

FCP国際標準に関する勉強会 グループディスカッションまとめ

論点

論点 1

国際的なルールメイキングに参画できる人材
をどのように育成するか

論点 2

監査員の目線合わせのため何をするべきか

論点 3

企業内の食品安全・品質管理に関する人材育
成をどのように進めていくか

グループディスカッション 各班からの意見

A班	国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか	語学が必要
		専門教育プログラムがない
		世界情勢の見極め
		国際的なサプライチェーンについての理解
		製品特性がわかる
	監査員の目線合わせのため何をすべきか	TCGFがGFSIの目的に叶う最適化のデザイン・水準向上に資するMSであると納得できるプレゼン・改善の方向性を共創出来る
		能力・規格のデザイン能力・進化に向けた他国の考え方を引き出し進化を創出する能力・全体最適化を出来る教育・大学の活用
		業務の仕組みを繋げて観ることができ、業務遂行の流れに沿って管理手段の不具合、管理水準の検証が出来ること
		インプットマネジメント、4M+Mの水準を検証できる
		要求水準の明確化
企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	システムの評価なのか、現象の評価なのか	
	監査員へのインプット	
	繰り返しのトレーニング	
	安全な製品を作る/提供する仕組み・継続的な水準向上に貢献できるMS	
	製造現場の実務経験、品質マネジメント、キャリアプラン	
B班	国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか	プロセスの品質を高めることを理解させる
		予防的管理のPDCA
		参加するメリットが感じられない
		長期間、国なり業界団体に出向する(自社の話はできないが)
		外資系は外国経験を積みやすい
	監査員の目線合わせのため何をすべきか	一人で全部やるのは無理
		司令塔が必要、対外対応の調整
		監査員研修の実施
		JACBで開催してはどうか
		最低限を共有知識化する必要
企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	MSの知識は不可欠。考えがバラバラだと判断が異なり易い	
	他分野も経験させる	
	ケーススタディが有効	
	目線の定期的見直しが必要	
	ローテーションで人を増やす。必ず内部監査部を経験させる	
	トップマネジメントの教育	
	従業員教育に金をかけた企業を褒める。第三者認証の活用	
	保健所に指摘してもらう	
	外部の研修会に参加する	
	内部監査、タスクフォース(複数部門)を設置する	

グループディスカッション 各班からの意見

C班	国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか	品管担当社の母数を増やす 英語の壁をなくすことから必要 外資企業にイニシアチブをとってもら まずは経験させる 監査員の力量 目標・ニーズが違うから目線がバラバラになる。よって目標の明確化をした具体例が必要 要求事項の説明の仕方
	監査員の目線合わせのため何をすべきか	第三者への信頼を得るために、要求事項を使用していることを理解させる 監査員の専門性の壁、人数が少ない 監査員への勉強や訓練はあるが、専門性も有りレベル合わせは難しい 認証機関により力量の要求事項が異なることが問題 監査員対象の勉強会で事例を出してディスカッションする ケーススタディ・勉強会が有効ではないか
	企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	体系的なアプローチができる人材を得ること 若手のキーマンに内部監査員の研修を受けてもらい監査も参加してもら 経営者が品質管理に関して理解をしてもらえない(コスト) 基本的な知識(総菜管理士・表示)資格の取得 関係法令の勉強会 法令がわかりにくいので、まとめてわかりやすく 食への興味・知識 食品製造の工程への危害事例や基準のガイドブックを作って配布する
D班	国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか	資格制度として扱う 国の戦略として人材を育成する 大学の教育としてカリキュラムに入れる
	監査員の目線合わせのため何をすべきか	生産品目ごとに監査員が必要では 自主ルールをつくる 監査員の教育を監査する 監査員の教育をどうするか 監査員にHACCPの教育をさせること
	企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	役割を教えて人材育成 リスクを教育すること
E班	国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか	食産センターを中心にルールメイキングしていく 各企業が参画する 国が主導していくべき 海外での研修が必要
	監査員の目線合わせのため何をすべきか	分野別指針が必要では 業務経験によりバラツキが生じている 審査員登録制度のようなオーソライズされた機関が必要では 教育プログラムが必要
	企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	将来を見据えた異動および人事施策 現場経験・経営者の理解・必要性を体感することが必要 生産部門だけでなく全社に対する教育プログラム 改善活動による知識・技術の伝承

