

禁煙チャレンジシステムを導入した禁煙者創出活動 ～会社組織を活用した試み～			
ガイドラインステップ	キーワード	・禁煙者創出	・仲間意識
1～4,8,9,13,15,16	(6つ以内)	・禁煙チャレンジシステム ・会社組織の活用	・サポートメール ・FTND スコア
改善・取組みの背景と課題	<p><背景> 弊社は、男性従業員が圧倒的に多い自動車車体製造業である。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男性正社員の喫煙率の推移を、表1に示す。 2. 2009年、対象の年齢やニコチン依存性は問わず、社内に禁煙外来を開設した。 3. 2013年、昼の休憩時に産業保健職が職場を訪ねる“出前ミニ教室”形式で禁煙支援を行った。支援対象者数に対する支援後の禁煙成功者数の割合(以下、禁煙者創出率と呼ぶ)は17%であった。禁煙成功群の平均FTNDスコアは2.1点で、喫煙継続群の4.8点よりも有意に($p < 0.001$)低いことが分かった。 4. 20～49歳の交替勤務群の喫煙率は、厚生労働省調査値より10ポイント以上高かった。製造現場での仲間意識の強さが、禁煙行動を阻害していると思われた。 5. 一方、年齢階層と平均FTNDスコアの間には$R^2=0.9$以上の正の相関を認め、若年者はニコチン依存性が低く、行動変容し易いことが分かった。 <p><課題></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “出前ミニ教室”を続けたが、参加者は減り、時には反発を受けるようになった。 2. 禁煙外来の利用者は減り、また、禁煙達成後の再喫煙者もいることが分かった。 3. この状況の中、産業保健職に、禁煙支援を続ける疲弊感も生まれてきた。 		
改善・取組みの着眼点	<p>喫煙者比率をさらに下げるには、会社組織を使って職場内に禁煙に向けた意識が創られることが必要と考え、2016年に禁煙チャレンジシステムを考えた。</p> <p><基本方針></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職場内に喫煙対策活動に携わる中心メンバーを設定し、活動を推進してもらう。 2. 中心メンバーと産業保健職の定期的な話し合いを通じ、メンバーの育成を図る。 <p><禁煙チャレンジ></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 禁煙チャレンジャーは、ニコチン依存性が低い若年喫煙者を優先対象者とする。 2. 職場サポーターは、チャレンジャーにより選任される。 3. チャレンジャー・サポーター・産業保健職間のサポートメールを設定する。 4. 職場毎に喫煙者削減目標人数を提示し、職場に当事者意識を持たす。 		
改善・取組みの概要	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全社を建屋単位で8ブロックに分け、喫煙対策プロジェクト活動をした(図1)。 2. 健康推進センターが事務局となり、プロジェクト会議を定期的開催した。 3. 一日の喫煙本数が10本以下で39歳以下の男性喫煙者1100人に対し、各ブロックを通じ禁煙チャレンジャーを募った。結果、234人(21%)がチャレンジャーとなった。 4. 禁煙方法は、①禁煙外来、②自力禁煙とし、チャレンジャーがどちらかを選んだ。 5. 自力禁煙法では、①喫煙本数を徐々に減らして止める減煙コース、②一気に止める断煙コースを設定し、チャレンジャーがどちらかを選んだ。 6. チャレンジャー・サポーター・保健師間で共有するサポートメールを、3か月間のチャレンジ期間中に4回実施した(図2)。 		

