

学校給食協会組織強化アクションプラン

平成 31 年 4 月

公益財団法人 岡崎市学校給食協会

《 目 次 》

第1章	学校給食協会組織強化アクションプランの策定	
1	主となる三つの柱	1
2	さらなる強化に向けて	2
3	課題解決に向けて	2
第2章	主となる三つの柱（柱1：給食事故の軽減）	
1	給食事故の種類	3
2	異物混入	3
	視点1 混入源が給食センターの件数の削減	3
	視点2 危険物質の混入をゼロ	4
	視点3 HACCPの物理的有害要因を食材から排除	7
	視点4 エビデンスの徹底	7
3	数量間違い	8
	視点1 給食センターが由来の間違い件数の削減	8
	視点2 複数の個付け献立の見直し提案	9
4	洗浄不足	9
	視点1 洗浄不足による汚れの付着件数の削減	9
	視点2 経年による食器の色素沈着（学校への周知と理解の深化）	11
第3章	主となる三つの柱（柱2：業務の効率化）	
1	業務の効率化	12
	視点1 統括主任、副統括主任が4センターを総括	12
	視点2 書類等の統一化、簡素化及び電子化の推進	14
	視点3 食数に応じた正規職員の再配置	15
	視点4 勤務形態の再編	16
	視点5 調理の班体制の見直し	16
	視点6 下処理作業の専任職員の配置	18
	視点7 業務改善意識の醸成	19
第4章	さらなる強化に向けて（強化策1：労働災害事故の軽減）	
1	労働災害事故の軽減	20
	視点1 労働災害事故の削減	20
	視点2 5S活動の徹底	21
	視点3 夏季期間における西部・南部学校給食センターの対応	23
	視点4 各マニュアルの見直しと新規マニュアルの策定	24
	視点5 労働安全衛生委員会の実施	25
	視点6 業務改善意識の醸成	25
第5章	さらなる強化に向けて（強化策2：食育事業の推進）	
1	食育事業の推進に関する法等における位置付け	26
2	学校給食協会が実施している食育事業	29
3	食育事業の推進	30
	視点1 給食の果たす役割について広く発信	30

視 点 2	既実施事業の効果測定等	32
視 点 3	声を聞く機会の拡充と創出	32
視 点 4	既成概念に捉われない事業の発案	33
視 点 5	他団体が実施している事業の情報収集と 多くの参加者が見込める事業の企画	33
第 6 章	さらなる強化に向けて（強化策 3：その他）	
1	その他	34
視 点 1	H A C C P 認証の取得	34
視 点 2	栄養士と調理員の意見交換の場を創出	35
視 点 3	物資調達の実力性向上	36
視 点 4	女性が働きやすい職場環境の整備	37
2	おわりに	38

第1章 学校給食協会組織強化アクションプランの策定

1 主となる三つの柱

平成30年度に導入した人事評価制度において、“目標管理評価シート”を作成していますが、このシートにある「中期目標」、「当期目標」、「チャレンジ目標」に記載の目標のうち、特に多かった目標は多くの職員が課題であると共通認識していると考えられます。

この課題を解決していくことで、職員のモチベーションの高揚と、学校給食協会の組織強化につながっていくと考えられます。特に、職員にとって自分たちが抱える課題であるならば、課題解決に向けて、より積極的に関与していこうとする意識が働く筈です。

こうしたことから、今回、このアクションプランの策定に着手しました。なお、“目標管理評価シート”を類型ごとに集計すると、下表のとおりとなりました。

○全センターの職員の前目標集計

類 型	中期目標	当期目標	チャレンジ目標	計
給食事故の軽減	3	25	8	36
労災事故の軽減		6	7	13
二時間喫食の実現	3			3
業務の効率化	4	7	10	21
給食、献立の充実		1		1
部下の人材育成	1	5	1	7
パート職員の人材育成・人員確保	3	5	5	13
自己啓発、自己の能力向上	2	8	6	16
食育事業の推進	1		1	2
HACCP	1	1	1	3
他機関との連携			1	1

この内、特に多かった課題を三つに絞り、三つの柱としました。

柱1：給食事故の軽減
柱2：業務の効率化
柱3：パート職員の人材育成

2 さらなる強化に向けて

さらに、組織強化に向けて三つの柱とは別に、三つの課題を選定しました。

選定にあたっては、三つの柱に次いで多かった課題のうち、三つの柱と特に関連性のある「労災事故の軽減」を選定しました。

また、課題では2件と少なかったものの、食育基本法の施行から10年以上が経過し、給食が果たす役割が今後ますます重要になってくることから、「食育事業の推進」を選定しました。

この他、目標管理評価シートの課題とは別に、「その他」として5点の課題を選定しました。



さらなる強化について、3つの課題を別に選定しました。

強化策1：労災事故の軽減

強化策2：食育事業の推進

強化策3：その他

○HACCP 認証の取得

○栄養士と調理員の意見交換の場を創出

○物資調達の弾力性向上

○女性が働きやすい職場環境の整備

3 課題解決に向けて

既述した課題を解決していくことで、学校給食協会の組織強化を図り、来るべき民間との競合において生き残っていくために、職員が具体的に取り組んでいくアクションプランを策定しました。

このアクションプランは、職員の多くが課題と認識している事項を解決していくためのツールです。

これまで取り組んできた内容も多くあるとは思いますが、換言すれば、そういう内容は、協会の普遍的な課題であるとも言えます。この機会に改めて課題に正面から向き合うことが、特に重要であるとの観点からもアクションプランを策定しました。

また、数値化できるものは、できる限り数値化を試みました。高いハードルかもしれませんが、乗り越えるべきハードルは低いものであってはなりません。

第2章 主となる三つの柱（柱1：給食事故の軽減）

1 給食事故の種類

給食事故については、目標管理評価シートを踏まえ次の三つの類型に分けました。

- ・ 異 物 混 入
- ・ 数 量 間 違 い
- ・ 洗 浄 不 足

2 異物混入

異物混入については、以下の4つの視点で整理しました。

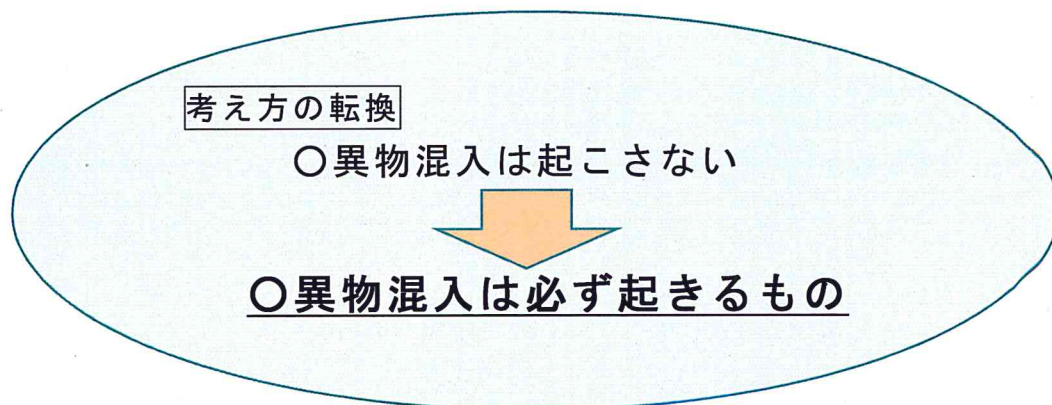
- 視点1：混入源が給食センターの件数を削減
- 視点2：危険物質の混入をゼロ
- 視点3：HACCPの物理的有害要因を食材から排除
- 視点4：エビデンスの徹底

以降は、各視点に沿って記述します。

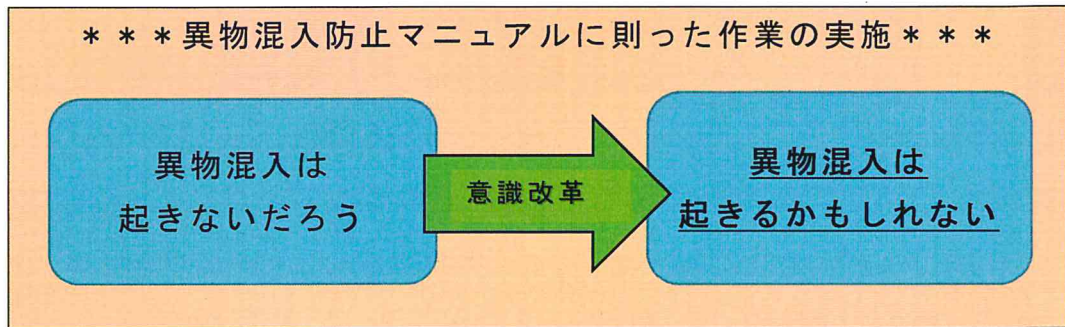
2-1 視点1

→混入源が給食センターの件数を削減

普段の作業においては、異物混入防止マニュアルに則り作業を進めているところですが、考え方を変えて、異物混入は必ず起きるものとの前提に立ち、そのリスクをいかに低減していくかが重要と考えます。



マニュアルに則って作業している場合であっても、「異物混入は起きないだろう。」という意識から、「異物混入は起きるかもしれない。」という意識への改革が必要です。



このように、今までの固定観念から脱却し、考え方や意識を新たにすることで、異物混入の低減を目指していきますが、後述する視点と総合的に取り組むことで達成できるものと考えます。

