

For Future Generations

Citizenship レポート 2011



Contents

- 03 CEO メッセージ
- 05 東日本大震災への対応
- 07 私たちの考え方
- 09 ステークホルダーとの対話
 - － 地域活性化の取り組みについて
 - － 社会貢献型投資について
 - － 地域貢献活動へのアプローチ

Responsible Business

- 13 コーポレート・ガバナンス
- 15 リスク・マネジメント
- 17 コンプライアンス
- 19 お客様とのかかわり

Business for Sustainability

- 22 金融商品を通じた取り組み
- 23 金融サービスを通じた取り組み
- 25 提言活動

Citizenship

- 26 地域社会とのかかわり
- 29 社員とのかかわり
- 35 環境とのかかわり
- 39 主要データ
- 43 外部評価
- 44 第三者保証
 - レポート発刊にあたって
- 45 GRIガイドライン対照表

野村グループのCSRに関する情報開示

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

Citizenshipレポート(本レポート)

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

Corporate Citizenshipウェブサイト

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

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



アニュアルレポート

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

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



「Citizenshipレポート2011」では、野村グループの事業活動に関連するCSRの取り組みを、以下の3つの観点から、定性的および定量的に報告しています。

1 Responsible Business

2 Business for Sustainability

3 Citizenship

1 Responsible Businessでは、リスク管理やコンプライアンス、お客様のニーズに合ったビジネスから付加価値を創造していく取り組みについて、2 Business for Sustainabilityでは、社会の期待に応え、マーケットメカニズムに根ざした解決策を提供していくイノベティブな取り組みについて、3 Citizenshipでは、企業市民として地域・社会およびステークホルダーと相互信頼関係を築く、次世代を見据えた取り組みについて、それぞれ紹介しています。

情報提供においては、投資家および専門家の方々を主な読者と想定し、網羅性のある報告を行うとともに、読者であるステークホルダーの皆様のニーズに合った情報の発信に努めています。

また、本レポートでは、「地域活性化の取り組みについて」「社会貢献型投資について」「地域貢献活動へのアプローチ」と題し、それぞれ外部有識者、お客様、NGOと社内関係者との対話を掲載しています。

さらに、本年3月11日発生した東日本大震災に伴う対応と支援について「東日本大震災への対応」として報告しています。

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

所在地

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

設立

1925年(大正14年)12月25日

資本金

594,493百万円(2011年3月31日現在)

業務内容

金融サービスに関連する業務

報告期間

2010年4月1日～ 2011年3月31日
(一部期間外の情報を含みます)

報告書発行月

2011年9月

前回発行月

2010年9月

次回発行予定

2012年8月

報告対象範囲

野村ホールディングス株式会社ならびに主要連結子会社、関連会社など。数値データにはそれぞれ対象範囲を付記しています。詳しくは、「アニュアルレポート2011」をご覧ください。

参考ガイドライン

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

問い合わせ

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

参加諸団体・イニシアティブ

野村グループは、以下の経済団体、業界団体などに参加し、積極的に活動しています。

- 社団法人日本経済団体連合会
- 日本証券業協会
- 社団法人投資信託協会
- 社団法人日本証券投資顧問業協会
- 社団法人金融先物取引業協会
- 公益社団法人経済同友会
- PRI(国連責任投資原則)
- Association of Financial Markets Europe
- British Bankers Association
- Confederation of British Industry
- Institute of International Finance
- World Economic Forum
- Opportunity Now
(Gender equality organization)
- Employer's Forum on Disability
- The Japan Society

CEO メッセージ



**顧客中心主義の原点に立ち、
変化する社会の声に応えながら、
ステークホルダーの皆様と
共有できる新たな価値を
創造していきます。**

野村グループがグローバルに持続的な成長を果たしていくために必要となるのは、「社会の声に応えていく経営」です。私たちは創業以来一貫して「顧客中心主義」の原点に立ち、「金融資本市場において適切な資金循環を促す」という本業を通じて、様々なステークホルダーに価値を提供していくという姿勢に徹してきました。今日においては「顧客中心主義」をより発展させ、変化する社会の期待を幅広く捉えることにより、新たな価値の創造と、野村グループの成長につなげていきたいと考えています。

東日本大震災への対応

このたびの東日本大震災で被災された皆様に謹んでお見舞い申し上げます。また、被災地の一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。私たちもグループ一丸となって、今後とも復興に向けた支援活動に継続して取り組んでまいります。

震災発生を受けて、私たちは被災地の方々への対応や社員の安否確認とともに、金融資本市場の混乱を抑え、流動性供給や価格決定など市場機能を正常に保つことに努めました。そして、世界に向けて、私たちはそれぞれの持場から、今起きているこ

とや今後の見通しについて情報発信を続けました。

また、復興に係る資金需要への対応および復興へ向けた政策提言に力を入れています。さらには、本業を通じた支援として、震災の復興支援を目的に「東日本復興支援債券ファンド」を販売し、手数料の一部を寄付させていただくことにしました。これには通常の投資信託の購入層よりも、幅広い層のお客様から多くのお申込みをいただきました。寄付の文化や仕組みがなかなか根付かなかった日本ですが、こうした形で継続的に貢献したいというお客様のお気持ちも、ひとつの社会の声であると思います。

金融資本市場発展への貢献

私たちが本業を通じて社会の声に応えていこうとしたときに、基本となるのは、金融資本市場の健全な発展に貢献していくということです。

今、欧米を中心に金融規制強化の流れが顕著になっています。金融経済危機の再発を防ぐために、金融機関の適切な自己資本管理やガバナンス強化は必要ですが、一方で成長段階にある地域に対しては潤沢な資金供給を行っていかねればなりません。特にアジアでは、道路、港湾等のインフラ

整備を進める際に長期の資金を供給する仕組みが整っておらず、そのような状況で一律の自己資本規制を行うことは、リスクを伴う成長分野への資金供給を抑制して成長のエンジンを止めることにもなりかねません。発展段階や置かれた状況を考慮して、必要なところに必要な資金を回していくことが重要です。

野村グループの多岐にわたる事業活動は、グローバルな資金循環を円滑にする役割を担っています。併せて、各国の行政機関や国際機関への働きかけなど、グローバルでの政策・ルールづくりへの関与を積極的に行っています。私たちは金融資本市場の発展に向けてリーダーシップを発揮し、経済の成長を促進させるという社会からの要請に応えていきたいと考えています。

持続可能な社会実現への貢献

私たちは、金融サービス業を通じて培った地域とのネットワークを活かし、農業や環境、医療などの分野において、新しい取り組みを始めています。地元の自治体、大学、事業会社などをつなぐ、触媒の役割を私たちが果たしていくことにより、新たな価値を創造できればよいと思っています。

さらに世界に目を向ければ、環境問題や水・食糧問題、貧困問題など課題は山積しています。こうした地球規模の社会課題の解決に向けて、必要に応じて国際機関やNGOなどの専門組織とも連携をとりながら、資本市場の仕組みに基づいた解決策を提供することを通じて、長期的な視点で社会の持続的な発展に貢献していきたいと思っています。

責任ある事業活動

私たちがグローバルに事業を推進していく上では、国際行動規範を尊重した責任ある行動をとることが重要であると考えています。刻々と変化するグローバルな社会環境の中で厳正に経営を監督して

いけるよう、取締役の過半数を社外取締役とし、女性と非日本人の取締役を起用するなど、独立性と多様性を高め、ガバナンスの強化を図りました。

また、事業活動における環境・社会などの非財務的要素の広範囲なリスクに対処できるように、包括的なリスクマネジメントの仕組みづくりを進めています。潜在リスクが顕在化する場面を常に想定し、危機に備えた仕組みづくりや、透明性の向上および社員の倫理性を高める日々の取り組みを重視していきます。

社会の声に応えていく経営

「社会の声に応えていく経営」を進めていこうとすると、「本業を通じて」の「業」のあり方が変わっていくこともあると考えています。社会や時代が求めるものは常に変化しています。そこに付加価値をつけようとする、「金融」というコアスキルと「ネットワーク」という私たちの強みを基礎としつつ、「業」の中身も積極的に変えていく必要が出てきます。先ほど述べた農業や環境、医療分野における新たな事業領域も、社会が求めるものに応えようとした結果生まれたものです。例えば、今年販売した「グリーンIFC債」は、投資と社会貢献をつなぐという意味で、新たな社会の声に応える商品といえるでしょう。

人は企業を映し出す等身大の鏡を持っていないため、自分たち企業の姿を正しく見ることができません。自分たちの姿を見るという意味で、お客様の声や、さらに広く社会の声を聞くことが必要になってくるのだと思います。

私たちはこれからも常に、変化する社会の声に耳を傾けることにより、野村グループに何が期待されているかということを見定めていきたいと思っています。

そして、「For Future Generations (次世代のために)」という私たちのコーポレート・シティズンシップ・ゴールに向けて、グローバルな事業成長と地域

に根ざした社会貢献により、ステークホルダーの皆様と共有できる新たな価値の創造を実現したいと考えています。

野村ホールディングス株式会社
グループCEO



東日本大震災への対応

金融資本市場の機能保全

被災地のお客様のために

野村グループでは、震災発生後、国内外のグループ各社の危機管理責任者によって構成される「野村グループ危機管理委員会」の指示のもと、直ちに全部署と緊密に連携して危機に対処しました。

営業部門では、被災地のお客様のご要望にお応えするための態勢を即時に整え、全営業店で業務を継続しました。また、野村カードや届出印等を紛失されたお客様およびお預かり有価証券の売却・解約代金の受渡日以前のお支払いをお申し出いただいたお客様に対し、可能な限りの便宜措置を図りました。

金融資本市場の機能保全のために

震災発生後、決済執行への懸念に対し、資金の流動性を確保し、グローバルなバックアップ態勢を構築しました。資本市場の担い手として、市場流動性を供給し、日本市場への信頼維持に努めました。

ホールセール部門では、お客様の声を聞きながら、適切な助言やサービスを提供し、投資家の皆様に売買の機会を提供し続けました。また、アセット・マネジメント部門では、市場が大きく変動する中、運用担当者が的確な分析に基づく投資判断を行うとともに、お客様に積極的な情報発信を行いました。

本業を通じた支援

「東日本復興支援債券ファンド1105」の設定・販売

野村アセットマネジメントは、東日本大震災からの復興に寄与すると考えられる政府機関、地方公共団体および企業の発行する債券を含む国内債券、ならびに国債に投資する投資信託「東日本復興支援債券ファンド1105」を設定しました。

当ファンドは、お客様から多数いただいた「復興に貢献できるような投資をしたい」というご要望に基づき、お客様の投資した資金が被災地の復興に役立てられることを企図して設定したものです。今

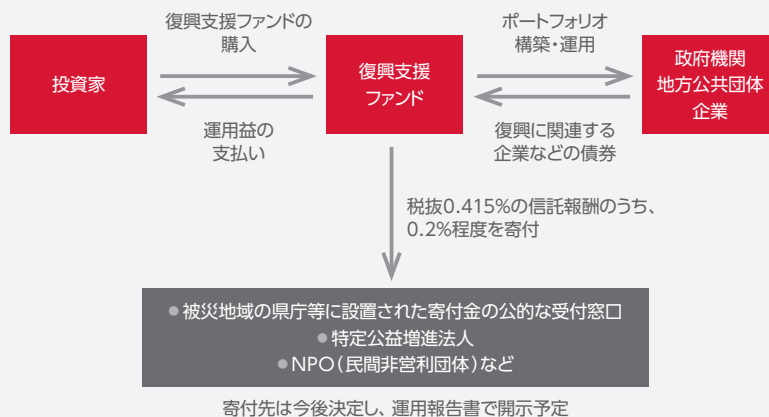
後、政府機関、地方公共団体および様々な企業が、東日本地域の復興を企図した資金調達を必要とする可能性があります。当ファンドは、そのような資金調達を行うニーズに応えることにつながると考えています。

また、受け取った信託報酬の一部(ファンドの日々の純資産総額に対し年率0.2%程度)については、東日本大震災からの復興支援を目的とした寄付を行います。なお、当ファンドは2011年5月17日に518億2,177万円で信託設定しました。

被災地の復興に関する政策提言

野村アグリプランニング&アドバイザーは、農業分野に関する被災地の迅速な復旧、復興に向けて、官民が協力して当面緊急に検討すべき事項についてとりまとめた「東日本大震災被災地の農業復興に関する緊急提言」を発表しました。2011年5月には、農業の復興モデル産地のひとつとして考えられる宮城県の施設園芸農業に焦点を絞った「東日本大震災被災地の農業復興提言 ～宮城県施設園芸産地の視察調査報告と復興提言～」の発表も行いました。

復興支援ファンドのスキーム図



また、野村ヘルスケア・サポート&アドバイザーは、高齢化や過疎化など、被災地が地域特性として抱えていた根源的な問題を「医療」「介護」の側面から検証し、各々が緊密な連関（ネットワーク）を持続するための条件を整理し、復興計画のあり方を中心にとりまとめた「東日本大震災被災地の復興に関する提言 ～明日の医療に向けて～」を発表しました。

紙削減プロジェクト、「野村ジョイ」を通じた寄付

野村證券は、東日本大震災の影響による紙不足対応の一環として、2011年4月12日～6月30日に、「紙削減」につながる「電子交付契約」を積極的に推進しました。また、新規にご契約いただいたお客様お一人につき100円を東日本大震災の被災地復興のために寄付します。

同社のインターネットサービス「野村ジョイ」においては、2011年3月14日～6月30日まで、ポイントプログラム「ネットマイル」を通じた義援金の受け付けを行いました。

投資情報の提供

野村證券は、レポート「東北地方太平洋沖地震の日本経済への影響」および「東北地方太平洋沖地震

の円への影響」および「主要セクターでの工場稼働状況一覧」を発表しました。

社会貢献活動による支援

野村グループは被災者救済、被災地復興に向け、寄付をはじめとする様々な活動を行いました。また、海外拠点を含めグループ各社、社員レベルでも、それぞれの方法で多様な支援活動を実行しました。

野村グループの社会貢献活動による支援例

義援金の拠出

- 被災地の自治体5県への義援金の拠出

社内募金活動の実施

- 被災地救済、復興のための支援金として、ジャパン・プラットフォームをはじめとする諸団体へ寄付

社員の主なボランティア活動

- 炊き出しや瓦礫撤去作業などの活動に参加
- 小学校の運動会を開催支援
- 被災地への支援物資の送付作業に参加
- 日本各地でチャリティ・ランなどイベントを開催
- 風評被害に対する支援のために、農畜産物販売イベントに協力

- 香港でチャリティ・ディナーを開催

- ニューヨークでチャリティ・イベント「RUN for Japan」に参加

- ワシントンDCでチャリティ・イベント「Ganbare Japan」に参加

- 海外拠点の社員による現地の赤十字社を通じた寄付

財団による支援

- 野村財団が、岩手大学、東北大学、福島大学の3大学の学生を対象に今後5年間奨学金を支給
- 野村アメリカ・ファンデーションが「GANBARE! JAPAN!」へ協賛

野村グループの東日本大震災への対応

金融資本市場の機能保全

- 業務の継続
- システムの継続稼働
- 流動性の確保
- 被災地のお客様への対応

社内対応

- 節電対策
- 危機管理委員会による社内への情報発信

本業を通じた復興支援

- 復興支援ファンドの設定・販売
- 被災地の農業復興に関する緊急提言
- 被災地の復興に関する提言
～明日の医療に向けて～
- 紙削減プロジェクトを通じた寄与
- ポイントプログラムを通じた寄付
- 投資情報の提供
- 産学連携プロジェクト

社会貢献活動による支援

- 義援金の拠出
- 社内募金活動の実施
- 社員のボランティア・チャリティ活動
- 海外拠点のボランティア・チャリティ活動
- 野村財団の復興支援奨学制度

私たちの考え方

野村グループは、CSRを推進する上で共有する基本的な価値観として「For Future Generations (次世代のために)」をコーポレート・シティズンシップ・ゴールとして定めました。次世代を見据えた社会の持続可能性を高めるというゴールの実現に向けて「金融資本市場において適切な資金循環を促す」という本業を通じて実体経済に貢献し、様々なステークホルダーに長期的価値を提供していくことが、グローバルな金融機関として果たすべき使命だと考えています。

そのために当社では、次に掲げる3つの観点に立脚して、CSR活動を展開しています。

1 Responsible Business

顧客中心主義の原点に立ち、お客様のニーズに
向き合ったビジネスから付加価値を創造してい
くこと

2 Business for Sustainability

社会の声を聞き、変化する時代や世の中の期待
に応えるビジネスに挑戦し、マーケットメカニ
ズムに根ざした解決策を提供していくこと

3 Citizenship

企業市民として地域・社会およびステークホル
ダーと相互信頼関係を築き、次世代を見据えた
社会の持続可能性を高めること

ストラテジー

当グループでは、CSRを事業上のリスクと機会
の重要な要因と位置付け、社会・環境側面の影響
と事業活動との関連性を戦略的に捉えて、経営の
意思決定および事業プロセスに反映していく取り
組みを段階的に進めてきました。当グループの事
業活動に密接に関連する重要な課題を下記のとお
りマネジメントし、定量的、定性的な形で進捗が認
められたものについて、本レポートで報告していま
す。

