

取り組みの流れ



刈谷市おすすめのサポートメニュー

- 出張型健康講座**：こころ、栄養・食生活、歯科、健康・予防に関する講座をそれぞれ専門職が講義します。こころの講座では、リラックスや肩こり解消などそれぞれの職場に合わせた実技講座も選べます。
- 啓発資料の配布**：社員が手軽に持ち帰れるサイズのリーフレットをお渡します。介入しにくい食生活やこころの健康のリーフレットを入口やトイレなどに設置してみたいはいかがでしょうか？



詳細は「刈谷市保健事業案内」をご覧ください。

※かりや健康づくりチャレンジ宣言をすると、刈谷市の総合評価落札方式における入札で加点があります。



～優良な健康経営をしている会社を社会的に評価する制度～ 「健康経営優良法人認定制度」



「かりや健康づくりチャレンジ宣言」は「健康経営優良法人」の評価項目に沿った内容となっています。「かりや健康づくりチャレンジ宣言」をステップアップして、「健康経営優良法人認定」を目指しませんか？

※健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定には「健康宣言」の参加が必須！

「健康経営優良法人」の認定を受けると？

求人

取引先に



健康経営優良法人 検索

「健康経営優良法人」は日本健康会議による認定制度です。認定要件等は、経済産業省ホームページをご覧ください。

お問い合わせ先

〒448-0858 愛知県刈谷市若松町3-8-2
刈谷市役所 刈谷市保健センター（健康推進課）
TEL：0566-23-9559 FAX：0566-26-0505
E-mail: kenkou@city.kariya.lg.jp

かりや健康づくりチャレンジ宣言



少子高齢化による働き手不足が進む中、健康経営®に取り組む企業が増えています。刈谷市では、多くの企業が健康経営®に取り組むやすいよう、見える化フォーマットとして「かりや健康づくりチャレンジ宣言」をご用意。参加企業を募集しています！

※健康経営®とは 社員の健康を重要な経営資源と捉え、積極的に社員の健康づくりに取り組むことで会社の生産性向上を目指す経営手法のこと。「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です



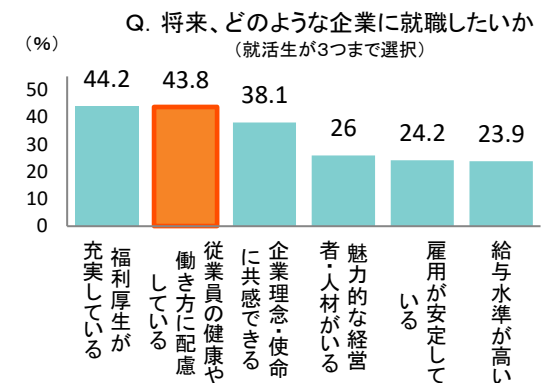
2025.6月作成

「健康宣言」から始める「健康経営」

■ 選ばれるのは「社員を大切にしている会社」

ご存知ですか。就活生が就職先に求めるもの、それは「給料」より「健康や働き方」なのです。社員の健康を考え取り組むことは、今いる社員を守るだけではなく、新たな人材獲得にもつながります。

「健康宣言」で自社の健康づくりを宣言し、PRしながら取り組みましょう！



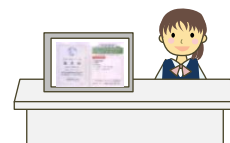
出典：経済産業省「第13回健康投資WG事務局説明資料①」より上位6項目を抜粋

■ 「健康宣言」なら、簡単に始められる & 社内外にPRしやすい！

社員の健康づくりの基本である健康診断をしっかりと実施。あとは中面の項目一覧から3つ以上選ぶだけ！具体例から貴社にあった取り組みを選べるので、簡単にスタートできます。

..... 宣言すると刈谷市もサポート！

- 1 受付等に掲示してPRできる「かりや健康づくりチャレンジ宣言事業所認定証」
- 2 取り組みに活用「専門職による健康づくりサポート」
- 3 優秀な事業所を表彰する制度「かりや健康づくりチャレンジ宣言優良事業所表彰」



