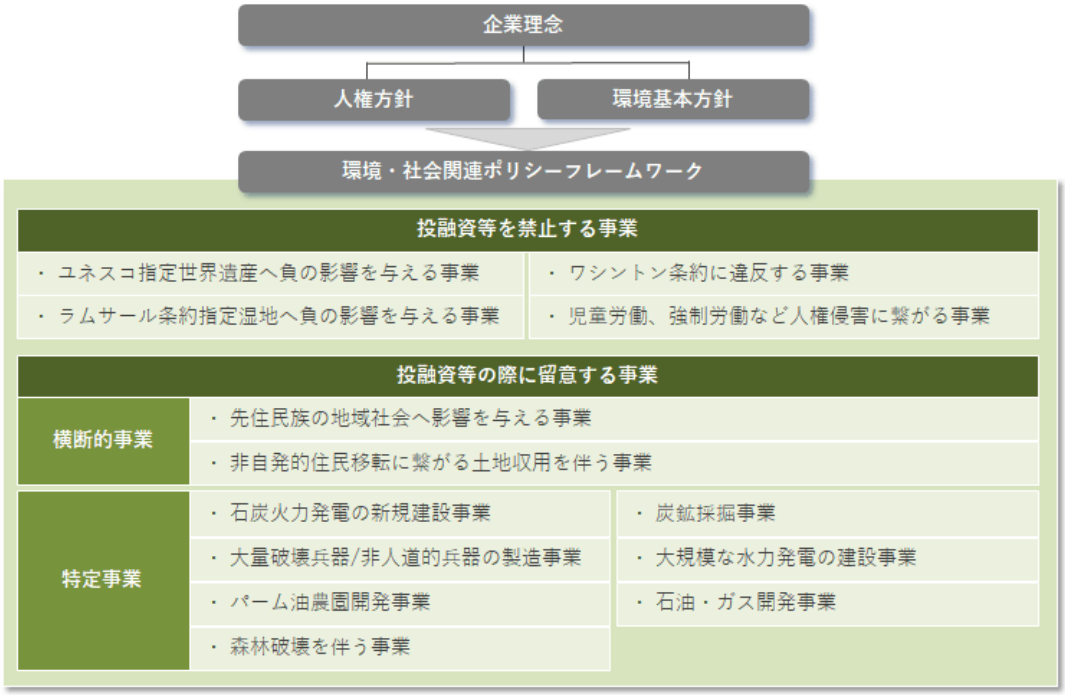
※ 新規の投融資および債券/株式発行にかかる引受

本フレームワークは、自然環境・生態系の破壊など環境・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4-4）。

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。

2022年12月に実施した直近の改定では、炭鉱採掘事業のポリシー厳格化を含めた見直しを行っています。今後もグローバルな動向を踏まえながら、定期的に見直しを行っていきます。

## 図表 4-4　環境・社会関連ポリシーフレームワーク




## 図表4-5　「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」の概要（気候変動関連のみ）

| 対象事業 | 方針（※下線部分は、2022年12月に改定） |
|---|---|
| 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。<br>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。 |
| 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。<br>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。<u>また、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。</u> |

| 対象事業 | 方針（※下線部分は、2022年12月に改定） |
|---|---|
| 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。<br>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）もしくは同等の認証の取得や、NDPE等の環境・人権方針の策定を推奨します。 |
| 炭鉱採掘事業 | 当該事業において、山頂除去採掘（Mountain Top Removal：MTR）方式で行う事業や新規の一般炭採掘事業を資金使途とする投融資等を禁止します。<br>また、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。 |
| 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。<br>特に、北極圏での開発事業、オイルサンドやシェールオイル・ガスの開発事業、パイプライン事業への投融資等については、環境や社会に大きな負の影響を与える可能性があるため、慎重に判断します。 |

出所：当社ウェブサイト
（URL: https://www.daiwa-grp.jp/sustainability/governance/espolicy.html）

はじめに | ガバナンス | 戦略 | リスク管理
指標と目標 | アセットマネージャーとしての対応 | 今後に向けて | Appendix

# 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、ネットゼロ社会の実現に向けた以下の指標と目標を設定・開示しています。これらの実績は、定期的にサステナビリティ推進委員会、執行役会、取締役会に報告され、モニタリングされます。

**図表5-1　気候変動関連の指標と目標**

| 項目 | 指標 | 目標 | 直近実績（2022年度） |
|---|---|---|---|
| 自社のGHG排出量<br>ネットゼロ | Scope1・2排出量<br>（自社の範囲は、連結ベースで<br>算出予定） | ネットゼロ<br>（2030年） | 17,104 $tCO_2$ |
| 投融資ポートフォリオの<br>GHG排出量等ネットゼロ | Scope3排出量 | ネットゼロ<br>（2050年） | ― |
| ファイナンスを通じた<br>脱炭素化の推進 | SDGs関連ビジネスへの<br>投資残高 | 1,500億円以上<br>（2023年度） | 1,305億円 |
| 気候関連リスク管理の<br>高度化 | 炭素関連資産 | ― | 約3,900億円 |

# 自社のGHG排出量

脱炭素社会の実現に向け、GHG排出量削減が求められています。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」において2030年までの自社（連結ベース）のGHG排出量（Scope1・2）ネットゼロを目指しています。これらの目標達成に向け、GHG排出量を毎年モニタリングしています（図表5-2）。

今後のカーボンニュートラル実現に向けた移行計画については、「戦略　カーボンニュートラル実現に向けた移行計画」をご参照ください。

### 図表5-2　GHG排出量の推移

（単位：t-$CO_2$）

| 分類 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| Scope1 | 944 | 868 | 842 | 954 | 840 |
| Scope2 | 30,732 | 29,878 | 24,739 | 18,790 | 16,265 |

実績値の集計対象および算定方法

[国内] 法令上、エネルギー使用量･$CO_2$排出量の報告義務のある大和証券･大和総研の2社。なお、当社グループが事務所として賃貸するグラントウキョウノースタワーおよび当社グループが保有する大和八重洲ビルからのGHG排出量のデータについては、上記2社以外のグループ会社の分も含む。2020年度より外部テナント分は対象外。

[海外] ロンドン･ニューヨーク･香港･台北･シンガポール･ソウル･ワシントンD.C.･ムンバイ･マニラの各拠点。

[算定方法]

エネルギーの使用の合理化等に関する法律および地球温暖化対策の推進に関する法律に定める算定方法に従い、電力･都市ガス･重油･軽油･灯油･蒸気･冷水の使用により生じる$CO_2$を対象として算定。小数点以下は四捨五入。

## 投融資ポートフォリオのGHG排出量等

金融機関にとって投融資ポートフォリオのGHG排出量（Financed Emissions）は大きな割合を占めるとされており、その削減は重要な課題の一つです。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」において2050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。

当社グループでは、「戦略」で記載の通り、PCAFが定める「The Global GHG Accounting & Reporting Standard Part A (Second edition, December 2022)」に基づき、投融資ポートフォリオ排出量の計測を試験的に行っています。この計測結果に基づき、2023年度中に中間目標を設定・公表します。

詳細は、「戦略　カーボンニュートラル実現に向けた移行計画」、「投融資ポートフォリオのGHG排出量の計測アプローチ」をご参照ください。

## 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関連ビジネスへの投資残高の目標を設定しています（図表5-1）。

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。

これらのKPIについては、役員報酬に反映されます。

# 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。脆弱な資産の指標として、TCFD提言の補足ガイダンスの炭素関連資産の定義を踏まえ、炭素関連資産の状況を開示しています。2022年度末時点での総額は約3,900億円となります（図表5-3、5-4）。

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」を公表し、ネットゼロに向けた取組みを進めているところであり、炭素関連資産のリスク程度を精査した上で、特に高リスクの炭素関連資産について中長期的な削減に向けた取組みを進めていくことを検討する予定です。

### 図表5-3　炭素関連資産の総額

| 指標 | 炭素関連資産※ |
|---|---|
| 実績 | 約3,900億円 |

※ 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。

### 図表5-4　炭素関連資産の内訳

| | 投資・出資 | 大和ネクスト銀行<br>CLO | 大和証券<br>LMS | 合計 |
|---|---|---|---|---|
| エネルギー | 11% | 6% | 0% | 17% |
| 運輸 | 2% | 7% | 2% | 12% |
| 素材・建築 | 26% | 30% | 6% | 62% |
| 農業・食品・林業 | 0% | 8% | 0% | 9% |
| 合計 | 40% | 52% | 8% | 100% |

（注）　構成比は小数点以下第1位を四捨五入しているため、個々の値の合計値は必ずしも合計と一致しない場合がある。

はじめに
ガバナンス
戦略
リスク管理
指標と目標
アセットマネージャーとしての対応
今後に向けて
Appendix

# アセットマネージャーとしての対応

当社のアセット・マネジメント部門は、証券アセット・マネジメントを担う大和アセットマネジメントと不動産アセット・マネジメントを担う大和リアル・エステート・アセット・マネジメント（および同社が運用する大和証券オフィス投資法人など）を有しています。前者は2020年12月に、後者は2021年12月にTCFD提言への賛同を表明し、両社とも資産運用業務を通じて脱炭素社会の実現を目指しています。

