

NOMURA

野村グループ
サステナビリティレポート2024

目次

編集方針	...	2	野村グループのサステナビリティへの取り組み	...	38
メッセージ	...	3	—社会への価値提供にむけた挑戦—		
サステナビリティ・ハイライト	...	5	① ファイナンシャル・ウェルビーイング(金融経済教育、資産形成への取り組み)	...	38
野村グループのサステナビリティに関する考え方	...	7	A. 金融経済教育への取り組みの歴史	...	38
① サステナビリティに関する野村グループの基本的な考え方	...	8	B. 学校教育現場における取り組み	...	41
② 野村グループ サステナビリティ・ステートメントと各種方針	...	8	② 社会貢献活動	...	42
A. 野村グループ サステナビリティ・ステートメント	...	8	A. 社会の明日のために	...	42
B. 環境方針	...	8	B. 環境課題解決のために	...	43
C. 野村グループ 人権方針	...	8	C. 文化の発展のために	...	43
D. 野村グループ 社会貢献活動方針	...	8	③ 社会的インパクト、イノベーション創出の取り組み	...	45
サステナビリティ・ガバナンス	...	11	A. インパクトスタートアップの取り組みをサポート	...	45
① 取締役会	...	11	B. インパクトの創出を目指して	...	45
② サステナビリティ委員会	...	12	④ 各種提言、ルール・メーカーへの参画	...	46
③ サステナビリティ・フォーラム	...	13	⑤ 人権尊重への取り組み	...	47
④ チーフ・サステナビリティ・オフィサー	...	13	A. 野村グループにとっての人権尊重	...	47
野村グループのサステナビリティへの取り組み	...	16	B. 人権方針、人権尊重の推進体制	...	49
—事業活動を通じたサステナブルな社会の実現への挑戦—			C. 人権デュー・デリジェンスへの取り組み	...	51
① サステナブル・ファイナンスへの取り組み	...	16	D. グリーバンス／救済措置	...	56
② サステナビリティ分野におけるM&Aアドバイザリー・サービスの提供	...	20	野村グループのサステナビリティへの取り組み	...	59
③ サステナビリティ関連の投資・運用機会の拡充	...	20	—新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団を目指して—		
④ サステナビリティ分野におけるトータルソリューションの提供	...	21	① 野村グループの人材マネジメント戦略	...	59
野村グループのサステナビリティへの取り組み	...	25	② 人材マネジメントサイクルの差別化の全体像	...	61
—当社自身による環境課題への挑戦—			③ 組織風土づくり(DEI、多様な働き方、ウェルビーイング)の全体像	...	63
① 気候変動リスク管理	...	25	Appendix 1 サステナビリティに関する外部評価	...	66
A. 気候変動に伴うリスクに対する当社の認識	...	25	Appendix 2 サステナビリティに関する主な参画イニシアティブ	...	68
B. リスク管理体制	...	26	Appendix 3 Index TCFD提言に基づく対応状況	...	70
C. リスク管理のアプローチ	...	27	Appendix 4 ESGデータ	...	71
② ネットゼロに向けた取り組み	...	30			
A. ネットゼロ実現に向けたロードマップ	...	30			
B. 自社排出削減への取り組み	...	30			
C. 投融資に関する温室効果ガス排出量(Scope 3 Category 15)削減に関する取り組み	...	31			
D. アセットマネージャーとしての取り組み	...	33			
③ 生物多様性、ネイチャーポジティブ、循環型社会への取り組み	...	35			

編集方針

野村グループ サステナビリティレポートは、ステークホルダーの皆様へ、野村グループのサステナビリティへの取り組みをまとめてご覧いただけるよう作成したものです。本レポートでは、持続可能な社会の実現と持続的成長に向けた当社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しています。また、サステナブルな社会の実現のためには、野村グループの最大の財産である人材が社会課題に対する最適解を追求するプロフェッショナル集団として付加価値を最大限に生み出すことが不可欠であることから、野村グループの人材マネジメント戦略についてもご紹介しています。

野村グループ サステナビリティレポート2024基礎情報

報告対象期間	2023年4月1日～2024年3月31日(一部期間外の情報を含みます)
報告サイクル	年1回
報告対象範囲	野村ホールディングス株式会社ならびに主要連結子会社、関連会社等 https://www.nomuraholdings.com/jp/company/group/ 
お問い合わせ	野村ホールディングス株式会社 サステナビリティ企画部 e-mail Corporate_Sustainability@nomura.com 

※投融資に関する温室効果ガス排出量に関する追加の中間目標設定に伴い、2025年1月に内容を一部更新

サステナビリティに関する開示媒体の整理

本サステナビリティレポートに加え、さまざまな開示媒体を通じ、サステナビリティに関する取り組みを公表しています。

媒体	内容
野村グループ サステナビリティレポート	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、人材マネジメント戦略について情報を集約し、幅広くご紹介
サステナビリティWebサイト	サステナビリティに関する取り組みを広く一般の方々向けに掲載
野村サステナビリティ・ウィーク	サステナビリティへの取り組みや研究成果を主に主に機関投資家や事業会社向けに説明
統合報告書(Nomuraレポート)	全社戦略、ビジネス戦略、中長期的な価値創造ストーリー、事業活動を支える基盤等を財務、非財務の観点からご紹介
有価証券報告書	「企業内容等の開示に関する内閣府令」に基づき、サステナビリティへの取り組みを一部掲載
Form 20-F	米国証券取引委員会所定の年次報告書。サステナビリティへの取り組みを一部掲載

将来の見通しに関する注意事項

本報告書における当社の今後の計画、見通し、戦略などの将来予測に関する記述は、当社が開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績などの結果は見通しと大きく異なることがあります。

※ 野村グループでは、6月5日の「世界環境デー」にあわせて、野村グループの社員とその家族から風景や野生生物の写真、ネイチャーフォトを募集する企画を実施しています。2024年はグローバルで200作品以上の応募がありました。本レポートの表紙には、全応募作品のうち、社員投票で上位に選ばれた20作品を採用しています。

メッセージ



野村グループは、多様なビジネスを通じて、
お客様とともに持続可能な社会の実現に向けた貢献を続けてまいります。

代表執行役社長 グループCEO
奥田 健太郎

野村グループは、2024年4月、“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”というパーパスを策定しました。

大きな社会構造の変化、激動する世界情勢のなかで、また、個々人の価値観や幸せの感じ方が多様化するなか、「豊かな社会の実現」に向けて、私たちが果たすべき役割は、金融資本市場を通じて、資金の供給者である投資家と資金を必要とする企業等の資金の需要者をつなぎ、経済の血液である「リスクマネー」の循環を後押し、人々の暮らしや社会・経済の発展に貢献することだと考えています。

サステナビリティへの取り組みも「リスクマネー」の循環の一つです。野村グループでは、サステナブルな社会の実現に向けて、早くからサステナブル・ファイナンスをはじめとするサステナビリティ関連ビジネスに力を入れてきました。特に、脱炭素を進める設備投資の分野には力を入れています。脱炭素社会実現のためには、既存の技術だけでは達成困難であり、革新的なテクノロジーの開発・実用化・普及が必要です。クライメートテックへの関心も高まっています。その担い手として、スタートアップはもちろん、歴史ある企業であっても、新しい挑戦を続けています。私たちの役割は、そのようなお客さまの挑戦を、資金調達

やM&Aアドバイザリー・サービスなど、金融の側面からお手伝いすることです。お客様のサステナビリティへの挑戦をパートナーとして支え、共に、「豊かな社会の実現」を目指していくところに、私たちの存在意義があると感じています。

また、社会の一員として野村自身がサステナブルな存在であることも必要です。そのため、自社拠点における温室効果ガス排出量の削減、人権の尊重、人的資本の高度化、責任ある投融資の実施など、自社におけるサステナビリティへの取り組みも進めています。

エネルギー価格の上昇等により生活負担が増加する中、サステナビリティに対する考え方にも国や地域による違いが見えてきています。国の状況や政権のスタンスなどにより取り組みの時間軸がずれることはあっても、社会の持続可能性を高めていくという大きな流れは変わらないと考えています。そして、社会の持続可能性を高めていく、サステナブルな社会を実現するための解は、今までの延長線にはなく、新しい発想が必要です。社会全体の持続的な成長と当社の企業価値向上は同じ道の上にあります。約27,000名のすべての社員とともに、サステナブルな社会を実現するための努力を続けてまいります。

メッセージ



金融資本市場の力で、
世界と共に挑戦し、
豊かな社会の実現に貢献していきます

野村ホールディングス 執行役員 チーフ・サステナビリティ・オフィサー 兼 情報開示担当
岸田 吉史

2023年にチーフ・サステナビリティ・オフィサーに就任以降、サステナビリティをめぐる潮流の大きな変化を感じています。2024年のNomuraレポートにおいて、当社を取り巻く外部環境として、「環境を含む自然資本への脅威」を掲げましたが、「観測史上最も暑い」という表現を頻繁に目にするようになり、気候変動の影響がさらに大きくなっています。脱炭素に向けた一層の取り組み強化が求められるなか、世界ではエネルギー価格の上昇や地政学リスクの高まりも背景に、推進層と反発層とで相反する動きもみられるようになってきました。また、ISSBやCSRDを

始めとする気候関連等の開示規制の対応について、多くのグローバル企業の課題としてはっきりと認識されるようになりました。

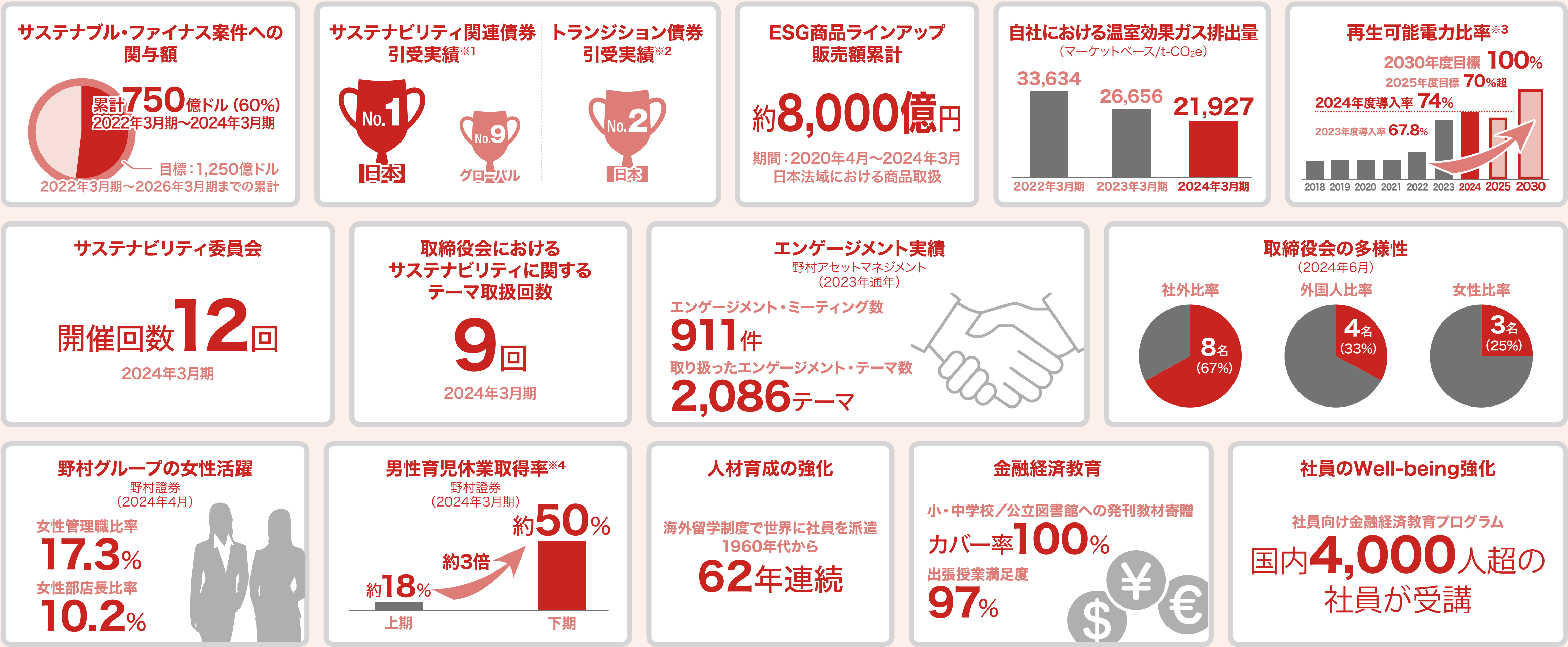
このようにサステナビリティに関する対応が難しさを増すなかではありますが、当社のサステナビリティ活動の二つの軸、「事業活動を通じてお客様や多様なステークホルダーをサポートすること」、「当社自身がサステナブルな存在であるために環境負荷低減やガバナンスの高度化といった活動を推進していくこと」は変わっていません。環境や社会課題に対するリスク管理によって事業リ

スクを抑え、株主資本コストを下げる一方で、環境や社会課題を解決するビジネスを通じて持続的な成長を実現する、この両方に取り組むことがサステナブルな価値創造の実現に重要だと考えています。こうした考え方のもと、サステナブル・ファイナンス等、社会課題に取り組むお客様へのサポートを行い、インパクトやイノベーション創出にも注力しています。

今回、ステークホルダーの皆様のご意見も参考に、当社のサステナビリティに関する取り組みの詳細を一つにまとめて報告するものとして、この

サステナビリティサポートを作成しました。昨年まで独立のレポートで報告していました、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく情報も含んでおります。非財務情報としてのサステナビリティに関する情報開示の強化に今後とも力を入れてまいります。金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会の実現に貢献していくため、これからもさまざまな取り組みに積極的に挑戦してまいります。

サステナビリティ・ハイライト



野村グループのサステナビリティに関する考え方

野村グループのサステナビリティに関する考え方

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」では、貧困の根絶や不平等の解消、地球環境と天然資源の永続的な保全をはじめとする目標が掲げられました。そして同年12月に採択された「パリ協定」は、産業革命前からの平均気温の上昇を2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑えるよう努力するとして、世界経済の脱炭素化に向けた目標を打ち出しており、さらに2021年11月には脱炭素化を含む気候変動対策に関する詳細が盛り込まれた「グラスゴー気候合意」が採択されました。加えて、2022年12月には、2030年までの新たな生物多様性に関する世界目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択されました。これらの目標の達成に向けて、環境・社会問題に配慮した経済成長がこれまで以上に求められています。一方、気候変動や大規模な自然災害といった環境面での変化だけでなく、疫病の発生、教育機会の欠如や格差が世界経済の成長にとって大きなリスクのひとつであることは言うまでもあ

りません。企業はこの潮流を受け、今後の規制の強化やエネルギー情勢の変化への対応、脱炭素化といった新たな市場の開拓等を見据え、環境・社会面に配慮した取り組みを進め始めています。

サステナビリティへの対応が重要なテーマとなる中であって、野村グループでは、サステナビリティを「事業活動を通じてお客様や多様なステークホルダーのサステナビリティへの取り組みをサポートすること」、「当社自身がサステナブルな存在であるために環境負荷低減やガバナンスの高度化といった活動を推進していくこと」の2つの観点で捉え、様々な取り組みを進めています。

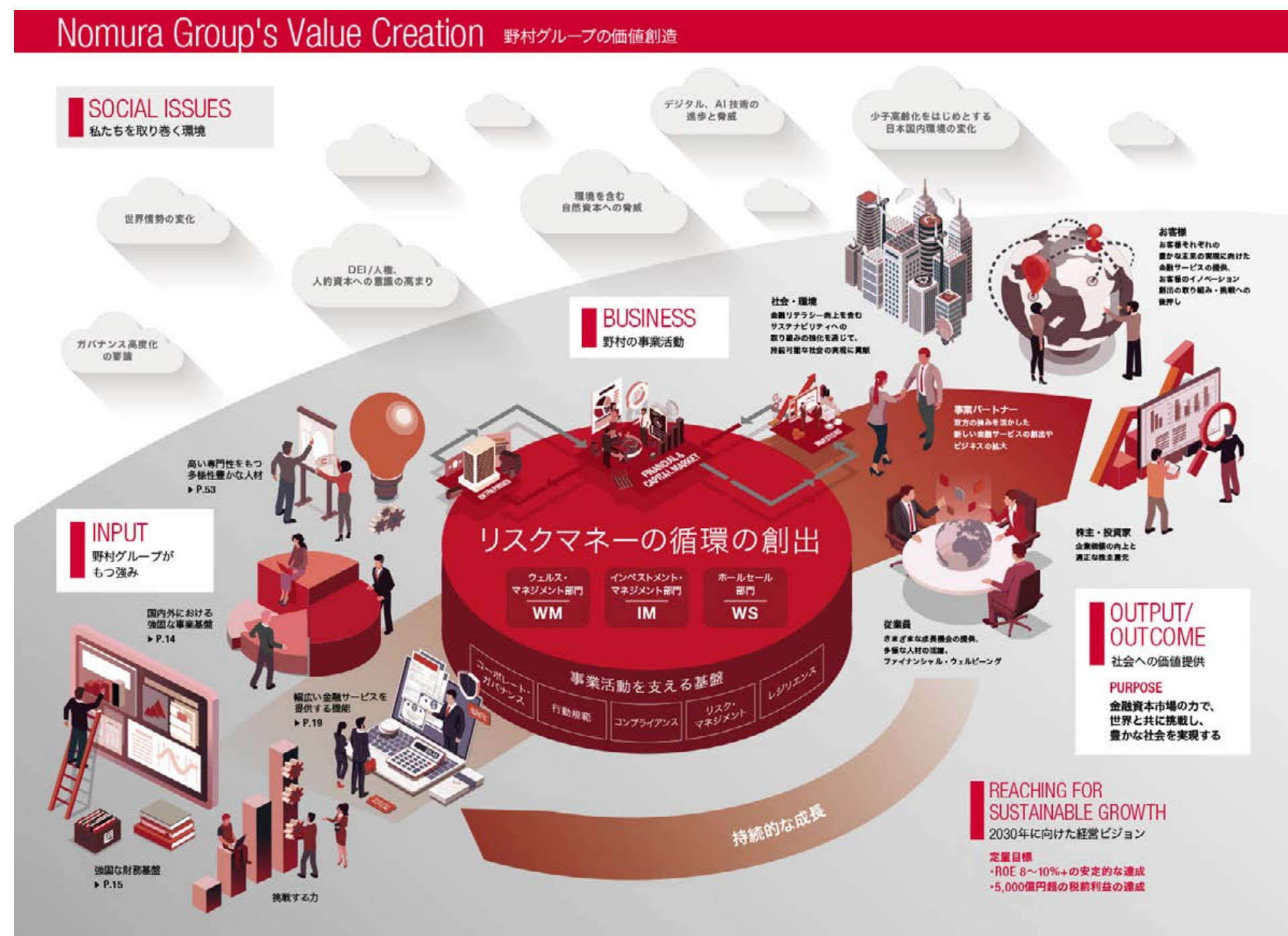
野村グループは、お客様のサステナビリティに関する課題の解決に繋がる事業への資金・資本や人材、技術といった資源の循環等の環境・社会課題の解決のためのソリューションをグループの知見を活かして、お客様に最適な形でご提供しており、その取り組みは国内外で高い評価を得ています。

また、野村グループでは、2030年までの当社の拠点で排出する温室効果ガス排出量のネットゼロ、2050年までの投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロ、人権尊重、責任ある投融資の実施等を通じて、環境・社会課題の解決、社会への価値提供への挑戦を進めています。

国際サステナビリティ基準審議会（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が進む等サステナビリティ関連の情報開示拡充の要請の高まりを踏まえ、更なる情報開示の拡充・高度化への取り組みも、引き続き進めていきます。

「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」というパーパスのもと、これらの取り組みをさらに推し進め、持続可能な環境・社会の実現に挑戦していきます。

このセクションでは、野村グループがどのようにサステナビリティに対して向き合っているのか、その考え方をご説明します。



① サステナビリティに関する野村グループの基本的な考え方

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2024年4月1日に策定しました。この考えは、当社の存在価値かつ社会的責任というべきものとして、創業以来受け継がれ、大切にしている価値観（企業理念）です。当社の企業価値向上と社会全体の持続的な成長は同じ道の上にあり、野村グループにとってのサステナビリティに関する考え方は、まさにこのパーパスと軌を一にするものです。そして、パーパスを具体的な行動に移すための指針である「野村グループ行動規範」の中でも、「持続可能な社会への貢献」として、環境負荷低減をはじめとする社会に対する責任を常に意識することを定めるとともに、役職員に対して、野村グループの考え方として以下を示しています。

<野村グループ行動規範 18 持続可能な社会への貢献>

私たちは、すべての国や地域における文化と慣習を尊重するとともに、環境や社会に対する責任を常に意識して行動します。また、様々な社会貢献活動に積極的かつ持続的に取り組みます。

～サステナビリティ(持続可能性)に関する野村グループの考え方～

私たちは、地球環境の保全や多様な人々の活躍の推進といった取り組みが経済活動や社会の維持と発展に不可欠であることを認識しながら、金融商品や各種サービスの開発・提供を行うとともに、私たち自身が持続的に成長していくために、グローバル展開やコーポレート・ガバナンスの強化などの取り組みを進めています。野村グループの企業価値向上と社会全体の持続的な成長は同じ道の上にあります。すべての役職員がサステナビリティに関する視点を持つことが重要です。

② 野村グループ サステナビリティ・ステートメントと各種方針

A. 野村グループ サステナビリティ・ステートメント

野村グループのサステナビリティに関連する活動の方向性および環境や社会的リスクに対してどのように対応していくかについての基本的な考え方をまとめた文書として「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」を制定し、公表しています。また、部門およびエンティティ等においては、必要に応じて本ステートメントの細則を定め、事業活動により生じる環境・社会への影響の把握・評価・管理に努めています。これらのステートメントおよび細則は、定期的に見直すこととしています。

B. 環境方針

当社は、2009年に、環境に関する基本的な姿勢を示す「環境理念」と環境に関する取り組み方針を示す「環境方針」を制定し、グループ全体で環境負荷低減をはじめとする環境に関する様々な取り組みを進めてきました。2022年には、「環境理念」を「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」に統合するとともに、野村グループにおける環境に関する取り組みの進展、社会環境の変化等を盛り込む形で「環

境方針」の見直しを行いました。環境方針は、「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」の「4.気候変動に対する認識」および「5.自然資本に対する認識」についての具体的な行動の指針を示すものです。

C. 野村グループ 人権方針

当社は、「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」というパーパスのもと、事業活動を通じ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めていますが、持続可能な社会の実現において、人権の尊重は欠かせない重要な要素であると認識しています。「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」における「6.人権等社会課題に対する認識」についての具体的な取り組みの指針として、2023年5月、取締役会の決議を経て、作成されました。

D. 野村グループ 社会貢献活動方針

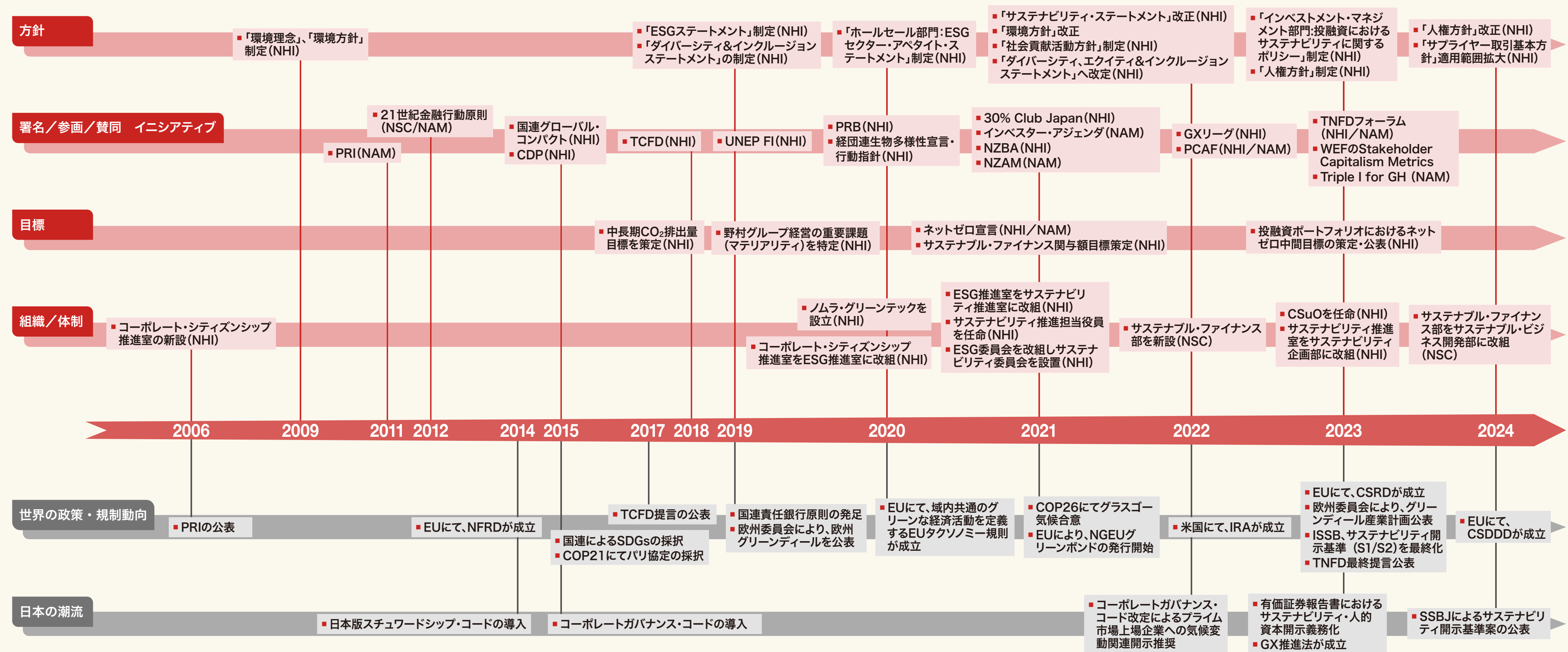
企業市民としてより大きな社会的責任を果たすため、様々な社会貢献活動等を通じて、持続可能な社会の実現に貢献するという社会貢献活動に関する基本的な考え方を「野村グループ 社会貢献活動方針」として制定しています。

★ステートメントおよび細則、各種方針はこちらからご覧いただけます。

<https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/group/approach.html>🔗

column

野村グループ サステナビリティ推進の歴史



方針、署名/参画/賛同、イニシアティブ

PRI 責任投資原則
UNEP FI 国連環境計画・金融イニシアティブ
TCFD 気候関連財務情報開示タスクフォース
PRB 責任銀行原則
NZBA Net-Zero Banking Alliance

NZAM Net Zero Asset Managers initiative
PCAF Partnership for Carbon Accounting Financials
TNFD 自然関連財務情報開示タスクフォース
WEF 世界経済フォーラム

組織/体制

NHI 野村ホールディングス
NSC 野村證券
NAM 野村アセットマネジメント
CSuO チーフ・サステナビリティ・オフィサー

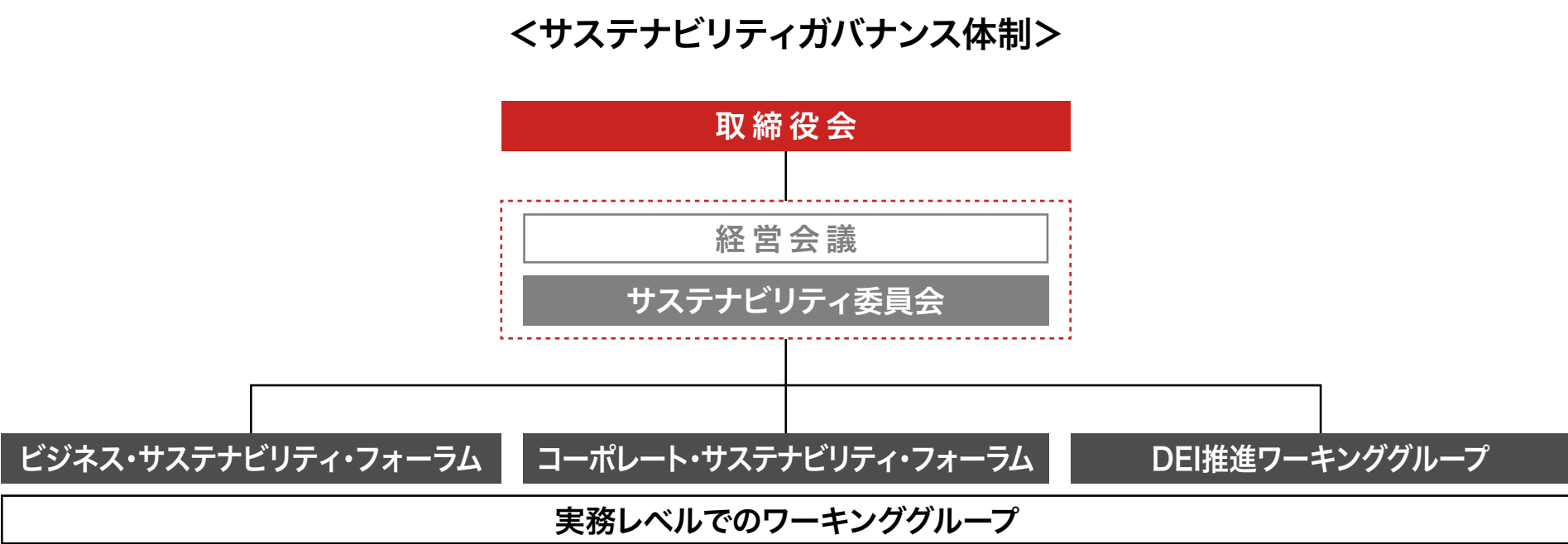
世界の潮流

NFRD 非財務情報報告指令
SDGs 持続可能な開発目標
CSDDD 企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令
IRA インフレーション抑制法
CSRD 企業サステナビリティ報告指令
ISSB 国際サステナビリティ基準審議会

サステナビリティ・ガバナンス

サステナビリティ・ガバナンス

当社は指名委員会等設置会社として、経営の監督と業務執行を分離し、コーポレート・ガバナンスの高度化を図っています。気候変動を含むサステナビリティ分野におけるリスクや機会の認識、種々の施策の推進、リスク管理についても、監督と執行がそれぞれの役割を果たしながら、野村としての取り組みを進めています。



このセクションでは、野村のサステナビリティに関するガバナンス体制についてご説明します。

① 取締役会

取締役会は、「野村グループ企業理念に則り、さまざまな事業活動を通じて金融資本市場の発展に貢献するとともに、当社の持続的成長、社会課題の解決および持続可能な社会の実現に向けた活動に積極的に取り組む」というサステナビリティに関する基本的な方針のもと、サステナビリティへの取り組みに係る執行からの報告に対し、さまざまな角度から助言を行っています（[野村ホールディングス コーポレート・ガバナンス・ガイドライン](#)➡第24条）。

取締役会では、2023年度、サステナビリティについて以下のテーマを取り扱いました。（取扱回数：9回）

開催時期	概要
上期	■ 野村グループ 人権方針 ■ サステナビリティ関連開示を含む情報開示高度化 ■ 統合報告書（野村レポート） ■ 野村サステナビリティ・デー 2023概要
下期	■ サステナビリティ関連規制動向、統合報告書（野村レポート） ■ 野村グループ サステナビリティ・ステートメント、野村グループ 人権方針、サプライヤーガイドラインの改正 ■ PRBレポート、トランジションプラン

また、社外取締役が当社の事業およびコーポレート・ガバナンスに関する事項について定期的に議論するための社外取締役会議、複数の取締役および執行役から構成される野村グループの業務にかかる内部統制および監査活動に関する重要事項について審議する内部統制委員会ならびに監査委員会においてもサステナビリティに関する意見交換が行われております。

column 統合報告書の社内浸透に向けた 社外取締役との取り組み

野村では、統合報告書（野村レポート）を、役職員自身が、経営の方向性や戦略を理解する重要なツールの一つとして位置付けています。統合報告書の社内浸透策の一つとして、監査委員会委員長を務める社外取締役（当時）とチーフ・サステナビリティ・オフィサーによる野村レポートに関する対談記事を作成し社内にて公開しました。

■ 今後、野村の開示に期待すること

野村：各機関の開示について、質と比べて、今の野村の開示量とどうなっていますか？

監事：今や情報開示は必要な情報を公開し開示義務を果たすだけでなく、会社の魅力を伝えて会社のファンを増やすものになっています。その観点で見ると、野村の開示は他社と比べても進んでいると思います。野村には、事業会社として情報を開示する立場と、マーケットをリードする企業として情報を活用するベストプラクティスを作る立場で、今後も積極的な立場で開示して、社会の発展を牽引する存在であり続けてほしいと思っています。



② サステナビリティ委員会

SDGsへの貢献を含むサステナビリティ推進に係る戦略等について審議・決定する場として、経営会議メンバーを含むグループCEOが指名するメンバーから構成されるサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会の委員長はグループCEOが務め、経営レベルで野村グループのあらゆるサステナビリティの取り組みにかかわる意思決定を行う体制を構築しています。グループ全体の持続的な成長および国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）の達成を含む社会課題の解決に貢献するための取り組みや事業活動に関する事項なども同委員会で検討します。

＜サステナビリティ委員会メンバー(2024年4月現在)＞

委員長	奥田健太郎 代表執行役社長グループCEO
副委員長	中島豊 代表執行役副社長
委員	飯山 俊康 執行役副社長 チーフ・オブ・スタッフ
	北村 巧 執行役 財務統括責任者(CFO) 兼 チーフ・トランスフォーメーション・オフィサー(CTO)
	加藤 壮太郎 執行役 リスク管理統括責任者(CRO)
	稲井田 洋右 執行役 コンプライアンス統括責任者(CCO)
	森内 博之 執行役員 グループ戦略責任者(CSO)
	Christopher Willcox 執行役 ホールセール部門長
	杉山 剛 執行役員 ウェルス・マネジメント部門長
	南村 芳寛 執行役員 インベストメント・マネジメント部門長
	鳥海 智絵 執行役員 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
	池田 肇 執行役員 デジタル・カンパニー長兼ウェルス・マネジメント部門 マーケティング担当
事務局長	河村 諭 執行役員 ノムラ・ホールディング・アメリカInc. CEO兼社長 ノムラ・セキュリティーズ・インターナショナルInc. CEO兼社長
	大塚 徹 執行役員 ノムラ・ヨーロッパ・ホールディングス plc CEO兼 グローバル規制担当
	豊嶋 賢士 執行役員 野村アジアパシフィック・ホールディングス(株) 代表取締役社長兼中国委員会主席
監査陪席	岸田吉史 執行役員 チーフ・サステナビリティ・オフィサー兼情報開示担当
	小川 祥司 取締役 監査委員、リスク委員

サステナビリティ委員会では、2023年度、以下のテーマを取り扱いました。

開催時期	概要
上期	■ GXリーグへの参画 ■ 野村グループ 人権方針 ■ 野村グループ基金運用状況(社会貢献関連) ■ グリーン・アンド・ソーシャル・ファイナンス・フレームワーク及びトランジション・ファイナンス・ガイダンスの公表 ■ 野村信託銀行における投融資方針 ■ TCFDレポート ■ サステナビリティ委員会規程、サステナビリティ・フォーラム運営要領 ■ 統合報告書(野村レポート)、ESGデータ ■ ネットゼロ(financed emissionsの実績値報告) ■ GX-ETS中間目標
下期	■ 野村グループ サステナビリティ・ステートメントの改正 ■ 野村グループ 人権方針の改正 ■ サステナビリティ委員会規程の改正 ■ サプライヤーガイドラインの改正 ■ 2022年度社会貢献活動実績 ■ PRBレポート、トランジションプラン

③ サステナビリティ・フォーラム

サステナビリティについて、より機動的かつ実質的な議論の機会を確保するため部門や地域を横断した役員による議論の場として、2023年度より、「サステナビリティ・フォーラム」を設置しています。これは、2021年8月に設置した「サステナビリティ・カウンスル」を発展的に改組したものであり、事業活動との関連性の強いテーマを取り扱う「ビジネス・サステナビリティ・フォーラム」と、情報開示や各種方針策定等を取り扱う「コーポレート・サステナビリティ・フォーラム」に分かれて、運営を行っています。フォーラムでは、取り扱うテーマに応じて、参加メンバーを追加変更するなど機動的な体制を構築しています。

サステナビリティ・フォーラムでは、2023年度、以下のテーマを取り扱いました。

開催時期	概要
上期	■ 運営体制、人権方針、GXリーグへの参画、サステナブルファイナンスフレームワーク ■ サステナビリティ関連規制動向の共有、情報開示、気候変動リスクフレームワーク、ネットゼロの各取り組みの進展状況
下期	■ 2024年度に向けた方向性 ■ ESGリスク管理の在り方 ■ トランジションプラン

