

手代木社長接受採訪- 發出『絶』煙宣言及目標達成「吸煙率 0」



塩野義於 2020 年 4 月 7 日發出「[塩野義集團『絶』煙宣言](#)」，表明集團將一體同心採取戒煙措施。各職場針對促進戒煙應採取相關對策，在每月 22 日以 Swan Swan 的意象及諧音的方式（Suwan Suwan 吸わん吸わん(不吸煙不吸煙)），當作「戒煙日」，7 月時特別獻上手代木社長的採訪內容。

分享『絶』煙宣言中手代木社長傾注的想法，不單是吸煙者，非（前）吸煙者也請針對戒煙設身處地的思考，並加以運用於各組織在推廣戒煙的努力上。

Q1：請告訴我們『絕』煙宣言中傾注的想法，及對於塩野義目前吸煙率 13～14%的想法。

A1：香煙不只是單純的奢侈品，可以說是包含癌症在內，各種疾病的危險因子，甚至可稱之為「藥物」。另外也不能忽視 COVID-19 重症化的風險及感染率的上昇等擔憂。修訂健康促進法，使防止二手煙對策從禮儀轉為「規範」，也是因為更加重視香煙對健康的危害。理解這件事卻依然持續吸煙，損害當事人及周遭人們的健康，以製藥產業的角度來看是難以忽視的狀況。因此希望塩野義家族的各位能夠更加積極的採取戒煙對策，而發出『絕』煙宣言。可惜的是，目前的吸煙率離絕煙的程度還非常遙遠，顯然塩野義對這件事的重視程度並沒有傳達到各位社員、特別是各位吸煙者的心中，我感到非常的遺憾。為了在 2022 年度結束時能達成「吸煙率 0」，已經請各位重新審視目標及行動計畫了，但希望各位可以藉此機會，每一個人再針對促進戒煙的意義好好的思考。

Q2：塩野義作為促進戒煙企業，為在 2022 年度結束時達成「吸煙率 0」，您認為什麼是必要的呢？

A2：無論是否有吸煙，每一個人都要針對戒煙這件事思考才是重要的。必須醞釀出「吸煙率 0」的社內風氣是理所當然的。因此，希望上級對協助者的健康負責。平常作為溝通的一環希望可以針對戒煙做意見的交換，在 COVID 狀況下，每天關心協助者的健康是理所當然的事，延伸至上述提到的溝通內容是可成立的。身邊若有戒不了煙很困擾的人，建議他到戒煙門診就診或線上診療諮詢、職場健康專科諮詢等的關心也很重要。另外 6 月開始的促進戒煙專案，請非（前）吸煙者支援吸煙者，一起討論困擾的地方，並請吸煙者挑戰戒煙。也麻煩大家呼籲利用專案進行戒煙挑戰。也請非吸煙者成為促進戒煙的支持者，使塩野義全體一同達成『絕』煙宣言。

Q3：管理層升遷條件中，追加了「吸煙者將從升遷候補中剔除」。戒煙相關的社內規定或制度也變得嚴格了嗎？

A3：作為感染症專門的企業在預防、診斷、治療、抑制重症化的所有部分

都要著手，同時作為 HaaS 創造企業以進化為目標的塩野義家族成員若吸煙是不能成為模範的。可能在現在的階段看起來會很嚴格，但我認為這是以成為管理層為目標的人剛好可以面對戒煙的好機會。作為經營者，向社內外宣言集團將一體同心，達成「吸煙率 0」時，反對戒煙活動的人是更難能夠擔當組織營運的。

另外，因為要擔負起未來，今後對於有意願入社的人，可望能將戒煙（吸煙者則是入社前戒煙）納入應徵條件。原因是雖然當事者有優秀的能力，但因尼古丁成癮導致當事者，甚至是周遭的相關人員能力下降，在提高企業競爭力上很容易成為阻害要因。從規範這角度來看，建議吸煙者本人戒煙是很合理的，採取防治二手煙對策也是企業所必備的條件，因此塩野義在就業規則上也有限制吸煙的必要。

Q4：有預料到像是私人時間的吸煙不想被受限等的排斥反應嗎？

A4：多元價值觀的認同日漸增加的現在，我們塩野義家族也希望是聚集了能打從心底相信「與眾不同的每個人都很棒」的人們。由此觀點來看，認同自由、尊重個體是很重要的，但另一方面，若很明顯能看的出來那是對當事者的健康有危害的事情，卻「裝作沒看見」，我並不認為這是所謂的溫柔。比如說，因暴飲暴食導致重度肥胖的人，比起因為他「喜歡吃東西」而放著不管，我相信向他伸出手對他說「我真的很擔心你的身體」才是真正的愛。當然最終不能限制人的自由，但作為同個家族成員傳達「我很擔心」這件事是絕對沒有錯的。

Q5：STS2030 中，針對今後的社會，預想將大大的提高患者面的醫療和疾病素養。在這之中，對於在製藥產業工作的我們，應該要如何看待戒煙及對自己的健康管理（包含對他人的影響）。

A5：為達成 STS2030，目前在準備改訂健康宣言 2018。「社員的健康」該有的樣子應該在近期傳達給各位。我希望塩野義家族的成員能時常發揮最大的能力，因此請各位從戒煙開始，公司全體都必須盡可能避免會導致降低成效的行動。

以 上