

「北海道労金の健康管理の取り組みに関する行動計画」
＜第４期（2026 年度～2029 年度）行動計画＞

＜到達目標（KGI）＞

指標	目標値
アブセンティーズム ※1	1.6%以下
プレゼンティーズム ※2	15.0%以下
ワークエンゲージメント ※3	2.6pt 以上

※1 １か月以上の欠勤・休職者が職員全体に占める割合
＜到達目標の設定根拠：第３期行動計画期間中の水準へ回復および安定化を目指し設定＞
※2 病気や怪我が無いときに発揮できるパフォーマンスを100%とした場合から見た過去４週間における自身のパフォーマンス（数値が低いほど良化）、SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大１項目版）にて測定
＜到達目標の設定根拠：日本企業の平均値15.1%（東京大学政策ビジョン研究センター調べ）より良化を目指し設定＞
※3 仕事に対する活力を表す数値（数値が大きいほど良化）、新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版）にて測定
＜到達目標の設定根拠：全国平均（2.5pt）より良化を目指し設定＞

健康経営最高責任者 杉山 元

基本項目		行動目標	具体的な施策	達成指標 (KPI)
1	健康管理態勢	1. 経営層による健康文化の浸透	1. 健康経営最高責任者による健康推進方針・評価結果の発信	1. 各年度１回以上の発信
			2. 経営会議における健康経営推進方針に関する議題化	2. 年１回以上の議題化
			3. 人事担当役員（健康経営責任者）の保健衛生委員会陪席	3. 年２回以上の陪席
		2. 健康増進態勢の強化	4. 保健衛生委員会の毎月開催による健康課題の検証・施策の策定	4. 保健衛生委員会の毎月開催継続
			5. 産業医・産業看護職（保健師）による職場巡視を実施する。	
			6. 健康管理スタッフの役割と業務フローを整理する。 【第３期行動計画継続課題】	
			7. 各営業店へ衛生推進者の設置	7. 営業店配置率100%の継続
		3. 健康意識向上と行動促進	8. 健康経営アンケートによる健康経営に対する満足度の向上	8. 4.0pt 以上
			9. 健康管理アプリ「PepUp」登録率の向上	9. 登録率100%
			10. 営業店総合評価と連動した健康増進に対する組織風土の醸成	
2	健康診断・事後措置	1. 疾病の重症化予防・早期発見	1. 定期健康診断（雇入れ時健康診断含む）および二次検査の適切な受診 ※今年度予算：一人当たり平均24千円	1. 受診率100%
			2. （第４期行動計画期間中を通じ）全職員との保健指導面談実施	2. 面談実施率100%
			3. 健診システムの有効活用 ※今年度予算：355千円	
		2. 生活習慣の改善	4. 「生活習慣向上キャンペーン」職員参加率向上 ※今年度予算：200千円	4. 参加率60%以上
			5. 「健康教室」受講率の向上	5. 受講率100%
3	過重労働対策	1. 健康障害の防止	1. 一人平均（全職員）の時間外労働時間の削減 【第３期行動計画継続課題】 2. 組合員の月間時間外労働は45時間以内とする（協定順守）。 【第３期行動計画継続課題】 3. 管理職の時間外労働時間は月間平均60時間未満を目標とする。	1. 前年比減の継続
4	メンタルヘルス対策	1. メンタル不全の未然防止	1. ストレスチェック受検率向上 ※今年度予算：947千円	1. 受検率97%以上
			2. ストレスチェックにおける高ストレス者の減少	2. 10%以下
			3. 管理職を対象としたラインケア能力向上研修・全職員を対象としたセルフケア啓発研修の実施	3. 年間１回以上開催
		2. 復職・再発防止	4. メンタル不調者の復職支援強化	4. 期間中の前年比減
5	受動喫煙対策	1. 受動喫煙の防止	1. 敷地内全面禁煙の継続	1. 敷地内全面禁煙の継続
		2. 禁煙支援	2. 職員喫煙率の低下 【第３期行動計画継続課題】 ※今年度予算：100千円	2. 15%未満
			3. オンライン禁煙プログラム参加促進	3. （第４期行動計画期間中を通じ）10人以上の利用
6	その他	1. 各種認定制度の取得	1. 「健康経営優良法人」認定 【第３期行動計画継続課題】	1. ホワイト500認定
			2. 「プラチナくるみん」認定	2. 継続認定
			3. 「えるぼし認定」 【第３期行動計画継続課題】	3. 3つ星認定 （ダイバーシティ施策と平仄を合わせたもの）