

健康推進プロジェクト(MHIT*)

2024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」



* MHIT: Mediva Health Innovation Team

メディヴァの健康経営

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。

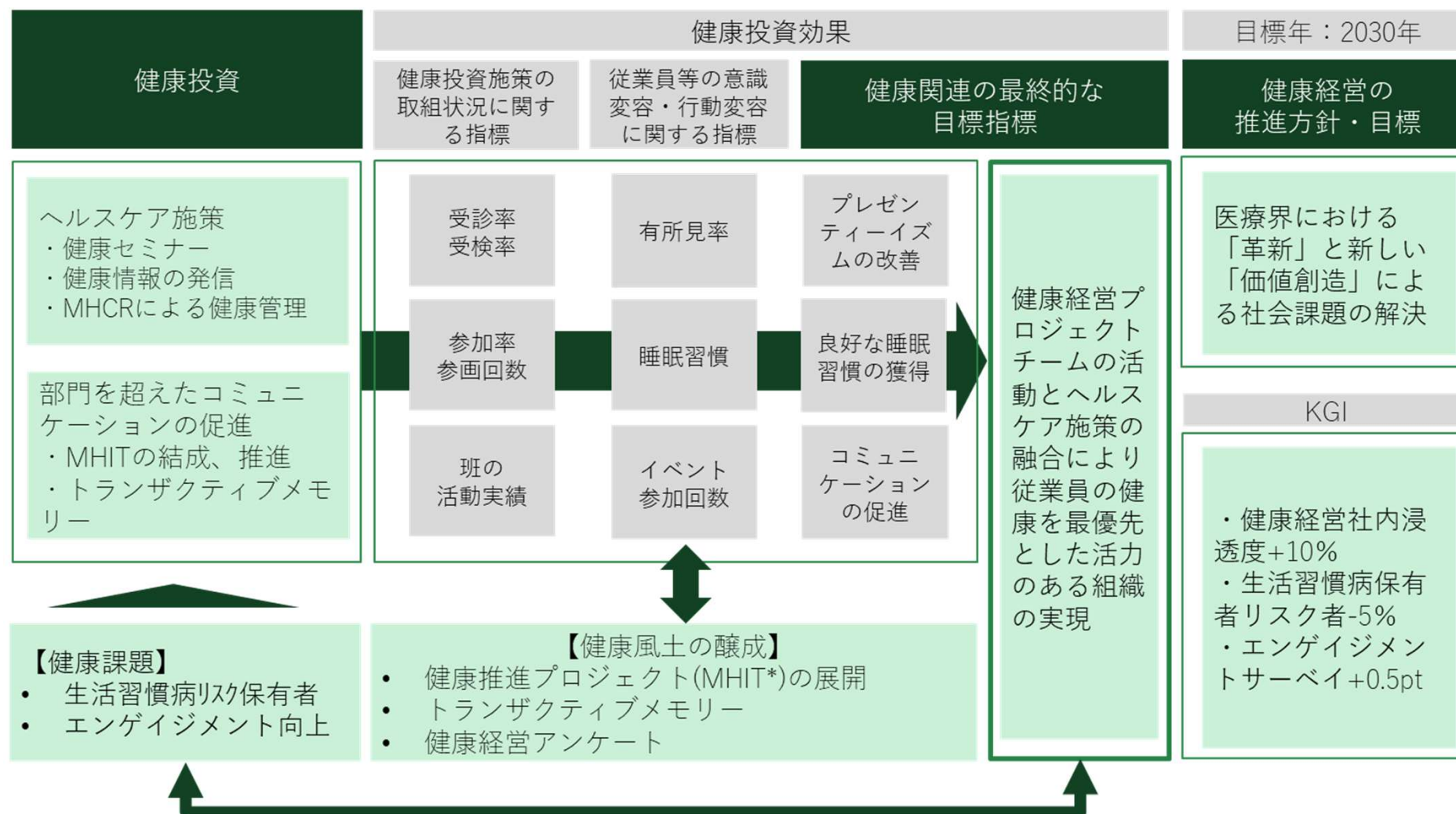


CHO
(健康管理最高責任者)
大石 佳能子

メディヴァの健康経営戦略マップ

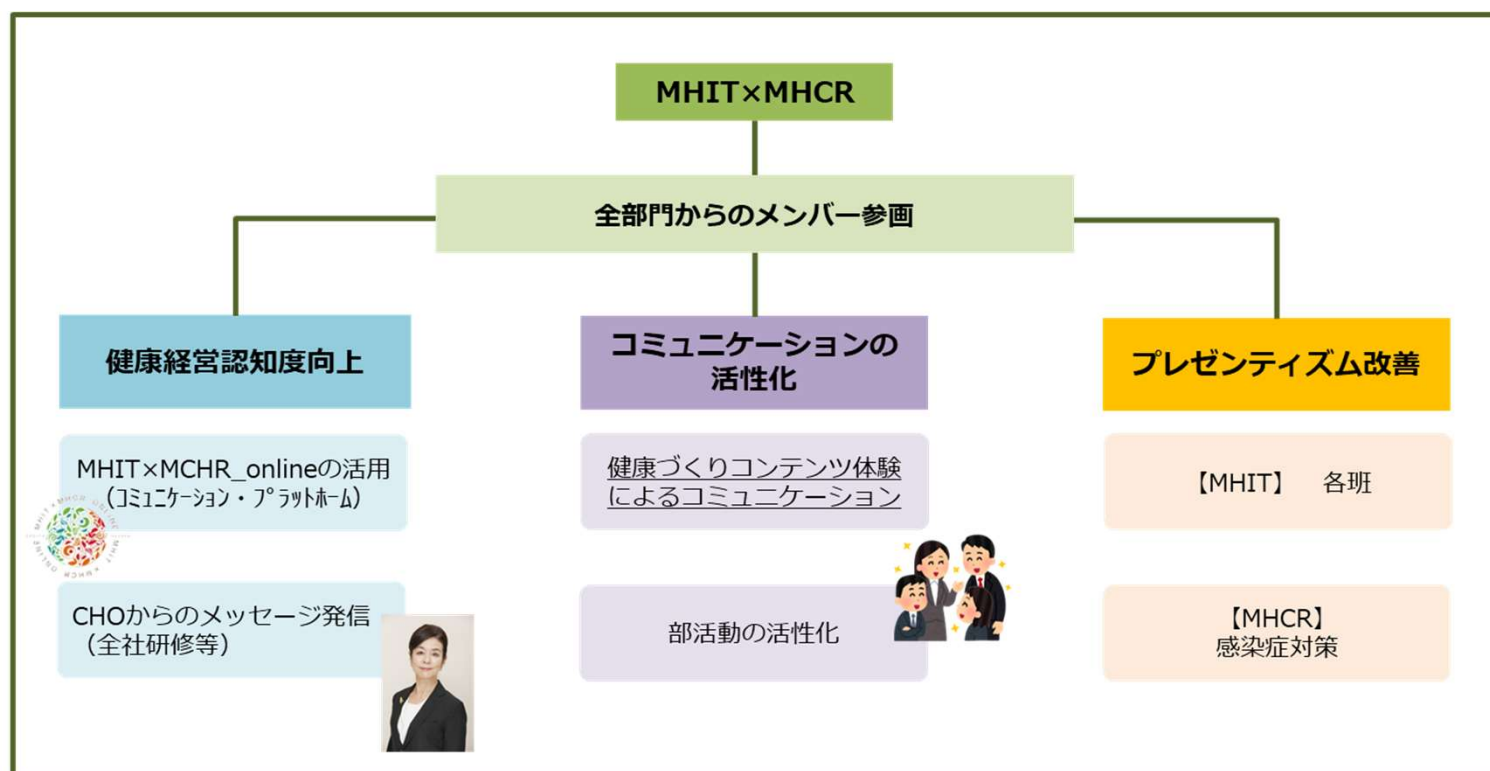
- 健康経営プロジェクトチーム（MHIT*）の活動とヘルスケア施策の融合により従業員の健康を最優先とした活力のある組織の実現

*Mediva Health Innovation Team



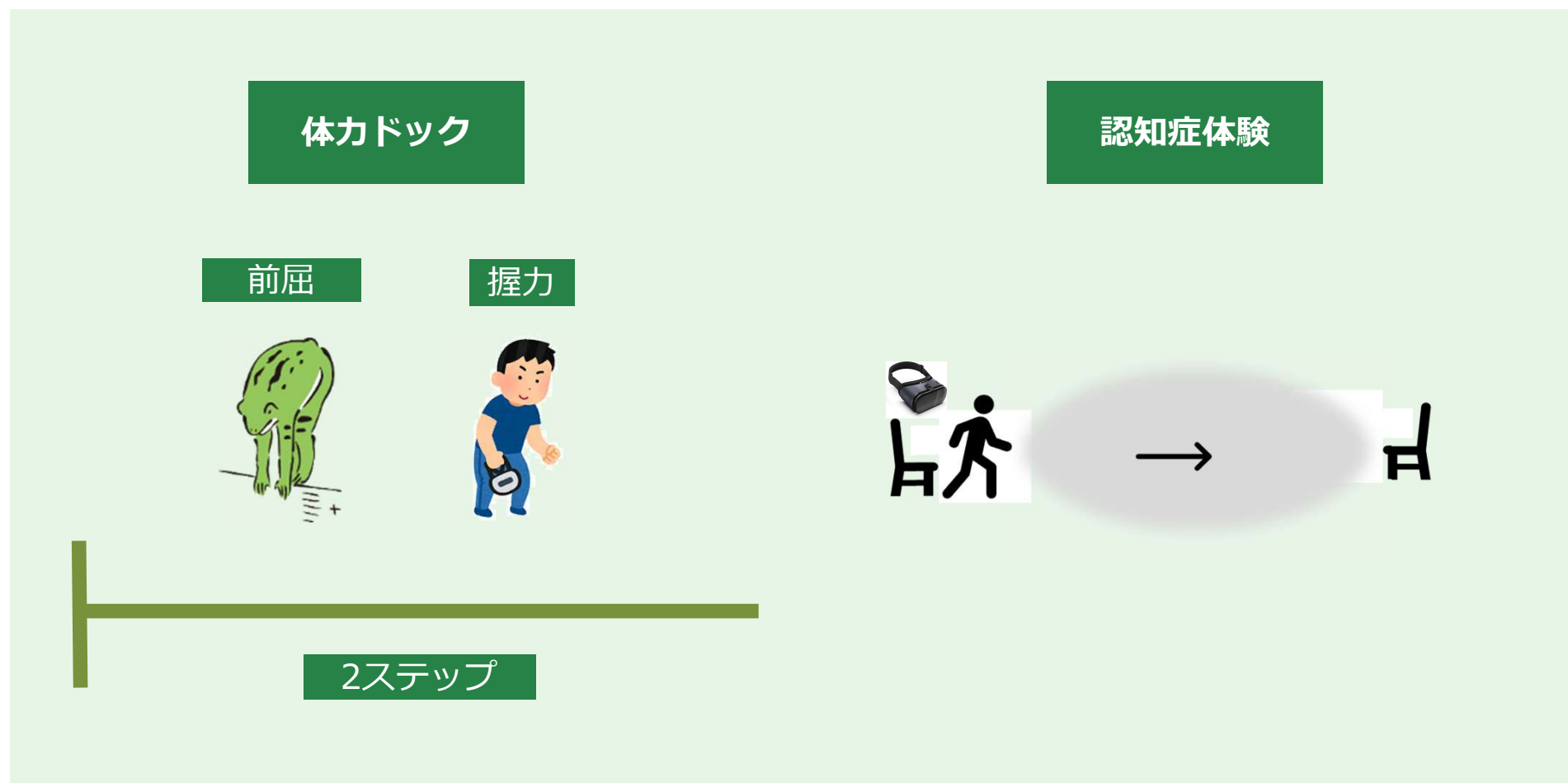
戦略的な健康推進プロジェクト(MHIT*)の展開

- 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
- 健康づくりコンテンツ体験、部活動の活性化による部門を超えたコミュニケーション
- 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



巡回型健康づくり体験イベント

- MHITの班同士のコレボレーション（運動班×コミュニケーション班×かいとも班）
- 保健事業部×介護事業部のコラボレーション
- メディヴァのコンテンツの価値を体感



健康課題に対する予防的アプローチ

- メンタルヘルス不調予防策
 - 新入職者への保健師による全員面談実施
 - セルフケア研修の実施
 - MHCRがハブとなる全社員参加型のイベント実施
- プレゼンティズム改善施策
 - 熱中症（6月）、感染症（7月・12月）の予防啓発
 - 積極的に健康と向き合い知恵・体験を共有する場の創出

