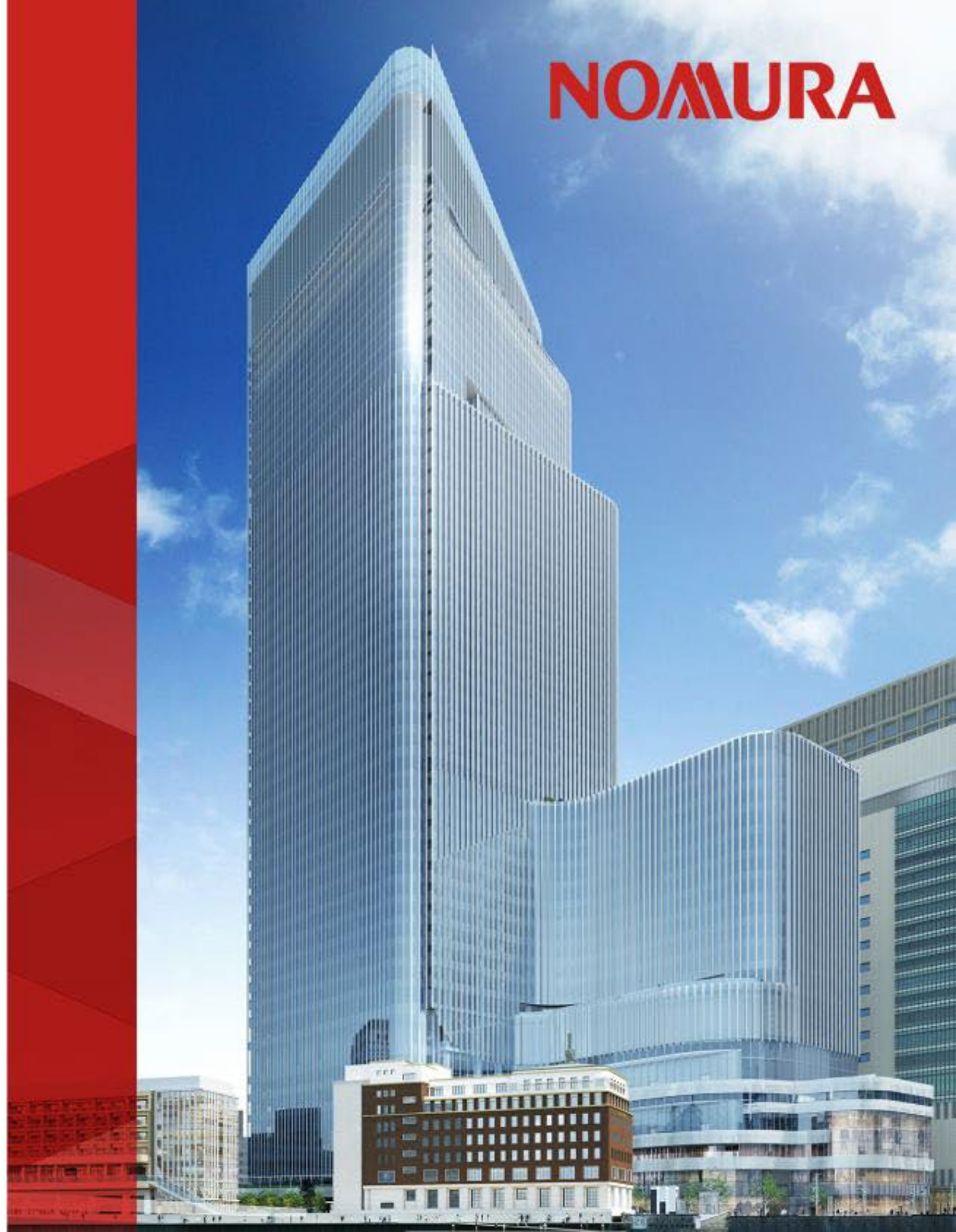


**野村信託銀行株式会社**  
**Well-being Report 2026**

**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

野村信託銀行

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。

野村信託銀行株式会社  
常務（企画・人事・ALM担当）

### 室町 博之



当社は、社員一人ひとりの健康こそが企業の成長の基盤と考え、心身ともに健やかに、意欲を持って働くことができるよう、職場環境づくりを進め、各種施策を実施しています。

金融サービスは形のないものであるからこそ、それを担う社員自身がいきいきと働き、お客様に対して誠実かつ質の高い価値を提供し続けることが重要であると考えております。また、社員同士の対話やつながりを深め、多様な気づきとやりがいを得られる機会の創出にも取り組んでおります。

今後も、数値目標の達成にとどまらず、健康で働きやすい職場づくり、仕事の意義や仲間と働く喜びを実感できる組織づくりを通じて、持続可能な企業価値の向上に努めてまいります。

