

CSRレポート2007

野村ホールディングス株式会社



グループ概要

■野村グループ社名一覧 WEB

野村ホールディングス株式会社

主な子会社

日本

野村證券株式会社
野村アセットマネジメント株式会社
野村信託銀行株式会社
野村キャピタル・インベストメント株式会社
野村インベスター・リレーションズ株式会社
野村プリンシパル・ファイナンス株式会社
野村ファンド・リサーチ・アンド・テクノロジー株式会社
野村年金サポート&サービス株式会社
野村バブcockアンドブラウン株式会社
野村リサーチ・アンド・アドバイザリー株式会社
野村ビジネスサービス株式会社
野村ファシリティーズ株式会社
株式会社野村資本市場研究所
ジョインベスト証券株式会社
野村ヘルスケア・サポート&アドバイザリー株式会社

アメリカ

ノムラ・ホールディング・アメリカInc.
ノムラ・セキュリティーズ・インターナショナルInc.
シカゴ店・ロスアンゼルス店・サンフランシスコ店・
サンパウロ駐在員事務所
ノムラ・コーポレート・リサーチ・アンド・アセット・
マネジメントInc.
ノムラ・アセット・キャピタル・コーポレーション
キャピタル・カンパニー・オブ・アメリカLLC
ノムラ・アメリカ・モーゲージ・ファイナンスLLC
ノムラ・デリバティブ・プロダクツInc.
ノムラ・グローバル・フィナンシャル・プロダクツInc.

ノムラ・ファンド・リサーチ・アンド・テクノロジー・
アメリカInc.
ノムラ・インターナショナル・トラスト・カンパニー
ノムラ・セキュリティーズ(バミューダ)LTD.
ノムラ・カナダInc.
ノムラ・リアルティ・アドバイザーズInc.

ヨーロッパ&中東

ノムラ・ヨーロッパ・ホールディングスPLC
ノムラ・インターナショナルPLC
スペイン・マドリッド店・ウィーン駐在員事務所
ノムラ・コード・セキュリティーズLTD.
ノムラ・バンク・インターナショナルPLC
バンク・ノムラ・フランス
ノムラ・オランダN. V.
ノムラ・バンク(ルクセンブルグ) S. A.
ノムラ・バンク(ドイツ) GmbH
マイン・トラスト・KAG
ノムラ・バンク(スイス) LTD.
ジュネーブ店
ノムラ・イタリア S. I. M. p. A.
ノムラ・コーポレート・アドバイザリー(セントラル・
ヨーロッパ) Private Company LTD.
ノムラ・コーポレート・アドバイザリー(セントラル・
アンド・イースタン・ヨーロッパ) Sp. z. o. o.
ノムラ・(CIS)・リミテッド
モスクワ店
ノムラ・インベストメント・バンキング(ミドル・イー
スト) B.S.C. (c)

ノムラ・ファンディング・ファシリティ・コーポレー
ション
ノムラ・グローバル・ファンディングPLC
ノムラ・ヨーロッパ・ファイナンスN. V.
ノムラ・ストラクチャード・ホールディングスPLC
ノムラ・プリンシパル・インベストメントPLC
ノムラ・ヨーロッパ・インベストメント・リミテッド
ノムラ・GP・リミテッド

アジア&オセアニア

ノムラ・アジア・ホールディングN. V.
ノムラ・インターナショナル(ホンコン)LIMITED
ソウル店・台北店・ハノイ駐在員事務所
ノムラ・フューチャーズ(ホンコン)LIMITED
ノムラ・セキュリティーズ・ホンコンLIMITED
ノムラ・アジアLIMITED
ノムラ・シンガポールLIMITED
ノムラ・セキュリティーズ・シンガポールPTE. LTD.
ノムラ・フューチャーズ(シンガポール)PTE. LTD.
ノムラ・マレーシアSdn. Bhd.
ノムラ・オーストラリアLIMITED
ノムラ・セキュリティーズ・フィリピンInc.
P.T.ノムラ・インドネシア
キャピタル・ノムラ・セキュリティーズ・パブリック・
カンパニー LIMITED
野村企業諮詢(中国)有限公司

インスティテット

インスティテットInc.

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
(2007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

2006年4月1日～2007年3月31日
(一部期間外の情報を含みます)

報告書発行月

2007年7月

次回発行予定

2008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」

問い合わせ先

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

●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

編集方針

「証券報国」これが野村グループの果たすべき企業の社会的責任（CSR）であり、創業以来80余年に亘り連綿と受け継がれてきた精神です。これを、2007年3月にミッションステートメントとして、「投資を軸に豊かな社会の創造に貢献する」とグループ全体で共有しました。

本報告書は、野村グループの事業を通じたさまざまな活動が社会に受け入れられ、社会から必要とされる存在であり続けるために、ステークホルダーの皆様への情報発信とコミュニケーションの充実を図ることを目的に発行しております。

今回の報告書では、野村グループが創業以来の精神を軸に、これをグループ内でいかに共有し実践に移しているか、もしくはこれからいかに行動していくべきか、という観点から各活動の内容の重要性を整理し、わかりやすく記載することに努めました。

本報告書をもとに、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、社会の持続的な発展と野村グループの成長に資する活動の展開に繋げていきたいと考えております。

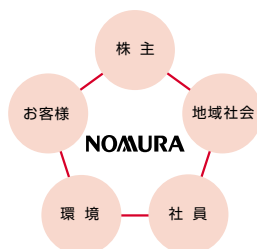
本報告書に掲載されている情報は、野村ホールディングスのホームページでもご覧になれます。紙面の都合上、掲載できなかった情報に関しては、**WEB** マークを掲載しています。また「アニュアルレポート」に関連情報が掲載されている場合は **AR** マークを記載しています。

- ・野村グループCSRホームページ
<http://www.nomuraholdings.com/>
- ・野村ホールディングス株式会社
「アニュアルレポート」



「アニュアルレポート2007」

野村グループとステークホルダー



野村グループのステークホルダーは、経済活動をともにするすべての個人と法人です。直接的には、株主、お客様をはじめとして、マーケットを通じ、われわれ野村グループとかわる方々です。

さらに、現在の社会生活は、グローバルなレベルでのマーケットの動向と無関係ではられません。それゆえ、社会活動をともにするすべての方々が野村グループとして配慮しなければならないステークホルダーであると考えます。

目次

2	トップメッセージ
6	野村グループのミッション ● 基本原則&行動の規範 ● CSRプロセス&アプローチ
12	豊かな社会の創造にむけて ● 社員ダイアログ ～お客様志向へのこだわり～ ● 大学生向け金融教育講座 ● 中学生向けの金融・経済教育支援 ● 人材育成と活躍できる職場づくり ● 気候変動への取り組み
22	コーポレート・ガバナンスと マネジメント・システム
28	社会と調和する金融サービス
32	社会とのかかわり
42	社員とのかかわり
48	環境とのかかわり
54	GRIガイドライン対照表
56	第三者意見
57	編集後記

投資を軸に豊かな社会の創造に 貢献していくために

野村グループの存在意義は、「投資」にあります。

「貯蓄から投資」へという世の中の潮流があるから重要というのではなく、世の中の多くがまだそうは思わない時代から、野村グループが営々と続けてきたことは、「投資」に関するサービスです。つまり、「投資」というものを社会に定着させて、社会基盤として構築していくことです。

企業としての利潤獲得のみならず、市場の構築に力を尽くし、インフラ整備にも地道に取り組んでいく、ある種の「公心（おおやけ どころ）」を持ち合わせた集団であることが重要と思っています。そして、これからもその精神を抱いて、「投資」を生業にしていけることが、野村グループのゆるぎないビジョンです。



創業者の二代野村徳七は「証券報国」を掲げ、事業を行なってきました。創業者の時代、証券の位置付けは、まだまだ社会に受け入れられているとは言えない状態でした。そういった時代の中で、証券業を通して、国に報いたいという想いが「証券報国」の意味です。現代において、「証券報国」に込められた想いを言い換えると、社会の幅広い層からより理解され、信頼され、必要とされるように、「公心（おおやけ どころ）」を持ち合わせて事業を行っていくことだといえます。

社会から信頼される企業であるために

率直に振り返ると、1990年代に発生した二度の不祥事は、会社の歴史の中で社会的な信用を傷つけました。その時に痛感したことは、組織は社会との乖離を招きやすい存在であるということです。コンプライアンスは、ビジネスそのものにどこまで内包されているかが重要です。そういう意味では、社内に定着しているかということを絶えず検証していく必要があると考えています。企業という組織は、常に人が変わっていきます。人間は、年数が経つと少し忘れるということがあっても原体験したことは経験として残ります。しかし、企業という組織は40年も経つと構成人員は入れ替わります。それでもこの教訓を企業の体験として残していくことが大切であると、10年を経過して強く思います。

そして、コーポレートガバナンスについても、企業は組織の中だけで完結していると、トップ独断専行のよ

うなことが起こりやすいため、それに対してトップが誰であろうとバランスよく機能する組織作りが必要だと思います。そのため、形式を整えるだけでなく登場人物や時代背景が変わる中で組織作りのブラッシュアップを続けなければ、事業の永続性という面で陰りが出るのではないかと思います。

「ミッション・ステートメント」について

野村グループのCEOとして、私は今大きく変化し始めた世界と日本の社会・経済を目の前にして、今こそ野村グループは全力で成長への挑戦を加速させる時期が到来したと考えます。そして、「創業の精神」と「倫理規程」を経営の基本に置きつつ、「私たちの姿」を踏まえて現在の野村グループが志向する方向をより具体的、かつ対外的に明確化するものとして「ミッション・ステートメント」を制定し、それを役員と社員全員が共有する、そして、そのミッション・ステートメントを受けた、役員と社員の行動の指針を社内的に明確化することが必要ではないかと考えたのです。単なるスローガンではなく、野村グループの目標、ビジョン、戦略などを端的に表現したものとして、全世界の野村グループの役員と社員が共有する「ミッション・ステートメント」です。

1. 投資を軸に豊かな社会の創造に貢献する

これは、野村とは「投資」を生業としている会社である、もっと言えば貯蓄であれば何も野村ではなく、銀



行がいくらでもあるという気持ちがあります。だからこそ、投資というものには何よりもこだわりたいということが、我々の存在意義であり、野村グループの全ての活動の前提条件であると考えています。

2. 変化を尊重し、常識を打破して、成長への挑戦を続ける

「成長」も、かつて考えられたのは「規模の拡大」です。この会社では、1980年代位までは、拡大こそ成長という考えが強くありました。しかし、現在「成長」という言葉を考えると、それは新たな要素を企業の有用性の中に付け加える行為であって、社会から正に認知してもらうためには新しいものに対して対象を広げていくことが重要だと思っています。10年前には価値のあったことでも、今では社会的に見てもそれほど価値ある行為ではないというものはどうしても増えていくはず。企業として社会的に有用で価値あるものと認識されるために、状況の変化に合わせて新しい領域を作り出していくということに邁進していかなければ、逆に劣化していくのだという危機感が強くあります。ですから成長とはまさしく挑戦であって、非常に難しい課題なのです。プロセスが決まっておらず、海図が決まっていってそれ通りに進めばいいというのではなく、自ら変わる努力をしなければいけません。そのためには、これまで当たり前と思っていたことを捨てないと前には進めません。それは、難しいことであるのですが、だからこそそれに向かって挑戦することが大事です。

3. 「顧客ありき」を貫き、常に顧客の揺るぎない信頼を獲得し続ける

「投資を軸に」といっても、投資ということにも様々なやり方があると思います。たとえば、ファンドを運営することもある種投資の促進です。ただ、野村という会社は顧客、「お客さまあつての野村」という意識を非常に強く持っているので、野村グループそのものがファンドになるということを目的にはしません。むしろお客さまの投資行動を推し進めたり、お客さまと一緒に、あるいはお客さまと向き合ったなかで投資活動というものを行うことはあるでしょうが、野村グループのビジネス上の基盤はあくまでもお客さまなのだと思います。従って、会社のありようとしては、お客さまと向き合いながらビジネスを作り上げていくというものを基本にしたいと思っています。

4. 「野村は一つ」の意識を持って連携し、野村グループの総合力を発揮する

野村グループが「投資」を軸に仕事をしていくときに、有価証券を扱いながらサービスを提供する会社であるだけではなくて、投資をしようというお客さまと、きちんと向き合える会社になりたいということです。ところが、業法の制約があり、証券会社、運用会社、信託銀行という具合に業務に応じて法人の器を分けなければなりません。

ただ、仕事を進めるという観点で言えば、「あらゆる投資に関して最高のサービスを提供する」ためには、どういう風に各グループ会社が機能すればいいのか

は、「私はアセットマネジメントだから」とか、「私は証券だから」という意識より、全体としてサービスを提供するある種の事業体だと考える方が、お客さま目線で考えた時、より有用性が高まると思います。それぞれの法人ごとに所属しているという現実はあるものの、最高のサービスを提供する事業体の一員であるということの意識を強く持って欲しいと思います。

5. 多様性とお互いを認め合う精神を尊重する

これからの時代を考えたとき、企業に必要なことは多様な人材をきちんと認め、受け入れることだと思います。これまでの野村はどちらかと言うと純血主義の志向が強く、それが企業としての強さとも言われてきました。しかし、これからは「顧客をベースにあらゆる投資に関して最高のサービスを提供する」という企業目的に貢献したいと思う、さまざまなキャリアや国籍の人々が集まって、自分もその一員だという実感をもちやすい組織体にしていくということが大事であると考えています。野村証券という会社も元々は旧野村銀行の証券部から分かれた会社ですから、最初は寄り合い所帯からスタートしました。その後、戦後の成長の中で純血主義という考えが生まれたわけですが、元を辿れば多様性という要素をもっていたわけです。純血主義という考えも規制化社会の中での1つのパターンであって、今では状況が変わっています。したがって、会社をもう一度作り直すくらいの気持ちで、多様性という考えを組織の中に入れたいといけないうと強く思います。そして、新たなさまざまな要素を受容できる組

織体にならなければ、サービス領域の広がりを新たにもう一度構築できると思います。

野村グループの未来に向けた成長

企業の基本というのは、自らがこだわるビジネスを、社会的にも有用だと受け止めてもらえるような形にしながら運営していくことだと思います。これからの世界を考えると、社会の変化のスピードは速まっているといえます。その中で、「お客さまは便利ははずだ」という独りよがりの考えは、通用しない時代だと思います。その意味で野村の今後の成長を考えると、お客さまがひとつの鏡だと思います。絶えずお客さまと向き合って、今後の野村の進路をどうするのかを決めていけば、企業が社会的な有用性を失ったり、毀損したりすることはないというのが、基本的な私の考えです。

野村ホールディングス株式会社
執行役社長兼CEO

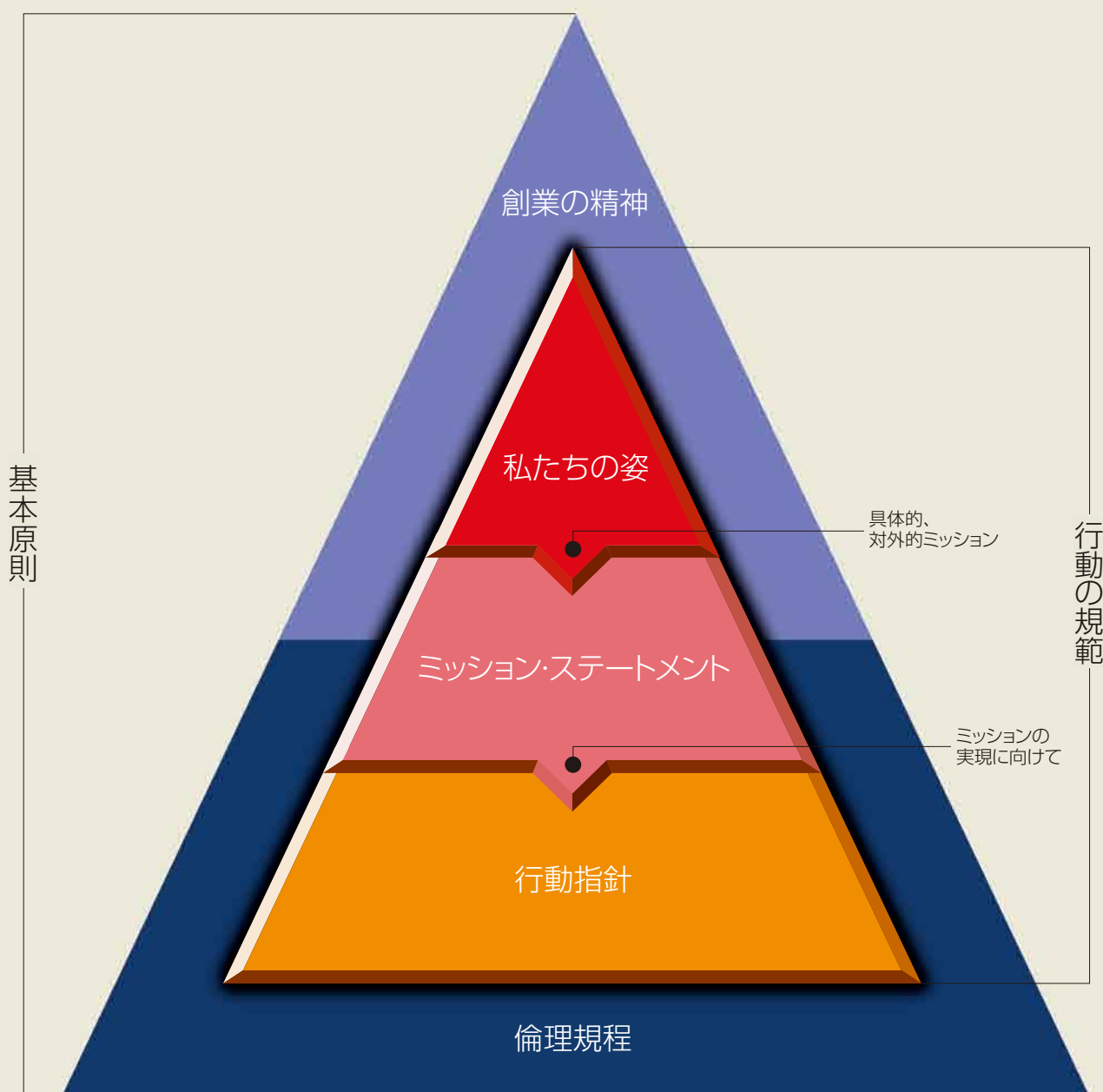
野村 信行

投資を軸に 豊かな社会の創造に貢献する

創業者二代野村徳七が説いた「証券報国こそは野村證券の職域奉公の実体にして、あくまでもこれ貫徹すべく」という言葉のとおり、「あらゆる投資に関して最高のサービスを提供する」という事業活動を通じて、豊かな社会の創造に貢献することが、創業以来の私たちの変わらぬ精神であり、野村グループの存在価値かつ社会的責任というべきものです。

「創業の精神」ならびに「倫理規程」は、野村グループが拠って立つ「基本原則」です。更に、実践へ向けた「行動の規範」として、従来の基本スタンスである「私たちの姿」を踏まえ、あらたに「ミッション・ステートメント」ならびに「行動指針」を制定し、野村グループとしての使命を明確にしました。

私たちは、「基本原則」と「行動の規範」を共有し、実践することにより、豊かな社会の創造と自らの成長への挑戦を続けていきます。





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」

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」

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」

四 調査・分析の重視

「凡ての証券に就いて、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」

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」

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、それをもって、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」