全員面談



予防啓発

- 01 | 熱中症の対策強化について
- 02 | 熱中症の基礎知識
- 03 | 熱中症の予防対策
- 04 | 熱中症を発症した場合の対応

共有する場



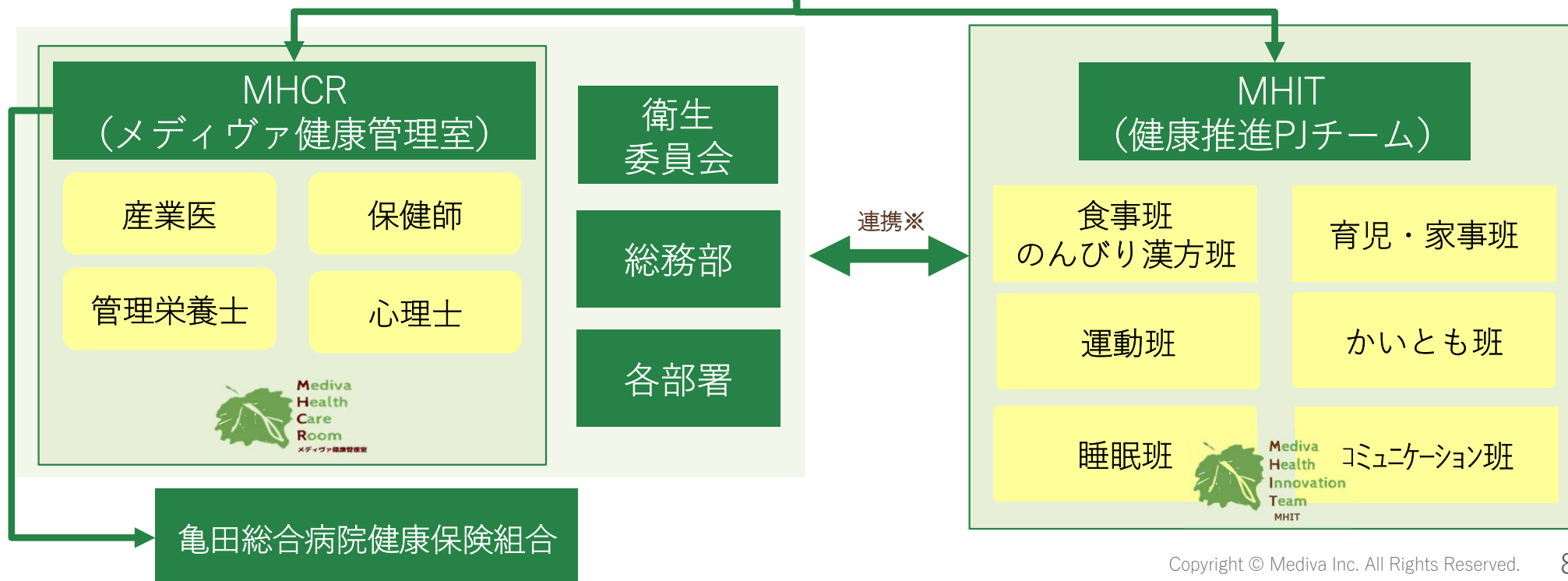
健康経営推進体制

- MHCR×MHITのコレボレーションによる健康経営の推進

MEDIVA
Medical Innovation and Value-Added

CHO
代表取締役

CHO補佐
シニアマネジャー



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と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）

- a. 企業間の連携による新規事業創出に取り組む
- b. 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
- c. 取引先のIT実装支援に取り組む
- d. 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納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、下請事業者にとり一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、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努めます。

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>

労働安全衛生の状況

➤ 職場巡視実績（2024年4月から2025年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	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（2024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（2024年1月から12月まで）

項目	2024年度	2023年度
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	6時間/ 11.2日/1.8日
労災の状況	0件	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

数字でみるメディヴァの健康経営

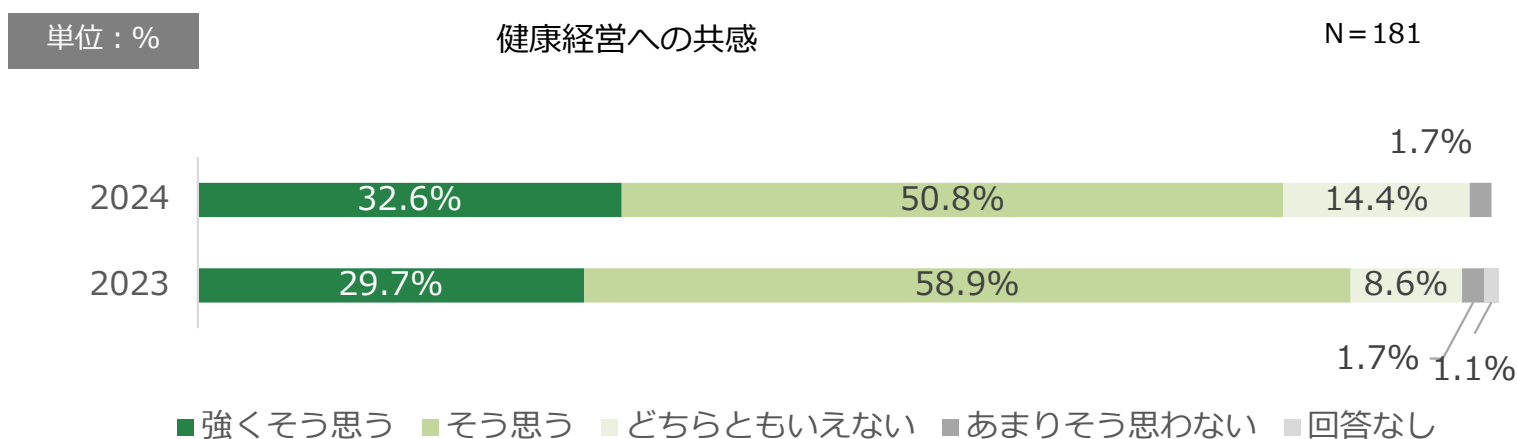
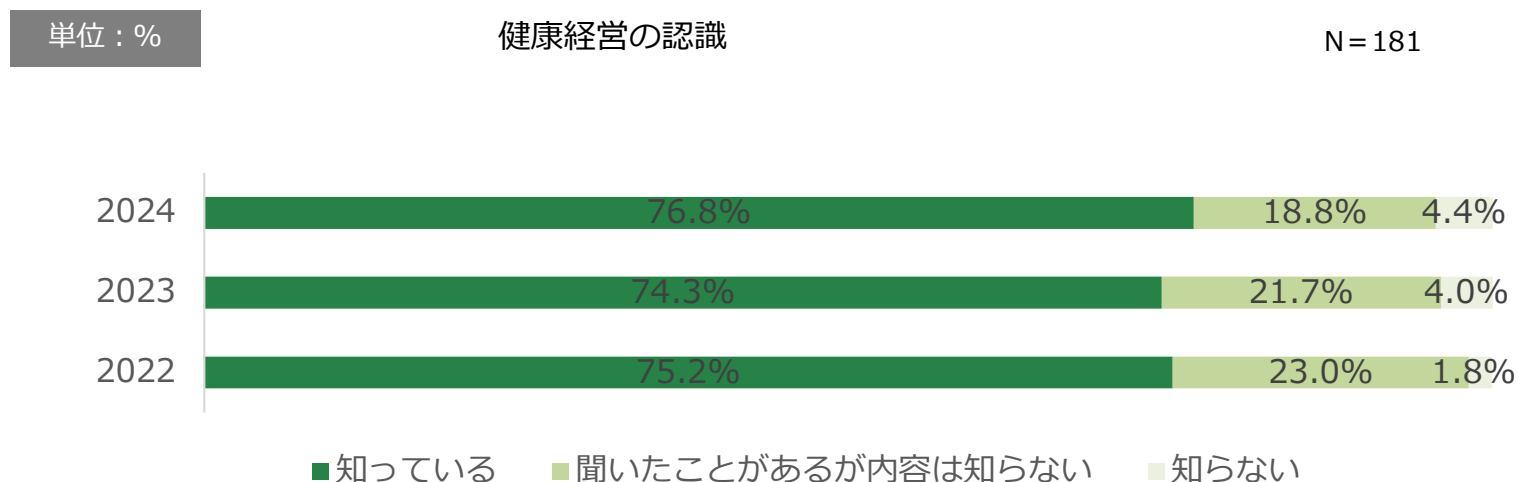
	健康経営	健康診断	ストレスチェック
目的	健康経営浸透度の把握	従業員の健康状態の把握	従業員のストレス状態の把握
期間	2024年12月10日から12月30日	通年	2024年10月16日～10月29日
対象	メディヴァ在籍者：242名	受診対象者：242名	受検対象者：242名
方法	We b アンケート	健診結果の分析	WellaboSWP
結果	回答率:74.8%（前年73.2%） （回答者181人）	受診率:100%（前年100%） 有所見率:30.6%（前年 31.7%）	受検率:99.6%（前年99.1%） 高ストレス者率:10.8% （前年5.5%） 高ストレス者面談:0.4% （前年0.9%）

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 *SPQ
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	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
ヘルスリテラシー	入手、理解、評価、活用
健康度・生活習慣	主観的健康度、健康不安、生活習慣
育児・介護	育児・介護への関わり

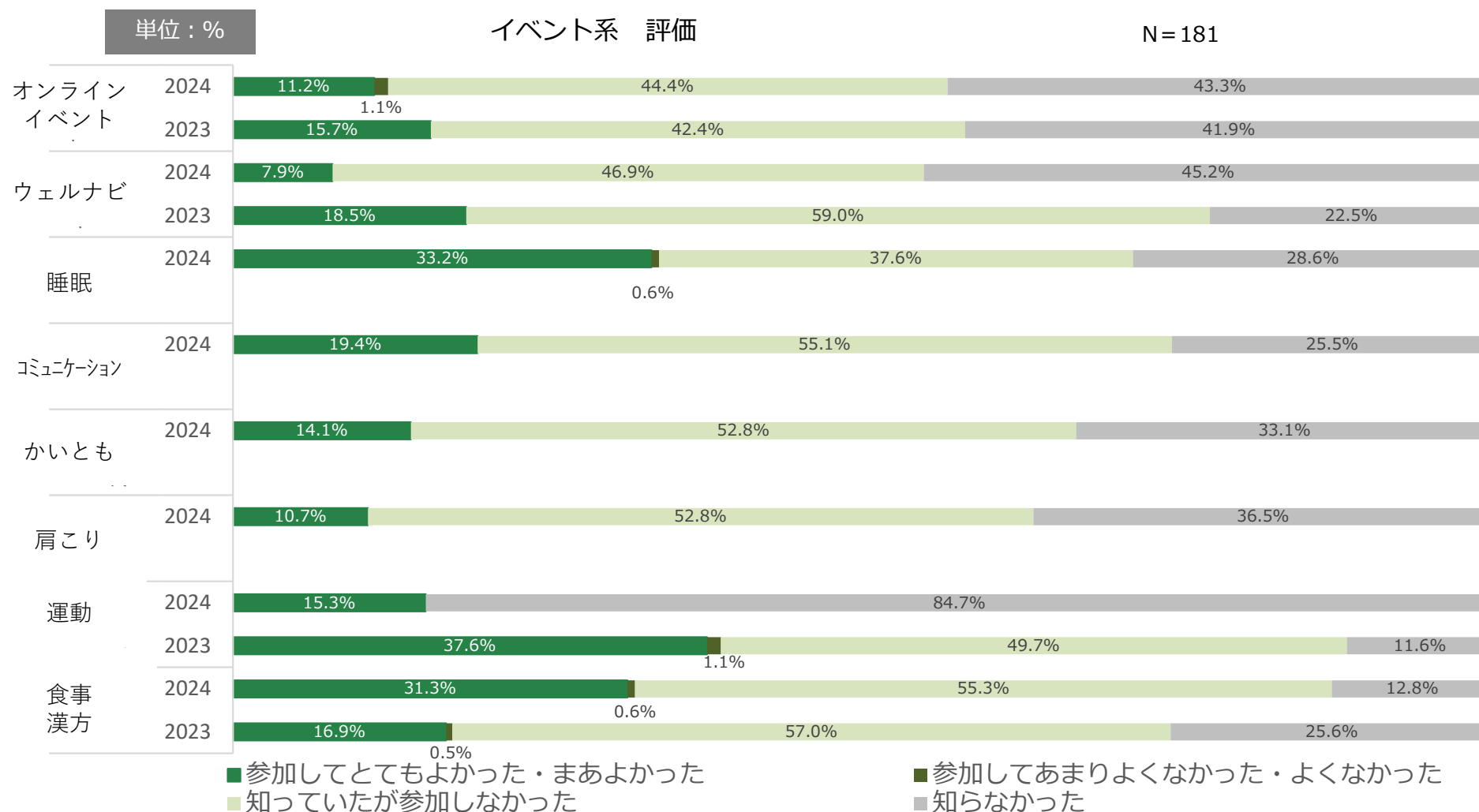
健康経営社内浸透度

- 健康経営を認識している社員の割合は76.8%で、前年度より2.5ポイント増加
- 健康経営へ共感している社員の割合は32.6%で、前年度より2.9ポイント上昇



