

健康推進プロジェクト(MHIT*)

2023年度 活動報告

企業理念

医療分野における「革新」と「価値創造」



**Mediva
Health
Innovation
Team**
MHIT



MEDIVA
Medical Innovation and Value-Added



**Mediva
Health
Care
Room**
メディヴァ健康管理室

* MHIT: Mediva Health Innovation Team

メディアの健康経営

メディヴァ健康宣言（2016年4月発表）

メディヴァ(MEDIVA)は、医療界(Medical)における「革新」(Innovation)と新しい「価値創造」(Value-Added)を実現すべく、従業員の健康を最優先とした活力のある組織づくりに取り組みます。

- ◆ 「患者視点の医療改革」を目指しています。
その実現のためには、「無人島で街を作る」ことができる社員を求めています。
- ◆ 「無人島で街を作る」ためには、一人一人が高い目線を持って、成長しながら、周りを巻き込み、創造的に働くことが重要です。
- ◆ このような働き方の基礎は、社員の一人一人が健康で、意欲的に楽しく仕事に取り組めることだと信じています。
また、社員を支える家族の健康と幸せも重要です。



CHO
(健康管理最高責任者)
大石 佳能子

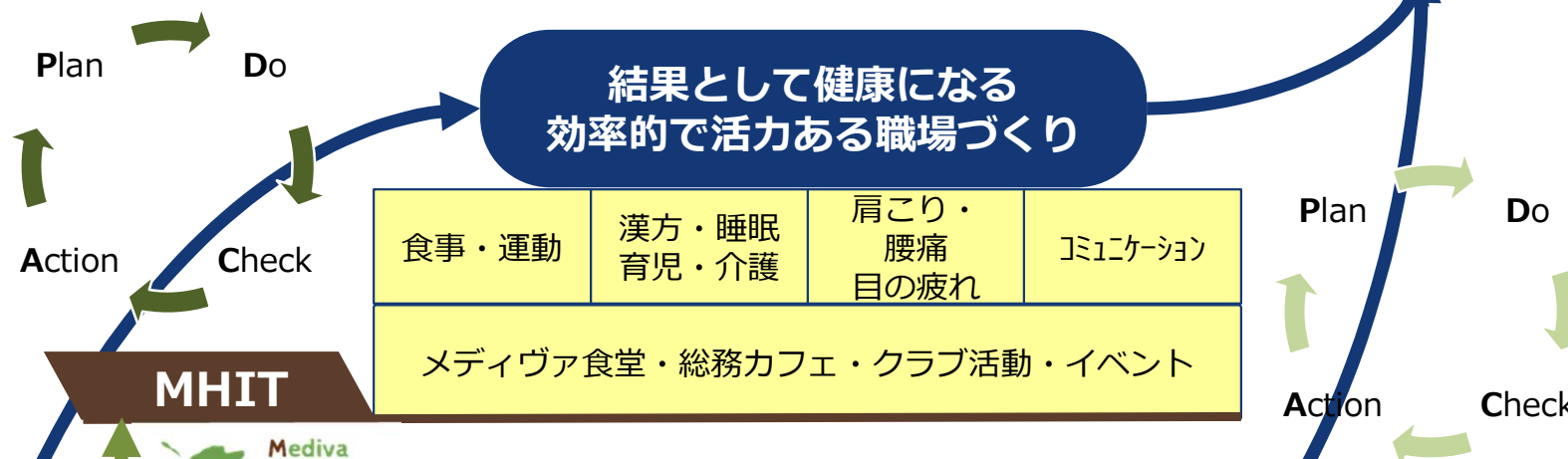
メディアの健康経営戦略マップ（概要版）

理念の達成
業績の向上



+αの健康施策
→生産性の向上
→働き方改革の推進

健康宣言
達成



食事・運動	漢方・睡眠 育児・介護	肩こり・ 腰痛 目の疲れ	コミュニケーション
メディア食堂・総務カフェ・クラブ活動・イベント			

MHIT
Mediva
Health
Innovation
Team
MHIT

健康課題により発生する
リスクの低減

健康診断 事後措置	特定保健 指導	ストレス チェック	情報発信
--------------	------------	--------------	------

