



東京都医師会・禁煙推進企業コンソーシアム主催
(厚生労働省・東京都後援)

2024年5月31日(金)

世界禁煙デーイベント

第2部 ～健康行動と禁煙推進を先進事例から考える～





オンラインイベント第2部 健康行動と禁煙推進を先進事例から考える

企業の禁煙推進をスタンダードに

禁煙推進企業コンソーシアム
事務局長 米田哲郎

企業の禁煙推進に新しい風を吹かせる

禁煙推進企業コンソーシアムとは

2019年4月18日に発足発表会にて23の団体／企業にてスタート



禁煙推進企業コンソーシアム

発足発表会

日時 2019年4月18日(木) 14時～15時

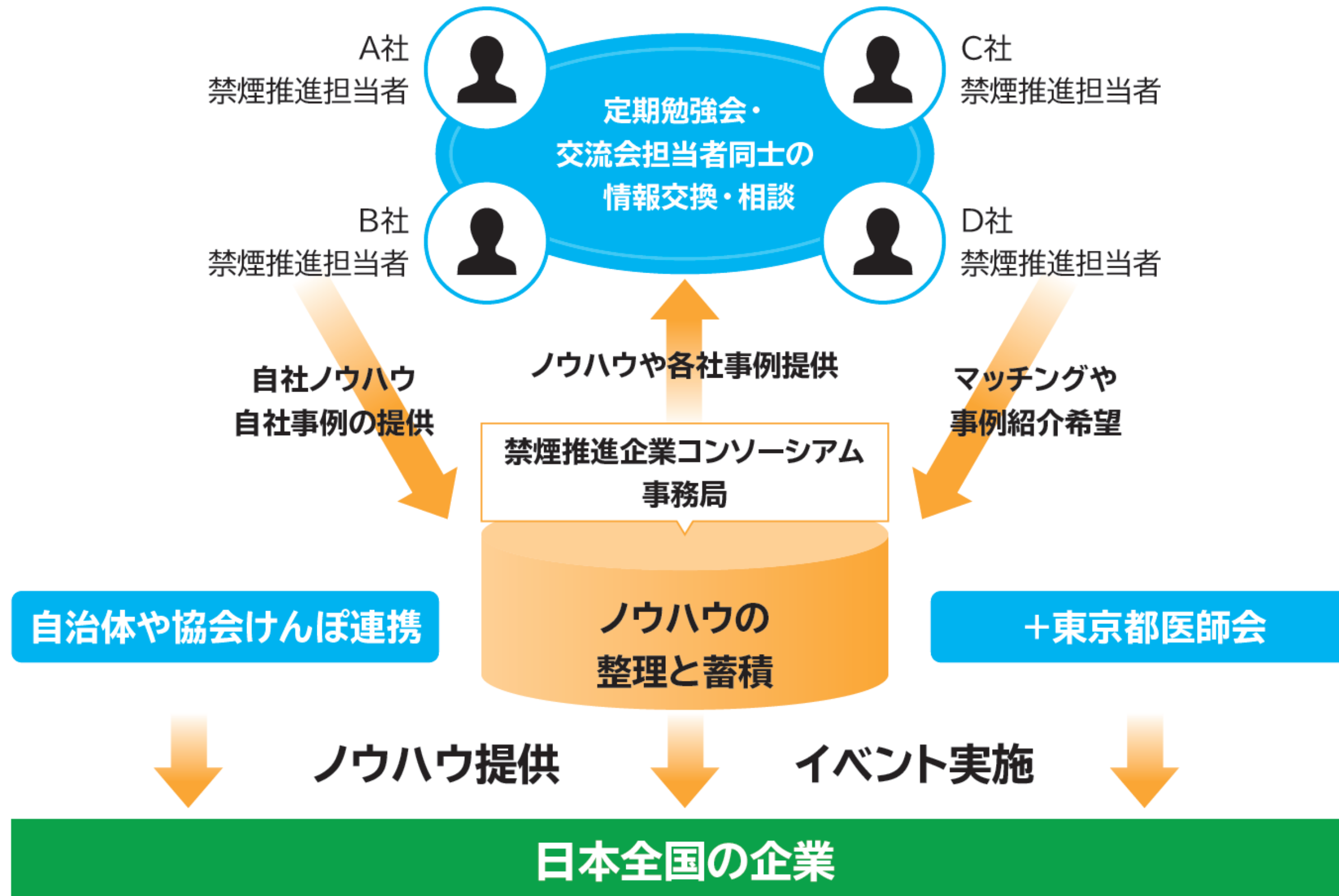
場所 東京都医師会館

主催 禁煙推進企業コンソーシアム
東京都医師会

後援 東京都



禁煙推進企業コンソーシアムとは？



2019年

- ・会員共有会
- ・外部向けノウハウ発表会



【入会条件】

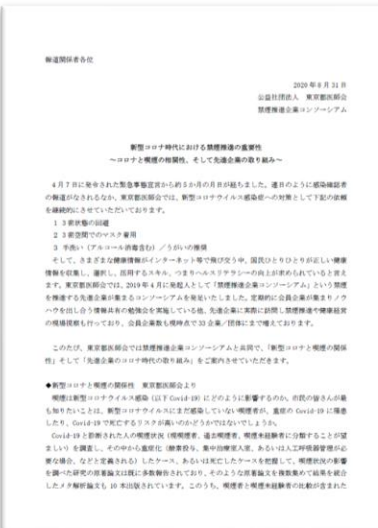
- ・経営者の禁煙宣言
- ・喫煙率の目標設定

2020年

- ・東京都医師会とプレスリリース
- ・禁煙ノウハウ集



コミュニケーションデザイン



企業内禁煙を前に進めるノウハウ集
～時代は禁煙推進～
A manual of know-how
progression steps on
ceasing smoking
in a company



禁煙推進企業コンソーシアムは
経営者の禁煙リーダーシップを応援しています

2021年

- ・会員共有会／各種勉強会
- ・禁煙白書2021



ロート製薬



ファイザー



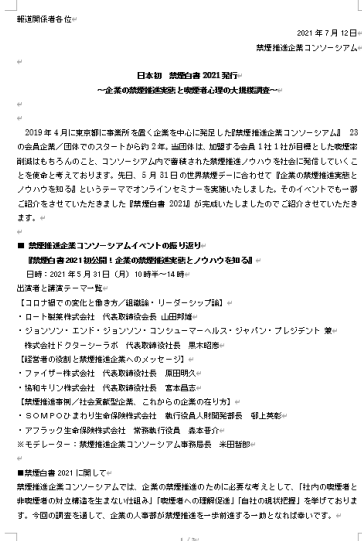
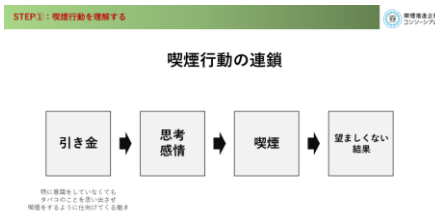
J&J



協和キリン

健康行動とは？習慣化とは？

働き方に合わせた制度設計



2022-2023年

- ・会員共有会／各種勉強会
- ・禁煙事例集／卒煙のミカタ
- ・無料相談会



J&J



禁煙風土作り

禁煙応援と健康教育



会員アンケート調査



事例



担当者向けツール

2部構成

15:13～15:36

マネジメント視点での人材戦略／禁煙推進



15:36～16:23

会員企業の禁煙推進事例 ピッチ形式



16:23～16:38

事務局より禁煙推進ノウハウ発表



15:13~15:36

トークセッション

マネジメント視点での人材戦略／禁煙推進



アフラック生命保険株式会社
執行役員
伊藤 道博氏



株式会社資生堂
人財本部 ウェルネスサポートG
グループマネージャー
村山 那美子氏



SOMPOひまわり生命保険株式会社
執行役員CHRO
人材開発部長 野田美智子氏

トークセッション

マネジメント視点での人材戦略／禁煙推進



アフラック生命保険株式会社
執行役員
伊藤 道博氏

アフラックの人的資本経営における 禁煙推進の取り組み

2024年5月31日
アフラック生命保険株式会社

アフラックについて

1974

日本初の「がん保険」を発売



創業

1974年

事業

生命保険業

社員数

4,963人
(男性:2,434人 女性:2,529人)

平均年齢

41.6歳

契約者数

約1,443万人

保有契約件数

約2,323万件

がん保険の
累計支払金額

9兆円超
(2024年3月末時点)

1営業日*
当たり支払金額

約12億円

*がん保険のみ
営業日数245日

(がん保険の累計支払金額以外はすべて2023年3月末時点)



アフラックの「人財を大切にするコアバリュー」

当社は、1955年の米国での創業以来、「人財を大切にするコアバリュー」のもと、
人財を軸に据えた経営を行ってきた

**“If we take care of our people,
the people will take care of our business.”**

(人財を大切にすれば、人財が効果的に業務を成し遂げる)



創業家(エイモス家3兄弟)

人財マネジメントの戦略マップ

人財を大切にするコアバリュー

人財マネジメント戦略

人財マネジメント制度で目指した理念（多様な人財が自律的に働き、最大限に力を発揮する）を結実させることで、アフラックの組織力・人財力を高め、「Aflac VISION2024」の達成を確実なものとする

人財エンゲージメントの強化

所属する組織と自身の仕事に熱意をもって、自律的に貢献しようとする人財の意欲を最大限引き出す

人財マネジメントの強化

人財マネジメント制度

トータル
リワード

Pay for Job,
Pay for
Performance

職務等級
制度

職務記述書

頑張りに報いる
評価制度

主体的な
キャリア形成支援

タレントマネジメント

部門型人財
マネジメント

パフォーマンス志
向の人財登用

リーダーシップ・
パイプライン強化

次世代リーダー
育成プログラム

キャリア開発
計画書
(CDP)

ジョブ・
ポスティング

ダイバーシティ&インクルージョン推進

社員を活かす環境の実現

アフラック Work SMART

ファシリティマネジメント

健康経営

がん・傷病 就労支援
プログラム

安心・安全な職場環境

E.A.Week
(全従業員へ感謝を伝えるイベント)

アジャイル型の働き方

充実した様々な福利厚生制度

実行性・実効性を確保する仕組み

代表取締役社長をトップとする「人財マネジメント政策委員会」「ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会」によるモニタリング

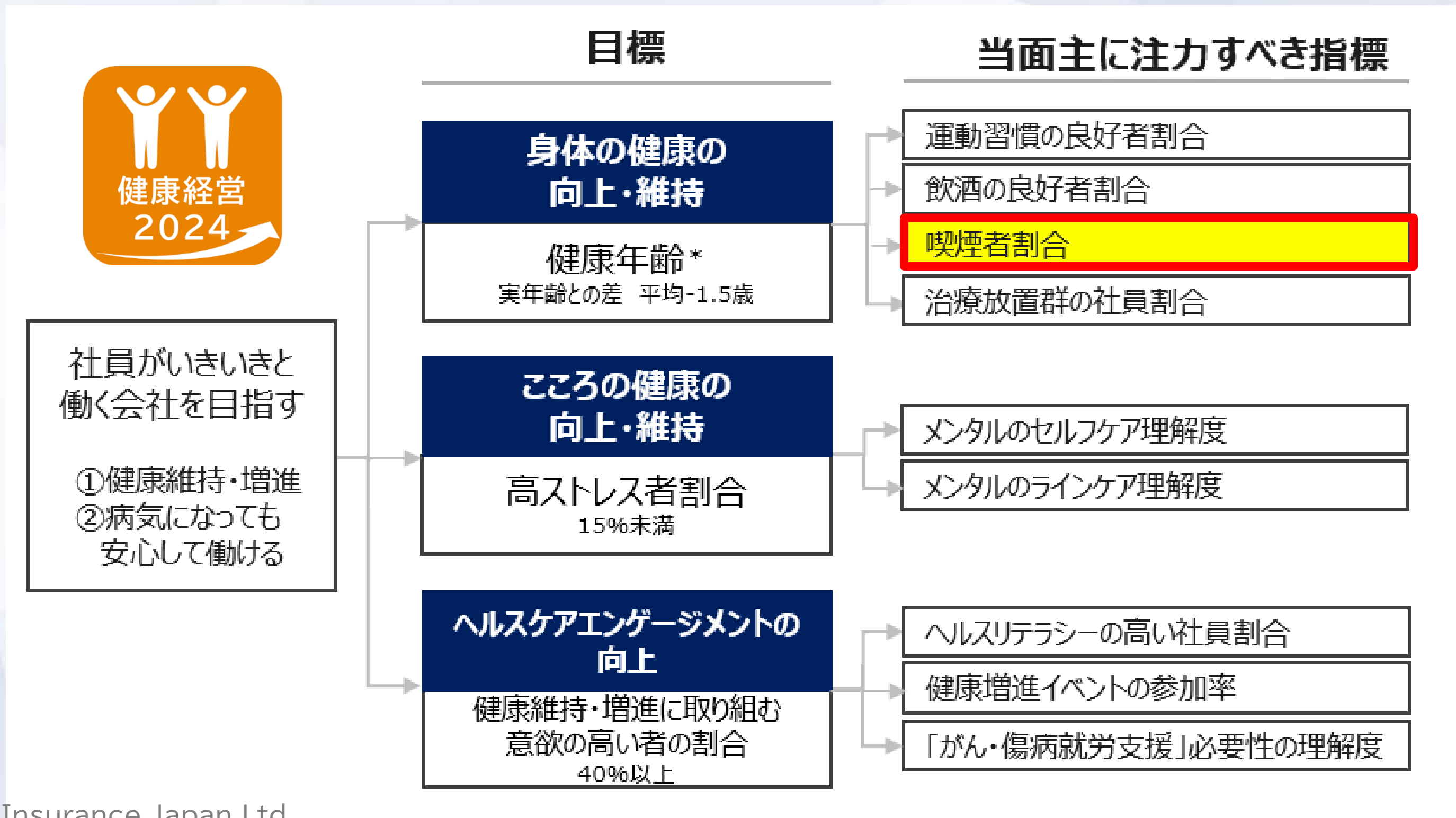
DX@HCM*
(HRテックの活用)

エンゲージメントサーベイ

ポジションアセスメント (360度評価)

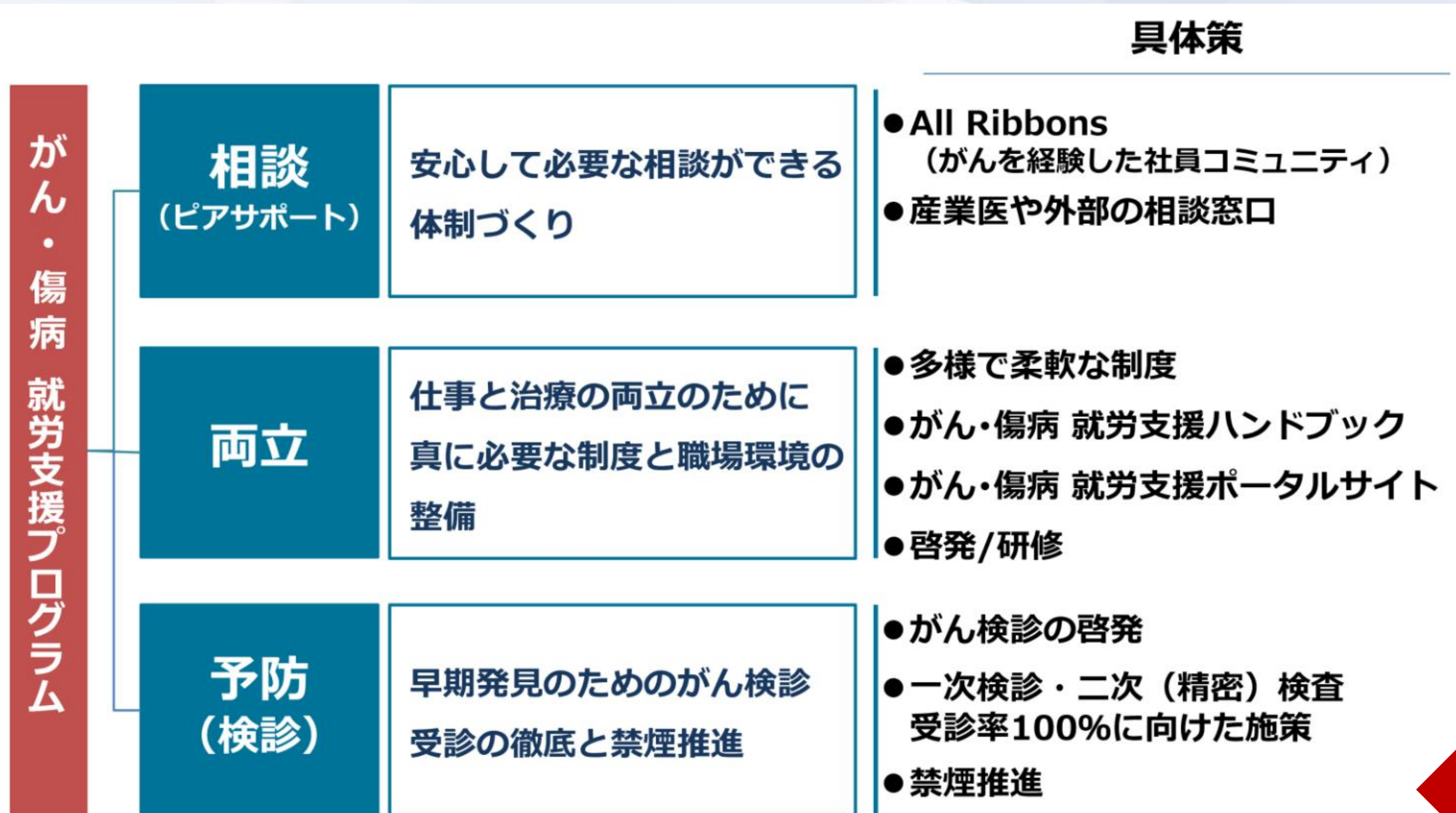
りあるぐ
(「リアルな場」で「リアルに語る」ダイアログ)
HCMダイアログ
(統括担当役員との人財マネジメント戦略に関する対話)

