

NOMURA

For Future Generations

CSRレポート2010

野村ホールディングス株式会社

www.nomuraholdings.com/jp/csr/



CSR報告に関する基本的な考え方

編集方針

野村グループでは、読者であるステークホルダーのみならずみなさまのニーズに合ったCSR関連情報を提供していくために、コミュニケーションの媒体ごとにテーマを設定し、情報発信に努めています。

野村ホールディングスCSRレポートでは、CSRに関連する取り組みについて、当社の3つの重要課題である、「顧客目線に徹した実体経済への貢献」「本業を通じた豊かな社会の創造」「人材の多様化の推進」を軸に、投資家および専門家の方々を主な読者と想定し網羅性のある報告を行っています。

当社の取り組みについて、より読みやすくコンパクトに冊子としてまとめたのが、CSRミニブックです。取り組みの全体像を、読者のみなさまにわかりやすく理解していただける内容となるよう心がけました。これらに加え、ウェブサイトを通じてタイムリーな情報発信を行っています。

今回のCSRレポートでは、前述の3つの重要課題に併せて、2010年3月に制定した野村グループのCorporate Citizenship Goalである“For Future Generations(次世代のために)”の観点から当社の取り組みについて紹介しています。“For Future Generations”と題したコラムでは、社会と環境の課題に向けた当社の取り組みおよび金融・経済教育など次世代への教育や貢献活動についてより詳細かつ具体的に紹介しました。

これらの媒体をもとに、これからもステークホルダーのみなさまとの対話を積極的に行いながら、社会の持続可能な発展と野村グループの成長に向けた活動の展開につなげていきたいと考えています。

野村グループのCSRに関する情報開示

野村グループは、さまざまなステークホルダーのみなさまにCSRに関する取り組みをお伝えするため、レポート、ウェブサイトなどでの情報開示を行っています。

CSR レポート

野村グループのCSRに関する取り組みを報告するレポートです。GRIガイドライン(G3)などを参照し、毎年発行しています。



CSRウェブサイト

CSRウェブサイトでは、野村グループのCSRに関する取り組みをよりタイムリーに発信しています。

<http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/>



CSRミニブック

簡易版の小冊子で、野村グループのCSRをわかりやすく紹介しています。



アニュアルレポート

野村ホールディングスの財務情報に関しては、アニュアルレポートに掲載しています。

<http://www.nomuraholdings.com/jp/investor/>



報告概要

所在地

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

設立

1925年(大正14年)12月25日

資本金

5,944.93億円(2010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

2009年4月1日～2010年3月31日
(一部期間外の情報を含みます)

報告書発行月

2010年9月

前回発行月

2009年8月

次回発行予定

2011年8月

報告組織範囲

野村ホールディングス株式会社および野村グループ
(ただし、一部グループ会社単独に関する情報を掲載しており、報告対象は本文中に明記しています)

参考ガイドライン

「GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン2006(第3版)」
環境省「環境報告ガイドライン2007年版」
日本経団連 企業行動憲章

問い合わせ

コーポレート・シティズンシップ推進室
〒100-8170
東京都千代田区大手町2-1-1 大手町野村ビル
電話 03-5255-1000(大代表)
FAX 03-3278-0687
e-mail:csr@jp.nomura.com

参加諸団体

野村グループは、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
社団法人金融先物取引業協会

Contents

- CSR報告に関する基本的な考え方 1
- **CEO Message** 3

01 | Our Approach

- Corporate Citizenship Goal 5
- 野村グループとステークホルダー 5
- CSRマネジメント 6
- CSR推進体制 8
- CSRコミュニケーション 9

02 | Governance and Compliance

- コーポレート・ガバナンス 10
- リスク管理体制 13
- コンプライアンス 14
- 情報セキュリティ体制 16
- 危機管理体制 18

03 | Business for Sustainability

- 顧客重視のマネジメントの推進 20
- 情報の提供と共有 22
- 市場・顧客の多様性への対応 24
- 社会的課題の解決に向けた事業活動 26

04 | Our Community

- 地域貢献活動 31
- 教育・次世代育成 38

05 | Our People

- 社員の主体的な能力の発揮 43
- 多様な人材の融合と多様な働き方の支援 47
- 社員の健康と安全への配慮 52
- 人権の尊重 53

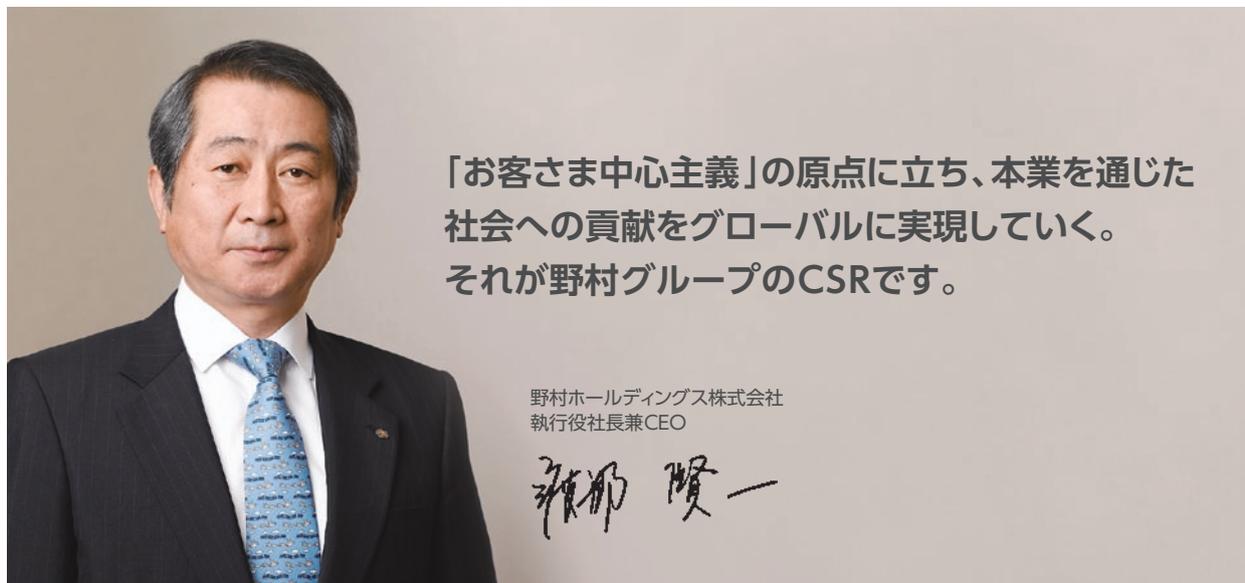
06 | Our Environment

- 環境マネジメント 56
- 気候変動問題への取り組み 60
- ペーパーレスとリサイクルの推進 63

Stakeholder Dialogue 66

- 野村グループの「創業の精神」と「倫理規程」 68
- 野村グループ社名一覧 70
- 第三者意見 71
- CSRレポート2010発行にあたって 72
- GRIガイドライン対照表 73

CEO Message



野村グループのCSRあるいはコーポレート・シティズンシップ活動とは、「金融資本市場において適切な資金循環を促す」という本業を通じて、豊かで持続的な社会の創造に貢献していくことです。「お客さま中心主義」の原点に立脚し、社会のニーズに積極的に応えながら健全な金融資本市場を育成し活性化するための活動を、グローバルに展開してまいります。

お客さま中心主義に立脚した事業展開

金融経済危機を経て、社会に大きなインパクトを及ぼしうる金融機関のビジネスのあり方や金融ビジネスに内包する問題、また、今後起こりうる危機に対処していくための仕組みをどう構築するかということが世界的に議論されています。

こうした世界的潮流の中で、私たちのビジネスモデルがどうあるべきかを考え、社会のニーズに先んじて、商品やサービスを提供することが必要であると考えています。これは社会から私たちへの期待でもあると捉えています。

私は、2008年の社長就任当初から、「お客さま中心主義」の原点に戻ることを徹底してまいりました。つまり、自己勘定取引やお客さまとの利益相反が生じる可能性が潜在する取引を整理し、お客さまのニーズに向き合ったビジネスに徹するということです。個人や企業をはじめとした、さまざまなお客さまの経済活動を適切に

サポートすることにより、実体経済の発展に持続的かつグローバルに貢献していくことが、野村グループの役割であると確信しています。この方向性において、ビジネスとCSR活動は表裏一体である、という考えに基づき、処することが重要であると認識しています。

野村グループが次のステージに移行するために必要なこと

野村グループが過去2年間で実施してきたさまざまな施策は、すべてこの「お客さま中心主義」に沿ったものです。また、「変化をつくる」「ワールドクラス」「スピード」という3つの経営ビジョンにも立脚しています。旧リーマン・ブラザーズの人的資源を承継したことも、私たちがスピード感をもってグローバルにお客さまのニーズに積極的に対応していくうえで必要な施策でした。「リーマンとの統合はうまくいっていますか」という問いかけが減ったいま、必要なのは“One firm, One team”として次なるステージに移行することです。つまり、日本、アジア、欧州、米国を中心とした各地域で、お客さまに支持される高品質なワールドクラスのプロダクトとサービスを提供することであり、野村なら提供できる、という信頼を勝ち得ることです。例えば今回の欧州金融不安に際して、スペインの金融機関再建のアドバイザーや、ギリシャ債券発行の主幹事として野村グループが採用されるなど、多様なかたちで貢献できるようになってきており、

これを進めていくことが重要であると考えています。

また、私たちを取り巻く社会環境の変化に対応するとともに、国内外のルールづくりに貢献し、ビジネスを通じて変化をつくっていきたいと考えています。金融経済危機が一息つき、保護主義の動きが再度みられますが、有事におけるセーフティーネットなどは別として、市場メカニズムの担保は最優先課題であると考えており、その健全性のサポートに向けた取り組みを行ってまいります。

ダイバーシティの推進とガバナンスの強化

グローバルにお客さまのニーズにお応えしていくにあたって、ダイバーシティは私たちの強みです。地域的なダイバーシティという点では、私は「内なる国際化」が重要と考えています。日本と海外に分けるのではなく、日本自体が世界各地にある拠点のひとつにならないと本当のグローバルにはならないのではないのでしょうか。現地のことは現地にいる人間が一番よくわかります。世界各地のローカルの集合体がグローバルですから、ローカルで貢献できることが重要です。野村グループにはもともと40カ国を超える国籍の社員がいました。旧リーマン・ブラザーズの社員を迎え入れて、現在その数は約70カ国となっています。世界各地にいる社員がローカルで力を発揮し、ローカルの意見がグローバルな事業活動に反映され、グループの競争力につなげていくこと、これが私たちの考えるダイバーシティの強みです。

人材におけるダイバーシティについては、2009年、ダイバーシティ&インクルージョン課を人事部内に設置し、人材の多様化とその融合を制度的にバックアップする体制を整えました。

同時にガバナンスの強化にも力を入れています。このたび、ホールセール・ビジネスの中心であるロンドンから2名を社外取締役として迎え、取締役会に欧州の視点を持ち込んでいただくことにしました。将来的には、米国やアジアの視点の導入も検討していきたいと思っています。

野村グループが果たすべき役割 ～社会のニーズに応えていく経営～

社会の声も積極的に聞いていきたいと考えています。世の中の求めているものが何かということに敏感になる必要性を感じてい



ます。いま私たちは社会および環境の課題に関連したビジネス、特に水、農業、およびインフラ開発の分野に力を入れています。これも世の中の求めるものを市場経済の仕組みの中に組み込んで、解決策を提供しようという例です。このような仕組みこそが、持続的な成長を実現させるものだと思いますし、そういった仕組みをつくっていくことが、私たち金融機関の役割として大切だと思います。

また、日本の小・中学生から大人まで幅広い世代を対象とした金融経済教育に90年代から地道に取り組んでいます。これも次世代を見据えた社会の持続可能性を高めることへの貢献と捉えています。社会の声を聞くという点では、今後はNPO、NGOなどのコミュニケーションも深めていきたいと考えています。

今年、私たちは、「For Future Generations（次世代のために）」というCSR活動に関するグループ共通の行動指針をつくりました。世界中の野村グループ社員には、それぞれのコミュニティやステークホルダーとの関係を大切にしながら、事業活動を通じて積極的に社会に貢献してほしいと思っています。

野村グループのCSR活動は、やはり「本業を通じて」が基本です。適切な資金循環を促すことにより金融資本市場の健全な発展をリードしてまいります。金融資本市場とは、経済発展を可能にする場であり、ひいては、経済活動を営むステークホルダーのみならずと私たちがともに幸せになる場です。その中で、市場メカニズムを大事にすること、そして社会のニーズにお応えすることが、野村グループの成長への道であり、持続的な社会の発展に貢献することだと思います。

01

Our Approach

野村グループは、世界各地でさまざまなステークホルダーに支えられながら事業を行っています。

「金融資本市場において適切な資金循環を促す」という本業を通じて実体経済に貢献し、さまざまなステークホルダーに価値を提供していくことがグローバルな金融機関として果たすべき役割だと考え、2010年3月に、グループ全体で共有する基本的な価値観として、Corporate Citizenship Goalを策定しました。

For Future Generations (次世代のために)

To ensure our business goals are aligned with providing positive contribution to our stakeholders and the communities where we operate.

すべてのステークホルダーと地域社会に資するビジネスを行う。

We create opportunities for a sustainable future, making sure that the decisions we make today support the success of future generations.

今日の私たちの決断が次世代のためになることを志向しながら、持続可能な将来に向けてさまざまな機会を創造していきます。

野村グループとステークホルダー

● 地域・社会

野村グループは地域・社会の中のひとつのステークホルダーとして事業活動を行っています。

地域・社会を構成する人々や組織、NGO・NPO、政府機関等との対話により社会のニーズを把握し、社会的課題の解決に資する事業や公共政策への関与等を通じて、持続的な社会の発展に貢献しています。

● 株主・投資家

株主・投資家は、野村グループに事業資金を提供している、個人株主、機関投資家、債権者などのステークホルダーです。野村グループは、企業情報の適時・適切な開示と、持続的な事業成長による利益還元を通じて、株主・投資家に価値を提供しています。

● お客さま

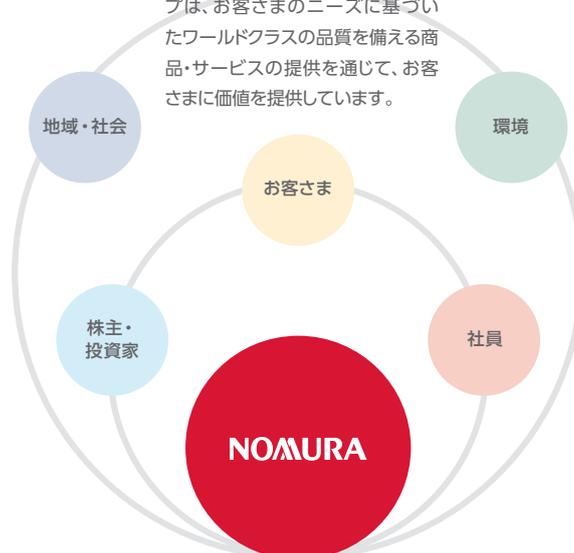
お客さまは、野村グループと取引を行っている、個人投資家、機関投資家、事業法人、公益法人をはじめ、金融資本市場とかわりをもつステークホルダーです。野村グループは、お客さまのニーズに基づいたワールドクラスの品質を備える商品・サービスの提供を通じて、お客さまに価値を提供しています。

● 環境

野村グループの事業活動は、地球環境に対して直接的・間接的に影響を与えています。資源、エネルギーの使用に伴う直接的な環境負荷の低減に加え、金融事業に伴う間接的影響への配慮、および環境問題解決に資する事業を通じて、地球環境の保全に貢献しています。

● 社員

社員は、野村グループの世界各地の拠点で事業活動を担い付加価値を創造しているステークホルダーです。野村グループは、多様な社員が能力を最大限に発揮できる環境づくりと人材育成、および適正な報酬を通じて、社員に価値を提供しています。



CSRマネジメント

野村グループの社会的役割は、金融資本市場において適切な資金循環を促すという本業を通じて社会の持続的な発展に貢献していくことです。

金融経済危機を経て、金融セクターが事業活動を通じて社会に与える影響を適正に把握し対処することが、いままで以上に強く求められています。

こうした社会的要請に対応し、野村グループは、CSRを事業上のリスクと機会の重要な要因として、環境面・社会面の影響と事業活動との関連性を戦略的に捉え、経営の意思決定および事業プロセスに反映していく取り組みを段階的に進めてきました。

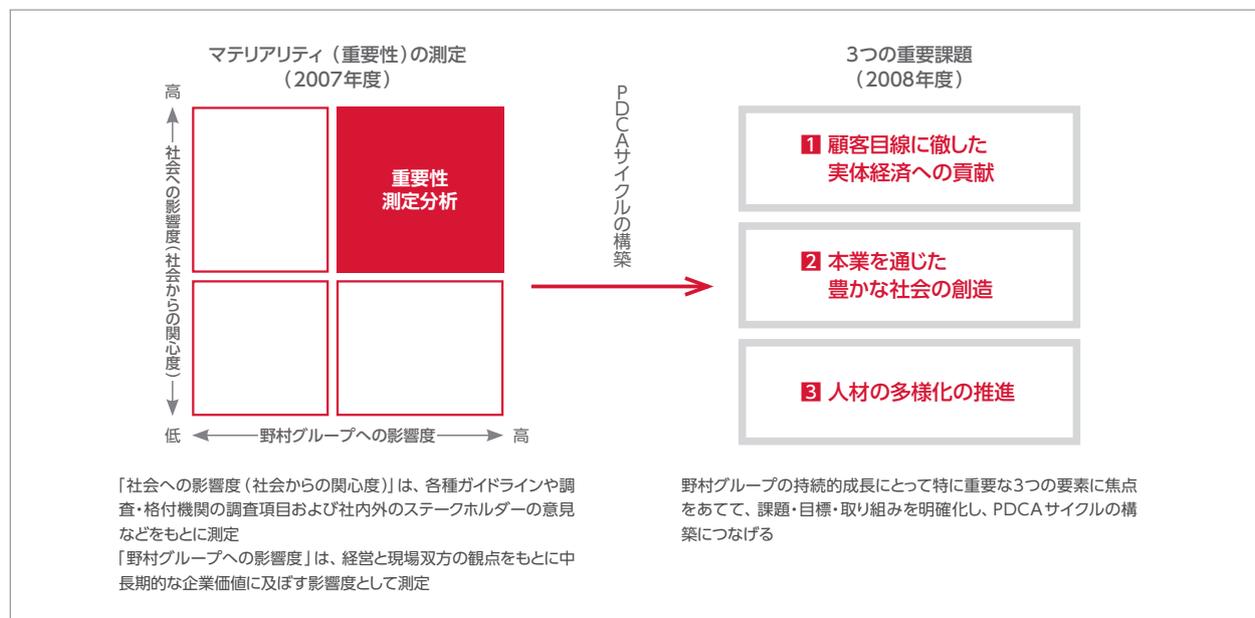
「社会への影響度」と「自社への影響度」の2つの視点から重要な課題を捉える重要性特定のフレームワークを導入し、PDCAサイクルの展開につなげています。

重要性の特定

2007年度に、「社会の持続的発展のために重要な事項」および「野村グループの持続的成長のために重要な事項」の両面から重要性の高い事項を特定しました。これらの重要事項に関して、中長期的観点から継続的に経営への反映を検討していくとともに、CSRレポートで報告しています。

2008年度には重要性の深掘りを行い、事業プロセスに密接に関連する3つの重要課題を定め実行に移しています。

3つの重要課題特定のプロセス



01

Our Approach

重要課題ごとの目標と2009年度の進捗

重要課題	目標	2009年度の進捗
1 顧客目線に徹した実体経済への貢献(営業部門)	<p>潜在的な顧客を含めた多くの多様なお客さまに対して、安心感という品質を提供する</p> <ul style="list-style-type: none"> ●顧客特性やチャネルに応じた体制の整備やマーケティングサービスの強化 ●個別のご要望への高度なソリューションの提供 ●投資を身近に感じていただくような店舗づくりや情報発信 	<p>お客さま目線でのサービス提供チャネルの構築とチャネルミッションに合わせた本社サポート体制の整備 → P.20-21</p> <p>チャネル別の社員研修の充実 → P.22</p> <p>新形態の店舗展開や情報発信拠点の開設 → P.24</p>
1 顧客目線に徹した実体経済への貢献(ホールセール部門)	<p>実体経済がグローバルに結びつきながら発展していくという大きな流れの中で、常にお客さまの経済活動をサポートすることにより実体経済に貢献する</p> <ul style="list-style-type: none"> ●グローバル化するお客さまに対応したよりグローバルな体制構築 ●お客さまの求める高品質な金融サービスの提供 	<p>ホールセール部門の設置 → P.22</p> <p>お客さまの属性に応じたカバレッジ体制の整備・強化 → P.23</p>
2 本業を通じた豊かな社会の創造	<p>直接のお客さまの向こう側にある、社会や環境への影響にも配慮し、長期的な視点から将来に向けた健全な金融資本市場の育成を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ●金融経済教育の、より広い世代・地域への拡充 ●社会的課題の解決への積極的取り組み 	<p>教育・次世代育成 → P.38-42</p> <p>社会的課題解決に向けた事業活動 → P.26-30</p>
3 人材の多様化の推進	<p>多様な社員一人ひとりが、主体的に能力を最大限に発揮できる環境を整備する</p> <ul style="list-style-type: none"> ●キャリアや契約形態が違う多様な社員に対する、評価の公正性と納得性の向上 ●キャリア形成を支援する教育研修制度やネットワーキングの機会の拡大 ●両立支援制度の整備 	<p>全拠点の社員を対象とした、グローバル・コアカリキュラム「ノムラ・ラーニング・エッセンシャルズ」の準備および立ち上げ、および業績評価システムの改善 → P.44-45</p> <p>ダイバーシティプログラムの拡充 → P.47-48</p>

CSR推進体制

野村グループのグローバルCSR体制は、CSR委員会をCSR推進の中核に置き、事務局組織としてコーポレート・シティズンシップ推進室(以下、CC推進室)を設置するものです。

CSR委員会は、経営レベルでCSRを推進することを目的として2008年度に立ち上げられた組織であり、執行役副社長兼COOの柴田拓美を委員長とし、野村グループの役員5名から構成される委員会です。2009年度は3回の委員会が開催されました。

CC推進室は、グループにおけるCSR/コーポレート・シティズンシップ活動を包括的および効果的に推進することを目的として2006

年度に設置された組織です。

グループ各社および各部門が事業活動に沿ったCSR活動を主体的に展開できるように、全拠点と連携を取り合い、グループにおけるCSRマネジメントを進めています。

同時に、社外への情報発信、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じ、ステークホルダーの期待や要請に的確に対応するとともに、社会の声を社内に伝える役割を担うことを目指しています。なお、CSR委員長の柴田と外部有識者との対談は→P.66-67をご参照ください。

CSR推進体制図



CSR委員会開催概要(2009年度)

第1回議題	グローバルにおけるCSR/コーポレート・シティズンシップ活動の現状と課題
第2回議題	グローバルにおけるCSR/コーポレート・シティズンシップ体制および運営
第3回議題	Nomura Group's Corporate Citizenship Goalの制定

CSRコミュニケーション

野村グループでは、CSR活動の推進にあたり社内外とのコミュニケーションが重要であると考えています。

CSR活動には、さまざまなステークホルダーと直接的・間接的にかかわっているグループ各社・各部門の主体的な行動が不可欠であるため、グループ内への情報発信や教育研修、意識把握等のグループ内でのコミュニケーションを積極的に行っています。

社外コミュニケーションとしては、CSRレポートを中心とした情報開示の充実のほか、セミナー、シンポジウム、教育機関等を通じた情報発信にも力を入れています。

また、事業活動および社会貢献活動を通じてステークホルダーのみなさまとの対話を繰り返しながら、社会的視点を企業活動に反映する取り組みを進めています。

CSR活動に関する情報の開示

従来よりCSRに関する情報の開示はCSRレポートやウェブサイトを通じて行っています。これらはCSRを構成する3つの要素である、経済性・社会性・環境について野村グループの現状と取り組みを紹介し、ステークホルダーのみなさまに理解していただくためのものです。また、投資家などが企業に求めるESG^{*1}情報などの非財務情報の開示に関しては、適切な情報をCSRレポートや当社ホームページ等を通じて開示しています。

*1 ESG：環境(Environment)、社会(Social)、企業統治(Governance)の3要素。

社内意識の醸成

野村グループでは、社員一人ひとりが企業の社会的役割を自覚し、グループのCSR活動やプロセスについて理解を深めるために、さまざまな方法で社内意識の醸成を図っています。

毎年CSRレポートの発刊に合わせて、レポートの内容を共有する社内向け番組を放映しています。2009年度は、経営からのメッセージや特集記事の紹介に加え、環境研修を併せて放映しました。

また、全世界の野村グループ社員がアクセスできるグループ・イントラネット上に開設された「Corporate Citizenship」サイトでは、野村グループのCSR活動の紹介や、CSRの基礎知識を習得できるコンテンツのほか、最新のCSRニュースを毎週リリースするなど、ビジネスとCSRの一体化をサポートするための情報発信に努めています。

02

Governance and Compliance



野村グループは、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを通じ、組織と社会との乖離を防ぎ、信頼の向上を目指しています。

