

野村サステナビリティ・ウィーク 2024

— 野村グループのサステナビリティへの挑戦 —

2024年9月9日

野村ホールディングス株式会社

コンテンツ・カンパニー長、サステナビリティ兼金融経済教育管掌

鳥海 智絵

チーフ・サステナビリティ・オフィサー (CSuO) 兼情報開示担当

岸田 吉史

金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する

We aspire to create a better world by harnessing the power of financial markets

野村サステナビリティ・ウィーク2024の概要

- 脱炭素やインパクト投資、人的資本など様々なテーマについて、各分野の企業経営者・専門家を交えてサステナビリティを巡る最前線のリサーチをご紹介します
※ご招待制のイベントとなりますので、お問合せは弊社担当者までお願いいたします

日程	主なテーマ
9/9	野村グループのサステナビリティへの挑戦、サステナブル経営
9/10	政策保有株、地政学リスク、ESGファンド評価、ESG規制とインパクト投資
9/11	総合インフラサービス企業、GX、ネガティブエミッション、脱炭素社会に向けた行動変容
9/12	次世代エネルギーカンファレンス(1) (エネルギー政策、第7次エネルギー基本計画、EV、SAF、核融合、アンモニア、蓄電池、水素)
9/13	次世代エネルギーカンファレンス(2) (次世代原子炉、超電導、次世代電池、洋上風力、ペロブスカイト、SAF、クリーン火力、蓄電池)
9/17	人口減少下での成長戦略、ESGセミナー(生物多様性)、議決権行使、衣料品循環、中小型企業とESG
9/18	インパクト評価と企業価値、農業分野の脱炭素とインパクト、フードアグリテック
9/19	従業員へのエンゲージメント、サイバーセキュリティ、価値創造経営・SX銘柄、SX銘柄2024

新たに策定したパーパスとサステナビリティへの取り組み



野村グループの企業価値創造のプロセス

SOCIAL ISSUES

私たちを取り巻く環境

世界情勢の変化

ガバナンス高度化の要請

DEI/人権、
人的資本への意識の高まり

デジタル、AI技術の
進歩と脅威

環境を含む
自然資本への危機

少子高齢化をはじめとする
日本国内環境の変化

社会・環境
資産運用立国の実現
金融資本市場の基盤構築、拡大
不平等の是正を含む経済成長への貢献
中長期的課題をふまえた
サステナビリティ商品の拡充

お客様
流動性の向上による
お客様の資産の最大化
企業のグローバル化への
支援や成長・貢献への後押し

BUSINESS

野村の事業活動

リスクマネーの循環の創出

ウェルス
マネジメント
WM

インベスト
マネジメント
IM

ホールセール
WS

事業活動を支える基盤

コーポレート・ガバナンス
行動規範
コンプライアンス
リスク・マネジメント
レジリエンス

事業パートナー
新たな金融サービスの創出
金融機関のケイパビリティ
の拡充

株主・投資家
企業価値の向上と適切な
株主還元によるリターン

従業員
様々な国や地域での成長機会、
多様な人材の活躍
フィナンシャル・ウェルビーイング

OUTPUT/
OUTCOME
社会への価値提供

PURPOSE
金融資本市場の力で、
世界と共に挑戦し、
豊かな社会を実現する

INPUT

野村グループが
持つ強み

国内外における
強固な事業基盤
▶P.00

高い専門性を持つ
多様な豊かな人材
▶P.00

幅広い金融サービスを
提供する機能
▶P.00

強固な財務基盤
▶P.00

挑戦する力
▶P.00

持続的な成長

REACHING FOR SUSTAINABLE GROWTH

野村のKPI

「持続的に成長できるような事業基盤の構築」
・ROEB-10%+の安定的な達成
・5000億円超の税引利益の達成

野村グループのマテリアリティ

当社を取り巻く環境

取り組むべき課題と内容

世界情勢の変化

健全なリスクマネー循環の創出

- 多様な金融商品・サービスの開発・提供
- プロダクトガバナンスの強化
- 金融リテラシー向上の機会提供

環境を含む自然資本への脅威

自然資本保全への取り組み

- 自社環境活動の促進
- 再生可能エネルギー事業への関与
- 気候変動を含む自然資本に対するリスク・機会の分析
- サステナブルファイナンス等のソリューション提供

デジタル、AI技術の進歩と脅威

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

- デジタルプラットフォームの活用
- デジタル・AIの活用による業務効率化
- サイバーセキュリティ体制の高度化
- デジタル・アセット領域ビジネスの追求

少子高齢化をはじめとする
日本国内環境の変化

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

- 円滑な資産・事業承継のサポート
- 多様な資産管理方法の開発・提供
- エマージング・ウェルス層への提案強化
- 幅広い世代への金融リテラシー向上の機会提供
- 社会貢献活動の取り組み

DEI／人権、人的資本への
意識の高まり

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

- 教育研修機会の提供、多様な働き方の実現
- 健康経営の促進、福利厚生充実
- 公平な機会提供、人権尊重への取り組み

ガバナンス高度化の要請

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

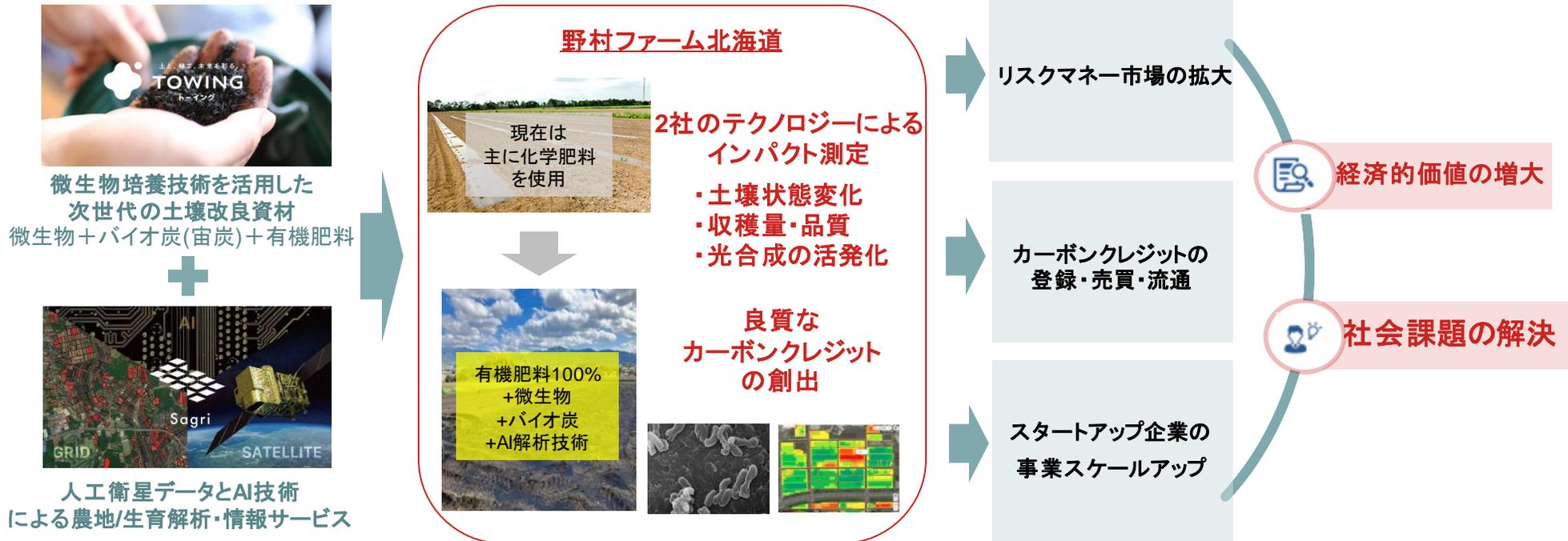
- 取締役の多様性、取締役会の実効性強化
- リスク管理の高度化、法令順守の徹底
- 情報開示の高度化・拡充

金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する

インパクトスタートアップとの協業による脱炭素の取り組み

- 2024年4月、サステナブル・イノベーション事業開発グループを設置し、当社自身が実体経済における社会課題の解決を目指すプロジェクトを見出して参加・貢献を行いながら当社既存事業とのシナジーを作る事業モデルを検討しています
- 一例として、野村ファーム北海道にて、インパクトスタートアップ2社の技術を活用した農業の脱炭素化実証を開始しました

社会課題：農業分野のGHG排出量の削減、環境負荷の軽減、生物多様性の保全



人的資本への取り組み(人材マネジメント戦略)

- 人材のキャリア自律と多様な人材の登用を促す、独自のジョブ型人材マネジメント戦略を推進しています
- 新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団の形成を通じて、野村グループ人材の差別化を目指します

