



WELL-BEING REPORT 2025

健康白書





「健康経営」は未来への投資

毎朝の駒沢公園での散歩は、私の大切な日課です。心身と向き合うこの時間に、DeNAを支える従業員一人ひとりの活力こそがDeNAの未来を創っていく、という想いを強くしています。

DeNAでは、従業員の健康を単なる福利厚生にとどまらず、未来を切り拓く「人的資本経営」の中核のひとつであると位置づけています。私たちの企業理念である「想像を超えるDelight」の提供は、従業員が心身ともに満たされ、最高のパフォーマンスを発揮できる環境があってこそ実現できると考えているからです。

創業以来、DeNAはゲーム事業で培ったエンターテインメントの力を基盤に、スポーツ、ヘルスケア・メディカルなど多様な事業を展開してきました。これらの事業で得た知見やノウハウを自社の「健康経営」に融合させることで、従業員一人ひとりのウェルビーイングをさらに高めていきたいと考えています。

従業員の健康は、個人の充実、企業の成長、ひいては社会全体の活力へつながります。私自身が日々の散歩でコンディションを整えるように、DeNAという組織もまた、従業員の健康を確固たる基盤とし、想像を超える価値を生み出し続けてまいります。

DeNA 代表取締役社長兼CEO / Chief Health Officer

岡村 信悟

DeNAの経営ビジョンと目指す健康経営

企業使命

一人ひとりに 想像を超える Delightを

夢中になって遊ぶ愉しさ、日々実感する確かな便利さ
かけがえのない健やかさ、そして世界があっと驚く新しさ

私たちが作るDelightは、さまざまな形で生活に寄り添い
人生を彩り豊かにします

技術と情熱を持って、挑戦と変化を楽しみ
世界に広がる、未来に繋がるDelightを届け続けます

事業展望

DeNAは、インターネットやAIを自在に駆使しながら
一人ひとりの人生を豊かにするエンターテインメント領域と
日々の生活を営む空間と時間をより快適にする社会課題領域の
両軸の事業を展開するユニークな特性を生かし
挑戦心豊かな社員それぞれの個性を余すことなく発揮することで
世界に通用する新しいDelightを提供し続けます

ミッション・ビジョン・バリューの実現

事業活動のマテリアリティー

| | | |
|-----------------------|------------------|----------------------|
| 新たな事業への継続的な挑戦 | | |
| 安全なサービス・ コミュニティの運営 | 地域の雇用の 創出と活性化 | 健康な未来への ITを活用した貢献 |

経営資本のマテリアリティー

| | | |
|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| 人的資本 多様性を活かす機会 と挑戦の場の提供 | 知的資本 技術の強化・ 新技術への対応と牽引 | 社会関係資本 パートナーシップによる シナジーの最大化 |
|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|

経営基盤のマテリアリティー

| | |
|--------------------------------|------------------------|
| コーポレート・ガバナンス およびコンプライアンスの強化 | 情報の適切な保護と セキュリティの向上 |
|--------------------------------|------------------------|

健康経営宣言

当社は、大切な仲間である社員が安心して心身共に最高のパフォーマンスを発揮できる組織を目指しています。労働時間や衛生環境をはじめとする健康管理全般を担う人事総務部門、常駐の産業医・保健師に加え、2016年に社員の健康サポートを行う専門部署であるCHO(Chief Health Officer)室を設立しました。

CHO室は、健康への取り組み方針として5箇条

(①Smile ②Positive ③Diverse ④Sustainable ⑤Collaborative)を定め、主に運動、食事、睡眠、メンタルの4分野において、定期的な従業員アンケートの結果から見える課題を中心に、社員のヘルスリテラシー向上につながる取り組みを行っています。

当社では、一人ひとりの人生が豊かでパワフルになることが、企業がより良いサービスを提供する活力、ひいては自社の発展につながると考えています。

今後もヘルスケア・メディカル事業や社内の健康サポートに関する取り組みから得た知見を、社員にとどまらず、ご家族や当社が関わるステークホルダーの皆様、地域、全国へと積極的に広め「健康が当たり前の社会」の実現に向けて取り組んでまいります。

健康経営推進方針

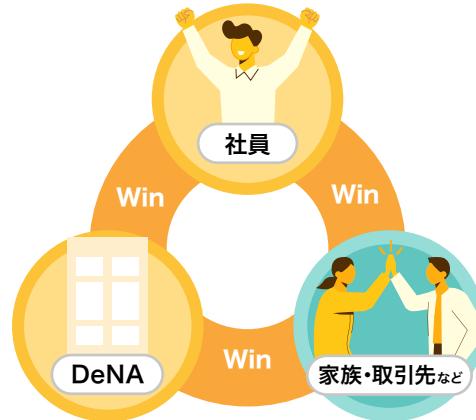
社員一人ひとりの「DeNA流ウェルビーイング」実現へ

DeNAは従業員の健康を経営戦略に資する重要な要素と位置づけ、社員一人ひとりが心身ともに満たされ、最高のパフォーマンスを発揮できる環境の構築を目指します。

この取り組みは、企業理念である「想像を超えるDelight」の提供および自社の発展に繋がり、人的資本の成長を支援します。

目的

健康経営の推進を通じて、社員一人ひとりの人生を豊かでパワフルにし、企業の継続的な発展を目指すこと。自社の健康サポートに関する取り組みから得た知見を、自社内に留まらず社員のご家族やステークホルダーの皆様、地域などに広め、三方よしの「健康が当たり前の社会」実現を目指しています。



