仙台市　食品の信頼性確保トップセミナー
指示待ち現場を「自走するチーム」に変える食品衛生教育
～コーチ的アプローチと多言語対応の現場実例～

日本エアポートデリカ株式会社
運営統括本部　部長
(教育担当・マーケティング担当)
辻　剛

会社紹介

- 社　　名：日本エアポートデリカ株式会社
- 事 業 内 容 ：会社名／日本エアポートデリカ株式会社
- 会社名(正式英文表記)／Japan Airport Delica Inc.
- 本社・工場所在地／〒144-0041 東京都大田区羽田空港一丁目8番2号
- 電話／TEL 03-5708-7790（代表） FAX 03-5708-7791
- 代表者／代表取締役社長　日比野　重太
- 資本金／1億円
- 株主構成／株式会社JALUX 51％、 日本空港ビルデング株式会社 49％
- 設立年月日／平成23年9月30日
- 事業開始年月日／平成24年4月1日
- 主な事業内容／
- 羽田空港および、空港外マーケットにおける食料品（日配惣菜類）の企画・開発・製造および卸売事業
- 食品安全マネジメントシステム認証修得／FSSC22000取得
- ●登録者の名称及び所在地　日本エアポートデリカ株式会社 （本社・工場）
- ●登録日2019年10月11日
- ●登録改訂日2025年8月21日
- ●登録有効期限2028年10月10日
- ●登録範囲　日配惣菜類(弁当、調理パン、寿司、おにぎり、惣菜及び冷凍食品（弁当、惣菜）)の
- 　製造・冷凍食品の製造・お菓子（半製品）の製造等

講師紹介

- 辻　剛　(ツジ　タケシ)



1992年2月　専門学校卒業(NGO国際協力関係)
同年　3月 東京魚国(株)入社※(現)(株)レパスト
約1年半の現場研修後、
安全衛生部、後に「品質保証部」に名称変更
給食現場巡回指導、従事者研修、お客様向け研修、不具合対応、
保健所行政機関対応窓口等に従事、
(一財)東京都食品衛生協会　東京都自治指導員(品川区)、
(公社)日本食品衛生協会　食品衛生指導員
推進員等(神奈川県 相模原市)に在職時関わる。

2016年12月(株)レパスト退社
2017年　1月～日本エアポートデリカ㈱入社
2021年10月～2026年6月末　品質保証部 部長
2026年7月1日～2026年10月14日運営統括本部 部長(教育担当)兼品質保証部　部長
2026年10月15日～運営統括本部 部長(教育担当/マーケティング担当)

品質保証部門管下(検査室、サーマルラベル作成GP(Aグループ)サーマルラベル発行室　衛生清掃GP・FSSC22000事務局、社員、パート、派遣社員の労務管理、業務管理、工場内品質管理業務、外部委託品工場監査業務、原料供給元(サプライヤー)工場監査、不具合品への対応対策、年間教育計画策定、品質保証部の管理職としてマネージメント業務に従事、2026年度7月より全社教育担当兼務、10月よりマーケティング担当拝命、品質保証部から、教育担当、マーケティング担当に従事。

自己啓発領域で学び始めた(コーチング)を、組織運営でのコーチ型管理職として業務運営に活かし業務を行う。
コーチ歴13年目
2025年8月、社内改革の実績を活かし、他社でも再現性をもって同じことをできるのではと考え、食品業界を中心にコーチングをベースとした研究会(コミュニティ)を発起人として立ち上げる。
2025年8月4日～教育実践研究会 立ち上げ　発起人
2026年2月4日～教育実践コーチング研究会(PEACS)へ改名/会長兼コーチ
PEACS/教育実践コーチング研究会 公式WEB ⇒PEACSで検索

コーチング　ライセンス
(一財)生涯学習開発財団 認定　マスターコーチ
ICF(国際コーチング連盟)　ACC(アソシエイトサーティファイドコーチ)

ICF(国際コーチング連盟会員)

従業員教育が浸透する組織と浸透しない組織の違い

管理者(例:マネージメント職、店長、リーダー)の関わり方

Being(リーダーの在り方)ではなく、
Doing・How to(方法論)に焦点をあてている。

●コーチングにおいても、Doing・How to(方法論)
⇒問題解決型コーチングは、中身のないものになります。
本物のコーチングは、問題解決型コーチングはしません。

●Doing・How to(方法論) の前に管理者の在り方が重要。
(Being/在り方)を整えることが大事。
特に外国籍従事者、多様な働き方において、
管理者のマインドシフト「関わり方を変える」「守らせる」⇒「一緒に
つくる」へが重要。

●コーチングにおいて、
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のがコーチング。
コーチングの考え方を応用すると、共に考え解を従事者が自律的に出せる関わり方で関わる。

皆さんはどんなことに困っていますか？

- よく事業者から聴く話

□指示出し疲れと「言われたことしかやらない」現場で疲弊。

□学生バイトの流動性の高さ。教えても短期でリセット。

□外国人スタッフ教育・コミュニケーションの難しさ。

□「外国人観光客への接客」と「外国人スタッフの雇用」が同時に進行。

□特定技能・技能実習・留学生「衛生観念の違い」と戸惑い。

□ 11月末という時期特有の「繁忙期前の危機感」。

□「教える時間がない」焦燥感。

課題の要因分解をしてみると、、、

□指示出し疲れと「**言われたことしかやらない**」現場で疲弊。

「何回同じことを言えば伝わるのか」「指示を待つだけ、で**自分で考えて動いてくれない**」という**徒労感**。

・**伝えていると・伝わるの違い**。

・浸透するには、一定期間の時間がかかる。

自主的な判断がリスク（罰）になっている状態はないか？

「間違えても大丈夫」「まずは相談できる」という安全な**土壌（心理的安全性）**はあるでしょうか？

手順（How）や作業（What）**(タスク)**だけが共有され、 その作業が持つ**目的やリスクを知らない。**

相手の理解度（言語能力・経験値）に合わせた「視覚化（写真・ピクトグラム）」や「体験型（やって見せる・問いかける）」の設計があるか？

□学生バイトの流動性の高さ。教えても短期でリセット。

短期入れ替わりが前提の現場においては、習得に**時間がかかる指導方法は構造的に合わない**。

教える側が**「経験則」で教えている場合、教え手によって内容が変わり**、新人側の**立ち上がりが遅れる。**

お店や店舗に対する愛着や、衛生管理の**「自分ごと化」が起きる前にシフトが終わる**。間違えたときに**「怒られるリスク」**を避けるため、**最低限のライン（指示待ち）で身を守ろうとする。**

