

論 説

日本における金融 CSR の現状と活動（3－1） —— 金融庁「金融機関の CSR 実態調査」の CSR 事例分析 （証券会社等編）——

紀 国 正 典

- 1 証券会社等の CSR 事例分析の方法
- 2 証券会社等の CSR 取組み体制
- 3 コンプライアンス
- 4 顧客・消費者に関連する取組み
- 5 従業員に関連する取組み
- 6 環境保全 (以上本号)
- 7 地域貢献 (以下次号)
- 8 社会貢献
- 9 社会的責任投資 (SRI)
- 10 その他

1 証券会社等の CSR 事例分析の方法

本稿は、金融庁が2006年1月から3月にかけて実施した「金融機関による CSR を重視した具体的な取組み事例の調査」のうち、金融 CSR の具体的事例を分析したものである。金融庁のこのアンケート調査結果は、エクセルの巨大なワークシートで公表されている（金融庁ホームページ、<http://www.fsa.go.jp/>）。この調査の実施状況については、表1を参照してもらいたい（表1参照）。

金融庁がこのアンケートで定義した CSR（企業の社会的責任）とは、「企業

表1 Q1: CSRを重視した具体的な取組みの実施状況等

| | (a)アンケートを実施した金融機関 | (b)回答金融機関 | 割合 (b/a) | (c)CSRを重視した取組みを行っている金融機関 | 割合 (c/b) |
|----------|-------------------|-----------|----------|--------------------------|----------|
| 預金取扱金融機関 | 670機関 | 663機関 | 99.0% | 518機関 | 78.1% |
| 主要行等 | 76行 | 71行 | 93.4% | 48行 | 67.6% |
| 地域銀行 | 111行 | 111行 | 100.0% | 109行 | 98.2% |
| 信金・信組・労金 | 483機関 | 481機関 | 99.6% | 361機関 | 75.1% |
| 保険会社 | 81社 | 81社 | 100.0% | 64社 | 79.0% |
| 証券会社等 | 483社 | 473社 | 97.9% | 228社 | 48.2% |
| 証券会社 | 283社 | 274社 | 96.8% | 131社 | 47.8% |
| 投信・投資顧問 | 166社 | 165社 | 99.4% | 82社 | 49.7% |
| 金先業者 | 34社 | 34社 | 100.0% | 15社 | 44.1% |
| 合計 | 1234機関 | 1217機関 | 98.6% | 810機関 | 66.6% |

注) 主要行等: 都長信銀等, 外銀支店等, 新たな形態の銀行等。地域銀行: 地方銀行, 第二地方銀行。信金・信組・労金: 信用金庫, 信用組合, 労働金庫。保険会社: 保険会社, 外国保険会社等。証券会社: 証券会社, 外国証券会社。投信・投資顧問: 投資信託委託業者, 投資顧問業者。金先業者: 金融先物取引業者。

出所) 金融庁[2006]「金融機関のCSR実態調査結果の概要 (<http://www.fsa.go.jp/>)」より。

が持続可能な発展を目的として, 多様なステークホルダー(利害関係者)との関係の中で認識する責任と, それに基づく経済・環境・社会的取組みのことを指し, その具体的な内容としては, 企業による法令遵守, 納税, 消費者保護, 環境保護, 人権尊重, 地域貢献等の自主的取組みと広範にわたるものを指す」である。

今回分析に着手したのは, 金融庁がいうところの「証券会社等」, つまり証券会社, 投資信託運用会社と投資顧問会社, 金融先物業者についてである。これまで, 「銀行編」で主要行, 地域銀行, 外銀について, そして「信金・信組・労金編」で信用金庫, 信用組合, 労働金庫についてCSR取組み事例を分析してきたが, 今回は, これまでと性格が異なる金融機関についての分析である。なお, 上述したこれまでの分析成果は, 次の拙稿において発表済みである。紀国正典[2007]「日本における金融CSRの現状と活動(1) - 金融庁「金融機

関の CSR 実態調査」の CSR 事例分析（銀行編）－高知大学経済学会『高知論叢』第88号，2007年3月。紀国正典 [2007]「日本における金融 CSR の現状と活動（2-1）－金融庁「金融機関の CSR 実態調査」の CSR 事例分析（信金・信組・労金編）－高知大学経済学会『高知論叢』第89号，2007年7月。紀国正典 [2007]「日本における金融 CSR の現状と活動（2-2）－金融庁「金融機関の CSR 実態調査」の CSR 事例分析（信金・信組・労金編）－高知大学経済学会『高知論叢』第90号，2007年11月。

日本における金融 CSR の取組みの概略地図を作製するため、これまでと同じように金融 CSR の具体的な取組み事例をわたしが定めた分類標識（[] で表示）で選別してみた。比較が可能なように、これまで銀行などについて定めた分類標識をできる限り引き継ぐようにした。ただし証券会社等の CSR 活動の特徴を反映させるため、分類標識名を一部変更したり追加したところもある。

これまで何度も指摘したが、Q9の「CSR を重視した具体的な取組みについて」という質問における三つの分野選択（1. 経済，2. 環境，3. 社会）と、八つの取組み項目選択（1. コンプライアンス，2. 顧客・消費者に関連する取組み，3. 従業員に関連する取組み，4. 環境保全，5. 地域貢献，6. 社会貢献，7. 社会的責任投資（SRI），8. その他）に関して、この「分野選択」と「項目選択」が並列関係なのか、階層関係なのか、設問からはいずれとも判別しがたいので回答者も迷ったようである。このため項目の具体的事例で集計すると、ある項目に、内容的には他の項目に該当するはずの事例が混入してしまうということになってしまった。銀行編では「環境保全」の項目に入るはずの事例がそれ以外の項目に多数現れ、信金・信組・労金などでは「地域貢献」と「社会貢献」に該当するはずの事例が、それ以外の項目、例えば「顧客・消費者に関連する取組み」や「従業員に関連する取組み」に多数出現した。このような傾向は、証券会社等についてもみられた。証券会社等の場合はその業務特性を反映し、本来はコンプライアンスに該当するはずの事例が、「顧客・消費者に関連する取組み」や「従業員に関連する取組み」などの他の項目に現れた。

金融庁が集計した具体的な取組み事例の集計結果を、これまでと同様に、表2で紹介しておくが、この集計には上述したような他の項目に該当するであ

表2 Q9：CSRを重視した具体的な取組みの項目（最も近いものをそれぞれ一つ選択）

| | 取組み事例の全体数 | コンプライアンス | 顧客・消費者に関連する取組み | 従業員に関連する取組み | 環境保全 | 地域貢献 | 社会貢献 | 社会的責任投資(SRI) | その他 |
|----------|-----------|----------|----------------|-------------|-------|-------|-------|--------------|------|
| 預金取扱金融機関 | 1281 | 50 | 165 | 71 | 193 | 419 | 357 | 10 | 10 |
| | 100% | 3.9% | 12.9% | 5.5% | 15.1% | 32.7% | 27.9% | 0.8% | 0.8% |
| 主要行等 | 127 | 10 | 13 | 13 | 28 | 12 | 43 | 3 | 5 |
| | 100% | 7.9% | 10.2% | 10.2% | 22.0% | 9.4% | 33.9% | 2.4% | 3.9% |
| 地域銀行 | 327 | 7 | 37 | 11 | 70 | 113 | 83 | 3 | 3 |
| | 100% | 2.1% | 11.3% | 3.4% | 21.4% | 34.6% | 25.4% | 0.9% | 0.9% |
| 信金・信組・労金 | 827 | 33 | 115 | 47 | 95 | 294 | 231 | 4 | 2 |
| | 100% | 4.0% | 13.9% | 5.7% | 11.5% | 35.6% | 27.9% | 0.5% | 0.2% |
| 保険会社 | 185 | 9 | 28 | 23 | 34 | 18 | 67 | 1 | 3 |
| | 100% | 4.9% | 15.1% | 12.4% | 18.4% | 9.7% | 36.2% | 0.5% | 1.6% |
| 証券会社等 | 414 | 87 | 43 | 31 | 35 | 50 | 133 | 23 | 8 |
| | 100% | 21.0% | 10.4% | 7.5% | 8.5% | 12.1% | 32.1% | 5.6% | 1.9% |
| 証券会社 | 241 | 47 | 31 | 17 | 19 | 35 | 80 | 2 | 6 |
| | 100% | 19.5% | 12.9% | 7.1% | 7.9% | 14.5% | 33.2% | 0.8% | 2.5% |
| 投信投資顧問 | 149 | 33 | 7 | 14 | 11 | 11 | 51 | 20 | 2 |
| | 100% | 22.1% | 4.7% | 9.4% | 7.4% | 7.4% | 34.2% | 13.4% | 1.3% |
| 金先業者 | 24 | 7 | 5 | 0 | 5 | 4 | 2 | 1 | 0 |
| | 100% | 29.2% | 20.8% | 0.0% | 20.8% | 16.7% | 8.3% | 4.2% | 0.0% |
| 全金融機関 | 1880 | 146 | 236 | 125 | 262 | 487 | 557 | 34 | 21 |
| | 100% | 7.8% | 12.6% | 6.6% | 13.9% | 25.9% | 29.6% | 1.8% | 1.1% |

注) 数値の単位は件数。％は、取組み事例の全体数に対する割合。

出所) 金融庁[2006]「金融機関のCSR実態調査結果の概要(<http://www.fsa.go.jp/>)」, 原表は縦組みだがこれを横組みに組み替えて作成。

ろう事例も含まれている(表2参照)。

証券会社等についても、金融CSR活動を、(金融業務を通じた支援)と(非金融業務による支援)とに分類する方法を引き継いだ。

前々回の銀行編で、(金融業務を通じた支援)とは送金や預金・貸付け業務などの狭い意味での本業によって行われる金融CSR活動であり、それ以外の

一般的業務によって行われる金融 CSR 活動を、(非金融業務による支援)とよぶことにしたのである。そのときに、金融業務による支援が重要で非金融業務による支援が副次的という意味ではないこと、金融 CSR 活動という点からみれば非金融業務による支援が重要性を増していること、CSR 活動そのものが本業に限定されるものでないこと、金融商品を設計したりリスク管理を必要とする金融業務を通じた支援活動とそれ以外の支援活動とは活動内容や管理方法が質的に異なること、このような理由から、(金融業務を通じた支援)と(非金融業務による支援)を分類したことを述べた。

