


衛生管理計画作成のための実践研修

教育訓練のポイント

 **O111** Research and Consulting
OM リサーチ & コンサルティング株式会社

鈴木 輝俊

〒060-0033

札幌市中央区北3条東2丁目2-22ひがしビル

TEL 011-252-1717 FAX 011-252-1718

URL : <http://www.omrc.co.jp/>

研修の内容

- HACCP制度化の概要
- 業界団体作成の手引書解説
- 衛生管理計画のポイント
- まとめ

衛生教育について

ヘルプ



初めてのHACCP取り組み[動画版]

衛生計画の進め方を動画で解説します



初めてのHACCP取り組み[テキスト版]

衛生計画の進め方をテキストで解説します



操作ガイド

動画で操作方法を解説します



お問い合わせ



特定商取引法に基づく表記



記録



一覧



お知らせ



教育



ヘルプ



設定

全編イラスト解説。

わかりやすい動画マニュアル付き

導入後すぐに使えて、従業員教育もこれで万全。



マニュアル動画は
全部で15本
現在追加作成中！



※スタンダードプラン以上のご契約が必要です。

多店舗展開する外食事業者のための 衛生管理計画作成の手引き

多店舗展開する外食事業者のための
衛生管理計画作成の手引き
～HACCPの考え方を取り入れて～ Ver.1



平成31年3月

一般社団法人日本フードサービス協会

出典: 多店舗展開する外食事業者のための衛生管理計画作成の手引き <https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/000496639.pdf>

第Ⅲ部 教育編

お客様に安全な食事を提供するために欠くことができないのは「人」です。食を扱うということは、食中毒などによりお客様の健康を損なう可能性があるということを全従業員が認識する必要があります。

食品安全のために高価な設備を投入したり、ルールを細かく決めたりしても、それは単なる手段であり、実際の現場で「人」が実行しなければ意味がありません。

たった一人のエラーによって会社の存続を揺るがす食品事故につながるケースも生じています。従業員一人ひとりが調理工程における食品安全の取り組みの内容と意味、目的を確実に理解していく必要があるのです。それは、経営者や社員、パート、アルバイトなどの立場を問いません。

昨今、多くの飲食店で店長や社員によってシフトを全てカバーすることは困難であり、パート・アルバイト従業員を中心に店舗の運営が行われています。その入れ替わりは激しく、また外国人スタッフなど多様化する人材に対応しなければなりません。

だからこそ、食品衛生について効果的な「従業員教育」が必要不可欠となるのです。

教育編では、教育訓練のポイント、そして、教育訓練がうまくいかない時の確認ポイントを紹介していきます。



衛生教育について

お客様に安全な食事を提供するために欠くことができないのは「人」です。

食を扱うということは、食中毒などによりお客様の健康を損なう可能性があるということを全従業員が認識する必要があります。

食品安全のために高価な設備を投入したり、ルールを細かく決めたりしても、それは単なる手段であり、実際の現場で「人」が実行しなければ意味がありません。

衛生教育について

たった一人のエラーによって会社の存続を揺るがす食品事故につながるケースも生じています。従業員一人ひとりが調理工程における食品安全の取り組みの内容と意味、目的を確実に理解していく必要があるのです。それは、経営者や社員、パート、アルバイトなどの立場を問いません。

昨今、多くの飲食店で店長や社員によってシフトを全てカバーすることは困難であり、パート・アルバイト従業員を中心に店舗の運営が行われています。その入れ替わりは激しく、また外国人スタッフなど多様化する人材に対応しなければなりません。

だからこそ、食品衛生について効果的な「従業員教育」が必要不可欠となるのです。

教育訓練のポイント

1. 教育訓練の計画を立てましょう
2. 教育訓練の準備はできていますか
3. 一緒にやってみましょう
4. 1人でやらせてみましょう
5. 評価しましょう
6. 繰り返し教えましょう