2万社以上の企業のビッグデータを分析し、優良企業との比較において
当社の課題を中心に“戦略マップ”を策定



アフラックの「がん・傷病 就労支援プログラム」

がんや病気にかかっても自分らしく安心して働ける環境づくりを目指す
がんの「予防」として、禁煙推進も掲げている



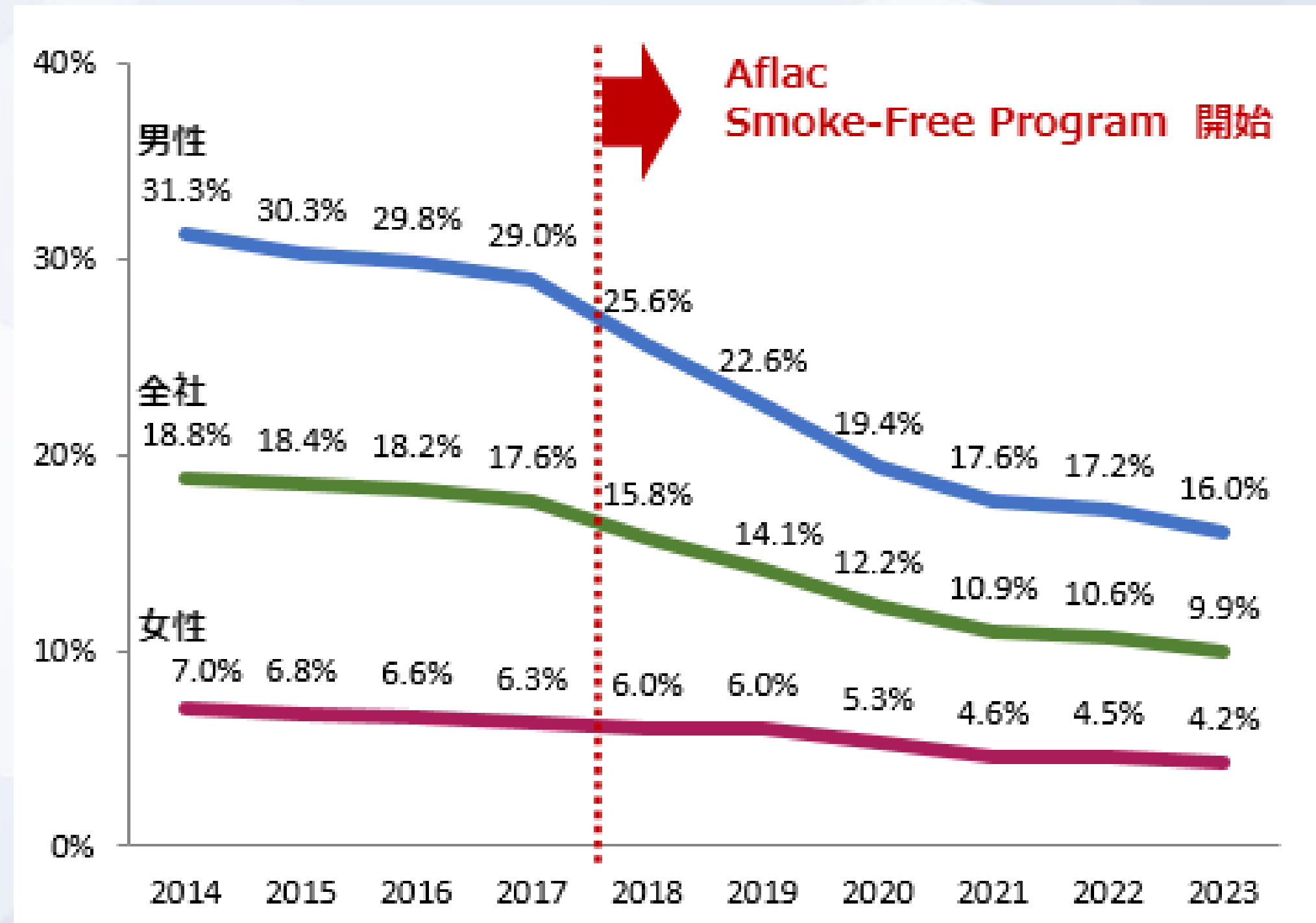
Aflac Smoke-Free Program

2018年から、様々な禁煙施策を制定し、統合的に取り組んでいる



喫煙率の推移

Aflac Smoke-Free Program開始後、喫煙率は大幅に減少したものの岩盤層も・・



定期健康診断データ 「現在、たばこを習慣的に吸っている」の質問に「はい」と回答した人の割合
2024年5月現在（2023年確報値）

アフラックの「喫煙率ゼロ」宣言（2023年5月31日）

がん保険のパイオニアとして、「2028年までに喫煙率ゼロ」にすることを宣言

働いている社員に向けて

社長から社員にメッセージ発信



これからアフラックで働く人に向けて

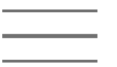
喫煙者は採用しない(入社までに禁煙を)



新卒ENTRY

中途ENTRY

INTERNSHIP



応募資格

2025年3月までに、国内外の4年制大学または大学院を卒業・修了予定で、2025年4月に入社が可能な方

※ただし、就労経験（アルバイト等は除く）が無い方

・ 非喫煙者もしくは入社時点で喫煙されない・禁煙する意志がある方

※当社は「『生きる』を創るリーディングカンパニー」として、そして何よりも社員の健康維持・増進のために、「2028年までに社員の喫煙率を0%にする」ことを目指して、禁煙を促進する取り組みを強化しています。上記背景より入社時点で非喫煙者であることを募集要項に記載しています

禁煙応援風土の醸成

喫煙者を孤独にせず、「みんなで頑張る」風土醸成に向けた取り組み

仲間と一緒に取り組む
「禁煙クエスト」

チームで禁煙に挑戦してゴールを目指す

QUEST
—禁煙に成功せよ—

- ◆ 制限時間
2023年 10月 31日 23:59まで
- ◆ 報酬
10,000ゴールド
- ◆ メンバー条件
チャレンジャー : 1名
盟友 : 2名まで
- ◆ 達成条件
3ヶ月以上禁煙を継続すること
- ◆ 装備品
支給あり

使用者	装備品
共通	➢ 実施ガイド ➢ 冒険マップ
チャレンジャー	➢ 禁煙宣言書 (要提出) ➢ 禁煙チャレンジガイド ➢ 禁煙サポートプログラム一覧
盟友	➢ 応援者の心得



家族も参加できる
講演会

喫煙者・非喫煙者問わず、社員の家族も参加
タバコに関する正しい知識を学ぶ

大人も子どもも
**世界一受けたい！
タバコの授業**
2023年7月31日（月）
17:30～18:50
喫煙率ゼロ宣言セミナー

ご家族も一緒に！ 申込絶賛受付中！！（7/14〆切）

山王病院呼吸器センター長
奥仲 哲弥 先生

ご清聴ありがとうございました

ご質問等ありましたら、何なりと弊社まで
お問合せください



トークセッション

15:13～15:36

マネジメント視点での人材戦略／禁煙推進



株式会社資生堂
人財本部 ウェルネスサポートG
グループマネージャー
村山 那美子氏

資生堂グループの 人事戦略としての健康行動

2024/5/31

株式会社 資生堂 人財本部 ウェルネスサポートグループ
グループマネージャー 村山 那美子

SHISEIDO



資生堂グループの健康マスコット「ウェルちゃん」

1. 資生堂の特徴と人事戦略

資生堂の特徴

- 従業員数:36,000名（国内22,000名）／女性比率:81.9%
- 展開する国と地域:120／従業員の国籍:100か国
- 職種:バックオフィス・営業・店頭・生産ライン・研究・調理・保育・教員等

資生堂の人事戦略

■企業使命「**BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD～美の力でよりよい世界を**」

これは資生堂の存在意義であり、「美」によって人の心を豊かにし、生きる喜びやしあわせをもたらすことを通じて、美しく健やかな社会と地球の持続に貢献することを示した企業理念です。

■人事戦略「**PEOPLE FIRST**」

私たちは、「人」が価値創造の源であり、当社の最も貴重な資産であると考えています。また、企業理念の実現には、社員が健康で豊かでしあわせな生活を送り、その健やかな美を体現していなければなりません。

■2030年に向けた「**VISION**」

私たちが実現したい社会は、美の力を通じた「人々が幸福を実感できるサステナブルな社会」です。資生堂は、「美」を「健康」と同意語ととらえ、「**PERSONAL BEAUTY WELLNESS COMPANY**」として、**誰もが生涯を通じて自分らしい健康美を実現することを支える企業でありたい**と考えています。



2030 VISION

Personal Beauty Wellness Company

美の力を通じて、「人々が幸福を実感できる」

サステナブルな社会の実現

スキンビューティー No.1

2. 資生堂の健康経営

資生堂健康宣言

- 2019年「**資生堂健康宣言**」を策定
- 禁煙(タバコフリー)は健康施策の1つであり、「個人の喫煙習慣」ではなく、企業理念やVISIONの実現に向けた会社の課題として推進

ビジネス領域への展開

- 2022年に「**労働安全衛生マネジメントシステム体制**」を構築し、分断しがちであった「健康と安全」領域を融合し、ビジネス領域間の連携を強化した
- 同年、「**資生堂ビジョン・ゼロ宣言(安全宣言)**」策定
- 各ビジネス領域の役員/担当者が四半期ごとに集まり、「タバコフリー」を含めた「健康と安全」施策を協議し、各ビジネス領域へ展開

健康投資を行うことで、社員がより健やかになり、結果として社会へ還元する好循環

資生堂の健康経営 コンセプト図



健康経営によって実現すること

資生堂で働く人※1が

- 健康で豊かな生活を送る(アブセンティーズムの低減)
- 心身を健康な状態に保ちながら、働く意欲と生産性を維持・向上する(プレゼンティーズムの低減)
- 働いていて楽しい・よかったと思える職場環境(ワークエンゲージメントの向上)

※1:役員・社員(派遣社員・協力会社社員含む)

取組具体項目①

資生堂の健康データをもとに設定



ヘルスリテラシー
向上



睡眠



食事



運動



喫煙

取組具体項目②

資生堂の現状の特性をもとに設定



女性の健康



メンタル
ヘルス



がん

取組基礎項目 健康経営の取り組みの基礎

産業保健

労働安全衛生

<https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/labor/health.html>

3. 資生堂の健康行動を引き起こすための工夫 ～タバコフリー編～

大切なこと

1. 多種多様なバックグラウンドをもつ社員の考え方や職場の特性を尊重すること
2. シンプルで全員が実践しやすいこと
3. 全社員が同じ方向を向いていること
4. 社員自身が主体的に行動できること

課題

1. 個別対応すると、運用が複雑になる
2. 一律対応策では、現場との乖離が生じる
3. トップダウンのみにすると社員の主体性を損なう
4. 社員の主体性だけに任せると個の喫煙習慣の問題になりがち(喫煙者vs非喫煙者)

解決策＝向かうべき方向を示し、進め方は現場の裁量に任せる

2023



社長からグローバル共通の「タバコフリーポリシー」を通じて方向性と想いを発信

2024

Health & Safety Committee

全社のGoalを協議

～2029

H&S 分科会
(ビジネス領域ごとに推進)

ビジネス領域ごとに特性や社員の声を集め、主体的に活動できるステップを設定

2030

PERSONAL BEAUTY
WELLNESS COMPANY

- ・ 喫煙しないことを選択する社員を95%以上にする(喫煙率5%以下)
- ・ 全面禁煙

4. 資生堂のタバコフリー推進の重要性

資生堂において
「美」と「健康」は重要な価値観



社員自身が「健やかな美」を体現すべく、**より一層、「タバコフリー」に取り組むことは重要**

OUR MISSION is
BEAUTY INNOVATIONS
FOR A BETTER WORLD

2030 VISION

Personal Beauty Wellness Company

美の力を通じて、「人々が幸福を実感できる」
サステナブルな社会の実現

COOから全社員へ社内イントラにて**「タバコフリーポリシー」**発信





SHISEIDO

The Shiseido logo is centered on a white background. It features a stylized red 'S' followed by the letters 'HISEIDO' in a red serif font. On the left and right sides of the logo, there are faint, abstract, pinkish-red curved shapes that resemble petals or flowing fabric, adding a sense of elegance and femininity to the overall design.

トークセッション

マネジメント視点での人材戦略／禁煙推進



SOMPOひまわり生命保険株式会社
執行役員CHRO
人材開発部長 野田美智子氏



SOMPOひまわり生命

あなたらしい健康が、咲き誇る。

SOMPOひまわり生命の 人事戦略と禁煙推進

2024年5月31日

SOMPOひまわり生命保険株式会社

会社概要

- 総資産
約4兆1,300億円
- 売上（保険料等収入）
約4,300億円
- 従業員数
約 2,700名

財務の健全性(2024年4月1日現在)

A+

S&Pグローバル・レーティング
保険財務力格付け

AA

格付投資情報センター
保険金支払能力格付け

1,053.2%

ソルベンシー・マージン比率
(2022年度末)

営業体制

全国142拠点体制



グループ経営体制





2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

8年連続認定

全体4位 / 2,466社中

保険業1位

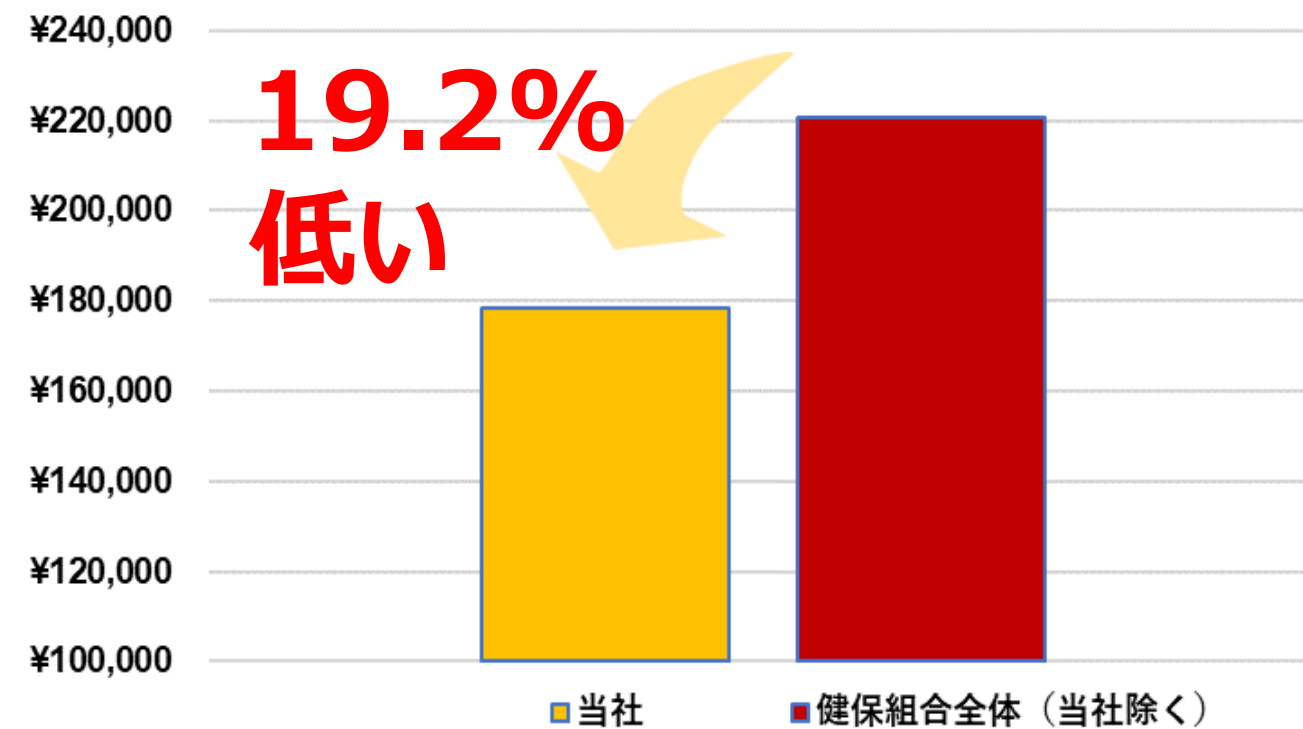
※評価結果開示に同意した法人中の順位

＜その他の主な認定・表彰＞

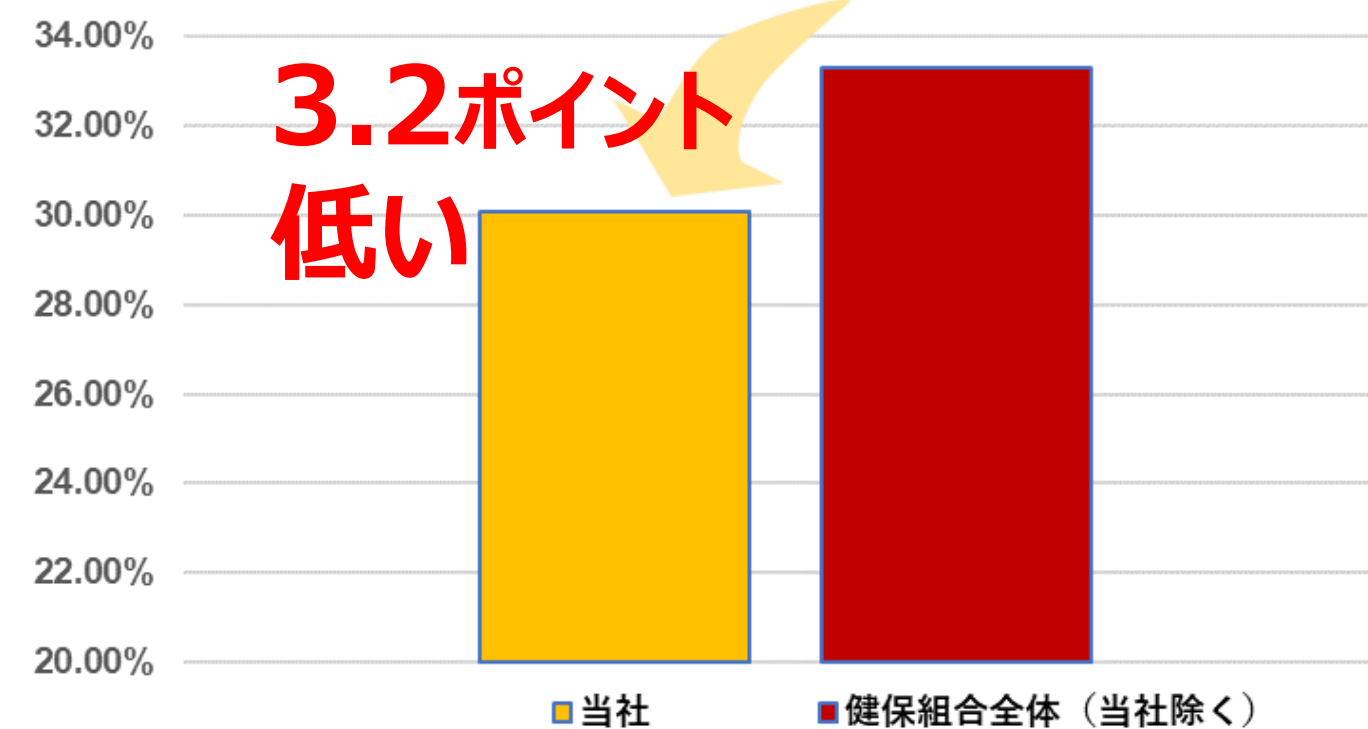
- 健康優良企業認定制度「健康優良企業 金の認定」
- 令和5年度東京都スポーツ推進企業
- スポーツエールカンパニー2024（シルバー）
- 令和5年度がん対策推進優良企業
- がん対策推進パートナー賞「情報提供部門」
- 野菜を食べようプロジェクト「野菜サポーター」