④ チーフ・サステナビリティ・オフィサー

2023年4月、サステナビリティへの取り組みを一層加速させるため、チーフ・サステナビリティ・オフィサーを設置しました。チーフ・サステナビリティ・オフィサーは、当社におけるサステナビリティ推進の責任者として、サステナビリティを取り巻く国内外の情勢に関する情報の集約や、サステナビリティ関連施策の立案とその進捗管理、サステナビリティ関連の方針策定・体制整備等について、そのイニシアティブを発揮する職責等を担っています。具体的には、サステナビリティ委員会やサステナビリティ・フォーラムにおいて議論を主導するとともに、当社の取り組みを対外的に発信する等、サステナビリティ推進の旗振り役としての機能を果たしています。また、サステナビリティに関する企画機能・人材を集約する形で新設されたサステナビリティ企画部は、チーフ・サステナビリティ・オフィサーのもとサステナビリティ関連ビジネスイノベーションの推進、非財務情報としてのサステナビリティに対する取り組みの発信の強化にグローバルで取り組んでいます。

column

野村グループのサステナビリティの取り組みを幅広いステークホルダーにご紹介する「野村サステナビリティ・デー」のほか、外部団体の主催する講演等を通じて、野村グループのサステナビリティに対する考え方や取り組みをご紹介します。その他、機関投資家や当局、経済団体等との間でサステナビリティをテーマとした対話を行うなど、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを行っています。

NOMURA

Connecting Markets East & West

サステナビリティ推進を加速したSDGs ~ 今後に向けて

民間資金の活用

取り組みの共有

政策提言

野村グループ サステナビリティレポート 2024

13

💡TOPICS

気候変動に関するガバナンス体制

前述のとおり、当社では気候変動に係る機会およびリスクへの対応方針、取り組み状況、目標設定および進捗をサステナビリティ委員会で定期的に審議するとともに、より実践的な内容についてサステナビリティ・フォーラムにて議論しています。気候変動に関するリスクを含むESGに関するリスクは実現した場合に重大な影響を及ぼす可能性が高いリスクであるとの認識のもと、Group Risk Review Committeeにおいて、新たなESGリスク管理ポリシーが承認されました。このポリシーはESG関連のリスク管理のための基本原則、フレームワークおよびガバナンスに関する事項を定めています。

これら委員会や会議体での議論・審議内容は、必要に応じて、取締役会において報告・審議されます。また、サステナビリティに関して設定している3つのKPI（2030年までに当社の拠点で排出する温室効果ガス排出量のネットゼロを達成する、2050年までに投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロを達成する、2021年4月から2026年3月までの5年間で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）の進捗状況については定期的に取締役会に報告を行っています。このように気候変動への取り組みは取締役会が監督する体制としています。

気候変動に関連する会議体と審議・報告事項

会議体	2022年度以降の主な気候変動関連の審議・報告事項
監督 取締役会	■ サステナビリティに関して設定している3つのKPIの進捗状況の報告 ■ 投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロに関する電力セクター中間目標設定 ■ 気候変動関連開示規則への対応状況の報告
監査委員会	■ 気候変動関連開示規則への対応状況の報告 ■ 温室効果ガス排出量を含むサステナビリティ関連データ収集プロセスの高度化
執行 サステナビリティ委員会	■ 環境理念、環境方針の見直し ■ サステナビリティに関して設定している3つのKPIの進捗状況の報告 ■ 投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロに関する電力セクター中間目標設定 ■ TCFDLレポート、PRBレポート等気候変動関連開示 ■ GX-ETSに係る目標設定 ■ Emission Oversight Committee（排出管理委員会）の設置
サステナビリティ・フォーラム	■ ネットゼロに向けたロードマップ ■ 投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロに関する電力セクター中間目標設定

気候変動に関する専門性

サステナビリティ企画部やリスクマネジメント部等においては外部研修や諸団体における勉強会や意見交換に参加するなどを通して、気候変動を含むサステナビリティに関する知見を高めています。

💡TOPICS

役員報酬とサステナビリティ

報酬については、野村グループの持続的な成長と株主価値の長期的な増加、顧客への付加価値の提供ならびにグローバルな競争力と評価の向上等に資するため、報酬に関する基本的な方針を策定し、役職員に対する報酬のあり方、具体的な運用指針等を明確化しております。指名委員会等設置会社である当社は、会社法の定めるところにより、報酬委員会が「野村グループの報酬の基本方針」および「取締役および執行役にかかる報酬の方針」を定め、報酬委員会において、その妥当性を審議した上で、役員報酬を決定しています。

「野村グループの報酬の基本方針」では、報酬は、①持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、②健全かつ効果的なリスク管理、③株主との利益の一致の観点から、考慮することとしています。

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の観点からは、『報酬は、企業理念の実現、「野村グループ行動規範」に沿った企業文化・行動の促進およびより広範な「ESG（環境・社会・ガバナンス）」への幅広い取組みに資するものとする』として、ESGへの取り組みを、報酬を決定する際の検討要素とすることを定めています。なお、当社の取締役および執行役の個人別の報酬については、有価証券報告書等にて開示しています。また、当社従業員の平均年間給与は有価証券報告書、野村証券従業員の平均年間給与はESGデータにて開示しています。

サステナビリティへの取り組みを強化、推進する観点から、役員報酬の決定において、ESG評価機関による評価や温室効果ガス排出量の削減割合、サステナブル・ファイナンス実績等のサステナビリティに関する要素を一定程度考慮する動きがみられています。当社では野村グループとしてあるべき報酬体系についての議論を引き続き行っていきます。

野村グループのサステナビリティへの取り組み —事業活動を通じたサステナブルな社会の実現への挑戦—

野村グループのサステナビリティへの取り組み —事業活動を通じたサステナブルな社会の実現への挑戦—

世界的にエネルギーの安定供給が揺らぐなか、足元では各国のエネルギー政策の見直しが進められている面はありますが、地球温暖化に対する危機感世界的に共有されており、脱炭素、カーボンニュートラルを目指す方向性には変化はなく、産業構造の転換や社会・経済の変革が求められています。日本政府の「2050年カーボンニュートラル宣言」では、2050年までに脱炭素社会を実現し、温室効果ガスの排出を実質ゼロにすることを目標に掲げています。脱炭素社会への移行に伴う必要な資金量は、2050年までの30年間で累計150兆ドルといわれる中、リスクマネーの供給と循環を担う金融の役割はますます大きくなるものと認識しています。具体的には、資金需要の拡大やM&Aアドバイザリー、コンサルティング、新たな金融商品やソリューション、ESG関連ファンドの開発といったニーズの高まりから、当社にとってサービス・ソリューション提供の機会が広がると認識しています。更にはお客様からのご相談がサステナビリティ戦略の立案や実行など高度化する中、野村證券においては、2024年4月に、サステナビリティ関連ビジネスへの取り組みを強化するために、社内のナレッジを集約し、産業界での知見が豊富な産業戦略開発部との協業を進化させ、お客様の戦略の立案への助言や案件の創出を拡充するために、サステナブル・ビジネス開発部を改組しました。高い専門性のもと付加価値のあるアドバイスを提供し、お客様のさまざまなサステナビリティ課題への取り組みを、金融資本市場を通じてサポートする役割を担っていきます。

本セクションでは、事業活動を通じたサステナブルな社会の実現に向けた野村グループの挑戦をご紹介します。

① サステナブル・ファイナンスへの取り組み

2016年に野村総合研究所による国内初の事業会社によるグリーンボンド発行以来、野村グループはサステナブル・ファイナンスにおいて多くの案件に取り組み、資本市場を利用した環境・社会への貢献を行っており、サステナブル・ファイナンスはその代表的な取り組み例です。2023年度日本国内におけるサステナビリティ関連債券引受実績は1位¹、グローバルでは9位²と高い実績を有しています。

サステナブル・ファイナンスへの取り組みをより強化・促進するため、2021年9月には、2021年度から

2026年3月までの5年間に国内外で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という目標を設定しています。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、目標に対しては順調に進捗しています。2023年度関与額285億ドルの内訳は以下の通りです。なお、本目標には、公募・私募による株式・債券・メザニン債等を通じた資金調達案件、インフラストラクチャー・プロジェクト・パワーファイナンス案件等が含まれます。

2023年度サステナブル・ファイナンス関与額285億ドルの内訳

分類	定義(サステナブル・ファイナンス・フレームワーク(Nomura – Sustainable Finance : Green and Social Finance Framework ³ , Nomura – Sustainable Finance : Transition Finance Guidance ⁴ による)	割合
Green Finance	Financial instruments that support environmentally sound and sustainable projects that foster a net-zero emissions economy and protect the environment. (ネットゼロに向けた経済活動や環境保護につながる環境に配慮しサステナブルなプロジェクトを支援する金融商品)	49.1%
Social Finance	Financial instruments that support sustainable initiatives and projects with positive social outcomes. Such projects directly aim to address or mitigate a specific social issue and/or seek to achieve positive social outcomes especially but not exclusively for target populations. (社会に対するポジティブなアウトカムを生み出すサステナブルな取り組みや商品を支援する金融商品)	29.2%
Sustainable Finance	Financial instruments that integrate ESG considerations into business and investment decisions. Sustainable finance activity includes but is not limited to green finance, social finance, sustainability-linked and transition finance, and includes project-specific and general purpose finance. (事業活動や投資活動においてESGの要素を考慮する金融商品)	18.1%
Sustainability-Linked Finance	Financial instruments for which the financial and/or structural characteristics can vary depending on whether the issuer/borrower achieves predefined Sustainability/ ESG objectives. (あらかじめ定めたサステナビリティ/ESGの目標の達成状況に応じて条件等の性質が変わる金融商品)	2.6%
Transition Finance	Financial instruments that support the issuer in adapting their business model to make a positive contribution to the transition to a low carbon economy (低炭素経済への移行に向けた事業モデルの転換等を支援する金融商品)	0.9%

1 Bloomberg。国内におけるICMA準拠の債券引受額(2023年度)
2 Bloomberg。SSA(Sovereign Supranational Agency)セクターにおけるICMA準拠の債券引受額(2023年)
3 <https://www.nomuraholdings.com/sustainability/group/>
4 <https://www.nomuraholdings.com/sustainability/group/>

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することにより、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が可能となりました。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ました。

■ 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された本債券は、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です。本債券の発行において、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ました。

2023年度においては上記のような画期的な取り組み等が評価され、環境省による第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパンにおいて金融サービス部門(証券部門)銅賞を受賞しました。

column ストラクチャリング・エージェント

ストラクチャリング・エージェントはサステナブル・ファイナンスにおいて新しく生まれた役割であり、サステナブル・ファイナンスのフレームワーク策定、セカンドオピニオン取得の助言などを通じてサステナブル・ファイナンスの支援を行う者のことを指します。サステナビリティをテーマにした資金調達においては、市場環境の正確な分析に加えて、さまざまなガイドラインとの整合性や投資家等のステークホルダーの考え方を踏まえたサステナビリティの側面でのサポートが重要になります。野村はストラクチャリング・エージェントとして、国内外における多くの知見や広いネットワークを活かし、債券発行者へのアドバイス及びサポートを行っています。

column 直接金融における インパクト・ファイナンス(インパクト投資)

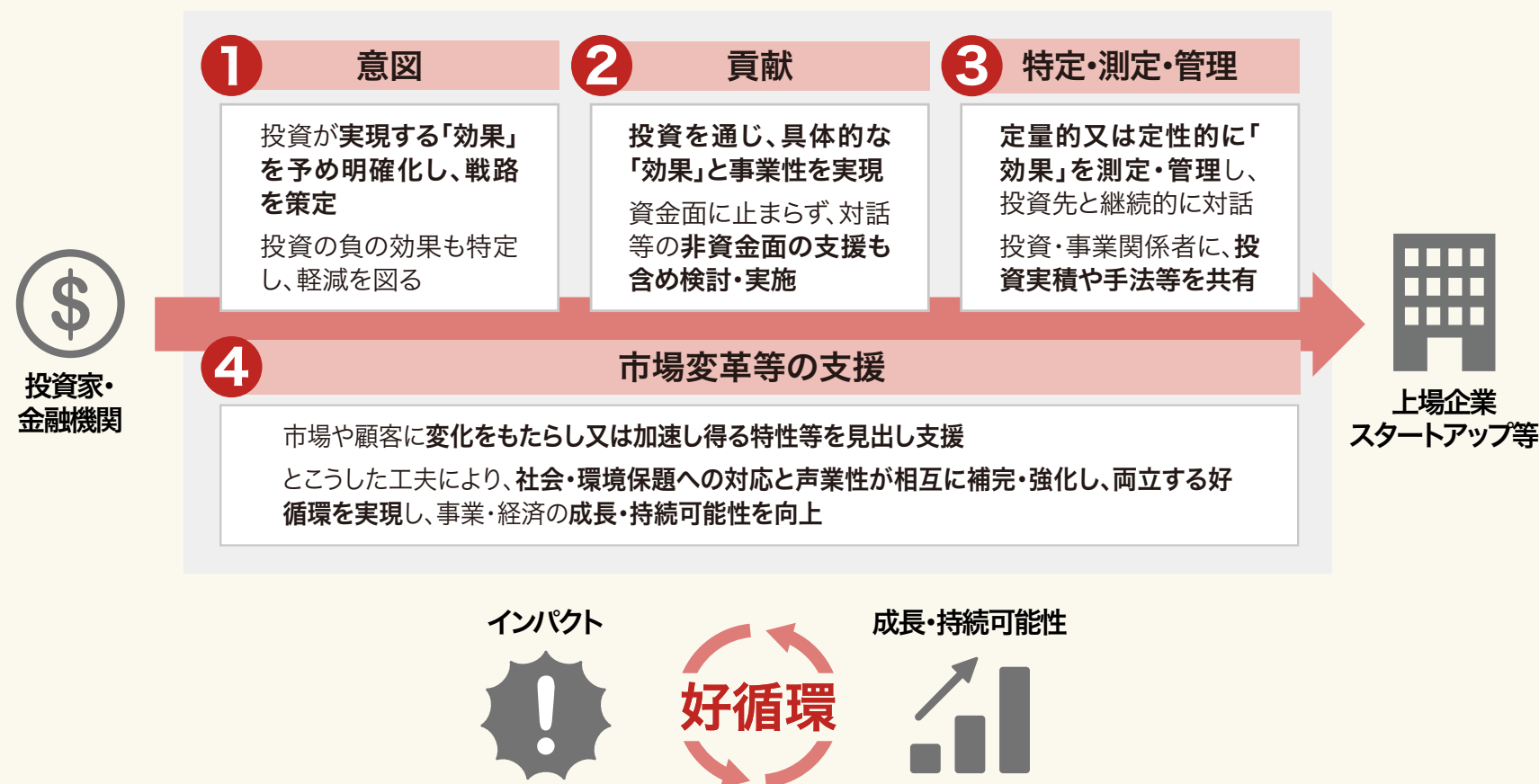
インパクト投資とは、「投資として一定の「投資収益」確保を図りつつ、「社会・環境的效果」の実現を企図する投資」として、一定の「収益」を生み出すことを前提としつつ、個別の投資を通じて実現を図る具体的な社会・環境面での「効果」と、これを実現する戦略・因果関係等を特定する点で特徴があるといわれています。

野村證券では、豊田合成株式会社(以下「豊田合成」)による本邦初のサステナブル&ポジティブインパクト・ファイナンスフレームワーク(以下「本フレームワーク」)の策定をストラクチャリング・エージェントとして支援しました。

従来のインパクト・ファイナンスでは資金提供者が企業のインパクトを評価した上でファイナンスを実行していましたが、本フレームワークにおいては、豊田合成がSDGsの3側面である環境・社会・経済に対して与えるインパクトを自ら客観的かつ包括的に分析し、ポジティブ・インパクトの拡大とネガティブ・インパクトの抑制につながる対象プロジェクトを特定しています。

また、当該対象プロジェクトへの資金充当後、当初設定した指標を自社でモニタリング・開示する、という一連のインパクト管理体制を整備したことも特徴です。

野村グループでは、企業と資本市場との建設的な対話の橋渡し役を務めることで、企業の持続的な価値創造を支援していきます。

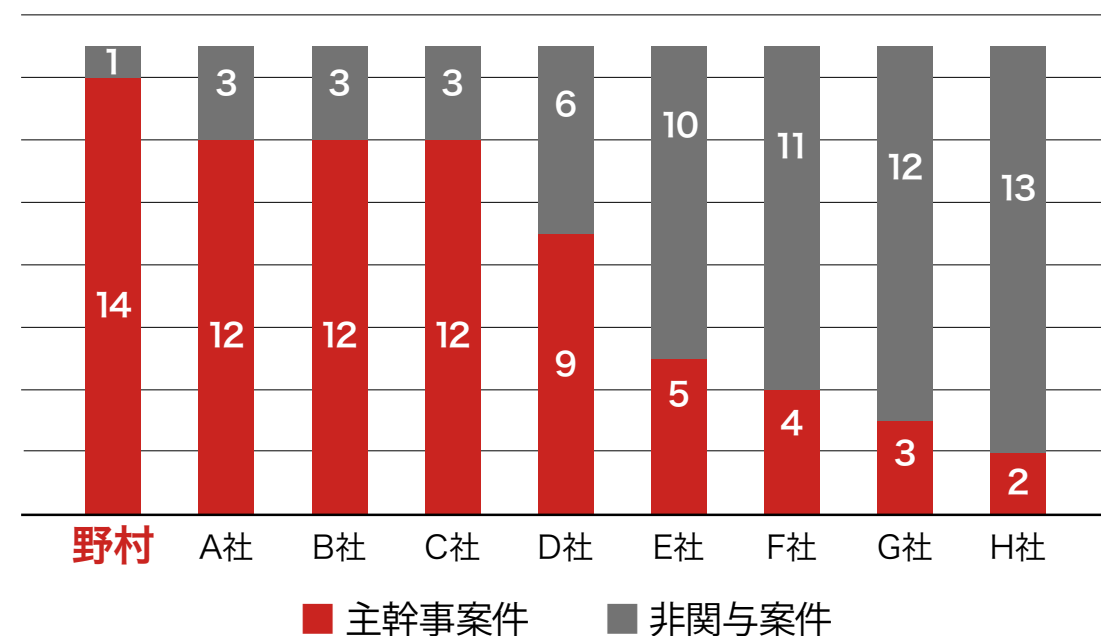


(出典：金融庁「インパクト投資(インパクトファイナンス)に関する基本的指針の概要」)

トランジション・ファイナンス

サステナブル・ファイナンスのなかでも、企業が低炭素社会への設備投資や研究開発に必要となる資金を調達する「トランジション・ファイナンス」への需要が見込まれ、日本政府も国債としては初めてGX経済移行債（クライメート・トランジション・ボンド）の発行を2023年度に行いました。野村グループでは、トランジション・ファイナンスへの取り組みを強化しています。2023年度、野村證券は、日本国内市場にて行われたトランジション・ボンド15案件（9発行体）中、14件のトランジション・ボンド案件において主幹事を務め、同ボンドの普及に貢献しました⁵。

日本国内トランジション・ボンドにおける主幹事数(2023年度)



■ 日本郵船(2023年7月)

LNG燃料船、LPG燃料船などの「2050年に向けた船舶燃料転換シナリオ」で予定する新規支出及び既存支出のリファイナンスのためのトランジション・ボンド発行においてストラクチャリング・エージェント、主幹事を務めました。

■ 三菱重工業(2023年8月)

「既存インフラの脱炭素化」「水素エコシステムの実現」「CO₂エコシステムの実現」に関連する新規投資及び既存投資のリファイナンスのためのトランジション・ボンド発行において主幹事を務めました。

■ マツダ(2024年3月)

2050年のサプライチェーン全体におけるカーボンニュートラル実現、電動化戦略、安全・安心なクルマ社会の実現等のサステナビリティに関する取り組みの推進するための資金調達において主幹事を務めました。

⁵ 2023年度に条件決定したトランジション・ボンド案件より。野村證券調べ

■ 大阪瓦斯(2023年5月)

温室効果ガス排出削減に向けた長期的な移行（トランジション）戦略に則った取り組みとして、天然ガス発電所を資金使途とした資金調達において主幹事を務めました。

column GX経済移行債

日本において、2050年カーボンニュートラル実現と産業競争力強化・経済成長を同時に実現していくためには、今後10年間で150兆円を超える官民の投資が必要とされています。こうした巨額の投資の実現に向け、GX推進法¹に基づき、GX推進戦略の実現に向けた先行投資を支援するため、20兆円規模の「脱炭素成長型経済構造移行債」（GX経済移行債）の発行が決まりました。2024年2月には、GX経済移行債として、「クライメート・トランジション利付国債」が初めて発行されました。世界初の国によるトランジション・ボンドの発行により、幅広い投資家層からGX（グリーントランスフォーメーション）投資の資金を調達することに加え、GX政策への理解醸成、国内外のトランジション・ファイナンスの拡大につながることが期待されています。

野村グループでは、金融資本市場の力を活用し、トランジション・ファイナンスの健全な発展に貢献していきます。

¹ 脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律

インフラストラクチャー&パワー・ファイナンス(IPF)

より持続可能で強靱なエネルギーの未来に向け、野村は、エネルギー関連のインフラに焦点を当てたグリーンプロジェクトやその他の資産へのファイナンスを提供しています。

エネルギー関連のインフラに関するプロジェクトへのファイナンスを専門的に取り扱うIPFチームは2017年に設立され、野村の流動化商品およびプライベートクレジット（“SPPC”）ビジネスの一翼を担っています。野村のグローバルな組織を利用して、インフラ、電力、通信、その他実物資産の開発・運営に係るオリジネーション、組成、ディストリビューション、資金調達ソリューションに重点を置いて活動しています。IPFチームは米国の代表的な再生可能エネルギー資金調達プロジェクト「Sunzia」の引受けを行うほか、再生可能エネルギープロジェクトに特に力を入れた強力なグローバルプレゼンスを確立しています。日本においては、再生可能エネルギーに関連する20件以上のファイナンス案件を引き受けています。IPFチームの再生可能エネルギーへの重点的な取り組みは、社会の脱炭素にむけたトランジションに貢献する他、野村グループのネットゼロ戦略、そして、「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

いう野村グループのパーパスにも適うものです。IPFチームの取り組みは高く評価されており、例えば、以下の事例があります。

PFビジネスの主な活動実績

- SunZia：ニューメキシコ州における2基の3.5GWメガ風力発電プロジェクトと550マイル525kV高圧直流(HVDC)送電線のプロジェクトにおいて、IJGlobalの2023年「North Americas Renewables Deal of the Year」を受賞
- The Edward & Sanborn：カリフォルニア州における約10億ドルの410 MWの太陽光発電および1.7GWの蓄電池ストレージのプロジェクトにおいて、PFI (Project Finance International)の2022年「Americas Renewables Deal of the Year」を受賞。

IPFは設立以来、順調に成長を続けており、この成長軌道を継続していくことを目指しています。

ケーススタディ

#1

2022年、IPFは北海道に位置する陸上風力資産に関するプロジェクトファイナンス案件に取り組みました。このプロジェクトは2024年の初めに稼働を開始し、地域の電力会社にクリーンエネルギーを提供しています。野村はこの資金調達のための単独リードアレンジャーとして行動しました。



#2

2024年初頭、IPFはアメリカ・ユタ州エメリー郡に位置する300 MWの太陽光発電資産の建設のためのプロジェクトファイナンス案件に取り組みました。このプロジェクトが2025年に商業運転を開始すると、ユタ州の地域コミュニティにサービスを提供する規制された電力会社にクリーンエネルギーを供給することになります。



外部からの高い評価

上記のようなさまざまな画期的な取り組み等は、外部からも高く評価されています。

The Banker Investment Banking Awards

フィナンシャルタイムズが発行する雑誌『The Banker』のInvestment Banking Awardsを3年連続で受賞、投資銀行は唯一当社のみ

- 2020：Sustainable Corporate Finance
- 2021：Sustainable FIG Financing
- 2022：Sustainable SSA Financing



Environmental Finance's Bond Awards

Environmental Finance誌のLead manager of the year 部門を2年連続受賞

- 2022：ソーシャルボンド
- 2023：トランジション・ボンド



環境省 第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン



② サステナビリティ分野におけるM&Aアドバイザリー・サービスの提供

脱炭素社会に実現に向けて事業ポートフォリオ再編を経営課題とする事業法人等のお客様も多くいらっしゃるなか、グリーントランスフォーメーション型の企業戦略M&Aは課題解決の一つです。野村グループは、グループとしての総合力と、グローバルネットワークを通じた知見やノウハウを活かしたサステナビリティ分野におけるM&A等戦略的アドバイザリー・サービスの提供を通して、サステナビリティに関するお客様の課題解決に努めています。

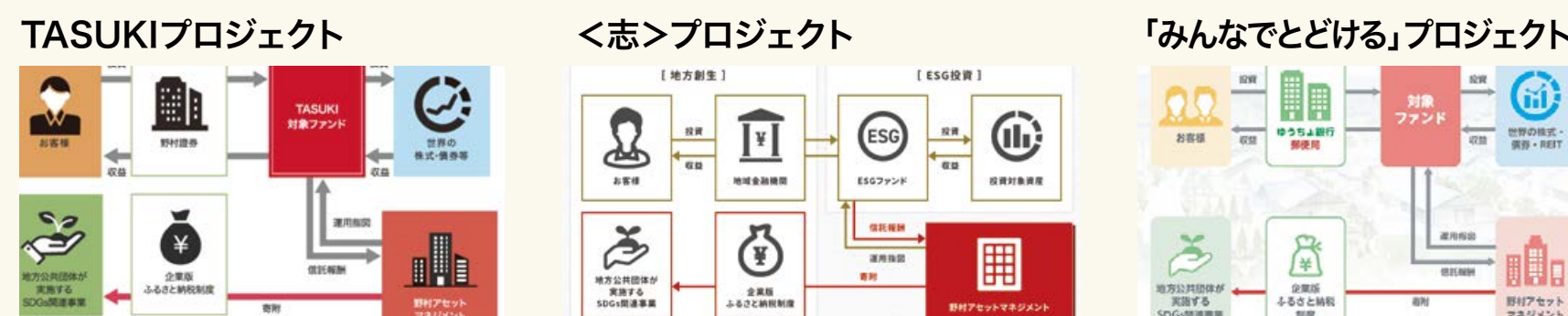
2020年4月、当社はサステナブル・テクノロジーとインフラストラクチャー分野で強力な存在感を持つ米国のM&Aブティックであるグリーンテック・キャピタル・アドバイザーズを買収し、ホールセール部門のインベストメント・バンキングに完全に統合しました。2022年4月、チームの再編成や外部からの採用を通じて、およそ150人のバンカー、11のサブセクターからなる「グリーンテック・インダストリアルズ&インフラストラクチャー（GII）」というグローバルチームを設立しました。GIIでは、エネルギー、運輸、食品、水資源、廃棄物処理システムなど、基幹インフラの変革を目指すお客様をサポートしています。GIIは、低炭素化やデジタル化、効率化などに取り組む革新的技術を持つ新興企業と既存企業の双方にアドバイスを提供しています。GIIのアメリカ、ヨーロッパ、アジアを含むグローバルなバンカーは、世界中の顧客に低炭素化支援などを提供するために重要な役割を果たしています。

GIIの主な活動実績

- Cirba Solutions（バッテリー・リサイクラー）に対し、EQTインフラストラクチャーからの2億4,500万ドルの資金調達において財務アドバイザーを務めました。
- 垂直型イチゴ農場の開発および運営を行っているOishiiに対し、日本電信電話株式会社などからの1億3,400万ドルの株式資本調達に関する単独プライベート財務代理人を務めました。この投資により、Oishiiは農業および食品生産の自動化においてグローバルな革新リーダーとなることができます。
- ドイツのバッテリー蓄電システム開発会社であるKyon EnergyのTotalEnergiesへの9,000万ユーロでの売却に関する単独財務アドバイザーを務めました。

column 投資信託を通じてSDGs達成を目指す

地方創生への取り組みとして、地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）の仕組みを活用し、野村アセットマネジメントが運用、野村證券が販売する対象ファンドの販売残高（道府県毎）に応じて、野村アセットマネジメントの収益の一部を、「まち・ひと・しごと創生」の取り組みをしている地方公共団体に寄附するTASUKIプロジェクトを2022年7月から開始しました。また、同様の仕組みに基づく「志」プロジェクト、「みんなでとどける」プロジェクトでは、野村アセットマネジメントが地域金融機関やゆうちょ銀行および投資信託を取り扱う郵便局と連携して寄付を行っています。



TASUKIプロジェクトにおける2024年3月時点での寄付先は[野村証券ホームページ](#)よりご覧ください。
志プロジェクトにおける2024年3月時点での寄付先は[野村アセットマネジメントホームページ](#)よりご覧ください。

③ サステナビリティ関連の投資・運用機会の拡充

野村グループは、金融サービスグループとして、持続可能な社会の形成に貢献する資金の流れを生み出す重要な役割を担っていると考えています。野村グループは、グループ各社の専門性と総合力を活かしESG投資の普及に努めています。例えば、野村証券では、2020年より、ESGやSDGs関連の投資商品⁶を継続的に拡充させてきました。2020年には、“投資を通じた持続可能な社会の実現とお客様の中長期的な資産形成”をテーマに「ESG商品ラインアップ」として新たにファンドをとりまとめ、ESG投資への流れを加速させています。これらのファンドを通じて、社会課題の解決に取り組む企業に投資することで、投資収益と社会課題解決の双方を追求することが可能となります。

個人投資家向けへのESG投信⁷の提供

野村証券では、環境問題や社会課題に対する意識の高まりを受け、投資を通じた持続可能な社会の実現とお客様の中長期の資産形成をテーマとする投資信託を「ESG商品ラインアップ」として取りまとめ、2020年7月より、主に個人投資家向けに提供を開始しました。また、個人向けのESG債の販売にも取り組み、日本におけるESG投資機会の拡大へ貢献しています。2020年4月～2024年3月のESG商品ラインアップの販売累計額は約8,000億円となっています。さらに個人投資家向けESGセミナーやSNSを活用したESG勉強会の

⁶ ESGを投資戦略の主要な要素として掲げる日本における公募投資信託

⁷ ESGを投資戦略の主要な要素として掲げる日本における公募投資信託

動画配信等を通じて投資を通じた社会課題の解決への貢献を伝え、個人投資家によるESG投資を促進することで、投資資金の好循環を創出しています。

社会課題の解決につながる高品質な投資商品の提供能力を拡充

社会課題の解決につながる高品質な投資商品の提供能力拡充に向けた取り組みの一環として、野村グループでは、2023年、アンジェリーノ・グループとの戦略的提携、森林資源ファンドへの出資を行いました。これらの取り組みは、お客様に対して新たな運用機会の提供につながるだけでなく、リスクマネーの循環を通じたサステナブルな社会の実現にも寄与するものと考えています。

アンジェリーノ・グループ⁸との戦略的提携

野村グループとアンジェリーノ・グループはクリーン・エネルギーおよび気候変動のソリューションに関する戦略的提携を行っています。本提携により、共同投資や知見の共有などを通じて、脱炭素社会への移行を加速させるための協力関係を構築しています。また、野村は、アンジェリーノ・グループが運用するファンドへの投資を行っています。同ファンドは、主に北米のクリーン・エネルギーと気候変動ソリューションに強みを持つミドル・ステージからレイト・ステージのハイ・グロース企業に投資するものであり、クリーン・エネルギーや気候変動関連ビジネスが持つ革新性や成長性に関心のあるお客様のために、本提携を活かして投資機会の拡大に継続的に取り組んでいきます。

森林資源ファンドへの出資

2023年1月、世界有数、アジア・オセアニア最大規模の森林アセットマネジメント事業者であるNew Forests社⁹の株式を取得しました。New Forests社が管理・運用を受託する資産総額は117億豪ドル、資産面積は130万ha（ヘクタール）に上ります（2023年12月末時点）。2005年に設立され、オセアニア地域を中心に北米、東南アジア、アフリカで事業を展開しています。New Forestsは、管理下の森林ファンドを通じて安定的な森林資源に投資し、森林認証製品の供給と共に、CO2吸収機能に着目したカーボנקレジットファンドの組成などの森林の環境価値の開発にも注力しています。また、投資家への長期・安定的な投資リターン の提供と持続可能な未来の実現をビジョンに掲げ、サーキュラー・バイオエコノミー（※ 化石燃料の代わりに森林などの生物資源やバイオテクノロジーを活用して、資源を循環させることにより、人間と自然が共生する持続可能な循環型共生経済）や地域社会との共生を重視した森林資源投資・管理を適切に行うことにより、サステナビリティへの寄与を目指します。野村グループではグループ傘下の野村アセットマネジメントをはじめ、当社のグローバル・プラットフォームを通じて、お客様に新たな資産クラスの商品を提供していきます。

2023年8月には野村グループとして初めての森林資源ファンド投資として、New Forests社が管理・運用する東南アジア森林資源ファンドTropical Asia Forest Fund 2に出資しました。森林資産や森林プロジェクトへの投資を通じて財務的リターンを得ながら、カーボנקレジット分野に関する知見を蓄積し、国内外で関連ビジネスの創出に注力していきます。

④ サステナビリティ分野におけるトータルソリューションの提供

金融サービスグループとして幅広いサービスを手掛ける野村グループの総合力とグローバルネットワークを通じた知見やノウハウを活かし、お客様におけるサステナビリティに関する戦略策定に資するリサーチや新しいスキーム等幅広いソリューションを提供しています。

サステナビリティ領域のリサーチ

2020年7月に組織されたコンテンツ・カンパニーにおいては、野村サステナビリティ研究センター、エクイティ・リサーチ部のESGリサーチチーム、フロンティア・リサーチ部等がサステナビリティ分野のリサーチを行っています。野村サステナビリティ研究センターにおいては、脱炭素社会の実現に向けた世界の金融規制・制度、金融商品、金融市場および投資家等ステークホルダーの動向、各企業に求められる情報開示の潮流等を分析し、その成果を論文あるいは季刊誌等を通じてお客様に提供しています。また、ESGリサーチチームは、機関投資家のエンゲージメント活動に資するべく、国際的な政策規制動向および日本を中心とした各企業の取り組みに関する調査・分析を行っています。また、金融工学研究センターでは、定量的な分析に基づき、事業会社を中心とした顧客企業に対して、お客様自身のサステナビリティ分野の課題解決や戦略策定、格付やESG評価の改善に向けたコンサルティング・サービスを提供しています。そして、野村フィデューシャリー・リサーチ&コンサルティング株式会社では、年金基金に対して、世界のESG投資の潮流を踏まえた資産運用サービスを提供しています。

また、2023年1月には、サステナビリティに関連する調査に携わるリサーチャー32名がそれぞれの担当分野についての課題・現状分析・今後の展望について執筆、取りまとめた冊子「サステナブルな経済と企業価値向上への挑戦」を作成しました。「サステナブルな社会の姿」や「マクロ経済とESG」、「企業経営を取り巻く環境」、「GXに向けた諸課題」、「サステナブルな社会の各論」をさまざまな切り口で論じ、「野村サステナビリティ・デー2022」の抄録も収載しました。この冊子は、法人のお客様や学術関係者、関係官庁等に配布、高評価をいただきました。

column 野村サステナビリティ・デー

サステナビリティの取り組みを幅広いステークホルダーにご紹介する「野村サステナビリティ・デー」を2021年から毎年開催しています。2021年から2023年の3回については、野村グループにおけるサステナビリティの取り組みの全体像、排出権取引、インパクト投資、GX（グリーン・トランスフォーメーション）、生物多様性等サステナビリティ関連のリサーチを幅広くご紹介する約半日のセッションとして開催しました。2024年9月には、内容を一層充実させ、約2週間の「野村サステナビリティ・ウィーク」として、野村グループのサステナビリティの取り組み、サステナビリティに関連したさまざまなリサーチをご紹介するセッションを開催する予定です。

野村グループにおけるサステナビリティの取り組みに関するセッションは、[こちら](#)からご覧いただけます



8 2001年に設立され、次世代クリーン・エネルギーおよび気候変動ソリューション企業に成長資金を提供する先駆的な投資会社です。同社は創業以来、クリーン・エネルギーと持続可能性に特化した投資会社として、世界規模で成長投資を行ってきました。アンジェリーノの中核戦略は、実績ある技術と確立された顧客を持つ、高成長で適切に管理された革新的なビジネスに投資することです。アンジェリーノは、さまざまな種類の案件に投資しており、分野に特化した調査に基づいた戦略をとっています。

9 世界有数、アジア・オセアニア最大規模の森林アセットマネジメント事業者（非上場）であり、管理・運用を受託する資産総額は117億豪ドル、資産面積は130万ha（ヘクタール）に上ります。2005年に設立され、オーストラリア・シドニーに本社を置いています。その他に北米、東南アジア、アフリカに拠点を有しており、従業員は総勢125名を有します。New Forestsは、管理下の森林ファンドを通じて安定的な森林資源に投資し、アジアや日本への森林認証製品の供給と共に、CO2吸収機能に着目したカーボנקレジットファンドの組成などの森林の環境価値の開発にも注力しています。また、サーキュラーエコノミーや地域社会との共生を重視した森林資源投資と管理を行うことにより、投資家向けの長期・安定的な投資リターン の提供と持続可能な未来の実現をビジョンとしています。

column サステナビリティに関するトレーニング、 スキルアップの機会の提供

当社は、役職員に向けて、研修や勉強会、オンライン学習の機会の提供等を通じて、サステナビリティに関する意識の啓発に取り組み、お客様の多様なニーズに応える人材の育成に努めています。

日本国内では、年1回、全役職員に向けたサステナビリティ研修を実施しています。2023年度は統合報告書やサステナビリティ・デーの内容を盛り込みながら、野村グループのサステナビリティに関する取り組みへの理解を深めることを目的として実施しました。

