

# 従業員とHonda

## 人事管理の基本理念

Hondaは、自立・平等・信頼という「人間尊重」の経営理念を、Hondaグループを構成する人たちのみならず、ビジネスをおこなう対象やともに仕事を進める人々や企業との関係についても適用されるべき精神としています。また、グローバルに事業展開する企業として、「世界人権宣言」などの国際規範を尊重しています。

「人間は本来、夢や希望を抱いてその実現のために思考し、創造する自由で個性的な存在である」ととらえ、こうした人間が集い、個性を尊重しあい、平等な関係に立ち、信頼し、持てる力を尽くすことで、ともに喜びを分かちあえる企業でありたい、というのが私たちの願いです。

そのために、採用や教育・評価・配属などの人事管理においては、「主体性の尊重」「公平の原則」「相互信頼の原則」という3つの原則に基づき、従業員一人ひとりの意欲や能力を高める環境づくりと、もてる力を活き活きと発揮できる職場づくりに力を注いでいます。

### 人事管理の3つの原則

#### 1.主体性の尊重

Hondaが従業員に期待するものは、個人の意欲と主体性です。

それは、「能ある鷹は爪を出せ」「得手に帆をあげて」という創業者の言葉が示す通り、

一人ひとりの従業員が自分で考え、行動し、責任を果たすことです。

資格認定を求めるチャレンジャーが自ら手を上げる資格制度、

自分がどうなりたいのかを主張することができる2Wayコミュニケーションの仕組みなどは、

従業員の意欲と主体性を前提に設計されています。

#### 2.公平の原則

Hondaは、国籍や性別、学歴などの属性によらず、

一人ひとりが個性をもつ平等な人間ととらえ、学歴やコース別人事管理はおこなわず、

職務と能力、実績に応じて定めるシンプルな給与体系を採用しています。

また、配置や任用にあたっては、能力や適性に応じて機会を均等に提供するように努めています。

#### 3.相互信頼の原則

Hondaは、会社と従業員と従業員同士の相互の信頼関係の構築は、

お互いの違いを認め、尊重しあうことからはじまると考えています。



## 労務方針

人事の三原則を具現化した労務方針を以下のとおり掲げています。

### 1.人権の尊重

- それぞれの個性や違いを受け入れ、本人の意欲と主体性を尊重する。
- 個々が有する基本的な人権を尊重し、強制労働や児童労働は認めない。

### 2.差別撤廃

- 全ての人が平等であるという原則に基づき、公平で自由な競争機会を創出する。
- 人種・民族や出身国籍・宗教・性別・年齢などを理由とした差別は行わない。  
また、職場におけるあらゆる形態のハラスメントは容認しない。

### 3.法令遵守

- その国の社会規範や慣例、文化を尊重する。
- 各国・地域で定める法令を遵守する。

### 4.自由闊達な対話環境の創出

- 従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何事においても誠実に話し合う努力をする。
- 従業員が結社をする自由、またはしない自由および団体交渉の自由を尊重し、  
会社は、法令、慣行や各国・地域の慣習に従い、あらゆる課題の解決を図る。

### 5.安心して働ける労働環境の維持

- 仕事に安心して専念できるよう、安全で衛生的な労働環境を提供する。

#### ▶ ダイバーシティの推進

Hondaフィロソフィーの「人間尊重」の基本理念に基づき、多様性への取り組みを推進しています。

#### ▶ 労使関係とコミュニケーション

良好な労使関係を維持するために、立場や考え方の違いを尊重しながら相互の信頼と努力を積み重ねています。

#### ▶ 労働安全衛生への取り組み

従業員の心身の健康確保は、Hondaフィロソフィー「人間尊重」を基本理念とするHondaにとって、もっとも重要な責務のひとつです。

#### ▶ 働きやすい職場環境づくり

従業員がもてる力を発揮できるよう、働きやすい環境づくりに力を注いでいます。

#### ▶ 能力開発・人材育成

OJTとOff-JT、「2Wayコミュニケーション」「NHサークル」や「改善提案制度」によってさらなる能力開発・人材育成に努めています。

#### ▶ 健康増進への取り組み

「従業員の健康で豊かな生涯生活の支援」という方針のもと、健康増進のためにさまざまな情報や機会を提供しています。

## ダイバーシティの推進

「Hondaフィロソフィーの『人間尊重』という基本理念に基づき、多様な属性にかかわらず、一人ひとりを違いのある個性として認めあい、尊重することで多様な人材が実力を発揮できる環境を整備する。」Hondaでは多様性への取り組みをこのように定義し、2007年より全社的・継続的に取り組んでいます。

