



回転寿司チェーンにおける衛生管理と衛生監査

～ ATP ふき取り検査を店舗・工場の監査、従業員教育に有効活用～

(株) あきんどスシロー 品質管理室 課長 多田 幸代 氏

本稿は、キッコーマンバイオケミファ(株)が9月30日、大阪・天王寺の国際交流センターで開催した第95回「ルミテスターセミナー」において、(株)あきんどスシロー品質管理室の多田幸代課長が行った講演内容の概要である(ルミテスターは、キッコーマンバイオケミファ社が製造・販売するATP測定装置の名称)。(編集部)

企業概要

(株)あきんどスシロー(本社・大阪府吹田市江坂町、豊崎賢一社長)の歴史は、1984年に大阪府豊中市にカウンターのお寿司屋さんの1号店(屋号:すし太郎)を出店したことに始まります。その後、1984年10月に大阪府豊中市に(株)すし太郎(屋号:すし太郎→その後の屋号:スシロー)を設立、1988年9月に大阪府吹田市に(株)すし太郎(屋号:すし太郎→その後の屋号:あきんど)を設立。1999年に(株)すし太郎(豊中市)と(株)すし太郎(吹田市)が合併し、2000年より商号を(株)あきんどスシローに変更しました(同年、大阪府摂津市への本社移転も行いました)。

現在は創業30年を迎えており、国内362店舗および海外(韓国)に6店舗を展開しています(すべて直営店)。従業員数は、正社員が1176人、パート・アルバイトが約3万4500人(1店舗当たり正社員2~3人、パート・アルバイト60~70人が所属している。1日の営業では、正社員が1人、パート・アルバイト30~40人によるシフトが組まれている)。

企業理念は「うまいすしを、腹一杯。うまいすしで、心も一杯」。「美味しいお寿司」を提供することはもちろん、快適

な店舗環境を維持することなども含めて、お客さまには「心」も満足していただくことを使命として掲げ、社員は毎日、この企業理念を復唱しています。

当社の最大の特徴は「商品力」にあると自負しています(図1)。特に「店内調理」には強いこだわりを持っています。例えば、シャリは、毎日、当日の炊きたて分のみを使用し、翌日には繰り越しません。マグロは、築地のマグロ専門店と同じ方法で1日2回の解凍を行い、従業員がスライスしています。ハマチやタイなどの鮮魚についても、できるだけ「切りたて」を提供できるよう、「30分以内に提供できる量だけ切る」というルールを設けています。サイドメニューも、一つひとつ作っています。茶碗蒸しや赤だし、うどんなどの出汁(だし)も店内で作っています。



図1 「店内調理」には、特に強くこだわっている。例えば、マグロは、築地のマグロ専門店と同じ方法で解凍し、店内で従業員がスライスする



写真1 国内362店舗および海外6店舗を展開(すべて直営店)

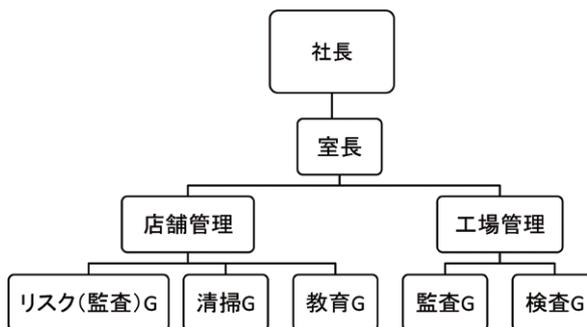


図2 品質管理室の組織図(社員14人、派遣スタッフ2人で構成)

品質管理室の組織と主業務

先述のように、店内調理にこだわっているため、店内では非常に多くの「手作業」が行われています。そのため、店舗内では「食品工場と同じくらいに厳格な衛生管理を徹底しなければならない」という意識を強く持っています。

衛生管理を徹底するためには、「仕組みやルール」の両方が非常に重要です。そこで、当社では、図2のような品質管理室を組織して、①店舗管理（店舗監査、従業員教育など）と②工場管理（工場監査、食材（の細菌数・品質）管理）に取り組んでいます。以下に、主な取り組みについて紹介します。

(1) 店舗管理：店舗監査

全362店舗を対象に、2カ月に1回の頻度で監査を行います。監査担当者は9人で、1店舗における監査時間は約3～4時間（監査に要する時間、店長への監査結果のフィードバック時間を含む）、監査項目は約130項目を設定しています。監査担当者は、1日2店舗のペースで監査を行っています。