For Future Generations (次世代のために)

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

私たちは、ステークホルダーと社会と共に発展するビジネスを行うことを目指します。

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

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

ストラテジー

重要課題	目標	進捗
1 Responsible Business	顧客中心主義	顧客からの持続的な信頼を獲得し、付加価値の創造につなげる P.19
	コンプライアンス	事業に関連性が高いコンプライアンスリスクを把握し、適正に対処する P.17
	リスク・マネジメント	市場や信用リスク等の管理に加えて、事業を通じた環境・社会面への間接的影響を把握し、適正に対処する P.15
2 Business for Sustainability	—	社会的・環境的課題の解決に寄与する事業を積極的に推進する P.22
3 Citizenship	地域社会	コミュニティの持続的発展への各地域のニーズに沿った社会貢献活動を推進する P.26
	社員	グローバルレベルでの人材育成とダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進する P.29
	環境	自社の環境負荷とその影響を把握し、負荷低減に向けた取り組みを推進する P.35

マネジメント

当グループでは、経営レベルでCSRに係る意思決定を行う機関としてCSR委員会を設置しています。CSR委員会はグループCOO(最高執行責任者)を委員長とし、グループの役員6名と監査特命取締役1名から構成されています。事務局は、コーポレート・シティズンシップ推進室が担っており、グループにおけるCSR活動を包括的および効果的に推進しています。

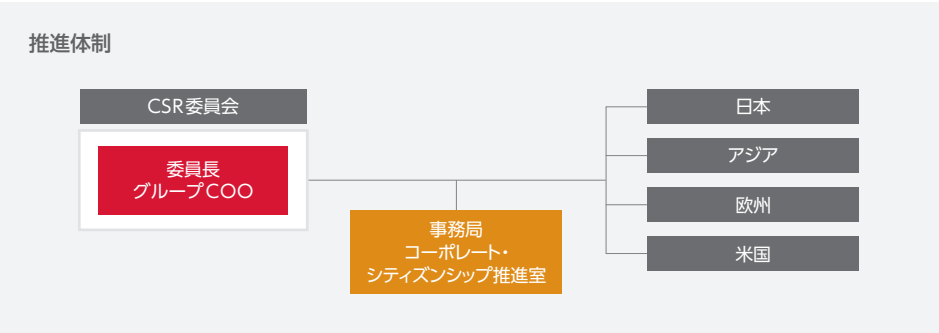
グループ各社および各部門が事業活動に沿ったCSR活動を主体的に展開できるように、日本、アジア、欧州、米国を中心とする各拠点と連携を取り

合い、グループにおけるマネジメントを進めています。

コミュニケーション

当グループでは、CSR活動の推進にあたり社内外とのコミュニケーションが重要であると考えています。CSR活動には、様々なステークホルダーとかわっているグループ各社および各部門の主体的な行動が不可欠であるため、社内イントラネットを通じた経営からのメッセージやCSR情報に関する情報の発信などにより、社内意識の浸透に努めています。同時に、レポートを中心とした社外への情

報発信や、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じ、ステークホルダーの期待や要請に的確に対応するとともに、社会の声を事業活動に反映する取り組みを進めています。



野村グループを取り巻くステークホルダー

お客様	お客様は、野村グループと取引を行っている、個人投資家、機関投資家、事業法人、公益法人をはじめ、金融資本市場とかかわりをもつステークホルダーです。野村グループは、お客様のニーズに基づいたワールドクラスの品質を備える商品・サービスの提供を通じて、お客様に価値を提供しています。
株主・投資家	株主・投資家は、野村グループに事業資金を提供している、個人株主、機関投資家、債権者などのステークホルダーです。野村グループは、企業情報の適時・適切な開示と、持続的な事業成長による利益還元を通じて、株主・投資家に価値を提供しています。
社員	社員は、野村グループの世界各地の拠点で事業活動を担い付加価値を創造しているステークホルダーです。野村グループは、多様な社員が能力を最大限に発揮できる環境づくりと人材育成および適正な報酬を通じて、社員に価値を提供しています。
地域・社会	野村グループは地域・社会の一員として事業活動を行っています。地域・社会を構成する人々や組織、NGO・NPO、政府機関等との対話により社会のニーズを把握し、社会的課題の解決に資する事業や公共政策への関与等を通じて、持続的な社会の発展に貢献しています。
環境	野村グループの事業活動は、地球環境に対して直接的・間接的に影響を与えています。資源、エネルギーの使用に伴う直接的な環境負荷の低減に加え、金融事業に伴う間接的影響への配慮および環境問題解決に資する事業を通じて、地球環境の保全に貢献しています。

ステークホルダーとの対話

地域活性化の取り組みについて

野村グループは、日本の地域活性化に向けて、農業や環境、医療など、社会の根幹となる分野で新たな取り組みを始めています。ステークホルダーをつなぐ触媒になり、社会との共通価値を創造¹するために必要な変革は何か。企業戦略の専門家である慶應義塾大学の石倉洋子教授と対話しました。ダイアログの詳細は、野村ホールディングス ホームページ > Corporate Citizenshipをご覧ください。

地域活性化に対する野村グループの取り組み

証券業として地域の活性化に
取り組むということ。(西澤)

資金需要が先細りを見せる日本において証券業にできることは何かを考えていく中で、アグリ(農業)がひとつのテーマとして出てきました。証券業とは、お金が回って、回って、最後に儲かるビジネスです。そうであれば、産業の根っこに入り込まなければ、また、今までのような「待ち」の姿勢では新たな展開は難しい。野村は、食、医療、水、エネルギーといった4つの分野に取り組んでいますが、その背景にはこういった問題意識があります。アグリについては、地方経済の著しい沈下の中で、産業化が立ち遅れている一方、世の中が「食」についての見方を変えているという社会の変化もあります。「野村アグリプランニング&アドバイザリー」(→ P.24)を設立したのは、アグリ事業化をサポートしていきたいという思いからです。アグリという産業は、地域から逃げられません。野村には、全国176支店が培ったネットワークがあります。そこから得られる情報を上手く組み合わせることで地域を活性化し、結果的に野村のビジネスに結びつけていきたいと考えています。

地域の発展がなければ、野村の発展もない。
野村は地域経済とともに生きている。(大森)

地域活性化のご提案をするにあたり、地元の皆さんに「何をしたいですか」と聞くと、「企業誘致」とおっしゃいます。私たちは、「それより、地元にもともとある力をブラッシュアップしましょう」と伝えてきました。地方では、1次産業は非常に大きな産業です。ここに地域全体でフォーカスしたのが、栃木県、足利銀

行、宇都宮大学を中心とした取り組み(→ P.23)です。異なるステークホルダーの間にある壁の橋渡し役となり、説得したり、鼓舞したり、それぞれの強みや立場を理解して、等距離で動けるのが野村です。野村は地域経済とともに生きているので、地域経済の発展がなければ、会社の発展もありません。私たちは、地域経済の発展に向け、コミットしていく必要があるのです。

地域活性化に必要なのは、「つなぐ」力

アグリは、地域の強みの活用、雇用の創出、
世界へのアピールという点で良い視点。(石倉)

私は、企業が地域の組織や団体と協働して地域活性化を図る「産業クラスター」²を研究してきましたが、野村の取り組みはクラスターの基本思想を実現しようというものです。産業クラスターというと、日本に限らず、世界中どこでもITとバイオをテーマにしたがります。しかし、地域を活性化させるには、世界でも誇れるその地域のユニークさに根ざし、同時に世界を対象にビジネスで、雇用にもつながる、そういうテーマを探すことが重要です。その点で、野村が、アグリに焦点をあてたことは、食に対する世界の関心や地域の強み、そして地域における雇用を創出するという点で優れていると思います。また、販路の構築も重要です。過去の日本のクラスターへの取り組みの多くは、大学の研究や中小企業に対する補助金が技術開発に集中するあまり、できた製品やサービスの売り先が見つからない、したがって売上に結びつかないという問題が起こりました。市場や顧客と技術や製品を「つなぐ機能」とそのための「人」が、地域を成功に導く鍵なのです。



慶應義塾大学大学院
メディアデザイン研究科教授
石倉 洋子

ハーバード・ビジネス・スクール(経営大学院)経営学博士課程修了(DBA)後、一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授を経て、現職。専門分野はグローバルな事業戦略、競争力、イノベーション等。主な著書に『戦略シフト』(東洋経済/2009)、『グローバルキャリア ユニークな自分の見つけ方』(東洋経済/2011)等がある。



野村アグリプランニング&アドバイザリー
取締役社長
西澤 隆

野村総合研究所および野村証券金融研究所で約20年間エコノミストを務めた後、2010年、野村アグリプランニング&アドバイザリーを立ち上げる。



野村証券
法人企画部 部長
大森 勝

野村証券に入社以来、一貫して国内営業のフィールドで地域経済の活性化に向け、産官学をはじめとしたネットワークづくりに取り組む。



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

野村総合研究所に入社しインベストメント・バンキング部門を経て現職。グローバルな視点に立ち、社会と野村グループの橋渡しを目指す。

朝採れの製品は高く売れないけれど、 朝採れの大根は高く売れる。(西澤)

アグリ特有の絶対的な付加価値のひとつに、「距離」があげられます。わかりやすい例をあげると、朝採れの製品は高く売れませんが、朝採れの大根は高く売れます。ですから、距離を付加価値にする販路の作り方もあるし、加工食品として販路を確保する方法もあります。最も重要なのは、生産者の方が安定して所得を得られる仕組みを作ることです。私たち金融サービス業は、情報からバリューを生み出すことを得意としていますから、情報を上手く使って、地域と市場を「つなぐ」ことで、農業の産業化をお手伝いできると考えています。

志のあるリーダーがいて、 初めて物事が動き出す。(大森)

野村は、三重大と百五銀行の連携で、地域のベンチャー企業の育成および、自治体へコンサルティングを行う地域シンクタンクを設立しました(➡P.23)。スタートさせるにあたり、全国の大学と話をしましたが、「命がけでやります」と一番手をあげてくださったのが、三重大大学だったのです。そういう志のある人がいて、初めて物事が動き出します。志を共有し、そこに情報やネットワークといった私たちのリソースを提供して、具体的なものを作り上げ、「こんなやり方があるのか」とわかっていただけるよう、取り組みを進めてきました。私たちは、「つなぐ」機能を持ったプレーンとして、少しでも貢献できればと考えています。

野村の役割と将来像

「若年層に雇用を」と言う前に、 魅力的な産業を作ることが大切。(西澤)

今、日本は本当に厳しい状況に追い込まれていて、東日本大震災の被災地を訪れると、産業基盤が大きく傷ついたことを実感します。しかし、日本

には変わりうる潜在能力があると思います。アグリに限らず、地に根ざした持続可能な産業であれば、雇用も生まれ、多くの方々が地元に戻って来られるはずです。「若年層に雇用を」と言う前に、働ける場所と、面白い産業を作り出すことが重要だと思います。小さな成果でも、多くの方々が「それがいい」と思えば、世の中は動くはずです。そして、ある程度人が増え、「ここって面白いね」という地域になれば、雇用も増えます。地域経済が活性化すれば、資金需要も生まれてくるはずです。私たちは「新しい農業経営のカタチ」を追求し、地域を活性化するためのひとつになれるように頑張っていきます。

野村には、創業の時代から 「清冽な地下水」が流れている。(大森)

日本の社会には、色々なところに壁がありますが、震災を契機に、突破できるのではないのでしょうか。「しがらみを切ることができるか」を試されているのだと思います。野村には、地域やセクターを超えたネットワークがあって、等距離の離れた位置から見てアドバイスや支援ができます。創業当時の先輩は、「清冽な地下水」という言葉を残されています。世の中が変わって、私たちの「業」が変わっても、野村の中には、清く激しい地下水が流れているという意味です。これからの野村に求められるのは、本業を通じて社会課題の解決を図り、それを競争力の源泉とすること。まさに、石倉先生の先生であるマイケル・E・ポーターさんのおっしゃる「共通価値の創造」¹⁾なのだと思います。営利企業であることと、社会課題の解決は矛盾しないし、矛盾させてはならないことだと思います。

新しい価値を創造する主役は企業。もっと野村の 取り組みを社会にアピールすることが課題。(石倉)

世界に山積する教育、貧困、失業などの問題は、政府や公的機関に任せておいても解決は困難で

す。社会システム全体の変革が不可欠、つまり、個々の技術、個々の企業の努力を超えて、インフラや規制も含めて全体の仕組みを構想する必要があります。こうした全体ビジョンは、日本がこれまで弱かった分野ですが、今回震災ですべてをゼロからデザインしなくてはならなくなりました。その中で、どこまで将来を見通し、しがらみを断ち切った全く新しい社会をデザインできるか、日本もそして野村もその力を試されています。

残念なことは、このような野村の取り組みや考え方が、世の中に十分伝わっていないことです。もっと日本でも世界でもアピールしていけばよいと思います。世の中に伝えること、これが野村にとって大きな課題ですね。

社会の課題をグローバルに共有し、強みを活かして ローカルで解決策を創り出す。(松古)

知っていただくためには、一方的な情報発信に頼らず、成功事例を積み重ね、お客様や地域の方々からの共感を得ていくプロセスが必要ですね。

また、地域密着度合いは異なるとはいえ、世界中どここの野村にとっても、情報を使って「つなげて」付加価値を生み出すことは金融業としての強みのはずです。近い将来、地域活性化などの、日本が直面している課題は世界中の課題になっていくでしょう。解決策にも業のあり方にもモデルはないのです。様々なステークホルダーの声を社内に「つないで」部門や地域を超えて共有を図り、結果としてローカルで創り出される解決策を広く知っていただく。そして私たちは、新たな課題を相談していただける存在になること、すなわち、社会の声に応えるグローバル企業を目指していきたいと思っています。

¹⁾ 共通価値の創造：米ハーバード大のマイケル・E・ポーター教授の提唱した新しい経営のコンセプトで、社会と経済の発展に向けて、事業を行う地域の課題を改善しながら、企業が自らの競争力を高めていく取り組み。『Creating Shared Value』(Harvard Business Review Jan.-Feb.2011)

²⁾ 石倉洋子他「日本の産業クラスター戦略 地域における競争優位の確立」 有斐閣 2003

ステークホルダーとの対話

社会貢献型投資について

野村證券は、2011年に昨年の環境支援債に引き続きグリーンIFC債(➡ P.22)を販売しました。この商品を開発するに至った経緯と金融機関の役割についてIFC(国際金融公社)と対話しました。

社会課題に対するIFCのアプローチと、このような資金調達に関する戦略について教えてください。

クロス：IFCは環境や社会問題を重視したプロジェクトを行う民間セクターへの投融資を促進しています。気候変動は人類が直面する最大の課題のひとつであり、民間セクターの積極的な参加なくして解決は望めません。また、このような投資はビジネスとしても十分成立するものであり、グリーンIFC債は再生可能エネルギーやエネルギー効率化など、IFCの気候変動に関連する事業の資金として活用していきます。

このような商品を組成した狙いを教えてください。

日比野：社会、経済が成熟する中、お客様のニーズも多様化しており、それに応えるために新しい投資の形を提供していきたいと考えました。通常の外国債券を購入いただくお客様に加え、なんらかの形で社会に貢献したい、投資資金が何に使われるのか知りたい、という思いをお持ちのお客様に投資を通じて気候変動問題に貢献できる機会を提供し、野村にとって新しい顧客層の開拓を進めていきたいという狙いがありました。

金融機関の本業を通じた社会貢献とはどういことですか。

柏樹：野村は、グローバルな投資銀行として世界のお客様に付加価値の高いサービスの提供を目指しています。各拠点の協力体制と、営業部門とホールセール部門の連携のもと、このような社会貢献型商品の組成が可能となりました。社会のニーズに応じて、市場メカニズムに根ざした解決策を提供していくことは、我々金融機関の役割だと思えます。また、このような新しい取り組みは野村のビジ

ネスを拡大させ、結果として企業価値を高めることにも寄与するでしょう。さらには、仕事を通じて社会の役に立ちたいという社員のモチベーションにもつながっています。

このような債券の発行に野村をパートナーとして選んだ理由を教えてください。

クロス：IFCと野村には長年にわたり成果を上げてきた実績があります。私たちは、過去に仕組み債、売り出しやグローバル米ドル債など、いくつもの案件でパートナーシップを組んできました。IFCはこのような商品やグリーン債市場に対する野村の積極的な参画を期待していました。野村の日本における販売ネットワークを通じて投資家とのつながりができることは、IFCの多角化戦略にとってもきわめて重要なのです。