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」

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」

九 業務推進の心構え

「敢然として我等は我等の信する道に向かって鋭意奮進すべきである」

十 サービスの心構え

「単に取引を行へば任務終れりとする如き器械的労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」



倫理規程

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。

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

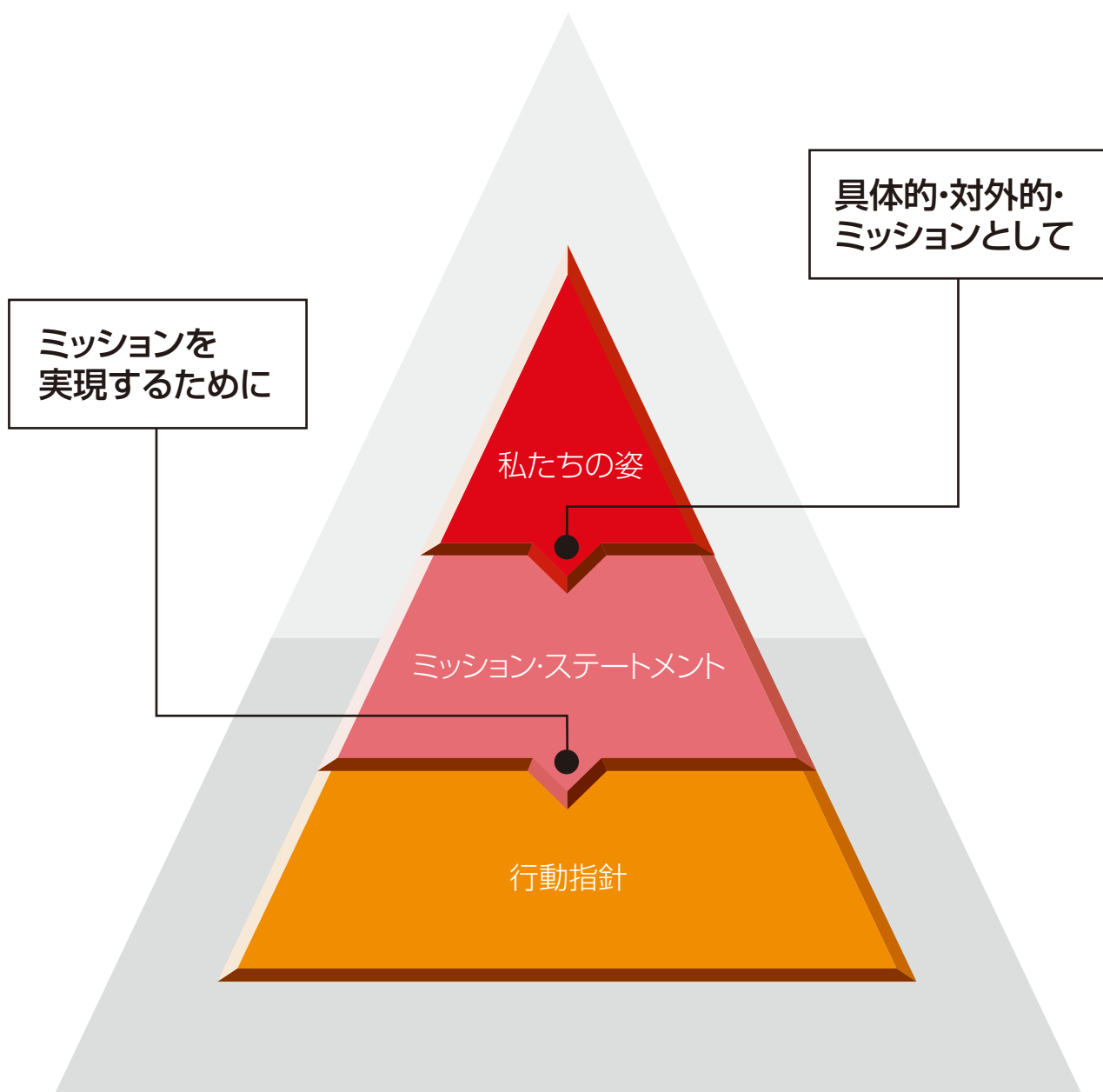
改正:平成18年4月1日

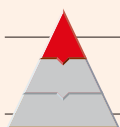
「ミッション・ステートメント」 を制定しました

私たちを取り巻く社会・経済環境が大きく変化する中で、社会の発展と、自らの成長とのベクトルを合わせ、実践を伴った行動に繋げていくことがより一層求められています。

今般、野村グループの基本スタンスである「私たちの姿」を踏まえ、野村グループが志向する方向を具体的かつ対外的に明確化し、実践につなげるものとして、「ミッション・ステートメント」を制定しました。これは、全世界の野村グループ役員と社員が共有すべき最も重要な使命を5つに絞って表現したものです。

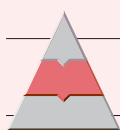
「ミッション・ステートメント」ならびに、その実現のための「行動指針」を意識し、行動することが、豊かな社会の創造に向けた野村グループの使命です。





私たちの姿 WEB

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」として取りまとめています。



ミッション・ステートメント (Mission Statement)

① 「投資」を軸に豊かな社会の創造に貢献する

We are committed to enriching society by delivering superior investment services.

② 変化を尊重し、常識を打破して、成長への挑戦を続ける

We are not afraid to continually challenge conventional wisdom and actively encourage change in order to pursue growth.

③ 「顧客ありき」を貫き、常に顧客の揺るぎない信頼を獲得し続ける

We are committed to putting our clients at the heart of our business, developing and maintaining long-standing relationships based on trust.

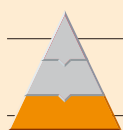
④ 「野村は一つ」の意識を持って連携し、野村グループの総合力を発揮する

We are one firm, committed to delivering the full range of our capabilities, knowledge and resources to meet the needs of our clients.

⑤ 多様性とお互いを認め合う精神を尊重する

We respect diversity and value differences of opinion.

2007年3月29日制定



役員の行動指針 (Principles of Conduct)

当社のミッションを実現するために必要不可欠な「スピードと活力」を、常に意識し、組織全体に浸透させるべく、野村グループの役員は、以下のような行動を旨とします

As executives of Nomura Group, we undertake to follow the highest ethical standards of honesty and integrity and will adopt the following principles.

We will:

- ① 挑戦者としてイノベーション(変革)を引き起こす

Be creative and innovative.

- ② 自らの責任のもと、決めて、表明して、実行する

Seek out opportunities, communicate, execute.

- ③ グループ全体の運営に、自らの業務を通して責任を持つ

Manage ourselves, our teams, and the Group.

- ④ リスクに立ち向かい、リスクをコントロールする

Take appropriate risks and actively manage those risks.

- ⑤ 組織・国境を越えて、仲間を鼓舞・激励する

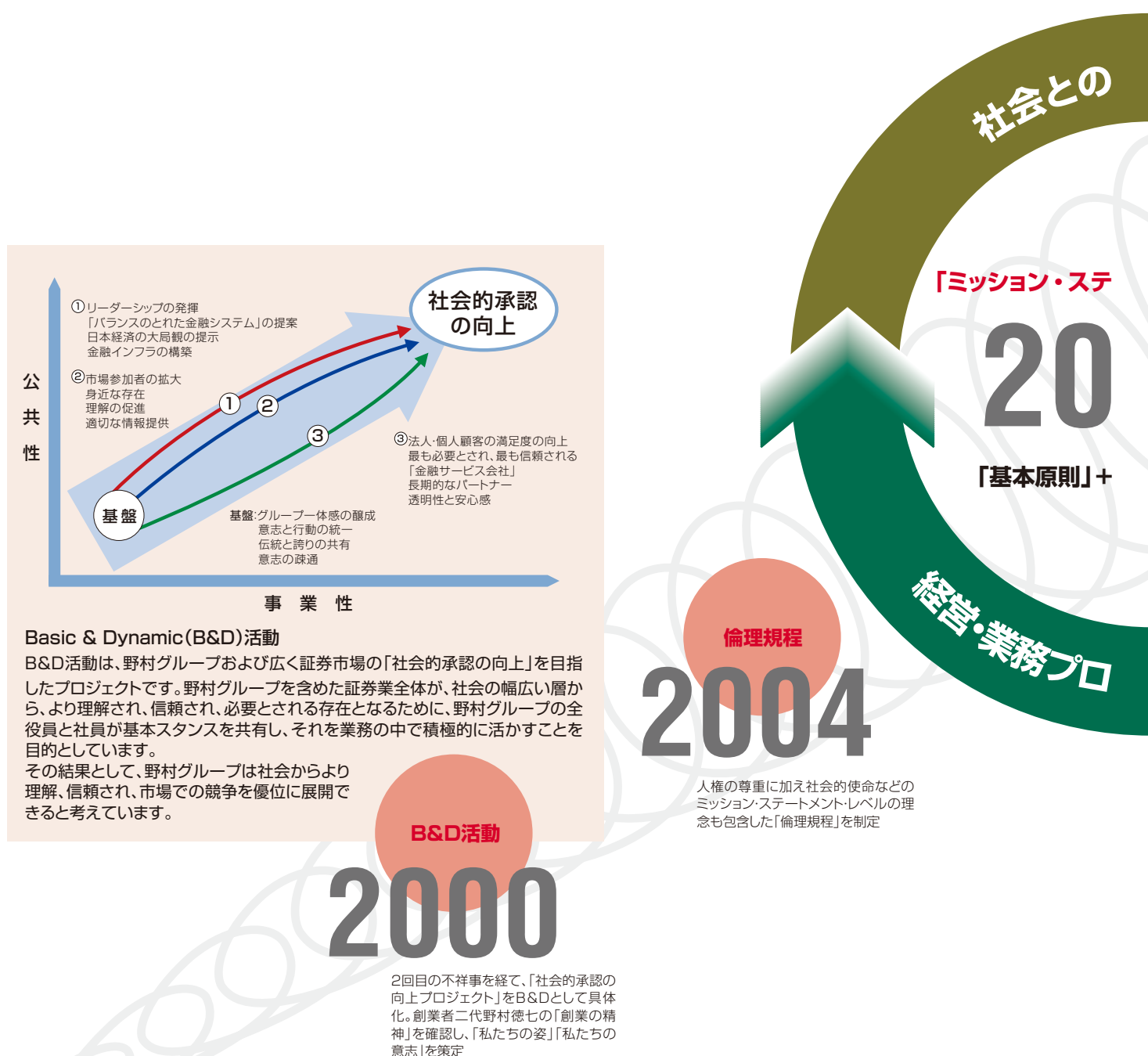
Demonstrate leadership, inspire our colleagues.

2007年3月29日制定

スパイラルアップする、 野村グループのCSR推進活動。

私たちは、「基本原則」と「行動の規範」を共有し、実践することこそが、野村グループの果たすべき企業の社会的責任(CSR)であると考えています。

野村グループは、社会とのかかわりを意識し、CSR活動の経営・業務プロセスへの浸透を図るべく、「CSRプロセス&アプローチ」を定め、意識の共有と行動の実践に向けて展開していきます。



社会的課題への
対応

ステークホルダー
との
コミュニケーション

2009

評価と改善

課題認識と
目標設定

2008

情報発信

現状の整理

かかわり

「行動の規範」を制定

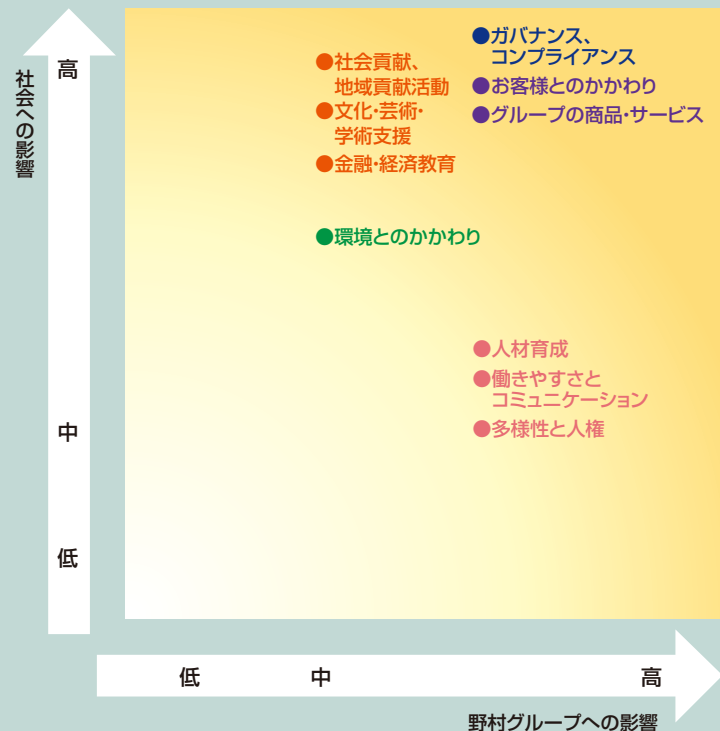
2007

「行動の規範」
(6ページ参照)

社会への浸透

重要性の傾向把握

野村グループCSRレポート2007においては、「基本原則」ならびに「行動の規範」を基軸に、各活動の内容と重要性を整理し、レポートの各項目へ展開しました。野村グループの各活動を、「社会への影響」および「野村グループへの影響」の2つの視点からその重要性の傾向を整理し、マッピングしたものが以下の図です。今回の重要性の傾向把握を基に、今後より具体的に課題、優先度および目標を整理し、活動を展開していきます。





社員ダイアログ ～お客様志向へのこだわり～

「お客様ありき」が野村グループの原点です。「投資を軸にした豊かな社会の創造」にむけて、「お客様ととことん向き合ったときに、野村グループとして何ができるのか」、をテーマに社員ダイアログを行いました。

グループ横断的に12名の社員が参加し、3月に実施したCSRアンケート※で抽出された課題に基づき、グループディスカッションと座談会を通じて活発な意見を交わしました。

多様化するお客様のニーズを満たす、モラルの高い答えを出すことが野村の仕事だと感じます

●以前は「資産をふやしたいから証券会社に足を運ぶ」方が多かったと思います。今は相続であったり、老後の人生設計であったり、総合的に金融資産をどのように取り扱うかということが大きなミッションになってきており、非常に業務の幅が広がったと実感しています。

●いま商品の総合提案力は非常に伸びてきていますが、高齢のお客様に配慮した事務手続面での柔軟性など、現場サイドからみた改善点はまだまだあると思います。

●お客様のニーズとして部や部門をまたぐような商品・サービスを必要とするケースが増えていきます。そのために、所属部署や担当業務を超えてお客様のニーズに合致したものを提供するような体制がもっと必要と感じます。

エクイティ部門では、部や地域の枠を超えてお客様のニーズに応えるため、お客様とのビジネスを横断的に最大化したらそれに携わるチーム全体を評価するなど、お客様にフォーカスした評価方法に変えていく取り組みをしています。

また小さな試みですが、部を超えたコミュニケーションが促進されるように、職場のレイアウトを変更し関連部署間の物理的接点を増やすようなことも実施しています。このことにより、自然と皆が集まってお客様のニーズを皆で話し合いながらビジネスが出来るような環境を増やしつつあります。このような取り組みをもう少し大きな単位でも行っていくと良いのではないのでしょうか。

●最近、課を超え一体となって何かに取り組むという支店独自の取り組み

が増えてきました。例えば、ある商品について支店全体で勉強しようという取り組みが、以前はありませんでした。いつも一緒の人たちだけで話していると同じ意見になってしまいましたが、別の部門の人たちと意見を交わすと、「あ、そうなんだ、お客様はそういうことを期待しているんだ」と理解を新たにすることがあります。

●お客様の中にも海外の金融機関との取引経験などを通じて知識の豊富な方が増えてきているので、逆に「こういうことは野村でできないのですか?」と持ち込まれるケースが多くなり、そこで急いで対応していくということが一部では見られます。もう少し視野をグローバルに広げ、多様性を活かした社員の育成が課題だと思います。

多様化する世の中のニーズに応えるには、多様な人材の融合が大きなテーマだと思います

●以前と比べて東京における外国人の社員の比率がかなり上がったなと感じます。しかし、多様化するお客様のニーズや事業のグローバルな展開に鑑みると、まだまだ十分とはいえません。さまざまな価値観、経験、それからマネジメントの仕方についても、野村のやり方・伝統は優れているところがありますが、外国人採用やキャリア採用をより一層積極的に進め、いろんな血をどんどん取り入れて、新しい野村グループの企業文化を創造する余地は大いにあると思います。

●マネジメントの仕方という点では、部店長側に十分な経験が無い場合もあり、社員の育成に関してどうしても従来と同じ方向性で固めたいという意識があると思います。育成していく立場の側が意識を変えて、多様性を認めるような経験をしていく必要があると感じています。

●野村は個性的な人が多いだけに、昔から「出る杭はOK」というカルチャーがあり、これは今後も野村の強みであると思います。最近は経歴、年齢、性別、国籍を問わず、多様な人材が入社しており、その人たちと



の融合が大きなテーマですが、今までの個性を活かしながら多様な人たちの融合を進めていくという今の方向性は非常に良いと思います。

ダイアログ参加者

野村証券 蒲田支店長
堀 大器

こういう場で皆さんといろいろな意見を交わすことによって、自分は野村のことを本当に考えているんだな、好きなんだな、と改めて振り返ることができる、良い機会だと思います。



野村アセットマネジメント プロダクト・サービス部
古徳 佳枝

実際に支店でお客さんと接している皆さんと顧客のニーズ等についてディスカッションでき、大変良い機会でした。今後も野村グループの運用会社としての強みを活かしていければと感じました。



野村証券 営業企画部
鈴木 由美

日頃漠然と考えていることを字に書く、字に書いたことを言葉に表す、そして次に自発的に行動に移していく、こうして段階を踏んで物事の整理をする機会は大変だなと思います。



野村証券 IB企画部
東島 馨

日々の業務に忙殺される中、このような機会にミッションステートメントをじっくりと読み考えると、お客様志向とは何なのか、我々は何をすべきなのかを再認識し、「よし頑張るぞ」という気になります。



野村証券 横須賀支店 ファイナンシャル・アドバイザー課 山下 恵美子／野村証券 法務部 田邊 文香
野村証券 自由が丘支店 お客さまサービス課 池田 洋子／野村証券 人材開発部 木村 真教
野村証券 所沢支店 総務課 渋谷 佳樹／野村証券 GM企画部 小栗 尚之
野村証券 主計部 高山 寧／野村信託銀行 商品企画部 田村 美生

※CSRアンケート

野村グループが取り組んでいるCSR活動に関し、課題の把握と改善に繋げていくことを目的として、グループ横断的に60名の社員を対象に意識調査を行いました。「顧客」「社員」「株主・投資家」「競合他社」「地域社会」および「コンプライアンス」の項目に関する調査の結果、主に「多様化する顧客ニーズへの把握」、「組織・社員の活性化」、「地域社会への対応と地域社会からの評価」の観点から強みと課題が抽出されました。



大学生向け金融教育講座

野村グループでは、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、全国各地の大学で金融教育講座の開催を2001年よりスタートしています。

2006年度は、127の大学で、548名の野村グループの役員および社員が講師をつとめました。実務経験に基づいた実践的な講義は学生の関心を集め、約20,000人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「金融教育講座」を開催いたしました。今後も、積極的に金融教育活動をしてまいります。

金融教育講座に携わっている社員の声

野村グループでは多くの社員が金融教育講座に携わっています。金融教育講座の講師をつとめた経験のある社員に話を聞いてみました。

●野村証券長崎支店

「地元の学生に金融や経済について教えることは大変有意義です。大学の講義で知識を伝えられる人数は限られていますが、学生は家に帰って家族に講義の内容を伝えているようです。」

●野村証券函館支店

「大学で講義をされていて感じるのは、経済活動は自分とは関係ないところで起っていると考えの人がまだまだ多いことです。地元の金融知識を先

導していく責任を感じています。」

●野村証券京都支店

「全国の社員が地元の大学で、7年間にわたって講師をしていることは意味があることだと思います。教授でも先輩でもありませんが、学問と社会の橋渡し役を続けていきたいと思っています。」