採用 専門性と職種を重視した採用

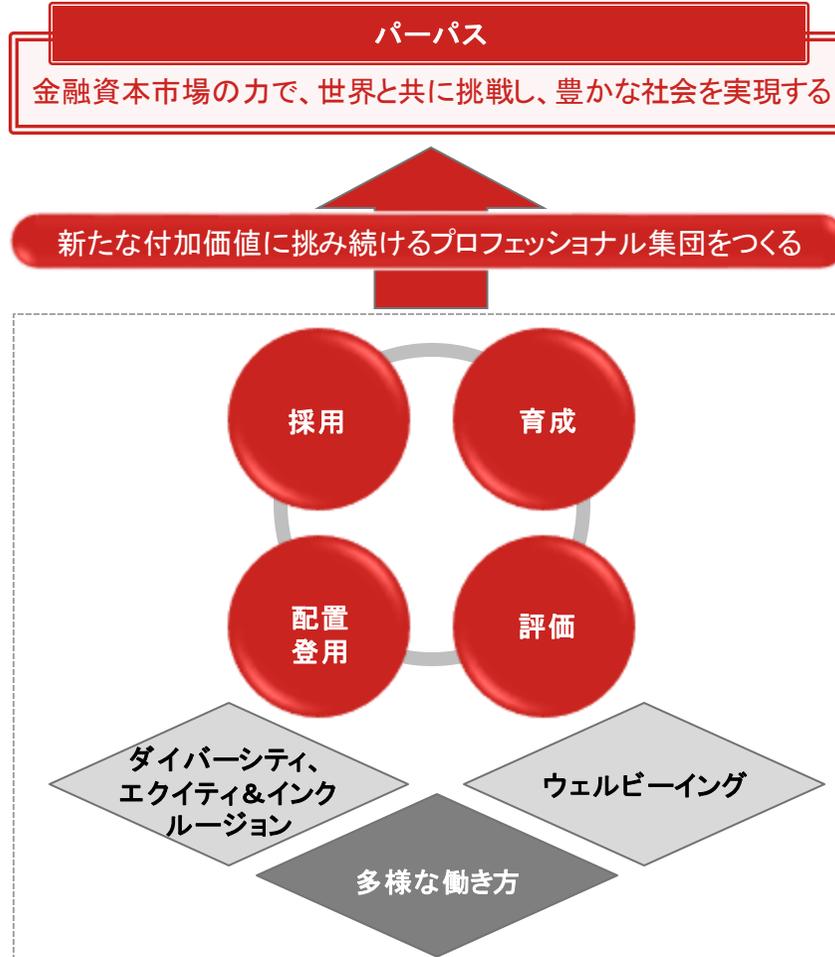
2025年4月入社より
日本はコース別採用に完全移行
(WM部門、IB、GM、リサーチ、
各コーポレート等)

配置・登用

社内公募制度の拡充
応募数 **約820人**、
実際に異動した社員 **約300人**
(2023年3月期～2024年3月期)

24年4月新任役員18名のうち、
日本人以外 **2名**、女性 **2名**、
野村以外でキャリアをスタート **5名**

24年4月時点の女性部店長比率
10.2% (1年前倒しで目標達成)



育成 コア人材やリーダーシップ
人材の育成

Digital IQ University
約3,000人の社員がデジタル
人材育成プログラムで学習

海外留学制度
1960年から**62年**連続、
欧米アジアに累計**636名**派遣

評価

Pay for performanceの徹底

2020年4月より、日本の全ての
管理職に**職務給制度**を導入

プライム上場企業対比で見た野村證券の人的資本指標

着目点	指標名
女性活躍	女性従業員割合
	女性管理職割合
	女性管理職（部長職以上）割合
	女性役員割合
人員規模	連結従業員数
	新入社員割合
年齢構成	平均年齢
雇用	勤続年数（男性）
	勤続年数（女性）
	離職率
	入社3年後定着率
	障害者雇用率
ワークライフ バランス	子育て両立支援施策数
	育児休暇取得率（男性、1週間以上）
	育児休暇取得率（女性）
	育児休業復帰率
	有給取得率
研修	1人当たりの教育研修時間（年間）
	1人当たりの教育研修費用（年間）