### 女性活躍の機会拡大

多様性を活かす取り組みの強化として、2008年から女性活躍の機会拡大に焦点をあて、社内報による発信、講演会の開催、研修実施など、啓発活動をおこなっています。

2013年度の女性比率

内容	比率
全従業員に占める女性比率	6.66%
全管理職に占める女性比率	0.43%
全主任相当に占める女性比率	1.98%
役員に占める女性比率	0.00%

※役員については2014年6月に女性取締役が就任予定

(2014年3月データ)

### おもな啓発活動「キャリアサポートプログラム」の実施

Hondaは2009年10月より、若手から中堅層の女性従業員を対象として、従来の上司との2Wayコミュニケーションをさらに一歩進めた「キャリアサポートプログラム」を展開しました。キャリア開発に対する認識をあわせ、キャリアプランや目標について話しあう機会を促進するために、女性従業員と上司の双方に対してキャリア開発研修を実施しました。2010年以降は研修に加え、女性従業員のキャリア形成に関する個別相談に応じるためにキャリア相談会を実施し、キャリア形成のための気づきの機会提供やキャリアプラン実現に向けたサポートを実施しました。

### 障がいのある人の雇用促進

Hondaは、各事業所で障がいのある人を積極的に雇用しています。また、Hondaの特例子会社であるホンダ太陽(株)、ホンダR&D太陽(株)、希望の里ホンダ(株)においても雇用を推進しています。配属にあたっては、一人ひとりの障がいの状況に配慮するほか、健常者とともに働くことができるように職場環境の整備を進めています。

こうした取り組みの結果、2013年には、ホンダ太陽が、「平成25年度 障害者雇用優良事業所厚生労働大臣表彰」を受賞しました。

2013年度の障がい者雇用者数は1,084名、雇用率は※2.27パーセントとなっており、法定雇用率2.0パーセントを上回る水準を維持しています。

#### 特例子会社の事業内容

社名	設立年	事業内容
ホンダ太陽(株)	1981年	二輪車・四輪車・汎用製品(スピードメーター、グローブボックスなど)の部品生産
希望の里ホンダ(株)	1985年	ピストン、ケースカバー、ナックルなどの組み立て
ホンダR&D太陽(株)	1992年	CAD設計・輸送用機器および福祉機器の研究開発

#### 障がいのある人の雇用状況



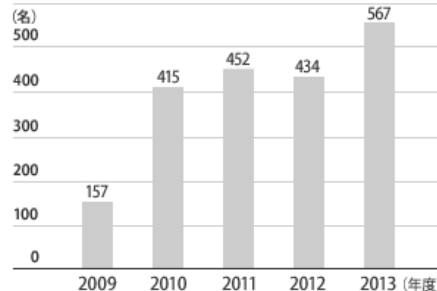
※雇用者数および雇用率は、「雇用の促進等に関する法律」にのっとり、重度の障がいのある人の1名の雇用をもって「2名」とみなしています。なお、グラフの数値は、各年6月1日時点の数値

### 定年退職者の再雇用を推進

Hondaは、少子高齢化社会の到来や、年金に関する法改正などの法制度の動向、製造現場の技能伝承などをふまえ、高齢者雇用安定法の施行前の2003年4月から、60歳の定年退職をむかえる従業員を対象とした再雇用制度を導入しています。

そして、2010年4月には、60歳以降の生活に対する安心感を高めるとともに、長年培ってきた能力を発揮できる環境を整備することを目的に、原則、希望者全員を65歳まで専門性を活かせる業務にて再雇用する「新たな再雇用制度」へ制度内容を見直しました。その結果、定年退職者の約6割が再雇用を希望しており、さまざまな職場で高い経験値と専門性をもつ従業員が活躍しています。

