

「笑って」「食べる」を提供する人の会誌

しょう しょく かい ぜん  
笑 食 快 膳

「まずは食べてもらえる

ことを第一に」  
(湯本)

「戦友と共に、効率を意識しつつ」  
(原川)

「表紙の人 インタビュー」

株式会社 パワフルライフ

管理栄養士 原川 ゆかりさん (右)

調理師 湯本 あやめさん (左)

2025  
No.190

4  
月号

発行/公益社団法人 日本メデイカル給食協会

[特集1] 第46回フード・ケータリングショー  
[特集2] 第46回フード・ケータリングショー

健康・食事相談感想文 ..... 3  
協会セミナー情報 ..... 7

- 巻頭言 ..... 1
- 調理師研修会 研修報告 ..... 10
- 育成就労制度の概要 ..... 12
- 受託責任者を訪ねて ..... 17
- 会員企業紹介 ..... 18

- 協会だより ..... 24
- 耳寄り情報 ..... 26
- 賛助会員紹介 ..... 28
- 編集後記 ..... 30

## 表紙の人 インタビュー

株式会社パワフルライフにて、管理栄養士を務める原川さんと調理師を務める湯本さん。受託先である大木しょうふく苑で月に一度行われる会議にも参加し、顧客満足度向上に注力しています。そんなおふたりにお話いただきました。

### どんなお仕事を担当されていますか？

原川「メインは献立作成と調理で、どちらも食べていただく方の笑顔を想像しながらつくることを意識しています。そのほかには発注、店舗帳票の管理、そして人員が足りない施設へのヘルプに行くこともあります。」

湯本「調理業務全般と、食材在庫管理、発注のサポートです。在庫確認や適正分量のチェックの際は、栄養士と協力して効率的に業務を進められるよう工夫しています。調理が好きなので、もっと調理の時間が増えたら嬉しいなと思います。」

### このお仕事を選ばれた理由は？

原川「大学卒業後、実務を経て管理栄養士になりました。以前は受託側施設、保育園などで働いていましたが、こどもの学校行事に合わせやすく、家からも近いこの会社に転職しました。社内外問わず、スタッフ同士の仲がいいので、自分の意見を言いやすい社風がお気に入りです。」

湯本「母が給食業界に従事していることから、元々この仕事への関心がありました。長女が生まれた後は食育に興味を抱いたことがきっかけで、調理師になりました。3人の育児と両立するのは大変ですが、職場は優しい方ばかりなので助けられています。」

### 大切にしていることは？

原川「飽きの来ない献立づくり、健康かつ美味しい食事の提供を大切にしており、より良くなる方法を施設の担当者と話し合いながら試行錯誤しています。また、

調理スタッフの健康状態や衛生管理にも気を配るよう心がけています。スタッフ同士の連携がないと、入所者の健康も守れませんから！」

湯本「限られた時間、限られた人数で現場を回しているのもとても大変ですが、高齢者や体調が優れない方が多く、一人ひとりにあった食事を提供する必要があるため、食札のトレーチェックには特に気を付けています。「いつもありがとう。美味しかったよ」と言ってもらえたときには、疲れが吹っ飛びました（笑）。」

### 今後の目標を教えてください！

原川「今は毎日ママチャリを漕いで奮闘する日々ですが、いつか「海、山、畑、酪農」がそろそろ糸島市に戸建ての家を建て、My畑で家庭菜園をするのが夢です！」

湯本「家族や家財は増えたので、もっと広いところに引っ越したいんです。できたらマイホームを持ちたいので、実現のためにこれからも戦友の原川さんと一緒に頑張ります！」



株式会社パワフルライフ  
管理栄養士 原川 ゆかり さん（入社10年目）  
調理師 湯本 あやめ さん（入社6年目）

# 「給食は、栄養改善の原点」

日本栄養士会代表理事会長

中村 丁次



## 1、食事に「Nutri」が付いた

「今、なぜこれを食べるの？」突然聞かれても面食らってしまう。従来、人々は時間がきてお腹がすけば、その理由や目的は解らないまま食べてきた。しかし、この食事に目的となる「Nutri」を付けたのが「栄養学」である。無意識に食べていたことに、生きるため、健康のため、体力のため、長生きのため等、目的や意義を持たせたのである。しかも、そのことは単に経験に基づくことではなく、科学的論拠に基づいた方法により実施してきた。

日本に栄養学が導入されたのは1887（明治20）年、政府が医学の近代化を図る目的で導入したドイツ

ツ医学の一部として紹介された。栄養学が明らかにしたことは、適正な食品選択により、正しく食べれば、

危機感があつた。

## 2、栄養学研究と栄養士養成

生命の素となる栄養素がバランスよく摂取でき、人々の栄養と健康の状態を改善してくれるという事実である。明治政府は、近代国家の目標に

佐伯矩博士が設立した「栄養研究所」は、1920（大正9）年、「国立栄養研究所」として内務省の付属

「富国強兵」を掲げ、国民と軍人の体位の向上を図るために、この栄養のチカラに注目した。当時、日本人の食事は質素で、肉食を禁止した仏教の影響もあり、炭水化物を除けば、

に報道して栄養学の実践活動にも取り組んだ。しかし、深刻な食糧事情と国民の低い知識レベルでは、このような情報提供だけでは、国民の栄養状態を改善することが困難だと考

えられるようになった。佐伯所長は、現場における栄養指導の実践的リーダーを養成する必要性を感じ、医者

に包丁を持たすことはできず、調理師が医学を学ぶことは困難であったことから、両方の知識を有する専門職（栄養士）を作ることを決心したのである。

ほぼ全ての栄養素が不足状態にあつたからだ。体格は貧弱で、免疫力が低く、結核等の感染症で死亡する人が多く、このような体格では、アジアに植民地を拡大しつつあつた欧米列強国に勝つことができないという

佐伯は、1924（大正13）年、私立栄養研究所の跡地に、我が国、最初の栄養の専門職を養成する「栄養学校」を創設した。最初の卒業生が出てから20年経過した1945（昭和20）年、国は厚生省令にて「栄養士規則」を制定した。ついに国家資格として「栄養士」が誕生したのである。そして、1947（昭和22）年には、「栄養士規則」は「栄養士法」となり、栄養士は「その名称を使用して、国民の栄養指導を業とするもの」と規定された。

低く、結核等の感染症で死亡する人が多く、このような体格では、アジアに植民地を拡大しつつあつた欧米列強国に勝つことができないという

現場における栄養指導の実践的リーダーを養成する必要性を感じ、医者

に包丁を持たすことはできず、調理師が医学を学ぶことは困難であったことから、両方の知識を有する専門職（栄養士）を作ることを決心したのである。

「栄養士規則」が誕生したのは、終戦の年の5月21日であり、いつ空襲警報がでるかかわからない合間を縫って、帝国ホテルで「大日本栄養士会」設立総会が実施された。式典には、関係者が地方から赤飯のおむすびを持って集まったと言われている。

### 3、栄養士制度の存続と給食制度

終戦、間もない1951（昭和26）年、地方制度審議会から、栄養士法廃止の議論が起こった。栄養士法は、戦中、戦後の危機的食糧事情を乗り越えるための臨時の処置であり、すでに栄養欠乏から脱却できた現在、もはや国策として取り組むことはないという理由であった。日本栄養士会は、廃止法案の阻止を進めると同時に、栄養士の身分を推進させるための法的裏付けの運動を進めた。その結果、1950（昭和27）年、国民の健康、体力の向上を図る目的で「栄養改善法」が公布、施行されて、国民に栄養改善の必要性を指示し、集団給食施設に栄養士の配置を義務づけたのである。つまり、栄養

士の職業としての権利が定められ、具体的な業務として集団給食施設での管理、運営が定められた。

その理由は、給食には栄養改善上、栄養士にしかできない重要な役割が内在しているからである。

食事は、食材となる食品、それらを調理する「料理」、さらに「料理」を組み合わせた「献立」から成り立っている。食品や料理は、人々にエネルギーと栄養素を供給してくれるが、個々の内容は人間の健康を保障してくれるものではない。例えば、健康的な食品や料理だと言っても、それだけ食べれば栄養素の過不足を起し、健康のリスクになる。喫食者の必要量に応じて一日（一食）に摂取すべき全ての栄養素を過不足なく摂取できるようにするには、食品や料理を適正に組み合わせる「献立」に結実させ、人々がこの献立を喫食して、初めて健康な食事にアクセスできる。集団給食施設で、この献立を衛生的に具現化できる知識や技術を持つのが管理栄養士・栄養士であり、他の者にはできない専門性である。我が国の栄養改善の出発点はここにあった。

学校給食による学童の健全な発育、工場給食による労働者の労働生産性の向上、病院・社会福祉施設の給食による治療、増悪化防止、機能改善等は、その成果として高く評価されるべきである。日本人が人類の歴史上、かつて経験したことが無い程、長寿社会を維持し続けているのは、派手ではないが、このような地道な努力があったからだと思っ





## 第46回 フード・ケータリングショー 健康・食事相談感想文

「国際ホテル・レストランショー」「フード・ケータリングショー」「厨房設備機器展」の3展示会が（一社）日本能率協会の主催で、東京ビッグサイト東展示棟1～6ホールで開催され、当協会も主催団体の一員として2025年2月4日（火）～7日（金）まで参加しました。

今年も能率協会からの強い要望を受け、展示ブースでは「管理栄養士・栄養士による健康、食事相談コーナー」を設け、野菜摂取度測定器・ヘモグロビン量測定器・肌年齢測定器を駆使し、栄養士委員会幹事を中心に協会職員も全員参加で協力しながら機器消毒、手指消毒の徹底を図り来場者の皆様に対応いたしました。

外国人の方への対応には今年初めてポテトークを利用して対話するなど、これまでなかった場面がありました。

測定した方の中には印刷されたデータに納得する方や熱心に質問される方まで現れ、和やかな雰囲気にさせられました。



日本メディカル給食協会  
平井 英司 会長



ノベルティ

当協会には1,351名、(昨年：1,296名)と昨年を上回る来場者で盛り上がり、今回の3展示会としても49,334名(昨年：50,131名)の来場者がありました。

来場者にはノベルティをお渡ししました。

また、会場内に於いて2月6日13時20分から当協会主催のセミナーを開催しました。冒頭に協会副会長フード・ケータリングショー企画委員岩崎史嗣氏による挨拶の後、賛助会員である(株)日本給食業経営総合研究所取締役副社長井上裕基氏より「弁当・食堂・委託・完調品業態の勝ち筋 2025年勝ち残る給食会社が取り組む業績アップ事例」の演題で講演していただきました。115名の多くの方に聴講いただき、今後の取り組みについての良きアドバイスとなりました。当日の概容について「セミナー報告」として掲載しております。

