

日清医療食品株式会社 CSRコミュニケーション レポート

NISSIN HEALTHCARE FOOD SERVICE CO.,LTD.
Communication Report



日清医療食品
ホームページCSRコンテンツのご案内

<https://www.nifs.co.jp/csr/>

トップメッセージ

社会に必要な存在として「圧倒的競争力」を獲得し、新たな50年に向けて歩み始めます。

健やかな人生に貢献するために

日清医療食品の社会的使命は、経営理念の通り「ヘルスケアフードのオンリーワン企業として、食を通じて日本の医療福祉サービスの質の向上に貢献する」ことです。「質の向上」の中身は、その時々々の社会情勢や事業環境によって変わります。当社の食事サービスを利用いただくのは主に高齢で療養中の方々とあり、「質の向上」とはこれらの方々の健やかな余生にどう貢献していくかだと考えています。今後、高齢化がさらに進めば、当事業へのニーズはさらに高まっていくでしょう。

人材こそすべて

私たちが属する飲食サービス業では、慢性的な人手不足が続いています。だからといって、機械やロボットを導入するのは、少し違うと思います。特にヘルスケアフードサービスは命をつなぐ食事をお届けする事業であり、専門的な資格を持った社員の手による持続的なサービス提供が必須です。事業の継続には優秀な人材の確保・育成が不可欠なため、「この会社に勤めていて、よかった」と思ってもらえる社員をもっと増やさなければなりません。会社でお金を稼ぐのも、働く目標のひとつです。しかし、最近の世の中の動きとして、お金だけでなく働く価値そのものを重要視する考え方が、若い人を中心に増えてきました。これを見ていると、人材育成がとても重要になる、と感じています。よって2022年度より、これまでにない規模で人材に投資する施策を含めた、第11次中期経営計画を新たにスタートさせました。

必要とされ、信頼され続けるパートナーを目指す

第11次中期経営計画のメインテーマは「社会に必要なとされ続ける会社であるために「圧倒的競争力」を獲得する」です。具体的な施策として、6つの基本構想を掲げました。

第11次中期経営計画テーマ

社会に必要なとされ続ける会社であるために「圧倒的競争力」を獲得する

6つの基本構想



- 1 人材競争力:** 私たちには、お客様から信頼を得るパートナーとしての立場が求められます。そのため事業の継続に不可欠な人材として、社員個々の能力をもっと高める仕組みを構築するほか、社員の7割以上を占める女性について、マネジメント層への登用を加速させます。
- 2 組織力(サービス提供体制):** スーパーバイザー(SV)と呼ぶマネージャー個々の能力を高めたうえでチーム化し、お客様へのサービス提供力をさらに向上させます。
- 3 商品調達競争力:** 「品質・価格・作業性」のバランスが取れた、新たな食事サービスをラインナップすることが目的です。当社グループの目標に「お客様に喜びと感動を与える食事サービス」があります。それに沿って、これまでにないアイテムをすでに開発・調達・提供中ですが、調達力をもっと高めていきます。
- 4 コミュニケーション力:** お客様には地域医療を担う方々が多くいらっしゃいます。その方々と向き合うには、人と人とのつながりを大切にコミュニケーションが求められます。その際には「聞く力」「自分・会社の考えを正確に伝える力」「相手の一挙手一投足を感じて推し量る力」といった能力が必須と考え、さらなる向上を目指します。

- 5 価格競争力・営業力:** 適正価格に加え、サービスの付加価値が高ければ高いほど、競争力も高まります。その一例が、「ヘルスケアフードファクトリー亀岡(HFF亀岡)」などのセントラルキッチンが提供する、当社独自の食事サービス「モバイルプラス」です。クックチル方式を活用し、省力化と品質の確保を実現しました。
- 6 テクノロジー活用戦略:** 上記5つの競争力を獲得する基盤を強化するため、テクノロジーを活用します。単なるデジタル化ではなく、業務そのものの見直しも検討していきます。

ステークホルダーの皆様へ：創業50周年と新工場の稼働を迎えて

日清医療食品はおかげさまで、2022年9月に創業50周年を迎えました。振り返ると、紆余曲折はあったものの実りの多い50年だったと言えるでしょう。たくさんのお客様やお取引先様、そしてこれまで当社で働いてきた、あるいは、今も変わらず働き続ける社員の皆様に、改めて感謝を申し上げます。これまでの成功体験にとらわれず、新たな50年に向け、お客様にとってより強固なパートナーとなるよ



代表取締役社長
立林 勝美

う、努力していきます。次いで、栃木県栃木市において新工場「ヘルスケアフードファクトリー関東(HFF関東)」が2022年11月稼働に向けて準備を進めています。原材料管理や調理・搬送工程の自動化、災害対策など最新鋭の機能を完備しました。2017年より操業中のHFF亀岡も含め、さらに充実した全国のセントラルキッチン拠点を中心に、多種多様な食事サービスを継続して提供していきます。今後とも業界のリーディングカンパニーとしての責務を果たすため、ステークホルダーの皆様には、より一層のご支援とご指導をいただきたく、よろしくお願い申し上げます。

2022年9月

会社概要	
●会社名	日清医療食品株式会社
●会社設立	1972年9月25日
●資本金	100,000,000円
●社員数	50,084名(2022年5月現在)
●主要取引先	全国各地の医療施設・福祉施設・保育施設など
●関連会社	ワタキューセイモア株式会社 他

「心」を原点に、 多様な事業を展開するワタキューグループの一員として。

ワタキューグループの基本方針である「感謝の気持ち」と「謙虚な姿勢」を持って、身近な環境から地球全体の環境まで、社員一人ひとりが考え、行動し、医療と福祉に携わる企業として、持続可能な社会の実現に寄与していきます。

ワタキューグループ基本方針

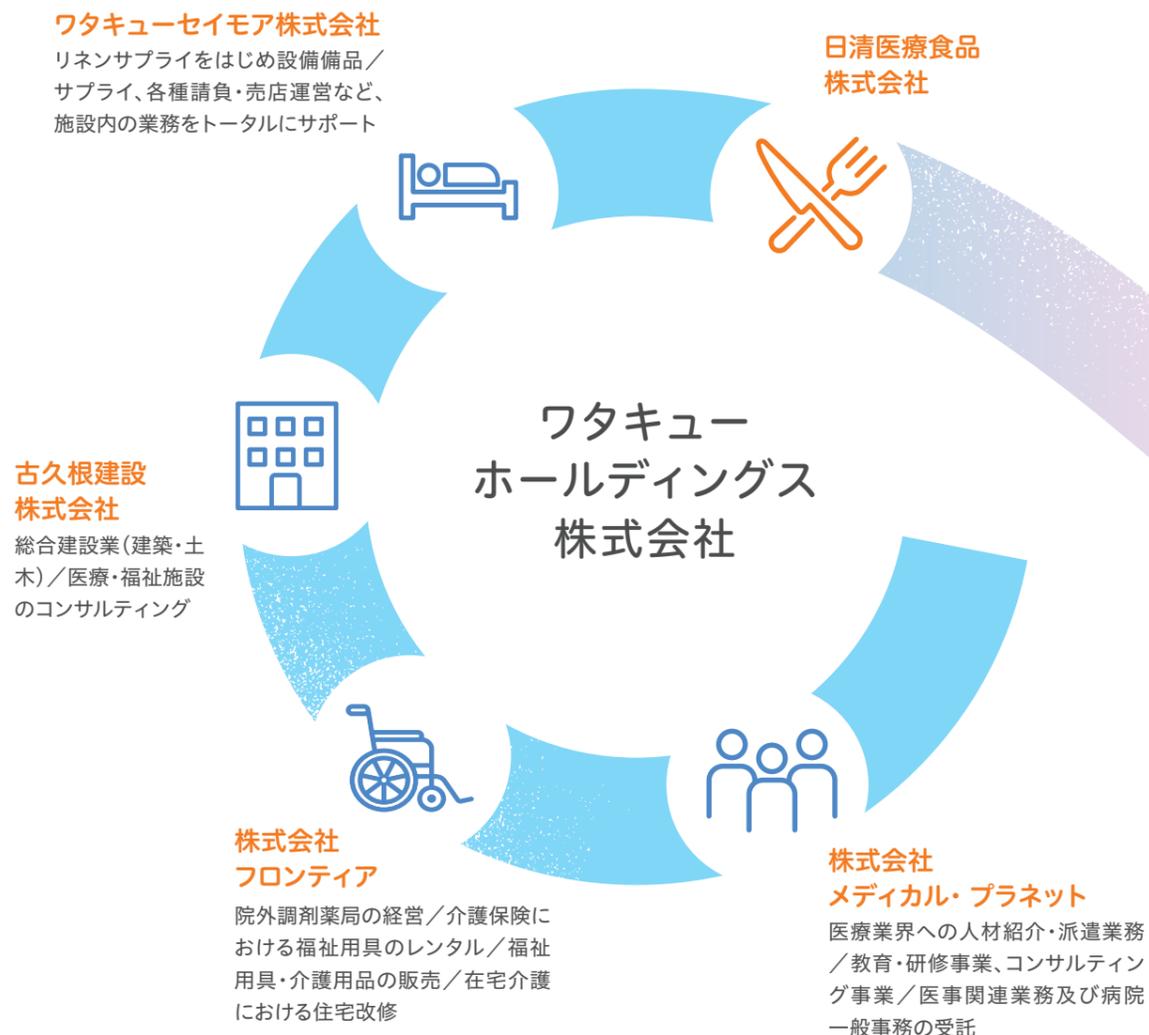
私達は創業時の原点に立ち寄り、

- お客様には仕事をさせて頂いている
- 仕入先には売って頂いている
- 協力企業の方々には仕事をして頂いている
- 会社のみなさんには働いて頂いている



という感謝の気持ちと謙虚な姿勢で何事にも接する社風を醸成するとともに、誰もが思いやりの心を持ち、互いに協力し、人に誇れる立派な会社に勤めて良かったと思えるグループにする。以上を礎としてワタキューグループの強固な石垣を構築するため社是を「心」とする。

