野

ル

プに

お け

サ

ステナビリ

51

### サステナブルな社会の実現に向けて

野村グループは、2025年に向けた経営ビジョンとして「社会課題の解決を通じ た持続的成長の実現」を掲げており、サステナビリティを経営戦略と捉え、さまざ まな取り組みを戦略的に進めています。

当社ではサステナビリティの取り組みを、事業活動を通じお客様やステークホ ルダーのサステナビリティへの取り組みをサポートするという「For Our Clients」、 当社自身がサステナブルな存在であり続けるための活動を促進していくという 「For Our Society」という大きな2つの軸で捉え、それらを必要に応じて連携さ せることで、取り組みの深化・高度化を進めています。

幅広いステークホルダーとのパートナーシップで、さまざまな社会課題の解決 につながる力を高め、野村グループはサステナブルな社会の実現に向けた歩みを 加速していきます。



執行役員 コンテンツ・カンパニー長サステナビリティ推進兼金融経済教育担当 鳥海 智絵

### 野村グループにおけるサステナビリティ

脱炭素社会の早期実現に向けた各国・各企業の動 き、生物多様性、人的資本、人権に対する関心の向上な どサステナビリティを取り巻く環境は目まぐるしい速さ で変化していることを、私自身、日々、感じています。

野村グループもネットゼロの達成、サステナブル・ ファイナンス関与額1,250億ドルという目標を掲げ、 脱炭素社会の早期実現に向けた取り組みを進めてい ます。

さまざまな社会課題の解決に向けて、今まで以上に しっかり取り組むべきと考えているものは、金融リテラ シーの向上(<u>P57-58</u>)とダイバーシティ、エクイティ& インクルージョンの一層の浸透(<u>P59-60</u>)です。サス テナブルな資金循環を促すためには幅広い世代の金融 リテラシーの向上が必要ですし、サステナビリティの取 り組みを進めていくうえで必要不可欠な柔軟な発想を 生み出すためには、ダイバーシティ、エクイティ&インク ルージョンの考え方が欠かせません。

サステナブルな社会の実現に向け、また、野村グルー プ自身がサステナブルな存在であり続けるため、グロー バル、グループワイドでの取り組みを推進します。

経営ビジョン達成のための基盤

サステナビリティ

# For Our Clients

経済の血液ともいわれる金融は、良好な環境・社会の維 持に貢献する資金の流れを生み出すために不可欠です。

野村グループはグローバルに証券業務や投資銀行業務 に携わる金融サービスグループとして、グリーンボンドや ソーシャルボンドなどの引受、サステナビリティ分野にお けるM&Aアドバイザリーサービスの提供、ESG/SDGs 関連の投資商品の提供によるサステナブルな資金循環の 創出、事業承継や地方創生、農業・医療分野でのイノベー ション推進などさまざまな角度で社会課題解決のための ソリューションを提供しています。

# For Our Society

サステナビリティへの取り組みをサポートする金融グ ループとして、当社自身もサステナブルな存在であり続ける ため、環境負荷低減やガバナンスの高度化、適切な情報開 示にも、積極的に取り組んでいます。2021年には脱炭素 社会の早期実現に向け、2030年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達成、および2050 年までに投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量の ネットゼロ達成を目指すことを表明しました。

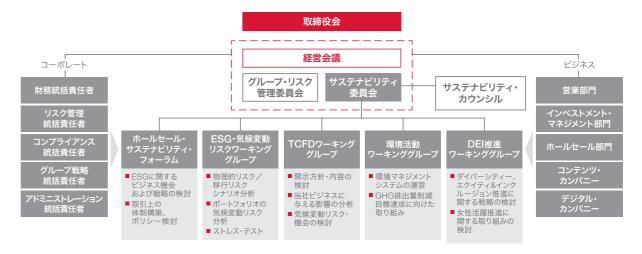
### サステナビリティを実現するための推進体制

野村グループでは、経営レベルでサステナビリティに関わ る意思決定を行うことにより、グループ全体の持続的な成長 および社会課題の解決に向けて機動的に対応しています。

