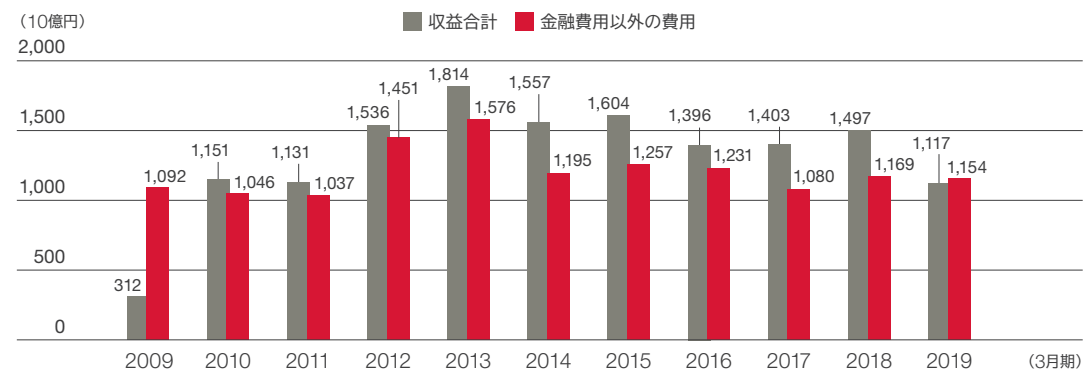
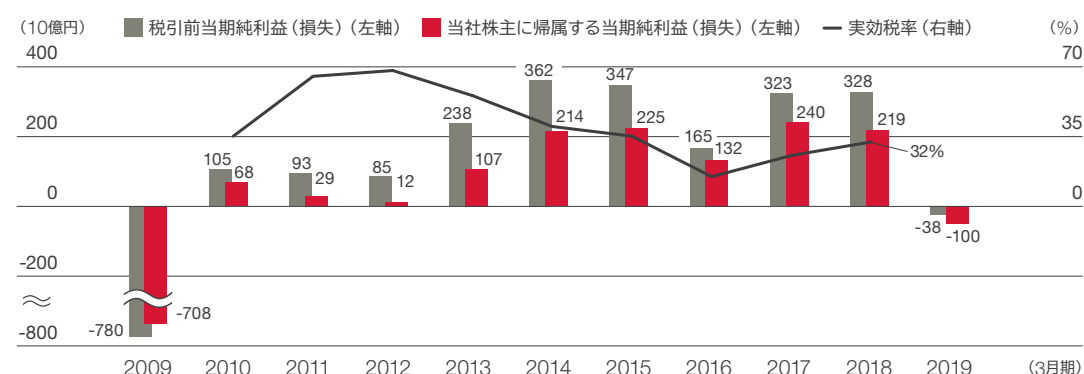


収益合計、金融費用以外の費用



税引前当期純利益(損失)、当社株主に帰属する当期純利益(損失)、実効税率

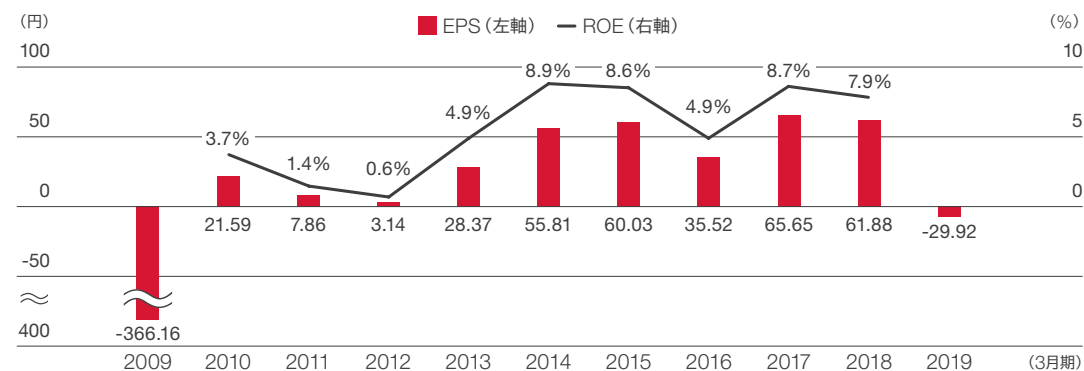


2019年3月期は、不透明な市場環境を背景に営業部門やホールセール部門を中心に本業が振るわず、3セグメント合計の収益は前年比で21%の減収となりました。3セグメント以外の収益も、前年に計上されていた一過性の収益押し上げ要因が剥落したことや、連結子会社の異動などで減少し、全社収益は前年比で25%の減収になりました。

