

「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

いい仕事ができるのは、
同じ現場で働く皆さんがいるから。

「表紙の人インタビュー」
株式会社西川食品 管理栄養士 岡 祥子さん

2018
No.163

7
月号

協会だより 平成30年度・定時総会開催 8

■ 巻 頭 言	1	■ 厨房機器のメンテナンス	22
■ セミナー情報	2	■ 賛助会員紹介	24
■ 会員企業紹介	16	■ 受託責任者を訪ねて	26
■ 耳寄り情報	20	■ 編集後記	27

表紙の人 インタビュー

今回は（株）西川食品で管理栄養士をしている岡さんに話を聞きました。

「主な業務は献立作成、発注、シフト作成です。職場では自分より年上の方がほとんどですが、みなさん本当にいい方ばかりで…こうして自分が仕事を続けていけるのも、みなさんのご理解あつてのことだと思っています。」



仕事をしていて嬉しいことって何ですか？

「食事を出して利用者様に喜んでいただけたときが一番嬉しいですね。施設様側の栄養士さんから伝言いただくことが多いのですが、私よりも先に現場のパートさんたちに伝えてくれていることもあります（笑）。」

大変なことは？

「あまり大変だった、ということはないですね。大変さより、どうやって利用者様や施設様のご要望に応えていくかを考える、この仕事そのものの厳しさは感じます。給食の仕事って『これでいい』ってということがないんです。正解がないから、そのときどきで一番良い回答を出し続けていかなければなりません。ずっと続いていくからこそ、周りの方々との支え合いは大切だと感じます。」

去年は野菜価格の高騰もあったかと思いますが、影響はありましたか？

「はい。食材を切り替えるなど、いろいろな工夫をして対応することになります。ご要望の中ですべてに対応することは難しいですが、どんな状況でも工夫の余地はありますね。」

冬は特に天候が厳しいと思いますが、食材が遅れることも？

「それが、ちゃんと届けてくださるんですよ。吹雪の日に、今日は届かないかも…と心配したことがあったのですがドライバーさんがちゃんと届けてくださいました。雪国ならではのノウハウがあるんですね、きっと（笑）。」

休日の過ごし方を教えてください。

「休日は家族と一緒に道内をドライブすることが多いですね。北海道は、各地の道の駅で新鮮な食材が売られています。いろんな場所を巡りながら食材を買って、料理するのが楽しみです。お酒と一緒に、美味しい食事を楽しんでいます。」

株式会社西川食品
管理栄養士
おかさちこ
岡 祥子 さん（入社5年目）



会長就任のご挨拶

公益社団法人日本メデイカル給食協会 会長

山本 裕康



この度、去る5月18日に開催

されました理事会での推挙を受

け、(公社)日本メデイカル給

食協会の第8代会長と言う大役

を仰せつかりました。私は平成

12年5月に理事に就任し、今年

で18年目を迎えました。この間、

副会長として9年、公益社団法

人化後は栄養士委員会を預から

せていただきました。年数は長

きに亘っていますが私共の企業

規模では先の会長方の足元にも

及びません。しかしながら、皆

様のお力をお借りしてこの重責

を果たすべく誠心誠意努めて参

りたいと思えますので、どうぞ

よろしくお願い申し上げます。

さて、当協会はお陰様で本年

1月17日に創立30周年を迎える

ことができました。3月末で正

会員221社、賛助会員45社、

給食受託施設件数は病院・診療

所で約4,670ヶ所、特別養護

老人ホーム等の老人介護施設で

約7,000ヶ所、その他の福祉

施設で約1,900ヶ所、合計で

約13,570ヶ所に、また、受

託ベッド数は1,263千床とな

り、協会設立時の約12倍の規模

に成長し増加傾向にあります。

これも代々の会長を始め各役員、

各正会員、各賛助会員、事務局

等の努力の賜と感謝申し上げます。

継続は力なりと申します。私

に与えられた使命としまして

は、吉田前会長の敷かれたレー

ルの上をスピードを上げて邁進

することと思えます。

まずは8月24日に開催される

「第13回治療食等献立・調理技

術コンテスト」を成功させ、今

後ますます会員各社が安全・安

心で満足のゆく食事を提供出来

るよう切磋琢磨する環境を継続

ストレスチェック義務化による会社 への影響と現場から始める職場改善

平成30年2月21日から2月23日まで、東京ビッグサイト東ホールにてフード・ケータリングショーが開催される中、2月22日の午後に公益社団法人日本メデイカル給食協会より講演会を行いました。

