



NOMURA

# 2025年度 ファイナンシャル・ウェルネス研究報告

～人的資本経営と効果的なファイナンシャル・ウェルネス支援～

2026年3月

野村証券株式会社 ワークプレイス・ソリューション部  
野村資産形成研究センター

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

*We aspire to create a better world by harnessing the power of financial markets*

STRICTLY PRIVATE  
AND CONFIDENTIAL

© Nomura

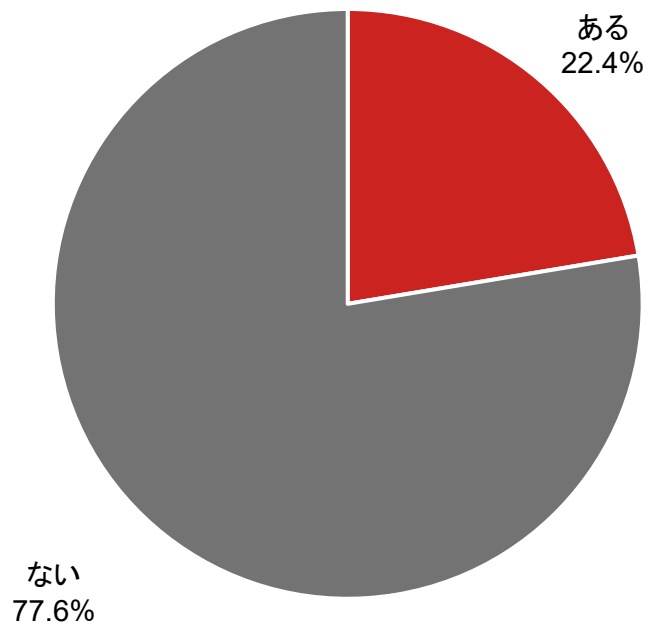
## はじめに

- 人的資本経営の進展に伴い、従業員のウェルビーイング(幸福な状態)の重要性に対する認識が高まっている
- ウェルビーイングの構成要素のうち、健康面の支援については「費用ではなく企業価値向上に向けた投資」という理解が進むところ、金融面(ファイナンシャル・ウェルネス)については理解の醸成・支援の取り組み共に拡充の余地がある
- 野村資産形成研究センターでは、「ファイナンシャル・ウェルネス(お金の健康度)アンケート2025」(従業員1万人アンケート2025)※を実施。その結果に基づけば、資産形成制度の利用者は、ファイナンシャル・ウェルネスが高く、勤務先への誇りや活力、生産性も高かった
- 同センターは、2025年10～12月に企業向けセミナーを開催し、人的資本経営、エンゲージメント、ファイナンシャル・ウェルネスなどに関する意見交換を実施した
- 本レポートでは、従業員1万人アンケートから見て取れる現状と、セミナーを通じて示された論点を紹介する

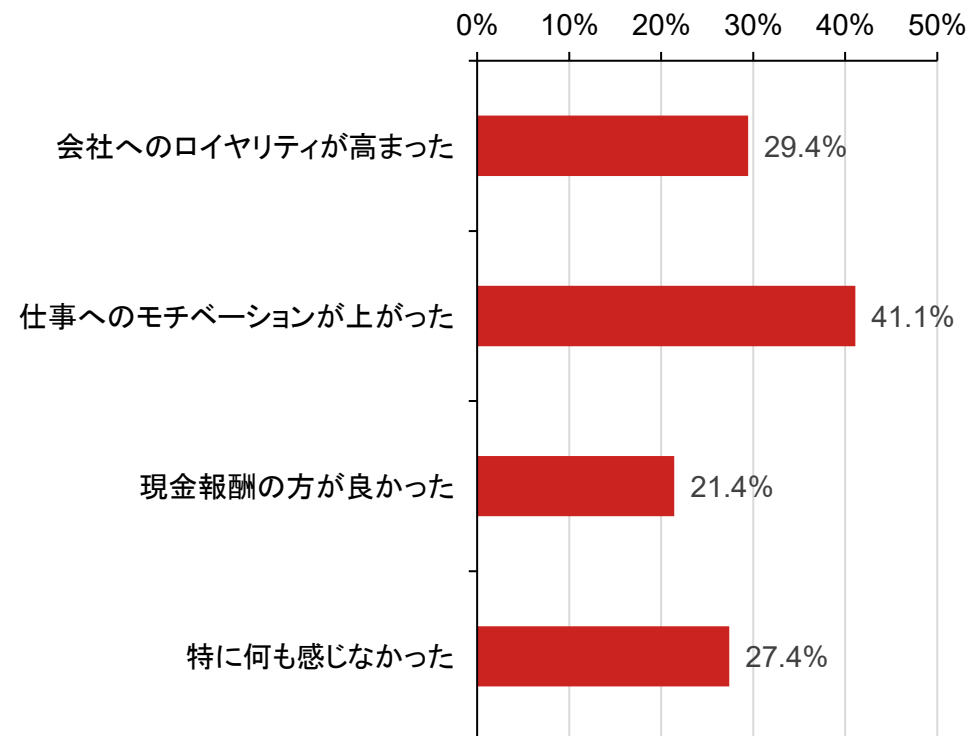
# 従業員1万人アンケートから見える風景： 株式報酬制度と従業員エンゲージメント①

