

NOMURA



**野村グループ
サステナビリティ
レポート2025**

目次

編集方針	3	⑥ 社会への価値提供にむけた挑戦	29
① 野村グループのサステナビリティに関する考え方	4	1. 社会的インパクトとイノベーションの創出	30
1. 野村グループのサステナビリティに関する考え方	5	2. ファイナンシャル・ウェルビーイング（金融経済教育、資産形成への取り組み）	31
2. 野村グループ サステナビリティ・ステートメントと各種方針	6	A. 金融経済教育への取り組みの歴史	32
A. 野村グループ サステナビリティ・ステートメント	6	B. 学校教育現場における取り組み	33
B. 環境方針	6	C. 勤労世帯のための取り組み	35
C. 野村グループ 人権方針	6	3. 社会貢献活動	36
D. 野村グループ 社会貢献活動方針	6	A. 社会の明日のために	36
		B. 環境課題解決のために	36
		C. 文化の発展のために	36
② サステナビリティ・ガバナンス	7	4. 各種提言、ルール・メイキングへの参画	39
1. 取締役会	8	A. GX経営促進ワーキンググループ	39
2. サステナビリティ委員会	9	B. GX推進機構における取り組み	39
3. サステナビリティ・フォーラム	9	C. サステナブル・ファイナンス分野における取り組み	39
4. チーフ・サステナビリティ・オフィサー	9	D. ネットゼロに向けた金融機関横断イニシアティブでの取り組み	39
③ 環境課題への挑戦	11	⑦ 人権尊重に向けた取り組み	40
1. ネットゼロに向けた取り組み	12	1. 野村グループにおける人権尊重の考え方	41
A. ネットゼロにむけたロードマップ	12	2. 人権尊重に関する方針	42
B. 自社温室効果ガス排出量削減への取り組み	12	A. 野村グループ 人権方針	42
C. 投融資に関する温室効果ガス排出量（Scope 3 Category 15）削減に関する取り組み	13	B. 人権方針策定プロセス	42
D. アセットマネージャーとしての取り組み	15	3. 人権尊重の推進に向けた取り組み	43
2. 生物多様性、ネイチャーポジティブ、循環型社会への取り組み	15	A. 人権尊重の推進体制	43
A. 各拠点における取り組み例	15	B. 社員に対する取り組み	43
B. 助成制度を通じた取り組み	16	C. 投融資先に対する取り組み	44
C. アセットマネージャーとしての取り組み	17	D. サプライヤーに対する取り組み	44
④ ESGリスク管理	18	4. 人権デュー・デリジェンス	44
1. ESGリスク管理	19	A. 人権課題（人権への負の影響）の特定・評価とその対応	44
A. リスク管理体制	19	B. 人権への負の影響の防止・軽減に向けた取り組み	44
B. 各金融リスクにおけるESGリスクの特定	20	5. グリーバンス/救済措置	46
2. 気候変動リスク管理	20	A. 社員に関する取り組み	46
A. 気候変動に関連するリスクの認識	20	B. お客様に関する取り組み	46
B. ポートフォリオへの包括的アプローチ	20	C. サプライヤーに関する取り組み	46
C. ポートフォリオへの包括的アプローチ：シナリオ分析	21	⑧ 野村グループの人材マネジメント戦略	47
3. ESGスクリーニング	21	1. 野村グループの人材マネジメント戦略	48
⑤ 事業活動を通じたサステナブルな社会の実現への挑戦	22	2. 人材マネジメントサイクルの差別化	49
1. 事業活動を通じたサステナビリティ分野における価値提供	23	3. 企業文化の醸成	51
A. サステナブル・ファイナンス、トランジション・ファイナンス	23	Appendix1. サステナビリティに関する外部評価	57
B. インフラストラクチャー&パワー・ファイナンス（IPF）	25	Appendix2. サステナビリティに関する主な参画イニシアティブ	60
C. サステナビリティ分野におけるアドバイザー・サービスの提供	25	Appendix3. TCFD提言への対応状況	62
D. サステナビリティ分野におけるトータルソリューションの提供	25	Appendix4. PRB（国連責任銀行原則）への対応状況	63
2. サステナビリティ関連の投資商品・投資機会の拡充	27	Appendix5. ESGデータ	70
A. 個人投資家へのESG関連投資機会の提供	27		
B. 社会課題の解決にもつなげる高品質な投資商品・投資機会の提供能力を拡充	27		

編集方針

野村グループ サステナビリティレポートは、ステークホルダーの皆様へ、野村グループのサステナビリティへの取り組みやコミットメントをまとめてご覧いただけるよう作成したものです。本レポートでは、持続可能な社会の実現と持続的成長に向けた当社の取り組みをご理解いただくために、サステナビリティに関する方針や体制、施策を中心に、特徴的な取り組みやそれらに関連する指標・KPIをご紹介します。また、野村グループの最大の財産である人材は当社がサステナブルであるために最も重要な資本であることから、野村グループの人材マネジメント戦略についてもご紹介しています。

野村グループ サステナビリティレポート2025基礎情報

報告対象期間	2024年4月1日～2025年3月31日（一部期間外の情報を含みます）
報告サイクル	年1回
報告対象範囲	野村ホールディングス株式会社ならびに主要連結子会社、関連会社等 https://www.nomuraholdings.com/jp/company/group/
お問い合わせ	野村ホールディングス株式会社 サステナビリティ企画部 e-mail Corporate_Sustainability@nomura.com

サステナビリティに関する開示媒体の整理

本サステナビリティレポートに加え、さまざまな開示媒体を通じ、サステナビリティに関する取り組みを公表しています。

媒体	内容
サステナビリティWebサイト	サステナビリティに関する取り組みを広く一般の方々向けに掲載
野村サステナビリティ・ウィーク	当社のサステナビリティへの取り組みや関連する研究成果を、機関投資家やお客様、その他ステークホルダーや事業会社向けに説明
統合報告書 (Nomura Report)	全社戦略と経済的・社会的価値を創出するための具体的な施策、価値創造の重要な基盤となる幅広いテーマに関連するガバナンス、コンプライアンス、リスク管理に関する考えや取り組みについてご紹介
有価証券報告書	「企業内容等の開示に関する内閣府令」に基づき、サステナビリティへの取り組みを一部掲載
Form 20-F	米国証券取引委員会所定の年次報告書。サステナビリティへの取り組みを一部掲載

参考にしたガイドライン

本レポートは、以下に示す国際的なフレームワークと基準のガイドラインを参考にしています。また、引き続き関連する法域で求められる開示要件もふまえた開示対応を進めていきます。

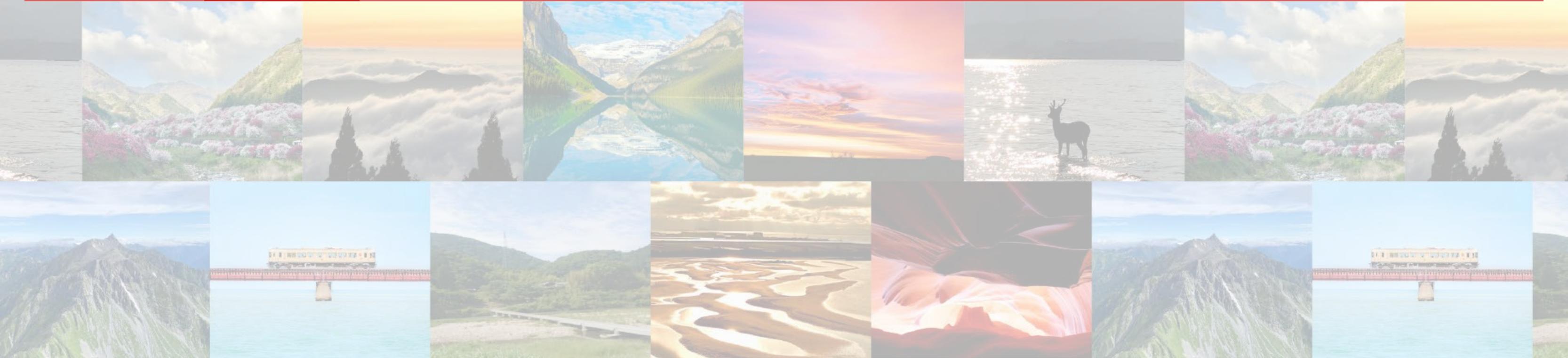
- 国際統合報告評議会「国際統合報告フレームワーク」(2013年12月公表)
- GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン
- 米国サステナビリティ会計基準審議会 金融セクター基準
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」
- 国連グローバル・コンパクト
- 環境省『環境報告ガイドライン (2018年版)』
- 経団連 企業行動憲章
- 世界経済フォーラム／国際ビジネス評議会「Stakeholder Capitalism Metrics」
- サステナビリティ開示基準 (SSBJ基準: サステナビリティ開示ユニバーサル基準、サステナビリティ開示テーマ別基準第1号 (一般開示基準)、サステナビリティ開示テーマ別基準第2号 (気候関連開示基準))

将来の見通しに関する注意事項

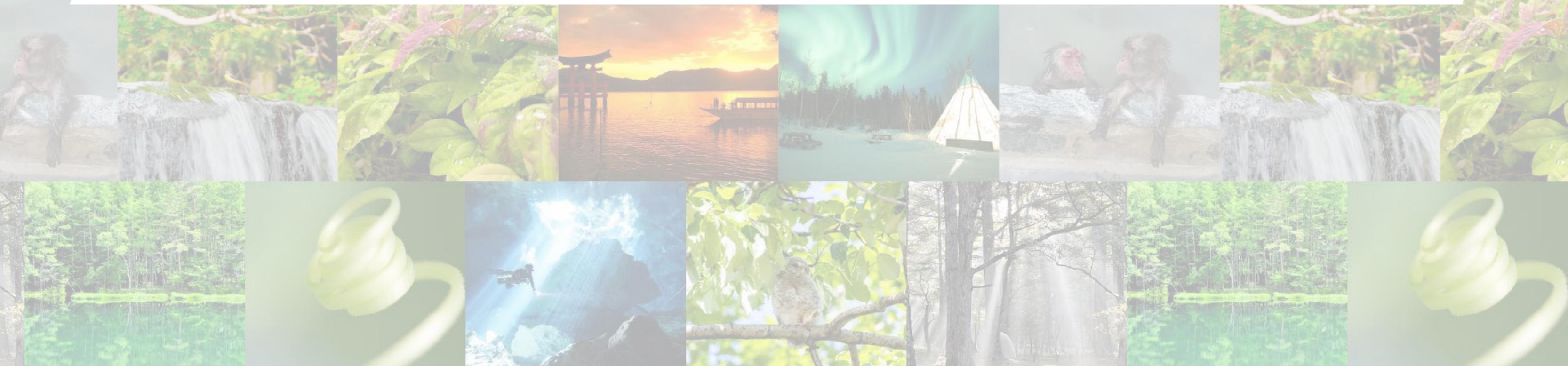
本報告書における当社の今後の計画、見通し、戦略などの将来予測に関する記述は、当社が開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績などの結果は見通しと大きく異なることがあります。

表紙について

野村グループでは、6月5日の「世界環境デー」にあわせて、野村グループの社員とその家族から風景や野生生物の写真、ネイチャーフォトを募集する企画をグローバルで実施しています。本レポートの表紙には、全応募作品のうち、社員投票で上位に選ばれた20作品を採用しています。



野村グループのサステナビリティに関する考え方



野村グループのサステナビリティに関する考え方

1. 野村グループのサステナビリティに関する考え方

野村グループは、「金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する」というパーパスを 2024年4月1日に策定しました。この考えは、当社の存在価値かつ社会的責任というべきものとして、創業以来受け継がれ、大切にしている価値観です。当社の企業価値向上と社会全体の持続的な成長は同じ道の上であり、野村グループにとってのサステナビリティに関する考え方は、まさにこのパーパスと軌を一にするものです。そして、パーパスを具体的な行動に移すための指針である「野村グループ行動規範」の中でも、「持続可能な社会への貢献」として、社会に対する責任を常に意識することを定めるとともに、役職員に対して、野村グループの考え方として以下を示しています。

野村グループ行動規範 18 持続可能な社会への貢献

私たちは、すべての国や地域における文化と慣習を尊重するとともに、環境や社会に対する責任を常に意識して行動します。また、様々な社会貢献活動に積極的かつ持続的に取り組みます。

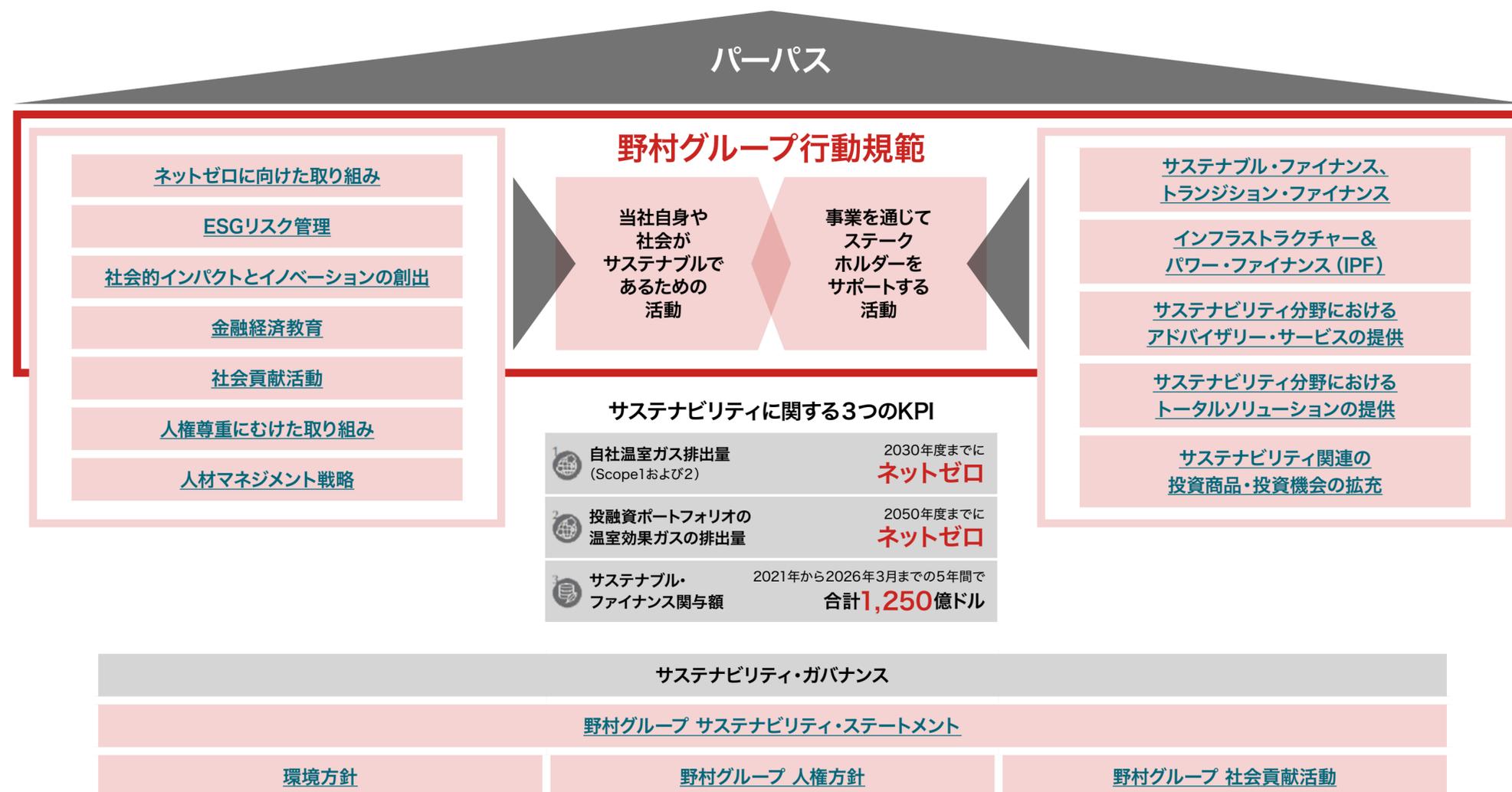
サステナビリティに関する野村グループの考え方

私たちは、地球環境の保全や多様な人々の活躍の推進といった取り組みが経済活動や社会の維持と発展に不可欠であることを認識しながら、金融商品や各種サービスの開発・提供を行うとともに、私たち自身が持続的に成長していくために、グローバル展開やコーポレート・ガバナンスの強化などの取り組みを進めています。野村グループの企業価値向上と社会全体の持続的な成長は同じ道の上にあります。すべての役職員がサステナビリティに関する視点を持つことが重要です。

野村グループでは、パーパスや行動規範を踏まえ、サステナビリティの取り組みを「事業活動を通じてステークホルダーをサポートする活動」、「当社自身や社会がサステナブルであるための活動」の2つの観点で捉え、さまざまな取り組みを進めています。

サステナビリティを巡るグローバルな潮流には地域間で温度差があり、またさらにその状況も日々変化している中、野村グループでは「地域特性に根ざしたサステナビリ

野村グループのサステナビリティの取り組みの全体像



ティ戦略」の重要性を再認識しています。当社は本年3月、NZBA¹からの脱退を決定しました。これは国際的な気候変動目標への関与を弱めるものではなく、日本やアジアを始め、各国・各地域のエネルギー構造や社会インフラ、技術発展段階といった現実に即して、より柔軟かつ実効性のある取り組みを追求する判断です。今後も日本政

府のグリーントランスフォーメーション (GX) 政策やアジア・ゼロエミッション共同体 (AZEC) 構想などと連携し、トランジション・ファイナンスを含む多様な資金供給を通じて、実践的な脱炭素支援に取り組んでいきます。

¹ Net-Zero Banking Alliance。国連環境計画・金融イニシアティブ (UNEPFI) が発足させた銀行をメンバーとする脱炭素の実現に向けたグローバルなイニシアティブ

2. 野村グループ サステナビリティ・ステートメントと各種方針

野村グループは、サステナビリティに関する課題への取り組みにおいて、グローバルな金融サービス・グループとして重要な役割を担っていると認識しています。「金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する」というグループのパーパスは、サステナビリティへの取り組みの礎です。

A. 野村グループ サステナビリティ・ステートメント

野村グループのサステナビリティに関連する活動の方向性および環境や社会的リスクに対してどのように対応していくかについての基本的な考え方をまとめた文書として「[野村グループ サステナビリティ・ステートメント](#)」を制定し、公表しています。また、部門およびエンティティ等においては、必要に応じて本ステートメントの細則を定め、事業活動により生じる環境・社会への影響の把握・評価・管理に努めています。これらのステートメントおよび細則は、定期的に見直すこととしています。

野村グループ サステナビリティ・ステートメント細則

- [インベストメント・マネジメント部門：投融資におけるサステナビリティに関するポリシー](#)
 - [野村アセットマネジメント ESGステートメント](#)
- [ホールセール部門：ESGセクター・アペタイト・ステートメント](#)
- [野村信託銀行 サステナビリティ方針](#)
 - [野村信託銀行 サステナビリティ投融資方針（銀行勘定）](#)
 - [野村信託銀行 資産運用の考え方](#)

B. 環境方針

「[環境方針](#)」は、事業活動および社内業務活動の両方を通じて環境問題に取り組むための具体的な方向性をまとめたものです。環境方針は、「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」における2つの重要分野、すなわち「4. 気候変動に対する認識」および「5. 自然資本に対する認識」についての具体的な行動の指針を示すものです。野村グループは、環境リスクを適切に管理しながら、サステナブル・ファイナンス・ソリューション、M&Aや資本市場に関するアドバイザリー業務、サステナビリティ関連のリーサーの提供等の事業活動を通じてお客様のサステナビリティの取り組みを支援しています。また、廃棄物の削減、省エネルギー、グリーン調達取り組みを通じて、自社における環境負荷の低減にも積極

的に取り組んでいます。環境方針は、事業活動や事業環境の変化に対応するため、必要に応じて見直されます。環境に関する取り組みは、サステナビリティ委員会において定期的に議論され、取締役会に適宜報告されます。野村グループでは、環境への取り組みを促進するため、さまざまな国際的なイニシアティブに参加するとともに、透明性の高い情報開示と積極的なステークホルダーとの対話に取り組んでいます。

環境に対する社内意識の醸成に努めるとともに、役職員が業務・業務外を問わず、環境保全活動に参加しやすい枠組みを用意し、役職員一人ひとりの取り組みを推進します。

C. 野村グループ 人権方針

「金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する」というパーパスのもと、事業活動を通じ、持続可能な社会の発展を支援していきます。また、責任ある事業活動の推進に努め、グループのバリューチェーン全体にわたる人権の尊重が重要であることを認識しています。

「[野村グループ 人権方針](#)」は、「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」における「6. 人権等社会課題に対する認識」についての具体的な取り組みの指針として、2023年5月に取締役会の決議を経て策定されました。

全ての事業活動において、事業活動を行う各地域で適用される法令等を遵守するとともに、人権に関しては「世界人権宣言」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO『労働における基本原則および権利に関する宣言』」、「国連『ビジネスと人権に関する指導原則』」のほか「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」に記載する各種の国際的な協定等にて国際的に認められた人権の尊重に努めることを定めています。なお、国際的に認められた基準と各地域における法令等の間に差異がある場合には、より人権尊重に資する内容である限り、国際的に認められた基準を遵守することに努めます。

D. 野村グループ 社会貢献活動方針

「[野村グループ 社会貢献活動方針](#)」は、企業市民としてより大きな社会貢献を果たすための考え方を定めたものです。私たちは、責任ある企業市民として、さまざまな分野への寄付、従業員によるボランティア活動の奨励、事業活動を行う地域社会への還元を通じて、持続可能な世界に貢献したいと考えています。野村グループでは、主に、「社会の明日のために」、「環境課題解決のために」、「文化の発展のために」という3つの分野を中心に社会貢献活動を行っています。

➡各種ステートメント、細則、および関連方針は[こちら](#)からご覧いただけます。

Topics

サステナビリティに関する対外的な取り組み

野村グループは、サステナビリティに関する社外のイニシアティブにも積極的に参加しており、本年度も業界の主要なイベントに参加し、サステナブル・ファイナンスの分野において、リーダーシップを発揮しました。以下はその取り組みの一例です。今後もさまざまな機会を通じて、野村グループの取り組みや知見を共有していきます。

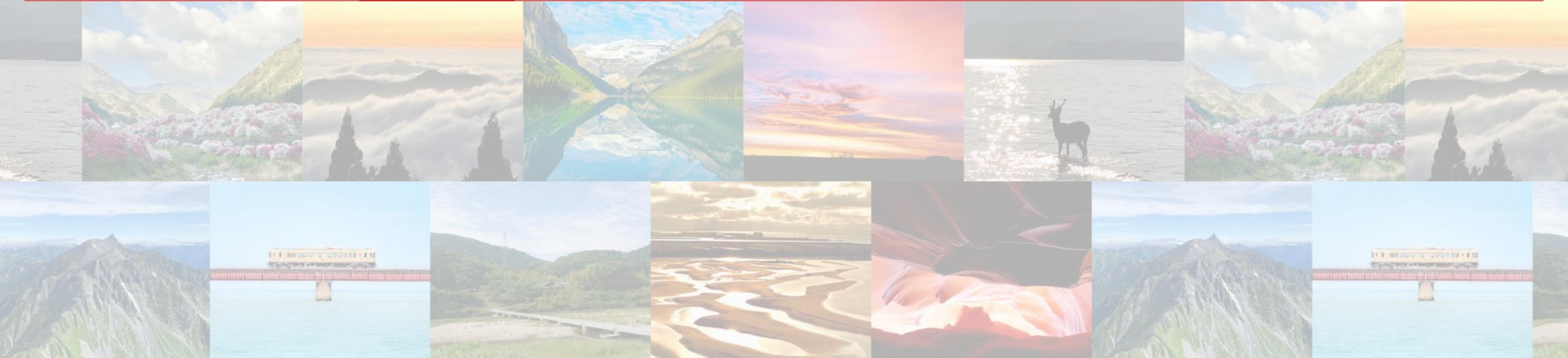
本年度も業界の主要なイベントに参加し、サステナブル・ファイナンスの分野において、リーダーシップを発揮しました。

2025年3月に東京で開催されたエコノミスト・インパクト主催の「第12回ワールドオーシャンサミット&エキスポ」では、当社のサステナブル・ファイナンス インターナショナル・ヘッドが、ブルーボンドや海洋ファイナンスの機会について検討する専門家パネルディスカッションに登壇し、特にアジアや日本における機会拡大に重点を置いて見解を述べました。

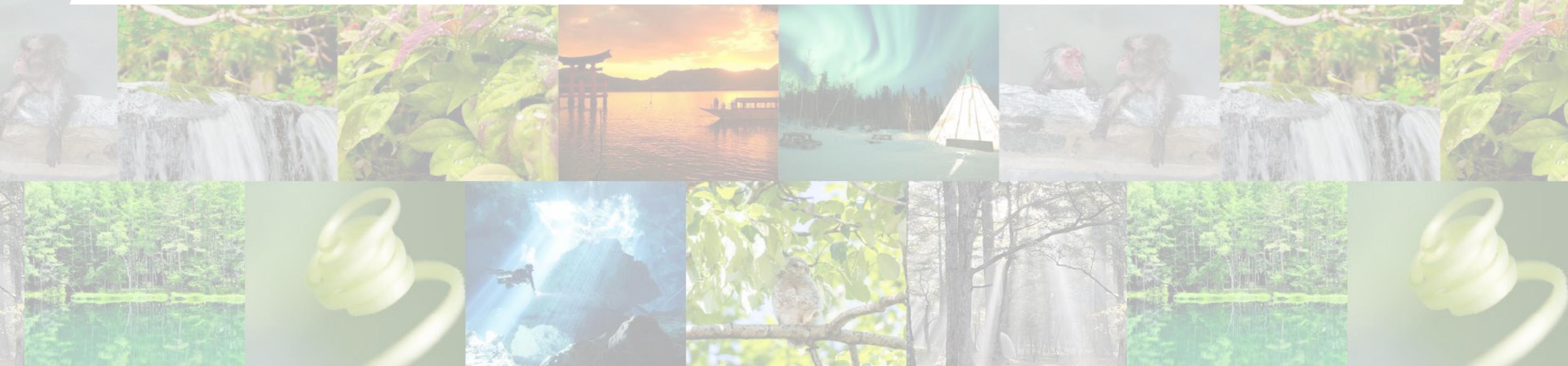
ノムラ・グリーンテックの産業・インフラストラクチャー部門では、2024年7月、米コロラド州アスペンにおいて、サステナブル・テクノロジーおよびインフラストラクチャー分野の幹部を招き、毎年恒例の「サステナブル・リーダーズ・サミット」を開催しました。同サミットでは、マイクログリッド開発における人工知能の応用、廃棄物リサイクル技術の進歩、グリーン水素市場の進化など、システムの脱炭素化の動向に関するハイレベルな対話が繰り広げられました。

また、2025年5月にシンガポールで開催されたアジア最大級のサステナビリティイベント「エコスペリティ2025」のパネルディスカッションに野村のサステナビリティチームのメンバーの1人が参加し、サステナビリティへの取り組みについて語りました。また、「東京金融賞」において受賞歴のある企業として、野村証券のインベストメント・バンキングのメンバーが、パネルディスカッションに登壇し、サステナブル・ファイナンス人材の育成における課題やサステナブル・ファイナンスの今後の方向性などについて語りました。

2024年9月には「第4回野村サステナビリティ・ウィーク」が開催され、当社のサステナビリティに関する包括的なプレゼンテーションが行われました。チーフ・サステナビリティ・オフィサーはグループ全体のサステナビリティへの取り組みの概要を説明し、デット・シンジケート・ヘッドはデット・キャピタル・マーケットにおけるサステナブル・ファイナンスについての知見を提供しました。同イベントでは、サステナビリティに関するグループの戦略の実施について、詳細な最新情報が提供されました。



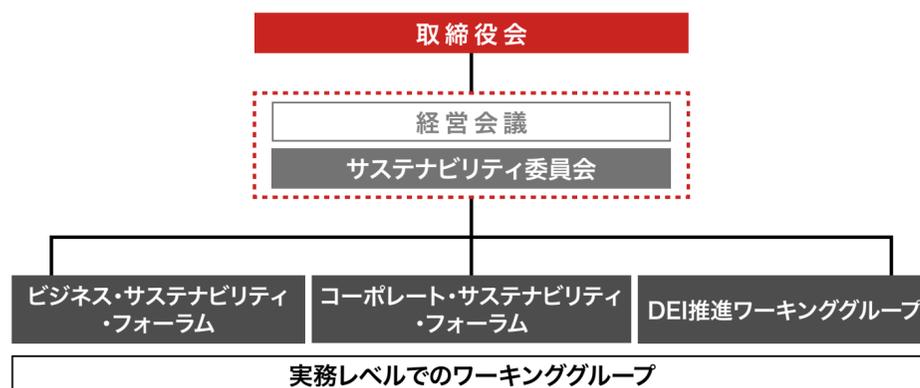
サステナビリティ・ガバナンス



サステナビリティ・ガバナンス

経営の監督と業務執行が制度的に分離された指名委員会等設置会社である当社では、取締役会および指名・監査・報酬の法定三委員会に加え、リスク管理に関して取締役会による監督の深化を目的とする委員会である「リスク委員会」ならびに社外取締役が当社の事業およびコーポレート・ガバナンスに関する事項について定期的に議論するための「社外取締役会議」を設置しています。サステナビリティに関する種々の施策の推進・進捗状況の把握・管理、気候関連リスクを中心とするサステナビリティ関連のリスク及び機会についても、監督と執行がそれぞれの役割を果たしながら、野村としての取り組みを進めています。

サステナビリティ・ガバナンス体制



このセクションでは、野村のサステナビリティに関するガバナンス体制についてご説明します。

1. 取締役会

当社は、株主、お客様をはじめとするさまざまなステークホルダーの立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みとしての実効性のあるコーポレート・ガバナンスの枠組みを示し、その実現に資することを目的として、「[野村ホールディングス コーポレート・ガバナンス・ガイドライン](#)」を定めており、同ガイドライン第24条では、サステナビリティに関する基本的な方針やサステナビリティ委員会の設置、サステナビリティ・ステートメントの策定を定めています。

野村ホールディングス コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

第24条 (サステナビリティへの取り組み)

1. 当社は、野村グループ企業理念に則り、様々な事業活動を通じて金融資本市場の発展に貢献するとともに、当社の持続的成長、社会課題の解決および持続可能な社会の実現に向けた活動に積極的に取り組む。
2. 当社は、サステナビリティに関連する課題への取り組みが企業価値を維持・向上するうえで重要であることを認識し、野村グループ全体でこれらの活動を適切に推進および管理するため「サステナビリティ委員会」を置く。
3. 当社は、第1項のサステナビリティに関する基本的な方針に基づき、サステナビリティに関する活動の方向性および環境・社会的なリスクに対する対応方針を示すものとして、サステナビリティ委員会において「サステナビリティ・ステートメント」を定める。

取締役会は、同方針のもと、サステナビリティへの取り組みに係る執行からの報告に対し、さまざまな角度から監督・助言を行っています。特に、野村グループが設定しているサステナビリティに関する3つのKPIの進捗状況については定期的に取締役会に報告が行われる体制が整備されています。

取締役会では、2024年度、サステナビリティについて以下のテーマを取り扱いました。(2024年度における取扱回数: 5回)

開催時期	テーマ	概要
上期	統合報告書 (Nomura Report)	統合報告書の全体構成、作成方針等
	サステナビリティ関連報告	上期の主な取り組み、サステナビリティ関連ビジネス、規制、ルールメイキングに関する今後の方向性等
下期	NZBA対応	NZBA脱退可能性の検討状況
	PRレポート	PRレポートの全体構成、作成方針、3つのKPIの進捗状況等

2025年3月、当社はNZBAからの脱退をサステナビリティ委員会にて決定しましたが、本決定に際しては、社外取締役を中心にさまざまな観点からの助言がなされました。

Topics

取締役会の サステナビリティスキル・コンピテンシー

当社の取締役会は、多角的な視点から活発な議論を行うことができるよう、性別、国際性および職歴等の観点で多様性を備えた構成にすることとしています(野村ホールディングス コーポレート・ガバナンス・ガイドライン第3条)。また、取締役に期待する内容として、「経営」、「グローバル」、「金融業」等を定義しており、2022年から「サステナビリティ」をその内容に加えしました。「サステナビリティ」の内容については、「主に環境、人権、ダイバーシティ等のサステナビリティ関連業務経験(企業トップとしてサステナビリティに取り組まれた経験含む)・学識経験者」と定めています。野村グループにおけるサステナビリティへの取り組みは、リスク管理の要素よりも事業機会創出・拡大の要素の方がより影響が強いことから、サステナビリティ関連業務経験は、サステナビリティ関連のリスク及び機会に対応するために定めた戦略を監督するための適切なスキル及びコンピテンシーにつながると考えています。

2. サステナビリティ委員会

サステナビリティ推進に係る戦略や環境課題や社会課題に対するリスク管理等について審議・決定する場として、経営会議メンバーを含むグループCEOが指名するメンバーから構成されるサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会の委員長はグループCEOが務め、経営レベルで野村グループのあらゆるサステナビリティの取り組みにかかわる意思決定を行う体制を構築しています。グループ全体の持続的な成長および社会課題の解決に貢献するための取り組みや事業活動に関する事項、環境課題や社会課題に対するリスク管理なども同委員会で審議・決定します。また、野村グループが設定しているサステナビリティに関する3つのKPIの進捗についての責任も同委員会が有しています。

また、野村グループの各子会社におけるサステナビリティの取り組みのうち、野村グループに対して重大な影響を与える事項については同委員会にて審議する体制を整えています。

サステナビリティ委員会では、2024年度、主に以下のテーマを取り扱いました。

開催時期	テーマ	概要
上期	野村グループ基金運用状況	野村グループ基金の運用状況
	サステナビリティ・フォーラム	サステナビリティ・フォーラムのメンバー変更
	グリーンボンド発行フレームワーク	自社グリーンボンド発行にむけたフレームワークの策定等
	統合報告書、サステナビリティレポート、社会貢献活動	マテリアリティ、統合報告書及びサステナビリティレポートの全体像、社会貢献活動状況等
	Financed Emission	Financed Emissionsの実績値、投融資ポートフォリオ全体の排出量のモニタリング体制
下期	CDP2024	CDP2024質問書への回答方針
	DEIステートメント	DEIステートメントの改定等
	ネットゼロ中間目標	自動車・商業用不動産セクターにおけるネットゼロ中間目標
	自社グリーンボンド発行	自社グリーンボンド発行にむけた対応
	IETAへの加盟	IETA(International Emissions Trading Association)への加盟
	NZBAからの脱退	NZBA脱退可能性の検討状況、今後のスケジュール等
	サステナブル社会共創投資枠、社会貢献活動に関するガバナンス	サステナブル社会共創投資、社会貢献活動に関するガバナンス・戦略策定体制
	PRレポート	第4回PRレポートの全体構成等

3. サステナビリティ・フォーラム

サステナビリティについて、より機動的かつ実質的な議論の機会を確保するため部門や地域を横断した役員による議論の場として、2023年度より、「サステナビリティ・フォーラム」を設置しています。これは、2021年8月に設置した「サステナビリティ・カウンシル」を発展的に改組したものであり、事業活動との関連性の強いテーマを取り扱う「ビジネス・サステナビリティ・フォーラム」と、情報開示や各種方針策定等を取り扱う「コーポレート・サステナビリティ・フォーラム」に分かれて、運営を行っています。フォーラムでは、取り扱うテーマに応じて、追加メンバーを招聘するなど機動的な体制を構築しています。

サステナビリティ・フォーラムでは、2024年度、主に、以下のテーマを取り扱いました。

開催時期	概要
上期	<ul style="list-style-type: none"> ■ 運営体制、グリーンボンド発行、サステナブル・ファイナンスへの取り組み実績、サステナビリティに関する情報発信 ■ 投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロに関する自動車・不動産セクターの中間目標
下期	<ul style="list-style-type: none"> ■ 投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロに関する自動車・不動産セクターの中間目標、引受における温室効果ガス排出量の状況、自社拠点における温室効果ガス排出量(スコープ1・2)の状況 ■ NZBAへの参画に関する状況

4. チーフ・サステナビリティ・オフィサー

2023年4月、サステナビリティへの取り組みを一層加速させるため、チーフ・サステナビリティ・オフィサーを設置しました。チーフ・サステナビリティ・オフィサーは、当社におけるサステナビリティ推進の責任者として、サステナビリティを取り巻く国内外の情勢に関する情報の集約や、サステナビリティ関連施策の立案とその進捗管理、サステナビリティ関連の方針策定・体制整備、社会貢献活動におけるガバナンス体制の整備等について、そのイニシアティブを発揮する職責等を担っています。具体的には、サステナビリティ委員会やサステナビリティ・フォーラムにおいて議論を主導するとともに、当社の取り組みを対外的に発信する等、サステナビリティ推進の旗振り役としての機能を果たしています。また、サステナビリティに関する企画機能・人材を集約する形で新設されたサステナビリティ企画部は、チーフ・サステナビリティ・オフィサーのもとサステナビリティ関連ビジネスイノベーションの推進、非財務情報としてのサステナビリティに対する取り組みの発信の強化にグローバルで取り組んでいます。また、チーフ・サステナビリティ・オフィサーのリーダーシップのもと、2025年3月に設定された環境・エネルギー・脱炭素や健康・教育といった分野において、

先進的な技術をもとに事業化やスケール化を目指す企業等を対象とする新たな投資枠の活用も進められています。

Topics

サステナビリティに関するトレーニング

サステナビリティに関する意識を野村グループ全体にしっかりと根付かせるため、関連する研修や学習プログラムをグローバルに提供しています。ここでは、EMEA（欧州・中東・アフリカ）地域と日本における取り組みをご紹介します。

EMEA

2021年以来、サステナブル・ファイナンスについて、商品担当チームによるプレゼンテーションや気候変動、ESGのリスク管理を含むさまざまな観点からライブや録画のオンデマンド配信による研修を実施してきました。サステナビリティへの取り組み、規制当局への報告要件や情報開示の枠組み、ESGのリスク管理について理解を深めるため、従業員向けのオンライン学習モジュールも用意されています。

また、同じく2021年以降、ホールセール部門、およびリスク、法務、コンプライアンスなど、顧客や取引の承認に関わる主要なコーポレート部署の従業員は、ESGリスクの管理や、ESGリスクの精査プロセスに関する研修を受けてきました。インターンの大学生や新卒採用者に対しては、野村のサステナビリティに関する研修やQ&Aセッションを提供しています。

また、英国金融行為規制機構（FCA）の「サステナビリティ情報開示要件」（Sustainability Disclosure Requirements: SDR）に関連する「グリーンウォッシュ防止ルール」を遵守するため、2024年にはEMEA地域の全従業員が、グリーンウォッシュのリスクとその管理に関する必須研修に参加しました。研修では、商品やサービスとサステナビリティの関連性だけでなく、サステナビリティ関連の情報開示やマーケティング資料についても取り上げました。EMEA地域では、従業員に毎年参加を義務付けている研修がいくつかあり、2025年からは、この研修もその一つとなる予定です。

また、グローバルな組織における文化的理解の重要性に加え、子どもたちとダイバーシティやインクルージョンについて話す際に必要な自信とスキルを高めるための従業員研修も実施しました。

EMEA地域においては、ニューロダイバーシティ（神経多様性）を包摂するコミットメントの一環として、「ADHD（注意欠如・多動症）」、「ディスレクシア（読字障害）」、「自閉症」の3つの主要分野で研修を実施しました。この取り組みは、ラインマネジャーを対象とした研修に発展し、ニューロダイバージェント（神経的に多様な）なチームメンバーを効果的にサポートし、その能力を最大限に引き出すためのツールや方策を身に付ける機会となりました。さらに、ニューロダイバーシティに配慮した採用やサポートの慣行を強化するため、人事部や採用担当者向けにカスタマイズされたワークショップも実施されています。

日本

日本国内では、年1回、全役職員に向けたサステナビリティ研修を実施しています。2024年度は、野村のパーパスとサステナビリティの関連性、野村グループのサステナビリティへの取り組み、サステナブルな社会の発展について理解することを目的とした研修を実施しました。

また、部門や地域を超えてグループの価値観を構築し、連携する取り組みの一環として、職場におけるインクルーシブな行動を促進するオンライン研修を実施しました。この研修は、2024年度の人権研修の一環として実施されたものです。野村グループでは、すべての役職員の行動の指針である「野村グループ行動規範」において、人権の尊重、差別やハラスメントを行わないことを定めていますが、全従業員がオンライン研修に参加して、職場や社会でさまざまなマイノリティが日常的に直面する課題を理解し、人権が尊重されるインクルーシブな職場環境を構築する方法について学びました。この研修では、各種ハラスメントについて説明し、予防措置を定めるとともに、ハラスメントが発生した場合の適切な対応について詳細に説明することにより、意識の向上を目指しました。

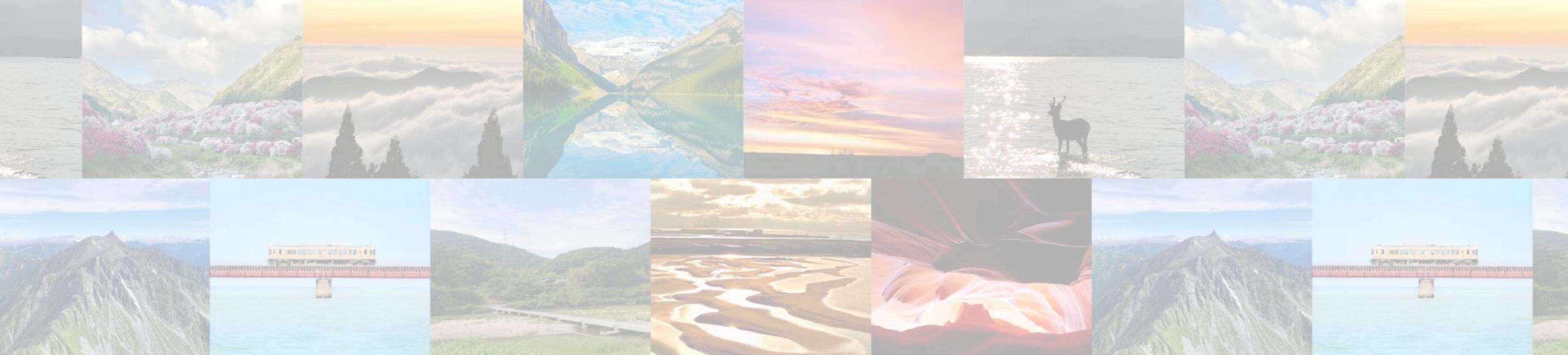
Topics

サステナビリティと役員報酬

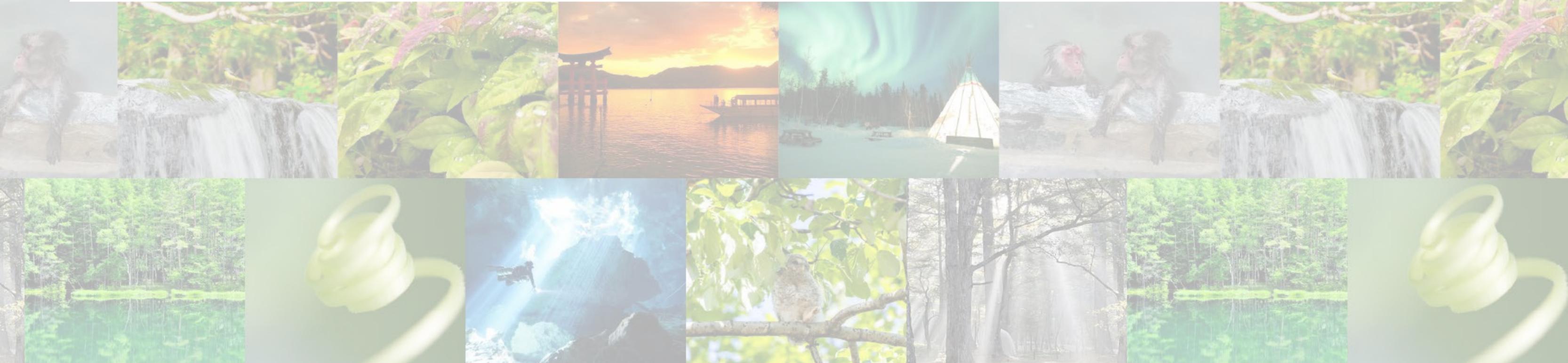
報酬については、野村グループの持続的な成長と株主価値の長期的な増加、顧客への付加価値の提供ならびにグローバルな競争力と評価の向上等に資するため、報酬に関する基本的な方針を策定し、役職員に対する報酬のあり方、具体的な運用指針等を明確化しております。

指名委員会等設置会社である当社は、会社法の定めるところにより、報酬委員会が「野村グループの報酬の基本方針」および「取締役および執行役にかかる報酬の方針」を定め、報酬委員会において、その妥当性を審議した上で、役員報酬を決定しています。「野村グループの報酬の基本方針」では、報酬は、①持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、②健全かつ効果的なリスク管理、③株主との利益の一致の観点から、考慮することとしています。持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の観点からは、『報酬は、企業理念の実現、「野村グループ行動規範」に沿った企業文化・行動の促進およびより広範な「サステナビリティ」への幅広い取り組みに資するものとする』として、サステナビリティへの取り組みを、報酬を決定する際の検討要素とすることを定めています。なお、当社の取締役および執行役の個人別の報酬については、有価証券報告書等にて開示しています。また、当社（野村ホールディングス）従業員の平均年間給与は有価証券報告書、野村証券従業員の平均年間給与は本レポート別添「ESGデータ」にて開示しています。

サステナビリティへの取り組みを強化、推進する観点から、役員報酬の決定において、ESG評価機関による評価や温室効果ガス排出量の削減割合、サステナブル・ファイナンス実績等のサステナビリティに関する要素を一定程度考慮する動きがみられています。当社では野村グループとしてあるべき報酬体系についての議論を引き続き行っていきます。



環境課題への挑戦



野村グループのサステナビリティへの取り組み

環境課題への挑戦

1. ネットゼロに向けた取り組み

A. ネットゼロにむけたロードマップ

2021年9月、脱炭素社会の早期実現に向け、当社自身による取り組みとして、2030年度までに当社の拠点で排出する温室効果ガス（GHG）排出量を実質ゼロとする「ネットゼロ」を達成すること、2050年度までに投融資ポートフォリオのGHG排出量のネットゼロ達成、お客様による脱炭素社会への移行を支援するため1,250億ドルのサステナブル・ファイナンスに関与する、というネットゼロ実現のためのロードマップを策定・公表しました。

脱炭素社会の早期実現に向けたロードマップ

1. 2030年度までに当社の拠点で排出する温室効果ガス排出量のネットゼロを達成する

- 排出削減の取り組みの継続、省エネルギーの促進に加え、再生可能エネルギーの導入を段階的に拡大し、2030年度までに当社が利用する電力を100%再生可能エネルギー起源の電力に切り替え、2030年度までのネットゼロを目指します。
- 2025年度までに電力使用量に占める再生可能エネルギー導入比率70%超を目指し、2030年度までに100%を目指します。
- 2030年度末時点の残余排出分についてはカーボンクレジット等によってオフセットする予定です。

2. 2050年度までに投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロを達成する

- お客様による脱炭素社会への移行を支援する製品やサービスを提供します。
- 科学的手法や社会的影響を考慮して企業・産業・行政の脱炭素化を支援します。
- イノベーションや技術発展、気候変動に関するソリューションの発展を支援します。

3. サステナブル・ファイナンス[※]に取り組む

- お客様による脱炭素社会への移行を支援するため、2021年4月から2026年3月までの5年間で1,250億ドルのサステナブル・ファイナンス案件に関与することを目指します。

※1. 1,250億ドルの目標対象となるサステナブル・ファイナンスには、公募・私募による株式・債券・ストラクチャードファイナンスならびにインフラプロジェクトファイナンスなどが含まれます。