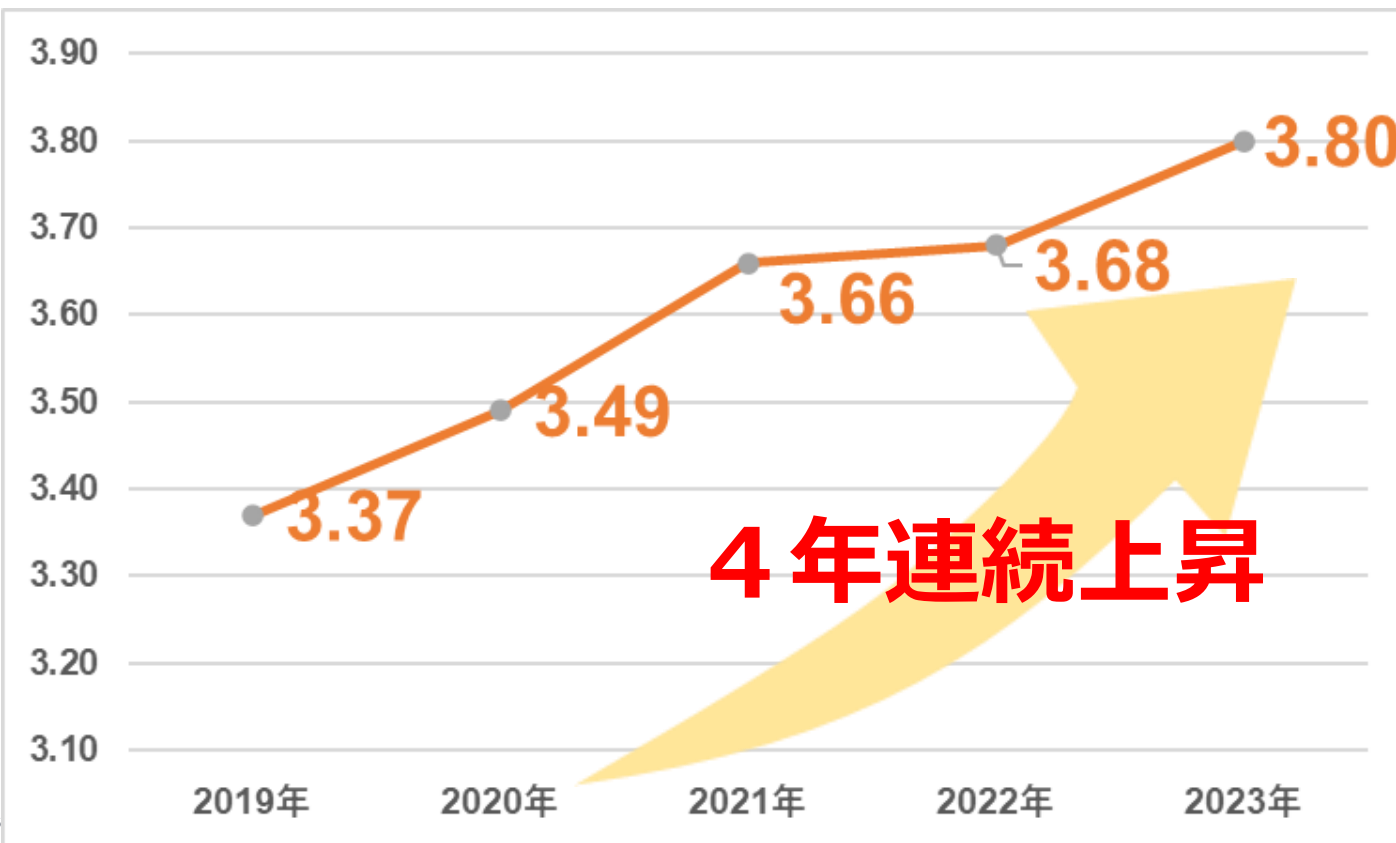
患者あたり平均医療費※



生活習慣病関連疾患の患者発生割合※



従業員エンゲージメント



※データ定義

分析期間： 2022年4月から2023年3月

対象疾患： 3大生活習慣病（糖尿病、
高血圧症、脂質異常症）対象者： 40歳以上の被保険者
(安田日本興亜健康保険組合)

ウェアラブル端末活用



クアオルトプログラム

気候性地形療法®活用プログラム



就業時間内禁煙 新入社員非喫煙者採用



職場のメンタルヘルス対策

メンタルヘルス改善 & エンゲージメント
向上を目的とした職場改善策実行



健康指標（KPI）の管理

評価項目		2024年度KPI
定期的な健康チェック	一般定期健康診断受診率	100%
	二次検査受診率	100%
	特定保健指導対象者割合	13%
	被扶養者特定健診受診率	55%
	乳がん・子宮がん検診受診率※1	75%
	ストレスチェック受検率	95%以上

S O M P O ひまわり体操実施

体操動画はこちら→



がん検診重要性周知

- ・子宮頸がんワクチン
キャッチアップ接種案内
- ・肝炎ウイルス検査・ピロリ菌
検査費用補助
- ・セミナー情報提供

女性従業員健康支援

- ・女性の健康課題・悩みの職場
理解
- ・自社Femtechサービスの社員
導入

Life is

管理職の健康教育

- ・ラインケア研修
- ・治療と仕事の両立支援
- ・二次検査受診率100%目標

企業ビジョン：生命保険会社から「健康応援企業」へ

Insurhealth®

商品・サービスを通じて
お客さまの健康を応援



健康経営

健康経営を通じて
社員とその家族の健康を応援

Insurhealth®とは

Insurhealth商品 販売件数・新契約年換算保険料
累計160万件・1,150億円を突破

保険本来の機能（Insurance）に、健康をサポートする機能（Healthcare）を加えた新しい保険のあり方

**じぶんと
家族のお守り**

無配当 無解約返戻金型収入保障保険

<健康☆チャレンジ！制度>

禁煙やBMIなど健康状態改善によって、
保険料が割安になり、祝金を受け取れる制度



健康をサポートするがん保険
勇気のお守り

がん治療給付型 終身がん保険(C2)
(がん治療給付型)(1型)

がん診断給付型 終身がん保険(C3)
(がん診断給付型)

<禁煙☆チャレンジ！制度>

たばこを吸っていても、契約後に1年以上禁煙に成功すれば、保険料が割安になる制度



自律型人財

自ら考え、行動し、新たな価値を創造・提供できる健康応援企業の人財。主体的にキャリアを考えられ、自ら学び・他者とも相互し合える環境を作り、自律型人財を増やしていきます。



