

4 喫煙対策プロジェクトを推進する

STEP 1 プロジェクトの準備をする

4 喫煙対策プロジェクトの具体的施策を企画・立案する

プロジェクトメンバーは、具体的施策を立案し、社内承認などの手続きに入ります。
関連部署とは事前に連絡、打ち合わせをして協力してもらいましょう。

■ 施策期間の設定

- ・1) 準備期間 ・2) 実施期間
- ・3) アンケート収集・評価の期間

■ 予算の設定

- ・必要経費の概算(喫煙室の改良・撤去、禁煙啓発資材、イベント経費、補助金など)
- ・施策内容の予算の具体的設定と確保

■ 目標値の設定

- ・施策終了時の最終的な目標値の設定(喫煙率、プログラム参加人数など具体的な数値で)

■ 施策内容の企画・立案

【受動喫煙対策】

- ・建物内禁煙・敷地内禁煙実施の有無
- ・喫煙室の削減、改良の有無
- ・就業時間内の喫煙可能時間の設定
- ・タバコ自販機の撤去

【禁煙支援施策】

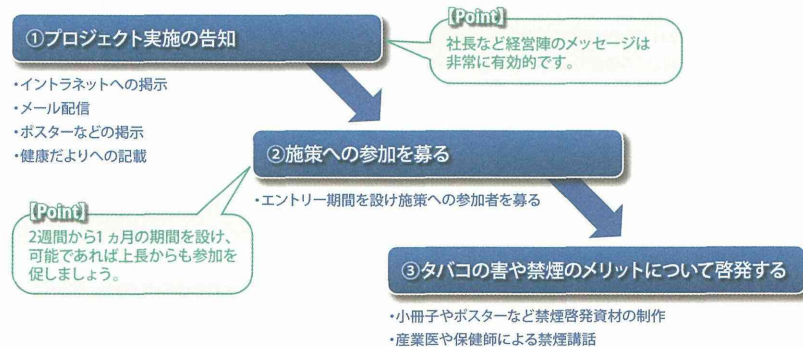
- ・禁煙啓発資材の準備(ポスターなど)
- ・イベントの実施、講演会やセミナーの実施
- ・禁煙外来の開設、または禁煙外来の紹介
- ・禁煙補助薬の説明や配布(補助金支給)

【非喫煙者のための施策】

- ・ウォーキングイベント
- ・肥満対策その他健康講演会など

STEP 2 喫煙対策プロジェクトを実施する

1 プロジェクト実施の告知をする



2 プロジェクトを実施する

禁煙支援施策を例としてご紹介します。

■ 相談窓口の設置とフォロー

- ・月1回、e-メール発信(保健師からのアドバイスなど)
- ・進捗の確認や悩みの相談の有無

■ 禁煙プログラムの紹介・導入

- ・禁煙外来の開設、または禁煙外来の紹介
- ・禁煙補助薬の説明や配布(補助金支給)

■ アンケートの実施

- ・簡易アンケートによる定期的なデータ取得(1週間・1ヶ月・1年など)
- ⇒進捗状況の把握と次回参考値としての利用
- ※繰り返しのデータ収集のため、アンケートはフォーマット化しましょう。

STEP 3 喫煙対策プロジェクトの評価・継続をする

実施したプロジェクトを評価する

プロジェクトメンバーは、開始時に立てた目標の達成状況と、課題・改善点などを明確にし、関係者と情報共有します。さらにプログラムを改善して、より良い結果が出るように、継続させていきましょう。

■ プログラムのデータのまとめと振り返り

◇最終アンケートの実施

- ・プログラム参加者の結果 ・成功例、失敗例の抽出
- ・改善点の項目化とデータベース化
- ・プロジェクトチームとしてプロジェクトを評価する

■ 広報へ

◇プロジェクトの実施を広報活動へ利用

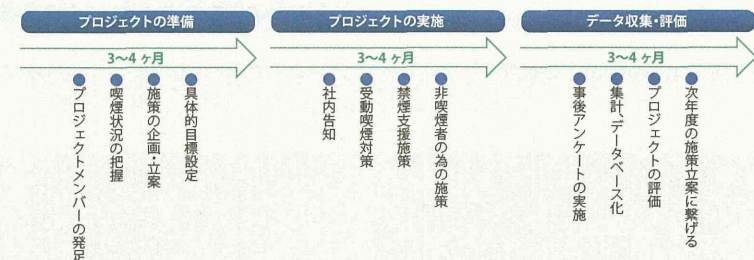
- ・広報として利用可能な資料を作成
- ・メディアの選定(CSR報告冊子など)

■ 次回実施に向けての企画・立案

- ・プロジェクトの振り返りを踏まえ、企画・立案

■ 喫煙対策プロジェクトの年間概略スケジュール(案)

【Point】 年間スケジュールを立て、喫煙対策プロジェクトをサイクル化してみましょう。



受動喫煙防止を目指す企業・団体のための手引き

Smoke-free in a box (NPO, Global Smoke-free Partnership)

翻訳：産業医科大学産業生態科学研究所健康開発科学研究室訪問研究員 高橋（中田）ゆり

監修： 同 上 教授 大和 浩

はじめに

この20年間、労働者と顧客を受動喫煙の被害から守るため、世界中の多くの企業が喫煙室や喫煙コーナーを廃止して、自主的に屋内を全面禁煙にしてきました。また、受動喫煙防止法が成立した国では、法律に従って全面禁煙になっています。このように全面禁煙化された企業では、人々の健康や生命が守られるだけでなく、経費削減につながることもわかってきました。職場の全面禁煙化は働く人々に充足感をもたらし、さらに、企業のイメージアップにも貢献します。

■例外なくすべての施設を全面禁煙とした受動喫煙防止法のある国々

法律により例外なしの全面禁煙化政策を実施している国々では、喫煙室（換気の有無にかかわらず）の使用を一切認めていません。法律ですから国内全土で適用されます。ただし、住居や住居に準ずる空間は例外とされています。

■一部の例外を除き、全面禁煙とした受動喫煙防止法のある国々

国によってはタバコ専門店のシガーラウンジを例外としたり、一定の要件を備えた喫煙室の設置を認めている場合もあります。そのような国でも、やはり法律として国全体で適用されています。

■地方自治体レベルの受動喫煙防止条例のある国々

地方自治体として包括的で厳しい受動喫煙防止条例を施行しています。

■受動喫煙防止に関する条例も法律もない状態の国々

この地図は2011年12月現在の受動喫煙防止法・条例の広がりを示します。

このツールキットの目的は、職場の禁煙化を設計し、実現のお手伝いをすることです。「どこでも誰にでも当てはまる」禁煙化の方法はありません。効果的な禁煙化の基本的要素をお伝えするために、このツールキットは世界中の職場での実績を元に作成されました。

企業は、このツールキットに掲載されているアドバイスを個別の事情に合わせて活用すると良いでしょう。

禁煙化を実施した会社の経験からわかったことは、適切にこれらの禁煙化ポリシー（職場の禁煙化）を実施するには、計画と調整が必要であるということです。このツールキットは、会社が禁煙化を実施しようと決めたときから、企業上層部のリーダー、管理職、スタッフが何をすべきかを示す、使いやすいアドバイスを提供しています。

グローバル・スモークフリー・パートナーシップ、または職場の全面禁煙化についての詳しい情報はグローバル・スモークフリー・パートナーシップのウェブサイト www.globalsmokefreepartnership.org をご覧いただくか、電子メール info@globalsmokefreepartnership.org までお問い合わせください。

このツールキットは、世界において効果的な禁煙化を普及させるために2005年に結成された、グローバル・スモークフリー・パートナーシップのプロジェクトです。このパートナーシップには300以上もの組織と個人メンバーが世界中で60カ国以上から参加しており、アメリカ癌学会（American Cancer Society）と枠組条約同盟が主催しています。