今回の講演のテーマは、ストレスチェック後に会員の皆様のお役に立てる内容を提供しようという趣旨で、「ストレスチェック義務化による会社への影響と現場から始める職場環境改善」です。

前回は会員企業向けにストレスチェックの概要をテーマにした講演を行いましたので、引き続きストレスチェック実施後にどう取り組んでいくのかという内容を盛り込んだ講演を実施いたしました。

ストレスチェック制度は、労働安

全衛生法によって平成28年10月より施行された制度です。労働安全衛生法は労働災害を防止する目的の法律ですが、ストレスチェック制度はその労働災害の衛生面での防止対策に該当します。ストレスチェックは常時50名以上の事業所で義務化され実施されておりますが、その実施にあつたての方法や結果については、内容の理解が難しい部分がございます。

本講演では、以下の手順でお話しをいたしましたので、内容をご理解いただけるよう努めました。

まずは、ストレスチェックが実施される背景、ストレスチェックの目的をご理解していただく話をいたしました。何故、国が力を入れて取り組もうとしているのかご理解頂くためです。

次に実際のストレスチェックの手順を振り返りながら、ポイントとなることを重点的に説明いたしました。手順や、内容の根拠は何かなどの分かりづらいところを解説いたしました。

そしてストレスチェックの結果について説明しました。ストレスチェックは、個人の回答内容に基づく結果と、グループ分けした集団ごとの結果の2つがあります。その中で、グループ分けした集団ごとの結果である集団分析をクローズアップして説明、それをどう活用していくのかという方法について説明をしました。皆様は、自分自身のストレスチェックの結果シートはご覧になれますが、他のストレスチェックの結果はご覧になる機会は少ないと思います

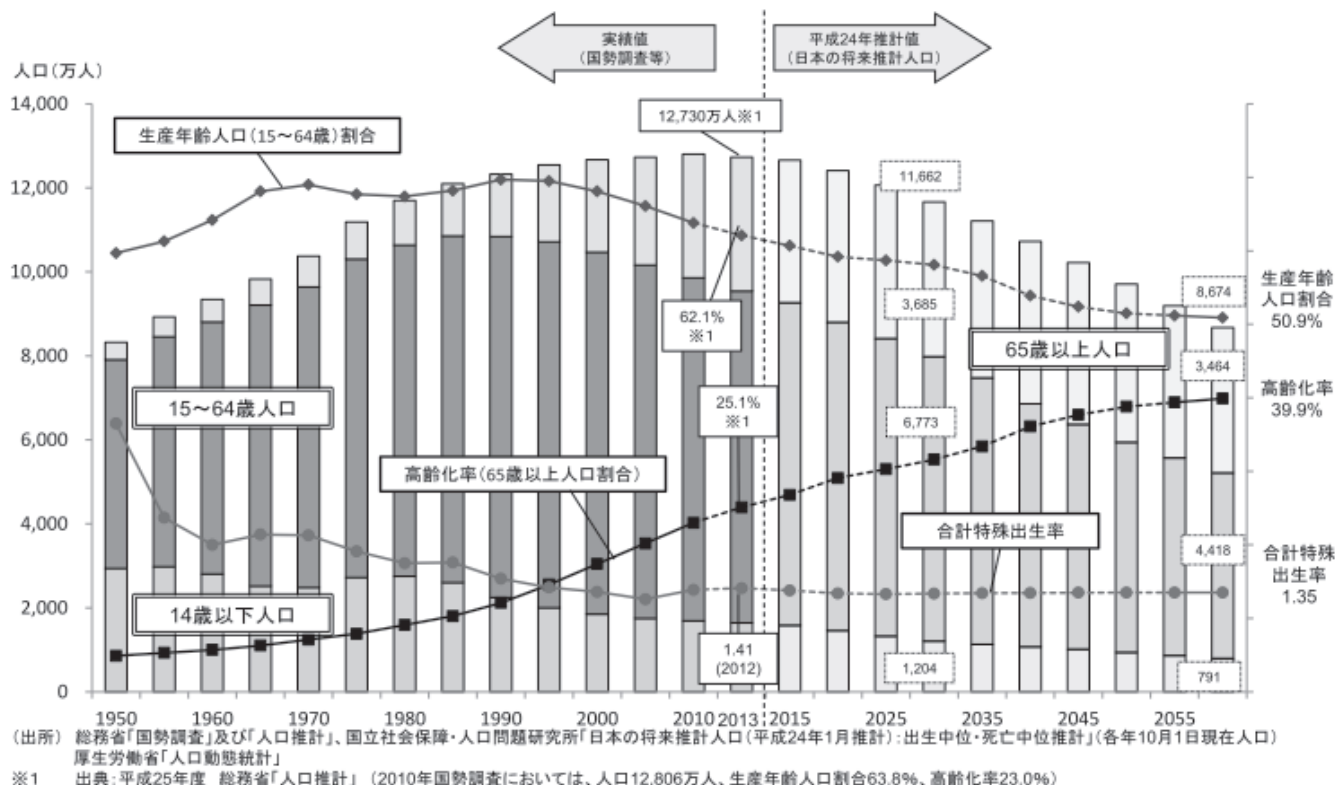
ので、その部分について解説をいたしました。他にどんな結果が出るのかということも解説いたしました。

