本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

# Upmind WELLNESS PROGRAM

**Upmind株式会社**

## 国内最大マインドフルネスアプリ「Upmind」のプレミアムプランの付与。マインドフルネスの研修・クラスも提供可能。

https://upmind.co.jp/corporation-program

| サービス分類・提供内容（選択式） | | |
|---|---|---|
| 体制・業務構築支援 | 産業保健体制構築支援 | |
| | 健康経営推進支援 | |
| | ストレスチェック制度対応支援 | |
| | ハラスメント対策支援 | |
| | 過重労働対策支援 | |
| | 復職支援に係る体制・業務構築支援 | |
| | 人事・労務向けアドバイザリー | |
| 調査・分析支援（人的支援） | | ○ |
| 現状把握・分析システム | ストレスチェックシステム | |
| | パルスサーベイ・従業員意識調査 | |
| | 健康・労務データ統合分析システム | |
| 組織づくり・職場環境改善 | 組織開発コンサルティング | |
| | 管理職向け研修 | ○ |
| | 従業員向け研修 | ○ |
| 管理職向け個別支援 | | |
| 従業員支援 | 相談窓口・カウンセリング | |
| | セルフケア研修 | ○ |
| | セルフケア支援アプリ | ○ |
| | 復職支援 | |

**サービス概要・特徴**（500文字以内）

■ 概要

・150万人利用のマインドフルネスアプリ（2023年度グッドデザイン賞受賞）のプレミアムプランを従業員に提供し、セルフケア・マインドルネスの習慣化を促進。導入時には、説明会・マインドフルネス研修の実施、またプログラム運用期間中でも、参加・継続率向上のためのコンサルティングを提供。効果が最大となるよう丁寧にサポート。

・過去の導入事例の効果測定にて、参加従業員の、睡眠の質の改善、疲労感・ストレスの軽減、労働生産性等が向上することを確認済み。

■ 特徴

①150万人利用のアプリ実績

150万人以上のDL・高評価・グッドデザイン賞受賞の実績があり、多数のユーザーが継続して利用。

②科学的な効果検証を元に開発

科学的に実証されたサービスを目指し、東京大学大学院の研究室と共同研究を実施。生産性の向上やアンガーマネージメント、またリラックス効果があることを確認。

③効果を見える化、結果は社外開示にも利用可

プログラムの導入前後に効果測定を実施。プレゼンティーズム（生産性）、施策内容など、健康経営・人的資本経営に関わる社外への開示指標の改善・強化に活用可能。

| 期待される効果 | | 根拠の詳細 | | |
|---|---|---|---|---|
| 【凡例*】◎:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け | | 導入企業の評価 | 理論的裏付け | 実証評価 |
| 基盤整備 | 1. 法制度対応 | | | – |
| | 2. 制度・施策体系の整理 | | | – |
| | 3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減 | | | – |
| | 4. 組織状況の把握 | | | – |
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | | | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | | | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | | | |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | | | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | ○ | ● | ◎ |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | ○ | ● | ◎ |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | | ● | ◎ |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | | | |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | ○ | ● | ◎ |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | ○ | ● | ◎ |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | | | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | ○ | ● | ◎ |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | | | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | | | |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | | | |

*ウェルココ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

**導入企業の評価**（500字以内）

プログラム参加者41名、非参加者93名を対象に、2023年10月～2024年3月の6ヶ月間で群間比較を実施しました。その結果、ストレス、睡眠、集中状態など複数の指標において、参加者の方が非参加者と比較して良好なコンディションを維持していることを確認しています。

また、参加者の99%が「今後も企業として本プログラムを提供してほしい」と回答しており、高い満足度と継続意向が示されました。導入担当者からは「丁寧なサポートと定期的な効果測定により安心して導入できた」との評価をいただいており、従業員からも「ストレス軽減や睡眠の質向上を実感」「思考に余裕が生まれた」といった声が寄せられています。

https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000025.000083261.html




**理論的裏付け**（500字以内）

マインドフルネスの効果は、心理学および神経科学の分野で広く研究されており、ストレス低減や集中力向上、情動コントロールの改善などへの寄与が示されています。代表的な理論として、Hölzelら（2011）の「注意・情動調整・自己観変容モデル」があり、注意制御、身体感覚への気づき、情動調整、自己認識の変容といった複数のメカニズムを通じて効果が発揮されるとされています。