内容

職場の全面禁煙化：本質的な真相
職場の全面禁煙化について、誤った通説と事実
あなたの職場を全面禁煙化する：活動スケジュール
職場の全面禁煙化を目指して～従業員によるサポート
職場の100%全面禁煙化をデザインする
職場における健康増進プログラムの例
職場の全面禁煙化のための広報戦略
禁煙を試みる喫煙者を援助する
職場における全面禁煙化の影響をモニタリング・評価する
準備はいいですか？ 職場の全面禁煙化を実施するためのチェックリスト
企業プロフィール：どのようにして全面禁煙化を実現したのか？
 ケーススタディ 1)：ザ・ダウ・ケミカル・カンパニー
 ケーススタディ 2)：ジョンソン・エンド・ジョンソン
職場の全面禁煙化に関する資料（支援機関）
一般的な全面禁煙化の資料（支援機関）
謝辞

職場の全面禁煙化：本質的な真相

世界中の経営者や政府は、受動喫煙の害から労働者を守るために決定的な（強固たる）行動をとっています。世界規模で数億もの人々が職場における100%全面禁煙化に守られており、その数は急速に増加しています。3つの大きな流れが、世界の“職場における全面禁煙化”の傾向を牽引しています。

1. 「受動喫煙が公衆衛生上の大きな脅威であり、人々を守るための唯一の効果的な方法は、受動喫煙をすべての職場や公共の場から排除すること」という見解は、世界中の医学・科学的権威から圧倒的な支持を得ています。
2. 受動喫煙防止法は、フランス、香港、アイルランド、イタリア、ニュージーランド、英国、ウルグアイなどの様々な国々で支持され、効果的で評判が高いことが証明されています。
3. タバコ規制枠組条約(FCTC)-国際タバコ規制協定は、150カ国以上の加盟国に効果的な受動喫煙防止法の整備をするよう法的義務を課しています。条約の運営組織が作った2007年のガイドラインでは、包括的な受動喫煙防止法のみが、枠組条約の要件に適合すると明確に謳われています。

受動喫煙の健康上のリスク

受動喫煙（副流煙）は、別名で環境タバコ煙として知られており、4,000種類もの化学物質からなる複雑な混合物です。その煙には発がん性のある有害化学物質として認知（されている）、または、その疑いのある70種類近くの物質が含まれています。世界中の医学的・科学的権威は、「受動喫煙が人間の健康への深刻な脅威であり、人々を受動喫煙の害から守るために有効な対策を取らなければならない」と警鐘を鳴らしています。彼らが出した結論は以下のとおりです。

- ・ 国際労働機関（ILO）は、毎年約20万人もの労働者が職場で受動喫煙にさらされることにより命を落としていると概算しています。
- ・ 受動喫煙は非喫煙者の肺がん、冠状動脈疾患、心臓死などを含む病気を引き起こす、最大の要因です。
- ・ 受動喫煙に安全な閾値はありません（どんなにわずかな受動喫煙でも人体に危険です）。

- ・ 飲食サービス業界で働く人々は、一般の人々に比べて肺がん死のリスクが著しく高くなっており、職場で受動喫煙にさらされることも要因の一つです。
- ・ カドミウム、ベンゼン、鉛、ヒ素は、受動喫煙（副流煙）に含まれる4000種以上の有害化学成分の氷山の一角に過ぎず、このような有害物は製造業の職場にも存在しています。こういった労働に従事する者において、タバコの煙と職場での有害物質が重なって（相乗的に）肺がん発症リスクを53倍も増加させる可能性があります。

受動喫煙対策が従業員の命と健康を守る

● 包括的な受動喫煙防止法の導入後、心臓発作による入院患者数が大幅に減ったことが、多くの研究で実証されました。

・ スコットランドでは2006年に受動喫煙防止法が制定され、バーで働く労働者の呼吸器症状がその後、26パーセントも減少しました；喘息の症状がありながらバーで働いていた労働者たちは、気道の炎症が少なくなり、生活の質が改善されました。

・ 喫煙者10人の内9人がタバコをやめたいと思っています。 受動喫煙防止法は、喫煙者がタバコを吸いたくなるような環境的原因を減らし、「周囲に他の人が居る状況で喫煙することは社会に受け入れられない」、とすることで、喫煙者の禁煙を成功させる手助けをするのです。

・ 各国の職場の全面禁煙化に関して再調査したところ、以下のような成果がありました。

- 喫煙率が4パーセント減少

- 禁煙しなかった場合でも、1日の喫煙本数が3本減少

包括的な受動喫煙防止法だけが、受動喫煙の被害をなくす唯一の効果的な方法です。喫煙室を残す空間分煙では役に立たないのです。

・ タバコ規制枠組条約の法的拘束力のある受動喫煙防止策を施行するためのガイドラインでは、「職場や公共の場での100%全面禁煙化」を要求しており、「換気扇、空気清浄機の使用、喫煙室の設置は効果がない」と言明しています。

・ アメリカ公衆衛生局長官は、「換気・空気清浄機・空間分煙には、受動喫煙による健康リスクから人々を守る効果は認められない」と結論付けました。

・ 同じ報告書において、空気清浄機や換気装置では非喫煙者の受動喫煙を制御できないということが結論づけられています。

受動喫煙防止法がビジネスを向上させる

● 信頼に値する正確な調査によれば、受動喫煙防止法がサービス産業や宿泊業に経済的なマイナスの影響をもたらさないことを示しています。

・ 経営者の受けるメリットには、従業員の生産性向上、受動喫煙により発生する病気の減少、怪我の減少、火災損害リスクの減少があります。台湾では、このような経済的メリットが年間10億米ドル以上と算出されています。

・ 仮にアメリカのすべての職場が全面禁煙化されるとすると、節約できる医療費は最初の1年間で6000万米ドル以上、7年間で2億8千万米ドル以上になると試算されています。

・ ニューヨーク市で受動喫煙防止法が実施された最初の1年間で、市内のバーやレストランなどのサービス産業の事業税の収入が8.7パーセント上昇し、市の接客業の仕事が1万件増えました。

受動喫煙防止法の順守率は高い

● 圧倒的多数の人々や企業が受動喫煙防止法を順守しています。その順守率は90パーセントを超えています。

表 1 受動喫煙防止区域内の順守率

イングランド	98%	アイルランド	94%	イタリア	98.5%
マサチューセッツ	96.3%	ニューヨーク市	97%	ニュージーランド	97%
ノルウェー	97%	オタワ	95%	スコットランド	94.2%
ウェールズ	98%				

職場の全面禁煙化について、誤った通説と事実

あなたの会社が全面禁煙化の導入を考え始める際に、タバコ産業とその関係者が定着させてきた、受動喫煙の害についての考え方や全面禁煙化が与える影響についての、様々な誤った通説に直面するかもしれません。以下は誤解を解く必要のある一般的な通説です。

誤った通説 1: “受動喫煙により健康被害は発生しない”

事実: WHO、国際がん研究機関、アメリカ疾病予防管理センターを含む世界中の主要な学術団体は共通して、「受動喫煙は深刻な健康への脅威であり、重大な病因、死因となる」という結論に至りました。

2006年の米国公衆衛生総監報告「受動喫煙の健康影響報告 (Report on the Health Consequences of Involuntary Exposure to Tobacco Smoke)」は、「受動喫煙はタバコを吸わない成人にも小児にも、病気や早死にを引き起こす」ことを明らかにしました。そして、「受動喫煙に安全な閾値はない」（どんなにわずかな受動喫煙でも危険である＝健康被害がある）と結論付けています。

受動喫煙と病気の関係を認めない（示さない）研究は、概してタバコ産業から資金援助を得て行われています。タバコ会社は、「受動喫煙は健康障害を引き起こす」という科学的エビデンスの価値を貶めるために、世界中の科学コンサルタントにお金を支払って「受動喫煙で健康障害は発生しなかった」という結果を出させているのです。

誤った通説 2: “受動喫煙防止法は喫煙者の権利を侵害している。”

事実: タバコを吸わない人がきれいで安全な空気を吸う権利は、喫煙、つまり、周囲の空気を汚染させる行為よりも優先されます。

誤った通説 3: “排気装置を備えた喫煙室、つまり、分煙によって受動喫煙の問題を解決できる”

事実: 換気装置や隔離された喫煙室の設置（分煙）では、受動喫煙の死にも関わる悪影響から公衆や労働者を効果的に守ることはできない。屋内空気環境の国際的基準策定団体であるアメリカ暖房冷凍空調学会 (ASHRAE) は、「受動喫煙に安全な閾値はないため、排気装置や空気清浄機を駆使しても健康上の悪影響を除去することができない」と結論付けました。BAT (British American Tobacco/ブリティッシュ・アメリカン・タバコ) の社内文書によって、同社が排気装置や空気清浄機には効果がないことを知っていたにもかかわらず、こうした技術を受動喫煙対策の有効な選択肢として推進していたことが露呈しました。その文書によると、BAT社による換気技術推進の目的は、“世界各国における屋内全面禁煙化のニーズの勢いを削ぐため”でした。

