



禁煙推進企業
コンソーシアム

禁煙風土は、生産性向上の鍵

喫煙率が下がる会社は
「チャレンジ風土／応援風土／感謝風土」がある



～はじめに～

経営層の皆様、「禁煙推進は企業でスタンダードになりつつある」ということに関しては、ご理解いただいていると思いますが、まだまだ禁煙推進をどこまで優先順位を高く実施していくかに関しては、悩まれている方も多いのではないのでしょうか。

大企業の中では、働き方改革や新規事業。中小企業では売上向上やブランディング。

緊急性が高くかつ重要なことが山ほどあると思います。

ただし、禁煙推進は緊急ではないが重要な取組みで、力を入れる理由がしっかりとあります。

『禁煙推進＝より良い組織風土作り』

禁煙推進の先進企業が集まる団体「禁煙推進企業コンソーシアム」では、「禁煙推進をより良い組織風土作り」と位置付けております

3つの禁煙推進に適した風土（禁煙風土）

1.チャレンジする風土

"禁煙をしたい！"という人を増やすためには、従業員がみんな、禁煙だけでなく、いろいろなことにチャレンジする風土が広がっている必要があります。

2.応援する風土

喫煙者の中のやめたいと思っている人を増やして、チャレンジ中の方を応援する風土があると、喫煙をする人を増やすだけでなく、禁煙成功率が高まります。

3.感謝しあう風土

禁煙にチャレンジして、禁煙を応援する循環を作るためには、何事にも感謝する風土が組織に根付いていることが重要です。禁煙チャレンジ者に感謝をすると同時に、禁煙を応援者に感謝をする風土は大切です。

禁煙推進の担当者も、従業員の健康や禁煙の取り組みを考えながら、1名で「組織風土改善」に取り組むことは容易ではありません。是非、皆様経営層の方には中長期的な視点で組織風土改善（禁煙風土作り）に力を貸していただきたいと思います。

