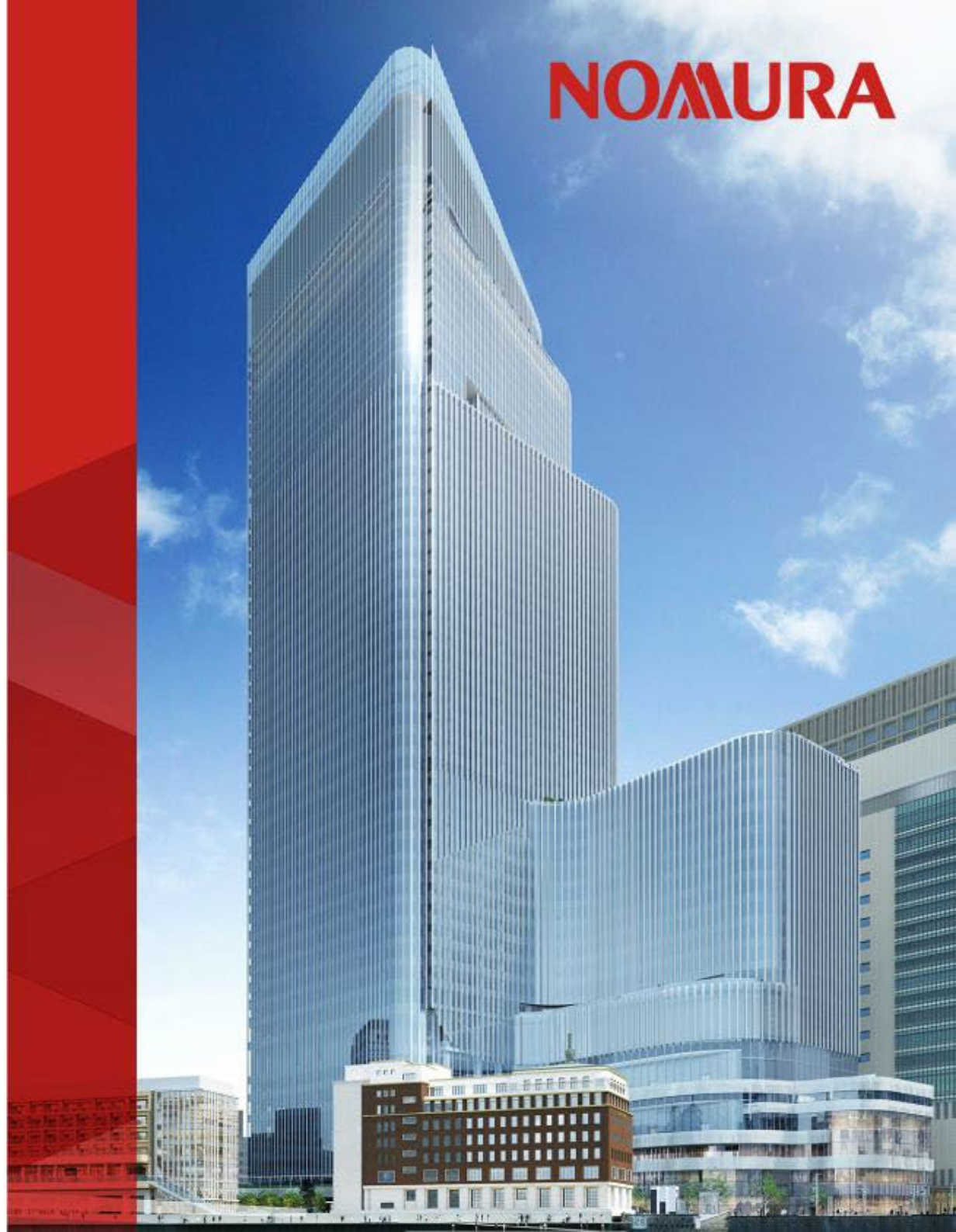


**野村フィデューシャリー・リサーチ
&コンサルティング株式会社
Well-being Report 2026**

NOMURA





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

野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング

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 取締役常務 人事統括

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周年を迎えました。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。