この度のフード・ケータリングショーへの各社のご協力に感謝申し上げます、当日ご協力いただいた相談員の感想を掲載します。



日清医療食品株式会社  
井川 知美

今回、初めてフード・ケータリングショーに参加いたしました。私が想像していたよりも広い会場での実施のため規模に圧倒され、特に「食事相談コーナー」にはたくさんの方々に足を運んでいただくことで皆様の食生活への関心の高さをうかがうことができました。私はその中で「野菜摂取度測定」の担当をさせていただき、測定結果をもとに食事のアドバイスを行いました。普段、積極的に野菜を食べている方でも食べる野菜の種類(緑黄色野菜以外)によっては摂取度に反映されないこともあるため、オススメの野菜や食べ方などを提案いたしました。今回のこの活動を通じ管理栄養士として人々を健康な食生活に導くことのお役に立つことができたら幸いです。貴重な機会を設けていただき、ありがとうございました。



株式会社レバスト  
佐山 朱里

今回初めてフード・ケータリングショーに参加させていただきました。

協会のブースには、野菜摂取度測定、ヘモグロビン量測定、肌年齢測定の3つの測定があり、その中でも私は野菜摂取度の測定を担当させていただきました。野菜摂取度測定機は日常的に緑黄色野菜を摂取できているかを知ることができる機械です。来場された方々は野菜摂取度に自信のある方もいらっしゃいましたが、そうでない方もいて、測定後に自身の結果を見ると、満足している方のほかにやっぱり少ないよな~とおっしゃる方も多く、私が担当した中で1番良い評価のA判定が出た方は1名だけでした。野菜が不足していて悪い評価の方が大半でした。お話をうかがうと、キャベツやレタスをサラダでたくさん食べているという方が多かった印象です。そのため、結果を見ながら緑黄色野菜と淡色野菜の違いの説明や、1日に必要な野菜の摂取量の説明を主にさせていただきました。これからは頑張ります!とおっしゃってくれた方も大勢いて、食生活を見直すきっかけにもらえるのではないかとやりがいを感じました。

来場された方々とお話をして私自身刺激を受けることもたくさんありました。この経験を生かして日々の業務に励んでいきたいと思います。貴重な経験をさせていただきありがとうございました。

株式会社ニッコトラスト  
廣瀬 成美

この度は、フード・ケータリングショーの栄養相談に参加させていただきありがとうございました。私は今回で3回目の参加となるのですが、ブースのレイアウトや相談内容に変化があり、毎回新鮮な気持ちで取り組むことができ、とても有意義な時間となりました。

日常の業務では、様々なお客様とお話をする機会があまり無いため、はじめは緊張しましたが、回数を重ねるうちにお客様との会話にも慣れ、あっという間に時間が過ぎてしまいました。栄養相談というと堅苦しいイメージがありますが、ベジチェックや肌年齢チェックなど気軽な測定を行い自分自身の健康状況を知ること、お客様が少しでも健康について考えるきっかけになれば良いなと思いました。

また、ブースでの接客中や休憩時間などで、他の会社の栄養士さんと日々の業務内容なども共有でき、とても貴重な時間となりました。機会があればまた参加させていただきたいです。ありがとうございました。





日清医療食品株式会社  
河野 理会

今回は「肌年齢測定」の担当をさせていただきました。久々の参加で不安なことがたくさんありましたが、皆さんが優しく指導してくださり、連携をとりながらスムーズに対応することができたと思います。参加したのは3日目でしたが、時折行列ができるほどの盛況ぶり、「昨日のリベンジに来ました」という方や、「毎年チェックしています」という方もおりました。一緒に結果を見守ったり、「去年よりも結果が良くなった！」というお話を聞いたり、とても楽しい一日でした。ご来場いただいた方が結果に一喜一憂する様子を見ながら、普段の食生活を振り返っていただくきっかけになったのではないかと思います。普段はあまり栄養相談などの機会がないので、たくさんの方にお話を聞ける貴重な機会となりました。参加させていただきました。ありがとうございました。

株式会社グリーンハウス  
佐久間 湖々

展示会の初日に参加させていただきました。今回、初めての参加でしたし、普段、栄養指導の業務は行っていないため、最初は緊張しながら参加していました。

私の担当は「肌年齢測定」でした。老若男女、様々な方が測定にお越しください、とても貴重な経験になりました。普段から意識的にスキンケアや栄養管理に気を使っている方も、そうでない方も、様々な結果がでたため、測定者の方と日常生活の過ごし方や食事について楽しくお話ししながら時間を過ごすことができました。私自身も良くない結果であったため、落ち込んでいる方に寄り添ったお話ができたと思います。想像していたよりも多くの方が絶え間なくお越しくださいましたため、スムーズに測定しなくてはという思いを感じながら進めて参りました。

運営メンバーの方々については、途中で書類や備品の不足、休憩のタイミングなど、初対面の方ばかりでしたが声をかけ合いスムーズに運営していただいていたと感じました。

この度は、貴重な経験をさせていただきありがとうございました。

シダックスフードサービス株式会社  
大谷 珠紀

今年初めてフード・ケータリングショーに参加し、肌年齢測定のお手伝いをさせていただきました。性別年齢問わず多くの方がブースに訪れ、各測定を行っていました。私も実際に体験させていただきましたが、短時間で手軽に自身のことを知ることができて、食生活を見直す良い機会となりました。

私が担当した肌年齢測定では多くの方が測定前は緊張した様子でしたが、結果によって一喜一憂され、皆様自分の肌年齢に関心がある様子だったことが印象的でした。測定後は肌に効果的な栄養素や料理の掲載された資料をもとに簡単な説明をしましたが、自分に多くの知識があればお客様ともっとお話しできたのと思う場面がありました。また、お客様自身のお仕事の中でこのような企画を取り入れたらおもしろいのではないかと話されている方がおられて、様々な視点からこのブースに来ていただいていることを感じました。

このような現場以外でのお仕事に参加させていただき、健康に生活するために重要である「食べることを支える仕事をしているということを実感し、私自身お客様に役立つ知識を持った栄養士となれるよう様々なことに興味を持っていきたいです。

また参加できることを願っております。ありがとうございました。



**株式会社グリーンハウス**  
**緒形 春菜**

フード・ケータリングショーは、これまで来場者として数回参加していましたが、日本メディカル給食協会のブースに参加をさせていただくのは今回が初めてでした。

私が担当した3日目の午後は、常に測定を待つ人の列が絶えず、「自身の健康状態を知る」ということに、多くの方が関心を持っていることを実感しました。

私は「肌年齢測定」を担当しましたが、普段から肌のケアを意識されている方、自分の肌の状態は分からないという方など、興味関心はひとそれぞれ。測定後のフィードバックで、肌の状態は食事等の生活習慣と関係があることを説明すると、「知らなかった」と驚かれている様子も多くみられました。食事や健康に関心がある方も、そうでない方も、このブースを体験することによって、日頃の生活習慣を振り返るきっかけになったのではないかと思います。

私自身も、来場者の皆さんとお話ししながら、楽しく学びを得ることができたと同時に、新しい情報を取り入れ、アウトプットする大切さを改めて感じました。

貴重な経験をさせていただきありがとうございました。



**富士産業株式会社**  
**平川 奈津美**

今回、フード・ケータリングショーに初めて参加させていただきました。

私は、肌年齢測定器の担当でした。最初は「来場者の方に不快な思いをさせないようにしなければ！」と緊張しましたが、他のメンバーの声掛けを参考にさせていただいたりして、徐々にコミュニケーションを取りながら進めることができたと思います。

限られた時間の中で知識を分かりやすく伝える能力や、コミュニケーション能力の不足を感じましたので、今後向上していきたいという気付きもありました。

メディカル給食協会の皆様、各社の幹事やリーダー、メンバーの方々より学ぶことの多いフード・ケータリングショーだったと感じております。

参加させていただき、ありがとうございました。



**富士産業株式会社**  
**真方 知子**

今回初めて栄養士委員会幹事としてフード・ケータリングショーに準備の段階から参加させていただきました。今年は昨年以上の来場者を予想し、昨年より多めにお手伝いをしてくださる方をお願いしていましたが、私たちの想像を上回る数の方々がブースに来てくださりました。4日間参加させていただき、野菜摂取度測定と肌年齢測定に携わらせていただきましたが、お声かけさせていただいた方の中には、昨年測定してもらったから変化をみたいとおっしゃる方もいらっやして、皆さんが健康に対して高い関心をお持ちであると感じました。

最初はどのように説明やアドバイスをしたらよいか迷い、ぎこちない説明となってしまいましたが、徐々にコミュニケーションが取れるようになってきました。

私たち委託給食会社の栄養士は栄養指導をする機会が少ないため、今回日常の食事内容について質問や、アドバイスをさせていただくことで、日頃から食に興味を持っていただくことの重要性を感じることができました。また今回測定してくださった方が、ご自身の食生活を見直すきっかけにいただけたらと思います。

多くの方に測定をしていただきましたが、お待たせする時間も長かったように思いますので、来年への課題として検討していきたいと思っております。

貴重な機会を与えていただいたことに感謝申し上げます。





# 第46回フード・ケータリングショー 協会セミナー情報

## 弁当・食堂委託・完調品業態の勝ち筋 2025年、 勝ち残る給食会社を取り組む業績アップ事例

株式会社日本給食業経営総合研究所(日給研)副代表の井上裕基と申します。  
2025年2月6日(木) 東京ビッグサイトにて開催された第46回フード  
ケータリングショー・日本メデイカル給食協会様主催セミナーにて「弁当・  
食堂・委託・完調品業態の勝ち筋 2025年、勝ち残る給食会社を取り組  
む業績アップ事例」と題し講演をさせていただきました。貴重な機会をいた  
だきました日本メデイカル給食協会様に心より御礼を申し上げます。今回は、  
この場をお借りして、当日私がお話した内容をポイント絞ってご紹介したい  
と思います。

### 「給食業をかつこよく」

私たち給食業界は「とまることも、  
とめることもできない」食のインフ  
ラ業です。しかしながら、世間から  
の評価や認識がとて低いのことを感  
じます。その影響が大きいのか、従  
事している方からもその意識が弱  
く、自己肯定できていない実態を痛  
感しております。

2025年、給食業界の価値と値

段を上げる取り組みが一層重要にな  
ると考えます。そのためにも、価値を  
上げなければ値段は上げられません。  
とにも目を向けなければなりません。

### 【売上＝客数×客単価×購買頻度】

これは給食業の売上の公式として  
最も一般的な考え方ですが、給食会  
社の経営者様は「客数」を増やすこ  
とが得意で、そのために奔走されて  
きた背景があると認識しています。

同時に、給食業は基本毎日利用する  
ことから「購買頻度」を気にするこ

とは少なかつたでしょう。さて、本

題は「客単価」です。この客単価に  
お悩みを抱えていたり、不満を漏ら  
す方は本場に多いですが、この課題  
にメスを入れた事例は非常に少ない  
のが実態です。単価が上がらない背  
景に、我々が提供する価値をお客様  
に価値と思ってもらえていないこと  
が大きな問題です。私は、この客単  
価を「価値と表裏一体の関係」であ  
ると考えています。

