

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. 1, Mar. 2026

1. 会報発行に当たって—新名称「教育実践コーチング研究会」(PEACS、ピークス)

2025年8月4日に東京・新橋で発足した教育実践研究会は、今年2月1日、「教育実践コーチング研究会」(Practical Education and Coaching Society)に改称いたしました。会の略称はPEACS(ピークス)です。PEAK(ピーク、頂点)と同じ響きにすることで、「会としてのピークを作っていく」「国内を代表する唯一無二の組織を目指す」という思いを込めています。また、Sが付いて複数形になることで「参加される方々が、各々の頂上を目指す」という意図も込めています。

名称は変わりますが、当会の発足時からの強みである「アットホームな交流の場」という雰囲気は維持しつつ、業界内外でも「唯一無二」の、より教育や人の関わり育成に焦点を充てたコーチングの考え方を軸とした組織に育てていきたいと考えています。

以下は、第4回勉強会(2026年2月4日開催)で発表した、当会の目的(Purpose)です。

教育実践コーチング研究会は、食品業界における品質管理・品質保証の分野を中心に、人材育成・人材教育・組織改革・組織変革を「人の成長」という視点から捉え直し、実践につなげる場です。

品質と安全は、仕組みやルールだけで維持・向上するものではありません。現場で考え、判断し、行動する「人」と、人に関わる管理者・経営層の在り方やマインドが、組織の品質文化を形づくりします。本会は、対話とコーチングを軸に、人を育てることで品質と組織を進化させることを目的としています。

この目的に実現に向けて、会の、あるいは会員の交流の場の一つとして、この会報を作成しました。今後、活動報告や情報交流の場として、ご活用いただければ幸いです。

教育実践コーチング研究会

会長 辻 剛

2. 活動報告—第4回勉強会を開催

2026年2月4日(19時～)、株式会社静環検査センター様の会議室で、当会の第4回勉強会を開催しました。

今回は当会のコアメンバーである MPsupport 株式会社の泊友幸様(取締役 QC サポートチーム 統括)に「ルールを『守らせる』のではない、『守りたくなる環境』を作る—現場に拒絶されない対話」と題して、食品衛生・品質管理のコンサルタント業務の中で培ってきたコミュニケーションのノウハウを披露していただきました。以下は、勉強会の講演録です。

【講演】ルールを「守らせる」のではない、「守りたくなる環境」を作る—現場に拒絶されない対話

講師 MPsupport 株式会社 泊 友幸 様

私は、食品衛生のコンサルタントを主業務としており、2年ほど前から食品企業の品質管理全般を請け負う業務(以下「外部品管」)も行っている。現在は6社くらいで外部品管を任されているが、その経験の中で「ルールを守ってもらうためには、『ルールを守らせる』というよりも、『ルールを守りたくなる環境』を作ることが大切」「そうした環境を作るには『現場に拒絶されない対話』がカギを握る」と感じている。

食品現場では、様々なルールを作らなければならない。一方で、あまり「徹底しろ!」と押し付けると、次第に現場が疲弊したり、従業員の心が離れていくことがある。

本日は、現場との対話において私が考えていること、実践していることをお話する。独学で積み上げた考え方にはなるが、「このような考え方もあるのか」という感じでお聞きいただければと思う。

「ルールを守りたくなる環境」の重要性

現場でルールが守られない場合、その要因は必ずしも「現場の衛生意識が低いから」だけではない。むしろ、現場はどうしても目の前の作業を優先するし、あるいは「品管から指摘を受けないように」と思って（本来は不要な）エネルギーを費やしている場合がある。

「ルールを守りたくなる環境」とは、「心理的安全性が確保された現場」の言い換えだと思う。衛生管理とは、品管と現場の信頼を基盤に成り立つものである。決して「（品管が現場を）監視すること」ではない。ゆえに、品管が目指すところは、「誰が見ていなくてもルールが守られる環境」、すなわち「自律型の環境」の実現であると考えている。



泊 友幸さん

品管の葛藤

品管は、往々にして「正論を言うと、現場から嫌われる」という葛藤を抱えている（これは現場でよくあることだと思う）。一般論として、人間は自由を制限されたり、正論で逃げ道をふさがれると、抵抗や反発をする性質がある（「心理的リアクタンス」という）。そのため、品管は、単に「正論を突き付ければよい」というわけではない。「正論が現場を傷つけることもある」という危険性を自覚した上で、（現場と品管の）信頼関係の構築に取り組まなければならない。現場が「今までの努力を全否定された」と感じないように、伝え方には配慮が必要である。

「守ってもらえるルール」を作る

もし品管が「現場を無視したルール」を作ってしまったら、現場の精神的な不満や反発を生む原因となり得る。また、理論上は満点のルールであっても、現場の感情を無視したルールでは、きちんと運用されない（形骸化する）可能性もある。形骸化したルールは、事故の原因になり得るだけでなく、組織全体の士気を著しく低下させることもある。