また、Shapiroら（2006）の「Reperceiving（再認識）」の理論では、思考や感情を客観視できるようになることで、反応の柔軟性が高まり、より適応的な行動選択につながるとされています。Upmindはこれらの知見に基づき、日常的に無理なく継続できる設計としています。




**実証評価**

| 学術介入の有無 | エビデンスの水準 |
|---|---|
| 学術研究機関等による科学的な効果検証 | コホート研究（観察研究） |

（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）

本サービスは、東京大学大学院 滝沢龍研究室との共同研究をはじめ、学術的知見に基づいて開発・検証されています。マインドフルネスおよび精神・神経科学領域の研究成果を取り入れ、実生活の中で無理なく実践できる形で提供しています。

また、当該共同研究の成果については、滝沢龍研究室により、国際学会「10th World Congress of Cognitive and Behavioural Therapies（WCCBT）」および「23rd WPA World Congress of Psychiatry（WCP）」にて発表されています。

こうした学術機関との連携により、サービスの有効性や安全性に関する信頼性を担保し、科学的根拠に基づいたメンタルヘルス支援を実現しています。

実証評価の結果概要（500字以内）

一般労働者301名を対象に、東京大学との共同研究としてランダム化比較試験（RCT）を実施しました。参加者は、1日5～10分のマインドフルネス瞑想を1ヶ月間継続して実施しました。

その結果、1回の実施前後で心拍数が約1～2回/分低下し、リラクゼーション指標が約13%向上することを確認しました。また、1ヶ月の継続により労働生産性が有意に約17%向上し、「怒りやすさ」の自己評価が約14%減少するなど、心理面・生理面の双方で改善が見られました。

加えて、抑うつ・不安、不眠重症度など複数指標においても改善傾向が確認されており、今後さらなる分析・発表を予定しています。

# Upmind WELLNESS PROGRAM

**Upmind株式会社**

## 様式3 導入企業の評価

| 該当する効果 | | |
|---|---|---|
| 基盤整備 | 1. 法制度対応 | |
| | 2. 制度・施策体系の整理 | |
| | 3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減 | |
| | 4. 組織状況の把握 | |
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | ○ |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | ○ |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | ○ |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | ○ |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | ○ |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | |

**実施概要・結果**

■　評価種別
群間比較
■　評価設計
人数：プログラム参加者41名、プログラム非参加者 93名
期間：2023年10月～2024年3月の6ヶ月
実施内容：アンケート調査
■　結果と解釈
・下図の通り、幅広い項目において、プログラム参加者の方が非参加者よりも良いコンディションであることを確認
・また、プログラムに参加した99%が今後も本プログラムを企業が提供することに対して肯定の意見の結果に
https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000025.000083261.html




※各指標の計測方法について
睡眠の質については、4段階で主観評価頂き、疲労感・ストレス不安・幸福度・レジリエンス・アンガーマネージメントについては、10段階で主観評価頂き、スコア化して差分を確認（質問例 - 幸福度の場合：”過去1ヶ月において、1日の中で心の平穏や幸せを感じる瞬間はどのくらいありましたか？”）。プレゼンティーイズムについては、SPQ（東大1項目版で計測）

**成果・評価コメント　※「該当する効果」との対応がわかるよう（　）内に効果のNoを付記する**

導入担当者からのコメント
Upmind社の丁寧なサポートで、定期的な効果測定でも施策の有用な効果を確認でき、安心して導入することが出来ました。今後も社内での利用の拡大・浸透を図っていければと考えています。

参加従業員からの評価コメント
”ストレス軽減と睡眠の質の向上を少しずつ実感できている。その効果の影響が思考に余裕が生まれ、健康やパフォーマンス向上に繋がっている気がする。”
”プログラムに参加するまでは正直効果があるのか疑問であったが、マインドフルネスは心身に効果があることを実感することができた。”
”全社的にマインドフルネスの取り組みを行う事で、様々な面で良い効果があると感じました。特に、自分自身と向き合い改善する視点です。個々人が良い方向に改善する事が、結果として会社が良い方向に向かうと感じております。” 等…

**評価者情報**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 個社ごとの評価結果を根拠とする場合 | 企業名① | 株式会社栃木ニコン | 業種 | 製造業 |
| | 部署名・役職 | 経営管理部総務課 課長　藤田 昇様 | 従業員規模 | 1,000人以上10,000人未満 |
| | 企業名② | | 業種 | |
| | 部署名・役職 | | 従業員規模 | |
| | 企業名③ | | 業種 | |
| | 部署名・役職 | | 従業員規模 | |
| | 企業名④ | | 業種 | |
| | 部署名・役職 | | 従業員規模 | |
| | 企業名⑤ | | 業種 | |
| | 部署名・役職 | | 従業員規模 | |
| 複数社からのアンケート結果を根拠とする場合 | アンケート対象及び回答社数 | | | |
| | 実施時期・方法 | | | |
| | 主な設問内容 | | | |