※ Scope 1, 2, 3の区分は、The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) <https://www.gnprotocol.org/>の区分に従う

※1 2023年3月期50%超; 2026年3月期70%超; 2030年100%を目指す

※2 SBTポートフォリオカバー率55%は、投資ポートフォリオにおいて55%のウェイトの投資先企業がSBT (Science Based Targets) の認定を取得していることを示す

※3 2022年3月期~2026年3月期

(注) 当社は、お客様や多様なステークホルダーのために最善を尽くしながら持続可能な未来を創造するための目標を設定しています。これらの目標の達成は、さまざまな条件や要因により左右される可能性があります。その一部は当社の影響力の範疇を超える場合もあります。例えば、法的および規制上の要件による潜在的影響、効果的な気候政策の実施の重要性、技術進歩の必要性、消費者行動や需要の変化、そして短期的な目標と公正な移行およびエネルギー安全保障の維持を調和させるうえでの課題などが挙げられます。

B. 自社温室効果ガス排出量削減への取り組み

野村グループでは、グループ全体で環境負荷低減に取り組んでいます。例えば、自社グループが所有するビルの電気・空調設備について、省エネ効果の高い機器への切り替えや運用の工夫によって、エネルギー使用量の削減を図っています。また、排出削減の取り組みの継続、省エネルギーの促進に加え、再生可能

エネルギーの導入を段階的に拡大し、2030年度までに当社が利用する電力を100%再生可能エネルギー起源の電力に切り替え、2030年度までのネットゼロを目指します。2024年度の当社拠点におけるGHG排出量は前年度比▲9%の20,001t-CO₂eとなり、基準年である2020年度排出実績と比較して約半分削減しています。また、再生可能電力比率は、2024年度で76.2%となっており、2025年度70%超の目標を引き続き達成しました。2030年度までに再生可能電力比率100%を目指し、海外拠点を含めたグループ・グローバルベースで排出削減の取り組みを一層加速させていきます。

GHG排出量	基準年 (2020年度)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
自社GHG排出量 (Scope 1 ¹)	2,152	1,924	2,473	2,423	2,513
自社GHG排出量 (Scope 2 ²)	39,324	31,710	24,183	19,504	17,488
合計 GHG排出量 (Scope 1+2)	41,476	33,634	26,656	21,927	20,001

単位: t-CO₂e

※Scope 2の排出量はGHG Protocolに基づくマーケット基準を用いて算出。マーケット基準とは、企業が購入している電気の契約内容を反映して、Scope 2排出量を算定する手法。契約内容を反映した排出係数を使用するため、再生可能エネルギー起源の電力など、低炭素電力メニューを調達していれば、その効果を反映することができる。

再生可能電力比率	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	25.4%	33.6%	67.8%	74.0%	76.2%

※ロケーション基準に基づく排出量は別添の「ESGデータ」をご覧ください。

1 企業が所有又は支配している排出源からの直接的なGHG排出量

2 企業が購入した電気、熱・蒸気の生成からの間接的なGHG排出量

Topics

再生可能エネルギー

野村グループでは、GHG ProtocolやRE100技術要件を参考に策定した再生可能電力に関する調達方針に基づき、グローバルで再生可能エネルギーの導入を進めています。国内では、2006年からグリーン電力証書の購入をはじめるとともに、欧州主要拠点において使用電力の再エネ化を進めてきました。2030年に向けては順次再エネ化を進め、中間目標を前倒しで達成しています。上記、「再生可能電力比率」とは、野村グループの使用電力全体量に占める、再エネ電力メニューによる購入量、グリーン電力証書、非化石証書をはじめとする再生可能電力の購入量の割合を示しています。

再生可能エネルギー電力の導入比率

	2020年度	2023年度	2024年度
グローバル	25.4%	74%	76.2%
日本	13%	57%	60%
米州	—	81%	81%
欧州	90%	98%	99%
アジア・オセアニア	—	65%	72%

Topics

GX-ETS

GX-ETSはGXリーグ参画企業が自らGHG排出量削減目標を掲げ、GX投資とGHG排出量の削減およびその開示を行うものです。GXリーグ参画企業はGHG排出量実績により、GroupG（多排出企業）とGroupX（少量排出企業）に分類されるところ、当社はGroupXとして、GX-ETSに参画しています。

GroupXの企業は、①2025年度・2030年度の排出削減目標、②第1フェーズ（2023年度～2025年度）の排出削減目標の総計の2項目を、国内直接排出（国内におけるScope1）・国内間接排出（国内におけるScope2）に分けて開示することが求められています。当社は、2023年9月に2025年度・2030年度の排出削減目標をGXリーグに提出いたしました。

2025年度・2030年度の排出削減目標

Scope1、2合計で、2013年の44,505t-CO₂eに対し、2025年度で14,892t-CO₂e（▲67%）、2030年度で4,381t-CO₂e（▲90%）

※本目標は、日本のNDCである2030年度に2013年度対比で▲46～50%という目標を上回るものとなります。

Topics

内部炭素価格 (ICP) の活用

近年、脱炭素経営の推進に向け、企業内部で独自に設定、使用する炭素排出量への価格付け（内部炭素価格、ICP）が注目されています。

ICPの導入により、GHG排出量に対する投資額・コストの可視化、企業横断的な基準の設定による脱炭素の目標達成に向けた企業ガバナンスの整備、脱炭素への取り組みに関する意思決定の促進が可能になるといわれています。日本企業においてもICP導入企業は拡大しており、CDPの調査によると、導入企業数は2018年の75社から2023年には269社まで増加しています。

ICPを適用する対象範囲としては省エネ投資（Scope 1）、再エネ投資（Scope 2）、原材料調達・R&D・M&A等のScope 3があるとされていますが、当社では、再エネ投資の検討においてICPを参考にしています。具体的には、電力使用量を再生可能エネルギーに切り替えるかどうかを判断する際に、ICPの考え方を参考にし、ICPが再生可能エネルギーの設定価格を下回っていれば、オフィスに再生可能エネルギーを導入することを検討しています。

ICPの価格には、一般に、以下の価格設定方法がありますが、当社は、Shadow priceを用い、ICPを6,000円/t-CO₂～8,000円/t-CO₂と仮定し、使用電力を再生可能エネルギーに切り替えるかどうかの判断における参考として利用しています。

1. 排出権価格等の外部価格を活用し、想定に基づきICPを設定する方法（Shadow price）
2. 同業他社価格のベンチマーク（他社の意思決定単価）に基づきICPを設定する方法（Implicit carbon price）
3. 低炭素投資を促す投資に向けた社内の検討（過去の意思決定に影響を与えたであろう単価）に基づきICPを設定する方法（Implicit carbon price）
4. CO₂削減目標による数理的な分析（目標と経済合理的な削減対策の実施に整合する単価）に基づきICPを設定する方法（Implicit carbon price）

C. 投融資に関する温室効果ガス排出量 (Scope 3 Category 15) 削減に関する取り組み

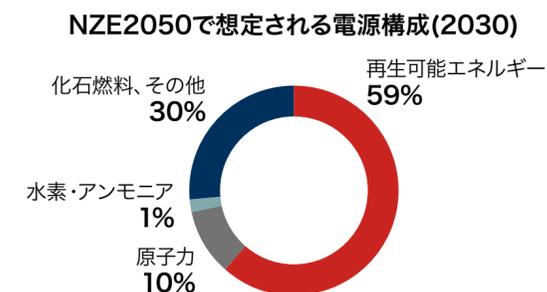
当社は、2050年ネットゼロ達成に向けたコミットメントに沿って、投融資に関する温室効果ガス（Financed Emissions）の削減のため2030年中間目標を設定し、2024年3月には、この目標の達成およびネットゼロ実現に向けた方針を示す移行計画（Net Zero Transition Plan）を策定・開示しました。

当社の事業特性上、投融資ポートフォリオは大手商業銀行と比較して小規模であり、2025年3月末時点、全セクターにおけるFinanced Emissionsは約400万t-CO₂eとなっています。当社は、電力セクター、自動車セクターそして商業用不動産セクターの3つのセクターをFinanced Emissionsに関する重要かつ代表的なセクターとして特定しました。当社は、国際的な科学的基準と手法に基づき、国際エネルギー機関（IEA）のネットゼロ排出（NZE）シナリオや不動産業の脱炭素を評価するCRREM（Carbon Risk Real Estate Monitor）シナリオ、ならびに金融機関向け炭素会計パートナーシップ（PCAF）が提供する排出係数データベースを用いて、各セクターのネットゼロ目標と達成経路を策定しました。電力セクターは、当社の投融資に関する温室効果ガスのうち、最大の規模を占めており、当該目標達成に向け、排出量のモニタリングを行うガバナンス体制を構築し、再生可能エネルギー向けの投融資比率を維持・管理しています。

世界の電力需要は、人口増加やAI活用拡大、電化の進展による電力使用用途の拡大により、引き続き増加が見込まれます。電力セクターにおける温室効果ガスを2030年に向けて削減していくには、化石燃料由来のエネルギーから再生可能エネルギーへの移行が求められます。IEAのNZEシナリオでは、2020年から2030年にかけて再生可能エネルギー源による発電量が増加し、化石燃料による発電量が減少すると想定しています。

同時に、多くの市場、特に新興市場にとって、エネルギー安定供給と安全保障が依然として重要な問題であることを当社は認識しています。国別の気候変動目標、信頼できるエネルギー戦略と移行計画の確立、社会的目標や持続可能な開発目標を並立していくために、各国政府が複数のエネルギー源を跨いだ政策をとっていくことも考慮する必要があります。

右側の円グラフは、2030年のNZEシナリオで想定される電源構成を示しています。当社では、電源種類ごとのPCAF排出原単位を使用し、NZEシナリオの電源構成



比率の場合の経済的排出原単位と、当社の電源構成の場合の経済的排出原単位を比較しています。当社の2030年中間目標は、排出原単位をNZEシナリオで計算される原単位よりも低く抑えることです。

中間目標を達成するために、当社は、投融資ポートフォリオにおける電源構成における再生可能エネルギー関連資産の割合を維持および管理するとともに、顧客とのエンゲージメントを通じて投融資の排出効率の向上に努めます。現時点では、主に当社排出量はPCAF排出係数データベースに基づく推計データに基づいて算出しています。データ品質を向上させてPCAFスコアを高め、より正確な測定に努めてまいります。

2025年3月末時点で、当社のFinanced Emissionsの大部分は発電セクターに由来しています。電力セクターのFinanced Emissionsは、2023年度の452万t-CO₂eから2024年度には175万t-CO₂eにまで減少しました。この変動は、主に投融資残高の減少や再生可能エネルギー投融資割合の増加、計算に用いるデータの改善という3つの理由によるものです。電力セクターにおける再生可能エネルギー向けの投融資比率は67%から78%に上昇し、NZEシナリオが2030年に想定する比率である59%を上回っています。当社の排出量データは、顧客による開示拡充やデータソースの改定、推定方法および排出係数の更新といった幾つかの要因によって年ごとに変動したり、過去の結果の修正が必要になる場合もあります。

モニタリングと実施状況

当社のモニタリングおよび実施プロトコルの一環として、当社はグループにおける投融資ポートフォリオ全体の排出量について、年2回のレビューを実施しています。また、ポートフォリオ排出量と電力セクターの中間目標との整合性を管理するためのプロセスも確立しています。このプロセスでは、関連する事業部門が潜在的な新規案件に関する情報をサステナビリティ部署に共有し、これらの案件に関する排出量を推計しています。これらの推計値は審査や検討を行うべく、Emission Oversight Committee (排出管理委員会) に共有されています。

電力セクターにおける中間目標

目標設定指標	経済的排出原単位
2030年度に向けた中間目標	当社はNZEシナリオが2030年に想定する電源構成比率に沿う形で目標設定を行う。当社の2030年度末における排出原単位が、当該シナリオを前提とする排出原単位を下回ることを目標とする。
参照シナリオ	国際エネルギー機関 (IEA) Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZEシナリオ)

産業サブグループ	発電事業
排出スコープ	Scope 1、2、3
対象資産	投資額および融資額 (コミットメント未使用額を除く)

電力セクターにおける計測結果の推移※

GHG排出量	2021年 3月末 (ベースライン)	2022年 3月末	2023年 3月末	2024年 3月末	2025年 3月末
温室効果ガス排出量 (kt-CO ₂ e)	1,150	3,647	4,662	4,516	1,754
経済的排出原単位 (t-CO ₂ e/US\$m)	924	3,458	3,422	2,477	1,069
平均PCAFスコア (Scope 1、2、3)	4.2	3.8	4.2	3.6	3.6
再生可能エネルギー向けの投融資比率 (%)	80	56	61	67	78

※ ベースライン含む排出量は、2024年7月時点で最新のPCAF排出係数を反映して改めて算出しています

このほか、当社の投融資ポートフォリオにおいて温室効果ガス排出量が多い、自動車セクター及び商業用不動産セクターについて、当社は2024年12月に中間目標を追加で設定しました。

自動車セクターでは、NZEシナリオベースに販売自動車の排出原単位を踏まえた中間目標を自動車完成車メーカーに設定しました。また、不動産セクターでは、当社のFinanced emissionsの大半を日本の商業不動産セクターが占めています。当社はCRREMシナリオをベースに、2030年の日本商業用不動産1㎡あたりの排出原単位を参考に中間目標を設定しました。このシナリオは、不動産業の脱炭素化の筋道を示しており、産業革命前からの平均気温の上昇を2°Cより十分低く保ち、1.5°Cに抑えるよう努力するというパリ協定の目標から逆算したものです。

自動車セクターにおける中間目標

参照シナリオ	IEA NZE2050シナリオ
産業サブグループ	自動車完成車メーカー
排出スコープ	Scope 1、2、3 (カテゴリー11)
ベースライン	2024年3月末 (187 gCO ₂ e/vkm)

実績	2025年3月末 (197 gCO ₂ e/vkm)*
中間目標	2031年3月末 (110 gCO ₂ e/vkm)
対象資産	投資額および融資額 (コミットメント未使用額を除く)

商業用不動産セクターにおける中間目標

参照シナリオ	炭素リスク不動産モニター(CRREM)シナリオ
産業サブグループ	日本地域の商業用不動産
排出スコープ	Scope 1、2
ベースライン	2023年3月末 (43.1 kgCO ₂ e/m ²)
実績	2024年3月末 (39.1 kgCO ₂ e/m ²) 2025年3月末 (39.0 kgCO ₂ e/m ² *)
中間目標	2031年3月末 (34.3kgCO ₂ e/m ²)
対象資産	投資額および融資額 (コミットメント未使用額を除く)

※ 数値は暫定値です。主要投融資先等の最新情報を入力次第、データを更新する予定です。

当社の自動車セクター排出強度は、2025年3月末時点で197 gCO₂e/vkm (2025年7月末時点での暫定値) となり、ベースライン (2024年3月末) の187 gCO₂e/vkmより増加しています。これは、比較的排出強度の低い自動車メーカーへの融資が予定通り終了し、ポートフォリオの構成が変化したためです。

一方、日本の商業用不動産セクターの排出強度は2025年3月末時点で39.0 kgCO₂e/m² (2025年7月末時点での暫定値) となり、ベースライン (2023年3月末) の43.1 kgCO₂e/m²から減少しました。この削減は、ポートフォリオ上での効果的な削減努力が反映されています。

自動車セクターおよび商業用不動産セクターについては、主要な取引先の最新の排出データが2025年下半期に入手可能になり次第、排出量の計算を完了する予定です。

D. アセットマネージャーとしての取り組み

インベストメント・マネジメント部門に所属する野村アセットマネジメントでは、2050年までに投資ポートフォリオにおけるGHG排出量のネットゼロの達成を目指すべく、2050年ネットゼロ目標と2030年中間目標を設定しています。

野村アセットマネジメントでは、気候変動は投資先企業の経営戦略において重要なESG課題のひとつと考えています。投資先企業の気候関連リスク・機会は当該企業の財務および企業価値に影響を与えるため、野村アセットマネジメントの運用資産の価値にも影響を及ぼします。また、旧TCFD提言や世界のさまざまな指針・規制により、運用機関に対して、運用資産等に係る気候関連開示を行うことが求められています。このような背景のもと、野村アセットマネジメントでは、気候関連リスク・機会に対する運用の高度化を進めるとともに、エンゲージメントを通じて投資先企業の経営戦略に気候変動対策を組み込んでいただくことで、脱炭素社会の実現に貢献しています。

運用ポートフォリオに関する気候関連リスク・機会分析

野村アセットマネジメントでは、運用する国内株式、外国株式、国内債券、外国債券の4資産、および国債のポートフォリオに関して、気候関連リスク・機会を分析しています。分析の結果、同社ポートフォリオのファイナンスド・エミッションは、同社ポートフォリオと同額で、ベンチマークと同じ銘柄・構成比で組成したポートフォリオのファイナンスド・エミッション（スコープ1・2）を、国内株式では下回ることを確認しました。また、外国株式および外国債券は、同社ポートフォリオがベンチマークのファイナンスド・エミッションをやや上回る結果となりました。ファイナンスド・エミッションの業種別構成比では、エネルギーや素材、公益事業の比率が高いことに加え、アセットクラスによっては資本財・サービスの比率も比較的高いことが特徴であり、加重平均炭素強度における業種比率でも同様の傾向が見られます。

投資先企業の気候関連リスク管理

投資先企業の気候関連リスクについては、企業単体の炭素指標のみならず、企業の製品・サービスにおけるライフサイクルやサプライチェーン全体での識別・評価が重要であることから、除去量や削減貢献量などを気候関連リスクの分析において参考にしています。また、野村アセットマネジメントではISS社の移行リスクおよび物理的リスクの分析手法を活用し、ポートフォリオのリスク管理を行っています。さらに、独自の企業分析やESGスコアの活用およびエンゲージメントなどを通じて、投資先企業の移行リスクや物理的リスクを把握し、管理しています。これらのリスク管理の分析結果は運用調査ユニット内で共有され、責任投資委員会

でモニタリングされた後、経営会議や取締役会に報告されるなど、総合的なリスク管理プロセスに統合されています。野村アセットマネジメントにおける旧TCFD提言に基づく情報開示、「2050年ネットゼロ目標」と「2030年中間目標」を達成するための取り組みおよび運用ポートフォリオにおける気候関連リスク・機会分析に関する詳細は、野村アセットマネジメントホームページをご覧ください。

2. 生物多様性、ネイチャーポジティブ、循環型社会への取り組み

地球の環境保全にあたり、気候変動への対応に加え、自然資本の損失を止めて回復させる「ネイチャーポジティブ」の実現が不可欠です。野村グループでは、経団連自然保護基金を通じたNGO/NPO支援等により生物多様性の保全や循環型社会に向けた取り組みを行っています。

A. 各拠点における取り組み例

a. ロンドンにおける取り組み

ロンドン拠点では、オフィスビルの屋上にガーデンエリアを設け、10年以上前から草花やオーガニック野菜を育てています。これらの植物はポリネーターとよばれる花粉を運ぶ昆虫を呼び寄せ、この昆虫を目当てに希少種を含む野鳥も訪れるようになりました。このガーデンエリアでは、2011年より、専門家の指導のもと養蜂にも取り組んでいます。オフィス環境にありながら豊かな自然に触れることで、社員はハチが生態系で担う重要性を学び、生物多様性への理解を深める場所になっています。またポリネーターの存在を身近に感じてもらえるよう、ハチミツの収穫・ろ過・ボトル詰め体験、収穫したハチミツを使ったワークショップ、そしてハチの「里親」システムといった社員プログラムを実施しています。

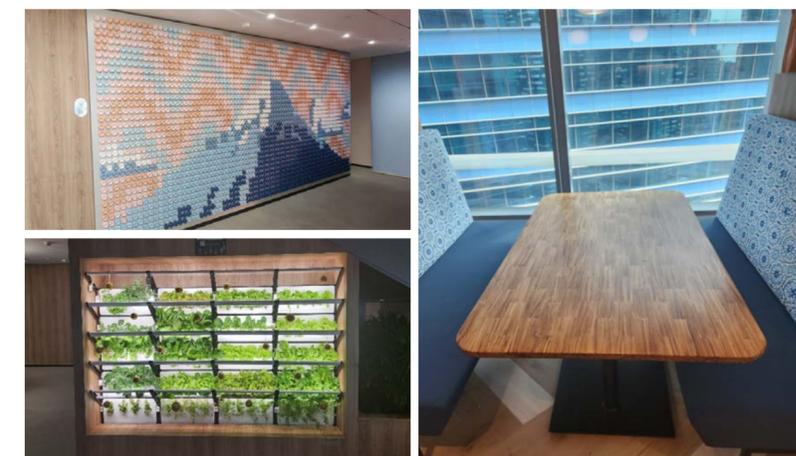
b. インド・ポワイにおける取り組み

野村インド（パワイ）オフィスでは、近代化されたインフラによるエネルギー節約により、年間61万6,000kWhの電力消費の削減を達成するとともに、100%再生可能エネルギーへと移行しています。また、透過性のあるカフェテリアの屋根は、自然光の活用を最適化しています。資源保全の取り組みとして、月間3,500本のプラスチックボトルと年間156万個の紙コップの削減、水の節約のためのエアレーターの設定、そして水耕栽培の導入を行っています。輸送車両に12台の電気自動車を追加することで排出量を削減するとともに、国際宅配サービスには持続可能な航空燃料（SAF）を採用しています。これ

により、輸送時の排出量の削減が期待できます。その他にも、年間168万枚の紙を節約するゼロティッシュプログラムや、責任ある電子廃棄物管理のためのプロジェクト・ニュークリアがあります。

c. シンガポールにおける取り組み

2025年に改装されたシンガポールオフィスは、優れたエネルギー効率と環境性能を備えています。リサイクル缶で作られた高さ5メートルの印象的な壁画がオフィスの象徴となっており、再利用した箸で製作された特注のテーブルは、廃棄物削減への創造的なアプローチを示しています。オフィス全体には環境に優しいカーペットや再生木材が使われ、環境負荷の低減に貢献しています。屋内ガーデンは見た目の美しさだけでなく、従業員が野菜やハーブを育て収穫する機能的なスペースとして、自然との直接的なつながりを生み出しています。これらの特徴は、環境負荷の削減とイノベーションの促進という野村の広範な使命を反映しています。このオフィスは、企業スペースが機能的、持続可能性、従業員のウェルビーイングを効果的に両立させるモデルとなり、野村の環境リーダーシップに対するグローバルなコミットメントを推進しています（左からリサイクル缶で作られた壁画、再利用した箸で制作されたテーブル、屋内ガーデン）。



d. 日本（大手町オフィス、豊洲オフィス）における取り組み

2024年より、大手町と豊洲オフィスにて、「古本サイクルステーション」と「備品リユース」の取り組みを行っています。

「古本サイクルステーション」は、読み終わった本を従業員同士で融通しあい、残った本は換金のうえ、子どもが虐待や暴力で苦しむことがない社会をつくるための活動を行う認定特定非営利活動法人へ寄付を行う取り組みです。大手

町や豊洲オフィスだけでなく、複数の支店からも本が寄せられています。本が再び活用されることで、社員間に「知の循環」が生まれ、知識の共有が促進されるとともに、最終的には寄付として活用することで、資源循環と社会貢献の両方が達成できる取り組みとして社内での認知も高まっています。「備品リユース」は、社内で利用しなくなった備品を部署間で融通する取り組みです。まだ使用可能な備品の廃棄を防ぎ有効に活用されるだけでなく、新たに備品を購入する必要がなくなるため、コスト削減にも繋がっています。

e. 野村アセットマネジメントにおける取り組み

野村アセットマネジメントでは来客用飲料水に紙パック製ミネラルウォーター「HAVARY'S」を使用しています。HAVARY'Sは再生可能な紙資源を利用するなど環境に配慮していることに加えて、1本につき1円が環境保全の取組みへの寄付に繋がる商品です。また、使用後の容器はリサイクルされ、トイレトペーパーに生まれ変わります。野村アセットマネジメントが2024年度に6,000本をリサイクルした結果、約1,000個のトイレトペーパーに生まれ変わりました。



B. 助成制度を通じた取り組み

野村グループ基金を通じた資金助成プログラム「みらい助成プログラム」において、山林資源の循環的活用を基軸とした森林保全のモデルケースの構築に取り組む協同組合への助成を行いました。この助成を通じ、森林保全モデルの構築、林業参画促進等が進むことが期待されています。

Topics

循環型経済についての意見交換

サステナビリティ経営に取り組む日本企業計13社の経営者が日本及びASEAN地域における循環型経済をテーマに、日本企業が果たすべき役割などについて議論する場であるPwCエグゼクティブ・サステナビリティ・フォーラムにも参加し、多角的な意見交換を行っています。

環境マネジメントシステム

当社は、グループ全体で環境負荷の低減に取り組んでいます。日本国内では、環境マネジメントシステムを確立し、環境目標を設定するとともに環境に関するPDCAサイクルを回す体制を整え、包括的な環境保全活動を推進しています。2022年には2015年改訂版ISO14001に沿って環境マニュアルを改定し、より適切な環境マネジメントシステムを構築し、運用を進めています。環境目標については、最低年1回見直すとともに、各部室店の環境への取り組み状況を確認する「環境取り組みチェック」を実施しています。また、環境負荷の小さなものを優先購入する「グリーン購入」を推進するとともに、ペーパーレスの取り組みを進めています。これらの取り組みは、チーフ・サステナビリティ・オフィサーに定期的に報告され、[Webサイト](#)上でも公表しています。環境目標としては、グローバルで設定しているGHG排出量削減や再生可能エネルギー導入に関する目標のほか、日本国内における環境目標として以下を定めています。

GHG排出量削減	野村グループ（国内）におけるエネルギー使用量を2031年3月期までに2021年3月期比20%以上削減（野村グループ（国内）のエネルギー消費量のうち、国内データセンターエネルギー消費量を除く）
廃棄物の削減	廃棄物排出量削減に向けて継続的に取り組みを進める
環境に配慮した物品等の購入	コピー用紙使用量に占めるグリーン購入率90%以上の維持（社内システムを通じて購入したコピー用紙を対象に集計）

世界各地の事業拠点においても環境に配慮した取り組みを進めています。ロンドン拠点では、現地認証機関の審査のもとに2007年からISO14001認証を維持しており、2018年には2015年改訂版ISO14001の再認証を受けました。

Topics

TNFD提言に基づく情報開示に向けた取り組み

自然資本の保全・回復は気候変動への対応や循環型社会の実現と密接に関連した重要な課題であり、野村グループとして機会・リスク管理の両面から取り組むべき分野であると考えています。自然資本・生物多様性の保全・回復への取り組みを進めることは、企業価値の向上と持続可能な社会の実現につながります。上述のような当社自身としての取り組みにくわえ、投資資をはじめとする金融資本市場を通じたお客様の自然資本への取り組みのサポートを行うことが、重要と認識しています。

TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）は国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）、国連開発計画（UNDP）、世界自然保護基金（WWF）およびGlobal Canopyによって2021年6月に発足した国際イニシアティブです。企業がTNFDの枠組みに基づき自然に関連する情報開示を行うことで、世界の金融の流れを自然にとってマイナスの結果からプラスの結果（ネイチャーポジティブ）へと転換させることを目的としています。また、TNFDフォーラムはTNFDでの議論をサポートすることを目的としてTNFDの理念に賛同する企業や団体等により設立されており、当社は2023年に同フォーラムへ参画しました。

2023年9月には、TNFDは、自然資本に関するリスクや機会を適切に評価・

開示するためのフレームワークについての最終提言を公表しました。TNFD提言は、以下のように、ガバナンス、戦略、リスクとインパクトの管理、指標と目標の大きく4つの柱と14の推奨開示項目から構成されています。

ガバナンス	戦略	リスクとインパクトの管理	指標と目標
自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会に関する組織のガバナンスを開示する	自然関連リスクと機会が、組織の事業、戦略、財務計画に与える実際および潜在的なインパクトをそのような情報が重要である場合に開示する	組織が自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会をどのように特定、評価、管理しているかを開示する	自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会を評価し、管理するために使用される指標と目標を開示する
開示推奨項目	開示推奨項目	開示推奨項目	開示推奨項目
A: 自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会に関する取締役会の監督に関する説明	A: 特定した短期・中期・長期にわたる自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会	A-1: 事業における自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会の特定・評価・優先順位付けのプロセス	A: 戦略とリスク管理プロセスに沿った自然関連のリスク、機会を評価・管理するための指標
B: 自然関連の依存関係、インパクト、リスクおよび機会の評価と管理における経営陣の役割に関する記述	B: 自然関連のリスク、機会が、事業や戦略、財務、バリューチェーン、トランジションの計画・分析に与えるインパクト	A-2: バリューチェーンにおける自然関連の依存関係、インパクト、リスク、株会の特定・評価・優先順位付けのプロセス	B: 自然への依存度とインパクトを評価・管理するための指標
C: 自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会に対する自社の評価と対応、先住民、地域社会、ならびにそれらの影響を受けるステークホルダーに関する自社の人権に関する方針、取締役会、経営陣による監督に関する説明	C: さまざまなシナリオを考慮しながら、組織の戦略のレジリエンスに関する説明	B: 自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会の管理プロセス	C: 自然への依存度とインパクト、リスク、機会に対する進捗を管理するための目標
	D: 事業に直接的に関連する資産や地域、バリューチェーンにおける優先的な資産や地域	C: 自然関連リスクの特定・評価・優先順位付け、モニタリングの自社全体のリスクマネジメントへの統合プロセス	

自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ

自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチとして、「LEAPアプローチ」がTNFDにより開発されています。LEAPアプローチでは、TNFD提言に基づく情報開示に向けた準備を行うためのステップとして、自然との接点を「発見 (Locate)」し、依存関係とインパクトを「診断 (Evaluate)」し、重要なリスクと機会を「評価 (Assess)」し、開示/報告を「準備 (Prepare)」する、というアプローチ方法が提唱されています。

発見する (Locate)	診断する (Evaluate)	評価する (Assess)	準備する (Prepare)
L1 ビジネスモデルと バリューチェーンの用	E1 環境資産、 生態系サービスと インパクトドライバーの 特定	A1 リスクと機会の特定	P1 戦略と リソース配分計画
L2 依存関係と インパクトの スクリーニング	E2 依存関係と インパクトの特定	A2 既存リスクの 軽減とリスクと 機会の管理の調整	P2 ターゲット設定 および パフォーマンス管理
L3 自然との接点	E3 依存関係と インパクトの測定	A3 リスクと機会の 測定と 優先順位付け	P3 報告
L4 インパクトを 受けやすい 地域との接点	E4 重要性の インパクト評価	A4 リスクと機会の 重要性の評価	P4 公表

自然資本・生物多様性に関する当社の考え方

野村グループのサステナビリティに関連する活動の方向性および環境や社会的リスクに対してどのように対応していくかについての基本的な考え方をまとめた文書である「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」において、自然資本に関して、以下の考え方を示しています。

5. 自然資本に対する認識

野村グループでは、前述した気候変動とともに、自然資本の保全も重要な課題と認識しています。地球上の生物、水、大気、土壌、森林といった自然資源は有限であり、工業化や世界人口の増加によって、枯渇や減少のリスクにさらされています。私たちの社会は、豊かな生物多様性の恵みの上に成り立っており、その維持・保全は、持続可能な社会を実現するための基盤となります。私たちは、サステナビリティに関連するビジネス上の取り組みを通じて、生物多様性を保全する事業を支援するとともに、私たちの商品・サービスが生物多様性へ負の影響を及ぼさないよう配慮して参ります。また、自社の温室効果ガス排出量の削減をはじめとした環境負荷の軽減に取り組み、自然資本を保全することで持続可能な環境・社会の実現に貢献します。

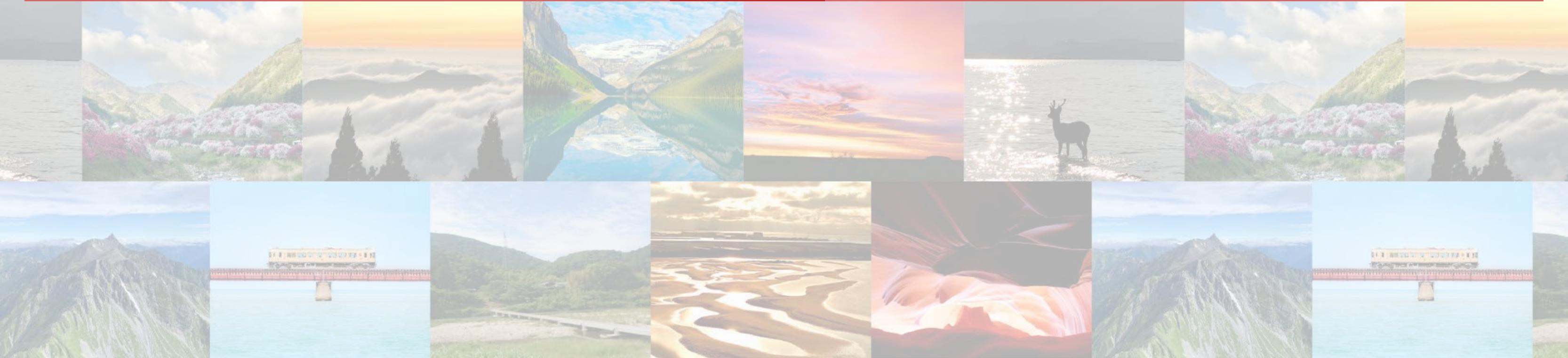
また、「環境方針」において、上記「5. 自然資本に対する認識」についての具体的な行動として、商品・サービスの提供を通じて、自然資本を保全する事業を支援するとともに、グループ各社の商品・サービスが生物多様性へ負の影響を及ぼすことがないように適切に対応すること、自社拠点における環境負荷の低減・環境改善と汚染の予防・社内意識の醸成について適宜目標を設定して進めること等を定めています。

自然資本・生物多様性への対応については、サステナビリティ委員会においても、定期的に取り上げるべき重要課題の一つとの認識のもと、LEAPアプローチの考え方や自然関連のリスクと機会の分類等を参考にし、自然資本への依存・インパクトを把握し、自然資本に関する適切なリスク管理とビジネス機会の獲得及び適切な情報開示等に取り組んでいきたいと考えています。

C. アセットマネージャーとしての取り組み

野村アセットマネジメントは、2024年1月、TNFD採用者 (Adopter) への登録を行い、2024年度にTNFD提言に基づく情報開示として、ガバナンス、戦略、リスクとインパクトの管理、測定指標とターゲット、というTNFD提言のフレームワークに沿った情報開示を野村アセットマネジメントの責任投資レポートにて行っています。

野村アセットマネジメントにおけるTNFD提言に基づく情報開示については、[責任投資レポート](#)をご参照ください。



ESGリスク管理



野村グループのサステナビリティへの取り組み

ESGリスク管理

1. ESGリスク管理

野村では、リスク・アペタイト・ステートメントおよびサステナビリティ・ステートメントに沿う形で、環境・社会・ガバナンス(ESG)関連リスクを管理するためのガバナンスおよび枠組みを明確にした「ESGリスク管理規程」を策定しています。ESGリスクは、独立したリスクではなく、様々なリスク領域に影響を及ぼすリスク要素であると考えています。そのため、当社では、既存のリスク管理の枠組みに新たなコントロールを追加することにより、ESGリスクを管理する包括的なリスク管理フレームワークを構築しました。なお、以下に記載の通り、一部のリスクタイプについては、そのコントロールがすべてのESGリスク要素ではなく、気候関連に限定されています。

A. リスク管理体制

a. 市場リスク

市場リスクとは、市場の変動により、保有する金融資産および負債の価値が変動することで、損失を被るリスクです。市場リスク管理においては、マーケット環境やリスク許容度を反映したリスク・リミットを設定し、モニタリングしながら随時環境に応じて調整することで、リスク量をコントロールしています。管理の対象となるのは、主にトレーディング目的で短期間保有するポジションが中心ですが、ファイナンスやトレーディング目的の下、比較的中長期で保有する流動性の低いポジションについても管理しています。

気候関連リスクの影響を受ける可能性のあるトレーディング・ポジションを特定するため、定期的な市場リスク管理フレームワークの見直しとストレス分析を行っています。これまでの分析では、懸念されるような気候関連リスクのエクスポージャーは見つかっておりません。また、他の金融機関における取り組みも参考としつつ、当社フレームワークの評価・改善を続けています。

b. 信用リスク

信用リスクとは、当社のカウンターパーティーである債務者が、債務不履行、破産または法的手続き等により、予め合意した条件どおりに契約上の義務を履行できないことにより、当社が損失を被るリスクをいいます。

当社では、カウンターパーティーに対して付与する内部格付により信用リスク

を評価しています。この評価は、カウンターパーティーの事業環境、競争力、経営力、財務面での強みや流動性に関する詳細なデュー・デリジェンスに基づき行われます。この信用リスク分析に基づき、想定されるデフォルト確率に応じた信用格付を付与しています。その上で、信用リスクをコントロールするため、信用格付に基づいたリスク・リミットを設定しています。

信用リスク管理プロセスの一環として、これらの信用リスク管理の枠組みに、物理的リスクや移行リスクのほか、カウンターパーティー、セクター(業種)および国の特性を踏まえたESGリスク要素を分析するプロセスを導入しています。この分析においては必要に応じてヒートマップを使うこととしています(後述の「各金融リスクにおけるESGリスクの特定」ご参照)。

カウンターパーティーにとって、ESGの要素は、直接的および間接的に発生する費用の増加や追加投資負担の可能性を招くことがあります。そのため、物理的リスクや移行リスクを含むESGの要素が与える影響の分析を行い、信用格付に反映させています。

c. オペレーショナル・リスク

オペレーショナル・リスクとは、内部プロセス・システムの不備や役職員の行動が不適切であること、自然災害等の外部事情により、当社が財務的損失や評判の悪化等の非財務的影響を被るリスクを指します。オペレーショナル・リスクには、コンプライアンス、リーガル、ITおよび情報セキュリティ、不正、業務継続、サード・パーティーに関連するリスクその他の非財務リスクが含まれます。当社は、オペレーショナル・リスクの特定、評価、モニタリングおよび報告を含むオペレーショナル・リスク管理の枠組みを整備しています。当社は、ESGと気候変動リスクをリスク分類および原因分類に組み込んでいます。当社は、トップダウン・アプローチにより、リーガル、コンプライアンス、業務継続、サード・パーティーに関連するリスクを最も関連性の高いリスクとして特定しました。当社は、今後もESGおよび気候変動リスクをリスク管理の枠組みに組み込むための体制整備、モニタリング、評価を行っています。

業務継続とサード・パーティーに関連するリスク

野村グループでは、業務停止や取引先の停止の影響を評価し、最小化するた

めに、業務継続とサード・パーティーに関連するリスクを管理する体制を構築しています。また、グループ危機管理委員会および安全管理委員会を設置し、自然災害、システム障害、感染症等の危機的状況に備えています。気候変動によって引き起こされる物理的リスクは、特定された重大な危機シナリオの一つとなっています。災害発生時のグローバルな危機対応・事業継続体制を構築し、危機発生時の意識喚起等、さまざまな対策を実施しています。

リーガル・コンプライアンス・リスク

当社は、規制の変更、新たな開示要件、ESGおよび気候変動関連商品の誤販売等、リーガル・リスクおよびコンプライアンス・リスクにさらされています。当社は、規制の変更や情報開示を監督し、対応するガバナンス体制を継続的に改善しています。当社では、新たに取り扱いを開始する商品について、ESGの観点から適切であるかを審査する管理体制を整備しています。

d. レピュテーション・リスク

レピュテーション・リスクとは、ステークホルダーから見た場合に、不適切、非倫理的、また当社の価値観や企業理念と矛盾していると判断される行為等が行われた結果、当社の評判を損なうリスク、またそれに伴い当社の利益、資本、流動性が影響を受けるリスクをいいます。サステナビリティに関する重要なレピュテーション・リスクに「グリーンウォッシング」があります。これは、(1)環境に関する表示と実際の商品との違い、または(2)サステナビリティに関する主張と実際の事業運営との違いによって、ステークホルダーを誤解させるリスクです。当社は、すべての役職員に対し、自らが取った行動あるいは行動を起こさなかったことが、野村グループの信用を毀損しうるものであることを認識し、「野村グループ行動規範」に定める高い基準に基づいて行動することを求めています。また、当社グループの役職員は、レピュテーション・リスクにつながる可能性のある事項について、各部門の経営陣や経営会議等の適切な委員会に報告することを求めています。当社は、強固かつ適切な内部統制体制を通じて、グリーンウォッシングの潜在的な特定と管理を行うことにより、レピュテーション・リスクの最小化に努めています。また、グリーンウォッシングに関連する規制に基づき、関係する従業員については、必

要な研修を受講することとしています。また、上記の他にも、気候変動に伴う機会に対する戦略立案や遂行が不十分である、あるいは、リスクや戦略とリソースに乖離がある等の理由で、気候変動に伴う機会を活かすことができないことによるリスク、いわゆる戦略リスクも考えられます。戦略リスクについては、当社は環境の変化や規制動向の変化を適切に把握し、当該リスクのコントロールに努めてまいります。

B. 各金融リスクにおけるESGリスクの特定

物理的リスクおよび移行リスクを含むESGリスクを特定する初期段階のツールとして、一連のヒートマップが開発されています。これらのリスク特定ツールは、以下のいくつかのプロセスで説明するように、国およびセクターレベルでESG要素に対する脆弱性を特定するためのトップダウン・アプローチとして、リスク管理プロセス内で使用されます。これらのツールは、オン・オフバランスシートのエクスポージャー、信用リスクおよび市場リスクにおけるESGリスクの特定、およびシナリオ分析に使用することができます。

セクター別ヒートマップは、外部データを使用して作成されており、この外部データは、野村の内部セクター分類と調整され、評価されます。

国別ヒートマップでは、物理的リスクや移行リスクなど、複数のESGリスクドライバー（指標）が国別に一覧化されています。この指標に基づいて各国をランク付けし、相対的なランク付けに基づいて国のリスク評価が決定されています。

2. 気候変動リスク管理

当社は、気候変動に起因する自然環境の変化から生じるリスクを特定するとともに、それらは事業活動に潜在的な影響を与えるものと認識しています。一般的な商業銀行と異なり、投資銀行（証券会社）という当社のビジネスモデルの性質上、気候変動が財務に与える影響は限定的であり、金融サービスグループとしては、お客様の気候変動に対する取り組みのサポートに事業機会、成長機会があると認識しています。

A. 気候変動に関連するリスクの認識

気候変動に起因するリスクには、2つのタイプがあります。1つは、気候パターンの長期的な変化や大型の台風、干ばつ、酷暑といった異常気象によって人的被害や財産上の損害が生じるリスク（物理的リスク（急性リスク/慢性リスク））、もう一つは、脱炭素社会への移行に向けた各国政府の政策変更や急速な技術革新に伴う変化に対応できず取り残されるリスクや対応にかかるコストに関するリスク（移行リスク）です。これらは、当社が認識している気候変動に関連する主要な物理的リスクおよび移行リスクの一部です。

野村では、気候変動が当社ポートフォリオに与える影響を分析するためにシナリオ分析を行っています。気候リスクに対する財務的な強靱性を評価するため、Network for Greening the Financial Services (NGFS) が公表したシナリオを用いて、気候変動が当社の資本およびリスク資産に与える短期的な影響を、市場リスクと信用リスクの両方について推定しています。また、気候関連リスクに対してどの程度脆弱であるかを判断するために、いくつかの気候リスク集中度を評価しています。シナリオの影響や気候リスク集中度指標のエクスポージャーが当社のポートフォリオ全体に占める割合は比較的低いため、気候変動が当社の財務に与える影響は限定的であると考えています。（詳しくは信用エクスポージャー分析およびシナリオ分析のセクションをご参照ください）

B. ポートフォリオへの包括的アプローチ

当社は、カウンターパーティーLEQ (Loan Equivalent) に基づき、気候変動リスクの影響を最も受けやすい当社ポートフォリオにおける信用リスク・エクスポージャーの透明性を図るための指標として、以下の指標を開発しています。これには、オンバランスシートおよびオフバランスシートの信用エクスポージャーの両方が含まれます。これらの指標は定期的にモニタリングされ、信用ポートフォリオ委員会およびサステナビリティ・フォーラムに定期的に報告されています。

a. 炭素関連資産 (CRA : Carbon Related Assets)

CRAは、“エネルギー・電力”、“運輸”、“素材・不動産”、“農業・食品・紙製品”の4つの非金融グループに関連する資産と定義されています（水および再生可能エネルギー電力は除外）。当社では、GICS分類に最も近いセクター分類に従い、対象となるエクスポージャーを決定しています。上記4つの非金融グループは、包括的なCRAとしての測定基準値のほか、個別の基準値が定められています。これらのエクスポージャーのいくらかは、当社のネットゼロ目標の対象となっており、移行計画に沿うものとなっています。

b. 高移行リスクセクター (HTR : High Transition Risk)

世界的な脱炭素社会への移行に伴う、当社への潜在的なリスクを計測するため、「移行リスクが高い」セクター（高移行リスクセクター）への信用エクスポージャー全体の集中度を測る指標を設定しました。HTRには、セクター別ヒートマップにおいて、移行リスクが高いと判断された全セクターが含まれていません。

c. 高物理的リスクセクター (High Physical Risk : HPR)

気候変動から生じる急性および慢性の物理的リスクの影響に対するエクスポージャーを把握するために開発された指標です。この指標のスコープは、国別ヒートマップおよびセクター別ヒートマップを使用して決定されます。「高物理的リスクセクター」とラベル付けされた国およびセクター（業界レベルの分類で定義）のカウンターパーティーは、HPRに含まれます。

指標	Mar-24	Ma-25	推移
Carbon Related Assets (CRA/炭素関連資産)	2.7% (2.2%)	5.9% (4.2%)	-0.8% (+0.6%)
High Transition Risk (HTR/高移行リスクセクター)	2.7% (2.2%)	2.7% (2.1%)	+0.0% (-0.1%)
High Physical Risk (HPR/高物理的セクター)	4.4% (4.2%)	4.5% (4.3%)	+0.1% (+0.1%)

信用エクスポージャーの算出には、社内規定に基づくカウンターパーティーLEQ (Loan Equivalent) の数値およびバンキング・ブックにおける額面金額を使用しています。野村のバンキング・ブックは総信用エクスポージャーの9%です。カウンターパーティーLEQとは、カウンターパーティー信用エクスポージャーの貸出金および貸出金相当エクスポージャー (LEQ) の合計になります。この指標の値は、当該指標のセクター（およびHPRの場合は国）基準を満たす各カウンターパーティーのカウンターパーティーLEQ（または名目額）の合計に相当します。そのため、エネルギーセクターからは再生可能エネルギーとNZEシナリオが2030年に想定する電源構成比率よりも化石燃料関連業務が少ないカウンターパーティーが除外されています。なお、これらの指標はセクターベースであるため、気候変動の観点から有益な投資や、カーボンフットプリントが低いカウンターパーティーへのエクスポージャーが含まれる可能性があり、例えば、発電所の炭素回収・貯留のためのプロジェクトファイナンスによるGHG排出量の削減が含まれています。

C. ポートフォリオへの包括的アプローチ：シナリオ分析

a. シナリオ分析概観

ストレス・テストは、一般的に、他のリスク管理手法では容易に特定できないリスクを捕捉するために実施されます。

気候変動リスクへの対応として、当社のポートフォリオへの影響を評価するため、当社では、気候変動ストレス・シナリオを用いた分析を行っています。

シナリオを用いた分析にあたっては、金融当局ネットワーク（NGFS）の移行リスクシナリオや、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の物理的リスクRCPシナリオを活用しております。当社では、信用リスク、市場リスク、流動性リスクの影響を評価するため、短期・中期・長期を含むさまざまな期間でのシナリオ分析を行っています。

2025年度には最新の経済・気候データおよび政策コミットメントを盛り込んだNGFSフェーズ5アップデートを受けて、シナリオの見直しを行いました。

信用リスク、市場リスク、流動性リスクについて、リスク・アセット、資本、市場リスクの損益、流動性資産に対する気候変動の影響評価を行いました。気候変動が当社の財務状況に与える影響は軽微であるとの結果になりました。今後もシナリオ分析手法の更なる改善に努めてまいります。

