

教育実践コーチング研究会 会報

PEACS コミュニケーション

— Practical Education and Coaching Society —

No. 5, July 2026

【目次】

1. 巻頭言 最高名誉顧問からご挨拶
2. 【緊急告知】PEACS1周年記念「クロスオーバー講演会」開催(9月3日)
3. 【活動報告】第2回グループコーチング開催
4. 【会員報告】「食品安全文化」に関するアンケート調査
(報告者:日本エアポートデリカ株式会社 鈴木康之様)
5. 近況報告(メンバーの活動)
6. 情報提供(新聞記事)
7. 今後の活動予定



1. 巻頭言

PEACS(ピークス)の発展を目指して

教育実践コーチング研究会(PEACS)
最高名誉顧問 山下 征洋

私は、コーチングの必要性を常に考えていました。スポーツの分野でも夏季オリンピックの陸上、やり投げ、ハイジャンプ、冬季のスピードスケート、ジャンプ競技などの分野をはじめ、あらゆる分野で積極的にコーチングの専門家を招聘しています。

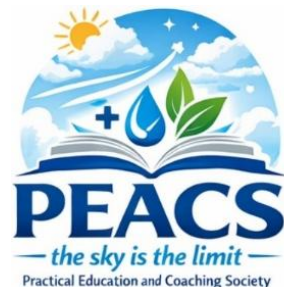
私たち PEACS(ピークス)は、昨年8月4日に「教育実践コーチング研究会(Practical Education and Coaching Society; PEACS ピークス)」を立ち上げ、現在40名を超すメンバーとなりました。

PEACS には、コーチングのプロのライセンスを持っている、社長の存在は大きく、ICF(国際コーチング連盟)ACC(アソシエイトサーティファイドコーチ)及び、一般財団法人生涯学習開発財団認定マスターコーチの資格を持ち、PEACSの核を為す人材です。また、社長は自ら研鑽を図るため、専属のコーチに師事し、常に努力を重ね、さらに自らネットラジオ番組を持ち、毎日配信講義を行うなど、生き活きと活動されています。

PEACSの構成は「役員/事務局メンバー」「コアメンバー」「アクティブメンバー」「サポートメンバー」「コミュニティメンバー」「フォローメンバー」となっており、組織図は、縦型の上下関係ではなく、横並びで本人が活躍してみたいメンバーに所属でき、自由に活躍をして頂けるシステムを執っています。

毎月、定例の研究会を開催し、その都度テーマを設け、メンバーは自らの考えを表現していただきますが、絶対他人の意見は否定しないこと、守秘義務は、堅守することを約束事にしています。

事務局には、有能な事務局長、副事務局長がにこやかに構えており、研究テーマの作成、イベント出席希望者の管理、会報の作成、資料の作成、広報活動などを見事にこなしてくれています。



PEACS は、メンバーが「the sky is the limit:高い青空・限界はない。」というキャッチコピーとロゴマークを作成し、爽やかで美しく、七宝焼きにしたいデザインとなりました。

AI が進化する現在、AI は情報や答えは出してくれますが、決断や、判断、行動、部下に対するプレゼンス等の影響力は今のところ難しい面があります。我が PEACS は、この分野に切り込み、安心し、試し、学び合う場となり、企業への一石を投げられるよう成長してまいります。

PEACS は、室内から時には、外に出て伸び伸び話し合いの場を持つよう、7 月にはお台場で BBQ 大会を、また、12 月には浅草ジャズクラブでジャズの鑑賞などを提案し、事務局を慌てさせ、楽しい会にするのが、私のささやかな望みです。

2.【緊急告知！】PEACS 1 周年記念「クロスオーバー講演会」開催(9 月 3 日)

昨年 8 月 4 日に産声を上げた PEACS の発足 1 周年を記念して、全カテゴリーのメンバーが参加可能なクロスオーバー講演会を企画いたしました。

講演会後は交流会の場も設けます。ぜひご参加いただき、全員で PEACS 2 年目に向けて弾みをつけましょう！

詳細はグループ LINE、メール等でご案内いたします！！

ご参加ください

【催事名】PEACS 1 周年記念 クロスオーバー講演会

【日時】2026 年 9 月 3 日(木)

講演会:13 時 30 分～17 時(13 時 受付開始)

交流会:17 時 30 分～(2 時間程度)

