

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. 8, Oct. 2026

【目次】

1. 巻頭言 「伝える」だけでは人は動かない
2. 【開催報告】PEACS 1 周年記念
「クロスオーバー講演会」
- 3 今後の活動予定

●お知らせ

PEACS 事務局は、このたびホームページを開設しました。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！ HP でやりたいことなども、ぜひご意見・ご提案をお寄せください！

URL <https://peacs.tokyo>



1. 巻頭言

「伝える」だけでは人は動かない——取材現場から考えるコーチング

教育実践コーチング研究会 (PEACS) 広報プロデューサー
株式会社鶏卵肉情報センター「月刊 HACCP」取締役編集長
土屋 祐也

月刊 HACCP の編集に携わる中で、これまでさまざまな食品企業や工場を取材してきました。企業の規模も製造する食品も異なりますが、食品安全や品質管理がうまく機能している現場には、いくつか共通するものがあるように感じます。

その一つが、品質管理・品質保証部門と製造部門との関係です。食品工場には、手洗い、温度管理、清掃・洗浄、記録など数多くのルールがあります。しかし、ルールを作り、説明し、教育すれば、その通りに人が動くとは限りません。「何度説明しても同じことが起きる」「教育しているのに現場に浸透しない」という悩みを取材で聞くこともあります。

「伝えた」とことと「伝わった」ことは同じではありません。なぜ、このルールが必要なのか。現場では何が障害になっているのか。本人はどう考えているのか。そのルールの背景には何があるのか。一方的に正解を伝えるのではなく、相手がどのように考えているのかを知ることも必要ではないでしょうか。

PEACS の活動に参加し、こうした場面でコーチングの考え方が生かせるのではないかと考えるようになりました。PEACS は「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」を合言葉としています。

コーチングは単なる質問のテクニックでも、対話そのものでもありません。対話を一つの手段として、相手の主体性を尊重し、自ら考え、判断し、行動することを支え、その成長を促していく関わり方です。そのような関わり方は、食品安全の現場にも重要だと感じています。

異常や問題の報告も同じです。「報告したら怒られる」と感じる組織と、「まず品管に相談しよう」と思える組織では、小さな異変を把握できる可能性も違います。強い品質管理部門とは、問題を見つけて指摘するだけでなく、心理的安全性を確保し、現場が問題を安心して持ち込める部門なのではないでしょうか。

食品安全は、ルールや設備、マニュアルを整えるだけでは実現できません。それらを運用する人が自ら考え、判断し、行動して初めて機能します。PEACS が掲げる「人の成長」という視点は、私が取材現場で感じてきた課題とも重なります。

私自身、現在は PEACS の広報プロデューサーという立場でも活動しています。PEACS で交わされる対話や、会員の皆さんがそれぞれの現場で積み重ねている実践を、この会の中だけにとどめず、食品業界へ伝えていくことも私の役割だと考えています。

そして、ただ「伝える」だけではなく、どうすれば「伝わる」のか。それを考え続けることも、広報を担う私の役割だと思っています。

2. 【開催報告】PEACS 1 周年記念「クロスオーバー講演会」

教育実践コーチング研究会 (PEACS、辻剛会長) は 2026 年 9 月 3 日、東京・北区の北とぴあで「食品安全文化」をテーマに発足 1 周年を記念して講演会を開催しました。

当日は、東京サラヤ株式会社の家柳典行先生 (PEACS 相談役) からは食品安全文化の確立で不可欠な「組織の主体性」を引き出すためのポイント、食品保健科学情報交流協議会 (食科協) 理事長の加地祥文先生からは過去の食中毒事例の真相の解説や、それらの事案から紐解く「事故の未然予防」のために不可欠となる衛生意識の持ち方などをご解説いただきました。



以下は、家柳先生と加地先生の講演要旨です。なお、講演会では PEACS 副事務局長の鈴木康之様が、自らの所属組織 (日本エアポートデリカ株式会社) で実施した「食品安全文化」に関するアンケート調査を踏まえて、組織改善を目指す上でのヒントを報告しました。なお、鈴木氏の講演の詳細は、PEACS 会報の Vol.6 をご参照ください。 (文責: PEACS 会報 編集担当・立石亘)