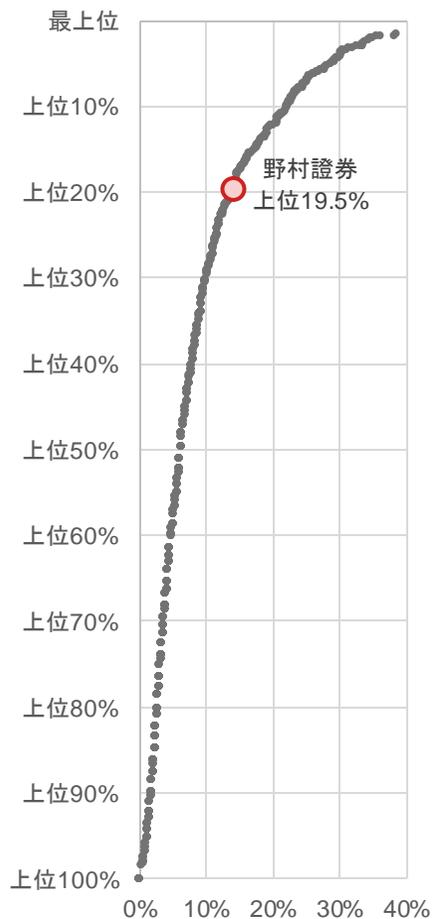
(注)赤字は、野村證券がプライム上場企業対比で上位2割に入る指標

(出所)東洋経済CSR調査(2023年調査)より作成

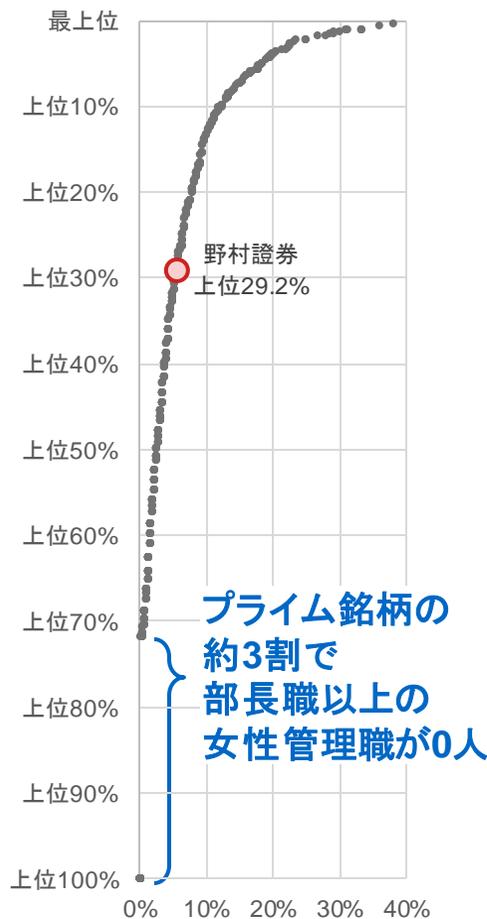
女性活躍指標の分布

- 野村証券の女性活躍指標は、プライム上場企業対比で比較的上位に位置します

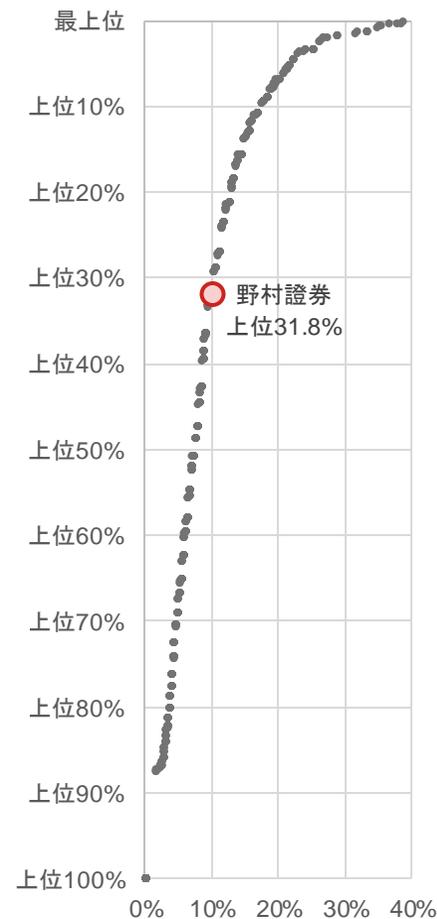
女性管理職割合



女性管理職(部長職以上)割合



女性役員割合

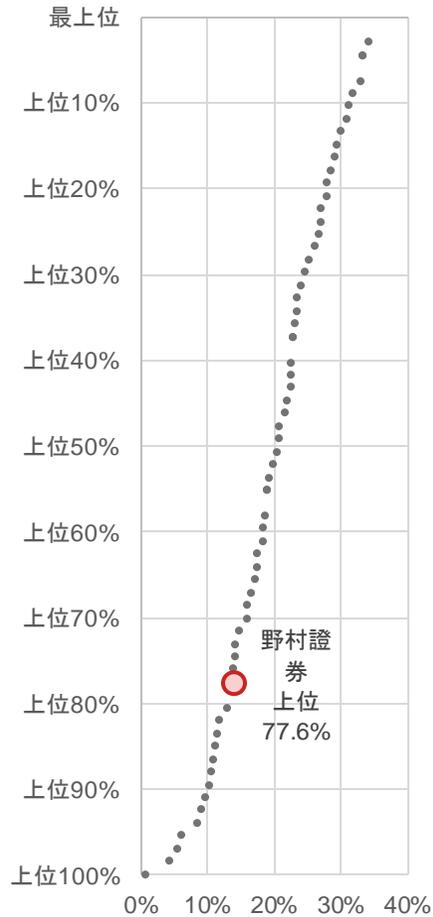


出所)東洋経済CSR調査(2023年調査)より作成

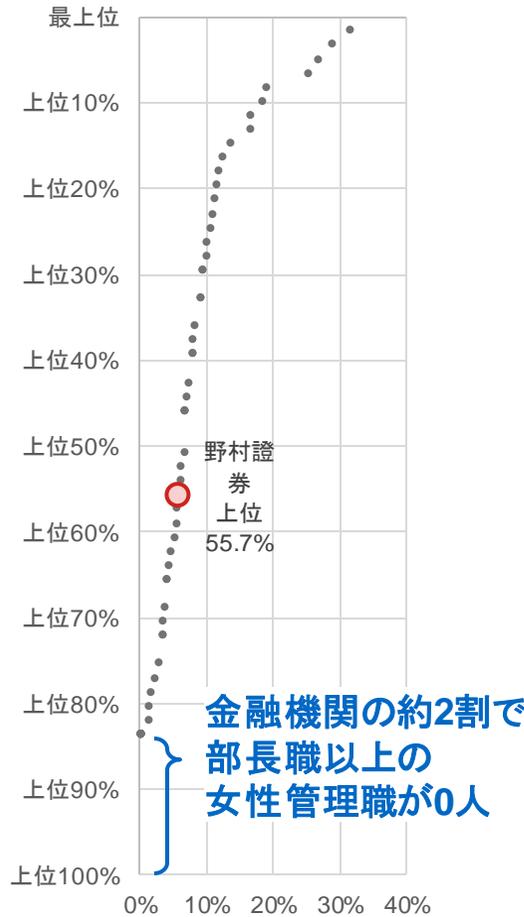
女性活躍指標の分布(金融機関対比)

■ 金融機関対比では、野村証券の女性活躍指標は中位に位置します

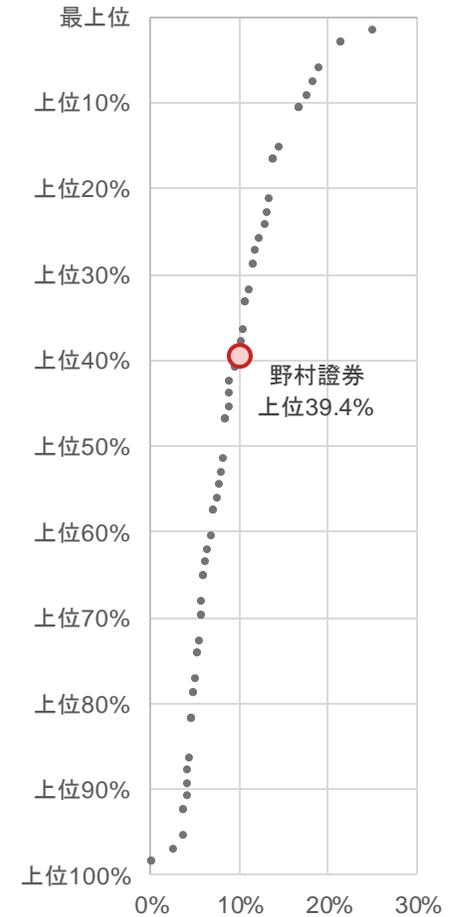
女性管理職割合



女性管理職(部長職以上)割合



女性役員割合

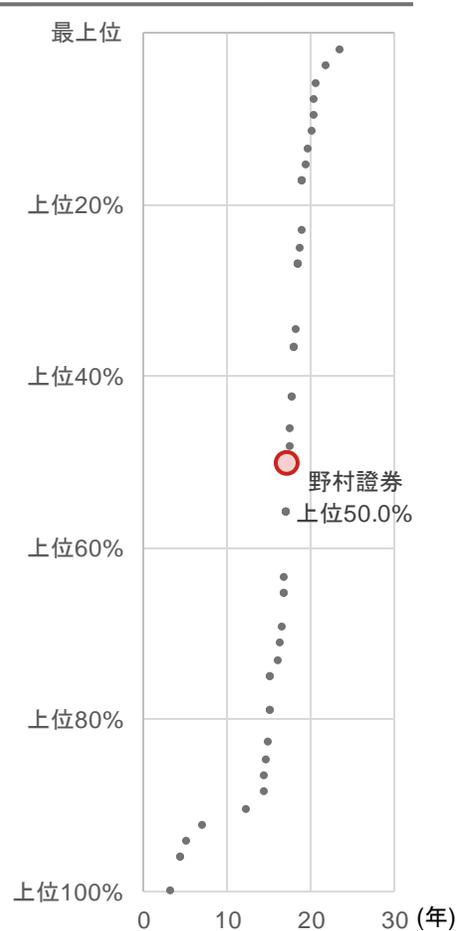


注) 金融機関は、東証プライム上場で33業種分類が「銀行業」「証券、商品先物取引業」「保険業」「その他金融業」に属する企業が対象
出所)東洋経済CSR調査(2023年調査)より作成

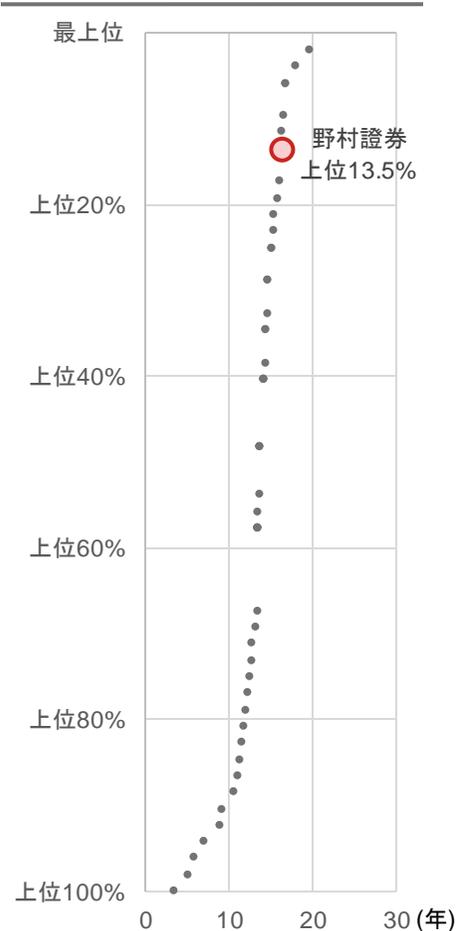
雇用（金融機関対比）

- 勤続年数では、金融業界の中で、野村証券の女性の勤続年数は非常に長くなっています

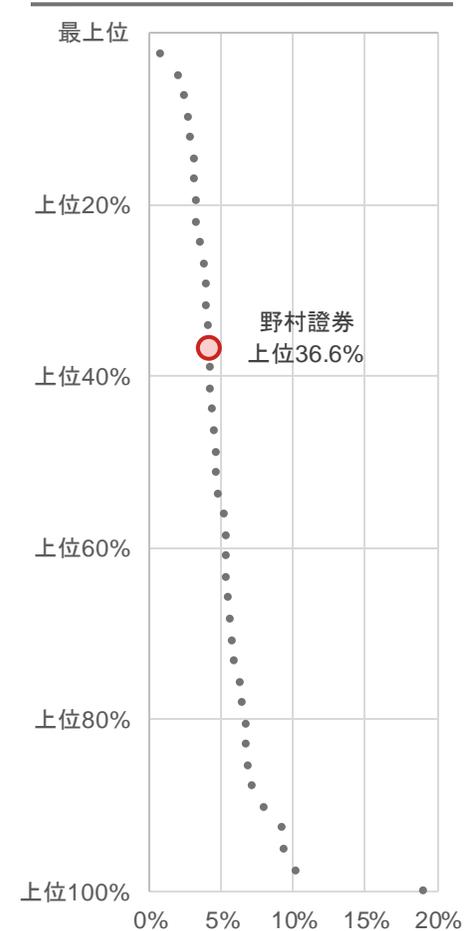
勤続年数(男性)



勤続年数(女性)



離職率



注) 金融機関は、東証プライム上場で33業種分類が「銀行業」「証券、商品先物取引業」「保険業」「その他金融業」に属する企業が対象
出所) 東洋経済CSR調査(2023年調査)より作成

人的資本指標と企業価値の相関性分析

- 規模・業種を調整した上で、企業の人的資本指標を2つの観点((A)過去の水準と、(B)過去からの変化幅)から見た場合に、財務・株価ボラティリティと相関性を持っているのかを分析しました