#### 再雇用の状況



※当該年度に新規で再雇用となった人数

## グローバル採用

今後、ますますビジネスのグローバル化が進展していくなか、グローバル Hondaの「人」総合力の向上をめざし、人材の多様性進化に取り組んでいます。

その一環として、新卒採用の一部を、Hondaが直接、海外の労働市場から採用をおこなう「グローバル採用」をスタートさせました。

多様な人材の知識・価値観を、認めあい、尊重しあうことで、企業としてのフレキシビリティ、アジリティ、クリエイティビティの向上をめざします。

「グローバル採用」の人数

入社年度	人数
2013年度	15人
2014年度(予定)	15人

## 働きやすい職場環境づくり

Hondaフィロソフィーの「人間尊重」という基本理念に基づき、多様な従業員一人ひとりがもてる力を活き活きと発揮できるよう働きやすい職場環境づくりに力を注いでいます。

### 労働時間の短縮

Hondaは、1970年に隔週5日制、1972年に完全週5日制を導入するなど、業界に先駆けて労働時間短縮に積極的に取り組んできました。水曜日と金曜日は原則として全員定時退社する「ノー残業デー」運動や、労使で進める年次有給休暇カットゼロ運動※は、いずれも40年以上の歴史をもっています。

こうした活動の結果、2013年の従業員一人あたりの総労働時間は1,900時間、一般組合員における年次有給休暇の平均取得日数は19.2日となり、業界でも高水準の総実労働時間の短縮を達成しています。

また、Hondaは、従業員の計画的な年次有給休暇の取得推進、および余暇の有効活用によるモチベーションアップを図るために、一定の勤続年数を経過した従業員を対象に3日連続・5日連続で年次有給休暇取得を奨励する制度を導入しています。

※ 年次有給休暇の繰越日数を超過してカットされる日数をゼロにする取り組み

### 仕事と育児・介護の両立を支援

Hondaでは仕事と生活の両立を支援する制度の整備を積極的に進めています。

出産や育児・介護をおこなう従業員だけでなく、マネジメント層が制度の内容を正しく理解し有効に活用できるように、仕事と育児・介護の両立支援制度をまとめた「ガイドブック」をマネジメント層に配布。2010年からは社内イントラネットにも掲載しすべての従業員が閲覧できるようにしています。

また、2008年から祝日稼働日に、未就学児を対象とした一時保育を全事業所で実施しており、仕事と育児の両立を支援しています。

これらの取り組みの結果、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けています。

また、2014年4月より、「選択型福利厚生制度」を導入し、ベビーシッター派遣サービス、育児用品のレンタルサポートなど、出産・育児といったライフイベントや介護へのサポートを選択できる仕組みをスタートさせ、より安心して働けるサービスを提供していきます。



祝日稼働の一時保育風景



くるみん認定マーク

### 多様性をより活かすための各種制度

	妊娠	出産	1歳	3歳	小学校就学
妊娠・出産・育児		母性保護規則	母性保護規則		
		就労制限	就労制限		
			時間外勤務の免除・制限、深夜業勤務の制限		
		産前産後休暇			
			育児休憩		
			育児休職		
			育児のための短時間勤務		
介護			子の看護休暇		
			祝日 稼働日の一時保育		
	介護開始				
介護		介護休暇	年間5日、対象者が2人以上の場合は10日		
		深夜業勤務の制限	1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内		
		時間外勤務の制限	1回につき1ヶ月以上1年以内		
		介護のための短時間勤務	1年以内（やむを得ない事情の場合には1年間延長可）		
		介護休職	1年以内（やむを得ない事情の場合には1年間延長可）		
その他		再入社チャレンジ登録制度	家族の介護・配偶者の転勤や駐在による退職者の再入社支援		
		ライフプラン助成金制度	育児・不妊治療・教育・介護の事由での支出に対する助成		

## さまざまな相談窓口を設置

Hondaでは、働きやすい職場環境づくりのためにさまざまな窓口を設置し、従業員をサポートしています。

### 「仕事と育児・介護の両立に関する相談窓口」

仕事と生活の両立に取り組む従業員に対する個別の相談受付と、両立を支援する制度の周知と活用の促進のため、2010年1月に各事業所の総務部門のなかに相談窓口を設置しました。

