

CSRレポート2006

野村ホールディングス株式会社



CSRレポート2006

野村ホールディングス株式会社

編集方針

野村ホールディングス株式会社は、今回で3回目のCSRレポートを発行します。これまでアニュアルレポートや、社会活動報告、WEBなどを通じて、ステークホルダーの皆様へ情報を提供してきましたが、さらにコミュニケーションを充実させ、野村グループをご理解いただくことが重要であると考えています。社内において企業のCSRに関する理念を徹底し、広く情報を開示する責任を果たしていきます。こうした私たちの活動をステークホルダーの皆様へ理解いただくことで、野村グループが、より信頼され、必要とされるようになると考えます。このステークホルダー・エンゲージメントの積み重ねが、持続可能な社会の構築につながると考えています。報告書作成にあたっては、グローバル・リポーティング・イニシアティブ(GRI)「GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン(2002年版)」を参考にし、透明性、比較容易性にも配慮しています。

報告概要

- 所在地／
野村ホールディングス株式会社
東京都中央区日本橋一丁目9番1号
〒103-8645
Tel.03-5255-1000 (代表)
- 設立／1925年(大正14年)12月25日
- 資本金／182,799,788,854円
(2006年3月31日現在)
- 事業内容／金融サービスに関連する業務
- 報告期間／
2005年4月1日～2006年3月31日
一部期間外の情報を含みます
- 報告書発行月／2006年7月
- 次回発行予定／2007年7月
- 報告組織範囲／
野村ホールディングス株式会社
および野村グループ
- 参考ガイドライン／GRI
「GRIサステナビリティ・リポーティング・
ガイドライン(2002年版)」
環境省「環境報告書2003年度版」
- 問い合わせ／
野村グループ本部
コーポレート・シティズンシップ推進室



表紙について／グループ呼称を「野村証券グループ」から「野村グループ」へと改称しました。業務の領域の拡大に向けて、人と人とのつながりを大切に考え、あらゆるステークホルダーの皆様と関わっていきたいという願いをこめて、表現いたしました。

Contents

01 創業の精神

02 ごあいさつ

06 TOPICS

野村グループは変わり続けます

●野村の環境への取り組み

●様々な場所で女性が活躍しています

●金融・経済リテラシー向上のために

対談: 野村グループの信念に基づいた
金融・経済リテラシー向上のための取り組み

20

ビジョン/ガバナンス

●野村グループの概要

●「私たちのビジョン」

●コーポレート・ガバナンスとマネジメント・システム

●コンプライアンス体制

●倫理規程

●危機管理

●情報セキュリティ

38

金融サービス会社としてのCSR

金融サービス会社としてのCSR

46

社会とのかかわり

●お客様とのかかわり

●野村グループの海外拠点における活動

●社会貢献活動

●文化・芸術活動・災害支援

●社員とのかかわり

68

環境への取り組み

環境への取り組み

74

データ編

主要パフォーマンスデータ

●経済性パフォーマンス

●社会性パフォーマンス

●環境パフォーマンス

77

沿革

78

GRIガイドライン対照表

80

第三者意見

81

編集後記

創業の精神

一 野村グループの存在意義

「証券報国こそは野村證券の職域奉公の実体にして、あくまでもこれを貫徹すべく」
(投資信託の実証的研究／野村證券調査部編)

二 顧客第一の精神

「自己の利益よりも顧客の利益を先にす」
(大阪野村商報／百号記念)

三 海外への雄飛

「君たちの将来には、世界の飛躍が待っている」
(わが半生涯／奥村綱雄著)

四 調査・分析の重視

「凡ての證券に就いて、その本質に就いての研究を科学的になすべき責任がある」
(薦葛)

五 先取りの精神

「常に一步前進することを心がけよ。停止は退歩を意味する」
(野村得庵伝)

六 企業家精神

「企業家は、七割方の科学的確実性を握ったならば、それでもって、あとの三割の不確実を、突飛し飛躍するだけの勇気がなければならぬ」
(財界研究)

七 人材の登用

「人材を養ふこと、有為の人物を蓄へ、適材を適所に配することは、寧ろ資本力以上の大なる財産であることを強調してまいりました」
(薦葛)

八 チームワークの重視

「各部各係は各々責任を以て事に當り、幹部は身を以て之を率い、店主の統制下に協力一致打って一団と成り」
(薦葛)

九 業務推進の心構え

「敢然として我等は我等の信ずる道に向かって鋭意奮進すべきである」
(薦葛)

十 サービスの心構え

「単に取引を行へば任務終りとする如き器械的勞務を為すのみならば、必ずしも各位の力を待たずして可なり」
(薦葛)

【薦葛】(つたかつら)：徳七の自叙伝で、社内雑誌「倭」に連載された。

【野村得庵伝】：徳七、逝去後、その伝記を後世に遺す志で、1951年に発行。

総合金融サービスグループとして 事業活動を通じて社会的使命を全うする。

昨年、おかげさまで野村創業80周年という節目を無事迎えることができました。

また、今年4月に、グループ呼称を「野村証券グループ」から「野村グループ」へと改称しました。これは「有価証券を取り扱う」という従来の証券業務にとらわれることなく、業務の領域を拡げていきたい、という意識の表れです。投資に関わるあらゆる業務にチャレンジし、気持ちを新たにお客様一人ひとりのニーズに沿った最高のサービスを提供していきたいと考えております。

ご承知のように、郵便局や銀行を通じて販売された投資信託の残高の拡大などを見ても、「貯蓄から投資へ」という流れが徐々に強まっていく傾向が明らかとなっております。加えて団塊の世代の大量退職により生じる莫大な退職金などの個人資産の運

用の活発化も予想されています。野村グループは、金融サービスグループとしてこの動きに対応し、お客様の多様なニーズに応えていかなければなりません。それは、野村グループのグローバルな競争力、総合力をフルに発揮して、「社会経済を活性化するための血液の役割を果たす」という直接金融の使命を全うしていくことだと考えています。

2005年のレポートについても、2004年同様、多くのステークホルダーの方々から貴重なご意見をいただきました。これらのご意見を無駄にすることのないよう、われわれの取り組みについてさらに検証を重ね、経済を支えていく金融サービスグループとして、また企業市民として、社会的責任を果たしていきたいと思っております。





社会変化への対応が望まれている

国内においては、2005年に実質経済成長率が連続のプラスを記録し、また有効求人倍率も回復が見られます。企業の設備投資額も増加の傾向にあり、個人消費も緩やかに増加するなど、景気は着実に回復してきています。将来の金利上昇が予想されていますが、5年間に及ぶゼロ金利政策のもと、先述のとおり「貯蓄から投資へ」という直接金融志向の流れは、人々のなかに着実に根づいています。これに応えるべく、野村グループとして、お客様の資産の運用・管理に関するニーズに応じて、様々な金融商品をご用意していかなければなりません。同時に、大学向けの教育講座などをはじめとして、多くの機会を通じて行ってきた経済・金融に関する教育についても、引き続き充実させることにより正しい知識の普及を進め、市場の発展に貢献することも重要なテーマです。

また、2006年5月に施行された会社法によれば大会社や委員会設置会社は、いわゆる内部統制システムを取締役会で決

定するものとされました。さらに、2006年6月には、証券取引法を大幅に改正し幅広い金融商品を横断的に定めるための「金融商品取引法」が国会で成立し、2008年4月1日以降に開始する事業年度から、財務報告に係る内部統制の有効性の評価と監査（いわゆる日本版SOX法〈企業改革法〉）が義務づけられることとなります。このように、業務の適正性や財務報告の正確性について、厳格かつ実効性のある内部統制が求められるようになりました。企業としてのコンプライアンスの重要性およびそれを徹底していくためのガバナンスが十二分に発揮される必要があるということを改めて感じた次第です。今後もさらなるガバナンスの強化を図ってまいりたいと思います。

野村グループの取り組み

●人材の活用について

昨年のレポートでも、野村証券の人事制度の改訂についてはその概要をご説明いたしました。2005年10月1日よりスター

トした新人事制度においては、「個人の意欲と能力を最大限に引き出す」ことを目的として、それまでの総合職掌と一般職掌という職制を廃し、改めて「全域型社員（転居を伴う異動の対象となる）」と「地域型社員（転居を伴う異動の対象とならない）」という制度を創設しました。特に旧一般職掌社員にとっては大きな職場環境の変化であり、スタート当初は不安や戸惑いなどがかなり見受けられました。しかし、「会社は個人の事情や意欲を尊重して適所を提供し、社員は自らが選んだフィールドで精一杯能力を発揮して働くのだ」ということが徐々に浸透し、さらには女性であれ、男性であれ、能力を発揮して働けばきちんと評価される、ということで、以前に比べても職場に、より活気があふれてきたように感じられます。地域型社員はもちろんのこと、地域に根ざした営業を行うFA（ファイナンシャル・アドバイザー）として大いに活躍される女性社員も増え、「野村は変わった」という印象を持たれるお客様からの声も聞こえてきています。さらに、豊かな経験と能力、強い働く意欲を持ったまま定年退職を迎えた人たちに対しての再雇用制度もスタートさせました。また、グループ・レベルの取り組みとしては、今年4月1日より野村ホールディングスに人材開発担当を設置することといたしました。これは、各ビジネス部門の責任と権限を人事面においても強化する中で、各ビジネスの特性に適した多様な人事体系の構築を支援し、様々な能力を持つ国内外の人材を公正・公平に評価するための仕組みを整備することにより、社員の意欲・能力・適性に応じた活躍の場をより積極的に提供していこうというものです。これにより、幅広い人材を活かすことのできる企業文化の構築を目指します。

●野村グループの環境対策

環境保全の取り組みについては、CSR課

（現 コーポレート・シティズンシップ推進室）を中心としたプロジェクトチームが、地球環境の保全への取り組みとして引き続き検討してまいりました。商品の生産ラインを持たない業態のため、CO₂排出量を大きく削減することは、なかなか難しい取り組みでした。そうした中で、各オフィス、各店舗での省エネルギー・省資源、リサイクルの取り組みを地道に推進してまいりましたが、2006年度には、大幅なCO₂排出量削減に向けてグリーン電力証書の購入を行います。

なお、総合金融グループとしての本業を通じての環境保全への貢献に関しても、その活動の一部を本レポートでもご紹介しております。

2008年には京都議定書の約束期間がやってきます。1990年比でマイナス6%のCO₂排出量の削減という世界に対しての約束。この達成を確実なものにするための企業の責任の一端を野村グループとしても担っていきたいと考えております。

グローバル企業として

野村グループは世界29カ国に拠点・子会社等を有するグローバルな企業体です。金融のボーダレス化はますます加速し、投資の対象となる国や企業、金融商品は、世界中に広がっています。

野村グループの海外拠点・海外法人においても、ビジネスを行うにあたっては、それぞれの地域において厳格なコンプライアンスルールの適用はもちろん、公正な事業活動を行うようにグループとしてのガバナンスを機能させています。また、ビジネスに限らず、環境面や社会面においても企業としての責任を果たしていかなければなりません。昨今、予期せぬ大きな災害が世界各地で起こっていますが、その復旧に対してもできる限り力を貸していきたいと考え、各海外拠点から現地への援助なども積極

的に行っています。
私たちの取り組みは、手探りで進められているような状況といえるかもしれませんが、環境保全、それぞれのコミュニティでの社会貢献活動など企業市民としての活動は年々増加しており、いずれ誌面においても充実した報告ができるのではないかと考えております。
野村グループが社会において果たすべき役割・責任に関して、「完璧な取り組みを行っている」と胸を張れるわけではありませんが、CSRレポートを創刊してから3年、その活動は着実に進み、そして実を結んできていると思います。
環境問題をはじめ、今、社会が抱える問題は、一企業だけで解決できるものではありません。しかし、自らが変わっていかなく

れば、世の中は何も変わらない、変えることはできないのです。

野村は変わってきている、そう評価をしていただけるよう、企業市民としての社会的責任を果たすのはもちろんのこと、事業活動を通じての社会的責任をきちんと果たしていきたいと考えております。

なお、来期の取り組みの一環といたしまして、従来以上に機動的かつ広範囲な社会貢献が行えるように、寄付のあり方について見直しを行うとともに社員の参加の仕組みなどを検討してまいります。

第3号となる本レポートをお読みになり、野村グループの様々な取り組みに関して、多くの方々のご意見・ご指導をいただければ幸いに存じます。



野村ホールディングス株式会社
執行役社長兼 CEO

石賀 信行

TOPICS 野村グループは変わり続けます

経済・社会が日々変化をしている中、私たちも変化をしています。また、私たちは経済だけでなく社会を見つめ、金融が果たす社会における役割を常に模索し、豊かな社会を形作るための提言をしていきたいと思っています。そして、私たちの世代と次の世代が素晴らしい方向に歩むため、「常に変わり続けることが大切である」と野村グループは考えます。こうした考えのもと、野村グループが新たに取り組んでいる活動のうち、環境／全ての社員が活躍できる職場づくり／金融・経済教育を取り上げて紹介します。

野村の環境への取り組み

グリーン電力証書の購入

野村グループは、環境に対する施策として、「グリーン電力証書」*1の購入を決定いたしました。購入したのは、年間590万kWhで、一般家庭約1,600軒分の電力消費量に相当します。この結果、国内最大のグリーン電力ユーザーとなりました。

発電形式はバイオマス発電によるものです。バイオマス(生物体)エネルギーとは、太陽エネルギーが植物により変換され、生物体内に蓄えられた有機物を利用する再生可能なエネルギーで、これを発電に利用したものをバイオマス発電といいます。バイオマスを構成するものは、石油や石炭と同じ有機物です。人工的に有機物を作り出すのは大変難しいのですが、植物を利用

すれば比較的簡単に燃料を作り出すことができます。木くずや廃材から木質系固形化燃料を作ったり、さとうきびからメタノールを作ったり、家畜の糞尿などからバイオガスを作ります。今回購入した590万kWhは、野村証券株式会社の日本橋本社の50%と高輪研修センター(港区)の100%をあわせた使用量に相当します。

野村グループのCO₂排出量の大部分は電力が占めており、従来、設備改修による省エネ機器への変更を通じて、電力使用量の削減を進めてきました。しかし、そのような削減には限度があり、大幅なCO₂排出削減を図っていく施策を検討する必要性がありました。様々なCO₂排出削減方法がある中で、国内で発電された自然エネルギーを利用し、自然エネルギーの発電事業者を支援できる「グリーン電力証書」の購

入を決定いたしました。

「グリーン電力証書」は、国内で発電された自然エネルギーをバックに発行され、CO₂排出量の削減に直接寄与します。そのため、購入分は、グループ企業で排出するCO₂排出量のみなし削減となります。よって、この証書を購入することは、京都議定書*2に基づく目標達成への貢献はもとより、証書購入を通じ国内の自然エネルギー会社の発電事業のさらなる発展を促すことから、日本における環境保全に対する企業の社会的責任を果たすことにつながると考えております。さらには、企業レベルでのCO₂排出削減の取り組みを推進していくことで、国レベルでの削減目標達成、さらには地球の温暖化防止などに貢献していきたいと考えています。





クリーンテック・ベンチャー投資

欧州マーチャントバンキングでは、今年度よりクリーン・テクノロジー（“クリーンテック”）に焦点を当てたベンチャー投資を行います。クリーンテックとは、天然資源の消費、大気への温暖化ガス排出や廃棄物を減らし、再生可能な資源を活用する様々な技術・製品・サービス・プロセスのことです。例えば、ソーラー発電、風力発電、燃料電池といった代替エネルギー関連、水・空気・土壌の浄化、新素材関連、自動車などの交通関連といった幅広い技術です。既存の技術よりも環境への負荷が少なく、エネルギー効率の高い技術が対象となります。

地球温暖化問題、京都議定書の発効、石油価格の高止まりと供給の不透明さなどから、欧米の機関投資家やベンチャーキャピタルも注目している分野

がこのクリーンテックです。この分野は、環境技術大国の日本で培った感覚や、環境行政が進んでいる欧州に位置する野村ロンドンの情報を生かしながら、クリーンテックを必要とするアジア諸国における野村のグローバルなプレゼンスという強みを最大限に発揮できるビジネス分野と考えています。特に、中国やインドを含むアジアの環境問題の解決に寄与する欧米企業へ投資することによって、新しい技術や企業の発展に貢献することを目指しており、そのことがアジアに本拠を置くグローバルな金融機関として、その社会的責任を果たすことにつながるものと考えています。

環境・新エネルギービジネスのベンチャー支援

野村グループの一員である野村リサーチ・アンド・アドバイザーでは、未

公開企業のIPO（株式公開）支援業務を行っています。未来の日本を見据え、新たな産業の創造を目指す同社が運用しているベンチャー・ファンドにおいて、環境／新エネルギー分野は、成長期待分野として注目しているテーマの一つです。これまでに、省エネルギー提案事業（ESCO）、風力発電、ペットボトルリサイクルなどに取り組むベンチャー企業8社への投資実績があり、事業アドバイスなどの成長支援を行っています。今後も、新しい業態の開発や、独自技術の事業化に取り組むベンチャー企業への投資を積極的に進めていく考えです。

野村グループでは、環境負荷の低減に貢献する新エネルギービジネスを新たな成長産業と捉えて、2004年より、「新エネルギーテクノロジー コンファレンス」を継続的に開催しています。最新の業界動向を投資家や事業会社などへ伝えることで、資本市場におけ

※1 「グリーン電力証書」の購入者は、CO₂の発生が極めて少ない風力・バイオマスなどクリーンな発電設備での電力発電を委託することになります。これは、グリーン電力認証機構から認証を得たクリーンな電力を購入していることとみなされます。野村グループは、「グリーン電力証書」提供先の一つである、日本自然エネルギー株式会社から購入することになります。

※2 日本は京都議定書の中で、国の目標として、1990年の数値をベンチマークとし、目標期間である2008年から2012年以内に6%削減することを掲げています。しかし、2004年度時点では7.4%増加しており、今後CO₂排出量を1億数千万トン削減する必要があります。この重要な政策に歩調をあわせる形で、企業レベルでの貢献度を高めています。

る新しいセクターとしての認知度を高めることを目的としています。今年5月23日に開催された第3回コンファレンスは、東京農工大学大学院の柏木孝夫教授による基調講演「エネルギービジネスの最近の動向」、野村リサーチ・アンド・アドバイザーからのガイダンス、高性能な小型風力発電機メーカーなど独自技術を駆使して活躍するベンチャー企業4社からの講演という内容でした。機関投資家、ベンチャーキャピタル、事業会社など参加者は150名に達し、情報共有やネットワークづくりの場として好評でした。

野村グループは、こうした活動を通じて、これらの分野のベンチャー企業の株式上場や、事業会社とのアライアンスなどの支援を行い、グローバルに競争力を持った産業分野として成長するためのお手伝いをしていきたいと考えています。また、このような企業群が提供するCO₂排出削減などの新技術・新サービスによって、よりよい地球環境の創造に貢献しようとしています。



基調講演を行った柏木孝夫東京農工大学大学院教授・東京工業大学統合研究院特任教授のお話

『企業にとってのCSRというのは、本来、本業についてきちんと責務を全うしているかという部分にあると思います。新エネルギー分野は、日本の将来に向けてのエネルギー政策にとって重要な部分を占めるもの。この分野の企業が着実に伸びていくためのファイナンス、日本の文化・風土にあったオリジナルの金融商品を創り出す。野村グルー

プにはこれを期待したいですね。』

排出権の先物価格と連動した商品開発

野村グループのシンガポール現地法人であるNomura Singaporeは、日立製作所の金融子会社であるHitachi International Treasuryと共同で、欧州で取引されているCO₂排出権の先物価格に連動した債券を開発し、2006年2月に発行しました。

排出権の価格変動を債券償還時の償還金額に反映させることにより、償還時の排出権価格が発行時の価格より高ければ発行額より高い償還額で償還し、発行時の価格より低ければ発行額より低い償還額で償還するという仕組みです。

日立グループは省エネ投資を積極的に行い、CO₂の排出を削減するなど、地球温暖化防止に取り組んでいます。しかし、一方で市場が拡大しているデジタル家電製品やコンピューター機器に使う部品の製造にはCO₂の排出が避けられません。そのため、長期的に見ると、地球温暖化への規制はさらに厳しくなると予想されることから、排出権等の環境関連コストをヘッジする必要性が高まると判断しました。今回の債券発行も、排出権取引市場で低利での資金調達の可能性を探ること、排出権取引市場でノウハウを習得、こうした市場の育成主導などを目的とした試験的な位置づけと考えています。野村グループではこうした環境等あらゆる事業リスクのソリューションに向け、金融という分野でお手伝いをしていきたいと考えております。



第3回コンファレンス会場風景(2006年5月23日)小型風力発電機の実機展示

野村グループでは、様々な場所で女性が活躍しています



左から嶋野、三輪、池端

2005年10月、発揮能力主義の徹底を図ることを最大の目的として、新人事制度へ移行しました。社員からは、「一層活気が出てきた」「可能性が広がったようだ」「仕事に対する目標がより明確に持てるようになった」などの声が聞かれ、お客様からも「ノムラは変わったね」というお言葉をいただくようになりました。そうした中、様々な職場で働く女性のうち、6つのケースを紹介します。

チームワークでお客様に対応する

大阪支店 資産管理二部 お客様サービス課 三輪 祐子 嶋野 彩子 池端 瑞穂

私たちは、窓口と電話での対応を中心とした業務を行っています。現在、私たちを含め16名の女性がお客様から様々な相談を受けています。お客様のニーズに合ったご提案ができるよう皆で考え、よりお客様に喜んでいただけるように業務の改善やスキルアップを図っています。ここ2～3年で働く環境が非常によくなっています。育児休業後の職場への復帰もスムーズです。徐々に環境が整ったことにより、長期の視点で、よりお客様の立場にたったサービスを考えられるようになりました。





