

第2回 食品安全文化の可視化に関する研究会（ガイダンスチーム）議事概要

日時：2025年9月10日（水）

場所：中央合同庁舎第4号館／オンライン（Teams）

次第

1. 開会
2. 情報共有
3. 意見交換
4. 閉会

情報共有

- **ガイダンスチームの目的と成果物像（案）**
無償の可視化ツールを「使える形」にするため、（1）実施前、（2）実施後、（3）改善計画（アクション）までを一連で案内するガイダンス整備が必要との共有。
- **評価ツールの現状整理**
 - ・質問は37項目（第一期解析で25項目版の妥当性示唆あり）。
 - ・6側面（例：ビジョン／ミッション等）と役職階層・部門別で集計。
 - ・Excelは「データ貼付」「結果概要」「詳細結果」の3シート構成。上位／下位スコアの自動色分けあり。
 - ・学術側で補助グラフ（折れ線）や**役職間の乖離ヒートマップ**を作成し、傾向把握に有効だった旨を共有。
 - ・成熟度マトリクス（Stage1～5：疑い→反応→知る→予測→内面化）とスコアの対応付け例を紹介。

意見交換（要旨）

- 「文化」ではなく主に“意識と行動の自己評価”を測っていることを明確化すべき。誤解防止の記載をガイダンスへ。
- **点数至上主義の回避**：上げ下げだけを評価しない。教育で目線が上がるとスコアが厳しくなる可能性もある。
- **三角測量（トライアングレーション）**：アンケート結果に、クレーム件数、内部監査記録、教育テスト結果、トップインタビュー等の客観指標を組み合わせで総合判断。
- **可視化の工夫**：
 - ・6側面の凹凸、役職・部門ごとの差、設問別の高低を見やすく。
 - ・**役職間の乖離**は重要な示唆（意識のズレ）として扱う。
- **成熟度とKPI設計**：
 - ・目標は“成熟度ステージ”や**状態定義**で置く案が有効（単純な点数〇%アップではなく）。

- ・KPI は評価スコアに限らず、「特定行動ができる人の割合」「必須教育の受講完了率」等の実行指標でもよい。
 - **実施頻度と費用感**：2 年～3 年周期が現実的との意見。やりっぱなしを避け、変化要因を分析。
 - **事前コミュニケーション**：
 - ・匿名性・不利益なしを明確化。
 - ・「なぜ実施するのか」を全社向けに説明（周知文面・説明スライドの雛形が有用）。
 - **設問・属性のアレンジ**：
 - ・小規模組織では特定回避のため属性を絞る。必要に応じて性別・勤続年数等を追加。
 - ・25 項目版は**共通コア**として公開し、各社裁量で補助設問を追加する方針が現実的。比較を行う場合は共通設問を維持。
 - **結果の社内展開**：まず管理層での共有から開始し、現場展開の範囲は状況に応じて判断。
 - **ベストプラクティス**：サーベイ→KPI→改善計画→進捗レビュー（マネジメントレビュー連結）という運用事例を収集・掲載する。
-

決定事項・対応方針

1. **成果物構成（ガイドス一式）を以下の 4 点で整備**
 - **A. 意義＋実施前ガイダンス**
 - ・目的／効果、匿名性と不利益なしの明記、全社周知用テンプレ（メール文・説明スライド）。
 - **B. 結果の見方ガイド**
 - ・6 側面・役職／部門別の読み方、補助グラフの作り方、**乖離ヒートマップ**例、成熟度マトリクスの使い方。
 - **C. アクション設計ガイド**
 - ・目標（成熟度・状態定義・KPI）の置き方、改善計画テンプレ、レビュー接続のプロトコル。
 - **D. 設問アレンジ＆運用 Q&A**
 - ・25 項目版の使い方、属性設計と匿名条件、小規模組織での配慮、比較時の留意点。
2. **ツール改善の要望整理**
 - ・Excel 結果に簡易グラフ（折れ線／乖離可視化）を組み込み検討。
3. **事例収集**
 - ・実施企業から活用事例・改善プロセスの提供を依頼し、匿名でガイドへ反映。
4. **ドラフト体制と進め方**
 - ・前回実施経験のある関係者を中心に**ドラフト（2 回レビュー前提）**を作成。
 - ・次回までに「A・B」の初稿、続いて「C・D」の素案を準備する目安。

以上