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

アブセンティーズムの
低減※¹

プレゼンティーズムの
低減※²

ワークエンゲージメント
の向上※³

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

- ※1 **アブセンティーズム**: 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等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 **プレゼンティーズム**: 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。



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 健康経営戦略マップ

NOMURA

野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング

作成年：2026年

基本方針



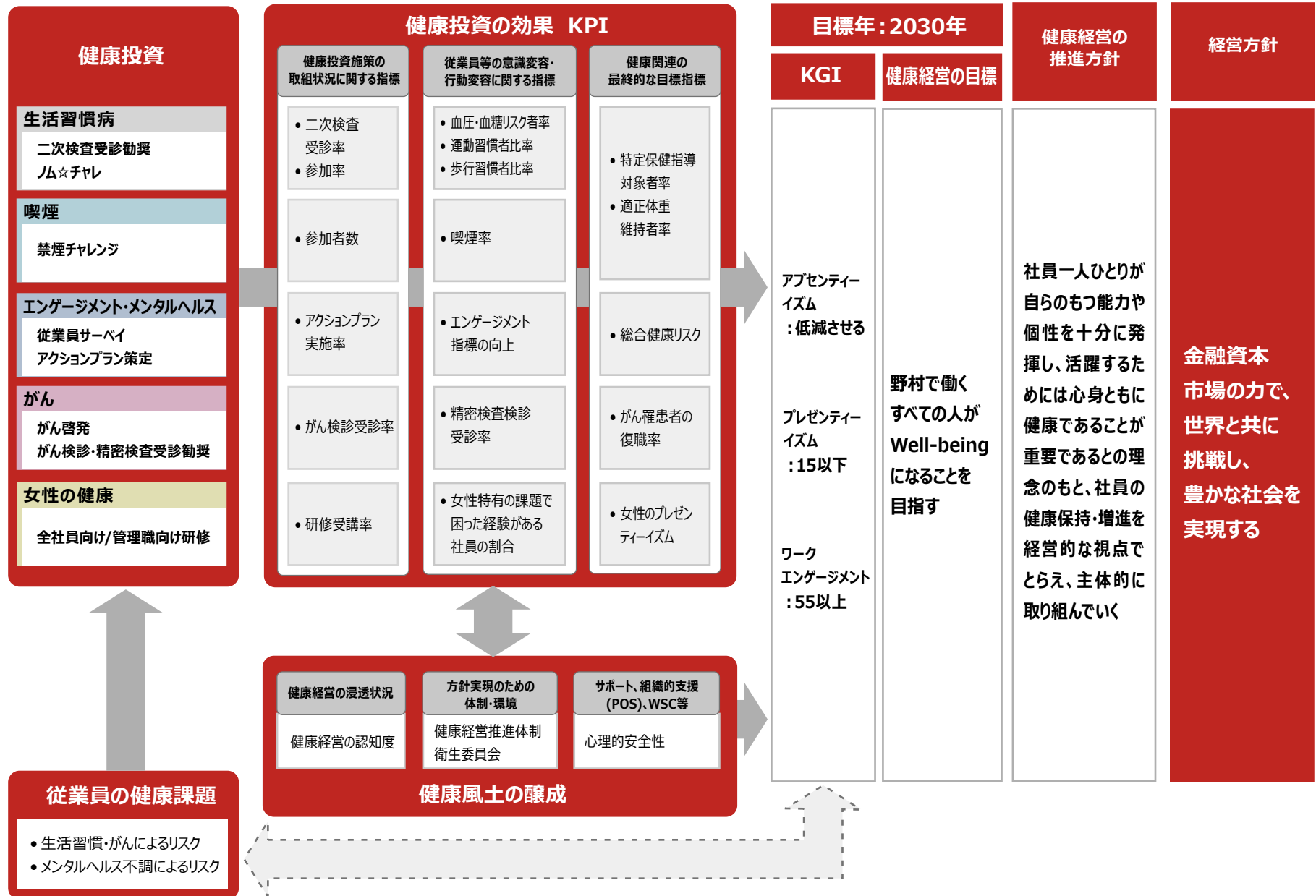
ゴール



主な取り組み



これまでの歩み





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
野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング



主な会議体

	出席者	内容
健康経営 推進協議会	▪ 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	健康経営の推進に関する方針決定・報告 健康経営の進捗状況および参加各社の取り組みの共有
健康管理事業 推進会議	▪ 健康保険組合 ▪ 健康管理担当者	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
衛生委員会	▪ 産業医 ▪ 衛生管理者 ▪ 保健師	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



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

野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング

2025年度実績

2026年度目標



アブセンTEEイズム低減(百万円)

4.2



-



プレゼンTEEイズム低減(%)

8.0



8



ワークエンゲージメント向上

52.0



60

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

36%



40%



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

生活習慣病対策

喫煙対策

エンゲージメント・
メンタルヘルス対策

がん対策

女性の健康促進

NOMURA

野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング

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。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。

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

2024年度

該当者なし



2025年度

100%

独自
事業

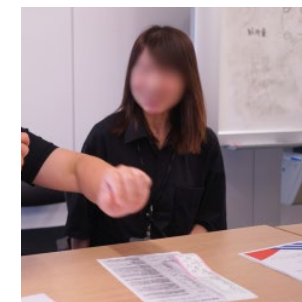
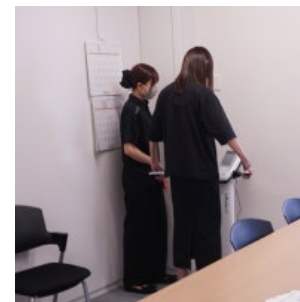
健康増進セミナー

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ます。

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
2025.9	運動習慣化サポート&体成分測定会



測定会に参加した社員の声

以前、体成分測定を実施したことをきっかけに、ジョギングを始めました。その成果を確認するために今回参加しましたが、前回測定時からの着実な変化を確認することができ、継続への大きな励みになりました。



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

生活習慣病対策

喫煙対策

エンゲージメント・
メンタルヘルス対策

がん対策

女性の健康促進

NOMURA

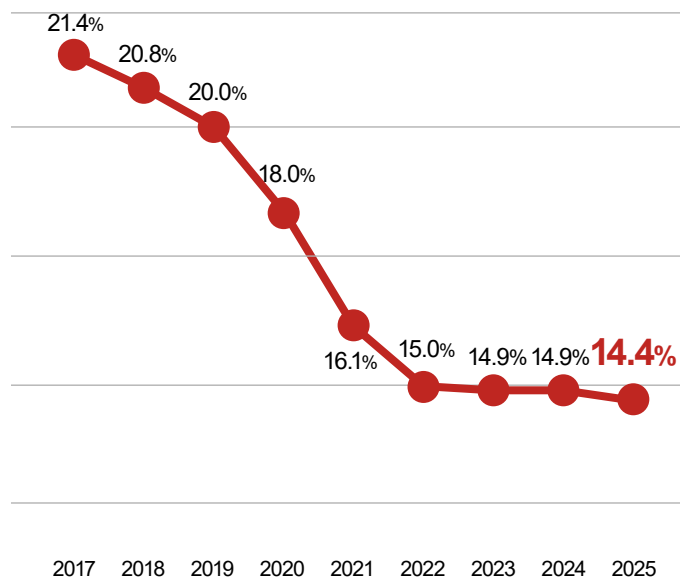
野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティンググループ
共通

望まない受動喫煙の防止に向けた取り組み

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、2021年より就業時間内禁煙を導入し、野村グループが管理する喫煙室を廃止しました。加えて、昼食休憩中に喫煙した場合は喫煙後45分以内にオフィスに戻らないよう推奨しています。

