

食品衛生 管理指針

◇……保社部는 1976년도 食品衛生管理指針을 마련, 全國 市·道에 指示했……◇
 ◇……다. ▲ 대규모업소의 제조관리에 대한 점검지도 ▲ 유통식품 수거검……◇
 ◇……사 ▲ 위생관념의 향상등을 내용으로 한 食品衛生管理指針 내용 전문……◇
 ◇……은 다음과 같다. (編輯者註)……◇

1. 目的

本 指針은 從來 地方官署別 散發的인 食品衛生 業務 遂行에서 招來한 非能率을 止揚하고 中央政府施策方向과 一線地方官署의 業務執行에 一貫性和 効率性을 附與함에 그 目的을 둔다.

2. 基本方針

가.

行政機關: 規制爲主 ⇨ 啓 導

食品衛生擔當機關 및 監視要員의 機能을 從來의 團束, 摘發, 制裁 等 規制爲主의 方向에

서 指導, 啓蒙, 理解度 增進의 方向으로 轉換. 나.

業 所: 利潤追放, 製品化爲主 ⇨ 衛生管理

食品製造業 및 接客營業者로 하여금 從來의 姑息的인 利潤追放의 商品生産觀念을 止揚하여 製造工程上의 衛生管理를 徹底히 履行하도록 促求하여 製品에 對한 責任意識을 鼓吹.

다.

消費者: 無關心, 批判 ⇨ 理解增進, 參與

主婦를 비롯한 一般消費者들로 하여금 商品의 選別 못지않게 家庭의 調理過程 및 個人衛生도 重要視하는 觀念을 涵養하여 國民의 食品衛生 水準을 向上.

3. 目 標

事 業 內 容	目 標 量	擔 當 機 關
1. 大規模業所의 製造管理에 對한 點檢指導	52個業所	國立保健研究院
2. 示範業所 指定啓導	製造: 46個業所 接客: 199個業所	市·郡·區
3. 監視人力의 新規確保 및 補修教育		
가. 新規監視員 確保 및 教育(2週間)	200名	保健社會部
나. 補修教育(2日間)	800名	
○ 市·道 監視員		保健社會部(巡廻實施)
○ 市·郡·區 監視員		市·道(傳達實施)

4. 業所에 對한 施設調査	延	300,000件	
가. 接客業所		249,900件	市·郡·區
나. 製造業所		50,100件	市·道(市·郡·區)
5. 流通食品의 收去檢査	延	20,000件	市·郡·區
6. 衛生觀念의 向上			
가. 食品衛生業所 從事者衛生講習(年 2回 4時間)	延	700,000名	保健所
나. 製造業所 衛生管理人 教育(2日間)			
○ 從業員 100人 以上 業所 衛生 管理人		120名	保健社會部(巡廻實施)
○ 其他業所 衛生管理人		880名	市·道(傳達實施)
다. 消費者 啓蒙			
○ 保健要員活用(傳單配布)		2回	市·郡·區要員
○ 同業者組合活用(傳單配布)		2回	民間團體
○ 食品製造業所의 啓蒙活動		21個業體	韓國食品工業協會 會員社

豆腐類 11個所, 魚肉煉製品 11個所, 總22個所

4. 施行計劃

가. 大規模業所의 製造管理에 對한 點檢指導

- 26個業種別 2個業所 程度의 大規模業所에 對한 原料配合으로 부터 製品生産, 包裝, 流通過程上의 保管狀態에 이르기까지의 全過程을 點檢하여 問題點을 導出하고 이를 改善토록 하는 同時에 共通的인 問題點은 全業所에 通報하여 是正토록 措置.
- 點檢班 構成: 許可官廳 所屬監視員
食品衛生 審議委員
國立保健研究院 關係官
- 對象業所數: 52個所

나. 示範業所 指定啓導

- 地域別 示範業所를 指定, 製造 또는 調理施設, 個人衛生狀態等의 衛生管理狀態를 集中的으로 指導 改善토록 하여 餘他業所도 이를 示範으로 波及效果를 舉揚토록 措置
- 接客業所: 各市·郡·區에 1個所 總 199個所
- 製造業所: (販路가 全國的 인 것) 業種別 1個所 總 24個所 (販路가 限地的 인 것)

다. 監視人力의 確保

(1) 新規監視在員 確保

- 現員 800名, 不足 200名
- 充員根據: 改正 食品 衛生法施行令에 依據, 食品 衛生行政業務를 擔當하고 있는 現職者를 短期教育으로 確保
- 教育內容: ① 1976年度 食品衛生管理 指針 解說
② 食品衛生學
③ 食品衛生關係法令 解說
④ 食品添加物의 規格基準 解說
- 教育對象: 食品衛生行政擔當 公務員 200名
- 主 管: 保健社會部
- 日 時: 1次 1976. 4月中 100名 2週 間
2次 1976. 5月中 100名 2週 間
- 場 所: 國立保健研究院