男女各1名の担当が対象者からの相談だけでなく、上司からの相談にも対応しています。

### 「セクハラ相談窓口」

全従業員を対象にした「セクハラ相談窓口」を1999年から設置しています。セクシュアルハラスメントの発生の抑制と、迅速かつ適切な解決を図ることを目的にしています。

### 「ライフプランセミナー窓口」

60歳以降も充実した生活を営むための「生きがい・健康・経済設計」を考えはじめる場として、配偶者も一緒に参加できるライフプランセミナーを開催しています。2013年度は、公的年金空白期間拡大の対応として、受講対象年齢の段階的な引下げをおこない、53から54歳の正規従業員に実施しました。

また、社内講師・事務局が窓口となり、受講後に個別相談にも応じています。

また、2014年4月からは「選択型福利厚生制度」にて、ファイナンシャルプランナーへの個別相談など、外部有資格者への相談サービスも導入予定です。

## 労使関係とコミュニケーション

Hondaは、従業員とのコミュニケーションを大切にしており、広く従業員の意見を人事施策に活かしています。

### 良好な労使関係づくり

Hondaは、労働組合と雇用の安定や労働条件、安全衛生、さらには生産・販売活動などについて、団体交渉や労使委員会などの場で協議しています。

会社と労働組合は、たがいの立場や考え方の違いを尊重するとともに、相互の信頼による会社の永続的な発展と労働条件の向上のために、強固な労使関係を維持・発展させていくことに努めています。

### 従業員意識調査を実施

Hondaでは、従業員の声を聞き、より働きやすい職場環境づくりに役立てるために、3年に一度、「従業員意識調査」を実施しています。調査の項目は、組織風土や人事制度、マネジメントに対する従業員の受け止めなど多岐にわたる設問で構成しています。

従業員意識調査は3年に1度実施しており、2013年は実施年にあたっており、2013年3月に調査を実施しました。

調査結果は、社内報を通じて従業員に対してフィードバックされるほか、マネジメント教育や人事制度の改定など、人事諸施策に反映しています。



2013年従業員に配布された意識調査結果(左)  
従業員意識調査からの課題などを盛り込んだマネジメントガイド(右)

### 従業員意識調査(Hondaで働く満足度)

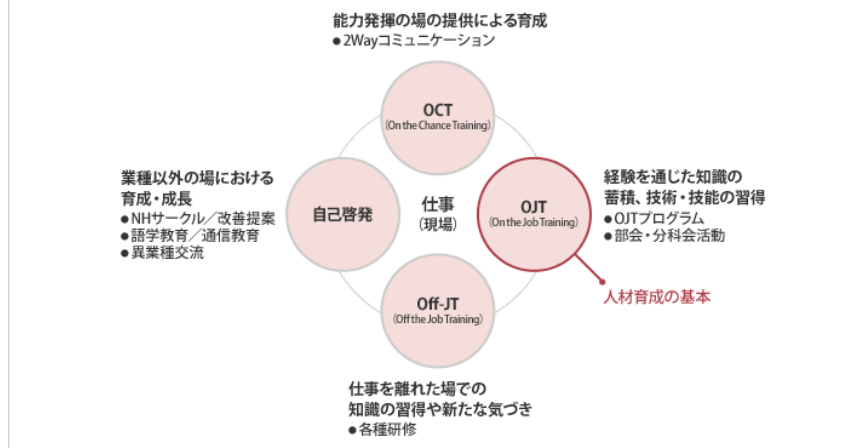
	2010年度	2013年度
全従業員(%)	80.8%	80.0%
うち男性(%)	81.0%	80.2%
うち女性(%)	79.5%	77.9%
全従業員に対する回答者の割合(%)	95.1%	94.3%

## 能力開発・人材育成

## 「OJT」を基盤とする人材育成

Hondaは、実務の経験を重ねるなかで専門性や職務遂行能力を高める「OJT（On the Job Training）」を基盤とした人材育成をおこなっています。OJTを効果的に推進するために、専門分野や職種別のステップごとに求められる技術・技能の内容やレベルを体系化した詳細なOJTプログラムを制定しており、これに基づき各個人の専門能力や管理能力をチェックするとともに、上司による部下の能力把握や個人がさらなる成長を図るための指標として活用しています。さらに、OJTと相互に補完しあう「Off-JT（Off the Job Training）」プログラムを取り入れ、職種ごとの専門性教育やキャリア形成・スキル開発・マネジメント能力の向上を図っています。また、より高い専門性の獲得や知識・教養め人間性を高めるために、従業員が自らの意思で参加する語学教育や通信教育・異業種企業との人材交流など、自己啓発活動も活発におこなっています。

