

実践できる！ 行動科学に基づく 職場の禁煙支援活動について

国立がん研究センター がん対策研究所 行動科学研究部

研究員 小田原 幸

もくじ

- ・ 自己紹介
 - ・ 職場で喫煙対策を始める前に押さえておきたい5つのポイント
 - ・ 2025年のセミナー参加者アンケート結果
 - ・ 中小事業所を対象とした職場で進める喫煙対策
ワークブックを見ながら喫煙対策の流れとコツを理解する
 - ・ アンケート結果：さあ、どう解決する？
 - ・ つまづきポイントの解説
 - ・ まとめ
- 【グループディスカッション】

自己紹介

【名前】 小田原 幸（おだわら みゆき）

【資格】 臨床心理士、公認心理師

【略歴】

2010年4月 東邦大学医療センター大森病院心療内科入職

2015年6月 博士（医学）取得

2019年4月 国立がん研究センター入職

【趣味など】

飼い犬（コーギー）と旅行に行くこと

色々な食文化に触れること



職場で喫煙対策を始める前に

- ①喫煙者の気持ちを理解する
- ②依存症としての喫煙であることを理解する
- ③禁煙したい人を最大限支援するためのプログラムであることを理解する
- ④急に禁煙はできない一行動変容ステージを理解する



⑤結論、

職場は喫煙対策を行うのにとっても良い「場」である！

喫煙者の気持ち

禁煙したい
禁煙しなくちゃ

やめたらお金たまる
タバコのニオイもない



でも、失敗するかも
辛そう、、

これしか楽しみがないし
ストレスがあるから無理

90歳のおじいちゃん、
ずっとタバコ吸っているけど
元気だしな

禁煙の無理強いはおススメしません



タバコをやめるのは簡単？

- タバコをやめられないのは「ニコチン依存症」という病気
- ニコチンは依存性物質
- ニコチン依存症の人はニコチンが切れるとイライラする
 - ▶ 吸いたくなる ▶ 吸うとドーパミンが放出
- 依存症の人がやめる難しさの度合い
【コカイン = ヘロイン = アルコール = ニコチン】 > カフェイン