ワタキューグループ



日清医療食品グループは、患者様の回復と、社会福祉関連施設の皆様のQOL向上を目指して

「ヘルスケアフード」の 新たな価値創造に挑戦しています。



※2022年9月時点

ヘルスケアフードサービスのリーディングカンパニーとして
 社会的使命である食事サービスの安定供給とともに
 医療・福祉に関わる社会課題に対応しています。

日清医療食品の価値創出

医療・福祉に関わる社会課題

高齢社会の到来
 高齢人口の増加

- 健康寿命の延伸ニーズの高まり
- 医療費の削減
- 病床削減政策
- 医療・介護現場を支える人材不足

安全・安心で安定的な
 「食」需要の高まり

- トレーサビリティ、
 品質管理体制の見える化需要

異常気象による
 災害の頻発

- 有事における食事の提供



- 医療・社会福祉施設への食事サービス
- 保育施設への食事サービス・食育
- 食事宅配サービス
- 食品・消耗品の一括供給サービス
- レストラン事業

事業機能

食材・
 メニュー開発



調達

生産



販売・
 サービス提供



主なトピック

「ヘルスケアフード
 ファクトリー関東」が
 オープン
 →P13

わくわくした気分を
 味わえる
 「みんなの日曜日」を企画
 →P17



健康志向ニーズに
 応えた食事宅配
 サービスの拡充
 →P19



一人ひとりが
 専門性を高め
 能力を発揮できる
 組織づくりを推進
 →P21

「一心館」での
 研修を経験した
 社員の声を紹介
 →P25



主なお客様

ご契約先
 事業所



医療施設



社会福祉施設



保育施設



ご自宅

エンド
 ユーザー



入院患者



施設入居者



在宅療養者・
 高齢者



保育園児



食・健康への
 意識が高い方

誰もが「食」を
 楽しめる
 メニュー開発、
 安定供給

調理が簡便な
 食事の開発
 (「モバイルプラス」
 など)

在宅者向け、
 健康を気づかう
 方向けの食開発

自動化・省力化の
 推進と
 食品安全管理体制の
 強化

食事に関わる
 新たな社会課題
 への対応

数字でみる日清医療食品

業界トップのスケールを活かして、日本全国にヘルスケアフードサービスの供給と雇用を創出し多くの人のQOL向上に貢献しています。

社員数

50,084人

※2022年5月現在(嘱託・パート社員含む)

有資格者数

栄養士
管理栄養士 **10,629名**

調理師 **14,870名**

※2022年5月現在

1日の提供食数

約130万食/日

※自社調べ

多様なサービスを支える
有資格者は全社員の
50%

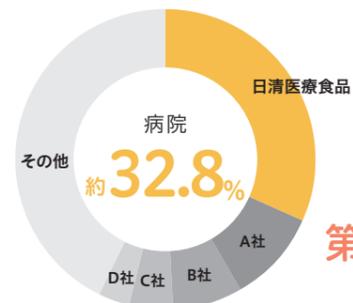
男女比

女性 **76%**
38,079人

男性 **24%**
12,005人

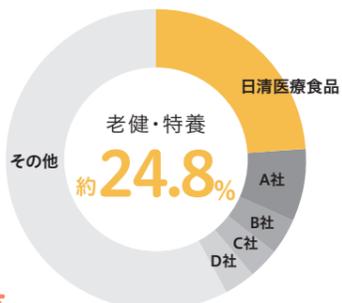
※2022年5月現在

受託市場におけるシェアランキング



第1位

※2022年8月現在(自社調べ)



ご契約先事業所

5,417カ所

※2022年5月現在

北海道

385カ所
3,293人

中部

426カ所
3,279人

東北

635カ所
5,352人

中国

351カ所
3,079人

関西

828カ所
8,251人

関東

1,280カ所
13,486人

四国

213カ所
1,965人

東海

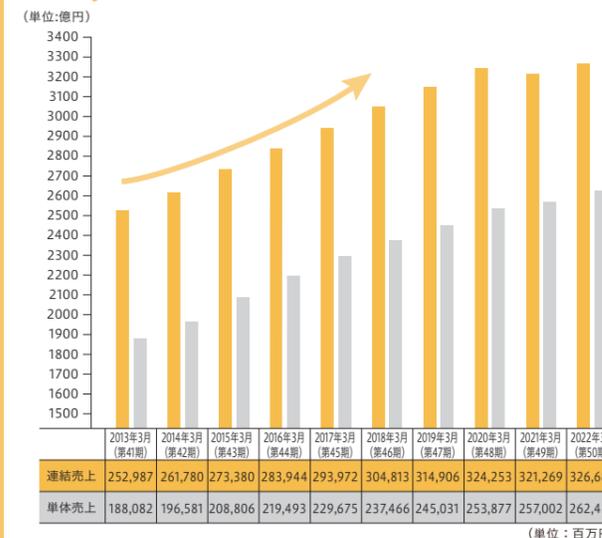
347カ所
3,502人

九州・沖縄

952カ所
7,877人

売上推移 2021年度売上 ※連結

3,266億円



日本の飲食業売上ランキング ※連結

第2位

第1位

集団給食業界
ランキングでは
第1位

※自社調べ

医療・福祉に関わる課題解決力の向上と

企業価値の最大化をめざして、

5つの取り組みを強化しています。

企業価値と社会価値の両立を目指して

日清医療食品は、CSR活動を法令遵守や人権保全といった企業の社会的責任を果たす取り組みとしてだけでなく、医療・社会福祉施設に特化したヘルスケアフードサービスのリーディングカンパニーとして、社会課題に対応しながら、企業体質の強化や成長機会にしていくことと位置づけています。そして、企業価値を高めながら社会価値も同時に高めていくことを目指しています。

「5つの重点テーマ」を特定

企業価値の向上=社会価値の向上という考え方にに基づき、日清医療食品は、食に携わる企業として多様なステークホルダーの皆様と価値を分かち合えるよう、5つの重点テーマ(マテリアリティ)を特定しています。また、取り組みにあたっては、国際規格であるGRIスタンダード・ISO26000を参考にしています。

国連SDGsを視野に

2015年、国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」では、2030年までに17項の目標の達成に向けて、国や自治体、NPO / NGOだけでなく、産官学のあらゆる組織、団体がステークホルダーとともに連携して取り組みを進めることが重視されています。こうした国際社会の要請を踏まえ、日清医療食品では国際社会のサステナビリティに資する取り組みを強化しています。



重点テーマの特定プロセス

step 1

CSR 重点テーマ(マテリアリティ)の整理

日清医療食品は、当社およびグループ会社の事業が社会に及ぼす影響を把握し、影響の可能性や影響そのものを管理しながらCSR活動を実施しています。社会課題検討および、お客様、お取引先様、地域社会、給食業界およびその関係者・社員の皆様などさまざまなステークホルダーの皆様からのご意見・期待内容を分析し、CSR重要課題を抽出。ISO26000の7つの中核主題やGRIスタンダード、SDGsをベースに整理しています。

step 2

CSR 重点テーマ(マテリアリティ)の特定

整理したCSR重要課題は「社会にとっての重要度(ステークホルダーからの期待度)」と「日清医療食品にとっての重要度」という2軸の観点で、優先順位を付けてマッピングを行い、CSR重点テーマ(マテリアリティ)としてまとめています。そして、担当役員を委員長とし、各部室から選任された部室員と外部のコンサルタント、有識者からなる「CSR委員会」にて審議し、最終的に代表者の承認を経て決定しています。

step 3

CSR マネジメントへの組み込み

特定した重点テーマ(マテリアリティ)は、KPIを設定して、CSRマネジメントサイクルに組み込んでいます。実践、レビューおよび社会の変化とともに必要に応じて見直しを図り、本レポートや自社のWebサイトで開示しています。

5つの重点テーマ(マテリアリティ)

Theme 1



「安全・安心な食」をお届けするために

仕入れ商品の安全・安心

現代社会では「食の安全・安心」を脅かす事故が相次ぐなか、食品に対する人々の意識は高まる一方です。日清医療食品は、食のなかでも最も安全・安心が求められる医療・福祉向けの食事を提供する企業として、食材の仕入れ段階から厳しいチェックの仕組みを構築しています。

厨房での安全・安心

食材の品質管理体制をどんなに整備しても、実際に調理を担うご契約先事業所での衛生管理が確実に実行されなければ、食の安全・安心への責任は果たせません。そこで日清医療食品は、ご契約先事業所の衛生管理を全社でサポートする体制を確立しています。

Theme 2



三度の食事を365日、欠かすことなくお届けするために

日清医療食品では、事業継続のための施策を強化し続けています。どのような非常事態に陥ってもお客様の命をつなぐ「食事」をお届けするために、災害の教訓を活かした災害対策マニュアルを定めるとともに、災害訓練を実施しています。

Theme 3



健康維持・QOL向上を「食のよろこび」とともに

日清医療食品が食事サービスを提供する医療・福祉・保育施設では、施設を利用される一人ひとりの体調や健康を考えた専門的なメニューが求められます。また同時に、食事本来のおいしさや豊かさもお届けすることはできません。日清医療食品は、健康維持やQOLを向上させる「一人ひとりにふさわしい食事」を目指しています。