ここでは、目標管理評価シートでは職員間で数値目標にバラツキがあったものを、組織として具体的な数値目標を掲げ、職員の意識の共通化を図ることに主眼を置いています。

ただし、基本となるのは「異物混入防止マニュアル」ですので、このマニュアルを熟読し理解したうえで作業に臨むことは言うまでもありません。

2-2 視点2

→危険物質の混入をゼロ

視点1では、“異物混入は必ず起きるもの”へ考え方の転換をすることを既述しましたが、危険物質の混入は確実に排除していかなくてはなりません。

そこで、危険物質をどのように定義するのが重要と考えますが、体外的にも説得力が高い『HACCP』の概念に基づき位置付けることで、共通認識が醸成されるものと考えます。

○ HACCPにおける危害要因（ハザード）

生物的危害要因

- ・食中毒細菌（サルモネラ菌、ボツリヌス菌、病原大腸菌 他）
- ・ウイルス（ノロウイルス 他）
- ・その他の微生物（病原微生物、腐敗微生物）
- ・寄生虫（原虫を含む）

化学的危害要因

- ・自然に存在する化学物質（カビ毒、ヒスタミン、自然毒 他）
- ・人為的に添加する化学物質（使用基準を超過した食品添加物 他）
- ・無意識、偶発的に混入する化学物質（殺虫剤、殺菌剤、潤滑油 他）

物理的危害要因

- ・ガラス片、石
- ・金属片
- ・硬質プラスチック片

* HACCPにおける危害要因（ハザード）とは、健康に悪影響をもたらす原因となる可能性のある食品中の又は食品の状態における要因と定義されています。

次の様に定義

異物混入における
危険物質

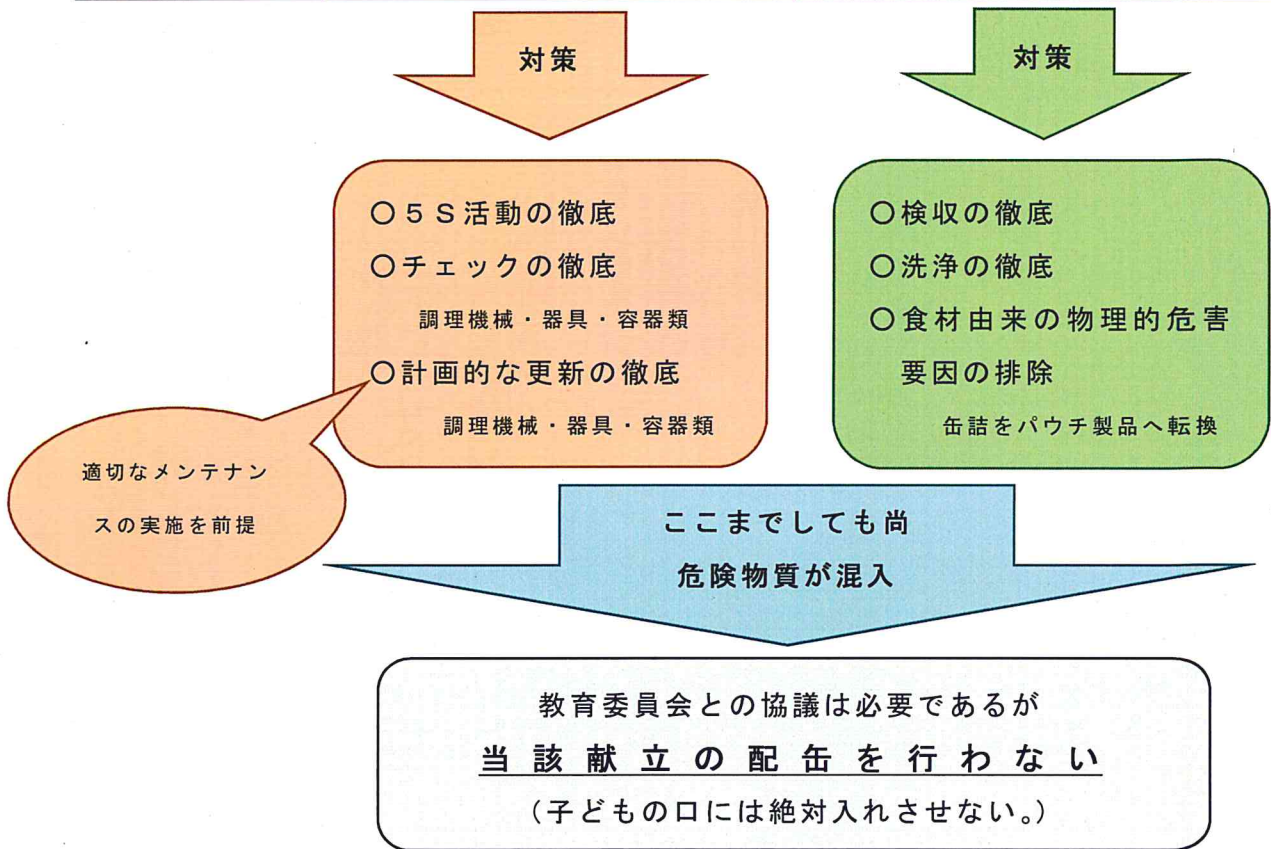
HACCPにおける
物理的危害要因

したがって、危険物質は、① ガラス片、石、② 金属片、③ 硬質プラスチック片とし、これを排除することを目指します。

また、危険物質は、もともと調理場内にあったものが混入する場合と、調理場外から持ち込まれたものが混入する場合とに大別されます。こうしたことから、発生源（場内・場外）毎に対応を考える必要があります。

○発生源毎に原因と対策は、下表のとおりです。

危険物質 (物理的有害要因)	発 生 源	
	調 理 場 内	調 理 場 外
ガラス片、石	<ul style="list-style-type: none"> ・ 建設資材 ・ 調理器具 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食材 野菜、海草、きくらげ等
金属片	<ul style="list-style-type: none"> ・ 調理器具 包丁、ハサミ、スパテラ等 ・ 調理機械 切裁機、釜等 ・ 容器類 食缶、金ザル、ボール等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食材 野菜、缶詰の切屑
硬質プラスチック片	<ul style="list-style-type: none"> ・ 容器類 食器、バスケット、バケツ等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食材 野菜、海草等



いずれの場合であっても重要ではありますが、特に、発生源が調理場内で金属片の場合は、最重要インシデントに該当します。

2-3 視点3

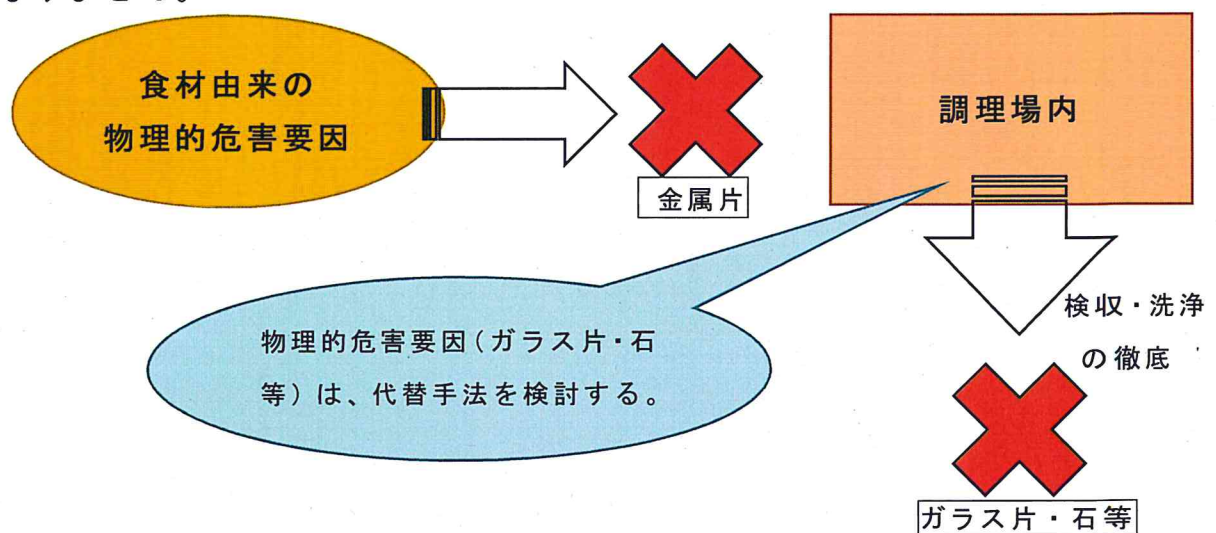
→HACCPの物理的危害要因を食材から排除

○缶詰の使用については、缶詰がフルーツに限定されることと、年間の使用回数も多くはないことから、予防対策として、金属片混入の危険性が全ないパウチ製品へ変更することを提案しました。

今後も、調理場外から持ち込まれる懸念のある物理的危害要因については、市及び栄養教諭に対して排除することを提案していく必要があると考えます。

○ガラス片や石の混入が頻発する場合には、納入業者や産地を変更するなど、より安全性の高い食材の調達に努めるべきです。

○食肉の骨については物理的危害要因ではないものの、混入が頻発する場合には、納入業者や部位などを変更するなど、混入の低減に努めるべきです。また、食肉を釜に投入する際にも留意し、骨の混入を阻止しなければなりません。