この案件を組成しようと考えた動機を教えてください。

ダブ：野村は長年のパートナーシップを通じてIFCが世界の貧困克服と環境保護を使命としていることを認識しています。また、この数年間で、社会貢献型商品へ投資したいと考える投資家のニーズは高まってきました。そこで野村は、IFCの高い信用力に基づいてこの商品を組成し、日本の個人や法人のお客様に販売しました。私たちはこの案件を通じて、お客様のニーズに対応し、気候変動問題に特化した資金使途について伝えることができました。

日本の投資家にこのような商品が根付くには何が必要だと考えますか。

日比野：商品を投資家に提供するのですから、リスクに見合った魅力的なリターンを提示できることが

大前提です。その上で、投資と社会貢献が両立できることについて、お客様の理解が得られるように、継続的に丁寧に説明していくことで浸透を図ってきたいと考えています。今後も外国債券については、定期的に発行体、通貨、資金使途を厳選した上で商品設計し、それ以外についても復興支援ファンド(➡ P.5)のように、様々なニーズに対応した商品開発を行っていききたいと思います。



IFC(世界銀行グループ 国際金融公社)
資金部 Principal Financial Officer
アンドリュー・クロス



野村ホールディングス
常務執行役員
欧州地域COO
柏樹 康生



野村證券
商品企画部 部長
日比野 勇志



ノムラ・インターナショナルPLC
キャピタル・マーケット部
マネージング・ディレクター
スペンサー・ダブ

ステークホルダーとの対話

地域貢献活動へのアプローチ

野村グループは各拠点で地域貢献活動を行っています。2010年にドラゴンアワードを受賞したロンドン拠点が、地域貢献活動に対する社会の期待と野村のアプローチについて、ハート・オブ・ザ・シティと対話しました。ダイアログの詳細は、野村ホールディングス ホームページ > Corporate Citizenshipをご覧ください。

ロンドンが直面している主な社会的課題についてお話しください。

ハウスマン：政府の支出削減を受けて、ここ数年で社会・政治的背景は様変わりしました。若年層の失業も大きな問題です。その結果、雇用を拡大し地域経済を活性化するため、起業家や中小企業を支援する動きが加速しています。また、社会福祉や児童向けサービスに対する企業による地域支援への期待もますます高まっています。

金融業界はこうした課題にどのように対応しているのでしょうか。

ハウスマン：ロンドンでは慈善活動や地域の公益事業のための資金調達が必要な課題となっていて、新たな資金調達手段の開発を支援する役割が金融業界に求められています。こうした慈善活動を行う団体は、自らの財務管理能力の向上にも高い関心を持っています。昨今の厳しい財政状況下でより効率的に財務管理を行えるよう彼らを支援するという意味でも、金融業界には果たすべき役割があると思います。また、金融業界は地域コミュニティに必要なボランティア人員を継続的に提供しています。社員が若者をスポーツ活動に連れ出したり、ホームレスの救護施設で働いたり、教育、職業、訓練などを受けられない人々の指導にあたることはとても重要で影響が大きいことです。

フィザッカリー：野村は、地域貢献や慈善活動を行う団体への貢献を管理運営する、きわめて効果的なプログラムを作り上げてきました。逆境に置かれた若者たちを対象に、学業成績の向上、就職機

会の提供、夢の実現や健康増進を目的に活動しているグループや団体などと協力しています。私たちは、野村が地域活動に欠かせない大切なパートナーとして地域社会に受け入れていただけるように、ボランティア参加、資金調達、助成制度などのプログラムを実施してきました。

ハート・オブ・ザ・シティはどのような役割を果たしているのでしょうか。

ハウスマン：主な支援は、企業に地域貢献活動を拡大するよう働きかけることです。私たちのニューカマー（地域貢献をロンドンで始めようとする企業）向けプログラムは年間約150社の企業による地域活動への参画と活動の拡大を支援していますが、これは多大な効果をもたらしています。それを可能にしているのが、新たに活動を開始する企業に対してアドバイスや指導を提供してくれる野村のような経験豊富な企業存在です。

フィザッカリー：野村は、最初はニューカマー企業として参加し、他の企業が実施している効果的かつ想像性あふれたプログラムを紹介してもらいました。我々はそこで大きな影響を受けて、さらに良い活動を実施しようと奮起したわけです。そして今では、協力企業としてニューカマー企業向けプログラムや戦略の立案を支援しています。野村にはすでに確立したプログラムがあるため、地域活動への参加に関する知識を共有したり、他の企業を指導したりする立場にあります。

こうした活動はどのような効果を上げているのでしょうか。

ハート：自らの活動の貢献度を把握することはとても重要です。ロンドンでは、昨年度、地域貢献活動に200万ポンド以上を投資し、恵まれない環境にある1万5,000人の若者を支援しました。さらに、ロンドンオフィスの全スタッフの約40%に相当する1,463名の社員が様々なボランティア活動に従事しました。

他の地域でもこうした活動をしているのでしょうか。

ハート：各拠点でもグローバルで連携して、野村として一貫した姿勢を保ちつつ、それぞれの地域のニーズに応えるプログラムを開発し、実施しています。



ハート・オブ・ザ・シティ
ディレクター
キャロライン・ハウスマン
ハート・オブ・ザ・シティは、ロンドンで企業が行う社会貢献プログラムを支援しているシティ行政区の関連団体です。



野村ホールディングス
欧州地域CEO
ハート・オブ・ザ・シティ理事
ジョン・フィザッカリー



ノムラ・インターナショナルPLC
欧州コミュニティ・アフェアーズ
ヘッド
アンソニー・ハート

Responsible Business

コーポレート・ガバナンス

野村グループは、組織の透明性と信頼性を確保し、スピード感のある経営と中長期的な企業価値の向上を追求しています。その上で、コーポレート・ガバナンスの強化を最重要課題のひとつと認識し、コーポレート・ガバナンス体制のさらなる強化・充実に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスの体制

当グループは、2003年6月に委員会設置会社へ移行し、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います。

取締役会は、14名の取締役からなり、そのうち8名が社外取締役です。2011年6月より、古賀信行、

デイビッド・ベンソン、草刈隆郎、兼元俊徳およびマイケル・リム・チョー・サンの5名の新任取締役が就任しました。うち後者3名の社外取締役は、それぞれの経営、専門分野、政府機関、国際関係等における豊富な経験を活かし、当グループの経営の重要事項の決定や経営の監督に尽力しています。

当グループの業務執行体制は、取締役会の決議により執行役に委任された事項のうち、特に重要な業務執行については、「経営会議」「統合リスク管理会議」「内部統制委員会」という会議体で審議し、決定しています。さらに経営会議の諮問機関として、社外の有識者からなる「アドバイザリー・ボード」を設置しています。詳しくは、野村ホールディングスホームページ>株主・投資家の方(IR)>コーポレート・ガバナンスをご覧ください。

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

社外取締役比率

57%

取締役会における社外取締役の比率

外国人取締役比率

29%

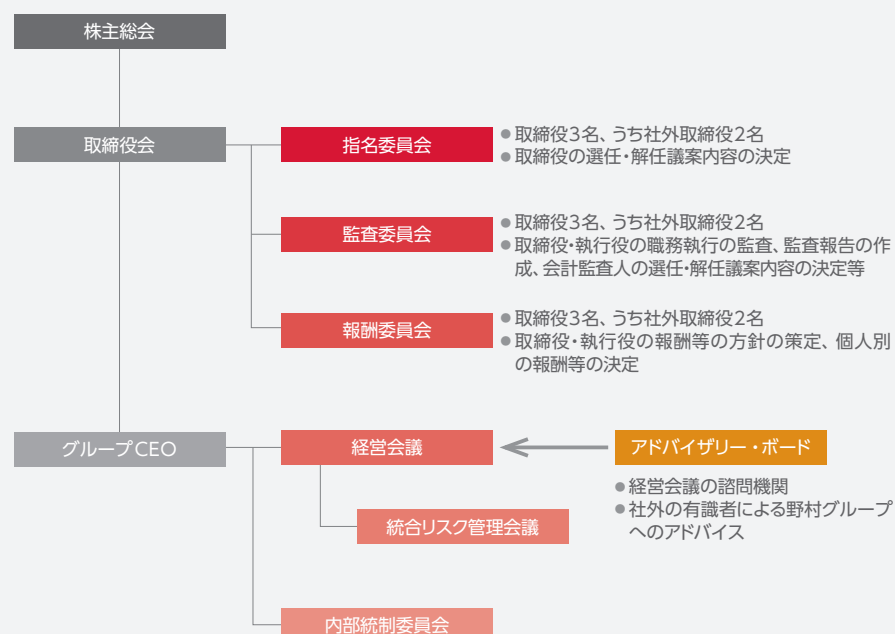
取締役会における外国人取締役の比率

女性取締役比率

7%

取締役会における女性取締役の比率

野村グループの経営機構



内部統制の仕組み

当グループでは、取締役会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を強化しています。業務執行の監督の中心的役割は、過半数が社外取締役で構成される監査委員会が担っており、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います。

また、内部統制の有効性および妥当性を確保するため、業務執行部門から独立したグループ・インターン・オーディット部を設置し、同部および傘下の主要な子会社に設置した内部監査専任部署が、当社および子会社における内部監査を実施しています。同部はその業務遂行について、内部統制委員会の指揮に従っています。内部監査の結果については、グループCEO等の執行側のみならず、監査委員会および監査特命取締役に対しても報告が行われています。

倫理規程

当グループは、2004年に「野村グループ倫理規程」を制定し、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、当グループの役員・社員一人ひとりが遵守すべき項目を定め、規程遵守の誓約の実施(年1回)や、研修などを通じ周知徹底を図っています。詳しくは、野村ホールディングス ホームページ>グループ概要>基本原則と行動の規範>倫理規程をご覧ください。

<http://www.nomuraholdings.com/jp/company/basic/ethics.html>

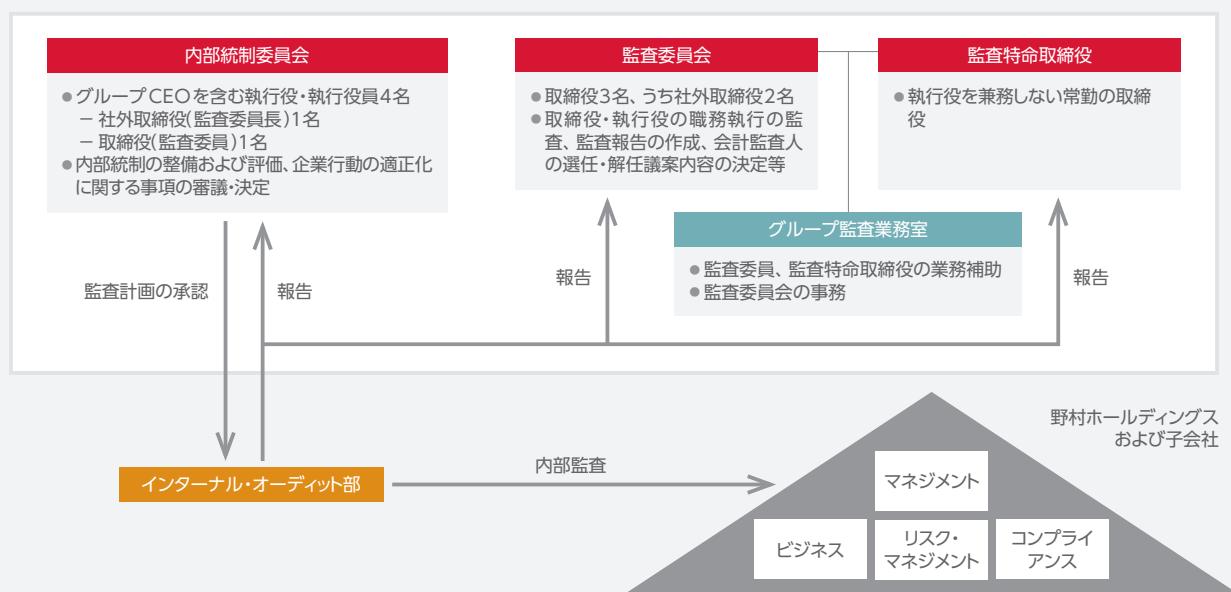
めています。詳しくは、野村ホールディングス ホームページ>株主・投資家の方(IR)>資料室(アニュアルレポート・提出書類等)>有価証券報告書(英語版は20-F)をご覧ください。

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

報酬について

当グループでは、持続的な成長と株主価値の長期的な増加、顧客への付加価値の提供、ならびにグローバルな競争力と評価の向上を可能とするような優秀な人材の確保・維持・動機付け・育成に資するための「野村グループの報酬の基本方針」を定

野村グループの内部統制



Responsible Business

リスク・マネジメント

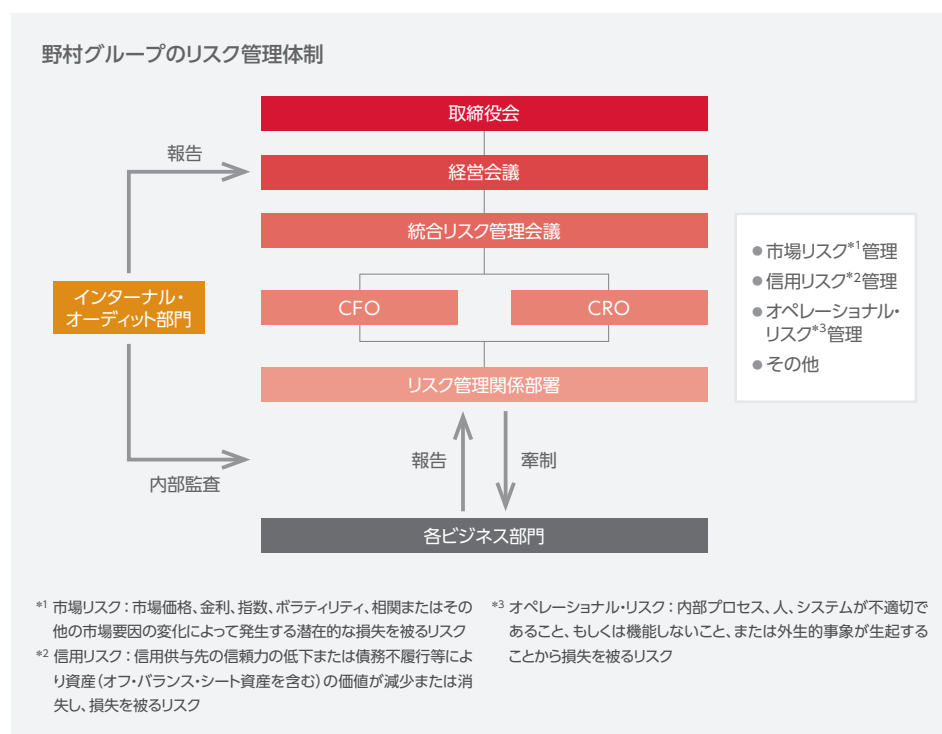
野村グループの事業活動は、市場リスク、信用リスク、オペレーショナル・リスクのほか、様々な要因に起因するリスクなどから影響を受ける可能性があります。これらのリスクを適切に管理することは、財務の健全性および企業価値の維持・向上に資する重要な責務です。当グループでは、経営によるリスク・マネジメントへの積極的なコミットメントのもと、グローバル・ベースでリスクを総合的にコントロールし、モニタリング、報告することが可能なリスク管理体制を構築しています。

リスク管理体制

当グループでは、チーフ・リスク・オフィサー(CRO)を中心としたストレス・シナリオ分析などを活用したリスク管理体制を強化しています。当社のリスク・アペタイト(グループ全体の経営戦略、経営目標および財務基盤に即したリスク許容度の基準)

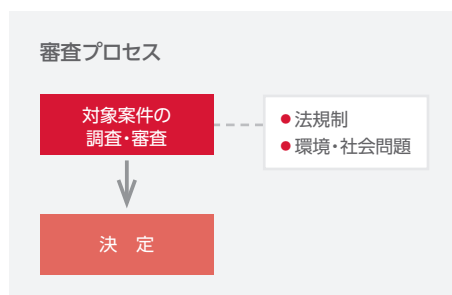
をはじめとした、統合リスク管理に関する重要事項について、経営会議から委任を受けた統合リスク管理会議が審議、決定しています。統合リスク管理会議は、グループCEOを議長とし、グループCOO、部門CEO、CRO、その他グループCEOが指名する者から構成されています。グローバルに連携したリスク・マネジメント部署が横断的なリスク管理の枠組みを構築し、統合的管理を行うとともに、各ビジネス部門でもリスク管理を行っています。詳しくは、野村ホールディングス ホームページ>資料室(アニュアルレポート・提出書類等)>有価証券報告書をご覧ください。