【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 先生
(東京サラヤ株式会社)

組織が食品安全文化を構築・維持するには、組織内の全員が食品安全の重要性や、個人の意識や行動が食品安全に影響を及ぼすことを認識する必要がある。つまり、食品安全に対する経営者のコミットメント、従事者のエンゲージメントを構築し、その状態を維持する仕組みが求められる。

家柳先生は現在、食品安全文化の構築に際して「内部監査(現場ウォークなどを含む)にコーチングの考え方を取り入れる」というアプローチを実践している。内部監査は、現場の日常的な実態(データや報告書だけでは把握できない「現実」)を把握できただけでなく、管理者と現場が「対話」を通じて協働で課題解決に取り組んだり、現場に対する敬意を伝える(信頼関係の醸成・向上)など、多くのメリットが期待できる(ただし「内部監査は現場を非難する場ではない」という原則を理解しておく必要がある)。

内部監査で、現場から意見やアイデア、ニーズ(要求や不満など)をヒアリングし、マネジメントレビューで情報としてインプットし、必要に応じてマネジメントシステムの見直しや改善に生かすことができれば、それは現場従事者からは「自分たちの声が経営層に届いている」「自分たちのアイデアで組織が変えられる」という心理が芽生え、ひいては従事者の組織に対するエンゲージメントや心理的安全性の向上にもつながると期待される。

そうした観点でいえば、「対話によって人や組織の意識や行動を変える」というコーチングの考え方は、内部監査やマネジメントレビューに有用な手法であると考えられる。



【家柳先生 ご略歴】 東京サラヤ株式会社に入社後、食品業界での食品衛生管理コンサルティング営業開発、農林水産省 補助事業 食品安全研修事業事務局の経験を生かして、食品安全サポートの開発、農水省 GFP 輸出メンターなどに関与している。

【特別講演】 伝統(Heritage)と情報の価値——事故を起こさない秘訣

NPO 食品保健科学情報交流協議会(食科協) 理事長 加地祥文 先生
(一般財団法人 東京顕微鏡院 理事)

厚生労働省で長きにわたり食品衛生監視行政に携わってきた加地先生は、1990 年代の学校給食での腸管出血性大腸菌 O157 による食中毒や、2000 年代の BSE 問題、サルモネラ属菌および腸炎ビブリオによる食中毒の激減、2001 年に発生した国内で唯一のリスティア食中毒、直近では蜂蜜による乳児ボツリヌス症などの事例を挙げながら「真の原因」を理解する重要性に言及した。

最近の食中毒調査の報道を見ると、原因の施設や食品が特定される一方、その真因(汚染源や汚染経路など)までは特定されず、結果として事後の改善策が HACCP や一般衛生管理の包括的な見直しや教育訓練の徹底など、総花的な項目の列挙になっている事例もある。

全国規模で食中毒削減を目指すには、個々の事案の真因を特定し、その情報を業界全体で共有する環境が不可欠である。HACCP や一般衛生管理が真価を発揮するには、記録や情報を見直し、フィードバックし、継続的改善につなげる取り組みが必要である。HACCP 制度化という施策の本来の目的は「営業者による自主衛生管理の推進」に集約される。加地氏の講演では「ヒヤリハ



ットなども活用し、こまめに PDCA サイクルを回し、HACCP の改善・進化に努める姿勢が大切」など、日々の改善活動の意義や重要性が強調された。

【加地先生 ご略歴】 厚生省入省後、主に食品衛生及び感染症分野に従事。兵庫県の保健所現場では食品監視業務、と畜検査、狂犬病対策などに従事。健康局感染症情報管理室長、マレイシア保健省政策アドバイザー、輸入食品・検疫検査センター長、生活衛生局監視安全課長、検疫所長を歴任。

