社会医療法人北九州病院

# 健康経営・CSRレポート 2026

職員の健康が、
安心・安全な医療・介護を支える。

信頼・協調・貢献
*for the patient*



2026 健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500

健康づくり KENKO ゴールド 優良事業所
2026-2027

Kitakyushu Hospital Group

# 健康経営の推進方針

## ～わたし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。

**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、法人が一丸となって本取り組みを行っていくにあたり、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。



北九州病院健康宣言書

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。

わたしたちは一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、[illegible]での良好な人間関係を作ります。

[illegible]9年9[illegible]

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。
わたしたちは一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 ＞

1. 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
2. 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
3. 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®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

# 健康経営の推進体制

## ～健康経営の実現のために～

当法人では、理事長（最高健康責任者）のもと、病院本部が旗振り役となって健康経営を推進しています。病院本部にメンタルサポート室を設置し、全国健康保険協会や労働組合、外部専門家などの関係者と連携しながら、職員一人ひとりの健康を支え、組織の持続的な成長を目指します。



## 体制図 ～多様な関係者が連携し、健康経営を推進～

### 理事長（最高健康責任者）

### 病院本部（事務局・企画・実行）

- 健康経営の企画・立案・進捗管理
- 各部門・関係者との連携・調整
- 健康課題の把握・分析
- 具体的な施策の企画・実施
- 施策の効果検証・改善
- 経営会議等への報告

### 全国健康保険協会（福岡支部）

- 特定健診等の連携
- データに基づく効果的な施策の推進

### 外部専門家（経営コンサル、大学教員）

- 専門的助言・支援
- 施策の評価・改善の支援

### 労働組合

- 健康づくりイベントの共催・連携
- 職場環境の課題・改善に関する意見交換

### 施設衛生委員会/健康支援担当者（産業医・衛生管理者等）

- 健康づくりの推進
- 現場の課題・意見の集約

### 産業医・保健師

- 全事業場の職員の健康管理
- 健康課題の把握・協議
- 施策の企画・推進・効果検証への参画

### 健康経営推進担当者（キタホス健康ラボラトリー）

- 産業医・保健師と連携した健康課題の把握・協議
- 健康経営方針・施策の共同企画と推進
- 現場の意見収集・健康情報の発信
- 健康経営施策の効果検証・改善

### 「メンタルサポート室」（2012年より設置）

病院本部内に設置された、職員のメンタルヘルスと働きやすい職場づくりを支える専門部門です。相談対応から予防、教育、休職・復職支援まで一貫して取り組み、職員が安心して働き続けられる職場環境の実現を目指します。

スタッフ保有資格：医師（産業医、精神科医）・保健師・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

### 「キタホス健康ラボラトリー」（2026年より活動）

多様な専門性を持つ職員が集まり、知識や経験を活かして職員の健康づくりを支える横断的なチームです。健康情報の発信や施策の企画への協力を通じ、誰もがいきいきと働ける職場づくりを目指します。

ラボメンバー保有資格：医師・保健師・公認心理師・看護師・理学療法士・精神保健福祉士・管理栄養士・歯科衛生士・介護福祉士・大学教員等

# 健康経営戦略マップ

## ～職員の健康づくりが、質の高い医療・介護サービスの提供と組織の持続的な成長につながる～

当法人では、職員の健康課題と経営課題をつなぐ「健康経営戦略マップ」に基づき、健康施策を体系的に推進しています。職員一人ひとりの健康づくりが、より良い医療・介護サービスの提供と、組織の持続的な成長につながります。