野村グループにおけるサステナビリティ推進に係る戦略等 について審議・決定する場として、経営会議メンバーから構 成されるサステナビリティ委員会を設置しています。また、国 連で採択された持続可能な開発目標(SDGs)に貢献する具 体的な事業運営も同委員会で検討します。同委員会での活 動内容は、野村グループのサステナビリティ関連の取り組み を監督する取締役会に対して、定期的に報告されています。

サステナビリティ委員会は、TCFDや環境負荷低減、ダイバー シティ、エクイティ&インクルージョンなどに関する5つのワー キンググループを設置しており、各ワーキンググループで検討し た内容は、適宜、サステナビリティ委員会に報告されます。

2021年8月には、サステナビリティ委員会の諮問機関とし て「サステナビリティ・カウンシル」を設置しました。部門や地 域を横断した深度ある議論を行い、その内容についてサステ ナビリティ委員会に適宜連携しています。



### イニシアティブへの参画

社会課題の解決に向けて、当社がどのよう に対応していくかについて、ステークホル ダーの皆様と連携し、持続可能な社会の 実現を一層推進していくため、国内外のイ ニシアティブに参画・賛同しています。



当社は、2015年より 国連グローバルコン パクトに参画し、人 権、労働、環境および 則を支持しています。









Net-Zero



https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/stakeholder/initiatives.html

財務・非財務データ

53

サステナビリティの取り組みをサポートする金融グループとして、野村グループでは、長年にわたり培った総合力 と専門性を活用し、グループ全体で最適なソリューションを提供し、サステナブルな社会の実現に貢献します。

- ■資本市場の健全な発展
- ■気候変動の抑止、自然災害への対応
- ■地域格差・個人格差の是正
- ■少子化・長寿化の進行への対応

### ファイナンス 🕕 Р31

- サステナビリティボンドなどの発行サポートや引き受け ■エネルギー関連インフラストラクチャーに関するプロ
- ジェクトへのファイナンス ESG/SDGs運用商品開発·提供
  - 事業承継・地方創生
- ■事業承継のサポート
- ■投資信託によるふるさと支援 1

### 少子化•長寿化

- 幅広い世代に向けた資産形成に関する機会の提供 P57-58
- ■ジェロントロジーへの取り組み
  - コンサルティング&アドバイザリー、リサーチ
- ■サステナビリティ分野におけるM&Aアドバイザリー
- ■ESGに関するリサーチ 2
- ■農業、介護、医療分野へのコンサルティング 3

### 事業承継・地方創生への取り組み





地方創生への取り組みとして、地方公共団体によるSDGs関連事業 に寄附するTASUKIプロジェクトを2022年7月から開始しました。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、対象投資 信託の残高に応じて収益の一部を寄附します。同様の仕組みに基づく 「志」プロジェクトでは野村アセットマネジメントが47の地域金融機 関と連携し、33道府県において寄附を行いました。



ttps://www.nomura-am.co.jp/special/tasuki/

2021年12月、野村リサーチ・アンド・アドバイ ザリーはジャパン・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(JSFP)を設立しました。

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アドバイザリーや資金調達、 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、日本において高齢化に伴う 後継者不足といった社会課題を解決しながら、 投資家にもプライベート市場における収益機会 の提供を目指しています。多様な機関投資家から 出資を受け、この取り組みは国内外で広く報道さ れました。

インベストメント・マネジメント部門 今後の取り組み https://www.nomuraholdings.com/jp/services/im/im.html#future





- サーチファンドとは、人を軸とする事業承継に特化した バイアウトファンドの一形態
- 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小 企業をつなぐビジネスモデル
- 次世代を担う人材に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 ションの創出に貢献

サステナビリティ

### リサーチの取り組み

野村グループには、創業当初からグローバルな 視点での金融市場調査を重視する伝統が根付い ており、世界各地域でさまざまな分野を調査対象 として投資判断に役立つ情報発信を行っていま す。非財務情報の重要性が増す中でサステナビリ ティ関連のリサーチも強化しており、ESGチーム や野村サステナビリティ研究センターなど、コン テンツカンパニーに属する国内外のリサーチアナ リスト等による分析を集約し提供する体制を整え ています。投資家、事業会社、年金等の幅広いお 客様に対して、レポートやセミナーなどを通じて投 資のみならず企業経営にもご活用いただけるよ う、多様な観点の分析や情報提供を行っており、 機関投資家向けの「インスティテューショナル・ インベスター」誌の調査でも日本のESGリサーチ として高い評価を受けています。また、サステナブ ル・ファイナンスの分野におけるルール・メーキン グなどの各種政策提言を通じて資本市場全体の 発展にも貢献しています。