MHCR
Mediva
Health
Care
Room
メディア健康管理室

投資

コンプライアンス
→ヘルスリテラシーの向上
→職場の活性化

AWARD

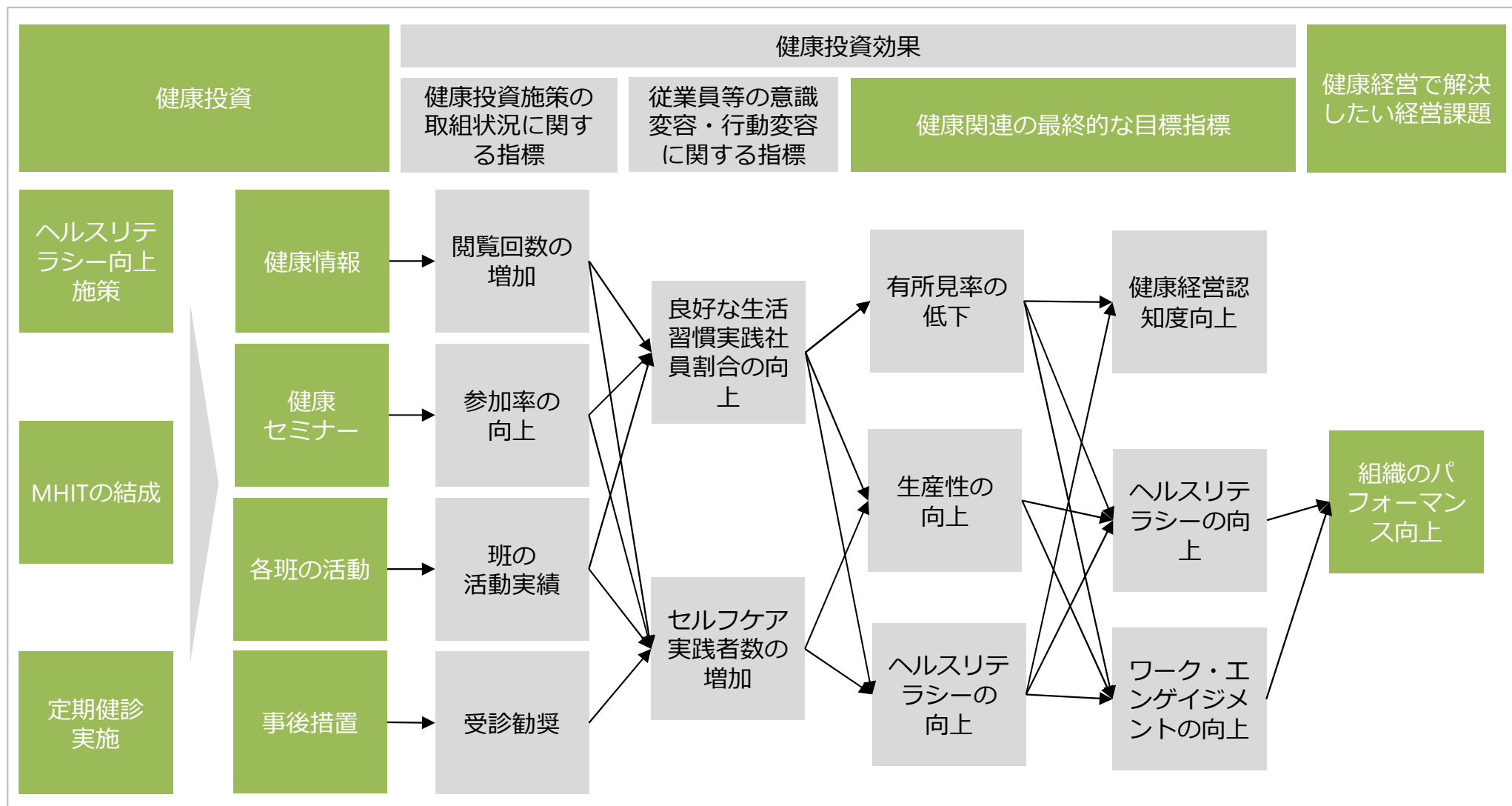


健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

2017年から7年連続
健康経営優良法人認定
ホワイト500を取得

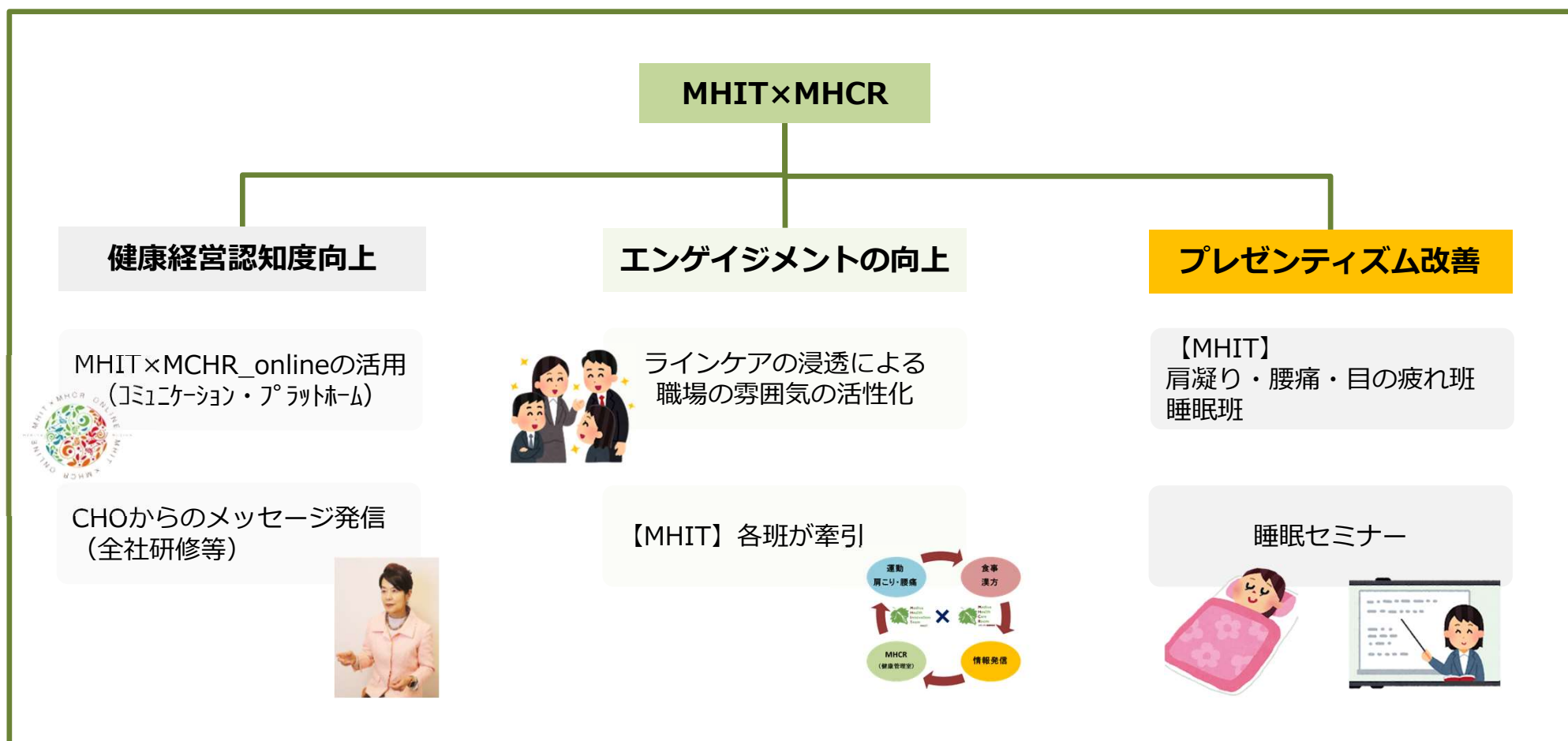
メディアの健康経営戦略マップ（詳細版）

- 健康経営プロジェクトチーム（MHIT）の活動とヘルスケア施策の融合により経営課題を解決



経営課題解決に向けた戦略的な健康経営の推進

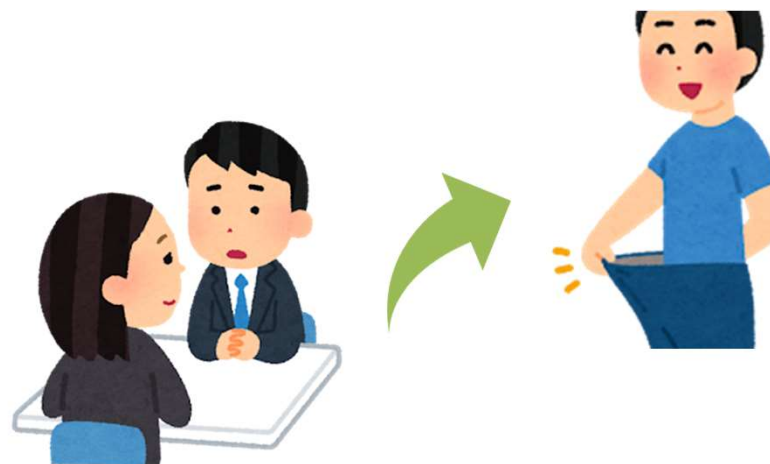
- コミュニケーションプラットフォームの活用とCHOからのメッセージ発信による健康経営認知度向上
- ラインケアの浸透による職場の活性化とMHIT各班の牽引によるエンゲイジメント向上
- 低下要因への直接アプローチによるプレゼンティズム改善



健康課題に対する予防的アプローチ

- 各部門ごとの集団分析結果をフィードバックし、職場の支援向上に向けた各部門における職場環境の評価改善を徹底、促進
- 男女ともに有所見率が増加、特に男性のメタボリックシンドローム改善と女性の健康に注力
- ・ 健保チームとの連携による特定保健指導の実施
- ・ 特定保健指導対象外の社員への保健師面談実施
- ・ 健診後にとってほしい行動をテーマとした動画配信
- ・ 法定外項目（がん検診や婦人科検診など）の要再検査者への受診勧奨

健康診断の活用法



健康経営推進体制

MEDIVA
Medical Innovation and Value-Added

CHO
代表取締役

CHO補佐
シニアマネジャー

MHCR
(メディヴァ健康管理室)

シニア
マネジャー

産業医

保健師

心理士

管理栄養士



衛生
委員会

総務部

連携※

MHIT
(健康推進PJチーム)



食事班
のんびり漢方班

肩こり・腰痛
目の疲れ班

運動班

かいとも班

睡眠班

コミュニケーション班

特定保健指導の委託等

亀田総合病院
健康保険組合

適宜連携

各部署
マネジャー

※MHITで現状把握、効果分析など、分析の
必要がある場合は、個人名を抜いた形で必要な
データのみ各企画班と共有

パートナーシップ構築宣言



「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を越えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

- 企業間の連携による新規事業創出に取り組む
- 専門人材のマッチングやM&Aにより事業承継支援を行う
- 取引先のIT実装支援に取り組む
- 事業を通じて、健康経営の普及、働き方改革による従業員の健康増進支援に取り組む

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

①価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

②手形などの支払条件

下請代金は可能な限り現金で支払います。手形で支払う場合には、割引料等を下請事業者の負担とせず、また、支払サイトを60日以内とするよう努めます。

③知的財産・ノウハウ

知的財産取引に関するガイドラインや契約書のひな形に基づいて取引を行い、片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

④働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

3. その他（任意記載）

「取引先満足度調査」を毎年度実施して、取引先との長期的な信頼関係の構築や調査結果を踏まえた取引改善に繋げます。

2021年9月10日

株式会社メディヴァ

企業名

大石佳能子

役職・氏名（代表権を有する者）

（備考）

- ・本宣言は、（公財）全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイトに掲載されます。
- ・主務大臣から「振興基準」に基づき指導又は助言が行われた場合など、本宣言が履行されていないと認められる場合には、本宣言の掲載が取りやめになることがあります。

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/1721-19-00-tokyo.pdf>

数字でみるメディヴァの健康経営



種別	健康経営	健康診断	ストレスチェック
目的	健康経営浸透度の把握	従業員の健康状態の把握	従業員のストレス状態の把握
期間	2023年12月16日から12月26日	通年	2023年10月17日～10月31日
対象	メディヴァ在籍者：239名 (2023年12月在籍者)	受診対象者：230名 (2023年12月末在籍者)	受検対象者：221名 (2023年9月1日在籍者)
方法	Web アンケート	健診結果の分析	オンライン受検
結果	回答率:73.2% (前年73.5%) (回答者175人)	受診率:100% (前年100%) 有所見率:31.7% (前年16.3%)	受検率:99.1% (前年96.8%) 高ストレス者率:5.5% (12名) (前年4.8%) 高ストレス者面談:0.9% (2名) (前年0%)

健康経営アンケート設計

カテゴリー	項目
属性	性別、年代、部署、役職、職種
パフォーマンス	業務パフォーマンス（生産性低下）に影響する健康問題や不調（経年） *QQmethod
健康経営施策	認知度、共感度 施策参加者、満足度による評価、要望
エンゲイジメント①	活力、熱意、没頭 *ユトレヒト・ワークエンゲイジメント尺度（9項目）
エンゲイジメント②	ミッションの浸透度と体現 協働・コミット度
健康度	主観的健康度
生活習慣	食事・運動・睡眠等の生活習慣

労働安全衛生の状況

➤ 職場巡視実績（2023年4月から3月まで）

拠点	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
本社事業場	実施	—	実施	—	実施	—	実施	—	実施	—	実施	—
上記以外	—	実施	—	実施	—	実施	—	実施	—	実施	—	実施

➤ 衛生委員会実績（2023年1月から12月まで）

テーマ	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
健康診断	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
職場巡視	●	●			●	●	●	●	●	●	●	●
過重労働	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
メンタルヘルス	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●
リテラシー向上	●	●	●	●	●		●	●		●	●	●
感染症			●	●					●	●	●	●
健康経営	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●
トピック※	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		