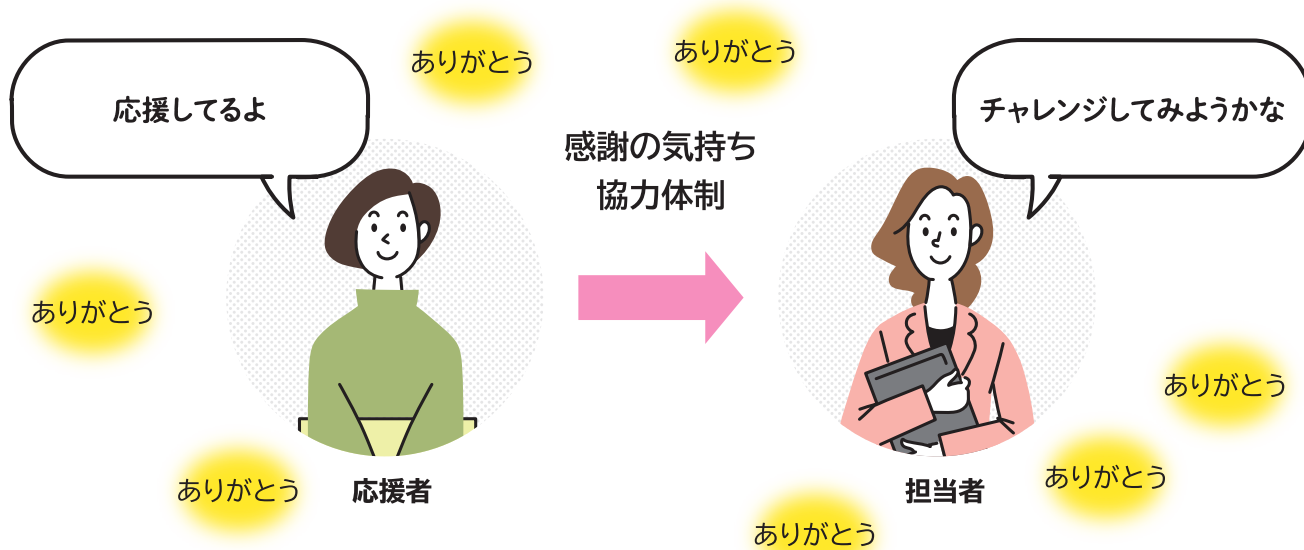
この冊子では、上記3つの風土作りのためのヒントをご提供させていただきます。

経営者の役割が重要な取組のため、是非担当の方と共同で進めていただきたいと思います。

禁煙風土作りのためには
経営層の協力が重要です



禁煙先生



INDEX

1. チャレンジする風土の作り方 03
2. 応援する風土の作り方 05
3. 感謝しあう風土の作り方 07
4. 会社を良くしたいという熱意 09
5. 経営層にお願いしたいこと 10

禁煙推進は何故
注目されているのか

禁煙で失敗する会社
禁煙で成功する会社



禁煙先生

1. チャレンジする風土の作り方 ①

今、この冊子を読んでいらっしゃる方が、元々喫煙経験者かそうでないかは分かりませんが、禁煙の裏には失敗と成功のストーリーが必ず存在します。

アメリカの作家Mark Twainはこう言ったようです。

Quitting smoking is easy. I've done it a thousand times.

(禁煙なんて簡単さ。私はもう何千回もやめてきたのだから)

ここまでは行き過ぎですが、喫煙者が「禁煙にチャレンジ」していただかないことには、喫煙率は下がりません。ただ、禁煙は喫煙者にとって不安はつきものです。

「自分なんか禁煙を成功出来るわけがない」

「禁煙失敗したら恥ずかしい」

「禁煙をしたらストレスが溜まるのではないか」

禁煙出来るかな
不安だなあ～



喫煙者

禁煙やめよっと
(チャレンジしない)

企業文化として「イノベーション」がある企業は、過去の成功や前例にとらわれることなく、現場も常に新しい発想で仕事を進める組織文化が根付いていると言われています。

現在の日本社会では失敗を恐れ、チャレンジを回避するような安定志向の人材が増えているとも言われる理由はどんなものがあるのでしょうか？

チャレンジできない人が増えている環境

- ・チャレンジをしなくても評価がそこまで変わらない環境
- ・評価制度自体が成果主義で、失敗により評価が下げられる環境
- ・従業員自体が達成可能な無難な目標設定をして、大きな目標にチャレンジしない環境
- ・周りの目を気にして、恥をかくのが怖いと思われる環境
- ・なりたい理想の姿を自分自身で作れず、チャレンジしない環境

