

野村サステナビリティ・ウィーク 2025
～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: 2025年9月16日

発表者: 野村ホールディングス株式会社 執行役員 サステナビリティ兼金融経済教育管掌
チーフ・サステナビリティ・オフィサー(CSuO) 鳥海 智絵

野村アセットマネジメント株式会社 CEO兼代表取締役社長 小池 広靖

ノムラ・セキュリティーズ・インターナショナルInc. インフラストラクチャー&パワー・ビジネス
グローバルヘッド ビノッド・ムカニ

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

野村ホールディングス株式会社 執行役員 経営企画本部 IR担当兼情報開示副委員長
馬頭 秋冬

野村アセットマネジメント株式会社 責任投資調査部長 内田 陽祐

Q1: トランプ政権発足後、サステナビリティを巡る論点もメリハリをつけなくてはならない状況だと思う。その中で優先順位の上がった論点、下がった論点について紹介してほしい。

A1: 優先順位を下げるものは特にありませんが、ビジネスサイドで、各国・各地域の状況に応じて如何にステークホルダーの皆様をサポートするか、社会全体のトランジションに向けて何ができるかがより重要になっています。敢えて言えば、(プレゼンで触れたとおり、変化が激しい)規制への対応等を早めることの優先順位は相対的に下がったともいえます。

Q2: インフラストラクチャー & パワー・ビジネス(IPB)のマーケットシェアはどれぐらいか。また2年前のこの場で、数年以内に収益規模2.5億ドル以上との見通しを示されていたが、アップデートはあるか。

A2: どの資産クラスに注力すべきか選択的に決めており、足元ではデジタル化とデータセンターに大きく注力しています。我々が関わっているすべての資産クラスにおいて、リーグテーブルではリーダーの一角をしめており、ソリューションを提供することが可能です。収益見通しについての詳細は控えさせていただきますが、ビジネスは順調に進捗しており、目標を達成する上でビジネス機会はかなり大きいと見ています。

Q3: 親会社である野村ホールディングスに対する議決権行使の考え方、2025年6月の株主総会で全議案に賛成した背景やプロセスについて説明してほしい。

A3: グループ会社の議決権行使については、議決権行使基準に則り、自社で賛否を判断しています。グループ会社については利益相反の懸念される議案となるため、複数の助言機関の意見も参考にしながら、責任投資委員会において審議しています。加えて、責任投資委員会は、独立社外取締役を含む当社等と独立の立場にある委員が過半数を占める責任投資諮問会議によりモニタリングされています。

このような仕組みの中で審議を重ね、今回の野村ホールディングスの議案については、事案における業績への影響、有責性、再発防止策の取り組み等を考慮し、株主価値を大きく毀損する事案かどうかを判断基準として、賛否を決定しました。

Q4: サステナブルな社会の共創・支援のために投資として、Terviva社に投資をしたとのことだが、規模感について教えてほしい。また、この投資はインパクト投資として位置付けているか。

A4: 具体的な投資金額は、投資先および既存株主との関係の観点から非開示としております。現在、環境・エネルギー・脱炭素や健康・教育といった分野において、先進的な技術をもつ企業等を対象として、2号案件、3号案件の開拓・組成を行っているところです。規模感については、初年度で総額数億円を想定していますので、そこから類推いただければと思います。

また、本投資は当社の自己資金のみで行っており、インパクト投資商品と呼称できるような厳密な建付け・運用にはしていません。金融庁のインパクト投資に関する基本指針などを参考にしながら、インパクトに至る過程や指標の検討を投資プロセスの中で行いながら、柔軟に投資を行っています。

Q5: J-クレジット創出や販売等によるビジネス機会獲得を目指しているとのことだが、具体的にどのようなビジネスを進めているのか。

A5: 2月に業務協力に関する覚書を締結した「庄内こめ工房」は、これまで廃棄していたもみ殻を炭化したバイオ炭を製造して圃場にまき、クレジットを創出することを計画しています。これにより農家はクレジット収入獲得の機会を創るとともに、農地に施用して土壌の質を向上させることで収量を増やすことも可能です。野村は本モデル事業を支援し、日本全国の農業法人と連携を広げていくことで、J-クレジットの創出を進め、さらにはIBビジネスにもつなげて行けると見えています。

IBビジネスでは、以前は、サステナビリティ・ビジネスのメインはデット・ファイナンスでしたが、現在ではM&Aやクレジットの創出などお客様の総合的なサステナビリティへの取り組みを支援するなかで、これらも重要なビジネスの一部となっています。カーボン・クレジットについては、以前はJCMやJ-クレジットの取引機会が限られていたため、ボランティア・クレジットが中心となっていました。現在では、国や企業がJCMやJ-クレジットをより重視しているため、当社でも事業法人の取り組みと歩調を合わせて、取り組んでいます。

Q6: サステナブル・ファイナンス関与額について、実績を見ると目標達成が難しいように見受けられるが、目標は達成できるのか、見通しを教えてほしい。

A6: 市場動向やお客様のニーズの影響を受けるため、足元は少し影響を受けています。一方、お客様のアクティビティが大きく下がっているという状況にはなく、横ばいで推移しています。引き続きデット・ファイナンスのみならず、クレジット、M&Aやエクイティ等、サステナビリティに関するサービス・ラインナップを増やし、お客様のサステナブルな取り組みをサポートしていきます。

Q7: サステナビリティ関連ビジネスへの取り組みなど興味深いですが、案件によっては自然破壊の可能性などもあるのではないかと。このような案件への判断基準はどのように考えているか。