教育訓練のポイント

1. 教育訓練の計画を立てましょう

- ・ 採用時、マニュアル改定時など、
必要に応じてスケジュール化していますか

教育訓練のポイント

2. 教育訓練の準備はできていますか

- ・ 教えるべき事柄について、明文化されたマニュアルがありますか
(口伝では誤解や伝え忘れがあります)
- ・ 各スタッフの教育訓練計画はありますか
- ・ 各スタッフがいつどのような教育訓練を受けたかわかるようになっていませんか
- ・ 教育訓練をおこなう人(トレーナー)の知識や力量は十分に備わっていますか

教育訓練のポイント

3. 一緒にやってみましょう

- ・ トレーナーは正しい手順をスタッフに示す
- ・ トレーナーはスタッフの知識を確認するために様々な質問を行い理解度とあわせて確認する

教育訓練のポイント

4. 1人でやらせてみましょう

- ・ 教えられたことを理解したことが分かるように、実際にやってもらおう

教育訓練のポイント

5. 評価しましょう

- ・ トレーナーは作業を観察し、良かった点、悪かった点を明確にスタッフへ伝える
- ・ 特に良かった点を伝えることで、自信を持って作業ができるようになります

教育訓練のポイント

6. 繰り返し教えましょう

- ・ トレーナーは、教わった内容を日頃の業務として行っているか日常的に繰り返し確認する
- ・ ルールを守っていないスタッフには繰り返し教育訓練し、なぜルールに従うことが重要か、理由を明確にして実行させる
- ・ どうしてもルールに従わないスタッフがいる場合は、その理由を確認し根本的な原因を確認（やる気のほかに、機器の故障や道具の不足など）

教育訓練がうまくいかない場合の確認ポイント

例)

手洗いをせずに調理をしている従業員を発見

あなたならどのような行動（改善策）をとるか考えてみましょう。

**改善策を考える上で重要なポイントは、
従業員の習熟度です。**

教育訓練がうまくいかない場合の確認ポイント

相手が新人の場合は、知らない知識や行動を「教える」だけで良いかもしれませんが。

では、ベテランの従業員だったらどうでしょう。

手洗いすることを知らないベテラン従業員はいないと思います。この場合の改善策として、「手洗いをしていなかった従業員に手洗いするように指導する」など、知っている知識を伝えるだけでは効果が低いことがわかると思います。

教育訓練がうまくいかない場合の確認ポイント

新人などに新しい知識や行動を教えることを
 “教育”とし、知っていることや、いままで出来て
 いたことを正しく実施し続けてもらうことを
 “人材育成”と表現しています。

両者を混同して実行すると、従業員の教育訓練全体が
 うまくいかないことがあります。

ベテラン従業員がルールを守っていない場合は、
 その背景を確認することが重要で、職場や上司・同僚
 への不満などが潜んでいないか、本人へのヒアリング
 や行動の観察が不可欠になります。

教育訓練が適切な状態

教育が行き届いていると、従業員の能力が高まり自信をもって行動できるようになります。

- 新人への初期教育訓練計画があり、適切に実施されているか
- 全従業員に教育訓練計画があり、継続的に行っているか
- トレーナーとなれる人員が十分確保されているか
- トレーナーを育成するプログラムがあるか
- 責任者はトレーナーが適切に教育訓練を行っているか
確認しているか

人材育成が適切な状態

人材育成がうまくできていると、従業員のやる気や達成指向が強まることで、提供する商品やサービスの質や精度が向上し、お客様の満足度向上に寄与します。

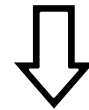
- 従業員の行動評価や給与査定は適切に実施されているか
- 新人採用の基準が明確で、入社時のオリエンテーション手順があるか
- 従業員の意識調査などを実施し、課題抽出や問題解決の手順が実行されているか
- 従業員の表彰制度などモチベーションを高めるプログラムがあるか
- 定期的に全体会議や勉強会、レクリエーションなどを開催しているか