金融費用以外の費用は、業績に応じて賞与引当を抑制するなど人件費を中心に減少しましたが、ホールセール部門に帰属するのれん減損損失の計上等があり、前年比で微減に留まりました。

税引前当期純損失は377億円、法人所得税等を差し引いた当社株主に帰属する当期純損失は1,004億円と、大変厳しい決算でした。

EPS(希薄化後一株当たり当社株主に帰属する当期純利益(損失))、ROE



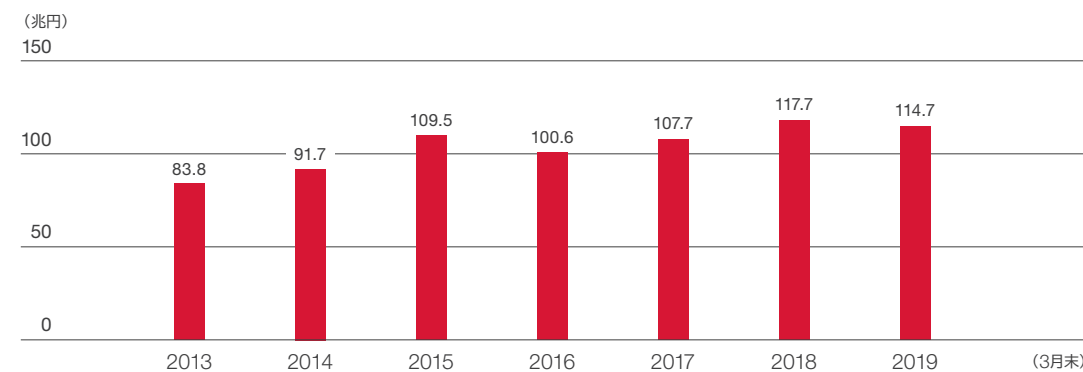
この指標を重視する背景

2014年8月、当社は2020年に向けた長期経営ビジョンとして、どのような環境であっても持続的に成長できるような事業基盤を構築すること、そして、そのビジョンが実現できた際にはEPSで100円を達成することを掲げました。ROEでは10%程度が目標です。

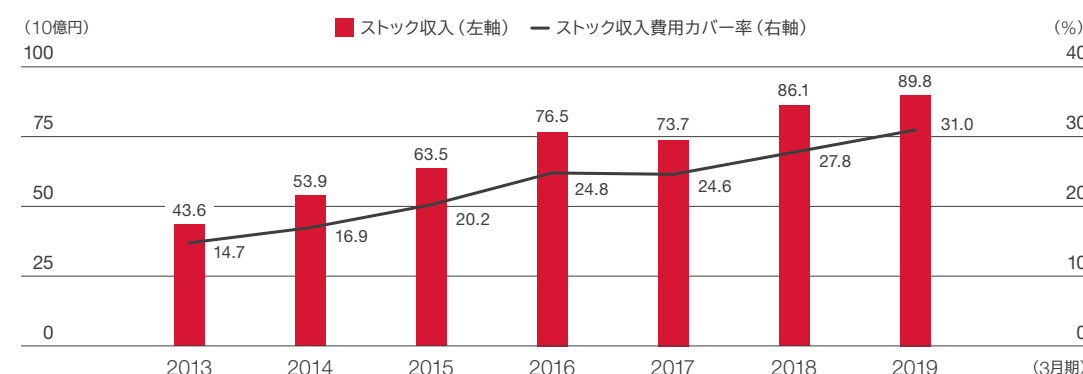
実績

2019年3月期のEPSは-29.92円と大きく落ち込みました。EPS目標である100円の達成時期は先送りとなる可能性が高いですが、まずは、ビジネス・プラットフォームの再構築に全社を挙げて取り組み、一日も早く成長軌道へと回復できるよう、立て直しを図っています。