- 株式報酬制度の経験者は22%。経験者の約4割が仕事のモチベーション向上、約3割が会社へのロイヤリティが高まったと回答している

## 株式報酬制度供与の経験



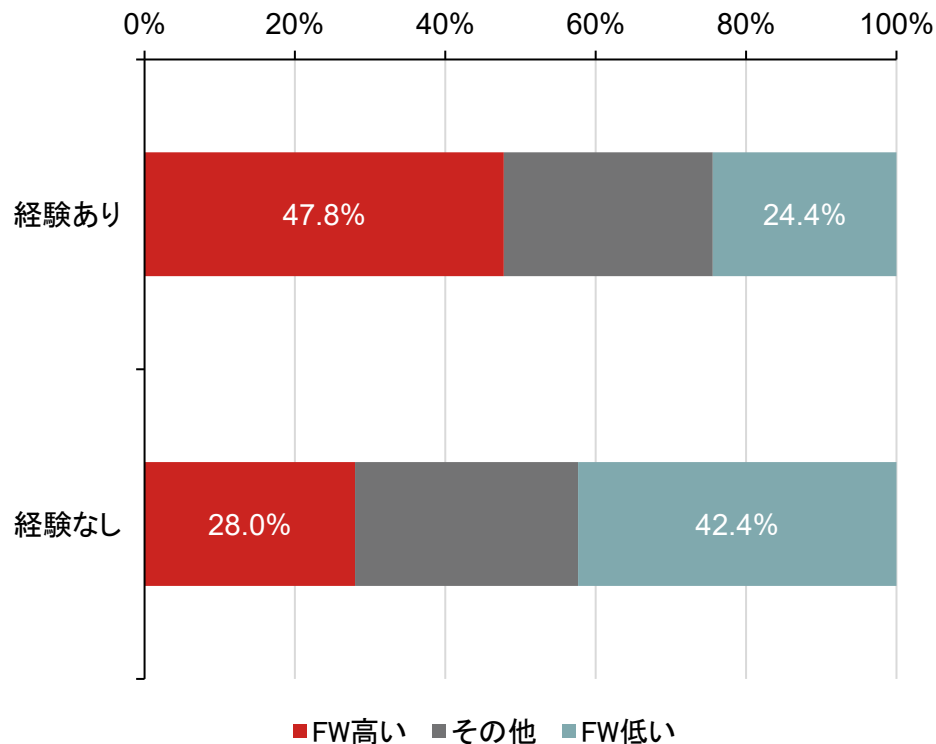
## 株式報酬供与についてどう感じたか



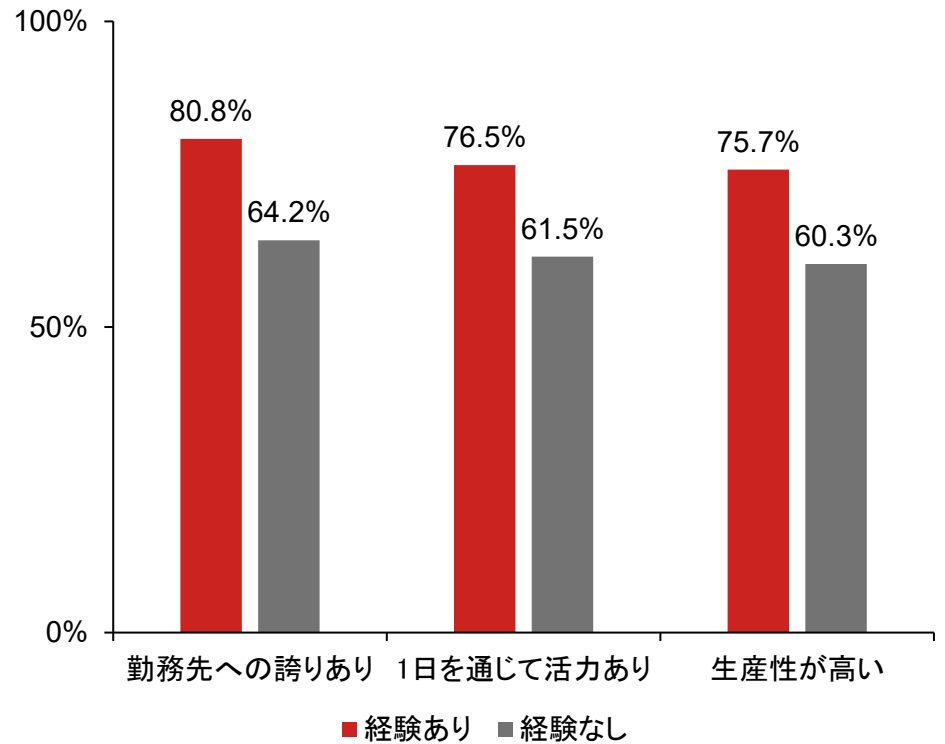
# 従業員1万人アンケートから見える風景： 株式報酬制度と従業員エンゲージメント②

- 株式報酬制度の経験者は、未経験者に比べてファイナンシャル・ウェルネス(FW)が高いという回答割合が高かった。