

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いただきました。



**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

礼儀・マナー	仕事の基礎	医療・福祉 専門知識	ヒューマン スキル
PC研修	厨房実習	営業・ SV同行	問題解決 スキル



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、一心館で学んだ社は「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、とても心強くなりました。みんなが思いやりの心を大切にす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の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** 私も同期入社の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。