## 大和アセットマネジメント

大和アセットマネジメント（以下、同社）は、ファンドごとや各運用資産のGHG排出関連指標としてポートフォリオのGHG総排出量、カーボンフットプリント※1、カーボンインテンシティ※2などをモニタリング・分析しています。これらのデータや独自のリサーチに基づいた企業とのエンゲージメント活動によって企業の脱炭素化を促進しています。

※1. ポートフォリオの規模（投資額百万USD換算）当たりの排出量をみる指標

※2. 投資先企業の売上規模（売上高百万USD換算）当たりの排出量をみる指標

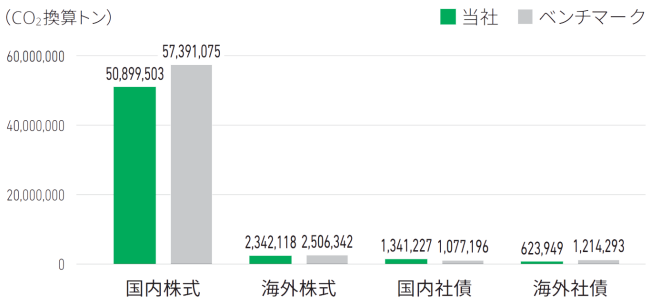
国内社債のカーボンフットプリントや加重平均カーボンインテンシティがベンチマークと比較して大きくなっていますが、これは、ベンチマークより高いウェイトで電力会社の社債をポートフォリオに組み入れていることによります。また、TCFDが開示を推奨しているScope3についても、上流と下流で分類し、それぞれ該当する排出量を今回初めて算出し、記載しました。投資先企業の総炭素排出量をScope1・2・3、特に3を細かく把握することで、先の電力会社含め、投資先企業とのエンゲージメント活動等に活用し、サプライチェーン全体の脱炭素化を促進していきたいと考えています。詳細は、同社の「Sustainability Report 2022」をご覧ください。

### 図表6-1　ポートフォリオの総炭素排出量

（$CO_2$換算トン）

| Scope1、2 | | | |
|---|---|---|---|
| | 当社 | ベンチマーク | 差異 |
| 国内株式 | 5,494,325 | 6,367,039 | -14% |
| 海外株式 | 355,353 | 360,370 | -1% |
| 国内社債 | 441,007 | 182,496 | 142% |
| 海外社債 | 70,686 | 186,784 | -62% |
| 合計 | 6,361,371 | 7,096,689 | -10% |

GHG総排出量（Scope1、2、3合計）



（$CO_2$換算トン）

| Scope3 上流 | | | |
|---|---|---|---|
| | 当社 | ベンチマーク | 差異 |
| 国内株式 | 16,535,670 | 17,761,710 | -7% |
| 海外株式 | 499,761 | 537,468 | -7% |
| 国内社債 | 421,074 | 334,030 | 26% |
| 海外社債 | 131,768 | 294,762 | -55% |
| 合計 | 17,588,273 | 18,927,970 | -7% |

（$CO_2$換算トン）

| Scope3 下流 | | | |
|---|---|---|---|
| | 当社 | ベンチマーク | 差異 |
| 国内株式 | 28,869,507 | 33,262,327 | -13% |
| 海外株式 | 1,487,004 | 1,608,504 | -8% |
| 国内社債 | 479,146 | 560,670 | -15% |
| 海外社債 | 421,495 | 732,747 | -42% |
| 合計 | 31,257,152 | 36,164,248 | -14% |

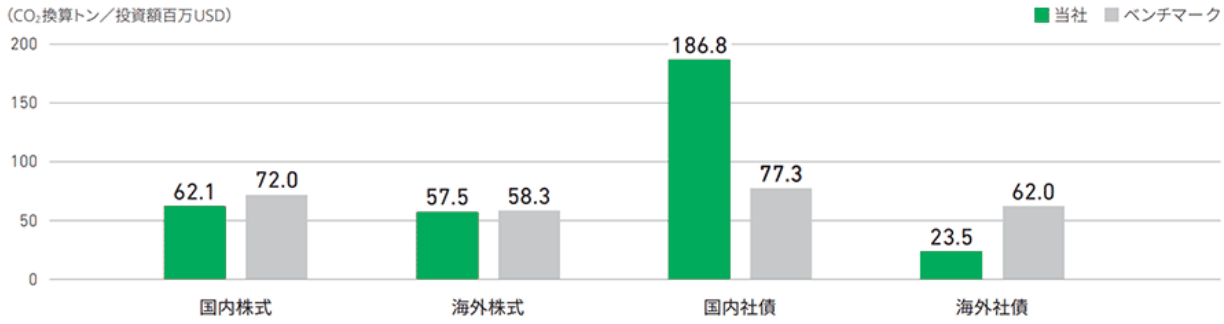
※ベンチマーク

国内株式：TOPIX（配当込み）、海外株式： MSCI ACWI ex Japan Index、国内社債： Bloomberg Asian-Pacific Japan Corporate TR Index Value Unhedged JPY、

海外社債： Bloomberg Global Aggregate ex-JPY- Corporate TR Index Unhedged USD

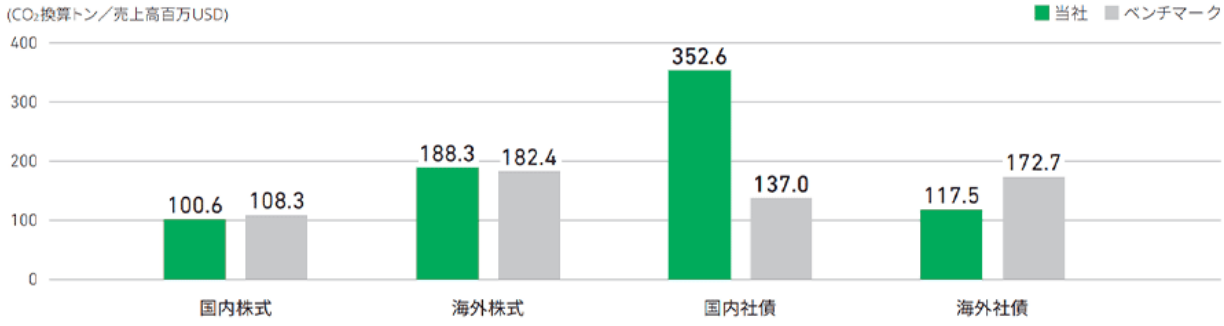
出所：大和アセットマネジメント「Sustainability Report 2022」

## 図表6-2　ポートフォリオのカーボンフットプリント（Scope1・2）




出所：大和アセットマネジメント「Sustainability Report 2022」

## 図表6-3　ポートフォリオの加重平均カーボンインテンシティ（Scope1・2）




※ ベンチマークは前項のポートフォリオの総炭素排出量と同様

出所：大和アセットマネジメント「Sustainability Report 2022」

## 運用商品

同社では、脱炭素社会の実現を目指す各種投資信託を提供しています。例えば、ファンドとしてのカーボンゼロを目指す「脱炭素テクノロジー株式ファンド」においては、信託報酬の一部を認定NPO法人環境リレーションズ研究所へ寄付し、「プレゼントツリー」プロジェクトを通じて植樹を行います。

## エンゲージメント

同社では、従前より投資先企業に求めるESGの重要課題（マテリアリティ）を開示しており、その中で気候変動も掲げています。気候変動の具体的な注目点としては、「GHG排出」「気候変動リスク対応」「エネルギー転換」を挙げています。「企業等との建設的な対話の方針」「当社が求める投資先企業のあるべき経営の姿（ベストプラクティス）」を公表しています。

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。2022年は1,138社とエンゲージメントを実施し、テーマ別の内訳では、ES(G)に関するものが約35%を占めました。

### 図表6-4　当社が求める投資先企業のあるべき経営の姿（抜粋）

| 重視する課題 | ベストプラクティス |
|---|---|
| 気候変動 | • TCFDの枠組みに沿って様々な気候変動シナリオを想定し分析することで、移行リスク、物理的リスク、事業機会が特定されている。<br>• GHG排出量や原単位の実態および、想定されるリスクと機会を定量的に把握する。<br>• 2050年カーボンニュートラル達成までの具体的なロードマップ、マイルストーンを策定し、その進捗状況について毎年説明する。なお2030年の目標として、当社のNZAMI中間目標とも整合する50%以上の削減を目指すことが望ましい。<br>• リスク・機会の両面を取り込んだ事業戦略を策定・実行し、活動状況の総括・評価を実施する。 |

