



社会医療法人 北九州病院

健康経営・CSRレポート 2025

Kitakyushu Hospital Group / KENKO Investment for Health & CSR Report 2025



社会医療法人北九州病院は職員の健康支援に積極的に
取り組む企業として外部認証を受けています。

- 6年連続：健康経営優良法人（日本健康会議）
- 5年連続：健康づくり優良事業所ゴールド（協会けんぽ福岡）



Kitakyushu Hospital Group

健康経営の推進方針 ～私たちが健康経営で実現したいこと～

社会医療法人北九州病院（以下、当法人）は、職員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営®」に取り組んでいます。
この取り組みを通じて、質の高い医療・介護サービスを安定的に提供するための原動力となる「職員」が、
（Ⅰ）心身ともに健康で能力を十分に発揮 し、（Ⅱ）心理的安全性が担保された安心・安全な職場 で、
長く働き続けられる環境を構築します。

北九州病院健康宣言 ～健康経営の浸透に向けて～

職員、法人が丸となって本取り組みを行っていくに当たり共通認識を持つことが必須と考え、2019年に「北九州病院健康宣言」を策定しました。



<健康宣言>

社会医療法人北九州病院では、「信頼・協調・貢献」の基本理念のもと安心・安全な医療・介護を提供していくにあたり、職員一人ひとりが自ら健康を意識して積極的に健康づくりに取り組み、法人はその取り組みを支援していくことが重要であると考えます。

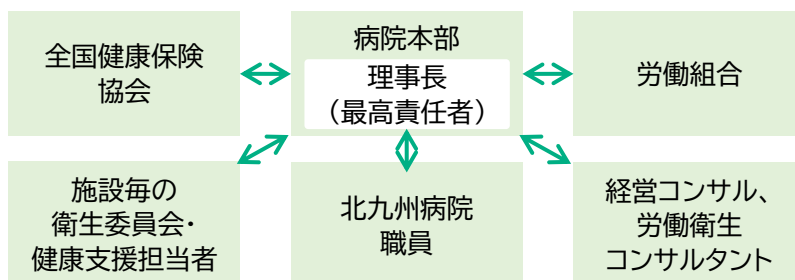
わたしたちは丸となって健康の保持・増進や快適な職場環境作りを推進していくことを宣言し、次の行動指針を定めます。

<行動指針>

- わたしたちは、生活習慣に留意して健康づくりに励み、元気に医療・介護を提供します。
- わたしたちは、健康診断を必ず受け、その結果を活用し、健康管理に努めます。
- わたしたちは、円滑なコミュニケーションを図り、職場での良好な人間関係を作ります。

健康経営推進体制 ～健康経営の実現のために～

- ・理事長を「最高健康責任者」とし、病院本部が旗振り役となって取組を推進
- ・病院本部にメンタルサポート室を設置：スタッフ保有資格：医師、保健師、看護師、公認心理師、両立支援コーディネーター、メンタルヘルス・ファーストエイダー、健康経営アドバイザー等
- ・理事会（年1回）、経営会議（年3～4回）、経営陣との協議体（月1回）で健康経営の議題を報告・決議
- ・衛生委員会・健康支援担当者、保険者、労働組合、外部専門家（経営コンサルタント等）との連携



※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

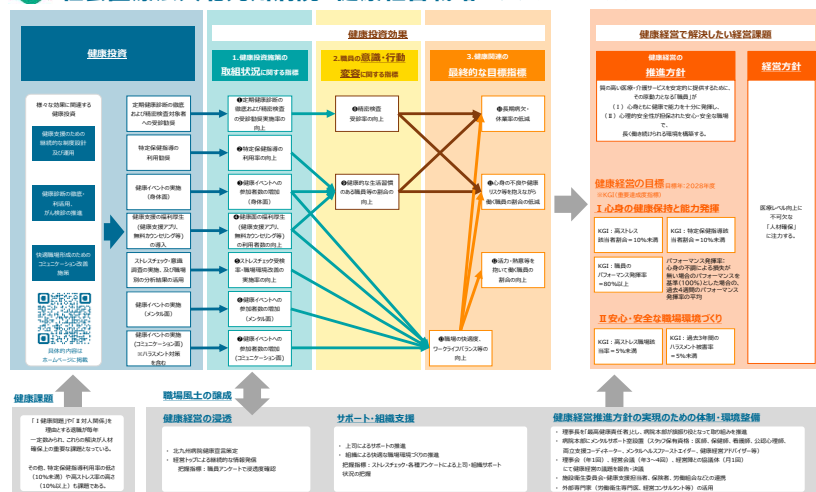
健康経営戦略マップ ～計画的・継続的な健康支援～

当法人では、転職・転居・家庭の事情による退職を除くと、体調不良を理由とする退職が約3%、人間関係を理由とする退職が約1%と、いずれも退職理由の上位を占めています。

