

健康推進プロジェクト(MHIT*)

2025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

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。

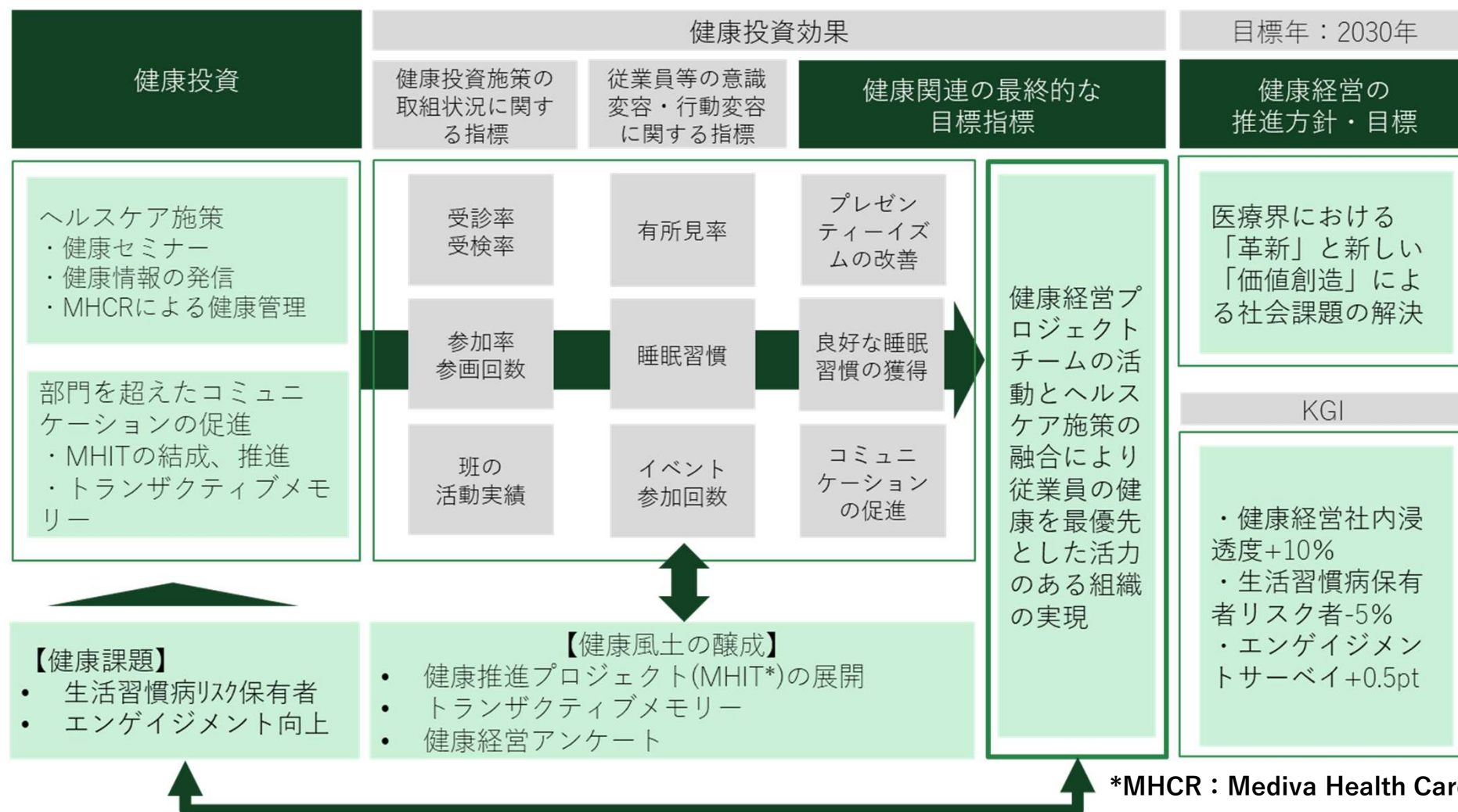


CHO
(健康管理最高責任者)
大石 佳能子

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

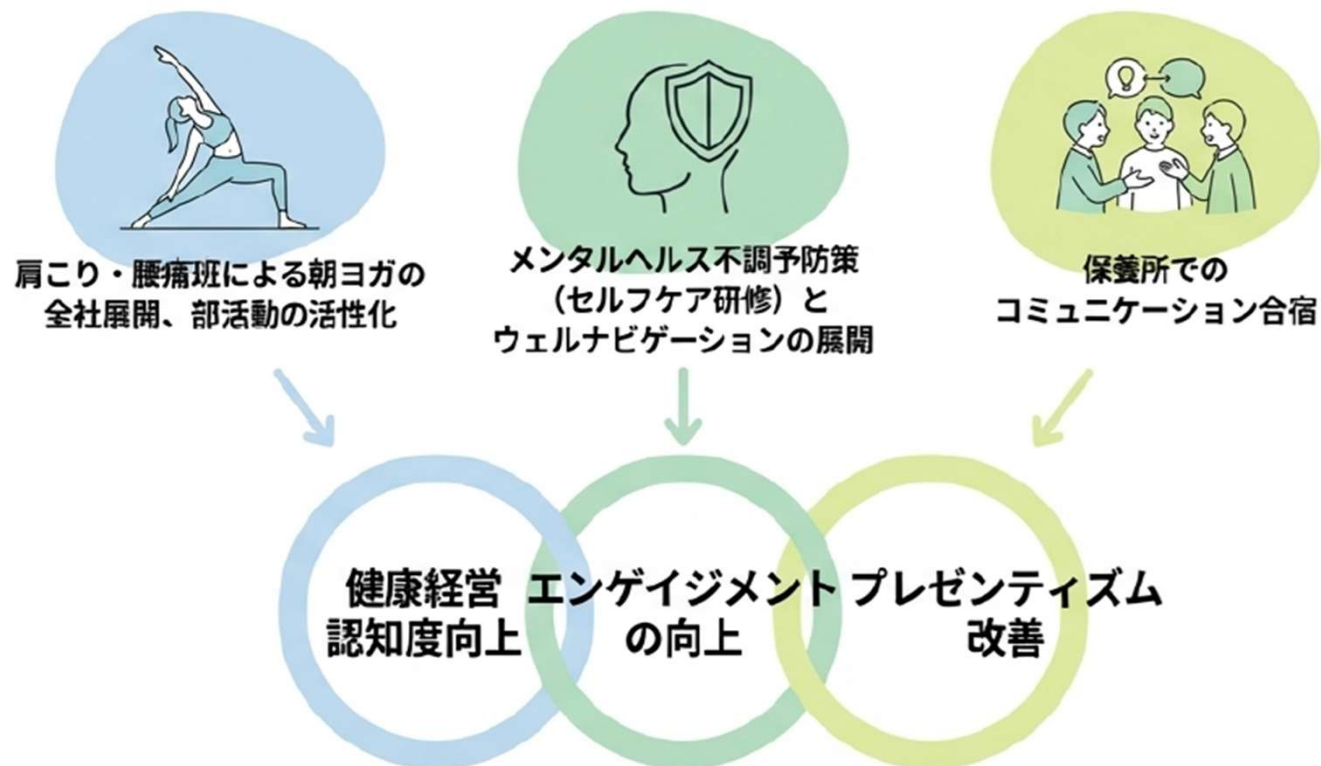


*MHCR : Mediva Health Care Room

戦略的な健康推進プロジェクト(MHIT)の展開

CHOからのメッセージ発信（全社研修）
役職者のMHIT活動へのコミット

MHIT × MHCR



MHIT各班への役職者のコミット・部活動の活性化

- ・ 役職者が率先してエンゲイジメント向上プログラムに参加・牽引
- ・ コミュニケーション班による取材を通じた部活動の活性化

5月開催 肩こり・腰痛改善プログラム

準備はあなたの体ひとつでOK！
椅子に座ったままでも参加できるプログラムです。
日々のデスクワークでたまった肩や腰の疲れを
手軽にリセットしましょう♪



【開催日時】
5月15日（金）9:30～9:40
5月29日（金）12:00～12:10

【受講形式】
オンライン（Zoom）
<URL>
★こちらをクリック★

ミーティング ID: 813 3031 4123
パスコード: 5LncDK

田中 有葵子（シーズ・ワン）
肩こり&腰痛班担当: 神里 亜実（コンサル1部）
来栖 志織（シーズ・ワン）

走りだせば、仲間が増える！？ 岩崎ジャパンのお花見とは

コミュニケーション班 サークル活動レポ 第1弾



サークル基本情報

- 活動スタイル**
大会出場から定例会まで、基本「ゆるく」走っています。毎年恒例の湘南国際マラソンにも参加！
- 定例練習会** 第2金曜日 | 第4土曜日
- 活動場所** 駒沢オリンピック公園 | 皇居など
- 所属人数** 約30名（コンサル、保健、総務・採用など部署横断の多様なメンバー！）

3/28(土) お花見ラン in 手賀沼 体験レポート

常盤線・我孫子駅からすぐ。フラットで走りやすい手賀沼周辺（約10km）を、岩崎さん、湯浅さん、莉緒さん、高村さん、富川さん、小原の6名で走ってきました！



走る！
マラソン談話で盛り上がりながら、フラットなコースを快走！



食べる！
途中の道の駅で休憩。名物「ピーナツソフト」を増能。



笑う！
ラン後は手賀沼公園で、気候最高のなかお花見懇話会！

なぜ続ける？メンバーに聞いた「継続の秘訣」



「サークル内で声かけがあり、自然と参加しちゃう」



「ランニングを始めてよかった」と思える瞬間がある」



「走るのが好きというより、サークルメンバーに会うことを楽しみにしている！」

「岩崎ジャパン」が気になった方・入部希望はこちら！
各部署の岩崎ジャパンメンバーへお気軽にお声がけください！
コミュニケーション班より：他のサークルも順次紹介予定！
「うちのサークルも取材して！」という手分けも大歓迎です！

ウェルナビ・ウェルサイクルへの役職者の参画

- ・ 互いのウェルネスを共有する場「ウェルナビ」の新展開
- ・ 長く活躍されるためのウェルネスイベント「ウェルサイクル」の開催

第4回 ウェルナビ

テーマ

「役員の皆さんのリアルなウェルネス体験と、大切にしている価値観」



01. リアルな体験談 (Real Experience)

役員が自ら登壇。立場を超えた「一人の人間」としての健康への向き合い方や実体験を語ります。



02. 大切にしていること (Core Values)

多忙な業務やライフステージの変化の中で、ご自身がどのようにウェルネスの価値観を築いてきたのかを紐解きます。



03. 明日からのヒント (Hints for You)

参加するすべての社員が、自分の人生の「道しるべ」として応用できる、実践的でポジティブな気づきを提供します。

ウェルサイクル (WellCycle)

Well-being + Cycle = 心身ともに元気で活躍し続けるための「好循環」を始めよう！

Step 1: クイック測定 (約6分の体力ドック)



毎年測定することで変化を確認し、健康行動の継続をサポートします。

メディヴァの健康課題である「肩こり・腰痛」、そしてシニア層に多い「転倒」のリスクを未然に把握・予防します。

シニア層の方が心身ともに元気で活躍できる状態を目指す

Step 2: データ分析 (InBody 体成分分析装置)