2-4 視点4

→エビデンスの徹底

エビデンスって何？

ビジネス用語としての「エビデンス」とは証拠という意味です。その他、根拠、証言、形跡の意味もあります。

○適切に作業し、定められたチェックを行っていても、証拠に基づき対外的に説明できなければ、やっていないと同じとみなされます。

○現在のチェックリストがエビデンスとして十分であるか否かを検証する必要があります。また、エビデンスそのものが無いものについては、早急に作成する必要があります。

○自分を守るのは自分自身でしかないという立場に立てば、エビデンスがいかに重要であるか理解できると思います。また、エビデンスを徹底することで、チェック作業が複雑になることも想定されますが、定着してしまえば苦になることはない筈です。

○特に、発生源がもともと調理場内にある物理的危険要因になり得るものについては、エビデンスの徹底は言うまでもありません。

○食材費は保護者が負担し、その他調理に係る費用は税で負担をしていますが、異物混入により廃棄を余儀なくされる場合は、それら貴重な原資をドブに棄てることと同じです。

3 数量間違い

数量間違いについては、以下の2つの視点で整理しました。

視点1：給食センターが由来の間違い件数の削減
視点2：複数の個付け献立の見直し提案
→揚物、蒸し物 等

以降は、各視点に沿って記述します。

3-1 視点1

→給食センターが由来の数量間違いの件数の削減

○数量間違いは、人為的なミスが原因であるので、徹底して排除していく必要があります。

○指差しチェックの徹底と、複数の人間の目による確認、声だしなどにより間違いを起こす確率が低減できる筈です。わずか数秒の手間で、間違いは確実に排除できます。

3-2 視点2

→複数の個付け献立の見直し提案

○数量間違いの内、しゅうまい、揚げぎょうざなど、小学生は2個付け、中学生は3個付け等複数の個数付けとなる献立がありますが、数量間違いの誘因となっている点も否定できません。

○複数の個数付けを存置する場合、クラス単位の重量により配缶する方法への見直しの余地について提案していくことも必要と考えます。この場合において、数量が若干必要数を上回るような配慮が必要です。

○複数の個数ではなく、1個で必要な栄養やカロリーが充足できる代替食材の情報収集に努めながら、当該食材がある場合は、栄養教諭へ提案をしていくことも必要と考えます。

4 洗浄不足

洗浄不足については、以下の2つの視点で整理しました。

視点1：洗浄不足による汚れの付着件数の削減
視点2：経年による食器への色素沈着
(学校への周知と理解の深化)

以降は、各視点に沿って記述します。

4-1 視点1

→洗浄不足による汚れの付着件数の削減

○平成29年度と平成30年度の12月末時点での比較では、全センターにおいて件数が減っており、特に、東部学校給食センターと南部学校給食センターは0件で事故は発生していません

○洗浄不足は、給食を食べる子どもの気持ちを萎えさせてしまう懸念があります。また、給食への楽しい気持ちが一転してしまうこともあります。十分留意して洗浄作業に当ることが必要です。

○学習機の汚れが食器に付着し、食器洗浄機による洗浄では汚れが落とさきれない場合があります。こうした場合においては、教育委員会や栄養教諭等を通じて、給食前に机を拭くことへの徹底をお願いしていくことも必要です。

○汚れが多かったり、頑固な汚れと想定される献立の場合は、洗浄方法や洗浄時間などを弾力的に運用するなどして、実態に即した作業を行うなどの検討も必要です。また、食器洗浄機から出てきた時は、チェックを怠らないことは言うまでもありません。

○夏期休暇など長期の給食休止期間中を活用し、個々に食器の汚れ状況を確認するなどして、汚れがある場合は個別に洗浄などを行う他、汚れが著しい場合は新しい食器に換えることも必要です。また、在庫状況を常に把握し、新しい食器に換える際には迅速な対応ができるようしておくことも肝要です。

4-2 視点2

経年による食器の色素沈着（学校への周知と理解の深化）

○経年によって、色素が食器に沈着したり、食器が変色したりすることは避けることはできません。こうした食器については、在庫があれば新しいものに換えることを考えるべきです。ただ、こうした食器を全て換えることは難しい面も否めないことから、洗浄不足ではないことと、健康被害には全く影響がないことを、学校に理解してもらい、この旨を子どもに伝えてもらうことも必要です。

○汚れと色素沈着は全く別のものであるという発信を行い、安全であることを理解してもらう取り組みも必要と考えます。ただし、食器の耐用年数には達してはいないものの、かなりの食器が色素沈着してしまった場合は、教育委員会に対して、一括更新を提案していくことも必要です。

○ワンポイント・メモ

・特に、数量間違いと洗浄不足は人為的ミスに起因しています。

→ゼロを目指すことは、当たり前です。

その中で、他の給食センターでは当該事故が発生していない、あるいは、激減している場合は、その取り組み状況などを参考にして改善を図ることが重要です。センター間で、給食事故の低減を図ることへの競争意識の萌芽と醸成が求められると考えます。

第3章 主となる三つの柱（柱2：業務の効率化）

1 業務の効率化

業務の効率化については、以下の7つの視点で整理しました。

- 視点1：統括主任、副統括主任が4センターを総括
- 視点2：書類等の統一化、簡素化及び電子化の推進
- 視点3：食数に応じた正規職員の再配置
- 視点4：勤務形態の再編
- 視点5：調理の班体制の見直し
- 視点6：下処理作業の専任職員の配置
- 視点7：業務改善意識の醸成

以降は、各視点に沿って記述します。

1-1 視点1

→統括主任、副統括主任が4センターを総括

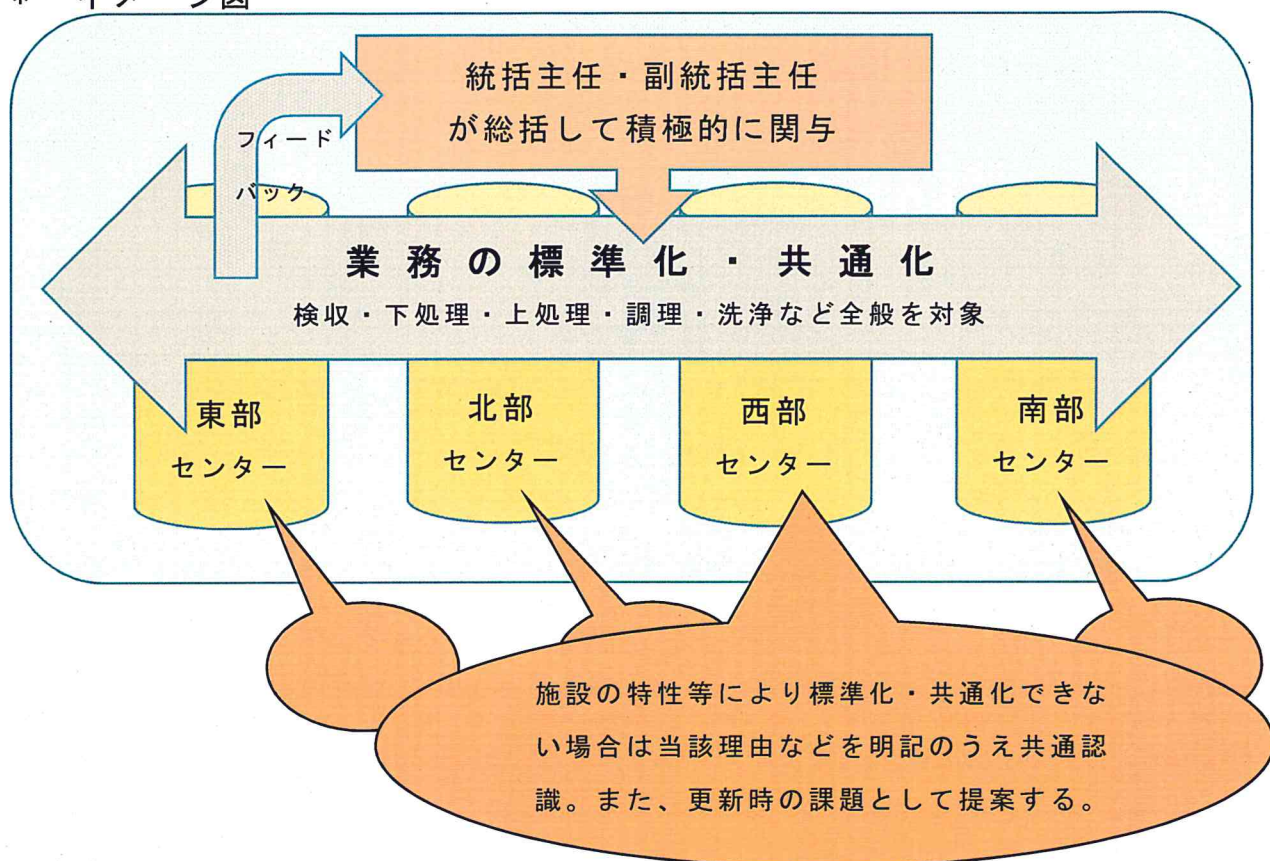
（東部学校給食センター（本部）に常駐させ、4センターを総括して、業務の標準化及び業務の共通化を実施する。）

○平成31年度から、これまで北部学校給食センターに配属されていた統括主任を、本部機能を有している東部学校給食センターの業務課の職員として、4センターを総括する立場で職務に当たってもらいます。また、新たに副統括主任を任命し、統括主任と一緒に職務に当たってもらいます。