『人がすぐ辞めても、数日や数回のトレーニングで誰もが同じ水準をキープできる仕組み』を作ることはできるだろうか？

外国人スタッフ教育

現場で使われる**専門用語、業界用語**、あるいは
方言や早口が伝わらないことはないか？

「読む・解釈する」ではなく、「見て一瞬で直感的に理解できる（ピクトグラムや動画などの視覚化）」設計

『実際にどう動くか見せて（やって）もらう』**こと**

「言葉」や「空気を読むこと（目に見えないリスクの想像）」を前提とはしない。一緒につくること。



「教え込む」からパンクする。「仕掛ける」から現場が動く。
店長・工場長が倒れる前に教育を変える。

Q「緊急度バイアス」の罠（目の前の売上・対応が最優先）

Q教育＝まとまった時間が必要」という固定観念はありますか？

Q管理者の「プレイング化」の構造になっていませんか？

Q「直前慌てて教育」の単発ループ起こっていませんか？

A成果を得る最短ルートは、小さい未完了を徹底的に終わらせるか着手する。

A時間の切り口：【マイクロ教育（隙間時間の活用）】　「1日3分・1テーマ」

A【「教え合い（ピア・ラーニング）」の文化づくり】教える立場
が人を成長させます。

A【日常の会話から、「教え込む」から「問いかける（コーチング）」】

食品安全文化を構築するピラミッド
深層にあるものとは何か？



基盤（組織のファウンデーションを整える）

自己基盤/管理者/メンバーの基盤を把握する。

管理職が問いかける食品安全文化の裏側

ここからは、
2025年9月号　月刊HACCP ㈱鶏卵肉情報センターの寄稿記事

弊社にてどのようにして、多言語組織のなかで、
自立し、自走する組織をつくってきたのか？

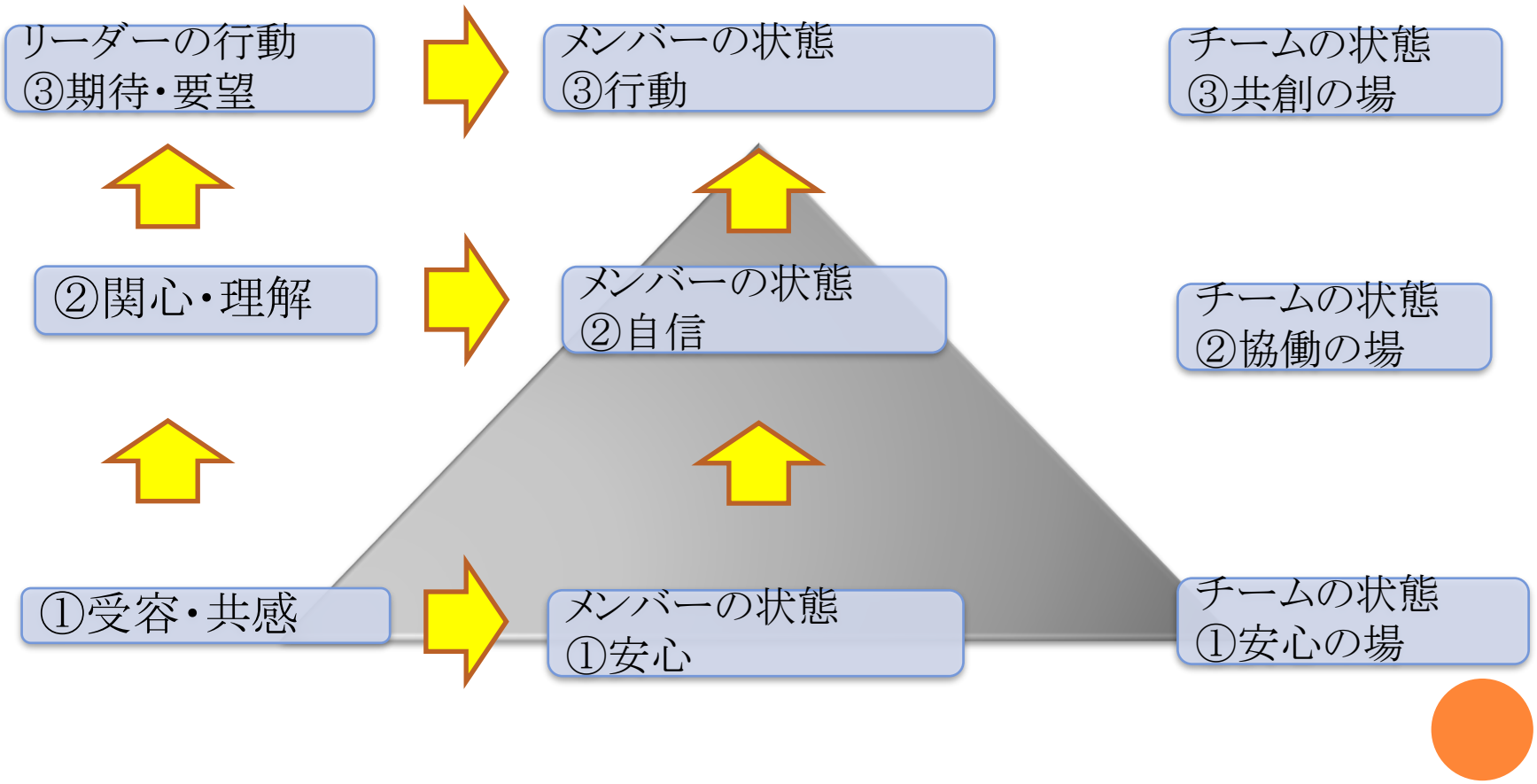
裏側をご紹介をいたします。



食品安全文化と心理的安全性とファウンデーションの関係性



コーチ型管理職メンバーとチームへの関り方
チームマネージメント(設計図)



実際に取り組んだ事例
土台作り「心理的安全性」のある主体的組織づくり

	業績基準が低い	業績基準が高い
心理的安全性が高い	快適ゾーン	学習および 高パフォーマンス・ゾーン
心理的安全性が低い	無気力ゾーン	不安ゾーン

◎目指した目標(目標ステップ)①②③の順番
①心理的安全性が低い⇒離職率が高い。人間関係も良くない。
②心理的安全性が高い⇒快適ゾーン・離職率を減らす。
③快適ゾーン・離職率減・パフォーマンスを高める組織へ促す。
③最終的に自ら主体性のある部署を構築。