誤った通説 4: “受動喫煙防止法によって外で吸えなくなれば、自宅での喫煙本数が増えて、多くの子どもたちが受動喫煙の危険にさらされることになる”。

事実: 国際的なエビデンスは、「受動喫煙防止法によって、子供たちが受動喫煙にさらされる機会を減らす」ことを示しています。受動喫煙防止法は大人たちの禁煙を促します。タバコを吸う大人の数が減れば、子供

が受動喫煙にさらされる機会も減ります。受動喫煙防止法の実現によって人々は自主的に自宅内でも吸わなくなるからです。

オーストラリアで職場の全面禁煙化が導入されてから、自宅内で喫煙しなくなった家庭の割合が2倍に増えました。アメリカでも同じような結果が出ています。

誤った通説5：“私たちの国に受動喫煙防止法は適さない”

事実:世界中で2億人もの人々が100%全面禁煙法に守られています。また、そのような法律がない国でも、多くの企業が社内を禁煙とすることで、従業員を受動喫煙から保護しています。禁煙化政策はどの地域でも首尾よく施行されてきました。住んでいる国に関係なく、すべての人々を受動喫煙によってもたらされる死や病気から守ることは大変重要です。受動喫煙の影響を受けない人など、一人もいないのです。

あなたの職場を全面禁煙化する：活動スケジュール

このモデルスケジュールは、大きな会社や組織で、100%全面禁煙化を6ヵ月の準備期間で実施するために作られました。小規模の企業や組織、ある程度受動喫煙対策がすでに実施されている場合、その準備間ももっと短くても良いでしょう。推奨される活動はすべて、個々の職場の状況に合わせて行われると良いでしょう。

1. 100%全面禁煙化の立案と実施の調整については、人望の厚い管理職にすべての責任をゆだねましょう。
2. そのプロジェクトを調整・実施するワーキンググループを組織しましょう。
3. 情報を収集しましょう。調査や支援活動によって従業員の準備状況を分析・評価しましょう。その調査によって、職場の全面禁煙化への支援、喫煙者の割合と彼らの懸念（心配）、タバコをやめることに対する関心、禁煙支援製品や禁煙支援サービスについての関心の高さなど、全体的なレベルについての情報が得られるでしょう。
4. 調査や支援活動の結果は、問題が多そうな場所の予測やそれぞれの課題に対する戦略作りのために、有効に利用しましょう。
5. ワーキンググループからの調査や支援活動に基づいた助言を生かし、基本方針を作成しましょう。
6. 基本方針をサポートするために、広報計画やスケジュールを含む総合的な実施計画を作成しましょう。
7. 基本方針と実施計画は、経営幹部の承認を得るようにしましょう。
8. 職場の全面禁煙化を従業員全員に知らせる前に、上級管理職と中間管理職で会議を行い、以下の事項を周知させましょう。
 - 職場の全面禁煙化を実施するために、速やかに実行しなければならないことは何か
 - 従業員への広報手段（例：標識、従業員向けの文書）
 - 従業員の責務は何か（例：全面禁煙化が遵守されるようにする）
 - 従業員へ強調すべき重要メッセージは何か
9. 職場の全面禁煙化や実施スケジュールについて、従業員に発表しましょう
10. 実施プロセス全体を通して、管理職と従業員からの意見をモニタリングし、それらに対応する適切な仕組みがあることを確認しましょう。
11. 広報計画を実行しましょう。必要なメッセージは以下のとおりです。
 - 全面禁煙化の根拠
 - 喫煙と受動喫煙による健康害についての情報
 - 全面禁煙化の実施スケジュール

- 提供可能な禁煙支援と、その内容について
12. 従業員が禁煙することを支援する計画を仕上げましょう。(従業員の禁煙支援計画を仕上げましょう?)
従業員向けの禁煙補助製品やサービス(例:ニコチン置換療法や禁煙カウンセリング)の無料提供を保険業者と一緒に取り組むことも検討しましょう。
 13. 職場の全面禁煙化実施を記念して、「みんなの健康デー」を作るなど注目を集めるイベントや宣伝活動を計画しましょう。経営トップや可能ならば政治家、または、メディアも巻き込みましょう。
 14. 禁煙化の実行に伴い、社内設備の変更に向け準備をしましょう(例:くれぐれも施設内でタバコを販売しない。灰皿や吸殻入れを撤去する。敷地内を100%禁煙にするなら、「隠れ喫煙所」を徹底して撤去する)。
 15. 管理職に以下のようなトレーニングや概要説明を行いましょ。
 - 従業員の「禁煙するための努力」をどのようにサポートできるか
 - 違反が起こった場合の強制力と懲罰手段
 - 全面禁煙化によりもたらされる物流と経営面の変化(例:禁煙ポスターの設置、従業員マニュアルやハンドブックの中に職場の禁煙化についての方針を盛り込む、等)
 16. 全面禁煙化を実施する際に利用する表示と広報ツールを用意しましょう。表示に入れるべき内容は以下のとおりです。
 - 「全面禁煙」
 - 「職場はすべて禁煙です」
 - 「社内はすべて禁煙です」
 - 「会社の敷地内はすべて禁煙です」
 17. 求人票や新入社員向けのオリエンテーション資料には、職場が全面禁煙化されていることを必ず記載しましょう。
 18. 会社が全面禁煙化されたことを正式に発表しましょう。可能であれば、禁煙初日を記念して、注目を集めるイベントや宣伝活動を行いましょ。
 19. 初日から目立つ場所に禁煙の表示を設置し、訪問者に会社が全面禁煙化されていることを知ってもらいましょ(例:訪問者用バッジにも記載)。
 20. 灰皿や吸殻入れを撤去しましょ。会社内でタバコを販売しないこと。もし敷地内を100%完全禁煙化するならば、「隠れ喫煙所」をすべて撤去しましょ。
 21. 全面禁煙化が実施された後の数日間は、経営トップが、特に従業員がかつて喫煙していた場所を歩くよう提案しましょ。経営トップが全面禁煙化をサポートしていることをわかりやすく表現するためです。
 22. 広報キャンペーンを継続しましょ。禁煙の健康的なライフスタイルを推進するメッセージ、従業員が全面禁煙化の実現を支え、努力してくれたことへの感謝、また、従業員向けにどんなタイプの禁煙支援が提供可能なのかを伝達しましょ。
 23. 職場の全面禁煙化を明確に伝え、モニタリングの結果に基づいて、禁煙化の実施方法、強化策を必要に応じて調整しましょ。
 24. モニタリングと、従業員や経営陣からの意見やフィードバックに答え続けましょ(対応し続けましょ)。具体的に次のことをモニタリングしてください。
 - 全面禁煙化の実施とその強化のプロセス(例:違反や混乱のある場所を特定し、必ずすべての部署で禁煙化が実施されるようにする)。
 - 会社から提供される禁煙支援サービスや禁煙補助製品の利用状況。

25. 実施過程で学んだ教訓を記録しましょう。
26. ワーキンググループから報告を受けましょう。そして従業員からの質問や意見への返答などに関連した現在進行中の活動の任務を割り当て、全面禁煙化の効果を評価しましょう。
27. 経営幹部と会議を開き、学んだ教訓、手順や結果の評価、現在進行中の活動について報告しましょう。
28. 評価指標には以下が挙げられます。
 - ・ 全面禁煙化の実施から3、6、12ヵ月の時点での、喫煙者の人数とこれから禁煙を考えている人の人数（従業員向け健康サービスを通して禁煙支援を受けた人の中で）。
 - ・ 従業員による全面禁煙の順守状況
 - ・ 従業員の禁煙支援プログラムへの参加状況と、提供された医薬品の利用状況
 - ・ 職場の全面禁煙化を実施した際に発生した会社内環境の変化
 - ・ 職場の全面禁煙化に関する従業員の満足度
 - ・ ウェブサイトに掲載された職場の全面禁煙化に関するページへの、従業員のアクセス（もし該当すれば）。
29. 評価結果をワーキンググループと経営トップに報告しましょう。
30. 世界禁煙デーやメーデーなどの国・地域・国際的なイベントにあわせて、全面禁煙化の成功を祝いましょう。このような機会を使って、会社から提供される禁煙支援プログラムやサービスを宣伝しましょう。