また、2023年度は、従業員向け金融経済教育プログラム（野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラム）とリンクする形で、「ファイナンシャル・ウェルビーイングとDC」というテーマでの社内勉強会を行いました。ファイナンシャル・ウェルビーイングの概要や世の中の動き、ファイナンシャル・ウェルビーイングを高めるひとつのツールである確定拠出年金について紹介しました。

そのほか、新入社員研修、新任部店長研修や新任役員研修等の階層別研修でもサステナビリティに関して学ぶ機会を提供しています。

野村サステナビリティ研究センターでは、2020年11月から有識者・学識経験者等を招いた社内勉強会を実施しています。2022年度は7回開催し、より多面的かつ専門的なサステナビリティ関連テーマについて活発な議論を行いました。

ホールセール部門では、役職員の業務内容に応じたサステナブル・ファイナンスに関する研修をグローバルに実施しています。サステナビリティ分野における当社のアプローチやSDGs達成に向けたビジネス面での取り組み、サステナブル・ファイナンスを取り巻く動向、サステナビリティをめぐる政治経済・規制動向、気候変動およびESGリスクといった多様なテーマを取り上げています。2020年12月の開始以来、のべ約2,500人を超える社員が研修に参加しています。

野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラムについては「野村グループの人材マネジメント戦略」をご参照ください。

ESG自己株式取得サービスの提供開始

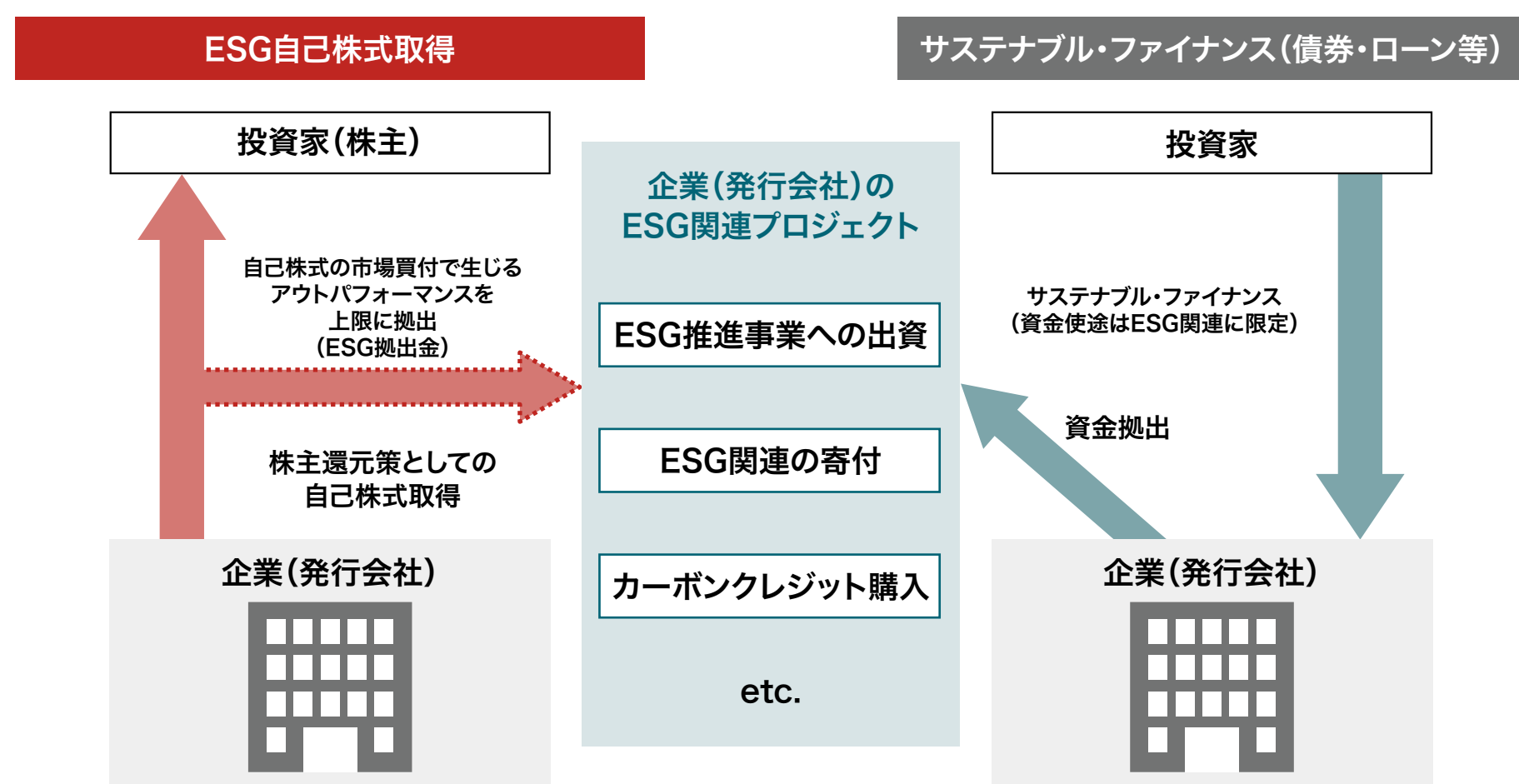
ESG自己株式取得は、企業が実施する自己株式取得に関連付けてESG関連プロジェクト（ESG推進を目的とする事業、ESG関連団体への寄付、カーボנקレジットの購入など）に資金を拠出する取り組みです。企業による「株主還元策としての自己株式取得」と「ESG（環境・社会・ガバナンス）還元策としての資金拠出」の両立を企図した取り組みとして、近年、欧州企業を中心に採用されています。自己株式取得の実施と共に、その一環として、企業独自のESG関連プロジェクト（以下「ESG還元策」）に要する資金（以下「ESG拠出金」）を負担する点が、ESG向け資金を外部調達する「サステナブル・ファイナンス」とは異なる特徴です。野村證券では、2023年11月に、ESG自己株式取得のためのサービスの提供を開始しました。本サービスは、企業におけるESG推進の取り組みを、株主還元の取り組みと合わせて直接株式市場へ訴

求するとともに、自己株式取得実施の意義を株主以外のステークホルダーと共有し、株主還元とESG還元の両立を実現することにより、プライム上場企業である森六ホールディングスが実施した国内初のESG自己株式取得において、本サービスが利用されました。当該ESG自己株式取得で生じるESG拠出金は、徳島県（徳島森林づくり推進機構）への寄付を通じて、皆伐地の再造林事業（少花粉スギの植栽、シカ食害対策など）などに充てられる予定です（[創業の地 徳島が推進する『森づくり事業』への参画について](#)）。

- 企業（発行会社）は、自己株式取得の実施と共に、その一環として、企業独自のESG関連プロジェクト（ESG推進を目的とする事業、ESG関連団体への寄付、カーボנקレジットの購入など）に対する資金の負担を決定します。
- 一方で、株主還元の縮減とならないよう、ESG還元策に拠出する資金は、自己株式の市場買付において生じることが期待されるアウトパフォーマンス相当額が上限とされます（※）。

（※）買付期間における株価（終日VWAP値）の単純平均値をベンチマークとして、立会内市場での買付価格（加重平均価格）が当該ベンチマークよりも安い価格となった場合（ベンチマークよりも安く買付ができた場合）には、その差額（アウトパフォーマンス）を上限として、ESG還元策に資金が拠出されます。

ESG自己株式取得サービスの概要



フード&アグリ、ヘルスケア分野における実業型コンサルティング

2024年5月、フード・アグリ分野や医療・介護分野におけるサービス内容を向上させるために、フード・アグリ分野等におけるコンサルティング・アドバイザリー業務等を行う野村アグリプランニング&アドバイザリー株式会社および医療・介護分野等におけるコンサルティング・アドバイザリー業務等を行う野村ヘルスケア・サポート&アドバイザリー株式会社の各機能を承継した2つの部署を野村證券に設立し、フード・アグリ分野や医療・介護分野の課題に対するソリューションの開発・提供に取り組んでいます。特に、フード・アグリ分野では、次世代のサプライチェーン創造やイノベティブなスタートアップ企業との共同事業を通じて社会的なインパクトを生み出すことにも挑戦しています。また、ヘルスケア分野では、公的医療機関等に対する経営強化や再編・ネットワーク化の策定支援に関するコンサルティング、民間医療機関・介護事業者の承継を円滑に実施するためのM&Aアドバイザリー・サービスの提供を通じて、持続可能な医療・介護の提供体制の確保に資する取り組みを行っています。

□ フード・アグリ分野の具体的な取り組み内容については「社会的インパクト、[イノベーション創出の取り組み](#)」をご参照ください。

ヘルスケア分野の具体的な取り組みについては、[当社ホームページ](#)☺をご参照ください。

column サーチファンド

2021年12月、野村リサーチ・アンド・アドバイザリーはジャパン・サーチファンド・アクセラレーター（JaSFA）と協働し、ジャパン・サーチファンド・プラットフォーム投資事業有限責任組合（JSFP）を設立しました。

JSFPは、サーチファンドのモデルを活用した企業経営を目指す意欲のある経営者候補（サーチャー）と事業承継に課題を抱え、適切な承継先を探す中堅企業オーナーとをつなぐビジネスモデルであり、次世代を担う優秀な人材にこれまでにない新たな活躍の場を提供することで、経営者人材の育成、地域経済の持続可能な発展やイノベーションの創出への貢献が期待されます。サーチファンドとは、1984年にアメリカで誕生した、人を軸とする事業承継に特化したパイアウトファンドの一形態です。

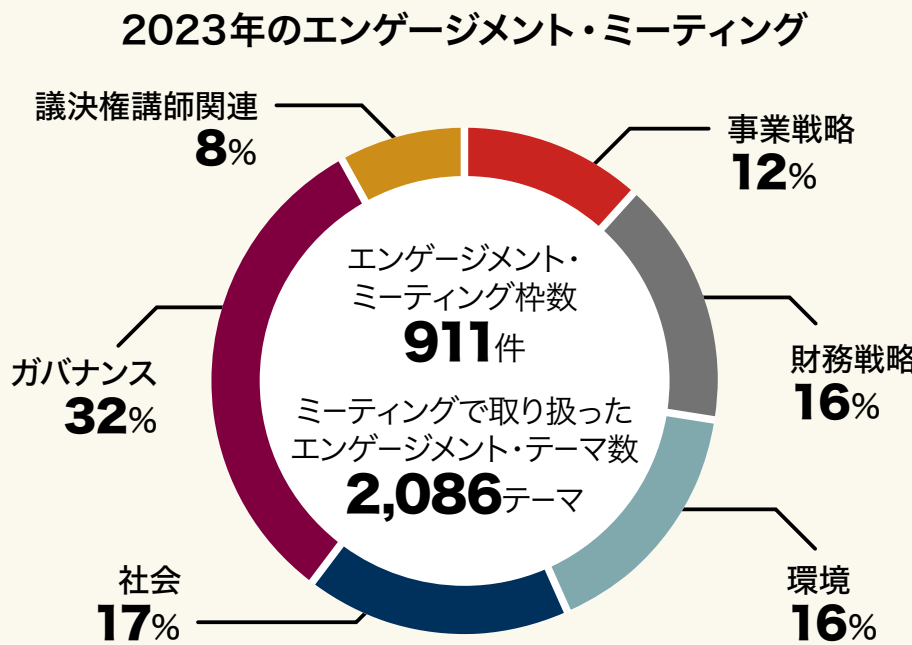
＜サーチファンドによる社会貢献＞

中堅企業	経営者人材の養成	地域
■ 経営者候補の人となりが見える新たな事業承継問題への打ち手の提供	■ 創業とは異なるアントレプレナーシップ精神への新しい支援形態	■ 中堅企業群の更なる経営基盤の強化と、既存の枠組みを超えるチャレンジ精神の醸成
■ サーチャーの経験および知見を活かしたイノベーションの加速	■ 比較的早い段階での経営経験を通じた経営者の育成	■ 経営者人材の育成とサーチャーコミュニティを通じた新たな価値創生
■ 柔軟なインセンティブ設計を通じた従業員の経営参画意識の醸成	■ リスクに見合ったリターンを享受できる機会の提供	■ 地域経済の活性化
■ オーナーにとっての引退後における経済的自由の実現	■ 優秀な人材のキャリアの多様性実現	

column アセットマネジメントにおける取り組み ～インベストメント・チェーンの実現

野村アセットマネジメントは責任ある投資家として、資産運用ビジネスを通じた「社会的価値」と「経済的価値」の両立を目指しています。そのために、インベストメント・チェーン（投資の好循環）の実現に向け、責任投資の推進や投資先企業との建設的な対話であるエンゲージメントといったスチュワードシップ活動を通じて、投資先企業の企業価値向上と社会的価値創造の後押しをすることで、企業の持続的な成長をサポートしています。エンゲージメントの取り組みの一環として、2022年3月に「Project BRIDGE」を立ち上げ、日本企業の潜在的企業価値を顕在化させると同時に、世界中の投資家に日本株の投資機会を情報発信する活動にも取り組んでいます。

野村アセットマネジメントにおけるスチュワードシップ活動については[責任投資レポート](#)☺をご参照ください



2023年末エンゲージメントゴール構成比(重点テーマ別)

分類	テーマ	構成費
事業	1 事業戦略とサステナビリティの統合	2.7%
環境	2 気候変動	14.3%
	3 自然資本	1.2%
社会	4 人権リスク	4.9%
	5 多様な価値観を持つ人的資本の活用	5.3%
	6 ウェル・ビーイングな社会の実現に向けた課題解決	1.3%
ガバナンス	7 取締役会の再定義	11.6%
	8 資本効率に対するコミットメントの強化	13.6%
財務	9 合理的な財務戦略の説明	11.6%
その他		33.4%

※2023年12月時点

野村グループのサステナビリティへの取り組み 当社自身による環境課題への挑戦

野村グループのサステナビリティへの取り組み

—当社自身による環境課題への挑戦—

当社は、気候変動問題の顕在化による環境の変化について、関連するリスク・機会を特定し、野村グループの事業活動や財務に与える影響を分析・評価しています。当社のビジネスモデルにおいては気候変動が財務に与える影響は限定的であり、金融サービスグループとして、お客様の気候変動に対する取り組みのサポートに事業機会、成長機会があると認識しています。本章では、気候変動に伴うリスクに対する当社の認識や管理体制、自社環境活動を含むネットゼロにむけた取り組み、自然資本への取り組みについてご紹介します。

① 気候変動リスク管理

A. 気候変動に伴うリスクに対する当社の認識

気候変動に起因するリスクには、2つのタイプがあります。1つは、気候パターンの長期的な変化や大型の台風、干ばつ、酷暑といった異常気象によって人的被害や財産上の損害が生じるリスク(物理的リスク(急性リスク/慢性リスク))、もう一つは、脱炭素社会への移行に向けた各国政府の政策変更や急速な技術革新に伴う変化に対応できず取り残されるリスク(移行リスク)です。当社は、気候変動に伴う物理的リスク、移行リスクとして、以下に挙げるものを認識しています。

取引先の気候変動への対応が不十分なために財務が棄損し、信用力の低下につながるリスク、また契約上の義務を履行できないリスク			
具体的なリスクの例	物理的リスク／移行リスクの別	時間軸 ¹	主たるリスク・カテゴリー
異常気象に伴う災害により、取引先に人的被害、あるいは財産的損害が生じることにより、当社とのビジネスが減少するリスク。さらに取引先が破綻することにより当社が損失を被るリスク	物理的リスク	短・中・長期	信用リスク
取引先が保有する化石燃料施設が座礁資産となり、業績の悪化や信用力の低下によって当社が損失を被るリスク	移行リスク	短・中・長期	

¹ 短期：3年程度、中期：4-10年程度、長期：10年超

気候変動が市場の変動要因として顕在化した際に、保有する金融資産の市場価格の変動によって、当社が損失を被るリスク			
具体的なリスクの例	物理的リスク／移行リスクの別	時間軸	主たるリスク・カテゴリー
脱炭素社会への移行に向けた政策変更、あるいは急速な技術革新により、当社が保有するトレーディング資産・ポジション等の価格変動で損失を被るリスク	移行リスク	短・中・長期	市場リスク
大規模な自然災害によって不動産価格が下落、レンディングビジネスの担保価値が毀損するリスク	物理的リスク	短・中・長期	

当社および取引先の気候変動への対応が不十分な場合に、当社のレピュテーションが棄損するリスク			
具体的なリスクの例	物理的リスク／移行リスクの別	時間軸	主たるリスク・カテゴリー
温室効果ガス排出量が少なくない取引に、当社が参加することによる当社のレピュテーションが悪化するリスク	移行リスク	短期	レピュテーション・リスク
規制・政策変更への対応が不十分なことにより当社のレピュテーションが悪化するリスク		中・長期	
気候変動に関する目標に沿っているとお客様や投資家に誤解を与えることにより当社のレピュテーションが悪化するリスク		短期	

気候変動に関する内部プロセス・システム・役職員の行動が不適切であること、機能しないことにより、当社が財務上の損失を被るリスクもしくは当社のレピュテーションが棄損するリスク			
具体的なリスクの例	物理的リスク／移行リスクの別	時間軸	主たるリスク・カテゴリー
新たな開示要件や気候変動およびESG関連商品の誤販売リスク等、規制変更対応に関するコンプライアンスおよび法的リスク	移行リスク	短・中期	オペレーショナル・リスク
大規模な災害により、保有資産の被災、当社の社員の安全性、システムや重要なサード・パーティー利用に影響を与えうる業務継続およびサード・パーティー・リスク	物理的リスク	短・中期	

競合他社と比較した際に、戦略が不十分であること、あるいはその戦略の遂行の失敗に関連するリスク、戦略とリソースとの乖離を含む戦略遂行リスク			
具体的なリスクの例	物理的リスク／移行リスクの別	時間軸	主たるリスク・カテゴリー
法律・規制環境の変化により既存ビジネスが減少し、対応コストが増加し資本負荷が増大するリスク	移行リスク	中・長期	戦略リスク
脱炭素社会への移行に伴う顧客ニーズの変化による、既存商品の陳腐化、新規商品開発における競争優位性の低下による収益機会低下のリスク			

野村グループでは、気候変動が当社のポートフォリオに与える影響についてシナリオ分析を行っています。気候リスクに対する財務的頑健性を評価するために、気候変動にかかる金融当局ネットワーク（NGFS）が公表したシナリオを使用し、市場リスクと信用リスクの両方について、資本やリスク・アセットに与える気候変動の短期的な影響を推定する分析を実施しました。また、クレジットポートフォリオのうち、どのくらいの割合が気候関連リスクの影響を受けやすいかを判断するため、気候リスクへの集中度合いを測る様々な指標を用いて評価しています。その結果、無秩序シナリオの下での影響も相対的に小さく、また当社のポートフォリオに占める割合として示される気候リスクへの集中度合も比較的低いことから、気候変動が当社の財務に与える影響は限定的と考えています。（詳細については、「ポートフォリオへの包括的アプローチ：信用リスク・エクスポージャー分析」と「ポートフォリオへの包括的アプローチ：シナリオ分析」のセクションを参照してください）。

B. リスク管理体制

野村グループでは、気候変動リスクは、実現した場合に重大な影響を及ぼす可能性が高いものと認識しており、特定の独立したリスク分野ではなく、多様なリスク分野に影響を及ぼす要因として認識しています。そのため、それぞれのリスク分野における既存の管理フレームワークに、気候変動の要素を考慮した新たなコントロールを追加することで、包括的なリスク管理フレームワークを構築しています。

■ 市場リスク

市場リスクとは、市場の変動により、保有する金融資産および負債の価値が変動することで、損失を被るリスクです。市場リスク管理においては、マーケット環境やリスク許容度を反映したリスク・リミットを設定し、モニタリングしながら随時環境に応じて調整することで、リスク量をコントロールしています。管理の対象となるのは、主にトレーディング目的で短期間保有するポジションが中心ですが、ファイナンスやトレーディング目的の下、比較的中長期で保有する流動性の低いポジションについても管理しています。気候関連リスクの影響を受ける可能性のあるトレーディング・ポジションを特定するため、定期的な市場リスク管理フレームワークの見直しとストレス分析を行っています。これまでの分析では、懸念されるような気候リスクのエクスポージャーは見つかっておりません。また、他の金融機関における取り組みも参考としつつ、当社フレームワークの評価・改善を続けています。

■ 信用リスク

信用リスクとは、当社のカウンターパーティーである債務者が、債務不履行、破産または法的手続き等の結果として、予め合意した条件どおりに契約上の義務を履行できないことにより、損失を被る

リスクをいいます。信用リスクの評価は、対象先の事業環境、競争力、経営陣や財務面での強みや柔軟性に関する詳細なデュー・デリジェンスに基づき行います。想定されるデフォルト確率に応じた信用格付を付与し、格付けに応じたリスク・リミットを設定することによって、リスク量をコントロールしています。信用リスク管理プロセスの一環として、これらの信用リスク管理の枠組みに、カウンターパーティー、セクター（業種）および国の特性を踏まえた物理的リスクや移行リスク、ESGリスクドライバーを分析するプロセスを導入しています。この分析においては必要に応じてヒートマップを使うこととしています（後述の「気候変動リスク評価」ご参照）。カウンターパーティーにとって、ESGの要素は、直接的および間接的に発生する費用の増加や追加投資負担の可能性を招くことがあります。そのため、物理的リスクや移行リスクを含むESG要因が与える影響の分析を行い、信用格付に反映させています。

■ オペレーショナル・リスク

オペレーショナル・リスクとは、内部プロセス・システムの不備や役職員の行動が不適切であること、自然災害等の外部事情により、当社が財務的損失や評判の悪化等の非財務的影響を被るリスクを指します。オペレーショナル・リスクには、コンプライアンス、リーガル、ITおよび情報セキュリティ、不正、業務継続、サード・パーティーに関連するリスクその他の非財務リスクが含まれます。当社は、オペレーショナル・リスクの特定、評価、モニタリングおよび報告を含むオペレーショナル・リスク管理の枠組みを整備しています。当社は、ESGと気候変動リスクをリスク分類および原因分類に組み込んでいます。当社は、トップダウン・アプローチにより、リーガル、コンプライアンス、業務継続、サード・パーティーに関連するリスクを最も関連性の高いリスクとして特定しました。当社は、今後もESGおよび気候変動リスクをリスク管理の枠組みに組み込むための体制整備、モニタリング、評価を行っていきます。

業務継続とサード・パーティーに関連するリスク

野村グループでは、業務停止や取引先の停止の影響を評価し、最小化するために、業務継続とサード・パーティーに関連するリスクを管理する体制を構築しています。また、グループ危機管理委員会および安全管理委員会を設置し、自然災害、システム障害、感染症等の危機的状況に備えています。気候変動によって引き起こされる物理的リスクは、特定された重大な危機シナリオの1つとなっています。災害発生時のグローバルな危機対応・事業継続体制を構築し、危機発生時の意識喚起等、さまざまな対策を実施しています。

リーガル・コンプライアンス・リスク

当社は、規制の変更、新たな開示要件、ESGおよび気候変動関連商品の誤販売等、リーガル・リスクおよびコンプライアンス・リスクにさらされています。当社は、規制の変更や情報開示を監督し、対応するガバナンス体制を継続的に改善しています。当社では、新たに取り扱いを開始する商品について、ESGの観点から適切であるかを審査する管理体制を整備しています。

■ レピュテーション・リスク

レピュテーション・リスクとは、ステークホルダーから見た場合に、不適切、非倫理的、また当社の価値観や企業理念と矛盾していると判断される行為等が行われた結果、当社の評判を損なうリスク、またそれに伴い当社の利益、資本、流動性が影響を受けるリスクをいいます。サステナビリティに関する重要なレピュテーション・リスクに「グリーンウォッシング」があります。これは、(1)環境に関する表示と実際の商品との違い、または(2)サステナビリティに関する主張と実際の事業運営との違いによって、ステークホルダーを誤解させるリスクです。当社は、すべての役職員に対し、自らが取った行動あるいは行動を起こさなかったことが、野村グループの信用を毀損しうるものであることを認識し、「野村グループ行動規範」に定める高い基準に基づいて行動することを求めています。また、当社グループの役職員は、レピュテーション・リスクにつながる可能性のある事項について、各部門の経営陣や経営会議等の適切な委員会に報告することを求めています。当社は、強固かつ適切な内部統制体制を通じて、グリーンウォッシングの潜在的な特定と管理を行うことにより、レピュテーション・リスクの最小化に努めています。また、グリーンウォッシングに関連する規制に基づき、関係する従業員については、必要な研修を受講することとしています。

また、上記の他にも、気候変動に伴う機会に対する戦略立案や遂行が不十分である、あるいは、リスクや戦略とリソースに乖離がある等の理由で、気候変動に伴う機会を活かすことができないことによるリスク、いわゆる戦略リスクも考えられます。戦略リスクについては、当社は環境の変化や規制動向の変化を適切に把握し、当該リスクのコントロールに努めてまいります。

C. リスク管理のアプローチ

当社は、「ESGリスク管理規程」制定しました。この規程は、野村グループのリスク・アペタイト・ステートメントとサステナビリティ・ステートメントに沿った形で、ESG関連リスクを管理するためのガバナンスおよびフレームワークを定めたものです。このフレームワークは、データ精度の向上などにより継続的に強化されていく予定です。ビジネスやポートフォリオを横断する包括的なアプローチは以下の通りです。

■ 気候変動リスク評価

気候変動リスクを含むESGリスクを評価するためのツールとして、国別・セクター別のヒートマップを開発し、運用を開始しています。これらのヒートマップは、対象となる国やセクターのESGリスクに対する脆弱性を判断するもので、当社エクスポージャーにおけるESGリスクの特定や、信用・市場リスク分析、シナリオ分析等に活用されます。

セクター別ヒートマップは、国連環境計画・金融イニシアティブ (UNEP FI) による気候変動のヒートマップ等を参照したうえで、当社のセクター分類に基づいて調整し、評価がなされています。

一方で、国別ヒートマップは(気候変動リスクを含む) さまざまなESG関連指標をもとに、対象国におけるリスクを評価するものです。

■ ポートフォリオへの包括的アプローチ：信用リスク・エクスポージャー分析

当社はポートフォリオにおいて、気候変動リスクの影響を最も受けやすい信用リスク・エクスポージャーについて以下の指標を開発し、定期的にモニタリングし、その結果は、信用ポートフォリオ委員会やサステナビリティ・フォーラムに報告をしています。これらの指標は、当社の包括的信用リスク・エクスポージャーのローン換算額に基づき、計測されます。

炭素関連資産(CRA: Carbon Related Assets)

TCFD提言を踏まえて、当社ポートフォリオ内の炭素関連セクターに対する信用リスク・エクスポージャーの指標で、4つのグループ(エネルギー・電力、運輸、素材・不動産、農業・食品・紙製品)を対象にそれぞれ算出し合算しています。当社では、社内規定に基づくセクター分類に基づき、推奨されるセクターのGICS分類に最も近いセクターを産業レベルで特定し、対象資産を抽出します。

なお、炭素関連資産はTCFDの推奨するセクターに基づきエクスポージャーを算出・開示することで、他の金融機関との整合性の保持と、当社エクスポージャーについての透明性の向上を図っています。これらのエクスポージャーのうちいくらかは、当社のネットゼロ目標の対象となっており、以下に示す当社の移行計画に沿っています。

高移行リスクセクター(HTR: High Transition Risk)

世界的な脱炭素社会への移行に伴う、当社への潜在的なリスクを計測するための指標です。前述のセクター・ヒートマップにおいて、移行リスクが高いと判断される全セクターが対象となります。

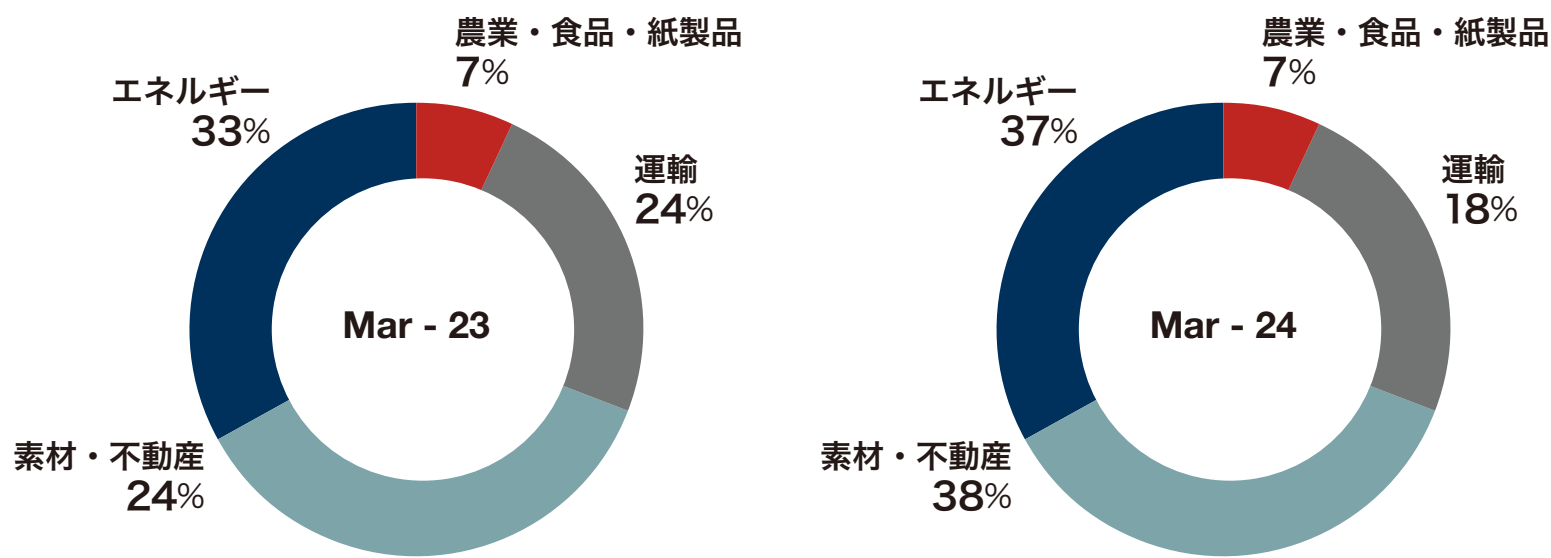
高物理的リスクセクター (HPR: High Physical Risk)

気候変動の悪化による物理的リスクの当社への潜在的な影響を計測すべく、新たに開発された指標です。前述の国別とセクター別ヒートマップにおいて、物理的リスクが高いと判断される国・セクター双方に該当するカウンターパーティーが対象となります。

気候変動エクスポージャー推移

Metric/指標	Mar - 24	Change/推移
Carbon Related Assets (CRA) 炭素関連資産	6.7% (4.8%)	-0.1% (0.0%)
High Transition Risk (HTR) 高移行リスクセクター	2.7% (2.2%)	+0.1% (+0.1%)
High Physical Risk (HPR) 高物理的リスクセクター	4.4% (4.2%)	+1.4% (+1.4%)

＜炭素関連資産内訳のグラフ＞



2024年3月29日(最終営業日)時点で石炭セクターにおける当社エクスポージャーはありません。上記エクスポージャーの算出には、社内規定に基づくカウンターパーティーLEQ (Loan Equivalent) の数値およびバンキング・ブックについては額面金額を使用します。野村のバンキング・ブックは総エクスポージャーの9%です。カウンターパーティーLEQは、当社において各カウンターパーティー向けのローンおよびデリバティブ取引や有価証券担保貸付取引等による信用リスク・エクスポージャーのローン換算額(並びに額面金額)を計測し合計したものです。これらの指標は対象となるセクター毎に算出しているため、温室効果ガス排出抑制に向けたプロジェクトに関連するファイナンスや、炭素排出が限定的なカウンターパーティーについてのエクスポージャーも含まれている可

能性があります。例えば、発電所や工場から排出される炭素回収・貯留に絡むプロジェクト・ファイナンス等が含まれます。なお、エネルギー部門は、再生可能エネルギーと、NZEシナリオが2030年に想定する電源構成比率よりも化石燃料関連業務が少ないカウンターパーティーを除外しています。

■ ポートフォリオへの包括的アプローチ：シナリオ分析

シナリオ分析のアプローチ

ストレス・テストは、一般的に、他のリスク管理手法では容易に特定できないリスクを捕捉するために実施されます。気候変動リスクへの対応として、当社は気候変動に関するストレス・シナリオを作成したうえで、移行リスク・物理的リスクの観点から、当社のポートフォリオへの影響を評価する試みを開始しております。気候変動に関するストレス・シナリオの策定においては、気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク (NGFS) の移行リスクシナリオや、気候変動に関する政府間パネル (IPCC) の物理的リスクRCPシナリオを活用しております。当社では、信用リスク、市場リスク、流動性リスクの影響を評価するため、短期・中期・長期を含むさまざまな期間でのシナリオ分析を行っています。2024年度は、最新の経済・気候データや政策コミットメントを盛り込んだNGFSフェーズ4に基づき、シナリオを刷新しました。信用リスク、市場リスク、流動性リスクについて、リスク・アセット、資本、市場リスクの損益、流動性資産に対する気候変動の影響を評価しました。分析の結果、当社の投融資ポートフォリオにおける温室効果ガス排出量は低いことから、気候変動が当社の財務状況に与える影響は限定的と考えられますが、今後もシナリオ分析手法の更なる改善に努めてまいります。

物理的リスク、移行リスクの使用シナリオ等

計算期間	長期	中・長期	短期
分析手法	物理的リスクが高いシナリオ下において、カントリースコア・セクタースコアを基にカウンターパーティーの潜在的な格下げを推定し、期待損失*の増分を推計	移行リスクが高いシナリオ下において、開示情報や第三者機関のESG関連データ等を基にカウンターパーティーの潜在的な格下げを推定し、期待損失*の増分を推計	NGFSが公表している、移行リスクが高いシナリオ下におけるマクロ変数を利用し、当社の資本・RWAへの影響を推計
使用シナリオ	IPCC ● RCP8.5	NGFS Phase 4 ● 秩序シナリオ: Below 2°C ● 無秩序シナリオ: Delayed transition	NGFS Phase 4 ● 秩序シナリオ: Net Zero 2050

シナリオ想定	現行政策が維持され、国別削減目標は満たされない。温室効果ガス排出が続くことで温度上昇幅は3度を超え、温暖化および重大な物理的リスクにつながる。	秩序シナリオ：気候変動関連政策が早期に導入された後、徐々に厳格化される。温度上昇幅は2度以内に抑えられる。 無秩序シナリオ：年間排出量が2030年まで減少しないと仮定。温暖化を2℃以下に抑えるためには強力な政策が必要。排出された大気中のCO2等を回収・貯留により削減するネガティブエミッションの効果は限られる。削減要請が急速に強まることから高い移行リスクにつながる。	厳格な気候政策とイノベーションにより、2050年頃に世界全体でCO2排出量をゼロに近づけることで、気温上昇を1.5℃(50%の確率で)に抑えることを目指す。排出削減が大きい国や、炭素価格が高く、化石燃料の輸出が少ない国では、GDPへの影響が大きくなる。
リスク・カテゴリー	信用リスク、市場リスク		信用リスク、市場リスク、流動性リスク

*カウンターパーティーエクスポージャーは長期的に変わらないと想定
**短期シナリオは3年程度、中期シナリオは10年程度、長期シナリオは30年程度(2050年まで)の期間を想定

物理的リスク

物理的リスクのシナリオ分析においては、IPCC RCP8.5シナリオの2050年時点に焦点をあて、カウンターパーティーの格付や信用コストの推計を行っております。具体的には、1人当たりの所得の予測成長率の分布から国ごとにカントリースコアを推定する一方、物理的リスクのセクター別ヒートマップを活用してセクターごとのスコアを推定したうえで、それらを組み合わせたスコアの分布に基づき、信用格付の調整を推計しています。

移行リスク

当社は、NGFSフェーズ4シナリオやマクロ経済変数を使用して、信用リスク、市場リスク、流動性リスクの移行リスク評価を実施しました。中・長期における信用リスクストレス分析では、NGFSの「秩序シナリオ - Below 2℃」または「無秩序シナリオ - Delayed Transition」が発生した場合を想定して、カウンターパーティーの信用格付の低下による期待損失を推定しています。信用格付の推定にあたっては、UNEP FIのパイロットプログラムの評価モデルや移行ヒートマップ、NGFSシナリオ変数(例：炭素価格)、各企業の開示情報、外部ベンダーのESGデータ等を参照しています。それら気候変動シナリオを用いて、いくつかのカウンターパーティーの信用力に対する影響を評価し、その結果を同カウンターパーティーが属するグループにおける気候変動への脆弱性として使用しています。

また、中期の市場リスク気候影響を測定するために10年間のNGFSフェーズ4「Delayed Transition」シナリオを利用しました。これには、NGFSが提供するマクロ経済変数の予測が含まれており、主要な経済指標、規制変更、技術革新を取り込んで潜在的なリスクを予測しています。NGFSフェーズ4のマクロ経済変数を用いて、気候リスクが当社の財務状態に及ぼす短期的な影響を分析しました。NGFS Net Zero2050シナリオの最初の3年間を用いて、急速な移行に伴うカウンターパーティーの信用力の変化と市場変動により、資本とRWAにどのような影響があるか推定しています。流動性リスクと市場リスクの評価には、NGFS Net Zero 2050 3ヶ月シナリオと内部シナリオの拡張も活用しています。