営業部門 顧客資産残高



営業部門 ストック収入、ストック収入費用カバー率



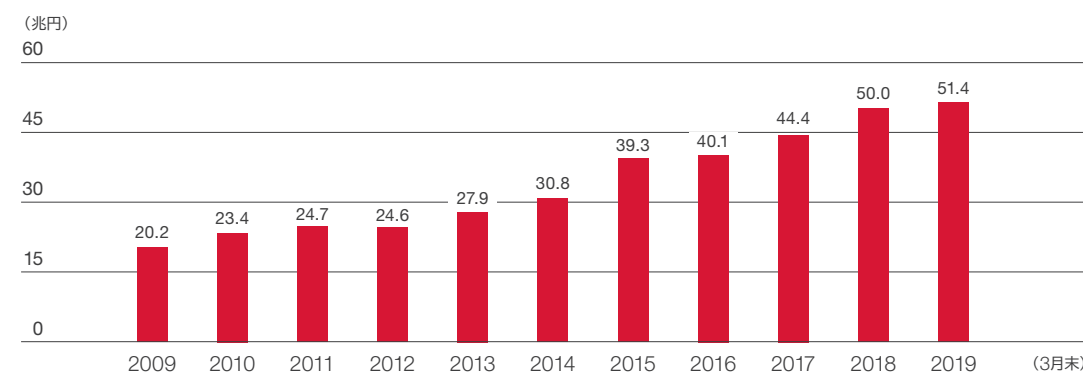
この指標を重視する背景

営業部門は、「お客様の信頼と満足度を高めることによって、ビジネスを拡大すること」を目指し、2012年8月から一貫してビジネスモデルの変革に取り組んでいます。2020年3月期に向けた主要な業績評価指標(KPI)目標として、顧客資産残高150兆円、ストック収入費用カバー率50%を掲げ、結果として、マーケットに左右されにくい収益構造を構築することを目指しています。

実績

2019年3月末の顧客資産残高は114.7兆円、2019年3月期のストック収入は898億円、ストック収入費用カバー率31.0%と、この6年間で着実に積み上がってきました。各KPI目標の達成にはまだ時間がかかる見込みですが、取り組みの方向性は変わりません。2020年3月期は、お客様の属性・ニーズに合わせた、よりきめ細かな体制を構築すべく、チャンネル・フォーメーションの見直しや商品・サービス戦略の高度化を推進しています。

アセット・マネジメント部門 運用資産残高



この指標を重視する背景

アセット・マネジメント部門は、「すべてはお客様のために」という基本観に立ち、最良のパフォーマンスを出し、お客様のニーズに適した質の高い商品とソリューションを提供することによって、運用資産残高を拡大することを目指しています。2020年3月期に向けた主要な業績評価指標(KPI)目標として、運用資産残高55兆円を掲げています。

実績

2019年3月末の運用資産残高は51.4兆円と過去最高水準まで積み上がり、KPI目標に向けて順調に進捗しています。この背景には、マーケット要因のほか、資金流入が継続していることがあります。運用商品のパフォーマンス向上や運用ソリューションの提案力強化に加え、ESGに対する取り組みやオルタナティブ運用の拡充も進めています。

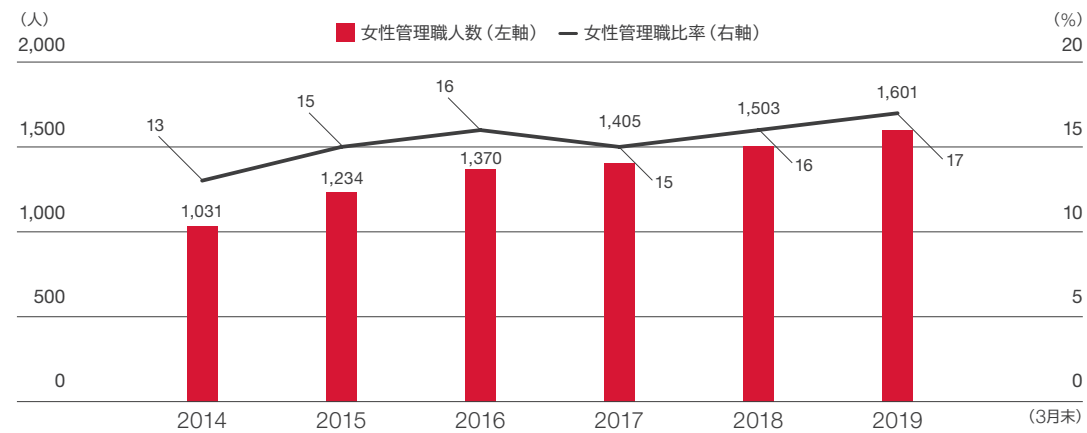
取締役会の構成 (2019年6月末現在)