Theme 4



より多くの人々の「健康な食生活」を実現するために

超高齢社会を背景に在宅療養や予防医療へのニーズが高まる一方で、国の「病院・施設から在宅へ」という政策のもと、自宅で療養する人々が増加しています。また、ライフスタイルの多様化や女性の社会進出により、ご家庭での調理時間の短縮化ニーズが高まっています。多様化するニーズにこたえ、医療・社会福祉施設で培ったノウハウを活かした食事を自宅までお届けする食事宅配サービス事業を展開。健康を気づかう方に対してケアシリーズの販売を行うとともに、地域との連携を行うことで高齢者サポートに貢献しています。

Theme 5



プロフェッショナル人材を育成するために

医療・社会福祉関連施設における食事サービスには、おいしい食事を提供するという役割のみならず、食事を召し上げる皆様一人ひとりの「健康」や「人生」を支えるという役割も含まれています。こうした考えのもと、日清医療食品は栄養士や調理師の育成にあたり、高度な専門知識・スキルと、高い使命感・倫理観を兼ね備えた、プロフェッショナルとして自立できる人材づくりを重視しています。また育成した人材がその能力を存分に発揮できるよう、「世界人権宣言」等の国際規範を参考に人権啓発に努め、差別のない職場づくりを推進しています。

社会から求められる食事サービスを、

「心」を込めて提供し続けるために。

Topic
1



1日10万食の提供を
可能にする
「ヘルスケアフード
ファクトリー関東」
がオープン



大量多品種のメニューを製造し、
省人員・省時間での提供を可能にします。



Topic
2



朝食から夕食まで、
いつもと違う日曜日を！
「みんなの日曜日」
の取り組み



日曜日に外食したときのような
「わくわくした気分」をお届けします。



Topic
3



お客様の健康志向
ニーズに応え、
ラインナップを拡充
食事宅配サービス
のケアシリーズ



健康増進、疾病予防ニーズに
応えたメニューを拡充しています。



Topic
4



社員一人ひとりが
専門性を高め、
能力を発揮できる
組織に

社員が本来の能力を発揮し、
自然と切磋琢磨できる風土づくりに
取り組んでいます。





Topic 1

1日10万食の提供を可能にする 「ヘルスケアフードファクトリー関東」がオープン



2022年8月10日、日清医療食品はかねてより栃木県栃木市に建設中であった、国内最大級のセントラルキッチン「ヘルスケアフードファクトリー関東(以下、HFF 関東)」を竣工しました。今後は、東日本エリアをカバーする新たな拠点として、医療・福祉現場の食事提供の省力化・効率化に貢献しながら、人々に「食」の喜びと楽しさを届けていきます。

東日本エリアをカバーし 1日10万食の製造が可能に

1日10万食の生産能力を持つHFF 関東は、国内最大の消費地である関東エリアをはじめ広く東北エリアもカバーする新たな拠点となります。少子高齢化で働き手が減少するなか、医療・介護食の提供を持続するためには、セントラルキッチン方式を活用したビジネスモデルの拡大が不可欠であり、東日本エリアに高い製造能力を持つ拠点が必要と判断したのが建設に至る背景です。HFF 関東で生産するのは、調理現場で再加熱し盛り付けるだけの「モバイルプラス」という商品です (P.15 参照)。厨房の負担を軽減するだけでなく、集中生産することで味のバラツキがなく、禁食対応も可能です。また、徹底した衛生管理のなかで、より安全安心な食事をお届けできることもメリットです。

最新設備の導入により、作業環境も大幅に向上

HFF 関東はよりよい商品をお客様にお届けするため、高効率で作業負担を減らす設備を導入しています。たとえば、自動倉庫の導入により冷凍帯での人手による入出庫作業をなくしたほか、搬送作業にローラーコンベアを導入して省人化・省力化につなげています。一方、働きやすさや快適な労働環境にも配慮し、加熱調理室など室温が高くなる部屋に低温排気を活用し、夏場の給気温度を冷やす設備も導入。エントランスや休憩室のデザインにもこだわり、働く人が愛着や親しみを持てる空間にしました。このような多彩な取り組みがなされたHFF 関東が提供する商品を活用し、医療・介護の調理現場で働く方々がより長く続けられる環境づくりを担っていきたいと考えています。

取り組みの背景

医療・福祉現場での深刻な人材不足は今や慢性化しています。一方で医療・介護食へのおいしさ・安全性へのニーズは高まりつつあり、社員がより働きやすい職場環境の整備と、医療・介護食を安定的に供給できる体制構築が課題となっています。

日清医療食品のアプローチ

新たにオープンした「ヘルスケアフードファクトリー関東」はセントラルキッチンで調理してお届けする食事サービスで、品質の確保と省力化を実現しました。多彩なメニューを大量生産し、多くの方へおいしい食事を安定的に提供します。

品質と効率、さらに働きやすさを追求

- point 1 国内最大級のモバイルプラス専用工場**
国内最大級、病院・介護福祉施設向けの食事サービスを、1日10万食製造・配送できる設備を備えています。
- point 2 徹底したトレーサビリティで原材料を管理**
商品の保管と仕分けソーターへのタイムリーな供給を考慮した大型冷蔵自動倉庫を採用。WMS (倉庫管理システム)の導入により、徹底した在庫管理とトレーサビリティを可能としました。原料保管には、大型冷凍自動倉庫を導入することで冷凍帯の人手作業をなくし、社員の作業負担も軽減しています。
- point 3 自動化と省力化を追求**
納品される原材料の動線が短くなるよう、レイアウトを工夫。上下階の搬送には垂直搬送機を採用し、コンテナやホテルパンの搬送工程を自動化することで、省力化を図っています。
- point 4 商品の品質を厳しく管理**
ホテルパンを使用した調理で、加熱から冷却までを自動化。安心して美味しく召し上がっていただけるよう、調理工程はMES (生産管理システム)により厳しく管理し、高い品質管理を実現しています。
- point 5 社員にやさしい工場設計**
日々働く社員のために用意された開放的な休憩室には、シンプルで機能的なファニチャーをレイアウト。休憩時間はゆっくり過ごせるよう、和室エリアも配置しました。
- point 6 事業継続計画 (BCP) に対応した設計**
365日確実に食事をお届けできるよう、建物の災害対策や非常用発電設備の設置などにも万全を期しています。さらに新工場が立地する栃木県栃木市は首都機能移転の候補地になるなど自然災害の影響が少ないことも大きな利点です。

「ヘルスケアフードファクトリー関東」竣工式の様子

2022年8月10日、HFF 関東の竣工式を実施しました。当日は、建設地である栃木県・栃木市の関係者の方々や工場建設に携わった関係者の方々、当社の菅井正一副会長や立林勝美社長、幹部社員など約50名が参加し、それぞれが新工場の稼働に向けて思いを新たにしました。



テープカットの様子

左から、当社松田靖史工場長、菅井正一副会長、立林勝美社長、ワタキューホールディングス(株)村田清和社長、三菱ケミカルエンジニアリング(株)取締役 清水正基様、古久根建設(株)社長 油井幸雄様



神事の様子



参加者集合写真

「モバイルプラス」のラインナップ

医療版



病院向けのお食事。治療の一環としての構成。常食(1800kcal)をはじめ、消化のよさに配慮した全粥食、塩分6g未満の減塩食、エネルギーコントロール食(1600kcal)がある。

◆常食	1800kcal	塩分7.5g未満
◆全粥食	1500kcal	塩分7.5g未満
◆エネコン食	1600kcal	塩分6g未満
◆減塩食	1800kcal	塩分6g未満

福祉版



社会福祉施設向けのお食事。やわらかい食材を選び、高齢者の嗜好に配慮した「みんなで同じものを」がコンセプト。常食(1500kcal)、全粥食、減塩食、エネルギーコントロール食がある。

◆常食	1500kcal	塩分7.5g未満
◆全粥食	1300kcal	塩分7.5g未満
◆エネコン食	1300kcal	塩分7.5g未満
◆減塩食	1500kcal	塩分6g未満

普通食

常食

全粥食

パン食
(朝食のみ)

治療食

減塩食

エネルギー
コントロール食

パン食
(朝食のみ)

モバイルプラスによる食事サービスの流れ



弱い力でも噛めるしあわせ

「モバイルプラスやわら御膳」とは？

「モバイルプラスやわら御膳」は、「噛む」「飲み込む」をサポートした高齢者にやさしい「刻まない介護食」です。セントラルキッチンにて集中調理およびテクスチャ（硬さ・凝集性、附着性）の計測を行ったお食事をお届けすることで、安定した品質の介護食が手間なくご提供できます。これまでの暮らしの中に当たり前にあったお食事を、これからも同じように食べられる喜びを感じていただける、高齢者のためのお食事です。

普通食

刻み食

今までの介護食

刻み食のデメリット

- 1 見た目が悪い
- 2 何を食べているのかわからない
- 3 口のなかでばらけて、食べづらい
- 4 嚥食量の低下
- 5 誤嚥性肺炎の危険性

これからの新しい介護食

やわら御膳のメリット

- 1 料理に料理らしいカタチがある
- 2 口に取り込みやすい食材の形状を実現
- 3 弱い力でも噛みやすい
- 4 口のなかでまとまり飲み込みやすい
- 5 少ない労働力で均一な質を保てる