衛生・従業員教育

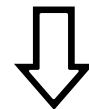
品質管理 = 人質管理

衛生・従業員教育（人を育てる）

『押し付け』をしてはならない



「一緒に考える」「相談する」が基本



身につく学習（目的を理解してもらう）

山本五十六の言葉より

- 大日本帝国海軍軍人
連合艦隊司令長官（太平洋戦争開戦時）

やってみせ、
言って聞かせて、させてみせ、
ほめてやらねば、人は動かじ。

話し合い、耳を傾け、承認し、
任せてやらねば、人は育たず。

やっている、姿を感謝で見守って、
信頼せねば、人は実らず。

衛生・従業員教育（人を育てる）

一人ひとり、すべての従業員の可能性が
開かれる職場へ

一人ひとりの個性が大切にされる

責任や失敗の原因を押し付けるのではなく
根本原因は「仕組み」にあるという考え方
（マネジメントシステム）

衛生・従業員教育（人を育てる）

品質管理 = 人の質を管理

- 目的と目標設定（SMRATの活用）
- マネジメントシステムの仕組みを活用（PDCA）
- 成長を助ける（可能性を引き出す）
- 相手の背景を考える
- 「人材」と「人財」の違い
- 時間管理のマトリックス

衛生教育（まとめ）

HACCPの考え方を取り入れた衛生管理に限らず


最も大切なのは「人」（人材 or 人財）

- そのための教育訓練・人材育成の仕組み
- 背景も含め、「一人の人間として」
- 雇用…その方の大切な人生に関わること
- 会社の問題…責任の範囲を限定していませんか
- 「私は」仕事をどのように捉えていただろうか

衛生管理計画作成のための実践研修

情報とIoTの有効活用

2020.12.21

 **OIII** Research and Consulting
OM リサーチ & コンサルティング株式会社

鈴木 輝俊

〒060-0033

札幌市中央区北3条東2丁目2-22ひがしビル

TEL 011-252-1717 FAX 011-252-1718

URL : <http://www.omrc.co.jp/>

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

ページサンプル（マウスを置くと拡大します）



[食品産業の働き方改革早わかりハンドブック\(PDF : 2,211KB\)](#)

[分割版1\(PDF : 1,268KB\)](#) [分割版2\(PDF : 1,202KB\)](#) [分割版3\(PDF : 965KB\)](#)

出典: 農林水産省より https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/handbook.html

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

働く人も企業もいきいき！

食品産業の

働き方改革

早わかりハンドブック

はじめに

このハンドブックは、食品産業において、
人材確保や働きやすい環境づくりに取り組む事業者の方に、
働き方改革を進める上で基本となる取組事項を
確認していただくチェックリストとともに、
食品製造業、食品流通業、外食・中食産業それぞれの
参考となる取組事例などを紹介しています。

働く人も企業も将来にわたっていきいきするために、
まずはチェックリストに取り組んでみてください。

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

1	食品産業の働き方チェックリスト ～働く人や企業のために確認すべき12の項目～	P.2
2	食品産業をめぐる状況	P.3
3	課題解決のためのヒント	P.7
4	企業の実践事例	P.25
5	働き方改革のお役に立つ情報	P.29
付録	働き方意識・行動アンケート	P.31

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

1

食品産業の働き方チェックリスト
～働く人や企業のために確認すべき12の項目～

まずは、
チェックリスト!



まず、皆さまにお伺いしたいこと。

「働き方改革は必要だと思いますか？」

必要だと思う人は以下のチェックリストを、必要だと思わない人はP.3～6をご覧ください。

Check List

企業の活動内容によっては、チェックしにくい項目があるかもしれませんが、まずはチェックしてみましょう。

NOに○のつけた項目については、指定のページをご覧ください。

取り組める項目から始めましょう。

意識を変える

- | | | |
|---|---------------------------------|----------------|
| 1 | 職場の働き方や従業員の抱える問題について定期的に把握している。 | YES ・ NO・・・P.7 |
| 2 | 経営方針の中で「どのような働き方を目指すか」等を明示している。 | YES ・ NO・・・P.8 |
| 3 | 従業員から働き方改革の取組について提案がある。 | YES ・ NO・・・P.9 |

