

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. 3, May 2026

【目次】

1. ご案内: グループコーチングを開始します
2. 活動報告: クロスオーバー講演会
3. コーチング解説 辻会長 講演録 (講演会主催: 迅速検査研究会)
4. お知らせ: PEACS のキャッチコピー決定! 【The sky is the limit】



1. ご案内: グループコーチングを開始します

5 月度からコアメンバーを対象とした「グループコーチング」スタイルで対話の場を設けます。

原則、毎月第 1 月曜の 19 時から1時間ほどグループコーチングにご参加いただけます。対話の後は交流会(1 時間程度)も予定しております。コアメンバー以外でご興味のある方も、ぜひお気軽にご見学、ご連絡などお待ちしております。(5 月は 13 日(水)19 時～、6 月は 1 日(月)19 時～)

※注: グループコーチングは守秘義務があるため、見学参加は交流会から可能です。グループコーチングへの参加をご希望の方は、ぜひコアメンバー登録をお願いいたします!

2. 活動報告: クロスオーバー講演会

4 月 15 日に株式会社静環検査センター様の会議室をお借りして、通算5回目の研究会を、新企画となる「クロスオーバー講演会」として開催しました。今回は、当会の辻会長が「プロコーチ」として、「食品企業の管理職」として、いかに組織文化の構築に取り組んできたか、その一端を公開しました。講演後の交流会也大いに盛り上がりました。

クロスオーバー講演会は、今後も、コアメンバー、アクティブメンバー、コミュニティメンバー、サポーターメンバー、フォロワーメンバーのどなたでも参加できる講演会として、今後も定期的に開催していく予定です。

講演内容は、本号で紹介している記事(迅速検査研究会の講演会での辻会長の講演)をベースに、講演内容の一部は次号にて紹介予定です。



PEACS 辻剛会長



和気あいあいと意見交換



PEACS 山下征洋
最高名誉顧問

3. コーチング解説 社会長 講演録（講演会主催：迅速検査研究会）

教育実践コーチング研究会の辻剛会長が2026年3月10日に東京・板橋区で開催された迅速検査研究会（川崎晋会長）の第53回定例講演会で、「コーチングを取り入れた食品施設の衛生教育」をテーマに講演（50分）を行いました。今回は、その後半部を紹介します。

HACCP 現場の衛生教育～コーチングを取り入れて「自律型」の現場に～

日本エアポートデリカ株式会社 品質保証部 部長 辻剛
（教育実践コーチング研究会 会長）

【目次】（※1～3は前号にて掲載済み）

1. 自己紹介と企業概要
2. 食品安全文化と心理的安全性とファウンデーションという考え方
3. 食品安全文化の構築に向けて——ファウンデーションを構築する
4. なぜルールや注意が浸透しないか？
—「Being」ではなく、「Doing」を考える
5. コーチ型管理職のメンバーとチームへの関わり方
6. 心理的安全性が担保された組織を構築する
7. おわりに——コーチングを食品安全文化の構築に生かす



4. なぜルールや注意が浸透しないか？——「Being」ではなく、「Doing」を考える

私自身、他社の品質保証担当者と「なぜルールが浸透しないか？」という話をするが、多くの方が「現場にルールを掲示しているし、いつも注意をしているが、言っても聞いてくれない（効果が上がらない）」「朝礼でいつも注意をしているが、何度言っても理解してくれない」「集合研修で話しているが（相手に）やる気がない」といった悩みを抱えている。

ここで考えてほしいことは、これらの回答は、どれも「双方向な対話」ではなく「一方通行の指示」になっているという点である。それこそ「独り言」とも表現できる。そして、「言うことを聞いてくれない」といった考え方は、他責思考、被害者意識の表れである。

本物のコーチングは、「Doing」（方法論）ではなく「Being」（在り方）を対話する

この課題を少し深堀すると、問題解決のための「Doing」「How to」（方法論）ばかりに焦点を当てていないだろうか？ ここではリーダーの「Being」（在り方）について考えていく。