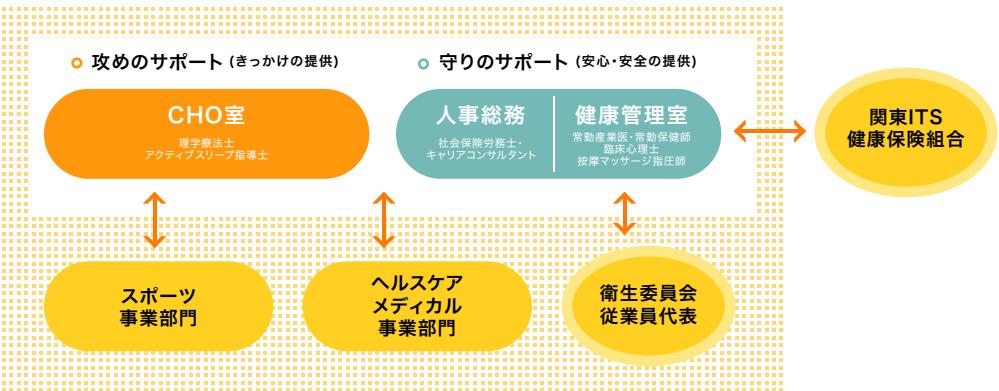
健康経営における体制

推進体制



定期的に開催する健康経営推進会議では、議長にCEO兼CHO、常任委員には各部門の執行役員であるグループエグゼクティブを据え、従業員の健康課題の共有をはじめ、施策の取組み内容やKPIの報告、次年度の重点項目等、DeNAグループ全体の健康経営の推進方針を検討をしています。

運営体制



| 健康に関する相談体制 | サービス内容 |
|-------------------------|--|
| 産業医面談 | 心身の不調や休復職の相談、健康診断後のフォロー、治療と仕事の両立など、専門医がサポートします。 |
| 保健師面談 | 健康診断結果の見直し、生活習慣の改善、気になる症状など、気軽に健康相談ができます。 |
| カウンセリング | 仕事、キャリア、人間関係、プライベート、ストレスなど、幅広い悩みを臨床心理士がサポートし、課題の整理や問題解決を支援します。 |
| 女性の健康相談窓口 | 女性特有の体調不良や、健康全般に関する相談ができます。女性保健師が対応し、プライバシーに配慮します。 |
| シニア社員の働き方と健康相談窓口 | 40代以上の社員の健康や働き方に関する相談をサポートします。 |
| 出産育児相談窓口 | 妊娠中から育児(男性育児休業を含む)まで、仕事との両立に関する全般的な相談や支援を行います。 |
| 介護相談窓口 | ご家族等の介護に関する全般的な相談や支援を行います。 |
| 姿勢カウンセリング | 理学療法士が姿勢を診断し、正しい座り方やデスク環境についてアドバイスします。 |
| マッサージ | 社内のマッサージルームでプロの施術を1回600円で受けられます。体の凝りをほぐし、仕事の合間にリフレッシュできます。 |

法令遵守・リスクマネージメント

労働安全衛生管理に関するマネジメント方針

DeNAでは、労働安全衛生法の要請に答え、安全方針を策定とともに、安全衛生管理規程、衛生委員会規程等を定め、全ての役職員が快適な職場で安心して働くよう、職場環境の整備に努めています。衛生委員会による職場巡回は、作業状態や作業の変化、衛生状態等を把握し、リスクを軽減することを目的として、月に1回実施しています。また、新任マネージャーにはメンタルヘルスケアに関する研修を実施し、メンタル不調への理解を促進しラインケアの強化に取り組んでいます。防災対策として、役職員の安否確認のための安否確認サービスの採用や、消防法で定められている防火防災管理者、自衛消防隊の設置、消防計画の提出などの対応をしています。また、オフィスにおける避難訓練や、在宅時の被災も想定した研修を実施し、出社とリモートワークを組み合わせたハイブリッドワークに対応できるようアップデートしています。

労働災害等に関するモニタリング指標：

| KPI指標 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 労働災害による死者数 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 労働災害申請者数 | 0人 | 0人 | 0人 |

衛生委員会実施状況

| 開催月 | テーマ | 開催月 | テーマ |
|-----|--------------------|-----|--------------------|
| 4月 | 労働時間管理について | 10月 | 感染症予防について |
| 5月 | 健康診断の重要性・昨年度の結果報告 | 11月 | 労働時間管理について |
| 6月 | 熱中症について | 12月 | 健康経営の推進方針と取り組みについて |
| 7月 | 職場で気になる匂いについて | 1月 | 職場巡回・作業環境測定について |
| 8月 | 年間計画の検討 | 2月 | ストレスチェックについて |
| 9月 | 災害時の対応、防災と応急処置について | 3月 | メンタルヘルスについて |