計算期間*	物理的リスク	移行リスク	
	長期	中・長期	短期
分析手法**	物理的リスクが高いシナリオ下において、カントリースコア・セクタースコアを基にカウンターパーティーの潜在的な格下げを推定し、期待損失の増分を推計	移行リスクが高いシナリオ下において、開示情報や第三者機関のESG関連データ等を基にカウンターパーティーの潜在的な格下げを推定し、期待損失の増分を推計	NGFSが公表している、移行リスクが高いシナリオ下におけるマクロ変数を利用し、当社の資本・RWAへの影響を推計
使用シナリオ	IPCC ■ RCP8.5	■ NGFS 秩序シナリオ Below 2°C ■ NGFS 無秩序シナリオ: Delayed Transition	■ NGFS 秩序シナリオ: Net Zero 2050

シナリオ想定	現行政策が維持され、国別削減目標は満たされない。温室効果ガス排出が続くことで温度上昇幅は3度を超え、温暖化および重大な物理的リスクにつながる。	秩序シナリオ: 気候変動関連政策が早期に導入された後、徐々に厳格化される。温度上昇幅は2度以内に抑えられる。	無秩序シナリオ: 年間排出量が2030年まで減少しないと仮定。温暖化を2°C以下に抑えるためには強力な政策が必要。排出された大気中のCO2等を回収・貯留により削減するネガティブエミッションの効果は限られる。削減要請が急速に強まることから高い移行リスクにつながる。	厳格な気候政策とイノベーションにより、2050年頃に世界全体でCO2ネット排出量ゼロを達成し、(50%の確率で) 気温上昇を1.5°Cに抑えることを目指す。排出削減が大きい国や、炭素価格が高く、化石燃料の輸出が少ない国では、GDPへの影響が大きくなる。
リスク・カテゴリ	信用リスク・市場リスク	信用リスク・市場リスク・流動性リスク		

*短期シナリオは3年程度、中期シナリオは10年程度、長期シナリオは30年程度（2050年まで）の期間を想定
**カウンターパーティーエクスポージャーは長期的に変わらないと想定

b. 物理的リスク

物理的リスクのシナリオ分析においては、IPCC RCP8.5シナリオの2050年時点に焦点をあて、カウンターパーティーの格付や信用コストの推計を行っております。具体的には、1人当たりの所得の予測成長率分布から推定する国ごとのカントリースコアと、物理的リスクのセクター別ヒートマップを用いて推定したセクタースコアを組み合わせ活用し、カウンターパーティーの信用格付等の調整を行っています。

c. 移行リスク

当社は、NGFSシナリオやマクロ経済変数を使用して、信用リスク、市場リスク、流動性リスクの移行リスク評価を実施しました。中・長期における信用リスクストレス分析では、NGFSの「秩序シナリオ - Below 2°C」または「無秩序シナリオ - Delayed Transition」が発生した場合を想定して、カウンターパーティーの信用格付の低下による期待損失を推定しています。信用格付の推定にあたっては、UNEP FIのパイロットプログラムの評価モデルや移行ヒートマップ、NGFSシナリオ変数（例：炭素価格）、各企業の開示情報、外部ベンダーのESGデータ等を参照しています。それら気候変動シナリオを用いて、いくつかの代表的なカウンターパーティーの信用力に対する影響を評価し、その結果を同カウンターパーティーが属するグループにおける気候変動への脆弱性として使用しています。

また、中期的な市場リスクの気候変動による影響を測定するために、「10年間のNGFS無秩序シナリオを利用しました。具体的には、NGFSが提供するマクロ経済変数の予測（主要な毛財指標、規制の変化、技術革新等の予測を含む）を用いて、潜在的なリスクを測定しています。

短期的な影響分析については、NGFSのマクロ経済変数を用いて、気候変動リスクが当社の財務状態に及ぼす短期的な影響を分析しました。NGFS Net Zero 2050シナリオの最初の3年間を用いて、急速な移行に伴うカウンターパーティーの信用力の変化と市場変動により、資本とRWAにどのような影響があるか推定しています。流動性リスクと市場リスクの評価には、NGFS Net Zero 2050 3ヶ月シナリオも活用しています。

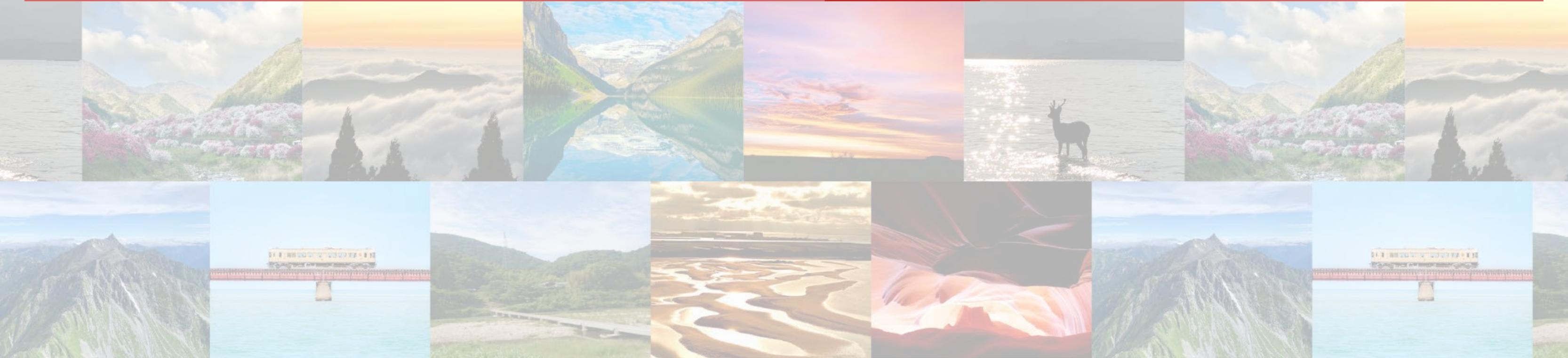
3. ESGスクリーニング

野村グループは、グループ各社の事業活動により生じる環境・社会に対するリスクを真摯に対応すべく重要課題と認識しています。そのような認識のもと、企業等のお客様に対するファイナンスを通じた、人権課題を含む環境・社会への負の影響を停止・防止および軽減するための枠組みとして、ESGスクリーニングプロセスを策定しています。ここでは、ホールセール部門における枠組みである「ホールセール部門：ESGセクター・アペタイト・ステートメント」についてご紹介します。

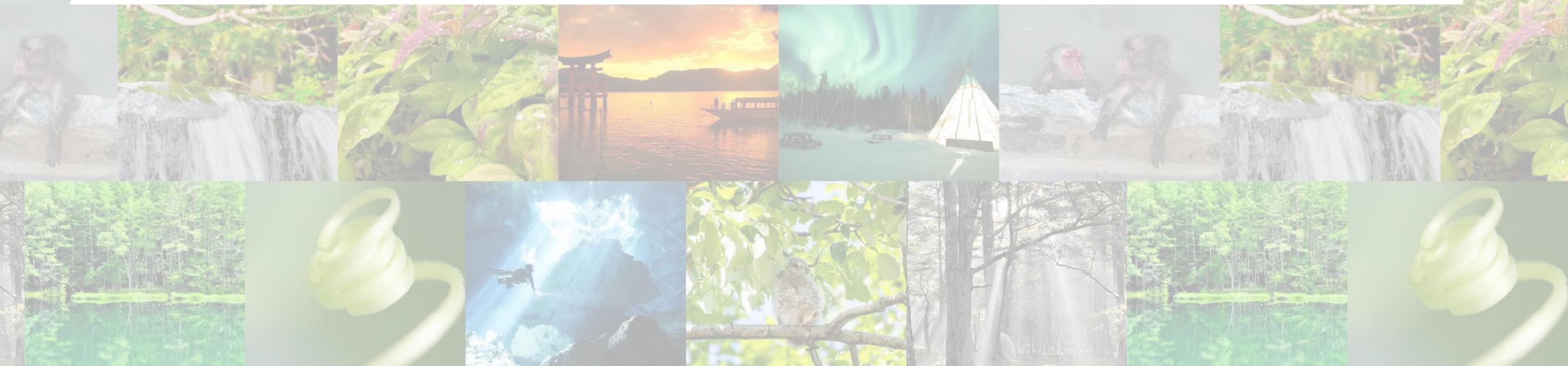
ホールセール部門：ESGセクター・アペタイト・ステートメントの概要

適用対象となる商品・サービス	ファイナンス、アドバイザー、及びIB、CFS、GMのプライベートサイドがオリジネーションを行う取引
考え方	<ul style="list-style-type: none"> ■ エネルギー、鉱業、農業・森林、兵器の各セクターにおいて、当社が資金提供を行わない、または資金提供に制限を設ける分野を明確にするセクター別アプローチの採用 ■ 上記セクター別アプローチを、気候変動、人権、及び保護地域におけるビジネスに対するセクター横断的アプローチにより補完
	セクター別アプローチを設定しているセクター ■ エネルギーセクター ■ 鉱業セクター ■ 石油・ガスセクター ■ 農業セクター ■ 森林セクター ■ 兵器セクター
	セクター横断的アプローチ <ul style="list-style-type: none"> ■ 気候変動 ■ 人権 ■ 世界遺産 ■ ラムサール条約湿地

ファイナンス等の取引検討時にスクリーニングを行い、重要な課題が特定された場合には、その課題についてお客様とのエンゲージメントや外部評価機関による検証を含むESG強化デュー・デリジェンスを実施します。そして重要なESGに関する課題を伴う取引については、シニアメンバーで構成される委員会に報告し、実際に取引を行うか否かの検討を行うこととしています。



事業活動を通じたサステナブルな社会の実現への挑戦



事業活動を通じたサステナブルな社会の実現への挑戦

1. 事業活動を通じたサステナビリティ分野における価値提供

サステナブルな社会の実現にむけて、さまざまな社会課題に取り組む中で、サステナビリティ分野における事業活動は極めて重要な役割を担っています。2024年11月のCOP29では新たな合意事項として、途上国への気候変動対策資金に関する2025年以降の新規目標（New Collective Quantified Goal: NCQG）」が採択され、開発途上国の気候変動対策への先進国による支援目標を少なくとも年間3,000億ドルと決定しました¹。この目標を達成するには官民の巨額な投資が必要となり、野村にとっては、企業や政府に金融ソリューションを提供する大きな機会になります。野村は事業活動を通じてサステナブル社会の実現に貢献するため、ファイナンス、M&Aアドバイザー、サステナビリティ領域のリサーチ、革新的な金融商品、およびESG投資商品の提供などへの取り組みを拡大させていきます。また、サステナブルな商品、新しい低炭素技術、および炭素排出量削減ソリューションに対する市場動向の変化を読み取り、お客様のサステナビリティに関する取り組みに適した商品・サービスの提供を目指していきます。

日本政府は2023年度からの10年間で官民合わせて150兆円を超えるグリーン・トランジション投資を目指しています。政府はその実現のため、脱炭素戦略の実現に向けた先行投資を支援するため20兆円規模のGX経済移行債（クライメート・トランジション・ボンド）の発行を決定しています²。調達資金は国際公約である2050年度までのカーボンニュートラル達成と、パリ協定に即した目標である2030年までの温室効果ガス（GHG）排出量46%削減（2013年度比）に貢献する取り組みに充当されます³。GX投資への資金調達の流れは、野村にとって低炭素経済への移行を支援するビジネス機会でもあり、お客様の移行過程をサポートする機会ともなります。

本セクションでは、事業活動を通じサステナブルな社会を実現しようとする野村グループの挑戦をご紹介します。

A. サステナブル・ファイナンス、トランジション・ファイナンス

サステナビリティ分野における事業活動において、サステナブルな成長の実現に取り組む企業や地域社会を支援し、資金調達手段を提供することは、欠かせない要素です。野村はサステナビリティを、(1)事業活動を通じてステークホルダーをサポートする活動、(2)当社自身や社会がサステナブルであるための活動、として捉えています。事業活動を通じてステークホルダーをサポートする活動として、2021年度から2026年3月までの5年間に1,250億ドルのサステナブル・ファイナンス案件を進めることを目指しています。2024年度には215億ドルの案件を実現させ、2021年4月以降に野村が関与サステナブル・ファイナンス案件の累計は965億ドルとなりました。これらの案件には債券や株式による資本市場からの資金調達、レバレッジド・ファイナンスおよびストラクチャード・ファイナンス、インフラや電力プロジェクトの資金調達等が含まれています。今後も、政府や公共セクター、事業会社、金融機関をはじめとするさまざまなお客様のサステナビリティやネットゼロへの取り組みのサポートを継続していきます。野村のサステナブル・ファイナンス関与額内訳は以下のとおりです。

分類	定義 (野村サステナブル・ファイナンス・グリーン・アンド・ソーシャル・ファイナンス・フレームワーク ⁴ および野村トランジション・ファイナンス・ガイダンス ⁵ による)	割合
Green Finance	ネットゼロに向けた経済活動や環境保護につながる環境に配慮したサステナブルなプロジェクトを支援する金融商品	40.6%
Social Finance	社会に対するポジティブなアウトカムを生み出すサステナブルな取り組みやプロジェクトを支援する金融商品。具体的な社会的課題の解決や緩和、社会に対するポジティブなアウトカムを生み出すことを目指す。対象の集団に特に注力するが、必ずしもそれに限定されない	23.8%
Sustainable finance	事業活動や投資活動においてESGの要素を考慮する金融商品。サステナブル・ファイナンスとして、グリーンファイナンス、ソーシャル・ファイナンス、サステナビリティ・リンク・ファイナンス、トランジション・ファイナンスが含まれるが、これらに限定されない。プロジェクト固有のファイナンスや一般的な目的のファイナンスも含む	31.4%

Sustainability-Linked Finance	あらかじめ定めたサステナビリティ/ESGの目標の達成状況に応じて資金や仕組みなどの特性が変化する金融商品	2.3%
Transition Finance	低炭素経済への移行に向けた事業モデルへの転換などを支援する金融商品	1.8%

2024年度の海外拠点における代表的な案件は、以下の通りです。

■ EUの「Next Generation EU」グリーンボンド（2024年11月）

EUによる30億ユーロのNext Generation EU (NGEU) グリーンボンド（償還：2043年2月）のトップ発行（証券発行当初は発行予定額の一部を販売し、残額を予め定められた期間内に市場動向に応じて販売していく証券の分割発行方式）において、野村は共同主幹事を務めました。調達資金は、包括的な次世代EU基金の枠組みの中で、加盟国が国ごとに支出口ロードマップとして定めた復興・強靱化計画に基づき実施するグリーンプロジェクトに充当されることになっています。世界最大規模のグリーンボンドとなる本案件は欧州委員会の実行力のもと進められました。NGEUはEUの復興に向け、加盟国全体の改革や投資を通じて欧州経済を活性化し、グリーン・トランジションとデジタル・トランジションを推進し、より強靱な社会の構築を実現しようとする画期的な取り組みです。その中で欧州委員会は資金の30%以上をグリーンボンドで調達することを決め、クリーン輸送やエネルギー効率向上など9つの主要セクターへの投資に振り向けて、サステナブル・ファイナンスにおける牽引役としてEUの立場を確立しようとしています。

■ 国際金融公社 (IFC) ソーシャルボンド（2025年1月）

IFCによる20億ドルのソーシャルボンド（償還：2028年1月）の発行において、野村は共同主幹事を務めました。このソーシャルボンドはIFCとしても、また、国

1 <https://unfccc.int/cop29>

2 https://www.mof.go.jp/english/policy/jgbs/topics/JapanClimateTransitionBonds/climate_transition_bond_framework_eng.pdf

3 https://www.mof.go.jp/english/policy/jgbs/topics/JapanClimateTransitionBonds/jcr_climate_transition_bond_framework_spo_eng.pdf

4 https://www.nomuraholdings.com/en/sustainability/group/approach/main/08/teaserItems1/01/linkList/0/link/sf_greenandsocial.pdf

5 https://www.nomuraholdings.com/en/sustainability/group/approach/main/08/teaserItems1/01/linkList/00/link/sf_transition.pdf

際機関がグローバルに発行する米ドル建てソーシャルボンドとしても最大のもので、最新のソーシャルボンド・フレームワークに基づいて発行されたこの債券は多くの投資家の関心を集め、110億ドルを超えるIFC史上最高の需要がありました。IFCソーシャルボンドで調達された資金は、手頃な価格で使える基本インフラ（清潔な飲料水、下水道、衛生、交通、エネルギーなど）の整備、生活に不可欠なサービスの提供、入手可能な価格の住宅、資金調達的手段を持たない女性が営む中小規模のビジネス、そして「経済ピラミッドの下層部」にいる人々を自社のバリューチェーンの一員として包摂する企業など、幅広い社会的プロジェクトに充当されるとともに、食料安全保障にも振り向けられます。

■ ドイツ復興金融公庫 (KfW) グリーンボンド (2025年1月)

KfWによる12億5,000万オーストラリアドルのグリーンボンド（償還：2030年1月）の発行において、野村は共同主幹事を務めました。調達資金は「Green Bonds – Made by KfW (2024年版)」という枠組みに沿い、再生可能エネルギー、グリーン建築、クリーン輸送、生物多様性、気候変動緩和のための企業投資といった適格グリーンプロジェクトに充当されます。KfWはグリーンボンド市場の先駆的存在で、2014年からは発行体および強力なグリーンボンドの推進者として、また、2015年からは投資家として積極的に市場を支え、現在、世界でも最大規模の発行体のひとつとなっています。

■ ゼロカーボン・グリーン転換社債およびグリーン社債型種類株式

インフロニア・ホールディングス株式会社による600億円のゼロカーボン・グリーン転換社債と1,000億円のグリーン社債型種類株式において、野村は主幹事およびストラクチャリング・エージェントを務めました。今回のグリーン転換社債は日本の発行体によるものとしては過去最大の発行額で、建設業界から発行されるものとしては世界初です。調達資金は全額、風力発電を行う日本風力開発株式会社 (JWD) の買収に伴う金融機関からの借り入れ返済額の一部に充当されます。

グリーン社債型種類株式は、希薄化やROE低下など普通株を所有する株主の財務指標に大きな影響を与えることなく増資を実施できる有効な資金調達手法で、日本では初めての発行となります。野村はグリーンファイナンス商品を拡充してインフロニア・ホールディングスのグリーン投資を支援したかたちとなり、発行体のニーズに合わせて多様なグリーンファイナンスを提供できる野村の専門性の高さが示されました。

2024年度はこのような革新的な取り組みが評価され、Environmental

Finance誌 のSustainable Debt Awards 2025では、Social Bonds - Supranational, Sub-sovereign and Agency (SSA) 部門でLead Manager of the Yearを受賞しました。2024年にSSA（国際機関、地方自治体、政府機関）が発行したソーシャルボンドのうち51件で野村が主幹事を務め、その総額は120億ドルを超えます。

2024年度の日本地域における代表的な案件は、以下の通りです。

■ 近鉄グループホールディングス株式会社 (2024年8月)

近鉄グループによる同社初のグリーンボンド発行において、野村はストラクチャリング・エージェントと主幹事を務めました。同社は、「近鉄グループサステナビリティ方針」を踏まえてグリーンファイナンス・フレームワークを策定し、それに基づいてグリーンボンドを発行、新型車両への投資を行いました。

■ 大塚ホールディングス株式会社 (2024年9月)

大塚ホールディングスによる同社初のグリーンボンド発行において、野村はストラクチャリング・エージェントと主幹事を務めました。調達資金は、同社がトータルヘルスケア企業として地球環境の負荷を低減し、健やかな未来に続くサステナブルな社会の実現に貢献するために定めた2050年環境ビジョン「ネットゼロ」の達成に使われます。

■ 株式会社ジーエス・ユアサ・コーポレーション (2024年9月)

ジーエス・ユアサによる同社初のサステナビリティ・リンク・ボンド発行において、野村はストラクチャリング・エージェントと主幹事を務めました。サステナビリティ・リンク・ボンドは発行体があらかじめ定めたサステナビリティ目標を達成するか否かによって特性が変化する債券です。調達資金の用途が必ずしも特定のものに限定される必要はなく、発行体は当初定めた期限内にサステナビリティ目標を達成するよう取り組みを進めることが求められます。

■ 株式会社フジクラ (2025年2月)

フジクラによる同社初のグリーンボンド発行において、野村はストラクチャリング・エージェントと単独ブックランナーを務めました。同社は、継続的な技術革新を通じて光ネットワークインフラの構築を進め、高度情報社会の実現に貢献しています。調達資金は、フジクラの初のカーボンニュートラル工場の建設および同社所有の複合施設における省エネルギー対策に使用されます。

Topics

ストラクチャリング・エージェント

ストラクチャリング・エージェントはサステナブル・ファイナンスにおいて新しく生まれた役割であり、サステナブル・ファイナンスのフレームワーク策定、セカンドオピニオン取得の助言などを通じてサステナブル・ファイナンスの支援を行う者のことを指します。サステナビリティをテーマにした資金調達においては、市場環境の正確な分析に加えて、さまざまなガイドラインとの整合性や投資家等のステークホルダーの考え方を踏まえたサステナビリティの側面でのサポートが重要になります。野村はストラクチャリング・エージェントとして、国内外における多くの知見や広いネットワークを活かし、債券発行者へのアドバイス及びサポートを行っています。

脱炭素に向けた取り組みにおいては、低炭素社会への移行に資金を振り向けることが不可欠であり、資金は、新しく登場したグリーンテクノロジーと、従来型の炭素集約型産業における環境負荷削減策の両方に届けられる必要があります。そのため再生可能エネルギー源と低炭素技術の両分野に巨額の投資をすることが必要であり、世界が目指すネットゼロ目標を達成するには2050年まで毎年約3兆5,000億ドルの投資が必要と見込まれています。

最近の市場動向にも、トランジション・ファイナンスの重要性の高まりが表れています。日本政府は2023年度に国債としては初めてとなるGX経済移行債を発行して気候変動対策に取り組む姿勢を示し、他の国や機関の先例となりました。政府のこの新たな取り組みは気候目標達成に向けた日本の歩みを加速させるとともに、トランジション・ファイナンス商品のスタンダードの確立につながっています。野村グループは低炭素社会の実現という目標の達成においてトランジション・ファイナンスが果たす役割の重要性を認識しており、この分野における取り組みを強化しています。トランジション・ファイナンスの提供能力を強化することによって、脱炭素に取り組むさまざまなセクターのお客様をサポートしながら、サステナブルな低炭素経済の構築という大きな目標に貢献することを目指します。

野村は2024年度に日本で発行された25案件（14発行体）のトランジション・ボンドのうち20件で主幹事を務め⁶、トランジション・ボンドの普及に貢献しました。2024年度の代表的なトランジション・ボンドの案件としては、日本の鋼鉄メーカーであるJFEホールディングスのトランジションボンド発行において、ストラクチャリングエージェントおよびブックランナーを務めた事例があります。野村は、

6 2024年度に条件決定したトランジション・ボンド。ただし、クライメート・トランジション利付国庫債券を除く。野村証券調べ。

JFEの初のトランジションボンドである2022年の発行以来、JFEのトランジションファイナンス発行を支援しています。

B. インフラストラクチャー&パワー・ファイナンス (IPF)

野村のインフラストラクチャー&パワー・ファイナンス事業では、インフラや電気通信、再生可能エネルギーや電池貯蔵を含む電力事業を対象に、それらの開発および運営に必要な資金を調達するため、ソリューションの案件ソーシング、組成、販売、管理を中心に行っています。経済成長を推進しながら2050年までにGHG排出量ネットゼロを達成するという野村グループのコミットメントを果たすうえで不可欠な事業です。最近の代表的な案件は以下のとおりです。

- Invenergy社がオハイオ州、テネシー州、インディアナ州に587メガワットの太陽光発電資産ポートフォリオを建設するにあたり、2024年12月に野村が資金調達に関与しました。資金は3カ所で建設されている同社の実用規模の太陽光発電プロジェクトに充当され、2026年の稼働開始後は合計で590メガワットの電力を生産する予定です。このプロジェクトは建設業の雇用の創出、3億9,000万ドル以上の税金、地権者への支払いなど、ライフサイクル全体にわたって地域社会に大きな経済効果をもたらします。この資金調達において野村はコーディネーティング・リードアレンジャー、グリーンローン・コーディネーター、主幹事、アプルーブド・ヘッジプロバイダーを務めました。
- Greenalia社がテキサス州に建設する321メガワットのMisae II太陽光発電プロジェクトに対し、野村は2024年12月に優先担保付融資枠による資金調達に参画しました。野村は共同主幹事を務め、3億8,800万ドルの融資枠の50%を引き受けました。Greenaliaはスペインを代表する再生可能電力開発企業で、Misae IIは同社が米国で初めて手がける開発事業となります。

野村グループのグリーンボンド発行

野村はインフラストラクチャー&パワー・ファイナンス (IPF) 事業が手がける再生可能エネルギープロジェクトの資金への充当を資金使途として、2025年4月にグリーンボンドを発行しました。発行にあたっては、国際資本市場協会 (ICMA) のグリーンボンド原則などの国際標準に従いグリーンプロジェクトの適格基準を定めた当社の「グリーンボンド発行フレームワーク」を遵守し、さらに、セカンド・パーティー・オピニオンによる独立検証も受けています。また、社内の部門横断的組織であるグリーンボンド発行委員会 (GIC) が適格資産の承認、ストラクチャード・ノート (仕組み債) の発行限度額の設定、野村から投資家への報告などを含む発行プロセスのモニタリングを行っています。

C. サステナビリティ分野におけるアドバイザリー・サービスの提供

お客様がネットゼロへの移行や強靱でサステナブルなビジネスモデルの構築に取り組む中、野村はそれをサポートするため、合併・売却・買収に関するアドバイスの提供、私募による株式や債券の資金調達支援、およびサステナブル・テクノロジーとインフラストラクチャーの関連企業やプロジェクトに対する戦略的アドバイザリー・サービスの提供を行っています。

2020年4月、当社はサステナブル・テクノロジーとインフラストラクチャー分野で強力な存在感を持つ米国のM&Aブティックであるグリーンテック・キャピタル・アドバイザーズを買収し、ホールセール部門のインベストメント・バンキングに完全統合し、2022年4月にはグリーンテック・インダストリアルズ&インフラストラクチャー (GII) を創設しました。このチームでは、約150名のバンカーが11のサブセクターで活動しています。GIIのアメリカ、ヨーロッパ、アジアを含むグローバルなバンカーは、世界中の顧客に低炭素化技術の提供を支援するために重要な役割を果たしています。

2024年度にGIIが関与した代表的な案件は、以下の通りです。

- 再生可能エネルギーを専門とする独立系発電事業者のAkvo Energyの財務アドバイザーとして、Ardianへの売却を支援。Ardianは大手のプライベートエクイティ投資会社で、インフラストラクチャー戦略の中で再生可能エネルギーのポジション強化を模索していました。
- ドイツの再生可能エネルギー開発大手VSB Groupの売却に際し、保有会社のPartners Groupの単独財務アドバイザーを務め、TotalEnergiesに15億7,000万ユーロで売却しました。
- 多国籍エネルギー企業であるbpがLightsource bpの持分50%を20億ポ

ンドで取得する件に関してリード財務アドバイザーを務め、明確な戦略を持つ企業であるbpのエネルギー移行計画実現を支援しました。

- Antin Infrastructure PartnersによるOpdenergyの全株式 (100%) に対する8億6,600万ユーロの現金による任意公開買付けに関して、単独財務アドバイザーを務めました。Antinはヨーロッパと北アメリカに保有する既存のプラットフォームを補完するエネルギー移行の強化を目指しており、この取引はそれに沿ったものです。
- Actis LLPの関連会社が運営する投資ビークルに対する日本国内に所在する92MW規模の10件の太陽光発電プロジェクトの売却に関して、Banpu NEXTの単独財務アドバイザーを務めました。

外部からの評価

サステナブル・ファイナンスにおける野村の取り組みは、以下のように外部からも高く評価されています。

- 証券&商品先物カテゴリーで1位、金融カテゴリーで7位 (野村ホールディングス) — 2025年3月 (東洋経済CSR企業ランキング)
- 2025年のESGファイナンス・アワード・ジャパンで野村證券が銅賞を受賞 (主催: 環境省)
- Environmental Finance誌 のSustainable Debt Awards 2025では、Social Bonds - Supranational, Sub-sovereign and Agency (SSA) 部門でLead Manager of the Yearを受賞

D. サステナビリティ分野におけるトータルソリューションの提供

金融サービスグループとして幅広いサービスを手掛ける野村グループの総合力とグローバルネットワークを通じた知見やノウハウを活かし、お客様のサステナビリティに関する取り組みに資する幅広いソリューションを提供しています。

a. サステナビリティ領域のリサーチ

コンテンツ・カンパニーにおいては、野村サステナビリティ研究センター、エクイティ・リサーチ部のESGリサーチチーム、フロンティア・リサーチ部等がサステナビリティ分野のリサーチを行っています。野村サステナビリティ研究センターにおいては、脱炭素社会の実現に向けた世界の金融規制・制度、金融商品、金融市場および投資家等ステークホルダーの動向、各企業に求められる情報開示の潮流等を分析し、その成果を論文あるいは季刊誌等を通じてお客様に提供しています。また、ESGリサーチチームは、機関投資家のエンゲージ

メント活動に資するべく、国際的な政策規制動向および日本を中心とした各企業の取り組みに関する調査・分析を行っています。さらに、金融工学研究センターでは、定量的な分析に基づき、事業会社を中心とした顧客企業に対して、お客様自身のサステナビリティ分野の課題解決や戦略策定、格付やESG評

価の改善に向けたコンサルティング・サービスを提供しています。そして、野村フィデューシャリー・リサーチ&コンサルティング株式会社では、年金基金に対して、世界のESG投資の潮流を踏まえた資産運用サービスを提供しています。

業活動を発展・拡大させるとともに野村グループの様々な部署と連携し、複数のビジネス部門でのチャンネルや顧客層にも対象を広げ、従来のビジネス活動の枠内にとらわれないハイブリッドかつ実証的なプロジェクトの受託、さらには脱炭素関連ビジネスなどのR&Dなども結果が出てきています。2025年7月には、農林水産省によるみどり脱炭素海外展開コンソーシアムに加入し、カーボンクレジットがもたらすフード&アグリ産業の変化についての考察を実施、2025年8月には野村ホールディングスによる「サステナブルな社会の共創・支援に向けた投資1号案件：米国Tervivaへの投資を通じてSAF/バイオ燃料の原料の多様化と森林再生に貢献」への協業も行っています。

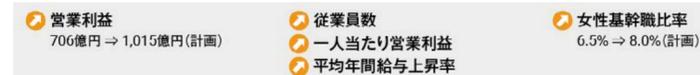
金融工学研究センターによる人的資本と企業価値の関連性の分析

金融工学研究センターでは、非財務情報と企業価値の関連性に関する研究・分析に精力的に取り組んでいます。

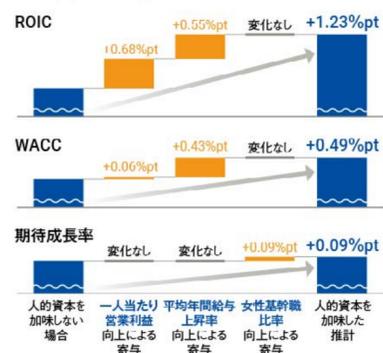
特に人的資本経営と企業価値の関連性に焦点を当て、野村證券の指標を用いて、ジェンダーギャップの解消に関する指標や休暇取得率と株価変動リスクとの相関分析を行い、統計的に有意な負の相関関係を確認しました（分析内容については、8.野村グループの人材マネジメント戦略>TOPICS：人的資本の可視化に向けた挑戦をご覧ください）。

また、国内製造業約700社の過去6年間の人的資本指標を対象に、企業価値ドライバー（ROIC・WACC・期待成長率）との相関関係を詳細に分析しました。この定量モデルを用いて、株式会社荏原製作所の人的資本指標の向上が将来の企業価値ドライバーに与える影響のシミュレーションを行い、その内容が、同社の統合報告書にて開示されました。

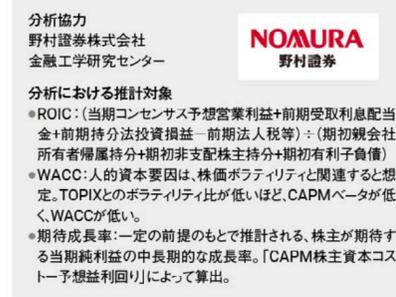
財務指標と人的資本指標の変化(2022/12→2025/12計画)



人的資本を加味した将来の企業価値ドライバー



ROIC-WACCスプレッド +0.75%pt



(荏原グループ統合報告書2025より)

フード・アグリ分野

農業をはじめとする第一次産業や食品産業は、気候変動や脱炭素、食の安全や食料自給などサステナビリティの多くの課題に深く関連する分野です。近年ではこうした社会課題に対する官公庁・自治体や民間企業、大学や研究機関など様々なステークホルダーによる取組みとしてR&Dや新規農業参入・社会実装に向けた様々な努力が行われており、スマート農業や再生農業、食料安全保障、フード&アグリテック、さらにはバイオ燃料や生物多様性、カーボンオフセットなどのキーワードでのイノベーションや新しい事業機会の創出に対する期待が高まっています。こうした現在の潮流に先駆け、野村グループでは、2010年より、野村アグリプランニング&アドバイザリー株式会社を立ち上げ、農業をはじめ第一次産業や食品産業を軸とした調査・情報発信、戦略コンサルティング、M&Aや戦略提携などにおけるによる実行支援やFA（ファイナンシャル・アドバイザリー）業務による金融ソリューションの提供、そして地域活性化や社会課題の解決に取り組んできました。次世代のサプライチェーン創造や第3次農業革命の旗手と呼ぶべき現代のイノベティブな国内外のスタートアップ企業との連携や共同事業を通じて社会的なインパクトを生み出すことにも挑戦しています。またフード&アグリ分野での高い専門性と幅広いネットワークを活用し、調査・情報発信や積極的に展開してきており、2020年に国内・海外の著名または有望な事業者やスタートアップ企業を招聘してフード&アグリイベントを開催、2024年にはフード&アグリテック業界の最新のグローバルビジネス動向と市場展望を紹介する書籍を発行、またするなど、さまざまな角度からの情報発信やR&D活動を行っています。現在では野村証券フード&アグリビジネス・コンサルティング部としてこれらの事

ヘルスケア分野

ヘルスケア分野では、公的医療機関等に対する経営強化や再編・ネットワーク化の策定支援に関するコンサルティング、民間医療機関・介護事業者の承継を円滑に実施するためのM&Aアドバイザリー・サービスの提供、ヘルスケアに関する調査業務・情報提供活動を通じて、持続可能な医療・介護の提供体制の確保に資する取り組みを行っています。

公的医療機関等に対して、例えば、下記のコンサルティング・サービスの提供を行い、個々の地域における特性を踏まえた医療提供機能の持続可能性を高めるための取り組みを行っています。

- 大規模災害により休止している病院の後継となる病院の整備基本構想策定に関するコンサルティング
- 将来の医療需要の予測等を基にした人口動態に課題を抱える地域における、周辺医療機関との役割分担を踏まえた公的医療機関のあり方に関するコンサルティング

民間医療機関等については、事業承継を円滑に遂行するためのポイントや課題について、関係者に理解を頂くことを目的として、学会等での講演を行うとともに、当社としてもセミナーを開催しております。

調査業務としては、公的・民間を問わず複数の異なる開設主体間の地域医療連携を可能とする仕組みである地域医療連携推進法人について、全国での取り組みについて調査業務を受託し報告書を作成・公表することで、地域医療に關係する様々な方々に当該内容を共有しています⁷。

情報提供活動については、医療機関、事業者、研究者等から、ヘルスケア分野における社会に有益な個々の取り組みに関する論文を寄稿頂き、当該内容

7 <https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001493955.pdf>

をホームページで公表し、ヘルスケアに関心を持つ様々な方々に情報を共有しています⁸。

c. 事業承継課題への解決 -サーチファンド-

投資事業組合の組成・運用を通じて、円滑な事業継承や事業の拡大をめざす未公開企業への投資や企業価値向上の支援を行う野村リサーチ・アンド・アドバイザーでは、サーチファンドのモデルを活用した事業承継に取り組んでいます。

サーチファンドとは、「サーチャー」と呼ばれる経営者を志す個人が、投資家からの支援を受け、自ら探し出した中小企業の経営権の取得を主導し、経営者として事業を承継する、第三者承継の仕組みです。近年、日本の中小企業では経営者の高齢化が進み、後継者不足が社会課題として認識されています。そのような中、中小企業の技術・雇用等の経営資源を次世代の意欲ある経営者に承継・集約する第三者承継は注目を集めています。

2021年12月、野村リサーチ・アンド・アドバイザーはジャパン・サーチファンド・アクセラレーター (JaSFA) と協働し、ジャパン・サーチファンド・プラットフォーム投資事業有限責任組合 (JSFP) を設立しました。JSFPは、サーチファンドのモデルを活用した企業経営を目指す意欲のある経営者候補 (サーチャー) と事業承継に課題を抱え、適切な承継先を探す中堅企業オーナーとをつなぐビジネスモデルであり、次世代を担う優秀な人材にこれまでにない新たな活躍の場を提供することで、経営者人材の育成、地域経済の持続可能な発展やイノベーションの創出への貢献が期待されるビジネスです。

サーチファンドによる社会貢献

中堅企業の観点	経営者人材の養成の観点	地域貢献の観点
<ul style="list-style-type: none"> ■ 経営者候補の人となりが見える新たな事業承継問題への打ち手の提供 ■ サーチャーの経験および知見を活かしたイノベーションの加速 ■ 柔軟なインセンティブ設計を通じた従業員の経営参画意識の醸成 ■ オーナーにとっての引退後における経済的自由の実現 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 創業とは異なるアントレプレナーシップ精神への新しい支援形態 ■ 比較的早い段階での経営経験を通じた経営者の育成 ■ リスクに見合ったリターンを享受できる機会の提供 ■ 優秀な人材のキャリアの多様性実現 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 中堅企業群の更なる経営基盤の強化と、既存の枠組みを超えるチャレンジ精神の醸成 ■ 経営者人材の育成とサーチャーコミュニティを通じた新たな価値創生 ■ 地域経済の活性化

全国のお客様から事業承継のニーズが寄せられ、法人向けのM&Aアドバイザーや資金調達、資産運用までさまざまな金融サービスを提供する野村グループと、サーチャー採用や企業価値向上に強みを持ち、サーチファンドによる事業承継案件の実績を有するJaSFAが協働するサーチファンドの取り組みによって、日本における高齢化に伴う後継者不足といった社会課題の解決

に貢献しながら、投資家にもプライベート市場における収益機会の提供を行うことを目指しています。JSFPの設立から、2025年8月までに4件の事業承継案件を実行しています。

2. サステナビリティ関連の投資商品・投資機会の拡充

野村グループは、金融サービスグループとして、グループ各社の専門性と総合力を活かし、社会課題の解決にもつながる高品質な投資商品、投資機会の提供に挑戦しています

A. 個人投資家へのESG関連投資機会の提供

野村証券では、投資を通じた持続可能な社会の実現とお客様の中長期の資産形成をテーマとする投資信託を「ESG商品ラインアップ」として取りまとめ、2020年7月より、主に個人投資家向けに提供を開始しました。

「ESG商品ラインアップ」の提供のほか、2022年7月より、地方創生への取り組みとして、地方創生応援税制 (企業版ふるさと納税) の仕組みを活用し、野村アセットマネジメントが運用、野村証券が販売する一定の投資信託の販売残高 (道府県毎) に応じて、野村アセットマネジメントの収益の一部を、各道府県において地方公共団体が実施するSDGs関連事業 (地方創生に向けた「まち・ひと・しごと創生」など) に寄附するTASUKIプロジェクトを開始しました。同様の仕組みである「志」プロジェクト、「みんなでとどける」プロジェクトでは、野村アセットマネジメントが地域金融機関やゆうちょ銀行および投資信託を取り扱う郵便局と連携して寄付を行っています。



➡ TASUKIプロジェクトにおける2025年3月時点での寄付先は野村証券Webサイトをご覧ください。

➡ 志プロジェクトにおける2025年3月時点での寄付先は野村アセットマネジメントWebサイトをご覧ください。

B. 社会課題の解決にもつながる高品質な投資商品・投資機会の提供能力を拡充

社会課題の解決にもつながる高品質な投資商品の提供能力拡充に向けた取り組みの一環として、野村グループでは、次世代クリーン・エネルギーおよび気候変動ソリューション企業に成長資金を提供する先駆的な投資会社であるアンジェリーノ・グループとの戦略的提携、世界有数の森林アセットマネジメント事業者であるNew Forests社の株式取得を行いました。

Topics

カーボンプレジット

野村グループでは、新たなビジネス機会の創出の観点からカーボンプレジットに取り組んでいます。

カーボンプレジットとは、二酸化炭素 (CO₂) 削減を行った際と行わなかった際の排出量の差分を、クレジットとして国や企業同士で取引できるよう認証したものです。従前、相対取引や入札の形で取引されていましたが、2023年10月より、東京証券取引所が開設した「カーボン・クレジット市場」でも取引できるようになり、その取引機会、取引参加者が広がりました。また、2026年のGX-ETS本格稼働を見据え、カーボンプレジットを活用する企業の更なる増加も見込まれています。

カーボンプレジットは、主にパリ協定などの「国際協定に基づく枠組み」、「国や地域の制度」、「民間の事業者による制度」の大きく3種類に分類されます。

野村証券は株式会社SDGインパクトジャパンとともに、二国間クレジット制度 (Joint Crediting Mechanism, JCM) を利用した植林プロジェクトの新規案件形成に向けたカンボジア国での現地調査を提案し、2025年7月、林野庁委託事業 (令和7年度途上国森林プロジェクト連携推進事業) として採択されました。金融機関の採択としては初めてのケースです。この「二国間クレジット」は「国際協定に基づく枠組み」に基づくカーボンプレジットです。この採択事業において、野村証券は植林ガイドラインの導入、森林由来JCMの市場形成や売買契約形態の設計に関する助言、クレジットの市場価値評価、民間投資家ニーズ分析、制度適合性の支援を行います。本調査により得られた知見を活用し、当社は、自然・農業系を中心に高品質かつボリュームが見込めるクレジット創出プロジェクトへの支援、カーボンプレジットの売買等によるビジネス機会を獲得していきます。

また、カーボンプレジットビジネスへの取り組みを進めるため、排出権取引について国際的で機能的な枠組の確立を目指す団体であるIETA (International Emissions Trading Association) に加入し、各種情報や知見、ノウハウの獲得を進めています。

8 <https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/sustainable/services/hca.html>

アンジェリーノ・グループ⁹との戦略的提携

野村グループとアンジェリーノ・グループはクリーン・エネルギーおよび気候変動のソリューションに関する戦略的提携を行っています。本提携により、共同投資や知見の共有などを通じて、脱炭素社会への移行を加速させるための協力関係を構築しています。また、野村は、アンジェリーノ・グループが運用するファンドへの投資を行っています。同ファンドは、主に北米のクリーン・エネルギーと気候変動ソリューションに強みを持つミドル・ステージからレイト・ステージのハイ・グロース企業に投資するものであり、クリーン・エネルギーや気候変動関連ビジネスが持つ革新性や成長性に関心のあるお客様のために、本提携を活かして投資機会の拡大に継続的に取り組んでいきます。

New Forests社の株式取得

2023年1月、世界有数、アジア・オセアニア最大規模の森林アセットマネジメント事業者であるNew Forests社の株式を41%取得しました。New Forests社が管理・運用を受託する資産総額は117億豪ドル、資産面積は農地面積含め430万ha（ヘクタール）に上ります（2024年12月末時点）。New Forests社、2005年に設立され、オセアニア地域を中心に北米、東南アジア、アフリカで事業を展開しています。

New Forests社は、管理下の森林ファンドを通じて安定的な森林資源に投資し、森林認証製品の供給と共に、CO2吸収機能に着目したカーボンクレジットファンドの組成などの森林の環境価値の開発にも注力しています。また、投資家への長期・安定的な投資リターンを提供と持続可能な未来の実現をビジョンに掲げ、サーキュラー・バイオエコノミー（※化石燃料の代わりに森林などの生物資源やバイオテクノロジーを活用して、資源を循環させることにより、人間と自然が共生する持続可能な循環型共生経済）や地域社会との共生を重視した森林資源投資・管理を適切に行うことにより、サステナビリティへの寄与を目指しています。

2025年4月には、新たに農地ファンドであるNew Agriculture Landscape Opportunities Fund/NALOFを設定しました。本ファンドは、これまでの農地投資で培った知見を活用し、生産性を向上させ、多様な農地資産をポートフォリオに組み入れることで、サステナビリティを追求しながら、安定的で優れたリターンを提供することを目指すものです。農地投資は、安定した経済的リターンの創出、伝統的資産との相関が低いという特徴に加え、人口増加に伴う食糧問題といった社会的課題の解決にも貢献できる点が注目されています。

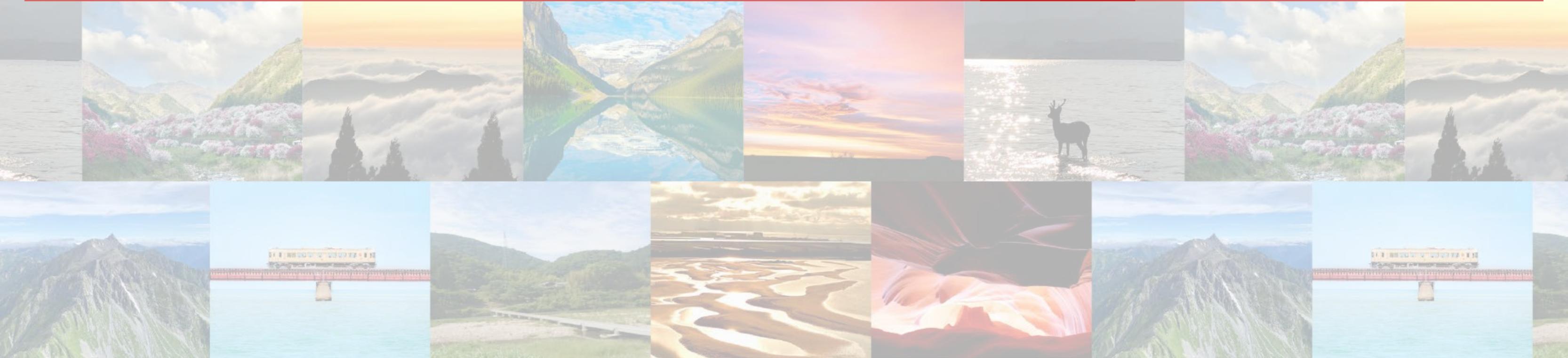
野村グループではグループ傘下の野村アセットマネジメントをはじめ、当社のグローバル・プラットフォームを通じて、お客様に森林や農地のような新たな資産クラスへの投資機会をお届けしています。

Topics

森林ファンド

森林ファンドとは、New Forests社のような運用会社が、投資家から預かった資金をもとに森林資産を取得・管理し、森林経営を通じて得られた収益を投資家に還元する仕組みです。この「森林経営を通じて得られた収益」には、樹木を伐採、加工して商品販売することで得られる収益のほか、カーボン・クレジットでの収益などがあります。森林資産は、株式・債券などの伝統的金融資産とは価格変動の相関性が低いとされており、リスク分散の観点から、オルタナティブ投資の対象としても注目されています。また、森林は10～30年の長期的な投資であることから、年金基金や生命保険会社などの長期的な資産運用をおこなう機関投資家からも、インフレに対するリスクヘッジとして関心が持たれています。

9 2001年に設立され、次世代クリーン・エネルギーおよび気候変動ソリューション企業に成長資金を提供する先駆的な投資会社です。同社は創業以来、クリーン・エネルギーと持続可能性に特化した投資会社として、世界規模で成長投資を行ってきました。アンジェリーノの中核戦略は、実績ある技術と確立された顧客を持つ、高成長で適切に管理された革新的なビジネスに投資することです。アンジェリーノは、さまざまな種類の案件に投資しており、分野に特化した調査に基づいた戦略をとっています。



