

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～
質疑応答要旨

開催日: 2024年9月9日

発表者: 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

野村ホールディングス株式会社 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

野村アセットマネジメント株式会社 取締役兼専務 本間隆宏

野村証券株式会社 執行役員 インベストメント・バンキング・プロダクト担当 村上朋久

ノムラ・インターナショナルplc マネージング・ディレクター デット・シンジケート・ヘッド ニック・デント

野村ホールディングス株式会社 IR部長 多胡純子

Q1: アルケゴス事案以降、リスク管理の高度化についてご説明いただいたが、その後もインスティテット・ヨーロッパの決済不履行事案が発生した。懸念を払拭する意味でも、ガバナンスとリスク管理の高度化の取り組みによって何が変わったのか、いま一度ご説明いただけないか。

A1: 米国事案発生以降、2021年10月にリスク管理高度化プログラムを公表し、さまざまな取り組みを進めてきました。2年以上が経過し、大部分の施策が完了しましたが、その後もリスク管理高度化の取組みは継続しています。リスク委員会は米国在住の社外取締役であるローラ・アンガー氏を委員長として、クリストファー・ジャンカルロ社外取締役、パトリア・モッサー社外取締役など知見の高いメンバーに参加いただき、執行側のリスク管理について助言いただいています。またご指摘の決済不履行事案に関しても、取締役会で議論し、その対応策について承認いただいています。

Q2: サステナブル債市場での競争優位性について紹介いただいたが、現状のシェア12位からさらに上位に食い込むためには何が必要か。今回はDCMに焦点が当たっていたが、グリーンテックやアドバイザリー収益のトレンドについてコメントできることはあるか。

A2: セクターとしてはSSA市場でシェアを積み上げていきたいと考えています。地域別では欧州に優位性がありますが、成長領域は欧州以外の地域、例えば中東やアフリカが挙げられます。昨年の中東での発行額は2020年比で倍増しています。日本におけるトランジション・ボンドのリーダーシップがグローバルでも生かせると考えており、今後も発行額を増やしていきたいと考えます。

グリーンテック(現GII: グリーンテック・インダストリアルズ&インフラストラクチャー)ではサブセクターを見直し、より注力すべき分野を絞り込んでいます。足元では伝統的企業の大型案件が進行中ですが、その先を見越してみますと、グリーンテックが注力する分野で日本企業の案件を手掛けるなど、グローバルでもその

傾向はあります。IPF(インフラストラクチャー&パワー・ファイナンス)も国内外でボリュームが拡大傾向です。今後、日本で波が来た際に、我々の競争優位性が単なるデッド・ファイナンスだけでなく、アセットそのものの売買やM&Aでも生きてくると思っており、バリューチェーンとして繋がっているなかで、注力する分野を見極めながら取り組んでいます。

Q3: 野村グループの従業員は野村ホールディングスの株主でもあるが、経営陣が従業員に業績やマーケットからの評価を説明し、それに対する意見を従業員から得るような仕組みはあるか。また、従業員が長期的に株式を保有し、成長を享受した結果、エンゲージメントが高まることが望ましいとお考えだと思いが、売却可能となった株式が平均どれほどの保有期間で売却されているかなど、経営上重視されているデータや取り組みがあれば教えてほしい。

A3: 四半期決算時に、CFOが社内Webを通じて社員向けに行う決算説明は、投資家やセルサイド・アナリストの皆様からの意見も踏まえた内容としています。また、CEOコーナーという社内のイントラネットで社員からの質問に答え、CEOの考え方を説明するコーナーがあります。そこでも投資家からのフィードバックを踏まえ、発信するようにしています。また、売却期間の平均値に関するご質問については、あいにくそのようなデータは持ち合わせておりません。

Q4: 小池社長のプレゼンで人的資本経営をテーマにした投資についてご説明があったが、投資先企業における株式報酬の導入や従業員のファイナンシャル・ウェルネス・プログラムに関するさまざまな取り組みの有無等、このようなファクターを有効と考えているか。また、今後そのファクターを使っていく予定はあるか。

A4: 投資家として、従業員のファイナンシャル・ウェルネスも重視しています。メンタル的なストレスだけではなく経済的ストレスが、従業員の組織に対するコミットメントやエンゲージメントを低下させるという実証研究も出ています。働きやすさスコアにおいても、インセンティブ、レジリエンスなどといった項目に従業員のファイナンシャル・ウェルネスという考え方が含まれています。具体的に見ていく指標として、株式報酬も含まれていますので、お答えとしては大いに重視していく項目と考えております。

Q5: 共働き家庭が子育てをしやすい環境にするためには、育休の使い方、産休の在り方をどのように改善すべきと考えるか。育児・介護休業法に則り、育児休業取得率を測ることだけで、目的を果たせると考えているか。

A5: ご指摘のとおり、数値の達成そのものを目的とはしておりません。一方で数値目標を定めないと実現しづらい側面があることも事実で、昨年度下期から一か月育児休業を取得した社員に奨励金を支給する制度を整備したところ、育児休業取得率が増加しました。さらに、育児休業取得者とのパネル・ディスカッションを実施し、何を思いどう変わったのかを共有する場を設けています。会社としてさらに改善すべき点があればしっかりと取り組んでいきます。