子育てと仕事の両立

経済調査部 経済解析課 エコノミスト 和田 理都子

私は中期経済予測を担当するチームで、5～10年後の経済動向の予測をたてています。専門は、少子高齢化などの社会構造の変化が経済に及ぼす影響の分析です。一般の方々にお話しさせていただく機会も多いのですが、私のモットーは、今の日本がどういう状態にあり、このまま行くとどうなるか、聞く方が自分のこととして実感を持って理解できるようにお話ししていきたい、ということです。

現在、子供は小学生になり育児はだいぶ楽になりましたが、育児休業から復職するときは辛かったです。泣いている1歳の子供を預けて出勤するとき、なぜ自分は働くのかを真剣に考えました。休業中、楽しく育児する中でも「何らかの形で社会との接点を持っていたい」と強く思ったことが、育児と仕事の両立という決断を後押ししたと思います。幸い子供も保育園とわが家という生活に慣れ、たくましく育ってくれました。自分の経験を振り返りながら少子高齢化問題に取り組み、労働力不足が懸念される中、「これからの企業にとって女性の活用はコストではなく投資だ」と言い続けてきました。最近、積極的な女性登用のニュースが増えたように思います。日本も第一歩を踏み出したというところですね。



豊かな営業経験を 活かす女性支店長

調布支店 支店長 松下 明希子

今年の6月で支店長になってから1年になりました。当時はいわゆる一般職で入社し、支店で店頭営業を2年経験した後、総合職への転換試験を受けました。転換後の配属先は渋谷支店。当時、支店の営業課に女性が配属されるというのは初めてのケースでしたが、渋谷という自由で先進的な土地柄を考慮したうえでの配属だったのかなとも思います。支店長職は、大変なことが多いとは予測していましたが、女性という立場も含め、従来とは違う多様な考え方をマネジメントに持ち込むというのが、時代にマッチしてきているのかな、という気はしています。



野村で培った経験を、 郵便局へのサポートに活かす

野村アセットマネジメント株式会社 金融法人マーケティング部
マーケティング・エグゼクティブ 竹村 和美



昨年10月より郵便局の投資信託の販売開始に伴い、郵政公社担当として局員の方向けの勉強会やお客様向けのセミナーの講師を主に務めております。野村証券虎ノ門支店在籍時代、ボンドサービスセンター立ち上げ時のメンバーでした。当初は知識も経験もありませんでしたが、周囲のサポートにも助けられ、地道に努力を続けていく中で、お客様にも継続的に喜んでいただけたことが、自信と実績につながりました。現在は、自分自身がサポートする立場となり、局員の方やお客様にとってよりわかりやすい勉強会・セミナーを行うため、日々勉強の毎日ですが、局員の方と協力してお客様に投資信託をより身近なものに感じていただき、投資の裾野を拡大していけるよう、地道にがんばっていきたいと思います。

野村だからできる仕事

町田支店 FA
渡辺 小波 山本 仁子

私たちの仕事は、個人のお客様の資産運用について相談を受けたり、提案をさせていただくことです。扱う商品は、投資信託、外国証券、国内証券などで、訪問営業中心のサービスです。キャリアスタート時は、お客様をつくるという仕事を中心になりますので、自転車で外交をしました。真っ黒になりながらの真夏の訪問でした。今では「あの時は、汗びっしょりでうちに来てくれていたわね」と会話もはずみます。なるべく多くのお客様にお会いしたいと考えておりますので、自転車はかかせません。

この仕事で一番の魅力は、野村でなければ会えないようなお客様にお会いできること。学ぶことがとても多く、目標を高く持ちながら仕事をする中で、世界が広がっていく、とてもやりがいのある仕事だと思います。



法人のお客様との信頼感を構築する

福岡支店 資産管理課 金融情報センター 山口しのぶ 神野 智子 古賀 裕子



左から古賀、神野、山口

私たちは、事業法人、学校法人、財団法人などの法人のお客様に対して、様々な情報を提供させていただいています。昨年の新人事制度により、従来のサポート業務からより主体的な業務に携わるようになりました。お客様の前で、自分の意見を持って、商品の説明をさせていただく機会も増え、商品について知識を習得したいという気持ちがどんどん高まってきました。長い時間をかけアプローチをさせていただいたお客様から、お取引をいただいたときは、続けてきて本当によかったなと思う瞬間ですね。

金融・経済リテラシー向上のために



将来の日本経済を支える次世代のために 若年齢層向け金融・経済教育

バランスのとれた金融システムの構築による健全な経済の発展が、持続可能で豊かな社会を実現します。そのためには、一人ひとりが、豊かな未来を見据えた社会と経済、金融に対する知識を高めることが求められます。野村グループでは、金融・経済の知識を求めている人々に、幅広い経済・証券教育の機会を提供することで、真に豊かな社会の創造に貢献していきたいと考え、様々な取り組みを行ってまいりました。特に、次世代を支える若者たち、未来を担う子供たちに対しては、2000年より本格的な取り組みをスタートし、大学への証券教育講座、日経STOCKリーグなど、様々なプロ

グラムを提供しています。学習書としては、2003年に小中学校向けの学習マンガ「お金のひみつ」、2005年に中高学校向けの「やさしい金融学」を制作し、全国の小中学校や図書館に寄贈を行いました。また、インターネット上でも「経済について楽しく学べる」をコンセプトに、経済学習サイト「man@bow(まなぼう)」を開設し、金融・経済・投資を楽しく、わかりやすく学べるコンテンツを展開しています。こういった野村グループの経済金融教育の一環として2004年度には、小中学校の教員を対象にしたアンケート(2005年版レポートで詳細を報告)を実施しました。その中の設問「金融経済教育の実施と普及を阻害しているものは何か?」に対し、半数以上の先生が選んだ答えは「教材の未整備」でした。

この「教材の未整備」という課題へのアプローチとして生まれたのが、中学生向け社会科公民の副教材「街のTシャツ屋さん」です。「街のTシャツ屋さん」は、中学生がわかりやすいように、同じ中学生が主人公として登場するストーリーになっています。Tシャツを製造・販売する会社をつくるという目標を目指し、主人公たちが起業し、製造するための初期投資をします。そして、消費者はどのような人たちかを考え、値段を決め、さらに会社を大きくしたいときの資金の調達方法を知っていきます。その過程の中で、金融システム、企業の合併と買収、企業の社会的責任、国際貿易会社など、会社とは、経済とは、どういう仕組みで成り立っているかを学んでいきます。

この教材の監修に当時京都大学経済研究所所長(現 立命館大学教授)の佐和隆光教授を迎え、実に30時間以上をかけて議論を行い、「街のTシャツ屋さん」は完成しました。2006年3月より全国の中学校11,000校にサンプルとして生徒用・指導用のセットを配布し、「授業で使用したい」との希望をいただいた全国の中学校に寄贈を行っています。配布数は、70,000部(2006年3月末時点)にのぼり、公民の副教材として好評をいただいています。



**年々盛り上がりをもせる
日経STOCKリーグ**

「日経STOCKリーグ」は日本経済新聞社が主催する中学生、高校生、大学生を対象としたポートフォリオ学習およびレポート作成コンテストです。2005年度で第6回を迎えたこのイベントに野村グループは、第1回目より特別協賛を行っています。

第6回日経STOCKリーグには、全国の学校から2,016チーム、約8,000人が参加しました。参加チームは、それぞれポートフォリオのテーマを設定し、テーマに沿った複数の企業への投資シミュレーションを行います。同時に、STOCKリーグへの参加を通じて、金融・経済について学んだことや、学習の結果についてレポートを作成します。経済の流れや投資の仕組みを学

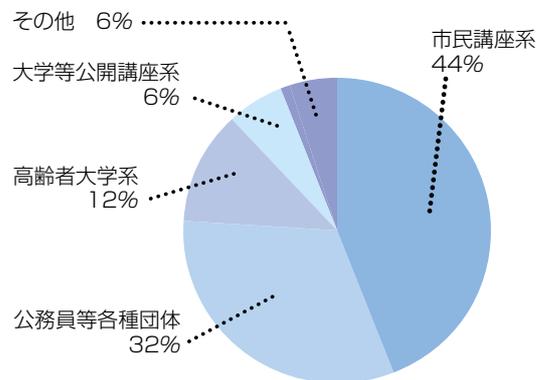
んでもらうためのプログラムですが、参加者はチームワークや独創力も必要とされる内容となっています。

2006年3月に開催された表彰式では、提出された全1,373点のレポートから、入賞の13校が表彰を受けました。最優秀賞および金融担当大臣賞を受賞したのは、慶應義塾大学総合政策学部2・3年生チームの「Leisure Supli FUND ～心と財布に潤いを

野村が提供する教育プログラム体系

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

証券学習講座の実施先分類別



～]。「心と体の健康」という分かりやすいテーマに加え、成長性やリスク管理について高度な手法を用いて綿密に分析。さらに、論理の一貫性が優れていたことが高く評価されました。

表彰式後のパネルディスカッションでは、シンクタンク・ソフィアバンク副代表の藤沢久美氏、経済評論家の三原淳雄氏、金融庁総務企画局政策課広報室長・後藤健二氏、野村証券金融経済研究所長・海津政信氏らが、「金融・経済教育の現状と今後」のテーマのもと、「真のinvestor」を育てる教育の必要性について討議を行いました。来場者からは「次回もぜひ参加したい」という声が多く聞かれ、好評のうちに幕を閉じました。

さらに充実した大学生向け

金融・経済教育

将来の日本経済を担っていく学生に、生きた経済やより実践的な知識の提供を目的として、全国各地の大学で証券

教育講座の開催を2001年よりスタートしています。2005年度は、約120の大学で、延べ400名以上の野村グループの役員および社員が講師を務めました。実務経験に基づいた実践的な講義は学生の関心を集め、20,000人以上の学生が履修しました。また、海外においても、従来3回開催したタイに加え、今回、中国・香港・マカオにある計5大学で「証券教育講座」を開催いたしました。今後も、積極的に証券教育活動をしてまいります。

生涯学習として

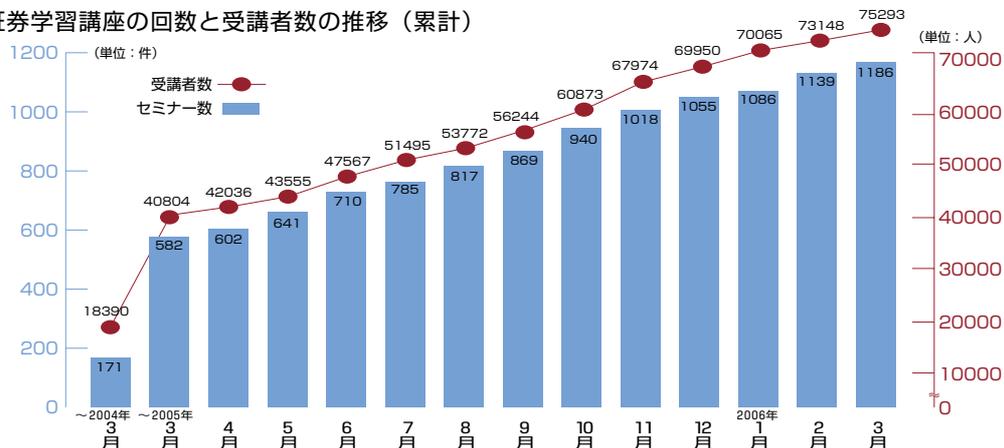
金融・経済リテラシー

私たちの生活に深いかかわりを持ちながら、学習する機会の少なかった経済や金融といった「お金」を取り巻く社会の仕組みについて学ぶことを目的として、一般社会人を対象に地域コミュニティや職場、あるいは大学での「生涯学習の場」に、金融・証券知識の学習講座を提供しています。

講義内容は、豊かなセカンドライフを過ごすために必要なライフプランやマネープランの考え方に触れながら、快適な暮らしが創造できるよう、また、初めての方にもわかりやすくなるように心がけています。2003年度より講座の提供を始め、すでに75,000人以上の方に参加いただきました。

地域リーダー養成を目的として運営されている老人大学への入学希望者が殺到して順番待ちの状態になるところが出てきているという高齢者の積極さ、団塊の世代といわれた退職準備世代の学習意欲の高さ、公的機関、民間会社のライフプランに対するセミナー対応の意識変化、そして、教育基本法改正案に「生涯学習の理念」が初めて盛り込まれたことなど、近年にないめまぐるしい環境変化の中で、より多くの方が学ぶ機会を求めています。そういった期待に応えるべく、証券学習講座の質の向上を図るとともに証券人口の裾野拡大を目指し、社会のニーズに貢献していきたいと考えています。

■証券学習講座の回数と受講者数の推移（累計）



野村グループの信念に基づいた 金融・経済リテラシー向上のための取り組み



金融・経済教育教材「街のTシャツ屋さん」の監修をお願いした立命館大学政策科学研究科教授(前京都大学経済研究所所長)佐和隆光先生と野村ホールディングス副社長・稲野和利が、市場経済、競争社会に必須である金融・経済の知識の重要性、また野村グループの金融・経済リテラシー向上への取り組みについて議論を交わしました。

市場経済についての正しい知識、
ルールを理解してもらう

稲野●今回、野村グループでは、佐和先生にご監修いただいて、中学生向けの経済・金融教育教材「街のTシャツ屋さん」と教職員向けの指導書を刊行し、全国の中学校に配布いたしました。おかげさまでご好評をいただき、追加のご要望も多数あり、合計で70,000部を超える部数を発行することになりました。

佐和●今回の教材に関しては、私はでき上がったものを監修するだけで

はなく、編集段階からいろいろと意見をいわせてもらって、納得のゆくものを作ったつもりです。そもそも、私が、



野村ホールディングス副社長・稲野 和利

子供たちへの経済や金融に関する教育の大切さを強く認識したのは、1978年ごろ、私がアメリカの大学で教鞭をとっていたときにニューヨークの書店で一冊の絵本をみつけたからなのです。その絵本は「レモンをお金にかえる法」という6歳、7歳でもミクロ、マクロの経済がわかるように描かれていたのです。欧米は完全な競争社会です。その中で生き残り、勝ち抜いていくためにはどうしても経済や金融、投資などの知識が必要とされています。ですから、小さいときからきちんと経済を教えていくのですね。

■野村の経済・証券教育への取り組み

稲野●野村グループでは、この「街のTシャツ屋さん」を刊行する前にも、中学生に向けた「やさしい金融学」(2005年2月)、小学生向けに「お金のひみつー証券会社の仕事ー」などを発行し、全国に配布してきました。このほかにも、大学生向けの証券教育講座の提供では、野村グループの役員・社員が実際に大学に出向いて、講義を行っています。豊かなセカンドライフを過ごすための生涯学習としての証券学習講座の提供なども様々な地域コミュニティで行っています。

なぜ、野村グループがこれほどまでに、多くの人の金融・経済リテラシー向上のために力を入れるのかということをお話したいと思います。われわれは、株式や債券を通じての投資を中心とした総合金融サービスのリーディングカンパニーとして、直接金融によって日本の経済社会を支えていくんだという大きな志、強い自負を持って日夜業務に励んでいます。しかし、株や投資に関する一般の方々のイメージは、必ずしもいいものではないのです。「不労所得」「濡れ手に粟」・・・果ては株式市場は“鉄火場”とまでいわれることがあります。

どうして、ここまでいわれてしまうのか？ それは、経済、マーケットというものの本当の姿、資本市場の仕組みについての正しい知識が理解されていないからだとわかったのです。であるならば、一企業としての限界はあるかもしれないが、野村グループとしてできることをやっぺいこうと。その流れの中から、様々な取り組みが生まれてきたのです。

2000年	●	7月	第1回日経STOCKリーグへの特別協賛
		9月	経済学習サイト「man@bow」スタート
2001年	●	4月	CATV「どきどきわくわくお金の話」スタート
		7月	第1回日経エデュケーションフォーラムへの協賛
		前期	証券教育講座2校でスタート
		後期	証券教育講座15校
2002年	●	4月	クエストエデュケーションプログラムへの協賛
		前期	証券教育講座56校
		後期	証券教育講座56校
2003年	●	4月	全国の小学校に「お金のひみつ」を寄贈
		4月	投資情報部に証券学習開発課を設置、地域コミュニティへの証券学習をスタート
		前期	証券教育講座61校
		後期	証券教育講座52校
2004年	●	前期	証券教育講座55校
		後期	証券教育講座61校
2005年	●	2月	全国の中学校に「やさしい金融学」を寄贈
		前期	証券教育講座52校
		後期	証券教育講座64校
2006年	●	3月	中学校向け教材「街のTシャツ屋さん」を寄贈
		前期	証券教育講座57校
		後期	証券教育講座66校

佐和●確かに、日本人は、競争社会とか市場経済というのが苦手ですね。欧米はもとより中国でも競争社会があたりまえになっています。そういった人たちとマーケットという土俵の上で互角にやっぺいこうというのなら、マーケットの正しい知識とルールを身につける必要がある。ローリスクにハイリターンはないという基本ですね。それと勝者と敗者だけで終わらない、



立命館大学政策科学研究科教授
(前京都大学経済研究所所長)
佐和 隆光

敗者には次の、再チャレンジができるというマーケット環境づくりが必要です。

稲野●例えば、先生がおっしゃったとおり、リスクがないのに大きなプロフィットは考えられない。マーケットにはきちんと理論があって、ルールがある。そういう知識が広がれば、昨今、話題になっている未公開株詐欺などの被害は減るわけです。

今、投資における自己責任、という言葉がマスコミをはじめあらゆるメディアに登場しています。確かにマーケットでの自己責任は原則です。でも気をつけなければならないのは、自己責任を全うするためには、マーケットの整備、正しいルールづくりとその厳格な運用が必要です。金融・経済リテラシー向上のための活動と同時にこのマーケットの整備にもわれわれ野村グループは責任があると考えています。

CSR活動は
企業の免罪符ではない

佐和●野村グループのこういった金融経済リテラシー向上のための取り組みも、企業としての社会的責任、つまりCSRの中の大きな取り組みだと思えますが、CSRについては1970年代初めに盛んに論じられていました。それがオイルショック後、なぜか聞かれなくなりました。それが、最近また以前にもまして騒がれるようになった引き金は、やはり地球環境問題だと思うのです。今や、企業にとって環境対応をきちんとやっているということは、企業のイメージ、製品のイメージ、ひいては売上げさえも左右しかねない大きな要素になっています。20世紀は技術革新の世紀、電力・石油の世紀といわれ、環境問題という大きな負荷を残しました。21世紀は時代への積み残しを少しでも減らして、持続可能＝サステナブルな社会を構築していく世紀だといわれていますね。

稲野●確かに、環境に対する取り組みは野村グループにとっても大きな課題です。例えば、われわれは、目論見書をはじめ膨大な紙資源を使います。このリサイクルにも取り組んでいます、



野村グループとしてできることは、実は、エネルギーの効率化を図る技術を持っている環境ベンチャー企業などをきちんと評価し、株式の発行や仲介のサポートをしていくなど、本業を通じて企業としての責任を果たしていく取り組みであり、それはまだまだたくさんあると思うのです。

時代の変化を捉えて、自らも変わっていくということは企業にとって必要なことです。しかし、それ以上に大切なのは、信念を持って、ずっと同じことをやり通す、続けていくことではないのでしょうか。今回の、「街のTシャツ屋さん」をはじめとする金融経済リテラ

シー向上への取り組みもわれわれ野村グループの大きなCSRの一つです。しかしもっともとやれることはあると思います。できるならば、実際に役員・社員が小学校や中学校に行き、授業をやって、コミュニケーションをとってみたいと思っています。

CSRは、決して企業にとっての免罪符ではありません。先生がおっしゃったように、サステナブルな社会を実現するためにもわれわれ野村グループは、自分たちができることをきちんとやる。その努力を続けていきたいと思っています。

■プロフィール



稲野和利 (いなの かずとし)
野村ホールディングス株式会社
取締役 執行役副社長 兼 Co-COO
1953年 神奈川県出身
1976年 野村證券株式会社入社
1997年 同社取締役
2000年 同社専務取締役
2001年 野村ホールディングス株式会社 取締役
2003年 同社取締役副社長
2003年 取締役 執行役副社長 兼 Co-COO



佐和隆光 (さわ たかみつ)
1942年 和歌山県出身
1965年 東京大学経済学部卒業
1969年 京都大学経済研究所助教授
1980年 同教授
1990年 同所長
2001年 立命館大学政策科学研究科教授、
京都大学経済研究所特任教授

ビジョン／ガバナンス



80周年セレモニーの一環として、当社CEOがニューヨーク証券取引所にてクロージングベルを鳴らしました。そして、その金槌(Gavel)を頂いたお礼に創業者野村徳七が好んだ「風濤図」を同取引所CEOに贈呈しました。

野村グループの概要

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

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

野村グループ

野村グループは世界29カ国に拠点・子会社などを有するグローバルな企業体として、国内個人投資家への資産管理業、株式や債券のセールス・トレー

ディング業務、国内外の政府・企業などの発行する株式や債券などの引受業務、M&A/財務アドバイザー業務、マーチャント・バンキング業務、投資信

託・年金資産などの運用を行う資産運用業務などを通じて、競争力のある商品、付加価値の高い金融サービス、様々なアドバイスを提供しています。

■野村グループ社名一覧

野村ホールディングス株式会社

主な子会社

●日本

- ・野村証券(株)
- ・野村アセットマネジメント(株)
- ・野村信託銀行(株)
- ・野村キャピタル・インベストメント(株)
- ・野村インベスター・リレーションズ(株)
- ・野村プリンシパル・ファイナンス(株)
- ・野村ファンド・リサーチ・アンド・テクノロジー(株)
- ・野村年金サポート&サービス(株)
- ・野村バブコックアンドブラウン(株)
- ・野村リサーチ・アンド・アドバイザー(株)
- ・野村ビジネスサービス(株)
- ・野村ファシリティーズ(株)
- ・(株)野村資本市場研究所
- ・ジョインベスト証券(株)

●アメリカ

- ・NOMURA HOLDING AMERICA INC.
- ・NOMURA SECURITIES INTERNATIONAL, INC.
- ・NOMURA CORPORATE RESEARCH AND

ASSET MANAGEMENT INC.