【参加費】3,000 円(非課税)

【会場】北とぴあ 701 会議室(〒114-8503 東京都北区王子 1-11-1)

※交流会の会場は調整中です。

【参加資格】なし(会員外も参加可)

※受講をきっかけに、PEACS への登録をご検討ください

【プログラム】総合司会:PEACS 最高名誉顧問 山下征洋(株式会社静環検査センター)

13:30～13:35 開会のご挨拶 PEACS 会長 辻剛(日本エアポートデリカ株式会社)

13:35～14:35 【基調講演】食品安全文化と主体性を生み出す組織の関わり

PEACS 相談役 家柳典行(東京サラヤ株式会社)

14:45～15:10 【PEACS 会員報告】食品安全文化アンケート

PEACS 事務局 鈴木康之(日本エアポートデリカ株式会社)

15:15～16:15 【特別講演】平成の食品安全行政 40 年を振り返る

—HACCP は事業者主体、自主管理の時代

一般財団法人東京顕微鏡院 食と環境の科学センター 理事

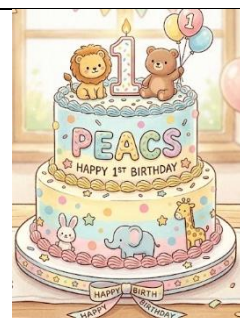
NPO 食品保健科学情報交流協議会(食科協) 理事長 加地祥文

(元 厚生労働省 医薬食品局 食品安全部 監視安全課長)

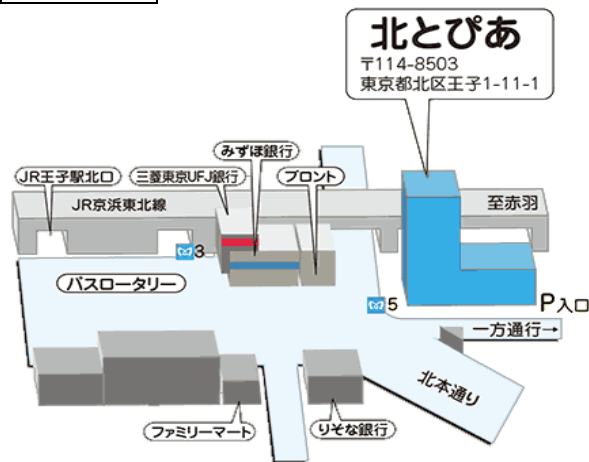
16:20-16:55 パネルディスカッション

パネリスト:山下征洋、家柳典行、加地祥文、鈴木康之、そして会場の皆さん

※17 時過ぎから王子駅周辺で交流会を予定しています



会場アクセス



東京メトロ南北線 王子 5番出口 直結
 京浜東北線 王子 北口 徒歩 2分
 都電荒川線 王子駅前 徒歩 5分



3.【活動報告】2026 年 6 月 グループコーチングを開催しました

コアメンバーを対象とした第2回「グループコーチング」が2026年6月1日に株式会社静環検査センター様の会議室で開催されました。グループコーチングでは、年間を通して「食品安全文化構築と主体性のある組織づくり」をテーマに「対話」をしています。

第2回は『伝える』から『伝わる』教育へ：現場の行動変容を促すためにコーチングをどう活かすか？』をテーマに、「なぜマニュアル通り動かない？」などのシチュエーションを深掘りしました。



答えがない時代、答え合わせをする前に、ニーズも変わっていきます。食品安全文化構築に向けて、PEACS では対話によって、皆さんの考え方を磨いています。

AI が進化する現在。情報やある意味での答えは、AI が出してくれますが、決断や判断、行動、部下に対する接する皆さんのプレゼンス——存在感や影響力は、AI はやってくれません。コーチングが機能するのもこの領域です。

ぜひ皆様も、コーチングセッションにご参加ください！

グループコーチングは、原則、毎月第1月曜の19時から1時間ほど開催します。対話の後は交流会(1時間程度)も予定しておりますので、ご興味のある方はご連絡ください。次回は7月6日(月)に開催予定です。

3.【会員報告】「食品安全文化(FSC)」に関するアンケート調査

日本エアポートデリカ株式会社様は今年 1 月、食品安全文化(FSC;Food Safety Culture)と従業員満足(Employee Satisfaction)の相関について探るアンケート調査を実施しました。

