



禁煙推進企業  
コンソーシアム

『企業の禁煙推進をスタンダードに』  
企業の禁煙推進事例集

先進企業の事例で、御社の禁煙推進を一步前進

禁煙推進企業コンソーシアム発行  
『卒煙のミカタ』と一緒にご購入ください



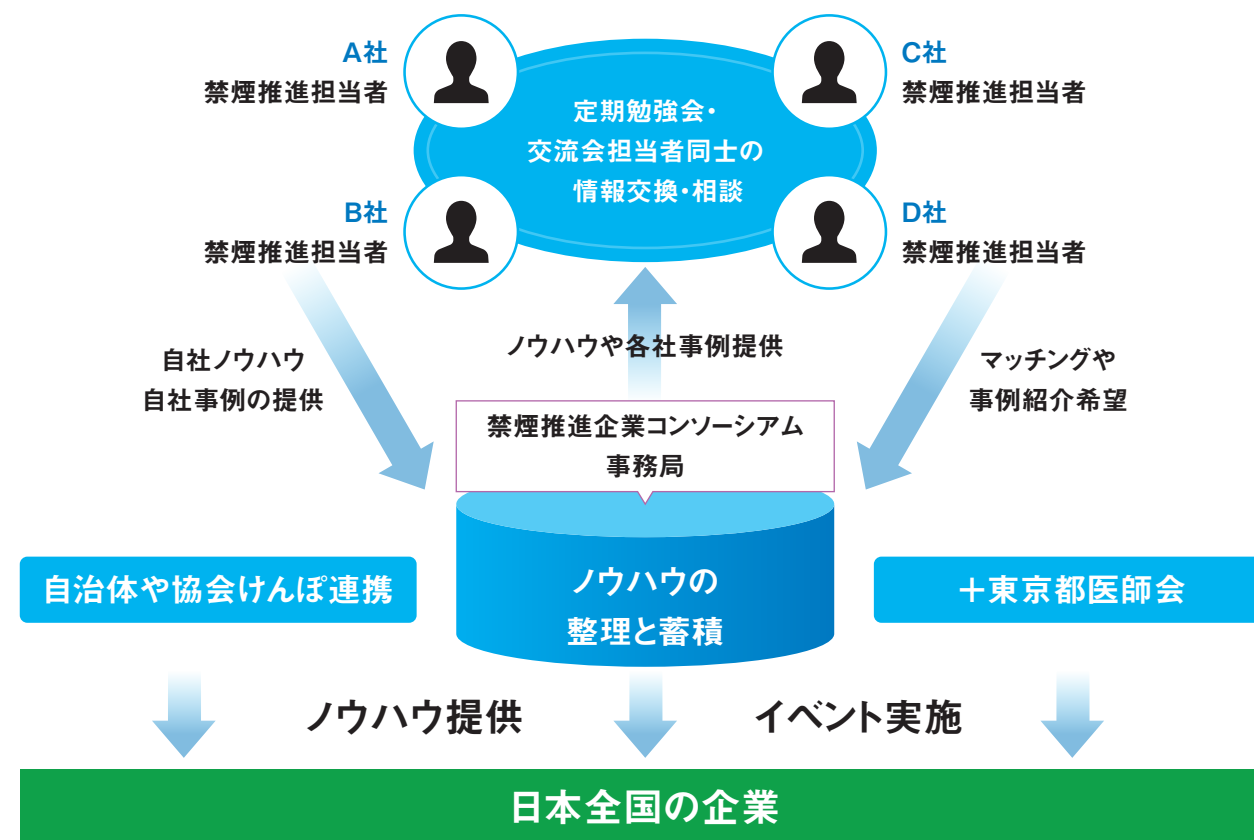
禁煙推進企業コンソーシアムご紹介



# 禁煙推進企業コンソーシアム

## 禁煙推進を企業のスタンダードに

自社の禁煙の取り組み、成功・失敗体験をを会員企業で共有し議論をしているだけでなく、  
そこで得られたノウハウをまとめ、集め世の中に発信をしています。  
※現在36社(2022年6月時点)の企業・団体が加盟しております。



全ての働く人を禁煙推進で笑顔に

喫煙者に寄り添い応援して『禁煙したい』を生み出す日本初のノウハウツール集

禁煙推進企業コンソーシアム

検索



禁煙推進施策一挙公開！

これが禁煙推進企業コンソーシアムの会員が実施している施策

- 禁煙宣言設定
- 受動喫煙対策（喫煙所の撤廃／移動／改造等）
- 就業時間内禁煙
- 職場敷地内禁煙
- 就業規則への制定（喫煙の時間／場所の制限）
- 就業規則への制定（喫煙に対する罰則規定）
- 労働組合との話し合い／労使協定の締結
- 禁煙ディの設定
- 禁煙外来補助
- 喫煙者への禁煙インセンティブ
- 非喫煙者へのインセンティブ
- 禁煙成功者の声、情報発信（社内イントラ等での掲示）
- 禁煙チャレンジ者の声、情報発信（社内イントラ等での掲示）
- 禁煙ポスター等の設置
- 喫煙所内での情報発信／啓発活動
- 禁煙支援サービスの活用
- 禁煙に関する教育研修（喫煙者向け）
- 禁煙に関する教育研修（非喫煙者向け）
- 産業医や専門職との面談
- 禁煙ガムの配布
- 禁煙パッチの配布
- 経営層からの（喫煙者への）手紙（健康経営全般も含む）
- コラボヘルス（健保との連動）
- 禁煙推進情報の外部へのプレスリリース
- 喫煙者の新入社員採用制限
- 喫煙者の中途社員採用制限
- 喫煙者の役職者昇格制限