また、禁煙を望む社員へのサポートとして、禁煙治療・サポート費用の補助や、社内診療所において禁煙外来も実施し、社員が禁煙に一步を踏み出しやすい環境を整備しています。

喫煙率の推移



健康診断・人間ドック結果、健康意識調査結果
※野村證券

グループ
共通

喫煙率・社員の声の変化

2025年度の健康診断結果では喫煙率が14.4%となり、2017年度の21.4%と比較して約7%の減少になりました。また、全社員を対象に実施している健康意識調査においては、「職場で喫煙に関して不快に感じること、体調が悪くなることがある」と答えた社員は43.7%から2025年度の21.1%に大幅に減少しました。



「職場で喫煙に関して不快に感じること、
体調が悪くなることがある」と答えた社員の割合

2018年度

43.7%



2025年度

21.1%



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

生活習慣病対策

喫煙対策

エンゲージメント・
メンタルヘルス対策

がん対策

女性の健康促進

NOMURA

野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング

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、毎年、ストレスチェック、職場環境改善、メンタルヘルス研修を実施しています。また、社内診療所における専門医の診察に加え、健康相談室の医療スタッフによる相談受付やカウンセリングルームの設置など、さまざまなサポート体制を整備しています。さらに、復職支援プランなどを整備することにより、メンタル不調で休んでいる社員がスムーズに職場復帰できる環境づくりにつなげています。

世界メンタルヘルステーには、グローバルの各拠点が同時にメッセージを発信するなど、全世界の野村が一丸となってメンタルヘルスへの取り組みを行っています。

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。

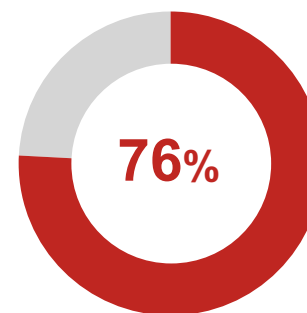
グループ
共通

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がっています。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、2025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、寄付という形で社会貢献に繋がっています。

参加率



平均歩数





基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

生活習慣病対策

喫煙対策

エンゲージメント・
メンタルヘルス対策

がん対策

女性の健康促進

NOMURA

野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング

グループ
共通

治療と仕事の両立支援

野村グループでは、がんなどの病気の治療と仕事を両立する社員を支援しています。病気に罹患した社員と上司向けの「治療と仕事の両立支援ガイドブック（本人編、上司編）」、治療と仕事を両立している社員の体験談（「キラッとNOMURA Life～私の体験談～」）、がんを経験した社員同士の座談会等を通じた社内の風土醸成を推進しています。

制度面では、健康診断受診後に精密検査等が必要になった際に取得できる「二次検査休暇」、抗がん剤治療などの通院時にも取得できる「時間単位年次有給休暇」、病気で仕事を休む時に取得できる「傷病等休暇」の導入など、経済面では1か月の医療費が25,000円を超えた金額を健康保険組合が支給しています。

また、社内の産業医・保健師・看護師・管理栄養士が連携して、病気に罹患した社員がより快適に働けるようさまざまな相談に乗る窓口の設置などの支援体制なども整えています。



治療と仕事の両立支援ガイドブック

グループ
共通

病気の治療と仕事の両立を サポートすることの表明

さまざまな病気を抱える人が、治療を続けながらいきいきと働くことのできる職場や社会の実現を目指す取り組みとして、「Care Action宣言」を社内で募集し、風土醸成につなげています。

「Care Action宣言」は、自分にできる小さな行動を一つ選び、表明する取り組みです。「支援する人」「支援される人」と立場を分けるのではなく、社員一人ひとりが自分にできることから参加しています。