では一体どのようにして、価値を  
上げられるのか。

当然簡単ではありませんが、価値  
を上げれば(価値を価値と理解して  
もらえれば)価格を上げられること  
は理解できます。そのために必要な  
視点は以下の通りです。

### ①ビジネスモデルのブラッシュアップ



株式会社日本給食業経営総合研究所  
副代表  
井上 裕基氏

アップセル提案(例：高単価特別  
弁当の企画販売、スマートミールを  
一例とした「上」のプラン)

### ②設定価格の見直し(改善)

1〜2食でも昔からの価格で据え  
置いているケース、無償サービス品



の継続、有って無いような定価という概念、といった業界特有の常識を一掃させること。

### ③ネガティブな固定概念の打破

「どうせウチなんて」「給食会社じゃ絶対できない」といった先入観や低い自己評価、潜在的なネガティブイメージを少しずつでも薄めていくこと。

手法論として割り切って推進できる①②に対して、私は特に③を根本的に改善すべきものだと思います。

- それらを改善するために、
- 提供する価値を定義し、それを基準に価格を決める
- 仲間や仕入れ先が幸せになるかを判断軸にしよう
- 市場・相場をもう一回我々で創り上げる

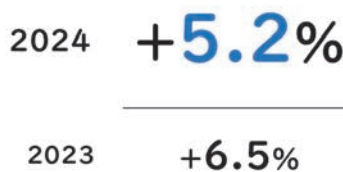
「他に比べるとちよつと高い方が：良さそう！」と例えば言われるようになることがポイントです。

業績を伸ばす手法論を突き詰めることも大事な一方、今必要なことは業界認知と価値を上げる取り組みとすることは言うまでもありません。企業として、こういった意識や取り組みを推進していく仕組みが一層必要になったと感じます。

## 「業績の振り返り」

弊社のアンケートによると給食業全事業売上2023年1月～12月対2024年1月～12月の伸び率が、平均+5.2%となりました。原価高騰・人不足など厳しい環境下でも業績を伸ばされている企業が多数という状況です。給食業において多岐に渡る事業体毎の数値は下記のように

### 前年対比売上



※ドメイン問わず給食業全事業売上

※2023年1月～12月対  
2024年1月～12月の比較

※2025年1月に実施した  
日本給食業経営総合研究所主催  
給食経営ファクトリー会員に向けた  
独自アンケートより

### 給食業 業態別 2024年度 年間売上の前年度(2023年)対比

産業弁当 +5.0% ↑	介護施設向けパック給食 +6.8% ↑
社員食堂受託 +2.1% ↑	保育園幼稚園 -3.1% ↓
介護施設受託 +2.5% ↑	その他学校 +6.1% ↑
個人配食 +0.7% ↑	仕出し +14.0% ↑

**産業弁当 +5.0% ↑**

- ★既存客値上げの実施(多数) 30～40円
- ・客単価増をおかず・ライスセット販売強化
- ・HPリニューアルからの問い合わせ件数増加
- ・他社の廃業、倒産
- ・新規獲得強化
- 企業の撤退や地方企業の経営不振が弁当などの福利厚生に影響を及ぼした
- ・値上げの影響で若干食数が減少した

**配食事業 +0.7% ↑**

- ★値上げの実施(多数)
- ・行政からの委託単価の上昇
- ・ロコミによる利用者増
- ・23年4月よりエリア拡大
- 値上げの為の食数減(5%程度)
- ・1営業所の閉鎖
- ・FC進出で行政委託顧客の半分が奪われた

**介護パック給食 +6.8% ↑**

- ★ 試食セミナー集客増
- ・訪問営業での成約率が高かった
- ・紹介案件強化(地銀/介護連盟等の賛助会員)
- 人員不足に苦悩した1年だった
- ・人手不足すぎて委託に切り替えがあった
- ・1営業所の閉鎖と配送の変更

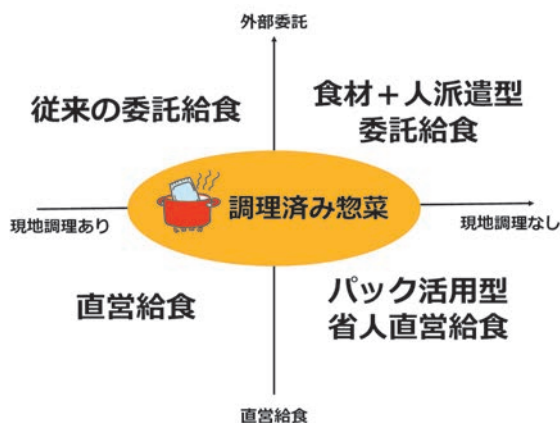
**委託給食(社食・介護) +2.3% ↑**

- ★値上げ・単価アップ(多数)
- ・積極営業による委託数増加
- ・現状維持
- 食料費、人件費が上がり利益率がダウン
- ・喫食者数・施設利用者の減少

になりました。特にメデイカル給食業態では、セントラルキッチン×省人化サテライト型がスタンダードとなります。現地調理を継続的に展開するためには、人が必要です。逆を言えば、人が取れなければ拡大はできません。同様に、管理リスクが永遠について回ることも事実です。そのため、人が集まる給食会社で在り続ける意義はこれまで以上に高まり、そ

して定着させる必要性が当然のように加速しています。一方で、現地の人員をゼロにすることもできません。ただし減らすことは可能です。これにはセントラルキッチン方式であったり、完調品ハイブリッド型であったり、ニュークックチルによる前日セッティング型と多様な方法が開発されました。調理師や職人依存、労働集約型からの一部脱却に適応できるか否かで、淘汰されることも既

に地方では特に起きています。いずれの場合にも、仕組み化・省人化が求められ、特に今注目されるのは、セントラルキッチン方式での現地人員を省人化しながら仕組み化する運営方式の導入です。



また本誌ではスペースの都合上、細かく触れることは叶いませんが、「異業種・未経験・外国人」がどの拠点でも同じくオリティで提供できる仕組みを早期に構築することが重要です。給食業界でも、テキスト・写真・動画と様々な媒体でのマニュアルが必須になり、既に取り組みを推進している先も増えてきました。セントラルキッチン方式で安定化を

図っていても、現地での提供が下限品質に及ばないケースが散見されます。これではセントラルキッチンの意義を果たせているとは到底言えません。

### 『目の前にある当たり前を 収益に変える』

給食業の中でも、委託給食が最もサービス精神旺盛かもしれないと感じます。それは、契約や事前の取り交わしに無いことも当然のごとく対応している背景から読み取れました。とはいっても、以前受託していた給食会社の契約内容を、さも当然の如くそのまま踏襲させられ、それがなければお客様に認めてもらえないといった背景もあると思います。ただ、それを本当にこのままにして良いのでしょうか。とあるお付き合ひ先の給食会社様では、受託している施設での契約範囲外のサービスを時間集計したところ、月間約50万円の人件費が余計にかかっていることがわかりました。

- ・湯沸かし+お茶/麦茶は有料化!
- ・下膳時間を明確に、超過は請求!
- ・残食廃棄は施設対応!
- ・食数変更の期限をしっかりと明示!

欠食は施設負担、追加は割増!  
ソフト食は別途金額を頂戴する!  
補助具は、洗浄とカウンタで分担!  
栄養補助食品管理は施設対応!  
etc.

それらを受けて、一例ですが、今まで当然の如くやってきた業務を見直せるかどうか再考し、改革することとに繋がりました。基本的な受託内容に含まれるものは、契約書にしっかりと明記し、定期的な内容更新を行うことが必要です。また施設毎にとうしても変化させなければならぬことがあるのも事実なので、それらは柔軟に対応できる「覚書」を交わすことでクリアします。これらをご覧になって、「これは無理だよ!」と思われる方もいらっしゃるかと思います。ですが、全てでなくとも良いでしょう。私たち給食業が当然に無償でやってきたことに、値段を付けて良いのです。また実際全てが通るわけでもないと思います。その際には、収益性や人材面から「不採算度×緊急度」もしくは「改革影響度×低難易度」といった優先順位をつけて、ひとつひとつ確実に実施することがポイントです。

### 『給食業界の未来は明るい』

コロナ禍から物価高騰と非常に厳しい局面を迎える給食業界ですが、「なくてはならないもの」を提供する我々は底堅い特徴を持っていることを改めて認識することが大切です。例えば「高齢者」を代表するようなターゲット数が成長する市場を保有する給食業界には、明るい方向性を未だ感じられる余地はあります。一方で、市場を構成する「単価」を上げることができれば、給食業界はまだまだ伸びるわけです。前述した通り、私たちに今必要なことは「給食業界の価値と値段を上げること」。2025年以降を給食業界の皆さまとともにぜひ戦っていければと思います。



# 2024年 調理師研修会講師を務めて

去る11月に全国（札幌、東京、名古屋、大阪、福岡）会場5か所におきまして、調理師研修会の講師を務めさせていただきました。

この号が出る頃には新年も明け、街も落ち着きを取り戻していることでしょう。

今回のテーマは日本のおかずを丁寧にするということに念頭に置き、メニュー&レシピを制作して挑みました。

過去、4回に渡って講師を務めさせていただきましたが、数多くのフアクターを盛り込むほど、受講者の方々にお伝えする情報が分散してしまっている感じがしてなりません。

そして自分自身が日本人の料理関係者としてしっかりと日本のおかずを作るということを知らなければいけないそして理解をもっと深めなければいけないと思うこともあり、スチ

コン、プラスチックを使用するのはもちろんですが和物、煮物、炒め物、焼き物、水菓子という基本の献立の完成度を高めることを目指しました。

給食作りでも原価や人手をやらな理由にせず日本料理の技法の原点である、出しを引く、湯引き、下和え、醤油、本みりん、日本酒の使い方などを重要視する必要があると思います。料理に関わるプロフェッショナルであれば包丁の手入れもしておかないと料理の仕上がりに影響が出てきます。給食だからできないではなく、給食だからこそ丁寧に取り組む必要があります。

私が関係する病院や老人施設の献立を確認し、試食をさせていただくと「これ何処の国の料理?」「この素材? 如何やって下処理したのか?」という疑問を問いかけること

も多くあり、料理の原型を理解せずただ単に時間に追われて料理を作っているのだろうと想像してしまうことがあります。料理を作る仕事は体力的、時間的、金銭的にも決して楽ではなく、人気のある業種ではありません。私も病氣入院した経験があり病室にいる間、テレビと一日3回の食事が何よりも楽しみでありました。