非常に興味深い示唆や傾向を含む結果が得られましたので、本号では本号では、当会(PEACS)のコアメンバーである日本エアポートデリカの鈴木康之様や辻剛会長にアンケート結果を共有いただきました。

※本アンケートに興味がある方、「自分たちもやってみたい」とお考えの方は、PEACS 事務局までお気軽にご連絡ください。

食品安全文化アンケート

日本エアポートデリカ株式会社
運営統括本部 鈴木康之
(2026 年 6 月 9 日時点)

1. 目的と仮説設定(資料 1)

食品安全文化の醸成への取り組みは Codex 規格「食品衛生の一般原則(CXC 1-1969)」や GFSI 要求事項「the GFSI BMRs v2024」における必須の要求事項である。しかし、個別の食品事業者(FBOs;Food Business Operators)にとってこの課題はいささか抽象的である。

そこで当社は、この課題に取り組む FBOs に参考となる指標を提供するため、過去の調査や事例から示唆される以下の仮説を設定し、検証を行った。

仮説「食品安全文化の成熟度と従業員の満足度には正の相関関係がある」

2. 調査方法(資料 2)

2026 年 1 月に当社の雇用者を対象に、従業員満足度(ES)と食品安全文化(FSC)の成熟度に関するアンケート調査を実施した。

アンケートの内容は、就業形態などの基本情報 5 問と、ES と FSC に関して 7 問ずつ質問し、5 点満点(1 が最低、5 が最高)で回答を記入してもらった。点数が高いほど従業員満足度と食品安全文化の成熟度が高いとみなすこととした。質問票と回答用紙は 7 つの言語で用意した。

3. 調査結果(資料 3)

調査の結果、対象者 204 名中 74 名から回答を得た(回答率 34%)。回答結果を集計し ES の合計点と FSC の合計点について、個人別とグループ別(就業形態、所属部門、勤続年数、性別、国籍)にそれぞれの回答の比較分析を行った。

その結果、ES 合計点と FSC 合計点の相関係数は、個人別では 0.73、グループ別では 0.98 となり、いずれの場合も両者の間に強い正の相関関係があることを示した。

4. 結果の分析(資料 4)

今回の調査結果は「1. 目的と仮説設定」に示す仮説を支持した。ただし、相関関係があるからといって、因果関係があることを示すものではない。また疑似相関である可能性は否定されない。

グループ別の比較では、国籍と勤続年数による点差が大きいことが明らかになった。

5. むすび

今回の調査は、仮説の検証を通じて社内的には従業員満足度向上と食品安全文化醸成を目的として実施したものであり、取り組むべき課題を数値化することができた。

しかし、この課題に取り組むすべての FBOs に参考指標を提供するには十分な結果とはいえず、

第三者による追試験を行い、再現性を確認する必要がある。また、食品製造以外の業種（一次生産、流通、外食など）でも同様なことが成り立つかどうかは定かでない。

6. 参考資料

資料 1 アンケート調査の概要

	アンケート調査の概要
調査名	食品安全文化アンケート/Food Safety Culture Survey
調査目的	1.食品安全文化の成熟度に含まれる複数の要素を多角的な視点から評価する。 2.定期的な意識調査により、組織の現状把握、課題の特定、パフォーマンス向上に貢献する。 3.複数の調査や事例から示唆される、以下の仮説を検証する。 "従業員満足度と食品安全文化には正の相関関係がある"
調査対象	全ての社員、嘱託社員と自社雇用従業員（取締役、出向社員、派遣従業員はのぞく）
標本数	母集団の合計204人(2025年10月末時点)、目標とする有効回答率は50%以上。
調査方法	対象者全員に1枚ずつ回答用紙を配布し、無記名で回答を記入してもらう
調査期間	12月～1月（年1回実施）
質問内容	従業員満足度について7問、食品安全文化について7問、合計14問
採点方法	5点満点で回答してもらい、平均点を算出する。（無回答、重複回答、判読不能は0点）
結果報告	マネジメントレビューのインプット情報として報告をおこなう