○統括主任及び副統括主任は、平成30年12月に開催された業務改善会議において、各センターから提出された各工程における作業内容に基づき、共通点、類似点、相違点などの洗い出しを行い、必要に応じて、ヒアリングの実施や調理現場での立会いを実施することとします。この場合において、調理主任以下の職員は、統括主任及び副統括主任に協力することは言うまでもありません。

○統括主任及び副統括主任は、ヒアリングや立会い、その他必要な方法を通じて、業務の標準化や共通化を検討のうえ、現場での作業実施の指導を行います。現場は、この指導に基づき作業を行い、検証結果を報告することを義務付けます。また、施設の設備等の特性により、標準化や共通化が難しいと判断される場合は、きちんと書類に明記しておかなければなりません。

* イメージ図



○究極の標準化及び共通化は、例えば職員がどの学校給食センターに配属されても、質と安全性を確保しながら、同じ作業をしていることです。

○統括主任及び副統括主任は、各センターの取り組み状況や定着度などを把握し、必要な助言も行います。また、成果が著しい場合は、人事評価制度で評価することも重要です。

○業務の標準化及び共通化は、一旦決めたものに対する見直しを否定するものではありません。ただ、まずは決められたとおりに作業を行い、新たに課題や問題点が確認された場合は、統括主任及び副統括主任に報告を行い、議論や検証を行ったうえで見直しをしていきます。いわゆる PDCAサイクル を常態化することが必要です。

○統括主任及び副統括主任並びに協会の栄養士は、ともに協力及び連携しながら、調理員たちの意見を集約のうえ、献立作成検討会や物資選定会に出席し、学校給食協会の立場から意見を述べ、給食の向上に資する役割を担ってもらいます。

1-2 視点2

→書類等の統一化、簡素化及び電子化の推進

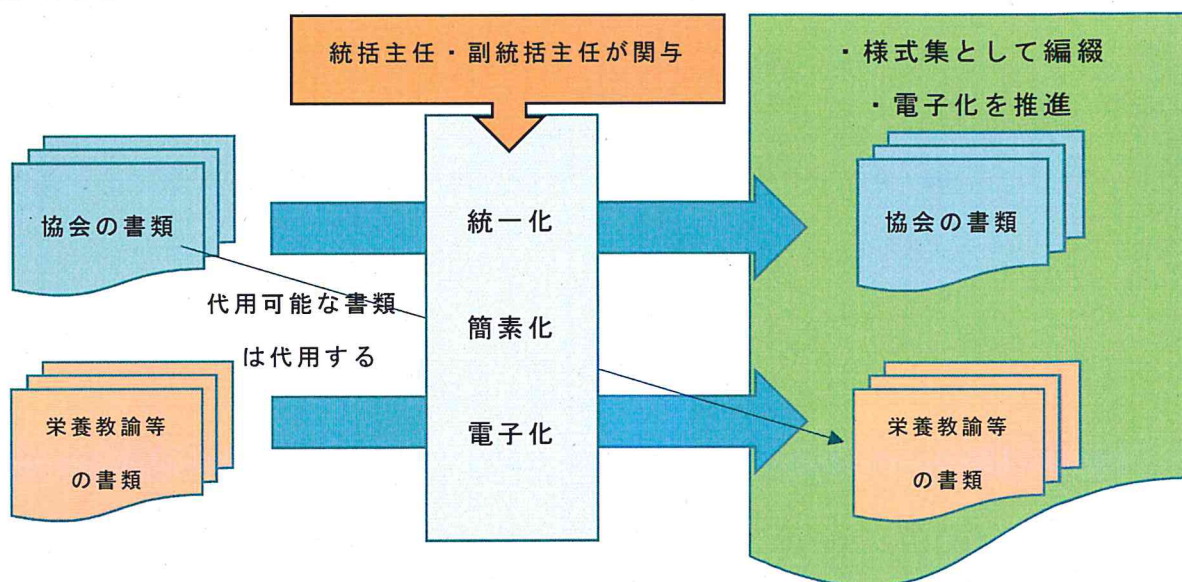
○現在、作業において使用している書類について、すべて洗い出しを行い、その必要性や重要性を再検証することから着手することになります。また、書類として作成すべきものが作成されていない場合も、洗い出しの対象となります。このことは、エビデンスの徹底にもつながります。

○栄養教諭が作成している書類で、代用が可能か否かの検討も合わせて行うことが必要です。代用が可能である場合、何の手直しも必要ないときは結構ですが、一部項目を付加するなど手直しをすることが必要な場合は、機会を設けて栄養教諭に提案していくことも必要です。

○洗い出しの結果、目的や成果は同じなのに様式が異なっている書類があった場合は、速やかに様式を統一するべきです。要は必要な書類の最少化を図ることが大切です。また、学校給食協会の文書の様式集として編綴していき、適宜、加除修正していくことも重要です。

○また、見直しに当たっては簡素化にも留意し、必要最小限の記述で済むよう配慮すべきです。

○現在、各センターで使用している作業動線図、作業工程表などできる限り電子化を行い、過去の同一献立の情報を最大限活用し、省力化を図ることが必要です。



1-3 視点3

→食数に応じた正規職員の再配置

○食数と職員の配置状況については、下表のとおりです。

*平成30年4月1日現在の調理員

区分		東 部	北 部	西 部	南 部
食 数		11,400	9,500	7,900	7,700
正 規 職 員 数	統括主任		1		
	主任	3	2	2	2
	副主任	4	4	5	6
	調理員	7	7	7	6
	小 計	14	14	14	14
臨時職員数		92	58	41	39
合 計		106	72	55	53

*臨時職員数は、午前と午後の職員の総数です。

○現在、4センターにおける食数は上記の表のとおりですが、食数を比較すると最大1.48倍となっています。臨時職員は食数に応じて配置されているものの、正規職員は同数となっています。正規職員は、臨時職員の指導や監督等に加え、自らも調理作業を行うことから、センター間での配置についても再考する必要があると考えます。

○今後、臨時職員の作業のあり方を含めて検討していく必要がありますが、食数に応じた正規職員の配置についても、十分検討する必要があります。具体的には、西部及び南部学校給食センターから各1人を、東部学校給食センターへ再配置することも視野に入れなければなりません。また、再雇用職員を十分活用して、知識及び経験を継承していく必要があります。

○また、今後、西部及び南部学校給食センターの更新事業が予定されていますが、食数については、この更新事業に合わせて全体の配分を見直すよう提案していくべきです。提案に当たっては、2時間喫食の実現を最優先とし、これまで蓄積してきた実績やノウハウを最大限に活用し、配食に要する時間や交通事情なども考慮し、職員数にも留意したうえで、総合的に判断すべきです。

1-4 視点4

→勤務形態の再編（各々の業務開始時間に支障とならない勤務形態の再編を行う。）

○現在、献立の内容に応じてフレキシブルな出勤時間で対応している面も否めませんが、献立に左右されない勤務形態への再編も検討すべき課題です。

○非正規の職員の勤務形態は、6時間パート、5.5時間パート、3.5時間パート、3時間パートと細分されており、また、勤務開始時間も統一されておらず、学校給食センター毎に異なっています。各センターの実状に応じて設定されているとは思いますが、整理していく必要があると考えます。また、個々のセンターで採用している勤務形態で、成果が上がっているものがあれば、他のセンターでも導入を検討すべきです。

○特に、どの作業段階で最も人員がいるのかピークを見定めたうえで、ピーク時に人的資源を集中できる勤務形態に改めるべきです。また、不測の事態も想定し、弾力性も兼ね備えたものでなくてはなりません。