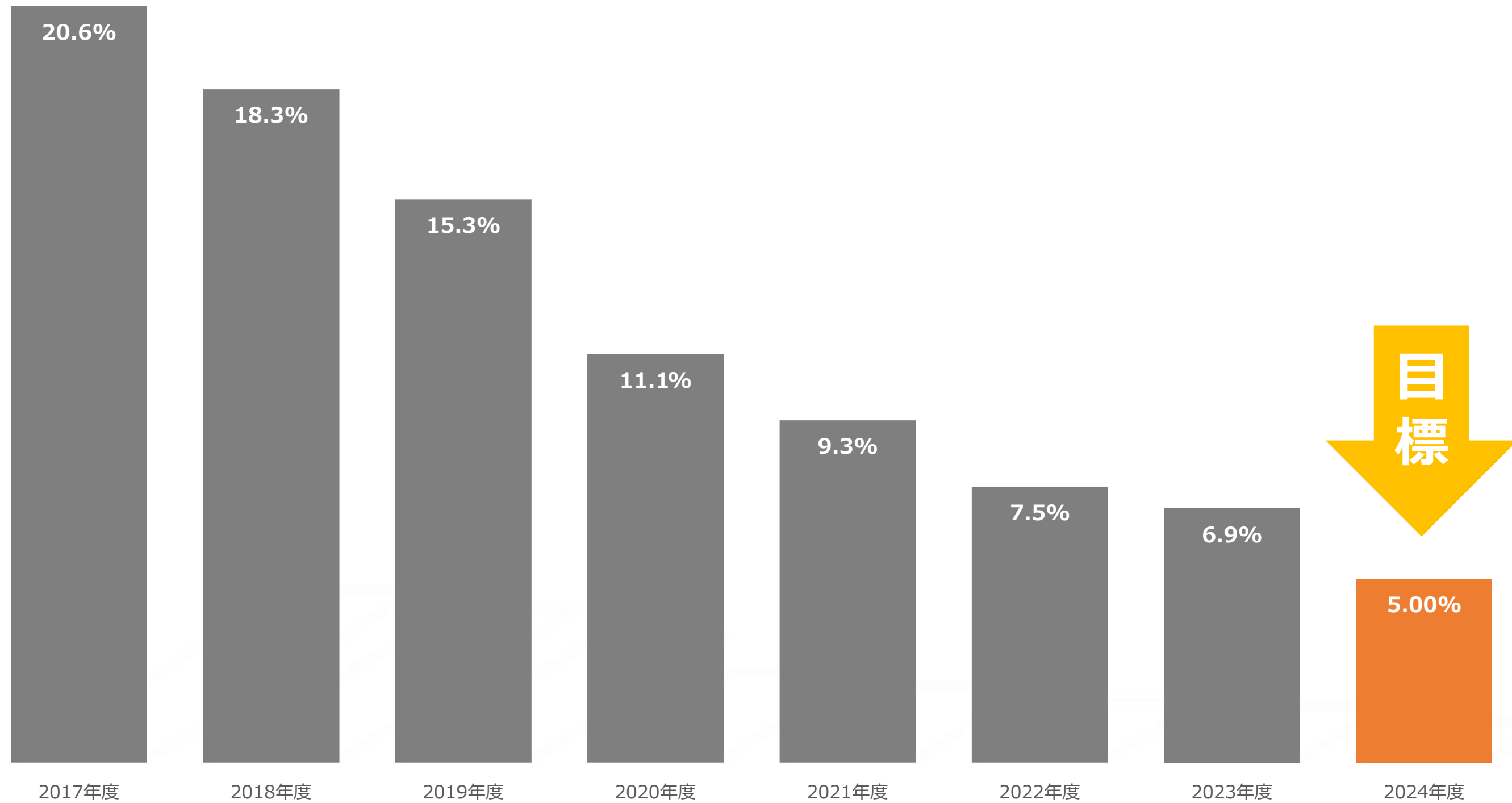
重点取り組みテーマ

自律的キャリア形成

健康応援を推進する人財育成

生産性向上に向けた職場づくり

全社員における喫煙率の推移



当社は健康応援企業の実現へ挑戦する社員の活躍と、社員と家族の健康をあと押しする社員想いでハートフルな企業です。

⇒禁煙へのチャレンジも喫煙者を悪者にするのではなく、非喫煙者も一緒になって相互に支えあいサポートできる企業風土を醸成しています。



SOMPOひまわり生命

あなたらしい健康が、咲き誇る。

トークセッション

15:13～15:36

マネジメント視点での人材戦略／禁煙推進



アフラック生命保険株式会社
執行役員
伊藤 道博氏



株式会社資生堂
人財本部 ウェルネスサポートG
グループマネージャー
村山 那美子氏

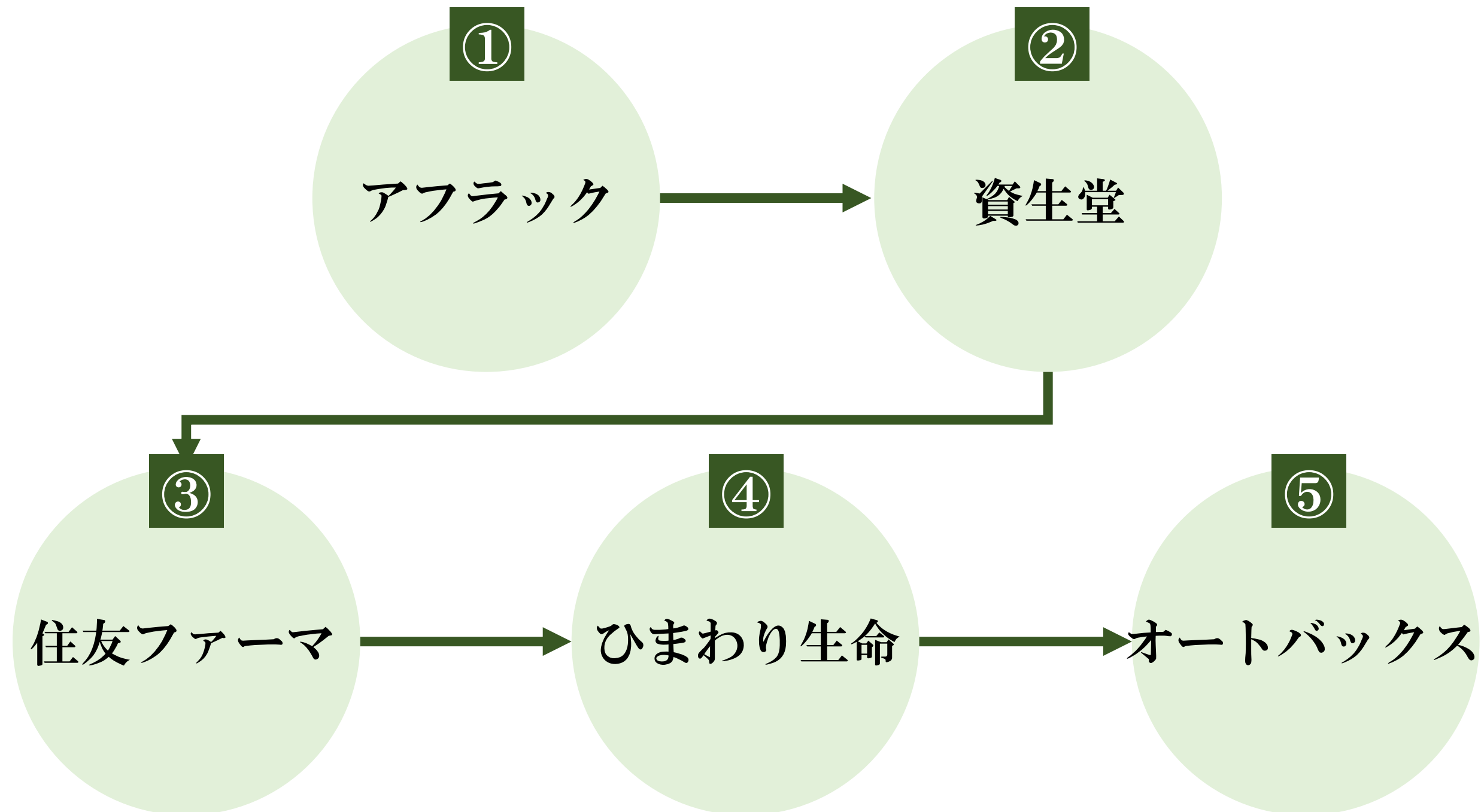


SOMPOひまわり生命保険株式会社
執行役員CHRO
人材開発部長 野田美智子氏

ピッチセッション

15:36~16:23

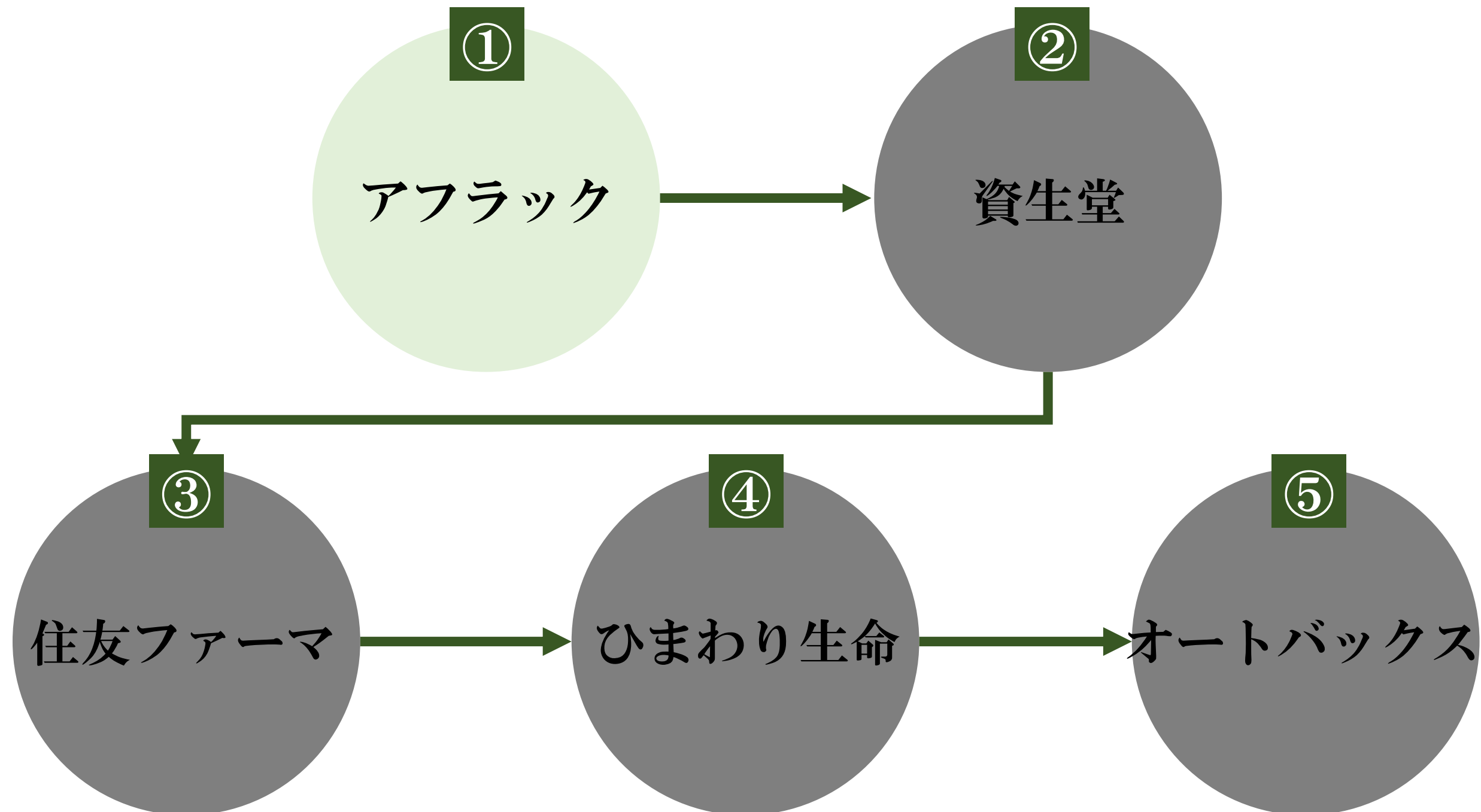
会員企業による「禁煙推進」自社事例



15:36~16:23

ピッチセッション

会員企業による「禁煙推進」自社事例



アフラックの 禁煙の取り組みについて

アフラック生命保険株式会社

人財戦略第二部 健康推進室

「生きる」を創る。

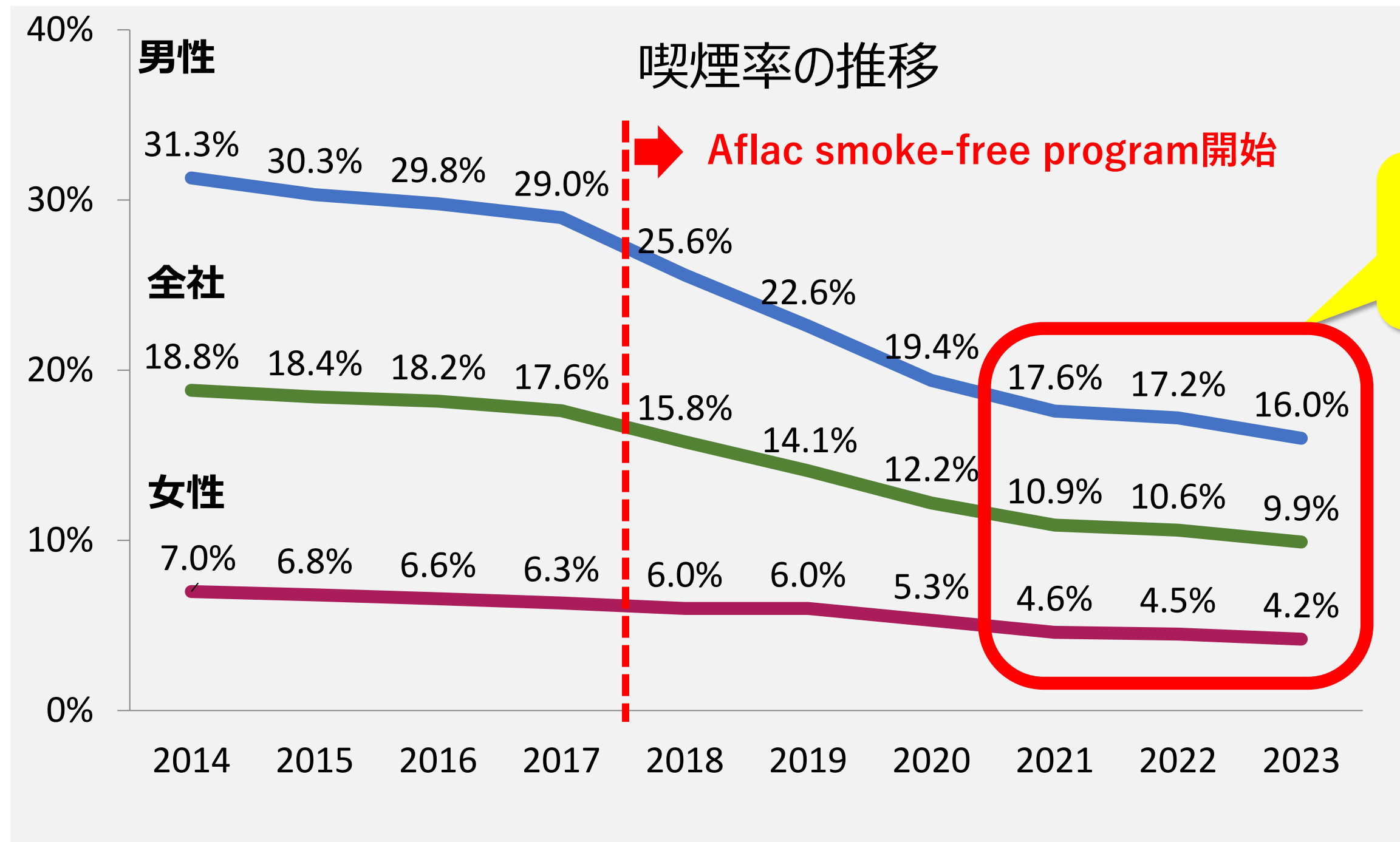
Aflac



- 2018年より、Aflac Smoke free Program を開始
- 2023年には、「アフラックの喫煙率ゼロ宣言」とともに、禁煙応援風土醸成のための新たな施策を追加



- 2021年以降、禁煙にチャレンジする人が減り、喫煙率の減少が鈍化
- がん予防のための禁煙を推進している会社として、社員の健康維持・増進のために禁煙対策を強化



定期健康診断データ 「現在、たばこを習慣的に吸っている」の質問に「はい」と回答した人の割合

➤ 同じ職場の仲間とともにチームを組み、3か月間の禁煙継続にチャレンジし成功報酬を獲得

チャレンジ概要

- 喫煙者1名と応援者2名で1チーム
- 3ヶ月間の禁煙にチャレンジすること
- 参加費は無料



QUEST

—禁煙に成功せよ—

制限時間
2023年 10月 31日 23:59まで

- ◆ 報酬
10,000ゴールド
- ◆ メンバー条件
チャレンジャー : 1名
盟友 : 2名まで
- ◆ 達成条件
3ヶ月以上禁煙を継続すること
- ◆ 装備品
支給あり

使用者	装備品
共通	➤ 実施ガイド ➤ 冒険マップ
チャレンジャー	➤ 禁煙宣言書（要提出） ➤ 禁煙チャレンジガイド ➤ 禁煙サポートプログラム一覧
盟友	➤ 応援者の心得



禁煙成功を促す仕掛け

- 禁煙宣言書に応援者のメッセージ
- Teams上で参加者全員での進捗共有
- 成功チームには報酬支払（10,000円）

禁煙宣言書

私こと●●は、2023年7月1日より
タバコを辞めることを宣言します

約束すること

- ☐ 「たった1本ならいいよ」という悪魔の声に従わない
- ☐ 困ったら、応援者に頼ること
- ☐ タバコ/ライター/灰皿は身の回りから削除すること
- ☐ 「禁煙するって最高！」と常に思うこと

禁煙成功したら

貯まったお金でたばこ臭くないスーツを新調します！
報奨金で応援者と美味しいランチに行きます！

応援者からのメッセージ

禁煙中、イライラしても支社全員で受け止めますので、
ご安心ください！そして、気を紛らわせたいと思ったら、いつ
でもなんでも話しかけてください☆
●●さんにいただいているように、わたしたちも
しっかりと耳を傾けます♪



2023/05/23 20:12

3週間の壁をいつの間にか突破していました！！

👍 1 🙌 1



2023/06/28 15:34

危険ポイントは①仕事煮詰まったとき②酒席③ゴルフ（大自然）です。ただ、禁煙継続できております。

👍 1 ❤️ 1



2023/08/25 8:20

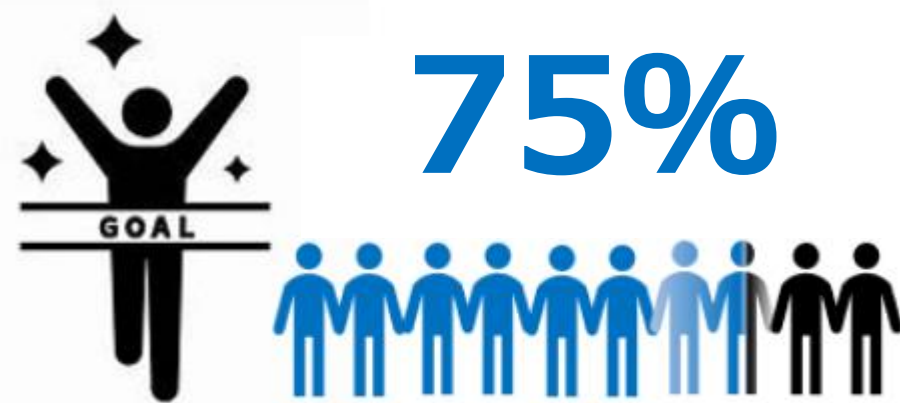
1ヶ月と1週間継続出来ておりますが、さきはまだ長いので頑張ります。

👍 1 😊 1 ❤️ 1

➤ 禁煙成功率・満足度ともに高い結果となった

達成状況

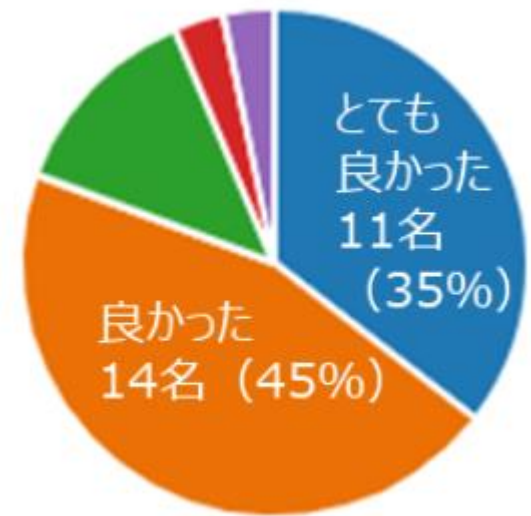
参加者16名のうち、**12名**が禁煙に成功



アンケート結果

参加者の満足度 **80%**

応援者含む31名のうち25名が、
禁煙クエストに参加して「とても良かった」・
「良かった」と回答



【参加者の声】

- 禁煙したい人が1人で頑張るのではなく、**周囲の人も自分事としてサポートする仕組み**が良かった
- 禁煙宣誓書**で宣言することで**決意が固まった**
- Teamsの書き込みが励み**になった
- 禁煙クエストロゴをアイコン**に使ったことで、色々な人から声掛けして貰ったことがモチベーションになった

がん予防のための禁煙を推進する会社としての決意のもと
社内の禁煙応援風土の醸成と禁煙チャレンジ企画を推進していく

ゼロ宣言
ロゴ作成

禁煙応援
メッセージの
募集・発信

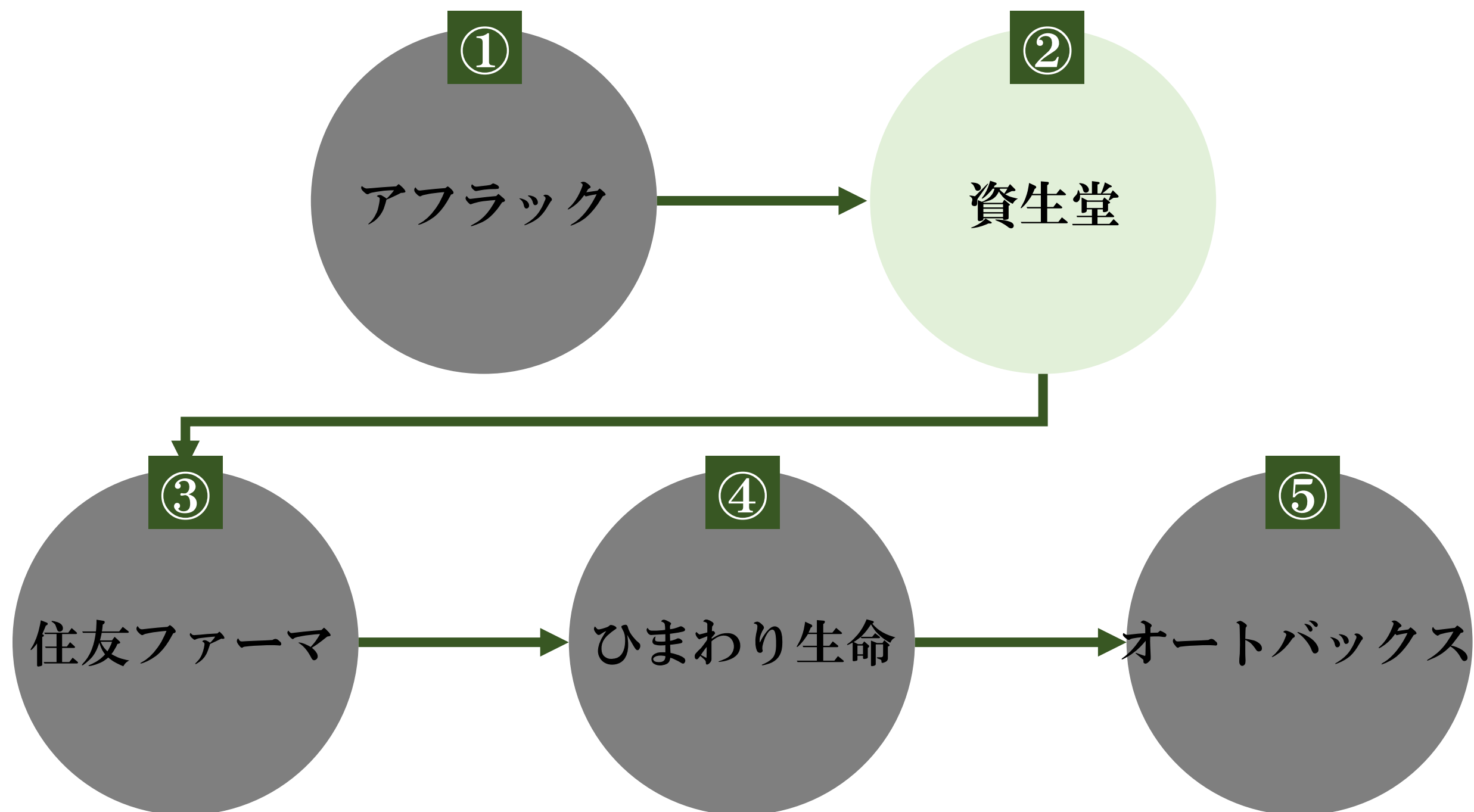
禁煙チャレンジ
企画の
継続・進化

ご清聴ありがとうございました

ピッチセッション

15:36~16:23

会員企業による「禁煙推進」自社事例



タバコフリー推進に重要な 3つのポイント

2024/5/31

株式会社 資生堂 人財本部 ウェルネスサポートグループ
保健師 永島 登茂美

SHISEIDO



資生堂グループの健康マスコット「ウェルちゃん」

1. 禁煙推進の歴史と3本柱

～2011年

建物内・社用車禁煙
制服着用時禁煙

禁煙補助薬、禁煙外来費用補助

禁煙セミナー、禁煙の日他

《実施状況》

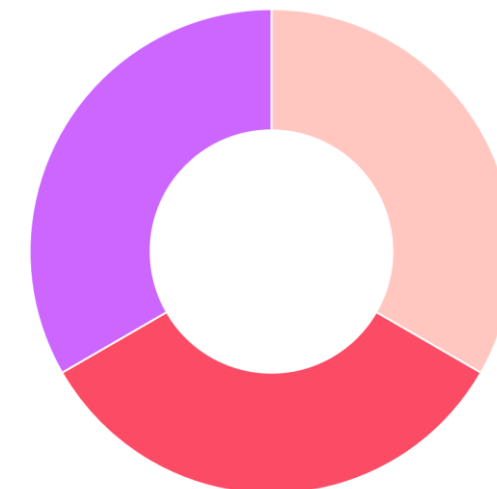
明確な課題に対して取り組みを開始し、3本柱をバランスよく実施

《結果》

喫煙率は急激に低下、ルールも定着したが、課題が解決した後
トーンが下がった

《問題点》

喫煙率目標を掲げておらず、企業使命、会社方針に基づく方針
(トップメッセージ)を明確に示していなかった



2019年

トップコメント

(休憩時間を除く)就業時間禁煙

禁煙外来費用全額補助

禁煙講和、情報発信他

《実施状況》

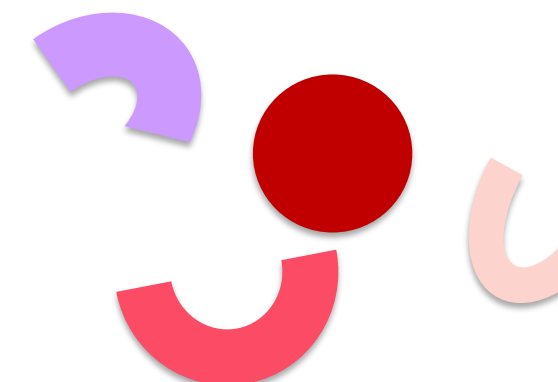
トップコメントを発信、3本柱は継続して実施

《結果》

喫煙率は下げ止まり、社内全体が禁煙に無関心に

《問題点》

必要な要素はあるが、それぞれつなぐものがなくバラバラ
一過性



2023秋

Tobacco Free Policy

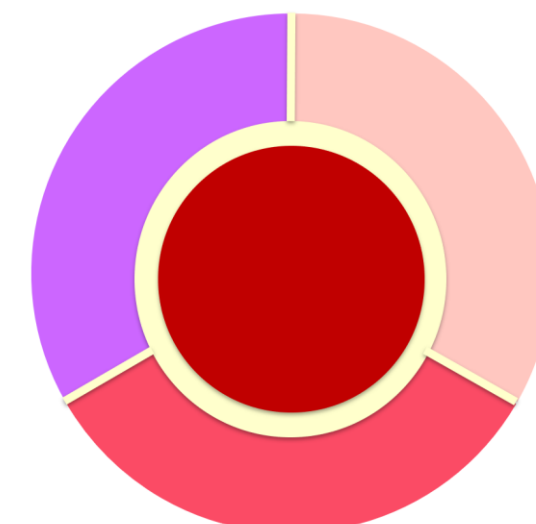


分析、社員の声・反応

の重要性

《実施状況》

中心(企業使命や会社方針と連動する
タバコフリーの方針)を明確にし、3本柱を
バランスよく実施



2030年

- ・ 非喫煙率95%以上
- ・ 全面禁煙

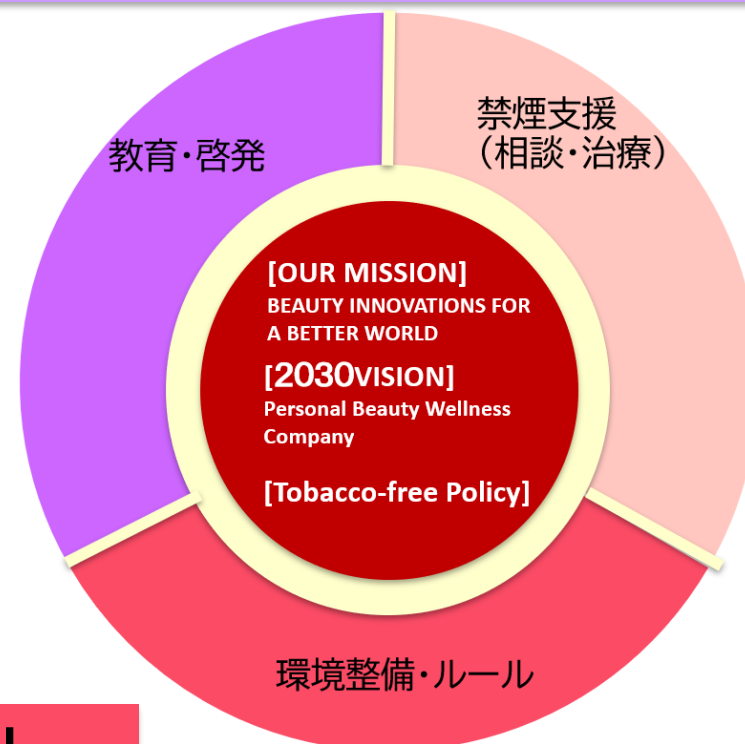
2. タバコフリー推進に重要な3つのポイント

50

- ① いつもこの図に立ち返る
- ② 社員・現場の声や反応を大切に、社員の声を使ったPDCA
- ③ はじめから完璧を目指さず、禁煙風土、仕組みづくりで円を大きく立体的に