## 人材育成の基本的な考え方



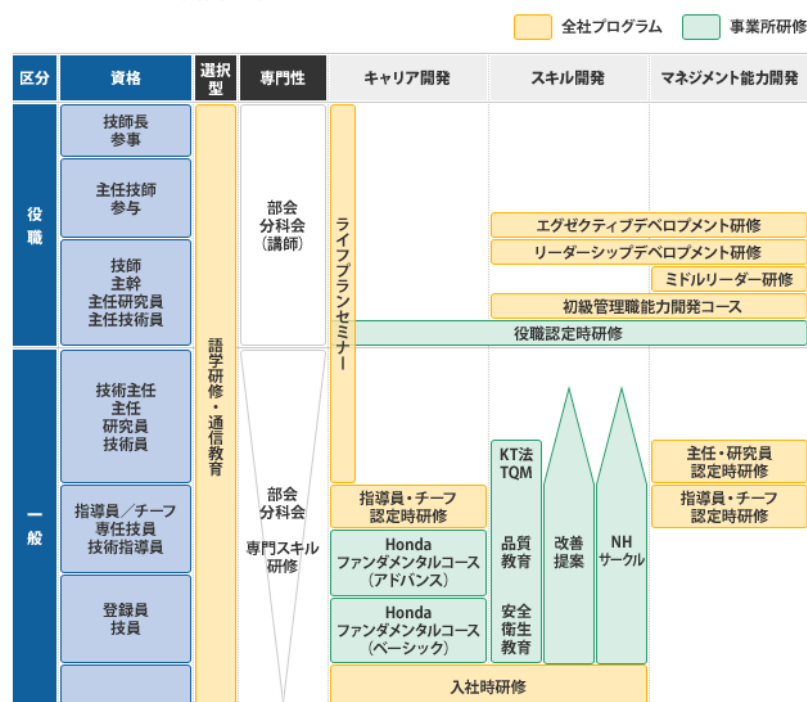
## おもなOff-JTプログラムの内容

Hondaは、従業員一人ひとりの能力向上に応じて、OJTにOff-JTを効果的に組みあわせ、個人の成長意欲に応えるようにさまざまなOff-JTプログラムは以下の3つの柱で構成されており、おもに階層別の研修体系となっています。

1. 自己変革能力の伸長を促すもの（キャリア開発）
2. 仕事の遂行能力の伸長を促すもの（スキル開発）
3. マネジメント・リーダーシップ能力の伸長を促すもの（マネジメント能力開発）

特に2012年より、グローバルHondaを牽引するグローバルリーダー育成強化にむけた新たなリーダーシップトレーニング研修を毎年より、日本のみならず全世界から選抜されたアソシエイトも研修に参加しています。

## HondaのOff-JTプログラム（研修）体系





## 意欲と主体性を尊重する仕組み

Hondaは、従業員一人ひとりの意欲と主体性をはぐくみ、また、その力を会社の改革や成長に活かしていくための制度を運用しています。

### 2Wayコミュニケーションを通じた育成・評価

Hondaは、従業員の育成・評価については、上司との2Wayコミュニケーションを重視しており、年3回以上の面談を全員におこなうこととしています。まず、4月の面談は、自分の言葉で将来(夢・目標など)を語り、上司のアドバイスを通じて自分の将来像や進むべき方向性を明確にします。そのうえで、その年度の組織の事業目標に基づいて個人の役割を設定します。

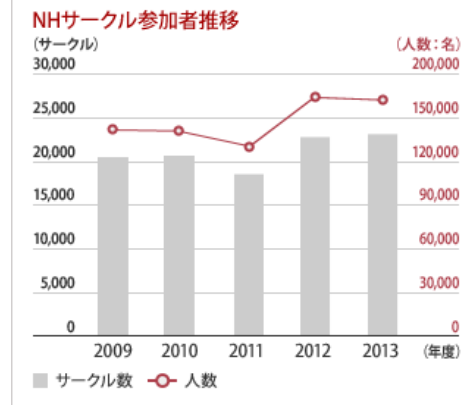
6月と12月の面談では、上司が半期の実績についての評価、その理由を伝え、同時に強みや弱みの共有をおこないます。また、今後のチャレンジ目標やキャリアなどについても話しあうことで、能力向上につなげています。