組織の透明性と信頼性を確保するために、経営の監督機能・内部統制の強化と適正な情報開示を重視しています。

また、コンプライアンスを経営の重要課題と位置づけて、内部管理体制の強化と意識浸透をベースに職業倫理に立脚した社員の主体的行動の促進にも取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

野村ホールディングスは、2003年6月に委員会設置会社へ移行しました。社外取締役を過半数とする指名・監査・報酬の3委員会を設置することで、より一層の経営の監督機能の強化、透明性の向上を図るとともに、執行役に業務執行の権限を大幅に委譲することで、スピード感のある連結経営を行っています。

取締役会は、12名の取締役からなり、そのうち7名(58%)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10名(83%)となっています。また、2010年6月より、ロード・コリン・マーシャル、デイル・クララ・ファースの2名の社外取締役が就任しました。二人は欧州を中心とした豊富な経験とその独立性を活かし、当社のグローバルなビジネス展開などの経営の監督に尽力しています。

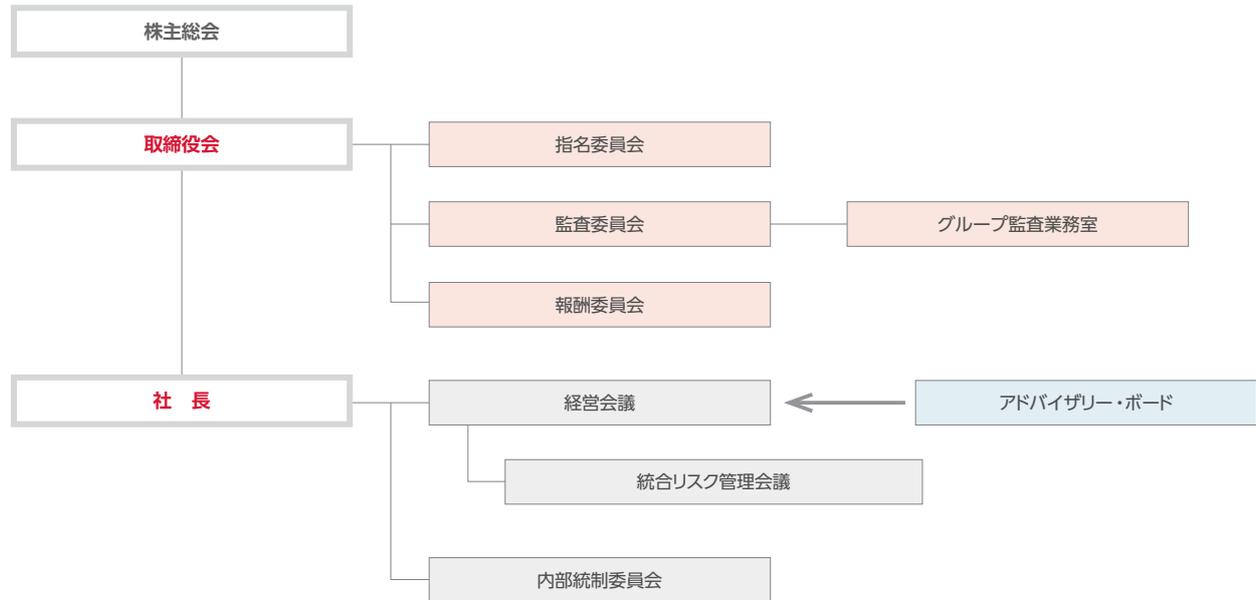
指名委員会は取締役3名からなり、株主総会に提出する取締役の選任・解任議案内容の決定を行います。3名中2名が社外取締役です。

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、株主総会に提出する会計監査人の選任・解任議案内容の決定などを行います。3名全員が社外取締役です。

報酬委員会は取締役3名からなり、取締役・執行役の報酬の方針の策定および個人別の報酬内容などを決定します。3名中2名が社外取締役です。

また、業務の執行にあたり、取締役会の決議により執行役に委任された事項のうち、特に重要な業務執行については、「経営会議」「統合リスク管理会議」「内部統制委員会」といった会議体で審議し、決定しています。さらに経営会議の諮問機関として、企業の経営者など、外部から意見をいただく「アドバイザー・ボード」を設置しています。

野村ホールディングスの経営機構



02

Governance and Compliance

内部統制の仕組みとプロセス

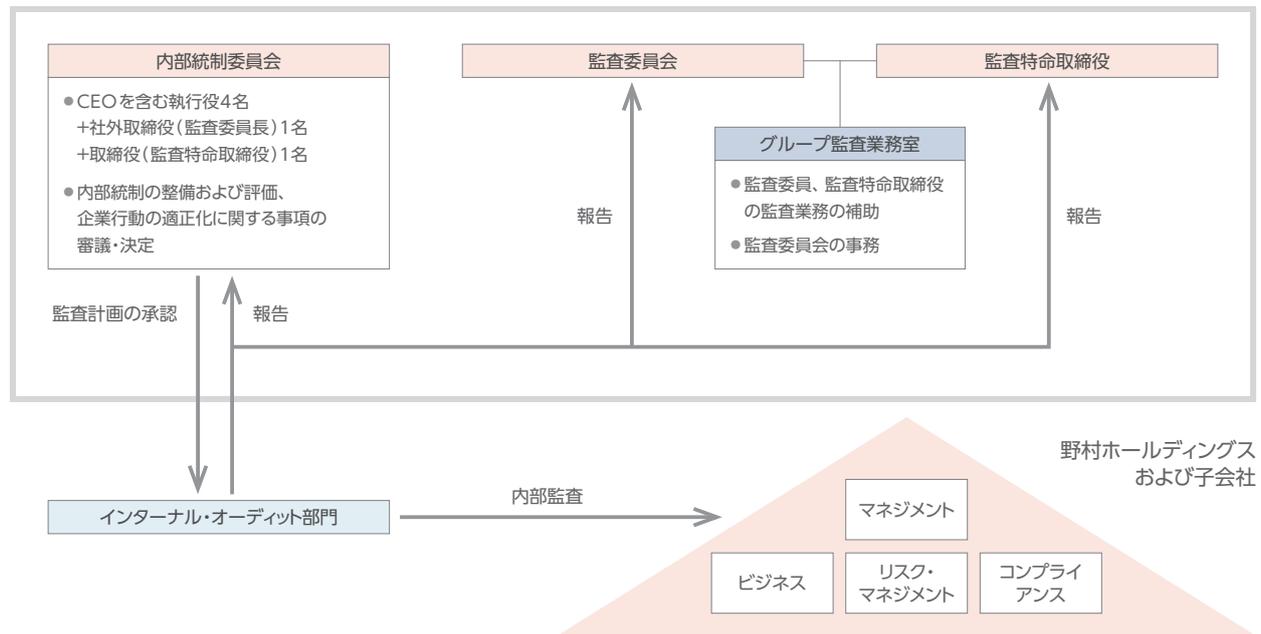
当社は委員会設置会社であるため、業務執行の監督の中心的役割は取締役会および社外取締役が過半数を占める監査委員会が担っています。取締役会については、執行役を兼務しない取締役を議長とすることで、執行役の業務執行に対する監督に専念できる体制の強化を図っており、監査委員会については、委員の全員を社外取締役とすることで、業務執行からの独立性を一層明確にしています。

また、監査の実効性を確保するため、取締役会の決定に基づく内部統制システムを構築するとともに、監査委員会による監査の実効性を高めるため、野村グループの業務内容および社内事情に精

通した、執行役を兼務しない常勤の取締役を「監査特命取締役」として任命し、監査委員会の活動をサポートする専任の部署として「グループ監査業務室」を設置しています。

内部統制の有効性および妥当性については、業務ラインとは独立したグループ・インターナル・オーディット部を設置し、同部および傘下の主要な子会社に設置した内部監査専任部署が、当社および子会社における内部監査を実施しています。同部はその業務遂行について、内部統制委員会の指揮に従っています。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が行われています。

内部統制図



情報開示

野村グループは、(1)野村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という方針、および(2)米国のレギュレーションFD(Fair Disclosure:企業に関する重要な情報を一般開示に先がけてアナリストや機関投資家など特定の者に優先的に開示することを禁止する米国証券取引委員会(SEC)の規則)の趣旨に従い、「野村グループ情報開示に関するグローバル指針」を制定し、投資家に対して、当グループに関する情報に公正にアクセスする機会を提供しています。このグローバル指針に基づき、当社は「情報開示委員会」を設置しています。

「情報開示委員会」では、野村グループに関する重要情報の開示に関する対応、様式20-F^{*1}および有価証券報告書などの法定開示書類の作成など、会社情報の開示に関する重要事項について審議し、決定しています。また、2007年3月期から適用が始まった米国企業改革法404条に基づく財務報告に係る内部統制の文書化と有効性の評価についても、「情報開示委員会」が中心となり対応を行っています。本件対応のため、野村ホールディングスおよび野村証券をはじめとする主要な連結子会社(海外拠点含む)の関連部署において、財務諸表の重要な勘定科目・開示項目に関するプロセスについて文書化作業を行いました。

また、内部統制の有効性に係るテストと評価については、インターナル・オーディット部門が担当しており、その進捗状況は情報開示委員会のみならず、監査委員会や内部統制委員会にも報告されています。

^{*1} 様式20-F: 米国会計基準に準拠して財務諸表などを記載した年次報告書。米国の証券市場に上場する企業は、米国証券取引委員会に提出することが求められる。

リスク管理体制

野村グループの事業活動は、市場リスク、信用リスクのほか、事務リスクやシステムリスク、その他外生的事象に起因するリスクなど、さまざまなリスクの影響を受ける可能性があります。

これらのリスクを適切に管理することが財務の健全性および企業価値の維持および向上に資する重要な責務となるため、グローバルベースでリスクを総合的にコントロールし、モニタリング、報告することが可能なリスク管理体制を構築しています。

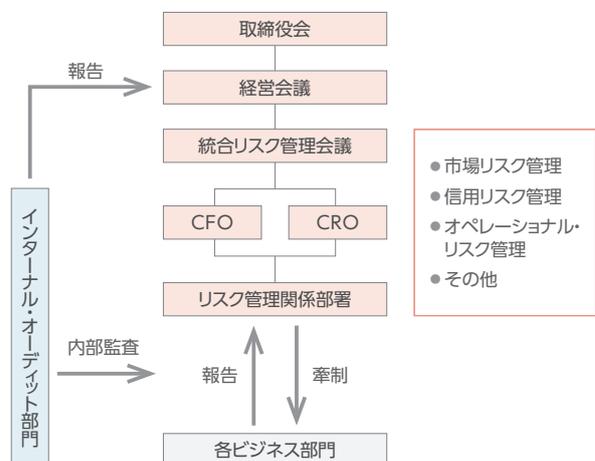
リスク管理における重点項目と体制

- 経営によるリスク・マネジメントへの積極的なコミットメント
- チーフ・リスク・オフィサー(CRO)を中心とした、ストレス・シナリオ分析などを活用したリスク管理体制の強化
- 統合リスク管理会議^{*1}の定めるリスク・アペタイト^{*2}に基づく統合管理
- グローバルに連携したリスク・マネジメント部署により行われる管理と各業務部門で行われるリスク管理

^{*1} 統合リスク管理会議: CEOを議長とし、COO、部門CEO、CRO、その他CEOが指名する者から構成される会議体であり、経営会議からの委任を受けて、野村グループの統合リスク管理に関する重要事項について審議、決定を行う。

^{*2} リスク・アペタイト: 野村グループ全体の経営戦略、経営目標および経営体力(財務基盤)に即したリスク許容度の基準

リスク管理体制図



オペレーショナル・リスクの管理

野村グループでは、トレーディング資産を中心とする保有資産の直接的な損失リスクである市場リスク、信用リスクなどに加えて、バーゼルII^{*1}で新たにリスク計測の対象に定められたオペレーショナル・リスクについても、グローバルベースでリスク管理の枠組みを構築しています。

野村グループでは、オペレーショナル・リスクを、「内部プロセス、人、システムが不適切であること、もしくは機能しないこと、または外生的事象が生起することから損失を被るリスク」と定義しています。

オペレーショナル・リスクの管理は、統合リスク管理会議において承認された「グループ オペレーショナル・リスク管理規程」に基づいて行われています。また、グローバル・リスク・マネジメント部門内にオペレーショナル・リスクを管理するラインを設置し、バーゼルIIIに準拠した枠組みを構築しており、この枠組みに基づいたリスクの特定、評価によって適切な統制につなげています。また、一連の活動はモニタリングを行い、経営に報告しています。さらに、野村グループ社員へオペレーショナル・リスクの重要性と組織に対する潜在的な影響について継続して周知し、教育しています。

なお、様式20-Fおよび有価証券報告書に、市場リスク、信用リスクなどを含めたリスク管理の詳細を記載していますので、併せてご参照ください。

^{*1} バゼルII：2007年3月末から導入された金融機関の新しい自己資本比率規制であり、①最低所要自己資本比率、②金融機関の自己管理と監督上の検証、③市場規律、の3つの柱から成り立っている。自己資本比率の算定において、信用リスク計測の精緻化に加え、オペレーショナル・リスクの計測が新たに導入された。

コンプライアンス

コンプライアンス体制

野村グループでは、全部署において「法令違反の疑いがある行為」が発生しないように努めるとともに、仮に問題が発生した場合でも、それが経営レベルにまで漏れなく、かつ遅滞なく伝達され、適切に対処される体制を構築しています。グループ会社の運営指針である「野村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、定められた業法などの諸規則を遵守し、また各社で定めた社内ルールに則って適切に管理しています。

一方、業務管理者の設置やコンプライアンス・ホットラインの設置などについては、グループ各社で統一・共通化すべく整備しています。海外を含むグループ各社の内部管理業務についてより一層強固な体制を構築するために、2007年4月1日付でグループ・コンプライアンス・ヘッドを選任し、同年7月1日付でグループ・コンプライアンス部を設立しました。さらにグローバルなビジネス基盤の拡大に対応した内部管理体制の強化を目的として、2010年4月1日付でホールセール・コンプライアンス・ヘッドを選任しました。

コンプライアンス部門においては、定期的にグローバル・コンプライアンス会議等を開催することなどを通じてグループ各社の連携を高め、実効性ある管理体制を構築しています。

業務管理者の設置

国内の野村グループ各社に、「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、各社の体制に合わせ、部室ごとに任命する場合と、本部ごとあるいは全社で1名から数名を任命する場合があります。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年に一度、グループ各社の業務管理者に対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・コンプライアンスに関するポリシーの周知・徹底を図っています。

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。グループとしての取り組みに加え、内部管理体制の整備および内部管理上の重要事案などに係る審議を行うことを目的とした「内部管理委員会」を設置するなど、より強固な体制構築を図っています。

営業部店における取り組みとしては、本社より提供されたコンプライアンスにかかわるテーマに則り、部店ごとに社員が理解・浸透しやすいかたちに作成したレジメをもとに、月に一度コンプライアンスアワーを開催、内容についての研修、疑問点の質疑応答などを行っています。

コンプライアンス・ホットラインの設置

野村グループでは、万一、社員が、社内において法令違反の疑いのある行為などに気づいた場合に、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・ホットラインは、野村ホールディングスの担当役員のほか、社外取締役やリーガル・スーパーバイザー（社外弁護士）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は、匿名でも可能としています。

また、実名での情報提供であっても不利益を受けないことが明確化され、その旨が周知されています。

倫理規程

野村グループでは、2004年3月に野村グループのすべての役員・社員に適用する「野村グループ倫理規程」を制定しました。この規程では、「創業の精神」も踏まえ、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、野村グループ役員および社員の一人ひとりが遵守すべき項目を定め、研修などを通じ周知徹底しています。

また、毎年1回役員および社員が同規程遵守の誓約を行うことにより、基本観共有の徹底を図っています。なお、同規程全文は本レポートの➡ P.68-69 | に記載しています。

情報セキュリティ体制

野村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。

野村グループ各社が展開してきた情報セキュリティに関する取り組みをさらに発展させるため、野村ホールディングスに野村グループ情報セキュリティ委員会を設置し、野村グループとして統一した取り組みを推進しています。

情報セキュリティ管理体制

野村グループでは、事業活動のためにお預かりした個人情報あるいは法人に関する情報などの情報資産を適切に管理することが、お客さまや株主のみならずさまざまなごとの信頼構築の基本であると認識しています。このため、情報セキュリティ管理体制を整備するとともに、継続的な改善活動と役員および社員などへの教育・研修を通じてその充実と徹底を図り、信頼に応えられるよう努めています。

野村グループ情報セキュリティ基本方針

野村グループの情報セキュリティに関する基本原則として「野村グループ情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティの適切な確保を図っています。この基本方針に則り、野村グループの各社はそれぞれ情報セキュリティ関連規程を整備しています。さらに、各社の事業活動の特性などに応じて、お客さまにご提供する情報などについても管理策の充実にも努めています。また、情報セキュリティに関連する諸規程などについては、社内イントラネットなどを通じて、役員および社員などへの徹底にも努めています。

野村グループ情報セキュリティ委員会

野村グループの情報セキュリティに関する重要事項を審議するために、執行役社長が指名する役員を委員長とする野村グループ情報セキュリティ委員会を設置しています。当委員会は、野村グループの役員および社員の中から委員長により選任された委員をもって構成し、その審議内容などを必要に応じて経営会議へ報告することとなっています。

情報管理責任者の設置

野村ホールディングス、野村証券、野村アセットマネジメント、野村信託銀行などでは、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など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おり、各部店における情報セキュリティの適切な確保、情報資産の取り扱いなどの管理、部員等に対する適切な助言や指導を行っています。

個人情報保護法への取り組み

数多く個人のお客さまの情報を取り扱う野村グループにとって、個人情報に関する取り組みは重要な課題です。野村グループでは、2005年に施行された個人情報保護法をはじめとした関連諸法令を遵守することはもちろん、独自の個人情報保護方針と前述の情報セキュリティ関連規程に則り、お客さまの個人情報について厳格な取り扱いを行っています。

野村証券では、個人情報保護を徹底するため、各部署に情報管理責任者と点検責任者を任命し、右記の具体的な取り組みを行っています。

- 退社時の個人情報管理体制の確認
- 個人情報を含む電子ファイルの管理措置
- 個人情報取扱台帳に係る管理措置
- 外部委託先からの確約・表明書に係る管理措置
- 顧客情報の社外持ち出しに係る管理措置
- 開示請求への対応に係る管理措置
- 情報管理に関する研修等の実施
- ID/パスワードの管理
- 社外メール管理・情報端末管理
- 法人関係情報の管理
- 外部記録媒体の利用管理
- FAXにて提供する情報の管理
- 深夜・休日アクセスログの確認

野村グループ個人情報保護方針

野村グループおよびその役員・社員等は、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などを遵守します。

- 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、役員・社員等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。

危機管理体制

野村グループでは、これまでグループ各社で災害対策やシステム障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ました。

野村グループでは、事業の継続に重大な支障が生じる可能性の高い危機について「野村グループ危機管理規程」を制定して基本方針を定めています。

体制としては、2005年4月に「野村グループ危機管理委員会」を設置し、野村グループ全体の危機管理に取り組んでいます。

緊急時（災害等発生時）に、家族を含めた野村グループ全社員の安否状況が把握できるよう、安否確認システムを野村グループで導入するとともに、危機管理研修の実施や訓練を通じて、継続的に意識の醸成を図っています。

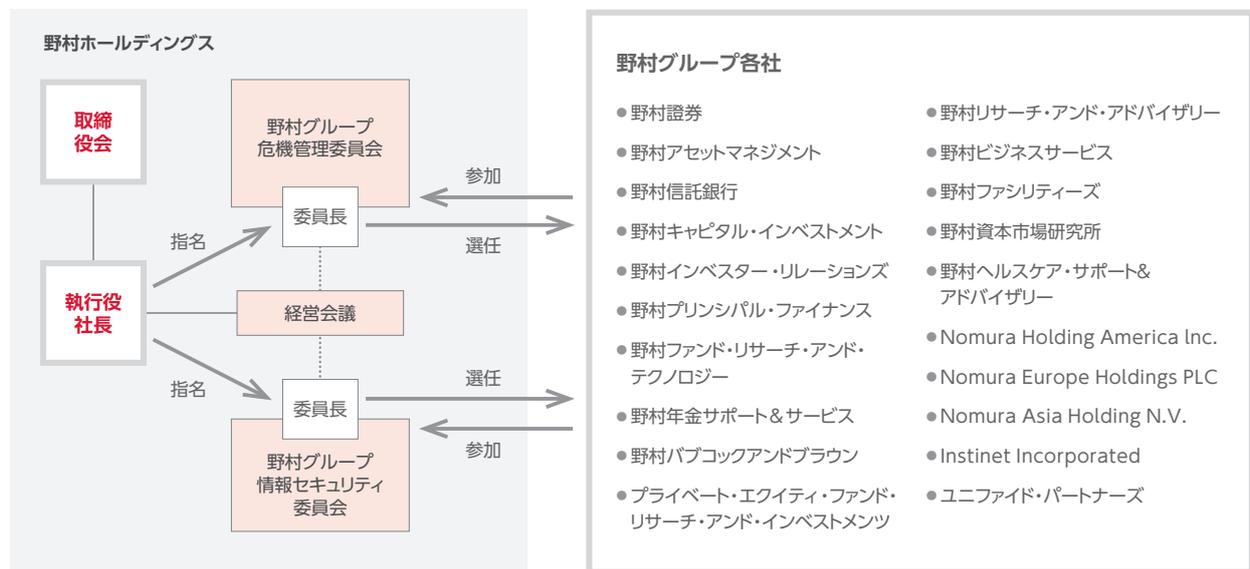
野村グループ危機管理委員会

野村グループ危機管理委員会は、執行役社長が指名した役員が委員長となり、国内外のグループ各社の危機管理責任者により構成されています。平時においては危機管理や事業継続管理に係わるガバナンス組織としても機能するとともに、危機発生時には、対策本部を通じて危機発生部署やサポート部署とも緊密に連携して危機に対処します。

野村グループの危機管理に係わる基本方針

野村グループでは、危機管理が企業の持続的な発展に必要な不可欠であるとの認識のもと、すべてのグループ会社が、平時から危機を未然に防ぐための対策を行い、危機が発生した場合には、迅速・的確な行動をすること、およびそのための組織体制を明確化することを基本方針として定めています。

野村グループの情報セキュリティ体制と危機管理体制



BCP(Business Continuity Plan)

野村証券などではすでにBCP(Business Continuity Plan)を策定し、最低限の業務を継続するためのバックアップオフィスやバックアップデータセンターを構築しています。また、野村グループとして、首都直下型地震や新型インフルエンザ発生に備えたBCP策定に取り組んでいます。

緊急時の連絡体制

国内の野村グループ各社では、緊急連絡網の整備と合わせ、共通の安否確認システムを導入しており、野村グループ危機管理委員会の対策本部で一括して把握できる体制を整備しています。また、緊急時の連絡体制についても、各社における連絡体制に加えて、野村グループ全体での連絡体制を構築しています。

訓練によるブラッシュアップ

危機管理や業務継続のレベルを維持し実効性を高めるには、訓練に勝るものはありません。野村グループ各社ではさまざまな訓練を通じて課題を洗い出し、対策を講じています。

03

Business for Sustainability



野村グループは、お客さま目線で事業活動を行うことに徹し、幅広い層のお客さまからの期待にお応えしていくことを目指しています。

営業部門でもホールセール部門でも、お客さまのニーズに真摯に向き合い、そこからグループ全体の事業活動につなげていくことを基本にしています。

金融商品の内容やリスクに関する情報を適正に提供するだけでなく、お客さまに情報を十分に理解していただき、共有する姿勢を大事にしています。

また、本業である金融ビジネスを通じて、世界のさまざまな社会的課題の解決に寄与していきます。

顧客重視のマネジメントの推進

お客さまに対する真摯な姿勢と、マーケットに即応できるスピード感のある組織、これが顧客重視のマネジメントの基本です。

一人ひとりのお客さまの多様なニーズに対応するために、地域に密着した戦略や人材育成を展開し、お客さま目線でのサービスの向上に努めています。

また、ホールセール・ビジネスを統括する「ホールセール部門」を新たに設置し、市場とともにグローバルに活動の範囲を拡大するお客さまに対して、最適かつスピーディーなソリューションを提供できる体制を強化しています。

営業部門での取り組み

野村グループは、お客さま一人ひとりのニーズにきめ細かく対応するために、全国173か店(2010年7月末)の営業店を中心としたコンサルティング営業(対面営業)を重視しています。地域特性に合った店舗の新設や、店舗間の連携を深めるなどのエリア戦略も進め、お客さまの利便性向上に努めています。

こうした対面営業により提供する安心感が「野村の品質」の中核であり、長年にわたり築き上げてきたお客さま基盤をなすものと考えています。お客さま目線でのサービス提供チャネルの構築と、チャネルミッションに合わせた本社サポート体制の整備により、グループ一体となってお客さまサービスの向上に取り組んでいます。

一方、お客さまニーズの多様化に伴う潜在的なニーズに的確に対応していくために、インターネットやコンタクトセンターを通じたマーケティング営業(非対面営業)にも注力しています。マーケティング関連機能を統合し、統一的な戦略のもと、マーケティングとホームページ、野村ホームトレード、野村ジョイといったネットサービスの体制強化を図っています。また、コンタクトセンターでは、お客さまのさまざまな声に的確かつ迅速に対応する体制を整え、真のニーズを把握するために、オペレーターの育成に力を入れています。このように、対面営業により培った安心や信頼という品質を、非対面営業においても十分に提供できるよう、体制の整備を進めています。