禁煙できないのは意思が弱いからではありません



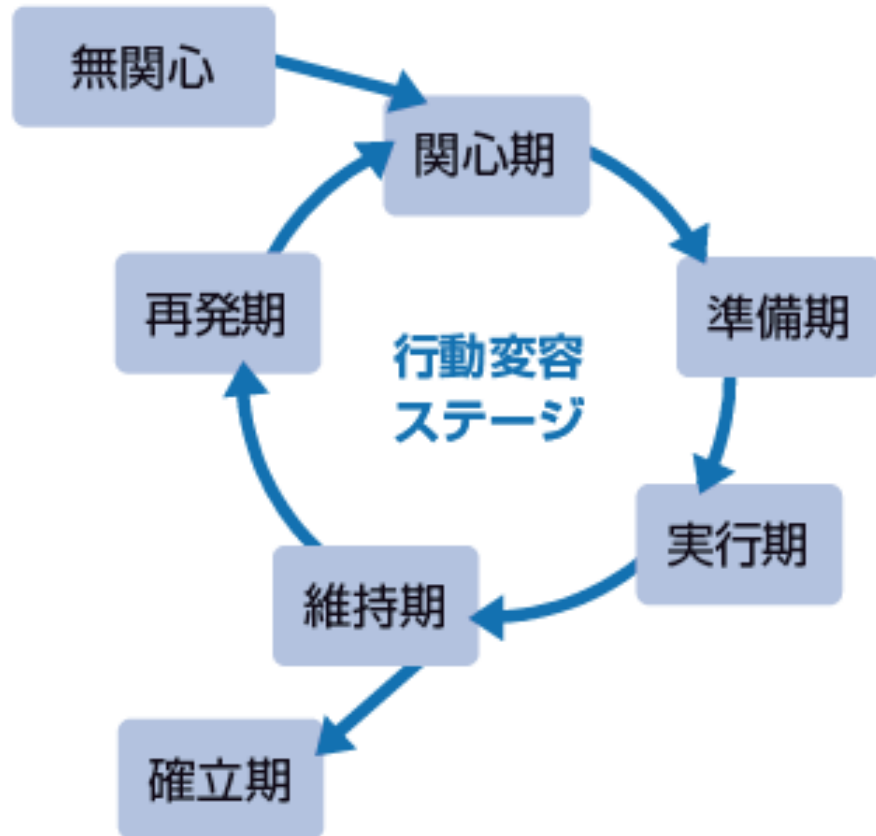
Dani JA, et al. Neuron.1996; 16: 905-8

Royal College of Physicians : Nicotine Addiction in Britain : A Report of the Tobacco Advisory Group of the Royal College of Physicians. 2000

eSMART-TCの大きな方針

- ・ eSMART-TCの方針は「正しいけど怖い職場づくり」を推進したり、「何が何でも禁煙させる！」ことを目指したプログラムではありません。
- ・ 「禁煙したい人を最大限支援できる職場づくり」をサポートするプログラムです。

行動変容ステージ (P.4)



- 人が（良い方に）行動を変えることを「行動変容」という
普段運動しない人が運動を始める
普段より歩数を増やす
- これら実際の「行動」が変わるまでには5つのステージがある

▶ 関心がない人の「行動」を急に变えるのは難しい

無関心だった人が
関心を持つようになるのも
行動変容です



職場は喫煙対策を行うのにとっても良い「場」

- ・ 職場での禁煙施策が厳格であると、喫煙頻度が減少し、禁煙への意欲が高まる傾向
- ・ 職場の全面禁煙が導入された後、喫煙者の約20～30%が喫煙本数減＋一部禁煙に成功