組織にチャレンジ風土があれば個人の成長と組織の活性化が実現するはず。

一体どうすればチャレンジ組織風土は出来るのでしょうか？

1. チャレンジする風土の作り方 ②

組織にチャレンジ風土があれば個人の成長と組織の活性化が実現するはず。

一体どうすればチャレンジ組織風土はできるのでしょうか？

チャレンジ風土を作る際のポイント

★マネジメント層の育成

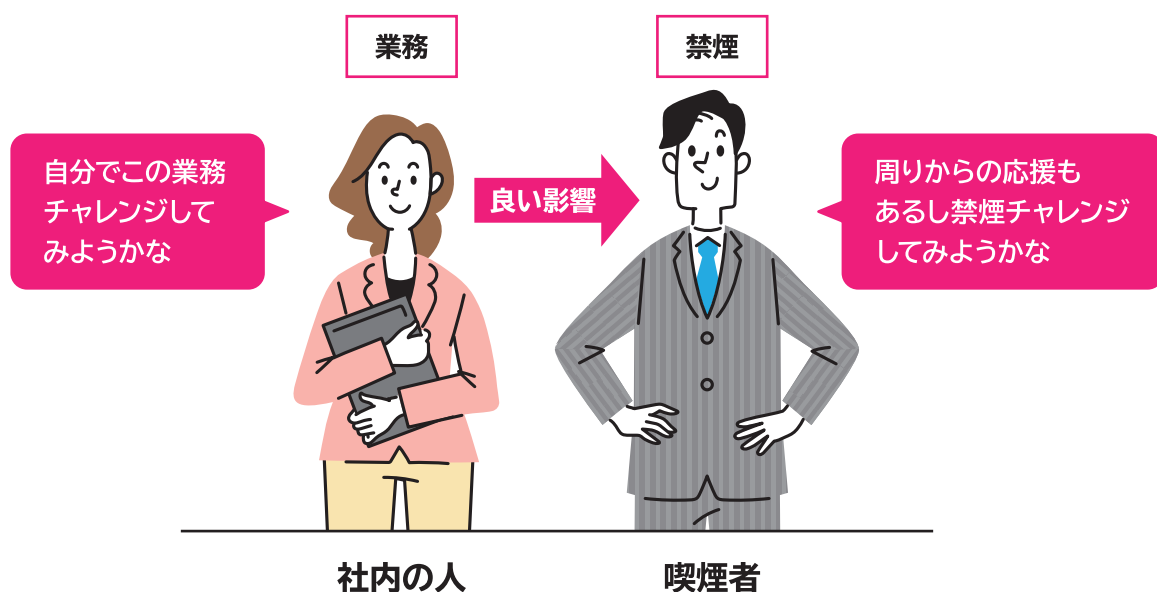
- ・なんでも言いやすいような心理的安全性を作れる環境を作る
- ・部下の失敗を責めることはせず、成功まで側についてあげる
- ・部下の自主性を重んじるためにコーチングを学ぶ
- ・リーダーが率先して新しいことにチャレンジする姿勢を見せる

★評価制度を変える

- ・失敗をしたとしても新しいチャレンジを評価する
- ・期中での新しいチャレンジを評価に入れる
- ・プロセス評価／革新評価／協調評価／成長評価／リスク回避評価などを取り入れる
- ・提案の数だけでなく、失敗の数も評価してあげる

★コミュニケーションを見直す

- ・従業員からのボトムアップを大切にする
- ・メンター制度の導入
- ・1on1ミーティング制度の導入
- ・ジョブローテーション制度の導入



喫煙者が「禁煙チャレンジをしてみよう!」と言いやすい環境づくりを組織作りと共に進めていただければと思います。

2. 応援する風土の作り方 ①

応援する風土は、良い方向に向かおうとする人をサポートすることが自然に出来ている組織のことを指します。禁煙の成功要因のひとつとして、「周囲からのサポート」がありますが、どうやったら、「応援する風土」は作られるのでしょうか？

応援とは？

「力を添えて助けること」

組織の中で応援風土を作る際の注目ワード

「フォロワーシップ」

組織運営やチームづくりをしていく上で、リーダーの存在は当然重要ですが、近年、リーダーシップとともに注目されている考えが「フォロワーシップ」です。

フォロワーシップとは？

企業組織においてリーダーを補佐するポジション（＝部下）がリーダーや他の人に働きかけて行う自律的かつ主体的な支援のこと

社会情勢が刻一刻と変化をしている中で、リーダー1人の意思決定が、必ずしも社会や顧客のニーズに適応するとは限りません。そこでリーダーのことを理解して支えていくフォロワーの存在が注目をされております。

フォロワーの役割

1. リーダーの役割・ミッション・性格・部下に求めることを正しく理解する
2. リーダーの意思決定や行動に誤りがあると感じた場合は、臆することなく提言をする
3. チームがより良い方向に進むようメンバーに働きかける
4. 自分の置かれたポジションだからこそできることを主体的に実行していく