顧客層の拡大に伴い、お客さまの属性や資産特性に応じて、適切な商品やサービスを提供していくことがより重要になっています。体制面では、さまざまなニーズを持ったお客さまに最適なサービス

03

Business for Sustainability

を提供するため、お客さま目線でのチャネル整備を行ってきました。

人材育成においては、集合研修だけでなく、サテライトやインターネット上の会議システムなどを活用し、時間や場所にとらわれない研修を実施しています。チャネル別の社員研修を充実させることにより、しっかりとお客さまのニーズを汲み取り、お客さまに合った商品やサービスを提供することができる人材の育成を進めています。

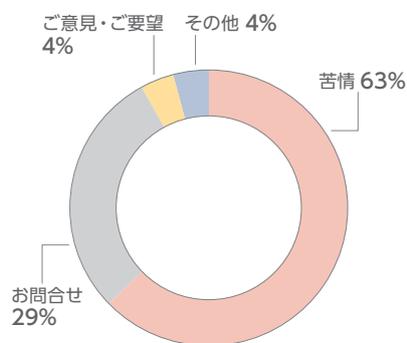
「お客様相談室」の取り組み

野村證券では、1991年11月に「営業相談室」を開設し、2006年10月から「お客様相談室」に名称を変更しました。また、さらに幅広くお客さまの声をおうかがいできるよう専用フリーダイヤル「ご意見・苦情ダイヤル」を設けました。

お客様相談室は、営業店、フリーダイヤル、本社宛の手紙・メールなどを経由して寄せられたお客さまの声を真摯に受け止め、苦情については、営業店への対応要請と助言・指導を行っています。また、苦情とともにご意見・ご要望についても内容を分析したうえで、お客さまの声が反映されるよう直接役員や本社関連各部に注意喚起し、改善策を提言しています。これからもそうした取り組みを継続し、お客さまとのより深い信頼関係を築いていきたいと考えています。

ご意見・苦情ダイヤル 0120-56-8604

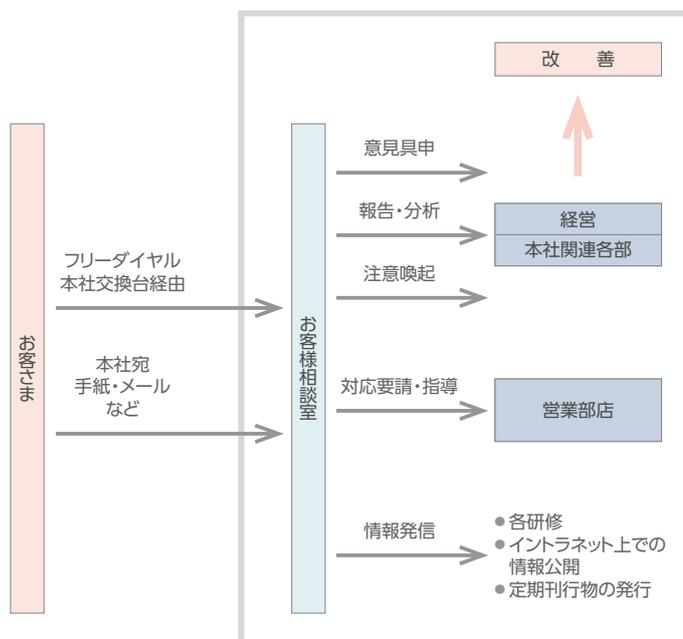
お客様相談室の苦情件数など



内訳	件数
苦情	4,030
お問合せ	1,822
ご意見・ご要望	230
その他	227
合計	6,309

対象期間:2009年4月~2010年3月

お客さまの声が改善に活かされるまで



ホールセール部門での取り組み

2010年4月よりグローバル・マーケット、インベストメント・バンキングおよびマーチャント・バンキングを統括し、互いの連携を強化する目的で、「ホールセール部門」を設置しました。ホールセール部門のCEOは、執行役員副社長兼COOである柴田拓美が兼務します。

ホールセール部門のCOOとして、専務のジャスジット・バタールがその任にあたり、野村ホールディングスの経営会議メンバーにもなるなど、グループ全体の経営に参画する体制となりました。これにより、グローバルなビジネス運営体制の強化とビジネス・ライアント間の連携強化によるソリューション機能の拡充を図り、お客さまの幅広いニーズに対応できる体制を整備しました。

また、お客さまの属性に応じたカバレッジ体制強化のために、東京でインベストメント・バンキングの体制を見直しました。具体的には、事業法人の対応部署をお客さまの属性に応じて区別し、機能的なカバレッジ体制を構築するとともに、フル・カバレッジを維持しながら、サービスの向上を目指します。これにより、セクター間のグローバルな連携を高め、国内外の業界再編や、業種の枠を超えた再編なども積極的に提案できる体制を推進していきます。

金融資本市場のグローバル化に伴い、事業法人や機関投資家など、お客さまも、グローバルに活動しています。野村グループでは、日本、アジア・パシフィック、ヨーロッパ、アメリカの4地域を一体でマネジメントしており、グローバルレベルでの情報データベースや人的リソースを強化し、高度なお客さまニーズにも迅速・的確に対応できる体制を構築しています。

情報の提供と共有

野村グループは、ビジネスを行うにあたって、お客さまと情報を共有することを基本としています。

法令諸規則に則った適切な情報を提供するとともに、独自のグローバルな調査能力を活かした情報を、正確かつタイムリーに提供しています。

グローバルなニーズに対応するため、お客さまが求めるさまざまな情報へのアクセシビリティを向上しています。

また、セミナーや講演会の開催など、コミュニケーションおよび啓発活動の場を通じて、健全な市場の育成にも取り組んでいます。

営業部門での取り組み

お客さま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し、お客さまへの正確かつわかりやすい情報提供に努めています。

また、商品の勧誘にあたっては、お客さまの金融商品に関する知識や、財産の状況などを総合的に勘案し、また、お客さま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、金融商品取引法をはじめ、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、金融および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。

また、お客さまへの情報提供においては、必要な情報を必要なときにお届けすることが重要です。野村グループでは、独自のグローバルな調査能力を最大限に活用して、お客さまが求める情報をわかりやすく、タイムリーに提供しています。営業店では、それぞれの地域に属する団体や組織と共同で、地域に密着したセミナーや講演会を開催しています。

アセット・マネジメント部門での取り組み

野村アセットマネジメントでは、セミナーや運用報告会の開催、サポートダイヤルの設置などに取り組むことで、アクセシビリティの向上に貢献しています。

全国の野村証券の支店や、銀行、ゆうちょ銀行・郵便局などにおいて、販売会社の販売員向け勉強会や個人投資家のみなさまを対象とするセミナー・運用報告会などを、年間約8,000回開催しています。すでに投資信託を保有されているお客さまに運用の状況をお伝えすることに加えて、購入を検討されている方にも資産運用や投資信託について理解していただけるよう、わかりやすい説明を心がけています。また、こうした機会を通じて多様な投資ニーズを汲み取り、商品やサービスの提供に活かしています。

また、個人投資家のみなさまや証券会社、銀行・ゆうちょ銀行などで、投資信託の販売に携わっているみなさまからのお問合せには、サポートダイヤル(フリーダイヤル)で対応しています。すでに投資信託を保有しているお客さま、投資信託の購入を検討されている方への情報提供を徹底し、投資や投資信託に関する疑問などにお答えしています。

サポートダイヤル 0120-753104 (平日9:00~17:00)

ホールセール部門での取り組み

企業のお客さまと機関投資家のお客さまを結び場として各種のセミナーをグローバルに開催しています。

2009年11月末から12月初旬に東京で開催した、今回で12回目となる「野村インベストメント・フォーラム」には、日本とアジアを代表する企業約150社が参加し、経営のトップと海外からを含む多数の機関投資家とが直接かつ集中的に議論する場となりました。また、世界中から招いた有識者および世界の野村グループの拠点から集まったエコノミスト、ストラテジスト、アナリストらによる充実した講演プログラムを提供しました。

同様に、今年で6回目となったノムラ・アジア・エクイティ・フォーラム(NAEF)を2009年7月にシンガポールで開催したほか、欧州の企業と日本の機関投資家を結び「野村イタリアセミナー」や「野村ドイツ・スイス投資セミナー」など、お客さまにグローバルかつ質の高い情報と機会の提供を行っています。

ポータルサイト「Nomura Now」は、お客さまとのコミュニケーション・ツールとして、株式、債券、クオンツ、経済、為替などの情報をグローバルの観点から統一的にかつスピーディーに提供しています。お客さまは、ひとつのプラットフォームから、国内外のマクロ経済や株式、金利などのさまざまなリサーチレポートやマーケットデータ、分析ツールなど、必要な情報にアクセスしていただくことができ、現在約45,000名のお客さまにご利用いただいています。グローバルなお客さまのニーズに対応するために、サイトは、英語と日本語、中国語で展開しています。

また、事業法人のお客さまを対象とした、ネット情報発信サービスとして「IB-Wave」を提供しています。金融経済研究所のアナリストレポートなどを1日2回発信しており、およそ1,500名の方々に利用いただいています。

市場・顧客の多様性への対応

投資にあまり経験がない方に関心を持っていただくために、新形態の店舗展開や情報発信拠点の開設など、投資を身近に感じる「場」の創造を進めています。

市場の多様性の観点から、新市場の開拓とそこに投資するお客さまへのサービス向上にも注力しています。

営業部門での取り組み

野村證券では、投資に関して初心者の方でも気軽に立ち寄れるカフェ併設の店舗として、コーヒーショップ『サンマルクカフェ』との共同店舗を、神奈川県鎌倉支店と鶴見支店で営業しています。くつろいだ雰囲気の中で、投資情報の入手や投資相談ができるのが特徴です。大きなテーブルに組み込まれたタッチパネルモニターが置かれ、楽しみながら投資の流れや仕組みを知ることができるよう、工夫が凝らされています。

また、「NOMURA CUBE(ノムラ キューブ)」は、模擬取引体験や、情報端末を使って投資情報を手軽に入手することができる施設です。コンピューターに不慣れな方でも画面操作をスタッフが丁寧にご案内するので、安心してご利用いただけます。また、外部サイトにバーチャル店舗を設置するなど、主にサービスに関する情報提供、告知機会の充実にも取り組んでいます。

まだ資産運用を考えたことがない方に、少しでも野村證券を知っていただき投資を身近に感じていただくための「場」を、今後も継続して提供していきます。

バリアフリーへの対応

野村證券では、高齢者の方や身体に障がいがあるお客さまにも、さまざまなサービスをご利用いただけるようにバリアフリーに対応した施設の整備にも取り組んでいます。

また、お客さまの緊急事態に備え、AED(自動体外式除細動器)の設置も進めています。

障がい者用施設設置対応支店数

適合証・認定取得	30
身障者用トイレ	65
身障者用エレベーター	50
出入り口段差解消(スロープ・昇降設備・段差なし)	129
出入り口段差対応(手すり・段差縮小)	15

AED 設置対応拠点数

AEDの設置	9
--------	---

イスラム金融への本格参入

「イスラム金融」とは、金利の受け払いやアルコール・賭博関連事業への投融資など、宗教上の禁止事項に配慮した金融取引の仕組みです。

野村グループでは、従来型の金融サービスにおいても、イスラム圏の金融ニーズを積極的に開拓していくためにネットワークを拡大しており、2008年に野村証券がサウジアラビアでの証券免許を獲得するなど、地域に根差した金融サービスの提供に努めています。

野村グループで最初にイスラム金融に関するサービスを提供したのは、野村アセットマネジメントで、海外の投資家向けにイスラム法の教義に適合した運用プロダクトを提供しています。2008年には、「アジアのイスラム金融センター」を目指して証券市場の環境整備を積極的に進めるマレーシアに日系の運用会社としては初めてイスラム運用の専門会社を設立し、イスラム運用業務に本格的に取り組んでいます。

2010年7月には、日本の金融機関としては初めてとなるイスラム債(スクーク^{*1})をマレーシアにおいて発行しました。今後もグループを挙げてイスラム金融への取り組みを加速させていきます。

現在、世界人口の23%(約16億名)を占めるイスラム圏での金融ニーズに対応するために、各地域のチームが連携して市場の特性を踏まえた情報を提供するなど、体制の強化に努めています。

^{*1} スクーク：経済的には債券に類似しているのでイスラム債とも呼ばれます。債券では利子が支払われますが、イスラム法においては利子が禁止されているため、利子の代わりにスクークの発行者が有しているリースや共同出資といった資産や事業から得られた収入が、配当として投資家に支払われます。

社会的課題の解決に向けた事業活動

野村グループは、本業である金融ビジネスを通じて、環境問題や水・食料資源問題、インフラ整備など、世界のさまざまな社会的課題の解決に寄与することが重要だと考えています。

SRI(社会的責任投資)ファンドの組成、各種リサーチ活動やコンファレンス開催など、グループの総合力を発揮し、金融資本市場を通じてお客さまに新たな投資機会を提供することで、社会の持続的発展に貢献しています。

「環境支援債」

野村グループは、気候変動問題に対する意識の高まりを背景に、投資を通じて、環境問題にも貢献したいという個人投資家のニーズと、各国で気候変動の緩和を目的に進められているプロジェクトに対する資金需要の橋渡し役を担うことで、本業を通じた社会への貢献に取り組んでいます。

野村証券では、環境問題に重点的に取り組む北欧投資銀行(NIB)が発行する債券、「環境支援債」を、2010年1月に日本国内で販売しました。NIBは、温室効果ガスの排出を抑制するクリーンな製造技術や再生可能エネルギーなど、環境に有益なプロジェクトを積極的に支援しています。

今回の環境支援債によって調達された資金は、10億ユーロの融資枠を有しているNIBの環境ファシリティである「気候変動、エネルギー効率および再生可能エネルギー・ファシリティ(CLEERE)」を通じて、温室効果ガスの排出を抑制する製造技術や再生可能エネルギーを利用した発電施設の開発など、さまざまな環境関連プロジェクトへの融資に活用されます。

環境未来都市「グリーンフロート」構想に参画

2010年5月、野村証券は、清水建設株式会社が構想した「環境アイランド・グリーンフロート」の実現に必要な技術に関する研究の推進に向けて、清水建設および電気通信大学など全国14大学でつくるスーパー連携大学院協議会と協定を締結しました。

グリーンフロートとは、二酸化炭素排出マイナスや廃棄物ゼロなどの最先端の環境技術を駆使した人工島を赤道直下の洋上に建設することにより、地球温暖化やエネルギー、廃棄物といったさまざまな環境問題を解決する新環境都市モデル構想です。

この構想の実現までには、ファイナンスはもとより、さまざまな技術のイノベーションに向けたサポートが不可欠となります。野村証券は、野村グループの持つグローバルなネットワークを活用し、国内外の有力企業に広く参画を呼びかけていきます。

 <http://www.shimz.co.jp/theme/dream/greenfloat.html>

水資源の持続可能性に向けて

国連によると、現在安全な水にアクセスできない人口は、全世界の約6分の1に相当する約11億名と推計されています。水資源の確保は各国の重要な課題であり、世界各地の水問題解決に向けたソリューションの提供が急務となっています。

世界の水ビジネス市場では現在、上下水道の包括的な維持管理や運営ノウハウを有する欧米やシンガポールの大手企業が圧倒的なシェアを占めています。一方、日本企業は優れた水処理の技術を持っているにもかかわらず、世界市場での運営実績やノウハウの両面で大きく立ち遅れています。また水ビジネスは、長期かつ莫大な金額のファイナンスが必要なケースが多く、先行する海外企業と競争していくためには資金調達能力や手段の充実が不可欠です。

こうした背景から、野村證券は2009年1月、政・財・学・官の力を集めて国内外の水問題解決を目指す任意の組織「水の安全保障戦略機構(チーム水・日本)」への参加を表明し、野村総合研究所、三菱東京UFJ銀行とともに「水ファイナンスチーム」を立ち上げました。このチームでは、水関連ビジネスに参入する日本企業へのサポートとして、資金支援や案件形成時における資金調達のアドバイスなどを行っています。加えて国土交通省が推進する、高度処理した日本の下水処理水を海外に輸送して利活用するプロジェクトも支援しています。

今後は、日本企業の水ビジネスの海外展開のみならず、国内における技術開発の支援、水資源に関するビジネス開発についても、幅広く対応していくことを想定しています。

For Future Generations

環境ビジネスを金融面から支援

野村證券では、グループの総合力を発揮し、環境関連事業を営むお客さまのニーズに対応するため、「環境ビジネス関連ワーキング・グループ」を各部署横断的に連携して組織し、定期的なミーティングを実施しています。

環境にかかわるビジネスは、極めて公共性が高い事業ですが、リスクが高く、長期の資金を必要とします。日本の企業は水分野に関する高度な技術を持っていますが、海外の大手水メジャーと競争していくのは難しい状況です。私たちは、そのような企業へ資金調達の手段を提案し、M&Aにより業界を超えた協業を促すなど、金融面から環境ビジネスをサポートすることで、社会に貢献していきたいと考えています。

水を資源と考えると、きれいな水を多く保有する日本は資源国になります。この資源を活用し、水不足の地域へ水を供給することは、世界の水不足の解消とともに、日本の国力を強化することにもつながります。将来的には水のマーケットをつくるなど、長期的な視点で水ビジネスを支える仕組みづくりに取り組んでいきます。



また、企業とのネットワークだけでなく、政府、研究機関の検討会にも積極的に参加し、最新動向や専門知識の収集に努めるとともに、資本市場の担い手としての知見を述べていくことで、環境ビジネスの実現を支援していきます。



野村證券 IBビジネス開発部
執行役員
長谷川 俊也

新興国の成長を支援する「インフラ・ファンド」

2010年6月、野村證券は独立行政法人日本貿易保険(NEXI)とアジア地域などにおける「インフラ・ファンド」の設立に向けた業務協力を行うことを発表しました。今後、貿易保険*1を活用したインフラ・ファンドの設立に向けて定期的に協議を行い、情報や意見の交換を行っていきます。

近年、アジア地域などの新興国において、発電施設や道路、港湾、空港、上下水道などのインフラ需要が拡大しており、多額の資金が必要になっています。そのような資金需要に対応するため、野村證券は、インフラ・ファンドの組成を検討し、年金基金や機関投資家などから資金を募り、インフラ事業への投資を支援していきます。

*1 貿易保険:日本の企業が行う輸出、輸入、海外投資、あるいは海外融資といった対外取引に伴う危険をカバーする保険(NEXIのホームページ参照)。

For Future Generations

インフラ事業への投資を支援して アジアの発展に貢献

現在、新興国では急速にインフラ整備のニーズが高まっています。特にアジア地域は加速度的に成長しており、アジア開発銀行によると今後10年間で約800兆円のインフラ資金需要があるといわれています。インフラが必要な新興国に行けば、道路はでこぼこ、信号機は少なく、足りないものがたくさんあることは一目瞭然です。しかし、所得水準がもう少し上がれば、車や家電製品の需要が加速度的に増え、インフラに対するニーズもさらに高まるはずで、私たちは、直接金融という手段を通じて、お金があるところからお金を必要としているところへと資金を供給することで、社会の発展に貢献していきます。

野村證券は、2009年、野村総合研究所とともに経済産業省からの委託を受け、インフラ・ファンドについての調査を行いました。そこでわかったことは、投資家は新興国へのインフラ投資については、カントリーリスクを最も懸念しているということです。私たちは独立行政法人日本貿易保険(NEXI)と業務協力をし、貿易保険を利用することでカントリーリスクを低減し、長期の視点で運用を行っている年金基金や機関投資家などの投資資金を、長期の資金を必要とするインフラ・プロジェクトへ



つなげることを考えています。官民連携によるインフラ事業の海外展開は、新興国の成長に貢献するとともに日本経済の成長戦略とも位置づけられるプロジェクトです。

インフラ事業は現地の事情に精通していることが重要なポイントです。私たちは、グローバルな体制の中で、まずはインドのムンバイ拠点と連携してインフラ・ファンドの検討を進めています。いずれはアジア全域へと展開していきたいと考えています。



野村證券 アセット・ファイナンス担当
執行役員
内藤 隆明

投資を通じた社会的課題への貢献

野村グループは、環境・新エネルギー分野、アグリビジネス分野、ライフサイエンス分野を21世紀の成長産業として捉え、未公開企業の新規株式公開支援を行う野村リサーチ・アンド・アドバイザー（NR&A）を中心に、主に調査、コンファレンス、出資の3つの側面で市場の成長を支援しています。

日本が持つ技術は、気候変動問題や食料問題など世界的な課題に貢献できる可能性があります。今後は世界の各地域の特性と日本の技術のマッチングという点から、野村グループのグローバルなネットワークとノウハウを積極的に活かしていきたいと考えています。

最新の動きを投資家へ伝える各種コンファレンスの開催

野村証券と野村リサーチ・アンド・アドバイザー（NR&A）は、中長期の新しい成長産業を調査し、コンファレンスの開催を通じて投資家などに紹介することで、日本経済の新たな産業の創造に寄与することを目指しています。

次世代の地球環境ビジネスを発信する

「野村地球環境テクノロジーコンファレンス」

2009年6月、東京・日本橋の本社で、「野村地球環境テクノロジーコンファレンス2009」を開催しました。NR&Aは、未公開企業のIPO調査および未公開株投資業務を手がけており、近年は特に、将来の有望産業のひとつである地球環境ビジネスに注目しています。本コンファレンスは、国内外の投資家や事業会社に対して同分野における最新動向を発信し、産業のさらなる発展に寄与することを目的としています。6回目を迎える今回は、「次世代の地球環境ビジネス」をテーマとしました。当日は、大容量リチウムイオン電池、地中熱利用換気システム、溶剤リサイクル、地下水飲料化システムなどの技術が紹介され、約200名の出席者が熱心に耳を傾けていました。

業界と資本市場を結び16回目を迎えた

「野村バイオコンファレンス」

バイオ業界と資本市場の出会いの場としてすっかり定着した「野村バイオコンファレンス」ですが、その16回目の会合が2010年3月、東京の高輪研修センターで開かれました。今回も300名を超えるバイオ業界関係者、ベンチャーキャピタリストの方々にお集まりいただく盛況ぶり、パネルディスカッションでは「バイオベンチャーの事業化戦略」をテーマにNR&Aの研究者、大手製薬企業のアライアンス担当者、アライアンス支援企業の代表者の3名が熱い議論を展開しました。

アグリビジネスの産業化に向けた

「野村食料資源コンファレンス」

世界的な食料需給の逼迫懸念や、日本の食料自給率の低下が社会問題となりつつある中、アグリビジネスへの注目が高まっています。こうした環境の変化を受け、2009年12月、東京・高輪で、第2回「野村食料資源コンファレンス2009」を開催しました。このコンファレンスは、業界内外での情報発信や業界関係者の交流を目的としたものです。当日はNR&Aの研究者による業界展望につづき、先進的な取り組みを行っている企業が事例を紹介。国内のアグリ企業だけでなく、食品メーカーや流通・外食、金融機関（銀行、機関投資家、VC）、大学、官公庁・自治体、メディアなどからおおよそ300名の参加があり、アグリビジネスへの関心の高さをあらためて印象づけました。

03

Business for Sustainability

投資と寄付の両面から社会的課題へ貢献

野村アセットマネジメントは、ライフサイエンスや環境・新エネルギーなどに関連する企業に対して投資を行うファンドを設定し、運用を行っています。2009年度は、世界各国のジェネリック医薬品関連企業およびゲノム関連企業を主要投資対象とする投資信託「野村ピクテ・ジェネリック&ゲノム・ファンド」を設立し、設立50周年の記念事業の一環として、その委託者報酬の一部を人々の健康増進のための活動をつづけている「社団法人日本WHO協会*1」に寄付しました。

また同様に、環境保全にかかわるエコ・エネルギーや環境汚染防止、清浄な水資源などの分野で事業を行っている企業を投資対象とする「野村RCM・グリーン・テクノロジー・ファンド」の委託者報酬の一部を世界的な地球環境保全の取り組みを支援している「地球環境基金*2」に寄付を行いました。

*1 社団法人日本WHO協会：WHO(世界保健機関)憲章の精神を広く普及徹底し、その事業の目的達成に協力し、我が国および海外諸国の国民の健康増進に寄与することを目的に、1965年国の認める社団法人として設立されて以来、40年余にわたって活動をつづけている。

*2 地球環境基金：国と民間の双方からの資金拠出に基づいて基金を設け、その運用益などをもって内外の民間団体(NGO・NPO)による環境保全活動への助成その他の支援を行う。1993年に創設され、独立行政法人環境再生保全機構が運営を行っている。