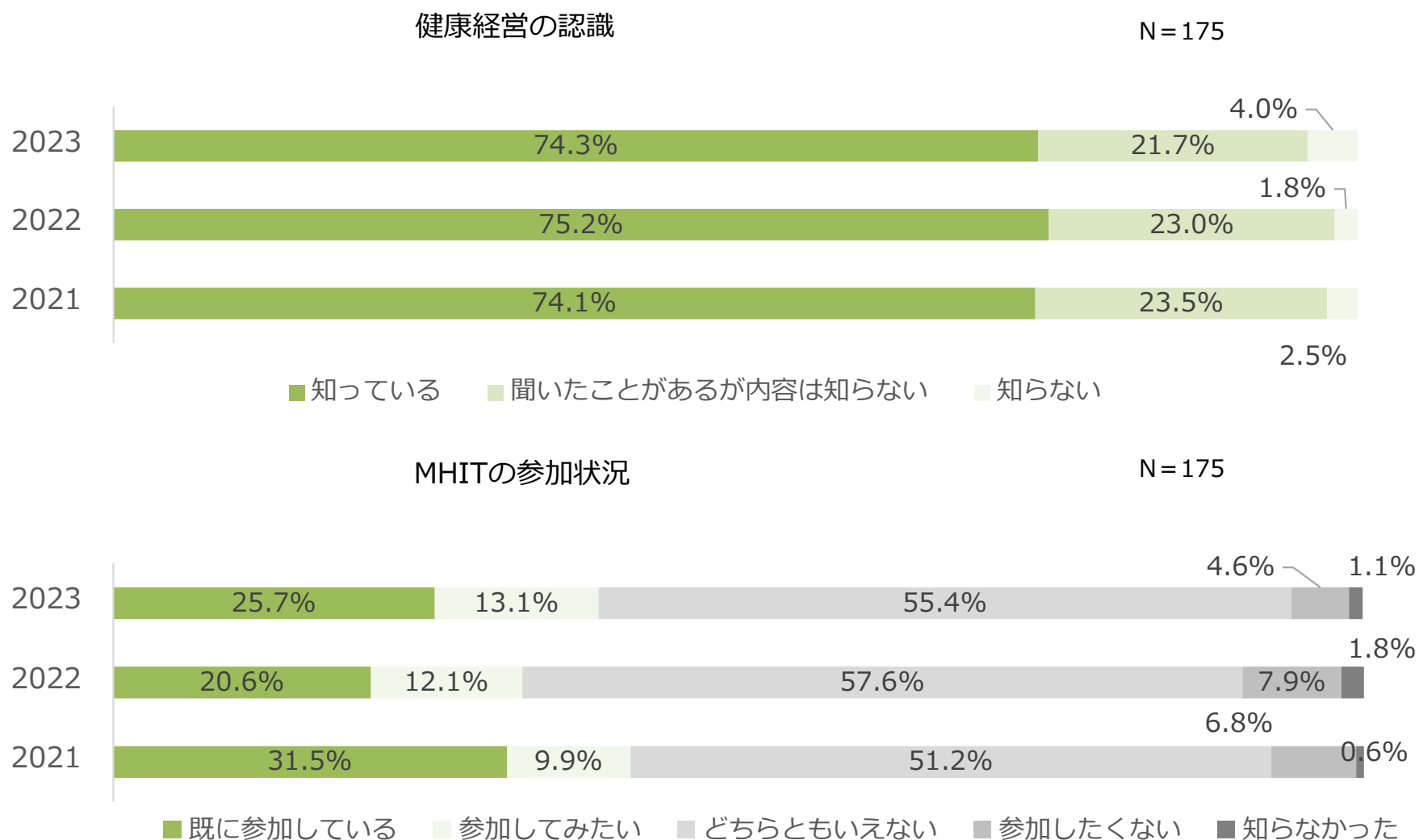
➤ 労働安全衛生実績（2023年1月から12月まで）

項目	2023年度
労働時間（平均残業時間） / 休暇取得の状況 / 傷病による休職状況	6時間 / 11.2日 / 1.8日
労災の状況	0件

※健康管理カレンダーに基づくトピック、自社イベント関連テーマ等
 ※傷病による休職状況は診断書が提出された欠勤および休職日数の平均（有給休暇を除く）

健康経営社内浸透度

- 健康経営を認識している社員の割合は74.3%で、前年度より0.9ポイント低下
- MHIT（健康推進プロジェクト）への参加は25.7%で、前年度より5.1ポイント上昇



業務パフォーマンスに影響する健康問題や不調

➤ 2023年は、首の不調や肩凝り1位で、次いで、頭痛、目の不調

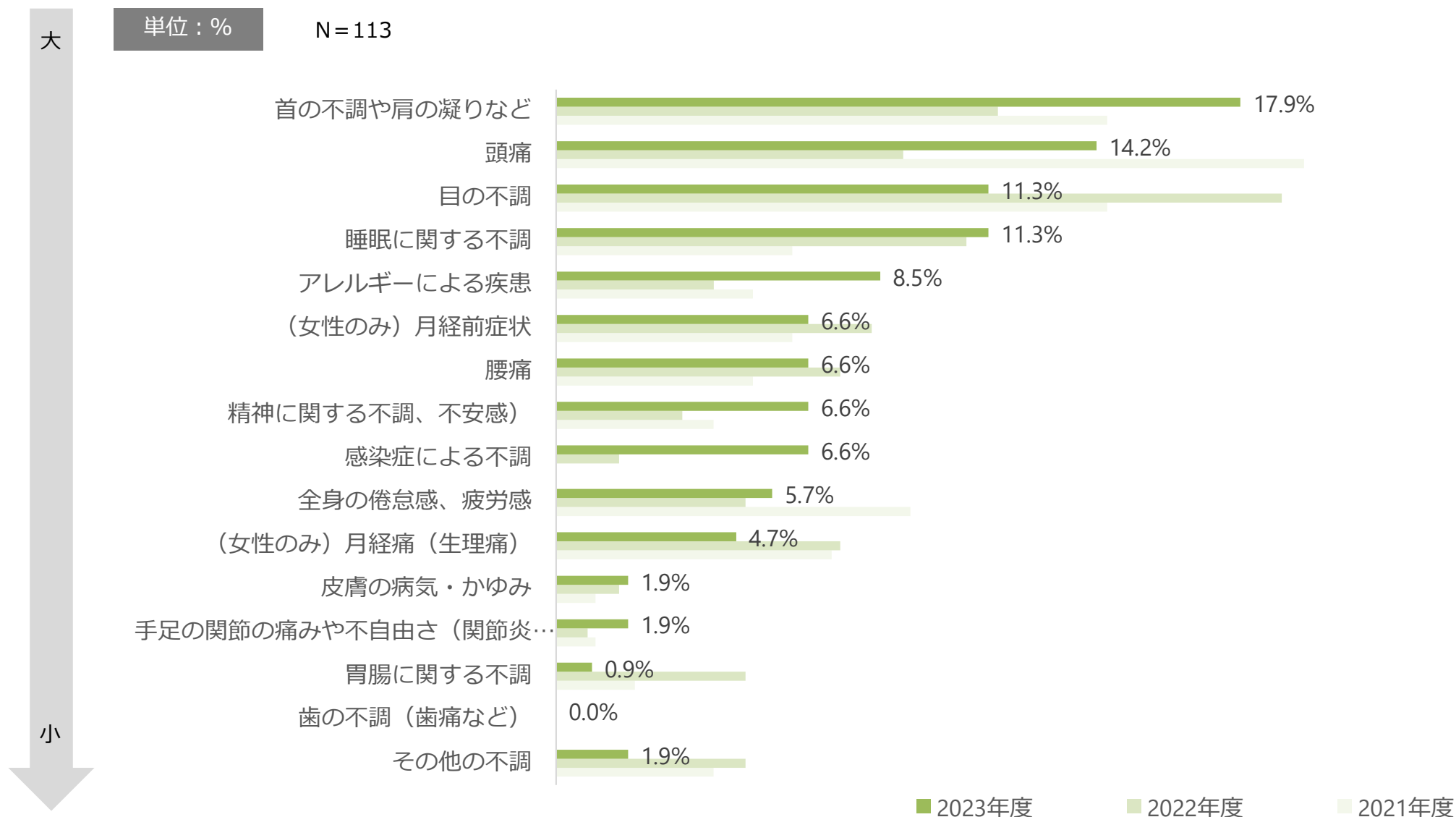
指標：QQmethod

順位	2023	2022	2021
1位	首の不調や肩凝りなど	目の不調	頭痛
2位	頭痛	首の不調や肩凝りなど	首の不調や肩凝りなど 目の不調
3位	目の不調	睡眠に関する不調	全身の倦怠感・疲労感
4位	睡眠に関する不調	(女性のみ) 月経前症状	(女性のみ) 月経痛
5位	アレルギーによる疾患	(女性のみ) 月経痛	(女性のみ) 月経前症状

業務パフォーマンスに影響する健康問題や不調（経年）

➤ 首の不調や肩の凝り、頭痛、目の不調に関する不調が増加

指標：QQmethod



ワークエンゲイジメント

- UWES指標では、国内調査結果を上回るも、前年度と比較するとすべての項目のスコアが低下

種別/年度	活力	熱意	没頭
2023	3.2	3.8	3.4
2022	3.5	4.0	3.6
2021	3.5	4.0	3.6
国内調査 *	2.7	3.9	3.6

*2019年度

- GallupのQ12では、平均スコアを大きく上回り、エンゲイジメントは高い

種別/年度	仕事の誇り	成果へのコミット
2023	4.1	4.1
2022	4.1	4.0
2021	4.2	4.0

*GallupのQ12 : 3.8を超えるとエンゲイジメントが高め、3.2を下回ると要注意

ワークエンゲイジメント指標

➤ 日本語版UWES Utrecht Work Engagement Scale 短縮版 7件法を活用

活力 Vigor	就業中の高い水準のエネルギーや心理的な回復力	①仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。
		②職場では、元気が出て精力的になるように感じる。
		③朝に目がさめると、さあ仕事へ行こうという気持ちになる。
熱意 Dedication	仕事への強い関与、仕事の有意味感、熱中、誇り	④仕事に熱心である。
		⑤仕事は、私に活力を与えてくれる。
		⑥自分の仕事に誇りを感じる。
没頭 Absorption	仕事への集中と没頭	⑦仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。
		⑧私は仕事にのめり込んでいる。
		⑨仕事をしていると、つい夢中になってしまう。

➤ GallupのQ12：設問をメディヴァ仕様に変換し、以下の設問についてスコア化

	GallupのQ12	メディヴァ設問
Q8	会社の使命や目的が、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる	メディヴァのミッションは、仕事に誇りを与えてくれますか。
Q9	職場の同僚が真剣に質の高い仕事をしようとしている	メディヴァのチームメンバーは、成果を出すこと（質の高い仕事をする）にコミットしていますか。

➤ CCHL尺度の各項目平均は3.8で、昨年度より低下

年度/項目	①情報収集	②情報選択	③情報伝達	④情報判断	⑤自己決定	平均
2023	4.0	3.9	3.6	3.8	3.7	3.80
2022	4.1	4.0	3.8	3.8	3.7	3.98

➤ ヘルスリテラシー指標（CCHL尺度と能力）

質問項目	能力						
	入手			理解	評価	活用	
	計算	識字	検索			意思・決定・行動	伝達・コミュニケーション
①新聞、本、テレビ、インターネットなど、いろいろな情報源から情報を集められる			●				
②たくさんある情報から、自分の求める情報を選びだせる					●		
③情報を理解し、人に伝えることができる				●			●
④情報がどの程度信頼できるかを判断できる					●		
⑤情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる						●	