リーダーとフォロワーは表裏一体の関係



フォロワーシップは、日常の意識と行動が伴うことにより成り立ちます。

御社の組織は良いリーダーシップと良いフォロワーシップのバランスが取れていますか？リーダーにはリーダーの、フォロワーにはフォロワーの役割があり、組織活性化のために両者は対等であるという認識を持つことで、初めてフォロワーシップとリーダーシップは噛み合います。

2. 応援する風土の作り方 ②

企業の中での禁煙推進を成功の秘訣

- ✓ 組織全体が禁煙応援者になること（経営層、喫煙者含む）
- ✓ 応援者が禁煙風土を作っていくこと

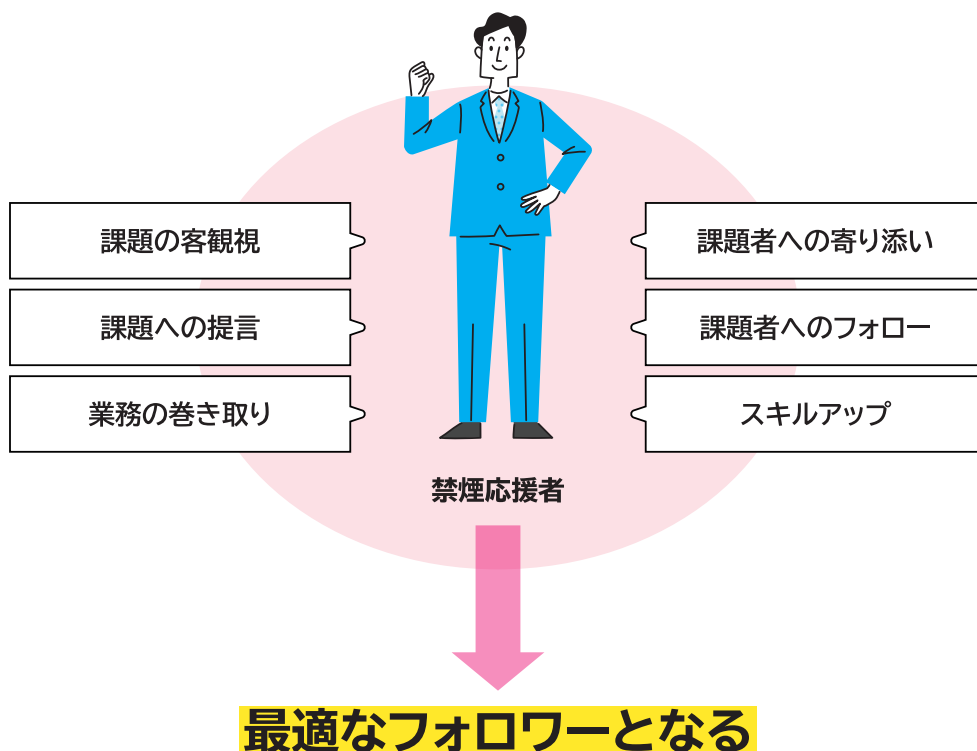
その中で、禁煙応援者はフォロワーの役割やスキルに非常に似ていることに注目しております。是非、この考えが組織に根付くような改善をしていってください。

組織全体が禁煙に適した応援風土作り

II

組織全体でフォロワーシップが根付いている状態

- ★組織全体の課題に現場全体が客観的に見ている状態
- ★組織の課題に対して積極的に意見を伝えられる状態
- ★自分に出来る仕事・業務を積極的に引き受ける状態
- ★困っている人がいれば寄り添って補佐していく状態
- ★応援をするために必要なスキルを学び続けている状態