詳細な健康経営戦略マップはホームページから

## 健康経営戦略マップ（概略版）

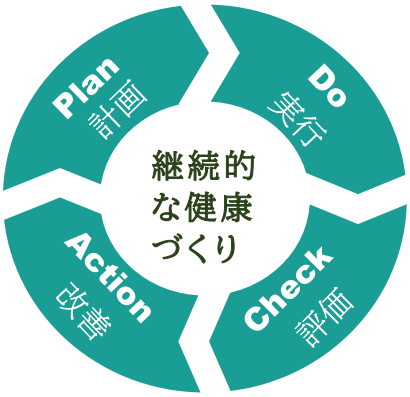
当法人では、体調不良（約3％）や人間関係（約1％）を理由とする退職が、人材確保上の重要な課題となっています。こうした課題の改善に向け、2022年に「健康経営戦略マップ」を策定し、継続的に健康経営に取り組んでいます。

（※数値は全職員中の割合であり、2024年度未集計のものです）

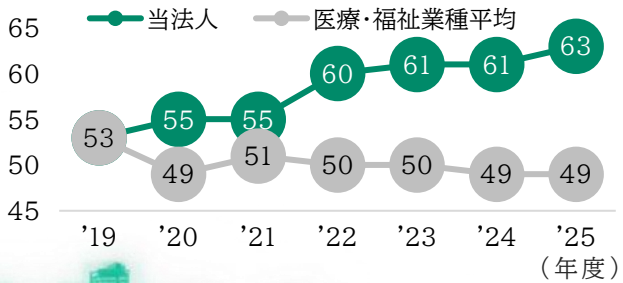
| 01 健康課題 | 02 健康投資 | 03 健康投資の効果 | 04 経営課題の解決 |
|---|---|---|---|
| 「健康問題」と「対人関係」を理由とした退職 | 健康支援のための継続的な制度設計及び運用 | 精密検査受診率の向上 | 心身の健康保持と能力発揮 |
| 特定保健指導利用率 | 健康診断の徹底・利活用、がん検診の推進 | 健康的な生活習慣の実施率向上 | 安心・安全な職場づくり |
| 高ストレス率 | 快適職場形成のためのコミュニケーション改善 | 活力・熱意を抱く職員の割合向上 | 人材確保 |
| | | 職場の快適度・ワークライフバランス | 質の高い医療・介護サービス |

## 継続的な改善（PDCAサイクル）

健康経営戦略マップや設定した目標に基づき、取組の実施状況を定期的に評価し、課題の改善につなげることで、健康経営を継続的に発展させています。また、こうした取組は外部からも高く評価され、健康経営度調査の総合偏差値※は4年連続で60以上を維持しています。




### 健康経営度の総合偏差値の推移




2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500

※健康経営度調査（大規模法人部門4,175法人）における総合偏差値。2025年度は63となり、4年連続で60以上を維持。健康経営優良法人2026「ホワイト500」に認定されました。

# 健康経営の取組と成果

## ～行動指針に沿った取り組みと健康指標の改善～



当法人は、健康宣言の3つの行動指針に基づき、職員一人ひとりの健康増進と、働きやすい職場環境の実現に向けた取り組みを推進しています。ここでは、代表的な3つの取り組みと、その成果を示す指標の改善状況をご紹介します。