グループディスカッション 各班からの意見

国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか	<p>ディスカッションおよびディベート力 英語力を身につける、海外派遣制度の充実 国際会議に参加していく(ISO・GSFIなど) 英語力が必要。イメージは東京オリンピック招致でのスピーチ コンサルなど外の力の導入 育成システムの充実⇒ユース時代からの育成⇒文科省と協力 人材教育のための機関を設立する。ただし業界ごとに区分していく必要有り e-ラーニング等ITを活用した教育システムを作成し、いつでもどこでも学ぶことができ修了者には資格を授与する 日本での組織化が必要 複数国で働く経験をもたせる 海外経験についてはJICAとタイアップする リスクアセスメントについての育成、企業内育成の推奨 教育機関に認証機関の内容を盛り込む。高校・大学の教育に取り入れる</p>
監査員の目線合わせのため何をすべきか	<p>具体事例によるグループディスカッションとその評価 具体的な要求事項を提示する 詳細な手順書の作成、数値等具体的に記載しあること 事例集の蓄積する 目線の定義づけ(事件・規格のポイント・レベル感) 何がバラついているか調べる 監査員を監査する制度 監査員の情報共有会議を定期的に行う 監査される側から申し入れる 監査員を監査していく仕組みを作る 実務経験の蓄積と評価制度の設立 合同監査によるバラツキのディスカッション 模擬監査の実施 認証機関の先生による定期的な講習会 実施者と受け手が同じ講習を受ける</p>
企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	<p>欲しい人材の明確化「情に流されないけどコミュニケーション力のある人」 食品安全に従事する人の地位向上と経営者の理解 製造工場での経験がある 社内での育成については、過去に発生した事故・事件を忘れないような研修制度の設定と継続化 人材育成の指針および教育プログラムの作成 採用計画について 教育マネジメントシステムの構築←ISO29990をモデルにする 公的機関による講習会の充実(費用面等において中小事業者も無理なくレベルアップするため) 繰り返しの目指す姿の共有 もちまわりで教育係(教えることで覚える) スキルマップ作成⇒賃金へ反映 社内講演会等を開く機会を設ける。(強制的に勉強する) コンサルを利用する(コストがかかる) OJTとOFFJTの組み合わせ 外部の育成機関への参加と交流 他社との意見交換を実施する(良い事例をまねる) 社外研修⇒社内研修実施をする レンタル移籍制度 ユース時代から実務体験させる⇒企業:制度化していく 学生:単位化</p>

F班

グループディスカッション 各班からの意見

G 班	国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか	国際的に認められる日本版の承認による実績が必要
		現場からのインプット(各業界から)
		役所のリーダーシップが必要
		発信する中身が大事。英語だけではダメ
		実際に会合で発言できる人⇒実際は現場の情報には詳しくないのでは⇒現場の声を伝える場が必要
	監査員の目線合わせのため何をすべきか	監査会社からアプローチによる参画
		国の強うリーダーシップが必要
		監査機関の人材の有効活用する仕組みを作る、行政のバックアップが必要
		判断基準を明確にする
		オーディターの信頼性保証プログラムの有無
企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	ボーダーラインの判断⇒ダメな理由とOKな理由が相手に伝え切れていない	
	認証機関の審査員のバラツキはGFSIガイダンスドキュメントで検討されている登録制のテストでだいぶ解決されていくのでは	
	監査員の採用基準を明確にする	
	二者の場合は違う目線で観てもらふことのメリットがある場合も	
	各社との人材交流⇒育成⇒国際人の育成	
H 班	国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか	民間と行政の相互交流が必要。
		行政が国際機関の会議に参加する
		人材育成といっても時間がかかるので、即効性があるやり方が必要
		国としてオールマイティーな人材を育成する。・専門家を育てる+実務のわかる人を育てる
		企業と国との連携が必要。互いに寄りかかってはいけない
	企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	議長になれるくらいのスペシャリストを育成すべき(中韓は意外という)
		継続的な施策
		人材育成について、段階的に育成すべき。まずはルールの基盤となる知識を有する人を育成すべきでは
		民間企業が国際会議に参加する。国際的ルールメイキングの会議に民間からも参加させる(英語が出来ること)
		経験を積ませることが必要。そのためには行政と民間の人材の相互交流が重要でより活発化すべき
企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	国と企業の連携が必要	
	企業の担当者は自信の会社・同業他社のことしか見えない環境。よって国や正解のスケールに参加できる機会が必要	