勤務先への誇り、1日を通じた活力、生産性の自己評価も高かった

株式報酬制度供与の経験とFW



株式報酬制度供与の経験と勤務先への誇り、活力・生産性の自己評価

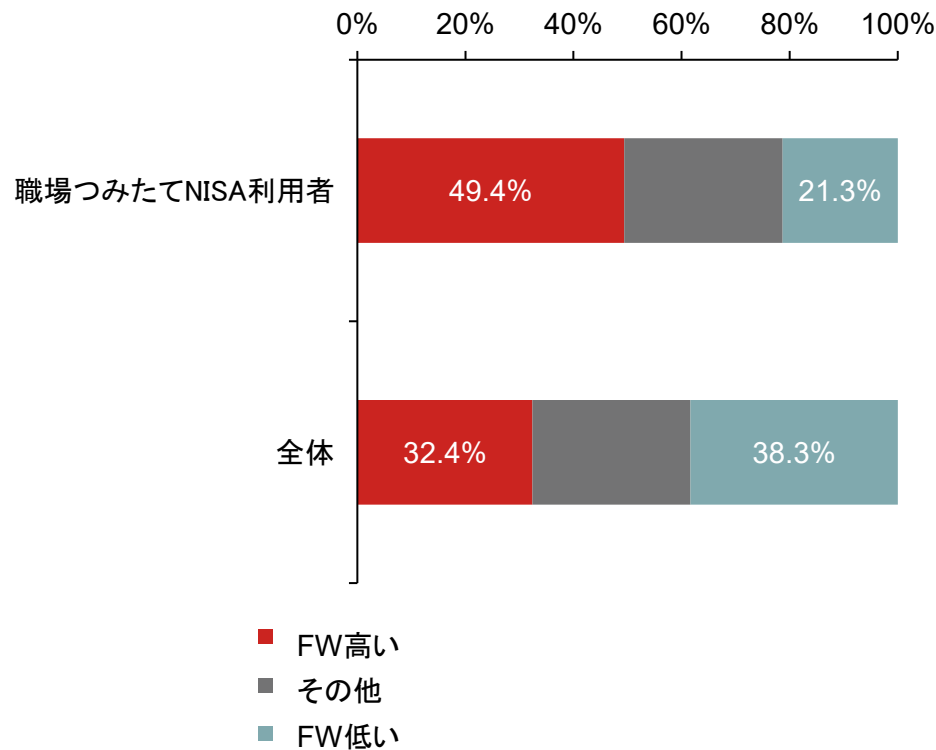


(注) 現在及び将来の経済状況に関する設問で、現在・将来共に順調・安心という回答者を「FWが高い人」、現在・将来共に低調・不安という回答者を「FWが低い人」とした。「その他」は、「現在順調だが将来不安」、「現在低調だが将来安心」という回答の合計。