- ・NOMURA FUNDS RESEARCH AND TECHNOLOGIES AMERICA, INC.
- ・NOMURA ASSET CAPITAL CORPORATION
- ・THE CAPITAL COMPANY OF AMERICA, LLC
- ・NOMURA DERIVATIVE PRODUCTS, INC.
- ・NOMURA GLOBAL FINANCIAL PRODUCTS, INC.
- ・NOMURA SECURITIES (BERMUDA) LTD.
- ・NOMURA CANADA INC.
- ・NOMURA ASSET MANAGEMENT U.S.A. INC.

●ヨーロッパ&中東

- ・NOMURA EUROPE HOLDINGS PLC
- ・NOMURA INTERNATIONAL PLC
- ・NOMURA BANK INTERNATIONAL PLC
- ・NOMURA GLOBAL FUNDING PLC
- ・BANQUE NOMURA FRANCE
- ・NOMURA NEDERLAND N.V.
- ・NOMURA EUROPE FINANCE N.V.
- ・NOMURA BANK (LUXEMBOURG) S.A.
- ・NOMURA BANK (DEUTSCHLAND) GmbH
- ・NOMURA BANK (SWITZERLAND) LTD.
- ・NOMURA ITALIA S.I.M. P.A.

- ・NOMURA CORPORATE ADVISORY (CENTRAL EUROPE) PRIVATE COMPANY LTD.
- ・NOMURA INVESTMENT BANKING (MIDDLE EAST) B.S.C. (C)
- ・NOMURA ASSET MANAGEMENT U.K. LIMITED

●アジア&オセアニア

- ・NOMURA ASIA HOLDING N.V.
- ・NOMURA INTERNATIONAL (HONG KONG) LIMITED
- ・NOMURA SINGAPORE LIMITED
- ・NOMURA MALAYSIA SDN. BHD.
- ・P.T. NOMURA INDONESIA
- ・NOMURA AUSTRALIA LIMITED
- ・NOMURA ASSET MANAGEMENT SINGAPORE LIMITED
- ・NOMURA ASSET MANAGEMENT HONG KONG LIMITED
- ・NOMURA ASSET MANAGEMENT AUSTRALIA PTY LIMITED
- ・REPRESENTATIVE OFFICES OF NOMURA SECURITIES CO.,LTD.

■主な関連会社

日本:野村土地建物(株)／(株)野村総合研究所／(株)ジャフコ

アジア&オセアニア: NOMURA CORPORATE ADVISORY(CHINA)CO.,LTD. / CAPITAL NOMURA SECURITIES PUBLIC COMPANY LIMITED / INTERNATIONAL UNION LEASING CO.,LTD.

野村グループの ビジネス・ポートフォリオ

野村グループのビジネス・ポートフォリオは、5つの部門から構成されています。

●国内営業部門

個人のお客様を中心に、投資資金の性格、リスク許容度、ライフステージなどの状況に基づいて、一人ひとりのニーズにあった商品・サービスを提供し、長期にわたってお客様の資産形成のアドバイスを行う資産運用サービスを展開しています。

●グローバル・マーケッツ部門

主に国内外の機関投資家を対象に、債券・株式や為替およびそれらの派生商品のセールス並びにトレーディングをグローバルに展開しています。また、複雑化・多様化するお客様のニーズに対応し、トレーディング体制や商品供給力の強化を図るとともに、アセット・ファイナンス・ビジネスにも取り組んでいます。

●グローバル・インベストメント・バンキング部門

日本、欧州、米州、アジアをはじめとする世界の主要な金融市場において、債券、株式、その他の引受業務、M&Aや財務アドバイザー業務など、様々な投資銀行サービスを提供しています。また、テラーメイド型のソリューションを提供するビジネスも行っています。

●グローバル・マーチャント・バンキング部門

自己資金を活用し、将来の成長や業績改善の見込まれる企業などへのプライベート・エクイティ投資を行っています。国内では野村プリンシパル・ファイナンスが、パイアウトや企業再生などの分野でビジネスを展開しています。また、日本および欧州においては、ベンチャー投資やファンドへの出資を行っています。

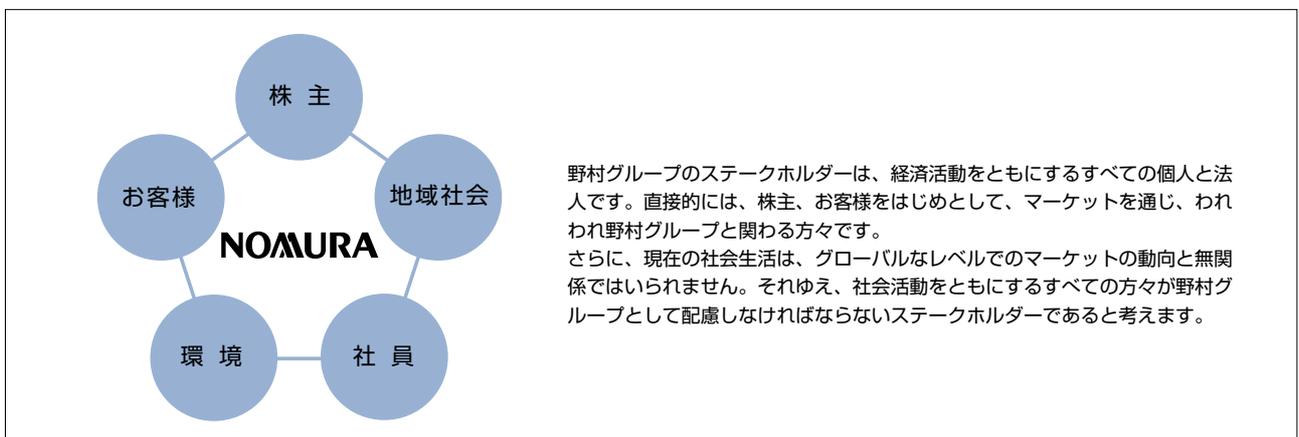
●アセット・マネジメント部門

資産運用ビジネスでは、幅広い販売チャネルを通じて多様な投資信託商品を提供するとともに、年金基金や機関投資家のお客様向けに投資顧問業務を展開しています。また、確定拠出年金ビジネスでは、制度導入支援から投資信託商品の提供に至る、一貫したサービスを提供しています。

野村グループの海外運営

野村グループは、日本国内はもちろん、ノムラ・ホールディング・アメリカ Inc.、ノムラ・ヨーロッパ・ホールディングス plc、ノムラ・アジア・ホールディング N.V. などの各持株会社を中心に米国、欧州、アジアの各地域に応じたビジネス展開を行っております。

■野村グループとステークホルダー



「私たちのビジョン」

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

創業者野村徳七は、「証券報国こそは野村證券の職域奉公の実体にして、あくまでもこれを貫徹すべく」と説き、証券業を遂行することで、社会の発展に貢献できると信じていました。その信念は、現在まで野村グループの経営理念として連綿と受け継がれてきています。そして、21世紀を見据え、社会、とりわけ金融業界が大きく変貌していく中で、まさに野村グループが真に豊かな社会の創造に向け貢献できる時代が到来したと考え、2000年から「Basic&Dynamic (B&D)*活動」に取り組んでまいりました。

B&D 活動

B&D活動は、野村グループおよび広く証券市場の「社会的承認の向上」を目指したプロジェクトです。野村グループを含めた証券業全体が、社会の

幅広い層から、より理解され、信頼され、必要とされる存在となるために、野村グループの全役員と社員が基本スタンスを共有し、それを業務の中で積

極的に活かすことを目的としています。その結果として、野村グループは社会からより理解、信頼され、市場での競争を優位に展開できると考えています。



全社員に配られた携帯カード



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

B&D活動の理念・基軸

B&D活動を推進するにあたって、まず第一に創業者野村徳七の理念を改めて見つめ直し、「創業の精神」としてまとめ経営の原点としました。そして、創業の精神を踏まえ、「今日まで、そして21世紀においても変わらぬ野村の基本スタンス」を「私たちの姿」として取りまとめ、さらに「私たちの姿」をより確かなものにするために、自らの意志に基づく日々の行動の基準や精神が大切であると考え、「私たちの意志」を決定しました。

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

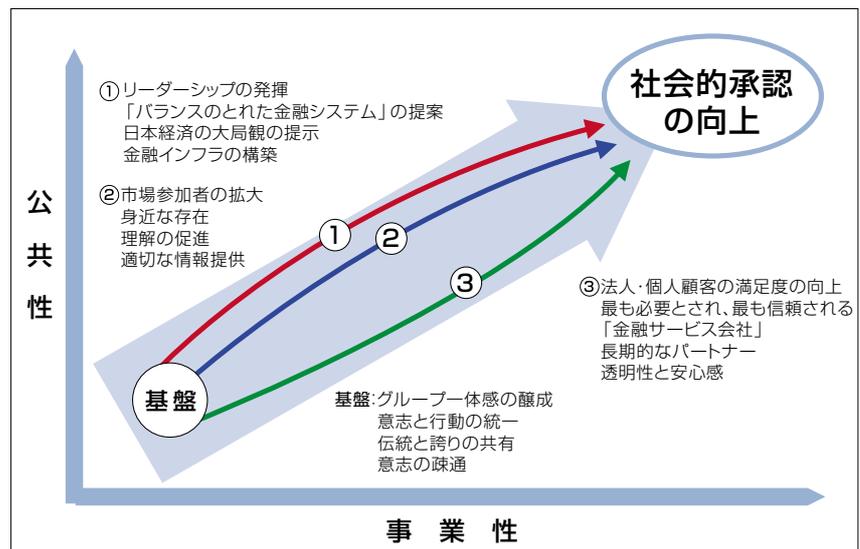
B&D活動の戦略

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

常に変革し、継続する取り組み

B&D活動を開始して、6年が経過しました。B&D活動を通じて、内部の改革では、「社内コミュニケーション活性化」による価値観の共有化が進展し、また外部に向かっては、資本市場、証券市場の健全な発展に向けた取り組みが拡大しました。全国120を超える大学に提供している証券教育講座は、その一例であり、野村グループの「社会的承認の向上」に向けた公共性戦略を具現化するものです。野村グループは、「グローバルな競争力を備えた金融機関」として最も必要とされ、最も信頼される日本の金融サービスグループでありたいと考えます。21世紀、野村グループは、日本経済の発展を支え、真に豊かな社会の創造に貢献する、あらゆる投資に関して最高のサービスを提供する会社を目指し、その役割を積極的に果たしていきたいと考えています。

■社会的承認の向上を実現する基盤と3つの道筋(B&Dマップ)



「私たちの姿」

経済、日々の生活を支える基本。

経済、静止することなく変化する活動。

そして変化は自然に訪れるのではなく、多くの人々の意志によってもたらされる。

私たちは考える。変化とは新たな成長の機会であり、

社会をより良く発展させるためには、常に変わり続けることが大切であると。

私たちはこうした変化に積極的に対応し、社会と企業のダイナミックな成長を支援する原動力でありたい。

そのためには、これから訪れる社会の姿を、豊富な情報と洞察力をもとに正しく理解し、建設的な提案をしていかなければならない。

さらに、私たち自身が積極的な考え方や強い意志を持つことが必要である。

経済の課題に自発的に取り組む姿勢、競争の中にも発展のためには協力を惜しまない精神、金融を通して豊かな社会の創造に貢献するという信念。

私たちの創業者野村徳七は、自伝に次のように書いている。

「敢然として我等は我等の信ずる道に向かつて鋭意奮進すべきである」

若き30歳の時の考えである。

経済発展のためには基盤づくりが必要である。

証券市場や金融知識の理解を広めること、

資産運用手段の多様化を進め、バランスのとれた金融システムを構築すること。

この時大切なことは、金融と社会との関係を理解し、金融が果たす役割を常に考えることである。

金融は人々にどのような影響を与えるのか、豊かな社会はどのように獲得できるのか、私たちは考え、その方法を提言しなければならない。

金融は社会を支えている。しかし、金融の力だけによって豊かな社会が形作られるわけではない。

豊かな社会を創造するためには、経済だけでなく社会を見つめる豊かな精神が必要である。

野村グループは、私たちと次の世代が素晴らしい方向に歩むための力でありたい。

野村グループは、適切な資金循環を促すという

金融サービス業の本質に立脚し〈BASIC〉、

常に新しい価値を創造する原動力〈DYNAMIC〉として、

最も必要とされ、最も信頼される金融サービス会社でありたい。

こうした金融サービス会社になるためには、

私たち自身の価値を高めることと、私たち自身の共通の意志が

何よりも大切だと考えている。

21世紀、野村グループは日本経済の発展を支える金融サービス会社として、その役割を積極的に果たしていきたい。

コーポレート・ガバナンスとマネジメント・システム

コーポレート・ガバナンスは、企業が社会におけるその存在意義・存在目的を明確にし、あらゆるステークホルダーに対し責任を果たし、企業価値を維持・向上するための重要な施策の一つであると考えます。アカウンタビリティ、透明性を確保した情報開示、有効なチェック機能、一人ひとりの意識などについて組織的、統合的に強化していく責任があります。そうした認識のもと、下記のように、委員会設置会社への移行をはじめとする様々な施策を実施しております。

野村グループのガバナンス体制

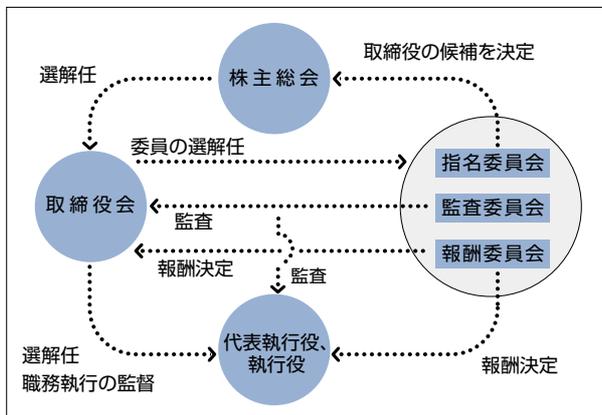
コーポレート・ガバナンスの強化

当社は、経営の透明性とスピード感のあるグループ経営を追求し、野村グループとして中長期的な企業価値の向上を目指すうえで、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に取り組んでおります。

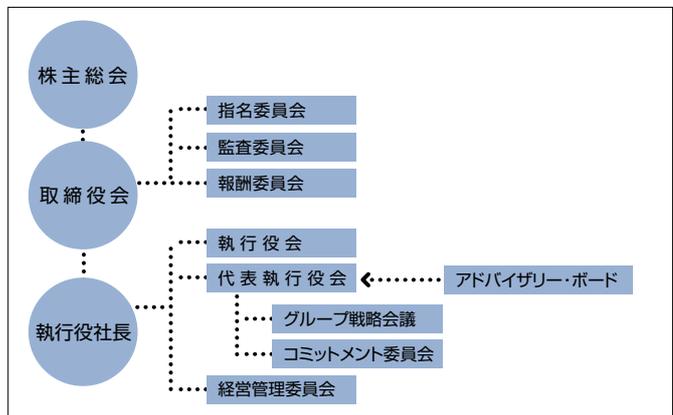
中でも、経営の透明性の確保に係る改革を積極的に推進し、2001年10月に持株会社体制へ移行した際、監督機能の強化のための社外取締役の設置、社外取締役も参加する経営管理委員会の設置、過半数が社外取締役からなる報酬委員会の設置、社外の有識者からなるアドバイザリー・ボードの設置などを行い、また同年12月にはニューヨーク証券取引所 (NYSE) への上場を機に情報開示のさらなる充実を図り、透明性の高い経営体制の構築を進めてまいりました。2003年6月には委員会設置会社に移行し、経営の監督機能と業務執行を分離し、社外取締役を過半数とする指名・監査・報酬の3委員会を設置することで、より一層の経営の監督機能の強化、透明性の向上を図るとともに、執行役に業務執行の権限を大幅に委譲することで、スピード感のある連結経営を行っております。

さらに2006年4月より、従来のCEO、COO、Co-COO、CFOに加え、CIO (IT統括責任者) を設置いたしました。CIOは、野村グループにおける、システムの安定稼働やシステムに関する情報資産の保護、安全な利用への取り組み、システムリスクの極小化など、各所管部門と連携しITガバナンスの推進に努めていきます。

■委員会設置会社



■野村ホールディングスの経営機構



マネジメント・システム

取締役会

取締役会は、11名の取締役からなり、そのうち4名(36%)が社外取締役となっています。また、執行役を兼務しない取締役は8名(73%)となっています。

指名委員会

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

監査委員会

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

報酬委員会

報酬委員会は取締役3名からなり、取締役・執行役の報酬の方針の策定および個人別の報酬内容等を決定します。3名中2名を社外取締役としています。

経営機構

野村ホールディングスの経営機構

当社は委員会設置会社であるため、取締役会が執行役に業務執行の決定の権限を大幅に委譲し、執行役が当社の業務を機動的に執行する体制をとっております。取締役会の決議により執行役に委任された事項のうち、特に重要な業務の執行の決定については「代表執行役会」、「コミットメント委員会」、「経営管理委員会」の3つの会議体を設置し、審議・決定することとしております。また、「執行役会」、「グループ戦略会議」を設置し、当社及び野村グループ内の業務執行について経営陣の情報共有を図り、議論を行ったうえで適切なグループ運営を進めております。各会議体の役割及び構成メンバーの概要等については以下のとおりです。

代表執行役会

最高経営責任者(CEO)を議長とし、代表執行役3名から構成される会議体であり、野村グループの事業計画および予算並びに経営資源のアロケーションをはじめとする、野村グループの経営に係る重要事項について審議・決定しております。

コミットメント委員会

業務執行責任者(COO)を議長とし、当社の執行役、部門CEOから構成される会議体であり、野村グループの流動性の低いポジションおよびリスク管理上重要性の高いポジションに係る重要事項について審議・決定しております。

経営管理委員会

CEOを議長とし、CEO、CEOが指名する者、監査委員会が指名する監査委員、取締役会が指名する取締役(監査特命取締役)から構成される会議体であり、野村グループの業務運営体制に係る内部統制の整備に関する基本事項および企業行動の適正化に関する事項について審議・決定しております。

執行役会

当社の全執行役から構成される会議体であり、持株会社としての当社の業務執行に関して情報共有を図り、議論を行っております。

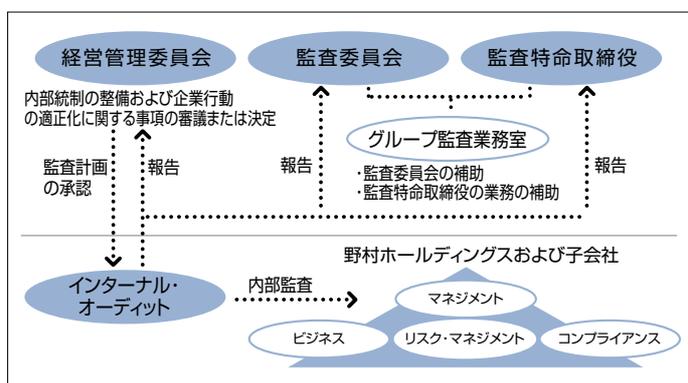
グループ戦略会議

当社および野村グループの主要な経営陣により構成される会議体であり、代表執行役会の下部組織として主に代表執行役会で審議・決定された事項について当社及び野村グループ間で十分な情報共有を図り、議論を行っております。

内部統制

当社は委員会設置会社であるため、業務執行の監督の中心的役割は取締役会および社外取締役が過半数を占める監査委員会が担っております。取締役会については、執行役を兼務しない取締役を議長とすることで、執行役の業務執行に対する監督に専念できる体制の強化を図っており、監査委員会については、委員長を社外取締役とすることで、業務執行からの独立性を一層明確にしております。また、監査の実効性を確保するため、取締役会の決定に基づく内部統制システムを構築するとともに、監査委員会による監査の実効性を高めるため、野村グループの業務内容及び社内事情に精通した、執行役を兼務しない常勤の取締役を「監査特命取締役」として任命し、監査委員会の活動をサポートする専任の部署として「グループ監査業務室」を設置しております。

■ 内部統制図



内部統制の有効性及び妥当性については、業務ラインとは独立したグループ・インターナル・オーディット部を設置し、同部および傘下の主要な子会社に設置した内部監査専任部署が、当社および子会社における内部監査を実施しております。同部はその業務遂行について、経営管理委員会の指揮に従っております。内部監査の結果については、執行ラインのみならず、監査委員会および監査特命取締役に対しても報告が行われております。

情報開示体制

野村グループは、(1)野村グループ各社に関する非公開情報を保護するとともに、外部への適時・適切な開示を促進するという方針、および(2)米国のレギュレーションFD(Fair Disclosure：企業に関する重要な情報を一般開示に先がけてアナリストや機関投資家など特定の者に優先的に開示することを禁止する米国証券取引委員会(SEC)の規則)の趣旨に従い、「野村グループ情報開示に関するグローバル指針」を制定、投資家に対して、当グループに関する情報に公正にアクセスする機会を提供しています。

