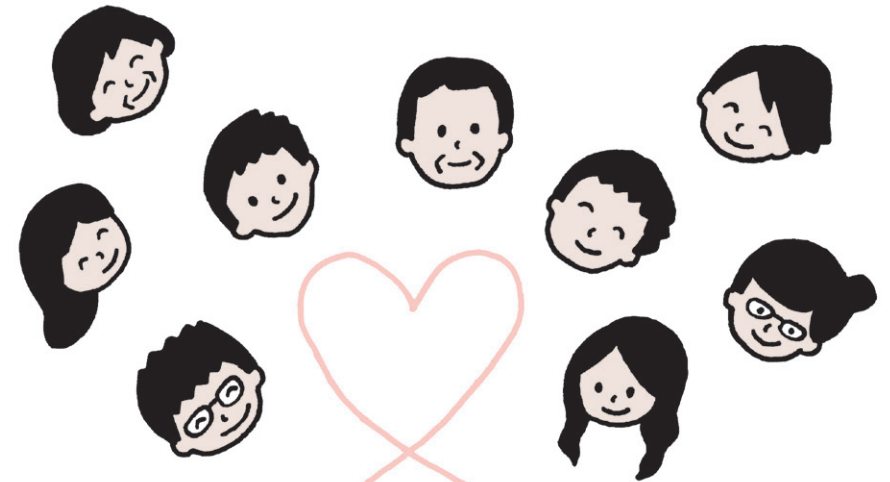


社員とともに

多様な人材が働きやすい職場環境づくり

日清医療食品は、会社と社員がともに持続的に成長できるよう、国籍や人種、性別、年齢、信条、障がいの有無などに関わることなく、多様な人材に能力や実績に応じた活躍機会を提供するよう努めています。また、社員が安心して、やりがいをもっていきいきと仕事をするための職場環境づくりや各種制度の整備に努めています。



人権の尊重

日清医療食品は、職場における人権意識の啓発に努めるとともに、雇用および処遇における差別や個人の尊厳を傷つける行為を禁止するなど、差別のない明るい社会の実現を目指しています。その一貫として、2008年からは「セクシュアルハラスメント防止規程」を運用しています。また、万一問題が生じた時や問題を未然に防ぐために、社外の相談窓口として「職場のヘルプライン」を、社内の相談窓口として「社長ホットライン」を設けています。運用に際しては、相談・通報者のプライバシーを厳守し、相談・通報内容が第三者に漏洩することがないように努めています。

バースデーカードの配布

日清医療食品では毎年、社員の誕生日に、お祝いと日頃業務に励んでいただいている感謝の気持ちを込めて、社長から図書カードつきのバースデーカードを自宅に送っています。



2009年カード



2012年カード

健康管理

日清医療食品は、社員が心身ともに健康に業務を行えるよう、定期健康診断を行うことはもとより、メンタルヘルスに関する冊子を配布し、セルフチェックができる仕組みをつくっています。また、2009年9月には全社員とその家族を対象とした冊子「家族みんなでノロウイルス・インフルエンザをノックアウト大作戦」を発刊しました。冊子は、衛生管理室が企画し、当社のグループ会社である(株)現代けんこう出版が制作。社員の家族にも読んでいただけるよう、漫画風の読み物としました。加えて、2012年度は、職場で起こりがちな骨折や捻挫、打撲などの事故を防止するため、労働災害に関する啓発ポスターを作成、全ご契約先事業所に配布したほか、労働安全をテーマに研修を実施しました。