▶ 行き過ぎると喫煙者を追い詰めることになる

① 「べき」ではなく「環境整備」と「支援」を前面に

禁煙の推進 = 人を責めることではないというメッセージの強調

「あなたの健康を支えたい」という支援の視点を明確に

② 職場や社会でのサポーターティブな対応

禁煙を推奨しつつも、喫煙者を見下したり恥をかかせたりしない雰囲気づくり

禁煙サポートの機会を「誰でも使いやすく」「利用が評価される」ように設計

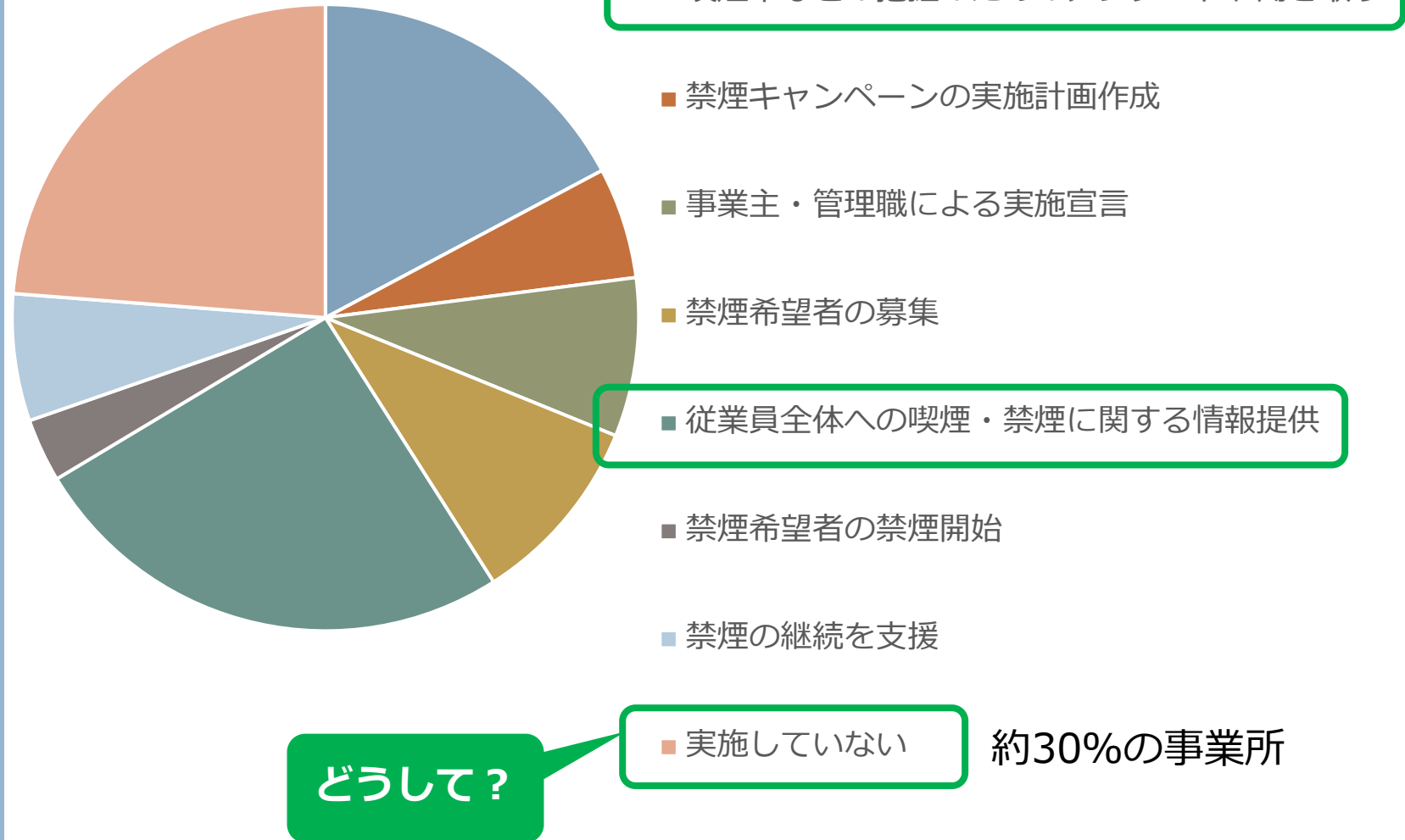
もくじ

- ・ 自己紹介
 - ・ 職場で喫煙対策を始める前に押さえておきたい5つのポイント
 - ・ **2025年のセミナー参加者アンケート結果**
 - ・ 中小事業所を対象とした職場で進める喫煙対策
ワークブックを見ながら喫煙対策の流れとコツを理解する
 - ・ アンケート結果：さあ、どう解決する？
 - ・ つまづきポイントの解説
 - ・ まとめ
- 【グループディスカッション】

セミナー6か月後...