1 ストレスチェックの背景

日本の人口構造の変化をみていくと、国の課題として労働力の確保というものがみえてきます。国としては、少子高齢化による労働力人口が減少していくという深刻な事態がございます。

労働力人口が減少することは国の財政面でも経済面でもその他あらゆる面でマイナス要因であり、対策を講じなければいけない重要課題であります。

また、そんな労働力人口の減少に



日本の人口の推移

2 ストレスチェックの目的

加えて労働者の心の健康に関する問題があります。

労働者の自殺者が7000人前後で推移している中で、国としては心の健康の改善に取り組んでいく必要があります。そんな背景の中で、ストレスチェック制度は導入されました。



自殺した労働者数の推移

ストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防をメインの目的にしています。更にストレスチェックを実施していく中で、事業者は各事業場の実態に即して実施される二次予

防、三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスケアに総合的に取り組み、そしてストレスチェック制度を取り組みに活用するということです。ストレスチェックは継続的に行うこと、しっかり計画して実施していくことが重要です。

メンタルヘルスケアには、○次予防から三次予防という四段階の概念があります。

○次予防は、そもそもストレスの少ない職場風土を作っていく予防です。一次予防は、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する予防です。二次予防は、メンタルヘルス不調を早期に発見し適切な対応を行う予防です。三次予防は、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援していく予防です。

ここでの予防とは、強いストレスが原因で精神障害や自殺につながるような深刻な状況を未然に防ぐことです。ストレスチェック制度にこの概念を当てはめると、ストレスチェックを労働者に実施、その結果を各個人に返します。その結果にはストレスの度合いと自分で出来るセルフケアのアドバイスが記載されています。このセルフケアを行って高

ストレスを減らしていくことが一次予防になります。次にストレスチェックによって高ストレスの度合いが強く医師の面接指導を勧奨された方が実際に面接指導を受けることと、勤務先も必要に応じて就業の措置をとることが二次予防になります。また、実際に療養した者にその後の職場復帰の対策をとることが三次予防になります。そこにもう一つ、ストレスチェックの結果である集団分析を用いてストレスの高い集団にストレスを低くするよう職場の環境を整えていくのが〇次予防で、そもそも高ストレスの発生要因をなくしていくということですが、現在、集団分析は努力義務になりますが、集団分析の結果を活かした職場環境分析は、メンタルヘルス対策として、とても重要なものになります。