社会への価値提供にむけた挑戦



野村グループのサステナビリティへの取り組み

社会への価値提供にむけた挑戦

1. 社会的インパクトとイノベーションの創出

サステナブルな社会の実現のために、長期の視点によるイノベーション創出への取り組みが不可欠です。野村グループでは、社会課題の解決を目指すお客様の取り組みやスタートアップ企業によるイノベーションの創出をサポートすることで、サステナブルな社会の実現に貢献します。

社会共創投資枠

2025年3月に、社会課題を解決し、サステナブルな社会を共創・支援する取り組み強化の一環として、環境・エネルギー・脱炭素や健康・教育といった分野において、先進的な技術をもとに事業化やスケール化を目指す企業等を対象として、新たに投資枠を設定しました。

世界各国において、それぞれの経済や社会の状況を考慮しながら、低炭素経済の実現や持続可能な社会の実現に向けたイノベーションの創出が進められていますが、こうした取り組みは、事業化までに時間がかかり、新たな市場の確保やサプライチェーンの変革を必要とすることから、高い不確実性を伴うことが事業家や投資家の悩みとなっています。

野村グループはこれまで、金融資本市場の担い手として、大手企業やスタートアップ企業の資金需要と投資家を繋ぎ、トランジションやイノベーションを促進するための財務的助言や金融サービスを提供してきましたが、こうした従来の取り組みに加えて、より長期の視点で社会課題の解決に挑む未上場企業や、バリューチェーン全体の革新を目指すプロジェクト等に対して、社会的インパクトと財務的リターンを同時に追求する自己投資を行い、事業家や投資家と視点を共有しながら、サステナブルな社会の共創と支援に直接参加します。

この投資枠の第1号案件として、2025年8月、米国Terviva社に投資を行いました。Terviva社は、持続可能な航空燃料（以下、SAF[※]）およびバイオ燃料を生産する際の原料として注目が高まっている、油糧作物ポンガミア[※]について、10年以上にわたる栽培知見と研究成果を有しています。ポンガミアは気候変動の影響により世界的に増加している荒地や耕作放棄地においても生育可能な強い植生を持ち、SAF・バイオ燃料の原料として活用できるほか、搾りかすは家畜飼料として利用できます。また、ポンガミアは本来、非可食植物ですが、Terviva社の独自の抽出技術により代替プロテイン・オイル等食品と

しての利用も期待されています。当社は、2011年に設立した野村ファーム北海道での農業生産実証や、野村證券でのフード&アグリ分野のビジネスに関するコンサルティング業務等で培ってきた食と農業の専門性を生かし、ポンガミア植林事業の拡大および市場の開拓をサポートしていきます。現在不足しているSAF・バイオ燃料の原料供給を促進し、航空業界をはじめとした運輸業界の脱炭素化および荒地や耕作放棄地の森林再生に寄与し、将来的にはポンガミア由来の代替プロテイン・オイル等の新たな食品の市場開拓・啓蒙を図ることで人口増加に伴う食糧不足といった世界的課題の解決に挑戦していきます。

※SAF
持続可能な航空燃料（SAF:Sustainable Aviation Fuel）は、化石燃料に代わる、より環境に優しい航空燃料です。主な原料は、バイオマス（植物由来）、廃食油、都市ごみなどから製造され、従来のジェット燃料に比べて、二酸化炭素排出量を大幅に削減できると期待されています。

※ポンガミア
ポンガミアはインドや東南アジア、オセアニアなどの亜熱帯エリアにおいて自生しており、厳しい気象条件に強く、荒地や耕作放棄地においても育成可能な強い植生を持っています。豊富なタンパク質と油分を含むマメ科植物であり、今日の環境問題の解決に対処することが可能です。荒地において植林することで森林再生を促進し、二酸化炭素の削減に寄与することが出来ます。



ポンガミアの豆



ポンガミアのプランテーション



ポンガミアの苗木

Topics

バイオ炭

大気中の二酸化炭素（CO₂）を回収・除去して、排出量をマイナスにするネガティブエミッション技術の一つである「バイオ炭」に注目し、バイオ炭による脱炭素推進に向けた取り組みを進めています。バイオ炭は、植物性の廃棄物を酸素の少ない状態で蒸し焼きにして炭化させたもので、バイオ炭の炭素は分解されにくい特性があり、農地に撒くと、100年後でもその6割から8割の炭素は分解されずに地中に残存するとされています。さらにバイオ炭は土壌の通気性と保水性を向上させたり、酸性化した土壌を多くの作物に適した中性にさせたりする働きもあり、生育にも良い影響があるとされています。バイオ炭の原料には、未利用となっているもみ殻や間伐材、竹、家畜糞などがあり、農地に散布してカーボンジレットを創出したり、製鉄や火力発電、鋳物業界でも石灰等の代替としての活用の試みが始まっています。

このようなバイオ炭に関して、2025年2月には、野村證券は、株式会社庄内こめ工房と「バイオ炭を用いた脱炭素推進及び農業振興に向けた業務協力に関する覚書」を締結しました。庄内こめ工房は、山形県庄内地方の専業農家や農業後継者が集まるグループで、780haの農地で米作り等に取り組んでいます。2025年3月より、これまで廃棄していたもみ殻を炭化する農業用では国内最大級のバイオ炭製造施設の稼働を開始し、農地に施用して土壌の質を向上させながら、土壌に炭素を貯留して温室効果ガスの削減を目指す取り組みを開始しています。野村證券は、本事業において、バイオ炭製造・農地施用を日本全国で拡大するための事業会社や農業法人との連携、他産業におけるバイオ炭利活用推進、J-クレジットの創出や販売に協力していきます。



Topics

Topics

削減貢献量の普及に向けて

野村グループでは、企業による社会全体のGHG排出量削減への貢献を企業の課題解決力として評価する「削減貢献量」の普及に挑戦しています。削減貢献量とは、従来使用されていた製品・サービスを自社製品・サービスで代替することによる、サプライチェーン上の「削減量」を定量化する考え方であり、企業のGHG排出量削減に向けた革新的な技術開発など適切に評価することができます。野村グループは、GXリーグ「GX経営促進ワーキング・グループ」*（以下、WG）の幹事企業として、3年以上にわたり削減貢献量についての議論をリードするとともに国内外にその重要性を発信してきました。WGにおける議論をリードする中で、削減貢献量の算定・開示を進めているWGメンバー企業より「機関投資家はどこまで削減貢献量を見ているのか」といった質問を数多く受けたことから、削減貢献量が企業価値向上につながるのか、をテーマに投資家の視点でさまざまなアプローチにより分析したレポートを作成し、2025年3月に削減貢献量レポート「[投資家はこう見ているー削減貢献量を企業価値向上につなげるにはー](#)」を発行しました。本レポートは、削減貢献量の普及を更に推進すべく、事業会社および機関投資家を中心にさまざまなステークホルダーに向けて作成しました。また、野村アセットマネジメントは日本株式の評価において、削減貢献量の開示の有無やその水準をESGスコアに反映し、投資判断に利用しています。企業が開示した削減貢献量を認識し、運用資産と関連付けることで、投資による気候変動への影響をリスクだけでなく、機会も含めて包括的に把握することが可能となります。また、2023年度よりPCAF** 日本支部における削減貢献量に関する分科会の幹事を務めており、金融機関の担当者による削減貢献量に関する情報交換の場を提供しています。

*GX経営促進ワーキング・グループ：脱炭素社会実現に向けた新たな製品・サービス開発等の企業努力が適切に評価される仕組みの構築を目的としてGXリーグ内に設立されたワーキンググループ

**Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) は金融機関による国際的イニシアティブであり、金融機関の投資・融資先の温室効果ガスを算定・開示することを目的とした枠組み



Topics

金融庁インパクトコンソーシアムへの参加

当社は2024年5月に金融庁等の主導により設立されたインパクトコンソーシアムに参画しております。本コンソーシアムについては、政府が定める骨太方針2025（経済財政運営と改革の基本方針2025）においても、スタートアップへの支援の一環として、インパクトコンソーシアムの議論を踏まえてインパクトの測定・管理に必要なデータ・指標の整備等を推進する、と定められるなど、注目が高まっております。当社は運営委員やアドバイザー委員を務め、さらに、各種分科会にディスカッションメンバーとして参画することで、インパクトの実現を図る経済・金融の多様な取り組みを支援しています。インパクト測定の標準化や企業価値との関係性の定量化への取り組みを進めることで、環境・社会課題解決を持続的な成長に結びつける好循環の実現に貢献してまいります。

Topics

インパクトスタートアップの取り組みをサポート

野村グループでは、「社会課題の解決」と「企業の持続可能な成長」を目指すインパクトスタートアップの取り組みをサポートしています。インパクトスタートアップのエコシステムを構築し持続可能な社会を実現することを目的として設立されたインパクトスタートアップ協会（以下、ISA）に、2023年2月にプラチナ賛同会員として加入しました。

2024年9月にISAが主催したイベント「IMPACT STARTUP SUMMIT 2024」において、野村はスタートアップピッチセッションの審査員を務めるとともに、「野村賞」の選定・授与を行いました。本イベントは、「インパクトスタートアップをトレンドから王道へ」とい



うテーマのもと、スタートアップ、大企業、投資家、政府・自治体関係者など、多様な参加者との共創を目指して企画されたもので、当日は約500人が参加する非常に盛況な会となりました。野村証券では、非上場企業の株式などをプロの投資家である「特定投資家」向けに発行・流通させる新しいファイナンススキームであるJ-Shipsを活用して、資金調達のサポートを行うなど、金融を中心とした側面からインパクトスタートアップの取り組みをサポートしています。

2. ファイナンシャル・ウェルビーイング（金融経済教育、資産形成への取り組み）

ファイナンシャル・ウェルビーイングは、キャリア、ソーシャル、ヘルスなどととも「ウェルビーイング」（幸福な状態）を構成する要素の一つです。野村証券が行ったアンケート¹では、金融リテラシーが高い人は人生の満足度が高いという結果を見ることができます。金融リテラシーの向上を目的とした金融経済教育の重要性は昨今ますます高まっています。特に、日本においては、成年年齢の引き下げ、キャッシュレス社会の進展という社会環境の変化のほか、少子高齢化が進む中、自らによる資産形成の重要性が叫ばれています。そのような中、野村グループでは、25年以上にわたり築き上げてきた金融経済教育の知見、そして長きにわたり培ってきたコンサルティング力を活かし、ライフステージに応じた金融経済教育、資産形成のための取り組みをさまざまな角度でお届けしています。

1 野村証券株式会社資産形成研究センター調査、一万人アンケート

Topics

野村グループが考える ファイナンシャル・ウェルビーイング

「ウェルビーイング」とは「幸福な状態」を指し示す言葉であり、私たちは、ファイナンシャル・ウェルビーイングを、お金や経済の知識を身につけ、自分自身の未来を選択、判断する自由を持った状態と考えています。ファイナンシャル・ウェルビーイングには、金融リテラシーを身につけることと資産形成をしていくための機会の提供が不可欠です。野村グループでは、その両方に対応し、幅広いステークホルダーのファイナンシャル・ウェルビーイングに向けたご支援をしています。今後も「人生100年時代。子どもから大人まで、より多くの人がお金や経済について面白く学ぶ機会を得て、ひとりひとりが長く豊かに生きる力を持つことをお手伝いする」というミッションの実現に向けた取り組みを進めていきます。2024年4月に設立された金融経済教育推進機構（J-FLEC）は、そのWebサイトにおいて、ファイナンシャル・ウェルビーイングを「自らの経済状況を管理し、必要な選択をすることによって、現在および将来にわたって、経済的な観点から一人ひとりが多様な幸せを実現し、安心感を得られている状態」と定義しています。野村グループが目指すウェルビーイングと同じ方向であり、金融経済教育推進機構をはじめ、官民さまざまな団体や企業と連携しながら、ファイナンシャル・ウェルビーイングの実現に向け、金融経済教育の活動に取り組めます。

A. 金融経済教育への取り組みの歴史

野村グループでは1990年代から金融経済教育へ取り組んでおり、2000年には日経STOCKリーグへの協賛、2001年には大学向け寄附講座の提供を開始し、その後も、その対象を拡大させてきました。



2022年4月には金融経済教育を提供するグループ内の機能を集約・強化することを目的とした「ファイナンシャル・ウェルビーイング室（現：ファイナンシャル・ウェルビーイング部）」を設置するとともに、野村証券国内店舗においては、部店長をファイナンシャル・ウェルビーイング推進の責任者とし、出張授業やセミナーを中心とした「お金」に関する学びの場を地域特性に応じて多様な年代・属性の方々にお届けしています。

また、野村アセットマネジメントでは、資産運用会社として培ってきた知見を活かして、投資信託を活用した資産形成に関する研究活動や情報発信を強化しています。若年層向けのイベントや書籍の発行等を通じて金融経済教育機会の提供に取り組んでいます。野村アセットマネジメントにおける金融経済教育の取り組みは、[野村アセットマネジメントサステナビリティレポート](#)をご覧ください。

Topics

野村の多様な金融経済教育サイト

man@bow (まなぼう)

小学生・中学生・高校生やその保護者を中心に、経済について楽しく学べるサイト「man@bow (まなぼう)」を日本経済新聞社と共同で運営しています。お金の歴史の雑学コラムやマンガでわかる経済入門などのコンテンツに加え、学校の先生をサポートする教材の提供と、金融・経済学習コンテスト「日経STOCKリーグ」の総合サイトとしての役割を担っています。



野村の金融経済教育サイト Fin Wing

新社会人の方から資産形成が必要になる現役世代、資産運用の知識が必要なリタイアメント世代まで、それぞれの世代で知っておきたい基礎知識や制度の解説、ニュースと連動した話題など、金融経済についての情報コンテンツを提供しています。また、ローンや保険のシミュレーションなど資産形成を考える際にご利用いただけるツールやアプリの提供も進めています。



お金を育てる研究所：野村アセットマネジメント

「資産運用に興味はあるが、どうしたらいいのかわからない。」「何から手を付けたらいいのかわからない」といったお悩みをお持ちの方に、さまざまな角度からお応えするコンテンツを取り揃えています。資産運用について一から学びたい方から、自分に合った運用を模索している方、夢あるセカンドライフを思い描いている方など、幅広いお客様に寄り添ってサポートすることを心掛けて情報発信しています。



金融経済教育に関する意識調査

2024年5月には、野村ホールディングスにて、長年の活動や調査から見てきた教育現場の実情と課題をまとめた「[野村グループ金融経済教育の現状と展望](#)」を発行しました。

野村グループでは、金融経済教育の担い手として活動を通じて得られた知見や、学校・ワークプレイスの現場で見られる課題を明らかにし、解決することが金融リテラシーの向上につながっていくと考えています。そのための実態調査や課題提起、解決に向けた提言を継続して進めていきます。

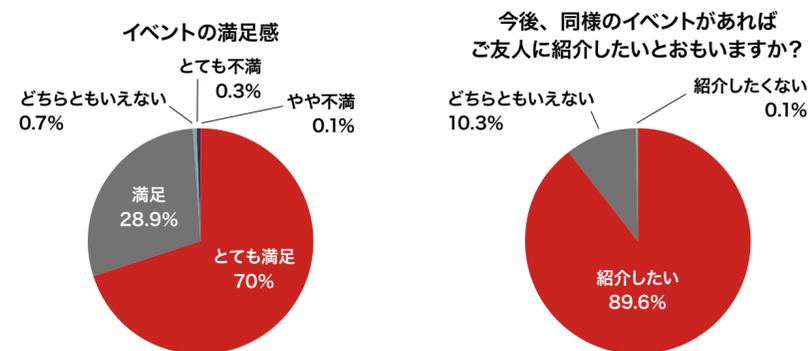


Topics

B. 学校教育現場における取り組み

野村グループでは子どもから大人まで幅広い世代に対して金融経済教育の知識習得機会を提供しています。この金融経済教育の分野では、従前より「次世代」をテーマに活動をしています。次の世代を担う子どもたちにとって必要な知識・経験である、金融・経済について学ぶ機会を平等に提供すること、そしてその活動を継続することの大切さを踏まえ、特に学校教育現場に対する取り組みを重要視しています。また、ウェルス・マネジメント部門ではワークプレイス（職域）と富裕層ファミリーへのアプローチを通じたエマージング・ウェルス顧客の接点を営業上の戦略として位置付けており、その中で、勤労世代に対する資産形成に関するプログラムの提供にも取り組んでおります（ワークプレイスについては、Nomura Report2025 (P.37) をご覧ください）。

野村では、大学への寄附講座から始まり、小・中学生、高校生など幅広く学校教育現場において金融経済教育を実施しています。小・中学生、高校生向けには、野村グループの社員が講師となり、お金に関する体験型授業「まなぼう教室」（出張授業）を無償提供するとともに、オリジナル教材も無償で配布しています。2023年からは、夏休みに小学生向け金融経済教育イベント「Summer Kids Event 野村まなぼう教室」を全国各地で開催しています。本イベントは、金融のプロフェッショナルである地域の社員が講師を務め、小学生を対象にお金や経済について楽しく学べるプログラムを提供しています。年を追うごとに参加者が増加し、2024年には野村証券の本支店のほか提携先の地方銀行でも開催。全国の小学3～6年生の親子1,196組2,605名が参加しました。多くの方にご満足いただき、有意義な機会を提供しています。提携先の地方銀行では、2024年度97件6,212名に対して「まなぼう教室」（出張授業）を行い、各地域での金融リテラシーの向上という同じ目的に向かい、金融経済教育の分野でも連携を進めています。



出張授業では、単純な講義形式にしないこと、社会とのつながりを意識すること、そして学校側が導入しやすい形態にすることの3点を重視してプログラムを組み立てています。その上で、小学生には「お金を身近に感じてもらうこと」を、中学生には「社会の仕組みと投資の意義を学ぶこと」を、高校生には「自分の将来とお金の関係を学ぶこと」をゴールとして授業を提供しています。

また、大学生向けには、「生きた経済を学びたい」という学生の期待や「社会と連携した実践的な教育の提供」を志向する大学からの期待を踏まえ、経済情報の捉え方、ポートフォリオの考え方、債券・株式・為替、投資家心理、ESG投資の潮流等について、野村グループ役職員が自身の体験談なども交えながら、半年間の講義を行っています。2024年度は374名の役職員が85大学10,510名の学生に講義をしました。受講した学生からは「SNSなどで情報が錯綜している時代において、専門家から講義形式でお話を聞けてとても安心して学ぶことができた」、「無知のまま社会に出ていたら、将来自分が苦労したと思うので本当に有意義な講義でした」などの感想がありました。講師を担当した役職員も「毎回、熱心な学生が多く刺激を受ける」、「学生との質疑を通じて、よりやりがいを感じた」と講義を通じて役職員にとっても意味のある機会となっています。その他では、学生向け課外活動として金融経済教育に関するワークショップを開催しており、2025年1月から3月の期間で、早稲田大学企業連携ワークショップへプログラムを提供しました。学生に金融基礎知識のインプットを兼ねた出張授業の体験や講義を行い、企画アイデアの検討には野村グループの社員がメンターとして学生をサポートしました。ワークショップ最終日には「『大学生が考える！高校生向け金融経済教育』授業プログラム・教材（プロダクト）の共同開発」をテーマに、高校生が金融や経済を学ぶ機会とその方法について、学生チームがそれぞれの観点でまとめ、プレゼンテーションを行いました。今後も金融リテラシーを学んでいく当事者とのコラボレーションによる金融経済教育の拡大に取り組んでいきます。



Topics

数字で見る野村の金融経済教育

数字で見る 野村グループの金融経済教育

1990年代～四半世紀の継続した取り組み
学校や地域での授業、大学向け授業から始まり、これまでで最も大きく学校・生徒へ金融経済教育の提供を継続しています。

金融経済教育 提供校 5,754校

金融経済教育 受講者数 1,176,347人

授業提供校数 3,269校 **受講者数** 219,816人

寄附講座 開講数 2,485校 **受講者数** 306,856人

参加者数 162,373人

実施 都道府県 カバー率 100%

出張授業 満足度 97%

野村グループは学校向けに金融経済教育学習教材を無償で提供

金融経済の学びの機会を拡大し、学習教材や出版物を提供し、学校向けには資料を無償で提供しています。

教材無償提供数 1,158,705部

小学校向け 提供数 581,009部

中学校向け 提供数 577,696部

小・中学校へ 発行教材寄贈 カバー率 100%

数字で見る 2024年度実績

野村グループの金融経済教育

受講者数の変化

2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024

出張授業・来社授業提供校 **809校**

授業 受講者 63,855人

2,023チーム / 8,059人

野村グループ役職員による 講師・ボランティア 審査員 998人

Topics

他業界と連携した金融経済教育プログラム

我が国において金融経済教育を受けたと認識している人は、わずか7%（金融広報中央委員会「金融リテラシー調査」2022年より）とも言われており、金融経済教育の実施、金融リテラシー向上の機会を社会全体で増やしていく必要があります。子どもたちを支え育む存在である「家庭」や「学校」において、保護者や教員の皆様からは、「お金について自分が教育を受けた経験がない」、「どう教えたらいかがいがある」という声が寄せられています。野村グループでは金融リテラシーの向上は、次世代を担う子どもたちが望む未来の実現や将来の選択肢を増やすことにつながると考えており、2024年11月に金融経済教育推進機構（J-FLEC）、株式会社NTTドコモ、株式会社ベネッセコーポレーションと連携し、次世代を担う子どもたちの金融リテラシーの向上を目的として、「親子で学ぶお金のコト」、「学校で学ぶお金のコト」と題した体験型金融経済教育イベントを開催しました。東京・兜町の会場では117組191名が、オンラインでは143名の方がイベントに参加しました。事後アンケートでは、参加満足度は約90%、イベント後の行動変容についても約85%の方が変化を感じている結果となりました。その他、参加者からは「金融経済教育の基本となる考え方を学ぶことができた（教員）」、「子どもが楽しんでいた。イベントを通じてお金の流れ、価値の変化、株式とは何か、に興味を持ったのが嬉しかった（保護者）」、「株主になって会社や世の中の未来を考えるのは難しかったけど楽しかった。もっとやりたかった。小学校の授業にも来てほしい（小学生）」といった感想をいただきました。今後も金融経済教育の提供機会やコンテンツの開発などについて、教育関係者や他業界各社とそれぞれの強みを活かし、協働して取り組んで参ります。

Topics

日経STOCKリーグ

日経STOCKリーグは、中・高・大学生を対象としたコンテスト形式の金融経済教育プログラムです。「次世代を担う若い世代に、正しく投資の本質を理解してもらいたい」との思いから、本コンテストへの特別協賛を第1回（2000年）から続け、2024年度には四半世紀となる第25回を迎えました。第25回の参加者は8,000人を超え、これまでの累計は16万人以上にのぼります。第25回の日経STOCKリーグでは、東京大学経済学部のチームが最優秀賞の栄冠を手に入れました。受賞したレポートでは、強みのコア事業を持つ「Expert」と、戦略的提携を行う「Partner」両方の特性を併せ持つ会社を、「EXPERTNER（エキスパートナー）」企業と定義し、次世代の日本企業像として提唱、説得力のあるレポートに審査員から高評価を得ました。東京大学チームは、副賞である6日間の日程のニューヨーク研修旅行に参加し、当社の米国拠点をはじめとする企業訪問や国連本部の見学等を行いました。野村グループは25年連続で特別協賛するとともに、ボランティア審査員として約190名の役職員が大会を支えています。正規の授業科目である「総合的な学習（探究）の時間」では、生徒が「課題の設定」―「情報の収集」―「整理・分析」―「まとめ・表現」のサイクルを繰り返し、自分たちの考えや課題を深く考察していく取り組みがなされています。日経STOCKリーグの取り組みやレポート作成のプロセスと一致することから、「総合的な学習（探究）の時間」の中で取り組む学校も複数見られ、探究学習プログラムのひとつとしても注目されています。

中・高・大学生のための金融・経済学習コンテスト
日経 **STOCK** リーグ

Topics

社会に根づく金融経済教育

金融包摂という言葉が使われるようになってきた今、野村グループは、児童養護施設や特別支援学校（学級）でも金融経済教育を実施しています。東京都のある児童養護施設では、定期的に野村グループの社員が訪問し、様々なイベントを通じて子どもたちとの交流をはかっており、時折、野村まなぼう教室も開催しています。日本各地の特別支援学校（学級）においても学校からの依頼に基づき、出張授業を行っています。野村グループの金融経済教育プログラムは高校生向け、中学生向けなど、それぞれの年代に合わせて設計されていますが、発達度合いに合わせてアレンジしながら実施しています。目を輝かせながら楽しそうに参加してくれている生徒たちに接していると、この活動を行っている意義を再認識させられます。お金の勉強から誰一人取り残さない、を目指して、これからも野村グループは地域の学校などと連携しながら金融経済教育を推進してまいります。

Topics

大阪・関西万博 国連を支える世界こども未来会議 FUTURE SUMMIT みらい総会

大阪・関西万博会期中、8月6日・7日の2日間で開催された「国連を支える世界こども未来会議 FUTURE SUMMIT みらい総会」に協賛パートナーとして参加しました。事前のテーマ検討から分科会での説明など、子どもたちが「未来のお金」について考え、プレゼンテーションする機会をサポートしました。会場内の野村グループブースでは、社会に貢献するための投資とその効果を体験する「街にとどけ、投資のチカラ」をテーマにしたコンテンツ展示を行いました。野村グループの特例子会社野村かがやきのメンバーが作成したコンテンツ体験証の配布や、子どもたちによるSDGs宣言、お金のクイズへ挑戦など、多くの子どもたちとご家族が投資の社会的な意義を理解し、楽しみながら考える機会となるよう工夫しながらブース出展をしました。野村グループは、「課題解決のためにお金を集め活用すること」や、「稼ぐだけでなく、社会のために使うことができる」ことを子どもたちに理解してもらうことを目的として本協賛に取り組みました。今後も金融経済教育の観点から子どもやご家族の学びの機会となるよう、様々なイベントとのコラボレーションを進めて参ります。

C. 勤労世帯のための取り組み

a. 従業員・職員向けの取り組み

野村グループではワークプレイス（職域）において、企業型確定拠出年金（企業型DC）や持株会への投資教育を始めとした加入者向け支援など、勤労世代の方々を対象としたさまざまなサービスを通じて、中長期的な資産形成をサポートしています。

それぞれの世代やライフステージごとに必要となる知識や情報を、WEBコンテンツやセミナーなど各種媒体を通じて提供しているほか、多くの組織で手薄になりがちな「資産形成の基本的な考え方」についても、セミナーや動画コンテンツなど様々な手法を活用し、従業員・職員の方一人ひとりが理解を深められるよう丁寧にサポートしています。

また、豊かで安心できる老後を迎えるためには、国や自治体の公的な制度（公助）や、各組織特有の福利厚生や退職給付制度（共助）の仕組みを正しく理解し、ご自身に合った形で活用することが重要です。これらの制度を上手に活用したうえで、一人ひとりが主体的に資産形成に取り組む（自助）姿勢の大切さもお伝えしています。

そして、従業員・職員一人ひとりがご自身の状況やライフプランに最適な選択ができるよう、組織ごとに異なる福利厚生や退職給付制度の内容についても、個別に分かりやすくご説明し、最適な活用をきめ細かくサポートしています。

b. 野村グループの従業員向けの取り組み

野村グループでは、野村グループの役職員のファイナンシャル・ウェルビーイングの実現を目指し、さまざまな取り組みを行っています。

野村グループでは、2024年2月より、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングとエンゲージメントの向上を目的とした従業員向け金融経済教育プログラム『野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラム～自分の年金を計算できますか』の提供を開始しました。2024年度は野村ホールディングスと野村証券だけでなく、野村ビジネスサービスや野村プロパティーズなどのグループ会社にも実施し、対象範囲を広げています。

野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラムは、パーソナルファイナンス（個人の生涯を通じた資金管理）の基礎を動画形式で学ぶプログラムで、受講者の年齢や職位職種に応じたコンテンツが用意されています。単に動画を視聴するだけではなく、実際に自分自身の年金や退職金の額、国の社会保障制度（公助）や野村グループの福利厚生制度（共助）からの受取額を計算し、具体的に把握できる実践的な内容を多く盛り込んでいます。日本年金機構が提供する公的年金のシミュレーターや野村証券がWebで公開している資産形成や保険、ローンに関するシミュレーター²を紹介し、使い方の解説も取り入れています。

時間や場所の制約に縛られることなくパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えることを目的としたグループ・グローバルのプロジェクト“Nomura Ways of Working”や人的資本投資に関する社内勉強会とのコラボレーションの結果、多くの社員が受講しました。

受講後のアンケートでは、受講者の約96%がプログラムに「満足した」、約58%が「将来のお金に関する安心感が向上した」、約61%が「働く意欲が高まった」と回答しています。また、受講者からは、「もっと早く知りたかった」、「知識はもっていたものの改めて整理することができて参考になった」との声も寄せられています。これらの結果から、従業員向け金融経済教育が社員のファイナンシャル・ウェルビーイングやエンゲージメントの向上に寄与することが確認できました。



（出所）野村証券ファイナンシャル・ウェルビーイング室「野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラム」

今後、同様のプログラムについて、他の野村グループ各社への提供や、社内研修での活用などを進めていきます。さらに、アンケートで寄せられた意見をもとに、ワークプレイス（職域）でのコンテンツの開発に取り組み、野村グループのみならず多くの企業における人的資本経営、従業員エンゲージメント向上の取り組みに貢献してまいります。

2024年10月には野村グループ役職員のファイナンシャル・ウェルビーイング実現を目指す部署として資産形成相談室を新設しました。

同室は、従来、複数部署に分かれていた社員の受発注や口座管理業務を集約し「役職員の福利厚生制度を活用した資産形成の促進、情報発信」、「役職員に対するコンサルティング」、「役職員口座の受発注や問合せ・手続き対応、モニタリング」などを行っています。

「役職員の福利厚生制度を活用した資産形成の促進、情報発信」の一例としては、2024年末から奨励金5%で導入した「職場つみたてNISA」など野村グループの福利厚生制度を活用した資産形成制度の利用促進として、メール配信、動画提供やセミナー・勉強会等の情報発信を実施しています。これは、前述の「野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラム」を具体化した活動ともいえます。

Topics

ファイナンシャル・ウェルネス研究会とお金の健康度1万人アンケート

人生100年時代を迎える中、個人の自助努力による資産形成や経済的自立が益々重要となります。ファイナンシャル・ウェルネス^{*}は、「人々が足元の金銭的な義務を果たすことができ、将来の金銭的な状況について安心感があり、生活を楽しむための選択ができる状態」を意味する用語です（※米国の消費者金融保護局（CFPB）の定義を参照）。ファイナンシャル・ウェルネスの向上は個人が取り組む課題ですが、勤務先の福利厚生制度等を通じた支援の存在も重要です。野村証券では2021年にファイナンシャル・ウェルネス研究会を立ち上げ、いかにして企業が個人のファイナンシャル・ウェルネス実現を支援していくと良いか、様々な角度から知見を集め、課題解決に向けた議論・研究

と意見発信を目指しています。また、毎年実施しているお金の健康度1万人アンケートでは、従業員のファイナンシャル・ウェルネスをめぐる実態把握を試みると共に、ファイナンシャル・ウェルネスが、勤務先への誇りや生産性に寄与するかといった点についても検証を行っています。

研究会の活動報告書やアンケート分析結果については、下記Webサイトをご覧ください。

https://www.nomura.co.jp/abr_center/financialwellness.html

² https://www.nomura.co.jp/fin-wing/apps/web_calc/

<情報発信の取り組みとその工夫>

- メール配信：契約状況や年齢層などに応じて内容を変更
- 説明会：昼休みや夕方など参加しやすい時間帯での開催
- 動画：初心者向けなどターゲットを分けた内容、すき間時間などで視聴できる構成
- 社内イントラネット：情報の集約化

また約1000名超の社員が参加した全体向けの説明会や、各部署・各グループ会社向けの個別説明会では、単なる制度説明に終わらず、外国人の多い部署向けには英語対応、初心者が多い場合は「なぜ資産形成が必要か」等の意義を伝えるなど、事前に意向をヒアリングしニーズに合った内容でお届けしています。このような取り組みの結果、資産形成制度の利用申込が着実に増加しています。

資産形成推進室では、しっかりとした資産形成は経済的観点だけでなく、社員自身の幸福度、エンゲージメントの向上や業務アイデアや生産性の向上につながると思っています。将来的には同室の取り組みと福利厚生制度の利用がどのように関係しているかを実証し、その成果をさまざまな企業に広く示すことで、日本における勤労世帯の資産形成に貢献したいと考えています。

3. 社会貢献活動

野村グループでは、社会貢献活動に関する基本的な考え方を「野村グループ社会貢献活動方針」として制定しています。社会貢献活動方針では、「社会の明日のために」、「環境課題解決のために」、「文化の発展のために」という3つの分野を中心とする資金的支援のほか、役職員によるボランティア活動等を通じて、持続可能な社会の実現に貢献することを定めています。この方針のもと、各拠点では、その地域の特性に応じたさまざまな社会貢献活動を行っています。

A. 社会の明日のために

教育・研究、自然災害支援、医療・福祉を中心とした取り組みです。

児童養護施設若草寮の訪問、社内献血（日本） 定期的に渋谷区幡ヶ谷にある児童養護施設 若草寮を社員ボランティアが訪問し、運動会やバーベキューなど季節ごとのイベントを通じて子どもたちとの交流を深めています。また、日本赤十字社の協力のもと社内献血を定期的に行っています。



ワールドビジョンとの 企業助成パートナー シップ (AEJ)

AEJでは、低所得コミュニティにおける質の高い幼児教育プログラムの支援に重点を置いています。その一例がインドネシアの世界ビジョンとのプログラムで、パプアの何千人もの子どもたち、保護者、教師に貢献しています。先日の現地視察では、実際にAEJの社員が現地へ赴き、プログラムを直接見学しました。



フューチャースキル プログラム (Powai)

インドのマハラシュトラ州にある公立学校の18,000人以上の学生に問題解決力、批判的思考力、デジタルスキルを提供するプログラムです。学生たちの技術に対する知見を高め、デジタル格差を埋め、将来のキャリアパスへのアクセスを開き、伝統的にデジタル経済から取り残されてきたコミュニティをインクルードするとともに雇用機会の促進にも貢献しました。



Sponsors for Educational Opportunity Londonとの提携 (EMEA)

Sponsors for Educational Opportunity Londonと提携し、低所得層の学生の就業能力向上を目指す学校および大学向けのプログラムに資金を提供しています。これにより、学生たちが長期的にキャリアの可能性を最大限に発揮できるよう支援しています。



地域社会支援 (Americas)

地域の困窮者の生活向上に取り組む非営利団体であるEncore Community Servicesの支援を行っています。



B. 環境課題解決のために

気候変動対応や環境保全を中心とした取り組みです。

グリーンインフラ支援 (Powai)

インドのマハラシュトラ州の農村部で太陽光発電システムを設置することで、学校の電力供給の途切れを防ぎ、清潔な飲料水の確保と持続可能な灌漑を可能にしました。この取り組みにより、1,900人以上の生活が改善され、健康、教育、地域のレジリエンスが向上しました。これにより、不安定な電源への依存が減少し、地域の成長を支える長期的なインフラが構築されました。



サステナビリティ・ アイデアソン (Powai)

サステナビリティ・アイデアソンを立ち上げ、従業員にUNの持続可能な開発目標 (SDGs) に沿った解決策のアイデア出しと開発を促しました。この取り組みは従業員から大きな関心を集め、チームは日常の行動に根ざした実践的な解決策を提案しました。これらのアイデアは、組織全体で環境に関する意識を醸成させ、草の根のイノベーションを促進し、持続可能性に対する長期的なコミットメントを強化しています。



C. 文化の発展のために

文化・芸術支援、スポーツ振興を中心とした取り組みです。

野村美術賞 (野村財団) (日本)

野村美術賞は、東京藝術大学大学院美術研究科博士課程の大学院生を対象として、特に優秀な作品を選定して同大美術館で保存する顕彰事業です。美術分野の若手芸術家を支援し、作品の収集、保存、公開展示を通じて、我が国の美術の一層の充実と普及に寄与することを目指しています。野村美術賞の運営資金は、野村財団からの助成金によってまかなわれています。

スポーツ・オブ・ハート (日本)

野村グループは2022年より、障がいのある人もない人もみんなで一緒に楽しむ「スポーツ×文化」の祭典「スポーツ・オブ・ハート」への支援を通じて、すべての人たちが共に分かち合い心豊かに暮らせるニッポンを目指すこのプロジェクトを応援しています。



東京マラソン (日本)

東京マラソン財団オフィシャルボランティアとして役職員が東京マラソンに参加。ランナーへの給水や荷物の管理、完走メダルの贈呈、通訳対応などの活動を行っています。



上記のほか、AEJでは、社員主導のCSR助成コンペティションを実施しており、社員が自ら選んだ非営利団体のために助成金を獲得するチャンスを提供しています。第3回の参加者たちは、韓国でリスクにさらされた妊婦支援、インドの子どもたちへの包括的教育提供、香港の犬保護施設への太陽光パネル設置など、多彩で影響力のあるプロジェクトを提案しました。



EMEA地域では、SEO Londonとのパートナーシップに基づき、年間2日のボランティア休暇のうち1日を、自分が興味関心を持つ分野の活動支援に活用することが奨励されています。加えて、社員が寄付を最大限に活用できるよう、寄付マッチング制度や給与天引き寄付プログラム（英国在住の社員対象）を設けています。また、Americas地域では、野村アメリカ財団との寄付マッチング制度を活用し、また2日間の有給ボランティア休暇を利用することで、社会的なインパクトを最大限に高めることが奨励されています。



自然災害支援

世界各地で発生している自然災害に対し、野村グループでは企業市民として、そこに働く社員は個人として、被災地や被災した方々に対して何らかの力になればという思いから、義援金や支援金、支援物資をお送りしています。2025年3月にミャンマー中部で発生した地震の被害に対する支援として、日本赤十字社に対して義援金1,000万円を拠出しました。

➔野村グループにおける自然災害支援実績は野村ホールディングス[Webサイト](#)よりご確認ください。

Topics

Topics

東日本大震災からの復興支援 20回目を迎えたさくらプロジェクト

野村グループは2012年より、東日本大震災の津波で甚大な被害を受けた宮城県亘理郡にある里山・戸花山（とはなやま）を桜の名所にするための活動、「さくらプロジェクト」を地元のグループ「戸花山桜の会」の皆様と共に行っています。震災発生前から戸花山では、「この山を桜の名所にしよう」との想いのもと戸花山桜の会の皆様から桜の植樹と管理を行っていましたが、震災後独自では活動継続が難しくなったことを受け、野村グループが取り組む被災地復興支援活動の一環として役員及び社員からの寄付を基に戸花山で桜の苗木を植樹したことがこのプロジェクトの始まりです。

プロジェクト開始以降、年に2回、春と秋の各2日間にわたる活動を継続して行い、2025年4月に20回目の活動を実施しました。これまでに植樹した桜は622本（うち、513本は野村グループの役職員からの寄付によるもの）、参加した野村グループの役職員は累計で1300人ほどになりました。

これからも、桜や紫陽花、れんぎょうの植樹、幼木の保護や山道の整備などの活動を通じ、戸花山により多くの人たちが訪れてくれるよう、自然保全活動を支援していく予定です。

➔さくらプロジェクトの記録映像を野村ホールディングス[Webサイト](#)よりご覧ください

Topics

社会貢献への意識醸成のための取り組み① グローバル・チャリティ・チャレンジ

2020年より毎年「グローバル・チャリティ・チャレンジ」を1ヶ月間実施しています。このイベントは、期間中に参加者が任意の時間と場所で健康促進につながるさまざまなエクササイズを行い、参加料として相当額を「寄付する」という取り組みで、世界中の役職員が自身の健康促進と社会貢献活動への寄付という共通の目的のもと、参加しています。寄付先は、毎年グローバルで設定した共通のテーマのもと、地域ごとに決定しています。併せて、グローバルで集まった寄付額と同額を当社がマッチングし、支援テーマに沿った活動を国際的に行う団体に寄付しています。ウォーキングやランニング等の健康促進に取り組むとともに社会貢献にも取り組めるこのイベントに毎年、グループCEOを筆頭に、多くの役職員が参加しています。

2024年はグローバルで1,201名が参加し、およそ2.8万ドルを日本を含む各拠点が定めた教育支援活動を行う団体に寄付しました。併せて、会社からはマッチング・ギフトとして440万円を、子どもたちの「健やかな成長」のために活動する特定非営利活動法人 ワールド・ビジョン・ジャパンに寄付し、ルワンダ「マイルストーン・プロジェクト」（ルワンダでの校舎修復を通じた教育支援）と同国のコミュニティ支援に役立てて頂いています。

日本国内で集まった寄付は、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンに寄付し、令和6年能登半島地震被災地で行う教育復興活動に役立てていただきました。

Topics

社会貢献への意識醸成のための取り組み② ボランティアマッチングサイトの導入

2025年5月、日本フィランソपी協会を通じて、全国の社会貢献活動を検索・参加できるマッチングサイト「野村ボランティアウェブ」を導入しました。従前より、児童養護施設への訪問やさくらプロジェクトなど、さまざまな社会貢献活動に関する参加機会を用意してきましたが、より多くの活動の機会を望む社員の声寄せられたことをきっかけに、導入を決定しました。

子ども支援、路上生活者支援、NGO事務所での寄付物品の仕分け等の事務作業、環境保全に関わる活動など多様な活動に参加することができ、参加した社員からは、「非

常に楽しく有意義な時間を過ごせた」、「人のため社会のために時間を使うことで得られる満足感や、社会の一員であることの実感は実際に参加しないと得られないものだと感じた」などの声寄せられています。

社内イントラネットでは、野村ボランティアウェブを通じて社会貢献活動に参加した社員の声のほか、支店や部署単位で行っている社会貢献活動を紹介するなど、社会貢献への参加意識醸成にも取り組んでいます。

Topics

野村グループ基金

2024年3月、野村グループは、「野村グループ基金」を創設し、同年よりこれまでに2回、基金を通じた資金助成プログラム「みらい助成プログラム」を実施しています。

このプログラムでは、NPOなどの非営利団体が行う「社会課題の解決と新たな価値創造を目指し、新たな事業や社会的インパクトのある事業」に対する資金支援を行っています。対象

となる事業は、社会貢献活動方針に定める①「社会の明日のために」、②「環境課題解決のために」、③「文化の発展のために」という3つの分野における事業です。選考に際しては審査委員会を設置し、書類審査および審査委員会での議論を経て採択団体を決定しています。

2025年度の採択団体（支援分野ごと50音順）

支援分野① 社会の明日のために

団体名	所在地	テーマ	支援金額（円）
公益財団法人 京都市ユースサービス協会	京都府	ケア機能拠点を活かした、若者支援のスキーム構築事業	6,000,000
NPO法人 ダイバーシティ工房	千葉県	児童の主体性と自己効力感を育むための教育プログラムの開発ならびに実践事業	6,000,000
NPO法人 チームふくしま	福島県	困窮世帯や児童養護施設の子ども達への体験・学びを通じた恩送りプロジェクト	5,937,000
NPO法人 Chance For All	東京都	石川県輪島市を中心とする奥能登地域のこどもたちに「あそび」を届け、地域のあそび場づくりを支えるプレイカー事業	5,925,480

支援分野② 環境課題解決のために

団体名	所在地	テーマ	支援金額（円）
智頭町複業協同組合	鳥取県	「所有・管理・活用」から変える森の未来 ～智頭町発・持続可能な森林保全モデルの構築～	6,000,000

支援分野③ 文化の発展のために

団体名	所在地	テーマ	支援金額（円）
NPO法人 芸術家と子どもたち	東京都	医療少年院での障害のある在院者を対象としたアーティスト・ワークショップを通じた再犯防止と自立支援活動	6,000,000
社会福祉法人 視覚障害者文化振興協会	大阪府	見えない世界を感じる 写真ワークショップと社会発信プロジェクト	4,050,000
一般財団法人 ヒトノネ	岐阜県	クリエイターズ文化祭	5,064,200

Topics

財団を通じた活動

野村財団は、野村グループによって設立された学術振興野村基金、野村国際文化財団、東京国際研究クラブの3財団の合併によって2010年4月に発足した公益財団法人です。我が国の学術研究、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。具体的には、社会科学分野の研究や教育活動に対する助成、マクロ経済や資本市場を中心とした世界経済に関する研究調査の実施や研究成果の公表、社会科学・人文科学を専攻する外国人留学生に対する奨学金の給付や若手芸術家の育成活動に対する助成など次世代に対する支援、そして芸術文化の国際交流活動に対する助成を行っています。『金融業を中核とする企業グループが設立した財団』として、経済や金融に係る社会科学分野の理論と実務の交流を促進することも重要な使命と考え活動を行っています。

助成実績や研究成果など野村財団の活動については、同財団の[ホームページ](#)をご覧ください。

また、米国にある野村アメリカ・ファウンデーションは、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、地域プロジェクトなどを推進する大小さまざまな団体も支援しています。2009年、野村アメリカ・ファウンデーションでは、従業員の寄附に企業が上乗せして寄付する仕組み「マッチング・ギフト・プログラム」を立ち上げました。以後、この仕組みを使って、教育機関や国際的な救援組織（American Friends of Magen David Adom、アメリカ赤十字社、CARE USA、国境なき医師団、国際救済委員会、Oxfam America、Save the Children、ユニセフ）への寄附、緊急時における資金支援を行っています。

Topics

フィナンシャル・タイムズ紙のFTスクールズを協賛

2025年4月、野村ホールディングスは世界的に高く評価されているフィナンシャル・タイムズ紙の次世代教育に賛同し、FTスクールズを協賛することになりました。FTスクールズは、フィナンシャル・タイムズ紙が社会貢献活動の一環として、世界中の16歳から19歳の生徒と教師を対象に、学校単位で無料でフィナンシャル・タイムズのオンライン購読を提供するプログラムです。2018年の開始以来、132カ国5,700校で7万人以上がこのプログラムを利用しています。

FTスクールズの効果

フィナンシャル・タイムズ紙の世界クラスの情報にアクセスすることで、生徒は知識を広げられると共に、洗練された文章に触れることで読解力の向上や批判的思考力を強化させることができます。

また、FTスクールズ限定のニュースレター、ポッドキャスト、ビデオなどの教材を通じて、金融リテラシー、データ解釈能力、メ

ディアからの情報を多角的に分析する能力など、学校教育の枠を超えて世界で通用するスキルを身につけることができます。

FTスクールズを協賛する理由

当社では、質の高い教育には世界を変える力があると考え、1990年代から、さまざまな教育関連の取り組みを通じて次世代育成を支援してきました。生徒が必要な知識とスキルを習得できるよう支援することを重視しており、現在は当社が事業を展開する地域に特化したプログラムを支援しています。グローバルな教育プログラムであるFTスクールズを協賛することにより、世界中のより多くの生徒に良い影響を与えることができると考えています。

野村グループのパーパスに根ざして

当社では、「金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する」というパーパスを定めています。フィナンシャル・タイムズ紙とのこのパートナーシップを通じて、これからも世界中の多くの子どものための教育を支援していきます。

Topics

次世代を担う若手研究者・女性研究者と社会をつなぐ取り組み

若手・女性研究者奨励金制度への協賛

少子化の影響により、日本の私立大学の経営環境は大きく変化しており、経営の安定化の観点から、研究費等の支出の見直しを行う私立大学も増えているといわれています。文部科学省の調査（平成28年7月実施）によると10年前と比較して、個人研究費（所属機関から当該研究者に対し、自由な研究活動の実施及び研究室等の運営のために支給される資金）が減少した研究者は4割を超え、半額以下となった研究者も2割存在するともいわれています¹。