職場の全面禁煙化を目指して～従業員によるサポート

職場の全面禁煙化が成功するかどうかは、従業員の理解と協力にかかっています。幸いなことに、全面禁煙化の着手段階から従業員の協力レベルが高い職場がほとんどです。それでも、導入から実施の際に適切な配慮ときちんとした計画がなければ、誤解が生じ、抵抗や摩擦が起きるでしょう。従って、従業員からの継続的な高い支持を得ることは、全面禁煙化計画の中で最も重要な目標です。

全面禁煙化成功のための重要な行動と原則は、以下のとおりです。

全面禁煙化計画の立案と実施の全責任は、会社全体において人間関係が良好な、職位の高い管理職に委ねましょう。

会社の指導的立場にある人たちが熱心に全面禁煙化に取り組んでいる姿や、社内で信頼されている人物が主導的に全面禁煙化を進めていることを、従業員に見せることが重要です。

全面禁煙化の立案と実施を手助けする、禁煙化推進ワーキンググループを組織しましょう。

そのワーキンググループには、社内で「オピニオンリーダー」として尊敬されている喫煙者と非喫煙者を必ず入れましょう。ワーキンググループのメンバーには、経営幹部、人事担当者、労働組合代表、人事の代表者、広報のスタッフ、建物とメンテナンスの担当者、そして関係のありそうな部門や部署から、それぞれ一人かそれ以上を含めると良いでしょう。職場の100%全面禁煙化を行うための基本的な意思決定は、あなたの会社自らが医学的権威からの情報とアドバイスに基づいて行うべきでしょう。

全面禁煙化の方針と実施だけでなく、すべてのことについて、ワーキンググループからの意見やアドバイスを受け入れるべきでしょう。全面禁煙化の効果をモニタリングするためと、今後の活動内容を決定する（例えば、敷地内全面禁煙化や勤務時間中の喫煙禁止の導入）ために、ワーキンググループは全面禁煙化を実現した後も継続して定期的に会議を開きましょう。

状況分析と、従業員の準備状況の評価から始めましょう。

どのような取り組みにおいても、あなたの会社の禁煙化に関する現在の状況、すでに全面禁煙化を実施し

た類似企業の経験、従業員が禁煙の職場をどの程度支持しているのかについて情報収集することから始めましょう。たくさんの情報が禁煙化推進ワーキンググループによる非公式の調査や支援活動を通して集められるでしょう。

一方で、従業員への意識調査は、集まった意見を評価し、従業員一人一人が意見を述べる機会がある、ということを知るという意味で大変役立ちます。一方で従業員への意識調査は、集まった意見を評価し、従業員一人一人に意見を述べる機会を与えるという意味で大変役立ちます。

必要な情報には以下のような質問への回答が盛り込まれていると良いでしょう：

- ・喫煙とタバコ休憩に関する現在の方針と、その実態はどうなっているか？
- ・従業員の喫煙率は？
- ・喫煙者が多いグループや部署はあるか？
- ・現在、喫煙者が最も多く集まる喫煙場所はどこか？
- ・現状で、職場の100%全面禁煙化はどの程度支持されているか？
- ・職場の100%全面禁煙化について、従業員が抱いている主な懸念は何か？
- ・喫煙と受動喫煙がもたらす健康上のリスクについて、どの程度の知識を持っているか？
- ・タバコをやめることへの関心はどの程度か？
- ・禁煙カウンセリングや薬を用いた禁煙治療への関心はどの程度か？

職場の喫煙に関する従来の方針や、労働組合との喫煙に関する取り決め、不動産賃貸契約に建物の禁煙化に関する項目など、その他の重要な情報が社内調査で得られることがあります。

その調査結果は、全面禁煙化の実現が困難な場所を予測したり、困難を克服するための対策を練ったりするために利用しましょう。

監督者は様々な問題に対応できるように、準備を整えておく必要があります。例えば、職場で喫煙できないのなら仕事を辞めると言っている従業員はいますか？ 職場の全面禁煙化を不公平だと考えている従業員はいますか？ 全面禁煙化への反対が異常に強い特定の部署や事務所はありますか？

禁煙化に関する基本方針を文書化しましょう。

基本方針には職場の全面禁煙化が必要とされる根拠、適用される範囲、違反した場合の対応策を明記しておいた方が良いでしょう。禁煙化の基本方針を文書化するための情報は、「職場の100%全面禁煙化を企画する」の章を参照してください。

職場における全面禁煙化は、すべての職種において必ず喫煙者と非喫煙者に平等であるようにしましょう。

例えば、喫煙者と非喫煙者に平等に休憩時間を取らせるなどです。

職場の全面禁煙化を従業員に確実に周知しましょう。

広報計画により、全面禁煙化に際して全従業員が期待されていること、全面禁煙化がなぜ健康管理に必要なのか（医学的根拠）を彼らに理解させます。具体的な広報計画は、「職場の全面禁煙化のための広報戦略」の章を参照してください。

職場の全面禁煙化に関する従業員の懸念について、いつでも言い出せる環境を整えましょう。

従業員が助言を受けたり、禁煙化のプロセスに関わったりすることで職場禁煙の順守率が高くなります。継続的な禁煙化推進ワーキンググループの関与が重要です。ワーキンググループのすべてのメンバーが支援活動に携わるようにしましょう。「職場における全面禁煙化の影響をモニタリング・評価する」の章では、従業員からフィードバックを求める方法について説明します。

全面禁煙化の実施後、必ず従業員からのフィードバックの機会を継続して持つようにして下さい。

会社は常に、現在の問題だけでなく、今後、起こりうる問題をも把握していなければなりません。

喫煙者が効果的に禁煙する方法や禁煙のメリットを伝えることで、会社は全従業員の健康のために真剣に取り組んでいるのだ、という姿勢を示しましょう。

職場の全面禁煙化は、喫煙者がタバコをやめるための動機づけを高めます。会社は、従業員の禁煙チャレンジをサポートする「最良の」禁煙プログラムを提供するべきです。職場における禁煙プログラムについての詳しい情報は、「禁煙を試みる喫煙者を援助する」の章を参照してください。

可能であれば家族を巻き込んだ活動にしましょう。

禁煙支援を受けられる対象を従業員の家族にまで拡大すると、喫煙者の禁煙成功率が上がるということがわかっています。禁煙支援プログラムの対象を従業員の家族や扶養家族まで拡大した場合、従業員だけを対象としたプログラムよりも大きな成果が生まれます。

職場の100%全面禁煙化をデザインする

職場の全面禁煙化の最終目標は、すべての従業員のために健康的で生産的な作業環境を提供することです。従業員の立場に立った禁煙化プロジェクトとは、会社がすべての従業員の健康や幸せを気遣っていることを明確に伝え、労働者全員を平等に扱うように企画されたものであるべきでしょう。

職場の全面禁煙化という目標を達成するため、最終目標に至るまでのロードマップを明確に文書化すべきです。禁煙化プログラムはできる限り、職場の健康と安全に関する他のプログラムと一体化させると良いでしょう。

職場の全面禁煙化に関しての基本方針声明は、「健康的な職場環境の提供」「希望する従業員への禁煙支援」「すべての従業員を受動喫煙から守る」などの目標を強調してください。

基本方針声明に盛り込むべき内容は以下のとおりです。

- 職場の全面禁煙化の目的
- 職場の全面禁煙化と企業価値の関係
- 具体的な実施計画
- 全面禁煙化には従業員だけでなく、来訪者、下請け業者など、すべての人が対象となることの明示：
- 社屋内または敷地内の場所が禁煙であることの明示。例外がある場合はそれを記載（後述の議論を参照）。
- 禁煙カウンセリングや禁煙支援サービスなど、喫煙者が利用可能な禁煙支援についての記載
- 違反した場合の対応について
- 職場の全面禁煙化についての質問に回答できる担当者の氏名と連絡先