(2) 補修教育

區分	中央에서 巡廻實施	各市·道에서 傳達實施
教育內容	○1976年度 食品衛生管理指針 및 食品衛生關係法令 解說	
教育對象	○各市道食品衛生監視員 및 衛生管理人(從業員 100人以上 業所)	○市·郡·區 食品衛生監視員 및 衛生管理人
日時	○1次 1976. 3月中(2日間)(서울, 京畿, 江原該當) ○2次 1976. 3月中(2日間)(忠南, 忠北, 全南, 全北, 該當) ○3次 1976. 3月中(2日間)(慶北, 慶南, 釜山, 濟州, 該當)	○1976.4月中 各市道에서 決定實施
場所	○1次 國立保健研究院 ○2次 忠南道廳 ○3次 釜山市廳	

라. 業所에 對한 施設調查

(1) 接客業所 (91,702個所)

○許可官署는 接客業所에 對하여 定期的으로 營業施設 및 食品取扱者의 衛生管理 狀態를 點檢하되 調理場의 衛生施設 및 從業員의 個人衛生을 重點的으로 點檢

(2) 製造業所 (18,423個所)

○許可官署는 製造業所에 對하여 最少限年2回의 施設調查를 實施하되 返品の 再生工程, 便所, 作業場의 手洗施設 및 自家品質管理體制를 中心으로 製造施設의 衛生狀態 製造工程上의 衛生管理 從事者의 個人衛生 等を 點檢

○施設調查 等 市·道가 實施

○市·道調查: 통조림外 25種 18,423個業所

마. 流通食品의 收去檢査

○食品衛生監視員은 管轄區域內의 流通食品에 對해 定期 또는 隨時 檢定의 體系化로

低質品을 監視

○流通食品의 盛需期를 考慮 月別 收去對象 品目을 定하여 目標量을 檢定

○個別 情報 및 新製品에 對하여는 그때마다 收去檢定

○檢査는 各市·道 保健研究所에서 實施

바. 衛生觀念의 向上

(1) 接客業所 從事者의 衛生講習

保健所는 管轄接客業所 從事者의 衛生講習을 1回 2時間으로 年 2回 實施

(2) 製造業所 衛生管理人 教育

○從業員 100人以上 業體의 衛生管理人에 對한 衛生教育(2日間)은 中央에서 地域別로 巡廻實施

○其他業所의 衛生管理人의 衛生教育(2日間)은 市·道에서 傳達實施

사. 消費者 啓蒙

(1) 保健要員의 活用(家族計劃要員, 結該管理要員, 母子保健要員等)

○市·邑·面 一線保健要員의 家家戶訪問을 通한 指導啓蒙

○啓蒙傳單은 于先 脆弱家口부터 配布

(2) 民間團體의 啓蒙活動

○社團法人 15個 同業者 組合으로 하여금 自體 年間豫算의 10% 範圍內에서 啓蒙事業에 轉用토록 誘導

○포스타 및 啓蒙傳單 配布

(3) 食品製造業所의 啓蒙活動

○食品製造業所가 新聞, 放送, TV等을 利用한 自家生産品에 對한 商標, 宣傳文 또는 廣告文案에는 반드시 國民衛生에 關한 啓蒙句節을 插入하도록 啓蒙
例: 손을 깨끗이 씻자

○韓國食品工業協會會員社 21個業體부터 于先 實施토록 誘導

指導監視業務施行日程表

結 部 施 行 計 劃	月 別 施 行 計 劃												施行機關
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. 大規模業所의 製造管理에 對한 點檢指導(52個業所) 2. 示範業所 指導啓導(46個業所) 3. 監視人力의 新規確保 및 補修教育 가. 新規監視員確保 및 教育(2週間) 나. 補修教育(2日間) ○ 市·道·監視員 ○ 市·道·區 監視員 4. 業所에 對한 施設調査 가. 接客業所 나. 製造業所 5. 流通食品의 收去檢査 ※月別收去品目別添 6. 衛生觀念의 向上 가. 食品衛生業所 從事者 衛生講習(年 2回 4時間) 나. 製造業所 衛生管理人 教育(2日間) ○ 從業員 100人以上業所 衛生管理人 ○ 其他業所 衛生管理人 다. 消費者啓蒙 ○ 保健要員 活用(啓蒙傳單配布) ○ 同業者組合 活用(啓蒙傳單配布) ○ 食品製造業所의 啓蒙活動 (自家品 宣傳文에는 衛生啓蒙句節을 挿入토록 啓導)													國立保健 研究 院 市·郡·區 保健社會 部 保健社會 部 (巡廻 實施) 市·道(傳 達實施) 市·郡·區 (市·道) 市·郡·區 (市·道) 市·郡·區 保健所 保健社會 部 (巡廻 實施) 市道 (傳 達實施) 市·邑·面 要員 民間團體 食品製造 業所