- ESGマンスリーや野村サステナビリティクォータリー などのリサーチ情報の提供
- 企業のESG経営へのアドバイス、年金基金のESG投資 についてのコンサルティング
- 野村サステナビリティ・デーを開催し、投資家向けに広く 関連情報を発信



グローバル・リサーチ

### フード&アグリへの取り組み

https://www.nomuraholdings.com/ip/services/global\_research.html

農業は、気候変動を含む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。 近年ではスマート農業、アグリテック、フードテックなどのキーワードで新しい事業 機会の創出に対する期待が高まっています。こうした潮流に先駆け、2010年、野村 グループは農業を軸としたコンサルティングや実行支援の提供を通じて地域活性 化を図り、日本経済の持続的発展に貢献することを目指して「野村アグリプランニン グ&アドバイザリー株式会社(NAPA)」を設立しています。NAPAでは、2020年に農 と食の未来を変える世界の先進ビジネス事例を紹介する書籍を発刊し、農と食の 新たなソリューション概念として注目されているフード&アグリテック分野における 2030年までの市場規模予測や事業展望についての情報提供を行っています。



- フード&アグリ分野における調査、コンサルティングを提供し 持続的なフード&アグリ産業の成長を支援
- 植物工場、農業ロボット、代替タンパク質など農業分野におけ る最新の事業モデルに関する書籍のほか、多様なリサーチレ ポートを提供(写真:書籍「2030年のフード&アグリテック」)
- 北海道に自社農場も保有し、10年を超える生産、加工、販売 の実証事業を実施



農と食のサステナビリティへの取り組み(野村サステナビリティ・デー資料) https://www.nomuraholdings.com/jp/investor/presentation/data/2021\_1005\_03\_prem.pdf w

トゼ 口

達

成

け

7

# 気候変動対応・環境への取り組み

野村グループは、脱炭素社会の早期実現に向けて、ビジネス機会の拡大に取り組むとともに、 気候変動に伴うリスクを特定し、その適切な管理に努めています。

2021年9月、野村グループは、パリ協定の趣意に賛同し、脱炭素社会の早期実現に向けた3つの目標を公表 しました。

CEOメッセージ

### 2030年までに当社の拠点で排出する温室効果ガス(GHG)排出量のネットゼロを達成する

再生可能エネルギーの導入を段階的に拡大し、2030年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年までのネットゼロを目指します。

### 2050年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

2050年までの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達成にむけて、国連環境計画金融イニシアティブ (UNEP FI)が発足させたNet-Zero Banking Alliance(ネット・ゼロ・バンキング・アライアンス、NZBA)\*1に加盟し、そ の取り組みを進めていきます。

主な取り組み

お客様による 脱炭素社会への移行を 支援する商品・サービスの 提供

科学的手法や 社会的影響を考慮した 企業・産業・行政の 脱炭素化支援

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 発展の支援

サステナビリティ研修

の定期開催

部門横断の連携

また、2021年9月の加盟から18カ月以内に、当社にとって影響の大きいセクターについて、2030年までの中間目標ならび に2050年までの長期目標を開示する予定です。

### サステナブル・ファイナンスに取り組む

体制強化

当社は、お客様による脱炭素社会への移行を支援するため、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。 P31-32