関連する規格要求事項
FSSC 22000 SCHEME Ver.6.0 追加要求事項
2.5.8 食品の安全と品質の文化（全フードチェーンカテゴリ）
a) ISO 22000:2018 の 5.1 に従い、及びこれに加えて、積極的な食品の安全と品質の文化を育成する組織の取り組みの一環として、上級管理者は、マネジメントシステムの一部として、食品の安全と品質の文化の目標を設定し、実施し、維持しなければならない。
少なくとも以下の要素に対応しなければならない：
・コミュニケーション、
・教育訓練、
・従業員のフィードバックとエンゲージメント、及び
・食品の安全性と品質に影響を与える組織のすべてのセクションを対象とする、定義された活動のパフォーマンス測定。
b) この目的は、目標及びスケジュールを含む文書化された食品安全と品質文化計画書によって裏付けられ、マネジメントシステムのマネジメントレビューと継続的改善プロセスに含まなければならない。
CODEX規格 食品衛生の一般原則 (CXC 1-1969)
General Principles of Food Hygiene. Codex Alimentarius Code of Practice, No.CXC 1-1969.
5.1 食品安全に対する管理者のコミットメント
あらゆる食品衛生システムの機能を成功させるための基盤は、安全で適切な食品を提供する際の人 間の行動の重要性を認識する積極的な食品安全文化の確立と維持である。
以下の要素は、積極的な 食品安全文化を醸成する際に重要である：
・安全な食品の生産と取扱いに対する経営者と全要員のコミットメント；
・正しい方向性を設定し、すべての要員を食品安全規範に従事させるリーダーシップ；
・食品事業の全要員による食品衛生の重要性の認識；
・逸脱や予想されるもののコミュニケーションを含めて、食品事業の全要員間の開かれた明確な コミュニケーション；
・食品衛生システムの効果的な機能を保証するための十分な資源の利用可能性。
管理者は、以下により位置付けられた食品衛生システムの有効性を保証すべきである：
・役割、責任および権限は、食品事業内で明確に伝達されることを保証すること；
・変更が計画されて実施される時に、食品衛生システムの完全性を維持すること；
・管理が実行されて機能していること、および文書が最新であることを検証すること；
・適切なトレーニングと監督が、要員に位置付けられていることを保証すること；
・関連する規制の要求事項を遵守していることを保証すること；
・継続的な改善を奨励すること、適切な箇所では、科学、技術および最善の規範の開発を考慮すること。

資料 2 質問票と回答用紙

●質問票

	ジウギョウインマンゾクドカンイカシツモン ★従業員満足度に関する以下の質問について、 ゲンカイセウカマンゾクドチカエラ 5段階評価でああなたの満足度にもっとも近いものを選んでください。
Q1	ギョウムナイヨウ、セキニントヤクワリ 業務内容、責任と役割(Job duties, responsibilities and roles)
	ゲンザイギョウムナイヨウセキニンヤクワリテイドマンゾク 現在の業務内容や責任と役割に、どの程度満足していますか？
Q2	ギョウムリョウロウドウジカン 業務量と労働時間(Workload and Working hours)
	ゲンザイギョウムリョウロウドウジカンキンムテイドマンゾク 現在の業務量と労働時間、シフト勤務に、どの程度満足していますか？
Q3	キウヨトフクリコウセイ 給与と福利厚生 (Compensation and Benefits)
	ゲンザイキウリョウワクリコウセイテイドマンゾク 現在の給料と福利厚生に、どの程度満足していますか？
Q4	ジンジヒョウカ 人事評価(performance evaluations)
	ショクバデメジンジヒョウカニ、ドノテイドマンゾクシテイマスカ？ 職場での人事評価に、どの程度満足していますか？
Q5	キョウイクセイチョウキカイ 教育と成長の機会 (Training and Career Growth Opportunities)
	キョウイクセイドキカイテイドマンゾク 教育制度やキャリアアップの機会に、どの程度満足していますか？
Q6	ショクバカンキョウトアンゼンセイ 職場環境と安全性 (Work Environment and Safety)
	ショクバアンゼンセイブクリテキジョウケンサギョウセイケツオンドソウオンアカマンゾク 職場の安全性と物理的な条件（作業スペース、清潔さ、温度、騒音、明るさ）に満足していますか？
Q7	ニンゲンカンケイ 人間関係とサポート(Relationships and Support)
	ジョウシンドリョウニンゲンカンケイテイドマンゾク 上司や同僚との人間関係やサポートにどの程度満足していますか。