確かに美味しいものは少なく、味気ないおかずも多いのも事実です。逆に栄養管理と厳しいコストで良くここまで料理に仕上げていると感心することもありました。

現在、世界がウクライナ、イスラエルと大きな戦争を抱えています。色々な意味で人々が生活不安を抱えていることもあり、またエネルギーコストの上昇により食材を始めとする全ての物が高騰をしています。

人手不足と素材の高騰はどの業界でも問題になっています。外国人労働者の受け入れや輸入食品の関税などの問題がありますが、このままの状況が続くと給食業界はもろろんのこと、フードビジネス自体が破綻してしまいます。

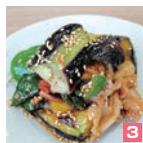


株式会社ユーリーズ  
代表取締役  
多田 鐸介



## メニュー

1. キノコと小松菜の和え物 柚風味
2. ワカメ、万能葱、海の幸の和え物  
ボン酢ジュレ
3. ナスとピーマン、豚肉のしぎ焼き  
ショウガ風味
4. ぶり大根
5. チキン南蛮 柴漬けタルタルソース
6. イチゴ羊羹



私のもう一方の主となる仕事の柱である食品スーパーでも大きな資本力を駆使して数年後の素材まで先買いをする傾向があり、大きな企業にこのような動きをされると給食業界は一溜まりもありません。だからこそ給食業界も企業を超えて連携をすることにより共通統一メニューや素材の共同購入が必要不可欠です。また、共通の教育システムを構築してこの道に入ったからこそ、道を極めてみようという人が現れることが必

要です。

給食業界にとって厳しい時代ですが給食は病気で病んでいる人、生活に制限がある人にとって何よりも重要なライフラインであります。警察や消防などと一緒のイメージで社会生活にとって必要不可欠でありとても尊い生業です。  
厳しい時代を乗り切る技は必ずや見つかります。

# 新たに創設される育成就労制度の概要

## 技能実習から育成就労への抜本改正と特定技能の適正化について

令和6年6月21日、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）が公布されました。難解な題名ですが、これは出入国管理及び難民認定法（入管法）と外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）のダブル改正のことであり、本改正により技能実習制度に替わる「育成就労制度」が創設されたこととなります。加えて、今後の省令改正では特定技能制度の適正化も図られる予定です。

### 技能実習制度と特定技能制度の変遷

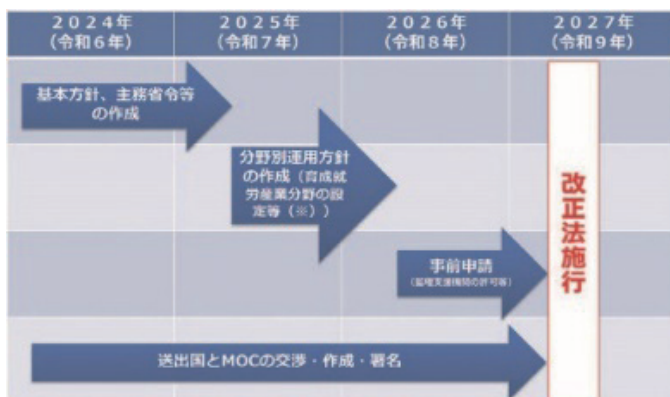
技能実習制度はこれまで約30年間にわたって、技能実習生が日本で技能・技術・知識を修得し、母国であ

る開発途上地域などへの技能等の移転による国際協力の推進を目的とする制度として活用されてきました。1993年の制度創設時は「外国人研修制度」と呼ばれ、1年の研修（労働関係法令適用外）＋1年の実習（在留資格は「特定活動」）の2年間の受入れでスタートし、1997年に1年の研修＋2年の実習という3年間の受入れに延長、2010年には「技能実習1号・技能実習2号」という在留資格が創設されて約3年間すべてに労働関係法令が適用となり、技能実習法が施行された2017年から技能実習3号という2年間の延長が認められ計5年間の受入れができるようになった、というのがこれまでの技能実習制度の簡単な変遷となります。

一方、特定技能制度は技能実習制度に対して歴史が浅く、日本の人手

不足分野において生産性の向上や国内人材確保のための取り組みを行うこともなお人材を確保することが困難な分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる制度として、2019年の入管法改正で創設されました。技能実習制度がいわゆる非熟練の外国人を受け入れて育成する目的なのに対し、特定技能制度は専門的・技術的分野（いわゆる高度人材）の外国人受け入れ制度が拡充されたことが、互いの制度成り立ちの相違点です。

2024年6月末時点で技能実習生は約43万人、特定技能外国人は約25万人が日本に在留しており、これは外国人労働者の3割を占め、大企業だけでなく地方中小企業にも技能実習生や特定技能外国人の雇用が広がっています。



※ 育成院別産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。



株式会社ワールドディング  
執行役員  
池邊正一 氏

## ■ 育成就労制度創設の背景 と制度開始までの流れ

技能実習制度は、創設以来、先述のような制度改正を経て制度の適正化が図られてきたものの、技能などの移転による国際協力の推進という制度目的と技能実習生が日本の人手不足の解消の手段として活用されている実態とのかい離が指摘されてきました。さらに、一部の实習実施者（受入れ企業）による人権侵害行為や、悪質な送出国の存在などの問題も指摘されており、また、技能実習生の失踪や犯罪の被害者についても問題となっていました。

さらに、技能実習から特定技能に移行可能な職種・分野もある一方で、技能実習には存在しない分野のものの特定技能には存在しない分野がある、技能実習と特定技能との間で外国人が従事できる業務の範囲に差異があるなど、両制度の連続性に課題があると指摘もなされていました。

そのような中、両制度が見直し条項に基づく制度検討時期を迎えたことも踏まえ、2022年11月、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」の下に、「技能実習制度

及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が設置され、同会議での議論を経て、2023年11月に法務大臣に最終報告書が提出されました。その後、同報告書を踏まえ、2024年2月、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について（政府方針）」が関係閣僚会議で決定されました。そして先述のように入管法と技能実習法の改正法の公布が2024年6月におこなわれ、2024年12月には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」が関係閣僚会議の下に設置され、現在議論が進められています。併せて、改正入管法及び育成就労法に基づき定める関係省令については別途、関係者から意見を聴取することを目的とする「特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会」が2025年2月に計3回開催されました。

今後、育成就労制度開始までの主なスケジュールは次のように進むと予想されます（2025年2月28日現在）。

- ・ 2025年3月 基本方針の閣議決定（併せて試験方針も決定）
- ・ 2025年夏頃 改正入管法及び育成就労法に基づき定める関係省令公布（育成就労計画の認定基準、転籍、監理支援機関の許可基準、送出し、特定技能制度の適正化等）
- ・ 2025年12月 分野別運用方針の閣議決定
- ・ 2026年4～6月 監理支援機関の許可申請の受付開始
- ・ 2027年4～6月 改正法施行（育成就労制度での新規入国開始）

育成就労制度は、日本の人手不足分野である特定産業分野のうち、日本において就労を通じて技能を習得させることが相当な分野として選定される育成就労産業分野において外国人を受け入れ、日本における就労を通じて人材を育成するとともに、同分野における人材を確保することを目指すとしています。また、同制度は原則として3年間の就労を通じて特定技能1号の技能水準を有する人材を育成し、育成就労を修了した後、特定技能1号に移行するなどして長期にわたって日本で活躍する人材を確保することを目指しています。

つまり、技能実習制度が技能移転のための育成を目的としていたものから、日本国内の人材確保と（特定技能1号レベルに引き上げるための）人材育成という2点の目的を有する制度になったということです。

## ■ 制度改正にあたっての変 更点と議論されている案

ここからは、技能実習制度からの主な変更点を説明します。挙げられている内容以外の変更点やまだ確定していない内容等も多くあるので、育成就労制度の内容が分野別方針含めて固まった段階で改めて整理が必要となりますが、現時点で把握しておくべきことに絞って解説いたします。

### （1）育成就労産業分野

育成就労制度は、人手不足分野における特定技能1号への移行に向けた人材育成を目指すものであることから、受入れ対象分野を特定技能制度における「特定産業分野」に限るものとされます。これまで技能実習で細かく定義されていた91職種167作業の考え方はなくなり、特定技能で認められている分野のみ受入

それが可能ということになります。尚、現在の特定産業分野は介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業の16分野であり、これ

に含まれていない分野が育成就労外国人の受入れを希望する場合には、関係閣僚会議で特定技能及び育成就労における分野追加決定を経る必要があります。

また、外国人が従事できる業務の範囲を特定技能の業務区分と同一とすることに伴って「関連業務」「周辺業務」の区別は撤廃しつつ、技能実習制度において技能実習の期間の2分の1以上従事しなければいけない「必須業務」については、育成就労の期間の3分の1以上従事することを要件としてはどうかといった案が議論されています。

## (2) 日本語及び技能の評価

### ア 入国時

育成就労制度では、外国人が就労開始前までに日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）に合格すること又は相当する日本語

講習（A1相当講習）を認定日本語教育機関等において受講することが要件とされます。技能実習制度では就労開始前までの日本語要件は設定されていなかったため、新しい要件となります。

### イ 受入れ後1年経過時まで

外国人の技能修得状況等を評価するため、受入れ機関は、育成就労制度による受入れ後1年経過時までに技能検定試験基礎級等及び日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等。ただし、既に試験に合格している場合を除く。）を外国人に受験させる必要があります。技能実習制度では日本語試験の受験義務はなかったため、これも新しい要件となります。

### ウ 特定技能1号移行時

育成就労制度から特定技能1号への移行時には、育成就労評価試験専門級又は特定技能1号評価試験及び日本語能力A2相当以上の試験（日本語能力試験N4等）の合格を要件とし、受入れ機関が外国人に当該試験を受験させる（受験費用は受入れ機関が負担する）こととなります。現行制度では、技能実習を3年間修了すれば日本語試験は免除、技能実

習と同じ業務を特定技能でも実施することが前提で技能実習を良好に修了していれば技能試験も合格する必要があるものの、育成就労制度では、特定技能1号移行の要件が、技能実習生以外の外国人と揃えられることとなります。

尚、育成就労制度で育成を受けたものの、特定技能1号への移行に必要な試験等に不合格となった外国人は、同一の受入れ機関での就労を継続する場合に限り、再受験に必要な範囲で最長1年の在留継続を認められます。

### エ 特定技能2号移行時

特定技能1号から特定技能2号への移行時には、従前の特定技能2号評価試験等の合格に加え、日本語能力B1相当以上の試験（日本語能力試験N3等）の合格が要件とされます。現行制度では漁業と外食業の2分野のみで日本語試験の要件が設定されており、B1相当の日本語の試験については、施行後一定期間が経過してから合格を求めることとしてどうかといった案が議論されています。

## (3) 本人意向による転籍

技能実習制度においては、基本的に一つの実習先において技能実習を行うこととされており、実習実施者による人権侵害や重大悪質な法令違反が認められるなど、「やむを得ない事情」がある場合を除き、転籍（実習実施者の変更）は認められていません。