基本方針の声明文は簡潔な表現にします。しかしながら、以下の点には特に注意してください。

全面禁煙化の順守

一般的に、職場の全面禁煙化は自主的によく守られている傾向があります。全面禁煙化に従わない場合や違反した場合は、他の社内規定の違反と同様に扱うべきでしょう。全面禁煙化の順守は雇用条件の一つであることを明確にしてください。従業員が違反した場合の最初の対応には、なぜ全面禁煙化が必要なのか、その説明を含めたカウンセリングを行うことが必要です。

屋外も禁煙化されますか？

受動喫煙から非喫煙者を適切に守るため、屋内の職場は100%全面禁煙にすべきです。出入口や窓から離れた場所に喫煙コーナーを設置する企業もあります。しかし、最近では、屋外の喫煙コーナーも設置せず、敷地内を完全に禁煙化する会社が増えています。

敷地内を全面禁煙とする理由は、喫煙出来る場所を一切つくらないことによって、従業員の「タバコをやめたい」「タバコをやめよう」という気持ちを強力に高めることになるからです。屋外の喫煙コーナーがなくなることにより、タバコの吸殻の問題や、喫煙コーナーの使用に関する規則を強化する、などの必要性もなくなります。もし屋外に喫煙コーナーがある場合には、喫煙が許される範囲を明記し、ポイ捨てなどの吸殻の問題を最小限にするように適切な配慮をするべきです。

このツールキットには職場の全面禁煙化のモデルと、貴社のニーズに合わせて作り変え、活用できるように、敷地内全面禁煙や勤務時間中の喫煙禁止を導入した先進的な企業の実例を紹介しています。

職場の全面禁煙化のひな形

もしあなたの会社が「勤務時間中の喫煙禁止」を実施したい場合、以下のモデルを簡単に適用できます。

[会社名、もしくは、当社]は、すべての従業員のために、健康的で、快適で、生産性の高い職場環境を提供することを目指します。

喫煙に関する健康被害については、明確に証明されています。喫煙は、喫煙者本人と受動喫煙にさらされる非喫煙者の双方に、健康障害を及ぼすのです。そのため、[会社名、もしくは、当社]、はすべての従業員と訪問者のために社内を全面禁煙化します。

原則

- 全面禁煙化は、会社が所有あるいは賃借している建物や車両（あるいは、屋外を含む敷地内）の中にいるすべての従業員と来訪者に、常時、適用されます。
- 全面禁煙化は、201*年*月*日より実施されます。
- 会社主催の集まりやイベントは、会社内外を問わずすべて禁煙です。
- 可能であれば、「会社敷地内の駐車場にある個人用車両も禁煙です」として下さい。
- 紙巻タバコだけでなく、パイプ、葉巻、無煙タバコを含むあらゆるタバコ製品の使用を禁止します。
- 禁煙を希望する従業員には、社内の禁煙啓発プログラム、社外の禁煙外来の利用が可能となります。

[禁煙に関する支援や情報がどこで得られるのかという情報を含めてください。]

- すべての従業員と来訪者には、例外なく禁煙が義務付けられます。従業員が禁煙を守らず違反をした場合は、懲戒処分を受けることになります。
- 全面禁煙化は、スーパーバイザーによって着実に実行します。スーパーバイザー（監督役）は、責任を持って部下たちに職場が全面禁煙であることを確実に認知・順守させ、違反が起こった場合は、それを正してください。スーパーバイザーは、責任を持ってすべての従業員に職場が全面禁煙であることを通達し、説明文書を配布してください。
- 従業員の違反を発見した者は、違反者の上司に知らせてください。スーパーバイザーは、他者から違反が知らされた場合、もしくは部下の違反を見つけた場合、違反者とよく話し合った上で適切な懲戒処分を行う責任があります。違反が何度も繰り返される場合、違反の発見者は、[部署、名前、電話番号]に連絡しましょう。
- 職場の全面禁煙化に関するいかなる争いごとも、他の問題と同様に社内規定に則って処理すべきです。
- 職場の全面禁煙化に関する質問は、「（担当者もしくは担当部署）が受け付けます」として下さい。

企業における職場の全面禁煙化

例1) ジョンソン・エンド・ジョンソン Worldwide Tobacco-Free Workplace Policy

1. 方針

- 1.1 ジョンソン・エンド・ジョンソンと当社の関連企業は、「勤務時間中の喫煙を禁止」とすることによって、社員の健康と健やかな生活を奨励します。当社、および、関連会社は現在の社内状況に応じて、各社で自主的に「勤務時間中の喫煙禁止」への移行することを計画し、2007年1月1日まではすべての会社が「勤務時間中の喫煙禁止」となります。
- 1.2 今回の「勤務時間中の喫煙禁止」の実施について、各社は2006年1月までに社員に説明し、現場管理部、人事部、労働衛生安全部などと連動しながら、各社の実情に合った実施計画を立ててください。
- 1.3 各関連企業は、本社の方針に沿って、同様の禁煙化方針を定めて下さい。各地方・国の法律と、当社の禁煙方針が合わない場合には、その地方・国の法律に適合するように修正して下さい。

2. 目的

- 2.1 すべてのタバコ製品（紙巻きタバコ、パイプ、葉巻など）や、無煙タバコ（嗅ぎタバコ、噛みタバコなど）の使用による健康被害について、これまでに多くの研究報告があります。喫煙によって、喫煙者本人と受動喫煙にさらされる非喫煙者に健康障害が発生します。ジョンソン・エンド・ジョンソングループは、全社員のみならず、全グループの社員の健康に貢献する職場環境を提供することを目指しています。

3. 「勤務時間中の喫煙禁止」の適用

- 3.1 「勤務時間中の喫煙禁止」は、世界中の当社グループ企業のいずれかの建物・敷地に足を踏み入れる社員、契約業者や来訪者すべてに適用されます。地方の法律によって「喫煙場所を設けねばならない」と決められている場合は、必要に応じて修正します。
- 3.2 ジョンソン・エンド・ジョンソン社の全社員、契約業者、来訪者は職場での喫煙が禁じられています。「職場」として規定される範囲は、ジョンソン・エンド・ジョンソン社が所有または賃借している駐車場を含む敷地内のすべて、所有車、賃借されている車両、個人所有の車両を含みます。「勤務時間中の喫煙禁止」は当社敷地内外を問わず、当社主催の諸活動およびイベントにも適用されます。禁止されるのは、紙巻きタバコ、パイプ、葉巻、無煙タバコ（嗅ぎタバコ、噛みタバコ）などすべてのタバコです。
- 3.3 禁煙を希望する社員は、禁煙啓発プログラム、行動変容プログラムや外部医療機関などが利用可能です。
- 3.4 違反した場合、従業員は懲戒処分を受けることになります。
- 3.5 「勤務時間中の喫煙禁止」に関する質問は、現地の人事部と労働衛生安全部の代表が受け付けます。

例2) ウェルチ・アレン社における「職場の全面禁煙化」

目的：ウェルチ・アレン系列会社の職場で働くすべての労働者に、きれいで安全な空気を提供すること。

適用範囲

ウェルチ・アレン系列会社のすべての従業員、派遣社員、契約社員、また、従業員以外の者すべてが対象です。

方針：紙巻タバコ、葉巻、パイプなどを会社の敷地内で使用してはいけません。「敷地」の定義とは、アレン・ウェルチ系列会社所有の事務所、工場の敷地内すべて、ビル、自動車内です。

「敷地内禁煙」に対する違反については、以下の段階的なカウンセリングスケジュールに従って対応されます。ステップ2-4の違反については、該当従業員の情報ファイルに記録されます。

1. 1度目の違反をした場合、全面禁煙化についての復習を含めた口頭による警告を受けます。
2. 2度目の違反を犯した場合は、文書による警告を受けます。
3. 3度目の違反を犯した場合は、状況の深刻さを考慮し、1日の無給休暇処分となります。
4. 4度目の違反を犯した場合は、解雇処分とします。

(揮発性物質のある場所、あるいはタバコ煙によってダメージを受ける製品のある場所での違反があった場合、ただちにステップ3か4の処分となることがあります)