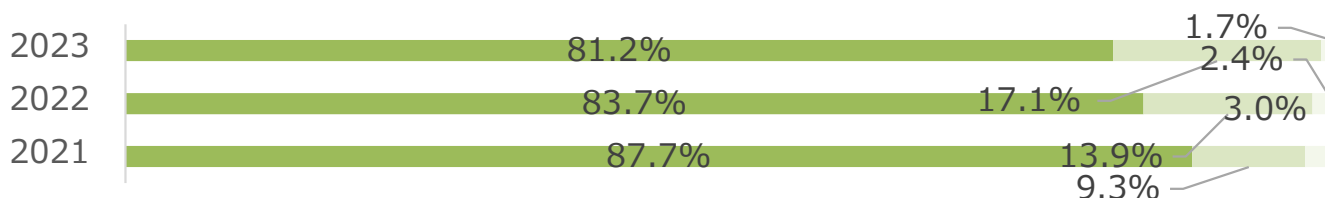
仕事のやりがい・成果へのコミット

- 仕事のやりがいを感じている割合は81.2%で、前年度より2.5ポイント低下
- 成果へのコミット度は86.3%で、5.7ポイント上昇

仕事のやりがい

N = 175

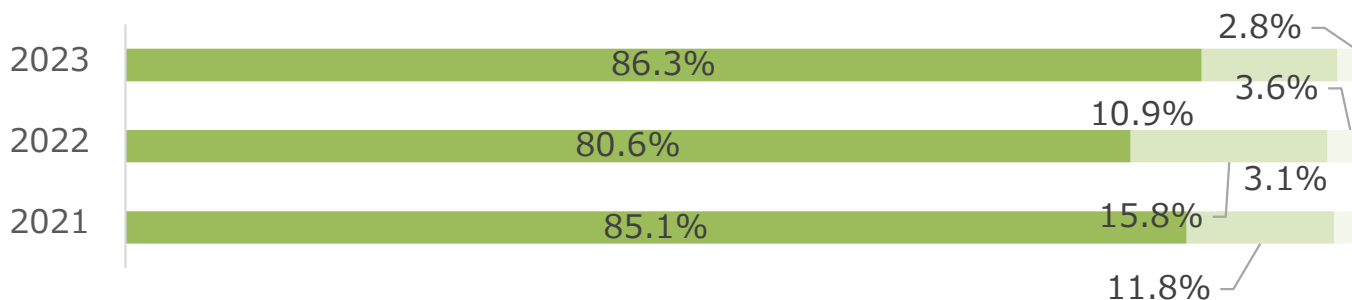
メディヴァのミッションは、
仕事に誇りを与えてくれますか



■ 完全に当てはまる・やや当てはまる
■ どちらともいえない

成果へのコミット

メディヴァのチームメンバーは、
成果を出すこと（質の高い仕事をする
こと）にコミットしていますか



■ 完全に当てはまる・やや当てはまる
■ どちらともいえない

健診結果（総合判定）

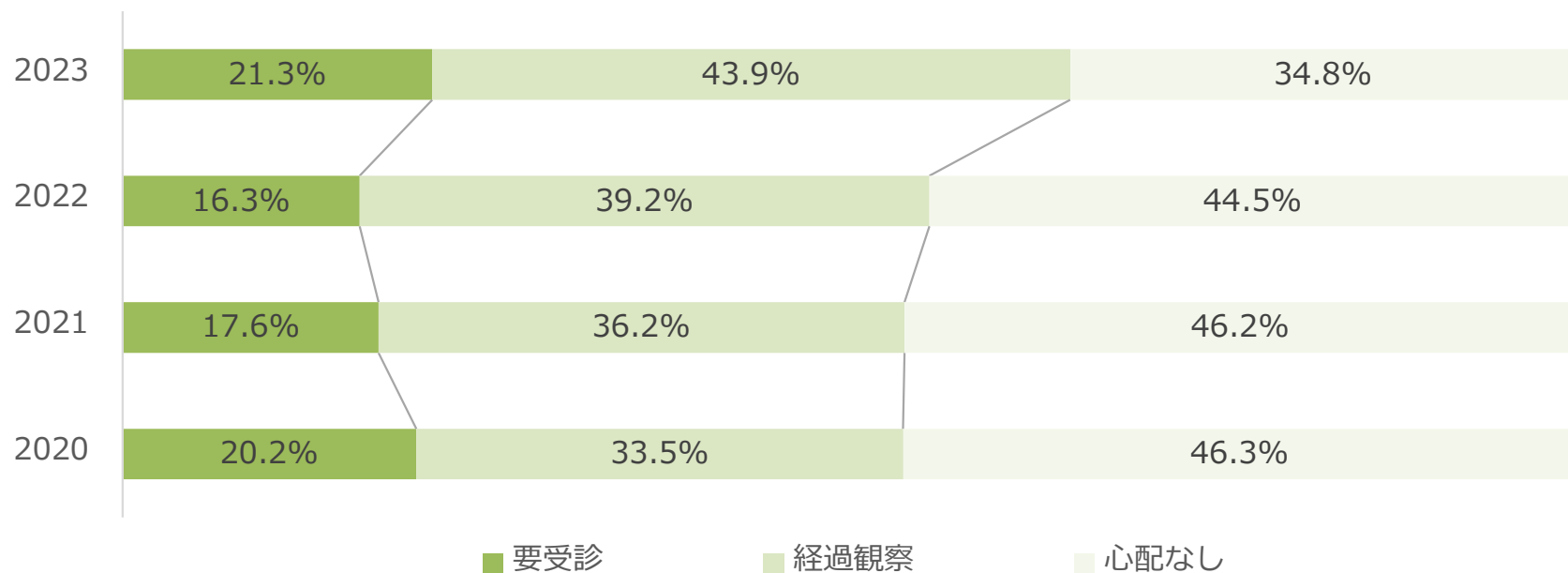
- 要受診割合は5ポイント増加し、21.3%

【参考】

2021年度	特保制度内6名	制度外2名
2022年度	特保制度内5名	制度外4名
2023年度	特保制度内2名	制度外2名

経年総合判定の割合

N = 230



<判定項目>

BMI・血圧・脂質・肝機能・尿酸・血糖・貧血・クレアチン・尿蛋白・胸部レントゲン・心電図とし、MEDIVA基準で抽出 ※受診先によって検査項目が異なるため、同一項目での比較

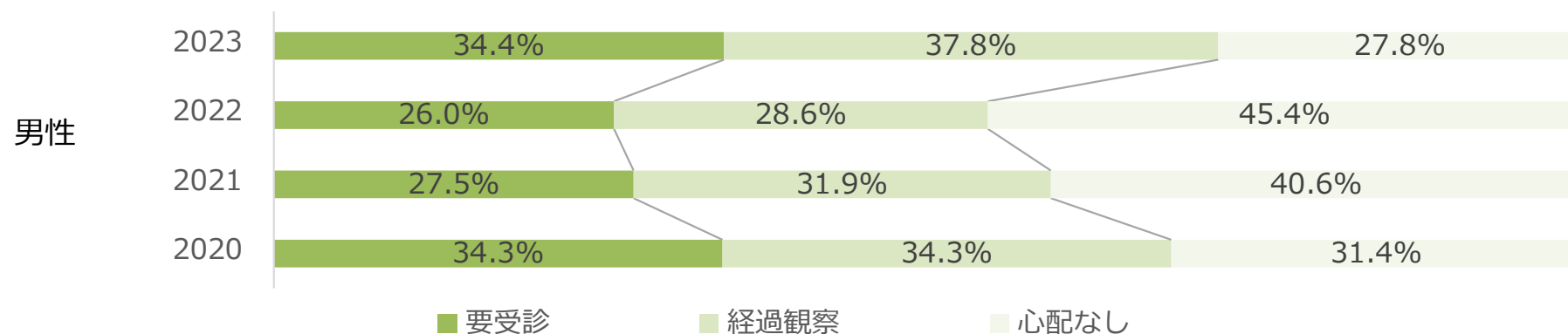
性別有所見率

※精密検査受診率：85.1%

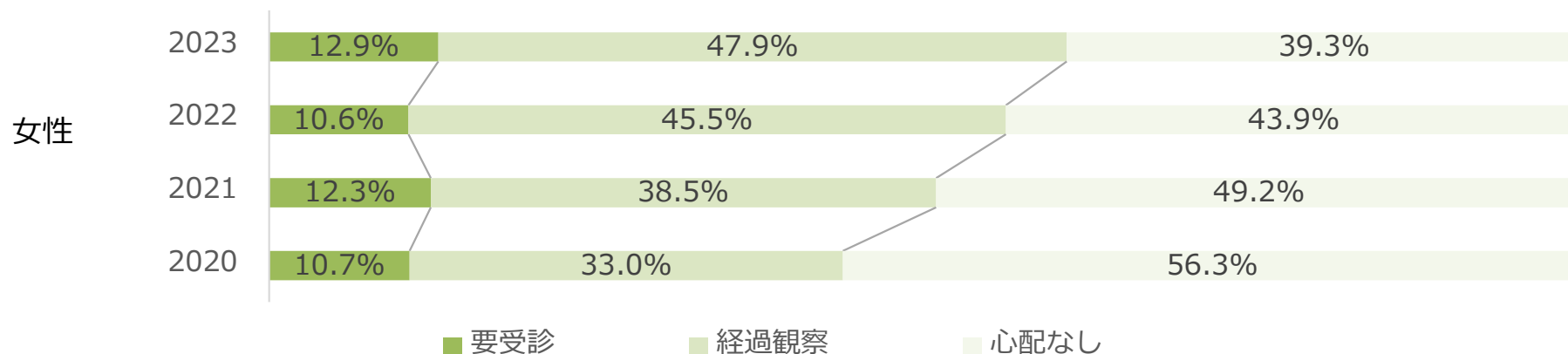
- 男性の要受診者は8.4ポイント増加し、34.4%
- 女性の要受診者は2.3ポイント増加し、12.9%