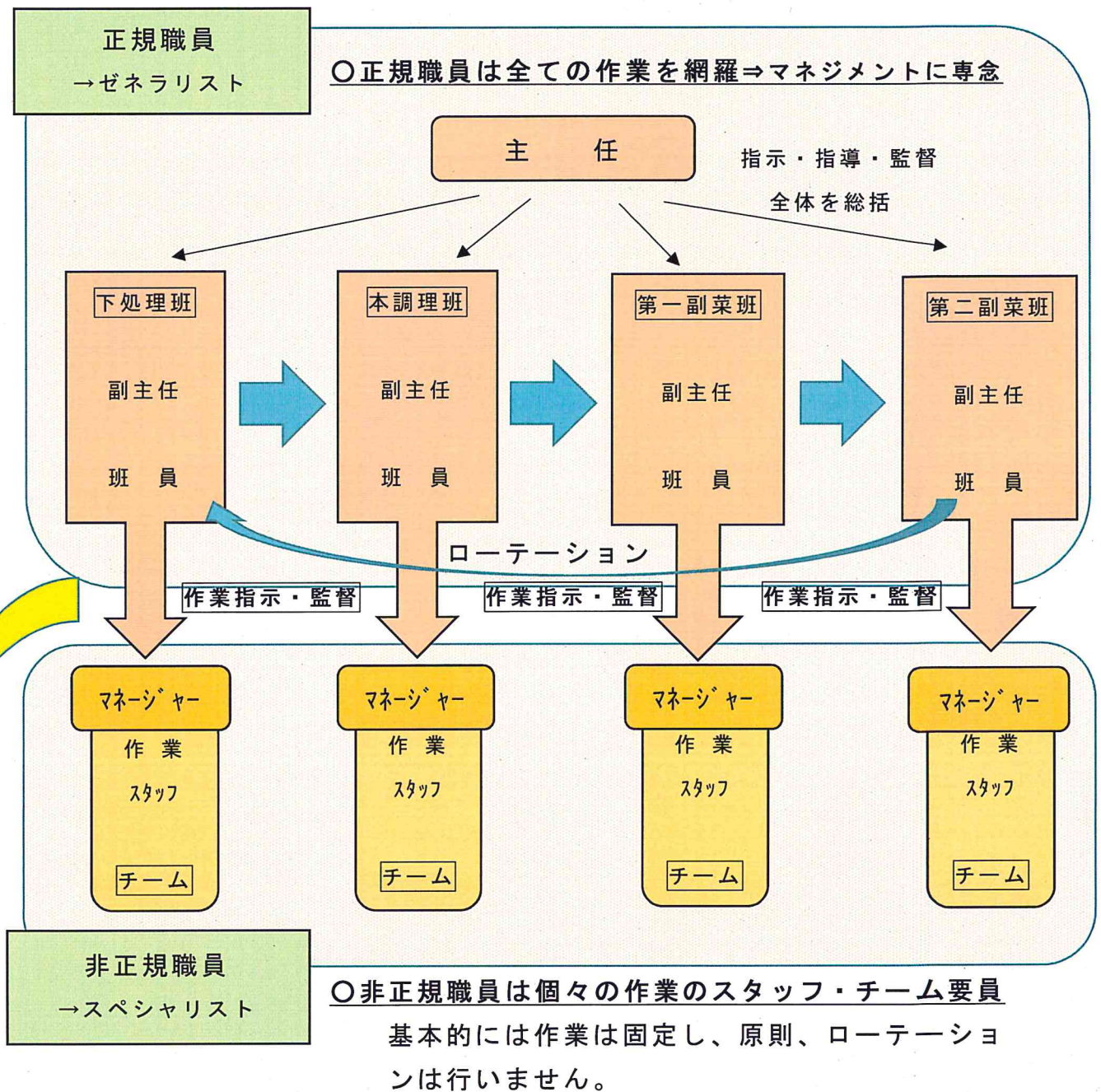
1-5 視点5

→調理の班体制の見直し（正規職員と非正規職員とのローテーション間隔の弾力的な運用）

○現在、調理に関しては、下処理班、本調理班、第一副菜班、第二副菜班の4班体制を敷き、正規職員と非正規職員が属し、一定の間隔で調理作業班をローテーションしています。特に、非正規職員は作業に慣れた頃に次の作業に移行する場合もあり、何回ものローテーションを経て作業が定着している状況です。長期的視野に立てば、正規職員も非正規職員も全ての作業を理解し、どの作業であっても問題なくこなせることは望ましいことです。しかしながら、それだけの時間を要してまで正規職員と同程度に非正規職員を育成することに対し、疑問が無い訳ではありません。

○一方、正規職員は、給食の安全性の確保やおいしい調理に心掛ける必要と、それらに対する責務を負っていることから、すべての作業に対する理解と習得が求められます。こうしたことから、一定の期間におけるローテーションは必須と考えます。各々の身分に応じて求められる内容と深度は異なると考えます。

○換言すれば、正規職員はゼネラリストを、非正規職員はスペシャリストを目指すべきと考えます。下図はイメージ図です。



ゼネラリストとスペシャリストがそれぞれの責務と役割を担任し、**プロフェSSIONナルの組織**を目指します。

○再雇用職員や嘱託職員を最大限活用していきます。

再雇用職員は正規職員の教育係として、経験の浅い職員に対してはチューター、経験のある職員に対しては職位に応じた責務を遂行に必要な知識や技術に対するアドバイザーとしての役割を担います。

嘱託職員は、非正規職員のうち、知識と統率力に優れている者を登用し、実働部隊である作業スタッフを統率するチームのマネージャーとしての役割を担います。

○正規職員が、マネージャーに直接に指揮命令できる直接雇用方式のメリットを最大限活かし、リアルタイムで作業を変更する指示も可能であることから、作業中においても柔軟な対応が確保できます。

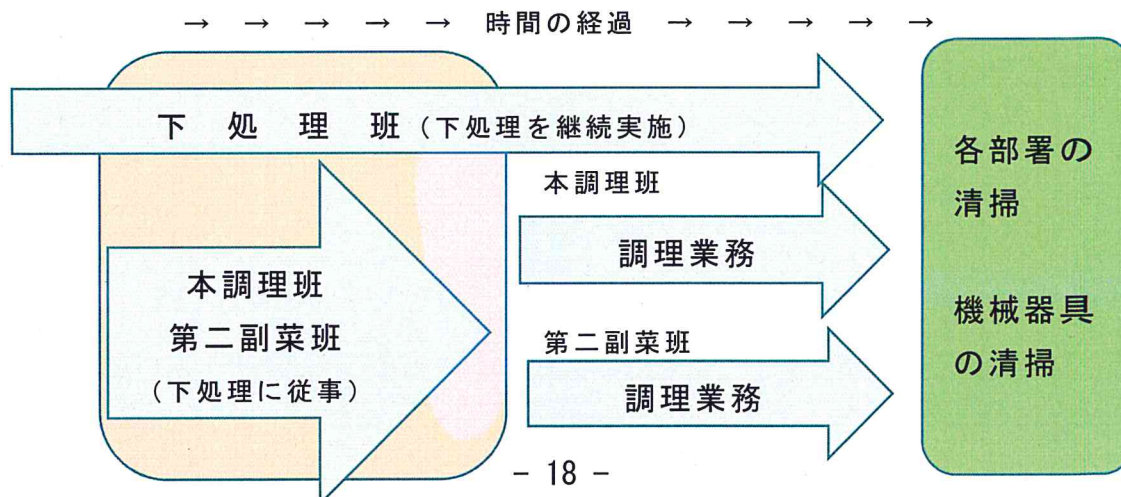
1-6 視点6

→下処理作業の専任職員の配置

○北部学校給食センターでは、既に下処理作業を専任とする非正規職員を雇用し、一定の成果をあげているところです。

○先行して導入している実例を踏まえ、他のセンターでも導入の余地を検討すべきだと考えます。

○また、視点5で既述しましたが、非正規職員の作業の固定化により、この課題も解決できるのではないかと考えます。ただし、下処理作業は、献立により食材の量が大きく変動することも想定されることから、他の班の作業スタッフの応援体制も確立しておく必要があります。この場合、下処理作業を行った食材を多く使用する本調理班と第二副菜班の者を充て、責任の所在を明らかにするなどを考える必要はあります。



○本調理及び第二副菜の調理の進行状況に応じて、上処理した食材が調理場内に搬入される、いわゆる“ジャスト・イン・タイム”的なタイムスケジュールも併せて検討すべきと考えます。現在、全ての食材が同時期に調理場内に搬入されていますが、空気に長い時間さらされることによる食材の変色や、調理場内の交差状況を低減させるためにも、釜の調理の進行具合によって、搬入時間のタイムラグを設けることを考えるべきです。限られたスペースを最大限活用し、交差事故を起こさないためにも有効と考えます。

1-7 視点7

→業務改善意識の醸成

○視点1及び視点2に既述した以外にも、常に改善の意識を持って業務に当たることが大切です。

○良い提案に対しては、何らかの方法で報いる方法も検討しています。真に組織強化につながり、学校給食協会の信頼を高める提案に対しては、速やかに実現していきます。

○意見を言い合える職場環境の整備は必要と考えていますが、自らの意識改革も必要です。

○業務改善会議も継続的に実施していきませんが、現状の非難や批判だけでは何も進みません。その課題を解決していくために、限られた資源を最大限活用し、提案に結び付けて欲しいと思います。

○「改革なくして前進なし。」と言った政治家もいましたが、「改善なくして前進なし。」との意識を持って、どんな小さなことでも提案していく姿勢が重要です。

○統括主任及び副統括主任は、定期的に各センターを巡視し、その際に、職員から意見を聞くなど情報収集に努めてもらいます。

○また、正規職員、非正規職員を問わず、意見を拾い上げていくスキームを構築することも重要です。

第4章 さらなる強化に向けて（強化策1：労働災害事故の軽減）

1 労働災害事故の軽減

労働災害事故の軽減については、以下の6つの視点で整理しました。

視点1：労働災害事故の削減

視点2：5S活動の徹底

視点3：夏季期間における西部・南部学校給食センターの対応（WBGT計測と弾力的な作業の実施）

視点4：各マニュアルの見直しと、新規マニュアルの策定

視点5：労働安全衛生委員会の実施

視点6：業務改善意識の醸成

1-1 視点1

→労働災害事故の削減

○労働災害事故を、多くの製造業の現場で「労災ゼロ」のスローガンを掲げているように、当協会も労災事故対策に万全を期し、削減に努めていきます。

○労働災害事故の原因は自己の不注意によるところが大きいと思われれます。こうしたことから、作業中はもとより作業の開始前、終了後においても細心の注意を払うことは言うまでもありません。

○周りの職員も危険性を意識しながら、適切な助言やアドバイスをするよう心掛けることも重要です。

○作業の開始前には、責任者から当日の作業の留意点や危険な点などについて注意喚起し、作業員全員に対し意識付けを行うことが重要です。また、危険が伴う作業を行う場合は、必ず複数の職員で担任することとし、万一、重大な事故が発生した場合であっても、直ちに関係機関に通報できる体制を確保しておくことが必須です。

1 - 2 視点 2

→ 5 S 活動の徹底

5 S 活動って何？

整理、整頓、清掃、清潔、習慣（躰）の頭文字 5 つの S をとって 5 S 活動といいます。

○民間企業では、コスト削減のツールとして 5 S 活動を推進しているところも多いようですが、単にコスト削減だけではなく、そこで働く労働者の意識高揚にもつながっているようです。整理、整頓され、清掃が行き届いた清潔な環境で作業を行うことは、そこで作業する者にとってもプラスの効果があると思われれます。