例3) ザ・ダウ・ケミカル・カンパニー

北米において、ダウ社が所有するすべての建物と会議会場は全面禁煙です。ダウ社におけるすべての健康サービス施設は、「勤務時間中の喫煙禁止」です。

世界中にあるダウ社のすべての建物と会議会場は、全面禁煙です。現在、屋外の喫煙コーナーが認められています。

職場における健康増進プログラムの例

栄養と運動、ストレス管理、喫煙対策（禁煙サポート、職場の100%全面禁煙化）、人間ドック、地域の禁煙外来の紹介、従業員と家族を対象とした無料の禁煙カウンセリング、各種情報と自助教材、禁煙外来の費用負担、禁煙治療費用の全額負担、禁煙支援と啓発キャンペーン

職場の全面禁煙化のための広報戦略

スムーズに職場を全面禁煙化するために重要なのは、その必要性を前向きでポジティブなメッセージとして従業員に伝えることです。広報計画の鍵となる要素は、対象者のリストを作ること、それぞれの対象者にとって効果的でわかりやすい内容のメッセージであること、それを一人一人に上手に伝えることができる人を選ぶこと、各個人に伝わる適切な伝達手段であること、そして、すべての活動のスケジュールです。

ターゲットとなる対象者を特定する

ほとんどの企業には、4種類の主な対象者がいます。

- ・ 全面禁煙化の影響を受けるすべての従業員
- ・ 全面禁煙化を実施する際の役割について、特別な説明や研修が必要な管理職
- ・ 株主、顧客、および一般の人々
- ・ マスメディア

効果的なメッセージを作成する

広報活動には、喫煙に関する現状調査の結果と喫煙者にはどのような支援活動が用意されているのかが一人一人に伝わるようにすると良いでしょう（詳しくは「職場を全面禁煙化するための従業員サポート」というタイトルの章で述べられています）。効果的なメッセージを構築するための戦略は、以下のとおりです。

- ・ すべての広報メッセージに「全従業員の健康と安全を推進するためである」という会社の純粋な動機に基づいていることを明記して、ポジティブな内容にして下さい。
- ・ 喫煙者と非喫煙者の両者が出席する会議において、全面禁煙化が公平公正に実施されること、従業員からのフィードバックやアイデアは歓迎されることを、彼らに必ず理解してもらいましょう。
- ・ 喫煙者に対して否定的であったり無神経であったりするようなメッセージは避けるべきです。
- ・ 全面禁煙化の医学的根拠を、すべての従業員が確実に理解するようにしましょう。受動喫煙によって重大な健康障害が発生することを、医学的研究は明白に示しています。「すべての職場は完全に禁煙であるべき」とする医学関係者の意見は一致しています。また、どのような排気装置や空気清浄機を用いても、有毒な化学物質やガス性物質のすべてを取り除くことはできません。
- ・ 全面禁煙化実施のために、管理職や監督者に何が期待されているのか、どんな準備があるのかを必ず彼ら

に把握させましょう。

- ・必ず全面禁煙化の実施スケジュールを広報しましょう。
- ・全面禁煙化実施の1～3カ月前から、会社が主催する禁煙カウンセリングと禁煙外来の受診を勧奨しましょう。従業員が禁煙を決断するには時間がかかるのです。会社が従業員の禁煙にぜひ協力したいという意向であることを、従業員は最初から知っておく必要があります。
- ・全面禁煙化が成功したら、従業員がその実現を支え、努力してくれたことに対して感謝しましょう。

最良のメッセージの伝達者を選択する

メッセージの伝達者は、しばしば、メッセージそのものと同じくらい重要です。

- 会社の上級役員にも明確なメッセージの伝達者になってもらうようにしましょう。経営トップが社内禁煙化に真剣に取り組んでいる姿勢を示すことが重要です。
- その他の影響力のあるメッセージの伝達者にも加わってもらいましょう。医療の専門職である産業医や看護職、労働組合のリーダー、カリスマ性のある従業員など、人とのかかわり方が上手で全面禁煙化に真剣に取り組んでいるような人材はすべて、伝達者としての重要な役割を果たせるでしょう。
- 可能であれば、受動喫煙防止活動に真剣に取り組んでいる政治家やスポーツ選手など、社外の著名人からのメッセージも含めましょう。

あなたのメッセージを伝える

重要なメッセージは実施開始日の前から、可能な限りの広報手段を使って繰り返し伝えて下さい。

- ・従業員向けの効果的な伝達方法には、電子メール、会議、研修、企業ウェブサイト、ニューズレター、給与明細への記載、掲示板、標識などがあります。新入社員向けオリエンテーション資料や求人票には、職場が全面禁煙であることについて必ず記載して下さい。
- 株主や一般の人々向けには、マスメディアや年次報告書を利用して、会社が従業員の健康と幸福のために真剣に取り組んでいることを強調しましょう。
- マスメディア向けには、報道発表、特集記事の発信、記者会見やインタビュー、特別なイベントを企画・実施するなどにより、会社が全面禁煙化に取り組んでいることを積極的に広報しましょう。
- 特別なイベントや宣伝活動は、社会へ重要なメッセージを伝える効果的な方法です。全面禁煙化の初日に特別なイベントを計画してみましょう。例えば、全面禁煙化の初日を国や世界の禁煙デーに合わせ、保健所や健康推進団体と協力してメディア向けのイベントを実施できるかもしれません。

全面禁煙化の実施に先駆けて、または実施初日に健康フェアなどのイベントを開催することも可能です。その他の宣伝活動には、ポスターコンテスト、実施日に向けてのカウントダウン、最初の1カ月間に禁煙できた従業員の表彰などがあります。

スケジュール作成

広報計画は、全面禁煙化を実現する過程（プロセス）の各段階において、適切なメッセージが必ず伝わるようなスケジュールにしましょう。広報は全面禁煙化の約4カ月前から開始し、可能ならば実施後も必要に応じて継続しましょう。

禁煙を試みる喫煙者を援助する

禁煙を希望する従業員を支援すること（禁煙支援）は、経営者と従業員の双方にメリットがあります。喫煙者のほとんどは禁煙したいと思っており、タバコを止めることで健康や生活の質を大いに向上させることができるため、禁煙支援は従業員自身の大きなメリットにつながります。

また、会社が禁煙を支援することによって、従業員の欠勤、医療費、生産性の損失、喫煙室の清掃およびメ

メンテナンス業務にかかる高いコストを削減できることから、経営者側も多大なメリットを得られるのです。従業員の喫煙率が低下することにより、企業イメージと従業員のモラルを向上させることもできます。

喫煙者への禁煙支援は、職場の全面禁煙化を実施する1~3ヵ月前から開始することが大変重要であり、対費用効果も高くなります。事前の禁煙支援は、職場が全面禁煙化される前にタバコをやめたいと願う従業員にとって大きな助けとなります。また、職場の全面禁煙化後に禁煙支援の需要が急増しますが、その前に、プログラムを十分に練ることができます。

禁煙支援に高いコストはかかりません。禁煙支援は、対費用効果が高い医療サービスの“金字塔”として広く認められています。

各国の医療サービスや従業員の喫煙習慣は多様なため、たった1つのアプローチで各地に住む従業員の禁煙を手助けすることはできません。しかしながら、以下のガイドラインなら会社規模の大小、異なる文化への適応が可能となるかもしれません。

ガイドライン

禁煙支援活動の構築と運営を、様々な部署からのメンバーで構成されたワーキンググループに任せる。

包括的な活動のために、“職場における全面禁煙化”の実施・運営を監督しているワーキンググループに、禁煙支援活動の運営・強化についての監督も依頼すると良いでしょう。ワーキンググループの活動は以下のとおりです。

- 会社の現在の喫煙に関わるコスト（喫煙所の維持費や清掃費など）と、禁煙支援を実施することにより達成できそうな潜在的利益を試算する。
- アンケートや聞き取り調査により、従業員がどのくらい禁煙補助製品や禁煙支援サービスに関心を持っているのか、そのレベルを調べる。
- 利用可能なリソース（資源・情報）を探す
- 経営陣へのアプローチと適切な提言方法を決める

提供する禁煙サポートのレベル（水準）を決める。

禁煙支援プログラムとサポートは、「包括的」から「促進的」、さらに「外部医療機関への紹介」のような範囲で提供することも可能です。

- 包括的：社内の診療所ですべて無料の禁煙支援を提供する
- 促進的：経営者が禁煙自助教材を含む広範囲な情報を提供し、なんらかの禁煙支援サービスを利用可能とする。
- 外部医療機関への紹介：地域の禁煙外来を従業員に紹介する。