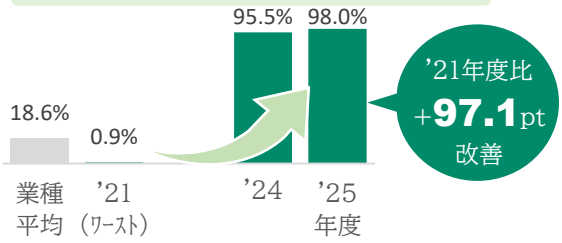
## 1 生活習慣に留意し、健康づくりに励む

**特定保健指導実施の強化**

### 主な取り組み

- 特定保健指導の利用を継続的に呼びかけ
- 初回面接は後日型に加え、健診当日の当日分散型も併用
- 面接・研修・手紙・電話・オンライン等、支援方法を多様化

### 特定保健指導利用率



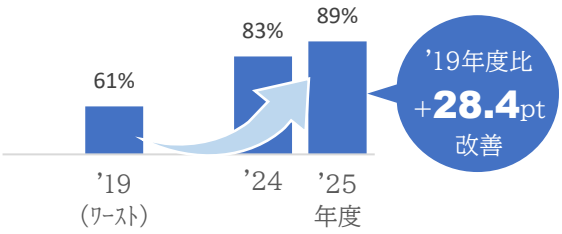

## 2 健康診断を必ず受け、その結果を活用する

**精密検査受診勧奨の強化**

### 主な取り組み

- 職場からの精密検査受診勧奨を必須化
- 健康支援アプリを通じた受診勧奨
- 受診結果をアンケートで把握し、必要に応じて産業医による指導へ接続

### 精密検査受診率（早期発見・重症化予防）



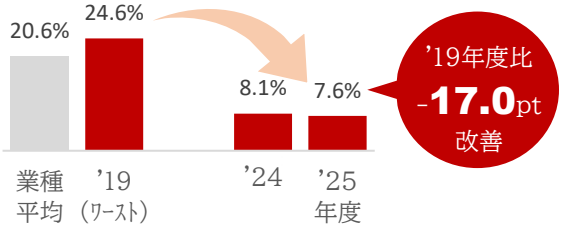

## 3 円滑なコミュニケーションを図り、良好な人間関係を築く

**ハラスメント対策の強化**

### 主な取り組み

- ハラスメント防止研修の徹底／通年
- 職員向けハラスメント意識調査の実施と結果のフィードバック／年2回
- ハラスメント事例集作成と注意喚起／年2回
- ハラスメント相談窓口の対応及び調査・対応実績の公表／年1回

### 過去3年間のﾊﾟﾜｰﾊﾗｽﾒﾝﾄ被害率




※ワースト値は、各指標の測定開始以降、最も課題が大きかった年度の実績値です。
※いずれの指標も、ワースト値と直近値を比較し、統計学上有意な差が認められています。

# 健康経営の具体的な取組一覧

## ～職員の健康づくりと働きやすい職場づくりを支える主な施策～

当法人では、職員の健康保持・増進と、働きやすい職場づくりを実現するため、計画的・継続的にさまざまな取り組みを推進しています。ここでは、主な施策について、その内容をご紹介します。

### 1 長時間労働対策・ワークライフバランス



・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




### 2 福利厚生制度（Benefit Station）



・スポーツクラブ利用補助
・24時間健康相談サービス
・オンライン健康セミナー・eラーニング等
・健康・スポーツ関連商品の購入優待　他



### 3 ライフ（育児・介護・治療等）と就労の両立支援



・育児・介護サービス費用補助
・出勤時間の繰上・繰下制度
・あんしん積み立て休暇
・職場復帰支援体制整備、両立支援専門セクションの設置（メンタルサポート室）他



### PICK UP 1 育児・介護を支える福利厚生

ライフステージに応じた支援で仕事との両立を応援します
Benefit Station



**【育児補助】**
・一時保育が一時間**700円**補助（無制限）
・月額保育サービスの利用料金に応じて**1千円～1万円**補助
・ファミリーサポートの利用料金が**3千円**補助／月

**【介護補助】**
・介護用品（おむつ等）の購入費用補助**2万円**

### PICK UP 2 職員の声から生まれたハンドブック

職員の声をもとに、支援制度や相談先、手続き時期、申請書類の記入例などを分かりやすくまとめました



**【キタママ・キタパパ応援ハンドブック】**
・妊娠・出産から育児休業、職場復帰までをサポート。

**【仕事と介護の両立支援ハンドブック】**
介護への備えから、仕事との両立までをサポート。

※Benefit Stationのサービス内容は、2026年10月時点の一例です。内容は変更となる場合があります。

## 4 職員向け相談窓口（相談先）



・心の健康相談（公認心理師）※外部委託／**無料(無制限)**
・健康相談（産業医）
・合理的配慮（事務・看護部長）
・育児休業・介護休業・病休制度（人事）　他

## 5 健康診断の徹底と利活用



・定期健康診断受診率100％
・精密検査の受診フォロー、精密検査外来設置
・保健指導・特定保健指導
・健康支援アプリの導入　他

## 6 診療費等の補助



・保険診療費の**50％相当額**補助等
・PETがん健診費用**6万円**分補助　（満45歳以上は毎年1回補助、満34歳以上～45歳未満は1回補助）
・健康診断オプション費**2万円**分補助／年　他