○作業場内に必要なもの以外がないか確認し、あった場合は直ちに除外するなどの行動に起こすべきです。また、あった方が良い程度のものは、無くても良いものでもあるので、排除すべきです。

○食材の置き方においても、必要な食材が必要な時間に必要な量だけを置き、使用したら容器類等は、直ちに作業場内から排除していくことが必要です。作業場内での交差をできるだけ排除することで、労働災害事故は低減できる筈です。

○また、清掃は作業が終わり次第できる限り速やかに行い、現状復帰すべきです。

○第一副菜、第二副菜においては、決められた位置に作業スペースを確保し、使用していない台車等は排除し、台車の向きもきちんと定められた向きで作業をすることが必要です。整頓された作業場で作業している姿は、安心でき信頼感も増します。

○5 S 活動の最も重要なことは、この活動が無意識に行うことができるまで頭と体にしみ込ませることです。違和感を感じることができるようになれば、危険も察知でき、慎重に作業を行ったり、速やかに危険要因を是正できる筈です。表層的な活動に終わってははいけません。

○ワンポイント・メモ（トヨタ式5S）

・「いらぬものを処分することが整理であり、欲しいものがいつでも取り出せることを整頓という。ただ、きちんと並べるだけなのは整列であって、現場の管理は整理・整頓でなければならない。」

- ・「職場の環境は自分たちで守る」という「全員参画」の意識を全社員が持つ。
- ・「安全」と「衛生」はすべてに優先する。
- ・きれいであり続けるために汚れやゴミ、散らかるといった一つひとつについて「なぜ」を何度も繰り返して「真因」を調べ、改善を行う。
- ・「汚したくても汚れない」ほどの改善をして初めて「5Sをやっています」と言える。

1-3 視点3

→夏季期間における西部・南部学校給食センターの対応
(WBG T計測と弾力的な作業の実施)

WBG T (暑さ指数) って何?

(Wet Bulb Globe Temperature の略)

熱中症を予防することを目的として 1954 年にアメリカで提案された指標で、人体と外気との熱のやりとり(熱収支)に着目した指標です。

人体の熱収支に与える影響の大きい□湿度、□日射・輻射など周辺の熱環境、□気温の3つを取り入れた指標です。

○日本生気象学会では「日常生活に関する指針」を以下のように示しています。

WBG T	注意すべき生活活動の目安	注意事項
危険 (31℃以上)	すべての生活活動でおこる危険性	高齢者においては安静状態でも発生する危険性が大きい。 外出はなるべく避け、涼しい室内に移動する。
嚴重警戒 (28~31℃)		外出時は炎天下を避け、室内では室温の上昇に注意する。
警戒 (25~28℃)	中等度以上の生活活動でおこる危険性	運動や激しい作業をする際は定期的に十分に休息を取り入れる。
注意 (25℃未満)	強い生活活動でおこる危険性	一般に危険性は少ないが激しい運動や重労働時には発生する危険性がある。

○7月から9月下旬までの期間にあつては、特に、西部学校給食センターではフライヤー使用時に、南部学校給食センターでは午後の洗浄作業時に、WBG Tの計測を実施し作業環境の把握に努めてください。

○計測の結果、危険または嚴重警戒の数値を示した場合は、主任及び副主任は作業員の健康状況の把握に努め、適宜、休憩を取るよう柔軟な対応をお願いします。また、作業員のローテーションも活用するなど、現場に即した対応をお願いします。

○また、平成 31 年度の早い時期には、空調の工事も予定されていますので、現況施設におけるハード対策は完了予定です。

○しかしながら、ハード対策だけでは十分な効果を得ることはできないと考えられますので、弾力的な作業の実施などのソフト対策も必要となります。特に、ソフト対策により熱中症の発生を抑えることができると考えられますので、献立に応じた人員の柔軟な配置が必要です。また、栄養教諭に対して献立の検討についても、お願いはしてあります。

○保健所の保健師からは、夏休み明けに調理作業を行う場合は、夏休みの終わり頃から、空調を使用しない暮らしを行い、体を慣らしておくことでかなりの効果はあるとのアドバイスも頂いていることから、夏休みの研修等で啓発していくことも重要です。

○近年の異常気象は、これまでの経験を活かすことができない、または、想定を大きく上回る状況となっています。こうした状況に対応していくにも自ずと限界はありますが、日頃の健康管理が重要です。私たちの身体は、私たちだけのものではなく、家族もそうですが、給食を心待ちにしている子どものものであります。

1-4 視点 4

→各マニュアルの見直しと、新規マニュアルの策定

○労働安全衛生委員会において、労働災害の防止に関して、どのようなマニュアルが整備されているのか検証を行うことが必要です。また、この検証を通じ、見直しが必要なものについては、速やかに見直すことが求められます。

○時代の変遷により、新たにマニュアルが必要となるものもあると思われます。こうした場合は、速やかにマニュアルを整備する必要があります。

○マニュアルは作って終わりではありません。あくまでも、スタートです。いかに定着させるかが肝要です。定着は、同じことを何度も繰り返し、反復することでしか得ることはできません。頭だけではなく、身体が自然と反応する域に達し、初めて定着と言えるものです。

1-5 視点5

→労働安全衛生委員会の実施

○労働安全衛生法の趣旨を踏まえ、定期的に開催しなければならないが、委員が法の趣旨と役割を十分に理解し、職員の代表であるとの自覚を持って会に臨んでください。

○また、会の開催だけに留まらず、職場巡視なども行ったり、また、違うセンターを巡視することで、新たな不備の発見につながることもあると思います。

○ハード整備が必要との意見集約になる場合もあると思いますが、ハード整備は時間と費用を要し、即効性に乏しいと言わざるをえません。抜本的な解決を図るためにはハード整備の必要性も理解するところですが、既述した5S活動の徹底により、ソフト対策でもハード整備を上回る効果を発揮できる筈です。

1-6 視点6

→業務改善意識の醸成

○第3章1-7視点7にも既述しましたが、常に改善の意識を持って業務に当たることが大切です。

○安正早楽（アンセイソラク）の意識を持つことで、改善の糸口を見つけることができるかもしれません。

意味：より安く、より正しく、より早く、より楽に

○また、議論する場合には、皆が同じ考え方をしているとは限りません。意見が言い合える環境も必要ですが、“異論は最大のアドバイス”と考え方を替え、聞く耳を持つことも重要です。

第5章 さらなる強化に向けて（強化策2：食育事業の推進）

1 食育事業の推進に関する法等における位置付け

○食育基本法（平成17年法律第63号）抜粋

（目的）

第1条 この法律は、近年における国民の食生活をめぐる環境の変化に伴い、国民が生涯にわたって健全な心身を培い、豊かな人間性をはぐくむための食育を推進することが緊要な課題となっていることにかんがみ、食育に関し、基本理念を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、食育に関する施策の基本となる事項を定めることにより、食育に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって現在及び将来にわたる健康で文化的な国民の生活と豊かで活力ある社会の実現に寄与することを目的とする。

（略）

（食育推進運動の推進）

第4条 食育を推進するための活動は、国民、民間団体等の自発的意思を尊重し、地域の特性に配慮し、地域住民その他の社会を構成する多様な主体の参加と協力を得るものとするとともに、その連携を図りつつ、あまねく全国において展開されなければならない。

（子どもの食育における保護者、教育関係者等の役割）

第5条 食育は、・・・（中略）・・・子どもの教育、保育等を行う者にあつては、教育、保育等における食育の重要性を十分自覚し、積極的に子どもの食育の推進に関する活動に取り組むこととなるよう、行わなければならない。

（食に関する体験活動と食育推進活動の実践）

第6条 食育は、広く国民が家庭、学校、保育所、地域その他のあらゆる場所を利用して、食料の生産から消費等に至るまでの食に関する様々な体験活動を行うとともに、自ら食育の推進のための活動を実践することにより、食に関する理解を深めることを旨として、行わなければならない。

（伝統的な食文化、環境と調和した生産等への配慮及び農山漁村の活性化と食料自給率の向上への貢献）

第7条 食育は、我が国の伝統のある優れた食文化、地域の特性を生かした食生活、環境と調和のとれた食料の生産とその消費等に配慮し、我が国の食料の需要及び供給の状況についての国民の理解を深めるとともに、食料の生産者と消費者との交流等を図ることにより、農山漁村の活性化と我が国の食料自給率の向上に資するよう、推進されなければならない。

（略）

（地方公共団体の責務）

第10条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、食育の推進に関し、国との連携を図りつつ、その地方公共団体の区域の特性を生かした自主的な施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（教育関係者及び農林漁業者等の責務）

第 11 条 教育並びに保育、介護その他の社会福祉、医療及び保健（以下「教育等」という。）に関する職務に従事する者並びに教育等に関する関係機関及び関係団体（以下「教育関係者等」という。）は、食に関する関心及び理解の増進に果たすべき重要な役割にかんがみ、基本理念にのっとり、あらゆる機会とあらゆる場所を利用して、積極的に食育を推進するよう努めるとともに、他の者の行う食育の推進に関する活動に協力するよう努めるものとする。