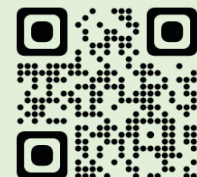
(※数値は全職員中の割合であり、2024年度末集計のものです)

これらの課題は、人材確保の観点からも重要な経営課題であると考え、当法人では2022年より「健康経営戦略マップ」を策定し、計画的かつ継続的な健康経営に取り組んでいます。

社会医療法人北九州病院 健康経営戦略マップ(2025年10月改訂)



北九州病院の
健康経営戦略マップ
／具体的な取り組み



具体的な取り組み



- 長時間労働対策・ワークライフバランス推進
- ・打刻システム導入
- ・残業事前申請制度の徹底
- ・リフレッシュデー導入
- ・有給休暇の利用促進 他



- 福利厚生制度(Benefit Station)による健康支援・両立支援
- ・育児・介護サービス費用補助
- ・スポーツクラブ利用補助
- ・健康eラーニング 他



- 治療/育児/介護と就労の両立支援
- ・診療費補助
- ・職場復帰支援体制整備
- ・出勤時間の繰上・繰下制度
- ・あんしん積み立て休暇 他



- 職員向け相談窓口(相談先)
- ・健康相談(産業医)
- ・心の相談(心理職)※外部委託
- ・合理的配慮(事務・看護部長)
- ・育児・介護・病休(人事) 他



- 健康診断の徹底と利活用
- ・精密検査の受診フォロー
- ・保健指導・特定保健指導
- ・健康支援アプリの導入
- ・PETがん健診費用補助
- ・健康診断オプション費補助 他



- 健康づくりイベント
- ・フィジカルヘルスセミナー
- ・メンタルケアセミナー
- ・セルフメディケーションセミナー
- ・労働安全衛生セミナー
- ・検定、eラーニング 他



- コミュニケーション推進
- ・レクリエーション費補助
- ・運動会、リレーマラソン
- ・子育て交流会(セミナー)
- ・介護交流会(セミナー)
- ・役職者との交流会 他



- ハラスメント対策
- ・禁止ルールの厳格化
- ・専用相談窓口の設置
- ・迅速・適切な調査・事後措置
- ・継続的なショートセミナー
- ・意識調査の実施 他

※上記はあくまで一例です。詳しくは上記QRコードから当法人ホームページをご覧ください。

1. 法人の健康支援の取組状況に関する指標 ～データで見る「取組状況」～

① 定期健康診断の徹底および精密検査の受診勧奨	2024年度	前年度	同業種平均値
定期健康診断受診率(*)	100% →	100%	-
精密検査対象者受診勧奨率	100% →	100%	-



(*) 定期健康診断の実施を徹底しています。目標値：定期健康診断受診率100%

② 特定保健指導	2024年度	前年度	同業種平均値
特定保健指導利用率(*) ¹⁾	95.5% ↑	93.0%	16.9%



(*) 例年、特定保健指導の利用率は10%を下回り、当法人の健康課題となっていました。そこで2022年度から利用しやすい環境整備(健診当日型の特定保健指導の導入等)や保険者との連携を図り、以降は毎年9割以上の職員が積極的に利用するようになっています。目標値：特定保健指導利用率100%

③ 健康イベント(身体面)※女性の健康課題への対策を含む	2024年度	前年度	同業種平均値
身体の健康をテーマに扱ったセミナーの参加者数	30名 ↑	24名	-
「フィジカルヘルスセミナー」(年1回)参加者満足度(*)	100% →	100%	-



(*) 例年、職員(医療従事者)自身の健康を考える日(フィジカルヘルスセミナー)を設けており、セミナー参加者の満足度は100%と好評を得ています。目標値：フィジカルヘルスセミナー参加者満足度100%

④ 福利厚生	2024年度	前年度	同業種平均値
職員向けの健康支援アプリの利用者率	48% ↑	27%	-
職員向け無料カウンセリングの利用者数(*)	142名 ↑	108名	-
福利厚生(フィットネス利用割引、育児・介護補助金制度等)利用者数(※北九州病院グループ全体の利用者総数、※職員の二親等以内の家族の利用人数まで含む。)	776名 ↓	1765名	-