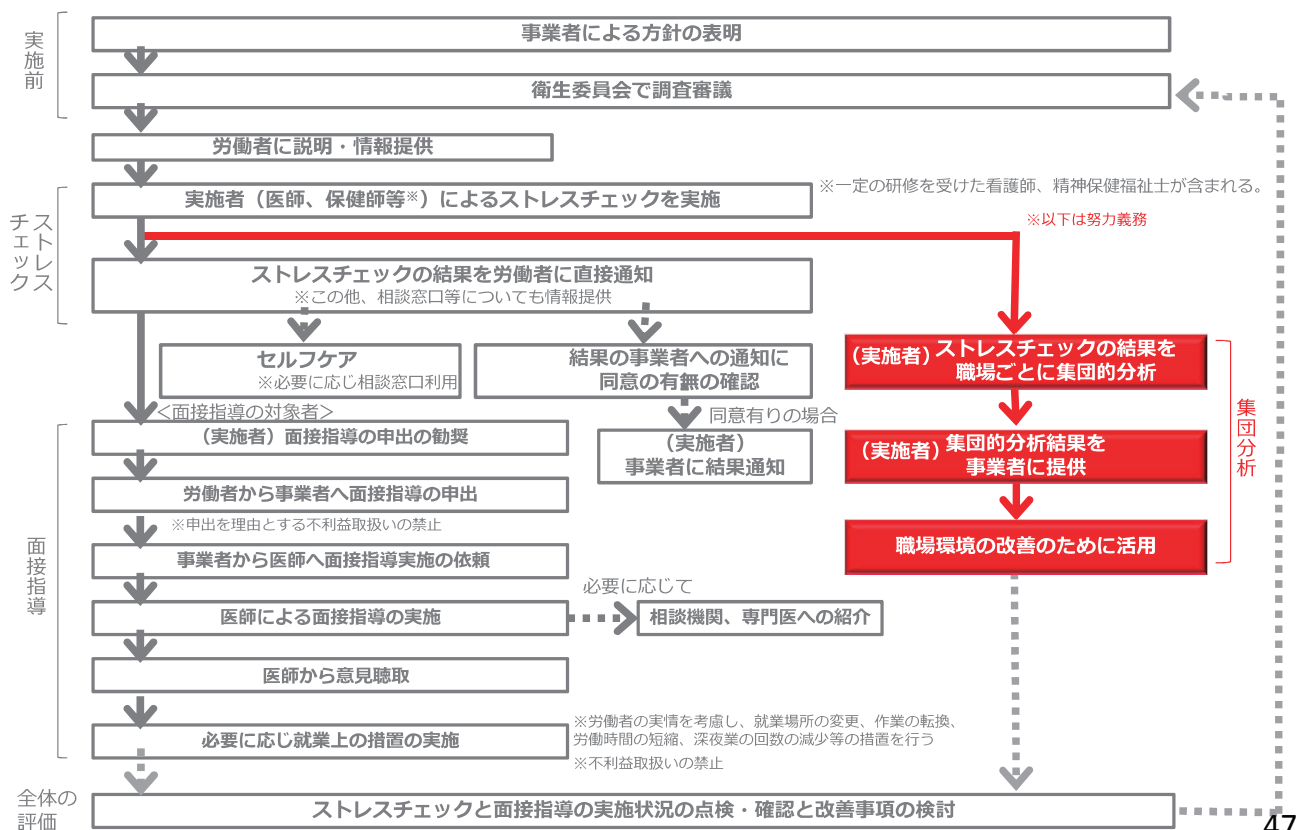
3 ストレスチェックの手順

ストレスチェックを実施する手順としては下記の図になります。

講演の中でストレスチェックの手順を説明していく中で、強調したのが「衛生委員会の調査審議事項」で

す。ストレスチェックをしつかり計画して実行するには、衛生委員会の調査審議事項11項目をしつかり検討していくことが大切になります。つまり、ストレスチェックを実施するための綿密な計画を立てることになります。実施回数を重ねることに今までの内容を振り返り充実させ、1回ごとの結果だけでなく経年変化をみていくことが大切です。前回実施したストレスチェックからの改善事項は有効だったのか、更に改善していくにはどうすべきか、について検討します。高ストレスな職場を改善していくには単年の対策だけでなく、長期的に対策していくことが必要だからです。そのため毎回衛生委員会の調査審議事項をしつかり審議してストレスチェックを実施していくことが成果を出す最も重要なポイントになります。

結果の見方を理解する上では、4つの分野からなる標準的な57項目の質問があります。質問によっては、答えは同じ「そうだ」でも高ストレスになる結果と低ストレスになる結果があります。「元気がわいてくる」という質問と「ひどくつかれた」という質問のように逆の意味になる質



ストレスチェックフロー図

問があり、結果を見るうえで数値の高い低いについて注意が必要です。全国平均と比べて低いから良い場合もあれば、低いから悪いという場合もあります。

明らかに身体に自覚症状として出ている場合もあれば、潜在的に高ストレスになりうる場合も含めてストレスチェックでは結果が出てきます。図における「②に該当する高ストレス者」の部分で「①に該当する高ストレス者」の部分と被らない縦軸ABに該当する部分が潜在的に高ストレスになりうる要因の範囲です。