流通食品의 收去檢査施行日程表

細 部 施 行 計 劃	月 別 施 行 計 劃												施行機關
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. 식초, 食用油 2. 食肉製品, 魚肉煉製品, 인스턴트食品, 菓子類 3. 加工乳, 乳製品, 食用油, 茶類 4. 水菓類, 清涼飲料 5. 식초, 食用얼음 6. 魚肉煉製品, 水菓類, 清涼飲料 7. 食用얼음, 添加物, 통조림 및 병조림 8. 醬類, 마아가린 및 쇼트닝, 豆腐類 9. 糖類, 菓子類, 고추가루類 10. 엷類, 절임食品類 11. 乾脯類, 麵類, 其他													市·郡·區

5. 報 告

가. 出張確認

- (1) 中央은 各 市道에 對해 年 4回 指導 確
認을 實施
- (2) 市道는 管轄 市·郡·區에 對해 一定
期를 定하여 週期的으로 指導確認을 實施

나. 報告確認

- (1) 月別實績을 期別로 定期報告
- (2) 報告內容
 - 施設調査는 業種別 違反內容
 - 製品檢查는 食品, 添加物, 器具, 包裝

6. 評價分析

- 가. 綜合評價分析은 年 3回(5月, 8月, 11月)
實施
- 나. 綜合評價分析結果에 따라 本 指針을 修正
또는 補正

7. 褒 賞

食品衛生業務에 至大한 功績이 있는 公務員
또는 一般人에 對한 褒賞制度를 實施

경영체에 있어서의 中間管理層의 重要성
은 尙舊 未다한 必要 조차 無다.

보통 部長·課長 등으로 형성되는 이「미
들·매니지먼트」의 능력 餘하에 따라 「톱·매
니지먼트」도 올바른 能을 수행하게 된다.

「톱」이 독자적으로 아무리 秀한 力量을
가졌더라도 「미들」의 專門性있는 補佐역할
이 뒷받침 되지 않을때는 充分한 「리더십」
을 발휘하기 곤란하다.

이러한 事實을 중시하여
최근 外國의 專門家는 이
른바 『不況期의 管理者가
 留意할 戒訓』으로서 다
음과 같은 열가지를 들어
강조했다.

管理者10訓



- ① 「튼튼히 健康을 가꾸라」
자기 身體의 健康法을 留意 育체에 自身
을 갖도록해야 한다.
- ② 「마음의 慰樂 내지 依支를 가져라」
餘暇에는 무언가 趣味生活에 몰두 할수
있도록 하며 잠시의 휴식시간이라도 무언가
스스로의 마음을 淨化시킬수 있는 進進한
道樂수단을 간직 할것이 요망된다.
- ③ 「私生活문제는 덮어 두라」
최소한 회사에는 일할때만이라도 투철함으
로써 리더십이 세워진다. 부하들 앞에서 집
사함 이야기 따위를 늘어놓으면 멀시 당하
기 일쑤이다.

④ 「問題처리에 능동적일것」
자기부서에 연관된 「트러블」을 회피하지말
고 積極的に 나서서 해결하도록 할 必要가
있다.

⑤ 「國際的인 視野를 가질것」
고유의 문화나 생활감각을 살리되 그와
함께 세계공통의 감각과 思考에 통달 해야
한다.

⑥ 「會社研究를 철저히
할것」
특히 회사에 취약점을
철저히 찾아내어 이를
시정 強化할 일이다.

⑦ 「高次元의 문제를 파악
하라」
너무 세부적인 問題에 만 집중하지 말고
그와 함께 회사에 對한 全體的인 問題를
살필줄 알아야 한다.

⑧ 「항상 忠實한 情報을 갖추라」
회사내부의 정보는 물론이고 외부의 정보
에도 確實한 채널을 가질 일이다.

⑨ 「彈力性에 강할것」
특히 불확실한 상황에서의 意思 決定 能
력이 重要하다.

⑩ 「왕성한 實行力을 간직할것」
냉철한 판단 끝에 얻어진 決心이라면 「불
도저」와 같이 밀고 나가야 한다.