これらのことは、そのまま証券会社等の金融 CSR 活動についても当てはまる。ただし、証券会社等の本業は、証券の発行・引き受け・販売や投資信託の開発・運用・管理、投資のコンサルティング業務、金融先物商品の開発・運用・販売などである。ただし金融ビッグバンによる相互参入の自由化で、預金と同じ機能をもつ総合口座や保険機能を有す年金型投資信託の売買など証券会社の業務も多方面に広がりつつあるので、あくまで狭い意味での本業という意味で使う。

今回の証券会社等編では、[その他]という分類標識を構えた。これは具体的内容がとぼしいものや、抽象的な意思表示にとどまっていた分類が困難であるものを整理するためである。

信金・信組・労金を分類したときに、金融機関の数が多いので分類標識([])の下位にさらに小見出し([])をつけて小分類したが、今回、証券会社等編についても、この手法を取り入れてみた。少しでも、金融 CSR のジャングルの中で迷わないようにするためである。包括的な内容のためこの小分類のいずれにも分別できないものは、[総合的支援]という小分類項目にあつめた。

今回の証券会社等編については、証券会社、投資信託運用会社と投資顧問会社、金融先物業者というように、金融機関を区別することができた。【証券会社】、【投信・投資顧問】、【金先業者】という表示と順序でならべてみた。ただし、グループ会社や関連会社の場合は、同じ内容のものが他の金融機関でも現れた。重複するがそのまま入れておくことにした。内容からみて外資系の証券会社等と判断できるものがあつたが、明示されていないので区別しなかった。

表3 Q3・4：CSRを専門に担当する組織または機関およびその人数

| | 全金融機関 | 預金取扱金融機関 | | | | 保険会社 | 証券会社等 | | | |
|----------|-------|----------|------|----------|------|------|---------|------|------|------|
| | | 主要行等 | 地域銀行 | 信金・信組・労金 | 証券会社 | | 投信・投資顧問 | 金先業者 | | |
| ある | 165 | 86 | 20 | 20 | 46 | 22 | 57 | 30 | 20 | 7 |
| (%) | 13.6 | 13.0 | 28.2 | 18.0 | 9.6 | 27.2 | 12.1 | 10.9 | 12.1 | 20.6 |
| ない・無回答 | 1052 | 577 | 51 | 91 | 435 | 59 | 416 | 244 | 145 | 27 |
| (%) | 86.4 | 87.0 | 71.8 | 82.0 | 90.4 | 72.8 | 87.9 | 89.1 | 87.9 | 79.4 |
| 平均人員数(人) | 4.8 | 4.7 | 4.8 | 3.8 | 5.0 | 8.0 | 3.7 | 5.4 | 1.9 | 1.7 |

注) (%)は回答金融機関数に対する割合。平均人員数は「ある」と答えた金融機関における平均。

出所) 金融庁[2006]「金融機関のCSR実態調査結果の概要 (<http://www.fsa.go.jp/>)」より。

なお、2の「CSR取組み体制」とは、Q5の「CSRを専門に担当する組織又は機関の体制や、具体的な業務内容について」の回答を、管理方法の違いに基づいて、[CSR専任部署が担当]、[既存部署がCSR兼務]、[別名称の部署がCSRの部分活動を担当]と三つに分類したものである。《 》で区切ったところは、Q6「CSRを重視した具体的取組みを行う上での拠りどころ(社内規定など)」に対する回答の要約である。ただし、前回も指摘したように、これらの取組みは数少ない先進部分の活動であり、表3を参照してもらえばそのことが明らかになる(表3参照)。

証券会社等の金融CSR活動の全体的特徴をみてまず気づくことは、金融庁も集計分析で指摘していたように、コンプライアンスに関する取組みの割合が他の金融機関と比べて相対的に多いことである。預金取り扱い金融機関や保険会社が約4%から5%の割合であるのに対して、証券会社等は20%を超えている。

しかし、このことをもって証券会社等が実際に法令順守に努めているということにはならない。2006年以降、大手の証券会社の法令違反の不祥事が相次いで発生しているからである。金融CSR活動に熱心であったと言われる日興コーディアルグループでは、自らの会社の存続を危うくする法令違反の不祥事が発生した。子会社を使った不正会計が明らかになって2006年1月に5億円の課徴

金を課せられ、上場廃止は免れたものの米国のシティグループの傘下に下ることとなった。三菱 UFJ 証券では、未公表情報を利用しての株式取得という法令違反が発覚して同月に業務改善命令の行政処分が下された。さらに10月には、みずほ証券が親会社の顧客情報を不正利用するという法令違反で業務改善命令の行政処分を受けた。

もっともこれは証券会社に限ったことではない。2006年4月には、みずほ銀行が顧客情報の不正持ち出しで業務改善命令を受け、三井住友銀行も法人向け金融派生商品の押し付け販売で業務停止命令という重い行政処分を受けた。さらに2007年2月には、三菱東京 UFJ 銀行が融資先の不正に関与したとして業務停止命令を受け、続いて6月には投資信託の窓口販売の不適切処理でも業務改善命令を課せられた。なお三菱 UFJ フィナンシャルグループは、アメリカでの資金洗浄対策が不十分だという理由で2006年12月に米国当局からも業務改善命令を受けている。三井住友銀行も2007年1月に同様の処分を受けた。生命保険会社や損害保険会社では保険金の不払い・未払いで相次いで業務停止命令を課せられるという、信じがたいことが起きた。またアイフルなどの消費者金融会社が違法取り立てで業務停止命令を受けたことも記憶に新しい。金融庁のまとめでは、2006事務年度（06年7月-07年6月）に発動した金融機関への行政処分数は166件だという。最近では、アメリカのサブプライム証券で、野村証券やみずほフィナンシャルグループなどが巨額の損失をこうむったことも報道されている。

コンプライアンス（法令順守）とリスク管理は、金融 CSR の根幹に位置するものである。利益になりさえすれば何をしてもよいという訳ではない。社会的正当性基準を満たしての業務活動を求める社会の目はますます厳しくなっている。2007年9月末には金融商品取引法（J-SOX 法）が施行され、法令順守や資産保全などのリスク管理について内部統制報告書の提出が義務づけられるようになった。

証券会社等の地域貢献・社会貢献の特徴として、金融・経済教育の支援活動に熱心に取り組んでいることを指摘することができる。金融ビッグバン以降、リスク金融商品が満ちあふれている現状では、金融消費者みずからリスク管理

をする必要があるのでこの取組みは望ましいことである。しかし金融機関の営業利益と金融消費者利益の間には利益相反という関係が必ずつきまとう。営業利益につなげるような宣伝教育ではなく、金融消費者の立場にたち、金融消費者がリスクを考慮して金融商品や金融機関を適切に選択できるようにする金融・経済教育が求められる。受け入れ側も、丸投げではなく適切な金融・経済教育のあり方について協議すべきである。さらに注文するとすれば資産運用の金儲けテクニックを伝授するだけでなく、社会に有益である資金の使い方について考える機会や材料を提供する社会的責任金融教育への配慮も欲しいところである。この点に言及した拙稿が、紀国正典 [2006]「金融情報に対する金融機関の社会的責任意識の調査と評価(2005)－高知市所在金融機関のディスクリージャー誌とホームページの比較検討－」高知大学経済学会『高知論叢』第86号、2006年7月、である。

証券会社等の本業を生かした環境保全や地域・社会貢献の取組みについては、エコ・ファンド、地域再生ファンド、そして社会的責任投資(SRI)などについて評価できるものが多い。ただし直接金融という性格上やむを得ないことだが、地域銀行の業務の柔軟性、弾力性、創造性を生かした活動や地域性を生かした取組みと比較すると、どうしても取組み内容が画一的・定型的にならざるを得ない。

詳細でいいいなアンケートを寄せられた金融関係者には、今回も誠に失礼であるが、原文の長すぎる回答については、その内容を要約したり省略したりして簡略化させてもらった。ただしその内容に変更を加えてはいない。

これまで繰り返し述べてきたように、筆者が独自に考えた方法でこのような分類と分析を実施するのであるから、本稿の責任は当然に筆者にある。関心のある向きは、直接に金融庁のアンケート結果の原文を参照していただきたい。

なお金融CSRを、社会的責任金融(SRF)や国際的責任金融(IRF)という概念の枠組みのなかに位置づけようとした研究が、次の拙稿である。紀国正典 [2006]「金融の公共性・国際公共性諸学説の検討(4)－社会的責任投資(SRI)と社会的責任金融(SRF)－」高知大学経済学会『高知論叢』第87号、2006年11月、および紀国正典 [2007]「国際的責任金融(IRF)」『立命館国際研

究』第19巻3号：朝日（関下）教授退職記念号，2007年3月。ご参照たまわれれば幸いです。

2 証券会社等の CSR 取組み体制

証券会社等の「CSR 取組み体制」については、Q5の「CSR を専門に担当する組織又は機関の体制や、具体的な業務内容について」の回答を、管理方法の違いに基づいて、[CSR 専任部署の設置]，[既存部署が CSR 兼務]，[別名称の部署が CSR の部分活動を担当]，[その他]と四つに分類してみた。

《 》で区切ったところは、Q6「CSR を重視した具体的取組みを行う上での拠りどころ（社内規定など）」に対する回答の要約である。

【証券会社】

[CSR 専任部署が担当]

- CSR 室（2004年7月設置）当グループの CSR 活動に関する事項の企画・立案，及び推進《企業理念，倫理行動規範，倫理規定，ブランド・ステートメント》。
- CSR 課（2003年7月設置）当グループの CSR への取組みの企画・立案および推進を実施《「創業の精神」（経営理念），「□□グループ倫理規程」（経営理念を踏まえ，役職員が遵守すべき行動規範）》。
- CSR 室（2004年7月設置）当グループの CSR 活動に関する事項の企画・立案，及び推進《企業理念，倫理行動規範，倫理規定，ブランド・ステートメント》。

[既存部署が CSR 兼務]

- 総合企画室（全般的 CSR），監査室及び売買管理室（法令遵守体制）《「当社経営理念と方針」「コンプライアンスマニュアル」》。
- 経営企画部により CSR 報告書を作成《ブランド・ブティックハウス構築（新中期経営計画）》。
- □□グループの取組みについてはグローバルでの□□グループの方針のものと様々な社会貢献プログラムを提供。経営管理室が中心となって行う CSR

