

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. 2, Apr. 2026

【目次】

1. 2026 年度 講演会のお知らせ
2. 活動報告①
3. 活動報告② 辻会長 講演録（講演会 主催：迅速検査研究会）

1. 2026 年度 講演会のお知らせ

教育実践コーチング研究会(PEACS)主催の新年度講演会を下記概要にて開催いたします。

【日 程】	2026 年 4 月 15 日（水） 講義 18:00～19:40、懇親会 19:50～
【会 場】	株式会社静環検査センター・会議室（〒112-0004 東京都文京区後楽 1-2-8）
【内 容】	講義（辻会長）、懇親会
【定 員】	20 名（申し込み状況によっては立ち見をお願いする可能性もございます）
【参加費】	無料 ※懇親会ご参加の方は、ワンフード&ワンドリンクをお持ちください ※詳細はLINE または E メールで配信いたします。

迅速検査研究会主催の講演会（3 月 10 日、於・板橋区民文化会館）で、社内の多様性豊かな人材の中で主体性を持ち柔軟な動きを持てる組織をいかに作り、コーチングの考えを取り入れて構築してきたかを講演いたしました。当日は時間の都合もあり、中盤以降はザックリとした説明になっており、聴講者からは「また話を聞きたい」という声をいただきました。

そこで今回、PEACS の全メンバー（コアメンバー／アクティブメンバー／サポーターメンバー／コミュニティメンバー／フォロワーメンバー）を対象に、グループの枠を超えた“クロスオーバー”講演会ならびに懇親会を開催する運びとなりました。

ここでしか聞けない深い話が飛び出すかもしれません。プロのコーチが管理職として組織を変えべく実践しているメソッドを聞ける、他にはない講演会です。ぜひ、ふるってご参加ください。

なお、迅速検査研究会での講演内容の一部は、当会の立石副事務局長が編集した記事を、本会報「PEACS コミュニケーション」の No.2～3 で、2 回に分けて紹介いたします。講演会当日は、さらに深掘りした内容をお届けいたします。

教育実践コーチング研究会
会長 辻 剛

2. 活動報告①

○3 月 4 日ならびに 18 日に静環検査センターで、コアメンバーを対象としたグループコーチングに向けたオリエンテーションを開催しました。

○月刊「HACCP」2026 年 3 月号に辻会長が寄稿しました。ぜひお読みください。

「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」

○月刊「HACCP」2026 年 4 月号（p.119）で、当会が 2 月に開催した勉強会の様子を掲載いただきました。ぜひお読みください。

○3 月 10 日に迅速検査研究会主催の第 53 回定例講演会で辻会長が登壇しました。

【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

3. 活動報告② 迅速検査研究会主催 第 53 回講演会で辻会長が登壇しました(講演録)

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。その様子を 2 回に分けて掲載します。

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. 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
==次号以降=====
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

1. 自己紹介と企業概要

日本エアポートデリカ株式会社(以下 JAD)は、主に空港で販売される空弁、航空会社のラウンジで提供される軽食、機内食の一部、航空機の乗務員(機長や副機長、CA など)の食事などを製造している。そのほか、駅弁の OEM をはじめ、日配惣菜類、冷凍食品などの企画・開発・製造なども手掛けている。羽田空港の敷地内にある工場では、2019 年から FSSC 22000 を運用している。

私が所属する品質保証部は約 20 人(社員、パート、派遣社員、社外人材などを含む)で、国籍も日本、ペルー、中国、ベトナムなど多様に在籍している。主に微生物検査やラベル作成、品質・衛生に関わる教育コンテンツの作成(動画配信、集合研修など)、衛生巡回や外部工場監査(主要原料工場 10 ヶ所、外部委託品工場 14 ヶ所など)など、品質管理全般にわたる業務を担当している。



PEACS・辻剛会長

私自身は、給食会社で品質保証業務などに携わった後、2017 年に日本エアポートデリカに勤務している。前職の時から従業員教育に関わっていたが、現場とのコミュニケーションに困る場面にたびたび遭遇していた。その中で「食中毒を防ぐにはルールを守ってもらわなければならない。では、どうすれば教育の場で従業員の興味を惹けるか?」と考えるようになり、はじめは心理学に興味を持った。その後、「コーチング」という領域に出会い、自己啓発の一環として学び始め、今年で 13 年目に入る。現在、ライセンスとしては、(一財)生涯学習開発財団認定のマスターコーチ、ICF(国際コーチング連盟)の ACC(アソシエイト・サーティファイド・コーチ)などを所有している。

では、ここからは、私が JAD でコーチングの考え方を衛生管理や衛生教育に利用している理論や実例を紹介していく。

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

2018 年に公布された改正食品衛生法で HACCP 制度化などが規定され、2021 年 6 月からすべての食品事業者を対象に本格施行が始まった。たしかに法制度の仕組みは整ったが、では本