禁煙支援プログラムを他の健康プログラムと統合する。

ストレス管理、栄養と運動、人間ドック、その他のプログラムに従事している労働衛生スタッフが、仕事の一部として喫煙者の評価や教育ができるように、また、適切な情報と禁煙支援プログラムを提供できるようにトレーニングすると良いでしょう。図に示すように「職場における健康増進プログラムの例」は、禁煙支援プログラムを他のプログラムに適合させる方法を示しています。

禁煙支援活動を評価する。

従業員の意識の向上、勤労意欲の向上、仕事の質的向上、仕事への満足度の向上など、禁煙支援活動がもたらす短期的な成果と、以下のような長期的な成果の双方を評価しましょう。

- 生産性の向上
- 従業員の欠勤の減少
- けがの予防

- 火災による損害リスクの減少
- 離職率の低下
- 企業の社会的責任（CSR）を果たす機会の増加

社員からの情報を収集し、職場の禁煙化によってもたらされた効果を評価してください。

適切な禁煙支援方法を選ぶ。

禁煙支援プログラムとして提供できる対費用効果が高い禁煙補助薬やサービスは、以下のとおりです。

- 個別の禁煙カウンセリング
- グループカウンセリング
- 電話カウンセリング
- 禁煙関連の資料と自助教材
- ニコチン置換療法（ニコチンガム、ニコチンパッチ）を含む禁煙の投薬治療
- 自治体等で行われている禁煙支援プログラムや禁煙外来の紹介

以上の方法が適切に実施されるなら、すべて効果的です。喫煙者によっては、もっと禁煙意欲が高まる別の方法があるかもしれません。ニコチンパッチ・ガムや内服薬を用いた禁煙治療は、カウンセリングと合わせて行うとより効果的であることが複数の調査により明らかになっています。したがって理想的には、従業員がどちらの方法も利用できるようにしましょう。

以下の文献では会社が従業員の禁煙サポートをする方法や禁煙治療について、さらに詳しく述べています。

Employers' Smoking Cessation Guide: Practical Approaches to a Costly Workplace Problem, 2nd Edition Professional Assisted Cessation Therapy 2002

<http://www.endsmoking.org/resources/employersguide/pdf/employersguide-2nd-edition.pdf>

Policy recommendations on smoking cessation and treatment of tobacco dependence World Health Organization (WHO) 2003

http://www.who.int/tobacco/resources/publications/en/intro_chapter3.pdf

Tobacco in the Workplace: Meeting the Challenge. A handbook foremployers.WHO Copenhagen 2002

<http://www.euro.who.int/document/e74819.pdf>

Eddy DM. Eddy ranks the tests. Harvard Health Letter. 1992; (July Suppl): 10-11.

職場における全面禁煙化の影響をモニタリング・評価する

モニタリング

職場における全面禁煙化の立案、実施、強化のプロセスを通して、従業員と管理職からの意見をフィードバックするシステムが適切に機能していることが重要です。禁煙化推進ワーキンググループと実施の責任を担う管理職は、以下のような様々なフィードバック方法を検討してください。

- 禁煙化推進ワーキンググループによるインフォーマルな支援活動
- 従業員への定期的な無記名アンケート（www.surveymonkey.comなどのサービスを利用することも検討してください）。
- 会社のイントラネットを利用したフィードバック方法
- 電子メールによるフィードバック受付
- 意見箱
- 会議などで質問時間を設けること

従業員と経営陣に意見、提案、懸念を伝える際は必ずタイミングを考え、思いやりを持って行ってください。職場における全面禁煙化の規定を明確にし、必要に応じて実施手順を調整しましょう。

評価

全面禁煙化の評価は禁煙化が始まってから6ヶ月後に、それ以降は1年ごとに行うことをお勧めします。評価を行うことによって全面禁煙化の成果を把握し、その維持に必要な改善を行ってください。以下の評価も検討してください。

● 健康への影響

- 全面禁煙化の実施前後における、喫煙者数と禁煙希望者数（会社の健康サービスを通して禁煙支援を受けた者と、そうでないものの両方）を把握することにより、その効果を調べる。この調査は全面禁煙化の実施前と、実施後3、6、12ヵ月ごとに行い、その後は1年ごとに行うのが理想。

● 運営上の影響

- 全面禁煙化が従業員、管理職、上級管理職、訪問者等によって平等に守られているかどうか、時には内々の調査を通して確認する。
- 違反のある場所をつきとめる。

■会社所有または賃借のすべての建物はすべて禁煙が守られているか？100%敷地内禁煙の場合、屋外や駐車場、会社所有や賃借している車両、敷地内にある個人所有の車両はすべて禁煙になっているか？

■会社主催の会議やイベントも、会社内外を問わず禁煙か？

- 全面禁煙化に伴い喫煙室を撤去するなど必要な設備変更がなされたか？

■社内でタバコが販売されているか？

■会社の敷地内に灰皿や吸殻入れがあるか？

- 従業員の禁煙支援プログラムへの参加者数を追跡記録する。

●従業員の満足度

- 職場の全面禁煙化とその実施に関して、従業員と経営陣の満足度を調べる。
- 提供されている禁煙支援プログラムとサービスに関して、従業員の満足度を調べる。

● 広報

- 職場の全面禁煙化について記載している会社のウェブページに、何人の従業員がアクセスしたかを追跡記録する。
- 職場の全面禁煙化とその実施について混乱のある場所をつきとめ、混乱を回避する方法を見つける。
- 職場の全面禁煙化を示す現在の標識は、従業員や訪問者へメッセージを適切かつ十分に伝えているか？
- 従業員からの「禁煙支援や情報に関するリクエスト」に応えられなかった事例数を追跡記録する。
- 禁煙サポートや情報が遅延したり、不適切だったりした場合、禁煙支援の提供は失敗したとみなされる。

モニタリング・評価のプロセスから得られた教訓とデータは記録し、経営陣と禁煙化推進ワーキンググループが審査しましょう。モニタリング・評価の結果は、会社の全面禁煙化の成功と持続性を確実にするために役立つだけでなく、全面禁煙化の成功を社外に宣伝するためにも活用できます。

準備はいいですか？ 職場の全面禁煙化を実現するためのチェックリスト

職場の全面禁煙化実施前に、・・・しましたか？

- 職場の全面禁煙化を立案し実施するための調整役として、人望の厚い管理職に全体的な責任を委ねました

か？

- 実施前に、職場の全面禁煙化について従業員や経営陣へのサポートを確立し彼らの意識を高めましたか？
- 従業員と経営陣のために、全面禁煙化の実施についてのコメントやフィードバックがしやすいように工夫や配慮をしましたか？
- 会社がどんな禁煙支援ツール（サービスや禁煙補助製品など）を提供するのか、よく検討し決定しましたか？
- 全面禁煙化の実施を祝うために、従業員健康デーのような注目を集めるイベントまたは促進活動を計画しましたか？
- 全面禁煙化の実施に伴い、会社の敷地内から灰皿や吸殻入れを撤去するなど必要な設備変更の準備をしましたか？
- 全面禁煙化の実施について、管理職に研修や報告会を行いましたか？
- 全面禁煙化が実施される際に必要な標識、表示や広報ツールを作りましたか？
- 社内の「オピニオンリーダー」として尊敬されている喫煙者と非喫煙者とで構成される禁煙化推進ワーキンググループを組織しましたか？
- 従業員が、社内や外部の禁煙支援ツールやカウンセリングを確実に利用できるようにしましたか？

全面禁煙化の実施当日に、・・・しましたか？

- 求人票や新しいスタッフ・新入社員向けのオリエンテーション資料に、当社が全面禁煙化されていることを記載しましたか？
- 社内で目立つように禁煙の標識を表示し、訪問者が全面禁煙であることに気づくようにしましたか？
(例：訪問者バッジに禁煙マークをつけることも有効です)
- 全面禁煙化について、正式に発表しましたか？
(従業員健康デーのような注目を集めるイベントや促進活動と連動させるのが理想的です)
- 灰皿や吸殻入れを撤去しましたか？ 敷地内を100%禁煙化する場合は、すべての「喫煙所」を撤去しましたか？
- 社内でタバコ製品が販売されないように徹底しましたか？