	ショクヒョウンゼンブンカカンイカシツモン ★食品安全文化に関する以下の質問について、 ゲンカイヒョウカインシキコウドウチカエラクダ 5段階評価でああなたの意識や行動にもっとも近いものを選んで下さい。
Q8	リーダーのコミットメント (Leadership Commitment)
	トップマネジメントは会社のビジョンと食品安全方針を明示しており、管理職は規範を示しています。 ワタシキョウカン 私はそのリーダーシップに共感しています。
Q9	コミュニケーション(Communication)
	ワタシショクバショクヒョウンゼンカンソクゴヒンバン 私の職場では食品安全に関する相互コミュニケーションは頻繁におこなわれており、 キガカイワデキフンイキ 気兼ねなく会話出来る雰囲気があります。
Q10	トレーニング (Training)
	ワタシショクヒョウンゼンヒンシツコウジョウセツダチシキギノウデキセツテイキチキウ 私は食品安全と品質向上に役立つ知識や技能について、適切かつ定期的なトレーニングを受けています。
Q11	フィードバック & エンゲージメント (Feedback & Engagement)
	ショクヒョウンゼンヒンシツカンカイゼンテイアンスイショウイツダツシチキカンリシヤシンシキイ 食品安全や品質に関する改善提案は推奨されており、リスクや逸脱の指摘は管理者に真摯に聞き入れられます。 ワタクシスキョウリョク 私は進んで協力しています。
Q12	食品安全ルールと"5S" (Food safety rules and "5S")
	ワタシショクヒョウンゼンジョウヨウセイリカイショクバジッセン 私は食品安全ルールと"5S"の重要性を理解しており、職場で実践しています。
Q13	セイサンセツビビヒン 生産設備と備品 (Production equipment and supplies)
	アンゼンエイセイテキセイサンヒツヨウセツビキキユトドヒツヨウビヒンヨウイ 安全で衛生的な生産に必要な設備・機器にはメンテナンスが行き届いており、必要な備品は用意されています。
Q14	ブンショカジョウホク 文書化された情報(Documented informationt)
	ショクヒョウンゼンヒンシツカンリヒツヨウブンショカジョウホクカンリブンショギョウムリョウチキセツ 食品安全と品質管理に必要な文書化された情報は、わかりやすいルールで管理されており、文書業務の量は適切です。 ブンショカジョウホクコウテイヒョウニッポウキロクデンシジョウホクフク ※文書化された情報はマニュアル、工程表、日報や記録などのことであり、電子情報も含まれる。

●回答用紙

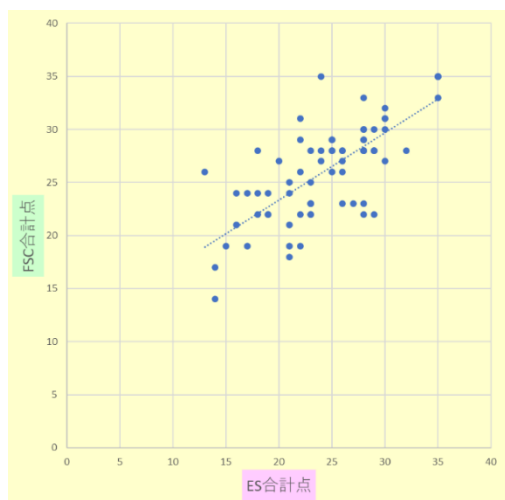
食品安全文化アンケート/Food Safety Culture Survey									
回答用紙		answer sheet				No.			
① シツモン カイトウ スウジ ヒト ツ 質問への回答としてもっともあてはまる数字に一つだけ○を付けてください。									
② マチガ バアイ ホンセン ケ 間違えた場合は2本線で消してください。									
★ キホン ジョウホウ シツモン コタ スウジ ヒト ツ 基本情報 質問の答にあてはまる数字に一つだけ○を付けてください。									
A あなた就業形態はどれにあてはまりますか？									
1	管理職	Managers	マネージャー以上						
2	社員	Employees	社員、嘱託社員						
3	パート従業員	Part-time employees	パートリーダー、アルバイト						
B あなたの所属部署はどちらにあてはまりますか？									
1	食品製造部門	Food manufacturing department	加熱室、包装室						
2	非製造部門	Non-manufacturing sector	管理、営業開発、品質保証、工務、資材、仕分け室						
C あなたの勤続年数の合計はどれにあてはまりますか？									
1	2年未満	Less than 2 years							
2	2年以上～5年未満	2 years or more but less than 5 years							
3	5年以上～8年未満	5 years or more but less than 8 years							
4	8年以上	8+ years							
D あなたの性別はどれにあてはまりますか？									
1	男	male							
2	女	female							
3	その他	others							
E あなたの国籍はどれにあてはまりますか？									
1	日本	Japan							
2	ベトナム	Vietnam							
3	ネパール	Nepal							
4	その他	others							
★ シツモン カイトウ ヨ スウジ ヒト Q1～Q14までの質問への回答としてもっとも良くあてはまる数字に一つだけ○をつけてください。									
従業員満足度		ES	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
1	非常に不満	Very Dissatisfied	1	1	1	1	1	1	1
2	不満	Dissatisfied	2	2	2	2	2	2	2
3	どちらでもない	Neutral	3	3	3	3	3	3	3
4	満足	Satisfied	4	4	4	4	4	4	4
5	非常に満足	Very Satisfied	5	5	5	5	5	5	5
食品安全文化		FSC	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
1	全くそう思わない	Strongly Disagree	1	1	1	1	1	1	1
2	そう思わない	Disagree	2	2	2	2	2	2	2
3	どちらとも言えない	Neutral	3	3	3	3	3	3	3
4	そう思う	Agree	4	4	4	4	4	4	4
5	強くそう思う	Strongly Agree	5	5	5	5	5	5	5
★ スベ シツモン カイトウ キニュー カクニン テイシュツ 全ての質問に回答が記入されていることを確認してから提出してください。									

