

フードセーフティカルチャーの醸成と めざすもの

2024.08.29

食品安全・信頼に関する新たな知見の蓄積勉強会

株式会社トリドールホールディングス

食品安全・品質管理本部

草野 篤

食の感動で、
この星を満たせ。

TORIDOLL→

本日の内容

トリドールホールディングス事業紹介

多店舗展開している外食企業の特徴

トリドールホールディングスFSカルチャーマインドマップ

食品安全を脅かす4つの真因

まとめにかえて～めざすもの

トリドールホールディングス事業紹介

トリドールホールディングス



SLOGAN
食の感動で、この星を満たせ。

私たちのめざす未来
出発点となる「食の感動」と最終地である
「この星を満たす」をつなげた強い意志の表明です。

VISION
予測不能な進化で
未来を拓く
グローバルフードカンパニー

私たちのあるべき姿
常に世の中の期待を超え予測不能な進化を
遂げ続ける他にない存在を目指します。

MISSION
本能が歎ぶ
食の感動体験を探求し
世界中をワクワクさせ続ける

私たちの使命
「食の感動」を進化させ続けて世界中の喜びや
楽しさを生み出すという存在意義を表現しています。

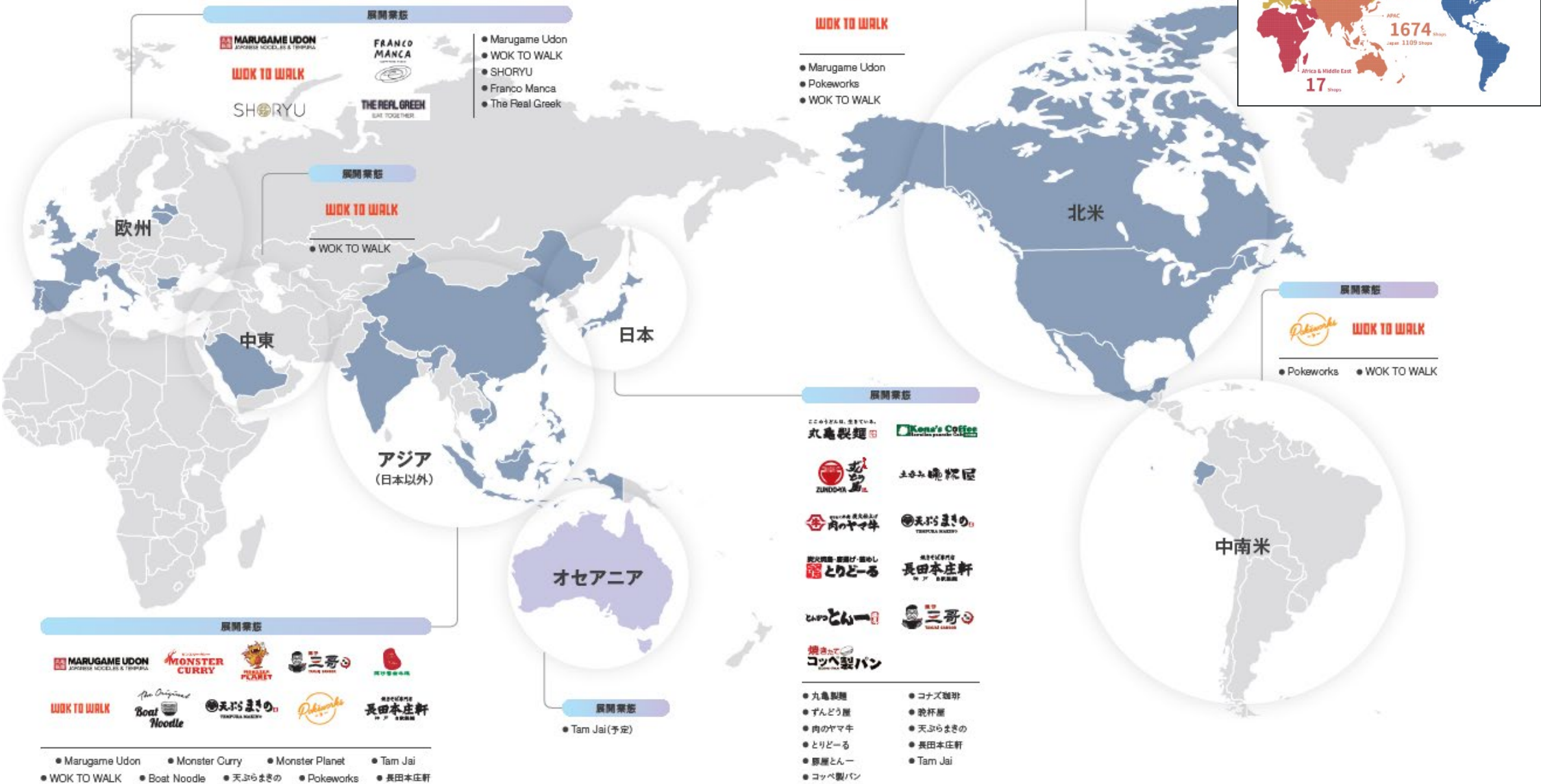
STRATEGY
KANDOトレードオン戦略

私たちの戦略
二律の背反ではなく両立をめざし他にない感動体験を
創造して仲間と共に世界中に届け続けます。

PHILOSOPHY
成長哲学「トリドール3頂」

私たちの価値観
創業者による不変の哲学を礎にして日々の
行動につなげ新たな感動体験を創り続けます。
1 「KANDO」の頂へ
2 「二律両立」の頂へ
3 「称賛共助」の頂へ