### 四半まれるの中市によける

コードマップ		2021	2022	2023	2024	2025	2030	2050
	わたしたち 自身の取組み (Scope 1,2)** <sup>2</sup>	グローバル主張	要拠点の再エネ	電力比率				
à融サービスグル <i>ー</i> プ		509	%超		70%超	:	100%	<b>6</b>
としての取り組み	投融資ポートフォリオの 脱炭素化(Scope 3) <sup>※3</sup>			を 多い主要セクター 出量削減目標を策		投融資ポー	2050年までに トフォリオの( メットゼロを達	GHG排出量
			ブルな社会に近つ テナブル・ファイナ			<b>-</b> ト		
顧客向け	の取り組み			, E		:		
			リーを通じた環境 運用商品をより		提供 インデ	ウサステナブル系デックス開発・提示場の発展に貢	供を通じたサ	
14.74.± -7.1.	情報開イニシアテー		CO C	PCA	Framing to Columnian Assembly Presented.	at RI Principles for Responsible investment	TO PRINTING TORREST OF THE PRI	Net-Zero Banking Alliance Net Zero Asset Managers initiativ
推進する力	休制品		取締役の監督機能、	<sub>エス</sub> グループC	EOが委員長を務め	かる 担当役員	によるリード、	全役職員を対象としたサステナビリティ研修

サステナビリティ委員会の設置

サステナビリティに知見のある

取締役の選仟

### サステナビリティ

D

Ø

対

野村グループは、気候関連財務情報開示の重要 性を認識し、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)に賛同し、TCFDが推奨する4つの開示基礎 項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と 目標」に沿って気候変動に対するリスクと機会につ

いての取り組みを整理、公表しています。シナリオ 分析の結果、気候変動が当社の財務に与える影響 は限定的であり、ビジネスを通じてお客様の脱炭 素への取り組みをサポートしていくことが成長の機 会であると捉えています。

TCFDが推奨する開示内容	王な取り組み					
気候関連リスクおよび機会に係る 組織のガバナンス	<ul><li>■サステナビリティに関する経験を有する取締役の選定</li><li>■リスク管理高度化に資するリスク委員会の設置</li><li>■サステナビリティ・カウンシルの設置</li></ul>					
気候関連のリスクと機会がもたら す当該組織の事業、戦略、財務計	リスク ■ 想定する物理的リスク・移行リスクの特定 ■ シナリオ分析結果の開示:気候変動が当社の財務に与える影響は限定的					
画への現在および潜在的な影響	機 会 ■想定する成長機会の事業領域の特定(ファイナンス、コンサルティング、アーバイザリー、運用機会の拡大) ■関連するイニシアティブやルール・メーキングへの積極的関与					
気候関連のリスクについて、当該組 織がどのように識別、評価、および 管理しているか						
気候関連のリスクと機会を評価	■ネットゼロ目標、サステナブル・ファイナンス関与額の目標設定					
および管理する際に用いる指標	指標	目標				
と目標	自社温室効果ガスの排出量	2030年ネットゼロ				
	投融資ポートフォリオの温室効果ガスの排出量 2050年ネットゼロ					
	サステナブル・ファイナンス関与額	2021年から2026年3月までの5年間で 合計1,250億ドル				
	気候関連リスクおよび機会に係る 組織のガバナンス 気候関連のリスクと機会がもたら す当該組織の事業、戦略、財務計 画への現在および潜在的な影響 気候関連のリスクについて、当該組 織がどのように識別、評価、および 管理しているか 気候関連のリスクと機会を評価 および管理する際に用いる指標	<ul> <li>気候関連リスクおよび機会に係る 組織のガバナンス</li> <li>□リスク管理高度化に資するリスク委員会 □サステナビリティ・カウンシルの設置</li> <li>気候関連のリスクと機会がもたら す当該組織の事業、戦略、財務計画への現在および潜在的な影響</li> <li>機会</li> <li>■想定する物理的リスク・移行り □シナリオ分析結果の開示:気候 機会</li> <li>■想定する成長機会の事業領域 バイザリー、運用機会の拡大) □関連するイニシアティブやルー</li> <li>気候関連のリスクについて、当該組織がどのように識別、評価、および管理しているか</li> <li>気候関連のリスクと機会を評価および管理する際に用いる指標と目標</li> <li>■ネットゼロ目標、サステナブル・ファイナン指標 自社温室効果ガスの排出量 投融資ポートフォリオの温室効果ガスの排出量</li> </ul>				