■ 新商品と個別取引についての審査プロセス

当社において新商品の組成・販売を検討する際、または個別の金融取引を実行する際、各商品・取引に内包されるリスクとその適切な管理方法を精査するために、以下2つのプロセスに基づいて管理を行っています。また、これらの審査プロセスを通じ、当該新商品および個別取引が当社のリスク・アペタイトに沿ったものであることを確認しています。

新商品承認プロセス

新商品の組成および取引の実行において想定されるあらゆるリスクとその対処方法を精査するプロセスです。関連する各部署は、想定されるリスクに対し十分なリスク軽減策がとられていることを確認し承認します。

個別取引承認プロセス

個別取引には、市場や取引タイプ、取引先、裏付け資産等により多岐にわたるリスクが内在しており、これらを精査した上で審議し意思決定するためのプロセスです。審議対象やリスクの閾値によって承認権限を有する会議体と、必要に応じたエスカレーション・プロセスが定められています。

当社ホールセール部門は「ホールセール部門：ESGセクター・アペタイト・ステートメント」を制定しています。このアペタイトに基づき、個別取引の審査には、気候変動リスクを含むESGリスクの特定とその軽減策についての精査プロセスが導入されており、グローバルでその実効性を高めるべく、デュー・デリジェンスの整備に努めています。また、ESGリスクが高いと判断された新商品や個別取引については、当社シニア・マネジメントへのエスカレーションのプロセスが定められ、ガバナンスの強化が進められています。

② ネットゼロに向けた取り組み

A. ネットゼロ実現に向けたロードマップ

2021年9月、脱炭素社会の早期実現に向け、当社自身による取り組みとして、2030年度までに当社の拠点で排出する温室効果ガス（GHG）排出量を実質ゼロとする「ネットゼロ」を達成することおよび2050年度までに投融資ポートフォリオのGHG排出量のネットゼロ達成、お客様による脱炭素社会への移行を支援するため1,250億ドルのサステナブル・ファイナンスに関与する、というネットゼロ実現のためのロードマップを策定・公表しました。

脱炭素社会の早期実現に向けたロードマップ

1. 2030年度までに当社の拠点で排出する温室効果ガス排出量のネットゼロを達成する

- 排出削減の取り組みの継続、省エネルギーの促進に加え、再生可能エネルギーの導入を段階的に拡大し、2030年度までに当社が利用する電力を100%再生可能エネルギー起源の電力に切り替え、2030年度までのネットゼロを目指します。
- 2025年度までに再生可能エネルギー導入比率70%超を目指し、2030年度まで100%を目指します。
- 2030年度末時点の残余排出分についてはカーボンクレジット等によってオフセットする予定です。

2. 2050年度までに投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロを達成する

- 野村ホールディングスは、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が発足させたNet-Zero Banking Alliance（ネット・ゼロ・バンキング・アライアンス、NZBA²）の枠組みに沿って2050年までの投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロを達成することを目指しています。
- そのために、以下の取り組みを推進していきます。
 - お客様による脱炭素社会への移行を支援する商品・サービスを提供します。
 - 科学的手法や社会的影響を考慮して企業・産業・行政の脱炭素化を支援します。
 - イノベーションや技術発展、気候変動に関するソリューションの発展を支援します。

3. サステナブル・ファイナンス³に取り組む

お客様による脱炭素社会への移行を支援するため、2021年4月から2026年3月までの5年間で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ことを目指します。

² 2050年までに投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量のネットゼロにコミットする銀行のイニシアティブ

³ 1,250億ドルの目標対象となるサステナブル・ファイナンスには、公募・私募による株式・債券・メザニン債等を通じた資金調達案件、インフラストラクチャー・プロジェクト・ファイナンス案件等を含みます

ネットゼロ実現に向けたロードマップ



※ Scope 1, 2, 3の区分は、The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) <https://www.gnprotocol.org/>の区分に従う

※1 2023年3月期50%超; 2026年3月期70%超; 2030年100%を目指す

※2 SBTポートフォリオカバー率55%は、投資ポートフォリオにおいて55%のウェイトの投資先企業がSBT (Science Based Targets) の認定を取得していることを示す

※3 2022年3月期～2026年3月期

(注) 当社は、お客様や多様なステークホルダーのために最善を尽くしながら持続可能な未来を創造するための目標を設定しています。これらの目標の達成は、さまざまな条件や要因により左右される可能性があります。その一部は当社の影響力の範疇を超える場合もあります。例えば、法的および規制上の要件による潜在的影響、効果的な気候政策の実施の重要性、技術進歩の必要性、消費者行動や需要の変化、そして短期的な目標と公正な移行およびエネルギー安全保障の維持を調和させるうえでの課題などが挙げられます。

B. 自社排出削減への取り組み

野村グループでは、グループ全体で環境負荷低減に取り組んでいます。例えば、自社グループが所有するビルの電気・空調設備について、省エネ効果の高い機器への切り替えや運用の工夫によって、電力使用量の削減を図っています。また、排出削減の取り組みの継続、省エネルギーの促進に加え、再生可能エネルギーの導入を段階的に拡大し、2030年度までに当社が利用する電力を100%再生可能エネルギー起源の電力に切り替え、2030年度までのネットゼロを目指します。2023年度の当社拠点におけるGHG排出量排出量は21,927t-CO_{2e}となり、基準年である2020年度排出実績と比較して約半分削減しています。また、再生可能エネルギー電力の導入比率は、2023年度で74.0%となっており、2025年

度70%超の導入比率目標を前倒しで達成しました。2030年度までの導入比率100%にむけて、引き続き、海外拠点を含めたグループ・グローバルベースで排出削減の取り組みを一層加速させていきます。

GHG排出量	基準年(2020年度)	2021年度	2022年度	2023年度
自社GHG排出量 (Scope 1 ⁴)	2,152 t-CO ₂ e	1,924 t-CO ₂ e	2,473 t-CO ₂ e	2,423 t-CO ₂ e
自社GHG排出量 (Scope 2 ⁵)	39,324 t-CO ₂ e	31,710 t-CO ₂ e	24,183 t-CO ₂ e	19,504 t-CO ₂ e

※Scope 2の排出量はGHG Protocolに基づくマーケットベース手法を用いて算出。マーケットベース手法とは、企業が購入している電気の契約内容を反映して、Scope 2排出量を算定する手法 契約内容を反映した排出係数を使用するため、再生可能エネルギー起源の電力など、低炭素電力メニューを調達していれば、その効果を反映することができる

再生可能エネルギーの 導入比率	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	25.4%	33.6%	67.8%	74.0%

2023年度実績値ハイライト

マーケットベース手法に基づくScope 1、2排出量実績値は、前年比▲18%の21,927t-CO₂e（再生可能エネルギー利用分の考慮後）となりました。2022年度実績値から集計範囲を拡大し、データセンター等を新たに算入した結果、エネルギー使用量は増加したものの、再生可能電力の利用拡大により

column 再生可能エネルギー

野村グループでは、GHGプロトコルやRE100 技術要件に適合する再生可能電力を調達する方針に基づき、グローバルで再生可能エネルギーの導入を進めています。

国内では、2006年からグリーン電力証書の購入をはじめるとともに、欧州主要拠点においても再生可能電力化を進めてきました。2030年に向けては、再生可能供給体制が整った地域から順次再生可能化を進め、中間目標を達成しています。上記、「再生可能エネルギーの導入比率」とは、野村グループの使用電力全体量に占める、再生可能電力メニューによる購入量、グリーン電力証書、非化石証書をはじめとする再生可能電力証書の購入量の割合を示しています。

再生可能エネルギー電力の導入比率（％）

	2020年度	2023年度
グローバル	25.4	74.0
日本	13	57
米州	－	81
欧州	90	98
アジア・オセアニア	－	65

GHG排出量は減少傾向が維持されています。データセンターを含めた再生可能電力比率は、2024年3月期は74.0%となり、2025年度70%超の導入比率目標を上回る水準で推移しています。当社は2030年度ネットゼロ目標を設定しておりますが、2030年度末時点で、再生可能エネルギー利用等の手段が確立されていない残余排出量部分は、カーボンクレジット等によってオフセットする予定です。

C. 投融資に関する温室効果ガス排出量 (Scope 3 Category 15) 削減に関する取り組み

2023年2月に2050年ネットゼロ達成を目指すNZBAのフレームワークに沿い、投融資に関する温室効果ガス（Financed Emission）の削減のための中間目標を設定し、その後2024年3月には、ネットゼロ実現に向けた移行計画（Net Zero Transition Plan）を策定・開示しました。

当社の事業特性上、投融資ポートフォリオは商業銀行対比で小規模であり、2024年3月末時点、全セクターにおけるFinanced Emissionは約7.5百万t-CO₂eとなっています。当社の投融資に関する温室効果ガスのうち、最大の規模を占める電力セクターに主に注力することとしています。電力セクターの中間目標達成に向け、排出量のモニタリングを行うガバナンス体制を構築し、再生可能エネルギー向けの投融資比率を維持・管理しています。

電力需要は、人口増加、GDP成長、EVなどを含む電化の促進により、引き続き増加が見込まれます。電力セクターにおける温室効果ガスを2030年に向けて削減していくには、化石燃料由来のエネルギーから再生可能エネルギーへのシフトが求められます。国際エネルギー機関(IEA)のNet Zero Emission (NZE) シナリオでは、2020年から2030年の間に再生可能エネルギー源による発電量が増加し、化石燃料による発電量が減少すると想定しており、本NZEシナリオを使用して、当社の中間目標を設定しています。

4 企業が所有又は支配している排出源からの直接的なGHG排出量
5 企業が購入した電気、熱・蒸気の生成からの間接的なGHG排出量

同時に、多くの市場、特に新興市場にとって、エネルギー安定供給と安全保障が依然として重要な問題であることを私たちは認識しています。国別の気候変動目標、信頼できるエネルギー戦略と移行計画の確立、社会的目標や持続可能な開発目標を並立していくために、各国政府が複数のエネルギー源を跨いだ政策をとっていくことも考慮する必要があります。

当社は、国連環境計画金融イニシアチブ (UNEP FI) が主導するNZBAのメンバーです。NZBAの枠組みに基づき、国際エネルギー機関のNZEシナリオやPCAF⁶が提供する排出係数データベースを参照して目標を設定しています。

2024年3月末における電力セクターへの投融資に起因する温室効果ガス排出量は約4.5百万t-CO₂eとなり、前年度の約4.7百万t-CO₂eから微減となりました。投融資残高が昨年度比約34%増加した一方、使用した温室効果ガスのデータ品質の改善の影響も反映されました。電力セクターにおける再生可能エネルギー向けの投融資比率は61%から67%に上昇し、NZEシナリオが2030年に想定する比率である59%を上回っています。なお投融資に関する温室効果ガス排出量の計測は引き続き発展の過程にあり、今後も、データの取得および推定の方法は改善されていくものと考えます。顧客による開示拡充、データソースの改訂、推定方法および排出係数の更新を通じて、より質の高いデータソースが特定された場合、前年比の数値に大きな変動が生じることや、過去の実績値を修正する可能性があります。

右側の円グラフは、2030年のNZEシナリオで想定される電源構成を示しています。電源種類ごとのPCAF排出原単位を使用して、NZEシナリオの電源構成比率の場合の経済的排出原単位を計算し、当社の電源構成の場合の経済的排出原単位と比較します。当社の中間目標は、2031年3月末時点で排出原単位をNZEシナリオで計算される原単位よりも低く抑えることです。

中間目標を達成するために、当社は、投融資ポートフォリオにおける電源構成における再生可能エネルギー関連資産の割合を維持および管理するとともに、顧客とのエンゲージメントを通じて投融資の排出効率の向上に努めます。現時点では主にPCAF排出係数データベースに基づく推計データに基づいて算出していますが、より正確な測定を行うため、今後も投融資ポートフォリオ情報の収集を含め、PCAFスコアの向上に努めてまいります。

■電力セクターにおける中間目標

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(IEA) Net Zero Emissions by 2050 Scenario (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計測結果の推移[※]

	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/US\$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率(%)	80	56	61	67

※ ベースライン含む排出量は、2024年7月時点で最新のPCAF排出係数を反映して改めて算出しています

このほか、電力セクターに次いで投融資に関する温室効果ガス排出量が多い、自動車セクター及び商業用不動産セクターについても、当社は2024年12月に中間目標を追加で設定しました。

いずれも当社の投融資ポートフォリオにおける比重の大きさを考慮し、自動車セクターでは、NZEシナリオにおいて2023年から2030年にかけて減少が期待される販売自動車の排出原単位を踏まえた中間目標を自動車完成車メーカーに設定しました。また、不動産セクターでは、当社のFinanced emissionsの大半を日本の商業不動用セクターが占めていることを踏まえて、不動産業の脱炭素を評価するCRREM (Carbon Risk Real Estate Monitor) が2050年ネットゼロ達成を逆算したシナリオから想定される、2030年の日本商業用不動産1㎡あたりの排出原単位を参考に設定しました。

6 Partnership for Carbon Accounting Financials。金融機関が投融資を通じて資金提供した先の温室効果ガス排出量を整合的に算定するための枠組み

■自動車セクターにおける中間目標

参照シナリオ	IEA NZE2050シナリオ
産業サブグループ	自動車完成車メーカー
排出スコープ	Scope 1、2、3(カテゴリー11)
ベースライン	2024年3月末(187gCO2e/vkm)
中間目標	2031年3月末(110gCO2e/vkm)
対象資産	投資額および融資額(コミットメント未使用額を除く)

■商業用不動産セクターにおける中間目標

参照シナリオ	炭素リスク不動産モニター(CRREM)シナリオ
産業サブグループ	日本地域の商業用不動産
排出スコープ	Scope 1、2
ベースライン	2023年3月末(43.1kgCO2e/m ²)
中間目標	2031年3月末(34.3kgCO2e/m ²)
対象資産	投資額および融資額(コミットメント未使用額を除く)

モニタリング

当社のモニタリングの一環として、グループにおける投融資ポートフォリオ全体の排出量について、年2回のレビューを実施しています。ポートフォリオ排出量と電力セクターの中間目標との整合性を管理するため、関連する事業部門は、潜在的な新規案件に関する情報を集約し、これら案件にかかる排出量を推計し、関連役員で構成されるEmission Oversight Committee(排出管理委員会)で検証を行います。

D. アセットマネージャーとしての取り組み

当社では、NZBAの枠組みに沿って2050年までの投融資ポートフォリオのGHG排出量のネットゼロを達成することを目指しておりますが、インベストメント・マネジメント部門に所属する野村アセットマネジメントにおいては、資産運用会社によるグローバルなイニシアティブであるNet Zero Asset Managers initiative(ネット・ゼロ・アセット・マネージャーズ・イニシアティブ)に加盟し、同様に2050年までに投資ポートフォリオにおけるGHG排出量のネットゼロの達成を目指しており、野村グループ全体として2050年までの投融資ポートフォリオにおけるGHG排出量のネットゼロ達成に向けて取り組んでおります。

column 排出量取引制度(GX-ETS)への参画

GXリーグ(※)の取り組みの一つに排出量取引制度(GX-ETS)があります。GX-ETSはGXリーグ参画企業が自らGHG排出量削減目標を掲げ、GX投資とGHG排出量の削減およびその開示を行うものです。GXリーグ参画企業はGHG排出量実績により、Group G(多排出企業)とGroup X(少量排出企業)に分類されるところ、当社はGroup Xとして、GX-ETSに参画しています。

Group Xの企業は、①2025年度・2030年度の排出削減目標、②第1フェーズ(2023年度～2025年度)の排出削減目標の総計の2項目を、国内直接排出(国内におけるScope 1)・国内間接排出(国内におけるScope 2)に分けて開示することが求められています。当社は、2023年9月に2025年度・2030年度の排出削減目標をGXリーグに提出いたしました。

2025年度・2030年度の排出削減目標：Scope 1、2合計で、2013年の44,505t-CO_{2e}に対し、2025年で14,892 t-CO_{2e}(▲67%)、2030年で4,381 t-CO_{2e}(▲90%)

※本目標は、日本のNDCである2030年度に2013年度対比で▲46～50%という目標を上回るものとなります

(※) GXとは、「グリーントランスフォーメーション」の略。2050年カーボンニュートラルや、2030年の国としての温室効果ガス排出削減目標の達成に向けた取り組みを経済の成長の機会と捉え、排出削減と産業競争力の向上の実現に向けた、経済社会システム全体の変革を行うことを指します。2022年2月1日に経済産業省産業技術環境局が「GXリーグ基本構想」を発表し、GXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取り組みを行う企業・官・学と共に協働する場として「GXリーグ」を設立しました。GXリーグはGX-ETS、市場ルール形成WG(ルール形成を通じたグリーン市場の創造)、ビジネス機会創発(スタートアップ連携等)、GXスタジオ(企業間交流の促進)の4つのテーマに分かれて活動を行っています。当社は、市場ルール形成WGの中のGX経営促進WGの幹事企業としてWGにおける議論をリードしています。

📖 GX経営促進WG における具体的な取り組み内容、成果については野村グループのサステナビリティへの取り組み社会への価値提供に向けた挑戦>④各種提言、ルール・メーキングへの参画をご参照ください。

野村アセットマネジメントは、「責任ある機関投資家」として、気候関連リスク・機会に対する運用の高度化を進めるとともに、エンゲージメントを通じて投資先企業の経営戦略における気候変動対策を促進することにより、脱炭素社会の実現を目指しています。独自のESGスコアにおける高度な気候関連リスク・機会の分析および評価を実施しているほか、エンゲージメントや議決権行使等による投資先企業への働きかけや気候変動関連のイニシアティブにおけるさまざまなステークホルダーとの連携を通じて、投資先企業の企業価値向上および野村アセットマネジメントが運用するファンドのパフォーマンス向上に取り組んでいます。2023年はポートフォリオ排出量の計測・開示対象資産クラスの拡大、気候関連機会の評価指標の一つとされている「削減貢献量」の普及・拡大、気候関連イニシアティブや公的機関等との連携に特に取り組みました。野村アセットマネジメントは、2019年3月にTCFDへの賛同を表明し、TCFD提言に基づく情報開示を実施しています。

また、野村アセットマネジメントでは、同社が運用する国内株式、外国株式、国内債券、外国債券の4資産、および国債のポートフォリオに関して、気候関連リスク・機会を分析しています。分析の結果、同社

ポートフォリオの総炭素排出量は、同社ポートフォリオと同額で、ベンチマークと同じ銘柄・構成比で組成したポートフォリオの総炭素排出量（Scope 1、2）を、国内株式では下回ることを確認しました。また、外国株式、国内債券および外国債券は、同社ポートフォリオがベンチマークの排出量をやや上回る結果となりました。総炭素排出量の業種別構成比では、エネルギーや素材、公益事業の比率が高いことに加え、アセットクラスによっては資本財・サービスの比率も比較的高いことが特徴であり、加重平均炭素強度における業種比率でも同様の傾向が見られることが確認できています。

野村アセットマネジメントにおけるTCFD提言に基づいた気候変動および投資先企業の気候変動に関する「リスク」および「機会」に対する取り組みならびに同社ポートフォリオにおける気候関連分析に関する詳細は、[野村アセットマネジメントホームページ](#)をご覧ください。

column 内部炭素価格(ICP)の活用

近年、脱炭素経営の推進に向け、企業内部で独自に設定、使用する炭素排出量への価格付け（内部炭素価格、ICP）が注目されています。

ICPの導入により、GHG排出量に対する投資額・コストの可視化、企業横断的な基準に設定による脱炭素の目標達成に向けた企業がバナンスの整備、脱炭素への取り組みに関する意思決定の促進が可能になるといわれています。日本企業においてもICP導入企業は拡大しており、CDPの調査によると、導入企業数は2018年の75社から2023年には269社まで増加しています。

ICPを適用する対象範囲としては省エネ投資（Scope 1）、再エネ投資（Scope 2）、原材料調達・R&D・M&A等のScope 3があるとされていますが、当社では、再エネ投資の検討においてICPを参考にしています。具体的には、電力使用量を再生可能エネルギーに切り替えるかどうかを判断する際に、ICPの考え方を参考にし、ICPが再生可能エネルギーの設定価格を下回っていれば、オフィスに再生可能エネルギーを導入することを検討しています。

ICPの価格には、一般に、以下の価格設定方法がありますが、当社は、Shadow priceを用い、ICPを6,000円/tCO₂～8,000円/tCO₂と仮定し、使用電力を再生可能エネルギーに切り替えるかどうかの判断における参考として利用しています。

1. 排出権価格等の外部価格を活用し、想定に基づきICPを設定する方法（Shadow price）
2. 同業他社価格のベンチマーク（他社の意思決定単価）に基づきICPを設定する方法（Implicit carbon price）
3. 低炭素投資を促す投資に向けた社内の検討（過去の意思決定に影響を与えたであろう単価）に基づきICPを設定する方法（Implicit carbon price）
4. CO₂削減目標による数理的な分析（目標と経済合理的な削減対策の実施に整合する単価）に基づきICPを設定する方法（Implicit carbon price）

column グリーンボンド発行フレームワークの設定

グリーンボンドとは、企業や地方自治体等が、国内外のグリーンプロジェクトに要する資金を調達するために発行する資金使途特定型の債券です。発行体は、International Capital Market Association のグリーンボンド原則に基づき、以下の4つの主要な要素をカバーするグリーンボンド発行フレームワークを作成・公表する必要があります。

当社は、2024年8月、以下の内容を含むグリーンボンド発行フレームワーク（NHI Green Issuance Framework（英文のみ））を策定し、ホームページ上にて開示いたしました。

1. 調達資金の使途
2. 資金使途の対象となるプロジェクトの評価と選定プロセス
3. 調達資金の管理
4. 債券投資家への資金使途・インパクトに関する年次レポート（年次レポート）

NHI Green Issuance Frameworkは[当社ホームページ](#)をご覧ください。

③ 生物多様性、ネイチャーポジティブ、循環型社会への取り組み

地球の環境保全にあたり、気候変動への対応に加え、自然資本の損失を止めて回復させる「ネイチャーポジティブ」の実現が不可欠です。野村グループでは、経団連自然保護基金を通じたNGO/NPO支援等により生物多様性の保全に取り組むほか、植樹・森林再生支援や緑化推進等の生物多様性保全活動、循環型社会への貢献に向けた取り組みを実施しています。

例えば、ロンドン拠点では、10年以上前から、オフィスビルの屋上にガーデンエリアを設けて、草花やオーガニック野菜を育てているほか、専門家の指導のもと、養蜂にも取り組んでいます。インド（ポワイ）拠点では、ペットボトルや水使用量の削減、電気自動車の購入、リサイクルプロジェクトを行っています。東京では、大手町や豊洲オフィスにて、読み終わった本を従業員間で融通しあい残った本は換金の上で寄付する仕組み（古本サイクルステーション）や、利用しなくなった備品を部署間で融通するリユースの仕組みを構築しています。

また、サステナビリティ経営に取り組む日本企業計13社の経営者が日本及びASEAN地域における循環型経済をテーマに、日本企業が果たすべき役割などについて議論する場であるPwCエグゼクティブ・サステナビリティ・フォーラムにも参加し、多角的な意見交換を行っています。

column ガムボトル容器回収リサイクルの実証実験への参加

野村證券では、2023年9月～12月にかけて、株式会社ロッテによるガムボトル容器回収リサイクルの実証実験に参加しました。この実証実験は、喫食後に不要となった容器を回収しボールペんにリサイクルする取り組みであり、大手町や豊洲オフィスの食堂等に回収ボックスを設置し、この実証実験に参加しました。回収された容器はリサイクルペレットに成形された後、ボールペんに生まれ変わるといいます。期間内に、49個の容器回収がなされ、社員の目に触れる機会の多いエリアに設置したこともあり、循環型社会、ネイチャーポジティブへの理解促進につながりました。



column TNFD提言に基づく情報開示に向けた取り組み

自然資本の保全・回復は気候変動への対応や循環型社会の実現と密接に関連した重要な課題であり、野村グループとして機会・リスク管理の両面から取り組むべき分野であると考えています。自然資本・生物多様性の保全・回復への取り組みを進めることは、企業価値の向上と持続可能な社会の実現につながります。上述のような当社自身としての取り組みに比べ、投融資をはじめとする金融資本市場を通じたお客様の自然資本への

取り組みのサポートを行うことが、重要と認識しています。

TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）は国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）、国連開発計画（UNDP）、世界自然保護基金（WWF）およびGlobal Canopyによって2021年6月に発足した国際イニシアティブです。企業がTNFDの枠組みに基づき自然に関連する情報開示を行うことで、世界の金融の流れを自然にとってマイナスの結果からプラスの結果（ネイチャーポジティブ）へと転換させることを目的としています。また、TNFDフォーラムはTNFDでの議論をサポートすることを目的としてTNFDの理念に賛同する企業や団体等により設立されており、当社は2023年に同フォーラムへ参画しました。

2023年9月には、TNFDは、自然資本に関するリスクや機会を適切に評価・開示するためのフレームワークについての最終提言を公表しました。TNFD提言は、以下のように、ガバナンス、戦略、リスクとインパクトの管理、指標と目標の大きく4つの柱と14の推奨開示項目から構成されています。

ガバナンス	戦略	リスクとインパクトの管理	指標と目標
自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会に関する組織のガバナンスを開示する	自然関連リスクと機会が、組織の事業、戦略、財務計画に与える実際および潜在的なインパクトをそのような情報が重要である場合に開示する	組織が自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会をどのように特定、評価、管理しているかを開示する	自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会を評価し、管理するために使用される指標と目標を開示する
開示推奨項目	開示推奨項目	開示推奨項目	開示推奨項目
A: 自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会に関する取締役会の監督に関する説明	A: 特定した短期・中期・長期にわたる自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会	A-1: 事業における自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会の特定・評価・優先順位付けのプロセス	A: 戦略とリスク管理プロセスに沿った自然関連のリスク、機会を評価・管理するための指標
B: 自然関連の依存関係、インパクト、リスクおよび機会の評価と管理における経営陣の役割に関する記述	B: 自然関連のリスク、機会が、事業や戦略、財務、バリューチェーン、トランジションの計画・分析に与えるインパクト	A-2: バリューチェーンにおける自然関連の依存関係、インパクト、リスク、株会の特定・評価・優先順位付けのプロセス	B: 自然への依存度とインパクトを評価・管理するための指標
C: 自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会に対する自社の評価と対応、先住民、地域社会、ならびにそれらの影響を受けるステークホルダーに関する自社の人権に関する方針、取締役会、経営陣による監督に関する説明	C: さまざまなシナリオを考慮しながら、組織の戦略のレジリエンスに関する説明	B: 自然関連の依存関係、インパクト、リスク、機会の管理プロセス	C: 自然への依存度とインパクト、リスク、機会に対する進捗を管理するための目標
	D: 事業に直接的に関連する資産や地域、バリューチェーンにおける優先的な資産や地域	C: 自然関連リスクの特定・評価・優先順位付け、モニタリングの自社全体のリスクマネジメントへの統合プロセス	

自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ

自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチとして、「LEAPアプローチ」がTNFDにより開発されています。LEAPアプローチでは、TNFD提言に基づく情報開示に向けた準備を行うためのステップとして、自然との接点を「発見（Locate）」し、依存関係とインパクトを「診断（Evaluate）」し、重要なリスクと機会を「評価（Assess）」し、開示／報告を「準備（Prepare）」する、というアプローチ方法が提唱されています。

発見する (Locate)	診断する (Evaluate)	評価する (Assess)	準備する (Prepare)
L1 ビジネスモデルとバリューチェーンの用	E1 環境資産、生態系サービスとインパクトドライバーの特定	A1 リスクと機会の特定	P1 戦路とリソース配分計画
L2 依存関係とインパクトのスクリーニング	E2 依存関係とインパクトの特定	A2 既存リスクの軽減とリスクと機会の管理の調整	P2 ターゲット設定およびパフォーマンス管理
L3 自然との接点	E3 依存関係とインパクトの測定	A3 リスクと機会の測定と優先順位付け	P3 報告
L1 インパクトを受けやすい地域との接点	E4 重要性のインパクト評価	A4 リスクと機会の重要性の評価	P4 公表

自然資本・生物多様性に関する当社の考え方

野村グループのサステナビリティに関連する活動の方向性および環境や社会的リスクに対してどのように対応していくかについての基本的な考え方をまとめた文書である「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」において、自然資本に関して、以下の考え方を示しています。

5.自然資本に対する認識

野村グループでは、前述した気候変動とともに、自然資本の保全も重要な課題と認識しています。地球上の生物、水、大気、土壌、森林といった自然資源は有限であり、工業化や世界人口の増加によって、枯渇や減少のリスクにさらされています。私たちの社会は、豊かな生物多様性の恵みの上に成り立っており、その維持・保全は、持続可能な社会を実現するための基盤となります。私たちは、サステナビリティに関連するビジネス上の取り組みを通じて、生物多様性を保全する事業を支援するとともに、私たちの商品・サービスが生物多様性へ負の影響を及ぼさないよう配慮して参ります。また、自社の温室効果ガス排出量の削減をはじめとした環境負荷の軽減に取り組み、自然資本を保全することで持続可能な環境・社会の実現に貢献します。

また、「環境方針」において、上記「5.自然資本に対する認識」についての具体的な行動として、商品・サービスの提供を通じて、自然資本を保全する事業を支援するとともに、グループ各社の商品・サービスが生物多様性へ負の影響を及ぼすことがないように適切に対応すること、自社拠点における環境負荷の低減・環境改善と汚染の予防・社内意識の醸成について適宜目標を設定して進めること等を定めています。

自然資本・生物多様性への対応については、サステナビリティ委員会においても、定期的に取り上げるべき重要課題の一つとの認識のもと、LEAPアプローチの考え方や自然関連のリスクと機会の分類等を参考にし、自然資本への依存・インパクトを把握し、自然資本に関する適切なリスク管理とビジネス機会の獲得及び適切な情報開示等に取り組んでいきたいと考えています。

<アセットマネージャーとしてのTNFD提言に基づく情報開示>

野村アセットマネジメントは、2024年1月、TNFD採用者（Adopter）への登録を行い、2024年度にTNFD提言に基づく開示を行う意向を表明しています。

野村アセットマネジメントにおけるTNFD提言に基づく情報開示については、責任投資レポートをご参照ください。

野村グループのサステナビリティへの取り組み 社会への価値提供にむけた挑戦

野村グループのサステナビリティへの取り組み —社会への価値提供にむけた挑戦—

2024年4月1日に策定した野村グループのパーパス「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」には野村グループの「豊かな社会」の実現に向けた強い思いが込められています。豊かな社会の実現のために、社会にどのような価値を提供できるか。そして、社会に価値を提供するために野村グループは何ができるのか。その答えは簡単ではないかもしれませんが、約100年間、金融資本市場に携わり、リスクマネーの循環に貢献してきた野村グループには、その答えを見つけるだけの力があると私たちは信じています。

このセクションでは、野村グループのサステナビリティへの取り組みのうち、社会への価値提供むけた挑戦についてご説明します。

① ファイナンシャル・ウェルビーイング（金融経済教育、資産形成への取り組み）

昨今、金融経済教育の重要性はますます高まっています。特に、日本においては、成年年齢の引き下げ、キャッシュレス社会の進展という社会環境の変化のほか、少子高齢化が進む中、自らによる資産形成の重要性が叫ばれています。また、政府による「資産所得倍増プラン」の公表もあり、資産形成に関する関心は勤労世帯も含め、高まってきています。そのような中、野村グループでは、25年以上にわたり築き上げてきた金融経済教育の知見、そして長きにわたり培ってきたコンサルティング力を活かし、ライフステージに応じた金融経済教育、資産形成のための取り組みをさまざまな角度でお届けしています。

column 野村グループが考える ファイナンシャル・ウェルビーイング

“ウェルビーイング”とは「幸福な状態」を指し示す言葉であり、私たちは、ファイナンシャル・ウェルビーイングを、お金や経済の知識を身に着け、自分自身の未来を選択、判断する自由を持った状態と考えています。ファイナンシャル・ウェルビーイングには、金融リテラシーを身に着けることと資産形成をしていくための機会の提供が不可欠です。野村グループでは、その両方に対応し、幅広いステークホルダーのファイナンシャル・ウェルビーイングに向けたご支援をしています。今後も「人生100年時代。子どもから大人まで、より多くの人がお金や経済について面白く学ぶ機会を得て、ひとりひとりが長く豊かに生きる力を持つことをお手伝いする」というミッションの実現に向

けた取り組みを進めていきます。

2024年4月に設立された金融経済教育推進機構（J-FLEC）は、ファイナンシャル・ウェルビーイングを「自らの経済状況を管理し、必要な選択をすることによって、現在および将来にわたって、経済的な観点から一人ひとりが多様な幸せを実現し、安心感を得られている状態」（J-FLEC Webサイトより引用）と定義しています。野村グループが目指すウェルビーイングと同じ方向であり、金融経済教育推進機構をはじめ、官民さまざまな団体や企業と連携しながら、ファイナンシャル・ウェルビーイングの実現に向け、金融経済教育の活動に取り組みます。

A. 金融経済教育への取り組みの歴史

野村グループでは1990年代から金融経済教育へ取り組んでおり、2000年には日経STOCKリーグへの協賛、2001年には大学向け寄附講座の提供を開始し、その後も、その対象を拡大させてきました。



2022年4月には金融経済教育を提供するグループ内の機能を集約・強化することを目的とした「ファイナンシャル・ウェルビーイング室」を設置するとともに、野村証券国内店舗においては、部店長をファイナンシャル・ウェルビーイング推進の責任者とし、出張授業やセミナーを中心とした「お金」に関する学びの場を地域特性に応じて多様な年代・属性の方々にお届けしています。

また、野村アセットマネジメントでは、資産運用会社として培ってきた知見を活かして、投資信託を活用した資産形成に関するセミナーや若年層向けのイベントを実施しています。QuizKnockとの提携や投資体験ゲームの開発等を通じた金融経済教育機会の提供に取り組んでいます。

野村アセットマネジメントにおける金融経済教育の取り組みは、[野村アセットマネジメントサステナビリティレポート](#)をご覧ください

💡 TOPICS 数字で見る 野村の金融経済教育

数字で見る 野村グループの金融経済教育

1990年代～四半世紀超の継続した取り組み
学校や地域での授業、大学向け講義から始まり、これまで切れ目なく学校・生徒へ金融経済教育の提供を継続しています。

金融経済教育 提供数
のべ **5,081** 校

金融経済教育 受講者数
のべ **1,104,433** 人
※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 **2,681** 校

受講者数 **175,498** 人
※2008年度より累計

大学向け
寄附講座
開講数
のべ **2,400** 校

受講者数 **296,346** 人
※2001年度より累計

日経 **STOCK** リーグ
特別協賛 **NOMURA**
参加者数 **154,314** 人
※2000年度より累計

その他、先生方の研修や大学生インターンシップ、特別講義などにも対応してきました。また、全国に広く授業提供を継続し、実施授業への満足度も高く評価いただいています。

金融経済教育
実施 都道府県
カバー率 **100** %

出張授業
満足度 **97** %
※実施学校教員アンケート N=200 2023年度

野村グループは学校向けに 金融経済教育学習教材を無償で提供

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しています。



教材無償提供数
1,140,449 部
※2024年度3月末までの集計値

小学校向け
提供数
569,221 部
※2008年度提供開始

中学校向け
提供数
571,228 部
※2006年度提供開始



小・中学校／公立図書館への
発刊教材寄贈
全国カバー率 **100** %

数字で見る 2023年度 実績 野村グループの金融経済教育



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、寄附講座の合計数

過去最高!
2,118 チーム / **8,445** 人
日経 **STOCK** リーグ

野村グループ役職員による
講師・ボランティア
審査員 **864** 人

column 野村の多様な金融教育経済サイト

man@bow (まなぼう)



小学生・中学生・高校生やその保護者を中心に、経済について楽しく学べるサイト「man@bow (まなぼう)」を日本経済新聞社と共同で運営しています。お金の歴史の雑学コラムやマンガでわかる経済入門などのコンテンツ提供に加え、学校の先生をサポートする教材のご提供、金融・経済学習コンテンツ「日経STOCKリーグ」の学習プラットフォームとしての役割を担っています。

野村の金融経済教育サイト Fin Wing



新社会人の方から資産形成が必要になる現役世代、資産運用の知識が必要なリタイアメント世代まで、それぞれの世代で知っておきたい基礎知識や制度の解説動画、ニュースと連動した話題や資産形成の手法など、金融経済についての情報コンテンツを提供しています。また、ローンや保険のシミュレーションなど資産形成を考える際にご利用いただけるツールやアプリの提供も進めています。

お金を育てる研究所：野村アセットマネジメント



「資産運用に興味はあるが、どうしたらいいのかわからない。」「何から手を付けたらいいのかわからない」といったお悩みをお持ちの方に、さまざまな角度からお応えするコンテンツを取り揃えています。資産運用について一から学びたい方から、自分に合った運用を模索している方、夢あるセカンドライフを思い描いている方など、幅広いお客様に寄り添ってサポートすることを心掛けて情報発信しています。

column 金融経済教育に関する意識調査

2023年7月には野村アセットマネジメント資産運用研究所にて「金融教育に関する意識調査2023」を公表しました。この調査では、金融教育を受けた経験の有無、受講のきっかけや内容、今後の意向に加え、金融教育を提供している組織・人に対する認知、受講を希望する金融教育の提供者、家庭における金融教育などについてアンケートを実施しています。アンケート結果について、野村アセットマネジメントのホームページ上のコラムにて、解説を交えながら紹介しています。