一方で、育成就労制度においては、外国人の労働者としての権利性をより高め、制度の魅力向上を図る観点から、「やむを得ない事情」がない場合においても、外国人本人の意向により転籍（育成就労実施者の変更）を認めることとされました（「やむを得ない事情」がある場合には転籍することができるのは育成就労制度においても同様です）。

外国人が本人の意向により転籍を希望する場合は、転籍先となる育成就労実施者において、転籍を希望する外国人に係る新たな育成就労計画の認定を受ける必要があります。この計画の認定に当たって必要となる要件としては、転籍先の育成就労実施者の下で従事する業務が従前と同一の業務区分に属するものであること、転籍元の育成就労実施者の下に



において育成就労を行わせた期間が1年以上2年以下の範囲で主務省令で定める期間を超えていること（この転籍が制限される期間は、育成就労産業分野ごとに業務の内容などを踏まえて設定されます。1年を超える期間を設定する場合は、就労開始から1年を経過した後に昇給その他待遇の向上などを図る仕組みを設けることを求める方針です）、一定水準以上の技能及び日本語能力を有することが試験合格によって確認されていること、転籍先となる育成就労実施者が適正と認められる基準を満たしていることなどが挙げられます。

さらに、外国人本人の意向による転籍に当たっては、外国人受入れのための初期費用などを負担した育成就労実施者に正当な補填がなされるための仕組みを構築することが予定されています。尚、他の受入れ機関からの転籍者の割合を制限する案（1/3以下など）、都市部の受入れ機関が都市部以外の受入れ機関から受け入れることができる転籍者数を制限する案（転籍者数の上限の1/2以下）などが議論されています。転籍を行う場合は、監理支援機関が転籍支援の中心となり公共職業安

定所（ハローワーク）や外国人育成就労機構を含めた関係機関も連携することが想定されており、当分の間、育成就労制度における転籍については、民間職業紹介事業者の関与は認めないこととされています。

#### （4）監理支援機関

外国人と育成就労実施者との間の雇用関係の成立のあっせん及び育成就労の実施に関する監理を行う監理支援機関について、主務大臣の許可を受けなければならないこととされています。技能実習制度の監理団体は、適正な技能実習の実施の確保のために重要な役割を担っているにもかかわらず、一部の監理団体がその機能を十分に果たせていないという指摘があったことから、育成就労制度の監理支援機関については、公正かつ適正に監理を行うことができる外部監査人の設置を許可基準として設けるなど、許可に係る基準を厳格化した上で、新たに許可を得なければ監理支援機関としての事業は行えないこととなります。他には、傘下の受入れ機関が1者の場合には監理支援機関として許可しない、監理支援機関が監理する受入れ機関の数

については例えば監理支援機関の監理支援事業の実務に従事する職員1人当たり8者未満とする、監理支援事業の実務に従事する職員数について2人以上であることを求める、などといった案が議論されています。

さらに、監理支援機関の役員が、傘下の受入れ機関の役員又はその配偶者・親族である場合や、社会生活上、傘下の受入れ機関と密接な関係を有する者であつて、監理支援の公正が害されるおそれがあると認められる場合には、当該傘下の受入れ機関に対する監査・指導業務などの業務への関与を禁止するなどとして、監理支援機関の独立性・中立性の確保が求められます。他には、監理事務所の位置についても、育成就労外国人の保護等緊急対応を行えることを担保するため、育成就労実施者まで日帰りで行ける位置に監理事務所を有すること、または保護の緊急対応（外国人とのリアルタイムでの連絡、宿泊施設やそこまでの移動手段の確保）に係る体制を整備していることを要件とする案が議論されています。

監理のほか、外国人からの相談対応などの支援や転籍の支援を行うことが期待されており、優良な監理支援機関については、一定のインセンティブを設け、監理支援事業の適正化が促進されることとなります。

#### （5）受入れ機関（雇用主）

育成就労制度における受入れ機関については、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定するとともに、分野別協議会への加入等の要件を設け、前職要件等の現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件については撤廃されます。また、受入れ機関において、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上、生活文化研修や日本語能力の向上方策の実施、相談対応体制の確保、外国人本人の連絡先や預金口座等の適正な把握等、外国人の適正な受入れに必要な方策が講ぜられることとなります。案としては、育成就労外国人が一時帰国を希望した場合には必要な有給休暇を取得させること、育成就労外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するための必要な措置を講じていること、労働、社会保険

及び租税に関する法令の規定を遵守していること、過去1年以内に非自発的離職者を発生させていないことといった要件が議論されています。

また、育成就労外国人が都市部の受入れ機関に過度に集中することを防止するためにどのような方策として、特に人材流出の懸念が大きい地方の受入れ機関においては、受入れ機関及び監理支援機関が優良であることを条件として、大都市圏に比べて受入れ人数枠を拡大する（受入れ機関も監理支援機関も優良で、かつ受入れ機関が地方に所在する場合は、基本人数枠の3倍を受け入れられる等）案も議論されています。

## (6) 送出機関

### ア 送出国との二国間取決め(MOC)

育成就労制度においては、円滑かつ適正な育成就労を実現するための連携を図るべく、我が国と送出国との間で二国間取決め(MOC)を作成することとしています。技能実習制度でのMOCとは別に新たに送出国とMOCを作成し直され、育成就労に係るMOCを作成していない国からは原則として外国人を受け入れない方針となっています。

## イ 外国人が支払う手数料等

外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図られます。案としては、外国人が送出機関に支払う費用は外国人が日本で受け取る月給の2か月分までとするといった上限の基準を設けることが議論されています。

## (7) 外国人育成就労機構

育成就労計画の認定、育成就労実施者や監理支援機関への指導、外国人への援助などの事務については、主務大臣の認可を受けた外国人育成就労機構が行うこととしており、外国人育成就労機構は外国人技能実習機構を改組して設立するものとされています。

外国人育成就労機構は新たに育成就労の職業紹介事業を行うことができることとしており、ハローワークなどの連携を図りながら転職時の職業紹介などの転職支援を適切に行うことが期待されています。加えて、外国人育成就労機構は、特定技能1号の在留資格をもって在留する特定

技能外国人への相談対応業務についても行うこととされています。

## (8) 地域協議会及び分野別協議会

育成就労制度においても、技能実習制度と同様に地方出入国在留管理局、都道府県労働局、地方公共団体などの機関が相互に連携を図るための地域協議会を組織することができるとされています。地域協議会は、育成就労の適正な実施や外国人の保護に有用な情報を共有することに加え、地方公共団体が積極的に地域協議会に参画して地域産業政策としての受入れ環境整備などに取り組みむことなどといった取り組みが行われることとなります。



# 受託責任者を訪ねて。

no.41



（株）塩梅  
介護老人保健施設 たるみの里  
濱谷 彰信さん

**Q1** この事業所では、いつから受託責任者を務めていますか。

2024年12月です。

**Q2** 事業所の従業員数は何名ですか。

15名程度です。

**Q3** 職場での業務内容や、どのように人員等の管理を行っているかを聞かせてください。

業務内容は、食事提供の品質管理、HACCPに準拠した衛生管理、人員管理・シフト調整、コスト管理（得意先との調整など、多岐にわたります。事業所のスタッフとは、世間話を含めて仲良くなり、信頼関係が深まれば、徐々に業務を任せていくようにしています。

**Q4** 仕事をしていて、大変なことは何ですか。

特にありません。欠員が出た際の調整などですが、自分でその負担を被ることが多いです。

**Q5** 受託責任者の仕事はどんなものですか。

受託責任者は、『地域ナンバーワン企業』を目指す企業の代表として、給食現場の運営管理を担います。特に、食事提供のプロフェッショナルとして、おいしい食事の提供に徹底的にこだわるのが求められる仕事だと認識しています。

**Q6** 仕事をする上で、どのような心構えをお持ちですか。

「誰かのために」ということを常に意識しています。それは、お客様（患者様や利用者様）、クライアント、

事業所のスタッフのためにです。おしく、安心して食べられる食事を提供することが最優先ですが、そのためには、スタッフがいきいきと働ける職場環境を整えることが重要だと考えています。

**Q7** 委託先の責任者、または担当者とのようにコミュニケーションをとっていますか。

クライアントとは、できるだけ密にコミュニケーションをとることを心がけています。定期的な打ち合わせを行うほか、クレーム対応時には迅速に連絡を取るよう努めています。

**Q8** 社内、病院との連絡体制はできていますか。

業務報告、トラブル時の対応指示、定期ミーティングの実施などを通じて、本社と連携を図っています。クライアント対応についても、当社は本社から90分圏内に事業所を展開しているため、比較的迅速に対応できる体制が整っていると考えています。

**Q9** 現場で気を使うことはどんなことですか。

スタッフ一人ひとりの行動がオペレーション通りに遂行されているか、また業務が時間通りに進行しているかを注意深く把握するようにしています。基本的には、スタッフを見守りながらフォローすることが多いですが、食中毒など重大なリスクにつながる行動が見られた際には、厳しく指導することもあります。ただし、指導することが目的ではないので、

指導する際はその理由をしっかりと理解してもらうことを重視しています。

**Q10** 受託責任者には相当の経験、知識が必要ですが、特にどんな知識が必要ですか。

栄養管理、アレルギー対応、食形態などの給食に関する知識、食品衛生管理の知識、コスト管理の知識は必要ですが、特に重要なのは人間力だと思います。

**Q11** 自分が責任者となって変わったことはありますか。

責任感がより強くなりました。初めて責任者を任されたのは、入社して3〜4年経った頃だったと思います。前任の責任者2名の姿を見ていたので、歴代の責任者の良い部分を取り入れながら行動しようと考えました。具体的には、調理の方法やパートスタッフへの対応において、褒めて成長を促すことや、協力を得るための働きかけを意識しました。また、本社との接点が増え、会社全体の運営を意識するようになりました。

**Q12** 現場スタッフや同じ受託責任者の方々へのエールをお願いします。

人と人とのつながりを強く感じる仕事です。人が中心となるからこそ、責任者一人ひとりの想いや気持ちは大切なのではないのでしょうか。ともに仕事に励みましょう。

## 会員企業 紹介

no.042

大木しょうふく苑の昼食準備風景。  
朝90、昼100、夕90で1日約300近い食  
数を約7人シフトで、調理を行う（上）。  
厨房に入り、昼食づくりをする原川さん（左  
下）と湯本さん（右下）。



# 株式会社 パワフルライフ

## 人の生きる尊厳は「食」からはじまる。

今回の訪問先は、福岡県福岡市、2014年の七夕に設立されたばかりの株式会社パワフルライフ（以下パワフルライフ）。福岡県内と隣県の病院や介護医療施設などを中心に給食事業を展開。災害時には、自治体と協力し、食品の救援活動や食事宅配サービスも行う。