リーダーの課題
Q.リーダーがつくる心理的安全性いかにつくるのか？
A.従事者の「カルテ」をつくる。(サポーター100)
無駄話をしにいく言語化していない情報をキャッチアップ。

恐れのない組織
エイミー・C・エドモンドソン著参考文献

管理者のパラダイムシフト(概念図）
～「守らせる教育」から「一緒につくる文化」へ～

構成要素	【STEP 1】受動	【STEP 2】協働	【STEP 3】共創
管理者のパラダイム 思想価値観 枠組み	**Doing / How-to 型**	**Being / 協調から協働へ**	**Creating / 共創型**
組織の状態	**受動型組織** (足並みを揃える)	**協働する組織** (目的のために動く)	**共創する組織** (新たな価値を生む)
アプローチ	一方向・方法論・遵守	対話・プロセス共有 納得	自律・相互作用 価値創造
管理者の在り方	**指示者・監視者** (Controller) トップダウン型	**奉仕者・伴走者・支援者** (Facilitator) サーバントリーダーシップ/コーチ型	**触媒・場作り** (Catalyst)

①　管理者として行ったファーストステップ

- 現状の問題をテーブルの上に並べる。
- 優先順位を決める。
- いつまでに？を締め切りを決める。

品質保証部の業務範囲　大きく分けると5つ
①検査室業務(微生物検査)
②ラベル発行業務(サーマルラベル発行業務)※もとは製造部から吸収
③工場内共有部分清掃業務
④工場内の巡回指導お客様不具合対応内部外部監査対応
⑤FSSC22000事務局対応
⑥2025年12月度～商品開発部門の一部、表示ラベル作成部署を吸収

①人手不足(日本人労働力)確保できない。
　※外国人労働力も確保が難しい。
②検査室(微生物検査)　ラベル室(サーマルラベル発行業務)の人材
　が不足。
③複数の専門業務がある為、人材対応が困難。

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

①食品安全文化(GFSI)

GFSI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。

②心理的安全性（Psychological Safety）は、チーム内で自分の意見、質問、懸念、またはミスを、対人関係のリスク（非難や拒絶）を恐れずに率直に表現・共有できる状態のこと。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、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、相互尊重の基盤です。

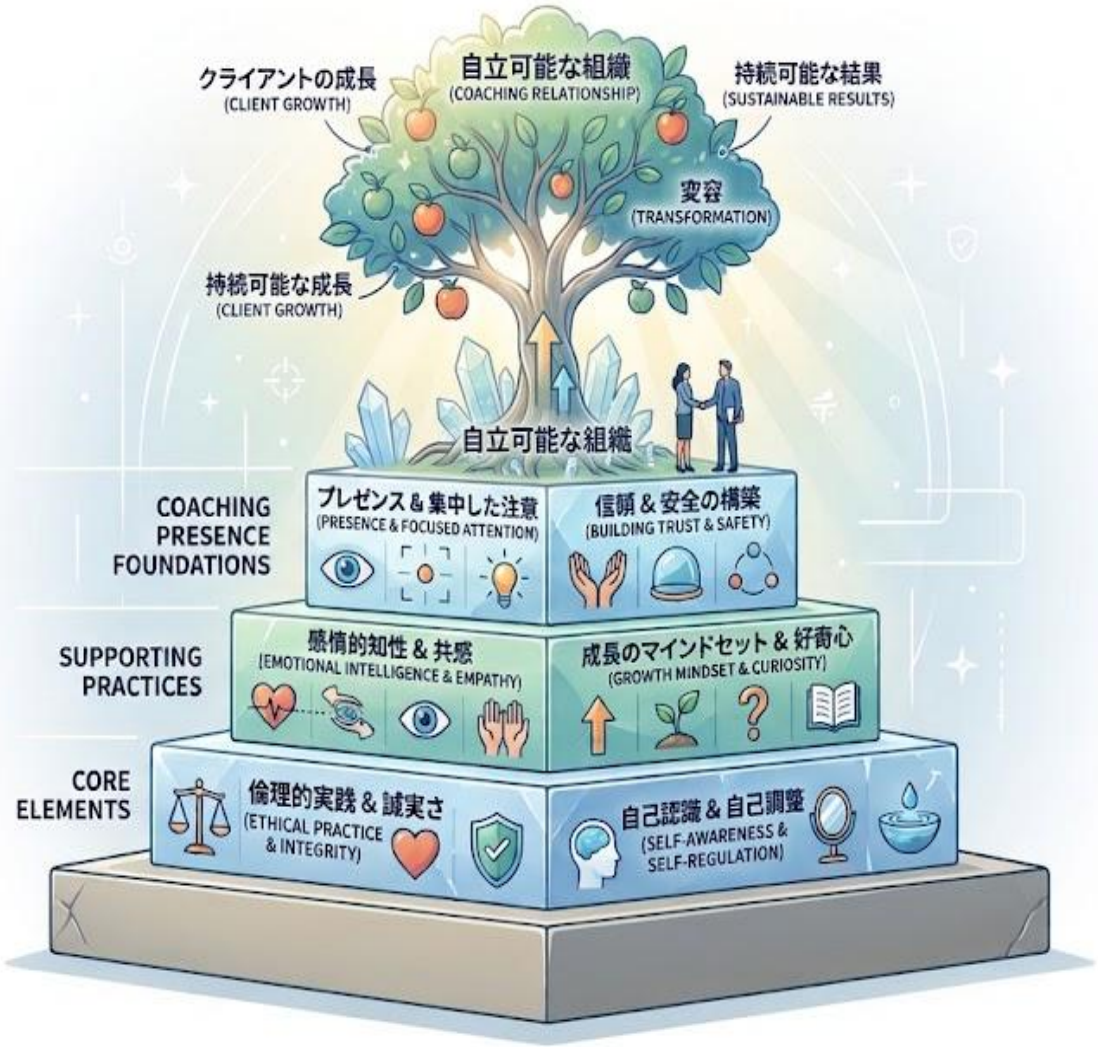
③ファウンデーションという考え方

コーチングにおける「ファウンデーション（Foundation）」とは、日本語で「自己基盤」と訳され、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す。

建物に例えると、スキルやテクニックが「上屋（目に見える部分）」であるのに対し、ファウンデーションは「土台・基礎」にあたります。どれほど優れたコーチング技術を持っていても、土台が脆弱であれば、安定した成果や成長は持続しないという考えに基づきます。