マテリアリティ(重点課題)におけるKGI・実績

主観的健康状態

最近の「健康状態」について主観で「とても健康／まあまあ健康／あまり健康でない／全く健康でない」の4段階で評価。

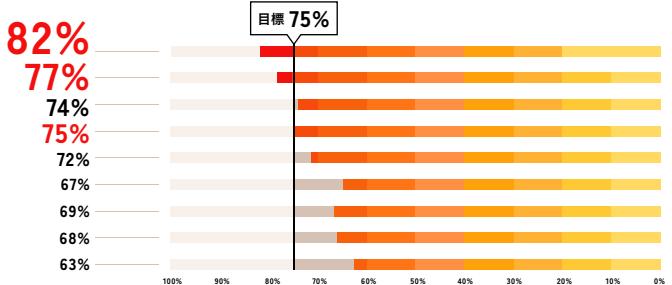
目標 75%
実績 82%



※「とても健康／まあまあ健康」と答えた割合

2024年

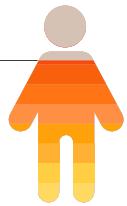
実績経年推移



生産性発揮割合

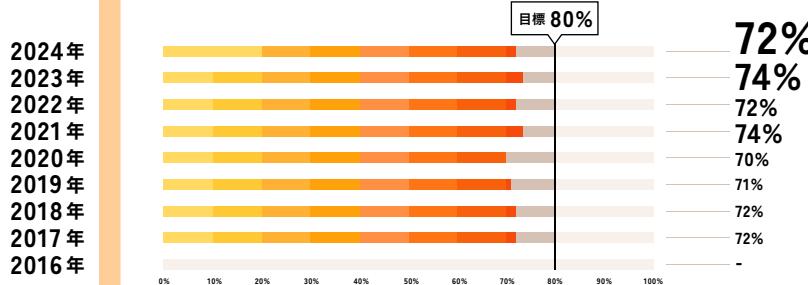
心身健康な時のパフォーマンスを100%として、直近3ヶ月におけるパフォーマンス自己評価

目標 80%
実績 72%



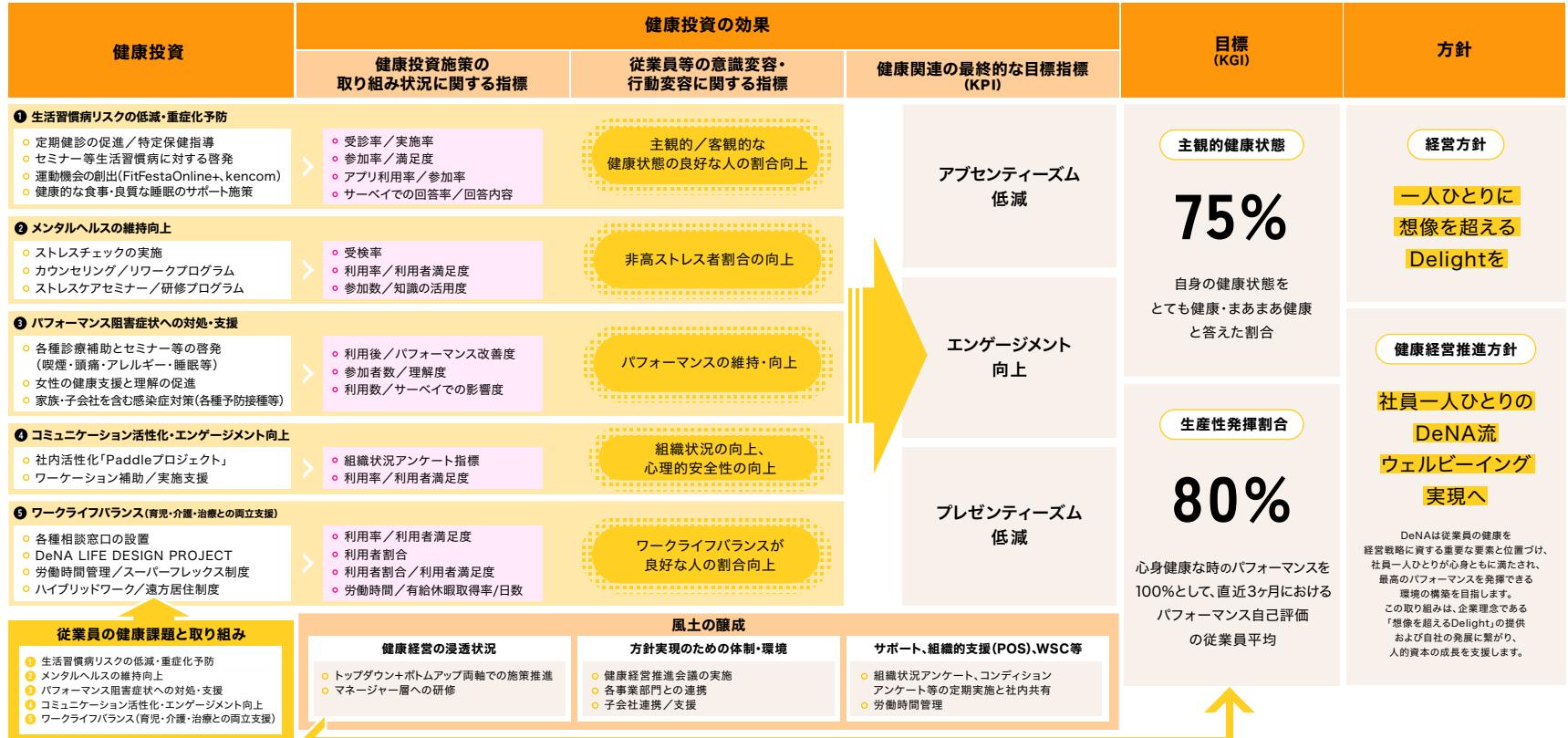
※直近3ヶ月における自己評価の従業員平均

実績経年推移



※算出方法：WHO-HQOをベースに自社向けにアレンジした設問を定期アンケート内に組み込み、生産性発揮割合(0～100%)を測定
※測定人数:1365名/回答率:約75%

