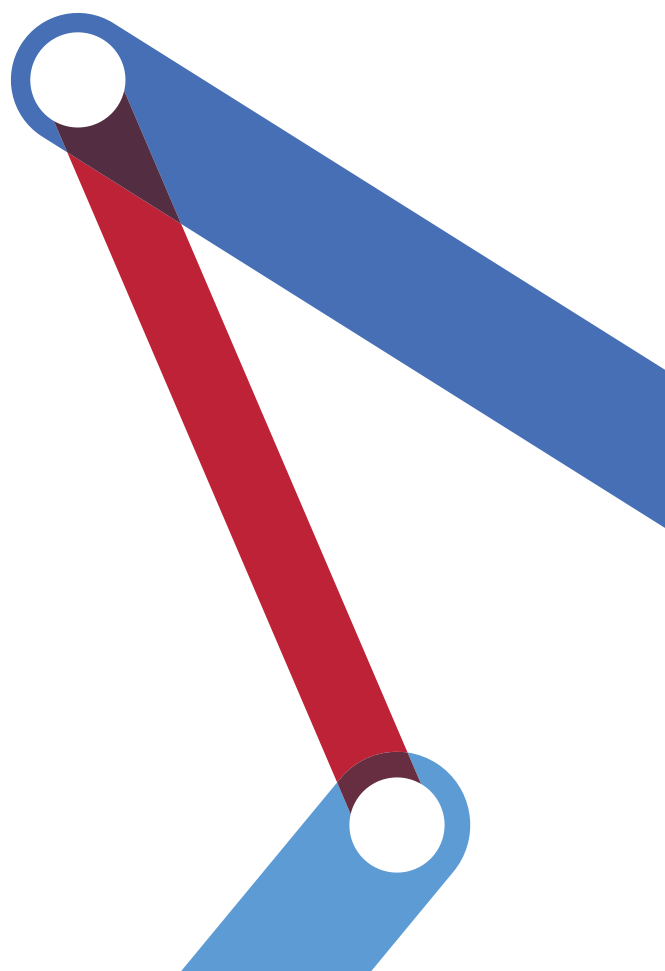


食品安全文化

グローバル・フード・セーフティ・
イニシアチブ (GFSI)

による方針説明書

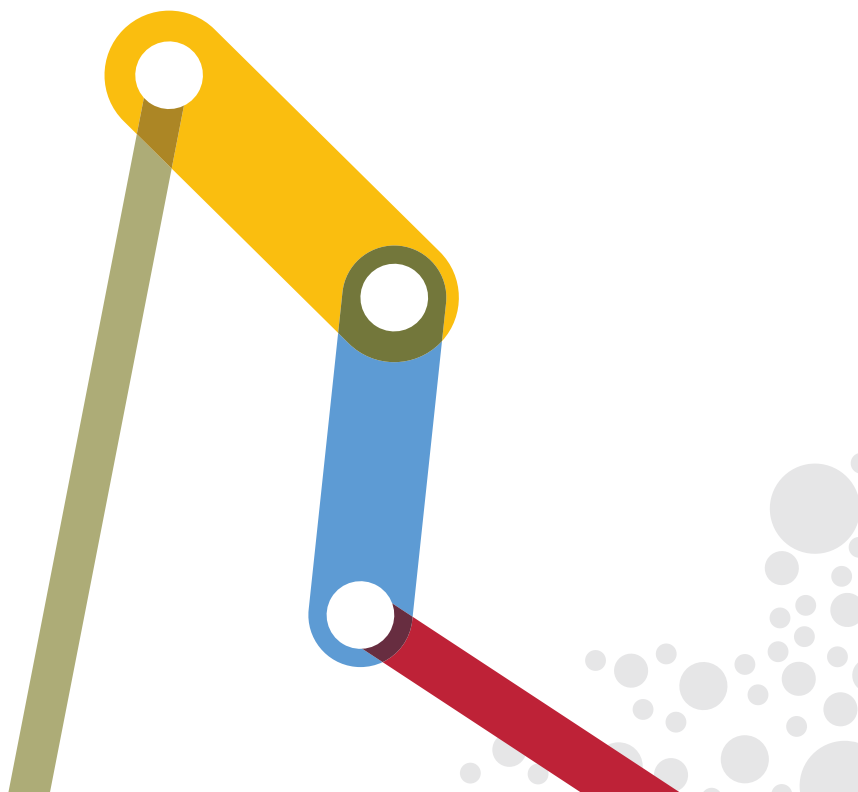
概要 V1.0 - 4/11/18



この文書はGFSIによる方針説明書「食品安全文化」(完全版)を元に内容を短くまとめたものです。内容に含むのは、完全版で展開されている食品安全文化についての重要な構成要素のあらゆる面の短い説明と、主要な定義についてです。このため備忘録としてもお使いいただけます。

完全版で強調されている重要な点は以下です。:

1. 企業CEOから農場、現場、店舗のフロア責任者、地元の小規模な食料品店から、大規模なフランチャイズのレストランなど、全ての組織におけるリーダーやマネージャーの非常に重要な役割。
2. 通常のコミュニケーション、教育、測定、チームワークおよび個人の説明責任が食品安全文化を前進させるために必要な理由。
3. どのようにして適応力や危害の認知など、学んだ技術を、重要な食品安全の実践に、理論上の対話にとどめることなく「現在」に活用すればよいか。