ポイント

- 社員自らが考え行動ができるように
- ポテンシャルを引き出す

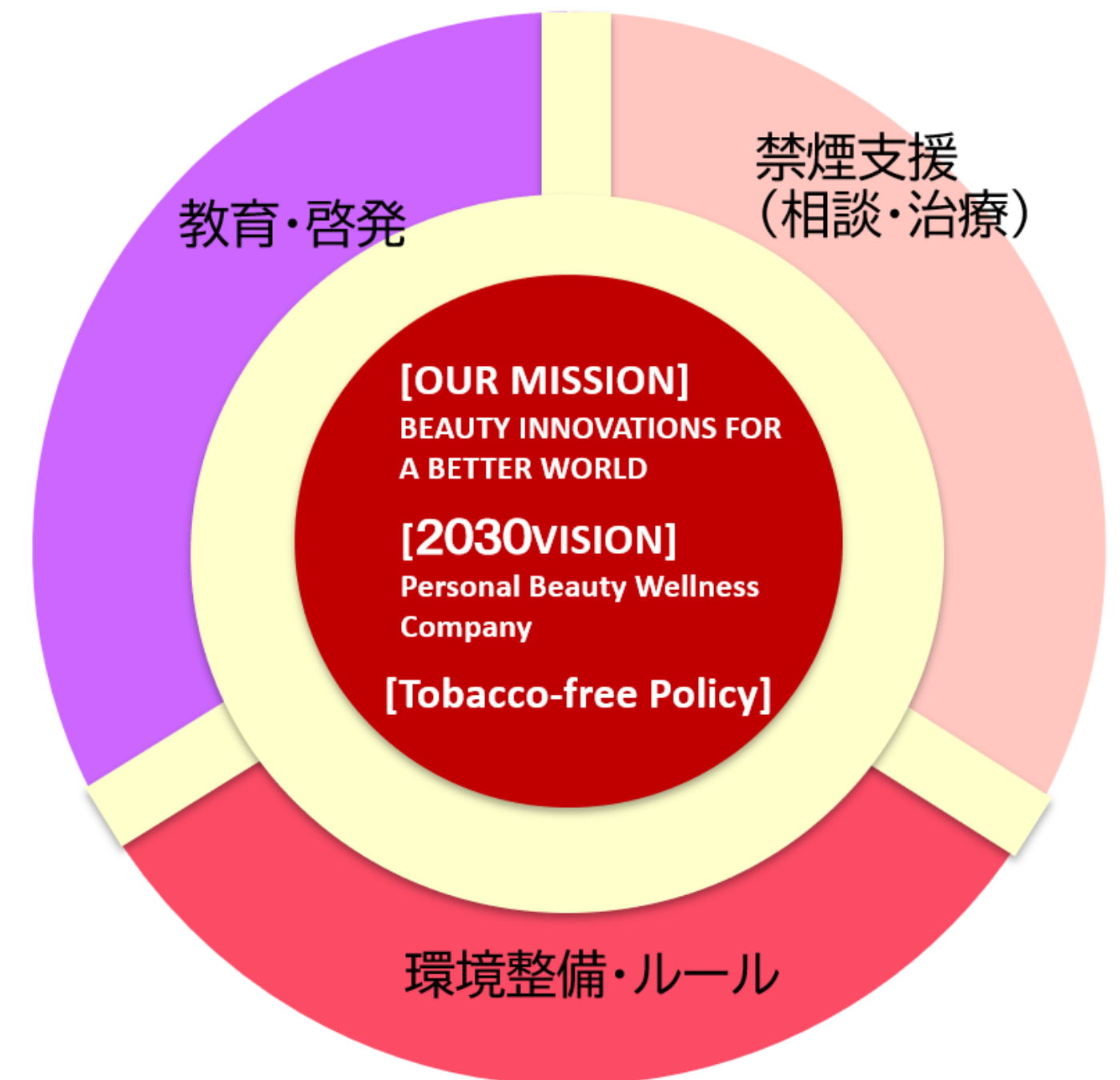


ポイント

- 結果よりもチャレンジを大切に
- サポートを通して、応援ムードを高める

ポイント

現場の自律性と価値観を尊重し、
協働して問題解決



3. 風土づくり① 禁煙のマスコットキャラクターの社員公募

- ◆ 投票期間:2023/5/10～5/16
- ◆ 投票数:480票
- ◆ 投票方法:Forms 無記名



「タバコフリー（禁煙推進）」の マスコットキャラクターの投票フォーム

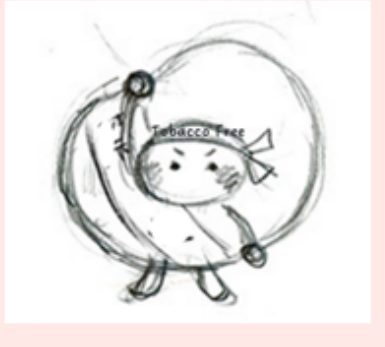
資生堂は、ビューティーウェルネカンパニーとして、タバコフリー（禁煙推進）活動にも力を入れています。
この活動を共に歩んでくれるキャラクターをみなさんと一緒に選びたいと思います。
ぜひ、あなたのご意見を聞かせてください！

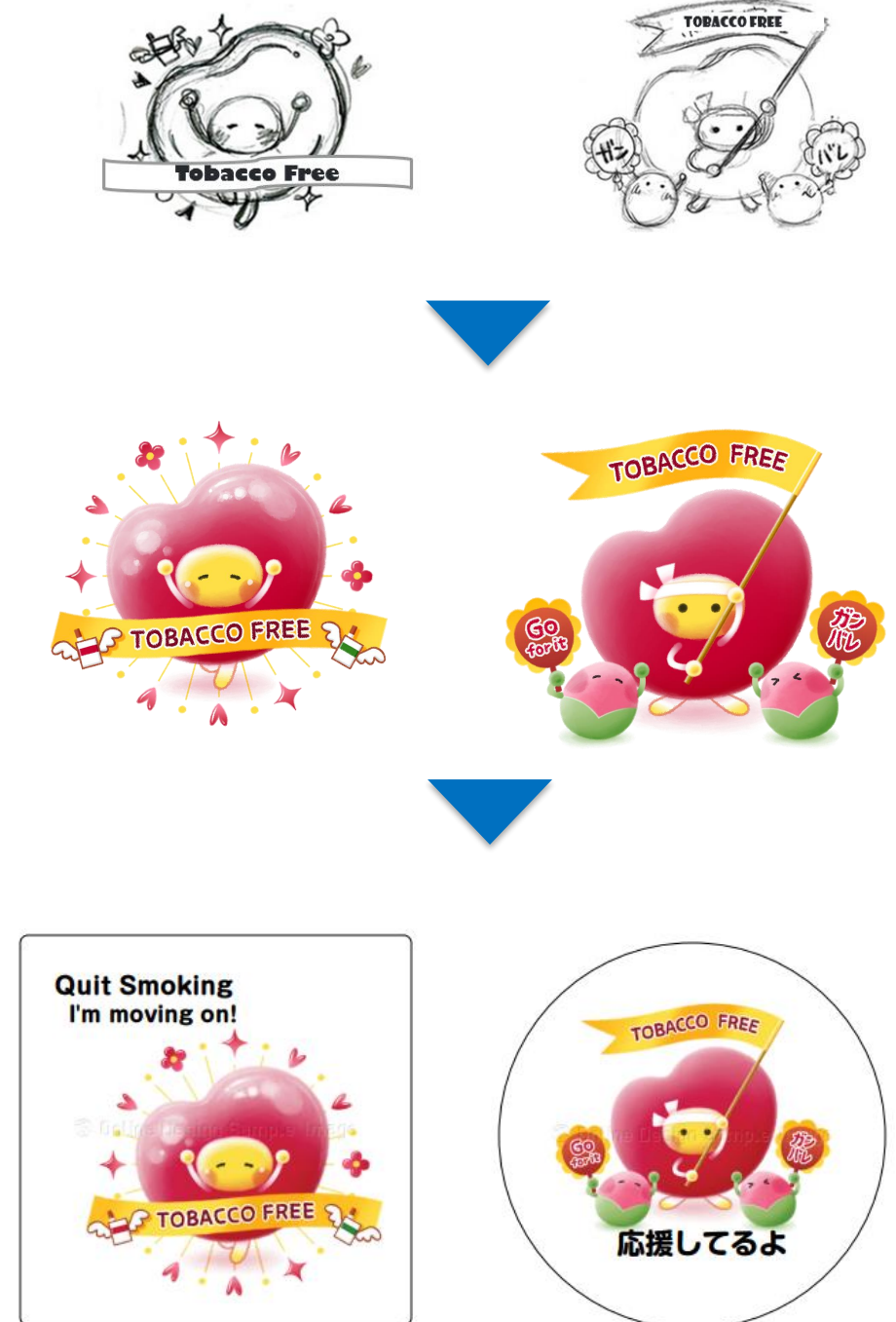
【NOTE】

- ・今後、タバコフリーに関する資料やイベント等でこのキャラクターを使います。
- ・タバコフリー（Tobacco Free）とは、タバコ（煙）のない生活・環境やタバコから解放されることを意味します。
- ・資生堂健康マスコット「ウェルちゃん」をベースにしています。

非喫煙で最多

現喫煙で最多

				
現喫煙	15	11	21	8
喫煙歴あり	18	41	28	13
喫煙経験なし	65	123	93	44
総計(人)	98	175	142	65
	・ 分かりやすい ・ メインは本人だから ・ タバコがないと何のキャラクターかわからないから	・ 「応援」というコンセプトがよい、応援したい ・ 資生堂らしい ・ 一人ではなくみんなでの活動 ・ 喫煙者も非喫煙者もOne teamになって解決するというのが会社での施策にあっている ・ 支援者がいて心強かった ・ 家族や友人等誰か大切な人を連想できる	・ ポジティブ感、達成感 ・ 禁煙がよいことだとイメージできる ・ マスコットの表情(笑顔)がよい ・ 人は成果に向かうことでモチベーションが維持されると思うから(現喫煙者)	・ シンプルでよい ・ がんばろうとする熱意・意志が感じられるや意志に関する意見が



4. 風土づくり②

毎月22日タバコフリーの日の情報発信

社員アンケートで集まった500件近い「やめてよかったこと」を背景文字に 52

毎月22日は「タバコフリーの日」

毎月 2024年を
タバコフリーな1年に！

2024年から、毎月22日の「禁煙の日」は「タバコフリーの日」に名称を変え、タバコフリーに関する情報を発信します。

毎月 22 禁煙成功者のリアルVoice 3月

アンケートにたくさんの声をいただきました

肌に透明感がでた

Q.タバコをやめてよかったことは？

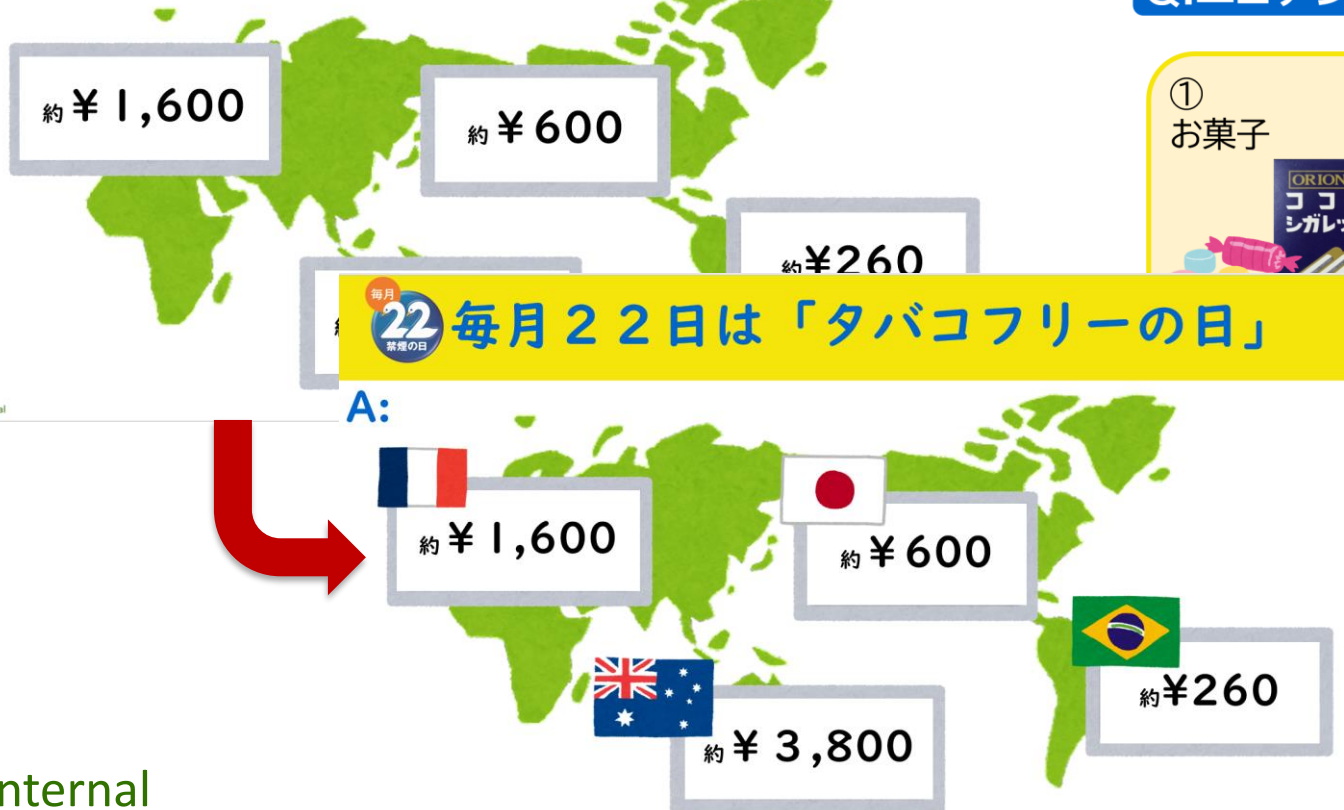
慢性の頭痛がなくなりました

ごはんがおいしい！

伝えたいことを、クイズを通して、楽しみながら、考えてもらう

毎月 22 禁煙の日 毎月22日は「タバコフリーの日」

Q:どこの国のタバコ価格*でしょうか？



毎月 22 禁煙の日 毎月22日は「タバコフリーの日」

Q:ニコチンガムの開発のきっかけは？

- ① お菓子
- ② 潜水艦
- ③ 禁煙治療薬の開発失敗

毎月 22 禁煙の日 毎月22日は「タバコフリーの日」

A: ② 潜水艦

ニコチンガムは、スウェーデン海軍の潜水艦乗組員が航海期間中はタバコが全く吸えず離脱症状に苦しんでいたことがきっかけで発明されました。

毎月 22 禁煙の日 毎月22日は「禁煙の日」

禁煙クイズ

成功率が高い禁煙方法はどれでしょうか？

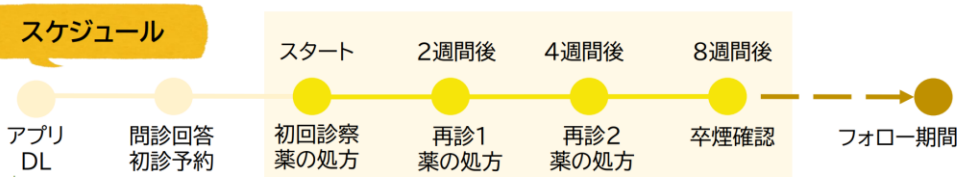
- ① 意志が強くなるようにトレーニングする
- ② リモート禁煙外来プログラム (スマートフォンを使ったオンラインでの禁煙治療)

毎月 22 禁煙の日 毎月22日は「禁煙の日」

本数を1本で 「リモート禁煙外来」がおすすめです！

答え ②

- ◆成功率が80%超
- ◆スマホで完結 (通院不要。治療薬は自宅に届きます)
- ◆自己負担0円 (60,000円のプログラム)



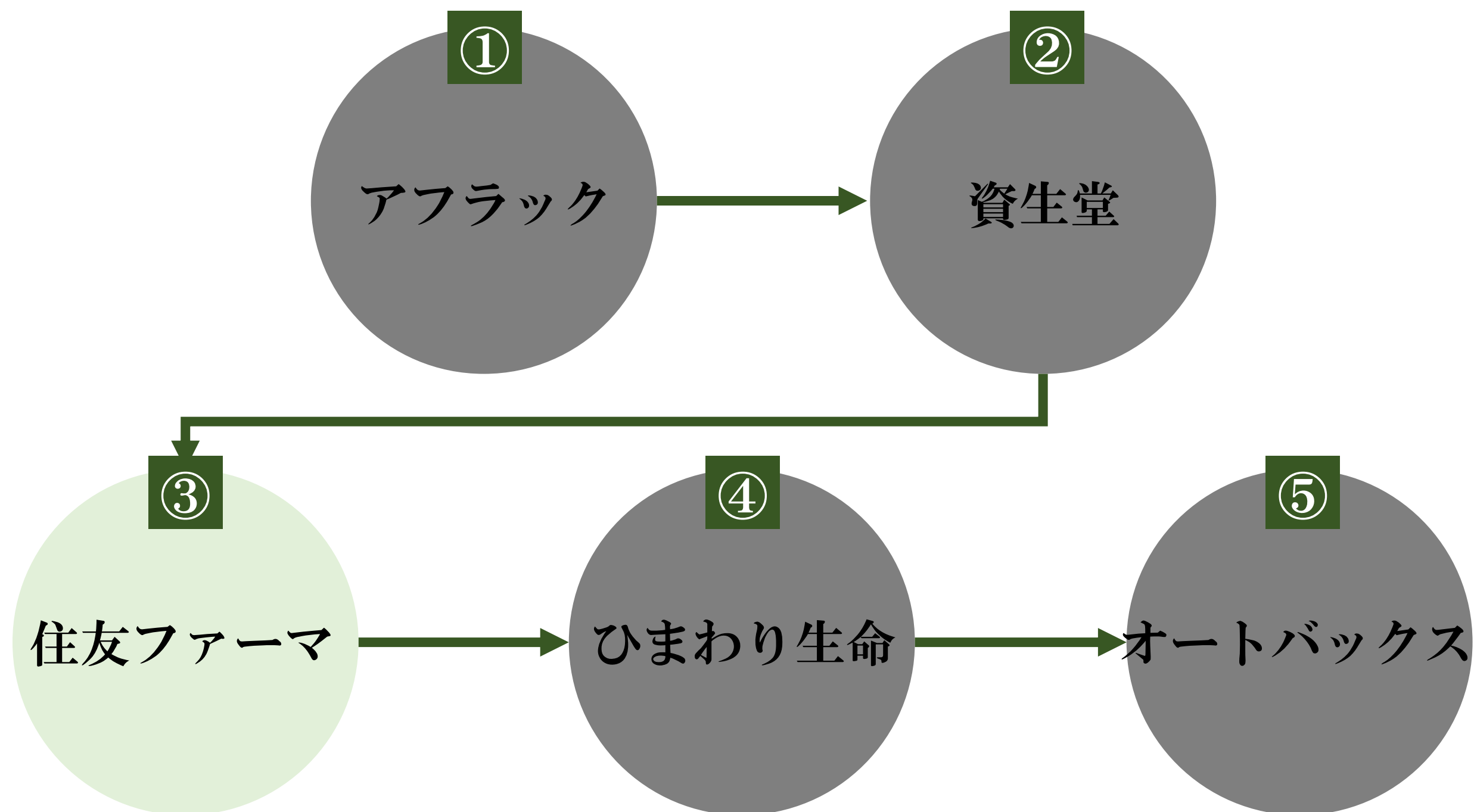
ニコチンガムは、ニコチンを含んだ医薬品です。禁煙後のイライラなどの不快症状をやわらげ、禁煙が継続しやすくなります。