- 👑 効果が高いと考える施策  
BEST 3
- 1位 就業時間内禁煙
  - 2位 禁煙外来補助
  - 3位 喫煙者への禁煙インセンティブ  
禁煙宣言制定

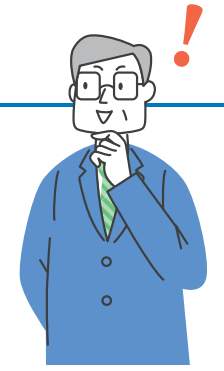
- 👑 禁煙推進での管理データ  
BEST 5
- 1位 問診表の結果／分析
  - 2位 部署ごとの喫煙者数
  - 3位 禁煙施策の集客数
  - 4位 禁煙施策に関する認知度
  - 5位 禁煙意向度が高い喫煙者数

禁煙推進企業コンソーシアムの対外発表ツール

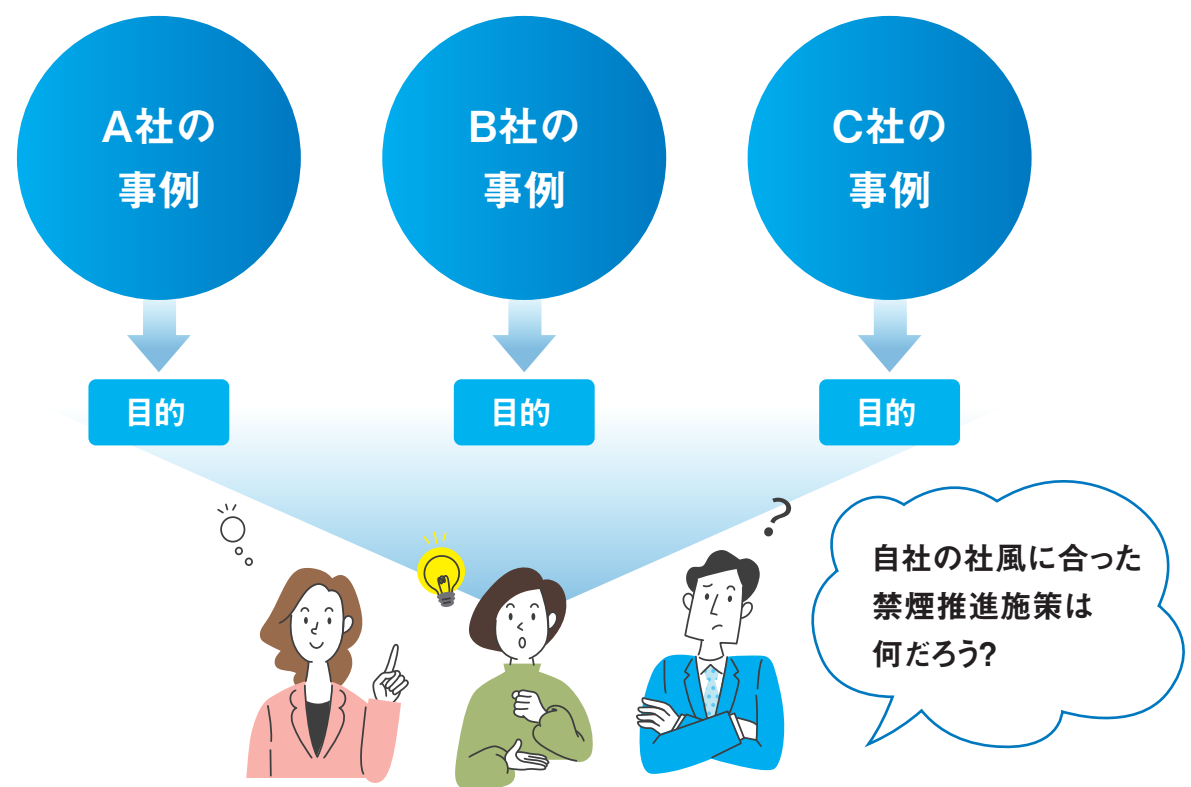


企業の喫煙率は、禁煙推進における先進企業の事例を知りやればやるほど下がります。  
禁煙推進の担当者が苦労した分、報われるのが禁煙推進です。

事例集活用のポイント



- Point 1 事例の裏にある「目的」に注目  
例）経営者が従業員宛てに禁煙依頼の手紙を出す
- ▼
- 【目的】会社の本気度を伝え、経営者の想いを伝えること
- Point 2 自社の社風に合わせて取り組み（手段）を考える  
例）【目的】会社の本気度を伝える
- ▼
- 【手段】来年から就業時間内禁煙にする  
【手段】経営層が喫煙者と個別面談をする  
【手段】禁煙推進の担当を人事部以外に設置する  
【手段】新入社員の採用に喫煙者を採用しない
- Point 3 自社の目的に合った事例を参考にして取り入れる





# 経営層が本当に、「人が財産」と思っているかどうか。 人をケアすることによってビジネスはついてくる。

当社は、「経営理念」や「経営哲学」といえる「我が信条(Our Creed)」に基づき、2021年から5か年計画で、従業員が世界で最も健康な会社になることを目指しています。日本でも健康経営という考えが広がってきましたが、J&Jは実は1886年の創業後、初期から休養室やスポーツクラブ、ジムなどを社内にて設けており、このことから健康経営に通じる取り組みを行っています。昨今では、米国証券取引委員会(SEC)が、上場企業に対して「人的資本の情報開示」を義務づけることと発表し、徐々に日本にもその流れが来ております。健康経営を実践している企業であれば、J&Jグループが調査した、健康投資1ドルに対し、3ドル分の投資リターン(生産性向上、医療費削減、モチベーションアップ、ブランド力アップなど)があったというデータは、よくご存知なのではないでしょうか。