食品安全文化と心理的安全性とファウンデーションの関係性




クライアントの成長
(CLIENT GROWTH)
自立可能な組織
(COACHING RELATIONSHIP)
持続可能な結果
(SUSTAINABLE RESULTS)
変容
(TRANSFORMATION)
持続可能な成長
(CLIENT GROWTH)
自立可能な組織
COACHING PRESENCE FOUNDATIONS
プレゼンス＆集中した注意
(PRESENCE & FOCUSED ATTENTION)
信頼＆安全の構築
(BUILDING TRUST & SAFETY)
SUPPORTING PRACTICES
感情的知性＆共感
(EMOTIONAL INTELLIGENCE & EMPATHY)
成長のマインドセット＆好奇心
(GROWTH MINDSET & CURIOSITY)
CORE ELEMENTS
倫理的実践＆誠実さ
(ETHICAL PRACTICE & INTEGRITY)
自己認識＆自己調整
(SELF-AWARENESS & SELF-REGULATION)

③強みを活かした組織づくりと
未完了(もやもや)を終わらせる。

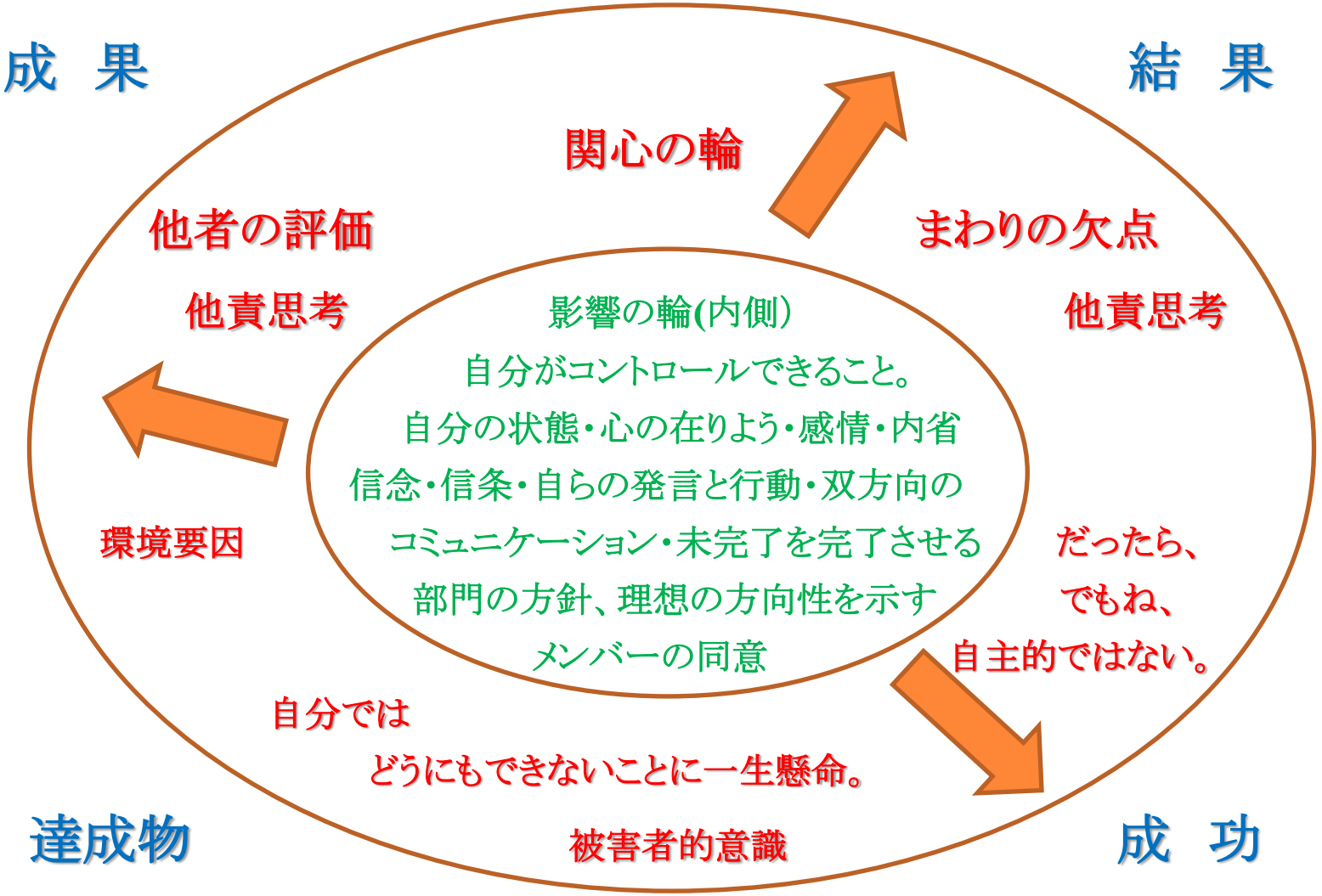
- 人の採用(社員・パート)編　待っていても人はきません。
  待ちの姿勢から攻めの姿勢へ。※未完了を完了。
- 部門独自で採用へ動く(組織としては採用部門)があります。

※管理職としてできることを行う。　※7つの習慣(影響の輪の法則)

- 具体的には。
  転職サイトへ必要人材の特性や業務価値を洗い出し、募集告知
  を自ら人任せにせず転載。※影響の輪の内側を行う。未完了を完了。
  取引のある派遣会社、既存従事者に積極的に声掛けパート採用への
  紹介を自らリサーチ。※影響の輪の内側を行う。未完了を完了。
  品質保証部として中長期的な社員採用を経営陣へ打診。※

リーダーのファウンデーションを整えることが、影響の輪(内側)を整え、部内の影響の輪を創り、心理的安全性を高める。

職場の心理的安全性は、マネージャーの心理的安全性に影響される。



④　自部門強化と強みを活かした組織づくり

- 管理職として決めていた採用時の基準(部内評価基準)

人を採用する際、仕事のスキルよりも仕事に向かう「姿勢」を見ています。スキルは後で身につけることはできますが、姿勢は本質的な部分なので重要です。

□わからないことをそのままにしない。
□素直。（素直にやってみる）。
□周囲の配慮(気づき）ができる。(視点、視界が広い）
□周囲への調和がとれる。(チーム型)
□この姿勢がある方は、外国人でも日本人でも採用する。
※外国籍の方は日本語コミュニケーションができること。

