

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 健康白書 2024

NOMURA FIDUCIARY RESEARCH & CONSULTING CO., LTD.
Well Being Report 2024

NOMURA

野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

トップメッセージ

NOMURA

野村ホールディングス株式会社
執行役員 CHRO 兼 CHO
野村證券株式会社 常務 人事担当

尾崎 由紀子



野村グループでは創業時より人材を最も重要な財産と位置付けており、多様な価値観や高度な専門性を持った人材が活躍できる環境づくりを推進することで、グループの企業価値向上を目指しています。その基盤となるのは社員の心身の健康と考え、2016年に「NOMURA健康経営宣言」を採択し、健康保持・増進の取り組みを推進しています。

2025年12月25日、野村は創立100周年を迎えます。今後も「挑戦」「協働」「誠実」という3つの大切な価値観を軸に、各種制度や施策の充実およびご家族へのサポートを行い、社員一人ひとりが自らのもつ能力や個性を十分に発揮し、いきいきワクワク働き続けられる環境を整備してまいります。

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
代表取締役社長

八木 忠三郎



当社は、社員一人ひとりの心身の健康が企業の持続的成長を支える重要な基盤であると考えています。金融・資産運用ビジネスを担うプロフェッショナルとして高いパフォーマンスを発揮し続けるためには、健康で活力ある職場環境づくりが不可欠です。

当社では、不調の予防と早期発見をはじめとした健康増進施策を積極的に推進し、社員が安心して能力を発揮できる環境整備を行っています。今後も健康経営を通じて、社員の健康保持・増進に取り組んでまいります。

NOMURA健康経営宣言

野村グループの最大の財産は人材です。

社員一人ひとりが自らのもつ能力や個性を十分に発揮し、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。

この理念のもと、野村グループは社員の健康保持・増進を経営的な視点でとらえ、主体的に取り組んでいきます。



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

野村グループ 健康経営の推進

NOMURA

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

野村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

アブセンティーアイズム
の低減

プレゼンティーアイズム
の低減

ワークエンゲージメント
の向上

生活習慣病
対策

喫煙対策

エンゲージ
メント向上・
メンタル
ヘルス対策

がん対策

女性の
健康促進



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

野村グループ 健康経営推進体制

NOMURA

野村ホールディングス CHRO
兼 健康経営推進責任者(CHO)

産業医・保健師

健康保険組合

野村證券

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

その他グループ会社等

主な会議体

	出席者	内容
健康経営 推進協議会	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CHO ▪ 健康保険組合 ▪ 人事担当役員 ▪ グループ人事企画部 ▪ 統括産業医 	<p>健康経営の推進に関する方針決定・報告</p> <p>健康経営の進捗状況および参加各社の取り組みの共有</p>
健康管理事業 推進会議	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 健康保険組合 ▪ 健康管理担当者 	<p>健康保険組合および各社の健康管理事業についての 共有および意見交換</p>
衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 産業医 ▪ 衛生管理者 ▪ 保健師 	<p>社員の健康障害を防止し、健康の保持増進に つなげるための施策の検討</p>



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

健康経営の最終的な目標指標

NOMURA

2024年度実績

2025年度目標

アブセンティイズム^{※1}低減(百万円)

4.0



-

プレゼンティイズム^{※2}低減(%)

11.2



10

ワークエンゲージメント^{※3}向上

53.1



60

※1 アブセンティイズム：傷病による欠勤にともなう損失額。当事業年度の平均年収に社員数と傷病休暇利用率を乗じて算出しています。ウェルビーイングの取り組みを推進することにより低減させることが目標ではありますが、体調不良時に休みやすい環境整備も必要であるため、現時点では目標値は出さずモニタリングに努めます。

※2 プrezentiyizm：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態を示す値。測定尺度のひとつであるSPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)に基づき、健康意識調査における回答を平均し、100%から当該平均値を控除して算出しています。

※3 ワークエンゲージメント：仕事から活力を得て誇りを感じ、従業員がいきいきと仕事をしている状態を示す値。ストレスチェック（新職業性ストレス簡易調査票）における回答を平均し、全国平均を50とした偏差値に換算して算出しています。

