

野村アセットマネジメントの職場環境の整備

基本的な考え方（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。

野村グループの健康経営の推進

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。当社は創業時から従業員の健康を重視してきました。その精神を引継ぎ、2016年7月に「NOMURA健康経営宣言」を採択し、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。

なお、野村グループの健康経営への取組については、SO45001を参照している厚生労働省の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を参考にしています。

「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。

➡ 野村グループにおける健康経営の推進、体制、取組み、関連データ等についてはこちらをご覧ください。

野村アセットマネジメント健康白書

当社の健康経営に関する基本方針および主な取り組み、これまでの歩みについては、野村アセットマネジメント健康白書もあわせてご参照ください。

➡ 野村アセットマネジメント株式会社 健康白書

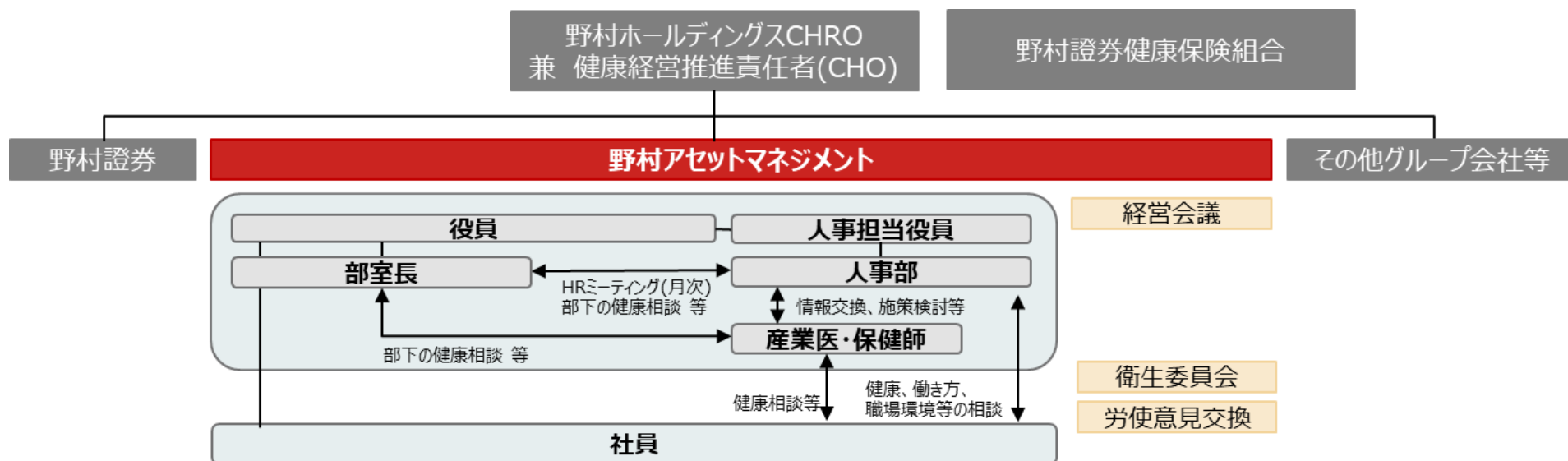
金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する

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



健康経営推進体制

グループCHOのもと、健康保険組合、産業医・保健師等、グループ各社が一体となり推進しています。定期的に行っている「健康経営推進協議会」には、CHOのほか人事担当役員、人事部門長等がメンバーとして参加しており、議論の内容は取締役会および経営会議へ適宜報告されています。社員の健康リスクの保有状況や生活習慣病のハイリスク分析、職場の健康リスクの分析に基づく健康課題の把握や、施策の立案及び実行、結果検証を組織として一貫して行うことで、積極的に社員の健康づくりを進めるとともに、労働安全衛生体制を強固にしています。また、健康経営の推進にあたっては社員の参画を重視し促進しているほか、労働組合と経営の間でも協議を行っています。