([金融教育に関する意識調査2023](#)🔗)



また、2024年5月には、野村ホールディングスにて、長年の活動や調査から見てきた教育現場の実情と課題をまとめた「野村グループ金融経済教育の現状と展望」を発行しました。

([野村グループ金融経済教育の現状と展望](#)🔗)



野村グループでは、金融経済教育の担い手として活動を通じて得られた知見や、学校・ワークプレイスの現場で見られる課題を明らかにし、解決することが金融リテラシーの向上につながっていくと考えています。そのための実態調査や課題提起、解決に向けた提言を継続して進めていきます。

B. 学校教育現場における取り組み

野村グループでは子どもから大人まで幅広い世代に対して金融経済教育の知識習得機会を提供しています。この金融経済教育の分野では、従前より「次世代」をテーマに活動をしています。次の世代を担う子どもたちにとって必要な知識・経験である、金融・経済について学ぶ機会を平等に提供すること、そしてその活動を継続していくことが大切という考えから、特に学校教育現場に対する取り組みを重要視しています。また、ウェルス・マネジメント部門ではワークプレイス（職域）と富裕層ファミリーへのアプローチを通じたエマージング・ウェルス顧客の接点を営業上の戦略として位置付けており、その中で、勤労世代に対する資産形成に関するプログラムの提供にも取り組んでおります（ワークプレイスについては、野村レポート2024（P.44）をご覧ください）。本セクションでは、学校教育現場における取り組みについてご紹介します。

野村では、大学への寄附講座から始まり、小・中学生、高校生など幅広く学校教育現場において金融経済教育を実施しています。小・中学生、高校生向けには、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「まなぼう教室」（出張授業）の無償提供やオリジナル教材の無償配布を行っています。出張授業では、単なる座学にならないようにすること、社会とのつながりを意識すること、学校が取り組みやすい形式にすること、の3点を意識してプログラムを組み立てています。その上で、小学生には「お金を身近に感じてもらうこと」を、中学生には「投資の意義を学ぶこと」を、高校生には「自分の将来とお金の関係を学ぶこと」をゴールとして授業を提供しています。

また、大学生向けには、「生きた経済を学びたい」という学生の期待や「社会と連携した実践的な教育の提供」を志向する大学からの期待を踏まえ、経済情報の捉え方、ポートフォリオの考え方、債券・株式・為替、投資家心理、ESG投資の潮流等について、野村グループ役職員が自身の体験談なども交えながら、半年間の講義を行っています。直近では、学生向け課外活動として金融経済教育に関するワークショップを開催しており、2024年1月から3月の期間で、早稲田大学プロフェッショナルズ・ワークショップへプログラムを提供しました。学生に金融基礎知識のインプットを兼ねた出張授業の体験やプレゼンテーション講座を行い、企画アイデアの検討には野村グループの社員がメンターとして学生をサポートしました。ワークショップ最終日には「野村證券が提供する大学生向け金融経済教育の新企画を提案！～社会で必要になるスキル・知識を身に着けるために～」をテーマに、大学生が金融を学ぶ機会とその方法について、学生3チームがそれぞれの観点でまとめ、プレゼンテーションを行いました。今後も金融リテラシーを学んでいく当事者とのコラボレーションによる金融経済教育の拡大に取り組んでいきます。

column 他業界と連携した小学校低学年向け 金融経済教育プログラム

金融経済教育のプログラムは、かけ算、わり算などの計算や社会科とのつながりもあり、当社でも小学校4年生以上を対象としていました。一方で、小さいうちから「お金」に対するリテラシーを身に着ける機会を望む声もあり、2024年3月のグローバル・マネー・ウィークでは、NTTドコモと協力して開発した小学校低学年向けの授業プログラムを「Nomura Presents comotto お金の授業」として開催しました。新しいプログラムは学校や地域での実施を想定し、「お金の価値」と「働いて『ありがとう』をもらう方法」を考える内容にすることで、小学校道徳科のカリキュラムを意識した構成にしています。また、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しました。2023年から開始したNTTドコモとの子ども向け金融経済教育の取り組みは首都圏を中心にイベントを開催してきましたが、今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都市で実施し、各会場では多くのご家族に参加いただきました。

column 日経STOCKリーグ

2000年にスタートした「日経STOCKリーグ」は2023年度に第24回を迎え、史上最多となる2,118チーム、8,445人が参加しました。第24回の日経STOCKリーグにて最優秀賞に輝いた三重県立四日市高校のチームは、6日間の日程でニューヨーク研修旅行に参加し、当社の米国拠点をはじめとする企業訪問や国連本部の見学等を行いました。野村グループは25年連続で協賛するとともに、ボランティア審査員として約140名の役職員が大会を支えています。正規の授業科目である「総合的な学習（探究）の時間」では、生徒が「課題の設定」―「情報の収集」―「整理・分析」―「まとめ・表現」のサイクルを繰り返し、自分たちの考えや課題を深く考察していく取り組みがなされています。日経STOCKリーグの取り組みやレポート作成のプロセスと一致することから、「総合的な学習（探究）の時間」の中で取り組む学校も複数見られ、探究学習プログラムのひとつとしても注目されています。野村ホールディングスでは、日経STOCKリーグに参加した各校の取り組みをまとめ、中学・高校の先生に探究学習の中でご活用いただくためのティーチャーズガイドを作成し、提供しています。

column

地域とつながる金融経済教育

地域の金融リテラシー向上を目的として、自治体や教育委員会、商工会議所、個別の学校等と野村證券の支店との間で金融経済教育や若手世代の育成に関する連携協定を締結する例が増えています。

2024年には連携協定先である厚木商業高校（現神奈川県立厚木王子高校）の生徒が講師となって、小学生に対して金融経済教育を実施するプログラムのサポートを行いました。生徒たちの「金融経済教育をもっと広めるべき。自分たち高校生だからできる方法で小学生に伝えたい」という思いのもと、同校の生徒が主体的に企画から資料作り、授業の構成まで全てを考え、野村証券厚木支店はそのサポートをしました。1ヶ月分の給料から家賃、水道代、食費などの出費をどれくらい使うかを考え、残った余剰金をどのように運用するかについて、小学生がよく知っているゲームを例にして学ぶというプログラムで、株式などの資産運用と銀行預金を比較しながらゲーム仕立てでわかりやすく授業を行いました。高校生が小学生向けに金融経済教育を行うという県内初の取り組みでもあり県教育委員会や文部科学省等からの関心も寄せられました。

この連携協定のプログラムは、講義形式の出張授業ではなく協働参加型プログラムです。生徒たちが能動的に「金融経済教育」の課題について研究をし、課題解決に向けて企画するというところに深い意味があったと思います。キラキラした瞳で取り組む様子に、若者ならではの柔軟な発想とエネルギーを感じました。対象は地元小学校のみならず中学生向けの開催、そして興味を持った小・中学校の教員向けにも依頼を受けて開催しています。また、この連携協定をきっかけに県内教職員研修会で高校教職員向けに資産管理講演会を開催するなど、野村グループの金融経済教育のプレゼンス向上に貢献しています。

野村グループは長年培ってきた金融経済教育のノウハウやサステナビリティの取り組みを通じて得た知見と地域に還元することで、日本各地域の活性化にも挑戦してまいります。



② 社会貢献活動

野村グループでは、「持続可能な社会の実現に貢献する」という社会貢献活動に関する基本的な考え方を「野村グループ社会貢献活動方針」として制定しており、企業市民としてより大きな社会的責任を果たすため、さまざまな社会貢献活動等を行っています。この方針のもと、グローバルでその地域の特性に応じたさまざまな社会貢献活動を行っています。「社会の明日のために」、「環境課題解決のために」、「文化の発展のために」という3つの分野を中心に資金的支援のほか、役職員によるボランティア活動等を通じて、社会貢献活動に取り組んでいます。

A. 社会の明日のために

教育・研究、自然災害支援、医療・福祉を中心とした取り組みです。

児童養護施設 若草寮の訪問、社内献血（日本）	定期的に渋谷区幡ヶ谷にある児童養護施設若草寮を社員ボランティアが訪問し、運動会やバーベキューなど季節ごとのイベントを通じて子どもたちとの交流を深めています。また、日本赤十字社の協力のもと社内献血を定期的に行っています。	
スキル開発プログラム（アジア）	障害者向けのプレースメントリンクスキル開発プログラムを通じて持続可能な生計促進のサポートを行っています。（インド）	
従業員主導での寄付の取り組み（アジア）	既存の寄付に加えて、従業員主導のプログラムにも資金を配分することで、従業員が関心を持つ分野への支援もできる体制を構築しています（CSR助成金コンペティション、従業員マッチングプログラム）。（香港）	
保育士向けトレーニング（アジア）	「OneSky for all Children」と提携し、ベトナムで300人以上保育士向けトレーニングのサポートを行いました。このトレーニングにより、ベトナムの工場で働く親たちの子どもたちのためのケア、早期教育の向上に貢献しました。（香港）	

困難な状況にある学生たちへのキャリア支援（欧州）	慈善団体と提携し、次世代を担う若者がその可能性を最大限に発揮できるプログラムへ資金提供を行うことで、特に恵まれない境遇にいる16-24歳への支援を行っています。	
フードバンク活動の支援（欧州）	新鮮で栄養価が高いものの販売できない食品を慈善団体や学校に配布して、健康な食事を提供する取り組みの支援を行っています。2023年度は、16,200個のリンゴを収穫し、地元の学校、コミュニティセンター等に配布されました。	
モバイル・マーケット（米州）	City Harvestと連携し、新鮮な食材や料理の提供、ウェルネスプログラムの提供に従業員がボランティアとして参加しました。	

B. 環境課題解決のために

気候変動対応や環境保全を中心とした取り組みです。		
気候変動に強い作物の栽培支援（アジア）	Raah Foundationとともに、ターメリック、マグノリア、ジャスミンなどの栽培支援を通じて、農民の平均年間収入の増加に貢献しました。（インド）	
Mithi川の再生（アジア）	廃棄物管理システムの導入と循環経済の推進により、コミュニティの行動変革を促す取り組みを行っています。（インド）	

農村部における水の供給と保全活動（アジア）	NGO団体・WOTRと提携し、砂防堰堤、河川の護岸や斜面の補強につかう蛇籠、井戸等の設置・建設や水の貯蔵をよりよくするための土砂撤去を通じ、マハーシュトラ州の農村地域の一部の村々に水へのアクセスを提供する活動を行っています。（インド）	
-----------------------	---	---

C. 文化の発展のために

文化・芸術支援、スポーツ振興を中心とした取り組みです。		
野村美術賞（野村財団）（日本）	野村美術賞は、野村財団からの助成金によって運営される、東京藝術大学大学院美術研究科博士課程の大学院生を対象に同大学が実施している制度です。同大学の教授陣により作品や論文の選考が行われ、受賞作品は東京藝術大学美術館に基本的には買い上げられ所蔵されます。若手芸術家への奨学金制度として優秀な芸術家の育成に資するとともに、東京藝術大学においても優れた作品の継続的な収集、保存、展示が促進される仕組みになっています。	
スポーツ・オブ・ハート（日本）	野村グループは2022年より、障がいのある人もない人もみんなと一緒に楽しむ「スポーツ×文化」の祭典「スポーツ・オブ・ハート」への支援を通じて、すべての人たちが共に分かち合い心豊かに暮らせるニッポン」を目指すこのプロジェクトを応援しています。	
東京マラソン（日本）	東京マラソン財団オフィシャルボランティアとして役職員が東京マラソンに参加。ランナーへの給水や荷物の管理、完走メダルの贈呈、通訳対応などの活動を行っています。	
カーネギーホール（米国）	カーネギーホールのサポーターである野村米国と野村アメリカ財団は芸術への投資を通じて、国際的に有名なアーティストと日本の新進気鋭のアーティストの両方をサポートし、ユニークな芸術的視点を共有し称賛する機会を創出し、地域コミュニティを豊かにすることに取り組んでいます。	

その他、地域によっては、一定の期間に親切な行動や思いやりを持った行動を促進するキャンペーン（Pay It Forward 9/11 - 11 Days of Kindness）を行うなど、野村グループでは、地域の特性に応じたさまざまな社会貢献活動を行っています。

💡 TOPICS 自然災害支援

世界各地で発生している自然災害に対し、野村グループでは企業市民として、そこに働く社員は個人として、被災地や被災した方々に対して何らかの力になればという思いから、義援金や支援金、支援物資をお送りしています。

令和6年能登半島地震発生直後に義援金として2,000万円を拠出し、併せて役職員募金を実施しました。集まった寄付と同額を会社としてマッチングし、総額1,140万円を中央共同募金会に寄付しました。また、被災者支援のための物資を提供するとともに、袋詰め・梱包作業に役職員ボランティアが協力しました。

また、2024年4月に発生した台湾東部沖地震の被災地支援を目的に、日本赤十字社に対し1,000万円の救援金を拠出し、台湾赤十字組織への資金援助を支援しました。

💡 TOPICS 社会貢献への意識醸成のための取り組み グローバル・チャリティ・チャレンジ

2020年より毎年9月に1カ月間、「グローバル・チャリティ・チャレンジ」を実施しています。このイベントには、世界中の役員および社員が自身の健康促進と社会貢献活動への寄付を共通の目的として参加しています。期間中に、参加者は任意の時間と場所で健康促進につながるさまざまなエクササイズを行い、参加料として相当額を「寄付」という取り組みです。寄付先は、毎年グローバルで設定した共通のテーマのもと、地域ごとに決定しています。併せて、グローバルで集まった寄付額と同額を当社がマッチングし、支援テーマに沿った活動を国際的に行う団体に寄付しています。ウォーキングやランニング等の健康促進に取り組むとともに社会貢献にも取り組める良い機会ということもあり、毎年、グループCEOを筆頭に、多くの役職員が参加しています。

2023年はグローバルで1,071名が参加し、およそ288万円を各拠点が定めた教育支援活動を行う団体に寄付しました。併せて、会社からはマッチング・ギフトとして300万円を、質の高い教育によってすべての子どもたちが自分の可能性を最大限に発揮し、地域社会や世界に貢献できる世界を目指し国際的に活動する団体、ルーム・トゥ・リード・ジャパンに寄付しました。

2024年は、日本国内で集まった寄付を公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンに送り、令和6年能登半島地震被災地でを行う教育復興活動に役立てていただきます。

💡 TOPICS 野村グループ基金

2024年3月、野村グループは、「野村グループ基金」を創設し、みらい助成プログラムとして、社会課題の解決と新たな価値創造を目指し、先駆的でイノベティブ（革新的）な取り組みや他のモデルとなりうる取り組みに対して資金支援を行うべく資金助成対象となる非営利団体の公募を開始しました。今回の募集に対し120件の応募があり、審査の結果合計8団体に43,320,000円の助成が決まりました。

<2024年度採択団体>

社会の明日のために：特定非営利活動法人 アスイク、 認定NPO法人 エッジ、 特定非営利活動法人 3keys

環境課題解決のために：一般社団法人 東北・広域森林マネジメント機構

文化の発展のために：特定非営利活動法人 インクルーシヴ・ジャパン、一般社団法人 エル・システムジャパン、特定非営利活動法人 心魂プロジェクト、一般財団法人 たんぽぽの家

💡 TOPICS 財団を通じた活動

野村財団は、野村グループによって設立された学術振興野村基金、野村国際文化財団、東京国際研究クラブの3財団の合併によって2010年4月に発足した公益財団法人です。我が国の学術研究、世界経済および芸術文化の発展に寄与し、国際的な人材の育成と国際相互理解の促進に資することを目的としています。具体的には、社会科学分野の研究や教育活動に対する助成、マクロ経済や資本市場を中心とした世界経済に関する研究調査の実施や研究成果の公表、社会科学・人文科学を専攻する外国人留学生に対する奨学金の給付や若手芸術家の育成活動に対する助成など次世代に対する支援、そして芸術文化の国際交流活動に対する助成を行っています。『金融業を中核とする企業グループが設立した財団』として、経済や金融に係る社会科学分野の理論と実務の交流を促進することも重要な使命と考え活動を行っています。

助成実績や研究成果など野村財団の活動については、[同財団のホームページ](#)🔗をご覧ください。

また、米国にある野村アメリカ・ファウンデーションは、慈善事業、科学、文学、教育を活動目的とする団体に助成金を提供しています。また、芸術、文化的意識、音楽、科学、教育、子どもの福祉、地域プロジェクトなどを推進する大小さまざまな団体も支援しています。2009年、野村アメリカ・ファウンデーションでは、従業員の寄附に企業が上乘せて寄付する仕組み「マッチング・ギフト・プログラム」を立ち上げました。以後、この仕組みを使って、教育機関や国際的な救援組織（American Friends of Magen David Adom、アメリカ赤十字社、CARE USA、国境なき医師団、国際救済委員会、Oxfam America、Save the Children、ユニセフ）への寄附、緊急時における資金支援を行っています。

③ 社会的インパクト、イノベーション創出の取り組み

サステナブルな社会の実現のためには、イノベーション創出は不可欠です。社会課題の解決を目指すお客様の取り組みのサポートや、イノベーションの創出を通じ、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

A. インパクトスタートアップの取り組みをサポート

野村グループでは、「社会課題の解決」と「企業の持続可能な成長」を目指すインパクトスタートアップの取り組みをサポートしています。2023年2月に、インパクトスタートアップのエコシステムを構築し持続可能な社会を実現することを目的として設立された[インパクトスタートアップ協会](#)（以下、ISA）にプラチナ賛同会員として加入しました。2024年3月には、当社研修施設である高輪研修センターにて野村證券とISAとの共催イベント「Impact Camp2024」を開催しました。本イベントは、インパクトスタートアップ同士のネットワーキングや学び合いを目指して企画されたもので、当日はISA会員企業からCXOクラス約100人に加え、野村證券からは約20人が参加しました。当社からはエクイティストーリーやIPOをテーマとしたセッションを提供しましたが、いずれも大変白熱した議論が展開され、インパクトスタートアップの皆様の熱意に直接触れられる貴重な機会となりました。また、非上場企業の株式などをプロの投資家である「特定投資家」向けに発行・流通させる新しいファイナンススキームであるJ-Shipsを活用して、資金調達のサポートを行うなど、金融を中心とした側面からインパクトスタートアップの取り組みをサポートしています。



B. インパクトの創出を目指して

農業分野の脱炭素に関するインパクトの実証を開始

2024年6月、野村證券、野村ファーム北海道は、脱炭素の課題解決が求められる中、社会・環境課題の解決と持続的な経済成長を目指すインパクトスタートアップである株式会社TOWINGとサグリ株式会社の先端テクノロジーを活用した農業分野の脱炭素に関する実証を開始しました。本実証では次世代土壌改良資材「宙炭（そらたん）」を散布し、化学肥料を有機肥料に転換するとともに、カーボנקレジット制度や衛星データとAI技術も活用し、多角的に環境負荷軽減効果と生産性向上効果の検証を行います。本実証を通じて環境的インパクトを実測し、国内外での脱炭素社会への移行や農業の持続的発展に貢献するとともに、新たな市場として注目を集めている社会課題の解決を視野に入れたインパクト投資の発展も後押しします。



インパクト可視化に向けた取り組み

企業の持続的な価値創造の源泉となるインパクトの定性・定量両面での可視化や、インパクトと企業価値の関係分析¹などを進めることで、投資家と企業の建設的な対話をサポートしています。さらに、社会的・環境的インパクトにつながる事業戦略やイノベーションに対する評価指標の開発に取り組んでいます。

¹ 持続的成長性の可視化と株価に内包されたインパクトの定量化へ生成AIを活用した共通アウトカム・ラベルの作成～ | NOMURA (nomuraholdings.com)

④ 各種提言、ルール・メイキングへの参画

野村グループは、国内外のイニシアティブに参画する他、サステナビリティ分野におけるルール・メイキングへの参画機会や意見具申機会を積極的に捉え、さまざまな発信に取り組んでいます。サステナビリティに関するイニシアティブへの参画についてはサステナビリティ委員会の承認を得るほか、その活動や議論状況等については、適宜、サステナビリティ委員会に報告しています。

また、パリ協定に貢献するサステナブル・ファイナンスを促進するべく、例えば、参画するイニシアティブやの姿勢・活動内容と野村グループの考え方や目指す姿に相違がある場合や、当該イニシアティブにおける取り組みに改善の余地があると考えられる場合等には、当該イニシアティブへの働きかけを行うなどの活動をおこないます。

野村グループの主な参画イニシアティブについては、Appendix. 2をご参照ください。

GX経営促進ワーキング・グループにおける取り組み

当社は、2022年2月に経済産業省により設立された「[GXリーグ](#)」に参画しております。「GXリーグ」の主な取り組みの一つであるGX経営促進ワーキング・グループ（以下、WG）の幹事企業を2022年9月の設立以来務めており、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排出削減効果である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してきました。2023年3月には、議論の結果を「[気候関連の機会における開示・評価の基本指針](#)」として公表したほか、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、2023年12月には「[削減貢献量 -金融機関における活用事例集-](#)」を、2024年5月には「[削減貢献量 -事業会社による推奨開示仮想事例集-](#)」を策定しました。また、2023年12月にドバイで開催されたCOP28では、ジャパンパビリオンで開催された削減貢献量に関するセッションに本WGを代表して当社社員が登壇し、本WGのこれまでの取り組みを紹介することで削減貢献量の国際的な発信に貢献しました。

GX推進機構における取り組み

2024年5月、当社は、経済産業省が4月19日に設立を認可した脱炭素成長型経済構造移行推進機構（GX推進機構）への出資を行いました。GX推進機構は、「脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推

進に関する法律」に定められた、日本のグリーントランスフォーメーション（GX）推進のための認可法人です。今後10年間で150兆円超のGX投資を実現するため、債務保証等の金融支援、化石燃料賦課金等の徴収、排出量取引制度の運営を行うこととされています。

サステナブル・ファイナンス分野における取り組み

国際資本市場協会（ICMA）のクライメート・トランジションファイナンス・ワーキンググループ、ソーシャル・ボンドおよびサステナビリティ・リンク・ボンド・ワーキンググループ等のワーキンググループ活動に参画するほか、2023年のICMAグリーンボンド原則・ソーシャルボンド原則アドバイザリー・カウンシルに選定されています。本カウンシルは、ICMAにおいてグリーンボンド原則、ソーシャルボンド原則、サステナビリティボンド・ガイドライン等のルールを制定する委員会であるエグゼクティブ・コミッティーを補佐し、市場の実勢により即した制度を策定することを目的とする諮問機関です。また、ロンドン証券取引所のサステナブル・ボンド・マーケット・アドバイザリーグループ、サステナブル・ファイナンスに関する政府や日本証券業協会等の各種団体のメンバーとして、サステナブル・ファイナンスの分野におけるルール・メイキングにも積極的に関わることで、本分野全体の活性化にも貢献しています。

ネットゼロに向けた取り組み

当社は、2021年9月にNZBAに加盟し、トランジション・ファイナンスの促進に向けた具体的な枠組み作りの検討などを担うトランジション・ファイナンス作業部会や資本市場の取り扱いに関する作業部会に参加しています。また、NZBA、NZAMを含め、ネットゼロをめざす金融機関の業態別のイニシアティブを統合した金融業界横断のイニシアティブGFANZ²においては、2023年6月には、GFANZ Asia-Pacific Networkの下にGFANZ初の国レベルの支部としてGFANZ Japanが発足し、当社と野村アセットマネジメントがCore Working Groupに参加しています。

2 Glasgow Financial Alliance for Net Zero。ネットゼロのためのグラスゴー金融同盟

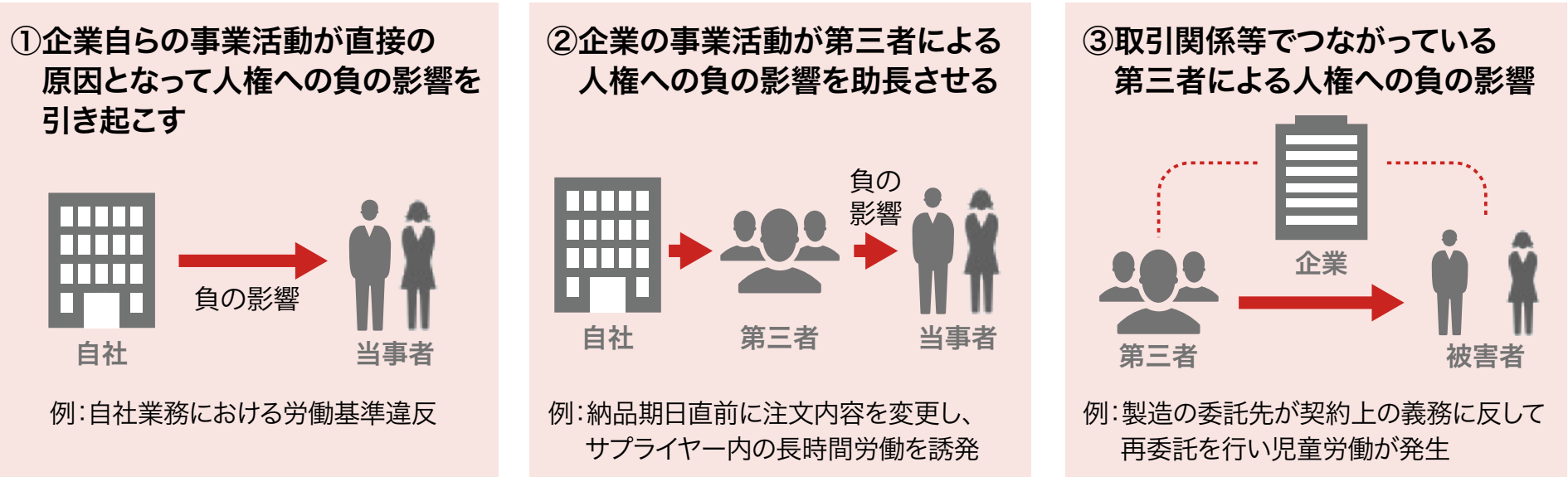
⑤ 人権尊重への取り組み

野村グループは、当社の事業活動だけでなく、ステークホルダーの活動が人権等の社会課題に負の影響を及ぼすおそれがあることを認識し、その影響を軽減するため、当該国の法令のみならず国際的な人権基準を尊重したうえで、責任ある対応に努めます。その具体的な考え方、取り組みの指針として、2023年、「野村グループ人権方針」を策定・公表しました。

A. 野村グループにとっての人権尊重

事業活動を行う中で、人権への負の影響を引き起こす、助長する、あるいは取引関係によって直接関係する可能性を理解するとともに、エンゲージメントを通じて取引先の責任ある企業行動を促進・後押しすることが期待されていることを認識しています。人権への負の影響防止に努め、負の影響が発生した場合には、以下①～③の関与形態に応じ、負の影響に対処するよう努めます。

当社における人権への負の影響についての考え方



求められる対応への考え方

人権への負の影響を引き起こしている活動を確実に停止する 将来同様のことが起きないような防止策を講ずる	負の影響を助長する自社の活動を停止する そのうえで、負の影響の是正に向けて働きかけを行うなど自社の影響力を行使し、負の影響の防止・軽減に努める	自社の影響力を行使し、負の影響の防止・軽減に努める
---	--	---------------------------

負の影響の例	役職員 当社が自社の役職員に対して及ぼす負の影響 <例> 社内におけるハラスメント、雇用や就業における不当な取り扱い	お客様 当社が提供するサービスを通じ、当社がお客様に対して及ぼす負の影響 <例> お客様の個人情報の不適切な管理によるお客様のプライバシーの侵害	投融資先 当社の提供する投融資を通じて、投融資先が従業員や周辺住民に対して及ぼす負の影響 <例> 児童労働や強制労働をさせている企業への投融資や資金調達のサポート	サプライヤー 当社がサプライヤーに対して及ぼす負の影響 当社の調達業務を通じてサプライヤーが従業員や周辺住民に対して及ぼす負の影響 <例> 短納期で多量の業務を依頼することによる外部委託先の従業員の長時間労働の誘発 児童労働や強制労働によって製造された製品の購入
	■ ハラスメント防止に関する研修等の実施 ■ 時間外労働を含む労働条件のモニタリング ■ DEIの推進	■ 商品・サービス導入時において必要に応じて人権への負の影響の検討 ■ 個人情報保護管理体制の整備 ■ ユニバーサル対応 ■ マネー・ローンドリング、AML対応	■ 野村グループ サステナビリティステートメント及びその細則において、事業活動により生じる環境・社会への影響の把握・評価・管理	■ 「野村グループ サプライヤー取引基本方針」においてサプライヤーにおける人権尊重に関する考え方を明記 ■ 同基本方針の不遵守に関する相談窓口の設置

column

人権に関する野村グループのこれまでの取り組み

2011年	PRI（責任投資原則）署名（NAM） （人権を含めた環境・社会・ガバナンスを投資分析と意思決定のプロセスに組み込むことを目的とする原則）
2015年	英国現代奴隷法の制定 （企業に対し、その事業活動またはサプライチェーンにおける現代における奴隷行為のリスクと当該リスクへの対応について、当局への報告を求めるもの。当社における対応は「Column 英国及び豪州現代奴隷法への対応」参照。） 国連グローバル・コンパクト署名（NHI／NAM） （当社は、2015年より国連グローバルコンパクトに参画し、人権、労働、環境および腐敗防止からなる原則を支持）
2019年	野村グループ ESGステートメント制定（現：野村グループ サステナビリティ・ステートメント） （環境や人権を含めた社会的リスクに対する当社の考え方を示したもの） UNEP FI（国連環境計画・金融イニシアティブ）署名（NHI） ダイバーシティ&インクルージョン ステートメント制定（現：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） （ダイバーシティ経営、インクルーシブな職場作りへのコミットを示したもの） 野村グループ行動規範制定 （人権尊重を含む環境や社会に対する責任を示すもの）
2020年	PRB（責任銀行原則）署名（NHI） （銀行の戦略や実務が持続可能な開発目標（SDGs）やパリ協定で定められた将来の社会のビジョンに沿ったものであることを確認するための枠組み） ホールセール部門：ESGセクター・アペタイト・ステートメント制定 （野村グループ サステナビリティ・ステートメントの細則。ホ ールセール部門におけるセクター別のアプローチ方法およびESGスクリーニング並びにデュー・ディリジェンスに関する考え方を定めるもの）
2023年	インベストメント・マネジメント部門：投融資におけるサステナビリティに関するポリシー制定 （野村グループ サステナビリティ・ステートメントの細則。インベストメント・マネジメント部門においてお客様の資産を運用するにあたり、ESG要素への考慮を関連する投資プロセスに組み込むアプローチに関する方針を定めるもの） 野村グループ 人権方針制定 （「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」における「6.人権等社会課題に対する認識」についての具体的な取り組みを定めるもの）
2024年	野村グループ CSRガイドライン（2020年制定）を「野村グループ サプライヤー取引基本方針」に改定するとともに、適用範囲のグローバル化を実施

column

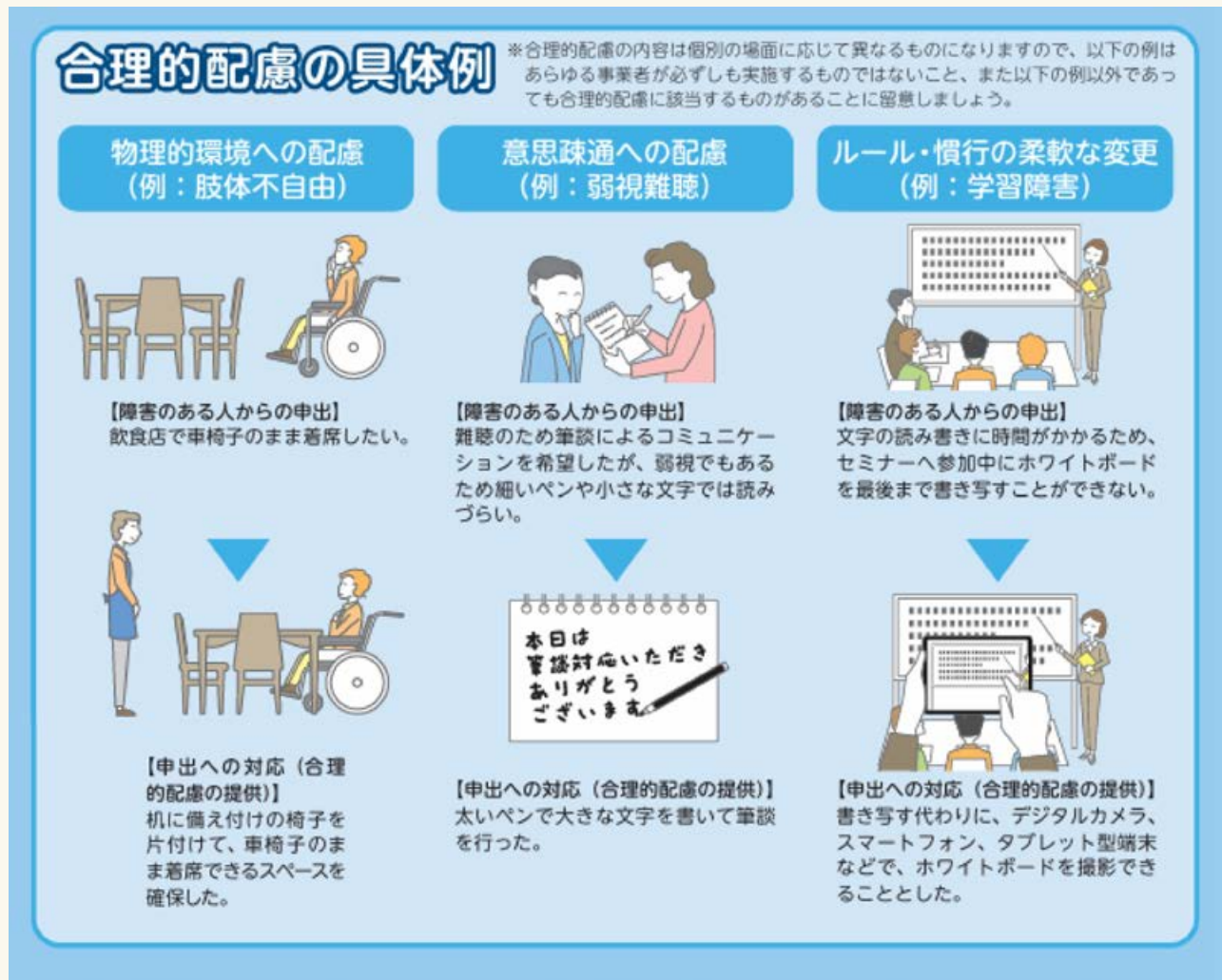
改正障がい者差別解消法への対応

2024年4月1日より、「障害者差別解消法」が改正され、事業者に対して、合理的配慮の提供が義務化されました。

「合理的配慮の提供」とは、何らかの障壁に直面している障がいのある人からその除去を求められたときに、過重な負担のない範囲で対応すること、とされています（内閣府リーフレット「令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されます!」より）。

内閣府資料では、合理的配慮の提供の具体例として以下が示されています。

野村グループでは、各部室における法令順守の責任者である業務管理者向けの研修等でこの改正を取り上げ、理解を促すための研修を実施いたしました。



B. 人権方針、人権尊重の推進体制

人権尊重に関する主な方針・規程

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」という野村グループのパーパスのもと、事業活動を通じ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。持続可能な社会の実現においては、人権の尊重は欠かせない重要な要素です。野村グループのサステナビリティに関連する活動の方向性および環境や社会的リスクに対して野村グループがどのように対応していくかを定めた「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」における「6.人権等社会課題に対する認識」についての具体的な取り組みの指針として、当社は、2023年5月、取締役会決議を経て、野村グループ人権方針を制定しました。当社は、人権方針のほか、各種規程やガイドラインを定め、人権尊重に取り組んでいます。

人権方針策定プロセス

野村グループ人権方針は以下の策定プロセスを経て制定されました。制定公表後も定期的にその内容の見直しを行っております。

ア：外部環境、他社事例の調査・分析

- ビジネスと人権に関する指導原則やILO基準等の国際的なガイダンスや、先行する他の金融機関の人権方針等を調査・分析

イ：人権課題の特定、取り組み状況の整理

- 国際的な人権基準や、先行する他の金融機関の開示を参考に、当社にとって関連性の高い人権課題を洗い出し

ウ：上記を踏まえた人権方針案の策定

- 当社における人権課題に対する足元の取り組み状況を確認・整理した上で、国際的な人権基準や先行企業等の取り組みと比較した際のギャップを踏まえ、人権方針案を作成
- 社内関係部署との意見交換や外部有識者の助言を踏まえ最終方針案を制定

エ：社内会議体における人権方針の審議・承認

- サステナビリティ委員会にて審議したのち、取締役会の決議を経て公表

人権尊重に関する主な方針・規程

行動規範 野村グループの全役職員の具体的な行動の指針となるもの

サステナビリティ・ステートメント サステナビリティに関する野村グループの基本的な考え方を示したもの

野村グループ人権方針

お客様	
情報管理	野村グループ個人情報保護方針
マネー・ローンダリング等の防止	野村グループ・マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策方針
適切な業務運営	お客様本位の業務運営（野村証券）

役職員	
職場環境	社内環境整備方針
DEI	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
育成	人材育成方針
ハラスメント	職場のハラスメント防止ガイドライン

投融資先	
投融資	インベストメント・マネジメント部門: 投融資におけるサステナビリティに関するポリシー
	ホールセール部門: ESGセクター・アベタイト・ステートメント