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

行動を変える

- | | | |
|---|----------------------------------|-----------------|
| 4 | 従業員の労働時間を把握している。 | YES ・ NO・・・P.12 |
| 5 | 週休2日も取っており、年次有給休暇も取得しやすい。 | YES ・ NO・・・P.13 |
| 6 | 時間外労働について、仕事の仕方を見直すことにより減少傾向にある。 | YES ・ NO・・・P.14 |
| 7 | 突然の休みや柔軟な勤務時間に対応できる支援体制がある。 | YES ・ NO・・・P.15 |

従業員を守り、育てる

- | | | |
|----|------------------------------------|-----------------|
| 8 | 過去に発生した労働災害に学び、類似災害の発生が防げている。 | YES ・ NO・・・P.18 |
| 9 | ハラスメントが発生していない職場である。 | YES ・ NO・・・P.19 |
| 10 | ここ数年のうち、育児・介護を理由に離職した従業員はいない。 | YES ・ NO・・・P.20 |
| 11 | パート・アルバイトが短期間で離職することなく、継続して勤務している。 | YES ・ NO・・・P.21 |
| 12 | 従業員が学び育つための仕組み・風土がある。 | YES ・ NO・・・P.22 |

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

3 課題解決のためのヒント

意識を変える

働き方改革は、企業全体として取り組む機運がないと成功しません。

そのためには、まず、従業員へしっかりと意思を伝える「トップの意識」、自主性を持って取り組む「従業員の意識」を育むことが必要です。

制度より、まず風土。働き方改革を職場一丸となって取り組める雰囲気づくりが大切です。

CHECK 1

職場の働き方や従業員の抱える問題について定期的に把握している。

- 職場の働き方や従業員の抱える問題は、トップがしっかり把握できていると思っても、実は十分でない場合が多く見られます。従業員の想いを把握できていないと、離職者を増やすことにもつながりかねません。
- トップの思い込みと現場の願いが違くと、制度を作ってもくたびれ損どころか、従業員の意欲の低下を招きかねません。
- まずは、話をよく聞き、実態を把握すること。「ヒト・モノ・カネ」を使わずに、今すぐ始められる取組がここにあります。

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック



ここがポイント！

特に中小企業の方は、
トップと従業員の距離が近いことをいかし、
従業員がトップと気軽に話せる
雰囲気を作りましょう。

管理職は従業員の状況を把握できていると思っても、
従業員にとってはそうでもないかも・・・

働き方意識・行動アンケートって？

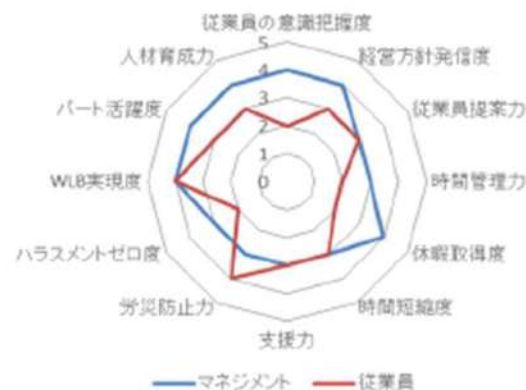
「働き方意識・行動アンケート」では、従業員・管理職
双方の意識や行動をアンケートにより数値化します。
得られた数値は右図のようにレーダーチャートで表示する
ことで、足りない部分や、管理職・従業員で意識の異なる
部分が明確になります。

アンケートは取組期間中、定期的実施し、取組の成
果を評価する指標として活用しましょう。

Point 正確な評価ができるよう、従業員に正直に記載してもらうことが重要です。

付録に上記アンケートの参考として、調査シート（従業員向け、管理職向け）があります。
さっそく、ご自身も従業員の方も試してみてくださいはいかがでしょうか。（P.31をご覧ください。）