●野村証券投資情報部

「当初は戸惑う部分もありましたが、今ではしっかりと手応えを感じることが多くなりました。これからも高い志を持って、証券市場の拡大に貢献できるよう取り組んでいきたいと思っています。」

●野村アセットマネジメント

「こうした機会を貴重に感じます。投資信託はなじみが薄いため商品の説明ではないか、との先入観もあるようです。しかし投信は、世界中で増えており身近で頼りになることを伝えると興味を覚えてくれます。」

■金融教育講座 開講実績

年 度	計
2001年度	17校
2002年度	112校
2003年度	113校
2004年度	116校
2005年度	116校
2006年度	127校
2007年度(予定)	129校

※2000年度より試験的に数校で実施。

実社会とアカデミックの出会い

——大学の金融教育講座がはじまった当時のことを、関西学院大学の寺地教授に伺いました。

関西学院大学が野村證券の「金融教育講座（冠講座）」を始めたのは2000年度からですから、早いもので7年が経ちました。今では洗練された講座になり、国内の冠講座の代表的なものの一つになったと思って



関西学院大学
商学部教授 博士(商学)
寺地 孝之氏

います。

当時、冠講座を始めた理由には2つありました。第1は、商学部であっても、実務経験のある教員はごく限られていますから、本当の実学を取り入れることにより、より実践的な教育を実現したかったのです。私がそう考えていた時、たまたま野村證券の営業企画部の方とお話をする機会を得ました。学生はビジネスの現場の方の話を直に聞きたいのです。

こうして、野村證券の方に巡り会えたことが第2の理由です。お会いした時、どちらからともなくアイデアが湧いてきて「オムニバス形式」の講座になりました。野村證券には多様な人材がいっぱいいるので、各専門分野から15人の方々にお願いして1回ずつ講義をしていただき、管理面は私たちが担当する形式です。野村證券は非常に積極的に取り組んでくだ

さって、1学期15回で2単位分が準備されました。

「オムニバス形式」は、野村證券と私とで始めた冠講座が日本で初のケース。仕組みなどの情報をオープンにしており、「オムニバス形式」は関西地区をはじめ全国の大学に広まっています。実際、野村證券は1年後に50校、2年後には100校以上の国内の大学に普及させましたし、特別講座として北京大学などアジアの10数大学に冠講座を広げた迅速さには、さすがに驚きました。ある意味で、日本の新しい冠講座のスタンダードを提示できたのではないかと考えております。

学生の意識も変わりました。本当に金融を学ぼうとする意識が定着し、最初から意識の高い学生が講座を履修するようになっています。

受講生のコメント

4月11日、関西学院大学の前期第1回の冠講座終了後、受講した学生に集まっ



てもらい、講座に対するコメントを聞いてみました。

2回生から冠講座を受講している小松貴史さんは、受講を始めた動機を、こう話してくれました。

「講座の中身は、その講座を持ってくる先生の腕だと思うので、寺地先生が外部から招いた野村證券の冠講座というところに安心感、信頼感がありました。実際に聴講してみて、一番眠くなる頃合いに興味を惹く映像を出すなど、プレゼンのやり方が非常に上手くて、学ぶことがたくさ

んありました。さらに、今の日本経済の現状や、金融が世界をどう変えていくかを、わかりやすく伝えてくださるので、一番前の席に座らせてもらいました」。

古田亜希さんは、「ゼミの寺地先生が主に担当していることと、友人から前評判を聞いていたので受講しました。実際、社会に出て現場で働いている方の生の声が聞かれて、すごく勉強になるし、面白いですね。証券会社で今まで余り身近に感じていなかったので、大変参考になりました」という。松尾聡美さんは、「野村證券のことは日本を代表する金融機関というくらいし



か知りませんでしたが、実際に働いている方のお話はリアルで実感がありました」という。

冠講座を受けて変わったことは？との問い掛けには、「実務を知るにつれて、大学の勉強の大切さを知るようになりました」、「野村證券の方々は大変知識が豊富で、熱意のある方が多いから素晴らしい講座ができるんだと思いました」、「金融・証券への抵抗感がなくなりました。経済が身近に感じるできるようになったのが大きな変化です」などの声が聞かれました。





中学生向けの金融・経済教育支援

野村グループでは、金融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、真の豊かな社会の創造に貢献していきたいと考え、さまざまな取り組みを行ってきました。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、大学への金融教育講座や日経STOCKリーグなどを開始しました。2003年には小学校向けの学習マンガ「お金のひみつ」、2005年には中学校向けの「やさしい金融学」を製作し、全国の小学校や図書館に寄贈したり、また経済学習サイト「man@bow」（まなぼう）で、小・中学生向けの投資教育の展開などを通じて、金融・経済に関する正しい知識の啓発・普及に努めてきました。

しかし、証券市場や金融知識の理解を広めようと取り組んできた活動も、低年齢層には投資の世界を十分に理解してもらえないという現実がありました。日本の子供たちは、

経済・社会の仕組みを十分に教わっているとはいえなかったからです。野村グループでは、2004年度に小中学生の教員を対象にアンケートを行い、「金融経済教育の実施と普及を阻害しているものは何か？」を問うと、実に半数以上の先生から同じ答えが返ってきたのです。それは「教材の未整備」でした。

野村グループでは、何とか教育現場で使っていただける教材ができないだろうか議論を重ねました。そしてその答えが、2006年3月に完成した中学生向け社会科公民の副教材「街のTシャツ屋さん」でした。現在では、配布の希望をいただいた全国の約1,200の中学校に約11万部（2007年4月末）を寄贈いたしました。単科の副教材としては異例のヒットとなっています。今回は、実際に授業で副教材を使用し、授業を行っている中学校の先生に、その教材の評価を伺ってみました。



金融経済教育教材
「街のTシャツ屋さん」



「街のTシャツ屋さん」
の教師用指導書



「街のTシャツ屋さん」
の活用事例集



先生が工夫をこらし、中学生をイキイキさせる!

「それはもう、イキイキしていますよ! 40人のクラスで、一人ひとり興味や能力が違うなかで、それぞれに普段の授業よりも前向きに自分なりに考えて、自由な発想で会社をつくれたということは非常によかったと思います。」

東京都大田区立貝塚中学校で公民を担当する武藤雄丈先生(現:町田市立木曽中学校)は、金融・経済教育教材として、『街のTシャツ屋さん』を使った授業の成果を、こう話しました。授業は、最初に簡単な説明を受けたあと、5班に分かれて自由に討論し、全員が自分の起業のアイデアを提案します。班長はそのなかでベストと判断したアイデアを班の代表に選出、代表になった5名がプレゼンテーションを行うという進行です。

たとえば、食の安全、日本の自給率向上を目指した野菜工場“農安社”という会社を考えた生徒は学年トップクラスの生徒。“あんみつ屋”さんは、あまり授業は好きではない生徒が下校途中でどこかに寄り道して帰りたい、という発想から生まれました。「そんな風に、それぞれの子の特性も見てきた」と武藤先生。そうしたなかで、生徒たちが敏感に反応したのが企業の社会的責任だったそうです。「職場体験を受け入れる会社の社会

的責任について、自分たちの視点で考えられる子が出てきたことは予想外だった」とのこと。「起業」をテーマにしながらも、経済の基本的なしくみに関心が広がる様子が窺えます。

金融・経済教育の人気教材『街のTシャツ屋さん』

『街のTシャツ屋さん』は中学校3年生を想定し、「Tシャツの会社をつくる」という身近なストーリーを通じて、金融や経済のしくみについて学ぶことを目的としています。長年、経済・金融教育に取り組んできた、京都大学経済研究所長(当時)の佐和隆光教授(現・立命館大学政策科学研究科教授)が監修者となり、野村グループの協力によって2006年3月に誕生しました。佐和教授が経済学者の立場からアドバイスをし、全部で10名ほどのスタッフが集まった会議で、計30時間におよぶ打ち合わせを重ねた作品。本書には、「21世紀を生きる今の子供たちが大人になって、市場経済の賢いプレイヤーになってもらいたい」という佐和教授の想いが込められています。

2006年3月中旬にサンプルを全国の中学校に配布し、希望校に無償提供する体制を整えました。当初、11万部を印刷しましたが、希望校が800校と予想を超えたことから、急ぎ5万部を増刷。2007年3月、教材を申込んだ全中学校を対象に実施したアンケートでは、生徒が『街のTシャツ屋さん』に何らかの興味を示したとの回答は回答者の97.1%、「授業に使用した、これから授業に使用する」との回答は同85.3%、さらに「これから金融・経済教育は必要」と答えたのは86.4%に上りました。



なぜ、多くの中学校で採用されたのでしょうか?

「最初に教材セットが郵送されてきたときに、直感で、“使えるな”と思いました」と武藤先生。中学生にとって1ページの分量が適度で、教師用の指導書(ワークシート)がついていたことも理由の1つ。教師はワークシートを自分で作りたい気持ちがありますが、時間が取れません。「ワークシートを工夫・改善して活用しやすい教材にできます。教育の現場をよく理解している先生が作られたな、と思いました」と好評です。

佐和教授は、「評判が良いのは、基礎的な“経済のしくみ”が書いてあるからだと思います。中学生の段階で起業家教育、投資家教育に偏った教育は、経済の基本のABCを学ばせることにはなりません」と語っています。

金融・経済教育の普及に尽力してきた佐和教授は今、「ようやく、実を結んだ、という実感があります」と話しています。米国では各年齢に見合った内容で経済のことを教えており、「経済学は米国の社会文法みたいなもの」とのこと。野村グループでも、小学校から社会人まで、それぞれの段階に合わせた内容とツールを用意した教育プログラム体系を採っています。





人材育成と活躍できる職場づくり

野村グループの人材育成ポリシー

野村グループでは、さらなる人材の強化に向けて、採用から育成、研修までを一貫して行う体制を整え、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。

2005年10月、国内の野村グループ各社は新しい人事制度を導入しました。新人事制度の狙いは、「発揮能力主義」の更なる徹底です。年齢やキャリア、性別などにとら

われず、能力と意欲のある社員に、どんどんチャンスを提供していきたいと考えています。

日本の社会構造全体の大きな変化と共に、投資活動もその領域を拡大しております。あらゆる投資に関して最高のサービスを提供するため、チームワークを重視するとともに「個」として主体的に創造力を発揮できる社員を育てていくことが野村グループの人材育成ポリシーです。

野村グループにとって、人はもっとも重要な財産です。

——今回は、野村グループにおける人材育成サポートを担当している人材開発部の大川次長に、その現状を聞いてみました。

野村グループの人材育成体制は、大きく分けて次の二点に代表されます。第一点目は、インストラクター制度・FA社員育成担当者制度に代表されるOJT（On-the-Job-Training）を通じた業務指導にあります。インストラクター制度は、野村の新入社員に対する教育として、1974年より連綿と引き継がれた制度で、人材育成の根幹を成しています。

第二点目は、集合研修に代表される、

教育機会の幅広い提供です。

野村グループでは、幅広い層に対して、キャリア開発の機会が必要であると考えて、さまざまな研修を提供しています。新入社員をはじめとした若手への研修はもとより、多様な人材を確保していくという観点から、キャリア採用という職歴のある社員にも、入社時に行われる研修をはじめとして、それ以降も継続的な研修機会を提供しています。

特に、2005年10月の新人事制度施行後は、従来は研修機会が少なかった地域型社員やFA社員に対しても多くの機会を提供しています。地

域型社員（42ページ参照）については、現状、女性が大半を占めることから、女性の特性を引き出し、女性がより活躍できるように、研修のあり方についてしっかりと考えていきたい



野村証券 人材開発部 次長
大川英男

と思います。

更に、特徴的な事例として、仕事・生活が大きな転機をむかえる50歳以降のいわゆる「シニア」といわれる管理職社員を対象にした研修では、



最近の「働き方の多様化」に対する関心の高まりも踏まえ、ご本人だけでなく、部下にとっても重要な自律的ライフ・キャ

リアデザインやワークライフバランスについて考えていただけるような機会を提供しています。

また、能力開発支援制度にも積極的に取り組んでいます。自分に不足している、またはもっと伸ばしたいと思っている能力を開発するため、さまざまなプログラムの中から自主的に必要なコースを選べる制度です。学習形態も集合研修、通信教育、eラーニング、通学とさまざまなものを用意しており、自分にあった学習

スタイルがとれるように配慮しています。そうしていくことで、一人ひとりの社員が創造力を発揮し、お客様



に最適なサービスを提供することができる社員が増えていくと考えています。私たちの会社にとって、人はもっとも重要な財産です。充実した研修を社員に提供していくのは当然の社会的責任であると考えています。

グローバル社員研修

2006年12月に、「第2回 野村グループグローバル社員研修(Nomura Group Global Development Programme)」が、高輪研修センターにて開催されました。

今回の研修の主な目的は、①野村グループの歴史や企業文化の共有 ②日本の文化や伝統に触れる機会の提供 ③グローバル規模での社員同士のネットワーク作り、などです。参加者は主に、コンプライアンス、財務、

管理部門などのミドル、バックオフィスの中堅社員。アジア、アメリカ、日本から6人ずつ、ヨーロッパから7人の、計25人の参加がありました。参加者からは「経営の視点からの『グローバルイゼーション』について、理解を深めることができた」「本社から海外への一方向のコミュニケーションではなく、相互のやり取りが大切だということに気づいた」などの意見が挙げられました。 国境を越えたネッ

トワークを作るきっかけになったとの声も多かったほか、「他の国の文化について、もっと知り、受け入れたいと思うようになった」といった異文化理解について言及したフィードバックも見られました。



女性ハッピー・キャリア&ライフプロジェクト

国内の野村グループ各社は2005年10月より新人事制度へ移行しました。この新人事制度と歩調を合わせ、女性の活躍を促進するための「女性ハッピー・キャリア&ライフプロジェクト」が2006年8月野村ホールディングスの稲野執行役副社長を委員長として発足しました。「男性も女性も、自らの能力を最大限発揮できる職場作り」を目指しています。

国内グループ各社横断的に社員を集めて行われるプロジェクトでは、女性の活躍を促進するための問題点を洗い出し、具体的な課題抽出のために意見を出し合う場として、「プロジェクト・ミーティング」を開催してまいりました。毎月開催されるプロジェクト・ミーティングの他に、2007年1月からは、抽出された課題について課題別に議論を深めるための分科会や、支店やグループ各社の固有の課題を話し合うオフサイト・ミーティングを行い参

加者と議論の輪を広げています。また、議論の内容についてはグループ戦略会議へ報告し、経営への提言を行っています。

2007年4月には

これらの意見を反映して、育児支援に関する制度が拡充されました。

プロジェクト発足と同時に、専用サイトをグループ内イントラネット上に開設し、女性社員のキャリアイメージの醸成、出産・育児、更には介護と仕事の両立へのヒントや各種制度の紹介、管理職へのアドバイス等の情報を提供しています。





気候変動への取り組み

気候変動は21世紀、市民が直面する最大の課題の1つであり、今まで私たちが経験したことのない時代に入っています。1990年代初頭から世界の気温は0.2℃上昇し、CO₂濃度も大幅に上昇しています。環境や経済に対する影響、とりわけ途上国の環境や経済に対する影響は深刻になるおそれがあります。

マーシャル卿は、1997年の地球温暖化防止会議で採択された京都議定書によって英国が温暖化ガスの排出削減を義務づけられた当時の英国産業連盟会長で、英国内の政策作りに主導的な役割を果たした人物です。イギリス気候変動プログラムの核として、温室効果ガス削減義務、CO₂削減目標の達成を目的として導入された気候変動税の原型を提案した通称マーシャルレポート「Economic Instruments and the Business Use of Energy」（1998年10月発表）を取りまとめた立役者として有名です。

現在、ノムラ・インターナショナルPLC会長であるマーシャル卿にイギリスの気候変動への取り組みと野村グループが求められる環境に対する責務を聞いてみました。



ノムラ・インターナショナルPLC会長。元英国航空会長。地球温暖化防止会議で合意された1997年京都議定書の一環としてイギリスが温室効果ガスの排出削減を約束した当時のイギリス産業連盟(CBI)会長。

Lord Marshall
of Knightsbridge (マーシャル卿)

イギリスの取り組み

イギリスでは、政府が京都議定書採択の一環として温室効果ガスの排出削減を進めるために、数々の措置をとってきました。最初は2000年気候変動プログラムの一環として、後には昨年3月に発表された2006年気候変動プログラムによってです。これらの答申レポートはどちらも、すべ

ての経済部門を参加させるバランスのとれたコスト効率のよいプログラムを目指すことを宣言しています。これは産業界にとって重要なことでした。産業界だけでは気候変動のコストを負担できませんから、すべての部門にまたがる行動が不可欠です。イギリスの企業は政府と気候変動協

定を結び、厳しいエネルギー効率化目標を達成すれば、見返りに気候変動税の最高80%まで減免を受けることができます。この両方向からのアプローチのおかげで、イギリスは2002年から2005年の間にCO₂排出量を1,600万トン近く削減できました。

しかしながら政府は、2006年気候変動プログラムを発表するにあたり、CO₂排出削減について政府が設定した厳しい目標は、予想を上回る経済成長と世界的なエネルギー価格高騰のために、達成がさらに難しくなっ

ていることを公式に認めました。イギリスが引き続き目標を達成するためには、国民の支持を勝ち取ることが最も重要になるでしょう。産業界の視点から言うと、環境への影響に十分な配慮をしないと将来の発展はあり

えないことは明白です。同時に、国民の理解が広がっていることで、環境への配慮を示している製品やサービスに対して消費者がより高い関心を示すようになっていきます。



野村グループの取り組み

ここヨーロッパでも、野村グループ各社は、自社の活動が環境に及ぼす影響を最小化するために各社にできることを実行しています。ロンドン事業所は最も規模が大きく、セント・マーティンズ・ルグランの本社ビルを単独で使用しているという強みもあり、自社が排出するCO₂を削減するために数々の措置をとることができました。例えば、エリア内の『動き』を感知してオフィスの照明器具が点いたり消えたりする受動型のセンサーを設置したことは、電力の無駄使いを大幅に減らすことにつながりました。さら

に、廃棄物の分別やコンピューター機器や携帯電話のリサイクルも行っており、現在ISO14001認証の取得を目指しています。

野村グループ全体について言うと、私たちに、自己の活動が環境に及ぼす影響が最小になるよう適切な措置をとる義務があります。望ましい措置としては、すでに挙げられているエネルギー消費の削減や環境に優しいグリーン購入の実施などがあります。サプライヤーやパートナーに環境面で適切な措置をとらせることも、私たちの責任です。

また、野村グループは、英国の拠点を通じ、自己資金を使った環境関連企業への投資事業を行っています。風力などの代替エネルギーや省エネルギーの技術を持つ企業を発掘し、成長が見込まれる代替エネルギーのベンチャー企業などへの出資を通じて、サポートしていこうと考えています。金融を通じて、気候変動に取り組むということは野村グループの持続可能な発展のためには、必須のことです。(52ページ参照)

野村グループのステークホルダーに対して

野村のような金融サービス・グループに対してステークホルダーが期待していることは、エネルギー使用の効率化、グリーン電力の使用とカーボンフリーへの取り組みなどに率先して取り組むことでしょう。これについて、私たちはすでに実行していますが、引き続きすべての活動で株主価値の最