この範囲に該当する方は、身体には自覚症状は出てきていないが、職場や家庭での支援があまりなく、高ストレス予備軍であり、見落としてはいけない範囲です。

次に、医師の面接指導についてです。

高ストレス者が面接指導の申し出をすることで、初めて事業者も誰が高ストレス者なのか知ることになります。ここでいう事業者とは人事権を持つ者のことです。

また、医師の面接指導とは治療行為ではありません。医師の面接指導

後、事業者は医師から意見を聴き、就業上の措置のいずれかを取ることになります。

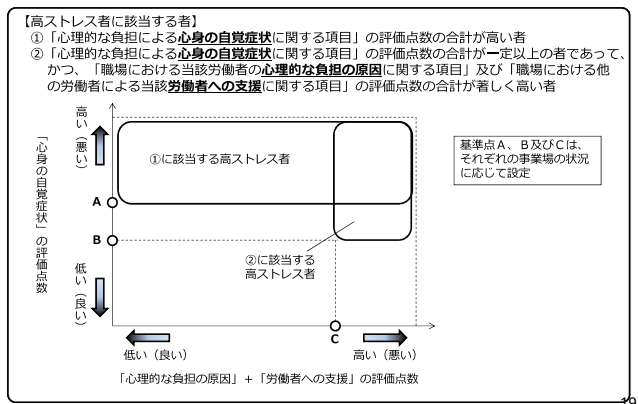
つまり、高ストレスの労働者は医師の面接指導によりアドバイスを受けます。一方、事業者は医師から面接指導の結果の意見聴取を速やかに行い、その労働者に対し迅速に就業上の措置を講じます。無料で複数回診察してもらえということではないのでご注意ください。しかし、現状維持のまま就業してメンタルヘルス不調になるのを未然に防ぐために非常に重要な手段です。

右の図では、縦軸が同僚の支援、横軸が上司の支援を要因として示しており、こちらも矢印の方向に向かうほど両方の要因で高ストレスになります。

指針

- 調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めるものとする。
- ① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
 - ② ストレスチェック制度の実施体制
・実施者、共同実施者・実施代表者、その他の実施事務従事者の選任、明示等。
 - ③ ストレスチェック制度の実施方法
・使用する調査票、高ストレス者の選定基準、ストレスチェックの実施頻度・時期、面接指導申出方法等。
 - ④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
 - ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
 - ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
 - ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
 - ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
 - ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
 - ⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
 - ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

衛生委員会等における調査審議



高ストレス者選定のイメージ図

指針

- 法第66条の10第5項の規定に基づき、事業者が医師から必要な措置についての意見を聴くに当たっては、面接指導実施後遅滞なく、**就業上の措置の必要性の有無及び講ずべき措置の内容その他の必要な措置に関する意見**を聴くものとする。具体的には、次に掲げる事項を含むものとする。

ア 下表に基づく**就業区分及びその内容**に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

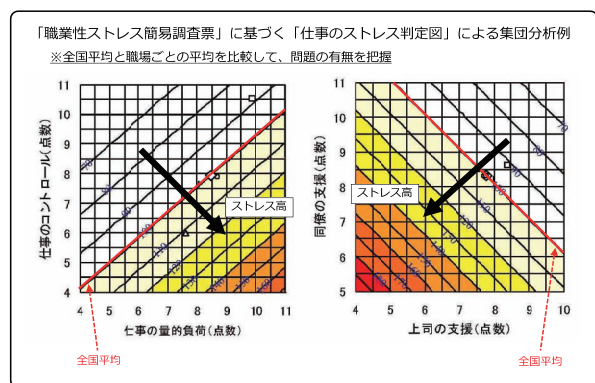
イ 必要に応じ、**職場環境の改善**に関する意見

医師の意見聴取

続いて、集団分析についてです。

注意点としては、10人以下の集団だと高ストレス者が誰か特定されるので、結果の公開には全員の同意と、10名以上のグループにする必要があります。

以下が、集団分析のレポートにあるチャート図です。



集団ごとの集計・分析のイメージ

ります。

どこに集団分析の点があるのかによつて分析していきます。点線のラインが100より大きい数値であれば全国平均からみて高ストレス、小さければストレスは少ないということになります。

4 集団分析

ストレスチェック実施後の結果をどう活かしたらよいのでしょうか。個々の結果については個々に対応するしかありませんが、集団分析の結果

果については高い、低いだけで終わらせるのではなく、高い要因は何か、その高い要因を減らすにはどうしたらよいのか考えて実施することです。仕事のコントロールができるよう裁量権を与えたり、担当を増やしたり、変更して仕事の量的負担を軽減したり、同僚や上司の支援を受けられるように配置したり、連絡体制を整えたりすることが挙げられます。

5 メンタルヘルス対策への取り組み

メンタルヘルス対策には、4つのケアがあります。「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「事業場外資源によるケア」の4つになります。