ちなみに、コーチングの領域では「問題解決型のコーチング（Doing、How to に焦点を当てたコーチング）は、中身がないものになる」と認識されている。「質問ばかりのコーチング」は、本物のコーチングではない。問いをクライアントとコーチの間に共有し、答えを共に探求することが「本物のコーチング」である。

方法論を見つける以前の問題として、まずは「管理者の在り方」（Being）を整えることが重要である。私自身、以前は「みんな不具合がなくなるように頑張っているのに、なぜ問題が続くのだろう？」と「Doing」「How to」ばかり考えていた。しかし、自分自身がコーチングのセッションを受ける中で「まずは Being（自分の在り方）を内省すべきではないか」「まずファウンデーションを整えなければ、従業員がついてくる環境にならないのでは」と考えるようになってきた。すなわち、社内の組織改革に向けて「Doing、How to よりも Being」を重視する考え方にシフトしてきた。

つまり、組織の管理者は、「守らせるマインド」から「一緒に創るマインド」へシフトさせることが大切である（私自身、このことに気づいたのは数年前である）。これは特に外国籍従事者、多様な働き方において重要な考えだと思う。

ちなみに、世界最大のコーチング組織である ICF では、コーチングを「クライアントが、個人的にも職業的にも自らの可能性を最大化させるよう、思考を刺激し、創造的なプロセスを通して、クライアントとパートナー関係を築くこと」と定義している。この定義に乗っ取って、コーチ側のコア・コンピテンシー（核となる能力）として①基礎（ファウンデーション）、②関係性の共創、③効果的なコミュニケーション、④学習と成長の育成——という4項目を挙げている。

私自身がコーチングを受ける中で、数年前に「これこそが、私自身が品質保証体制や食品安全文化の構築を目指す際に、組織を育成する際に取り組むことではないか！」「答えはこんな近くにあったのか！」と気づき、現在、実践しているところである。

ダイバーシティ・インクルージョン

最近「ダイバーシティ・インクルージョン」という考え方が広まっている（ダイバーシティ＝多様性、インクルージョン＝包括・包含）。これは「性別、年齢、国籍、障がい、価値観などの多様性を認め合い、誰もが組織の一員として尊重され、各々の能力を最大限に発揮できる（インクルージョン）お互いに認め、組織に参画、つながりを持っている状態」という意味である。

そうした組織を実現するには、Being（リーダーの在り方）や基盤（ファウンデーション）を整え、関係性の共創を構築し、効果的なコミュニケーションを起こすことが必要である。学習と成長の環境を整え、それらを促しながら、Doing、How to を共創する姿勢が、ダイバーシティ・インクルージョンであり、食品安全文化の構築へとつながっていくと考えている。