体水分、体脂肪、筋肉量を定量的に「見える化」。

Step 3: プロのフィードバック

結果説明と、あなたに合った運動アドバイス。

保養所の利活用

- ・ コミュニケーション及びワーケーション拠点の再構築
- ・ 非日常空間でのクリエイティブ・セッション

MEDIVA

勝浦保養所 利用案内

・ リフレッシュやご家族の保養に



対象者

メディヴァ・プラタナス社員、
社員家族、OB、元インターン等



目的

個人のリフレッシュ、ご家族
の保養、レクリエーション、
職場研修など



利用料

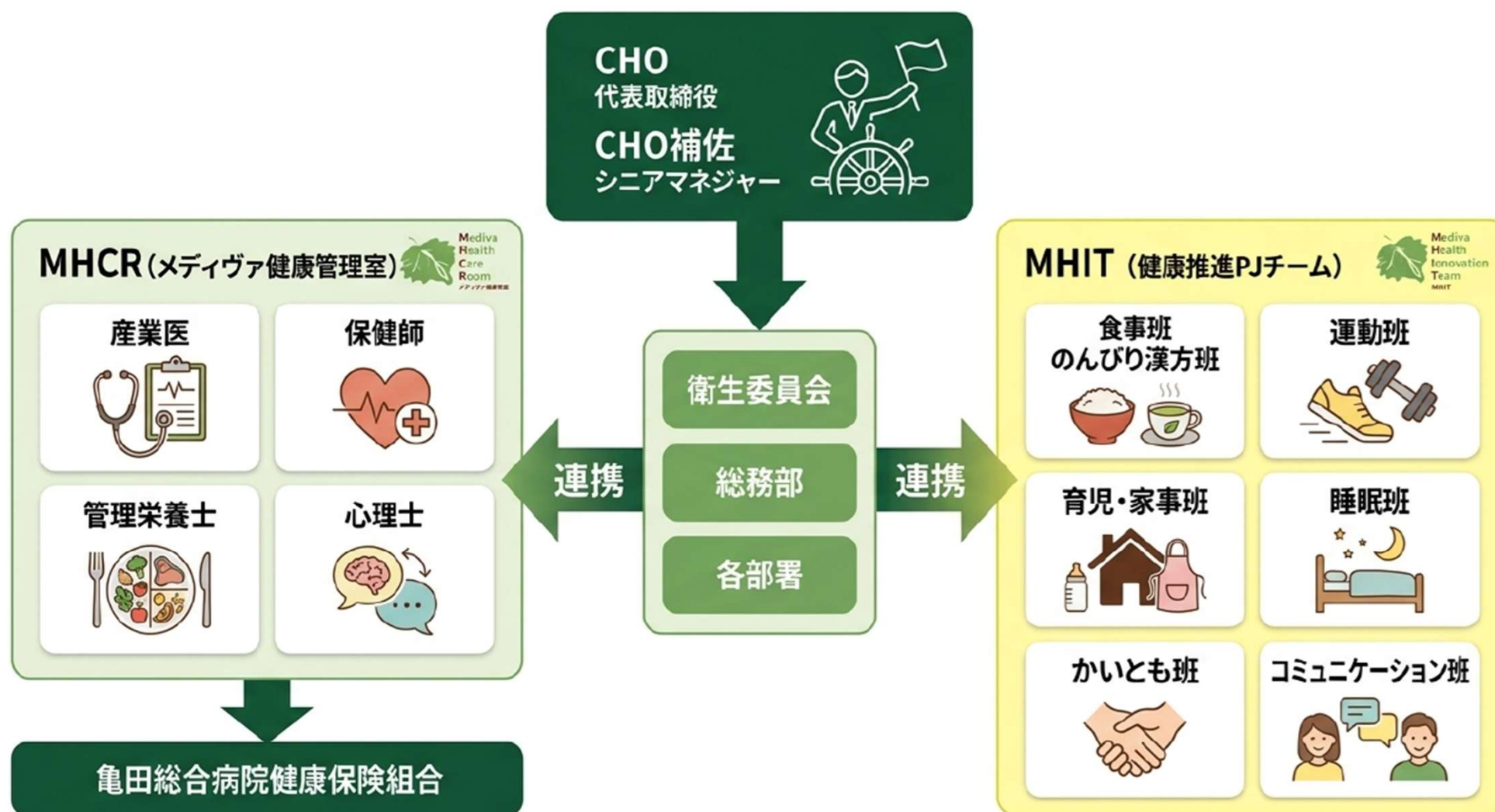
宿泊費は「無料」です。
(※食費、布団代等の実費のみ
ご負担ください)

Copyright © Mediva Inc. All Rights Reserved. 2



健康経営推進体制

- MHCR×MHITのコラボレーションによる健康経営の推進



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（2025年1月から12月まで）

拠点	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12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（2025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（2025年1月から12月まで）

項目	2025年度	2024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

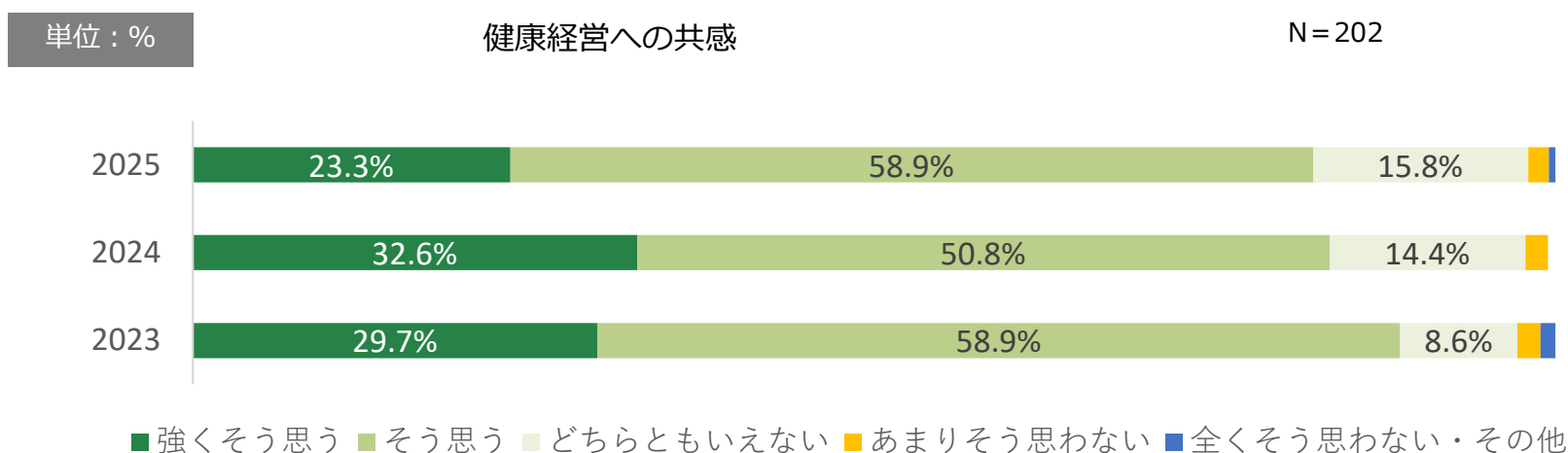
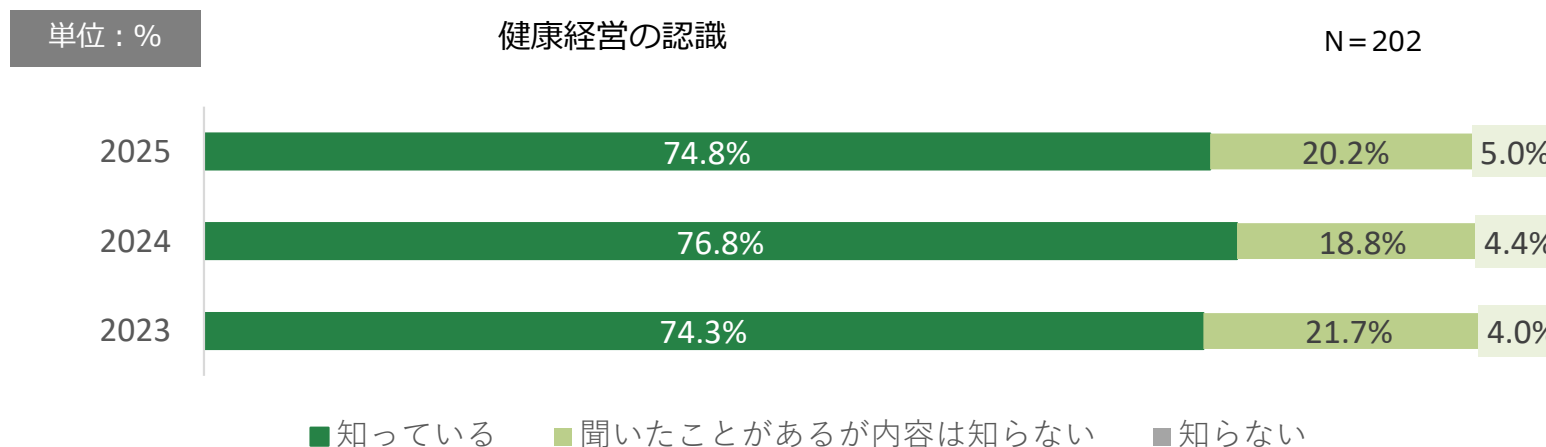
	健康経営	健康診断	ストレスチェック
目的	健康経営浸透度の把握	従業員の健康状態の把握	従業員のストレス状態の把握
期間	2025年12月11日～12月26日	通年	2025年10月15日～10月29日
対象	メディヴァ在籍者：202名	受診対象者：269名	受検対象者：244名
方法	Web アンケート	健診結果の分析	WellaboSWP
結果	回答率:82.8%（前年74.8%） （回答者202人）	受診率:100%（前年100%） 有所見率:20.4%（前年18.2%）	受検率:98.8%（前年99.6%） 高ストレス者率:9.5% （前年10.8%） 高ストレス者面談:0.8% （前年0.4%）

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
POS	知覚された組織的支援に関する調査票 8項目版を活用
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