研究実績の少ない若手研究者への支援やライフイベントにより研究を継続することが難しくなった女性研究者に対する研究継続のサポートは、日本の国際競争力向上の観点からも必要との考えのもと、日本私立学校振興・共済事業団では、2015年に若手・女性研究者の育成を目的とする「若手・女性研究者奨励金制度」を創設し、2018年より若手・女性研究者への奨励金の交付を開始しています。2025年度は若手研究者奨励金として合計39件1,560万円、女性研究者奨励金として合計36件1,440万円が交付されています。

野村證券では、若手・女性研究者の支援は社会と研究者をつなぎ、将来のイノベーションの創出、ひいては野村グループのパーパスでもある「豊かな社会の実現」にもつながることから、2018年より毎年、本奨励金制度への寄付を行っています。

さらに、2024年8月には、民間企業で初めて、売上金の一部が本奨励金の財源となる「寄付金付き自動販売機」を、社員が利用するカフェテリア内に設置しました。野村グループはこれからも、次世代を担う若手研究者・女性研究者への継続的なサポートをはじめとした様々な取り組みを通じて、豊かな社会の実現に貢献していきます。

¹ https://www.mext.go.jp/content/20210409-gakjokik-000013999_07.pdf



4. 各種提言、ルール・メイキングへの参画

野村グループは、国内外のイニシアティブに参画する他、サステナビリティ分野におけるルール・メイキングへの参画機会や意見具申の機会を積極的に捉え、さまざまな発信に取り組んでいます。サステナビリティに関するイニシアティブへの参画についてはサステナビリティ委員会の承認を得るほか、その活動や議論状況等については、適宜、サステナビリティ委員会に報告しています。

また、パリ協定に貢献するサステナブル・ファイナンスを促進するべく、例えば、参画するイニシアティブの姿勢・活動内容と野村グループの考え方や目指す姿に相違がある場合や、当該イニシアティブにおける取り組みに改善の余地があると考えられる場合等には、当該イニシアティブへの働きかけを行うなどの活動をおこないます。

A. GX経営促進ワーキンググループ

当社は、2022年2月に経済産業省により設立された「GXリーグ」に参画しております。「GXリーグ」の主な取り組みの一つであるGX経営促進ワーキンググループ（以下、WG）の幹事企業を2022年9月の設立以来務めており、企業による社会全体のGHG排出量削減への貢献を企業の課題解決力として評価する「削減貢献量」について、どのように企業価値の向上に繋がられるかを議論してきました。2025年度で4年目となりますが、参加企業数は金融・エネルギー・素材・重工・商社・建設など幅広いセクターから80社以上の企業等が参加しています。2024年度は、削減貢献量を開示する事業会社、および評価する金融機関の双方より、統一された開示場所を設置すべきという意見を受けて、GXリーグに加盟する企業の取り組み状況を公開する情報基盤である、GXダッシュボードにおける削減貢献量の開示項目を大幅に拡充しました。なお、これまでの成果物としては、2023年3月には、WGにおける議論の結果を「[気候関連の機会における開示・評価の基本指針](#)」として公表したほか、削減貢献量の事業会社による開示、および金融機関による企業評価への活用を促進するため、2023年12月には「[削減貢献量-金融機関における活用事例集-](#)」を、2024年5月には「[削減貢献量-事業会社による推奨開示仮想事例集-](#)」を策定しました。

B. GX推進機構における取り組み

2024年5月、当社は、経済産業省が4月19日に設立を認可した脱炭素成長型経済構造移行推進機構（GX推進機構）への出資を行いました。GX推進機構は、「脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律」に定められた、日本のグリーントランスフォーメーション（GX）推進のための認可法人です。今後10年間で150兆円超のGX投資を実現するため、債務保証等の金融支援、化石燃料

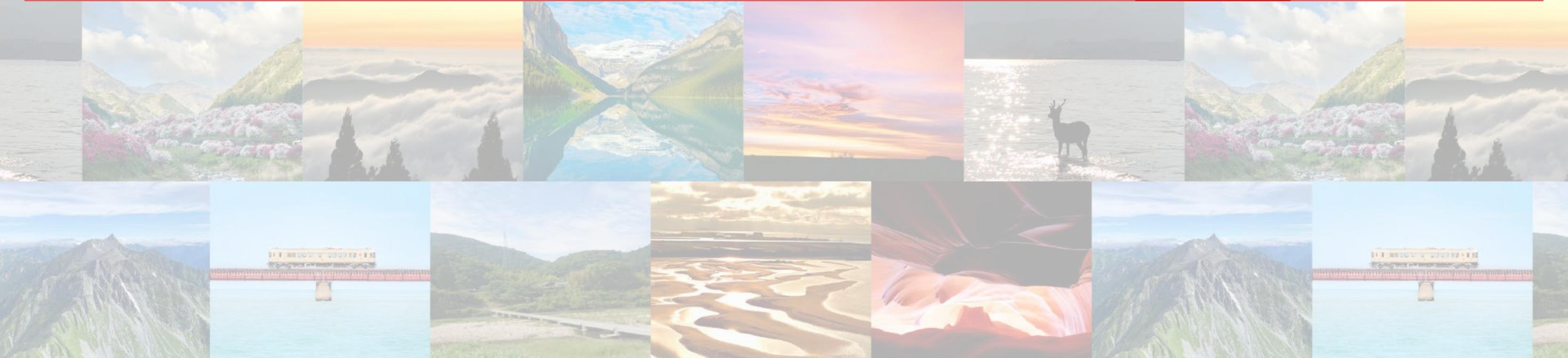
賦課金等の徴収、排出量取引制度の運営を行うこととされています。

C. サステナブル・ファイナンス分野における取り組み

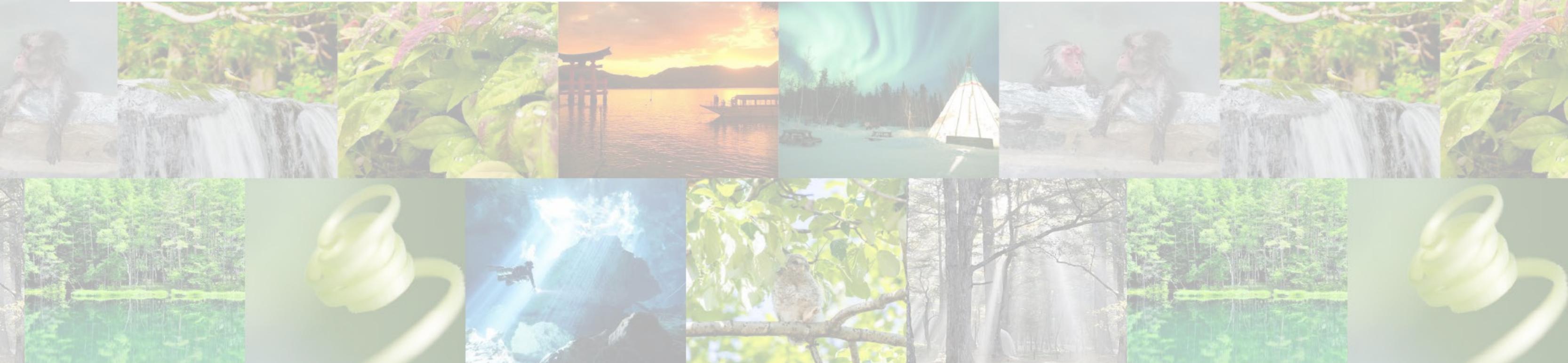
国際資本市場協会（ICMA）のクライメート・トランジションファイナンス・ワーキンググループ、サステナビリティ・リンク・ボンド・ワーキンググループ等のガイドライン策定活動に参画するほか、2025年のアドバイザー・カウンシルに選定されています。本カウンシルは、ICMAにおいてグリーンボンド原則、ソーシャルボンド原則、サステナビリティボンド・ガイドライン等のルールを制定する委員会であるエグゼクティブ・コミッティーを補佐し、市場の実勢により即した制度を策定することを目的とする諮問機関です。また、ロンドン証券取引所のサステナブル・ボンド・マーケット・アドバイザリーグループ、サステナブル・ファイナンスに関する政府や日本証券業協会等の各種団体にもメンバーとして参加するなど、サステナブル・ファイナンスの分野におけるルール・メイキングに貢献しています。

D. ネットゼロに向けた金融機関横断イニシアティブでの取り組み

ネットゼロをめざす金融機関の業態別のイニシアティブを統合した金融業界横断のイニシアティブであるGFANZでは、2022年にGFANZ初の地域ネットワークであるGFANZ Asia-Pacific Networkが新設され、さらに、2023年6月に、GFANZ Asia-Pacific Networkの下にGFANZ初の国レベルの支部としてGFANZ Japanが発足しました。当社と野村アセットマネジメントはGFANZ JapanのCore Working Groupに参加しており、GFANZの今年の活動テーマである脱炭素への移行に向けた民間投資の促進等に関連したテーマについての議論に参画しています。



人権尊重に向けた取り組み



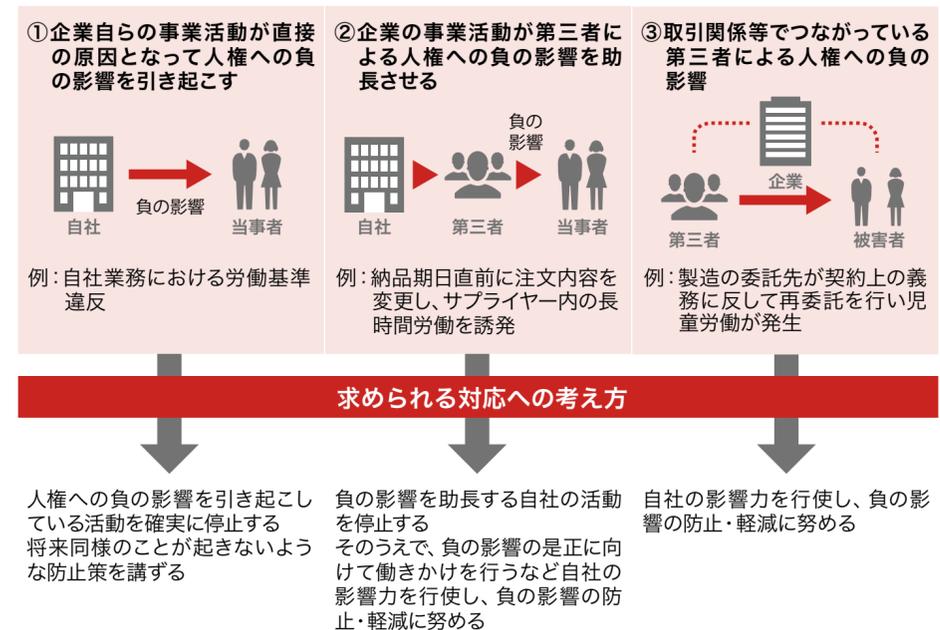
野村グループのサステナビリティへの取り組み

人権尊重に向けた取り組み

1. 野村グループにおける人権尊重の考え方

野村グループは、当社の事業活動だけでなく、ステークホルダーの活動が人権等の社会課題に負の影響を及ぼすおそれがあることを認識し、その影響を軽減するため、当該国の法令のみならず国際的な人権基準を尊重したうえで、責任ある対応に努めています。特に事業活動を行うにあたっては、人権への負の影響を引き起こす、助長する、あるいは取引関係によって直接負の影響を発生させる可能性があることを理解し、人権への負の影響防止に努め、負の影響が発生した場合には、以下①～③の関与形態に応じ、適切に対処するよう努めます。

人権への負の影響の類型と求められる対応



野村グループにおける人権への負の影響例と主な対応

負の影響の例	当社の主な対応
役員 当社が自社の役員員に対して及ぼす負の影響 <例>社内におけるハラスメント、雇用や就業における不当な取り扱い	<ul style="list-style-type: none"> ■ ハラスメント防止に関する研修等の実施 ■ 時間外労働を含む労働条件のモニタリング ■ DEIの推進
お客様 当社が提供するサービスを通じ、当社がお客様に対して及ぼす負の影響 <例>お客様の個人情報の不適切な管理によるお客様のプライバシーの侵害	<ul style="list-style-type: none"> ■ 商品・サービス導入時において必要に応じて人権への負の影響の検討 ■ 個人情報保護管理体制の整備 ■ ユニバーサル対応 ■ マネー・ローンダリング、AML対応
投融資先 当社の提供する投融資を通じて、投融資先が従業員や周辺住民に対して及ぼす負の影響 <例>児童労働や強制労働をさせている企業への投融資や資金調達のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ■ 野村グループ サステナビリティステートメント及びその細則において、事業活動により生じる環境・社会への影響の把握・評価・管理
サプライヤー 当社がサプライヤーに対して及ぼす負の影響 当社の調達業務を通じてサプライヤーが従業員や周辺住民に対して及ぼす負の影響 <例>短納期で多量の業務を依頼することによる外部委託先の従業員の長時間労働の誘発、児童労働や強制労働によって製造された製品の購入	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「野村グループ サプライヤー取引基本方針」においてサプライヤーにおける人権尊重に関する考え方を明記 ■ 同基本方針の不遵守に関する相談窓口の設置

Topics

野村グループを取り巻く人権に関する動き

- 2011年** 野村アセットマネジメント、PRI (責任投資原則) ※署名
※人権を含めた環境・社会・ガバナンスを投資分析と意思決定のプロセスに組み込むことを目的とする原則
- 2015年** 英国現代奴隷法の制定 (企業に対し、その事業活動またはサプライチェーンにおける現代における奴隷行為のリスクと当該リスクへの対応について、当局への報告を求めるもの。当社における対応は「Topics 英国および豪州現代奴隷法への対応」参照。)

野村ホールディングス、野村アセットマネジメント、国連グローバル・コンパクトに署名、人権・労働・環境および腐敗防止からなる原則への支持を表明
- 2019年** 野村グループ ESGステートメント制定 (現：野村グループ サステナビリティ・ステートメント)

野村ホールディングス、UNEP FI (国連環境計画・金融イニシアティブ) ※署名
※環境及び持続可能性に配慮した望ましい業務のあり方を模索し、これを普及、促進していくことを目的とした国際的な金融機関のネットワーク

ダイバーシティ&インクルージョン ステートメント制定 (現：ダイバーシティ、エクイティ&イン クルージョン ステートメント)

野村グループ行動規範制定
※「多様性と人権の尊重」の項目が含まれている
- 2020年** 野村ホールディングス、PRB (責任銀行原則) ※署名
※銀行の戦略や実務が持続可能な開発目標 (SDGs) やパリ協定で定められた将来の社会のビジョンに沿ったものであることを確認するための枠組み

ホールセール部門：ESGセクター・アベタイト・ステートメント制定
※ファイナンス等を通じた、人権課題を含む環境・社会への負の影響を停止・防止および軽減するための枠組み

インベストメント・マネジメント部門：投融資におけるサステナビリティに関するポリシー制定
※人権を含むESG要素への考慮を関連する投資プロセスに組み込むアプローチに関する方針を定めるもの
- 2023年** 野村グループ 人権方針制定
- 2024年** 野村グループ CSRガイドライン (2020年制定) を「野村グループ サプライヤー取引基本方針」に改定するとともに、適用範囲のグローバル化を実施
- 2025年** 取引先へのハラスメント防止ガイドライン制定
Valuable500への加盟

Topics

Valuable500への加盟

野村グループは、「金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する」というパーパスのもと、多様性が組織の力になるとの信念から、すべての社員が自分らしく誇りを持って能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。その一環として、グローバルなイニシアチブである「Valuable 500」へ加盟しました。Valuable 500は、2019年に世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で発足した、障がい者がビジネスや社会、経済にもたらす潜在的な価値を認識し、その能力を発揮できるようビジネスリーダーが変革を推進することを目的としたグローバルなネットワークであり、現在では500社を超える企業やパートナーが加盟しています。野村グループでは、障がいの有無や専門性、文化的背景など、多様なバックグラウンドを持つ社員が互いを尊重し協力し合うことが、持続的成長や豊かな社会の実現、さらには新たな価値の創出につながると確信しています。この考えのもと、グループのインクルージョンをさらに促進し、企業価値向上へのコミットメントとして、Valuable 500に加盟しました。障がい者雇用の拡大やキャリア形成支援、バリアフリーな職場環境の整備など、障がいの有無に関わらずすべての社員が活躍できるよう、グローバル全体で障がい者インクルージョンのさらなる推進に向けたさまざまな施策を展開しています。オフィス環境の整備においては、物理的なバリアを取り除き、誰もが安心して働ける空間づくりを重視しています。具体的には、グローバルな職場環境ガイドラインを策定し、アクセシビリティとインクルージョンへの配慮を取り入れたデザインを推進しています。

EMEAでは、神経多様性をテーマとした従業員ネットワーク「NeuroHarmony」を設立し、ニューロダイバージェントな社員の活躍を支援しています。AEJでは、障がい者インクルージョンに関する啓発活動や、グローバルな職場環境ガイドラインを反映したシンガポールオフィスのリノベーションプロジェクト、外部パートナーとの連携による採用強化など、多面的な取り組みを展開しています。アメリカでは、障がい者雇用の促進や職場環境の改善、家族を含めたサポートなど、多角的な施策を実施しています。また、Powaiでは、障がいのある方を対象としたトレーニングやイベントを通じた意識啓発活動も推進しています。

今後も野村グループは、障がい者インクルージョンの推進に引き続き取り組んでまいります。

Topics

ビジネスと人権

2011年、国連人権理事会の決議において「ビジネスと人権に関する指導原則：保護、尊重及び救済の枠組みにかかる指導原則」（以下、指導原則）が全会一致で支持されました。指導原則は、国家の人権保護義務とともに企業も人権を尊重する主体であることを明示し、すべての企業に対し人権を尊重する責任を果たすことを期待しています。

指導原則においては、各国に対して指導原則の普及・実施に関する行動計画（NAP）の作成が奨励されており、日本では、2020年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」が公表されました。日本のNAPにおいては、「ビジネスと人権」に関して政府が取り組む各種施策が記載され、企業に対して、事業活動を通じて人権への負の影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を継続的に行う「人権デュー・ディリジェンス」を導入することへの期待が表明されています。また、2021年11月にはNAP策定後のフォローアップとして、経済産業省と外務省の共同実施による「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」の結果を踏まえ、2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表されました。このガイドラインでは、規模や業種にかかわらず日本国内で事業活動を行う企業に対し、ガイドラインにのっとり、サプライチェーン全体で人権尊重への取組に努めることが求められています。

人権を取り巻く環境は大きく変化しており、特に、企業に対して、事業活動における人権尊重責任に対する期待や要請は大きくなっています。

野村グループでは、そのような変化を踏まえ、人権方針の策定、人権に関する理解促進のための取り組み、救済措置の整備等を進めてきました。2024年度には国連グローバルコンパクトネットワークジャパンの人権教育分科会にて行った会員企業向けの教育資料の更新に作業リーダーとして関わるほか、役員向け研修や人権啓発分科会における「ビジネスと人権」というテーマでの外部有識者の講演等を通じ、野村グループに期待される役割、自社の課題等を再認識する機会を複数回設けることができました。

2. 人権尊重に関する方針

野村グループは、「金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する」という野村グループのパーパスのもと、事業活動を通じ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。「豊かな社会」の実現においては、人権の尊重は欠かせない重要な要素です。野村グループのサステナビリティに関連する活動の方向性および環境や社会的リスクに対して野村グループがどのように対応していくかを定めた「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」における「6.人権等社会課題に対する認識」についての具体的な取り組みの指針として、当社は、2023年5月、取締役会決議を経て、野村グループ人権方針を制定しました。人権方針のほか、各種規程やガイドラインにおいても、人権尊重を定めています。

A. 野村グループ 人権方針

人権方針では、全ての事業活動において、事業活動を行う各地域で適用される法令等を遵守するとともに、人権に関しては「世界人権宣言」、これを条約化した主要文書である「市民的及び政治的権利に関する国際規約」ならびに「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「子どもの権利とビジネス原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO『労働における基本原則および権利に関する宣言』」および「国連『ビジネスと人権に関する指導原則』」のほか「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」に記載する各種の国際的な協定等にて国際的に認められた人権の尊重に努めることを定めています。この人権方針は、野村グループのすべての役職員に適用されます。また、野村グループは、本方針における考え方をお客様やビジネスパートナーと共有し、人権の尊重への取り組みを期待するとともに、お客様、ビジネスパートナーその他の関係者を通じた人権への負の影響が野村グループの事業活動、商品またはサービスに直接的に結びつく場合、野村グループは、これらのビジネスパートナーなどに対しても国際的な基準の尊重を期待し、責任ある対応に努めることを求めています。

B. 人権方針策定プロセス

野村グループ人権方針は以下の策定プロセスを経て制定されました。制定公表後も定期的にその内容の見直しを行っております。

- ① 外部環境、他社事例の調査・分析：ビジネスと人権に関する指導原則やILO基準等の国際的なガイダンスや、先行する他の金融機関の人権方針等を調査・分析
- ② 人権課題の特定、取り組み状況の整理：国際的な人権基準や、先行する他の金融機関の開示を参考に、当社にとって関連性の高い人権課題の洗い出し

- ③ ②を踏まえた人権方針案の策定:当社における人権課題に対する足元の取り組み状況を確認・整理した上で、国際的な人権基準や先行企業等の取り組みと比較した際のギャップを踏まえ、人権方針案を作成。社内関係部署との意見交換や外部有識者の助言を踏まえ最終方針案を制定
- ④ 社内会議体における人権方針の審議・承認:サステナビリティ委員会にて審議したのち、取締役会の決議を経て公表

3. 人権尊重の推進に向けた取り組み

人権尊重の責任を果たすためには、全ての役職員が人権方針の内容を理解するとともに、各ステークホルダーの皆様と人権尊重の重要性を相互に共有することが大切であると考えています。そのため、人権尊重の推進に向け、次のような取り組みを進めています。

A. 人権尊重の推進体制

人権の尊重に関する施策や取り組み方針、その他人権に関する重要な事項は、グループCEOを委員長とするサステナビリティ委員会で審議しています。サステナビリティ委員会での審議結果は取締役会に報告され、その監督を受けます。取

締役会やサステナビリティ委員会の議論を踏まえ、人権の尊重・保護を実効性のあるものとするために必要なリソースは関係する各部に適切に配分されています。なお、野村グループ人権方針は、取締役会決議を経て制定されるとともに、定期的に見直しの要否を検討し、サステナビリティ委員会での審議を踏まえ、必要に応じ改定を行うこととしています。なお、重要な改定については、取締役会の決議により改定を行います。

野村証券においては、「野村グループ行動規範」に掲げる考え方を基本理念とし、人権やハラスメントの問題を含む会社・社員のあらゆるコンダクト（行動）の適正化を図るための取り組みを協議するコンダクト委員会の下部組織として「人権啓発分科会」を設置しています。本分科会は年に2回開催され、人権意識の向上と、人権問題に関する理解を深めるために必要な事項の検討、を実施しています。その協議の結果を反映して、具体的な取り組みを展開しています。また、その審議内容はコンダクト委員会およびグループ会社への報告が規定されており、人権に関する知見や課題認識が広がりをもって共有される体制となっています。

B. 社員に対する取り組み

研修等の啓発活動を行うとともに、各部室店における適正なコンダクト推進の旗振り役である業務管理者が、野村グループにおける人権の尊重への取り組みを推進・展開しています。新入社員研修や各層別研修等で、全ての社員に対し人権啓発研修を実施する等により、社員一人ひとりが人権方針や人権問題に対する正しい理解と認識を深めることに努めています。また、国際社会における人権尊重の重要性が高まる中、「ビジネスと人権」への積極的な取り組みは、企業に期待される社会的責任を果たすうえでも非常に重要な経営課題であることから、役員向けの職業倫理人権啓発研修も毎年実施しています。さらに、2024年度は国内15,000人の全社員を対象に、インクルーシブな職場環境づくりを推進する目的で「野村グループ・インクルージョン研修」を行いました。

また、人権啓発活動の一環として、野村証券では人権啓発標語の募集を行っており、現在その対象範囲は日本国内の野村グループ各社に拡大し、毎年、社員・社員の家族から多数の「人権啓発標語」の応募があります。全国から集まった人権啓発標語から入選作品を選出し、社内イントラネット等への掲載により、社内に周知しています。2024年には全部で6,730作品が寄せられました。2024年度はその中から以下の作品が表彰作品として選ばれました。

Topics

人権尊重に関する各種方針・規程

行動規範 野村グループの全役職員の具体的な行動の指針となるもの

サステナビリティ・ステートメント サステナビリティに関する野村グループの基本的な考え方を示したもの

野村グループ人権方針

パーパスを具体的な行動に移すための全役職員の行動の指針である「野村グループ行動規範」の中でも、人権の尊重についての考え方として以下を示しています。

野村グループ行動規範19 多様性と人権の尊重

私たちは、国籍・人種・年齢・性別・性自認・性的指向・信条・社会的身分・障がいの有無等を理由とする、一切の差別を行わず、個々に適した機会を提供します。私たちは、社会の異なる価値観を尊重し、すべての人々に対し、常に敬意をもって誠実に向き合います。

野村グループ行動規範、野村グループ サステナビリティ・ステートメント、野村グループ人権方針のほか、各種方針や規程においてより具体的な形で人権尊重を定めています。

お客様	
情報管理	野村グループ個人情報保護方針
マネー・ローンダリング等の防止	野村グループ・マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策方針
適切な業務運営	お客様本位の業務運営(野村証券)
役職員	
職場環境	社内環境整備方針
DEI	野村グループ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ステートメント
育成	人材育成方針
ハラスメント	職場のハラスメント防止ガイドライン
投融資先	
投融資	インベストメント・マネジメント部門: 投融資におけるサステナビリティに関するポリシー ホールセール部門: ESGセクター・アペタイト・ステートメント
サプライヤー	
調達活動	野村グループサプライヤー取引方針

人権啓発標語 優秀賞 職場の部

- 先入観 捨てると 視野が広がるよ
- 自分の当たり前 それってみんなの当たり前？
- 無関心 なくして高める人権意識

人権啓発標語 優秀賞 家族の部

- 比べない 一人ひとりの 個性だよ
- Learning new cultures is the most enriching life experience.
- No one is alone, no one is insignificant.

C. 投融資先に対する取り組み

「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」およびその細則である「インベストメント・マネジメント部門: 投融資におけるサステナビリティに関するポリシー」、「ホールセール部門: ESGセクター・アパタイト・ステートメント」に基づき、当社の事業活動により生じる環境・社会への影響の把握・評価・管理に努めており、人権への影響もその対象に含まれています。当社は、この細則を公表し、広くステークホルダーの皆様と共有しています。

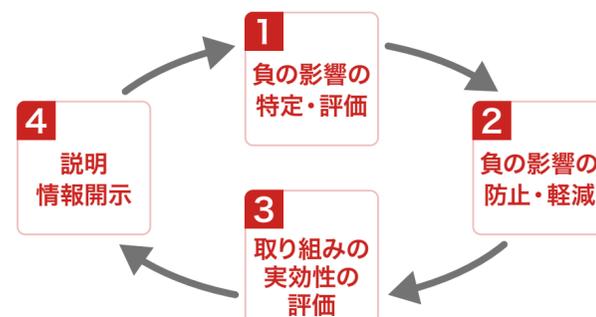
D. サプライヤーに対する取り組み

当社では「野村グループ行動規範」、「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」、「環境方針」、「人権方針」の考えに基づき、「野村グループ サプライヤー取引基本方針」を規定しており、サプライヤーの皆様に対しても人権の尊重を求めています。日本国内においてはサプライヤーとの契約前に本方針へのご署名を

お願いするとともに、海外地域においては本方針を各サプライヤーに伝達し、同方針の周知及び理解促進に努めています。

4. 人権デュー・デリジェンス

人権デュー・デリジェンスとは、人権への負の影響を特定・防止・軽減し、これらの一連の取り組み状況について情報開示を行うプロセスです。人権デュー・デリジェンスでは、次の4つのプロセスについて、PDCAサイクルを回しながら、継続的な取り組みの実施・改善を進めていくことが求められています。



野村では、人権方針のもと、「ビジネスと人権に関する指導原則」や、「責任ある企業行動のための OECD デュー・デリジェンス・ガイダンス」を尊重し、人権デュー・デリジェンスに取り組んでいます。また、ステークホルダーコミュニケーションや救済への取り組みを通じて得られる知見も参考にして、継続的に人権デュー・デリジェンスに関する取り組みの見直しを行っています。

A. 人権課題（人権への負の影響）の特定・評価とその対応

人権デュー・デリジェンスのプロセスでは自社が関与している、または関与している可能性のある人権への負の影響を特定し、それぞれの負の影響がもたらす被害の大きさ（深刻度）および負の影響が発生する可能性（蓋然性）を評価した上で、どの負の影響から対応していくのかについて、優先順位づけを行うことが求められています。

当社では、野村グループにとっての人権課題の特定に先立ち、世界人権宣言・国際人権規約上の権利毎に、企業行動に照らして発生する可能性のある人権課題を抽出しています（野村グループサステナビリティレポート2024 52頁参照）。そのうえで、今後、負の影響の重大性（例：人権侵害による被害者への影響の大きさ）、負の影響の及ぶ範囲（例：負の影響を受ける/受ける可能性のある人数）、救済の困難度（例：負の影響からの救済が可能である程度、負の影響が生じる前と同等の状態に回復するために求められる行動の迅速性の程度）を踏まえ、野村グループにとっての顕著な人権課題の特定を進めてまいります。

B. 人権への負の影響の防止・軽減に向けた取り組み

a. 社員の人権への負の影響の防止・軽減に向けた取り組み

当社では、社内環境整備方針を定めており、その中で、適正な労働条件や労働安全衛生、快適な職場環境の整備、福利厚生諸制度の充実や社員の健康保持・増進に力を入れています。特に、雇用や就業におけるあらゆる差別の解消・撤廃に取り組んでおり、差別やセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等のハラスメント行為を容認しないことを野村グループ行動規範はじめ各種社内規程等において明確にし、社員にその遵守を徹底しています。結社の自由および団体交渉権の尊重や健全な職場環境の中で、誰もがいきいき、わくわくと働ける職場の実現に向けた取り組みを推進しています。

Topics

アセットマネジメント領域における取り組み

インベストメント・マネジメント部門に所属する野村アセットマネジメントでは、ESGステートメントの中で人権課題を重要課題として位置付け、機関投資家として投資先企業の人権尊重に向けた取り組みを推進しています。

2024年には、経産省と国際労働機関（ILO）による「移行のための技術開発と責任ある企業行動プロジェクト」の機関投資家向け人権啓発資料作成ワーキング・グループに参加し、ビジネスと人権の観点から「責任ある企業行動」を促す投資環境とは何かを紹介する冊子の作成に協力しました。

また、野村アセットマネジメントは、投資先企業の人権リスクのマネジメント体制を評価し、これをエンゲージメントやESGインテグレーション^{*}において活用することで、グローバルに投資活動を行う「責任ある投資家」としての役割を果たしています。

野村アセットマネジメントは、2022年にスタートしたPRIの人権・社会課題に関する協働イニシアティブ（名称：Advance）のAdvisory Committeeメンバーとなり、協働エ

ンゲージメントのフレームワーク構築に協力するとともに、日本の鉄鋼企業との協働エンゲージメントにおいて共同リードインベスターの役割を担っています。2023年より対話を開始、2024年は4月と12月に同社と対話を行い、同社の人権リスク管理の改善に向けて、サプライチェーンを含めた人権リスクの特定や情報開示の強化などを議論してきました。その間に、同社は人権方針を策定・公表するとともに、統合報告書ではサプライチェーンにおける人権デュー・デリジェンスの仕組みの構築と実施についての情報開示を行っており、人権尊重への取り組みの進展が確認できました。

^{*}ESGインテグレーション
実際の運用においてESGの要素を運用プロセスに組み込んで投資判断に活用すること

野村アセットマネジメントにおける取り組みについては、野村アセットマネジメント 責任投資レポートをご覧ください。

人権への負の影響の防止・ 軽減に向けた取り組み	概要
差別・ハラスメント防止	野村グループでは、行動規範において人権の尊重、差別やハラスメントを行わないことを定めています。また、日本国内では、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント等の相談窓口を設け、面談や電話、メール等さまざまな手段を通じて相談に対応し、働きやすい職場環境の実現に努めています。日本国内では、野村グループ「職場のハラスメント防止ガイドライン」を策定し、注意点や発生時の対応、ハラスメントの種類等を提示して、社員一人ひとりの正しい理解と認識を深めることに努めています。さらに、ハラスメント防止のために継続的な研修を実施しています。
結社の自由・団体交渉権の尊重	野村グループでは、人権方針に則り、労働者の結社の自由・団体交渉の権利の尊重に取り組み、その遵守を徹底しています。野村証券においては、過半数組合である「野村証券従業員組合」と各種労働協約を結んでいます。福利厚生、人事制度など諸制度の変更時のみならず、日ごろより、社員の権利の尊重や経営課題を共有し、現場レベルでの社員の声をしっかりと聞き取り、さまざまな問題に対して協議を重ね、健全な労使関係を構築しています。労使間での対話については、定期的に組合員に報告される他、社員との対話に役立てることを目的とし、内容に応じて各部店管理職にも共有されます。
健全な労働環境、 適正な労働時間の確保	野村グループでは、グループ各社において、定期的に労働条件についてモニタリングを実施し、事業を展開する各国・地域の法令諸規則に照らして、労働時間等を含む労働環境の把握・改善に努めています。日本国内においては、時間外労働時間、長時間労働者数を定期的にモニタリングし、その状況について経営会議に報告する等グループを挙げて労働環境の改善に取り組んでいます。日々の勤務管理において、PCのログイン・ログオフ時刻を記録し、勤務実態を把握しているほか、労働時間の上限設定や勤務時間インターバルを意識した運営、年次有給休暇の取得にむけた取り組み等を行っています。
インクルーシブな 職場づくり	約90の国籍の社員が働く野村グループでは、多様な人材こそが競争力、イノベーション、高度なリスク管理の源泉です。すべての社員が自分の持つ独自の強みを最大限発揮できる職場環境づくりを進めることは重要な課題です。野村グループでは「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ステートメント」のもと、多様な人材に公平な機会を提供し、社員一人ひとりが帰属意識を持って活躍できる職場づくりを目指しています。
多様な働き方の実践	時間や場所の制約に縛られることなくパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えることを目的として、グループ・グローバルのプロジェクト“Nomura Ways of Working”を2022年度より開始しています。カルチャー、ビープル、ワークプレイス、テクノロジーの4つの軸から 地域横断的にアプローチし、働き方の柔軟性を考慮しつつ、社員間のつながりをより強固なものとし、パフォーマンスを最大限発揮できる環境整備にグループ全体で取り組んでいます。
健康経営	社会、お客様をはじめとする、ステークホルダーの課題に向き合い、その解決に取り組むためには、社員の心身の健康は不可欠です。野村グループは、2016年、経営会議での承認のもと「NOMURA健康経営宣言」を行い、健康経営推進責任者(Chief Health Officer、以下 CHO)のもと、健康保持・増進に向けた取り組みを推進しています。社員の労働安全衛生や健康に対する意識の向上を目的に、職場での健康と安全に関する研修や、定期的なメール配信による啓発活動を行っています。

※併せて「8.野村グループの人材マネジメント戦略」もご参照ください

b. お客様の人権への負の影響の防止・軽減に向けた取り組み

金融サービスグループとして、お客様の情報を適切に取り扱うことが社会的責務であると認識し、お客様の情報、プライバシーの保護・尊重に努めています。また、人権に配慮した金融サービスの提供を行うべく、各種取り組みを推進しています。

人権への負の影響の防止・ 軽減に向けた取り組み	概要
お客様のプライバシーの 尊重、適切な情報管理	野村グループでは、事業活動のためにお客様からお預かりした情報資産を適切に管理することが、お客様や株主のみならずなどとの信頼構築の基本であると認識し、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、情報資産の適切な保護を図っています。お客様の個人情報については、個人情報保護法など関連法令の遵守に加え、「野村グループ個人情報保護方針」等に則り、野村グループの役職員による厳格な取り扱いを徹底しています。上記方針に基づく関係規程類にて組織的・人的・技術的・物理的な安全管理措置の管理方法を明確化するとともに、社員に対し定期的な教育・研修を行うとともに、変化し続ける外部環境を把握し、関係規程類や研修内容も継続的に見直しを行いながら、情報管理体制の継続的な強化を図り、お客様のプライバシーの保護・尊重、適切な情報管理に努めています。また、外部委託先に対しても個人情報保護法等に沿って情報管理がなされているか、チェックする体制を整備しています。
商品・サービスの企画・ 開発や広告物発行に おける人権への配慮	「すべてはお客様のために」という基本観のもと、常にお客様を第一に考えた商品開発、運用、販売等を行い、より良い金融商品・サービスの提供に努めるとともに、新商品・新サービスについては、お客様保護やお客様視点を含むリスク評価を実施しています。広告物の発行時には、人権尊重の観点から問題となる表現がないか十分に配慮し、その表現を確認するように努めています。
高品質な金融サービスの 提供	野村証券では、金融商品取引業者向けの監督指針などを踏まえて、お客様に提供する各種金融商品およびサービスに関して、口座開設時や有価証券引受時の審査の徹底、正確かつわかりやすい情報提供などの取り組みを通じ、品質の向上を図っています。
お客様に配慮した接客・ 応対、安全・安心な 店舗づくり	すべてのお客様が安心してご利用いただけるよう、あらゆるお客様に配慮した接客、応対、安全・安心な店舗づくりにソフト面、ハード面の両面から取り組んでいます。野村証券では、車椅子対応トイレ、車椅子対応エレベーターの設置、出入口段差解消(スロープ・昇降設備、手すり設置等)、コミュニケーションボードの設置といったハード面に加え、高齢者のお客様とご家族の想いに寄り添う専任担当者であるハートフルパートナーの設置、金融ジェロントロジー(金融高齢学)に関する取り組みといったソフト面での取り組みを行っています。車椅子対応トイレ、車椅子対応エレベーターの設置、出入口段差解消、ハートフルパートナーの設置状況についてはAppendix「ESGデータ」をご覧ください。
マネー・ローンダリング およびテロ資金供与への 対策	犯罪収益の金融資本市場への流入やテロリストへの資金供与を防ぐためにマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与、経済制裁違反、贈収賄・汚職等のグローバル金融犯罪の防止に取り組んでいます。人権侵害を含む犯罪行為や非人道的行為等のグローバル金融犯罪リスクを特定、評価し、当該リスクへの対策を講じるとともに、リスク管理のフレームワークを構築し、グローバル金融犯罪の防止や法令遵守に取り組んでいます。

c. 投融資先における人権への負の影響の防止・軽減に向けた取り組み

野村グループは、グループの事業活動によって環境や社会に及ぼすリスクが真摯に対処すべき重要な課題であることを認識しています。その認識のもと、企業顧客への融資を通じて環境や社会への悪影響を排除、中止、防止、または軽減するための枠組みとして、ESGスクリーニングプロセスを設けています。ESGスクリーニングプロセスの詳細は「4.ESGリスク管理」をご参照ください。

d. サプライヤーとの関係における人権への負の影響の防止・軽減に向けた取り組み

当社の事業活動は多様なサプライヤーの皆様を支えられていますが、調達活動を通じて、サプライヤーの従業員や、環境・社会に対し、負の影響を与えるリスクがあると認識しています。当社では、サプライヤーと当社がともに、持続可能な社会の発展に貢献していくための指針である「野村グループ サプライヤー取引基本方針」を定め、責任ある調達に努めています。また、サプライヤーにおいて、人権への負の影響が引き起こされている場合には、野村グループとして適切に対応することにより、人権尊重の推進に努めます。

Topics

野村グループ サプライヤー取引基本方針

2024年4月に「CSRサプライヤーガイドライン」を「野村グループ サプライヤー取引方針」に改定し、人権の尊重、環境への配慮といった期待事項をより明確化しました。日本国内においてはサプライヤーとの契約前に本方針へのご署名をお願いするとともに、海外地域においては本方針を各サプライヤーに伝達し、同方針の周知及び理解促進に努めています。加えて、サプライヤーにおける人権侵害を含む本指針の不遵守に関する情報提供制度を設けています。

👉野村グループ サプライヤー取引基本方針は当社[Webサイト](#)にてご覧いただけます。

Topics

ステークホルダーコミュニケーション

グローバルな視点で人権課題や「ビジネスと人権」に関する最新動向、ならびに各種ステークホルダーの期待や要請を的確に把握することが重要であると考えております。そのため、当社グループでは外部の専門家を招いた講演や研修を全社で階層別を実施しています。具体的には人権分野に精通した専門家をお招きし、人権課題や、企業に求められる社会的責任について理解を深めています。例年役員向け倫理研修を実施し、新任役員・マネージャーに対しての人権啓発研修受講を課しています。直近では、昨年度に国内15,000人の全社員にマイノリティ課題を自分事化しインクルーシブな職場環境づくりを推進する目的での野村グループ・インクルージョン研修を実施しました。こうした学びをグループ全体で共有し、今後の企業活動や人権施策に反映しています。今年度は社内のマイクロアグレッションにフォーカスをした社員代表が演じるドラマ仕立ての研修動画を制作し、視聴を通しての気づきの醸成に努めています。

また、当社グループでは、人権尊重に向けた相互理解と信頼関係の構築のため、従業員、取引先、地域社会、投資家など多様なステークホルダーとの対話を重視しています。皆様からいただくご意見やご要望を真摯に受け止め、適切な対応に努めることで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につなげてまいります。

5. グリーバンス／救済措置

野村グループは、人権に関する相談や苦情を受け付ける適切な体制を整備するとともに、事業活動が人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合には、適切に対応し、その救済に取り組みます。ステークホルダーとの対話を通じて、社会からの要請を踏まえた対応に努めるとともに、定期的にその取り組み状況を開示します。

A. 社員に関する取り組み

外部弁護士等と連携した内部通報制度が整備されています。また、国内では、全社のインクルーシブな職場環境作りを推進する部署の専門員が、ハラスメントといった緊急性の高いケースに限らず、仕事・職場に関するどのようなことでも気軽に相談できる窓口を設けています。面談や電話、メール等さまざまな手段を通じて日英両方の言語で匿名性、相談内容の機密性に配慮しながら対応しています。

ハラスメント 社内相談窓口	「野村グループ・コンプライアンス・ホットライン（日本国内グループ会社向け内部通報制度）」とは別に、パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等、職場におけるハラスメントの悩みや苦情について社内の専門員に幅広く相談することが可能となっています。「野村グループ・コンプライアンス・ホットライン」については、当社Webサイトをご覧ください。
職場のハラスメント 社外相談窓口	職場のハラスメントや苦情を社外の専門カウンセラーが電話で対応しています。
職場・仕事の ほっとダイヤル	職場の人間関係、業務、ビジネス、働き方等、会社に関する相談について幅広くサポートしています。

B. お客様に関する取り組み

野村グループでは、お客様からの人権課題を含むご意見・苦情に適切に対応するための体制を構築しています。野村の社員、あるいは提供する商品・サービスが、人権への負の影響を引き起こしていたり、助長していたり、直接関係したりしていることが明らかになった場合、その救済に努めます。

C. サプライヤーに関する取り組み

野村グループでは、サプライチェーンに属する皆様から、野村グループの定める「野村グループ サプライヤー取引基本方針」のサプライヤー企業における不遵守情報を受け付け、その迅速かつ適切な解決に向けて必要な対応を実施するためにご相談窓口「野村グループ サプライヤー取引基本方針不遵守のご相談窓口」を設置しています。2024年には英語での情報提供も可能となる整備を行いました。2024年度末時点のご相談受付件数は0件です。

Topics

野村証券における取り組み

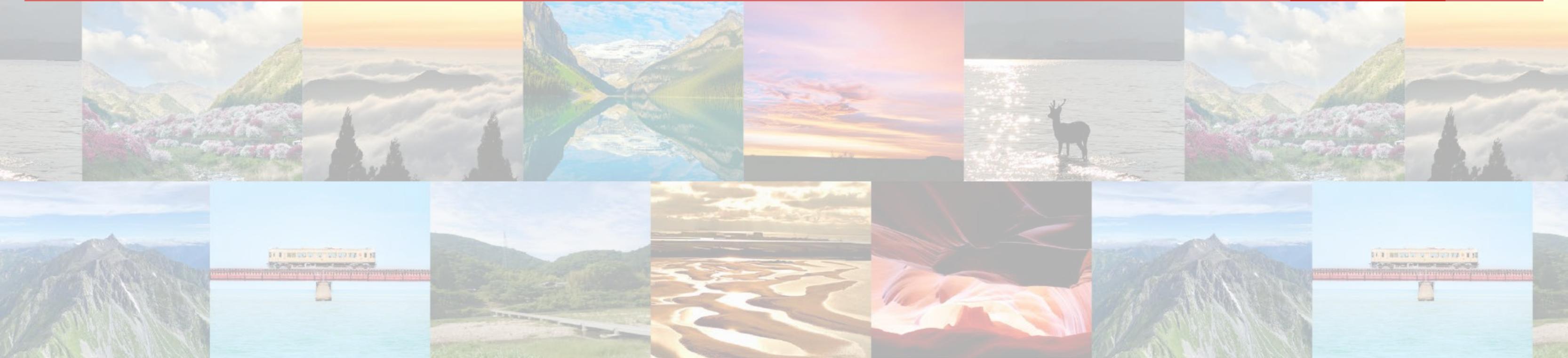
野村証券ウェルス・マネジメント部門では、日々の業務活動や、専用ダイヤルによる受付、ご来店いただいたお客様を対象とする「店頭接客満足度調査」や「お客様満足度調査」などを通じてお客様から寄せられるご意見等を集約し、その対応を図ることでお客様の満足度を高めることを目的として、ウェルス・マネジメント部門を管掌する役員を議長とする「CS（Customer Satisfaction＝お客様満足）向上連絡会議」を定期的で開催しています。CS向上連絡会議では、寄せられたお客様のご意見等を分析し、関連部署にて対応を検討し、制度や各種書類等における記述の改善等を実施しています。なお、CS向上連絡会議で議論された内容は、必要に応じて経営会議に報告され、経営陣が把握できる体制を整えています。寄せられたお客様のご意見のほかFINMACにおけるあっせん事例についても、野村証券の営業部を対象とするコンプライアンスに関する研修やイントラネットへの掲載、社内勉強会等を通じて、社内に共有され、社員一人ひとりが内容を確認できる機会を提供しています。

Topics

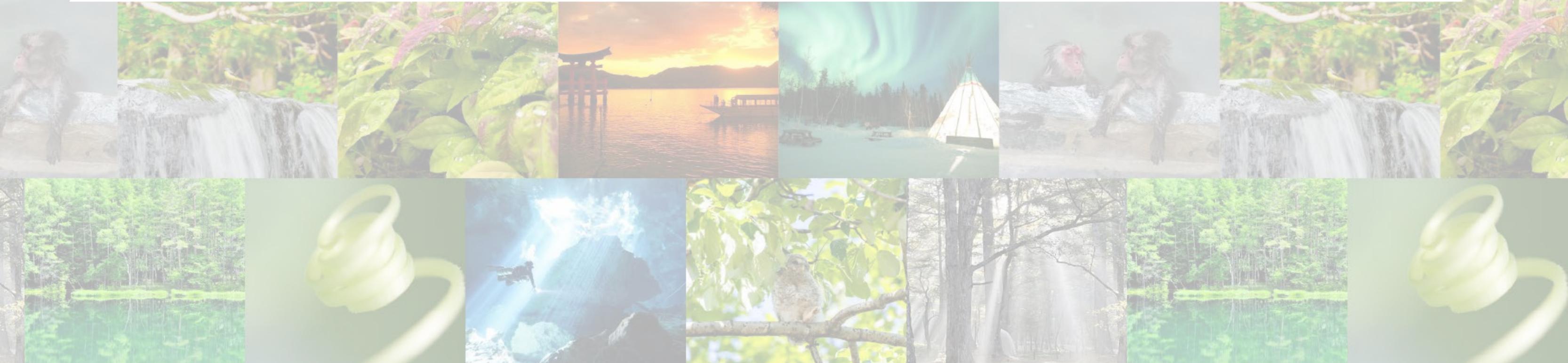
英国および豪州現代奴隷法への対応

当社の拠点がある英国では2015年に、オーストリアでは2019年にそれぞれ「現代奴隷」に関する法律（以下、現代奴隷法）が制定されています。現代奴隷について、例えば、豪州現代奴隷法では「強制、脅迫や策略を通じて、労働者を不当に利用したり、その自由を制限又は奪う行為」を「現代における奴隷行為」と定義しており、重大な不当行為として、人身売買、奴隷、強制労働、婚姻の強制、労働の強要、借金による束縛、詐欺的な行為による採用・役務提供、最悪の形態の児童労働が含まれるとされています。現代奴隷法では、企業に対し、その事業活動またはサプライチェーンにおける現代における奴隷行為のリスクと当該リスクへの対応について、当局に報告することが求められています。英国及びオーストリアにおいて事業を行うエンティティのうち法令に基づき報告が必要となるエンティティについては、「Modern Slavery Act Statements」の公表、現代奴隷に関するリスク管理等、法令に基づく対応を行っています。