当に「質」は向上しているだろうか？

HACCP運用の過程では「人の教育」が非常に重要である。一方で、多くの教育担当者が共通して抱える悩みとして、例えば「衛生教育は大事だが、なかなか浸透しない」「人材育成はお金がかかる」「ベテランが現場に張りつくので、育成に時間を割けない。慢性的な人手不足で教育する時間が確保できない」「外国人人材が多い。言語の壁があったり、衛生・安全に対する文化的背景が異なるため、なかなか伝わらない」といったキーワードが聞かれる。

一方で、教育を進める上で考えなければならない「教育の難しさ」として、例えば、社員・パートを問わず現場には「優秀な作業員」がいる。一方で「作業の優秀さ」と「教える技術」は別物である。

また、教育を強化するほど「できる人の属人化が進む」「マニュアルへの依存度が高まる」という状況に陥ることもある。こうした状態になると、「言われたこと以外やらない従業員」「自ら考えることをやめてしまう従業員」が増える場合もある。

そうした状態に陥ることを防ぐには、食品製造現場では「食品安全文化」「心理的安全性」「ファウンデーション」が、キーワードになる。食品安全文化を構築するには心理的安全性が重要だが、それ以前に「管理者のファウンデーション」が求められる——私は、そのように考えている。

まずは、用語の意味を共有しておく。

食品安全文化(Food Safety Culture)は、GFSI(世界食品安全イニシアチブ※)の見解書では「組織内、組織間、組織全体の食品安全に対する考え方や行動に影響を与える共有された価値観、信念、規範」と定義している。

※GFSI(世界食品安全イニシアチブ)＝世界的に展開する食品企業(製造・流通など)が集まった組織。食品安全マネジメント規格の承認など、食品安全の向上と消費者の信頼強化をテーマとした活動を行っている。

心理的安全性(Psychological Safety)は、ハーバード大学のエイミー・C・エドモンドソン教授が提唱した概念で、「チーム内で自分の意見、質問、懸念、またはミス、対人関係のリスク(非難や拒絶)を恐れずに率直に表現・共有できる状態」と説明される。単なる「馴れ合い(ぬるま湯組織)」ではなく、高いパフォーマンスと挑戦を可能にする「相互尊重」の基盤となる。

食品分野でいえば、例えば「食品偽装」は、心理的安全性が担保されていないがゆえに、担当者が隠ぺいする、上司に報告しない、といった状況が起きてしまう(もちろん、食品偽装には食品安全文化も密接に関わっているが)。

コーチングには「**ファウンデーション(Foundation、日本語で「自己基盤」)**」という考え方がある。コーチ本人またはクライアントの「あり方(Being)」や人間的な土台を整えるという考え方である。これは私自身の経験の中でも、食品製造の品質保証業務で実践して有用な考え方だと思う。お化粧の際、ファンデーションを塗らないと、化粧の乗りが良くないのと同じで、「土台」「基礎」という意味である。どれほど優れたコーチング技術を持っていたとしても、土台が脆弱であれば、安定した成果や成長は持続しない。この「ファウンデーション」をいかに整えるかが、非常に重要である。

コーチングでは、セッション(対話)を行っているが、いきなりセッションを始めてもうまくいかない。互いの信頼関係、互いの考え方の共有などが土台・基盤として存在して、初めてセッションが成立する。ファウンデーションがなければ前に進まない——おそらく、どの世界でも共通していると思う。

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

ファウンデーションの構成要素

ここからは、食品安全文化の構築、そのためのファウンデーション(土台の整備)を考えてみたい。まずは、いくつか構成要素を挙げる。

【組織の価値観】 一人ひとりに価値観が存在するように、組織にも価値観がある。組織の価値観は、各々が押し付け合って創るものではなく、共に創るものである。「共創する組織」という価値観を整える必要がある。

【リーダーシップ】 教育をする側には「リーダーシップ」が求められる。これまでであれば、トップダウン型の組織が多かったと思うが、最近はサーバントリーダーシップやコーチ型の管理職といったアプローチを取る組織も増えている。

「サーバント」は「奉仕」という意味である。サーバントリーダーシップとは、メンバーを支援する(あるいは、そのための環境作りを支援する)、メンバーの成長と成功を通じて組織の目標達成を目指す、というリーダーシップの在り方である。

【コミュニケーション】 コミュニケーションの取り方も、これまではトップダウン型が主流であったように思う。しかし、最近は「双方向のコミュニケーション」「現在進行形の対話」が重要性を増していると考えており、私自身も JAD という組織の中で実践しているところである。

コミュニケーションで大事なものは、責任の共有とリーダーの本気度を見せることだ。リーダーは、口に出したことを徹底して行わなければならない。それは「本気度」を見せることであり、コミュニケーションの成果に大きな影響を及ぼす。

