

DeNA

WELL-BEING REPORT 2026

2026
健康経営優良法人
KINYO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500



一人ひとりの挑戦を支える、 DeNAの「健康経営」

DeNAは創業以来、「永久ベンチャー」として、変化を恐れず、新しいDelightを生み出す挑戦を続けてきました。これからさらに挑戦の回転数を上げ、高いベロシティで前へ進んでいく。その原動力となるのは、心身ともに良い状態で自分の力を発揮できることだと考えています。

「良いコンディション」のあり方は一人ひとり違います。日々の健康づくりのきっかけから、不調を感じたときの支援まで、それぞれが自分に合った方法を選び、必要なときに頼れる環境を整える。健康経営を通じて、社員の挑戦に寄り添い、背中を押せる会社でありたいと思います。

2016年に初代CHOとしてCHO室の立ち上げに関わってから10年。

再びCHOを担う今、これまで積み重ねてきた取り組みを大切にしながら、社員の声や働き方の変化にも向き合い、DeNAらしい健康経営をさらに進化させてまいります。

健康を重要な経営基盤のひとつとして、これからも継続的に取り組んでまいります。

代表取締役社長兼CEO / Chief Health Officer

南場 智子

企業使命

一人ひとりに 想像を超える Delightを

夢中になって遊ぶ楽しさ、あっと驚く新しさ
かけがえのない健やかさ、日々実感する確かな便利さ

世界にひろがる個性に、
さまざまなDelightを届け続けます

DeNAの ありたい姿

Delight創造エコシステム

わたしたちは、挑戦を最も大切にする永久ベンチャーであり続けます。そのために、Delightの創造に挑戦する者を支援し、その成果を次の挑戦の後押しへと還元するエコシステムの形成を目指します。志を動力とするこのエコシステムは、経営資源や人材、学びが瑞々しく循環することで、社会や技術の変化を力強く事業エネルギーに変えて発展します。

DeNAのミッション・DeNAのありたい姿の実現

経営戦略の マテリアリティ

連続した挑戦と循環のエコシステムが
もたらす事業の創出と加速

経営資本の マテリアリティ

人的資本
志ある挑戦者の輩出と
循環による
エコシステムの駆動

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
様々なパートナーとの
共創と循環による価値拡大

経営基盤の マテリアリティ

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

当社は、変化に強い生命体のように進化し続ける組織でありたいと考えています。そのためには、社員同士が支え合い、刺激し合いながら、新しい挑戦を生み出し続ける状態が欠かせません。その根底にある心身の健康は、社員一人ひとりのパフォーマンスだけでなく、組織全体の循環とペロシティを支える重要な経営基盤だと捉えています。

私は2016年に初代CHO（Chief Health Officer）として、社員の健康サポートを行うCHO室の立ち上げに関わりました。このたび、あらためて4代目CHOを担うにあたり、CHO室が設立以来掲げてきた健康5箇条（①Smile ②Positive ③Diverse ④Sustainable ⑤Collaborative）を大切にしながら、社員の健康により一層向き合っています。

一人ひとりが自分に合った形で心身を整え、力を発揮できること。これこそが「DeNA流ウェルビーイング」の実現であり、DeNAが目指す健康経営です。今後も、健康サポートやヘルスケア・メディカル事業から得た知見を社員、ご家族、ステークホルダーの皆様、地域、全国へと広げ、「三方よし」の健康が当たり前の社会の実現につなげてまいります。