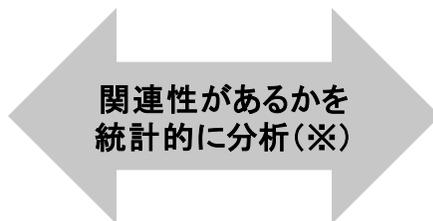
人的資本指標

(A) 過去時点での指標

2018年(4年前)
2019年(3年前)
2020年(2年前)
2021年(1年前)

(B) 過去時点からの変化幅

2018～2022年の変化幅
2019～2022年の変化幅
2020～2022年の変化幅
2021～2022年の変化幅



財務・株価ボラティリティ

2022年における下記指標の水準

- (1) ROE向上幅
- (2) 売上高成長率
- (3) 株価ボラティリティ比

(※) 例えば、財務指標を、2018年における人的資本指標、2018～2022年の変化幅、企業規模指標、および業種で重回帰し、回帰係数の統計的な有意性を検証

- (1) ROE向上幅 $= (\text{今期予想当期純利益} - \text{前期実績当期純利益}) \div \text{前期実績期中平均自己資本}$
 - (2) 売上高成長率 $= \log_{10}(\text{来期予想売上高} \div \text{今期予想売上高})$
 - (3) 株価ボラティリティ比 $= \text{個別企業の60カ月株価リターン標準偏差} \div \text{TOPIXの60カ月リターン標準偏差}$
- ※ 予想値には、FactSetコンセンサス予想(存在しない場合には東洋経済予想)を適用

女性活躍と財務・株価ボラティリティの相関

- 因果関係は明らかではないものの、女性活躍が進んでいるほど、売上高成長率が高い傾向にあります
- 女性活躍度と株価ボラティリティにも正の相関がみられます

	女性従業員割合		女性管理職割合		女性管理職(部長職以上)割合		女性役員割合		
	過去の水準	過去からの変化幅	過去の水準	過去からの変化幅	過去の水準	過去からの変化幅	過去の水準	過去からの変化幅	
(1) ROE向上幅	-						+		<p>+ 統計的に有意な正の相関が直近4年間のうち2年以上</p> <p>- 統計的に有意な負の相関が直近4年間のうち2年以上</p>
(2) 売上高成長率	+		+	+	+			+	<p>女性活躍と成長性、株価ボラティリティに正の相関</p>
(3) 株価ボラティリティ比	+		+	+	+	+			

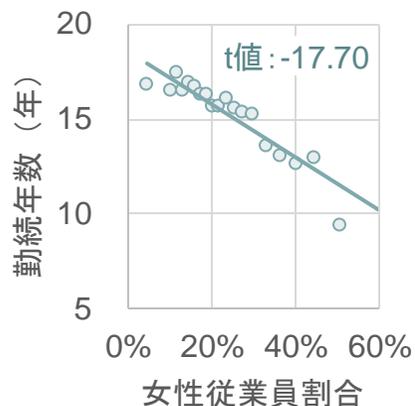
注) 企業規模、業種に加えて、人的資本指標の「過去時点の水準」と「過去からの変化幅」の双方を説明変数とした重回帰モデルにおいて、「過去時点の水準」と「過去からの変化幅」のt値が4.2以上の場合に正の相関が、

-2以下の場合に負の相関がある項目として表に表示。

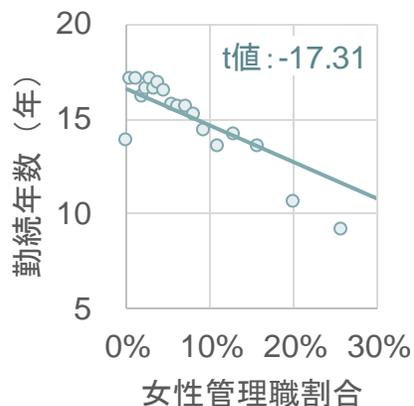
出所)東洋経済CSR調査(2023年調査)より作成

(ご参考)女性活躍と雇用の流動性の相関

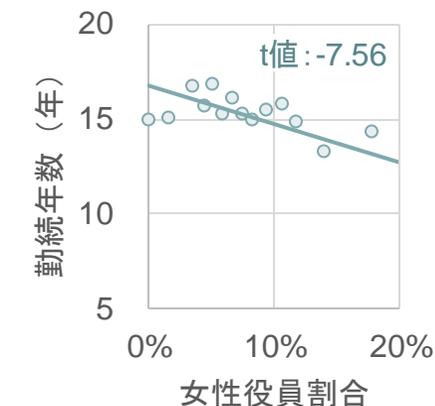
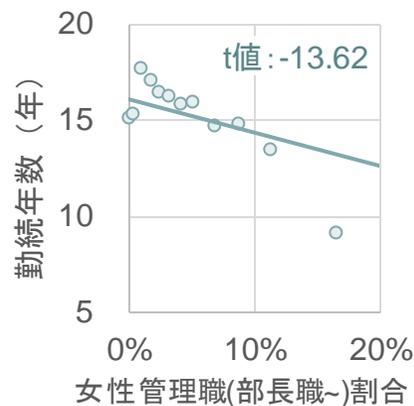
女性従業員割合vs勤続年数



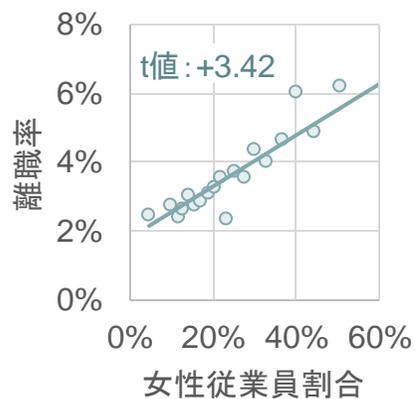
女性管理職割合vs勤続年数



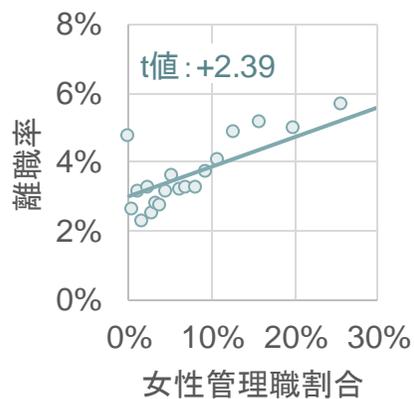
女性管理職(部長職以上)割合vs勤続年数 女性役員割合vs勤続年数



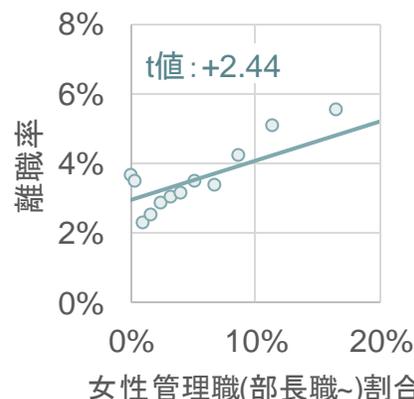
女性従業員割合vs離職率



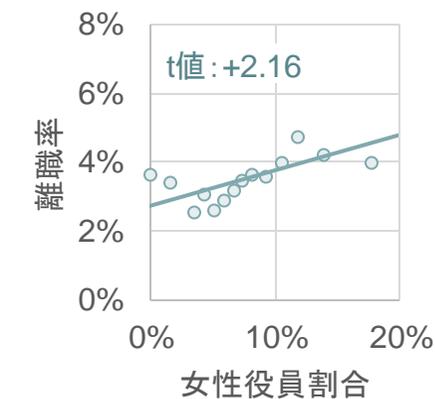
女性管理職割合vs離職率



女性管理職(部長職以上)割合vs離職率



女性役員割合vs離職率



注)各点は、女性活躍指標を降順に20グループに分けた各グループの女性活躍指標と勤続年数・離職率の中央値。横軸の範囲を限定して表示。t値は各社のデータに対して算出。
出所)東洋経済CSR調査(2023年調査)より作成

“女性活躍”“雇用の流動性”と財務・株価ボラティリティの相関

+ 統計的に有意な**正**の相関が直近4年間のうち2年以上
- 統計的に有意な**負**の相関が直近4年間のうち2年以上

	女性従業員割合		女性管理職割合		女性管理職(部長職以上)割合		女性役員割合		離職率	
	過去の水準	過去からの変化幅	過去の水準	過去からの変化幅	過去の水準	過去からの変化幅	過去の水準	過去からの変化幅	過去の水準	過去からの変化幅
(1) ROE向上幅	-						+			+
(2) 売上高成長率	+		+	+	+		+		+	
(3) 株価ボラティリティ比	+		+	+	+	+			+	

注) 企業規模、業種に加えて、人的資本指標の「過去時点の水準」と「過去からの変化幅」の双方を説明変数とした重回帰モデルにおいて、「過去時点の水準」と「過去からの変化幅」のt値が4.2以上の場合に正の相関が、-2以下の場合に負の相関がある項目として表に表示。
 出所)東洋経済CSR調査(2023年調査)より作成