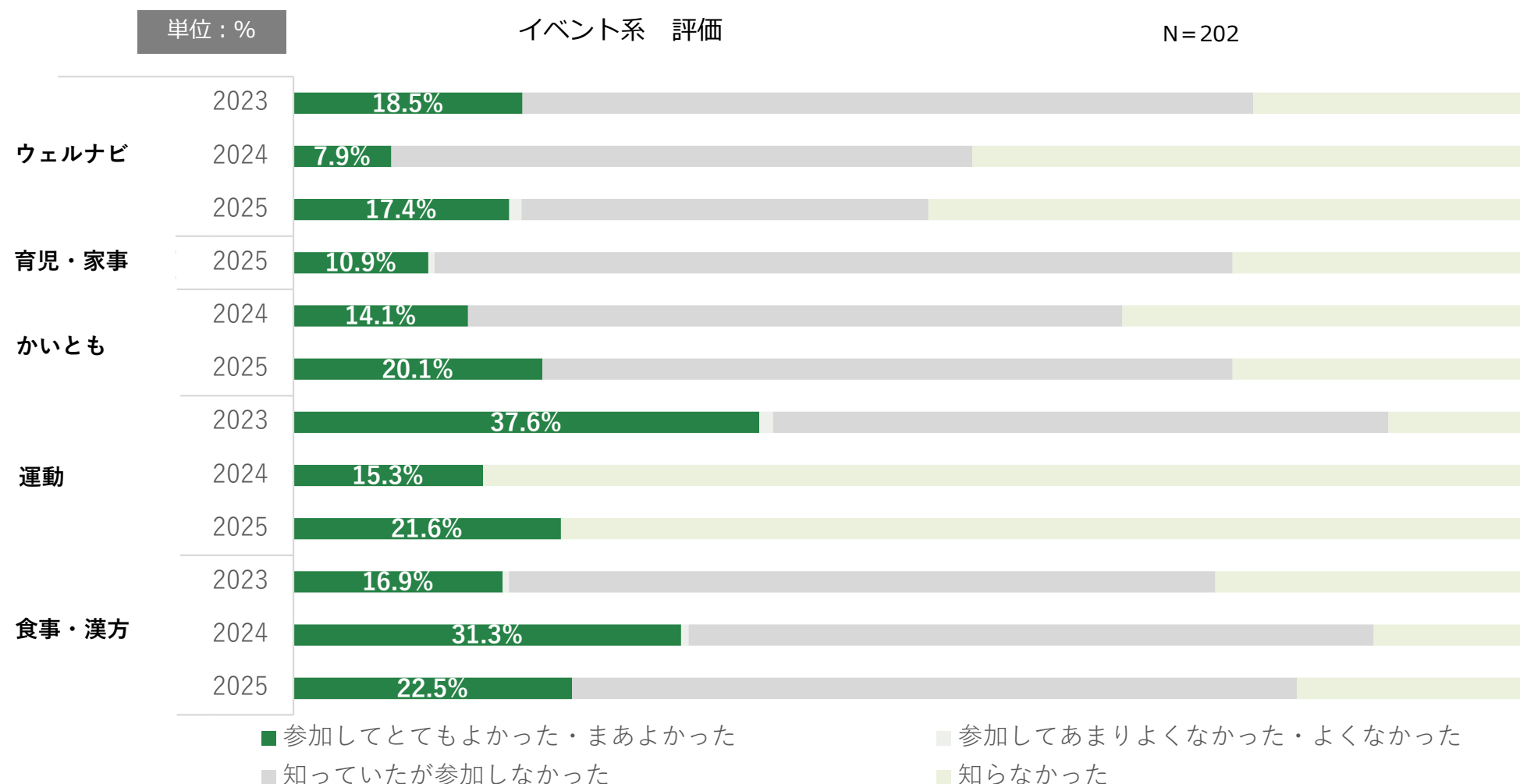
健康経営社内浸透度

- 健康経営を認識している社員の割合は74.8%で、前年度より2ポイント低下
- 健康経営へ共感している社員の割合は82.2%で、前年度より1.2ポイント低下



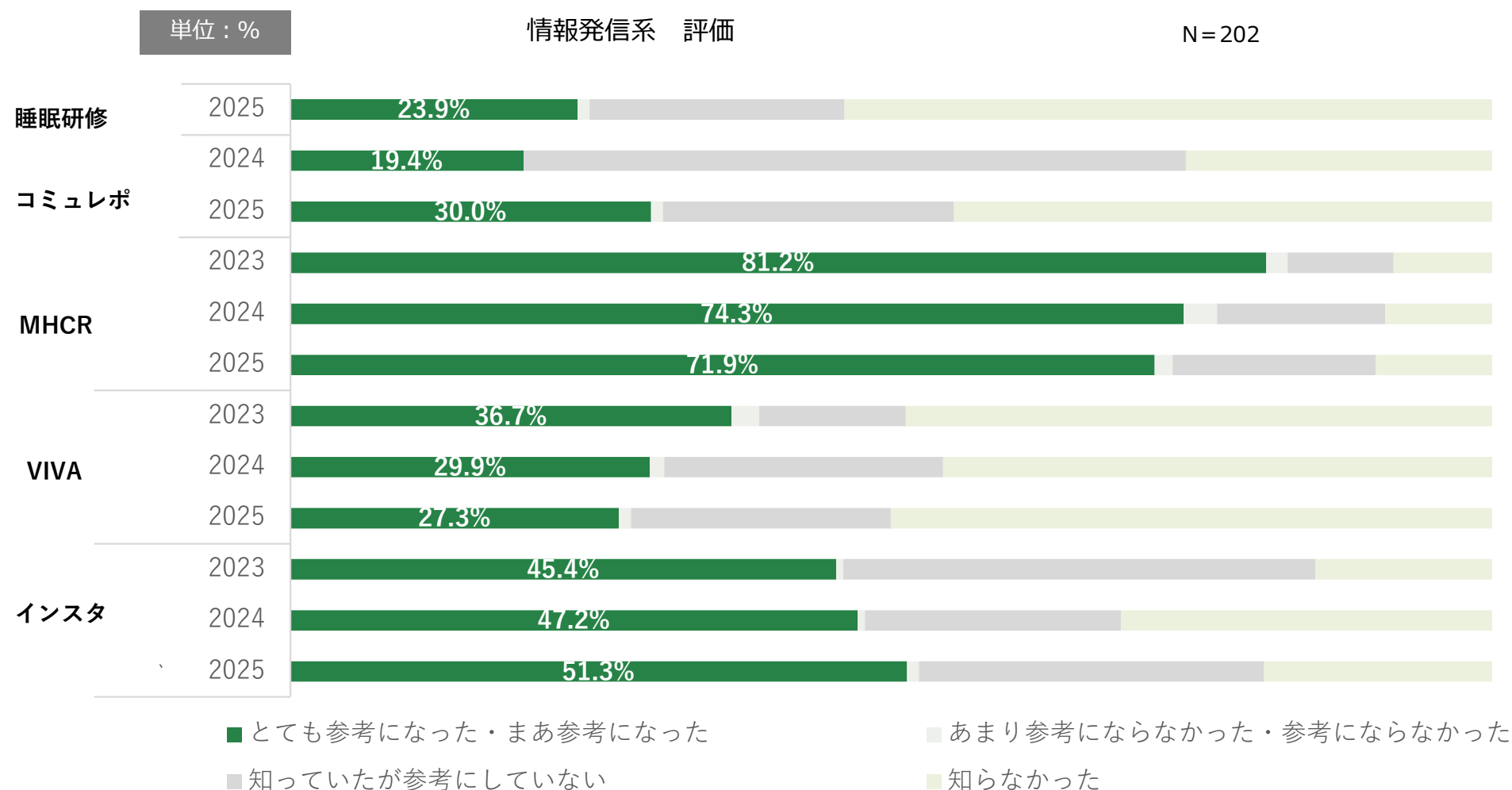
社内施策への評価① イベント系

- ・ 社員の参加の満足度が高いのは、食事・漢方班（22.5%）
- ・ 活動の認知度が低いのは、運動班（78.4%）



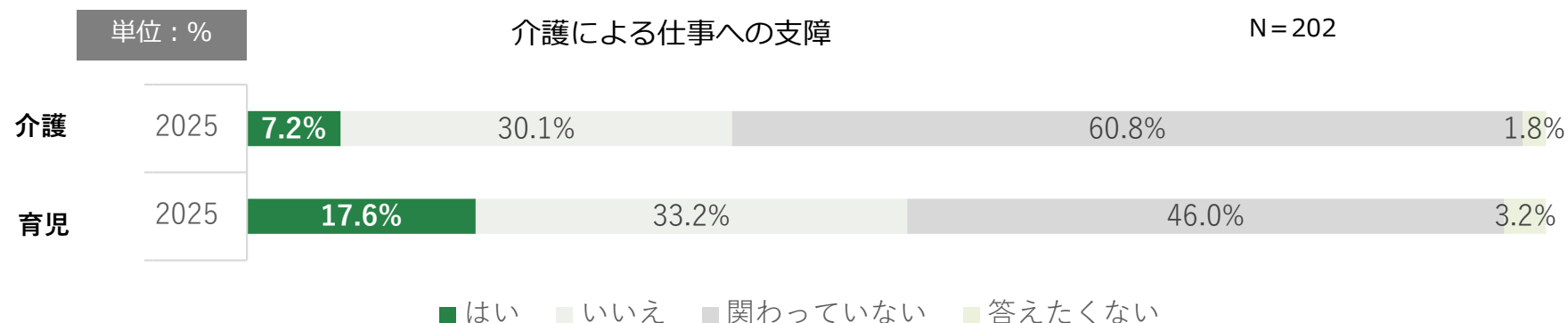
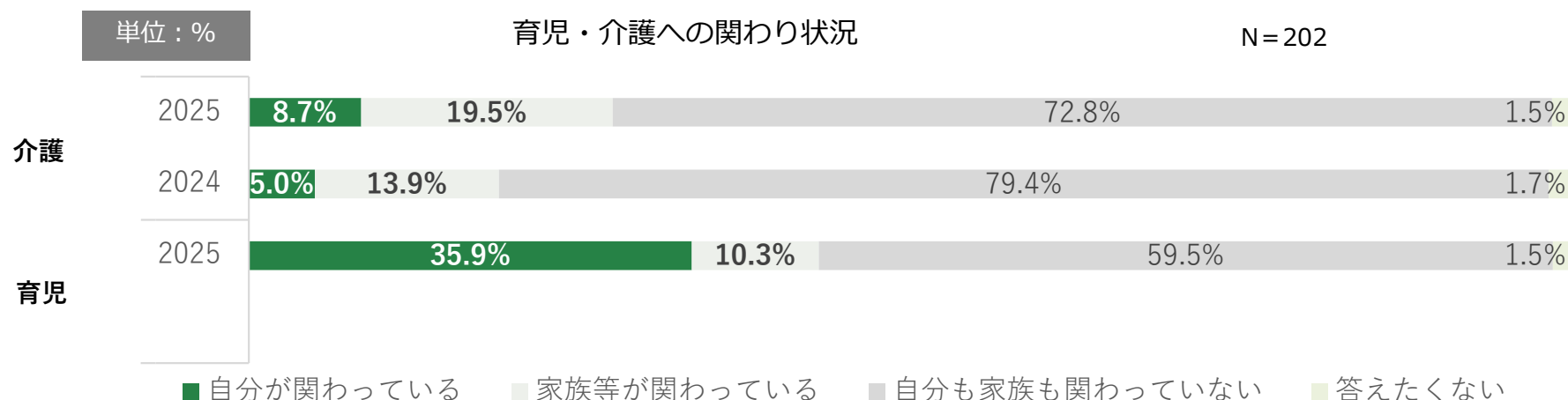
社内施策への評価② 情報発信系

- 情報班の発信内容で一番活用されているのは、MHCR通信71.9%、インスタ51.3%と半数以上が参考になっている



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、家族の関わりも含めると28.2%（前年度9.3ポイント増）、育児への関わりがある割合は、家族の関わりも含めると46.2%
- 仕事に支障をきたしている割合は、介護は7.2%、育児は17.6%



ワークエンゲイジメント

- UWES指標では、前年度（2024年度）と比較するとすべて低下

種別/年度	活力	熱意	没頭
メディヴァ2025	3.2	3.7	3.3
メディヴァ2024	3.3	3.8	3.4
メディヴァ2023	3.2	3.8	3.4

- GallupのQ12では、前年よりやや低下

種別/年度	仕事の誇り	成果へのコミット
メディヴァ2025	3.8	3.8
メディヴァ2024	4.0	4.0
メディヴァ2023	4.1	4.1

(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。

知覚された組織的支援（POS）

- 国内調査結果を大きく上回っている

種別/年度	平均
メディヴァ2025	3.75
サービス業	3.02
国内調査*	3.00

* W2S – Ohpm III



（参考） 知覚された組織的支援指標

・ 知覚された組織的支援に関する調査票 8項目版を活用

項目	質問
支援の提供	私が所属する組織は、私が自分の能力を最大限に発揮して仕事ができるように、積極的に支援をしてくれる
自己尊重	私が所属する組織は、私の意見を大切にしてくれる
自己尊重	私の組織は、私のウェルビーイング（仕事を通じて快適、健康、幸せであると感じている状態）を、本当に大切にしてくれる
満足度への配慮	私が所属する組織は、私が全般的に仕事に満足しているか、気にかけてくれる
組織への期待	たとえ私が最高の仕事をしたとしても、私が所属する組織はそのことに気づかない
報酬の期待	私が所属する組織は、私の利益に対してほとんど関心を示してくれない
組織に基づく自尊心	私が所属する組織は、私に影響を及ぼす決定を下す際に、私の一番の関心事を考慮してくれない
公正な扱い	私が所属する組織は、私が求められている以上に努力しても評価してくれない

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/比較	入手	理解	評価	活用（生活環境）	活用（地域活動）
2025	26.2	39.6	13.9	61.4	71.8
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

- 感染による不調が1位で、精神に関する不調、不安感、首の不調や肩こり、頭痛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