始めに、受託先施設「介護老人保健施設 大木しょうふく苑」を取材し、管理栄養士の原川ゆかりさん（表紙）、調理師の湯本あやめさん（表紙）へお話をうかがった後、これまでご案内してくれた業務管理部営業企画課の古澤利之課長にお話をうかがった。

### 「人」のために 思いやりを届ける仕事

「僕は以前、別の会社で物流関係の仕事をしていました。あるとき、「モノ」を管理して運ぶだけでなく、直接「人」のためになにかできる仕事があったという考えが変わっていったんです。後でご紹介する青柳本部長から、パワフルライフにお誘いいただいたことがきっかけで、初めて自分のなかに給食業界の選択肢が生まれました。物流から給食という、まったく畑違いの業界であることに不安はありましたが、この仕事は「食事」だけではなく、「思いやり」という目に見えないものも届けることができる仕事だと考え、思い切った飛び込んでみました。

入社して4年が経ち、営業企画課の課長になった今は20か所ほどある各受託先施設を回って、責

## ヘルスケア給食事業



介護老人保健施設大木しょうふく苑

ユニークな外観を持つ「大木しょうふく苑」は、定員90名の対象者が入所できる施設で、完全個室制。近くには川が流れており、春は桜が綺麗に咲くので、入所者から好評。

\*\*\*\*\* 週間献立表 \*\*\*\*\*

2019年	2019年	2019年	2019年	2019年	2019年	2019年
3月10日	3月11日	3月12日	3月13日	3月14日	3月15日	3月16日
朝食 クロワッサン パン焼きトースト フルーツ 牛乳	朝食 カレー ポテトサラダ 牛乳	朝食 カレー ポテトサラダ 牛乳	朝食 カレー ポテトサラダ 牛乳	朝食 カレー ポテトサラダ 牛乳	朝食 カレー ポテトサラダ 牛乳	朝食 カレー ポテトサラダ 牛乳
朝食 コンシメスープ パンナトー フルーツ 牛乳	朝食 コンシメスープ パンナトー フルーツ 牛乳	朝食 コンシメスープ パンナトー フルーツ 牛乳	朝食 コンシメスープ パンナトー フルーツ 牛乳	朝食 コンシメスープ パンナトー フルーツ 牛乳	朝食 コンシメスープ パンナトー フルーツ 牛乳	朝食 コンシメスープ パンナトー フルーツ 牛乳
朝食 ずまし汁 お味噌汁 お豆腐 お漬物 お茶	朝食 ずまし汁 お味噌汁 お豆腐 お漬物 お茶	朝食 ずまし汁 お味噌汁 お豆腐 お漬物 お茶	朝食 ずまし汁 お味噌汁 お豆腐 お漬物 お茶	朝食 ずまし汁 お味噌汁 お豆腐 お漬物 お茶	朝食 ずまし汁 お味噌汁 お豆腐 お漬物 お茶	朝食 ずまし汁 お味噌汁 お豆腐 お漬物 お茶
総計	1,543 kcal	1,537 kcal	1,529 kcal	1,472 kcal	1,509 kcal	1,517 kcal

1週間ごとに作成された、入所者用のメニュー表。このメニュー表を見るだけで、入所者がわくわくするような献立を考えている。



節分に提供された特別メニューは、入所者が普段とは違う食事が楽しめるような献立に。真ん中にはメッセージカードが添えられている。



食形態「極」の調理風景。当施設の厨房では、「常」「粗（きざみ）」「極（ミキサー）」「ミキサー（とろみ）」の4つの食形態に分かれ、更に「常食」「糖尿食」「腎臓食」の3つに合わせた食材、調味料の選定を行う。

## 保育・幼稚園 ・学食サービス事業

## 食事宅配サービス事業



徹底的にこだわった食材選びや調理方法で、成長期である子どもたちの健康をサポート。流行をおさえた献立が人気。



自宅での待機が必要な場合や災害などの緊急時用のサービス。いざとなった時にいつでも素早く対応できるよう、設備や備品の点検を欠かさない。



受託施設の会議室で月に一度行われる「給食会議」。パワフルライフのスタッフは、施設側の事務長（代理で次長の場合も）、各フロアのユニット代表者から、献立、味、量、温度などの意見や希望をヒアリングし、更なる改善に努める。

任者からご要望やご相談をお聞きする立場となりました。その際、責任者がポロっとこぼした一言のなかに重要なヒントが見つかることがあるんですよ。それを見逃さない、聞き逃さないためには、やはり直接お会いすることが一番だと思います。大きな会社ではないため、大がかりな対応は難しかったり、食材や人件費の高騰で厳しい場面もありますが、なにかあった際にはスピーディーかつ親身に対応できるというのが弊社の強みだと思います。業者の見直しや効率の良い発注方法を模索して、お客様の要望にできるだけ寄り添っていきます。

ほかに、様々な施設の厨房にピッチヒッターとして入ることもあります。ほとんどの現場が少人数で回しており、スタッフ一人ひとりの高い能力に頼っているところがあるので、少しでもスタッフや施設側の負担が軽減できるよう、調理師の資格取得を目指すための勉強を始めました。調理師の合格率は年々下がっているとお聞きしたので、当然一筋縄ではないかもしれないかもしれませんが、現場に入るようになって2年が経った今、そろそろスキルアップの時期な

のではないかと思っています。自身ができることを確実に増やしていきたい、これからは「あたたかい食事」と「思いやり」をお届けしていきます。」

## 創業当初と変わらない人を想う理念

続いて本社に移動し、パワフルライフ創業にかかわった青柳真行本部長をご紹介いただいた。

「叔父から継いだ日本料理店を甥に任せただけで、食品加工会社に転職してレトルト、冷凍食品の商品開発を行っていました。50歳になった年、当時の営業先である給食会社の担当者として親しくなり、給食は誰のために、なんのためにあるのか、給食そのものの存在意義について考え始めました。お恥ずかしい話、最初は「給食なんて、」と思っていたのですが、その担当者の話を聞いていくうちに、その考えは浅はかだったと気付いたのです。給食を通して、人々の人生を豊かにしたいと思うようになり、自分の人生の方向転換を行いました。」

食品加工とは違う食へのアプローチ方法に最初は戸惑いましたが、実



社長と一緒にパワフルライフを創り上げた青柳真行本部長。従業員は「青柳本部長がムードメーカー的な存在であるからこそ、従業員たちはこの仕事に真摯に向き合うことができるんですよ。」と語った。

実際に現場に入って経験を積んでいくなかで、給食の奥深さや重要性をさらに知ることができたように感じました。福岡支社で責任者を任せられるようになった頃、担当していた病院施設の理事から直接指導いただくことがあり、お互いの意見を話し合うこともありました。「メデイカル給食の在り方はもとより食事。栄養も大事だが、それ以前にまず食べるのが大事である」という意見が彼女と合致したことが創業のきっかけでした。現在も、パワフルライフの社長は彼女が担っており、本部長として私が会社全体を支え続けています。社長が医療関係の職場にいたことと、当時老健と特養から給食の相談を受けたことから、私たちのメデイカル給食事業をスタートしました。社名には、安心、安全でおいしい食事を提供し、食べる人にパワフルな人生を歩んでいただきたいという願いを込め、「パワフルライフ」としています。

現在、メデイカル給食は18施設、学校保育施設や食堂での給食事業は7施設から受注を受けています。営業活動はあまり活発的に行っていませんでしたが、初期から受注いただいていた施設からの口コミや紹介で広がっていき、年々受託数は増加しています。それにともない、売上は少しずつ上がっている状況です。昨今の情勢と限られた予算のなかで、お客様の要望に応えることは並大抵の努力では賄えないものですが、パワフルライフを信用して受託をご依頼してくれたことには非常に感謝しておりますし、一度できた縁を大事にしていきたいと考えているので、一方的な値上げや決めごとなどは行わないようにしています。現場で一緒に働くことで、どのようなことが求められるのか見えてくるので、同じ目線に立ったときにどうするか考えることが重要だと思います。早いもので10年が過ぎましたが、これらメデイカル給食やかかわる方々への想いは、創業当初と今にも変わっていません。」

### 強みとなった現場経験

「経営のサポートをしつつ、設立7〜8年ほど経つまで、私自身も現場に入ることがよくありました。その当時経験したことは、今でもよく思い出すほど、印象に残っている出来事があります。」



ある時、施設の朝食調理を終え、使用した器具の洗浄に入った頃に、救急車のサイレンの音が近くで止まりました。外を見てみると、敷地内に救急車が停まっているのが見え、不安になりました。施設担当者からは、救急車で運ばれた入所者様は治療のため、食止めするという指示を受けました。その後、その入所者様が回復することはなかったようですが、当日の朝食は元気に食べていたとお聞きし、なんとも言えない感情になりました。自分の作った食事がその入所者様にとって最後の食事になったのですが、間違いなく手順通り作れば良いと思いい、調理をただの作業としてこなしていたことを反省しています。

給食は一度に作る量が多いため、作業的になりがちですが、そもそも食事は人生の最大の楽しみの一つです。私自身も普段から食への関心が強いからこそ、食べていただく方の笑顔を想像しながらおもてなしの心で食事を作り、「おいしい」と言ってもらえる食事の提供に努めなければならぬと強く感じました。従業員の皆さんにも、この仕事は入所者様の人生に大きくかわる重要な仕

事であることを意識していただき、理念である「おいしい食事のおもてなしをする人」になっていただきたいと、強く願っています。」

## ハンドメイド給食へのこだわり

「この業界に限らず、人手不足や従業員の高齢化はよく問題に上げられます。わが社にとっても大きな課題に感じています。古澤の助力を得ながら採用活動を積極的に行っていますが、地域によってはなかなか集まる対策方法として、一般的にはセントラルキッチン設置や、完調品を使用する例があると思いますが、人の顔を見て作って、顔を見て良し悪しを判断できるのが委託給食のメリットだと思っております。できるだけ人力で給食を作りたいというのが私と社長の考えで、時代に逆行しますが、トライし続けたいと思っています。その一環として、外国人や障がい者はもちろん、時短勤務や高齢者の方でも働きやすい職場環境を整えている真っ最中で、調理や配膳、洗浄を分担した状態でお任せできるように、一部の現場でテストを行っていま





す。近年、生活のために働きたいという切実な想いを抱えた高齢者や、外食調理の職人といわれている男性からの応募があり、働き手の変化を感じます。一人ひとりが持つ能力を活かせる環境づくりが必要ですね。

就業中の従業員も重要です。ありがたいことに、直営前から引き継いだ従業員が半数を占めています。そんなベテランスタッフもいつか退職してしまいますが、会社に不満を持っていくことがないように、早い段階で悩みを打ち明けられるような関係を心がけています。一度出会えたご縁は、できるかぎり大事にしたいですから。