私は、「Better life Better work」の言葉を繰り返し社員に伝えています。充実した日々の生活があってこそ、より良い仕事ができるという意味です。Life&Workは切り離せないもので

す。経営者の使命として、仕事の部分だけでなく、全社員の仕事以外の部分でもできる限り時間を割いてケアすることが重要だと強く思っています。キャリアが浅い頃、その時の上司に言われた言葉が「We don't live to work, we work to live」。仕事をするために生きているのではなく、生きるために仕事をしている「でした。生きるこの方が大事で、精神的にも身体的にもウェルビーイングであってこそ、良い仕事ができる」と確信しています。だからいつも、人を大切にするとビジネスは後からついてくるという意味で、「People First, Business Second」という言葉も繰り返し社員に伝えています。日本としても、人的資本の開示を目的とするのではなく、企業がもつと働く人の価値を認識し、「People First」の概念が広がり浸透していかなければいけないと考えます。

一方、コロナ渦において、働き方は大きく変わった数年だったと言えます。ここでも「J&Jフレックス」という制度を導入しました。新型コロナと共生する中で、人となりがりながらイノ

ベーションをどう起こすかを考え、会社として週2以上出社を推奨する制度のことです。新型コロナの共生で新しく生まれたコミュニケーションもあります。例えば「上司と外を歩きながら1on1ミーティング」をする部署。リモートのときより色々な話が気軽にできた、などの声も上がっています。時代に合わせイノベーションが起こりやすい制度と環境を作ること、人的資本の観点においては重要になってくると考えています。

禁煙推進は、禁煙推進企業コンソーシアムに参加する前から特に力を入れている施策の一つで、これも人的資本投資の一部と位置付けています。経営者として禁煙の重要性を禁煙宣言として伝えるのはもちろんのこと、それを継続してメッセージを発信していくことを大切にしています。私自身が継続して情報発信することで、社員の皆さんが禁煙を始めようというきっかけになったり、禁煙にチャレンジをする人への周囲の理解に繋がるのではないかと考えています。また、いつも社員に伝えていることは、日々成長、日々

革新という言葉です。成長する中でイノベーションを起こすこと、自ら進化しなければいけないということです。これは、ビジネスとしても、一個人としても大事なことでと思います。ただ、そうして社員が自信をもって進むためには、社員一人一人が、「自分の価値を認めてもらえている」「リスベクトされている」「信頼されている」と感じるようなコミュニケーションが根底に必要であると考えます。禁煙推進も、そうした尊重し合うコミュニケーションが社内風土として浸透していないと、進みづらいついて感じています。仮に禁煙に失敗してしまう社員がいたとしても、次に禁煙に成功するために周囲が応援する風土を作っていきたいと思っています。人生100年時代を迎えようとしている今、健康寿命の延伸が日本社会の大きな課題であり、企業が果たす役割はとても大きいのです。人的資本投資に関しても、試行錯誤しながら継続して成功に向かっていくことで、一歩前に進むのではないかと思います。

## PROFILE

### 黒木昭彦

1996年、米デューク大学にてMBA取得後、P&Gジャパン入社。日本人として初めてP&GアジアChief Marketing Officerに就任。2017年、楽天入社。執行役員としてECカンパニーのマーケティング、PR、CSRを管掌。2018年7月にジョンソン・エンド・ジョンソンに入社。2020年12月より現職

Interview with a pioneer  
in Promoting smoking-free



ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社  
コンシューマーカンパニー代表取締役  
**黒木昭彦**





## 禁煙推進企業コンソーシアムからのおススメポイント

1. 『自社と健康』の関係を「健康応援企業」と明確に定める  
禁煙推進の理由（ストーリー）を従業員に分かりやすく伝えている。
2. 就業時間内禁煙を全社員に導入する前に、役員含めた管理職からスタート  
段階的に実施することにより、吸えない雰囲気作りを自社に作っていった
3. 経営層が積極的に禁煙推進に関する対外的な情報発信（WHO／厚労省他）  
対外発信した情報を社内に伝えることにより従業員の意識と責任が向上
4. 非喫煙者の採用や役員就任時の条件設定を世の中に先駆けて実践  
社内反発が生まれないように制度の発表は段階的かつ戦略的に実施

## 禁煙推進施策事例① 禁煙推進は時間をかけて

2016年度から開始した禁煙の取り組みですが、一度にたくさんの施策を展開してしまうと喫煙者の負担になってしまおうと考え、週1回の禁煙デーの導入、館内・社有車禁煙、部室長以上の就業時間内禁煙、全社員就業時間内禁煙と段階的に導入していきました。節目節目で社員アンケートを取るなど、会社からの一方的な押し付けにならないように心がけています。また、セミナーや情報提供などの啓蒙活動も積極的に行い、意識改革も並行して実施しました。



## 禁煙推進施策事例② 非喫煙者採用

当社は、新入社員の応募条件を「非喫煙者もしくは入社時点で喫煙されない方」としています。これには、健康応援企業を担う新たな人財として、健康に対して前向きなマインドを持っていただきたいという願いをこめています。実際に、当社に興味を持った学生を起点に、自身だけでなく周囲の人にも健康への意識を高めるという働きかけがなされており、単なる採用活動だけではない「健康応援企業」としての役割を果たすことができていると感じています。



