

# 食品安全確保への実践的社員教育

有限会社星加 取締役 落 亨

NPO HACCP 実践研究会 副会長

元株式会社愛知ヤクルト工場代表取締役

## < 1 はじめに：実践的社員教育が必須な理由 >

### <はじめに>

食品企業の第一の責任は「安全な食を消費者の皆さんに供給すること」これ以外の責任は、「比較すれば問題にならないほど小さい」ということを食品に従事するすべての企業及び従事者が認識すべきことである。

しかし、食に関する事故、特に食中毒を筆頭に、表示義務違反（虚偽表示含む）、産地偽装など多くの食品に関する不祥事が発生している。

これらの発生する原因を見てみると、食品従事者のなかに常識的に実施すべきであるルールに違反していることが多く、食品提供に従事している上で遵守すべきモラルが低下していて、食品製造に従事する従業員に対する教育訓練不足の問題が根底にある。

なぜ最も重要な食品製造従事者に常識的に実施すべきルールが守られないのか問題点を「管理・監督者」、「作業者」、「ルール自体」の面から考えてみると、次の様な四つの問題が挙げられる。

### 1 管理監督者の問題

- 1) 基準、ルールの必要性、その内容を十分作業者に伝えていない
- 2) 守らない人を厳しく指導しない
- 3) 守られない原因を徹底して究明、改善、修正していない
- 4) 自分自身や上司が守らない

### 2 作業者の問題

- 1) モラルが低く、躰教育ができていない
- 2) ルールの必要性を理解していない、または理解しようとしらない

### 3 ルールの問題

- 1) ルール自体（内容）に守るための無理がある
- 2) ルールの表現が難解で自社の作業にあっていない

### 4 その他の問題

教育と訓練は仕事をする上で別と考えているため、知識がいくらあっても、行動しなければ意味がない。

HACCP システムは食の安全性を確保する手段としては最高のものであるが、作業者が実際に責任を持って、実施結果をモニタリング、不具合時の是正処置、その結果を検証する状

態になれば、HACCP システムは「絵に描いた餅」であり、食の安全確保という目的を達成することはできない。

そこで、この食品安全を確保する上で最高である HACCP システムを確実に運用し、食品安全確保を達成するために、食品企業における実践的社員教育が必須となっている。

**これらの問題を解決するために**、私が食品製造工場長として経験し、成果が認められた「お客様満足」に視点を置き、利益を出しながら食の安全を確保するという工場運営を最終目標とした活動の中から「一般衛生管理と HACCP システム」について、食品工場として運用実績実績が上がった事例を参考に順次紹介していきたい。

「食は安全で当然」という要求に応えるために、HACCP システムがある、その前提条件「一般的衛生管理要件」の運用・実施が定着することが必須条件である。そのためには、次のような工場全社員が前向き社員として仕事に取り組むための意識改革が必要である。

- 1 社員の心が素直に前向きになれるよう意識に「火」を灯す
- 2 お客様のために常に何ができるか考えられる社員を育成する
- 3 お客様と同時に会社のために何ができるか考えられる社員を育成する

#### —前向き社員育成のための、具体的項目—

##### 1 顧客満足をベースにした社員教育

食品を製造しているということは、人の命を預かっていることである。それ故に食品製造に従事するものは、常に相手の立場(消費者)に立って行動することが必要である。相手の立場に立つとは、即ち顧客満足を意識して仕事ができるということである。

##### 2 環境整備で問題意識醸成とモラルアップ(モチベーションアップ)

環境整備で「仕事をやりやすく」「生産性を高め儲かりやすくする」ことを目標にグループ活動を実施する。

環境整備は職場の環境を整え、備えることである。一般に言われる掃除とは目的が違う、ちなみに、掃除の目的は、ある一定の場所を「綺麗にして快適に過ごせるようにする」ことである

**環境整備: 7つの準備(方針、分担、地図、計画、実技、道具、点検)が必要である**  
**取り入れると、社長と社員の価値観が揃う、やっではいけない仕事の事が一目でわかる、無駄な残業が“0”になる、**  
**在庫が激減し、資金繰りが劇的に改善し、社内が綺麗になり従業員が急成長する**

##### 3 小集団活動で全社一丸の社風にする

社長以下幹部社員における定例現場指導会の実施

#### —現場指導会における指導時の考え方—

「やる気があるから成果が出る」のではなく「**小さくても成果を認めてやる**」から「やる気が出る」のである。だから成果が出るように仕掛けることができる現場指導会をベースにした小集団活動は、その目的を達成する最良の手段である(経験上の判断)。しかしその**ポイ**

ントは、指導する立場の人間が活動における

小さな成果を確認し、認めて、言葉に出して評価してやれるかどうかにかかっている。

#### 4 前向き社員になるための4つの約束+1(プラスワン)の定着

##### 四つの約束とは！！

##### 1 できないと言わない(常に、できるかもしれないと言う)

できない理由を並べて成功した人はいない全てのテーマ活動で「できないと決して言わない」できないと思っていると、いつまで経ってもできない。

できると思ってチャレンジすると自ずと道も開ける

##### 2 過去のことは言わない(これからの夢を語る)

まず目的を考えるそして夢を語る過去のネガティブなことは言わない、過去の事に拘らない、革新のためにはこれからのことを考える、過去も必要で

あるが、それは前向きのヒントに活用する

##### 3 他人のことは言わない(自分の反省からスタート)

他人のことをとやかく言っても問題解決にならない自分がやらなければならないのに、他人の事をとやかく言って、やらない理由にしてはならない

##### 4 問題の指摘には定量的な言葉で対応する

抽象的討論は具体的解決に繋がらないし、問題点の把握が出来ない。定量的に事柄を把握出来れば真の原因が自ずと見えてくる

**プラス1**： 解決を強く指向するのであれば、行動はスピードを原則とする！！

**スピードが利益を生み、品質が向上し達成感、満足感を体感し人材が人財になる**

次回から

2回目 良い社員が良い会社を作る

3回目 社員のモラルアップこそ品質管理・衛生管理の基本

4回目 前向き集団の育成

5回目 ルール厳守の風土作りと問題意識醸成

6回目 顧客満足をベースにした社員教育

のテーマについて私自身工場運営で実践してきて、効果を確認した事例を紹介していきます。