➡ 「Modern Slavery Act Statements」については、当社[Webサイト](#)をご覧ください。



野村グループの人材マネジメント戦略



野村グループの人材マネジメント戦略

新たな付加価値の創造に挑み続けるプロフェッショナル集団

1. 野村グループの人材マネジメント戦略

人材マネジメント戦略のビジョンと企業価値の向上

野村グループが掲げる人材マネジメント戦略のビジョンは、「新たな付加価値の創造に挑み続けるプロフェッショナル集団」の実現です。

このビジョンを追求するためには、社員一人ひとりが優れたリーダーシップを発揮し、金融資本市場のプロフェッショナルとして高度な専門性を有することが不可欠です。さらに、誰もが自分らしくあり、それぞれの強みを十分に活かして活躍することが求められます。また、チームとして、個々の総和を超える力を最大限に発揮することも必要です。そのためには、健全な企業文化の醸成が欠かせません。

こうして形成された「新たな付加価値の創造に挑み続けるプロフェッショナル集団」としての野村グループの人材（人的資本）がチームとして生み出す知的資本※は、他社と差別化された強みとなります。

この差別化された知的資本は、野村グループのROEの成長や資本コストの低減に寄与し、結果として持続的な企業価値の向上をもたらします。

※ 野村グループにおける知的資本とは、組織力、ノウハウ、顧客とのネットワーク、ブランド等、野村の競争力の源泉となるあらゆる無形資産を指します。

「挑戦」「協働」「誠実」から「リーダーシップ」「高度な専門性」「健全な企業文化」へ
野村グループは、社員一人ひとりに対して、「挑戦」「協働」「誠実」という価値観を常に持ち続けることを求めています。

社員はこれらの価値観を体現するために、リーダーシップを発揮し、高度な専門性を磨くとともに、法令や諸規則の遵守にとどまらず、社会規範に沿った行動を行い、行動規範の定着に努めています。

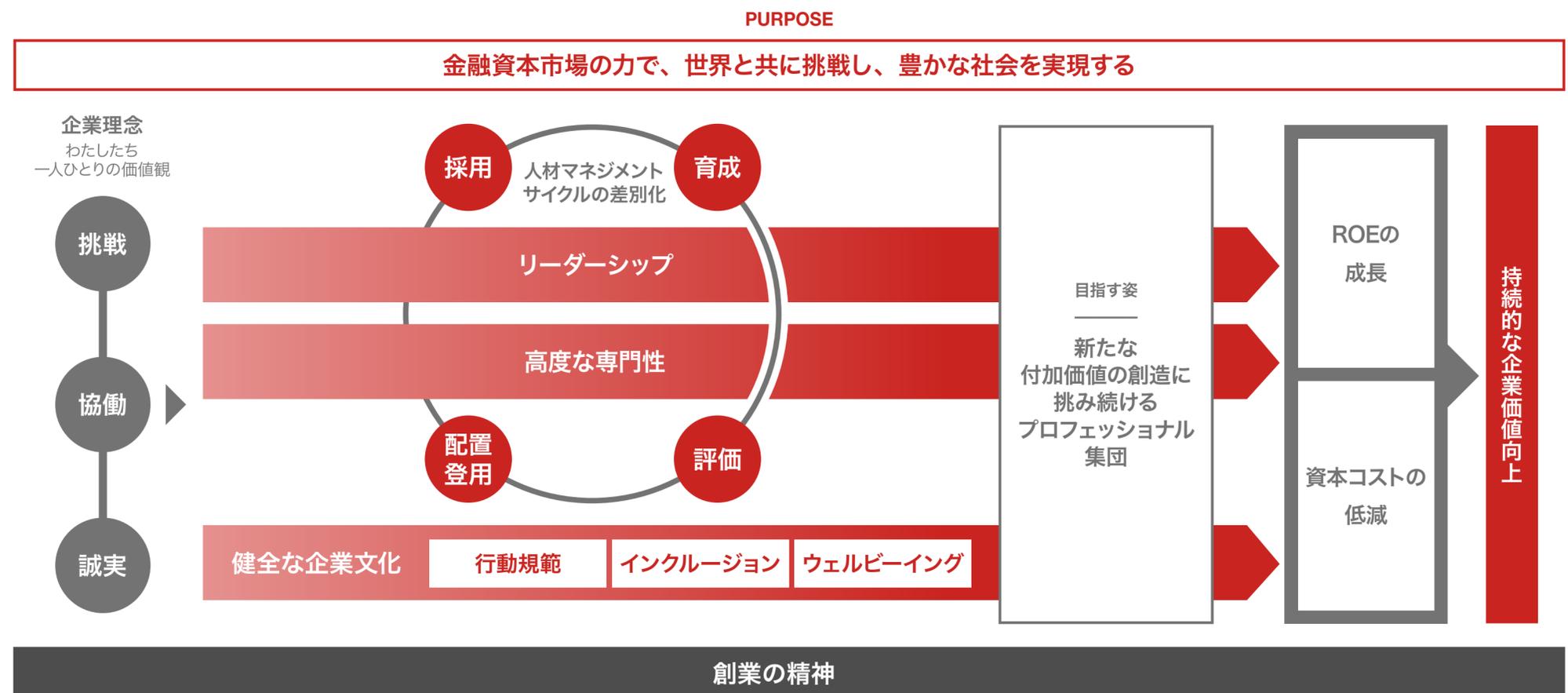
また、「多様性が組織を強くする」という考えを基に、誰もが活躍できるインクルーシブな職場環境づくりを推進し、肉体的・精神的・社会的に満たされた健康な状態であるウェルビーイングの実現を目指しています。

こうした社員一人ひとりのリーダーシップと専門性は、採用・育成・評価・配置および登用といった人材マネジメントサイクルを差別化することによって、より一層高められます。

加えて、行動規範の浸透、インクルージョンの推進、そしてウェルビーイングの実現に

より、健全な企業文化の醸成が促進されます。

このように野村グループは、社員一人ひとりのリーダーシップと専門性の高度化、ならびに健全な企業文化の醸成を促進することで、「新たな付加価値の創造に挑み続けるプロフェッショナル集団」の実現を追求しています。



2. 人材マネジメントサイクルの差別化

社員一人ひとりのリーダーシップと専門性は、人材マネジメントサイクルを差別化することによって、より一層高められます。

採用	考え方
	<p>「新たな付加価値の創造に挑み続けるプロフェッショナル集団」への貢献が期待できる人材の獲得を目的とし、キャリア採用の強化、新卒採用も含む職種別採用、採用チャネルの多様化を行っているほか、海外拠点でも社の魅力をアピールし、能力・意欲の高い多様な人材を獲得できるよう取り組んでいます。</p> <p>具体的な取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> キャリア採用の強化 既存事業の高度化や、新事業への進出・展開等を通じた新たな付加価値を生み出すためには、専門分野における高度な知識・経験を有する多様な人材が必要になることから、キャリア採用（外部人材の採用）に積極的に取り組んでいます。2021年度以降はグローバルでのキャリア採用比率が7割を超える傾向が続いています。日本においても、野村証券における2024年度のキャリア採用比率は約6割となっています。 職種別採用 高度な専門性の追求という観点から、職種別採用を進めており、2025年4月入社より、日本国内の新卒採用においても職種別採用に完全移行しました。採用後のミスマッチを防ぎ業務理解を深める場として、職種ごとのインターンシップなどの就業体験プログラムも多数用意しています。実際の職務を疑似体験することの出来る5日間の各コース別インターンシップや、業界や仕事内容の理解を深めることのできる1日限りのワークショップ等を豊富な日程とコンテンツの中から選択することが可能であり、多くの就業希望者が利用しています。2024年度は約1500名が就業体験プログラムに参加しました。プログラムの中では、架空の顧客に対して実際にM&Aをご提案する際の実務を経験すること、ライフプランシミュレーションから相続対策といった幅広い個人富裕層に対する提案業務を疑似体験すること等が出来ます。 採用チャネルの多様化 2018年には、理工系の博士課程に在籍する学生を対象とした採用プログラム「野村パスポート」を導入しました。選考を通過した学生には、入社後の配属部署が予め通知されるほか、入社時期は博士号の取得が見込まれる年月まで延長することができます。また、博士号取得後の進路も拘束されません。このプログラムを通じて、AI開発、データサイエンス、デジタイゼーション等の分野で高い専門性をもつ人材の獲得を図っています。 また、2023年1月には当社の退職者（アルムナイ）をネットワーク化し、アルムナイとの交流を深めながらアルムナイの再雇用を積極的に促す仕組みを導入しています。2025年3月末時点でアルムナイネットワークサイトへの登録者数は約290名であり、前年比で約40名増加しています。また、リファラル採用（社員紹介採用）にも積極的に取り組んでいます。2023年4月に制度が導入され、2024年度には合計約35名がリファラル採用となっています。

育成	考え方
	<p>育成に関しては、社員一人ひとりが高度な専門性およびリーダーシップを合わせつつ自律分散型組織を目指しています。</p>

具体的な取り組み

階層別研修を新入社員、インストラクター、マネージャー層に向けた研修に再整理したうえで、部門別の専門性を高める部門別研修と自律的なキャリア形成を促進する自己選択型研修の充実化に取り組んでいます。自己選択型研修の一例としては、2023年度にデジタル人材育成プログラム「Digital IQ University」を開始し、IT業務に携わる社員に限らず多くの社員がデジタルに関する幅広い知識やスキルを身に付けることのできる体系的な学習機会を提供しています。部門別研修の一例としては、インベストメント・バンキングにおいて、M&Aユニバーシティというナレッジマネジメント基盤を用いて、社員がM&Aアドバイザー業務における専門知識を学び、実務に活かすことを可能としています。
また、経営リーダー候補の戦略的育成のために、段階的な学びを促進するさまざまな選抜研修プログラムを実施しています。その中では、自己応募・選抜型で60年以上毎年派遣を続ける海外留学や、ベンチャー企業出向研修等の越境学習体験、経営リーダー候補向けフラッグシップ・プログラムである「野村経営塾」のほか、「野村マネジメント・スクール」をはじめとする国内外の外部機関が提供するリーダーシップ開発プログラムなど、通常業務を超えた新たな視座・視野の獲得機会を提供しています。

1. 自己選択型プログラム

研修/プログラム名	概要
語学学習支援	グローバルに通用するビジネススキルの向上を目指す社員に対して、実践的な語学力やスキルの強化を目的とした学習支援を行っています。プライベート、グループ、オンライン、通学などの受講形態を用意し、各自の語学力に関する課題や学習事情に合わせたコースを選択できるようになっています。TOEIC、TOEFL等受験への補助支援も行っています。
資格取得支援	CFP、証券アナリスト資格、簿記検定、宅地建物取引士、DCプランナー、CFA等、業務においてより高度な専門家としての役割を果たすために必要な資格取得について、会社補助等の支援制度を設けています。
Nomura Business Academy (NBA)	自らを高めたいという成長意欲にあふれた「個」に対し、主体的に選び、学ぶ機会を、雇用条件に関わらず、幅広く提供しています。オンライン、通信講座・通学の形態で、約200講座を揃えるなど、幅広い学びのニーズに対応しています。環境の変化に応じた講座ラインナップとなるよう、定期的な見直しを図っています。受講料補助制度や定期的なニュースレターの発信を通じて、学びの機会を活用しやすい環境づくりに努めています。 2024年度は野村グループ（国内）全体で約4500名の社員が利用しました。
Digital IQ University	デジタル関連のナレッジがグローバルな金融機関の競争力を左右する時代になる中、IT関連部署に留まらずグループの全社員がその知識レベルやスキルを向上させるため、グローバル・グループ全社員を対象としたデジタルスキルの自主的な学習機会を提供しています。2024年度は、野村グループグローバルで約5,000名が活用しています。

2. 選抜研修プログラム

研修/プログラム名	概要
海外留学	自己応募・選抜型で60年以上毎年派遣を続けるプログラム。1960年の制度導入時から毎年社員を欧米アジアのビジネススクールやロースクールに派遣し、専門性や国際性を身に付ける機会を提供しています。60年以上で600名を超える社員を派遣しており、多くの社員が世界各地で活躍しています。
ベンチャー企業出向研修	毎年約5名の社員が様々な業態に出向し、1年間ベンチャー企業で経験を積んでいます。ベンチャー企業ならではのスピード感のある経営身近で学びその経験を自社に還元しています。
野村経営塾	経営リーダー候補向けフラッグシップ・プログラム。グローバル・グループワイドで選抜された受講者が、トップマネジメントとのディスカッションや経営体験型プログラムの受講を通じて、経営者としての世界観を体感し、経営リーダー候補としての視座・自覚・覚悟をもつことを目的に実施。2019年度より継続的に実施され、これまでに累計60名超が参加。
野村マネジメント・スクール	国内外の外部機関が提供するリーダーシップ開発プログラム

TOPICS: インストラクター制度

新卒新入社員には、個別のインストラクターが1年間に渡って、育成者・伴走者として成長を支援します。インストラクターは、社長からその役割を委譲されます。野村グループへの理解促進や業務の状況に応じた育成を通じて、新入社員がモチベーション高く、業務を習得し、成長することを目的として、インストラクターに向けた研修も実施しています。2024年度には約300人のインストラクターが任命されました。

TOPICS: 生成AIコンテスト

生成AIの可能性について社員がアイデアやスキルを披露する場として「生成AIコンテスト」を開催しました。このコンテストは、「Grow/成長」、「Scale/拡大」、「Defend/守り」、3つのカテゴリーから、チームごとに野村で活用できる生成AIのアイデアを応募するものです。グローバルから1,000人以上の社員が参加し、400以上のアイデアが提出されました。経歴や経験レベルを問わず、全社員が参加でき、経験豊富なAI専門家にとっても、初心者にとっても、革新的なソリューションを作成しながら学び、成長し、楽しむ機会となりました。

評価

考え方

評価に関しては、日本を含むすべての地域・部門・職種において、期待される行動（コンピテンシー）を定め、各社員のパフォーマンスを評価するための指標として活用し、各社員の業務内容に期待される生産性の水準に対する外部評価も参考に、適正な評価に基づくペイ・フォー・パフォーマンスのさらなる徹底を図っています。

具体的な取り組み

1. パフォーマンス・マネジメントプロセスの整備

適正な評価に基づくペイ・フォー・パフォーマンスの徹底を図るため、パフォーマンス・マネジメントプロセスを整備しています。社員は年度初めに当社のビジネス戦略、担当の職務と行動要件に即した形で課題設定を行い、年度末および年度末にその達成度について上席者と率直に話し合うことで、適正なパフォーマンス評価と適正なペイ・フォー・パフォーマンスの実現するためのプロセスを整備しています。課題設定においては、グローバル共通の評価課題として、「未来への新たな挑戦」、「職業倫理、リスク管理、コンプライアンスおよびコンダクト」を設けており、すべての社員が、挑戦および適切な職業倫理に関する課題設定を行っています。被評定者と評定者の双方が、業務遂行、達成状況、自己啓発や改善すべき分野などについて1年を通じて継続的に話し合うことを奨励しており、評定者に対しては、評定者の役割や評定の考え方・進め方、注意すべきポイントをまとめたハンドブックを提供し、適切な評価を行うためのサポートを行っています。

2. 職務給の導入（日本）

日本国内においては、2020年4月より、原則としてすべての管理職に職務給制度を導入しています。これにより、ペイ・フォー・パフォーマンスのさらなる徹底を図っています。

3. 360度フィードバック

グローバルに360度フィードバックを導入しており、その結果について対象者と評定者との間で対話を行うことにより、対象者の成長支援やリーダーシップ開発につなげています。今後は、導入されている360度フィードバックの実施対象者や実施時期の統一を図っていきます。

4. ERCCレーティングの導入

組織全体に行動規範（コード・オブ・コンダクト）の考え方を浸透させ、社員一人ひとりのコンプライアンス意識を向上させるとともに、「声を上げられる」環境の構築を目的として、2020年度より、全社一斉に導入された評価制度です。倫理観（Ethics）、リスクマネジメント（Risk management）、コンプライアンス（Compliance）、コンダクト（Conduct）の観点から、包括的に評価を実施しています。（ERCCレーティング：コンプライアンス/コンダクト面を評価するもの。尚なお、ERCCとは、Ethics 倫理観、Risk Management リスクマネジメント、Compliance コンプライアンス、Conduct コンダクトの頭文字をとったもの。）

なお、野村グループでは、報酬についての考え方を「野村グループの報酬の基本方針」として定めており、報酬の概要は以下の通りです。

報酬項目	目的	具体的な内容例
固定報酬	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各自の知識、スキル、能力、経験に応じて支給 ■ 各国・地域の労働市場における水準を反映 	ベースサラリー
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各国・地域の労働市場の慣行を反映し、固定報酬の一部として支給 	住宅関連手当、時間外労働手当
変動報酬	<ul style="list-style-type: none"> ■ チームおよび個人の業績と事業戦略や将来の付加価値への貢献に対する報酬 ■ 社内および市場における同業他社等との適切な比較に基づき決定 ■ 個人業績、リスクへの対処、コンプライアンス、部門間の協力等の幅広い観点に基づき決定 	現金賞与、繰延報酬

配置および登用

考え方

配置に関しては、社員の挑戦マインドおよび自律的なキャリア形成を尊重しています。

具体的な取り組み

1. 社内公募制度

以前よりグローバルに社内公募制度を有していましたが、日本では、2020年4月より「野村グループ社内公募（ノムラ・キャリア）」として刷新し、その適用範囲、規模を拡大させています。社内公募には定年後のポジションも含まれており、全世代を対象とした自律的なキャリア形成を推進しています。2020年度の制度刷新以来、のべ約1,800名の応募があり、そのうち約650名が実際に異動を実現させました。

2. 人材プールの管理

重要ポジションへの人材登用とそのため後継者育成という観点から、重要なポジションを担う可能性を有する人材プールをグローバルに管理しています。これらの人材プールに対してアセスメントを実施し各社員のリーダーシップ適性に応じて、さまざまなリーダーシップ開発プログラムを該当社員に提供しています。

3. キャリアデザインシート

自律的なキャリア形成をサポートするため、キャリアデザインシートを2023年度より日本国内で導入しました。キャリアデザインシートは自身が志向する業務や専門性を記入し、キャリア実現に向けた上司との意見交換等を通じてキャリア計画を深めていく形で活用されます。これにより社員の適性や強みが発揮され、ひいては組織の生産性向上、競争力強化につながるものと考えています。

TOPICS: セカンドキャリア支援の取り組み

野村グループでは、定年後も現役社員同様の職務を担い、これまでの知識・経験を社内で活かす制度があります。一方、社外での挑戦をサポートする制度としてセカンドキャリア支援制度とセカンドキャリア支援公募「ノムラ・キャリア・セカンド」があります。定年後においても社会での活躍や貢献の意欲が高い社員が多い中、様々な機会を提供し、社員のチャレンジを支援しています。

3. 企業文化の醸成

野村では、健全な企業文化の醸成のため、行動規範、インクルージョンおよびウェルビーイングの推進等に取り組んでいます。

行動規範

野村では、法令諸規則の遵守にとどまらず、すべての役職員が社会規範に沿った行動ができるよう、野村の一員として取るべき行動の指針である「野村グループ行動規範」を策定し、研修その他の施策を通して、行動規範に基づく適正な行為（コンダクト）を推進する取組みを日々進めています。

行動規範は、「お客様」「私たち自身」「社会」の3つの軸と、「挑戦」「協働」「誠実」という私たちが大切にしている価値観に基づき、具体的な指針を示しています。法令諸規則の遵守にとどまらず、お客様第一の基本観や、多様性と人権の尊重、社会課題に向き合う姿勢など、責任ある企業市民として必要不可欠な項目が定められています。

私たちはこの行動規範に基づき高い倫理観をもってあらゆる業務に取り組むことを、すべてのステークホルダーの皆様にお約束しています。コンプライアンス、リスク・カルチャー、心理的安全性のある企業文化の醸成などの行動規範の中で定めている各項目については、各担当部署が責任を持って取組みを進めています。

毎年8月の「野村『創業理念と企業倫理』の日」では、全社で過去の不祥事からの教訓を再認識し、再発防止と社会およびお客様からの信頼の維持・獲得に向けて決意を新たにする取組みとして、適正なコンダクトの在り方に関するディスカッション、野村グループ行動規範を遵守することへの宣誓を行っています。

2019年12月の策定以降、野村を取り巻く社会・経済情勢の変化やステークホルダーの期待によりよく応えることができるよう、毎年見直しを行い、改定を重ねてきました。改定に際しては、野村グループ各社や海外各地域からの意見も踏まえ改定案を作成し、野村グループ・コンダクト委員会の審議を経て、経営会議および取締役会において決議がなされます。行動規範が、取締役から経営陣、従業員一人ひとりに至るまで、すべての役職員にとって判断の拠り所であり続けるよう、これからも定着に努めていきます。

TOPICS: Nomura 5YES

「野村グループ行動規範」では、行動に迷ったときに自分自身に問いかけることで、正しい行動へと導くための5つの質問「Nomura 5YES」を設けています。例えば、答えにNOがある場合は、すべてYESになるように改善することを促しています。また、疑問や懸念がある場合や一人で判断できない場合は、上席者や周囲に相談することを研修等で周知徹底しています。



野村グループ行動規範」の定着、健全な企業文化の醸成に向けてさまざまな取組みを実施しています。

意識啓発の取組み

- 新入社員研修、各種階層別研修、テーマ別研修等の実施
- 会社支給スマートフォン用 行動規範アプリ、Nomura 5YESアプリの普及
- 望ましいコンダクトの紹介サイトの運営
- コンダクト標語の募集・優秀作品の掲示

社員への動機づけ

- 人事評価への反映
- 望ましいコンダクトの表彰
- 各部門の取組み実施と報告

過ちから学ぶ機会の創出

- 毎年8月3日の「野村『創業理念と企業倫理』の日」に、グループの役職員が「野村グループ行動規範」の遵守を宣誓、行動規範定着のためのディスカッション等を実施
- 注意すべき事例の定期的な共有

TOPICS: 「野村『創業理念と企業倫理』の日」

創立90周年を迎えた2015年、野村グループは、創業の精神に基づく企業文化と企業倫理を今一度確認し、不祥事からの教訓を再認識する日として、8月3日を「野村『創業理念と企業倫理』の日」と決めました。毎年、「野村『創業理念と企業倫理』の日」には、海外各地域を含むグループ各社において、野村グループの創業理念と企業倫理について考え、不祥事を二度と起こさないことを野村グループ全体で決意するための施策を実施しています。また2025度より、これまでの野村「創業理念と企業倫理」の日の取組みに加え、野村グループのパーパスを実現し、よりお客様から信頼と共感を得るための行動を考えるパーパス・ディスカッションも合わせて実施しています。

インクルージョン

現在、約90以上の国籍をもつ約27,000名の社員が働く野村グループでは、多様な人材こそが競争力、イノベーション、高度なリスク管理の源泉です。そのため、野村グループにおける多様性とは、国籍、人種、年齢、性別、性自認、性的指向、宗教、信条、社会的身分、障がいの有無、価値観、経験などに限らず、多様な考え方や経験も含まれます。

ダイバーシティ経営のさらなる推進をめざし、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンステートメント (DEIステートメント) を掲げており、2024年11月の改定において「Sense of Belonging」を追加しました。自分らしくあることが大切にされ、尊重されること、一人ひとりは野村に自身の居場所があると感じます。その結果、自分らしく成長し、ポテンシャルを最大限に発揮できます。これこそが、パーパス実践を支える源泉です。

野村グループでは、トップダウンとボトムアップの両輪でダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) を推進しており、トップダウンの取組みとしてDEI推進ワーキンググループを設置しています。メンバーは、執行役員・執行役員とグループ各社、グローバル各地域の代表で構成されており、具体的な推進策を協議し、グループ全体の環境づくりを進めています。

ボトムアップによる取組みとしては、社員がボランティアで活発に啓発活動を行う「DEI社員ネットワーク」があります。

TOPICS: DEI社員ネットワーク

野村グループには、お互いの価値観を尊重し活躍できる社内風土を醸成するため、社員が業務時間外に自主的に運営する社員ネットワークがあります。2010年に活動を開始し、グローバル各地域でも独自に展開され、グループワイドで連携を行っています。各ネットワークでは活動に賛同する役員がスポンサーとしてサポートし、社内外から講師を招いての講演会、展示などの啓発イベント、外部協賛など、さまざまなイベントをネットワークメンバーが自発的に企画・運営しています。

例えば、日本には、健康や育児、介護に関わるワークライフ・マネジメントをテーマにした「ライフ&ファミリー (L&F)」、多文化、LGBTQ+、障がい者のテーマにおいて、正しい理解の促進と職場環境の醸成を推進する「アライズ・イン・ノムラ (ALLIES)」、そして、女性のキャリア推進を考える「ウーマン・イン・ノムラ (WIN)」の3つの社員ネットワークがあります。2024年度は、自閉症や発達障害、介護について専門家を招いての講演会、管理栄養士による仕事効率をアップさせるための食事の紹介、先輩社員によるキャリア形成のトークイベント、LGBTQ+・障がい・多文化に関する対談などが多数開催されました。この取り組みは、いろいろな文化や考え方を知り、理解し、尊重するための活動として実施されています。

社員ネットワークの活動はグローバル各地域で展開されており、お互いに連携しながら活動を行っています。

地域	ネットワーク名
米州	■ WIN ■ Pride ■ ELF ■ LEAD ■ Asians & Allies
欧州	■ WIN Gender Balance ■ LIFE ■ Pride ■ EMBRACE ■ NeuroHarmony
インド・ボワイ	■ WIN ■ L&F ■ Pride
アジア	■ WIN ■ Pride ■ L&F ■ Mental Health

※WINは女性キャリア推進、L&F・ELF・LIFEはワークライフマネジメントやWell-being、PrideはLGBTQ+の啓発、LEAD・EMBRACEは多様な人種・民族の働きやすい職場づくり、ALLIESは外国籍・障がい者・LGBTQ+のアライ、NeuroHarmonyはニューロダイバーシティ (Neurodiversity、神経多様性) をテーマに活動

例えば6月のプライド月間では、ALLIESが各国のPrideネットワーク合同でイベントを実施するなど、連携を図っています。さらに、野村グループは、障がいの有無にかかわらず、多様な専門性やバックグラウンドをもつ社員が互いを尊重し、協力しあうことが、組織として新たな挑戦に取り組むことを後押しし、豊かな社会の実現に繋がるとの考えから、障がい者の活躍推進に取り組む国際的なイニシアチブである「Valuable 500」に賛同を表明しています。また、日本では初めての開催となる東京2025デフリンピックにも協賛しています。

社員ネットワークの取り扱うテーマが多岐にわたるように、誰もが自分らしく働ける環境を作るために、取り組むべき課題は幅広く、例えば野村でのキャリアの長さの違いや病気と仕事との両立なども含まれます。個々に合わせた公平な環境をつくることで、多くの異なる視点、経験・知識を活かし、これまで見えなかった問題点への気付きと、それに対する改善につなげることができる、つまり、多様性を組織の力とすることができます。そのため、当社では、当事者が抱える課題を把握し、自分らしく働ける環境整備に力をいれて取り組んでいます。その一つが研修プログラムの提供です。新入社員導入研修においては、野村がダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)に取り組む意義について学び、新任のマネージャー、部長、役員向けには、多様性を尊重するというマインドの醸成やコミュニケーションスキルの向上等を目標とした研修を実施するなど、当社のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)推進体制の現状や課題をあらゆる層が節目で学ぶ機会を設けています。このほか、無意識のバイアスを学ぶ管理職向けダイバーシティ・マネジメントに関する研修、女性管理職向けリーダーシップ研修、各部支店におけるLGBTQ+勉強会などが開催されています。2024年9月には、国内グループ全社員の約15,000人がインクルージョンを「ジブンゴト化」する目的で、人権啓発研修の一環として「野村グループ・インクルージョン研修」を受講し、マイノリティ課題への理解を深めました。2025年度は、四半期ごとに「ビジネスと人権」「育児・介護とハラスメント」「効果的コミュニケーション」など、多様なテーマで実施予定です。実例やドラマ、双方向型など多様な手法を取り入れることで、意識醸成と行動変容の促進を目指しています。

野村グループ全体では、従業員の約4割を女性が占めており、女性の活躍推進は企業価値向上においても重要なテーマと位置付けています。国内グループ各社（野村証券、野村アセットマネジメント、野村信託銀行、野村ビジネスサービス等）では、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性管理職比率などの目標達成に努めています。また、グループ横断的な施策として、インクルージョン推進を人事評価制度に組み込むなど、働きやすい職場環境の整備を進めています。特にマネージャーに対して、ワークライフバランスの推進、多様性が受容される職場づくり、女性社員の能力伸長を支援する取り組みや、男性社員の育児休業取得推進などを必須課題としています。これらの取り組みの結果、中核会社である野村証券では、女性部室店長比率は10.3%（2025年4月末現在）、管理職に占める女性比率も20.3%（2025年4月末現在）と、それぞれ行動計画期間内に目標を達成しています。さらに今後も次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく新たな行動計画に沿って、性別を問わない育児休業の積極的な取得推進、有給休暇の取得促進など、子育てや介護といったライフイベントと仕事の両立をサポートするワークライフバランス施策に継続して取り組んでいきます。

各社の行動計画は下記よりをご覧ください。

- ➡ [野村証券](#)
- ➡ [野村アセットマネジメント](#)
- ➡ [野村信託銀行](#)
- ➡ [野村アビビジネスサービス](#) (①、②)

ウェルビーイング

野村グループの創業者である野村徳七が自叙伝的日記（『篤葛』）で「健康は我々の最大の資本である」と述べるなど、当社は創業時から従業員の健康を重視してきました。その精神を引き継ぎ、2016年7月に「NOMURA健康経営宣言」を採択し、健康経営推進責任者（Chief Health Officer）のもと、健康保持・増進に向けた取組みを推進しています。野村グループでは、下記の社内環境整備方針のもと、野村グループで働くすべての人が、単に健康になるのではなく、肉体的にも、精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）になることをゴールとした取組みを進めています。

社内環境整備方針

野村グループの最大の財産は、人材です。社員一人ひとりがかつ独自の強みを十分に発揮し、活躍するためには、心身ともに健康であることが重要です。野村グループは、適正な労働条件と快適な職場環境の整備をはじめ、社員が意欲をもって働き続けられるよう、育児・介護支援等の福利厚生諸制度の充実や、社員の健康保持・増進に力を入れています。

社員自身が肉体的にも精神的にも、社会的にも満たされた状態になるために「アブセンティーズムの低減」「プレゼンティーズムの低減」「ワークエンゲージメントの向上」が必要との認識に基づき、これらを社員の健康保持・増進に取り組むうえでの指標とし、目標を定めています。目標値と実績値の詳細は、[当社Webサイト](#)をご参照ください。また、職場の労働衛生、健康に関する問題について話し合い、社員が労働によって健康を損なったり、悪化したりすることがないように、さらには健康増進を図るために取り組む方法を検討し、提言する場として、労働安全衛生法に基づく衛生委員会を設置しています。

TOPICS:健康保持・増進に向けた主な取り組み

病気の早期発見・早期治療

- 病気の早期発見・早期治療につなげるため、20代は定期健康診断、30歳以上は人間ドックの費用を会社と健康保険組合が全額補助し、女性は20歳以上に子宮頸がん検診、30歳以上に乳がん検診費用を全額補助しております。人間ドック受診時は有給休暇の「人間ドック休暇」を、二次検査が必要になった場合は有給休暇の「二次検査休暇」を取得することが可能です

喫煙

- 望まない受動喫煙の防止や働きやすい環境づくりのため「就業時間内禁煙」「喫煙室の廃止」を2021年度に実施しました。また、禁煙治療・サポート費用の補助も実施し、喫煙者が禁煙に取り組みややすい環境を整備しています

女性の健康促進

- 全社員を対象に女性や男性の健康に関する研修を実施し、リテラシー向上につなげています。また、2021年度より、不妊治療を理由とした休職制度や傷病等休暇の利用を可能とする制度を導入し、2024年度より低用量ピルの服薬にかかる費用の全額補助、2025年度より卵子凍結にかかる費用の補助（上限40万円）を行うなど、女性社員が十分に能力を発揮しより活躍できる職場を整備しています

健康増進

- 部署ごとの平均歩数を競うオンラインのウォーキングイベント「ノム☆チャレ」を毎年実施し、健康増進への取り組みをサポートしています
- 健康診断結果や医療費、歩数や食事記録などの健康データの見える化機能や、eラーニングや健康クイズ配信によるヘルスリテラシー向上機能を有する健康経営DXクラウドサービス「WellGo」を導入しています
- 歩数や食事、睡眠などのライフログ記録や人間ドック早期受診など、健康のための取り組みを行うとAmazonギフト券や寄付等に交換可能な「My Health Points」が付与される制度を導入しています

これらの施策を含むこれまでの取り組みが評価され、当社を含む野村グループ7社は経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人」の認定を受けております。

TOPICS:柔軟で多様な働き方の実現

野村証券では、36協定の遵守に加え、働き方改革・健康増進についてのガイドラインを定め、時間管理や健康増進等の目標を設定しています。社員の心身の健康確保と効率的な業務推進の重要性を認識し、社員が長期にわたり安心して就業を継続できるよう、諸制度の充実をはかっています。例えば、野村証券における休暇・休職制度には以下があります。

年次有給休暇	コーポレートタイトル、契約種別、勤続年数に応じて、最大28日間の有給休暇が付与されます。そのうちの10日間はリフレッシュ休暇として年度の前半と後半それぞれに5日間連続で取得することが推奨されます。半日または1時間単位の取得も可能です（1時間単位での取得は当該年度の年次有給休暇のうち5日を限度として取得可能）。
傷病等休暇（有給）	急な疾病やインフルエンザなど業務外の傷病により就労ができない場合、年次有給休暇とは別に、勤続年数に応じて最大で年間50日の有給休暇が取得できます。
人間ドック休暇／二次検査休暇（有給）	人間ドックを受診する日および健診結果に基づき二次検査を受診する日にそれぞれ1日ずつの有給休暇が付与されます。
F休暇（有給）	生理またはPMS（月経前症候群）のため勤務が困難な女性社員が申し出た場合、休暇を取得することができます。そのうち月1日は有給扱いとなります。
海外勤務等同行休職	配偶者又はパートナーが、外国での勤務や外国の大学等における修学のため海外に6か月以上の滞在が見込まれることとなり、社員がこれに同行する場合、会社の承認により、最長5年の休職が可能です。

その他にも、以下の施策を行っております。

- フレックスタイム制
- 在宅勤務制度
- 調整出勤制度（始業または終業の時刻の繰り上げまたは繰り下げ）
- 地域限定総合職に対する勤務地変更制度
- 出産・育児、介護に関する法定以上の休暇・休職・休業制度（配偶者又はパートナーの出産・育児休暇、有給の子の看護休暇・介護休暇、不妊治療休職）
- 出産・育児に関するサポート制度（託児所費用等の補助、ナーシングルームの設置など）
- 男性育児休業取得の促進（育児休業取得奨励金など）
- 労働安全衛生に関する研修や、定期的なメール配信による啓発活動

2022年度から「Nomura Ways of Working」という、野村グループ全体のプロジェクトをスタートしました。当プロジェクトでは、社員が時間や場所の制約に縛られることなく、パフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えると同時に、コミュニケーションやコラボレーションの機会を増やし、ワークライフバランスも確保しています。

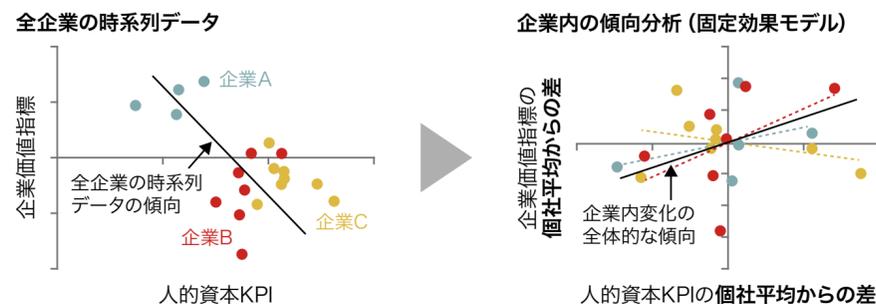
人的資本の可視化に向けた挑戦

野村グループでは、社員一人ひとりのリーダーシップと専門性の高度化、ならびに健全な企業文化の醸成を促進することで、「新たな付加価値の創造に挑み続けるプロフェッショナル集団」の実現を追求しています。近年、こうした人的資本の価値を最大化する取り組みが、企業価値向上にどのように寄与しているかについて、特に投資家から客観的なデータに基づく説明を求め声が高まっています。このような背景を踏まえ、本章では人的資本KPIと企業価値指標の関係性について、定量的な分析結果をご紹介します。

1. 企業内分析：東証プライム上場企業および当社における人的資本KPIと企業価値指標の関係

東証プライム上場企業を対象とし、女性管理職比率や有給休暇取得率などの人的資本KPIと、株価変動リスク（ボラティリティ比）や期待成長率といった企業価値指標との間にどのような関係性が見られるか、時系列データを用いて分析¹を実施しました。本分析では、企業ごとの特性や時点ごとの影響をコントロールするために固定効果モデルを用い、同一企業内で人的資本KPIと企業価値指標がどのように関係しているかを分析しています。

企業内の傾向分析のイメージ



以下では、分析から示唆された人的資本KPIと企業価値指標の関係性について、具体的にご紹介します。

1.1. ジェンダーギャップの解消

人材マネジメント戦略の中でも、野村グループの社員の約4割を占める女性の活躍は、企業価値向上において極めて重要なテーマです。当社では、女性スポンサーシッププログラムや女性リーダーシップ研修など、経営リーダー候補となる女性人材の戦略的な育成に積極的に取り組んでいます。これらの施策により、多様な視点を持つリーダーが増えることで、意思決定の偏りが軽減されるとともに質の向上も期待され、組織全体のリスク管理能力や持続的成長力の強化につながると考えています。

実際に、女性管理職比率や女性役員比率といった女性の活躍度を示す指標と企業価値指標との関係を定量的に分析した結果、同一企業内においてこれらの比率が高い年ほど、株価変動リスクが低く、期待成長率が高い傾向が統計的に有意に確認されました。

東証プライム上場企業における女性活躍指標と株価変動リスクの関係

ファクター	t値 ²	回帰係数 ³
女性管理職比率	-2.3	-0.30

女性管理職比率が10%高い⇔ボラティリティ比が約0.030x低い

東証プライム上場企業における女性活躍指標と期待成長率の関係

ファクター	t値	回帰係数
女性管理職比率	4.3	0.050
女性役員比率	3.8	0.040

女性管理職比率が10%高い⇔期待成長率が約0.50%pt高い
女性役員比率が10%高い⇔期待成長率が約0.40%pt高い

分析対象を東証プライムの非製造業企業に限定した場合⁴、女性役員比率と株価変動リスクの間にも統計的に負の関係が確認されました。

東証プライム非製造業における女性活躍指標と株価変動リスクの関係

ファクター	t値	回帰係数
女性管理職比率	-4.0	-0.67
女性役員比率	-2.0	-0.36

女性管理職比率が10%高い⇔ボラティリティ比が約0.067x低い
女性役員比率が10%高い⇔ボラティリティ比が約0.036x低い

東証プライム非製造業における女性活躍指標と期待成長率の関係

ファクター	t値	回帰係数
女性管理職比率	2.0	0.027
女性役員比率	3.8	0.056

女性管理職比率が10%高い⇔期待成長率が約0.27%pt高い
女性役員比率が10%高い⇔期待成長率が約0.56%pt高い

また、当社においても、女性管理職比率と株価変動リスクの関係については、市場全体の傾向と整合的な結果が確認できています⁵。

当社における女性活躍指標と株価変動リスクの関係

ファクター	t値	回帰係数
女性役員比率	-5.1	-8.0

女性管理職比率が10%高い⇔ボラティリティ比が約0.80x低い

これらの結果は、ジェンダーギャップの解消に向けた取り組みが、単なるダイバーシティ推進にとどまらず、株価変動リスクの抑制を通じた資本コストの低減や期待成長率の上昇をもたらし、ひいては持続的な企業価値向上につながる可能性を示唆していると考えられます。今後も女性活躍推進をはじめとした多様性の実現に向けて、取り組みをさらに強化してまいります。

¹ 2025年3月末時点の株価・財務・人的資本KPIを使用。人的資本KPIは利用可能な全年度、ボラティリティ比および期待成長率は各年3月末時点の値を使用。ボラティリティ比=個社ボラティリティ(60カ月)/TOPIXボラティリティ(60カ月)、期待成長率=CAPM株主資本コスト-益利回り(1/予想PER)。ボラティリティ比または期待成長率を被説明変数、人的資本KPIを説明変数、規模(時価総額の対数)をコントロール変数として、企業および時点固定効果を導入した固定効果モデルで分析。平均±3σを超えるデータは外れ値として除外 出所 東洋経済新報社、野村総合研究所のデータをもとに野村證券作成

² t値: 回帰分析において、各変数の影響が統計的に有意かどうかを示す指標。一般的に、t値の絶対値が凡そ2以上の場合、有意と判断される

³ 回帰係数: 説明変数(例: 女性管理職比率)が1単位変化したときに、被説明変数(例: ボラティリティ比)がどれだけ変化するかを示す

⁴ 東証プライム上場企業のうち、東証33業種大分類において製造業に該当しない企業を対象に分析

⁵ 当社は直近10年分のデータを対象に分析

1.2. 健康経営推進

社員一人ひとりがもつ独自の強みを最大限に発揮して活躍するためには、心身の健康が不可欠であると考え、健康経営の推進に取り組んでいます。特に休暇の取得は、社員の心身の健康維持に欠かせない重要な要素であり、充実した休暇制度の整備とともに、社員が適切に休暇を取得しやすい企業文化の醸成は、人材マネジメント戦略における重要なテーマの一つです。社員が休暇を取得しやすい環境は、ガバナンスが適切に機能し、リスク管理能力が高い状態を示していると考えられます。

実際に、有給休暇取得日数や有給休暇取得率、育児休業取得率といった健康経営に関連する指標と株価変動リスクとの関係を定量的に分析した結果、同一企業内においてこれらの指標が高いほど、株価変動リスクが低い傾向が統計的に有意に確認されました。

東証プライム上場企業における健康経営指標と株価変動リスクの関係

ファクター	t値	回帰係数	
有給休暇取得日数	-6.5	-0.015	有給休暇取得が1日多い⇔ボラティリティ比が約0.015x低い
有給休暇取得率	-4.8	-0.21	有給休暇取得率が10%高い⇔ボラティリティ比が約0.021x低い
育児休業取得率	-3.2	-0.16	育児休業取得率が10%高い⇔ボラティリティ比が約0.016x低い

分析対象を東証プライムの非製造業企業に限定した場合も同様の関係が確認されました。

東証プライム非製造業における健康経営指標と株価変動リスクの関係

ファクター	t値	回帰係数	
有給休暇取得日数	-6.4	-0.022	有給休暇取得が1日多い⇔ボラティリティ比が約0.022x低い
有給休暇取得率	-5.1	-0.35	有給休暇取得率が10%高い⇔ボラティリティ比が約0.035x低い
育児休業取得率	-2.9	-0.16	育児休業取得率が10%高い⇔ボラティリティ比が約0.016x低い

また、当社においても、有給休暇取得日数と有給休暇取得率については、市場全体の傾向と整合的な結果が確認できています⁶。

当社における健康経営指標と株価変動リスクの関係

ファクター	t値	回帰係数	
有給休暇取得日数	-12.0	-0.12	有給休暇取得が1日多い⇔ボラティリティ比が約0.12x低い
有給休暇取得率	-4.0	-3.3	有給休暇取得率が10%高い⇔ボラティリティ比が約0.33x低い

6 当社は直近10年分のデータを対象に分析

7 直近のデータを用いてグラフを作成 出所) 東洋経済新報社をもとに野村證券作成

8 2014~2021年度の健康経営度調査に2度以上回答している上場企業を対象として分析。財務指標は、各年9月末時点の値をもとに規模(時価総額)と業種(東証33業種)による影響を調整した値を使用。売上高営業利益率=営業利益/売上高、ROIC=予想営業利益/投下資本、投下資本=自己資本+非支配株主持分+有利子負債。健康経営指標と調整後業績指標の各企業の平均値を算出し、単回帰分析を実施。平均値±3σを超える企業は外れ値として除外 出所) 経済産業省「健康経営度調査」(2014~2021年度分)および東洋経済新報社、野村総合研究所のデータをもとに野村證券作成

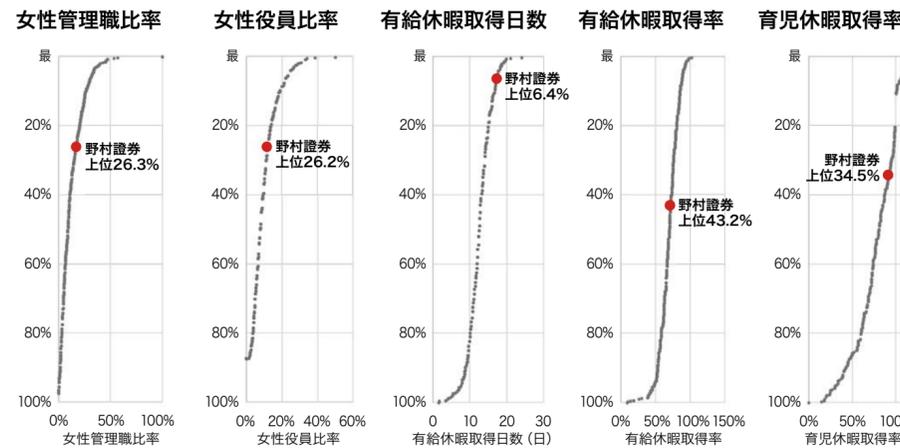
9 上司・同僚からの支援スコアは、健康経営度調査において各企業が回答した値を使用。スコアは、職業性簡易ストレス調査票の「次の人たちはどのくらい気軽に話せますか?」「あなたが困ったとき次の人たちはどのくらい頼りになりますか?」「あなたの個人的な問題を相談したら次の人たちはどのくらい聞いてくれますか?」の3設問について、上司または同僚に関する各従業員の回答を合計し、平均値を算出したもの 出所) 経済産業省「健康経営度調査」(2014~2021年度分)

これらの結果は、社員が安心して休暇を取得できる環境の整備が、従業員の健康やエンゲージメントの向上だけでなく、組織の透明性や健全な運営にも寄与し、結果としてガバナンスやリスク管理能力の強化、さらには企業価値向上につながる可能性を示唆しています。今後も従業員の心身の健康維持・向上を支える取り組みを推進してまいります。

1.3. 東証プライム非製造業における当社の人的資本KPIの水準

東証プライム上場の非製造業の中で、当社は女性管理職比率(上位26.3%)、女性役員比率(上位26.2%)、有給休暇取得日数(上位6.4%)、有給休暇取得率(上位43.2%)、育児休業取得率(上位34.5%)と、いずれの指標においても比較的高い水準です(各種データは野村證券の数値)。下図は、これらの指標の相対順位を示したものです。当社がこれまでも、多様性の推進や従業員が快適に働ける環境づくりに努めてまいりました。今後も、こうした人的資本経営のさらなる高度化に取り組むとともに、収益性との両立を図り、持続的な企業価値向上を目指してまいります。

