

従業員教育のPDCAサイクルについて

HACCPの義務化に伴い、従業員教育は従来の「一過性教育」から「継続的な意識・スキル向上」を目指す教育体制が求められています。先月(1月)号では、従業員教育について取り上げ、その実践ポイントを解説しました。今月号は、先月号の実践ポイントに引き続き「従業員教育のPDCAサイクル」について解説します。従業員教育のPDCAサイクルは、食品衛生管理の継続的な改善のために不可欠です。PDCAサイクルを回すことで従業員一人ひとりの衛生意識とスキルが向上し、組織全体で安全・安心な食品を提供するための食品衛生管理体制が強化され、また、ヒューマンエラー(思い込み、確認不足、知識・経験不足など)によるリスクを最小限に抑えることにも有効です。

■PDCAサイクルが不可欠な理由

1.変化への対応力

法改正や新たな知見(衛生リスク等)、現場での予期せぬ問題(異物混入等)に対し、
迅速・柔軟な対応力が身につく

2.衛生意識とスキルの向上

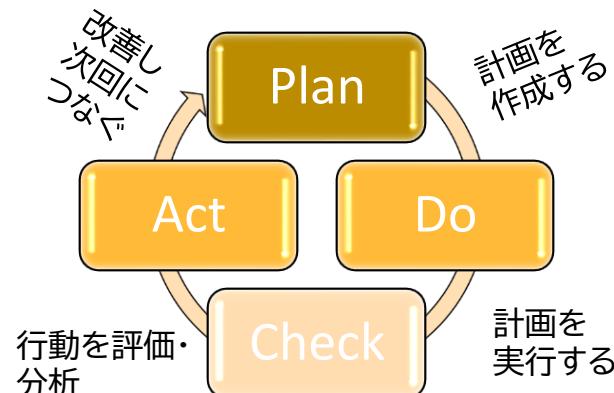
定期的な教育と実践的な教育訓練(ロールプレイング、事例研修等)を通じて、従業員1人1人の衛生意識と問題解決力も含めた**スキルが継続的に向上**する

3.実践と定着

教育内容の計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Act)のサイクルで、知識が単なる情報で終わらず、現場での行動として定着し、
継続的に改善していく体質ができる

4.リスク管理とクレーム防止

組織全体の衛生レベル底上げとなり、記録の見直しや事例検証など潜在的な危害要因を特定し、具体的な対策を講じることで、
食品事故やクレーム減少に繋がる



■PDCAサイクルによる従業員教育の具体例

Plan(計画)

- 衛生管理計画に基づき、**誰に、いつ、何を教育するか目標を設定**する(1月号の実践ポイント要点2の教育方法参照)
- ルールの明確化で**誰が作業しても効率かつミスなく作業ができる仕組み作り**(マニュアルや手順書を分析見直し、作業手順、判断基準、チェックリスト、作業環境などの整備)

Do(実行)

- 計画に基づいて**研修会、OJT、ロールプレイングなどの実施、マニュアルや手順書に基づいた現場作業の実践**、ヒヤリハットや他社事例などを共有し、起こりうるリスクを予見する教育を実施
- 研修への参加状況、教育内容、実施日時などを記録する。
* この研修記録は、後の評価の根拠となる

Check(評価)

- ・教育が計画通りに実施されたか確認する
- ・従業員が学んだ内容を理解し、**実際の業務で実践できているか評価**する。現場での観察、抜き打ちテスト、衛生管理記録のチェック、従業員へのヒアリングなどにより確認する
- ・目標が達成されていない場合や、**新たな問題点(ヒヤリハットやエラー)があれば、その原因を分析**する

例：特定の時間帯に手洗いが不十分になる

Act(改善)

- ・評価結果に基づき、明らかになった問題点や課題に対し、原因を分析し**改善策を検討し実行する**(追加研修の実施、マニュアルや作業手順の見直し、手洗い手順ポスターの掲示、作業環境の改善(5S)など)
- ・改善策を次のPlanに反映させ、従業員教育を含めた衛生管理計画全体を見直す *組織全体の食品衛生レベルが継続的に向上

■PDCAサイクル活用のポイント

1.「振り返り」と「見直し」の継続

定期的な衛生点検の結果や記録を基に、問題が発生した箇所に対するピンポイントな再教育



2.成果の客観的評価

定期的に教育した内容のテストを実施するなど、理解度を数値化して教育効果を確認

3.評価の質の向上

- ・ミスした個人を責める(犯人探し)のではなく、作業の仕組みそのものに欠陥がなかったかを分析
- ・「計画して、ミスしたら注意する」という場当たり的な管理ではなく、「ミスが起きない、起きてもカバーできる仕組み」を、作る
- ・評価・改善を形骸化させない為に、責任追及ではなく、再発防止を目的として「なぜなぜ分析」を深掘りする

4.意識向上へのアプローチ

従業員が自信を持つことで、ヒューマンエラーや無責任行動が減少
安全・安心な食品を提供でき、組織全体のモチベーション向上に繋がる

お問い合わせ先 ⇒

ご質問等ございましたら
お気軽にお問い合わせ下さい

株式会社エンバイロサービス
〒060-0005 札幌市中央区北5条西12丁目2

ベルックス北5ビルA館2階

TEL : 011-242-8288