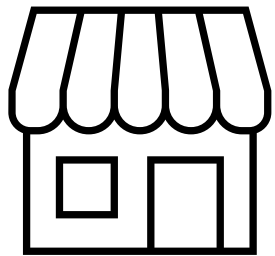
28の国と地域で事業を展開



多店舗展開している外食企業の特徴

運営形態の違い

多店舗と単独店の違いは
店長の権限の差



• 単独店

- 仕入れ先、調理方法などを決定または把握している

店長は情報をすべて持っている

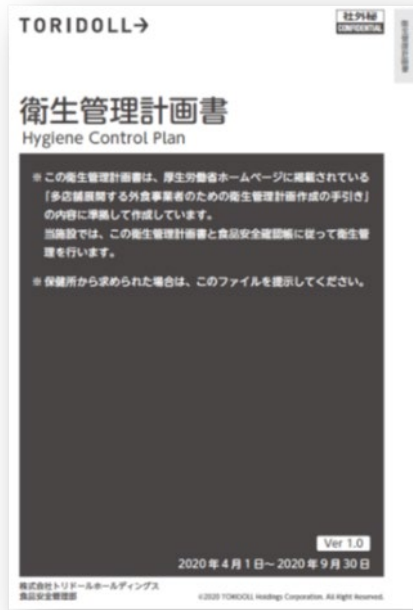
• 多店舗展開店

- マニュアルに従い、定められた手順で作業する

情報は本社・本部などに分散している

規模の違い

計画は本社、実行は店舗



- 丸亀製麺
 - 国内パートアルバイト数
 - 約3万人
 - 来店客数
 - 約1億5千万人/年
 - うどん類販売数
 - 約1億6千万杯/年