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



社会・環境に対するリスク・マネジメント

当グループでは、様々な取引から生じる社会・環境リスクを適切に管理することが、法令遵守にとどまらず、自社のレピュテーション・リスク・マネジメントにつながると考えています。例えば、ファイナンスの引受けに当たっては、発行体が社会・環境に対するリスクを把握し、適切な対応を行っているか、当該リスクについて適切に開示を行っているかを確認しています。社会・環境への影響は、財政状態・経営成績等と並んで、引受けを行う上での重要な確認項目として、担当部署での審査プロセスにおける総合的な審査指針に含まれています。



危機管理体制

当グループでは、「野村グループ危機管理規程」を制定し、平時から危機を未然に防ぐための対策を行い、危機が発生した場合には、迅速・的確な行動をすることおよびそのための組織体制を明確化することを基本方針として定めています。

グループCEOが指名した役員が委員長となり、国内外のグループ各社の危機管理責任者により構成される「野村グループ危機管理委員会」を設置しています。緊急時に、家族を含めた当グループ全社員の安否が把握できるよう平時から安否確認訓練、業務継続訓練の実施、危機管理研修を通じて、継続的に意識の醸成を図っています。

Responsible Business

コンプライアンス

野村グループでは、コンプライアンスを経営上の重点課題と位置付け、「野村グループ組織運営規程」を統一的な指針としています。

コンプライアンス体制

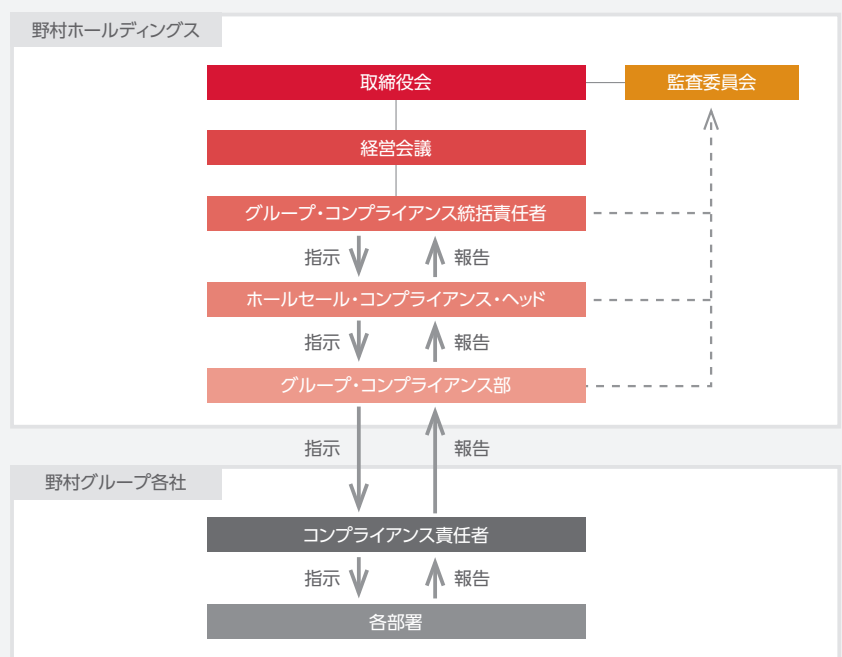
当グループは、全部署において法令違反の疑いがある行為が発生しないように努めるとともに、たとえ問題が発生しても、それが経営レベルにまで漏れなく、かつ遅滞なく伝達され、適切に対処される組織および体制を構築しています。グループのコンプライアンスを統括するグループ・コンプライアンス統括責任者を選任し、それを補助するグループ・コンプライアンス部を設置しています。また、グローバルなビジネスの拡大に対応して、内部管理体制を強化するため、ホールセール・コンプライアンス・ヘッドを選任しています。海外拠点を含むグループ各社には、各社のコンプライアンス体制の整備・維持のためコンプライアンス責任者を設けています。当該責任者は、グループ・コンプライアンス統括責任者の指示に従い、コンプライアンスに関する事項について報告します。

野村証券では、コンプライアンスの具体的実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を策定し、これに沿って体制を構築しています。グループとしての取り組みに加え、内部管理体制の整備および内部管理上の重要事案などに係る審議を行う「内部管理委員会」を設置し、委員長を執行役社長が務めています。また、コンプライアンス責任者である内部管理統括責任者を任命するとともに、業務管理本部を設置しています。業務管理本部では、社内ルールの策定やその周知徹底を行うとともに、各店舗におけるルールの遵守状況などをモニタリングし、問題点が発見されれば、ルールの再徹底や修正などの改善策を講じることにより、法令諸規則の遵守、内部管理体制の強化・充実を図っています。

当グループでは、犯罪による収益の移転にグループ各社が利用されることのないよう措置を講じています。

- 本人確認や疑わしい取引の届出の徹底などマネーロンダリング防止の措置
- 反社会的勢力、または団体との一切の取引を遮断し、これを実現するため野村証券における取引約款等に暴力団排除条項の設置などの措置
- グループ・コンプライアンス部に情報を集約し、グローバルな視野に立った利益相反の管理とインサイダー情報の管理

野村グループのコンプライアンス体制



コンプライアンス・ホットラインの設置

当グループでは、社員が法令違反の疑いのある行為などに気づいた場合に、野村ホールディングスが定めた通報受領者に、その情報を直接提供する手段として、「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。コンプライアンス・ホットラインへの情報提供は、匿名でも可能としており、実名での情報提供であっても不利益を受けない旨が周知されています。

コンプライアンス・トレーニング

当グループでは、役員および社員に対し、マナー・ロンダリング防止、社内投資ルール、ファイアーウォール規制、社外交流ガイドラインなどのコンプライアンスにかかわるトレーニングを計画的に実施しています。

- 営業責任者、内部管理責任者、内部管理部門社員に対する研修および外務員の質向上のための研修
- 支店長、総務課長、新入者、新任者等へのコンプライアンスに関する知識習得・理解度向上のための研修
- 各種研修・会議における場を利用したコンプライアンスに関する教育・訓練の充実
- 業務管理者研修
- 営業部店におけるコンプライアンスアワーの毎月の実施

公正な取引

野村証券では、金融商品取引業者向けの監督指針などを踏まえて、お客様に提供する各種金融商品に関して、以下の取り組みを通じ、品質の向上を図っています。

- 内部管理責任者、業務管理者等の責任者を設置し、コンプライアンスおよび業務の適正性が遵守される体制の構築

- 口座開設時の審査および有価証券引受時の審査の徹底
- 商品の内容について十分に精査し、正確かつわかりやすい情報提供に努める
- 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た上で、金融商品取引法をはじめ各業務に応じた法令諸規則を遵守した商品勧誘の実施
- コンプライアンス研修を通じた法令諸規則および社内ルールの徹底

情報セキュリティ

野村グループの情報セキュリティに関する基本原則として「野村グループ情報セキュリティ基本方針」を定め、顧客情報ははじめとするグループにおける情報資産の適切な保護を図っています。この基本方針に則り、グループ各社はそれぞれ情報セキュリティ関連規程を整備し、全従業員への周知・徹底を含めた管理体制の充実を図っています。

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

また、野村ホールディングス、野村証券、野村アセットマネジメント、野村信託銀行などでは、全部店長を「情報管理責任者」として任命しています。情報管理責任者は金融庁の「金融分野における個人情報保護に関するガイドラインの安全管理措置などについての実務指針」に規定する「個人データ管理者」としての責務を負っており、各部店における情報セキュリティの適切な確保、情報資産の取り扱いなどの管理、社員等に対する適切な助言や指導を行っています。

顧客の個人情報に関しては、個人情報保護法等関連法令の遵守に加え、「野村グループ個人情報保護方針」および情報セキュリティ関連規定に則り厳格な取り扱いを行っています。詳しくは、野村ホールディングス ホームページ>株主・投資家の方(IR)>コーポレート・ガバナンス>情報セキュリティ>野村グループ個人情報保護方針をご覧ください。

 <http://www.nomuraholdings.com/jp/policy/privacy.html>

Responsible Business

お客様とのかかわり

顧客中心主義は、野村グループが大切にしている理念です。お客様のニーズに真摯に向き合い、それをグループ全体の事業活動につなげていくことが、私たちの活動の原点です。お客様一人ひとりの満足度を高めるために、各部門において、お客様の声を収集・分析し、改善策を実行するというPDCA (Plan-Do-Check-Action) サイクルを組織的かつ定期的に行っています。

営業部門での取り組み

CS向上連絡会議の設置

営業部門CEOをはじめ営業部門役員を委員とするCS(Customer Satisfaction)向上連絡会議を2010年度に設置しました。お客様相談室やコンタクトセンター、ホームページ等を通じて寄せられたお客様からの苦情・ご意見・ご要望をもとに、CS向上連絡会議において課題点を検討し、商品やサービス内容のより一層の充実、またはシステム・ルールの改善に努めています。このCS向上連絡会議で議論し、改善された結果は、野村証券のホームページで公表しています。詳しくは、野村証券 ホームページ>お客様サポート>お客様の声をサービス改善にをご覧ください。

<http://www.nomura.co.jp/support/voice/index.html>

お客様アンケートの実施

2011年1月から、ハガキ、店頭、インターネットによるアンケート、またご意見箱の設置などを通じ、お客様満足度を把握するための「お客様アンケート」を実施しています。接客態度、商品説明のわかりやすさなど、集められた様々なお客様の声をもとに改善策を検討し、より良いサービスの提供に努めています。

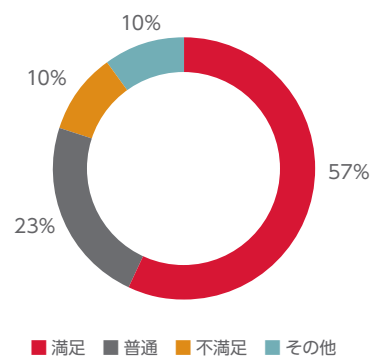
お客様のニーズに対応する各種ツールの提供

営業部門では、多彩なサービスを提供しています。「資産設計」サービスは、ヒアリングによりお客様の資産状況を把握・分析し、人生設計に合わせた運用計画を策定するツールです。また、「NOMURA i-port」は、法人のお客様の有価証券ポートフォリオの多様な情報(残高、損益、リスクなど)を一元的に管理し、より高度なリスク管理の実現等に貢献するシステムです。これらお客様のニーズに応じた各種サービスおよびツールを通じて、お客様満足度の向上に努めています。

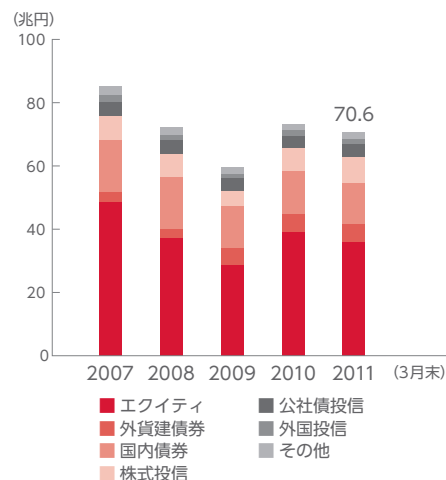
お客様満足度

57%

ハガキによるお客様アンケートの結果
(2011年1月実施)



営業部門顧客資産残高の推移



詳しくは、「アニュアルレポート2011」をご覧ください。

アセット・マネジメント部門での取り組み

サポートダイヤルによる意見収集

個人投資家の皆様や、証券会社、銀行、ゆうちょ銀行などで投資信託の販売にかかわっている販売員の方々からの投資信託に関するお問い合わせには、専用のサポートダイヤル(フリーダイヤル)で対応しています。寄せられたご意見・ご要望は、関係部署で共有し、商品開発やサービスの向上などに活用しています。

販売会社向け勉強会・投資家向けセミナーの開催

全国の野村証券の支店や証券会社、銀行、ゆうちょ銀行・郵便局などにおいて、投資信託の販売員向け勉強会や、個人投資家の皆様を対象とするセミナー・運用報告会などを、年間約8,000回開催しています。こうした機会を通じて投資信託の商品内容などに関する理解を深めていただくとともに、多様な投資ニーズの把握に努めています。

投資信託に関する意識調査

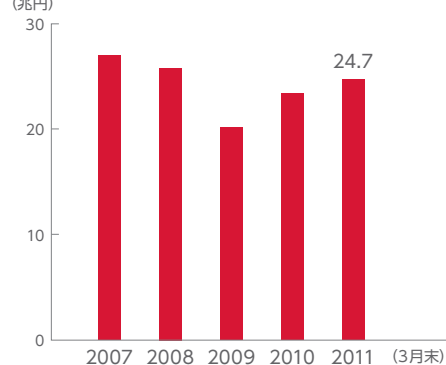
2005年から年に1回、「投資信託に関する意識調査」を実施しています。すでに投資信託を保有している方および投資信託の購入を検討されている方を対象に、投資信託の保有実態や今後の保有の

意向、商品やサービスに対する満足度などを、アンケートやヒアリングにより調査しているものです。調査結果は野村アセットマネジメントのホームページなどで公表するとともに、投資信託保有の裾野拡大への取り組みに活かしています。

国連責任投資原則(PRI)への署名 およびESG投資

2011年3月1日、野村アセットマネジメントは、国連責任投資原則(The United Nations-backed Principles for Responsible Investment Initiative)の基本的な考え方に賛同し署名会社となりました。併せてCIO(チーフ・インベストメント・オフィサー)を委員長として、運用調査部門、クライアント・サービス部門、本社部門の責任者等により構成されるESG委員会を設置するなど組織体制を整備しました。この原則に則った取り組みにより、企業がESG(Environment・Social・Governance)課題に関心を高め、長期的な企業価値の向上を目指すことにつながると同時に、同社は機関投資家としての社会的な責任を果たすことができると考えています。

アセット・マネジメント部門運用資産残高



詳しくは、「アニュアルレポート2011」をご覧ください。

For Future Generations

国連責任投資原則(PRI)への署名



私たちは、企業がESG課題に代表される様々な社会的責任に対して常に適切な行動をとることが、長期的な企業価値の向上につながると考えています。また従来から、こうした観点を含めて投資先企業との対話に努め、適切なガバナンスのもとで株主利益を尊重した企業経営を促し

ています。今後とも、国連PRIの署名会社として、運用会社の立場から受託者責任と社会的責任を果たしてまいります。

野村アセットマネジメント執行役員
南村 芳寛
(チーフ・インベストメント・オフィサー)

ホールセール部門での取り組み

グローバル・マーケット

お客様の高度なニーズへの対応

グローバル・マーケットにおいては、グローバルレベルでのお客様の高度なニーズに迅速・的確に対応できる体制を構築し、高品質な商品・サービスを継続的に提供しています。

日ごろよりお客様との対話を通じて、お客様の声を収集し分析を行い、ニーズの把握に努めています。また、機関投資家のお客様との間でブローカーレビューを実施し、お客様のニーズに対応しています。ブローカーレビューとは、日々のセールスからのサービス、アナリストのレポートおよびミーティング、企業訪問のアレンジなどについて、定期的にお客様からいただく評価です。こうしたお客様からいただく定性的な評価と定量評価をもとに、サービスの改善を図っています。

グローバル・リサーチ体制と付加価値の高い情報発信

グローバルなリサーチ・カバレッジにより、世界経済、産業・企業の動向と変化を迅速かつ的確に把握し、それらの情報と投資アイデアをスピーディにお客様に提供しています。また、各種セミナーを開催しているほか、株式、債券、為替情報に関する各種サービスを提供するポータルサイト「Nomura Now」を通じて付加価値の高い情報を提供しています。日本、欧州、アジア、米国の個別企業のカバレッジ数の合計は2011年5月現在1,991銘柄まで拡大しました。

高度な執行システム力と市場の流動性向上の取り組み

お客様からいただいた注文を最適な形で執行するために、高度なアルゴリズムを用いた株式注文システムや、取引所への高速な発注システムをお客

様に提供しています。さらに大口の注文に対して流動性を供給することなどにより、株式市場全体の流動性向上に寄与しています。また、世界各国の国債市場においても、発行のための入札に積極的に応じ、国の資金調達に貢献するとともに、投資家の売買取引にも幅広く対応し、流動性の供給・向上に取り組んでいます。

インベストメント・バンキング

お客様ニーズに沿った付加価値の高い金融ソリューションの提供

インベストメント・バンキングにおいては、グローバルに活動の場を広げる事業法人や金融法人などのお客様のニーズに沿って、様々な金融ソリューションを提供しています。具体的には、1,500名を超えるグローバルな顧客カバレッジ/プロダクト体制のもと、グローバル・マーケットや営業部門とも緊密に連携し、資金調達、M&A、ソリューション等の提案を行っており、当グループの収益拡大エンジンの役割を担っていきます。

金融危機以降のグローバル経済の回復の中で企業の財務状況が改善し、M&A取引が拡大しつつあります。また、日本においても海外に成長機会を求める企業によるクロスボーダー取引が増え、為替・金利のリスクヘッジをはじめとする各種ソリューションへのニーズも高まっています。このような市場環境のもと、主要な業界動向に着目しつつ、広い視野に立った産業や事業再編等の提言も含めて、個々のお客様の事業戦略に沿った付加価値の高い提案や案件執行ができるように努めています。