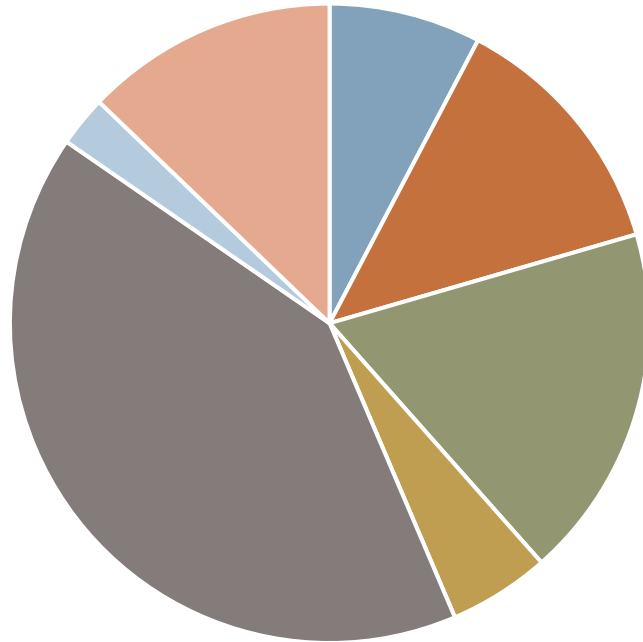
新しく職場で 実施した喫煙 対策は？

回答：83事業所



約70%の事業所が何らかの喫煙対策を新たに開始！

実施しなかった理由は？



■ 実施するための情報が不足している

■ 他の健康づくりや業務に比べて優先度が低い

■ 実施しても効果が期待できない

■ 実施する自信がない

■ 実施するのは自分の役割ではない

■ 事業所や従業員からのニーズがない

■ すでに実施している

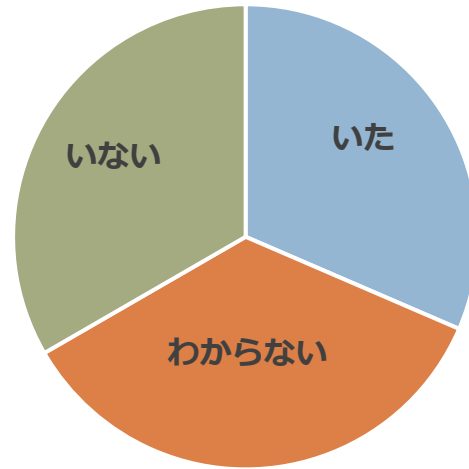
■ その他

経営層が必要性を認識していない、ルールを守らない
今の対策で満足、時間の余裕がない
非喫煙者に対する配慮がない

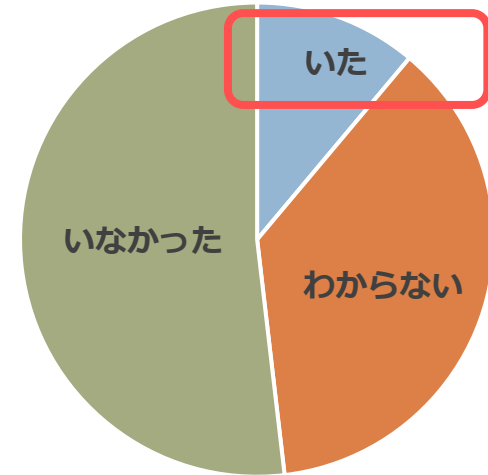
始めた事業所は
実際の効果も！

継続への意思も
強い！

禁煙に関心のある従業員

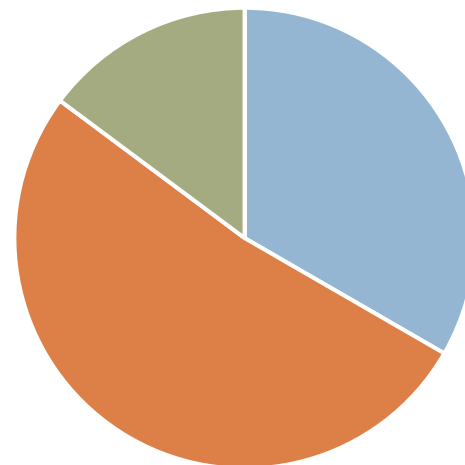


禁煙を開始または達成した従業員



6事業所！

今後も喫煙対策を継続したい？



- 1 とてもそう思う
- 2 そう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 そう思わない
- 5 全くそう思わない

アンケートから見えたニーズ ー6か月後調査から

①喫煙者への対応の難しさ

ー長期喫煙者への対応、抵抗感の強さ

②経営層・事業主の理解不足

ー経営層に喫煙者が多い、意識改革が難しい

③職場環境・周囲の影響

ー周りの喫煙者からの影響

④喫煙対策の進め方への悩み

ーどこまで会社が口を出して良いのか、強制にならない方法を知りたい

⑤実践・フォローアップの課題

ー業務が多忙、後回しになる

⑥セミナー・資料への評価

ーワークブックが実践的で役立った、委員会で共有した、他の対策にも使えそう

後半でもう一度考えます



もくじ

- ・ 自己紹介
 - ・ 職場で喫煙対策を始める前に押さえておきたい5つのポイント
 - ・ 2025年のセミナー参加者アンケート結果
 - ・ 中小事業所を対象とした職場で進める喫煙対策
ワークブックを見ながら喫煙対策の流れとコツを理解する
 - ・ アンケート結果：さあ、どう解決する？
 - ・ つまづきポイントの解説
 - ・ まとめ
- 【グループディスカッション】

5つのステップで進める禁煙支援

5つのステップで実践!