# SOMPOひまわり生命保険株式会社

実現しよう！ 喫煙ゼロ  
～健康経営における禁煙の取り組み～

喫煙率 0 % 目標

### 禁煙推進担当者



人財開発部  
健康経営グループ  
望月 亜季子

当社は、お客さまの万が一と毎日の健康を応援する「健康応援企業」の確立をビジョンに掲げ、その原動力である社員一人ひとりとその家族の健康維持・増進が不可欠であるとの考えのもと、2016年度より「健康経営」を実践しています。その中でも禁煙の取り組みについては、特に注力して行っています。当初20%以上あった喫煙率も直近では、1桁台に突入しました。引き続き、更なる喫煙率の減少に向け、取り組んでまいりたいと思います。

### 禁煙推進施策

2016年4月	・健康保険組合による禁煙治療補助の導入
2016年8月	・週1回の禁煙DAYの導入
2017年8月	・全国の営業拠点を含む当社占有スペース（社有車含む）を館内終日禁煙化
2018年2月	・社員向け禁煙セミナーの実施
2018年8月	・北京で開催された世界保健機関（WHO）「Revolution Smoke-Free（禁煙革命）」へ参画
2018年10月	・役員・部室長、就業時間内禁煙開始 ・禁煙カウンセリングのホットライン設置
2019年4月	・全社員、就業時間内禁煙開始 ・2020年4月入社対象新卒採用の募集要項：「非喫煙者もしくは入社時点で喫煙されない方」を明記 ・執行役員が就任を承諾する際に署名する「執行役員就任承諾書兼誓約書」に職務執行中の禁煙含む健康経営の率先垂範を明記 ・『禁煙推進企業コンソーシアム』への参加
2019年7月	・社内の喫煙者向けに禁煙状況の進捗確認や保健師による個別相談等のサポートを開始
2019年10月	・日本における禁煙革命発足式「禁煙革命～健康経営は禁煙から～」へ参加
2020年11月	・『コロナ禍における働き方への対応と禁煙推進』へ協賛・参加
2021年5月	・厚生労働省スマート・ライフ・プロジェクト「世界禁煙デー記念イベント2021」へ参加 ・禁煙推進企業コンソーシアム「禁煙白書2021初公開！企業の禁煙推進実態とノウハウを知る」へ参加
2021年8月	禁煙推進ポスターの社内配布・掲示



# ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社

## ピアサポートが禁煙のカギ

### 禁煙推進担当者



グローバルヘルスサービス  
吉本のぞみ

企業理念である「我が信条 (Our Credo)」で顧客・従業員・地域社会・株主への責任を掲げる当社では、2019年から勤務時間内は、「昼休憩も含んだ所定労働時間内禁煙ポリシー」を実施しています。ヘルスケアカンパニーとして禁煙のみならず様々な健康増進に取り組んでいますが、急激な禁煙施策を実施するのではなく、喫煙者の気持ちや言い分にも寄り添い、喫煙をやめるためのサポートの枠組みやサポートの在り方を担当者一丸となって考えております。

### 禁煙推進施策事例① 禁煙を強制せず、自主性を促す

会社の社風的に、「禁煙を強く推進する」ことはせず丁寧なコミュニケーションを心掛け、少しずつ喫煙率を減らしていきました。経営陣の禁煙へのコミットメントや禁煙プログラムの紹介、禁煙チャレンジストーリーを共有し、その結果喫煙率削減に好影響を与えています。またここ数年は”習慣化”をテーマに、喫煙者のみならず、非喫煙者も考え・行動できる内容も取り入れ、禁煙のみならず何かを変えることの難しさをみんなで考えることもしています。健康の被害があるからと言って禁煙を上から目線で強制する時代は終わり、喫煙者に寄り添いながら禁煙を促す努力をこれからも続けていきます。



### 禁煙推進施策事例② ニコレットを活用したサポート

習慣化管理アプリ「みんなちれ」と禁煙に対するプログラムをオリジナルで開発し、禁煙を希望する方に活用していただきました。心理的な依存を乗り越えるためのニコレットと、心理的依存を乗り越えるための「みんなちれ」のプログラムは禁煙参加率、禁煙成功率ともに予想を上回るものでした。やはり、禁煙は自分ひとりでやるのではなく、励ましあいの仕組みが有効で参加した従業員にも好評でした。



### 禁煙推進企業コンソーシアムからのおススメポイント

1. 禁煙の後押しをするキャンペーンの告知(限定感や特別感)
2. 禁煙を一人でやらずに、仲間、家族、友達などを巻き込んで実施する仕組み
3. 担当者の地道な情報発信と喫煙者への理解を重視

ここがポイント!



# アフラック生命保険株式会社

## 「Aflac Smoke-Free Program」により全社で禁煙推進!

### 禁煙推進担当者



人財戦略部 健康推進室 室長  
佐柳みず

当社は日本で初めてがん保険を提供した保険会社として、がんに対する正しい理解の普及を社会的使命の一つと考えています。創業以来、がん啓発のための展示会等を全国開催し、たばこががんの危険因子であることを生活者の皆様に広くお伝えしてきました。社内においても、社員がいきいきと働く会社の実現を目指す「健康経営2024」のもと、禁煙を重点目標の一つと位置づけ、2024年の喫煙率目標値「男性12%、女性3% (男女合計7%)」に向け禁煙を推進しています。今後も、禁煙推進を通してがんに関わるさまざまな社会的課題の解決に取り組んでいきます。

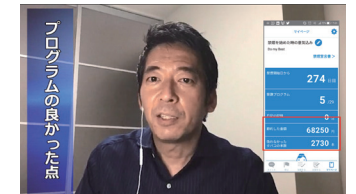
### 禁煙推進施策事例① アフラックの禁煙プログラム (Aflac Smoke-Free Program)