取締役会の主たる役割を経営の監督とし、これを適切に果たすため取締役会の過半数を社外取締役とすることを原則とし、透明性の高い経営を実践しています。また、社外取締役の当グループに対する独立性を保つための「独立性基準」を指名委員会において定めています。

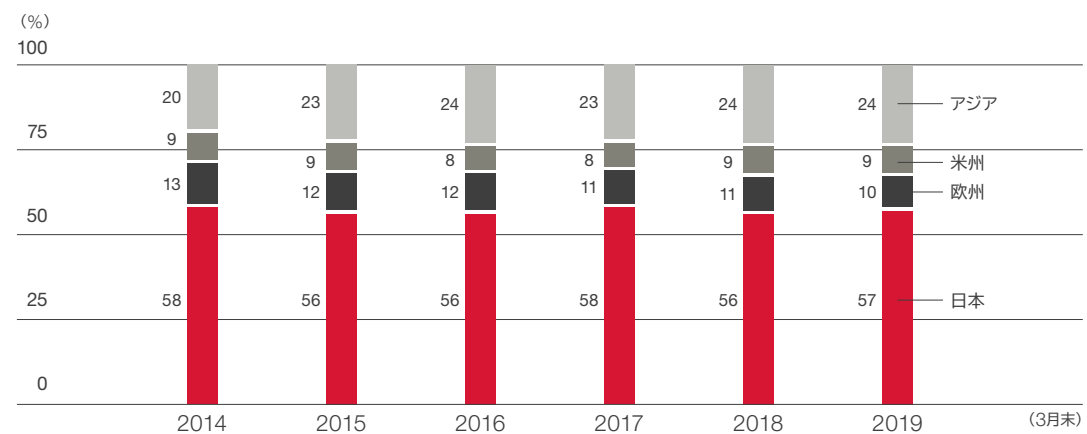
業務執行の監督を多角的な視点で行い、実効性を高めるため、取締役会の多様性を重視しています。国籍・性別・経歴など多様な背景を有する取締役が、各分野における豊富な経験を活かし、経営の重要事項の決定や経営の監督に尽力しています。

女性管理職構成



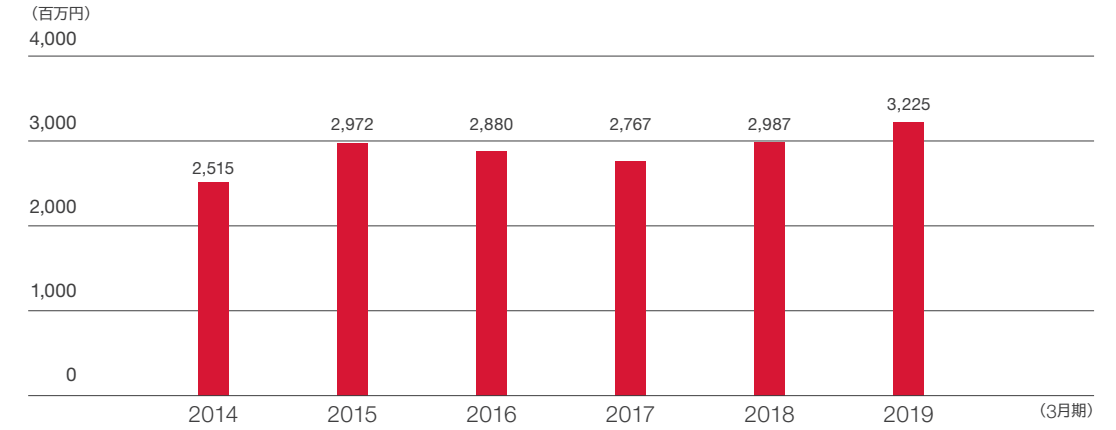
女性のキャリアアップを支援するために、管理職候補を対象としたキャリアデザインのための研修や、管理職相当を対象としたメンタリング・プログラム、幹部候補を役員が支援するスポンサーシップ・プログラムなど、各種の取り組みをグローバルで推進しています。