「モバイルプラスやわら御膳」メニュー例

365日、朝・昼・夕、四季折々のお食事を準備しています。

朝食

卵焼き/ブロッコリー酢味噌がけ/
りんごコンポート/ごはん/みそ汁/牛乳

昼食

からすがれい梅焼き/茄子の肉味噌がけ/
ほうれん草ごま和え/ごはん/お吸い物

夕食

チキン南蛮/冬瓜くず煮/胡瓜の生姜和え/
ごはん/香の物

VOICE お客様の声

VOICE 1

想像以上にやわらかく、感動しました。他病院との差別化という観点からも導入を検討したいです。

VOICE 2

鶏肉はもっと硬く、パサパサだと思いましたが、やわらかくおいしいです。

VOICE 3

葉物のみキザミというご利用者も多いですが、これならそのまま提供できます。



Topic 2

朝食から夕食まで、いつもと違う日曜日を！ 「みんなの日曜日」の取り組み



おでかけランチ①-A
ココイチ特製カレー / 福神漬け / ハンバーグ(トッピング) / 野菜ジュース

カレーハウス「ココイチ」の店舗で食べる味とは違った、塩分控えめのカレーライスにはなりますが、カレーライス専門店として、皆様に自慢できる味の商品を日清医療食品様と試行錯誤を繰り返し、完成させました。「ココイチ」のカレーライスで、皆様が笑顔になれば幸いです。



株式会社吉野家
外販事業部 部長
埜村 季巳 様



おでかけランチ①-B
吉野家の牛丼 / サラダ / けんちん汁

塩分制限や嚥下障害をお持ちの方々でも食事の楽しさを感じていただけるような牛丼を開発しました。味につきましては試作を繰り返し、肉の部位や形状にもこだわって作り上げた商品です。お店で「吉牛」を召し上がる感覚で外食気分を楽しんでいただければ幸いです。



株式会社吉野家
外販事業本部 アドバイザー
佐々木 透 様



おでかけランチ②-A
たいめいけん特製ハヤシライス / ジョア / スペイン風オムレツ

東京・日本橋たいめいけん三代目茂出木浩司シェフ監修のハヤシソースです。具材のカットサイズやソースの粘度を調整し、嚥下や咀嚼に不安がある方でも召し上がりやすい商品設計にしました。食塩相当量1.0g/100gと塩分にも配慮しました。小麦粉とロードを炒めて作ったルーを加えたソースは、風味高くコクのある仕上がります。外食気分を楽しんでいただければ幸いです。



たいめいけん三代目
茂出木 浩司 シェフ



株式会社ニチレイフーズ
業務用事業部 特販グループ マネジャー
水野 岳 様



おでかけランチ②-B
吉野家特製親子丼 / 青菜と大豆の白和え / お味噌汁

本商品の開発ポイントとして、塩分を抑えながらも最後のひと口までおいしく召し上がっていただくため、卵の甘み・鶏肉のコクを生かし、出汁の風味と醤油の甘辛さが際立つよう設計しました。日清医療食品様と幾度となく意見交換と試作を繰り返し完成した自信作です。



株式会社吉野家 外販事業本部
商品企画室 室長
音喜多 弘樹 様



容器ご提供



株式会社エフピコ
新規市場開発部(兼)直販営業部
ジェネラルマネージャー
和田 竜三 様



「日曜日の特別感を味わっていただく」というコンセプトのもと、実際の店舗で食べているかのような器の質感や見栄えにこだわり、試行錯誤を繰り返しました。完成後、ご利用者様に喜んでご使用いただけているとお話を伺った際の嬉しさは格別でした。

取り組みの背景

医療・福祉施設での食事は治療の一環であり、健康面に配慮された食事ではありますが、外食しているような楽しさを感じる機会は多くはありません。そこで、入院・入居されている皆様に「日曜日に外食をしていた時」のようなわくわくした気分を感じてもらいたいと考えました。

日清医療食品のアプローチ

株式会社吉野家、株式会社吉番屋などの外食チェーンや容器メーカーと協業し、医療・福祉施設に入院・入居されている皆様に、「みんなの日曜日」企画を開始しました。

朝食・夕食も特別感のある楽しいメニューをご用意



いつもご飯やパンを召し上がる方も、たまには「雑炊」や「中華粥」でほっこりする朝を



ほっこり朝食①
雑炊 / 松風焼き(付)春菊の和え物 / 牛乳



ほっこり朝食②
中華粥 / 黒酢の肉だんご(付)野菜炒め / 牛乳



夜のお楽しみごはん①中華御膳
みんなの日曜日特製 天津飯 / 海鮮焼売 / 棒棒鶏 / フルーツ
※天津飯は、東京の中華料理の名店「新橋亭(しんきょうてい)」の田中喬総料理長監修のカニ玉を使用しています。



夜のお楽しみごはん②うなぎ御膳
うなぎごはん / かにの重ね蒸し / おろし和え / デザート

社員の働き方にも好影響

「みんなの日曜日」はいつもと違う食器で気分を変えて、より食事を楽しんでいただきたいという思いから、メニューに合わせたワンウェイ食器を使用しました。洗浄が不要なこのワンウェイ食器の採用により、ご契約先事業所で勤務する社員の作業負担が軽減するという副次的な効果をもたらしています。

社員の作業負担軽減のための取り組み

多くの企業が「有給休暇義務化」に向けて、取り組みを実施しているかと思いますが、日清医療食品では以前より、食事サービス「モバイルプラス」の活用(P.15参照)など、作業負担軽減に向けた取り組みを実施しています。例えば朝食を「モバイルプラス」で提供することで出勤時間を通常より遅くするなど、社員の働き方にも好影響を与えています。厚生労働省「就労条件総合

調査」における全業種の有給取得率と比べても上回ることができました。今後も業界のリーディングカンパニーとして、社員が働きやすい労働環境の醸成に努めます。





Topic 3

お客様の健康志向ニーズに応え、ラインナップを拡充 食事宅配サービスのケアシリーズ



「やわらかい食事」

高齢化などにより硬さのある食事を摂ることが困難な方向けの栄養バランスを考えた食事です。見た目は普段食べているものと変わらず、硬さは歯ぐきでつぶせる、今までにないメニューとなっています。本商品は、調理する手間を省くだけでなく、必要な栄養素を摂取いただくことで健康寿命の延伸のサポートの一助になることを目的としています。



ラインナップの一例(2022年9月時点)

チキンカツの卵とじ



クリームシチュー



赤魚の煮付け



中華あんかけうどん



「やわらかい食事」開発者の想い

日清医療食品のノウハウを活かした新たなチャレンジ

これまで購入いただいたお客様から「もっとやわらかいお弁当はないか」という声が多く寄せられていました。しかし、見た目は普通でやわらかいものはこれまでなく、刻んであったりムース状のものなどが一般的でした。そこで、見た目は普通で、おいしく、やわらかい新たなメニューの開発に挑戦しました。

「普通の見た目」「おいしい」「やわらかい」という条件に絞り込むと、どうしても食材に限られてしまいます。そこで、調味料や味付けにバリエーションをもたせること

でその条件を克服しました。

硬さのある食事が摂れなくなった方にも、食事の喜びや楽しみを味わっていただければ望外の喜びです。



スプーンや箸で簡単につぶす・切ることができるやわらかさ

取り組みの背景

昨今の高齢者世帯や独身・単身世帯の増加、女性の社会進出、健康増進や予防医療ニーズの増加などの社会の変化に伴い、日本の在宅配食市場は増大を続けています。

日清医療食品のアプローチ

このような社会のニーズに対応するため、冷凍のお弁当をクール便でご自宅や医療・福祉施設にお届けするサービスの開発・販売を開始。その後多様化するお客様のご要望から生まれたケアシリーズは着々とラインナップを広げています。

塩分やカロリーが気になる方向け ラインナップの一例(2022年9月時点)

赤魚の煮付



牛肉のXO醤炒め



たんぱく質を控えたい方向け ラインナップの一例(2022年9月時点)

鯖のしそ香味焼き



茄子と豚肉の味噌炒め



今後の展開

多様なお客様のニーズにお応えしていく

昨今の社会情勢を鑑みても、電子レンジで加熱するだけで手軽に食事を摂れるサービスは、今後ますます需要が増加するものと思われます。医療・福祉の

食事サービスに50年以上携わった強みと、全国各地への配送体制の構築、コールセンターを強化し安心感を提供したことなどにより、多くのお客様の支持をいただいています。今後も社会的背景やお客様のニーズに敏感にお応えし、より多くのお客様に喜ばれ、満足いただけるメニューを提供していきます。



Topic 4

社員一人ひとりが専門性を高め、能力を発揮できる組織に



外国人技能実習生の受け入れ・育成

自国では困難な技術習得が可能に

技能実習制度とは、開発途上国の方々に日本の企業で働いていただくことで、母国では習得困難な技能を習得してもらうための制度です。帰国後、習得した技能を母国の経済発展に生かしていただくことを目的としています。当社では、2016年よりベトナム人技能実習生の受け入れを開始しています。その後ミャンマーからも受け入れ

を開始し、現在424名(2022年8月時点)を受け入れています。そして、2023年度には1,000名以上を受け入れる予定です。実習生と受け入れ側のそれぞれが経験を重ね、今後も継続して実習生の受け入れができるようにしていきます。

自国で技術を生かし、国の発展に寄与

日清医療食品が誇る高い衛生管理体制と大量調理技術は、開発途上国にとっては非常に重要な技術であり、帰国後、自国でその技術を生かすことは国の発展に大いに役立ちます。実習生の皆様には、多くの食事を一度に調理するために最も重要な食品の安全性確保について、実習を通して理解を深めていただきます。