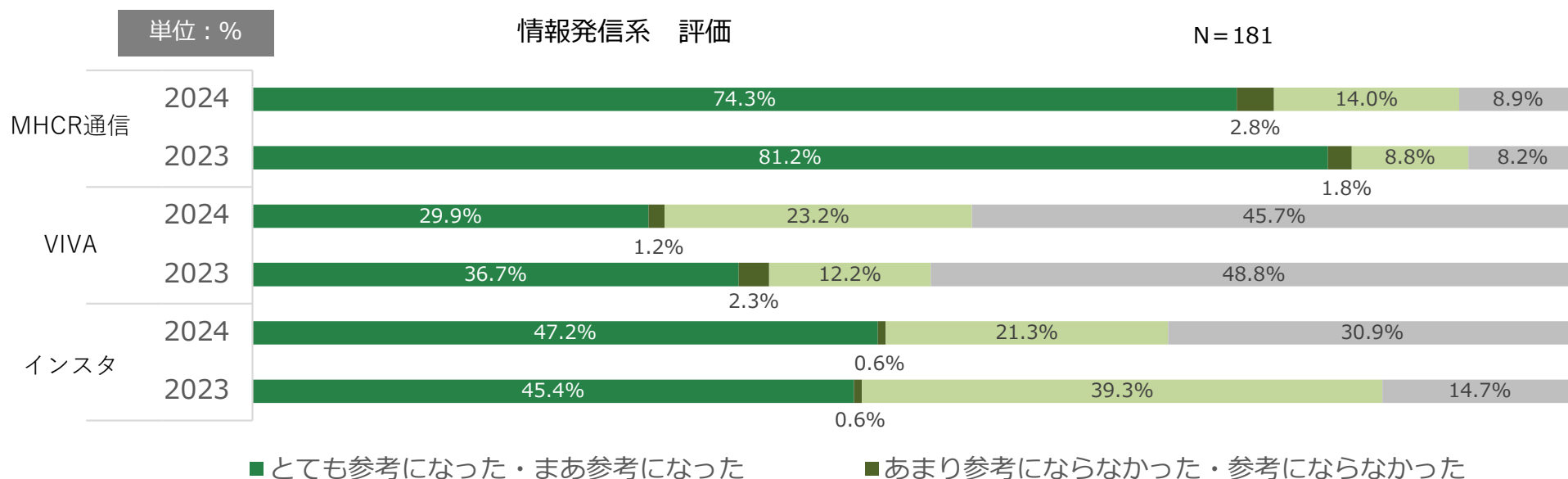
社内施策への評価① イベント系

- 社員の参加の満足度が高いのは、睡眠班（33.2%）、食事・漢方班（31.3%）



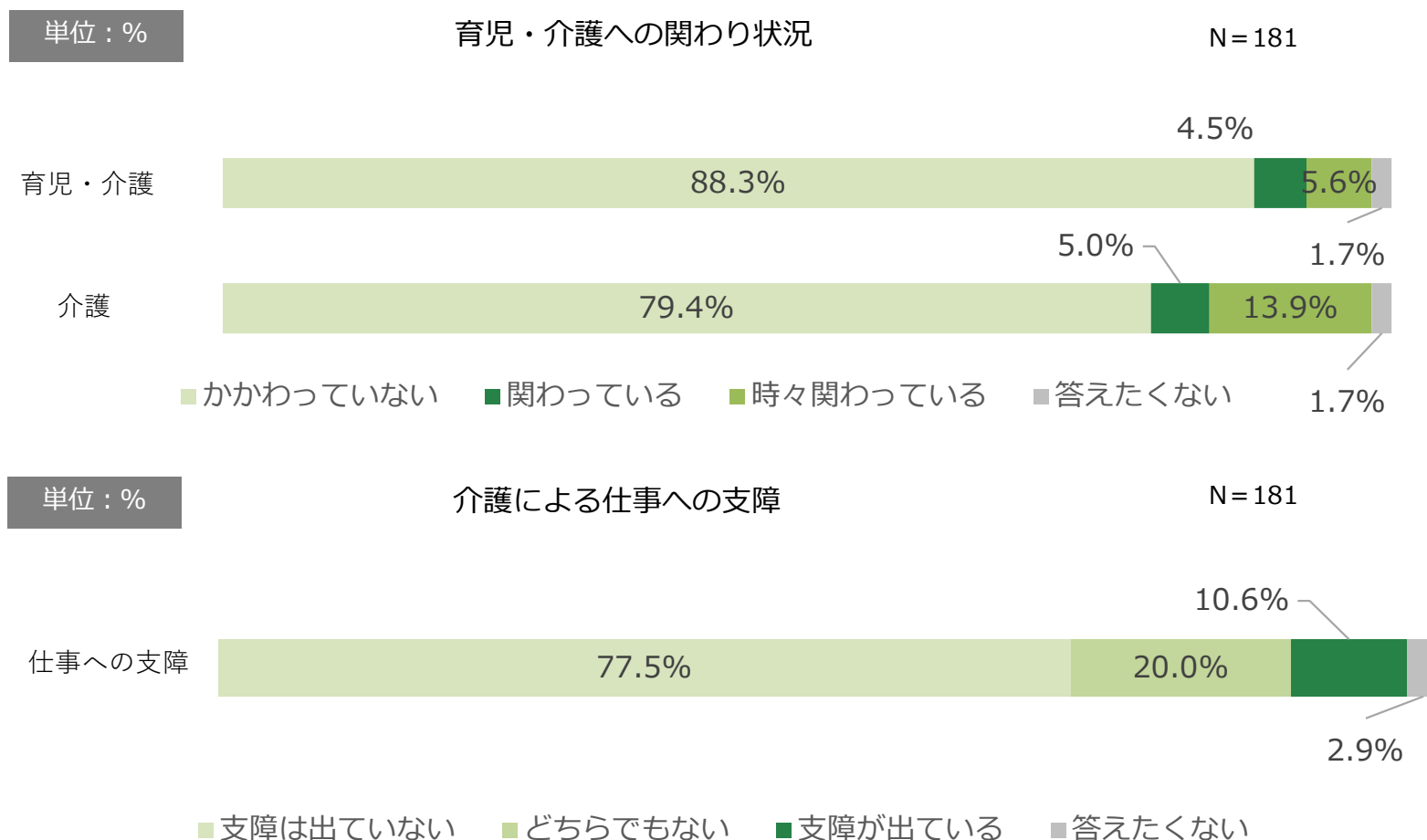
社内施策への評価② 情報発信系

- 情報班の発信内容で一番活用されているのは、MHCR通信で74.3%
- インスタは、活用されている割合が、前年度より1.8ポイント上昇



介護・育児の関わり状況と介護による仕事への支障

- 介護への関わりがある割合は、18.9%、介護・育児両方への関わりがある割合は、10.6%
- 介護により仕事に支障をきたしている割合は、10.6%



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り、前年度と比較すると活力が向上

種別/年度	活力	熱意	没頭
メディヴァ2024	3.3	3.8	3.4
メディヴァ2023	3.2	3.8	3.4
メディヴァ2022	3.5	4.0	3.6
国内調査*	2.7	3.9	3.6

- GallupのQ12では、前年よりやや低下するも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
メディヴァ2024	4.0	4.0
メディヴァ2023	4.1	4.1
メディヴァ2022	4.1	4.0

(参考) 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。

ヘルスリテラシー

- 全体的に日本の結果より良好であるが、活用の項目は同等の結果

「とても難しい」「やや難しい」と回答した割合（%）

年度/項目	入手	理解	評価	活用 (生活環境)	活用 (地域活動)
2024	32.0	40.3	14.4	58.6	63.5
日本	38.0	49.3	45.5	63.6	64.6
EU	34.8	26.1	12.6	25.5	38.9

（参考）指標：HLS-EU-Q47

項目	質問
入手	職場の健康増進のための取り組みについて知ることについてどのように感じますか。
理解	心の健康を維持する方法に関する情報を理解することについてどのように感じますか。
評価	どの生活習慣（飲酒、食生活、運動など）が自分の健康に関係しているかを判断することについてどのように感じますか。
活用（生活環境）	健康と充実感に影響を与えている生活環境（飲酒、食生活、運動など）を変えることについてどのように感じますか。
活用（地域活動）	健康と充実感を向上させる地域活動に参加することについてどのように感じますか。

業務パフォーマンスに影響する健康問題や不調①

- 感染による不調が1位で、目の不調をはじめとする生産性低下につながる項目が上位

指標：QQmethod

順位	2024	2023	2022
1位	感染による不調	首の不調や肩凝りなど	目不調
2位	目の不調 睡眠に関する不調	頭痛	首の不調や肩凝りなど
3位	首の不調や肩凝りなど 頭痛	目の不調	睡眠に関する不調
4位	(女性のみ) 月経前症状 全身の倦怠感、疲労感 精神に関する不調	睡眠に関する不調	(女性のみ) 月経前症状
5位	アレルギーによる疾患	アレルギーによる疾患	(女性のみ) 月経痛