監査結果については、図3のようなカードで示しています。このカードは、（監査結果が悪い方から順に）黒、赤、黄の3色に分けられており、優秀な衛生管理ができていない店舗には「優」のマークが入ったカードが渡されます。黒と赤については、社内では「危険店舗」と分類され、店舗を管轄する課長やエリアマネージャーに改善命令書が渡され、改善活動が行われます。ちなみに、当社では、この「監査結果」はポ-



図3 店舗監査の結果を示すカード

ナスに反映される仕組みになっています。

表1は、実際の監査で使用しているチェック表の一部です。このチェック表には、最近、「基準説明」（表の右端）の項目を追加しました。これは、以前から「監査員によって監査結果にブレが見られる」という意見が寄せられていたからです。

ただし、「この基準説明だけでは（監査結果を）統一できない」という意見も出てきたので、さらに基準をわかりやすく、かつ明確にするために「衛生管理手引書」も作成しました。この手引書には、合否の基準を写真で例示したり、「なぜ不合格だったのだろうか?」「何を改善すればよいだろうか?」ということが考えられるような具体的なチェック項目などが記載されています。

また、表1のチェック表の特徴として、「危険度」という項目が設けられています。この項目を設けることによって、監査をする側（監査員）にとっては「重点的に見る項目」、監査をされる側（店長）にとっては「衛生管理で重要視しなければ

カテゴリー	No.	チェック項目	チェック基準	結果	危険度	VTR	確認	基準説明
衛生管理マニュアル	0	衛生管理マニュアル保管	1 保管場所の周知				ヒアリング・目視	・衛生管理マニュアルを決められた場所に保管している ・店長、副店長、社員、移管スタッフが保管場所を知っている。
身だしなみ	1	身だしなみ	1 ネットの正しい着用		△		目視	・髪の毛のはみ出しがない
			2 装飾品の着用なし		△		ヒアリング・目視	・顔周りに装飾品を着用していない（イヤリング・ピアス・ネックレス） ・手指に装飾品を着用していない（マニキュア・付け爪・指輪・腕時計・ブレスレット）
			3 ローラー掛けの実施		△		目視	・ネット・帽子着用後、厨房に入る前にローラー掛けを行っている
ノロウイルス防止対策	2	健康状態確認	1 体調不良者の事前連絡		○		ヒアリング	・「従業員と同居者に体調不良（下痢・嘔吐・発熱）がある場合は事前連絡を行うこと」を知っている
			2 健康状態確認の実施・該当者への対応		○	○	ヒアリング・目視	・勤務前に本人および同居者の健康状態確認（下痢・嘔吐・発熱）を実施している ・本人および同居者に体調不良がある場合は勤務を停止している
			3 爪・傷・手荒れ確認の実施・該当者への対応		○		ヒアリング・目視	・勤務前に爪長さの確認を実施している ・勤務前に手指に傷・明らかな手荒れがないかの確認を実施している ・手指に傷・明らかな手荒れがある場合は絆創膏（青）・セキスイパンで傷を保護し、その上に衛生手袋を装着させている

表1 店舗監査で使用しているチェック表（抜粋）

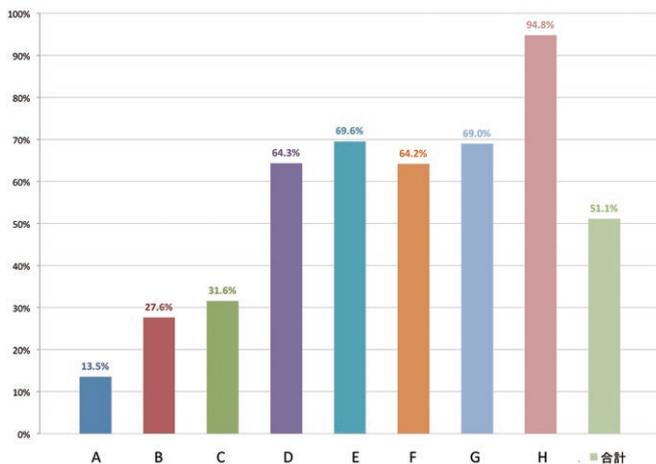


図4 「監査者の目線」について

衛生管理だより 号外 2012年11月31日発行
発行：品質管理部

過去最大級の恐れ！全国各地でノロウイルス大流行

12月を迎え、全国各地でノロウイルスの感染者が急増しています。食中毒事故も多発しています。当社でも多くの従業員の方々が感染者になっています。国立感染症研究所によると、今年は「過去10年間で最大級の感染規模」とのこと。