A7: ホールセール部門では、ESGセクター・アペタイト・ステートメントに沿って、審査基準を設けています。ご指摘のように、自然破壊の潜在的可能性がある場合も含め、スクリーニングのための会議体を設置しており、案件ごとに社会的な評価（レピュテーション）も考慮しながら対応しています。また、判断が難しい場合はエスカレーションのプロセスを通じて、さらに上位の会議体で慎重に判断を行っています。日本の産業育成やエネルギー供給という意味で最適化を図っていく必要がありますので、より高次元で将来のサステナビリティ、顧客企業の活動、全体の最適化を目指していきます。

Q8: 女性活躍について、女性の家事・育児の負担が大きい状況下において、既存の雇用契約の形態だけでは十分に活躍できないのではないかと、といった問題意識がある。日本の厳しい労働構造の中で、どのように対応・改善していこうと考えているか。

A8: 女性に家事負担が偏りがちな要因の一つとして性別役割分業の意識が根強い点が挙げられます。これは一朝一夕で変えることは難しいと考えていますが、当社が現在取り組んでいる男性の育児休業取得の奨励は、男性が家庭の業務負担を実感するという観点でも有効と考えています。また、柔軟な働き方ができるような体制の整備に加え、アンコンシャス・バイアスを取り除くための全社向け研修も強化しています。現状では新たな雇用形態は設定していませんが、男女に関わらず常に全力で働くことはできないという状況を考慮し、ワークライフバランスを調整しながらも活躍してもらえるように、そしてそれをフェアな人事評価で担保できるように取り組んでいきたいと考えています。

Q9: 米国トランプ政権下で反ESGの動きもあるなか、IPBのリスクと機会をどう考えるか。

A9: 政策が大きく変わり、マーケットのボラティリティやリスクが高まる中、確りとしたストラクチャリングを通じることによってファイナンス取引に関連するリスクを緩和する必要があると認識しています。一方で、AIの普及によるデータセンターの需要拡大に伴い、電力需要が急増し、発電、送配電、蓄電池の分野で大きな投資機会があります。エネルギー安定供給への注目も高まっています。特定の地域だけでなく、世界的にこれらの要素が追い風となり、長期的なパイプラインが充実していることから、IPBにとって大きなチャンスだと考えています。

Q10: 御社として優位性が高い分野であるワークプレイスを通じた取り組みの手ごたえを教えてください。従業員に対して早期にアクセスし、リレーションを強化することで将来の資産形成の機会獲得のポテンシャルが大きいと思うがビジネスの手応えについて可能な範囲で教えてください。

A10: ワークプレイスビジネスに関しては、大きな手応えを感じています。一種の先行投資ではありますが、ウェルネス・マネジメント部門とインベストメント・バンキングの強みが相乗効果を生み出し、長期的な収益に大きく貢献すると期待しています。

このビジネスは粘着性が高く、競合他社が参入障壁を越えて参入するのは難しいため、一度当社をご利用いただくと長期的な取引に繋がりがやすいのが特徴です。また、お客様の長期の資産形成をサポートし、資産形成期からリタイア後までの各フェーズに応じた多様な支援体制を整えています。

Q11: 個人投資家の投資姿勢やアパタイトは変わってきていると思うが、御社が手掛けている日本の金融経済教育活動の成果がより進むために、課題があるとしたら何か。

A11: 金融経済教育の推進には、学校教育と社会人教育(ワークプレイス)で異なる課題があります。学校教育では、金融経済教育がカリキュラムに一部組み込まれ、教材提供や研修を継続しながら支援を行っていますが、先生方の理解を深めていただくことに時間がかかっているように思えます。カリキュラムが忙しい学校現場だけでは対応が難しい面もあり、各教育機関等とも連携して進めていきたいと考えています。社会人教育では、ワークプレイスでの活動が有効ですが、人事部門や経営層に金融教育の重要性を理解してもらい、組織全体に浸透させることが課題です。別途、J-FLECのような中立的な機関と連携して啓蒙活動を地道に進めることも一人ひとりのウェルビーイング向上にもつながると考えています。

Q12: 社外取締役不足の声もある中、取締役人数のうち過半数を要求することはハードルが高く、ルールの形骸化につながらないか。

A12: 2024年11月より、取締役人数のうち社外取締役を過半数とすることを最低基準として定めましたが、支配株主がない場合で指名ガバナンスを整備している場合(指名・報酬委員会を設置し、委員のうち社内取締役の人数が社外取締役の人数より少ない場合)は3分の1以上としています。また、外形的な基準を定めることに加えて、スキルマトリックスで足りないところがないかなどのエンゲージメント活動を通じて、形骸化につながらないような働きかけを行っていきます。

Q13: 削減貢献量の普及度合いをどのようにみているのか。また、削減貢献量は本当に企業価値向上につながるのか。

A13: 2024年時点で削減貢献量を開示する日本企業はTOPIX500ベースで開示率15%前後に留まっていますが、年々開示企業は増加傾向にあります。これまでは日本企業による取り組みが目立っていましたが、欧州の機関投資家を中心に削減貢献量プラットフォームが構築されるなど、グローバルにも取り組みが広がっています。

それが本当に企業価値向上に繋がるかという点では、現時点では、まだ株価に織り込まれているとは言いきれないと考えます。ただし、今後、削減貢献量の算定方法の標準化などが進み、開示企業が増えて投資家による活用が拡大すれば、株価に織り込まれる可能性が高いと考えています。

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。