### 図表6-5　大和アセットマネジメントの対話の事例

| エンゲージメント事例 | 気候変動（A社） |
|---|---|
| **課題** | アルミ再生地金の生産時の$CO_2$排出量は新地金の約3%であり、排出量を劇的に低減する効果がある。リサイクル特性からサプライチェーンの様々なパートナーとの協業によるスクラップ活用の最大化が求められる。同社も30年度目標として取り組み強化を掲げているが、現状のリサイクル比率等の開示や将来の目標設定がなされていない。 |

| エンゲージメント事例 | 気候変動（A社） |
|---|---|
| **課題の背景** | 主要用途である製缶向けのアルミ地金は、国内のみ製缶メーカーから支給材契約となっており独自では進めにくい点がある。また、蓋とボディ材の合金が違うなどのリサイクルが難しい点やスクラップの調達にも限りがある。 |
| **解決に向けて取り組むべき事項** | 製缶メーカーの支給材契約から自社で原材料調達ができる契約形態への変更が必要である。また、再生地金調達強化のため、アルミ2次合金メーカーとの関係強化や研究開発を進めることが求められる。 |
| **課題解決後の姿** | 契約形態の変更により原材料調達面で付加価値を獲得でき、国内事業の収益性が向上する。リサイクル比率の向上とともに環境面から他素材に比べて環境優位性が高まる。ペットボトルなど他素材からのアルミ化が進み、同社の生産販売量が増加する好循環が期待できる。 |
| **事業会社の反応** | 現状のリサイクル比率の開示や目標設定については早期に対応し開示していく方針である。支給材契約変更については収益面でのメリットが大きく、客先との交渉を進めていきたい。 |

出所：大和アセットマネジメント「Sustainability Report 2022」

# 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（以下、同社）は、上場REITである大和証券オフィス投資法人、大和証券リビング投資法人および私募REITの不動産運用を行っています。以下、同社の「Sustainability Report 2023」（2023年7月）からの抜粋です。

## ガバナンス

同社は、「気候変動・レジリエンスポリシー」に従い、気候関連課題に係る執行責任者（サステナビリティ推進に係る部署の部長）は、サステナビリティ推進委員会において、気候変動による影響の識別・評価、リスクと機会の管理、適応と緩和に係る取組みの進捗状況、指標と目標の設定等の気候変動対応に関する事項を、気候関連課題に係る最高責任者（代表取締役社長）に対して定期的に報告します。サステナビリティ推進委員会において、気候変動関連の各課題について審議・検討した上で、気候関連課題に係る最高責任者が最終的に意思決定を行います。このような体制のもと、気候関連課題は代表取締役社長により監督されています。

## 戦略

同社は、気候変動が各投資法人に与えるリスクと機会を識別し、事業への財務的影響を評価するために、国際機関等が公表している将来的な気候予測を主な情報源として参照しながら、「1.5℃/2℃シナリオ」「4℃シナリオ」という2つのシナリオを用いて、定性的な分析を実施しました。

識別したリスクと機会の財務的影響を短期、中期、長期の時間軸に分け、各投資法人に対する影響の相対的な大きさを検証しました。財務的影響が一定程度認められる中期、長期の気候変動リスクは以下のとおりです。

## 図表6-6　シナリオ分析による財務的影響（大和証券オフィス投資法人）

| 分類 | | 不動産運用におけるリスク・機会の要因 | 財務への潜在的な影響 | 区分 | 財務的影響 | | | | 対応策 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 4℃ | | 1.5℃/2℃ | | |
| | | | | | 中期 | 長期 | 中期 | 長期 | |
| 移行リスクと機会 | 政策/法規制 | 炭素税導入によるGHG排出量に対する規制強化 | ● 炭素税導入に伴い、物件のGHG排出量に応じて税負担が増加 | リスク | 小 | 小 | 中 | 大 | ● エネルギー管理システムや再生可能エネルギーの導入<br>● 保有物件のエネルギー消費量/GHG排出量の計画的な低減<br>● 戦略的な物件入替/物件改修に伴うGHG排出量の改善<br>● 環境認証取得比率の向上 |
| | | 省エネ基準の強化、排出量報告義務の発生 | ● 省エネ基準引き上げに伴う改修費用の増加<br>● 排出量報告に関連した事業経費の増加 | リスク | 小 | 小 | 大 | 大 | |
| | | 法規制に適合した物件の競争力向上 | ● 環境性能に優れた物件の保有に伴い、賃料収入が増加<br>● エネルギー効率改善に伴う水道光熱費の抑制 | 機会 | 小 | 小 | 中 | 中 | |
| | 技術 | 省エネ・再エネ技術の高度化・普及 | ● 新技術導入に伴う改修費用の増加 | リスク | 小 | 小 | 大 | 大 | ● 先進技術の導入<br>● 計画的な改修工事の実施<br>● 再生可能エネルギー由来の電力切替推進 |
| | | | ● 省エネ性能向上に伴う水光熱費の削減 | 機会 | 小 | 小 | 中 | 中 | |
| | 市場 | 物件の環境性能による資産価値の変動 | ● 環境認証取得比率に伴い、保有物件の資産価値が変動<br>● 環境性能に優れた物件の保有割合に応じて、賃料収入が変動 | リスク | 小 | 小 | 大 | 大 | ● 環境認証取得比率の向上<br>● 再生可能エネルギー由来の電力切替推進<br>● 保有物件の環境性能に関する十分な情報開示 |
| | | | | 機会 | 小 | 小 | 中 | 中 | |
| | | 投資家やレンダーの投融資スタンスの変化 | ● ESG意識が高い投資家やレンダーからの評判の変動<br>● ESG意識が高いテナントの入退去需要の変動<br>● 金融機関等からの資金調達条件の改善/悪化 | リスク | 小 | 小 | 大 | 大 | ● 気候変動を含むESG関連情報の適切な情報開示<br>● 外部機関によるESG評価の向上<br>● サステナビリティファイナンスの活用による資金調達コスト低減 |
| | | | | 機会 | 小 | 小 | 中 | 中 | |
| | 評判 | 投資家や顧客からの評判低下 | ● 投資口価格の下落/ESG格付評価の低下<br>● 環境パフォーマンス/レジリエンスの低い物件の収益性低下 | リスク | 小 | 小 | 中 | 大 | ● ESG分野におけるステークホルダーとのエンゲージメント強化<br>● 継続的な環境パフォーマンス改善/環境認証の継続取得 |

| 分類 | | 不動産運用における<br>リスク・機会の要因 | 財務への潜在的な影響 | 区分 | 財務的影響 | | | | 対応策 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 4℃ | | 1.5℃/2℃ | | |
| | | | | | 中期 | 長期 | 中期 | 長期 | |
| 物理的リスク | 急性 | 風水害の激甚化による損害の増加 | ● 修繕費、保険料の増加<br>● 稼働率低下による賃料収入の減少<br>● 営業機会の損失/業務継続性に対するリスク増加<br>● 保有物件の浸水防止、損傷、損壊等に備えるための改修費の増加 | リスク | 小 | 中 | 小 | 小 | ● ハザードマップ等の活用によるリスク把握<br>● レジリエンスの高い物件の保有<br>● 高効率空調機器への設備更新、エネルギー管理システム導入<br>● グリーンリース等のテナントとの協働による省エネ対応実施<br>● BCP対応強化<br>● 保有物件での緑化推進 |
| | 慢性 | 平均気温上昇/海面上昇による被害の増加 | | リスク | 小 | 小 | 小 | 小 | |

## 図表6-7　シナリオ分析による財務的影響（大和証券リビング投資法人）

| 分類 | | 不動産運用におけるリスク・機会の要因 | 財務への潜在的な影響 | 区分 | 財務的影響 | | | | 対応策 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 4℃ | | 1.5℃/2℃ | | |
| | | | | | 中期 | 長期 | 中期 | 長期 | |
| 移行リスクと機会 | 政策/法規制 | 炭素税導入によるGHG排出量に対する規制強化 | ・炭素税導入に伴い、物件のGHG排出量に応じて税負担が増加 | リスク | 小 | 小 | 中 | 中 | ・エネルギー管理システムや再生可能エネルギーの導入<br>・保有物件のエネルギー消費量/GHG排出量の計画的な低減<br>・戦略的な物件入替/物件改修に伴うGHG排出量の改善<br>・環境認証取得比率の向上 |
| | | 省エネ基準の強化、排出量報告義務の発生 | ・省エネ基準引き上げに伴う改修費用の増加<br>・排出量報告に関連した事業経費の増加 | リスク | 小 | 小 | 中 | 中 | |
| | | 法規制に適合した物件の競争力向上 | ・環境性能に優れた物件の保有に伴い、賃料収入が増加<br>・エネルギー効率改善に伴う水道光熱費の抑制 | 機会 | 小 | 小 | 小 | 中 | |
| | 技術 | 省エネ・再エネ技術の高度化・普及 | ・新技術導入に伴う改修費用の増加 | リスク | 小 | 小 | 中 | 中 | ・先進技術の導入<br>・計画的な改修工事の実施<br>・再生可能エネルギー由来の電力切替推進 |
| | | | ・省エネ性能向上に伴う水光熱費の削減 | 機会 | 小 | 小 | 中 | 中 | |
| | 市場 | 物件の環境性能による資産価値の変動 | ・環境認証取得比率に伴い、保有物件の資産価値が変動<br>・環境性能に優れた物件の保有割合に応じて、賃料収入が変動 | リスク | 小 | 小 | 中 | 中 | ・環境認証取得比率の向上<br>・再生可能エネルギー由来の電力切替推進<br>・保有物件の環境性能に関する十分な情報開示 |
| | | | ・環境性能に優れた物件の保有に伴い、保有物件の資産価値や賃料収入が増加 | 機会 | 小 | 小 | 小 | 中 | |
| | | 投資家やレンダーの投融資スタンスの変化 | ・ESG意識が高い投資家やレンダーからの評判の変動<br>・ESG意識が高いテナントの入退去需要の変動<br>・金融機関等からの資金調達条件の改善/悪化 | リスク | 小 | 小 | 中 | 中 | ・気候変動を含むESG関連情報の適切な情報開示<br>・外部機関によるESG評価の向上<br>・サステナビリティファイナンスの活用による資金調達コスト低減 |
| | | | | 機会 | 小 | 小 | 小 | 中 | |
| | 評判 | 投資家や顧客からの評判低下 | ・投資口価格の下落/ESG格付評価の低下<br>・環境パフォーマンス/レジリエンスの低い物件の収益性低下 | リスク | 小 | 小 | 中 | 中 | ・気候変動を含むESG関連情報の適切な開示<br>・ESG分野におけるステークホルダーとのエンゲージメント強化<br>・継続的な環境パフォーマンス改善/環境認証の継続取得 |