万がー？
15,000回/年



全員の協力がないと安全な食の提供は困難
＝ フードセーフティカルチャーの醸成が必要

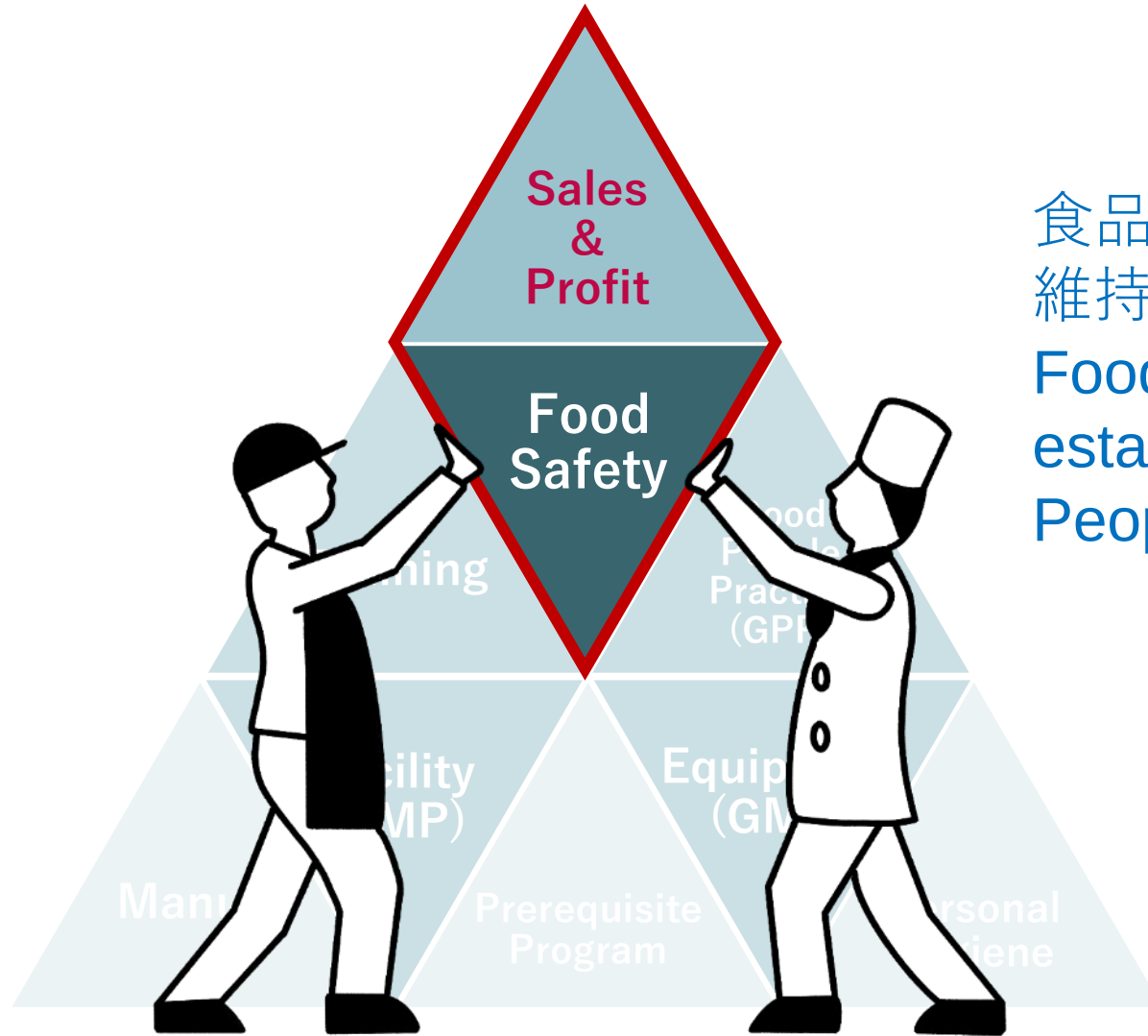
トリドールホールディングスFSカルチャーマインドマップ

Food Safety Culture（食品安全文化）とは

- GFSI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
- 企業リーダーやマネージャーの役割が非常に重要であり、通常のコミュニケーション、教育、測定、チームワーク、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だとされています