## Upmind WELLNESS PROGRAM　Upmind株式会社

### 様式4 理論的裏付け

| 該当する効果 | | |
|---|---|---|
| 基盤整備 | 1. 法制度対応 | |
| | 2. 制度・施策体系の整理 | |
| | 3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減 | |
| | 4. 組織状況の把握 | |
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | ○ |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | ○ |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | ○ |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | ○ |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | ○ |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | ○ |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | |

**採用する理論的枠組みの概要　※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する**

マインドフルネスは、脳科学の観点から様々な効果があることがエビデンスとして実証されていますが(脳の休息、感情コントロール・集中力の向上など)、弊社でも東京大学との下記の研究を実施して効果を確認しています。

■ 実証研究

アプリでのマインドフルネス瞑想の習慣化による効果

■ 枠組みの提唱者(氏名・専門・所属、掲載文献)

滝沢龍・精神神経科学専門・東京大学所属

■ 枠組みの解説(研究者でなくても理解できる実証研究の内容や理論の構造・妥当性の解説）・メンタル不調のない健常な労働者301名を対象にアプリを利用し、1ヶ月、マインドフルネス瞑想を習慣化することで、生体(心拍)・メンタルヘルス関連指標について、どの程度の効果があるのか、実験群と統制群に分けて研究を実施。

・生産性の向上、怒りやすさの減少、リラクゼーション効果等が確認できた。

https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000021.000083261.html

**理論的枠組みの活用方法**

本サービスでは、「注意・情動調整・自己観変容モデル」および「Reperceiving（再認識）」の理論に基づき、短時間でも継続可能な瞑想コンテンツを設計しています。継続的な実践を通じて、注意制御や情動調整力を高めるとともに、思考や感情を客観視する力の獲得を支援します。さらに、コンディション計測と組み合わせることで自己認識を促進し、セルフケア行動の習慣化につなげています。

# Upmind WELLNESS PROGRAM

**Upmind株式会社**

## 様式4 理論的裏付け

| 該当する効果 | | |
|---|---|---|
| 基盤整備 | 1. 法制度対応 | |
| | 2. 制度・施策体系の整理 | |
| | 3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減 | |
| | 4. 組織状況の把握 | |
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | ○ |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | ○ |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | ○ |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | ○ |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | ○ |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | ○ |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | |

**採用する理論的枠組みの概要　※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する**

マインドフルネスは、脳科学の観点から様々な効果があることがエビデンスとして実証されていますが（脳の休息、感情コントロール・集中力の向上など）、弊社でも東京大学との下記の研究を実施して効果を確認しています。

■ 実証研究
アプリでのマインドフルネス瞑想の習慣化による睡眠および生体・メンタル指標への影響

■ 枠組みの提唱者（氏名・専門・所属、掲載文献）
滝沢龍・精神神経科学・東京大学大学院 教育学研究科
（国際学術誌「BMC Digital Health」に採択）

■ 枠組みの解説
・メンタル不調のない労働者を対象に、アプリを用いたマインドフルネス瞑想を継続実施し、その効果をランダム化比較試験（RCT）で検証。
・毎日5～10分の瞑想を2ヶ月間（週4～5回）継続することで、主観的・客観的の両面から睡眠の質が有意に改善することを確認。
・具体的には、不眠指標（ISI）が約19%改善、日中の安静時心拍数の低下、深い睡眠（ノンレム睡眠）の安定化など、生体データにも変化が見られた。
・これらの結果から、アプリを用いた日常的なマインドフルネス実践が、睡眠の質改善およびメンタルヘルス向上に寄与する可能性が示された。
https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000038.000083261.html

**理論的枠組みの活用方法**

本サービスでは、マインドフルネス理論に基づく情動調整および身体感覚への気づきを高める設計により、就寝前の過覚醒状態の緩和を促します。特に睡眠向けコンテンツでは、呼吸や身体感覚への注意を向けることでリラクゼーション反応を引き出し、自律神経の安定化を支援します。これにより、睡眠の質の向上やストレス軽減といった生体・メンタル両面への効果発現を後押しする設計としています。