当社での出来事『お店の10人に1人がノロウイルスの感染者に』

先日ある店長のお子様体調不良になり、医者から「感染症胃腸炎」と診断される

- ▼ 次の日 ⇒ お子様だけでなく店長自身も下痢・おう吐を発症
- ▼ 3日後 ⇒ 同店スタッフが作業中下痢を起しトイレ後、手洗いに突然おう吐
- ▼ そして ⇒ 全従業員に対してノロウイルス検便を実施した結果…

約90名中『9名からノロウイルス検出』うち7名は体調に問題ない【健康保衛者】だった

注意

あなたのお店でも10人に1人の割合で、感染者がいる可能性があります

図5 「衛生管理だより」の例（毎月発行）

いけない項目」がわかりやすくなりました。もちろん、監査を受けた店舗では、この「危険度」が高い項目を優先して改善を進めていくことになります。

図4は、私の悩みの一つでもある「監査者の目線」について表した一例です。現在、9人の監査員がいますが、その目線を揃えるのは、なかなか難しいことです。横軸は監査員、縦軸は「食器の洗浄漂白」について監査した際の不合格率（監査で「×」をつけた割合）です。どの監査員も60店舗ほど見っていますが、Aさんは13.5%の店舗しか「×」をつけていません。一方で、Hさんは94.5%の店舗で「×」をつけています。当社の場合、食器の漂白は、全店舗で同じ時期に、同じタイミングで、同じ方法で実施しています。そのため、（不合格率に多少の違いがあるのは当然ですが）図4のような顕著な違いは生じないはずですが、これは「監査員の目線のブレ」に起因していると考えられます。そこで、こうした目線のブレをなくすために、定期的なOJTを実施するとともに、前出の「監査手引書」の理解を共有するようにして、「過剰なチェックをしていないか？」といった目線合わせに努めています（こうし

た目線合わせの方法については、現在も模索しているところです）。

先ほど述べたように、当社の場合、衛生監査の結果がボーナスに影響を及ぼします。そのため、以前から店舗からは「監査員の目線のブレがないようにしてほしい」という声が上がっていました。ちなみに、今のところは「目線のブレが大きい項目については、評価時の配点を低めに設定する」という対応策も取り入れています。

(2) 店舗管理：従業員教育

従業員教育は、大きく分けて①集合研修、②「衛生管理だより」の発行（毎月）、③携帯テスト（3カ月に1回）——が挙げられます。

①「集合教育」について

集合教育については、大きく分けて、新入社員を対象とした研修（入社式の翌日に3時間）、店長・副店長が昇格する際に受ける研修（2時間）、ノロウイルスが流行する前の店長を対象とした「ノロウイルス対策」のための研修（毎年10月、30分～1時間）を行っています。

②「衛生管理だより」について

毎月、「衛生管理だより」と題した刊行物を発行しています（一例を図5に紹介しています）。ここで難しいのは、こうした「衛生管理だより」を積極的に従業員教育に使う店長もいれば、そうでない店長もいる——ということです。しかし、店長が「衛生管理だより」に書かれているような内容（衛生管理に関する基礎知識）をしっかりと理解し、店舗のスタッフに伝えていかなければ、食中毒の発生につながる可能性が生じてしまいます。

そこで、店長がスタッフに向けて「衛生管理だより」の内容を発信することを、ある程度は「強制」しています。例えば、監査時に『「衛生管理だより」をスタッフに伝えましたか？』とヒアリングをしたり、「衛生管理だより」の発行直後に店舗に電話をかけて「今日の朝礼の内容を教えてください。『衛生管理だより』の内容を伝えましたか？」といった確認をしています。そこまでしなければ全店舗での従業員教育を徹底するのは難しい——というのが実情です。

③「携帯テスト」について

末端スタッフまで従業員教育が行き届いていることを確認するために、携帯電話を活用したテストを行っています。これは、携帯電話でQRコードを読み込むことで、URLが表示されるので、そのURLをクリックすると設問が表示されるものです。設問としては、例えば以下のようなものがあります。