資料 3 集計結果 (実施期間:2025 年 12 月 30 日～2026 年 1 月 31 日)
(社員合計 40 名、従業員合計 164 名、2025 年 10 月時点)

集計結果		合計回答者数	74 人/204人	回答率：	36.3%
	1 回答用紙	56			
	2 インターネット回答	18			
★	キホン ジョウホウ				
基本情報					
A	あなた就業形態はどれにあてはまりますか？			回答者数	割合
1	管理職	Managers		7	10%
2	社員	Employees		20	27%
3	パート従業員	Part-time employees		46	63%
0	無効な回答	Invalid Answer		1	1%
B	あなたの所属部署はどちらにあてはまりますか？				
1	食品製造部門	Food manufacturing department		43	60%
2	非製造部門	Non-manufacturing sector		29	40%
0	無効な回答	Invalid Answer		2	3%
C	あなたの勤続年数の合計はどれにあてはまりますか？				
1	2年未満	Less than 2 years		18	25%
2	2年以上～5年未満	2 years or more but less than 5 years		22	31%
3	5年以上～8年未満	5 years or more but less than 8 years		7	10%
4	8年以上	8+ years		25	35%
0	無効な回答	Invalid Answer		2	3%
D	あなたの性別はどれにあてはまりますか？				
1	男	male		30	41%
2	女	female		43	59%
3	その他	others		0	0%
0	無効な回答	Invalid Answer		1	1%
E	あなたの国籍はどれにあてはまりますか？				
1	日本	Japan		37	51%
2	ベトナム	Vietnam		14	19%
3	ネパール	Nepal		13	18%
4	その他	others		9	12%
0	無効な回答	Invalid Answer		1	1%

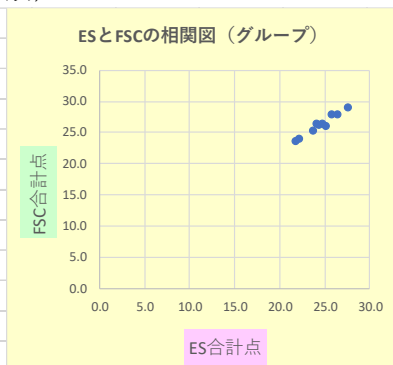
従業員満足度	ES	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	合計
平均値	Average	3.7	3.7	3.3	3.6	3.3	3.5	3.7	3.53
1 非常に不満	Very Dissatisfied	0	1	4	0	0	3	1	9
2 不満	Dissatisfied	6	5	14	7	17	11	9	69
3 どちらでもない	Neutral	23	19	20	29	26	21	14	152
4 満足	Satisfied	29	36	30	27	20	26	37	205
5 非常に満足	Very Satisfied	15	12	6	11	11	13	13	81
0 無効な回答	Invalid Answer	1	1	0	0	0	0	0	2
食品安全文化	FSC	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	合計
平均値	Average	3.8	3.7	3.6	4.0	4.1	3.6	3.6	3.76
1 全くそう思わない	Strongly Disagree	1	0	1	0	0	2	1	5
2 そう思わない	Disagree	4	12	8	1	1	7	6	39
3 どちらとも言えない	Neutral	20	13	23	18	11	21	21	127
4 そう思う	Agree	34	32	32	36	41	36	39	250
5 強くそう思う	Strongly Agree	15	17	10	19	21	8	7	97
0 無効な回答	Invalid Answer	0	0	0	0	0	0	0	0