野村証券で扱っている社会・環境関連ファンド

ファンド名	概要	運用会社
野村グローバルSRI100 (愛称:野村世界社会的責任投資)	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“FTSE4 Good Global 100 Index”を円換算した動きを捉える投資成果を目指すファンド。	野村アセットマネジメント(株)
野村世界SRIインデックスファンド	公募投資信託である「野村グローバルSRI100」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向けのファンド。(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント(株)
野村クラウドコンピューティング&スマートグリッド関連株投資	実質的な物を消費しないクラウドコンピューティングや、送電ロスを減少させる効果があるスマートグリッドに関連する企業を応援するファンド。	野村アセットマネジメント(株)
JPM世界鉄道関連株投資	環境保護やエネルギーの有効利用の観点による「モーダルシフト」への注目を踏まえ、鉄道インフラに関連する企業への投信を通じて、環境保護と鉄道インフラ整備を支援するファンド。	J.P.モルガン・アセット・マネジメント(株)
フォルティス中国環境関連株式投資	今後の中国の持続的な経済成長に不可欠と考えられる環境関連セクターの中国企業への投資を通じて、環境問題への対応と旺盛なエネルギー需要をサポートするファンド。	BNPパリバインベストメント・パートナーズ
ピクテ次世代環境関連株式投資	地球温暖化と世界的に深刻化する水不足の解決に向けて、クリーン・エネルギー生産などできれいな空気環境に、そして上下水道ビジネスなどで水環境に貢献する企業を後押しするファンド。	ピクテ投信投資顧問(株)

04 Our Community



地域貢献活動

日本、アジア・パシフィック、ヨーロッパ、アメリカの4地域を中心に事業活動を行う野村グループは、地域・社会の一員として、教育支援活動やチャリティ活動などさまざまな地域貢献活動に取り組んでいます。

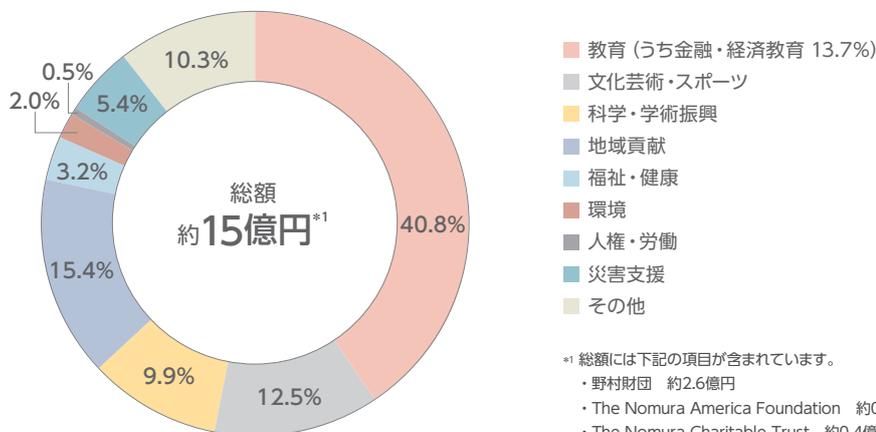
その活動はますます発展し、世界各地で企業市民としての信頼獲得につながるとともに、野村グループの部門を越えた社員の良い交流の機会となっています。

野村グループは、社会の一員として事業活動を通じより豊かな社会の構築を目指し、世界の各事業拠点でさまざまな社会活動を行っています。

また、健全な資本市場展開のため次世代育成にも積極的に取り組んでおり、これらの活動を通じて地域社会に信頼される企業として持続的に発展していきます。

社会貢献支出

野村グループは、海外・国内の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、さまざまな社会貢献活動を行っています。主に、教育、文化芸術・スポーツ、科学・学術振興、地域貢献、環境の分野を中心に取り組んでいます。



対象期間:2009年4月~2010年3月

*1 総額には下記の項目が含まれています。
・野村財団 約2.6億円
・The Nomura America Foundation 約0.2億円
・The Nomura Charitable Trust 約0.4億円

04 Our Community

ボランティア

児童養護施設で暮らす子どもを定期的に訪問(日本)

野村グループの社員が中心となって活動するボランティアグループは、渋谷区幡ヶ谷にある児童養護施設若草寮を定期的に訪問し、子どもたちとの交流を深めています。若草寮で暮らす小学生から高校生までの児童30名はさまざまな理由で親元を離れ、一時的、もしくは長期的に共同生活を送っています。運動会やバザーなど季節ごとのイベントを通じて、子どもたちと楽しいひと時を過ごすとともに、学校での話を聞いたり、将来の相談を受けたり、精神面のサポートを行っています。野村グループの社員にとって子どもたちと接することで、相手を思う心を再認識する大切な経験につながっています。

プロボノとして学生の株式レポートを審査(日本)

野村グループは、中学生、高校生、大学生のための株式学習コンテスト「日経STOCKリーグ」を10年間支援をしています。

毎年、金融ビジネスに携わるグループ社員が、その専門性を活かし、レポート審査にボランティアとして参加しています。

2009年度は、51名の社員が学生のレポートを審査しました。

→ P.41

ランタオ島貝澳ビーチでの清掃活動(香港)

野村グループ社員とその家族200名以上が
約2,000kgのゴミを回収

2009年10月18日、200名を超えるノムラ・インターナショナル LIMITED (香港) (以下NIHK) の社員とその家族が、香港・ランタオ島貝澳ビーチの清掃に参加しました。

清掃活動を開催した国際海岸クリーンアップは、陸と海の環境を守る世界最大のボランティア組織で、世界100カ国以上、50万名以上の人々がその活動に参加しています。香港国際海岸クリーンアップチャレンジ (以下、HKICC) は環境保護団体としては香港最大級の組織であり、香港の数千にのぼる学校、企業、個人の啓発と参加促進に重要な役割を果たしています。

HKICCの中心的スポンサーであるNIHKチームは、約2,000kgのゴミ(ゴミ袋233杯分)を集めて香港のビーチを美しくするとともに、HKICCの活動を支援することで、香港社会に大きく貢献しました。また、部門を越え、社員とその家族との交流の場となりました。

貧困に苦しむ子どもたちを支援する インドUdaan財団と連携(インド)

2009年12月、ノムラ・アジア・インベストメントPte. Ltd (インドポワイ) はインドUdaan財団と連携し、貧困にある子どもたちに図書館の本を提供するボランティアプログラムをスタートさせました。

文章を読むこと自体が難しい子どもが多い中で、社員ボランティアたちは子どもたちに本の内容を説明し、話し合っ物語を確認するなど、学習方法を工夫して、基本的な理解力と英語力向上に努めています。いまでは、子どもたちは英語に苦労することなく、内容を読解できるようになっています。

さらに、高学年の子どもたちにはコンピューター研修カリキュラムを設けています。子どもの把握力と英語力を考慮してスケジュールを組み、3名の生徒を1名のボランティアが担当することで、一人ひとりの学習ペースに合わせた指導をしています。

Udaan財団の卒業生は、コンピュータースキルを磨くことに大いに興味を持ち、ソフトウェア開発の仕事に就こうと考えている生徒も大勢います。

一方で、女生徒の多くは家庭の経済的事情から学校を離れて家事を手伝い、家族の収入を補っています。ボランティアはUdaan財団と協力して、このような少女たちのために「ドロップアウトプログラム (以下、DORプログラム)」を計画しました。DORプログラムの目的は、「生活技能開発プログラム」で少女たちを支援し、職業訓練の機会を与えて家事手伝いに縛られることなく、自立して家族を支えることができるように支援することです。サポートチームは、ガラス塗装、折り紙、ディワリの祭りのための装飾品づくりなどの職業訓練と、健康衛生、栄養、コミュニケーション技能、計算・家計の日常的知識とを組み合わせた独自のカリキュラムを作成しました。少女たちの自信を養い、職業技能を高めるとともに、学び心も育てています。

04 Our Community

チャリティ

FITチャリティ・ラン2009(日本)

200名の社員が参加し、6つの社会活動団体を支援

2009年11月、野村グループの社員とその家族、友人たちが「FITチャリティ・ラン」に参加しました。このチャリティ・ランは、地域に根差して社会的意義のある活動をしているにもかかわらず、認知度が低く十分な活動資金を確保できない団体への寄付を集めるために、東京の金融機関などが力を合わせて毎年行っている業界規模のチャリティイベントです。

2009年度は国立競技場で開催され、野村グループからは約200名の社員が参加し、大会全体では5,100名以上の参加者を記録しました。金融機関からの参加企業は97社で、支援先団体への寄付金は5,940万円にのぼり、この寄付金は6つの団体へ寄付されました。

参加者にとっては、部門や会社間の枠を越えた交流の場となりました。

SGXブル・ラン2009(シンガポール)

30名の社員が参加し、200万シンガポールドルを支援

2009年11月20日、ノムラ・シンガポールLIMITEDは6年連続して出場している「SGXブル・ラン」に2009年度も参加しました。SGXブル・ランは、企業から寄付金を集めるためにシンガポール証券取引所が開催するファン・ランです。今年は200万シンガポールドルが集まり、シンガポールと近隣諸国で選ばれたチャリティの支援に使われました。

さまざまな事業部門から30名がチームとして参加し、野村グループ社員の交流の場にもなりました。

ムンバイ・マラソン2010(インド)

150名の社員が参加し、5つのNGOを後援

「ムンバイ・マラソン」はアジア最大のチャリティマラソンのひとつで、さまざまな慈善活動を支援するため、100を超える企業やNGOのほか、何百万名もの人々が毎年参加します。野村グループのインド現地法人は、この大会で5つのNGOを後援し、2010年は150名の社員がドリームラン(6km)とハーフマラソン(21km)を走りました。

UKチャリティ・パートナーシップ(イギリス)

社員が約50万ポンドを集め、社会活動団体を支援

ノムラ・インターナショナルPLCの「UKチャリティ・パートナーシップ」の主な取り組みは、ヨーロッパ・中東・アフリカで健全なコミュニティ事業を形成することです。2009年4月、社員数千人の投票により、2009年から2011年までのチャリティパートナーとして、ティーンエージ・キャンサー・トラスト(以下、TCT)が選ばれました。

TCTと連携することで、社員が共通の目的を持って募金やイベント、スポンサーつきの活動などに取り組みました。現在までにTCT支援のため、約50万ポンドを集めました。

ジーンズ・フライディ(アメリカ)

1名5ドルの寄付活動で約32,800ドルを支援

インスティネットIncorporatedでは、2009年1月から「ジーンズ・フライディ」を開始しました。これは、「5ドルの慈善寄付をすれば、ジーンズで働いても良いことにしよう」という社員の提案をきっかけに始まったマッチング・ギフト・プログラムという仕組みで、社員の寄付金に加えて、会社からも社員の寄付金と同額の寄付を行うというものです。

集まった寄付金を送る慈善団体は社員が推薦し、12名の委員からなるインスティネットIncorporated社会的責任委員会の投票によって、毎月違う慈善団体に寄付しています。このプログラムへの熱意は社員の間でますます高まり、同年の後半にはほぼ全員が参加するようになりました。結果として総額約32,800ドルを集め、2009年度は子どもの健康に取り組むさまざまな組織に寄付しました。今後もこのプログラムを継続することはもちろん、開催回数を増やして、世界中のインスティネットIncorporatedのオフィスへの拡大を図っていきます。

04

Our Community

寄付・協賛

まなびピア(日本)

生涯学習イベントの野村ブースに約6,000名が来訪

全国生涯フェスティバル「まなびピア」は、野村グループが毎年協賛している、生涯学習の振興を目指したイベントです。2009年の第21回大会は埼玉県で開催され、自治体や企業が「学びの発見」「くらしと学びのつながり」に関する情報を提供しました。今回は野村證券さいたま統合支店の社員が中心となってブースの出展やセミナー開催などを行いました。

ブースでは、株価チャートを見ながら1ヵ月後の日経平均を予想する「日経平均予想クイズ」や「サッカー・フリーキック・ゲーム」といった参加型のイベントを開催し、期間中6,000名を超える方々が参加されました。またブース内には『街のTシャツ屋さん』→P.39のテキストなどを紹介する生涯学習コーナーや、企業の株主優待品を一同に展示した「株主優待コーナー」などを設け、訪れるお客さまに野村の魅力を知っていただく機会となりました。

ねんりんピック(日本)

健康福祉イベントの野村ブースに約4,000名が来訪

全国健康福祉祭(愛称:ねんりんピック)は、60歳以上の高齢者を中心とするスポーツ・文化・健康・福祉の祭典です。2009年の第22回大会は北海道で、「ねんりんに 夢を大志を 青春を」をテーマに開催されました。野村グループは、毎年本イベントに協賛しており、今回は野村證券札幌支店の社員が中心となって各種のイベントを運営しました。

会場となった、北海道立総合体育センター「きたえる」のふれあい広場では、「人生は60代からがおもしろい!円熟人生を目指して!」をテーマに、ブースの出店およびセミナーを行い、3日間で4,000名を超える方々が参加しました。

ブースでは、「ホームトレード体験コーナー」「証券・金融〇×クイズ」「日経平均ダウ当てクイズ」「パークゴルフ」など、さまざまな企画を開催し、大人から子どもまで幅広い層の方々と、「野村はっぴ」をまとった社員らが交流しました。

オークランドスクール・パートナーシップ(イギリス)

60名の社員ボランティアが7つのプログラムを支援

オークランドスクールとノムラ・インターナショナルPLC(以下、NIP)のパートナーシップは、子どもの意欲と学習を支援することを目的に、2008年10月に始まりました。オークランドスクールはイギリスで最も貧しい地域のひとつである、タワーハムレット区にある生徒600名・教員47名の小さな中学校ですが、2007年9月にはOfSTED(教育水準局)により、傑出した学校であると評価され、優良専門学校に指定されました。NIPはこのパートナーシップによって学校のカリキュラムを充実させ、特別体験学習の機会を生徒に提供しています。

このパートナーシップはNIP社員の日々の業務にしっかりと根づいており、現在60名を超えるボランティアが毎週、読書、詩、理科、フランス語、ビジネス、日本語クラブなどのプログラムを支援しています。ボランティア活動に加えて、NIPは生徒に職場体験、コンテスト、研修の機会も設けています。

毎年NIPが学校へ贈与する寄付金は、学校のレクリエーション施設の整備や課外活動の実施に使われます。2009年は20名の生徒を東京とニューヨーク旅行に招待し、それぞれの野村グループオフィスを訪問するという貴重な体験をしてもらいました。

メイク・ア・ウィッシュへの寄付(アメリカ)

40名の子どもたちの夢を実現

2009年、インスティテットIncorporatedは創立40周年を迎え、ここまで革新的な歴史を支え続けてきたのは顧客と社員のおかげであると改めて認識し、携わってきた人々への感謝をかたちにするためには地域社会への還元が最適だ、という考えに至りました。そこで、メイク・ア・ウィッシュ財団と協力して、命にかかわる病氣と闘う40名の子どもたちの願いを叶える手助けをすることを決定しました。一日中ショッピングを楽しんだ8歳の子、ログハウス風の子どもの家をもらった7歳の子、雪を見るためにテキサスからアラスカに旅した10歳の子など、子どもたちの夢の実現をサポートしました。

04 Our Community

日本国内の営業店を通じた社会貢献活動

野村グループでは、地域・社会の一員として、文化・教育支援活動や福祉・ボランティア活動、地域経済発展への貢献など、全国173カ店(2010年7月)の営業店を通じてさまざまな取り組みを行っています。2009年度の地域貢献活動実施件数は405件で、この活動には延べ8,164名の社員が参加しました。

エリア別地域貢献活動の取り組み状況

A 北日本・北陸エリア

53回の活動に延べ1,517名の社員が参加

主な活動事例

- 旭川支店：親子見学会の実施
- 福島支店：地元商店街のライトアッププロジェクト協賛・社員寄付
- 山形支店：中学生の体験学習

B 関東エリア

127回の活動に延べ2,364名の社員が参加

主な活動事例

- 宇都宮支店：「フラワーロード」ボランティア・寄付
- 浦和支店：「小さな親切運動」ボランティア
- 町田支店：「視覚障害児のためのチャリティ映画会」協賛・ボランティア

C 東海・甲信エリア

44回の活動に延べ1,459名の社員が参加

主な活動事例

- 静岡支店：安倍川清掃ボランティア
- 松本支店：サイトウ・キネン・フェスティバル松本協賛
- 豊田支店：中学校職場体験実施

D 近畿エリア

79回の活動に延べ1,648名の社員が参加

主な活動事例

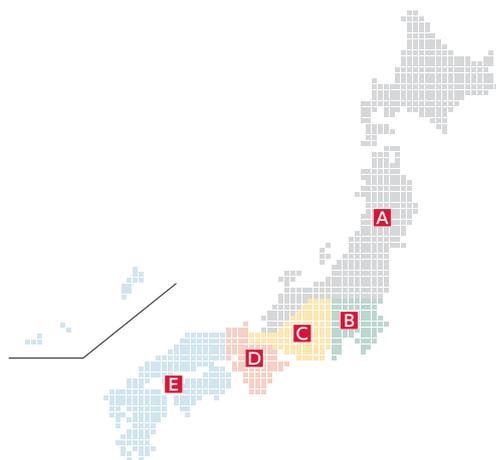
- 梅田支店：生涯学習センターでの金融経済教育
- 学園前支店：PMFチェンバーコンサートボランティア
- 岸和田支店：「泉州地域医療シンポジウム」開催

E 中国・四国・九州・沖縄エリア

102回の活動に延べ1,176名の社員が参加

主な活動事例

- 松山支店：「交通安全キャンペーン」協賛・ボランティア
- 岡山支店：旭川清掃ボランティア
- 下関支店：使用済み切手回収運動



04

Our Community

財団

公益財団法人 野村財団

野村グループが設立した財団法人である学術振興野村基金、野村国際文化財団および東京国際研究クラブは、2010年4月に合併し、野村財団として新たにスタートしました。3つの財団は、2008年12月の公益法人関連法の施行に伴い、それぞれ新公益法人へ移行した後に、新たな法制度のもとで本邦初となる財団同士の合併を行いました。野村財団は、各財団の事業を踏襲し、日本の学術研究、世界経済および芸術文化の発展に寄与し、国際的な人材の育成と国際相互理解の促進に資することを目的としています。3つの財団をひとつの組織に統合したことにより、体制のスリム化、財団運営の効率化および各事業の連携の強化を図っていきます。

社会科学に関する助成事業(旧学術振興野村基金の事業)としては、日本の大学などで行われる法学・政治学・経済学を中心とする社会科学分野における研究および教育活動に対する助成を行っています。2009年度には68件、総額2,905万円の助成を行いました。代表的な活動としては、一般にも公開されている東京大学法学部外国法令判例資料室に対する支援があげられます。

外国人留学生支援に関する事業(旧野村国際文化財団の事業)としては、日本の大学の大学院に在学し人文科学または社会科学分野を専攻する外国人留学生に対して奨学金を支給しています。2009年度には外国人留学生18名に対して総額3,240万円の奨学金を支給しました。

世界経済に関する調査研究事業(旧東京国際研究クラブの事業)としては、マクロ経済および資本市場に関する研究の委託、研究会議の開催および研究成果の刊行を行っています。2009年度にはマクロ経済に関する研究会議を日本で、資本市場に関する研究会議を米国および中国で開催しました。また、季刊誌『中国資本市場研究』を刊行しました。

芸術文化に関する助成事業(旧野村国際文化財団の事業)としては、音楽および美術分野における若手芸術家の育成活動と芸術文化の国際交流などに対する助成を行っています。2009年度には116件、総額1億3,650万円の助成を行いました。代表的な活動としては、パシフィック・ミュージック・フェスティバル(PMF)▶P.42や、東京藝術大学における野村美術賞を通じた支援があげられます。

野村財団の助成実績や助成申請手続などに関する詳細は下記ホームページをご参照ください。

 <http://www.nomurafoundation.or.jp/>

野村チャリタブル・トラスト

野村チャリタブル・トラスト(以下、トラスト)は、ヨーロッパ地域で支援を必要とする若者の暮らしを改善することを目的に、ノムラ・ヨーロッパ・ホールディングスPLCの助成金事業機関として2009年7月に設立されました。

トラストは、若者の活躍を支援する組織とパートナーシップを結び、「学業成績向上」「就業能力向上」「意欲の向上」という、3つの分野に重点を置いています。

例えば、イギリス・ロンドンでは、恵まれない子どもたちや、障がいのある子どもたちを対象に教育事業を支援するチャリティ団体「SHINE」のプログラムに、2年間で120名分の助成金を提供します。▶P.37

野村アメリカ・ファンデーション

野村アメリカ・ファンデーションは、1994年に設立されたニューヨークの非営利団体で、「慈善事業」「科学」「文学」「教育」を活動目的とする団体に助成金を提供しています。また、芸術、文化的意識、音楽、科学、教育、子どもの福祉、地域プロジェクトを支援する大小さまざまな団体や、国際貧困対策、疾病、災害支援に取り組む団体にも支援しています。さらに支援を拡大させるため、一定の条件を満たす教育機関や国際慈善援助組織に対して、ノムラ・ホールディング・アメリカInc.とその関連会社の社員による寄付金と同額を寄付する、2つのマッチング・ギフト・プログラムを新たに創設しました。

For Future Generations

野村チャリタブル・トラスト 社員の知識・経験と資金提供の相乗効果で社会貢献を支援

野村チャリタブル・トラスト(以下、トラスト)は、ノムラ・ヨーロッパ・ホールディングスPLCが保有する未請求資産を社会に役立てるために設立されました。支援団体の提案などを通じて、社員が社会貢献に参加する機会にもなっています。

野村グループからは独立した組織であり、ビジネスとは関係なく、純粋な社会貢献を行うことを目的としています。同時に、活動には金融の知識と経験を活かすべきであるとの考えから、ビジネス部門をはじめ多様な部門からトラストの理事会メンバーを選出しています。

設立からようやく1年を経過したところですが、一貫して恵まれない若者に向けたサポートを助成金の提供とボランティア活動を併せて行っており、これまでに約3,000名の若者の学力や就業能力および意欲の向上を支援しました。

支援先の選定にあたっては、社員から提案された団体について詳細にわたる調査を行います。プロセスとしては、トラストのガイドラインおよび重点分野である、恵まれない若者と直接のかかわりを持っている組織であるかどうかについて調査を行い、次に候補団体をトラストの理事会に招いて質疑を行います。支援決定後は、実際に現場を訪問して助成の効果を確認します。また、団体にはプロジェクトの目標に対する進捗について、助成の期間中に支援を受けた人々の数や地域にどのような貢献ができたかなど、質と量の側面から詳細な報告を行ってもらいます。

今後は、我々のサポートの強化に向けてボランティアの人数を増やしていきたいと考えています。また、活動の結果やインパクトを効果的に測定し評価するためのツールの開発なども行っていきます。



野村チャリタブル・トラスト
会長
ロード・コリン・マーシャル

野村チャリタブル・トラストが支援する団体



The Brokerage Citylink
(イギリス)
570名の若者を支援

公立学校に通う若者たちが金融およびビジネスサービスに携わり働くための、意欲と意識を育てています。



Friends of The Citizens Foundation
(パキスタン)
528名の若者を支援

パキスタン有数の教育チャリティであるThe Citizens Foundation (TCF)の基金調達を行っています。パキスタンにおける学校の建設・運営を通じて社会の最貧層に現代的かつ質の高い教育を提供しています。



LIFEbeat
(イギリス)
90名の若者を支援

若者の自信と自尊心、指導力を養うことを目的に、1週間のキャンプ滞在与継続的な支援により若者の意欲向上を目指すユニークな団体です。



Support and Help IN Education
(SHINE)
(イギリス)
120名の若者を支援

5歳から18歳までの恵まれない子どもたち、障がいのある子どもたち向けに、能力を伸ばす教育事業を支援しています。



Tower Hamlets Education
Business Partnership (THEBP)
(イギリス)
2000名の若者を支援

ロンドンのタワー・ハムレット区の若者に、仕事への意欲、信念、技能を持たせ、キャリア構築を行ってもらうことを目的に、能力の異なる若者の基本的就業能力や金融、事業会社における業務遂行能力の開発を支援するため、企業と企業ボランティアの協力を募っています。

教育・次世代育成

金融・経済に関する知識は、正しい資産形成のためだけでなく、長期的な視野で健全な資本市場の育成を行っていくうえで重要です。

野村グループは、若い世代に対する金融・経済教育にいち早く取り組んでおり、2001年に開始した大学生向け講座を皮切りに、現在

では小・中学生から大学生、社会人に至る幅広い世代への教育・啓発活動に力を入れています。

また、1990年より国際教育音楽祭、パンフィック・ミュージック・フェスティバル(PMF)の支援など、文化・芸術を通じて、次世代を担う若者の育成にも取り組んでいます。

野村グループが提供する金融・経済教育プログラム体系

	学習教材	教育プログラム	講座	インターネット
小学生向け	『街のけいざい教室』 『お金のひみつ —証券会社の仕事—』	「まなぼう教室」		
中学生向け	『街のTシャツ屋さん』 『やさしい金融学』	「日経STOCKリーグ」	—	
高校生向け	『やさしい金融学』	「日経STOCKリーグ」 「金融・ファイナンス教育」	—	「man@bow(学ぼう!)」 「金融・ファイナンス教育」
大学生向け	—	「日経STOCKリーグ」	金融教育講座(日本全国) 金融教育講座 (タイ チュラロンコン大学)	
社会人・地域社会向け	—	—	金融学習講座	

『街のけいざい教室』の寄贈

小学校高学年向けの金融・経済教育教材『街のけいざい教室』を2008年に制作し、これまで全国約2,000校の小学校に約17万部を寄贈しました。教材は、児童用テキストと先生向けの指導書の手引きで構成されており、3人の主人公が生活のさまざまな場面をとおして、値段、税金、会社、地球温暖化などの10のテーマから経済を学べる内容になっています。