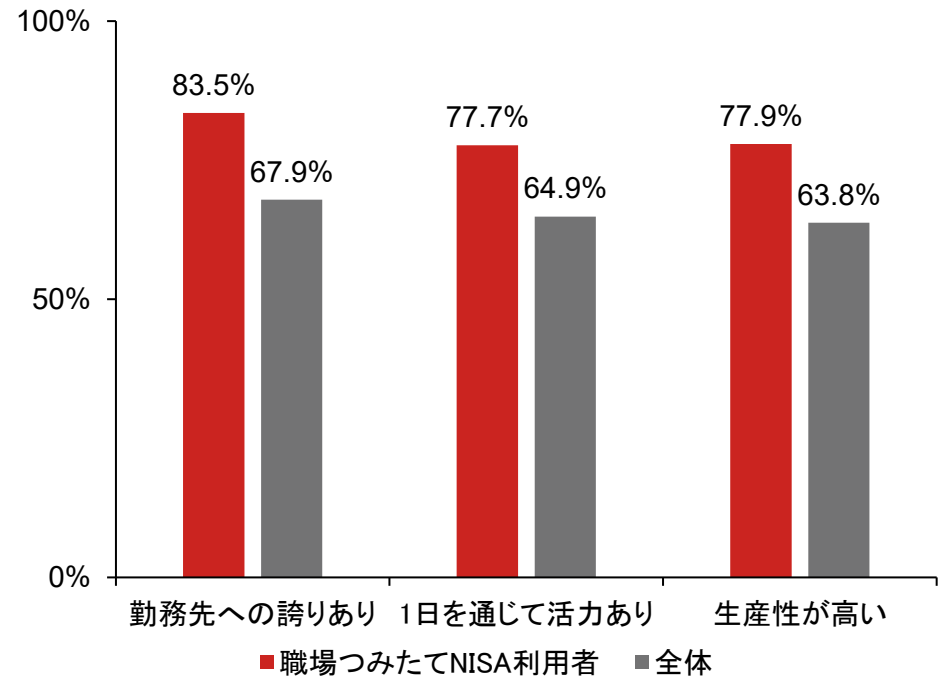
# 従業員1万人アンケートから見える風景： 職場つみたてNISAと従業員エンゲージメント

- 職場つみたてNISAの利用者は4.5%だった。未だ普及途上ではあるものの、利用者は調査対象全体に比べ、FWが高いという回答割合が高かった
- 勤務先への誇りがあるという回答割合や、1日を通じた活力や生産性に関する自己評価も高かった