性別総合判定の割合

N = 90



N = 140



生活習慣（食事）

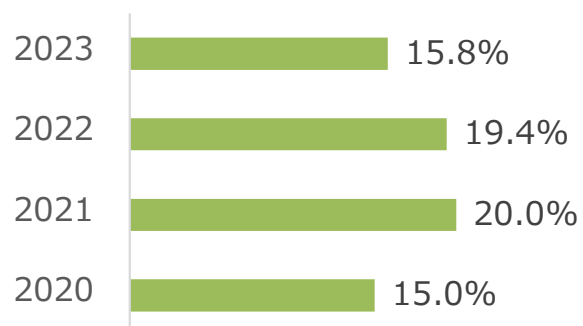
- 就寝前2時間以内の夕食は2.3ポイント増加し、悪化傾向
- 朝食を欠食割合は、3.6ポイント低下し、改善傾向

就寝前2時間以内の夕食（週3回以上）

N = 175



朝食欠食（週3回以上）



生活習慣（運動）

- 1回30分以上の運動を週2回以上の割合は1.3ポイント増加し、改善傾向
- 歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上の割合は4.8ポイント増加し、改善傾向

1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上

N = 175

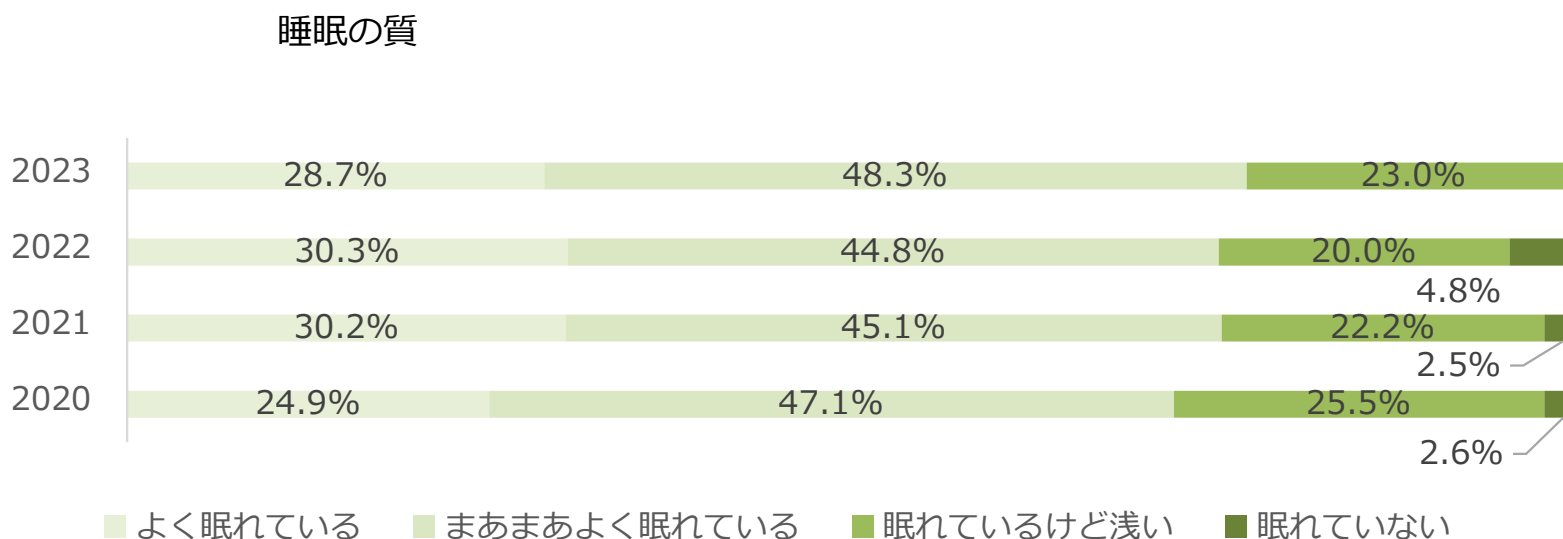
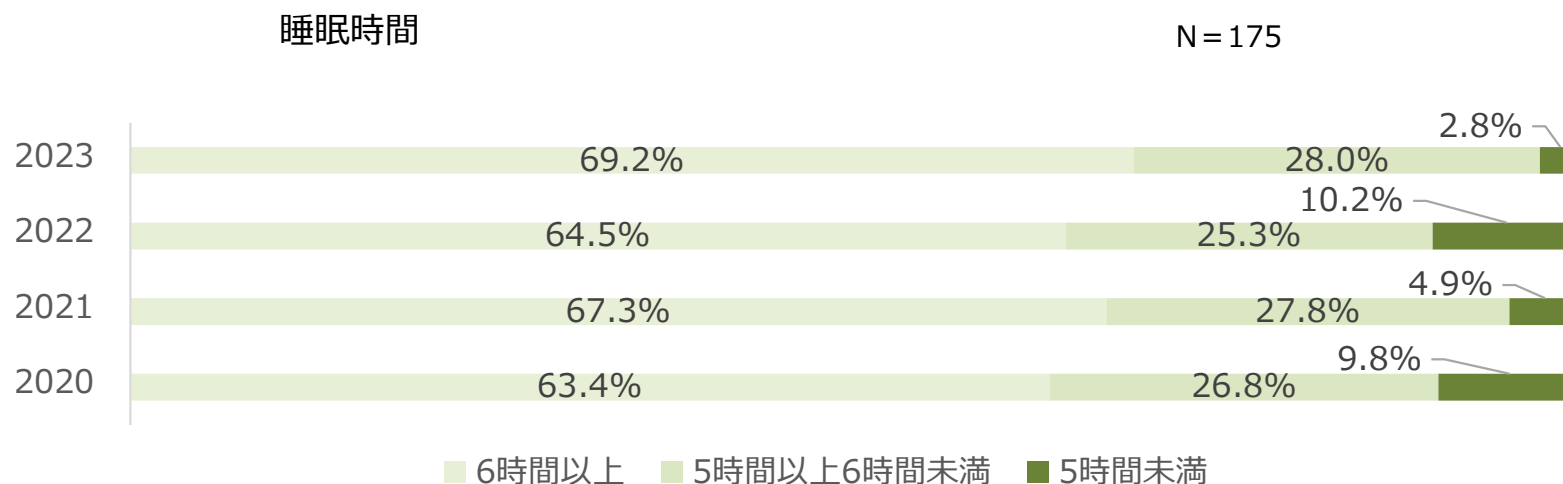


歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上



生活習慣（睡眠）

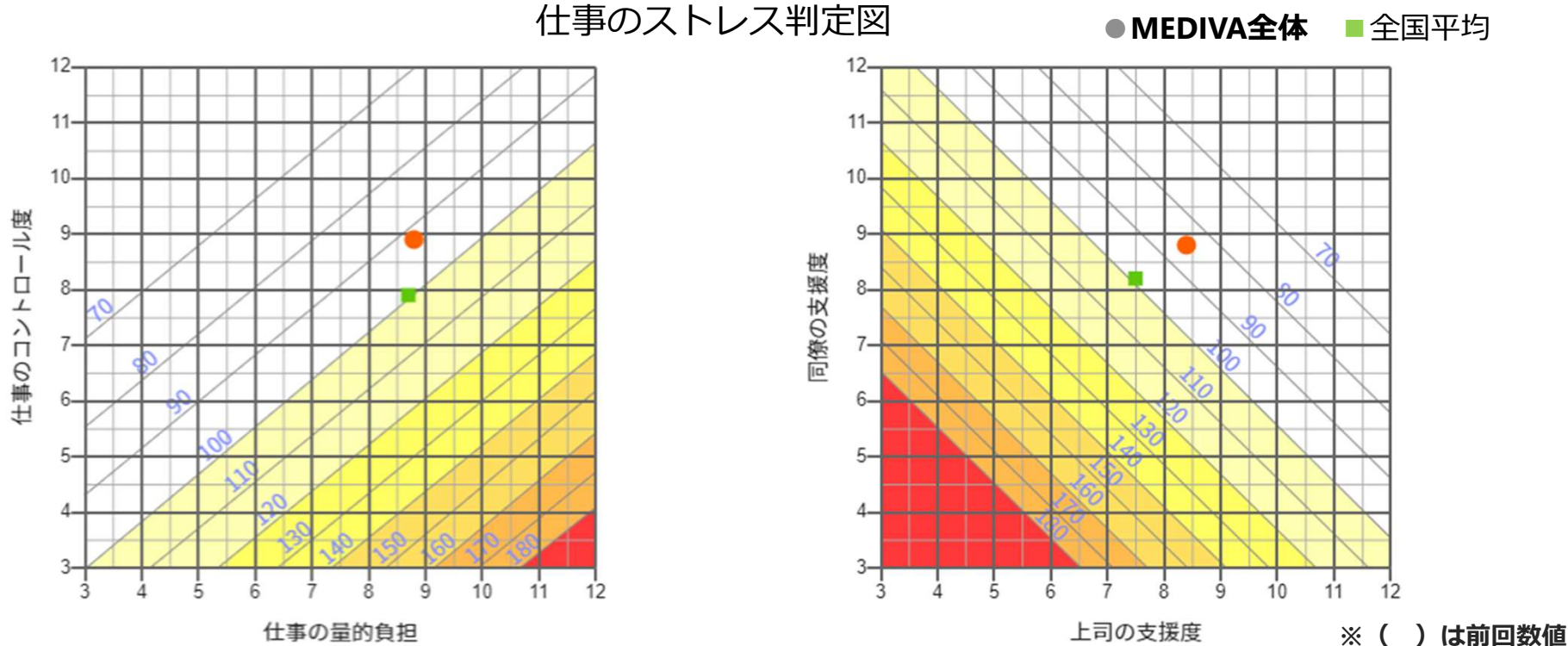
- 睡眠時間は、5時間未満の割合が7.4ポイント減少し、改善傾向
- 睡眠の質は、眠りが浅い、眠れていない割合は、1.8ポイント減少し、改善傾向