⑤　自部門強化と強みを活かした組織づくり

- パーソナルデータベース＆カルテを持つ
  早速実行コーチングセッションでの気づき（対話）

・無駄話から開ける業績回復の話
・部下（日本人・外国人・社員・パート・派遣社員）関わらず関心を持つ
・チームメンバーは、どんな興味関心があり、価値観を持ち、得意、不得手があるのか？

POINT
「相手に関心を持つ」＝「相手も自分に関心を向ける」
お互いに関係性を創ると、より信用も増していく。
大事なのは、信用⇒信頼のステップ、最後は親密

⑥　自部門強化と強みを活かした組織づくり

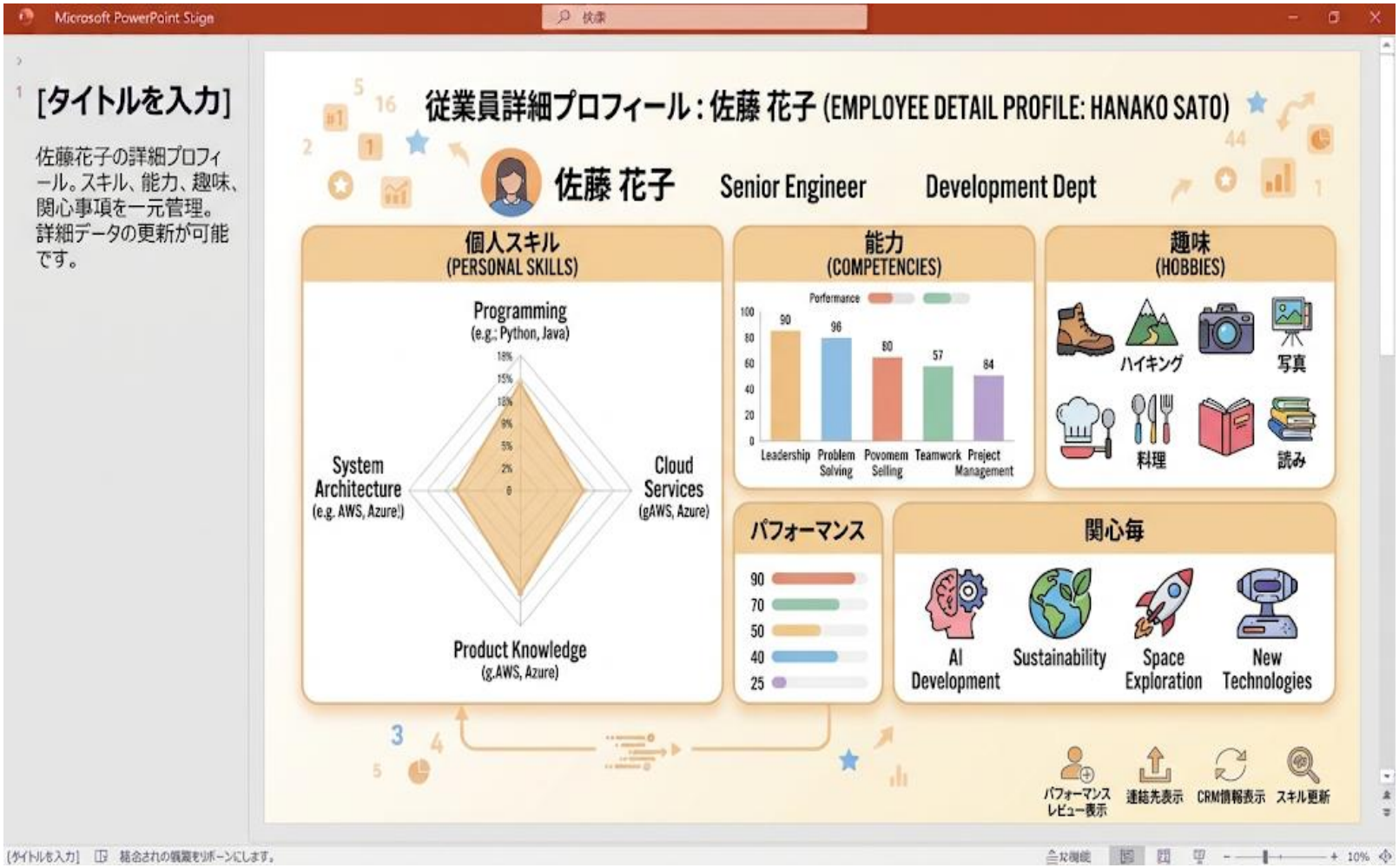
- パーソナルデータベースの中身（サンプル）

□誕生日□住まい□どこの国□何が好き□趣味
□家族構成
□仕事のスピード□視覚優位□聴覚優位□体感覚優位(味覚・嗅覚)
□学習の4タイプ□学習の5段階レベル（何段階）
□コーチングのタイプ分け(コントローラー・プロモーター・サポーター・アナライザー)
□変化対応力高め□同一性高め

パーソナルデータベースのイメージ



パーソナルデータベース　個人カルテ



管理者のマネージメントで大事なこと
自らできること(影響の輪の内側)

- 感情のマネージメント
  自身が自分の内側で起きる感情や思考に気づき、それに振り回されることなく、常にフラットでオープンな状態でクライアントと共に在り続けること。

□仕事に入る前に、自身の私的な感情や雑念を手放し、精神的・感情的なコンディションを整える
□自分の中に湧き上がった焦り、イライラ、偏見、同情といった感情に飲まれず、「あ、いま自分はこう感じているな」と客観的に気づいて受け流す
□自身が感情的にならないことで、クライアントが何を話してもジャッジされない安心・安全な空間(プレゼンス)を保つこと。

管理者の関わり方自らできること
(影響の輪の内側)

◎否定的ストロークをする上司(無条件)
　その人自体を否定する言葉や態度(人格の否定等)

◎否定的ストロークをする上司(条件付)
　特定の行動やマナー違反に対して(一方的)注意

ブーメラン効果:自分が周りに与えたストロークは巡り
巡って自分に帰ってきます。

◎肯定的ストロークをする上司
　先ずは受けとめる、相手の行動や対応を褒める。
　心理学の「交流分析(TA」では、相手の存在価値を認め、安心感や喜び、心地良さを与える言葉や態度のことといわれる。

　言葉の例　「あなたがいてくれてよかった」「いつもありがとう」
　態度の例　「拍手を送る、うなずく、握手する」

管理者の関わり方自らできること
(影響の輪の内側)