2018年に「Aflac Smoke-Free Program」として施策をパッケージ化し、禁煙に取り組むという会社の姿勢を全社員に明示しました。具体的には、「ビジネス禁煙365」と称し全営業日の就業時間内禁煙を宣言し、受動喫煙対策として、オフィス内の喫煙所を廃止、宴席・リースカーなど、業務に起因する全ての場所を禁煙にしました。さらに、喫煙者対策としてオンライン卒煙プログラム、禁煙外来サポートを提供しています。これらの取組により、2017年には18%だった喫煙率が、2021年には11%まで減少しました。



### 禁煙推進施策事例② 社員の禁煙へのチャレンジを支援する取組み

"アプリを活用した「卒煙プログラム」を導入し、参加者の約8割が禁煙に成功しています。募集時は、社内では放映している動画ニュースや社内掲示板で禁煙に成功した社員の声を紹介し、当事者からの禁煙のメリットを発信しています。2022年8月からは、いつでもチャレンジできるよう、募集を年2回から通年に変更しました。また、社内掲示板や衛生委員会での喫煙率の共有や禁煙に関する啓発に加え、代表取締役社長を委員長とする「人財マネジメント政策委員会」や各部門代表による「健康経営推進コミッティ」では、喫煙率を含めた健康経営指標のモニタリングを行うなど、PDCAを回して取り組んでいます。



### 禁煙推進企業コンソーシアムからのおススメポイント

1. 『ビジネス禁煙 365』など分かりやすく伝わりやすいキーワードを設定
2. 経営層や各部門代表を巻き込んだ体制づくりを強化
3. 禁煙成功者の声を動画で全社に伝えることで禁煙への参加意欲を増やす

ここがポイント!





# 時代の変革の中で、 喫煙者とう向き合うべきなのか。 ～組織風土が与える禁煙推進への影響～

禁煙推進  
チーム  
本音座談会



SOMPOひまわり生命保険株式会社

人財開発部  
望月亜季子

2016年から健康経営と共に禁煙推進を積極的に実施。スタート当初は、企業の禁煙は当たり前ではないという風潮が社内にもあったが経営層の後押しもあり、喫煙率は着実に下がっている企業。禁煙に関わる制度も充実し時代をリードする禁煙推進先進企業。

ジョンソン・エンド・ジョンソン  
日本法人グループ

統括産業医  
岡原伸太郎

2007年より禁煙ポリシーをグローバルで制定しているJ&J。日本と世界の禁煙に関するギャップが大きい中、2019年禁煙推進企業コンソーシアムにも加盟し積極的に禁煙を推進。自身も統括産業医として働き方に合わせた健康の重要性の情報を社内外で発信。

アフラック生命保険株式会社

人財戦略二部 健康推進室 室長  
佐柳みすず

日本で初めてがん保険を提供した保険会社として、「がん・傷病 就労支援プログラム」や「健康経営2024」を通じ、「Aflac Smoke-Free Program」を掲げ、禁煙を会社一丸となり推進。健康経営に資するさまざまな施策を実行し、社員の健康維持・増進につながる取組みを行っている。

## ロート製薬株式会社

### 自ら健康へアクションをとれる”健康人財”づくり

#### 禁煙推進担当者



人事総務部  
圓尾奈緒美

「薬に頼らない製薬会社」をミッションとし、社員の健康づくりは昔から力を入れてきました。その中でも、禁煙は会社を挙げて推進してきた取り組みです。段階的に喫煙場所や時間を限定しただけでなく、従業員全体の意識改革を積極的に実施してきた甲斐もあり、現在では約1%の喫煙率になっております。経営者から積極的に発信してくれたこと、喫煙していた社員の先陣をきったチャレンジが社内を大きく動かしたと思います。

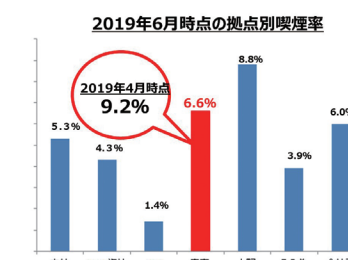
#### 禁煙推進施策事例① 禁煙チャレンジ者を応援する仕組み

2018年に上野工場(三重県)からスタートした「卒煙ダービー」という禁煙の施策。様々なメディアでも取り上げていただいたロート製薬を代表する健康施策となりました。1人ではなかなかやめられない喫煙に対して、組織全体で卒煙希望者を応援するユニークなキャンペーン。卒煙成功者だけでなく、その卒煙者を応援した人にもインセンティブがあります。組織内での声掛けも多く見られた好事例です。



#### 禁煙推進施策事例② 社内の卒煙状況の見える化

2019年には、毎月拠点朝礼で拠点別喫煙率だけでなく、卒煙者を発表しました。喫煙者個々に卒煙サポーターをつけてカウンセリングを実施してきました。手厚いサポートでも卒煙意思を示さない方には、会長自らが面談をすると宣言し、喫煙率は急速に下がっていきました。組織内の喫煙実態の把握をするだけでなく、継続的な見える化をしたことで、卒煙への無関心層を組織全体で関心層に変えていったことが特徴です。



#### 禁煙推進企業コンソーシアムからのおススメポイント

1. 卒煙意向者を増やし、卒煙意向者への手厚い支援を実施
2. 卒煙者への再発防止策と禁煙風土の定着促進
3. 喫煙者ではなく、非喫煙者へのインセンティブを充実させた