このグローバル指針に基づき、当社は情報開示委員会を設置しています。情報開示委員会は、当社のグローバル広報担当執行役を委員長とし、野村証券の広報部長、主計部長、財務部長、IR室長、法務部長、経営企画部長およびリスク・マネジメント部長で構成されています。情報開示委員会では、野村グループに関する重要情報の開示に関する対応、様式20-Fおよび有価証券報告書などの法定開示書類の作成など、会社情報の開示に関する重要事項について審議・決定を行っております。また、2007年3月期から適用となる米国企業改革法404条に基づく財務報告に係る内部統制の文書化と有効性の評価についても、情報開示委員会が中心となり準備を進めています。この「財務報告に係る内部統制」とは、「財務報告および外部報告目的の財務諸表の作成に関し、合理的な保証を与えるプロセス」であり、CEOおよびCFOにより、またはその監督下で設計されなければならないとされています。本件対応のため、野村ホールディングスおよび野村証券をはじめとする主要な連結子会社(海外拠点含む)の関連部署において、財務諸表の重要な勘定科目・開示項目に関するプロセスについて文書化作業を進めています。

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

コンプライアンス体制

野村グループでは、企業の社会的責任に関する事項について役員と社員が遵守すべきものとして、倫理規程が制定されています。コンプライアンス体制は、業務管理者の設置、コンプライアンス・ホットラインの設置など、グループで統一・共通化すべく整備しています。また、グループの運営指針である「野村グループ組織運営規程」に基づき、原則としてグループ各社がそれぞれの業務特性に応じて、定められた業法などの諸規則を遵守し、また各社で定めた社内ルールに則って適切に管理する体制としています。その上で、各社のコンプライアンス担当者は連絡会などを通じて、各社の連携を高めていくよう努めることにより効率的な管理体制を構築しています。

コンプライアンス

倫理規程

野村グループでは、2004年3月にすべての役員・社員に適用する「野村グループ倫理規程」をグローバルベースでの指針として制定いたしました。この規程では、創業の精神も踏まえたうえで、コーポレート・ガバナンスに関する事項や企業の社会的責任に関する事項について、野村グループ役員・社員の一人ひとりが遵守すべき項目を定め、研修などを通じ周知徹底いたしております。また、役員からは同規程を遵守する旨の誓約書を受け入れております。なお、同規程は当社ホームページ上でもご覧いただけます。

業務管理者の設置

国内の野村グループ各社に、「遵法精神を啓発し、以って法令諸規則等を遵守した業務運営を推進する」ことを責務とした「業務管理者」を任命しています。業務管理者は、各社の体制にあわせ、部室ごとに任命する会社と、本部ごとあるいは全社で1名から数名を任命する会社があります。業務管理者は、法令諸規則のみならず、企業倫理の側面から社会的妥当性といった点に照らした管理が求められています。また、1年に一度、グループ各社の業務管理者に対して研修を実施しており、業務管理者としての職責を伝えるとともに、グループとして統一的な諸規則・コンプライアンス・ポリシーの周知・徹底を図っています。

コンプライアンス・ホットラインの設置

野村グループでは、万一、社員が、社内において法令違反の疑いのある行為などに気づいた場合に、当該情報を各社の枠を超えて、直接に野村ホールディングスの経営に提供し得る手段として、「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。このコンプライアンス・ホットラインは、野村ホールディングスの担当執行役のほか、社外取締役にも直接、情報の提供ができるようになっています。なお、コンプライアンス・ホットラインへの情報提供者は、匿名でも可能としています。また、実名での情報提供であっても不利益を受けないことが明確化され、その旨が周知されています。

野村証券のコンプライアンス体制

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

(1) 内部管理委員会：

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

(2) 部店における管理：

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

(3) コンプライアンス・ホットライン：

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

(4) コンプライアンス教育：

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

倫理規程

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

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

野村グループ倫理規程

1. 社会的使命

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

2. 顧客の利益の重視

野村グループの役員及び社員等は、顧客の最善の利益を考慮して行動するものとする。

3. 法令遵守

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

4. 私利追求の禁止

野村グループの役員及び社員等は、機会あるときは常に、野村グループの利益

のために行動する必要がある。そして、野村グループの役員及び社員等は、会社の施設、情報又は会社における地位を自己のために利用してはならない。

5. 利益相反の防止

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

6. 守秘義務

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

7. 公正取引

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

員等のすべてに対し公正に接することを心がけなければならない。そして、野村グループの役員及び社員等は、情報の捏造、隠匿、機密情報の濫用、重要事実の不実表示その他の不公正な行為によって、他者に不利益を与えてはならない。

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

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

8. 会社資産の保護と適切な利用

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

9.記録保存

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

10.環境問題への取組み

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

11.社会貢献活動

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

12.人権の尊重

a. 差別の禁止

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

b. 平等な雇用機会と働きやすい

職場環境

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

13.国際社会との調和

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

14.対外発表

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

15.個人投資

野村グループの役員及び社員等が、個人で証券取引を行う場合(当社株式を含む)は、当社又は野村グループ各社が定めるガイドライン及び適用ある証券取引法令に基づく手続きをとらなければならない。

16.違法又は反倫理的な行為の報告

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

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

17.不利益取扱いの禁止

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

18.財務関係役員及び社員等の倫理規程

a. 上記に加え、すべての財務関係役員及び社員等は以下を遵守しなければならない。

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

(2) 当社及び野村グループ各社が規制当局に届出又は提出する報告書及び書類、そしてその他の公的な発表において、完全、公正、正確、適時そしてわかりやすい開示を行うこと。

(3) 適用されるすべての会計原則、法律及び規則を遵守すること。

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

(5) 本条の遵守を確保すること。

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

c. 「財務関係役員及び社員等」とは、当社の最高経営責任者(CEO)、財務統括責任者(CFO)及び情報開示委員会の委員長並びに野村グループの各部門CEO、各ビジネス・ライン・ヘッド及び地域マネジメント、並びに野村グループ各社の財務、主計、税務、資金、リスクマネジメント及びIR業務に従事するすべての社員をいう。

19.本規程の改廃

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

制定：平成16年3月5日
改正：平成18年4月1日

危機管理

野村グループでは、これまでも各社において部署ごとに情報管理や災害対策などの整備をしてきましたが、アメリカの同時多発テロ以降想定される危機全般への対策を再構築してきました。具体的には、2001年10月、野村証券に危機管理委員会を設置し、災害時の情報システムや安否確認システムの整備を行っています。また、2005年4月には、野村グループ危機管理委員会を設置し、野村グループ全体の危機管理に取り組んでいます。

危機管理

危機管理

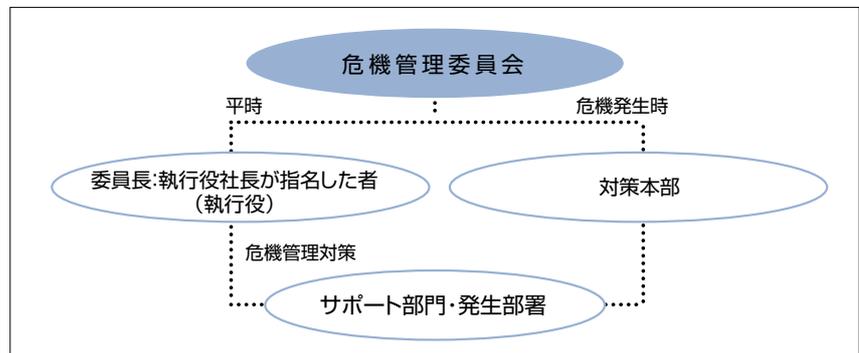
野村グループにおける危機管理については、人的損失、財産損失、事業への影響、賠償責任に関わるもの、企業ブランドに関わるものなど、事業活動および一般社会への影響が予測されるものすべてが対象となります。中でも重大な支障が生じる可能性の高いものについては野村グループ危機管理規程を制定し、野村グループ危機管理委員会を設け対応を図っています。野村グループでは、危機管理対策を、予防策、緊急時対策、復旧策の3つの時系列で捉え、具体的な対策については各社で対応を行っています。

緊急時（災害等発生時）には、家族を含めた社員の安否確認が重要となります。実際、2004年11月の新潟県中越地震、2005年1月のスマトラ沖地震に際しては、いち早く安否確認を行うとともに、被災地域や隣接する地域の支店等の状況把握を迅速に行いました。また、構築した危機管理対策を実効性あるものとして維持していくことが重要と考え、危機管理研修の実施や訓練を通じて危機管理意識の醸成を継続的に図っています。

危機管理委員会

危機管理委員会は、執行役社長が指名した者（執行役）が委員長となり、平時においては、危機管理に関する対策の検討を関連部署とも連携して行います。危機発生時には、対策本部を設置し、危機発生部署やサポート部署とも緊密に連携して危機に対処します。

■危機管理体制



(1) 自然災害及び火災：

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

(2) 会社及び役員と社員に対する重要犯罪

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

(3) システム・ダウン

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

(4) 感染症

SARSなどの伝染性の強い感染症は、業務に重大な影響をおよぼす可能性があるだけでなく、社会に対する影響も大変大きなものがあります。万一、感染者が発生し、消毒のためオフィスの使用ができない事態が生じて、東京都内のバックアップオフィスにて業務が継続できるような対策を講じています。

(5) 情報資産の漏洩

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

BCP
(Business Continuity Plan)

野村グループ各社は、野村グループ危機管理規程に加え、各社における危機管理規程の制定やBCP (Business Continuity Plan) の策定に取り組んでいます。BCP構築にあたっては、業務の重要度分析や、被災シナリオの特定、バックアップ施設の確保などが課題となります。また、プランの定期的な更新が重要です。野村証券では、災害対策訓練に加え、バックアップオフィスを利用したビジネス継続リハーサルを行い、プランの見直しを行っています。



バックアップオフィスを使った野村証券のビジネス継続リハーサル

情報セキュリティ

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

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

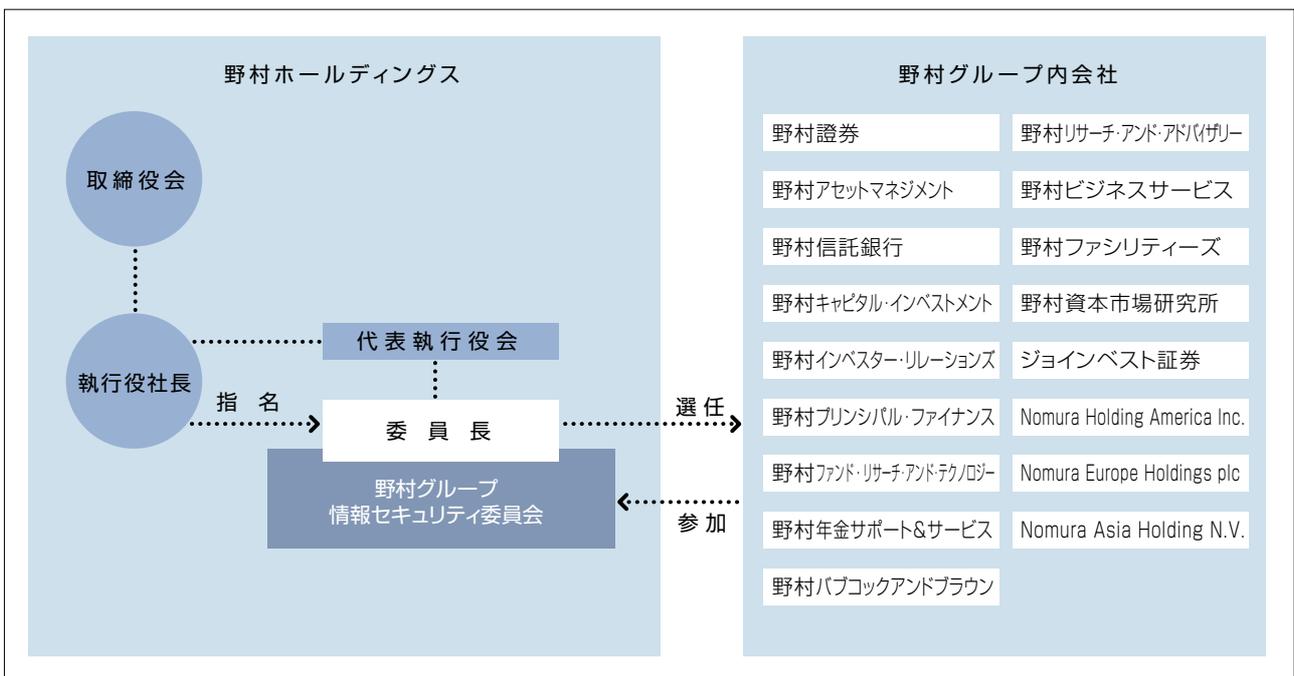
野村グループ各社が展開してきた情報セキュリティに関する取り組みをさらに発展させるため、野村ホールディングスに新たに野村グループ情報セキュリティ委員会を設置し、野村グループとして統一的な取り組みを推進していきます。

情報セキュリティ

情報セキュリティ管理体制

野村グループでは、事業活動を通じて、顧客情報を適切に管理することがお客様や株主などの信頼構築の基本であるとの認識のもと、管理体制の整備を行ってきています。体制の整備とは、業務遂行にあたって責任・権限の明確化や、業務規程類の整備、役員および社員等の教育など、包括的な仕組みを整備することを意味しています。今後とも、情報セキュリティ対策のみならず、継続的な改善活動を通じ、情報資産のリスク管理体制の充実に努めていきます。

■野村グループの情報セキュリティ管理体制



野村グループ情報セキュリティ基本方針

情報資産および情報セキュリティに関する基本原則（ポリシー）として「野村グループ情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティの適切な確保を図っていきます。野村グループが定めた基本方針に則り、野村グループ各社はそれぞれの情報セキュリティ関連規程を整備していきます。顧客情報はもとより、お客様に提供する情報の取り扱いについても、ルールを明文化し、これら諸規程などについては、社内イントラネットなどを通じて、役員および社員などへの徹底に努めていきます。

野村グループ情報セキュリティ委員会

野村グループの情報セキュリティ確保に関する重要事項を審議し、執行役社長が指名する執行役を委員長とする野村グループ情報セキュリティ委員会を設置しています。当委員会は、野村グループの役員および社員の中から委員長によって選任された委員をもって構成しており、その審議内容については代表執行役会へ報告を行うこととしています。

野村証券における情報セキュリティ関連規程の例

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

情報管理責任者の設置

野村証券、野村アセットマネジメント、野村信託銀行およびジョインベスト証券では、全部店長を「情報管理責任者」として任命しています。情報管理責任者は金融庁の「金融分野における個人情報保護に関するガイドラインの安全管理措置等についての実務指針」に規定する「個人データ管理者」としての責務を負っています。また、情報管理責任者は、各本店で取り扱う情報資産における情報セキュリティの適切な確保、情報資産の管理、および役員および社員などに対して適切な教育・啓蒙を行っています。

野村グループ統一的な取り組み

従来からの野村グループ各社の情報セキュリティに対する取り組みに加え、野村グループ統一的な情報セキュリティに対する取り組みを推進し、一層の強化を図っていきます。

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

野村グループ個人情報保護方針

野村グループおよびその役員・社員等は、以下の基本方針のもと、関係諸法令および監督当局などのガイドラインなどを遵守します。

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

金融サービス会社としてのCSR



東京都中央区日本橋。ここに野村ホールディングスがあります。

金融サービス会社としてのCSR

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

野村グループは、国内外の金融資本市場にネットワークを持ち、証券業を中核とした投資・金融サービスの提供を主たる業務として歩んできました。今後も投資にかかわるあらゆる業務にチャレンジし、お客様一人ひとりのニーズに沿った最高のサービスを提供していきます。

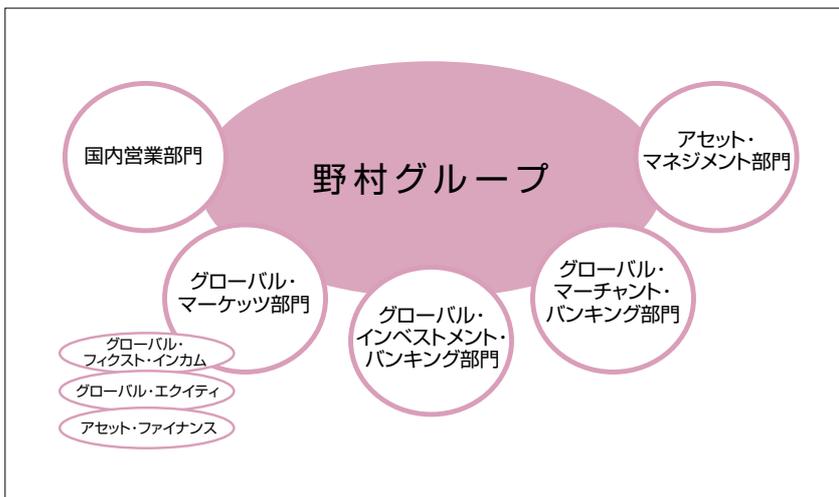
野村グループの経営ビジョン

野村グループは、「グローバルな競争力を備えた日本の金融サービスグループ」として確固たる地位を築くという経営目標を掲げ、国内外のビジネスのさらなる拡大・強化を目指していきます。経営指標としては、中長期的に平均して10～15%のROEを達成することを表明しています。こうした経営ビジョンを現実のものとするために、野村グループは、個々の会社単位ではなく、グローバルに連携

された部門を中心とする業務運営を行っております。野村グループの部門は、国内営業部門、グローバル・マーケッツ部門、グローバル・インベストメント・バンキング部門、グローバル・マーチャント・バンキング部門およびアセット・マネジメント部門の5部門で構成されます。また、グローバル・マーケッツ部門は、グローバル・フィクスト・インカム（債券等業務）、グローバル・エクイティ（株式等業務）およびアセット・

ファイナンスの3つのビジネス・ラインからなります。各部門の責任と権限を強化する施策をさらに講じていくことにより、それぞれの部門において専門性の向上、ビジネスの推進・拡大を図るとともに、部門間の連携を強化することで野村グループとしてのビジネスの総和を極大化してまいります。

■ビジネス・ライン



国内営業部門

国内営業部門では、全国139の本支店とコールセンターやインターネットでのサービスを一体化した体制で、個人を中心としたお客様に資産運用に関するサービスを展開しています。

資産運用サービスの基本は、お客様の投資資金の性格やリスク許容度、ライフステージなどの状況に基づいて、最適な商品・サービスを提供することです。私たちは、お客様の資産形成の長期にわたるサポートのための資産運用コンサルティングを店舗、コールセンター、野村ホームトレードによりシームレスに提供しています。

グローバル・マーケット部門

グローバル・マーケット部門では、傘下のグローバル・フィクスト・インカム、グローバル・エクイティおよびアセット・ファイナンスにおいて、金利、為替、クレジット、エクイティなどの金融商品並びに不動産関連商品に対し流動性を提供するとともに、証券化、デリバティブなどの金融技術の活用を通じて、お客様に対し付加価値の高い問題解決策を提供していきます。

グローバル・インベストメント・バンキング部門

グローバル・インベストメント・バンキング部門では、株主価値向上のための資本政策や事業拡大に伴うM&Aなどにおいて、お客様に対し付加価値の高い問題解決策を提供するとともに、当社の国内外のネットワークを結集し、総合力を十分に発揮していきます。

グローバル・マーチャント・バンキング部門

グローバル・マーチャント・バンキング部門では、野村グループの自己資金を活用して企業に投資を行い、他部門とも連携して投資先の企業価値の向上に取り組んでいきます。

アセット・マネジメント部門

アセット・マネジメント部門では、運用体制の集約化や調査機能の強化など、中長期的に運用の付加価値を生み出すことができる体制を整備するとともに、提供する商品の多様化および投資信託の販売チャネルの拡大を図り、運用資産の増加と収益基盤の拡大に努めていきます。また、確定拠出年金ビジネスでは、制度の導入支援から商品供給に至る一貫したサービスを提供していきます。

野村グループは、持続可能な社会の構築のためには、バランスのとれた金融システムが不可欠であると考え、その実現を目指しています。また、具体

的なビジネスモデルや商品の開発においても、社会的責任の視点を持った取り組みを進めることが重要であると考えます。様々なお客様の立場にたっ

て、適正な金融サービスの提供を行うことこそ野村グループのCSRであると考えます。

身近な郵便局を通じた金融サービス



野村アセットマネジメントは、野村グループの資産運用会社で、投資信託業務および投資顧問業務において、日本を代表する資産運用会社として優れた実績を築いてきました。

また、早くから運用と顧客基盤のグローバル化に取り組み、アメリカ、ヨーロッパ、アジアなど、海外への積極的な展開を図っています。国内、海外の株式・債券などに投資する充実した商品構成で、投資信託の拡大に努めています。

さらに、昨年10月3日より、日本全国605局の郵便局にて、同社が運用する「野村世界6資産分散投信」の販売が開始されました。郵便局の巨大ネットワークを通じて、日本全国津々浦々に投資信託が広まることにより、「貯蓄から投資へ」の流れが一層加速すると考えています。

医療・介護分野での幅広い金融サービスの提供に向けて

医療や介護の分野で活躍する医療機関などのために、資金調達など幅広い金融サービスの提供を行うことを目的として、2006年4月に野村ヘルスケア・サポート&アドバイザー株式会社を設立しました。

現在、わが国では諸外国に例を見ない早さで進んでいる高齢化や国民の疾病構造の変化などを受けて、医療機関を取り巻く事業環境は大きく変化しています。そして、事業環境の変化は医療機関や行政に対して様々な変革を求めています。例えば今回の医療法改正で、公益性を重視すると同時に「病院債」として公募の債券発行を通じた資金調達を許された特別な医療法人として「社会医療法人」という新たな枠組みが創設されたり、これまで認められていなかった“医療法人による有料老人ホームの経営”が広く認められるようになったりといった動きが表れています。