大項目	項目	確認事項	評価	重要度
組織体制	理念	経営者・管理者の商品や品質管理に対する明確な理念がある		●
		従業員への周知のための取組を実施している		●
	組織	組織表で品質管理の責任者を明確にしている		-
		責任者の役割と権限を明確にしている		-
		責任者が工場巡回を実施し、従業員の意識や工場の状態を確認している		▲
		経営陣が品質管理情報・リスク等を共有する仕組み（品質会議等）がある		▲
	認証	営業許可証がある（不要な業種は-、期限切れ等は×）		●
ISO・HACCP等の認証を取得している			-	
ISO・HACCP等の仕組みを活用している			-	
従業員管理体制	教育	作業従事者に必要な衛生知識・ルール等を明確にしている		▲
		入社時教育を実施している		●
		定期教育を実施している		▲

表2 工場監査で使用しているチェック表（抜粋）

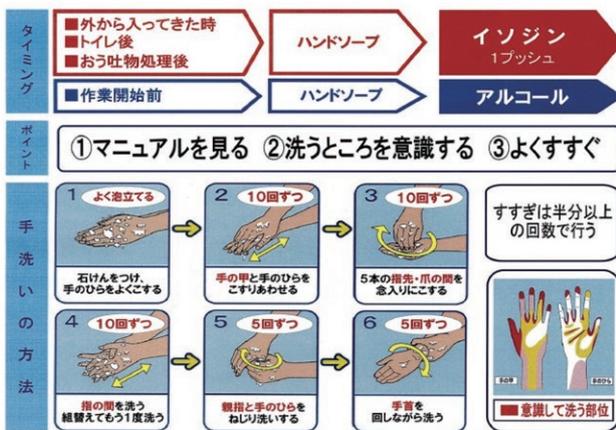


図6 手洗いのタイミングと洗い方



写真2 正しい手洗いができているか、手洗いシンクの上に設置されたビデオで確認できる

〔問題〕あなたは出勤前に下痢が出ました。あなたはどうしますか？
 〔選択肢〕①店舗に行って、店長に報告する、②店舗に行く前に、電話連絡をする、③報告する必要はないので、何もしない、④何も言わずに休む、⑤教えてもらっていない

こうした基本的な問題を50問ほど用意しておき、そのうちの10問を出題しています。スタッフは、勤務時間内で、手が空いた時間に回答します。以前はペーパーテストを行っていましたが、従業員数の増加に伴い、このような携帯電話を活用するスタイルに移行しました。現

在は、このテストのアプリ化を検討しています。

テストの結果については、「各店舗の点数」「全店舗の平均」「エリア別の平均」「階層ごとの平均」など、さまざまな分類で状況を把握します。また、各店舗においては、「誰がルールを理解できていないか？」もわかるようになっているので、点数の悪いスタッフに対して、店長が個別指導を行うこともあります。また、点数が悪い店舗に対して、品質管理室が個別指導を行うこともあります。

ただし、こうした仕組みも数年が経つと、さまざまな課題も出てきます。例えば、「問題を少し変える（アレンジする）と正答率が下がる」という傾向も見えてきました。つまり、「単に『ルールを覚えているだけ』というスタッフが多い」ということです。今後の課題としては、「ルールを教える」ということだけでなく、「なぜそのルールが設けられているのか」「そのルールは、どのように応用できるのか」というところまで踏み込んだ教育を行う必要があると考えています。

一方で、ポジティブな変化も見られています。例えば、店舗には、携帯電話の操作に慣れていない年配のスタッフも多く働いています。そうした方々に、若いスタッフが（携帯電話の操作方法を）教えてあげるなど、内部コミュニケーションを円滑にするツールとしても機能しているようです。

この携帯テストは、当初は品質管理に関する問題のみでしたが、従業員からは「テストを解くことで、初めて店舗のルールを理解した」といった声も多く聞かれました。そこで、最近では、品質管理に関する問題だけでなく、労務管理などに関する問題も用意しています。

(3) 工場監査

当社は、自社工場を運営していません。そのため、品質管理において、製造委託をしている外部工場の監査は非常に重要な位置づけとなります。

それを3人の監査員で監査しています（1工場の監査時間は約6時間）。工場監査の頻度は「食材リスク」に応じて決めています（例えば、「生食か、加熱品か」「工場ではHACCP認証などを取得しているか」など）。監査項目数は約185項目です（実際のチェック表の一部を表2に示しました）。