## 7 健康づくりイベント



・セルフメディケーションセミナー（フィジカル・メンタル）
・労働安全衛生セミナー
・メンタルヘルス・マネジメント検定、eラーニング
・ウォーキングイベント開催　他

## 8 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（子育て応援セミナー）
・介護交流会（介護両立支援セミナー）
・役職者との交流会　他

## 9 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

### 福岡県知事表彰を受賞しました

2026年9月19日

がんの早期発見や、
治療と就労の両立支援の
取り組みが評価され、
福岡県知事表彰を受賞
しました。



# 健康経営の取組・成果指標

## 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 | 2025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 | 2025年度 | 前年度 | 同業種平均値 |
|---|---|---|---|
| 特定保健指導利用率(＊)[1] | 98.0% ↑ | 95.5% | 18.6% |

(＊)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 | 2025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 | 94名 ↑ | 30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(セルフメディケーションセミナー)を設けており、フィジカルヘルス講座の満足度は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 | 2025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 | 54% ↑ | 48% | - |
| 職員向け無料カウンセリングの利用者数(＊) | 170名 ↑ | 142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<br>(※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。) | 1468名 ↑ | 776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。5年連続で増加し、2021年度99名から1.7倍に増加しました。目標値:カウンセリング利用100名以上／年

| ⑤ストレスチェック | 2025年度 | 前年度 | 同業種平均値 |
|---|---|---|---|
| ストレスチェック受検率[2] | 95.3% ↓ | 96.6% | 79.4% |
| 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(＊) *総合健康リスク値120以上の職場が対象 | 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以上の職場)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) | 2025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(ショートeラーニング含む) | 3197名 ↑ | 1162名 | - |
| 「メンタルヘルスケアセミナー」(年1回)参加者満足度(＊) | 99% ↓ | 100% | - |
| メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種(ラインケア)団体受験合格者数(累積) | 233名 ↑ | 213名 | - |
| メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅲ種(セルフケア)団体受験合格者数(累積) | 112名 ↑ | 106名 | - |

(＊)例年、職員(医療従事者)自身の健康を考える日(セルフメディケーションセミナー)を設けており、メンタルヘルス講座の満足度は概ね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%

| ⑦健康イベント(コミュニケーション面) | 2025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・育児者交流会・介護者交流会)参加者数 | 1105名 ↓ | 1109名 | - |
| 取組評価率(＊)[3] (「法人のハラスメント対策が積極的だと感じる」と評価する者の割合) | 92% ↑ | 90% | 57.0% |
| レクリエーション費支給実績(単位:万円)※ ※職場の親睦を図るための行事などに補助金を支給 | 1,846万円 ↑ | 1,456万円 | - |

(＊)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 | 2025年度 | 前年度 | 同業種平均値 |
|---|---|---|---|
| 精密検査受診率(＊) | 89% ↑ | 83% | - |
| 生活習慣改善に取り組む職員の割合(ヘルスリテラシー関連指標) | 34% ↑ | 32% | - |