## Upmind WELLNESS PROGRAM　Upmind株式会社

### 様式5 実証評価

| | | |
|---|---|---|
| 実証デザイン | 介入・観察対象 | メンタル不調のない一般労働者（勤務中の成人男女）301名を対象に、東京大学大学院滝沢龍研究室との共同研究として実施。 |
| | 介入・要因 | 研究用に開発したアプリを用いて、Upmindアプリと同様にマインドフルネス瞑想の音声ガイドを1ヶ月間、毎日5-10分程度実施。 |
| | 比較対象 | ランダムに割り当てられた非介入群との比較（ランダム化比較試験／RCT） |
| | アウトカム | 知覚ストレス、抑うつ・不安、怒り反応性、不眠重症度、人生満足度、セルフコンパッション、肯定的再焦点化などの心理指標や、心拍数・睡眠などの生体指標 |
| | エビデンスの水準 | ランダム化比較試験（介入研究） |
| 学術介入 | 学術介入の有無 | 学術研究機関等による科学的な効果検証 |
| | （学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名 | 23年6月のソウルでのWCCBT（10th World Congress of Cognitive and Behavioural Therapies）学会、23年9月のウィーンでの23rd WPA World Congress of Psychiatry (WCP)などで発表 |

| 該当する効果 | | |
|---|---|---|
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | ○ |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | ○ |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | ○ |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | ○ |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | ○ |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | ○ |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | |

**実証結果**

1回の瞑想の前後で 心拍数が約1-2回/分低下
1回の瞑想の前後でリラクゼーション指標が約13%向上
1ヶ月間の瞑想の習慣化で労働の生産性が有意に約17%向上する
1ヶ月間の瞑想の習慣化で開始前に「自分は怒ることが多い」と自己評価していた人が、開始後にその自己評価が有意に14%減少することを確認

その他、抑うつ・不安、不眠重症度、睡眠中の安静時心拍数，寝返りなどの落ち着きのなさなどに対する効果も確認できているが、今後発表予定。



## Upmind WELLNESS PROGRAM　Upmind株式会社

### 様式5 実証評価

| | | |
|---|---|---|
| 実証デザイン | 介入・観察対象 | 介入群25名、統制群28名の女性労働者を対象に、東京大学大学院滝沢龍研究室との共同研究として実施。 |
| | 介入・要因 | 研究用に開発したアプリを用いて、アプリを活用してマインドフルネス瞑想を2か月間（平均：週4～5回）継続的に実施。 |
| | 比較対象 | ランダムに割り当てられた非介入群との比較（ランダム化比較試験／RCT） |
| | アウトカム | 不眠重症度（ISI）などの睡眠関連指標、主観的な睡眠の質、日中の安静時心拍数や睡眠中の生体データ（ノンレム睡眠の安定性等）といった生理指標、およびストレス・メンタルヘルス関連指標 |
| | エビデンスの水準 | ランダム化比較試験（介入研究） |
| 学術介入 | 学術介入の有無 | 学術研究機関等による科学的な効果検証 |
| | （学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名 | デジタルヘルス領域の国際的な査読付き学術誌「BMC Digital Health」に採択 |

| 該当する効果 | | |
|---|---|---|
| 取組の普及・浸透 | 5. サーベイ受検率向上 | |
| | 6. 相談窓口の利用率・認知率向上 | |
| | 7. プログラムへの参加率・利用率向上 | |
| | 8. 不調の早期発見・対応 | |
| | 9. ヘルスリテラシー・意識向上 | |
| | 10. 仕事のストレス要因低減 | |
| | 11. 心理的安全性・上司のサポート力向上 | |
| | 12. 周囲のサポート力向上 | |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 13. 生活習慣の改善 | ○ |
| | 14. 健康状態・心理指標改善 | ○ |
| | 15. アブセンティーイズム改善 | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | |
| | 17. ワーク・エンゲイジメント向上 | |
| | 18. 従業員エンゲージメント向上 | |
| | 19. 労務指標改善（離職率、残業時間等） | |

**実証結果**

・不眠の程度を測定する指標（ISI）が約19%改善
・日中における安静時心拍数の低下（Fitbitによる生体データ計測）
・深い眠りとされるノンレム睡眠の割合が安定（Fitbitによる生体データ計測）
一般的に、ISIスコアが8点を超えると不眠症の疑いがあるとされますが、開始前に平均8点であったスコアが大きくその閾値を下回り、臨床的にも意義のある改善が確認されました。