店舗チェックと工場チェックの大きな違いの一つに、表2に示すように「組織体制」をチェックしている点が挙げられます。最近では食品に関する事件や

発生日	店舗	原因	直後の実施内容	その後の変化
2004年 12月6日	五条七本松店	体調不良者の勤務	・清掃	・健康チェックの導入
2006年 10月14日	寝屋川葛原店	健康保菌者による 手洗い不足	・清掃 ・業者による殺菌	・ハンドソープ液の変更 ・手洗いの徹底
2007年 10月29日	瀬新在家店	体調不良者の勤務	・清掃 ・社員スタッフへの 衛生講習	・手洗いマニュアルの変更 ・イソジンの導入 ・手洗い確認者の導入 ・手洗い水をお湯に変更

表3 食中毒事故を教訓としたルールの変更



写真3 ATPふき取り検査の測定装置「ルミテスター『PD-30』」と専用試薬「ルシパック Pen」(キッコーマンバイオケミファ製)

事故が報道されることも多くなっていますが、「経営者や管理者の商品や品質管理に対する明確な理念があるか？」ということは「重要度が高い監査項目」となります。

(4) 食材の管理

食材の管理では、細菌数測定(微生物検査)や品質管理を行います(アイテム数は927品目)。微生物検査は、品質管理室を中心に、3カ月に1回くらいの頻度で、混釈法による一般細菌、大腸菌、大腸菌群、黄色ブドウ球菌などの検査を実施しています。品質管理(味や色、形など)に関する検査は、商品部を中心に、「人間の五感」でチェックしています。過去に、「測定装置などを使った客観的な基準が設けられないか？」といった検討をしたこともありましたが、今のところは「人間の五感でチェックするのがベスト」と考えています。

もし、検査結果が基準値を逸脱して、「販売停止」という判断をした場合には、即座に全店舗に(販売停止の)指示を行う体制が確立されています。

店舗における衛生管理の特徴～「手洗い確認者」の設置など～

当社の衛生管理の特徴として、「手洗いに重きを置いている」という点が挙げられます。例えば、手洗い教育を徹底するだけでなく、「手洗いを“確認”するスタッフ(手洗い確認者)」を配置しています。この「手洗い確認者」は、衛生講習を受講した後、テストを受けて合格しなければなりません。また、店舗監査の際に「手洗いの実施状況をビデオで確認する」などの取り組みも行っています(写真2)。

手洗いの「タイミング」と「洗い方」について、図6に紹介します。タイミングについては、①外から入ってきた時、②トイレの後、③嘔吐物を処理した後——には、まずハンドソープで手洗いをした後、さらにイソジ

ンで手洗いをします(手洗いの方法については図6の下段に示した手順で行います)。また、作業の開始前には、ハンドソープで手洗いした後、アルコールを使用します。つまり、「外から入ってきたスタッフが作業を始めるまでに、最低でも3回の手洗いをする」ということとなります。そして、イソジンでの手洗いは、必ず「手洗い確認者」が見ている状況下で行わなければなりません。イソジンで手洗いをする人は、必ず「手洗い確認者」を呼ばなければなりません。

また、手洗いの際には、①マニュアルを見る、②洗うところ(洗い残しが生じやすい箇所)を意識する、③よくすすぐ——という3点を徹底するようにしています。

こうした手洗いのルールをまとめた、衛生教育のための映像も作成してあります。新入社員は、新人研修時に必ずこのビデオを見ることになっています。ビデオでは、「正しい手洗い手順」だけではなく、「悪い手洗いの例」も紹介しています。

過去の食中毒事故の教訓

なぜ、上記のように手洗いを徹底しているのか。もちろん飲食店にとって「手洗いの不備が命取りになる」という背景もあります(特にノロウイルスが流行するシーズンには最大限の注意が必要ですが、それだけではありません。恥ずかしい話ですが、当社は過去3回、食中毒を起こしています(表3参照、原因物質はいずれもノロウイルス)。

2004年12月に京都・五条七本松店で起きた食中毒は、体調不良者が勤務したことが原因でした。当時は「健康チェックをして、体調不良があった場合は、調理業務に従事してはならない」といったルールがありませんでした。そのため、事件後、健康チェックの仕組みを導入し、「下痢・嘔吐がないか?」「カキを食べていないか?」といったチェックを実施し、「該当する場合は勤務できない」というルールに変更しました。しかしながら、2006年10月には、大阪・寝屋川葛原店で健康保菌者によるノロウイルス食中毒が発生しました。そこで、ハンドソープ液の変更、手洗いの徹底を行いました。