なお、健康経営の推進にあたっては社員の参画を重視し促進しているほか、労働組合と経営の間でも協議を行っています。

健康経営のゴールと目標

野村グループでは、全ての社員、お客様、そして社会全体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）となることを目指しています。まずは社員自身がWell-beingになるために「アブセンティーズ※1の低減」「プレゼンティーズ※2の低減」「ワークエンゲージメント※3の向上」が必要との認識に基づき、これらを健康経営を推進する上での目標としています。各指標の実績と目標は以下のとおりです。

		2022年度	2023年度	2024年度	目標値（2025年度）
アブセンティーズ※1	実績値	※1	※1	37.1百万円	－
	測定人数	※1	※1	989人	
	回答率	－	－	－	
プレゼンティーズ※2	実績値	11.8	27.9	12.9	10
	測定人数	815人	968人	943人	
	回答率	96.1%	82.3%	99.2%	
ワークエンゲージメント※3	実績値	52.6	52.4	52.4	60
	測定人数	958人	981人	988人	
	回答率	99.5%	99.4%	99.7%	

※1 アブセンティーズ：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。なお、2024年度から傷病等休暇（特別休暇）を導入したため、2024年度以降を当該基準でモニターしています。

2023年度以前は「事業年度毎の欠勤・休職日数の日数の全社員平均」を当該基準値に採用しておりました。2023年度以前の実績は以下のとおりです。

2022年度…実績値 1.9日/測定人数806人 2023年度…実績値1.9日/測定人数994人

※2 プレゼンティーズ：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。

目標：グループ共通、実績：当社の実績

健康経営のゴールと取り組みとのつながり（健康経営戦略マップ）



主な取り組み

野村グループでは、健康経営推進協議会において社員の肥満・血糖・肝機能などの健康リスクや、運動不足・早食いや多量飲酒等の食生活・喫煙などの生活習慣を健康課題として認識し、さまざまな取り組みを推進しています。健康経営に関するリスクは、生産性や企業業績とも密接にかかわっており、グループとしての優先事項を特定してプランを立て、指標と目標を掲げて対策を推進することで、健康経営の実現と企業価値の向上を目指しています。

主な課題と指標は以下の通りです。

課題	指標	実績（2024年度）	目標
生活習慣病	二次検査受診率	100%	100% 達成！
喫煙	喫煙率	8.7%	12% 達成！
エンゲージメント向上・メンタルヘルス	ワークエンゲージメント	52.4	60
がんの早期発見	精密検査受診率	86.1%	80% 達成！
女性の健康促進	女性のワークエンゲージメント	50.5	53

目標：グループ共通、実績：当社の実績

また、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。

野村グループで実施する主な取り組み

ノム☆チャレ

健康課題	デスクワークの社員が多いこともあり、歩行習慣のある当社社員は36.2%（2016年度）と普段から歩く習慣のない社員が多い状態
目標	イベント参加率の増加→歩行習慣がある社員の増加→生活習慣病リスクがある社員の減少・コミュニケーションの改善→アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの低減 目標値：歩行習慣者比率 前年比増（2025年度）
取組内容	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（NOMURA健康チャレンジ）」を毎年実施。歩数や写真を全社員で共有し、「いいね！」やコメントの投稿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つなげています。
成果	2024年度のイベント参加部署の割合はグループ全体で82.5%、参加者の総歩行距離は120万kmを超え過去最高となり、当社単独でも2024年度の歩行習慣者比率は46.2%と2016年度より10ポイント改善。
改善点	イベントの参加部店率は年々改善しているものの、さらなる拡大の余地があるため、今後は職場のコミュニケーション活性化につながる点とともに、自身の健康数値改善につながる等のグッドプラクティスを共有していきます。