戦略マップ

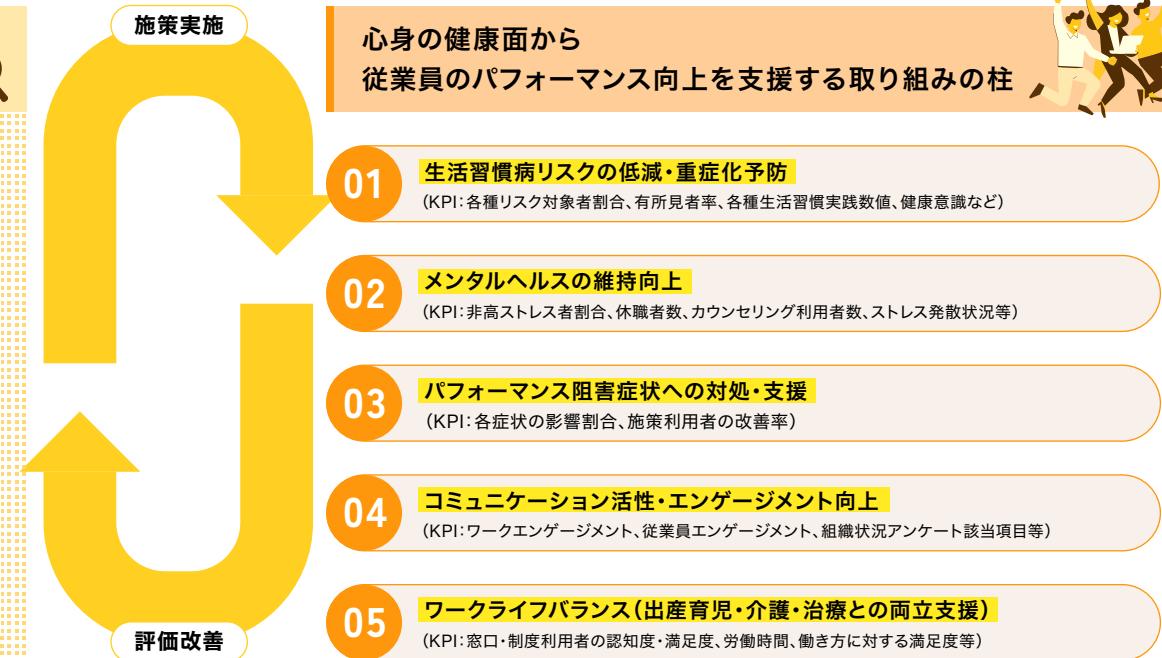


各種サーベイから見える課題と取り組みの柱

健康課題 / パフォーマンス状況を
多角的に分析・可視化



- 社内ライフスタイルアンケート
- 健康診断結果
- ヘルススコアリングレポート
- 組織サーベイ結果
- 個別テーマ項目の実態調査
- 社員インタビュー
- 個別施策の参加者アンケート



その他各種モニタリング指標例

| 指標項目 | | 2024年度 | 2023年度 | 指標項目 | | 2024年度 | 2023年度 |
|----------------|--|--------|--------|--------------------|---|---------|---------|
| 生活習慣病 重症化予防 | 定期健康診断受診率 | 99.6% | 99.6% | メンタルヘルス・ 生産性向上等 | ストレスチェック受検率 | 85.1% | 82.3% |
| | 特定健康診査実施率 | 98.3% | 91.2% | | 非高ストレス判定率 | 93.5% | 92.4% |
| | 特定保健指導実施率 | 40.3% | 46.8% | | 休職開始～復帰までの平均日数 | 4.9ヶ月 | 5.9ヶ月 |
| | 有所見率 | 55.6% | 52.4% | | 長時間労働による産業医面談者数 | 10名/月平均 | 10名/月平均 |
| | 要医療対象者受診率 | 35% | 29% | | ワークエンゲージメント <small>※毎月実施／回答者数約1,000名 回答率：平均70% ※算出方法：各社員が自身の当月の「やりがい」を7段階スケールで自己評価している</small> | 5.16点 | 5.17点 |
| | 高血圧治療中率 | 74.4% | 70.1% | | 平均月間総実労働時間 | 169時間 | 169時間 |
| 生活習慣病 リスク低減 | 睡眠で休養が十分取れている | 66.4% | 70.8% | ワークライフ バランス他 | 平均月間所定外労働時間 | 21時間 | 17時間 |
| | 運動習慣 <small>1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施</small> | 33.2% | 26.1% | | 平均年次有給取得日数 | 11日 | 12日 |
| | 食事習慣 <small>食事内容が健康的・まあまあ健康的との回答率</small> | 67.0% | 62.9% | | 傷病による欠勤(アブセンティーズム) <small>連続4日以上休みが必要な場合に提出される診断書から病気による欠勤・休職として把握</small> | 47名 | 39名 |
| | 飲酒率 <small>飲酒日の1日当たりの飲酒量が2合以上</small> | 12.2% | 20.3% | | 育児休暇取得率(男性) | 64.5% | 63.4% |
| | 喫煙率 | 14.6% | 13.1% | | 育児休暇取得率(女性) | 100% | 100% |

2024年度：主な施策の実施報告サマリー



具体的な取り組み事例と 外部評価



①生活習慣病リスクの低減・重症化予防

生活習慣病リスクの低減と重症化予防を柱の一つに据え、一次予防の取り組みから三次予防の実施まで、社員の健康を多角的にサポートしています。

産業医面談・保健指導／特定保健指導実施率向上の取り組み

| | |
|----------------|---|
| ▶ 対象者へのアプローチ強化 | メールだけでなく社内SNSなども活用しより身近で親しみやすい形で面談の重要性を発信。 特定保健指導については、健康保険組合と連携し、対象者へのリマインドを実施しています |
| ▶ 環境整備 | 従業員の働き方や状況に合わせ、対面・オンラインなど柔軟な面談形式を提供 |
| ▶ 繼続的な改善と評価 | 面談後の健康改善状況について定期的にフォローアップを実施し、従業員の健康意識の維持・向上を目指します |