【会員報告】 食品安全文化を多次元で捉える——アンケート調査が示した組織改善のヒント

PEACS 副事務局長 鈴木 康之 先生
(日本エアポートデリカ株式会社)

食品安全文化の醸成に向けた取り組みについては、Codex 規格「食品衛生の一般原則」(CXC 1-1969)などに記載されている一方、個別の事業者が考慮する具体的なアプローチや課題については、いささか抽象的と言わざるを得ない。

そこで、日本エアポートデリカにおいて、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。

本調査では、「『FSC の成熟度』と『ES』の満足度には正の相関関係がある」という仮説の下、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 点満点で評価した(対象者 204 人、回答率 34%)。

本調査では、上記の仮説を支持する結果が得られたが、この課題に取り組む事業者が利用できる参考指標を提供するには至らなかった。鈴木副事務局長は「今後は、第三者による追試験などを通じて、再現性を確認する必要がある」と付言している。

※詳細は、PEACS 会報の Vol.6 をご参照ください



講演会を終えて PEACS 会長 辻剛

PEACS は、2025 年 8 月 4 日に東京・新橋の鳥取島根館「ごはんやさん」の 1 区画に集まった、初期メンバー 8 人からスタートしました。現在は約 40 人のメンバーとなり、本日の講演会は 42 名にご参加いただき、コーチングの考えや、最近話題の食品安全文化のテーマをリンクして、良い内容の講演会ができたと思います。

PEACS 2 年目は、法人格の取得や、年間で仕事を PEACS として受けられるくらいの『基盤・ベース』を作っていきます。また、コーチングを通じて、食品業界以外にも教育、人の育成、組織変容を、世界基準のコーチングと対話を作り上げていきます。



コーチングとは何か。言葉が独り歩きしているところもあります。コーチングとは、一言で言えば「対話」、職場でいえば従業員と管理者の関わり方です。その現在進行形がコーチングです。会社でいえば、教育する人、監督する人が、従業員に対して対話を通じて、現在進行形で課題を解決、克服していくことです。私は、それを普段の職場でもやってきました。

昨今は外国人も多く、上から目線で指示をするのではなく、一緒に作っていくという考え方で解決に取り組んでいます。

本日は「食品安全文化」を、各先生の視点で紐解いていただきました。食品以外の業界からの受講者もいましたが、新しい視点で「食品文化」の根底を考えて頂けたと思います。

みなさん、本日は本当にお疲れ様でした。

●当日の様子●



パネルディスカッションでは3名の
演者にご登壇いただきました



ファシリテーターを務めて
いただいた北村里依さん



総合司会を務めて
いただいた西島南美さん



交流会では山下征洋最高名誉顧問に
乾杯のご発声をいただきました



発足1周年を記念して関係者からは
花束もお贈りいただきました

3. 今後の活動予定

●グループコーチング（毎月第1月曜に開催）

・第5回 10月5日(月) 19時～

メインテーマ「不祥事・ミスを未然に防ぐ文化—心理的安全性が品質に与える影響—
「言える化」を促進するリーダーの関わり方について議論します。

・第6回 11月2日(月) 19時～

・第7回 12月7日(月) 19時～

※グループコーチングのセッションは、秘密保持契約の関係上、参加はコアメンバーに限定
しています。ぜひコアメンバーへのご登録をお願いします。

※セッションの終了後には、懇親会を行っています。懇親会以降は、コアメンバー以外の方
も参加可能です。セッションの雰囲気を知りたい方は、ぜひ懇親会で情報を得てください。

●レク活動として、年末に東京・浅草でのJazzライブ鑑賞、年明けに温泉ツアーなどを企画中で
す。ご期待ください。

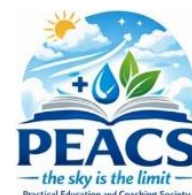
私たちの合言葉「対話という従来からあるツールを使い、コーチングで業界を変える」

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！

PEACS 会報 発行:2026年10月
発行人:辻 剛(会長) 編集人 立石 亘(事務局長)