生活習慣病ハイリスク者対策

健康課題	健康診断受診後、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が、自覚症状がないことや、業務が多忙であること等を理由に対応しない社員が一定数います。二次検査を受診しないまま放置することにより年々数値が悪化して疾病を発症し、欠勤・休職に至ってしまう社員もいる状況です。
目標	二次検査受診率の増加→生活習慣病ハイリスク者の減少→アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの低減 目標値：二次検査受診率100%（2025年度）
取組内容	産業医による受診勧奨を継続して実施しています。また、2024年度より二次検査の受診100%を社内KPIに設定し、達成状況を月次でモニターしています。
成果	2017年度は51.6%だった二次検査受診率が2024年度は100%まで改善しました。また、人間ドックの結果を確認した社員から二次検査に関する問い合わせが増加している点からも、健康増進に対する意識が高まっていることを実感しています。
改善点	二次検査を受診した社員がその後治療等を中断しないよう、ハイリスク者のうち「血圧」「血糖」において継続受診が必要な社員へのフォローアップ等、ハイリスク者の減少に向けた取組みを検討していきます。

女性の健康促進

健康課題	毎年実施しているストレスチェック結果によると、ワークエンゲージメントが高い社員は女性が男性よりも例年10%前後少ない状況。また健康意識調査において「女性特有の健康課題や症状により職場で困った経験がある」と答えた女性が約7割おり、社員の3割強を占める女性が女性特有の健康課題に対するリテラシーや対処できる能力を高め、職場や管理職の意識変革をすることにより、女性がいきいき働ける環境を整備する必要があります。
目標	女性の健康に関するリテラシー向上→アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの低減→女性のワークエンゲージメントの向上 目標値：女性のワークエンゲージメント 53（前年比で改善）（2025年度）
取組内容	女性や職場のリテラシー向上のため、男女含めた全社員を対象に「Well-being研修」を実施。CHRO/CHOと著名人との女性や男性の健康に関する対談動画や、「月経」「更年期」「子宮頸がん」などの動画を視聴し、理解を促しています。 月経に関するサポートとしては、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休みやすい環境を整備しました。 妊娠・出産に関するサポートとしては、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。
成果	「Well-being研修」の受講率は100%、男女それぞれの健康について正しい知識を持つことの重要性について理解が深まったと回答した社員は95.4%でした。
改善点	研修アンケートの結果をもとに、今後は女性が不調を感じた際にスムーズに申告することができる心理的安全性のある職場づくりを進めていきます。

野村アセットマネジメントWell-beingガイドライン

野村で働くすべての人が、肉体的、精神的、そして社会的にも満たされた状態（Well-being）になることを目指す、グループ全体の健康経営のゴールのもと、当社は、それを実現するためにガイドラインを定めて推進しています。2025年度は、「長時間労働の是正」「休み方の変化がもたらす働き方の多様化」「健康保持・増進」に関するガイドラインを策定し、推進しています。

	目的	社内KPI（前年度改善もしくは高水準を維持）	
長時間労働の是正	業務上の工夫やプロセスの見直しにより生産性を向上しつつ、長時間労働を改めることで、社員の健康を維持し健康経営を推進する	全社員	勤務間インターバル 9時間以上
		管理職	時間外労働※1 60時間以内/月
		非管理職	時間外労働※1 45時間以内/月
休み方の変化がもたらす働き方の多様化	多様性が受容され、心理的安全性を感じる職場環境の整備を推進し、社員一人ひとりがいきいきと会社生活を送れるようにする	全社員	年次有給休暇(法定5日) 9月末までに取得
		全社員	年次有給休暇 年15日以上取得
		全社員	5営業日連続年次有給休暇 年1回以上
		対象者	男性の「育児休業※2」 取得率100%
健康保持・増進	心身ともに健康であることで、社員一人ひとりが自らの持つ能力や個性を十分に発揮し、活躍できるようにする	全社員	健康診断※3 早期受診率100%
		対象者	二次検査（法定項目） 受診率100%
		全社員	メンタルヘルス研修 受講率100%

※1 時間外労働：労働安全衛生法における時間外労働

※2 育児休業：育児休業および出生時育児休業

※3 健康診断：定期健康診断または人間ドック

➤ Well-beingガイドライン策定の背景

当社は、すべての社員が最大限に能力を発揮できる労働環境の整備を目指し、裁量のある働き方の導入や育児・介護・治療と仕事の両立支援など、さまざまな取り組みを継続しています。さらに、誰もが心理的安全性を感じられる職場づくりと、社員一人ひとりのWell-beingの実現を目的に、全社共通の指針としてガイドラインを策定しました。