それにも関わらず、翌年10月には兵庫・瀬新在家店で、2年連続となる食中毒が発生しました。当時を振り返っての反省としては、前年

に大阪で食中毒が発生し、本部からも「手洗いを徹底するように！」と通達していましたが、どうしても他店舗にとっては「他の地域で起きた“他人事”」という雰囲気があったように思います。前年の食中毒の後、ハンドソープ液を変更した理由の一つには、「目に見える変更をすることで、強い危機意識を持ってほしい」という意図もあったのですが、これはうまくいかなかったようです。

灘新在家店の食中毒も、(五条七本松店の食中毒と同じく)体調不良者の勤務によるものでした。しかし、事件直後に調査した時には、この原因はわかりませんでした。半年後くらい経って、この店舗を訪問した際に、「当時、体調不良の同居者がいるスタッフがいた」ということがわかりました。すでに「同居者に体調不良者がいる場合は、勤務できない」というルールが設けられていたので、このスタッフは店長に報告をしていました。しかし、この店舗では人員不足の状態にあり、その結果、「本人の体調不良ではなく、同居者だから……」ということで勤務させてしまったそうです。

この食中毒を機に、手洗いマニュアルの変更、イソジンの導入、「手洗い確認者」の導入、手洗い水(水から)湯に変更—などの変更を行いました。ちなみに、当社は「カウンターのお寿司屋さん」をルーツとする企業なので、「寿司屋の職人がお湯で手を洗うとは何事か!」「職人たる者は水で手を洗うものだ!」という考えが主流でした。しかしながら、「実際に働いているのは、必ずしも寿司職人だけではない。職人ではないスタッフは、水しか使えなければ、きちんとした手洗いをしないかもしれない」ということで、全店舗で一斉にお湯を使えるように変更しました。

ちなみに、この事故が起きた時、あるエリアマネージャーが「全店舗の店長を呼んで、今起きていることを、全店長に知らせなければならない!」と強く主張しました。そこで、全店長に連絡をとり、(事故が発覚したのは夕方でしたが)夜11時くらいに全店長が灘新在家店に集合しました。その場で、深夜2時くらいまでかけて「今、この店舗で起きていること

「店舗に戻ってから実施すべきこと」を説明しました。この当時は振り返って、ある店長は「閉店した店舗で話を聞くことで、『もし自分たちの店舗で事故が起きたら』という危機感を持った」と話していました。あの時、全店長が灘新在家店に集まったことは、今日の当社の衛生管理を語る上で、非常に重要な意味合いを持っていたと思います。

現在、新入社員教育や昇格研修などの際には、必ずこれらの食中毒について話しており、事故からの教訓を風化させないように努めています。

かつての当社は、「何か問題が起きたら、それに対応して改善策を講じる」という姿勢の企業だったと思います。しかし、これからは「事故の未然防止」を考えていかなければ、再び食中毒などの問題に直面してしまうかもしれません。そこで、導入したのが「ATP ふき取り検査」(以下「ATP 検査」)です。

ATP ふき取り検査の活用事例

～衛生監査と従業員教育に効果～

ATP 検査を導入したきっかけは、「手洗いがきちんとできているか?」を評価する方法が必要だった—ということに集約されます。ATP 検査は、手指を綿棒でふき取ってから10秒程度で、結果(数値)が得られるので、(結果が悪かった場合は)その場で改善指導ができます。ATP 検査は現在、店舗監査や従業員教育、工場監査で活用しています(写真3)。

(1) 店舗監査・工場監査での活用事例

店舗監査や工場監査では、「正しい手順で、手洗いができているか?」ということ、目視で確認するとともに、ATP 検査の数値でも判断しています(合格基準は1500RLU ※以下)。