入国前育成を行う学校をミャンマーに設立・開校

日清医療食品は、技能実習生として日本に入国する前の育成研修を行うため、日清医療食品ミャンマー株式会社を設立。2022年6月13日、NISSIN HEALTHCARE FOOD TRAINING SCHOOL(YANGON校)の開校式を行いました。入国後は病院や介護施設などの食事を担う業務を行うため、日本に入国する前段階から事前に衛生概念や調理技術などについて研修する場を設けることで、技能実習生が安心して日本で実習することが可能になります。また、3年間の技能実習を終えてミャンマーに戻ってからもミャンマーの今後の発展に寄与できるよう、働きかけを行います。



除幕式後、学校外看板前にて集合写真。日清医療食品ミャンマー株式会社社員と学生の皆様



学校調理室



学校入口の看板



取り組みの背景

日清医療食品の事業は命をつなぐ食事をお届けする事業であり、専門的な資格を持った社員の手による持続的なサービス提供が必須です。そのため、今後も事業を継続していくためには優秀な人材の確保・育成が大きな課題となります。

日清医療食品のアプローチ

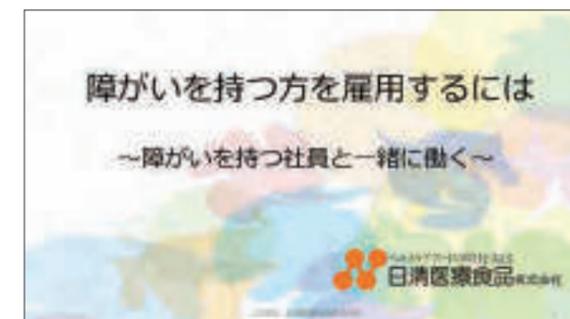
日清医療食品は、お客様から信頼され続けるパートナーとなるために、「専門的なスキル」と「寄り添う心」の両面から一人ひとりの能力の育成に努めるとともに、個々の人材が能力を発揮できる職場環境づくりを目指していきます。

障がい者雇用

障がい者を受け入れるために

日清医療食品は、障がい者雇用は企業の社会的責任(CSR)であることを基本とし、誰もが働きやすい職場づくりを推進することで、障がいを持つ方も多数活躍できる環境になっています。

障がい者の方によりよい作業環境で働いていただくために、障がい者に関する基礎知識をはじめ、採用・実習・コミュニケーション方法などをまとめた資料を作成し、社内でも共有しています。今後も社員の障がい者に対する理解と意識向上を図っていきます。



障がい者雇用に関する社内資料

障がい者就労センター「ハーティセンター」の開設

日清医療食品は、障がい者就労センター「ハーティセンター東日本」をさいたま市に開設しています。センターでは12名の障がい者の方々がメッセージカードなどの仕分け業務、データ入力業務、社員宛郵便物の作成・発送業務などにあたっています。また、社会人としての基礎知識を学ぶ時間を設けています。2022年には大阪市に「ハーティセンター西日本」を開設しました。



障がい者雇用数・雇用率の推移

	2019年	2020年	2021年
障がい者雇用数	942名	972名	1,136名
雇用率	2.51%	2.54%	2.90%



カードの仕分けと入力作業



ICT活用の研修風景



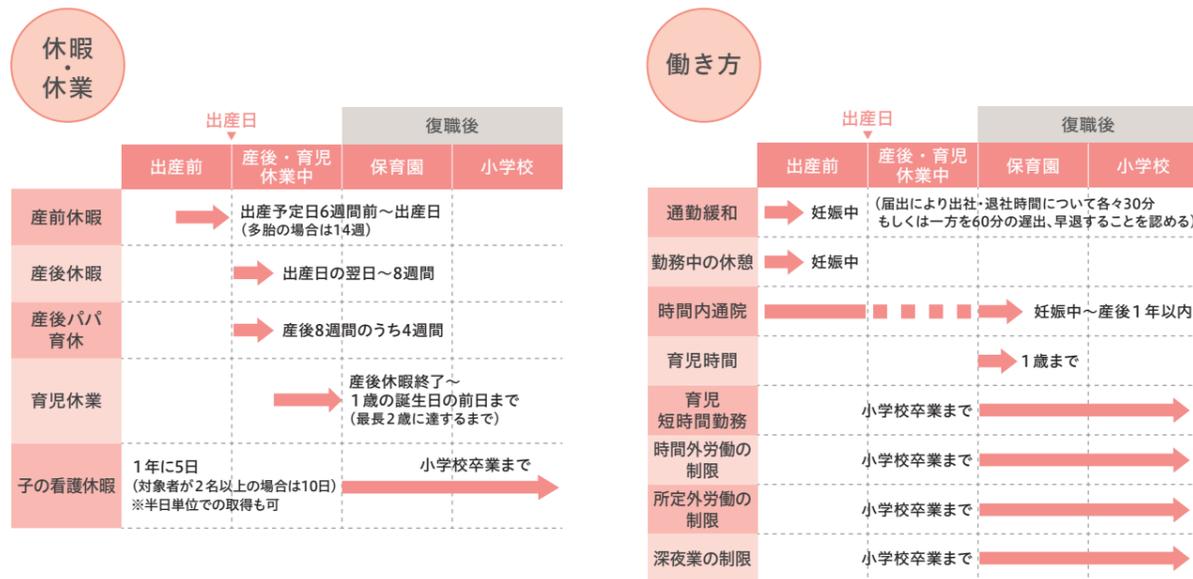
ホチキス止め作業

ライフスタイルに合った働き方の推進

日清医療食品は、多様なヘルスケアフードサービスを提供していくために、ライフスタイルに合った働き方に関する規程・諸制度を設け、多彩な人材の育成に努めるとともに、個々の人材が能力を発揮できる職場環境づくりに努めています。

出産・育児をサポートする制度

産前産後、育児中の社員が無理をせずに出産・育児にのぞめるよう、申出により勤務時間や通勤時間の調整等が可能となっています。



介護をサポートする制度

要介護状態にある家族を介護する社員が無理をせず介護できるよう、申出により勤務時間の調整が可能となっています。

制度	主な内容
時間外勤務制限	要介護状態にある家族を介護する社員は、申出により時間外労働を制限する。(1か月24時間まで・年間150時間まで)
介護休業(無給)	要介護状態にある家族を介護する社員は、申出により対象家族1名につき、通算93日間の範囲内で3回まで休業することができる。
介護短時間勤務	要介護状態にある家族を介護する社員は、申出により当該家族1人あたり3年間で2回まで、所定労働時間を6時間として、最大2時間の範囲で始業・終業時間の変更を30分単位で指定することができる。
介護のための所定外労働の制限、深夜業の制限	<ul style="list-style-type: none"> 要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせない。 要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申出た場合には、深夜業(午後10時～午前5時)を制限する。
介護休暇(無給)	要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員は、当該家族が1人の場合は1年間(4月1日～翌年3月31日)につき5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を半日単位で取得することができる。

人材育成

日清医療食品は、専門性を高める体系的な研修のみならず、社員個々の学ぶ力をサポートし、ヘルスケアフードサービスに特化した企業として、ふさわしいプロフェッショナルを育成しています。

研修教育

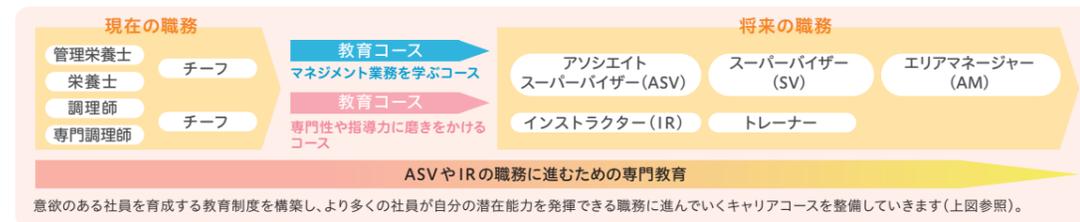
高齢化にともない、食事ニーズの変化が著しい現在ではその変化に迅速に対応できる管理栄養士・栄養士・調理師のスキルアップが重要になります。日清医療食品では、多様化するニーズに合わせOJTとOff-JTを組み合わせ

た研修教育制度と、インストラクターやメンターによる個別サポート体制により、医療・福祉分野で活躍できるプロフェッショナルを育成し続けています。

研修区分	研修名	対象	内容
医療関連サービスマーク制度指定研修	初任者研修	新規採用者	・会社の概要 ・業務上のルール、会社の規則/規程 ・給食業務の特徴 など
	現任者研修	全社員(事業所在籍)	・病院の社会的役割 ・会社の重点施策 ・衛生管理、食中毒予防 など ⇒衛生管理については動画教材を用いて学習
	事業所オリエンテーション	新規採用者	・就業開始前の確認事項(施設案内ほか) ・事業所のハウスルール など
チーフトレーニングプログラム 事業所のチーフ育成の基礎教育	◆ベーシックチーフコース ～Basic Chief Course (BCCI・II・III)～ ◆アドバンスティチーフコース ～Advance Chief Course (ACCI・II・III)～	栄養管理職	【専門知識・スキル】 ・会社とグループの概要・沿革 ・基本方針、法令/規則 ・お客様理解(診療報酬・介護報酬) ・チーフ業務概要(社内帳票、数値管理ほか) ・栄養学基礎 ・衛生管理 など
	◆ベーシックプロフェッショナルコース ～Basic Professional Course (BPC1・II)～ ◆アドバンスプロフェッショナルコース ～Advance Professional Course (APC1・II)～	調理職	【ヒューマンスキル】 ・ビジネスマナー基礎 ・お客様対応 ・社員の指導(コミュニケーション) ・問題解決の考え方 ・リーダーシップ など
定例チーフ研修	チーフセミナー	事業所チーフ(責任者)	【テーマ例】(毎年テーマを決めて実施) ・お客様と良い関係を保つには ・社内の関係者をうまく動かすには ・苦手な人とうまくコミュニケーションを取るには ・手に負えない問題にどう対処するか
チーフ就任時研修	チーフ研修(新任チーフ研修)	新任チーフ	・チーフ業務の基礎(実務的内容) ・事業所の契約理解 など
メンター(指導者)教育	メンター研修	メンター就任者	・新規入職者の指導方法 ・コミュニケーションの取り方 など
調理技術教育	調理実技研修 調理担当者研修 「美味しい食事提供」の取り組み	調理職 調理補助職	・食材の正しい取り扱い ・美味しい食事提供に必要な調理技術 ・正しい調理機器の使用法 ⇒動画教材も用いて研修を実施
社内システム研修	GohanTancs研修	事業所チーフ 栄養管理職	・GohanTancs®の概要・操作方法 (※献立作成、食材発注等を行う社内の栄養管理システム)