健康リスク・仕事のストレス判定

- 健康リスクは全国平均より低く、健康を害するリスクは低い
- 前回と比較し、健康リスク「職場のサポート」は2ポイントアップ（サポート低下を示唆）

仕事のストレス判定図



	仕事の量的負担	仕事のコントロール度	上司からの支援度	同僚からの支援度	健康リスク		
					量的負担・コントロール度	職場のサポート	総合健康リスク
全国平均	8.7	7.9	7.5	8.2	100	100	100
MEDIVA全体	8.6 (8.8)	9.0 (8.9)	8.3 (8.4)	8.7 (8.8)	92 (93)	83 (81) ↑	76 (75)

健康リスク（部署別）

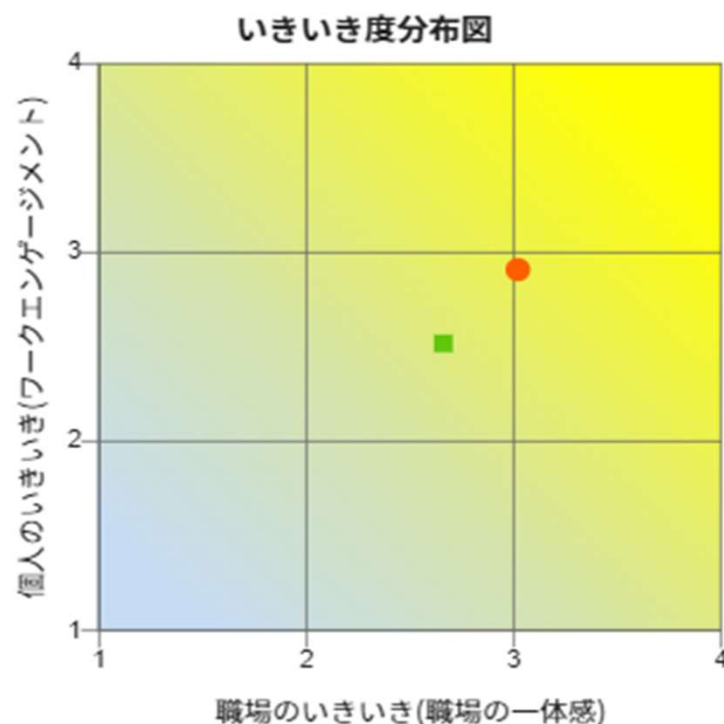
- 全部署において健康リスクは全国平均を下回っているが、職場の支援リスクがやや上昇
- 総合健康リスク（C）が最も低い部署は福岡支店

※（ ）は前回からの増減

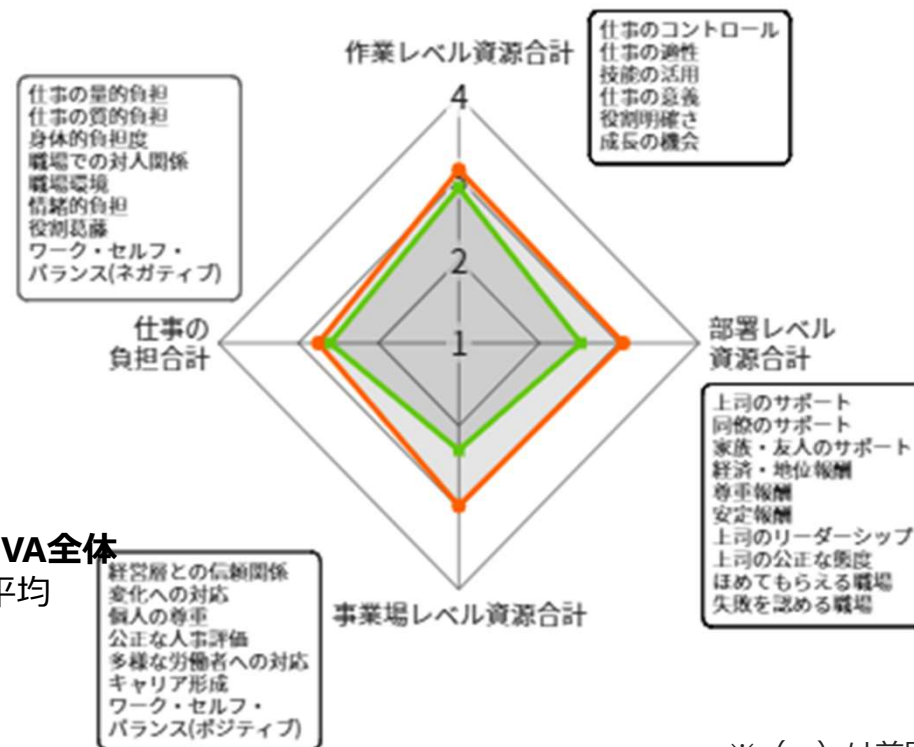
	健康リスク								
	量-コントロール			職場の支援			総合健康リスク		
全国平均	100			100			100		
MEDIVA全体	92	(93)	-1	83	(81)	+2	76	(75)	+1
本社	92	(94)	-2	84	(81)	+3	77	(76)	+1
コンサルティング事業部	91	(93)	-2	91	(92)	-1	82	(85)	-3
プラタナス	100	(92)	+8	77	(72)	+5	77	(66)	+11
管理部門	92	(92)	0	86	(76)	+10	79	(69)	+10
保健事業部	93	(96)	-3	81	(78)	+3	75	(74)	+1
保健事業部_健保チーム	92	(95)	-3	79	(78)	+1	72	(74)	-2
保健事業部_産保チーム	93	(100)	-7	88	(79)	+9	81	(79)	+2
福岡支店	95	(88)	+7	65	(67)	-2	61	(58)	+3

いきいき度（いきいき度分布図）

- 「個人のいきいき」「職場の一体感」とともに全国平均より高く、良い傾向



● MEDIVA全体
■ 全国平均



※ () は前回の数値

	個人のいきいき	職場のいきいき	作業レベル 資源合計	部署レベル 資源合計	事業所レベル 資源合計	仕事の負担 合計
全国平均	2.52	2.66	2.89	2.52	2.3	2.6
MEDIVA全体	2.9 (2.9)	3.0 (3.0)	3.1 (3.1)	3.0 (3.1)	3.0 (3.0)	2.8 (2.8)

参考) 最高が4点、最低が1点。高い方が良好な状態

メディアの トランザクティブメモリー

トランザクティブメモリー

“All MEDIVA”を合言葉に部門横断、**一体感**を大切にしていくために、全社でトランザクティブメモリーに取り組み、メディヴァが大事にしている理念の実現に向けて、メディヴァ社員の**健康は優先される**ことを健康経営として発信しています。

『**お互い様文化**』を大事にしており、心理的安全性およびエンゲージメントの向上に努めています。

トランザクティブメモリー

目標

組織内の“誰が何を知っているか（Who knows What）”を共有し、
個人、組織に対する解像度を上げること。

グラントルール

- 自己紹介シートに基づき、自分の強みや持ち備えているスキル等をお話してください。
- 1回につき45分。1人当たりの持ち時間は目安6~7分です。（質疑含む）
- 班内で司会やタイムキーパーを設定し、限られた時間の中で、班員に対し最大限に興味関心を高めながら、活発なコミュニケーションを図りましょう。

社内ポータルサイトでトップからの発信

経営層からの発信やコミュニケーションを通し、「組織の知」を掘り下げ発掘！

- ◆ 社内報（無人島に街をつくれ）
- ◆ オンライン研修会・座談会、体験記の発信
- ◆ 情報発信プラットフォーム運営
- ◆ 体験型オンライン健康イベント
- ◆ 社外向けオンラインセミナーの開催

大石さんの日常



07 ハーバード流？交渉術



06 子育て奮闘記（後編）



05 「コンサル」の



04 子育て奮闘記（前編）



03 評価の仕組み



02 メディヴァで寿命が延びた？！

経営トップ自らの経験談
は役に立っし、
親近感が湧いてくる

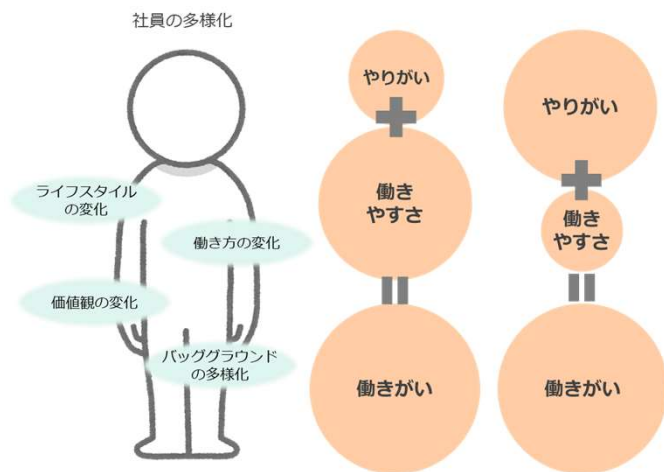
主体性をもって
道筋をつけ
サポートも呼び込みながら
実行する力



オンライン研修会の実施

【管理職向け研修】

社員の働きがいとケアを考える



◆ 内容

- 社員の働きがいとは
- 多様な社員へのケア
- メンバーによる相互ケア
- メンバーへのケアと社内連携

【全社員向け研修】

睡眠



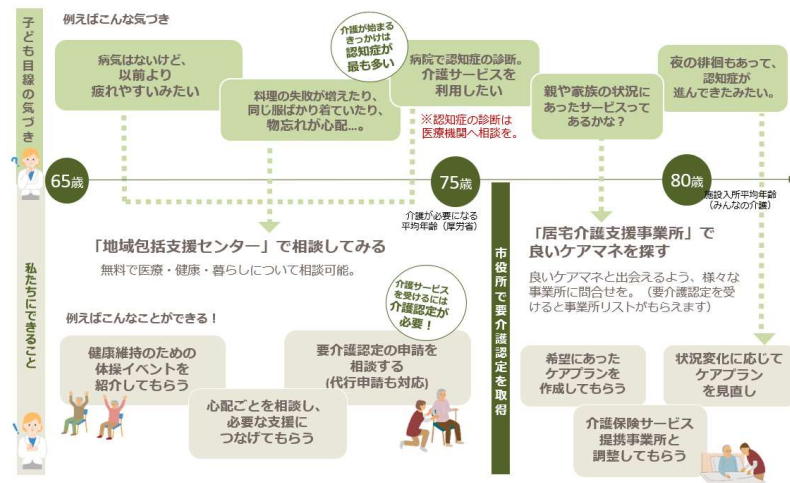
◆ 内容

- 睡眠時無呼吸症候群について
- CPAPの使用に至るまで
- CPAPの効果について
- メディヴァの睡眠事情
- 睡眠に違和感を感じたら
- 睡眠時無呼吸症候群（SAS）の検査・治療の今