事業所で取り組む

喫煙対策 ワークブック

～行動科学に基づく禁煙支援活動の手引書～



全国健康保険協会 北海道支部
協会けんぽ

STEP
01

実施計画の作成・実施準備

まずは現状や社員のニーズを把握し、目標を設定しましょう。
スムーズで効果的な実施のためには計画が大切です!

約1か月を目安に事業主や健康管理担当者など複数の人で話し合いましょう。

禁煙キャンペーン期間 (全体で3～6か月)

STEP
02

禁煙希望者の募集

準備が整ったら禁煙支援活動の開始です。
事業主や管理者による実施宣言を皮切りに周知活動を展開し、参加者を募集しましょう。

募集期間の設定は、約1か月がおすすです。
喫煙者の反応を見ながら期間を調整しましょう。

STEP
03

禁煙希望者の禁煙開始

いよいよ禁煙の開始です!
禁煙成功を目指して、サポート体制を整えましょう。

禁煙開始は、禁煙宣言から1～2週間以内がベストです。

STEP
04

禁煙の継続を支援

禁煙継続のために、禁煙状況の確認は大切です。
なかなか禁煙を開始できない場合や再喫煙防止の支援方法もここで確認しましょう。

1～3か月の禁煙継続を目指して頑張りましょう。

STEP
05

禁煙キャンペーンの振り返り

最後に振り返りを行い、次の取り組みのブラッシュアップを図ります。
しっかりと振り返りを行い、PDCAサイクルをまわしましょう。

計画を立てたメンバーや安全衛生委員会などで振り返りをしましょう。

STEP
01

実施計画の作成・実施準備

1) 現状把握 (P.6) ワーク①

関心度を把握することが重要。支援内容・方針の指針になる。

2) 目的・目標・喫煙対策の具体的な内容決定 (P.7) ワーク①

わが社の健康課題の把握 ▶ 何のために喫煙対策をするのか (目的)



健康課題を解決するための目標 ▶ 目標を達成するために何をするか (内容決定)

3) 事業主による宣言 (P.11) ワーク③

- ・できれば対面で、全従業員の前で、「会社の方針」であることを伝える
- ・事業主の熱意、本気度を伝えるチャンス、従業員への思いも乗せて
- ・喫煙対策を行う担当者が活動しやすくなる

喫煙対策の土台を固めるための一番重要なステップ！



喫煙者や従業員の反応は？
反発などはなかった？



- ・ 急な大きな方針転換は反発を呼びやすい。
- ・ 喫煙者に意見を聞いたり、段階的に対策を進めることが望ましい。

反発を弱める工夫...

- ・ 衛生委員会で複数の従業員（喫煙者・非喫煙者・多部署）の意見を聞いて衛生委員会としての決定事項とした。（製造業O、設備業R）
- ・ 社長の宣言の中で、対策メンバーチームの紹介をしてもらった。（製造業T）
- ・ 就業時間内禁煙の開始時期について、喫煙者にヒアリングした。（保険業T）

1 まず全員 ➤ **2 全ての喫煙者** ➤ **3 禁煙に関心のある人**

1) 従業員への情報提供 (P.16) ワーク⑥

全員に喫煙の害、禁煙のメリット、正しい禁煙の方法を伝える

WHY? 全員にお知らせを配布する?

喫煙や禁煙に関する資料や研修会、喫煙者だけにお知らせすれば良い? そんなことはありません。たばこを吸わない人をいかに巻き込めるかが喫煙対策を成功させるカギの一つです。禁煙にすでに成功した人や元々吸わない人に禁煙のための正しい知識を持ってもらうことや、禁煙サポーターとして協力してもらうことはとても重要です。ある会社では、禁煙チャレンジャー1人に対して2、3人のサポーターを配置してチームを組みました。さらにチーム対抗の歩数イベントを喫煙対策に並行して実施しました。結果は大成功、禁煙チャレンジャーはサポーターの支援と歩数アップに打ち込むことで禁煙に成功しました。会社は歩数イベントでの優勝チームに褒賞を用意しました。

