

CSRレポート 2005

野村ホールディングス株式会社



With Tokushichi Nomura II now overseeing the general development of the Nomura enterprises, Otogo Kataoka was elected president of The Nomura Securities Co., Ltd. and all other founding members became directors. With all preparations completed, the new company was registered and The Nomura Securities Co., Ltd. was officially born. The date was December 25, 1925. The firm had a total of 84 employees.

On January 4, 1926, the company opened its business.

Corporate Social Responsibility Report 2005

1925

目次

ごあいさつ	01
野村証券グループの概要	04
「私たちのビジョン」	06
倫理規程	08
TOPIC I：野村証券における新人事制度 の導入～発揮能力主義の徹底～	10
コーポレート・ガバナンスと マネジメント・システム	12
市場におけるCSRと価値の創出	20
コミュニティにおけるCSR	26
商品の組成、提供に関する考えかた／経済・証券 教育プログラムの提供	
TOPIC II：経済・金融教育に関するアンケート調査	30
産学連携、その他学術支援活動／文化・芸術支援 活動／社会福祉活動／災害支援・その他の支援 活動／コミュニティ(社会貢献)への支出について	
職場におけるCSR	42
雇用／新人事制度について／人権への取り組 み／労働安全衛生／職場におけるCSRデータ編	
環境面でのCSR	50
第三者意見・社外評価	56
GRIガイドライン対照表	58
沿革	60
編集後記	61

編集方針

野村ホールディングス株式会社は、今回で2回目のCSRレポートを発行します。

これまでアニュアルレポートや、社会活動報告、WEBなどを通じて、ステークホルダーのみなさまに情報を提供してきましたが、さらにコミュニケーションを充実させ、野村証券グループをご理解いただくことが重要であると考えています。

社内において企業のCSRに関する理念を徹底し、広く情報を開示する責任を果たしていきます。こうした私たちの活動をステークホルダーの皆様にご理解いただくことで、野村証券グループが、より信頼され、必要とされるようになります。このステークホルダー・エンゲージメントの積み重ねが、持続可能な社会の構築につながると考えています。

報告書作成にあたっては、グローバル・リポーティング・イニシアティブ(GRI)「GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン(2002年版)」を参考にし、透明性、比較容易性にも配慮しています。

報告概要

●所在地など

野村ホールディングス株式会社
東京都中央区日本橋一丁目9番1号
〒103-8645 Tel.03-5255-1000(代表)

- 設立 1925年(大正14年)12月25日
- 資本金 182,799,788,854円
(2005年3月31日現在)
- 事業内容 金融サービスに関連する業務
- 報告期間 2004年4月1日～2005年3月31日
一部期間外の情報を含みます
- 報告書発行月 2005年7月
- 次回発行予定 2006年7月
- 報告組織範囲

野村ホールディングス株式会社
及び野村証券グループ

●参考ガイドライン

GRI「GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン(2002年版)」
環境省「環境報告書2003年度版」

- 問い合わせ 野村証券グループ本部
広報部CSR課

創業の精神

- 一 野村証券の存在意義
「証券報国こそは野村証券の職域奉公の実体にして、あくまでもこれ
を貫徹すべく」(『投資信託の実証的研究』野村証券調査部編)
- 二 顧客第一の精神
「自己の利益よりも顧客の利益を先にす」(『大阪野村商報』百号記念)
- 三 海外への雄飛
「君たちの将来には、世界の飛躍が待っている」
(『わが半生涯』奥村綱雄著)
- 四 調査・分析の重視
「凡ての証券に就いて、その本質に就いての研究を科学的になすべき
責任がある」(『鳶葛』)
- 五 先取りの精神
「常に一步前進することを心がけよ。停止は退歩を意味する」
(『野村得庵伝』)
- 六 企業家精神
「企業家は、七割方の科学的確実性を握ったならば、それでもって、
あとの三割の不確実を、突飛し飛躍するだけの勇気がなければならぬ」
(『財界研究』)
- 七 人材の登用
「人材を養ふこと、有為の人物を蓄へ、適材を適所に配することは、
寧ろ資本力以上の大なる財産であることを強調してまいりました」
(『鳶葛』)
- 八 チームワークの重視
「各部各係は各々責任を以て事に當り、幹部は身を以て之を率い、店
主の統制下に協力一致打って一団と成り」(『鳶葛』)
- 九 業務推進の心構え
「敢然として我等は我等の信ずる道に向かって鋭意奮進すべきである」
(『鳶葛』)
- 十 サービスの心構え
「単に取引を行へば任務終れりとする如き器械的労務を為すのみなら
ば、必ずしも各位の力を待たずして可なり」(『鳶葛』)

『鳶葛』(つたかつら)：徳七翁の自叙伝で、社内雑誌「倭」に連載された。
『野村得庵伝』：徳七翁、逝去後、その伝記を後世に遺す志で、1951年に発行。

金融機関としての^{きょうじ}矜持を保ち、 企業市民の責任を果たしていく



野村証券グループとして初めてのCSRレポートを発行してから、一年がたちました。

われわれの様々な活動を企業の社会的責任という点から検証するという、新たな取り組みのスタートとなるレポートでありましたが、レポートを読まれた多くのステークホルダーの方々からは、大変貴重なご意見をいただきました。皆様のご意見に耳を傾けるたびに、社会経済を活性化するための資金循環の役割を担う金融機関として、企業市民の責任を果たしていくために、まだまだ取り組まなければならない点があると改めて感じました。そして野村証券グループへの期待が大きいことを感じる事ができました。

野村証券グループでは、この期待に添うべく、今後も様々な取り組みを進めてまいります。

社会的問題への対応

ペイオフ制度の本格実施に向けた動き、企業買収に対する社会的関心の高まり、個人情報保護法施行への動き、そして京都議定書の発効など、2004年度は、新たな社会への胎動を感じさせる変化の年でもありました。この変化の中で、社会の一員である野村証券グループが関わる問題も多くあり、その対応次第では事業を大きく左右いたします。

ペイオフ制度に関していえば、銀行をはじめとする金融機関の預貯金に対する預金保険法の保護範囲を超える部分に関心が集まり、資金が株式や債券などの金融資産へとシフトする可能性があります。その時に、お客様に対して、資産運用の対象となる金融商品の選択肢を豊富に揃え、リスクを正しく理解

していただいた上で、われわれのご用意する投資商品の魅力をいかにご理解いただけるか。お客様への金融ソリューションの提供に力を尽くす金融サービスグループとして、われわれにとっては大きなビジネスチャンスとなります。このような変化に対し、証券業をより広くとらえ、あらゆる投資に関する最高のサービスを提供してまいります。

同様に、株式の公開買い付けによらない株式の大量取得による敵対的なM&A(企業買収)が、社会の関心を呼びました。企業活動、経済を活性化させるために行われるM&Aに対する社会の関心が強まったことは、日本社会にとっては大きな変化です。だからこそ、透明性が高く、公平な取引機会を提供できるように市場を整備していくことが、より重要になると再認識

いたしました。

また、本年4月に個人情報保護法が全面施行されました。法施行以前から、個人情報の保護を含む情報セキュリティについての取り組みを進めてまいりましたことは、昨年のレポートでもご報告いたしました。法施行以降、そのさらなる徹底のために、教育・啓発をはじめとする施策を行ってまいりました。今後、お客様情報の取り扱いを含めた情報セキュリティへの取り組みを全従業員により一層厳格に指導・徹底してまいります。

野村証券グループの 新たな取り組み

CSR課の新設

2004年度、野村証券グループにおいてもいくつかの変化がありました。まず挙げられるのが、企業としての社会的責任・企業市民としての活動を直接に担当していく部署として、野村証券グループ本部広報部内にCSR課を新設したことです。金融機関という、事業活動に通常以上の透明性、社会に対する説明

責任を求められる企業グループとして、様々なステークホルダーの皆様に対して真摯な姿勢で臨んでいくため、今まで以上にCSR経営を推進していくためにも、対応する部署の設置は重要なことと考えました。

さらに、日本企業として、金融機関として特に重要とされる社会的責任とは何なのか。この課題については、野村証券金融経済研究所を中心に一橋大学との産学連携の研究会をスタートいたしました。野村のみならず、日本企業の指針の一つとなるものを打ち出すことができると考えております。

野村証券グループの環境対策

昨年のレポートでも、環境保全についての取り組みについては、まだまだ不十分な点があり、今後の課題として認識しているということを申し上げました。そこで、CSR課を中心にプロジェクトチームを編成し、自らが環境に対してできる取り組みを検討してまいりました。

今年の2月には京都議定書も発効

し、日本の温室効果ガス排出量削減目標に向けて、国・企業がそのための動きを加速してきているのはご承知のとおりです。野村証券グループの主な環境負荷は、オフィスにおけるエネルギーおよび紙類の使用です。野村証券グループでは、今までは各部署独自の取り組みであった省エネルギー・省資源について、さらに進めていく考えです。

野村証券本店・支店店舗のバリアフリー化の推進

野村証券の本店・支店の店舗は様々な形態の建物の中にあります。その施設利便性に関しては、必ずしも様々なお客様を考慮して設計されたものではなく、車いすや杖を使われている障害を持たれた方やご高齢の方にとって、快適なものではありません。野村証券では、日本橋本店をはじめ、各店舗において入り口段差解消や手すりの敷設、障害者用トイレの設置等のバリアフリー工事を行い、障害を持たれた方やご高齢の方にとってのアクセシビリティを向上させています。

もちろん、これまで通りに社員による介助は続けてまいります。一人でも多くの皆様の資産運用パートナーになりたいと考えている野村証券にとっては重要な施策の一つとして、施設利便性向上への取り組みを全国へ展開していくことを考えています。





野村証券の人事制度改訂

今年10月、野村証券ではそれまでの総合職掌と一般職掌という職掌を廃止し、新たに転居を伴う異動の対象となる「全域型社員」と転居を伴う異動の対象とならない「地域型社員」という二つの区分を設けます。これは、社員を「個」としてとらえ、性別や年齢に関係なく能力と意欲のある社員に様々な機会を提供し、適正な処遇で報いていく「発揮能力主義」の徹底を図るための施策です。これにより、お客様のニーズの多様化・高度化や他の金融機関との激しい競争に対応していく力を強化していくための人材の発掘・育成・採用につなげていきたいと考えております。この制度改訂に合わせて福利厚生、諸手当の見直しも行われますが、社員にとって働きやすい、働きがいのある職場環境となるように努めることで、コミュニケーションの活性化をはかり、これが競争力の強化へとつながることを期待しています。

グローバル企業として

今年、野村証券が大正14(1925)年に設立されてから80周年を迎えます。創業者野村徳七翁は、証券業を遂行することで、社会の発展に貢献できると信じた。野村証券グループが真に豊かな社会の創造に向け貢献できる時代が到来した今こそ、企業としての社会的責任、企業市民としての責務を果たしていかなければなりません。創業者野村徳七翁による創業の精神に鑑み、金融機関としての矜持を保っていかなければならないと考えています。

野村証券グループは、海外28カ国に及ぶグローバルネットワークを有する企業体であり、それぞれの地域において企業としての責任を果たしていかなければなりません。本報告書においては、海外に関する記述はまだ多いとはいえないかも知れませんが、環境保全をはじめ、それぞれのコミュニティでの社会貢献活動など企業市民とし

ての果たすべき役割に関する取り組みは着実に増えつつあります。また、事業活動を通じて果たされるわれわれの社会的責任においても、日本国内にとどまらず、海外においてもきちんと果たしていかなければならないと考えております。昨年同様、京都大学経済研究所所長である佐和隆光教授に、野村証券グループの取り組みについて、昨年との比較を含めたご意見をうかがい、継続性、正確性、網羅性、信頼性にも配慮いたしました。第2号となる本レポートをお読みいただき、野村証券グループの様々な取り組みに関して、昨年同様に多くの皆様のご意見・ご指導を賜りますようお願い申し上げます。

野村ホールディングス株式会社
執行役社長兼CEO 古賀信行

古賀 信行

野村証券グループの概要

野村証券グループは、国内外のビジネスのさらなる拡大・強化を通じて、「グローバルな競争力を備えた日本の金融機関」として確固たる地位を築いてまいります。

野村証券グループは、持株会社である野村ホールディングス株式会社とその傘下にある国内外の子会社で構成される金融サービス・グループです。野村証券グループは統一された戦略のもとに一体的な業務運営を行い、お客様に付加価値の高い金融サービスを提供し、その対価として得られる持続的な収益をもって、株主価値の持続的向上に努めています。

野村証券グループ

野村証券グループは、野村証券株式会社をはじめとする国内子会社、ならびに28カ国におよぶ海外ネットワークを一体として、国内個人投資家への資産管理業、株式や債券のセールス・トレーディング業務、国内外の政府・企業などの発行する株式や債券などの引受業

務、M&A/財務アドバイザリー業務、マーチャント・バンキング業務、投資信託・年金資産などの運用を行う資産運用業務などを通じて、競争力のある商品、付加価値の高い金融サービス、様々なアドバイスを提供しています。

野村証券グループ社名一覧

野村ホールディングス株式会社	ヨーロッパ&中東
主な子会社	NOMURA EUROPE HOLDINGS PLC
日本	NOMURA INTERNATIONAL PLC
野村証券(株)	NOMURA BANK INTERNATIONAL PLC
野村アセットマネジメント(株)	NOMURA GLOBAL FUNDING PLC
野村信託銀行(株)	BANQUE NOMURA FRANCE
野村キャピタル・インベストメント(株)	NOMURA NEDERLAND N.V.
野村インベスター・リレーションズ(株)	NOMURA EUROPE FINANCE N.V.
野村プリンシパル・ファイナンス(株)	NOMURA BANK (LUXEMBOURG) S.A.
野村ファンド・リサーチ・アンド・テクノロジー(株)	NOMURA BANK (DEUTSCHLAND) GmbH
野村年金サポート&サービス(株)	NOMURA BANK (SWITZERLAND) LTD.
野村バブコックアンドブラウン(株)	NOMURA ITALIA S.I.M. P.A.
野村リサーチ・アンド・アドバイザリー(株)	NOMURA CORPORATE ADVISORY(CENTRAL EUROPE) LTD.
野村ビジネスサービス(株)	NOMURA INVESTMENT BANKING (MIDDLE EAST) B.S.C. (C)
野村ファシリティーズ(株)	NOMURA ASSET MANAGEMENT U.K. LIMITED
(株)野村資本市場研究所	アジア&オセアニア
アメリカ	NOMURA ASIA HOLDING N.V.
NOMURA HOLDING AMERICA INC.	NOMURA INTERNATIONAL (HONG KONG) LIMITED
NOMURA SECURITIES INTERNATIONAL, INC.	NOMURA SINGAPORE LIMITED
NOMURA CORPORATE RESEARCH AND ASSET MANAGEMENT INC.	NOMURA ADVISORY SERVICES (MALAYSIA) SDN. BHD.
NOMURA FUNDS RESEARCH AND TECHNOLOGIES AMERICA, INC.	P.T. NOMURA INDONESIA
NOMURA ASSET CAPITAL CORPORATION	NOMURA AUSTRALIA LIMITED
THE CAPITAL COMPANY OF AMERICA, LLC	NOMURA ASSET MANAGEMENT SINGAPORE LIMITED
NOMURA DERIVATIVE PRODUCTS, INC.	NOMURA ASSET MANAGEMENT HONG KONG LIMITED
NOMURA GLOBAL FINANCIAL PRODUCTS, INC.	NOMURA ASSET MANAGEMENT AUSTRALIA PTY LIMITED
NOMURA SECURITIES (BERMUDA) LTD.	REPRESENTATIVE OFFICES OF NOMURA SECURITIES CO.,LTD.
NOMURA CANADA INC.	主な関連会社
NOMURA ASSET MANAGEMENT U.S.A. INC.	日本：野村土地建物(株) / (株)野村総合研究所 / 野村不動産(株) / (株)ジャフコ アジア&オセアニア：NOMURA CORPORATE ADVISORY(CHINA)CO.,LTD. / CAPITAL NOMURA SECURITIES PUBLIC COMPANY LIMITED / INTERNATIONAL UNION LEASING CO.,LTD.

野村証券グループの ビジネス・ポートフォリオ

野村証券グループのビジネス・ライン
野村証券グループのビジネス・ラインは、5つの部門から構成されています。

国内営業部門：

国内133の本支店を基盤に、お客様の投資資金の性格、リスク許容度、ライフスタイルをくみ取り、マーケット環境、経済情勢をしっかりと捉えた上で、お客様のニーズにあった商品、ポートフォリオを提案し、長期にわたってお客様の資産形成のアドバイスをする資産管理型営業を展開しています。

グローバル・マーケット部門：

主に、国内外の機関投資家を対象に、株式、債券、為替のセールスおよびトレーディング業務を展開しています。また、複雑化・多様化する金融商品の供給、不動産を中心とする資産の証券化による資金調達に取り組んでいます。

グローバル・インベストメント・バンキング(投資銀行業務)部門：

世界の主要な金融市場において、引受業務、M&Aの仲介や財務戦略のアドバイザーを行う投資銀行業務を展開しています。さらに、国内外のお客様のニーズを合致させた、テーラー・メイド型の金融ソリューションを提供しています。

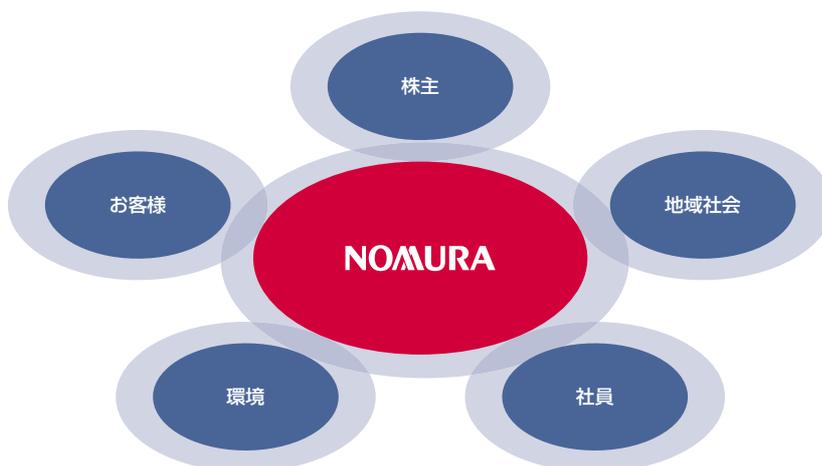
グローバル・マーチャント・バンキング(自己投資業務)部門：

自己資金の投資によって収益の獲得を目指すプライベート・エクイティ・ビジネスを展開しています。主に、新たな投資機会の発掘と企業の価値向上に取り組んでいます。

アセット・マネジメント部門：

資産運用ビジネスにおいて、幅広い販売チャネルを通じて多様な投資信託商品を提供するとともに、年金基金などのお客様に対する投資顧問業務を展開しています。また、確定拠出年金ビジネスにおいて、運営管理機関受託・商品提供を行っています。

野村証券グループとステークホルダー



野村証券グループのステークホルダーは、経済活動をともにするすべての個人と法人です。直接的には、株主、お客様をはじめとして、マーケットを通じ、われわれ野村証券グループと関わる方々です。さらに、現在の社会生活は、グローバルなレベルでのマーケットの動向と無関係ではられません。それゆえ、社会活動をともにするすべての方々が野村証券グループとして配慮しなければならないステークホルダーであると考えます。

海外地域マネジメント

野村証券グループは、日本国内はもちろん、ノムラ・ホールディング・アメリカINC.、ノムラ・ヨーロッパ・ホールディングズPLC、ノムラ・アジア・ホールディングN.V.などを通じ、世界の主要なマーケットで事業を行っています。

「私たちのビジョン」

野村証券グループは、創業以来、常に社会の発展に貢献することを心がけてきました。「創業の精神」の実践こそ野村証券グループの果たす企業の社会的責任 (CSR) であると考えています。

野村証券株式会社が1925年に設立されてから、2005年で80年が経ちます。創業者野村徳七翁は、「証券報国こそは野村証券の職域奉公の実体にして、あくまでもこれを貫徹すべく」と説き、証券業を遂行することで、社会の発展に貢献できると信じていました。その信念は、現在まで野村証券グループの経営理念として連綿と受け継がれてきています。そして、21世紀を見据え、社会、とりわけ金融業界が大きく変貌していく中で、まさに野村証券グループが真に豊かな社会の創造に向け貢献できる時代が到来したと考え、2000年から「Basic&Dynamic (B&D) 活動」に取り組んでまいりました。

B & D 活動

B&D活動は、野村証券グループ及び広く証券市場の「社会的承認の向上」を目指したプロジェクトです。野村証券グループを含めた証券業全体が、社会の幅広い層から、より理解され、信頼され、必要とされる存在となるために、野村証券グループの全役職員が基本スタンスを共有し、それを業務の中で積極的に活かすことを目的としています。

その結果として、野村証券グループは社会からより理解、信頼され、市場での競争を優位に展開できると考えています。

B&D活動の理念・基軸

B&D活動を推進するにあたって、まず第一に創業者野村徳七翁の理念を改めて見つめ直し、「創業の精神」としてまとめ経営の原点としました。そして、創業の精神を踏まえ、「今日まで、そして21世紀においても変わらぬ野村の基本スタンス」を「私たちの姿」として取りまとめ、さらに「私たちの姿」をより確かなものにするために、自らの意志にもとづく日々の行動の基準や精神が大切であると考え、「私たちの意志」を決定しました。