(*) 外部委託の無料カウンセリング制度を設け、積極的に案内や周知を行っており、毎年100名以上の職員が利用しています。目標値：カウンセリング利用率100名以上/年

⑤ ストレスチェック	2024年度	前年度	同業種平均値
ストレスチェック受検率	97% ↑	96%	-
ストレスチェックの職場別分析結果を受けて 職場環境改善に取り組んだ職場※の割合(*)	100% →	100%	-



(*) 仕事や人間関係上で課題のある職場(総合健康リスク値が120を上回る職場)では、必ず職場環境改善活動を実施しています。目標値：職場環境改善取組率100%

⑥ 健康イベント(メンタル面)	2024年度	前年度	同業種平均値
心の健康をテーマに扱ったセミナーの参加者数	1162名 ↑	877名	-
「メンタルヘルスケアセミナー」(年1回)参加者満足度(*) (◎)	100% ↑	98%	-
メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種 (ラインケアコース)団体受験合格者数(累積)	213名 ↑	205名	-
メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅲ種 (セルフケアコース)団体受験合格者数(累積)	106名 ↑	97名	-



(*) 例年、職員(医療従事者)自身のメンタルヘルスを考える日(メンタルヘルスケアセミナー)を設けており、セミナー参加者の満足度は100%と好評を得ています。目標値：メンタルヘルスケアセミナー参加者満足度100%

(◎) 効果検証：2024年度メンタルヘルスケアセミナーの参加者に自身のストレス度(ない：0点～強い：100点)をアンケートしたところ、セミナー前は平均61点であったのに対し、セミナー後平均42点と、非常に大きなストレス低減効果があったことが認められました(F(1,70)=129.70, p<.01/f = 1.3612)。

⑦ 健康イベント(コミュニケーション面)	2024年度	前年度	同業種平均値
コミュニケーションイベント(研修・交流会)参加者数	1109名 ↑	858名	-
取組評価率(*) ³⁾	90% ↑	90%	57.0%
レクリエーション費支給実績(単位：万円)※	1,456万円 ↑	1,116万円	-



(*) メンタルヘルス不調や離職の要因となりやすい「ハラスメント」を防ぐため、年間を通して繰り返しコミュニケーションの研修を実施しており、9割の職員が法人のハラスメント対策を「積極的」と評価しています。目標値：取組評価率95%以上

2. 職員の意識・行動変容に関する指標 ～データで見る「職員の意識・行動」～

⑧ 精密検査の受診	2024年度	前年度	同業種平均値
精密検査受診率(*)	83% ↑	78%	-



(*) 例年、受診率が約6割に留まっており、当法人の健康課題となっていました。そこで2019年度から受診勧奨を強化し、以降は毎年約8割の職員が着実に受診するようになってきています。目標値：精密検査受診率80%以上

⑨健康的な生活習慣の実施

	2024年度	前年度	同業種平均値
運動習慣率 ※40歳以上を対象に集計 (1回30分以上の汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している者の割合) 1)	20% ↑	20%	19%
身体活動率 ※40歳以上を対象に集計 (日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している者の割合) 1)	46% ↑	45%	46%
間食率 ※40歳以上を対象に集計 (朝食の3食以外に間食や甘い飲み物を毎日摂取している者の割合) 1)	23% ↘	24%	28%
朝食欠食率 ※40歳以上を対象に集計(朝食を抜くことが週に3回以上ある者の割合) 1)	24% ↘	25%	20%
飲酒率 ※40歳以上を対象に集計(お酒を毎日飲む者の割合) 1)	9% ↘	16%	12%
喫煙率(*) ※40歳以上を対象に集計 1)	17% ↘	17%	15%
良眠率 ※40歳以上を対象に集計 (睡眠で休養が十分取れている者の割合) 1)	62% ↑	60%	61%
高血圧者のうち治療継続中率 ※40歳以上を対象に集計	90% ↑	87%	-



(*) 例年、喫煙率が高い状況であり、当法人の健康課題となっています。禁煙週間の導入、セミナーでの情報発信、eラーニングの整備を進めるなど禁煙支援を強化しています。目標値:喫煙率10%未満