リサーチに対する機関投資家からの評価

日本	1	位
アジア ^{*1}	4	位
中国 ^{*1}	2	位
欧州	7	位

Institutional Investor誌株式リサーチランキング2011

^{*1} アジアと中国の評価は加重平均基準

エクイティ（証券取引所シェア）

ロンドン	1	位
東京	1	位

2010年4月～2011年3月のランキング

2010年度リーグテーブル・ランキング

日本関連ECM、DCM、M&A	1	位
グローバル株式・株式関連	10	位
グローバルM&A	13	位

ECM、M&AはThomson Reutersより、DCMはThomson Dealwatchより

詳しくは、「アニュアルレポート2011」をご覧ください。

Business for Sustainability

金融商品を通じた取り組み

野村グループは「金融資本市場において適切な資金循環を促す」という本業を通じて、気候変動や水、食糧問題など、世界の様々な社会的課題の解決に寄与することが重要だと考えています。このために、経営によるコミットメントのもと各関連部署が横断的に連携し、社会および環境の課題に関連したビジネス開発、ならびに政策提言に積極的に取り組んでいます。社会貢献型商品や各種アドバイザー業務など、お客様に新たな金融商品と、証券会社の枠にとらわれないサービスを提供することで、金融資本市場を通じて豊かで持続的な社会の創造に貢献していきます。

金融商品を通じた取り組み

当グループは、投資を通じて社会に貢献したいという投資家の思いと、世界各国・地域で社会的課題の解決を目的に進められているプロジェクトに対

する資金需要との橋渡し役を担っています。気候変動や水、食糧問題を含めた多様な分野に貢献できる金融商品の取り扱いを、今後とも積極的に推進していきます。

投資と寄付の両面から社会的課題へ貢献

野村アセットマネジメントは2010年10月、主に世界各地域の経済発展や貧困削減を目的に設立された国際機関が発行する債券に投資する投資信託「野村高金利国際機関債投信(毎月分配型)(愛称:グローバルアシスト)」の信託報酬として収受した委託者報酬の一部を、世界の人々の健康増進のために活動をする「社団法人日本WHO協会」に寄付しました。

野村証券で取り扱いのある 持続可能性に貢献する金融商品

(単位:本数)

環境	6
エネルギー	2
新興国/インフラ	2
農業/漁業	2
水	3
医療	1
SRI	2

(2011年6月現在)

For Future Generations

グリーンIFC債

野村証券は、気候変動問題に対する意識の高まりを背景に、相応のリターン獲得とともに環境問題への貢献も期待する個人投資家に投資機会を提供するため、国際金融公社(IFC)が発行する債券「グリーンIFC債」を、2011年2月と4月に日本国内で販売しました。世界銀行グループ



のメンバーであるIFCは、社会や環境への配慮を確認するための国際的な枠組みである「赤道原則」を策定するなど、社会的責任投資分野で主導的な役割を担っています。IFCは、雇用創出、国民生活に必要な不可欠なサービス、開発等に係る資金やアドバイザーサービスの提供を通じて、貧困削減や開発途上国における生活水準の向上に役立つことを使命としています。

このグリーンIFC債によって調達された資金は、IFCの他の調達資金とは分別管理され、再生可能エネルギーやエネルギー効率化、気候変動対策などの環境関連プロジェクトへの融資に活用されます。

Business for Sustainability

金融サービスを通じた取り組み

金融サービスを通じた取り組み

当グループは、水・農業・エネルギー・医療問題などの社会的課題の解決を通じて、地域経済を活性化するビジネスの創造に力を入れています。金融サービスグループの総合力を発揮し、証券会社の枠にとられない新しいフィールドで、革新的な事業を創出していきます。

産学官連携

野村證券は産学連携による地域経済の活性化をサポートしています。例えば、三重県では三重大学を拠点に百五銀行と共同で地域のベンチャー企業の育成を行っています。このプロジェクトは、ベンチャー企業が大学の優れたファシリティを活用することによって、その成長が加速されるだけにとどまらず、三重大学においては地域産業にかかわるあらゆる要請に応えるシンクタンク機能を学内に組織するという方向に発展しました。

また、栃木県では、行政と足利銀行、そして宇都宮大学の農学部を中心に「食と農」にかかわる産業が連携し、県の産業政策である「フードバレーとちぎ：食の回廊」の一環として地域産業の振興に取り組んでいます。

同社はこうした地域の特性を十分に活かす産学連携のまとめ役を果たしており、今後とも地域の発展を促すビジネスに貢献していきます。

グリーンフロート構想

野村證券は2010年5月に「グリーンフロート構想」の実現に向けた三者協定を清水建設、スーパー連携大学院と締結しました。グリーンフロートとは、2025年に赤道直下に建設が着工される予定の人工島です。最先端の科学技術を駆使することによって、地球温暖化、生物多様性、食糧自給、省エネ・自然エネルギー、新交通システム等、地球社会が直面している課題を克服する環境未来都市に近い将来

完成を迎えます。この構想の実現には、様々な技術イノベーションを確立する必要があり、その研究開発を支えるファイナンスもまた不可欠です。野村證券は、野村グループのネットワークを最大限に活用し、高い技術力を持つ参画企業と知的拠点である大学とを結びつけると同時に、優れた技術の実用化に必要な資金調達をサポートしていきます。

水資源の持続可能性に向けて

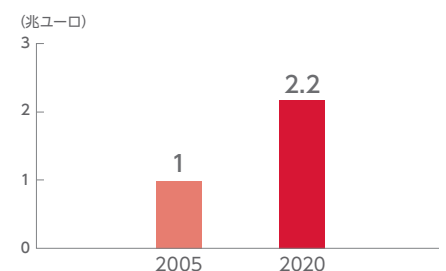
国連によると安全な水にアクセスできない人口は約9億人超と推計され、水問題の解決は各国の重要な課題となっています。

世界の水ビジネス市場は欧米やシンガポールの大手企業が圧倒的シェアを占めていますが、近年、日本の企業や自治体が優れた水処理技術・運営ノウハウにより海外進出を果たし、日本政府も水関連のインフラ輸出を支援するなど、官民一体の取り組みが展開されています。水ビジネスは長期にわたる多額の費用を要することが多く、資金調達能力・手段の充実が不可欠です。

野村證券は、従来より政・財・学・官が協力して国内外の水問題解決を目指す「水の安全保障戦略機構（チーム水・日本）」の「水ファイナンスチーム」に参加し、水ビジネスに取り組む日本企業に資金調達に関するアドバイスなどを行っています。また、国内企業とコンソーシアムを組み、国土交通省や資源エネルギー庁と連携して、海外水輸送ビジネスを推進しています。水資源の無限の可能性に着目し、国内外を問わず多様な水ビジネスに幅広く対応しています。

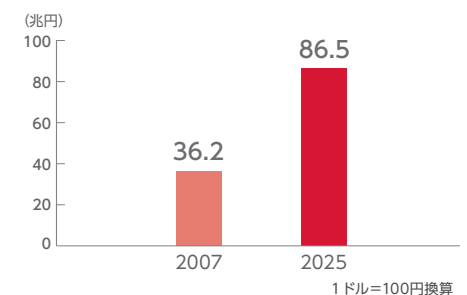
参考 持続可能性に係る環境変化

世界の環境ビジネス市場規模の将来予測



出所：Roland Berger 2007 "Innovative environmental growth markets from a company perspective" (野村総合研究所「資源エネルギー、食料、水資源の安定供給に関する調査研究報告書」より引用)

世界の水ビジネス市場の成長見通し（予測）



出所：Global Water Intelligence 2007 "Global Water Market 2008"および経済産業省試算

アグリビジネスを通じて地域活性化に貢献

2010年10月、野村ホールディングスは同社100%出資子会社として、アグリビジネスに関するソリューションを提供する「野村アグリプランニング&アドバイザー株式会社」を設立し、併せて新会社の100%出資子会社として、農産物生産事業を行う「野村ファーム株式会社」を設立しました。野村アグリプランニング&アドバイザーでは、アグリビジネスに関するコンサルティングやファイナンスへのニーズに対してソリューションを提供し、地域活性化に寄与するとともに、食糧、環境などの様々な社会的課題の解決に尽力していきます。

小水力発電の普及に向けて

野村アグリプランニング&アドバイザーは、農林水産省からの調査委託を受け「農業用水を活用した小水力発電可能性調査」を実施しました。農業用水を活用した小水力発電が普及することで、再生可能エネルギーによる地球温暖化対策、エネルギー源の多様化、関連産業の育成など様々な可能性が開かれます。今後も関係省庁、地方自治体、地域金融機関、全国176の営業店などと連携し、この小水力発電の普及を推進することで、地域経済の活性化を後押ししていきます。

For Future Generations

農業の活性化を通じて社会的課題の解決に貢献

エコノミストとして日本経済のフィールドサーベイをする中で、地域経済が疲弊しているという印象を受けました。なかでも農業への打撃は深刻だと感じましたが、むしろ課題が多いからこそ地域経済の活性化につながるビジネスチャンスを生み出せるのではないかと思いました。野村アグリプランニング&アドバイザーを設立した背景には、全国176営業店のネットワークで得られる各地域独自の情報と、本業である金融ノウハウを活用することで、課題の解決に寄与することができるのではないかとこの思いがあり

ます。農業に関心を持つ自治体や大学、事業会社などとともに、地域活性化に向けて汗をかいていきたいと考えています。また、子会社の野村ファームでは、千葉県において地元の農業主体と協働し、実際にトマトの栽培のノウハウ蓄積にも取り組んでいます。

農業は、地域に根ざした「逃げない産業」です。農業の活性化を促すことは、地域経済を底上げし、地方の資金需要を生み、ひいては、地域活性化のみならず、少子高齢化、地域格差、食糧問題、環境問題などの社会的課題を解決するソリューションにもなりえます。地方の基盤産業である農業を「産業化」し、地域を活性化させることで、社会に貢献していきたいと考えています。



野村アグリプランニング&アドバイザー
取締役社長
西澤 隆

Business for Sustainability

提言活動

医療分野で金融スキームや アドバイザリーサービスを提供

日本の医療分野は、少子高齢化でマーケット拡大が見込まれる一方、病院の経営悪化や医師不足などの問題を抱えており、医療再生に向けた医療・介護事業者の経営体制の強化、財務改善が社会的に重要な課題となっています。当グループでは、野村ヘルスケア・サポート&アドバイザリーを中心に、医療・介護分野においても豊かな社会を実現するために、医療機関の経営に関するコンサルティングを行っています。これまで三重県病院事業庁から4つの県立病院へのコンサルティング業務を受託するなどの実績を上げています。

SRIコンファレンスを開催

野村インターナショナルPLC (NIP) は2011年3月18日、パリで「野村ヨーロッパSRI (Socially Responsible Investment : 社会的責任投資) コンファレンス」を開催しました。これは、欧州の事業会社が機関投資家へ自社のESG (Environment・Social・Governance) に関する非財務情報をプレゼンテーションするコンファレンスとしては、欧州で最大級のものです。欧州では年金基金を中心にSRI市場が拡大しており、SRI団体のひとつ、欧州責任投資フォーラム (Eurosif) によると、欧州における市場規模は2009年時点で約5兆ユーロ (約566兆円) に達しています。このような状況を受け、コンファレンス当日は23の事業会社と54名の機関投資家が参加し、好評をいただきました。企業の投資判断の一部にESGに関する非財務情報を組み込む流れが加速していることから、来年も規模を拡大して開催する予定です。

提言活動

当グループは、金融資本市場の発展に向けて国内外で様々な提言を行っています。また、水・農業・エネルギー・医療問題などに関する意見を公表しています。

「日本版環境金融行動原則」の策定に参加

「日本版環境金融行動原則」は、金融機関や機関投資家の行う運用の社会的責任について定めた国連責任投資原則 (PRI) を先駆例として、わが国独自の金融行動原則を示そうとするものとして、2010年から民間金融機関の有志によって策定が進められています。当グループは、原則の起草段階から枠組みづくりに参加しています。

「社会的責任に関する円卓会議」への取り組み

「社会的責任に関する円卓会議」は、多様な主体が対等な立場で参加し、政府だけでは解決できない社会の課題に対し、協働して取り組むことを目的として、2009年に設立された枠組みです。事業者団体、消費者団体、労働組合、NPO・NGO、政府などが参加するこの会議に、金融セクター代表として、野村ホールディングス取締役会長の古賀信行が2009年度より総会委員として参画しています。

Citizenship

地域社会とのかかわり

野村グループは、地域・社会の一員として、ステークホルダーとの関係を大切にしながら、世界の各拠点において様々な活動を行っています。次世代を見据えた社会の持続可能性を高めるために、教育支援やチャリティなど地域貢献活動に積極的に取り組んでいます。

金融・経済教育(日本)

当グループは、日本の小・中学生から大人まで、幅広い世代を対象とした金融・経済教育に90年代から取り組んでいます。金融・経済に関する知識と理解は、正しい資産形成のためだけではなく、長期的な視野で健全な資本市場の育成をしていく上で重要だと考えています。2010年で11回目を迎えた株式学習コンテスト「日経STOCKリーグ」に、当グループは第1回から特別協賛しています。

学習教材の提供実績(2006年度より累計)

約58万部

講座・教育プログラムの提供実績(2000年度より累計)

約50万人

野村グループが提供する金融・経済教育プログラム体系

	小学校	中学校	高校	大学	社会人・地域社会
講座				金融教育講座	金融学習講座
教育プログラム	出張授業「まなぼう教室」	出張授業	出張授業	日経STOCKリーグ	
学習教材	街のけいざい教室 お金のひみつ	街のTシャツ屋さん やさしい金融学			
WEB	経済学習サイト「man@bow(学ぼう!)」				

For Future Generations

PMF チャリティコンサート、ラオスに小学校を建設(日本)

当グループは、20年間にわたり支援を続けている国際教育音楽祭「パシフィック・ミュージック・フェスティバル(PMF)」とともに2010年8月5日にチャリティコンサートを開催しました。

ラオスに小学校を建設することを目的とした、このチャリティコンサートには1,100名以上の方々に来場いただきました。チケット代に含まれている寄付金および来場者や社員からの寄付は、識字率向上と女子教育支援に注力しているルーム・トゥ・リード(本部:米国)を通じて、その全額が校舎建設費用として使用され

ました。ラオス北部に建設されたこの学校は、Phiangdokka小学校と名付けられ、170名ほどの生徒が通っています。



UK チャリティ・パートナーシップ (英国)

2009年4月、ノムラ・インターナショナルPLC (NIP) は社員の投票によって2009～2011年までのチャリティパートナーとして、ティーンエージ・キャンサー・トラスト(TCT)を選出しました。TCTをパートナーに迎えることで、多くの社員が共通の目的意識のもと、募金やイベントをはじめ、様々な活動に取り組みました。

例えば、2010年6月、社員50名が3つの山への登山に挑戦した「ノムラ・スリー・ピークス・チャレンジ」では、12.5万ポンドの寄付金を集めることができました。また、ロイヤル・アルバート・ホールにて開催されたTCTコンサートでは、NIPがタイトルスポンサーを務め、50名以上の社員がボランティアとして従事しました。このほかラッフル、スカイダイビング、ハロウィーンイベント、クイズ大会、マラソン、ノムラチャレンジ2011等、この2年間に開催された数々のイベントには、60%以上の社員が参加、ボランティア活動に費やされた時間は延べ15,000時間以上に及びます。その結果、当初目標としていた10万ポンドを大きく上回る、100万ポンドの寄付金を集めることに成功しました。この寄付金は、ロンドンのユニバーシティ・カレッジ・ホスピタルにオープン予定のデイケアセンターの設置等に使われます。

ドラゴンアワード受賞 (英国)

2010年10月にNIPは、社員の地域社会とのかかわり(社員の35%以上が地域貢献活動に参加)や、チャリティ団体とのパートナーシップの確立といった地域社会への強いコミットメントが認められ、ロンドン・シティの行政区長から権威ある「ドラゴンアワード」を授与されました。特に、①2つの学校とパートナーシップを組み、能力があるにもかかわらず成績不振の生徒たちの読み書き、算数、語学、ビジネススキルを社員が引き出す支援活動 ②野村

チャリタブル・トラスト(助成財団)を設立し、社員が推薦した13の団体に対し戦略的に助成金を交付
③UKチャリティ・パートナーシップにおける活動が評価されました。

ニューヨーク市のジャパン・フェスティバルに協賛 (米国)