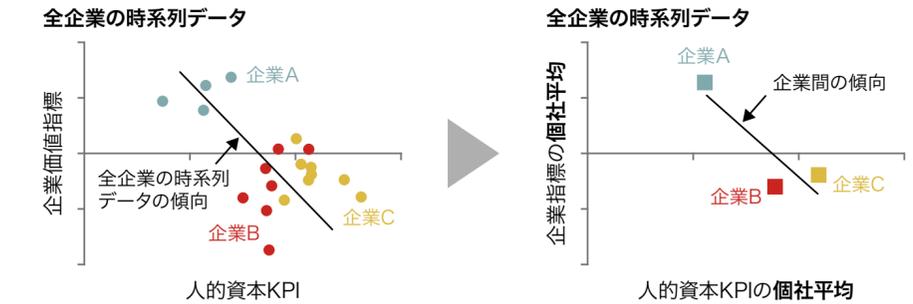
女性活躍指標および有給休暇・育児休業指標における野村證券の相対順位⁷(母集団:東証プライム非製造業)



2. 企業間分析:健康経営と業績の関係

野村證券金融工学研究センターでは、経済産業省「令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業(需要環境整備等事業)」の一環として、健康経営と企業価値に関する実証研究を実施しました。本分析は、健康経営度調査に回答した上場企業を対象に、企業規模や業種による影響をコントロールした上で、さまざまな健康経営関連の定量指標と業績指標との関係について、企業間での回帰分析⁸を行いました。

企業間比較のイメージ



分析の結果、健康経営に関する複数の指標と業績指標との間に、統計的に有意な正の相関が確認されました。具体的には、一般定期健康診断受診率が高い企業ほど、売上高営業利益率やROICが高い傾向が見られました。また、喫煙率が低い企業や、ストレスチェックにおける上司・同僚からの支援スコア⁹が高い企業も、売上高営業利益率が高い傾向にあります。

健康経営指標と業績指標の関係

健康経営指標	業績指標	t値	回帰係数	
一般定期健康診断受診率	売上高営業利益率	2.2	0.085	健診受診率が10%pt高い⇔売上高営業利益率が約0.85%pt高い
一般定期健康診断受診率	ROIC	2.8	0.13	健診受診率が10%pt高い⇔ROICが約1.3%pt高い
喫煙率	売上高営業利益率	-2.6	-0.048	喫煙率が10%pt低い⇔売上高営業利益率が約0.48%pt高い
上司の支援	売上高営業利益率	2.4	0.0082	上司の支援スコアが1pt高い⇔売上高営業利益率が約0.82%pt高い
同僚の支援	売上高営業利益率	2.1	0.0063	同僚の支援スコアが1pt高い⇔売上高営業利益率が約0.63%pt高い

これらの結果から、健康経営の推進や職場環境の改善が、従業員の健康や働きやすさの向上だけでなく、企業の財務的なパフォーマンスとも関連していることが示唆されます。今後も健康経営のさらなる推進を通じて、従業員の健康や働きやすさの向上、そして企業価値の持続的な向上を目指してまいります。

共生社会の実現を目指す 野村かがやき株式会社の挑戦

野村グループでは、年齢や性別、国籍や人種、障がい、性的指向、性自認など、多様なバックグラウンドをもつ社員一人ひとりが自らのもつ能力や個性を発揮し、活躍しています。多様な社員が、風通しのよい環境で、心身ともに健康でいきいきと活躍することは、新しい発想が生まれ、より付加価値の高いサービスの提供の源泉となります。当社のグループ会社の一つである、野村かがやき株式会社では、障がいを持つ約110名の社員が、日々、いきいきと自分らしく働いています。野村かがやきの取り組みについて、仲間代表取締役社長にインタビューを行いました。

野村かがやきは、どのような会社ですか？

(仲間) 2019年10月1日に設立された会社で、主に、①ビジネスサポート業務(野村ホールディングスおよび野村グループ各社で扱う書面の電子化、お客様等向け資料等の封入・発送など)、②オフィスサポート業務(データ入力やイントラネット等のWebサイト作成、会議室の設営、備蓄品の実査など)、③デザイン業務(お客様向けパスデーカードの作成、イベント会場や受付の装飾など)を担っています。野村かがやきには、約110名のメンバー[※]がいて、その約9割が精神に障がいのある社員です。約110名のメンバーに対して、約20名のマネージャーと外部専門スタッフが一体となって、就労環境の整備、定着支援等のサポートを行っています。現在は、大手町、豊洲、横浜、大阪の4拠点で業務を行っており、9月からは名古屋、12月からは新宿で新たに業務を開始する予定です。

※野村かがやきでは、お互いの役割を尊重しつつ、前向きで協力的な関係を表す呼び名として、社員のことをメンバーと呼んでいます。

現状、野村かがやきにおける人材定着率は80%[※]ということですが、就労環境の整備、定着支援等のサポートの取り組みについて教えてください。

(仲間) 障がい特性に配慮した業務の確保や職場環境の整備、多面的なコミュニケーション体制の構築等を行うことで、メンバーが安心して働ける環境を整えています。中でも、コミュニケーションは意識しており、外部の専門スタッフや支援者とメンバーとの面談、マネージャーとメンバーとの面談、毎日の日報等を通じて、メンバーとの円滑なコミュニケーションが取れる体制を整えています。また、メンバーを指導・サポートするマネージャーに対するサポートも重要だと考えています。現在、マネージャーについては野村グループ内の会社からの人事異動等でその人材を確保していますが、今まで経験してきたマネジメントとは異なる視点が求められることになるわけですので、マネージャーに対する研修には力を入れています。例えば、マネージャーは全員、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講するほか、「職場内サポーター養成講座」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、都

道府県が実施している研修にも積極的に参加していますし、マネージャー同士の連携も大切にしています。

将来的には、メンバー自身が自らのキャリアを主体的に選択できるようなキャリアアップ機会をどのように提供できるか、一人ひとりのステップアップにどう会社として向き合っていくか、という課題にも取り組んでいきたいと考えています。

※分子を「現在の在籍人数」、分母を「野村かがやき開設の2020年以降の入社人数」として算出(野村かがやき調べ)

野村かがやきは、2020年1月から特例子会社としての認定を受けています。

(仲間) 近年、日本の生産年齢人口は減少の一途をたどっている一方で、障がい者の数は増加し、人口の約9.2%を占めています。障がい者にキャリア形成の機会を提供することは企業の責務といえます。野村ホールディングスにおいても、障がい者が安心して働くことのできる就労環境を提供するために2019年10月に野村かがやきを設立し、2020年1月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく「特例子会社」として認可を取得しました。野村グループ各社のうち、野村証券、野村アセットマネジメント、野村信託銀行、野村ビジネスサービス、野村バブコック&ブラウンにて障がい者の雇用がありますが、野村かがやきは、野村グループの障がい者雇用の牽引役であり、グループ全体の障がい者の約3割が在籍しています。

今後、野村かがやきをどのような会社にしていきたいですか？

(仲間) 野村かがやきの社名には「いつまでも輝き続ける会社でありたい」という願いと、「ここで働く障がいのある社員一人ひとりがいつまでも輝き続けてほしい」という思いが込められています。

メンバー一人ひとりの特性や希望に応じて能力を発揮できる機会を創出し、それぞれがその人らしくかがやける毎日をご過ごせるようにサポートできる会社でありたいと考えています。野村かがやきのパーパスは「障がいのある社員一人ひとりの成長を通じて、野村グループの発展に貢献する」です。かがやきのメンバーの存在が野村グループ全体において、なくてはならない存在になっている、そんな会社にしていきたいと考えています。



仲間社長

ビジネスサポート業務



郵便物の仕分けを行うメンバーの様子



書面の電子化作業に取り組むメンバーの様子

オフィスサポート業務



会議室設営業務を行うメンバーの様子

デザイン業務



メンバーが作成した受付の装飾、お客様向けパスデーカード



Appendix



Appendix1. サステナビリティに関する外部評価

ESGインデックス (2025年3月時点)

インデックス名	概要	
Dow Jones Best-in-Class World Index	Dow Jones Best-in-Class World Index ホームページへ (英語のみ)	
Dow Jones Best-in-Class Asia Pacific Index	Dow Jones Best-in-Class Asia Pacific Index ホームページへ (英語のみ)	
FTSE4Good Index	FTSE4Good Index ホームページへ	 FTSE4Good
FTSE Blossom Japan Index	FTSE Blossom Japan Index ホームページへ	 FTSE Blossom Japan Index
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	FTSE Blossom Japan Sector Relative Index ホームページへ	 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
MSCI World Selection Index ^{※1}	MSCI Selection Indexes ホームページへ (英語のみ)	
MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数 ^{※1}	MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数 ホームページへ	2025 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数
MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数 ^{※1}	MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数 ホームページへ	2025 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数
MSCI 日本株女性活躍指数 [WIN] ^{※1}	MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) ホームページへ	2025 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

[S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数ホームページへ](#)Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT)^{※2}[Morningstarジェンダー・ダイバーシティ指数 ホームページへ](#)

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

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

EESGインデックス (2025年8月時点)

MSCI ESG Ratings^{※1}

AA (on a scale of AAA to CCC)
> [MSCI ESG Ratings ホームページへ \(英語のみ\)](#)



2024年10月

FTSE Russell ESG Ratings

Overall ESG Score 4.9 (5.0満点)
> [FTSE Russell ESG Ratings ホームページへ \(英語のみ\)](#)

2025年6月

ISS ESG Corporate Rating

Prime (C (A+からD-まで))
> [ISS ESG Ratings & Rankings ホームページへ \(英語のみ\)](#)



2025年4月

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

受賞・評価実績等

健康経営優良法人	特に優良な健康経営を実践している企業を認定する「健康経営優良法人」の大規模法人部門において上位500法人である「ホワイト500」として認定		2025年3月	英国の金融専門誌『ザ・バンカー』による賞		2024年11月	
PRIDE指標2024	「PRIDE指標2024」において、最高位の「ゴールド」と「レインボー」を受賞。「PRIDE指標」は2016年よりスタートした、職場におけるLGBTQ+への取組みの評価指標		2024年11月	<ul style="list-style-type: none"> ■ バンク・オブ・ザ・イヤー2024 バンク・オブ・ザ・イヤー（日本） ■ インベストメント・バンキング・アワード 2023 インベストメント・バンク・オブ・ザ・イヤー（プライベート・プレースメント） ■ インベストメント・バンキング・アワード 2022 インベストメント・バンク・オブ・ザ・イヤー（サステナブルSSAファイナンス） 		2023年10月 2022年9月	
がんアライアワード（野村証券）	がん罹患者が治療しながらいきいきと働くことができる職場や社会を実現するための民間プロジェクト「がんアライ部」主催の「がんアライアワード2024」において最高位である「ダイヤモンド」を受賞		2024年12月	Environmental Finance's Sustainable Debt Awards	Environmental Finance誌のSustainable Debt AwardsでLead Manager of the Year' in the Social Bondsを受賞		2025年4月
えるぼし（野村信託銀行）	「女性の職業生活における活躍推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、厚生労働大臣から女性の活躍推進に関する優良な企業として認定。認定は、評価された項目数に応じて3段階あり、野村信託銀行は全ての項目において基準を満たし、最上位である3段階目の認定を取得		2016年3月	ESGファイナンス・アワード・ジャパン	環境省による第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパンにおいて金融サービス部門（証券部門）銅賞		2024年2月
くるみん（野村アセットマネジメント）	男性社員の育児休業取得や、法定を上回る育児休業や育児時間など仕事と子育てを両立させるためのワークライフバランス支援に取り組む。その成果が認められ、2007年より次世代育成支援対策推進法に基づく認定を取得。		2007年6月	サステナブルファイナンス大賞	日本における環境金融・サステナブルファイナンスの発展に貢献した金融機関を表彰する、一般社団法人環境金融研究機構のサステナブルファイナンス大賞にてサステナブル・イノベーション賞を受賞		2022年12月
トモニン（野村証券）	社員が仕事と介護を両立しながら働き続けることのできる職場環境の整備に取り組む。厚生労働省より、「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク（愛称：トモニン）を取得。		2016年10月	東洋経済CSR企業ランキング	東洋経済が作成するCSR（企業の社会的責任）と財務の両面から「信頼される会社」を見つける「CSR企業ランキング」において、所属業種（証券・商品先物）内で1位、金融機関で第7位にランクイン		2025年3月
D&I Award	株式会社JobRainbowが主催する企業のDEIの取組みを評価する認定制度『D&I Award』で、2024年に最高位の「ベストワークプレイス賞」を受賞		2024年12月	日経サステナブル総合調査（旧：日経SDGs経営調査）	SDGs経営や人的資本の価値を高めるスマートワーク経営への取り組みを評価する「日経サステナブル総合調査」で、4.5を獲得（5.0が最高評価）		2024年
				Britain's Healthiest Workplace	健康増進に関する取り組みが評価され、英国で最も健康的な企業に第2位に選定		2023年

Appendix2. サステナビリティに関する主な参画イニシアティブ

名称	説明		加盟/参画/賛同時期	主体
UN Global Compact (国連グローバル・コンパクト)	国連と民間企業・団体が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティ イニシアティブで、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取り組み		2015年	野村ホールディングス
UNEP Finance Initiative (国連環境計画・金融イニシアティブ)	環境及び持続可能性に配慮した望ましい業務のあり方を模索し、これを普及、促進していくことを目的とした国際的な金融機関のネットワーク		2019年 (責任銀行原則 (PRB) への署名は2020年)	野村ホールディングス
Principles for Responsible Investment (PRI、責任投資原則)	機関投資家が投資の意思決定プロセスや株主行動において、ESG課題(環境、社会、企業統治)を考慮することを求めた6つの投資原則とその前文からなるもので、UNEP FIと 国連グローバル・コンパクトが策定		2011年	野村アセットマネジメント
TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)	金融安定理事会 (FSB) によって設立された民間主導のタスクフォースで、企業に対して、気候変動に関する情報開示の拡充を提言		2018年	野村ホールディングス
Net Zero Asset Managers initiative (NZAM)	2050年までに投資先企業の温室効果ガス排出量のネットゼロを目指す、資産運用会社による国際的なイニシアティブ		2021年	野村アセットマネジメント
Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)	金融機関による投融資を通じた温室効果ガス排出量を計測・開示する国際的な取り組み		2021年 2022年	野村アセットマネジメント 野村ホールディングス
CDP	世界の機関投資家が、企業に対して気候変動への戦略や温室効果ガスの排出量等の公表を求める国際的なプロジェクト		2015 ¹ 年	野村ホールディングス

¹ CDPへの情報提供は2003年より実施

GXリーグ	2050年のカーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX（グリーン トランスフォーメーション）に積極的に取り組む産・官・学・金が連携して議 論、実践を行う場		2022年	野村ホールディングス
自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) フォーラム	TNFDは2021年に発足した国際イニシアティブ。企業がTNFDの枠組みに 基づき自然に関連する情報開示を行うことで、世界の金融の流れを自然に とってマイナスの結果からプラスの結果（ネイチャーポジティブ）へと転換 させることを目的とし、TNFDフォーラムはTNFDでの議論をサポートする ことを目的としてTNFDの理念に賛同する企業や団体等により設立		2023年	野村アセットマネジメント 野村ホールディングス
経団連生物多様性宣言イニシアチブ	自然循環機能と事業活動との調和を目指し、生物多様性や気候変動の問 題解決につながる経営をより一層推進することを求めるもので、「経団連生 物多様性宣言・行動指針」を構成する複数項目への取り組み又は全体の趣 旨に賛同する企業・団体が参画		2020年	野村ホールディングス
持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則	金融機関が持続可能な社会の形成に必要な責任と役割を果たすための行 動指針として策定されたもの		2012年	野村証券 野村アセットマネジメント
30% Club Japan	「30% Club」は、2010年に英国で創設された企業の重要意思決定機関 における女性割合を向上させ、ガバナンス強化と持続的成長を目指す世界 的キャンペーンであり、20カ国以上で展開。「30% Club Japan」は、その 一環として2019年に日本で発足し、TOPIX100の女性役員比率を、2030年 をめどに30%とすることを目標に活動		2021年	野村ホールディングス
Valuable 500	2019年1月の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で発足した、障 がい者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を認識し、その能力 を発揮できるようにビジネスリーダーが改革を推進することを目的とした取 り組み		2025年	野村ホールディングス

Appendix3. TCFD提言への対応状況

ガバナンス

気候変動に関するリスクおよび機会に係る組織のガバナンスを開示する。

推奨される提示内容	該当箇所
a) 気候変動に関するリスクおよび機会についての、取締役会による監督体制を説明する。	サステナビリティ・ガバナンス ＞取締役会
b) 気候変動に関するリスクおよび機会を評価・管理する上での経営陣の役割を説明する	サステナビリティ・ガバナンス ＞サステナビリティ委員会 ＞サステナビリティ・フォーラム ＞チーフ・サステナビリティ・オフィサー

リスク管理

気候変動に関するリスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているかについて開示する。

推奨される提示内容	該当箇所
a) 組織が気候変動に関するリスクを識別・評価するプロセスを説明する。	ESGリスク管理 ＞ESGリスク管理 ＞気候変動リスク管理
b) 組織が気候変動に関するリスクを管理するプロセスを説明する。	
c) 組織が気候変動に関するリスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の統合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する。	

戦略

気候変動に関するリスクおよび機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際のおよび潜在的な影響について、その情報が重要（マテリアル）な場合は、開示する。

推奨される提示内容	該当箇所
a) 組織が識別した、短期・中期・長期の気候変動に関するリスクおよび機会を説明する	環境課題への挑戦 ＞ネットゼロに向けた取り組み ESGリスク管理 ＞気候変動リスク管理 事業活動を通じたサステナブルな社会の実現への挑戦
b) 気候変動に関するリスクおよび機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する。	
c) 2°C以下シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する。	

指標と目標

気候関連のリスクおよび機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、その情報が重要（マテリアル）な場合は、開示する。

推奨される提示内容	該当箇所
a) 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候変動のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標を開示する。	環境課題への挑戦 ＞ネットゼロに向けた取り組み ＞A. ネットゼロにむけたロードマップ ＞B. 自社温室効果ガス排出量削減への取り組み ＞C. 投融資に関する温室効果ガス排出量（Scope 3 Category 15）削減に関する取り組み
b) Scope1、Scope2および該当する場合はScope3の温室効果ガス排出量と、その関連リスクについて開示する。	ESGリスク管理 ＞気候変動リスク管理
c) 組織が気候変動に関するリスクおよび機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績について説明する。	

Appendix4. PRB (国連責任銀行原則) への対応状況

Principle 1: Alignment

We will align our business strategy to be consistent with and contribute to individuals' needs and society's goals, as expressed in the Sustainable Development Goals, the Paris Climate Agreement and relevant national and regional frameworks.

Links & references

- [1] [Nomura Holdings Website](#), "About Nomura Group"
- [2] [Nomura Holdings Website](#), "Wealth Management"
- [3] [Nomura Holdings Website](#), "Investment Management"
- [4] [Nomura Holdings Website](#), "Wholesale"
- [5] [Nomura Annual Report 2024](#), "Financial Review", p.098-102
- [6] [Nomura Annual Report 2024](#), "Strategy for value creation", p.032-052
- [7] [Investor Day Presentation](#), "Head of Wealth Management", p.002-004
- [8] [Investor Day Presentation](#), "Head of Wholesale", p.0010
- [9] [Investor Day Presentation](#), "Head of Investment Management", p.004
- [10] [Nomura Sustainability Report](#), "Breakdown of Carbon Related Assets", p.028
- [11] [Nomura Holdings Website](#), "Our Commitment to Sustainability"
- [12] [Nomura Annual Report 2024](#), "CEO Message", p.007
- [13] [Nomura Sustainability Report](#), "Nomura Group's Approach to Sustainability", p.007
- [14] [Nomura Holdings Website](#), "Nomura Group Sustainability Statement"
- [15] [Wholesale ESG Sectoral Appetite Statement](#), "Our Sector Approach", p.002
- [16] [Investment Management Division: Policy regarding Sustainable Lending and Investing](#), "Annex to Nomura Group Sustainability Statement", p.001-002
- [17] [Nomura Holdings Website](#), "Participation in Initiatives for Sustainability"
- [18] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Roadmap to Decarbonized Society", p.030
- [19] [Nomura Holdings Website](#), "Risk Management"
- [20] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Nomura Group's sustainability initiatives", p.016-019
- [21] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Chief Sustainability Officer", p.013
- [22] [Responsible Investment Report 2023](#), "Basic Policy for Responsible Investment", p.019
- [23] [Nomura Holdings Website](#), "Nomura to Partner with Stakeholders to Drive Sustainability"
- [24] [Nomura Holdings Website](#), "Presentations, Nomura Sustainability Week"

Response

As a global financial services group with an integrated network that spans Europe, Americas and Asia, Nomura Holdings Inc. ("Nomura" / "Nomura Group" / "The Group") bridges the gap between investors and issuers by playing an active role in the global capital markets.^[1]

Nomura provides a wide range of products and services through its Wealth Management Division, Investment Management Division, and Wholesale Division (Global Markets, Investment Banking and International Wealth Management).^{[2][3][4]} The Financial Review section of the Nomura Report 2024 provides the revenue split by business activity and income (before taxes) split by region.^[5]

Details on Nomura's management vision up to FY2025/26 including performance of business segments, strategic themes, KPI and KGI business targets can be found in the Nomura Report within the section on "Strategy for value creation".^[6] The Investor Day presentations^{[7][8][9]} contain disclosures on client types covered by our Wealth Management business, an illustrative breakdown of the Wholesale revenues across business segments and a breakdown of the assets under management by investor type.

The Risk Management Approach section of the Nomura Sustainability Report 2024 provides a breakdown of our carbon related assets by industry.^[10]

Nomura's Founder's Principles, Corporate Philosophy, Code of Conduct, the Nomura Group Sustainability Statement and Nomura Group Human Rights Policy outline the Group's endeavor to be a responsible corporate citizen.^[11]

Nomura's management vision for 2030 is based on our new purpose: "Reaching for Sustainable Growth."^[12] We are pursuing various initiatives based on the two goals of "Supporting the sustainability initiatives of clients and diverse stakeholders through our business activities" and "Promoting activities such as reducing environmental impact and improving governance in order to ensure that Nomura itself is a sustainable organization."^[13]

Nomura's Group Sustainability Statement^[14] promotes the realization of a sustainable environment and society by informing stakeholders about our approach to sustainability-related activities and our envisaged response to environmental and social risks. As a more detail annex to this statement, we have established the Wholesale Division: ESG Sectoral Appetite Statement^[15] and the Investment Management Division's Policy regarding Sustainable Lending and Investing^[16]

Nomura participates actively in various organizations and initiatives to contribute to the development of society at all times and to fulfill the Nomura Group's corporate social responsibility as a corporate citizen.^[17]

In September 2021, we established and announced a roadmap to achieve "net zero" by FY2030/31, targeting net-zero greenhouse gas (GHG) emissions from our own operations, and by FY2050/51 for our investment and loan portfolios. Further details on our objectives and progress can be found in the Nomura Sustainability Report 2024.^[18]

Nomura defines risk appetite as the types and level of risk that we are willing to assume in pursuit of its strategic objectives and business plans. The statement is approved by the Executive Management Board and has the consent of the Board Risk Committee.^[19]

Detailed disclosures on Nomura Group's efforts for the realization of a sustainable society through our business activities can be found in our Sustainability Report 2024.^[20] In April 2023, a Chief Sustainability Officer was appointed to further accelerate our sustainability initiatives.^[21]

Nomura Asset Management's Responsible Investment report contains its ESG Statement and Basic Policy for Responsible Investment demonstrating its commitment to Sustainability.^[22]

"Drive Sustainability" was created as a call to action to enhance communication of the firm's ESG and SDG initiatives to a wide range of stakeholders.^[23]

At the Nomura Sustainability Week held during 09th September 2024 till 19th September 2024, the Head of Group Sustainability and Chief Sustainability Officer jointly presented our sustainability initiatives across different business divisions to a wide range of stakeholders. At the same event, the role of debt capital markets within sustainability was highlighted by the Global Head of the Debt Syndicate business. Nomura Asset Management sustainability initiatives can also be found in their Presentation.^[24]

Principle 2: Impact & Target Setting

We will continuously increase our positive impacts while reducing the negative impacts on, and managing the risks to, people and environment resulting from our activities, products and services. To this end, we will set and publish targets where we can have the most significant impacts.

Impact Analysis

Show how your bank has identified, prioritized and measured the most significant impacts associated with its portfolio (both positive and negative). Determine the priority areas for target-setting. Include details regarding: Scope, Portfolio Composition, Context, and Performance Measurement. The impact analysis should include assessment of the relevance of the four priorities laid out in Leading the Way to a Sustainable Future: Priorities for a Global Responsible Banking Sector, as part of its initial or ongoing impact analysis.

Links & references

- [1] [Responsible Investment Report 2023](#)
- [2] [Nomura Annual Report 2024](#), “Materiality”, p.029-030
- [3] [Responsible Investment Report 2023](#), “Materiality”, p.010
- [4] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Nomura Group’s Sustainability Initiatives”, p.016-022
- [5] [Nomura Annual Report 2024](#), “Initiatives for 2030”, p.047
- [6] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Search Fund”, p.022
- [7] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “History of initiatives toward financial education”, p.038-039
- [8] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Nomura Financial Wellness Program”, p.065
- [9] [Nomura Holdings Website](#), “Nomura Updates Group Diversity, Equity and Inclusion Statement”

Response

As a diversified financial institution, we recognize the challenges of conducting firm-wide analyses. Our approach is to focus on high priority areas where impacts can be directly addressed.

UNEP FI Tool

In Year 1 of the assessment, Nomura conducted Impact Analysis for part of its Wholesale Business using the UNEP FI Portfolio Impact Analysis tool. Following the methodology, the tool was applicable only for the Investment Banking and Global Markets’ advisory, financing and origination businesses. In Year 2, we have expanded scope of the Impact Analysis to include our Retail business using the UNEP Investment Impact Analysis Tool. The business lines in-scope for the impact analysis constituted approximately 35% of Nomura Group revenue in the periods of assessment.

The International Wealth Management and Global Markets’ Trading businesses have not yet been included in scope for the analysis using the UNEP FI tools. The Asset Management Division has been excluded from scope due to coverage under UN Principles for Responsible Investing (UN PRI) framework.^[1]

Materiality Assessment

In consideration of the environment surrounding Nomura, we have identified specific issues that should be addressed (“materiality”) focusing on not only enhancing Nomura’s corporate value but also creating social value in relation to fulfilling a better world for all stakeholders. We review materiality every year based on trends in the international community and the expectations of stakeholders. Our material issues for 2024 include environmental issues, Japan’s declining birthrate & ageing population and DEI, Human rights and human capital and are in line with the following nine Sustainable Development Goals:^[2]

- SDG 4 – Quality Education
- SDG 5 – Gender Equality
- SDG 7 – Affordable and Clean Energy
- SDG 8 – Decent Work and Economic Growth
- SDG 9 – Industry, Innovation, and Infrastructure
- SDG 10 – Reduced Inequalities
- SDG 12 – Responsible Consumption and Production
- SDG 13 – Climate Action
- SDG 16 – Peace Justice and Strong Institutions.

Disclosures on the Materiality Identification Process, Nomura’s understanding of the environment surrounding Nomura and risks, opportunities, issues, and details to work on can be found in the Nomura Report 2024.^[2]

Nomura Asset Management, in line with its role as an institutional investor and operating company, also details its key material issues in its Responsible Investment Report 2023.^[3]

The sustainability challenges of the geographies and the positive and negative impacts associated have been analyzed to determine the impact areas with respect to the business lines in scope.

Wholesale Impact Analysis

The revenue information for the selected business lines was considered from our entire global operations, however, we prioritized top fifteen client geographies for further research and analysis as per the tool. Key client sectors analysed include Financial Institutions, Technology, Media and Telecom, Real Estate, Gaming and Leisure, Industrials, Consumer/ Retail, Healthcare, Energy and Infrastructure and Public Sector.

Retail Impact Analysis

The impact analysis for our retail business is based on asset classes, sectors, and exposures of Retail Client Assets in them. Approximately 98% of our Retail Client Assets were analyzed across asset classes such as equities (listed) and fixed income (corporate bonds, government bonds and mortgages). Key sectors analyzed were Automobiles and Components, Banks, Capital Goods, and Retailing, among others.

Analysis Result

The results from the impact identification process and internal discussions indicated potential impacts on (a) Climate, (b) Inclusive and Healthy Economies, (c) Strong Institutions, Peace, and Stability, (d) Resource Efficiency, (e) Waste, (f) Integrity and Security of Person.

To consider significant impacts we have undertaken cross-functional engagement with key Business areas and functions such as Risk Management, Group Strategy, and the Group Sustainability.

Country-Sector Analysis

For the businesses in-scope for the Impact Analysis, we analyzed the positive and negative impacts of our sectoral exposures in the key countries of operation during the impact identification process. Potential positive and negative impacts as well as the challenges and priorities at a country level were acknowledged during internal discussions.

Most Significant Impact Areas

Nomura has selected “Climate” and “Inclusive and Healthy Economies” as its most significant impact areas. “Climate” and “Inclusive and Healthy Economies” had significant overlap with the sustainability initiatives adopted at Nomura Holdings and other various Group companies. Our aim is to increase our positive impacts and decrease our negative impacts in these areas via our activities. Furthermore, other impact areas were not directly linking back to our business model and product offerings.

Opportunities and Initiatives for Selected Impact Areas

Climate

Nomura recognizes the growth opportunities related to Climate as an Impact Area. Nomura seeks to support its clients in their efforts to decarbonize and resolve social issues to realize a carbon neutral, decarbonized and a sustainable society. As we transition to a decarbonized society, some of the growth opportunities lie in the form of:^[4]

- Providing M&A Advisory Service in the Field of Sustainability
 - Help clients resolve sustainability issues by providing strategic advisory services & leveraging the comprehensive capabilities, knowledge, and expertise.
 - Contribute to a more sustainable and resilient energy future by providing financing for green projects and other energy infrastructure assets
- Expansion of Sustainability-related Investment Products and Investment Opportunities
 - Offering of the ESG Investment Trust7 to Individual Investors
 - Enhancement of Capability to Offer High-quality Investment Products Leading to a Resolution of Social Issue
- Providing Total Solutions in the Field of Sustainability:
 - Providing Research Services in the Field of Sustainability
 - Launch of the ESG Share Buyback Service
 - Real business consulting for the food and agriculture and healthcare field

Nomura is actively working to respond to climate change by aiming for net zero for our own operations and our investment portfolios. We are also actively working to enhance our climate-related financial disclosures.

Inclusive and Healthy Economies

The Nomura’s management vision 2030 is “Reaching for sustainable growth”. We believe it is our duty to help resolve social issues through our sustainable-related businesses to realize a sustainable society.^[2] The Group is committed to promoting sustainable circulation of capital by underwriting sustainable-related bonds globally and transition bonds in Japan, financing green technologies and renewable energy projects and providing strategic advisory services

such as M&A to these sectors, and by developing ESG investment funds. Nomura seeks to support its clients in their efforts to decarbonize and resolve social issues to realize a decarbonized and a sustainable society. We will contribute to the realization of a sustainable society by actively engaging in sustainable finance.

Since the first green bond issuance by a domestic company in Japan in 2016 by Nomura Research Institute, Nomura Group has been actively engaged in various deals in sustainable finance, contributing to the environment and society through capital markets. In FY 2023/24, Nomura not only ranked No.1 for ESG Bond Underwriting in Japan but also achieved a global ranking of No.9. We are looking to expand sustainable finance by:^[4]

- Increasing underwriting opportunities in line with higher capital investment needs related to decarbonization (transition finance).
- Origination of green projects for renewable energy such as solar and wind power.

In line with the purpose of NISA (Nippon (Japan) Individual Savings Account), Nomura has prepared products that contribute to medium-to-long term asset building for individuals. The Group has also expanded its product lineup for defined contribution pension plans (DC). To capture growing investment flows in NISA, Nomura will focus on expanding our investor base and assets through following initiatives:^[5]

- providing products across diverse distribution channels nationwide,
- supporting consulting capabilities of distribution companies and leveraging media promotion.

Nomura Research & Advisory established the Japan Search Fund Platform Investment Limited Partnership (JSFP) in December 2021 jointly with Japan Search Fund Accelerator, Inc. Nomura offers a wide range of financial services including corporate M&A advisory services, financing, and investment management to meet the business succession needs of clients across Japan. Nomura and JaSFA aim to solve social issues such as the shortage of successors due to the aging society as well as offer profit opportunities to investors in the private market. JSFP hired seven searchers by July 2023 and achieved three business succession cases by June 2024.^[6]

Nomura Group has been undertaking initiatives for financial education dating back the 1990s. It began sponsoring the Nikkei Stock League, a contest-style program for learning about finance and economics in schools, in 2000 and courses for university students in 2001, with both expanding in scope since then. The Financial Well-being Dept. was established in April 2022 by Nomura Securities to integrate and strengthen capabilities within the Group to provide financial education. The head of branch office at each Nomura Securities branch in Japan is responsible for promoting financial well-being, and opportunities to learn about money are being offered mainly in the form of off-site lectures and seminars to individuals in a diverse range of age groups and attributes in accordance with the distinct profiles of each community and region. [9] Nomura has provided financial education to a total of 1,104,433 individuals and 5,081 schools as of March 2024.^[7]

In February 2024 the Nomura Group started providing “Nomura Financial Wellness Program: Can You Calculate Your Pension?”, a financial education program for Nomura’s employees aimed at improving their financial well-being and engagement. In the current phase, the program is available to the employees of Nomura Holdings and Nomura Securities.^[8]

One of the key focus areas for Nomura Securities’ Wealth Management division is its ‘Workplace Service’ business. The business provides financial advice and services for the working-age customers with salaried employee status who utilize their employers’ defined contribution pension schemes (401k) or stock compensation plans. The service aims to improve financial literacy and facilitate asset building over the medium to long term. With this service Nomura is contributing to the shift from savings to asset building in Japan as well as to improved human capital management at corporates.

Nomura Securities aims to raise the number of accounts receiving workplace services from 3.63 million in FY2023/24 to 3.66 million in FY2024/25.

Nomura is committed to attracting and retaining the best and diverse talent and to fostering an inclusive culture. In line with Nomura Group’s Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Statement, Nomura is committed to providing an environment where everyone can grow authentically and maximize their potential. We believe that this is a source of competitiveness and innovation that contributes to our goal of creating a better world by harnessing the power of financial markets.^[9]

Through our efforts, we seek to increase our positive impacts on Inclusive and Healthy Economies across key sectors as an impact area in our countries of operation.

Targets, Target Implementation, and Action Plans/Transition plans

Show that your bank has set and published a minimum of two SMART targets which address at least two different areas of most significant impact that your bank identified in its impact analysis. Once targets are set, explain the actions taken and progress made. Include details regarding: Alignment, Baselines, Targets, Target Implementation & Monitoring (and KPIs), Action Plans/ Transition plans and Milestones.

Banks are encouraged to disclose information regarding actions they are taking in four priorities laid out in [Leading the Way to a Sustainable Future: Priorities for a Global Responsible Banking Sector \(2024\)](#).

Links & references

- [1] [Nomura Group Sustainability Statement](#), “Participation in International Initiatives”, p.004
- [2] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Risk Management Approach” (CRA), p.027
- [3] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Net Zero Initiatives”, p.031-033
- [4] [Nomura Holdings Website](#), “ESG Data”
- [5] [Nomura Holdings Website](#), “Assurance Report”
- [6] [Nomura Annual Report 2024](#), “Initiatives for Scope 3 Category 15 (Financed Emissions)”, p.063
- [7] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Sustainable Finance”, p.016-018
- [8] [Nomura Holdings Website](#), “Green and Social Finance Framework”
- [9] [Nomura Holdings Website](#), “Transition Finance Guidance”
- [10] [Nomura Holdings Website](#), “Green Issuance Framework”
- [11] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Sustainable Finance”, p.078

Response

Nomura has been committed to embedding the UN Principles across its business divisions by way of aligning the firm’s activities to the SDGs and the Paris Climate Agreement. We have selected “Climate” and “Inclusive and Healthy Economies” as areas that will have the most significant impacts, and we are working to address them. We committed to three objectives: achieving net zero GHG emissions from our own operations by 2030; achieving net zero GHG emissions from our lending and investment portfolios by 2050; and aiming to deploy \$125 billion in sustainable financing in the five years to March 2026. We are also aligned with and participate in various international frameworks.^[1]

Climate

In September 2021, we established and announced a roadmap to achieve “net zero” by FY2030/31, targeting net-zero greenhouse gas (GHG) emissions from our own operations, and by FY2050/51 for our investment and loan portfolios.

In February 2023, Nomura set and announced an interim target for reducing GHG emissions from its lending and investment portfolio in line with our commitment to net zero by 2050.

Our carbon-related assets are defined as those assets tied to the following four non-financial groups: “Energy,” “Transportation,” “Materials and Buildings” and “Agriculture, Food and Forest Product”. In-scope exposures are identified using our industry level sectors, which align most closely to the GICS sectors in scope of each measure. We monitor and disclose this metric as part of our Sustainability report disclosures.^[2]

■ Net Zero GHG emissions for own operations^[3]

- For own operations, we have announced the target to achieve net zero greenhouse gas emissions (Metric: t-CO₂e; Baseline Year: FY2020/21: 41,476 t-CO₂e; FY2021/22: 33,634 t-CO₂e; FY2022/23: 26,656 t-CO₂e; FY2023/24: 21,927 t-CO₂e; 2030 Target: Net Zero).
- The Group has been promoting and increasing the purchase of renewable electricity. Nomura previously announced its aim to switch the electricity at offices to 100% renewable energy by 2030. (FY2020/21: 25.4%; FY2021/22: 33.6% FY2022/23: 67.8% FY2023-24: 74%; FY2025/26 Target: Over 70%; 2030 Target: 100%).
- The Sustainability Committee has oversight of and governs the progress on Own Emissions Target (Scope 1 and 2).
- Our scope 1 and 2 GHG emissions data, along with the list of calculation standards, energy consumption data including percentage of renewable power, is reported in the ESG Data section of the Nomura Website. The scope 1 and 2 GHG emissions data is subject to independent assurance annually.^{[4][5]}
- Using the market-based approach, Scope 1 and 2 emissions for FY2023/24 were recorded at 21,927 t-CO₂e, reflecting an 18% decrease from the previous year, after considering the use of renewable energy.
- The adoption ratio of renewable energy, including data centers, reached 74.0% in the fiscal year ending March 31, 2024, surpassing the FY2025/26 target of over 70%^[3]

■ Net Zero Financed Emissions from Lending and Investment Portfolios^[3]

- We have a long-term target for 2050 to align financed emissions in lending and investment portfolios to Net Zero
- Nomura measured its GHG emissions and set interim targets to reach net zero emissions in its investment and loan portfolio. Breakdown of our financed emissions for the year 2024 is as follows^{[4][6]}: -
 - Power Generation – 60%
 - Transport – 10%
 - Commercial & Residential Real Estate – 5%
 - Oil & Gas – 2%
 - Other – 22%
- To meet our Net Zero 2050 financed emissions (Scope 3 Cat 15) target, we have established a Net Zero Steering Committee, a Group-wide forum reporting into the Group Sustainability Forum.
- Our milestones include adopting a GHG accounting methodology, analyzing our current emissions, and preparing a trajectory pathway for 2050.
- The power generation sector currently accounts for the largest share of global sectoral GHG emissions, and demand for electricity is expected to increase in the future due to global population growth, GDP growth, and the promotion of electrification. At Nomura, too, power generation sector

accounts for the largest share of investment and loan portfolio emissions, thus we decided to set our first interim target for this sector.^[6]

- In addition, in December 2024, we also set additional interim targets for the automotive and commercial real estate sectors, which have the second largest GHG emissions related to loans and investment after the Power generation sector.
- Taking into account the weight of both sectors in our lending and investment portfolio, in the automotive sector, we set an interim target for automotive manufacturers based on the emissions intensity of sold automobiles that is expected to decrease from 2023 to 2030 in the NZE scenario. In the real estate sector, given that significant majority of the Financed Emissions are attributed by the commercial real estate sector in Japan, we set an interim target based on the emissions intensity per square meter of commercial real estate in Japan in 2030, which is assumed from a scenario in which CRREM(Carbon Risk Real Estate Monitor), which evaluates the decarbonization of the real estate industry, calculated backwards to achieve net zero in 2050.^[3]
- Power generation sector target: Our target is in line with the power generation mix that IEA NZE scenario assumes for 2030. Our emissions intensity in FY2030/31 shall be lower than that of this scenario.^[3]
- To reduce GHG emissions in the power generation sector by 2030, it is essential to switch the power generation mix from fossil fuel-based to renewable energy. The IEA NZE scenario also assumes that electricity generated by renewable energy will increase from 2020 to 2030, replacing fossil fuels. Nomura will meet the commitment through:^[3]
 - Managing the ratio of renewable energy related assets versus our total fuel mix in our lending and investment portfolio. The renewable mix is currently 67% in 2024, in line with NZE scenario's 2030 target.
 - Providing products and services to clients to assist with transition to a decarbonized economy.
 - Supporting decarbonization initiatives of businesses, industries, and governments, considering scientific methods and social impacts.
 - Supporting the development of innovations, technological advancements, and climate change solutions

Interim Target for the Power Generation Sector

Target Setting Metric	Economic Emission Intensity
Interim Target for FY2030/31	Our target is in line with the Power generation mix that IEA NZE scenario assumes for 2030. Our emissions intensity in FY2030/31 shall be lower than that of this scenario
Referenced Scenario	International Energy Agency Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE)
Sub-Industry	Power Generation business
Emission Scope Counted	Scope 1, 2, 3
Target Assets	Investments and loans (excluding unused commitments)

Power Generation Sector – Historical Measurement

End of March	2021	2022	2023	2024
GHG Emissions (kt-CO2e)	1,150	3,647	4,662	4,516
Economic Emission Intensity (tCO2e /US\$m)	924	3,458	3,422	2,477
PCAF Data Quality Score (Scope 1, 2, 3)	4.2	3.8	4.2	3.57
Ratio of Renewable Energy-related Lending and Investments (%)	80	56	61	67

* Emissions, including the baseline, have been recalculated as of July 2024 to reflect the latest PCAF emission factors.

- Our financed emissions in the Power generation sector as at the end of March 2024 slightly decreased from 4.662mtCO2e in FY2022/23 to 4.516mtCO2e in FY2023/24. While outstanding lending and investment increased by approximately 34% compared to the previous year, the impact of improvement of Data Quality used for GHG calculation was also reflected. The portion of lending and investment for renewable energy in the power sector has increased from 61% to 67%, surpassing the 59% assumed in the NZE scenario's 2030 target.^[3]
- At present, our financed GHG emissions calculations are mainly based on estimated data based on the PCAF emission factor database. We will continue our efforts to improve the PCAF score, including the collection of investment and loan portfolio information, to make more accurate measurements.^[3]
- Financed emissions calculation is still new and evolving and we expect there to be meaningful improvements to data sourcing and calculation methodologies over time. As better sources of data are identified through enhancements in reporting by our clients, revisions to data sources and updates to calculation methodologies and emission calculation factors, there may be significant volatility in year over-year numbers and potential restatements of historical results.
- Upon measurement and target setting, we discovered that GHG emissions from Nomura's entire investment and loan portfolio are limited in magnitude. While continuing to reduce our own GHG emissions, we will also pursue to work toward the realization of a decarbonized society by supporting our stakeholders' transition through our financial services.
- Real Estate sector target: Our interim target for the Commercial Real Estate sector is 34.3kgCO2e /m2 by End of March 2031

Interim target for the Commercial Real Estate sector

Referenced scenario	CRREM Scenario
Sub-Industry	Commercial real estate in the Japan region
Emissions Scope Counted	Scope 1 and 2 emissions
Baseline	End of March 2023 (43.1kgCO2e /m2)
Interim target	End of March 2031 (34.3kgCO2e /m2)
Target assets	Investments and loan (excluding unused commitments)

- Automotive sector: Our interim target for the Automotive sector is 110gCO2e /vkm by End of March 2031

Interim target for the Commercial Real Estate sector

Referenced scenario	IEA NZE2050 scenario
Sub-Industry	Automotive manufacturers
Emissions Scope Counted	Scope 1, 2, 3(Category 11) emissions
Baseline	End of March 2024 (187gCO2e /vkm)
Interim target	End of March 2031 (110gCO2e /vkm)
Target assets	Investments and loan (excluding unused commitments)

- Further details on Net Zero financed emissions can be found in our Sustainability Report 2024.^[3]

Monitoring and Implementation

As part of our monitoring and implementation protocol, we are implementing a biannual review of emissions for the entire group lending and investment portfolio. To manage the alignment of portfolio emissions with our interim target for power generation sector, a process is being established whereby the business units provide information relating to their near-term potential projects to Group Sustainability who will estimate the potential emissions for these transactions to be informed to the Emission Oversight Committee for incremental considerations and oversights.

Inclusive and Healthy Economies

Over the next three decades until 2050, investment on the order of US\$150 trillion in total is said to be required to transition to a decarbonized society. As part of sustainable finance, we are strengthening our efforts in transition finance to respond to expected growth in demand by clients seeking to procure funds for capital investment and R&D in a low-carbon society, and in Japan the government has issued GX Economic Transition Bonds.

In April 2024, Nomura reorganized the Sustainable Business Development Dept. to enhance our initiatives for sustainability-related businesses. The department provides value-added advice to our clients based on a high level of expertise and supports clients in their initiatives for a wide variety of sustainability issues through the financial capital market.^[7]

Nomura has set the following targets related to business to achieve sustainable circulation of capital.

- Sustainable finance
 - To support our clients' efforts toward transition to a decarbonized society, we aim to deploy US\$125 billion in sustainable finance projects over the five years from April 2021 to March 2026.^[7]
 - This target includes green, social and sustainable bond underwriting, transition bond underwriting (Japan), equity underwriting, other types of debt financing, incl. financing of green technologies and infrastructure and power financing. We have created the Green and Social Finance Framework with support from Morningstar Sustainability as well as published Transition Finance guidance - both are used to verify and validate the sustainable use of funding. In addition to that, Nomura Group established the "Green Issuance Framework" in August 2024. The potential issuance of green debt aims to mobilize resources to support Nomura's sustainable financing goals.^{[8][9][10]}
 - Our sustainable financing facilitated, calculated based on the above frameworks, is subject to independent assurance.
 - Baseline: Nomura facilitated approximately \$21.4 billion of financing in FY2021/22^[11]
 - \$28.5 billion facilitated in sustainable financing for FY 2023/24 taking our total up to approximately \$75.1 billion out of \$125 billion in sustainable financing.^[7]
 - Breakdown of sustainable financing facilitated in FY2023/24:^[7]
 - Green: 49.1%
 - Social: 29.2%

- Sustainability: 18.1%
- Sustainability-linked: 2.6%
- Transition: 0.9%

■ Workplace Service' business

- One of the key focus areas for Nomura Securities' Wealth Management division is its 'Workplace Service' business. The business provides financial advice and services for the working-age customers with salaried employee status who utilize their employers' defined contribution pension schemes (401k) or stock compensation plans. The service aims to improve financial literacy and facilitate asset building over the medium to long term. With this service Nomura is contributing to the shift from savings to asset building in Japan as well as to improved human capital management at corporates.
- Nomura Securities aims to raise the number of accounts receiving workplace services from 3.63 million in FY2023/24 to 3.66 million in FY2024/25.
- Baseline is 3.36 million in FY2021/22

Contribution to SDGs

Through these efforts, we aim to contribute to the following SDGs:

SDG 7 - Affordable and Clean Energy

SDG 9 - Industry Innovation and Infrastructure

SDG 12 - Responsible Consumption and Production

SDG 13 - Climate Action

Nomura has been engaging with stakeholders on sustainability initiatives such as identifying material issues, incorporating sustainability considerations in internal transaction screening, credit ratings and credit risk assessments among others. As per the Wholesale Division ESG Sectoral Appetite Statement, our sector-specific approaches cover the following sectors: energy generation, oil and gas, mining, agriculture, forestry, and weapons. We review the list of sectors on a regular basis and, where appropriate, may expand the list. We actively monitor emerging issues, regulatory developments, concerns of key stakeholders, as well as best practices relating to environmental and social risk management. We screen all relevant transactions in all sectors/industries for ESG issues as part of our transaction approval process. Where material ESG risks are identified we undertake due diligence including engagement with clients to determine whether there are sufficient mitigating actions for the potential negative impacts of the client's business activity. Transactions that have significant ESG issues are escalated for consideration by the senior management committees.