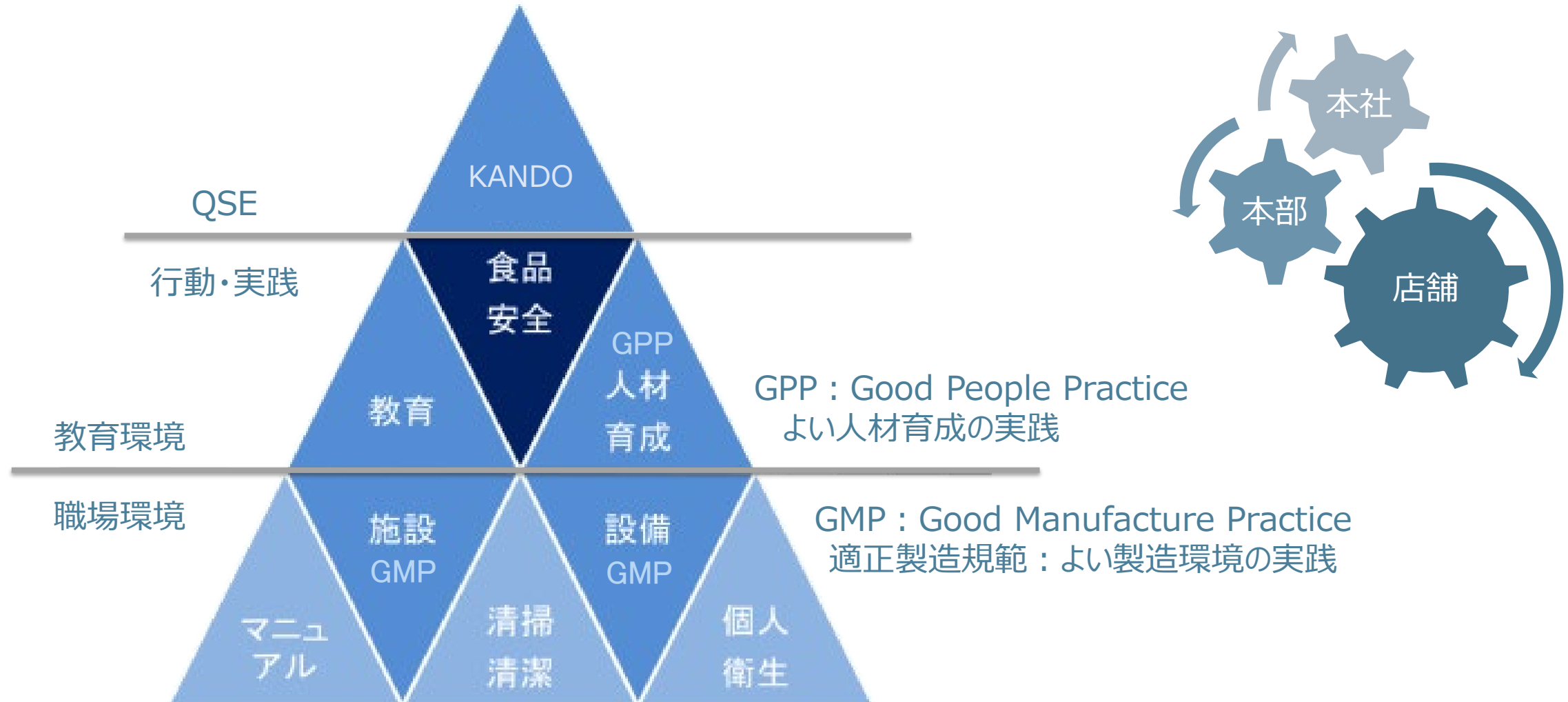
トリドールグループ フードセーフティカルチャーマインドマップ



食品安全は人に支えられないと
維持することはできない
Food safety cannot be
established & sustained without
People's support.

トリドールグループ フードセーフティカルチャー マインドマップ

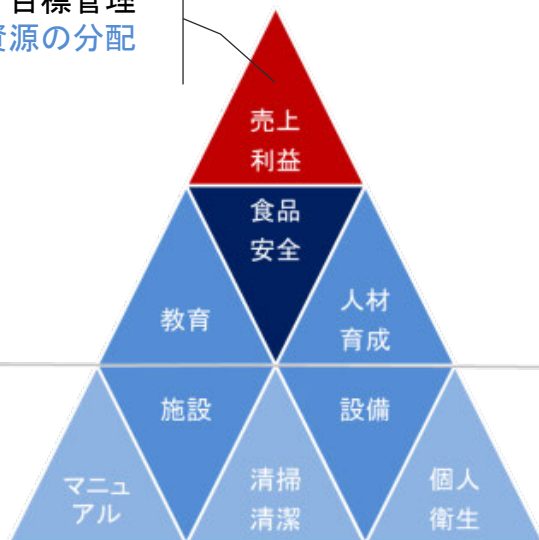
- 科学的根拠に基づく「やるべきこと」を明確にしルール化する
- やるべきことを「やる」という約束に基づいた人材育成（GPP）の実践の両輪で推進する