有言実行をしているか？「言葉と行動が一致しているか」？

・有言実行がもたらすポジティブな効果
「この上司の言葉には嘘がない」という確信が部下の安心感をつくる。
・部下のモデリング(模倣)による成長
人は身近なリーダーの行動を真似ます、有言実行の上司の下では、
部下も「自分で言ったことに責任を持ちます」
・普段から行動している上司の言葉には、部下やメンバーは、厳しい
目標や指示にも、ついていこうと納得して動きます。



仮に、結果的にできなかったとしても、、、
そのプロセスや、行動をした内容、再チャレンジするタイミングなど
を共有又は、見える化する。

人が行動を起こす方程式と結果を出すフロー

学習の5段階フロー（全体）

①知らないから、できない状態（無意識的無能）新人の状態・未経験

②知っていても、できない状態（意識的無能）初心者

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

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）構造を理解物事を分解できる

行動を促す方程式（対個人）

- 行動＝意欲－心理的負担

答え：どちらかを上げるか、下げるかすると気球は上がる。

意欲：物事を積極的にしようとする意志(何かをしようとする思い、や気持ち)・気持ち

心理的負担(未完了感、未完了、気がかり、先送り)

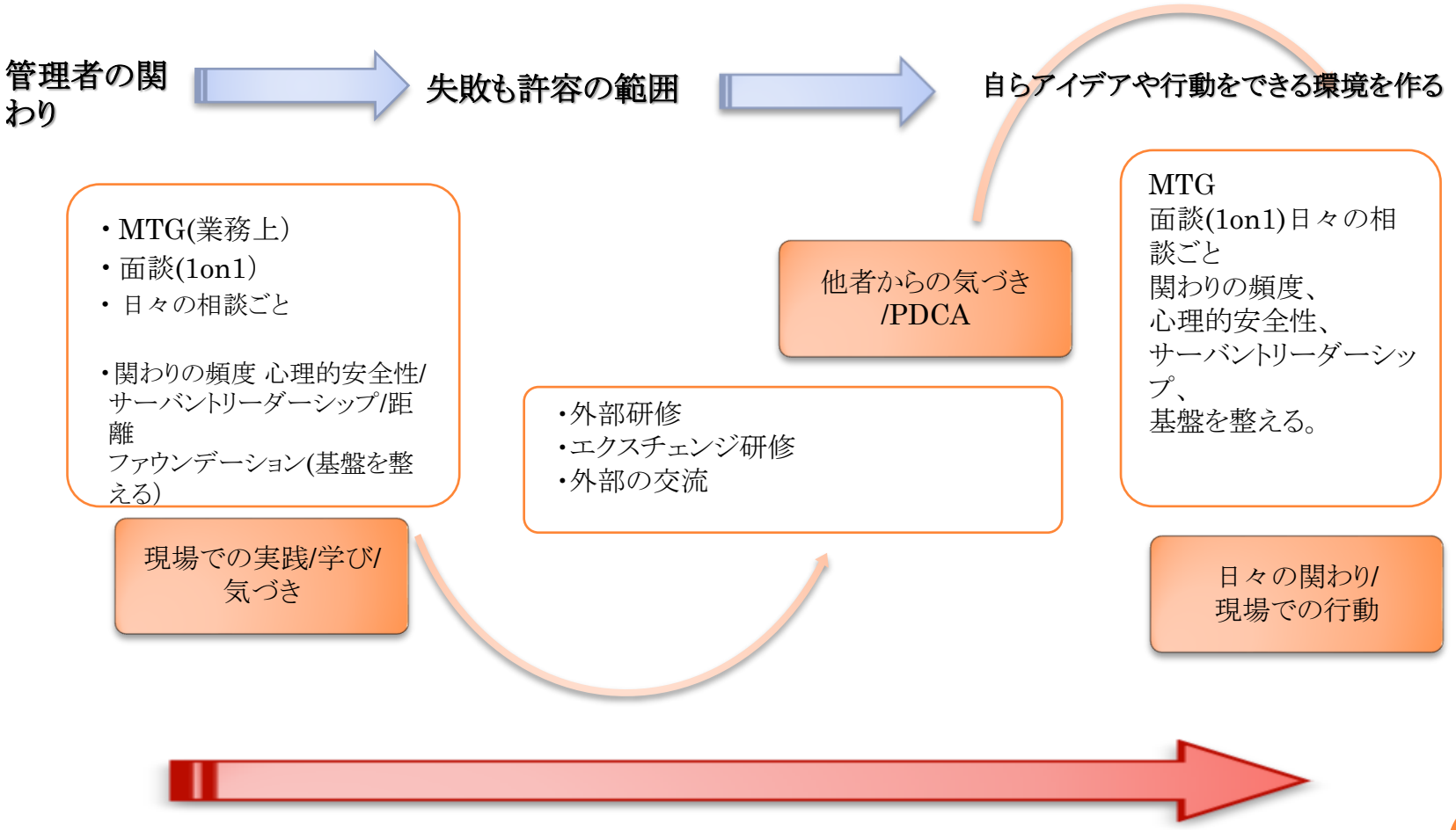
結果を促す方程式(対個人）

- **能力(力量）×情熱（気持ち）×考え方(マインド・原動力）＝結果**

(0～10点）　(0～100点）　(－100～100点）

POINT 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、うまくはいかない。

コーチングONGOINNG(双方向・現在進行形)



何故？ルールや注意が浸透しないのか？

Being(リーダーの在り方)ではなく、

Doing・How to(方法論)ばかりに焦点を、あてている。

●コーチングにおいても、Doing・How to(方法論)

⇒問題解決型コーチングは、中身のないものになります。

本物のコーチングは、問題解決型コーチングはしない。

●Doing・How to(方法論)　以前に、指導者の在り方

(Being/在り方)を整えることが重要。

特に外国籍従事者、多様な働き方において、

管理者のマインドシフト　「守らせる」⇒「一緒につくる」へ

●コーチングにおいて、

答えはクライアントに「質問ばかり」のコーチングは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のがコーチング。

世界的な組織開発のプロも・・・

修羅場を切り抜ける6つの流儀

①自分の状態変化に敏感になる　②「いま、ここ」に集中する　③オープンマインドを保つ　④自分の役割を明確に意識する　⑤意外性を楽しむ⑥共感力を養う）

○世界的な組織開発のプロも、会議などでは、
Doing・How to（方法論）ではなく、
Being(リーダーの在り方）を重要視している。

○大切なことは、
自ら、自分の状態を整えることを最優先する。

プロフェッショナル・ファシリテーター
ラリー・ドレスラー著　参照（訳者：佐々木薫）

ICF世界最大のコーチング組織では、コーチングの定義をこのように定めています。

- 「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。」

ICFのコア・コンピテンシー(核となる能力）4つの分類

A.基礎(Foundation）

B.関係性の共創(Co-Creating the Relationship)