Q6: Reg Tech、ESGレポート、インフラストラクチャー／ハードウェア／データセンターフットプリント分析など、サステナビリティ関連のテクノロジーイニシアティブへの参画にあたり、テクノロジーの導入についてどう考えているか。

A6: 例えば温室効果ガスの国内外のデータ収集にテクノロジーを導入して対応しています。また、さまざまなイニシアティブにも参画しており、海外の開示関連の規制への対応について各社と意見交換をしています。その中で他社が導入しているテクノロジーについても話を聞き、情報開示やデータ収集に関してさらなる効率化・高度化を図るために、検討を続けています。

Q7: ジェンダー・ダイバーシティについて、キャリア採用や新卒採用段階での男女比率を踏まえた場合の女性の管理職比率の在り方、あるいは逆に目標とする管理職比率に照らしたキャリア採用や新卒採用時の男女比率などについての考えを教えて欲しい。

A7: 女性管理職比率20%を2025年4月末までに達成するという目標を掲げていますが、これを30%、40%、50%へ引き上げていくことよりも、多様な人材が意思決定のレベルに参画することが重要だと考えています。キャリア採用が年間採用の5割を占めていますが、採用時に女性候補者を考慮すること、或いは、キャリア採用時に面接する社員も女性を含む多様なメンバーとしています。数値目標というよりは、採用時の仕組を含め、どのようにしたら多様な人材が登用されるかを意識しながらマネジメントしています。

Q8: スコープ3、カテゴリー15における目標を追求するにあたって他の金融機関、アセットマネージャーと協力・連携していると思うが、その中で他社、他グループの取組みに対して野村グループから協力を要請している事項や呼びかけていきたい事項があれば教えていただきたい。

A8: 現在、野村アセットマネジメントはさまざまな国際イニシアティブに参画しています。特に責任投資原則(PRI)や温室効果ガス排出量のネットゼロを目指す国際イニシアティブ(NZAM)をはじめとして、気候変動や自然資本の分野でグローバルな投資家と連携しており、この取り組みを年々強化していく予定です。

Q9: 日本におけるサステナブル・ファイナンスの成長分野はどこか。また、トランジション・ファイナンスは欧米にてどのように評価されているのかについて、教えていただきたい。

A9: 日本のサステナブル・ファイナンスは債券関連ビジネスを中心に増えてきており、今後も償還やロールといった需要により、巡航速度で増えていくと思います。ただ、欧米のように一定程度までボリュームが増えると、基本的にはマーケット全体のボリュームに連動するような推移となると見ています。その中で日本はCO2の多排出企業が多いため、今後トランジション・ファイナンスの需要が高まると考えています。債券に加え、株式やCBでの調達やM&Aを用いた手法も増え、我々証券会社が果たせる役割も大きくなると見ています。

トランジション・ファイナンスは、海外から当初は邪道なものと見られていました。未だ懐疑的な見方をされている面はありますが、ここ2、3年で大きく変わってきたとの印象を持っています。欧米でも、クリーン・エネルギーへの移行が当初想定どおりに進展しないことから、一足飛びではなく、着実に歩を進める日本のトランジション・ファイナンスの必要性が再認識され、評価は年々改善してきていると感じています。これを補完する形で、GX経済移行債が発行されており、国としても評価の改善に努めています。トランジション・ファイ

ナンスでの調達および技術革新という分野で日本がイニシアティブを取れば、更に評価が向上すると見えています。

Q10: 人への投資と企業価値向上との繋がりについて、興味深い示唆をいただいた。野村グループの人材戦略が、企業価値にどのようなインパクトを与えているか、定量的なイメージを示していただけませんか。

A10: 今回は、実験的に人的資本の指標と成長性の相関を分析してみました。確かに、女性活躍の度合いと成長性には、統計的に優位な相関があることは示せましたが、企業価値を定量的に引き直すことは難しいです。過去データを分析し、何らかの相関を出すということは技術的には可能かもしれませんが、企業価値向上には他のファクターも関連していることを考えると、因果関係を示すことは難しく、因果関係を語ることがかえってミスリーディングになってしまう面もあると思います。

ただ、人的資本に関する開示を各社が充実させてきており、このような開示が年々蓄積されていけば、より有用な分析ができる可能性は高いと思っています。人への投資は定性的な効果も大きいと思いますので、人的資本に関する施策と効果を検証し続けることは重要です。

Q11: 野村アセットマネジメントとして、足元で、「貯蓄から投資へ」という動きについて実感はあるか。

A11: 例えば新NISA制度が導入されて以降、国内公募投信残高の増加ペースはそれ以前と比べ倍以上となっています。今後、より高い伸びが望まれますが、貯蓄から投資への流れは着実に進んでいると実感しています。

本資料は、当社のサステナビリティへの取り組みに関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資勧誘を目的としたものではありません。本資料に含まれる連結財務情報は、監査対象外とされています。

本資料に掲載されている事項は、資料作成時点における当社の見解であり、その情報の正確性および完全性を保証または約束するものではなく、今後、予告なしに変更されることがあります。なお、本資料で使用するデータおよび表現等の欠落・誤謬等につきましてはその責を負いかねますのでご了承ください。

本資料は将来の予測等に関する情報を含む場合がありますが、これらの情報はあくまで当社の予測であり、その時々状況により変更を余儀なくされることがあります。なお、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、無断で複製または転送等を行わないようお願いいたします。