経営者の責任

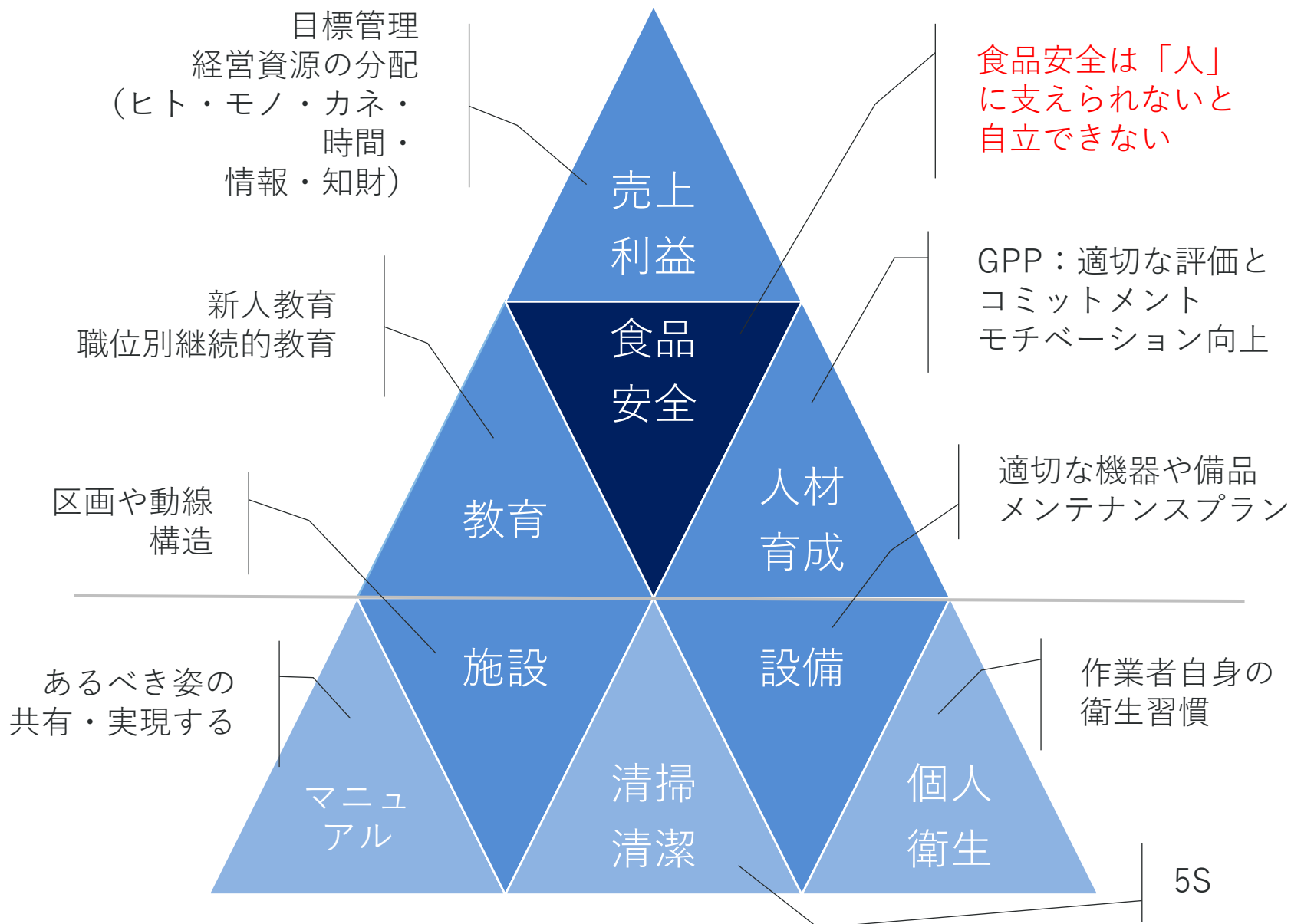
最高責任者として
食品安全の維持向上に
責任を持つ

目標管理
経営資源の分配



トリドールフードセーフティカルチャーマインドマップ

- 食品安全を支えるのは人
- FSは4つの要素から影響を受ける



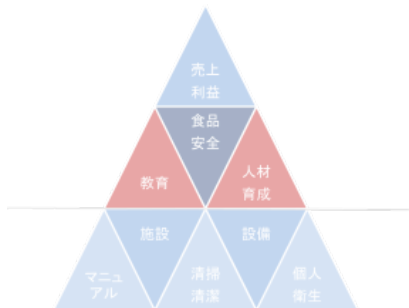
トレーニングと GPP（人材育成）

教育：トレーニング

- 知らないことを教える
- 思い出するために教える

GPP：コミットメントと モチベーション

- 知っているがやりたくない
- やる気はあるがやらない



みなさんならどうしますか？

あなたは店長です。ある日店舗を見回っていると、床に落ちたゴミを手で拾ったのに、そのまま調理作業を続けている従業員がいた。

（条件）

- ① この従業員は新入社員です
- ② この従業員は勤続10年のベテランです

改善策として、「再教育をする」を多用していませんか？



私たちが思うフードセーフティカルチャーを維持するには

サイエンス（HACCP）

- ・科学的根拠に基づく手法の開発
- ・「やらなければならない」理由になる

サイコロジー（こころ）

- ・作業者の「こころ」の醸成
- ・「やらないようになる」理由になる