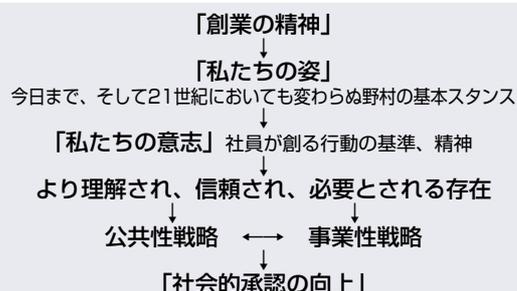
これらの基準や精神を全役職員が共有し、その上で「社会的承認の向上」のために必要な行動、活動を具体的に洗い出しました。

Basic&Dynamic:

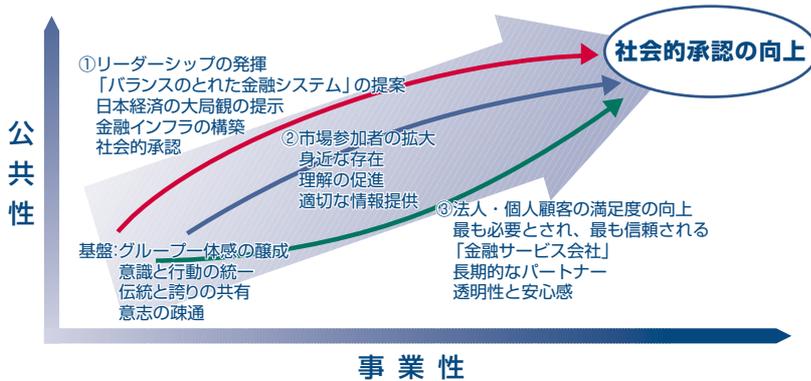
経済発展のための資金循環を支える証券業の本質(Basic)に対する誇りと、変化を先取りした新しい価値の創造(Dynamic)に進む力を両輪として、お客様から信頼される金融サービス会社になることを目指して取り組み続けられている活動。



役職員に配られた携帯カード



社会的承認の向上を実現する基盤と3つの道筋 (B&Dマップ)



「私たちの姿」

経済は、日々の生活を支える基本であり、静止することなく変化する活動です。そして、その変化は自然に訪れるのではなく、多くの人々の意志によってもたらされます。

私たちは考えます。変化とは新たな成長の機会であり、社会をより良く発展させるためには、常に変わり続けることが大切であると。私たちはこうした変化に積極的に対応し、社会と企業のダイナミックな成長を支援する原動力になることを目指しています。そのためには、これから訪れる社会の姿を、豊富な情報と洞察力をもとに正しく理解し、建設的な提案をしていかなければなりません。さらに、私たち自身が積極的な考え方や強い意志を持つことが必要です。経済の課題に自発的に取り組む姿勢、競争の中にも発展のためには協力を惜しまない精神、金融を通して豊かな社会の創造に貢献するという信念。創業者野村徳七翁は、自伝に次のように著わしました。「敢然として我等は我等の信ずる道に向かって鋭意奮進すべきである」若き30歳の時の考えです。

経済発展のためには基盤づくりが必要です。証券市場や金融知識の理解を広めること、資産運用手段の多様化を進め、バランスのとれた金融システムを構築すること。この時大切なことは、金融と社会との関係を理解し、金融が果たす役割を常に考えることです。金融は人々にどのような影響を与えるのか、豊かな社会はどのように獲得できるのか、私たちは考え、その方法を提言しなければならないと考えています。金融は社会を支えています。しかし、金融の力だけによって豊かな社会が形作られるわけではありません。豊かな社会を創造するためには、経済だけでなく社会を見つめる豊かな精神が必要です。

野村証券グループは、私たちと次の世代が素晴らしい方向に歩むための力でありたいと願っています。野村証券グループは、適切な資金循環を促すという証券業の本質に立脚し (BASIC)、常に新しい価値を創造する原動力 (DYNAMIC) として、最も必要とされ、最も信頼される金融サービス会社でありたいと考えています。そして、こうした金融サービス会社になるためには、私たちの価値を高めることと、私たち自身の意志が何よりも大切です。21世紀、野村証券グループは日本経済の発展を支える金融サービス会社として、その役割を積極的に果たしてまいります。

B&D活動の戦略

B&D活動の具体的な戦略は、「公共性戦略」と「事業性戦略」から成り立っており、この2つの戦略は、相互関係を有すると考えています。相互関係とは「公共性を追求することによって競争優位が図れ、競争優位になることによって、社会により寄与することができる」という考え方です。従って、公共性戦略とは、「社会に寄与することによって、事業へのリターンも視野におく戦略」であると定義し、B&D活動はこれに重点を置いています。

常に革新し、継続する取り組み

B&D活動を開始して、5年が経過しました。B&D活動を通じて、内部の改革では、「社内コミュニケーション活性化」による価値観の共有化が進展し、また外部に向かっては、資本市場、証券市場の健全な発展に向けた取り組みが拡大しました。全国110を超える大学に提供している証券教育講座は、その一例であり、野村証券グループの「社会的承認の向上」に向けた公共性戦略を具現化するものです。野村証券グループは、「グローバルな競争力を備えた金融機関」として最も必要とされ、最も信頼される金融サービス会社でありたいと考えています。

21世紀、野村証券グループは、日本経済の発展を支え、真に豊かな社会の創造に貢献する、あらゆる投資に関して最高のサービスを提供する会社を目指し、その役割を積極的に果たしていきたいと考えています。

倫理規程

2004年3月、コーポレート・ガバナンスに関する事項や、企業の社会的責任に関する事項について野村証券グループの役職員一人ひとりが遵守すべきものとして、創業の精神なども踏まえて、「野村証券グループ倫理規程」が制定されています。

1. 社会的使命

野村証券グループは、金融資本市場において適切な資金循環を促すという証券業の本質に立脚することにより、真に豊かな社会の創造に貢献する。

2. 顧客の利益の重視

野村証券グループの役職員等は、顧客の最善の利益を考慮して行動するものとする。

3. 法令遵守

野村証券グループの役職員等は、その不正行為により、野村証券グループに対する信頼が著しく損なわれる虞があり、そして、それを回復するのがどれほど困難か認識する必要がある。したがって、野村証券グループの役職員等は、インサイダー取引、マネーロンダリング、贈賄に関する法令を含む、すべての適用ある法令諸規則及びその趣旨を正しく理解し、これを遵守しなければならない。

4. 私利追求の禁止

野村証券グループの役職員等は、機会あるときは常に、野村証券グループの利益のために行動する必要がある。そして、野村証券グループの役職員等は、会社の施設、情報又は会社における地位を自己のために利用してはならない。

5. 利益相反の防止

野村証券グループの役職員等は、野村証券グループとの利益相反を生じさせ、あるいはそう見られるような行動をしてはならない。野村証券グループの役職員等及びその親族は、その野村証券グループにおける地位を利用して、融資や債務の保証等、野村証券グループから不正な個人的な利益を得てはならない。

6. 守秘義務

野村証券グループの役職員等は、開示が認められる又は法的に義務付けられる場合を除き、顧客情報を含む職務上知り得た情報その他野村証券グループに関する情報を機密として保護しなければならない。

7. 公正取引

a.野村証券グループの役職員等は、その事業を行う法域における公正な取引慣行を尊重し、野村証券グループの顧客、取引業者、競争相手及び役職員等のすべてに対し公正に接することを心がけなければならない。そして、野村証券グループの役職員等は、情報の捏造、隠匿、機密情報の濫用、重要事実の不実表示その他の不公正な行為によって、他者に不利益を与えてはならない。

b.野村証券グループは、反社会的勢力又は団体との一切の取引を行わないものとする。

c.野村証券グループの役職員等は、民間団体の役職員等との間における贈答又は接待については、野村証券グループ各社のガイドラインに従ってこれを行うものとする。また、野村証券グループの役職員等は、野村証券グループ各社において所定の承認を受けた場合等を除き、公務員に対し、贈答又は接待を行ってはならない。

8. 会社資産の保護と適切な利用

野村証券グループの資産は適法な目的にのみ利用されなければならない。そして、野村証券グループの役職員等は、野村証券グループの資産を保護し、これを有効に利用しなければならない。

9. 記録保存

野村証券グループの役職員等は、適用ある法令及び当社又は野村証券グループ各社の社内規則に基づき、野村証券グループの業務及び財務に関する書類を正しく作成し、所定の期間保存しなければならない。また、訴訟や当局の検査に関連して、虚偽の書類作成や意図的な関係書類の隠匿又は破棄は厳に行ってはならない。

10. 環境問題への取組み

野村証券グループは、環境保護に対する責任を常に意識し、環境問題に積極的に取り組むものとする。

11. 社会貢献活動

野村証券グループは、企業市民の一員として、社会の様々な活動に積極的かつ持続的に参加し、貢献していくものとする。

12. 人権の尊重

a. 差別の禁止

野村証券グループは、人権を尊重し、国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、障害の有無等を理由とする差別やハラスメント(いやがらせ)を一切行わないものとする。

b. 平等な雇用機会と働きやすい職場環境

野村証券グループは、平等な雇用機会を確保し、野村証券グループの役職員等に対して健全で働きやすい職場環境を維持するものとする。

13. 国際社会との調和

野村証券グループの役職員等は、事業を行うすべての国における文化と慣習を尊重するとともに、各国の社会及び経済との調和・融和に配慮して行動しなければならない。

14. 対外発表

野村証券グループの役職員等は、野村証券グループのビジネスに関連して出版、講演及び取材対応等により、対外発表を行う場合には、野村証券グループ各社が定めるガイドラインに従うものとする。

15. 個人投資

野村証券グループの役職員等が、個人で証券取引を行う場合(当社株式を含む)は、当社又は野村証

券グループ各社が定めるガイドライン及び適用ある証券取引法令に基づく手続きをとらなければならない。

16. 違法又は反倫理的な行為の報告

a. 野村証券グループの役職員等は、会計及び会計監査に関する事項を含む違法又は反倫理的と思われる行為を発見したときは、野村証券グループ各社が定めるガイドラインで明示された適切な者に迅速に報告しなければならない。

b. 野村証券グループの役職員等のうち、上記の報告窓口となっている者は、そうした行為の有無及びその内容を調査し、必要な場合は、その是正及び再発を防止するための適切な措置をとらなければならない。

17. 不利益取扱いの禁止

野村証券グループの役職員等は、違法又は反倫理的な行為を不正な目的なく報告した個人に対し、そのことを理由としていかなる不利益となる取扱いをしてはならない。

18. 財務関係役職員等の倫理規程

a. 上記に加え、すべての財務関係役職員等は以下を遵守しなければならない。

(1) 個人と専門的職業の関係における実際の又は明らかな利益相反に対する倫理的な対処を含む、誠実に倫理的な行為を促進すること。

(2) 当社及び野村証券グループ各社が規制当局に届出又は提出する報告書及び書類、そしてその他の公的な発表において、完全、公正、

正確、適時そしてわかりやすい開示を行うこと。

(3) 適用されるすべての会計原則、法律及び規則を遵守すること。

(4) 本条違反を発見した場合、当社又は野村証券グループ各社で定めるガイドラインで明示された適切な者に迅速に報告すること。

(5) 本条の遵守を確保すること。

b. 財務関係役職員等は、野村証券グループ各社の財務諸表の監査に従事する監査法人に対し、直接又は間接に、当該財務諸表を重要な点で誤解を生じさせる目的で、欺罔、脅迫、操作又は誤導する行為を行ってはならない。

c. 「財務関係役職員等」とは、当社のCEO、CFO及び情報開示委員会の委員長並びに野村証券グループの各ビジネスラインヘッド及び地域マネジメント、並びに野村証券グループ各社の財務、主計、税務、資金、リスクマネジメント及びIR部門のすべての職員をいう。

19. 本規程の改廃

当社は、適用ある法令に従い、本規程の改廃について開示を行うものとする。したがって、野村証券グループの役職員等は、本規程の改廃が必要とされる事態を認識した場合は、当社が適時に対応できるよう、各社の担当役員に速やかに連絡しなければならない。

2004年3月5日制定

TOPIC I : 野村証券における新人事制度の導入 ～発揮能力主義の徹底～

人事制度改訂の趣旨

野村証券を取り巻く環境は急速に変化を遂げています。お客様のニーズは多様化・高度化し、他の金融機関との競争は一層激化しています。このような状況に迅速かつ柔軟に対応していくためには、社員一人ひとりが主体的に業務に取り組み、それぞれの持つ能力を最大限に発揮していくことが必要となります。

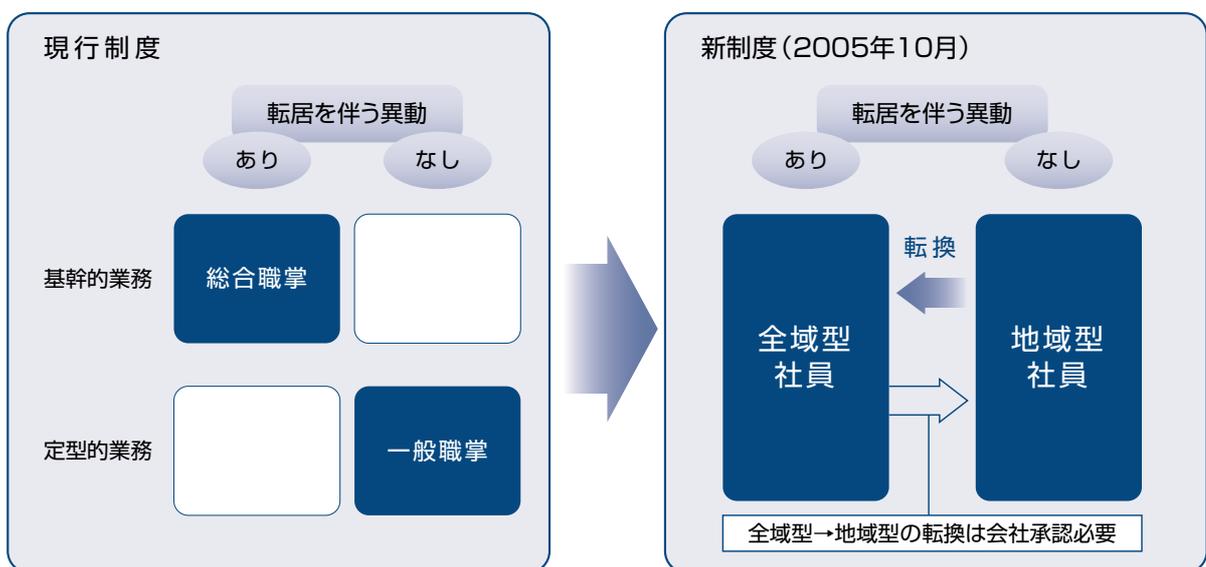
同時に、中長期的に競争力を強化していくためには、社員各人の発揮能力に応じて適正な処遇で報いていくことによって、会社全体の活力を向上させることが重要になります。こうした考え方のもと、野村証券では、「発揮能力主義」の徹底を図るために、2005年10月から新しい人事制度を導入することとしました。

新人事制度では、まず、社員を「個

として捉え、一人ひとりに最大限に能力を発揮してもらうために、能力発揮を阻害する制度的な制約を撤廃します。そして、一人ひとりの能力・意欲・適性等に応じて活躍の場を与えていきます。さらに、発揮された能力に対しては処遇やポストを含め適正に報いていく仕組みを整備してまいります。

野村証券創業者である野村徳七翁の理念をまとめた「創業の精神」には、「人材を養ふこと、有為の人物を蓄へ、適材を適所に配することは、寧ろ資本力以上の大なる財産であることを強調してまいりました」と記されています。新人事制度において制度を有効に機能させる鍵は「育成」と「コミュニケーション」にあると考えています。発揮能力主義を徹底していくために、能力発揮に必要なスキルの習得に会社として可能な支援を行い、上司と部下の双方向のコミュニケー

現行制度と新制度の比較イメージ図



ションを一層充実させることによって社員一人ひとりの役割や評価の納得性を高めていきます。

新しい枠組みの構築

新人事制度では、職掌の見直し、それに付随する職位制度の見直し、処遇制度の見直し、FA社員制度の見直し、採用活動の見直しなど、既存の人事制度全体について抜本的な見直しを行い、新しい枠組みを構築することとしました。この新しい枠組みの基本にあるのは、先述のように、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮し、これに適正に報いることによって、会社全体の活力をより高めていくことです。そのために、今回の改訂では、従来の総合職掌と一般職掌という枠組みを廃止し、新たに転居を伴う異動の対象となる「全域型社員」と転居を伴う異動の対象とならない「地域型社員」という区分を設けました。全域型社員と地域型社員の業務範囲はまったく同一であり、性別や年齢に関係なく、社員一人ひとりの能力・意欲・適性に応じて業務を行い、キャリアの形成を目指していくこととなります。

2005年10月の新人事制度移行時は、総合職掌社員は全域型社員に、一般職掌社員は地域型社員に移行しますが、地域型社員から全域型社員への転換、全域型社員から地域型社員への転換は共に可能とします。毎年1回転換の機会を設け、地域型社員から全域型社員への転

換については本人の希望だけで認め、全域型社員から地域型社員への転換については会社の承認を要件とします。

教育・研修の充実

新人事制度を有効なものとしていくためには、教育・研修を充実させていくことが不可欠となります。そのため、現行の教育・研修制度についても、社員一人ひとりの意欲に応じたものとするため、eラーニングの利便性向上、コンテンツの拡充など、内容の充実と研修形態の多様化を検討し、新たな教育・研修体制を整えています。

コーポレート・ガバナンスとマネジメント・システム

コーポレート・ガバナンスは企業価値の維持・向上のための重要な課題です。2003年に国内子会社を含めて「委員会等設置会社」に移行した後も、さらなるコーポレート・ガバナンスの強化を図っています。

コーポレート・ガバナンスは、企業が社会におけるその存在意義・存在目的を明確にし、あらゆるステークホルダーに対し責任を果たすための施策であると考えます。アカウンタビリティ、透明性を確保した情報開示、有効なチェック機能、一人ひとりの意識などについて組織的、統合的に強化していく責任があります。委員会等設置会社の体制への移行も、その意識のもとに行ったものであり、全社を挙げて強化・推進しています。

野村証券グループのガバナンス体制

【コーポレート・ガバナンスの強化】

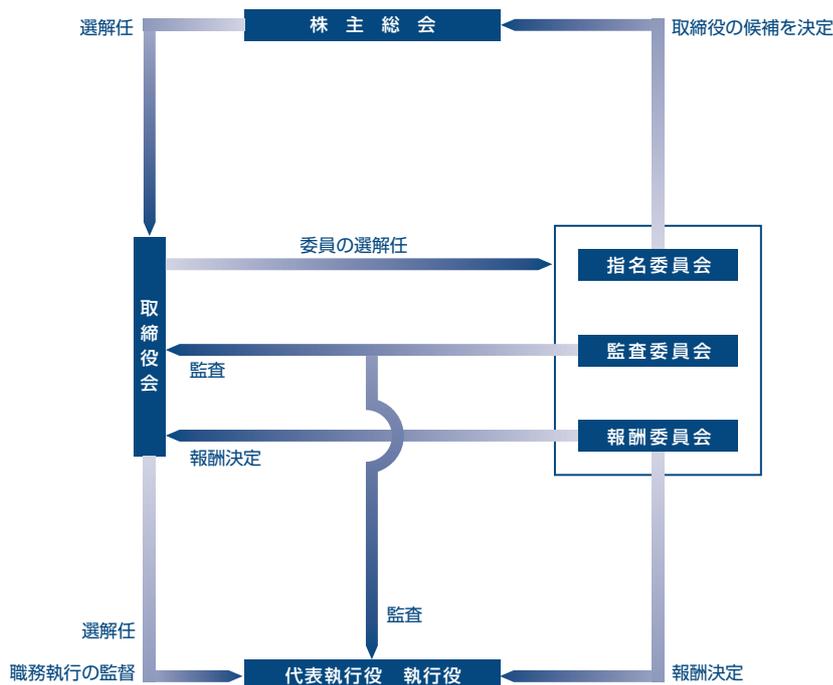
野村証券グループは、中長期的な企業価値の向上を意識した経営を行う上で、コーポレート・ガバナンスの強化の必要性を意識し、常に対応を図ってきました。

委員会等設置会社への移行に際し、コーポレート・ガバナンス強化に努め、「執行と監督の分離」「業

務執行権限の委譲」「経営の透明性の向上」などを目的に様々な施策をとってまいりました。

社内体制についても、内部統制システムの整備を図り、ステークホルダーの皆様の信頼に応え、業務においては一層のスピード感あるグループ運営を可能にし、強固な経営基盤の構築を目指しています。

委員会等設置会社



マネジメント・システム

取締役会

取締役会は、11人の取締役からなり、そのうち4名(36%)が社外取締役*となっています。また、執行役を兼務しない取締役は7名(64%)となっています。

指名委員会

指名委員会は取締役3名からなり、取締役の選任・解任議案内容の決定を行います。3名中2名を社外取締役としています。

監査委員会

監査委員会は取締役3名からなり、取締役・執行役の職務執行監査等を行います。3名中2名を社外取締役としています。

報酬委員会

報酬委員会は取締役3名からなり、取締役・執行役の個人別の報酬内容等を決定します。3名中2名を社外取締役としています。

執行役の会議体である執行役会、経営会議等を設置し、業務執行にかかる重要事項の決定をするなど、業務運営の円滑化を図っています。

執行役会

32名の執行役からなり、野村証券グループの事業計画・予算の審議・決定を行い、CEOが議長を務めています。

経営会議

10名の執行役からなり、野村証券グループの経営に係る重要事項の審議・決定を行います。さらに経営会議の諮問機関として、社外の有識者によって構成されるアドバイザー・ボードを設置、グローバルな視野に基づく社外の方々の助言・提言を当社の事業展開全般に活かすとともに、経営の透明性を高めていきたいと考えています。CEOが議長を務めています。