| 分類 | | 不動産運用におけるリスク・機会の要因 | 財務への潜在的な影響 | 区分 | 財務的影響 | | | | 対応策 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 4℃ | | 1.5℃/2℃ | | |
| | | | | | 中期 | 長期 | 中期 | 長期 | |
| 物理的リスク | 急性 | 風水害の激甚化による損害の増加 | • 修繕費、保険料の増加<br>• 稼働率低下による賃料収入の減少<br>• 営業機会の損失/業務継続性に対するリスク増加<br>• 保有物件の浸水防止、損傷、損壊等に備えるための改修費の増加 | リスク | 中 | 中 | 小 | 小 | • ハザードマップ等の活用によるリスク把握<br>• レジリエンスの高い物件の保有<br>• 高効率空調機器への設備更新、エネルギー管理システム導入<br>• グリーンリース等のテナントとの協働による省エネ対応実施<br>• BCP対応強化<br>• 保有物件での緑化推進 |
| | 慢性 | 平均気温上昇/海面上昇による被害の増加 | | リスク | 小 | 小 | 小 | 小 | |

## リスク管理

各投資法人は、気候変動リスクと機会が投資法人の経営活動、戦略、財務計画等に与える影響を識別・評価・管理するためのプロセスを「気候変動・レジリエンスポリシー」に定めています。

気候変動課題に係る執行責任者は、原則として年1回、気候関連リスク・機会の整理を行い、サステナビリティ推進委員会に対して進捗報告を行います。

サステナビリティ推進委員会では、各投資法人の運用に影響を与える事業・財務計画上に重要な気候変動リスクと機会を継続的に識別・評価・管理しており、上記報告を元に事業戦略上の優先課題を整理します。

気候関連課題に係る最高責任者は、サステナビリティ推進委員会で審議された重要な優先順位の高い気候関連リスクを既存の全社リスク管理プログラムにおいても考慮するよう指示し、リスク識別・評価・管理プロセスの統合を図ります。

## 指標と目標

各投資法人は、脱炭素社会への移行を機会と捉え、気候変動リスク・機会の管理プロセスにおける主なモニタリング指標として、以下を目標KPI（重要指標）として設定しています。

### 図表6-8　指標と目標（大和証券オフィス投資法人）

| 目標KPI | |
|---|---|
| $CO_2$排出量削減 | 中期目標（2030年度）<br>原単位ベースで2013年度対比46%削減 |
| | 長期目標（2050年度）<br>カーボンニュートラル達成 |

### 図表6-9　指標と目標（大和証券リビング投資法人）

| 目標KPI | |
|---|---|
| 環境認証取得比率 | 中期目標<br>ポートフォリオ全体の環境認証取得比率を20.0%以上 |

はじめに | ガバナンス | 戦略 | リスク管理
指標と目標 | アセットマネージャーとしての対応 | 今後に向けて | Appendix

# 今後に向けて

当社グループは、気候変動を含むサステナビリティへの対応を経営の重要課題の一つに位置付け、各種取組みを進めています。今後も引き続き、「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」に基づくネットゼロへ向けた取組みを含め、気候変動に関連した戦略的な取組みを着実に推進し、「2030Vision」の実現を目指していきます。

また、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、TCFD提言に基づく情報開示の一層の充実を図っていきます。

**図表7-1　今後の対応**

| TCFD提言 | 今後の対応 |
|---|---|
| ガバナンス | • 気候関連の課題における取締役会（三委員会含む）の監督強化 |
| 戦略 | • 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 | • 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<br>• 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 |
| 指標と目標 | • SBT等を活用したパリ協定と整合的なScope3 Category15、Financed Emissionsに関する中間目標の設定<br>• Facilitated Emissionsの算定方法の検討 |

はじめに | ガバナンス | 戦略 | リスク管理
指標と目標 | アセットマネージャーとしての対応 | 今後に向けて | Appendix

# 投融資ポートフォリオのGHG排出量の計測アプローチ

投融資ポートフォリオ排出量（Financed Emissions）の基本計算式は下記の通りです。当社グループにおいては、自社グループの算定方法としてこのPCAFの基本計算式を踏まえて算定しています。

## 図表　PCAFにおける投融資ポートフォリオ排出量の基本計算式

| | |
|---|---|
| PCAFスタンダードにおける投融資ポートフォリオ排出量の基本計算式 | 投融資ポートフォリオ排出量　＝　$\sum_i$ ①Attribution factor$_i$ × ②Emissions$_i$<br>① Attribution factor　＝　投融資先への当社の投融資残高 ／ 投融資先の企業価値（純資産＋負債総額）<br>② Emissions　＝　投融資先のScope1・2・3開示値を使用。得られない場合は推計値を使用。 |

| アセットクラス | Attribution factor | | 排出量 |
|---|---|---|---|
| | （分子） | （分母） | |
| (1) 上場株式 | • 上場株式投資残高（時価） | • 投融資先の企業価値 EVIC※ | • 企業の排出量 |
| (2) 社債 | • 社債投資残高（簿価） | • 投融資先の企業価値<br>（上場企業）：EVIC※<br>（非上場企業）：純資産＋負債総額 | • 企業の排出量 |
| (3) コーポレートローン | • 融資残高 | • 投融資先の企業価値<br>（上場企業）：EVIC※<br>（非上場企業）：社債（簿価）＋借入金（簿価）＋株主資本（簿価） | • 企業の排出量 |
| (4) 非上場株式 | • 非上場株式投資残高（金融機関の持分シェア÷総持分シェア×総資産） | • 投融資先の企業価値<br>社債（簿価）＋借入金（簿価）＋株主資本（簿価） | • 企業の排出量 |

| アセットクラス | Attribution factor | | 排出量 |
|---|---|---|---|
| | （分子） | （分母） | |
| (5) 商業用不動産 | • 投融資残高 | • 契約時の不動産価格 | • 不動産の排出量（エネルギー消費量×排出係数） |
| (6) プロジェクトファイナンス | • 投融資残高 | • 株主資本＋有利子負債（債券＋借入金） | • プロジェクトの排出量 |
| (7) ソブリン債 | • ソブリン債の投融資残高（簿価） | • 購買力平価（Purchase Power Parity: PPP）－調整後GDP | • 投融資先の排出量 |

※ EVIC（Enterprise Value Including Cash）は、会計年度末時点における、普通株式と優先株式の時価総額、有利子負債（社債＋借入金）と非支配株主持分の簿価の合計で、現金または現金同等物を控除しない。

出所：PCAF“Financed Emissions The Global GHG Accounting & Reporting/PartA”、環境省「ポートフォリオ・カーボン分析の活用と高度化に向けた検討報告書」より作成

はじめに | ガバナンス | 戦略 | リスク管理
指標と目標 | アセットマネージャーとしての対応 | 今後に向けて | Appendix

# グリーンボンド発行

大和証券グループでは、これまでにさまざまな種類のSDGs債（従来のインパクト・インベストメント債券を含む）を販売し、社会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月には大和証券グループ本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、サステナブルな社会の実現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（2023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（2023年6月末）

| カテゴリー | サブカテゴリー | 年月 | ファイナンス/<br>リファイナンスの別 | 残高<br>（億円） |
|---|---|---|---|---|
| 再生可能エネルギー | 太陽光発電 | 2021年6月 | ファイナンス | 18 |
| 再生可能エネルギー | 太陽光発電 | 2023年6月 | リファイナンス | 7 |
| 再生可能エネルギー | 太陽光発電 | 2023年6月 | リファイナンス | 55 |
| グリーンビルディング | ー | 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

### 環境インパクトレポート（2023年6月末）

#### 再生可能エネルギー

| 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（t-$CO_2$） |
|---|---|---|
| 太陽光発電 | 90,816 | 41,503 |

※ 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。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。