## 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

## 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※<sup>1</sup>

プレゼンティーズムの  
低減※<sup>2</sup>

ワークエンゲージメント  
の向上※<sup>3</sup>

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。

# 野村グループ 健康経営戦略マップ

NOMURA

野村信託銀行

作成年：2026年

基本方針



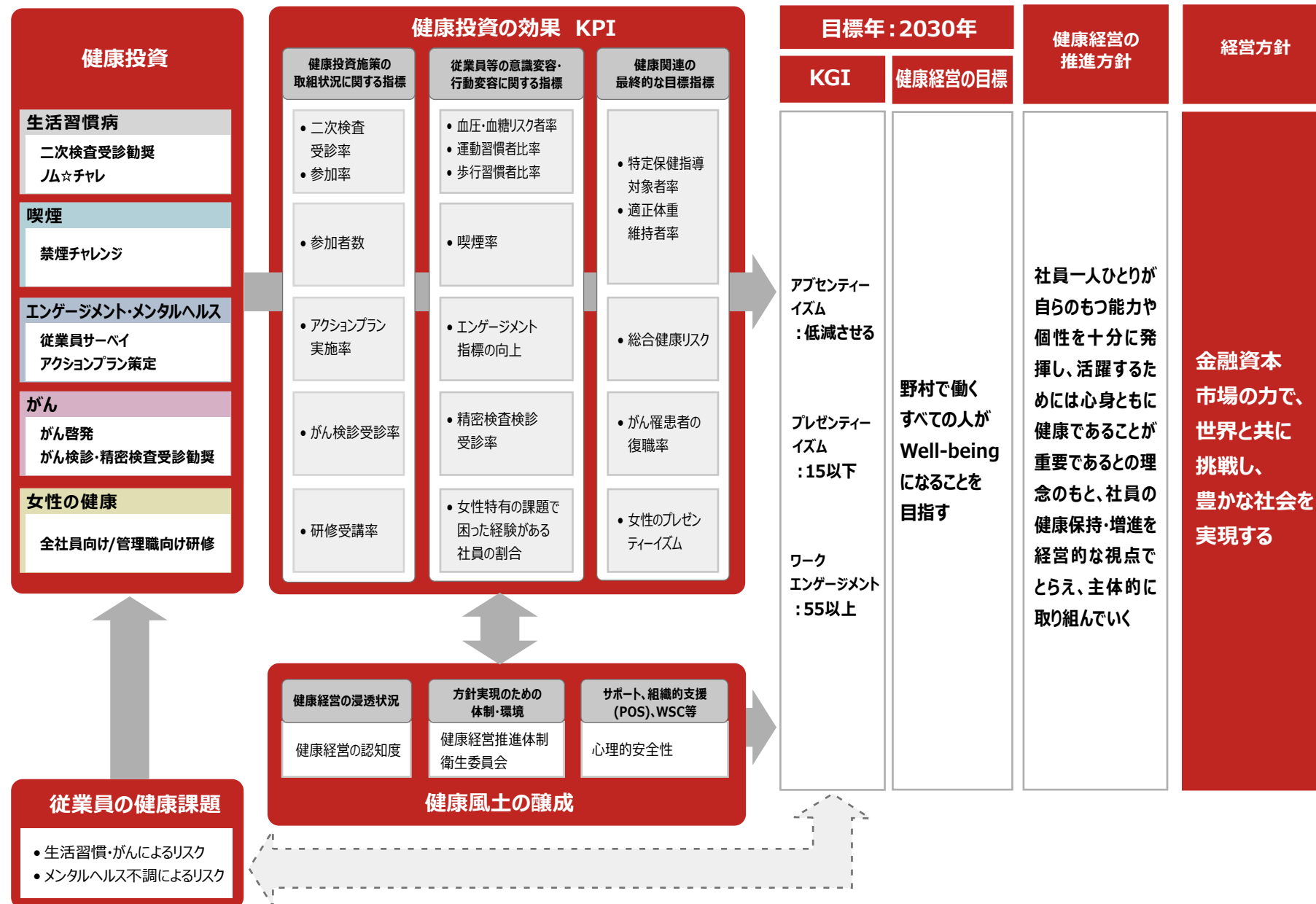
ゴール



主な取り組み



これまでの歩み



# 野村グループ 健康経営推進体制



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み



## 主な会議体

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

# 健康経営の最終的な目標指標



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

2025年度実績

2026年度目標



アブセンTEEイズム低減

29(百万円)