2) 喫煙者への声掛け (P.17) ワーク⑦

A) 基本的な声掛け

禁煙を促す効果的な情報提供

1. リスク提示

+
行動を変えることで回避できる
というメッセージ

たばこを吸っていると
がんになるリスクが高まります

たばこを吸っていると
寿命が短くなります

禁煙をすれば
リスクは下がります



2. あなたにはできる

禁煙することは
簡単ではないかもしれませ
ん。
しかし、あなたは
禁煙することができます！

3. そのためには 何をすれば良いのか

禁煙方法を選択するための資
料を渡す

禁煙外来の病院リストや、ニ
コチンパッチやガムが買える
薬局リストを渡す

受診のスケジュール調整の指示



朝礼など、全体に伝
える時にも活用！



2) 喫煙者への声掛け (P.19)

B) すべての喫煙者への声掛け

① 喫煙者リスト作成

個別面談開始前に記入する

ID	年齢	アンケートでの 関心度	健診での 指摘事項	性別	職種	役職の 有無	家族構成の 特記事項
(例) 35	56	6か月以上先	高脂血症	男性	事務職	あり	妻も喫煙者

② 面談の約束をする

③ 面談を実施する (5分~10分くらいでOK)

面談日	面談時間	1日の 喫煙本数	喫煙開始 年齢	禁煙経験 回数	たばこを吸うことの 意味合い
2月12日	15分	10	20	1回	ストレス発散、 コミュニケーション

どんな時にたばこを 吸うのか	禁煙への考え	今後の方針
仕事の休憩時間、朝食後、 夕食時	値段も上がってきたし、 喫煙所も減ってきたので 辛い状況だが、今すぐ禁 煙する気はない	経済的負担や喫煙所の少なさから禁煙へ の関心はあるが、まだ気持ちは固まって ない様子。家族も喫煙者なのでなかなか 手ごわい印象。 1か月後に声をかけてみる。

喫煙者のニーズ把握の
ために全喫煙者に！



この段階では
支援までしなくてOK

2) 喫煙者への声掛け (P.21)

c) 対象者に応じた声掛けの工夫ー 3つのポイント

①自信をもってもらう ▶禁煙への素地づくり

身近な人の禁煙成功体験を伝える、周囲のサポートがあることを伝える

②個人のリスクに合わせて情報提供をしよう ▶「他人事」から「自分事」へ

健診結果、既往や治療中の病気と喫煙の関連を伝える

③メリットを強調して伝えよう ▶禁煙への動機づけを高める

禁煙リスク強調よりも禁煙メリットの強調

たばこを吸い続けていると
がんになりますよ

リスク



禁煙をすれば
がんになるリスクが下がりますよ

禁煙をすれば
お金の節約になりますよ

メリット

チャレンジャーが
集まらないかも...



- ・喫煙をする役員に率先して
参加してもらう
(製造業H、設備業K、建設業Dなど)
- ・禁煙外来の受診までをフォロー
(保険業Tなど)
- ・繰り返しの声掛け、タバコに
限らない声掛け
(医療・保健K、製造業Oなど)

まずは一人のチャレンジャーを
誕生させることも大事。

もくじ

- ・ 自己紹介
 - ・ 職場で喫煙対策を始める前に押さえておきたい5つのポイント
 - ・ 2025年のセミナー参加者アンケート結果
 - ・ 中小事業所を対象とした職場で進める喫煙対策
ワークブックを見ながら喫煙対策の流れとコツを理解する
 - ・ **アンケート結果：さあ、どう解決する？**
 - ・ つまづきポイントの解説
 - ・ まとめ
- 【グループディスカッション】