こうした社会の動きや医療技術の高度化を受けて、医療機関の間では病棟や介護関連施設、予防や治療施設などの建設という、これまで以上に設備投資のための需要が発生しています。そして、こうした資金需要を満たすためには、これまでのような間接金融の世界に止まらない新たな資金調達手段の多様化が求められています。

こうした社会的ニーズに応えるために、総合金融サービス会社としてソリューションやアドバイスを提供することを通じて社会的責任を果たし、かつ収益性を有するビジネスとして育てていくことを目的として、野村グループでは新会社を設立いたしました。

地域金融機関に対する金融サービス

野村グループは地域金融機関に対して、投資信託などの商品の組成と提供、投信窓口販売業務に対する支援および証券仲介業務の委託・業務支援を行っています。そうした豊富な経験と実績を有する野村グループと、地域に密接に関わりネットワークを有する地域金融機関が提携することで、各地域に住むお客様に最適なサービスを提供することができると思っています。

また、全国の地域金融機関に対して提供する商品の中には、債券に加えて魅力的なローン商品を新たなビジネス領域として、開拓する戦略を進めています。地域金融機関の預貸ギャップが115兆円といわれる中、野村グループは様々なキャッシュ・フローのローン商品の組成・販売に取り組み、機関投資家としての地域金融機関の資金運用ニーズに応えていきます。

女性のための投資情報—
ウーマン・ファイナンシャル・
プランニング課



ウーマン・ファイナンシャル・プランニング課では、「資産運用について勉強してみたい」、「投資を始めてみたい」と思っても、「セミナーには参加しづらい」、「いきなり専門家に相談するのちょっと」という女性の方に、気軽にお金について学んでいただいたり、投資情報に触れていただける機会を積極的に提供しています。

女性講師によるライフスタイル別の女性限定セミナー、仕事も忙しいがお金についてもしっかり考えたいという女性を対象とした講座、家庭の資産管理を担うことの多い女性を対象とした講座など、様々な女性のニーズにお応えしていきたいと考えております。



新店舗の開発

2004年度から、現金自動預払機(ATM)を設置せず、店頭窓口において入出金を行わないキャッシュレス店舗や、バックオフィス業務を近隣店舗が担うパートナー方式の店舗を開設することにより、店舗機能を相談機能に特化し、お客様の満足度と効率性の向上に努めております。地域の特性に応じた柔軟な形態での店舗展開を行うことで、質の高い金融サービスの提供を目指しています。

コールセンター機能の拡充

より充実したお客様対応を促進するため、コールセンター機能の拡充を進めています。お客様からのお問い合わせや事務手続きの受付を担うコールセンターに加え、お客様からの注文の執行を目的とした新たなコールセンターも拡充しております。

ほっとダイレクト部によるサービス提供

さらに、コールセンターとインターネットを融合した取引を行うことができる「ほっとダイレクト部」では、給与所得者を中心とする資産形成層に向けてサービスを提供しています。

通常の営業時間帯はもちろん、平日夜間や土日も専門教育をつんだオペレーターが対応しています。

証券仲介業におけるアクセスポイントの拡充

各地域での広範な店舗網と堅固な顧客基盤を持つ地域金融機関と連携することで、証券市場の裾野の拡大を進めております。地域のお客様に対する当社へのアクセスの利便性を高め、幅広い商品、サービスを提供してまいります。2006年6月時点で提携機関は49となっています。

新たな資産管理サービス—SMA

野村のSMAは、ファイナンシャル・カウンセリングの結果をもとに、当社がお客様に代わって投資一任運用を行うもので、2005年10月よりサービスを開始しました。SMAは、セパレトリー・マネージド・アカウントの略称で、コンサルティング機能と機関投資家並みの本格的な資産運用機能との一体化を目指す、新しい形の資産運用サービスです。

投資顧問業者登録番号 関東財務局長 第1234号
投資一任業務認可番号 内閣総理大臣 第57号
社団法人 日本証券投資顧問業協会 会員番号 第011-01234号

時代のニーズに応じた事業展開— ジョインベスト証券



2006年5月、ジョインベスト証券が野村グループの一員として始動しました。ジョインベスト証券は、「オープン、フリー、エンジョイ」を合言葉に、自由な発想のもと、本格的なインターネット・ビジネスに挑戦します。その一歩として、金融分野をビジネスのコアとし、投資経験のない方はもちろん、投資のエキスパートの方々まで、ニーズに応じた商品・サービスを展開していきます。

日本株地域別インデックスファンド

野村アセットマネジメントは、2005年9月22日に愛知県、岐阜県、三重県において本社や製造・生産拠点、もしくは同地域で重要な活動を行っている上場企業の株式を主要投資対象とする「東海三県インデックス ファンド（愛称：グレーター東海）」を設定しました。その後、北陸・北海道、京都・滋賀、九州7県、東北6県、中四国9県の企業を投資対象とするファンドを設定し、2006年6月現在で6本の「日本株地域別インデックスファンド」を運用しています。

企業は、地元住民への財・サービス、雇用機会などを提供するほか、地方税などを納付するなど、地域に様々な恩恵を与えてくれます。

野村グループは、「日本株地域別インデックスファンド」を通じて各地域の企業を応援するお手伝いをしたいと考えています。

野村グループのSRIファンド

●野村グローバルSRI 100〈愛称：野村世界社会的責任投資〉

（運用：野村アセットマネジメント）

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

●モーニングスターSRIインデックス・オープン〈愛称：つながり〉

（運用：野村アセットマネジメント）

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

●野村世界SRIインデックスファンド（確定拠出年金向け）

（運用：野村アセットマネジメント）

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

●野村日本SRIインデックスファンド（確定拠出年金向け）

（運用：野村アセットマネジメント）

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

団塊の世代プロジェクト

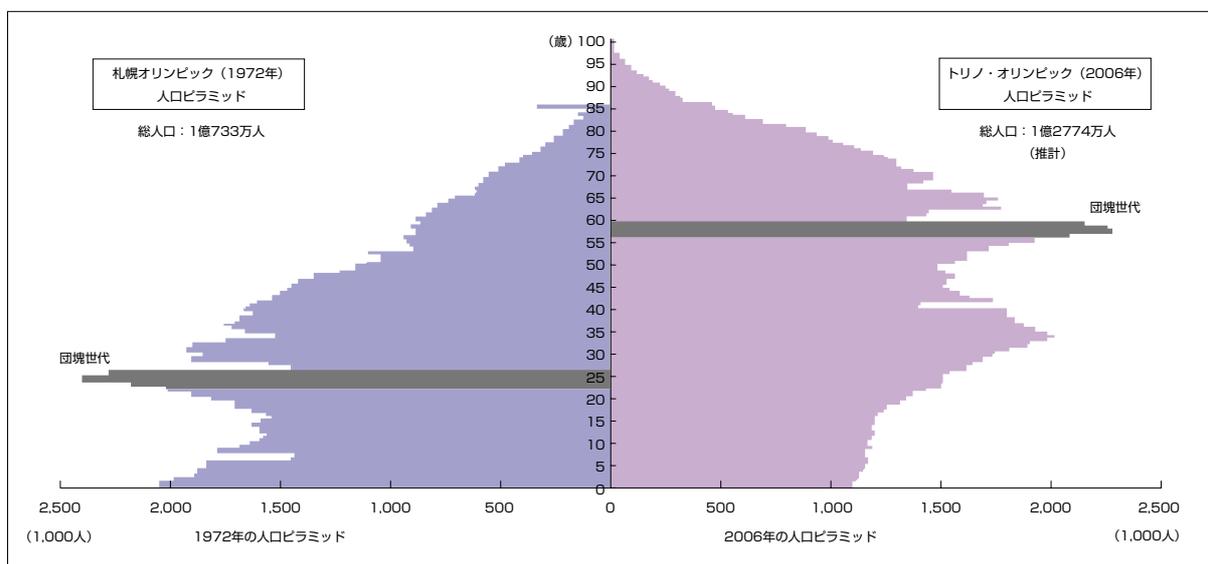
野村アセットマネジメントでは2004年7月に、社内横断的なプロジェクトチーム「団塊の世代プロジェクト」を立ち上げました。これは、団塊世代の退職により、資産運用ニーズが高まる中で、セカンドライフの資産運用のあり方を探り、提案していく取り組みです。

戦後60年目となる2005年には、わが国の総人口がついに減少に転じました。少子高齢化の深刻さが増していることと、「貯蓄から投資へ」という金融資産の活性化が望まれている中、総合金融サービスグループとして、一般生活者の資産運用に貢献していきたいと思っています。その重要な担い手として、投資信託が、20年以上にも及ぶセカンドライフを心豊かに過ごす経済的な基盤づくりを助けることができると考えています。

同プロジェクトでは「団塊世代の投資信託に対する意識調査」を行い、2005年1月、2006年5月にそれぞれ公表させていただきました。第1回調査では、分散投資、第2回では長期投資についての課題が浮かび上がってきました。

その意識調査を踏まえ、具体的な取り組みを行っています。分散投資の課題については、グローバル・バランスファンドを提言しています。グローバル・バランスファンドとは、世界の債券や株式、リート(不動産投信)といった資産に投資するファンドです。これは「国際的な分散投資をやってみたい、でも分散投資は難しい」との顧客の声に応えるため、1つのファンドで分散投資を可能にするためのものです。また、長期投資の課題については、投資学習情報を提供しています。投資学習では、長期投資の必要性とそのメリットを打ち出し、その実践を促すためのものです。2つの課題を解決することは、投信商品と投資学習を一体的に提供するものであり、お客様に単に商品を提供するだけでなく、金融リテラシーという付加価値を商品に加えることで、新たなサービスを提供しています。

「貯蓄から、投資へ」は、過去の富を未来へとつなぐ架け橋であるともいえます。その架け橋として、野村アセットマネジメントの投資信託が役立つことが、団塊世代プロジェクトの最終的な目標となっています。



社会とのかかわり

お客様とのかかわり



野村証券の店頭では、お客様を笑顔でお迎えしています。

お客様とのかかわり

お客様に対して金融機関として責任を果たし、お客様の利益を第一に考える姿勢は、野村グループのビジネスにとって最も重要なことです。経済・社会状況が目まぐるしく変化する中、その時代にあった、必要とされるサービスを提供していきます。

野村グループは、“顧客第一の精神”や“先取りの精神”などが盛り込まれた『創業の精神』を標榜しています。私たちは、お客様の利益を第一に考え、常に一步先を行く情報・サービスの提供を目指しています。

情報・サービスのご提供

Web(ウェブ)アクセシビリティの向上



野村グループのWebサイトでは、ご提供する情報やサービスをより多くのお客様にご利用いただけるように、以下に挙げるポリシーを基本方針として、今後アクセシビリティ*の確保および向上に最大限の努力をしております。

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

*アクセシビリティ 障がいのある人、および一時的に障がいのある人などを含めて、すべてのユーザーが同じように利用できるようにしていこうという考え方。

野村グループWebアクセシビリティ・ポリシー

1. より多くのお客様にご利用いただける情報およびサービスのご提供

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

2. お客様の様々なご利用特性への配慮

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

3. お客様の多様なご利用環境への対応

お客様がWebサイトを利用する環境は、インターネットへの接続回線、各種情報通信機器、ブラウザの種類およびバージョン、そして、支援技術(Webコンテンツの音声読み上げや点字変換、画面拡大、マウスやキーボードの代替手段など)などにより多様化しています。どのようなご利用環境においても、お客様が支障なくご利用いただけるように配慮してまいります。

4. 独自のWebアクセシビリティ・ガイドライン策定

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

*JISX8341-3

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

*W3C/WAIWCAG1.0および2.0

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

*リハビリテーション法508条

(2001年6月21日に米国で連邦政府機関を対象に施行された法律です。)

商品の組成、提供に関する考え方

野村グループでは、事業体もコミュニティの一員＝企業市民（コーポレートシティズン）であるという考え方に基づき日頃の業務を行っています。

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

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

商品組成

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

情報提供

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

勧誘

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

お客様とのかかわり

バリアフリーへの対応

誰もが気軽に野村のお店に

野村証券では、高齢者の方や身体に障がいがあるお客様が全国野村証券の本支店に気軽にお越しいただき、様々な野村のサービスをご利用いただけるように、バリアフリー施設の整備に取り組んでいます。

平成15年4月1日に改正施行されたハートビル法（平成6年施行。高齢者、身体障がい者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律）は、誰もが利用する建築物をつくる際にはハートビルにする責務があることを定めた法律です。高齢者、障がい者、子供、妊婦などが利用するときさまたげとなるものを取り除いた建築物にしようというもので、これまでに本店、名古屋支店を含め19ヵ店で各自治体の条例による「適合証」を、大阪支店でハートビル法による「認定」を取得しております。このほかの支店でも「適合証」などの取得に向けて計画および工事を行っております。

既存の店舗も改築し、バリアフリーに

ハートビル法は、主に新規に建築する際にその適用を受けるものですが、平成15年の改正に際し、既存の建物についてのバリアフリー化推進について記述されました。野村グループは、すでにある建物や自社の持ち物ではない物件などで「適合証」などの取得ができない場合であっても、店頭入り口前の段差解消工事、身障者用トイレを設置するなど、支店ごとにバリアフリー整備の計画に取り組んでおります。

■身体障がい者用施設設置対応店舗数（2006年6月末）

適合証・認定取得	20店舗
身障者用トイレ	33店舗
身障者用エレベーター	23店舗
出入り口段差解消（スロープ・昇降設備・段差なし）	87店舗
出入り口段差対応（手摺、段差縮小等）	11店舗

太田支店での取り組み

太田支店(群馬県)は、太田市役所北側にあり、それまでのビルを改築して開設された2階建て店舗です。車いすをお使いになられる方の専用の駐車場を設け、そこから店舗の出入り口のスロープまで、段差がないので、車いすでもスムーズに進むことができるようになっています。店内にも車いすご使用のお客様に配慮したトイレやエレベーターを設置し、非常口には耳の不自由な方に、万が一の時に点滅してお知らせするための非常灯、目の不自由な方に非常口の方向をお知らせする音声ガイダンスなども設置しています。

このような取り組みに対して、2005年12月、群馬県の福祉のまちづくりに対して特に貢献したと認められる建築物および活動を対象とされる「第1回人にやさしい福祉のまちづくり賞」ハード部門で表彰を受けました。



北九州支店での取り組み

JR小倉駅前、伊勢丹の1階に入居している北九州支店では、エントランスから店舗内までは段差のないフラットな床面で、車いすのお客様もストレス無く入っていただくことができます。また、車いすご使用のお客様に配慮したトイレやエレベーターも設置しています。

支店のカウンターも、車いすのお客様が車いすのままご利用いただけるように、カウンターの下の奥行きをとり、車いすがぶつかからないように配慮しています。新築の建物のバリアフリー化は多く見られるようになりましたが、野村証券の他の店舗でも取り組んでいます「既存店舗を改修してバリアフリー化する」取り組みが高く評価され、福岡県の「福祉のまちづくり広報誌」に取り上げられ紹介されました。



野村グループの海外拠点における活動

野村グループはグローバルな競争力を備えた日本の金融機関として、国内の事業基盤を一層強化するとともに、ビジネスのグローバル化を図っています。業務は、個々の会社単位ではなく、グローバルに連携された部門を中心に行われています。そうした中で、野村グループの企業市民としての活動は、日本だけに限りません。海外拠点を中心に各地域社会の一員として、そこで催される様々な活動に参加し、必要とされる支援活動を行っています。野村グループは、それぞれの地域で、よき企業市民としての責任を果たしていくために、今後も様々な取り組みを進めてまいります。

ヨーロッパでの取り組み

小学校でのリーディング・プログラム



当社の英国法人であるノムラ・インターナショナル plc (以下、NIP) では、社員たちのボランティアによる小学校向けの「リーディング・プログラム」を行っています。移民の子供たちが多く暮らすロンドン南部地域。社員たちは、お昼休みを利用して、この地域に位置する小学校を訪問し、そこに通う英語を母国語としない子供たちに向けて、読み聞かせ活動をしています。このプログラムは、社員一人ひとりが身近なところで、自分にできることから社会貢献に参加可能な機会であるとともに、移民問題に対する一つのアプローチとしても、地道でありながら、意義深い取り組みとなっています。

プロジェクト・キウンゴ (Project Kiungo)

野村ロンドンとケニアの学校を
結ぶつながり



NIP は、アフリカの学校に PC (パソコン) を贈るプロジェクトに参加し、ロンドンのオフィスで不要になったもののまだ十分使用可能な PC 400 台をケニアの学校に寄贈しました。寄贈した PC は、ケニアの 25 以上の学校で、12,500 人以上の生徒たちに利用されています。

このプロジェクトは、英国の非営利組織である「デジタル・リンクス・インターナショナル」が行っているもので、発展途上国に暮らす人々の生活レベルの向上を目的に、情報テクノロジーへのアクセスを提供するものです。NIP では、このプロジェクトにスワヒリ語で“つながり”を意味する“キウンゴ”という言葉を用い、「プロジェクト・キウンゴ」と名称をつけました。今後も、ケニアの学校との継続的な関係の維持や、他の企業へ参加の呼びかけ、募金活動など、様々な形での貢献を検討してまいります。



ノムラ・ロンドン・ファン・ラン



2005年9月8日、ロンドンにてチャリティー・ラン「ノムラ・ロンドン・ファン・ラン 2005」が行われました。このレースは、ガン患者のための施設「マギーズ・キャンサー・ケアリング・センターズ」*への寄付金を募ることを目的としたイベントで、今回は13回目の開催となりました。当日は、NIPの社員200名以上が、ランナーとして参加し、テムズ川に沿って約5kmのジョギングに挑戦しました。ほとんどの社員はおそろいの「ノムラ・ワン・ステップ・アヘッド(一歩先を行こう!)」Tシャツを着て参加しましたが、中には、ピエロやアニメキャラクターの衣装を身につけた人々もあり、レース後行われた表彰式では、一番速くゴールインした走者と、一番衣装に凝っていたランナーに賞が贈られました。

NIPでは、このイベントで集められた社員からの募金にマッチング・ギフト(会社がその募金と同額を上乗せ)し、寄付を行いました。

*Maggie's Cancer Caring Centres

アジアでの取り組み

中国・香港・マカオで「証券教育講座」開催 —日本企業初の試み



野村グループは、中国の学生たちに向けた証券教育講座の提供に取り組んでいます。2005年9月19日から23日までの5日間、中国・香港・マカオにて、5大学、1協会にて証券教育講座を開催しました。香港に所在する日本企業が、このような講座を行うのは、初めてのことであり、また広州でも日系金融機関としては初の試みでしたが、全行程、盛況のうちに終了しました。5つの大学で行った6つの講座は、毎回満席となり、総勢500名以上の学生に参加していただきました。また、大学以外では、香港のジャパン・ソサイエティにてセミナーを行い、地域の人を中心に、メディアも多数来場しました。

2005年9月に引き続き、2006年3月14日から17日には、中国の北京大学・上海財経大学・厦門大学にて証券教育講座を開催しました。全講座とも立見が続出するほどの盛況となり、合計370人の学生に参加していただきました。

インドの子供たちへの食糧支援

インド国内の財界人が集まり、貧困に苦しむ自国インドの子供たちの救済を目的に設立された「アクシャヤ・パートラ*財団」では、バランスのとれた給食を学校で提供することにより、貧困層の児童が登校するよう誘引し、子供たちに心身の発達機会を提供する活動を推進しています。2000年の設立時の対象児童の数は1,500名でしたが、急速に活動の規模は広がり、2005年末時点で、300,000名以上の児童に給食を提供するまでに発展しました。ノムラ・インターナショナル(ホンコン)Limitedでは、インドが直面する2つの課題である、飢餓と教育問題克服を目指すこの給食プログラムに賛同し、野村ホールディングスとともに財団への協賛を行っています。

*Akshaya Patra

次世代を担う若者たちへの支援

当社の米国法人であるノムラ・セキュリティーズ・インターナショナルInc.（以下、NSI）では、金融に関わる仕事に興味を持つ学生に向け、大学の「スチューデント・メンター・プログラム」への参加や、研修の受け入れを実施しています。バーナード・M・バルークカレッジでのメンター・プログラム（進路相談プログラム）支援では、社員がメンター（指導役）としてプログラムに参加し、学生たちにアドバイスを行っています。また、デラウェア大学でビジネスを専攻する学部生30名を野村アメリカの社屋に招待し、オフィスツアーや、社員・役員との交流を行いました。社員も参加してのディスカッションでは、ウォール街でのキャリア形成をテーマに、学生、社員ともに白熱した議論が行われました。大学生向け支援に加えて、米国ボーイ・スカウト・ブルックリン支部の年間補助会員など、幅広い層に向けた活動を行っています。

NY市での10キロチャリティ・ウォーク

2006年4月にニューヨークで「マーチ・オブ・ダイムス」*の10キロチャリティ・ウォークが開催されました。このイベントは、先天性欠損症や未熟児出産、乳児死亡を防止し、赤ちゃんを健康に育てることを目指している団体である「マーチ・オブ・ダイムス」が行っているもので、米国で36年の歴史を持つチャリティ・ウォークです。イベント当日には、多くのNSI社員とその家族たちが10キロの道のりを一緒に歩きました。NSIは、スポンサーとして支援を行うとともに、市民と企業が一緒に進む貴重なチャリティ・イベントへの参加の機会となりました。

*March of Dimes



社会とのかかわり

社会貢献活動



東京で行われた日本橋祭りに野村グループの社員が参加しています。
日本橋地域の人々とともに御神輿をかつぎました。

社会貢献活動

創業者野村徳七は、野村証券の存在意義を、「証券報国こそは野村証券の職域奉公の実体にして、あくまでもこれを貫徹すべく」と掲げ、証券業を遂行することで社会の発展に貢献できると、固く信じていました。社会が豊かになるためには、経済の健全な発展が必要ですが、野村グループは証券市場の裾野を拡大することがその一助になると考えています。そのため金融・証券市場に関する理解を広める情報提供、教育機会の拡充に取り組んでまいりました。