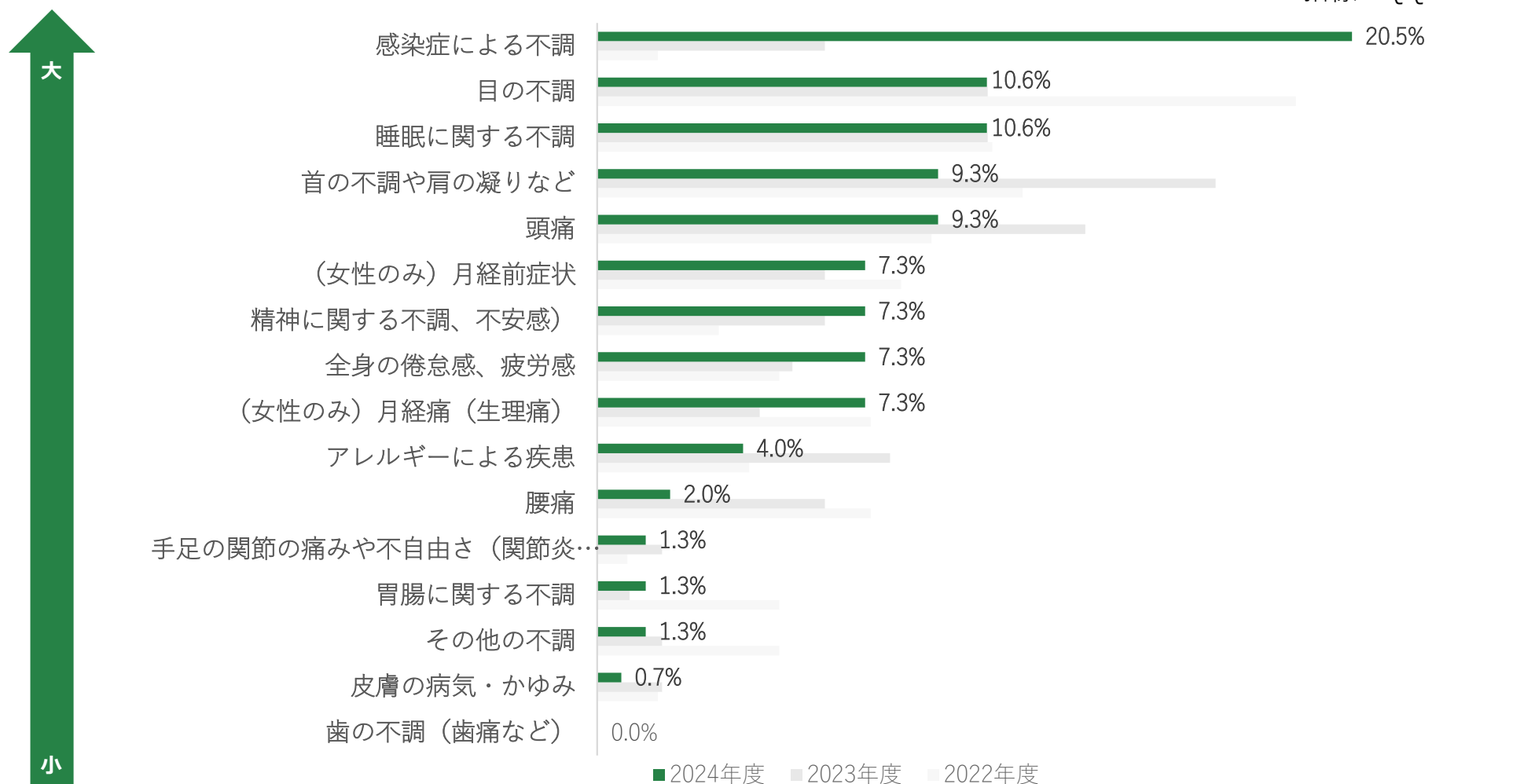
業務パフォーマンスに影響する健康問題や不調②

- 感染による不調が増加

単位：%

N = 151

指標：QQmethod

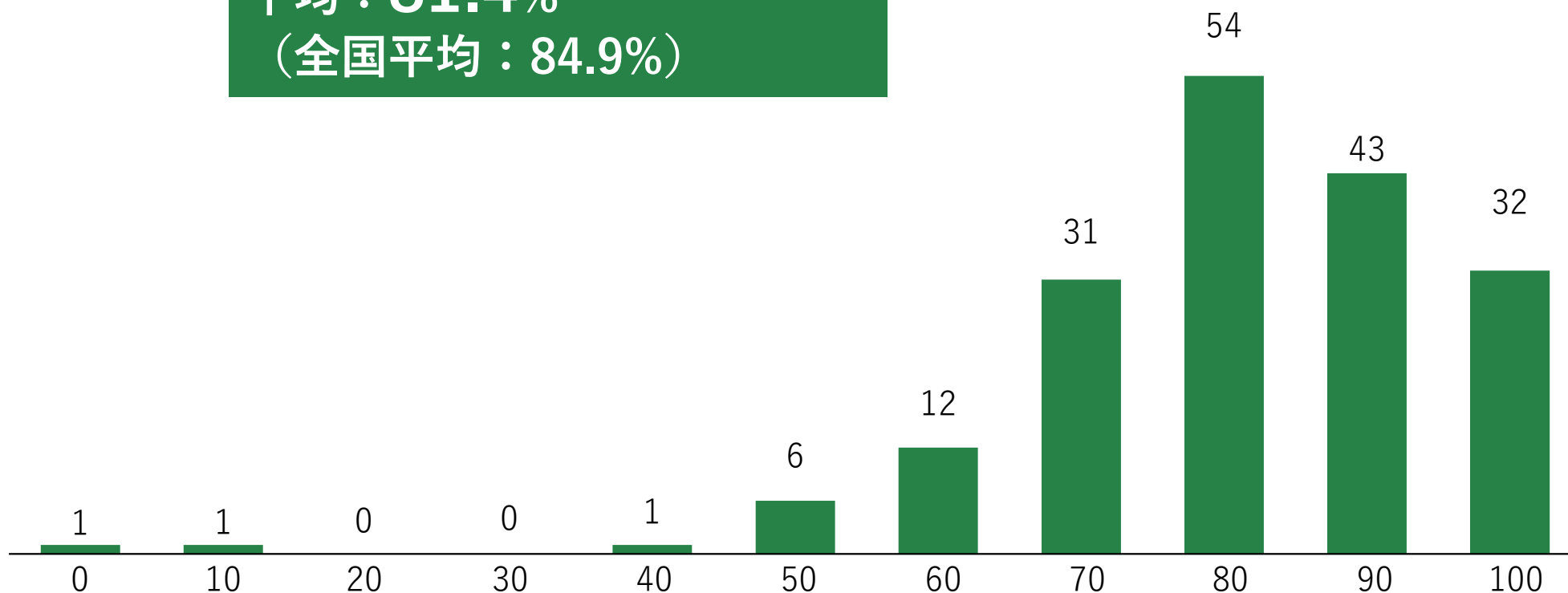


業務パフォーマンスに対する自己評価（過去4週間）

- 約7割の社員が過去 4 週間の自身の仕事を評価を80%以上と回答

指標：SPQ（東大1項目版）

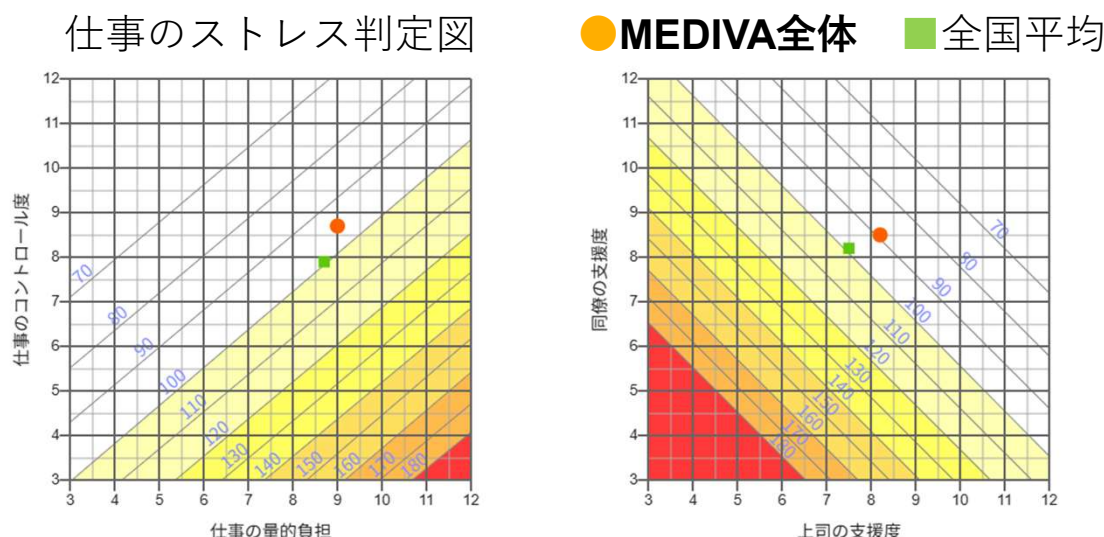
平均：81.4%
(全国平均：84.9%)



ストレスチェック

ストレスチェック（判定図）

- 量的負担・コントロール度、職場のサポートが3ポイントずつ上昇したことで総合健康リスクも上昇
- 全国平均より低いものの、経年的に上昇傾向である



	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	9.0 (8.6)	8.7 (9.0)	8.2 (8.3)	8.5 (8.7)	95 (92)	86 (83)	81 (76) ↑

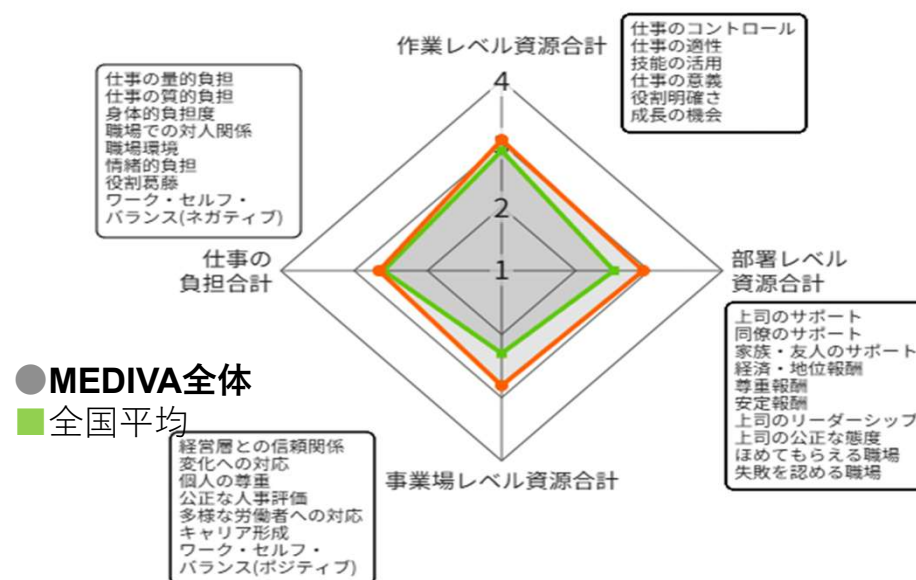
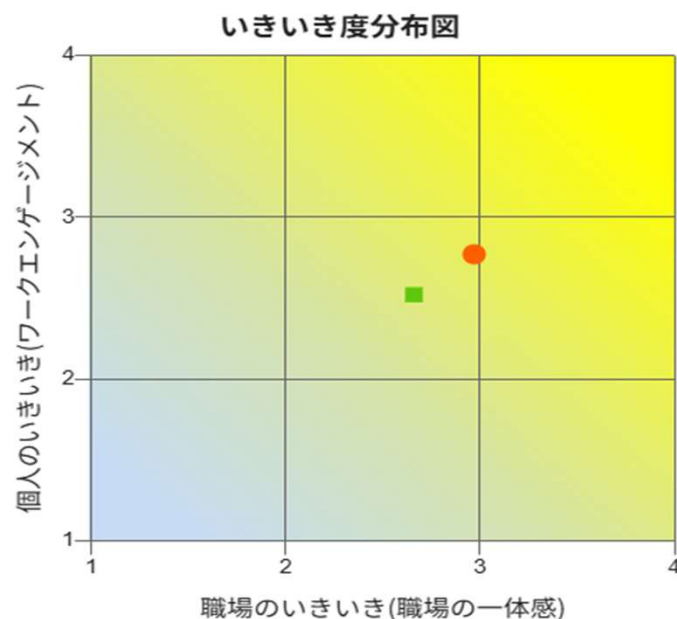
ストレスチェック集団分析_健康リスク

- 全社の総合健康リスク（C）を上回った部署は8部署中6部署
- 総合健康リスク（C）が最も低い部署は昨年同様、福岡支店

	健康リスク								
	量-コントロール（A）			職場の支援（B）			総合健康リスク（C）		
全国平均	100			100			100		
MEDIVA全体	95	(92)	+3	86	(83)	+3	81	(76)	+5
本社	95	(92)	+3	87	(84)	+3	82	(77)	+5
コンサルティング事業部1部	96	(92)	+4	97	(106)	-9	93	(97)	-4
コンサルティング事業部2部	91	(88)	+3	103	(108)	-5	93	(95)	-2
CH	103	(98)	-5	103	(81)	+22	106	(79)	+27
プラタナス	96	(100)	-4	78	(77)	+1	74	(77)	-3
管理部門	88	(92)	-4	91	(86)	+5	80	(79)	+1
保健事業部_健保チーム	99	(92)	+7	84	(79)	+5	83	(72)	+11
保健事業部_産保チーム	98	(93)	+5	86	(88)	-2	84	(81)	+3
福岡支店	99	(95)	+4	72	(65)	+7	71	(61)	+10

いきいき度チェック

- 「個人のいきいき」「職場の一体感」とともに全国平均より高いが、経年では低下傾向



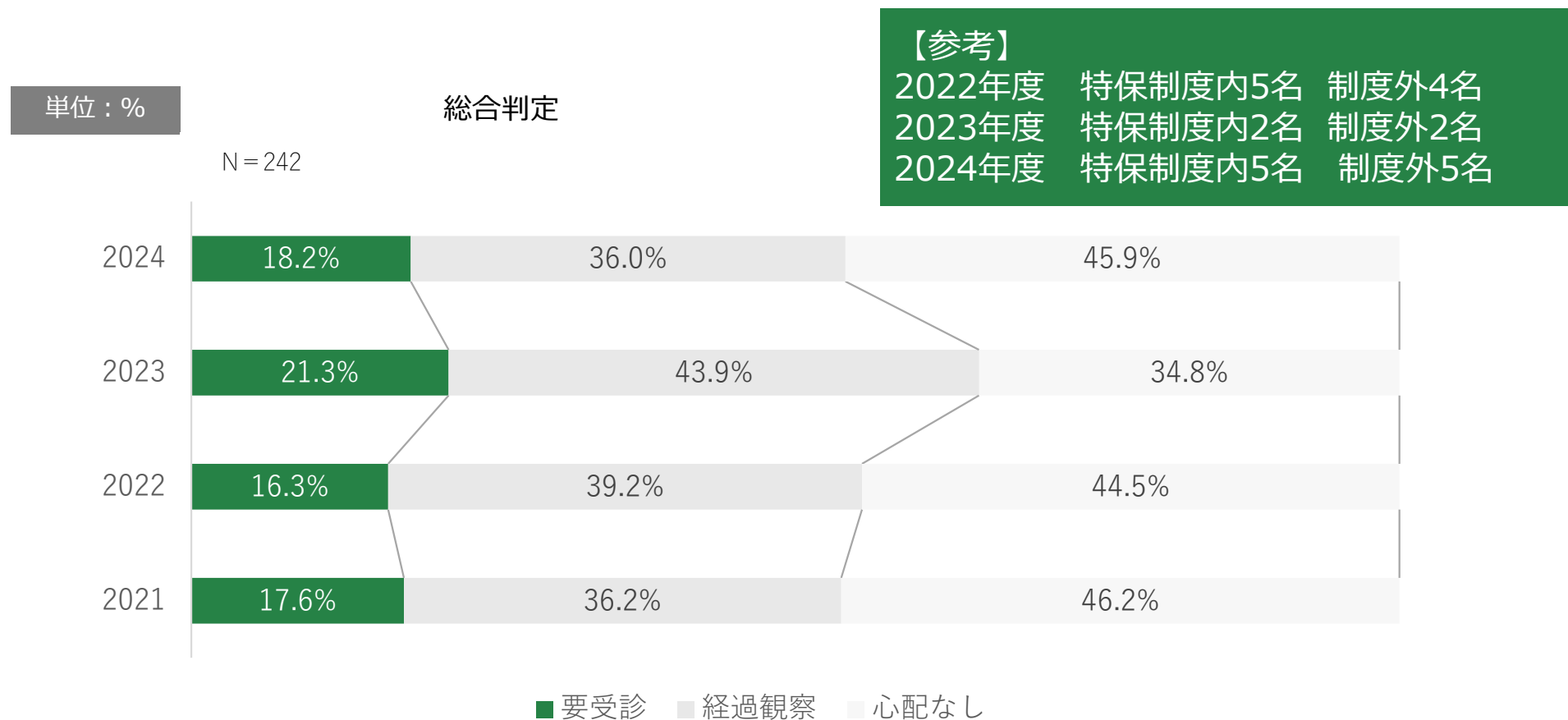
	個人のいきいき	職場のいきいき	作業レベル 資源合計	部署レベル 資源合計	事業所レベル 資源合計	仕事の負担 合計
全国平均	2.52	2.66	2.89	2.52	2.3	2.6
MEDIVA全体	2.77 (2.9)	2.97 (3.0)	3.06 (3.1)	2.92 (3.0)	2.81 (3.0)	2.66 (2.8)