アンケートから見えたニーズ ー6か月後調査から

①喫煙者への対応の難しさ

ー長期喫煙者への対応、抵抗感の強さ

②経営層・事業主の理解不足

ー経営層に喫煙者が多い、意識改革が難しい

③職場環境・周囲の影響

ー周りの喫煙者からの影響

④喫煙対策の進め方への悩み

ーどこまで会社が口を出して良いのか、強制にならない方法を知りたい

⑤実践・フォローアップの課題

ー業務が多忙、後回しになる

⑥セミナー・資料への評価

ーワークブックが実践的で役立った、委員会で共有した、他の対策にも使えそう

どう解決する？ その1

①喫煙者への対応の難しさー長期喫煙者への対応、抵抗感の強さ

- ・ 個人の健康課題と関連付ける、60歳以上であっても禁煙の効果はある
- ・ 岩盤層を急に動かそうとしない（時が来るのを待つ）

②経営層・事業主の理解不足ー経営層に喫煙者が多い、意識改革が難しい

- ・ 本気で喫煙対策したいなら、経営層から禁煙を
- ・ 他社事例で経営層の活躍を知ってもらう

どう解決する？ その2

③職場環境・周囲の影響—周りの喫煙者からの影響

- ・環境が禁煙を推進する（吸いにくい職場づくり）
- ・本人の意思をサポート、同僚や家族向けの資料の提供

④喫煙対策の進め方への悩み—強制にならない方法を知りたい

- ・仕事をしている時間は会社が買っている時間
- ・「禁煙したい人をサポートする」「吸わない人を守りたい」を前面に出す

どう解決する？その3

⑤実践・フォローアップの課題—業務が多忙、後回しになる

- ・続けられることを始める
- ・新しく作るより上乘せ
- ・専門家に頼る、お尻を叩いてもらう

いざ禁煙したくなった時に
頼れる担当者／事業主でいる



専門家を頼って良い！

もくじ

- ・ 自己紹介
- ・ 職場で喫煙対策を始める前に押さえておきたい5つのポイント
- ・ 2025年のセミナー参加者アンケート結果
- ・ 中小事業所を対象とした職場で進める喫煙対策
ワークブックを見ながら喫煙対策の流れとコツを理解する
- ・ アンケート結果：さあ、どう解決する？
- ・ つまづきポイントの解説
- ・ まとめ
【グループディスカッション】

つまづきポイント、解決ポイント別 職場で行う喫煙対策事例集

登場人物



支援者
(協会けんぽの保健師など外部の専門家)

支援

実装者



意思決定者
(社長・役員)



担当者
(産業保健スタッフ / 健康管理担当)

取組み
提供



対象者
(従業員)

介入
セッティング
(企業)

2023

つまづきポイント、
解決ポイント別
職場で行う喫煙対策

好事例集



【作成・発行】
厚生労働科学研究費補助金（健康増進・職業病予防生活習慣病対策総合研究事業）
「健康寿命延伸を目指した禁煙支援のための研究（21FA1001）」
「社会環境に応じた持続的な禁煙支援のための研究（23FA1001）」
研究班

2023年9月発行

つまづき／解決事例集の特徴

今までの事例集とここが違う！

- ① **よくある成功例だけでは、うまくいかない理由がわかりにくい**
▶ なぜうまくいくのか・他ではなぜうまくいかないのかが見えにくい
- ② **つまづきやすいポイントを整理して、対策をわかりやすく紹介**
▶ 多くの会社が共通して悩むところをまとめ、それに合った工夫を紹介
- ③ **自分の会社にあったヒントが見つかり、対策を進めやすくなる**
▶ 自社の状況に合わせて活用でき、フェーズごとに役立てられる



どんな時に役立つ？

- 喫煙対策の導入を検討している時
- 喫煙対策を行わなくてはならないが、何から始めたら良いかわからない時
- 喫煙対策をすでに行っているが、うまく進んでいない時

本事例集のキーワードと枠組み

実施のフェーズごと

導入したい対策：〇〇〇〇



行動目標

よくある
つまづきポイント



つまづきポイント
(阻害要因)

つまづきPに
応じた対応策



解決ポイント
(対応策)

	検討フェーズ	計画フェーズ	実施フェーズ	維持フェーズ
行動目標： 経営者と担当者が導入したい対策を実装するために行うべき行動の目標	社長： 担当者：	社長： 担当者：	社長： 担当者：	社長： 担当者：
つまづきポイント (阻害要因)： 行動目標の達成を妨げている要因	阻害	阻害	阻害	阻害
解決ポイント (対応策)： つまづきポイントを克服するための工夫	阻害に対する 解決策	阻害に対する 解決策	阻害に対する 解決策	阻害に対する 解決策