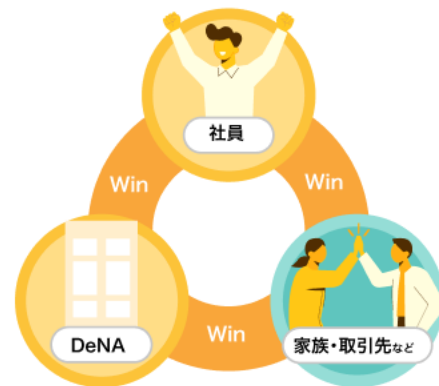
社員一人ひとりの「DeNA流ウェルビーイング」実現へ

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。

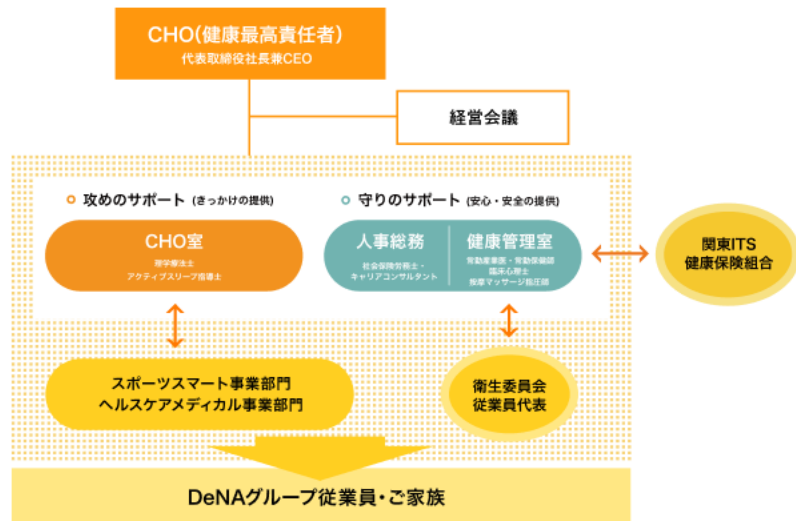
この取り組みは、企業理念である「想像を超えるDelight」の提供および自社の発展に繋がり、人的資本の成長を支援します。

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

健康経営の推進にあたっては、代表取締役社長兼執行役員最高経営責任者（CEO）南場智子を議長とし、全てのグループエグゼクティブが出席する経営会議において、CHOおよび健康経営推進会議事務局主導のもと、定期的に従業員の健康課題や施策の取組み内容、KPI、次年度の重点目標等を共有しています。

運営体制

人事総務、健康管理室、CHO室が三位一体となり、関東ITソフトウェア健康保険組合や従業員代表・衛生委員会とも連携。DeNAグループ全体の健康経営の推進方針を検討・策定し、その運営を行う体制をとっています。

健康に関わる相談体制

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。

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、安全方針を策定するとともに、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けるよう、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視は、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	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害による死亡者数	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	健康経営とは	1月	職場巡視・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

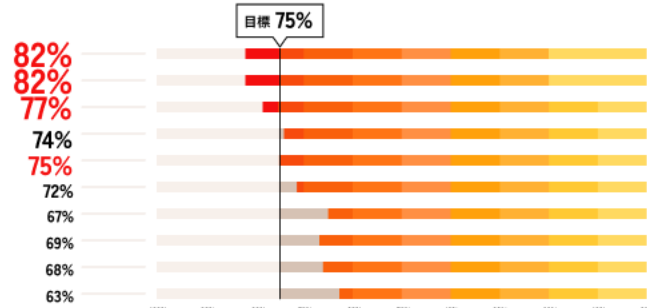
最近の「健康状態」について主観で「とても健康/まあまあ健康/あまり健康でない/全く健康でない」の4段階で評価。

目標 **75%**
実績 **82%**

※「とても健康/まあまあ健康」と答えた割合



実績経年推移



2025年

生産性発揮割合

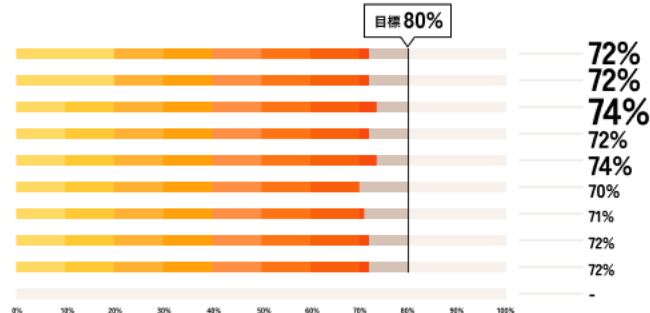
心身健康な時のパフォーマンスを100%として、直近3ヶ月におけるパフォーマンス自己評価