#### グリーンビルディング

| 認証のレベル | | |
|---|---|---|
| DBJ Greenbuilding認証で5つ星を取得 | | |
| エネルギー使用量（GJ/kl） | | CO2排出量（t） |
| 38.764 | | 8,110 |
| 用途別エネルギー使用量（%） | | 水使用量（$m^3$） |
| 電気 | 74.45 | 35,756 |
| 重油 | 0.141 | 廃棄物発生量（t） |
| 冷水 | 16.914 | 324.9 |
| 温水 | 8.482 | リサイクル率（%） |
| ガス | 0.013 | 60 |

※ 2022年4月～2023年3月実績値

## 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（2023年3月末時点）　384億円

### 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

### 大和証券オフィス投資法人（資産運用会社：大和リアル･エステート･アセット･マネジメント）

> グリーンファイナンス・フレームワーク策定等に関するお知らせ
> 投資法人債（グリーンボンド）の発行に関するお知らせ

# サステナビリティデータ集

当社グループのサステナビリティ推進にかかわる数値データをデータ集としてまとめ、公開しています。

**サステナビリティデータ集**

2023

**SDGsデータ集**

2022 | 2021 | 2020

## サステナビリティデータ集2023

## SDGsデータ集 2022

## SDGsデータ集 2021

## SDGsデータ集 2020

## PDFファイルの閲覧について

閲覧には、Adobe社のAcrobat Reader等の閲覧ソフトが必要となります。

# サステナビリティアーカイブ

## SDGsレポート

※利便性向上のため、各年9月30日時点のサステナビリティサイト掲載情報をPDF化したものです。
最新情報は、同サイトにて随時開示しております。

2022 | 2021 | 2020

## SDGsブックレット

2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018

SDGsデータブック 2019

## CSR報告書

2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010

2009

## 持続可能性報告書

2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 | 2002

## SDGsレポート 2022

全文[PDF:66,224KB]

## SDGsレポート 2021

全文[PDF:57,712KB]

## SDGsレポート 2020

全文[PDF:41.9MB]

## SDGsブックレット2022

## SDGsブックレット2021

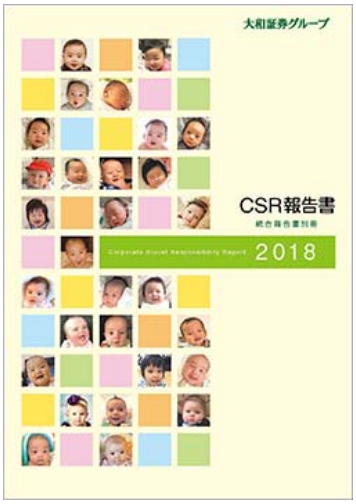
## SDGsブックレット2020

## SDGsブックレット2019

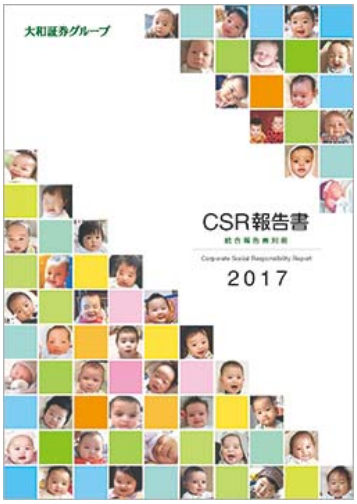
## SDGsブックレット2018

## SDGsデータブック 2019

## CSR報告書 2018




## CSR報告書 2017




## CSR報告書 2016

## CSR報告書 2015

## CSR報告書 2014

> 環境データ（修正版）／第三者保証報告書[PDF:232KB]

## CSR報告書 2013

## CSR報告書 2012

## CSR報告書 2011

**Webサイトのみの掲載事項**

> 対談：藤沢久美氏×鈴木茂晴〔詳細版〕[PDF:536KB]

## CSR報告書 2010

**Webサイトのみの掲載事項**

> 表紙/裏表紙[PDF:152KB]

- SRI 特集：金融の果たすべき役割とは〔詳細版〕[PDF:578KB]
- 大和証券グループのCSR[PDF:486KB]
- CSRマネジメント[PDF:719KB]
- コーポレートガバナンス[PDF:660KB]
- コンプライアンス[PDF:621KB]
- 情報開示[PDF:621KB]
- お客様とのかかわり[PDF:654KB]
- 株主・投資家とのかかわり[PDF:869KB]
- 社員とのかかわり[PDF:589KB]
- 社会とのかかわり[PDF:788KB]
- 環境への取組み[PDF:565KB]
- ステークホルダーと経済的かかわり[PDF:741KB]
- 第三者意見[PDF:521KB]
- 社外からの評価[PDF:478KB]
- 大和証券グループのCSR活動のあゆみ[PDF:379KB]
- GRIガイドライン内容索引[PDF:729KB]

- ステークホルダー・ダイアログ2 持続可能な金融ビジネスとCSR（詳細版）[PDF:519KB]
- 大和証券グループのCSR[PDF:443KB]
- 重要課題1 金融機能を活用して持続可能な社会に貢献する[PDF:491KB]
- 重要課題2 健全な金融・資本市場を発展させ次の世代につなげる[PDF:491KB]
- CSRマネジメント[PDF:981KB]
- コーポレート・ガバナンス[PDF:638KB]
- コンプライアンス[PDF:594KB]
- 情報開示（ディスクロージャー）[PDF:629KB]
- お客様とのかかわり[PDF:620KB]
- 株主とのかかわり[PDF:838KB]
- 社員とのかかわり[PDF:689KB]
- 社会とのかかわり[PDF:815KB]
- 大和証券グループの環境負荷[PDF:506KB]
- ステークホルダーとの経済的かかわり[PDF:661KB]
- 第三者意見[PDF:446KB]
- 社外からの評価[PDF:425KB]
- 大和証券グループCSR活動のあゆみ[PDF:411KB]
- GRIガイドライン索引[PDF:768KB]

# CSR報告書 2009

## ウェブサイト版

- コーポレート・ガバナンス [PDF:348KB]
- CSRマネジメント[PDF:358KB]
- コンプライアンス[PDF:339KB]
- 情報開示[PDF:389KB]
- お客様満足への取組み [PDF:342KB]
- 人の尊重と人材の活用 [PDF:445KB]
- 企業市民としての取組み [PDF:844KB]
- 環境負荷[PDF:351KB]
- ステークホルダーとの経済的かかわり[PDF:321KB]

## 持続可能性報告書2008

> ウェブサイトのみの記載事項
[PDF:511KB]

## 持続可能性報告書2007

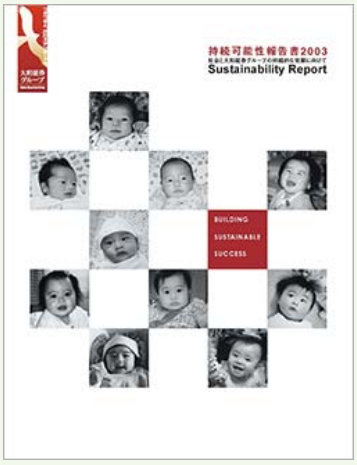
> ウェブサイトのみの記載事項
[PDF:429KB]

## 持続可能性報告書2006

## 持続可能性報告書2005

## 持続可能性報告書2004

## 持続可能性報告書2003



# 持続可能性報告書 2002

## PDFファイルの閲覧について

Get Adobe Acrobat Reader

閲覧には、Adobe社のAcrobat Reader等の閲覧ソフトが必要となります。

# 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 |
| 経営戦略としてのサステナビリティ | > 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 |
| | > サステナビリティ推進体制 |
| | > サステナビリティ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（サステナビリティデータ集2023）[PDF:885KB] |

# 事業活動とサステナビリティ

| | |
|---|---|
| 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】サステナビリティ方針 |
| 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 |
| | > サステナブルファイナンス |
| | > ESG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） |
| 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 |
| | > スマホ専業証券会社「大和コネクト証券」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） |
| | > 総合的な情報発信・政策提言活動 |

| | |
|---|---|
| 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 |
| | > 大和ACA事業承継ファンド |
| | > サステナブルな農業生産事業の推進 |
| | > 大和ACAヘルスケア株式会社 |
| | > 質の高い介護サービスの提供 |
| | > 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及びファンド等の取組み |
| | > 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 |
| | > 2023年度の目標 |
| | > 気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2023） |
| 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（サステナビリティデータ集2023）[PDF: 886KB] |

# 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 |
| | > 自律的なキャリア形成に向けた取組み |
| | > 評価制度 |
| | > 連結社員数（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| | > 男女賃金差異（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| | > 平均勤続年数（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| | > 離職率の状況（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| | > 労働時間と有給休暇取得率（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| ダイバーシティ＆インクルージョン | > 人権方針 |
| | > シニア社員の活躍支援 |
| | > 継続雇用者数（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| | > 障がい者の採用 |
| | > 障がい者雇用率（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| | > 多様な働き方の推進（ワーク・ライフ・バランス） |
| | > 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「Equity, Diversity & Inclusion」 |
| | > LGBTに関する理解の促進 |
| | > 制度利用者実績（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| | > 育児休職取得率やその他関連データ（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| | > 各種制度 |
| 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） |
| | > エンゲージメントサーベイ（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |

| | |
|---|---|
| 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 |
| | > 社員の家族との取組み |
| 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（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| 人材育成・能力開発 | > 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 |
| | > 2022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） |
| 金融経済教育 | > 金融経済分野での教育・研究活動 |
| | > 「大和証券グループ公式チャンネル（YouTube）」 |
| 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」 |
| | > 社会貢献支出（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |

# 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 |
| | 取締役会・各種委員会等の役割、責務、構成、取組み状況 |
| | 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（サステナビリティデータ集2023　社会性報告）[PDF: 886KB] |
| 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の構築 |
| | > 個人情報保護に関する研修 |
| | > 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（サステナビリティデータ集2023）[PDF: 886KB] |

# 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、4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則を支持し取組みを行なっています。

> 国連グローバル・コンパクトの10原則

### 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。

## インパクト志向金融宣言

大和証券グループは、2023年6月に総合証券グループとして初めて「インパクト志向金融宣言」に署名しました。本宣言は、一般財団法人社会変革推進財団が事務局を務めるイニシアティブで、インパクトの創出に主体的に取り組む意向を持っている国内金融機関が協同し、インパクト志向の投融資の実践を進めるものです。

## 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2023）

## 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

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

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。

「サステナブルファイナンス」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。

「サステナブルファイナンス」のページも合わせてご参照下さい。

# 人的資本

## 女性のエンパワーメント原則（WEPs）

女性のエンパワーメント原則（WEPs）とは、女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則で、2010年に国連グローバル・コンパクトとUN Women（国連女性機関）が共同で作成しました。
2022年10月、大和アセットマネジメントは同原則に賛同し署名しました。

## 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。

## Advance

Advanceは、機関投資家が人権や社会問題について協働エンゲージメントを行うイニシアティブで、PRIが運営をサポートしています。
2022年12月、大和アセットマネジメントは同活動に賛同し参画しました。

## 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（2023年9月時点）

| | |
|---|---|
| MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数<br>2023 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。大和証券グループ本社は2022年より2期連続で採用されています。 |
| MSCI日本株女性活躍指数（WIN）<br>2023 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。<br>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7期連続で採用されています。 |
| MSCI ESG Leaders Indexes<br>2023 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent | MSCI社が各業種内で優れたESG評価の企業を選定して構成される世界的な指数です。 |
| FTSE Blossom Japan Indexシリーズ<br>FTSE Blossom Japan Index<br>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。<br>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7期連続で採用されています。<br>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、指数設定以来2期連続で採用されています。 |
| FTSE4Good Index<br>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18期連続で採用されています。 |

| | |
|---|---|
| S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数 | S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社が東証株価指数（TOPIX）の構成企業のパフォーマンスを測定し、環境情報の開示状況や炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）に優れた企業で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2018年の指数設定以来5期連続で採用されています。 |
| Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J) | Morningstar社がEquileap社のGender Equality Scoreを活用し、ジェンダー・ダイバーシティの取組みに優れた企業で構成される指数です。2023年4月、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して新たに採用されました。 |
| ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス | 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。<br>2023年は、DJSIアジア・パシフィックに採用されました。 |
| ブルームバーグ男女平等指数 | Bloomberg社が作成する指数で、方針策定や表明、透明性を通じて男女平等に向けた取組みを積極的に開示している企業で構成されています。 |

*THE INCLUSION OF Daiwa Securities Group Inc. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Daiwa Securities Group Inc. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

*Morningstar, Inc., and/or one of its affiliated companies (individually and collectively, “Morningstar”) has authorized Daiwa Securities Group Inc. to use of the Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Logo (“Logo”) to reflect the fact that, for the designated ranking year, Daiwa Securities Group Inc. ranks in the top quintile of companies comprising the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index℠ (“Index”) on the issue of gender diversity in the workplace. Morningstar is making the Logo available for use by Daiwa Securities Group Inc. solely for informational purposes. Daiwa Securities Group Inc. use of the Logo should not be construed as an endorsement by Morningstar of Daiwa Securities Group Inc. or as a recommendation, offer or solicitation to purchase, sell or underwrite any security associated with Daiwa Securities Group Inc. The Index is designed to reflect gender diversity in the workplace in Japan, but Morningstar does not guarantee the accuracy, completeness or timeliness of the Index or any data included in it. Morningstar makes no express or implied warranties regarding the Index or the Logo, and expressly disclaim all warranties of merchantability or fitness for a particular purpose or use with respect to the Index, any data included in it or the Logo. Without limiting any of the foregoing, in no event shall Morningstar or any of its third party content providers have any liability for any damages (whether direct or indirect), arising from any party’s use or reliance on the Index or the Logo, even if Morningstar is notified of the possibility of such damages. The Morningstar name, Index name and the Logo are the trademarks or services marks of Morningstar, Inc. Past performance is no guarantee of future results.

# ESG格付け（2022年12月時点）

| | |
|---|---|
| MSCI ESGレーティング<br> | 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、最上位であるAAA格を初めて取得しました。<br>（※格付けはCCCからAAAまでの7段階） |
| CDP<br> | 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。<br>2022年、大和証券グループ本社は気候変動対応におけ る世界の先進企業として、最高評価である「A リスト企業」に初めて選定されました。<br>（※評価はD-からAまでの8段階） |

*THE USE BY Daiwa Securities Group Inc. OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES (“MSCI”) DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF Daiwa Securities Group Inc. BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED ‘AS-IS’ AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

# 受賞・評価取得等（2023年4月時点）

| | |
|---|---|
| CDP2022 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー<br> | 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「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に2年連続で選出されました。 |

| | |
|---|---|
| 「第4回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」<br>環境サステナブル企業部門<br>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。<br>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、2年連続で選出されました。 |
| 「東京金融賞2021」 ESG投資部門<br>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』<br>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2015年から2022年まで8年連続で選定されました。<br>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。<br>> なでしこ銘柄（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。<br>大和証券グループ本社は、2017年度以降7年連続で選定されています。<br>> 健康経営優良法人認定制度（経済産業省） |

| | |
|---|---|
| DX注目企業<br> | 2023年5月、大和証券グループ本社は、経済産業省、東京証券取引所及び独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が共同で主催する「DX銘柄」において「DX注目企業2023」に選定されました。DX銘柄は、東京証券取引所に上場している企業の中から、企業価値の向上につながるDXを推進するための仕組みを社内に構築し、優れたデジタル活用の実績が表れている企業が選定されます。<br><br>提携先との協業にあたり、大和証券のシステムをプラットフォーム化し、APIを通じ提携先からアクセスできるようにしたことで、提携時に発生していた事務作業のペーパーレス化を実現したこと、ブロックチェーン技術を活用してアセット資産をセキュリティトークン化し、個人のお客様に不動産等のオルタナティブ商品を提供できるようにしたこと等が評価されました。<br><br>› DX銘柄2023（経済産業省） |
| 子育てサポート認定事業主マーク<br>（愛称「くるみん」「プラチナくるみん」）<br> | 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。<br>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。<br>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。<br><br>› 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」)<br> | 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。<br><br>› 「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**<br>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。<br>大和証券は、株式編2023年の会社別順位において、5年連続で1位を受賞することができました。<br><br>**Institutional Investor All-Japan Research Team**<br>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。<br>大和証券は、2023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。<br><br>詳細はこちらをご覧ください |
| GRESBリアルエステイト評価<br> <br> <br> | 大和証券オフィス投資法人及び大和証券リビング投資法人は、不動産会社・ファンドを対象とした世界的なESG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。<br>2022年GRESBリアルエステイト評価において、各投資法人は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」評価を取得しました。<br><br>**大和証券オフィス投資法人**<br>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」で、本投資法人初となる最高位の「5スター」評価を取得しました。また、ESG情報開示の充実度を測るGRESB開示評価においても、最高位の「Aレベル」評価を2年連続で取得しました。<br><br>**大和証券リビング投資法人**<br>「GRESBレーティング」で「2スター」評価を取得しました。また、GRESB開示評価で、本投資法人初となる最高位の「Aレベル」評価を取得しました。<br><br>› 大和証券オフィス投資法人「外部評価」<br>› 大和証券リビング投資法人「外部評価・認証の取得」 |
| HDI-Japanが主催する格付けベンチマーク2022年【証券業界】 | HDI-Japanが主催する格付けベンチマーク2022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。 |

# ISO認証（2023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。<br>（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、及び、システムインテグレーションに関わる全ての事業活動） |
| 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。<br>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。<br>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。<br>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。<br>（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

| | |
|---|---|
| 利用に関する声明 | 大和証券グループ本社は、GRIスタンダードを参照し、当該期間2022年4月1日から2023年3月31日について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。 |
| 利用したGRI 1 | GRI 1: 基礎 2021 |