経営管理委員会

野村証券グループの業務に係る内部統制および企業行動の適正化に関する事項を審議・決定します。執行役4名と社外取締役を含む取締役2名で構成され、CEOが議長を務めています。

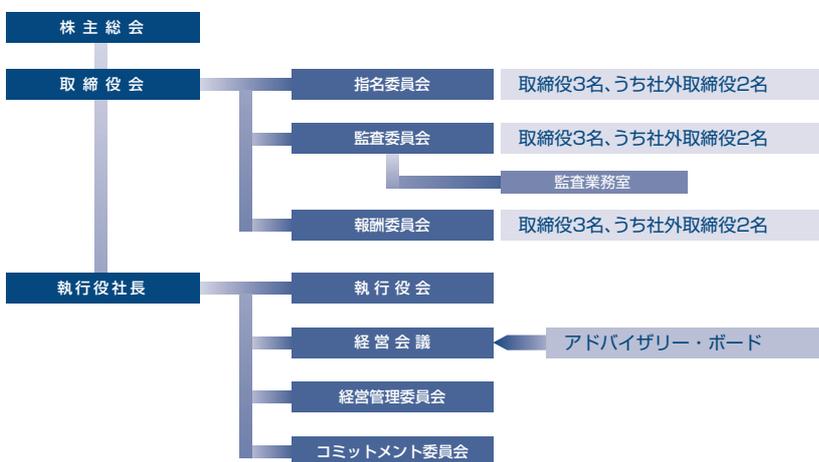
コミットメント委員会

野村証券グループの流動性の低いポジションに係る重要事項およびリスク管理における重要性の高いポジションに係る事項を審議・決定します。現在、7名の執行役で構成され、COOが議長を務めます。

*社外取締役とは：

その会社の業務を執行しない取締役であって、過去にその会社・子会社の業務執行取締役、執行役支配人その他の使用人になったことがなく、現在も子会社の業務執行取締役や執行役、その会社・子会社の支配人その他の使用人ではない取締役をいいます(商法188条2項7号の2)。

野村ホールディングスの経営機構



マネジメント・システム

内部統制

取締役会による、経営監視機能の核となるのは監査委員会です。その構成は非常勤の社外取締役が過半数を占め、社外取締役が委員長を務めています。さらに監査の実効性をより高めるため、以下の措置を講じています。

1. 野村証券グループの取締役会に業務および社内事情に精通した非執行の常勤取締役（監査特命取締役）を2名配置することにより、従来の監査役制度のメリットを残す形で、監査委員会による監査を補完しています。監査特命取締役の役割は、重要な委員会等への陪席その他日常的な実査・往査を含めた経営監視です。（なお、監査特命取締役の制度は子会社の野村証券でも採用しています。）
2. 業務ラインとは独立した「インターナル・オーディット部門」を設け、同部門が野村ホールディングスおよび子会社における内部監査を実施しています。同部門はその業務遂行について経営管理委員会の指揮に従っていますが、監査委員および監査特命取締役も同委員会

のメンバーとなっています。また、内部監査の結果については、執行ラインのみならず、監査委員会および監査特命取締役に対しても報告しています。

3. 監査委員会を補佐する組織としては、「監査業務室」を設置しています。監査業務室は、監査委員会の運営サポートおよび監査委員ならびに監査特命取締役の監査業務の補佐を行っています。

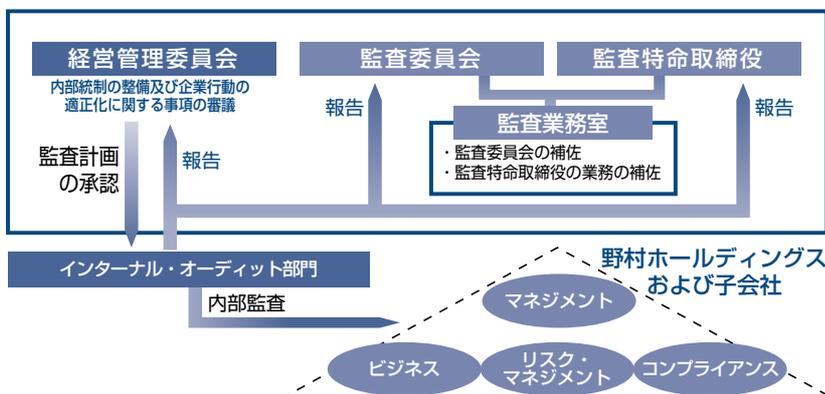
情報開示

様々なステークホルダーの皆様と情報を共有することは、ガバナンスの基本であり、またガバナンスの改善のための必須の条件であると考えています。野村では、「情報開示に関するグローバル指針」を制定し、「情報開示委員会」を設け、公正で、積極的な情報開示を行っています。

情報開示に関するグローバル指針
野村証券グループ各社に関する非公開情報を保護するとともに、外部への適時・適切な開示を促進すること、および米国のレギュレーションFD (Fair Disclosure) の趣旨に従い、投資家に当社に関する情報について公平にアクセスする機会を提供することを目的としています。指針の主な内容は以下の通りです。

- ・情報開示委員会の設置
- ・重要情報の優先的開示の禁止
- ・重要情報の情報開示委員会への集約
- ・情報開示窓口の一本化
- ・情報開示委員会による法定開示書類の作成

内部統制図



情報開示委員会

野村ホールディングスのグローバル広報担当執行役を委員長として、情報開示委員会を設置しています。同委員会は、情報開示に関する各種ガイドラインの作成や重

要情報の開示に関する対応の決定など情報開示の統制を図ることと法定開示書類の作成を主な役割としています。

コンプライアンス

野村証券グループのコンプライアンス体制は、業務管理者の設置、コンプライアンス・ホットラインの設置等、グループで統一・共通化すべく整備しています。

また、グループの運営指針である「野村証券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がそれぞれの業務特性に応じて、定められた業法等の諸規則を遵守し、また各社で定めた社内ルールに則って適切に管理する体制としています。その上で、野村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すること等を通じて、各社の連携を高めていくことにより効率的な管理体制を構築しています。

業務管理者の設置

野村証券グループ各社に、「遵法精神を啓発し、以って法令諸規則等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」を任命しています。業務管理者は、各社の体制にあわせ、各部室ごとに任命する会社と、本部ごとあるいは全社で1名から数名を任命する会社があります。業務管理者は、法令諸規則のみならず、企業倫理の側面から社会的妥当性といった

点に照らした管理が求められています。また、1年に1度、グループ各社の業務管理者を一堂に会して、研修を実施しており、業務管理者としての職責を伝えるとともに、グループとして統一的な諸規則・コンプライアンス・ポリシーの周知・徹底を図っています。

コンプライアンス・ホットラインの設置

野村証券グループでは、万一、役職員が、社内において法令違反の疑いのある行為等に気づいた場合に、当該情報を各社の枠を超えて、直接に野村ホールディングスの経営レベルに提供し得る手段として、「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。このコンプライアンス・ホットラインにおいては、野村ホールディングスの担当執行役のほか、社外取締役にも直接、情報の提供ができるようになっています。なお、コンプライアンス・ホットラインへの情報提供者は、情報提供により不利益を受けないことが確保され、その旨が周知されています。

野村証券のコンプライアンス体制

野村証券では、コンプライアンスの具体的実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を策定し、これに沿って体制を構築しています。

(1) 内部管理委員会：

内部管理体制の整備および内部管理上の重要事案等に係る審議を行うことを目的とした「内部管理委員会」を設置しています。

(2) 部店における管理：

日本証券業協会の規則にもとづいて、営業部門に「内部管理責任者」を配置し、また、全部店を対象として「業務管理者」を配置し、各部店の管理にあたっています。

(3) コンプライアンス・ホットライン：

野村証券においても「コンプライア

ンス・ホットライン」を設置し、経営レベルおよび社外弁護士に情報を提供できるようにしています。野村証券のコンプライアンス・ホットラインにおいては、前述の野村ホールディングスの情報提供先に加え、野村証券の内部管理統括責任者および内部管理委員会のリーガル・スーパーバイザーである社外弁護士に直接情報提供できるようにしています。

(4) コンプライアンス教育：

全営業社員に対して、一律にコンプライアンスに係る研修を実施するほか、社員の職責に応じた研修も実施する体制を構築しています。また、営業部店においては、毎月コンプライアンスに関する勉強会を実施しています。

危機管理

野村証券グループでは、これまでも各部署を中心に情報管理や災害対策などの整備をしてきましたが、アメリカの同時多発テロ以降想定される危機全般への対策を再構築してきました。2001年10月、野村証券に危機管理委員会を設置し、災害時の情報システムや役職員などの安否確認システムの整備を行っています。また、情報セキュリティについても情報セキュリティ委員会が中心となり、システム整備、社内啓発・教育を行っています。さらに、2005年4月には、グループ危機管理委員会を設置し、グループ全体の危機管理に取り組んでいます。

危機管理

危機管理については、人的損失、財産損失、事業への影響、賠償責任に関わるもの、企業ブランドに

関わるものなど、事業活動および一般社会への影響が予測されるものすべてが対象となります。中でも重大な支障が生じる可能性の高いものについては危機管理規程を制定し、危機管理委員会を設け対応を図っています。情報の提供、事業活動の継続、家族を含めた役職員の安否確認、地域との連携などについて、システムの構築や教育・訓練を行っています。

2004年11月の新潟県中越地震、2005年1月のスマトラ沖地震に際しては、野村証券グループ社員およびその家族等の安否確認をすぐに行い、状況を把握しました。また、被災地域、または隣接する地域の支店などの状況に関してもすぐに情報収集を行い、適切な指示を行える体制を整えました。

危機管理委員会

危機管理委員会は、執行役社長が指名した者(執行役)が委員長となり、平時においては、危機管理に関する対策、危機管理システムの構築などを行います。危機発生時には、対策本部の中心となって対処する役割を担っています。

危機管理の具体的な対策

1. 自然災害及び火災

自然災害の発生は、予想することのできないものです。そのため、災害発生時における人員の安否、お客様への情報・サービスの提供や地域との連携などについて関係機関と協力し対策を図っています。

2. 会社及び役職員に対する重要犯罪

グローバルに事業を展開する野村証券グループにとって、国内外において直接・間接的にテロや犯罪などに巻き込まれる可能性は決してないとは言いきれません。情報の収集、提供をはじめ、注意事項などを啓発するとともに、安否確認などの対策を講じています。

3. システム・ダウン

野村証券グループの業務において、ITはその根幹を担っています。業務システムの内部的な要因によるシステム・ダウンや外部からの侵入への対応は、大変重要な課題です。セキュリティの確保やサブシステム、バックアップシステムなどの構築を図り、システムに関する支障に対し、万全の対策を図っています。

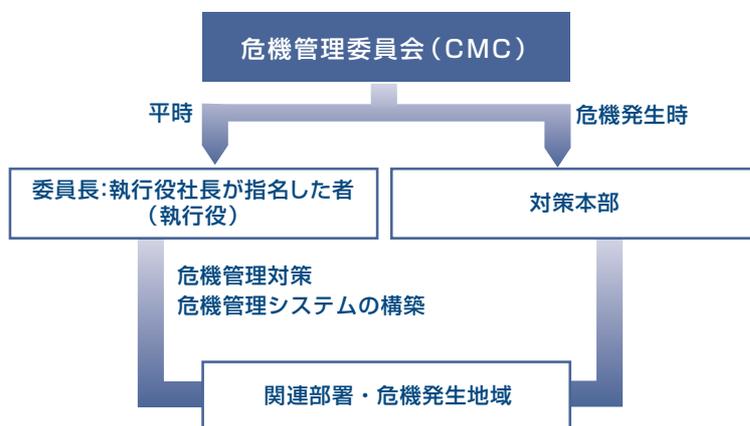
4. 感染症

SARSなどの伝染性の強い感染症は、業務に重大な影響をおよぼす可能性があるだけでなく、社会に対する影響も大変大きなものがあります。情報提供や予防対策の教育・啓発を通じ予防に努め、感染を防ぐことは野村証券グループにとって社会的な義務であると考えています。

5. 情報資産の漏洩

お客様の個人情報を含む情報資産における情報セキュリティの適切な確保のために、厳格な管理規程を定めています。また漏洩等の情報問題が発生した場合には、情報問題対応取扱規則を定め、迅速かつ適切な対応ができるように努めています。

危機管理体制



CMC(イントラネット)

情報セキュリティ

野村証券グループの事業活動にとって、顧客情報を含め、社内に蓄積された情報は極めて重要な資産であり、厳格な管理体制を構築する必要があります。

野村証券グループ各社では、情報セキュリティに係るポリシーを制定し、社員への教育・啓蒙活動を通じて、情報セキュリティ体制を整備しており、今後も顧客情報の保護には万全をつくしていきます。

情報セキュリティ管理体制

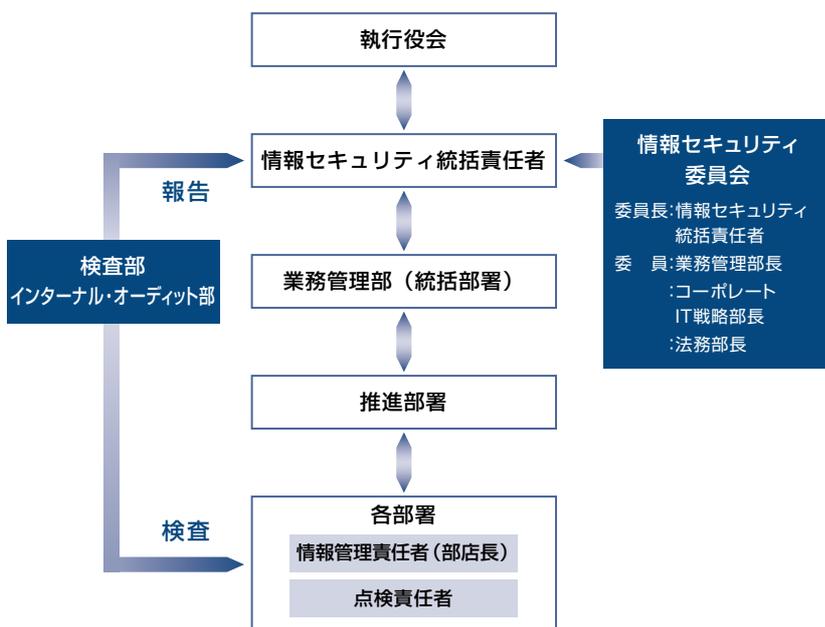
野村証券グループでは、事業活動を通じて、顧客情報を適切に管理することが信頼構築の基本であるとの認識のもと、管理体制の整備を行ってきています。体制の整備とは、業務遂行にあたって責任・権限の明確化や、業務規程類の整備、従業員の教育など、包括的な

仕組みを整備することを意味しています。例えば、野村証券では図に示すような組織としての適切な管理体制を構築（具体的には、安全管理措置等を定めた社内ルールの整備、当該ルールを運用するための情報セキュリティ統括責任者、情報管理責任者等の配置、当該ルールの実施状況を検査する体制等）し、情報の取扱いに関する責任・権限を明確にしています。今後とも、情報セキュリティ対策のみならず、継続的な改善活動を通じ、情報資産のリスク管理体制の充実に努めていきます。

情報セキュリティ管理規程

情報資産および情報セキュリティに関する基本原則（ポリシー）として「情報セキュリティ管理規程」を定め、情報セキュリティの適切な確保を図っています。また、情報セキュリティ規程の下位規程として、情報資産ごとにその取扱方法（情報セキュリティスタンダード）を定め、それぞれの情報資産の機密性、完全性、可用性の確保を図っています。顧客情報はもとより、お客様に提供する情報の取扱いについても、ルールを明文化しています。また、これら諸規程については、社内イントラネット上に掲載し、社内への徹底に努めています。

情報セキュリティ管理体制



情報セキュリティ管理規程

- 顧客情報管理規則
- 内部者取引管理に関する規程
- 役職員等情報管理規則
- 社外への発表に関するガイドライン
- 当社法人関係情報管理規則
- お客様向け資料の作成に関するガイドライン
- 情報システム取扱規程
- 文書管理規則
- 個人情報の提供を伴う外部委託に関する規則
- 顧客情報等の取扱状況の点検・検査に関する規則
- 情報問題対応取扱規則

情報セキュリティ委員会

情報セキュリティ確保に関する重要事項を審議し、執行役の中から執行役社長に選任された情報セキュリティ統括責任者の業務を補佐する機関として、2000年以降情報セキュリティ委員会を設置しています。委員会は原則毎月開催し、その審議内容については、少なくとも四半期に1度執行役会へ報告を行っています。

また、現状の情報セキュリティ体制および諸施策の有効性を確認するため、外部監査機関にもレビューを委託し、その助言にもとづき、情報セキュリティ体制の一層の強化に努めています。

情報管理責任者の設置

野村証券では、全部店長を「情報管理責任者」として任命しています。情報管理責任者は金融庁の「金融分野における個人情報保護に関するガイドラインの安全管理措置等についての実務指針」に規定する「個人データ管理者」としての責務を負っています。また、情報管理責任者は、各部店で取り扱う情報資産における情報セキュリティの適切な確保、情報資産の管理、および従業員等に対して適切な教育・啓蒙を行っています。

個人情報保護法への取り組み

2005年4月より個人情報保護法が全面施行されました。数多くの個人のお客様の情報を取り扱う野村証券グループにとって、個人情報に関する取り組みは重要な課題です。直接金融や市場型間接金融を活用し多様で良質な金融商品・サービスの提供を行うにあたり、個人情報保護の重要性を深く認識し、必要な管理態勢の整備に努力することが社会的責任であると考えます。野村証券グループでは、個人情報保護に関する諸法令を遵守するのはもちろん、独自の個人情報保護方針と前述の情報セキュリティ体制管理規程に則り、お客様の個人情報につきまして厳格な取扱いを行っております。またインターネットなど、Web環境においての情報セキュリティに関しても別に定めを置いて、安全な運用を心がけております。

野村証券グループ個人情報保護方針

野村証券グループおよびその役職員は、以下の基本方針のもと、関係諸法令および監督当局などのガイドライン等を遵守します。

1. 個人情報は、法令に則って取得し、その内容は、正確・最新となるよう努めます。
2. 個人情報の利用は、利用目的の範囲を超えては行いません。また、第三者への個人情報の開示・提供は、法令に基づきその開示が義務づけられるなどの正当な理由がない限り、本人の承諾なしに行いません。
3. 個人情報の流出、不正利用などを防止するために、役職員への教育を徹底します。また、管理・点検の責任者を任命し、適正な管理体制を整備します。
4. 個人情報を外部委託先に取扱わせる場合には、その委託先においても個人情報保護が図られているかについて、責任をもって監督します。
5. 個人情報については、本人の求めにより、開示、訂正、利用停止などを法令に則り行います。
6. 野村証券グループの各社は問い合わせ窓口を定め、個人情報の管理態勢等のプログラムを適宜見直し、継続的な改善に取り組みます。

市場におけるCSRと価値の創出

野村証券グループは、金融サービスに関連する業務を通じて証券市場の拡大、経済の発展に寄与し、ひいては豊かな社会を創造する原動力となることを、われわれに課せられた責任だと考えています。

野村証券グループは、国内外の金融資本市場にネットワークを持ち、証券業を中核とした投資・金融サービスの提供を主たる業務として歩んできました。今後も様々なお客様のニーズに、よりの確に答えるために、幅広い金融サービスを提供していきます。

経営目標の実現に向けて

業績等の数字または金額は、米国の証券会社に一般的に公正妥当と認められた会計原則に従っております。

前期の業績レビュー

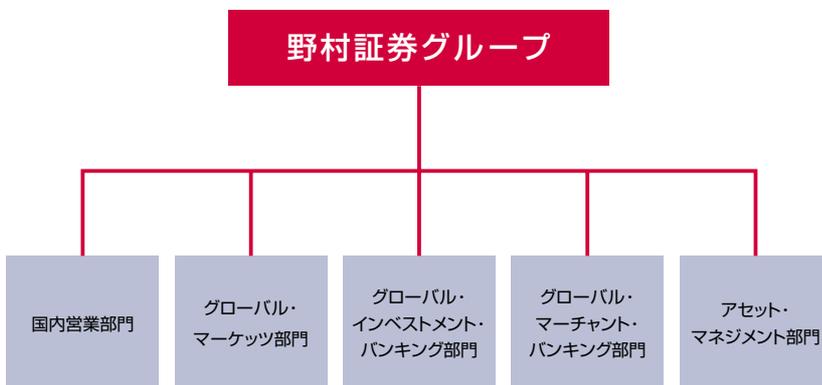
2005年3月期の業績は、収益合計（金融費用控除後）、前期比0.5%減の7,992億円、金融費用以外の費用は、前期比14%増の5,944億円となりました。当期の税引前当期純利益は、前期比28%減の2,048億円、当期純利益は、前期比45%減の947億円の減益となりました。一方、総資産は、前期末比4.7兆円増の34.5兆円、株主資本は前期末比827億円増の1兆8,684億円となりました。その結果、当期のROE（株主資本純利益率）は5.2%となり、より強固な収益基盤の構築が今後の課題となります。