教育は経済発展の源泉の一つです。学ぶことに意欲のある人々に応える仕組みとプログラムを提供し、あらゆる世代に向けた教育機会のさらなる拡充に取り組んでいきたいと考えています。また、経済の発展だけではなく社会を見つめる豊かな精神も大切です。野村グループは、文化・芸術の支援など、様々な活動を通じて豊かな、持続可能な社会の創造を目指しています。

経済・証券教育プログラムの提供

「お金のひみつ —証券会社の仕事—」の寄贈

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

「やさしい金融学」寄贈

2005年2月、「やさしい金融学」を制作し、全国の約11,000の中学校および2,400の公立図書館に寄贈いたしました。内容はファイナンシャルプランナーの資格を持つ女性が、近所の中学生たちに金融や経済の仕組みをわかりやすく解説していくものです。

「経済学習サイトman@bow (学ぼう!)」の運営

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

URL : <http://manabow.com>

インターネットでの取り組み

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

クエストエデュケーションプログラムへの協賛

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

まなびピアへの協賛

1989年度から開催されてきた「全国生涯学習フェスティバル」(愛称：まなびピア)は、生涯学習に関する全国的な祭典です。開催を通じて人々の生涯学習に対する一層の理解を深め、生涯学習活動への積極的な参加を促進する契機となることを目指しています。第17回目となる「まなびピア鳥取2005」は、各地域における生涯学習活動の様々な成果発表の機会と場を積極的に提供、生涯学習に係る活動情報のネットワーク化を広げる大会となりました。

「どきどきわくわくお金の話」の放映

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

■野村が提供する教育プログラム体系

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

文化・芸術活動・災害支援

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

文化・芸術活動支援

(財)野村国際文化財団の助成活動

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

(1) 芸術文化助成(年間約100件程度に助成)

音楽・美術などの分野における若手芸術家の育成活動に対する助成、芸術文化の国際交流を目的とする公演、展覧会、シンポジウムなどの開催に対する助成(2005年度は美術59件、音楽41件)

(2) 外国人留学生奨学金助成(毎年20名程度に助成)

国際社会における真の相互理解の実現のために、日本と諸外国との架け橋となる人材として期待される外国人留学生に対して奨学金の交付を行います。対象は、日本の大学院で社会科学および人文科学の分野を専攻する外国人留学生です。1991年以来、合計150名へ交付、助成を行い、卒業生たちは現在、日本および母国において活躍しています。

(3) 東京藝術大学美術学部の顕彰制度「野村賞」

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

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

PMF(パシフィック・ミュージック・フェスティバル)

PMFは、1990年、20世紀を代表する偉大な音楽家、レナード・バーンスタイン氏が提唱した国際教育音楽祭です。国際社会における真の相互理解の実現のために、音楽・美術分野における人材育成活動および国際交流活動に対する助成を目的として設立されました。野村證券および野村国際文化財団は、設立当初より、「若手音楽家の育成を通して、世界の音楽文化の発展を目指す」という趣旨に賛同し、特別支援企業として応援しています。1999年、企業メセナ協議会より教育文化への貢献が評価され、「メセナ育成賞」をほかの協賛企業とともに、受賞しました。17回目にあたる2006年は、首席指揮者にワレリー・ゲルギエフ氏を迎え、参加者たちの練習の成果を2006年7月8日から8月3日まで各地の演奏会で発表いたします。

社会福祉活動

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

ねんりんピックへの協賛



厚生省（現厚生労働省）創立50周年を記念して1988年から始まった全国健康福祉祭（愛称：ねんりんピック）に野村證券は第1回より協賛しています。2005年に開催された「ふくおか大会」で第18回を数え、高齢者の方々を主役としたこの祭典は、広く国民の間に浸透してきました。このねんりんピックは、健康および福祉に関する積極的かつ総合的な普及啓発活動の展開を通じ、高齢者を中心とする国民の健康の保持・増進、社会参加、生きがいの高揚などを図り、ふれあいと活力ある長寿社会の形成を目指した一大祭典です。

産学連携・学術支援

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

(財)学術振興野村基金の助成活動

学術振興野村基金は野村證券の創立60周年記念事業として、1986年に発足しました。この基金は大学の研究者を中心に、主として法学、政治学、経済学といった分野で助成活動を行っています。2005年度は、研究プロジェクトの助成に21件、国際交流助成として研究者の海外派遣や研究者の招聘に23件、そのほか講演会助成などを行いました。

産学連携



目的地まで飛んでいく「エアーカー」

●東京大学

野村グループは、東京大学における全学的な産学連携推進体制を支援しています。2005年9月には、50年後の未来ビジョンの構築を行うという共同研究「未来プロデュースプロジェクト」の研究成果をシンポジウムにて発表いたしました。行き先を告げるだけで目的地まで飛んでいく「エアーカー」や服を入れるとクリーニングができる「バイオミストボックス」などの未来イメージが発表されています。

●京都大学

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

●一橋大学

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

それを受け、共同研究、特別セミナー等が行われていますが、2005年6月には、ノーベル経済学賞受賞者のゲーリー・ベッカー・シカゴ大学経済学部教授を

招聘して「高齢化社会と先進国経済～高齢化の背景と経済の将来像」と題しての講演をしていただきました。このほかにも「SRI研究会」や「コーポレート・ガバナンス研究会」などを開催しています。

●オックスフォード大学

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

●コロムビア大学

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

●チュラロンコン大学

2005年8月27日、タイの国立大学であるチュラロンコン大学にて証券教育講座・特別講演を行いました。これは2003年から毎年開催され3回目となります。今回は、野村資本市場研究所の大崎貞和研究主幹が招かれ、「最近の日本の資本市場」について特別講義を行いました。講義には、経済を学ぶ国際色豊かな大学院生約100人が集まりました。彼らからは数多くの質問が寄せられ、日本の資本市場に対する興味の深さが感じられました。

災害支援活動

世界各地で大きな災害が発生し、多くの被災者を出したことは、ご存知のとおりです。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、これらの災害に遭われた方々に対して何らかの力になればという思いから、義援金をつのり、日本赤十字社を通じて被災地の皆様にお送りしました。

米国ハリケーン「カトリーナ」 被害義援金

2005年8月末上陸した大型ハリケーン「カトリーナ」は、カリブ海沿岸、アメリカ南部を中心に被害をもたらし、フロリダ州などで死者を出し、再上陸後のルイジアナ州でも被害が甚大でした。海に面するニューオーリンズで特に被害が著しく、市の陸上面積中8割が水没しました。上陸前から避難命令が出ていたにもかかわらず、死者は防げず、確認された死者は9月1日段階で数百人を超えました。被害の甚大さを考慮し、野村ホールディングスはグループとして、総額20万ドルの拠出をいたしました。拠出は日本、米国をはじめ、世界各地域の赤十字社などの諸団体を通じ、行いました。

パキスタン地震被害義援金

2005年10月8日、パキスタン北東部、およびインドカシミール地方を襲った大地震により、パキスタンでは建物の倒壊による下敷きなどで、確認されているだけでも9万人以上の死者、10万人以上の負傷者が出ました。特にパキスタン側のカシミール地方はほぼ壊滅状態となり、甚大な被害が出ました。首都イスラマバードでも高層アパートが崩壊し250人以上が生き埋めになるという惨事が起きました。また、冬に向かって同災害における更なる被災の拡大も予想されました。そうした被害に鑑み、野村ホールディングスはグループとして、赤十字など支援団体に合計約1,000万円の義援金の寄付を実施いたしました。

社会とのかかわり

社員とのかかわり



野村グループでは、社員のスキルアップを目的とした様々な研修が行われています。写真は、「野村グループグローバル社員研修」の様子です。

社員とのかかわり

野村グループは、一人ひとりが豊かで快適な環境のもとで生活し、仕事に従事することが重要であると考えております。そのため、社員が働きやすい環境を整備し、さらに一層の改善を図ってまいります。

野村グループにとって、企業としての存立基盤は「人＝社員」です。知的創造産業である金融・証券業においては、一人ひとりが想像力・創造力を発揮し、お客様に最適なサービスを提供していくことが必要です。そのため、社員が働きやすい環境を整えることは、企業として当然の責務であると考えております。

同時に、一人ひとりが野村グループの一員であることを誇りに思える組織であり続けることも重要です。野村グループでは、基本的人権に関する国内外の法令に則り、一人ひとりの人権を尊重するとともに、雇用環境の一層の改善に努めております。ステークホルダーの利益も踏まえ、今後とも適正な雇用環境の維持・構築に努めてまいります。

雇 用

雇 用

野村グループでは、国内外の法令や、金融・証券業界の雇用環境、事業の特性など、様々な要素を踏まえ、雇用する国・地域や雇用契約形態に応じ、雇用環境の改善に努めています。

社員の現況

2006年3月末現在、野村グループの社員数は、14,668名です。グループのうち、中核企業である野村証券が10,089名で、うち男性が5,603名、女性が4,486名です。また臨時雇用者の数は2,721名です。平均年齢を見ると、全体では38歳7カ月で、男性は41歳4カ月、女性は33歳5カ月となっています。2005年4月から2006年3月までの離職者の状況は、男女計481名で、離職率は4.8%です（この離職者数の中にはグループ会社などへの転籍、役員就任などを含みます）。

労働時間と平均給与

野村証券における労働時間は、2005年度で見ると、時間外勤務時間が月平均27.4時間となっており、法定労働時間とあわせると月平均173.2時間が平均労働時間となっています。平均月額給与は30歳時点で432,000円です。

雇用の多様性について

野村証券の人事制度の基本は発揮能力主義にあり、年齢や性別、勤続年数などにかかわらず、能力のある社員を適所に配することを基本としています。女性管理職は2006年3月末時点では34名ですが、2006年7月1日には、部長・支店長級5名を含む51名となっています。野村証券では女性の登用にも積極的に取り組んでおり、女性社員だけの支店・課や、女性社員のキャリア開発に関する施策の企画立案を行う課を設置しております。また、高齢者、障がい者、外国人の雇用についても、採用にあたっての指針を定め、積極的に雇用に取り組んでおります。

休日、福利厚生、労働組合について

野村証券では、年次有給休暇の最大付与日数は20日で、2005年度の平均取得日数は8.6日でした。

産休については、産前6週（多胎妊娠の場合は、産前14週）、産後8週であり、2005年度の取得者は120名でした。

育児休業は最長2年で、2005年度の取得者は153名でした。育児に関しては、ほかにベビーシッター育児支援制度を設けています。

介護休業は最長で730日で、2005年度の取得者は7名でした。介護休業に代えて介護時間短縮勤務制度（1日1時間以内で、通算730日）を利用することも可能です。

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

労働組合については、2つの組合があり、労働協約の対象となっている社員の割合は71.2%です。

コミュニケーション

野村グループが組織として活性化していくためには、活発なコミュニケーションが不可欠です。トップからのメッセージや重要な決定事項などを、イントラネットや社内報などを活用して社内に広く発信し、積極的なコミュニケーションを図っています。

もちろん、コミュニケーションはトップ発のものだけではなく、各職場においても重要です。社員を「個」として捉え、発揮された能力に応じた処遇を徹底していくためには、目標の設定から、その達成度の評価に至るまで、あらゆる過程で上司・部下の絶え間ないコミュニケーションを行っていくことが不可欠です。

日常から社内コミュニケーションを積極的に行うことで、適材適所の人材配置や、社員の育成が可能になると考えています。

育児支援・介護支援に関する福利厚生諸制度

(2006年4月1日現在)

【育児支援関連】

①産前・産後休暇（休業）

産前6週（多胎妊娠の場合14週）、産後8週の休暇（休業）を取得可能。

②育児休業

最長2年で、子が満2歳になる日まで育児休業を取得可能。

復職については、原則として、原職またはそれに相当する職務に復帰。

③子の看護休暇

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

④ベビーシッター育児支援

【介護支援関連】

介護休業

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

復職については、原則として、原職またはそれに相当する職務に復帰。

新人事制度について

国内の野村グループ各社は、2005年10月より新人事制度に移行しました。新人事制度においては、「発揮能力主義」の徹底を掲げ、社員を「個」として捉え、性別や年齢に関係なく、能力と意欲のある社員に様々な機会を提供し、適正な処遇で報いていくこととしています。

野村証券においては、これまでの総合職掌・一般職掌という区分を廃止し、新たに「全域型社員」「地域型社員」という区分を設けました。これは、業務範囲は同一、職位構造や評価プロセスも同一であり、転居を伴う異動の対象となるか否かのみが異なるというものです。また、両者間の転換は、社員の希望により行うことができます。

新人事制度においては、業務範囲による区分を廃止することで、社員一人ひとりが主体的に業務に取り組み、能力を発揮し、ひいては会社の活力を向上させていくことを目的としています。

採用について

全域型社員・地域型社員の新卒採用は、年1回、同様の手続および基準によって実施しています。FA社員に関しては、新卒採用は年1回(4月)、キャリア採用は年に2回(4月と10月)行います。さらに、個別の部門ごとに、スペシャリティのある人材を、全域型社員・地域型社員または専任職社員として、随時採用しております。

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

再雇用制度の導入

野村グループ各社は、2006年4月から定年などによる退職者の再雇用制度を導入しました。2006年4月以降に60歳で定年または契約上限年齢到達により退職する社員が、引き続き就労を希望する場合には、原則として全員を再雇用することとしました。雇用形態は1年の有期雇用契約とし、法令上の義務を超えて、65歳まで更新可能としています。

本制度の導入により、社員の定年後の仕事と生活の充実を図るとともに、能力と経験を活かした会社経営への貢献が期待されます。

教育研修の充実

野村グループでは、社員一人ひとりの主体性を重んじ、自らを高めたいという意欲にあふれた「個」に対し、そのニーズに適した成長機会やプログラムを提供しています。その結果、社員と野村グループがともに成長していくという好循環を生み出す仕組みづくりを目指しています。

効果的かつ効率的な教育研修を行うために、知識・スキルの習得については、Eラーニングや通信教育という形式をとり、集合研修においては考える

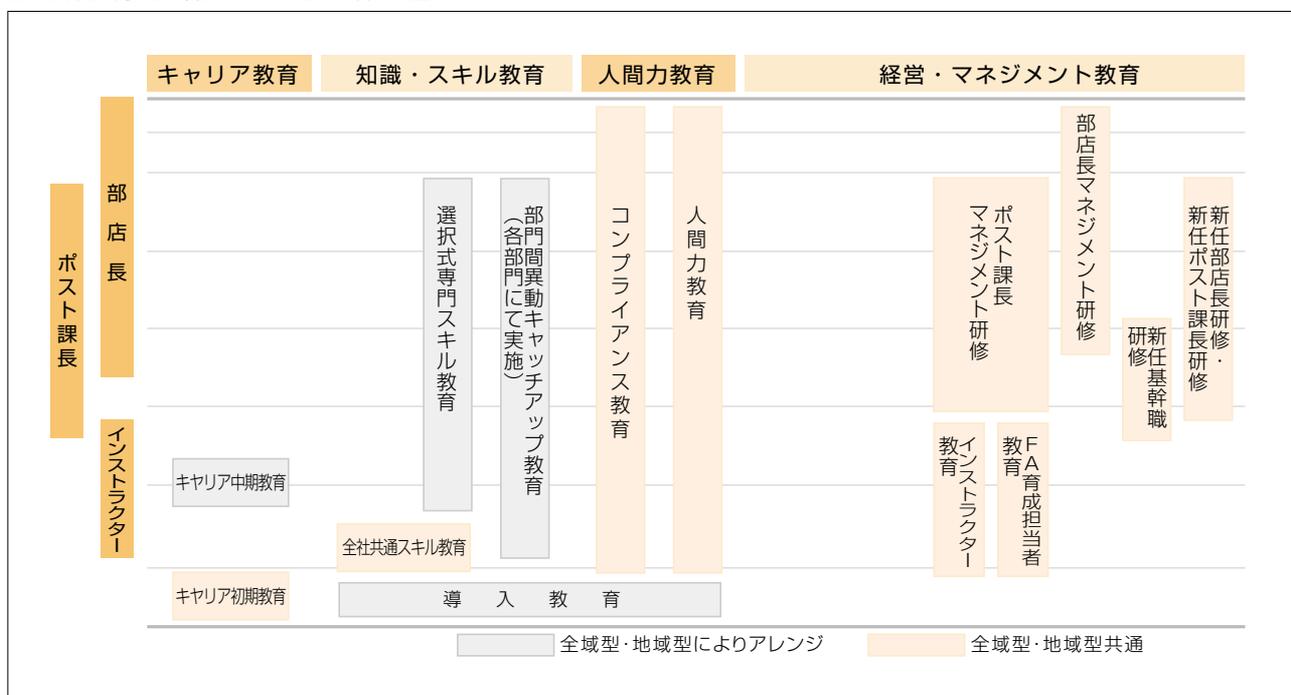
力、創造的に構想する力を培う機会としています。さらに、その両方の研修スタイルに相乗効果を持たせるように、プログラム体系が設計されています。また、新人事制度への移行後、職掌間により異なっていた研修プログラムの多くが共通となり、全域型社員・地域型社員・FA社員共通の教育研修の機会を多く設けました。

金融・証券業は、一人ひとりが想像力・創造力を発揮し、お客様に最適なサービスを提供していくことが必要で

す。教育研修においても、社員の自主性を重んじて自発的に選べるプログラムを増やしています。

資格の取得に関しても、能力発揮に必要なスキルを習得するための支援の一環として、受験料や取得費用を会社負担（合格時に返金）にするなどの支援制度を整備していきます。なお、野村証券における2005年度の社員一人あたりの教育研修費用は約148,000円です。

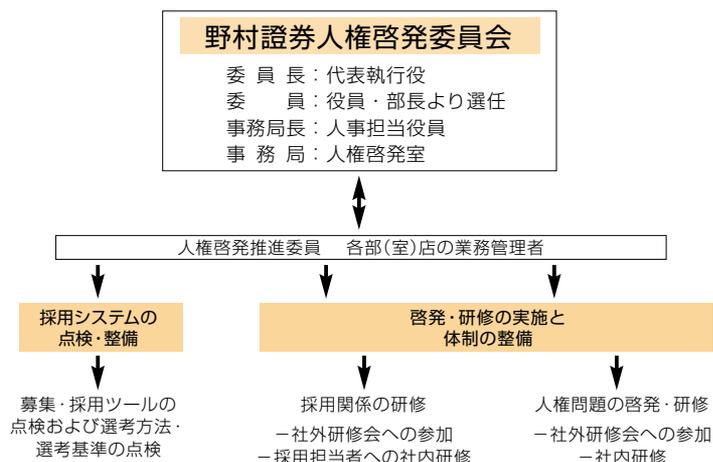
■野村証券の研修プログラム体系図



野村グループの重要な資産は、「人=社員」です。一人ひとりの人権を尊重し、さまざまな差別やハラスメント防止のため、企業として、啓発・研修に積極的に取り組んでいくことが重要であると考えています。

人権啓発研修の目的

野村グループ社員一人ひとりが企業の社会的責任を自覚し、「差別をしない、させない、許さない」を基本理念として、あらゆる人権問題について理解と認識を深め、さらには、自らの問題としてとらえ行動することを目指しています。



人権啓発研修の実施

基本理念のもと、野村グループ人権啓発委員会を設置し、野村グループの全役員に対して、少なくとも年1回啓発研修を行っています。また、社員に対しては野村証券人権啓発委員会を中心として、人権啓発推進体制を整備し、研修プログラムを実施しています。研修プログラムのテーマは、同和問題、在日外国人の問題、障がい者の問題、セクシュアル・ハラスメントの問題、パワー・ハラスメントの問題など、人権問題全般にわたっています。

2005年度実績開催数：23回

受講者数：延べ1万人以上(野村証券)

主な社内研修プログラム

野村グループ役員人権啓発研修

- 1.主に外部講師による人権問題についての講演

新入社員導入研修

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

新任役職別研修

- <部(室)店長、総務課長、基幹職、指導職など>
- 1.世の中の人権状況と当社の人権問題に対する取り組み
- 2.社内の人権問題
- 3.各役職が果たすべき人権に関する気づきと行動

本社・支店研修

- 1.社内での「見て見ぬ振り」の諸事例と対応策

人権啓発推進委員研修

- 1.人権標語の表彰
- 2.人権問題についての講演
- 3.世の中の人権に関わる動きと社内の人権問題
- 4.支店別人権啓発研修会の実施要領の説明

野村グループおよび関係会社との情報交換会

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

社外研修会への参加

人権問題について幅広い意見を取り入れるため、人権啓発室、各部(室)店の人権啓発推進委員会を中心に、行政機関や人権に関する諸団体、NPOなどが主催する社外のセミナー・研修にも参加しています。
2005年度実績参加回数：38回(野村證券)

セクシュアル・ハラスメントおよび
パワー・ハラスメントの
防止について

セクシュアル・ハラスメントに関しては、1999年に「セクシュアル・ハラスメント防止ガイド」を作成、また2003年には携帯用名刺サイズの「防止カード」を作成し、社内外に3つの相談窓口を設置し、口頭・文書・電話・メール・第三者からの通報などの対応をしています。また、パワー・ハラスメントについては、セクシュアル・ハラスメント同様に、2005年6月より社外相談窓口を設置するとともに、研修・啓発などの実施により、防止に努めています。

HIV感染症について

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

セクシュアル・ハラスメント防止
ガイド(一部)