SHISEIDO

ピッチセッション

15:36~16:23

会員企業による「禁煙推進」自社事例



住友ファーマ株式会社 禁煙推進トピックス

健康宣言 喫煙率ゼロを目指して

喫煙率の推移

健康宣言の具体的な取組（禁煙推進①）



喫煙者ゼロに向けて、喫煙率を毎年2ポイントずつ減らすことを目指します。

喫煙率は2018年度以降、2021年度を除き、毎年2ポイント以上低下しています。

従業員の健康を守り、医薬品メーカーとしての社会的責任を果たすため、喫煙対策は最も注力している取組の一つです。

2027年度喫煙率ゼロを目指して、引き続き喫煙対策を推進します。

■全社の喫煙率変化（2015～2022年度）全社事業所の年次推移（健保提供）



健康宣言 喫煙率ゼロを目指して 喫煙率の推移

健康宣言の具体的な取組（禁煙推進①）



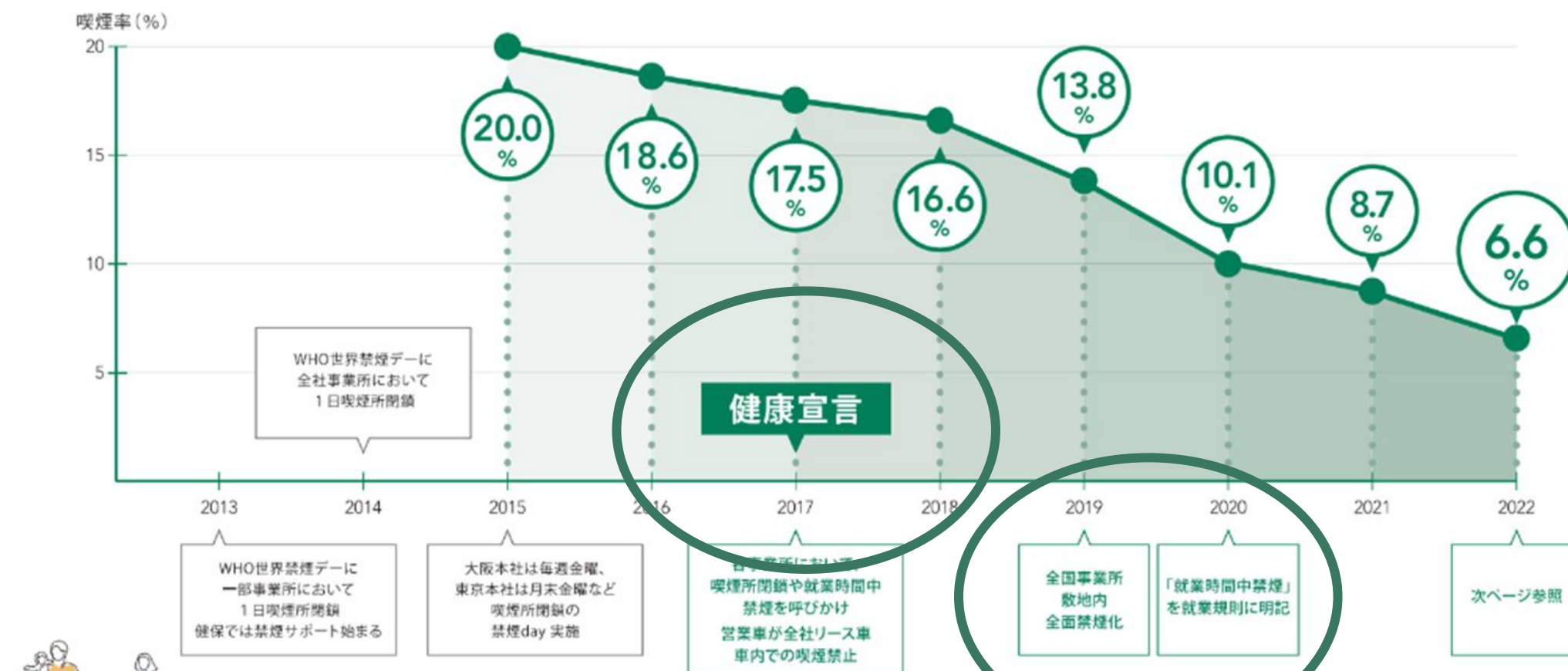
喫煙者ゼロに向けて、喫煙率を毎年2ポイントずつ減らすことを目指します。

喫煙率は2018年度以降、2021年度を除き、毎年2ポイント以上低下しています。

従業員の健康を守り、医薬品メーカーとしての社会的責任を果たすため、喫煙対策は最も注力している取組の一つです。

2027年度喫煙率ゼロを目指して、引き続き喫煙対策を推進します。

■全社の喫煙率変化（2015～2022年度）全社事業所の年次推移（健保提供）



健康宣言

SMPの健康宣言 “Health Innovation” （2017年10月制定）

- 当社は、住友ファーマ健康保険組合と連携し、従業員とその家族の健康づくりに積極的に関与し、仕事と仕事以外の生活の充実を図ります。
- 当社の従業員は、企業理念の実現のために、自身とその家族のこころと体の健康の保持・増進に真摯に取り組めます。



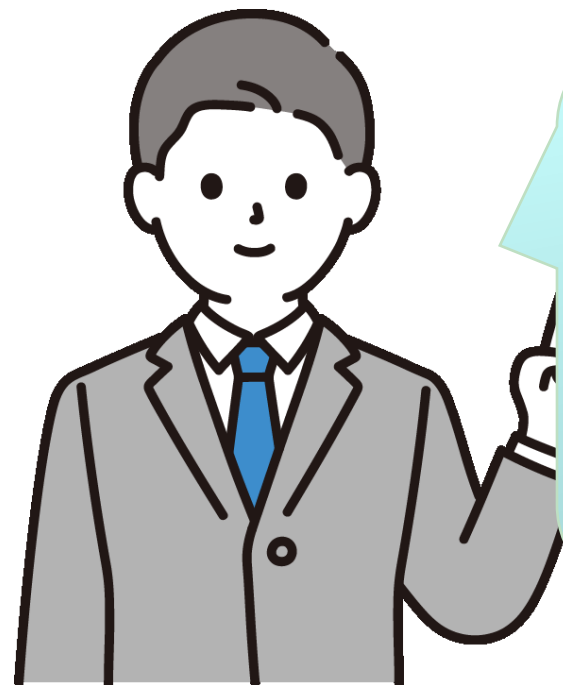
制度整備



■禁煙推進する上での課題と対策



- 禁煙環境を整えるなか、残る意志の強い喫煙者へどのようにアプローチするのか…
- 禁煙サポーターの方に活躍していただく方法は…



禁煙風土作り（禁煙チャレンジをしやすい環境づくり／応援風土）の点から
次の取組みを行っています！

健康宣言 喫煙率ゼロを目指して

■取組みの一例 ①禁煙応援ステッカー

喫煙に関するアンケート実施の際に、希望すると回答された方に禁煙応援ステッカーを作成。

①禁煙中

②禁煙サポート

③禁煙達成 の3種類のセット。

スタンスに合うステッカーを選んでご利用いただく。

自身で使用されないステッカーは、
これから禁煙を目指す方、禁煙を応援いただける方
にお渡しいただき、
「禁煙の輪を広める」ために活用する。

貼付場所：パソコン、名札ケース、会社携帯など

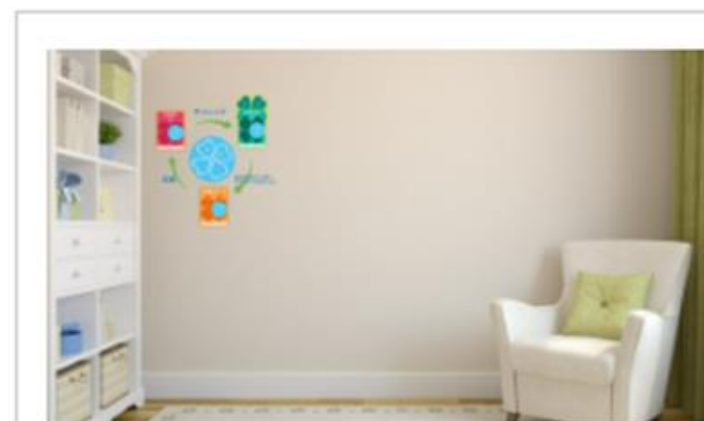


健康宣言 喫煙率ゼロを目指して

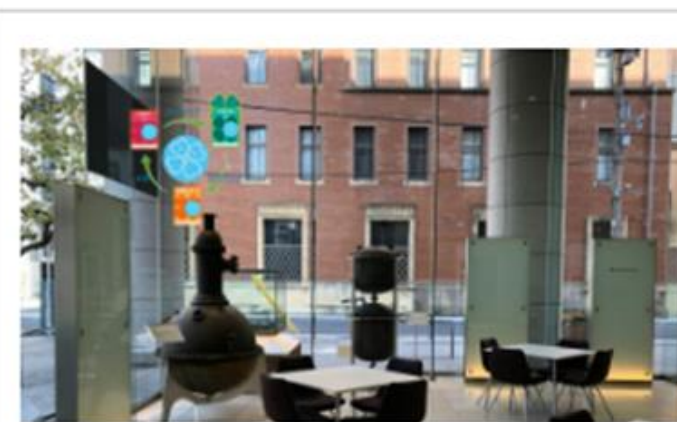
■取組の一例 ②バーチャル背景

WEBミーティング用に作成したもの。

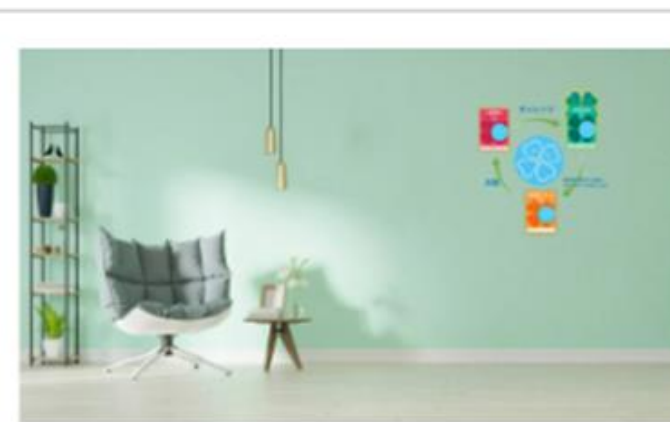
トライアングルロゴマークは、禁煙応援ステッカーと同じものを使用。



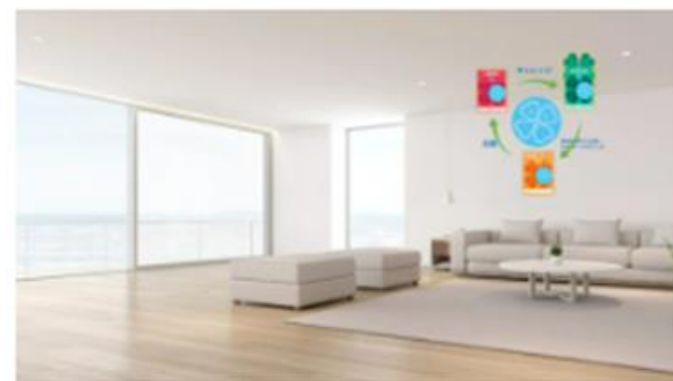
背景①.jpg



背景②.jpg



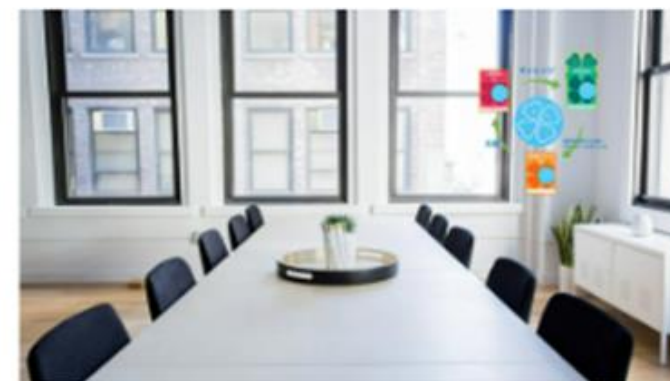
背景③.jpg



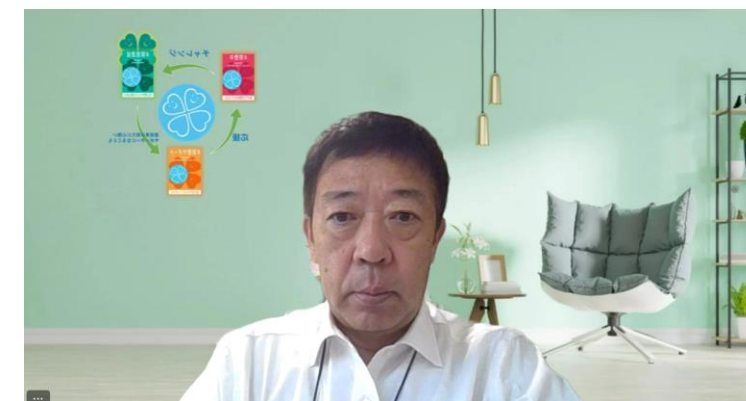
背景④.jpg



背景⑤.jpg



背景⑥.jpg



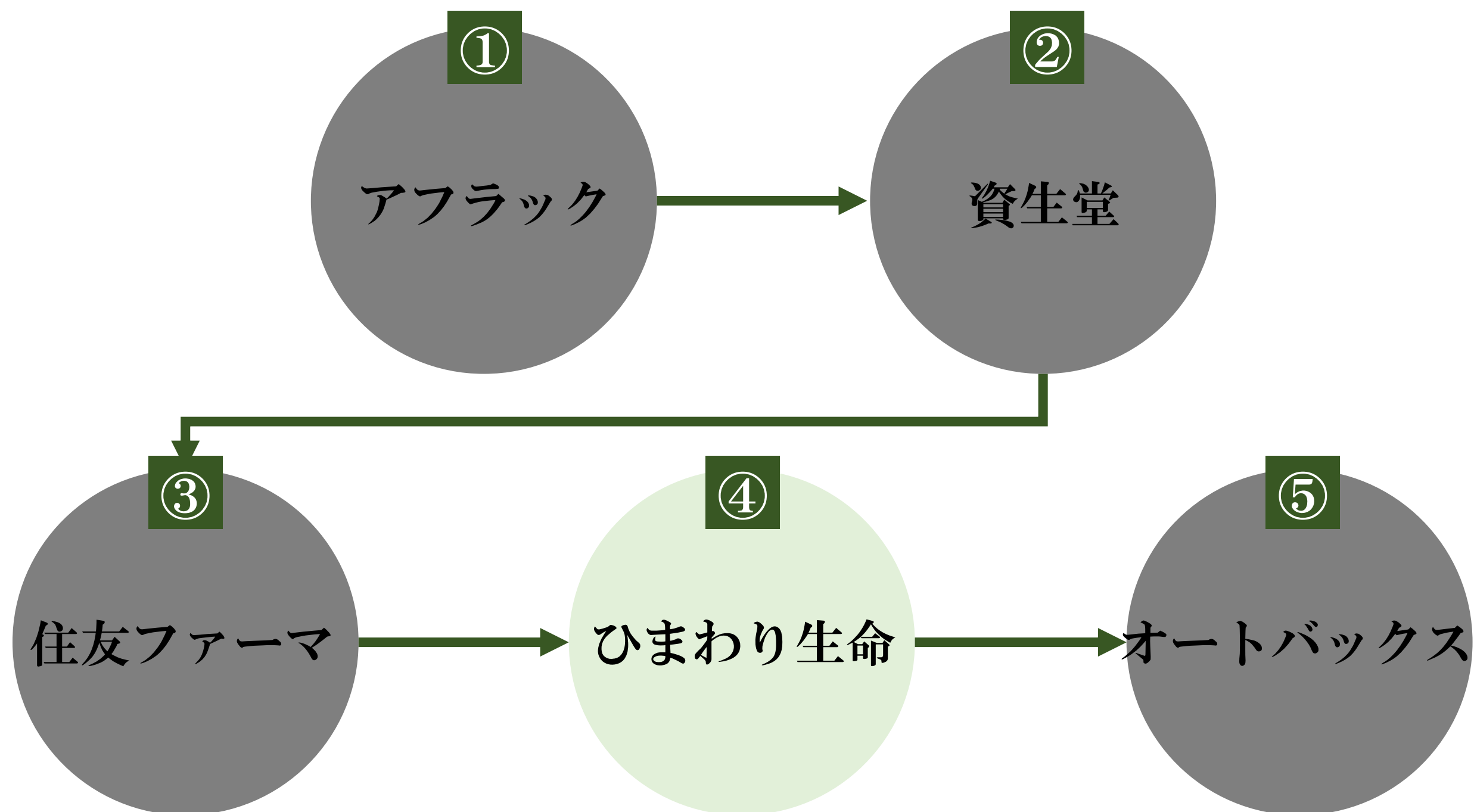
他の禁煙応援施策と連動しながら、
いつでも、従業員の禁煙を応援する「静かな応援メッセージ」となることを期待しています！