野村証券グループの経営ビジョン

野村証券グループは、「グローバルな競争力を備えた日本の金融機関」として確固たる地位を築くという経営目標を掲げ、国内外のビジネスのさらなる拡大・強化を目指していきます。経営指標としては、中長期的に平均して10～15%のROEを達成することを表明しています。

こうした経営ビジョンを現実のものとするために、野村証券グループはビジネス・ラインを2005年4月1日から一部変更しました。従来の国内営業部門、アセット・マネジメント部門、グローバル・ホールセール部門の3部門のうち、お客様のニーズに即応するためにグローバル・ホールセール部門をグローバル・マーケット部門、グローバル・インベストメント・バンキング部門、グローバル・マーチャント・バンキング部門の3部門に改組しました。これにより、野村証券グループ全体としては5部門体制となり、より専門性の高いサービスを提供していきます。

ビジネス・ライン



顧客基盤と運用資産の拡大

日本最大の顧客基盤を有する野村証券グループは、さらなる顧客基盤の拡大と質の高い金融サービスの実現を目指しています。従来の証券業界の事業領域にとらわれず、お客様の多様なニーズに対応する商品・サービスの開発を推進し、金融サービス会社としての新領域の確立に取り組んでいます。インターネット、コールセンター、コンサルティング機能特化型店舗、証券仲介業などお客様の利便性を高める機会、インフラを拡充することで、より多くのお客様に当社の資産運用コンサルティングを提供していきます。

個人金融資産の証券市場へのシフト

国内営業部門の顧客資産は、2002年3月時点で33.6兆円でしたが、ペイオフ完全解禁やタンス株券の特定口座への組み入れ等の資産拡大の機会を的確にとらえたことにより、2005年3月末にはその残高を45.6兆円と、36%増加させることができました。なお、国内営業部門では、この顧客資産を2007年3月末までに50兆円に拡大するこ

とを目標としています。個人向け国債の販売も好調に推移し、2005年3月期の販売金額は合計で約1.3兆円となり、2004年3月期に引き続き、日本郵政公社を含めた全取扱金融機関中1位となりました。顧客接点の拡大についてはキャッシュレス・バックレス店舗の設置などの店舗戦略に加えて、証券仲介業の推進が大きな柱の一つとなっています。2005年7月現在、全国39の提携金融機関が既に仲介業務を開始しています。

様々な資産運用ニーズをとらえた運用資産の拡大

アセット・マネジメント部門では、野村アセットマネジメントをはじめとする運用会社各社が、幅広い販売チャネルを通じて多様な商品を提供しており、運用資産残高全体は、2005年3月末現在、約19兆円となっています。今後も、運用力の強化、商品ラインアップの充実、マーケティングの強化に取り組むことによって、お客様の様々な資産運用ニーズをとらえて、運用資産を拡大していきます。また、アセット・マネジメント部門では確定拠出年金ビジネスも行っており、2005年3月末現在、運営管理機関受託が決定しているプラン数は112件、加入者数では約24万人と順調に拡大してきています。制度導入支援にはじまり投資信託商品の提供に行っておりマーケティングの強化、サービスの向上などによって運営管理機関受託・商品提供を拡大していきます。

各部門別注力テーマ

顧客基盤／ 運用資産の拡大	国内営業部門	アセット・ マネジメント部門
事業 ポートフォリオ の拡大	グローバル・マーケット部門	
高付加価値 ソリューション・ ビジネスの強化	グローバル・ インベストメント・ バンキング部門	グローバル・ マーチャント・ バンキング部門

事業ポートフォリオの拡大

グローバル・マーケット部門は、国内外の株式とその派生商品を主に取り扱うグローバル・エクイティ、国内外の債券や為替およびそれら派生商品を主に取り扱うグローバル・フィクスト・インカムを一体運営し、お客様に高度な金融サービスを提供してきました。近年、不動産と金融の融合が進む中、証券化やローン関連ビジネスなど、非流動性資産に流動性を付与する業務を推進し、新しいビジネス・ポートフォリオの構築に取り組んでいます。当期も国内個人投資家の外債運用ニーズに対応し、リテール外債の引受に積極的に取り組みました。デクシア・クレディ・ローカル(豪ドル)をはじめ、ドイツ農林金融公庫(豪ドル)、トヨタ・モーター・クレジット(米ドル)、欧州投資銀行(豪ドル)、国際復興開発銀行(豪ドル)などの外債発行における主幹事を獲得しました。大型国際債券の引受においても、イタリア共和国、欧州投資銀行、米国連邦農業信用銀行、ベルギー王国、ギリシャ共和国などの高格付けソブリン債の共同主幹事を務め、これら債券の国内外の機関投資家への販売によって、当社のプレゼンスを高めました。

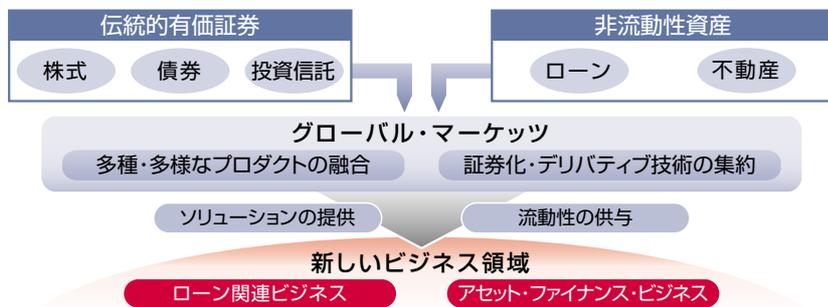
アセット・ファイナンスでは、2004年5月、日本政策投資銀行と共同で不動産プロジェクトに対する本格的なメザニン・ファイナンスの提供を目的とした都市再生プライベート・メザニン・ファンドを設立しました。同年7月には、国内初の冠婚葬祭場を対象とした証券化アドバイザーを務め、12月には浦和駅東口駅前再開発プロジェクトのファイナンシャル・アドバイザーとして、これも国内では初めての物件譲渡価格の変動システムを取り入れた開発型証券化スキームをアレンジしました。

今後の課題と戦略

当社は、長年にわたって株式・債券を中心とするトレーディングやストラクチャリングなどの業務をグローバルに展開し、グローバルなネットワークを通じた国内外の機関投資家に加え、国内支店網を通じた富裕層、諸法人、地域金融機関などの投資家および国内外の政府機関や金融機関・事業法人などの発行体との強固なリレーションを構築しています。このネットワークと先進的な金融技術を駆使し、お客様の多様なニーズに対して最適な金融商品・サービスを提供しています。

国内金融市場は、企業の構造調整の進展、個人金融資産のリスク資産へのシフトに加え、J-REIT市場の急拡大や証券化技術の発達によって不動産と金融の融合が進むなど変貌しつつあり、当社の強みである金融技術の一層の高度化によって、証券業の枠にとらわれな

事業ポートフォリオの拡大



い商品・サービスの開発に取り組んでいます。具体的な戦略としては、部門の一層のグローバル化およびシームレス化を推進し、多様

化、高度化するお客様ニーズに応える体制を構築するとともに、証券化・デリバティブなどの技術を活用し、事業領域を拡大していきます。

高付加価値ソリューション・ビジネスの強化

多様化するお客様のニーズの的確な把握と、当社の有するリソースの有効活用を通じた高付加価値ソリューションの開発・提供を通じて、グローバルな競争力を有するビジネスの確立を目指しています。

蓄積されたリソースが 発揮される総合力

グローバル・インベストメント・バンキング部門は、株式引受、M&Aアドバイザー、MPO*などのキャピタルを活用したソリューション・ビジネスに注力し、高いマーケット・シェアを獲得しております。強固な国内外の顧客基盤を活かし、高い競争力を維持しています。企業のニーズが複雑・多様化する中、当社ではお客様の個々のニーズを的確に把握し、それに合致したソリューションをタイムリーに提供できる組織体制の整備を現在進めています。

2005年1月には、ドイツ政府が民営化を進めるドイツポスト株式の流動化ニーズとKfW（ドイツ復興金融公庫）のファンディングニーズをうまくマッチングさせ、国内個人投資家を対象とした他社株交換外債という日本初のスキームで、約11億ユーロの大型ファイナンスを実現しました。発行体と投資家双方のニーズをグループ内で共有し、シームレスな対応を通じて案件化できることは当社の大きな強みです。

自己資金の投資収益最大化

グローバル・マーチャント・バンキング部門では、お客様である企業が抱える様々な問題に対し、当社の資本を使って高付加価値ソリューションを提供しています。今後3、4年かけ、NPF（野村プリンシパル・ファイナンス）を中心として投資残高2,500億円から3,000億円程度（テラ・ファーマを除く）の投資ポートフォリオの構築を目指し、同部門が安定的に利益貢献できる体制を整備していきたいと考えています。

*MPO:

Multiple Private Offering

企業が、転換社債型新株予約権付社債（CB）、もしくは優先株式や新株予約権を第三者割当増資によって証券会社に対して発行し、資金調達を行う手法のこと。

各種ランキング一覧表

エクイティ・ファイナンス

2004年4月～2005年3月 日本株式・株式関連ランキング

順位	ブックランナー	取引金額 (百万USDドル)	案件数	シェア (金額ベース)
1	NOMURA	13,570.8	135	24.9%
2	大和証券SMBC	10,445.5	122	19.2%
3	日興シティグループ	9,291.3	70	17.1%
4	みずほフィナンシャルグループ	4,290.8	50	7.9%
5	モルガン・スタンレー	2,660.9	5	4.9%

(出所) トムソンファイナンス

M&A

2004年4月～2005年3月 日本企業が関わるアドバイザー・ランキング(公表案件)

順位	アドバイザー	取引金額 (百万USDドル)	案件数	シェア (金額ベース)
1	NOMURA	65,347.3	132	45.3%
2	三菱東京フィナンシャル・グループ	54,574.2	80	37.8%
3	メリルリンチ	52,947.2	41	36.7%
4	JPモルガン	47,402.3	15	32.9%
5	モルガン・スタンレー	46,315.8	17	32.1%

(注) 公表案件/取引金額ベース

(出所) トムソンファイナンス

市場におけるCSRの実現

野村証券グループは、持続可能な社会の構築のためには、バランスのとれた金融システムが不可欠であると考え、その実現を目指しています。また、具体的なビジネスモデルや商品の開発においても、社会的責任の視点を持った取り組みを進めることが重要であると考えます。様々なお客様の立場に立って、適正な金融サービスの提供を行うことこそ野村証券グループのCSRであると考えます。

時代のニーズに応じた事業展開

新店舗の開発

現金自動預払機(ATM)を設置せず、店頭窓口において入出金を行わないキャッシュレス店舗や、バックオフィス業務を近隣店舗が担うパートナー方式の店舗を開設する

ことにより、店舗機能を相談機能に特化し、お客様の満足度と効率性の向上に努めております。

2004年10月には八戸支店(青森県)と太田支店(群馬県)、11月には佐世保支店(長崎県)がパートナー方式、かつキャッシュレス店舗での開設となりました。また、2004年3月新設の小田原支店、11月新設の熊谷支店はキャッシュレス店舗として開設しました。これにより、野村証券のネットワークは国内133の本支店を有することとなりました。

女性のための投資情報・投資相談にも力を入れています

当社では、これまで大学向け証券教育講座の提供や各地域主催の中学生・高校生のための金融教育支援など、経済や金融・証券市場に関する理解を深めていただける機会の拡充に積極的に取り組んでまいりましたが、新たに女性を対象としたマネーセミナーの企画立案や女性向けの各種投資情報資料の作成・提供などを行うため、2004年11月1日付けで投資情報部に女性社員による「ウーマン・ファイナンシャル・プランニング課」を設置しました。「資産運用について勉強してみたい」、「投資を始めてみたい」と思っても、「セミナーには参加しづらい」、「いきなり専門家に相談するのもちょっと」という女性の方に、気軽にお金について学んでいただいたり、投資情報に触れていただける機会を積極的に



提供していきたいと考えています。女性講師によるライフスタイル別の女性限定セミナー、仕事も忙しいがお金についてもしっかり考えたいという女性を対象とした講座、家庭の資産管理を担うことの多い女性を対象とした講座など、様々な女性のニーズにお応えしていきたいと考えております。2005年1月からの半年間で女性限定セミナーは、北海道から福岡の全国13カ所の支店を中心に140回以上開催しています。

コールセンター機能の拡充

より充実したお客様対応を促進するため、コールセンター機能の拡充を進めています。既存の事務手続の受付を担うコールセンターに加え、お客様からの注文の執行を目的とした新たなコールセンターの設立も準備しています。

ほっとダイレクト部によるサービス提供

さらに、コールセンターとインターネットを融合した取引を行うことができる「ほっとダイレクト部」では、給与所得者を中心とする資産形成層に向けてサービスを提供しています。通常の営業時間帯はもちろん、平日夜間や土日も専門教育をつんだオペレーターが対応しています。

証券仲介業におけるアクセスポイントの拡充

各地域での広範な店舗網と堅固な顧客基盤を持つ地域金融機関と連携することで、地域のお客様に対

する当社へのアクセスの利便性を高め、幅広い商品・サービスを提供することでビジネスチャンスの拡大を図っています。2005年7月時点で提携機関は39となっています。

一橋大学との産学連携でSRI研究会を発足

野村証券、野村証券金融経済研究所金融工学研究センターでは、一橋大学との産学連携により、「社会的責任ある企業の評価の在り方」に関する調査研究会（SRI研究会）を発足させました。

90年代後半から企業の社会的責任（CSR）や社会的責任投資（SRI）ということに関心が持たれるようになり、実際に、個人投資家を中心としたSRI投資信託が話題になったり、企業のCSR報告書発行が増加傾向にあるなどの動向を見せています。しかし、CSRの定義や、その活動に対する評価手法がまちまちであったり、また同様にSRIに関する評価も定まっていないのが実態といえます。

そこで、本研究会では、海外におけるCSRの最新状況を調査しつ

つ、国内企業からみたCSR、金融機関におけるCSR、投資家からみたSRIに関して再検討を行い、その結果を報告書にまとめ、広く配布し、社会に対するCSR、SRIに関する知識・情報の啓発の一助を担おうとするものです。

本会とワーキンググループで構成され、ほぼ2カ月に一回の割合で進めていくことを考えています。最終的な報告は2006年秋に行うことを目標としています。

座長：谷本寛治教授（一橋大学）

ワーキンググループリーダー：

- ・日本総合研究所
- ・創コンサルティング
- ・損害保険ジャパン
- ・住友信託銀行
- ・ニッセイ基礎研究所



- ・野村証券
- ・日本経済新聞社
- ・一橋大学

予定されるワーキンググループの研究課題については以下の通りです。

- 「社会的責任の世界動向」
- 「社会的責任における評価手法」
- 「金融機関におけるCSR」
- 「投資家からみたSRI」
- 「社会的投資」

野村証券グループのSRIファンド

野村グローバルSRI 100
(運用:野村アセットマネジメント)

社会的責任に関する基準に合致する世界の企業を対象とした指数である“FTSE 4 Good Global 100 Index”を円換算した動きをとらえる投資成果を目指すファンドです。

モーニングスターSRIインデックス・オープン
(愛称:つながり)
(運用:野村アセットマネジメント)

国内の上場公開企業を対象とした、わが国初のSRIインデックスである“モーニングスター社会的責任投資株価指数”に連動する投資成果を目指すファンドです。

野村世界SRIインデックスファンド
(確定拠出年金向け)
(運用:野村アセットマネジメント)

公募投資信託である「野村グローバルSRI 100」と同一のマザーファンドを投資対象としている確定拠出年金加入者専用のファンドです。

野村日本SRIインデックスファンド
(確定拠出年金向け)
(運用:野村アセットマネジメント)

公募投資信託である「モーニングスターSRIインデックス・オープン」と同一のマザーファンドを投資対象としている確定拠出年金加入者専用のファンドです。

コミュニティにおけるCSR

事業を通じた社会への貢献に加えて、社会が必要とする取り組みの中から、野村証券グループだからこそできることとして、経済・証券に関する教育機会の提供と文化・芸術の支援を柱とした活動を行っています。

持続可能な社会の創造を目指して

創業者野村徳七翁は、野村証券の存在意義を、「証券報国こそは野村証券の職域奉公の実体にして、あくまでもこれを貫徹すべく」と掲げ、証券業を遂行することで社会の発展に貢献できると、固く信じていました。

社会が豊かになるためには経済の健全な発展が必要ですが、野村証券グループは証券市場の裾野を拡大することがその一助になると考えています。そのため金融・証券市場に関する理解を広める情報提供、教育機会の拡充に取り組んでまいりました。教育は経済発展の源泉の一つです。学ぶことに意欲のある人々に応える仕組みとプログラムを提供し、あらゆる世代に向けた教育機会のさらなる拡充に取り組んでいきたいと考えています。また、経済の発展だけではなく社会を見つめる豊かな精神も大切です。野村証券グループは、文化・芸術の支援など、様々な活動を通じて豊かな、持続可能な社会の創造を目指しています。

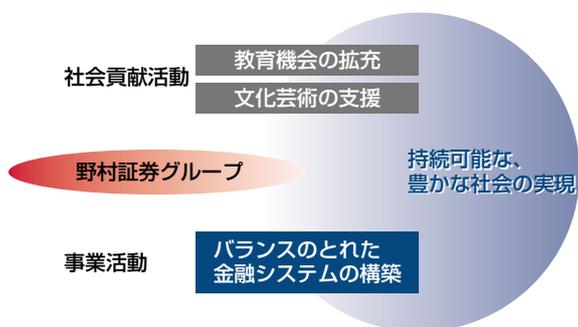
Webアクセシビリティの向上

野村証券グループは、“顧客第一の精神”や“先取りの精神”などの『創業の精神』を標榜しております。Webサイトにおいても、この考え方にもとづき、お客様の利益を第一に考え、常に一歩先を行く情報・サービスのご提供を目指しております。野村証券グループのWebサイトでは、ご提供する情報やサービスをより多くのお客様にご利用いただけるように、以下に挙げるポリシーを基本方針として、今後アクセシビリティ*の確保および向上に最大限の努力をしております。

2005年6月には、野村証券グループのホームページをリニューアルし、音声読み上げソフトへの対応をする等、アクセシビリティの向上を図りました。



*アクセシビリティ
高齢者、障害のある人、および一時的に障害のある人などを含めて、全てのユーザーが同じように利用できるようにしているという考え方。



野村証券グループ Webアクセシビリティ ポリシー

1. より多くのお客様にご利用いただける 情報およびサービスのご提供

近年、インターネットの普及に伴い、世界各国ではWebアクセシビリティに関する規格化や法制化が進められており、日本国内でも2004年6月にJIS(日本工業規格)化されました。野村証券グループでは、Webサイトを高齢者や障害のある人、および一時的な障害のある人を含むより多くのお客様に快適にご利用いただけるよう努めてまいります。

2. お客様の様々なご利用特性への配慮

例えば、年齢や障害、あるいはご利用環境などによっては、画面が見えない/見えにくい、音声がかえりこえない/聞こえにくい、マウスやキーボードで操作・入力しづらい、コンテンツを理解・学習しづらい、といったことがあります。お客様の様々な利用特性を理解して、可能な限り全てのお客様が同じようにご利用いただけるよう配慮してまいります。

3. お客様の多様なご利用環境への対応

お客様がWebサイトを利用する環境は、インターネットへの接続回線、各種情報、通信機器、ブラウザの種類およびバージョン、そして、支援技術(Webコンテンツの音声読み上げや点字変換、画面拡大、マウスやキーボードの代替手段など)などにより多様化しています。

どのようなご利用環境においても、お客様が支障なくご利用いただけるように配慮してまいります。

4. 独自のWebアクセシビリティ・ガイドライン策定

野村証券グループのWebサイトでは、以下の公的なガイドラインをベースにした独自のガイドラインを設けて、アクセシビリティの確保および向上に取り組んでおります。

* JIS X 8341-3

(2004年6月20日に日本で制定されたJISの高齢者・障害者等配慮設計指針です。)

* W3C/WAI WCAG 1.0および2.0

(Web技術の標準化団体であるW3Cが制定したガイドライン。バージョン1.0は1999年5月、バージョン2.0は2006年に制定される予定です。)

* リハビリテーション法508条

(2001年6月21日に米国で連邦政府機関を対象に施行された法律です。)

商品の組成、提供に 関する考え方

野村証券グループでは、事業体もコミュニティの一員=企業市民であるという考え方に基づき日頃の業務を行っています。

お客様に提供する各種金融商品については、商品の内容について十分に精査を行うとともに、お客様への正確な情報提供、わかりやすい表示・ご案内に努めています。また、商品の勧誘にあたっては、お客様の金融商品に関する知識や、財産の状況等を総合的に勘案し、お客様自身に適切な投資判断を行っていただくため、十分かつ正確な説明を行うなど、証券取引法をはじめとした各業種に応じた法令諸規則を遵守した勧誘を行っています。

このように、野村証券グループでは、商品の組成、情報の提供、勧誘のそれぞれの場面において、金融・証券ビジネスに携わる者としてふさわしいサービス提供を責務としています。

商品組成

野村証券では、各商品本部において適切な商品の組成を行うため、各種ガイドラインを定めています。野村証券で組成せずに販売のみを行う私募商品についても、野村証券で商品スキームおよび商品内容の適正性について、十分に審査(デューデリジェンス)を行っています。

(野村証券の商品の勧誘、販売における方針について、詳しくはホームページからもご覧になれます。
<http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/humanrights/products.html>)