その他の重点課題と指標



健康診断受診率

100%



100%



ストレスチェック回答率

100%



100%



運動習慣割合

32%



40%



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

主な取り組み

NOMURA

グループ
共通

病気の早期発見・早期治療

社員一人ひとりがもつ独自の強みを十分に發揮し、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。そのため、病気の早期発見・早期治療を目的として定期健康診断・人間ドックを提供しています。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を補助。人間ドック受診時は有給の「人間ドック休暇」を取得可能です。

20代

- 定期健康診断
- 子宮頸がん検診・子宮卵巣エコー

30代以上

- 人間ドック(30歳以上)
- 乳がん・子宮頸がん検診
- 胃カメラ検査
- 胸部CT検査(35・40・45歳の節目年齢および50歳以上)
- 頭部 MRI/MRA検査(40歳以上5歳ごと)

グループ
共通

生活習慣病の重症化予防

健康診断・人間ドック受診後、産業医が必要と認めた社員へ二次検査（再検査、要治療等）の受診勧奨を行っています。社員が二次検査を受診しやすいよう、有給の「二次検査休暇」を導入し、受診しない社員に対しては受診勧奨を行っています。二次検査受診率は2023年度100%、2024年度は対象者なしとなっています。



二次検査受診率

2023年度

100%



2024年度

該当者なし



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

主な取り組み

独自事業 健康増進セミナー

社員の健康に対する意識をより一層高めることを目的として、定期的にセミナーを開催しています。

このセミナーでは、従業員が特に関心を持っている健康や生活習慣に関するテーマを中心に取り上げています。

また、専門的な知識を持つ外部講師を招いて実施しているため、参加した従業員からは非常に高い評価と満足の声をいただいているます。

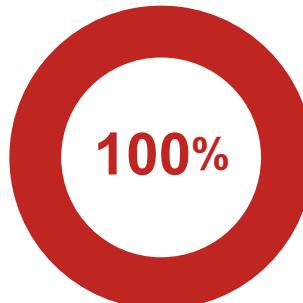
2024年度実績

開催時期	テーマ
2024.9	野菜摂取量測定＆時間栄養学
2025.3	睡眠の質

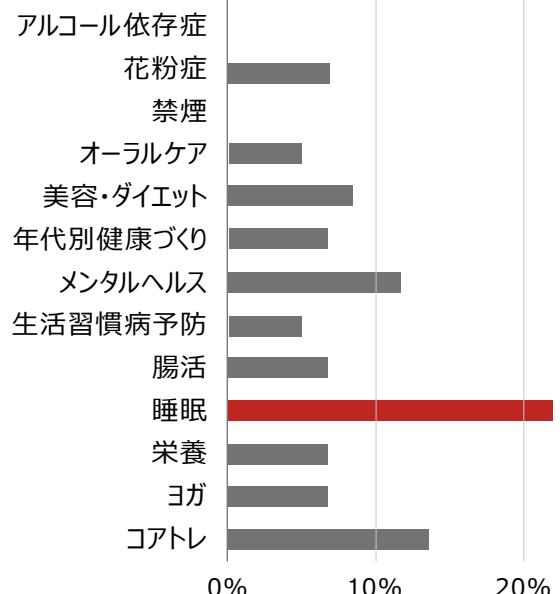


2024.9 アンケート結果

参加者満足度：野菜摂取量測定＆時間栄養学



興味関心があるテーマ



従業員の
興味関心が
強い分野を
次のテーマに



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

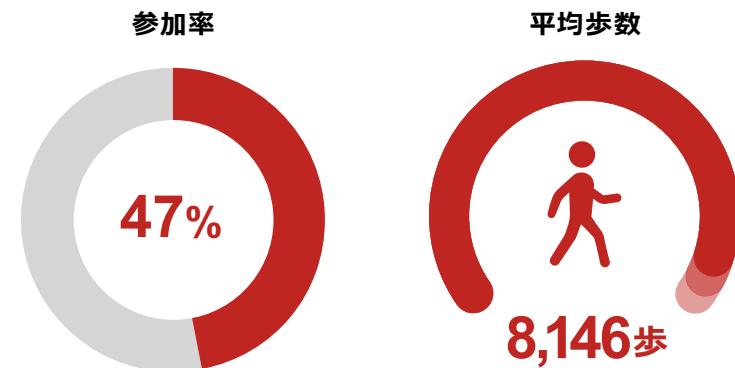
主な取り組み

NOMURA

グループ
共通

ノム☆チャレWALK/さつきラン&ウォーク

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 (NOMURA健康チャレンジ)」を毎年実施しています。平均歩数を競うだけでなく、写真投稿や「いいね！」やコメント欄で応援し合うことで、社員のコミュニケーション向上や運動習慣の定着に繋げています。本イベントでは参加者の歩行距離に応じた金額の寄付を行っており、2024年度は認定NPO法人「マギーズ東京」への寄付を行いました。社員の健康増進のみならず、寄付という形での社会貢献に繋げています。