ノムラ・ホールディング・アメリカInc. (NHA) は、スポンサー活動などを通じて、世界で活躍する日本人芸術家の活動や交流を支援しています。その一環として、指揮者小澤征爾氏を芸術監督に迎え、カーネギーホールをはじめニューヨーク市各地で開催されたジャパン・フェスティバル(JapanNYC)の特別協賛を務めました。このJapanNYCは、会期が2010年12月と2011年3～4月の2期で構成されており、NHAの協賛のもと、第1期のオープニングプログラムとして、世界的に有名なサイトウ・キネン・オーケストラによるコンサートがカーネギーホールで催行されました。このほか会期を通じて、世界で活躍中の日本人アーティストが音楽、能、演劇、ダンス、和太鼓、映画、漫画、美術展、ワークショップを含む65以上のイベントに登場し、多様な日本文化と芸術を紹介しました。

香港国際海岸クリーンアップチャレンジに参加 (香港)

ノムラ・インターナショナルLIMITED(香港)(NIHK)は昨年に引き続き、「香港国際海岸クリーンアップチャレンジ(HKICCC)」のリードスポンサーを務めました。HKICCCは、米国の環境NGO「オーシャン・コンサーバンシー」が毎年主催する「国際海岸クリーンアップキャンペーン(ICCC)」の一環として2カ月間にわたって行われました。ICCCは、100以上の国から50万人以上が参加する世界最大級の環境ボランティアイベントで、世界各地の海岸や水路でゴミの清掃を実施しています。NIHKは、各

支援団体数

200以上

チャリティ・イベント開催数

320以上

地の海岸清掃イベントの運営をサポートしたほか、地元の学校、企業、政府機関への環境啓発プログラムの支援も行いました。なお、2010年11月に開催された香港南のラマ島海岸清掃イベントには、野村グループの社員や家族、友人など約150名が集まり、計750kgのゴミを収集しました。環境保護への認識を高めるとともに、部門を越えた社員の交流の場になりました。

各種団体と連携し、様々な支援活動を展開(インド)

当グループのインド拠点では、「ヘルプ・エイジ・インディア」「ムンバイ・モバイル・クレーシュ」「ライフ・トラスト・インディア」「全インド盲人連合(ナショナル・アソシエーション・フォー・ザ・ブラインド)」など、ヘルスケア、教育、ボランティアに重点をおいたNPO団体と連携し、寄付を通じた社会貢献活動を行っています。

また、ノムラインドの社員は、アジア最大級のチャリティマラソンである「スタンダード・チャータード・ムンバイ・マラソン」に参加しています。ポワイのオフィスでは、このマラソンに併せて3つのチャリティイベントを開催し、集めた寄付金を「セーブ・ザ・チルドレン・インディア」「ライフ・トラスト・インディア」および「サイトセーバーズ・インディア」の3団体に寄付しました。

さらに、Udaan財団と協力し、恵まれない子供たちの教育支援のため、数々のボランティアプログラムを実施しています。その中のひとつ「ドロップアウトプログラム」では、経済的事情から学校に通えない少女たちに装飾品づくりなどの職業訓練の機会を提供しています。このプログラムの中で製作された装飾品はノムラインドの社員が購入し、その収益がUdaan財団に寄付される仕組みになっています。

財団

当グループでは、以下の財団を通じての社会貢献も行っています。

公益財団法人 野村財団(日本)

野村財団は、当グループが設立した学術振興野村基金、野村国際文化財団、東京国際研究クラブの3財団が2010年4月に合併し、新設された公益財団法人です。日本の学術研究、世界経済および芸術文化の発展に寄与し、国際的な人材の育成と国際相互理解の促進に資することを目的としています。具体的には、社会科学に対する助成、外国人留学生に対する奨学金の給付、世界経済に関する調査研究、芸術文化に対する助成を行っています。詳しくは、野村財団 ホームページをご覧ください。

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

野村チャリタブル・トラスト(英国)

欧州地域で支援を必要とする若者の暮らしを改善することを目的としています。当トラストは、地域社会へのインパクトや社員によるボランティア活動を通じた貢献が可能なかを考慮して選んだチャリティ団体とパートナーシップを結んでいます。「学業成績向上」「就業能力向上」「意欲の向上」という3つの分野に重点を置いて活動しています。

野村アメリカ・ファンデーション(米国)

「慈善事業」「科学」「文学」「教育」を活動目的とする団体に、助成金を提供しています。また、芸術、文化的意識、音楽、科学、教育、子供の福祉、地域プロジェクトを支援する大小様々な団体や、国際貧困対策、疾病、災害支援に取り組む団体にも支援しています。

社会貢献支出

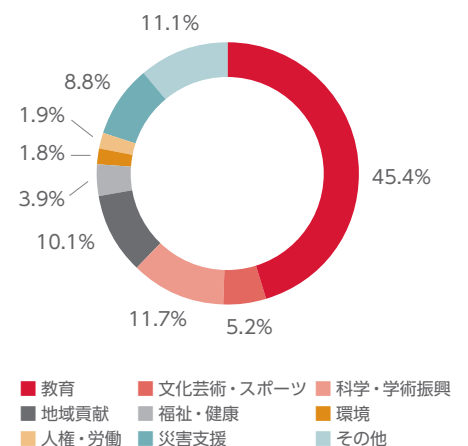
約13.7億円

国内・海外の支出額合計(2010年度実績)

総額には下記の項目が含まれています。

- 野村財団 約2.6億円
- 野村チャリタブル・トラスト 約1.0億円
- 野村アメリカ・ファンデーション 約0.1億円

社会貢献支出の比率



Citizenship

社員とのかかわり

野村グループは、70カ国を超える国籍の社員が働くグローバルな組織です。人材の多様性を重視しており、個々の強みをもった多様な社員の成長がグループの競争力につながると考えています。このため、社員の主体的なキャリア形成を支える人材育成体系の整備に力を入れ、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる、働きやすい環境づくりを努めています。

グローバル人材の育成

野村グループを支えるもの——それは真にグローバルな舞台で活躍できる人材です。当グループ

は、グローバルな競争力を高めるために、優秀な人材に適切な投資を行い、社員の能力を最大限に引き出し成長を促す、効果的な人材育成に注力しています。

その一環として、リーダーシップ&ディベロップメントチームでは、国、地域、部門を越えて必要とされる研修プログラムを開発、実施し、当グループにおける社員のキャリア開発および社内の人的ネットワーク構築を促進しています。

野村グループのグローバル・研修カリキュラム

	アナリスト	アソシエイト	VP	ED	MD
ファーム・オリエンテーション	● キャリア入社社員オリエンテーション（日本） ● 「最初の100日間」オリエンテーション：ノムラへようこそ／ノムラ・コネクト				
	● 新卒者オリエンテーション（日本）	● 新任階層別オリエンテーション（日本）			
マネージメント・スキル			● 変化・改革をリードする		
		● 面接スキル ● パーチャル・チームのマネージメント ● マネージメント・エッセンシャル ①*1 ● マネージメント・エッセンシャル ②*2			
異文化スキル	● グローバル・ビジネス・エチケット ● 職場の異文化スキル				
個人の生産性	● 効果的な対人スキル ● 効果的なプレゼンテーション ● ノムラ・マスターズ ● 対人コミュニケーション・スキル ● 語学交流ワークショップ（日本） ● 効果的なEメールの書き方（日本）				
	● 語学研修：英語／日本語／中国語（北京語）				
プロダクトおよびテクニカル・スキル	● 社内スピーカーによるプレゼンテーション・シリーズ（AEJ） ● ノムラ・Eラーニング・ライブラリー				
リード・シリーズ				● 変化・改革をリードする ● 部下を成功に導くコーチング ● 対立・葛藤への対処法（AEJ） ● パワーと影響力の活かし方（AEJ） ● 効果的なリーダーシップのための自己理解 ● フィードバックの伝え方・受け方（日本） ● 成果につながる権限の委譲	

*1 マネージメント・エッセンシャル ①：成果につながる影響の与え方／対立・葛藤への対処法／効果的なミーティングの進め方

*2 マネージメント・エッセンシャル ②：成功するマネージャー／フィードバックの伝え方と受け方／成果につながる権限の委譲／コーチングと能力開発／モチベーションの向上

具体的な人材育成策

グローバル化が進む当グループにおいて、幅広い業務において必要とされるプレゼンテーションやコミュニケーションスキルはもちろんのこと、異文化理解、変化・変革のリーダーシップ等が社員一人ひとりに求められています。

当グループでは、こうした人材開発に焦点をあてた研修を実施するほか、ビジネスレベルの語学力を向上させるためのプログラムも充実させています。毎年、年度初めに発表される年間研修プランをもとに、各社員は上司と話し合い、自身に必要な研修や能力開発の目標を設定しています。このように明確に目標設定し、達成に向けて前向きに取り組むことが、個々の成長を促し、ひいては当グループの発展につながると考えています。

なお、営業部門では、自ら考え行動し、結果を出すことのできる人材の育成を目的とした各種教育プログラムを実施し、社員の成長を促すことで、お客様の要望に応えられるよう日々活動しています。入社3年目までの集合研修や採用・配属・昇格時における研修では、各段階で求められる知識やスキルの習得を目指すだけでなく、人間性や職業倫理意識の向上にかかわる教育も実施しています。

また、効率的・効果的な能力アップのために、WEBシステム・Eラーニングを活用した研修のほか、部門ごとの実践的な研修も適宜導入しています。さらに、社員の能力発揮に必要なスキルの習得を支援するために、資格試験の受験料や取得費用を会社が負担するなどの支援制度や自主参加の研修、語学習得を目的とした通学支援、通信教育プログラムも整備しています。今後は社員の要望やアンケートを集約して、プログラムの改善に役立てるシステムも導入し、内容をさらに充実させていきます。

人材育成策の見直しおよび改善について

現在実施している研修の多くは、当グループが独自に開発したものです。研修参加者からフィードバックを集め、定期的に改善を加えることで、よりニーズに即した研修内容へと進化させています。また、随時新たな研修分野を追加していくことで、幅広い能力開発の機会を社員に提供するよう努めています。

教育研修費



2010年度実績

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

ワールドクラスの金融機関を目指す野村グループが、さらに国際競争力を高め、グローバルに成長していくためには、「ダイバーシティ&インクルージョン(多様性&受容・融合)」を核とした新しい企業文化の構築が不可欠です。

世界34の国と地域で働く26,000名以上の社員が互いの価値観を尊重し、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境があつてこそ、多様化するお客様のニーズに的確に対応することができ、ひいては会社の発展に結びつくと考えています。

社員が性別、国籍、年齢、性的指向などのバックグラウンドの違いにかかわらず、相互に価値観を尊重し、円滑なコミュニケーションを図っていくために、当グループは、単に差別禁止の諸規程を遵守するだけでなく、発揮された能力や貢献に報いるという姿勢を明確に打ち出しています。

当グループにとってD&Iとは、会社の戦略、ビジョンにもつながる行動指針であり、この考え方があらゆる部署に浸透することで、ビジネスチャンスを取先し、お客様により創造的な商品やサービスの提供を促進することが可能になると考えています。

ダイバーシティ&インクルージョン推進のプロセス

当グループのダイバーシティ & インクルージョンは、次の3つの柱から構成されています。

1. 企業文化の構築と意識の向上

- D&Iの成功事例を共有し、業務や研修に組み込む
- 社員の自主運営によるネットワークの構築と、ネットワーク間のグローバルな連携
 - ーWomen in Nomura(WIN)
 - ーライフ&ファミリーネットワーク
 - ーLGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー)ネットワーク

2. 社員に活力を与える安定した諸制度の整備

- 業界の先進事例の取り入れ
- 制度に対する理解の促進。選ばれる企業となるような魅力の向上

3. 優秀な人材の採用と育成

- 新卒・中途採用活動におけるD&Iメッセージの発信
- グローバルでのメンタリングプログラム。組織を越えた社員の連携

具体的な取り組みについて

ダイバーシティ&インクルージョンの進捗については、社員の人員構成、採用・退職・昇格の状況、360度評価などのデータを活用しながら、評価を行っています。

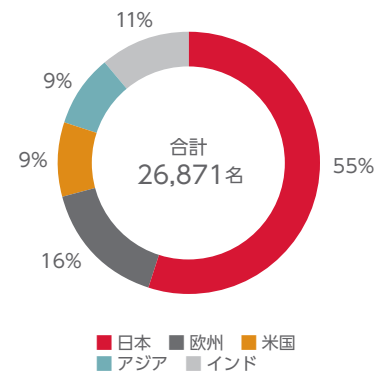
また、外部機関による調査などを利用し、競合他社との比較やマーケットにおいて、当グループがどのような位置にいるのかの把握に努めています。

例えば、『日経ウーマン』2011年5月号による調査では、当グループは「男女雇用均等度」第1位を獲得しました。また、英国タイムズ紙による「全英女性活用のトップ50社」では、「制度や文化の一体感」が最も進化した組織として、2008年以降4年連続でランクインしています。

経営者と社員とのダイバーシティ関連イベントへの取り組みも積極的に行っています。柴田拓美(グループCOO、ホールセール部門チェアマン)とジャスジット・バタール(野村ホールディングス副社長、ホールセール部門プレジデント兼CEO)は、それぞれ2010年、2011年に当グループがスポンサーを務める「The Association for Women in Finance (AWF)」のイベントにおいて講演を行いました。

さらに、世界各地の社員ネットワーク活動で、経営幹部がエグゼクティブスポンサーとなり、ネット

地域別社員構成(2011年3月末時点)



ワークを支援しています。

2011年3月8日には、国際女性デー100周年を祝い、各地でパネルディスカッションやネットワークイベントを開催しました。

For Future Generations

女性メンタリングプログラム

女性メンタリングプログラムのパイロット版が、アジア地域で実施されました。プログラムの目的は、女性社員と経営層とを結び付け、女性社員のパフォーマンスや会社への帰属意識を高めるとともに、将来のリーダーを育成することです。

このプログラムでは、専門的能力の開発スキル、知識、経験のほか、業務上のネットワークを強化する機会、重要な決断や将来のキャリアについて、助言やコーチングを受けることや、社内・部門間におけるコミュニケーション上のポイントなどについて学びます。

パイロット版は月1回の頻度で6カ月間行われました。2つのプログラムで構成され、ひとつはマンツーマンで、メンタリングを行う「メンター」がシニアマネジメント、メンタリングを受ける「メンティ」は女性マネージング・ディレクター（MD）、エグゼクティブ・ディレクター（ED）、またもう

ひとつはグループメンタリングの形で、メンターが女性MD・ED、メンティは女性ヴァイス・プレジデント（VP/最大4人）で行いました。

メンタリングプログラムに加え、「偏見に対する意識」「個人ブランドの構築」「リーダーシップ」など、専門的なセミナーも実施しました。プログラム終了後に実施したアンケートでは、メンター／メンティともに肯定的な意見が多く、メンタリングは重要という結果を得ており、参加者の大多数が、プログラム終了後も引き続きメンタリング関係を継続しています。



働きやすい職場環境の整備

野村グループは適正な労働条件と快適な職場環境の整備を重視しています。社員が意欲を持って各自のミッションを果たせるよう、育児・介護支援をはじめとした福利厚生諸制度の充実、社員の健康管理および人権啓発の取り組みに力を入れています。

安全で健康に働くために

当グループでは、社員一人ひとりが心身ともに健康で業務に専念できる環境を作り出すことを目的に、“診療から予防へ”の観点から予防と早期発見・早期対応に重点を置いています。定期的に産

業医による職場巡視や管理者との面談を実施し、長時間勤務者が多い部署に対しては、状況改善に向けた取り組みを行うとともに、長時間勤務者に対しては特に健診の受診を勧めています。

メンタルヘルスケアの対応としては、精神神経科の専門医による診察のほか、専任のカウンセラーによる「カウンセリングルーム」の設置など、メンタル疾患を未然に防ぐ取り組みも実践しています。

また、社内のサテライト放送では「健康ワンポイント」と題して、健康に関する身近な話題を放映し、そこで取り上げた話題を各支店の衛生委員会で話し合うなど、社員の健康意識を高める工夫をしています。

野村證券の育児支援・介護支援に関する福利厚生諸制度

(2011年4月1日現在)

育児支援関連

1. 産前・産後休暇

産前6週（多胎の場合14週）、産後8週の休暇を取得可能。
出産休暇は、配偶者またはパートナーが出産した場合、年次有給休暇とは別に5日間の休暇を取得可能。

2. 育児休業

子が満2歳になる日の前日まで育児休業を取得可能。休業は2回に分けて取得することが可能（1歳未満のときに1回および1歳以上2歳未満のときに1回）。復職については、原則として、現職またはそれに相当する職務に復帰。

3. 子育て期間中の働き方

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

4. 子の看護休暇

小学校就学前の子が負傷し、または疾病にかかった場合、その子の世話をするため、子が1人の場合には1年に5日間まで、2人以上の場合は10日間まで、子の看護休暇を有給で取得可能。

5. 育児時間

育児目的で勤務時間を短縮する制度を、子が小学校3年生まで、1日2時間まで利用可能。

6. 託児所費用等の補助

小学校就学前の子を養育する社員が託児所等を利用した場合、実費の半額（1子につき月額2万円まで）を支給。

介護支援関連

1. 介護休業

親、配偶者、子等を介護するため、1要介護状態ごとに1回ずつ、最長で730日まで介護休業を取得可能。復職については、原則として、現職またはそれに相当する職務に復帰。