情報提供

お客様に野村証券が販売する商品に関する情報を提供するにあたっては、商品内容について正確な情報提供を行うとともに、「金融商品販売法」等の法令諸規則を遵守し、商品のリスクについて適切な説明を行っています。また、文書による情報提供については、日本証券業協会の定める「広告等に関する指針」に基づき、社内で「お客様向け資料作成ガイドライン」を制定し、当該ガイドラインに沿って十分に審査された資料の提供を行っています。

勧誘

お客様への商品の勧誘にあたっては、野村証券の「勧誘方針」に則り、あらかじめ、お客様よりご投資方針やご投資経験、ご資産の状況についてお伺いし、これを十分に把握した上で、商品をご案内しています。また、お客様のご迷惑とならないよう、勧誘を行う時間帯、場所、方法等について十分配慮しています。特に、新規公開株式等の勧誘・販売については、「販売に関する基本方針」として公表している通り、お客様の様々な状況を総合的に考慮し、特定のお客様に過度に集中した販売が行われることのないように配分回数・配分額について一定のガイドラインを設け、公正・公平を旨とした勧誘・販売を行っています。

経済・証券教育プログラムの提供

持続可能で豊かな社会の実現には、バランスのとれた金融システムの構築を通じた健全な経済の発展が必要です。そして、そのためには豊かな未来を見据えた一人ひとりが、社会と経済、金融に対する知識を高めることが求められます。野村証券グループでは、未来を担う子供たちをはじめ、金融知識を求めている人々に、幅広い経済・証券教育の機会を提供することで、真に豊かな社会の創造に貢献していきたいと考えています。

た。実務経験に基づいた実践的な講義は学生の関心を集め、20,000人以上の学生が履修しました。

生涯学習としての証券学習講座の提供

私たちの生活に深い関わりを持ちながら、まとまって学習する機会の少なかった経済や金融といった「お金」を取り巻く社会の仕組みについて学ぶことを目的として、地域コミュニティや職場での「生涯学習の場」に、金融・証券知識の学習講座を提供しています。

講座内容は、より一層豊かなセカンドライフを過ごすために必要なライフプランやマネープランの考え方に触れながら、快適な暮らしが創造できるよう、初めての方にもわかりやすくなるように心がけています。2004年度より講座の提供を始め、既に40,000人以上の方に参加いただきました。

大学向け証券教育講座の提供

将来の日本経済を担っていく学生に、活きた経済やより実践的な知識の提供を目的とし、全国各地の大学に証券教育講座を提供しています。2004年度は、110を超える大学で、延べ400名以上の野村証券グループの役職員が講師を務めまし



証券教育講座の講義風景

「経済学習サイト man@bow(学ぼう!)」の運営(<http://manabow.com>)

広く一般の方々に、経済・金融に対する関心、理解を深めていただくために、日本経済新聞社と共同で「経済学習サイトman@bow(学ぼう!)」を運営しています。経済や投資に関するだけでなく、時事問題やマーケットの動向などもわかりやすく解説しており、個人の資産運用学習教材としても活用されています。

野村が提供する教育プログラム体系

	小学校	中学校	高校	大学	社会人 企業の 地域 従業員 コミュニティ
出版物	お金のひみつ				確定拠出年金の普及にむけて
		やさしい金融学 経済が楽しくなる本			
イベント				ノムラ資産管理フェアの開催	
講座				野村証券各支店でのセミナー 証券教育講座	証券学習講座
教育プログラム		日経STOCKリーグの特別協賛 クエストエデュケーションプログラム			
			日経エデュケーションフォーラム		
インターネット	インターネットを活用した教育コンテンツ				
CATV	野村の自由学校				どきどきわくわくお金の話

株式学習コンテスト
「日経 STOCK リーグ」への特別協賛

「日経 STOCK リーグ」は日本経済新聞社が主催する中学生、高校生、大学生を対象とした自主テーマによるポートフォリオ学習およびレポートコンテストです。

学生たちは、自分たちのポートフォリオに、どの会社を組み入れるかを真剣に考え、新聞記事を丹念に調べたり、企業のホームページにアクセスしたり、中には実際に企業

を訪問するなどの方法で情報収集を行っています。自らの手と足で集めた情報を頼りに銘柄を選択し、仮想株式投資を行い、レポートを作成します。その運用成績とレポート内容が審査され、最優秀チームは米国研修旅行に招待されます。「株式を通じて活きた経済に触れ、自ら学び、考える」という趣旨に理解が得られ第1回（2000年度）開催以来、既に25,000人以上が参加しました。

第5回日経STOCKリーグ結果報告

最優秀賞（金融担当大臣賞）

同志社高等学校1年
「地球環境との共生
scheme の創造」



【中学部門】

伊奈町立小針中学校1年
「日本に貢献するだけでなく世界に貢献する企業へ」

【高校部門】

奈良学園高等学校
「デジタル家電に関わる化学分野のエクセレント企業を探せ!!」

【大学部門】

東京理科大学
「株式会社 Iron Arrow」

敢闘賞

同志社香里中学校3年
「ロボットと共同生活はありえるのか!」
京都市立西京高等学校3年
「女性だってがんばっているんだ!」
新潟県立新発田商業高等学校2年
「新潟、災害の年」
神奈川県立平塚商業高等学校2年
「緊急指令! ニートを救済せよ!!」
神戸大学
「ヒトのSRI」
大阪大学
「イキイキ学生を惹きつける企業」
関西大学
「経済主体は正しい予測や投資を実行する事が出来ているのか」
一橋大学
「新改善力」

「STOCKリーグ」で学ぶこと

1. 株式とは、企業の資金調達の手段の1つであること。
2. その株式を購入することで、私たちは資金面から企業活動を支え、また企業活動に間接的に参加できること。すなわち株式投資とは、企業活動の成長性や社会性に投資することである。
3. 投資家が、「より健全な企業、成長性の高い企業を選んで投資しよう」という行動をとることで、こうした企業に資金がより多く集まることになり、いっそうの成長を促すこと。
4. またそれは、結果的に、日本経済全体の成長を促すこと。つまり適切な株式投資を行うことは、企業の成長を促し、ひいては雇用を創出し、結果的に税収増加を導くなど、社会の経済的厚生を高めることにもなること。
5. 株式投資を通じて、資産を適正に運用することは、労働や租税などがそうであるのと同様、経済活動における社会的責任といえること。

TOPIC II : 経済・金融教育に関するアンケート調査

野村証券グループでは、自らがやっている経済、金融・証券に関する教育支援活動について、その効果の一端を知るために、アンケート等を行い、情報の受け手とのコミュニケーションの促進を図っております。また、その結果は、より効果的な活動への貴重な意見として活用しています。

「全国の小・中学校教職員に対する経済・金融教育（金銭教育）に関するアンケート調査」

経済・金融教育の実施と普及を阻害しているものは？（複数回答）



小中学校の教職員を対象に、学校における小中学生への経済・金融教育の現状についてアンケート調査を行いました。そのアンケート調査は、2004年11月4日～12月14日に行われ、小学校600校・中学校400校のうち、小学校464校・中学校362校から回収することができました。調査内容は、「学校でお金の

大切さを子供たちに伝えたことがあるか?」「世の中の経済や金融の仕組みを子どもたちに伝えるべきか?」「これまで経済・金融教育（金銭教育）に取り組んだことはあるか?」「経済・金融教育（金銭教育）の実施と普及を阻害しているものは?」の4項目と自由回答で構成されています。

自由回答 小学校教員（抜粋/一部要約）

ものの大切さ、お金のありがたさ

- ・働くことの苦しさや楽しさ、そこで知恵を働かせる喜び、稼いだお金の上手な運用等、金銭教育を通じて自己責任の意識を持つ自立した子供を育てることが大事。
- ・人にやさしく、地域にやさしく、地球にやさしい経済・金融活動が進められるように、見守り、推進し、評価できる人に育てたい。
- ・ものづくりの苦労や願い、金銭感覚、他人に対する思いやり、生活と販売の仕組み、利益追求の仕組み。
- ・お金の大切さ。借金したら利子がつくこと（クレジットカード、カードローン）を知らせておきたい。

経済や金融を学ぶカリキュラムの編成～実践の難しさ

- ・子供の声から出たことは、年金制度と国の経済、財政難が多い。金銭感覚を育て、将来の国の担い手となる、小学～中学～高校生への徹底した金銭教育ができる情報モデルを知らせてほしい。子供は、金、経済の二文字から自分たちの将来の年金問題を提議してくる。子供の生の声を聞く、財政委員会も設置してはどうか？
- ・国の財政難からこれからの生活者は真剣に生活設計を考えなくてはならない。したがって収入を得るためのしっかりとした道、職業観を持たせていくべきである。個人の生き方と国家を支える一人としての生き方に目を向けさせていきたい。
- ・時代の流れの中で世界経済がどのように動いていくのか概略だけでも、中学卒業までにはわかる子供たちにしたい。インフレ・デフレ、そして常に変化する時代に、自分はどう生きるのか、生き方教育にもつながる。小学校低学年から順序よく、カリキュラム化し、指導体制を作る必要があると思う。

金銭教育はまず「家庭」から。地域活動も

- ・家庭での保護者の考え方を知る努力と、社会科・道徳のカリキュラムとの関連を探る必要性がある。
- ・日常的に家庭での指導が必要であるので、学校から呼びかけていくことが肝心。

自由回答 中学校教員(抜粋/一部要約)

経済・金融の仕組み、消費者問題

- ・中学校を卒業して社会に出る生徒もいることを思えば、悪徳商法の被害にあわないための最低知識だけはなんとか伝えたい。
- ・よき資本主義経済人として、社会に出たとき困らないような基礎的な知識は生徒に伝えていきたい。
- ・卒業前に税の仕組みについて議論があってもよい。
- ・消費者問題との融合、起業・ベンチャービジネスなどの身近な経営。
- ・経済・金融の光と影のバランスがとれ、適切な確な教材を用いて教えられることを望んでいる。

必要性の周知、指導時間の確保と指導内容の確立

- ・授業時間が少なくなり、時間の確保が難しいのでコンパクトに要点を抑えた効果的な教材の作成。
- ・家庭や関係機関の連携・協力が不可欠(学校だけで背負い込むのは無理ですし、長続きしないと思います)。
- ・起業家のための基礎・基本、起業家の発想、取り組み、考え方。

「やさしい金融学(会社がわかる仕事ができるシリーズ2)」アンケート

中学生向けにマンガで金融の仕組みについて解説した「やさしい金融学」に、野村證券は制作協力し、2005年2月に中学校約11,000校に寄贈しました。その際に、寄贈した各中学校に対し実施したアンケート調査の回答を紹介します。アンケート回答者(有効回答200通)は、主に各中学校図書担当、校長など関係者です。



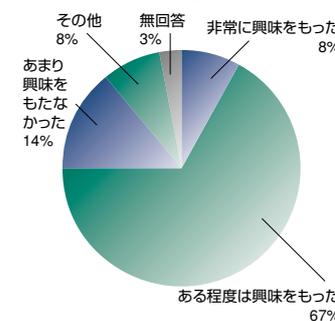
生徒の反応

- ・将来の仕事について考えるようになった生徒が読んでいる。二年生で職場体験を1週間やるのだが、その予備知識にしている。
- ・正直、まだピンと来ていない子供が多いが、マンガと会話文というつくりが子供たちに読ませたようだ。

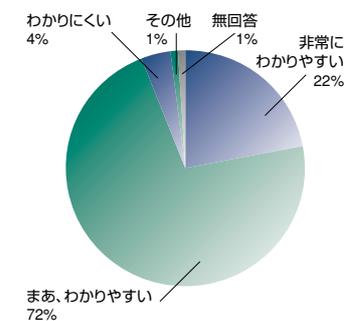
わかりやすいか?

- ・ルビもふってあり、わかりやすかったようだ。
- ・会社の仕組み、金融の仕組みがイラストやマンガという形でわかりやすく解説されていた。
- ・子供もさることながら、教師の理解の促進にもつながったようだ。

先生から見たこの本に対する生徒の反応



この本は生徒にとってわかりやすいですか?



この本に対するご意見・ご感想

- ・現在の中学生は正しい経済の仕組みや金融について学ぶ機会がほとんどない。中学生向けの経済の本もほとんどない。社会科教師自身、経済学部出身者がほとんどいない。そんな現状を考えると、非常によい本だと感じた。
- ・進路学習・指導にとって大切な分野の本だと思う。早い段階から生徒がこの本に接することで、より確かな進路選択につながっていくと思う。

経済・証券教育プログラムの提供

「やさしい金融学」寄贈



2005年2月、「やさしい金融学」を制作し、全国の約11,000の中学校、および2,400の公立図書館に寄贈いたしました。

内容はファイナンシャルプランナーの資格を持つ女性が、近所の中学生たちに金融や経済の仕組みをわかりやすく解説していくものです。

「お金のひみつ—証券会社の仕事—」の寄贈

マンガでお金、銀行、証券会社の役割をわかりやすく解説した、主に小学生向けの金融学習書に協賛し、2003年4月に全国約24,000校の小学校、2,400の公立図書館に寄贈しました。

「どきどきわくわくお金の話」の放映

2001年4月よりスタートした資産管理の大切さを伝えるマネー講座番組「どきどきわくわくお金の話」を全国160以上のCATV局で放映中です。誰にとっても大切なのは自分の将来に備えて、早くからしっかり準備することです。この番組では、お金に関する基礎知識や資産管理のノウハウ、マネー相談コーナー、学生たちが投資にチャレンジする姿を追いかけたレポートなど、盛りだくさんの内容となっています。現在、1,200万を超える世帯で視聴することができます。

クエストエデュケーションプログラムへの協賛

2003年4月からスタートした「クエストエデュケーションプログラム」は、中学生・高校生を対象に、経済・社会の現実を学び、実社会から「生きる力」を習得する教育プログラムです。職業観の育成や自己のあり方・生き方を自ら考えるよう構成されており、「総合学習の時間」などで活用されています。野村証券グループは、企業に関する様々な体験を通じて、職場や企業活動への理解を深める「コーポレート・アクセスコース」への協賛企業の一つとして貢献しています。

(<http://www.eduq.jp/conts/educa.html>)

まなびピアへの協賛

1989年度から開催されてきた「全国生涯学習フェスティバル」(愛称:まなびピア)は、生涯学習に関する全国的な祭典です。

開催を通じて人々の生涯学習に対する一層の理解を深め、生涯学習活動への積極的な参加を促進する契機となることを目指しています。第16回目となる昨年の「まなびピア愛媛2004」は、各地域における生涯学習活動の様々な成果発表の機会と場を積極的に提供、生涯学習に係る活動情報のネットワーク化を広げる大会となりました。



「どきどきわくわくお金の話」番組告知ポスター



クエストエデュケーションプログラムのホームページ



第7回ノムラ資産管理フェアの様相

ノムラ資産管理フェア

2004年9月に名古屋国際会議場で「東海三県ノムラ資産管理フェア」、11月に大阪国際会議場で「関西ノムラ資産管理フェア」、そして12月には、東京国際フォーラムで「第7回ノムラ資産管理フェア」を開催し、経済の第一人者による講演会や株式、債券、投資信託、外貨資産などについてのセミナーを体験していただきました。また、株主優待の展示コーナー、企業のIR展示コーナーなどを設けました。学習意欲の高い個人投資家を中心に来場者数は約60,000名に上りました。

インターネットでの取り組み

野村証券では、前述(P.28)の経済学習サイトman@bow(学ぼう!)のほかにも、インターネットを通して経済や金融、投資、株式についての情報発信を行い、『学ぶコーナーLet's study!』、『井上さんの「マネーなるほど日記」』、『井上さんと「野村証券なんでも探検記」』、『証券用語解説集』、『野村のバーチャル株式投資倶楽部』、『積立て投資ゲーム「うさぎとかめ」』をはじめ、様々な取り組みを行っています。



井上さんの「マネーなるほど日記」



野村のバーチャル株式投資倶楽部



オックスフォード大学での講義風景



ゲーリー・ベッカー教授講演



チュラロンコン大学での講義風景

産学連携、その他学術支援活動

野村証券グループでは、中長期的な観点から次世代を担う人材の育成、技術、産業の振興等を目的に教育機関と連携し、様々な研究を支援しています。

●東京大学

「産学連携推進室」を産学連携モデルを集約する窓口機能として設置し、「市場原理に基づく産学連携モデルの開発についての共同研究」を開始しました。野村証券グループは、東京大学における全学的な産学連携推進体制を資本市場の面から支援しています。

東京大学は2004年4月に金融分野での産学連携として金融教育研究センターを創設しました。初代の金融教育研究センター長として野村ホールディングス株式会社の氏家会長が就任しています。

●京都大学

2001年に京都大学経済研究所附属研究センターとともに「京都大学経済研究所・応用金融工学(野村証券グループ)寄付研究部門」を開設しました。金融工学を幅広く応用し、事業リスク管理による企業価値の向上、資産運用の高度化、金融部門の構造改革などをテーマに研究しています。また、2003年より学生と教員を対象とした「経済教育シンポジウム」を開催しています。

●一橋大学

一橋大学とは、学界と官界と産業界とが連携して意見交換を行う研究交流の場として金融資本市場研究会を開催しています。

それを受け、共同研究、特別セミナー等が行われていますが、2005年6月には、ノーベル経済学賞受

賞者のゲーリー・ベッカーシカゴ大学経済学部教授を招聘して「高齢化社会と先進国経済～高齢化の背景と経済の将来像」と題しての講演をしていただきました。一橋大学とは、今後SRI研究会でも意見の交換を行います。

●オックスフォード大学

オックスフォード大学内に野村金融工学センターを開設し、先端金融工学の研究の助成を行っています。

●コロムビア大学

コロムビア大学日本経済研究所のオルタナティブ・インベストメント・プログラムを、野村ホールディングスがコーポレート・リード・スポンサーとしてサポートしています。同プログラムは主に日本のオルタナティブ・インベストメントを研究し、発表していくという従来にない試みであり、野村ファンド・リサーチ・アンド・テクノロジーが窓口となっています。

●チュラロンコン大学

2004年8月28日、タイの国立大学であるチュラロンコン大学にて証券教育講座・特別講演を行いました。これは2003年に続いて2回目となりましたが、MABE (Master of Arts in Business and Managerial Economics) コース所属の100名以上の学生を対象に、野村証券金融経済研究所のエコノミストが「"Institutional Dollarization" of Asian currencies」と題して講演を行いました。



(財)東京国際研究クラブのホームページ
(<http://www.tcf.or.jp/>)



野村資本市場研究所のホームページ

(財)学術振興野村基金

学術振興野村基金は野村証券の創立60周年記念事業として、1986年に発足しました。この基金は大学の研究者を中心に、主として法学、政治学、経済学といった分野で助成活動を行っています。

2004年度は、研究プロジェクトの助成が21件、国際交流助成として研究者の海外派遣が27件ありました。

(財)東京国際研究クラブ

米国のブルッキングス研究所、英国の王立国際問題研究所、中国の国务院発展研究センターなど、欧州、米国、アジアの著名なシンクタンクをはじめ、世界の各分野の第一級の識者の参加を得て、地球経済の現状を診断し、その運営のために何をすべきかの具体的研究を本格的かつ継続的に行い、広く世界に提案していくことを趣旨に1987年9月30日に設立されたのが財団法人東京国際研究クラブです。2003年6月には理事長に、野村ホールディングス株式会社の氏家会長が就任しています。

野村証券グループは、「世界経済の今後の展望」および「世界の資本市場の今後の注目点」のふたつの視点から様々な研究を行い、世界にフィードバックする活動を支援しています。

野村資本市場研究所

野村資本市場研究所は、1965年以来、野村総合研究所で行われてきた金融・資本市場および金融機関の制度・構造・動向等に関する調査の伝統を引き継ぎつつ、実務に根ざした研究および政策提言を中立的かつ専門的に行うことを経営の基本方針に掲げた株式会社として、2004年4月1日に発足しました。資本市場研究所では、こうした市場型金融の確立に向けた金融システム改革や証券市場改革に寄与する調査研究を行うことを第一の柱としています。

同時に、わが国のみならず、欧米先進諸国の市場経済が直面する、グローバルかつ先端的な課題の調査研究に尽力し、さらに中国や新興国経済における金融・資本市場の適切な運営のあり方を、ファンダメンタルズ分析や日米欧市場の経験に関する比較研究を踏まえつつ考察を進めています。

調査研究活動の成果の一端は、季刊誌『資本市場クォーターリー』および、英文季刊誌『Nomura Capital Market Review』を通じて広く日本および世界に発信されています。

野村証券グループでは、野村資本市場研究所の活動に対して、サポートを行うとともに、その研究成果をいち早く取り入れて、事業活動はもとより、経済・金融教育の場に活かしていくことを心がけています。

文化・芸術支援活動



(財)野村国際文化財団が助成した文化活動のポスター



奨学制度対象留学生との懇親会



2005年 PMFコンサート



「野村賞」受賞者

野村証券グループは、真に豊かな社会の創造のためには、経済の健全な発展だけではなく、社会を見つめる豊かな精神が必要であると考え、文化・芸術をはじめ様々な分野での活動を支援しています。

(財)野村国際文化財団

国際社会における真の相互理解の実現のために、音楽・美術分野における人材育成活動および国際交流活動に対する助成を目的として、1990年5月に設立されました。

●主な助成活動

芸術文化助成(年間約80件程度に助成)

- 1.音楽・美術などの分野における若手芸術家の育成活動に対する助成(2004年度は美術23件、音楽23件)
- 2.芸術文化の国際交流を目的とする公演、展覧会、シンポジウム等の開催に対する助成(2004年度は美術8件、音楽9件)