刈谷市のホームページで社名を紹介！

- ▶ 研修等で活用できる出張型健康講座
- ▶ チャレンジメール（メルマガ）で健康情報を発信！
- ▶ ポスターやパンフレットなど啓発資材の提供



表彰事業所だけが使えるロゴマーク

新聞やテレビ等で紹介されることも！



取り組み項目一覧表

必須項目

- 健診を全社員受診** (この項目は必須です)
- 法令を遵守** (この項目は必須です)
[過去1年間および取り組み期間中、社員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしません(自主申告)]

選択項目

次の①～⑮の中から、貴社で取り組む内容を3項目以上選び、別紙の「宣言書」の番号にチェック してください。

社員の健康課題の把握と必要な対策の検討を行います

① 受診勧奨の取り組み ～健診と事後措置～

取り組み紹介

バースデー健診

忘れがちな健康診断の日を誕生日や誕生月に定め、午前には健診、午後は半休とし、誕生日にはしっかり休んでもらう

健診結果を放置して、その後重症化してしまう社員もいる。受けてもらうには？

個別アンケート(健診受診後)

健診結果が「要再検査」「要精密検査」の社員が、二次健診したかをアンケートし、健康管理に役立てる

受けましたか？

その他の例) ●会社で健診予約を行い、就業時間内に受診できるよう日程調整を行う
●精密検査や治療が必要な従業員への受診勧奨

※労働安全衛生法第66条に基づき、事業者は労働者に対し、健康管理(健診と事後措置)を行わなければならないと定められています。従業員全員が実施できるように呼びかけ、二次健診対象者に対しては再検査などを実施するように促しましょう。

項目	例
② ご家族への健康づくりに向けた取り組み	例) ●健診費用の補助 ●健康づくりイベントの開催
③ ストレスチェックの実施	例) ●ストレスチェックを実施し、メンタル不調者のない職場づくりを推進 ●ストレスチェック結果を分析し、対応が必要な者や部署を把握する

※労働安全衛生法第66条の10に基づき、従業員が50名以上の事業所においては医師や保健師などによるストレスチェックを行わなければならないと定められています。

選択項目

健康経営の実践に向けて環境を整えます

項目	例
④ 管理職及び一般社員それぞれに対する教育機会の設定	例) ●市の出張型健康講座等を利用し、管理職や新任教育でメンタルヘルスクエア研修を行う ●メルマガを登録し、健康情報を社員へ発信する
⑤ 適切な働き方の実現	例) ●定時退社日の設定 ●有給休暇取得目標の設定
⑥ コミュニケーションの促進	例) ●社員旅行や社内運動会開催、サークル等費用補助 ●かりや健康マイレージチャレンジシートを活用し、部署などで競い合い、コミュニケーションを促進
⑦ 病気の治療と仕事の両立支援	例) ●年次休暇とは別に傷病(病気)休暇制度を整える ●社内における相談者、相談機関の設置・案内

社員の心と身体の健康づくりに取り組みます

項目	例
⑧ 特定保健指導の実施 該当者への特定保健指導を実施し、メタボ改善に取り組みます。	例) ●保健指導を受ける場所や時間、環境の確保 ●社員の保健指導の管理(予約を会社が行う等) ●WEB面談を行う ●健診当日に保健指導を併せて受けられるよう健診受診時間を多く確保する
⑨ 食生活の改善	例) ●仕出し弁当、自販機等のメニュー改善 ●ランチルームで栄養素やカロリー表示
⑩ 運動機会の促進	例) ●ラジオ体操の実施 ●徒歩や自転車での通勤環境整備 ●ウォーキングイベントへの参加
⑪ 女性の健康保持・増進に向けた取り組み	例) ●妊娠中の女性に対する業務上の配慮制度 ●婦人科検診を受けやすい環境の整備
⑫ 社員の感染症予防	例) ●予防接種費用を会社で補助する ●アルコール消毒液の設置やマスクの配布 ●通勤時の密を回避するため時差出勤を導入
⑬ 長時間労働への対応	例) ●休暇取得の勧奨や出社制限等の措置 ●管理職による早期帰宅の呼びかけ
⑭ メンタルヘルス不調者への対応	例) ●産業医等による定期的な面談 ●社内相談者や外部相談窓口の設置と周知
⑮ 受動喫煙対策(禁煙又は分煙)	例) ●敷地内禁煙 ●屋内禁煙、人通りの少ないところに喫煙所を設定