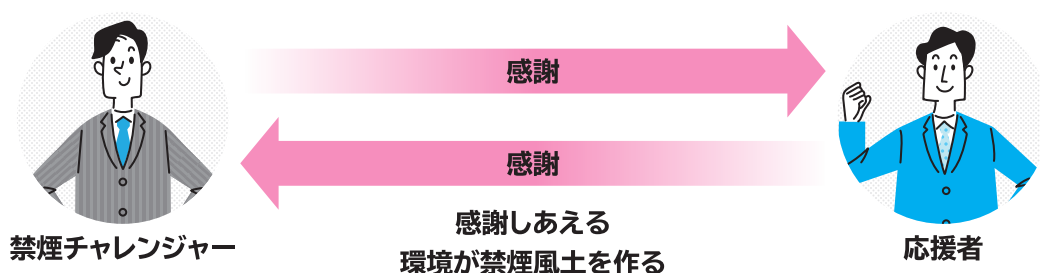
3. 感謝しあう風土 ①

我々は、企業の禁煙推進には「応援者が禁煙チャレンジャーに対して応援をしていく組織風土」を推奨しておりますが、禁煙推進を長く続けるためには、そこに追加して「感謝しあう風土」が必要としております。

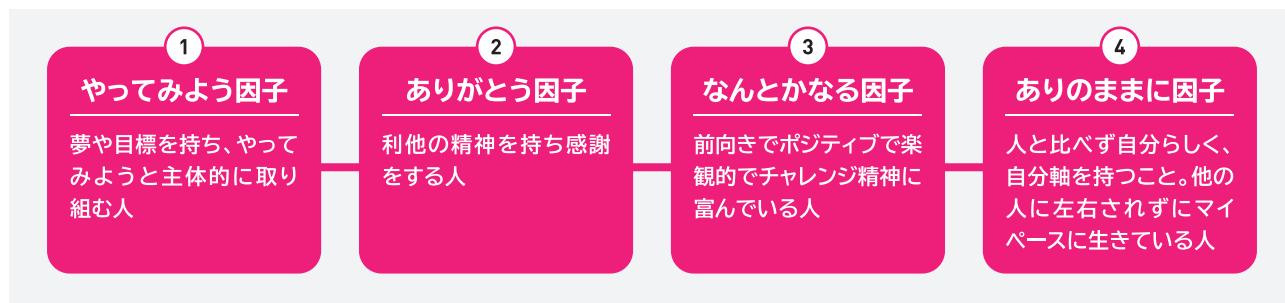
禁煙を進める中には書ききれないぐらいの

「感謝」が溢れております

- ★経営者が禁煙を率先して実施してくれる「感謝」
- ★禁煙推進担当者が、熱意をもって禁煙に取り組んでくれる「感謝」
- ★組織の中で応援者として手を挙げてくれた「感謝」
- ★喫煙者が応援者に心を開いてくれた瞬間の「感謝」
- ★喫煙者の中で禁煙チャレンジに挑戦してくれる「感謝」
- ★禁煙チャレンジ中に彼らに寄り添ってサポートしてくれる応援者への「感謝」
- ★禁煙をやり遂げてくれた禁煙チャレンジャーへの「感謝」



「幸福 (Wellbeing)」の研究をされていらっしゃる、慶應義塾大学の前野教授は、その研究の中で、幸せな人は『創造性が高い』『生産性が高い』『リーダーシップを発揮する』『健康長寿である』ことなどが、科学的分析によって明らかになってきていると著書でも語っていらっしゃいます。



禁煙推進は、最初は喫煙者からの反発もあるかもしれませんが、ただ禁煙が成功した先には「感謝」の2文字が必ずあります。

実は、禁煙が組織の中で広まれば広まるほど、非喫煙者から禁煙者へ、禁煙者から応援者…と感謝の連鎖が始まり、組織の中の幸せ度数が上がってきます。結果的にこれが最初にお伝えした『禁煙推進=より良い組織風土作り』ということに繋がっていることが分かります。

3. 感謝しあう風土 ②

感謝風土と密接な関係をしている言葉があります。それは「褒める風土」です。

コミュニケーション活性化と従業員エンゲジメント強化にも役立つとして、社員同士で褒め合う組織風土の醸成に今、多くの企業が動き出しております。

褒めることが出来ない組織の典型

- ✓ 「部下の褒めることが無い」と上司が言っている
 - ✓ 「上司に褒められたいとも思っていない」と部下が言っている
- この状況、ずっと平行線でいつまで経っても「褒める風土」は醸成できません。