### NHサークル

Hondaには、職場の仲間が自主的に集まり、身近な問題を継続的に改善していく小集団活動として「NHサークル」活動があります。「NH」には、“現在(Now)、そして将来(Next)の新しい(New)Hondaを創造し続けたい”という願いが込められています。

この活動は、Hondaの基本理念である人間尊重(自立・平等・信頼)を基礎としており、「人間性を尊重し、活力あふれた明るい職場をつくる」「従業員一人ひとりの能力発揮を促し、無限の可能性を引き出す」「会社の体質改善・発展に寄与する」ことをねらいとしています。世界6つのブロックで開催される「地域ブロック大会」や、各地域ブロック大会の選抜サークルが一堂に会して開催される「世界大会」は、活動の成果を披露しあうことで、相互啓発・人材交流の場になっています。1973年のスタート以来、活動の裾野は年々広がっており、2013年度は、世界32カ国でお取引先・関連会社・販売会社を含めた22,980のサークルが活動を実施し、168,140名が参加しました。

そして2013年の活動の成果を発表しあう「日本ブロック大会」が、10月18日から20日、熊本製作所にて開催。各地区の予選を勝ち抜いた48サークル、288名が集いました。



NHサークルの発表風景

### 改善提案制度

従業員一人ひとりが自主的に創意工夫を重ね、さまざまなことがらについて自らのアイデアを具現化していく「改善提案制度」があります。1953年から開始したこの活動は、主体性をもって業務改善する習慣を身につけることで、自らの能力の伸長に結びつけることをねらいとしており、毎年多くの提案が職場環境や業務の改善に活かされています。

2013年度に各事業所から寄せられた改善提案は16万件以上に及び、そのなかから各事業所で選考された社長賞8テーマと優秀賞16テーマ、安全賞8テーマの合計32テーマが、浜松製作所で開催された「改善提案No.1大会」にて発表・表彰されました。



改善提案No.1大会での受賞者から役員へテーマ発表  
(浜松製作所の現場にて実施)

## 労働安全衛生への取り組み

### 労働安全衛生の考え方

「安全なくして生産なし」—職場の業務安全と交通安全、そして従業員の心身の健康確保は、「人間尊重」を基本理念とするHondaにとって、もっとも重要な責務のひとつです。こうした考えを、労働安全衛生の基本方針に明記するとともに、業界トップクラスの安全で快適な職場環境の実現に向けて活動しています。

### 安全な職場づくりを推進

Hondaは、業務災害の未然防止・再発防止の観点から「労働安全衛生マネジメントシステム」を取り入れ、リスクアセスメントの実施、安全衛生教育の充実、従業員の安全意識啓発などの継続的改善活動を推進しています。「安全最優先の風土と組織基盤を構築し地域事業自立で『安全体質の盤石化』」を活動方針にかかげ、「グローバルに対応した安全サポート体制構築」「販売・生産・開発・購買・管理など領域に特化した労働災害撲滅の展開」「火災予防管理システムの標準化」「安全運転管理の強化と啓発活動の徹底で交通災害撲滅」を重点施策として活動をおこなっています。2020年ビジョンである「世界の人々と喜びを分かち合うことで『存在を期待される企業』を目指します」の実現に向け、グローバルに対応した安全サポート体制構築を進めています。2014年度は、昨年度展開した安全機能強化の定着期として、三権体制※の安定的運用に取り組み、労働災害防止活動を展開します。