『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ています。主に小学校向けの金融学習書に協賛し、2003年に全国約24,000校の小学校、約2,400の公立図書館に寄贈しました。

『まなぼう教室』の開催

野村グループの社員が地域の小学校へ出張授業を行い、高学年の児童向けに経済や社会の仕組みを教える体験型授業です。授業では、「為替」をテーマに金融の専門家の立場から児童に通貨の種類や為替レート、円高円安が貿易に与える影響などについてわかりやすく解説するとともに、為替変動を体験できるゲームを行っています。

経済学習サイト「man@bow(学ぼう!)」の提供・運営

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ことだけでなく、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。

04

Our Community

『街のTシャツ屋さん』の寄贈

中学生向け社会科公民の副教材『街のTシャツ屋さん』を2006年に制作、これまで全国約3,300校の中学校に約33万部を寄贈しました。教材は、絵本形式で複雑な金融経済の仕組みがシンプルに解説された生徒用のテキストと、ワークシートや授業展開例もついていた教師用指導書で構成され、中学生がTシャツ屋さんを「起業する」という話から、企業買収や国際貿易、企業の社会的責任など、経済の仕組みや関連用語が自然に理解できるようになっています。

『やさしい金融学』の寄贈

2005年に『やさしい金融学』を制作し、全国の約11,000校の中学校および約2,400の公立図書館に寄贈しました。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。

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株式学習コンテストです。2009年で第10回を迎えたこのイベントに、野村グループは第1回より特別協賛しています。また、第10回大会より日経STOCKリーグを通じて金融経済教育の普及に尽力されている指導教諭を表彰する「NOMURA AWARD」を新設しました。

「金融・ファイナンス教育」の開発

2007年より野村証券は、金融・ファイナンス分野の人材育成のために、立命館大学とともに高等学校における金融・ファイナンス教育の開発に取り組み始めました。活動内容としては、高等学校における経済教育の実態調査・研究、教育関係者とのネットワーク構築および金融・ファイナンス教育プログラムの開発・設計などです。2009年度には調査研究結果をシンポジウムにて発表し、ウェブサイト上に「高校生のための金融経済とキャリアデザイン」を完成掲載させました。

日本全国の大学で金融教育講座を提供

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て、全国各地の大学に金融・経済教育講座を提供しています。2009年度は、132の大学で595名の役員および社員が講師を務めました。

タイ チュラロンコン大学で金融教育講座を開催

2003年から開講しているタイのチュラロンコン大学の「金融教育講座」は、2009年で7年目を迎えました。今回は、ノムラ・インターナショナルLIMITED(香港)のアジアおよび新興国マーケットチーフストラテジストのショーン・ダービー氏が、「世界経済のリセッションとそれに対するアジア株式市場の反応」というテーマで特別講義を行いました。

生涯学習としての金融学習講座の提供

私たちの生活に深いかかわりを持ちながら、まとめて学習する機会の少ない「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、初めての方でもわかりやすいように心がけています。2003年より講座の提供をはじめ、すでに23万名以上の方に参加いただきました。

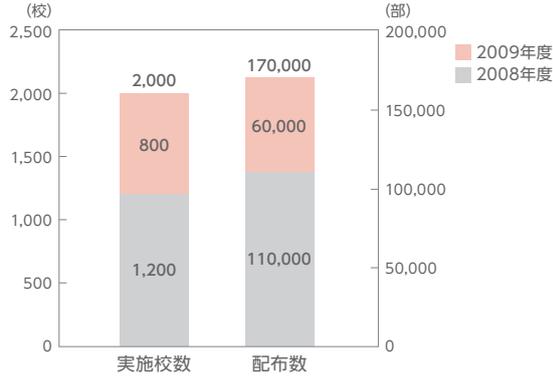
04

Our Community

金融・経済教育プログラムの提供実績

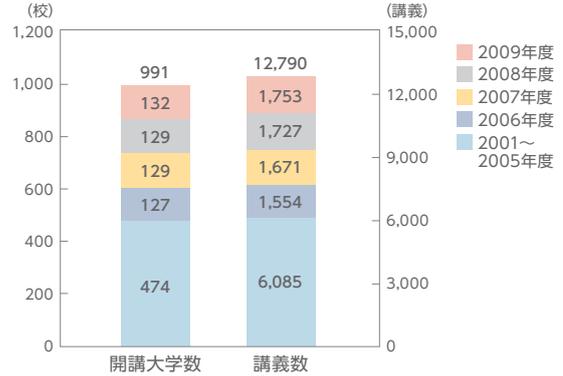
『街のけいざい教室』

2008年度より、延べ約2,000校の小学校に約17万部配布



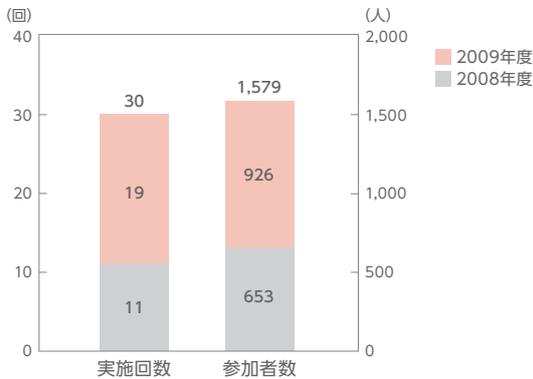
金融教育講座

①2001年度より、延べ991校の大学で、約12,790講義を実施

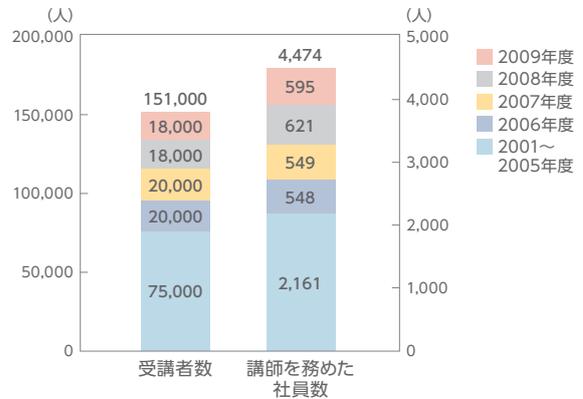


まなぼう教室

2008年度より、延べ30回小学校で実施、1,579名参加

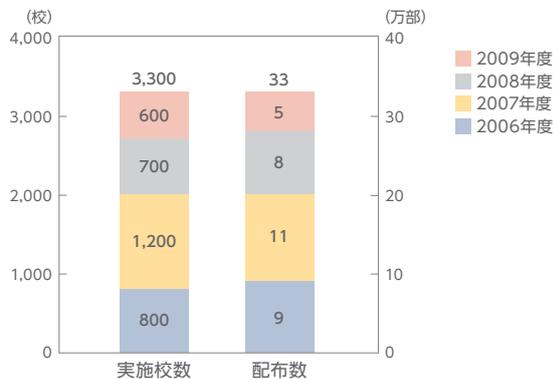


②延べ約151,000名が受講、約4,474名の社員も講師で参加



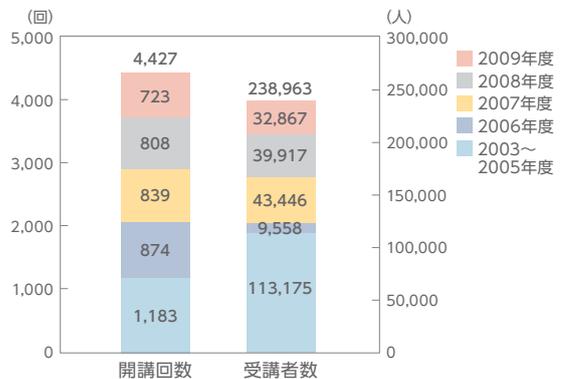
『街のTシャツ屋さん』

2006年度より、延べ約3,300校の中学校に約33万部配布



金融学習講座

2003年度より、延べ4,427回開講、238,963名が受講



For Future Generations

株式学習コンテスト 「日経STOCKリーグ」に見る金融・経済教育

野村グループが第1回から特別協賛を行っている、「日経STOCKリーグ」が10周年を迎えました。この10年を振り返り、審査委員、出場校教諭、出場者、それぞれの側面からお話をうかがいました。

「結果」ではなく「プロセス」を表現するコンテスト

審査委員
渋谷 健氏
(コモンズ投信会長)



「日経STOCKリーグ」の審査員を務める機会をいただきました。このコンテストは中・高・大学生を対象に、各チームが自主的に定めた投資テーマをレポートで競うものです。

重要なポイントは、模擬ポートフォリオでいくら儲かったという「結果」ではなく、何を学び、自らの分析や整理を踏まえて、最終的にレポートで表現できたかという「プロセス」です。つまり、ゲームのように価格という数字を追うことが趣旨ではなく、世界における日本企業の価値について学習する機会なのです。

「株式を通じて社会を見る目を養うプログラム」

NOMURA AWARD受賞教諭
内田 芳弘氏
(立教池袋中学・高等学校教諭)



「日経STOCKリーグ」に出場して8回目になります。初めて出場した第2回では、米国同時多発テロに起因するテーマで考えました。その年は入選には至りませんでしたが、生徒たちの問題意識や生き方まで変えてしまうほどのインパクトがありました。学内ではこのコンテストが「株式を通じて社会を見る目を養うプログラム」であるとの認識も高く、これまで興味を示さなかった生徒も参加したいと言ってくるようになりました。指導上の苦勞も多いですが、参加し続けていくことの意義は大きいと思います。

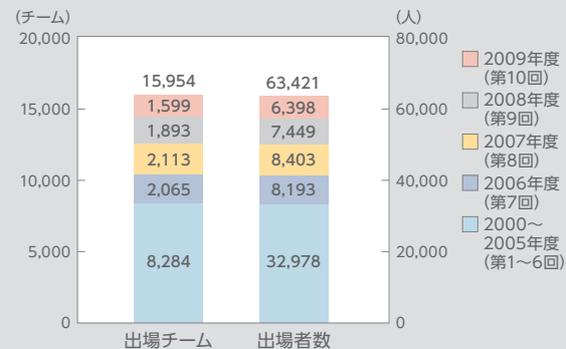
社会を発展させる株式投資

第9回 日経STOCKリーグ
最優秀賞受賞
櫻井 芳野さん
(鹿児島大学教育学部附属中学校3年(当時))



私は中学1年生から3年間、毎年参加してきました。1年目は防犯、2年目は大豆、そして最優秀賞を受賞した3年目は、「海外から見た日本」というテーマでした。私が「日経STOCKリーグ」をとおして学んだことは、株は投資するためにあるものであり、決して投機を目的としたものではないということです。私たちが企業により良い社会をつくってほしいと願い投資し、それを企業が反映して社会が発展していく、それが株式投資の姿なのだ学びました。「日経STOCKリーグ」で学んだことは私の人生にとって、とても価値あるものとなっています。

参加状況



社員ボランティア審査員…合計125名
2009年度(第10回): 51名 2008年度(第9回): 42名
2007年度(第8回): 32名

パシフィック・ミュージック・フェスティバル (PMF)

パシフィック・ミュージック・フェスティバル (PMF) は、20世紀を代表する音楽家、レナード・バーンスタイン氏が提唱した1990年から続く国際教育音楽祭です。野村グループ、および野村財団は「若手音楽家の育成を通じて、世界の音楽文化の発展を目指す」という趣旨に賛同し、PMF創設以来特別支援企業ならびに、助成団体として応援しています。

20回目にあたる2009年は世界各国で行われたオーディションで選ばれた129名のアカデミー生が、夏の約1ヵ月間札幌に集い、一流の教授陣から指導を受けながら北海道の各都市のほか、大阪、東京で公演を行いました。

05 Our People



野村グループは、社員の多様性を重視し、個々の強みを持った多様な社員の成長が野村グループの成長につながるという好循環を生み出す組織風土を目指しています。

そのために社員の主体的な能力発揮を支える人材育成体系の整備を重点的に行い、多様な人材が能力を最大限に発揮できる、働きやすい環境づくりを推進しています。

また、グローバルレベルでの人権意識の浸透に力を入れるとともに、社員の健康と安全への配慮を徹底しています。

社員の主体的な能力の発揮

グローバルに事業を展開する野村グループでは、多様なキャリアや価値観を持った社員が能力を発揮していけるよう、人材育成体制の整備、充実に尽力しています。

多様な働き方に対応した採用形態や再雇用制度により、すべての社員に能力を発揮しやすい機会を提供するとともに、発揮能力主義に基づく適正な評価とフィードバックを行っています。

また、各階層にわたる充実した教育研修プログラムにより、社員の主体的なキャリア形成を支援しています。

採用について

野村グループでは、多様化する金融ビジネスに対応できる人材を求めています。当社の業務内容や働き方を応募者の方により良く理解していただくために積極的な情報発信を行うとともに、応募者の潜在能力も重視した採用活動を行っています。例えば野村証券では、新卒採用において、全域型社員・地域型社員・FA社員またはグローバル型社員という、働き方に応じた採用を実施しています。また、個別の部門で行うキャリア採用においても人材を全域型社員・地域型社員・FA社員・専任職またはグローバル型社員として、随時採用しています。

研修・能力開発

グローバル・プロフェッショナルの育成

グローバル・プロフェッショナルの育成、組織的なタレントマネジメントは、野村グループにとっての最優先課題です。国を問わず優秀な人材に投資し、社員の才能を最大限活用することで、プロフェッショナルとしての個人の成長が、最終的に組織としての野村グループの成長につながると考えています。2010年5月、日本を含むアジアとヨーロッパのチーム共同で、グローバル・コアカリキュラム「ノムラ・ラーニング・エッセンシャルズ」を立ち上げました。これは、国、地域、部門を越えて必要不可欠な研修プログラムを開発し、定期的を実施していくことで、野村グループ内の共通言語や、期待される成果の基準を設定し、コミュニケーションの円滑化と、活性化を図るものです。カリキュラムはオリエンテーション、マネジ

メント・スキル、異文化スキル、個人の生産性、プロダクトおよびテクニカル・スキルといったカテゴリーに分けたプログラムを各種提供しています。

こうした人材育成への投資と成果の結びつきを把握するため、業績評価システムについてもより優れた、一貫したものとするための改善を加えました。社員それぞれが上司と今年度の目標を設定するとともに、その達成のために必要となる具体的な行動、知識、スキルを考え、これを身につけるために研修プログラムやOJTを計画します。業績評価の際には、これらがどのように役立ったか、最終的な目標達成度をレビューしていきます。このほか、グローバルリーダーとは何かを再定義し、育成を促すプログラム開発など、グローバルにさまざまな取り組みが行われています。

グローバル・コアカリキュラム全体図



05

Our People

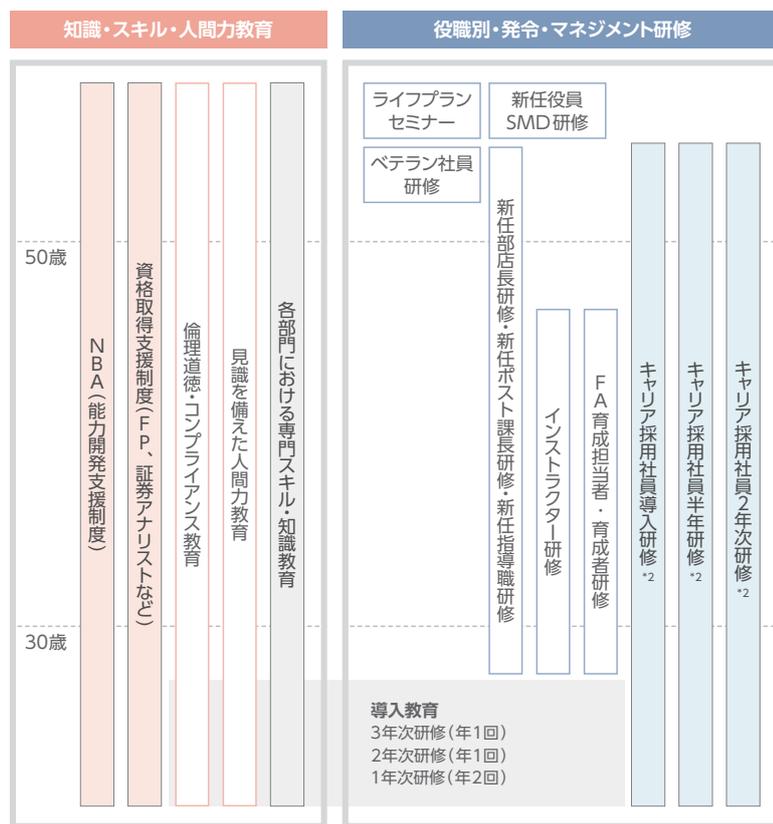
野村証券における人材育成

金融・証券業においては、すべての社員が主体的に能力を発揮し、お客さまに最適なサービスを提供していくことが必要です。2009年度、日本国内の野村証券では、採用・配属・昇格時における研修を柱として、人間力やマネジメント能力と併せて職業倫理意識の一層の浸透に向けて、コンプライアンスおよび職業倫理にかかわる教育の強化に努めてきました。集合研修においては野村の社員として自ら考え行動し結果を出すことができる人材を育成することを目的とした、各種教育プログラムを実施し、社員の成長に大き

く寄与しています。また、知識とスキルの習得においてはWEBシステム・Eラーニングを活用した研修のほか、各部門ごとの実践的な業務研修も、効率的・効果的な能力アップのために実施しており、今後も拡充していく予定です。

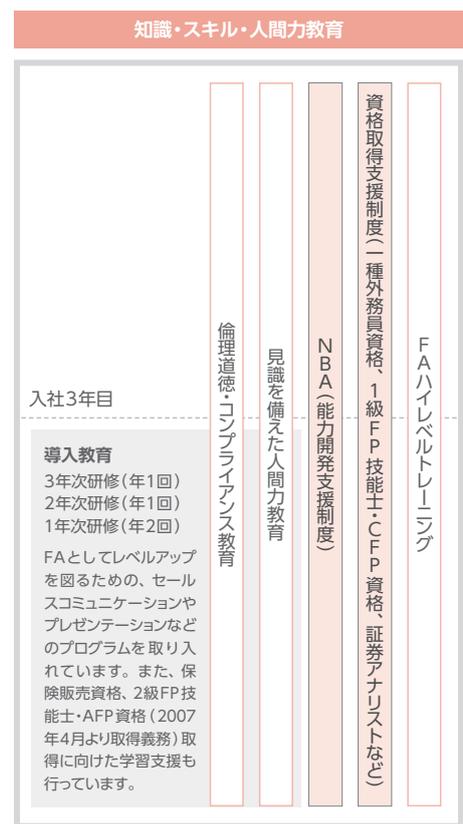
さらに、社員の能力発揮に必要なスキルの習得を支援するため、資格試験の受験料や取得費用を会社が負担するなどの支援制度や自主参加の研修、語学習得を目的とした通学支援や通信教育プログラムも整備しています。なお、野村証券における2009年度の社員1人あたりの教育研修費用は約120,300円です。

全域型社員・地域型社員・専任職^{*1} 研修体系



^{*1} アシスタント業務担当は除く ^{*2} キャリア採用社員(アシスタント業務担当者は除く)を対象とした研修です

FA社員研修体系



再雇用制度の導入

野村グループ各社は、2006年4月に、60歳で定年または契約上限年齢到達により退職する社員に対し、再雇用制度を導入しました。シニア層社員のうち引き続き就労を希望する者を、原則としてすべて再雇用し、65歳を上限として、1年間の有期雇用契約を締結・更新していくというものです。野村証券は、定年などによる退職社員の7割程度を毎年再雇用しており、退職後の仕事と生活の充実が図れるよう支援するとともに、本人の能力と経験を活かして貢献してもらうことを期待しています。したがって、社員の能力・適性・実績などを十分に考慮し、各人に適した業務・処遇を提示するだけでなく、退職後の多様な働き方・生き方を可能にするよう、勤務形態を柔軟に選択できる制度設計にしています。

なお、再雇用制度の企画立案運営機能を担う組織として、野村証券に人事部ワークライフ・サポート課を設けており、定年などに関する社員の業務、福利厚生、生活設計などにかかわる個別案件への対応を図るようにはしました。今後とも制度の改善と円滑な運営に努めていきます。

多様な人材の融合と 多様な働き方の支援

野村グループでは、多様な人材が集い、互いに認め合って、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に取り組んでいます。そのためには、経営層と社員間、組織間のコミュニケーションをより一層円滑に行っていくことが重要です。

さらに、社員のさまざまな働き方を支援する制度の充実など、働きやすい環境づくりを進めています。

ダイバーシティ&インクルージョンに向けた取り組み

グローバルな企業文化の構築

野村グループがワールドクラスの金融機関へと成長していくのに伴い、企業文化もグローバルに再構築する必要性が高まっています。グローバルなビジネス環境において、多様化するお客さまのニーズに柔軟に対応するために、多様な価値観の社員が個々の能力を最大限に発揮できる企業文化を創っていくことは、ビジネスにおける付加価値や社員の会社への帰属意識の向上、優秀な人材の獲得と定着、野村ブランドの強化につながり、会社の発展に結びつくものと考えています。

性別・国籍・年齢・性的指向などお互いの背景の違いから生じる多様な価値観を尊重し相互に理解し合うために、野村グループでは、グループ横断的な社員交流の機会や社員ネットワークを設けるなど、ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(受容、融合)について、グループ全体の意識統一と、一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

このダイバーシティ&インクルージョンをベースとした文化の構築は執行役社長兼CEOの渡部賢一が2010年1月に発表したVision and Valuesに基づいており、グローバルトップの金融総合サービス業を目指す野村グループのあらゆるビジネスを支えています。

日本を含むアジア・パシフィックでは、異文化理解についての研修「Partnering Across the Firm」を開催し、延べ約3,000名以上の社員が参加しました。参加した社員たちは職場に関する議論を活発に行い、潜在する偏見と先入観がコミュニケーションに与える影響について理解を深めました。

ヨーロッパ地域では、ダイバーシティ&インクルージョン・ステアリンググループが立ち上がり、ビジネスへの貢献をさらに加速しています。

野村グループが急速に成長を遂げつつあるアメリカでは、社員が互いに文化を学びあうことを通じて業績の向上と積極的な人材の育成につながっています。

日本におけるダイバーシティ&インクルージョン

2010年、ダイバーシティ&インクルージョン・アジア・パシフィックチームを強化し、日本を中心に活動する3名が新たに加わりました。世界中のお客さまにワールドクラスのサービスを提供する必要性が高まるのと同時に、日本でも転職やキャリア・チェンジが一般的になりつつある中で、職場でのダイバーシティはますます加速しており、一人ひとりの違いが尊重され、それぞれが会社との一体感を持てるような職場環境づくりが急務となっています。ダイバーシティ&インクルージョン・チームは経営陣と協力して社員の意識啓発や、社員ネットワークへの参加を積極的に促進しています。チームは、お客さまにより良いサービスとソリューションをもって柔軟に対応できるグローバルに強い会社を目指して、グローバルに連携し、誰もが働きたいと思う組織への成長、効率性と生産性の向上、お客さまとの関係強化にこれからも貢献していきます。

Women In Nomura(WIN)一周年

2009年にヨーロッパ地域とアジア・パシフィックでスタートした野村グループの社員ネットワーク「Women In Nomura(WIN)」は2010年7月に日本でも正式にスタートしたことで、グローバルに統一した取り組みとなりました。日本の発足記念イベントでは金融業界で活躍する女性リーダーを招いてパネルディスカッションを開催し、ネットワークづくりの重要性、多様性に富んだ組織のメリット、家庭との両立などについて、社員同士考えを共有しました。このようにWINではゲストを招いての講演会や社員交流会、能力開発研修などを世界の各地域で積極的に開催しています。

また、WINの活動は社員のみならず、お客さまも対象として拡大しています。ヨーロッパ地域では2010年4月に、ジョン・ルウェリン博士の調査「飛躍するアジア/The Ascent of Asia」についてお客さま向けのイベントを開催しました。これはアジア市場における野村グループの最新調査結果をお客さまと共有するとともに、改めて野村グループが金融資本市場において強力なリーダーであることを印象づける機会となりました。また2010年6月には、アビバ・ウィッテンベルク・コックス氏の「ビジネスにおける女性の重要性/How Women Mean Business」の出版記念パーティを開催しま

した。当日行われたパネルディスカッションには、アビバ氏に並んでShellやCiscoの幹部社員、欧州地域CEOのタルン・ジョットワニが参加し、多様性の融合のためには企業文化を進化させていく必要があること、これがビジネスにプラスの影響を与えることについて語り合いました。

国際女性デー

毎年3月8日の国際女性デーは、国連によって定められた女性の経済的・政治的・社会的な成功を祝う日です。人々が国や文化や社会的背景といったあらゆる違いを超えて男女平等の達成と進展について深く考える日とされています。

野村グループでは2010年、国際女性デー記念イベントを各地域で開催しました。まず東京では、金融業界で働く女性に交流の

場を提供している「The Association for Women in Finance (AWF)」において、執行役副社長兼COOの柴田拓美が、野村グループのグローバル企業へと発展させてゆく取り組みと意欲、事業戦略、またダイバーシティの必要性について語ったのを皮切りに、香港では、New World China Enterprises Projects Ltd.のマネージング・ディレクターのレオニー・キー氏と「Women on Boards: Hang Seng Index 2009」レポートで特集された女性役員の一人を招き、それぞれの成功談を語っていただきました。インドでは、著名な弁護士ズィア・モディ氏が、成功とは何かについて社員と語り合い、ロンドンではデイル・クララ・ファース(現・野村ホールディングス社外取締役)が、企業統治の変革に対する考えと、取締役の役割とそれに対する期待がどのように変化してきたかについて語りました。

For Future Generations

野村の社員ネットワーク

野村グループは、社員が部門(所属組織)、ビジネス(担当業務)、文化を超えてコミュニケーションを図り、多様なチームの中でも良好な関係を築けるよう、社員交流の場やビジネスパフォーマンスの促進につながる機会を、ネットワークを通じて提供し、社員をサポートしています。現在、3つの社員ネットワーク(ライフ&ファミリーネットワーク、WIN(Women In Nomura)、LGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー)ネットワーク)が発足し、世界の各地域でその活動を拡大しています。

ライフ&ファミリーネットワークは、家族やライフマネジメントに関する情報提供を目的としています。ワークライフ・バランスや、育児や介護をしながら働く社員のサポート、健康に関する取り組みに焦点をあてています。このネットワークは、2009年12月にヨーロッパ地域で開催した映画会からスタートしました。80名を超える社員とその家族が参加したことがきっかけとなり、以来、「子どもとのコミュニケーション」「インターネットでの子どもの安全」といったテーマでネットワーク活動が続けられています。アジア・パシフィックでは、「効果的な子育て」をテーマに最初のイベントが実施されました。



各地域での社員ネットワークイベントの様子

WINは、女性のキャリア促進の奨励や、職場におけるジェンダー問題への意識向上を通じて、野村グループのさらなるビジネスチャンスの拡大につ

なげることを目的としています。世界の各地域で実施されたさまざまなイベントに参加した社員数は延べ数千名にのぼります。

LGBTネットワークは、ありのままの自分でいられることをテーマに、すべての社員が持てる能力を最大限発揮できる、個々のバックグラウンドに関係なく尊重されるオープンで公平な職場環境を育むことを目的としています。趣旨に賛同した社員が集まりお互いの理解を深める機会を設けています。

日本でも、2010年7月に「ダイバーシティ・ウィーク」としてこれら3つの社員ネットワークが同時に発足し、記念イベントが行われました。

Vision Statement & Values

組織が大きく、多様化、複雑化する中で、社内で野村グループの新しいカルチャーを定義し培う明確なビジョンと共通の価値観を求める声が高まってきました。2009年夏にグローバル・プロジェクト・チームが立ち上がり、世界全地域から総勢300名が参加した協議を経て、人種、国籍、経験、人生観、価値観、スタイルなどの多様なバックグラウンドを持った役員・社員が、仲間として一体感を持って

働くために必要な、グローバルに共通な価値観や行動基準として2010年1月、「ビジョン・ステートメントとバリュー」を制定しました。

ビジョン・ステートメントは理想とする将来像を示し、組織が共通かつ一貫した方向性を持って進んでいくためのものです。バリューは重要な価値基準を4つのキーワードで表現したもので、ビジョンを達成するために、一人ひとりが常に意識して行動すべき指針となります。

Vision Statement

To be a leading, client-driven, global financial services firm setting the standard for performance and trust.