禁煙にチャレンジする風土を作るには、組織の中での心理的安全性が必須だと感じています。

**事務局** 皆さん、日々禁煙推進に向き合っていると思いますが、最初の質問は、禁煙推進における経営者の後押し的重要性に関して伺いたいと思います。

**望月** 非常に重要だと感じております。当社では2016年経営戦略の中核に「健康」という概念を位置付けたのですが、禁煙推進に関しても経営層と私たち担当者の目線が「一緒」になったことは大きかったです。経営層自らが部門長クラス全員に禁煙の重要性を伝えてくれたことは、担当として非常に助けになりました。また、禁煙推進企業コンソーシアムの加盟を含めて社外へ活動のPRをすることで社内での禁煙の浸透ができたように思われます。

**岡原** 禁煙コンソーシアムは当初から「経営層の禁煙コミット」が入会の条件でしたが、大企業にとっては、経営層の「コミット」は重要なことだと本当に

感じます。

**佐柳** 会社が禁煙に取り組むという姿勢を社員に示すことで、社員の意識も変わります。当社においても、「Atac Smoke-Free Program」として会社の方針を社員に発信したときから、禁煙推進が大きく加速しました。

**事務局** アフラックは禁煙だけでなく健康全般の重要性を働く人に上手に伝えている印象を受けますが、どんな工夫をしているのでしょうか？

**佐柳** 当社は日本で初めてがん保険を提供する保険会社として創業したこともあり、禁煙の重要性を伝えることは当然ですが、健康全般の重要性を伝えるだけでなく習慣化してもらうための施策を行っています。その1つが今年の4月から実施した「まいにち健康チャレンジ」です。自分で運動・食事・飲酒・メンタルヘルス・禁煙の5つの中から目標を設定して毎日100日間チャレンジしてもらいます。

自分にあった健康チャレンジ行動を小さくても良いので継続してもらいます。健康の習慣化の成功体験を得てもらって、様々な健康チャレンジを自分事してもらえれば良いと思っています。健康経営の目玉企画として実施しており、社員の約5割が参加していますし、その中で禁煙を選んでいる社員もいます。

**事務局** 情報の伝達のために社内イントラでの露出も各社工夫されている

と聞いておりますが。

**佐柳** 禁煙推進においては、文字だけで情報を伝えるのではなく、毎週社内配信中の動画ニュースを活用した周知など、社員の目に留まる工夫をしています。例えば、卒煙プログラムの募集の際には、禁煙の重要性を伝えるために、禁煙チャレンジに成功した管理職や一般社員にも協力いただき、喫煙していた立場から禁煙にチャレンジしたきっかけや禁煙のメリットを伝えてもらっています。人事担当者から禁煙をすすめるだけではなく、「あの人が禁煙できたのだから、自分もやってみよう、自分も出来るかも」という意識を持つてもらえるようにしています。

**望月** 私たちの会社でも社内イントラで健康のことを伝える工夫をしております。社内イントラ内に社内SNSツールがあるのですが、健康経営に関する「ミニニティ」は、既に従業員2000人以上が参加しております。この「ミニニティ」内では現場主導で様々な情報交換が行われており、経営層もコメントをすることから盛り上がりを見せております。やはり、人財開発部だけでなく現場を巻き込んだ「ミニニティ」や、「ミニニティ」作りは今後の健康経営や禁煙推進の中で大事になってくるのではないのでしょうか。

**事務局** J&Jは、禁煙の制度強化より喫煙者の自主性を重んじた取り

組みをしていますよね。

**岡原** はい、仮に喫煙率の低下が緩やかだったとしても、弊社の企業理念・倫理規定である Our Credo（我が信条）に基づいて従業員が適切に考え、行動する中での自主性を重んじる文化がJ&J流です。自主性を引き出すために、経営層からのトップダウンと現場からのボトムアップのバランスと仕組みを常に考えています。良い影響の輪が現場にどう作れるかがポイントです。「8」ではボトムアップの仕組みとして、現場の成功体験の共有、そして禁煙サポータープログラムを導入、人の繋がりによって習慣化を応援し合うアプリの活用に取り組んでいます。また、禁煙は会社の文化や風土と密接な関係があると考えております。禁煙にチャレンジする風土を生み出すには、組織の中に「心理的安全性」があることが重要。失敗したらどうしよう、失敗したら責められるのでは、という心境では禁煙チャレンジしてもらえませんよね。禁煙推進の担当者は単純にルールやプログラムを作るのではなく、組織風土や文化を考えた上での「ミニニティ」を作ることが求められています。

#### 心理的安全性とは？

他者からの反応に怯えたり、羞恥心を感じたりすることなく、自然体の自分をさらけ出すことができる状態

**望月** 風土作りは、本当に重要です。ね。私たちの会社では、働く意味や目的を再確認するために「MY パス」というものを定めております。人生において自らを突き動かすものが何なのか、自分がどうありたいのかを社員ひとりひとりに考えてもらうということ。人生における使命を考えると、健康やウェルビーイングは根底になることを、従業員が自然と理解してくれそうです。このMY パスを考えていく中で、組織の中で健康風土・禁煙風土が醸成されてきている実感があります。

#### 喫煙者を悪者にしない。伝え方の工夫が大事



禁煙頑固層を生ませないためにも、喫煙者への理解そしてコミュニケーションを大切にしております。

的に示していくこと、あわせて、禁煙にチャレンジしたい人を応援する取り組みを提供するということの両輪が、禁煙推進において、重要だと思っています。

**佐柳** アフラックが、今年からスタートした「健康経営2024」では、「身体健康の向上・維持」「こころの健康の向上・維持」そして社員が主体的に健康維持・増進に取り組む意欲を表す「ヘルスケアエンゲージメントの向上」の3つの分野で目標を掲げ、PDCAサイクルを回しています。健康的な行動は人から強制されるものではなく、自分で気づいて実践しないと継続はしません。会社がこうした健康に関する方針を示すことで、個人の行動変容を支援していきたい。禁煙推進においても、一人ひとりの意識が変わるためには、こうした環境づくりが後押しになると感じています。