従業員エンゲージメントの向上にむけて

従業員エンゲージメントを高めるための施策(例)

2年半のパーパスジャーニーを経て、パーパス実践フェーズへ

2021年7月
パーパスジャーニー始動

2024年4月

パーパスジャーニー リーダーズ

部店長パーパスジャーニー

海外パーパスセッション

言語化

パーパスの公表

ブランディング

- ・ 対外イベント・刊行物を通じた発信

社内実践フェーズ

- ・ CEOメッセージ
- ・ 社員ディスカッション、研修
- ・ 従業員サーベイ
- ・ 2025年の創立100周年の節目に向けた取り組み

多様な人材が活躍するための環境整備

DEI推進を
マネージャーの
人事評価に組み込み

育児休業取得者への
奨励金支給スタート
(2023年10月～)



- 多様性が受容される職場環境の整備
- 女性活躍推進に向けた女性社員の能力伸長
- 男性社員の育児休業取得の推奨

男性育児休業取得率
(2024年3月期)

約18%

上半期

約3倍

約50%

下半期

男女の仕事・教育機会均等化

経営幹部候補タレントマネジメントプログラム

- ・ 海外大学MBA コース等派遣
- ・ 役員によるスポンサーシッププログラム
- ・ 上級管理職女性社員向けリーダーシップ研修

次世代育成プログラム

- ・ 新任女性管理職研修
- ・ 社外派遣研修による、“他流試合” 経験
- ・ 次世代管理職層女性社員 & 上司向け研修

社員全員のキャリアデザインと キャリア自立支援を学ぶ上司向けプログラム

- ・ エリア・非エリア区別なき業務アサイメントの徹底
- ・ セルフリーダーシップ研修
- ・ CDS (Career Design Sheet) 全社員実施

NOMURA

野村グループの取り組み



野村グループのマテリアリティ

当社を取り巻く環境

取り組むべき課題と内容

世界情勢の変化

健全なリスクマネー循環の創出

- 多様な金融商品・サービスの開発・提供
- プロダクトガバナンスの強化
- 金融リテラシー向上の機会提供

環境を含む自然資本への脅威

自然資本保全への取り組み

- 自社環境活動の促進
- 再生可能エネルギー事業への関与
- 気候変動を含む自然資本に対するリスク・機会の分析
- サステナブルファイナンス等のソリューション提供

デジタル、AI技術の進歩と脅威

戦略的、革新的なサービス開発と強固なサイバーセキュリティ対応

- デジタルプラットフォームの活用
- デジタル・AIの活用による業務効率化
- サイバーセキュリティ体制の高度化
- デジタル・アセット領域ビジネスの追求

少子高齢化をはじめとする日本国内環境の変化

環境変化により生じる社会課題へのソリューション提供

- 円滑な資産・事業承継のサポート
- 多様な資産管理方法の開発・提供
- エマージング・ウェルス層への提案強化
- 幅広い世代への金融リテラシー向上の機会提供
- 社会貢献活動の取り組み

DEI／人権、人的資本への意識の高まり

挑戦を支える、貢献が報われる、働きやすさを感じる組織の実現

- 教育研修機会の提供、多様な働き方の実現
- 健康経営の促進、福利厚生の充実
- 公平な機会提供、人権尊重への取り組み

ガバナンス高度化の要請

コーポレート・ガバナンス機能の更なる発揮

- 取締役の多様性、取締役会の実効性強化
- リスク管理の高度化、法令順守の徹底
- 情報開示の高度化・拡充

金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する

健全なリスクマネー循環の創出 ～サステナブル関連ビジネス～

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

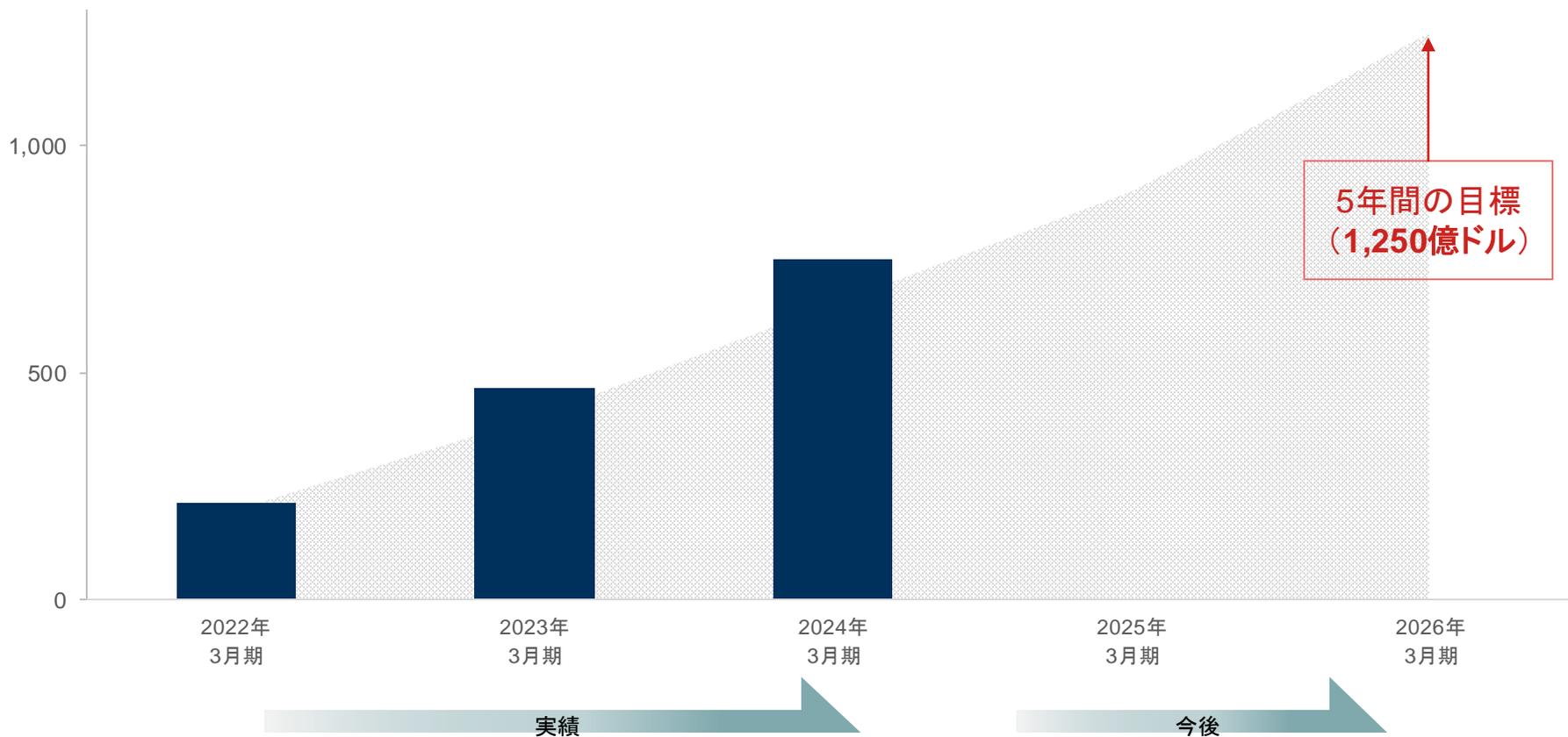
挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

NOMURA

- 2021年9月、2026年3月までの5年間で合計1,250億ドルのサステナブル・ファイナンス案件に関与する目標を設定
- 2023年度関与額は285億ドル、2021年度からの累計は750億ドルとなり順調な推移

サステナブル・ファイナンス実績額(累計)



健全なリスクマネー循環の創出 ～サステナブル関連ビジネス～

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

NOMURA

■ サステナブル・ファイナンスにおいて多くの案件に取り組み、金融資本市場を通じて、環境・社会へ貢献

2023年度の特徴的なサステナブル・ファイナンス案件

グリーン共同発行市場公募地方債

- 共同発行市場公募地方債の仕組みを活用
- 複数の地方公共団体がグリーンボンドの対象事業を持ち寄り、個別ではグリーンボンドの発行額を確保できない団体においても、グリーン共同債としてグリーンボンドの発行を可能に
- 野村證券は事務主幹事並びにストラクチャリング・エージェントの役割を務める

株式会社日立製作所 グリーン・デジタル・トラック・ボンド

- 国内公募形式によるデジタル債として発行
- 対象となる資金使途のグリーン性指標を可視化することで、グリーンプロジェクトの透明性を向上させるとともに、投資家の利便性を向上させる新しいグリーンボンド
- 野村證券は事務主幹事並びにデジタル・ストラクチャリング・エージェントの役割を務める

サステナビリティ関連債券引受ランキング

1位

サステナビリティ
関連債券引受
(日本)¹

9位

サステナビリティ
関連債券引受
(グローバル)²

2位

トランジション債
引受額
(日本)³



Nick Dent のプレゼンテーションにおいてサステナビリティ
関連債券発行市場の状況や当社のポジショニング・強みを説明

1. 出所: Bloomberg。国内におけるICMA準拠の債券引受額(2023年度)