への取り組みについては、その方針に従い社会貢献分野についてのリソースを提供し協力。人事の取り組みについては人事部が担当し、更にダイバーシティーについては組織横断的な取り組みとしてグローバル・リーダーシップ & ダイバーシティーが推進《グローバルな経営理念においてダイバーシティーの促進を規定》。

- CSR を専門に担当する組織はないが、広報部、総務部、コンプライアンス部、また社内の各委員会などがそれぞれ CSR 活動を推進。コンプライアンス部、総務部兼務、広報部兼務《当グループの戦略、Managing for Growth (成長を高める経営 2004-2009 5 年計画)、ダイバーシティーに関する社内の基本方針、Group Standard Manual (グループの基本方針)、コンプライアンス・マニュアル、Environmental Policy (グループの環境に関する方針)、グループの寄付活動に関するガイドライン、2002年から5年計画で実施されている Investing in Nature (自然への投資) プロジェクト等、グループの寄付活動に関するガイドライン》。
- チャリティー・コミッティー (部門横断的な委員会、CSR 全般ではないが、社会貢献活動に的を絞って定期的に会合)《当社の5つの企業理念のうち、「責任ある企業市民」の原則》。
- ダイバーシティー委員会 (各ビジネスの代表者で構成)。マネジメントに対して会社が最高の雇用主になると同時に、性別、文化、バックグラウンドに関わらず、全従業員がキャリアを伸ばし、成功できる職業環境を提言・施策《グループ倫理・行動規範》。
- 米国本社及びグループにおける企業貢献プログラムの基本方針を受けて、日本に置けるグループ法人においても同様の Coporate Contributions Program を2000年に策定、代表取締役社長の指名による委員により委員会を組織。現在は日本におけるグループ会社の編成上、日本における持ち株会社において実施《「プログラム・ガイドライン」にて、予算、資金援助額の算出方法、資金援助方法、対象となる非営利組織の条件、について定めている。》。

〔別名称の部署が CSR の部分活動を担当〕

- ①コンプライアンス委員会（2004年7月設置）＝コンプライアンスに関する諸問題の検討，社員教育，社内検査の策定，②情報企画部＝マスコミへの情報提供，ホームページ作成《コンプライアンス規程（2004年7月制定）》。
- コンプライアンス部《コンプライアンスマニュアル》。
- CS委員会（2004年11月1日）顧客に信頼される為のイメージ・アップ，地域と共存共栄を図る為の企画立案《特に社内規程等はない》。
- 取締役会《「コンプライアンス・マニュアル」》。
- ボランティア・コミッティー（2002年設立）では主に教育・社会福祉を対象とした社会貢献活動を実施《Inspire フィランソロピー・プログラム（2002年設立）》。
- コーポレートフィランソロピー，社会貢献活動の取り組み《特になし》。
- コンプライアンス室，証券取引におけるコンプライアンスの遵守《証券取引法など》。
- 内部監査室（1999年1月1日設置）社内規程の整備，社内監査，法令遵守の徹底《コンプライアンス・マニュアル》。
- 法務部（1998年8月1日設置）企業倫理やコンプライアンスに係る社内方針に基づく審査，チェックおよび窓口業務《コンプライアンス・マニュアル，コンプライアンス規程》。
- 総務部企画課，①コンプライアンス3原則の会議室掲示，②コンプライアンス3原則の名刺刷込，③定例的なコンプライアンス研修の実施《当グループの企業行動規範》。
- 監査部：顧客売買動向の監視，従業員に対する指導・教育《従業員服務規程顧客管理に関する規程等》。
- コンプライアンス委員会（2004年7月26日設置）《コンプライアンス委員会に関する規程（2004年7月26日制定）》。
- コンプライアンス部（2005年4月1日設置）社内規程及び企業倫理の遵守《従業員服務規程（2005年4月1日制定）》。
- 法務部《行為規範・セールスアンドトレーディングマニュアル》。

[その他]

- 第一歩目として一名で取組み始めた《該当なし》。

【投信・投資顧問】

[CSR 専任部署が担当]

- CSR 課 (2003年7月設置) : □□グループの CSR への取組みの企画・立案および推進を実施《「創業の精神」(経営理念), 「□□グループ倫理規程」(経営理念を踏まえ, 役職員が遵守すべき行動規範)》。

[既存部署が CSR 兼務]

- 米国本社及びグループにおける企業貢献プログラムの基本方針を受けて, 日本に置けるグループ法人においても同様の Coporate Contributions Program を2000年に策定, 代表取締役社長の指名による委員により委員会を組織。現在は日本におけるグループ会社の編成上, 日本における持ち株会社において実施《「プログラム・ガイドライン」にて, 予算, 資金援助額の算出方法, 資金援助方法, 対象となる非営利組織の条件, について定めている。》。
- CSR を専門に担当する組織はないが, 広報部, 総務部, コンプライアンス部, また社内の各委員会などがそれぞれ CSR 活動を推進《当グループの戦略, Managing for Growth (成長を高める経営 2004-2009 5 年計画), ダイバーシティに関する社内の基本方針, Group Standard Manual (グループの基本方針), コンプライアンス・マニュアル, Environmental Policy (グループの環境に関する方針), グループの寄付活動に関するガイドライン, 2002年から5 年計画で実施されている Investing in Nature (自然への投資) プロジェクト等》。
- コンプライアンス部 (会社設立から設置された部署で, 法令遵守はもとより, CSR も見据えた会社業務の内部統制システムの監視及び有効性の評価に努めている《運用ガイドライン》。

[別名称の部署が CSR の部分活動を担当]

- 代表取締役, 業務部 (コンプライアンス) 《業務方法書》。
- コンプライアンス委員会, コンプライアンス会議《コンプライアンス規定》。
- コンプライアンス・オフィサー《コンプライアンス・マニュアル及び執行計画》。

- チャリティ実行委員会（取締役会に対して寄付に関する推薦をする）《寄付金の取扱いに関する規定》。
- MFS Charitable Foundation 《基金約款など》。
- コンプライアンスプログラムの策定・履行《コンプライアンスマニュアル》。
- コンプライアンス委員会，コンプライアンスグループ《コンプライアンス規程，コンプライアンスマニュアル》。
- コンプライアンス委員会の主催，コンプライアンスプログラムの企画・立案・推進《コンプライアンス規程，コンプライアンスマニュアル》。
- コンプライアンス室《コンプライアンスポリシー，コンプライアンスマニュアル，倫理規程，リスク管理規程，内部者取引規程，役職員の有価証券投資に関する内規，機密情報保持規程，反社会的勢力との取引に関する基本方針，個人情報保護宣言，個人情報保護規程》。
- コンプライアンスの企画・実行《「コンプライアンス規程」と「委員会規程」（2005年4月15日制定）》。
- コンプライアンス・オフィサー《コンプライアンス規程・コンプライアンスマニュアル》。
- 業務部門とは独立したコンプライアンス・オフィサーを専任，コンプライアンス委員会を設置し，コンプライアンス上の問題がある場合は審議（業務内容）コンプライアンス態勢の整備《当社企業行動憲章（2005年9月制定）》。
- 人事《寄付活動支援プログラム》。

【その他】

- SRI ファンドの運用担当《記入なし：紀国》。

【金先業者】

【別名称の部署が CSR の部分活動を担当】

- 法務管理本部（2006年1月1日設置）法令順守・企業倫理の意識向上《コンプライアンスマニュアル（2006年1月1日制定）》。
- 業務管理課長《適合性審査基準（2006年1月4日制定）》。
- 内部監査室《社内規程》。
- コンプライアンス最高責任者（CCO）である社長の直轄組織として，業務監

査室がコンプライアンス全般を管掌。社長の諮問機関として社内にコンプライアンス委員会を設け、社長が委員長、各所管部署長が委員となり、コンプライアンスに関する提言、審議、立案を担っている《「企業行動基準」及び「コンプライアンスガイドライン」》。

- 管理部：コンプライアンス顧客への取組，従業員への取組《金融先物取引業務管理規程（2005年7月1日）》。

[その他]

- 法令順守《記入なし：紀国》。

3 コンプライアンス

「コンプライアンス」は、[グループとしてのコンプライアンス活動]，[コンプライアンス専任部署の設置・活動]，[コンプライアンス・プログラム（マニュアル）の策定・実施]，[コンプライアンス（規範）意識の強化・啓もう]，[内部通報制度の設置]，[コーポレート・ガバナンス]，[その他]と七つに分類してみた。最初に述べたようにこの項目に該当するべき事例が，他の多くの項目に出現している。

【証券会社】

[グループとしてのコンプライアンス活動]

- グループのコンプライアンス体制：グループ会社の運営指針である「グループ組織運営規程」に基づき，原則としてグループ各社は，それぞれの業務特性に応じて，定められた業法などの諸規則を遵守するとともに，各社の社内ルールに則り適切に管理。①グループの役職員一人ひとりが遵守すべき項目を定めた「グループ倫理規程」を制定。②グループ各社の体制に合わせて，法令諸規則などを遵守した業務運営を推進することを責務とした「業務管理者」を任命。③グループの役職員が法令違反の疑いにある行為などを発見した場合に，各社の枠を超えて直接にホールディングスカンパニーの経営レベルに直接情報提供が可能な仕組みとして「コンプライアンス・ホットライン」を設置。通報は匿名でも可能であり，通報者が情報提供により不利益を受けな

いことが確保。④証券の業務管理部が中心となって、定期的に各社のコンプライアンス担当者の連絡会を実施し各社の連携。

- グループとしての倫理要綱，行動規範，経営理念の制定，遵守。
- 当社が属するグループ及び各グループ会社がコンプライアンスを重視した企業を目指し，グループ全体としてのコンプライアンスプログラムを策定・実施。

〔コンプライアンス専任部署の設置・活動〕

- コンプライアンス委員会の設置：外部弁護士を委員長として，本社主要部署の担当役員及び部長で委員会を構成。役職員が法令諸規則を遵守し，社会的規範にもとることのない誠実かつ公正な企業生活を実践するために定められた「コンプライアンス規程」を厳正に運営する為に，取締役会・監査役会と独立した組織を設置し，経営に対して強力な牽制機能をもたせ，全役職員を対象に法令諸規則等の法令遵守状況等を監督。
- 弊社では，取締役会の下に「リスク管理委員会」，「コンプライアンス委員会」 「災害等危機管理委員会」を設け，コンプライアンス態勢及びリスク管理態勢の構築，そして大規模災害等，不測の事態に対する態勢を構築。
- コンプライアンス委員会の活動：委員会の委員長は代表取締役。委員会は，原則として月1回開催。委員会が分掌する事項は，内部管理体制の整備に関する事項の決定，内部監査の結果に基づく改善指示等の決定及び法令遵守の教育，指導等の決定。