3. 健康関連の最終的な目標に関する指標 ～データで見る「健康支援の効果検証」～

⑩長期病欠・休業率等

	2024年度	前年度	同業種平均値
メンタル不調による長期病欠・休業率	2.0% ↑	1.0%	-
メンタル不調以外による長期病欠・休業率	1.2% ↑	1.0%	-
4日以上 の休業を伴う労働災害の発生件数	31件 ↑	27件	-

長期病欠・休業率は、連続1か月以上の長期欠勤・休職者数を全職員数(N=3,733名)で割った値

⑪心身の不良や健康リスク等を抱えながら働く職員の割合

	2024年度	前年度	同業種平均値
健康診断有所見率	80% ↑	75%	-
メタボ該当率(◎) ※目標値(KGI):10%未満	10% ↑	10%	10%
高ストレス率 ²⁾ ※目標値(KGI):10%未満	15% ↑	14%	14%
パフォーマンス発揮率(心身の不調による損失が無い場合のパフォーマンスを100%とした場合の、過去4週間の業務パフォーマンスの発揮率の平均) ※目標値(KGI):80%以上 ※SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)を使用し把握	77% ↑	77%	-



(◎) 効果検証:特定保健指導対策を強化する前(2021年度)と後(今回)のメタボ該当率を比較した結果、統計上有意といえる差までは確認されなかったものの($\chi^2(1)=1.55, n.s.$)、12%から10%へ改善しました。今後も特定保健指導を継続し、職員の健康促進に向けた取り組みをさらに推進していきます。

⑫活力・熱意などを抱いて働く職員の割合※

	2024年度	前年度	同業種平均値
活力度(仕事をしていると活力がみなぎると感じる者の割合)	70% ↑	69%	-
熱心度(仕事に熱心であると感じる者の割合)	88% ↘	89%	-
没頭度(仕事をしていると時間が経つのが早いと感じる者の割合)	96% ↑	94%	-

N=北九州病院グループの研修内で実施した職場環境アンケートの回答者数(回答率)

1109名(84%)

980名(84%)

⑬職場の快適度やワークライフバランス

	2024年度	前年度	同業種平均値
高ストレス職場への該当率(総合リスク値120以上の職場の割合) ※目標値(KGI):5%未満	7.7% →	7.7%	-
パワーハラスメント経験率(現在の職場で過去3年間のパワーハラスメントを受けたと感じる者の割合) 3) ※目標値(KGI):5%未満	8.1% ↘	8.8%	21%
平均月間残業時間(所定外労働時間)	3.0時間 ↘	5.9時間	-
平均年次有給休暇取得率 ⁴⁾	87% ↑	86%	67%



(◎) 効果検証:ハラスメント対策を強化する前(2019年度)と後(今回)の「パワーハラスメント経験率」を比較した結果、統計上有意な差が確認され($\chi^2(1)=104.999, p<.01$)、25%から8%へ改善しました。今後も心理的安全性が担保された職場づくりを推進していきます。

4. 人材確保力・企業価値の向上に関する指標

⑭医療従事者・患者・地域・から選ばれる「魅力的な病院」としての評価の向上

	2024年度	前年度	同業種平均値
就労継続意欲(現在の職場でできるだけ長く勤めたいと感じる者の割合)	77% ↑	76%	-
平均勤続年数 ⁵⁾	9.8年 →	9.8年	8.8年
離職率 ⁶⁾	10.0% ↘	10.4%	13.8%
「健康経営優良法人」認定/経済産業省・日本健康会議	6年連続認定 ↑	5年連続認定	-
「健康づくり優良事業所ゴールド」認定/協会けんぽ	5年連続認定 ↑	4年連続認定	-
当法人ホームページ(健康支援ページ)への外部からのアクセス数	1,247回 ↑	835回	-

■各目標値の計画期間:2025年4月1日～2029年3月31日(4年間)

■統括部門:社会医療法人北九州病院 本部 人事部

■同業種(医療・福祉)の全国平均値の参照元:

1) 全国健康保険協会福岡支部(事業所カルテ2024年度版)

2) 全国労働衛生団体連合会(令和6年全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書)

3) 厚生労働省(令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書)

4) 厚生労働省(令和6年就業条件総合調査)

5) 厚生労働省(令和4年賃金事情調査)

6) 厚生労働省(令和6年雇用動向調査)

当法人のCSRについて

わたしたちは、「信頼・協調・貢献」を基本理念とし、地域に根ざした医療・福祉サービスを通じて、社会的責任（CSR）を果たしてまいります。「患者さまのための医療（for the patient）」を原点に、包括的なサービスを展開し、持続可能な未来を目指しています。