メンタルヘルスセルフケアマニュアル



ノックアウト大作戦

労災防止ポスター

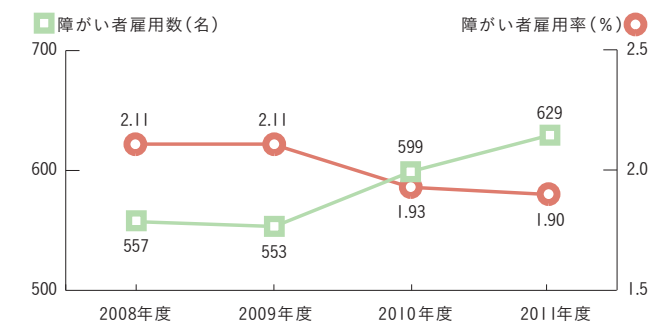
Voice 衛生管理室 高野 敏

「ノロウイルス予防の冊子の作成にあたっては、「ご契約先事業所で働いている社員の家族の方々に読んでいただけること」を重視し、デザイナーの皆様へ依頼したところ、キャラクターの設定やその家族構成に至るまで、想像以上のご提案をいただくことができました。後で、担当デザイナーの方と話す機会があったのですが、数年前にノロウイルスに感染したことがあったデザイナーも参加されていたそうで、その経験を踏まえて皆でリアルな表現にこだわったそうです。社員の健康は家族や身近な仲間たちに支えられています。これからもいろいろな啓発活動に工夫していききたいと思います。」

障がい者雇用

「障がいのある人もない人も、お互い特別に区別されことなく、社会生活をともにするのが正常なことであり、本来の望ましい姿である」という考え方やそれに向けた運動・施策を「ノーマライゼーション」と呼びます。日清医療食品は、この考え方に基づき、障がい者の雇用に努めるとともに、誰もが快適に働ける環境づくりを目指して、一部のご契約先事業所やヘルスケアフードサービスセンターで職場体験の受け入れなどを実施しています。

障がい者雇用数・雇用率



Close Up

「ATARIMAEプロジェクト」への参加

日清医療食品は、厚生労働省が推進する「ATARIMAEプロジェクト」に2010年10月からサポーターとして参加しています。このプロジェクトは、「障がいのある人もない人もともに働き生きる喜びを感じあえる社会の実現」を目指す取り組みで、2つのミッションを掲げています。一つは、「無関心や偏見による心のバリアによって障がい者が就労機会に恵まれていないことを多くの方に知っていただくための広報活動やキャンペーン」です。もう一つは「インターネット等さまざまな媒体を通じ、障がい者雇用促進に役立つ情報を提供していくこと」です。2012年10月末現在、国内3,436社の「ATARIMAE企業(ATARIMAE宣言をしたサポーター企業)」が活動に参加しています。



「ハマライゼーション企業」としてグランプリを受賞

横浜市では、2007年度から、障がいのある人を雇用し、障がいのある人が働きやすい職場環境をつくるための努力や独自の工夫を行っている企業(事業所)を「ハマライゼーション企業(「ヨコハマ・ノーマライゼーション企業」の略称)」として表彰し、その取り組み内容をWebサイトやパンフレットなどを通じて広く紹介する事業を推進しています。日清医療食品の横浜支店は、2009年に「ハマライゼーション企業グランプリ」を受賞。「障がい種別にかかわらず雇用・顧客満足・社員満足の理念のもと、支援機関などとも連携し、職場全体で力強く雇用を支えている」という評価をいただきました。