2. 勤務時間短縮制度

介護休業に代えて勤務時間を短縮する制度を、1日1時間以内で通算730日まで利用可能。

3. 介護休暇

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

人権の尊重

当グループでは、様々な差別やハラスメント防止のため、「野村グループ人権啓発委員会」を中心に体制を整備し、人権啓発研修を継続的に実施することで、社員の人権意識の浸透に努めています。

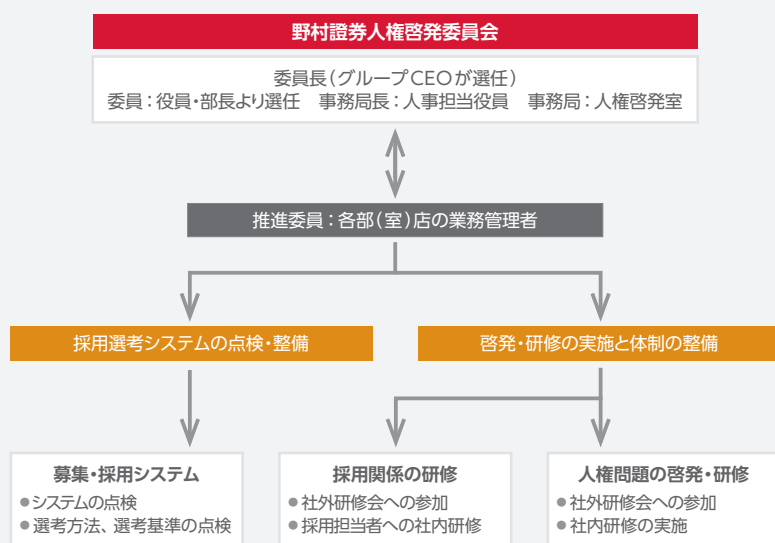
また、各部門の業務管理者を人権啓発推進委員に任命し、当該委員の教育を通して、各部門におけ

る人権意識の浸透および人権問題に関する正しい知識と理解を図っています。このほか、各種ハラスメントの防止およびHIV感染者の人権保護に関して、基本方針およびガイドラインを策定し、社内外に相談窓口（セクハラ・パワハラほっとライン）も設けて、遵守を徹底しています。

HIV感染者についての基本方針

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

人権啓発推進体制



Citizenship

環境とのかかわり

野村グループは、グループ全体での環境負荷低減を目指しています。国内において環境マネジメントシステムを確立し、包括的な環境保全活動を推進するとともに、国内外の各事業拠点においても環境を配慮した取り組みを進めています。また、環境情報の開示をグローバルに拡充し、環境目標の設定と実績の開示に努めています。

環境理念と環境方針

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

は、野村ホールディングス ホームページ>グループ概要>基本原則と行動の規範>倫理規程をご覧ください。

 <http://www.nomuraholdings.com/jp/company/basic/ethics.html>

環境マネジメント(日本/ノムラ・インターナショナルPLCの取り組み)

当グループは、環境保全活動を包括的かつ計画的に推進するため、環境ワーキンググループを中心に、PDCAサイクルに基づいた環境マネジメントシステム(EMS(Environmental Management System))を展開しています。

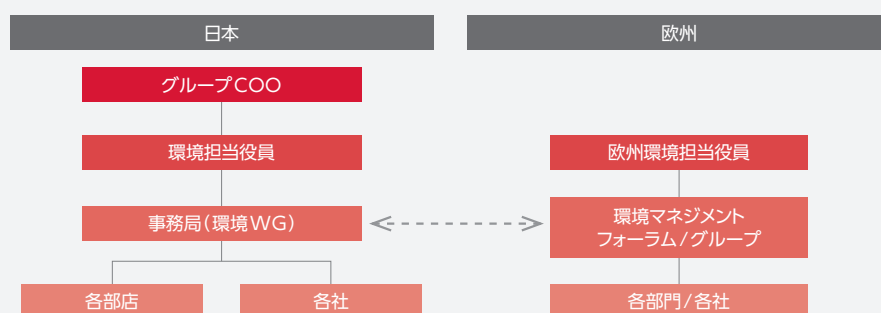
環境理念

野村グループは、健全な地球環境こそが、次世代へと続く安定した経済・社会の礎であると認識しています。野村グループは、環境保護に対する責任を常に意識し、環境問題に積極的に取り組むものとします。

環境方針

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

野村グループの環境マネジメント推進体制



2009年度の環境情報の開示範囲は、国内野村グループおよびロンドン拠点が対象でしたが、2010年度は、ロンドン以外の欧州・中東の拠点(17事業所)とインド拠点を加え、開示範囲を拡大しました。

環境目標

毎年環境目標を策定し、グループ全体で環境負荷の低減に取り組むとともに、EMSの実効性を高めるために、全社員を対象に環境研修(2010年度の国内研修受講率は88%)や、環境取り組みチェック(2010年度の国内回答率は79%)を実施しています。さらに、年度末に環境担当役員によるレビューを行い、環境目標の達成度や環境パフォーマンスなどを確認・評価し、次年度に向けて必要な措置を指示することで、継続的な改善につなげています。

英国のノムラ・インターナショナルPLCは、ブリティッシュ・スタンダード・インスティテューション(英国の規格機関)による定期的な監査を受けて、ノムラハウス(旧ロンドン本社)の環境マネジメントシステムに対するISO14001認証を2007年8月より維持しています。また、2010年8月には、ロンドン市エンジェル・レーンの新オフィスにもその認証範囲を広げました。

2010年度の環境目標および実績と、2011年度の環境目標(国内)

2010年度目標		評価	2011年度目標
温室効果ガス 排出量削減	日本橋本社ビルにおける CO ₂ 排出量の2002年度比 15%削減	○ 31.6%削減	日本橋本社ビルにおける CO ₂ 排出量の2002年度比20%削減
	一部所有店舗(13件)の 照明の高効率化	× 2件 ^{*1}	
	営業用自動車の 低燃費車・低公害車への 切り替え率76%	○ 切り替え率80%	
	日本橋本社ビルにおける 廃棄物のリサイクル率90%	○ リサイクル率91.3%	
グリーン購入 推進	用度品請求システムに おけるグリーン購入率75%	× 購入率74.3%	用度品請求システムにおける グリーン購入率75%
紙類の削減	用度品請求システムで 購入したコピー用紙使用量を 2006年度比15%削減	○ 29.4%削減	用度品請求システムで購入した コピー用紙使用量を2006年度比 1人あたり20%削減
	目論見書の電子交付推進に よる電子交付承諾口座の拡大 社内手続用の帳票の電子化に よる帳票の削減を推進	○ 112.8万口座に拡大 15.6万枚の紙削減	目論見書の電子交付推進による 電子交付承諾口座の拡大 社内手続用の帳票の電子化による 帳票の削減を推進

*1 設備工事の効率性の観点から、翌年度に導入が延長された店舗が多かったため

気候変動への取り組み

当グループは、電気使用量の削減、社員の移動に伴うCO₂削減、グリーン電力の積極的な活用等を通じて気候変動問題に取り組んでいます。また、グループレベルで環境パフォーマンス実績データの収集と開示に取り組んでいます。

グリーン電力の利用拡大

2006年度以降、毎年購入しているグリーン電力証書の購入量を2011年度より590万kWhから640万kWhに増やしています。これは、日本橋本社ビルの年間使用電力量の約100%に相当します。また、2010年4月に開催された第30回中央銀行セミナーでは、2,000kWhのグリーン電力を購入しました。その他、様々なセミナーや配布資料の印刷において消費する電力をグリーン電力で賄うなど、グリーン電力利用を通じて環境負荷低減を促進します。さらに、スイスおよびドイツのオフィスにおいては、再生可能エネルギーへの切り替えを積極的に進めています。

ペーパーレス&リサイクルの取り組み

当グループは、限りある資源の有効利用と環境への負荷低減に向けた資源循環社会の形成を推進しています。

紙の使用量削減

野村證券は、紙の使用量の削減による資源保護を実現するために、お客様へ送付する目論見書や報告書の電子化を継続的に推進しています。2010年度、112.8万口座のお客様から電子交付の承諾をいただいています。また、社内における各種帳票類の廃止・電子化により、約15.6万枚の用紙削減を達成しました。今後も、社員に対する継続的な意識啓発活動を通じて、コピー用紙使用量の把握と削減に取り組めます。

リサイクル活動の推進

当グループでは、徹底したリサイクル活動に取り組んでいます。野村證券の日本橋本社ビルにおける2010年度の紙類リサイクル率は、94.6%、廃棄物のリサイクル率は、91.3%でした。また、国内グループにおいて回収したペットボトルのキャップをリサイクル業者に売却し、その代金をNPO法人「世界の子どもにワクチンを 日本委員会(JCV)」に寄贈するエコキャップ運動を通じ、2010年度末までに延べワクチン約5,758人分相当を提供しました。

欧州の各拠点においても、積極的にリサイクル活動を推進し、環境負荷の低減に向けて再生可能な資源の回収およびリサイクル率の向上を励行しています。

CO₂排出量

– 5%

2009年度比の削減率(野村グループ国内)

For Future Generations

教育イベント・ 啓発プログラム

野村グループでは、環境イベントや啓発プログラムをグローバルに開催し、環境問題への意識啓発に取り組んでいます。



夏休み環境イベントを開催(日本)

野村ホールディングスコーポレート・シティズンシップ推進室は2010年8月に、「夏休み環境自由研究 ～泥んこ遊びで、こけ玉づくり～」と題した環境イベントを行いました。社員の子供34名、保護者20名の計54名が泥んこ遊びをしながら、こけ玉づくりを体験しました。終了後のアンケートでは、95%の子供が「こけ玉を作って自然やエコ活動に興味がわいた」と回答しており、生命を育む大地に触れ、ひとつの命を生み出すことによって自然の大切さを学ぶことができたようです。

グリーン・ノムラ・環境ウィークを開催(英国)

2011年2月28日から1週間、ロンドンにおいて社員向けの環境啓発活動「Green Nomura Awareness Week」が開催されました。環境問題への意識啓発と、リサイクル活動、使用エネルギーおよびCO₂削減へのさらなるコミットメントを促しました。

環境イベントを開催(インド)

2010年6月に、環境NGO団体と連携し、ポワイにおいて、2日間の環境イベントを開催しました。環境啓発スローガンコンテスト、エコクイズ大会、廃材リユースコンテストや植樹体験などを通じて、社員に対する環境問題への意識啓発を図りました。

Earth Hour 2011に参加(グローバル)

2011年3月26日に、欧州地域およびアジア地域に拠点を置く約30の野村グループのオフィスが、世界自然保護基金(WWF)の開催する「Earth Hour 2011」に参加しました。各現地時間の午後8時30分にオフィスの照明を切り、グループ全体で省エネルギーへの意識を新たにしました。

主要データ

コーポレート・ガバナンス

取締役構成

	単位	人数	比率
取締役数合計	人	14	—
社外取締役数	人, %	8	57
外国人取締役	人, %	4	29
女性取締役	人, %	1	7
執行役を兼務しない取締役	人, %	12	86

お客様とのかかわり

お客様満足度調査の結果(営業部門)

	単位	比率
満足	%	57
普通	%	23
不満足	%	10
その他	%	10

お客様相談室への相談件数(営業部門)

	単位	件数
合計	件	5,189
苦情	件	2,359
問い合わせ	件	2,408
意見・要望	件	256
その他	件	166

障がい者用施設設置対応支店数

	単位	支店数
適合証・認定取得	店	30
身障者用トイレ	店	78
身障者用エレベーター	店	53
出入り口段差解消(スロープ・昇降設備・段差なし)	店	136
出入り口段差対応(手すり・段差縮小)	店	15

地域社会とのかかわり

社会貢献支出額

	単位	金額	比率
合計	百万円, %	1,369	—
教育	百万円, %	622	45.4
文化芸術・スポーツ	百万円, %	70	5.2
科学・学術振興	百万円, %	161	11.7
地域貢献	百万円, %	138	10.1
福祉・健康	百万円, %	54	3.9
環境	百万円, %	25	1.8
人権・労働	百万円, %	27	1.9
災害支援	百万円, %	120	8.8
その他	百万円, %	152	11.1

地域社会とのかかわり

金融・経済教育の提供実績

	単位	2010	累計
小学校向け学習教材(街のけいざい教室)	校数/部数	200 / 30,000	2,200 / 200,000
中学校向け学習教材(街のTシャツ屋さん)	校数/部数	400 / 50,000	3,700 / 380,000
小学校向け出張授業(まなぼう教室)	校数/参加人数	23 / 1,641	53 / 3,220
学生向け教育プログラム(日経STOCKリーグ)	チーム数/出場者数	1,565 / 6,331	17,519 / 69,752
大学向け金融教育講座	校数/受講者数	108 / 10,000	1,099 / 161,000
一般向け金融学習講座	回数/受講者数	630 / 28,659	5,057 / 267,622

社員とのかかわり

教育研修費

	単位	金額
合計	百万円	2,455
日本	百万円	1,573
欧州	百万円	489
米国	百万円	257
アジア	百万円	136

教育研修受講実績(社内研修)

	単位	延べ受講時間	延べ受講人数
合計	hr., 人	563,652	13,146
日本	hr., 人	207,458	8,255
欧州	hr., 人	3,790	407
アジア	hr., 人	27,634	1,094
インド	hr., 人	324,770	3,390

地域別社員構成

	単位	社員数	構成比率	男性比率	女性比率
合計	人, %	26,871	—	62	38
日本	人, %	14,918	55	56	44
欧州	人, %	4,353	16	70	30
米国	人, %	2,348	9	74	26
アジア	人, %	2,288	9	61	39
インド	人, %	2,964	11	73	27

新規雇用者

	単位	雇用者数
合計	人	3,634
日本	人	990
欧州	人	754
米国	人	683
アジア	人	456
インド	人	796

社員とのかかわり

管理職構成

	単位	経営職・MD			基幹職・ED・VP		
		男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
合計	人, %	953	58	6	5,690	840	13
日本(野村證券、野村ホールディングス)	人, %	322	7	2	3,152	166	5
欧州	人, %	338	19	5	1,215	298	20
米国	人, %	157	11	7	629	148	19
アジア	人, %	129	20	13	565	209	27
インド	人, %	7	1	13	129	19	13

雇用契約別構成

	単位	人数
フルタイム(正規雇用者)	人	22,325
パートタイム(正規雇用者)	人	162

育児・介護支援諸制度取得実績(野村證券)

	単位	人数
産前・産後休暇	人	233
育児休業	人	338
子の看護休暇	人	435
育児時間	人	104
託児所費用等の補助	人	332
介護休業	人	13
勤務時間短縮制度	人	0
介護休暇	人	30

育児休業後の復職および定着率(野村證券)

	単位	男性	女性
復職率	%	100	96
定着率	%	100	95

人権啓発研修(野村證券)

	単位	実施回数	受講者数
人権啓発研修	回, 人	32	13,827

その他人事・労務関連状況

	単位	2010
離職率(日本国内)	%	5
高齢者再雇用(日本国内)	人	713
障がい者雇用率(野村證券)	%	1.86
年次有給休暇平均取得日数(野村證券)	日	9.7
労働組合加入率(野村證券)	%	53.8

環境とのかかわり

環境パフォーマンス

			単位	2010	2009
CO ₂ 排出量*1	排出量	国内野村グループ	t-CO ₂	45,745	48,402
		ロンドン主要事業所	t-CO ₂	23,985	13,620
		欧州・中東(ロンドン以外)	t-CO ₂	1,865	－
		インド	t-CO ₂	16,917	－
	従業員一人あたり排出量	国内野村グループ	t-CO ₂ /FTE	3.1	3.2
		ロンドン主要事業所	t-CO ₂ /FTE	7.2	4.1
		欧州・中東(ロンドン以外)	t-CO ₂ /FTE	1.8	－
		インド	t-CO ₂ /FTE	5.7	－
電気使用量	使用量	国内野村グループ	千kWh	90,991	89,966
		ロンドン主要事業所	千kWh	44,800	26,261
		欧州・中東(ロンドン以外)	千kWh	6,396	－
		インド	千kWh	17,813	－
	従業員一人あたり使用量	国内野村グループ	千kWh/FTE	6.10	5.98
		ロンドン主要事業所	千kWh/FTE	13.42	7.91
		欧州・中東(ロンドン以外)	千kWh/FTE	6.30	－
		インド	千kWh/FTE	6.01	－
グリーン電力購入量			千kWh	5,900	5,900
ガス使用量	排出量	国内野村グループ	千kWh	13,406	14,019
		ロンドン主要事業所	千kWh	6,783	1,801
		インド	千kWh	176	－
	従業員一人あたり使用量	国内野村グループ	千kWh/FTE	0.90	0.93
		ロンドン主要事業所	千kWh/FTE	2.03	0.54
		インド	千kWh/FTE	0.06	－
社員の移動に伴うCO ₂ 排出量*2		国内野村グループ	t-CO ₂	12,407	10,952
		インド	t-CO ₂	2,595	－
水道使用量	国内野村グループ		千m ³	204	197
	ロンドン主要事業所		千m ³	101	47
	インド		千m ³	36	－
コピー用紙使用量*3			ton	726	730
紙類リサイクル率*4			%	94.6	94.8
廃棄物リサイクル率*5			%	91.3	91.6
グリーン購入比率*6			%	74.3	74.9