●ES と FSC の相関 ※相関係数(個人別) = 0.73



●ES と FSC の相関 ※相関係数(グループ別) = 0.98

グループ		ES合計点	FSC合計点
A.就業形態	社員	24.4	26.1
	パート	24.8	26.3
B.所属部門	食品製造部門	24.2	26.3
	非製造部門	25.1	26.0
C.勤続年数	勤続5年未満	26.5	27.9
	勤続5年以上	22.3	24.0
D.性別	男性	25.9	27.8
	女性	23.8	25.2
E.国籍	日本人	21.8	23.5
	日本人以外	27.6	29.0
	全体平均	24.7	26.3



用語解説

【相関関係】

- ・2つの変量から成るデータにおいて、一方が増えると他方も増える傾向が見られるとき、2つの変量の間には「正の相関がある」という。
- ・一方が増えると他方が減る傾向が見られるとき、2つの変量の間には「負の相関がある」という。
- ・どちらの傾向も見られないときは「相関がない」という。

【相関図】

- ・2つの変量から成るデータを、点として平面上に図示したものを「相関図(散布図)」という。

【相関係数】

- ・2つの変量を x 、 y とする時、 $\text{相関係数 } r = (x \text{ と } y \text{ の共分散}) / (x \text{ の標準偏差}) \times (y \text{ の標準偏差})$
- ・相関係数 r については $-1 \leq r \leq 1$ であり、正の相関が強いほど 1 に近づき、負の相関が強いほど -1 に近づく。
- ・相関がないときは 0 に近い値をとる。

【因果関係】

- ・一方が原因で他方が起こることを「因果関係」があるという。
- ・一般に2つの変量の間に相関関係があるからといって、必ずしも因果関係があるとはいえない。

参考文献

改訂版 高等学校 数学I, 数研出版, 185-190, 2026

4. 近況報告(メンバーの活動)

●コアメンバーの上村典子様(株式会社 ANA ケータリングサービス)が食品微生物技術懇話会様の第 73 回会合で登壇しました。

【演題】世界の食習慣に応える機内食の品質管理

●コアメンバーの泊友幸様(株式会社 MP Support)が月刊 HACCP 7 月号に寄稿しました。

【タイトル】「インテリジェンス・ペスト・カルチャー (IPC)」が変える現場主権の防虫防鼠

●コアメンバーの緒方寛剛様(㈱ON)が月刊 HACCP 7 月号に寄稿しました。

【タイトル】ノロウイルス対策、現場はどこでつまづくのか

●コアメンバー(辻剛会長、鈴木康之氏ら)が所属する日本エアポートデリカ株式会社様の工場ルポが月刊フードケミカル 7 月号に掲載されました。

●コアメンバー(山下征洋最高名誉顧問、西條弘晃事務局長ら)が所属する株式会社静環検査センター様の研究所ルポが月刊フードケミカル 6 月号に掲載されました。



上村典子様

5. 情報提供(新聞記事)

食品化学新聞(2026 年 6 月 11 日付)のコラム「食壇」で、コアメンバーの泊友幸様(株式会社 MP Support)が提唱する「インテリジェンス・ペスト・カルチャー (IPC)」の概観が紹介されました。



防虫対策は業者と施設の協働で ——食品安全文化の概念を防虫にも

HACCP や衛生管理は、計画作成から実施、維持管理(継続的改善)に至るまで、本来は自主的に運用すべきである。

一方で、状況に応じて専門家・専門業者の協力を得ることで、より大きな効果が生まれる場合もある。その際、大事なのは、外部業者に丸投げしない、「協働」という姿勢である。ここでは防虫防そ業者(PCO; Pest Control Operator)との連携を例に考えてみる。