低減させる



プレゼンTEEイズム低減

16.5



低減させる



ワークエンゲージメント向上

50.7



上昇させる

## 野村信託銀行の健康経営目標



健康診断受診率

100%



100%



二次検査受診率

100%



100%



Well-being研修受講率

100%



100%



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**  
野村信託銀行

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。

### 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保健師・看護師や人事担当者、上長から受診勧奨を行っています。

二次検査受診率は、健康経営開始前の2015年（58.0%）から2025年度※は97.4%へ大幅に改善しています。

※2026年10月1日現在、野村證券

独自  
事業

## ウォーキングイベントの実施

さつきラン&ウォーク2025企業対抗戦に参加

2025年5月開催のイベントに希望する社員が参加し、平均9,584歩／日を達成。

前年の参加人数を大幅に上回り、企業ベスト賞を受賞しました。





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**  
野村信託銀行

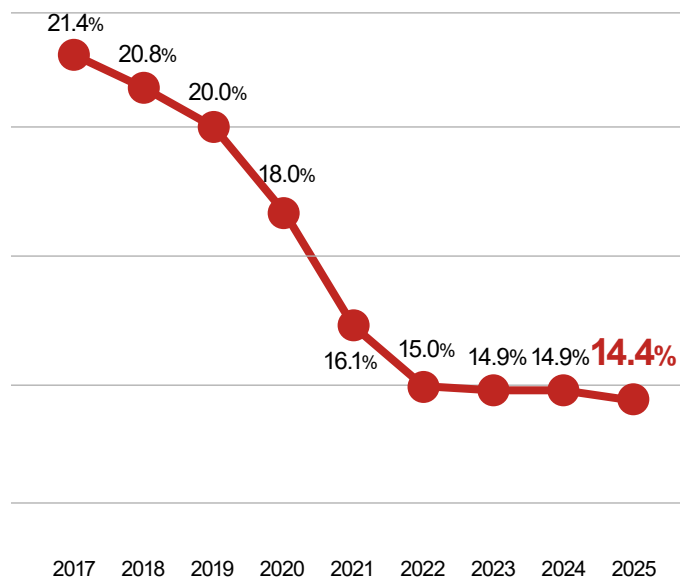
グループ  
共通

## 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、体調が悪くなることもある」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、  
体調が悪くなることもある」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**  
野村信託銀行

独自  
事業

## ストレスマネジメントセミナー

ストレスマネジメントセミナーを実施しました！仕事や日常でたまりがちなストレスへの向き合い方を、わかりやすく楽しく学ぶ時間に。

参加者からは「気持ちが軽くなった」「明日からやってみたい」と好評で、笑顔あふれるセミナーとなりました。



独自  
事業

## 介護セミナー

介護セミナーを実施しました！今回は、日々の介護に役立つ基本の考え方や、負担をためこまないコツを中心に、わかりやすくお伝えしました。介護はひとりで頑張りすぎると大変になりがちですが、ちょっとした工夫や周囲との連携で、ぐっと気持ちがラクになります。

参加者のみなさまからは「すぐに使えそう」「気持ちが軽くなった」といった声も多く、終始あたたかい雰囲気ของセミナーとなりました。これからの介護に、少しでもヒントを持ち帰っていただければ嬉しいです。





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**  
野村信託銀行

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

2018年より、治療しながら働くがん罹患者が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積極的に参加し、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ことを目指し取り組んでいることを表明しています。

野村證券はがんアライアワードの「ゴールド」を6年連続で取得し、2024年度は最上位の「ダイヤモンド」を受賞しています。





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**  
野村信託銀行グループ  
共通

## 女性の健康課題に対する理解促進

野村グループは日本における社員のうち45%を女性が占めており、女性特有の課題に対する理解促進が重要と捉えています。

女性自身や職場におけるリテラシー向上を目的として、男女を問わず全社員を対象に、「Well-being研修」を毎年実施しています。

CHRO/CHOから社員や管理職に向けて、健康経営の意義や方針に関するメッセージ動画を配信し、「更年期」や「プレコンセプションケア」などの動画視聴を促し、従業員の理解を深めています。



### 月経

- 45歳以下の女性社員を対象に、低用量ピル服薬支援サービスの費用を全額補助
- 生理休暇の名称を「F休暇」に変更

### 卵子凍結

- 39歳以下の女性社員を対象に、採卵・凍結時にかかる費用のうち上限40万円を支給

### 不妊治療

- 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
- 不妊治療を事由とした休職制度(最大1年)※

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休みやすい環境を整備しました。

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プレコンセプションケアの啓発にも取り組んでおり、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。※

※一部会社を除く



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み

## 健康意識向上

### 独自事業 スポーツクラブ体験イベント

スポーツクラブ体験イベントを実施しました！今回は、初めての方でも気軽に参加できるよう、基本的な動きや簡単なエクササイズを中心にした内容で開催。無理なく体を動かしながら、スポーツの楽しさや爽快感をしっかりと感じていただける時間になりました。