世界で活躍する顧客志向の金融機関として信頼と成果を勝ち取る。

Values

At Nomura we lead 熱意と先取

We have the integrity and conviction to do the right thing, the ability to inspire, and the passion to stay ahead. We are committed to the long-term success of our organization.
私たちは正しい行動をとる誠実さと信念、先取りの精神、成長への熱意を持って、長期的な成功を目指します。

At Nomura we create 変化と創造

We are innovative and make change happen. We seek competitive advantage by challenging existing thinking, creating opportunities and driving continuous growth.
私たちは創造性を発揮し変化を起こします。既存概念にとらわれず、ビジネスチャンスを創造し、持続的に成長することで、競争優位を確立します。

At Nomura we connect 信頼と協力

We communicate openly and build lasting relationships. We work together, across boundaries and in diverse teams - engaging our people, clients, communities and shareholders.
私たちは開かれたコミュニケーションを通して信頼関係を築きます。社員、顧客、社会、株主の期待に応えていくために、国境や組織を越えて協力します。

At Nomura we perform 責任と遂行

We put clients first. We think strategically and focus on consistent and sustainable performance, executing our ideas and delivering results.
私たちはお客様を第一に考えます。持続的で安定した成功を目指し、戦略的に考え行動します。

コミュニケーション

野村グループが組織として活性化していくためには、活発なコミュニケーションが不可欠です。トップマネジメント層が国内外の拠点で社員に向けたタウンホール・ミーティングを行うと同時に、マネジメントメッセージや重要な決定事項を、イントラネットや社内報を活用して社内に広く発信し、積極的にコミュニケーションを図っています。

コミュニケーションはトップからのものだけでなく、各職場においても重要です。野村アセットマネジメントでは、中国籍や中国関連のビジネスに携わる社員を中心に「チャイナ・テーブル」というランチミーティングを実施しており、中国への理解を深めるとともに、野村アセットマネジメントの「中国力」向上につなげています。

また、野村グループが創業以来受け継いでいる精神や、歴史、社会における使命などについて、社員にわかりやすく正しく伝えることを目的とした社員向け講習会をグローバルで展開しています。2010年3月、コーポレート・シティズンシップ推進室のシニア・コミュニケーション・オフィサー（SCO）池上浩一はニューヨークで米国の野村グループの社員に向けて、「Our proud history - understanding Nomura's journey」と題した講習を行いました。講習には1,000名以上の社員が参加し、100年以上前に世界を巡り、グローバルな金融機関を築くことを夢見た創業者、野村徳七翁について学びました。池上SCOによる同様の講習はアジア・パシフィック、ヨーロッパ、アメリカの各オフィスで行われているほか、日本においても行われており、多くの社員が野村の歴史と精神、目指すべき方向性について理解と価値観を共有しています。

野村の歴史と精神を知るための社員向け講習会

開催日	開催拠点	参加人数
2008年10月13日	ロンドン	50
2009年2月17日	ポワイ(インド)	900
2009年6月29日	ポワイ(インド)	700
2009年7月1日	シンガポール	300
2009年7月2日	香港	200
2009年7月3日	香港・ソウル・上海・シドニー・台湾	375
2009年10月5日、6日	ロンドン	187
2009年10月12日	深圳	200
2010年3月17日、18日、19日	ニューヨーク	1,050

野村グループが「次世代法」行動計画を達成

仕事と子育てを両立させ、子育てしやすい環境整備を進めていこうという法律「次世代育成支援対策推進法」（通称「次世代法」）が、2005年に施行されました。常時雇用労働者が301名を超える企業は、仕事と子育ての両立支援のための行動計画を毎年策定し、計画を達成した企業は、2007年4月以降、都道府県の労働局長に申請することにより、認定を受けることができます。

野村証券では、男性社員の育児休業の取得、育児をする社員の勤務時間の短縮制度の導入等を目標として行動計画を定め、それ

を達成したため、2009年度も継続して認定を受けています。

休日、労働組合について

野村証券では、年次有給休暇の最大付与日数は20日で、2009年度の平均取得日数は9.8日でした。これまで以上に柔軟な働き方を可能とするため、2007年4月からは、有給休暇の利便性を向上させるべく、半日単位での取得を可能としています。なお、労働組合については、2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56.8%です。

野村証券の育児支援・介護支援に関する福利厚生諸制度（2010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(多胎の場合14週)、産後8週の休暇(休業)を取得可能。
2009年度の取得者：192名
出産休暇は、配偶者またはパートナーが出産した場合、年次有給休暇とは別に5日間の休暇を取得可能。

2. 育児休業

子が満2歳になる日まで育児休業を取得可能。休業は2回に分けて取得することが可能(1歳未満のときに1回、及び1歳以上2歳未満のときに1回)。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。
2009年度の取得者：304名

3. 子育て期間中の働き方

子が満3歳になる日まで、時間外・休日勤務の免除を受け、また1日6時間の短時間勤務を選択することができる。

4. 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、子が1人の場合は1年に5日間まで、2人以上の場合は10日間まで、子の看護休暇を有給で取得可能。
2009年度の取得者：365名

5. 育児時間

育児目的で勤務時間を短縮する制度を、子が小学校3年生まで、1日2時間まで利用可能。
2009年度の取得者：76名

6. 託児所費用等の補助

未就学児を養育する社員が託児所等を利用した場合、実費の半額(1子につき月額2万円まで)を支給。
2009年度の取得者：292名

介護支援関連

1. 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。
2009年度の取得者：13名

2. 介護時間短縮勤務制度

介護休業に代えて勤務時間を短縮する制度を、1日1時間以内で通算730日まで利用可能。
2009年度の取得者：2名

3. 介護休暇

要介護状態の家族が1人であれば1年に5日間まで、2人以上の場合は10日間まで、介護休暇を有給で取得可能。

ワークライフ・バランスへの取り組み

● 育児・介護ハンドブックの配布

仕事と育児・介護を両立しながら働きつづけるうえで利用可能な育児・介護関連制度全般をわかりやすく紹介する手引書を作成・配布しました。

● 「ファミリー&ライフバランス」関連の取り組み

家族やライフマネジメントに関する情報を提供し、ワークライフ・バランスや家族を持つ社員のサポート、健康推進を目的とした取り組みを行っています。→ [P.48](#)

社員の健康と安全への配慮

社員が健康で快適に働けるよう、職場環境の整備と社員の健康管理を重視しています。

特にメンタルヘルスケアにおいては、診療と併せてカウンセリングなどの予防対策や社員の意識向上にも努めています。

快適な職場環境の整備

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・温度調節など、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、健康面においても、心身の両面でさまざまな施策を行い、社員一人ひとりの健康に気を配っています。

メンタルヘルスケア

野村グループは、社員一人ひとりに対してより良い雇用環境を整えるうえで、メンタル面のケアは重要と考えています。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年に設置し、家族も含めた健康相談に24時間態勢でドクターやカウンセラーが対応しており、2006年からは日本全国47都道府県で面談によるカウンセリングを受けることができるようになっています。2010年には、英語・日本語での対応が可能な電話相談窓口「こころとからだの健康相談」を設置し、個々人のプライバシーに配慮した体制でメンタルヘルスケアなどの対応を進めています。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、研修もを行い、社員の意識の向上に努めています。

健康管理を徹底

野村グループでは、社内診療施設とは別に社員の健康推進のための専門部署を設置するなど、社員の健康管理に配慮しています。定期健診、人間ドックなど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を義務化し、受診費用の補助を実施しています。

また、健康管理の観点から、従来より一定時間以上の長時間勤務者を対象とした健診を実施してきましたが、2006年4月の労働安全衛生法改正に対応し、実施頻度を高めるとともに、受診対象者の範囲を拡大しています。

人権の尊重

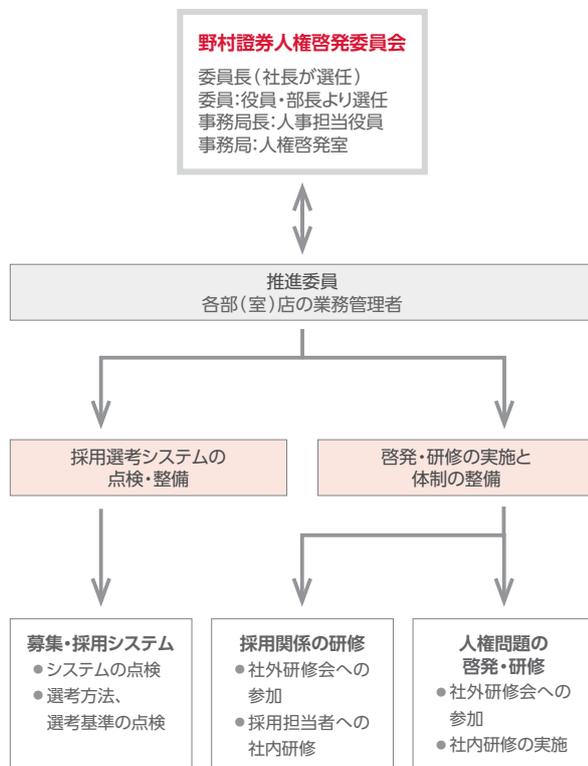
野村グループで働く社員の人権を尊重することは、最も基本的な責任であると認識しています。

さまざまな差別やハラスメント防止のため、人権啓発委員会を中心とした体制の整備と、役員、社員に対する人権啓発研修の継続的实施により、グローバルレベルでの人権意識の浸透に努めています。

人権啓発研修の目的

野村グループ社員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」を基本理念として、あらゆる人権問題について理解と認識を深め、さらには、自らの問題として捉え行動することを目指しています。また、以下は、野村証券における人権啓発推進体制です。

人権啓発推進体制



人権啓発研修の実施

基本理念のもと、野村グループは野村グループ人権啓発委員会を設置し、全役員・社員に対して年1回以上、人権啓発研修を行っています。

2009年度も10月、11回目を数える「野村グループ役員人権啓発研修」を東京・日本橋の本社で開催しました。今回は講師に横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター長の山本晴義氏をお招きして、出席したグループ役員約100名に向け「働く人のメンタルヘルスと人権」というテーマで講演していただきました。社員の人権と心の健康について示唆に富んだ内容でした。

また、社員に対しては野村証券人権啓発委員会を中心に、人権啓発推進体制を整備し、研修を実施しています。2010年5月24日～28日の5日間、大手町本社に勤務する社員を対象に「ハラスメントのない明るく働きやすい職場」と題した人権啓発研修を実施し、約3,100名が参加しました。研修では、グループごとに異なる7種類のさまざまな事例についてディスカッションを行い、話し合いの内容をグループごとに発表しました。今回も2008年度に引き続き日本語を母国語としない社員に向けて英語対応の時間が設けられました。ハラスメントのない明るく働きやすい職場にするためにはどうしたら良いのかについて、人権の観点から日々の言動をあらためて考える機会となりました。

ほかにも、研修のテーマは同和問題、在日外国人、障がい者、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどに関する人権問題全般にわたっています。

2009年度実績開催数: 30回、受講者数: 延べ14,000名以上(野村証券)

主な社内研修プログラム

1. 野村グループ役員人権啓発研修

- 主に外部講師による人権問題についての講演

2. 新入社員導入研修・キャリア採用社員導入研修

- なぜ当社が人権問題に取り組むのか
- 当社の人権啓発推進体制と身の周りの人権問題
- HIV感染症の正しい理解と当社の基本方針

3. 新任役職別研修

- 世の中の人権状況と当社の人権問題に対する取り組み
- 社内の人権問題
- さまざまな人権に関する気づきと各役職が果たすべき役割

4. 本社・支店研修

- 「セクハラ・パワハラ防止ガイド」の内容の確認、
「ハラスメントのない明るく働きやすい職場」についての話し合い研修

5. 人権啓発推進委員研修

- 人権標語の表彰
- 人権問題についての講演
- 世の中の人権状況と社内の人権問題
- 支店での人権啓発研修会の実施要領の説明

6. 野村グループおよび関係会社との情報交換会

- 最近の世間一般の人権状況
- 野村証券の取り組み
- 各社情報交換

セクシュアル・ハラスメント

およびパワー・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」を作成するとともに、社内外に3つの相談窓口を設置し、口頭・文書・電話・メール・第三者からの通報などの対応をしています。また、いわゆるパワー・ハラスメントについては、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し、啓発・研修などの実施により、防止に努めています。さらに2009年9月に、防止ガイドの名称を「セクハラ・パワハラ防止ガイド」に改め、英語版の作成や英語対応窓口の社内外設置、イントラネットへの掲載などを実施し、全面的に改訂しました。

HIV感染症について

HIV感染症に関しては、1994年に制定したものを2006年4月に「HIV感染者についての基本方針」として改定、企業として差別・偏見をなくし、人権の保護に一層努めることを明記しています。

HIV感染者についての基本方針

- ① 野村グループは、HIV感染者であることを理由とした解雇その他の差別的取扱いはいたしません。
- ② 野村グループは、HIV感染者に関する個人情報について、本人のプライバシー保護に第一に配慮し、秘密を厳守いたします。
- ③ 野村グループは、健康診断の際にはHIV抗体検査は行いません。
- ④ 野村グループは、HIV感染予防のためおよびHIV感染者への差別や偏見を防ぐため、役員および社員がHIV感染症に関する正しい知識を習得するよう啓発に努めます。
- ⑤ 野村グループは、HIV感染者が安心して働ける職場環境づくりに努めます。

社外研修会への参加

人権問題について幅広い意見を取り入れるため、人権啓発室、各部(室)店の人権啓発推進委員会を中心に、行政機関や人権に関する諸団体、NPOなどが主催する社外のセミナー・研修にも参加しています。

社員データ (2010年3月31日現在)

野村グループ 社員数

	2007年3月末	2008年3月末	2009年3月末	2010年3月末
日本	12,841	13,938	15,320	15,053
ヨーロッパ	1,791	1,956	4,294	4,369
アメリカ	1,322	1,063	1,079	1,781
アジア・パシフィック	900	1,070	4,933	5,171
合計	16,854	18,026	25,626	26,374

野村証券 女性管理職の状況(日本国内)

	2007年3月末	2008年3月末	2009年3月末	2010年3月末	2010年7月1日現在
女性	52	71	141	159	186
男性	3,203	3,285	3,677	3,900	4,139
女性比率	1.60%	2.12%	3.69%	3.92%	4.30%

野村証券 高齢者*1、障がい者*2の人数(日本国内)

	指針の有無	取り組み	該当者数
高齢者	有り	有り	590
障がい者	有り	有り	285

*1 高齢者(60歳以上)はいずれも嘱託契約であり、社員数(就業人員数)には含めていません。

*2 障がい者雇用率は1.88%(障がい者雇用のデータは、2010年6月1日現在のものです)

野村グループ 教育研修費

	野村証券	その他国内子会社	ヨーロッパ	アメリカ	アジア・パシフィック	合計
教育研修費(単位:百万円)	1,543	125	417	174	148	2,407

06 Our Environment



野村グループは、金融を通じた環境問題解決への貢献に加え、グループ全体での環境負荷の低減を目指しています。

国内においてグループレベルでの環境マネジメントシステムを確立し、包括的な環境保全活動を推進するとともに、国内外の各事業拠点における環境負荷低減の取り組みを進めています。

また、環境情報の開示を拡充し、グループレベルでの環境目標の設定と実績の開示に努めています。

環境マネジメント

野村グループは、環境保全活動を包括的かつ計画的に推進するため、環境マネジメントシステム(EMS [Environmental Management System])を構築しています。

グループ全体での環境負荷の低減に取り組んでおり、特に気候変動問題への対応および持続可能な資源の使用に重点を置いています。

野村グループの環境理念と環境方針

野村グループでは、「環境理念」と「環境方針」に沿って、野村グループ全社員が環境保全活動の推進に取り組んでいます。環境理念は、倫理規程「10.環境問題への取り組み」をもとに策定しています。

環境理念

野村グループは、健全な地球環境こそが、次世代へと続く安定した経済・社会の礎であると認識しています。

野村グループは、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します。

環境方針

- ① 投資を通じて環境の保全・保護に資する事業を支援します。
- ② 野村グループおよび社会全体の環境リスクを認識し、環境の継続的な改善と汚染の予防に取り組めます。
- ③ 環境関連法令・規則等を遵守し、広く社外との対話を通じて環境問題に取り組んでまいります。
- ④ 事業活動における環境への負荷を認識し、廃棄物の削減、省エネルギーおよび省資源の推進に努めます。
- ⑤ 本方針を全社員に周知徹底し、一人ひとりが意識、行動することで環境保全活動を推進します。
- ⑥ 本方針を一般に公開します。

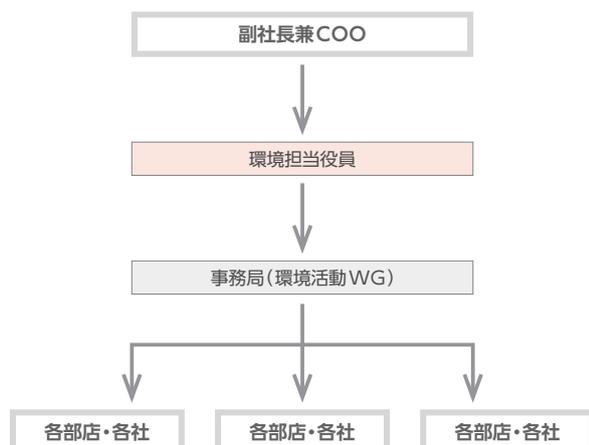
野村グループの環境マネジメント

環境マネジメント推進体制

野村グループは、環境マネジメント推進体制を構築しています。事務局として「環境活動ワーキンググループ(WG)」を設置しており、CSR活動を担う野村ホールディングスのコーポレート・シティズンシップ推進室、野村グループのオフィス設備全般の管理を担う野村証券の総務部、および野村ファシリティーズが中心となって活動しています。

下記環境マネジメント推進体制のもと、野村グループ全社でPDCAサイクルに基づいた環境マネジメントシステムを展開しています。

野村グループの環境マネジメント推進体制



環境研修

2009年度より野村グループ全社員を対象とした環境研修を実施しています。気候変動問題や生物多様性の減少といった環境問題の基礎知識をはじめ、野村グループの環境マネジメントシステムの取り組みについて学習しました。今年度の研修受講率は、82%でした。

環境取組チェック

環境マネジメントシステムの実効性を高めるため、野村グループ全社を対象に環境活動についての現状を確認する環境取組チェックを実施しました。回答率は80.5%でした。社内における活動状況を定期的に把握し見直すことで、活動の質を継続的に向上させたいと考えています。

環境取組チェックの回答率

	本社	支店	グループ会社
有効回答数	109(部室)	120	15
回答率(全体平均)	80.5%		

マネジメントレビュー

環境マネジメントシステムの取り組みについて、年1回環境担当役員がマネジメントレビューを実施しています。環境目標の達成度や環境パフォーマンスなどすべての取り組み状況と結果を把握し、来年度に向けて必要な指示をすることで、継続的な改善を目指しています。

06

Our Environment

環境目標

2009年度の環境目標はすべて達成することができました。2010年度の環境目標は2009年度の進捗状況を踏まえて新たに設定し、さらなる環境負荷の低減に向けて取り組んでいます。

2009年度環境目標の実績

No.	著しい環境側面	目的	目標	目的・目標達成のための手段	評価
マネジメントシステム					
1	国内EMSの構築	国内EMSの完成	国内EMSの完成	<ul style="list-style-type: none"> ① 社内研修の実施 ② 環境取組みチェックの実施 ③ マネジメントレビューの実施 	○
温室効果ガス排出量					
2	電気の使用・ガスの使用・水道の使用・ガンリンの使用・重油の使用	国内野村グループ全体のエネルギー使用量の削減	国内野村グループ全体のエネルギー使用量の把握、および目標削減量の検討	<ul style="list-style-type: none"> ① 電力使用量データのシステム投入開始 ② 水道・ガス使用量データのシステム投入開始 ③ 全体のデータ把握、および問題要因の把握 	○
3	電気の使用	日本橋本社ビルにおける、電力使用量の削減	日本橋本社ビルにおける電力使用量の2002年度比8.4%削減	<ul style="list-style-type: none"> ① こまめな消灯の推進（ビル内巡回など） ② 空調の適切な温度管理 ③ 高効率化照明への更新 	○ 26.3%削減
4	電気の使用	所有店舗の照明の高効率化	一部所有店舗（19件）の照明の高効率化	<ul style="list-style-type: none"> ① 工事内容の決定 ② 工事の実施 ③ 高効率化の検証 	○ 21件の照明高効率化
5	自動車からの排気ガス排出	営業用自動車の低燃費車・低公害車への切り替え	営業用自動車の低燃費車・低公害車への切り替え率 67%	<ul style="list-style-type: none"> ① 切り替え対象車のリストアップ ② 低燃費車・低公害車の車種選定 ③ 社内承認、切り替えの実施 	○ 切り替え率76%
グリーン購入					
6	事務用品の使用	グリーン購入の推進	用度品請求システムにおけるグリーン購入率 75%	<ul style="list-style-type: none"> ① 用度品請求システムに商品パンフレットを掲示 ② 用度品発注時にグリーン購入の声かけの実施 ③ グリーン購入の実施 	○ グリーン購入率75%
紙類の削減					
7	コピー用紙の使用	コピー用紙使用量の削減	用度品請求システムで購入したコピー用紙使用量を前年度使用量より削減	<ul style="list-style-type: none"> ① コピー用紙使用削減を呼びかけるポスター掲示 ② メール、イントラネットの活用による各店舗へのコピー用紙使用削減の啓発 ③ コピー用紙使用量削減の実施 	○ 15%削減
8	目論見書の電子交付推進	冊子（紙）の目論見書の配布量の削減	電子交付承諾口座の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ① 電子交付対象とする商品の拡大 ② お客さまへの電子交付口座のご案内 	○
9	社内手続用の帳票の電子化	「申請・承認システム」利用による社内手続用の帳票（紙）の削減	帳票の削減を推進	<ul style="list-style-type: none"> ① 電子化可能な帳票類の洗い出し ② 対象となる帳票類を順次「申請・承認システム」に追加 ③ 社内への周知・利用促進 	○ システム利用を189帳票へ拡大
10	社内確認用の帳票の廃止・電子化	社内確認用の帳票（紙）の削減	224帳票の紙出力を廃止（紙の削減枚数：約70万枚/年）	<ul style="list-style-type: none"> ① 廃止・電子化可能な帳票数や削減効果等の検討 ② 対象となる業務用帳票類を順次廃止、もしくは電子化 	○ 224帳票の紙出力を廃止