ヘルスケアサービスの社員導入

場所や時間を問わず、ヘルスケア全般のリテラシー向上や行動変容に繋がるサービスを全従業員に導入しています。



グループ会社で提供しているアプリ「kencom」を社内に導入。キャラ育成型ゲーム、ログインポイントなどを通じて歩数の増加、体重記録の習慣化など、楽しみながら健康促進に繋げています。



読書や新しい知識を学ぶこと、タイプや効率が好きな社風にマッチするサービスとして2024年4月より導入。健康だけではなく、仕事や人生に役立つという視点から利用促進しています。



①生活習慣病リスクの低減・重症化予防

定期的な運動習慣の機会提供

在宅ワークが主体の従業員を中心に、運動不足による体重増加や腰痛・肩こり等の課題に繋がりやすいため、ランチタイムの15分ミニストレッチ講座や部活動制度を活用した毎週のヨガレッスン(オンライン／オフライン)など、定期的な運動機会を提供しています。

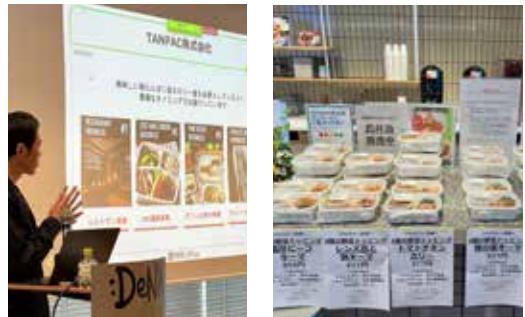


健康的な食事に関する支援

脂質異常症リスクや体重増加の課題に対し、健康的な食事のリテラシー向上を目的としたセミナーや時短料理教室を定期開催しています。社内販売ランチへの野菜無料追加など、環境面からも健康的な食生活を支援しています。

実施実績 (2024年度)

- ▶ 「マインドマネジメント腸活」のススメ
- ▶ ランチ付き「本当に使える」たんぱく質の話セミナー
by筋肉食堂



生活習慣病に対する啓発

健康診断を受けるだけでなく「自分ごと」としてとらえて生活改善をするには、検診結果を読み解く正しい知識と生活習慣病への理解が不可欠と考えました。健康診断結果の送付時期にあわせてセミナーを実施したことで、普段以上に多くの従業員が参加しました。

「健診結果の見方を知って正しく予防 ～専門医が教える！生活習慣病の基礎知識」

社内健康診断の結果送付翌週を目安に、検診とドッグの選び方から健康診断の見方の解説、検診結果が生活習慣病とどのように結びついているか、などの知識が学べるセミナーを開催。

セミナー参加者数 209名

今日のセミナーの満足度について教えてください

78件の回答



②メンタルヘルスの維持向上

メンタルヘルスの維持向上は、主観的健康感はもちろん生産性発揮において相関性の高い重要なファクターであると考え、重点的に取り組みを実施しています。

専属臨床心理士による多角的アプローチ

専属の臨床心理士を抱えることで、カウンセリングにとどまらず、新卒社員へのリテラシー向上から休職者への対応まで、社員のメンタル向上の為の多角的なアプローチを行っています。

- ▶ 社内カウンセリング
- ▶ 新卒メンタル研修
- ▶ 休職者へのリワークプログラム実施
- ▶ カウンセリングレター発信

重症者対策・全社研修

ストレスチェックや組織サーベイの結果からリスクを検知し、対応を行なっています。また心身の健康に関するeラーニングは、ラインケア等の管理者向けの内容も実施しています。

- ▶ 高ストレス該当者・長時間労働者への産業医面談の実施
- ▶ 組織サーベイ結果の部門長共有・連携
- ▶ 年2回の全社eラーニング(労働時間管理・健康研修)実施

リテラシー向上&セルフケア実践支援

脳科学を活用した仕事術や自己連續性を高めるジャーナリング、写経を用いたマインドフルネスなど、ユニークなセミナーを通じて、社員が自律的にメンタルを整える力を養うことを支援しています。

実施実績 (2024年度)

- ▶ 脳科学に基づく攻めの仕事術セミナー
- ▶ 思考を書き出して"未来"を整えるマインドマネジメント講座&LetterMeプログラム半年体験
- ▶ 心理学者が教えるストレス対処術
- ▶ マインドフルネス実践セミナー&センサーペンで行う写経体験プログラム



③パフォーマンス阻害症状への対処・支援

パフォーマンスを阻害する症状のうち、リテラシー向上と医療の介入で緩和や改善の見込みの大きいものに関してセミナーと診療費用の一部補助を実施しています。

診療費用サポートプログラム



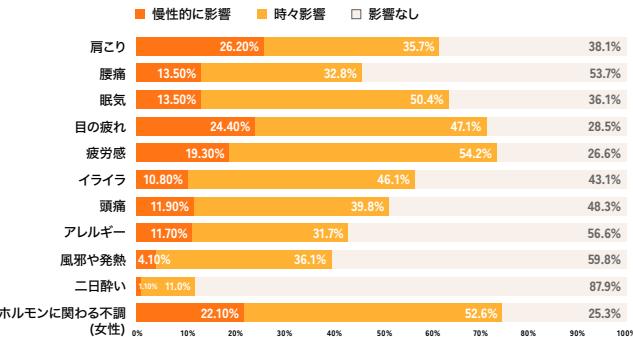
エビデンス調査＆関連医療機関などの連携

診療サポートプログラム利用者数／平均パフォーマンス改善度

| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------|--------|--------|--------|
| 利用者数 | 21名 | 143名 | 181名 |
| 改善度 | +25.5% | +23.7% | +29.4% |