写真・図表・イラスト

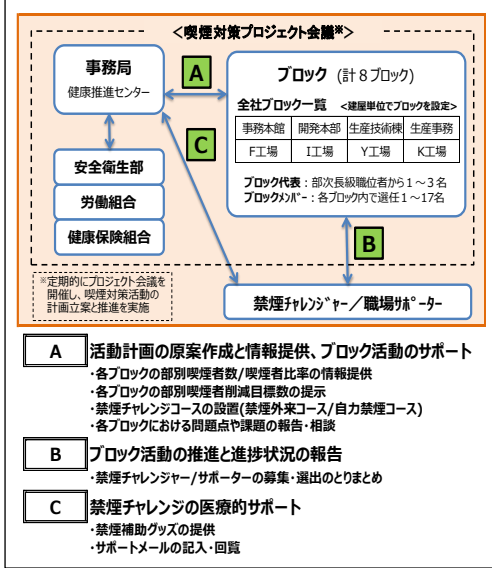


図 1. 喫煙対策プロジェクト全体像

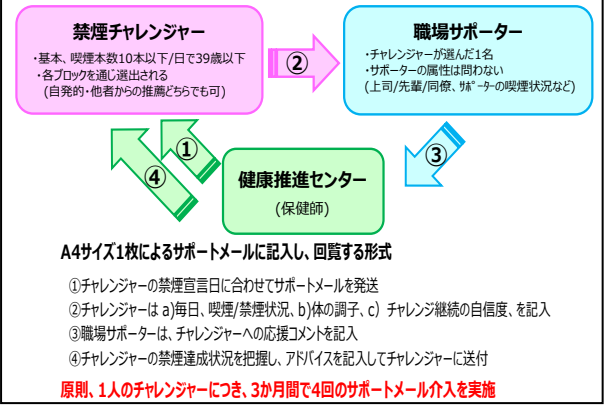


図 2. サポートメールの流れ

表 1. 喫煙率の推移(男性正社員)

年	2009	2011	2013	2015	2017
喫煙率(%)	48.1	45.2	44.5	42.4	38.3

効果

1. 禁煙者創出率
 チャレンジャー234人中118人が禁煙達成し、禁煙者創出率は50%であった。禁煙外来と自力禁煙の両群間に、有意差を認めた。自力禁煙の減煙と断煙の両群間にも、有意差を認めた(図3)。

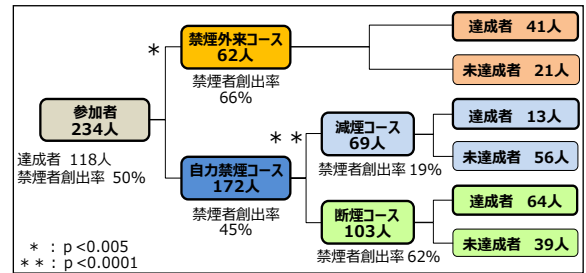


図 3. 禁煙チャレンジシステム コース別禁煙者創出率

2. 参加理由別の禁煙者創出率
 自分の健康のため:48%、上司・同僚に勧められて:39%で、有意差はなかった。

3. 断煙コースで準備期にあるチャレンジャーの禁煙達成群と未達成群の分析
 チャレンジャーの属性(年齢、1日の喫煙本数、FTND)、サポーターの属性(上司/先輩 vs.同僚、喫煙の有無)、サポートメールの平均受け取り回数について検定を行った。有意差を認めたのは、サポートメールのみで、達成群 2.7回、未達成群 1.4回であった。

4. 禁煙達成群の1年後の禁煙状況
 118人中93人(79%)は、1年後も禁煙を継続していた。コース別では、禁煙外来41人中30人(73%)、減煙13人中9人(69%)、断煙64人中54人(84%)であった。

このGPSの経験から学ぶことができるポイント

1. 全社的な喫煙対策では、健康管理部門と職場との協力が重要である。
2. その手法として、①管理職を代表としたブロックを設定、②ブロックや部単位で喫煙者削減目標人数を設定、③各職場がチャレンジャーを推薦、④健康管理部門と各ブロックとの定期的会議、は有効と考える。
3. チャレンジャーの選択では、ニコチン依存性が低い若年者を優先対象とする。
4. 職場に勧められて参加したチャレンジャーには、「職場の代表である・職場が応援してくれている」という意識が芽生え、行動変容を起こすきっかけとなる。
5. 健康管理部門・チャレンジャー・サポーターを回覧させるサポートメールは、チャレンジャーの中に一体感をもたらし、禁煙者創出につながる重要な手法である。

参考資料

山田 悦子. 男性喫煙者におけるニコチン依存度と行動変容ステージの関連性について. 第25回日本産業衛生学会 産業医・産業看護全国協議会 講演集. 2015年. P142

山田 悦子

e-mail

2018年1月8日