*1 国内野村グループは「地球温暖化対策の推進に関する法律施行令」、海外拠点は「The Greenhouse Gas Protocol(The World Resources Institute and The World Business Council for Sustainable Development)」の排出係数を使用して算定。詳細は、野村ホールディングスHP > Corporate Citizenshipを参照。

*2 国内野村グループの役員・従業員による国内外の航空機・国内長距離鉄道のうち指定業者を通じて購入したもの、および常時利用する車両(野村ホールディングスおよび野村證券分)と、インド拠点の従業員による国内外の航空機および常時利用する車両について集計。排出量の算定方法は、野村ホールディングスHP > Corporate Citizenshipを参照。

*3 野村證券において、指定業者を通じて購入したものを集計。

*4 国内野村グループのうち、野村證券日本橋本社ビル分を集計。

*5 国内野村グループのうち、野村證券日本橋本社ビル分を集計。

*6 野村證券において、用度品請求システムを利用して購入したものを集計。

ロンドン主要事業所のCO₂排出量、電気使用量、ガス使用量および水道使用量の増加は、集計対象範囲の増加に起因しています。対象範囲の変更により、2009年度の国内野村グループのデータの一部を訂正しています。

外部評価

野村グループのCSRに関する取り組みは社外から高く評価されています。

野村ホールディングスは、Dow Jones Sustainability Indexes(ダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックス)、FTSE4Good IndexなどのSRI(Socially Responsible Investment : 社会的責任投資) インデックスの組入銘柄として採用されています。また、FTSEによるESG(環境・社会・ガバナンス) 格付け「FTSE 4Good ESG Ratings」において、日本企業で唯一のスーパーセクターリーダーに選ばれました。



Dow Jones Sustainability Indexes

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



FTSE4Good

FTSE4Good Index

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



Dragon Award

ロンドンの地域貢献活動において「ドラゴンアワード」を受賞



Business in the Community, Education Award for Excellence

ロンドンの地域貢献活動において「Award for Excellence 2011」を受賞



Business Charity Awards

ロンドンの地域貢献活動において「ビジネス・チャリティ・アワード」を受賞



Carbon Trust Standard

英国のCO₂排出量の測定方法や削減実績により認定取得



Clean City Award

ロンドンの環境保全活動において「クリーン・シティ・アワード」の金賞を受賞

東京都地球温暖化対策計画書 優秀事業者表彰

野村證券日本橋本社ビルの取り組みが、「AAA」の評価で都知事表彰を受賞

The Times Top 50 Employers for Women

英国タイムズ紙による「英国で女性が働きやすい企業トップ50社」に選出

第三者保証



独立した第三者による保証報告書

2011年8月5日

野村ホールディングス株式会社
グループCEO 渡部 賢一 殿

株式会社 新日本サステナビリティ研究所

代表取締役

1. 保証業務の対象及び目的

当研究所は、野村ホールディングス株式会社（以下、「会社」という）の委嘱に基づき、平成22年4月1日から平成23年3月31日までを対象期間として、会社が作成した「Citizenshipレポート2011」（以下、「CSRレポート」という）に記載されている会社及び主要子会社の重要な環境情報^{*1}（以下、「環境パフォーマンス指標」という）に関し、CSRレポートの作成基準^{*2}に従って正確に測定、算出され、かつ、重要な事項が漏れなく開示されているかどうかについて、保証業務を実施した。CSRレポートの作成責任は会社の経営者にあり、当研究所の責任は独立の立場から環境パフォーマンス指標に対する結論を表明することにある。

^{*1} 重要な環境情報は、「環境報告審査・登録マーク付与基準」（サステナビリティ情報審査協会 平成23年2月）が規定する情報を指す。但し、「事業活動に伴う環境負荷」データに関しては、会社及び主要子会社のうち国内及びロンドンに拠点を置く組織を対象とする。

^{*2} CSRレポートの作成基準は、「環境報告ガイドライン2007年版」（環境省 平成19年6月）及び「サステナビリティ・レポート・ガイドラインVer.3.0」（Global Reporting Initiative 2006年10月）（以下、「GRIガイドライン」という）を基にし、開示の対象となる重要な情報の特定については「環境報告審査・登録マーク付与基準」に従っている。

2. 実施した保証業務手続の概要

当研究所は、「国際保証業務基準3000（改訂）～過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際会計士連盟 2003年12月）、及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会 平成21年12月）に準拠し、限定された手続^{*3}を実施した。したがって、当研究所の実施した業務は、合理的保証業務に比較してより限定的な保証を与えるものである。

^{*3} 定量的な情報については、主として、情報の収集過程、集計方法の把握・評価、分析的手続の実施、試査による証拠資料との突合・照合、再計算等を実施した。また、定性的な情報については、主として、質問、関連する記録の閲覧等を実施した。

3. 結論

当研究所が実施した保証業務において、上記の環境パフォーマンス指標についてCSRレポートの作成基準に従って正確に測定、算出されていない、または重要な事項が開示されていない、と信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

4. 独立性

会社と当研究所の間には、サステナビリティ情報審査協会の「倫理規程」に定められる利害関係はない。

以 上

レポート発刊にあたって

野村グループがCSRレポートを2004年に発刊してから今回で8回目の報告となります。

当グループは、お客様中心主義のもと「金融資本市場において適切な資金循環を促す」という本業を通じて、豊かで持続的な社会の創造に貢献していくという姿勢を従来より表明してきました。今年度は、その次のステージとして、社会の声に応える事業活動を実現していくために「顧客中心主義の原点に立ち、変化する社会の声に応えながら新たな価値を創造していく」というCEOメッセージを掲載しています。また、当グループがグローバル社会の一員（グローバル・コーポレート・シティズン）として、社会でどのような役割を果たしているかを報

告するという考えから、本レポートの名称を「Citizenshipレポート」へと変更しました。

今後こうした取り組みについては、国内外で積極的に情報発信していくとともに、ステークホルダーの皆様からのご期待を当グループの活動に結びつけていくべく議論し、その結果を活かして、継続的な企業価値の創出につなげていきたいと考えています。

野村ホールディングス株式会社
執行役員
グループ広報担当
岩井 信二

GRIガイドライン対照表

「Citizenshipレポート2011」は、GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン(G3)に準拠して作成しています。
本レポートは、GRIアプリケーションレベル[B]の報告基準に該当しています。

「-」は該当しない項目。「AR」はアニュアルレポート、有価証券報告書、SEC提出資料などに記載している項目。

1. 戦略および分析

番号	項目内容	レポート 該当ページ
1. 1	組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	P3-4
1. 2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	P7-8

2. 組織のプロフィール

番号	項目内容	レポート 該当ページ
2. 1	組織の名称	P2
2. 2	主要なブランド、製品および／またはサービス	P2 AR
2. 3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの組織の経営構造	P2 AR
2. 4	組織の本社の所在地	P2
2. 5	組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	AR
2. 6	所有形態の性質および法的形式	P2
2. 7	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客／受益者の種類を含む）	AR
2. 8	以下の項目を含む報告組織の規模 ● 従業員数 ● 純売上高あるいは純収入 ● 負債および株主資本に区分した総資本 ● 提供する製品またはサービスの量	AR
2. 9	以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更 ● 施設のオープン、閉鎖および拡張などを含む所在地または運営の変更 ● 株主資本構造およびその資本形成における維持および変更業務	-
2. 10	報告期間中の受賞歴	P43

3. 報告要素

番号	項目内容	レポート 該当ページ
3. 1	提供する情報の報告期間（会計年度／暦年など）	P2
3. 2	前回の報告書発行日（該当する場合）	P2
3. 3	報告サイクル（年次、半年ごとなど）	P2
3. 4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	P2

報告書のプロフィール

3. 5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス ● 重要性の判断 ● 報告書内のおよびテーマの優先順位付け ● 組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定	P7-8
3. 6	報告書のバウンダリー（国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤー（供給者）など）	P2
3. 7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する	P2
3. 8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列でのおよび／または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	-
3. 9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	P39-42 P45-48
3. 10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、およびそのような再記述を行う理由（合併／買収、基本となる年／期間、事業の性質、測定方法の変更など）	P39-42
3. 11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	P39-42

GRI 内容索引

3. 12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	P45-48
-------	--------------------	--------

保証

3. 13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	P44
-------	---	-----

4. ガバナンス、コミットメントおよび参画

番号	項目内容	レポート 該当ページ
ガバナンス		
4. 1	戦略の設定または全組織の監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造（ガバナンスの構造）	P13-14
4. 2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す（兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す）	P13-14
4. 3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび／または非執行メンバーの人数を明記する	P13 P39
4. 4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	ホームページ 株主・投資家の方 (IR)
4. 5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬（退任の取り決めを含む）と組織のパフォーマンス（社会的および環境的パフォーマンスを含む）との関係	AR
4. 6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	P13-14
4. 7	経済的、環境的、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適性および専門性を決定するためのプロセス	P7-8 P13-14
4. 8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション（使命）およびバリュー（価値）についての声明、行動規範および原則	P7-8
4. 9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	P7-8 P13-14
4. 10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	P7-8 P13-14

外部のイニシアティブへのコミットメント

4. 11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明	P15-16
4. 12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	P2 P20
4. 13	組織が以下の項目に該当するような、（企業団体などの）団体および／または国内外の提言機関における会員資格 ● 統治機関内に役職を持っている ● プロジェクトまたは委員会に参加している ● 通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ● 会員資格を戦略的なものとして捉えている	P2 P25

ステークホルダー参画

4. 14	組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	P8
4. 15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	P8
4. 16	種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	P9-12
4. 17	その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸念事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	P9-12

5. マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標

番号	項目内容	レポート 該当ページ
金融サービス業 業種別マネジメント・アプローチ		
FS1.	業務上において適用される環境的、社会的要素に関する方針	P7-8
FS2.	業務上における環境的、社会的リスクを評価し審査する手順	P16
FS3.	契約もしくは取引に定められた環境的、社会的要件に関する顧客による遵守、履行状況を監視するプロセス	P16
FS4.	業務上において適用される環境的、社会的方針と手順の実行に関する従業員の能力を向上させるプロセス	P7-8
FS5.	環境的、社会的なリスクと機会に関する顧客、投資先、ビジネスパートナーとの相互関係	P22-25

製品・サービスの影響に関する指標

側面：製品ポートフォリオ		
FS6.	地域、規模（例：零細企業／中小企業／大企業）、およびセクター別の事業ポートフォリオの割合	有価証券報告書
FS7.	特定の社会的利益を提供することを目的とした製品・サービスの貨幣価値の内訳	P5-6 P22-25
FS8.	特定の環境的利益を提供することを目的とした製品・サービスの貨幣価値の内訳	P22-25

側面：監査

FS9.	環境的、社会的方針の実行の評価、およびリスク評価手順に対する監査の範囲と頻度	P7-8 P15-16 P44
------	--	-----------------------

側面：積極的所有権

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

経済

	マネジメントアプローチ	P7-8
--	-------------	------

側面：経済的パフォーマンス

EC1.	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出および分配した直接的な経済的価値	P28 AR
EC2.	気候変動による組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会	P22-25 P35-38
EC3.	確定給付（福利厚生）制度の組織負担の範囲	有価証券報告書
EC4.	政府から受けた相当の財務的支援	—

側面：市場での存在感

EC5.	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した標準的新入社員賃金の比率の幅	
EC6.	主要事業拠点での地元のサプライヤー（供給者）についての方針、業務慣行および支出の割合	
EC7.	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合	P41

側面：間接的な経済的影響		
EC8.	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて、主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	P5-6 P22-25 P26-28
EC9.	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述	

環境		
	マネジメントアプローチ	P7-8 P35-36

側面：原材料		
EN1.	使用原材料の重量または量	P42
EN2.	リサイクル由来の使用原材料の割合	P42

側面：エネルギー		
EN3.	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	P42
EN4.	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	P42
EN5.	省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量	P42
EN6.	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品およびサービスを提供するための率先取り組み、およびこれらの率先取り組みの成果としてのエネルギー必要量の削減量	－
EN7.	間接的エネルギー消費量削減のための率先取り組みと達成された削減量	P35-38 P42

側面：水		
EN8.	水源からの総取水量	P42
EN9.	取水によって著しい影響を受ける水源	－
EN10.	水のリサイクルおよび再利用量が総使用水量に占める割合	－

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

側面：排出物、廃水および廃棄物		
EN16.	重量で表記する直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	P42
EN17.	重量で表記するその他の関連ある間接的な温室効果ガス排出量	P42
EN18.	温室効果ガス排出量削減のための率先取り組みと達成された削減量	P35-38 P42
EN19.	重量で表記するオゾン層破壊物質の排出量	－
EN20.	種類別および重量で表記するNOx、SOxおよびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	－
EN21.	水質および放出先ごとの総排水量	－
EN22.	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	P42
EN23.	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	－

EN24.	バーゼル条約付属文書1、2、3および8の下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出、あるいは処理の重量、および国際輸送された廃棄物の割合	－
EN25.	報告組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水界の場所、それに関連する生息地の規模、保護状況、および生物多様性の価値を特定する	－

側面：製品およびサービス		
EN26.	製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと影響削減の程度	P35-38 P42
EN27.	カテゴリ別の再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	－

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

側面：輸送		
EN29.	組織の業務に使用される製品、その他物品、原材料の輸送および従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	P42

側面：総合		
EN30.	種類別の環境保護目的の総支出および投資	

社会

■ 労働慣行とディーセント・ワーク（公正な労働条件）

	マネジメントアプローチ	P7-8 P29-33
--	-------------	----------------

側面：雇用		
LA1.	雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	P40-41
LA2.	従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳	P41
LA3.	主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利	P33

側面：労使関係		
LA4.	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	P41
LA5.	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	

側面：労働安全衛生		
LA6.	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	
LA7.	地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数	
LA8.	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	P33
LA9.	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	

側面：研修および教育		
LA10.	従業員のカテゴリ別の、従業員あたりの年間平均研修時間	P40
LA11.	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	P29-30
LA12.	定常的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合	P29-30

側面：多様性と機会均等		
LA13.	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体（経営管理職）の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳	P40-41
LA14.	従業員のカテゴリー別の、基本給与の男女比	
■ 人権		
	マネジメントアプローチ	P7-8 P34
側面：投資および調達への慣行		
HR1.	人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定の割合とその総数	
HR2.	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー（供給者）および請負業者の割合と取られた措置	
HR3.	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間	P41
側面：無差別		
HR4.	差別事例の総件数と取られた措置	
側面：結社の自由		
HR5.	結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置	—
側面：児童労働		
HR6.	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策	—
側面：強制労働		
HR7.	強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策	—
側面：保安慣行		
HR8.	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	—
側面：先住民の権利		
HR9.	先住民の権利に関係する違反事例の総件数と取られた措置	—
■ 社会		
	マネジメントアプローチ	P7-8 P26-28
側面：コミュニティ		
SO1.	参入、事業展開および撤退を含む、コミュニティに対する事業の影響を評価し、管理するためのプログラムと実務慣行の性質、適用範囲および有効性	P23-24
FS13.	人口の低い地域あるいは経済的に不利な地域における種類別のアクセスポイント	
FS14.	障がいのある人々の金融サービスへのアクセスの改善に向けた率先的な取り組み	P39
側面：不正行為		
SO2.	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	
SO3.	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	P17-18
SO4.	不正行為事例に対応して取られた措置	

側面：公共政策		
SO5.	公共政策の位置づけおよび公共政策開発への参加およびロビー活動	P5-6 P22-25
SO6.	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額	
側面：非競争的な行動		
SO7.	非競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	—
側面：遵守		
SO8.	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	
■ 製品責任		
	マネジメントアプローチ	P7-8 P19-21
側面：顧客の安全衛生		
PR1.	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	P19-21
PR2.	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	—
側面：製品およびサービスのラベリング		
FS15.	金融商品・サービスの公正な開発および販売に関する方針	P18
PR3.	各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合	P18
PR4.	製品およびサービスの情報、ならびにラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	—
PR5.	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	P19-21
FS16.	金融リテラシーを高めるための、受益者種類別の率先的な取り組み	P26
側面：マーケティング・コミュニケーション		
PR6.	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	P18
PR7.	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	
側面：顧客のプライバシー		
PR8.	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	
側面：遵守		
PR9.	製品およびサービスの提供、および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	