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

HIV感染者についての基本方針

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

安全な職場環境の整備

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

メンタルヘルスケア

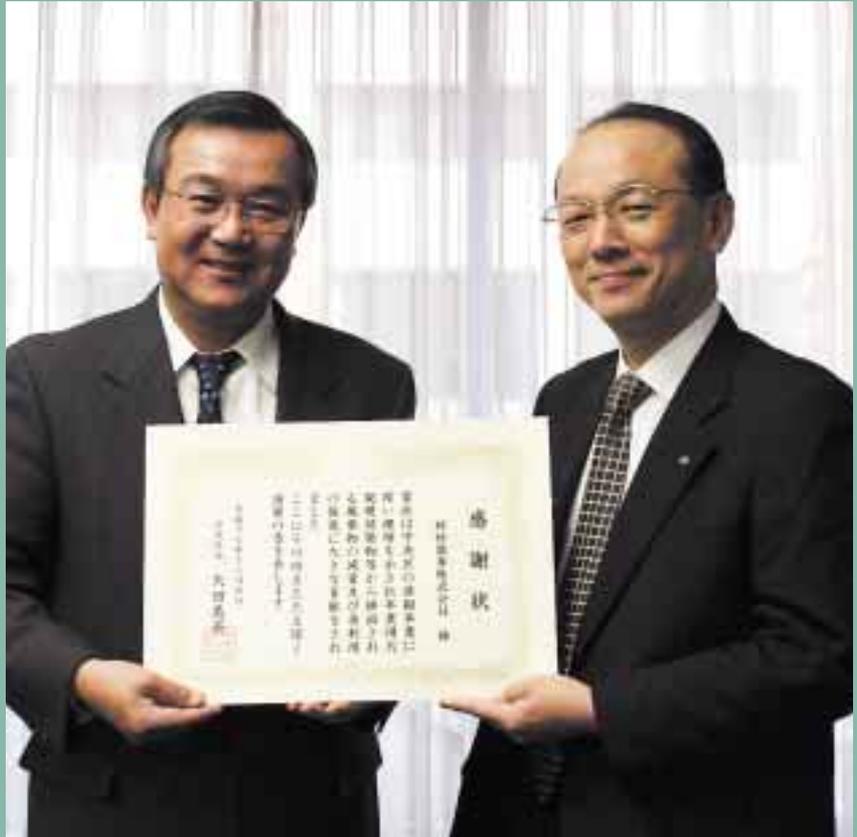
社員一人ひとりに対して、よりよい雇用環境を整えるうえで、メンタル面のケアは野村グループが重要と考えている部分です。社内では、「健康管理センター」において1990年から精神神経科の専門医による診察を開始し、2001年からは専任のカウンセラーによるカウンセリングを行う「心の相談室」を設置しました。社外においても「ノムラ健康ダイヤル24」を1995年に設置、家族も含めた健康相談に24時間態勢でドクターやカウンセラーが対応しています。2001年には、メンタルヘルスに特化した「心のほっとテレホン」を設置し、個人個人のプライバシーにも配慮した体制でメンタルヘルスケアを進めています。また、メンタルヘルス自己診断ツールの導入や啓発資料の配布、研修も行い、社員の意識の向上に努めています。

健康管理を徹底

野村グループでは、社内診療施設とは別に社員の健康推進のための専門部署を設置するなど、社員の健康管理に配慮しています。定期健診、人間ドックなどに関するガイドラインを設定し、30歳以上の人間ドック受診を義務化し、受診費用の補助を実施しています。

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

環境への取り組み



平成17年12月、野村証券ビルは紙の高リサイクル率などが評価され、東京都中央区から表彰されました。

環境への取り組み

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

野村グループに限らず、あらゆる人、企業、社会が存在する前提として適切な地球環境があります。現在、温暖化問題をはじめとする、地球環境の問題は、私たちにとっても重大な課題であり、計画的、統合的な対応が必要であることは、いうまでもありません。これまで、省エネルギーやグリーン購入など通常業務の中で取り組んできた活動を、野村グループとして、より計画的に明確な目的意識を持って継続的な活動を推進します。

野村グループの環境影響

野村グループの主な環境影響は、事業所で使用する電力です。照明や空調などお客様に不快感を与えずに省エネルギーを実践する必要があると考えています。文具類やパンフレットなどに利用する紙類、内装や調度類についてもリサイクルに努めるとともに、環境に配慮したものを積極的に導入するグリーン購入についても推進しています。

環境行動計画と目標

野村ホールディングスの本社は東京都にあり、2005年度から2009年度までの「地球温暖化対策計画書」を東京都に提出しています。この計画を機に、国内事業所における環境配慮施策の統合を図ってきました。さらに、それらの実績と全社的な計画を見直し、2005年度から全社を包括した計画を実行に移しています。

環境活動推進システム

環境保全に関する活動は、これまで、野村証券総務部を中心に各部署で対応してきました。また、本社を中心に取り組んできた様々な内容を、より計画的、かつ総合的に推進するために、2004年に設置した野村グループ本部広報部CSR課(2006年7月よりコーポレート・シティズンシップ推進室)、野村証券総務部および野村ファシリティーズの3者が核となる全社施策を検討するワーキンググループを設けました。このワーキンググループにて策定した計画を、全社で実行しています。

■推進体制

推進組織

野村グループ本部 コーポレート・シティズンシップ推進室
野村証券(株)総務部
野村ファシリティーズ(株)

取り組み内容

設備面における管理・計画実施
グループマネジメントの推進課題検討

■ 2005年度目標の実績（一覧表）

対 策	施 策	目 標	2005年度実績	コ メ ン ト
地球温暖化防止対策	温室効果ガス削減	2001年度比 - 20%	2001年度比 - 19%	グリーン電力購入により、今年度以降50%以上の削減が可能。
	国内拠点における省エネルギー推進の検討	国内全店の実績把握	131店舗中55店舗は把握	把握できていない店舗についても引き続きデータを収集。
	業務用車両の改善	低排出ガス車比率 80%	H17年度基準では、37%	H12年度基準では、100%
グリーン購入の推進	購入比率の推進	グリーン購入比率 75%	54%	購買担当への啓発を継続。
	グループガイドラインの策定	策定および教育・啓発の推進	-	未達成。引き続き検討。
廃棄物の削減と適正管理	リサイクルの推進（本社）	廃棄物リサイクル率 90%	93%	達成しました。
	紙類リサイクルの推進	リサイクル率 98%	98%	達成しました。
マネジメントシステム	グループ推進体制の構築	国内外事業所の調査	国内事業所の約半数に実施	未達成。引き続き検討。
	グループ環境教育			

※ 2006年度の目標については、2005年度目標の未達成項目を中心に、取り組んでまいります。

温暖化防止への取り組み

温暖化防止への取り組み

地球温暖化の防止対策は人類共通の課題であり、野村グループとしてもこれまで以上に積極的に取り組む必要があると考えています。

金融業である野村にとってオフィスで利用する電力は、必要不可欠なものでありますが、その電力に起因する環境負荷に配慮し、電力消費量を削減するとともに、温暖化防止を検討する必要があると考えます。

電力消費量の削減

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

燃料の削減

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

その他の取り組み

温暖化防止を推進するためには、自社だけでは解決できない課題も多くあります。野村グループ各社の事業所は、自社所有物件比率が40%であり、それらにおける各種設備の環境配慮を推進しています。

国内外における営業活動などにおいても、テレビ会議や各種IT機器の適正な運用を行い、車両や飛行機などの移動に伴う環境負荷の削減を図っています。特にTV会議については、2006年3月までに全事業所に導入いたしました。

野村証券の日本橋本社ビルは、東京都の2001年地球温暖化対策計画書作成の対象事業所となっていました。3年間の計画を策定し、取り組みを進めた結果、可能な限りの削減を進めることができました。また、2005年度からの新たな5年間の計画を策定し、さらなる取り組みを進めております。野村グループの経営理念に基づき、地球環境の保全に向けて積極的に社会貢献するため、計画を立てました。具体的な目標は、2005年度からの5年間で268トン(6.5%)のCO₂削減を行うことを目標にしています。また、この計画書に基づく基本対策・目標対策についても順調に進捗しており、昨年度については排出量3,687トンとなり、初年度においてすでに5年間の目標を達成しました。東京都に提出した計画書の内容に対する評価は最上位の「AA」を獲得しております。さらに、クリーンエネルギーの導入を積極的に行っていきます。具体的には、日本橋本社ビルの約50%と高輪研修センターの電力使用量の100%をクリーンエネルギーで充当します。

空調設備の更新

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

照明機器の高効率化

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

省電力機器の導入

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

グリーン購入の推進

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

野村グループでは、イントラネットにおいて、環境配慮品の推奨を行っており、購入製品比率の向上を図っています。

今後は、ガイドラインの策定や、教育・啓発活動を進め、すべての購入・調達において環境配慮の徹底を図っていきます。

廃棄物削減への取り組み

廃棄物の絶対量を削減することと埋立処分量を削減する2つの目的を実現するために、様々な取り組みを進めています。3R（リデュース、リユース、リサイクル）に加え、グリーン購入によるリデュースを推進。さらに、社内書類の電子化、簡素化など業務の効率化により、紙類の削減などにも取り組んでいます。

建設・内装などに関わる配慮

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

紙類のリサイクル

野村が使用する書類関係は、情報保護の観点から安易に再利用などできないものもあります。ミスプリントなどを防ぎ、使用量を減らすとともに、シュレッダーなどによる情報保護を施したうえで、リサイクル処理を進めています。また、新聞、雑誌、パンフなどの印刷物の分別を徹底し、効率的なりサイクル処理を可能にする取り組みを進めています。

その他の取り組み

水使用量の削減

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

地域清掃活動

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

中央区から環境への取り組みに関して受賞

2005年12月5日東京都中央区区長より野村證券は、感謝状をいただきました。ごみの減量とリサイクルに積極的に取り組み、大きな成果をあげている団体や個人、企業に対して、東京都が各区を通じ、贈呈されるものです。

受賞の対象となったのは、野村證券日本橋本館・旧館・別館を含む野村證券ビルで、事業用大規模建築物所有者の部での受賞となりました。中央区の事業会社数は約2,600社のうへ、金融機関の集中する地域の中、野村證券が金融機関としては初の受賞でした。

具体的な活動としては、紙の高リサイクル率、廃棄物の量の自主計量実施や、廃棄物排出量の前年度実績2%の削減目標を掲げた取り組みなどです。特に、紙のリサイクル率は、98.3%と非常に高く、これは自社から排出した紙類でトイレトーパーを委託生産して、自社で使用するといった工夫が実を結んだ結果です。

ヨーロッパ (ロンドン)



ロンドンでの電力使用量は、2005年度約2,100万kWhで、CO₂削減量は、2001年度に比べ約15.3%削減しています。ガス、水道の使用量においても、毎年、減少傾向を維持しています。廃棄物に関しては、持続的な廃棄物削減運用を行っており、毎年2%ずつの削減を目標としています。2005年度の前年度比削減率は、12%でした。同時に、オフィスでのリサイクルに努め、2003年度より埋め立て処分場に送らないよう努力しています。

また、社員のほとんどが通勤に公共交通機関を利用するなど環境に負荷を与えない生活習慣を心がけています。業務に利用する車両については、環境配慮を標榜するタクシー会社を積極的に利用し、企業の責任を果たすとともに、グリーンコンシューマーとしての活動も推進しています。

日々の環境保全活動に加え、NIPでは、「100日間CO₂削減運動」*にも参加いたしました。同削減運動は、商業ビルでのCO₂削減を目標とするもので、気候変動税を低炭素技術の促進、効率的・再生可能なエネルギーへの投資に割り当てる「炭素基金」と、商業ビルに対するサービス業務を代表する国際的な団体である「チャータード・インスティテューション・オブ・ビル・サービス・エンジニアーズ」によって企画されたものです。NIPでは、全社員がオフィスでの照明とモニターをこまめに消したり、電子メールのプリントアウト量を減らす、エレベーターに乗らずに階段を使用する、といった取り組みを行い、100日間重点的にエネルギー節約に努めました。

*100 Days of Carbon Clean Up

アメリカ (ニューヨーク)

ニューヨークでの電力使用量は、2005年度約911万kWhで、社員の増加により毎年微増しています。2001年のアメリカ同時多発テロにより、オフィスの一時移転を余儀なくされ、経年の環境負荷に関する記録の正確性が保たれていません。今後継続して環境負荷データを集計することにより、環境負荷の軽減を進めていきます。トナーカートリッジや紙のリサイクルの徹底など、できることからその取り組みを始めています。

アジア・オセアニア (香港)

アジア各国では、それぞれの地域の事情を鑑み対策を進めています。香港での電力使用量は、2005年度に約274万kWhでした。中国を含め、広い地域を担当としているため、インターネットを含め、テレビ会議などを積極的に利用することも重要な環境配慮であると考えています。また、省エネ型照明器具の導入などによりCO₂排出削減に取り組んでいます。トナーカートリッジや紙類については、適正リサイクル業者に処理を委託しています。

データ編

主要パフォーマンス データ

経済性パフォーマンス

当期（2005年4月1日～2006年3月31日）の日本経済は、夏場まで足踏み状態が続きましたが、秋以降回復感が次第に高まりました。リストラにより収益性を回復した企業が設備投資や雇

用の拡大に転じ、回復の裾野も広がりました。株式市場は、8月にそれまでのボックス圏を抜けた後、日本経済のデフレ脱却期待を背景に大幅上昇しました。また、設備投資意欲の回復と

あいまって、国内外の資本市場を通じた株式や債券の発行による上場企業の資金調達が高水準となっています。このような環境のもと、以下のような成果となりました。

主な経営指標

	2003年3月期	2004年3月期	2005年3月期	2006年3月期
* 収益合計(金融費用控除後)(百万円)	566,274	803,103	799,190	1,145,650
** 税引前当期純利益(百万円)	47,409	282,676	204,835	545,013
当期純利益(百万円)	119,913	172,329	94,732	304,328
1株当たり当期純利益(円)	61.26	88.82	48.80	159.02
株主資本利益率(ROE)	7.4%	10.1%	5.2%	15.5%

*非継続事業は含まず

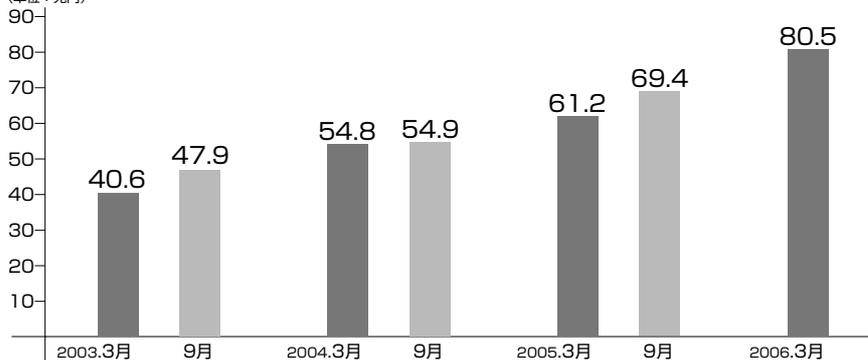
**継続事業および非継続事業合計

貸借対照表データ

	2003年3月期	2004年3月期	2005年3月期	2006年3月期
総資産	211,694 億円	297,530 億円	344,889 億円	350,260 億円
株主資本	16,423 億円	17,857 億円	18,684 億円	20,633 億円
資本金	1,828 億円	1,828 億円	1,828 億円	1,828 億円

国内預かり資産の推移

(単位：兆円)



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

社会性パフォーマンス

ここでは、主に野村グループの中核となる野村証券の職場におけるCSRデータとコミュニティへの支出の内訳を紹介いたします。野村グループでは、企業市民として、社会への貢献、還元するという責務を果たしていきたいと考えており、海外の事業所を含むグループ各社が属するそれぞれのコミュニティにおいて、

様々な活動、取り組みを行っております。「コミュニティへの支出の内訳のグラフ」は、野村グループが、2005年4月から2006年3月までに社会貢献の費用として支出したものの貢献分野別内訳です。分野は、経済・証券教育／産学連携・学術支援／文化・芸術支援活動／社会福祉活動／地域支援活動／その

他の活動の6種類です。コミュニティへの支出の総額は、その年の事業の業績などによっても増減するものではありませんが、こうして支出先を調査した結果、寄付を機動的かつ広範囲に行えるようプログラムを策定することになりました。より様々なコミュニティに、より深く貢献していくことを目指しています。

(本ページのデータは、原則2006年3月末時点データ)

野村証券の社員数

	合計	男性	女性
従業員数	10,089名	5,603名	4,486名
平均年齢	38歳7ヵ月	41歳4ヵ月	33歳5ヵ月
勤続年数	15年1ヵ月	16年9ヵ月	12年1ヵ月

野村証券の社員の世代別人数

	合計	男性	女性
30歳未満	2,179名	924名	1,255名
30～39歳	3,167名	1,710名	1,457名
40～49歳	2,651名	1,935名	716名
50～59歳	2,092名	1,034名	1,058名

野村証券の女性管理職の状況

	女性	男性	女性比率
2006年3月末時点	34名	3,093名	1.10%
2006年7月1日現在	51名	3,283名	1.55%

野村証券の高齢者、障がい者、外国人の人数

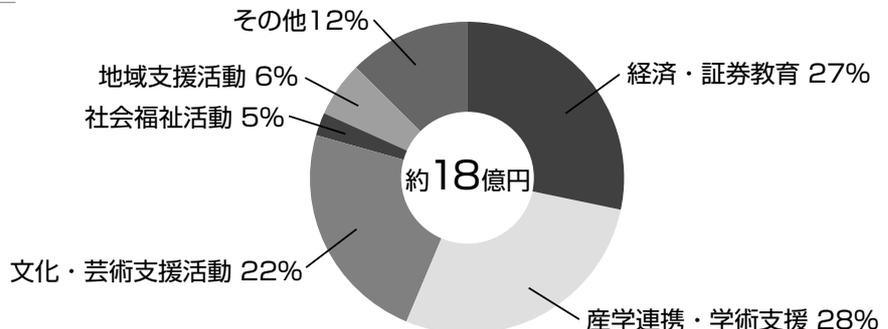
	指針の有無	取り組み	該当者数
高齢者	有り	有り	*45名
障がい者	有り	有り	**218名
外国人	有り	有り	54名

* 高齢者(60歳以上、2006.6.1現在)はいずれも嘱託契約であり、社員数(就業人員数)には含めていない。
** 障がい者雇用率は1.9%

野村グループの教育研修費

	野村証券	その他 国内子会社	米州	欧州	アジア	合計
教育研修費 (単位:百万円)	1,491	97	50	188	27	1,853

野村グループのコミュニティへの支出の内訳



野村グループが与える環境負荷の中で、主たるものとして、三母店と呼ばれる日本橋本社群（本・別・旧館、第一・第二・第四江戸橋ビル）・大阪支店・名古屋支店の電気使用量、ガス使

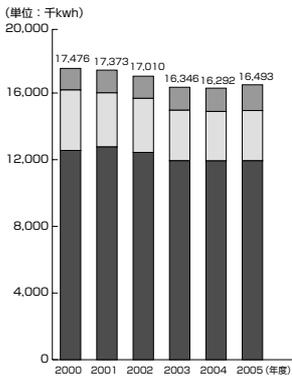
用量、水道使用量、重油使用量を紹介します。さらに、日本橋本社ビルのCO₂排出量の推移をご報告いたします。野村証券の日本橋本社ビルは、東京都の地球温暖化対策計画書の対象事業所

