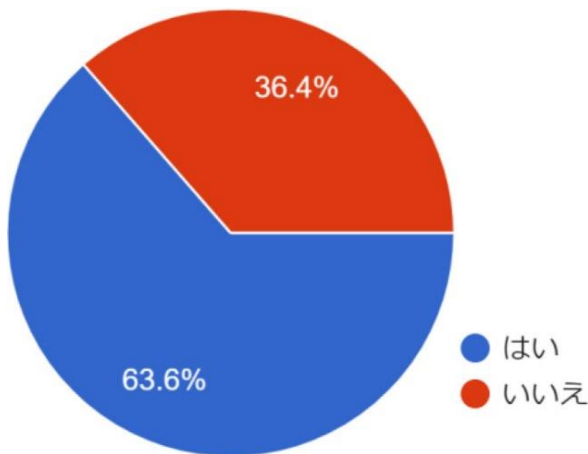


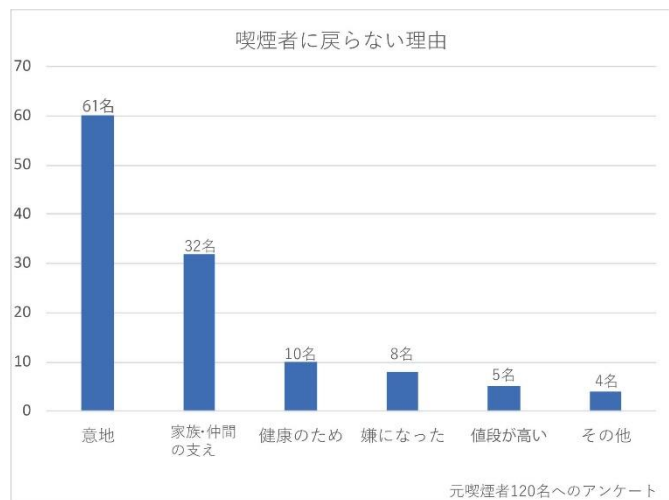
報道関係者各位

卒煙達成から2年 根気よく言い続け、徹底して取り組む姿勢が後押し 喫煙者0を継続できるポイントは「意地と仲間の存在」

リフォーム事業をおこなう株式会社NEXTAGE GROUP ネクステージ グループの子会社、MED Communications株式会社 メッド コミュニケーションズ（本社：東京都港区、代表取締役社長：佐々木洋寧）は、2015年11月から喫煙者0の取り組みを開始し、2017年12月に全社員卒煙を達成しました。その後2年経過し現在も喫煙者0を継続しています。その継続できる理由について当時の喫煙者120名へアンケート調査を実施しました。



卒煙後もタバコを吸いたくなくなった経験はあるか



元喫煙者120名へのアンケート

※2019年12月にアンケートを実施

■仲間と卒煙達成、脱落できない意地が継続の理由

当社では「たばこの臭いが気になった」という顧客の声を受け、当時社員数330名中130名が喫煙者という中で、社内セミナーや面談を通して、一人一人卒煙（喫煙者から卒業）へと導いていきました。当時喫煙者だった社員120名にアンケート調査を実施し、卒煙後もタバコを吸いたくなくなった経験があるのか調査をしたところ「はい」と回答したのが63.6%、「いいえ」と回答したのが36.4%でした。半数を超える社員が卒煙後も、タバコを吸いたい気持ちを感じています。

その中でも、喫煙者に戻らなかった理由を調査すると、「喫煙者には二度と戻りたくないという意地」や、「家族と仲間に支えられたから」と回答する社員が全体の78%いました。同じタイミングで複数の社員が禁煙活動を行うことで、「自分だけが辛いわけじゃないから意地でも頑張ろうと思えた」「家族や働く仲間に応援されているから喫煙者へは戻れない」など、タバコを吸いたくなる葛藤が起きた際に「一緒に頑張ろう」と仲間同士で声を掛け合うことができ、喫煙者0を継続できていることがわかりました。