全面禁煙化の実施後に、・・・しましたか？

- 啓発キャンペーン、禁煙のライフスタイルを奨励するメッセージの発信、従業員が全面禁煙化の実現を支え努力してくれたことへの感謝を継続して行っていますか？
 - モニタリングを継続し、従業員や経営陣からの意見やフィードバックに対応し続けていますか？
 - 担当者の努力の成果を評価し、経験から学んだ教訓や将来のニーズを記録しましたか？
 - 全面禁煙化についての評価結果と現在進行中の活動について話し合うため、禁煙化推進ワーキンググループと経営幹部とのミーティングを行いましたか？
 - 世界禁煙デーやメーデーなどの国・地域・国際的なイベントにあわせ、全面禁煙化の成功を祝いましたか？
- 詳しくは「あなたの職場を全面禁煙化する」の章を参照してください。

企業プロフィール：どのようにして全面禁煙化を実現したのか？

ケーススタディ 1 : ザ・ダウ・ケミカル・カンパニー (会社概要：www.dow.comより)

ダウ社は、年間売上高が540億ドルの、世界中で総勢4万6千人の従業員が働く総合化学品メーカーです。

当社は科学技術の力を「ヒューマン・エレメント（人的要素）」と結びつけ、人類の進歩に不可欠な要素の常なる向上に情熱を注いでいます。当社は新鮮な水、食品、薬品から塗料、パッケージング、パーソナルケア用品まで様々な製品を供給し続けるために、化学とイノベーションを持続可能な方法で、160以上の国のお客様に多種多様な製品とサービスを提供しています。ダウ社に関する詳しい情報は、www.dow.comをご覧ください。

全面禁煙化へ向かう動機

15年以上前にダウ社は、従業員の健康と幸福のために、北米を拠点とした職場の禁煙化を確立しました。ダウ社の企画チームは、社員への健康サポートや株主への価値の分配を期待し、既存の企業ポリシーや優先事項とあわせて「職場の禁煙化」を実施することを決定しました。職場の禁煙化は、同社のグローバルな「環境、健康、安全に関するポリシー（人々を健康被害から守る）」と、地域の「安全ポリシー（安全上の理由により禁煙とする）」とに連携しています。

禁煙化の方針

受動喫煙の健康被害に関する科学的根拠が次々に発表されたことを受け、ダウ社の健康サービス人事部は2003年に職場の禁煙化を決定しました。新しい禁煙化方針は二部構成になっています。

- 1) ダウ社は北米で実施されている全面禁煙化の適応範囲を、当社の全敷地内と会議中にまで広げ、ダウ社のヘルス・サービス施設（例：フィットネスセンター）では「タバコのない職場」を実施しています。
- 2) ダウ社は建物と会議中の全面禁煙化を世界中で実施しています（屋外に設置された喫煙所は認めています）。

ダウ社はこの新しい禁煙化を計画するにあたって、約18ヵ月を費やしました。この禁煙化方針は、その他の全社共通の方針と同様に導入されました。禁煙化実施のための明確な計画が練られ、その実施日が設定されたのち、実施の各ステップは責任者によって承認・文書化されました。

各地域のローカルな禁煙実施を支援するために、地域的な慣習や相違が検証され、各地の状況に合わせたチェックリストなどのツールが用意されました。そして、包括的な広報計画も立案・実施されました。重要なメッセージが経営陣、人事、労働組合の代表、従業員などのステークホルダーに合わせて作成され、幅広い広報手段によって伝えられました。

タバコのない健康的なライフスタイルを推奨し、「タバコのない職場」にスムーズに移行するため、実施日に先駆けて、従業員が禁煙する機会や支援が十分に提供されました。この新しい禁煙化方針について発表後、必要に応じて地域ごとの調整が行われました。この方針は、ダウ社の品質保証・監査プロセスにも組み込まれました。

得られた成果

ダウ社内における健康アセスメントプログラムの一部として追跡されている従業員の禁煙率が、全面禁煙化の実施後に上昇しました。ダウ社の世界全社の喫煙率は、現在18%です。ダウは、2014年までに各地域の喫煙率を10%ポイント低下させることを目指しています。

対策の際の障壁

1. 地理に特化した課題

ドイツとオランダで禁煙化を実施する際、労働組合または従業員代表グループからの承認を得なければならず、官僚的な手続が重なった結果、実施は遅延となりました。解決の重要なポイントは、意思決定者のすべての考え方を理解し、実施計画に余裕をもってさらなる対話や意思決定のための十分な時間を見込むことです。禁煙化の推進を後押しする強力な証拠（エビデンス）を準備し、禁煙化に必要な最低条件を理解すること、また、地域によってはいくらかの柔軟性（実施までの時間的なゆとり）を残しておくことも大変重要

です。

アジア太平洋諸国の一部の地域においては、喫煙率が高いこと、禁煙支援の専門家、支援サービス、ニコチン置換療法の整備が不足していることから、禁煙化の実現が難しいことがわかりました。ダウ社は、地域の保健局スタッフが個人への禁煙指導や地域の禁煙化を推進するスキルや自己効力感を高めることができるように、彼らと連携しています。広報ツールを地域のリソースと一貫させることは、ツールの利用価値を高め信頼性を向上させる上で大変重要です。一部の地域では、地元の禁煙支援プログラムの実施に追加のリソース（資源・情報）が加えられています。

2. 国際的なニーズやリソースへの理解不足

タバコ使用についての文化的側面や、世界中のダウ社の従業員が利用可能な禁煙支援方法について理解するには、広範囲にわたる調査が必要でした。ダウ社においてグローバルに禁煙支援を行っている専門家は、禁煙化方針、臨床ガイドラインやリソース（資源・情報）が、よく知られている成功事例と一貫性があるように、発展させ、必要に応じて地域の柔軟性を持たせることができるように、世界各地から寄せられる意見を参考にしています。

3. 透明性の欠如

遠く離れた地域において、禁煙化の効果を評価することは難しいかもしれません。

- ダウ社の禁煙化方針は、社員へ健康的な職場を提供するわが社の誇りであり、各職場で公約の一部として福利厚生ウェブサイトに記載されています。
- 「タバコのない職場」を全社的な「1日禁煙デー」活動の一部として、また、当社の持続可能な目標に含めて発信することにより、「地域的な活動がグローバルな視点からの期待を裏切ってしまうか？」という草の根的な疑問に答え、そのあと押しをしています。
- 禁煙化方針を社内の監査プロセスに組み込み、健康関連の視察や報告会議の際には常にタバコ的话题を議題リストに載せています。定期的に喫煙対策会議を開催することで、最新情報が得られますし、禁煙化方針の確認とその修正の可能性の検討にもつながります。

学んだ教訓

- 調査をしましょう。あなたが住む地域において、どのような禁煙支援が利用できるのか、また、現地における喫煙関連の法律や慣習を理解しておきましょう。
- 「タバコのない職場」を実現するために、その根拠と実例を示せるようにしておきましょう。「タバコのない職場」は、恣意的でも懲罰的でもないことを従業員にきちんと理解させてください。従業員の健康は会社にとって資産である、という理由だけではありません。喫煙は生産性の低下や健康リスクを増加させる結果を招き、その両方が会社の利益に影響するのです。
- 禁煙は、本人にとって感情的で、かつ、個人的な問題であり、その達成には大変な努力が必要であることを理解しましょう。従業員が禁煙しようとする努力を支えてください。ただ、あなたの会話やサポート計画の中で、非喫煙者がタバコを吸わないという理由で罰せられているように感じたり、感謝されていないと感じたりすることが決してないようにしましょう。
- より大きなコミュニティを視野に入れましょう。あなたの会社の「タバコのない職場」に推進力をつけるために、地域におけるタバコ規制の成功事例（例えば、受動喫煙防止条例の施行など）を活用するとよいでしょう。そのうえ、あなたの会社で包括的な喫煙対策を実施することによって、地域全体のタバコ規制を変えられるかもしれません。

参加が二人の経営者だけのような、小さなコミュニティだったらどうでしょう。規模の大きい他の会社の経営者に会って、職場の全面禁煙化を同時に実現することに関心があるかどうかを聞いてみてください。