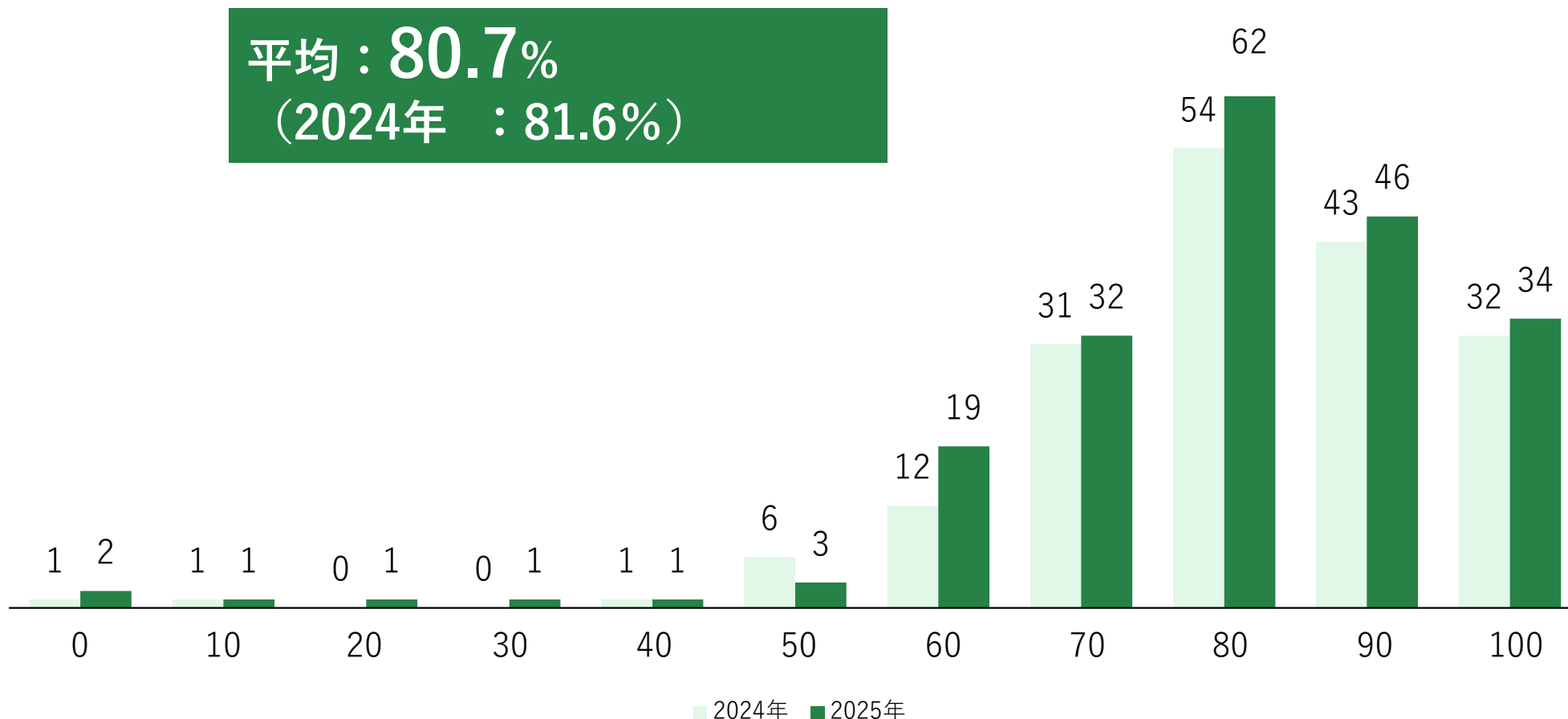
順位	2025	2024	2023
1位	感染による不調	感染による不調	首の不調や肩凝りなど
2位	精神に関する不調、不安感)	目の不調 睡眠に関する不調	頭痛
3位	首の不調や肩凝りなど 頭痛	首の不調や肩凝りなど 頭痛	目の不調
4位	睡眠に関する不調	(女性のみ) 月経前症状 全身の倦怠感、疲労感 精神に関する不調	睡眠に関する不調
5位	腰痛	アレルギーによる疾患	アレルギーによる疾患

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：80.7%
(2024年：81.6%)



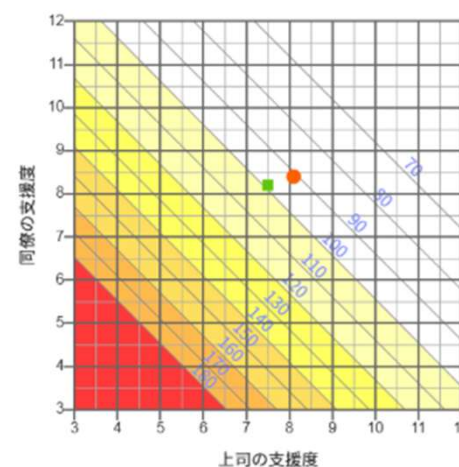
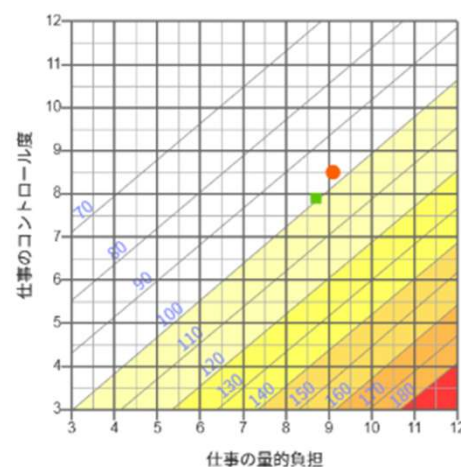
ストレスチェック

ストレスチェック判定図

- 量的負担・コントロール度が3ポイントずつ上昇、職場のサポートも1ポイント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

仕事のストレス判定図

●MEDIVA全体 ■全国平均



	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	9.1 (9.0)	8.5 (8.7)	8.1 (8.2)	8.4 (8.5)	98 (95)	87 (86)	85 (81) ↑

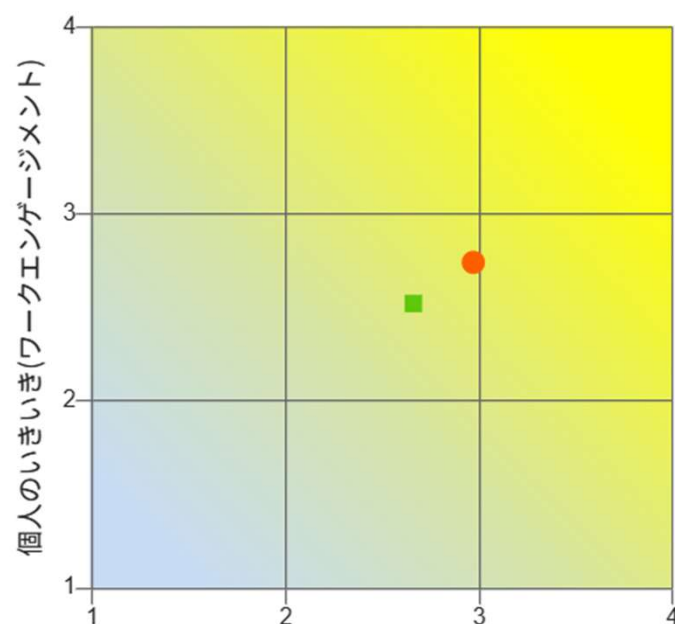
集団分析_健康リスク

- 全社の総合健康リスクを上回った部署は8部署中6部署
- 昨年から総合健康リスクが大きく下回った（改善した）部署はCH部門

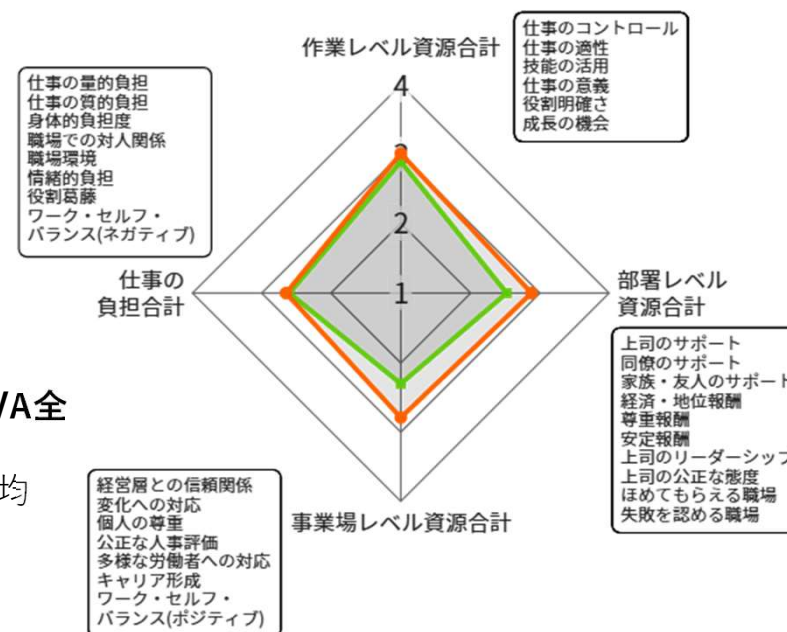
	健康リスク								
	量－コントロール			職場のサポート			総合健康リスク		
全国平均	100			100			100		
MEDIVA全体	98	(95)	+3	87	(86)	+1	85	(81)	+4
本社	98	(95)	+3	88	(87)	+1	86	(82)	+4
コンサルティング事業部1部	96	(96)	－	100	(97)	+3	96	(93)	+3
コンサルティング事業部2部	97	(91)	+6	98	(103)	－5	95	(93)	+2
CH	107	(103)	+4	83	(103)	－20	88	(106)	－18
プラタナス	102	(96)	+6	86	(78)	+8	87	(74)	+13
管理部門	87	(88)	－1	100	(91)	+9	87	(80)	+7
保健事業部_健保チーム	102	(99)	+3	89	(84)	+5	90	(83)	+7
保健事業部_産保チーム	100	(98)	+2	81	(86)	－5	81	(84)	－3
福岡支店	94	(99)	－5	79	(72)	+7	74	(71)	+3

いきいき度チェック

- 「個人のいきいき」「職場の一体感」ともに全国平均より高く、前回と同水準



● MEDIVA全体
■ 全国平均



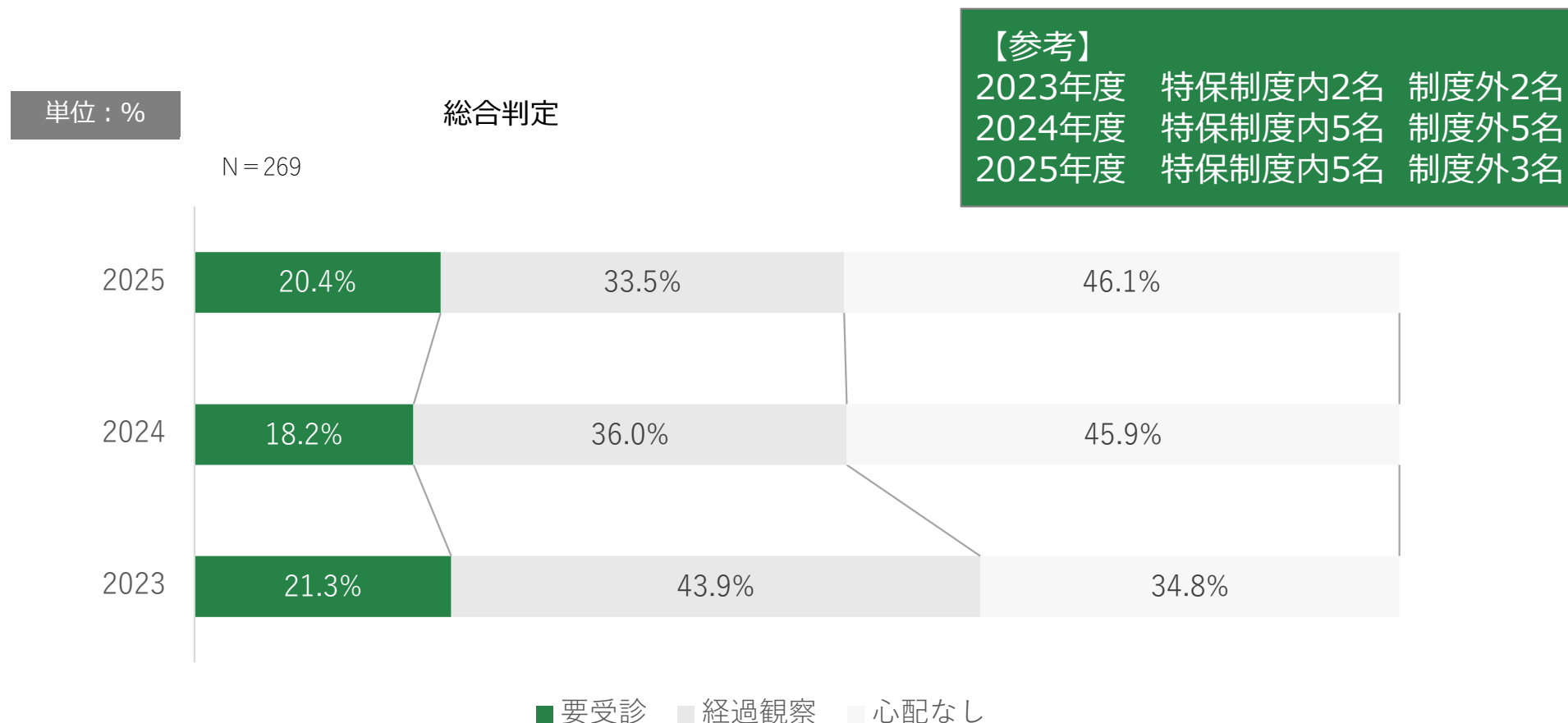
	個人のいきいき	職場のいきいき	作業レベル 資源合計	部署レベル 資源合計	事業所レベル 資源合計	仕事の負担 合計
全国平均	2.52	2.66	2.89	2.52	2.3	2.6
MEDIVA全体	2.74 (2.77)	2.97 (2.97)	3.01 (3.06)	2.88 (2.92)	2.79 (2.81)	2.65 (2.66)