## GRI 2: 一般開示事項 2021

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 2-1 | 組織の詳細 | ＞会社概要<br>＞大和証券グループについて＞グループ会社概要一覧 |
| 2-2 | 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 | ＞有価証券報告書<br>＞大和証券グループについて＞グループ会社概要一覧 |
| 2-3 | 報告期間、報告頻度、連絡先 | ＞サステナビリティ＞編集方針 |
| 2-4 | 情報の修正・訂正記述 | 該当せず |
| 2-5 | 外部保証 | ＞サステナビリティデータ集 |
| 2-6 | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係 | ＞有価証券報告書<br>＞大和証券グループについて＞経営方針＞2023年度　大和証券グループ経営方針 ～ Passion for the Best ～<br>＞サステナビリティ＞社会＞サプライチェーン・マネジメント<br>＞サステナビリティ＞事業活動とサステナビリティ＞証券ビジネスの役割と社会的責任 |
| 2-7 | 従業員 | ＞有価証券報告書 |
| 2-8 | 従業員以外の労働者 | ー |
| 2-9 | ガバナンス構造と構成 | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-10 | 最高ガバナンス機関における指名と選出 | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 2-11 | 最高ガバナンス機関の議長 | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-12 | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | ＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞ステークホルダー・エンゲージメント<br>＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞サステナビリティマネジメント＞マテリアリティ<br>＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞サステナビリティマネジメント＞サステナビリティ推進体制<br>＞サステナビリティ＞ガバナンス＞リスク管理 |
| 2-13 | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | ＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞サステナビリティマネジメント＞サステナビリティ推進体制 |
| 2-14 | 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 | ＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞サステナビリティマネジメント＞サステナビリティ推進体制 |
| 2-15 | 利益相反 | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス<br>＞大和証券グループについて＞役員一覧<br>＞利益相反管理方針の概要 |
| 2-16 | 重大な懸念事項の伝達 | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コンプライアンス＞コンプライアンス態勢＞内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績 |
| 2-17 | 最高ガバナンス機関の集合的知見 | ＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ<br>＞大和証券グループについて＞経営方針＞2023年度　大和証券グループ経営方針 ～ Passion for the Best ～ |
| 2-18 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-19 | 報酬方針 | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-20 | 報酬の決定プロセス | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-21 | 年間報酬総額の比率 | ― |
| 2-22 | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 | ＞トップコミットメント<br>＞なぜ大和証券グループが子どもの支援に取り組むのか |

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 2-23 | 方針声明 | ＞トップコミットメント<br>＞大和証券グループについて＞経営方針<br>＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞ステートメント集<br>＞サステナビリティ＞社会＞人権の尊重 |
| 2-24 | 方針声明の実践 | ＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞サステナビリティマネジメント<br>＞サステナビリティ＞社会＞人権の尊重 |
| 2-25 | マイナスのインパクトの是正プロセス | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コンプライアンス＞コンプライアンス態勢＞内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績<br>＞サステナビリティ＞ガバナンス＞リスク管理 |
| 2-26 | 助言を求める制度および懸念を提起する制度 | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コンプライアンス＞コンプライアンス態勢＞内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績 |
| 2-27 | 法規制遵守 | ＞サステナビリティ＞環境＞環境マネジメント<br>＞サステナビリティ＞ガバナンス＞コンプライアンス |
| 2-28 | 会員資格を持つ団体 | ＞サステナビリティ＞イニシアティブへの参画 |
| 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | ＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞ステークホルダー・エンゲージメント |
| 2-30 | 労働協約 | ＞サステナビリティ＞社会＞人的資本の取組み＞社員とのコミュニケーション<br>＞サステナビリティデータ集 |

## GRI 3: マテリアルな項目 2021

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 3-1 | マテリアルな項目の決定プロセス | ＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞サステナビリティマネジメント＞マテリアリティ |
| 3-2 | マテリアルな項目のリスト | ＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞サステナビリティマネジメント＞マテリアリティ |

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | ＞サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞サステナビリティマネジメント＞マテリアリティ |

# 経済

## GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | ＞業務及び財産の状況に関する説明書類 |
| 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 | ＞サステナビリティ＞環境＞環境負荷低減への取組み<br>＞サステナビリティ＞環境＞気候変動への対応（TCFD提言に基づく開示2023） |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | ＞業務及び財産の状況に関する説明書類 |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | 影響は軽微 |

## GRI 202: 地域経済でのプレゼンス 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（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 | ー |

## GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016

| 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 | ＞ サステナビリティ＞事業活動とサステナビリティ＞資産形成のサポート<br>＞ サステナビリティ＞事業活動とサステナビリティ＞サステナビリティを起点としたビジネス展開<br>＞ サステナビリティ＞社会貢献活動＞財団・NPO等を通じた助成活動<br>＞ サステナビリティ＞事業活動とサステナビリティ＞サステナブルファイナンス<br>＞ サステナビリティ＞社会貢献活動＞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 |

## GRI 204: 調達慣行 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | 事業特性上影響は軽微 |

## GRI 205: 腐敗防止 2016

| 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 | ＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞腐敗行為防止の取組み<br>＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞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 | ＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞腐敗行為防止の取組み |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | 該当せず |

## GRI 206: 反競争的行為 2016

| 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 |

## GRI 207: 税金 2019

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 207-1 | 税務へのアプローチ | ＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞タックスポリシーについて<br>＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞リスク管理 |
| 207-2 | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | ＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞タックスポリシーについて<br>＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞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 | ＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞タックスポリシーについて<br>＞ サステナビリティ＞大和証券グループのサステナビリティ＞ステークホルダー・エンゲージメント |
| 207-4 | 国別の報告 | ＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞タックスポリシーについて |

# 環境

## GRI 301: 原材料 2016

| 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 |

## GRI 302: エネルギー 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | ＞ サステナビリティデータ集 |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | ＞ サステナビリティデータ集 |

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 302-3 | エネルギー原単位 | > サステナビリティデータ集 |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | > サステナビリティデータ集 |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | > サステナビリティデータ集 |

## GRI 303: 水と廃水 2018

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | 事業特性上影響は軽微 |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | 事業特性上影響は軽微 |
| 303-3 | 取水 | > サステナビリティデータ集 |
| 303-4 | 排水 | ー |
| 303-5 | 水消費 | ー |

## GRI 304: 生物多様性 2016

| 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、管理している事業拠点 | 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 |

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 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 |

## GRI 305: 大気への排出 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス(GHG)排出（スコープ1） | > サステナビリティデータ集 |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス(GHG)排出（スコープ2） | > サステナビリティデータ集 |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出（スコープ3） | > サステナビリティデータ集 |
| 305-4 | 温室効果ガス(GHG)排出原単位 | > サステナビリティデータ集 |
| 305-5 | 温室効果ガス(GHG)排出量の削減 | > サステナビリティデータ集 |
| 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 |

## GRI 306: 廃棄物 2020

| 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 | > サステナビリティデータ集 |
| 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | 該当せず |

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 306-5 | 処分された廃棄物 | 該当せず |

### GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

| 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 |

## 社会

### GRI 401: 雇用 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | ＞ サステナビリティデータ集 |
| 401-2 | フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当 | ＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞ダイバーシティ＆インクルージョン |
| 401-3 | 育児休暇 | ＞ サステナビリティデータ集 |

### GRI 402: 労使関係 2016

| 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 | ー |

## GRI 403: 労働安全衛生 2018

| 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 | ＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞ダイバーシティ＆インクルージョン<br>＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞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 | ー |
| 403-3 | 労働衛生サービス | ＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞ダイバーシティ＆インクルージョン<br>＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞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 | ＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞ダイバーシティ＆インクルージョン<br>＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞健康経営<br>＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞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 | ＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞健康経営 |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | ＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞ダイバーシティ＆インクルージョン<br>＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞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軽減 | ー |
| 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 | ー |
| 403-9 | 労働関連の傷害 | ー |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | ー |

## GRI 404: 研修と教育 2016

| 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時間 | ＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞人材育成とスキルアップ |

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 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 | ＞ サステナビリティ＞社会＞人的資本への取組み＞人材育成とスキルアップ |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | ー |

## GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016

| 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 | ＞ サステナビリティデータ集 |
| 405-2 | 基本給と報酬の男女比 | ＞ サステナビリティデータ集 |

## GRI 406: 被差別 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | ＞ サステナビリティ＞社会＞人権の尊重<br>＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞リスク管理 |

## GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016

| 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 |

## GRI 408: 児童労働 2016

| 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 |

## GRI 409: 強制労働 2016

| 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 |

## GRI 410: 保安慣行 2016

| 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 |

## GRI 411: 先住民族の権利 2016

| 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 |

## GRI 413: 地域コミュニティ 2016

| 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（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所 | 事業特性上影響は軽微 |

## GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

| 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 |

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 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 |

## GRI 415: 公共政策 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 415-1 | 政治献金 | > サステナビリティデータ集 |

## GRI 416: 顧客の安全衛生 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 416-1 | 製品・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・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 |

## GRI 417: マーケティングとラベリング 2016

| 開示事項 | | 該当ページ |
|---|---|---|
| 417-1 | 製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項 | > サステナビリティ＞社会＞お客様第一の取組み |
| 417-2 | 製品・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 |

## GRI 418: 顧客プライバシー 2016

| 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 |

# SASB対照表

## サステナビリティ開示トピックおよび会計メトリクス

### 従業員の多様性と包摂性

| 会計メトリクス | カテゴリ | 測定単位 | コード | 該当ページ |
|---|---|---|---|---|
| （1）執行役(員)、（2）非執行役(員)、（3）専門職、（4）他のすべての従業員に対する性別および人種/民族代表の割合※1 | 定量 | パーセンテージ（%） | FN-IB-330a.1 | > サステナビリティデータ集P.10 |