- 「やるべきこと」は実施する現場の状況に合わせて、科学的に評価し決定する

- 「やるべきこと」を守るのは、現場のスタッフのモチベーションやコミットメントレベルで、作業の精度が変わることがあるということを理解しておく

トップマネジメントのコミットを前提として
上記2つを両輪として回さないと、
FSカルチャーの推進が正しくできません



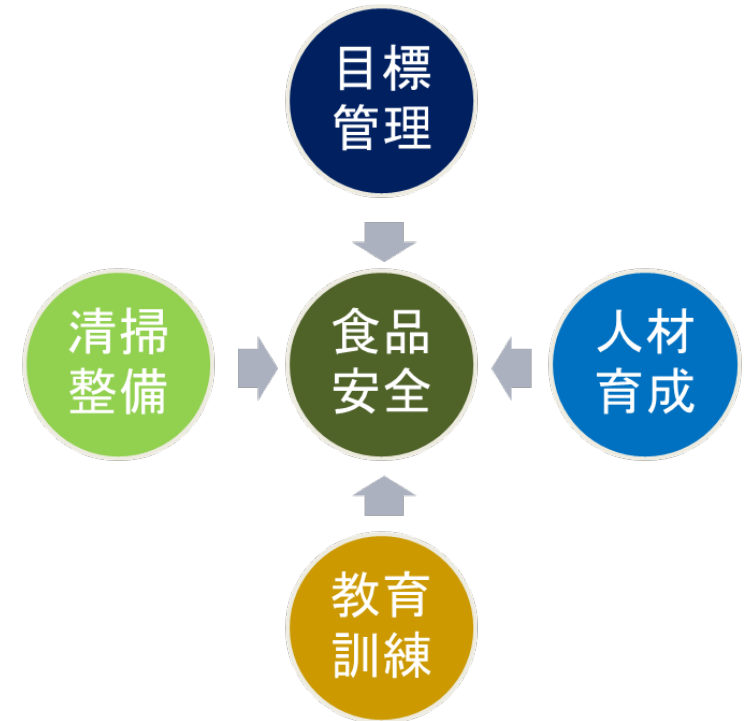
食品安全を脅かす 4 つの真因

真因の改善

フードセフティは4つの要素に影響を受ける

現象面の原因が何に起因しているのか掘り下げることが重要

- ✓ 教育訓練
トレーニング
- ✓ 人材育成
モチベーション・コミットメント
- ✓ 清掃整備
計画的なメンテナンス
- ✓ 目標管理
目標・ヒトモノカネ



食品安全の根本原因は4つ

■ 目標管理

- 目標設定がされているか
- リソースが与えられているか
- 成果を評価し適切にフィードバックしているか など

■ 定期メンテナンス計画（清掃整備）

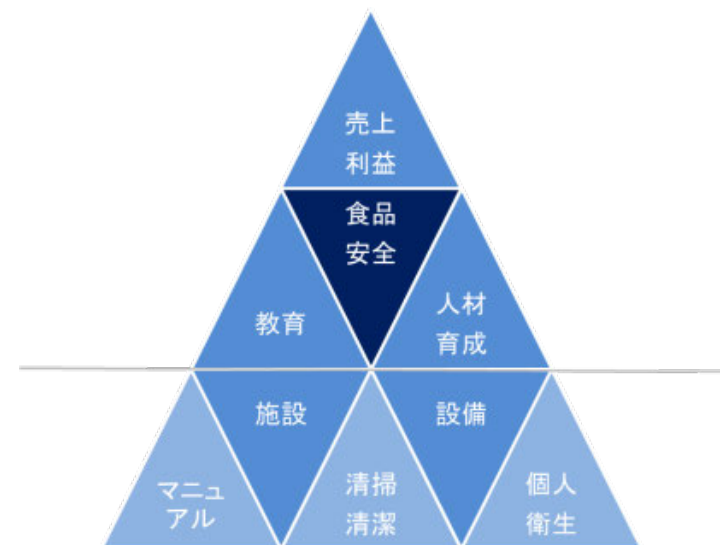
- 最新の清掃やメンテナンスマニュアルがあるか
- 必要な道具は揃っているか
- 清掃や整備の計画があり実行されているか など