**事務局** 最後にこれから禁煙推進をしていく企業の皆様に一言お願いします。

#### 自律型人財の育成は、禁煙推進に確かな手ごたえ



自分で人生のミッションを考えることで、土台である健康への意識が確実に高まります。

「ご家族同居の方の在宅勤務では、家庭内ルールで喫煙しづらい方が多く、この機会に禁煙を考える方が多いようです。逆に、一人暮らしの在宅勤務者は、一人でいることでの孤独や不安で喫煙が増えてしまう傾向もあるようです。企業もその傾向を考えて、一人ひとりに向き合った情報発信をしていくのが良いと思います。また、人の習慣やその影響を考えるうえで、人間は社会的な生き物である以上、人と人の繋がりは切っても切り離せません。特に企業の中での健康や喫煙は、個人の問題だけではなく、相互に影響を与える個人と組織で共に解決していく必要があるのではないのでしょうか。さらに禁煙コンソーシアムのような他社との繋がりは非常に重要です。自分たちだけでやっている不安になることがあるかもしれませんが、他社との繋がりは担当者レベルでも助かり勇気づけられます。禁煙推進をこれから積極的に実施しようと考えている皆様、是非一緒に仲間になりませんか？



## 事例 13

### 株式会社ダイアナ

## 禁煙チャレンジ！ ～お医者さんと禁煙しよう～



医療機関での禁煙治療を受けた社員に対して、会社から補助金を支給する制度です。対象社員は、専門家であるお医者様による診察や禁煙アドバイスを受けます。ハードルが高い自力での禁煙ではなく、お医者様のサポートを受けながらの禁煙により、成功確率を高めることができます。

## 事例 14

### 第一三共株式会社

## 喫煙率ゼロに向けた 取り組みについて



第一三共グループのパーパス「世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」を実現するためには、従業員が心身共に健康であることが不可欠であり、健康に対する大きな脅威であるがんや生活習慣病の予防に向けて禁煙に取り組んできました。就業時間内、敷地内禁煙などの段階的な取り組みにより、2017年には約19%あった喫煙率が2021年には12.5%まで下がっています。当社の目標である「2030年喫煙率ゼロ」を実現できるように取り組みを続けています。

## 事例 15

### 三菱重工業株式会社

## 敷地内受動喫煙 ゼロを目指して



当社グループでは2018年に「三菱重工グループ 職場の受動喫煙防止対策における方針」を掲げ、「敷地内受動喫煙ゼロ」に向けた各種取り組みを推進中です。毎月22日を「三菱重工グループ スワンデー」、毎年5月31日の世界禁煙デーを「三菱重工グループ禁煙デー」と制定し、啓発活動を中心とした各種取り組みを継続しています。なお、本年5月31日は全拠点において就業時間中禁煙を実施、併行してオンライン禁煙を用いた禁煙ウルトラマラソンをグループ内で展開中です。

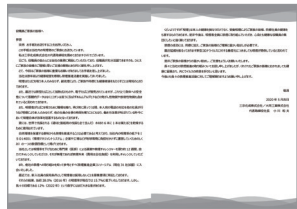
## 禁煙推進は一步步 他社の事例を見て 研究してみてください



## 事例 9

### 三京化成 株式会社

## 「たばこが及ぼす環境への影響」を切り口に



当社は、従業員の健康増進と、たばこが生産、消費、廃棄の各段階で及ぼす環境影響に注目し、「喫煙による環境破壊の低減」を掲げ、環境ISO (ISO14001) の取り組みとして禁煙推進を開始致しました。専門家による講演会、敷地内禁煙、禁煙チャレンジ、社長からご家族に向けた手紙の送付などの取組を行って参りました。2017年に28.7%であった喫煙率が、2021年には14.4%となりました。当初の目標設定である、2022年度 喫煙率12%に向け、取り組みを継続しています。

## 事例 10

### 塩野義製薬株式会社

## ラインマネジャーと PJ の両輪の取り組み



2020年4月に『絶』煙宣言を発出してから、本部長以下ラインマネジャーからの働きかけと、禁煙推進プロジェクトの活動（毎月のメルマガ発行、禁煙チャレンジャーへのサポート：定期的なフォローや卒煙式等のイベント開催）等に加え、就業時間内禁煙を就業規則に導入する等の活動を実施してきました。その結果、2021年には喫煙率が13%から7%とほぼ半減となりました。引き続き、喫煙率「ゼロ」を目指して活動を推進していきます。

## 事例 11

### 株式会社 資生堂

## 制服着用時は吸わない！ さらに次のステップへ



資生堂では、社員の健康増進、お客さま満足の向上、健康経営の実現を目的に、2010年には禁煙推進に向けた取り組みをはじめ、建物内禁煙などのルールも定めました。なかでもお客さまの肌に直接触れる美容部員は、2012年からいち早く「制服着用時禁煙」を導入し、徹底しています。結果として、お客さまセンターへの喫煙に関するクレームは今ではなくなりました。今後は、社員の一人一人が「健やかな美」を体現できるように禁煙推進により一層注力します。

## 事例 12

### 住友ファーマ株式会社

## 住友ファーマの 「健康宣言」



当社は従来より、従業員とその家族の健康維持・増進に向け様々な施策に取り組んでおり、健康増進活動を更に推進するため「健康宣言」を策定し、公開しています。具体的目標として「喫煙者ゼロ」を掲げ、喫煙率毎年マイナス2ポイント減を目指した活動として、社内イントラネットを活用した禁煙啓発、禁煙講話、禁煙外来受診支援（受診費用補助）等を展開。その結果、毎年の喫煙率の着実な減少に繋がっています。