目標 **80%**
実績 **72%**

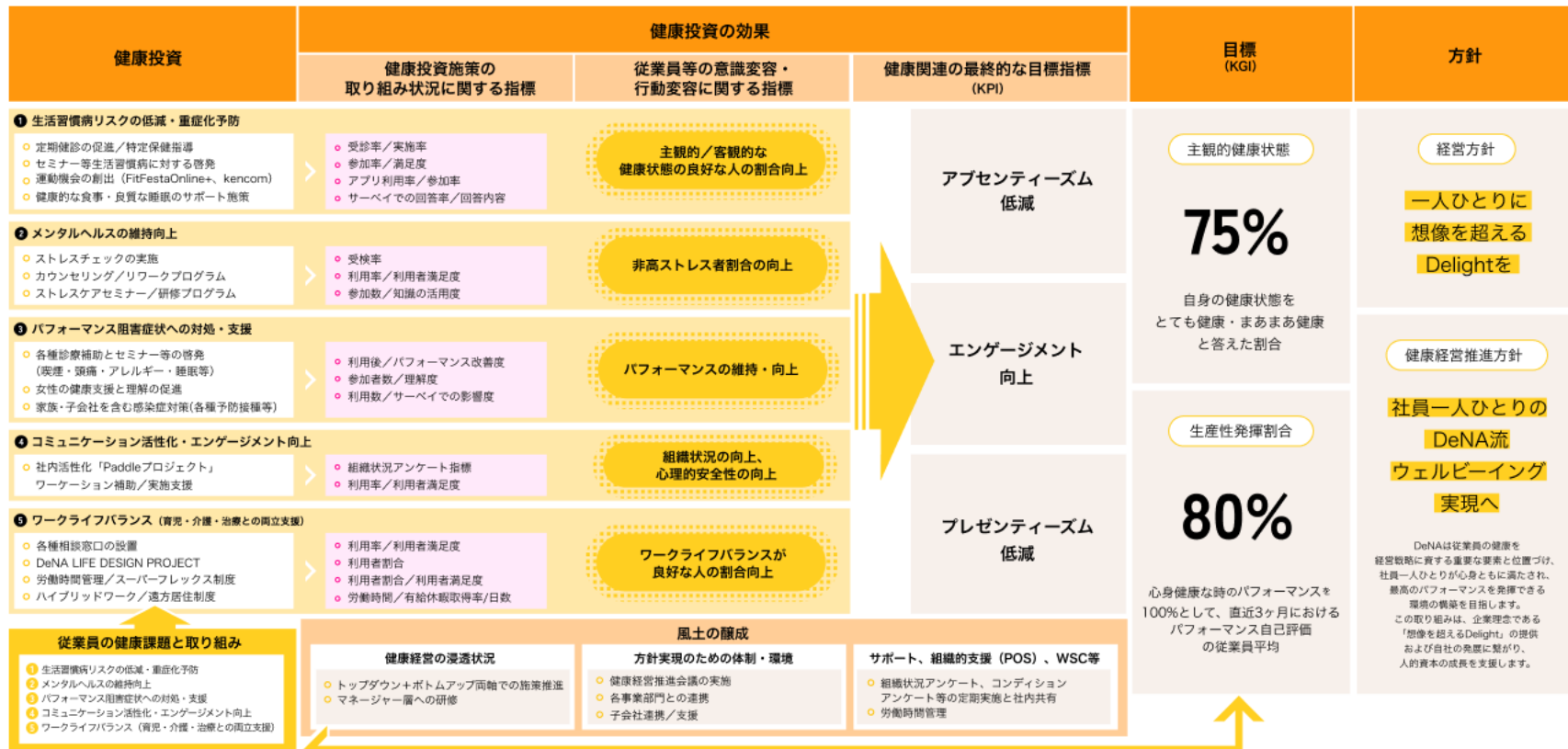
※直近3ヶ月における自己評価の従業員平均



実績経年推移



※測定人数：1180名/回答率82%



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

施策実施

心身の健康面から
従業員のパフォーマンス向上を支援する取り組みの柱



01

生活習慣病リスクの低減・重症化予防

(KPI：各種リスク対象者割合、有所見者率、各種生活習慣実践数値、健康意識など)

02

メンタルヘルスの維持向上

(KPI：非高ストレス者割合、休職者数、カウンセリング利用者数、ストレス発散状況等)

03

パフォーマンス阻害症状への対処・支援

(KPI：各症状の影響割合、施策利用者の改善率)

04

コミュニケーション活性・エンゲージメント向上

(KPI：ワークエンゲージメント、従業員エンゲージメント、組織状況アンケート該当項目等)