ピッチセッション

15:36~16:23

会員企業による「禁煙推進」自社事例





SOMPOひまわり生命

あなたらしい健康が、咲き誇る。

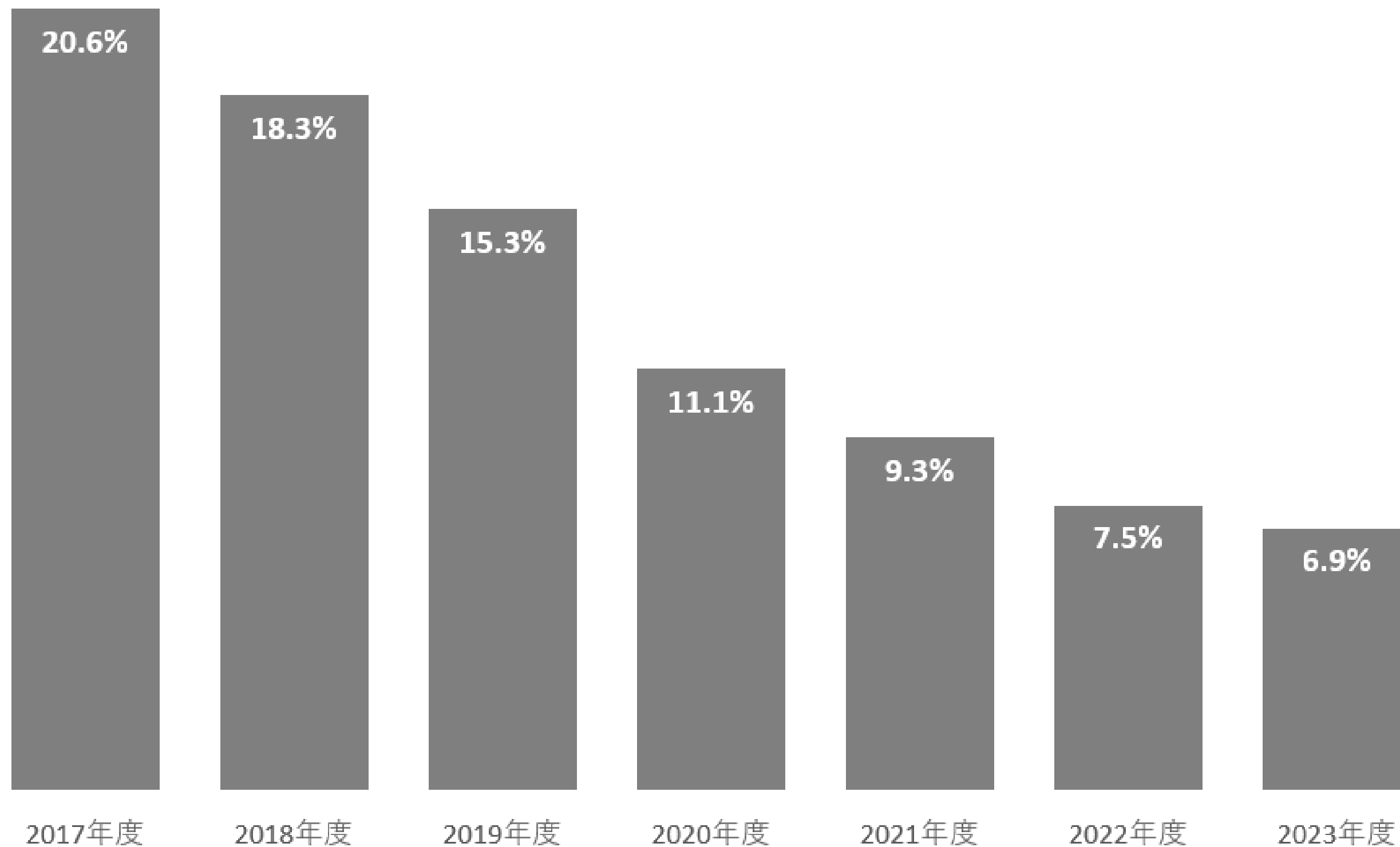
SOMPOひまわり生命の 禁煙推進について

2024年5月31日

SOMPOひまわり生命保険株式会社

人財開発部 健康経営グループ

全社員における喫煙率の推移



禁煙推進施策

禁煙治療費補助

- ・禁煙治療を行った対象者に一定の補助金を支給（健康保険組合）

禁煙DAY導入

- ・毎週水曜日は終日禁煙

社内全館終日禁煙化

- ・館内、当社占有エリア、社有車は終日禁煙

禁煙セミナー開催

- ・タバコと健康をテーマにセミナーの開催およびe-ラーニングの配信

全社員就業時間内禁煙の導入

- ・2018年度は先行して部長以上へ導入
- ・2019年4月より全社員、就業時間内禁煙

入社時点で非喫煙者であることを採用条件へ

- ・2020年度新卒入社より「非喫煙者もしくは入社時点で喫煙されない方」を採用条件として募集要項に明記

喫煙者向け個別フォロー

- ・禁煙状況の進捗確認（アンケート実施）や保健師による個別相談等のサポートを実施

全社員就業時間内禁煙を就業規則にて明文化

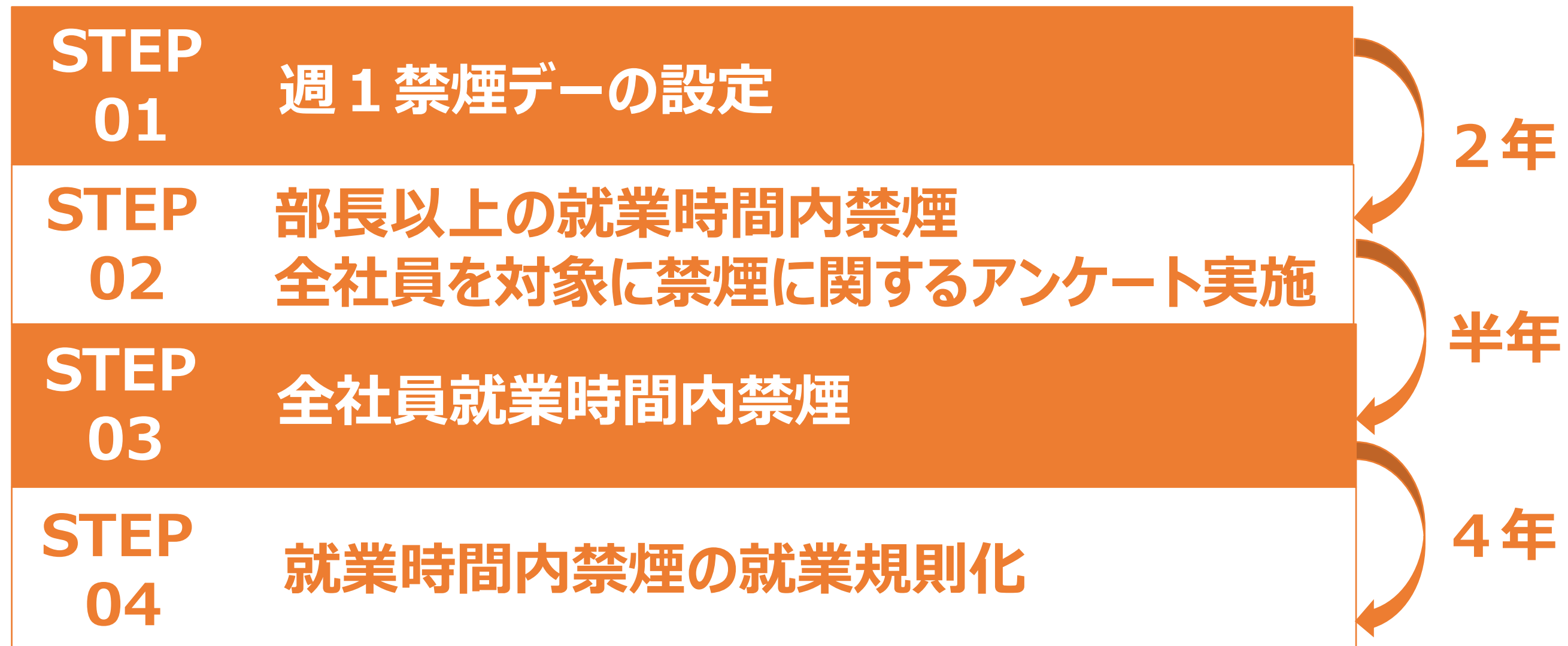
- ・2023年4月より就業時間内禁煙を就業規則に盛り込む



継続した「禁煙のきっかけ」作り

全社員就業時間内禁煙の導入

2019年度より全社員、就業時間内禁煙を導入

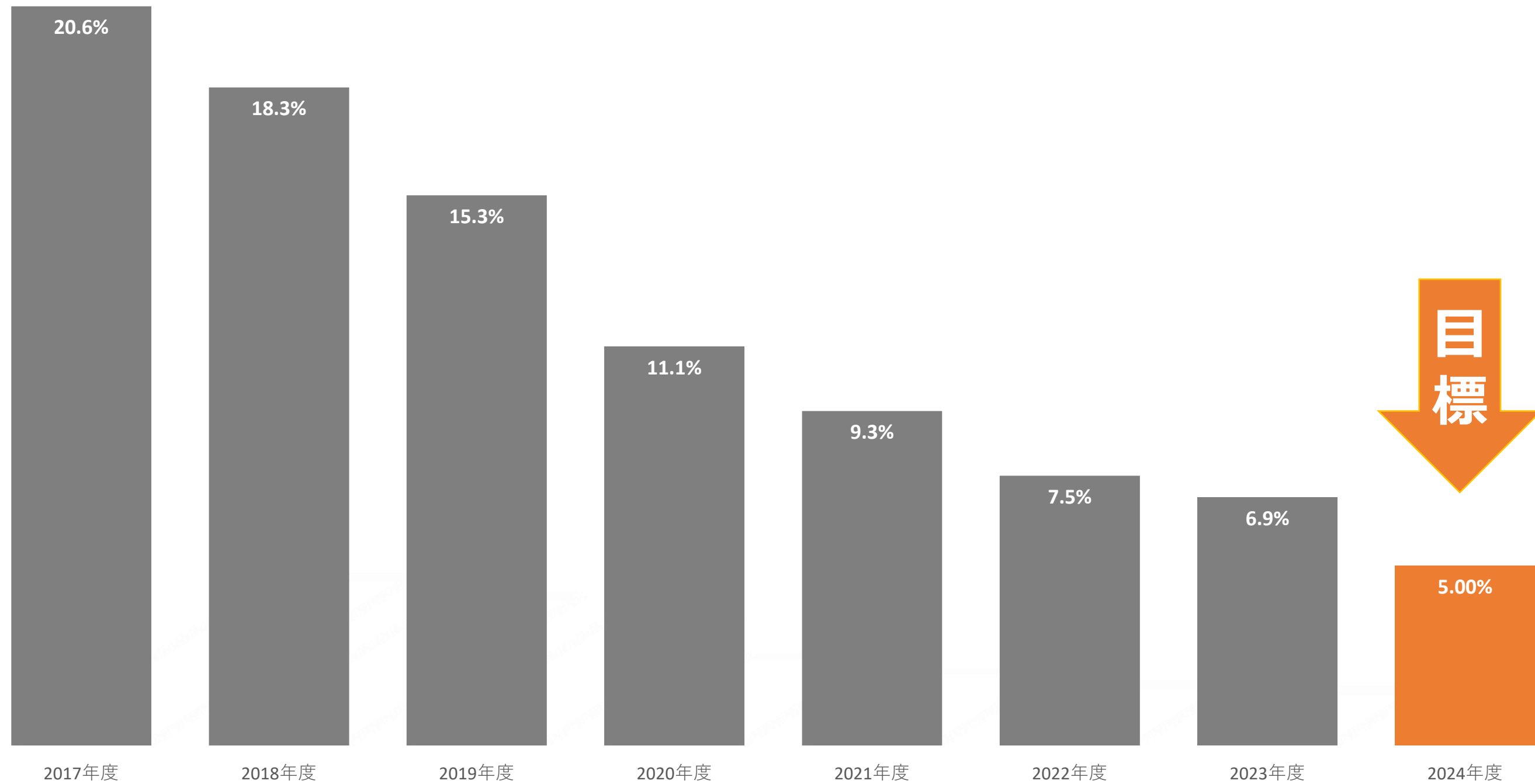


<ポイント>

禁煙施策は段階的に展開することで、
時間はかかるが受け入れてもらえる環境ができる

2024年度 喫煙率KPI

全社員における喫煙率の推移





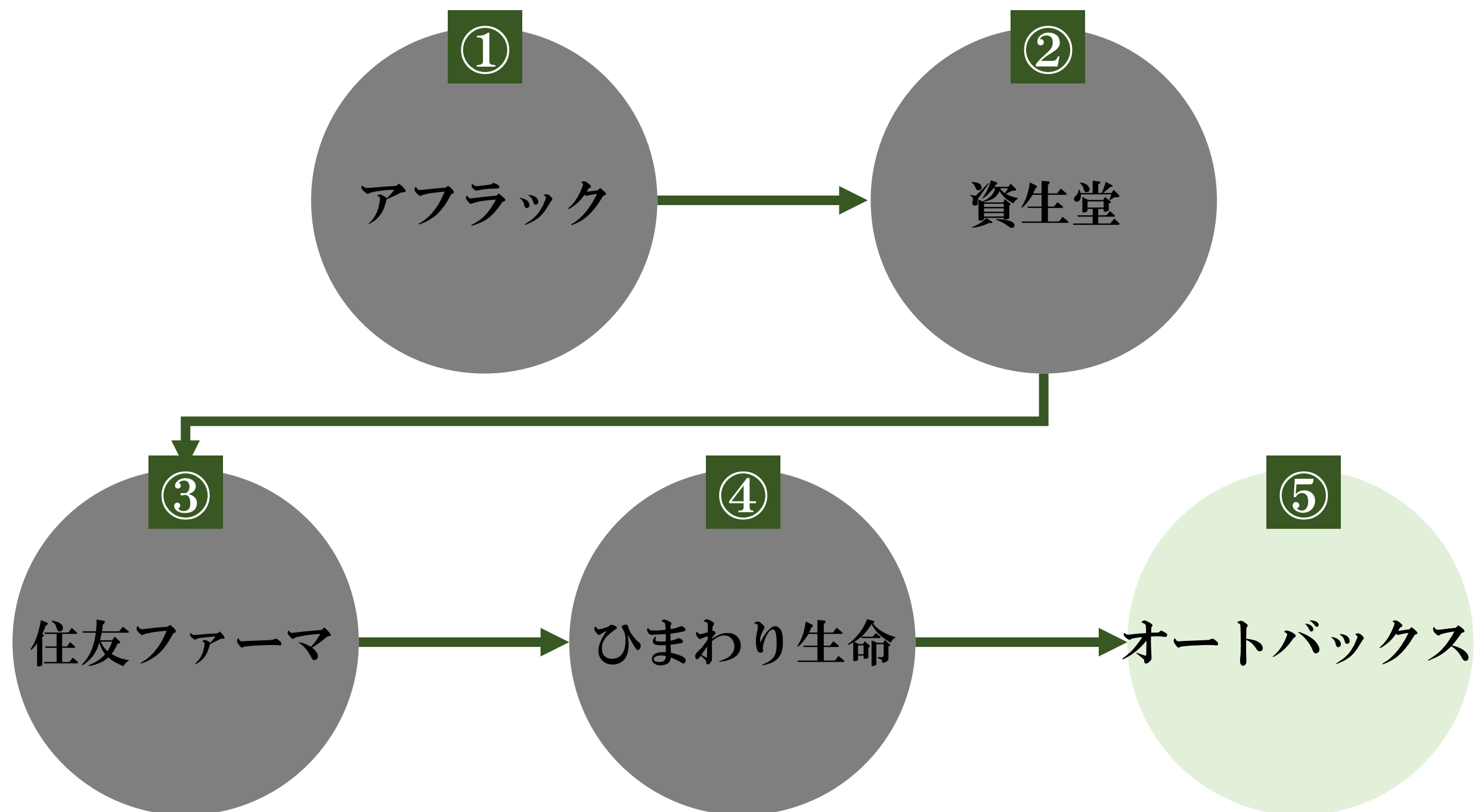
SOMPOひまわり生命

あなたらしい健康が、咲き誇る。

ピッチセッション

15:36~16:23

会員企業による「禁煙推進」自社事例





株式会社 オートバックスセブン

禁煙施策発表

2024年5月31日(金)