図7は2009年以降のATP 検査(手のひら)の測定値の推移です。グラフを見ると、数値に大きな変動がありますが、



左：写真4 正しい手洗いができているかを「目視」と「ATP 検査」でチェック

右：写真5 新入写真研修では、集合教育の後、一人ひとりに手洗いの仕方を説明し、全員の手指でATP 検査を実施。1500RLU以下で合格

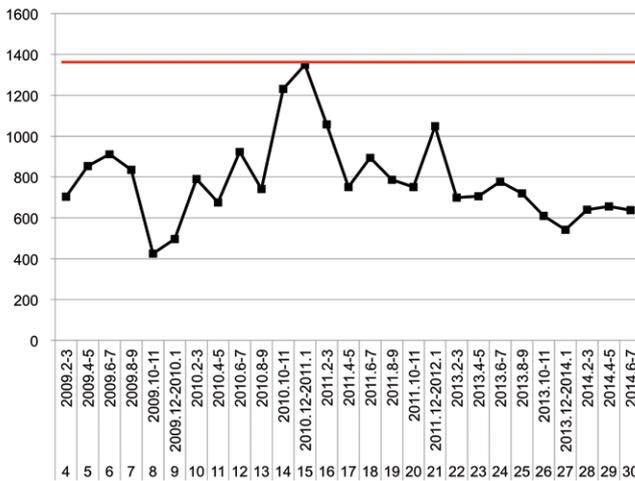


図7 手のひらのATP検査の測定値 (平均、単位はRLU)

		RLU(平均値)
経歴	全体平均	1354.1
	アルバイト・パート平均	1428.1
	アルバイト・パート (高卒) 平均	512.8
	新卒平均	1326.0
	合格者平均	573.9
	不合格者平均	6849.7

※検査対象人数：184人

表4 新入社員研修時 (4月) の手洗い結果

		4月 (RLU値・平均)	6月 (RLU値・平均)
経歴	全体平均	1389.6	1202.7
	アルバイト・パート平均	1976.9	905.9
	アルバイト・パート (高卒) 平均	504.2	
	新卒平均	1442.2	1419.9
	合格者平均	559.8	619.4
	不合格者平均	7271.0	2952.5

※検査対象人数：4月184人、6月52人

表5 新入社員研修時 (4月) と3カ月後 (6月) の手洗い結果の推移

1500RLU 以下には収まっているので、「ある程度は安定して、正しい手洗いができている」と考えることができると思います。しかしながら、2010年11月のように、測定値が突出する時期には、別途、教育が必要であったかかかもしれません。このように、ATP検査は「手洗いのトレンド」を把握するツールとして効果的に活用できます。

写真4は、店舗監査でATP検査を実施している風景です。ちなみに、我々は意図的に「白衣」を着用して監査を行っています。それは監査員と店舗従業員との緊張感を保つためです。

※ RLU = Relative Light Unit (ATP検査に特有の単位)

(2) 従業員教育での活用事例

新入社員研修(写真5)では、3時間の衛生講習を実施しています。この講習では、衛生の基礎知識、過去の食中毒、店舗ルールなどを中心に講義を行います(2014年は187人が受講)。その後、一人ひとりに対して手洗い方法について指導を行い、さらに全員に対してATP検査を実施します。

表4は、新入社員研修時(4月)の手洗い結果です。店舗スタッフの平均値が700RLU前後(図7参照)であるのに対し、新入社員の平均値は1300RLU前後となっています。このことから、「新入社員が4月から店舗に配属されても、いきなり手洗いの指導ができる立場になるのは難しい」ということがいえます。そのため、当社の新入社員は、少なくとも

最初の3カ月間は「手洗い確認者」になることはできません。

では、入社3カ月後では、どのような変化が見られるでしょうか。表5を見ると、入社から3カ月が経っても、新入社員研修時と大きな差が見られていません。つまり、「(3カ月が経っても)店舗スタッフを指導するにはふさわしくない」という悩ましい結果が示されています。こうした結果を踏まえて、入社3カ月後にも衛生研修を実施することにしています。

まとめ

あきんどスシローでは、ATP検査を①各店舗の手洗い観察、②全店舗のトレンド調査、③教育活動——に活用しています。

我々は、過去の経験(表3参照)も踏まえて、食中毒発生後の「事後対応」ではなく、「未然防止」に務めなければならない——と強い危機意識を持って、日々の衛生管理に取り組んでいます。今後も、ATP検査で得られた結果を、速やかにルールの変更や教育活動などに反映させられるよう、(ATP検査の)効果的活用に向けていきたいと思えます。