05

ワークライフバランス（出産育児・介護・治療との両立支援）

(KPI：窓口・制度利用者の認知度・満足度、労働時間、働き方に対する満足度等)

評価改善

その他各種モニタリング指標例

	指標項目	2025年度	2024年度		指標項目	2025年度	2024年度
生活習慣病 重症化予防	定期健康診断受診率	99.7%	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	87.1%	85.1%
	特定健康診査実施率	97.7%	98.3%		非高ストレス判定率	92.9%	93.5%
	特定保健指導実施率	32.1%	40.3%		休職開始～復帰までの平均日数	4.6ヶ月	4.9ヶ月
	有所見率	53.4%	55.6%		長時間労働による産業医面談者数	4.7名/月平均	10名/月平均
	要医療対象者受診率	36.9%	35%		ワークエンゲージメント ※毎月実施/回答者数約1,000名 採票率：平均70% ※算出方法：各社員が自身の毎月の「やりがい」を7段階スケールで自己評価している	5.18点	5.16点
	高血圧治療中率	74.3%	74.4%	ワークライフ バランス他	平均月間総実労働時間	153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	67.4%	66.4%		平均月間所定外労働時間	19時間	21時間
	運動習慣 1日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	33.0%	33.2%		平均年次有給取得日数	10.6%	11日
	食事習慣 朝食を週3回以上摂ることがあると回答	33.6%	-		傷病による欠勤（アブセンティズム） 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	37名	47名
	飲酒率 飲酒日の1日当たりの飲酒量が2杯以上	11.3%	12.2%		育児休暇取得率(男性)	69.4%	64.5%
	喫煙率	12.2%	14.6%		育児休暇取得率(女性)	100%	100%

2025年度：主な施策の実施報告サマリー

主観的健康状態向上施策

みんなで歩活 (ウォーキングイベント)

運動量向上&
コミュニケーション活性



参加者数

春 614名
秋 682名

歩活専用チャット参加者数

約1400名

期間平均8000歩達成者数

春 250名 / 秋 289名

終了後も歩数が増加した：4割
同僚と話題になった：3割

各種セミナー

リテラシー向上
意識変容・行動変容の
促進支援



主なセミナー実施回数

医療系	5回
メンタル	3回
食事	6回
運動	16回
女性	4回
睡眠	4回
その他	8回

参加者数

延べ約 1500名

産業医面談・保健指導・ カウンセリング

2次予防・3次予防としての
フォローアップ



実施人数

産業医	204件
保健指導	371件
カウンセリング	245件
リワークプログラム	59件

診療サポート

生産性を阻害する症状の改善緩和
リテラシー向上と診療のきっかけ提供



利用者数

179件

(内訳：アレルギー112/婦人科34/眼科18/SAS8/頭痛7/禁煙0)

費用

総額59万円

パフォーマンス

平均27%向上

補助がきっかけで受診に繋がった：23%

生産性発揮割合向上施策

女性の健康

女性特有の健康課題に関する
リテラシー向上及びセルフケアや
受診のきっかけ提供



実施内容

①ウェビナー：
専門医に聞く。女性の不調
(PMS・隠れ貧血・更年期)
②eラーニング：
女性のカラダ知識チェック

参加者数

①194名 ②106名

満足度

①94.6%

費用

①6万円 ②2万円

ワーケーション・ ウェルネス交流支援

運動量向上&心身の健康状態・
意識の向上及び
コミュニケーション活性や
エンゲージメント向上



利用者数

52名

<内訳>

セルフ実施型	32名
プログラム参加型	20名

費用

約80万円

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
▶ 継続的な改善と評価	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。

ヘルスケア エンターテインメント アプリ kencom

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がっています。



隙間時間で 知識を得られる 1Minute 1Action

読書や新しい知識を学ぶこと、タイパ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。

1Minute 1Action



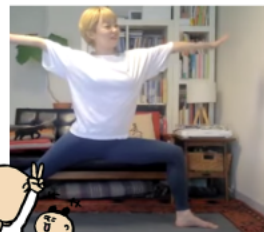
ベストセラー本の医師や有識者が出演・監修する
1分間の行動変容動画サービス



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がやすいため、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。カフェスペースへの豆乳やミロの提供など、環境面からも健康的な食生活を支援しています。