大化を図りながら、同時にさらなる措置を実施していく余地は常にあるのです。

気候変動に単独で取り組むことはできないのは明白です。これはグローバルな問題であり、京都議定書で描き出されたようなグローバルな対応が必要です。社会が気候変動の挑戦

に立ち向かうのを後押しするためにも、野村はグループとして、自己にできることを実行していかなければなりません。

コーポレート・ガバナンスとマネジメント・システム

野村グループでは、「基本原則」、「行動の規範」を日々実践し、社会的責任を全うしていきます。また、法令・規則を遵守するコンプライアンス意識の浸透を図っています。その基盤として、経営の監督機能の強化と透明性の向上を図るコーポレート・ガバナンス、および組織体系的に実行に移すマネジメント・システムを整備しています。

コーポレート・ガバナンス WEB AR

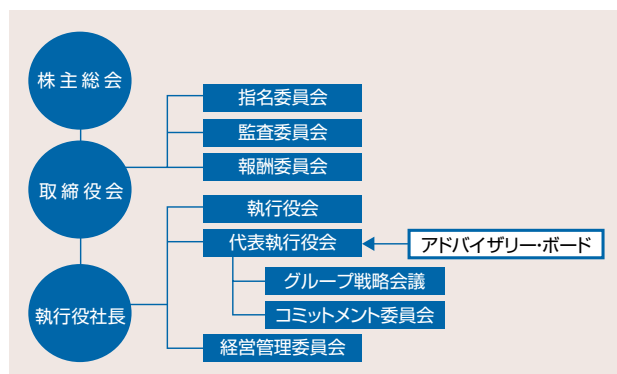
コーポレート・ガバナンス体制

野村ホールディングスは、2003年6月より委員会設置会社へ移行しました。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、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。監査委員会は取締役3名からなり、取締役・執行役の職務執行監査、株主総会に提出する会計監査人の選任・解任・議案内容の決定等を行います。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。

また、業務の執行の決定については、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ものにつき、「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います。

■野村ホールディングスの経営機構

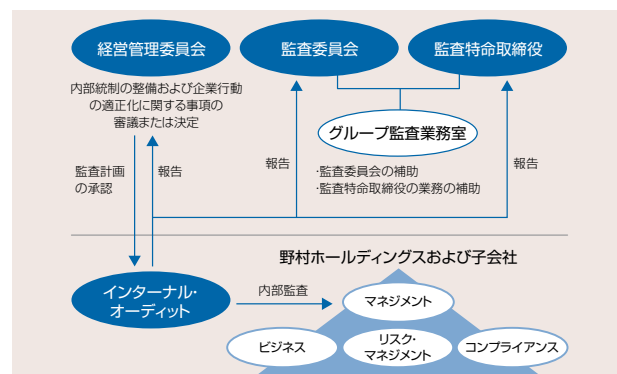


内部統制の仕組みとプロセス

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います。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います。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」を設置しています。

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います。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います。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對しても報告が行われています。

■内部統制図



情報開示

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」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・決定しています。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きました。本件対応のため、野村ホールディングスおよび野村證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きました。

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 WEB

コンプライアンス体制

野村グループでは、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、仮に問題が発生した場合でも、それが経営レベルにまで遅滞なく伝達され、適切に対処される体制を構築しています。グループ会社の運営指針である「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一方、業務管理者の設置やコンプライアンス・ホットラインの設置などについては、グループ各社で統一・共通化すべく整備しています。海外を含むグループ各社の内部管理業務についてより一層強固な体制を構築するために、2007年4月1日付けでグループ・コンプライアンス・ヘッド及びグループ・コンプライアンス・デピュティ・ヘッドを選任し、体制を整備いたしました。定期的に野村グループ・コンプライアンス会議、グローバル・コンプライアンス会議等を開催することなどを通じてグループ各社の連携を高め、効率的な管理体制を構築しています。

倫理規程

野村グループでは、2004年3月に野村グループのすべての役員・社員に適用する「野村グループ倫理規程」を制定いたしました。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しています。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います。なお、同規程全文はレポート7ページに記載しています。また、当社ホームページ上でもご覧いただけます。(7ページ参照)

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、社外取締役やリーガル・スーパーバイザー（社外弁護士）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。

野村證券のコンプライアンス体制

野村證券では、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ことを目的とした「内部管理委員会」を設置するなど、より強固な体制構築を図っています。

浸透への取り組みとして、本店はもとより、全部店を対象として「業務管理者」を配置し、全社員に向けた研修や勉強会を実施することで、コンプライアンス意識浸透の徹底をめざしています。

営業部店における取り組みとしては、本社より提供されたコンプライアンスにかかわるテーマに則り、各部店ごとに社員が理解・浸透しやすいかたちに作成したレジメをもとに、月に一度コンプライアンスアワーを開催、内容についての研修、疑問点の質疑応答などを行っています。

また、社員への意識浸透・伝達を担う業務管理者自身も、1年に一度の業務管理者向け研修に参加することが義務づけられており、常に変化する社会環境・ニーズに応えられるよう努めています。

意識浸透に向けたコンプライアンスアワーの開催

野村證券 梅田支店

野村證券の営業部店においては、「営業責任者」と「内部管理責任者」が配置され、営業活動や顧客管理が適正に行われるよう指導監督しております。梅田支店でも、コンプライアンス意識のさらなる浸透に向けて、内部管理責任者を中心に、日々の取引管理や顧客管理を行うとともにコンプライアンスアワー等の勉強会を開催しています。コンプライアンスアワーは、月に一度、野村證券の本社各部室、全ての支店を対象として開催され、本社業務管理部が作成したレジメを教材としています。毎回議題となるテーマは異なりますが、より理解しやすく、浸透できるよう、この教材に沿った梅田支店オリジナル資料を作成しています。レジメはイラストや表を多用し、文章も身近な言葉に置き換えるなど工夫し、講義にはプロジェクターも使

用しています。プロジェクターを使った説明、質疑応答を含め30分～1時間程度ですが、全社員の参加が義務付けられ、不参加者には別日程も組まれており、支店におけるコンプライアンス教育の核となっています。



梅田支店でのコンプライアンスアワーの様子

情報セキュリティ体制

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と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まいります。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まいります。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まいります。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まいります。

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。

個人情報保護法への取り組み

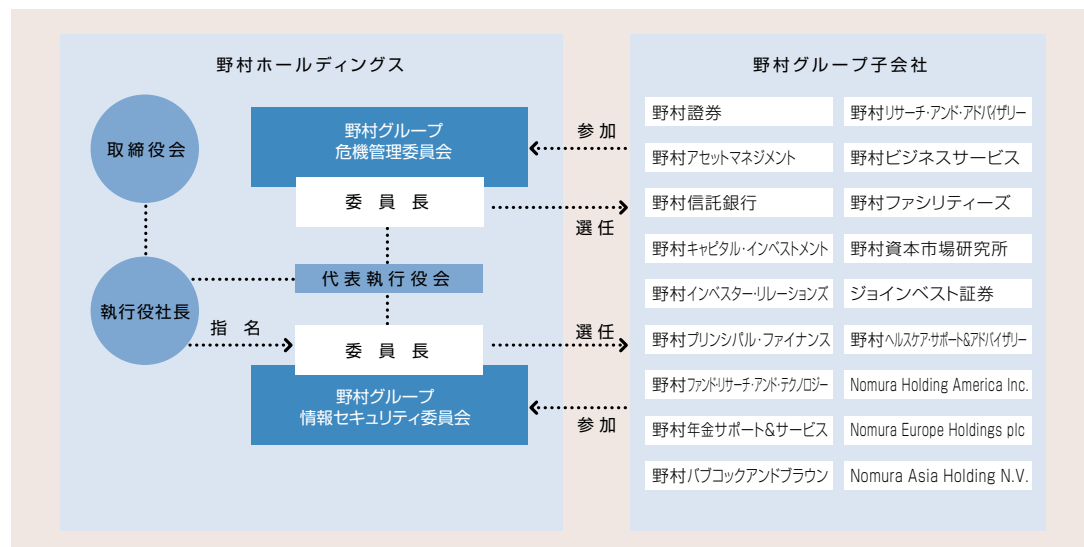
2005年4月より個人情報保護法が全面施行されました。数多くの個人のお客様の情報を取り扱う野村グループにとって、個人情報に関する取り組みは重要な課題です。野村グループでは、個人情報保護に関する諸法令を遵守するのはもちろん、独自の個人情報保護方針と前述の情報セキュリティ関連規程に則り、お客様の個人情報につきまして厳格な取り扱いを行っております。またインターネットなど、Web環境においての情報セキュリティに関しても別に定めをおいて、安全な運用を心がけております。

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。

■野村グループの情報セキュリティ体制と危機管理体制



危機管理体制

野村グループでは、これまでもグループ各社で災害対策やシステム障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ました。2005年4月に、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。野村グループでは、事業の継続に重大な支障が生じる可能性の高い危機について「野村グループ危機管理規程」を制定し基本方針を定めるとともに、検討体制としめては「野村グループ危機管理委員会」を設けて対応を図っています。

具体的な施策としては、緊急時（災害等発生時）に、家族を含めた野村グループ全社員の安否状況が、野村グループ危機管理委員会でも把握できるよう、安否確認システムを野村グループで導入するとともに、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。

野村グループ危機管理委員会

野村グループ危機管理委員会は、執行役社長が指名した執行役が委員長となり、グループ各社の危機管理責任者を兼務する執行役により構成されています。平時においては危機管理や事業継続管理に係わるガバナンス組織と

しても機能するとともに、危機発生時には、対策本部を通じて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。

野村グループの危機管理に係わる基本方針

野村グループでは、危機管理が企業の持続的な発展に必要な不可欠であるとの認識の下、全てのグループ会社が、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・適確な行動をすること、及びそのため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。

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おり、これに則ったバックアップオフィスや対策本部が構築されています。危機発生時、ここに集まる各社の状況を野村グループ危機管理委員会として把握し、的確な指示が出せるような体制を整備するため、通常のオフィスとは別に野村グループ危機管理委員会としてのコマンドセンターについても構築中です。

安否確認の体制

国内の野村グループ各社では、緊急連絡網の整備と合わせ安否確認システムを導入しています。利用方法については安否確認カードを作成して全社員に配布するとともに、訓練を通じて実効性を高めています。



バックアップオフィスを使った野村グループのビジネス継続リハーサル

NOMURA	
野村グループ安否確認カード	
大災害発生時、登録されているアドレスに【安否確認メール】が配信されますので、裏面の要領に従って安否状況を報告して下さい。	
常時携帯	
メールアドレス・電話番号・居住地・勤務地等に変更が生じた際には、速やかに登録内容を更新し、常に最新の情報をご登録下さい。	

野村グループ安否確認カード

CSRマネジメント体制

野村グループではステークホルダーのみなさまのご期待にお応えしていくために、2007年4月、野村ホールディングスにコミュニケーション担当役員を迎え、グループ広報部とコーポレート・シティズンシップ推進室（CC推進室）が新たな体制でスタートいたしました。野村グループは、以下のミッション・ステートメントを制定いたしました。

- ①「投資」を軸に豊かな社会の創造に貢献する
- ②変化を尊重し、常識を打破して、成長への挑戦を続ける
- ③「顧客ありき」を貫き、常に顧客の揺るぎない信頼を獲得し続ける
- ④「野村は一つ」の意識を持って連携し、野村グループの総合力を発揮する
- ⑤多様性とお互いを認め合う精神を尊重する

これらのミッションを達成していくためには、グループ内外のあらゆるステークホルダーとの緊密なコミュニケーションが何よりも重要な基本動作となります。今回の組織改編の目的は、こうしたグループのさらなる挑戦に向けて、コミュニケーション担当役員を任命し社内外のあらゆる円滑なコミュニケーション活動の推進を行うことでもあります。

コーポレート・シティズンシップ推進室について

コーポレート・シティズンシップ推進室（CC推進室）は、2004年に野村証券広報部内に設置されたCSR課を前身とし、2006年7月に新設されました。2007年4月より、野村ホールディングスに移行しております。企業は社会を構成するさまざまな主体とバランスよく連携を図り、社会の一員として社会に役立つ事業活動を行っていくことが期待されています。CC推進室は野村グループにおいてそうした活動全般の推進を図っていくことを目的としています。シティズンシップ（市民）とは通常一個人を指す言葉ですが、ここでは企業も社会を構成する「一市民」ととらえ、事業活動を中心に地域社会・環境・教育・文化など多方面にわたり貢献していく主体と擬人化して捉えられた法人のことを表しています。CC推進室ではその理念に則り、一市民の目線を持ちながらステークホルダーとのコミュニケーションを図り、対話を繰り返しながら企業活動を行っていきたいと考えております。

コーポレート・シティズンシップ活動の推進

野村グループにとって、ステークホルダーより期待され、必要であると考えるコーポレート・シティズン（企業市民）としての活動を抽出選定し、実行していきます。例えば、教育支援活動、災害支援活動、環境保全活動、文化芸術支援活動などを想定しています。また社内におけるコミュニケーション活動の促進などもその重要な役割のひとつです。

CSRレポートの作成

従来よりCSRに関する情報の開示をCSRレポートを通じて行っています。CSRを構成する3つの要素である、経済性・社会性・環境について野村グループの現状と取り組みを紹介し、ステークホルダーのみなさまに理解していただくためのものです。また、2006年4月、国連関連組織が中心となって「責任投資原則」を発表しました。これは年金基金や資産運用会社などの機関投資家向けの資産運用を行なう際に、企業のESG、環境（Environment）・社会（Social）・企業統治（Governance）の3要素を重視するよう求めたものです。まだ動き始めたばかりではありますが、将来的に企業に求められる非財務情報であるこれら3要素にかかわる情報の開示の重要性が増していくことも考えられます。こうした状況を鑑み、引き続きこれらESGの3つの事項に関しても、適切な情報についてCSRレポート等で開示をしていきたいと考えます。

社会と調和する金融サービス

「あらゆる投資に関して最高のサービスを提供する」ことが野村グループの存在価値であり、社会的責任の基軸です。野村グループは「お客様ありき」の原点に徹的にこだわります。そしてグループの各部門、各社が各々の専門性を発揮しつつ、グループ一体となり、総合力を発揮して、社会と調和した金融サービスを提供していきます。

グループの商品・サービス

老人ホームの証券化

日本では、医療や介護などの社会保障は、従来行政の運営する分野でした。しかし、今後少子高齢化の一層の進行が見込まれる中、持続的な経済社会を実現する観点から、介護サービス分野への民間事業者の参入を促進し、市場機能を通して民間の創意工夫を活かしたより質の高いサービスを供給していくことが重要な課題となっています。

野村グループでは、投資を軸に豊かな社会を実現するために、介護サービスの分野においても持続可能な金融モデルを提案していきたいと考えています。

そこで、野村グループでは有料老人ホームの証券化における新手法を開発いたしました。

老人ホームという性質上、途中で経営が中断されるということを起こさないようにする必要があります。今回の新手法は、老人ホーム運営を手掛ける専門会社と提携し、ホームが経営に行き詰まっても、専門会社が「バックアップ・オペレーター」として運営を引き継ぐという仕組みです。それにより、機関投資家は老人ホームの証券化商品に資金

を投じやすくなります。担当したのは、医療機関や介護機関の資金調達やコンサルティングを手がける野村ヘルスケア・サポート&アドバイザーです。

現在、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資金需要が発生しています。

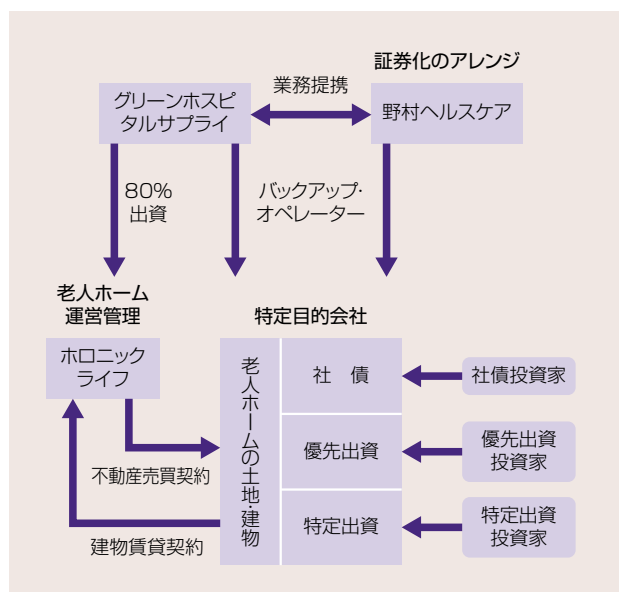
そして、こうした資金需要を満たすためには、これまでのような間接金融の世界に止まらない新たな資金調達手段の多様化が求められています。こうした社会的ニーズに応えるために、総合金融サービス会社としてソリューションやアドバイスを提供することを通じて社会的責任を果たし、かつ収益性を有するビジネスモデルを構築していくことが、野村グループにとっての使命だと考えています。

都市再生プライベートファンド

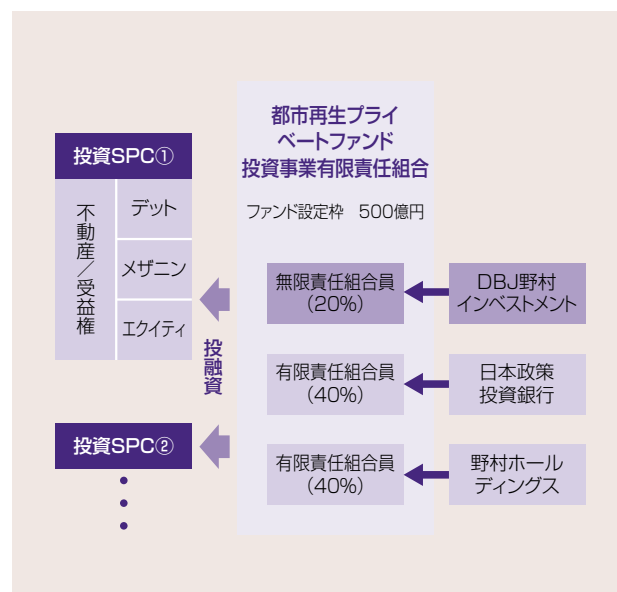
2006年12月、野村グループは、日本政策投資銀行と共同で、不動産エクイティ・メザニンファンド「都市再生プライベートファンド」を設立しました。

両社は同ファンドに、合わせて500億円を拠出し、不動産エクイティ分野での運用を行います。

■老人ホーム証券化の仕組み



■都市再生プライベートファンドの仕組み



このファンドの運用を担うのは、2006年11月に両社の共同出資により設立されたDBJ野村インベストメント株式会社であり、都市再生事業を始めとする不動産関連事業における多様なリスク資金需要に応え、わが国の金融機能の発展・高度化に寄与することを目的として設立された不動産投資会社です。

両社は、それぞれの強みを生かしたパートナーシップ事業として、2004年5月に「都市再生プライベート・メザニン・ファンド」を設立・運営し、不動産ファイナンス分野におけるメザニン・ファイナンスを開拓してきました。

今後は、これまで培ってきたメザニン・ファイナンス分野でのノウハウをエクイティにも活かすことで、さまざまな不動産事業の資金ニーズへの対応を図り、日本の都市再生に貢献していきたいと考えております。

なお、投融資の基準については、日本政策投資銀行の「投融資指針」に準拠し、オフィス、商業施設、物流施設、賃貸住宅等における開発案件、流動化案件を対象としています。

SRIファンド

●野村グローバルSRI100〈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。

アジアで自己資金投資業務を開始

野村グループは、日本を除くアジアにおいて、プリンシパル・ビジネス（自己資金投資業務）を展開すべく、アジア マーチャント・バンキングを新設しました。2007年5月1日に、同社の香港現地法人であるノムラ・インターナショナル（ホンコン）Limitedに専門部署を設置し、数名の投資プロフェッショナルを採用し、投資活動を開始します。この結果、野村グループのグローバル・マーチャント・バンキング部門は、日本、欧州、そしてアジアの三拠点体制となります。アジアでは、経済規模の拡大と国民生活の向上に伴い、今後さまざまな業種・企業で事業拡張に対する資金需要が見込まれています。同チームでは、こうした成長段階にある有望企業への投資活動を新たに展開していきます。