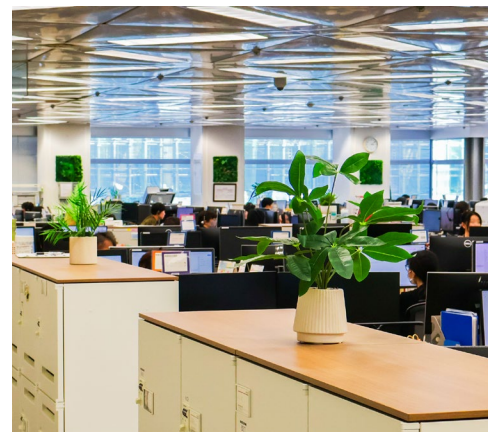
参加者のみなさまは、最初こそ少し緊張した様子もありましたが、徐々に笑顔が増え、会場は終始明るく活気のある雰囲気。体を動かすことで気分転換にもなり、「思ったより楽しかった」「またやってみたい」といった嬉しい声も多く寄せられました。今後も、運動を通じて健康づくりや交流のきっかけとなるイベントを企画していきます。



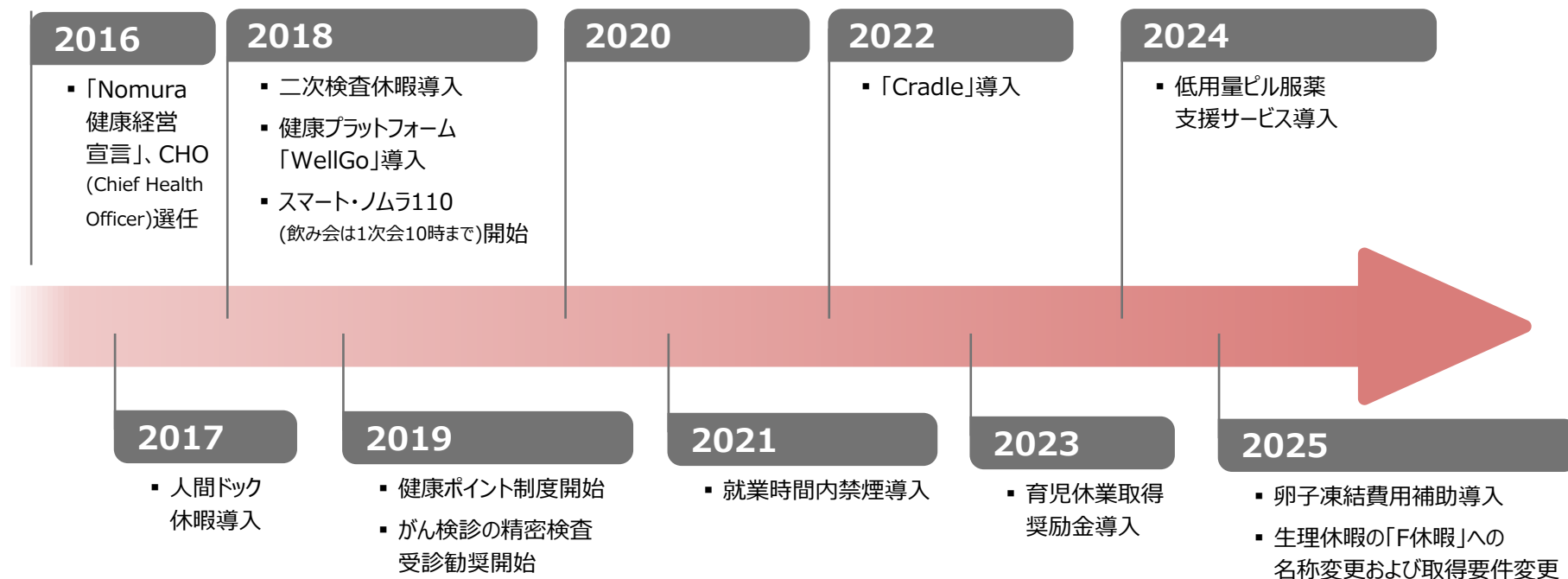
### 独自事業 職場環境づくり・健康意識向上

柱ごとにフェイクグリーンを設置し、オフィスに自然を感じられる空間を創出しています。緑を取り入れることで、社員がリラックスして働ける環境づくりと、心身の健康増進を図っています。

また、毎年「Well-being目標ポスター」を全部室に掲示し、会社全体で目標を共有・浸透させるとともに、社員一人ひとりの健康やWell-beingに対する意識向上を促しています。



## これまでの歩みと各種の認定



## 各種認証の認定状況(2025年度)



### 健康経営優良法人 2026

野村信託銀行は、2022年から4年連続で健康経営優良法人に認定されました。

健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している企業等が社会的に評価される環境を整備することを目的に、企業規模別に「健康経営優良法人」を日本健康会議が認定する制度です。



基本方針



ゴール



主な取り組み



これまでの歩み