メデイカル給食業界は、今後も食材や人件費の高騰、人手不足が続くことが予想されています。栄養士や調理師といった資格保持者だけでなく、現場を長く経験したプロが活躍できる舞台になっていけばいいと思います。パワフルライフは、これからもハンドメイド給食を通して、パワフルな食事を提供を続けていけるように成長を続けてまいります。」



## 株式会社 パワフルライフ

【本社】

〒810-0001

福岡県福岡市中央区天神1-9-17

福岡天神フコク生命ビル15F

電話 092-892-1555 (代表)

総従業員数 110名

(男 20名・女 90名 パート従業員含む)

※令和 7年 4月現在

# 理事会報告

## 2024年度第4回理事会

日 時	2025年1月17日(金)
三役会議	15時～15時35分
理事会	16時～16時35分
会場	明治記念館

### 審議事項

- 正会員の入会について  
◇昭友株式会社から正会員の入会が承認された。  
代表取締役 小川孝行  
東京都品川区旗の台1-8-16
- 治療食等献立・調理技術コンテストについて  
技術研究委員会において検討した結果を山口委員長より説明があり、2028年度に予定していた西日本支部主催は会場確保が困難なことから見送り、関東信越支部の主催で行うこととなった。なお、西日本支部の実施について永続的に非開催するのではないことが決定された。
- 全日本病院協会、日本栄養士会と病院給食改革に向けた検討会の開催について  
全日本病院協会主催の会議が開催され専務理事がオブザーバーとして出席したことが報告され、今後の開催にあたり引き続き出席することが承認された。
- 第46回フードケータリングショー及び協会セミナーについて  
実施計画が承認された。  
日 時：2025年2月4日(火)～7日(金)  
場 所：東京ビッグサイト  
【協会セミナー】  
日 時：2025年2月6日(木) 13:20～15:20  
テーマ：「弁当・食堂・委託・完調品業態の勝ち筋 2025年、勝ち残る給食会社に取り組む業績アップ事例」  
講 師：株式会社日本給食業経営総合研究所取締役副社長 井上裕基  
【管理栄養士・栄養士による健康食事相談コーナー】  
内 容：野菜摂取度測定、ヘモグロビン量測定、肌年齢測定など簡易な計測を実施  
場 所：東2ホール入り口前
- 2025年度理事会等開催日について  
計画案で実施することが承認された。  
※定時総会 5月16日(金)  
賀詞交歓会 1月16日(金)

- 2025年度講習会・研修会日程について  
計画案で実施することが承認された。【詳細は下段に記載】

### 報告事項

- 令和6年度補正予算案（重点支援地方交付金）について
- 2025年度診療報酬改定について
- 創立35周年記念事業特別講演について
- 2025年度海外視察調査について
- 支部会議報告について
- 講習会・研修会実施状況について  
（食品衛生総括責任者講習会、患者給食受託責任者継続講習会、調理師研修会）

## 2025年度講習会・研修会日程について

### 【患者給食受託責任者資格認定講習会】

東京 6月3日(火)・4日(水)  
福岡 6月12日(木)・13日(金)  
大阪 6月18日(水)・19日(木)  
札幌 6月24日(火)・25日(水)

### 【新規採用栄養士研修会】

東京 7月2日(水)  
福岡 7月10日(木)  
大阪 7月15日(火)  
名古屋 7月16日(水)  
札幌 7月24日(木)

### 【食品衛生総括責任者講習会】

大阪 9月5日(金)

### 【患者給食受託責任者継続講習会】

福岡 10月7日(火)  
札幌 10月9日(木)  
東京 10月16日(木)  
大阪 10月23日(木)

### 【調理師研修会】

大阪 11月12日(水)  
東京 11月26日(水)

### 【管理栄養士国家試験受験準備講習会】

オンライン講義（見逃し配信あり）  
6月13日(金)～2026年1月23日(金)  
毎週金曜日18:30～21:00 全27回／54時間  
・全国公開模擬試験実施

## 理事会報告

### 2025年新年賀詞交歓会盛大に開かれる

新たな年の1月17日(金)当協会主催の新年賀詞交歓会は明治記念館にて9度目の開催となりました。

日頃、ご協力ご支援をいただいている関係者、正会員、賛助会員等大勢の皆様300名にご参集いただき大盛況となりました。

協会三役の紹介に続き、平井会長の挨拶では「冒頭、昨年は1月に発生した能登半島地震、その後の豪雨災害など多くの命や暮らしが脅かされた中で医療、福祉施設への食事提供をしていただいた会員会社並びに職員の皆様にお礼を申し上げます。

現在のインバウンド回復による影響、特に野菜、米を始めとする物価高騰、人件費上昇、人材不足が続く厳しい状況の中、厚生労働省、医療・介護団体のお力添えをいただき、6月の診療報酬では約30年ぶりに入院時食事療養費が改定され、人件費に給食関係職種の昇給分が認められ、さらに2025年度には入院時食

事療養費が1食あたり20円の改定となり、2年間で1食あたり50円の増額となる見込みである。介護保険については人件費の改定のみであった。医療、福祉施設で食事を必要としている方のため給食は何より重要なこと、会員の皆様にはしっかりした対応をお願いしたい。今後も診療報酬改定に向けて関係諸団体と協力して厚生労働省への要望して参りたい。」とし、協会会員のさらなる結束を呼びかけました。

会長の挨拶の後、来賓の方々の紹介が行われ厚生労働省森光敬子医政局長のご挨拶をいただきました。欠席されました安藤たかお衆議院議員のご祝辞をご披露した後、西日本支部長山口昭文副会長の乾杯で懇談会が始まりました。

懇親会場には所狭しと参加者が集い、皆様の新年の挨拶、物価高騰、人材確保の苦しみや近況の悩み……と話も途切れることなく、瞬間に中締め時間となり、東海北陸支部長岩崎史嗣副会長の手締めで盛会のなか、お開きとなりました。





# 教えて衛生管理！

## ～なぜ手洗いをしなければいけないのか？～



衛生管理において手洗いは基本です。今回は、手洗いについて、なぜ重要で必要なのか、理由を一緒に考えていきましょう。

### 【なぜ手洗いをしなければいけないのか？】

なぜ手洗いをしなければいけないのでしょうか？もちろん「食中毒予防のため」、毎日の衛生管理の基本として、手洗いが必要です。

手洗いでは、目に見える汚れやべとつき、ヌメリなどの皮膚上で感じる汚れを洗い流しますが、食品を衛生的に取扱う方々の手洗いでは目に見えない微生物の存在も汚れと認識して落とす必要があります。人の手は、日々生活する上で色々な箇所に触れたり、物を掴んだりしています。食品を取り扱う作業を開始する前に、必ず手を洗わなくてはならないのは、生活をする上で必然的に手に汚れがついてしまっているからです。

### 【衛生的な手洗いとは】

食品取扱施設では、目に見えない微生物まで洗い流す衛生的な手洗いをします。この衛生的手洗いにはアルコール消毒液などによる消毒が含まれます。手洗いの効果を十分に得るために、手洗い設備に手洗いマニュアルを掲示し、一人ひとりが正しい手順で手洗いすることが食中毒予防において重要です。

### 【人の手が食中毒の原因を運ぶ??】

人の皮膚の上には常在菌がいて、食中毒菌である黄色ブドウ球菌も含まれます。手指だけでなく鼻・皮膚など広く生息していて、特に傷口では増殖している恐れがあります。

また、爪が長ければ長いほど、爪の中にある細菌数は多くなることが分かっています。細菌による汚染が無いようにするためにも爪は短く切り揃えることで、手洗いをより適切に行うことができます。









手指経由で広がる食中毒の原因としては、ノロウイルスも挙げられます。ノロウイルスは、人の小腸で増殖し、感染者の便に多く排出されます。感染していても下痢や嘔吐等の症状がでない人もいるため、トイレには便器だけでなく、手指経由でドアノブなどあちこちにノロウイルスがいるかもしれません。このように気付かず付いてしまった見えない汚れは衛生的な手洗いで丁寧に落とす必要があります。



衛生的な手洗いについて改めて確認して、見えない汚れを確実に落としましょう。また、調理作業中においても、様々なものに触れるため手に汚れが付きます。生肉や魚介類等の生鮮原材料は、病原微生物が元々付着していることがあるため、作業場内であっても、手が汚れることがあります。ここで、手洗いが必要なタイミングについてご紹介します。

## 【手洗いのタイミング】

### 手洗いのタイミング

 作業開始前	 トイレの後
 加熱しない食品に 直接触れる前	 微生物の汚染源になる恐れが あると思われる食材（生肉・ 魚介類・鶏卵等）に触れた後
 盛付や配膳前	 手袋着用の前
 盛付や配膳前	 汚れものやゴミを 取り扱った後

等

実際の作業では、上記の理由以外で手が汚れるケースも多々あります。汚れた手のまま作業をしないよう心がけましょう！

その手のまま他の食材に触ればその食材が汚染を受け、冷蔵庫の取っ手や蛇口などを触れば施設・設備にも汚染が拡がり、更にまた手が汚れて汚染が拡大してしまいます。そのため、適切なタイミングで、適切に手洗いをする必要があります。文部科学省の学校給食調理場における手洗いマニュアルでは、『人の手には、数えきれないほどの微生物が付着している』、『人の手は食中毒を起こす病原微生物の「運び屋」である』、『手に付いた病原微生物を洗い落とすことで、食中毒は予防できる』と謳われています。

ノロウイルス食中毒事例の 80%以上は調理従事者の手指などを介して食品を汚染したことが発生要因であるとの集計結果もあります。ノロウイルスやその他の食中毒菌に感染していても症状がでない不顕性感染（非発症者）や発症前の段階であっても、ウイルスや細菌は便などから排出されており、手指を介して環境や食品を汚染してしまう恐れがあります。

人の手が病原微生物を運んでしまうという事のイメージは出来ましたでしょうか。適切なタイミングで適切に手洗いをする事は、食中毒を予防する上で、重要です。食品衛生は、手洗いに始まり手洗いに終わるというフレーズをよく聞くとありますが、その意味を今一度理解していただき、日々の衛生管理の礎としていただければ幸いです。



株式会社  
町田

厚生労働省登録検査機関・登録衛生検査所  
**町田予防衛生研究所**

電話：042-725-2010

<https://www.mhcl.jp>



<https://www.mhcl.jp>



洗浄で

こんな悩みありませんか？

今すぐ  
チェック！

- ✓ なかなか洗浄スタッフが集まらない。
- ✓ 食器洗浄の作業時間を短縮したい。
- ✓ スタッフへの負担を軽くしたい。
- ✓ 作業環境を改善したい。

## 病院の食器洗浄システムに 革命を！

食器・フードカバー・マグカップ・トレー・カトラリー等を同時に洗浄するシステムをご提案いたします！

01

人件費  
の削減

02

水道光熱費  
の削減

03

作業環境の  
改善

kitazawa



1

One operation!