職場つみたてNISA利用とFW



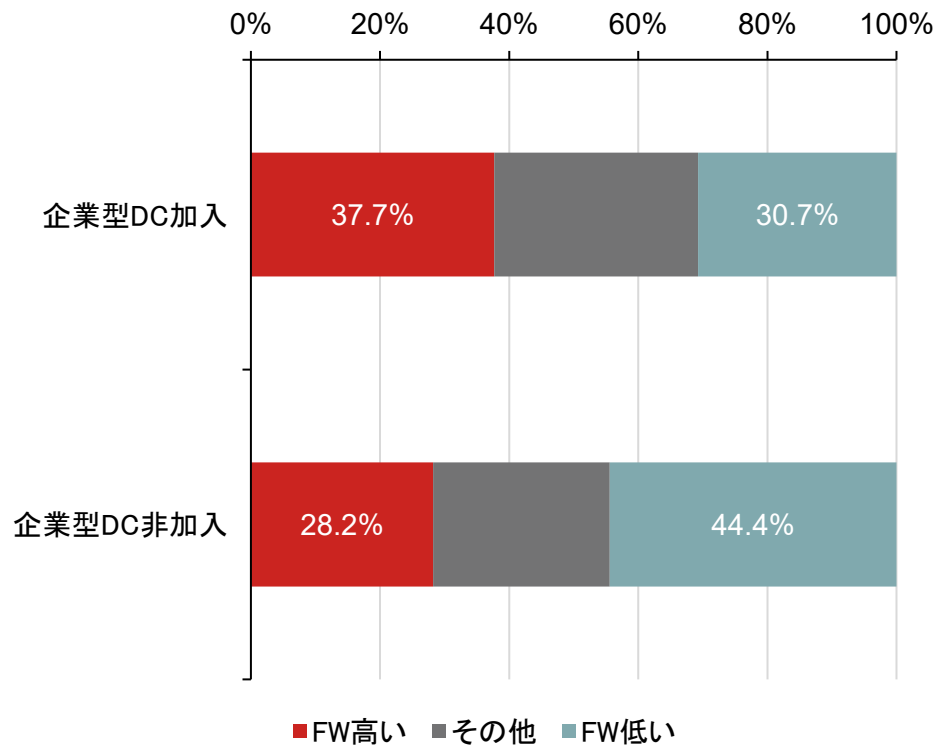
職場つみたてNISA利用と勤務先への誇り、活力・生産性の自己評価



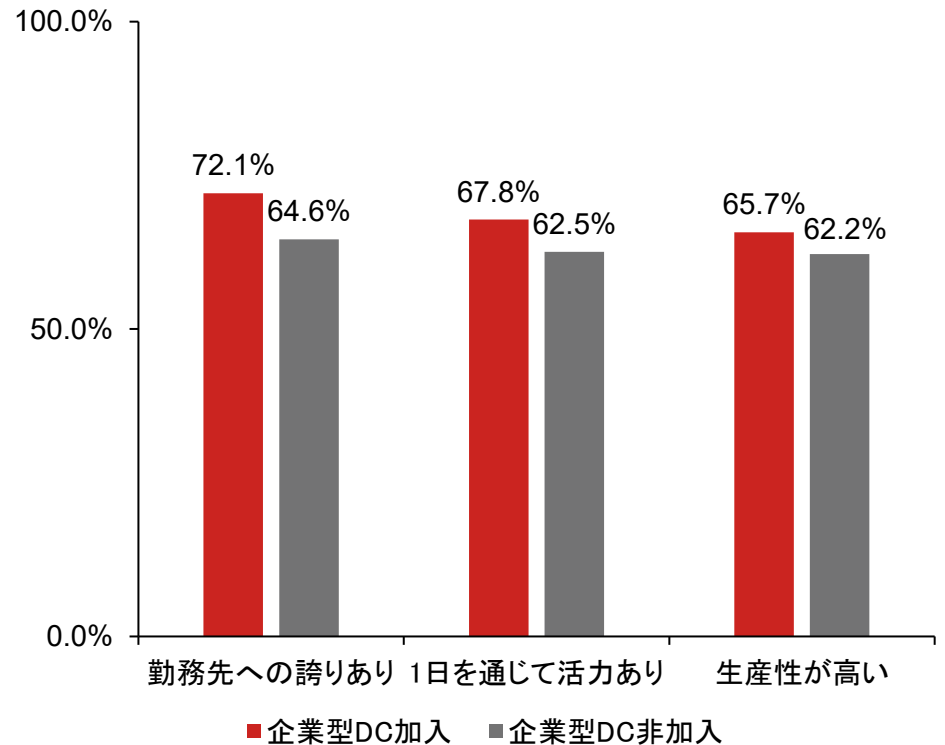
# 従業員1万人アンケートから見える風景： 企業型DCと従業員エンゲージメント

- 企業型DC加入者は44%だった。加入者は非加入者に比べ、FWが高いという回答割合が高かった
- 勤務先への誇りがあるという回答割合や、1日を通じた活力や生産性に関する自己評価も高かった