座談会、育児・介護体験記の発信

介護オンライン座談会



ケアプランとは...利用者や家族の状況や希望をふまえ、支援の方針や解決すべき課題、介護サービスの目標と内容をまとめた計画書

子育て奮闘記（社長編）



◆ 内容

- ・ 介護にまつわる様々な心配事
- ・ 介護の心構え「両親の介護、どういうタイミングで何をすればいい？」
- ・ 介護が始まるまでのざっくりタイムライン
- ・ 両親の今の状態を知っておくためのご家族の状態確認表

◆ 内容

- ・ 社長「大石さんの日常（子育てトピック）」で、メディヴァ誕生のきっかけでもある息子さんの子育てと、それにとまなうメディヴァの変遷...メディヴァのアットホームな雰囲気（ハード・ソフト）の根源が明らかに！
- ・ 子育て中の人、そうでない人も、なんだか元気が湧いてくる...！？臨場感たっぷりの子育て奮闘記！

スマイルナビゲーション ライブ配信

社員を笑顔に、元気にする
情報を発信中！

自由なトークタイム

介護について知ろう！
話そう！
3月29日（金）



MEDIVA
スマイルナビゲーション

メディヴァ社員とsmileで過ごす
MHCR×MHITメンバーがお届けするゆるトーク

2024年3月29日（金）
12:15～12:35

トークテーマ
**介護について
知ろう！話そう！**

本日のナビゲーター
介護のリアル
聞いていきます！
MHCR保健師

ゲストスピーカー
かいたも班

メンバーの子育て奮闘記を
のぞいてみよう！
7月19日（金）



MEDIVA スマイルナビゲーション

～メディヴァ社員とsmileで過ごす
MHCR×MHITメンバーがお届けするゆるトーク～

◇今回のトークテーマ◇
**メディヴァ健康管理室メンバーの
子育て奮闘記をのぞいてみよう！**

2024年7月19日（金） 12:15～12:45
@teams

今回のスピーカー：メディヴァ健康管理室（MHCR）メンバー

金子	生田	松並	大澤	渡辺(千)
----	----	----	----	-------

将来、あなたがケアラーになったとき
相談できる人・場所はありますか？

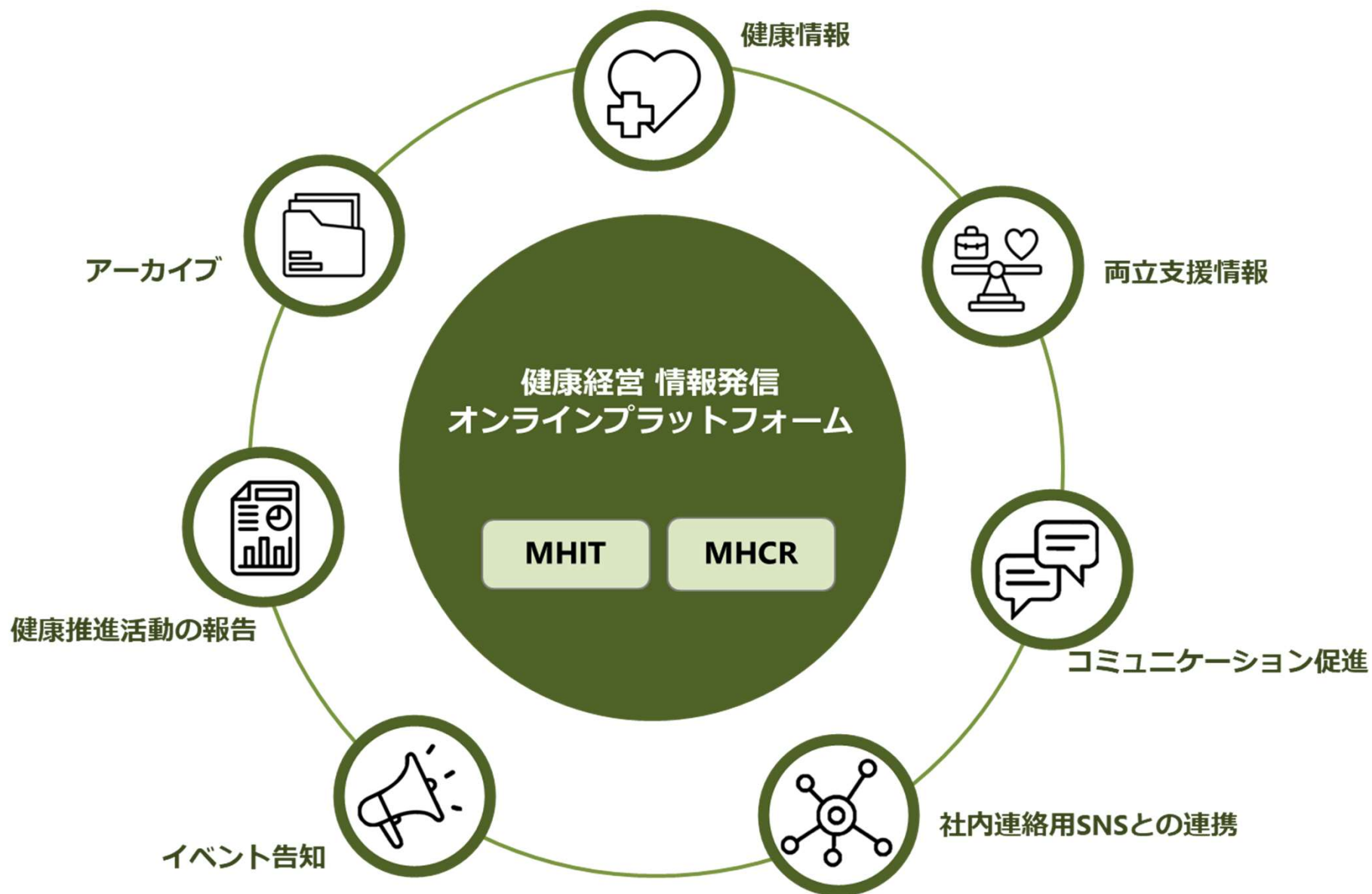
- 1 ある
- 2 ない
- 3 考えたことがない・わからない



トークテーマ
メディヴァ健康管理室メンバーの
子育て奮闘記をのぞいてみよう！

「子育てって赤ちゃん時代だけじゃないよね」
「年齢によって大変さのテーマが変化してくるよね」
「子どもとの距離感が変わってきた」
つまり、大きくなった子供の子育ても聞いてみたい！

情報発信 オンラインプラットフォーム運営（社内）



情報発信 インスタグラム運営（社外）

『生き活きと輝き働く人』を応援する



Instagram

#メディヴァ #MEDIVA
#保健事業部 #健康経営
#管理栄養士 #心理士 #保健師

産業保健チーム

テーマ
『働く×Wellness』

mediva_wellness



mediva_health_labo



保健指導チーム

テーマ
『食×Wellness』

mediva_health_labo

体験型オンライン健康イベント

「いきいき」な毎日につながる！「体験」イベント開催（総視聴回数126回）



社外向けオンラインセミナーの開催

『「人を想う」ブレない経営を目指すウェルビーイング』オンラインセミナーを開催！

健康経営顕彰制度が開始して10年が経過した今、従業員はどう健康で働き続けるのか、人手不足、技術・事業継続など、さまざまな中小企業の課題について、3名の中小企業の経営者をお招きし、「健康経営」を切り口にどう向きあっていくかのヒントをお届けしました。



「人を想う」>>>>
ブレない経営を目指すウェルビーイング
～ものづくり企業が実践する健康経営®～

◆本日のプログラム
第1部 ものづくり企業経営者、中小企業診断士からみた健康経営
第2部 パネルディスカッション
ご案内 メディヴァ健康経営コンサルティングサービスの紹介

ゲストスピーカー
小原 敏治氏 小原歯車工業株式会社 代表取締役
男澤 誠氏 株式会社スリーハイ 代表取締役
有村 知里氏 アイバス経営コンサルティング株式会社 代表取締役

主催：株式会社メディヴァ 協賛：共同印刷株式会社

◆ 参加者の感想

- ・ リアルな経営者の思いからつながる健康経営にはストーリーが根付いていることを実感した
- ・ 話の内容が具体的でわかりやすかった
- ・ 事業者さんの本音トークが聴かせていただいた
- ・ 現場での生の声や感想が聞けてよかった
- ・ お一人おひとりのあたたかいお人柄が伝わり、楽しく拝聴できた
- ・ ウェルビーイングが、経営そのものと理解致した