グループディスカッション 各班からの意見

H班

監査員の目線合わせのため何をすべきか

審査の定義がずれている。知識が不足している
 審査員の基礎レベルまでの教育プログラムはある。あとは審査機関の教育が必要
 監査員の審査も本人にフィードバックするシステムが必要
 審査機関自体のバラツキがあるのではないかと
 監査の際に「あらさがし」ではなく「証拠探し」をすることで目線が合うのではないかと
 前提条件と技術と知識のレベル合わせ
 複数の審査員でチームを作って行うことにより目線を合わせるべき
 複数の監査員に監査をさせバラツキを具体化させ判定する
 目的を理解する。監査はテクニックではない
 認証機関同士での勉強会を開催(気づき)
 システム認証では個人差がでないことが重要。⇒定期的な目線合わせ、同一工場を評価しお互いの評価の違いを確認し合う

企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか

QC検定をきちんと受けること。これが土台になる
 企業内教育と言葉の壁をなくすため品質管理用語を理解する
 中小事業者でも品質管理担当を設け、まずはその人に食品安全の知識を得ること
 作業品質にも目を向けた人材育成が必要。人はミスをするのが前提
 基本的な知識を文化・風土として根付かせる

I班

国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか

外国人または海外滞在者の採用
 プロパーおよび匠が海外を視察できるシステムを作る(視察コース)
 企業だけでは対応できないので、行政が主導して育成の場を作っていく必要があるのではないかと
 国際的な情報が得られる場所を知る
 行政と業界の交流の場
 日本の特徴をアピールする。国に頑張ってもらおう

監査員の目線合わせのため何をすべきか

迷った場合はスキームオーナーに問い合わせる、または厳しい方に設定する
 監査員のブレ 内部:立ち会いによる評価 外部:ブレの指摘
 基準が曖昧な場合は優しい方に傾ける
 スキームオーナーが主体となって教育の場を設けて定期的に教育する必要がある
 機関のブレに関しては検査員研修会・勉強会・実地調査の立会い
 複数で監査する
 監査を受ける方もおかしい要求に対し意見を言って力量を上げる
 認証機関の要求事項として審査員の評価を求める
 判例集の共有
 経験の差。経験がありすぎると見落とす・判断が硬直する
 いずれのキャリアの方も定期的に監査能力を見直す必要があるのでは
 機関間の交流と社内でのケーススタディ
 監査員どうしのカンファレンスを行う
 前と違うと言ってもらった方がレベルアップ

グループディスカッション 各班からの意見

I 班	企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	社内で研修スケジュールを計画して定期的実施する
		外部の研修+講演を人材育成に活かす。さらに外部講師を招いて社内で研修する
		研修の専門家にまかせる。
		中間層が不在、技術が継承されていない
		外部研修・HACCP内部監査員など社内へのフィードバックが必要
		社内ルールに基づく研修
		企業のトップが食品安全や品質管理が重要であることを明確にして社員に意識付けをすることが必要
		中小企業など金銭面で難しいので国の補助が必要
		人材が定着しない
		見える化・数値化を進める
J 班	国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか	ディベート力・語学力・説得力が必要
		発掘するか・発見するか
		渡航と宿泊と日当
	監査員の目線合わせのため何をすべきか	事実をつかんで説明をする
		要求事項の設定を細かく対象に落とし込む
		事例を多く学習する
		演習・実習をもっとすべき
		事実を挙げる力(根拠)をつける
	企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか	事例・場数をふむのが大切
		実習・演習・情報力
12ステップ7原則が基本		
自分で勉強する		
自社商品をよく知る、マーケットでの評価も知る		
川上の要求を意識する		

論点まとめ（人材育成）

国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか

- ・語学が必要
- ・国際的なサプライチェーンについての理解
- ・参加するメリットが感じられない
- ・長期間、国なり業界団体に出向する（自社の話はやせないが）
- ・外資系は外国経験を積みやすい
- ・一人で全部やるのは無理
- ・司令塔が必要、対外対応の調整
- ・英語の壁をなくすことから必要
- ・資格制度として扱う
- ・国の戦略として人材を育成する
- ・大学の教育としてカリキュラムに入れる
- ・海外での研修が必要
- ・ディスカッションおよびディベート力
- ・国際会議に参加していく（ISO・GSFIなど）
- ・育成システムの充実⇒ユース時代からの育成⇒文科省と協力
- ・人材教育のための機関を設立する。ただし業界ごとに区分していく必要有り
- ・e-ラーニング等ITを活用した教育システムを作成し、いつでもどこでも学ぶことができ
修了者には資格を授与する
- ・教育機関に認証機関の内容を盛り込む。高校・大学の教育に取り入れる
- ・国際的に認められる日本版の承認による実績が必要
- ・発信する中身が大事。英語だけではダメ
- ・国の強いリーダーシップが必要
- ・監査機関の人材の有効活用する仕組みを作る、行政のバックアップが必要
- ・民間と行政の相互交流が必要。
- ・人材育成といっても時間がかかるので、即効性があるやり方が必要
- ・議長になれるくらいのスペシャリストを育成すべき（中韓は意外という）
- ・人材育成について、段階的に育成するべき。まずはルールの基盤となる知識を有する人を育成すべきでは
- ・民間企業が国際会議に参加する。国際的なルールメイキングの会議に民間からも参加させる（英語が出来ること）
- ・経験を積ませることが必要。そのためには行政と民間の人材の相互交流が重要であり活発化すべき
- ・プロパーおよび匠が海外を視察できるシステムを作る（視察コース）
- ・企業だけでは対応できないので、行政が主導して育成の場を作っていく必要があるのではないか
- ・国際的な情報が得られる場所を知る