C.効果的なコミュニケーション(Communicating Effectively)

D.学習と成長の育成(Cultivating Learning and Growth）

4つの領域が満たせないとコーチングとは言えない。

Doing・How to(方法論)は、土台の上にあるもの。



共創する組織(新たな価値)を生み出す。
協働する組織(目的)の為に動きやすい。

管理者の在り方(Being・影響の輪内側)

・ファウンデーション(基盤をつくる・整える)
・安全安心の職場環境・管理者の姿勢・在り方・伴走者・場づくり・仕事への姿勢・目指す方向性の共有・個別の未完了(気がかり)対応・価値観の共有・現在進行形の対話・挑戦の支援

ダイバーシティ・インクルージョン
管理者のマインドシフト 「守らせる」⇒「一緒につくる」へ

- 性別・年齢・国籍・障がい・価値観等の多様性(ダイバシティ)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、繋がりをもっている状態。

- Doing・How to(方法論)は、
  Being(リーダーの在り方)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していく。
  学習と成長の環境を整え促しながら、
  Doing・How to(方法論)を共につくるが、
  ダイバーシティ(多様性・人・マインド・働き方)・インクルージョン(包含・包括)が重なり合い良いチームが構成される、企業や組織、お店の食品安全文化は、そこに集う人々の絆、連帯感を生み出し、共存する組織の構築につながる。(徐々に構成され積み重ねられるもの)

心理的安全性を構築する
組織構造の見直し
POINT：管理者は有言実行を徹底する。

①2025年7月～10月改訂
工場内(現場パートリーダー制度見直し着手)
課題：
創業時からパートリーダーが固定化、新リーダーも仕事ができる、
手が早い人がリーダーになっていた。リセットをさせる。

②見える化の推進
「誰もがわかる、具体的、理由が明確」リーダー制度を
再構築（文書化）

③やる気がある人を募集
自ら自薦、他薦を公開。

組織構造の見直しは、小職が企て、あくまで製造部の
中堅マネージャー主体で組織構造見直しを実施。
製造部の主体性を促す為の仕掛けも兼ねている。
組織構造「入れ物」を変えることも重要。

因数分解した要素を刺激する。
心理的安全性を刺激するトレーニングを設計

1.外国籍社員同士の外部ディスカッション(製造部社員)
対象：当社ベトナム人社員（2名）お取引先様工場のベトナム人社員
交流会を開催　意見交換(毎年1回実施)

2.品質保証部(検査室所属)
対象：外国籍社員、日本人パート、外国籍パート
お取引先様工場様(品質保証部 検査室)と検査技術交流会開催

3.お取引先工場様とのエクスチェンジ研修会
対象：日本人、外国籍社員
人材交流：お取引先様 生産管理部長に当社に1週間現場で実践教育
弊社、若手製造部従事者を、お取引先様工場へ訪問

※リーダーが、企画「アイデア」を提案、実際に相手先と交渉、社内承認を経て、具現化する。(結果より実行のプロセス)を見せる。
部内文化を、自責思考に変える。

「守らせる教育」から「一緒につくる文化」
守らせる対象から共につくる文化へ

①品質保証部所属社員/朝礼通訳　ネパール
　製造部/朝礼 通訳 ベトナム　中国

②社内教育動画配信
　品質保証部　ネパール人社員担当
　ネパール語での翻訳をしたコンテンツを作成

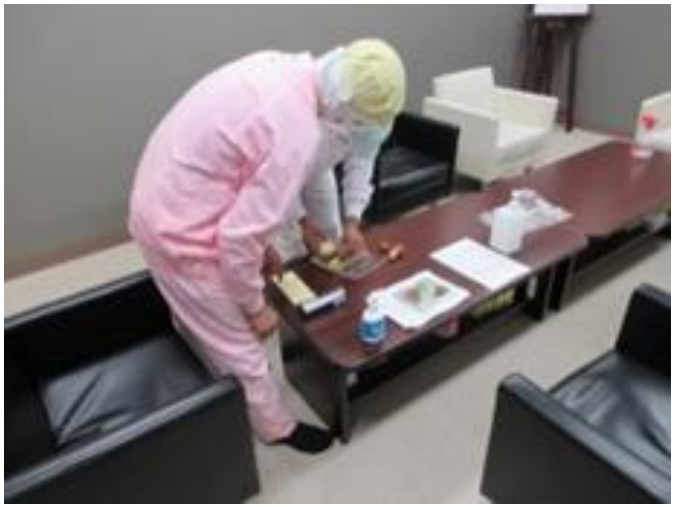
③派遣会社社員の関りを変える
　派遣会社各社担当者MTGを開催
　この場で双方向の意見交換をする場を構築



(結果より実行のプロセス)を見せる。
部内文化を、自責思考に変える。

新人入社従業員の教育風景(アイデアを実行する)

※ビリーフ(想い込み)を変える





- サラヤ　手洗いチェッカーを使用した研修
- JAD品質保証部　オリジナル活用
- 手洗いチェッカー専用　ローサンプル作成
- 部屋を暗くし手洗い時の飛び散りを見える化