従業員と管理職のアンケート結果比較



食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

CHECK 2

経営方針の中で「どのような働き方を目指すか」等を明示している。

- 職場の全員が目標とすべき姿を理解していないと、「作った制度が活用されない」「効果が出ない」ということになり、結局貴重な時間・労力をムダにしてしまいます。
- 長時間労働が良しとされる風土が仮にあるのなら、是非変えましょう。従業員の健康にも、創造的で良いものを生み出すためにも、会社経営を向上させるためにも重要です。
- トップが従業員に向けて目指すべき働き方を成文化し、経営方針などに明記し、繰り返しましょう。
例えば、経営方針が記載された手帳や名刺を活用すると効果的です。

ここがポイント！

トップが率先して取り組みましょう。
そして繰り返し伝えましょう。



経営理念の
成文化



会社方針等を
明示した手帳の活用



時間当たり生産性
を評価する制度



社員向け経営塾



トップと従業員の
座談会開催



ホームページ・
社内誌の活用

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

CHECK 3

従業員から働き方改革の取組について提案がある。

- 働き方改革において、出発点となるのは、従業員が抱える様々な状況を踏まえた改善の意識です。従業員視点からの見直しなしでは、取組は成功しません。
- また、取組の主体である従業員が自分事として取り組まなければ、取組の継続や向上は期待できません。
- 例えば、従業員が集まって会議を行い、課題や解決策について議論する場を設けましょう。また、日頃から思ったこと、気づいたことも気軽に話せる職場の雰囲気づくりが大切です。

ここがポイント！

トップは口出し、指示をすると、従業員の主体性が損なわれます。ぐっと堪えて、聞き役に徹しましょう。



カエル会議



課題解決委員会



朝夜メール



全員女性会議



ふとした思いつき
提案制度

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

カエル会議って？

「カエル会議」の“カエル”という言葉には、
早く“帰る” 仕事のやり方を“変える” 人生を“変える”
という3つの意味が込められています。

メンバー全員で合意をとりながらチームのなりたい姿を描き、
現状からどうすれば抜け出して辿り着くことができるのかにつ
いて徹底的に議論を重ねていきます。カエル会議で解決策
を考え行動に移すことによって、現状となりたい姿のギャップ
を埋めていきましょう。

Point 「現状把握⇒課題抽出⇒対策の議論⇒実施」のサイクルを2週間に1回は回しましょう。



参考：(株) ワーク・ライフバランス資料

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

行動を変える

人口減少・高齢化などの社会の変化によって、今まで「当たり前」「常識」と思っていた働き方が通用しなくなっています。自社の現状、課題解決の優先順位を把握した上で、従業員の声や経営課題を基に自社に合ったテーマに取り組みましょう。

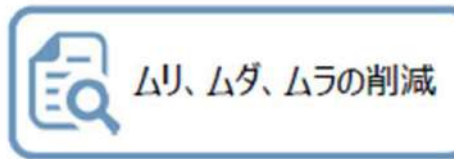
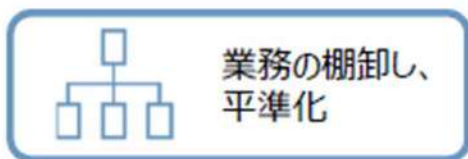
CHECK 4

従業員の労働時間を把握している。

- やみくもに休暇を増やすことや残業時間を削減することだけを目的とすると、肝心の商品やサービスがおろそかになりかねません。業務の分析をして、ムダな仕事を削減しましょう。
- 一方で、残業が増えたり、休みが取れない場合でも、なかなか上司に相談できない人が多いものです。更に、責任感の強い人ほど、一人で抱え込んでしまい、気づいた時には大切な従業員を失うことにもなりかねません。

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

- よく働き、よく休むためには、意識を持って、働く時間を正確に把握しましょう。何にどのくらいの時間がかかっているか業務の分析をすることにより、ムダを削減し、「ゆとり」を生み出せます。



「ここがポイント！」
仕事に興味なくなっている人、
残業が当たり前になっている人、
職場にいませんか？

スキルマップって？

業務を分析し、あわせて「誰が」「どの」業務を担当可能かを図示化します。これによって「本来ならば時間をかけてすべきではない見積書・請求書の登録作業に時間を取られていた」「業務が属人化しており、誰が何を担当しているか分からない」などといった課題も見え、業務の棚卸し、平準化につながります。また、図示化することによって、業務の担当の偏りを見直すこともできます。