(＊)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

■統括部門:北九州病院人事部
■計画期間:2025年4月1日～2029年3月31日(4年間)

| ⑨健康的な生活習慣の実施 | 2025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<br>（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） | 19.6% | ↓ | 20.0% | 19.9% |
| 身体活動率　※40歳以上を対象に集計<br>（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） | 46.2% | ↑ | 46.0% | 47.3% |
| 間食率　※40歳以上を対象に集計<br>（朝昼夕の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） | 24.1% | ↑ | 23.2% | 27.4% |
| 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） | 23.8% | ↓ | 24.4% | 20.0% |
| 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） | 8.7% | ↓ | 9.4% | 10.8% |
| 喫煙率（＊）※40歳以上を対象に集計 1） | 17.2% | → | 17.2% | 14.1% |
| 良眠率　※40歳以上を対象に集計<br>（睡眠で休養が十分取れている者の割合）1） | 60.9% | ↓ | 61.7% | 61.5% |
| 高血圧者のうち治療継続中率　※40歳以上を対象に集計 | 82.2% | ↓ | 89.8% | - |

（＊）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。敷地内全面禁煙、禁煙週間の導入、セミナー・eラーニングでの情報発信に加え、2025年10月より就業時間内禁煙をルール化するなど、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「効果検証」～

| ⑩長期病欠・休業率等 | 2025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 | 1.8% | ↓ | 2.0% | - |
| メンタル不調以外による長期病欠・休業率 | 1.1% | ↓ | 1.2% | - |
| 4日以上の休業を伴う労働災害の発生件数 | 18件 | ↓ | 31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=3,850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 | 2025年度 | | 前年度 | 同業種平均値 |
|---|---|---|---|---|
| 健康診断有所見率 | 89.0% | | 判定基準変更 | - |
| メタボ該当率（◎）　※目標値（KGI）：10%未満 | 9.3% | ↓ | 10.0% | 9.7% |
| 高ストレス率 3）　※目標値（KGI）：10%未満 | 14.3% | ↓ | 14.5% | 16.9% |
| パフォーマンス発揮率※目標値（KGI）：80%以上（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）※SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版）を使用し把握 | 77.6% | ↑ | 77.0% | - |

（◎）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、統計学上有意な差までは認められなかったものの、12.0%から9.3%へ改善しています。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※<br>※ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮版3項目を使用し把握 | 2025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） | 72.1% | ↑ | 69.8% | - |
| 熱心度（仕事に熱心であると感じる者の割合） | 89.8% | ↑ | 88.1% | - |
| 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） | 96.2% | ↑ | 95.9% | - |
| 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） | 971名（88%） | | 1109名（84%） | |

| ⑬職場の快適度やワークライフバランス | 2025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 | 0.0% | ↓ | 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）4）<br>※目標値（KGI）：5%未満 | 7.6% | ↓ | 8.1% | 20.6% |
| 平均月間残業時間（所定外労働時間）5） | 2時間 | ↓ | 3時間 | 5時間 |
| 平均年次有給休暇取得率 6） | 87.3% | ↑ | 86.9% | 68.4% |
| 女性育児休業取得率 7） | 100.0% | → | 100.0% | 87.8% |
| 男性育児休業取得率 7）　※目標値（KGI）：80%以上 | 79.0% | ↑ | 76.0% | 55.9% |
| 介護離職者割合（過去3年間）＊全離職者中の割合　※目標値（KGI）：3%未満 | 3.3% | | | |

（◎）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（$\chi^2(1)= 104.03, p<.01$）、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。