参考) 最高が4点、最低が1点。高い方が良好な状態

健康診断

総合判定

- 各判定で2023年度より改善し2022年度同等にまで低下



<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

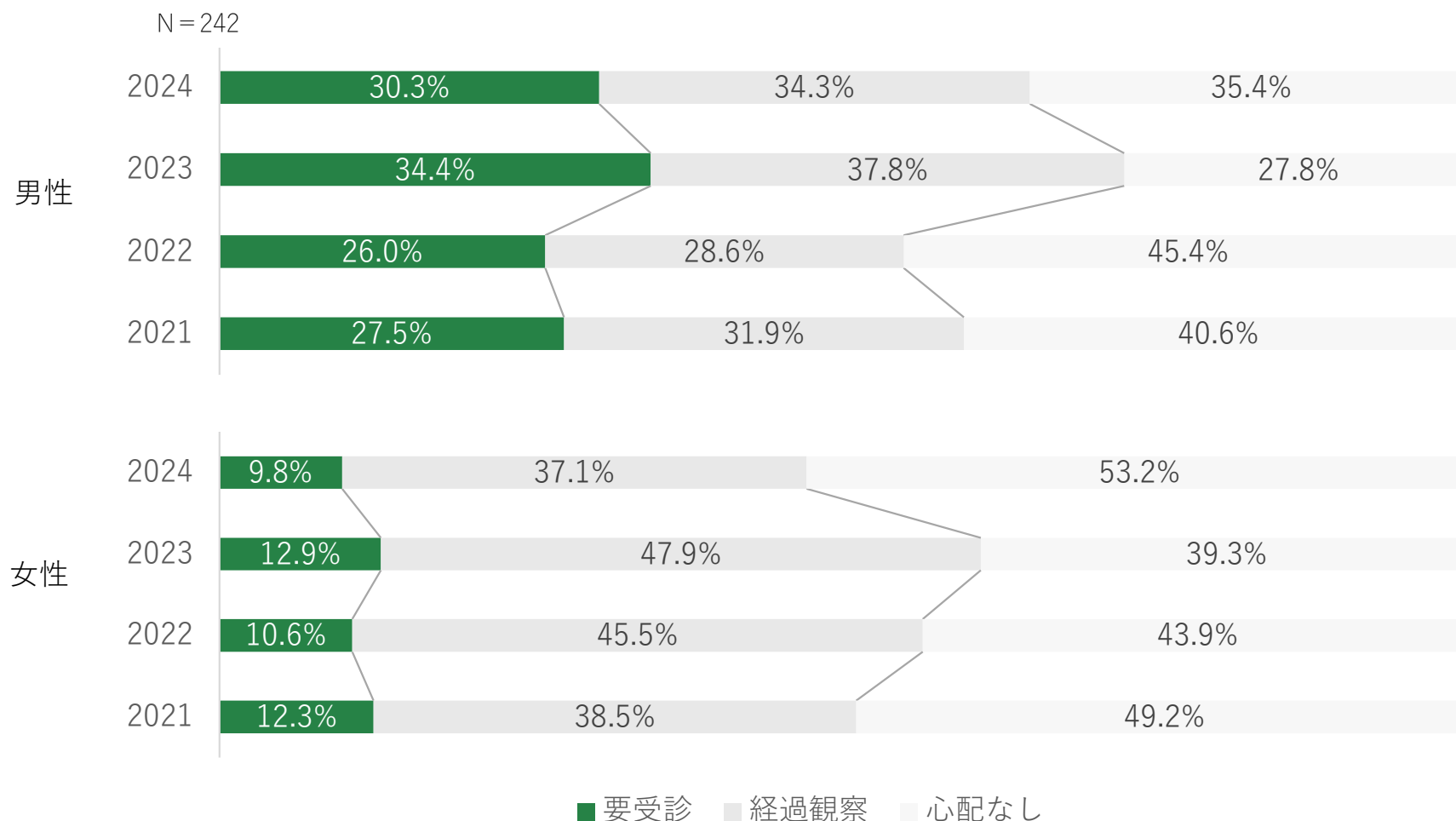
性別有所見率

- 男性は要受診者がやや減ったが30%を超え
- 女性は心配なしの割合が増加し良好な傾向

精密検査受診率 87.1%

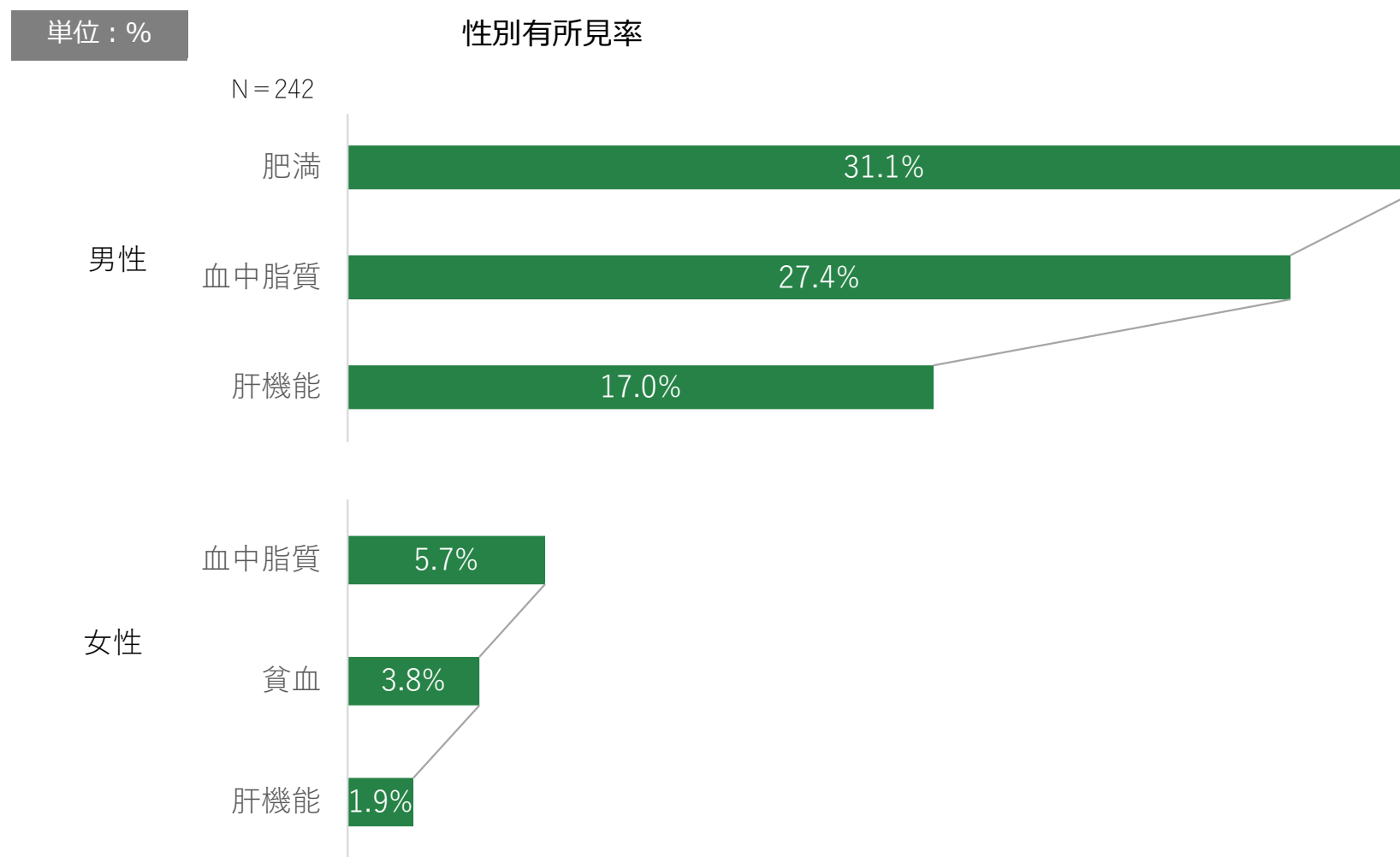
単位：%

性別有所見率



所見の多い項目

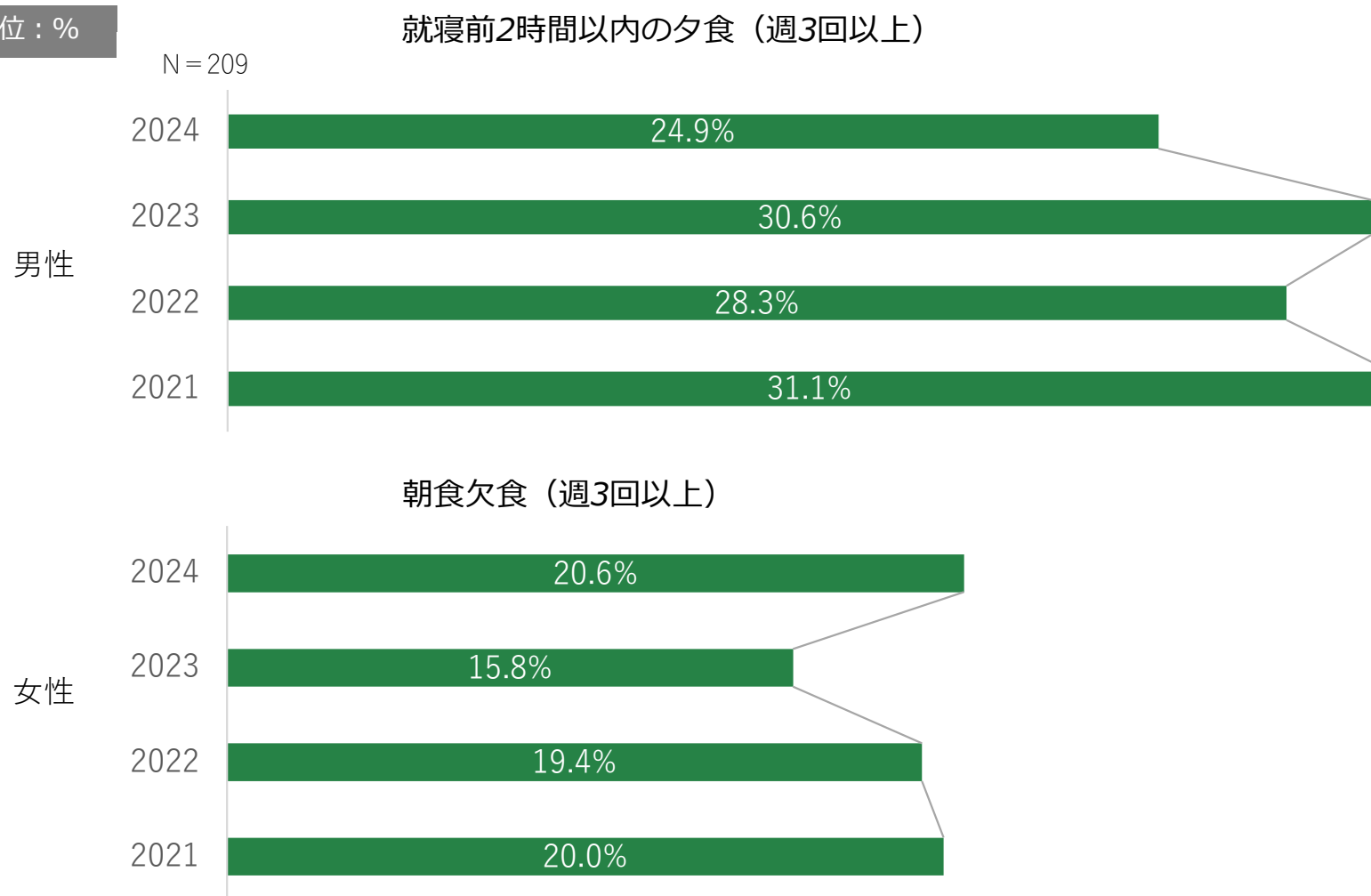
- 男性はメタボリックシンドローム関連の所見が多い
- 女性は更年期による健康影響も徐々に増えている