地域別社員構成



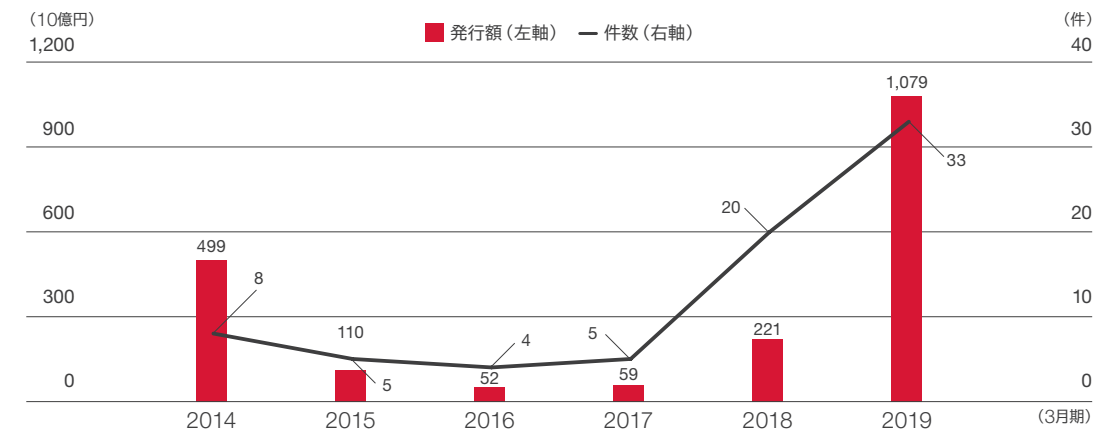
野村グループは、世界30を超える国・地域にビジネス拠点を有しており、約90の国籍の社員が働いています。多様化するお客様のニーズに対応するためには、さまざまな年齢、性別、国籍の人材が、バックグラウンドを活かして新たな付加価値を創造していくことが重要であり、多様な人材は私たちの最大の「財産」です。

教育研修費



多様なキャリアや価値観を持った社員が能力を発揮できるよう、人材育成体制を整備し、充実させています。すべての社員に能力を発揮しやすい機会を提供するとともに、パフォーマンスに応じた適正な評価とフィードバックを行っています。また、各階層にわたる充実した教育研修プログラムにより、社員の主体的なキャリア形成を支援しています。

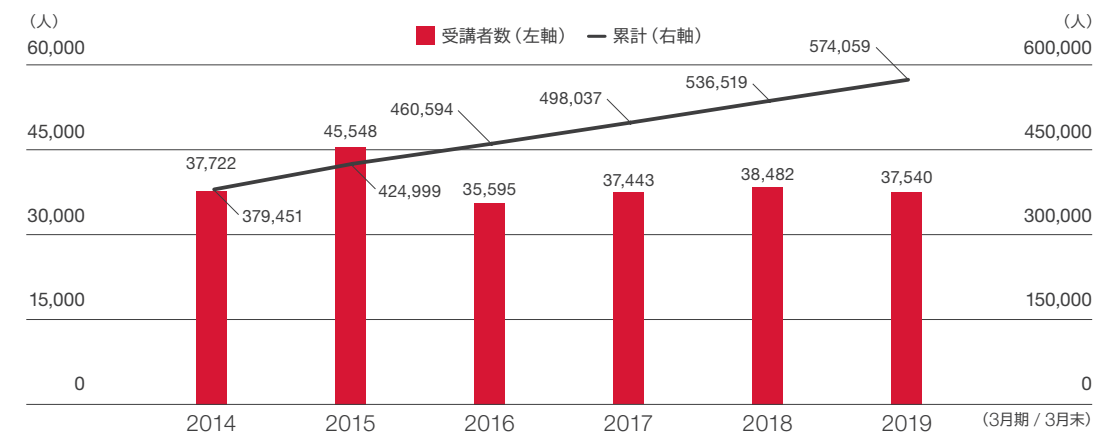
サステナブル・ファイナンスの発行額と件数



投資を通じて社会に貢献したいという投資家の願いと、社会や環境課題の解決を目的としたプロジェクトや資金需要との橋渡し役を担い、気候変動問題や社会的課題の解決に資する商品提供を行っています。同時に、「持続可能な開発目標 (SDGs)」の達成に向けても取り組みを推進していきます。

※野村證券が関与したESG債券案件

金融・経済教育の提供実績



金融リテラシーの普及は、資産形成や生活水準の向上のみならず、健全な資本市場形成と適切な資金循環につながります。野村グループは、個人の金融・経済に関する知識と理解の促進に向け、幅広い世代を対象とした金融・経済教育の提供に取り組んでいます。

※出張授業、大学向け金融教育講座、社会人向け金融学習講座