例えば、ある日 PCO の定期点検が実施されたとする。しかし、その報告書を施設側が受け取るまでには(点検日から)数日のタイムラグが生じる。この空白期間に、現場で防虫関連のトラブルが起きる可能性はないだろうか。

そう考えると、定期点検のやり方は、「PCO と施設側の品管担当と一緒に現場を巡回する」というアプローチの方が有効かもしれない。そうすれば「虫の生態や対策を熟知する

PCO」と「工場の設計や稼働状況を熟知する施設側」という両者の知恵や経験を結集して、その場で「仮の(短期的な)対策」を施せる。そして後日、PCO から報告書が提出されたら、過去の報告書(モニタリング結果)も踏まえて、経時的な虫の発生に関するトレンドを解析して中長期的な対策を構ずる。

すなわち、巡回時の「点」の対策が、モニタリング結果を踏まえた「面」の対策に展開される。

ただし、PCO と施設担当者の協働だけでは、防虫対策としては不十分だろう。最近「食品安全文化」(フードセーフティ・カルチャー)という言葉を目にする。「食品安全を重視する組織風土」とい

ったニュアンスだが、いくら最新鋭の工場でも、国際認証を取得していても、そこで働く一人ひとりの食品安全に対する知識や意識が不十分であれば、食中毒や食品事故のリスクがついてまわる。

そのため、経営層にも現場従事者にも認識や責任が求められる。例えば、現場従事者であれば「なぜ手洗い手順を守るのか?」「なぜ消毒の前に洗浄を行うのか?」など、作業手順の意味や根拠を理解する「風土」を確立することが望ましい。

防虫対策も似たような側面がある。現場の一人ひとりが、防虫の観点から「ここの整理・整頓や清掃は非常に重要」「この隙間、割れ目は放置したら危険」といった知識や意識、認識、危機察知の感覚を持ち、異常やその兆候を速やかに検知でき、ヒヤリハットとして組織内で情報共有できるようになれば、これまで以上に有効な防虫対策に進化できる可能性がある。

防虫業務や品管業務の受託を手掛ける MPsupport 社の泊友幸氏(ならびに食品化学新聞社の HACCP 担当記者)は、こうした PCO と施設担当者が二人三脚で作り上げる、さらに現場の一人ひとりの「知性」や意見、感性を結集させるアプローチを、令和の時代に必要な防虫対策の新概念「**インテリジェンス・ペスト・カルチャー(IPC)**」と名付けて、提唱し始めている。

安易な薬剤使用に依存しない IPM(Integrated Pest Management; 統合的防虫管理)の考え方は、すでに広く浸透している。一方で、依然として多くの食品現場は虫異物に悩んでいる。そこで、IPMを土台とした現行の「マネジメント」から一歩進み、現場も外部業者も「カルチャー」を共有する意識改革や行動変容を目指す——それはきっと日本発の強力な衛生管理や現場力を、世界へと発信することにもつながるはずだ。

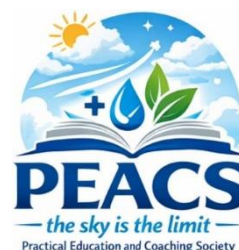
6. 今後の活動予定

- 7月6日 第2回グループコーチング(コアメンバー対象) (毎月第1月曜に開催)
- 7月10日 第1回 PEACS レク活動(暑気払い&BBQ)
- 9月3日 PEACS 1周年記念 クロスオーバー講演会
- 現在、PEACS 事務局では、ホームページ開設に向けて準備中です。会員の皆様の交流の場としてご活用いただけたら幸いです！

私たちの合言葉「対話という従来からあるツールを使い、コーチングで業界を変える」

対話を変えることが個人も、組織も変わる、
この実践を通じて、あらゆる業界に一石を投げ、
波紋を拡げ、小波を起こし続ける。

※本研究会は、安心して語り、試し、学び合う場です。
立場や会社の違いを越え、互いの実践からの学びを大切にします。



※会員の皆様の活動も、会報にて掲載させていただきます。ぜひ情報をお寄せください！

発行:2026年7月 発行人:辻剛

写真提供:西條弘晃

資料提供:鈴木康之、立石亘