生活習慣（食事）

- 就寝前の夕食摂取割合は最も良好な結果
- 朝食欠食割合は23年に改善したが22年までと同等の傾向

単位：%



生活習慣（運動）

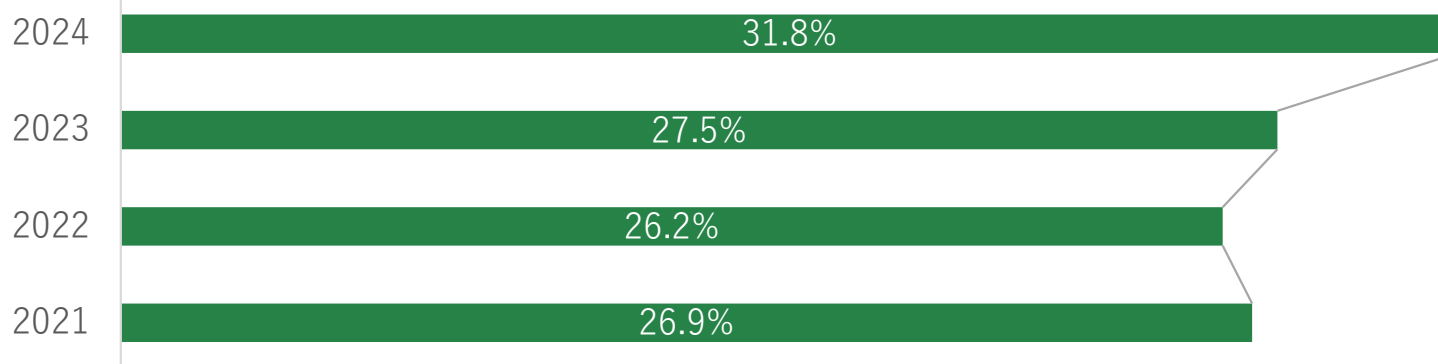
- いずれの設問でも運動習慣ありの割合が増加

単位：%

1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上

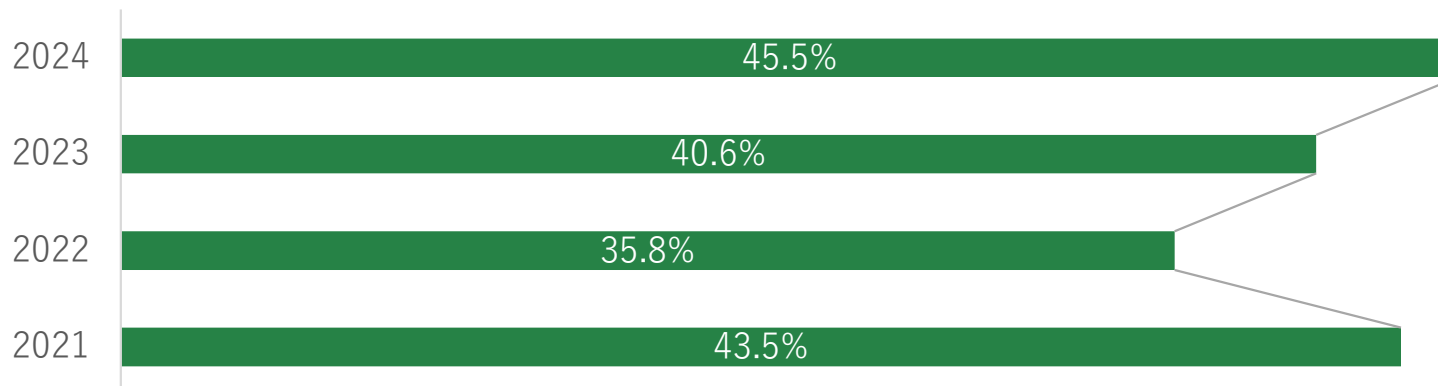
N = 209

男性



歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上

女性

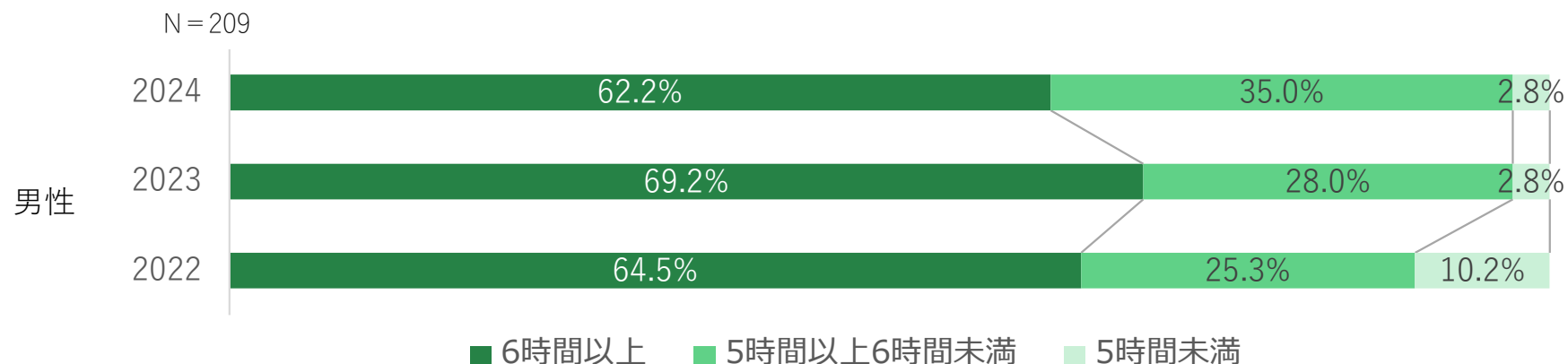


生活習慣（睡眠）

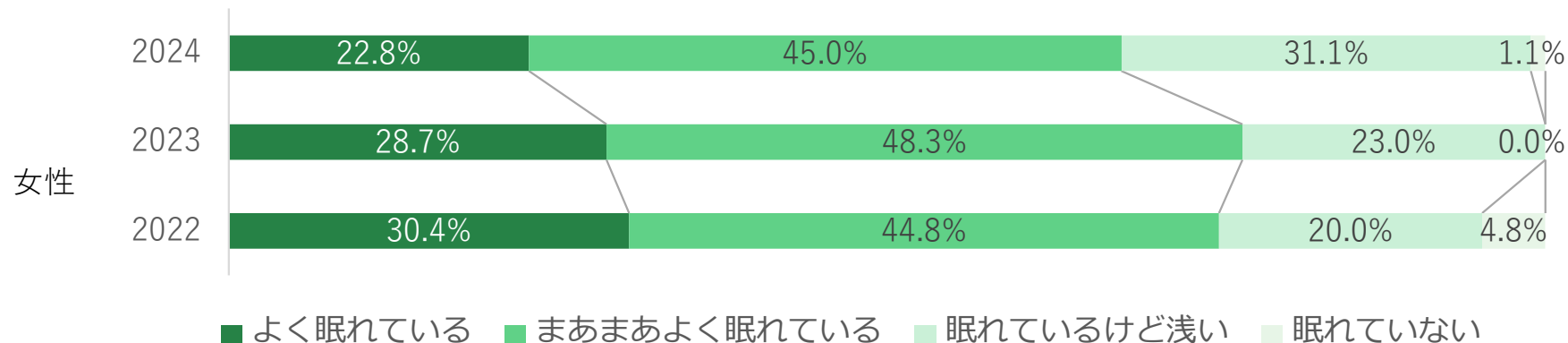
- 5時間未満の割合が前年同率、5時間以上6時間未満の割合は増加
- 睡眠の質は、眠りが浅い、眠れていない割合は増加し、悪化傾向

単位：%

睡眠時間

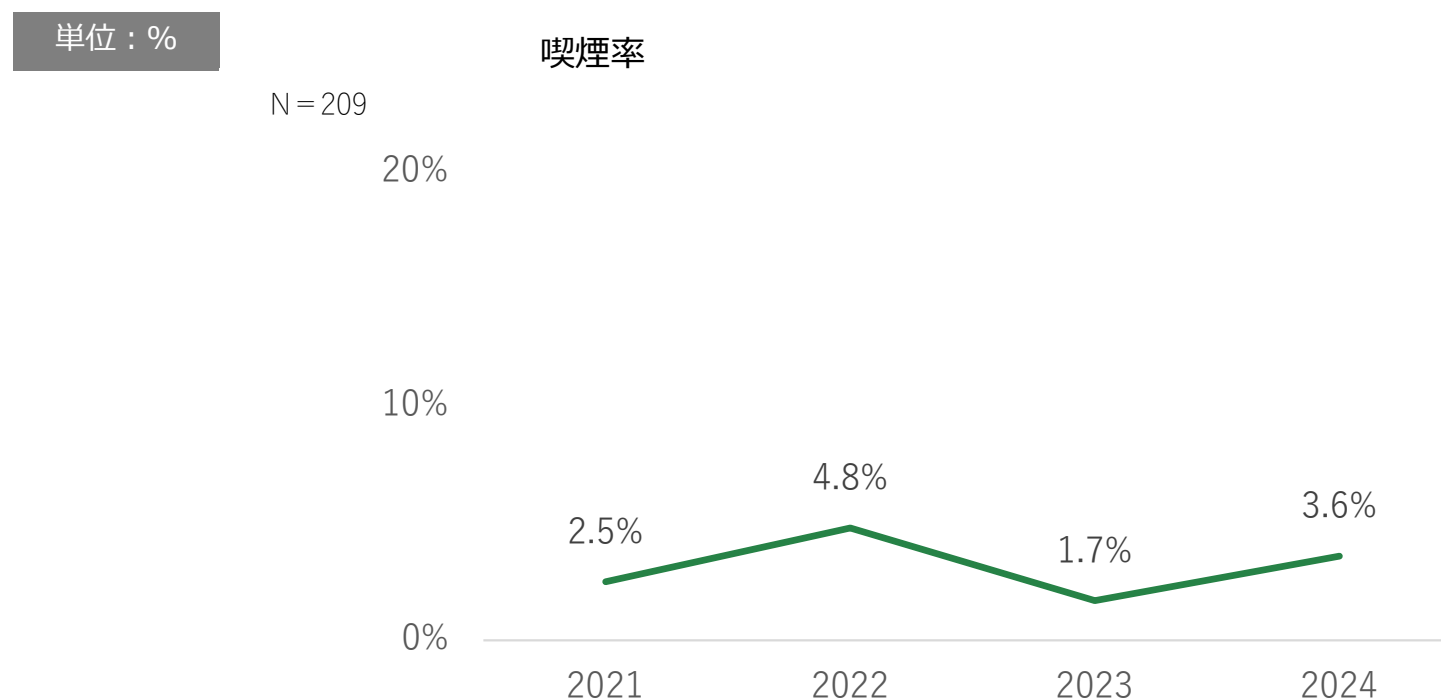


睡眠の質



生活習慣（喫煙）

- 23年に低下したが、2ポイント増加



All Mediva トランザクティブメモリー

社会的インパクトを与えるヘルスケアリーディングカンパニーをめざして

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、全社でトランザクティブメモリーに取り組み、メディヴァ理念実現に向けて、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。

また、『お互い様文化』の風土醸成をすすめることで、社会的インパクトを与えるヘルスケアリーディングカンパニーとなるべく、社内外の発信を通じたチームワークの強化、エンゲイ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。

グランドルール

- ・ 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】社内広報誌によるコミュニケーション

社内コラム「大石さんの日常」

社長、万博に行く

「期待値の1000倍は楽しかった！」
経済産業省のカンファレンスに招かれた「ついで」の万博の社長レポート。
なぜか顔半分のおちゃめな社長！
(笑)



社内報「となりの無人島」

社員同士の対談

子育て、介護を乗り越えて活躍し続ける先輩が、どのようにキャリアを築いてこられたのか、役割が多様化する今、感じている不安、“これまで”と“これから”のキャリアを見つめるきっかけに。