●外国人留学生奨学制度

国際社会における真の相互理解の実現のために、日本と諸外国との架け橋となる人材として期待される外国人留学生に対して奨学金の交付を行います。対象は、日本の大学院で社会科学および人文科学の分野を専攻する外国人留学生です。

1991年以来、のべ150名へ交付、助成を行い、卒業生たちは現在、日本および母国において、活躍しています。

PMF(パシフィック・ミュージック・フェスティバル)

1990年、故レナード・バーンスタイン氏が提唱した国際教育音楽祭。毎年夏、各国から選ばれた約130名の若手音楽家が、ウィーン・フィルの首席奏者など一流の教授陣が指導する「教育プログラム」に参加し、その成果を発表します。

野村証券および野村国際文化財団は、設立当初より、「若手音楽家の育成を通して、世界の音楽文化の発展を目指す」という趣旨に賛同し、特別支援企業として応援しています。1999年、企業メセナ協議会より教育文化への貢献が評価され、「メセナ育成賞」を他の協賛企業とともに、受賞しました。

東京藝術大学美術学部の顕彰制度「野村賞」

1996年、野村証券70周年および野村国際文化財団5周年を記念して、当財団からの寄付金をもって東京藝術大学大学美術館に設立された奨学・顕彰制度(野村賞)で、1998年度より贈賞を行っています。

野村賞は、大学院美術研究科博士後期課程の大学院学生が制作した作品の中から、特に優秀な作品を選考し、買い上げて大学美術館に収蔵することによって、将来を担う若手芸術家の育成および大学美術館の芸術資料の充実と教育研究の一層の推進を図ることを目的としています。

ビクトリア・アンド・アルバート ミュージアム への支援

野村証券グループのロンドンでの活動は、野村インターナショナルPLCが行っています。これまでも美術・芸術、教育、スポーツなど幅広い活動に地域とのコミュニケーションを図りながら支援してきました。2004年9月から開催された「アジアとヨーロッパの邂逅1500-1800」の開催にあたって、アジアとヨーロッパの相互理解をもたらす重要な文化・芸術交流であるとの認識から後援することとなりました。

キャンベラ、ナショナル ギャラリー リーのノムラ・コーナー

1990年に、オーストラリア、キャンベラにあるNational Gallery of Australiaに対し寄付を行っています。そこではギャラリー施設の一部に「ノムラ・コーナー」が設置され、様々な催しものが開催されています。広く市民の方々に芸術に触れていただける機会が提供でき、地域に貢献できたものと考えています。

社会福祉活動



ねんりんピックぐんま

豊かな社会の実現のためには、健康な社会であることも重要です。社会福祉に関する活動に対して、野村証券グループを挙げて取り組んでいます。

Nomura America Foundation (米国)

Nomura America Foundationは1994年3月ニューヨーク州で設立されて以来、役職員も参加し、アメリカ全土の児童福祉団体、社会事業団体、教育機関などに寄付を行っています。2001年9月11日のテロ事件後は、米国内の救援活動を支援するため、全世界の野村証券グループの役職員が、Nomura America Foundationを通じて寄付を行いました。

ねんりんピックへの協賛

厚生省（現厚生労働省）創立50周年を記念して1988年から始まった全国健康福祉祭（愛称：ねんりんピック）に野村証券は第1回より協賛をしています。昨年開催された「ねんりんピックぐんま」で第17回を数え、高齢者の方々を主役としたこの祭典は、広く国民の間に浸透してきました。

このねんりんピックは、健康および福祉に関する積極的かつ総合的な普及啓発活動の展開を通じ、高齢者を中心とする国民の健康の保持・増進、社会参加、生きがいの高揚などを図り、ふれあいと活力ある長寿社会の形成を目指した一大祭典です。

社会福祉活動



「ユニセフ外国コイン募金」で集まった各国の紙幣・硬貨

「ユニセフ外国コイン募金」への協力

2002年から「ユニセフ外国コイン募金」に取り組み、野村証券グループ各社から、外国紙幣、硬貨を集めてユニセフに募金しています。

マッチングギフト制度(英国)

1999年にマッチングギフト*制度を設立。制度が始まって以来、約130,000ポンドがマッチングの対象となっています。

*マッチングギフトとは、役職員が何らかの寄付をする場合、会社も同額または一定額を上乗せして寄付を行うシステムで、役職員の主体的活動を会社が支援するものです。

地域社会への支援

アジア地域においては、ノムラ・アジア・ホールディングN.V.が中心となり、教育や文化・芸術などとともに、地域社会への支援について積極的な活動を行っています。社会福祉施設への寄付を目的に組織された、香港の公益団体「Community Chest(香港公益金)」やSARSにかかった子供たちやSARSによって親を亡くした子供たちに対する経済援助・教育を目的とした基金である「We care education fund」、

老人福祉目的のNPO「HongKong Society for the aged」など多くの団体への寄付を通じて豊かな地域社会の実現に向けて支援を行っています。

スペシャルオリンピックスへ協賛

2005年2月に長野県で開催された「2005年スペシャルオリンピックス冬季世界大会」は、知的発達障害の人たちがオリンピック種目に準じた競技を日頃のトレーニングの成果として披露する大会ですが、彼らの自立と社会参加を促す、非常に社会的意義の高い活動であり、野村ホールディングスとしてその趣旨に賛同し、協賛しました。



2005年スペシャルオリンピックス



開会式の模様

災害に対する支援について

2004年から2005年にかけて、日本をはじめ、世界各地で大きな災害が発生し、多くの被災者を出したことは、ご存知のとおりです。2004年10月の新潟県中越地震、2005年1月のスマトラ沖地震など大きな傷跡を残しました。

野村ホールディングス、野村証券では、企業市民として、そこに働く社員は個人として、これらの災害に遭われた方々に対して何らかの力になればという思いから、義援金をつのり、日本赤十字社を通じて被災地の皆様にお送りしました。

「新潟県中越地震」義援金について被災地救援や復旧に役立てていただくため、野村証券から1,000万円の義援金を、「新潟県災害対策本部」へ贈ったのに続き、当社役員をはじめ全国の支店および本社各部室の職員より、総額664万5,145円の義援金が集まりました。

「スマトラ沖大地震」

義援金募金について

スマトラ島沖で発生した大地震は、大規模な津波などによって未曾有の被害をもたらしました。

野村証券グループでは、「スマトラ沖大地震」義援金募金について国内外で義援金募金活動を行いました。野村証券グループとしては役職員の集めた義援金と同額を上乗せし、総額2,000万円相当を拠出いたしました。あわせて国内およびアジア・オセアニア地域、欧州、米州の役職員からの義援金募金活動も行い、各拠点でまとめてそれぞれの地域の赤十字社等諸団体にお送りしました。



義援金のお届け



「愛・地球博」グローバル・ハウス



マンモスの展示（「愛・地球博」公式パンフレットより）

がんばれ!ニッポン!



野村証券

JOCオフィシャル証券パートナー



家庭生活研究会からの感謝状

「愛・地球博:愛知万博」

日本では、大阪万博以来35年ぶりの国際博覧会条約に基づく国際博覧会。「自然の叡智」をテーマに、21世紀の自然と人間との関わりを探求し、提案を行います。

野村証券グループでは、自然の叡智をテーマに、21世紀の自然と人間との関わりを探求する「グローバル・ハウス」の趣旨に賛同し、協賛いたしました。かけがえのない地球環境の大切さを認識していただくことに、多少なりともお役に立てればと考えております。

JOCオフィシャルパートナーシップ

野村証券はオリンピックの理念に共鳴し、2000年のシドニーオリンピックからJOCオフィシャルパートナーとして協賛しましたが、2008年の北京オリンピックに向けても、協賛することを決めています。

JOCとは財団法人日本オリンピック委員会の略称で、日本選手団の組織化とオリンピック理念の普及啓蒙活動に従事する団体です。国際オリンピック委員会 (IOC) の日本における代理人として、協賛企業の権利保護なども行っています。

このJOCのキャンペーン用フレーズは「がんばれ!ニッポン!」です。

JCCI Singapore Foundation (シンガポール)

JCCI Singapore Foundationは、1990年5月にシンガポールの日本商工会議所 (JCCI) によって設立されました。

JCCI Singapore Foundationは、シンガポールの芸術、文化、スポーツそして教育をサポートすることを

目的としています。NSL (NOMURA SINGAPORE LIMITED) は、JCCI Singapore Foundationに対して、継続的に寄付を行っています。

家計と子育て費用 (エンジェル係数) の調査

子育てにかかる費用は学校、塾、習い事や将来のための預貯金など多岐にわたるようになり、家計に与える影響は大変大きいものです。家計について意識を高めてもらうための切り口として、1989年より隔年で調査を行い、公表しています。今では「エンジェル係数」という言葉が広く認知されています。

箱根駅伝でのボランティア活動

毎年、正月に、東京～箱根間で行われる「東京箱根間往復大学駅伝競走」においては、1998年から、20名ほどがその走路の途中にあたる日本橋付近で、沿道の安全確保・交通整理の協力ボランティア活動を行っています。

(社) 家庭生活研究会への支援

昭和29年に発足した会で、健康教育普及事業、心理相談事業および社会福祉事業を三本柱と位置づけて活動しています。野村ホールディングスは当会の活動主旨に賛同し、昭和36年より継続的に支援を行っています。

コミュニティ（社会貢献）への支出について

野村証券グループでは、事業活動を通じた社会貢献・社会還元と同時に、企業市民としてできる限り社会への貢献、還元するという責務を果たしていきたいと考えており、海外の事業所を含むグループ各社が属するそれぞれのコミュニティにおいて、様々な活動、取り組みを行っております。

これに関しましては、本レポートの「コミュニティにおけるCSR」の本文をお読みください。

下のグラフは、野村証券グループが、2004年4月から2005年3月までに社会貢献の費用として支出したものの貢献分野別内訳です。

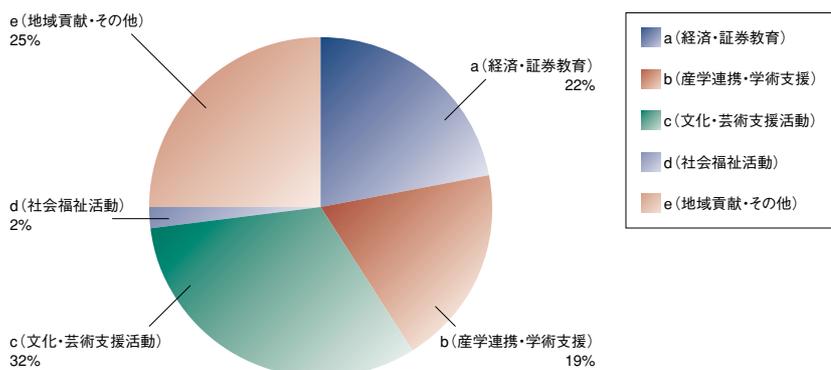
分野は、経済・証券教育／産学連携・学術支援／文化・芸術支援活動／社会福祉活動／地域貢献・そ

他の活動の5種類です。社会貢献への支出を実際に5種類の項目に振り分けたのは、今回のレポートが初めての取り組みとなりますが、以前から野村証券グループが慣習的に分けて考えていた項目をもとに、再検討しました。

この取り組みを始めることにより、よりコミュニティへの支出について吟味する機会を持ち、その結果、より適切に社会還元がなされるように考えております。

コミュニティへの支出の総額は、その年の事業の業績等によっても増減するものではありません。しかしながら、より様々なコミュニティに、より深く貢献していくことが、野村証券グループの意志です。

コミュニティへの支出の総額



合計 約18億 (単位:円)

職場におけるCSR

野村証券グループは、一人ひとりが豊かで快適な環境のもとに生活し、仕事に従事することの重要性を十分に認識し、役職員が働きやすい環境の整備に取り組み、改善を図っています。

野村証券グループにとって、企業としての存立基盤は「人=社員」です。知的創造産業である金融・証券業では、役職員一人ひとりが野村証券グループの一員であることを意識し、想像力・創造力を働かせてお客様を知り、理解し、最適なサービスを提供する必要があります。そのような役職員に対して働きやすい環境を整えることは、企業として当然の責務です。

また、役職員一人ひとりが野村証券グループの一員であることを誇りに思える組織であり続けることも重要なことです。野村証券グループでは、基本的人権に関する国内外の法令に則り、役職員に対してその人権や雇用環境の改善を図るのはもちろん、関係するステークホルダーにとっても有益な活動であることを目指し、取り組みを進めています。

雇用

野村証券グループでは、金融・証券業界の雇用環境や事業の特性を踏まえつつ、各種法規制などを遵守し、国・地域別や、雇用契約別に雇用状況（採用及び離職状況を含む）を把握した上で、それぞれにふさわしい形で、雇用機会の均等など雇用環境の改善に努めています。

労働時間と平均給与

野村証券における労働時間は、2004年度で見ると、残業時間が月平均26.1時間となっており、法定労働時間と合わせると月平均186.1時間が平均労働時間となっています。平均月額給与は30歳時点で425,000円です。

社員の現況

2005年3月末現在、野村証券グループの従業員数は、14,344名です。グループの中核企業である野村証券が9,843名で、うち男性が5,405名、女性が4,438名です。また臨時雇用者の数は2,350名です。平均年齢を見ると、全体では38歳4カ月で、男性は41歳1カ月、女性は33歳2カ月となっています。2004年4月から2005年3月までの離職者の状況は、男女計で318人で離職率は3.2%です。（この離職者数の中にはグループ会社等への転籍、役員就任等を含みます）

雇用の多様性について

野村証券の人事制度の基本は発揮能力主義にあり、年齢や性別、勤続年数などにかかわらず、能力のある社員を適所に配することを基本としています。女性管理職は2005年3月末時点では27名ですが、2005年7月1日には、支店長2名を含む34名となっています。野村証券では女性の登用についても積極的に取り組んでおり、2004年11月には、「ウーマン・ファイナンシャル・プランニング課」という女性社員だけの課を設立いたしました。また、高齢者、障害者、外国人の雇用についても、採用にあたっての指針を

定め、雇用促進のための積極的な取り組みを行っております。

休日、福利厚生、労働組合について年次有給休暇の最大付与日数は20日で、2004年度の平均取得日数は8.8日でした。

産休については、産前6週(多胎妊娠の場合は、産前14週)、産後8週であり、2004年度の取得者は104人でした。

育児休業は最長2年で、2004年度の取得者は135名でした。育児に関しては、他にベビーシッター育児支援制度を設けています。

介護休業は最長で730日で、2004年度の取得者は6名でした。介護休業に代えて介護時間短縮勤務制度(1日1時間以内で、通算730日)を利

用することも可能です。

その他にも社員一人ひとりの生活をバックアップし、仕事へのモチベーションを高めるために各種福利厚生制度を整備しています。

労働組合については、ふたつの組合があり、労働協約の対象となっている社員の割合は72.3%です。

コミュニケーション

野村証券グループが組織の活性化を進めていくには、社内コミュニケーションが活発に行われることが不可欠であると考えています。

トップからのメッセージや重要な決定事項などを、イントラネットや社内報などを活用して社内によく発信し、積極的なコミュニケーションを図っています。

育児支援・介護支援に関する福利厚生諸制度(2005年4月1日現在)

【育児支援関連】

①産前・産後休暇(休業)

産前6週(多胎妊娠の場合14週)、産後8週の休暇(休業)を取得可能。

②育児休業

最長2年で、子が満2歳になる日まで育児休業を取得可能。

復職については、原則として、現職またはそれに相当する職務に復帰。

③子の看護休暇

小学校就学前の子が負傷し、または疾病にかかった場合、その子の世話をするため、1年に5日間まで、子の看護休暇を有給で取得可能。

④ベビーシッター育児支援サービス

半期ごとに希望者にベビーシッター利用時の割引券を配布。

【介護支援関連】

○介護休業

親、配偶者、子等を介護するため、1要介護状態ごとに1回ずつ、最長で730日まで介護休業を取得可能。

復職については、原則として、現職またはそれに相当する職務に復帰。

新人事制度について

発揮能力主義

2005年10月より野村証券では新人事制度へ移行します。これはP10、11でも述べた通り、発揮能力主義の徹底を図ることを最大の目的としています。新人事制度では、社員を「個」としてとらえ、性別や年齢に関係なく能力と意欲のある社員に様々な機会を提供し、適正な処遇で報いていきます。そして、そのために、これまでの総合職掌と一般職掌という職掌は廃止し、新たに「全域型社員」と「地域型社員」という二つの区分を設けます。

全域型社員と地域型社員

現行制度では、総合職掌と一般職掌の業務範囲が異なっており、それに基づいた人事運用が行われています。そのため、特に一般職掌の能力発揮にはおのずから制約がありました。新人事制度では、この業務範囲の区分を廃止することで、社員一人ひとりが主体的に業務に取り組み、能力を発揮し、会社の活力を向上させていくことを狙っています。

新人事制度では、転居を伴う異動の対象となる「全域型社員」と転居を伴う異動の対象とならない「地域型社員」を設け、両者の業務範囲はまったく同一とします。全域型社員と地域型社員の間の転換は共に可能とし、毎年1回、転換の機会を設けることとします。

職位制度、給与体系も刷新

現行制度では、総合職掌で4職階9職位、一般職掌で2職階5職位だったものを、全域型社員と地域型社員で共通化し、職位数を大幅に減少させ、シンプルで柔軟な体系とします。また給与体系についても、個人の発揮能力に、より適正に報いるものに改めていきます。

評価・育成制度

新人事制度においては、全域型社員、地域型社員とも、共通の基準・プロセスで評価されます。キャリア形成にかかる希望やスキルアップのための資格取得等に関する本人の希望等を会社に表明する機会も拡大していく予定です。教育・研修については後述します。

世界を広く知る。ひとりを深く知る。
私は、野村のFA。



自分を磨かずなら、評判、信用で負けるなら、野村。
 2004年10月1日より、野村証券のFA業務に専念することになりました。
 野村証券のFA業務は、全国に展開しているため、お客様のニーズに合わせたサービスを提供しています。
 野村証券のFA業務は、お客様のニーズに合わせたサービスを提供しています。
 野村証券のFA業務は、お客様のニーズに合わせたサービスを提供しています。
 野村証券のFA業務は、お客様のニーズに合わせたサービスを提供しています。

FAは野村
 www.nomura.co.jp/fa/ 野村証券

FA採用告知広告



「地域型社員研修」

採用について

今後、全域型社員、地域型社員とも年1回、同時期に、まったく同様の基準で採用を行います。またFA社員に関しては、新卒採用は年1回（4月）、中途採用は年に2回（4月と10月）行います。

野村証券では採用に際し、採用しようとしている方の潜在力に期待しています。その人物の夢や可能性を感じ取り、その人の潜在力を引き出し、伸ばしていこうという考え方を基本に据えています。

教育・研修の充実

新人事制度を有効に機能させていくために、教育・研修を充実させていくことは非常に重要です。新人事制度への移行に伴う研修（現行の一般職掌社員を対象とした「地域型社員研修」、支店長、部室長を対象とした「マネジメント研修」など）の実施、インターネット環境からの利用が可能なe-ラーニングの稼働とコンテンツの充実など、様々な教育や研修の充実を図っていきます。資格の取得に関しても、能力発揮に必要なスキルを習得するための支援の一環として、受験料や取得費用を会社負担（合格返金）にするなどの支援制度を整備していきます。

なお、2004年度の社員一人あたりの教育研修費用は約108,000円です。

研修体系図（2004年度）

	経営職階	基幹職階	指導職階	業務職階	階層別研修
	新任経営職研修	新任基幹職研修	新任指導職研修	2年次研修 1年次研修	
新任支店長研修	○				発令対応
新任総務課長研修		○			
インストラクター研修			○		
変額年金保険販売資格取得研修	○	○			目的別実務研修
FP研修	○	○			
コア・スキル研修	○	○			
IB部門ブラッシュアップ研修		○	○		
プレゼンテーション研修（英語）		○			海外・語学研修
海外初赴任研修		○			
IBS研修*		○			

*IBS (International Business Skill) 研修 (英語研修)

国際化する証券業において英語は実務上必須のスキルであるため、ビジネス遂行上必要とされる実践的な英語力を身につけるための研修制度です。

人権への取り組み

人権への取り組み

野村証券グループの重要な資産は、「人=社員」です。一人ひとりの人権を尊重し、差別やハラスメント防止のために、企業として、啓発に積極的に取り組んでいく姿勢が重要であると考えています。

人権啓発研修の目的

野村証券グループの役職員の一人ひとりが企業の社会的責任を自覚し、「差別をしない、させない、許さない」を基本理念とし、あらゆる人権問題について理解と認識を深め、さらには、自らの問題として自覚し行動できることを目指しています。

人権啓発研修の実施

こうした基本理念のもと、野村証券グループ人権啓発委員会を設置し、野村証券グループの全役員に対して、少なくとも年1回、野村証

券グループ役員人権啓発研修を行っています。また、職員に対しては野村証券人権啓発委員会を中心として、人権啓発推進体制を整備し、研修プログラムを実施しています。研修プログラムのテーマは、同和問題、在日外国人の問題、障害者の問題、セクシュアル・ハラスメントの問題、パワー・ハラスメントの問題等の人権問題全般にわたっています。

2004年度実績開催数：20回

受講者数：のべ1万人以上

社外研修会への参加

人権というテーマに関して、社外の様々な立場の方から幅広い意見を聞くことは重要なことです。人事部人権啓発室、各支店の人権啓発推進委員を中心に、行政機関や人権に関する諸団体、NPO等が開催するセミナー・研修に参加しています。2004年度実績参加回数：46回