■「伝え続ける」ことや、キャリアプランも後押し

喫煙者0へ取り組むのであれば、分煙する、喫煙所を設けるなど喫煙できる環境を残すのではなく、卒煙するために徹底的に取り組む姿勢を貫くことが重要です。当社では現在、喫煙者はある一定の役職以上に就くことはできず、さらに喫煙者の採用もしていません。喫煙者0の取り組みをはじめた当初は喫煙者からの大反対をうけながらも、社員の健康増進はもちろん、顧客に喜んでもらえるサービスに繋がることを一人一人と向き合う形で根気よく伝え続けました。取り組む意義や目的が浸透していることが卒煙達成から2年たった現在でも喫煙者0を維持している秘訣の1つとなっています。

さらに当社では、喫煙者0の取り組みを社員だけでなく、当社と関わるパートナー企業へも広げ建設業界全体のイメージアップにつなげるための活動に力を入れています。毎年2回行われる安全大会では喫煙者0の取り組みに力を入れているパートナー企業の表彰などを通して、喫煙者0の取り組みへの理解を深める活動も行っています。



安全大会で行われた表彰の様子

【喫煙者0の取り組みに対する意見】

| | | |
|----|-----|---|
| 男性 | 20代 | 入社時に喫煙者0の取り組みについて説明を受けていた。タバコを吸いながらも、禁煙するタイミングを考えていたので、良い機会であると思い前向きに捉えることができた。 |
| 男性 | 30代 | 面倒くさいと感じた。 禁煙することについては抵抗しようと思っていた。 |
| 女性 | 40代 | 全社員で取り組むと発信があったときは、全社員での取り組みは難しいのではないかと感じた。しかし、徐々に社内で喫煙者0の取り組みが浸透していくにつれて、良いきっかけとして、取り組んでみようと思えた。 |
| 男性 | 40代 | 社会的にも禁煙をする流れになってきているので、とても良い事だと思いました。家族からも禁煙してほしいと言われていたし、子供もいるので良いきっかけでスイッチが入った。 |
| 男性 | 50代 | 健康のためには良い取り組みであると感じつつも、いざ取り組まなければいけないのかと思ったときに、習慣を変えることに戸惑いを感じた。 |
| 男性 | 50代 | 禁煙ではなく、卒煙するという発信に正直無理だろうと考えていた。 |

【社内で行った活動】

◆禁煙セミナー

喫煙者を対象に『禁煙セミナー』を定期的で開催しました。セミナーの講師は、社内の執行役員が行い、素直さのチェック診断や、煙草の成分についての説明をしました。『禁煙セミナー』は、リラックスしてセミナーを受けられることを目的にした30分間の喫煙タイムからスタートします。健康を害する可能性があるなどの恐怖心を感じる内容ではなく、楽しく禁煙できる内容にこだわりました。当社はセミナーを開催するにあたり「家族が喜ぶ」「お金がたまる」など、メリットを感じながら禁煙を促したいという考えがあり「絶対に禁煙しない」「禁煙できるか不安」と言っていた社員も「自分の喫煙行動の理由を知り、禁煙に前向きになった」との感想がありました。

◆卒煙手当

禁煙の取り組みをスタートした当初に設定をした全社員を対象にした制度であり、卒煙を宣言した社員に禁煙外来への通院手当として2万円を支給しました。また、卒煙できた社員には「食事を味わってもらいたい」と2万円の食事券を進呈しています。

◆昇格制度

喫煙者は主任以上の役職にはつくことができないという制度を設けました。キャリアアップしていくためには、卒煙することが条件となっています。(社員→チーフ→主任→係長以下略)

◆喫煙者の採用について

新卒採用や中途採用の入社条件の一つに非喫煙者であることを組み込んでいます。喫煙者は当社の「喫煙者0」の取り組みを十分に理解したうえで、入社までの間に卒煙することを条件としています。