セルフケアとは、自身で行えるケアのことです。そのためにはメンタルヘルスやストレス、その対処法に

ついで正しい知識の提供が必要になります。ストレスチェックを行うことで自身のストレスの気づきと対処法が記載されているので個人の結果をしっかりと読むことが大事です。

ラインによるケアとは、管理監督者が部下をケアすることです。管理監督者が職場環境や部下の行動様式を事前に把握し労働者からの相談を受けやすい環境を整えることです。また職場復帰する部下の支援も行うことも含みます。

事業場内産業保健スタッフ等によるケアでは、事業場内の産業医や産業保健スタッフが心の健康づくり計画の実施に当たり中心的な役割を担います。労働者や管理監督者を支援します。

事業場外資源によるケアとは、事業場以外の専門的な機関や専門家から情報提供や助言を受ける等のサービスを活用します。また、常時働く方が50人未満の事業場では、相談にのってくれる外部機関の一つとして地域産業保健センターもあります。

次ページの図は、これらをどのように進めていくかを示した図です。重要な役割を果たすのは、ラインによるケアでの管理監督者になります。

す。普段から部下に接して変化に気づいてあげられるからです。速やかに気づいてあげるには、以下の部下の様子に注意をしてあげてください。

「いつもと違う」部下の様子

- 遅刻、早退、欠勤が増える
- 休みの連絡がない（無断欠勤がある）
- 残業、休日出勤が不釣合に増える
- 仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する
- 業務の結束がなかなかできてこない
- 報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）
- 表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
- 不自然な言動が目立つ
- ミスや事故が目立つ
- 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする
- 部下から相談受けるには
- 話を聴く（積極的傾聴）
- 適切な情報を提供する
- 必要に応じて事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すなど

管理監督者が部下の話を積極的に聴くことは、職場の人間関係の把握や心の健康問題の早期発見・適切な対応という観点からも重要です。

また、部下がその能力を最大限に発揮できるようにするためには、部下の資質の把握も重要です。部下のものの見方や考え方、行動様式を理

ステップ	ステップの内容	ポイント
ステップ1	職場環境等の評価 現状調査を行う。	仕事のストレス判定図などが利用できる。
ステップ2	職場環境等のための組織づくり 当該職場の上司、産業保健スタッフを含めた職場環境等の改善のためのチームを編成する。必要に応じて上司に教育研修を提供すること。	事業場の心の健康づくり計画や（安全）衛生委員会と連携することが重要
ステップ3 (PLAN)	改善計画の立案 産業保健スタッフ等、管理監督者、従業員が参加して討議を行い、職場環境等の改善計画を検討する。	ヒント集、MIRRORなどのツールを使用したグループワーク研修を実施する。
ステップ4 (DO)	対策の実施 決定された改善計画を実施し、進捗状況を確認する。	
ステップ5 (CHECK & ACT)	改善の効果評価と改善活動の継続 現状調査を再度実施し、改善がなされたかどうか確認する。十分な改善がみられない点について計画を見直し、実施する。	効果評価には、仕事のストレス判定図などが利用できる。

メンタルヘルス対策のための職場環境等の改善の流れ

解することが、管理監督者には求められます。そのためには、まず、部下の話を聴くこと。その方法として、積極的傾聴法があります。人の話を聴く基本となる技法の一つです。管理監督者がこのような適切な対応ができるようになるためには、事業者が管理監督者に部下の話を聴く技術を習得する機会を与えることが重要になります。

以下は、相談に活用してもらいたい専門機関を探す方法です。

厚生労働省のHPにアクセスすると、最新の案内が記載されています。心の耳というキーワードで検索すると出てくる「専門相談機関・相談窓口」にて案内がされています (<http://kokoromhlw.go.jp/agency/>)。

以上、講演ではご案内をいたしました。翌月の3月には厚生労働省より第13次労働災害防止計画が発表され、その中でもストレスチェックを活用したメンタルヘルス対策を進めていく旨が謳ってあります。

今回の講演を機に、皆様の職場でも職場環境改善を見据えたメンタルヘルス対策に関心をもって進めて頂

ければ幸いです。

〈参考資料〉

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について」説明会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」

厚生労働省独立行政法人労働者健康安全機構「職場における心の健康づくり」

〈補足〉

MIRRORは、平成16～18年度産業医科大学高度研究「ハイスク職場におけるメンタルヘルス対策のためのツールの開発と多施設介入研究」の一環として、産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学研究室で作成されたツールです。詳しくは、「職場のメンタルヘルス対策ガイド」(<http://omhp.g.info/index.html>)の利用規程をご確認下さい。