➤ 達成に向けた取り組み

各部の状況を客観的に把握し、定期的に改善策を検討できるよう、部ごとの達成状況を社内ポータルに掲載するとともに、部長と人事のHRビジネスパートナーとの月次ミーティング（HRミーティング）で達成に向けた確認を継続しています。当初はガイドラインの浸透や社員の意識に課題がありましたが、同じ目標を毎年掲げ継続的に取り組むことで、KPI達成を契機に働き方を見直したり休暇取得を計画したりするなど、結果としてウェルビーイングの向上につながる事例が生まれています。こうしたことから、全社で同一の基準に基づき目標を定める効果は一定程度確認されています。KPIの策定にあたっては、現状の達成状況を踏まえ、すべてのKPIについて前年度からの改善、または高水準の維持を目標としています。あえて挑戦的な目標を設定し、その達成状況や前年度からの改善状況をモニタリングすることで、Well-beingの実現に近づくことを目指しています。

健康経営DXクラウドサービス「WellGo」

- ▶ 野村グループでは、ESG投資におけるS(ソーシャル)の取組として、お客様やその従業員の健康などの無形資産向上やDXに着目し、健康経営プラットフォームを提供する株式会社WellGoを支援・導入しています。WellGoは、野村ホールディングスと野村総合研究所が行ったビジネスコンテスト「第1回野村イノベーターズ」で入賞したシステムを実現するため、社内ベンチャーとして投資している第1期の企業です。日本経済を牽引する大手企業を中心に健康経営・産業保健・健康保険組合の保健事業・従業員向け健康支援の4領域に及ぶ健康管理のDXを行い、お客様の人的資本のサステナブルな仕組みづくりを支えています。
当社におけるWellGo利用率は95%と、ほぼ全社員が活用しています。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などを各自活用し、イベント機能を利用してウォーキングイベントを開催することにより社員同士がSNSのように投稿し合うことによってコミュニケーション活性化にもつながっています。

その他の取り組み

- ▶ 健康診断・人間ドック
病気の早期発見・早期治療につなげるため、健康診断・人間ドック受診率100%を目標に設定。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」を取得可能としています。
- ▶ 健康ポイント制度
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、健康のためにがんばると「My Health Points」が付与されます。たまったポイントはAmazonギフト券や寄付等に交換可能で、健康に向けて・健康を維持するためにがんばる社員をサポートしています。
- ▶ 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～」）等を通じた社内の風土醸成を推進しています。また、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利用できる「時間単位年次有給休暇」の導入など制度面でのサポート、社内の産業医・保健師等の医療職が連携して、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。
- ▶ 安全衛生推進
野村グループでは、厚生労働省の労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に則り、予防と早期発見・早期対応に重点を置いた健康管理を行っています。産業医による職場巡視や管理者との面談を定期的に実施し、長時間勤務者が多い部署に対しては状況改善の指導をしています。また、労働安全衛生法に基づき毎月1回開催する衛生委員会では、職場環境や健康に関する問題について話し合い、派遣社員、業務請負社員を含む野村グループ内で働くすべての社員が労働により健康を損なうことがないように気を配っています。事故など問題が発生した際は速やかに調査を実施する体制を整えており、必要に応じて対応の検討や社員への周知を実施しています。

社員とのコミュニケーション

- ▶ 野村グループは、経営陣と社員の直接対話ををグローバルに実施しています。当社においても定期的にタウンホールミーティングや懇談会を開催し、シニア・マネジメントから当社のビジョンや戦略および企業理念を共有するとともに、社員がシニア・マネジメントと積極的に対話し、互いに理解を深める機会を提供しています。
また、従業員組合または労働者の過半数代表者との関係においては、日ごろより、人事制度や社員福利厚生等について、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。加えて、月一回の衛生委員会においては、当社の産業医とともに、労使で労働時間や職場環境、健康課題等のさまざまな議題について積極的に議論し、改善に向けた取組みを実施しています。