投資を通じてアジアの成長に貢献していきます

ヘッド オブ アジア マーチャント・バンキング

橋本芳樹

アジア マーチャント・バンキングでは今年度からアジア各国の発展段階に応じた投資を行っていきます。これから大きく成長

すると予想される元気のいいアジア企業に、野村の自己資金を投入するだけでなく、さまざまな経営支援を通じて、収益を追求しながらアジアの成長に貢献していけると考えています。野村グループでは、「アジアの野村」を経営戦略の重点の一つに掲げています。ただ、アジアは多様で、国によってルールや制度がまだ十分整備されていなかったり、厳しい外資規制が残っていたりします。また、言葉や歴史、文化だけでなく、経済の仕組みや商習慣が国によって異なるため、投資ビジネスは簡単ではありません。アジア マーチャント・バンキングのメンバーも、自ずとさまざまな国籍やビジネス経験をもった人間で構成されることになります。

投資ビジネスの魅力の一つに、他の金融サービスと比べて、投資先企業の成長や地域社会が豊かになっていくプロセスに、より直接的に関与できる喜びがあると思います。アジアでは物質的な豊かさだけでなく、急激な経済成長が社会にもたらす負の側面も同時に考えながら、投資していくことが肝要だと考えています。



お客様とのかかわり

情報の非対称性の解消

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に基づき日頃の業務を行っています。

お客さま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、お客さま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、お客さま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、お客さま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。

投資信託から始める投資入門「バランス美人塾」

野村アセットマネジメント株式会社では、投資初心者の方が、自分に合った投資信託を見極める力を身に付けることで、投資への第一歩を踏み出せるような体系的な講座の必要性を感じ、2006年10月～2007年2月に「バランス美人塾」と題するセミナープログラムをタウン誌と共同で開催しました。「バランス美人塾」は、集合形態での講

座の開催に留まらず、ウェブサイトやメールも活用して受講者とのコミュニケーションを双方向に保ち、効率的な学習支援環境を提供しました。

「マイストーリー分配型」に代表されるバランスファンドの浸透や郵便局・銀行での投資信託販路拡大で、投信が生活の中でもより身近な商品となり、女性の投信購入者も増えています。一方、「投資信託には興味はあるけれど、そもそもどういう仕組みなのか」「どのように商品を選んだらよいのか」「いつ買っていつ売ればよいのか」など、仕組み商品であるがゆえのわかりにくさが先に立ってしまうという声も聞かれています。

同社はそうした状況をふまえ、投資信託の運用会社として、投資信託の仕組みを学びながら、長期投資の効用やリスクに対する考え方を理解していくプログラムの開発を引き続き進める方針で、今後は販売会社とのタイアップ企画も含め具体化させていくとのことです。

より良い店舗を目指して業務改善委員会を設置

野村證券 平塚支店

野村證券平塚支店では、顧客満足度のさらなる向上、それによる地域社会との密着を目指し、業務改善委員会を毎月開催しております。同委員会には総務課、お客様サービス課、資産管理課など各課から全員で10名程度が参加し、異なる業務を担当するもの同士がそれぞれの視点から自由な発想で意見を出し合います。そして、日々の業務における問題点や改善点を発掘しそれを解決に結びつけることで、より良い店舗作りを目指しております。話し合いは毎回1時間半にも及び、顧客満足向上はもとより、社員同士でのコミュニケーション向上、モチベーションの高い職場作りにも大きな効果を得ております。また、支



バランス美人塾サイトトップページ



平塚支店での業務改善委員会風景

店長が自ら講師をつとめ、好評を博している「経済基礎講座」の開催などを通じ、お客様・地域社会に向けての金融・経済知識の提供に取り組んでいます。

バリアフリーへの対応

誰もが気軽に野村のお店に

野村證券では、高齢者の方や身体に障がいがあるお客様が全国野村證券の本・支店に気軽にお越しいただき、さまざま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。

豊中支店では、既存の事務所ビルを改修し、バリアフリーに対応しております。出入り口部分の段差を解消、車いすのお客様でもスムーズにご利用いただけるよう通路やドアを拡張し、車いす対応の受付カウンターを設置いたしました。また誘導ブロックと手すりの点字案内を設置し、目の不自由なお客様にも配慮しております。このような取り組みが認められ、2006年12月、「第13回大阪・心ふれあうまちづくり大賞」の奨励賞を受賞いたしました。「大阪・心ふれあうまちづくり大賞」とは、安全で快適に暮らせる

福祉的な配慮がなされた「すべての人にやさしいまちづくり」の模範となる都市施設等を表彰するものです。豊中支店は、大阪府福祉のまちづくり条例制定以前の建物における改修という制約の中、派手さはないものの、地域の社会資源を意識した整備が評価されました。



豊中支店 段差を解消した出入口

障がい者用施設設置対応支店数

適合証・認定取得	22店舗
身障者用トイレ	41店舗
身障者用エレベーター	29店舗
出入り口段差解消(スロープ・昇降設備・段差なし)	98店舗
出入り口段差対応(手摺、段差縮小等)	12店舗

「マイストーリー分配型(年6回)」

「マイストーリー分配型(年6回)」は、世界の債券と株式を投資対象とする複数の投資信託に投資している投資信託(ファンド・オブ・ファンズ)で、利子配当収益を安定的に確保することと、中長期的な値上がり益を獲得することを目指した運用を行い、現在、当社の代表的な商品に成長しております。

お客様目線での商品開発

前:野村證券投資信託部長(現:野村信託銀行執行役)

三木義雄

野村グループは、早くから投資信託を束ねたファンド・オブ・ファンズの可能性に着目し、2001年8月に、最初の「マイストーリー」を設定しました。分配金を年1回にして余分なコストをかけないことでパフォーマンスの向上を目指すという運用方針でしたが、純資産残高は伸び悩みました。

2005年年初、退職金マネーに焦点を当てた商品開発を検討した際、お客様の声に耳を傾けてみると、聞こえてくるのが「年金感覚の安定的な分配金が欲しい」、「中長期的に安定した運用成績も期待したい」というものでした。この2つの要望に同時に応えるべく、最初のマイストーリーと同じファンド・オブ・ファンズで、資産配分比率を債券75%、株式25%とし、分

配を隔月年6回(公的年金の支払いがない奇数月)としたのが2005年5月設定の「マイストーリー分配型(年6回)」です。そして設定後も継続的に「お客様の目線」で販売用資料を作成し、「わかりやすさ」にこだわりました。

すぐに結果は出ませんでした。しかし、徐々に残高が増え始め、特に、「成績のよかった分は分配して欲しい」というお客様の本音に応じて、2006年1月に500円のボーナス分配を出したことがきっかけの一つとなり、急速に人気が高まりました。2006年6-7月の基準価格下落時にも、お客様と向き合い、長期投資の視点、リスク分散等についてお客様に説明することにより、逆に好意的に受け取られるようになりました。その後も順調に残高が増え、2007年3月末には純資産残高が約1.5兆円に到達しました。お客様の声によく耳を傾け、お客様の目線で商品・サービスを提供していくことで、投資信託への理解を深めていただくことができたと考えています。



「マイストーリー」

社会とのかかわり

野村グループは、豊かな社会の創造に向け、社会の幅広い層からより理解され、信頼され、必要とされる存在になるために、社会との3つのかかわりを大切にしています。①市場の担い手として潜在的なお客様でもある地域・社会への貢献活動、②教育活動による経済面での育成、③文化・芸術・学術支援による社会面での育成、これら3つの取り組みを推進しています。

地域貢献活動

野村グループでは、地域・社会も大切なステークホルダーの一つと考え、地域・社会への貢献活動を推進しています。野村證券の部店長マネジメント研修において、「支店経営における社会的責任の重要性」をテーマとしたプログラムを実施し、地域社会から信頼を得るために支店が果たす

べき役割、責務について考えました。

野村證券の各支店は、日本全国で事業を展開しており、地域・社会と密接な関係をもっています。そこでは、さまざまな取り組みが行われ、地域経済の発展への貢献、清掃活動への従事、また文化・教育支援活動も行っています。今回は、各支店における地域貢献活動のベストプラクティスを紹介いたします。



学生インターンシップ受け入れ・・・富山支店

近年、若年層の高い離職率が問題となっています。富山支店では、学生と企業のミスマッチを解消するため富山県インターンシップ推進協議会主催のインターンシップを実施し、2006年8月7日から11日までの5日間、4名の地元の大学生を受け入れました。この間、当店の30名弱の社員が通常業務の傍ら、講師として当社の歴史・証券会社の役割・業務内容等の講義を行ったほか、ホームトレード体験や店頭での業務体験、外回り営業への同行など実習を含むカリキュラムを実施いたしました。高い意識をもって意欲的に取り組む学生に対し、社員講師のほうが燃え上がり、新鮮な気持ちになりました。なお、富山支店では2007年も地域への貢献として、この活動を続けていく予定です。



まなびピアいばらき2006への参加・・・水戸支店

「全国生涯学習フェスティバル（まなびピア）」とは生涯学習に関する全国的な祭典で、生涯学習の一層の振興を図ることを目的に、全国47都道府県の持ち回りで開催されています。水戸支店では、18回目となる「まなびピアいばらき2006」に参加いたしました。10月5日から10月9日の期間中、本会場においてブースを出展し、証券クイズ、資料の展示等を実施いたしました。また水戸市、日立市においても著名な大学教授の特別講演会を開催し、多くの方々にご来場いただきました。事前の告知活動として、県内4ヶ所の生涯学習センターを中心に金融学習講座を開催いたしました。「まなびピア」への支店全体での取り組みを通して、県民の方の生涯学習に対する理解を深めることや、県内外の多くの方たちと活動のネットワークを築くことができました。



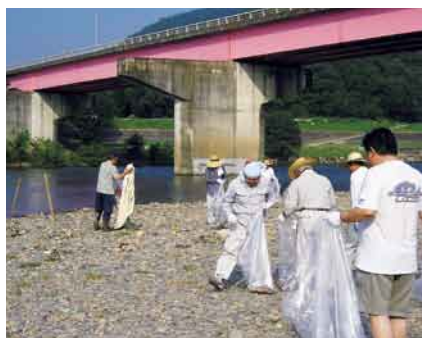
落ち葉掃き・・・成城支店

当支店のある成城地域は、世田谷百景の一つに数えられている有名な桜の名所です。毎年冬になると、成城自治会の主催の桜の「落ち葉掃き」活動に参加しております。成城の桜並木のある場所は、個人の居住地域で、一軒あたりの敷地面積も大きく、高齢化でもあることから地域全体で清掃活動を行っています。当支店では、日々営業活動を行っている地元住民に感謝の気持ちを込めて、支店の全社員が参加し、毎年継続した活動として実施しております。最初は、肌寒く感じておりましたが、地域の参加者の方たちと一緒に活動が続けると次第に体も暖かくなってきます。時折、住民の方から「ありがとう」の一言をいただくこともあり、終わった後は何とも言えない満足感があります。



大学と地元企業の橋渡し・・・・岸和田支店

「開かれた大学」を目指す地域の大学と、「地域密着」を深めたい野村證券の思いが合致し、2006年秋から毎月、地域の大学を中心に10大学の参加で「大学リレー講座」を実施しております。大学リレー講座とは、大学から講師を招き、当支店で行うお客様向けの講座のことです。また、この活動を継続する中で、産学連携の必要性を感じ、地域の有力企業と大学の接点の場として「産学連携相談会」を開催いたしました。2日間の相談会では4大学12名、9社10名の参加があり、ご好評をいただきました。大学・企業ともに大変熱心にお話され、このような機会を喜んでおられました。今後、産学連携が実現し何らかの成果が出て、さらに喜んでいただけるよう期待しております。



旭川清流化一斉清掃・・・・岡山支店

岡山城の天然の堀であり、日本三名園の一つ「後楽園」を中洲に擁する旭川は、岡山市の中心部を貫流し、まさに地域を代表する河川です。NPO法人「旭川を日本一美しい川に育てる会」を中心に、行政・住民参加による清流化への取り組みとして、年に4回一斉清掃が行われており、1回の参加者は2,000人を超えることもあります。岡山支店では2006年度の河川の一斉清掃4回すべてに参加し、家族を含め延べ79名が休日の早朝より清掃に汗を流しました。2007年度におきましても、同様に一斉清掃へ参加する予定です。季節により、ごみの種類、量に変化はありますが、参加者の多さからもわかるように環境美化への地域の意識の高まりから、ごみの量は少なくなっていると思います。岡山へおいでの際は、掃除の行き届いた旭川をぜひご覧ください。



二千円札流通に込めた平和希求のメッセージ・・・・那覇支店

太平洋戦争唯一の地上戦を経験した沖縄は文字通り島全体が焼け野原と化しました。戦後復元された首里城「守礼門」は、戦争・争いの対極にある平和のモニュメントとして県民には認識されています。さらに戦後60年以上が経過した現在でも米軍基地があります。その歴史の中で「守礼門」がデザインされた二千円札には、単なる通貨以上に「平和希求」という崇高なメッセージが込められています。

那覇支店ではこの趣旨に賛同し、2005年以来、社内で足下からの地道な普及活動に取り組んできました。支店従業員34人全員が流通を促進させる「二千円札大使」となり、支店長自らが、給料のほとんどを二千円札に両替し、県外への出張時にも財布の中に常備するほどの徹底ぶりです。二千円札を使用し、そこから平和希求の話を始めるということは、小さなことですがとても大切なことだと考えています。それは他の部署や支店から社員が来た時なども実行され、県外への普及も自主的にコツコツと行っています。このような取り組みを県下の地銀などが行うのは頷けますが、全国展開している野村グループの支店が取り組むということは、「沖縄発全国へ向けて」という発信力があることから地域貢献の意義合いが違ってくると思っております。二千円札を手にした方がそれを見るたびに平和について考えていただく。そのきっかけになることが那覇支店としての願いであり、そのために意識をもって日々取り組んでおります。



グループの社会貢献活動

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

こで催されるさまざまな活動に参加し、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、今後もさまざまな取り組みを進めてまいります。

アジア



失明予防の医療活動に対し寄付金の贈呈

ノムラ・インターナショナル（ホンコン）Limitedでは、ベトナムを中心にアジアで失明予防の医療活動が無償で続ける日本人眼科医、服部匡医師に対し、100万円の寄付金を贈呈しました。服部医師は2002年4月に初めてベトナムを訪れ、その後3,000人以上の患者を治療、さらに、ベトナム人医師への技術指導も行っています。この活動は国内外から高く評価され、ベトナム・日本政府から数々の感謝状や勲章が贈られています。

2007年4月20日、ノムラ・インターナショナル（ホンコン）Limitedのオフィスにて、寄付金授与式が行われ、ノムラ・アジア・ホールディングN.Vの郷 喜順COOより、服部医師の活動を支援する「アジア失明予防の会（英語名：Asia Prevention of Blindness Association）」へ小切手が授与されました。この寄付金は、眼科手術費や施術機械の購入費に充てられます。

また同日、服部医師によるレクチャーが開催され、自らの医療活動についてご講話いただきました。参加者からは、「自分の仕事や人生を振り返るいい機会になった」、という声が多く寄せられるとともに、「個人として寄付をしたい」、という声も挙がっていました。



香港でチャリティーレースに参加

2006年12月3日、ノムラ・インターナショナル（ホンコン）Limitedは、IFC国際金融中心二期（Two International Finance Centre）のチャリティーレースに参加しました。

このイベントは香港公益金（Hong Kong Community Chest）が主催し、収益のすべてが、障害者の能力開発、社会への融和を支援する活動に向けられます。野村はこのイベントを通して、38,000香港ドルを寄付しました。

野村は地鉄公司、新鴻基地産、中国銀行、スタンダードチャータード銀行、シティグループ、モルガン・スタンレー、UBS、三菱東京UFJ銀行などの他の企業とともに、レースに参加しました。レースは、4人の選手でチームを結成し、香港一の高さを誇るIFC国際金融中心二期のビルの1階をスタート地点とし、3つの中継地点を通過して88階（標高420m）までを上げるコースでした。各部署の応援団や、補欠選手の協力もあり、野村チームは20分52秒、26位でゴールインしました。



「日韓交流おまつり2006」

2005年、日韓国交正常化40周年を迎え、日韓両国政府が「日韓友情年 2005」を宣言し、日韓両国民がお互いに理解を深められるよう、「日韓交流おまつり」をはじめとするさまざまな行事が行われました。「日韓交流おまつり」は両国から1,500名を超える参加者と5万人の観客を集め、相互交流に寄与しました。

この行事を1回限りの記念イベントとして終わらせず、さらなる相互理解・市民交流の継続的な場を提供するべく、民間団体が中心となり、「日韓交流おまつり2006」が開催されることになりました。2回目となった「日韓交流おまつり」は、1回目同様、5万人余りの観客を集め、成功裏に終え、2007年以降も継続行事として行われる予定です。

ノムラ・インターナショナル（ホンコン）Limited ソウル支店は、韓国に初めて進出した外資系証券会社であり、日韓相互の投資促進を進めてきておりますが、日韓両国が経済だけではなく文化面での交流を促進し相互理解を深めるという主旨に賛同し、「日韓友情年 2005」以来、この活動を支援しています。

US



NYバレーク・カレッジ・メンタープログラムへの参加

ノムラ・ホールディング・アメリカInc. (NHA) の社員たちは、NYバレーク・カレッジの「スチューデント・メンタリング・プログラム (キャリア・カウンセリング・プログラム)」に参加しています。このプログラムは、金融ファイナンスの分野に興味のある大学生を企業の社員がメンター (助言者) としてサポートするもので、NHAの社員たちもメンターとして活躍しています。「メンターとしての役割を大変楽しんでやっていますし、大学生たちのサポートができてうれしい」と、2年間メンターとしてプログラムに参加している広報部の部長ラルフ・ピスカテリは言います。

また、このプログラムからの広がりとして、ラルフは、大学のキャンパスで行われている「キャリア・アワー」に招かれ、30人のビジネスを専攻する学生たちを前に、「ウォール・ストリートでのキャリアとコミュニケーション・プレゼンテーションスキルがキャリアに与えるインパクト」について講義を行いました。



デラウェア大学の学生がNHAを訪問

2007年4月にデラウェア大学の学生が、年間行事である「デイ・オン・ウォール・ストリート」の一環としてNHAを訪問しました。当日、NHAを訪れたジェフリー・ハリス教授率いる42名のビジネス専攻の学部生たちを、ノムラ・セキュリティーズ・インターナショナルInc. (NSI) の社長COOであるジョセフ・R・シュマクラーを含む、NHAの役員と社員らが迎えました。半日のミーティングでは、株式、インベストメント・バンキング分野でのキャリアから、面接や履歴書のスキルまで、さまざまなテーマで、社員から話があり、質疑応答が行われました。また、グローバル・エコノミーについて活発なディスカッションも行われました。

UK



スクールボランティア

ノムラ・インターナショナルplcでは、およそ1年前より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」をスタートしています。さらに、2006年11月からは算数もプログラムの一環に加わりました。

毎週水曜日のランチタイムを利用して、およそ30名の社員たちが、テムズ川を渡り、移民の子供たちが多く暮らすロンドン南部地区の小学校に向かいます。リーディングプログラムでは先生の選んだ本を社員と子供が1対1で読んでいきます。一方、算数プログラムは、数の数え方や簡単な足し算などが学べるグループゲーム形式で進められます。