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

- 「心配なし」判定者の割合は2024年から同等



<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

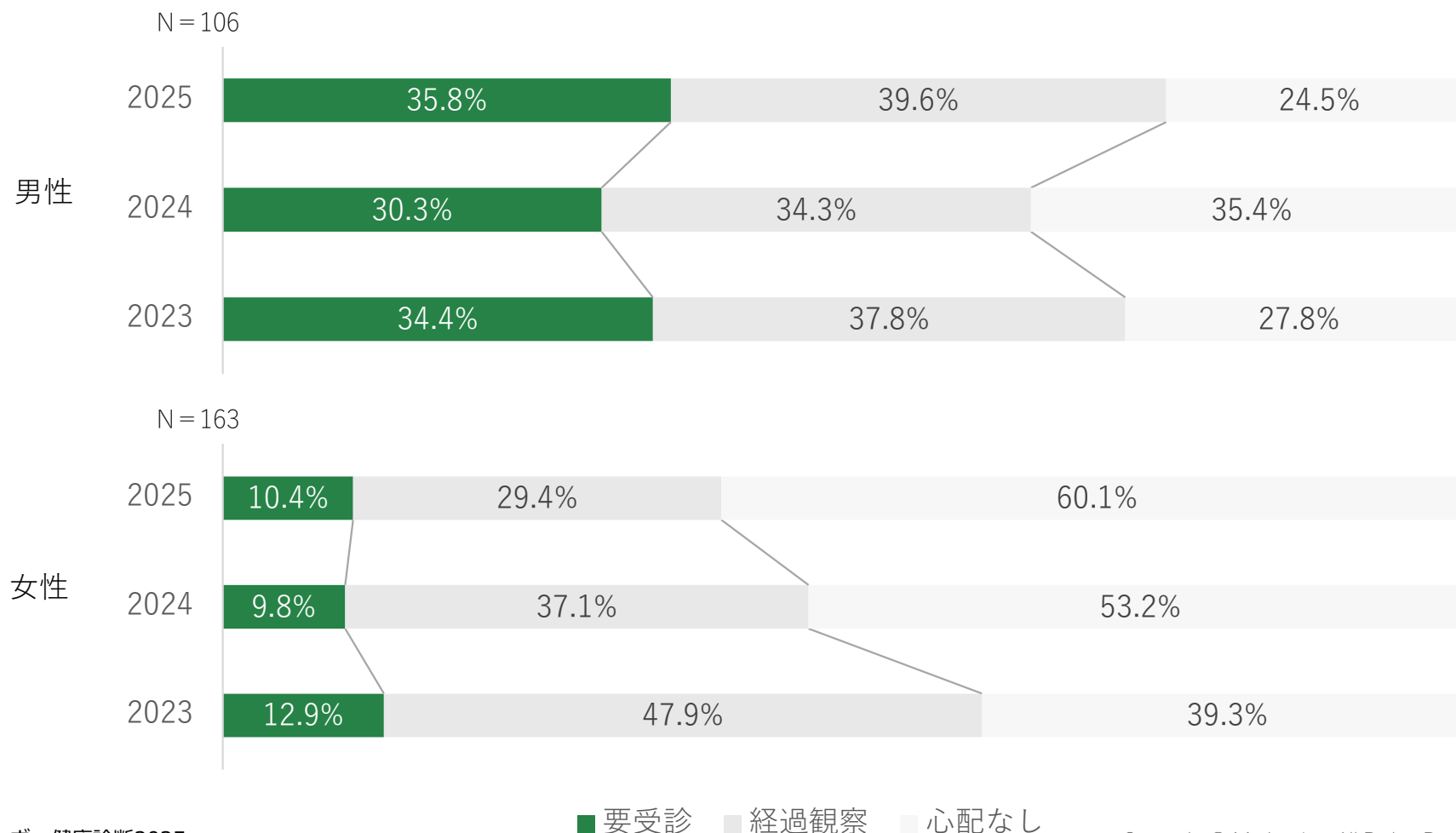
性別有所見率

- 男性は要受診者・経過観察者ともに増加
- 女性は昨年から経過観察者が低下し、心配なしが増加

精密検査受診率 86.5%

単位：%

性別有所見率

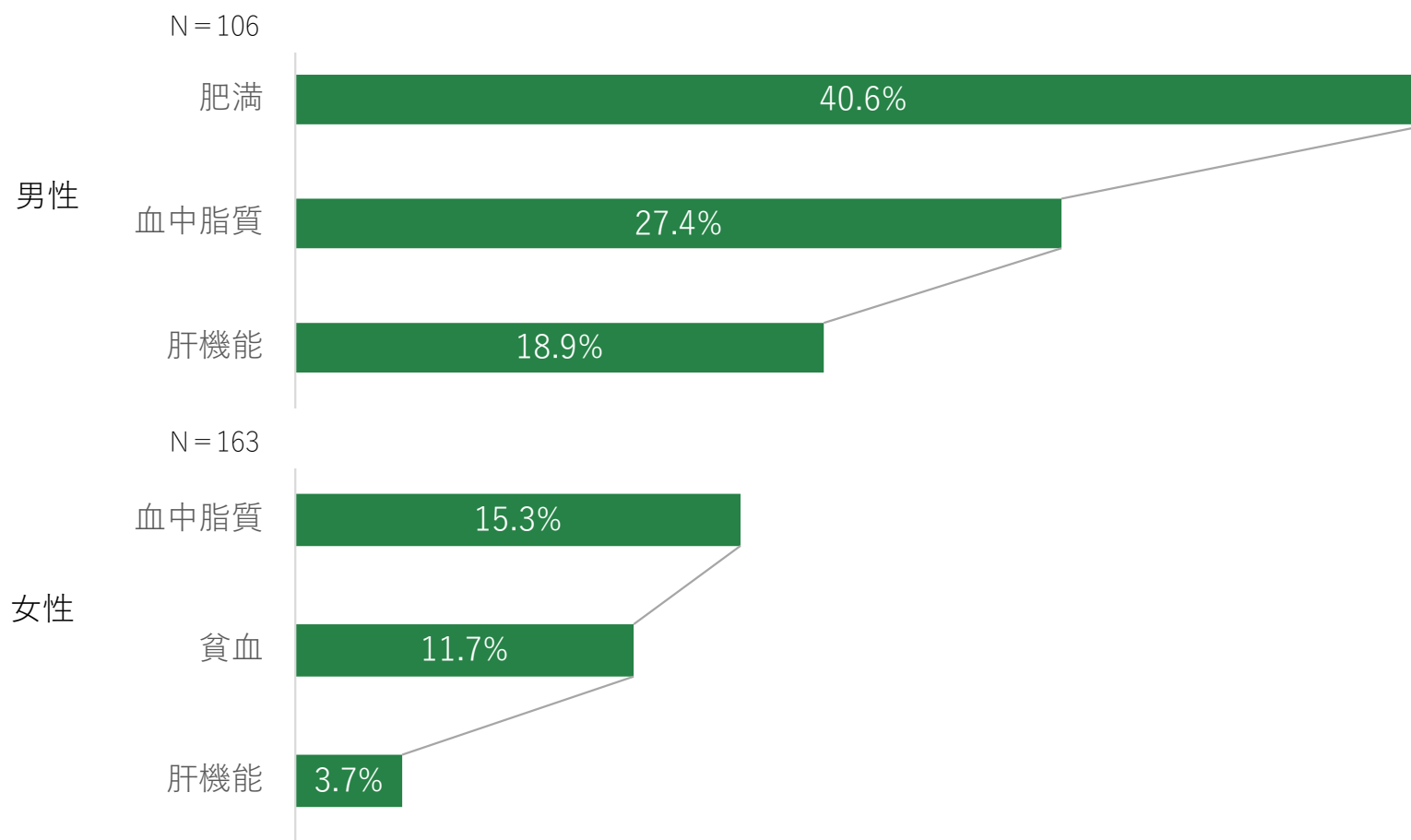


所見の多い項目

- 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

単位：%

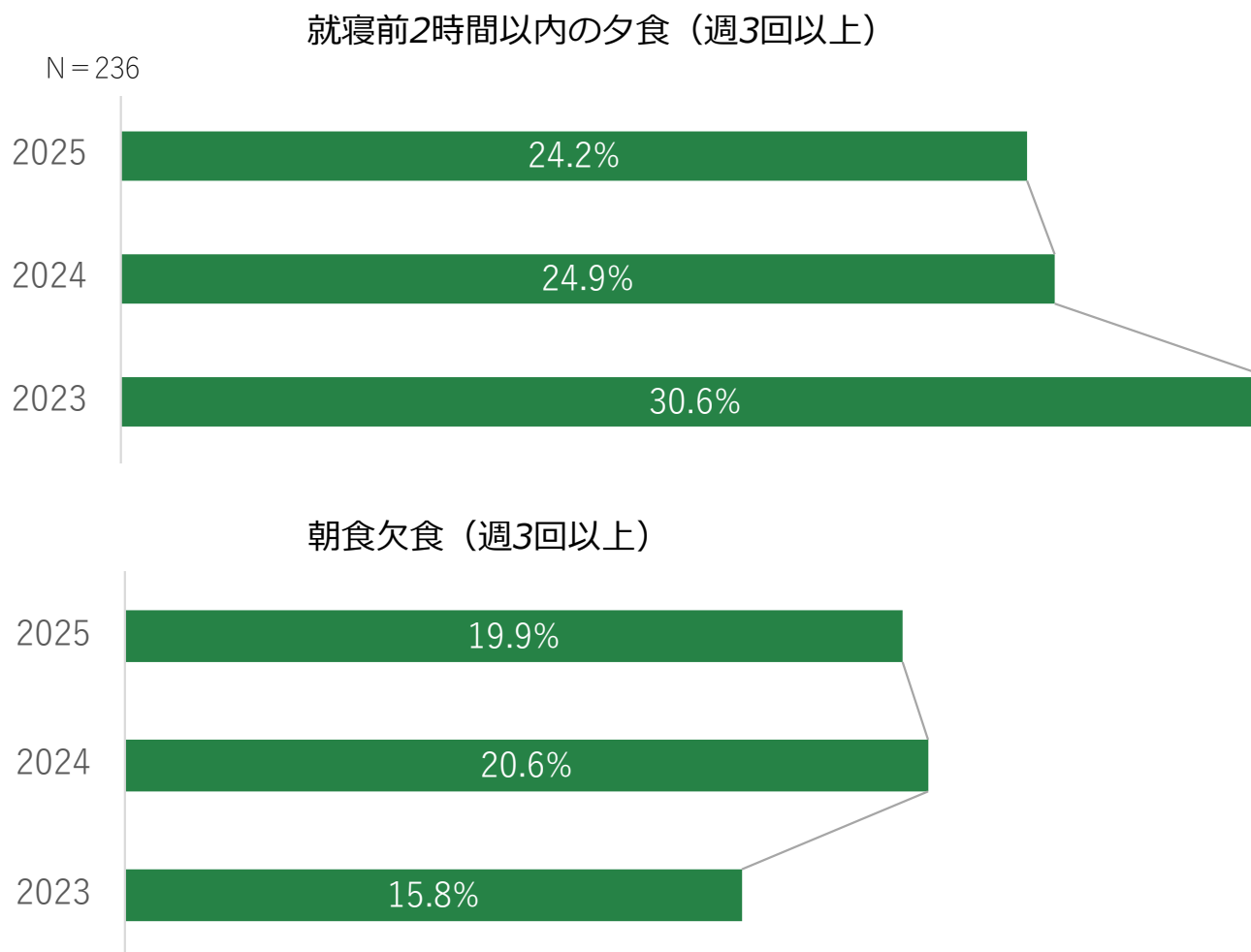
性別有所見率



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24年までと同等の傾向

単位：%



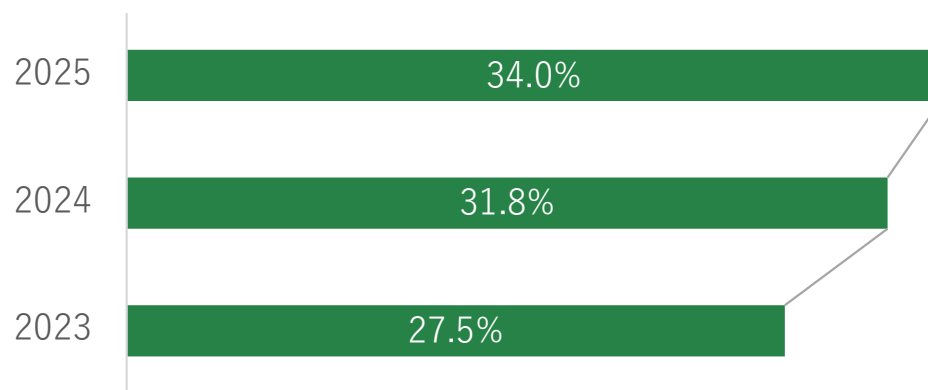
生活習慣（運動）

- いずれの設問でも運動習慣ありの割合が増加

単位：%

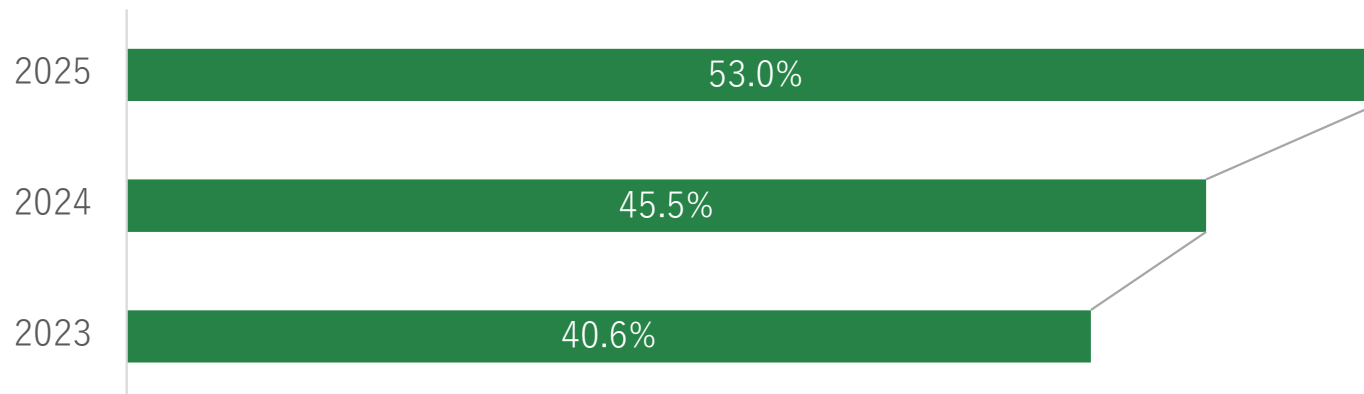
1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上

N = 241



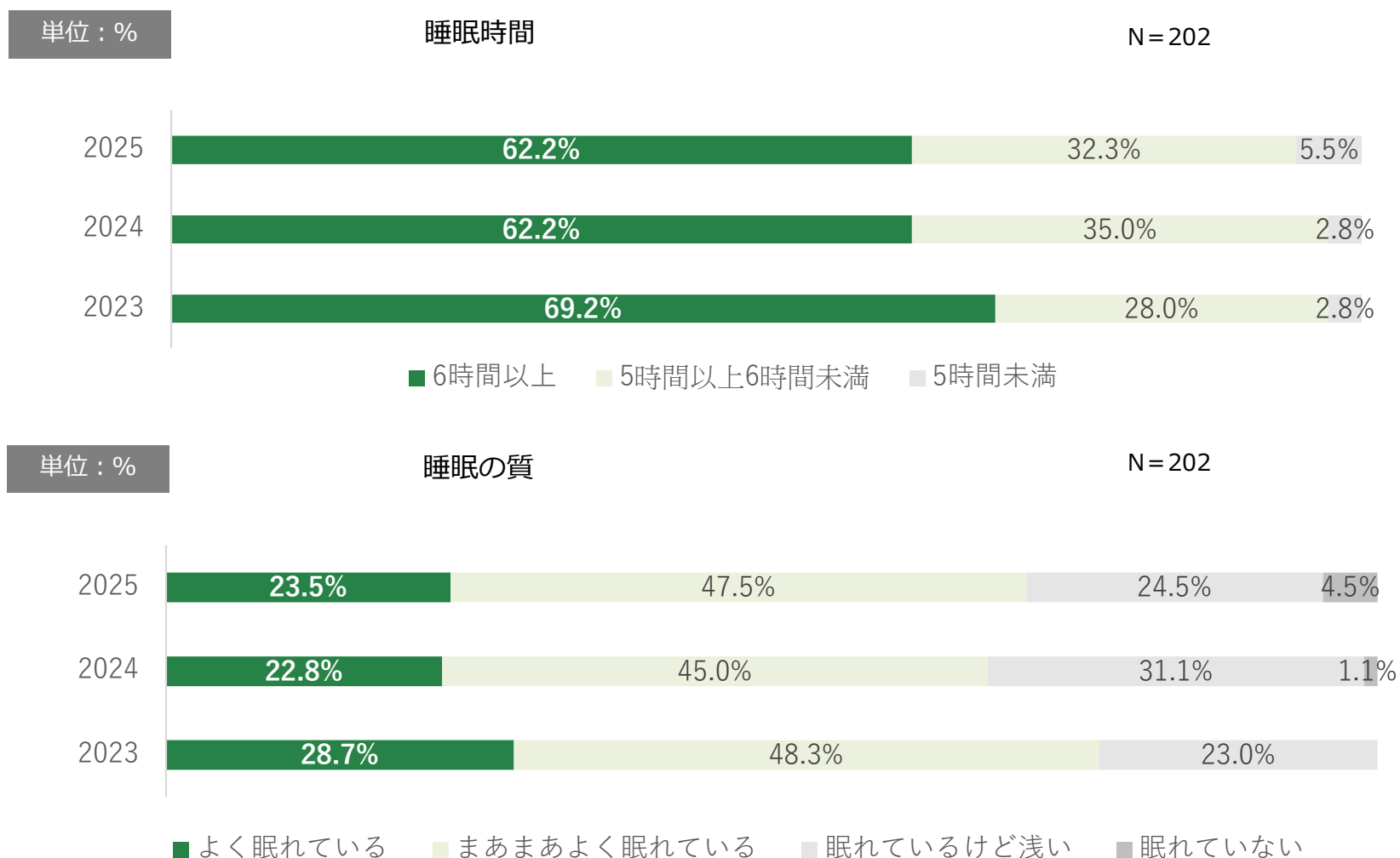
N = 236

歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上



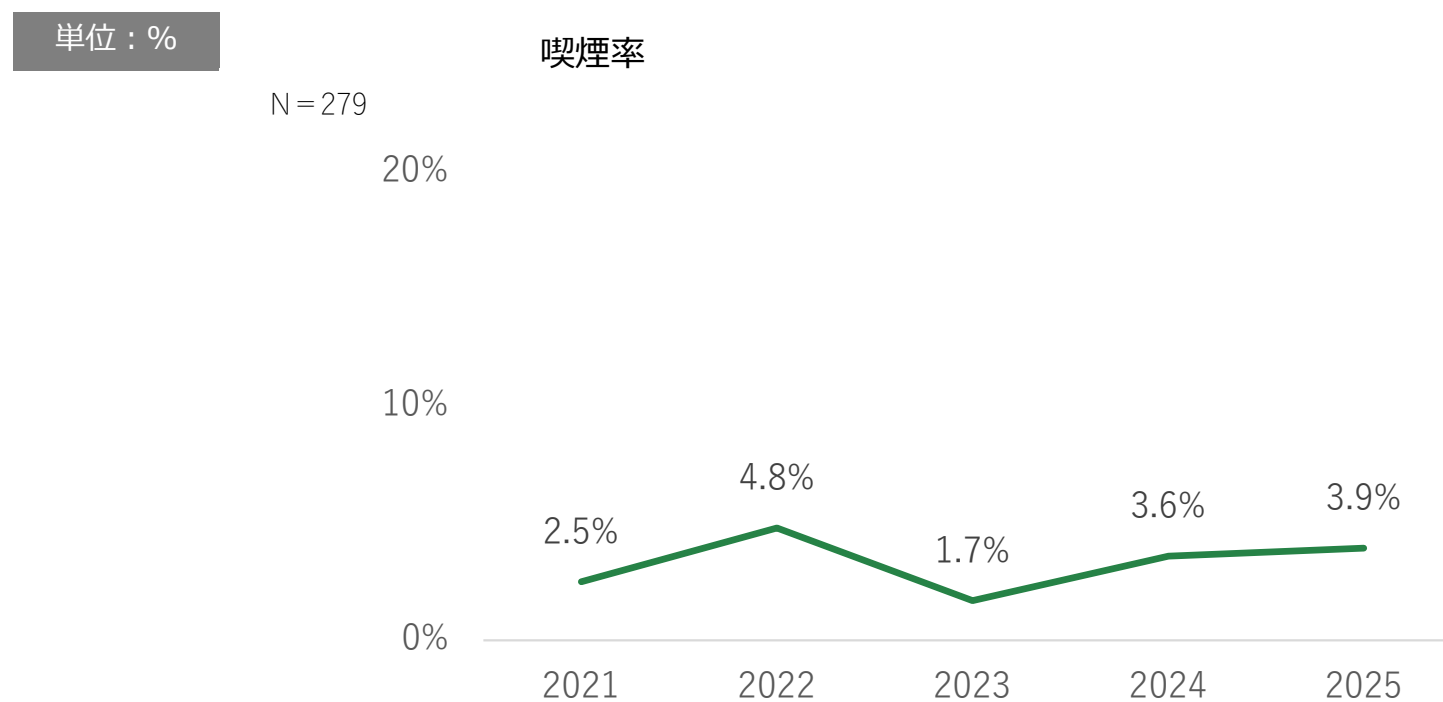
睡眠習慣

- 睡眠時間5時間未満の割合が5.5%（前年度から2.7ポイント増）
- 睡眠の質は、良質な睡眠習慣の割合が71.0%（前年度より3.2ポイント増）



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