セミナー実施実績

- ・ランチ付き「本当に使えるたんぱく質」のセミナー by筋肉食堂
- ・漢方・薬膳でコンディションを整えるヒント講座



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ために、健診会場を活用した啓発を実施。また、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、結果の送付時期にセミナーを開催しました。

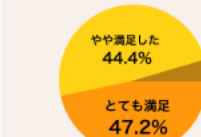
「健診結果を読み解いて『自分にあった健康戦略』を見つけよう」

健康診断や人間ドックの結果の各項目の正しい読み方から、数値が示す将来の病気リスクとその予防法、食事・運動・睡眠など多角的に「自分に合った健康戦略」の立て方を学べる内容としました。

セミナー参加者数 209名



セミナーの満足度
36件の回答



とても満足 やや満足
やや満足した とても満足でない

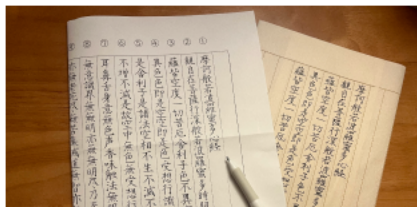
②メンタルヘルスの維持向上

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。

リテラシー向上&セルフケア実践支援

マインドフルネスの実践や睡眠改善のためのリテラシー向上を通じて、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。

- ▶ 専門医に学ぶ！睡眠改善セミナー&SAS検査トライアル（30名）
- ▶ 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
- ▶ 寝具から考える睡眠改善セミナー
- ▶ 最新エビデンスに基づく快眠法・睡眠医療セミナー
- ▶ 社内報「アクティブスリープ指導士が語る、5月病対策にいい“睡眠の整え方”」



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

③ パフォーマンス阻害症状への対処・支援(診療サポートプログラム)

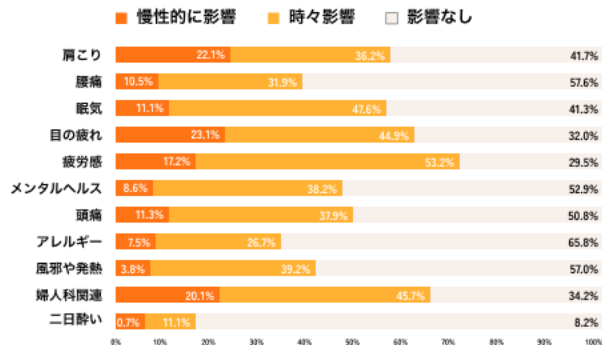
パフォーマンスを阻害する症状のうち、リテラシー向上と医療の介入で緩和・改善の見込みが大きいものを対象に支援を実施しています。

診療サポートの仕組み



パフォーマンスを阻害する慢性的な不調のうち、医療介入による改善が期待できるテーマを選定し、診療費補助によって受診のハードルを下げています。あわせて、専門家によるセミナーや情報提供を実施し、症状への気づきや理解を促進。単なる費用補助ではなく、意識変容から受診・治療などの行動変容までを支援する仕組みとしています。

課題の可視化



パフォーマンス低下に影響している健康上の理由 | 2025年度

診療サポートプログラム

婦人科 (PMS・更年期等) 女性社員の希望者に婦人科受診と 低用量ピルの投薬代を 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	眼科診療 眼精疲労・VDT等 社内での無料VDT検査の実施など 眼科受診をサポート

ライフスタイルアンケート等から社員の健康課題を把握し、その結果をもとに、毎年度の診療サポート対象を選定。必要性の高い支援を適切に提供できるよう、対象内容を継続的に見直しています。

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	2025年度
利用者数	21名	143名	181名	179名
改善度	+25.5%	+23.7%	+29.4%	+27%

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。

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・隠れ貧血・更年期など、毎年テーマを変えてセミナーを実施。また、診療・処方費の補助、女性向けeラーニングの実施等、継続的な取り組みを行っています。

実施実績(2026年度)

女性の不調(PMS・隠れ貧血・更年期)ウェビナー

「人生の揺らぎのいつ時とどう付き合おうか知っておくのはいいことだなと思いました」
 「直接先生に聞けるQAセッションが、なかなかない機会だったので有意義でした」

参加者数 194名

参加者の声

満足度 94.6%

「病院に行くきっかけになった」

「サポートがあると安心して通院できる」



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眼科検査を社内にて実施。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(2025年度)