4. コーチ型管理職のメンバーとチームへの関わり方

図2は、私が品質保証部門というチームをマネジメントする上で試行錯誤して、現在も考えている「設計図」である。

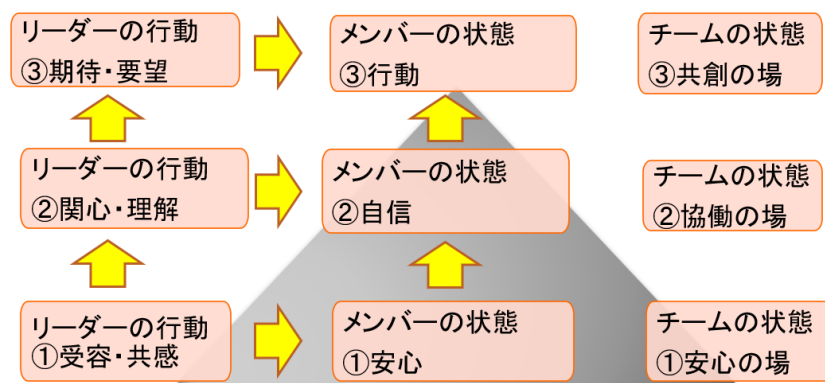


図2 チームマネジメントの設計図（コーチ型管理職のメンバーとチームへの関わり方）

ピラミッド構造のイメージで、土台はファウンデーションである。その段階におけるリーダーの行動は受容や共感、メンバーの状態は「安心」である。ここで具体的にやるのは、実際は泥くさいことばかりだ。例えば、外国人の中には、日本語がおぼつかない人もいる。そういう方には、毎朝ニコリ笑って挨拶する。すると、そのうち向こうから笑顔や挨拶を返してくれるようになる。そうすると、少しずつ「安心の場」ができてくる。

日本語に慣れている人は、仕事に関係ない話（私は「無駄話」と呼んでいる）をする。相手に「自分は受け入れられている」という安心感を持ってもらうことが重要である。ただし、一方通行ではないので、相手の反応を見ながら、気づいたことがあれば「カルテ」に書き留めている。

土台が構築できると、リーダー側は「関心・理解」、メンバーとしては「自信」を持つようになる。そうになると、従業員が品質や衛生を作りこんでくれる「共創の場」が、自然と作られる。現在の JAD は、この「共創の場」ができていると感じている。

補足: 人が行動を起こす方程式と結果を出すフロー

管理者は、以下のようなことも知っておくと、相手がどの段階にあるかを把握しながら、教育を実施できるようになると思う。参考にしていきたい。

人の学習の段階は、①知らないから、できない状態(無意識的無能)(例えば、新人、未経験者の状態)、②知っていても、できない状態(意識的無能)(初心者の状態)、③考えると、できる状態(意識的有能)(馴れてきた状態)、④考えなくても、できる状態(無意識的有能)(ルーティン化されている状態)、⑤どこからでも教えられる状態(無意識的有能に意識的有能)(構造を理解できている状態)に分かれると言われる。

また、「**人が行動を促す方程式**」というものもあり、それは「**行動＝意欲－心理的負担**」で表現される。人は「意欲」か「心理的負担」のどちらかを上げ下げすれば、とりあえず行動を起こす。意欲とは「物事を積極的にしようとする意志」(何かをしようとする気持ち)である。「心理的負担」とは仕事や私生活を問わず、気がかり感なこと、未完了で気になることなどがあれば、それだけ心理的負担は増えていく。

「**結果を促す方程式**」というものもあり、「**結果＝能力(力量)×情熱(気持ち)×考え方(マインド・原動力)**」で表現されます。どんなに仕事ができても、仕事に対する姿勢が整っていない人は、うまくいかない。「能力」「情熱」「考え方」のすべてを高めることが大切である。

能力は、専門スキル、思考力、実行力、コミュニケーション力、自己管理能力、人間性、スタンス(仕事に対する姿勢)など、様々である。管理者は、顕在化している能力を把握するだけでなく、潜在的能力を引き出すことも大切である。

情熱は、目的や興味、好奇心、上達の実感、自律性、エネルギー(体力、精神力)など、やはり様々である。当社のパートに、あまり前に立ちたがらない人がいる。その人は、こちらが引っ張り出そうとすると、逆に引っ込むようなタイプだった。しかし、それは単に「消極的な性格」ということではなく、「しっかりと責任を果たしたい」という強い情熱の表れでもあった。そうした性格は、日常の対話(前述の「無駄話」)などの中で、周囲の人たちも理解していた。そこでチームリーダーの就任をお願いしたところ、「責任を持ってやらせてくれるなら」と引き受けてくれた。

組織としてのファウンデーションを整える上で、当社の品質保証部では独自の「採用基準」を明確にしている。例えば「わからないことを放置する人」「素直ではない人、言い訳が多い人」「周囲への配慮、気づきができない人」は採用しないことにしている。一方で、国籍を問わず「わからないことを自ら質問できる人」「素直に行動できる人」「他者へ気を配れる人」「チームの調和を大切にできる人」は歓迎している。後者は、自律的に組織を動かしてくれる人になってくれると期待している。