メディアの健康経営

- 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

【社内】組織と個人の活力・自律の向上

社内広報誌による相互理解

コラム「大石さんの日常」や社員連載「となりの無人島」を通じ、心理的安全性の高い関係性を醸成。

理念浸透・全社員研修

「無人島に街を作る」ステップワークで自らの現在地を可視化。壁を乗り越える自律的な歩を促進。

セルフケア・相談文化の定着

「相談はセルフケアの一環」相談する側・受ける側、双方の意識改革で組織の相談基盤をより強固に。

【社外】社会実装とヘルスケア共創

認知症共生社会モデル

福岡市フレンドリーセンターにて当事者就労支援・共創を推進。AR体験や直感デザインを社会へ展開。

地域包括・食と健康屋台

UR団地で「健康屋台」「思い出めし」を実践。食と五感をフックに健康無関心層へアプローチし共助を創出。

産学連携&専門知見の社会還元

看護インターン受入れ、久留米大学との離職防止共催セミナー、Instagram（食×健康）発信を複合展開。

【社内①】 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」

休暇の過ごし方

社長にとって休むこととは？
カレンダーに予定されていた「パピヨンの日」の秘密も公開！



社内報「となりの無人島」

日々のコミュニケーション、 どうすればいい？

相手に寄り添う関わりを通して、これまでの経験とこれからのキャリアを見つめ直し、コミュニケーションのあり方を考えるきっかけに。

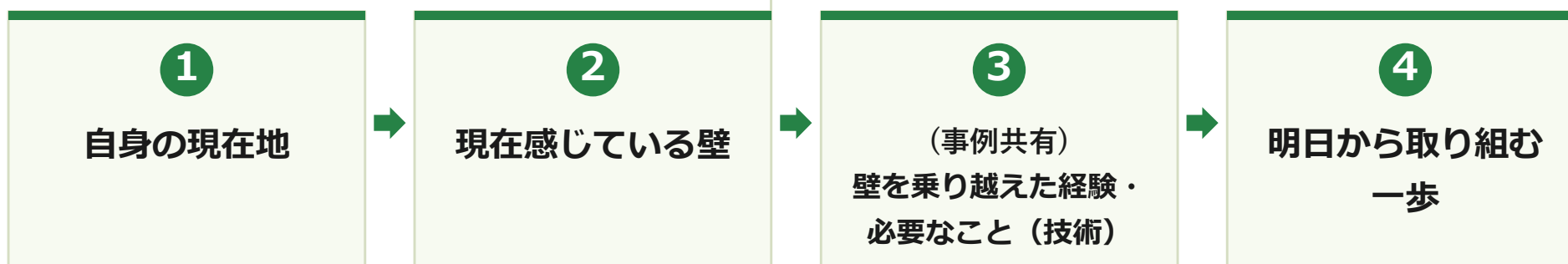


【社内②】 全社員向け研修

企業理念の再考を通したグループワークを実施

企業理念の再考を通じて自身の現在地と業務で感じる壁を共有し、乗り越えるために必要なスキル・マインドセットを具体化

使用ツール Google Meet



・ 現在地と壁

- ✓ グループワーク前後の自身の現在地
- ✓ 自分が乗り越えるべき壁
- ✓ 壁を乗り越えるために必要なこと (技術)