学校の校長先生によると、この「リーディング・プログラム」は、英国の共通テストであるSATの結果にも大きく貢献しているとのこと。「何かを地域コミュニティに還元したい」という思いから、社員たちは小学校に通い続けています。



「マージーサイド・ユース・ゲーム2006」のスポンサーシップ

イギリス・マージーサイド州の地域で、社会的、経済的に恵まれない子供たちがスポーツや文化的活動にかかわるよう奨励するためのスポーツ行事「マージーサイド・ユース・ゲーム」に、ノムラ・アセットマネジメントU.K.は初めてスポンサーとなりました。

マージーサイド・ユース・ゲームは、スポーツをする機会を促進し、恵まれない子供たちがより健康になり、身体的にも社会的にも自らに自信を持てるよう、スポーツを行うことを奨励しています。

子供たちがスポーツの能力を伸ばし、スポーツ技術を通して自らを表現するためのきっかけを作れるようなプログラムを作ってきました。対戦競技では、フットボール、陸上競技、バスケットボール、バドミントン、クイック・クリケット、ラウンダース、タグラグビーなど、また、8歳から16歳の子供向けの各種セッションの開催などが行われました。1992年に発足した非営利のイベントで、現在では、イギリス・マージーサイド州の地域で最大の子供向けスポーツ行事で60,000人もの子供が対象となっています。

金融・経済教育プログラム

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。

金融・経済教育に対する私の想い

私が子供の頃に「子ども銀行」という遊びをしたことを覚えています。おもちゃのお札や硬貨があり、それを使って遊びました。その遊びが貯蓄の領域でのある種の教育となったのだと思います。その一方で投資というものは、このような体験をすることは滅多にありません。「投資」を社会に定着させ、社会基盤として構築していくために、若い世代に対して「投資」というものを理解してもらうことは、野村グループにとって重要な取り組みの一つだと考えています。ビジネス上のメリットや、短期的な効果がないならやるべきでないという批判もあります。しかし、こういった教育の体験が、いざ自分に必要となったとき、基礎の部分として現れてくるものだと思います。そのために長期的な視野に立って、金融・経済教育を愚直に進めていくことが大切だと考えています。

野村ホールディングス株式会社
執行役社長兼CEO 古賀 信行

金融・経済リテラシー向上のために

大学向け金融教育講座の提供

将来の日本経済を担っていく学生に、活きた経済やより実

践的な知識の提供を目的とし、全国各地の大学に金融教育講座を提供しています。2006年度は、127の大学で、548名の野村グループの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、約20,000人の学生が履修しました。(14ページ参照)

なるほど経済入門「街のTシャツ屋さん」の寄贈

2006年3月、中学校向けの教材を制作し、希望いただいた約800の中学校に約9万部を配布しました。2007年も配布の希望をいただいた全国約1,200の中学校に約11万部(2007年4月末)を寄贈いたしました。教材は、絵本形式で複雑な金融経済の仕組みがシンプルに解説された生徒用のテキストと、ワークシートや授業展開例もついた教師用指導書で構成され、中学生がTシャツ屋さんを「起業」するという話にはじまり、企業買収や、国際貿易、企業の社会的責任など、読み進むにつれ、経済の仕組みや関連用語の意味が自然に理解できるようになっています。(16ページ参照)

生涯学習としての金融学習講座の提供

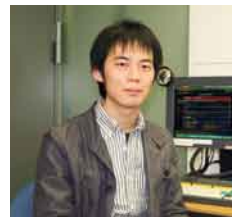
私たちの生活に深いかわりを持ちながら、まとまって学習する機会の少なかった「経済」や「金融」といった「お金」を取り巻く社会の仕組みについて学ぶことを目的として、地域コミュニティや職場での「生涯学習の場」に、金融・証券知識の学習講座を提供しています。講座内容は、より一層豊かなセカンドライフを過ごすために必要なライフプランやマネープランの考え方に触れながら、快適な暮らしが創造できるよう、初めての方にもわかりやすくなるように心がけています。2003年度より講座の提供を始め、すでに120,000人以上の方に参加いただきました。

第6回日経STOCKリーグ最優秀賞

金融担当大臣賞受賞チームメンバー

慶應義塾大学 総合政策学部 梶田幸作さん
「日経STOCKリーグ」のことは、ゼミの先生から紹介されて知りました。チームのメンバーでアイデアを出し合ってテーマを決定するところからレポートの完成まで、一週間に一度は皆で集まりました。話し合いが終電に及ぶこともあり、各人の意見の相違やそれぞれの考え方をどうまとめるのか、といった部分がコミュニケーション能力やチームワークを養うのに役立ったと思います。こうした点は、「日経STOCKリーグ」を経験して最

も勉強になったことのひとつだと思っています。また、最優秀賞受賞の副賞として、NYへの海外研修旅行に行くことができたのも、とても貴重な経験になりました。NY証券取引所を見学したりと、世界の金融の中心を生に感じることもできたことで、自分の将来の方向性が明確になったように思います。今後は「日経STOCKリーグ」で学んだものを生かして、金融業界で働いていきたいと思っています。



株式学習コンテスト「日経STOCK リーグ」への特別協賛

「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。2006年度で第7回を迎えたこのイベントに野村グループは、第1回より特別協賛を行っています。

第7回日経STOCKリーグには、全国の学校から2,065チーム、8,193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。

「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ています。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」の寄贈

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ことだけではなく、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://www.manabow.com>

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、企業に関するさまざまな体験を通じて、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。

「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、1,300万を超える世帯で視聴することができます。

■野村グループが提供する教育プログラム体系



金融・経済教育教材

	小学校	中学校	高校	大学	社会人・ 企業の社会人 地域のコミュニティ
出版物	お金のひみつ				
		「やさしい金融学」 経済が楽しくなる本			
				証券投資の基礎 女性のための投資 センスアップガイド	
学習教材		街のTシャツ屋さん			
講座				金融教育講座	金融学習講座
教育 プログラム		日経STOCKリーグの特別協賛			まなびピア
		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・学術支援

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・芸術をはじめさまざまな分野での活動を支援しています。

文化・芸術支援

(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(2006年度は美術59件、音楽49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っています。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160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」

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、20世紀を代表する音楽家レナード・バーンスタインが提唱した1990年から続く国際教育音楽祭です。野村グループおよび野村国際文化財団は、「若手音楽家の育成を通じて、世界の音楽文化の発展を目指す」という趣旨に賛同し、当初より特別支援企業として応援しています。18回目にあたる2007年は、7月7日から8月1日まで開催され、世界21都市からオーディションで選ばれた116名のアカデミー生が札幌に集いました。一流の教授陣の指導を受けながら、北海道の各都市と東京、大阪、名古屋で演奏を行いました。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」を他の協賛企業とともに受賞しました。



PMF2006野外ステージ

「日本」に関するノンフィクションで母国タイの文学賞を受賞

野村国際文化財団の奨学生であるコースィット・ティップティエンボンさんが、母国タイの出版社主催の文学賞「ナイー・イン賞」のノンフィクション部門で特別賞に輝きました。受賞作「イーブン・ラーク・ムム(さまざまな側面から観る日本)」は、日本滞在の6年間の体験から、日常生活で垣間見ることのできる等身大の日本を紹介したエッセイです。ティップティエンボンさんは、「この本が日本人とタイ人が私にくれた優しさの印になってほしい」と語ってくれました。



氏家財団理事長とコースィット・ティップティエンボンさん

学術支援

教育機関とのかかわり

産学連携

●東京大学

野村證券は、東京大学と大学の財務基盤強化について共同研究を行っています。現在の日本では、18歳人口の減少という急激な変化の中で、従来の大学の財務基盤の維持・強化策を再検討する必要性に迫られています。そこで、財務基盤の維持・強化策を検討するために、アメリカと日本の公立・私立大学について、文献・現地調査や統計調査・分析を通じ、研究をすすめていく予定です。研究の成果については、日本の大学が財務基盤の維持・強化に取り組む上で参考に資する知見やアイデアを提示するとともに、政策提言も積極的に行うことを目指しています。

●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。各分野で活躍中の研究者を招き、最新の研究成果の発表と議論を行う「経済理論・ファイナンス理論研究会」を開催しています。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、SRI研究会、コーポレート・ガバナンス研究会、アジアボンド研究会といった共同研究を行っており、アジア債券市場の育成・発展のための方策について検討・提言を行うアジアボンド研究会からの報告として、2007年3月には、Asia Bond Conferenceがタイのバンコクで開催されました。また4月には、SRI研究会の報告と本の出版記念を兼ねたシンポジウムが開催されています。（40ページ参照）

●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

2003年にスタートしたチュラロンコン大学での「金融教育講座（海外版）」も今年で5年目を迎え、同大学では年中行事として定着した感があります。2006年は、前年に引き続き野村資本市場研究所の大崎貞和研究主幹が、「M&A and Capital Market Reform in Japan」というテーマで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が100人以上集まり、会場となった教室は満員で、講義はすべて英語で行われました。講義は日本で論争を巻き起こしたM&Aの事例なども盛り込みながら行われ、わかりやすく好評でした。質疑応答では学生から、将来のタイ市場におけるM&Aの可能性についてなど活発に質問が出て、関心の高さをうかがわせました。

また、前日にはタイ証券取引所（SET）で、同様の講演を、100人ほどの企業関係者やマーケット関係者などを招待して行いました。タイの資本市場の発展に貢献できるよう、今後も金融教育講座をはじめとしたさまざまな活動を行ってゆく予定です。

SRI研究会

一橋大学と野村證券株式会社は、産学連携における共同研究テーマとして社会的責任投資（Socially Responsible Investing: SRI）を採り上げ、2005年度より1年半にわたり「SRI研究会」（座長：一橋大学 谷本寛治教授）を開催してきました。業界を超えた国内の主要機関からSRI関係者を研究会メンバーに迎え、中立的な組織運営を心がけてきました。「SRI研究会」の総括として、これまでにやってきた、海外におけるSRIの最新状況の調査、投資家アンケート調査、インタビューなどで得られた研究成果を「SRIと新しい企業・金融」として出版いたしました。また、2007年4月17日に開催したシンポジウムでは、250名を超えるお客様にご参加いただきました。前半は海外からのゲストスピーカーによる講演、後半はパネルディスカッションという構成で、SRIが欧米では現在どのように展開しているのか、日本の資産運用の中でSRIはどのような位置を占め、SRIがどのような付加価値をもたらすのか、といった点に焦点をあてた考察を行いました。

国連が提唱した責任投資原則等の動きに注目が集まる昨今、資産運用という文脈でSRIをどのように整理するのか、一層の理解にお役立ていただけたかと思います。



「SRIと新しい企業・金融」

TIAA-CREF資産運用部門
マネージング・ディレクター
のスコット・J・バディー氏
(シンポジウムより)



(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。2006年度は、研究プロジェクトの助成に23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28件、そのほか講演会助成などを行いました。

野村資本市場研究所

野村資本市場研究所は、1965年以来、野村総合研究所で行われてきた金融・資本市場および金融機関の制度・構造・動向等に関する調査の伝統を引き継ぎつつ、実務に根ざした研究および政策提言を中立的かつ専門的に行うことを経営の基本方針に掲げた株式会社として、2004年4月1日に発足しました。資本市場研究所では、こうした市場型金融の確立に向けた金融システム改革や証券市場改革に寄与する調査研究を行うことを第一の柱としています。同時に、わが国のみならず、欧米先進諸国の市場経済が直面する、グローバルかつ先端的な課題の調査研究に尽力し、さらに中国や新興国経済における金融・資本市場の適切な運営のあり方を、ファンダメンタルズ分析や日米欧市場の経験に関する比較研究を踏まえつつ考察を進めています。調査研究活動の成果の一端は、季刊誌『資本市場クォーターリー』および、英文季刊誌『Nomura Capital Market Review』を通じて広く日本および世界に発信されています。野村グループでは、野村資本市場研究所の活動に対して、サポートを行うとともに、その研究成果をいち早く取り入れて、事業活動はもとより、経済・金融教育の場に活かしていくことを心がけています。

大学向け財務戦略アドバイザーの派遣

この度、野村グループは、国立大学法人群馬大学と千葉大学へ理事・副理事として人材の派遣を行いました。国立大学法人は、国から支給される運営費交付金が毎年1%ずつ削減されてきており、全国の国立大学法人が財務に関する悩みを抱えている状態と言っても過言ではありません。そのため、保有する資産や外部資金の活用が重要な課題となっていますが、大学側には財務運営に関する経験やノウハウが不足しており、国立大学法人における財務戦略、とりわけ外部資金調達の重要性が改めて認識されているところです。

国家の基盤を支える知の育成のために必要な、国内の大学の競争力向上に資するため、野村グループは、早くからこの分野について研究を行ってきました。今回の国立大学法人への人材派遣を通じて、民間企業である野村グループのネットワーク・財務戦略スキルを活用いただくことにより、わが国の国立大学法人の新たなステージの創造へと繋げていきたいと考えております。

ちなみに、2006年10月には、財務戦略面で先行する米国の大学の最新事情を見て感じていただくべく、国内大学約10校の学長や財務担当者とともに、米国のウェルズレー大学をはじめとする財務戦略で特徴のある大学を訪問し、学長やCFO等との活発な意見交換を行う等、日本の大学の財務戦略に関する知見を高める取り組みも行っています。

高等学校における金融・ファイナンス教育の開発

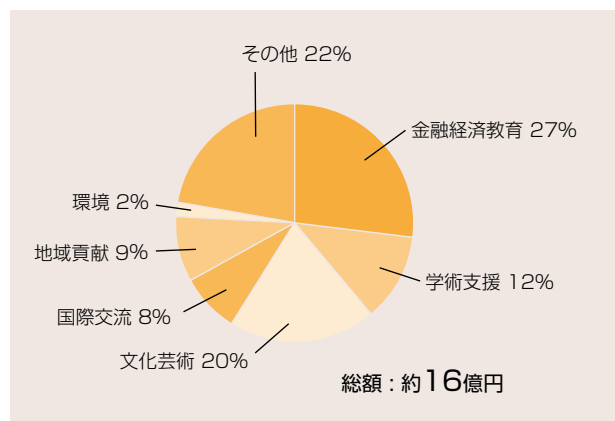
野村證券は、金融・ファイナンス分野の人材育成のために、立命館大学とともに高等学校における金融・ファイナンス教育の開発に取り組み始めました。

活動内容としては、高等学校における経済教育の実態調査・研究、教育関係者とのネットワーク構築および金融・ファイナンス教育プログラムの開発・設計などです。2007年度に教材およびプログラムの調査・開発、2008年度には立命館大学附属高等学校において実際の授業を実践する予定です。

社会的貢献支出について

野村グループでは、「未来への投資～真に豊かな社会の創造への貢献～」を社会的貢献支出のポリシーとし、企業市民としてできる社会への貢献、還元を行うという責務をはたしていきたいと考えております。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、さまざまな取り組みを行っております。野村グループの取り組むべき重点分野として、「金融経済教育」「学術支援」「文化芸術」「国際交流・地域貢献」「環境」の5分野を定めて取り組んで参ります。

社会的貢献支出の内訳



社員とのかかわり

野村グループは、多様な人材が高い志のもと一体となって成長への挑戦を続けるために、社員とのかかわりを大切にしています。社員が創造性を発揮するべく、人材育成による能力開発、働きやすさとコミュニケーションの追求、多様性と人権の尊重への取り組みを推進しています。

社員の能力発揮に資する育成体制

野村グループは、人事制度において「発揮能力主義」の徹底を掲げています。これは、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さまざまな機会を提供し、発揮された能力に対し、適正に報いていくというものです。

野村證券においては、2005年10月より総合職掌・一般職掌という区分を廃止し、「全域型社員」「地域型社員」を設けました。両者の相違は、転居を伴う異動の対象となるか否かのみとし、業務範囲や職位構造、評価プロセスを共通化しました。また、社員本人の希望により、両者間の転換をできるようにしました。

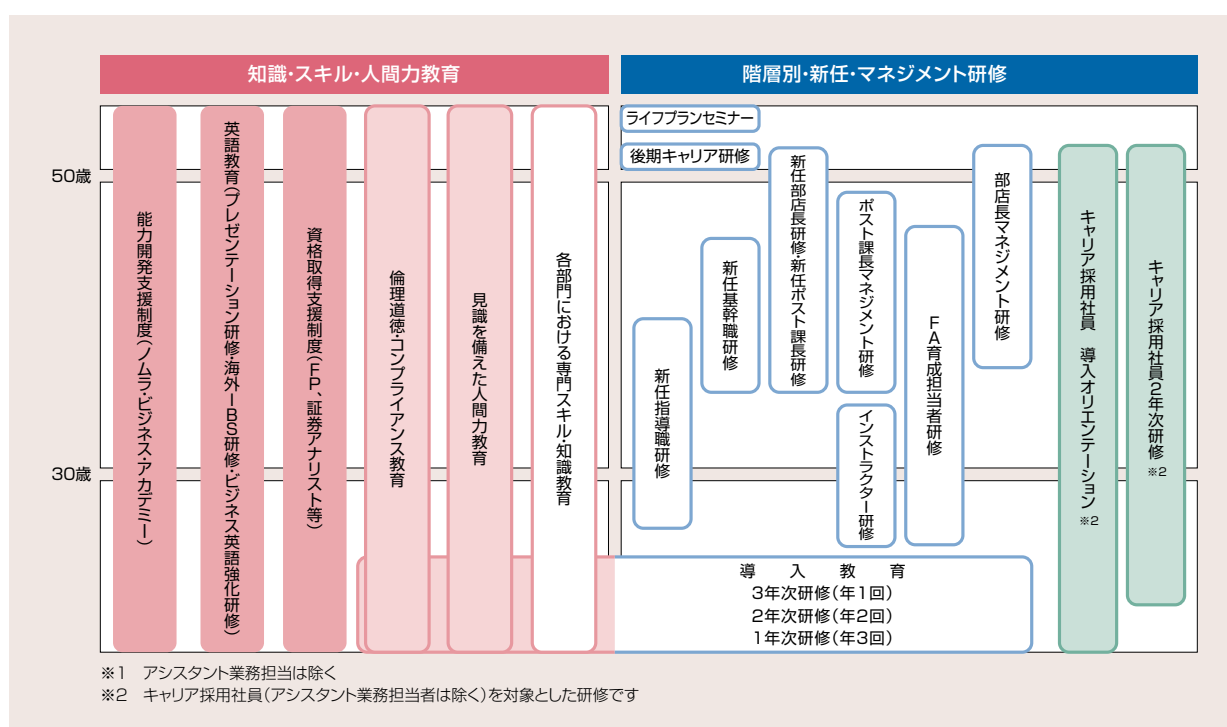
地域密着型の営業専門職であるFA社員については、より長期的な視野で仕事に取り組み、資産管理業のプロフェッショナルとして最大限に能力を発揮していけるよう、2005年10月より順次、期間の定めのない雇用契約への切り替えを行い、併せて報酬制度の見直しを行いました。

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

野村證券では『共感採用』という採用コンセプトを掲げております。応募者の方に当社での業務内容や働き方を十分理解していただくとともに、応募者の方に現在備わっている能力や潜在力を重視した採用活動を進めていきたいと考えています。新卒採用においては、全域型社員・地域型社員・FA社員という働き方に応じた採用を実施しております。また、キャリア採用においては、個別の部門ごとに求められる人材を全域型社員・地域型社員・FA社員または専任職社員として、随時採用しております。

■野村證券の全域型社員・地域型社員・専任職社員^{※1}育成体系



再雇用制度の導入

野村グループ各社は、2006年4月より、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に対し、再雇用制度を導入いたしました。定年等で退職する社員のうち引き続き就労を希望する者を、原則としてすべて再雇用し、65歳を上限として、1年間の有期雇用契約を締結・更新していくというものです。