〔コンプライアンス・プログラム（マニュアル）の策定・実施〕

- 創立以来「当社の経営理念と方針」に基づき顧客第一主義（顧客満足度の向上）を徹底，2003年6月策定の「コンプライアンスマニュアル」により企業倫理の遵守を再徹底，2005年10月のホームページ刷新により当社の取組方針及び顧客サービス情報の開示を強化。
- コンプライアンスマニュアルの制定と定着化による社員の倫理観向上，社内通報制度の整備，コンプライアンス研修制度の拡充，顧客トラブルゼロ化運動の推進。
- 当社は内部管理を所管する部署として監査本部を設置。同本部は内部管理体制の実効性を担保するため社長直属とし，そのもとに監査部，売買審査部を

- 置く。そして日常業務、研修会、管理職会議等のあらゆる機会において、コンプライアンスマニュアルの周知。こうして同本部が中心となり、コンプライアンスに関する意識の向上、指導を厳しく行うことにより法令遵守を徹底。
- 平成14年10月に「コンプライアンス・マニュアル」を施行、コンプライアンスを実現するための具体的プログラムを作成し、各種研修・会議・改善指導・社内監査等により役職員の法令・諸規則等の遵守徹底。
 - 単に法令遵守にとどまらず、より企業倫理を重視した社内ルールの構築と実践に努めることを目的に、平成13年11月、コンプライアンス規程およびコンプライアンス・マニュアルを策定。また平成16年10月には日本証券業協会の内部通報支援センターによる「証券ヘルプライン」の利用を開始すると同時に、あらたに内部通報規程を策定し、企業としての自浄能力の向上と問題解決力の強化を図ることにより、なお一層の事業活動の適正化を推進。

[コンプライアンス(規範)意識の強化・啓もう]

- 常時内容が記載されたメモの携帯を義務付け。
- ①一企業としてまた証券市場の一員として、役職員に対するコンプライアンスの周知・徹底こそが当社のCSR活動であると認識。②新しい注文発注システム導入にあたり、コンプライアンス機能およびリスク管理機能の向上を最重点項目とした。③リスク管理部門の新設・コンプライアンス部門の人員増強を行い、更なるコンプライアンス部門の強化。
- 公正で健全な企業環境の確立に向け、社内の不正・違反行為に対し内部通報制度として「通報相談窓口」(コンプラヘルプライン)を設置するとともに、毎月定例に「コンプライアンス・アワー」(法令の勉強会・平成12年から65回開催)を開催(営業店全員参加)し、法令遵守意識・知識の向上に努めている。
- コンプライアンスの充実のため、社内研修の実施。
- 定例的に開催している経営会議において、常にコンプライアンスに係る事項を協議・検討。またコンプライアンス関連部署の幹部職員が定期的に臨店を行い法令遵守に係る啓蒙活動を実施。
- 「投資者本位の営業」により「お客様の満足」を得る最大限の努力をすると

ともに、新しい金融行政に対応した内部管理体制を整備し「コンプライアンス大成の確立」のため。定期的にコンプライアンスの研修。

- お客差様の大切な財産をお預かりするにあたり顧客満足度を高めることが最大の企業責任と認識。コンプライアンス重視については毎月、店長会議、内部管理責任者会議における重要テーマの取り組むほか従業員教育が最も重要。
- 法令順守の履行として、①役職員の法令や規定、並びに企業理念・倫理における認識確立、②事務フローの整形、③オペレーショナルリスク・リーガルリスク等の発生における迅速たる報告・連絡体制の敷設が不可欠であり、当該事項における業務実勢を反映させた手順の構築及び社員への理解浸透に苦勞。
- 全役職員の法令遵守意識を徹底するため、社内外の専門家を講師に階層別を実施。
- 証取法・法令などを確認し、金融庁・協会のコントロールの下法令・規則を遵守。社員教育重視。社内規則にしたがって日常業務。
- 定期的に経営からコンプライアンスに関する宣言を全従業員に発出すること、および月次でコンプライアンスコミティーを開催することにより従業員に対してコンプライアンス意識の高揚およびコンプライアンス知識のアップデートを実施。
- 社員への周知徹底を行うことに最も苦勞。
- 社会的責任と公共的使命を認識し、企業行動が社会常識との調和を図り、公正かつ透明なものとし、顧客本位の企業活動を行う。役職員の意識を徹底するため当社の定めたコンプライアンス3原則を会議室に掲額、また役職員の名刺裏面に印刷。
- コンプライアンスに対する認識が高く且つ営業においても高いマインドを持つ営業担当者の採用、および窓口営業を廃したピンポイントでの良質な顧客開拓（現状のCSRは極めてベーシックな事柄であるが、設立5周年を迎える来期においては、地域貢献を考慮したCSR実施を検討中）。

[内部通報制度の設置]

- 2004年4月より従業員のコンプライアンス活動への参画を容易にし、法令や

社内規則違反の潜在的なリスクに対して早期に対処するために、外部のコンサルティング会社と契約し、内部通報制度を設置。

[コーポレート・ガバナンス]

- 部門を横断して法令遵守の意識の徹底，内部牽制を確実にできる組織作り。
- お客様相談室の設置，お客様対応システムの活用，お客様満足度調査の実施，CS・ES向上委員会の設置。
- 社内コンプライアンス機能の強化を図り，チェック体制の拡充。しかしながら当該機能が有効に機能しておらず，十分とはいえない状況。
- 当社が行う取引内容について，本店，本社レベルで取引審査コミッティーにおける審査。この審査では個別具体的な法令や業界自主規制ルールに対する遵守のみならず，取引の経済効果等が社会規範上適切なものであるかどうかまで判断を求められることがあり，経済効果，社会規範等に関する深い洞察が求められる。これには常に明確な正解があるわけではなく，バランスある判断が求められる。

[その他]

- 投資家保護を最優先とした営業活動の推進，法令順守を徹底した業務遂行。
- 法令を守ることで会社を守り且つ顧客へのイメージを高める。
- 法令に基づく個人情報の管理体制（規程の整備など）を構築するとともに，個人情報（データ）の管理状況を定期的に検証・指導し個人情報漏洩防止をはかっている。
- 証券会社は，社会的に公共性の高い金融機関でもあり，コンプライアンスの遵守は必須かつ最重要課題であると認識し，役職員の意識向上と管理体制の強化に努めている。
- 市場の担い手としての社会的使命の自覚，顧客の立場に立った誠実・公正な業務遂行，個人投資家を大切にする営業姿勢，取引ルールの遵守，国民から信頼される職業人としての倫理意識，市場の国際化に対応した意識改革の推進。
- 自主的な内部管理監視機能の確立，業務を行うに際して，誠実・公正な態度，注意義務の徹底，また能力を活用，顧客に関する情報を的確には把握し，ま

た取引に関する具体的な情報を十分に開示する。また利益相反を回避すべく努力し、顧客の最大の利益及び市場の健全性を図るため、法令を遵守。

- 業界団体・自主規制団体の委員会やフォーラム等に積極的に参加し、当社がグローバルに蓄積した知識や経験を共有して、金融市場の整備・発展に貢献するよう努めている。
- 事業の公共性や拡張性に配慮し、2005年12月に日本証券業協会より出された理事会決議に基づき、不公正取引を防止するための売買管理体制を体系的に整備するためのシステム構築及び必要な組織変更に伴うコンプライアンス担当者の拡充に着手。
- 社内で自主的に決めた規則などを含む企業倫理の遵守。
- 法令改正等に係る社内規則策定の際に顧客保護を第一義とする。
- 法規制や自主規制機関の定める業界規則にとどまらず、社内で自主的に決めた規則その他ルールを含む企業倫理の遵守を推進。
- コンプライアンス体制を確立・実践し、健全な業務運営および誠実・公正な企業活動を推進し、証券会社の持つ社会的責任および倫理的責任を達成。
- 法令諸規則の遵守は当然であり、社内規則を含む企業倫理や社会規範を遵守する方針です。当社は顧客第一主義を掲げ、単に低廉な手数料体系のみを追求することなく、投資家保護を前提に、個人投資家向けに適切な投資サービスや情報を様々なチャンネルを通じ提供することから、プロとの差を少なくしていくことで顧客の満足度アップを図り、ひいては、証券市場の健全な発展に寄与できるような営業を展開。

【投信・投資顧問】

【グループとしてのコンプライアンス活動】

- グループのコンプライアンス体制：グループ会社の運営指針である「グループ組織運営規程」に基づき、原則としてグループ各社は、それぞれの業務特性に応じて、定められた業法などの諸規則を遵守するとともに、各社の社内ルールに則り適切に管理。①グループの役職員一人ひとりが遵守すべき項目を定めた「グループ倫理規程」を制定。②グループ各社の体制に合わせ、法令諸規則などを遵守した業務運営を推進することを責務とした「業務管理者」

を任命。③グループの役職員が法令違反の疑いにある行為などを発見した場合に、各社の枠を超えて直接にホールディングスカンパニーの経営レベルに直接情報提供が可能な仕組みとして「コンプライアンス・ホットライン」を設置。通報は匿名でも可能であり、通報者が情報提供により不利益を受けないことが確保。④証券の業務管理部が中心となって、定期的に各社のコンプライアンス担当者の連絡会を実施し各社の連携。

[コンプライアンス専任部署の設置・活動]