大事なことは「お互いが認めあう姿勢」

小さな日々の仕事に気づき、褒めることは、相手のことをよく見ていなければ出来ませんし、認めていないと出来ません。

まず相手を承認して、自分の意見を言う

これと同じで、まず『ありがとう（感謝の気持ち）』をすぐに言える風土を作ることは、働く環境作りには非常に重要なことです。この感謝の連鎖が組織の中で広まるイメージをしてみてください。モチベーション高く仕事を楽しむ関係性が出来ていること容易に想像ができます。

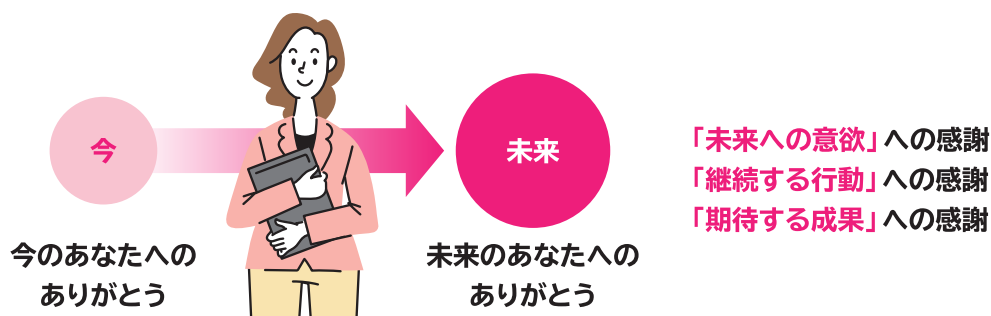
POINT !

応用編

「未来」の期待に対して「感謝（ありがとう）」を言える環境づくり
～組織の中で「今」の行動に「感謝（ありがとう）」を言える環境の応用編～

例)

- ・来週のプレゼン成功に向けて動いてくれていて本当にありがとう。
- ・禁煙の目標も後2か月。今のペースで行動を決めて動いてくれたら、残り2か月も大丈夫そうですね。本当にありがとうございます。



4. 会社を良くしたいという熱意

禁煙施策は、喫煙者を減らすことが目的であるが、その先にあるものは、社員に健康になってもらいたい・会社と一緒に発展させたい（生産性向上）という想いで、担当者は実施しています。

禁煙施策に失敗はつきものです。

重要なことは、

「禁煙風土醸成」への熱意

是非ご担当者の禁煙施策チャレンジを応援し、
そんな活動をしていていることに感謝をしてください。

決して、上から目線で感謝を伝えるのではなく、
出来れば経営者自身も禁煙の応援者として積極的に禁煙推進に力をいれてください。

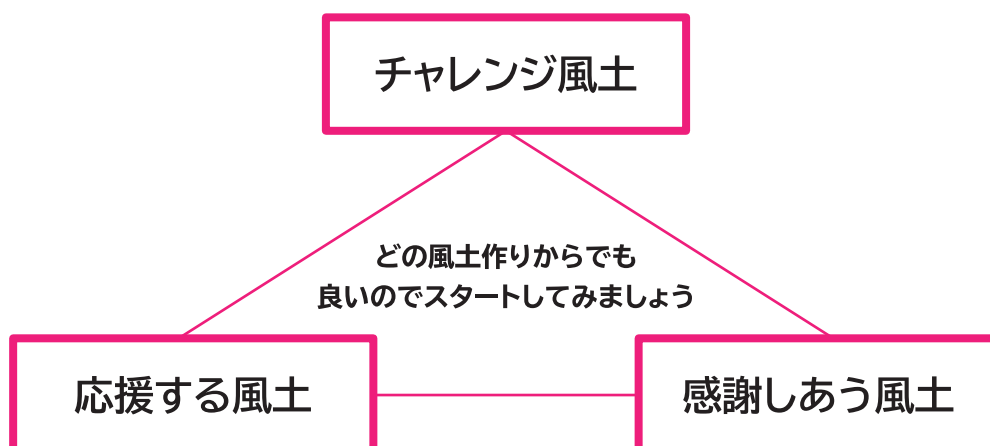
組織の中で経営者からの感謝の気持ちが、
どれだけ会社の風土を良くすることか実感してみてください。

POINT !