本人の定年等の後の仕事と生活の充実が図られるよう支援するとともに、本人の能力と経験を活かして会社経営に貢献していただくことを期待しております。したがって、社員の能力・適性・実績等を十分に考慮し、各人に適した業務・処遇を提示するだけでなく、定年等の後の多様な働き方・生き方を可能にするよう、勤務形態を柔軟に選択できる制度設計にしています。

研修・能力開発

金融・証券業においては、すべての社員が主体的に能力を発揮し、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、社員の自主的な取り組みに対する支援制度を構築しております。

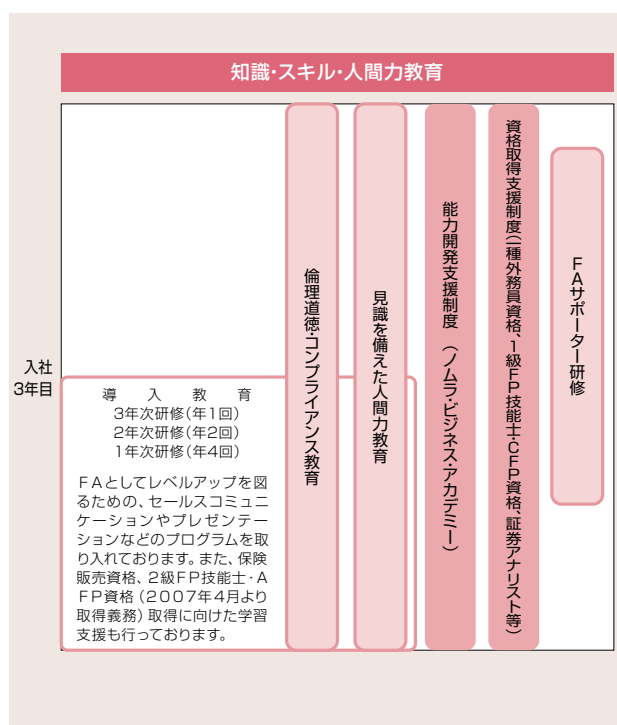
野村グループでは、社員一人ひとりの主体性を重んじ、自らを高めたいという社員の意欲に応えられるよう、さまざまな成長機会やプログラムを提供しています。その結果、

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。

教育研修を効果的・効率的に行うため、知識・スキルの習得においては、従来の集合研修に加え、Eラーニングや通信教育をも取り入れています。集合研修においては、主体的に考える力の向上を目指し、併せて社内ネットワークの構築、社外講師による講話や全国で働く仲間の活躍から刺激を受ける機会を提供することを目的としています。また、新人事制度への移行に伴い、これまで社員の区分により異なっていた研修プログラムの多くが共通化され、全域型社員・地域型社員・FA社員が共通して教育研修を受けられる機会を多く設けました。

また、社員の能力発揮に必要なスキルの習得を支援するため、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を整備しております。なお、野村証券における2006年度の社員一人あたりの教育研修費用は約177,000円です。

野村証券のFA社員育成体系



銀行業務検定試験にて最優秀賞を受賞

2006年6月4日および10月22日に行われた、銀行業務検定試験にて、野村信託銀行法務コンプライアンス部の山本真紀が2回連続で全国1位を取り、銀行業務検定協会より最優秀賞を受賞しました。これは野村信託銀行が始まって以来のことです。試験の内容は、1回目は2006年度から、信託銀行の全新入社員が取得必須となっている「信託実務3級」、2回目は自発的な受験で、「法務3級」でした。表彰状は、野村信託銀行の園部真社長より手渡されました。



働きやすさとコミュニケーション

野村證券の人事制度の基本は発揮能力主義にあり、年齢や性別、勤続年数等を問わず、能力ある社員を適所に配するよう努めています。とはいえ、女性は人生のイベントに影響される度合が比較的高いため、女性の意欲的な活躍に向けた意見交換・情報発信の場として、社内プロジェクトを立上げています。

また、野村證券は女性登用に積極的で、女性社員だけの支店や、女性社員のキャリア開発を支援する課を設けています。高齢者、障がい者、外国人の雇用についても、指針を定め、積極的に取り組んでいます。

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。

休日、福利厚生、労働組合について

野村證券では、年次有給休暇の最大付与日数は20日で、2006年度の平均取得日数は9.3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、2006年度の取得者は126名でした。

育児休業は最長2年で、2006年度の取得者は171名でした。育児に関しては、2007年4月からは、育児目的で勤務時間を短縮する「育児時間」制度を、一定の条件により、子が小学校に就学するまで、1日2時間まで取得することができることとしました。また、託児所等の費用補助として、その実費の半額(1子につき月額2万円まで)を支給することとしました。

介護休業は最長で730日で、2006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。これまで以上に柔軟な働き方を可能とするため、2007年4月からは、有給休暇の利便性を向上させるべく、半日単位での取得を可能としました。

なお、労働組合は2つあり、労働協約の対象となっている社員の割合は71.3%です。

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

■野村證券の育児支援・介護支援に関する福利厚生諸制度(2007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。
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、現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. 育児時間
育児目的で勤務時間を短縮する制度を、子が小学校に就学するまで、1日2時間まで取得可能。

5. 託児所等の費用補助

1子につき月額2万円を上限に、実費の半額を支給する。

【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、現職又はそれに相当する職務に復帰。



●育児・介護ハンドブックの作成

2007年4月の育児支援制度の拡充に伴い、社員が仕事と育児・介護を両立しながら働き続ける上で利用可能な育児・介護関連制度全般について、分かりやすく紹介する手引書を、「女性ハッピー・キャリア&ライフプロジェクト」(19ページ参照)からの意見を参考に作成しました。

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、心身の両面でさまざまな施策を行い、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

野村グループは、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重要と考えています。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おり、2006年からはすべての都道府県で面談によるカウンセリングを受けることができるようになっていました。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、個々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。

野村信託銀行、「ファミリーデー」開催

2006年8月25日、野村信託銀行はCSR活動の一環として「ファミリーデー」を開催しました。家族の職場理解を深めてもらおうと、野村信託銀行のB&D委員を中心に企画しました。社内見学を中心に子供たちにも楽しんでもらえるようなプログラムが組まれました。当日は、たくさんの家族（両親・配偶者・子供を含む21家族42名）が参加し、お父さん、お母さんが働く職場に子供たちが興味津々な様子でした。職場訪問という滅多にない機会は、大盛況のまま終了しました。



ファミリーデー

野村証券などグループ会社が「次世代法」行動計画を達成

仕事と子育てを両立させ、子育てしやすい環境整備を進めていこうという法律「次世代育成支援対策推進法」（通称「次世代法」）が、2005年に施行されました。これは、常時雇用する労働者が300名を超える企業に、仕事と子育ての両立支援のための措置を、行動計画として提出させるものですが、計画を達成した企業は、2007年4月以降、都道府県の労働局長に申請することにより、認定を受けることができます。2007年4月末現在、全国で128社が認定を受けていますが、野村証券では、男性社員の育児休業の取得、育児をする社員の勤務時間の短縮制度の導入等を目標として行動計画を定め、それを達成したため、この中に入ることができました。野村アセットマネジメントも5月に認定を受けています。



「優秀勤労障害者新潟県知事表彰」を受賞

社団法人新潟県雇用開発協会は、高齢・障がい者雇用の啓発及び促進のため、「高齢者・障害者雇用支援のつどい」を毎年実施しています。このつどいで、野村証券新潟支店の本山良一が、2006年度の「優秀勤労障害者新潟県知事表彰」を受賞しました。この賞の対象基準は「就職している障がい者で、その障がい克服し、模範的な職業人として業績をあげ、職場における先輩・同僚からも敬愛される方で、同一企業に3年以上勤務し、また障がい等級がある一定以上の者とする。」というもの

です。新潟支店に11年間勤務するなかで、注文伝票管理や各種書類の不備管理、ファイリングなど管理業務中心の業務に携わり、今回の受賞の運びとなりました。



野村証券新潟支店 本山良一

多様性と人権 WEB

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

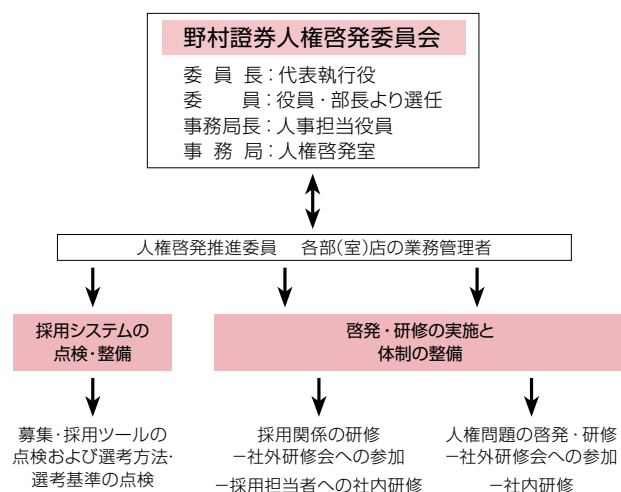
野村グループ社員一人ひとりが企業の社会的責任を自覚し、「差別をしない、させない、許さない」を基本理念として、あらゆる人権問題について理解と認識を深め、さらには、自らの問題としてとらえ行動することをめざしています。

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、研修を実施しています。研修のテーマは、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。

2006年度実績開催数：35回

受講者数：延べ1万人以上(野村証券)



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、人権の保護に一層努めることを明記しています。

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・キャリア採用社員導入オリエンテーション

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. さまざまな人権に関する気づきと各役職がはたすべき行動

本社・支店研修

1. 社内での「男性・女性問題」について

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. 支店での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

(本ページのデータは、原則 2007 年 3 月末時点データ)

野村證券の社員数

	合 計	男 性	女 性
従業員数	11,537 名	6,282 名	5,255 名
平均年齢	38 歳 7 ヶ月	41 歳 3 ヶ月	33 歳 7 ヶ月
勤続年数	15 年 0 ヶ月	16 年 8 ヶ月	12 年 0 ヶ月

野村證券の社員の世代別人数

	合 計	男 性	女 性
30 歳未満	2,670 名	1,187 名	1,483 名
30 ～ 39 歳	3,384 名	1,678 名	1,706 名
40 ～ 49 歳	3,071 名	2,148 名	923 名
50 ～ 59 歳	2,261 名	1,207 名	1,054 名
60 歳以上	151 名	62 名	89 名

野村證券の女性管理職の状況

	女 性	男 性	女性比率
2007 年 7 月 1 日現在	71 名	3,301 名	2.11%
2007 年 3 月末時点	52 名	3,203 名	1.60%
2006 年 3 月末時点	34 名	3,093 名	1.08%
2005 年 3 月末時点	27 名	2,985 名	0.90%

野村證券の高齢者、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	162
障がい者	有り	有り	253
外国人	有り	有り	63

* 高齢者 (60歳以上)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 1.88% (障がい者雇用のデータは、2007年6月1日現在のものです。)

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)	2,044	169	142	510	37	2,901

レイアウト・プロジェクト

野村アセットマネジメントでは、オフィスの移転を機に、本社ビルを含めた新しいレイアウトに関する要望や意見、提案などを広く社員から募るべく、中堅・若手の社員を中心に、レイアウト・プロジェクトを立ち上げました。プロジェクトは、社内を6つの業務ブロックに分け、検討・提案はブロック単位で行い、各ブロックごとに移転後のレイアウトについてさまざまな面から検討・議論をし、最後に、経営に対してプレゼンテーションを行うというものでした。社内横断的に集まったおよそ60名のプロジェクトメンバーたちは、「機能性」、「効率性」、「快適さ」、「コミュニケーション」などを踏まえ、より仕事のしやすい職場作りのために、検討を重ねました。結果として、運用会社としての特性をより発揮できる「コンセンテーションとコミュニケーション」などをコンセプトとしたさまざまな施策がレイアウト

プランに反映されました。「各階にリフレッシュ・コーナーを設けるとともに、社員が自然に集い交流の場となる休憩室を設置する」、「執務席とは別に、業務に集中できるブースを設置する」、「全社員の椅子を、長時間座っても体に負担をかけない機能付きのものにする」、「パウダールームの設置」、「空調設備の改善」など社員からのさまざまな要望、提案が実現しました。



レイアウト・プロジェクトにより整備された社員ラウンジ

環境とのかかわり

野村グループは、社会が持続的に発展していく基盤として、環境とのかかわりを大切にしています。環境保全の意識の向上、環境保全対策の実行、さらに投資や商品開発を通じた環境問題へのソリューション提供により、未来へ向けた継続的な取り組みを推進しています。

野村グループの環境影響

野村グループの主な環境影響の一つが、事業所で使用する電力です。お客様エリアと社員エリアに分け、照明や空調などお客様に不快感を与えずに、社員エリアを中心に省エネルギーを実践する必要があると考えています。また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、使用量の削減に努め、環境に配慮した製品を導入するグリーン購入についても積極的に推進しています。

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。

環境活動ワーキンググループの設置

野村グループは、環境保全に関する活動に関して、これまでも本社を中心にさまざまな活動を行ってまいりました。しかしながら、野村グループとして包括的かつ計画的な取り組みを推進する必要があります。

そこでこの度、野村グループにおける環境に関する取り組みを行う組織として、新たに「環境活動ワーキンググループ」を設けました。野村ホールディングスのコーポレート・シティズンシップ推進室、野村證券の総務部、国内IT戦略部、アドミニストレーション業務部、その他グループ会社では野村ビジネスサービス、野村ファシリティーズが核となるグループ横断的な施策を検討するワーキンググループです。このワーキンググループにて検討・策定した計画を、グループ各社が一体となり実行してまいります。

■環境活動ワーキンググループ

推進組織

野村ホールディングス(株)コーポレート・シティズンシップ推進室
野村證券(株)総務部
野村證券(株)国内IT戦略部
野村證券(株)アドミニストレーション業務部
野村ファシリティーズ(株)
野村ビジネスサービス(株)

取り組み内容

紙削減への取り組みの実施
設備面における管理・計画の実施
グループマネジメントの推進課題検討

■2006年度目標の実績(一覧表)

対 策	施 策	目 標	2006年度実績	コメント
地球温暖化防止対策	日本橋本社ビルにおける温室効果ガス削減	2001年度比-20%	2001年度比-28%	日本橋本社においては、さらなる削減を目指します。
	国内拠点における省エネルギー推進の検討	国内全支店の実績把握	サンプル支店調査を元に、全支店のエネルギー使用量の予測値を把握	全支店でのエネルギー使用量削減に向けた施策を検討していきます。
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%	55.8%	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%	93.6%	達成しました。
	紙類リサイクルの推進	リサイクル率98%	98.5%	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強化	国内外事業所、グループ会社	環境活動ワーキンググループ	社員の環境意識改善に向けた取り組みを検討します。
	グループ環境教育	のネットワーク構築	の設置	

※2007年度の目標については、2006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

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。

金融サービス業である野村グループにとって、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、電力消費量及び原単位をさまざまな施策により削減することにより、温暖化防止に努め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、日本橋本社使用電力の約50%と高輪研修センターの使用電力の100%をグリーン電力で充当しており、環境負荷の低減を進めています。(53ページ参照)



高輪研修センターのグリーン電力証書マーク

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。野村グループでは、移動に際しては通勤を含め、公共交通機関の利用を推進しています。また、営業店の外交用リース車両については、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、それら自社物件についてはもちろんのこと、賃借物件につきましても可能な限り環境に配慮した機器の設置を推進しています。

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。

キッズISOへの協賛

キッズISO (Kids' ISO 14000プログラム) は、国際芸術技術協力機構が主催する子供の環境教育プログラムです。環境マネジメントの国際規格であるISO 14001を基にして子供に環境マネジメントの方法を教育しております。当プログラムの活動範囲は、わが国をはじめ世界各地に及んでおり、その国内・海外ネットワークを通じて世界中の子供達の環境への意識改革、さらには国際交流を促進しております。野村グループは、この趣旨に賛同しキッズISOに協賛しております。

今後は、社員が家庭において取り組むことで、社員の環境に対する意識を高めていきたいと考えています。



キッズISOキャラクター



環境パフォーマンス

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ビル群※・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、重油使用量の推移と大手町本社の電気使用量、営業店の電気、ガス、水道の推定使用量を紹介します。

※日本橋本社ビル群とは、本・別・旧館、第一・第二・第四江戸橋ビル、野村アセットマネジメント本社ビルのことです。

東京都地球温暖化対策計画書における実績

地球温暖化対策計画書

2005年12月、野村證券は日本橋本社ビル(本館・別館・旧館)について、東京都に地球温暖化対策計画書を提出いたしました。各種設備機器の更新及び空調設定温度の変更などにより5年間で6.5%のCO₂排出量削減を目標にしております。現在も順次計画を進めており、昨年度(2年目)については排出量3,285トンとなり、目標以上の削減を実現しました。

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。

照明器具の高効率化

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。

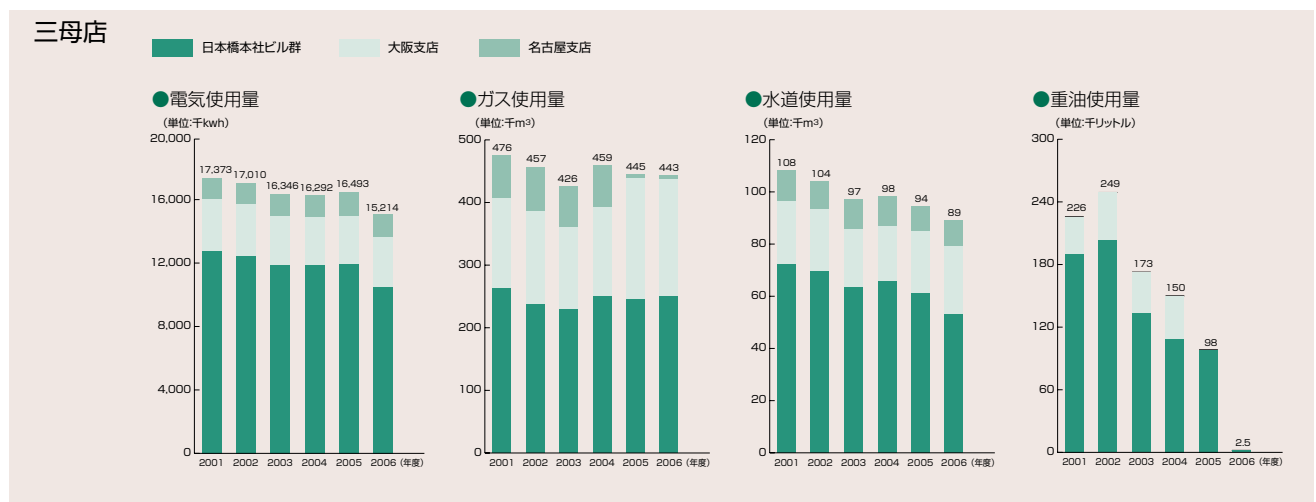
省電力機器の導入

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。

■大手町本社と国内148支店の環境パフォーマンス(2006年度)

	電気使用量(単位: 千kwh)	ガス使用量(単位: 千m ³)	水道使用量(単位: 千m ³)
大手町本社(アーバンネット本社ビル)	13,250	—	—
国内148支店(推計値)	41,490	266.3	189.0

■環境パフォーマンス



紙削減への取り組み

野村グループでは、グループ内の各事業を通じた環境付加要因の中で、日常的な紙の使用を重要な項目と捉え、「紙削減への取り組み」を改めて実施することとしました。主な取り組みは以下の通りです。