では、どうすれば現場が「きちんと守ろう」と思えるルールを作れるか。私は「構築プロセスの民主化」が重要と考えている。「品管だけで決めたルール」「品管に押し付けられたルール」よりも、現場のキーマン（管理職、現場内で主導的に働いている人など）を交えて、「お客様が求める基準を満たす製品を製造するには、どのようなルールが必要か？」と話し合う方が、「現場が自律的に守るルール」として定着しやすい。現場の従業員にルール作りに参画してもらうことが大切だと思う。

信頼関係を築く工夫

現場との信頼関係を築くために、私が実践していること、心がけていることを、いくつか紹介する。

まず、とても簡単なことだが「名前を呼ぶこと」、そして「相手の関心事に関心を持つこと」。名前を呼ぶことは、「大勢の中の一人ではない、かけがえのない個人」というリスペクトの意思表示にもなる。私は外部品管として、現場に関わる際、全員を名前で呼び、積極的に話しかけることにしている。品管が現場に入ると、反発する人がいれば、（話しかけても）反応が薄い人もいる。それで苦勞することもあるが、それでも話し掛け続ける。時には個人面談の場を設けることもある。対話を重ねる中で、相手の考えや関心事がわかってくるし、信頼関係の構築スピードも格段に上がってくる。

そして「現場の心を汲み取ること」「具体的に称賛すること」。例えば、現場で汚れを見つけた時、単に「汚れているよ」と指摘するのではなく、「今日はラインがスムーズに流れていますね。ところで……」といったようにワンクッション挟むことで、単なる汚れの指摘や、対応を求めるだけとどまらないよう心掛けている。大事なのは、現場の努力を汲み取りながら対話に臨む姿勢だと思う。その姿勢が伝われば、自ずと相手側も「品管の指摘を、次の対応に生かそう」という心理になってくる。また、次の現場チェックの際に汚れがなくなっていたら、単に「きれいになった」という結果だけを評価するのではなく、改善に至ったプロセスも含めて褒めることも心掛けている。

そして、必要に応じて「自分から謝ること」。例えば「現場の実態にそぐわない、無茶なルール」を作ったとしたら、そのことは素直に、誠実に謝罪する。それだけでも現場と品管の間に心の壁や溝は崩れ、より良い信頼係性の構築へとつながっていく。

現場の景色を共有する

ルールは、会議室だけで作ってはならない。私は「現場の本当の姿」を知るために、(立場は品管であっても)製造や清掃の現場に入ることになっている。そうすることで「この製造作業は腰が痛い」「この清掃作業は、冬場の水が冷たくてつらい」といった現場の気持ちを共感する。これは「現場で守られるルール作り」に生きるだけでなく、現場でしか生まれない関係性やコミュニケーションの構築につながる。

一方で、現場の方々には「私は毎日現場にいない」「製造に携わる一人ひとりが『現場のプロ』」であり、現場のことを最もよく知っているのは皆さんである」「現場に即した、現場で自律的に守られるルールを作るには、皆さんの声が不可欠である」と伝えている。

組織にとって最も大切な使命は「製品の品質や安全を守ること」であり、「一人ひとりが自らの仕事に誇りを持つこと」と考えている。そして、外部品管の使命は「会社を良くすること」「会社を守ること」であると思う。品管の役割は「現場にルールを守らせること」ではない。「現場に根差した、持続可能なルール」が定着するようサポートすることが、外部品管の役割であると考えている。

理想の工場＝皆が協力・カバーし合える工場

現場と品管が相互理解を深めることで、より良いコミュニケーションが築かれ、より効率的な作業環境の実現へとつながる。コミュニケーションとは、単なる「情報伝達」ではない(情報を伝えるだけなら、その手段は掲示板やメールで十分である)。コミュニケーションとは、現場が主役となって働けるよう、「自分たちの努力で、安全で高品質な製品を安定して出荷できている」という意識や誇りを持ってもらえるよう、「心の架け橋」を傷ことだと考えている。

ルールが厳しい工場は、たくさん書類を作ったり、たくさん記録をつければ、実現できるかもしれない。しかし、本当に理想的な工場とは「皆が協力し合える工場」ではないだろうか。一人がミスしても、仲間がミスに気づけば、それはミスではなくなる。完璧な人間はどこにもいない。コミュニケーションを通じて、互いにミスを補い合える工場を目指している。互いにリスペクトの気持ちを示し合うことで、より強固な信頼関係を築いていけるはずだ。



(以上)

3. 今後の活動予定

1) 第5回勉強会 日程調整中(決まり次第、ご案内いたします)

2) 月刊「HACCP」2026年3月号への寄稿が掲載されます

辻剛 外国人従業員と「守らせる」から「一緒につくる」現場運用と衛生管理

コーチ的関わりの実践が、食品安全文化と現場を変えていくことを解説しています。

3) 迅速検査研究会 第53回定例講演会に登壇します

2026年3月10日(火)13~17時、板橋区立文化会館

辻剛【教育講演】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

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3月 発行人:辻剛 写真提供:土屋祐也 編集人:立石亘