※1. 事業体は、事業体のグローバルな事業全体で、平等な従業員代表制を構築するための方針とプログラムについて説明しなければならない。

### 投資銀行業務および仲介業務における環境、社会、およびガバナンスの要素の組み込み

| 会計メトリクス | カテゴリ | 測定単位 | コード | 該当ページ |
|---|---|---|---|---|
| インダストリー別の環境、社会、ガバナンス（ESG）要素を組み込んだ、（1）引受、（2）アドバイザリー、および（3）証券化取引からの収益 | 定量 | 報告通貨 | FN-IB-410a.1 | > サステナビリティデータ集P.19-20<br>> サステナビリティ＞事業活動とサステナビリティ＞資産形成のサポート＞共通価値を追求した商品提案 |
| インダストリー別の、環境、社会、ガバナンス（ESG）要素を組み込んだ投資と融資の（1）件数と（2）合計額 | 定量 | 件数、報告通貨 | FN-IB-410a.2 | > サステナビリティデータ集P.19-20<br>> サステナビリティ＞事業活動とサステナビリティ＞資産形成のサポート＞共通価値を追求した商品提案 |
| 投資銀行業務および仲介業務における環境、社会、およびガバナンス（ESG）要素の組み込みへのアプローチの説明 | 議論と分析 | n/a | FN-IB-410a.3 | > サステナビリティ＞事業活動とサステナビリティ＞証券ビジネスの役割と社会的責任＞機関投資家として責任ある行動 |

## 企業倫理

| 会計メトリクス | カテゴリ | 測定単位 | コード | 該当ページ |
|---|---|---|---|---|
| 詐欺、インサイダー取引、独占禁止法、反競争的行動、相場操縦、不正行為、またはその他の関連する金融業界の法律または規制に関する法的手続きの結果としての金銭的損失の総額※2 | 定量 | 報告通貨 | FN-IB-510a.1 | |
| 内部告発の方針と手続きの説明 | 議論と分析 | n/a | FN-IB-510a.2 | ＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞コンプライアンス＞コンプライアンス態勢＞内部通報制度（企業倫理ホットライン）の仕組みと実績 |

※2. 事業体は、金銭的損失の性質、背景、金銭的損失の結果として取られた是正措置について簡潔に説明しなければならない。

## プロフェッショナルとしてのインテグリティ

| 会計メトリクス | カテゴリ | 測定単位 | コード | 該当ページ |
|---|---|---|---|---|
| 投資関連調査、消費者クレーム、民事訴訟、またはその他の規制手続の記録がある対象従業員の（1）数と（2）割合※3 | 定量 | 件数、パーセンテージ(%) | FN-IB-510b.1 | |
| 当事者による注意義務を含む、専門家としてのインテグリティに関連する調停および仲裁事件の数 | 定量 | 件数 | FN-IB-510b.2 | |
| 注意義務を含む、職業上のインテグリティに関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額 | 定量 | 報告通貨 | FN-IB-510b.3 | |
| 注意義務を含む、専門家としてのインテグリティを確保するためのアプローチの説明※4 | 議論と分析 | n/a | FN-IB-510b.4 | ＞ サステナビリティ＞ガバナンス＞コンプライアンス＞コンプライアンス態勢 |

※3. 事業体は、対象となる従業員がFINRAおよびSECフォームを適時に提出および更新することが確保される方法を説明しなければならない。

※4. 事業体は、金銭的損失の性質、背景、および、金銭的損失の結果として取られた是正措置について簡潔に説明しなければならない。

## システミックリスク管理

| 会計メトリクス | カテゴリ | 測定単位 | コード | 該当ページ |
|---|---|---|---|---|
| カテゴリ別のグローバルなシステム上重要な銀行（G-SIB）スコア※5 | 定量 | ベーシスポイント (bps) | FN-IB-550a.1 | ＞業務及び財産の状況に関する説明書類＞経営の健全性の状況＞主要な指標 |
| 義務的ストレステストおよび自主的ストレステストの結果を自己資本比率計画、長期的な企業戦略、その他の事業活動に組み入れるアプローチの説明 | 議論と分析 | n/a | FN-IB-550a.2 | ＞サステナビリティ＞ガバナンス＞リスク管理 |

※5. 事業体は、グローバルなシステム上重要な銀行（G-SIB）スコアを事業体が算出しているのか、規制当局から取得しているのか、また、その基礎となるデータを規制当局に報告する必要があるかどうかを説明しなければならない。

## 従業員のインセンティブとリスクテイク

| 会計メトリクス | カテゴリ | 測定単位 | コード | 該当ページ |
|---|---|---|---|---|
| Material Risk Takers（重要なリスクテイカー（MRT））の報酬総額のうち変動する割合※6 | 定量 | Percentage (%) | FN-IB-550b.1 | |
| 重要なリスクテイカー（MRT）の変動報酬のうち、マルス条項またはクローバック条項が適用された割合※7 | 定量 | Percentage (%) | FN-IB-550b.2 | |
| レベル3の資産と負債のトレーダーによる価格設定の監督、管理、検証に関する方針の説明 | 議論と分析 | n/a | FN-IB-550b.3 | |

※6. 事業体は、Material Risk Takers（重要なリスクテイカー（MRT））の報酬方針について説明しなければならない。

※7. 事業体は、当初の事前調整がリスク軽減に十分であったかどうかについて説明しなければならない。

# アクティビティメトリクス

| アクティビティメトリクス | カテゴリ | 測定単位 | コード | 開示箇所 |
|---|---|---|---|---|
| （a）引受、（b）アドバイザリー、および（c）証券化取引の（1）件数および（2）価額※8 | 定量 | 件数、報告通貨 | FN-IB-000.A | サステナビリティデータ集P.25-26 |
| セクター別の自己勘定投資および貸付の（1）件数および（2）価額※9 | 定量 | 件数、報告通貨 | FN-IB-000.B | |
| （a）債券、（b）株式、（c）通貨、（d）デリバティブ、および（e）コモディティ商品による、マーケットメイク取引の（1）件数および（2）価額 | 定量 | 件数、報告通貨 | FN-IB-000.C | |

※8. シンジケート取引の場合は、事業体が説明責任を負った価額のみを含めなければならない。

※9. 事業体は、投資先と借手の分類にNorth American Industry Classification System（NAICS）を使用しなければならない。

# 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「サステナビリティサイト」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「サステナビリティデータ集（旧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「サステナビリティレポート（旧SDGsレポート）」のほか、ダイジェスト版「サステナビリティブックレット（旧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、「サステナビリティ資料室」のページよりご覧いただけます。

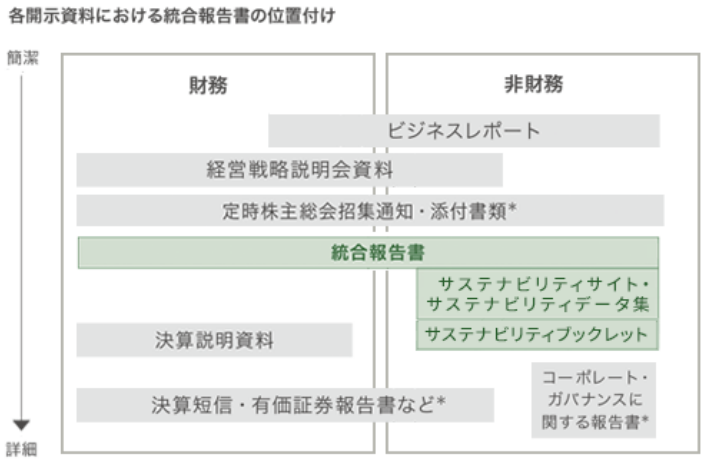
| | |
|---|---|
| **対象読者** | お客様、株主、投資家、社員、取引先、地域社会をはじめISO26000が定義する大和証券グループの幅広いステークホルダーの皆様 |
| **報告対象範囲** | 原則として、当社グループ主要会社を対象としています。ただし全項目について、それら主要会社すべての情報を網羅しているわけではなく、各社の規模や事業内容などに応じて記載しています。数値データには、それぞれの対象範囲を明記しています。なお、「大和証券グループ」はグループ全体、「大和証券グループ本社」は株式会社大和証券グループ本社、「大和証券」は大和証券株式会社を指し、区別しています。 |
| **報告対象期間** | 2022年度（2022年4月～2023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 サステナビリティ推進室 |
| **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/sustainability/ |
| **参照ガイドライン** | GRI スタンダード 2021<br>ISO26000「社会的責任に関する手引」<br>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）<br>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、IFRS財団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


各開示資料における統合報告書の位置付け
簡潔
詳細
財務
非財務
ビジネスレポート
経営戦略説明会資料
定時株主総会招集通知・添付書類*
統合報告書
サステナビリティサイト・
サステナビリティデータ集
サステナビリティブックレット
決算説明資料
決算短信・有価証券報告書など*
コーポレート・
ガバナンスに
関する報告書*