当社の健康経営

【禁煙取組事例の共有】

全国に約600店舗をFC加盟企業(約70社)とともに展開しています。
本部が率先垂範するため、以下の活動に取り組んでいます。

健康経営の位置づけ

オートバックスチェーン経営理念

オートバックスは常にお客様に最適なカーライフを提案し
豊かで健全な車社会を創造することを使命とします。

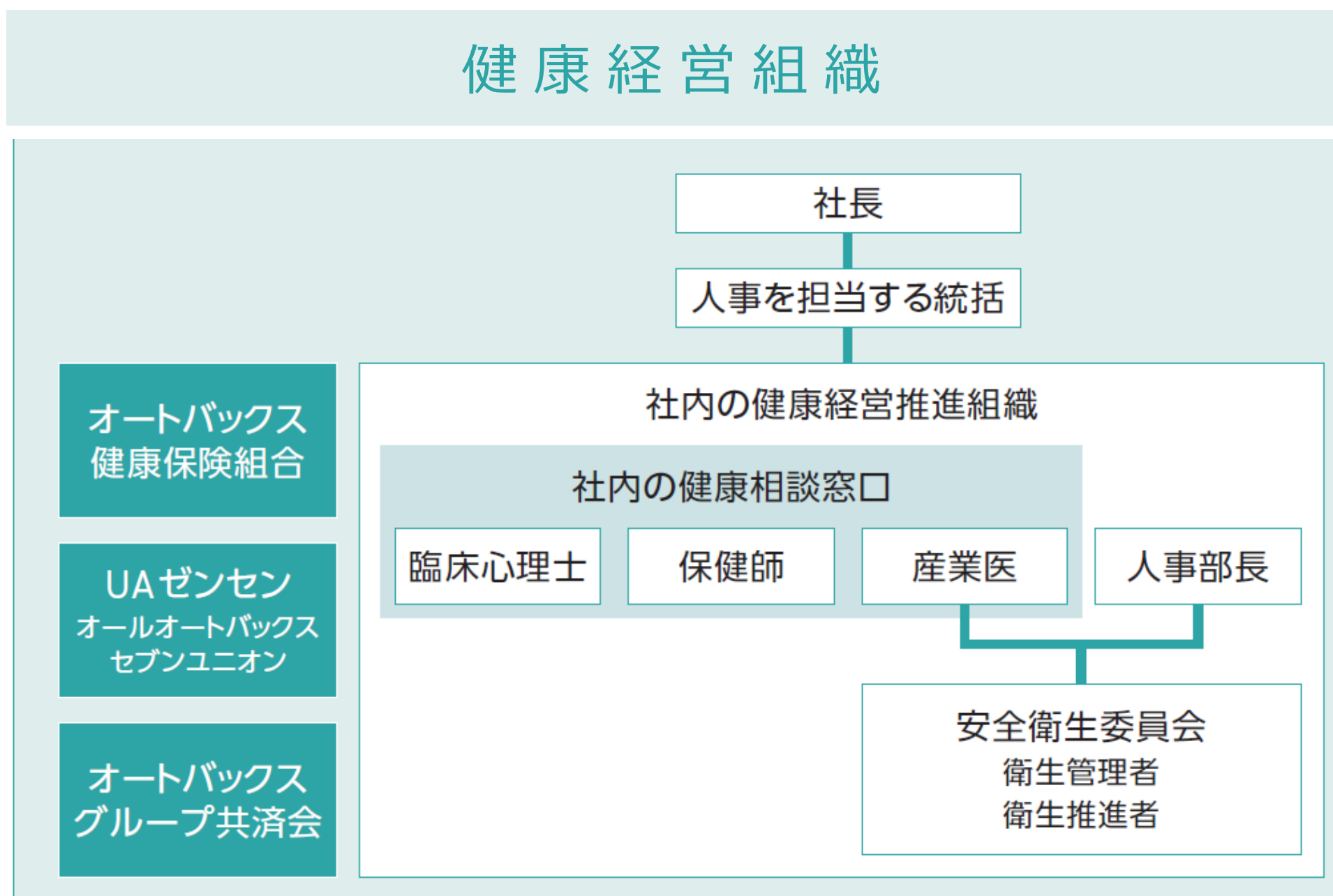
オートバックスセブン ビジョン

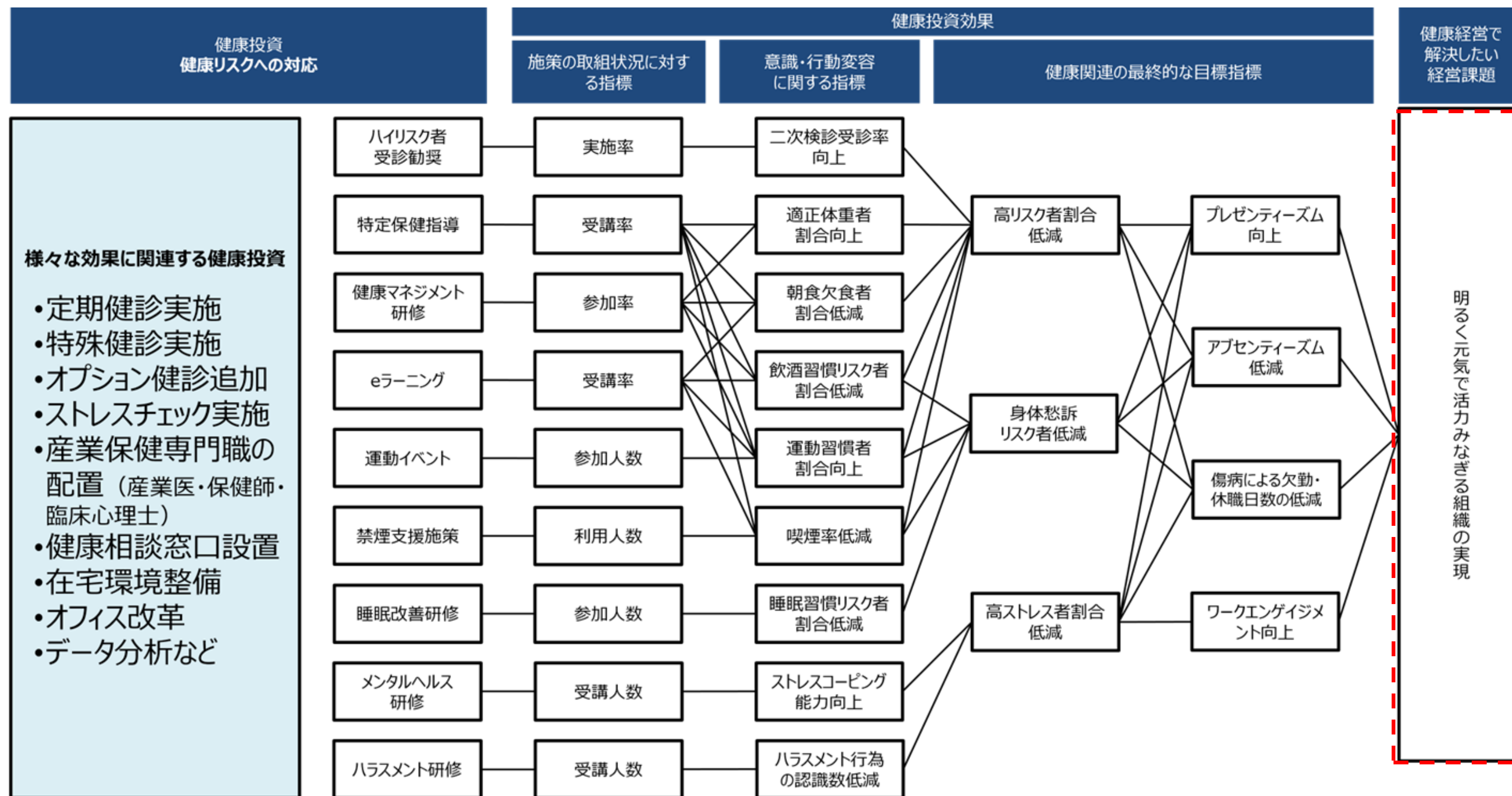
2050 未来共創

社会・クルマ・人のくらしと向き合い、明るく元気な未来をつくります。
私たちの元気の源泉は、お客様の声。
一日一日を積み重ね、個人も企業も成長し、輝きつづけます。

オートバックスセブン健康経営宣言

健康経営組織





本日の共有内容

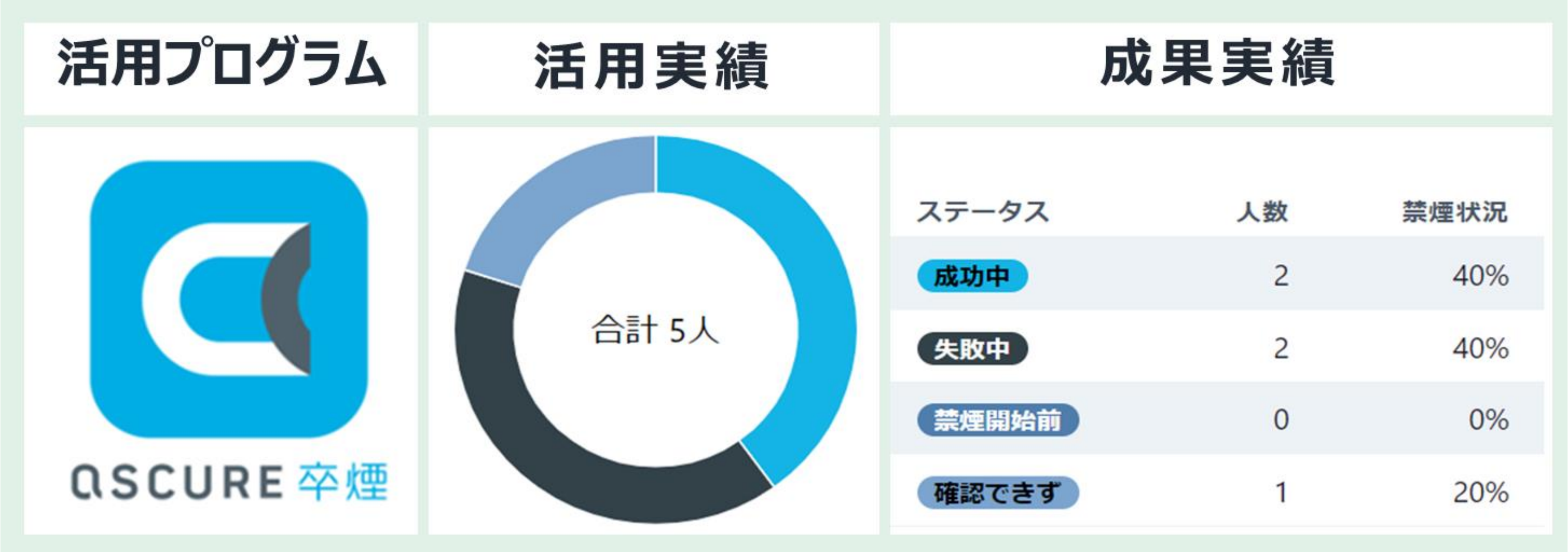
【主な活動内容】

1. 遠隔禁煙外来プログラムの継続実施
2. 卒煙・禁煙につながる情報発信（社内・チェーン内等）
3. 禁煙年賀状の送付
4. 就業規則に、就業時間内禁煙を明記
5. その他今後の活動内容

禁煙取組事例共有



1) 2023年度遠隔禁煙外来プログラム参加状況



2023年度プログラム参加者：5名／うち、成功中：2名

本プログラムへの誘致活動をメイン施策は継続

禁煙取組事例共有

2) 卒煙・禁煙につながる情報発信の継続

2023年11月社内web情報誌配信

人事部から

2023年11月29日

大切な10年後の未来のために、禁煙にチャレンジしませんか

人事部

食欲の秋、いかがお過ごしですか。
美味しく食べられることは良いことですが、食べすぎると糖尿病などの生活習慣病が頭をよぎる方もいると思います。
今回は、糖尿病とタバコの深い関係についてご案内いたします。

喫煙が糖尿病のリスクを高めます

✓ 糖尿病発症リスクが上がる

喫煙することで、糖尿病の発症リスクが1.23～1.61倍上がると報告されています。また、1日10本ずつ喫煙するたびにリスクが16%増加するとも言われています。【参考文献1) 2)】

✓ 糖尿病の合併症発症リスクも上がる

人間の身体は、インスリンというホルモンが働くことによって血糖値をコントロールしています。これがうまくできなくなると、高血糖が慢性的に続き、糖尿病になってしまいます。

喫煙するとインスリンの分泌が低下し、さらには、糖の代謝に影響するレプチンを抑制してしまうと言われています。レプチンとは脂肪細胞から分泌されるホルモンで、脳内の摂食中枢に作用して、食欲をコントロールするものです。このように、喫煙で糖尿病発症のリスクが高まってしまうことが説明されているのです。【参考文献3) 4) 5)】

また、喫煙したまま糖尿病になった場合、合併症の発症リスクが高くなることも報告されています。
【参考文献6) 7) 8)】

オートバックスチェーン内報に事例掲載

健康経営取組事例

健康経営取組事例のご紹介

今回は従業員の卒煙対策に力を入れているオートバックス中部販売 愛知カンパニーの事例をご紹介します。

オートバックスチェーン全体の直近の喫煙率が39.2%という中で、愛知カンパニーは23.2%と比較的卒煙が進んでいる会社です。お話は、ご自身も卒煙なさった以下のお二人に伺いました。

スタッフの「心」と「身体」の活力をさらに売上や利益につなげるため、2023年度より加盟法人各社に健康推進リーダーを設置し、健康経営を進める活動をスタートしております。健康向上の取組におけるファーストステップとして、まず2023年度は、禁煙施策の推進と成功事例の共有から着手しております。



愛煙歴：12～13年

喫煙を始めたきっかけ：
当時の先輩(店長)の勧め

卒煙のきっかけ：
体調不良時に吸ったタバコが美味し
くなかったため



愛煙歴：18～19年

喫煙を始めたきっかけ：
周囲が吸っていたこともあり、陸上競
技をやめたタイミングで喫煙開始

卒煙のきっかけ：
吉田部長から「ランナーズ24時間リ
レーマラソン」に誘われた際に陸上
競技をしていた時代を思い出し、卒
煙しなければという気持ちが大き
くなった

愛知カンパニーでの取組内容

- ① 「従業員の健康こそが会社の発展につながる」という社長の熱い思いから、2016年の方針会議にて健康経営を策定し、健康の取組の一つとしてまずは禁煙から着手することを全社に向けて宣言
 - ② 喫煙者に勉強会やセミナーを受講していただき、法人幹部からも声掛け
 - ③ 月に1回禁煙デーを実施し、「吸わなくても大丈夫」という気付きを与える
 - ④ 建物内禁煙とし煙所を撤去、その後就業時間内禁煙とした
- ⇒上記①～④の施策を、順番に毎年一つずつ実施

禁煙取組事例共有

3) 禁煙年賀状 発送

郵便はがき

料金後納
郵便

年賀

明けましておめでとうございます。
新年を迎え、心機一転！
2024年は卒煙にチャレンジしてみませんか？

1 医師開発の
アプリでサポート

2 卒煙カウンセラー
オンライン面談

3 禁煙補助薬は
自宅に発送*1

プログラム参加費用
通常59,400円のところ、
¥0 自己負担なし 無料！

プログラム参加方法
アプリを取得して初回面談を予約！
以下の二次元コードからアプリが
ダウンロードできます。
予約に必要な招待コード
531763
※もしくはアプリストアで
「ascure卒煙」と検索

※このはがきは、オートバックスセブン籍の方に有効です。
同僚の喫煙されている方にもぜひご紹介ください。

参加費無料！

ascure 卒煙

完全オンライン卒煙プログラム

“参加して良かった”を実感できるプログラムです

プログラムの流れ

● 2ヶ月の集中期間

定期的な面談と医薬品で
禁煙初期のがんばり時を
丁寧にサポート

● サポート期間

医薬品がなくても禁煙が
継続できるように面談を
通じて親身にサポート

● フォロー期間

3ヶ月のフォロー期間
不安な時は追加面談も
可能



ご自宅に医薬品をお届け

卒業判定と卒業証明書

ご参加の条件*2

- アプリを利用できる方
動作環境については、アプリダウンロード上
の画面で要件をご確認ください。
※PC/タブレットはご利用できません。
- 卒煙を希望する方
- オートバックスセブン在籍の方

【注意事項】
*1 医薬品は、ニコチンパッチやニコチンガムを
使用します。既往症等によっては、参加者の
健康を守るため医薬品をお渡しできない場合
がございます。
*2 上記以外でも、うつ病の既往歴やその他治療
中の病気がある方は、主治医の許可が出ない
場合は参加をお断りする可能性がございます。

申込期限

2024年1月31日 まで
奮ってお申込みください！
会社や保健師への申告は不要です。

お問い合わせはこちら

ascure 卒煙 サポートチーム
E-mail: ascure@cureapp.jp
TEL: 050-3066-5944
受付時間：月～金曜日 10時～17時
(土日祝日休み)

【発送元】株式会社オートバックスセブン 人事部
〒135-8717 東京都江東区豊洲5-6-52 NBF豊洲キャナルフロント

ご家族が揃うタイミングに送付することで、
ご家族からのエールをいただくことが狙い！

成果実績

【対象者】

2023年度健診の問診
による喫煙者 320名

【申込者】

2名（禁煙成功中）

禁煙取組事例共有

4) 就業規則に、就業時間内禁煙を明記

第12条 社員は、次の事項を守らなければならない。

(21) 就業時間中は禁煙とし、就業時間外に喫煙する場合も、他の従業員の健康を害することのないように配慮すること。

解釈

⇒休憩時間は自由に利用できるもので、喫煙は可能である。

但し、「他の従業員の健康を害することのないように配慮する」としており、喫煙後、有害物質を吐き出している（45分）間は職場の他の人と接触しないようにしなければならない。休憩時間が60分であることを考えると、休憩時間の最初に喫煙して、その後、食事をすることになる。

※45分ルール

ただいま認知度向上活動実施中！！

2024年度は、新たにオートバックス卒煙GTを実施します

オートバックス卒煙GT参加者募集のご案内

狙い
チェーン内の率先垂範を実施する為、管理職を対象に卒煙にチャレンジする機会を設けます。
卒煙にチャレンジされる方をドライバーとしチームを組んで応援しながら挑戦頂きます

- 【チャレンジ期間】 7月1日(月)~9月30日(月) ※エントリー受付期限：6月21日(金)
- 【対象者】 事業統括・事業部長・カンパニー社長・部長・課長
- 【卒煙方法】 アスキュアに参加およびteamsの専用チャンネルで進捗管理
- 【達成基準】 期間中に指定日数以上の禁煙に成功(メカニックの承認)
- 【メカニック(応援団)】 代表者から各3名推薦（代表者からの逆指名含む）
- 【メカニックの役割】 挑戦者の監視・応援、進捗管理表の入力チェック
- 【ご褒美】 ドライバーの方が卒煙に成功された場合、メカニックの方へのご褒美を検討しております

- 【投票者】 全社員(本部ポータル等で告知いたします)
- 【回数】 開始前
- 【投票結果の通知】 本部ポータル、Junction（開始前、途中、最終結果の3回）

エントリーはこちら



ロート製薬様の
卒煙ダービーを模範とし、
弊社らしさを加え、
**“レースを彷彿とさせる
GT”という企画名に！**
スタートしたばかりですが、
他社様同様に成功事例
とすべく取組み中！





AUTOBACS

GROUP



AUTOBACS

GROUP

ノウハウプレゼン

16:23~16:38

事務局より禁煙推進ノウハウ



これからの禁煙推進
・
禁煙推進をさらに一步

初めての禁煙推進

～いくつか進める上でのポイントがあります～

体制

制度

施策

土台
禁煙宣言／ストーリー作り

体制

制度

施策

禁煙宣言／ストーリー作り

- 経営層が禁煙宣言をしている
(経営層が喫煙者の場合でも時間をかけて話し合うことが重要)
- 「何故、会社が禁煙推進に取り組むのか」を
納得感のあるストーリーを作る
(会社ならではの文化を大切にしたい気持ちがこもった言葉)
- 禁煙ストーリーの従業員への浸透が大切
(浸透とは、会社が伝えたいこと＝従業員に伝わっていること)
- コミュニケーションデザイン (誰がどう何をもって伝えるかの設計)

体制

制度

施策

禁煙宣言／ストーリー作り

①人事部が実施する場合

- ： 部署ごとの働き方と喫煙の関係を把握することが大前提
- ： 人事部だけでやろうとせず、経営層の力を最大限借りること
- ： 喫煙率だけを目的にして現場に落とさないこと

②従業員側で体制を組む場合

- ： 他部署との情報交換をして、無駄がないようにすること
ノウハウを貯めて共有をしていく意識が重要
- ： 中長期で継続できる仕組みを作り可視化すること（年間スケジュール）
- ：

体制

制度

施策

禁煙宣言／ストーリー作り

- 3つの制度あり
 - 1) 場所の制度（職場内禁煙／社用車内禁煙）
 - 2) 時間の制度（禁煙デー／就業時間内禁煙／休憩時間含む禁煙）
 - 3) 採用・昇格の制度（新入社員禁煙／経営層昇格時／部長昇格時）
 - いずれにしても、段階的に発表する必要あり（コミュニケーション計画）
 - ※制度を発表するまで半年～1年の反応を見る期間が重要
 - ※守らない制度であれば、作る意味無し
 - 喫煙者を味方につける（労働組合があれば話し合う）
 - 反対者の声は非常に貴重だが、伝えないといけないことを熱心に伝える
- 制限と同時にプラス要素をコミュニケーション
 - 会社の本気度を見せ続けることが大事

体制

制度

施策

禁煙宣言／ストーリー作り

特に奇をてらうものは無い

- ・ 禁煙をいつかしたい！と思っている人へのアプローチ
- ・ 禁煙推進を応援している部門長がいる部署へのエコヒイキ&横展開
- ・ 禁煙チャレンジをしたい風土の醸成（成功を求めすぎない／失敗も許容）
：社内イントラに載せる情報も重要
- ・ 禁煙チャレンジを応援する風土の醸成（失敗も許容／何度でも応援）
：応援者を集めるのではなく、応援の声が広まることが重要
- ・ 禁煙の成功率を高める方法を学ぶ
：禁煙準備（喫煙のキッカケや行動要因を学ぶ）
：ソーシャルサポート
：3つの壁を知る（3分の壁／3日の壁／3週間の壁）
- ・ 禁煙チャレンジの時期とコミュニケーションの山
- ・ 施策のネーミングが重要（覚えやすい&口ずさめる）

ベテラン禁煙推進

～最後の砦「ベテラン喫煙者」との向き合い～

自分自身を
考える研修

部署ごとの
人数目標

1on1
(向き合い)

土台
経営層からの継続伝達

ねぎらい

第2部 終了



ご静聴ありがとうございました。
皆様の禁煙推進が一步でも進むこと応援しております

禁煙推進企業コンソーシアム 会員企業一同

お問い合わせ
禁煙推進企業コンソーシアム
事務局長 米田哲郎
t.yoneda@bizcpu.co.jp
080-1230-4122