- リスク管理及びコンプライアンス状況の確認のための機関として、コンプライアンスオフィサー及び社外委員によるリスク管理委員会を設置。コンプライアンスオフィサーは、独立専任で資産運用会社の意思決定にかかわる事項のコンプライアンスに関する事前審査及び承認を行い、資産運用会社の業務執行全般に関して、法令、規則、社内規程等の遵守状況の監督、指導及び内部監査を実施。またリスク管理委員会は、リスクの回避、極小化及びコンプライアンスの確保を目的とした審議。
- コンプライアンス委員会は、取締役会の諮問機関として、資産運用における法律遵守状況等について取締役に対し意見を述べる。コンプライアンスグループは、資産運用方針、資産運用計画、対象資産の選定・取得・管理事務等の社内事務処理についてコンプライアンス状況のチェック。
- 運用における利害関係者取引については、厳密なチェック体制。投信法に定める利害関係人の範囲を拡げた「利害関係者」を社内規程で定め、取引の際は、社長の承認から運用会社の取締役会における最終決議に至るまでに、ポートフォリオ委員会、リスク管理コンプライアンス委員会及び投資法人役員会の3つの組織による審議がなされるようになっており、利益相反のチェック。
- 資産運用会社の利害関係者との取引に際しては、外部委員（弁護士）を含めたコンプライアンス委員会の審査・決議を前提としており、最終的には資産運用会社の取締役会にて決議する体制。なおコンプライアンス委員会における利害関係取引の承認に当たっては、コンプライアンス・オフィサー及び外部委員を含む全員一致の賛成を必要とする厳しい条件を課している。さらに投資家の投資判断に資するために、利害関係者との取引のルール自体を開示

しており、利害関係取引を行う場合には、取引内容を適時に開示。

- 投資法人による新規不動産取得案件等はコンプライアンス・オフィサーによる承認、かつ社外弁護士を含むコンプライアンス委員会による承認（コンプライアンス・オフィサーと社外弁護士双方の承認が必須）を必要。

[コンプライアンス・プログラム（マニュアル）の策定・実施]

- 法令等遵守のための環境整備を経営の最重要課題の一つとして位置付け、顧客の信頼及び社会的信用を損なうことのないよう「コンプライアンスマニュアル」を定め実践。また同マニュアル内に、当社の社会的責任を自覚し法令や社会規範に則った経営を行うことを宣言する「企業行動規範」、当社の社員として守らねばならない事項を具体的に示し倫理観を備えた社員・社会人としての正しい考え方、行動を示すものとして「社員の行動指針」を定めている。
- 弊社は、投資顧問業及び投資信託委託業を営む運用会社として業務を推進していく上で、諸法令及び投資信託協会や日本証券投資顧問業協会の定める諸規則を遵守することに加え、高い倫理性を維持することを常に求められている。弊社は、業務の公共性の高さや不特定多数の受益者に係る業務を営んでいることを踏まえ、内部管理体制を充実・機能させることにより、自らの責任において、運用の適正性及び業務の健全性・適正性を確保し、投資者の保護等を図るよう努めることを経営上の最重要課題と捉えている。法令遵守のための体制を整えるとともに、コンプライアンスマニュアル等の社内規程の整備ならびにコンプライアンスプログラムの実施。またスタッフのコンプライアンス意識を向上させるため、コンプライアンス研修を定期的を実施。
- 投信法及び関連法令、協会ルール及び証取法、取引所関連法令の遵守はもとより、グループ・スタンダード・マニュアル、インベストメンツ・グループ・マニュアル等をコンプライアンス・マニュアルに明記する事により以下を全役職員に徹底。投信ビジネスの担い手としての社会的使命の自覚。投資家の立場に立った誠実・公正な業務遂行。国民から信頼される職業人としての倫理意識。自主的な内部管理監視機能の確立。業務を行うに際して、誠実・公正な態度、注意義務の徹底、また能力を活用、投資家に関する情報を的確に

把握し、また取引に関する具体的な情報を十分に開示。また利益相反を回避すべく努力し、投資家の最大の利益及び市場の健全性を図るため、法令を遵守。

- 毎年度、コンプライアンス・プログラムを策定し、プログラムに基づいた様々な活動を実施。今年度は内部監査、個人情報保護法に関する社内勉強会、社内規程の整備等実施。
- 取締役会の承認のもと、良好なコンプライアンス態勢確立のためのコンプライアンス・プログラムを策定し、役職員の法令遵守意識の徹底を図る。コンプライアンス委員会を定期的に開催し、コンプライアンスに関する事項の審議、決定を行い、役職員がコンプライアンスの重要性を認識し、法令等を遵守するよう体制を整えること。
- 現在投資法人の上場に向け準備中であり、その一環としてコンプライアンス規程、及びコンプライアンス・マニュアルを制定。
- コンプライアンス規程等の整備及び従業員への教育。

[コンプライアンス(規範)意識の強化・啓もう]

- 役職員全員でコンプライアンスについての考える週として「コンプライアンス・ウィーク」を開催している。「コンプライアンス・クイズ」や「コンプライアンス・チェック」を実施。
- コンプライアンス推進体制の構築、役職員・代理店への研修実施(社員は毎週実施)、不適正行為・苦情への的確対応、顧客情報の適正取扱推進など。
- 年度を通じ新入社員、経営層等階層別また部門別の研修等コンプライアンス教育を実施。今年度は特に個人情報保護に係る研修に注力。
- 経営理念・行動規範・コンプライアンスマニュアルの重要ポイント抜粋等を掲載した名刺サイズの「役職員必携」を社内で作成し、役員・従業員・派遣社員が常時携行。加えて従業員の入社時及び定期的に、全役職員を対象としたコンプライアンス研修、部門別コンプライアンス研修を実施。また、苦情対応マニュアルを定め、コールセンター等へのお客様からの苦情について、全件、法務・コンプライアンス部に連絡する事を義務付け、対応洩れや担当者による不適切な対応が無いよう、会社として適切な苦情処理が可能な体制

を整備。

- コンプライアンス・オフィスによる各部門の法令順守の確認，研修の実施。
- コンプライアンスへの取組みとして，毎月コンプライアンスの事項に係る勉強会を開催し，役職員の遵法精神，倫理性および社会的規範を重んじる意識の向上に努めている。
- コンプライアンス・マニュアル策定の前提となる当社の基本姿勢の第一に「社会的責任の認識」をあげ，定期的に役職員に徹底を図るとともに，新規採用者の教育に活用。

[コーポレート・ガバナンス]

- 法令違反や事故等を未然に防ぐための内部統制手続きに問題がないことを客観的に担保するとの観点から，当社では米国公認会計士協会基準（SAS70）に基づき，投資一任業務に係る内部統制の整備状況に関する外部監査（期間監査）を受け，監査法人より監査報告書を受領（国内運用会社として初めて受領）。同監査報告書には，監査対象期間において，一連の業務プロセスにおいて内部統制が統制目的に照らして適切に設計されかつ運用されており，またそのような内部統制が報告書内にて適正に記載されていることを示す外部監査人による意見表明がなされている。SAS70取得の各種資料の作成や監査法人からのヒアリング対応等に苦勞。
- 「投資一任業務に係る内部統制の有効性の評価」について，監査法人による外部監査を受けている。内部統制の有効性評価により，お客さまへ提供するサービスの品質をチェックして，その改善に取り組んでいる。
- 資産取得時に詳細な評価を実施し適正な価格で取得。法令等に基づき適正な開示。内部監査を実施。独立した内部監査部門は設置後日が浅いので，監査方法や監査結果の反映についてレベルアップが必要。

[その他]

- 人権研修（同和・セクハラ・パワハラ），ビデオ・自社作成資料を用いた社内研修。
- （株）を通じた新潟県中越地震被災者への義援金。
- CSR という観点のみでの取り組みは特段行っていないが，運用会社として，

或いは公開企業として当然行うべき法令順守、情報の適時開示などを通し、ステークホルダーである受益者、株主、従業員に対する社会的責任を最大限果たしている。それが弊社におけるCSR（企業の社会的責任 Corporate Social Responsibility）であると認識。

- 当社運用資産（物件）について、構造計算書の偽造がないことの確認、アสบベスト問題への取組み、地震リスク分析への取組み、及びエネルギーコストの削減等を通じて、直接的または間接的に環境問題に取り組んでいる。
- 人権研修・セクシュアルハラスメント研修：平成18年1月10日に社員全員を集め、左記研修。この際行政から手交されたパンフレットもレジメと併せ社員全員に手交し、人権尊重に対する意識を高めることをはかった。

【金先業者】

【コンプライアンス専任部署の設置・活動】

- コンプライアンスをより確実に実践していくための体制として、社長直属の「コンプライアンス委員会」を設け、体制の維持・管理、教育・啓蒙、問題発生時の調査・対応。設立間もない会社であるので継続が必要。

【その他】

- 当社の勧誘方針を明確に示し、金融先物取引法に則った金融商品の販売・勧誘。個人情報保護に関する法律、他関係法令に則り、個人情報の管理を厳重に行う。
- 取引の公共性を充分認識し、法令諸規則の遵守と顧客に対する誠実義務遂行のため、コンプライアンスを最重視した経営。
- コンプライアンス意識を育て、社会的リスクの回避、顧客保護。

4 顧客・消費者に関連する取組み

「顧客・消費者に関連する取組み」は、[顧客満足度向上の取組み]、[情報開示活動]、[金融・経済教育の支援]、[投資家保護・コンプライアンス]、[地域活性化の支援]、[自己取組みの環境保全（非金融業務による環境保全）]、[その他]と七つに分類した。

〔顧客満足度向上の取組み〕については、顧客の要望・意見への対応がほとんどである。〔投資家保護・コンプライアンス〕、〔地域活性化の支援〕、〔自己取組みの環境保全（非金融業務による環境保全）〕は、他の取組みに送るべきものである。

【証券会社】

〔顧客満足度向上の取組み〕

- 顧客からの苦情情報の共有化：毎月、寄せられた苦情の内容とその対応と処理を掲示。
- 顧客アンケートの実施、結果の分析及び業務改善。
- お客様の満足度を調査するためアンケートを実施し、お客様の声を把握する取組。
- 「利用者満足度調査」のアンケートを実施し業務改善に活用。
- コンプライアンス委員会において、随時行われる社員研修、証券事故者の教育などのプランを策定。コンプライアンスにもとづいた営業姿勢を徹底指導。情報企画部においてはマスコミ、投資家などからの株式市場状況などの問い合わせに対し前向きに対応。
- 地域密着型の対面営業重視の基本方針の下、顧客ニーズの的確な把握のため、店舗窓口・営業社員・サービスについての顧客満足度を問うアンケートを実施。
- 副社長を統括責任者として本社主要部署の部長で委員会を構成。当委員会では、3つのカテゴリー「お客さまの直接の声（投書、コールセンターに寄せられる声）」「営業社員を通じたお客さまの声（社内メール）」「社員の声（提案制度、アドバイザー制度）」を使って、お客さまからのご意見や社員の提案を集約し、改善すべき事案については、全社的な観点から速やかに解決対応。
- 全ての顧客に対して顧客満足度調査を実施し、その後のアフターフォローを行なうことで、顧客ニーズや属性にあった営業活動を行い顧客満足度の向上。
- 新商品案内、講演会・セミナー等の開催時などを利用し、適宜顧客の満足度調査を行い、「サービスの質」の向上をはかり、顧客、地域社会との信頼関係の構築。
- 毎年1回、取引顧客から無作為に選別した方々にアンケートを送付し、当社