スキルの五段階評価表

	従業員				
	A	B	C	D	E
経理	4	3	1	4	2
総務	3	4	1	2	1
生産A	1	3	5	3	4
生産B	1	3	4	5	4

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

CHECK 7

突然の休みや柔軟な勤務時間に対応できる支援体制がある。

- フレックスタイムや短時間勤務などの制度があれば、仕事と生活の両立ができるわけではありません。安心して制度を活用できる支援体制が重要です。一方で、支援する仲間に過度な負担がかかると、結局制度が使われなくなり、従業員のモチベーションや会社へのロイヤルティも低下します。
- 特に今後、介護をしながら働く人が増えることも予想される中、突然の休みや柔軟な勤務時間に対応できないと、人材の確保は困難です。
- 例えば、普段から仕事を属人化せずにチームで行い、「Aさんがいないから仕事が進まない」という状況を脱却しましょう。

ここがポイント！

女性だけでなく、男性こそ、育児や介護と仕事を両立するための働き方改革が必要。



一人三役制度
多能工化



メールやデータの
共有



エリア内ヘルプ
体制の制度化・
シフトリーダー



近隣店舗と
の応援体制



スキルマップ

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

従業員を守り、育てる

働き方改革を実施する上で、その大前提として、従業員の安全と健康の確保を行う必要があります。また、時間や場所に柔軟な働き方など、従業員にとって働きやすい環境を整え、あわせて、従業員の能力を高める仕組みを作りましょう。

従業員を守り育てることが、ひいては企業を守り育てることにつながります。

CHECK 8

過去に発生した労働災害に学び、類似災害の発生が防げている。

CHECK 9

ハラスメントが発生していない職場である。

CHECK 10

ここ数年のうち、育児・介護を理由に離職した従業員はいない。

食品産業の働き方改革 早わかりハンドブック

CHECK 11

パート・アルバイトが短期間で離職することなく、継続して勤務している。

- パート・アルバイトの方が採用後短期間で辞めてしまうのは、採用の時に話をしっかりとしていないのか、職場の環境が悪いのか、あるいはその両方が考えられます。
- せっかく苦勞して採用したのにかえって、従業員を疲弊させ、モチベーションが下がりがねません。
- 食品産業では他産業と比較して、パート・アルバイトの雇用が多く、重要な戦力となっています。他の従業員と同様の意識を持って働きやすい環境作りに取り組むことが離職を防ぎます。



登用制度



1分単位の給与支給



全社員・全パートの
定期健康診断・
ストレスチェック



パートタイム従業員
親子就労促進



パートタイム従業員の
社会保険加入



パートタイム従業員の
永年勤続表彰



短時間
正社員制度の導入

ここがポイント！

トップ自らが、
パート・アルバイトの方と話すことで、
モチベーションの向上につながります。

働き方改革のお役に立つ情報

食品製造業支援策ガイド

農林水産省

平成30年度補正予算、平成31年度予算、平成31年度税制大綱から食品製造業向けの支援策や食品製造業も利用できる支援策を紹介します。



外食・中食の生産性向上コラム集

農林水産省

「生産性向上」に取り組む10の会社での具体的な活動内容や効果について、読みやすいコラムとしてまとめています。インタビュー形式で、活動の中心となって生産性向上に取り組まれている方々の生の声も掲載しています。



外食・中食の生産性向上に向けた手引き

農林水産省

本手引きでは、外食・中食産業事業者向けに「生産性向上の取り組み」の参考としていただけるようなカイゼンの進め方や各社の取り組み事例を紹介しています。



スマホdeチェックHACCPのご紹介

スマホdeチェックHACCP

WEBお申し込み

運営者情報

スマホからの登録は
こちら



ハサップ
#HACCPできた!