①コピー用紙使用量削減に向けた取り組み：

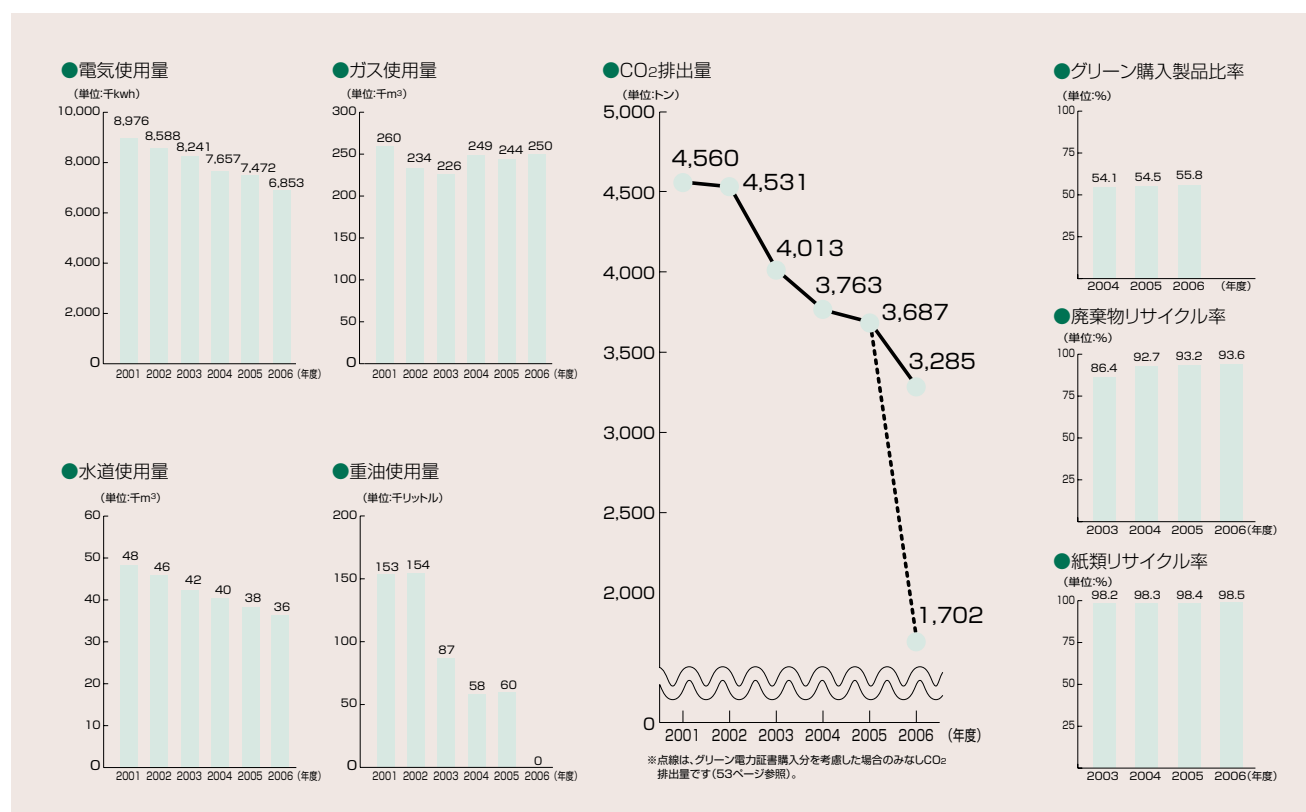
野村証券の全支店における、コピー用紙の発注・廃棄に関する運用状況を把握するとともに、野村証券全体におけるコピー用紙（A4）の使用量の現状把握を実施いたしました。その結果、平成18年度におけるコピー用紙（A4）の使用量は約1,055トンとなりました。これをふまえ、野村グループ全体でコピー用紙使用量削減への取り組みを行うとともに、グループ全体での削減目標として、平成19年度末時点で平成18年度比1割削減、3年後の平成21年度末時点で平成18年度比2割削減と設定しました。

②各種帳票類の見直し：

従来紙ベースで出力されていた帳票書類の業務フローの

見直しを実施いたしました。野村証券決済部及び野村ビジネスサービス証券代行部において、株式や公社債関連で日常的に紙出力されていた約70種類の帳票書類の紙出力を停止することにより、年間約144万枚の紙出力の削減をすることができました。

■日本橋本社ビル(本社・別館・旧館)の環境パフォーマンス



ロンドンでの取り組み

ロンドンでの電力使用量は、社員数の増加にともない2006年度約2,300万kWhと、CO₂排出量はわずかに増加しています。ガス、水道の使用量においても今年度は微増しています。原因は、社員数の増加により電力、ガス、水道の使用量が増加しているためです。

廃棄物マネジメントとして、分別処理、トナーカートリッジ、コンピューター機器、携帯電話等のリサイクルを推進しています。2006年度の前年度比削減率は、28%でした。

Clean City Awards

Clean City Awards 制度は、シティ・オブ・ロンドンが主導し、企業と連携して進めているものです。ロンドンの街から美観を損ね、また安全を損なうゴミを削減するため、街から出される廃棄物の削減、リサイクルを推し進めています。

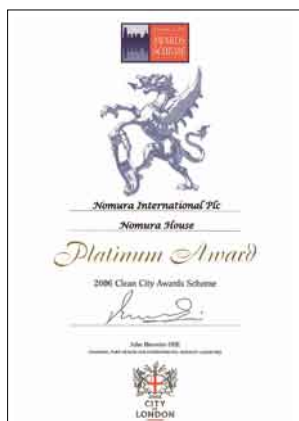
企業の達成した取り組みのレベルに応じて、銅からプラチナまでの数段階の賞が与えられます。

これまで、ノムラ・インターナショナルplc (NIP)はシティの主導するThe Clean City Awards制度に取り組んできました。NIPは4回の金賞を連続して受賞してきました。さらに2006年には、最高のレベルであるプラチナ賞にエントリーし、見事受賞することができました。NIPはシティに1,300ある企業のうち、この名誉ある賞を達成した20の企業の1社となりました。

環境プロモーション・プロジェクト

「Reduce, Reuse, Recycle - Nomura - For a Sustainable Future」をテーマに掲げ、社内における環境推進活動を展開しています。推進活動を中心となって進めるメンバーとして、2007年4月に約30名の社員が「環境代表」としてグループを結成しました。メンバーは、環境への取り組みについて同僚や友人への啓蒙推進をミッションとしており、社員に義務感からではなく積極的に、社内外における環境への取り組みに参加してもらえるような働きかけや、社員からの声を広く集めています。また、廃棄物マネジメントの公的機関による研修も実施されており、研修を受けた社員は認定証を受け取ることができます。

同時に、環境プロモーションの一環として、テーマロゴを印刷したリサイクル素材のマグカップとペンを社内に設置します。マグカップは、社内で消費されている紙コップに代わって利用されます。



プラチナ賞の賞状



プラチナ賞のオーナメント



リサイクル素材のマグカップとペン

バイオマス発電によるグリーン電力購入

グリーン電力証書システムの仕組み

CO₂削減など「環境付加価値」を分離・証書化、環境対策の新たな好循環を生み出した

地球温暖化対策が喫緊の課題となっている今日では、自然エネルギーから生み出される電力は、「電気そのものの価値」と、CO₂削減や省エネなどの「環境付加価値」という2つの価値を持っています。このうち「環境付加価値」を切り離して、「グリーン電力証書」という形で取引できるようにしたのが、「グリーン電力証書システム」です。

日本自然エネルギーが自然エネルギー発電事業者と、グリーン電力証書を購入する企業との間に入り、取引を仲介します。グリーン電力証書を購入した企業は、証書に記載された電力量を換算係数によりCO₂の削減量に換算し、自社の環境対策実績として活用できます。同社は企業に発電実績、発電期間等を記した「グリーン電力証書」を発行し、企業は発電実績に応じて費用を支払い、これが発電の資金源となります。つまり、①CO₂削減など「環境付加価値」を分離・証書化→②企業がグリーン電力証書を購入→③発電業者に資金提供→④さらなる自然エネルギーの拡充とCO₂削減効果、という新たな好循環が生まれました。なお、契約と同時に「Green Power」マークが提供され、名刺やパンフレット、ホームページに掲載できるというメリットも得られます。

グリーン電力証書システム契約数は2007年3月末に合計104社・団体となり、初めて100を超えました。契約量は合計7,030.9万kWh／年（一般家庭約19,500軒分の電力消費量に相当）、CO₂の削減効果としては約27,300トンになります。こうして、グリーン電力証書は、日本における環境保全に寄与しています。

そのなかで、野村ホールディングスは、2007年3月31日現在、590万kWh（バイオマス）と国内最大の年間契約量となっています。現在、高輪研修所の消費電力100%と、日本橋本社ビルの同50%に、グリーン電力を導入しています。

バイオマス・エネルギーの環を一層広げたい

銘建工業株式会社 代表取締役社長 中島浩一郎氏

当社は、岡山県真庭市という美作ひのきの産地で、西日本各地から原木が入る製材品の集散地に位置しています。創業以来、木材は優れた素材であり再生可能な資源であると考えてきました。また、欧州の例に倣い、製材から流通、木屑の扱いまで一貫して「木材のすべてを使い切る」という伝統も受け継がれています。かんな屑や木の皮などの廃材は、処分すれば相当のコストがかかりますが、バイオマス発電すれば処理コストが浮くほか、電力エネルギーが得られると共にCO₂削減によって持続可能な環境対策にも貢献できます。そこで、1984年に自家発電事業を開始し、1998年には本格的な発電機を竣工させ、工場の所用電力を100%賄う体制を確立しました。2006年に「グリーン電力発電設備認定」を受けて以降は、工場内で使用する電力はグリーン電力として認定され、その余剰電力は電力会社に販売するという新たな事業モデルも軌道に乗ってきております。現在、工場内で使用する電力の大半は、野村ホールディングスの購入するグリーン電力証書分として、割り当てられています。このように岡山県で発電されたグリーン電力が、大企業で消費される電力分を間接的に賄っているというシステムは、将来期待される持続可能なモデルの一端を示しているのではないかと思います。今後バイオマス・エネルギーの環を一層広げることにより、グリーン電力証書システムのさらなる普及にも繋がるよう努力していきたいと考えています。



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、p28-29 |
| 2.3 | 報告組織の事業構造 | 表 2、Web |
| 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 | 表 2 |
| 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 | 表 2、Web |
| 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。 | p1 |

●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 2 |
| 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 | - |
| 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 | - |
| 2.16 | 以前発行した報告書に含まれている情報について、報告しなおす場合、再報告の性質、効果および理由 | - |

●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。 | p41、47、50-51 |
| 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。 | p57 |
| 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を入手できる方法。 | 表 2 |

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。 | p22-27 |
| 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) | p22-27 |
| 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。 | p22-27 |
| 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。 | p22-27 |
| 3.5 | 役員報酬と、組織の財務的な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。 | - |
| 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。 | p22-27 |
| 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。 | p6-11、22-27 |
| 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。 | p22-27 |

●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。 | 表 2 |
| 3.10 | ステークホルダーとの協議の手法。協議の種類ごとに、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。 | 表 2 |
| 3.11 | ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類。 | p10-11、12-13 |
| 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。 | p10-11、12-13 |

●統括的方针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。 | p22-27 |
| 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 2 |
| 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 2 |
| 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。 | p10-11、22-27 |
| 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。 | p2-5、Web |
| 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。 | p10-11 |
| 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

- | | |
|-------|-------------------------|
| 体系的指標 | p41、47、50-51、
Web、AR |
| 横断的指標 | p41、47、50-51、
Web、AR |

経済的パフォーマンス

- | | | |
|------|---|----|
| EC1. | 総売上上げ | AR |
| EC2. | 市場の地域別内訳 | AR |
| EC3. | 製品、資材、サービスなど全調達商品の総コスト。 | AR |
| 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。 | AR |
| 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。 | AR |
| 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。 | AR |
| EC7. | 期末時点での内部留保の増減 | AR |
| EC8. | 支払税額の新種類についての国別の内訳 | AR |

EC9.	助成金等についての国ないし地域別の内訳	p41
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。	p41

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。	p50-51
EN4.	間接的エネルギー使用量。	—
EN5.	水の総使用量。	p50-51
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(CO ₂ ,CH ₄ ,N ₂ O,HFCs,PFCs,SF ₆)。	p50-51
EN9.	オゾン層破壊物質の使用量と排出量	—
EN10.	NO _x 、SO _x 、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。	p50-51
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、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。	p53

社会的パフォーマンス指標

LA1.	労働力の内訳	p47
LA2.	雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分。	p47
(LA12.)	従業員に対する法定以上の福利厚生	p42-47
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。	p42-47
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。	p42-47
(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。	p22-27
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。	p42-47
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、このよう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)	p42-47
LA9.	従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間。	p42-47
(LA16.)	雇用適正を持ち続け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。	p42-47
(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。	p42-47
LA10.	機会均等に関する方針とプログラムと、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。	p42-47
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。	p42-47
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)。	p42-47
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。	p42-47
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。	p42-47
(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。	p42-47
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)。	p42-47
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。	p42-47
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。	p42-47
(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。	p22-27
(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)。	p22-27
(HR11.)	保安担当職員への人権研修。研修の種類、研修受講者数、平均研修期間を含むこと。	p46
(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。	p46
(HR13.)	共同運営している地域苦情処理制度/管轄機関の記述。	p22-27
(HR14.)	事業地区からの営業収入のうち、地元地域社会に再分配される割合。	p41
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。	p42-47
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。	p6, 23-24
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。	p56
(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。	p22-27
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。	p30-31
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。	p30-31
(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。	p30-31
(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。	p30-31
(PR10.)	広告、マーケティングに関する法律違反の件数と類型。	p30-31
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。	p25

※「—」は、該当しない項目。「Web」は野村ホールディングスのホームページにより詳細に記載している項目。
「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。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

この一年野村グループの取り組みにおける最大の特徴は、冒頭に掲げられている「ミッションステートメント」「役員の行動指針」の制定であろう。第二の不祥事後の「創業の出直し」から10年の節目において、基本方針と行動規範をグループの共通言語として明文化し、社外にコミットメントとして公表した。

CSRに関する部門間の理解度、取

り組み度には差がみられるものの、B&D活動もいわば第二期に入り、価値観の共有化への努力、女性支援、環境(紙削減)などへの取り組みも本格的に進みつつある。また本業を通じた社会貢献活動(金融経済教育)もより認知度が高まってきたと言える。

昨年の報告書において私は、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かを示していく必要がある、と書いた。今回本業をどのような姿勢で取り組むのか、これまでである意味当たり前のこととして捉えられていたことを見直し、文書化し外部に公表することがなされた。P.6の「ピラミッド」図ではそれがわかりやすく示されている。

事業の幅が広がり、業容が拡大してくると、そのベースにあるコンプライアンス、ガバナンス体制をビジネスの中にどう確実に組み込んでいくかが問われる。野村では、そのことは会社の競争力に結びつくとして理解しており、トップメッセージでも示されているように、それらが社内にとどこまできちんと定着しているかを絶えず検証していく必要がある。ただ近年の金融機関の不祥事を見ても、そのことのむづかしさが分かる。その多くの会社はこれまで先駆けてコンプライアンス体制を整え、CSR部署を立ち上げ、CSR報告書を出してきている。しかしそれが現場にどこま

で浸透していたのか、その根本が問われている。制度や規定自体はすぐ制定できるかもしれないが、それを組織に定着させていくことは容易な作業ではない。それはコミュニケーションのあり方や意思決定のプロセスのベースにある組織文化にもかかわってくるからである。

グループとして関係する会社が国内外に広がり、働く人々の多様性(とくに転職者、派遣、外国人などの増加)が高まってくると、かつてのような仲間内の暗黙の了解は成り立たなくなり、組織としてどう一体感を保っていくかが問われる。常に「われわれはなぜここにいるのか、どのようなミッションをもち、何をよりどころに働いているのか」ということについて、まず社員が一体となる明確なメッセージが必要となってくる。そしてそれは文書化して終わりではなく、トップのコミットメントのもと、常にミッション、行動指針に立ち返り、問いかけ確認しあう作業が必要となる。とくに金融は市場社会からの信頼がなければ成り立たない事業であり、その地道な作業は常に忘れてはならないことである。今準備が進められている「社員の行動指針」が年内には制定され、定着していくことを期待している。社内ではこの一年CSRという言葉が日常の業務の課題と結びつきはじめてきた、という声を聞いているが、今後はそれを各部署におけるマネジメントのシステムに落とし込んでいく必要があろう。昨年の報告書で私は、CSRの各課題について各部署における目標は何で、どのような戦略的取り組みを行い、この一年の成果は何であったかを示していく必要があると書いた。ガバナンスやCSRマネジメントについては、単に体制図を書くだけではなく、どのように機能しているか、課題は何かを示していく必要がある。CSR推進活動について来年度以降の大まかな目標が掲げられているが(p.11)、今後中長期的な経営計画の中で位置づけを明確にし、グループ各社、各部署においてマネジメントシステムに具体化していくことが期待される。

外部評価

野村グループのCSRへの取り組みは高く評価され、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、MS-SRI(モーニングスター社会的責任投資株価指数/2006年9月時点)の3つの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、2007年1月にはGlobal 100に選ばれています。



Dow Jones Sustainability Indexes
米国ダウ・ジョーンズ社とスイスのSAM(Sustainable Asset Management)が選出、世界ではじめて作られたサステナビリティ株式指標。

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。



MS-SRI

モーニングスター株式会社が国内上場企業の中から社会性に優れた企業と評価する150社を選定し、その株価を指数化した国内初の社会的責任投資株価指数。



Global 100

米国のSRI調査会社イノベスト社(Innovest)とカナダのCSRマガジンの出版社であるコーポレートナイツ社(Corporate Knights Inc.)が選ぶ世界でもっとも持続可能性のある企業。

編集後記

CSRレポートも今回で4回目の発行となりました。前回までのレポートでは、CSRの観点より野村グループの現状を整理し、環境、社会、ガバナンスにかかわる諸活動をステークホルダーの皆様によりわかりやすくお伝えしよう、という点に主眼を置いてきました。

今回のレポート作成にあたっては、「野村グループにとってのCSRとは何か」という原点を明確に示し、そこから「CSRを企業経営の中にどのように組み込んでいるのか」という点を伝えたいと考えました。また来期以降の活動の方針と目標に関してもできる限りお知らせしようと心掛けました。冒頭で社長の考えをトップ・メッセージとして具体的に示すとともに、社員ダイアログやCSRアンケートにより社員の意識を吸い上げました。またグループの取り組みを幅広くお伝えするために、国内・海外の各拠点の活動を多く記載しました。

今回制定された「ミッション・ステートメント」の第一に、「豊

かな社会の創造への貢献”を謳っていますが、企業を取り巻くさまざまなステークホルダーの中でも社会との対話は企業にとってますます重要になってきていると感じます。このレポートを通じて、創業者二代野村徳七が唱えた「証券報国」以来連綿と受け継がれている野村グループのCSRの精神、ならびにミッション・ステートメントに沿ったCSR活動の推進に関する考え方について、少しでもご理解いただけたら幸いです。

人や企業の営みの中で、相互の理解を深め、信頼を醸成するものは「対話」であると思います。私はコミュニケーション担当として、社会とのかかわりの中で野村グループが社会に有用な活動を続けていくため、これまで以上に社内外のコミュニケーションの活性化に尽力するとともに、ステークホルダーの皆様との積極的な対話を通じて、野村グループのCSRの浸透と活動の充実を図ってまいりたいと思います。



野村ホールディングス株式会社
常務執行役(コミュニケーション担当)
廣田 俊夫

■表紙について



今回のCSRレポートの柱にもなった「ミッション・ステートメント」より、全世界の野村グループの役員と社員が一つとなって成長への挑戦を加速させる姿を、躍動感のある虹として表現いたしました。

NOMURA