今後の展開

日清医療食品は、第11次中期経営計画の基本構想「人材競争力」・「組織力」の獲得、強化に向けて、人材育成プロジェクトを社内に立ち上げました。教育プログラムや組織体制、人事制度など、多面的な視点から施策を検討することで、今後さらに多彩な人材の育成に努めていきます。



プロジェクトの目標 ● 2022年度～: ASV・IR候補者教育開始、事業所中核人材向け教育の開始
● 2023・2024年度～: 新・人事制度と新・教育コースの運用開始(評価制度と教育システムの連動)、エンゲージメント向上施策の展開(1on1実施等)

社員座談会

社員の支えとなり、企業文化の源泉となる「一心館」

日清医療食品では、京都にある研修センター「一心館」を拠点に、1年間にも及ぶ独自の総合職新入社員研修を実施しています。営業の最前線や本社の人事部門で活躍する4人の若手社員たちに、一心館で学んだ仕事への考え方や基本スキル、現場体験が、その後の業務や自身の成長に、どのように活かされているのかを語ってもらいました。



丸山 和輝
本社 総務本部
人事部
キャリア開発課

金野 未奈
本社 総務本部
人事部
キャリア開発課

奥村 賢佑
北関東支店 管理部
受託業務課 主任
スーパーバイザー

高橋 夏希
横浜支店 営業部

Q.現在の担当業務と、一心館の第一印象を教えてください。

支店の営業部門や本社の人事部門で、各自の役割を担う。

丸山 私は現在、本社の人事部キャリア開発課に所属しています。主な業務としては、各事業所で働く栄養士、調理師の新卒採用や中途採用の管理業務などを行っています。入社後は、一心館での1年間の研修を経験した後、大阪の関西支店に配属され、営業職に携わりました。一心館での研修を振り返って、「1年間に及ぶ、他社と比較しても長い新人研修のおかげで、安心して社会人のスタートを切ることができた」と思います。支店に配属されて実務に携わる前に、求められる基本的なビジネスマナーやスキルをじっくりと学ぶ時間を持てました。

金野 私も丸山さんと同じく、人事部キャリア開発課で採用業務を担当しています。一心館で研修を受けた後は、埼玉の北関東支店(現・埼玉支店)に配属されました。その時は、この座談会のメンバーでもある奥村さんにメン

ターとしてフォローしてもらいながら、営業業務に携わりました。一心館での研修に関しては、まずは1年間という期間の長さには驚かされました。しかし一心館での1年間を通して、私は同期入社仲間との絆という宝を得ました。また今は、新人の研修にたくさんの時間とコストをかけてもらったことに対して、非常にありがたいなと思っています。

奥村 私は2015年に入社し、一心館を卒業後、北関東支店に配属となり6年間にわたり営業部門で働いています。直近の3年間は、複数の医療・福祉施設を担当して営業の役割を果たすとともに、各事業所を支える数百名のスタッフを取りまとめるSV(スーパーバイザー)を兼務する形で仕事をしています。一心館での研修については、私も一番強く感じているのは、貴重な機会を与えてもらったことへの感謝です。

高橋 私は、2019年に入社し一心館での研修を経て、横浜支店で給食受託業務の新規営業に携わっています。金野さんの話にもあった1年間の研修期間については、正直に言うと「ちょっと長いな」と思いました。一緒に社会人になった友人たちが、どんどん実務をこなし始めている様子を見て、「自分も早く、実際の仕事を始めたい」という気持ちになっていました。でも、あの1年間で学んだことが、今の自分の支えになっています。



Q.一心館での研修で印象に残るプログラムを教えてください。

いろいろな人と出会い、いろいろな現場を知った。

丸山 特に印象に残るプログラムは、事業所実習です。日清医療食品が契約している病院、施設の厨房に職場の一員として入って、「どんなサービスを提供しているのか」を実体験できたことは、その後の業務に大いに役立ちました。また限られた地域ではなく、全国各地の支店での同行研修を経験できたのも、「視野が広がる」という意味で非常に良かったと思います。

金野 私は、グループ会社のワタキューセイモア(株)の洗濯工場での実習が印象に残っています。暑い夏の日にも、病院で使われるリネン類の洗濯や仕上げに黙々と取り組む皆さんの姿に、頭が下がる思いがしました。その他、その年のプログラムとして実施された京都のお寺での禅体験も忘れられません。世俗とは離れた価値観で、衣食や労働と向き合う禅の精神に触れて、自分の世界が大きく広がりました。

奥村 私は、一心館の研修で全国各地の3支店での営業実習を経験しました。そこで、いろいろな人との出会

いがあったからこそ今の自分があると感じています。また、2人1組となって一心館の研修期間を過ごした同期入社仲間も、かけがえのない存在です。隣同士の部屋で暮らして、毎日のように行き来し、食事と一緒にして、時には喧嘩をすることも…。共に過ごした密度の濃い時間は、自分の人生の栄養になっています。

高橋 事業所や支店での実習も勉強になりましたが、私は組織実習というグループワークを取り上げたいと思います。総勢約60名の新入社員が2つのグループに分かれて、実際の会社組織のように各自に役割が与えられて、ひとつの課題について議論しプレゼンテーションをまとめるというものでした。仲間と協力する大切さを知るだけでなく、グループワークの過程では、メンバーとメンバーがぶつかり合ったり、あるいは感情をむきだしにしたりする場面を目の当たりにして、組織と人についての価値ある学びを得られました。

一心館研修の概要

社会人として必要な基礎から「一心に」学ぶ研修プログラム

「一心館研修」とは、京都にある研修センター「一心館」において実施する新入社員研修です。社会人としての基礎を固めるのと同時に、同期と切磋琢磨しながら絆を育む、独自のプログラムです。外見や身だしなみ、礼儀、マナーといった社会人の基礎に加えて、PDCAや報告・連絡・相談といった仕事を円滑に動かすためのスキルを学び、他者との良好な関係性を築くためのヒューマンスキルにも時間をかけます。また、全国の支店での営業・SV同行、厨房実習など、実際の業務やさまざまな先輩スタッフと触れ合う機会も用意されています。

一心館研修のプログラム



Q. 一心館の根底にある「ワタキューグループ基本方針」は、どんな存在ですか？

進むべき道を教えてくれる、未来への指針。

丸山 一心館の研修を受けてから数年が経ちましたが、一心館の根底にある「ワタキューグループ基本方針」は、私の拠り所になっています。「業務を進めるうえで悩んだり迷ったりした際に、基本方針に立ち返ることで、どうすべきかが見えてきて、問題の解決に向けて動き出せた」という経験が何度もあります。

高橋 私は「ワタキューグループ基本方針」にある「〇〇をさせて“頂いている”」「〇〇をして“頂いている”」という言葉が気に入っています。「上司やメンターの方に貴重な時間を割いて相談にのって“頂いている”からこそ、今まで働いてこられた」という思いがあるからです。また、実際に働いている中で、事業所の方々に助けて“頂いている”からこそ、自分のお客様にサービスを提供できるのだと実感しています。

金野 「ワタキューグループ基本方針」にある「感謝の気持ち」と「謙虚な姿勢」は、一心館の研修内容や役員の方から社員へのメッセージを通じて、日清医療食品の企業文化として定着していると感じます。誰もが、思いやりの心を持ち、互いに協力し合って働こうとする環境に身を置けるのは、とても幸せです。

奥村 「感謝の気持ち」と「謙虚な姿勢」を形にした行動として、一心館では「丁寧なお辞儀」を徹底して教えられます。日々の業務に追われる実務の場で、常に丁寧なお辞儀を実践するというのは、現実的でないかもしれません。それでも私は、折に触れて「自分はきちんとしたお辞儀ができていますか？」と一心館での研修を思い出して、襟を正すことを心がけています。



Q. 一心館の研修は、働き続けるうえでの助けになっていますか？

人と人の信頼関係、働きやすい職場につながる研修。

丸山 一心館で学んだ根底にある「ワタキューグループ基本方針」「四つの約束」が、仕事の助けになっています。特に2つ目の約束として書かれている「報告・連絡・相談」は、いつも私の心の中にあります。一般的に「報告・連絡・相談」は、社内、つまり上司に対して求められる行動と思われがちです。しかし、営業担当として働く中で、社外、すなわちお客様との信頼関係を構築するために欠かせないものです。

金野 私は、一心館で学んだ社是や「ワタキューグループ基本方針」をみんなが共有している職場環境が、仕事の壁を乗り越える助けになっていると思います。営業職をしていた頃に、悩み事があり眠れない時期がありました。そうした時に、メンターだった奥村さんが、私の状態を心配し、いろいろな情報やアドバイスを提供してくださり、とても心強く感じました。みんなが思いやりの心を大切にしている日清医療食品では、私と同じような経験を持つ人が少なくないのではないのでしょうか。