基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

生活習慣病対策

喫煙対策

エンゲージメント・
メンタルヘルス対策

がん対策

女性の健康促進

NOMURA

野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング

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をしています。

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

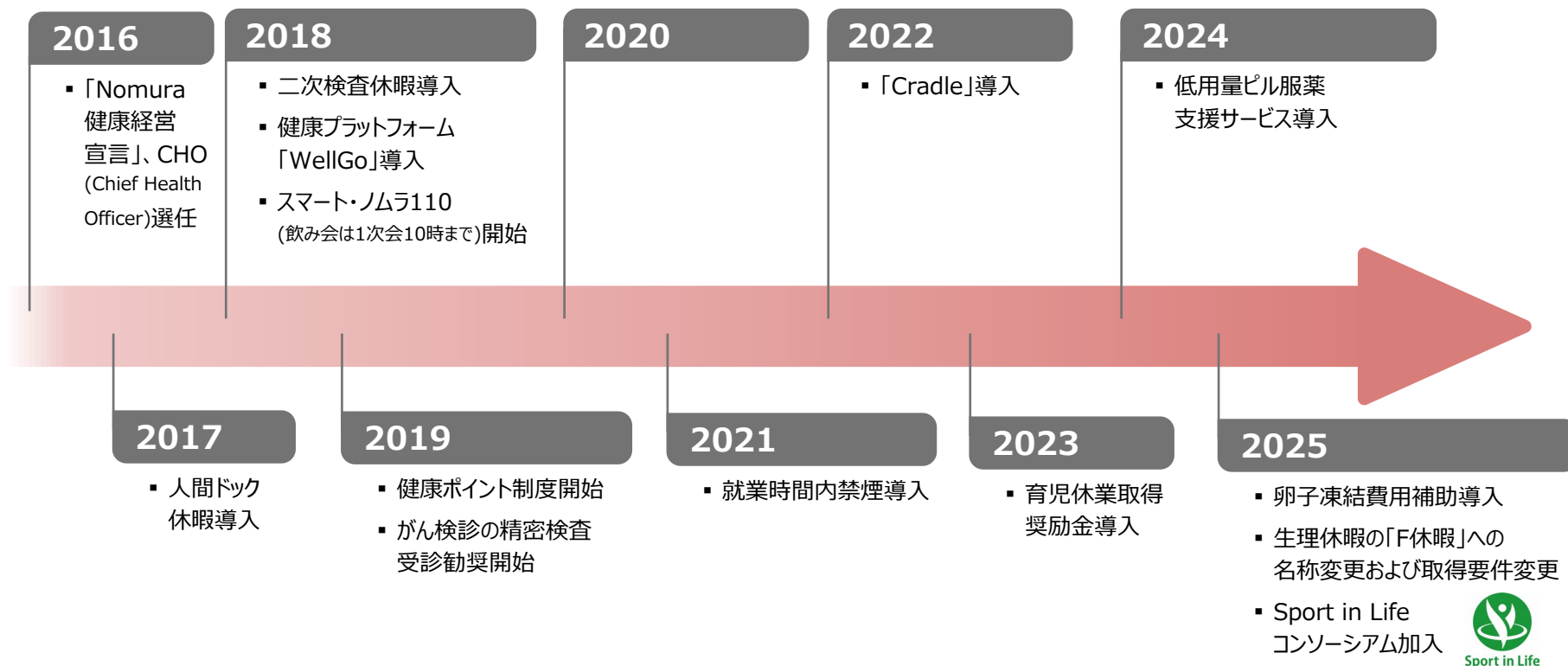


これまでの歩み

これまでの歩みと各種の認定

NOMURA

野村フィデューシャリー・リサーチ&
コンサルティング



各種認証の認定状況(2025年度)



健康経営優良法人

2025年 中小規模法人部門
ブライト500認定



がんアライアワード

2024年シルバー認定
(2年連続)



東京都スポーツ推進企業

2025年初認定



健康企業宣言

2025年認定(3年連続)



スポーツエールカンパニー

2025年初認定