## 事例 5

### 株式会社オートバックスセブン

## 喫煙者へ社長からの 手紙を送付

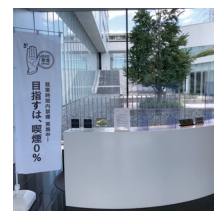


ファイザー様の事例を参考に3年前より喫煙されている方へ「社長からのメッセージ」として、直接手紙を送付する活動も行っております。昨年度については、飛び出す絵本形式及び人事担当執行役員の対談を掲載いたしました。さらに遠隔禁煙外来のサポート等も紹介しております。直近のアンケートの中で、喫煙されている方のうち51.52%の方が「禁煙をはじめたい」という結果が出ました。喫煙率改善に向けてさらなる活動を行ってまいります。

## 事例 6

### オムロン ヘルスケア株式会社

## 仲間の卒煙を会社・ チーム・専門家が応援



当社は脳・心血管疾患イベントゼロ実現をミッションに掲げ、社員の喫煙率ゼロを目指しています。2019年までに敷地内・就業時間内禁煙を実施、就業規則化による環境整備の一方で、セミナー等の地道な啓発活動を通じ禁煙意識が徐々に高まりました。また、チーム制卒煙企画や医療職によるサポートを継続的に実施。卒煙達成者には表彰を行う等、会社全体で卒煙を応援する風土作りを行い、喫煙率は2017年17.9%から2021年8.9%に下がりました。

## 事例 7

### 協和キリン株式会社

## 経営・上司・本人が 一体となった挑戦

■事業場長禁煙宣言 東国特		
事業場	店長	禁煙宣言
本社	人事部長	全（従業員時間内禁煙）を守り（チームワーク、みなさんの健康）を実現しよう
札幌支店	支店長	快適な職場環境と健康増進への禁煙への貢献に感謝します！
東北支店	支店長	禁煙は他人事ではなく自分事。皆さんと皆さんの大切な人の健康のために、全店で禁煙環境に取り組みしましょう！

経営理念および、従業員やご家族の健康で豊かな人生の実現のため、禁煙の取り組みを開始しました。「失敗してもいいから、健康のために挑戦してみよう」を前面に打ち出し、事業場長による禁煙宣言や、従業員の上司や事業場人事担当者による継続的な支援などを行いました。就業時間内禁煙などの段階的なルール設定も功を奏し、2017年には約21%あった喫煙率が2020年には5%以下まで下がり、現在まで維持が続いています。

## 事例 8

### コカ・コーラボトラーズ株式会社

## モクモクスワンスワン& 職場全面禁煙前倒し



2023年1月の職場全面禁煙開始に向け、2021年6月から開始した毎月22日の禁煙日に加え、2022年6月より毎週木曜日も禁煙日とし、モクモクスワンスワンデーと名づけ禁煙の取り組みを実施しています。また、モクモクスワンスワンデー開始に合わせ、職場全面禁煙を2023年1月より前倒しで実施する職場を募集したところ、およそ130箇所の職場より申し出があり従業員自らが主体的に禁煙に取り組んでいます。

## 事例 1

### 会社IDホールディングス

## 禁煙チャレンジャーを 応援



当社は人材を人財と表記するなど社員ファーストと考えており、社員の多様な働き方や健康経営を進めております。この結果、健康経営優良法人ホワイト500を3年連続で取得しました。毎年の健康診断結果から従業員の健康課題を抽出し、課題に応じたセミナーや施策を実施しています。喫煙率の削減も毎年の目標に掲げており、禁煙チャレンジャーの施策等で28%から20.7%まで削減してまいりました。引き続き目標の12%に向けて、産業医と共に啓蒙活動を実施してまいります。

## 事例 2

### 株式会社イトーキ

## これからも組織として 健康活動を展開



イトーキでは喫煙を個人の問題と捉えず健康経営の課題として掲げ、2017年10月から就業時間内禁煙宣言や卒煙サポートプログラム、禁煙外来への費用補助などを実施してきました。直近では、気軽に禁煙を体験できる「ノンスモ3日間」やオンライン禁煙プログラム導入、全社を挙げての「卒煙3Days」などの新たな施策を打ち出し、2016年喫煙率28.9%は、2021年17.0%へと低下しています。今までもそしてこれからも、組織として全面的に健康活動を展開していきます。

## 事例 3

### NEC ネットエスアイ株式会社

## 経営陣の率先した取り組みで目指せ脱たばこ



「日本一、健康で、コミュニケーションの良い会社」を実現するために、社長を中心とした経営陣が一丸となり、「脱たばこ」を目標に継続的な禁煙への取り組みを実施しています。がん検診の無償化や日本対がん協会殿と社長との対談などを通じ、がんリスクの面からも禁煙アプローチを実施。社長自らが禁煙体験を語り、健康の重要性を呼びかけています。また毎年実施するオンライン卒煙プログラムへは多くの参加者が挑戦しています。

## 事例 4

### 株式会社エムステージホールディングス

## 喫煙者・非喫煙者双への 支援で禁煙を推進



当社は、企業向け産業保健サービスを提供していることから、自社の健康経営にも注力しています。禁煙推進では、就業時間内禁煙、禁煙治療の費用補助、産業保健専門職による面談や研修、禁煙を応援する風土醸成などに取り組んでいます。また非喫煙者へは、非喫煙と合わせて有休消化60%以上、BMI標準値などの指標達成による健康増進達成手当の支給や、健康診断のオプション健診の費用負担を行っています。