経営者が感謝を伝えることを大切に。

「もっと会社を良くしたい」と
言ってくれる従業員が数珠つなぎに増えていきます。

まさに今回の冊子でお話をした「フォロワーシップの醸成」が出来た状態です。
チャレンジ風土・応援風土・感謝風土は全てリンクしておりますので、
全部同時に実施をしようとするのではなく、やりやすい1つからスタートしてください。リンクをしている分、いつのまにか3つの風土とも醸成されていると思います。周りから誇れる会社になるために、禁煙推進と同時に組織風土作りに努めてください。



5. 経営層にお願いしたいこと

ここまで読んでいただき、ありがとうございます。

ご自身が喫煙者の場合、自社で禁煙推進は決断しづらいと思います。会社のためにも、ご自身のためにも、より良い職場環境を作るためにも、禁煙推進に力を入れていただきたいと思います。

禁煙推進は、何といても「経営者の役割」が大きい

会社が本気で禁煙に力を入れているのと入れていないのでは、「禁煙チャレンジをしよう」と手を挙げる人の数が変わります。

是非、経営層の方には下記をお願いをしてこの冊子を締めたいと思います。

①経営層自らが禁煙推進に力を入れてください

自らの言葉で禁煙の重要性を発信してください。人事部からの「言わされている感」は従業員に伝わってしまいます。禁煙推進への本気度は皆様の言葉にかかっています。

②どんな状況でも禁煙推進の担当者を守ってください

喫煙者への伝え方を誤ると従業員から批判が出てしまいます。喫煙者の反発の矢面に立つ可能性が高い禁煙推進担当者には、労いの言葉と感謝を伝えて守ってあげてください。

③喫煙者からの一時的な反発が仮に起きても禁煙推進を貫いてください

もしも、従業員から一時的に反発生まれとしても、「自社は喫煙を許す」というスタンスに戻らないでください。禁煙施策を中途半端な形で中止をした場合、逆に非喫煙者から反発を生んでしまいます。

④取締役が喫煙者がいる場合は、代表取締役の出番だと考えてください

現場から上司もしくは取締役に禁煙を進めることはハードルが非常に高いです。代表取締役自らが禁煙を推進し、取締役全員が禁煙にチャレンジするようにお願いします。取締役が職場内で普通にタバコを吸っている企業で、従業員が禁煙を積極的にするでしょうか。

⑤禁煙推進は長い取り組みと考え、禁煙風土を作っていくこと

禁煙推進企業コンソーシアムの会員でも15年以上かけて喫煙率1%台にした大企業もございます。1年2年の施策ではなく中長期として捉える。もし経営者が交代する場合は禁煙推進の意思を引き継いでください。

第1稿 2022年8月18日

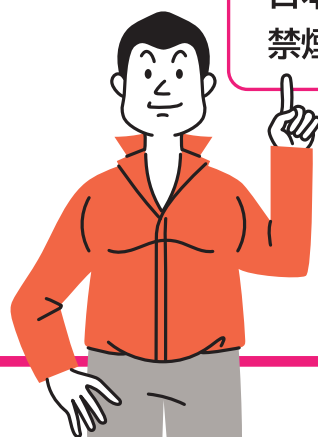
【制作責任者】

禁煙推進企業コンソーシアム 事務局

<https://kinen-support.com/>

事務局長 米田哲郎

info@kinen-support.com



日本全国
禁煙風土醸成のために講演中

禁煙先生