### PLAN ①

ベッド数 **300** 床 作業時間 **90** 分 作業員 **1** 人

トレー投入

食器投入

フードカバー投入

トレーストック

食器ストック

フードカバー・カトラリーストック

北沢産業の自動洗浄システムは、お客様の状況・ご希望に合わせて様々なバリエーションを用意させていただきます。下の **PLAN①** では **300 床、作業時間約 90 分、作業員 1 名** を想定したシステム案です。

設置面積わずか

**5300×3000!**

### PLAN ②

ベッド数 **300** 床 作業時間 **60** 分 作業員 **2** 人

2



Two operation!

トレー投入

食器投入

フードカバー投入

トレーストック

食器ストック

フードカバー・カトラリーストック

設置面積わずか

**5300×2700!**

**PLAN②は、同じ床数で作業時間 60 分、作業員 2 名** での洗浄システム案です。

この他にもお客様の現場に合わせた色々なパターンをご提案する事ができます。ぜひ、食器洗浄のお悩みは北沢産業までお問い合わせください!

新しいキッチン環境を創造する。  
**kitazawa**

〒150-0011 東京都渋谷区東 2-23-10

ホームページは  
こちらから





# 編集後記

---

## 我が家のペット

子供の頃を思い返すと、我が家には常に人間とは別の生き物がいた。私の生まれる前にはシェパードがいたらしい。最も古い記憶は手乗り文鳥である。手に乗せて遊んでいたが、空に向かって飛び立ってしまった。小さい子供に用心などというものはない。とても悲しかったが、しばらくしたら戻ってきてくれた。次は、お祭りの出店で親戚のおじさんが買ってくれたひよこだ。最初はとてもかわいらしかったが、段々と様相が変わり、にわとりに成長してしまった。母は「出店で売っているひよこは、大人になっても卵を産まない雄ばかりだ」と嘆いていた。しばらくは、庭に鳥小屋を設置し飼っていたが、ある朝、2羽のにわとりが忽然と姿を消していた。母に聞くと「夜中に野犬に襲われ、どこかに連れていかれた」と言う。襲われたという割に争った形跡はなく、違和感があったものの、外部からの情報が少ない幼少期は、親の話を疑うことを知らない。今にして思うと野犬がいるほど自然が豊かなところではなかったし、鳥小屋が壊れている様子もなく、どうやって侵入し連れていったのだろうかという疑問に思うところが多々ある。しかし、87歳となった高齢の母に、半世紀も前のことを改めて問いただすのは気が引ける。同じ頃、近所の野良猫と友達になったが、引越しとともにお別れとなった。

次の家では、金魚すくいでもゲットした金魚を数年飼っていた。亀を飼っていたこともある。一番長く過ごしたのは、愛犬である。家族の中で犬を飼おうという話になり、どの犬種がよいか検討していた。小型犬の方がお世話をしやすいのではないかとということで、チワワが候補となったが、良縁に恵まれなかった。母は賢い柴犬を希望しており、あまり大きくならない豆柴がよいと話していた。検討が続く中、ある日突然、父が子犬を連れて帰ってきた。三河柴という雑種犬だった。父の一目ぼれである。願わくば血統書付きが良いと思っていた母は、「え～買ってきちゃったのお～」と明らかに落胆した様子だった。一度向かい入れたら、十数年は共に過ごすのだから、その気持ちもわからなくはない。しかし子犬は実にかわいい。私と兄が「かわいい、かわいい」とはしゃいでいる姿を見て、母も、まあいいか、と思ったようだ。私は室内飼いを希望していたが、「犬は外で飼うもの」という母の断固とした価値観により、願いむなしく外飼いとなった。今ではペットは室内飼いの方が圧倒的に多いが、当時は確かに外飼いの方が多かったように思う。母は由緒正しい血統書付きの犬だったとしても外飼いにしたに違いない。

愛犬はチコと名付けられた。チコは門内で放し飼いにしていたので、訪問者は門外で待機しなければならなかった。無断で門内に入った人は、繋がれていない犬が吠えながら近づいてきて、さぞ怖かったことだろう。チコは我が家の防犯における功労者(功労犬?)である。もちろん私達家族に吠えることはない。帰宅すると、ちぎれんばかりにしっぽを振って飛びついてくる。外飼いなので、当然衣服は汚れる。全身全霊のお出迎えを嬉しいと思いつつ、勘弁して欲しいとも思っていた。

チコと過ごした時間が長かったからか、今でも犬好きである。しかし現在の住まいはペット禁止のマンションで飼うことはできない。そのため、時折犬の動画を見て癒されている。柴犬も好きだが、お気に入りにはゴールデンレトリバーだ。(チコ、ごめん。)

田所 真紀子



# スマートフォンで ホームページを ご覧いただけるように なりました！

<http://www.j-mk.or.jp/>

当協会のホームページがスマートフォンからも  
ご覧いただけるようになりました。

研修・講習会の情報・機関誌が更に見やすくな  
っております。特に、お問合せの多い研修・講  
習会の日程もかんたんにチェックできるよう  
になりました。

ぜひ、スマートフォンからもアクセスください。



日本メディカル給食協会





# 医療関連サービスマークは



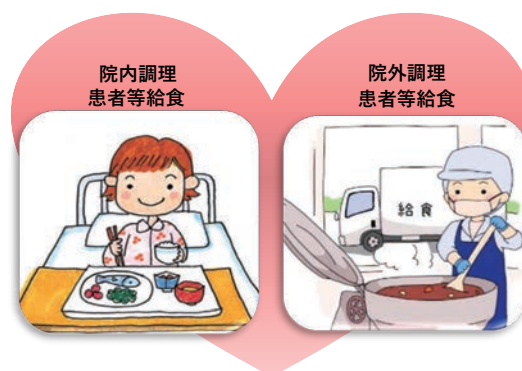
## 安心と信頼の目印

医療法第15条の3第2項及び同法施行令第4条の7第2号で、医療機関の管理者は病院における患者、妊婦、産婦又はじょく婦の食事の提供の業務を委託しようとするときは、当該業務を適正に行う能力のあるものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものに委託しなければならないと規定しています。

医療関連サービス振興会では、医療関連サービスの健全な発展に資することを目的として「医療関連サービスマーク」の認定を年3回（6月、10月、2月）行っております。

サービスの提供体制等として

- ① 組織、管理運営に関する事項
- ② 従事者の教育・研修に関する事項
- ③ 従事者の健康管理に関する事項
- ④ 施設・設備及び食器に関する事項
- ⑤ 従事者の勤務状況、業務日誌等の記録に関する事項
- ⑥ 業務案内書、標準作業書に関する事項
- ⑦ 患者・家族との対応に関する事項
- ⑧ 代行保証に関する事項



について、厚生労働省令で定める基準にさらに良質で安定したサービスの提供に必要な要件を加えた独自の「認定基準」を定め、**基準を満たす事業者（院内調理）・調理加工施設（院外調理）**に対し、**医療関連サービスマークの認定を行っています。**

## サービスマーク認定については次の体制で運営しています

### 充実した認定基準、調査・審査体制

- ・専門家による実地調査と改善指導も行う調査体制。
- ・医療関連団体等の有識者で構成する第三者評価による厳格な認定審査。

### さらなるレベルアップを目指して…

- ・法令改正や社会情勢・環境等の変化に伴い、新しい要件の追加など適時見直し改善。
- ・3年毎（新規は2年）の厳格な審査により認定を更新。

### サービスマーク活用のメリット

- ・委託先の適否を判断する有力な手段。
- ・安定的で良質なサービスの確保。

※サービスマーク認定事業者の最新情報は、当振興会HP（<https://ikss.net>）でご覧になれます。

※「医療関連サービス NAVI」（<http://www.medos-navi.or.jp>）では、医療関連サービス事業者の詳細な情報を提供しています

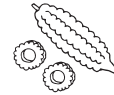
## 一般財団法人 医療関連サービス振興会

〒102-0073 東京都千代田区九段北1丁目11番11号 第2フナトビル3F

TEL：03（3238）1861（代） FAX：03（3238）1865



# 原稿募集



機関誌「笑食改善」は、会員の皆様からのご原稿を募集しています！

## 募集テーマ

- 写真募集** 研修レポート（お写真と研修内容400字）
- 写真募集** 我が社の行事食・特別食（お写真とレシピ紹介400字）
- 川柳** 募集テーマは「笑顔」「給食」「快活」「一膳」
- TOPIC** フードロスについて（〈発生抑制〉または〈再利用〉の実践報告 1,200字以内）
- 自由投稿** 「TOPIC」で取り上げてほしい課題についての考察（1,200字以内）
- 趣味を語る** 趣味にまつわるエッセイ（1,200字以内）+お写真1～2点

## 原稿書式など

### ◆原稿書式

Word形式の文書をE-mailで下記アドレスにご送付ください。お写真はできるだけ高解像度のものをお送りください

### ◆掲載の決定について

- ・表現や体裁、文字量の削減をお願いすることがあります
- ・個人を誹謗中傷する等公序良俗に反するもの、不正確・未確認な記述のあるもの、読者が理解困難である等、編集委員会が判断し、掲載をお断りすることがあります

### ◆原稿料

薄謝を進呈します

### ◆著作権

- ・他の著作物から図表等を転載する場合は、ご自身で転載申請を行ってください
- ・本誌に掲載された記事の全部、または一部を転載、または頒布される場合は、当協会の承認を必要とします

## 投稿先

（公社）日本メディカル給食協会「笑食快膳」編集係 / E-mail [jmk\\_senmu@j-mk.or.jp](mailto:jmk_senmu@j-mk.or.jp)

### 編集委員会名簿

編集委員長	馬 淵 祥 正	(株)馬淵商事 代表取締役社長
委 員	田 所 真紀子	(独)国立病院機構東京医療センター 栄養管理室長
委 員	門 間 弘 子	(株)紅谷 栄養管理部 安全衛生管理室長
委 員	矢 野 明 子	四国医療サービス(株)シンセイフード事業部 栄養管理部次長
委 員	鶴 留 光 広	淀川食品(株) 総務室長
委 員	新 井 秀 一	(公社)日本メディカル給食協会 専務理事
委 員	小 嶋 美 之	(公社)日本メディカル給食協会 事務局長



**交通**

JR「秋葉原駅」中央改札口・昭和通り口(3番出口)より徒歩4分  
 東京メトロ日比谷線「秋葉原駅」5番出口より徒歩2分  
 都営新宿線「岩本町駅」A3出口より徒歩2分  
 ※つくばエクスプレス「秋葉原駅」 出口は各線出口とつながっています。



公益社団法人 **日本メディカル給食協会**

〒101-0033 東京都千代田区神田岩本町15-1 CYK神田岩本町7階

電話 03 (5298) 4161

FAX 03 (5298) 4162

ホームページ <http://www.j-mk.or.jp>

発行人 平井 英司 編集委員長 馬淵 祥正



(2025年4月発行)