そして、リーダー、**管理職の在り方**とは、すなわち「**メンバーが最高のパフォーマンスを発揮できる環境を整えること**」である。

ファウンデーションは「影響の輪」の内側から整える

では、私がファウンデーションの構築に取り組む際に、考えていることを説明する(図 1 参照)。この図は世界的名著「7 つの習慣 原則中心リーダーシップ」(著＝スティーブン・R・コヴィー)を参考に考えている。ここには「影響の輪の内側」と「影響の輪の外側」という考え方がある。

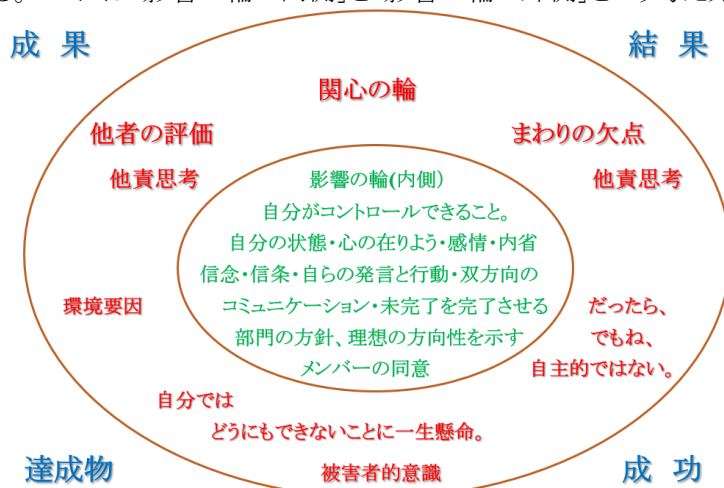


図 1 心理的安全性を高めるには、まずは影響の輪(内側)から整えていく

「自分がコントロールできること」から着手

リーダーは、どうしても「成果」「結果」「達成物」「成功」に目が向きがちだが、いきなりそこを目指して部下に教育したり、鼓舞しても、組織は円滑には回らない。むしろ、様々な問題の問題が見つかることもある。例えば(教育に限定して話すと)「そうは言っても、うちの工場では設備がないし……」など、現実ではどうしようもない、自分ではどうにもならないことを言い始めるかもしれない。あるいは、周りのせいにする姿勢(他責思考)が芽生えてしまうかもしれない。

しかし、いきなり組織全体の環境を整えようと思っても、自分自身の手が届く領域は、それほど広

くない。なので、まずは自分の手が届くところから着手する。

まずは、図 1 の輪の内側(影響の輪)を整えることが大切である。そのためには、自分の状態、心の在り様、感情など、自分がコントロールできることを明確にする。あるいは、自分の発言や行動に対して内省する、双方向のコミュニケーションを取る、未完了のままにしていることに手を付けるなど、「自分ができること」をしっかりと実行する。

部門の方針や理想の方向性を共有する

その上で、組織の方針や理想の方向性を共有する。私の場合は、品質保証部門の部門長なので、社員やパートに機会があるたびに品質保証部門の方針方向性を話した。それも一方通行ではなく、相手の意見も確認しながら話す。当社はそれほど大きな組織ではなく、社長との距離感も近い。わざわざ会議の場を設けなくても、社長と立ち話をすれば「こういうことをやりたい」といった部下の声を、経営層に届けることができる。こうしたコミュニケーションは、きめ細かく行うよう徹底した。

「輪の内側」を整備すると、次第に輪が広がってくる。すると、段々と外側の「成果」「結果」「達成物」「成功」に手が届くようになってくる。そして、協力してくれる人も増えてくる。結局のところ、「成果」「結果」「達成物」「成功」への最短の近道は「輪の内側」を徹底することである。

そうして、「輪の外側」である「組織としての食品安全文化の構築」が見えてきた。組織における食品安全文化を評価する指標の一つとして、社外からのクレーム件数がある。当社の場合、直近では2023 年度から 2 年で約半分に減少した。着実に「食品安全文化の構築へと進んでいる」という手応えを感じている。
(次号に続く)

●迅速検査研究会の講演会の様子

【プログラム】

- 〔基調講演〕 タンパク質を指標としたふき取り検査法の性能 迅速検査研究会 会長 川崎晋
- 〔教育講演〕 HACCP 現場の衛生教育 日本エアポートデリカ株式会社 辻剛
- 〔特別講演〕 調理師養成施設の食品衛生教育 神戸大学 三宅司郎
- 〔講演〕 洋生菓子製造工場、店舗の衛生管理と迅速検査 株式会社新宿高野 斎藤勝臣



旭化成



エア・ブラウン



エルメックス



キッコーマンバイオケミファ



協和医療器



シバサキ



東京サラヤ



島津ダイアグノスティクス



ニッタ



ネオジェン・ジャパン



プロテックス



mil-kin



講演会場の様子

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 4 月 発行人:辻剛 写真提供:立石亘(迅速検査研究会)