平成30年度・定時総会開催



定時総会は深緑に包まれた明治記念館で5月18日（金）に開催されました。

司会者の開会宣言後、定足数の確認報告、会長の挨拶のあと吉田会長が議長を務め、平成29年度事業報告、平成29年度収支決算報告についての議案がそれぞれ事務局から説明され、議案ごとに議決が行われ、全て承認されました。

続いて、平成30年度事業計画、平成30年度収支予算については理事会において既に承認されていることから、決議報告がされました。

また、第5号議案として提出された役員の選任については、全員が任期満了に伴う選任が必要であること、また、北日本支部強化による増員申請があり、斎藤秀紀理事の推薦と、関東信越支部の2名の辞任に伴う後任として、新たに池田直人理事、若生喜晴理事の推薦がありました。役員の選任については、総会の決議により選任されることが必要であることから、候補者全員が承認され議決し、総会終了後、改めて理事会が開催され、吉田 憲史会長が退任した後任に、代表理事（会長）に山本裕康理事が選定されました。また、業務執行理事（副会長及び専務理事）が承認議決され、新たな役員が次ページののとおり決まりました。

なお、任期は平成30年5月から平成32年5月までとなります。

【新役員名簿等は別紙（次ページ）】



(公社) 日本メディカル給食協会 三役名簿 平成30年5月～平成32年5月

役 職	氏 名	会 社 名	支 部 長
会 長	山 本 裕 康	メーキュー(株)	
副会長	平 井 英 司	(株)日総	北日本支部長
副会長	落 合 順	(株)グリーンハウス	関東信越支部長
副会長	岩 崎 史 嗣	(株)トモ	東海北陸支部長
副会長	田 村 隆	淀川食品(株)	近畿支部長
副会長	山 口 昭 文	(株)ホームラン・システムズ	西日本支部長
副会長	中 村 勝 彦	富士産業(株)	総務・公益・広報担当
専務理事	千 田 隆 夫	(公社) 日本メディカル給食協会	
相談役・理事	吉 田 憲 史	(株)九州フードサプライセンター	

(平成30年5月18日)

(公社) 日本メディカル給食協会 役員 (理事・監事) 名簿 平成30年5月～平成32年5月

支 部	役 員	氏 名	新・再任別	会 社 名
北日本 (4名)	理 事	斎藤 秀紀	新任	(株)ベスト
	理 事	高橋 一馬	再任	(株)紅谷
	理 事	田上 政行	再任	北海道フジフードサービス(株)
	理 事	平井 英司	再任	(株)日総
関東信越 (10名)	理 事	池田 直人	新任	(株)LEOC
	理 事	落合 順	再任	(株)グリーンハウス
	理 事	笹川 徹	再任	フジ産業(株)
	理 事	白田 豊彦	再任	シダックスフードサービス(株)
	理 事	菅井 正一	再任	日清医療食品(株)
	理 事	中村 勝彦	再任	富士産業(株)
	理 事	西 剛平	再任	(株)レバスト
	理 事	馬淵 祥正	再任	(株)馬淵商事
	理 事	脇本 実	再任	ハーベスト(株)
	理 事	若生 喜晴	新任	(株)ニッコクトラスト
東海北陸 (5名)	理 事	岩崎 史嗣	再任	(株)トモ
	理 事	清水 盛幸	再任	栄屋食品(株)
	理 事	西脇 司	再任	日本ゼネラルフード(株)
	理 事	古谷 博義	再任	(株)ウェルビーフードシステム
	理 事	山本 裕康	再任	メーキュー(株)
近 畿 (6名)	理 事	小笠原力一	再任	(株)ニチダン
	理 事	米谷 伸行	再任	(株)日米クック
	理 事	田所 伸浩	再任	(株)魚国総本社
	理 事	田村 隆	再任	淀川食品(株)
	理 事	野々村禎之	再任	ウオクニ(株)
	理 事	山下 史朗	再任	(株)東紅給食
西日本 (4名)	理 事	安里 盛一	再任	(株)日本ユニテック
	理 事	二神 良昌	再任	四国医療サービス(株)
	理 事	山口 昭文	再任	(株)ホームラン・システムズ
	理 事	吉田 憲史	再任	(株)九州フードサプライセンター
事務局 (1名)	専務理事	千田 隆夫	再任	(公社) 日本メディカル給食協会
計 30名				
監 事 (2名)	監 事	山岡 直方	再任	一富士フードサービス(株)
	監 事	川原 丈貴	再任	(株)川原経営総合センター
計 2名				