■ 教育（トレーニング）

- 計画的に教育を行っているか
- 教育の手順が適切か など

■ 人材育成（モチベーション・コミットメント）

- 適切な勤務評価を行っているか
- 定期的なミーティングを行う など



まとめにかえて～めざすもの～

Think globally. Act locally.



質問：自宅での行動を思い出してみてください

■ 海外赴任者用研修資料から抜粋

バスタオルの
洗濯頻度は？

キッチン用の
手拭きタオルの
交換頻度は？

自宅でスリッパを
はきますか？

毎日お風呂に
入りますか？

髪は毎回
洗いますか？

野菜は洗ってから
使いますか？

調味料は冷蔵庫に
しまえますか？

食品安全文化？ Food Safety Culture？

国や地域ごとの食品安全に関する認識

- 宗教上特定の動物を食べない
- 生食文化、調理方法など
- 家庭での食文化の継承
- 生活習慣や気候による違い
- 食中毒に対する理解 など

企業ごとの食品安全に関する認識

- 食品安全に対する組織のトップマネジメントの認識
- 現場で食品を取り扱う従業員の認識
- 組織全体の食品安全への認識が高くないと、安全な食品を消費者に提供することはできないという観点から、食品事業者の組織で、食品安全文化を醸成することが必要であるという考え方