2. 出所: Bloomberg。SSAセクターにおけるICMA準拠の債券引受額(2023年度)

3. 出所: 野村證券。トランジション・ボンドの引受額(2023年度)

自然資本保全への取り組み ～ネットゼロ～

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

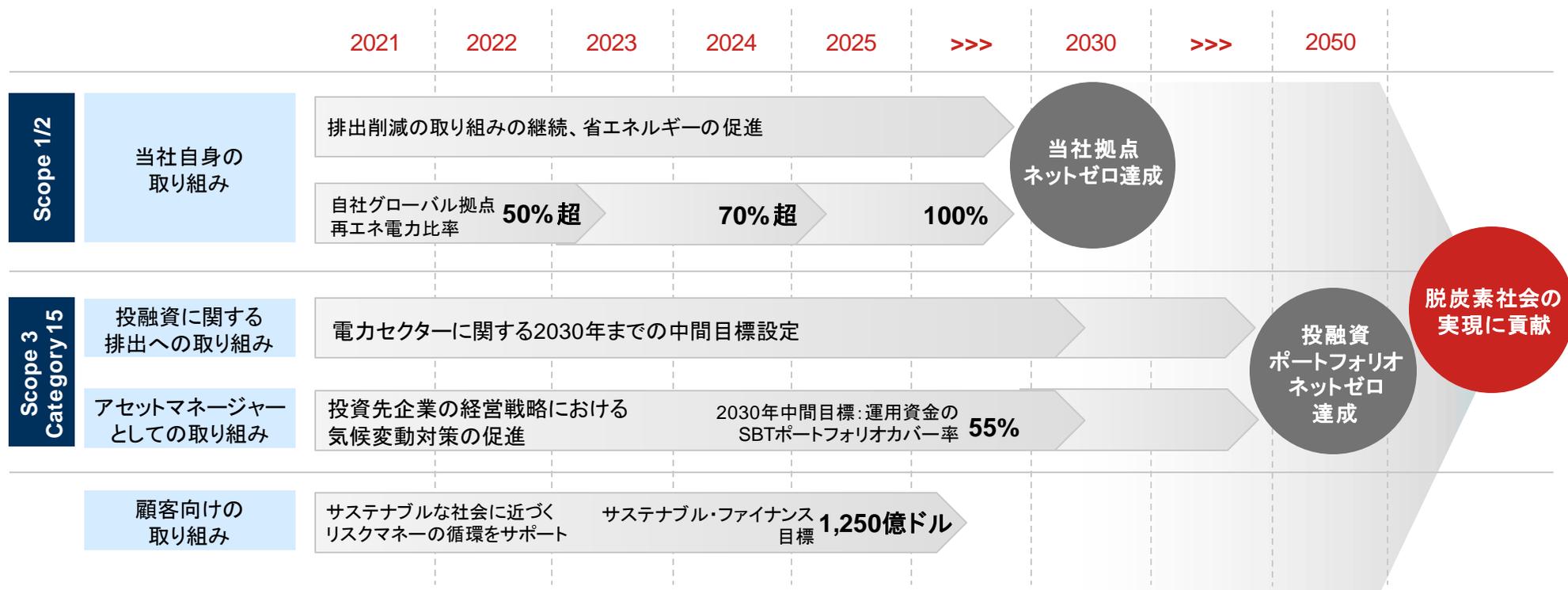
環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

NOMURA

- 2021年9月、2030年度までの自社拠点のネットゼロ、2050年度までの投融資ポートフォリオにおけるネットゼロ目標を設定
- 自社拠点における排出削減は順調に推移
- 投融資ポートフォリオにおけるネットゼロにむけた中間目標を設定



自然資本保全への取り組み ～ネットゼロ～

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

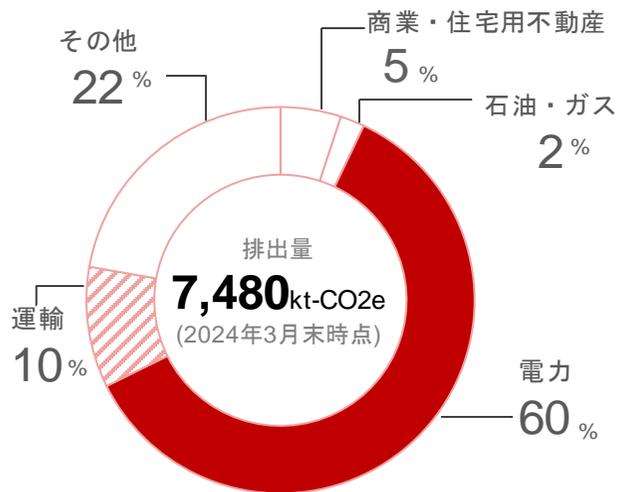
挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

NOMURA

- 2023年2月、投融資ポートフォリオに関する排出量(Financed Emission)につき、電力セクターの中間目標を設定
- 2024年3月、移行計画(トランジションプラン)を策定・開示

投融資に関する温室効果ガス排出量の内訳



アルミニウム

0%

鉄鋼

0%

石炭

0%

農業

0%

セメント

0%

電力セクターにおける2030年中間目標

目標設定指標	経済的排出原単位
2030年度に向けた中間目標	当社はNZEシナリオが2030年に想定する電源構成比率に沿う形で目標設定を行う。当社の2030年度末における排出原単位が、当該シナリオを前提とする排出原単位を下回ることを目標とする。
参照シナリオ	国際エネルギー機関 Net Zero Emissions by 2050 (NZEシナリオ)
産業サブグループ	発電事業
排出スコープ	Scope 1, 2, 3
対象資産	投融資額および融資額 (コミットメント未使用額を除く)

電力セクターにおけるFinanced Emissionの推移

	2021年 3月末 (ベースライン)	2022年 3月末	2023年 3月末	2024年 3月末
温室効果ガス排出量 (kt-CO ₂ e)	1,150	3,647	4,662	4,516
経済的排出原単位 ((t-CO ₂ e/\$m)	924	3,458	3,422	2,477
平均PCAFスコア (Scope 1, 2, 3)	4.2	3.8	4.2	3.57
再生可能エネルギー向けの投融資比 (%)	80	56	61	67

自然資本保全への取り組み ～ルール・メイキングへの参画～

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

NOMURA

- サステナビリティ分野でのルール・メイキングへの参画機会や意見具申の機会を積極的に捉え、様々な発信に取り組む

GX経営促進ワーキング・グループの幹事企業として運営をリード

- 企業が市場に提供する、製品・サービスによる温室効果ガスの削減貢献量について、どのように企業価値の向上に繋がられるかを議論
- 気候関連の機会に関するガイドラインの発出やイニシアティブの組成等を目指す
- 議論内容は、基本指針として公表。ほか、削減貢献量の事業会社による開示、および金融機関による企業評価への活用を促進するため、事例集を策定



戦略的、革新的なサービス開発 と強固なサイバーセキュリティ対応

健全なリスクマネー循環の創出

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

自然資本保全への取り組み

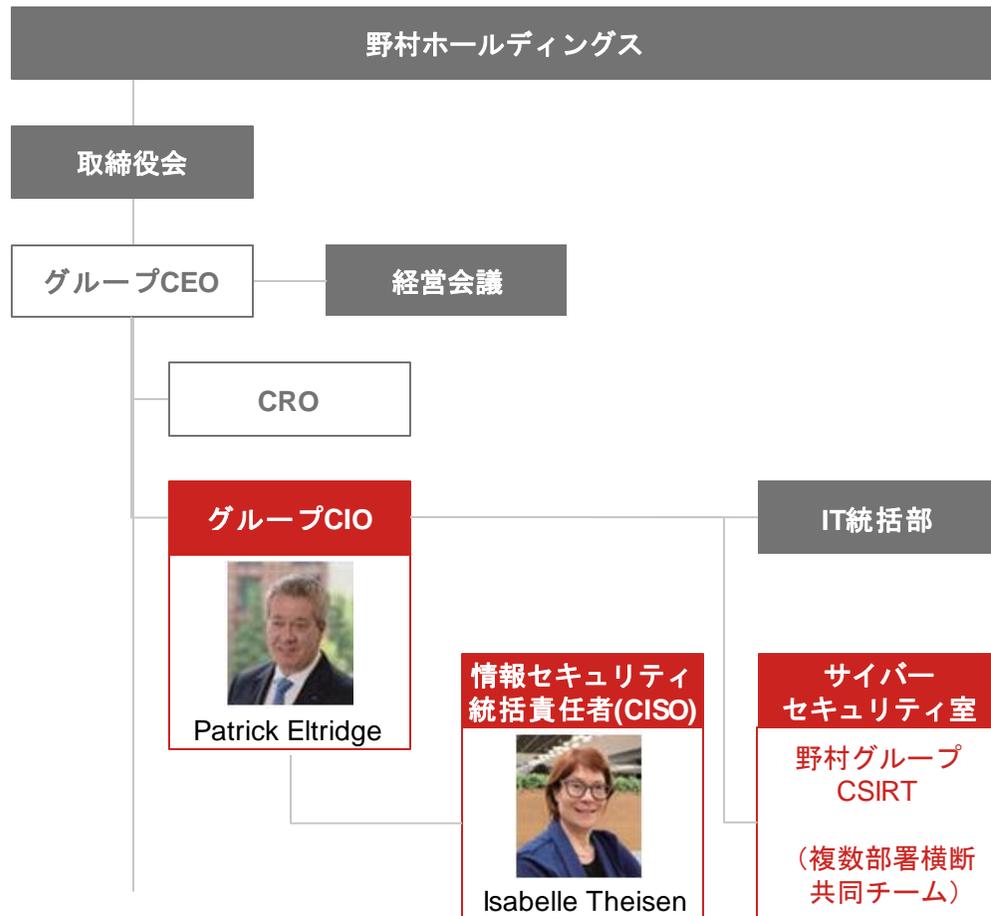
挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