奥村 職場の人間関係だけでなく、私は一心館で築いた同期入社仲間とのつながりに大いに助けられています。いろいろな壁にぶち当たった時に、なぜかタイミングよく同期入社仲間から連絡が来ることが少ないのです。話をしてもすべてが解決するわけではありませんが、「聞いてもらえる人がいる」というだけで、心が落ち着き、頭の中が整理され、解決策が見えてくるのがよくあります。

高橋 私も同期入社仲間とのつながりが、営業担当として働くうえでの支えになっています。もちろん上司や先輩に相談することが、解決策を見つける近道ではありません。しかし同じ時期に営業の仕事スタートした者同士が悩みを聞き合ったり、アドバイスを提供し合ったりする時間は、互いの成長にとって有意義なプロセスではないか、と思います。

Q. 一心館をはじめ、人材育成制度に関する意見を聞かせてください。

大切なものを次世代へと継承するために。

奥村 一心館の研修については、「期間が長い」という声も聞きますが、私の意見は違います。お客様や仲間に対する思いやり、基本的な業務スキルなどを一人ひとりの基盤として定着させるには、一心館の研修のように時間をかけた取り組みが必要です。

高橋 一心館の研修は、是非そのまま継続されるといいなと思います。加えて、これから入社してくる皆さんのために、新しいプログラムが拡充されていくことも期待します。たとえば私なら、自分の経験から、内勤部門での実習を提案します。コロナ禍に配属された私の年代は、お客様先への営業同行が実施できなかった代わりに、支店の商品部・企画課・総務部などでの実習が行われました。その中で培った、いろいろな部署の人たちとの人間関係は、きっと今後の仕事の役に立つと思うからです。

丸山 私は、一心館を卒館した後の研修や、事業所社員など様々な職種の研修プログラムがもっと整備されるべき、

と思います。推進中の「第11次中期経営計画」でも、「人材競争力」「組織力」「コミュニケーション力」など人材育成と密接に関わるテーマが基本構想として掲げられていますから、新入社員以外の教育研修にも、これまで以上に力が注がれていくでしょう。

金野 実際に、すでに丸山さんの発言の通りになってきています。現在、日清医療食品では教育研修に関わる新しい施策が様々な形で動き始めています。一方で、一心館の研修も「心」への思いを継承しながらも、時代のニーズや受講者の意見を取り入れて、絶えず見直しが行われています。一心館の研修と新たな研修によって、「感謝の気持ち」と「謙虚な姿勢」を持った人づくり・組織づくりがさらに発展していくでしょう。

Q. 将来に向けた抱負を聞かせてください。

一心館の教えを胸に、それぞれの可能性に挑戦。

金野 「金野さんがいるから、会社に行くのが楽しい、職場の雰囲気良くなる」と言われるようになりたいと思います。また業務のうえでは、社員はもちろん家族の幸せを考えた福利厚生施策に取り組みたいと考えます。「日清医療食品を、社員が勤めて良かったと思える会社にする」が私のミッションです。

高橋 私は、一心館の卒館の時に掲げた抱負「絶対に謙虚な姿勢を忘れない」を大切にしていきます。営業職として経験を積んでいくと、「後輩を指導する」「取引先の方に指示を出す」といった場面が次第に増えていきますが、どんな立場になっても、謙虚な姿勢であり続けたいと思います。

奥村 私の理想は、「周囲の人たちを活かせる存在」です。営業の最前線にいると、「自分の成績を上げればいい」「上司に認めてもらえばいい」といった狭い見になりがちですが、それでは日清医療食品には似つかわしくありません。一心館で学んだ「思いやりの心」「互いに協力」に通じる「周りの人を活かす」「組織の全員に活躍してもらう」という考え方を実践していきます。

丸山 「20～30代の自分たちが日清医療食品の次代を担うのだ」という自覚を持って、業務に取り組んでいきたいと考えています。「特定の専門性を究める」もしくは「ジョブローテーションを経験して幅広いスキルを身に付けていく」…。どのようなキャリアに挑戦するにしても、一心館で学んだことが一人ひとりの未来への確かな指針になってくれる、と私は確信しています。これからも、一心館の教えをそれぞれに抱きながら、互いに協力し刺激し合って、成長していきましょう。



CSR活動 食品安全管理体制

さらに安全・安心な食の実現へ。深化する管理体制。

仕入れプロセス



全国約5,400の医療・社会福祉施設に食事サービスの提供をするリーディングカンパニーとして、安全・安心な食事を提供することは社会的責任であると認識しています。そのため日清医療食品は、過去の教訓も踏まえた徹底した食品安全管理体制を構築。仕入れ段階から厨房での作業までのすべての工程を厳しくチェックする仕組みを強化し続けています。

1 仕入れ検討段階

バイヤーと食品管理課が連携し、安全・安心な商品候補を選定

新たに購入を検討する商品については、バイヤーが食べる方にふさわしい商品を検討した後、食品管理課が仕様書や一括表示欄などに記載されている原材料、添加物、製造工場、製造工程などの商品情報を確認します。候補となる商品の情報はすべて商品データベースに入力し、万一、原材料由来の問題が発生した場合でも迅速なトレースバックができる体制を構築しています。

2 仕入れ先(食品工場)の選定段階

書類監査と工程監査で、仕入れ先(食品工場)を評価

新規採用工場に対しては、当社で設定した工場監査実施基準に則り原則FSSC22000などの食品安全マネジメントシステム認証を有することを要求しています。要求する食品安全マネジメントシステム認証を所有しない場合、またはそれぞれの商品の持つ品質に関するリスクを考慮の上でリスクが高いと判断される場合には、食品管理課担当者による現地工場監査を実施します。工程監査は、実際に工場に赴き、国際的な食品安全マネジメント認証「FSSC22000」に基づく約150項目からなる「工場監査シート」に沿って評価するとともに、工場担当者対話しながら管理状態を確認しています。既存商品についても前年度のクレーム発生状況をもとに工場監査を実施し、改善状況を現地で確認する体制としています。

3 物流

品質・安全性確保を徹底するため、「物流監査」を実施

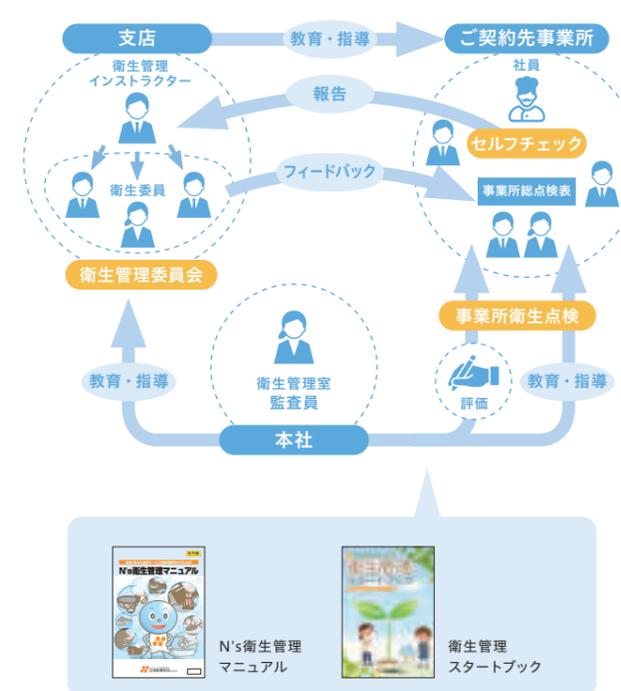
運送や保管段階の温度管理は、商品の品質・安全性に大きく影響するため、「物流監査」を実施しています。物流管理課の担当者が、物流委託会社の全国の倉庫・中継点を巡回し、食材の扱いや温度管理体制などの物流品質についてチェックしています。

4 厨房

蓄積した衛生管理ノウハウを活かして、衛生管理室がサポート

厨房での衛生管理においては、「衛生管理室」がご契約先事業所をサポートする体制を構築しています。厚生労働省通知の「大量調理施設衛生管理マニュアル」をベースにHACCP手法を取り入れたマニュアル「N's衛生管理マニュアル」を作成。また、わかりやすい教育ツール(動画・小冊子)を制作し、教育・指導を実施しています。また本社に所属する衛生管理室監査員が、全国のご契約施設を直接訪問し、監査・指導をしています。*不適合項目については、改善を行い、支店・本社へ文書で報告を行います。

※現在は、コロナの影響により、直接訪問を控えています。代わりに、全国のご契約先事業所から無作為に選抜し、Webカメラを使用したリモート監査を行っています。



5 仕入れ開始後

メーカー様とともに品質改善に取り組む「品質協議会」を実施

患者様や入所者の皆様、お客様、ご契約先事業所などからのクレームを一年ごとに集計・分析し、「品質協議会」において仕入先様と改善策を協議しています。クレームの発生原因や改善に向けた取り組みを仕入先の営業・品質管理担当者と直接対話をしながら共有し、商品品質の向上に努めています。

CSR活動 コーポレート・ガバナンス/コンプライアンス

日清医療食品は、コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの強化を、CSR経営の基盤と位置づけ、さまざまな取り組みを推進しています。

コーポレート・ガバナンスの強化

ワタキューグループ基本方針と、社是である「心」に則り、ステークホルダーの皆様の「心」を尊重し、「企業の公正性・透明性の向上」「意思決定プロセスの徹底」「コンプライアンスの徹底」の3つをテーマにコーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