※ 三権体制：安全管理の職務における司法・立法・行政の役割体制

日本における労働災害の発生状況（全度数率・休業度数率）



## 健康増進への取り組み

### 健康増進に関する方針

Hondaは、「従業員の健全で豊かな生涯生活の支援」という方針をかかげ、人事部門の健康管理担当部所を中心として実務に取り組んでおります。

会社は、健康診断による異常の早期発見と適切な処置・対応に努めます。健康診断で異常が見つかった従業員については、個別指導や相談を実施します。

従業員は、常日頃、心身の健康に注意を払い、健康づくりの場を積極的に活用し、運動習慣や食生活などを改善する自助努力を継続し、健全な生活習慣を身につけます。

今後は、さらなる健康的な自立を念頭に、「予防重視」を強化した取り組みについて検討・推進してまいります。

### 健康診断の実施

Hondaは、法に定められた雇入れ時の健康診断や定期健康診断、特殊健康診断などを着実に実施しています。そのほか、VDT作業に必要となる行政指導の健康診断や、必要に応じた臨時の健康診断を実施しています。また、2008年より35歳以上の従業員を対象に特定健診（法令では40歳以上が対象）を実施しており、健診対象者全員実施に向けて日々取り組んでおります。

### 心の健康づくりの取り組み

従業員の心の健康づくりに向けて、心の健康問題の未然防止と活力向上、早期発見と対応、休業からの再適応支援にいたるまでのルールをつくり、全社施策として実施しています。

また、個々の多様性を認め、コミュニケーションを大切にすることを通じて、すべての従業員が仕事に誇りを感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得て生き生きと働ける状態をたもてるよう、会社、従業員、管理監督者がそれぞれの役割をもって、進めています。

2009年10月には、心身ともに健康な職場環境づくりに向け、リーフレットおよびパンフレットを従業員に配布しました。



従業員に配布したリーフレットおよびパンフレット

### 「心の健康づくり」全社施策の概要と体制



## 筋骨格系疾病※の未然防止の取り組み

Hondaは、「人にやさしい工程」をコンセプトとしてエルゴノミクス(人間工学)の観点を取り入れた作業環境づくりを推進しています。作業者の作業動作を分析し、適切な作業位置や範囲を設定するための改善や、力が必要な作業については、持ちあげ作業のアシスト機や補助リフトを導入するなど、従業員の負担を軽減する取り組みをしています。また、改善点を探るための分析手法を新たに導入し、現場スタッフが社内講習会などを通じて習得、さらなる改善活動に取り組んでいます。

※ 単純反復作業または人体に過度の負担を与える作業により首と腰、上下肢の神経・筋肉およびその周辺身体組織にあらわれる疾患



熊本製作所で開催された講習会

## 「トータルヘルスプロモーションプラン」(THP)

従業員の健全で豊かな生涯生活の実現を支援するために、福利厚生の一環として、1988年、THP委員会を設置し、健康保持増進を計画的・継続的に実施する「トータルヘルスプロモーションプラン」を全社の施策としてスタートしました。自助努力を基本とした意識づけ・動機づけの支援を基本として、生活習慣病の予防、体力測定やトライウォークの実施、禁煙施策を推進しています。また各種運動指導、栄養指導、関連研修を実施しており、現在は高齢化をふまえた運動習慣改善、体力の維持強化、喫煙率の低減に向けた活動の充実を図っています。

### 生活習慣病の予防指導

Hondaは、定期健康診断の結果から生活習慣病の予防指導をしてきました。特に2009年から特定保健指導を実施しており、対象となる従業員には、生活リズムの改善を促す保健指導、食事内容を改善提案する栄養指導、日常の運動を提案する運動指導を実施しています。

### 「体力測定」「トライウォーク」などの運動習慣改善イベントの実施

Hondaは、従業員に対する運動習慣へのきっかけづくりとしてのウォーキングイベントの提供と積極的な取り組みをおこなっています。また、従業員に自分の体力や健康を見直すきっかけとして、体力測定や健康測定などのイベントを継続的に実施しています。



埼玉製作所の従業員とその家族を対象としたウォーキングイベント



体力測定の実施



健康測定イベント

### 禁煙活動

2011年に、それまでの「分煙」から「館内禁煙」に向けた取り組みにシフトし、受動喫煙防止の徹底と喫煙率の大幅な低減を全社目標として推進しています。禁喫煙対策として館内禁煙化も大幅に進み、また喫煙対策に関する他社との情報交換をおこないながら、禁煙時間の設定や世界禁煙デーにあわせたイベントの開催・毎月22日(スワンの日)の禁煙チャレンジデー設置など啓発活動の強化にも取り組んでいます。



世界禁煙デー啓発イベント



禁煙セミナー禁煙活動