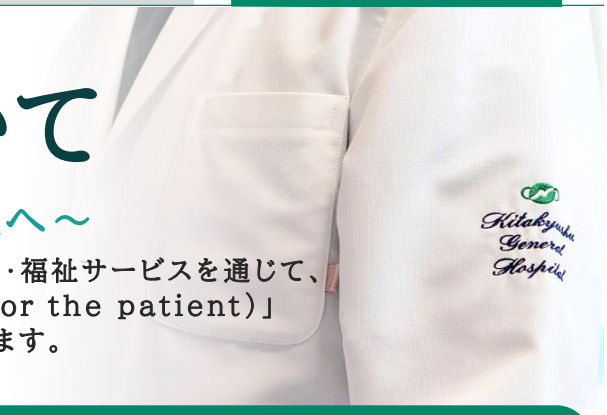
## 4.人材確保力・企業価値の向上に関する指標

| 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 | 2025年度 | | 前年度 | 同業種平均値 |
|---|---|---|---|---|
| 在籍職員数（当該年度の4月1日時点） | 3,980名 | ↑ | 3,927名 | |
| 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） | 77.1% | ↑ | 76.6% | - |
| 平均勤続年数 8） | 10.4年 | ↑ | 9.8年 | 9.9年 |
| 離職率 9） | 9.1% | ↓ | 10.0% | 14.3% |
| 「健康経営優良法人」認定／経済産業省・日本健康会議 | 7年連続認定 | ↑ | 6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 | 7年連続認定 | ↑ | 6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 | 1,294回 | ↑ | 1,247回 | - |

### 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2025年度版）
2）厚生労働省 静岡労働局（令和7年 ストレスチェックの実施状況）
3）北里大学医学部 公衆衛生学（令和6年度研究資料）
4）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）
5）厚生労働省（毎月勤労統計調査2025年度分結果確報）
6）厚生労働省（令和7年就労条件総合調査）
7）厚生労働省「令和7年度雇用均等基本調査」
8）厚生労働省（令和7年賃金構造基本統計調査）
9）厚生労働省（令和7年雇用動向調査）

# 当法人のCSRについて




## ～「信頼・協調・貢献」の理念を、地域と未来へ～

わたしたちは、「信頼・協調・貢献」を基本理念に、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9つの重点課題（マテリアリティ）

### 1 地域医療・福祉

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およびプライバシーポリシーを遵守し、セキュリティレベルの向上と信頼度の向上に努めます

### 5 人事方針

積極的な人材活用と的確な人材育成を行い、規約を順守し、公平な処遇と基本的人権の尊重を徹底し、差別を行いません。

### 6 環境保全活動

環境負荷を低減し、法令を遵守した廃棄物の適切な処理と積極的な分別処理を行い、資源の再利用を推進します。

### 7 ディスクロージャー

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し、情報の有効活用を徹底します

### 8 リスクマネジメント

基本理念の実現を阻害する要因を未然に排除します。万一の事態の発生時には影響を最小限に抑え、再発防止策を構築し、信頼回復に努めます。

### 9 健康経営の推進

職員の健康を経営基盤と位置付け、健康経営を推進します。理事長を最高責任者とし、法人と職員が一丸となって取り組みます。

## SDGs活動

当法人は、国連の持続可能な開発目標（SDGs）の理念に基づき、医療・福祉・環境・人権・働き方などの分野で、持続可能な社会の実現に向けた取組みを進めています。

CSR・SDGsは
ホームページから

# グループ法人及びお取引先様へ

## ～健康経営推進ガイドライン～

**わたしたちは、以下の健康経営推進ガイドラインのほかパートナーシップ構築宣言や基本方針を策定しております。ご理解とご協力のほどよろしくお願いいたします。**

グループ法人及びお取引先様への健康経営推進ガイドライン及び支援内容

パートナーシップ構築宣言

カスタマーハラスメントに対する基本方針

## グループ法人及び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、グループ法人及びお取引先様に対し、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。

グループ法人及び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）を対象となる従業員に必ず実施すること。*
②法定のストレスチェックを対象となる従業員に必ず実施すること。*
（*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。

2026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

## \\ 北九州病院の最新情報をチェック！ //

### 北九州病院 ホームページ

当法人の概要、
診療・サービス、
お知らせなどを
ご覧いただけます。

### 北九州病院 リクルートサイト

採用情報は職員インタビュー、
働く環境・福利厚生などを
ご紹介しています。

### 公式 Instagram

職員の健康づくりや働きやすい
職場づくりをはじめ、研修・
イベント、地域貢献など、当法人
のさまざまな取り組みや魅力を
発信しています。

発行年月：2026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 © 2026 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。