平均パフォーマンス改善度は、通院や服薬等により低下したパフォーマンスの改善度合いを主観でアンケートにて取得。

パフォーマンス低下に影響している健康上の理由



③パフォーマンス阻害症状への対処・支援

女性の健康

PMSや更年期などホルモンバランスの不調について女性従業員の約7割が業務への影響を自覚している状況を受け、PMS、妊活、更年期、関わり方の社内ケーススタディなど、毎年テーマを変えてセミナーを実施する他、診療・処方費の補助等、継続的な取り組みを行っています。

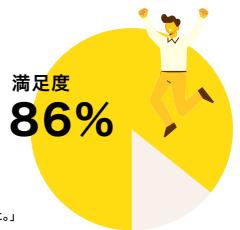
実施実績 (2024年度)

「男性も女性も知ってほしい!
PMSの基本セミナー」

| | |
|-------|------|
| 参加者数 | 150名 |
| 満足度 | 86% |
| 参加者の声 | |

「講義後半の具体的なケースが参考になりました。」

「PMSについて自分で知っている以上の事を知ることができた。」



眼精疲労

社員の7割が「目の疲れ」によるパフォーマンスへの影響を自覚しているという課題に対し、VDT眼科検査を社内で実施。後日眼科医による「働く目の健康セミナー」を開催しました。また、検査を受けた社員を対象に眼科受診に対する診療費補助をトライアル提供しました。

実施実績 (2024年度)

| | |
|--------|------|
| 参加者数 | 152名 |
| 検査人数 | 71名 |
| 補助利用者数 | 23名 |



診療費用サポートプログラム

婦人科 (PMS・更年期)

女性社員の希望者に婦人科受診と低容量ピルの投薬代を一部サポート

アレルギー

医療機関に相談できるオンライン診療を含む診療費・投薬代を一部サポート

睡眠時無呼吸検査 (SAS検査)

検査・治療を希望する社員に対し、診療費・検査代を一部サポート

禁煙外来

禁煙を希望する社員に対し、禁煙外来の診療費・投薬代を一部サポート

頭痛・片頭痛

検査・治療を希望する社員に対し、頭痛外来の診療費投薬代を一部サポート

感染症対策(社内予防接種)

従業員とそのご家族、グループ会社も対象にしたインフルエンザ予防接種を社内で実施しています。さらに、麻疹・風疹の予防接種も受けられるようにすることで、社員の健康リスクを軽減し、働きやすい環境づくりを推進しています。

実施実績 (2024年度)

| | |
|------|------|
| 参加者数 | 702名 |
| 対象 | |

従業員とそのご家族
グループ会社社員とそのご家族



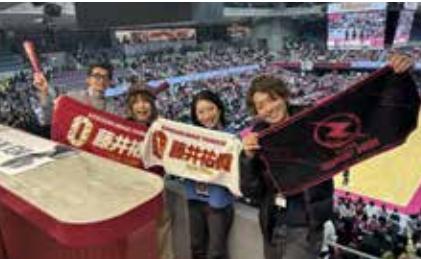
④コミュニケーション活性・エンゲージメント向上

ハイブリットワーク下だからこそ、社員ひとり一人のエンゲージメント向上が組織全体のパフォーマンス向上や活性化に繋がると考え、多角的な取り組みを行っています。

Paddleプロジェクト

ハイブリッドワーク下で社員の交流不足を解消するための取り組みを実施しています。2024年度は、オンボーディングや部門活性、スポーツ観戦といった人材交流施策に注力し、社員のつながりを深め組織を活性化する取り組みを進めました。

- ▶ オンボーディング会食補助 入社者の歓迎会の費用(5万円)を補助
- ▶ 部門活性化サポート 事業部門やチーム等の懇親や合宿に利用できる費用を補助
- ▶ スポーツ観戦交流施策 野球・バスケ等の観戦を通じて交流を深める機会提供
- ▶ ワーケーション 社員同士でのワーケーション実施に補助



ウェルネスワーケーション

社内コミュニティ活性化と従業員のリフレッシュを目的に、新規交流を目的とした参加型ワーケーションと、同僚と自分たちで自由に企画できる自主企画型の2種類のプランを用意しています。日常から離れた環境で、新たな視点やひらめきが生まれ、創造性やモチベーションの向上や旅先での体験を通じてチームの一一体感を高めたり、新たな人脈を築くきっかけに繋がっています。

ワーケーションの効果

回答数

127人

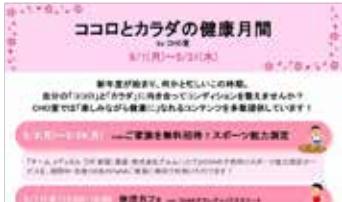
| | |
|--------------------|--------------|
| ・ リフレッシュできた | 111人 (87.4%) |
| ・ チームワーク向上や懇親に繋がった | 85人 (66.9%) |
| ・ ストレスの低減 | 83人 (65.4%) |
| ・ 運動量が増加した | 63人 (49.6%) |
| ・ 創造性がアップした | 52人 (40.9%) |
| ・ 仕事のパフォーマンスが上がった | 39人 (30.7%) |