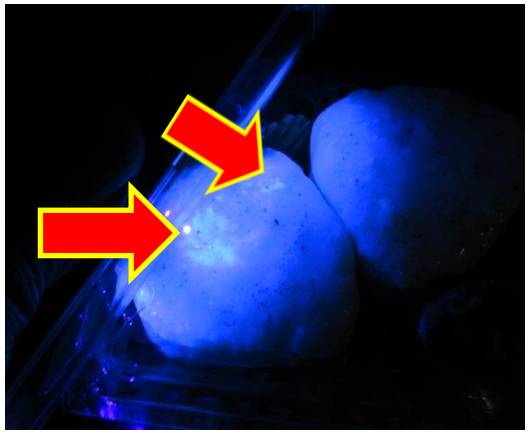
サラヤ製　ハンドローションをつけ手洗い後盛り付け研修

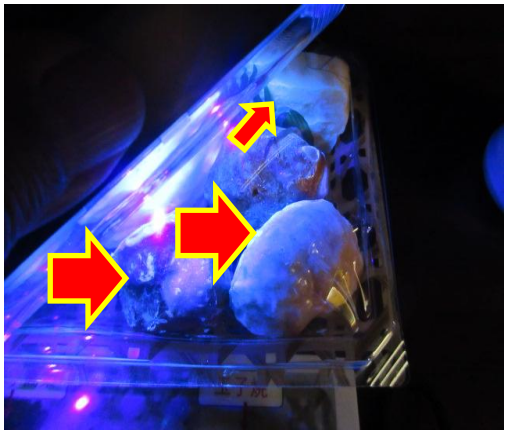


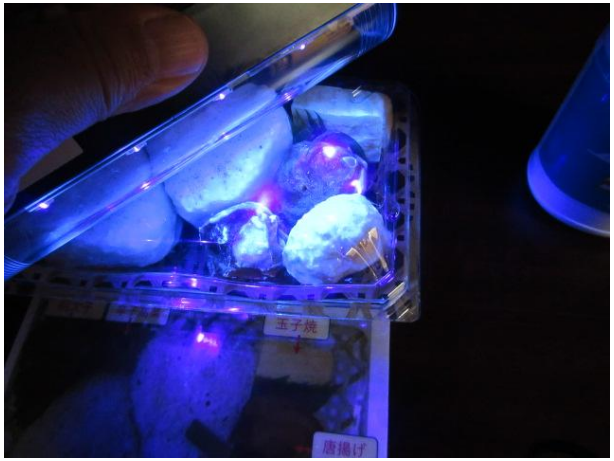
手洗い研修用
サンプル

手洗い研修用食品サンプルを特注　手洗い研修



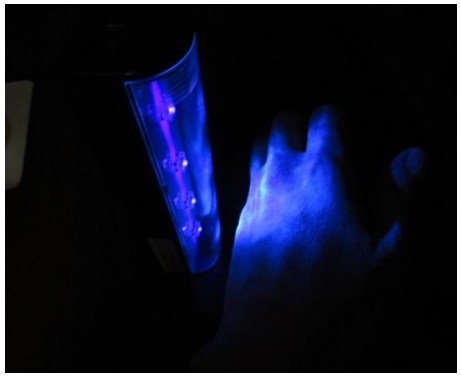


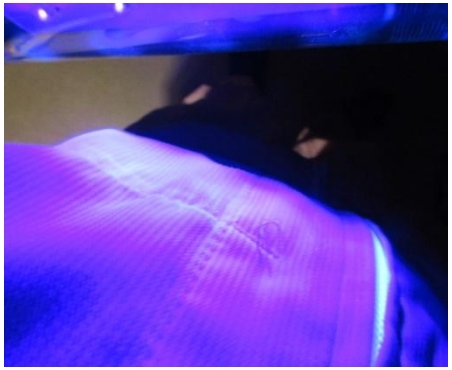
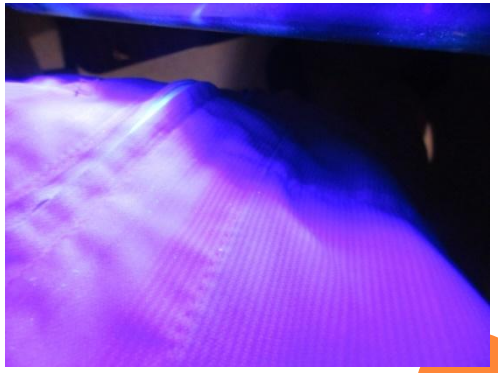




手洗い洗浄不足の確認

- 手洗い写真(部屋全体を暗くすることでユニフォームへの跳ね水も確認)。

教えて「さらちゃん」活用から拡がる教育の可能性

※ビリーフ(想い込み)を変える

- 2023年度より導入
- 初年度目標(社内研修制度)オンライン研修への慣れ
- 初年度対象範囲(社員・パートリーダー)
- 2023年度(試験的)外国人従事者対象

教えて「さらちゃん」上映会開催(上映しながら)各国通訳
手洗いサイネージ動画での手洗い手順を仕組み化

2024～年度(教えて「さらちゃん」・おもしろ動画の配信・教育)

- 新人教育(専用食品サンプル)を使った手洗いチェッカー
- 教えて「さらちゃん」対象範囲(社員・パートリーダー)
- 手洗いサイネージ(手洗いオリジナル動画)配信
- 社内オリジナル衛生動画作成配信(共有廊下)にて配信
- ゆるキャラ、オモシロ動画エッセンスに衛生教育を入れる
- 社内音声配信(音声配信メディアVoicyにヒント。)による各月製造スローガン発信
- 品質保証部発信(全社教育プログラム)をスタート

ゆるキャラ　JADマン
従事者が興味を惹く工夫









※ビリーフを変える

3代目　JADマン(ゆるキャラを参考)

なかの人（JAD従業員）の誰か。

特徴　3代目、身体がかたい。

目的　JADルール、衛生ルールに従業員が興味を持ってくれるように日々活動中

ダイバーシティ(多様性)＆インクルージョン(包括・包含)
ほうかつ・ほうがんの例

- 現場の意見を取り入れた取り組み

  お返事大賞
  パートさん主体「返事」「挨拶」を気持ちよくしている方を、
  他薦で投票する制度。

  業務改善コンペ
  パートさんが、普段思っている事やこうだったらいいの
  にを、提出いただき具体的な取り組みに取り上げるコンペ。

  人種を超え、多様な意見を取り込み共に改善につなげる
  食品安全文化を構築しようと進めています。

管理者の関わり方と「在り方」が変われば、チームや組織の変化が起こる。

- 組織への関わり方

自らのコーチとしての経験を、組織(自部門)、
組織を、一人格だと捉えコーチ的関わりを展開してきました。
管理者やリーダーが本当の意味(基盤/ファウンデーション)を構築し、職場の心理的安全性を創り、食品安全文化が構築できれば組織も変わりだします。

食品業界に一石を投じ、波紋を拡げ小波を起こし続ける。
管理者の関わり、世界基準の本物のコーチングが、
変化を生み出す、自らの経験を基に対話を中心とした教育実践コーチング研究会を主宰しています。
答えがある訳ではない時代、コーチング(現在進行形の対話)という自ら答えを、探求する場を管理者がいかにつくれているかが成長を促します。



辻　剛
日本エアポートデリカ株式会社
運営統括本部　部長
教育担当・マーケティング担当

教育実践コーチング研究会・会長兼コーチ
HP:https://peacs.tokyo
ICF(国際コーチング連盟)
ACCアソシエイトサーティファイドコーチ
(一財)生涯学習開発財団認定マスターコーチ