グループ
共通

歯科衛生士による歯科検診

歯科衛生士が担当する歯科健診を、社員の皆様の利便性を考慮してオフィス内で実施しています。この健診は健康保険組合の出張歯科健診制度を利用し、社員は自己負担なしで受診可能です。





基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

主な取り組み

グループ
共通 メンタルヘルス

メンタル不調の防止や、働きやすい職場環境の形成を目的として、全社員に対して毎年「ストレスチェック」と、社員の健康意識向上のため労働安全衛生研修の一環としてメンタルヘルス研修を実施しています。



NOMURA

グループ 共通 がんの早期発見・早期治療

30歳以上の社員は、人間ドックにおいて「定期健診」と「がん検診」を同時に受診しており、費用はオプションも含め全額健保と会社が負担しています。20代女性には子宮頸部細胞診や卵巣エコーも対象にしており、若い世代にがんに関する啓発活動も行っています。

また、がん検診で精密検査が必要と判定された対象者には、健康保険組合から受診勧奨を実施しており、早期治療へつなげています。

検診種類	検査項目
胃がん検診	胃部エックス線 胃部内視鏡
肺がん検診	胸部エックス線 胸部CT 喀痰細胞診
大腸がん検診	便潜血
子宮頸がん検診	子宮頸部細胞診
乳がん検診	マンモグラフィ 乳腺エコー



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

主な取り組み

NOMURA

グループ
共通

月経に関するサポート

毎年全社員を対象に実施している「野村グループ健康意識調査」によると、月経関連の症状や疾病で職場で困った経験のある女性が約半数いることがわかりました。

そこで、2024年10月より国内の女性社員を対象に、フェムテックを活用した低用量ピル服薬支援サービスを導入し、低用量ピル服用にかかる費用の全額補助を開始しました。月経に関する不安を解消し、必要な場合には低用量ピルを活用することにより症状を改善するためサポートしています。

また、2025年4月には生理休暇の名称を「F休暇」に変更するとともに取得事由にPMS（月経前症候群）を追加して生理日および生理日前も取得可能としました。

グループ
共通

妊娠・出産に関するサポート

2025年4月より女性社員が自身のライフプランを選択するうえでの選択肢を増やすための支援として、卵子凍結にかかる費用補助を開始し、採卵・凍結時にかかる費用のうち上限40万円を支給しています。また、不妊治療に対しては最大年50日付与される傷病等休暇を不妊治療事由で取得可とし、不妊治療を事由とした最大1年間の休職制度も導入しています。





基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

これまでの歩みと各種の認定

NOMURA

2023

- 初 PRIDE指標ゴールド
- 初 「がんアライアワード2023」シルバー
- 初 健康企業宣言「銀の認定」取得
 - 健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）



2025

- 卵子凍結費用補助制度
- 生理休暇の「F休暇」への名称変更
および取得要件緩和
- Sport in Life コンソーシアム加盟



2024

- PRIDE指標ゴールド(2年連続)
- 「がんアライアワード2024」シルバー(2年連続)
- 初 健康経営優良法人2025中小規模法人部門
(ネクストプライト1000)
 - 低用量ピル服薬支援サービス導入