Principle 3:

Clients & Customers

We will work responsibly with our clients and our customers to encourage sustainable practices and enable economic activities that create shared prosperity for current and future generations.

Links & references

- [1] [Nomura Holdings Website](#), "Code of Conduct"
- [2] [Nomura Holdings Website](#), "Compliance"
- [3] [Nomura Holdings Website](#), "The Nomura Group Conflicts of Interest Management Policy"
- [4] [Nomura Holdings Website](#), "Nomura Group Privacy Policy"
- [5] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Initiatives for Human Rights Due Diligence", p.054
- [6] [Wholesale ESG Sectoral Appetite Statement](#), "Our Sector Approach", p.002-004
- [7] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Transaction Committee Process", p.030
- [8] [Nomura Holdings Website](#), "Improving Products and Services"
- [9] [Nomura ESG Data 2024](#), "Social", p.003
- [10] [Responsible Investment Report 2023](#)
- [11] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Expansion of Sustainability-related Investment", p.020
- [12] [Nomura Greentech Website](#), "Sustainable Heroes"
- [13] [Nomura Connects](#), "Sustainability."
- [14] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Providing M&A Advisory Service", p.019
- [15] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Infrastructure & Power Finance" p.018
- [16] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Receiving High Recognition" p.018-019
- [17] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Sustainable finance" p.016
- [18] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Expansion of Sustainability-related Investment Products" p.020
- [19] [Nomura Annual Report 2024](#), "Nomura highlights", p.016
- [20] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Investment in a Forestry Fund", p.020
- [21] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Providing Research Services in the Field of Sustainability", p.021

Response

Nomura has been working towards establishing and fostering responsible relationships with all its clients and customers. The Code of Conduct^[1] sets the principle for always treating clients responsibly and with integrity. This is accompanied by our policies on Anti Bribery and Corruption, Anti Money Laundering, Whistleblowing^[2], Conflict of Interest^[3], and Data Privacy^[4]. All employees follow the Code of Conduct, which sets out guidelines for action, and builds fair and ethical relationships with customers.

Nomura updated its ESG Sectoral Appetite Statement in January 2022, outlining financing restrictions, ESG deal screening processes, and alignment with international guidelines for its Wholesale Division.^{[5][6][7]}

All Nomura employees are provided with training on these topics. More specifically, every year, on Nomura Founding Principles and Corporate Ethics Day, a Code of Conduct training is organized under the Conduct Program to foster a high level of professional ethics and compliance awareness. There is confirmation of intention to understand and comply with the Code of Conduct. We have instituted policy, procedure frameworks and training for Treating Customers Fairly, Product Appropriateness and Suitability, Product Governance, Fair Pricing, Product Review and Transparency.

In relation to Japan Wealth Management, we established the "Policy on Customer-Oriented Business Conduct" in April 2017 and released target KPIs and the status of implementation of related initiatives.

The Wealth Management Division regularly holds Customer Satisfaction (CS) Improvement Liaison Meetings, matters arising from which, are reported to the Executive Management Board, as necessary.^{[8][9]}

Nomura Asset Management undertakes due diligence and analysis of potential investee companies to compute proprietary ESG scores which represent Japanese companies' true ESG abilities. Our impact investing process follows a defined procedure of establishing impact goals, identifying SDG topics, and establishing KPIs to ensure ESG impacts are met. As an institutional investor, we are committed to continuous engagement with portfolio companies and providing proxy voting services to clients.

For further details on Nomura Asset Management's initiatives see the Responsible Investment Report 2023.^[10]

We actively engage with clients on sustainability related topics by way of conferences, seminars, ESG pitch-books and newsletters. Nomura Greentech maintains dialogue with clients on making investments in sustainable and green businesses. Nomura has the largest client base among Japanese securities companies. We introduce on the Nomura website investment trusts from our ESG product lineup which contribute to the SDGs under the categories of

decarbonization, the environment, healthcare, water and SDGs.^[11] Nomura Greentech hosts an annual Sustainable Leaders' Summit and publishes a bi-annual "Sustainable Heroes" Magazine, bringing the spotlight on global leaders and entrepreneurs with a passion for sustainability.^[12] The Nomura Connects platform provides thought leadership on a variety of topics including sustainability.^[13]

In April 2020, Nomura acquired Greentech Capital Advisors, a US M&A boutique with a strong presence in sustainable technology and infrastructure. The company was fully integrated into the Investment Banking team within the Wholesale Division. In April 2022, we established Greentech Industrials & Infrastructure (GII), a team of approximately 150 bankers working in 11 subsectors, by realigning our existing teams and hiring in focus areas to bolster the organization. GII supports clients in transforming their core infrastructure, from energy, transportation, food, and water to waste management systems. GII provides advice to both innovative new entrants and incumbents that are working towards a low carbon, digitalized, and more efficient future. Major GII activities are provided in our Sustainability Report 2024.^[14]

Nomura's Infrastructure and Power Financing business (IPF) focuses on originating, structuring, distributing and managing financing for the development and operation of infrastructure, power, telecommunications, and other tangible assets across regions leveraging Nomura's global platform. The team has established a strong global presence with a significant focus on renewable energy projects, including underwriting financing for the largest renewable energy project in the US, SunZia. In Japan, the team has underwritten financing for over 20 transactions related to renewable assets. Major IPF activities are provided in our Sustainability Report 2024.^[15]

The Nomura Group is strengthening its efforts for transition finance. The Nomura Group served as a bookrunner in 14 out of 15 transition bonds (nine issuers) in FY2023/24 in the Japanese market and contributed to the popularization of the bonds. Our above-mentioned innovative initiatives are also highly recognized from the markets.^[16]

In April 2024, we reorganized the Sustainable Business Development Dept. in Japan to enhance our initiatives for sustainability-related businesses. This reorganization allows internal knowledge to be concentrated, expands collaboration with our Industrial Innovation Research Dept., which possesses abundant knowledge of the industrial world, and makes it possible for us to assist our clients extensively in planning and developing strategies and projects.^[17]

In response to the growing awareness of environmental and social issues, we created an ESG product lineup comprised of investment trusts with the theme of realizing a sustainable society through investment in and building up of client assets over the medium- to long-term and began offering ESG products primarily to individual investors in July 2020. As of March 2024, our ESG product lineup total sales were ¥800 billion.^{[18][19]}

As part of our initiatives for enhancing of capability to offer high-quality investment products leading to a resolution of social issues, the Nomura Group entered into a strategic partnership with Angeleno Group and invested in a Forestry Fund in 2023. We believe that these initiatives not only lead to offering new management opportunities to clients but also contribute to the realization of a sustainable society through the circulation of capital directed to these initiatives.^[20] Nomura Fiduciary Research & Consulting provides asset management services for pension funds based on global ESG investment trends.^[21]

Principle 4: Stakeholders

We will proactively and responsibly consult, engage and partner with relevant stakeholders to achieve society's goals.

Links & references

- [1] [Nomura Holdings Website](#), "Stakeholder Engagement"
- [2] [Nomura Holdings Website](#), "Communication with Stakeholders"
- [3] [Responsible Investment Report 2023](#), "Review of Priority Topics", p.070
- [4] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Initiatives at GX Business Working Group", p.046
- [5] [Nomura Sustainability Report 2024](#), "Nomura Group's sustainability initiatives - Provide value to society", p.038-042

Response

Nomura classifies stakeholders into five categories, identifies the interests of each stakeholder, and works to respond to those interests.^[1] Topics of discussions with stakeholders include economic, social (human rights and labor), anti-corruption, and environmental issues. Detailed disclosures on our responses & efforts to cater to the stakeholder's interests are highlighted on the Nomura Holdings Website.^[2]

As part of our interaction with stakeholders, we participate in the Japan Network for the United Nations Global Compact and the United Nations PRI, as well as CDP and the Principles for Financial Action for the 21st Century. We also participate in The Climate Bonds Initiative to promote green bonds as a partner.^[2]

Additionally, Nomura Asset Management engages with portfolio companies on 09 priority topics. Detailed information on its engagement efforts and examples of engagement can be found on pages 59-75 of their Responsible Investment Report 2023.^[3]

Nomura held its annual Sustainability Week in Tokyo in September 2024, featuring presentations on the company's sustainability initiatives and research. The event covered topics such as decarbonization, impact investment, and human capital, bringing together corporate executives and experts to discuss various sustainability themes.

We participate in the GX League established in February 2022 by the Ministry of Economy, Trade, and Industry. We have served as the chair for a GX Business Working Group, one of the key initiatives of the GX League, since the September 2022 establishment.^[4] In addition to participating in domestic and overseas initiatives, the Nomura Group engages in wide-ranging dissemination activities by actively seizing opportunities to participate in rule-making activities and to express opinions in the area of sustainability.

A detailed for participation in advocacy and rule-making activities and the major initiatives the Nomura Group participates in can be found in the Nomura Sustainability Report 2024.

Nomura has been providing financial education programs for people of all ages, ranging from children to adults for more than 20 years, commencing in 1999. Key initiatives in this space are highlighted in the Nomura Sustainability Report 2024.^[5]

Principle 5: Governance & Culture

We will implement our commitment to these Principles through effective governance and a culture of responsible banking.

Links & references

- [1] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Board of Directors”, p.011-013
- [2] [Nomura Annual Report 2024](#), “Directors of Nomura Holdings”, p.063-064
- [3] [Nomura Holdings Website](#), “Promoting Sustainability”
- [4] [Responsible Investment Report 2023](#), “Our Strengths in Responsible Investment”, p.004
- [5] [Nomura Holdings Website](#), “Nomura Group Code of Conduct”, p049-050
- [6] [Nomura Holdings Website](#), “Compensation Policies and Practices for Nomura Group’s Talent”
- [7] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Capability building through Sustainability Training”, p.021
- [8] [Nomura Holdings Website](#), “Presentations”
- [9] [Nomura Holdings Website](#), “Reference Guidelines”
- [10] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Environmental Policy”, p.008
- [11] [Nomura Holdings Website](#), “Environmental Management”
- [12] [Nomura Sustainability Report 2024](#) “Assessment of Climate Risk”, p.027; “Portfolio-Wide Approach: Credit Exposure Analysis”, p.027; “Portfolio-Wide Approach: Scenario Analysis”, p.028

Response

The Board of Directors offers advice from various perspectives on reports by executive officers pertaining to sustainability initiatives, based on Nomura’s basic sustainability policy.^[1] In 2023/24, the Board conducted discussions on sustainability related topics a total of 9 times, covering themes such as UN PRB report, transition plan, integrated report etc.^[2]

Nomura has established the Sustainability Committee, comprising members designated by the Group CEO that include the Executive Management Board members, to deliberate and make decisions on strategies related to sustainability promotion including contributing to SDGs.

Sustainability Forums have been established since FY2023/24 to provide opportunities for more flexible and substantive discussions on sustainability by executives across divisions and regions. The forums arose through expanded reorganizing of the Sustainability Council, which was established in August 2021.^[3]

The Governance section of the Nomura Sustainability Report 2024 contains further details on Nomura’s governance structure, topics of discussions at Board of Directors meetings, Sustainability Committee meetings and Sustainability Council meetings.^[1]

The Responsible Investment Council in the Nomura Asset Management business consists of independent directors and external experts, making up much of the Council. The Council supervises, finalizes, and recommends policies to the Responsible Investment Committee.^[4]

Section 18 of our Code of Conduct relates to contribution to a sustainable society and details Nomura’s view on sustainability and steps each of us can take to contribute to a sustainable society.^[5] Based on the pay-for-performance principle, compensation supports the Group business strategy, objectives and the aim of sustainable growth, while at the same time it ensures the maintenance of sound and market-competitive remuneration practices.^[6]

Nomura is working to raise awareness of sustainability among its executive officers and employees by providing learning opportunities.^[7] Nomura leadership communicates on sustainability matters using various forums such as Investor Day, Sustainability Week, and Investor Forum.^[8]

To adhere to and promote sustainability standards, our annual reporting and external website are IIRC, GRI and SASB compliant.^[9] In 2022, we revised our environmental policy to reflect advances in our initiatives on the environment and changes in the social environment.^[10] In Japan, we have established an environmental management system to promote environmental impact reduction by setting environmental targets and implementing a PDCA cycle. Nomura London has held ISO 14001 certification since 2007, updating to the 2015 revision in 2018. In 2015, it also obtained ISO 50001 certification for energy management. The company utilizes ICMA and CBI labels in its bond transactions.^[11]

Nomura has integrated ESG and climate risk considerations into its business practices. All relevant transactions and underlying client activities in the Wholesale business are screened for ESG risks as part of the transaction approval. The company has developed methodologies to incorporate ESG factors into credit ratings and assessments, created climate risk scenarios, and provided staff training on these new frameworks. Nomura recognizes both the risks and opportunities associated with climate change in its business model. To identify ESG risks, including physical and transition climate risks, the company has developed sectoral and country heatmaps using data from sources like UNEP-FI and other external providers. These tools are used in various risk management processes and can be applied to both on-balance and off-balance sheet exposures. For more detailed information on Nomura’s climate risk strategy, refer to the Nomura Sustainability Report 2024.^[12]

Principle 6: Transparency & Accountability

We will periodically review our individual and collective implementation of these Principles and be transparent about and accountable for our positive and negative impacts and our contribution to society’s goals.

Links & references

- [1] [Nomura Holdings Website](#), “ESG Data 2024”
- [2] [Nomura Holdings Website](#), “GRI Standards”
- [3] [Nomura Sustainability Report 2024](#), “Credit Exposure Analysis”, p.025-30
- [4] [Nomura Holdings Website](#), “Awards and Recognition”
- [5] [Responsible Investment Report 2023](#), “NAM’s initiatives on PRI”, p.017
- [6] [Nomura Holdings Website](#), “Nomura Included in 2023 Bloomberg Gender-Equality Index”
- [7] [Nomura Holdings Website](#), “Nomura Sustainability Week”
- [8] [Nomura Holdings Website](#), “Nomura Sustainability Week, President and CEO, Nomura Asset Management Co., Ltd.”
- [9] [Nomura Holdings Website](#), “Nomura Sustainability Week, Head of Debt Syndicate Nomura International plc ”

Response

Nomura obtains limited assurance on certain metrics of its ESG Data section by Ernst and Young Shinhon LLC.^[1]

The metrics having third party limited assurance include:

- Sustainable Finance, Capital Raised
- Total Scope 1, 2 (market-based) emissions
- Renewable electricity purchased, Percentage of renewable electricity.

Nomura has enhanced its sustainability reporting and transparency by aligning with various international standards and guidelines. The company’s website and annual report adhere to Global Reporting Initiative (GRI) standards, and Nomura publishes an annual GRI disclosure referencing its reporting across multiple platforms. In addition to GRI, Nomura’s reporting framework refers to several other respected organizations’ guidelines, ensuring a comprehensive approach that meets a wide range of global and local standards.^[2]

Internal Climate Risk measures, including Carbon Related Assets and High Transition Risk metrics,^[3] are now established and regularly monitored.

Nomura continues to prioritize sustainability as a key management strategy, supporting clients and stakeholders while improving risk management and reducing environmental impact. The company’s efforts have been recognized through multiple awards and inclusions in prestigious indices. Notably, Nomura received The Banker’s Investment Bank of the Year Award in Sustainable categories for four consecutive years starting 2020. Additionally, Nomura has been included in various ESG indices such as the Dow Jones Best-in-Class Indices and MSCI World ESG Leaders Index.^{[4][5][6][7]}

Detailed descriptions of our sustainability initiatives and direction for the future can be found in our Sustainability Report.^{[7][8][9]}

Appendix5. ESGデータ

コーポレートガバナンス

取締役構成

		2020年 6月末	2021年 6月末	2022年 6月末	2023年 6月末	2024年 6月末	2025年 6月末
取締役数合計*	件	10	12	12	13	12	12
社外取締役	件	6	8	8	9	8	8
	件	60	67	67	69	67	67
外国人取締役	件	2	4	4	4	4	4
	件	20	33	33	31	33	33
女性取締役	件	2	3	3	3	3	3
	件	20	25	25	23	25	25

*2025年6月末時点での平均在任期間は3.7年です。

取締役会

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
開催回数	回	11	11	12	11	11	11
平均出席率	%	100	99	100	98	100	100

役員構成（執行役・執行役員）

		2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月	2025年4月
男性	人	38	30	32	34	35	38
女性	人	3	5	5	5	4	4
女性比率	%	8	14	14	13	10	10

社会

お客様相談室への相談件数（野村証券）

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
合計	件	6,961	5,951	6,244	6,891	9,040	9,138
苦情	件	2,315	1,006	809	795	1,015	939*
意見・要望	件	323	363	378	404	912	433
問い合わせ	件	4,180	4,463	4,967	5,567	6,966	7,565
その他	件	143	119	90	125	147	201

2021年3月期より新規申出のみの件数となっています。

*うち情報管理にかかわる申出は10件

バリアフリー・AED設置支店数（野村証券）

	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
適合証・認定取得（支店）	31	31	31	30	28	26
車椅子対応トイレ（支店）	74	74	74	69	66	65
車椅子対応エレベーター（支店）	63	64	64	62	60	61
出入口段差解消 （スロープ・昇降設備・段差なし）（支店）	108	98	98	92	88	86
出入口段差対応 （手すり・段差縮小）（支店）	10	8	8	8	6	5
AED（自動体外式除細動器） 設置支店の割合（%）	100	100	100	100	100	100

各設備設置店数の減少は、支店統合によるものです。

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
ハートフルパートナー数	人	171	168	229	249	289	273

顧客満足度調査（野村証券）

	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期
店頭接客満足度調査満足度平均	8.56	8.40	8.57	8.47

2023年3月期まで実施。

ご来店されたお客様に、往復はがきにより0(最低)から10(最高)までの11段階でご回答いただいたものの平均値です。

	2024年 3月期	2025年 3月期
お客様満足度調査（NCX指標）	3.24	3.28

2024年3月期より実施。満点は5点。

NCXは、株式会社野村総合研究所のCXMM®のCX指標ベースにカスタマイズした指標です。CXMM®は株式会社野村総合研究所の登録商標です。

[CXMM®・CX指標について](#)

内部通報

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
内部通報件数	件	126	81	101	97	123	122

社会貢献支出

		2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
合計	百万円	2,353	1,857	2,015
社会の明日のために	百万円	672	777	577
環境課題解決のために	百万円	56	70	175
文化の発展のために	百万円	1,191	498	678
その他	百万円	434	512	585

四捨五入の関係で、合計が一致しない場合があります。

		2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
ボランティア参加人数	人	7,491	8,839	9,350
ボランティア時間	時間	5,617	9,637	11,398
現物寄付額	百万円	2	1	2
支援団体数	団体	306	287	388

金融経済教育の提供実績

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
出張授業 ^{*1} 2008年～ (小学校、中学校、高校、 大学、教員)	実施数	287	138	282	638	735	724
	参加人数	13,847	8,988	16,748	59,726	56,113	53,345
大学向け金融教育講座 2001年～	学校数	101	69	87	89	88	85
	受講者数	10,924	5,862	8,068	10,777	10,126	10,510
日経STOCKリーグ 2000年～	チーム数	1,726	1,643	1,719	1,860	2,118	2,023
	出場者数	6,892	6,535	7,046	7,585	8,445	8,059
学習教材提供数 ^{*2}	学校数	804	11,214	20,743	534	296	257
	発送部数	62,698	87,338	66,125	40,298	24,475	18,256

^{*1}出張授業にはオンライン授業も含まれます。

^{*2}学習教材提供数：野村ホールディングスが小中学校向けに寄贈した学習教材の発送部数を集計。2021年3月期は教材刷新に伴い全中学校に1冊ずつ寄贈したため学校数、発送数が急増しています。2022年3月期は教材刷新に伴い全小学校に1冊ないし2冊ずつ寄贈したため、学校数が大幅に増加しています。

教育研修費

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
合計	百万円	3,100	2,089	2,332	2,608	2,972	3,632
日本	百万円	2,035	1,143	1,363	1,351	1,261	1,555
米州	百万円	639	623	542	736	952	1,257
欧州	百万円	228	177	268	250	391	362
アジア・オセアニア	百万円	196	146	159	271	368	458

四捨五入の関係で、合計が一致しない場合があります。

	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
社員一人当たり研修費(円)	116,414	79,123	87,719	97,390	110,683	133,333

四捨五入の関係で、合計が一致しない場合があります。

教育研修受講実績

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
合計	延べ受講時間	565,949	325,735	259,921	441,829	385,142	422,373
	延べ受講人数	187,639	258,694	289,467	457,011	447,675	352,503
日本	延べ受講時間	440,867	195,274	128,783	308,439	221,540	218,339
	延べ受講人数	22,451	23,374	37,513	199,018	182,475	115,642
米州	延べ受講時間	9,127	18,684	16,524	16,868	25,824	39,625
	延べ受講人数	17,393	34,912	34,811	38,124	44,524	38,355
欧州	延べ受講時間	29,407	42,000	45,481	38,508	40,853	47,609
	延べ受講人数	41,030	69,309	85,703	80,259	75,739	65,953
アジア・オセアニア	延べ受講時間	86,548	69,776	69,133	78,014	96,925	116,800
	延べ受講人数	106,765	131,099	131,440	139,610	144,937	132,553

米州、欧州、アジア・オセアニアについては、ホールセール部門において、社内研修システムを通じて受講管理されたものを集計しているため、一部子会社等が対象範囲に含まれていません。2023年3月期は、日本について集計対象とする研修範囲を拡大したため、延べ受講時間・延べ受講人数が大幅に増加しています。

	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
社員一人当たり年間平均研修時間	16.5	14.3	15.5

社員構成

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
合計	社員数	26,629	26,402	26,585	26,775	26,850	27,242
	男性人数	15,888	15,696	15,846	16,078	16,096	16,296
	女性人数	10,741	10,705	10,738	10,696	10,752	10,945
	男性比率(%)	60	59	60	60	60	60
	女性比率(%)	40	41	40	40	40	40
日本	社員数	15,748	15,330	15,213	15,131	14,870	14,877
	男性人数	8,903	8,586	8,536	8,458	8,237	8,265
	女性人数	6,845	6,744	6,677	6,673	6,633	6,612
	男性比率(%)	57	56	56	56	55	56
	女性比率(%)	43	44	44	44	45	44
米州	社員数	2,120	2,152	2,257	2,387	2,440	2,417
	男性人数	1,555	1,567	1,633	1,730	1,759	1,728
	女性人数	565	585	624	657	681	688
	男性比率(%)	73	73	72	72	72	71
	女性比率(%)	27	27	28	28	28	28
欧州	社員数	2,691	2,769	2,820	2,937	3,053	3,133
	男性人数	1,838	1,912	1,951	2,027	2,115	2,157
	女性人数	853	856	868	909	936	976
	男性比率(%)	68	69	69	69	69	69
	女性比率(%)	32	31	31	31	31	31
アジア・オセアニア	社員数	6,070	6,151	6,295	6,320	6,487	6,815
	男性人数	3,592	3,631	3,726	3,863	3,985	4,146
	女性人数	2,478	2,520	2,569	2,457	2,502	2,669
	男性比率(%)	59	59	59	61	61	61
	女性比率(%)	41	41	41	39	39	39

集計対象は、野村グループ（連結ベース）。男女の人数については、性別を開示している社員を集計対象にしているため、合計が社員数と合わない箇所があります。

		2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
年齢層別構成:	30歳未満 社員数	5,535	5,282	5,321	5,258	5,318
	30歳～50歳 社員数	15,275	15,816	15,765	15,804	16,084
	50歳超 社員数	5,310	5,486	5,689	5,788	5,840

2022年3月期までは、年齢情報を収集していない一部の子会社・社員等を除いて集計しています。

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
高齢者（60歳以上）再雇用者数		690	715	758	764	800	969

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
障がい者雇用率(%)		2.3	2.4	2.4	2.4	2.6	2.5

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
雇用契約別構成:	従業員数	26,629	26,402	26,585	26,775	26,850	27,242
	平均臨時従業員数	4,313	4,224	4,339	4,420	4,234	4,268

一部の有期雇用社員（専任職）を従業員数に含めて表示しています。

管理職構成

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
合計	社員数	8,734	9,145	9,927	10,040	10,182	10,661
	男性人数	7,139	7,424	7,898	8,011	8,021	8,271
	女性人数	1,595	1,720	2,029	2,029	2,161	2,390
	男性比率(%)	82	81	80	80	79	78
	女性比率(%)	18	19	20	20	21	22
	日本	社員数	4,267	4,445	4,798	4,927	4,921
日本	男性人数	3,803	3,930	4,165	4,220	4,128	4,338
	女性人数	464	515	633	707	793	965
	男性比率(%)	89	88	87	86	84	82
	女性比率(%)	11	12	13	14	16	18
	米州	社員数	1,257	1,319	1,392	1,473	1,486
米州	男性人数	1,007	1,049	1,105	1,167	1,171	1,133
	女性人数	250	270	287	306	315	315
	男性比率(%)	80	80	79	79	79	78
	女性比率(%)	20	20	21	21	21	22
	欧州	社員数	1,473	1,564	1,634	1,668	1,723
欧州	男性人数	1,171	1,238	1,287	1,306	1,350	1,355
	女性人数	302	325	347	362	373	405
	男性比率(%)	79	79	79	78	78	77
	女性比率(%)	21	21	21	22	22	23
	アジア・オセアニア	社員数	1,737	1,817	2,103	1,972	2,052
アジア・オセアニア	男性人数	1,158	1,207	1,341	1,318	1,372	1,445
	女性人数	579	610	762	654	680	705
	男性比率(%)	67	66	64	67	67	67
	女性比率(%)	33	34	36	33	33	33

集計対象は、野村グループ（連結ベース）

		2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
管理職 (部長職以上)	社員数	1,134	1,192	1,203	1,272	1,276
	男性比率(%)	91.4	90.4	90.4	89.5	89.2
	女性比率(%)	8.6	9.6	9.6	10.5	10.8
管理職 (部長職未満)	社員数	8,011	8,735	8,837	8,910	9,384
	男性比率(%)	79.7	78.1	78.4	77.3	76.0
	女性比率(%)	20.3	21.9	21.6	22.7	24.0

		2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	
海外拠点における 管理職現地採用比率	米	%	95	96	96
	欧州	%	91	92	93
	アジア・オセアニア	%	90	90	94

新規雇用者

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
合計	社員数	2,416	1,934	2,920	3,418	2,531	2,782
	男性人数	1,450	1,203	1,903	2,233	1,589	1,755
	女性人数	966	730	1,016	1,184	942	1,026
	男性比率(%)	60	62	65	65	63	63
	女性比率(%)	40	38	35	35	37	37
日本	社員数	1,004	642	752	883	690	961
	男性人数	589	379	502	554	411	609
	女性人数	415	263	250	329	279	352
	男性比率(%)	59	59	67	63	60	63
	女性比率(%)	41	41	33	37	40	37
米州	社員数	251	246	470	478	347	304
	男性人数	179	183	332	354	230	202
	女性人数	72	63	138	124	117	101
	男性比率(%)	71	74	71	74	66	66
	女性比率(%)	29	26	29	26	34	33
欧州	社員数	286	288	400	506	429	401
	男性人数	187	215	286	341	293	275
	女性人数	99	72	113	164	136	126
	男性比率(%)	65	75	72	67	68	69
	女性比率(%)	35	25	28	32	32	31
アジア・オセアニア	社員数	875	758	1,298	1,551	1,065	1,116
	男性人数	495	426	783	984	655	669
	女性人数	380	332	515	567	410	447
	男性比率(%)	57	56	60	63	62	60
	女性比率(%)	43	44	40	37	38	40

集計対象は、野村グループ（連結ベース）。男女の人数については、性別を開示している社員を集計対象にしているため、合計が社員数と合わない箇所があります。

			2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
年齢層別新規雇用:	30歳未満	%	57	50	51	51	56
	30歳～50歳	%	38	45	43	43	40
	50歳超	%	5	6	5	6	5

2022年3月期までは、年齢情報を収集していない一部の子会社・社員等を除いて集計しています。2023年3月期から連結ベースで集計。四捨五入の関係で、合計が一致しない場合があります。

			2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
キャリア採用比率	野村証券	%	26.8	38.3	52.7	54.5	48.0	61.9
	野村アセットマネジメント	%	30.2	29.0	77.2	71.4	41.2	47.6
	野村信託銀行	%	42.3	38.1	45.5	62.5	79.2	61.4
	野村ビジネスサービス	%	-	-	42.9	61.9	73.3	83.9

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率を公表しています。（公表日：2025年8月29日）

離職率

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
離職率	%	6	7.4	10.6	11.4	9.1	9.9
離職率(男性)	%	-	8.0	11.8	12.5	9.7	11.0
離職率(女性)	%	-	6.4	8.7	9.8	8.3	8.2
自己都合退職率	%	-	6.3	9.1	9.0	6.2	6.5

年齢層別構成:		2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
30歳未満	%	9.7	15.7	15.0	10.9	12.1
30歳～50歳	%	7.1	9.6	10.3	7.8	6.9
50歳超	%	5.7	7.8	11.3	11.2	13.1

2020年3月期以前のデータについては、野村證券を対象。

2021年3月期から離職情報を収集していない一部の子会社を除いて日本（野村ホールディングス、野村證券）および米州、欧州、アジア・オセアニアを集計対象として算出。（全従業員数の86%相当）

平均勤続年数

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
平均勤続年数(男性)	年	14.8	15.4	15.9	16.1	16.0	15.6
平均勤続年数(女性)	年	14.0	14.7	15.5	15.9	16.1	16.2

集計対象は野村證券。

その他労務関連

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
労働災害度数率		0	0.03	0	0.04	0.04	0.08
一月当たり平均残業時間 (総合職)	時間	16.3	14.5	13.2	14.6	14.6	14.4
年次有給休暇平均取得日数	日	15.2	13.9	15.4	17.0	17.3	16.7
有給休暇取得率	%	68.8	60.8	65	71.0	71.3	71.6
労働組合加入率	%	59.8	61.4	58.6	60.5	60.6	60.1

集計対象は野村證券。

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
社員の平均年間給与	千円	9,664	10,137	10,898	10,774	10,872	12,235

集計対象は野村證券。野村證券では同一職種における男女別・地域別格差はありません。

育児・介護支援諸制度利用実績

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
産前・産後休暇	利用者数	334	327	300	317	312	276
育児休業	利用者数	548	625	607	625	708	718
子の看護休暇	利用者数	1,549	1,411	1,612	1,764	1,935	2,013
育児時間	利用者数	383	415	477	492	530	539
託児所費用等の補助	利用者数	445	316	336	344	561	449
介護休業	利用者数	18	8	7	9	19	17
介護のための勤務時間短縮制度	利用者数	7	6	5	8	8	9
介護休暇	利用者数	154	138	144	153	196	230

集計対象は野村證券。

育児休業後の復職率

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
復職	男性比率	%	100	100	100	100	100
	女性比率	%	93	97	96	96	95

集計対象は野村證券。

欠勤率

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
欠勤率	%	0.6	0.7	0.8	1.3	1.2	1.1

集計対象は、野村ホールディングスおよび野村證券。

環境

GHG排出量^{1,2}

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
スコープ1直接的な排出	t-CO ₂ e	2,814	2,152	1,924	2,473	2,423	2,513
天然ガス	t-CO ₂ e	2,325	1,968	1,791	1,859	1,759	1,804
その他燃料	t-CO ₂ e	488	185	133	614	664	709
スコープ2 間接的な排出 ロケーション基準	t-CO ₂ e	60,507	48,517	43,582	59,885	57,269	56,148
購入冷熱	t-CO ₂ e	2,575	3,363	3,387	3,273	3,115	3,263
購入電力 (オフィスビル)	t-CO ₂ e	57,932	45,154	40,195	40,473	38,729	38,859
購入電力 (データセンター)	t-CO ₂ e	-	-	-	16,139	15,425	14,027
スコープ1+2自社活動における排出 (ロケーション基準)	t-CO ₂ e	63,321	50,669	45,506	62,358	59,692	58,662
スコープ2間接的な排出 マーケット基準	t-CO ₂ e	-	39,324	31,710	24,183	19,504	17,488
購入冷熱	t-CO ₂ e	-	3,363	3,387	3,273	3,115	3,262
購入電力 (オフィスビル)	t-CO ₂ e	-	35,961	28,323	18,436	14,932	12,940
購入電力 (データセンター)	t-CO ₂ e	-	-	-	2,475	1,456	1,286
スコープ1+2自社活動における排出 (マーケット基準 ³)	t-CO ₂ e	-	41,476	33,634	26,656	21,927	20,001
スコープ3 社員の移動に伴う排出量 ⁴	t-CO ₂ e	36,733	3,709	7,471	23,497	27,064	28,805

エネルギー消費^{1,2}

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
総エネルギー消費量	MWh	159,036	137,136	126,204	180,415	172,821	173,746
直接的エネルギー消費							
天然ガス	MWh	12,835	11,006	9,964	10,377	9,410	10,578
その他燃料	MWh	2,062	780	568	2,576	2,750	2,971
間接的エネルギー購入							
購入冷熱量	MWh	12,146	16,047	15,711	15,383	15,495	19,319
購入電力量 (オフィスビル)	MWh	131,993	109,303	99,961	100,641	95,906	95,112
購入電力量 (データセンター)	MWh	-	-	-	51,437	49,260	45,766
うち再生可能電力購入量 ⁵	MWh	32,564	27,749	33,617	103,086	107,429	107,332
再生可能電力比率	%	24.7	25.4	33.6	67.8	74.0	76.2

1 2023年3月期から、野村グループが利用する国内外データセンター全拠点におけるエネルギー使用量およびGHG排出量を追加。GHG排出量 (ロケーション基準) およびエネルギー消費量の増加にはデータセンターの追加による影響が含まれています。

2 米州について、2023年3月期から、バミューダ (英領) および米国 (ニューヨークにおける一部のビル) 拠点、2024年3月期からカナダ拠点を追加。欧州について、2023年3月期から、アラブ首長国連邦拠点を追加。アジア・オセアニアについて、2021年3月期から、中国 (上海) 拠点、2022年3月期から、中国 (北京) 拠点、2023年3月期から、中国 (野村東方国際証券)、マレーシア、インドネシア、フィリピン、台湾拠点を追加。一部の小規模オフィス (米国、香港、ベトナムに立地) については、エネルギーのうち電力のみ購入していると仮定し、購入電力量を推計。推計方法は、推計対象拠点の期末面積に、同地域内の同規模の面積の他拠点における面積あたりの電気使用量前年実績値の平均値を、乗じる方法。2025年3月期において期中閉鎖したインドネシアおよびフィリピン拠点については、前年同月実績から推計。

3 GHG排出量のスコープ2について、ロケーション基準とマーケット基準に分けて開示。なお、マーケット基準については、2021年3月期分からの開示を実施。

4 国内外の航空機・長距離鉄道のうち指定業者を通じて購入したものを集計。日本、米国、欧州、インド、香港、韓国、中国、マレーシア、台湾、シンガポールおよびインドネシア拠点については、常時利用する車両にかかるデータも集計 (2023年3月期から、中国、マレーシア、台湾拠点分、2024年3月期から、シンガポール、インドネシア拠点分、2025年3月期から米国拠点分を追加)。

5 日本、英国、フランス、ドイツ、スイス、スペイン、イタリアおよびルクセンブルク拠点を集計。2022年3月期から、インド拠点分、2023年3月期から、米国、オランダ、香港、台湾拠点分、2024年3月期から、オーストラリア、中国、マレーシア、拠点分、2025年3月期から、フィンランド拠点分を集計に追加。

環境資源効率

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
水使用量 ⁶	千m ³	331	238	244	251	268	270
紙使用量 ⁷	ton	990	611	508	528	516	483
廃棄物排出量 ⁸	ton	2,206	1,397	1,290	1,405	1,273	1,259

集計対象は、野村ホールディングスおよび野村証券。

環境資源効率

		日本	米州	欧州	アジア・オセアニア	データセンター	合計
スコープ1 直接的な排出	t-CO ₂ e	1,597	57	747	112	-	2,513
スコープ2 間接的な排出(ロケーション基準)	t-CO ₂ e	20,875	6,697	4,189	10,360	14,027	56,148
スコープ2 間接的な排出(マーケット基準)	t-CO ₂ e	13,336	380	148	2,338	1,286	17,488
スコープ1+2社員一人当たりの排出量(ロケーション基準)	t-CO ₂ e	1.5	2.8	1.6	1.5	-	2.2
スコープ1+2社員一人当たりの排出量(マーケット基準)	t-CO ₂ e	1.0	0.2	0.3	0.4	-	0.7
スコープ3 社員の移動に伴う排出量	t-CO ₂ e	11,266	5,759	5,063	6,717	-	28,805

スコープ1、2、3の区分は、The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) の区分に従っています。
各地域における集計対象範囲は、以下のとおりです。

日本: 日本国内に所在するグループ会社(<https://www.nomuraholdings.com/jp/company/group/>)

米州: 米国、カナダ、バミューダ(英領)に所在する拠点

欧州: 英国、フランス、ドイツ、スイス、スペイン、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、フィンランド、アラブ首長国連邦に所在する拠点

アジア・オセアニア: 香港、シンガポール、インド、中国、韓国、オーストラリア、マレーシア、インドネシア、フィリピン、台湾、ベトナムに所在する拠点

四捨五入の関係で、合計が一致しない場合があります。

投融資に関する温室効果ガス排出量 (Scope 3 Category 15)

- 野村ホールディングスにおける投融資に関する温室効果ガス排出量は、「[野村グループサステナビリティレポート2025](#)」(3.環境課題への挑戦>①>C.投融資に関する温室効果ガス排出量 (Scope 3 Category 15) 削減に関する取り組み) をご覧ください。
- 野村アセットマネジメントの投資ポートフォリオにおける温室効果ガス排出量は、「[責任投資レポート](#)」をご覧ください。

6 日本、米国、英国、フランス、ルクセンブルク、インド、シンガポール拠点を集計。2021年3月期から、中国(上海)拠点、2022年3月期から、香港拠点、2023年3月期から、アラブ首長国連邦、中国(野村東方国際証券)、フィリピン、台湾拠点を追加。

7 日本で指定業者を通じて購入したもの(コピー用紙全種)、英国、インドおよび香港拠点を集計。2021年3月期から、シンガポール拠点、2022年3月期から、中国(上海)およびオーストラリア拠点、2023年3月期から、マレーシア、台湾拠点、2024年3月期から中国(北京)を追加。

8 東京(アーバンネット大手町ビルおよび豊洲ベイサイドクロス)、大阪支店、名古屋支店、京都支店、岡山支店、英国、フランス、ドイツ、スイス、ルクセンブルク、香港およびインド拠点を集計。2021年3月期から、シンガポール拠点および東京のうち豊洲ベイサイドクロス、2022年3月期から、オーストラリア拠点、2023年3月期から、アラブ首長国連邦、台湾拠点、2024年3月期から、マレーシア拠点を追加。

サステナブル・ファイナンス

		2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
サステナブル・ファイナンス関与額	10億ドル	23.4	21.4	25.1	28.5	21.5

2022年3月期分より、責任銀行原則（PRB）に基づき、野村グループが主幹事を務めた資金調達支援の数値となります。

2023年3月期分より、新しく策定されたグリーン・アンド・ソーシャル・ファイナンス・フレームワークおよびトランジション・ファイナンス・ガイダンスに基づいてサステナブル・ファイナンス関与額を計算しております。

2025年3月期分より、集計方法について一部見直しを行いました。

ESG投資残高（野村アセットマネジメント）

		2023年 3月末	2024年 3月末	2025年 3月末
ESG投資残高	10億円	1,312.0	1,543.3	1,260.8

野村アセットマネジメントが運用する国内公募投信、UCITS等の外国籍投資ファンド、国内および海外の一任契約等において、各国・地域におけるESG規制や顧客ガイドライン等を踏まえ、野村アセットマネジメントがESG投資と認定した運用戦略の残高です。国内公募投信においては、「ESG統合」と「エンゲージメント・議決権行使」に加えてGSIAが分類する「サステナブル戦略」を積極的に活用している運用戦略を「ESG投資」と定義しています。

算定基準一覧（2025年3月期）

項目	定義・算定方法等
サステナブル・ファイナンス	グリーン・アンド・ソーシャル・ファイナンス・フレームワーク および トランジション・ファイナンス・ガイダンス に基づき、サステナブル・ファイナンス関与額を集計。

社会

項目	定義・算定方法等
金融経済教育の提供実績	学習教材提供数：小学校および中学校からの学習教材申し込みについて、対象期間に発送した学校数および学習教材部数を集計。
教育研修受講実績	教育研修システムデータを集計して算出。
社員一人当たり年間平均研修時間	対象期間における社員に提供した研修時間の合計を社員数で除して算出。
社員構成	社員数：対象期間末日時点の社員数について、人事データシステムのデータを集計。男性比率（%）/女性比率（%）：対象期間末日時点の男性比率（%）および女性比率（%）について、人事データシステムにおける男性社員数および女性社員数のデータに基づき算出。
新規雇用者	対象期間における新規雇用者について、外部委託業者のデータシステムおよび人事データシステムのデータを集計。
管理職構成	社員数：対象期間末日時点の管理職構成について、人事データシステムのデータから、野村グループで定義している管理職の職位・コーポレートタイトル（ヴァイス・プレジデント以上のコーポレートタイトル）を所持する人員数を集計。 男性比率（%）/女性比率（%）：上記で集計した男性管理職数および女性管理職数に基づき算出。
欠勤率	対象期間における欠勤率について、勤怠管理システムのデータを集計。社員（出向を除く）の延べ勤務日数に対する延べ欠勤日数の割合。欠勤日数は、業務上の傷害や疾病に限らず、何らかの就労不能の理由により勤務していない日数。ただし、休暇、研修、産休・育休、忌引きなど不就業が認められている場合の就労不能を除いた日数。

環境

項目	定義・算定方法等
温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1およびScope2）	日本分は「地球温暖化対策の推進に関する法律」で定められた方法により、海外分は「The Greenhouse Gas Protocol」等で定められた方法により、各エネルギー使用量に当該エネルギーの排出係数を乗じるにより算出。詳細は下記参照。
日本	天然ガス、ガソリン・軽油（社有車）、その他燃料、購入冷熱：「地球温暖化対策の推進に関する法律施行令」の係数 <ul style="list-style-type: none"> ■ 購入電力：「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)－R5年度実績－R7.3.18 環境省・経済産業省公表」 <ul style="list-style-type: none"> - ロケーション基準：代替値 - マーケット基準：電気事業者ごとの調整後排出係数（メニュー別）
米州	<ul style="list-style-type: none"> ■ 天然ガス・購入冷熱：「US EPA Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories (Last Modified:15 Jan 2025)」の係数 ■ ガソリン（社有車）：The Greenhouse Gas Protocol Initiative, “GHG emissions from stationary combustion” の係数 ■ 購入電力： <ul style="list-style-type: none"> - ロケーション基準：「US EPA, eGRID 2023 (created Jan 2025)」の地域（Sub Region）別の係数 - マーケット基準：電気事業者ごとの供給メニュー別排出係数（入手不可の場合には残余ミックスの排出係数を適用）

欧州 (英国)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 天然ガス、ガソリン・軽油 (社有車)、その他燃料: 「UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting」の係数 ■ 購入電力: <ul style="list-style-type: none"> - ロケーション基準: 「UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting」の係数 - マーケット基準: 電気事業者ごとの供給メニュー別排出係数 (入手不可の場合には残余ミックスの排出係数を適用)
欧州 (英国以外)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 天然ガス、ガソリン・軽油 (社有車)、その他燃料: 「The Greenhouse Gas Protocol Initiative, “GHG emissions from stationary combustion”」の係数 ■ 購入電力: <ul style="list-style-type: none"> - ロケーション基準: 「International Energy Agency, “Emission Factors 2024” (Sep 2024)」の係数 - マーケット基準: 電気事業者ごとの供給メニュー別排出係数 (入手不可の場合には残余ミックスの排出係数を適用)
アジア・オセアニア	<ul style="list-style-type: none"> ■ 天然ガス、ガソリン・軽油 (社有車)、その他燃料: 「The Greenhouse Gas Protocol Initiative, “GHG emissions from stationary combustion”」の係数 ■ 購入冷熱: 「US EPA Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories (Last Modified:15 Jan 2025)」の係数 ■ 購入電力: <ul style="list-style-type: none"> - ロケーション基準: 「International Energy Agency, “Emission Factors 2024” (Sep 2024)」の係数 - マーケット基準: 電気事業者ごとの供給メニュー別排出係数 (入手不可の場合にはロケーション基準の排出係数を適用)
温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope3)	<p>日本分は環境省「カーボン・オフセットの対象活動から生じる温室効果ガス排出量の算定方法ガイドライン」で定められた方法により、海外分は「The Greenhouse Gas Protocol」等で定められた方法により、各エネルギー使用量に当該エネルギーの排出係数を乗じることにより算出。詳細は下記参照。</p>
日本	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鉄道: 「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver3.5)」(環境省)の係数 ■ 航空機: 「The Greenhouse Gas Protocol Initiative, “GHG emissions from transport or mobile source”」の係数 ■ 自動車: 自動車メーカーの車種別CO2 排出原単位 (g/km)
米州	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鉄道、航空機、自動車: 「The Greenhouse Gas Protocol Initiative, “GHG emissions from transport or mobile source”」の係数
欧州	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鉄道、航空機、自動車 (英国以外): 「The Greenhouse Gas Protocol Initiative, “GHG emissions from transport or mobile source”」の係数 ■ 自動車 (英国): 「UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting」の係数
アジア・オセアニア	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鉄道、航空機、タクシー (インド): 「The Greenhouse Gas Protocol Initiative, “GHG emissions from transport or mobile source”」 ■ 自動車: 「The Greenhouse Gas Protocol Initiative, “GHG emissions from stationary combustion”」の係数
エネルギー消費 (直接的エネルギー消費)	<p>「エネルギーの使用の合理化に関する法律」(日本) および「The Greenhouse Gas Protocol」(海外) で定義されたエネルギー (天然ガス等) の使用量を法律等で定められた方法により算出。</p>
エネルギー消費 (間接的エネルギー購入)	<p>「エネルギーの使用の合理化に関する法律」(日本) および「The Greenhouse Gas Protocol」(海外) で定義されたエネルギー (購入冷熱および購入電力) の使用量を法律等で定められた方法により算出。再生可能電力※1購入量については、購入したグリーン電力証書※2、非化石証書または電力供給者からの請求書に基づき集計。</p> <p>※1 太陽光、風力、水力等、自然エネルギーを利用して作られた電力 ※2 自然エネルギーにより発電された電気環境付加価値を、証書発行事業者が第三者機関の認証を得て、「グリーン電力証書」という形で取引する仕組み</p>
水使用量	<p>上水供給者からの請求書の使用量を集計 (中水等含む)。</p>
紙使用量	<p>コピー紙の年間購入量を集計。</p>
廃棄物排出量	<p>「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」等に基づき、廃棄物管理票または請求書等の記載数値を集計。</p>

NOMURA 野村ホールディングス

<https://www.nomura.com/jp/>



[表紙に戻る](#)

Copyright © 2025 Nomura

This document is the sole property of Nomura. No part of this document may be reproduced in any form or by any means – electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise – without the prior written permission of Nomura.