当社自身もサステナブルな存在であるために、グ ループ全体で環境負荷低減に取り組んでいます。

日本国内においては、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ています。また、 世界各地の拠点においても環境に配慮した取り組

みを進めており、例えば、ロンドン拠点の本社ビル では改訂版ISO14001、エネルギーマネジメント システムであるISO50001を取得しています。

オフィス用品の購入においても、環境負荷の小さ なものを優先購入する「グリーン購入」を推奨すると ともに、ペーパーレスの取り組みも推進しています。

環境マネジメント

https://www.nomuraholdings.com/ip/sustainability/environment/management.html

### ペーパーレスの推進

各種資料・文書の電子化を進めていま す。社内においては各部署のコピー用紙 使用量を月次ベースで把握できる体制 を整えており、ペーパーレスへの意識醸 成を図っています。また、野村證券では、 お客様にお送りする書類の電子交付化 を進めており、2022年3月末時点で約 329万口座のお客様に電子交付をご利 用いただいています。

### 再生可能電力の利用拡大

日本国内においては、主要オフィスビルの 電力使用量に相当するグリーン電力を購 入しています。欧州主要拠点も使用電力 のほとんどを再生可能電力で賄っていま す。今後も省エネ・省資源化を進めるとと もに、再エネの導入拡大等を通じて、自社 拠点で利用する電力の

再工ネ100%化に向けた 取り組みを加速させてい きます。

日本国内でのグリーン電力使用を



## 生物多様性の保全

当社は、社員に対し、さまざまな場面で 生物多様性を含む環境について考える 機会を提供することで、サステナブルな 環境保全につながる取り組みを続けて

います。ロンドン拠 点では10年ほど前 からオフィスの屋上 でミツバチを飼育 し、周辺の生態系や 環境問題に対する 意識醸成を図ってい













<sup>※1 2050</sup>年までに投融資ポートフォリオのGHG排出量ネットゼロにコミットする銀行のイニシアティブで、Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) に参加する気候変動・GHG排出量 ネットゼロに取り組む4つのイニシアティブの一つ。野村アセットマネジメントは含まない

<sup>※2</sup> The Greenhouse Gas ProtocolにおけるScope 1,2 ※3 The Greenhouse Gas ProtocolにおけるScope 3 ※4 2022年3月期~2026年3月期の5年間累計

57

### サステナビリティ

# ファイナンシャル・ウェルビーイング

# お金について学ぶことで、あらゆる人が自由に、 自分の人生を選択できる世界へ

成年年齢の引き下げや人生100年時代の到来を 背景として、金融・経済教育の必要性は増しています。 金融リテラシーの向上は、人々の資産形成や生活水 準に寄与し、健全な資本市場や適切な資金循環につ ながると考えています。

野村グループでは、1990年代から20年以上にわ たり、小学生から大人まで幅広い世代に金融・経済教育

を提供してきました。2022年4月にはその機能を集約・ 強化することを目的として、「ファイナンシャル・ウェル ビーイング室」を新設しました。野村證券国内店舗に おいては、部店長を責任者とする「ファイナンシャル・ ウェルビーイング推進チーム」を設置し、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受講者層に提供しています。

# 社会を見る目を養う

中学生・高校生・大学生向けの金融・経済学習 コンテスト。3~5名でチームを組み、自分たちの 興味があることや課題だと感じていることをテー マとして設定。そのテーマに沿って株式銘柄を選 び、その過程をレポートにまとめて内容を競いま

す。今年で23回目の開 催となりますが、第1回 から連続して特別協賛し ています。これまでに延 ベ138,000名もの学生 が参加しています。



### 表彰事例

Nomura Holdings, Inc. Nomura Report 2022

当社が提供する金融・経済教育コンテンツが 各団体より表彰されました。

学習教材『街のTシャツ屋さん』『人生を輝かせるお金 のリテラシー』が(公財)消費者教育支援センター主催 消費者教育教材資料表彰2022にて優秀賞を受賞。



出張授業『野村まなぼう教室』 が第3回日本子育て支援大賞 を受賞。(一般社団法人日本 子育て支援協会主催)