主な社内研修プログラム

新入社員導入研修

- 1.なぜ当社が人権問題に取り組むのか
- 2.身の周りの人権問題
- 3.エイズ研修と当社の基本方針

支店別人権啓発研修

- 1.社内でのシンパシーとハラスメントについて

新任基幹職研修

- 1.なぜ当社が人権問題に取り組むのか
- 2.当社の人権啓発推進体制と社内の人権問題
- 3.人権に関する基幹職の役割

新任支店長研修

- 1.人権状況に関する世の中の動き
- 2.当社の人権啓発推進体制
- 3.社内での人権やマナーに関する問題点
- 4.人権に関する支店長の役割

新任総務課長研修

- 1.世の中の人権状況と、当社の人権問題に対する取り組み
- 2.社内の人権問題
- 3.人権に関する総務課長の役割

新任指導職研修

- 1.なぜ当社が人権問題に取り組むのか
- 2.当社の人権啓発推進体制と社内の人権問題
- 3.人権に関する指導職の役割

人権啓発推進委員研修

- 1.講演
- 2.身近な人権問題
- 3.支店別人権啓発研修会の実施要領の説明

野村証券グループ及び関連会社との情報交換会

- 1.最近の世間一般の人権状況
- 2.野村証券の取り組み
- 3.各社情報交換

野村証券グループ役員人権啓発研修

- 1.人権問題についての講演

セクシュアル・ハラスメントの防止について

セクシュアル・ハラスメントに関しては、1999年に「セクシュアル・ハラスメント防止ガイド」を作成、また2003年には携帯用名刺サイズの「防止カード」を作成し、社内外に3つの相談窓口を設置し、口頭・文書・電話・メール・第三者を通じての連絡などの対応をしています。

パワー・ハラスメントの防止について

「パワー・ハラスメント」とは、職場において、職務上の立場を利用して、嫌がらせや強要などを行うこ

とをいいます。野村証券グループでは、セクシュアル・ハラスメント同様に、2005年6月より社外相談窓口を設置するとともに、啓発活動を行う等の対応をしています。

HIV感染症(AIDS)について

HIV感染症(AIDS)に関しては、その発見以来様々な差別・偏見が見られ、社会問題となっています。野村証券グループでは、1994年に「AIDSに関する基本方針」を定め、企業として差別・偏見をなくし、個人の保護に努めることを明記しました。

「セクシュアル・ハラスメント防止ガイド」(一部)

- 職場から全てのセクハラをなくし、明るい職場をつくります。
- セクハラは、社内の秩序風紀を乱すものであり就業規則に違反する行為です。
- 万一、セクハラの実事が判明した場合、グループ各社は迅速に対応し、行為を行った者に対しては、処分等の措置を含め厳正に対処します。
- 被害者のプライバシーを保護し、秘密を厳守します。また、相談したことに伴い、不利益を受けることは一切ありません。
- セクハラ防止のための啓発研修を実施します。

「AIDSに関する基本方針」

1. 当社は、エイズウィルス感染者・エイズ患者であることを理由とした解雇その他の差別的取り扱いはいたしません。
2. 当社は、従業員のエイズに関する個人情報について、従業員のプライバシー保護を第一に配慮し、秘密の厳守をいたします。
3. 当社は、定期健康診断等の際には、エイズウィルス抗体検査は行いません。
4. 当社は、従業員がエイズに関する正しい知識を習得し、感染予防ならびに感染者・患者への誤った偏見を取り除くための啓発を継続的に実施します。
5. 当社は、エイズウィルス感染者・エイズ患者が安心して働ける職場環境作りに努めます。
6. 当社は、エイズに関する委員会及び相談窓口を設置します。

労働安全衛生

安全な職場環境の整備

業務上の事故や傷病を防止するとともに、安全かつ快適に勤務できるよう、机の広さや照明の明るさ、空調・温度調節等、職場環境の整備に努めています。海外各拠点においても、それぞれの現地法制に従い、必要な取り組みを進めています。また、身体的、あるいは精神的な健康面においても様々な施策を行い、社員一人ひとりの健康に気を配っています。

健康管理を徹底

社内診療施設とは別に健康推進専門部署を設置する等社員の健康管理に配慮しています。定期健診、臨時健診、人間ドック等に関するガイドラインを設定し、30歳以上の人間ドック受診の義務化と補助の実施、長時間残業者に対する健診の実施を行っています。

メンタルヘルスケア

役職員一人ひとりに対して、よりよい雇用環境を整える上で、メンタル面のケアは野村証券グループが最も力を入れている部分です。社内では、「健康管理センター」において1990年から精神神経科の専門医による診察を開始し、2001年からは専任のカウンセラーによるカウンセリングを行う「心の相談室」を設置しました。

社外においても「ノムラ健康ダイヤル24」を1995年に設置、家族も含めた健康相談に24時間体制でドクターやカウンセラーが対応しています。2001年には、メンタルヘルスに特化した「心のほっとテレホン」を設置し、個々人のプライバシーにも配慮した体制でメンタルヘルスケアを進めています。また、メンタルヘルス自己診断ツールの導入や啓発資料の配布、研修も行い、社員の意識の向上に努めています。



「メンタルヘルス自己診断ツール」
©Life Balance Management

職場におけるCSRデータ編（2005年3月末）*

社員数

	合計	男性	女性
従業員数	9,843名	5,405名	4,438名
平均年齢	38歳4カ月	41歳1カ月	33歳2カ月
勤続年数	15年0カ月	16年7カ月	11年11カ月

野村ホールディングス株式会社の連結従業員数は、14,344名

社員の世代別人数

	合計	男性	女性
30歳未満	2,020名	790名	1,230名
30～39	3,283名	1,851名	1,432名
40～49	2,504名	1,842名	662名
50～59	2,036名	924名	1,112名

女性管理職の状況

	女性	男性	女性比率
2005年3月末時点	27名	2,985名	0.9%
2005年7月1日現在	34名	3,136名	1.1%

高齢者、障害者、外国人の人数

	指針の有無	取り組み	該当者数
高齢者	有り	有り	27名(60歳以上)
障害者	有り	有り	224名
外国人	有り	有り	62名

教育研修費

	野村証券	その他 国内子会社	米州	欧州	アジア	合計
教育・研修費(単位:百万円)	1,064	80	57	225	19	1,445

*社員数、世代別人数、女性管理職の状況、および高齢者、障害者、外国人の人数はいずれも野村証券のデータ。

*高齢者はいずれも嘱託契約であり、社員数(就業人員数)には含めていない。

*障害者数は2004.6.1現在、雇用率は1.9%

環境面でのCSR

人類にとって重大な危機に面しているといわれている地球環境問題。野村証券グループでも、地球温暖化ガス排出量削減をはじめとする、地球環境保全活動に真剣に取り組んでいます。

野村証券グループに限らず、あらゆる人、企業、社会が存在する前提として適切な地球環境があります。現在、温暖化問題をはじめとする、地球環境の問題は、私たちにとっても重大な課題であり、計画的、統合的な対応が必要であることは、いうまでもありません。

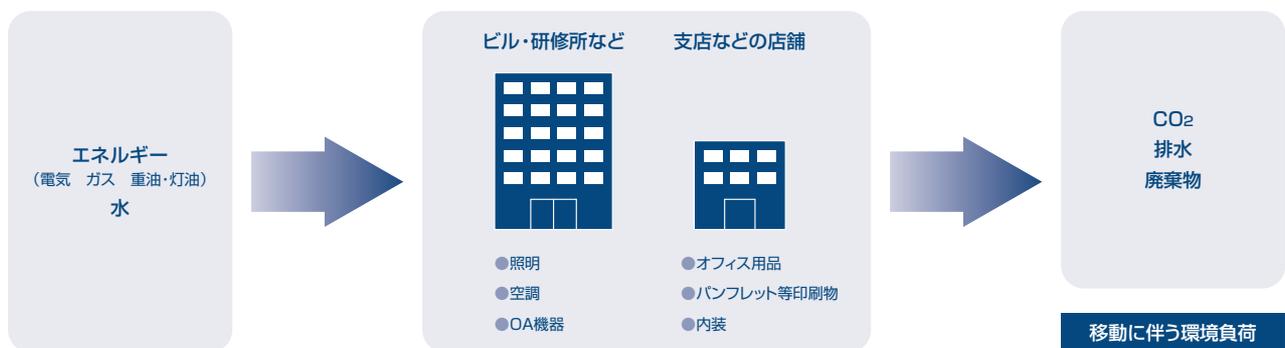
これまで、省エネルギーやグリーン購入など通常業務の中で取り組んできた活動を、野村証券グループとして、より計画的に明確な目的意識を持って継続的な活動を推進します。

野村証券グループの環境影響

野村証券グループの主な環境影響は、事業所で使用する電力です。照明や空調などお客様に不快感を与えずに省エネルギーを実践する必要があると考えています。文具類やパンフレットなどに利用する

紙類、内装や調度類についてもリサイクルに努めるとともに、環境に配慮したものを積極的に導入するグリーン購入についても推進しています。

営業活動など移動に伴う環境負荷



環境活動推進システム

環境行動計画と目標

野村ホールディングスの本社は東京都にあり、2001年度に東京都が行った地球温暖化計画の策定対象となっています。

この計画を機に、国内事業所における環境配慮施策の統合を図ってきました。さらに、それらの実績と全社的な計画を見直し、2005年度から全社を包括した計画を策定検討中です。

環境活動推進体制

環境保全に関する活動は、これまで、野村証券総務部を中心に各部署で対応をしてきました。また、本社を中心に取り組んできた様々な内容を、より計画的、かつ総合的に推進するために、2004年に設置した野村証券グループ本部広報部CSR課、野村証券総務部および野村ファシリティーズの3者が核となる全社施策を検討するワーキンググループを設けました。今後一層充実した体制を構築する予定です。

推進体制

推進組織

野村証券グループ本部 広報部CSR 課
野村証券(株) 総務部
野村ファシリティーズ(株)

取り組み内容

設備面における管理・計画実施
グループマネジメントの推進課題検討

2005年度目標（一覧表）

対 策	施 策	目 標
地球温暖化防止対策	温室効果ガス削減(本社)	2001年度比-20%
	国内拠点における省エネルギー推進の検討	国内全店の実績把握
	業務用車両の改善	低排出ガス車比率80%
グリーン購入の推進	購入比率の推進	グリーン購入比率75%(数量)
	グループガイドラインの策定	策定および教育・啓発の推進
廃棄物の削減と適正管理	リサイクルの推進(本社)	廃棄物リサイクル率90%
	紙類リサイクルの推進(本社)	リサイクル率98%
マネジメントシステム	グループ推進体制の構築	国内外事業所の調査
	グループ環境教育	

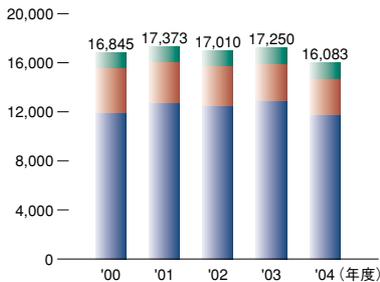
温暖化防止への取り組み

三母店

■ 日本橋本社 ■ 大阪支店 ■ 名古屋支店

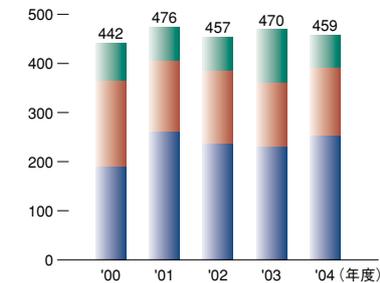
電気使用量グラフ

(単位:千kWh)



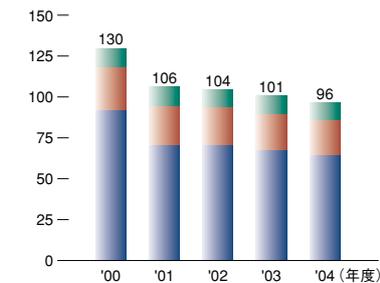
ガス使用量グラフ

(単位:千m³)



水道使用量グラフ

(単位:千m³)



地球温暖化の防止対策は人類共通の課題であり、野村証券グループとしてもこれまで以上に積極的に取り組む必要があると考えています。金融業である野村にとってオフィスで利用する電力は、必要不可欠なものでありますが、その電力に起因する環境負荷に配慮し、電力消費量を削減するとともに、温暖化防止を検討する必要があると考えます。

電力消費量の削減

電力消費の低減については、照明の部分消灯や、空調の温度設定や運転時間などの運用に関わる取り組みと、照明器具や空調機などの設備更新時に環境負荷の低いものを選んで設置するなどの取り組みにより、電力消費の低減を図っています。

燃料の削減

日々の営業活動において、社員の移動はどうしても避けられません。野村では、通勤を含め、公共交通機関の利用を推進しています。また、リースによる営業車については、2004年度現在、国土交通省認定の低排出ガス車の導入が約61%となっています。今後もリース期間満了時に、低排出ガス車に切り替え、さらに、ハイブリッド車の導入も進めます。2004年度末までに、21台のハイブリッド車を導入しました。今後もハイブリッド車導入を推進してまいります。

その他の取り組み

温暖化防止を推進するためには、自社だけでは解決できない課題も多くあります。野村証券グループ各社の事業所は、自社所有物件比率が40%であり、それらにおける各種設備の環境配慮を推進しています。国内外における営業活動などにおいても、テレビ会議や各種IT機器の適正な運用を行い、車両や飛行機などの移動に伴う環境負荷の削減を図っています。



テレビ会議用設備

東京都地球温暖化対策計画書における実績

野村証券の日本橋本社は、東京都の2001年地球温暖化対策計画書作成の対象事業所となっています。3年間の計画を策定し、取り組みを進めた結果、2004年度の日本橋本社の使用電力量は、約766万kWhとなり、2001年度比で14.7%の削減、総CO₂排出量で約18%の削減となり計画を達成しました。

空調設備の更新

空調設備を高効率機器に更新する施策を積極的に行い、電力使用量の削減を図りました。また、熱源機器更新に伴い使用エネルギーを重油からガスに変更し、温室効果ガス排出量削減を進めました。さらに、空調時間の短縮や設定温度管理など管理体制の見直しを行いました。

照明機器の高効率化

日本橋本社で利用している照明器具の高効率化を推進、あわせて灯数の削減も行いました。未使用エリアの消灯の徹底、共用部分などの部分消灯を行うよう設備を改良いたしました。社員一人ひとりがこまめな消灯をすることによって、照明に伴う電力使用量の削減を図りました。

省電力機器の導入

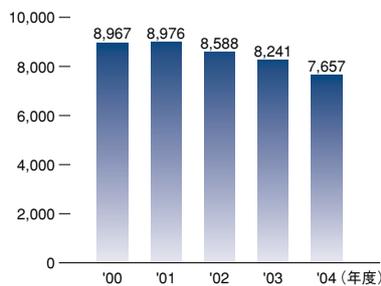
各種OA機器の更新にあたり、省電力性能にも配慮した選定を行っています。モニターのスリープ機能などの利用を含め、OA機器による電力使用量の削減を図りました。

温室効果ガス排出量推移グラフ

■ 日本橋本社ビル(本・別・旧館)

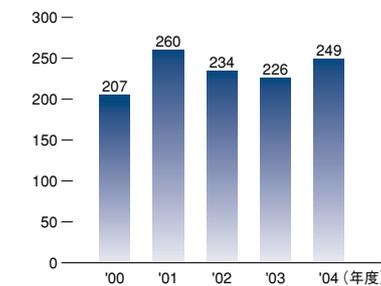
電気使用量グラフ

(単位:千kWh)



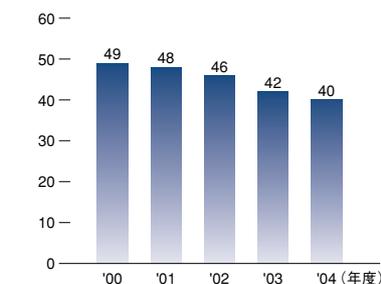
ガス使用量グラフ

(単位:千m³)



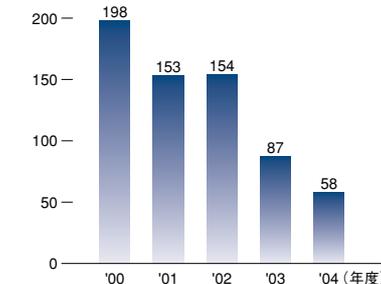
水道使用量グラフ

(単位:千m³)



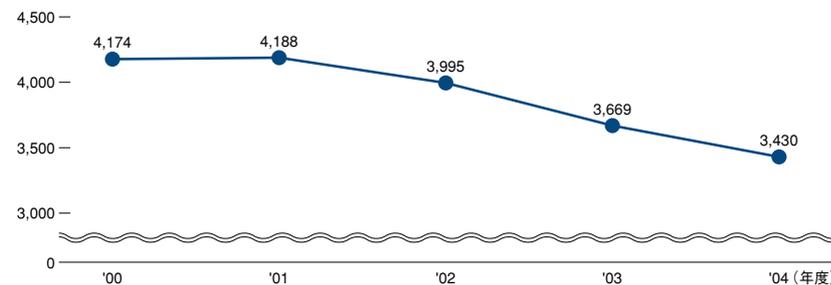
重油使用量

(単位:kl)



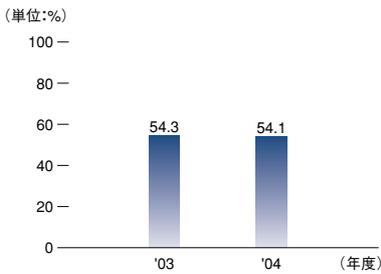
CO₂排出量

(単位:トン) ● 日本橋本社ビル(本・別・旧館)



グリーン購入の推進

グリーン購入製品比率 (数量)



文具、オフィス用品や備品類などに関して環境配慮品の購入を推進することは、省エネルギーや廃棄物の削減に効果があるだけでなく、社会全体の環境対策にも寄与するものと考えています。

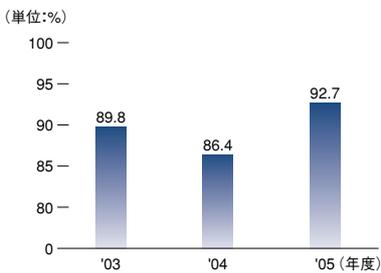
野村証券グループでは、社内インフラにおいて、環境配慮品の推奨を行っており、購入製品比率の向上を図っています。

今後は、ガイドラインの策定や、教

育・啓発活動を進め、全ての購入・調達において環境配慮の徹底を図っていきます。

廃棄物削減への取り組み

廃棄物リサイクル率



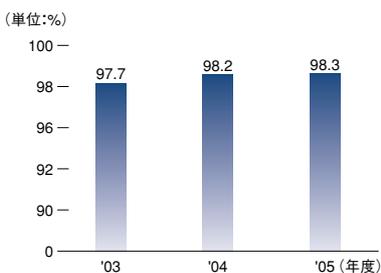
廃棄物の絶対量を削減することと埋立処分量を削減する2つの目的を実現するために、様々な取り組みを進めています。

3R(リデュース、リユース、リサイクル)に加え、グリーン購入によるリフューズを推進。さらに、社内書類の電子化、簡素化など業務の効率化により、紙類の削減などにも取り組んでいます。

建設・内装などに関わる配慮

店舗設備の更新など建設・内装にあたっては、環境への影響を最低限に抑えるため、委託先にも工事方法などの配慮をお願いしています。また、リサイクル素材の利用や再利用可能な素材などの利用についても随時検討し、廃棄物の削減に努めています。

紙類リサイクル率



紙類のリサイクル

野村が使用する書類関係は、情報保護の観点から安易に再利用などできないものもあります。ミスプリントなどを防ぎ、使用量を減らすとともに、シュレッダーなどによる情報保護を施した上で、リサイクル処理を進めています。

また、新聞、雑誌、パンフなどの印刷物の分別を徹底し、効率的なリサイクル処理を可能にする取り組みを進めています。

クローズド・リサイクル



その他の取り組み

水使用量の削減

事業所における水環境に与える負荷の多くは、トイレでの使用です。疑似音発生器の設置や節水型便器への設備更新、センサー付き手洗い等の設備改良と効率的な利用の呼びかけにより、2001年度より水の使用量を削減しました。



日本橋の清掃

地域清掃活動

地域環境の改善やコミュニティとの連携などを図るため、事業所近辺の清掃活動に参加しています。本社では、史跡でもある日本橋の清掃に1972年以来、毎年30名ほどがボランティアとして参加してきました。今後も社員への参加呼びかけを行うとともに、より積極的に参加していきます。

海外グループ会社における環境保全活動の概況

ヨーロッパ(ロンドン)

ロンドンでの電力使用量は、2004年度約1,972万kWhで、2001年度に比べ、約15%削減しています。社員のほとんどが通勤に公共交通機関を利用するなど環境に負荷を与えない生活習慣に気をつけています。業務に利用する車両については、環境配慮を標榜するタクシー会社を積極的に利用し、企業の責任を果たすとともに、グリーンコンシューマーとしての活動も推進しています。

アジア・オセアニア(香港)

アジア各国では、それぞれの地域の事情を鑑み対策を進めています。香港での電力使用量は、2004年度に約20万kWh。省エネ型照明器具の導入などを行っています。中国を含め、広い地域を担当しているため、インターネットを含め、テレビ会議などを積極的に利用することも重要な環境配慮であると考えています。トナーカートリッジや紙類については、適正なりサイクル業者に処理を委託しています。