健康推進プロジェクト(MHIT*) 活動報告

* MHIT: Mediva Health Innovation Team

MHIT×MHCRの主な取り組み（2023～2024）

ミッション

社員と家族の健康づくりと健康で働ける企業文化づくり

- ✓ 社員と家族を健康にする
- ✓ 元気でいきいきと働くことを応援する
- ✓ （健康をテーマに）社員のコミュニケーションを活性化する

食事・のんびり漢方班

コミュニケーション班

運 動 班

介護（かい友）班

肩こり・腰痛・目の疲れ班

睡 眠 班



Yammer投稿

二十四節気

✓ 今年は二十四節気をテーマに投稿しました！



薬膳ランチレポート

✓ メンバー+大石さん、生田さんで薬膳ランチへ！



次年度に向けて！

- ✓ 楽しい企画を続々予定しています！
 - 紹介しきれていない二十四節気をお届けしたい！
 - お勧め漢方を共有したかった！
 - 全社巻き込み企画を実施したい！
- ✓ また食事・漢方一緒に活動していきたいです！
- ✓ ぜひご参加お待ちしております！

野菜チャレンジリレー 5/13(月)~6/7(金)

✓ 延べ82件の投稿をいただきました！



トマトチームへのプレゼント発表！



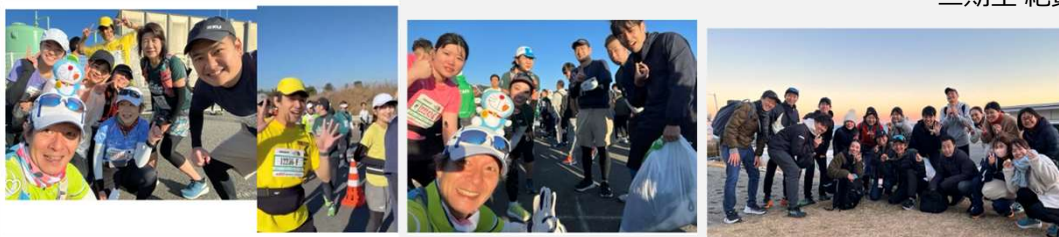
活動（出来たこと）

フルマラソン・チャレンジ【全員完走！】

- ・チャレンジャー（7名）応援参加（5名）全員が完走
- ・その後も定期的に一緒に走るコミュニティーができました



二期生 絶賛募集中！



体力測定→体力年齢のトライアル [体力測定レポート.pdf](#)

- ・有志5名で新国立競技場での体力測定に参加
- ・体力年齢を算出→嬉しい結果も、悔しい結果もありました



今年度の活動を振り返ると...

- ・フルマラソン挑戦、体力測定実践など新しいことには取り組みました。
- ・一方で全社の巻き込みが弱く、運動班内の交流も少なめの年でした。
- ・新年度はこの二点を反省して新たな気持ちで取り組んでいきます（決意）

活動（出来なかったこと😭）

- ・全社ウォークラリー
- ・ラン&BBQなどゆるく運動するイベント
- ・運動班リアル集会
- ・怪しい(?)健康法の実証実験
- ・オンライン体操

新年度は必ず巻き返せるよう頑張ります！

メンバー紹介

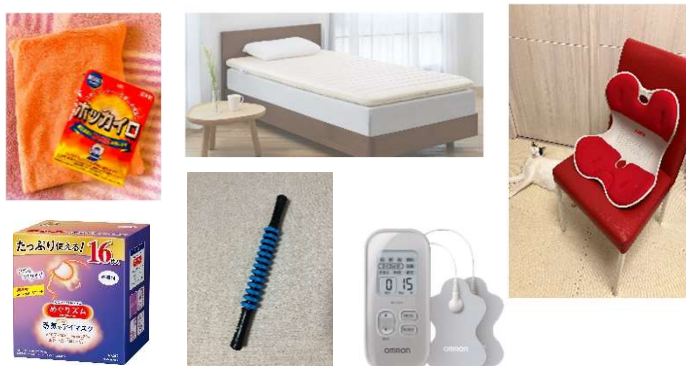


所属	人数（前年比）
健保チーム：	15名（+4）
コンサル系：	8名（+3）
産保チーム：	3名（-2）
管理部門：	2名（±0）

肩こり・腰痛・目の疲れ班

1. 健康企画

① 私の健康グッズリレー



② デジタルデトックス週間

月 トイレやお風呂にスマホ持ち込まない

火 昼間/食後に散歩をしてみる

水 寝る前1分間の黙想

木 お昼ご飯は目で楽しみ咀嚼し味わう

金 通勤中、読書や外の景色を見る

2. 腰痛持ちさんプレゼント企画

「タイプ別ストレッチ法と小川PTによる個別レッスン」

腰痛アンケート協力者数_42件

協力者へ小川PT作ストレッチ法を資料提供

個別レッスン_4名（ODIによる前後評価付）



3. 私の職場環境調査

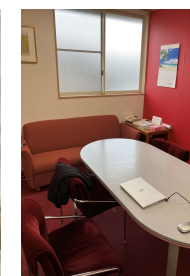
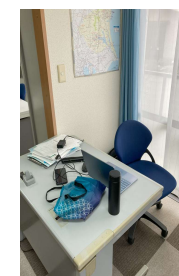
社内、支援先における職場環境の調査

調査項目_明るさ、椅子、デスク、全体の環境

調査場所_水海道さくら病院、松原アーバン、アルテ

ミスウイメンズホスピタル、アーバンサイドテラス1

階、三茶オフィス（健保）、三茶オフィス（産保）



Member(コンサル部門)&振り返り

小川：日々の環境や動きを見直すことの大切さを人に伝えることで実感！

野中：日常生活の中でできることがたくさんあることがわかりました。

田中：デジタル機器を使わない時間を意識して作ることは、健康上大切！

山口：個別レッスンを通し、健康管理に限らず組織のつながりも構築できた。

活動

リアルしりとり

部門を超えたコミュニケーションが活発にありました！！



フルマラソンチャレンジ 当日取材（運動班とコラボ！）

運動班のチーム力や感動を皆様にお届け！



今年度の活動を振り返ると...

メディヴァの皆さんの仕事以外の一面が垣間見えるような活動になった1年でした🌟

これからもメディヴァ内のコミュニケーションの活性化とチーム同士のつながりを意識した活動を、続けていきたいと思います！

かいとも班

かいとも班って・・・？

「介護」をキーワードに、介護を頑張っている社員、今後のために事前に情報収集したい社員、業務に介護情報を活かしたい社員、介護に詳しい社員などなど、様々な理由でメンバーが

集まっています！



メンバーの声

同じ悩みを持つ人たちと悩みを分かち合える場は自分にとってありがたいと感じる。



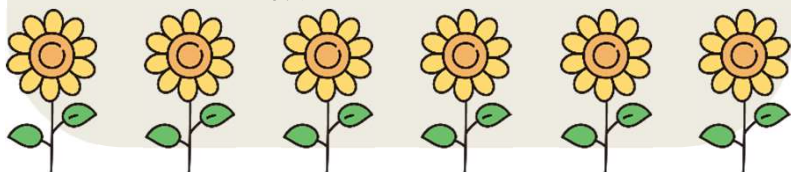
自分自身に介護経験はないが、母が祖父母の介護で苦勞していたのを見ていたので、早いうちから情報収集したい。

かいとも班の活動

◆相談会（仮）

月1回を目安に介護の相談・情報共有の場をクローズドでゆるゆる開催しています。ご興味のある方は、鮑（ホウ）、岡崎までお気軽にご連絡ください！

班には入らなくてもちょっとのぞいてみたいな、介護未経験だけど聞いてみたいな、なんて方も大歓迎です！



◆座談会「教えて！ケアマネ」

ケアマネジャーの党さん(福岡市認知症フレンドリーセンター・センター長/福岡支店)ご協力のもと、[オンライン座談会](#)を開催しました。ケアマネへの疑問に、党さんが丁寧に答えてくださいました。

◆社内向け介護セミナー（予定）

第1回目を8/6(火)12:10～開催予定！詳細はTeamsの「[【かいとも班】第1回社内セミナーのご案内](#)」をご確認ください。

◆介護状況アンケート（予定）

睡眠班



目的

- 食事・睡眠・運動は健康維持に必要な3要素と言われています。
- MHITの活動においても、これまで食事や運動に関する取組みが行われてきていますが、健康促進のためには、睡眠課題に対する対策を行っていくことも同じく重要です。
- そこで、今年度より睡眠班を立ち上げ、社員の抱えている睡眠に関する課題の洗い出しと対策の実施のために、活動をスタートしました。



課題感

- 睡眠班メンバーが現在感じている睡眠に対する課題としては、下記があげられました。
 - 寝つきが良くない
 - 眠りが浅い(睡眠の質が低い)
 - 変な夢を見る
 - 朝起きた際に倦怠感がある(疲れが取れない)
 - 睡眠不足が仕事のパフォーマンスやモチベーションにも影響する

取組み

- 今年度は、睡眠班としては初年度の取組みとして、下記を実施しました。
 - ① メンバーの睡眠課題の洗い出し
 - ② クロノタイプ診断の実施
 - ③ 睡眠に関する基礎調査(睡眠が与える影響)
 - ④ 睡眠課題の大きい人と小さい人の違いの検討(睡眠に影響を与える因子)
 - ⑤ 内田さん(CPAP体験)



次年度に向けて

- 次年度は、今年度の調査を基に、下記のような内容に取り組んでいきたい、と考えています。
 - 睡眠に関する基礎情報調査
 - クロノタイプ診断の全社実施(社内の睡眠に関する状況の把握)
 - 睡眠の質の向上に向けた情報提供
- メンバーも絶賛募集中ですので、興味のある方はぜひご参加ください！



メディア健康管理室（MHCR）

活動

- 健康診断後のフォローアップ（健診の未受診者や再受診が必要な人への声かけ）
- 健康相談（心身の健康にかかわる相談など）
- 健康情報発信（MHCR通信、MHCRチャンネル、MEDIVAスマイルナビゲーションなど）
- ストレスチェックの実施、分析、フォローアップ
- 職場巡視、衛生委員会運営

MHCR通信



MHCRチャンネル (動画)



チャンネル

健診結果を活用しよう！編