月刊 HACCP 別刷り (ATP ふき取り検査活用事例) 一覧

カテゴリー	No.	タイトル	演者	月刊 HACCP 発行月
保健所 (行政)	1	食品取り扱い施設における自主管理の推進	名古屋市中村保健所 青木 誠氏	—
	2	保健所における ATP ふき取り検査の活用事例	札幌市保健所 片岡 郁夫氏	2014年 1月号
	3	菓子製造施設におけるアレルギー対策として ATP 検査を活用	大阪府和泉保健所 衛生課 奥村 真也氏	2014年 4月号
	4	ATP ふき取り検査とノロウイルス対策	東京都港区みなと保健所 生活衛生課 塚寄 大輔氏	2014年 5月号
	5	日本食品衛生協会が推奨する 「衛生的な手洗い」の普及・啓発活動 「洗い残しやすい箇所」を明確化、根拠に基づく具体的な手順を提案	(公社) 日本食品衛生協会 公益事業部事業課 主任 中村 紀子氏	2014年 9月号
給食	1	ATP ふき取り検査を活用した調理厨房の衛生管理	日清医療食品株式会社 蒲生 健一郎氏	2013年 9月号
	2	学校給食の調理現場における ATP 検査を活用した衛生管理	女子栄養大学 教授 金田 雅代 先生 岐阜県学校給食会 栗山 愛子氏	2013年 10月号
	3	調理現場における衛生管理のポイントと ATP 検査を用いた効果的な衛生指導の実例	相模女子大学 教授 金井 美恵子 先生	2013年 11月号
	4	病院給食の衛生管理と院内感染対策	東京都立多摩総合医療センター	2014年 7月号
	5	管理栄養士の養成における ATP ふき取り検査の効果的活用 調理現場の衛生管理水準の向上、学生の衛生意識の高揚に大きな効果	実践女子大学 生活科学部 食生活科学科 准教授 木川 真美氏	2014年 10月号
外食	1	多店舗化への第一歩。リスクを増やさない衛生管理 ～ 10,000 件の ATP データが示した物とは～	NPO 法人 衛生検査推進協会 理事長 前田 佳則氏	2013年 4月号
	2	なるほど!!と言われる衛生コンサルティングに ルシパックが大活躍	(株) 暮らし科学研究所 村中 亨氏	2013年 8月号
	3	回転寿司チェーンにおける衛生管理と衛生監査 ～ ATP ふき取り検査を店舗・工場の監査、従業員教育に有効活用～	(株) あきんどスシロー 品質管理室 課長 多田 幸代氏	2014年 12月号
工場	1	ATP 測定を活用した洗浄実践ポイントの把握と清浄度改善	白菊酒造株式会社 門脇 洋平氏	—
	2	ATP+AMP ふき取り検査による豆乳製造ラインの衛生管理	キッコーマンソイフーズ株式会社 並河 孝浩	—
	3	ATP 測定による簡易・迅速な製品検査の導入事例	守山乳業株式会社 舘島 義隆氏	2013年 8月号
	4	高島屋における品質管理と ATP ふき取り検査の活用事例	株式会社 高島屋 土橋 恵美氏	2013年 12月号
	5	キッコーマン食品の品質管理体制	キッコーマン食品株式会社 生産本部品質管理部 小川 善弘	2014年 5月号
	6	ATP ふき取り検査による豆乳製造ラインの衛生管理	キッコーマンソイフーズ株式会社 茨城工場 品質管理グループ 矢沼 由香	2014年 6月号
	7	ATP 拭き取り検査を活用した 衛生管理指導と洗浄・殺菌操作の改善事例	三重大学大学院教授 福崎 智司先生	2014年 8月号
医療	1	ノロウイルス対策と感染管理ベストプラクティス	防衛医科大学校 防衛医学研究センター 教授 加来 浩器 先生	2014年 2月号
	2	感染管理の基本は適切な手指衛生から	日本歯科大学東京短期大学	2014年 2月号
	3	環境衛生管理の検証における ATP 検査の効果的な活用事例	馬見塚デンタルクリニック	2014年 2月号
その他	1	酪農現場における ATP ふき取り検査の活用事例	北海道デーリマネージメントサービス有限公司 榎谷 雅文氏	2014年 1月号
	2	ATP 測定を利用した迅速衛生検査	キッコーマンバイオケミファ株式会社 本間 茂	2014年 3月号

以下続刊

[発行元・お問い合わせ先]

キッコーマンバイオケミファ株式会社 TEL03-5521-5490 FAX03-5521-5498 Email: biochemifa@mail.kikkoman.co.jp