2010年度環境目標

No.	著しい環境側面	目的	目標	目的・目標達成のための手段
温室効果ガス排出量				
1	電気の使用・ガスの使用・水道の使用	日本橋本社ビルにおける、CO ₂ 排出量の削減	日本橋本社ビルにおけるCO ₂ 排出量の2002年度比15%削減	① こまめな消灯の推進(ビル内巡回など) ② 空調の適切な温度管理 ③ 高効率化照明への更新
2	電気の使用	所有店舗の照明の高効率化	一部所有店舗(13件)の照明の高効率化	① 工事内容の決定 ② 工事の実施 ③ 高効率化の検証
3	自動車からの排気ガス排出	営業用自動車の低燃費車・低公害車への切り替え	営業用自動車の低燃費車・低公害車への切り替え率 76%	① 切り替え対象車のリストアップ ② 低燃費車・低公害車の車種選定 ③ 社内承認、切り替えの実施
廃棄物				
4	廃棄物の排出	日本橋本社ビルにおける、廃棄物リサイクルの推進	日本橋本社ビルにおける廃棄物のリサイクル率 90%	① 環境研修時にゴミの分別を推進 ② ゴミの分別を実施
グリーン購入				
5	事務用品の使用	グリーン購入の推進	用度品請求システムにおけるグリーン購入率 75%	① 環境研修時にグリーン購入を推進 ② グリーン購入の実施
紙類の削減				
6	コピー用紙の使用	コピー用紙使用量の削減	用度品請求システムで購入したコピー用紙使用量を2006年度比15%削減	① コピー用紙使用削減を呼びかけるポスター掲示 ② 環境研修時にコピー用紙使用削減を推進 ③ コピー用紙使用量削減の実施
7	目論見書の電子交付推進	冊子(紙)の目論見書の配布量の削減	電子交付承諾口座の拡大	① 電子交付対象とする商品の拡大 ② お客さまへの電子交付口座のご案内
8	社内手続用の帳票の電子化	「申請・承認システム」利用による社内手続用の帳票(紙)の削減	帳票の削減を推進	① 電子化可能な帳票類の洗い出し ② 対象となる帳票類を順次「申請・承認システム」に追加 ③ 社内への周知・利用促進

ノムラ・インターナショナルPLCの環境マネジメント

野村グループの英国現地法人であるノムラ・インターナショナル PLCは、ブリティッシュ・スタンダード・インスティテューション(英国の規格機関)による定期的な監査を受けて、ロンドン本社があるノムラハウスの環境マネジメントシステムに対するISO14001認証を3年間更新しています。

ISO14001認証の維持は、社員の継続的な環境改善プログラムへのコミットメントの証です。ファシリティーズ・マネジメント・チームは環境負荷の低減に向けて、電気使用量の削減や、紙資源、アルミ缶、プラスチックなどのリサイクル率向上に努めています。

また、認証取得範囲の拡大に向けて、2010年秋にロンドン市エンジェルレーンに新たに開設するオフィスにおいても取得準備を進めています。

気候変動問題への取り組み

オフィスにおける電気使用量削減やグリーン電力証書の購入などを通じて、気候変動問題に取り組んでいます。

また、環境パフォーマンス実績データのグループレベルでの収集と開示に取り組んでいます。

今後も海外を含めた環境情報の包括的開示に努めていきます。

電力使用量の削減

空調や照明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設備面の取り組みと、運用にかかわる取り組みにより、電力使用量の削減を図っています。

空調については、空調設備を高効率機器に更新する施策を継続的に行い、電力使用量の削減を図っています。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ています。加えて、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っています。

照明については、2008年度に策定した照明器具の高効率化計画(照度センサーを用いた昼光利用、人感センサーつき照明の導入)に基づき、2009年度は21物件の高効率化工事を完了しました。併せて、未使用エリアの消灯の徹底など、社員一人ひとりが意識することで照明による電力使用量の削減を図っています。また、日本橋本社ビルでは、一部の照明にLEDの採用を開始しました。

さらに、社内に設置する自動販売機は、従来よりも環境負荷の低い省エネルギー型自動販売機の導入を進めています。

グリーン電力の積極的な活用

野村グループは、2006年度以降、年間590万kWhのグリーン電力証書を毎年購入しています。これは、日本橋本社の50%および高輪研修センターの100%の年間使用電力にあたり、グリーン電力の活用を通じて環境負荷の低減を進めています。また、2009年4月に野村グループが主催した第29回中央銀行セミナーにおいて、2,000kWhのグリーン電力証書を購入し、バイオマス発電による電力でイベントを運営しました。これらグリーンエネルギーへの積極的な活動が評価され、野村ホールディングスは2009年5月、「グリーン・エネルギー・パートナーシップ」年次総会において優秀賞を受賞しました。

当社主催イベントにおけるグリーン電力証書の購入実績

日程	イベント名	場所	グリーン電力契約量 (kWh)
2008年4月	第28回中央銀行セミナー	東京	3,000
2008年7月	野村アジアエクイティフォーラム2008	シンガポール	25,000
2008年9月	東海三県ノムラ資産管理フェア2008	名古屋	7,000
2008年12月	ノムラ資産管理フェア	東京	7,000
2009年2月	関西ノムラ資産管理フェア	大阪	15,000
2009年4月	第29回中央銀行セミナー	東京	2,000

東京都地球温暖化対策計画書における実績

東京都では、環境確保条例に基づき大規模排出事業所に地球温暖化対策計画書の提出を義務づけ、オフィスビルなどでの地球温暖化対策を推進しています。2005年12月、野村証券は本条例に基づき日本橋本社ビル(本館・別館・旧館)について、東京都に地球温暖化対策計画書を提出しました。2002年度から2004年度の平均値を基準として、2005年度から2009年度までの5年間で6.5%のCO₂排出量削減を目標として設備の更新や運用面での継続した取り組みを行った結果、25%のCO₂排出量削減を達成しました。2010年4月より条例が改正され、日本橋本社ビルには削減義務が発生していますので、現在新たな5ヵ年計画を策定中です。

社員の移動に伴うCO₂削減

野村グループで使用しているリース車両については、現在、国土交通省認定の低排出ガス車の導入が約76%(前年度:約65%)となっています。またハイブリッド車の導入も進めており、現在50台(前年度:44台)を導入しています。2009年度は新たに導入した自動車の96%が低排出ガス車でした。今後もリース期間満了時に、低排出ガス車への切り替えを行っていきます。また、運転中のCO₂排出量を削減するため、エコドライブを推進しています。

さらに、テレビ会議や各種IT機器の適正な運用を行い、業務における車両や飛行機などの移動を減らし、環境負荷の低減を図っています。特にテレビ会議については、2006年3月までに全事業所に導入し、運用しています。

社員の移動に伴うCO₂排出量の推移

(単位:t)

	2007	2008	2009
空路(国際線)	6,444	6,611	6,716
空路(国内線)	2,421	2,088	1,871
鉄道	323	349	385
自動車	—	—	1,954
計	9,188	9,048	10,926

グリーン購入の推進

野村グループでは、従来から各種製品やサービスの調達において環境負荷ができるだけ小さいものを優先して購入するグリーン購入を推進しています。また、野村ホールディングスと野村証券では、IT分野における取り組みとして、主要なIT機器を対象に、(1)省エネルギー対応、(2)有害物質の削減、(3)3R(リデュース、リユース、リサイクル)対応、の観点から購入する製品の選定基準を設定した「IT機器のグリーン購入ガイドライン」を導入しています。ガイドラインではパソコン、ディスプレイ、サーバー、プリンターを対象とし、購入に際して必要性を十分に考慮したうえで、購入必須の製品については、エネルギー消費効率がより良く、特定の有害化学物質をできる限り使用していない、環境に優しい製品を優先して購入することを推奨しています。

グリーン購入比率(対象範囲:野村証券)

(単位: %)

2005	2006	2007	2008	2009
54.5	55.8	61.0	75.0	75.0

野村グループ、「Earth Hour(アース・アワー)2010」に全世界で参加

3月27日、アジア・パシフィックおよびヨーロッパ地域に拠点を置く、約30の野村グループオフィスが、各現地時間の午後8時30分から1時間照明を切る「Earth Hour(アース・アワー)2010」に参加しました。

「アース・アワー」は世界自然保護基金(WWF)によって毎年開催されている、省エネルギーへの意識を世界的に高めるためのキャンペーンで、2010年は世界128ヵ国で開催されました。

日々の行動の中で、意識をして資源の無駄を省き、省エネルギーを推進していくこと、またさまざまなビジネスを通じて持続可能な社会に必要なソリューションを提供することが、野村グループの環境への取り組みの本質です。こうしたキャンペーンにグループ全体で参加することは、一人ひとりが意識することの大切さに気づく良い機会となりました。

CO₂排出量 ()内は、グリーン電力証書購入分を考慮した場合の、みなしCO₂排出量です。

(単位: t)

	2005	2006	2007	2008	2009
国内野村グループ	13,229	32,624* ¹ (30,324)	33,131 (30,831)	45,913* ² (43,613)	49,474 (47,174)
ロンドン	9,442	10,255	10,090	10,109	9,759

電気使用量

(単位: 千kWh)

	2005	2006	2007	2008	2009
国内野村グループ	31,299	78,848* ¹	84,568	92,903* ²	95,436
ロンドン	21,156	22,953	22,798	22,795	22,096

水道使用量

(単位: 千m³)

	2005	2006	2007	2008	2009
国内野村グループ	116	301* ³	308	300* ²	180
ロンドン	44	54	44	37	44

ガス使用量

(単位: 千m³(国内)
千kWh(ロンドン))

	2005	2006	2007	2008	2009
国内野村グループ	663	924* ³	941	896* ²	1,063
ロンドン	1,816	2,027	1,512	1,615	1,360

*¹ 三母店以外の国内163支店、グループ会社のデータを新たに把握 *² 旧リーマン・ブラザーズ承継分のデータを新たに把握 *³ 三母店以外の国内163支店のデータを新たに把握

ペーパーレスとリサイクルの推進

持続可能な資源の使用のために、目論見書の電子化などによる紙の使用量削減に取り組んでいます。

また、オフィスにおけるさまざまなリサイクル活動によって限りある資源を有効利用しています。

目論見書や報告書の電子化で紙の使用量を大幅に削減

〈高さにして富士山1.2個分の紙を削減〉

インターネットなどのネットワーク環境が社会的に整ってきたこともあり、野村証券は紙の使用量を抑えて資源保護とゴミの減量につなげるため、お客さまへお送りする目論見書や報告書の電子データ化を広げています。

目論見書については2008年4月から、お客さまへの電子メールによる交付をスタートさせました。商品ごとに交付が義務づけられている目論見書は、詳細な記述が求められるためページ数も多く、その電子化は紙使用量の削減に大きな効果を発揮します。配信した電子データはページ単位でプリントアウトすることもでき、必要な情報が見つけやすく、自分に使いやすいかたちで利用できるとお客さまからもご好評をいただいています。また2008年8月からは、印刷物でお客さまに郵送していた、投資信託などをご案内するダイレクトメールを電子メールに切り替えました。これらの取り組みは事前に承諾を得たお客さまに限って実施していますが、2010年4月末現在で全口座の約15%にあたる約87万口座のお客さまに了解をいただきました。

また、売買状況・取引状況をインターネットで確認できる「ホームトレードサービス」も強化しています。これらの契約を結んでいたお客さまには、口座管理料や株式の売買手数料を割り引くサービス「野村のエコ割」を実施しています。

こうした努力が功を奏し、2009年度は年間でA4用紙約4,400万枚分(高さにして約4,400メートルで、富士山1.2個分)の紙の削減に成功しました。

社内における各種帳票類の廃止・電子化

申請・承認システムの推進

〈約16.5万枚の紙を削減〉

2008年7月にリリースした社内システムである、「申請・承認システム」により従来紙で扱っていた社内の各種申請書・報告書などの電子化を推進しています。2010年3月末現在で189種類の帳票を電子化等の対応を行い、2009年度で約16.5万枚の紙削減となりました。

業務用の帳票書類の廃止

〈約70万枚の紙を削減〉

野村証券のデータセンターから毎日紙で出力されている帳票書類の業務フローの見直しを継続的に実施しています。2009年度には当データセンターで扱っている全帳票類2,350帳票のうち、約224帳票の紙出力を廃止し、年間で約70万枚の紙削減を達成しました。

コピー用紙使用量の削減

〈ピーク時より300トン分の紙を削減〉

コピー用紙の使用量把握、削減のための取り組みを進めています。2009年度の野村証券全体におけるコピー用紙(A4)の使用量は730トンであり、2006年度の使用量1,027トンより、約29%減となりました。

これは、2007年度より社内においてポスターやメール、イントラネットなどを活用してコピー用紙使用削減やコスト削減の意識啓発活動に努めた成果です。

A4コピー用紙使用量(対象範囲:野村証券)

(単位:t)

2005	2006	2007	2008	2009
952	1,027	950	867	730

リサイクルへの取り組み

野村グループでは、野村證券の日本橋本社ビルを中心にさまざまなリサイクル活動に取り組んでいます。

食堂から出た生ゴミは、コンポストで肥料化しています。2009年度は3.6トンの生ゴミが肥料になりました。同じく食堂の廃油は石鹸、肥料、塗料にリサイクルされます。

使用済みの蛍光灯は破碎して金属、ガラス、水銀に分別し、それぞれリサイクルしています。金属は金属資源として、ガラスはガラスもしくは建築材料・セメント材料として再利用され、水銀は再び蛍光灯の材料や試薬となります。また、廃棄された機密書類をトイレトペーパーにリサイクルして購入するという取り組みも行っています。

また、日本橋本社ビルの廃棄物の燃焼により、2009年度にリサイクル発電された発電量は89,721kWhで、一般家庭が1ヵ月に使用する電力の314世帯分にあたります。これによるCO₂削減量は、50.7トン/年になります。

2005	2006	2007	2008	2009
98.4	98.5	94.8	95.4	94.8

2005	2006	2007	2008	2009
93.2	93.6	92.6	92.4	91.6

エコキャップ運動

エコキャップ運動とは、ペットボトルのキャップをリサイクル業者に売却し、代金をNPO法人「世界の子どもにワクチンを 日本委員会 (JCV)」に寄贈、ワクチンを購入(キャップ800個で1本分)して、発展途上国の子どもたちに送る取り組みです。野村グループの中では、野村ビジネスサービスから始まり、現在では、グループ全体の活動となっています。回収されたキャップは、リサイクル業者によって、ベニヤ、建材、文具等に再生されています。キャップをゴミとして焼却処分するとCO₂が発生するので、小さなキャップによる3R(リデュース、リユース、リサイクル)活動といえます。なお、2009年度末で、野村グループ全体で延べワクチン3,591本相当を提供しています。

ロンドンにおける環境保全への取り組み

「クリーンシティ・アワード」を8年連続受賞

ノムラ・インターナショナルPLC(イギリス)(以下、NIP)は、「クリーンシティ・アワード」の金賞を受賞しました。この賞は1994年にロンドン市によって設立され、リデュース(削減)、リユース(再利用)、リサイクル(再生利用)を指針として、ゴミの削減において成果をあげた企業に毎年授与されます。小さな商店から金融機関、多国籍企業まで約1,700の企業が参加しており、NIPは8年連続の受賞となりました。

2007年にISO14001認証を取得して以来、NIPは積極的に環境改善プログラムを推進してきました。資源類のリサイクルに加えて、オフィス機器の使用時間短縮や人を感じて自動的に点灯・消灯するセンサーつき照明の導入など、建物全体のエネルギー使用量抑制にも取り組んでいます。近年の「クリーンシティ・アワード」の連続受賞は、NIPの活動成果が社外の人々からも評価されていることの表れといえます。

徹底したリサイクル活動

NIPは、徹底したリサイクル活動に取り組んでいます。ノムラハウスにおいて「bin the bin」キャンペーンを実施し、各デスク脇のゴミ箱を撤去しました。社員が分別ゴミ捨て場までゴミを持っていくことで、リサイクルを推進するだけでなく、通路にゴミ箱のない美しいオフィス環境を実現しました。さらに、紙、ペットボトル、プリンターカートリッジ、パソコンのリサイクルに加えて、携帯電話や眼鏡も回収しています。これらはチャリティ団体による修理を経て、発展途上国に寄贈され再利用されます。また、靴と衣料品も回収しており、洗濯・修繕した後、チャリティ団体を通じて寄付され、ホームレスの人々の社会復帰支援に役立てられています。

For Future Generations

次世代への環境教育

野村グループは、地球環境を大切にする意識を次世代に受け継いでいくために、子どもたちを対象として環境に関する教育イベントや啓発プログラムを開催しています。

夏休み環境イベントを開催

野村ホールディングスコーポレート・シティズンシップ推進室は2009年8月、家庭における環境問題への意識啓発を目的に、「夏休み環境自由研究 ～世界にひとつのリサイクル傘を作ろう!～」と題した小中学生向け環境イベントを開催しました。野村グループがサポートしている若草寮の子どもたちや社員の子どもたち、合わせて22名の小中学生が参加しました。

環境クイズで世界のCO₂の増加原因などを学んだ後は、渋谷を中心にビニール傘の無料レンタルを展開しているシブカサプロジェクト代表の大塚潤氏を講師に迎え、日本におけるビニール傘の大量廃棄の現状と、シブカサプロジェクトの活動について勉強しました。最後に、身近なゴミ問題解決を通じてCO₂排出を削減しようと、参加者が持参したビニール傘や野村グループ内で回収した不要なビニール傘に絵を描き、世界にひとつだけのリサイクル傘をつくりました。子どもたちは、大切そうに持って帰ったり、「シブカサプロジェクトでたくさんの人に



使ってほしい]と大塚さんに差し出したりと、物を大切にする心を学ぶことができたようでした。

キッズISO

キッズISO(Kids'ISO14000プログラム)は、NPO法人「国際芸術技術協力機構」が主催する子どもの環境教育プログラムです。世界中の子どもたちの環境への意識改革や国際交流を促進しています。また、「国連持続可能な開発のための教育の10年計画(UN-DESD)」のプログラムのひとつとして推奨されています。野村グループは2007年度より、毎年夏休み期間に合わせて社員とその家族を対象にキッズISOへの参加を募っています。

2009年度は18名が参加し、7日間にわたって各家庭で電気、ガス、水などの省エネルギー作戦を実施した結果、合計0.061トンのCO₂排出量削減を達成しました。

Stakeholder Dialogue

グローバルプレーヤーとしての野村グループを目指して

さらなるグローバル化を目指すうえで、現在の野村グループの経営やCSRにおける課題となる点について、経済人コー円卓会議日本委員会の深田静夫氏にご意見をうかがいました。

経済人コー円卓会議日本委員会
会長補佐

深田 静夫氏

株式会社Inter-Business Network (IBN) 代表取締役、元オムロン株式会社取締役室顧問。1990年代よりCSRにかかわる国際活動に幅広く携わり、産業界代表の中核メンバーとして、ISO/SR規格化の過程で大きな役割を果たした。また国際貿易投資および通商関連分野における各種委員などを歴任。

野村ホールディングス
執行役副社長兼COO CSR委員会委員長

柴田 拓美

野村がグローバルにリーダーシップを発揮するためにいま、何が必要か



柴田 私たちはグローバルな世界の中で、どういう存在になりたいのか、それを外へはどう示し、内からはどう実現したいのか、いまこれを真剣に考えるステージに来ています。世界的に金融機関への目は厳しく、欲に目がくらんで自己勘定取引一辺倒に走り、顧客への付加価値提供を忘れ、あげく失敗してそのツケを納税者に負担させてしまった人たち、欧米では私たちの業界をそう見えています。もちろん野村は、欧米ではなく日本にルーツを持つ会社ですし、政府資金に頼ったこともありませんが、やはり金融界に生きる存在であることに違いはありません。それだけに自分を律していく必要があります。お客さまに付加価値を提供することで初めてその対価を頂戴できる、それが私たちのなりわいです。お客さまへ提供する付加価値には、タイムリーな情報提供と商品供給体制に裏打ちされたコンサルティング、グローバルなリサーチ、証券取引の流動性供給、企業へのアドバイスや資金調達があります。これらは顧客ビジネスの基本でもあります。世界中から厳選した投資機会を個人のお客さまが求め、グローバルなサービスを機関投資家が求め、グローバルなネットワークを活用したM&Aアドバイスを事業会社が求める時代です。お客さまのニーズはグローバルです。ならば私たちもグローバルでなければいけません。

深田氏 私はグローバルプレーヤーの条件は、3つあると考えています。ひとつ目は自らの強みで勝負するということ。2つ目は情報のグローバル化が加速する中での的確に判断材料を選び取り、迅速な意思決定を行うこと。3つ目はビジョナリーであることだと思います。

特に三つ目に関しては、欧米の成熟した社会をよく理解したうえで、時代を先取りして判断することが必要です。“Doing well and Doing good”という言葉があります。これは「利益追求はする、しかし、社会に役立つようにする」ということで、ビジネスとCSRのインテグレートといえます。欧米の企業はこうした活動を通じて社会に受け入れられてきたという背景があります。

柴田 ビジョンを持つことは非常に重要です。我々は、日本の市場の発展に寄与する材料を提供できる立場にあると思います。その将来のために今日、何をするのか、短期のみならず中長期の視点で見通して判断することが求められています。



グローバル・ビジョンの実現に向けて

深田氏 ビジョンの実現という点において、ダイバーシティへの対応は重要です。各地域の価値観や倫理観、ビジネスに関する考え方などの違いを乗り越えることは困難で長丁場となる挑戦です。その際の対応として留意すべき点が2つあります。ひとつは、多様な価値観をひとつにまとめる求心力として、普遍的な価値観・原則を持つということです。そのために、例えば、国際的に認められている行動規範を何らかのかたちで尊重し、経営の視点に置き、実践していくというのも一案です。もうひとつは、社員が共有できる、野村グループの理念、原則および戦略、あるいは行動原則を持つということです。創業の精神をベースにすれば良いでしょう。それを野村グループの理念として明確に位置づけて、社員がその行動の拠りどころとするものです。そのためには、渡部社長や柴田副社長自らが伝道に努め、グローバルな組織に定着するように陣頭指揮をとられることです。これは時間のかかる、息が長い課題だと思います。

柴田 旧リーマンと旧野村の統合について考える時期は終わりました。その後、新たに多様性を持った社員が集まっており、新しいカルチャーの醸成が課題になっています。そのためには、そもそも多様性を受け入れる土壌が整っているべきでしょう。渡部社長が「内なる国際化」といっています。これは我々日本側が変わらないといけなく、ということです。共通の価値観をつくるにあたっては、制約的な意味での規則ではなく、能動的な意味でどうしたらいいのかを明確にすることが大切ではないでしょうか。つまり、私たちは社会に対してこういう価値を提供していきたいと明らかにすることです。こういった背景から、2010年1月にグローバルな行動規範として、ビジョン&バリュー → P.49 を制定しました。

CSRのフォーカス・エリア

柴田 アジア発のグローバルバンクを目指す中で、飛行機でいえば、我々はまだ巡航速度に達していません。機体が離陸して上昇するときには揺れるものです。この段階ではまず安定化に向けて本業に力を入れ、説明責任を果たすことが最優先課題のひとつです。同時に、お客さまの価値を創造するという我々のビジネスは、付加価値を提供することで初めて実現できるので、これを突き詰めていくことも不可欠です。社会の血液である資金に加え、情報の流れを提供していくことが、我々の存在意義ですから、ビジネスそのものを通じて社会に貢献する余地は大いにあります。

CSRあるいはコーポレート・シティズンシップの大きなテーマとしては、For Future Generationsを掲げ、このテーマに絞った具体的な活動をしていこうと考えていますが、これは社内でさらなる議論が必要だと思っています。いずれの活動もその対象が自らサステナブルになれるようなサポートとなるべきです。市場経済の中で自律できる若い世代をどれだけ育てられるか、といったことこそ、金融機関である我々が行うべき活動でしょう。また、健全な市場メカニズムと経済発展の観点から政府など国内外の公的機関に向けて情報発信や提案を行うことも我々の役割であると捉えています。

深田氏 グローバルでトップクラスの金融機関になるといっても、さまざまな問題に対して「あなた方は対応できるのですか?」という疑問が外部から提示されると思います。これに対しては「しっかり対応していますよ」という姿を可視化していくことだと思います。コーポレート・ガバナンス、内部統制、およびリスクマネジメントを組織文化に根づかせ、理念、目標から実行に至るすべてのプロセスを外部のステークホルダーに見えるようにすることが重要です。そのうえで、次世代への貢献という将来課題にステップアップしていくことが良いと思います。留意すべき点は、野村グループの対外的な評価は、“They define you, not Nomura”、つまり外部のステークホルダーが決めるということです。最後になりましたが、CSRは世の中の変化とともに常に新しい課題が発生し進化しています。したがって、トップマネジメントは常にアンテナを外部に向けて、鋭く観察しつづけることが重要であると思います。野村グループのグローバル領域におけるますますのご発展を祈っております。