学校教育•出張授業 大学向け寄附講座 企業向け研修・セミナー セカンドライフ個別相談

小学生

高校生

大学生

日経STOCKリ

若手社会人

一般社会人

シニア世代



















1990年代から継続する金融・経済教育の取り組み

### これまでの取り組みのご紹介

90年代~

2000

2001

2004

2006

小学生向け

2008

2011

職場体験 中・高生向け 2014

新教材開発

2016

親子セミナー

2017

東京2020公認

2018

リモート授業開始

2020

2021

日経USTOCKリーグ

大学向け 寄附講座開始

社会人向け 証券学習講座 開始

中学生向け 教材提供開始 教材·出張授業 提供開始

出張授業開始

文科省土曜日 授業参加

プログラム 提供開始

プログラム 認定

野村金融 アカデミー 開講

金融アカデミー オンデマンド開始

高校新指導 要領対応教材 提供開始



 $13_58_{4\lambda}$ 



寄附講座•出張授業



出張授業等受講者数

※2022年3月期の数字



オリジナル教材提供数

※2022年3月期の数字

※2021年度までの全22回の累計参加者数

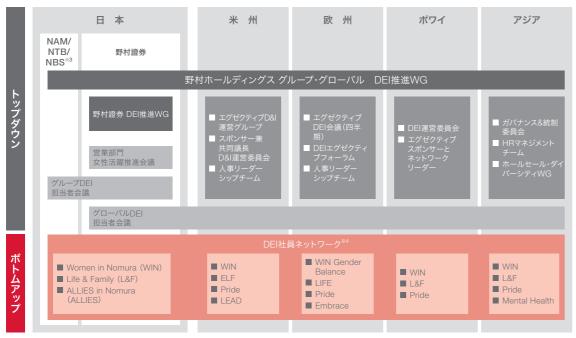
# ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進方針・体制~新たなステージへ

# ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)

野村グループが持続的な成長を実現するための源泉は人材です。野村グループでは、約90の国籍の社員が働いており、多様な人材は、最大の「財産」です。社員一人ひとりが自らの能力や個性を最大限に発揮し、活躍できるよう、健全な職場環境を構築し、平等な雇用機会を提供するとともに、国籍・人種・性別・性自認・性指向・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ないことを「野村グループ行動規範」に定めています。

サステナビリティ委員会\*1の下部組織の執行役 員等をメンバーとするDEI推進ワーキンググループ プ(WG)においてグループ全体の具体的な推進策 の審議を行っています。グローバル各拠点では、現地のシニアマネジメントがメンバーとなる組織体を設け、DEI担当者を配置し、現地の状況に則した推進を行っています。また、社員による自主的なネットワークがグローバルの各拠点にあり、女性のキャリア、ワークライフマネジメント、多文化、障がい者、LGBTQ+\*\*2、人種、民族、メンタルヘルスなど現地の課題に応じた啓発活動を実施しています。このように、野村グループでは、トップダウン、ボトムアップの両面から、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みを推進しています。

### 野村ホールディングス ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進体制



- ※1 体制は、P52のサステナビリティ推進体制図を参照
- ※2 F=milk(1 02のケス) アとファイルに屋中間は1を参照 ※2 L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダー、Q=クィア/クエスチョニング、I=インターセックスの頭文字。+はそれらに限らない性的マイノリティをまま
- ※3 NAM: 野村アセットマネジメント、NTB: 野村信託銀行、NBS: 野村ビジネスサービス
- ※4 L&F, ELF, LIFEはア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+のアライをテーマに活動

サステナビリティ

経営ビジョン達成のための基盤

野村グループでは女性が活躍できる環境整備への取り組みを行っています。野村證券では、女性活躍推進行動計画の実現に向けて、4つの方針(1.女性社員一人ひとりのやりがい・働きがいの向上、2.女性社員自らのリーダーシップの発揮、3.管理職のダイバーシティ・マネジメントの強化、4.柔軟な働き方を可能とする環境整備の促進)のもと、経営幹

部や管理職候補を見据えた人材プールの確保や、キャリア採用も含めて戦略的に施策を行っています。(図①)。また、全従業員向けに女性活躍推進の意義、多様な属性の社員を理解する研修、管理職向けにはDEI推進の意義・無意識バイアスの理解、ダイバーシティ・マネジメントスキルを高める研修を実施しています。