2 農林漁業者及び農林漁業に関する団体（以下「農林業業者等」という。）は、農林漁業に関する体験活動等が食に関する国民の関心及び理解を増進する上で重要な意義を有することにかんがみ、基本理念にのっとり、農林漁業に関する多様な体験の機会を積極的に提供し、自然の恩恵と食に関わる人々の活動の重要性について、国民の理解が深まるよう努めるとともに、教育関係者等と相互に連携して食育の推進に関する活動を行うよう努めるものとする。

（略）

（学校、保育所等における食育の推進）

第 20 条 国及び地方公共団体は、学校、保育所等において魅力ある食育の推進に関する活動を効果的に促進することにより子どもの健全な食生活の実現及び健全な心身の成長が図られるよう、学校、保育所等における食育の推進のための指針の作成に関する支援、食育の指導にふさわしい教職員の設置及び指導的立場にある者の食育の推進において果たすべき役割についての意識の啓発その他の食育に関する指導体制の整備、学校、保育所等又は地域の特色を生かした学校給食等の実施、教育の一環として行われる農場等における実習、食品の調理、食品廃棄物の再生利用等様々な体験活動を通じた子どもの食に関する理解の促進、過度の痩身又は肥満の心身の健康に及ぼす影響等についての知識の啓発その他必要な施策を講ずるものとする。

（略）

（生産者と消費者との交流の促進、環境と調和のとれた農林漁業の活性化等）

第 23 条 国及び地方公共団体は、生産者と消費者との間の交流の促進等により、生産者と消費者との信頼関係を構築し、食品の安全性の確保、食料資源の有効な利用の促進及び国民の食に対する理解と関心の増進を図るとともに、環境と調和のとれた農林漁業の活性化に資するため、農林水産物の生産、食品の製造、流通等における体験活動の促進、農林水産物の生産された地域内の学校給食等における利用その他のその地域内における消費の促進、創意工夫を生かした食品廃棄物の発生の抑制及び再生利用等必要な施策を講ずるものとする。

（以下、略）

食育基本法における給食の果たす役割は重要であり、また、食育推進活動を推進していくことが求められています。

特に、行政との連携のもと、地方公共団体の責務を補完していくことが重要と考えます。

○学校給食協会の経営理念

「将来の岡崎を担う子どもたちの健全な心と身体をはぐくむため、安全でおいしい給食の提供に努めるとともに、食育推進活動を通じて地域社会に貢献します。」

このように、食育推進活動を行っていくことは、公益財団法人としての当協会の生命線でもあります。ただ給食を提供するだけでは、公益性はありません。給食に対してもプラス1の何かがあることに加え、食育推進活動を積極的に展開していくことが、学校給食協会の“レゾンデートル”と考えます。

*レゾンデートル：存在価値、存在意義の意

○第3次岡崎市食育推進計画（計画期間：平成29～33年度）

基本理念：「食育」は自らを育む“ひとづくり”

目指すべき姿：食育を「学び」「実践し」「継承」する

- 重点事項：**
- 1 野菜摂取量の増加
 - 2 朝食を欠食する人の減少
 - 3 地産地消の推進
 - 4 食品ロスの削減
 - 5 食文化の保護継承

この「基本理念」、「目指すべき姿」、「重点事項」を踏まえ、
学校給食協会の特性と役割を最大限に発揮することができる

食育推進活動を展開

2 学校給食協会が実施している食育事業（平成31年度予定事業）

行事名	開催時期	会場	内容
こどもまつり	4月下旬	乙川河川敷殿橋下流	食育ブース出展 食育クイズラリー 他
田植え体験	5月中旬	悠紀の里周辺農地	田植え体験 食育教室
新規 搾乳体験	7月下旬	愛知牧場	搾乳体験 食育教室
親子料理教室（夏期）	8月上旬	げんき館調理実習室	給食献立の料理教室
給食センター探検隊	8月上旬	東部学校給食センター	調理場内での施設見学 給食調理疑似体験 他
稲刈り体験	9月中旬	悠紀の里周辺農地	稲刈り体験 食育教室
枝豆収穫体験	10月中旬	悠紀の里周辺農地	枝豆収穫体験 食育教室
J Aまつり	11月中旬	中央総合公園 武道場	食育ブース出展 食育クイズラリー 他
親子料理教室（冬期）	11月下旬 ～12月上旬	げんき館調理実習室	給食献立の料理教室
施設見学	随時	東部学校給食センター	見学通路からの施設見学 質疑応答 他
給食戦隊ツクルンジャー 食育ショー	随時	指定された場所	食育〇×クイズ 他

* 料理教室のみ食材費の実費相当分を徴収していますが、その他の事業は無料で実施しています。

* 教育委員会が主催する給食試食会について共催を行う他、栄養教諭とともに調理員が直接学校を訪問し、給食調理について直接子どもに語りかけるなどの活動も行っています。

* 市内の中学生を対象に職場体験の受け入れも行い、課外学習の協力も行っています。

3 食育事業の推進

食育事業の推進については、既述の観点を踏まえて、以下の5つの視点で整理しました。

視点1：給食の果たす役割について広く発信

視点2：既実施事業の効果測定等（評価の低かった事業については見直し、又は、撤退を検討する。また、評価の高かった事業については、拡充、又は、発展的な見直しを行う。）

視点3：声を聞く機会の拡充と創出

視点4：既成概念に捉われない事業の発案

視点5：他団体が実施している事業の情報収集と、多くの参加者が見込める事業の企画

3-1 視点1

→給食の果たす役割について広く発信

○学校給食法（昭和29年法律第160号）抜粋

（この法律の目的）

第1条 この法律は、学校給食が児童及び生徒の心身の健全な発達に資するものであり、かつ、児童及び生徒の食に関する正しい理解と適切な判断力を養う上で重要な役割を果たすものであることにかんがみ、学校給食及び学校給食を活用した食に関する指導の実施に関し必要な事項を定め、もって学校給食の普及充実及び学校における食育の推進を図ることを目的とする。

（学校給食の目標）

第2条 学校給食を実施するに当たっては、義務教育諸学校における教育の目的を実現するために、次に掲げる目標が達成されるよう努めなければならない。

- (1) 適切な栄養の摂取による健康の保持増進を図ること。
- (2) 日常生活における食事について正しい理解を深め、健全な食生活を営むことができる判断力を培い、及び望ましい食習慣を養うこと。
- (3) 学校生活を豊かにし、明るい社交性及び協同の精神を養うこと。
- (4) 食生活が自然の恩恵の上に成り立つものであることについての理解を深め、生命及び自然を尊重する精神並びに環境の保全に寄与する態度を養うこと。
- (5) 食生活が食にかかわる人々の様々な活動に支えられていることについての理解を深め、勤労を重んずる態度を養うこと。
- (6) 我が国や各地域の優れた伝統的な食文化についての理解を深めること。
- (7) 食料の生産、流通及び消費について、正しい理解に導くこと。

(定義)

第3条 この法律で「学校給食」とは、前条各号に掲げる目標を達成するために義務教育諸学校において、その児童又は生徒に対し実施される給食をいう。

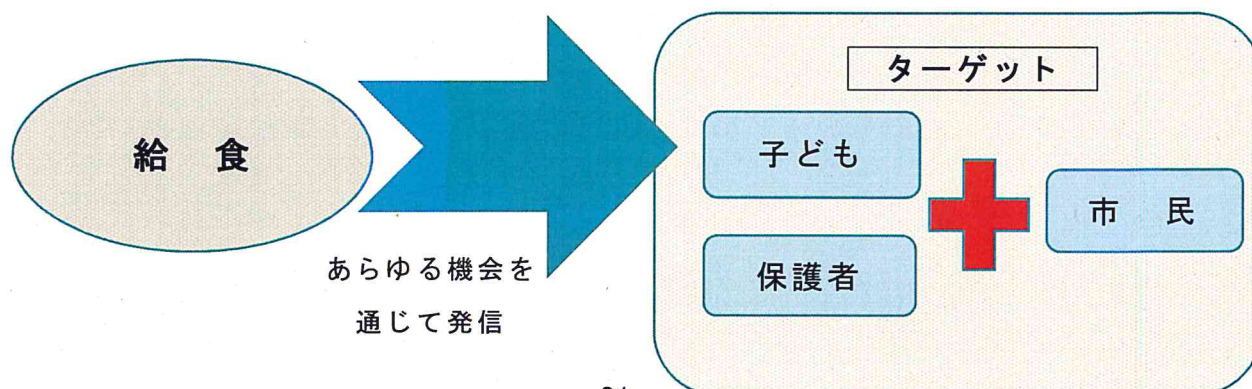
2 この法律で「義務教育諸学校」とは、学校教育法に規定する小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部若しくは中学部をいう。

(以下、略)

○学校給食法及び食育基本法の趣旨を踏まえ、給食の果たす役割を広く発信していくことが必要です。ただ、この発信は学校給食協会だけで成し得るものではありません。関係機関との適切な役割分担のもと、連携して実施していく必要があります。

○給食は、1日の食事の内の1食に過ぎませんが、給食に込められた多くの人の思いを、給食を食べる子どものみならず、保護者や広く市民にも知ってもらうことは非常に価値があることと考えます。色々な機会を捉え、発信していくべきです。