サプライヤー	
調達活動	野村グループサプライヤー取引方針

野村グループ 人権方針

(2023年5月16日制定、2024年4月1日改正)

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」という野村グループのパーパスのもと、事業活動を通じ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。持続可能な社会の実現において、人権の尊重は欠かせない重要な要素であると認識しています。本方針は、野村グループのサステナビリティに関連する活動の方向性および環境や社会的リスクに対して野村グループがどのように対応していくかを定めた「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」における「6. 人権等社会課題に対する認識」についての具体的な取り組みの指針として作成されたものです。

私たちは本方針に基づき、全ての事業活動において、事業活動を行う各地域で適用される法令等を遵守するとともに、人権に関しては「世界人権宣言」、これを条約化した主要文書である「市民的及び政治的権利に関する国際規約」ならびに「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「子どもの権利とビジネス原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO『労働における基本原則および権利に関する宣言』」および「国連『ビジネスと人権に関する指導原則』」のほか「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」に記載する各種の国際的な協定等にて国際的に認められた人権の尊重に努めます。なお、国際的に認められた基準と各地域における法令等の間に差異がある場合には、より人権尊重に資する内容である限り、国際的に認められた基準を遵守することに努めます。

本方針は、野村グループのすべての役職員に適用されます。また、野村グループは、本方針における考え方をお客様やビジネスパートナーと共有し、人権の尊重への取り組みを期待するとともに、お客様、ビジネスパートナーその他の関係者を通じた人権への負の影響が野村グループの事業活動、商品またはサービスに直接的に結びつく場合、野村グループは、これらのビジネスパートナーなどに対しても国際的な基準の尊重を期待し、責任ある対応に努めます。

1. 役職員に関して

野村グループは、雇用や就業、能力開発等におけるあらゆる差別の解消・撤廃に取り組んでおり、国籍、人種、年齢、性別、性自認、性的指向、信条、社会的身分、障がいの有無等を理由とする差別をはじめ、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント行為、強制労働や児童労働等の人権侵害を一切容認しないことを明確にし、役職員にその遵守を徹底するとともに、結社の自由および団体交渉権を尊重しています。また、職場内の人権侵害についての相談、通報を受け付ける窓口を設けるとともに、これらの行為を許さず、防止する体制を整備しています。加えて、役職員への階層別研修等により、役職員一人ひとりが人権問題に対する正しい理解と認識を深めることに努めています。

2. お客様に関して

野村グループは自らの事業活動が人権に対して潜在的な負の影響を及ぼしうることを認識し、お客様の人権尊重に努めます。また、投融資先等のお客様においても、人権を尊重し、人権への負の影響を防止する措置が講じられることを期待します。野村グループは、その事業活動において、事業の性質に応じた各種のスクリーニングおよびデュー・デリジェンス、顧客企業との適切なコミュニケーション等を通じて、金融サービスグループとして人権尊重に向けた、適切な影響力の確保に努めます。万が一、野村グループがその事業活動において提供する商品やサービスが、人権への負の影響と直接的に結びついている場合は、野村グループとして可能な範囲で適切に対応するとともに、お客様においても当該事態の是正・解決に向けた適切な対応がなされることを期待します。

3. サプライヤーに関して

野村グループでは、責任ある調達活動に努めるとともに、当社に物品・役務を提供するサプライヤーに対しても、人権の尊重を求めています。サプライヤーと当社がともに、持続可能な社会の発展に貢献していくための指針である「野村グループ サプライヤー取引基本方針」を定め、責任ある調達に努めています。また、サプライヤーにおいて、人権への負の影響が引き起こされている場合には、野村グループとして適切に対応することにより、人権尊重の推進に努めます。

4. 救済措置等

野村グループは、人権に関する相談や苦情を受け付ける適切な体制を整備するとともに、事業活動が人権への負の影響を引き起こした又は助長したことが明らかになった場合には、適切に対応し、その救済に取り組みます。

5. ガバナンス

本方針は、取締役会の決議を経て、決定されるとともに、事業活動やビジネス環境の変化を踏まえて、定期的に見直しの要否を検討し、グループCEOを委員長とするサステナビリティ委員会での審議を踏まえ、必要に応じ改定を行います。なお、重要な改定については、取締役会の決議により改定を行います。人権に関する取り組みについては、サステナビリティ委員会等において定期的に審議し、取締役会への報告を行います。また、人権に関する取り組みについて適切かつ積極的な情報開示に努めます。

6. ステークホルダー・エンゲージメント

本方針を一般にも公開し、広く社外のステークホルダーとコミュニケーションを行うことにより、人権に係る課題への取り組みの向上・改善に努めるとともに、人権尊重の推進に努めます。人権に関する各種の取り組みにおいては、「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」に記載する各種の国際的な協定やイニシアティブを支持し、調和のとれた取り組みを推進します。

人権方針の周知および人権啓発活動

人権尊重の責任を果たすために、全ての社員が人権方針の内容を理解し、行動に移すとともに、各ステークホルダーの皆様と人権尊重の重要性を相互に共有することが大切であると考えています。そのため、今後も継続的に人権方針の周知および社員の人権啓発活動に取り組みます。

ア：社員に対して

野村グループでは、全ての役職員の具体的な行動の指針として「野村グループ行動規範」を定めています。行動規範には、人権尊重を含む環境や社会に対する責任を示しており、人権尊重に関する意識醸成を行っています。

野村証券においては、「野村グループ行動規範」に掲げる考え方を基本理念とし、人権やハラスメントの問題を含む会社・社員のあらゆるコンダクト（行動）の適正化を図るための取り組みを協議するコンダクト委員会の下部組織として「人権啓発分科会」を設置しています。本分科会の目的は、人権意識の向上と、人権問題に関する理解を深めるために必要な事項を検討することにより、その協議の結果を反映して、具体的な取り組みを展開しています。また、その審議内容はコンダクト委員会およびグループ会社への報告が規定されており、人権に関する知見や課題認識が広がりをもって共有される体制となっています。

column 人権啓発の取り組み

研修等の啓発活動を行うとともに、各部室店における適正なコンダクト推進の旗振り役である業務管理者が、野村グループにおける人権の尊重への取り組みを推進・展開しています。新入社員研修や各層別研修等で、全ての社員に対し人権啓発研修を実施する等により、社員一人ひとりが人権方針や人権問題に対する正しい理解と認識を深めることに努めています。

研修における取り組み

さまざまな研修においてハラスメント防止をはじめとする人権啓発に関する研修を実施しており、2023年度は約14,000人が人権に関する研修を受講しています。

人権啓発標語

人権啓発活動の一環として、野村証券では人権啓発標語の募集を行っており、現在その対象範囲は日本国内の野村グループ各社に拡大し、毎年、社員・社員の家族から多数の「人権啓発標語」の応募があります。全国から集まった人権啓発標語から入選作品を選出し、社内イントラネット等への掲載により、社内に周知しています。2023年には全部で8,118名が参加し、15,252作品が寄せられました。2023年度はその中から以下の作品が表彰作品として選ばれました。

人権啓発標語 優秀賞 職場の部	人権啓発標語 優秀賞 家族の部
■ 百人いれば百とおり、押し付けないで自分の価値観	■ その言葉 伝えていいか 考えて
■ 声かけて 声かけられて 救われる	■ 男だろ？女子だから？自分らしくていいんじゃない？
■ 無関心、知らないうちに傷つける	■ 周りへの気遣い気配り一声を

イ：投融資先に対して

「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」及びその細則である「インベストメント・マネジメン ト部門: 投融資におけるサステナビリティに関するポリシー」「ホールセール部門: ESGセクター・アペタ イト・ステートメント」に基づき、当社の事業活動により生じる環境・社会への影響の把握・評価・管理 に努めており、人権への影響もその対象に含まれています。当社は、この細則を公表し、広くステークホ ルダーの皆様と共有しています。

ウ：サプライヤーに対して

当社では「野村グループ行動規範」、「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」、「環境方針」、 「人権方針」の考えに基づき、「野村グループ サプライヤー取引基本方針」を規定しており、サプライ ヤーの皆様に対しても人権の尊重を求めています。日本国内においてはサプライヤーとの契約前に本方 針へのご署名をお願いするとともに、海外地域においては本方針を各サプライヤーに伝達し、同方針の 周知及び理解促進に努めています。

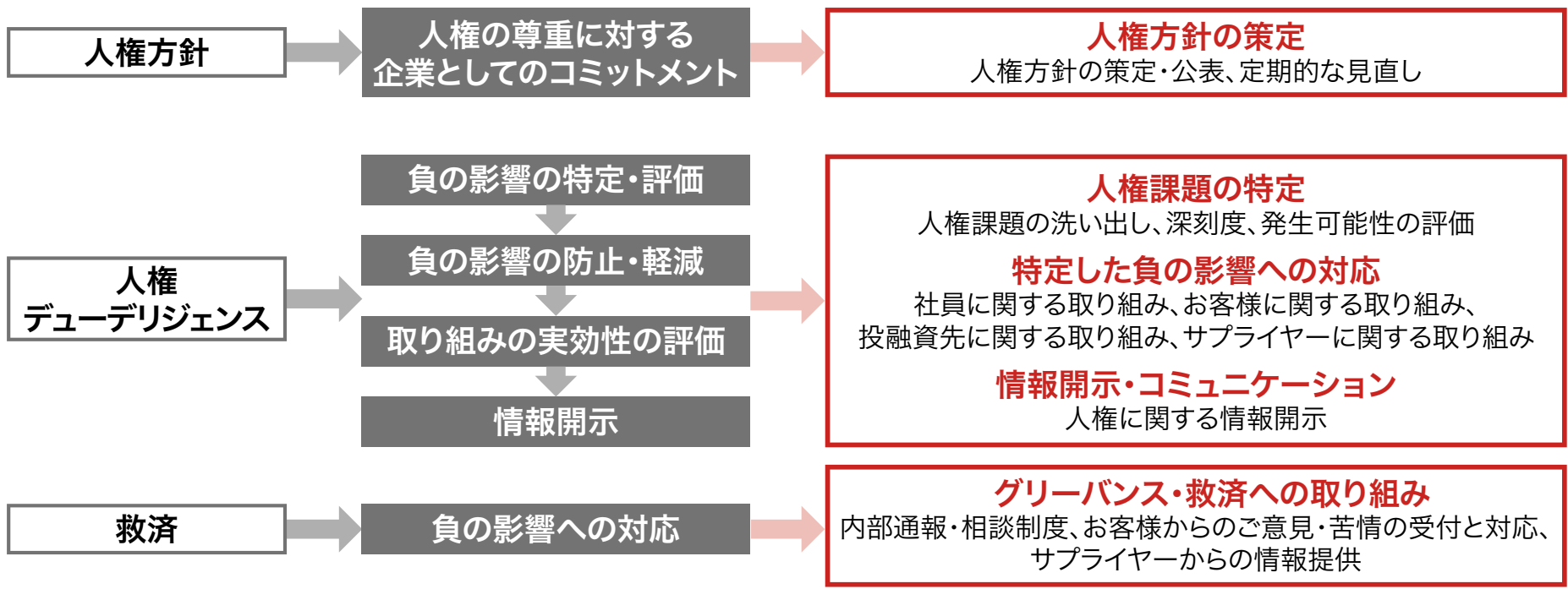
人権尊重の推進体制

人権の尊重に関する施策や取り組み方針、その他人権に関する重要な事項は、グループCEOを委員 長とするサステナビリティ委員会で審議しています。サステナビリティ委員会での審議結果は取締役会に 報告され、その監督を受けます。取締役会やサステナビリティ委員会の議論を踏まえ、人権の尊重・保護 を実効性のあるものとするために必要なリソースは関係する各部に適切に配分されます。なお、野村グ ループの人権に対する基本方針である野村グループ人権方針は、取締役会決議を経て制定されるととも に、定期的に見直しの要否を検討し、サステナビリティ委員会での審議を踏まえ、必要に応じ改定を行う こととしています。なお、重要な改定については、取締役会の決議により改定を行います。

また、前述の通り、野村証券においては、コンダクト委員会の下部組織である「人権啓発分科会」にて、 人権意識の向上と、人権問題に関する理解を深めるために必要な事項の検討が行われています。

C. 人権デュー・デリジェンスへの取り組み

野村は、人権方針のもと、「ビジネスと人権に関する指導原則」や、「責任ある企業行動のための OECDデューデリジェンス・ガイダンス」を尊重し、人権デュー・デリジェンスに取り組んでいます。ま た、ステークホルダーコミュニケーションや救済への取り組みを通じて得られる知見も参考にして、継続 的に人権デュー・デリジェンスに関する取り組みの見直しを行っています。



人権課題の特定と評価方法

当社では、野村グループにとっての顕著な人権課題の特定に先立ち、世界人権宣言・国際人権規約上 の権利毎に、企業行動に照らして発生する可能性のある人権課題を抽出しています。本セクションでは、 社員、お客様、投融資先、サプライヤーにおける人権課題への当社の取り組みをご紹介します。また、今 後、負の影響の重大性（例：人権侵害が生命に与える影響度合い）、負の影響の及ぶ範囲（例：影響を 受ける人数）、救済の困難度（例：補償による救済可能性）を踏まえ、野村グループにとっての顕著な人 権課題の特定を進めてまいります。

世界人権宣言・国際人権規約上の権利 ³	企業行動に照らして発生する可能性のある人権課題とその具体例
残虐で非人道的もしくは品位を傷つける取り扱いを受けない権利	深刻なハラスメント、危険な労働条件、金融犯罪 ■ ハラスメント（パワハラ、セクハラ他） ■ 自社の指示に起因する業務委託先における過重労働 ■ 自社を経由したテロ資金供与
身体的自由および安全についての権利	深刻なハラスメント、危険な労働条件 ■ ハラスメント（パワハラ、セクハラ他） ■ 過重労働 ■ 自社の指示に起因する業務委託先における過重労働 ■ 自社を経由したテロ資金供与
移動の自由についての権利	身分書類の預かり、移動制限 ■ 移動に関する各種手当の不支給、廃止（正当理由ある場合は除く）
私生活についての権利	プライバシー権、ネット上の誹謗中傷 ■ 会社による従業員の私生活調査（正当理由ある場合は除く） ■ 会社による従業員のメールチェック、各種SNSチェック（同上） ■ 不適切な情報取扱による顧客情報の漏洩
思想、良心および宗教の自由についての権利	宗教上の便宜不供与 ■ 宗教上の行為（礼拝、服装等）の不当拒絶・制限 ■ 信仰する宗教についての強制的な調査
意見および表現の自由についての権利	検閲への加担
人種的、宗教的または国民的憎悪の唱導からの自由についての権利	ヘイトスピーチ ■ 広告宣伝等における差別的/不適切表現
家族の保護についての権利	ワークライフバランスの欠如 ■ 過重労働 ■ 休暇の取得制限 ■ 自社の指示に起因する業務委託先における過重労働
差別を受けない権利	ジェンダー差別、人種差別 ■ 昇進昇級等における性別/人種/障害等を理由とする差異 ■ 障害等を理由とするサービスの不提供
少数民族の権利	コミュニティの住民への負の影響 ■ 投融資先による負の影響の発生 ■ 自社サプライヤーにおける負の影響の発生
労働の権利	恣意的な解雇、社会保障へのアクセス制限、職業訓練の欠如 ■ 不適切/違法な労働条件 ■ 不十分な教育機会提供 ■ 労働組合設立・加盟の拒絶、加盟による不利益な取り扱い ■ 自社の指示に起因する業務委託先における不適切/違法な労働条件 ■ 自社サプライヤーにおける不適切/違法な労働条件
公正かつ良好な労働条件を享受する権利	最低賃金や同一価値労働同一賃金の不提供 ■ 過重労働 ■ 休暇の取得制限 ■ 自社の指示に起因する業務委託先における過重労働

社会保障についての権利	社会保険加入拒絶、労災拒否 ■ 不適切な社会保険加入拒絶、労災拒否
家族生活についての権利	産前産後休暇の不提供、過重労働、ワークライフバランスの欠如 ■ 過重労働 ■ 休暇の取得制限 ■ 勤務形態についての不適切な制約
相当な生活水準についての権利	開発による地域コミュニティの生活侵害 ■ 投融資先による負の影響の発生
健康についての権利	労働安全衛生、過重労働、製造者責任 ■ 過重労働 ■ 休暇の取得制限 ■ 職場環境整備の未執行

社員に関する取り組み

当社では、社内環境整備方針を定めており、その中で、適正な労働条件や労働安全衛生、快適な職場環境の整備、福利厚生諸制度の充実や社員の健康保持・増進に力を入れています。

野村グループ 社内環境整備方針

野村グループの最大の財産は、人材です。社員一人ひとりがもつ独自の強みを十分に発揮し、活躍するためには、心身ともに健康であることが重要です。野村グループは、適正な労働条件や労働安全衛生、快適な職場環境の整備をはじめ、社員が意欲をもって働き続けられるよう、育児・介護支援等の福利厚生諸制度の充実や、社員の健康保持・増進に力を入れています。

特に、雇用や就業におけるあらゆる差別の解消・撤廃に取り組んでおり、差別やセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等のハラスメント行為を容認しないことを野村グループ行動規範はじめ各種社内規程等において明確にし、社員にその遵守を徹底しています。結社の自由および団体交渉権の尊重や健全な職場環境の中で、誰もがいきいき、わくわくと働ける職場の実現に向けた取り組みを推進しています。

3 「人権の解釈2.0」（国際民商事法センター和訳）https://www.icclc.or.jp/human_rights/doc/interpretation2_att2.pdfを参考に当社作成（原文：OHCHR “Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide” https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HRT_2_0_EN.pdf）

差別・ハラスメント防止	野村グループでは、全ての役職員の行動の指針である野村グループ行動規範において人権の尊重、差別やハラスメントを行わないことを定めています。また、日本国内では、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント等の相談窓口を設け、面談や電話、メール等さまざまな手段を通じて相談に対応し、働きやすい職場環境の実現に努めています。日本国内では、野村グループ「職場のハラスメント防止ガイドライン」を策定し、注意点や発生時の対応、ハラスメントの類型等を提示して、社員一人ひとりの正しい理解と認識を深めることに努めています。さらに、ハラスメント防止のために継続的な研修を実施しています。
結社の自由・団体交渉権の尊重	野村グループでは、人権方針に則り、労働者の結社の自由・団体交渉の権利の尊重に取り組み、その遵守を徹底しています。 野村証券においては、過半数組合である「野村証券従業員組合」と各種労働協約を結んでいます。福利厚生、人事制度など諸制度の変更時のみならず、日ごろより、社員の権利の尊重や経営課題を共有し、現場レベルでの社員の声をしっかりと聞き取り、さまざまな問題に対して協議を重ね、健全な労使関係を構築しています。労使間での対話については、定期的に組合員に報告される他、社員との対話に役立てることを目的とし、内容に応じて各部店管理職にも共有されます。
労働環境、労働時間	野村グループでは、グループ各社において、定期的に労働条件についてモニタリングを実施し、事業を展開する各国・地域の法令諸規則に照らして、労働時間等を含む労働環境の把握・改善に努めています。 日本国内においては、時間外労働時間、長時間労働者数を定期的にモニタリングし、その状況について経営会議に報告する等グループを挙げて労働環境の改善に取り組んでいます。日々の勤務管理において、PCのログイン・ログオフ時刻を記録し、勤務実態を把握しているほか、労働時間の上限設定や勤務時間インターバルを意識した運営、年次有給休暇の取得にむけた取り組み等を行っています。
インクルーシブな職場づくり	約90の国籍の社員が働く野村グループでは、多様な人材こそが競争力、イノベーション、高度なリスク管理の源泉です。すべての社員が自分の持つ独自の強みを最大限発揮できる職場環境づくりを進めることは重要な課題です。野村グループでは「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」のもと、多様な人材に公平な機会を提供し、社員一人ひとりが帰属意識を持って活躍できる職場づくりを目指しています。 📖 野村グループのダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの具体的な取り組み内容、成果については「6.野村グループの人材マネジメント戦略」をご参照ください。
多様な働き方	時間や場所の制約に縛られることなくパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えることを目的として、グループ・グローバルのプロジェクト“Nomura Ways of Working”を2022年度より開始しています。カルチャー、ピープル、ワーク プレイス、テクノロジーの4つの軸から地域横断的にアプローチし、働き方の柔軟性を考慮しつつ、社員間のつながりをより強固なものとし、パフォーマンスを最大限発揮できる環境整備にグループ全体で取り組んでいます。 📖 “Nomura Ways of Working”の具体的な取り組み内容、成果については「6.野村グループの人材マネジメント戦略」をご参照ください。

健康経営	社会、お客様をはじめとする、ステークホルダーの課題に向き合い、その解決に取り組むためには、社員の心身の健康は不可欠です。野村グループは、2016年、経営会議での承認のもと「NOMURA健康経営宣言」を行い、健康経営推進責任者（Chief Health Officer、以下CHO）のもと、健康保持・増進に向けた取り組みを推進しています。社員の労働安全衛生や健康に対する意識の向上を目的に、職場での健康と安全に関する研修や、定期的なメール配信による啓発活動を行っています。 📖 健康経営の具体的な取り組み内容、成果については「6.野村グループの人材マネジメント戦略」をご参照ください。
------	--

お客様に関する取り組み

金融サービスグループとして、お客様の情報を適切に取り扱うことが社会的責務であると認識し、お客様の情報、プライバシーの保護・尊重に努めています。また、人権に配慮した金融サービスの提供を行うべく、各種取り組みを推進しています。

お客様のプライバシーの尊重、適切な情報管理	野村グループでは、事業活動のためにお客様からお預かりした情報資産を適切に管理することが、お客様や株主のみなさまなどとの信頼構築の基本であると認識し、情報セキュリティに関する基本原則として「野村グループ情報セキュリティ基本方針」を定め、情報資産の適切な保護を図っています。 お客様の個人情報については、個人情報保護法など関連法令の遵守に加え、「野村グループ個人情報保護方針」等に則り、野村グループの役職員による厳格な取り扱いを徹底しています。 上記方針に基づく関係規程類にて組織的・人的・技術的・物理的な安全管理措置の管理方法を明確化するとともに、社員に対し定期的な教育・研修を行うとともに、変化し続ける外部環境を把握し、関係規程類や研修内容も継続的に見直しを行いながら、情報管理体制の継続的な強化を図り、お客様のプライバシーの保護・尊重、適切な情報管理に努めています。 また、外部委託先に対しても個人情報保護法等に沿って情報管理がなされているか、チェックする体制を整備しています。 野村グループにおける情報の取り扱いについては、 野村ホールディングスWebサイト 🔗をご覧ください
商品・サービスの企画・開発や広告物発行における人権への配慮	「すべてはお客様のために」という基本観のもと、常にお客様を第一に考えた商品開発、運用、販売等を行い、より良い金融商品・サービスの提供に努めるとともに、新商品・新サービスについては、お客様保護やお客様視点を含むリスク評価を実施しています。 広告物の発行時には、人権尊重の観点から問題となる表現がないか十分に配慮し、その表現を確認するように努めています。
高品質な金融サービスの提供	野村証券では、金融商品取引業者向けの監督指針などを踏まえて、お客様に提供する各種金融商品およびサービスに関して、口座開設時や有価証券引受時の審査の徹底、正確かつわかりやすい情報提供などの取り組みを通じ、品質の向上を図っています。

お客様に配慮した接客・対応、安全・安心な店舗づくり	すべてのお客様が安心してご利用いただけるよう、あらゆるお客様に配慮した接客、対応、安全・安心な店舗づくりにソフト面、ハード面の両面から取り組んでいます。 野村證券では、車椅子対応トイレ、車椅子対応エレベーターの設置、出入口段差解消（スロープ・昇降設備、手すり設置等）、コミュニケーションボードの設置といったハード面に加え、高齢者のお客様とご家族の想いに寄り添う専任担当者であるハートフルパートナーの設置、金融ジェロントロジーに関する取り組みといったソフト面での取り組みを行っています。 🚻 車椅子対応トイレ、車椅子対応エレベーターの設置、出入口段差解消、ハートフルパートナーの設置状況については Appendix.4「ESGデータ」 をご覧ください。
マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与への対策	犯罪収益の金融資本市場への流入やテロリストへの資金供与を防ぐためにマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与、経済制裁違反、贈収賄・汚職等のグローバル金融犯罪の防止に取り組んでいます。 人権侵害を含む犯罪行為や非人道的行為等のグローバル金融犯罪リスクを特定、評価し、当該リスクへの対策を講じるとともに、リスク管理のフレームワークを構築し、グローバル金融犯罪の防止や法令遵守に取り組んでいます。 野村グループにおけるマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与への対策については、 野村ホールディングスWebサイト 🔗をご覧ください

column

金融ジェロントロジー

2019年4月、慶應義塾大学、当社および三菱UFJ信託銀行株式会社は、ファイナンシャル・ジェロントロジー（金融老齢学）の一般社会における知識普及およびその知見を金融サービス等に活用できる人材の育成を目指す団体として、『一般社団法人日本金融ジェロントロジー協会』を設立し、野村證券はその法人特別会員として本協会の取り組みに参加しています。

本協会が提供する、長寿が経済活動等に与える影響を、医学、心理学、経済学などから多面的に学ぶとともに、倫理研修の受講することを通じ、人生100年時代にふさわしい金融サービスの開発、顧客に寄り添ったアドバイスができる担い手の育成を目的に作成された金融機関の従事者向け研修「エッセンシャル金融ジェロントロジー」の野村證券における受講者数は累計1,300名を超えています。

一般社団法人日本金融ジェロントロジー協会HP <http://www.jfgi.jp/>🔗

1 本協会が設立される前に野村證券社内で行った同様の研修の受講者を含む

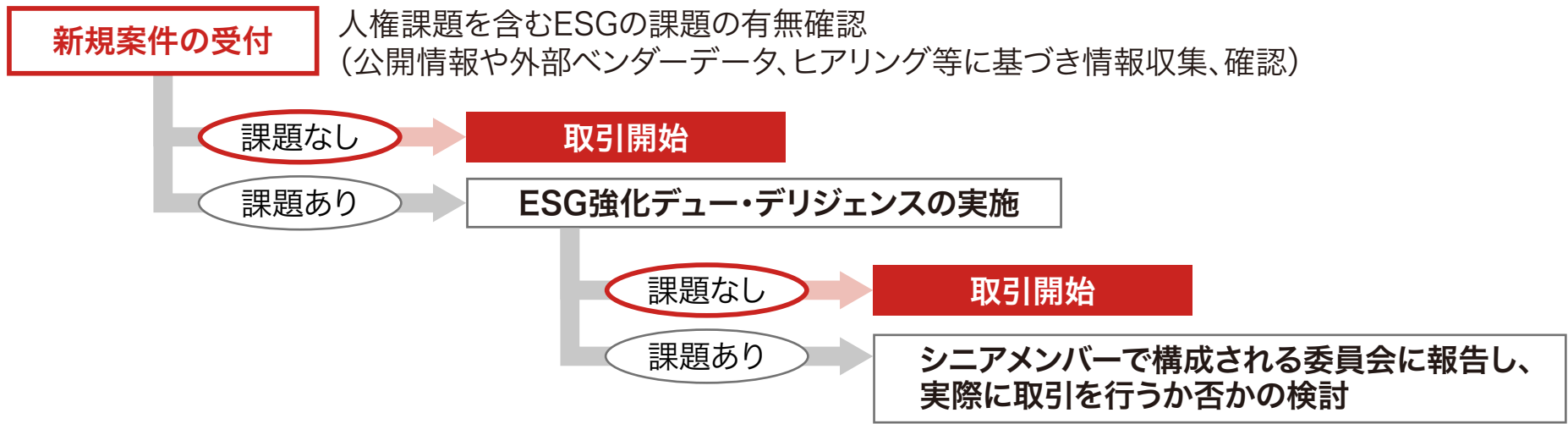
投融資先に関する取り組み

野村グループは、グループ各社の事業活動により生じる環境・社会に対するリスクを真摯に対応すべき重要課題と認識しています。そのような認識のもと、企業等のお客さまに対するファイナンスを通じた、人権課題を含む環境・社会への負の影響を停止・防止および軽減するための枠組みとして、「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」のホールセール部門における細則として2020年に「ホールセール部門: ESGセクター・アペタイト・ステートメント」を、2023年にインベストメント・マネジメント部門における細則「インベストメント・マネジメント部門: 投融資におけるサステナビリティに関するポリ

シー」を制定・公表しました。これらの内容は、事業活動の変化やビジネス環境の変化・ステークホルダーとの対話を踏まえ、随時見直しを実施しています。本セクションでは、ホールセール部門における取り組みをご紹介します。

ホールセール部門: ESGセクター・アペタイト・ステートメントの概要	
適用対象となる商品・サービス	ファイナシング、アドバイザリー、及びIB、CFS、GMのプライベートサイドがオリジネーションを行った取引
考え方	エネルギー、鉱業、農業・森林、兵器の各セクターにおいて、当社が資金提供を行わない、または資金提供に制限を設ける分野を明確にするセクター別アプローチの採用 上記セクター別アプローチを、気候変動、人権、及び保護地域におけるビジネスに対するセクター横断的アプローチにより補完
セクター別アプローチを設定しているセクター	セクター横断的アプローチ
■ エネルギーセクター ■ 鉱業セクター ■ 石油・ガスセクター ■ 農業セクター ■ 森林セクター ■ 兵器セクター ■ 気候変動 ■ 人権【詳細について下段参照】 ■ 世界遺産 ■ ラムサール条約湿地	

児童労働・強制労働・人身取引は、深刻度の高い人権課題と認識しており、セクター横断的アプローチの対象としており、強制労働や人身売買、児童労働、地域社会や先住民族に対する暴力など、現代奴隷（modern slavery）行為に直接関与するリスクがある取引には、資金提供を行わない旨を定めています。ファイナンス等の取引検討時にスクリーニングを行い、重要な課題が特定された場合には、その課題の管理についてお客様とのエンゲージメントや外部評価機関による検証を含むESG強化デュー・デリジェンスを実施します。そして重要なESGに関する課題を伴う取引については、シニアメンバーで構成される委員会に報告し、実際に取引を行うか否かの検討を行います。



💡 TOPICS アセットマネジメント領域の取り組み

インベストメント・マネジメント部門に所属する野村アセットマネジメントでは、同社のESGステートメントにおいて人権課題を重要課題として位置付け、機関投資家として投資先企業の人権尊重に向けた取り組みを推進しています。同社では、投資先企業の人権リスクのマネジメント体制を評価し、これをエンゲージメントやESGインテグレーション(※)において活用することで、グローバルに投資活動を行う「責任ある投資家」としての役割を果たしています。

野村アセットマネジメントは、2022年にスタートしたPRIの人権・社会課題に関する協働イニシアティブ(名称:Advance)のadvisory committeeメンバーとなり、協働エンゲージメントのフレームワーク構築や対象企業との対話において主導的な役割を担っています。協働エンゲージメント対象企業は、グローバルに金属・鉱業セクターから選出されます。野村アセットマネジメントは日系企業に対する協働において共同リードインベスターを務め、現在も、継続的にエンゲージメントを行っています。エンゲージメントの過程で、対象企業による人権方針の制定といった進展を確認することができました。

また、2024年にはILOとPRIによる「ビジネスと人権に関する機関投資家向け啓発資料開発ワーキンググループ」の一員として、人権啓発に関する資料作成に貢献しました。

この資料は、投資先企業の責任ある企業行動の実現に向けて、機関投資家の投資行動を促すことを目的として作られました。

※ESGインテグレーション:実際の運用においてESGの要素を運用プロセスに組み込んで投資判断に活用すること

野村アセットマネジメントにおける取り組みについては、[野村アセットマネジメント 責任投資レポート2023](#)🔗をご覧ください。



サプライヤーに関する取り組み

当社の事業活動は多様なサプライヤーの皆様に支えられていますが、調達活動を通じて、サプライヤーの従業員や、環境・社会に対し、負の影響を与えるリスクがあると認識しています。当社では、サプライヤーと当社がともに、持続可能な社会の発展に貢献していくための指針である「野村グループ サプライヤー取引基本方針」を定め、責任ある調達に努めています。また、サプライヤーにおいて、人権への負の影響が引き起こされている場合には、野村グループとして適切に対応することにより、人権尊重の推進に努めます。

「野村グループ サプライヤー取引基本方針」の改定

2024年4月に「CSRサプライヤーガイドライン」を「野村グループ サプライヤー取引方針」に改定し、人権の尊重、環境への配慮といった期待事項をより明確化しました。

日本国内においてはサプライヤーとの契約前に本方針へのご署名をお願いするとともに、海外地域においては本方針を各サプライヤーに伝達し、同方針の周知及び理解促進に努めています。加えて、サプライヤーにおける人権侵害を含む本指針の不遵守に関する情報提供制度を設けています。

野村グループ サプライヤー取引基本方針

野村グループ(以下、「当社」といいます。)は、「野村グループ行動規範」並びに「野村グループ サステナビリティ・ステートメント」、「人権方針」及び「環境方針」等のもと、事業活動を行うとともに、責任ある調達活動に努めています。そして、当社とサプライヤーがともに、持続可能な社会の発展に貢献していくための指針として、これらの考え方を踏まえた「野村グループ サプライヤー取引基本方針」(以下、「本方針」といいます。)を制定しています。

本方針は、当社に物品・役務をご提供頂くサプライヤー及びサプライヤーご自身のサプライヤーも包含した取り組みとしてご理解とご協力をお願いする事項を示しています。以下に掲げる項目のご理解とご協力を何卒宜しくお願いいたします。

1. 法令・社会規範の遵守

事業活動を行う国や地域の法令・社会規範を遵守して事業を行うこと。

- 1.1 法令・社会規範の遵守のためのコンプライアンス体制を社内に整えること。
- 1.2 独占禁止法、下請法など公正な取引に関する法令を遵守すること。
- 1.3 腐敗・汚職防止を徹底し、不適切な利益供与や金品等の受領を行わないこと。
- 1.4 反社会的勢力又はそれに類する団体、個人との一切の取引を行わないこと。
- 1.5 マネー・ローンドリング及びテロ資金供与に一切関与しないこと。
- 1.6 自社あるいはご自身のサプライヤーの役職員間におけるものを含め、利益相反を認識した場合は、当社に報告すること。

2. 情報セキュリティ

個人情報・機密情報の管理を徹底すること。

- 2.1 個人情報保護の法令・社会規範を遵守し、社内に情報管理体制を設けること。
- 2.2 顧客や第三者から受領した機密情報を厳重に管理し、その利用を適切に行うこと。
- 2.3 情報システム及びネットワーク上の脅威を防御し、自社及び他者に被害を与えないようにする対策を実施すること。

3. 品質・安全性の確保

当社へ納入する物品・役務に関して、品質と安全性を確保し、その向上に努めること。

- 3.1 各国の法令等で定める安全基準を満たした物品・役務を提供すること。
- 3.2 物品・役務に関する正確な情報(仕様・品質・取扱方法等)を提供すること。
- 3.3 品質を管理する手順を明文化し、遵守すること。

4. 環境への配慮

事業活動において、環境への配慮を行うこと。

- 4.1 環境に配慮する方針を明文化し、社内で共有すること。
 - 4.2 温室効果ガスの排出量削減の継続的削減を図ること。
 - 4.3 資源・エネルギーの有効活用に取り組むこと。
 - 4.4 納入する製品及び自社管理下の製造工程について、法令等で指定された化学物質を管理すること。
 - 4.5 排水・排気など環境に関する所在国の法令を遵守すること。
- 「4.4」「4.5」は製造業に限り適用されるものと致します。

5. 人権の尊重

従業員の人権を尊重し、安全で快適な職場環境を確保することを含め、「世界人権宣言」、これを条約化した主要文書である「市民的及び政治的権利に関する国際規約」ならびに「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「子どもの権利とビジネス原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO『労働における基本原則および権利に関する宣言』」等の国際規範を参照し、すべてのステークホルダーの人権を尊重すること。

- 5.1 児童労働を行わないこと。
- 5.2 強制労働・人身売買を行わないこと。
- 5.3 最低賃金、賃金控除、超過勤務、出来高賃金、その他給付等に関する各国当該法令を遵守して従業員に給与を支払うこと。
- 5.4 従業員の労働時間(超過勤務を含む)を規定する各国当該法令に従うこと。
- 5.5 従業員が、法令に基づき自由に結社するまたは結社しない権利や団体交渉の権利を尊重すること。

- 5.6

あらゆる雇用の場面（採用、昇進、育成・研修、賃金、福利厚生、解雇等）において、国籍・人種・年齢・性別・性自認・性的指向・信条・社会的身分・障がいの有無等を理由とした差別を行わないこと。
- 5.7

一切のハラスメントを行わないこと。
- 5.8

職場の多様性を推進するため、社内でダイバーシティに関連する指標（社員・管理職に占める女性の比率 等）の目標を設定するなどの取り組みを行うこと。
- 5.9

職場の安全・衛生確保に配慮し、事故・災害・疾病の未然防止に努めると共に、健康増進活動や疾病予防の為の指導等を通じて、従業員の健康づくりを支援すること。
- 5.10

適切な苦情処理メカニズムの構築及び救済措置を実施すること。
6.