	対象	対象       女性		全社員		
	上級管理職		シッププログラム 1ーチング)		新任部店長研修 メンター向け研修	
野村證券 ダイバーシティ・	管理職	メンタリング	リーダーシップ研修	→ サステナビリティ研修 → キャリア採用研修	新任課長研修 マネージャー研修	
女性活躍(研修・施策)	一般社員	外部研修	リーダーシップ研修 異業種交流会 トレーニー制度		新入社員研修	
	対象	2016	年	2022年	目標	
型(2)	取締役※5	9%	)	25%	_	
野村證券	執行役員	1人		5人	_	
女性執行役員•管理職比率	部長職相当			5.9%	10%(2025年まで)	
<b>メロ州リ以京、日任郷ル平</b>	管理職	8%		13.9%	20%(2025年まで)	

※5 野村ホールディングスのデータ

2030年~ さらなる未来へ

ダイバーシティ経営の

実現へ

30% Club Japan

女性取締役比率

児と介護と仕事の両立

O

に選抜しています。産前・産後休暇、育児休業、配偶者またはパートナーの出産・育児休暇、育児時間、子の看護休暇、託児所費用等の補助、有給休暇の2019年には、国際連合「LGBTI<sup>※2</sup>の人々に対する差別解消への取り組み~企業のためのグローバル行動基準~」に、日本の金融・証券業界で初めて正式に署名するなど、LGBTQ+への差別禁止への姿勢を

国内外に示してきました。また、ノムラ・ホールディン

グス・アメリカは3年連続で、ヒューマン・ライツ・

キャンペーンのLGBTQ+企業平等指数で、満点を獲

得しました。日本では、職場におけるLGBTQ+への取

野村證券は、社員が長期にわたり安心して就業を

継続できるよう、柔軟な働き方や出産や育児、介護

に関わる制度の充実に努めてきました。また昇進・

登用にあたり、ライフイベント等により一時的に業務

に制限がかかる社員についても、能力に応じて適切

半日単位や時間単位での取得制度や介護休暇、 介護休業などはすべて法の定めを上回る水準と なっているほか、不妊治療休職も導入しています。 また、男性育児休暇取得の促進、ライフイベントに よる離職を防ぐ目的で地域限定総合職の勤務地 変更制度や配偶者の海外転勤に伴う休職制度を 導入するなど、さまざまな制度の普及・充実に努めて きました。

り組みの評価指標「PRIDE指標」で「ゴールド」(最高位)を2016年より6年連続受賞し、2021年は、セクターを超えた協働(コレクティブ・インパクト型)の取り組みを実施する企業を表彰する「レインボー」も同時受賞しました。また、2022年6月のプライド期間中、公式SNSアカウントに掲載されている企業ロゴをレインボーカラーに変更し、アライ企業としての支援を社内外に表明しました。

~1990年代 **均等•両立支援** 2000年代 ダイバーシティの導入 2010年代 インクルージョンの加速 2020年代 **DEI(さらなる加速へ)** ■ D&|推進委員会、D&|推進室を新設 ■ 野村證券 新たな女性活躍推進行動計画へ ■ 一般職の廃止、初の女性支店長誕生 野村のこれまでの ■ 女性機会均等の促進 (女性管理職比率・部店長比率・有給休暇取得率) ■ 野村證券 女性活躍推進行動計画 ■ ウーマン・キャリア・サポート課の新設 ■ 女性総合職の増加 (女性マネージャー550名) ■「東京2020D&Iアクションー誰もが生きやすい社会 歩み・ロードマップ ■ 女性の制服を廃止、初の女性役員誕生 を目指して一」への賛同とアクション宣言 ■ 働き方改革(Nomura Work Style 障がい者雇用 ■ リーマン・ブラザーズの事業承継(米州除く) Innovation)開始 ■ サステナビリティ委員会の直下にD&I推進WGを新設 ■ 育児休業制度導入 ■ D&Iの概念と、D&I社員ネットワークを導入 ■「NOMURAの仕事と介護の両立支援宣言」