中小企業이라 할지라도 앞서 나간다고 자부하는 經營者에게는 도매체 어떤 資質이 필요할까. 물론 이것은 洋의 東西, 規模의 大小는 없다.

우선 첫째로 들 수 있는 것은 역시 「企劃力」의 문제일 것이다. 무엇이든지 다 그렇지만 우선 種子가 좋지 않으면 사람이나 企業이나 成長 할리가 없다.

따라서 種子를 낳는 企劃力, 아이디어를 經營者는 갖지 않으면 안된다.

이것은 특히 規模가 작은 企業의 經營者에게 필요한 것이다.

그리고 다음에 이들 여러가지 企劃을 실천으로 옮겨가기 위해 經營者는 「判斷力」을 가질 필요가 있다.

이것 저것 모두를 정확하게 판단한다는 것은 神에 가까운 일이지만 반대로 너무 지나치게 決斷하는 것도 조심해야 한다.

요는 이것은 10發중 7~8발의 命中率을 몸에 지닐 수 있는 일이라 할 수 있다.

세제는 두 말할 필요도 없이 「實行力」이다. 이것은 많은 經營者가 체험하고 있는 일이므로 긴 말은 하지 않겠으나 한 마디로 말하면 每事에 있어서 陣頭指揮의 精神이다.

이상의 企劃, 判斷, 實行의 能力은 中小企業의 經營者라면 누구나 가지고 있다고 말해도 잘못이라 할 수 없지만 문제는 마지막의 統率力이다.

이것은 구태어 中小企業의 경우뿐만 아니라 大企業 經營者 일 반에 대해서도 말할 수 있는 問題이다.

中小企業이 그 이상으로 좀더

렘 커질 수 없는 이유의 하나로 이 統率力이 결여되고 있다는 점을 지적할 수 있다.

여기서 統率力에 대해서 좀더 자세하게 이야기해 보기로 하자.

統率力을 몸에 지니기 위해서는 자기 기분의 半을 누르고 종업원의 입장을 半 이해하고 있지 않으면 안 된다. 그러기 위해서는 아무래도 人間의 行動을 알 필요가 있다.

약간의 예를 들어보자. 만약에 상대방 사람이 내편이라고 생각하면 제아무리 귀가 따가운 말이

● 企業經營 ●

經營者의 統率力



라도 따라우면 따라올수록 오히려 감사해서 듣는 법이다.

이것이 반대로 敵이라고 생각하면 모두가 馬耳東風이다. 그러니까 종업원의 感情을 잘 이해하지 않으면 이 쪽의 말이 잘 통하지 않는다.

또한 어떤 사람이나 단 한번인 人生의 이 세상에서 가장 먼저 幸福하게 되고 싶다고 원하고 있다. 經營者뿐만이 아니다.

그러니까 잘 할 때에는 아래로부터 순차적으로, 잘못되었을 때에는 위에서 맨 먼저 뒤집어 써 가지 않으면 안 된다.

결국 經營者는 종업원의 입장을 이해하고 同類感, 共鳴感을 갖게하면서 일에 관해서는 철저하게 基本方針을 관철해 나가는 것이 앞으로 經營者에 필요한 統率力을 몸에 지니는 要點이라 할 수 있을 것이다.

中小企業은 여러 모로 보아 大企業에 비해서 不利한 점이 많은 것은 부정할 수가 없다. 우선 資本力에 있어서 그러하다. 大企業이 침투하고 있는 마켓에 뚫고 들어간다는 것은 엄두도 못낼 일이고 반대로 大企業은 中小企業이 차지하고 있는 市場에 쉽사리 침투해 들어온다.

그러나 中小企業은 항상 大企業에 먹힌다는 법은 없다. 우선 中小企業이 大企業에 대해서 지닐 수 있는 利點은

經營者의 統率力에 바탕을 둔 「機動性」이다. 이 기동성이야말로 大企業은 도저히 흉내 낼 수 없는 일이다.

여기서 우리는 經營者의 統率力에 커다란 기대를 걸게 되는 것이다.

현세 우리나라의 經營은 「低賃金」을 배경으로 「高金利」를 지불해서 「高收益」을 올려왔다. 그러나 이것은 앞으로 「低賃金」은 「高賃金」으로 바뀌고 「高金利」는 「低金利」로 바뀌어도 收益은 유감스럽게도 「低收益」밖에 올릴수가 없을 것이다.

이러한 狀況을 예측하여 쓰기에 따라서는 비싸지기도 하고 싸지기도 하는 人材를 어떻게 잘 사용하느냐 하는 것은 앞으로의 經營에 있어 커다란 포인트의 하나가 될 것이다. 이것은 또한 앞으로의 經營者가 지녀야 할 가장 要素가 될 것이다.