内部監査体制

日清医療食品の内部統制室は、全国の17カ所の支店および日清医療食品のグループ会社、本社各部室に対して年1回、監査を実施しています。関連法令、社会諸規程の遵守にとどまらず、ワタキューグループ基本方針と社是「心」に基づく、より健全な内部統制環境の構築を推進しています。そのための最も重要な施策として、ご契約先事業所に訪問して現場の声を伺い、発生するリスクへの「早期発見・正しい対応」に努めています。

コンプライアンスの徹底

現在の企業を取り巻く社会環境において、業務遂行に直接関係する法令を遵守するだけでは信頼や共感を得ることはできません。特に当社は業界のリーディングカンパニーであることから、他社に比べて高い水準の倫理行動が求められています。

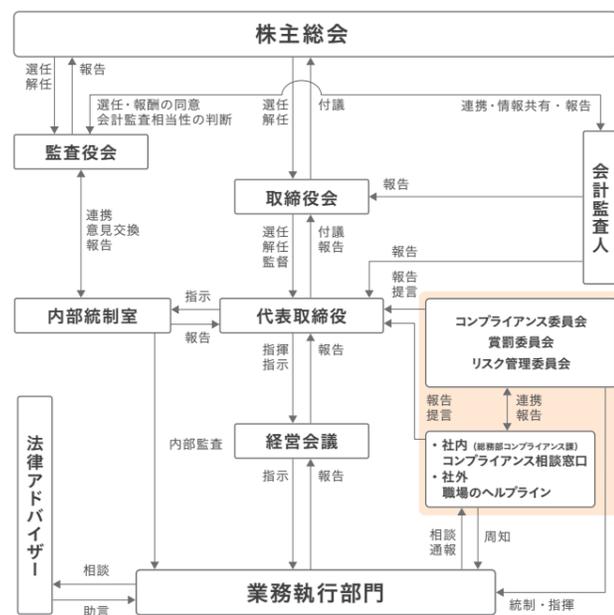
こうした認識をもとに当社では、会社の諸活動に関わる法令や当社の基本方針、定款・規程・社内ルール、さらには広く社会規範も含めた「規範の遵守」を必要としています。そしてこれらを実践するために、毎年、コンプライアンス・プログラムに基づき研修等を実施しています。

また内部通報制度を適切に運用するため社内・社外に社員相談窓口を設置し、問題への早期発見・早期対応に努めています。

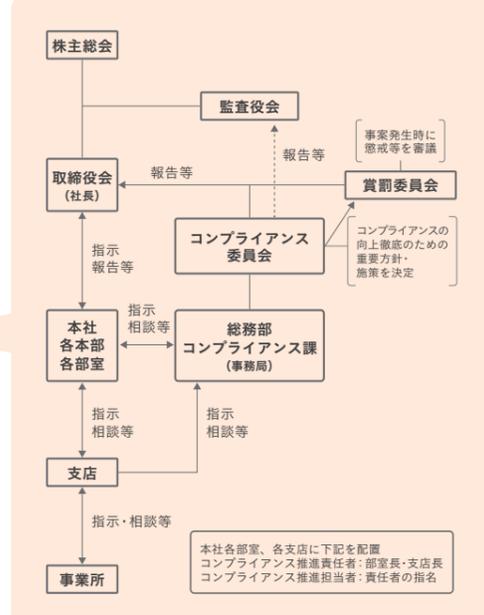
基本となる考え方

事業に関わる多様なステークホルダーの皆様と健全な関係を保ち、持続的に成長するためにワタキューグループ基本方針と「四つの約束」を定めています。また「コンプライアンス憲章」を定め、全社員を対象にコンプライアンスに関するパンフレットの配布や研修を実施しています。

企業統治体制



コンプライアンス体制



CSR活動 災害対策

日清医療食品では、365日欠かさず安定した食事の供給を実施するために、「4つの柱」を軸に、緊急時の現場の支援活動を行っています。

日清医療食品の災害対策4つの柱

通信手段の強化

社員の安否確認と同時に、ご契約先事業所でのインフラ状況を確認できる安否確認システムを導入。災害時にご契約先事業所の状況を把握することで、迅速な対応を行います。また、本社・支店・営業所・セントラルキッチン(以下、CK)での連絡体制を確立するため、携帯電話より耐震性があり、災害時でも通話制限を受けないMCA無線を導入しています。

電源確保

災害等の停電時に必要な電源(MCA無線、安否・ライフライン確認システム等)を確保するため、蓄電池を本社・支店・営業所・CKに設置しました。



災害時対応マニュアル

東日本大震災以降にマニュアルを刷新し配布。また、対策の適宜見直しのため定期的に災害対策委員会を開催し、訓練等を実施しています。

非常用備蓄倉庫の設置

全国各地(北海道から沖縄まで)の倉庫に「非常用備蓄品」を設置。ライフラインが寸断されてもスムーズに食事を提供できるよう、非常用品を備蓄しています。

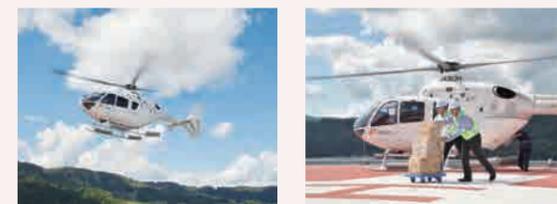
- 非常用備蓄品
- 1. 備蓄用水(2L)
 - 2. ディスポ蓋付汁椀
 - 3. カセットコンロ
 - 4. カセットボンベ
 - 5. 食品用ラップフィルム
 - 6. ガソリン缶
 - 7. プラスチックコップ
 - 8. 先割れスプーン



ヘリコプターの運用

地震等の被害によって陸路が寸断された場合、陸上の搬送ルートが使えない状況となります。そのためヘリコプター会社と契約し、災害状況、支援物資量に合わせたヘリコプターによる物資搬送を可能にしています。

ヘリコプター会社 ヒラタ学園



災害時献立の考案

災害時、食料品の確保は重大な課題です。電気・水道・ガスのすべてのインフラが寸断された場合でも食事サービスの提供が継続できるように、災害時を見込んだ献立の準備および食材の備蓄をしています。



CSR活動 地球環境とともに

日清医療食品は、次世代の人々に美しい地球環境というバトンをつなぐために、一人ひとりの環境意識を高め、継続的に環境負荷の低減に取り組んでいます。

食品リサイクルの推進

日清医療食品は、調理の際に出る食品廃棄物のリサイクルを、セントラルキッチンおよびご契約先事業所で推進しています。

セントラルキッチンで

日清医療食品では、年間約15tの使用済食用油を回収し、市営バス等のバイオディーゼル燃料や石鹸としてリサイクルして活用いただく取り組みを行っています。また、ヘルスケアフードサービスセンター名古屋やヘルスケアフードファクトリー亀岡では、食品廃棄物などを廃材処理工場から粉碎加工して回収。100%を養豚所の飼料として使用していただいています。



森林保全活動

ワタキューグループでは、森林を守り育てる運動「京都モデルフォレスト運動」に参加し、グループ創業の地 井手町にある大正池周辺、約36ヘクタールを対象に間伐作業、除伐整備などの森林整備活動を行っています。日清医療食品は、2012年度からこの活動に参加しています。また、認定NPO法人富士山クラブの協力のもと、富士山麓の清掃活動を2011年から実施しています。



VOICE 清掃活動に参加した新入社員の声

予想していたよりゴミが多い実態がありました。一人ひとりが環境を守る意識を高めて、行動することが大事だと思いました。



CSR活動 地域社会とともに

日清医療食品は、ヘルスケアフードを日本全国に展開するリーディングカンパニーとして、培ってきた「食」の知見・人材などを活かした、さまざまな地域貢献活動に取り組んでいます。

産学連携・育成支援

少子高齢化に伴い、医療施設や社会福祉施設の現場ではますます即戦力となる管理栄養士が求められるとともに、誰でも均一な食事提供ができるクックチル方式の重要性が高まっています。しかし授業の現場では、企業と連携をしない限り、クックチル方式について実務を経験できないのが実情です。こうした背景を受けて、日清医療食品は、管理栄養士の養成を目指す大学の授業において、クックチル方式を活用した「モバイルプラス」を調理実習に提供しています。実務を知った即戦力となる人材を育成することで、業界活性化を図っていきます。



VOICE 実習に参加した学生の声

VOICE 1
モバイルプラスを活用することで下処理の工程がなく、調理へ早く取りかかることができ、食品の衛生面でも優れていると感じました。またインシデントの発生する確率も抑えられると感じました。

VOICE 2
クックチル方式を活用した食事は品質が落ちないか不安だったけれど、浅漬けはシャキシャキしていて、みそ汁のモヤシもしっかり食感があり、すごくおいしかったです。

VOICE 3
モバイルプラスは病院や施設で献立を作成する必要がないので、管理栄養士の仕事が減らせるし、自分が考えられないようなメニューもあって選択の幅が広がると感じました。



VOICE 実習を担当した先生の声

地方は特に少子高齢化に加え、人口流出の割合が高い傾向にあるので、これから人手不足がますます問題になります。しかし、モバイルプラスを利用すれば少人数でも食事を提供でき、管理栄養士が本来の役目に集中できます。従来のやり方だけでは対応できない状況に直面したとき、新たな方法も選択肢の一つとして使えるよう学んでほしいと思いました。

社会貢献活動

2014年から日本赤十字社とコラボし、年2回献血キャンペーンを行っています。新型コロナウイルス感染症対応で医療がひっ迫する中、近年ではさらに自然災害が全国で多発し、医療救護活動等の支援をするため、献血応援キャンペーンを実施しています。