となっており、この計画書に基づく基本対策・目標対策について順調に進捗しています。

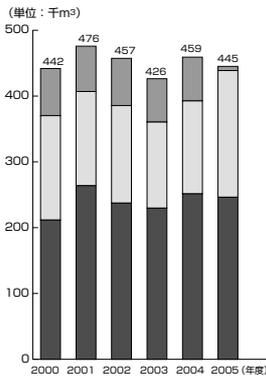
三母店

● 日本橋本店 ● 大阪支店 ● 名古屋支店

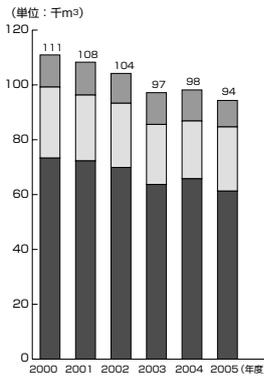
● 電気使用量



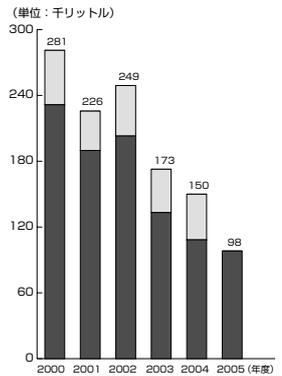
● ガス使用量



● 水道使用量

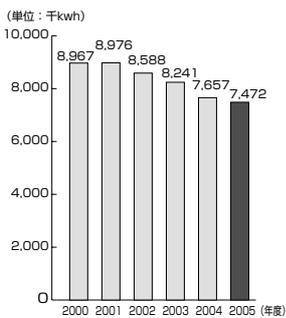


● 重油使用量

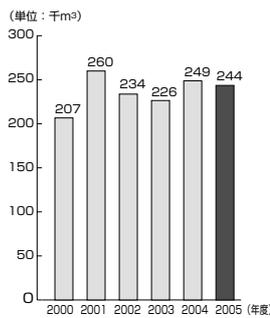


日本橋本社ビル 温室効果ガス排出量

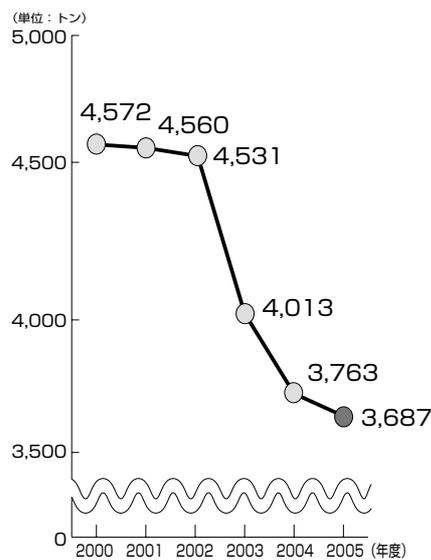
● 電気使用量



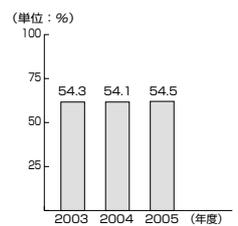
● ガス使用量



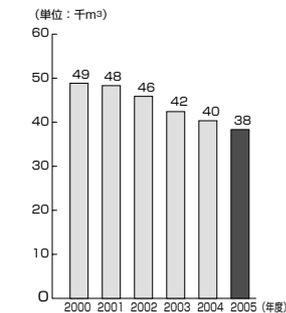
● CO₂ 排出量



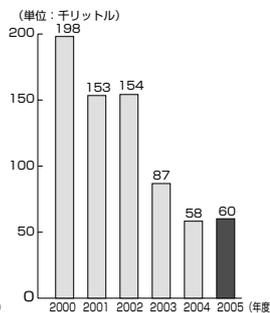
● グリーン購入製品比率



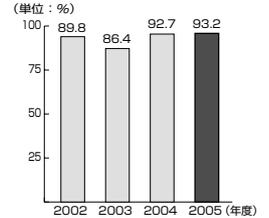
● 水道使用量



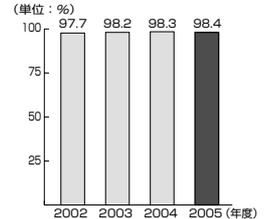
● 重油使用量



● 廃棄物リサイクル率



● 紙類リサイクル率



沿革

1925	●株式会社大阪野村銀行の証券部を分離して設立
1926	●公社債専門業者として営業開始
1927	●ニューヨーク出張所開設
1938	●株式業務の認可を受ける
1941	●わが国最初の投資信託業務の認可を受ける
1946	●本店を東京都に移転
1948	●証券取引法に基づく証券業者として登録
1949	●東京証券取引所正会員となる
1951	●証券投資信託法に基づく委託会社の免許を受ける
1960	●証券代行業務を東洋信託銀行株式会社に営業譲渡、野村証券投資信託委託株式会社(1997年10月、野村投資顧問株式会社と合併し、野村アセット・マネジメント投信株式会社となる)の設立にともない、証券投資信託の委託業務を営業譲渡
1961	●当社株式を東京証券取引所・大阪証券取引所・名古屋証券取引所に上場
1965	●調査部を分離独立させて、株式会社野村総合研究所を設立 (1988年1月、野村コンピュータシステム株式会社と合併)
1968	●改正証券取引法に基づく総合証券会社の免許を受ける
1969	●ノムラ・セキュリティーズ・インターナショナル Inc.、ボストン証券取引所の会員権を取得
1981	●ノムラ・セキュリティーズ・インターナショナル Inc.、ニューヨーク証券取引所の会員権を取得
1986	●ノムラ・インターナショナル Ltd.、ロンドン証券取引所の会員権を取得
1993	●野村信託銀行株式会社設立
1997	●株式会社野村総合研究所のリサーチ部門を吸収し、金融研究所設立
1998	●証券取引法の改正に伴い、内閣総理大臣の登録を受けた証券会社となる
2000	●野村アセット・マネジメント投信株式会社の株式を追加取得し、子会社化
2001	●持株会社への移行に際し、会社分割を行い、証券子会社の名称を野村証券株式会社とし、持株会社の名称を野村ホールディングス株式会社として、持株会社と証券会社に機能を分割。 当社 ADR をニューヨーク証券取引所に上場
2003	●委員会等設置会社へ移行
2004	●株式会社野村資本市場研究所を設立 ●初めての CSR レポート発行 ●野村ファシリティーズ株式会社設立
2005	●野村サテライト株式会社が営業のすべてを野村証券株式会社に譲渡
2006	●ジョインベスト証券株式会社開業 ●野村ヘルスケア・サポート&アドバイザーズ株式会社設立

GRIガイドライン対照表

1. ビジョンと戦略	
1.1 持続可能な発展への寄与に関する組織のビジョンと戦略に関する声明	p2-5
1.2 報告書の主要要素を表す最高経営責任者(または同等の上級管理職)の声明	p2-5
2. 報告組織の概要	
●組織概要	
2.1 報告組織の名称	表2
2.2 主な製品やサービス。それが適切な場合には、ブランド名も含む。	表2
2.3 報告組織の事業構造	p20-21
2.4 主要部門、製造部門子会社、系列企業および合併企業の記述	p20-21
2.5 事業所の所在国名	表2
2.6 企業形態(法的形態)	表2
2.7 対象市場の特質	p20-21
2.8 組織規模	表2
2.9 ステークホルダーのリスト。その特質、および報告組織との関係。	p20-21
●報告書の範囲	
2.10 報告書に関する問い合わせ先。電子メールやホームページアドレスなど。	表3
2.11 記載情報の報告期間(年度/暦年など)	表2
2.12 前回の報告書の発行日(該当する場合)	表2
2.13 報告組織の範囲と、もしあれば報告内容の範囲	表2
2.14 前回の報告書以降に発生した重大な変更	p2-5
2.15 時系列での、また報告組織での比較に重大な影響を与えうる報告上の基礎的事柄	p2-5
2.16 以前発行した報告書に含まれている情報について、報告しなかつた場合、再報告の性質、効果および理由	p2-5
●報告書の概要	
2.17 報告書作成に際しGRIの原則または規定を適用しない旨の決定の記述。	-
2.18 経済・環境・社会的コストと効果の算出に使用された規準/定義。	-
2.19 主要な経済・環境・社会情報に適用されている測定手法の、前回報告書発行以降の大きな変更。	p74-76
2.20 持続可能性報告書に必要な、正確性、網羅性、信頼性を増進し保証するための方針と組織の取り組み。	表2
2.21 報告書全体についての第三者保証書を付帯することに関する方針と現行の取り組み。	表2
2.22 報告書利用者が、個別施設の情報も含め、組織の活動の経済・環境・社会的側面に関する追加情報報告書入手できる方法。	表3
3. 統治構造とマネジメントシステム	
●構造と統治	
3.1 組織の統治構造。取締役会の下にある、戦略設定と組織の監督に責任を持つ主要委員会を含む。	p25-27
3.2 取締役会構成員のうち、独立している取締役、執行権を持たない取締役の割合(百分率)	p25-27
3.3 環境および社会的な面でのリスクと機会に関連した課題を含めて、組織の戦略の方向を導くための専門的知見が必要であるが、そのような知見を持った取締役選任プロセス。	p25-27
3.4 組織の経済・環境・社会的なリスクや機会を特定し管理するための、取締役会レベルにおける監督プロセス。	p25-27
3.5 役員報酬と、組織の財務的ならびに非財務的な目標(環境パフォーマンス、労働慣行など)の達成度との相関。	p25-27
3.6 経済・環境・社会と他の関連事項に関する各方針の、監督、実施、監査に責任を持つ組織構造と主務者。	p25-27
3.7 組織の使命と価値の声明。組織内で開発された行動規範または原則。経済・環境・社会各パフォーマンスにかかわる方針とその実行についての方針。	p22-24
3.8 取締役会への株主による勧告ないし指導のメカニズム。	p25-27
●ステークホルダーの参画	
3.9 主要ステークホルダーの定義および選出の根拠。	p20-21
3.10 ステークホルダーとの協議の手法。協議の種類別ごとに、またステークホルダーのグループごとに協議頻度に換算して報告。	p20-21
3.11 ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類。	p2-5
3.12 ステークホルダーの参画からもたらされる情報の活用状況。	
●統括的方針およびマネジメントシステム	
3.13 組織が予防的アプローチまたは予防原則を採用しているのか、また、採用している場合はその方法の説明。	p25-35
3.14 組織が任意に参加、または支援している、外部で作成された経済・環境・社会的検証	表3
3.15 産業および業界団体、あるいは国内/国際的な提言団体の会員になっているもののうちの主なもの	表3
3.16 上流および下流部門での影響を管理するための方針とシステム。	
3.17 自己の活動の結果、間接的に生じる経済・環境・社会的影響を管理するための報告組織としての取り組み。	p38-43
3.18 報告期間内における、所在地または事業内容の変更に関する主要な決定。	p38-43
3.19 経済・環境・社会的パフォーマンスに関わるプログラムと手順。	p2-5
3.20 経済・環境・社会的マネジメントシステムに関わる認証状況。	
パフォーマンス指標	
●総合指標	
全体系的指標	p74-76
横断的指標	p74-76
経済的パフォーマンス	
EC1. 総売上げ	p74
EC2. 市場の地域別内訳	see annual

EC3. 製品、資材、サービスなど全調達品の総コスト。	see annual
EC4. 違約条項の適用なしに、合意済みの条件で支払い済みの契約件数のパーセンテージ。	see annual
EC5. 給与と給付金(時間給、年金その他の給付金と退職金も含む)総支払額の国ないし地域ごとの内訳。	see annual
EC6. 債務と借入金について利子ごとに分類された投資家への配当、また株式のすべてのカテゴリーごとに分類された配当・優先配当金の遅延も含む。	see annual
EC7. 期末時点での内部留保の増減	see annual
EC8. 支払税額の種類別についての国別の内訳	see annual
EC9. 助成金等についての国ないし地域別の内訳	p74-76
EC10. 地域社会、市民団体、その他の団体への寄付。金銭と物品別に分けた寄付先団体タイプごとの寄付額の内訳。	p74-76

環境パフォーマンス

EN1. 水の使用量を除いた、原材料の種類別総物質使用量。	-
EN2. 外部から報告組織に持ち込まれた廃棄物(処理、未処理を問わず)が、製品作りの原材料として使用された割合。	-
EN3. 直接的エネルギー使用量。	p74-76
EN4. 間接的エネルギー使用量。	-
EN5. 水の総使用量。	p74-76
EN6. 生物多様性の高い地域に所有、賃借、管理している土地の所在と面積。	-
EN7. 陸上、淡水域、海洋において報告組織が行う活動や提供する製品とサービスによって発生する生物多様性への主な影響の内容。	-
EN8. 温室効果ガス排出量(CO2,CH4,N2O,HFCs,PFCs,SF6)。	p74-76
EN9. オゾン層破壊物質の使用量と排出量	-
EN10. NOx, SOx, その他の重要な放出物(タイプ別)。	-
EN11. 種類別と処理方法別の廃棄物総量。	p74-76
EN12. 種類別の主要な排水。	-
EN13. 化学物質、石油および燃料の重大な漏出について、全件数と漏出量。	-
EN14. 主要製品およびサービスの主な環境影響。	-
EN15. 製品使用後に再生利用可能として販売された製品の重量比、および実際に再生利用された比率。	-
EN16. 環境に関する国際的な宣言/協定/条約、全国レベルの規制、地方レベルの規制の違反に対する付帯の義務と罰金。	-
(EN17.) 再生可能なエネルギー源の使用、およびエネルギー効率の向上に関する取り組み。	p6-8

社会的パフォーマンス指標

LA1. 労働力の内訳	p74-76
LA2. 雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分。	p74-76
(LA12.) 従業員に対する法定以上の福利厚生	p74-76
LA3. 独立した労働組合もしくは真に従業員を代表する者・団体の従業員代表によりカバーされている従業員の地理的な割合。または団体交渉協定によりカバーされている従業員の地域・国別の割合。	p74-76
LA4. 報告組織の運営に関する変更(例: リストラクチャリング)の際の従業員への情報提供、協議、交渉に関する方針と手順。	p74-76
(LA13.) 意志決定および経営(企業統治を含む)に正規従業員が参画するための規定。	p25-27
LA5. 労働災害および職業性疾病に関する記録・通知の慣行、ならびに「労働災害と職業病の記録と通知に関するILO行動規範」への整合性。	p60-66
LA6. 経営陣と労働者代表からなる公式の合同安全衛生委員会の記述と、この様な委員会が対象としている従業員の割合。	-
LA7. 一般的な疾病、病欠、欠勤率、および業務上の死亡者数(下請け従業員を含む)。	-
LA8. HIV/AIDSについての方針およびプログラム(職域についてだけでなく全般的なもの)	p60-66
LA9. 従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間。	p60-66
(LA16.) 雇用適正を維持するための従業員支援および職務終了への対処プログラムの記述。	p60-66
(LA17.) 技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム。	p60-66
LA10. 機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述。	p60-66
LA11. 上級管理職および企業統治機関(取締役会を含む)の構成。男女比率及びその他、多様性を示す文化的に適切な指標を含む。	p60-66
HR1. 業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述(監視システムとその結果を含む)。	p60-66
HR2. 投資および調達に関する意志決定(供給業者・請負業者の選定を含む)の中に人権に与える影響への配慮が含まれているか否かの立証。	p60-66
HR3. サプライ・チェーンや請負業者における人権パフォーマンスの評価と取り組みに関する方針と手順(監視システムとその結果を含む)の記述。	p60-66
(HR8.) 業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修。	p60-66
HR4. 業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの記述(監視システムとその結果を含む)。	p60-66
HR5. 組合結成の自由に関する方針と、この方針が地域法から独立して国際的に適用される範囲の記述。またこれらの問題に取り組むための手順・プログラムの記述。	p60-66
HR6. ILO条約第138号で規定されている児童労働の撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム(監視システムとその結果を含む)の記述。	-
HR7. 強制・義務労働撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム(監視システムとその結果を含む)の記述。	p60-66
(HR9.) 不服申し立てについての業務慣行(人権問題を含むが、それに限定されない)の記述。	p28-29
(HR10.) 報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システムの記述(人権への影響を含むが、それに限定されない)。	p28-29
(HR11.) 保安担当職員への人権研修。研修の種類、研修受講者数、平均研修期間も含むこと。	p60-65
(HR12.) 先住民のニーズに取り組む方針、ガイドライン、手順についての記述。	p34-35
(HR13.) 共同運営している地域苦情処理制度/管轄機関の記述。	p28-29
(HR14.) 事業地区からの営業収入のうち、地元地域社会に再配分される割合。	p74-76
SO1. 組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画(監視システムとその結果を含む)の記述。	p60-66
SO2. 贈収賄と汚職に関する方針、手順/マネジメントシステムと組織と従業員の遵守システムの記述。	p60-66
SO3. 政治的なロビー活動や献金に関する方針、手順/マネジメントシステムと遵守システムの記述。	-
(SO4.) 社会的、倫理、環境パフォーマンスに関する表彰。	p71
(SO7.) 不正競争行為を防ぐための組織の方針、手順/マネジメントシステム、遵守システムの記述。	p34-35
PR1. 製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する方針、この方針が明白に述べられ適用されている範囲、またこの問題に取り組むための手順/プログラム(監視システムとその結果を含む)の記述。	p46-47
PR2. 商品情報と品質表示に関する組織の方針、手順/マネジメントシステム、遵守システムの記述。	p46-47
(PR8.) 顧客満足度に関する組織の方針、手順/マネジメントシステム、遵守システム(顧客満足度調査の結果を含む)の記述。	p46-47
(PR9.) 広告に関する規準や自主規範の遵守システムに関する方針、手順・マネジメントの記述。	p46-47
(PR10.) 広告、マーケティングに関する法律違反の件数と類型。	p46-47
PR3. 消費者のプライバシー保護に関する、方針、手順/マネジメントシステム、遵守システムの記述。	p46-47

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

第三者意見



一橋大学大学院商学研究科教授

谷本寛治

野村グループのCSR報告書は、広くガバナンス、社会、環境にかかわる取り組みについて、多くのページを割き、真摯に報告している。まずCSRの原点は創業の精神にあると捉え、そこからビジョンを示している。2000年度から、社会から信頼され求められる会社になろうという意図で始まった「B&D活動」を「私たちの姿、私たちの意志」という小冊子およびカードにそのポイントをまとめ、全社員に配布し徹底させる努力をしてきた。それまでの経験（不祥事なども含め）を踏まえ、リーディングカンパニーとして一皮むけようというプロジェクトは風化することなく続けて行かれることを期待している。2004年度にはグ

ループ本部の広報部内にCSR課が新設されたが、今年度からはコーポレート・シティズンシップ推進室とし、CSR体制の強化を図っている。

CSR報告書の作成にも力が入っていることは伺えるのであるが、ただ野村グループが金融機関としてのCSRをどのように理解し、企業経営に組み入れているのかについては必ずしも明確とはいえない、という印象をもった。野村グループが掲げている「経営ビジョン」や各ビジネス部門の事業活動の中に、CSRがどのように位置づけられているのか。はじめにCSRの体系と目標が明示されることによって、報告書で示されている様々な課題が全体としてどのような位置づけにあるのか、ということがわかりやすくなる。CSRにかかわるそれぞれの課題について、なぜそれが取り扱われるのか、その目標は何で、どのような戦略的取り組みを行い、この1年の成果は何であったか。こういった点が明示されることによって、会社の取り組み状況がより良くわかる。毎年CSR報告書を発行するということは、過去1年間の事業活動の主に非財務面（環境、社会、ガバナンスなど）に関する情報を開示し、ステイクホルダーにアカウンタビリティを果たし理解を得ることが最大の目的である。そのような視点から見れば、本報告書においては、それぞれの部分について主に態勢整備に関する記述が中心になっているところが多く、それがどう機能した

のかは見えにくい。社会貢献活動にしても、有意義な活動が様々に行なわれているが、全体としてどのような活動方針をもち、なぜその活動なのか、そしてそれがどのような社会的成果を生んだと理解しているか、さらにそれが自社にどういうメリットをもたらしたのか、そういったことを簡明に示していくことが、アカウンタビリティとして大切である。

一般に金融機関のCSRという場合には、基本的に2つの側面があると理解される。一つは「自社のCSRを確立すること」。株主／投資家、従業員、顧客、地域社会、環境などに対する基本的なCSRを果たし、そのアカウンタビリティを果たすことである。もう一つが金融のスキームを活用し「産業界のCSRを支援する役割」である。投融資の決定プロセスに環境や社会などの視点を組み込んでいくこと、新しい金融商品を通して社会的課題に取り組むことである。まず前者についてしっかりとした取り組みを行い、社会から信頼され承認されていくことが大切である。その上ではじめて後者の仕事を行う正当性が得られると言えよう。金融機関は、その商品・サービスを通して、事業会社のCSRを支援したり社会的な事業を後押ししていく機能を持っている。日本の企業社会が持続可能な成長を成し遂げられていくよう、金融機関としての野村グループに期待されている役割は大きいと言える。

編集後記 ～CSR担当より～

CSRレポートも発行3回目を迎え、CSRという観点からの野村グループの現状も徐々に社内外で共有していただけるようになってまいりました。レポートでは野村の現在の姿をいかに正しく見ていただくかが鍵となりますが、当然のことながら姿そのもの、即ち中身が重要となります。野村は、冒頭の社長のコメントにもありますとおり、今期より「野村証券グループ」から「野村グループ」といたしました。つまり、「証券ビジネスをコアとしたグループ」という姿・形をことさら自ら規定することをせず、「ビジネス領域としては未だ定まらず、お客様に予見なく対応することにより柔軟に領域を拡大していく、即ちまずはビジネスの実体・中身を具体的に創っていく」、ということを社内外に宣言いたしました。

このCSRレポートの作成は、まずは野村の現状をCSRの観点から整理してみよう、そしてレポートで見ていただく、というところからスタートをきりました。しかしながら、CSRという観点からの野村の姿については、現在は「未だ定まらず」であり、刻々変化する環境下で、当社ならではの実態・中身を具体的に創り上げていく段階にあると認識しております。

このような中、野村証券では2006年7月よりコーポレート・シティズンシップ

推進室を立ち上げました。前回の編集後記でも、2004年に広報部CSR課を設置して組織体制を明確化した、と申し上げましたが、私の担当するこの新部署はそのCSR課を母体とし、広報部から独立させて組織としての位置づけをもう一段上げ、グループ全体の活動を統合的に主導していく主体となります。同室では特に、寄付・賛助、産学連携や教育活動、環境施策といった、事業活動以外の企業市民としての活動に関して、グループの取り組みを明確化してまいります。CSRという言葉は、組織の名前からは消えます。しかし、CSRが会社全体の活動そのものであるということはすでにグループ全体に浸透してきております。株主の方々、お客様、社員、広く地域・社会等といった重要なステークホルダー、すなわち野村に活動の場を与えていただいているかけがえのない存在である方々に、いかにバランスよく責任を果たしていくかという社内の議論も盛り上がってまいりました。今後とも、皆様からのご意見、ご指導をいただきながら、企業市民としての活動、あるべき姿を考えてまいります。

野村ホールディングス株式会社
執行役 (CSR担当)
尾崎 哲

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

「アニュアルレポート」 2006年7月発行



●参加諸団体

野村グループは、経済団体、業界団体などに参加し、積極的に活動しています。
社団法人日本経済団体連合会
日本証券業協会
社団法人投資信託協会
社団法人日本証券投資顧問業協会
他

CSR (Corporate Social Responsibility)
レポート2006
野村ホールディングス株式会社

●編集・発行・問い合わせ

野村証券株式会社
野村グループ本部
コーポレート・シティズンシップ推進室
東京都千代田区大手町2-1-1
大手町野村ビル
電話03-3211-1811 (大代表)
FAX03-3278-0687
e-mail:csr@jp.nomura.com

発行2006年7月
次回発行予定2007年7月

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

NOMURA