【社内】「おじくじ」コミュニケーション

➤ 全社研修納涼会で、「おじくじ」活用

◆ 導入の意図

- CHO発信の今年度の取り組みの1つ、「部門間・外部とのコラボ強化」を念頭に、全員が参加できて、かつ部署を超えた会話が生まれる企画で会場を盛り上げたいという考えから導入

◆ 「おじくじ」の良さ

- 普段中々出ないテーマでのトークに繋がり、新たな気付きや発見から、共に働く仲間の理解を深める
- 名札に貼り付けて会話の種にするというアレンジにより、歓談中の話材にしやすくなり、部署を超えた会話作りに一役買う

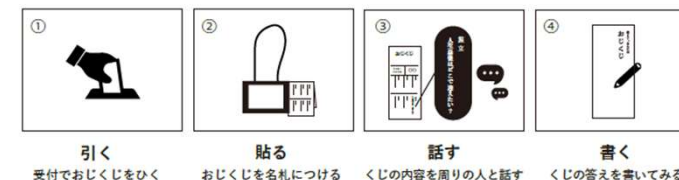
おじくじ で、
もっと深まる納涼会へ

おじくじとは

神様からのお告げではなく、あなたの価値観・考え方について思いを巡らせるような質問が記載されています！あなたなら、あのひとなら、なんて答える・・・？裏面には「人生の先輩の名言や迷言」や「教えてあなたのおじくじ」を掲載。誰かの言葉から、あなたならではの人生の解釈を見つけてください。



納涼会での使い方 | 深く・広くメディヴァメンバーのことを知るきっかけに



※プレミアムと書いてあるくじを引いた方にはサプライズが・・・！幹事にお声がけください

教えてあなたのおじくじ | こんな回答が聞ける／見られるかも？！



おじくじについてくわしくはこちら <https://ojikujiji2020.studio.site/>



【社内】全社員向け研修

自身の身近な症状を見つめ直すきっかけとして、「体と心のセルフケア」をテーマに実施しました。

社員の生産性低下リスクとして挙げられる「眼精疲労」「頭痛」「更年期症状」について、セルフチェックリストから自身の症状や程度を確認し、職場でできるセルフケアや日常生活での予防法を習得しました。

それ、ただの目の疲れ？眼精疲労？



頭痛の症状をチェックしてみよう

緊張型頭痛	片頭痛
<input type="checkbox"/> 後頭部から首筋にかけて痛む	<input checked="" type="checkbox"/> 頭の片側または両側が痛む
<input type="checkbox"/> 締め付けられるような重い痛み	<input type="checkbox"/> 吐き気や嘔吐を伴う
<input type="checkbox"/> じわじわと痛む	<input type="checkbox"/> 光や音、臭いに敏感になる
<input type="checkbox"/> 肩こりや首こりを伴うことが多い	<input checked="" type="checkbox"/> ズキズキと脈を打つような痛み
<input type="checkbox"/> 我慢できてしまうため放置しがち	<input type="checkbox"/> 日常的な動作によって痛みが増す
	<input type="checkbox"/> 一度発作が起こると数時間から数日痛みが持続する

会社でできる！更年期障害のセルフケア



参加率 57%

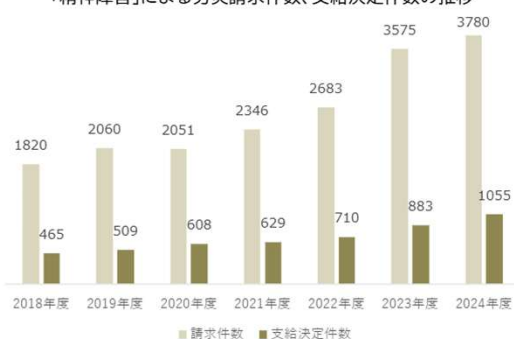
【社内】 管理職向け研修

マネージャー以上の役職者を対象に、ラインケア研修を実施しました。
テーマとして、近年のメンタルヘルスに関する傾向や安全配慮義務に関する判例を取り上げ、マネージャーに求められる日頃の人材マネジメント、管理監督者の役割を掲げ、役職はの意識改革をすすめました。

日本の精神障害による労災請求および支給決定件数

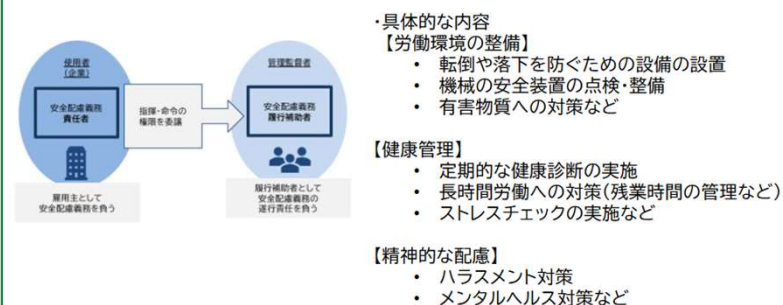
- ✓ 「精神障害」による労災請求件数および支給決定件数の推移は右肩上がり
- ✓ 潜在化していたハラスメントや業務上のプレッシャーが、法的に「業務に起因する」と認められるようになり、企業にとっては「安全配慮義務」の範囲が、より広範かつ具体的なものと拡大していることを示唆

「精神障害」による労災請求件数、支給決定件数の推移



ラインケアにおける管理監督者の役割 法的義務

- ✓ 安全配慮義務とは、使用者（雇用主）が、労働者の生命や身体などの安全を確保し、健康働けるよう配慮する義務のこと 労働契約法第5条に定められている



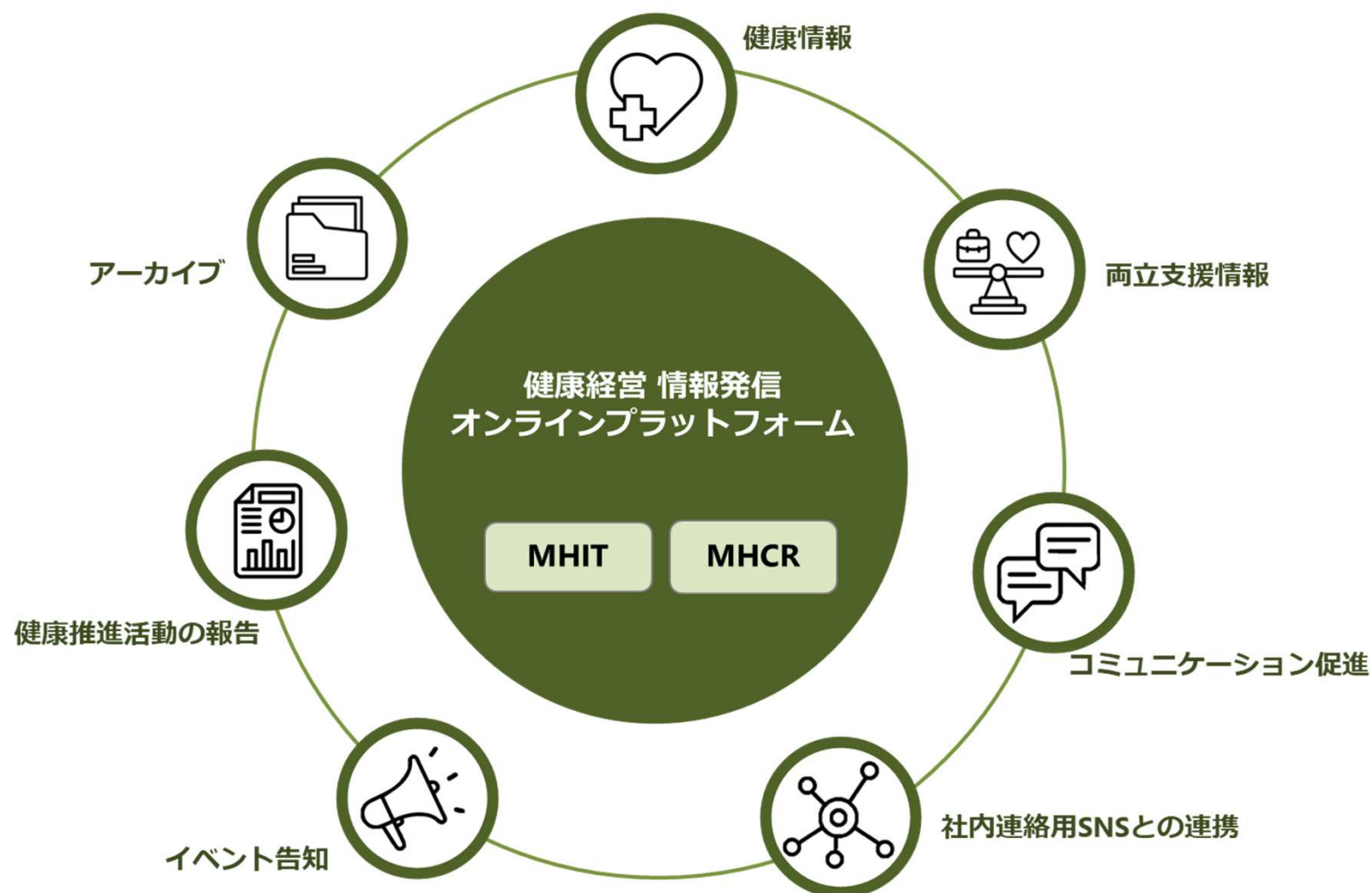
・義務違反になった場合

使用者がこの義務を怠り、労働者がケガをしたり、病気になったりした場合は、**債務不履行や不法行為**となり、損害賠償責任を負うことがある。

使用者だけでなく、**管理監督者も安全配慮義務の遂行責任を負っている**

【社内】情報発信 オンラインプラットフォーム

健康経営、健康づくりに役立つ情報発信



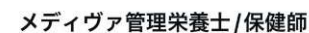
#メディヴァ#MEDIVA
#保健事業部#健康経営
#管理栄養士#心理士#保健師

『生き活きと輝き働く人』を応援




107 投稿 636 フォロワー 86 フォロー中

- ・保健師や臨床心理士がチームで働く職場
- ・これから産業保健師になりたい人、なりたての人向けオンラインサロン Growth 主催
- ・産業保健師として輝き続ける方法... [続きを読む](#)



366	658	5
投稿	フォロワー	フォロー中

株式会社メディヴァ保健事業部のInstagram
管理栄養士と保健師が働く人へ健康づくりのお手伝い 
寄り添い型のコンサルティングオペレーターとして
お役に立ちたいと思います... [続きを読む](#)



保健指導チーム

テーマ
『食×Wellness』

@mediva_health_labo

産業保健チーム

テーマ
『働く×WellneSS』

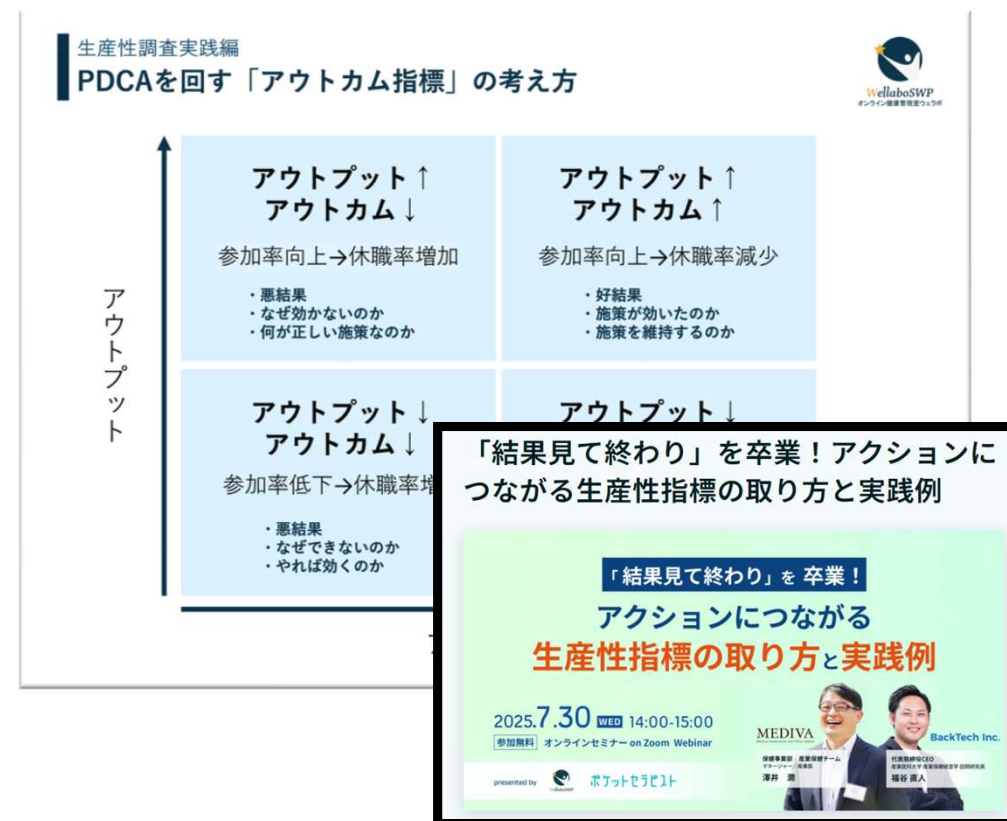
@mediva_wellness

【社外】健康経営セミナーの開催

株式会社バックテック様と共催で、生産性調査の具体的な活用方法についてウェビナーを実施しました。

当社の健康経営でも活用しているSPQとQQmethodを組み合わせた手法について詳しくご紹介しました。

([ウェビナーレポートはこちら](#))