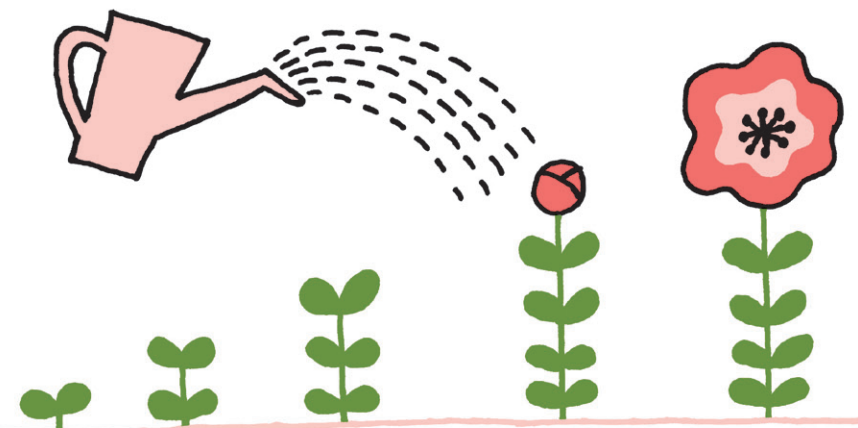


ハマライゼーション企業グランプリ表彰式

社員とともに

プロフェッショナル人材の育成

日清医療食品は、医療・福祉を「食」で支えるという志と、ヘルスケアフードサービスの専門企業にふさわしい専門知識やスキルを併せ持つプロフェッショナルの育成を目指して教育体制の充実を図っています。



グループ社員の育成拠点「一心館」

「ワタキューグループ研修センター一心館」は、ワタキューグループの社は「心」のもと、何事にも感謝の気持ちと謙虚な姿勢で接する人材の育成を目指して2011年4月に京都にオープンしました。2012年度は、基本方針の徹底、グループの協働体制の土台形成を目的として、グループ会社合同で総合職の新入社員研修を実施しました。研修では、ワタキューグループ社員としての礼儀、ビジネスマナーや業務スキルなど、社会人基礎力の習得だけでなく、グループ会社の理解を深めるとともに、富士山清掃、施設でのボランティア活動を通してグループの生業である社会への貢献を体感しました。



研修風景

総合職の育成方針

お客様にご満足いただける食事サービスを提供するためには、社員一人ひとりがいきいきと仕事をし、成果を上げていくことが大切です。日清医療食品では、そのために次の3つの要素を重視して人材を育成しています。一つは、各自の業務をスムーズに遂行するスキルを高めること。二つめは、自己実現のために明確な意欲をもつこと。三つめは、周囲との協働や、日清医療食品の一員としての価値観を確立すること。こうした認識やスキルを向上していけるよう、社員個々の役割や業務の成熟度に合わせて「職種別」「階層別」のプログラムを実施しています。

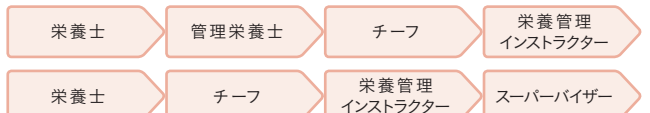


研修風景

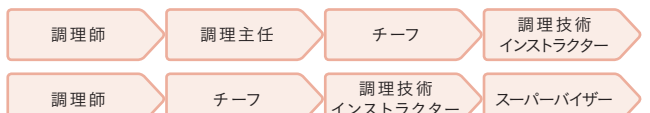
栄養士・調理師の育成方針

日清医療食品のお客様の多くは、医療・福祉施設です。そうした施設で提供する「食」や「食事サポート」は、召し上がるすべての方においておいしい食事を提供するという役割だけではなく、一人ひとりの健康や人生を預かるという重要な役割も含まれています。こうした考えをもとに、日清医療食品では、栄養士や調理師の育成においては、それぞれがプロフェッショナルとして自立でき、また個々のスキルアップやキャリアアップにつながる研修プログラムを多数用意しています。また、独自の管理栄養士育成カリキュラムもあり、毎年300名以上の資格取得者を輩出しています。

栄養士のステップアップの一例



調理師のステップアップの一例



Close Up

「全国料理コンテスト」を開催

日清医療食品では、調理技術やプレゼンテーション力、献立作成における提案力の向上など、ヘルスケアフードサービスの専門家としてのノウハウを高めていくために、1997年度から、栄養士、調理師を対象とした「全国料理コンテスト」を実施しています。コンテストでは、身近な食材を利用して、日常的な食にいきかにサプライズを感じていただけるかを支店のチームごとに競い合っています。2012年8月には10回目となる全国料理コンテストを開催し、全国から48名が参加しました。



全国料理コンテスト表彰式

コンテストの様子



コンテスト作品例



北関東支店

南九州支店

北海道支店



名古屋支店



仙台支店



中部支店



東関東支店