情報開示

上記に関する取り組みについて、ステークホルダーに対する適時・適切な情報開示に努めること。

情報開示、コミュニケーション

人権尊重に向けた相互理解を深めるために、さまざまなステークホルダーとの対話は重要と考えています。ステークホルダーの皆様の関心事項や課題、ご意見等を踏まえた、適切な対応を行うことで信頼関係・協働関係を築き、野村グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に繋げていくように努めます。

📖「D. グリーバンス／救済措置」のセクションも併せてご参照ください。

社員	社員は、差別やハラスメント等による人権に関する負の影響を受ける可能性があります。
	→野村グループは、従業員サーベイ（意識調査）や相談窓口の設置による苦情・相談受付、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進施策等によるコミュニケーションを通じて、従業員に対して及ぼしうる負の影響の特定・評価、防止・軽減に取り組んでいます。
お客様	お客様は、野村グループによる情報の取扱、提供する商品・サービス、広告等の表示を通じた人権への負の影響を受ける可能性があります。
	→野村グループは、商品・サービス、応対等に関するご意見・苦情への対応や、営業活動等によるお客様とのコミュニケーションを通じて、お客様に対して及ぼしうる負の影響の特定・評価、防止・軽減に取り組んでいます。
投融資先	ファイナンス等の取引関係を通じて、野村グループが人権侵害を助長、または人権への負の影響と結びつく可能性があります。
	→取引関係を通じた人権への負の影響が明らかになった場合、野村グループとして適切に対応するとともに、対話を通じて、投融資先に対しても適切な対応をとるよう働きかけることにより、負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。
サプライヤー	購買活動等の取引関係を通じて、野村グループが人権侵害を助長、または人権への負の影響と結びつく可能性があります。
	→取引関係を通じた人権への負の影響が明らかになった場合、野村グループとして適切に対応するとともに、対話を通じて、サプライヤーに対しても適切な対応をとるよう働きかけることにより、負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。

D. グリーバンス／救済措置

野村グループは、人権に関する相談や苦情を受け付ける適切な体制を整備するとともに、事業活動が人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合には、適切に対応し、その救済に取り組みます。ステークホルダーとの対話を通じて、社会からの要請を踏まえた対応に努めるとともに、定期的にその取り組み状況を開示します。

社員に関する取り組み

誰もがいきいき、わくわく働きやすい職場づくりを目指し、内部通報制度を整備するとともに、日本国内では、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の相談窓口を設け、面談や電話、メール等さまざまな手段による相談に、匿名性、相談内容の機密性に配慮しながら対応しています。

ハラスメント社内相談窓口	「野村グループ・コンプライアンス・ホットライン（日本国内グループ会社向け内部通報制度）」とは別に、パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等、職場におけるハラスメントの悩みや苦情について社内の専門員に幅広く相談することが可能となっています。
	「野村グループ・コンプライアンス・ホットライン」については、 野村ホールディングスWebサイト 🔗をご覧ください。
職場のハラスメント社外相談窓口	職場のハラスメントや苦情を社外の専門カウンセラーが電話で対応しています。
職場・仕事のほっとダイヤル	職場の人間関係、業務、ビジネス、働き方等、会社に関する相談について幅広くサポートしています。

お客様に関する取り組み

野村グループでは、お客様からの人権課題を含むご意見・苦情に適切に対応するための体制を構築しています。野村の社員、あるいは提供する商品・サービスが、人権への負の影響を引き起こしていたり、助長していたり、直接関係したりしていることが明らかになった場合、その救済に取り組みます。

column 野村証券における取り組み

野村証券ウェルス・マネジメント部門では、日々の業務活動や、専用ダイヤルによる受付、ご来店いただいたお客様を対象とする「店頭接客満足度調査」や「お客様満足度調査」などを通じてお客様から寄せられるご意見等を集約し、その対応を図ることでお客様の満足度を高めることを目的として、ウェルス・マネジメント部門を管掌する役員を議長とする「CS (Customer Satisfaction＝お客様満足) 向上連絡会議」を定期的に開催しています。

CS向上連絡会議では、寄せられたお客様のご意見等を分析し、関連部署にて対応を検討し、制度や各種書類等における記述の改善等を実施しています。なお、CS向上連絡会議で議論された内容は、必要に応じて経営会議に報告され、経営陣が把握できる体制を整えています。

寄せられたお客様のご意見のほかFINMACにおけるあっせん事例についても、野村証券の営業部店を対象とするコンプライアンスに関する研修やイントラネットへの掲載、社内勉強会等を通じて、社内に共有され、社員一人ひとりが内容を確認できる機会をしています。

サプライヤーに関する取り組み

野村グループでは、サプライチェーンに属する皆様から、野村グループの定める「野村グループ サプライヤー取引基本方針」のサプライヤー企業における不遵守情報を受け付け、その迅速かつ適切な解決に向けて必要な対応を実施するためにご相談窓口「野村グループ サプライヤー取引基本方針不遵守のご相談窓口」を設置しています。2024年には英語での情報提供も可能となる整備を行いました。2023年度末時点のご相談受付件数は0件です。

column 英国及び豪州現代奴隷法への対応

当社の拠点がある英国では2015年に、オーストリアでは2019年にそれぞれ「現代奴隷」に関する法律（以下、現代奴隷法）が制定されています。

現代奴隷について、例えば、豪州現代奴隷法では「強制、脅迫や策略を通じて、労働者を不当に利用したり、その自由を制限又は奪う行為」を「現代における奴隷行為」と定義しており、重大な不当行為として、人身売買、奴隷、強制労働、婚姻の強制、労働の強要、借金による束縛、詐欺的な行為による採用・役務提供、最悪の形態の児童労働が含まれるとされています。

現代奴隷法では、企業に対し、その事業活動またはサプライチェーンにおける現代における奴隷行為のリスクと当該リスクへの対応について、当局に報告することが求められています。

英国及びオーストリアにおいて事業を行うエンティティのうち法令に基づき報告が必要なるエンティティについては、「Modern Slavery Act Statements」の公表、現代奴隷に関するリスク管理等、法令に基づく対応を行っています。

「Modern Slavery Act Statements」については、[野村ホールディングスWebサイト](#)🔗をご覧ください。

野村グループのサステナビリティへの取り組み 新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団を目指して

野村グループのサステナビリティへの取り組み —新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団を目指して—

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」というパーパスを掲げています。このパーパスを追求し企業価値向上を実現するためには、戦略的な成長投資による自己資本利益率（ROE）の向上が求められます。そのためには、野村グループの人材（人的資本）が、社会課題に対する最適解を追求するプロフェッショナル集団として付加価値を最大限に生み出し、生産性の向上、新たな価値の創造、リスク管理の高度化を追求し続けることが不可欠と考えます。

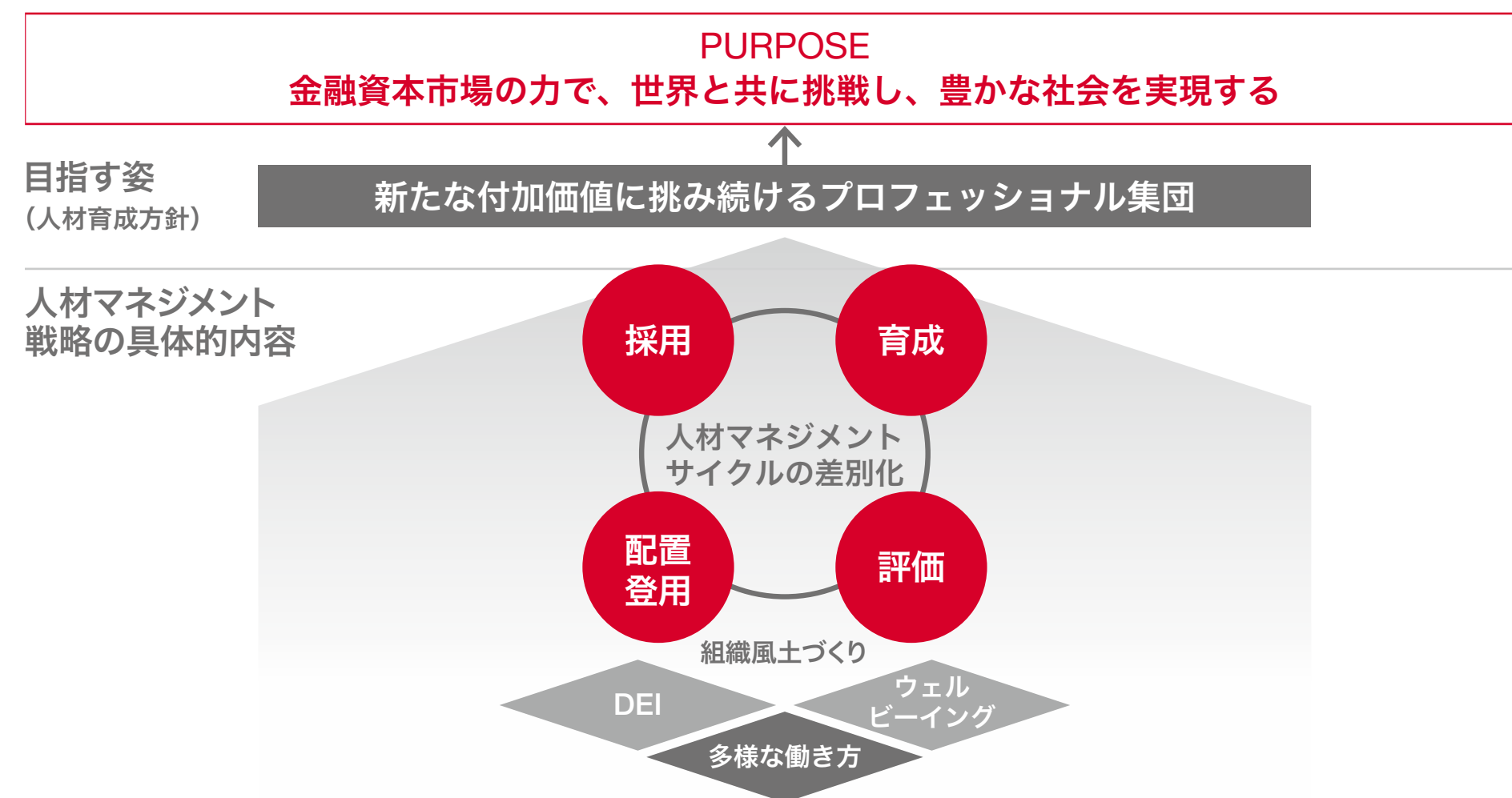
野村グループは、長期的な視点で人材マネジメント戦略を進化させることにより、人材のエンゲージメントを向上させ、人的資本がチームとしてもたらす知的資本の差別化を図り、野村グループが提供する付加価値を更に強化していくことを目指します。

このセクションでは、野村グループの人材マネジメント戦略についてご説明します。

① 野村グループの人材マネジメント戦略

野村グループは、1925年、84人で業務をスタートさせました。そこから約100年にわたり、国内外において強固な事業基盤を築き、幅広い金融サービスを提供する金融サービスグループとして歩んできました。この100年の歴史を作り上げてきたのは、一人ひとりの社員であり、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です。

変化の激しい時代において、約27,000名の社員が、その能力を最大限に発揮し、新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団であり続けたいと私たちは考えています。その実現のため、野村グループでは、人材マネジメントサイクルの差別化と組織風土づくりを通じて、リーダーシップ人材の輩出、リーダーシップキャパシティ（リーダーシップ総量）の高い組織づくりを目指しています。





人材は野村グループにとっての 最大の財産であり、 付加価値の源泉そのもの

野村ホールディングス 執行役員 チーフ・ヒューマン・リソーシーズ・オフィサー(CHRO) 兼 健康経営推進責任者(CHO)
尾崎 由紀子

目まぐるしいスピードで変化する時代において、人材マネジメント戦略の在り方も大きく変わってきていると思います。特に、金融サービスグループである野村グループにおいて、「専門性」は、まさに、お客様への価値提供の源泉であり、一人ひとりの社員の専門性を、どのように高めていくかは重要な課題です。同時に、組織としても従来の上意下達を基本とするピラミッド型組織から、一人ひとりが「あるべき姿」を考え、戦略的に決断し、周囲を巻き込みながらその実現に向けて動く組織である必要があると考えています。そのためには、一人ひとりのリーダーシップを鍛えるだけでなく、組織におけるリーダーシップキャパシティを高めていくことが重要です。

野村グループは、2024年4月、「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」というパーパスを策定しました。私は、「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」ためには、私たち自身が、「新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団」であることが必要だと考えており、この実現のため、人材マネジメントサイクルの差別化と組織風土づくりに取り組んできました。単なる「採用・育成・評価・配置および登用」というサイクルではなく、企業理念に掲げる「挑戦」「協働」「誠実」という価値観を基礎としたものであるところが野村グループならではの人材マネジメントサイクルです。自らを鍛え挑戦する機会（「挑戦」）、多様な人材が協創し新しい価値を創造する機会（「協働」）、真に正しいことを追求する風土（「誠実」）を会社として社員に提供し、これらに基づく「採用・育成・評価・配置および登用」の施策を実施しています。また、この人材マネジメントサイクルを支える組織風土づくりとして、DEI、多様な働き方、ウェルビーイングを推進しています。人材マネジメントサイ

クルの差別化と組織風土づくりを通じ、専門性をもったリーダーシップ人材の輩出、リーダーシップキャパシティの高い組織づくりを行い、社会から必要とされ、幅広いステークホルダーに価値を提供できる組織を、人材の面から作り上げていくことが、CHROとしての私の責務だと考えています。

また、近年は、金融業界に限らず多くの産業において世界的に人材の流動性が高まり、野村グループにおいても人材の離職率が高まる傾向が続いています。こうした離職率の上昇に対しては、組織に対するエンゲージメントを高めることが重要です。人材マネジメント戦略としての各取り組みを行うとともに、野村グループ従業員サーベイやパルスサーベイチェックの結果を踏まえた職場環境の改善や生産性の向上などの具体的アクションに繋げています。

野村グループは2025年12月25日に創立100周年を迎えます。国内外において強固な事業基盤を築き、幅広い金融サービスを提供する金融サービスグループとして歩んできたこの100年の歴史は社員一人ひとりが作り上げてきたものです。今までもこれからも、一人ひとりの社員が付加価値の源泉であり続けることは変わりません。約27,000人が集まるグローバルなチームにおいて、各自がその能力を最大限発揮できる環境整備を進め、あらゆるステークホルダーに最高の価値をお届けできるよう、これからもさまざまな取り組みを加速させていきたいと思っています。

目次	編集方針	メッセージ	サステナビリティ・ハイライト	野村グループのサステナビリティに関する考え方	サステナビリティ・ガバナンス	野村グループのサステナビリティへの取り組み 事業活動を通じた経済的価値創出への挑戦	野村グループのサステナビリティへの取り組み 当社自身による環境課題への挑戦	野村グループのサステナビリティへの取り組み 社会への価値提供に向けた挑戦	野村グループのサステナビリティへの取り組み 新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団を目指して
----	------	-------	----------------	------------------------	----------------	--	--	---	--

② 人材マネジメントサイクルの差別化の全体像

他社とは差別化された人材マネジメントサイクルの構築を通じて、専門性をもったリーダーシップ人材の輩出に取り組んでいます。

採用「新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団」への貢献が期待できる人材の獲得を目的とし、キャリア採用の強化、新卒採用も含む職種別採用、採用チャネルの多様化を行っているほか、海外拠点ではアーリーキャリアプログラムなどを通じて当社の魅力をアピールし、能力・意欲の高い多様な人材を獲得できるよう取り組んでいます。

キャリア採用の強化

既存事業の高度化や、新事業への進出・展開等を通じた新たな付加価値を生み出すためには、専門分野における高度な知識・経験を有する多様な人材が必要になることから、キャリア採用（外部人材の採用）に積極的に取り組んでいます。2021年度以降はグローバルでのキャリア採用比率が約7割を超える傾向が続いています。日本においても、野村証券における2023年度のキャリア採用比率は約5割となっています。

職種別採用

高度な専門性の追求という観点から、職種別採用を進めており、2025年4月入社より、日本国内の新卒採用においても職種別採用に完全移行します。採用後のミスマッチを防ぎ業務理解を深める場として、職種ごとのインターンシップなどの就業体験プログラムも多数用意しています。実際の職務を疑似体験することのできる5日間の各コース別インターンシップや、業界や仕事内容の理解を深めることのできる1日限りのワークショップなどを豊富な日程とコンテンツの中から選択することが可能であり、多くの就業希望者が利用しています。2023年度は約1,500名が就業体験プログラムに参加しました。プログラムの中では、架空の顧客に対して実際にM&Aをご提案する際の実務を経験したり、ライフプランシミュレーションから相続対策といった幅広い個人富裕層に対する提案業務を疑似体験すること等ができます。

採用チャネルの多様化

2018年には、理工系の博士課程に在籍する学生を対象とした採用プログラム「野村パスポート」を導入しました。選考を通過した学生には、入社後の配属部署が予め通知されるほか、入社の時期は博士号の取得が見込まれる年月まで延長することができます。また、博士号取得後の進路も拘束されません。このプログラムを通じて、AI開発、データサイエンス、デジタライゼーション等の分野で高い専門性をもつ人材の獲得を図っています。

育成

野村グループでは、新卒一括採用を前提とした階層別研修の体系を見直し、下記の人材育成方針のもと、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させています。

＜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。

プロフェッショナル人材、リーダーシップ人材

プロフェッショナル人材、リーダーシップ人材の育成については、階層別研修を新入社員、インストラクター、マネージャー層に向けた研修に再整理したうえで、部門別の専門性を高めるため部門主導による部門別研修と自律的なキャリア形成を促進する自己研鑽プログラムの充実化に取り組み、例えば、以下の研修を実施しています。

更にその中でも、経営リーダー候補の戦略的育成のため、特に、洞察力、決断力、統率力にフォーカスした段階的な学びを促進するさまざまな選抜研修プログラムを実施しています。

選抜研修プログラムとして、自己応募・選抜型で60年以上毎年派遣を続ける海外留学や、ベンチャー企業出向研修等の越境学習体験、経営リーダー候補向けフラッグシップ・プログラムである「野村経営塾」のほか「野村マネジメント・スクール」をはじめとする国内外の外部機関が提供するリーダーシップ開発プログラムなど、通常業務を超えた新たな視座・視野の獲得機会を提供しています。

海外留学では1960年の制度導入時から毎年社員を欧米アジアのビジネススクールやロースクールに派遣し、専門性や国際性を身に着ける機会を提供しています。60年以上で600名を超える社員を派遣しており、多くの社員が世界各地で活躍しています。

また、2022年度より開始したベンチャー企業出向研修では約10名の社員がさまざまな業態に出向し、1年間ベンチャー企業で経験を積んでいます。ベンチャー企業ならではのスピード感のある経営を身近で学びその経験を自社に還元しています。

目次

編集方針

メッセージ

サステナビリティ・ハイライト

野村グループのサステナビリティに関する考え方

サステナビリティ・ガバナンス

野村グループのサステナビリティへの取り組み

事業活動を通じた経済的価値創出への挑戦

野村グループのサステナビリティへの取り組み

当社自身による環境課題への挑戦

野村グループのサステナビリティへの取り組み

社会への価値提供に向けた挑戦

野村グループのサステナビリティへの取り組み

新たな付加価値に挑み続けるプロフェッショナル集団を目指して

部門別研修

部門／部署	研修／プログラム名	概要
ウェルス・マネジメント部門	階層別研修	ウェルス・マネジメントビジネスに必要なスキル・マインドを習得するプログラムを、新入社員からマネジメント層まで職位に応じて階層別を実施しています。
	コンタクトセンター研修	コンタクトセンターにて受電対応を行い、各商品における受発注のオペレーション、及びお客様とのコミュニケーションの基礎を学ぶプログラムです。
	領域別研修	対応するお客様に応じて必要となる特化したスキル・マインドを習得するプログラムを実施しています。
ホールセール部門	Global Analyst Program	グローバルで活躍できる人材を育成するため、各地域で研修を受けた新入社員がニューヨークに集合し、グローバル共通のトレーニング・プログラムの他、社内ネットワーク構築の機会を提供しています。
	M&Aユニバーシティ	社内外のエキスパートが若手社員向けにM&A実務に関わるトレーニングやツールを提供しています。
ファイナンス	Global Finance Training Program	ファイナンスで求められる専門性やデジタルスキルをカタログ作成して明確化。専任講師によるデジタルトレーニング、社員によるファイナンスの専門知識トレーニングを実施し、各社員の進捗度をシステムにて可視化することで、データに基づいた人材育成を推進しています。
IT	Early Career Program	若手社員向けに、グローバルや各地域のスピーカーによるセッション、ネットワーキングイベント、グループワークなどプログラムを実施し、ITの各種業務に必要なIT・システム知識の習得や地域横断的な関係性構築の機会を提供しています。
グローバル共通	Digital IQ University	デジタル関連のナレッジがグローバルな金融機関の競争力を左右する時代になる中、IT関連部署に留まらずグループの全社員がその知識レベルやスキルを向上させるため、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しています。

自己研鑽プログラム

	概要
語学研修	グローバルに通用するビジネススキルの向上を目指す社員に対して、実践的な語学力やスキルの強化を目的とした研修を行っています。プライベート、グループ、eラーニングなどの受講形態を用意し、各自の語学力に関する課題や学習事情に合わせたコースを選択できるようになっています。
資格取得支援	CFP、証券アナリスト資格、簿記検定、宅地建物取引士、DCプランナー、CFA等、業務においてより高度な専門家としての役割を果たすために必要な資格取得について、会社補助等の支援制度を設けています。
Nomura Business Academy (NBA)	自らを高めたいという成長意欲にあふれた「個」に対し、主体的に選び、学ぶ機会を提供しています。業務時間とそれ以外で、活用形態の異なるプログラム「NBA Classroom」と「NBA Portal」を設定し、多様な講座の中から最適な学びを選べる自己研鑽の機会を提供しています。受講料補助制度の拡充や定期的なニュースレターの発信を通じて、学びの機会を活用しやすい環境づくりに努めています。 2023年度は野村グループ（国内）全体で約6,000名の社員が利用しました。 「NBA Classroom」は、業務時間に、社員同士が学び合う双方向型の形態で、すべてのビジネスパーソンがリーダーシップを発揮していくために必要不可欠な「思考力」と「コミュニケーション力」を学ぶプログラムです。 「NBA Portal」は、業務時間外に、通信講座・eラーニング・通学の形態で、約200講座を揃えるなど、幅広い学びのニーズに対応しています。環境の変化に応じた講座ラインナップとなるよう、定期的な見直しを図っています。

評価

評価に関しては、日本を含むすべての地域・部門・職種において、期待される行動（コンピテンシー）を定め、各社員のパフォーマンスを評価するための指標として活用し、各社員の業務内容に期待される生産性の水準に対する外部評価も参考に、適正な評価に基づくペイ・フォー・パフォーマンスの徹底を図っています。日本国内においては、2020年4月より、原則としてすべての管理職に職務給制度を導入しています。グローバル共通の評価課題として、「未来への新たな挑戦」、「職業倫理、リスク管理、コンプライアンスおよびコンダクト」を設定しています。なお、野村証券においては、2023年度より、DEIへの理解を深め推進する取り組みを新たに評価項目といたしました。

また、グローバルに360度フィードバックを導入しており、その結果について対象者と評定者との間で対話を行うことにより、対象者の成長支援やリーダーシップ開発につなげています。今後は、導入されている360度フィードバックの実施対象者や実施時期の統一を図っていきます。さらに、組織全体に野村グループ行動規範の考え方を徹底させ、リスク管理の高度化を図るため、コンプライアンス・コンダクト評価であるERCCレーティングを導入しています。

配置および登用

配置に関しては社員の挑戦マインドを尊重し、社員個人による自律的なキャリア形成機会として、社内公募制度を、2020年4月より「野村グループ社内公募（ノムラ・キャリア）」として刷新し、その適用範囲、規模を拡大させています。社内公募には定年後のポジションも含まれており、全世代を対象とした自律的なキャリア形成を推進しています。2023年度は約820名の応募があり、そのうち約300名が実際に異動を実現させました。

また、自律的なキャリア形成をサポートするため、キャリアデザインシートを2023年度より日本国内で導入しました。キャリアデザインシートは自身が志向する業務や専門性を記入し、キャリア実現に向けた上司との意見交換等を通じてキャリア計画を深めていく形で活用されます。これにより社員の適性や強みが発揮され、ひいては組織の生産性向上、競争力強化につながるものと考えています。

登用に関しては重要ポジションへの人材登用とそのための後継者育成という観点から、重要なポジションを担う可能性を有する人材プールをグローバルに管理しています。これらの人材プールに対してアセスメントを実施し各社員のリーダーシップ適性に応じて、さまざまなリーダーシップ開発プログラムを該当社員に提供しています。

column ERCCレーティング

組織全体に行動規範（コード・オブ・コンダクト）の考え方を浸透させ、社員一人ひとりのコンプライアンス意識を向上させるとともに、「声を上げられる」環境の構築を目的として、2020年度より、全社一斉に導入された評価制度です。倫理観（Ethics）、リスクマネジメント（Risk management）、コンプライアンス（Compliance）、コンダクト（Conduct）の観点から、包括的な評価を実施しています。

column セカンドキャリア支援の取り組み

野村グループでは、定年後も現役社員同様の職務を担い、これまでの知識・経験を社内で活かす制度があります。一方、定年を機に、社外での挑戦をサポートする制度としてセカンドキャリア支援制度とセカンドキャリア支援公募「ノムラ・キャリア・セカンド」があります。定年後においても社会での活躍や貢献の意欲が高い社員が多い中、さまざまな機会を提供し、社員のチャレンジを支援しています。

③ 組織風土づくり (DEI、多様な働き方、ウェルビーイング)の全体像

DEI、多様な働き方、ウェルビーイングの推進を通じて、リーダーシップキャパシティの高い組織づくりを目指しています。

DEI

約90の国籍の社員が働く野村グループでは、多様な人材こそが競争力、イノベーション、高度なリスク管理の源泉です。野村グループにおける多様性とは、国籍、人種、性別、性自認、性的指向、年齢、宗教、信条、社会的身分、障がいの有無、価値観などに限らず、多様な考え方や経験も含みます。

ダイバーシティ経営のさらなる推進を目指し「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 (DEIステートメント)」を掲げ、社員一人ひとりが自らのもつ能力や個性を最大限発揮できる職場環境づくりに取り組み、採用、育成、評価、配置及び登用だけでなく、あらゆる場面において公平な機会を提供しています。

野村グループでは、トップダウンとボトムアップの両輪でDEIを推進しており、トップダウンの取り組みとしてDEI推進ワーキンググループを設置しています。メンバーは、執行役・執行役員とグループ各社、グローバル各地域の代表で構成されており、具体的な推進策を協議し、グループ全体の環境づくりを進めています。ボトムアップによる取り組みとしては、DEI社員ネットワークを通じて社員がボランティアで活発に啓発活動を行っています。この活動は始まってから10年を超え、社員自らが企画運営し、社内の風土醸成を図っています。例えば、日本には、健康や育児、介護に関わるワークライフ・マネジメントをテーマにした「ライフ&ファミリー(L&F)」、多文化、LGBTQ+、障がい者のテーマにおいて、正しい理解の促進と職場環境の醸成を推進する「アライズ・イン・ノムラ(ALLIES)」、そして、女性のキャリア推進を考える「ウーマン・イン・ノムラ(WIN)」の3つの社員ネットワークが情報を発信するイベントを開催するとともに、社内・社外交流の機会を提供しています。各リージョンでも類似のネットワークが活発に活動をしており、例えば6月のプライド月間では、ALLIESが各国のPrideネットワークと合同でイベントを実施するなど連携を図っています。

DEI社員ネットワーク



社員ネットワークの取り扱うテーマが多岐に渡るように、誰もが自分らしく働ける環境を作るために、取り組むべき課題は幅広く、例えば年代（ジェネレーション）の違いや病気との両立なども含みます。個々に合わせた公平な環境をつくることで、多くの異なる視点、経験・知識を活かし、これまで見えなかった問題点への気付きとそれに対する改善につなげることができる、つまり多様性を組織の力とすることができます。そのため、当社では、当事者が抱える課題を把握し、自分らしく働ける環境整備に力をいれて取り組んでいます。

その一つが研修プログラムの提供です。多様性を尊重するというマインドの醸成、コミュニケーションスキルの向上等に向け、新任のマネージャー、部店長、役員に向けた研修において、当社のDEI推進体制の現状や課題を必ず学びます。また、新任ポスト課長・新任部店長研修など管理職研修でのDEI推進研修、無意識のバイアスを学ぶ管理職向けダイバーシティ・マネジメントに関する研修、女性管理職向けリーダーシップ研修、各部支店におけるLGBTQ+勉強会などが開催されています。

野村グループの社員の約4割は女性であり、女性の活躍は企業価値向上においても重要なテーマです。野村證券では、女性活躍推進に関する育成方針として、女性社員一人ひとりのやりがい・働きがいの向上、女性社員自らのリーダーシップの発揮、管理職のダイバーシティ・マネジメントの強化、柔軟な働き方を可能とする環境整備の促進の4つを定めており、その方針のもと育成と環境整備を図っています。

また、野村證券のほか野村アセットマネジメント、野村信託銀行および野村ビジネスサービスは、各社にて、女性の活躍推進法に基づき定めた行動計画のもと、それぞれ女性管理職比率等の目標達成に取り組んでいます。直近では、国内グループ会社共通の取り組みとして、DEI推進を人事評価に盛り込みました。その中で、野村證券においては、特にマネージャーに対して、女性社員の能力伸長に関する取り組み、多様性が受容される職場環境の整備、男性社員の育児休業取得の推奨やそのための環境整備等を必須課題としています。女性活躍推進に向けた取り組みは着実に成果が出始めており、2024年4月に野村證券株式会社では女性部店長比率の目標値を、野村ビジネスサービス株式会社では管理職に占める女性労働者の割合の目標値を、それぞれ前倒しで達成しています。

野村證券における女性の活躍推進に向けた行動計画は、[こちら](#)をご覧ください。

野村アセットマネジメントにおける女性の活躍推進に向けた行動計画は、[こちら](#)をご覧ください。

野村信託銀行における女性の活躍推進に向けた行動計画は、[こちら](#)をご覧ください。

野村ビジネスサービスにおける女性の活躍推進に向けた行動計画は、[こちら](#)をご覧ください。

時間や場所の制約に縛られることなくパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えることを目的として、グループ・グローバルのプロジェクト“Nomura Ways of Working”を2022年度より開始しています。キャリア入社で野村グループに入社した方、育児や介護などの時間的制約がある社員に働きやすい環境を提供するとともに、多様な社員がチームワークを高め、生産性を向上させるため、カルチャー、ピープル、ワークプレイス、テクノロジーの4つの軸から地域横断的にアプローチし働き方の柔軟性を考慮しつつ、社員間のつながりをより強固なものとし、パフォーマンスを最大限発揮できる環境整備にグループ全体で取り組んでいます。

2023年度には、COMPASS（コンパス）という、野村グループに新しく入社する社員と迎える社員の双方をサポートするプログラムを開始しました。入社初日から100日目までの間に、社員がスムーズに組織に定着し、十分に実力を発揮できるよう、入社時のグループCEOからのメッセージ配信やオリエンテーションに加えて、海外拠点では、マネージャーツールキットの配布、入社30・60・100日目の各節目のサポートメッセージ配信などを行っています。その他にも、例えば、米国拠点では、「Welcome to Nomura」と題し、野村のグローバルネットワーク、コンダクトとカルチャー、DEI、タレントマネジメント全般等に関する内容を理解し、社員同士のネットワークを構築する機会の提供を行っています。また、日本においては、ウェルカムキットの送付やキャリア社員交流プログラムなどを実施しています。

育児・介護による時間制約がある社員が働きやすい職場環境の構築のため、両立支援の情報発信、男性の育児休業取得促進などを進めています。2023年10月より、野村證券等日本国内の一部子会社において、男性社員の育児休業の取得促進のため「育児休業取得奨励金」を導入し、性別問わず連続1か月以上の育児休業を取得した社員に奨励金を支給しています。その結果、2024年3月期下半期における男性育児休業取得率は上半期の約3倍となりました。

野村グループの創業者である野村徳七が自叙伝的日記（『蔦葛』）で「健康は我々の最大の資本である」と述べるなど、当社は創業時から社員の健康を重視してきました。その精神を引き継ぎ、2016年7月に「NOMURA健康経営宣言」を採択し、CHOのもと、健康保持・増進に向けた取り組みを推進しています。

野村グループでは、下記の社内環境整備方針のもと、野村グループで働くすべての人が、単に健康になるのではなく、肉体的にも、精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）になることをゴールとした取り組みを進めています。

<社内環境整備方針>

野村グループの最大の財産は、人材です。社員一人ひとりがもつ独自の強みを十分に発揮し、活躍するためには、心身ともに健康であることが重要です。

野村グループは、適正な労働条件と快適な職場環境の整備をはじめ、社員が意欲をもって働き続けられるよう、育児・介護支援等の福利厚生諸制度の充実や、社員の健康保持・増進に力を入れています。

社員自身が肉体的にも精神的にも、社会的にも満たされた状態になるために「アブセンティーズムの低減」「プレゼンティーズムの低減」「ワークエンゲージメントの向上」が必要との認識に基づき、これらを社員の健康保持・増進に取り組むうえでの指標とし、目標を定めています。目標値と実績値の詳細は、[野村ホールディングスWebサイト](#)をご参照ください。

column 健康保持・増進に向けた主な取り組み

病気の早期発見・早期治療

- 病気の早期発見・早期治療につなげるため、20代は定期健康診断、30歳以上は人間ドックの費用を会社と健康保険組合が全額補助し、女性は20歳以上に子宮頸がん検診、30歳以上に乳がん検診費用を全額補助しております。人間ドック受診時は有給休暇の「人間ドック休暇」を、二次検査が必要になった場合は有給休暇の「二次検査休暇」を取得することが可能です。

喫煙

- 望まない受動喫煙の防止や働きやすい環境づくりのため「就業時間内禁煙」「喫煙室の廃止」を2021年度に実施しました。また、禁煙治療・サポート費用の補助や禁煙成功者へのインセンティブポイントの付与も実施し、喫煙者が禁煙に取り組みやすい環境を整備しています。

女性の健康促進

- 2022年度より女性の健康を支援することを軸に企業のDEI推進をサポートするサービス「Cradle」を導入し、性別を問わず全社員を対象に女性の健康に関する研修を実施しています。また、2021年度より、不妊治療を理由とした休職制度や傷病等休暇の利用を可能とする制度を導入しています。

健康増進

- 部署ごとの平均歩数を競うオンラインのウォーキングイベント「ノム☆チャレWALK」を毎年実施し、健康増進への取り組みをサポートしています。
- 健康診断結果や医療費、歩数や食事記録などの健康データの見える化機能や、eラーニングや健康クイズ配信によるヘルスリテラシー向上機能を有する健康経営DXクラウドサービス「WellGo」を導入しています。
- 歩数や食事、睡眠などのライフログ記録や人間ドック早期受診など、健康のための取り組みを行うとAmazonギフト券や寄付等に交換可能な「My Health Points」が付与される制度を導入しています。

当社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で主催する「健康経営銘柄」に2年連続で選定されているほか、当社を含む野村グループ9社は経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人」の認定を、野村グループ6社は民間プロジェクトのがんアライ部が主催する「がんアライアワード」でゴールドとシルバーを受賞しています。

💡TOPICS 野村グループ従業員向け金融経済教育 プログラム『野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラム』

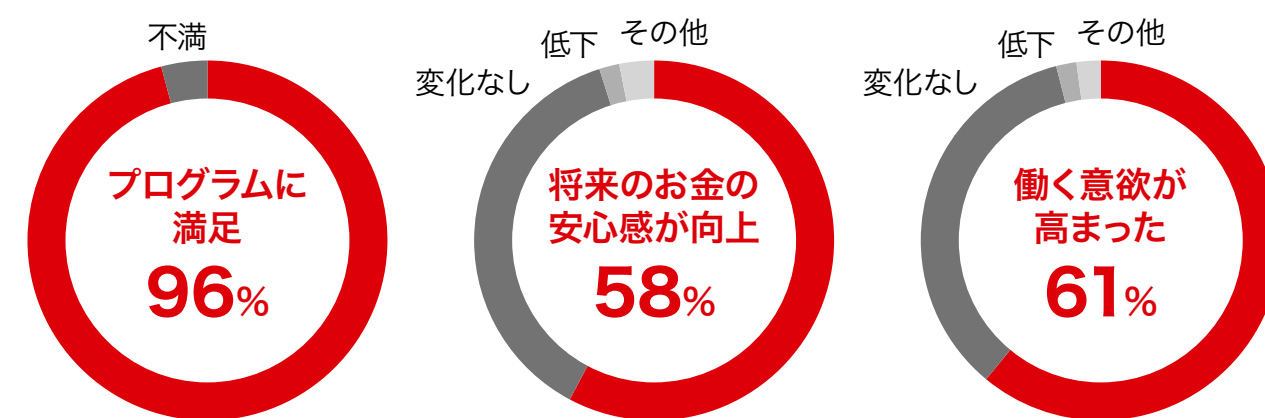
野村グループでは、2024年2月より、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングとエンゲージメントの向上を目的とした従業員向け金融経済教育プログラム『野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラム～自分の年金を計算できますか』の提供を開始しました。まずは、野村ホールディングス及び野村證券の役職員を対象としたプログラムとして実施しています。