野村グループの「創業の精神」と「倫理規程」

創業の精神

一. 野村グループの存在意義

「証券報国こそは野村證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」

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」

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」

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」

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」

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」

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」

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」

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」

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」

倫理規程

野村ホールディングス株式会社(以下、「当社」という。)の取締役会は、野村グループのすべての取締役、執行役、執行役員、監査役及び野村グループ各社において雇用されている者(以下、「野村グループの役員及び社員等」という。)が遵守すべき倫理規程(以下、「本規程」という。)を制定する。

1. 社会的使命

野村グループは、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

野村グループの役員及び社員等は、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

野村グループの役員及び社員等は、その不正行為により、野村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、野村グループの役員及び社員等は、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

野村グループの役員及び社員等は、機会あるときは常に、野村グループの利益のために行動する必要がある。そして、野村グループの役員及び社員等は、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

野村グループの役員及び社員等は、野村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。野村グループの役員及び社員等並びにその親族は、その野村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

野村グループの役員及び社員等は、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. 野村グループの役員及び社員等は、その事業を行う法域における公正な取引慣行を尊重し、野村グループの顧客、取引業者、競争相手、役員及び社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、

野村グループの役員及び社員等は、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. 野村グループの役員及び社員等は、民間団体の役員及び社員等との間における贈答又は接待については、野村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、野村グループの役員及び社員等は、野村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、野村グループの役員及び社員等は、野村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

野村グループの役員及び社員等は、適用ある法令及び当社又は野村グループ各社の社内規則に基づき、野村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

野村グループは、平等な雇用機会を確保し、

野村グループの役員及び社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

野村グループの役員及び社員等は、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

野村グループの役員及び社員等は、野村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

野村グループの役員及び社員等が、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. 野村グループの役員及び社員等は、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. 野村グループの役員及び社員等のうち、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

野村グループの役員及び社員等は、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. 財務関係役員及び社員等の倫理規程

- a. 上記に加え、すべての財務関係役員及び社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、誠実で倫理的な行為を促進すること。

(2) 当社及び野村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. 財務関係役員及び社員等は、野村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. 「財務関係役員及び社員等」とは、当社の最高経営責任者(CEO)、財務統括責任者(CFO)及び情報開示委員会の委員長並びに野村グループの各部門CEO、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業務に従事するすべての社員をいう。

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、野村グループの役員及び社員等は、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。

制定：2004年3月5日
改正：2008年10月1日

ミッション・ステートメント

- ① 「投資」を軸に豊かな社会の創造に貢献する
- ② 変化を尊重し、常識を打破して、成長への挑戦を続ける
- ③ 「顧客ありき」を貫き、常に顧客の揺るぎない信頼を獲得し続ける
- ④ 「野村は一つ」の意識を持って連携し、野村グループの総合力を発揮する
- ⑤ 多様性とお互いを認め合う精神を尊重する

2007年3月29日制定

役員の実行指針

当社のミッションを実現するために必要不可欠な「スピードと活力」を、常に意識し、組織全体に浸透させるべく、野村グループの役員は、以下のようない行動を旨とします

- ① 挑戦者としてイノベーション(変革)を引き起こす
- ② 自らの責任のもと、決めて、表明して、実行する
- ③ グループ全体の運営に、自らの業務を通して責任を持つ
- ④ リスクに立ち向かい、リスクをコントロールする
- ⑤ 組織・国境を越えて、仲間を鼓舞・激励する

2007年3月29日制定

社員の行動指針

当社のミッションを実現するために必要不可欠な「スピードと活力」を、常に意識し、組織全体に浸透させるべく、野村グループの社員は、以下のようない行動を旨とします

- ① 挑戦する
決してあきらめずに挑戦を続けているか
- ② 感謝する
お客様に信頼されるように努め、お客様に感謝しているか
- ③ 変化する
変わること・変えることに躊躇していないか
- ④ 協力する
部門や立場を超えて協力しているか
- ⑤ 提案する
新たな価値を生み出す提案をしているか

2007年9月28日制定

野村グループは野村ホールディングスとその連結対象とな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。

野村ホールディングス株式会社 主な子会社

日本

野村証券株式会社
野村アセットマネジメント株式会社
野村信託銀行株式会社
野村バブコックアンドブラウン株式会社
野村キャピタル・インベストメント株式会社
野村インベスター・リレーションズ株式会社
野村プリンシパル・ファイナンス株式会社
野村ファンド・リサーチ・アンド・テクノロジー株式会社
野村年金サポート&サービス株式会社
野村リサーチ・アンド・アドバイザリー株式会社
野村ビジネスサービス株式会社
野村ファシリティーズ株式会社
株式会社野村資本市場研究所
野村ヘルスケア・サポート&アドバイザリー株式会社
株式会社プライベート・エクイティ・ファンド・リサーチ・アンド・インベストメンツ
ユニファイド・パートナーズ株式会社

アメリカ

Nomura Holding America Inc.
Nomura Securities International Inc.
Nomura Corporate Research and Asset Management Inc.
Nomura Derivative Products Inc.
Nomura America Mortgage Finance LLC
Nomura Fund Research and Technology America Inc.
Nomura Securities(Bermuda) LTD.
Nomura Canada Inc.
Nomura Financial Holding America LLC
Nomura Global Financial Products Inc.
Nomura Holdings North America, Inc.
Nomura Securities North America, LLC
Instinet Incorporated

ヨーロッパおよび中東

Nomura Europe Holdings PLC
Nomura International PLC
Nomura Code Securities LTD.
Nomura Bank International PLC
Banque Nomura France
Nomura Bank(Luxembourg) S.A.

Nomura Bank(Deutschland) GmbH
Nomura Bank(Switzerland) LTD.
Nomura Italia S.I.M.p.A.
Nomura Netherland N.V.
OOO Nomura
Nomura Sweden AB
Nomura Investment Banking(Middle East) B.S.C.
Nomura Saudi Arabia
Nomura(CIS) Limited
Nomura Corporate Advisory(Central & Eastern Europe) Sp.z.o.o.
Nomura Istanbul Corporate Advisory Services AS
Nomura Funding Facility Corporation Ltd.
Nomura Global Funding PLC
Nomura Europe Finance N.V.
Nomura Principal Investment PLC
Nomura Capital Markets PLC
Nomura Structured Holdings PLC
Nomura European Investment Limited

アジア・パシフィック

Nomura Asia Holding N.V.
Nomura International(Hong Kong) LIMITED
Nomura Futures(Hong Kong) LIMITED
Nomura Securities(Hong Kong) LIMITED
Nomura Asia Ltd
Nomura Singapore LIMITED
Nomura Securities Singapore Pte. Ltd.
Nomura Commodities Singapore Pte. Ltd.
Nomura Financial Investment(Korea) Co., Ltd.
Nomura Malaysia Sdh. Bhd
Nomura Securities Malaysia Sdh.Bhd
Nomura Australia LIMITED
Nomura Securities Philippines, Inc.
P.T. Nomura Indonesia
Capital Nomura Securities Public Company Limited
Nomura Financial Advisory and Securities(India) Private Limited
Nomura Corporate Advisory(Shanghai) Co., Ltd.
Nomura Asia Investment(India Powai) Pte. Ltd
Nomura Services India Private Limited

第三者意見

今後の金融市場の行く末を案じているステークホルダーの一人として、私は野村グループがどのようにして持続可能なビジネスを実現して競争力を高めていくことができるのか、関心を持っている。そして、金融セクターに対する社会の視線に厳しさが増している今日において最も重要なことは、野村グループが自身の透明性を高めていくことである。そうすることで、国際社会から評価を得られるものとする。以上のような点から、野村グループのCSRレポート2010に対して意見を述べたい。

まず評価できる点として、野村グループ独自の本業を通じたCSR活動を着実に展開し、発信していることである。2007年度に実施した重要性の特定から、2008年度には本業に密接にかかわる重要課題を、(1)顧客目線に徹した実体経済への貢献、(2)本業を通じた豊かな社会の創造、(3)人材の多様性の推進の3つへと絞り込みを行った。さらに2009年度では、重要課題ごとの進捗状況について報告している。また、CEOメッセージからも、これら重要課題へ積極的に対応していくという強い意思が感じられる。CSR活動を平面的に進めるのではなく、自社の事業との関連性を踏まえ、優先度をつけて推進していくアプローチは効果的といえよう。

なお、今回初めて外部有識者との対談を実施しているが、今後はステークホルダーとの対話をより一層充実させていくことを期待する。

次に、努力を求めたい点として、野村グループの取り組みについて、外部のステークホルダーが客観的に評価しやすいかたちで情報開示していくべきということである。

CSR活動を進めるにあたって、ステークホルダーがその内容をいかに理解し評価しているのか、双方向のコミュニケーションを通じて検証していくことが重要である。その観点からCSRレポート2010を見たときに、確かにCEOメッセージでは「社会の声を積極的に聞く」と述べているが、それをどのように聞き、実行し、パフォーマンスに結びつけるのか、十分に開示しているとは言い難い。

特に、近年の金融経済危機への対応や旧リーマン・ブラザーズの人的資源の承継といった、野村グループに対する社会的関心が高い事象についていえば、重要課題のひとつである「人材の多様性の推進」について、グローバルな企業文化構築に関する取り組みは記

載されているものの、自社が直面している課題やそれへの対応方針、進捗状況などといった、定量・定性両面からの客観的な判断材料になり得る事項が、十分に述べられていないことを指摘したい。

また、同じく重要課題である「本業を通じた豊かな社会の創造」について、金融経済教育や商品・サービスを通じた貢献といった取り組みに加えて、野村グループの事業活動が環境・社会面に及ぼす影響を把握し対処する方針やプロセスに関する記述の充実を求めたい。

もう一点として、野村グループが環境・社会・ガバナンス(ESG)の要因をいかに経営戦略に取り入れ、具体的な運営を行っていくのかという点からの記載が乏しいことを挙げたい。報告書にはCSR活動推進の核となるCSR委員会がCOOを長として設置されていることが記載されているが、具体的な活動内容については委員会についての議論が述べられているに過ぎず、そこでの結論や、その後の展開といった具体的な内容に触れていないことは残念である。私は、ステークホルダーが野村グループのCSR活動を評価する際に、上述した点があるために適正な判断に辿り着けない可能性があるのではないかと危惧している。

今後野村グループのCSR活動およびCSR報告の評価を高めるためには、まずCSRの分野で先進的な取り組みを実施しているグローバル企業におけるレベルを認識したうえで、自社の活動を冷静かつ客観的に捉え、比較可能性や透明性などといった要件を満たして発信するというステップを踏むことが必要である。

私は、野村グループは、経営ビジョンから人材に至るまで、グローバル企業として成長しつづける資質を備えている企業であると信じている。今後、野村グループがその資質を十分に活かし、持続的な成長を果たすに値する企業として社会から評価されるためにも、これまで述べた点を念頭に置いて活動されることを期待したい。

経済人コー円卓会議
日本委員会専務理事兼事務局長
関西学院大学経営戦略研究科
准教授

石田 寛

CSRレポート2010発行にあたって

野村グループが「CSRレポート2004」を初めて発行してから、今回で7回目の報告となりました。

7年の間には金融危機があり、これを契機に世界中の金融機関のあり方が問われただけでなく、世の中における企業の役割そのものが改めて見直され、この中で企業のCSR活動や環境・社会・ガバナンス(ESG)への取り組みに一層の期待と注目が集まりました。今年にはISO26000(社会的責任に関する国際規格)も発効します。

野村グループは、2008年の旧リーマンブラザーズの人的資源の承継後も多くの新たな仲間を迎え、グローバルプレーヤーを目指すステージにきています。将来にわたって企業の持続的な成長をグローバルな場に求めていくことを選択した以上、ビジネスを展開する各地域社会において、グローバルなコーポレート・シティズン(企業市民)として信頼と共感を得て活動することは不可欠です。従来から野村グループは、「金融資本市場において適切な資金循環を促す」という本業を通じて豊かで持続的な社会の創造に貢献していくという基本姿勢と「お客さま中心主義」を取っていますが、企業に対する期待が高まりつつある今こそ、この創業以来の考え方は重要性を増しています。本業こそ、実効性の高い貢献ができる手段ですし、お客さまのニーズに応えるビジネスを行うことは、野村グループの価値を高め、結果として、長期的にステークホルダーや地域社会に持続的に貢献できると考えられます。私たちのCSR

活動は、「ビジネスとCSRは表裏一体」「世の中の求めるものを市場経済の仕組みの中に組み込んで解決策を提供する」というCEOメッセージ➡P.3のとおり、本業との一体化に向けて次なる展開を見据えていく段階なのでしょう。すなわち、「CSR」のためのCSRから企業の持続的な成長のためにあたりまえの取り組みをすることです。あるいは、「責任、Responsibility」として取り組むべきものから、企業自らの持続的成長と持続可能な社会のために、コーポレート・シティズンとしての「役割、Role」を担っていくステージにきているともいえるのではないのでしょうか。

私たちコーポレート・シティズンシップ推進室では、野村グループへの信頼と共感を高めていただくため、情報発信の観点からはESGなどの非財務情報を客観的に評価しやすいかたちで発信できるように工夫をしていくとともに、「社会の声」に応える経営やビジネスを実現していくための社内と社会の橋渡し役を自認しながら、引き続き活動を続けてまいります。

野村ホールディングス株式会社
コーポレート・シティズンシップ推進室長
松古 樹美

外部評価

野村グループのCSRへの取り組みは高く評価され、野村ホールディングスは、Dow Jones Sustainability Indexes(ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス)、FTSE4Good Index、MS-SRI(モーニングスター社会的責任投資株価指数/2006年9月時点)の3つのSRI(Socially Responsible Investment: 社会的責任投資)インデックスの組入銘柄として採用されています。



Dow Jones Sustainability Indexes

米 国ダウ・ジョーンズ社とスイスのSAM(Sustainable Asset Management)が選ぶ、世界で初めてつくられたサステナビリティ株式指標。



FTSE4Good Index

英国のフィナンシャル・タイムズ社とロンドン証券取引所の子会社であるFTSEが作成する、世界中の優良企業を選定した社会的責任投資指標。



MS-SRI

モーニングスター株式会社が国内上場企業の中から社会性に優れた企業と評価する150社を選定し、その株価を指数化した国内初の社会的責任投資株価指数。

GRIガイドライン対照表

「-」は該当しない項目。「AR」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。

1. 戦略および分析

番号	項目内容	レポート 該当ページ
1.1	組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	P3-4
1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	P6-7

2. 組織のプロフィール

番号	項目内容	レポート 該当ページ
2.1	組織の名称	P1,70
2.2	主要なブランド、製品および/またはサービス	P1 AR
2.3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの組織の経営構造	P1,70 AR
2.4	組織の本社の所在地	P1
2.5	組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	P70
2.6	所有形態の性質および法的形式	P1,70
2.7	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の種類を含む）	P70 AR
2.8	以下の項目を含む報告組織の規模 ●従業員数 ●純売上高あるいは純収入 ●負債および株主資本に区分した総資本 ●提供する製品またはサービスの量	AR
2.9	以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更 ●施設のオープン、閉鎖および拡張などを含む所在地または運営の変更 ●株主資本構造およびその資本形成における維持および変更業務	-
2.10	報告期間中の受賞歴	P72

3. 報告要素

番号	項目内容	レポート 該当ページ
報告書のプロフィール		
3.1	提供する情報の報告期間（会計年度/暦年など）	P1
3.2	前回の報告書発行日（該当する場合）	P1
3.3	報告サイクル（年次、半年ごとなど）	P1
3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	P1

報告書のスコープおよびバウンダリー

3.5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス ●重要性の判断 ●報告書内のおよびテーマの優先順位付け ●組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定	P1 P6-7
3.6	報告書のバウンダリー（国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤー（供給者）など）	P1
3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する	P1
3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列でのおよび/または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	-
3.9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	P6-7
3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、およびそのような再記述を行う理由（合併/買収、基本となる年/期間、事業の性質、測定方法の変更など）	-
3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	-

GRI内容索引

3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	P73-77
------	--------------------	--------

保証

3.13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	
------	---	--

GRIガイドライン対照表

4. ガバナンス、コミットメントおよび参画

番号	項目内容	レポート 該当ページ
ガバナンス		
4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造（ガバナンスの構造）	P10-13 AR
4.2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す（兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す）	P10-13
4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび/または非執行メンバーの人数を明記する	-
4.4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	P51 ホームページ 株主・投資家の方（IR）
4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役員についての報酬（退任の取り決めを含む）と組織のパフォーマンス（社会的および環境的パフォーマンスを含む）との関係	AR
4.6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	P10-13
4.7	経済的、環境的、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適性および専門性を決定するためのプロセス	P8
4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション（使命）およびバリュー（価値）についての声明、行動規範および原則	P5-9 P68-69
4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	P8
4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	P8

外部へのイニシアティブのコミットメント

4.11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明	P10-19
4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	P1
4.13	組織が以下の項目に該当するような、（企業団体などの）団体および/または国内外の提言機関における会員資格 <ul style="list-style-type: none"> ● 統治機関内に役職を持っている ● プロジェクトまたは委員会に参加している ● 通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ● 会員資格を戦略的なものとして捉えている 	P1

ステークホルダー参画

4.14	組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	P5
4.15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	P5
4.16	種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	
4.17	その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	P66-67

5. マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標

番号	項目内容	レポート 該当ページ
----	------	---------------

金融サービス業 業種別マネジメント・アプローチ

FS1.	業務上において適用される環境的、社会的要素に関する方針	P5-9 P56 P68-69
FS2.	業務上における環境的、社会的リスクを評価し審査する手順	P6-7
FS3.	契約もしくは取引に定められた環境的、社会的要件に関する顧客による遵守、履行状況を監視するプロセス	
FS4.	業務上において適用される環境的、社会的方針と手順の実行に関する従業員の能力を向上させるプロセス	P9 P14-15 P53-54
FS5.	環境的、社会的なリスクと機会に関する顧客、投資先、ビジネスパートナーとの相互関係	P26-30

製品・サービスの影響に関する指標

側面：製品ポートフォリオ		
FS6.	地域、規模（例：零細企業/中小企業/大企業）、およびセクター別の事業ポートフォリオの割合	
FS7.	特定の社会的利益を提供することを目的とした製品・サービスの貨幣価値の内訳	
FS8.	特定の環境的利益を提供することを目的とした製品・サービスの貨幣価値の内訳	P26-30

側面：監査

FS9.	環境的、社会的方針の実行の評価、およびリスク評価手順に対する監査の範囲と頻度	
------	--	--

側面：積極的所有権

FS10.	ポートフォリオにおいて、環境的、社会的事項に関し報告組織が相互にかかわりを有している企業の割合と数	
FS11.	環境、社会に関する評価（ポジティブ・ネガティブ・スクリーニング）の対象となっている資産の割合	
FS12.	報告組織が株式議決権や議決助言権を有する株式に対する、環境的、社会的事項に係わる議決方針	

GRIガイドライン対照表

経済

	マネジメントアプローチ	P6-7
--	-------------	------

側面：経済的パフォーマンス

EC1.	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出および分配した直接的な経済的価値	P31 AR
EC2.	気候変動による組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会	P26-30 P60-62
EC3.	確定給付(福利厚生)制度の組織負担の範囲	P47-51 有価証券報告書
EC4.	政府から受けた相当の財務的支援	

側面：市場での存在感

EC5.	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した標準的新入社員賃金の比率の幅	
EC6.	主要事業拠点での地元のサプライヤー(供給者)についての方針、業務慣行および支出の割合	
EC7.	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合	

側面：間接的な経済的影響

EC8.	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて、主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	P26-30 P31-42
EC9.	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述	

環境

	マネジメントアプローチ	P6-7 P56-60
--	-------------	----------------

側面：原材料

EN1.	使用原材料の重量または量	P63
EN2.	リサイクル由来の使用原材料の割合	P64

側面：エネルギー

EN3.	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	P62
EN4.	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	P62
EN5.	省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量	P60-62
EN6.	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品およびサービスを提供するための率先取り組み、およびこれらの率先取り組みの成果としてのエネルギー必要量の削減量	-
EN7.	間接的エネルギー消費量削減のための率先取り組みと達成された削減量	P60-62

側面：水

EN8.	水源からの総取水量	P62
EN9.	取水によって著しい影響を受ける水源	-
EN10.	水のリサイクルおよび再利用量が総使用水量に占める割合	-

側面：生物多様性

EN11.	保護地域内あるいはそれに隣接した場所および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、または管理している土地の所在地および面積	-
EN12.	保護地域および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域での生物多様性に対する活動、製品およびサービスの著しい影響の説明	-
EN13.	保護または復元されている生息地	-
EN14.	生物多様性への影響をマネジメントするための戦略、現在の措置および今後の計画	-
EN15.	事業によって影響を受ける地区内の生息地に生息するIUCN(国際自然保護連合)のレッドリスト種(絶滅危惧種)および国の絶滅危惧種リストの数。絶滅危険性のレベルごとに分類する	-

側面：排出物、廃水および廃棄物

EN16.	重量で表記する直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	P62
EN17.	重量で表記するその他の関連する間接的な温室効果ガス排出量	P61
EN18.	温室効果ガス排出量削減のための率先取り組みと達成された削減量	P60-62
EN19.	重量で表記するオゾン層破壊物質の排出量	-
EN20.	種類別および重量で表記するNOx、SOxおよびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	-
EN21.	水質および放出先ごとの総排水量	-
EN22.	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	P64
EN23.	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	-
EN24.	バーゼル条約付属文書1、2、3および8の下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出、あるいは処理の重量、および国際輸送された廃棄物の割合	-
EN25.	報告組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水界の場所、それに関連する生息地の規模、保護状況、および生物多様性の価値を特定する	-

側面：製品およびサービス

EN26.	製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと影響削減の程度	P63-64
EN27.	カテゴリー別の再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	-

側面：遵守

EN28.	環境規制への違反に対する相当な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	-
-------	-------------------------------------	---

側面：輸送

EN29.	組織の業務に使用される製品、その他物品、原材料の輸送および従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	P61
-------	--	-----

側面：総合

EN30.	種類別の環境保護目的の総支出および投資	
-------	---------------------	--

GRIガイドライン対照表

社会

■ 労働慣行とディーセント・ワーク(公正な労働条件)

	マネジメントアプローチ	P6-7 P43-46
--	-------------	----------------

側面：雇用

LA1.	雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	P55
LA2.	従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳	
LA3.	主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利	P51

側面：労使関係

LA4.	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	P51
LA5.	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	

側面：労働安全衛生

LA6.	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	
LA7.	地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数	
LA8.	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	P52
LA9.	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	

側面：研修および教育

LA10.	従業員のカテゴリ別の、従業員あたりの年間平均研修時間	P55
LA11.	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	P44-45
LA12.	定期的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合	P43-46

側面：多様性と機会均等

LA13.	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリ別の従業員の内訳	P55
LA14.	従業員のカテゴリ別の、基本給与の男女比	

■ 人権

	マネジメントアプローチ	P6-7 P53-54
--	-------------	----------------

側面：投資および調達慣行

HR1.	人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定の割合とその総数	
HR2.	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー(供給者)および請負業者の割合と取られた措置	
HR3.	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間	P53-54

側面：無差別

HR4.	差別事例の総件数と取られた措置	
------	-----------------	--

側面：結社の自由

HR5.	結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置	-
------	---	---

側面：児童労働

HR6.	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策	-
------	---	---

側面：強制労働

HR7.	強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策	-
------	---	---

側面：保安慣行

HR8.	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	P53-54
------	---	--------

側面：先住民の権利

HR9.	先住民の権利に関係する違反事例の総件数と取られた措置	-
------	----------------------------	---

■ 社会

	マネジメントアプローチ	P6-7
--	-------------	------

側面：コミュニティ

SO1.	参入、事業展開および撤退を含む、コミュニティに対する事業の影響を評価し、管理するためのプログラムと実務慣行の性質、適用範囲および有効性	
FS13.	人口の低い地域あるいは経済的に不利な地域における種類のアクセスポイント	
FS14.	障がいのある人々の金融サービスへのアクセスの改善に向けた率先的な取り組み	P24

側面：不正行為

SO2.	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	
SO3.	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	P14-15
SO4.	不正行為事例に対応して取られた措置	

側面：公共政策

SO5.	公共政策の位置づけおよび公共政策開発への参加およびロビー活動	P1,5
SO6.	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額	

側面：非競争的な行動

SO7.	非競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	-
------	---	---

側面：遵守

SO8.	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	
------	-----------------------------------	--

GRIガイドライン対照表

■ 製品責任

	マネジメントアプローチ	P6-7 P20-22
--	-------------	----------------

側面：顧客の安全衛生

PR1.	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	P21
PR2.	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	—

側面：製品およびサービスのラベリング

FS15.	金融商品・サービスの公正な開発および販売に関する方針	P22
PR3.	各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合	P22-23
PR4.	製品およびサービスの情報、ならびにラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	—
PR5.	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	P20-22
FS16.	金融リテラシーを高めるための、受益者種類別の率優先的な取り組み	P38-41

側面：マーケティング・コミュニケーション

PR6.	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	
PR7.	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	

側面：顧客のプライバシー

PR8.	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	
------	--	--

側面：遵守

PR9.	製品およびサービスの提供、および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	
------	---	--