サービスへのご不満やご意見をフィードバックしていただき、サービス改善等に結びつける仕組。

- 地元で誕生し、地元の皆さんに育てて頂いたとの意識に基づくアンケートを実施。
- 顧客から苦情を受けた場合の報告手段として、2004年よりイントラネット内に「Complaint Report」のサイトを開設し、顧客の声の迅速な把握。
- コールセンターに寄せられる顧客要望の内、主なものについて当社品質管理委員会(委員長は社長)で回答を用意し、月に1回当社HPに開示。
- 顧客利益の追求を最大目的としている信用取引等を含み益がある場合でも決済せず値上り益を追求する。顧客利益と企業利益の相反(顧客の売買回数と受入手数料)。
- 残高報告書に苦情受付先明記。

[情報開示活動]

- いろいろな取り組みの社内と社外への公表。
- 弊社では、会社説明会やセミナーなどにおいて、聴覚障害の株主様やお客様のため、手話並びに要約筆記者(手話の心得がない聴覚障害者に、講演内容を要約し紙に書いて伝える)を用意。
- 地元上場企業の経営トップによる「地元上場企業の近況を聞く会」を開催し、株主と上場企業の情報提供の場を提供、「地元企業のIRレポート」を発刊。

[金融・経済教育の支援]

- 無料の年金相談会を定期的を開催することにより、ライフプラン、資産運用等に関する顧客の疑問を解消し、生活水準の安定または向上に資するための情報提供。
- ①「貯蓄から投資」への証券普及活動を通じて、個人投資家層の増加を目的に定期的な(月一回程度)講演会を継続し、講演場所・曜日も参加者の利便性を考慮して、支店に限らずアクセスのいい場所や比較的時間の余裕がある土曜日を使った講演会も開催、またその時々話題のテーマをわかり易く講演。②当社以外には同業競業会社のない地域での講演会には、特に投資未経験者層の参加を呼びかけ。③講師は地域で貢献できる具体的な行動の一つと

して全員が行えるよう指導。

- 株式投資文化の裾野を拡大するため、株式投資の入門から実践までの「株式塾」の開講や「株式投資セミナー」を開催、また学校へ講師を派遣するなど「投資文化」の普及のために活動。
- 講師を招いての講演会（年2回程度）、セミナー（月2回程度）、出張セミナー（月3回程度）、株式教室（月8回程度）、税務相談（年2回程度）を無料で開催し、証券関係の知識普及。
- 地域サークルの投資セミナーへの講師派遣、地域住民への証券投資機会の拡大（現状、計画中。未実施。）。

【地域活性化の支援】

- ベンチャー育成基金に参加するほか、ベンチャー企業向けの投資事業組合に出資し、ベンチャー企業の育成・支援を通じて、地域経済の発展と活性化、地域の生活向上に貢献する活動。
- 無料の寄席を定期的で開催することにより、店舗周辺の活性化を図り、「笑い」を通して明るい社会作りを目指し、地域社会に貢献。

【自己取組みの環境保全（非金融業務による環境保全）】

- 当グループによるグリーン調達、省エネ等を推進、ISMS 認証取得に向けて PDCA サイクルの構築。

【その他】

- 2005年6月より国内投資信託をノーロードの取扱いとした。政府が打出している貯蓄から投資への推進や啓蒙を踏まえ、投資商品のリスクを認識する上でも、身近な金融商品として地域住民や社会へ投資信託を提供。
- 弊社は、日本国債の取引の流動性を高め、透明性・効率性を改善することを目的に設立・運営。会社の目的自体が CSR そのものと認識。取引の最良執行を担保するためのシステムを設計・開発・運営。そして常に機能改善の工夫をこらし、新たな機能を開発すると、既存ユーザーには電子メールで知らせると同時にホームページで告知して、当社の姿勢を理解していただくように努力。

【投信・投資顧問】**[顧客満足度向上の取組み]**

- ①当社 HP 上に資産運用・投資信託に関する様々な機能を搭載。具体的には、広く対外的に資産運用・投資信託に関する知識を深めてもらう事を目的とし、ファンド情報の他、相談・シミュレーション機能の開発、投資信託用語集、アナリストコメント等の情報提供。②投資信託分野においてコールセンターを設置し、専管者を2名配置する事で、受益者や販売会社等の様々な質問・要望・苦情に対して迅速かつ適切に対応し、その後の会社運営に活かす体制を構築。寄せられた声については毎月集計の上、経営層等に報告。③マーケティング部門・コールセンターについては、プレゼン能力の向上のための研修やコールセンターの応対能力向上のための研修を年に1度程度実施。④年金顧客について、「顧客の声」を業務改善につなげるべく顧客満足度調査アンケートを実施。

[投資家保護・コンプライアンス]

- 自主行動基準の策定公表：法令遵守、コンプライアンス重視、運用の適正性の宣言。
- 利益相反取引を排除するためのルールの明確化および投資家保護の観点からコンプライアンス・マニュアルに基づいた業務の徹底を推進中。

[情報開示活動]

- 公正な企業活動を行うとともに、お客様や株主はもとより広く社会に対して経営情報を適時適切に開示し、透明な経営に徹する。当社のホームページにて適時開示。
- お客様ニーズへの的確な対応と適切な情報開示：当社のホームページ及びお客様とのコミュニケーションを大切にしている。

[その他]

- 弊社社長は平成14年6月より「日本投資者保護基金」の理事に就任しており、現在、理事職を無償で引き受け。同基金は、証券会社が破綻し投資家が証券会社に預けていた資産を返せなくなったときに、当該証券会社に代わって投資家に資産を返還し、証券市場への信頼性への維持を目的に設立。係る信頼

性の維持は、弊社の取り扱う事業の公共性に鑑み重要であるものと認識。

- 投資信託等を通じた未公開株への投資機会の提供や日本経済を牽引する成長企業等、株式価値を創造し向上させていく企業群への投資機会を提供することにより、（主に）個人投資家に対して多様な資産形成の機会を提供し、高齢化社会での自己責任による資産運用の一助になることを目指すと共に、明日の日本を支えるベンチャー企業や成長企業に投資することにより、日本の成長を牽引する一助となることを目指している。

【金先業者】

[投資家保護・コンプライアンス]

- 基本的には、取引開始前に委託者の属性と適合性の審査を行う。具体的には、資力・経験・判断力等について、委託者から提出された口座設定申込書及び理解度アンケートによる書面審査を行い、さらに管理部門担当者が直接電話により、本人確認を行うとともに取引についてのリスク及びしくみの理解度をチェックしている。又、これとは別に、毎月1回月次（残高）報告書を送付し、取引の状況について報告すると共に、回答書により内容の確認を求めている。今後は管理部門から直接委託者を訪問又は電話等により、取引状況の理解と要望等の汲み上げを図り、顧客満足度を高めて行くことを計画。
- 常に顧客・消費者の声を収集し、それを全体にフィードバックすることで、コンプライアンスの徹底を図っている。
- 2004年春～夏にかけて社内体制を整備し、コンプライアンスマニュアル、個人情報保護関連規程を整備し、Pマークを取得。
- 取引所取引と異なり相対取引である外国為替証拠金取引では、投資家資産の保全策は2005年7月の改正金融先物取引法が施行されるまでは存在せず、それまでは不徳な業者による不招請の勧誘と財産の区分管理の不徹底により、外国為替証拠金取引自体の金融商品としての公正さと透明性が著しく欠落していた。当社では、2002年の創業以来、相対取引ならではの投資家資産の保全のスキームを模索し、証券取引法に定義する分別管理以上の厳格さをもって、国内信託銀行の「外為証拠金分別管理信託」口座を利用した当社独自の保全スキームをリリースし、投資家の通貨ごとの日々の時価資産を保全する

日本初の投資環境を実現。

【金融・経済教育の支援】

- ラジオ NIKKEI 主催の看板番組『個人投資家応援ラジオ～ファイナンシャルBOX』経済イベントに協賛。全国主要都市で開催。

5 従業員に関連する取組み

「従業員に関連する取組み」は、[働きやすい職場づくり]、[仕事と家庭の両立、子育て・介護支援]、[障がい者・定年者雇用の促進]、[男女共同参画・女性社員の活用]、[社員の技能・能力・資格づくり支援]、[投資家保護・コンプライアンス]、[社会・地域福祉の支援]、[自己取組みの環境保全(非金融業務による環境保全)]、[その他]と九つに分類した。

[社員の技能・能力・資格づくり支援]は、証券会社等で新たに設けた分類標識である。この分類標識が必要になったことが、従業員に関連する取組みにおける証券会社の特徴を示している。[投資家保護・コンプライアンス]、[社会・地域福祉の支援]、[自己取組みの環境保全(非金融業務による環境保全)]は、他の取組みに入れるべき事例である。

【証券会社】

【働きやすい職場づくり】

- グループにとって企業としての存在基盤は「人＝社員」であり、役職員への働きやすい環境の整備。①雇用の多様性：性別を問わない人物本位の採用方針による採用活動の実施、2005年10月の新人事制度より業務範囲区分の廃止、社員の定年等の後の仕事と生活の充実を図るべく、60歳で定年等により退職する社員に対し65歳を上限とする再雇用制度を導入(2006年4月1日より)。②育児支援・介護支援に関する福利厚生制度：育児支援：産前・産後休暇(2004年度104名取得)、育児休業(2004年度135名取得)、子の看護休暇、ベビーシッター育児支援制度の実施、介護支援：介護休業(2004年度6名取得)の実施。③「Basic & Dynamic (B&D)活動」：社会的承認の向上・コミュニケーションの活性化を目的とした社内活動の実施。④「グループ人権啓発

委員会」：グループの人権についての基本理念「差別をしない、させない、許さない」のもと、グループ全役職員に対する少なくとも年1回の研修の実施、職員を対象に人権をテーマとした各種研修プログラムの実施（2004年度20回開催、のべ受講者数1万人以上）。⑤「セクシャル・ハラスメント防止ガイド」（1999年制定）、⑥「AIDSに関する基本方針」（1994年制定）。メンタルヘルスケアの取組：精神神経科専門医による診察の開始（1990年より）、「心の相談室」の設置および専任カウンセラーによるカウンセリングの開始（2001年より）。