VDT社内検診

検査人数 71名

補助利用者数 23名

セミナー

「専門医に学ぶ！働く目の健康セミナー」

VDT症候群の体系的な知識、セルフケアと医療機関でできること、検診結果を踏まえたDeNA社員の目の状態、検診時に寄せられたQ&Aへの回答について講義

参加者数 152名



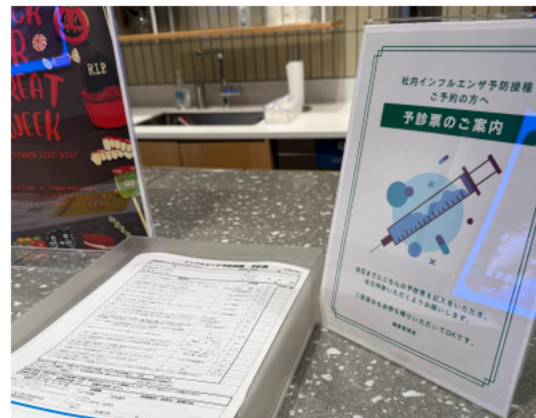
感染症対策(社内予防接種)

従業員とご家族、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にて実施しています。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(2025年度)

参加者数 579名

対象 従業員とご家族グループ会社社員とご家族



④ コミュニケーション活性・エンゲージメント向上

ハイブリッド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。
2025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。

- ▶ ウェルネスライブラリー 健康関連書籍を自由に閲覧できる環境を整備
- ▶ プチウェルネスエリア 運動器具を設置しスキマ時間での運動支援
- ▶ オフィスでの間食サポート オフィス出社時の健康を意識した間食の提供



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体感を高めたり、新たな人脈を築き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

151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%)
・ 健康状態の改善を実感した	45人 (29.8%)



※実施開始(2023年度)以降、連べ人数の回答結果を集計しています

⑤ 働く環境と“つながり”づくり

働く環境の整備と、人とのつながりを育む機会づくりの両面から、社員のコンディションとエンゲージメントを支えています。

オフィス／ワーク環境へのアプローチ

オフィスで働く中で、自然に健康行動につながる環境整備を進めています。ウェルネスライブラリーや運動器具の設置、出社時の間食サポートなどを通じて、社員が日常的にセルフコンディショニングを実践しやすいワーク環境を整えています。

- ▶ ウェルネスライブラリー 健康関連書籍を自由に閲覧できる環境を整備
- ▶ プチウェルネスエリア 運動器具を設置しスキマ時間での運動支援
- ▶ オフィスでの間食サポート オフィス出社時の健康を意識した間食の提供



家族・ギャラクシーとのつながり

新卒・中途入社者への健康研修を通じて、入社時から健康リテラシーの向上と社内支援制度への理解を促進。あわせて、ファミリーデーでは社員の家族・友人、DeNA卒業生である「ギャラクシー」との交流機会を設け、社員本人にとどまらないDeNAとのつながりや、会社への理解・エンゲージメントの醸成につなげています。

- ▶ 新卒健康研修 入社時に健康づくりの基本や社内支援制度を紹介
- ▶ オンボーディング研修 中途入社者へ健康支援施策を案内
- ▶ ファミリーデー 家族・友人・ギャラクシーとの交流機会を創出



【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回の「みんなで歩活」にあわせて、春はセルフコンディショニング、秋はコミュニケーション促進をテーマに施策を展開。健康づくりのきっかけと、組織のつながりづくりの両面からアプローチしています。

みんなで歩活

チームで歩数を記録しながら楽しむ、年2回のウォーキングイベント。運動習慣だけでなく、会話や健康行動のきっかけにもつながっています。

歩活で生まれる5つの効果



運動習慣の
きっかけ



楽しく参加できる



チーム交流



健康意識
UP



リモートでも
参加しやすい

2026年春

121チーム

2025年度の結果

参加チーム 参加者数

春 85チーム 614名

秋 105チーム 682名

終了後の歩数増加割合

43%

(2025年度2回平均)