【社外】 地域住民の健康づくり～あおぞらカフェ～

総合診療を軸としたコミュニティホスピタルの活動を通した健康経営の実践



身体・健康だけでなく、精神・社会的・健康を大切に、**誰もが自分らしく暮らせる社会**を目指します

その実現のために、**院内外・多職種と地域住民が垣根を越えて出会い、つながり、共に支え合う文化を築いていきます**

↑
訪問診療チームと連携
患者さんが撮影された
写真の展示・閲覧を契
機に外出支援に繋げる



台東区高齢福祉課と⇒
連携し、リハビリ職を
中心とした福祉用具の
相談会を開催

事例「あおぞらカフェ」

コミュニティホスピタル医療法人同善会
(東京都台東区) の敷地を開放し、住民や
患者さん、院内外・多職種らと共につくる
地域のイベント

患者や住民に加え、社会福祉協議会、包括
支援センター、台東区、東京藝術大学、B
型就労支援施設、各種NPOやボランティア
が参加・協力

100名以上が集まるイベントになっている

MHIT × MHCR 主な取り組み (2024～2025)

MHITのミッションと活動

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

【活動要項】

- － メディヴァ健康施策の企画・旗振り・巻き込み役
任期は1年（継続可能）
- － 活動は業務扱い（就業時間内）
- － 各班での具体的な活動（兼任も可）



活動班

- 横のつながり&専門職の活用

食事・のんびり漢方 班

運 動 班

コミュニケーション班

かいとも（かい友）班

睡 眠 班

育児・家事 班

MHCR



Mediva
Health
Innovation
Team
MHIT



Mediva
Health
Care
Room
メディヴァ健康管理室



食事・漢方班

朝バナナチャレンジ



- ✓ 幸せホルモン「セロトニン」を増やすべく朝バナナチャレンジを実施！



- ✓ コミュニケーション班コラボ
バナナ座談会も実施！

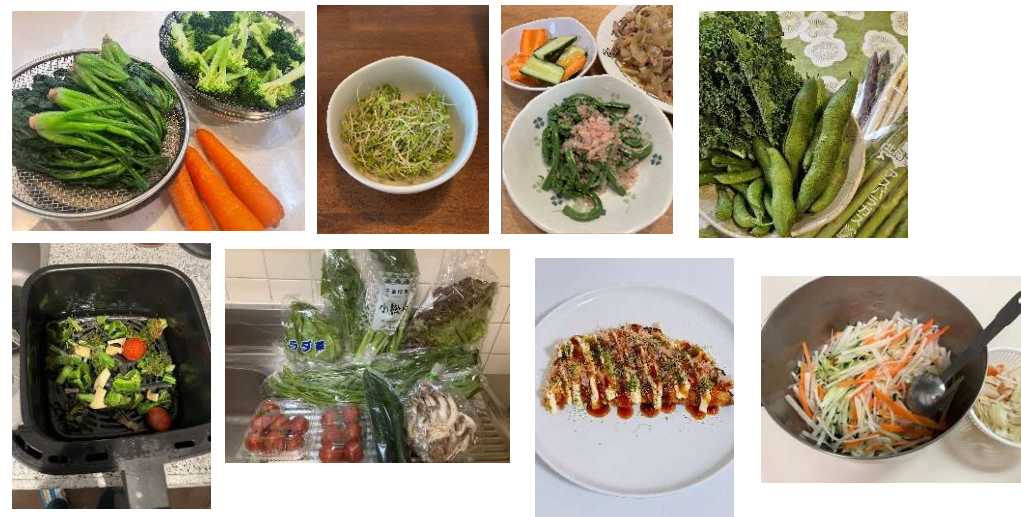


次年度に向けて！

- ✓ また野菜チャレンジリレーやりたい！
- ✓ バナナチャレンジなど全社を巻き込みたい！
- ✓ コンサルの方々の食事を覗きたい！
- ✓ 楽しいイベントを考えたい！ぜひご参加お待ちしております！

野菜チャレンジリレー 5/12(月)～6/6(金)

- ✓ 30件の投稿を頂きました！



- ✓ 受賞者の方には本日の納涼会にてスープのプレゼントをお渡し予定！



運動班

使命： 運動を通じて社員と家族を健康にする。（運動で人生を変える！！）

役割： 出来ること、出来ないことを含めて、私たちが体験し、発信し、企画し、伴走します。

活動：できたこと

✓ マラソンチャレンジ2期＜継続＞

概要：昨年度形成のマラソンコミュニティが存続

- ・ 継続的な練習会の実施
- ・ 新規メンバーを加えて湘南国際マラソン出場（全員完走）
- ・ 3期生（5名）もすでに始動！（近日発表予定：まずハーフから）

✓ 自分の身体と向き合う会＜新規＞

概要：理学療法士（社員）がオフィス内運動スペースにて主催

参加者各々の身体の現状を分析し、トレーニング・メンテナンス方法をレクチャー

✓ ウェルナビでの発表＜新規＞

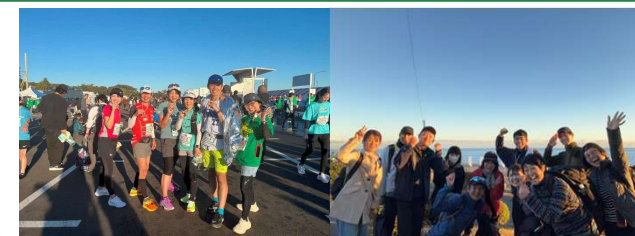
概要：社内向けに運動を通じた健康を啓発

- ・ 第1回：運動を続ける秘訣
- ・ 第2回：男のプレゼンティーズム学

✓ 私の運動を共有しよう！！＜新規＞

概要：リレー形式で私生活運動を共有し合い、社内の運動習慣の定着・向上を図った

- ・ 2ヶ月の間に、複数部署から約50件の投稿
- ・ AIツール（Gemini）により投稿を集計、各投稿から得られた「運動の秘訣」をサマリ化



今年度当初目標

- ・ 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

総括：

- ✓ 運動で生活/人生が変わったメンバーもいます 😊
- ✓ メンバーの発案でこれまでになかった活動ができました
- ✓ 一方で、昨年度設定した目標達成は不十分だった。。

新年度の目標：

- ✓ （引き続き）「運動で人生を変える！！」をじわじわ目指す
- ✓ 今年度と同様に新規の活動を積極的に実施し活動を広げる
- ✓ 昨年度から継続の目標も実現する（より広い波及効果を！）

ゆるーく・ほんわか繋がる運動班。たまに頑張る運動班。
一緒に悩み、夢を語り、少しずつ実践する仲間を今年も募集
♥ 運動で人生を変えてみませんか？

コミュニケーション班

リアルランチ会を開催しました！

昨年度継続メンバーと次こそは・・・
と話していたリアルランチ会を
新メンバーを迎え、実現しました！



リアルコミュニケーションの良さを班のメンバーと
共有しました♪

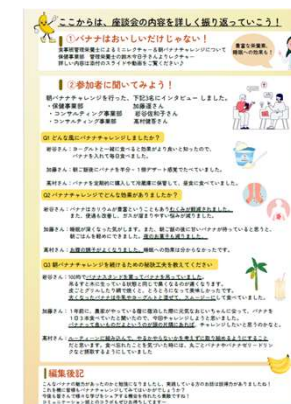
そのほかに、
採用チームから健康経営のインタビューを受けました。
人事ブログに掲載中です！

次年度に向けて

メディヴァの社内資源を発掘するために、
班内+班の垣根を超えた活動をできればと思います！

『バナナ座談会』を 食事漢方班とコラボしました！

朝バナナチャレンジに挑戦された方へ
朝バナナの効果や続ける秘訣について
インタビューを行いました🍌



バナナの試食会も開催！
食事漢方班の皆さん
ありがとうございました♡



かいとも（介護のお友達）班

かいとも班って？

介護を頑張っている社員、今後のため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、様々な理由で集まったメンバーが、情報共有したり、イベントを企画したりしています！



メンバーの声

介護の悩みを相談したり、分かち合える場があることがありがたい。



母が祖父母の介護で苦労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。

今期の班活動

介護セミナー「両親の介護、どういうタイミングで何をすればいい？」



介護への理解を深めるきっかけとして、昨夏にセミナーを開催しました。

“介護までのタイムライン”や“介護体験事例”をご紹介し、「自分に訪れる未来を想像できた」「兄弟と介護の事を話そうと思う」等の声をいただきました。

あのねチャット



介護に関する悩みや情報共有があったときに“あのね”と話しかけるように、いつでも気軽に相談できる場をオープン！

認知症AR体験会 @三茶オフィス

認知症の方が見ている世界を疑似体験する認知症AR体験を開催しました。参加者からは、今後の介護や仕事、日々の暮らしに生かしたいという声をたくさんいただきました。

視野が狭い！
声はするのに姿が見えない…



椅子はどこ？
距離感が掴めない…

介護中の方も、
将来に備えたい方も、
どなたでも歓迎です！
ぜひ気軽に「かいとも班」へ
ご参加ください。

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り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、昨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

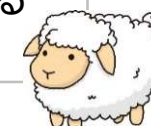
取組み

- 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 良い睡眠を得る為に実践していることの共有(行動、制約、環境整備)
 - ② 睡眠の記録と振り返り(デバイス記録と実際の感覚の違い、記録から得られた示唆)
 - ③ 厚労省作成の睡眠リーフレット・チェックリストの共有(日本人の睡眠状況、睡眠不足が引き起こす悪影響、良い睡眠を得るための工夫 etc)



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。
 - 他MHITチームとのコラボ
 - 社内に向けた情報提供・調査
- 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！



育児・家事 班

■ 活動方針

- 育児・家事に関連する悩みについて、関係する方々の多様な視点で検討し、状況の改善を目指す

■ ここまでの取組み

- 班内アンケート、家事育児コミュニケーションリレー、座談会等

■ 分かってきていること

- 悩みの内容
 - ✓ 業務の調整、育児と他活動との時間的バランス確保、各種育児家事負担
 - ✓ 今後のキャリア形成について
 - ✓ 子どもの電子機器への向き合い方、しかり方、教育方針
- 多くの方にとって共通的な改善方法
 - ✓ 家事負担の省力化
 - ✓ 必要なこと（業務、育児家事とも）での協力し合える人の確保



■ 今後の取組み

- テーマ詳細ごとの小座談会
- オフ企画

MHCR（ウェルナビ配信）

趣旨・目的

- ・「ヘルス」だけでなく、より健康的な生活を送る「ウェルネス」を目指すための道しるべとなる
- ・健康づくりのヒントや体験談を広め、「健康」と向き合うきっかけ作りやコミュニケーションの促進を図る

活動

第1回「運動を続ける秘訣」



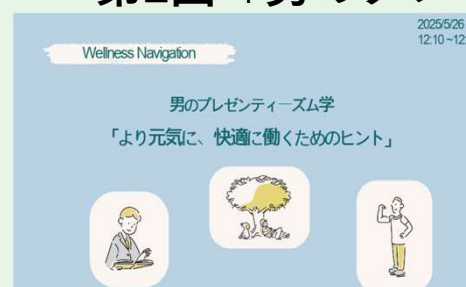
◇結果

ウェルナビ配信中も多くの社員から質問や感想が活発に行われており、特に、実体験から得られた気づきや学びは多くの共感の声が寄せられました。

◇効果

配信後もウェルナビで扱った話題について、社員同士で盛り上がる様子があり、健康を通じたコミュニケーションの促進にもつながりました。

第2回「男のプレゼンティーズム学」



第2回参加者：41名

今後について

今後もメディヴァ社員のライフステージや健康課題に合わせたテーマをお届けします。
「ウェルネス」についての知恵や体験の共有が社員同士のコミュニケーションの活性につながる配信を開催していきますので、ぜひ皆さまご参加ください！