野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラムは、パーソナルファイナンス（個人の生涯を通じた資金管理）の基礎を動画形式で学ぶプログラムで、受講者の年齢や職位職種に応じたコンテンツが用意されています。単に動画を視聴するだけでなく、実際に自分自身の年金や退職金の額、国の社会保障制度（公助）や野村グループの福利厚生制度（共助）からの受取額を計算し、具体的に把握できる実践的な内容を多く盛り込んでいます。日本年金機構が提供する公的年金のシミュレーターや野村證券がWebで公開している資産形成や保険、ローンに関するシミュレーター¹を紹介し、使い方の解説も取り入れています。

時間や場所の制約に縛られることなくパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えることを目的としたグループ・グローバルのプロジェクト“Nomura Ways of Working”や人的資本投資に関する社内勉強会とのコラボレーションの結果、提供開始の2月から4月にかけて、合計約4,000名の社員が受講しました。

受講後のアンケートでは、受講者の約96%がプログラムに「満足した」、約58%が「将来のお金に関する安心感が向上した」、約61%が「働く意欲が高まった」と回答しています。また、受講者からは、「もっと早く知りたかった」、「知識はもっていたものの改めて整理することができて参考になった」との声も寄せられています。これらの結果から、従業員向け金融経済教育が社員のファイナンシャル・ウェルビーイングやエンゲージメントの向上に寄与することが確認できました。を提供しています。

野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラムのアンケート結果



（出所）野村證券ファイナンシャル・ウェルビーイング室「野村ファイナンシャル・ウェルネス・プログラム」

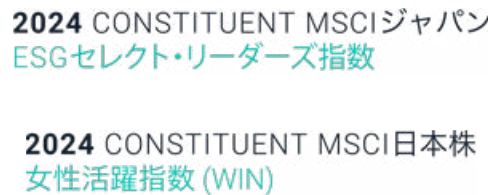
今後、同様のプログラムの野村グループ各社への提供や、社内研修での活用などを進めていきます。さらに、アンケートで寄せられた意見をもとに、ワークプレイス（職域）でのコンテンツの開発に取り組み、野村グループのみならず多くの企業における人的資本経営、従業員エンゲージメント向上の取り組みに貢献していきます。



¹ https://www.nomura.co.jp/fin-wing/apps/web_calc/

Appendix 1 サステナビリティに関する外部評価（2024年8月現在）

ESGインデックス



ESG格付け



THE INCLUSION OF Nomura Holdings, Inc. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Nomura Holdings, Inc. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

受賞・評価実績等



健康経営銘柄2024



健康経営優良法人
ホワイト



PRIDE
(レインボー／ゴールド)



がんアライアワード
(ゴールド)



えるぼし
(野村信託銀行)



くるみん
(野村アセットマネジメント)



Next なでしこ
共働き・共育で支援企業



ともにん



The Banker

The Banker Investment Banking Awards（英国の金融専門誌『ザ・バンカー』によるインベストメント・バンキング・アワードにおいて3年連続受賞）

- 2020：Sustainable Corporate Finance
- 2021：Sustainable FIG Financing
- 2022：Sustainable SSA Financing



Bond Awards

Environmental Finance誌のBond AwardsでLead manager of the year部門を2年連続受賞

- 2022：ソーシャルボンド
- 2023：トランジション・ボンド



ESGファイナンス・アワード・ジャパン

環境省による第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパンにおいて金融サービス部門（証券部門）銅賞



サステナブルファイナンス大賞

日本における環境金融・サステナブルファイナンスの発展に貢献した金融機関を表彰する、一般社団法人環境金融研究機構のサステナブルファイナンス大賞を3度受賞



Britain's Healthiest Workplace

健康増進に関する取り組みが評価され、英国で最も健康的な企業に選定



企業平等指数

LGBTQに対する適正な取り組みを行う企業を評価する米国の人権団体Human Rights Campaign FoundationのCorporate Equality Indexにおいて、最高スコアの100点を4年連続で獲得



Caring Company

地域社会、従業員、環境に配慮した事業活動への取り組みが評価され、Hong Kong Council of Social Service（香港社會服務聯會）より、Caring Company賞を3年連続で受賞



Appendix 2 サステナビリティに関する主な参画イニシアティブ

名称	説明		加盟／参画／賛同時期	主体
UN Global Compact (国連グローバル・コンパクト)	国連と民間企業・団体が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティ イニシアティブで、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取り組み		2015年	NHI
UNEP Finance Initiative (国連環境計画・金融イニシアティブ)	環境及び持続可能性に配慮した望ましい業務のあり方を模索し、これを普及、促進していくことを目的とした国際的な金融機関のネットワーク		2019年 (責任銀行原則(PRB)への署名は2020年)	NHI
Principles for Responsible Investment (PRI、責任投資原則)	機関投資家が投資の意思決定プロセスや株主行動において、ESG課題(環境、社会、企業統治)を考慮することを求めた6つの投資原則とその前文からなるもので、UNEP FIと 国連グローバル・コンパクトが策定		2011年	NAM
TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)	金融安定理事会 (FSB) によって設立された民間主導のタスクフォースで、企業に対して、気候変動に関する情報開示の拡充を提言		2018年	NHI
Net-Zero Banking Alliance (NZBA)	UNEP FIによる、2050年までに投融資ポートフォリオにおけるカーボンニュートラルを目指す銀行間の国際的なイニシアティブ		2021年	NHI
Net Zero Asset Managers initiative (NZAM)	2050年までに投資先企業の温室効果ガス排出量のネットゼロを目指す、資産運用会社による国際的なイニシアティブ		2021年	NAM
Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)	金融機関による投融資を通じた温室効果ガス排出量を計測・開示する国際的な取り組み		2021年 2022年	NAM NHI
CDP	世界の機関投資家が、企業に対して気候変動への戦略や温室効果ガスの排出量等の公表を求める国際的なプロジェクト		2015 ¹ 年	NHI

1 CDPへの情報提供は2003年より実施

GXリーグ	2050年のカーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX（グリーン トランスフォーメーション）に積極的に取り組む産・官・学・金が連携して議 論、実践を行う場		2022年	NHI
自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD) フォーラム	企業がTNFDの枠組みに基づき自然に関連する情報開示を行うことで、世界 の金融の流れを自然にとってマイナスの結果からプラスの結果（ネイチャーポ ジティブ）へと転換させることを目的として発足した国際イニシアティブ		2023年	NAM NHI
経団連生物多様性宣言イニシアチブ	自然循環機能と事業活動との調和を目指すし、生物多様性や気候変動の問題 解決につながる経営をより一層推進することを求めるもので、「経団連生 物多様性宣言・行動指針」を構成する複数項目への取り組み又は全体の趣 旨に賛同する企業・団体が参画		2020年	NHI
持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則	金融機関が持続可能な社会の形成に必要な責任と役割を果たすための行動 指針として策定されたもの		2012年	NSC NAM
30% Club Japan	「30% Club」は、2010年に英国で創設された企業の重要意思決定機関に おける女性割合を向上させ、ガバナンス強化と持続的成長を目指す世界的 キャンペーンであり、20ヵ国以上で展開。「30% Club Japan」は、その一環 として2019に日本で発足し、TOPIX100の女性役員比率を、2030年をめ どに30%とすることを目標に活動		2021年	NHI

Appendix 3 Index TCFD提言に基づく対応状況

ガバナンス		戦略	
気候変動に関するリスクおよび機会に係る組織のガバナンスを開示する。		気候変動に関するリスクおよび機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際のおよび潜在的な影響について、その情報が重要(マテリアル)な場合は、開示する。	
推奨される提示内容	該当箇所	推奨される提示内容	該当箇所
a) 気候変動に関するリスクおよび機会についての、取締役会による監督体制を説明する。	2. サステナビリティ・ガバナンス 2. サステナビリティ・ガバナンス ＞①取締役会	a) 組織が識別した、短期・中期・長期の気候変動に関するリスクおよび機会を説明する。	3. 野村グループのサステナビリティへの取り組み ― 事業活動を通じたサステナブルな社会の実現への挑戦― 4. 野村グループのサステナビリティへの取り組み ― 当社自身による環境課題への挑戦― ＞①気候変動リスク管理 ＞A：気候変動に伴うリスクに対する当社の認識 ＞②ネットゼロに向けた取り組み
b) 気候変動に関するリスクおよび機会を評価・管理する上での経営陣の役割を説明する。	2. サステナビリティ・ガバナンス ＞②サステナビリティ委員会 ＞③サステナビリティ・フォーラム ＞④チーフ・サステナビリティ・オフィサー ＞Topic：気候変動に関するガバナンス体制	b) 気候変動に関するリスクおよび機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する。	
		c) 2℃以下シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する。	
リスク管理		指標と目標	
気候変動に関するリスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているかについて開示する。		気候関連のリスクおよび機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、その情報が重要(マテリアル)な場合は、開示する。	
推奨される提示内容	該当箇所	推奨される提示内容	該当箇所
a) 組織が気候変動に関するリスクを識別・評価するプロセスを説明する。	4. 野村グループのサステナビリティへの取り組み ― 当社自身による環境課題への挑戦― ＞①気候変動リスク管理	a) 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候変動のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標を開示する。	4. 野村グループのサステナビリティへの取り組み ― 当社自身による環境課題への挑戦― ＞①気候変動リスク管理
b) 組織が気候変動に関するリスクを管理するプロセスを説明する。	＞B：リスク管理体制 ＞C：リスク管理のアプローチ	b) Scope 1、Scope 2および該当する場合はScope 3の温室効果ガス排出量と、その関連リスクについて開示する。	＞C：リスク管理のアプローチ ＞②ネットゼロに向けた取り組み ＞A：ネットゼロ実現に向けたロードマップ ＞B：自社排出削減への取り組み
c) 組織が気候変動に関するリスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の統合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する。		c) 組織が気候変動に関するリスクおよび機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績について説明する。	3. 野村グループのサステナビリティへの取り組み ― 事業活動を通じたサステナブルな社会の実現への挑戦― ＞①サステナブル・ファイナンスへの取り組み

Appendix 4 ESGデータ

コーポレート・ガバナンス(対象範囲は野村ホールディングス)

取締役構成							
		2019年6月末	2020年6月末	2021年6月末	2022年6月末	2023年6月末	2024年6月末
取締役数合計	(人)	10	10	12	12	13	12
社外取締役	(人)	6	6	8	8	9	8
	(%)	60	60	67	67	69	67
外国人取締役	(人)	2	2	4	4	4	4
	(%)	20	20	33	33	31	33
女性取締役	(人)	2	2	3	3	3	3
	(%)	20	20	25	25	23	25

2024年6月末時点での平均在任期間は3.3年です

社会

お客様相談室への相談件数(野村證券)							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
合計	(件)	7,843	6,961	5,951	6,244	6,891	9,040
苦情	(件)	2,542	2,315	1,006	809	795	1,015※
意見・要望	(件)	237	323	363	378	404	912
問い合わせ	(件)	4,852	4,180	4,463	4,967	5,567	6,966
その他	(件)	212	143	119	90	125	147

2021年3月期より新規申出のみの件数となっています
※うち情報管理にかかわる申出は15件

顧客満足度調査(野村證券)							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
店頭接客満足度調査 満足度平均※1		8.49	8.56	8.40	8.57	8.47	-
お客様満足度調査(NCX指標)※2		-	-	-	-	-	3.24

※1 2023年3月期まで実施。ご来店されたお客様に、往復はがきにより0(最低)から10(最高)までの11段階でご回答いただいたものの平均値です
※2 2024年3月期より実施。満点は5点。NCXは、株式会社野村総合研究所のCXMM®のCX指標ベースにカスタマイズした指標です
CXMM®は株式会社野村総合研究所の登録商標です

内部通報							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
内部通報件数	(件)	84	126	81	101	97	123

取締役会							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
開催回数	(回)	10	11	11	12	11	11
平均出席率	(%)	100	100	99	100	98	100

役員構成(執行役・執行役員)							
		2019年5月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
男性	(人)	33	38	30	32	34	35
女性	(人)	1	3	5	5	5	4
女性比率	(%)	3	8	14	14	13	10

バリアフリー・AED設置支店数、ハートフルパートナー数(野村證券)							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
適合証・認定取得	(支店)	32	31	31	31	30	28
車椅子対応トイレ	(支店)	82	74	74	74	69	66
車椅子対応エレベーター	(支店)	67	63	64	64	62	60
出入り口段差解消(スロープ・昇降設備・段差なし)	(支店)	129	108	98	98	92	88
出入り口段差対応(手すり・段差縮小)	(支店)	12	10	8	8	8	6
AED(自動体外式除細動器)設置支店の割合	(%)	100	100	100	100	100	100
ハートフルパートナー数	(人)	164	171	168	229	249	289

2020年3月期以降の各設備設置店数の減少は、支店統合によるものです

「ESGデータ」のうち、報告対象年度の重要なサステナビリティ情報について、EY新日本有限責任監査法人による保証を受けています。算定基準を含む詳細は野村ホールディングスホームページ(<https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/data/>)をご覧ください。

社会貢献支出			
		2023年3月期	2024年3月期
合計	(百万円)	2,353	1,857
社会の明日のために	(百万円)	672	777
環境課題解決のために	(百万円)	56	498
文化の発展のために	(百万円)	1,191	70
その他	(百万円)	434	512
四捨五入の関係で、合計が一致しない場合があります			
		2023年3月期	2024年3月期
ボランティア参加人数	(人)	7,491	8,839
ボランティア時間	(時間)	5,617	9,637
現物寄付額	(百万円)	2	1
支援団体数	(団体)	306	287

金融経済教育の提供実績							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
出張授業※1	(実施数)	393	287	138	282	638	735
2008年～ (小学校、中学校、 高校、大学、教員)	(参加人数)	18,919	13,847	8,988	16,748	59,726	56,113
大学向け 金融教育講座	(学校数)	102	101	69	87	89	88
2001年～	(受講者数)	11,200	10,924	5,862	8,068	10,777	10,126
日経STOCKリーグ	(チーム数)	1,792	1,726	1,643	1,719	1,860	2,118
2000年～	(出場者数)	7,103	6,892	6,535	7,046	7,585	8,445
学習教材提供数※2	(学校数)	730	804	11,214	20,743	534	296
	(発送部数)	61,581	62,698	87,338	66,125	40,298	24,475

※1 出張授業にはオンライン授業も含まれます
※2 学習教材提供数：野村ホールディングスが小中学校向けに寄贈した学習教材の発送部数を集計。2021年3月期は教材刷新に伴い全中学校に1冊ずつ寄贈したため学校数、発送数が急増しています。2022年3月期は教材刷新に伴い全小学校に1冊ないし2冊ずつ寄贈したため、学校数が大幅に増加しています

教育研修費							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
合計	(百万円)	3,225	3,100	2,089	2,332	2,608	2,972
日本	(百万円)	2,004	2,035	1,143	1,363	1,351	1,261
米州	(百万円)	694	639	623	542	736	952
欧州	(百万円)	280	228	177	268	250	391
アジア・オセアニア	(百万円)	247	196	146	159	271	368

四捨五入の関係で、合計が一致しない場合があります

		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
社員1人当たり 研修費	(円)	115,741	116,414	79,123	87,719	97,390	110,683

教育研修受講実績							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
合計	(延べ受講時間)	537,323	565,949	325,735	259,921	441,829	385,142
	(延べ受講人数)	302,460	187,639	258,694	289,467	457,011	447,675
日本	(延べ受講時間)	332,570	440,867	195,274	128,783	308,439	221,540
	(延べ受講人数)	18,879	22,451	23,374	37,513	199,018	182,475
米州	(延べ受講時間)	15,983	9,127	18,684	16,524	16,868	25,824
	(延べ受講人数)	35,932	17,393	34,912	34,811	38,124	44,524
欧州	(延べ受講時間)	43,787	29,407	42,000	45,481	38,508	40,853
	(延べ受講人数)	77,539	41,030	69,309	85,703	80,259	75,739
アジア・ オセアニア	(延べ受講時間)	144,983	86,548	69,776	69,133	78,014	96,925
	(延べ受講人数)	170,110	106,765	131,099	131,440	139,610	144,937

米州、欧州、アジア・オセアニアについては、ホールセール部門において、社内研修システムを通じて受講管理されたものを集計しているため、一部子会社等が対象範囲に含まれていません。2023年3月期は、日本について集計対象とする研修範囲を拡大したため、延べ受講時間・延べ受講人数が大幅に増加しています

		2023年3月期	2024年3月期
社員1人当たり年間平均研修時間	(時間)	16.5	14.3

「ESGデータ」のうち、報告対象年度の重要なサステナビリティ情報について、EY新日本有限責任監査法人による保証を受けています。算定基準を含む詳細は野村ホールディングスホームページ(<https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/data/>)をご覧ください。

社員構成								
			2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
合計	社員数	(人)	27,864	26,629	26,402	26,585	26,775	26,850
	男性人数	(人)	16,710	15,888	15,696	15,846	16,078	16,096
	女性人数	(人)	11,154	10,741	10,705	10,738	10,696	10,752
	男性比率	(%)	60	60	59	60	60	60
	女性比率	(%)	40	40	41	40	40	40

		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期			2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期		
日本	社員数	(人)	15,852	15,748	15,330	15,213	15,131	14,870	欧州	社員数	(人)	2,909	2,691	2,769	2,820	2,937	3,053
	男性人数	(人)	8,956	8,903	8,586	8,536	8,458	8,237		男性人数	(人)	2,000	1,838	1,912	1,951	2,027	2,115
	女性人数	(人)	6,896	6,845	6,744	6,677	6,673	6,633		女性人数	(人)	909	853	856	868	909	936
	男性比率	(%)	56	57	56	56	56	55		男性比率	(%)	69	68	69	69	69	69
	女性比率	(%)	44	43	44	44	44	45		女性比率	(%)	31	32	31	31	31	31
米州	社員数	(人)	2,357	2,120	2,152	2,257	2,387	2,440	アジア・オセオニア	社員数	(人)	6,746	6,070	6,151	6,295	6,320	6,487
	男性人数	(人)	1,744	1,555	1,567	1,633	1,730	1,759		男性人数	(人)	4,010	3,592	3,631	3,726	3,863	3,985
	女性人数	(人)	613	565	585	624	657	681		女性人数	(人)	2,736	2,478	2,520	2,569	2,457	2,502
	男性比率	(%)	74	73	73	72	72	72		男性比率	(%)	59	59	59	59	61	61
	女性比率	(%)	26	27	27	28	28	28		女性比率	(%)	41	41	41	41	39	39

集計対象は、野村グループ（連結ベース）。男女の人数については、性別を開示している社員を集計対象にしているため、合計が社員数と合わない箇所があります

		2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期			2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
年齢層別 構成	30歳未満社員数	(人)	5,535	5,282	5,321	5,258	障がい者雇用率	(%)	2.08	2.3	2.4	2.4	2.6
	30歳～50歳社員数	(人)	15,275	15,816	15,765	15,804							
	50歳超社員数	(人)	5,310	5,486	5,689	5,788							

対象範囲は野村証券。ただし2020年6月以降の障がい者雇用率は野村グループを対象としています

50歳超社員数（人）						5,310	5,486	5,689	5,788							
2022年3月期までは、年齢情報を収集していない一部の子会社・社員等を除いて集計しています											2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
雇用契約別構成	従業員数（人）					27,864	26,629	26,402	26,585	26,775	26,850					
	平均臨時従業員数（人）					4,492	4,313	4,224	4,339	4,420	4,234					

一部の有期雇用社員（専任職）を従業員数に含めて表示しています

「ESGデータ」のうち、報告対象年度の重要なサステナビリティ情報について、EY新日本有限責任監査法人による保証を受けています。算定基準を含む詳細は野村ホールディングスホームページ(<https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/data/>)をご覧ください。

管理職構成								
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	
合計	社員数	(人)	9,187	8,734	9,145	9,927	10,040	10,182
	男性人数	(人)	7,586	7,139	7,424	7,898	8,011	8,021
	女性人数	(人)	1,601	1,595	1,720	2,029	2,029	2,161
	男性比率	(%)	83	82	81	80	80	79
	女性比率	(%)	17	18	19	20	20	21

		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期			2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期		
日本	社員数	(人)	4,493	4,267	4,445	4,798	4,927	4,921	欧州	社員数	(人)	1,568	1,473	1,564	1,634	1,668	1,723
	男性人数	(人)	4,036	3,803	3,930	4,165	4,220	4,128		男性人数	(人)	1,251	1,171	1,238	1,287	1,306	1,350
	女性人数	(人)	457	464	515	633	707	793		女性人数	(人)	317	302	325	347	362	373
	男性比率	(%)	90	89	88	87	86	84		男性比率	(%)	80	79	79	79	78	78
	女性比率	(%)	10	11	12	13	14	16		女性比率	(%)	20	21	21	21	22	22
米州	社員数	(人)	1,355	1,257	1,319	1,392	1,473	1,486	アジア・ オセオニア	社員数	(人)	1,771	1,737	1,817	2,103	1,972	2,052
	男性人数	(人)	1,099	1,007	1,049	1,105	1,167	1,171		男性人数	(人)	1,200	1,158	1,207	1,341	1,318	1,372
	女性人数	(人)	256	250	270	287	306	315		女性人数	(人)	571	579	610	762	654	680
	男性比率	(%)	81	80	80	79	79	79		男性比率	(%)	68	67	66	64	67	67
	女性比率	(%)	19	20	20	21	21	21		女性比率	(%)	32	33	34	36	33	33

集計対象は、野村グループ（連結ベース）

		2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期			2023年3月期	2024年3月期		
管理職 (部長職以上)	社員数	(人)	1,134	1,192	1,203	1,272	海外拠点に おける 管理職 現地 採用比率	米州	(%)	95	96
	男性比率	(%)	91.4	90.4	90.4	89.5		欧州	(%)	91	92
	女性比率	(%)	8.6	9.6	9.6	10.5		アジア・ オセアニア	(%)	90	90
管理職 (部長職未満)	社員数	(人)	8,011	8,735	8,837	8,910					
	男性比率	(%)	79.7	78.1	78.4	77.3					
	女性比率	(%)	20.3	21.9	21.6	22.7					

「ESGデータ」のうち、報告対象年度の重要なサステナビリティ情報について、EY新日本有限責任監査法人による保証を受けています。算定基準を含む詳細は野村ホールディングスホームページ(<https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/data/>)をご覧ください。

新規雇用者								
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	
合計	社員数	(人)	2,779	2,416	1,934	2,920	3,418	2,531
	男性人数	(人)	1,639	1,450	1,203	1,903	2,233	1,589
	女性人数	(人)	1,140	966	730	1,016	1,184	942
	男性比率	(%)	59	60	62	65	65	63
	女性比率	(%)	41	40	38	35	35	37

		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期			2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期		
日本	社員数	(人)	1,100	1,004	642	752	883	690	欧州	社員数	(人)	346	286	288	400	506	429
	男性人数	(人)	563	589	379	502	554	411		男性人数	(人)	232	187	215	286	341	293
	女性人数	(人)	537	415	263	250	329	279		女性人数	(人)	114	99	72	113	164	136
	男性比率	(%)	51	59	59	67	63	60		男性比率	(%)	67	65	75	72	67	68
	女性比率	(%)	49	41	41	33	37	40		女性比率	(%)	33	35	25	28	32	32
米州	社員数	(人)	333	251	246	470	478	347	アジア・ オセオニア	社員数	(人)	1,000	875	758	1,298	1,551	1,065
	男性人数	(人)	254	179	183	332	354	230		男性人数	(人)	590	495	426	783	984	655
	女性人数	(人)	79	72	63	138	124	117		女性人数	(人)	410	380	332	515	567	410
	男性比率	(%)	76	71	74	71	74	66		男性比率	(%)	59	57	56	60	63	62
	女性比率	(%)	24	29	26	29	26	34		女性比率	(%)	41	43	44	40	37	38

集計対象は、野村グループ（連結ベース）。男女の人数については、性別を開示している社員を集計対象にしているため、合計が社員数と合わない箇所があります

		2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期			2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期		
年齢層別 新規雇用	30 歳未満	(%)	57	50	51	51	キャリア 採用比率	野村證券	(%)	32.5	26.8	38.3	52.7	54.5	48.0
	30歳～ 50 歳	(%)	38	45	43	43		野村アセット マネジメント	(%)	54.3	30.2	29.0	77.2	71.4	41.2
	50 歳超	(%)	5	6	5	6		野村信託 銀行	(%)	66.7	42.3	38.1	45.5	62.5	79.2
2022年3月期までは、年齢情報を収集していない一部の子会社・社員等を除いて集計しています。2023年3月期から連結ベースで集計。四捨五入の関係で、合計が一致しない場合があります								野村ビジネス サービス	(%)	-	-	-	42.9	61.9	73.3

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率を公表しています（公表日：2024年8月30日）

「ESGデータ」のうち、報告対象年度の重要なサステナビリティ情報について、EY新日本有限責任監査法人による保証を受けています。算定基準を含む詳細は野村ホールディングスホームページ(<https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/data/>)をご覧ください。

離職率							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
離職率	(%)	7.2	6	7.4	10.6	11.4	9.1
離職率（男性）	(%)	-	-	8.0	11.8	12.5	9.7
離職率（女性）	(%)	-	-	6.4	8.7	9.8	8.3
自己都合退職率	(%)	-	-	6.3	9.1	9.0	6.2
		2021年3月期					
年齢層別 離職率	30歳未満	(%)		9.7	15.7	15.0	10.9
	30歳～50歳	(%)		7.1	9.6	10.3	7.8
	50歳超	(%)		5.7	7.8	11.3	11.2

2020年3月期以前のデータについては、野村證券を対象
2021年3月期から離職情報を収集していない一部の子会社を除いて日本（野村ホールディングス、野村證券）および米州、欧州、アジア・オセアニアを集計対象として算出（全従業員数の87%相当）

平均勤続年数							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
平均勤続年数（男性）	(年)	14.7	14.8	15.4	15.9	16.1	16.0
平均勤続年数（女性）	(年)	13.5	14.0	14.7	15.5	15.9	16.1

集計対象は野村證券

育児・介護支援諸制度利用実績(利用者数)							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
産前・産後休暇	(人)	292	334	327	300	317	312
育児休業	(人)	540	548	625	607	625	708
子の看護休暇	(人)	1,574	1,549	1,411	1,612	1,764	1,935
育児時間	(人)	407	383	415	477	492	530
託児所費用等の補助	(人)	441	445	316	336	344	561
介護休業	(人)	17	18	8	7	9	19
介護のための勤務時間短縮制度	(人)	4	7	6	5	8	8

育児休業後の復職率							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
復職率	男性比率	(%)	100	100	100	100	100
	女性比率	(%)	94	93	97	96	95

集計対象は野村證券

欠勤率							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
欠勤率	(%)	0.6	0.6	0.7	0.8	1.3	1.2

集計対象は、野村ホールディングスおよび野村證券

その他労務関連							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
労働災害度数率	(%)	0.03	0	0.03	0	0.04	0.04
1カ月当たり平均残業時間(総合職)	(時間)	15.5	16.3	14.5	13.2	14.6	14.6
年次有給休暇平均取得日数	(日)	12.5	15.2	13.9	15.4	17.0	17.3
有給休暇取得率	(%)	66.8	68.8	60.8	65.0	71.0	71.3
労働組合加入率	(%)	60.9	59.8	61.4	58.6	60.5	60.6

集計対象は野村證券

		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
社員の平均年間給与(野村證券)	(千円)	10,599	9,664	10,137	10,898	10,774	10,872

野村證券では同一職種における男女別・地域別格差はありません

「ESGデータ」のうち、報告対象年度の重要なサステナビリティ情報について、EY新日本有限責任監査法人による保証を受けています。算定基準を含む詳細は野村ホールディングスホームページ(<https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/data/>)をご覧ください。

環境

GHG 排出量※ 1,2							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
スコープ 1 直接的な排出	(t-CO ₂ e)	2,960	2,814	2,152	1,924	2,473	2,423
天然ガス	(t-CO ₂ e)	2,353	2,325	1,968	1,791	1,859	1,759
その他燃料	(t-CO ₂ e)	607	488	185	133	614	664
スコープ 2 間接的な排出 (ロケーション基準)	(t-CO ₂ e)	66,662	60,507	48,517	43,582	59,885	57,269
購入冷熱	(t-CO ₂ e)	2,853	2,575	3,363	3,387	3,273	3,115
購入電力 (オフィスビル)	(t-CO ₂ e)	63,809	57,932	45,154	40,195	40,473	38,729
購入電力 (データセンター)	(t-CO ₂ e)	-	-	-	-	16,139	15,425
スコープ 1+2 自社活動における排出 (ロケーション基準)	(t-CO ₂ e)	69,621	63,321	50,669	45,506	62,358	59,692
スコープ 2 間接的な排出 (マーケット基準)	(t-CO ₂ e)	-	-	39,324	31,710	24,183	19,504
購入冷熱	(t-CO ₂ e)	-	-	3,363	3,387	3,273	3,115
購入電力 (オフィスビル)	(t-CO ₂ e)	-	-	35,961	28,323	18,436	14,932
購入電力 (データセンター)	(t-CO ₂ e)	-	-	-	-	2,475	1,456
スコープ 1+2 自社活動における排出 (マーケット基準※ 3)	(t-CO ₂ e)	-	-	41,476	33,634	26,656	21,927
スコープ 3 社員の移動にともなう 排出量※ 4	(t-CO ₂ e)	45,966	36,733	3,709	7,471	23,497	27,064

エネルギー消費※ 1,2							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
総エネルギー消費量	(MWh)	170,354	159,036	137,136	126,204	180,415	172,821
直接的エネルギー消費							
天然ガス	(MWh)	12,951	12,835	11,006	9,964	10,377	9,410
その他燃料	(MWh)	2,138	2,062	780	568	2,576	2,750
間接的エネルギー購入							
購入冷熱量	(MWh)	13,451	12,146	16,047	15,711	15,383	15,495
購入電力量 (オフィスビル)	(MWh)	141,814	131,993	109,303	99,961	100,641	95,906
購入電力量 (データセンター)	(MWh)	-	-	-	-	51,437	49,260
うち再生可能電力 購入量※ 5	(MWh)	35,560	32,564	27,749	33,617	103,086	107,429
再生可能電力比率	(%)	25.1	24.7	25.4	33.6	67.8	74.0

環境資源効率							
		2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
水使用量※ 6	(千m ³)	344	331	238	244	251	268
紙使用量※ 7	(ton)	1,018	990	611	508	528	516
廃棄物排出量※ 8	(ton)	2,341	2,206	1,397	1,290	1,405	1,273

「ESGデータ」のうち、報告対象年度の重要なサステナビリティ情報について、EY新日本有限責任監査法人による保証を受けています。算定基準を含む詳細は野村ホールディングスホームページ(<https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/data/>)をご覧ください。

地域別情報(2024年3月期)							
		日本	米州	欧州	アジア・オセアニア	データセンター	合計
スコープ1 直接的な排出	(t-CO ₂ e)	1,629	64	663	67	0	2,423
スコープ2 間接的な排出 (ロケーション基準)	(t-CO ₂ e)	21,218	6,120	4,130	10,377	15,425	57,269
スコープ2 間接的な排出 (マーケット基準)	(t-CO ₂ e)	14,342	329	169	3,208	1,456	19,504
スコープ1+2 社員1人当たりの 排出量 (ロケーション基準)	(t-CO ₂ e)	1.6	2.5	1.6	1.6	-	2.3
スコープ1+2 社員1人当たりの 排出量 (マーケット基準)	(t-CO ₂ e)	1.1	0.2	0.3	0.5	-	0.8
スコープ3 社員の移動にともなう 排出量	(t-CO ₂ e)	11,308	7,000	3,072	5,683	-	27,064

サステナブル・ファイナンス

		2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
サステナブル・ファイナンス関与額	(10億ドル)	23.4	21.4	25.1	28.5

2022年3月期分より、責任銀行原則（PRB）に基づき、野村グループが主幹事を務めた資金調達支援の数値となります
2023年3月期分より、新しく策定されたグリーン・アンド・ソーシャル・ファイナンス・フレームワークおよびトランジション・ファイナンス・ガイダンスに基づいてサステナブル・ファイナンス関与額を計算しております
過年度のデータを精査した結果、2023年3月期における集計対象の修正を行いました。これに伴いサステナブル・ファイナンス関与額について(25.2→25.1)の修正を行いました

スコープ1、2、3の区分は、The Greenhouse Gas Protocol（GHG Protocol）の区分に従っています。
各地域における集計対象範囲は、以下のとおりです。
日本：日本国内に所在するグループ会社（<https://www.nomuraholdings.com/jp/company/group/>）
米州：米国、カナダ、ブラジル、バミューダ（英領）に所在する拠点
欧州：英国、フランス、ドイツ、スイス、スペイン、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、スウェーデン、フィンランド、オーストリア、トルコ、アラブ首長国連邦に所在する拠点
アジア・オセアニア：香港、シンガポール、インド、中国、韓国、オーストラリア、マレーシア、インドネシア、フィリピン、台湾、ベトナムに所在する拠点

- ※1 2023年3月期から、野村グループが利用する国内外データセンター全拠点におけるエネルギー使用量およびGHG排出量を追加。GHG排出量（ロケーション基準）およびエネルギー消費量の増加にはデータセンターの追加による影響が含まれています
- ※2 米州について、2023年3月期から、ブラジル、バミューダ（英領）および米国（ニューヨークにおける一部のビル）拠点、2024年3月期からカナダ拠点を追加。欧州について、2023年3月期から、アラブ首長国連邦を追加。アジア・オセアニアについて、2020年3月期から、韓国およびオーストラリア拠点、2021年3月期から、中国（上海）拠点、2022年3月期から、中国（北京）拠点、2023年3月期から、中国（野村東方国際証券）、マレーシア、インドネシア、フィリピン、台湾拠点を追加。一部の小規模オフィス（米国、スイス、オランダ、スウェーデン、フィンランド、オーストリア、トルコ、香港、ベトナムに立地）については、エネルギーのうち電力のみ購入していると仮定し、購入電力量を推計。推計方法は、推計対象拠点の期末面積に、同地域内の同規模の面積の他拠点における面積あたりの電気使用量実績値の平均値を、乗じる方法。2024年3月期において期中閉鎖したブラジル拠点については、前年同月実績から推計
- ※3 GHG排出量のスコープ2について、ロケーション基準とマーケット基準に分けて開示。なお、マーケット基準については、2021年3月期からの開示を実施
- ※4 国内外の航空機・長距離鉄道のうち指定業者を通じて購入したものを集計。日本、欧州、インド、香港、韓国、中国、マレーシア、台湾、シンガポールおよびインドネシア拠点については、常時利用する車両にかかるデータも集計（2020年3月期から、韓国拠点分、2023年3月期から、中国、マレーシア、台湾拠点分、2024年3月期から、シンガポール、インドネシア拠点分を追加）
- ※5 日本、英国、フランス、ドイツ、スイス、イタリアおよびルクセンブルク拠点分を集計。2020年3月期から、スペイン拠点分、2022年3月期から、インド拠点分、2023年3月期から、米国（ニューヨーク）、オランダ、香港、台湾拠点分、2024年3月期から、オーストラリア、中国、マレーシア、スウェーデン拠点分を集計に追加
- ※6 日本、米国、英国、フランス、ルクセンブルク、インド、シンガポール分を集計。2021年3月期から、中国（上海）拠点、2022年3月期から、香港拠点、2023年3月期から、ブラジル、アラブ首長国連邦、中国（野村東方国際証券）、フィリピン、台湾拠点分を追加。2024年3月期において期中閉鎖したブラジル拠点については、前年同月実績から推計
- ※7 日本で指定業者を通じて購入したもの（コピー用紙全種）、英国、インドおよび香港拠点分を集計。2021年3月期から、シンガポール拠点、2022年3月期から、中国（上海）およびオーストラリア拠点、2023年3月期から、マレーシア、台湾拠点を追加
- ※8 東京（アーバンネット大手町ビルおよび豊洲ベイサイドクロス）、大阪支店、名古屋支店、京都支店、岡山支店、英国、フランス、ドイツ、スイス、ルクセンブルク、香港およびインド拠点分を集計。2021年3月期から、シンガポール拠点および東京のうち豊洲ベイサイドクロス、2022年3月期から、オーストラリア拠点、2023年3月期から、台湾拠点、2024年3月期から、マレーシア拠点を集計対象として追加

ESG運用残高

		2023年3月期	2024年3月期
ESG運用残高	(億円)	13,120	15,433

野村アセットマネジメントが運用する国内公募投信、UCITS等の外国籍投資ファンド、国内および海外の一任契約等において、各国・地域におけるESG規制や顧客ガイドライン等を踏まえ、野村アセットマネジメントがESGファンドと認定した運用戦略の残高です。国内公募投信においては、「ESG統合」と「エンゲージメント・議決権行使」に加えてGSIAが分類するサステナブル戦略を積極的に活用している運用戦略をESGファンドと定義しています

「ESGデータ」のうち、報告対象年度の重要なサステナビリティ情報について、EY新日本有限責任監査法人による保証を受けています。算定基準を含む詳細は野村ホールディングスホームページ(<https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/data/>)をご覧ください。

NOMURA 野村ホールディングス

<https://www.nomura.com/jp/>



[表紙に戻る](#)

Copyright © 2024 Nomura

This document is the sole property of Nomura. No part of this document may be reproduced in any form or by any means – electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise – without the prior written permission of Nomura.