主要な
実践者を特定

検討フェーズ

計画フェーズ

実施フェーズ

維持フェーズ



行動目標

社長：対策を優先度高く実施することを決意、担当者を任命

社長・担当者：社員のニーズを把握

社長：目的や目標を全社員に宣言

担当者：施策の短期（6～12か月）・中長期目標（3～5年）の実施を計画

社長：屋内全面禁煙施策を施行

担当者：禁煙希望者を募集、禁煙を支援

社長：対策の継続実施の仕組みづくり

担当者：定期的にニーズアセスメント、目標達成の評価を実施し、対策を調整、継続



つまずきポイント
(阻害要因)

阻害①

経営層（社長や役員）が乗り気でない

阻害②

そもそも禁煙支援のニーズが現場にないと思う

阻害③

担当者のスキルとリソースがない
・やり方が分からない
・自信もない

阻害④

担当者が喫煙者と、うまくコミュニケーションがとれない

阻害⑤

禁煙希望者が少ない

阻害⑥

受動喫煙対策の遵守率が低い

阻害⑦

終了後、次の計画に結びつかない
担当者が異動する

障害①：経営層（社長や役員）が乗り気でない

CASE 1

企業保健師のAさんは、今年こそは自社の禁煙支援を強化したいと思っていた。これまで禁煙支援の実施を何度か役員に提案しているが、社長や役員が承諾はしてくれたが乗り気ではなかった。禁煙の健康面での利点については説明しているが、他にどんな要素があれば、役員が積極的に支援してくれるか、悩んでいる。

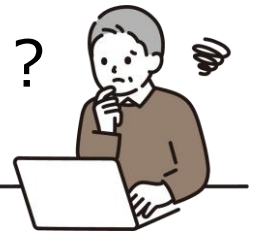


理由1：なぜ会社で禁煙支援をしなくちゃいけないの??

対応策1：社長や役員に、禁煙支援のメリットを多面的に説明しましょう

理由2：それって自分が関わらなくちゃダメ??

対応策2：リーダーによる明確な指揮が重要であることを説明しましょう



まとめ

5つのステップで進める禁煙支援

STEP
01

実施計画の作成・実施準備

まずは現状や社員のニーズを把握し、目標を設定しましょう。
スムーズで効果的な実施のためには計画が大切です！

約1か月を目安に事業主や健康管理担当者など複数の人で話し合いましょう。

STEP
02

禁煙希望者の募集

準備が整ったら禁煙支援活動の開始です。事業主や管理者による実施宣言を皮切りに周知活動を展開し、参加者を募集しましょう。

募集期間の設定は、約1か月がおおすすめです。
喫煙者の反応を見ながら期間を調整しましょう。

STEP
03

禁煙希望者の禁煙開始

いよいよ禁煙の開始です！
禁煙成功を目指して、サポート体制を整えましょう。

禁煙開始は、禁煙宣言から1～2週間以内がベストです。

STEP
04

禁煙の継続を支援

禁煙継続のために、禁煙状況の確認は大切です。
なかなか禁煙を開始できない場合や再喫煙防止の支援方法もここで確認しましょう。

1～3か月の禁煙継続を目指して頑張りましょう。

STEP
05

禁煙キャンペーンの振り返り

最後に振り返りを行い、次の取り組みのブラッシュアップを図ります。
しっかりと振り返りを行い、PDCAサイクルをまわしましょう。

計画を立てたメンバーや安全衛生委員会などで振り返りをしましょう。

事業所で行う強みを最大限に活かす！

仕事と同じようにPDCAをまわすことを意識！

困ったら専門家を頼る！



グループディスカッション

1. グループのメンバーに自己紹介をしましょう

- ・ 事業所名、名前、役職・業務内容
- ・ 夏休みの予定は？（こうだったら良いな...もOK!）

2. 喫煙対策をどのくらい実施している？

困りごとや、ネックになっていることは？

▶ それ、こうやって解決したよ！があれば是非共有を！

3. グループで出た困りごと（+解決策）を全体に共有しよう

▶ グループのまとめ、ぜひ皆さんに聞いてみたい（聞いてもらいたい）

▶ 解決策を持っている方は是非アドバイスを