・ 無人島の街づくりを実践するために

- ✓ 明日から取り組む一歩
- ✓ 自分の所属部署で実践できること
- ✓ 自分の成長によって所属部署にもたらしたい 変化



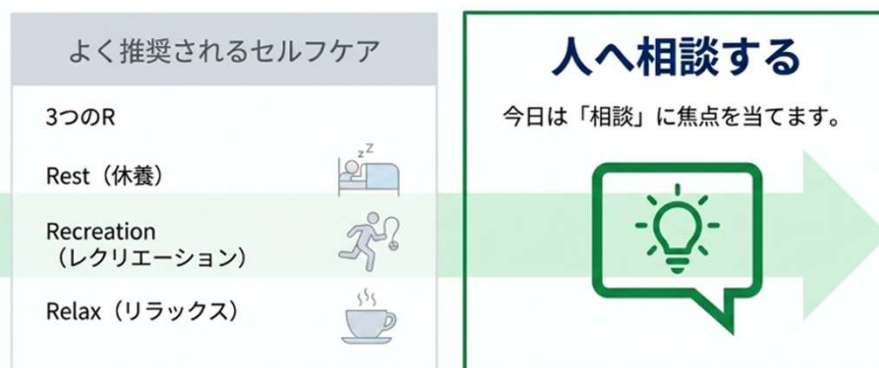
参加率 100%

【社内③】 全社員向け研修

全社研修にて「メンタルヘルスセルフケア研修」を実施

「人へ相談すること」をテーマに、相談はセルフケアの一つであり、かつ仕事のスキルとして大切であること、相談しやすい組織づくりについて考えるきっかけに。

セルフケア（ストレスコントロール）の方法



相談しやすい組織づくりは全員の役割



参加率 100%

【社外①】情報発信 インスタグラム

『生き活きと輝き働く人』を応援

#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



- ・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



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



産業保健チーム

テーマ

『働く×Wellness』
保健師の仕事について

@mediva_wellness



保健指導チーム

テーマ

『食×Wellness』

@mediva_health_labo



【社外②】 認知症共生社会を目指して

認知症フレンドリーセンターとは

認知症になっても住み慣れた地域で安心して自分らしく暮らせる『認知症フレンドリーシティ』の実現を目指す福岡市の中核拠点です。主な機能として4つの柱(活躍・交流・学び体験・情報発信)を掲げ、当事者やご家族、市民、企業などが気軽に立ち寄り、互いに交流し、新たな価値を共創するオープンな場を提供。単なる相談窓口にとどまらず、新しいソリューションを生み出す社会実装のハブとして機能します。

活躍

交流

学び・体験

情報発信

詳しい内容はホームページから



センターHP



Instagram



認知症当事者の活躍推進(マッチング)

オレンジ人材バンク: 認知症当事者の「あきらめたくない」という思いをサポートします。センター内での受付や来館者対応をはじめ、市内各地で開催されるイベントや講演会、企業研修への登壇など、当事者が活躍できる多様な機会を創出します。

企業との共創: 当事者の日々の生活の工夫やアイデアから気づきを得て、認知症の人にも使いやすい製品・サービスの開発にチャレンジしています。企業研修やアイデアピッチの段階から当事者が参画し、共に推進していく新たな枠組みです。



相談業務(若年性認知症)

就労支援: 働き盛りの世代で発症すると、経済的な問題や今後の人生設計において複合的な課題が生じます。これらの課題に向き合う当事者をコーディネーターが伴走支援することで、早期の課題解決や就労の継続を目指し、生活の基盤づくりをサポートします。

関係機関との連携: 医療・福祉機関のみならず、企業などともつながり、新たな可能性を模索します。当事者のニーズと企業のニーズを掛け合わせ、双方にとっての最適解を見出します。



市民の意識変容

AR体験: メディヴァと慶應義塾大学の共同開発で生まれた、認知症に対する理解と共感を深めるためのAR(拡張現実)です。体験を通して理解を促進します。当事者の不安や戸惑いのポイントを知ること、日々のケアや環境への配慮につながります。

認知症デザインの普及: メディヴァの知見を活かし、認知症当事者の見えづらさや分かりにくさを解消。記憶に頼らず直感でわかる環境デザインを市内各所に展開します。

アウトリーチ: 当事者とともに市内各地に出向き、情報発信を通して、認知症に対する社会の意識変容を促します。



【社外③】 インターンシップ受け入れ

看護学部の学生3名に対し、実践的な産業保健現場を体感する4日間の見学インターンシップを実施

- **プログラム内容**：将来、産業保健分野を目指す学生に向けて、当社の事業概要をはじめ、専任保健師による実際の業務プロセスや人材育成の取り組みを詳しく紹介しました。
- **現場見学・先輩交流**：ご協力いただいた顧客企業の工場見学を実施したほか、先輩保健師との座談会・交流を通じて、現場での“働き甲斐”や産業保健師の役割について理解を深めていただきました。
- **最終成果報告**：4日間のプログラムを通じて多くの気づきを得ていただき、最終日には緊張感が漂う中、各自の学びと成長を感じさせる素晴らしい成果報告を行っていただきました。



【社外④】久留米大学との共催セミナー

久留米大学医学部との共催でシリーズ化したセミナーを開催

【テーマ】

- 産業保健体制構築による離職防止効果
- 従業員が定着する組織の特徴
- 組織改善の介入事例紹介

見えない離職予備軍に気づく力を！

参加無料

選ばれ続ける組織づくりの最前線

2025年12月9日(火) 15:00～17:00

【会場】JR博多シティ会議室 9階会議室4 (定員50名)
【オンライン】Zoomウェビナー

第一回 (全3回シリーズ)
～従業員が定着する企業による関係性構築～

第二回：ゼロからわかる！ストレスチェック制度の基本と「やりっぱなし」にしないための活用法 (2025年5月予定)
第三回：外国人労働者の「働きやすさ」が「生産性」に変わる～健康管理から始める職場環境づくり～ (2025年7月予定)

森松 嘉孝
久留米大学医学部環境医学講座准教授
久留米大学産業医

株式会社メディヴァ
産業保健チーム

セミナー概要

- 産業保健による離職防止の取り組み
- 産業医が語る離職の背景と原因
- 職場の雰囲気改善へのヒント
- 個別相談会 (会場のみ)

【社外⑤】包摂コミュニティ共創シンポジウム登壇

- ・ 包摂コミュニティ共創シンポジウムにて、千葉市UR（高洲第一団地）における「健康屋台」および「思い出めし」の実践について登壇発表
- ・ 五感を介した「食の記憶」を活用し、健康無関心層へのアプローチと持続可能な地域共助モデルの構築手法を紹介

健康屋台：リアル×デジタルのアプローチ

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 日常空間の活用 | 高洲第一団地集会所 |
| 2. 興味を惹くフック | 出前園芸・姿勢教室・お薬相談 |
| 3. 心理的ハードルの排除 | 無料・予約不要・手ぶらで参加 |

オンサイト施策：「思い出めし」と共助

① 記憶と感情の再発見

食のエピソード（喜怒哀楽）の振り返りによる脳の活性化と対話促進。

② レシピの共有財産化

「レシピカード」で可視化し、地域共通の「団地グルメ」開発へ展開。

③ 道具的サポート

得意料理やおすそ分け実践による成功体験と社会参加の促進。

④ 情緒的サポート

インタビュアーとしての傾聴を通じた自己有用感の育成。

MHIT × MHCR 主な取り組み (2025～2026)

MHIT (Mediva Health Innovation Team)

MHCR (Mediva Health Care Room)

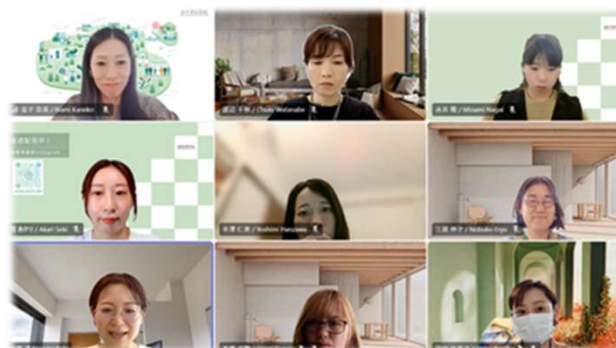
MHITのミッションと活動

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）



他部署のメンバーと
つながれる！

仲間と一緒に楽しみながら
自身の健康意識が高まる！

みんなに広めて
輪が広がる！

食事・漢方班

用賀情報交換会 野菜サラダ突撃隊！

- ✓ 月末開催の用賀情報交換会のあとの懇親会へのサラダを持参しました！



新鮮野菜 & 特性ドレッシング



次年度に向けて！

- ✓ また野菜チャレンジリレーやりたい！
- ✓ GF（グルコースフライト）の食事診断やってみたい！
- ✓ 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 5/11(月)～6/5(金)

- ✓ 17件の投稿&379件のリアクションを頂きました！
- ✓ 同僚との打ち上げ、家族との夕食、ランチタイムの野菜レシピ付き投稿も！
- ✓ 血液型ではA型チームが最多！



- ✓ 受賞者の方には納涼会にて豪華プレゼント

- リアクション賞
- 野菜普及大臣に任命で賞
- 野菜はアートだ賞

クラッカー&DIP(トマト)



運動班

MISSION 運動を通じて社員と家族を健康にする。

できること・できないことを含めて、私たちが体験し、発信し、企画し、伴走します。



今年度の主な活動

01

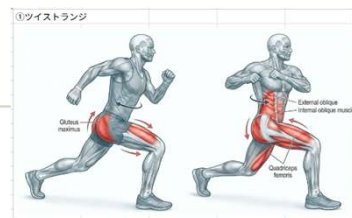
マラソンチャレンジ3期 +企画&リレーマラソン

- ・2024年形成のコミュニティを継続
- ・継続的な練習会・大会参加を実施
- ・練習メンバー増加中、当日は現地
& teamsによる社員のお応援も！
- ・みなとみらいランなどイベントも
実施

02

理学療法士の資格をもつ社員 による個別レクチャー

- ・社員の理学療法士が主催
- ・参加者のランニング特性をもとに
トレーニング／メンテナンス方法
をレクチャー



03

ウェルナビでの発表 「私のチャレンジ共有！」

- ・社内向けに「運動を通じた健康」を
啓発として、3名のチャレンジを共有
- ・マラソン体験など、実践から発信



成果と次年度の方向性

今年度の成果

- ✓ 運動を生活・人生の変化につなげるメンバーが増加
- ✓ メンバー発案の活動が生まれ、主体性が広がった

新年度の目標

- ✓ 「運動で人生を変える！！」をじわじわ目指す
- ✓ 新規活動を増やし、継続・発展して波及効果へ
- ✓ 全社ウォーキングラリー復活！

ゆるーく、ほんわか繋がる。たまに頑張る。一緒に悩み、夢を語り、少しずつ実践する仲間を募集！

コミュニケーション班

マラソン部の活動取材

3月末に行った「お花見ランin手賀沼」の様子を取材しました！



長年にわたりランニングを続けているメンバーに継続の秘訣を聞いてみました！皆さんの走ることに對する思いを知ることができました😊

マラソン部の皆さんご協力ありがとうございました♡

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すすめます！マラソン部以外の活動も取材しますので、お楽しみに！



