

企業名： 大和証券グループ本社

---

レポート名： 統合報告書 2022

---

## 1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

よく理解できる。統合報告書の 16 ページから 135 ページにかけて 2030 年までの目標である将来の姿及びそこに達するための具体的な指針が書かれている。16 ページから 48 ページにかけて、全体的な 2030 年までの将来像及びそこに向けた戦略、それ以降では、各重点分野について具体的なデータを用いながら、現在採用している制度の強みや今後の制度強化の指針が述べられており、この会社が目指している将来像及び戦略が容易に理解できるようになっている。この会社の 2030 年までの大きな目標は、貯蓄から SDG s というスローガンのもとで資金循環の仕組みづくりを通じた SDG s の実現を目指している。それを達成するために、重点分野としてダイバーシティ&インクルージョン、人生 100 年時代、イノベーション、グリーン&ソーシャル、サステナブル経営の基盤の五つを上げている。一つ目のダイバーシティ&インクルージョンでは、高度な人材戦略を目標として、社員の成長とキャリア実現の支援、プロフェッショナルの育成、エンゲージメントと生産性の向上、健康経営等を目標としている。二つ目の人生百年時代では、より高度な資産管理、資産承継や充実した老後に備えた資産運用のニーズ向上に答えることを目標としており、資産管理型ビジネスモデル、残高ベース収益・スト億関連資産残高拡大CONNECT、リサーチ力の強化を推進している。三つ目のイノベーションでは、新たな付加価値創造を目標とし、デジタル化への適応、ハイブリッド戦略、不動産小口化商品、fintertech, キャピタル・リサイクリングモデル、セキュリティトークンを推進している。四つ目のグリーン&ソーシャルでは環境・社会問題の解決を目標としており、SDG s 債、SDG s - IPO、スチュワードシップ活動、E G S 投資、不動産金融市場、再生可能エネルギー・インフラストラクチャーへの投資、応援定期預金、カーボンニュートラルを推進している。最後のサステナブル経営の基盤では、ガバナンスの実効性の向上を目指しており、コーポレートガバナンス、役員報酬制度、リスク管理、IT・システムリスク管理、コンプライアンス、タックスポリシーの向上にの取り組むようである。このように、最初に会社の全体的な目標をしめし、其の後、重点的な項目に分けて、具体的な目標と戦略について述べられており、内容・構成のどちらの観点からみても非常にわかりやすい報告書である。

## 2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

はい。統合報告書によると、大和証券本社グループは 2021 年度末に 75.1 兆えんもの預かり資産を所有しており、大和証券本社グループがなくなると、これらの莫大な資産が宙に浮いてしまい、経済的大混乱を引き起こしてしまう。また、同様に、統合報告書によると、

2021 年度末に預金残高を 4.1 兆円も所有しており、この会社が消滅すると、これらのお金も宙に浮いてしまうし、関東大震災時の取り付け騒ぎから連鎖的に引き起こされた金融恐慌のような状況に再び陥ってしまうかもしれない。また、企業の価値や規模を示す時価総額が 1 兆円を超えており、このよう一大企業を失ってしまうと、日本の経済的成長を大いに妨げてしまう。特に、大和証券本社グループは証券業を主に担っており、株式売買の仲介などを行っているので、スムーズな取引が大いに損われてしまう。さらに、大和証券本社グループ株主還元総額が 744 億円と非常に高く、この配当をもとに生計を立てている人、この配当をもとに投資や資産運用をしている人々に多大な影響を与えてしまう。このように、大和証券本社グループがこの世から消えてしまうと、世の中や一個人にまで、尊大な影響を与えるので、競争優位性があると理解できる。

### 3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

はい。取締役会会長の日比野隆司さんは、1979 年に大和証券に入社し、2011 年から 2017 年まで大和証券本社グループの代表 執行役社長最高経営責任者 (CEO) を務め、経営者としての豊かな経験と見識を有している。統合報告書の主要財務データを見ても、営業利益や経常利益、当期純利益は、コロナショックを除けば比較的安定しているので、日比野さんの経営手腕がここからうかがえる。また、1 でも述べたように、この企業は人材育成に重点を置いており、女性活動の推進を進めて職場の多様性を高めたり、社員が個性を生かしたパフォーマンスができるような制度を導入して人材育成の促進と人材配置の最適化を図ったりしているため、比較的安定して優秀な人材を最適に配置できる。また、これも 1 で述べているのだが、この会社はデジタル人材育成、デハイブリッド戦略などのデジタル化にも対応できる仕組みを整えており、デジタル化の波にもまれてしまうことはない。このように、この会社には、豊富な経験を持つ社長の経営手腕、ダイバーシティ・キャリア支援のもとで人材育成、適切な人材配置を目指す仕組み、デジタル化を推進する仕組みのような見えざる資産がたまたあるので、競争優位性に持続性があるといえる。

### 4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

はい。私は、高校の時に SDGs という概念を学んだが、正直に申し上げてしまうと、これは大きな目標かつ理想論であり、一個人がどうにかできるものではないと思ってしまい、ほとんど SDGs のことを意識せずに生活してきた。私は、SDGs に貢献していないのはもちろん、マイナスの影響しか与えていないほど、SDGs に対する意識というのが非常に低い。しかし、この会社は SDGs に熱心に取り組んでいることが SDGs 活動費からわかり、特に近年、ここ一年間で SDGs 活動費が倍近く増大していることが示しているように、SDGs に対する取り組みが活発化している。私がこの企業に携われれば、これまで全く SDGs という世界的目標に対して全く貢献してこなかったものが、少しでも SDGs に対する取り組みをし、世界に貢献するようになるので、私自身の世界における必要価値を向上す

ることができると思う。他にも、この会社は社会貢献することを重視しているので、今は社会に置いて何の役にも立っていない私がこの会社に携われば、一人前に社会の役に立つことができ、私という人間の価値を高めることができる。更に、この会社はキャリア支援も豊富なので、社会貢献という観点以外でも、自らの能力向上や様々な経験を積むことを通して、自らをたかめることもできる。このように、この会社では社会貢献、自分磨きができるため、私の人的価値を向上することができると思う。

#### 5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

1でも述べたように、将来の像を説明するときに、まず全体像を説明して、次に具体的に重点項目に分けて説明しており、非常に読みやすく、頭に入ってきやすい構成となっていた。それに加えて、重点項目ごとに用いられる色が変わっていることも読みやすくなっている要因の一つであろう。また、グラフや図が多用されているため、私のような専門的知識にかけているものでも、わかりやすいようになっていた。個人的に、最初の方に書かれている企業の歴史がずらずらと書かれていた部分は省いてもいいのではないかと思った。確かに、会社の歴史を知ることは大事ではあるし、興味深いことではあるが、120年もの年月を振り返る必要はあるのだろうか。ただでさえA3見開き計80ページ超と、分量が途方もないくらい多いのに、余計な情報を付け加える必要はあるのだろうかと思ったので、最初の方の歴史の振り返りの部分は、見開き1ページに収めるかすべてなくしてしまうかしたほうが良いと思った。