- 2003年から約1,200名に対してダイバーシティ研修を実施（新入社員・中途採用社員向けの研修並びにダイバーシティの課題への具体的な取組み方をテーマとした管理職向けダイバーシティ研修等）。また昨年からは倫理・行動規範研修を年1回実施。

[仕事と家庭の両立、子育て・介護支援]

- 育児・介護の関連諸制度の見直しとして、休業対象者の範囲拡大や休業期間の延長、柔軟な勤務時間を可能とする短時間勤務制度の整備などを実施。
- 子育てをしながら働く母親たちが率直に意見交換できる会合・食事会を会社が積極的に支援。また人事部では、障害者雇用の方法やバリアフリー環境の整備について定期的に検討。

[障がい者・定年者雇用の促進]

- 証券会社、ベンチャーキャピタル等で専門性を磨き、定年を迎えた役職員を当社では積極的に雇用。

[男女共同参画・女性社員の活用]

- 女性社員のキャリア・ディベロップメントのサポート等：ネットワークを通じたメンタリングの実施や、シニアなスピーカーを招いてのイベントの開催等。日米では、ダイバーシティーに対する認識レベルの違いもあり、当初は日本での活動の有効性を疑問視する見方も少なくなかった。トップマネジメントのコミットメントを強く全社員に示すことにより、意識が浸透。
- 第一線で活躍する部長、マネージャークラスの幹部女性社員が集まり、コミッティを発足。自らのキャリア形成を踏まえ、女性が働きやすい職場作りのた

め、経営へ提言や経験を後進へ伝えるという機能を担う。現在、多様なバックグラウンドを持ったコミッティメンバー間で意見交換を行い、どのような施策が真に女性の活性化に資するのか、外部への調査を含め検討中。女性社員の意識調査、部門長へのヒアリング、ワーキングマザーの会の結成等、具体的な活動にも意欲的に取り組んでいる。

[社員の技能・能力・資格づくり支援]

- 社員のキャリアづくり支援のため、資格取得援助制度を拡充。
- 研修会への積極的参加と社内研修実施。
- より顧客のニーズに則した対応ができるよう、従業員のスキルアップのため、FP・TA等の資格取得を支援・推進。
- 社外の専門機関に委託し、メンタルヘルスに関する相談及びケアを実施するほか、大学院の受講者を公募、社外の教育機関を利用した通信教育口座を開設する等、従業員の自律的なキャリアづくりの支援。
- 2005年に従来の人事部の中に人材開発グループを創設し、社員のキャリアプラン作成を助けるため、職能に応じた教育制度や自己啓発の支援。
- 社外での教育に関する受講金の一部負担。

[投資家保護・コンプライアンス]

- 前経営体質の根本からの洗い直し、役職員一人ひとりの意識改革・コンプライアンス意識の向上、顧客の立場に立った証券業務遂行等一般社会から認められ得る会社としての体制確立。

[社会・地域福祉の支援]

- 2005年にボランティア・プログラムを制定し、社員が年に1日、ボランティア活動を行なうためにボランティア・デイを取得できる制度を導入。ボランティア講座を開催するなど、社員の積極的な参加を促す。

[その他]

- 従業員の社会参加の促進：就業規則で選挙その他、公民としての権利を行使する時には、特別有給休暇を認めている
- 金融機関という公共性のある企業であるという認識の上に立ち、会社設立にあたって最初に着手したのが企業倫理を確立するという目的での社内規定の

整備であった。この精神を忘れず、企業倫理の確立ひいては、会社の永続的な発展に資するよう努力を積み重ねていきたい。

【投信・投資顧問】

[働きやすい職場づくり]

- グループにとって企業としての存在基盤は「人＝社員」であり、役員への働きやすい環境の整備。①雇用の多様性：性別を問わない人物本位の採用方針による採用活動の実施、2005年10月の新人事制度より業務範囲区分の廃止、社員の定年等の後の仕事と生活の充実を図るべく、60歳で定年等により退職する社員に対し65歳を上限とする再雇用制度を導入（2006年4月1日より）。②育児支援・介護支援に関する福利厚生制度：育児支援：産前・産後休暇（2004年度104名取得）、育児休業（2004年度135名取得）、子の看護休暇、ベビーシッター育児支援制度の実施、介護支援：介護休業（2004年度6名取得）の実施。③「Basic & Dynamic (B&D) 活動」：社会的承認の向上・コミュニケーションの活性化を目的とした社内活動の実施。④「グループ人権啓発委員会」：グループの人権についての基本理念「差別をしない、させない、許さない」のもと、グループ全役員に対する少なくとも年1回の研修の実施、職員を対象に人権をテーマとした各種研修プログラムの実施（2004年度20回開催、のべ受講者数1万人以上）。⑤「セクシャル・ハラスメント防止ガイド」（1999年制定）、⑥「AIDSに関する基本方針」（1994年制定）。⑦メンタルヘルスケアの取組：精神神経科専門医による診察の開始（1990年より）、「心の相談室」の設置および専任カウンセラーによるカウンセリングの開始（2001年より）。
- 2003年から約1,200名に対してダイバーシティ研修を実施（新入社員・中途採用社員向けの研修並びにダイバーシティの課題への具体的な取組み方をテーマとした管理職向けダイバーシティ研修等）。また昨年からは倫理・行動規範研修を年1回実施。
- ①従業員アンケートを定期的実施し、勤務実態の把握・経営への要望の集約を実施すると共に、昨年度及び今年度は社外研修所を借り、従業員を集めてオフサイト研修を行い会社運営や経営に関して議論を行う場を設けた。結

果は常勤役員が出席する経営会議にてフィードバックし、有用な意見は経営や会社運営に反映。②従業員の自己成長や業務クオリティ向上のため、業務に直結した資格(証券アナリスト等)取得時に、受験料・教材費・報奨金を本人あて支給する制度を設け、資格取得を促進。

- ①毎年、全役職員を対象に同和人権研修を開催し、平成17年度についてはそれに加え、対外文書作成担当者向けに人権研修を実施。また人権問題をテーマにした人権啓発メールを全役職員向けに定期的送信。②セクハラ・パワハラについて本社の基本方針の中で「職場の人権侵害につながる、また、健全な職場環境を乱すいかなる形のセクハラ・パワハラは一切許さない」旨定め、全役職員が常時携帯する「役職員必携」にその旨を記載し、毎年セクハラ・パワハラに関する研修を実施。また社内にセクハラ・パワハラ相談窓口を設置。
- 経営理念である「FOR THE CUSTOMER」実現のため、当社で働く全ての人々がその持てる能力を最大限に発揮出来る快適な職場環境を整備すべく、「職員の能力発揮を促進する環境整備に関する規程」を制定し、性別、国籍、年齢といった本人の選択によらない事項等に一切影響されない均等な機会を職員に保証。また役職員の利益の保護および能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメント防止および排除のため、ならびにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じることのないよう「セクシュアル・ハラスメント防止規程」を制定。社内の差別行為や不正行為を正そうとする職員の相談窓口機関として、外部の弁護士等に相談できる「外部相談窓口(ホットライン)」の設置。

[仕事と家庭の両立、子育て・介護支援]

- 従業員に対し、法定の1年半を上回る3年間の育児休暇を認めている。育児休暇期間を短縮して復帰した従業員に対しては、保育施設の利用費用の補助。
- 託児所利用への補助金、短縮時間勤務制度導入など、育児をしつつ仕事をする女性社員を多面的にサポート。
- ①育児休業期間を「満2年未満の子」としている。育児介護休業法による法定要件は「子が1歳6ヶ月に達するまで」。②3歳から小学校の始期に達す

るまでの子を養育する労働者等に関する措置として、「始業時間、終業時間について、合計2時間を限度に繰り上げ、繰り下げを行うことができる」としている。同法においては具体的時間は努力規定となっている。

- 介護休業期間を「対象家族について要介護状態に至るごとに1回、通算して1年を限度で労働者が申し出た期間」としている。育児介護休業法による法定期間は「通算して93日まで」となっている。

【投資家保護・コンプライアンス】

- 全役職員に対し、毎月コンプライアンス通信をメールにて、また隔月でコンプライアンス研修を実施し法令等の遵守の周知徹底。
- 現状、対外的な取り組みには至っていない。会社の歴史が新しく、また社員の増員が行われてきたため、制定したコンプライアンスマニュアルの読みあわせ等を行いながら、コンプライアンス意識の高揚を図っている。

【自己取組みの環境保全（非金融業務による環境保全）】

- 職員全員が毎日ゴミを分別。可燃・不燃ゴミのみでなく、リサイクル用のオフィス紙も積極的に収集。

【社会・地域福祉の支援】

- 社員が適格な慈善団体や慈善事業に対して寄付を行った場合、1会計年度に最低1万円から最高55万円の間で、その社員の寄付金額1に対して2倍の金額を会社が寄付。
- 社員もしくは社員の家族が関与するか、或いは適切な知識を有する首都圏の非営利団体並びに発展途上国や貧困地域で人道的な活動を行っている団体に対し、会社が寄付。

【その他】

- 「経営理念」には、当社が属する企業グループ全体が社会から承認され、信頼され続けるための指針が掲げられている。「経営理念ミーティング」はこのような指針を役職員に浸透させ、その実践を促進すべく、各社ごとに年次で開催され、全役職員が参加し、すべての参加者が発言することを原則としている。そのため、同ミーティングに先立ち、各部署単位で準備ミーティングを行い、予め各自の考えをまとめられるようにしている。なお、CSRに

係る情報開示については、当社単独では行っていないものの、当社が属する企業グループがCSR 報告書を平成12年より毎年発行し、グループ全体の取組みを情報開示。

【金先業者】

記入なし：紀国。

6 環境保全

「環境保全」は、[顧客・消費者支援の環境保全(金融業務を通じた環境保全)]、[自己取組みの環境保全(非金融業務による環境保全)]、[環境問題の啓もう活動や自然保護支援]と三つに分類した。