個々人の背景により認識が異なる

Diversity and Respect

- 自分の「常識」を相手の「常識」と思わない
- 同じ言葉を相手も同じ意味と理解していると思わない



個々人の背景により認識が異なる

Flexibility for Success

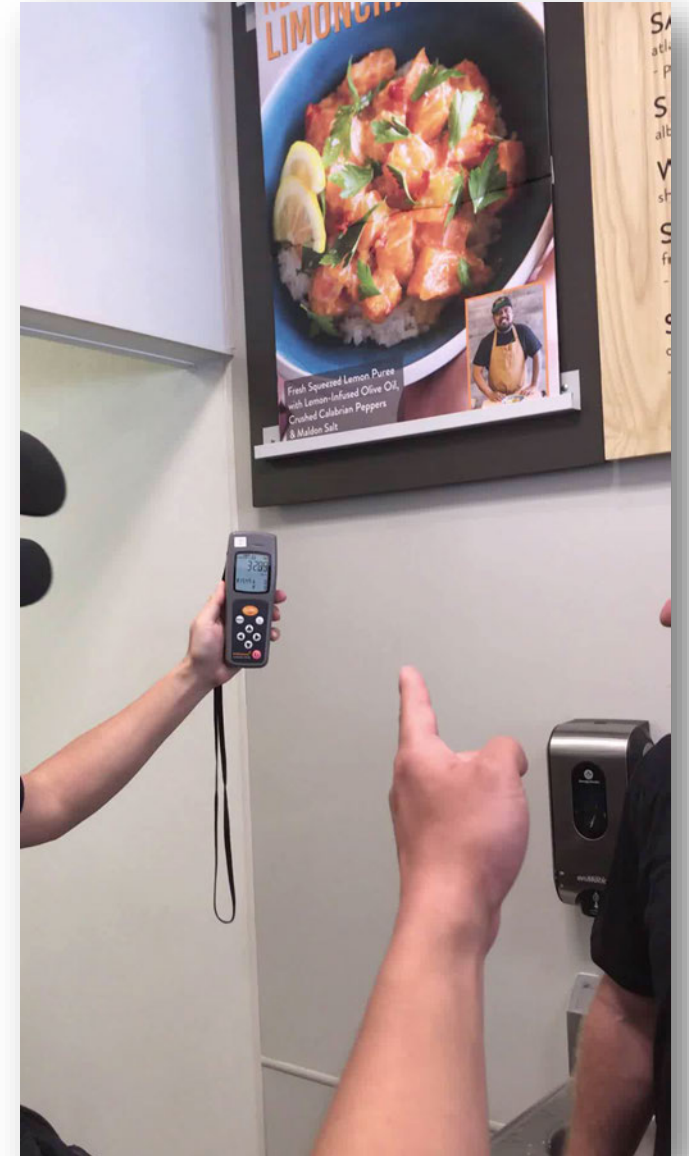
- 目的が同じならやり方は合わせることができる
- ただし、チェーンオペレーションなので集団ごとが原則
- 集団＝国や地域とした場合、GlobalとのHarmonizationを考える
and/or ローカルの知見をグローバルに活かす



Think Global. Act Local.の考え方

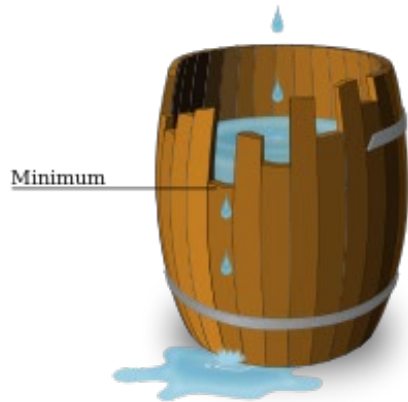
当たり前のことを当たり前にする 目的・目標を共有し全員でやる

国内も海外も基本は同じ



最後に

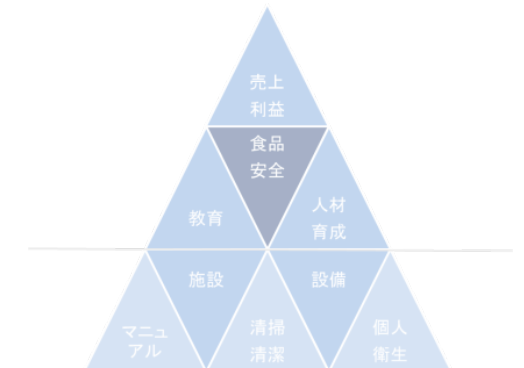
チームビルディング とボトムアップ



リービッヒの最小律
(ドベネックの桶)

植物の生長速度や収量は、必要とされる栄養素のうち、与えられた量のもっとも少ないものにのみ影響されるとする説。

- 食品安全は、だれか一人が頑張ればできるものではありません
- 経営トップを含め、本社・本部・店舗スタッフ全員の理解と協力が不可欠です
- 食品事業者や消費者全体も同様だと考えます
FCPのような活動を通じて、広く共通概念が広がるよう協力していきましょう



ご清聴ありがとうございました

食の感動で、
この星を満たせ。

TORIDOLL→