CSRに関する重点課題（マテリアリティ）として、以下の事項を特定し、体系的な取り組みを推進しています。

CSRに関する重点課題（マテリアリティ）

1. 地域医療・福祉サービスの提供

急性期から慢性期、在宅支援に至る一貫した医療・福祉サービスを提供し、地域の健康と安心を支えます。

2. 医療・福祉の質と安全性の向上

医療安全管理体制を強化し、患者さまに対して質の高い、安心できる医療・福祉サービスを推進します。

3. コンプライアンス

法令遵守を徹底し、リスクマネジメント体制を強化することで、社会からの信頼に応え続けます。

4. 情報セキュリティ

個人情報保護法等関連法令及びプライバシーポリシーを遵守することにより、セキュリティレベルを向上させるとともに、患者・利用者・患者家族・施設利用者等の信頼度の向上に努めます。

5. 人事方針

- 1) 積極的な人材登用と的確な人材育成を行うことにより、医療法人にふさわしい人材を育成します。
- 2) 規程を順守し、公平な処遇を行うとともに、基本的人権を尊重し、人種・心情・性別・社会的身分・国籍・疾病・障害・雇用形態等による差別を行いません。

6. 環境保全活動

環境負荷を低減し、地球環境の保護に努めると共に、法令を遵守した廃棄物の適切な処置と積極的な分別処理を行うことにより、資源の再利用を推進します。

7. ディスクロージャー

情報公開に際しては、法令を遵守し個人情報の保護に十分配慮しつつ、社会への情報公開や説明責任を果たすと共に、情報の有効活用を行うよう周知徹底を図ります。

8. リスクマネジメント

グループ基本理念の実現を阻害する全ての要因を未然に排除します。
万一の事態発生に際しては、影響を最小限に抑えつつ、再発防止策を適切に構築し信頼回復に努めます。

9. 健康経営の推進

- 1) 職員の健康を経営基盤と位置付け、職員一人ひとりの心身の健康保持・増進と働きやすい職場環境の整備を目的として健康経営を推進します。
- 2) 理事長を最高責任者とし、法人と職員が一丸となって健康づくりに取り組みます。

取引先、その他当法人の事業に関わる方へ

わたしたちは、以下の宣言やガイドライン、基本方針を策定しております。
ご理解ご協力のほどよろしくお願いいたします

パートナーシップ
構築宣言



取引先さまへの
健康経営推進
ガイドライン
及び支援内容



カスタマー
ハラスメント
に対する基本方針



お取引先様への健康経営推進ガイドライン

社会医療法人北九州病院では、お取引先様に対し、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践する「健康経営」の取り組みを推進するガイドラインを策定しました。

お取引先様におかれましては、本ガイドラインをご一読いただき、健康経営の取り組みをご検討いただけますようお願い申し上げます。

I. 労働関係法令の遵守（コンプライアンス）

- ①法定の健康診断(定期健康診断)を必ず全従業員に実施すること。*
- ②従業員が50人以上の事業場では必ず法定のストレスチェックを実施すること。*
(*最低限遵守すべき基準)

II. 従業員の健康づくりへの取り組み

- ③従業員向けに、心身の健康づくりに役立つ情報提供やセミナーなどを実施すること。
- ④管理監督者向けに、部下の健康づくりに役立つ情報提供やセミナーなどを実施すること。

III. 安全衛生への取り組み

- ⑤過重労働の抑制・防止に向けて、時間外労働の削減や適正化の取り組みを実施すること。
- ⑥働きやすい職場環境の整備に向けて、セミナーや各種ハラスメント対策などを実施すること。

IV. その他

- ⑦「健康経営優良法人」認定制度や、自治体等による健康経営の表彰制度への申請を検討すること。
- ⑧その他労働安全衛生に関わる認証の取得(安全衛生優良企業、くるみん、えるぼし等)を検討すること。

2024年10月1日
社会医療法人北九州病院



社会医療法人 北九州病院
KITAKYUSHU HOSPITAL GROUP



<https://honbu.kitakyu-hp.or.jp/>

発行年月：2025年10月
発行元：社会医療法人北九州病院 人事部
〒803-0812 北九州市小倉北区室町3-1-2
TEL：093-561-0039 FAX：093-582-1103

Copyright © 2025 Kitakyushu Hospital Group. All rights reserved.
本レポートの内容の無断転載・複製・改変を禁じます。



Kitakyushu Hospital Group