企業型DC加入とFW



企業型DC加入と勤務先への誇り、活力・生産性の自己評価



## 有識者・企業の意見交換から見えてくるもの①

- 野村證券は2025年10～12月、「企業価値向上に資する人的資本経営」というテーマのセミナーを、東京、名古屋、大阪において開催した
- のべ58社の企業より、人事担当の役員・管理職の参加を得て、活発な意見交換を行った
- 以下の外部講師からインプットを得た
  - 一橋大学大学院 経営管理研究科 野間幹晴教授より「エンゲージメントと企業価値：ファイナンシャル・ウェルネス」の講義を得た。企業価値向上における従業員エンゲージメントの重要性が共有された
  - アストナリング・アドバイザー代表 三瓶裕喜氏より「企業価値向上に資する人的資本経営の在り方」の講義を得た。主に投資家の視点から、人的資本経営のポイントが共有された
  - 浦田経営金融ラボ合同会社代表 浦田春河氏より「人的資本経営における福利厚生制度活用—米国のファイナンシャル・ウェルビーイング施策について」の講義を得た。ファイナンシャル・ウェルネスを巡る米国企業の取り組みを交えつつ、日本企業がどう取り組むかの論点提示もなされた

## 有識者・企業の意見交換から見えてくるもの②

### ■ セミナー参加者から、以下のような論点が共有された

- 多くの企業において、人的資本の把握、有効な人的資本投資が模索されている。人的資本投資においては「従業員のため」と「企業の競争力強化」を両立させる施策が求められる
- 従業員のファイナンシャル・ウェルネス支援のための福利厚生制度は充実しているものの、利用者に届いているのかという課題もある
- 従業員向けの施策の効果測定も追求されているが、定量化は困難なのが現状と言える。米国でも課題になっているが簡単な方法はなく、指標の設定とフォローといった地道な取り組みが必要と思われる
- 一方で、投資家は企業価値に繋げるナラティブにこそ関心があり、定量情報はあくまでもそのサポートという指摘もある
- 株式報酬は従業員エンゲージメントの観点からも期待が持たれるものの、参画意識をいかに醸成するかがポイントであり、それは必ずしも容易ではない

## おわりに

- 優秀な人材が能力を発揮するには、心身面ならびに経済面のゆとりを持っていることが重要と考えられる
- 現在及び将来の両方について経済的な安心感がないと、創造性豊かな取り組みや前向きな挑戦は難しい。企業が人材戦略上、ファイナンシャル・ウェルネス支援に取り組む意義も、ここにあると言える
- 折しも、2025年の年金制度改正により、2026年4月からDCのマッチング拠出（加入者掛金）の要件が緩和され、従業員によっては、拠出を増額することが可能になる。同時に、NISAの制度拡充も議論されている
- 今後、従業員は、DC、持株会、NISAといった複数の資産形成制度のうち、自分は何にいくら拠出すれば良いのか適切に意思決定することが重要になってくる。これは難しい問題であり、企業の支援は一層重要になってくるものと思われる
- 野村資産形成研究センターでは、引き続き、効果的なファイナンシャル・ウェルネス支援のあり方について模索していきたい

## ご留意事項

本資料は、ご参考のために野村証券株式会社が独自に作成したものです。

本資料に関する事項について貴社が意思決定を行う場合には、事前に貴社の弁護士、会計士、税理士等にご確認いただきますようお願い申し上げます。

本資料は、新聞その他の情報メディアによる報道、民間調査機関等による各種刊行物、インターネットホームページ、有価証券報告書及びプレスリリース等の情報に基づいて作成しておりますが、野村証券株式会社はそれらの情報を、独自の検証を行うことなく、そのまま利用しており、その正確性及び完全性に関して責任を負うものではありません。

また、本資料のいかなる部分も一切の権利は野村証券株式会社に属しており、電子的または機械的な方法を問わず、いかなる目的であれ、無断で複製または転送等を行わないようお願い致します。

### 野村証券株式会社

金融商品取引業者 関東財務局長(金商) 第142号

加入協会／日本証券業協会、一般社団法人 日本投資顧問業協会、一般社団法人 金融先物取引業協会、

一般社団法人 第二種金融商品取引業協会

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

We aspire to create a better world by  
harnessing the power of financial markets



***Drive  
Sustainability.***

一人ではできないことも、  
同じ志を持つ仲間たちとなら達成することができる。

様々な力を結集することで、サステナブルな歩みを加速させ、  
豊かな社会の創造に貢献しています。