第三者意見



京都大学経済研究所所長
佐和 隆光

野村証券グループのCSRレポート2005が、同2004にくらべて、地球環境問題への取り組み等に関して、はるかに具体性をもつようになった点を、まず始めに高く評価したい。

人事制度の改革もまた注目に値するが、そのねらいが、社員一人ひとりにとって「働きやすい、働きがいのある」職場環境づくりにすえられているのは、大いに好ましい。「働きがいのある職場づくりが、競争力の強化へとつながる」という趣旨の、古賀社長の冒頭の「ごあいさつ」には、諸手を挙げての賛意と敬意を表したい。

1991年以来、日本経済は長期停滞のもとにある。その原因のひとつは、かつての日本の企業戦士たちが共有していた「働きがい」、NHKの人気番組「プロジェクトX」が物語ってくれた「働きがい」が、いつの間にか消え失せたことにある。企業の再生のみならず、日本経済の再生もまた、今ふたたび「働きがい」をとりもどせるか否かにかかっている。野村証券グループの思い切った人事制度の刷新を高く評価する理由はそこにあるのだ。

21世紀の「最初の10年」の半ばにさしかかった今、ポスト工業化社会のほころびが表沙汰となり始めた。第一に、国家間、個人間の所得格差の拡大は、2001年9月11日の同時多発テロの引き金となり、「国際協調」という言葉は空疎なひびきを奏でるようになった。「東西冷戦が終結してのちは、平和で退屈な時代がやってくる」とのフランシス・フクヤマの予言は、ものの見事に裏切られた。

90年代に限りなく進展したグローバル化は、明らかに曲がり角にさ

しかかりつつある。こうしたグローバル化への「逆ねじ」に対処する万全の備えを、自他ともに認めるグローバル企業の代表である野村証券グループに期待したい。それは、日本のすべてのグローバル企業に対して的確な羅針盤を提供する、という社会的責任を果たすことになるからだ。

第二に、ポスト工業化の必然的な結果として、リスクと不確実性の限らない増大が現在進行中である。そうした中、野村証券グループには、リスクの渦中での資産運用を余儀なくされる個人投資家に対して、リスクとリターンのトレードオフ関係をわかりやすく示したうえで、賢明な資産選択の指針を提供していただきたい。小学生から社会人に至るまでの幅広い経済・金融教育プログラムを提供するという、野村証券グループの社会貢献は、ポスト工業化社会を生き抜くたくましい合理的かつ倫理的な「経済人」を育てるために、実に有意義な社会貢献である。

第三に、様々な業界で「一人勝ち」もしくは自然独占の傾向が顕在化しつつある今、こうした傾向に歯止めをかけ、市場経済を円滑に機能させるために、野村証券グループの果たすべき役割はきわめて大きいと考える。企業規模の拡大とくに資金力の増大が企業の競争力を強化する傾向、いわゆる「収穫逦増」が「一人勝ち」の原因なのだが、そうした傾向に歯止めをかけるために必要なことのひとつは、リスクを正しくわきまえた個人投資家の資本市場への積極的な参入だからである。

第四に、アメリカのエンロンやワールドコムに象徴される不正会計の

横行が、ポスト工業化の悪しき副作用のひとつとして挙げられる。電力卸売り業界の雄エンロン、そして業界二位の大手通信会社ワールドコムに共通して言えるのは、「物流」が目に見えないという点である。また、通信会社の場合、顧客との対面がないという意味でも特殊である。

ポスト工業化に伴い、わが国でも不正会計の横行が懸念される。市場を透明化し公正化するよう、監視の目を光らせてもらうこともまた、野村証券グループへの私の期待のひとつである。

企業の社会的責任(CSR)という言葉は、決して真新しい言葉ではない。実のところそれは、1970年代初頭、経済学者の間で大流行した言葉なのである。大気汚染、水質汚濁などの公害問題が、当時のCSRブームの火付け役となった。昨今のCSRブームの契機となったのは、1990年代における地球環境問題の浮上である。

どの企業の提供する商品やサービスを購入するかは意思決定は、消費者の抱く企業イメージによって左右されるようになりつつある。企

業のイメージは、その企業が提供する商品やサービスの「品質」の一部とみなされるようになった。企業イメージの向上を図ることは、利潤追求という企業の行動規範と、なんら矛盾しなくなったのである。ここに来て、日本の消費社会もいよいよ「成熟化」を遂げたのである。成熟化社会の企業行動の合理的かつ倫理的な規範を、野村証券グループが率先垂範されることを期待して、筆を置くことにする。

社外評価

インデックス・ランキング 81.1

カントリー・ランキング 99.8

インダストリー・ランキング 84.1

当社はMSCI EAFE指数に採用されている企業の中で、上位18.9%の中に含まれている。また、指数に採用されている日本企業の中では上位0.2%の中に含まれており、総合金融セクターの中では、上位15.9%の中に含まれていることを意味する。

出所：ISS (2005年7月21日現在)

GRIガイドライン対照表

1. ビジョンと戦略

1.1	持続可能な発展への寄与に関する組織のビジョンと戦略に関する声明	p1-3
1.2	報告書の主要要素を表す最高経営責任者（または同等の上級管理職）の声明	p1-3

2. 報告組織の概要

組織概要		
2.1	報告組織の名称	表2
2.2	主な製品やサービス。それが適切な場合には、ブランド名も含む。	表2
2.3	報告組織の事業構造	p4-5
2.4	主要部門、製造部門子会社、系列企業および合併企業の記述	p4-5
2.5	事業所の所在国名	表2
2.6	企業形態（法的形態）	表2
2.7	対象市場の特質	p4-5
2.8	組織規模	表2、p20、p42
2.9	ステークホルダーのリスト。その特質、および報告組織との関係。	p4-5
報告書の範囲		
2.10	報告書に関する問い合わせ先。電子メールやホームページアドレスなど。	p61
2.11	記載情報の報告期間（年度/暦年など）	表2
2.12	前回の報告書の発行日（該当する場合）	表2
2.13	報告組織の範囲と、もしあれば報告内容の範囲	表2
2.14	前回の報告書以降に発生した重大な変更	p1-3
2.15	時系列での、また報告組織での比較に重大な影響を与える報告上の基礎的事柄	p1-3
2.16	以前発行した報告書に含まれている情報について、報告しなす場合、再報告の性質、効果および理由	p1、p10
報告書の概要		
2.17	報告書作成に際しGRIの原則または規定を適用しない旨の決定の記述。	-
2.18	経済・環境・社会的コストと効果の算出に使用された規準/定義。	-
2.19	主要な経済・環境・社会情報に適用されている測定手法の、前回報告書発行以降の大きな変更。	p41、p49
2.20	持続可能性報告書に必要な、正確性、網羅性、信頼性を増進し保証するための方針と組織の取り組み。	p4-5
2.21	報告書全体についての第三者保証書を付帯することに関する方針と現行の取り組み。	p1-3
2.22	報告書利用者が、個別施設の情報も含め、組織の活動の経済・環境・社会的側面に関する追加情報報告書入手できる方法。	p61

3. 統治構造とマネジメントシステム

構造と統治		
3.1	組織の統治構造。取締役会の下にある、戦略設定と組織の監督に責任を持つ主要委員会を含む。	p12-13
3.2	取締役会構成員のうち、独立している取締役、執行権を持たない取締役の割合（百分率）	p13
3.3	環境および社会的な面でのリスクと機会に関連した課題を含めて、組織の戦略の方向を導くための専門的知見が必要であるが、そのような知見を持った取締役選任プロセス。	
3.4	組織の経済・環境・社会的なリスクや機会を特定し管理するための、取締役会レベルにおける監督プロセス。	p12-13
3.5	役員報酬と、組織の財務的ならびに非財務的な目標（環境パフォーマンス、労働慣行など）の達成度との相関。	
3.6	経済・環境・社会と他の関連事項に関する各方針の、監督、実施、監査に責任を持つ組織構造と主務者。	p12-15
3.7	組織の使命と価値の声明。組織内で開発された行動規範または原則。経済・環境・社会各パフォーマンスにかかわる方針とその実行についての方針。	p8-9
3.8	取締役会への株主による勧告ないし指導のメカニズム。	p12
ステークホルダーの参画		
3.9	主要ステークホルダーの定義および選出の根拠。	p4-5
3.10	ステークホルダーとの協議の手法。協議の種類ごとに、またステークホルダーのグループごとに協議頻度に換算して報告。	p4-5
3.11	ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類。	
3.12	ステークホルダーの参画からもたらされる情報の活用状況。	
統括的方針およびマネジメントシステム		
3.13	組織が予防的アプローチまたは予防原則を採用しているのか、また、採用している場合はその方法の説明。	p14-17
3.14	組織が任意に参加、または支援している、外部で作成された経済・環境・社会的検証	p25
3.15	産業および業界団体、あるいは国内/国際的な提言団体の会員になっているもののうちの主なもの	p61
3.16	上流および下流部門での影響を管理するための方針とシステム。	
3.17	自己の活動の結果、間接的に生じる経済・環境・社会的影響を管理するための報告組織としての取り組み。	p20-29
3.18	報告期間内における、所在地または事業内容の変更に関する主要な決定。	p24
3.19	経済・環境・社会的パフォーマンスに関わるプログラムと手順。	p4-19
3.20	経済・環境・社会的マネジメントシステムに関わる認証状況。	

パフォーマンス指標

総合指標		
全体系統的指標		p41、p49
横断的指標		p41、p49

経済的パフォーマンス

EC1.	総売上げ	p20
EC2.	市場の地域別内訳	see annual
EC3.	製品、資材、サービスなど全調達品の総コスト。	see annual
EC4.	違約条項の適用なしに、合意済みの条件で支払い済みの契約件数のパーセンテージ。	see annual
EC5.	給与と給付金（時間給、年金その他の給付金と退職金も含む）総支払額の国ないし地域ごとの内訳。	see annual
EC6.	債務と借入金について利子ごとに分類された投資家への配当、また株式のすべてのカテゴリごとに分類された配当・優先配当金の遅延も含む。	see annual
EC7.	期末時点での内部留保の増減	see annual
EC8.	支払税額の種類についての国別の内訳	see annual
EC9.	助成金等についての国ないし地域別の内訳	p41
EC10.	地域社会、市民団体、その他の団体への寄付。金銭と物品別に分けた寄付先団体タイプごとの寄付額の内訳。	p41

環境パフォーマンス

EN1.	水の使用量を除いた、原材料の種類別総物質使用量。	-
EN2.	外部から報告組織に持ち込まれた廃棄物（処理、未処理を問わず）が、製品作りの原材料として使用された割合。	-
EN3.	直接的エネルギー使用量。	p52-53
EN4.	間接的エネルギー使用量。	-
EN5.	水の総使用量。	p52-53
EN6.	生物多様性の高い地域に所有、賃借、管理している土地の所在と面積。	-
EN7.	陸上、淡水域、海洋において報告組織が行う活動や提供する製品とサービスによって発生する生物多様性への主な影響の内容。	-
EN8.	温室効果ガス排出量（CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFCs、PFCs、SF ₆ ）。	p52-53
EN9.	オゾン層破壊物質の使用量と排出量	-
EN10.	NO _x 、SO _x 、その他の重要な放出物（タイプ別）。	-
EN11.	種類別と処理方法別の廃棄物総量。	p54
EN12.	種類別の主要な排水。	-
EN13.	化学物質、石油および燃料の重大な漏出について、全件数と漏出量。	-
EN14.	主要製品およびサービスの主な環境影響。	-
EN15.	製品使用後に再生利用可能として販売された製品の重量比、および実際に再生利用された比率。	-
EN16.	環境に関する国際的な宣言／協定／条約、全国レベルの規制、地方レベルの規制の違反に対する付帯の義務と罰金。	-

社会的パフォーマンス指標

LA1.	労働力の内訳	p42-43
LA2.	雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分。	p42-43
(LA12.)	従業員に対する法定以上の福利厚生	p43
LA3.	独立した労働組合もしくは真に従業員を代表する者・団体の従業員代表によりカバーされている従業員の地理的な割合。または団体交渉協定によりカバーされている従業員の地域・国別の割合。	p43
LA4.	報告組織の運営に関する変更（例：リストラクチャリング）の際の従業員への情報提供、協議、交渉に関する方針と手順。	p42
(LA13.)	意志決定および経営（企業統治を含む）に正規従業員が参画するための規定。	p12-17
LA5.	労働災害および職業性疾患に関する記録・通知の慣行、ならびに「労働災害と職業病の記録と通知に関するILO行動規範」への整合性。	p42-43
LA6.	経営陣と労働者代表からなる公式の合同安全衛生委員会の記述と、この様な委員会が対象としている従業員の割合。	-
LA7.	一般的な疾病、病欠、欠勤率、および業務上の死亡者数（下請け従業員を含む）。	-
LA8.	HIV/AIDSについての方針およびプログラム（職域についてだけでなく全般的なもの）	p47
LA9.	従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間。	p44-45
(LA16.)	雇用適正を維持するための従業員支援および職務終了への対処プログラムの記述。	p44-45
(LA17.)	技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム。	p44-45
LA10.	機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述。	p44-45
LA11.	上級管理職および企業統治機関（取締役会を含む）の構成。男女比率及びその他、多様性を示す文化的に適切な指標を含む。	p42-43
HR1.	業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述（監視システムとその結果を含む）。	p46-47
HR2.	投資および調達に関する意志決定（供給業者・請負業者の選定を含む）の中に人権に与える影響への配慮が含まれているか否かの立証。	p46-47
HR3.	サプライ・チェーンや請負業者における人権パフォーマンスの評価と取り組みに関する方針と手順（監視システムとその結果を含む）の記述。	p46-47
(HR8.)	業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修。	p46-47
HR4.	業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの記述（監視システムとその結果を含む）。	p46-47
HR5.	組合結成の自由に関する方針と、この方針が地域法から独立して国際的に適用される範囲の記述。またこれらの問題に取り組むための手順・プログラムの記述。	p42-43
HR6.	ILO条約第138号で規定されている児童労働の撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム（監視システムとその結果を含む）の記述。	-
HR7.	強制・義務労働撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム（監視システムとその結果を含む）の記述。	p44-45
(HR9.)	不服申し立てについての業務慣行（人権問題を含むが、それに限定されない）の記述。	p13-14
(HR10.)	報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システムの記述（人権への影響を含むが、それに限定されない）。	p13-14
(HR11.)	保安担当職員への人権研修。研修の種類、研修受講者数、平均研修期間も含むこと。	p46-47
(HR12.)	先住民のニーズに取り組む方針、ガイドライン、手順についての記述。	p18-19
(HR13.)	共同運営している地域苦情処理制度／管轄機関の記述。	p13-14
(HR14.)	事業地区からの営業収入のうち、地元地域社会に再配分される割合。	p41
SO1.	組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画（監視システムとその結果を含む）の記述。	p18-19
SO2.	贈収賄と汚職に関する方針、手順／マネジメントシステムと組織／従業員の遵守システムの記述。	p18-19
SO3.	政治的なロビー活動や献金に関する方針、手順／マネジメントシステムと遵守システムの記述。	-
(SO7.)	不正競争行為を防ぐための組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システムの記述。	p14-15
PR1.	製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する方針、この方針が明白に述べられ適用されている範囲、またこの問題を扱うための手順／プログラム（監視システムとその結果を含む）の記述。	p18-19
PR2.	商品情報と品質表示に関する組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システムの記述。	p27
(PR8.)	顧客満足度に関する組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システム（顧客満足度調査の結果を含む）の記述。	p20-21、p26-27
(PR9.)	広告に関する規程や自主規範の遵守システムに関する方針、手順・マネジメントの記述。	p27
PR3.	消費者のプライバシー保護に関する、方針、手順／マネジメントシステム、遵守システムの記述。	p19

※ 「-」は、該当しない項目。「see annual」は、アニュアルレポート、有価証券報告書、SEC提出資料などに記載している項目。薄字は、未報告の項目。

- 1925 株式会社大阪野村銀行の証券部を分離して設立
- 1926 公社債専門業者として営業開始
- 1927 ニューヨーク出張所開設
- 1938 株式業務の認可を受ける
- 1941 わが国最初の投資信託業務の認可を受ける
- 1946 本店を東京都に移転
- 1948 証券取引法に基づく証券業者として登録
- 1949 東京証券取引所正会員となる
- 1951 証券投資信託法に基づく委託会社の免許を受ける
- 1960 証券代行業務を東洋信託銀行株式会社に営業譲渡、野村証券投資信託委託株式会社(1997年10月、野村投資顧問株式会社と合併し、野村アセット・マネジメント投信株式会社となる)の設立にともない、証券投資信託の委託業務を営業譲渡
- 1961 当社株式を東京証券取引所・大阪証券取引所・名古屋証券取引所に上場
- 1965 調査部を分離独立させて、株式会社野村総合研究所を設立(1988年1月、野村コンピュータシステム株式会社と合併)
- 1968 改正証券取引法に基づく総合証券会社の免許を受ける
- 1969 ノムラ・セキュリティーズ・インターナショナルInc.、ボストン証券取引所の会員権を取得
- 1981 ノムラ・セキュリティーズ・インターナショナルInc.、ニューヨーク証券取引所の会員権を取得
- 1986 ノムラ・インターナショナルLtd.、ロンドン証券取引所の会員権を取得
- 1993 野村信託銀行株式会社設立
- 1997 株式会社野村総合研究所のリサーチ部門を吸収し、金融研究所設立
- 1998 証券取引法の改正に伴ない、内閣総理大臣の登録を受けた証券会社となる
- 2000 野村アセット・マネジメント投信株式会社の株式を追加取得し、子会社化
- 2001 持株会社への移行に際し、会社分割を行い、証券会社子会社の名称を野村証券株式会社とし、持株会社の名称を野村ホールディングス株式会社として、野村ホールディングス株式会社と野村証券株式会社に機能を分割。当社ADRをニューヨーク証券取引所に上場
- 2003 委員会等設置会社へ移行
- 2004 株式会社野村資本市場研究所を設立
初めてのCSRレポート発行

編集後記～CSR担当より～

野村証券グループのCSRレポートも2回目の発行となりました。編集にあたっては、社内外からの貴重なご意見や関係各位のご協力もたまわり、更にアカウンタビリティを果たせるものになったと考えております。

大正14年に野村証券が設立されてから今年で80周年を迎えます。創業者である野村徳七翁の定めた「創業の精神」は、野村証券をはじめとする野村証券グループ各社に脈々と伝わるものであり、それはCSRの根幹をなすものだと考えていることができます。企業の矜持を保つことが求められる現在だからこそ、われわれ野村証券グループの役職員全員は、「創業の精神」の意味をもう一度心に刻む必要があると考えています。

経済、社会、環境という企業活動の3つの側面に対し、バランスよく配慮することは野村証券グループ

にとっても、また、社会においても大変重要です。昨年認識した課題に関して、新たな取り組みを行なってまいりました。広報部内にCSR課を創設し組織的な体制を整えたことをはじめ、社員の能力発揮の場を確保することにつながる新人事制度の導入もCSRという観点からの成果を取り入れたものです。さらに、グループにおける大きな課題の一つでもありました環境保全に関する取り組みについても、長期・短期を見据え、様々な施策を推進しております。特にオフィス関連の温室効果ガス削減についてはこれまでの取り組みを精査し、より効果的な対策に着手しました。一方、金融機関としての事業を通じた環境保全への貢献に関しては、様々な社会事象全てを対象として解決を図る必要があるなど、重要かつ困難な課題であると認識しています。この点においては、

国際的なミーティングやセミナーへの参加、学識経験者やマーケットの専門家などとの意見交換などを進め、2005年7月より、野村証券グループが主催するSRI研究会を発足させました。今後、その成果を開示するとともに、野村証券グループにおいても金融サービスの現場で推進したいと考えています。

野村証券グループは、社会・経済インフラを支える金融機関として、また一企業市民として、持続可能な社会の実現に向けてその責務を果たしていく所存です。今後も、ステークホルダーの皆様からご意見、ご指導をたまわり、野村証券グループのCSRに関する取り組みを充実させていきたいと考えております。

野村ホールディングス株式会社
執行役 (CSR担当)
尾崎 哲

CSRレポートに関連した情報については、以下のツールもしくはホームページでもご覧いただけます。

「アニュアルレポート」2005/7
「野村証券グループ報告書」2005/5

参加諸団体

野村証券グループは、経済団体、業界団体などに参加し、積極的に活動しています。

社団法人日本経済団体連合会
日本証券業協会
社団法人投資信託協会
社団法人日本証券投資顧問業協会

他

CSR <Corporate Social Responsibility> レポート2005
野村ホールディングス株式会社

編集・発行・問い合わせ
野村証券株式会社
野村証券グループ本部 広報部 CSR課
東京都中央区日本橋1-9-1
電話 03-3211-1811(大代表)
FAX 03-3278-0687
mail : csr@jp.nomura.com

発行 2005年7月
次回発行予定 2006年7月

本冊子のpdfデータはホームページ
(<http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/index.html>)
からダウンロードできます。

CSR 〈Corporate Social Responsibility〉レポート 2005

野村ホールディングス株式会社



【表紙写真について】

1925(大正14)年12月25日、株式会社大阪野村銀行証券部は、野村証券として独立、開業いたしました。この写真は設立当時の本店(大阪市東区(現在の大阪府大阪市中央区))を撮影したものです。

野村証券グループの中核を担う野村証券が設立されてから80年を迎える今年、野村証券・野村証券グループの全役員は、創業者・野村徳七翁の言葉である「創業の精神」を改めて顧み、経済・社会の血脈となる金融機関としての社会的責任を果たしていきたいと考えています。