【Topic】運動×コミュニケーションの強化月間を設定し健康増進＆組織活性に

年2回、「kencom」が開催する「みんなで歩活」期間に合わせて、施策を集中開催することで多くの社員の健康意識が高まる期間を最大限活用した取り組みを行っています。

春✿ココロとカラダの健康月間



<企画一部紹介>

- ・歩活チームの活性化企画(GPSスタンプラリー、チーム交流施策)
- ・みんなでダイエット企画
- ・オンライン料理教室
- ・ゴルフティングエクササイズ
- ・各種セミナー(睡眠、食事、メンタル支援、健康啓発など)など



秋✿社内運動会「Fit Festa Online+」



<企画一部紹介>

- ・歩活チームの活性化企画(週末ポイントアップ、ランチ交流施策など)
- ・eスポーツ大会
- ・スポーツ観戦企画
- ・親子ランニング教室
- ・ウェルネスワーケーション
- ・同僚と運動実施への補助など

診療費用サポートプログラム



⑤ワークライフバランス(出産育児・介護・治療と仕事の両立支援)

各種相談窓口設置のほか、人材交流や成長支援、ニューノーマルな働き方の整備など、社員がライフイベントと仕事を両立しながらイキイキと働き続けるための制度・福利厚生を揃えています。

DeNA LIFE DESIGN PROJECTの設立(Since2019)



出産

産前・産後休暇

産前は6週間(多胎の場合14週間)、
産後は8週間、休暇を取ることができます。

育児休業

子どもが1歳になるまで、育児のために休業することができます。

※2歳6ヶ月に満たない場合可

ベビーケア休暇

配偶者が出産した際、年次有給休暇とは別に、出産予定日または出産日前後に5日間の有給休暇を取得することができます。

出産祝い金

社員に子どもが生まれた際にお祝い金10,000円(1人につき)が支給されます。



育児

児童手当

産前は6週間(多胎の場合14週間)、
産後は8週間、休暇を取ることができます。

ベビーシッター手当

入会金・年会費・利用料の一部を会社が負担する形で、ベビーシッターサービスを安価に利用することができます。

出張シッター手当

育児中でも安心して出張に行けるよう、出張に若い子どもを預ける必要がある場合に追加で発生するベビーシッター等の費用の補助を受けることができます。

育休復職サポート手当

産前・産後休暇を取得した女性社員、または連続して6ヶ月以上の育児休業を取得した男性社員の復職に際し、子どもが満1歳6ヶ月になるまでの間、保育料補助として毎月20,000円が支給されます。

ベビーシッター割引券

公益社団法人全国保育サービス協会が発行するベビーシッター割引券を利用することにより、1回2,200円の割引を受けることができます。

※日・月単位で利用枚数制限あり

子の看護休暇

子どもの怪我・病気の看護や予防接種・健康診断の付き添い等の際に、5日間の有給休暇を取得することができます。



介護

介護休暇

要介護状態にある家族の介護をするため、年次有給休暇とは別に、当該対象家族が1人の場合は1年間に5日間、2人以上の場合には1年間に10日間を限度として休暇を取得することができます。

介護休業

家族(配偶者、本人/配偶者の父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫)が要介護状態にある際に、一定期間休業することができます。



その他

積立体休暇制度

育児・学校行事・介護・私傷病・不妊治療・妊娠等のライフイベントに安心して臨める仕組みとして、未消化の有給休暇のうち、失効する有給休暇を1日単位で毎年10日を上限に(最大 60日)積立て、用途を限り利用することができます。

傷病見舞金

社員が通勤途中や私傷病等の業務外の傷病又は業務上の傷病により欠勤した場合に見舞金が支給されます。

※支給条件あり

リモートワーク手当

1勤務日に5,000円を支給(1ヶ月あたり7,500円を上限とする)



ワークライフバランス

スーパーフレックスタイム制度

コアタイムを廃止し、業務時間内でも通院や介護、育児、趣味など一人ひとりのライフスタイルに合わせた働き方が可能。

遠方地居住勤務

全国各地の方も活躍でき遠方居住の社員も出社しやすく通勤交通費の上限を変更。1日の上限を無くし15万円まで実費支給。

※上限の事前承認が必要であり、また一部業務では適用されない場合があります。

プレコンセプションケア

従業員の多様なライフキャリア形成を支援するため、20～30代の従業員を対象に「プレコンセプションケアセミナー」を開催。性別を問わず必要な健康知識を提供しています。

専門医に学ぶ!キャリアと人生に役立つ プレコンセプションケアセミナー

参加者数

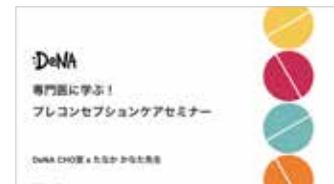
約70名

満足度

100%

期待以上に広範囲の
知識が得られました!