5. 心理的安全性が担保された組織を構築する

「守らせる教育」から「一緒に創る文化」へ

当社では、創業時から製造部門のパートリーダーが固定化していた。そのため、以前から、現場のやる気のある人たちから「マンネリでやっていて、リーダーの役割を果たしていない!」といった不満の声が届いていた。これは数年来の課題でもあったので、昨年(2025 年)、工場内の現場パートリーダー制度の見直しを行った。「誰もがわかる、具体的で理由が明確なリーダー制度」の再構築に踏み切った。

また、当社は複数の派遣会社と取引があるが、なかなか意見を伝える機会がなかった。そこで、社員から「月末にタイムカードを取りに来るので、その場でミーティングをやりましょう」と提案があったので、具現化した。現在、毎月ミーティングを行っており、互いの要望や困りごとなどを伝え合っている。ミーティングの場を持つようになって以降、派遣会社とは、以前よりも協力的な関係になっていると思う。

「共創の文化」は心理的安全性を担保する

心理的安全性を刺激するよう、トレーニングにも工夫をしている。

当社は外国籍の人が多い一方、「自分たちの作業が本当に正しいか分からない」といった声を聞くことがあった。そこで、外部(取引先など)の外国籍社員との交流や意見交換の場を設けている。

また、品質保証部門では、当社と取引先工場の**技術交流会**や、当社の従業員と取引先の従業員が1週間ほど、互いの現場を経験する「**エクスチェンジ研修**」などを行っている。

ちなみに、これらのアイデアを具現化する際、部門長である、私自身が実際に相手先と交渉し、社内承認を得て、実現まで持っていく。この「実行に至るプロセス」を、あえて従業員に見せることは、「リーダーの本気度」を伝えることにつながり、ひいては部門全体を「自責思考の文化」に変えることにつながる。

現場のアイデアを具現化した衛生教育の実例

「共創の文化」を構築するために、当社が取り組んでいる事例をいくつか紹介する。

例えば、品質保証部や製造部に所属する社員が、朝礼の際に通訳(ネパール語やベトナム語、中国語)としてサポートしている。また、当社では 2023 年度からサラヤの教育用動画「教えて『さらちゃん』」を利用しているが、品質保証部のネパール人社員が翻訳してくれている。従業員が手洗いをする前室では、手洗いやユニフォームの着脱手順に関するオリジナル動画も流している。

新人教育では、現場からのアイデアを採用して、手洗いチェッカー(サラヤ製)を使用した研修を実施している(**写真 1**)。手洗いチェッカーとは、手指に蛍光ローションを塗って、手洗い後の洗い残し箇所を視覚化するツールである。当社では、そこにひと工夫を凝らして、お弁当のサンプルに蛍光ローションを塗って、盛り付け作業の時にどのように汚れが移行するかを理解してもらっている(**写真 2**)。手洗いチェッカーを使用した研修は、特に外国籍のスタッフには有効で、この研修後は頻繁に、しっかり手洗いをするように行動が変化している。



写真 1 手洗いチェッカーを用いた手洗い後の洗い残し箇所の確認。
右写真のようにユニフォームへの水撥ね箇所も確認できる

その他にも、やはり現場からのアイデアで、ゆるキャラ「JAD マン」が社内ルールや衛生ルールを教えてくれる動画コンテンツを作成している(**写真 3**)。JAD マンは製造部の誰かなので、従業員たちも興味を持ちながら、動画を見ている。