食品安全文化

GFSIのテクニカル・ワーキング・グループ (TWG)は食品安全文化を、「**組織全体にわたって食品安全に対する考え方と行動に影響を与える価値観、信念、規範を共有すること**」と定義しています。この定義は、既存の組織向けの文献に由来し、食品安全文化を実践的で適応可能なものしようと、グループで取り組んでいます

価値、信念、規範を共有する事

どのような種類の文化も、個人にではなく、グループに宿ります。価値は企業の新しいメンバーによって共有され、グループ内での規則や行動を通じて運用可能になります。これは公式なシステムは文化とは別であり、「書かれたもの」はグループ内の人たちによって解釈され、やがて良いことも悪いことも、グループの新しいメンバー達によって共有・学習されて規範となるのです。このことは「文化を変えることは難しいと思われる」理由のひとつです。私たちは公式なシステムを変えようとしているのではなく、むしろ根底にある規範と行動について、「書かれていない」場合が多く、また語られもしない場合もあると考えています。

考え方と行動に影響を与える

心理的に私たちの信念、考え方や行動はあらゆる要素によって影響を受けています。それらの要素には、国民文化、育ち方や人生経験といったものがあげられます。職場環境において、私たちは自身の所属するグループに影響を受けていますが、そこに含まれるのは、部門、同僚、役割と職位、仕事の安定性、公式および非公式的な権威と、私たち自身の習慣と仕事を直結した意識などです。そのため、私たちが食品安全文化の成熟度のみを追及するのではなく、どのように持続させ、更なる強化をするべきか考えるうえで、

その企業全体の価値観と使命が、各グループに属する個人の考え方に影響を及ぼしていることを理解する必要があります。例えば、各人が自身の機能、役割と期待されている点について明確に理解しているか、そして彼らは役割通りの働きをしているだろうか？彼らは自身の役割が組織の使命や目的にどのように貢献するのかを理解しているか？これらの問いかけは例ですが、対する答えは、幹部リーダーの食品安全へのコミットメントを、どのように個人やグループが判断するかに影響します。どのような組織の食品安全文化にも不可欠なことです。

組織全体にわたって

食品安全文化は、「それ一つでどんな場合にも通用する。」というような課題ではありません。それを組織全体で現実にするためには、食品安全を各メンバーと部門とで、はっきりした定義と彼らに期待される点を関連づけ明らかにすることです。例を挙げると、購買部門への要求事項は、メンテナンスチームへのものとは異なるでしょう。購買部門はサプライヤーの選択が、経済的有用性と企業の食品安全の要求事項の両面を満たす必要があること、片方だけでは不十分であることを理解する必要があります。同様に、メンテナンスのリーダーは設備を最大限に稼働させるための条件に気を配るだけでなく、食品安全の遂行にも気を配るべきです。組織が小規模である場合、オーナー・運営者は模範を示して指導することで食品安全文化に影響を与えることができます。成熟した食品安全文化とは、企業のビジョンと使命を、組織全体の部門と各個人が何を期待されているのかの細分化ができていることです。

④ 整合性

整合性の意味するところは、食品安全の優先課題が、人々、テクノロジー、リソースについて適切な合意が取れていることです。着実に効果的な食品安全プログラムを利用することは食品安全文化を強化するというプロセスになります。

ガイドとなる質問

1. 全ての従業員は自身の責務と食品安全関連のタスクについての最終責任を負っていることを理解し、またその最終責任は上手く連携が取れていることに、あなたは自信をもちますか？
2. あなたが測定すること（例、顧客からの苦情、手順の遵守、生産性等）はどのように、食品安全文化に影響しますか？
 - ・ 量産効果に関してあなたが測定することは、食品安全を犠牲にしていますか？
3. あなたの作成する書類は従業員の食品安全への意思決定や行動を後押しするように設定されていますか？
4. その設定に関わる従業員は、食品安全関連の手順や指示の改善にも関わっていますか？

⑤ 適応力

適応力という能力は組織にとって、変化する影響因子や条件に順応し、現在の状況に対応する、または新しい状況へと移る能力のこと。

ガイドとなる質問

1. あなたは自分の会社が食品安全に期待されていること、そしてどのように各意思決定に適応されるのかを明確に述べることができますか？
2. あなたの戦略は迅速に効果的に、そして適切な監督と正しい意思決定を可能にしますか？
3. その設定に関わる従業員は、食品安全関連の手順や指示の改善にも関わっていますか？

5

⑥ ！ 危害とリスクの認知

この面は食品安全文化を、広範な組織文化とは区別します。実際に起こりうる危害とリスクを、全てのレベルと機能で認識することは、食品安全の文化を築き、保持するための主要な要素でもあると認識することです。基本的な科学および技術的な情報は、全ての人々に入手可能で理解されやすいものであるべきです。企業として、業界の最新情報に常に接することは重要です。そこには市場でおきた事故や、食品安全関連の規制の変更、顕著な新技術や分析の進歩などが含まれます。そのことは視野を広げ、危険性やリスクの可能性への理解をもたらします。

ガイドとなる質問

1. なぜ危機およびリスク管理のコントロールが各々の分野でとても重要かということ。それに従わなかった場合はどのような結果を招くことになるのか。あなたはどのようにスタッフを教育しますか？
2. あなたはどのように「ニアミス」の事例を検証し、その情報を使って食品安全システムの改善に役立てようと思えますか？
3. 業界の情報を利用することで、あなたのビジネスの危険性やリスクの可能性を特定することになった、例をいくつか挙げることはできますか？