妻と第二子をどうするか、
いつにするかなど具体的に
話し合おうと思いました。



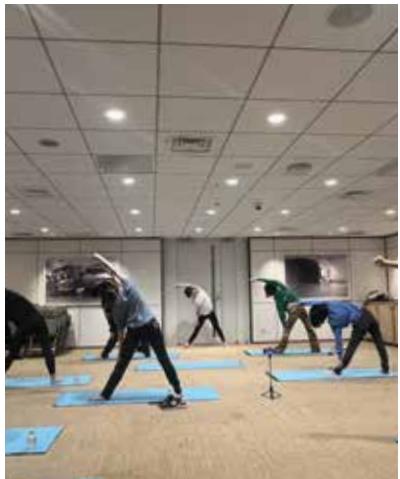
その他：対外的な取り組み(健康経営を通じた他社支援)

取引先をはじめとする他社様と健康経営の取り組みについて、随時勉強会や意見交換の場を設けています。

また、取引先の皆様とのイベント共同開催を行ったり、健康経営及び健康増進に繋がる取り組みの実施を推奨したりしています。

モーニングヨガ共催(WeWork渋谷)

WeWorkと合同で朝ヨガイベントを開催しました。DeNAで毎週実施しているオンラインヨガ教室講師の青木氏を招き、入居者の皆さんと心身を整えるヨガで1日をスタート。終了後は、ヘルシーなランチを囲み交流も深まりました。



健康経営に関する社外発信(取材・登壇等)

当社では、社員の健康を企業発展につながる重要なファクターと捉え、健康経営に関する取り組みを社外にも積極的に発信しています。講演会やメディア取材を通じて、健康経営に取り組むことの重要性と取り組みで得た知見を広く共有しています。

講演・取材事例 (2024年度)

【講演】

経産省:働く女性の健康支援セミナー登壇
~健康経営とフェムテックから考える、新しい働き方と支援策~

【講演】

カイシャのミライカレッジ・パックオフィストレンドセミナー
「楽しみながら健康に」を実現!
ハイブリッドな働き方を進めるDeNAの健康経営

【取材】

専門誌「産業保健21」7月特集
「ウェルビーイングと産業保健」

【自社発信】

オウンドメディア「フルスイング」
ボトムアップの施策で従業員の健康をサポート。
CHO室が進めるDeNAの健康経営



その他：対外的な取り組み（健康・医療サービスを通じた社会貢献）

シックケアからヘルスケアへ健康寿命の延伸に貢献



DeNAヘルスケア事業は、「シックケアからヘルスケアへの転換」を目指し、健康寿命の延伸に貢献します。ITとデータ活用で「楽しみながら」健康になるサービスを提供し、医療費増大などの社会課題解決に取り組みます。

医療×DX 全ての人に公平な医療福祉を実現

DeNAグループの(株)アルムは、医療DXを推進しています。医療コミュニケーションアプリ「Join」は、世界32か国で導入され、リアルタイムでの情報共有により救命に貢献。他にも、救急搬送アプリ「JoinTriage」や健康サポートアプリ「MySOS」を提供し、ICTで公平な医療福祉の実現を目指しています。



行動変容を促進し健康へ「kencom」での取り組み

DeSCヘルスケア(株)の「kencom」は、ゲームやスポーツ事業のノウハウを活かしたヘルスケアエンターテインメントアプリです。健康診断結果の閲覧や、ゲーム感覚で楽しめる機能を通じて、利用者の健康意識向上と習慣改善をサポート。現在、121の健康保険組合や自治体で導入され、約610万人が利用しています。



利用実績

アプリ内のウォーキングイベントには約27万人が参加。約610万人規模で導入され、利用継続率は60%以上を維持。利用者の運動・食事習慣の改善にも貢献しています。

イベント参加者数は
2024年春で過去最大の
約270,000人



イベント参加率も2024年春に
過去最高の
44.6%を記録



その他：対外的な取り組み(スポーツを通じた社会貢献)

横浜市との包括連携協定締結



2017年、DeNAグループは横浜市と「I☆YOKOHAMA協定」を締結。スポーツを通じた地域活性化を推進しています。子どもの運動能力や野球人口の低下を受け、「やきゅうみらいアクション」として幼稚園や小学校での野球教室などを強化しています。

横浜DeNAベイスターズの地域貢献活動



横浜DeNAベイスターズは、神奈川のプロ野球チームとして地域貢献に注力しています。野球を通じて子どもたちの運動能力向上や明るい未来に貢献するため、県下の子どもたちを試合に招待したり、幼稚園や小学校を訪問して野球の楽しさを伝える活動を積極的に行ってています。

地域・小学校でのランニング教室の開催



地域貢献活動の一環として、地域の小学校で訪問授業やランニング教室を行っている他、地域のスポーツイベント等で走ることや身体を動かすことの楽しさを伝える活動を行っています。運動能力全般の向上を目的とするスクール組織のコーチが各校を訪れ、全てのスポーツの基礎となる「走ること」のポイントを子どもたちに伝えています。

川崎ブレイブサンダースでのSDGs推進の取り組み



川崎ブレイブサンダースは、川崎市とのSDGs推進協定に基づき、「&ONE」プロジェクトを始動。バスケットを通じて「健康」と「働きがい」の機会を提供し、「住んで幸せな街」を目指しています。ホームゲームでのSDGs参加企画や、17の目標を啓発する「&ONE days」をパートナー企業と開催しています。

外部評価・認定・表彰

2025 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

※1

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)は、性別多様性スコアに基づき、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構築されるインデックスです。



経済産業省と日本健康会議による特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する制度において、DeNAは2017年から9年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を取得しました。また、DeNAは「健康経営銘柄」に2019年、2020年、2024年と3度選定されています。

※健康経営は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。



次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業としての認定(くるみんマーク)を取得しています。妊娠・出産・育児だけでなく家族の介護・看護や自身の病気・不調など、様々なライフイベントにおいても、社員が限られた時間の中で最大限に活躍できるような土壌作りを積極的に推進しています。



従業員の健康増進を目的としたスポーツへの積極的な取り組みが評価され、スポーツ庁の「スポーツエールカンパニー」に2年連続で選定されました。この制度は、スポーツ競技に限らず、社員の健康増進のためスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を認定する制度です。

※1 THE INCLUSION OF DeNA Co., Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF DeNA Co., Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

:DeNA