飲食店のHACCP義務化も
スマホdeチェックHACCPで
数分操作、カンタン完了!

HACCP制度化は2020年6月。さらに1年間の経過措置期間があり、2021年までには飲食店を含むすべての食品等事業者がHACCPを導入しなければなりません。

感染症対策をがんばるお店のために
今なら
2ヶ月無料!

スマホdeチェック👍 (小規模飲食店版)

HACCP制度化に簡単に対応！！

(HACCPの考え方を取り入れた衛生管理)

- 衛生管理計画の作成
 - 計画に基づく実施の記録 (サーバー内に1年間保管)
 - かんたん衛生教育動画も見放題 (従業員教育)
 - 新型コロナウイルス対策計画の作成・実施のアピール
 - 「HACCP対応」ステッカーを配布 (年契約者のみ)
 - 複数店舗の運営には、本部管理機能がオススメ
- ※今後も、様々な機能を追加していきます！

スマホで

ブックを開始

提供していないものをオフにしてく

グループ1 加熱しない食品



刺身



冷奴



生野菜



果物



漬物



記録



一覧



お知らせ

衛生管理計画



ここでは3つの「計画」を実際に作ります。
HACCPにおける「計画」の考え方や、「操作」自体
に不安のある方は、下のヘルプから動画で確認できま
すのでぜひご活用ください。

「一般的衛生管理」計画を作る

「重要管理」計画を作る

「新型コロナ対策」計画を作る

計画を作成すると衛生管理記録が利用できます。
計画作成が完了しましたら「計画作成を完了」のボタンをタップしてください。

計画作成を完了



記録



一覧



お知らせ



教育



ヘルプ



設定



教育



ヘルプ



設定

計画の記録

衛生管理記録修正

衛生管理記録修正

チェック項目をタップすることで検査項目の可否の変更が可能です。

2020-07-29

営/休 営業日 休業日

入力者 鈴木輝俊

一般的衛生管理

原材料の受入の確認 i

庫内温度の確認 (冷蔵庫・冷凍庫) i

交差汚染・二次汚染の防止 i

器具等の洗浄・消毒・殺菌 i

重要管理

加熱しない食品 i

加熱してすぐ提供するあるいは高温保管する食品 i

ハンバーグ類 i

カレールー、シチュー類 i

加熱後冷却する食品 i

特記事項



かんたん衛生教育動画

< 戻る

かんたん衛生教育動画

HACCPに基づく衛生管理の実施方法をわかりやすくまとめています。
スタッフ同士で衛生管理の注意点や重要さを共有して、安全で清潔なお店を目指しましょう。



15本以上の動画が見放題 (随時、追加予定)

目次

- 1 原材料の受入の確認
- 2 冷蔵・冷凍庫の温度の確認と期限管理
- 3 交差汚染・二次汚染の防止
- 4 器具等の洗浄・消毒・殺菌
- 5 トイレの洗浄・消毒
- 6 従業員の健康管理・衛生的な作業着の着用など
- 7 衛生的な手洗いの実施

< 戻る

かんたん衛生教育動画

- 8 施設・設備の衛生管理
- 9 そだ・昆虫対策
- 10 廃棄物の取り扱い
- 11 食品の品質管理
- 12 テイクアウト販売とデリバリーでの注意
- 13 食品のバイパスの形状の提供の注意
- 14 食物アレルギー対策
- 15 従業員教育

1 原材料の受入の確認



原材料が入荷した、その時！！どんなところに気をつけて確認しますか？受入の際に重要なポイントと、NG事例を確認しましょう！

スマホdeチェックHACCPのご紹介

<https://haccp.sumaho-de-check.jp/entry/>



まとめ

働き方改革と生産性向上に挑戦しよう

HACCP対応もIT化で対応できるところは利用を
(本当に時間をかけるべきところに時間を…)

助成金を有効活用しよう

一人ひとりの個性を大切に可能性を引き出す…
従業員教育、様々なプログラムを用意しています
ご相談お待ちしております！！

<連絡先> info@omrc.co.jp まで