健康経営の効果

2016年度より開始した健康経営の効果として、アブセンティーズムやプレゼンティーズム、ワークエンゲージメントは改善傾向にあります。主要施策に関する指標の多くも予定より早く達成しました。

また、当社のWell-beingガイドラインについても、KPIごとの達成状況は90%以上の高水準を維持しています。同一の目標を毎年掲げて継続的に取り組むことで、KPIの達成をきっかけに働き方を見直したり休暇取得を計画したりするなど、結果的にウェルビーイングの向上につながる事例が生まれています。これらの点から、全社で共通の基準に基づいて目標を設定することの効果は一定程度確認されています。

健康経営に関する外部からの評価

■ 健康経営優良法人認定制度

野村グループは、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2025（大規模法人部門（ホワイト500））」、「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」および「健康経営優良法人2025（中小規模法人部門（ネクストブライツ1000））」の認定を受けています。

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

当社は、健康経営優良法人2025（大規模法人部門（ホワイト500））に認定されました（4年連続6回目の認定）。



■ がんアライアワード

野村グループは、がん罹患者が治療しながらいきいきと働くことができる職場や社会を実現するための民間プロジェクト「がんアライ部」主催の「がんアライアワード」において、【ダイヤモンド】、【ゴールド】、【シルバー】を受賞しています。

当社は、「がんアライアワード2025」において、「ゴールド」を受賞しました（3年連続の受賞）。



その他の健康関連の目標指標および関連データ

指標	実績値 (2024年度)	目標値 (2025年度)	関連データ	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
適正体重者率	71.8%	70%(達成)	一月当たり平均残業委時間（総合職）	14.7	17.0	16.4	15.2	9.6
平均勤続年数	13.3年	前年比増加	勤務インターバル8時間以上※1	-	-	99.1%	99.4%	97.9%
傷病による休職の状況	0.3%	0.5%（達成）	時間外労働60時間以内/月※1	-	-	96.7%	97.8%	98.0%
ストレスチェック高ストレス者比率	8.9%	前年比低減	時間外労働45時間内/月※1	-	-	96.5%	98.1%	99.4%
目標：グループ共通、実績：当社の実績			有給休暇取得率	70.2%	75.6%	82.1%	82.6%	75.3%
			年次有給休暇の取得促進：年15日以上※1	-	-	82.7%	82.8%	81.6%
			年次有給休暇の取得促進：5営業日連続有給休暇※1	-	-	92.8%	93.6%	91.4%
			労働災害度数率	-	-	0%	0%	0%
			健康経営の認知度	88.6%	87.5%	94.1%	92.2%	88.1%
			健康経営の取組に対する満足度	63.0%	63.0%	79.4%	76.5%	74.7%
			健康リテラシー	-	-	-	77.8%	78.2%
			健康診断受診率	99.9%	100%	100%	100%	100%
			人間ドック（30歳以上）受診率	-	100%	100%	100%	100%
			二次検査受診率	87.3%	95.9%	89.3%	82.2%	100%
			ハイリスク者への施策の参加状況	-	72.2%	52.4%	28.6%	42.9%
			ハイリスク者の管理（治療継続）率	73.7%	69.4%	83.3%	87.3%	76.9%
			運動習慣割合	30.7%	31.7%	32.2%	34.3%	33.7%
			喫煙率	9.8%	8.9%	8.6%	8.7%	8.7%
			ストレスチェック回答率	100%	100%	99.5%	99.4%	99.7%
			ストレスチェック高ストレス者比率	5.1%	6.5%	7.7%	8.4%	8.9%
			ノム☆チャレ（ウォーキングイベント）参加率	-	-	40.1%	56.6%	63.5%
			女性の健康研修受講率	-	-	100%	100%	100%
			メンタルヘルス研修受講率※1	-	99.3%	97.0%	100%	100%
			適正体重者率	71.8%	72.1%	71.0%	71.8%	71.8%

※1 「野村アセットマネジメントWell-beingガイドライン」社内KPI達成率