勝浦の魅力と保養所利用方法を紹介

保養所の利用案内を更新し、周辺の情報を紹介しました！



『勝浦旅行記』の発信

有志メンバーでの勝浦旅行レポートを発信しました！とても素敵なお知らせなので、皆様もぜひ行ってみてください★



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

かいごのシェア会（全社向け）

『正解のない介護施設探し—家族と本人が納得できる『着地点』のを見つけ方—』

介護への理解を深めるきっかけとして、昨冬にオンラインにて開催。

みなさんに「もし両親が施設に入るとしたら…」と思い描いていただきながら

“介護施設探しの基本ステップ、や”施設探し体験事例、をご紹介します。

施設の分類が分かり
やすかった！※

リアルな体験談のおかげ
でイメージが湧いた！※

次回開催予告「気になる介護のお金について（仮）」

「かいごのシェア会」参加者アンケートでご要望の多かった、

介護のお金をテーマに開催予定で準備を進めています！



勉強会（かいとも向け）

『教えて！社労士さんの会(仮)』

※企画中

社内の社労士さんに協力いただき、公的な支援～福利厚生等、様々な視点から介護にまつわる相談・質問ができればと考えています。

介護中の方、将来に備えたい方、業務に生かしたい方、どなたでも歓迎です！

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。



アンケート

29名の方から、忙しい日々を乗り切る「**当たり前の工夫**」をシェアいただきました。アイデアや考え方、買って良かったアイテム・サービス等…貴重なご意見ありがとうございました。



コミュニケーションリレー

習い事共有リレーにたくさんの方にご参加いただきました。教科書には載っていない「生の声」が溢れ、タイムラインを追うのが毎日の楽しみに。このリレーが、皆さんの「**新しい一歩**」のヒントになれば嬉しいです。



座談会

お昼休みに楽しくおしゃべりをしました。 開催・全6回

テーマ

育児（進級・進学、春の悩み）

飲み会

家事（夏の掃除・洗濯、暑さ対策）

育児（防災・秋の行事）

家事（年末掃除・冬支度）

肩こり・腰痛 班

オンラインプログラムの開催

デスクワークによる肩こり・腰痛の予防を目的に、仕事前の10分間で無理なく参加できるオンラインプログラムを開催しました！

【実績】（2025年12月～2026年7月）



【プログラム内容（一例）】（各10分）

上半身のケア：肩回し

- ・肩甲骨ほぐし
- ・鎖骨ほぐし
- ・肩回しストレッチ

下半身のケア：お尻ストレッチ

- ・腰回りのほぐし
- ・お尻のストレッチ
- ・お尻歩き
- ・骨盤回し

【参加者の声から見た効果】

10分という短時間で、日々の習慣として取り入れやすい

肩・首のこわばりや、腰・お尻のほぐしにつながった

気分の切り替えや、リフレッシュのきっかけになった

広報誌発行

労働衛生管理ガイドラインに基づき、デスクワークの負担を減らすコツを、「ハードルの低い予防習慣」をコンセプトに、1枚に凝縮した広報誌を作成しました！

身体にやさしいオフィス環境づくり
～肩こり・腰痛予防のポイント～

健康推進プロジェクト (MH-IT*)
肩こり・腰痛班

日々の負担軽減につながる工夫をご紹介します。

① 照明と明るさ

元来は300ルクス以上確保
例) 一般的なリビング照明
図解説明で「グレア」(眩しさ・視野外による眩しさ)防止
ディスプレイと書類の明暗差をなくす

② ディスプレイの位置

目とディスプレイは
40cm以上開す
画面と目は目の高さまで

③ 椅子・机の調整

背もたれを使い深く膝高
肘掛けで腕を支える
足裏が床につく位置に

④ 適切な休憩サイクル

1時間ごとに10～15分休止
サイクル中にも小休止を
長時間の連続作業を避ける

⑤ 姿勢のリセット

ときおり立ち上がり姿勢を変える
ストレッチで肩・首をほぐす
同じ姿勢の継続を防ぐ

⑥ 在宅勤務でも同様に

テレワークの時でもガイドラインを
参考に机・椅子の高さを再確認
キーボード専用外付け機器を活用

まずは1つ、できそうなことから取り入れてみましょう！

出典：労働衛生管理における労働環境整備のためのガイドライン（厚生労働省）／事務所等基準設定の改正（労働基準監督署）

次年度に向けて！

- ✓ 参加者の声を反映した、かゆい所に手が届くメニューのブラッシュアップ
- ✓ 参加しやすいプログラム設計
- ✓ 運営基盤の強化

次年度もみんなでリフレッシュしましょう！
一緒に盛り上げてくれる運営仲間也大募集！



MHCR（メディヴァ健康管理室）

第3回ウェルナビ配信 1/27(水)

「わたしのチャレンジ共有～マラソン体験談～」



Wellness Navigation

今回のテーマ：チャレンジ共有

「やってみようかな」が生まれやすくなる

→誰かのリアルな体験を知ること、チャレンジが特別なものではなく、身近に感じられる

チャレンジ共有をきっかけに人との輪やコミュニケーションが広がる

→一緒に走る、練習だけ参加する、応援するなど関わり方はそれぞれ

チャレンジが「続く力」になる

→共有することで振り返りや応援が生まれ、一人では続きにくいことも、前向き続けやすくなる

登壇者の実体験を通して、参加者の皆さんがご自身のウェルネスについて考え、新たなチャレンジへの一歩を後押しする配信となりました

▶8/21(金)に第4回ウェルナビ開催予定！
「役員に聞く！仕事と健康のリアル」登壇者：取締役

第1回ウェルサイクル「体力測定会」 6/18(木)

ウェルサイクルとは

Well-being(心身ともに満たされた状態)+Cycle(回る・循環)を組み合わせた言葉で、年齢を重ねても心身ともに元気で活躍できる状態を目指します

<測定内容>

握力
2ステップ
前屈
InBody測定

参加者：8名



結果を元に運動指導士や理学療法士からフィードバックを受けることができます！

当日は大石さんや小松さんも参加されました！
参加者からは「測定後のアドバイスから食事・筋トレを意識するようになった」との声いただきました

▶半期に一度、ウェルサイクル「体力測定会」開催予定！
MHCRからのご案内があった際はぜひご参加ください

MHCRの今後の活動について

これから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イベントや健康情報をお届けしていきます。
今後取り上げてほしいテーマや知りたい内容がありましたら、お気軽にMHCRまでお知らせください

メディヴァ 健康経営の変遷と今後の展望

体制構築と施策の展開

1. 体制構築（2015年～2018年頃）

- **健康宣言**（2016年）：CHO（健康管理最高責任者）のもと、「患者視点の医療改革」を実現するため、従業員とその家族の健康を最優先とする組織づくりを宣言。
- **推進体制の確立**：メディヴァ健康管理室（MHCR）と、従業員参加型の健康推進プロジェクトチーム（MHIT：Mediva Health Innovation Team）の両輪による推進体制を構築。
- **AWARD**：2017年より「健康経営優良法人ホワイト500」を連続取得。

2. 施策の充実とPDCA（2018年～2020年頃）

- **戦略マップの活用**：健康投資から最終的な目標指標（KGI）に至る因果関係を可視化した「健康経営戦略マップ」に基づき施策を展開。
- **生活習慣改善の徹底**：健診受診率100%、疾病管理100%、特定保健指導100%を目標に掲げ、喫煙率低下にも着手。
- **ヘルスリテラシー向上**：健康診断の事後措置強化、ストレスチェックの実施に加え、情報発信班や漢方班（のんびり漢方班）などMHITの活動が多様化。

コロナ禍における適応と「All Mediva」の推進

3. コロナ禍における適応（2020年～2022年度）

- **Withコロナ施策:** 在宅勤務の導入に伴う運動不足やメンタルヘルス課題に対し、オンラインセミナー（ラインケア、女性の健康）、オンライン健康イベント、Yammerを活用した情報プラットフォーム「MHCR_online」を開設。役員による「clubhouse」ランチトークなど、新たなコミュニケーション手法を導入。

4. 「All Mediva」の推進（2020年～2022年度）

- **All Mediva トランザクティブメモリー:** 部門を超えた一体感を醸成するため、「誰が何を知っているか」を共有するトランザクティブメモリーに着目。社内報「となりの無人島」や社内コラム「大石さんの日常」を通じ、ミッションの浸透とお互い様文化の醸成を図る。
- **社外への発信:** インスタグラム（働く×Wellness、食×Wellness）や社外向けセミナーを通じて、メディヴァの健康経営の知見を社会へ発信。地域住民向けの健康づくり活動（あおぞらカフェ）も実践。

統合と深化

5.統合と深化（2022年～2024年度）

- **MHITのミッション深化:**「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」をミッションに掲げ、活動班を再編（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（介護のお友達）班、睡眠班、育児・家事班）。
- **プレゼンティズム改善への直接アプローチ:**首の不調・肩こり、頭痛、目の不調、睡眠不足といった生産性低下要因に対し、具体的な対策を講じる。
 - **肩こり・腰痛・目の疲れ班:**在宅環境調査、職場環境アンケート、理学療法士による個別レッスン。
 - **睡眠班:**クロノタイプ診断（2023）、睡眠に関する基礎調査、CPAP体験談共有（2024）。
 - **食事班:**完全食食べ比べ、野菜アクション、二十四節気をテーマにした食養生。
 - **運動班:**MKEチャレンジ（ウォークラリー）、多摩川ラン&BBQ、マラソンチャレンジ（2023）。
- **新たな健康課題への対応:**2023年度からは「かいとも（介護のお友達）班」を立ち上げ、介護セミナーやAR認知症体験会を実施。育児・家事班も発足。

健診結果とプレゼンティズムの可視化・改善

不調の特定と改善アプローチ

- **要受診率の推移**：2023年に21.3%へ一時上昇した要受診率は、専門職面談や事後措置の徹底により、2024年には18.2%へ改善
- **生産性損失の特定**：SPQ（東大1項目版）とQQmethodを組み合わせ、首・肩こり、眼精疲労、睡眠不調などのパフォーマンス影響要因を特定。講習やセルフケア研修によりダイレクトに対策を実施
- **POS**：POS（知覚された組織的支援）：国内調査の平均値を大きく上回る良好な結果を獲得

要受診率の推移：専門職の介入により改善傾向

SPQ業務パフォーマンス評価：80.7%

知覚された組織的支援（POS）：3.75

組織の一体感を支える「知」と「共感」の文化構築

トランザクティブメモリーの浸透と社員主体プロジェクト「MHIT」による組織活性化

トランザクティブメモリー

「Who knows What（誰が何を知っているか）」を全社で可視化・共有。

専門性や強みを把握し合うことで、部門を超えた協働をスムーズにし、組織全体の課題解決スピードを飛躍的に向上させています。

”お互い様文化“とコミュニケーション

社内報「となりの無人島」や対話のタネになる「おじくじ」等を導入。

仕事以外の価値観や人柄に触れる機会を作り、心理的安全性の向上と高いエンゲージメント（Gallup Q12等）を維持しています。

社員主体PJ「MHIT」の多角的な健康アプローチ

社員が主導する「MHIT」プロジェクトを通じ、心身の健康維持へ多角的な施策を展開

食事・漢方・睡眠

朝バナナチャレンジや二十四節気の薬膳情報、クロノタイプ診断・CPAP体験（睡眠）等を展開し日常改善をサポート

運動・身体メンテナンス

フルマラソン挑戦（全員完走）や理学療法士による個別ストレッチ等、楽しく継続できる身体づくりを推進

かいとも（介護）・育児

認知症AR体験や「あのねチャット」、両立支援座談会を通じ、介護や育児を抱える社員を組織全体で支える風土を醸成

今後の展望

労働衛生から「五方良し」の健康経営モデルを展開し、自社ノウハウのDX・プロダクト化を通じて、医療界・産業保健界への大きな社会的インパクトと社会・地域・ステークホルダーへの持続的な価値還元を目指す。