論点まとめ（人材育成）

監査員の目線合わせのため何をするべきか

- ・業務の仕組みを繋げて観ることができ、業務遂行の流れに沿って管理手段の不具合、管理水準の検証が出来ること
- ・要求水準の明確化
- ・監査員研修の実施
- ・MSの知識は不可欠。考えがバラバラだと判断が異なり易い
- ・他分野も経験させる
- ・ケーススタディが有効
- ・目線の定期的見直しが必要
- ・目標・ニーズが違うから目線がバラバラになる。よって目標の明確化をした具体例が必要
- ・監査員の専門性の壁、人数が少ない
- ・監査員への勉強や訓練はあるが、専門性も有りレベル合わせは難しい
- ・認証機関により力量の要求事項が異なることが問題
- ・監査員対象の勉強会で事例を出してディスカッションする
- ・ケーススタディ・勉強会が有効ではないか
- ・監査員の教育を監査する
- ・業務経験によりバラツキが生じている
- ・審査員登録制度のようなオーソライズされた機関が必要では
- ・具体事例によるグループディスカッションとその評価
- ・詳細な手順書の作成、数値等具体的に記載しあること
- ・事例集の蓄積する
- ・目線の定義づけ(事件・規格のポイント・レベル感)
- ・何がバラついているか調べる
- ・監査員を監査する制度
- ・監査員の情報共有会議を定期的に行う
- ・監査される側から申し入れる
- ・実務経験の蓄積と評価制度の設立
- ・合同監査によるバラツキのディスカッション
- ・認証機関の先生による定期的な講習会
- ・実施者と受け手が同じ講習を受ける
- ・ボーダーラインの判断⇒ダメな理由とOKな理由が相手に伝え切れていない
- ・認証機関の審査員のバラツキはGFSIガイダンスドキュメントで検討されている登録制のテストでだいぶ解決されていくのでは
- ・監査員の採用基準を明確にする
- ・二者の場合は違う目線で観てもらうことのメリットがある場合も
- ・審査の定義がずれている。知識が不足している

論点まとめ（人材育成）

監査員の目線合わせのため何をするべきか

- ・審査員の基礎レベルまでの教育プログラムはある。あとは審査機関の教育が必要
- ・監査員の審査も本人にフィードバックするシステムが必要
- ・審査機関自体のバラツキがあるのではないか
- ・監査の際に「あらさがし」ではなく「証拠探し」をすることで目線が合うのではないか
- ・前提条件と技術と知識のレベル合わせ
- ・複数の審査員でチームを作って行うことにより目線を合わせるべき
- ・複数の監査員に監査をさせバラツキを具体化させ判定する
- ・目的を理解する。監査はテクニックではない
- ・認証機関同士での勉強会を開催（気づき）
- ・システム認証では個人差がでないことが重要。⇒定期的な目線合わせ、同一工場を評価しお互いの評価の違いを確認し合う
- ・迷った場合はスキームオーナーに問い合わせる、または厳しい方に設定する
- ・基準が曖昧な場合は優しい方に傾ける
- ・スキームオーナーが主体となって教育の場を設けて定期的に教育する必要がある
- ・機関のブレに関しては検査員研修会・勉強会・実地調査の立会い
- ・監査を受ける方もおかしい要求に対し意見を言って力量を上げる
- ・認証機関の要求事項として審査員の評価を求める
- ・判例集の共有
- ・経験の差。経験がありすぎると見落とす・判断が硬直する
- ・いずれのキャリアの方も定期的に監査能力を見直す必要があるのでは
- ・機関間の交流と社内でのケーススタディ
- ・監査員どうしのカンファレンスを行う
- ・前と違うと言ってもらった方がレベルアップ
- ・要求事項の設定を細かく対象に落とし込む
- ・事例を多く学習する
- ・演習・実習をもっとすべき
- ・事実を挙げる力（根拠）をつける
- ・事例・場数をふむのが大切