写真 2 手洗いチェッカーと食品サンプル(特注)を用いた手洗い研修の例



写真 3 ゆるキャラ「JAD マン」が社内ルールや衛生ルールを教える動画コンテンツ

心理的安全性を担保することで、こうしたアイデアが自発的に寄せられるようになり、それが食品安全文化の構築につながっていくと実感している。

ダイバーシティ・インクルージョンの担保

ダイバーシティ・インクルージョンに関しても、現場の意見を取り入れた取り組みがある。一例として、パートさんを主体に「返事」や「挨拶」を気持ちよくしている方を自薦・他薦で投票する「**お返事大賞**」を企画した。パートは作業のうまさで評価されることは多いであるが、風通しの良い現場、心理的安全性が担保された現場を維持する上で、「気持ちの良い挨拶ができる」ということも大きな価値の一つである。そこで、年 1 回くらい投票を行い、表彰者には社長から景品が授与される。

パートさんが普段思っていることや「こうだったらいいのに」と思い付いたアイデアを提出してもらい、具体的な取り組みに取り上げる「**業務改善コンペ**」を行っている。こうした活動を通じて「日常の小さなアイデアも現場改善に反映される」という雰囲気が浸透すると、「人種を超えて、多様な意見を取り込みながら、共に改善につなげていく文化」の構築に向かっていくと思う。

6. おわりに——コーチングを食品安全文化の構築に生かす

管理者の在り方と関わり方が変われば、チームや組織は変化する。それは私自身が身をもって体験したことなので、強く実感している。私自身がコーチングを実践したり、コーチングを受ける中で、まずは「自分ができるところからやってみる」ということを強く意識した。すると、徐々に「輪の内側」から「輪の外側」に広がっていく中で、私の取り組みが品質保証部門から製造現場を含めた組織全体へと波及していった。

組織を「一つの人格」として捉えて、コーチ的な関わり方や展開を図る中で管理者あるいはリーダーのファウンデーション(基盤)を構築していくと、職場の心理的安全性が作られ、そして食品安全文化が構築されていく。

コーチングは必ずしも答えがあるわけではない。対話を重ねる中で答えを作っていく。そうした「探求の場」を、管理者が、チームが、組織がどのように作れているか?——その探求を続けることが、組織の成長へとつながっていくのではないだろうか?

これまで自分が JAD で実践してきたコーチングを用いた「現場改革」の取り組みは、他の現場でも応用できるのではないかと考えている。そこで「食品業界に一石を投じ、さざ波を起こし続けよう」「食品業界でもコーチングの考え方をもっと広げていけるのではないかと考え、2025 年 8 月 4 日に私自身が発起人となり「教育実践研究会」を立ち上げた。当初は、JAD の取引先の品管担当者や、個人的につながりのある品管担当者に声をかけて、少人数であるが勉強会や交流会を開催した。この活動は、少しずつ興味を持つ人が増えてきたことから、2026 年 2 月の第 4 回勉強会の場で「教育実践コーチング研究会」に改名した。

食品業界では、異色の会かもしれない。ご興味を持たれた方は、ぜひお声がけいただきたい。

4. お知らせ:PEACS のキャッチコピー決定！【The sky is the limit】

教育実践コーチング研究会 (PEACS) のキャッチコピーが決定しました。

=====

The sky is the limit

=====

「限界はない」「可能性は無限大」というニュアンスです。PEACS コアメンバー(事務局)の鈴木康様(日本エアポートデリカ株式会社)の発案を採用いたしました。コーチングを学ぶ皆様の、今後の無限の可能性を表現しました。

また、現在、PEACS の全メンバーにご参加いただき、ロゴマークの投票も実施中です。ロゴマーク候補は、コアメンバーの西島南美様(日本中国料理協会 南東京支部 事務局長)に作成して頂きました。

下記にて投票を受け付けていますので、皆様の清き1票をお待ちしています！！

【ロゴマーク投票サイト】

<https://forms.gle/d9g41corT8NvX14D9>

●ロゴマーク候補●



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じ、波紋を上げ、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、互いの実践から学ぶことを大切にします。

※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5月 発行人:辻剛 写真提供:立石亘