- サイバーセキュリティ室の設置等、サイバーセキュリティ対策の強化
- サイバーリスク軽減およびコントロールについての改善プログラムを推進する担当者として情報セキュリティ統括責任者（CISO）の採用

サイバーセキュリティ組織体制



“守り”

- 技術的な対策の強化
- サイバーセキュリティに関する役職員の訓練およびカルチャー醸成

“攻め”

- ITに強い人材の育成強化
 - Digital IQ University: グローバル・グループ全社員を対象としたデジタルスキルの自主的な学習機会を提供
 - 生成AIコンテスト: 野村グループの生産性を向上し、差別化されたサービスを提供する新しい生成AIに関するアイデアやスキルを社員が披露。優勝したアイデアを実装

環境変化により生じる 社会課題へのソリューション提供

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

NOMURA

■ 金融経済教育の分野において、「次世代」をテーマに活動

四半世紀を超える継続した取り組み

- 学校や地域での授業、大学向け講義から始まり、**1990年代より**これまで、切れ目なく学校・生徒への金融経済教育の提供を継続しています

金融経済教育 学習教材の提供

- 金融・経済の学びの機会を創るため、学習用教材や出版物を準備
- 学校向けには教材を無償で提供

2023年度の取り組み実績

金融経済教育 提供数
のべ**1,103,041人**／**5,081校**
(2024年3月末までの集計値)

小学校・中学校・高校 授業提供数
のべ受講者数**174,106人**／**2,620校**
(2008年度以降の累計)

大学向け寄付講座
のべ受講者数**296,346人**／**2,400校**
(2001年度以降の累計)

日経STOCKリーグ
参加者数**15,314人**
(2000年度よりの累計)

- その他、先生方の研修、大学生インターンシップ、特別講義などに対応。全国に広く授業提供を継続

実施 都道府県
カバー率 **100%**

出張授業
満足度 **97%**



教材無償提供数
1,140,449部
(2024年3月末までの集計値)



小学校向け 提供数
569,221部
(2008年度～)



中学校向け 提供数
571,228部
(2006年度～)

小中学校・公立図書館への
発刊教材寄贈

全国カバー率 **100%**



出張授業・来社授業提供校
823校



授業受講者
66,239人

(出張・来社授業、寄付講座の合計数)

受講者数推移



日経STOCKリーグ
2,228チーム／**8,445人**



野村グループ役職員による
講師・ボランティア審査員

847人

環境変化により生じる 社会課題へのソリューション提供

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

NOMURA

- 学校教育現場に対する取り組みに注力
- パートナー企業との協業による活動の拡大も推進中

まなぼう教室

- 小中高校生向けに、野村グループの社員が講師となり、金融に関する体験型授業の無償提供

まなぼう
man@bow
経済について楽しく学べる!



日経STOCKリーグ

- 中学生から大学生までを対象とした金融経済学習コンテスト「日経STOCKリーグ」(日本経済新聞社主催)へ2000年から**25年連続で特別協賛**
- ボランティア審査員として約**140人の社員**が参加(2023年度)
- **8,445人の学生**が参加(2023年度)



「Nomura Presents comotto お金の授業」の開催

- 2024年3月、グローバル・マネー・ウィークでNTTドコモと協力して開発した授業プログラムを実施
- 小学生向けの授業と同時に保護者向けのセミナーも開催
- 2023年度は開催地域と対象学年を拡大、「親子で学ぶ」をテーマに7月末から全国5都市で実施

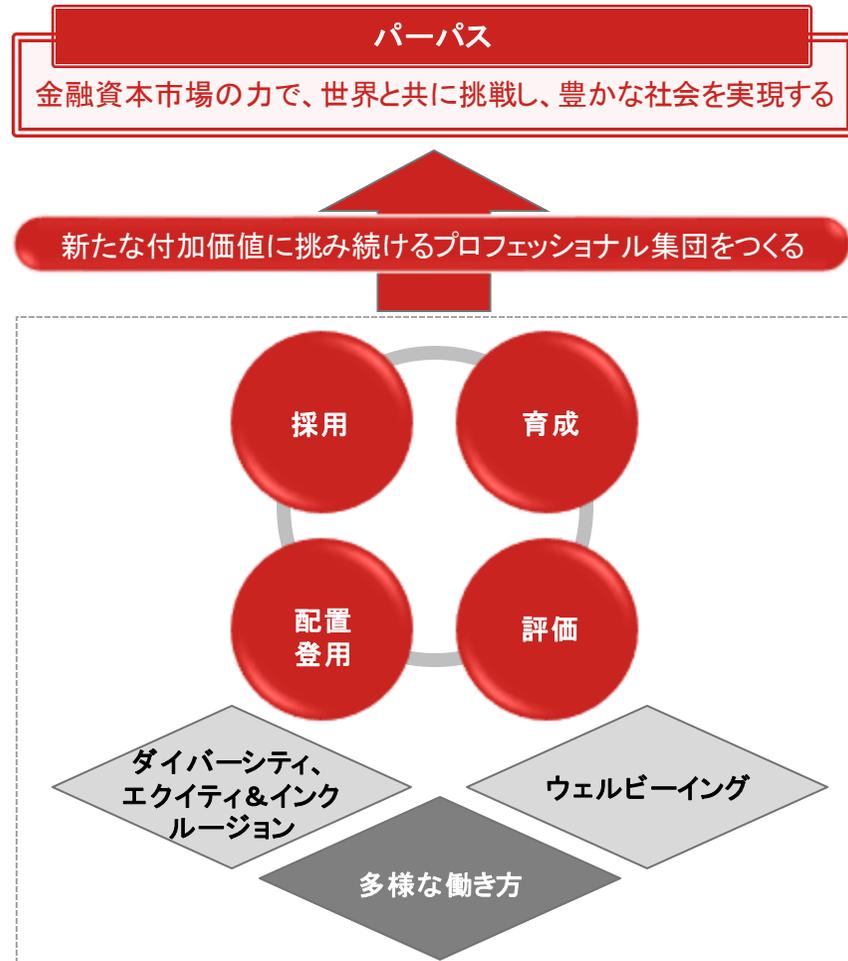


挑戦を支える、貢献が報われる、働きやすさを感じる組織の実現

健全なリスクマネー循環の創出	環境変化により生じる社会課題へのソリューション提供
自然資本保全への取り組み	挑戦を支える、貢献が報われる、働きやすさを感じる組織の実現
戦略的、革新的なサービス開発と強固なサイバーセキュリティ対応	コーポレート・ガバナンス機能の更なる発揮

- 人材は、野村グループにとっての最大の財産、付加価値の源泉そのもの
- 長期的な視点で人材マネジメント戦略を進化

野村グループの人材マネジメント戦略



挑戦を支える、貢献が報われる、働きやすさを感じる組織の実現

健全なリスクマネー循環の創出

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

自然資本保全への取り組み

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

NOMURA

■ プロフェッショナル人材、リーダーシップ人材の育成に向けた施策を強化

グループ方針

野村グループ人材育成方針

野村グループは、「金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する」という
パーパスを追求するため、新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団の形成を通じて、
野村グループ人材の差別化を目指しています。

選抜型研修

■ 野村経営塾

- 経営リーダー候補向けフラッグシップ・プログラム

■ 海外留学

- 欧米アジアのビジネススクールやロースクールに派遣
- 60年以上で600名を超える社員を派遣

■ ベンチャー企業出向研修

- 1年間の出向。スピード感のある事業展開やイノベーション創出を経験

部門別研修

■ 部門別の専門性を高めるため部門主導による研修

- ホールセール部門 インvestment・
バンキングの例:



M&Aユニバーシティ

投資銀行業務を担当する社員を対象
に、アドバイザー業務における専門知
識を学ぶプラットフォーム

自己研鑽

- 自律的なキャリア形成を促進する自己研鑽プログラム



挑戦を支える、貢献が報われる、働きやすさを感じる組織の実現

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

戦略的、革新的なサービス開発と強固なサイバーセキュリティ対応

環境変化により生じる社会課題へのソリューション提供

挑戦を支える、貢献が報われる、働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の更なる発揮

- 多様性を尊重した人材の育成は最重要課題の1つ
- ダイバーシティ経営や育児・介護支援など、社員が最大限に能力を発揮できる職場環境を整備

多様性に富んだ組織

約**90**の国籍

女性従業員：約**4**割

女性管理職比率：約**2**割



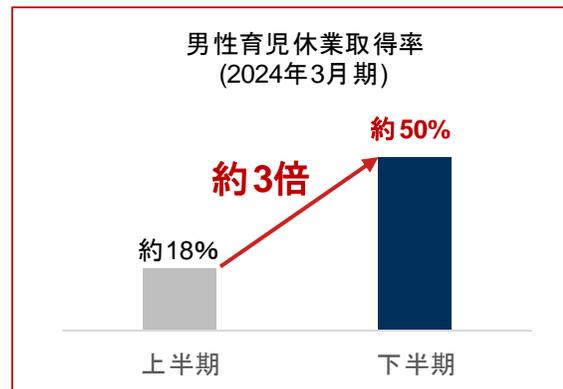
グローバルでの
キャリア採用比率は約**7**割

女性活躍推進に向けたKPI(野村證券)

項目	数値目標	達成目標時期	2024年4月時点
女性管理職比率	20%	2025年4月末	17.3%
女性部店長比率	10%	2025年4月末	1年前倒し達成

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンのさらなる推進

- 「野村グループ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ステートメント」を制定
- DEI推進の人事評価への組み込み
- 2023年10月より、育児休業取得者への奨励金支給開始



- 仕事と介護の両立支援として、介護WEBセミナーの導入や社外専門アドバイザーへの相談窓口の設置



注1: 分子を「対象期間中に、同一の子について初めて育児休業を取得した男性社員数」、分母を「対象期間中に配偶者が出産した男性社員数」として算出。分割して育児休業を取得した場合は、最初の育児休業の取得のみを計算対象に含める。

挑戦を支える、貢献が報われる、働きやすさを感じる組織の実現

健全なリスクマネー循環の創出

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

自然資本保全への取り組み

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

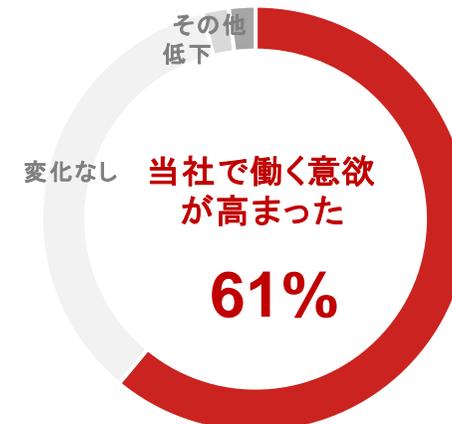
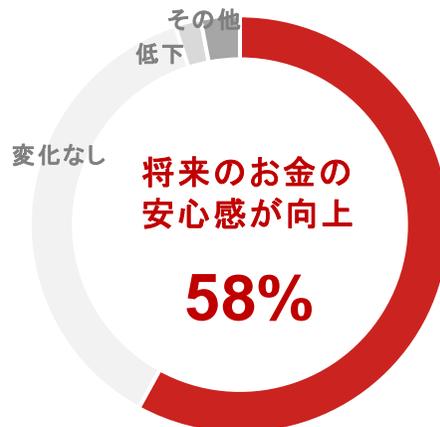
NOMURA

- 従業員向け金融経済教育プログラムの実施
- 年金制度や当社の福利厚生 of 解説動画プログラムを提供



国内4,000名超の社員が受講

アンケート結果



ファイナンシャル・ウェルビーイングの向上を通じて、従業員エンゲージメントが向上

コーポレート・ガバナンス機能の 更なる発揮～取締役会の多様性～

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

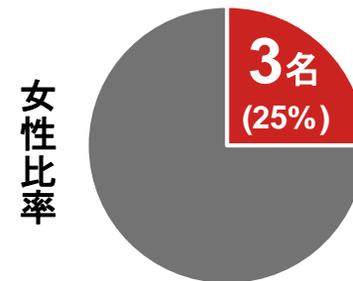
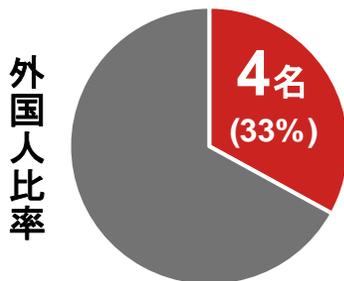
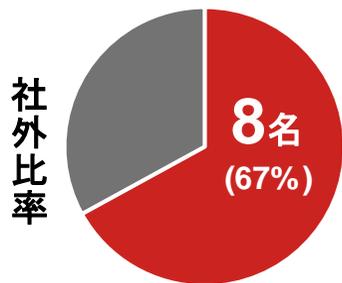
戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

■ 多角的な視点から活発な議論ができる多様性を備えた取締役会



野村ホールディングスの社外取締役



Laura Simone Unger



Victor Chu



J. Christopher Giancarlo



Patricia Mosser



高原 豪久



石黒 美幸



石塚 雅博



大島 卓

社内取締役



永井 浩二



奥田 健太郎



中島 豊



小川 祥司

コーポレート・ガバナンス機能の 更なる発揮～情報開示の高度化～

健全なリスクマネー循環の創出

自然資本保全への取り組み

戦略的、革新的なサービス開発と
強固なサイバーセキュリティ対応

環境変化により生じる
社会課題へのソリューション提供

挑戦を支える、貢献が報われる、
働きやすさを感じる組織の実現

コーポレート・ガバナンス機能の
更なる発揮

NOMURA

- 米国証券取引員会(SEC)における気候変動関連開示の強化・標準化や、国際サステナビリティ基準審査会(ISSB)による開示基準の公表及びこれをベースとした日本国内基準の導入に向けた議論
- 情報開示の高度化への取り組み強化

Nomuraレポート(統合報告書)

- 野村グループとして経済的、社会的価値を生み出すための戦略とその具体的な施策、価値創造を支える重要な基盤であるガバナンスやコンプライアンス、リスク管理に関する考え方や取り組みなどを幅広くご紹介

野村グループ サステナビリティレポート

- 持続可能な社会の実現と持続的成長に向けた野村グループのサステナビリティへの取り組みをご理解いただくために、サステナビリティに関する方針や体制、施策を中心に、最新の取り組み事例を含め、特徴的な取り組みを幅広くご紹介
- 2024年8月初刊行





***Drive
Sustainability.***

一人ではできないことも、
同じ志を持つ仲間たちとなら達成することができる。

様々な力を結集することで、サステナブルな歩みを加速させ、
豊かな社会の創造に貢献しています。

Disclaimer

本資料は、当社が発行する有価証券の投資勧誘を目的として作成されたものではありません。売付または買付の勧誘は、それぞれの国・地域の法令諸規則等に則って作成・配布される募集関連書類または目論見書に基づいて行われます。

本資料に掲載されている情報や意見は、信頼できると考えられる情報源より取得したものです。その情報の正確性及び完全性を保証または約束するものではありません。なお、本資料で使用するデータ及び表現等の欠落、誤謬、本情報の使用により引き起こされる損害等に対する責任は負いかねますのでご了承ください。

本資料のいかなる部分も一切の権利は野村ホールディングス株式会社に帰属しており、電子的または機械的な方法を問わず、いかなる目的であれ、当社の書面による承諾を得ずに複製または転送等を行わないようお願いいたします。

本資料は、将来の予測等に関する情報(「将来予測」)を含む場合があります。また当社の経営陣は将来予測に関する発言を行うことがあります。これらの情報は、過去の事実ではなく、あくまで将来の事象に対する当社の予測にすぎず、その多くは本質的に不確実であり、当社が管理できないものであります。実際の結果や財務状態は、これらの将来予測に示されたものとは、場合によっては著しく異なる可能性があります。したがって、将来予測は、過度に信頼すべきではなく、不確実性やリスク要因をあわせて考慮する必要がある点にご留意ください。実際の結果に影響を与える可能性がある重要なリスク要因として は、経済情勢、市場環境、政治的イベント、投資家のセンチメント、セカンダリー市場の流動性、金利の水準とボラティリティ、為替レート、有価証券の評価、競争の条件と質、取引の回数とタイミング等が含まれるほか、当社ウェブサイト (<https://www.nomura.com/jp>)、EDINET (<https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/>) または 米国証券取引委員会 (SEC) ウェブサイト (<https://www.sec.gov>) に掲載されている有価証券報告書等、SECに提出した様式20-F年次報告書等の当社の各種開示書類にもより詳細な記載がございますので、ご参照ください。

なお、本資料の作成日以降に生じた事情により、将来予測に変更があった場合でも、当社は本資料を改訂する義務を負いかねますのでご了承ください。

本資料に含まれる連結財務情報は、監査対象外とされております。