論点まとめ（人材育成）

企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか

- ・繰り返しのトレーニング
- ・製造現場の実務経験、品質マネジメント、キャリアプラン
- ・プロセスの品質を高めることを理解させる
- ・予防的管理のPDCA
- ・ローテーションで人を増やす。必ず内部監査部を経験させる
- ・トップマネジメントの教育
- ・従業員教育に金をかけた企業を褒める。第三者認証の活用
- ・外部の研修会に参加する
- ・内部監査、タスクフォース(複数部門)を設置する
- ・理系的なアプローチができる人材を得ること
- ・若手のキーマンに内部監査員の研修を受けてもらい監査も参加してもらう
- ・経営者が品質管理に関して理解をしてもらえない(コスト)
- ・基本的な知識(総菜管理士・表示)資格の取得
- ・関係法令の勉強会
- ・法令がわかりにくいので、まとめてわかりやすく
- ・食への興味・知識
- ・食品製造の工程への危害事例や基準のガイドブックを作って配布する
- ・役割を教えて人材育成
- ・リスクを教育すること
- ・教育プログラムが必要
- ・将来を見据えた異動および人事施策
- ・現場経験・経営者の理解・必要性を体感することが必要
- ・生産部門だけでなく全社に対する教育プログラム
- ・改善活動による知識・技術の伝承
- ・欲しい人材の明確化「情に流されないけどコミュニケーション力のある人」
- ・食品安全に従事する人の地位向上と経営者の理解
- ・製造工場での経験がある
- ・社内での育成については、過去に発生した事故・事件を忘れないような研修制度の設定と継続化
- ・人材育成の指針および教育プログラムの作成
- ・教育マネジメントシステムの構築←ISO29990をモデルにする
- ・公的機関による講習会の充実(費用面等において中小事業者も無理なくレベルアップするため)
- ・繰り返しの目指す姿の共有
- ・もちまわりで教育係(教えることで覚える)
- ・スキルマップ作成⇒賃金へ反映

論点まとめ（人材育成）

企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか

- ・社内講演会等を開く機会を設ける。（強制的に勉強する）
- ・コンサルを利用する（コストがかかる）
- ・OJTとOFFJTの組み合わせ
- ・外部の育成機関への参加と交流
- ・他社との意見交換を実施する（良い事例をまねる）
- ・社外研修⇒社内研修実施をする
- ・レンタル移籍制度
- ・ユース時代から実務体験させる⇒企業：制度化していく 学生：単位化
- ・公的な資格制度を設ける、モチベーションがもてる資格制度にする
- ・上級監査士を設定し高給にする
- ・企業内教育と言葉の壁をなくすため品質管理用語を理解する
- ・中小事業者でも品質管理担当を設け、まずはその人に食品安全の知識を得ること
- ・作業品質にも目を向けた人材育成が必要。人はミスをすることが前提
- ・基本的な知識を文化・風土として根付かせる
- ・社内で研修スケジュールを計画して定期的を実施する
- ・外部の研修＋講演を人材育成に活かす。さらに外部講師を招いて社内で研修する
- ・研修の専門家にまかせる。
- ・企業のトップが食品安全や品質管理が重要であることを明確にして社員に意識付けをすることが必要
- ・中小企業など金銭面で難しいので国の補助が必要
- ・中小企業の技術継承、世代が離れている
- ・規則・ルールの意味を教育する（アルバイト・パート含む）
- ・自分で勉強する
- ・自社商品をよく知る、マーケットでの評価も知る
- ・川上の要求を意識する

第2回勉強会 要点整理

国際的なルールメイキングに参画できる人材をどのように育成するか

- ・語学力が必要。さらにプレゼンテーションの能力およびディベート力についても求められる。
- ・段階的な教育制度が必要。特に経験を積ませることが大事。そのため行政と民間の人材交流が重要で、より活性化すべき。

監査員の目線合わせのため何をするべき

- ・監査員を対象にした勉強会を実施する。さらに今までの経験値を蓄積したケーススタディーを共有化する。
- ・要求項目のバラツキを明確にする定期的意見交換が必要ではないか。

企業内の食品安全・品質管理に関する人材育成をどのように進めていくか

- ・企業内でのOJTを中心にした教育と外部での専門講師による研修が必要ではないか。
- ・中小企業においては、トップマネジメントによる食品衛生への理解と品質管理担当者を設けるための支援が重要になる。