○給食は、学校給食法の規定によれば、小・中学校の児童・生徒に対し今後も提供していかなければなりません。これから少子化が加速していく中で、子どもの教育に関する保護者の関心は、益々高まっていくと想定されます。また、都市間競争においては、子育て施策にどれだけ力を入れているかが問われ、特に、中学生までの子どもを抱える若い世帯にとって、魅力ある街づくりが行われていないと判断されたら、若い世帯の流出や、新たな世帯が流入してこないなど懸念され、場合によっては、街が淘汰される時代が来るかもしれません。こうした危機感と認識を持ちつつ、“将来の給食のあるべき姿”をイメージし、中長期的な視点を持って取り組んでいく必要があります。岡崎が選ばれる街となるためにも、給食が果たす役割は大きいと考えます。



3-2 視点2

→既実施事業の効果測定等

(評価の低かった事業については見直し、又は、撤退を検討する。また、評価の高かった事業については、拡充、又は、発展的な見直しを行う。)

○食育活動として実施してきた事業について、参加者のアンケートなどを基に効果測定を行い、参加者の満足度などを測定することから始めます。参加者の満足度の設定については、できるだけ点数化を行い、一定の点数以上、または、未満などの目安を設け、今後の判断基準とするべきと考えます。

○平成31年度以降に実施する食育事業については、参加者の満足度を、より測定することができる項目を設け、広く感想や意見を求めることが必要です。ただ、参加者の満足度が高い事業であっても、食育としての成果が乏しい事業の場合もあるので、総合的な見地に立って評価することが重要です。

○つまるところ、実施した事業について、きちんと評価するスキームを構築することが重要です。

○評価した結果、評価の低かった事業については、廃止を含めて見直しを行うことが必要です。ただ、漫然として前例踏襲することがあってはなりません。

○一方、評価の高かった事業については、そのまま継続するだけでなく、事業の拡充についても検討する必要があります。また、発展的な見直しを行うことも重要です。

3-3 視点3

→声を聞く機会の拡充と創出

(子ども及び保護者の声を聞く機会を拡充し、創出する。)

○3-1、3-2の視点で既述したことと一部重複しますが、あらゆる機会を利用して、学校給食協会と双方向のコミュニケーションが図られるよう努めるとともに、効果を客観的に評価することが重要です。

○イベントの場だけではなく、日常業務の中でも声を聞くことはできるので、常に声を聞く姿勢を保持することが求められます。

3-4 視点4

→既成概念に捉われない事業の発案

○学校給食協会は公益法人という制約はあるものの、「公益法人だから・・・ができない。」「民間ならできるのに・・・。」など、始めから「やらない理由」を見付けるのではなく、「やれる理由」を見付けるようポジティブな発想への転換が必要です。

○これまで未開拓であった民間との連携を図り、相互の強みを活かすとともにシナジー効果を発揮し、お互いにウィンウィンの関係となる新たな事業を行うべきです。また、そういった事業は必ずある筈です。

○学校給食協会が調理している学校給食は、岡崎市民の10人に1人の割合で食している巨大なマーケットと捉えれば、民間も食育活動を通じて何らかのビジネスチャンスやイメージアップにつなげたいとのインセンティブが働くことも想定され、学校給食協会と協働したいとの食指が動くのではないのでしょうか。

○学校給食協会は、設立から約50年の歴史と実績を有する法人です。これまで培ってきたノウハウなどを最大限に活用し、今までの切り口とは異なった新たな事業を発案できる潜在能力は十分有していると考えられることから、その能力を発揮すべきです。

3-5 視点5

→他団体が実施している事業の情報収集と、多くの参加者が見込める事業の企画

○他団体と積極的に情報交換を行い、特に、画期的な事業を実施している団体がある場合は、視察等も行ったうえ本市でも展開が可能かを検討する必要があります。また、合わせて参加状況なども確認し、集客力の検証も行うことが必要です。

○食育事業は、既述しましたが、参加体験型の事業を展開していくことがニーズにも合っていると思われるので、より参加者が見込める事業を企画していくことが必要です。

第6章 さらなる強化に向けて（強化策3：その他）

1 その他

第4章及び第5章では、「さらなる強化に向けて」で「労災事故の軽減」と「食育事業の推進」を取り上げましたが、この章では「その他」として、以下の5つの視点で整理しました。

視点1：HACCP認証の取得

視点2：栄養士と調理員が対等の立場に立った意見交換の場を創出

視点3：物資調達における弾力性の向上

視点4：女性が働きやすい職場環境の整備

1-1 視点1

→HACCP認証の取得

○東部学校給食センターは、平成31年2月22日に岡崎市では5番目の施設として、HACCP認証を取得しました。認証取得に対しては、関係職員の相当な努力と取り組みの結果であると受け止めていますが、認証取得はゴールではありません。より高い段階に向けての新たなスタートとして捉えることが重要です。

○また、関係職員だけが理解しているのではなく、非正規職員を含めたすべての職員が理解していることが重要です。こうしたことから、研修等の実施を行っていくべきです。

○北部学校給食センターにおいては、平成31年度中の認証取得に向けて取り組んでいかなければなりません。年度内取得は必須です。

○一方、西部及び南部学校給食センターについては、施設上HACCP認証の取得は困難ではありますが、HACCPの概念に基づいた調理作業を実施し、安全性を確保していきます。

○加えて、現在、市内では3つの事業所しか認証取得をしていないことから、市内の他の事業所の模範となるよう努めていく必要があります。

○HACCP認証の取得を学校給食協会の強みとして、機会ある毎にPRしていくことも重要です。こうした取り組みを通じ、学校給食協会の信頼性と認知度を高めるとともに、職員の誇りと責任を高めていくことを目指します。

○ワンポイント・メモ（改めてHACCPって何？）

（Hazard Analysis Critical Pointの略）

食品等事業者自らが食中毒菌汚染や異物混入等の危害要因を把握したうえで、原材料の入荷から製品の出荷に至る全工程の中で、それらの危害要因を除去又は低減させるために特に重要な工程を管理し、製品の安全性を確保しようとする衛生管理の手法のことを言います。

1-2 視点2

→栄養士と調理員の意見交換の場を創出

○現在、栄養士と調理員が意見交換を行う場として、献立検討会がありますが、双方向での意見交換が交わされているかといえ、必ずしもそうではありません。

○双方向での意見交換ができる環境の創出が急務であると認識していますが、どういった場がふさわしいのか検討していく必要があります。また、平成31年度から学校給食協会の正規職員の栄養士を採用していくことから、この栄養士と栄養教諭との役割分担についても、明確にしていく必要があります。加えて、統括主任及び副統括主任を東部学校給食センターに常駐させ、4センター共通の課題を解決していくことも予定しており、人的資源を最大限活用していきます。

○教育委員会の指導及び監督のもと、栄養士と学校給食協会が連携し、より良い学校給食を提供していくために、議論を重ねていくことは、特に重要であると考えます。

○外部有識者の意見等も踏まえ役割分担と相互理解に努めることが必要です。

1-3 視点3

→物資調達の弾力性向上

○調理にあたり、衛生面における安全性の向上、効率性の向上、異物混入のリスク低減などに資する食材の情報収集にも努め、食材の変更等についても提案できるような体制強化行っていく必要があります。

○過去の納入実績に拘泥しない調達にも留意する必要があります。また、登録業者の拡大にも努め、多様な調達が可能となる環境整備を行う必要があります。

○食材における物価上昇の影響の程度が見込めない状況を踏まえ、弾力性を持った調達に努める必要があります。物価上昇が大きい場合は、補正予算も視野に入れる必要はあります。物資調達の既成概念を見直すなどポジティブに取り組む姿勢が必要です。

1-4 視点4

→女性が働きやすい職場環境の整備

○平成30年4月1日現在の正規職員における性別、年齢別の状況については、下表のとおりです。

年 齢 区 分	事務職員		汽かん員		調理員Ⅰ		調理員Ⅱ		合 計		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
21～25	1								1		1
26～30	1								1		1
31～35		1			2				2	1	3
36～40		2	1		2			4	3	6	9
41～45	2		1		1		1	3	5	3	8
46～50	1	1			1			10	2	11	13
51～55	1					4		15	1	19	20
56～60		1			2	4		5	2	10	12
計	6	5	2	-	8	8	1	37	17	50	67

* 全職員に占める女性の割合は、75%です。また、調理員における同割合は、83%となっています。

○学校給食協会は、その業務の内容から女性の占める割合が高いという特性を有しています。また、非正規職員においては、ほぼ女性が占めている状況です。こうしたことから、女性が働きやすい職場環境を整備していくことは、喫緊の課題でもあります。また、国が推進する“女性活躍社会”の実現に向け、施策を展開していく必要があります。

○女性職員のニーズや要望などの把握に努め、法人として対応すべき件とそれ以外、緊急性の度合い、影響の大小など多面的な観点から仕分けを行い、的確に対応していくことが求められます。

○特に、非正規職員の離職率が高いので、手当を含め処遇面の改善を検討する必要があります。また、正規職員に対する負担軽減についても、第3章で既述した“業務の効率化”を図ることで、実効性が発揮できると考えます。その結果として、職場環境の整備につながっていく筈です。

2 おわりに

今回、人事評価制度の導入を契機に、職員が課題と認識していたものが表出してきたと思います。

是非、この機会に職員一丸となって課題解決に向けて、取り組んでいきましょう。

最後に、標語ではありませんが、何かのときに思い出してください。

- 過去に縛られてはならない
- 変化をおそれてはならない
- 現状に満足してはならない
- 現状がすべて正しいとは限らない
- 異論は最大のアドバイス
- ピンチこそ最大のチャンス

子どもの笑顔と感謝の言葉を励みにして、

今日もがんばろう！！