意識・行動実容に加え、
習慣化に繋がった



— SPRING

セルフコンディショニング 月間

自分のコンディションを知り、整える
きっかけをつくる月間

運動・食事・睡眠・働く環境など、日常のセルフケアを後押しします。

主な取り組み

- 睡眠改善セミナー
- デスク環境セミナー
- ウェルネスライブラリー／健康的な間食設置



ウェルネスライブラリー



睡眠セミナー



— AUTUMN

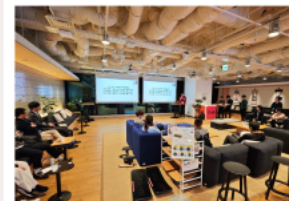
Fit Festa Online+ (FFO+)

運動をきっかけに、人や部署、
コミュニティをつなぐ月間

リアルイベントや社内コラボを通じて、組織の活性化を促進します。

主な取り組み

- ウェルネスワーケーション
- 交流イベント「ケンコーすなっく」
- 社員同士の運動イベント支援



NonTechTalk コラボ



ランニングイベント

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。



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ヶ月に達するまで延長可）

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。

ベビーシッター補助

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、出張に伴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。

育児復職サポート手当

産前・産後休暇を取得した女性社員、または連続して2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年につき5日間、2人以上の場合は1年につき10日間の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）積立で、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。

※支給額年あたり

リモートワーク手当

1勤務日につき450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、業務時間内でも過院や介護、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。

遠方地方居住勤務

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

※上長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。

DeNA

専門医に学ぶ！
プレコンセプションケアセミナー

DeNA CHO 重々 たなか かなた 先生

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。

ヨガ／交流イベントの共同開催（WeWork渋谷）

WeWorkと共同で、当社が講師を派遣するヨガイベントを企画・開催。健康に配慮したランチも用意しました。また、同施設の交流イベントを共同開催し、コミュニケーションのきっかけとなるレクリエーションの提案や、発酵食品中心の腸活を意識した飲食を提供しました。



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（2025年度）

【講演】

株式会社HRビジョン：HRアカデミー

「人の力を最大化する」を支える、DeNAの勤務制度と勤怠管理

～最大限のパフォーマンスを発揮する多様な働き方の実現を目指して～

【取材】

WEBメディア「睡眠養生」

健康経営×睡眠：DeNAが切り拓く、社員の活力を生み出す道筋

WEBメディア「ウェルビーイング100 by オレンジページ」

株式会社ディー・エヌ・エー ウェルビーイングの鍵は「楽しみながら」にあった！

WEBメディア「Cradle」

誰もが自分らしく働ける未来へ。DeNA CHO室の挑戦



食 暮らし 健康 つながり 視点
カルチャー その他 2026.03.10

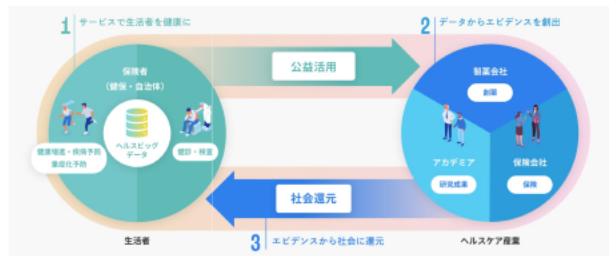
【株式会社ディー・エヌ・エー ウェルビーイングの鍵は「楽しみながら」にあった！】

健康経営×睡眠：DeNAが切り拓く、社員の活力を生み出す道筋
● 睡眠 睡眠の質 睡眠の量 睡眠の時間 睡眠の場所 睡眠の環境 睡眠の時間 睡眠の場所 睡眠の環境



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30か国以上で導入され、リアルタイムでの情報共有により救命に貢献。他にも、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。2026年7月時点で127団体・約840万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30万人以上が参加。約840万人規模で導入され、利用継続率は65%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。



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。



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2023年から毎年連続で選定されています。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。



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年から毎年連続で「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。



Well-being CUSTOMER CENTER AWARD
Best center 2025

Well-being CUSTOMER CENTER AWARD 2025

DeNAカスタマーサポートセンターは、Well-being CUSTOMER CENTER AWARD 2025 大規模センター部門で、5年連続で最優秀賞を受賞しています。このアワードは、カスタマーサービス業界へ従事する方々が仕事に誇りをもち、人生の幸福度を高めることへ貢献する事を目的として株式会社船井総合研究所プロシード事業部が開催しています。



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・看護や自身の病氣・不調など、様々なライフイベントにおいても、社員に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。

#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