証券会社等には全体として環境保全事例は多くないが、その金融業務の特性を反映してか、金融業務を通じた環境保全の取組み事例の種類も少ない。

【証券会社】

【顧客・消費者支援の環境保全(金融業務を通じた環境保全)】

- CDM のコンサルティング事業：CDM (クリーン開発メカニズム) の実現可能性の検討やプロジェクト設計書 (PDD) の作成をはじめ、炭素クレジット取得のための手続きのアドバイス・代行等、総合的な支援を行うことにより発展途上国の持続可能な発展と温室ガスの削減に貢献。
- 2003年にエクエータ原則を立ち上げた4つの金融機関のひとつ。プロジェクト・ファイナンスにおける融資の規準を環境へ配慮しているかの度合いを判断して決める(日本ではスマトラ寄付や新潟地震復興寄付などの適宜チャリティーを実施)。

【自己取組みの環境保全(非金融業務による環境保全)】

- エアコン温度調節の適正化。
- 7月から9月末までの期間、温室効果ガス削減に向けたクールビズへの取組み。
- 環境省が進めている地球温暖化防止のための国民運動「チーム・マイナス6%」に賛同し、8月1日から9月30日までクールビズを実施。

- 2005年夏「チーム・マイナス6%」に参加し、クールビズを実施。
- 全ての営業車に環境にやさしいハイ・ブリッド車を採用。
- オフィスにおいて使用するすべてのエネルギー、資源、またビジネス活動におけるCO₂排出量をモニターすることにより資源の削減に努めます。
- 2001年度より環境負荷データの把握、対象範囲の拡大に着手し、独自の環境マネジメントシステムを構築する結論に至った。当社グループの環境負荷削減に向け最大の環境負荷である「紙」に注目。2005年3月にグループ全体の紙の使用を調査する「紙プロジェクト」を発足。第一弾としてグループ本社内の現状把握を行ったが、今後はグループ全体に拡大し使用する紙の古紙含有率や原料などを見直していく。2005年6月より環境5団体（グリーンピース・ジャパン、FoB Japan、WWF ジャパン、地球・人間環境フォーラム、熱帯林行動ネットワーク）が主催する「森林生態系に配慮した紙製品の調達に関する検討会」に参加し、他参加企業とともに検討を重ね、発展途上国の森林保護と同様に、国内の森林保護にも目を向けている。
- グループでは、倫理規程の中に「環境問題への取組み」という項目を設け、グループ全体での環境保全活動への取組みを表明。①証券総務部、関連ビル管理会社、グループ本部 CSR 課を中心とした環境活動推進体制の構築。②環境行動計画と目標：温暖化防止対策・グリーン購入・リサイクルの目標設定および、達成にむけた取組、特に温暖化については、東京都の地球温暖化対策計画に基づき、計画と目標を設定（2005年度の例：本社の温室効果ガス削減2001年度比マイナス20%、低排出ガス車比率80%の目標）、リサイクルについては、社内で出される紙類のリサイクル（98.3%のリサイクル率）、社内食堂から出るゴミの堆肥化、ペットボトル・使用済み蛍光灯などのリサイクル、廃棄物排出量の自主計量および前年度実績2%削減への取組み、社内清掃リサイクル委員会の設置および、月1回の定例会議の開催などの実施。平成17年度に中央区より「ごみ減量、リサイクル及び廃棄物の適正処理」表彰を受領。
- 温室効果ガス排出量削減のための会社取り組みを実施。政府（チーム6%）が提唱する具体的な6つのアクションについて、職場内及び家庭におけ

る取り組みを役職員へ啓蒙。

【環境問題の啓もう活動や自然保護支援】

- 職員が集まり、地域河川等の清掃作業活動を毎年実施。
- 河川、公害、清掃などのボランティア活動。
- 毎年、神奈川県海岸沿いにて社員ボランティアがゴミ拾い。
- 当社創業者が環境保護団体に当社株式を寄付し、当社株式の配当金により情報誌が発行。
- 2002年2月、当グループは5,000万米ドルを投じ、WWF、BGCI及びアースウォッチと共に自然への投資（Investing in Nature）という環境パートナーシップを創設。当グループが単独スポンサーとなり、1）世界主要河川（ブラジルのアマゾン川、中国の長江、米国のリオ・グランデ）の蘇生（WWF）、2）約20,000種の絶滅危惧植物品種の保護（BGCI）、3）200名の科学者養成及び当グループスタッフ2,000名による調査支援（アースウォッチ）を3大目標とした5カ年プロジェクトを実施。日本からのプロジェクト参加者は約40名を超え、プロジェクトから戻ってきたスタッフは、体験報告会のスピーカーを務めるなど、環境保護に関する知識、体験の共有に努めている。

【投信・投資顧問】

【顧客・消費者支援の環境保全（金融業務を通じた環境保全）】

- カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト：本プロジェクトはイギリスに本拠を置く地球温暖化問題に対する国際的なNGO活動。機関投資家の連名で世界の大企業に対して地球温暖化対策についての質問状を送り、その回答状況や内容を公表する活動を通じて企業の環境対策の向上を働きかけることを目的としている。本プロジェクトは、平成15年度に発足し、既に3回が実施されており、前回は全世界で155社（運用総資産約21兆ドル）の金融機関が参加（日本でも12団体が参加）。
- 環境問題に貢献する企業に投資するテーマ型投資信託を設定：「環境問題に積極的に取り組む企業は将来にわたり発展していく」という基本的考え方の下に運営する投資信託。具体的には、①持続可能な社会の実現に貢献する企業、②自然・人と共生する企業、③企業・地域・日本・世界へと環境貢献の

輪を広げていく企業、の視点で環境スクリーニングを行い、環境問題への取り組みが優れた企業（環境ユニバース）かつ投資価値の高いわが国の企業を厳選し、投資する。加えて、收受した信託報酬の中から、「公益信託 日本経団連自然保護基金」に寄付を行う。なお、「環境ユニバース」の構築にあたっては、実績のあるシンクタンクの協力を受けて行っている。

- 追加型株式投資信託商品「エコ・ファンド」、「SRI ファンド」の設定：CSR に積極的に取り組む企業に投資を行うファンド商品を組成することにより、環境対策等への取り組みが積極的な企業を支援したいと考える顧客（投資信託の受益者）のニーズに応えるとともに、当社としても間接的な形で環境保全等に貢献（ファンドの純資産総額（2006年2月21日現在）：エコファンド 6,007百万円，SRI ファンド1,492百万円）。

【自己取組みの環境保全（非金融業務による環境保全）】

- ISO 14001を全国取得。企業活動全般および保険商品・サービスを通じた環境保全活動。
- 職場での着衣を工夫し、冷房・暖房温度を適切にする。
- オフィスにおいて使用するすべてのエネルギー、資源、またビジネス活動におけるCO₂排出量をモニターすることにより資源の削減。
- コピー用紙の再生紙利用、年間を通じた服装のカジュアル化による空調温度管理など、自らが環境に負荷をかけない取組みを推進。
- グループでは、倫理規程の中に「環境問題への取組み」という項目を設け、グループ全体での環境保全活動への取組みを表明。①証券総務部、関連ビル管理会社、グループ本部 CSR 課を中心とした環境活動推進体制の構築。②環境行動計画と目標：温暖化防止対策・グリーン購入・リサイクルの目標設定および、達成にむけた取組、特に温暖化については、東京都の地球温暖化対策計画に基づき、計画と目標を設定（2005年度の例：本社の温室効果ガス削減2001年度比マイナス20%、低排出ガス車比率80%の目標）、リサイクルについては、社内で出される紙類のリサイクル（98.3%のリサイクル率）、社内食堂から出るゴミの堆肥化、ペットボトル・使用済み蛍光灯などのリサイクル、廃棄物排出量の自主計量および前年度実績2%削減への取組み、社

内清掃リサイクル委員会の設置および、月1回の定例会議の開催などの実施。平成17年度に中央区より「ごみ減量、リサイクル及び廃棄物の適正処理」表彰を受領。

- 環境保全への対応としてできることから始めている。①室温の調整：常時、社内略装を可とし、エアコンの過度の使用を控えている。②備品購入：備品等には、エコ製品を優先購、その他コピー用紙、名刺には再生紙を利用。③節電・節水。空き会議室等の電源をこまめにOFF、トイレの水道は節水対応。
- 従前は金曜日だけであったカジュアルウェアの着用を全営業日に認め、夏場はクールビズを提唱し空調を適正な温度設定にすることで無駄なエネルギーの消費を抑え環境への配慮。

【環境問題の啓もう活動や自然保護支援】

- 2002年2月、当グループは5,000万米ドルを投じ、WWF、BGCI及びアースウォッチと共に自然への投資（Investing in Nature）という環境パートナーシップを創設。当グループが単独スポンサーとなり、1）世界主要河川（ブラジルのアマゾン川、中国の長江、米国のリオ・グランデ）の蘇生（WWF）、2）約20,000種の絶滅危惧植物品種の保護（BGCI）、3）200名の科学者養成及び当グループスタッフ2,000名による調査支援（アースウォッチ）を3大目標とした5カ年プロジェクトを実施。日本からのプロジェクト参加者は約40名を超え、プロジェクトから戻ってきたスタッフは、体験報告会のスピーカーを務めるなど、環境保護に関する知識、体験の共有に努めている。

【金先業者】

【顧客・消費者支援の環境保全（金融業務を通じた環境保全）】

- 地球環境問題に取り組む中小企業に情報提供と融資。①省エネルギーに取り組む中小企業への省エネ促進支援策として、省エネ診断の紹介、省エネ促進無担保融資を提供。②自動車NOx・PM法に基づく排出基準適合車への買い換えに係る資金について無担保で融資。

【自己取組みの環境保全（非金融業務による環境保全）】

- 京都議定書に基づき環境省が推進するCO₂削減運動「チームマイナス6%」

へ参加することにより、地球温暖化防止の推進に寄与。電力消費削減における取り組みとして夏場のクールビズを導入。その他、水・紙等資源の消費削減において従業員全員が心がけるとともに、自社 HP においてその取り組みを公表することで、顧客やHP閲覧者に対しても環境問題への啓蒙。

[環境問題の啓もう活動や自然保護支援]

- 商品ファンド販売手数料の一部を、国際 NGO 団体が推進する植林活動、環境教育、教育用文具・学校施設の充実等の活動へ寄付。商品ファンドの販売を通して世界の環境保護活動への貢献。
- ある環境調査団体と共同で野外調査プロジェクトを企画、社員研究の一環として取り入れ。

（続く）