(平成30年5月18日)



委員会担当役員等名簿

(平成30年5月18日)

委員会名	委員長	委員	委員	委員
総務・公益・ 広報委員会	中村 勝彦 副会長 (富士産業株)	笹川 徹 理事 (フジ産業株) 菅井 正一 理事 (日清医療食品株)	西 剛平 理事 (株レバスト) 鈴木 潮 (富士産業株)	
学術衛生委員会	吉田 憲史 相談役・理事 (株九州フードサプライセンター)	安里 盛一 理事 (株日本ユニテック) 池田 直人 理事 (株LEOC)	兼田 敏郎 (有)ラ・ココット) 柴田 紘二 (株九州フードサプライセンター)	
技術研究委員会	山口 昭文 副会長 (株ホームラン・システムズ)	白田 豊彦 理事 (シタックスフードサービス株) 二神 良昌 理事 (四国医療サービス株)	脇本 実 理事 (ハーベスト株) 飛田 敦 (学法) 中村学園事業部)	
調査・制度 研究委員会	岩崎 史嗣 副会長 (株トモ)	清水 盛幸 理事 (栄屋食品株) 西脇 司 理事 (日本ゼネラルフード株)	古谷 博義 理事 (株ウェルビーフードシステム) 原田 一成 (メーキュー株)	
障がい者 雇用促進委員会	田村 隆 副会長 (淀川食品株)	小笠原力一 理事 (株ニチダン) 米谷 伸行 理事 (株日米クック)	田所 伸浩 理事 (株魚国総本社) 野々村 禎之 理事 (ウオクニ株)	山下 史朗 理事 (株東紅給食)
栄養士委員会	平井 英司 副会長 (株日総)	高橋 一馬 理事 (株紅谷)	田上 政行 理事 (北海道フジフードサービス株)	斎藤 秀紀 理事 (株ベスト)
災害支援委員会	落合 順 副会長 (株グリーンハウス)	馬淵 祥正 理事 (株馬淵商事)	若生 喜晴 理事 (株ニッコトラスト)	



栄養士委員会役員名簿（任期：平成30年4月1日～平成32年3月31日）平成30年4月26日

支 部	役 職 名	氏 名	会 社 名
北 日 本	幹 事 長	竹本満寿美	(株)LEOC
	副 幹 事 長	門間 弘子	(株)紅谷
	幹 事	秋葉 琴乃	(株)日総
関東信越	幹 事 長	深浦 徳子	(株)グリーンハウス
	副 幹 事 長	石橋 直美	(株)レバスト
	幹 事	佐藤 愛	(株)ニッコトラスト
	幹 事	竹原布美子	富士産業(株)
	幹 事	中村佐多子	日清医療食品(株)
	幹 事	平野 照代	シダックスフードサービス(株)
	幹 事	山本奈津子	(株)馬淵商事
東海北陸	総括幹事長	山田 千晶	日本ゼネラルフード(株)
	副 幹 事 長	松田有希子	(株)トモ
	幹 事	平岩 知樹	メーキュー(株)
近 畿	幹 事 長	藤井美奈子	淀川食品(株)
	副 幹 事 長	吉川友紀子	(株)ニチダン
	幹 事	田中 良美	(株)日米クック
西日本	幹 事 長	矢野 明子	四国医療サービス(株) シンセイフード事業部
	副 幹 事 長	田上 智美	(株)九州フードサプライセンター
	幹 事	小川 典子	日清医療食品(株)中国支店



早稲田大学名誉教授 北川正恭氏が熱く語る

総会終了後は、「地方創生時代～医療、福祉の役割～」というテーマで元三重県知事で改革派知事、地方分権の旗手として活躍し、現在は早稲田大学名誉教授、早稲田大学マニフェスト研究所長などの役職の他、マスコミ等でもご活躍されている北川正恭さんにより記念講演が行われました。

県議会議員、衆議院議員、県知事の肩書きで固い内容の講演と思いつつも私達に馴染みややすい話題や言葉で講演してくださり、90分間という長時間でしたが淀みなく話しが続き、居眠りどころか瞬きを惜しみながら耳をそばだてて聞いていた聴講の約250名の皆さんの目が輝いておりました。当日の概要として以下にまとめました。

地方創生時代における医療・福祉の役割

これまで衆議院議員や三重県知事などを歴任してきた北川先生より、医療・福祉における地方創生について、ご自身の体験をもとに講演いただきました。

ドミナント・ロジックを打破せよ

北川先生はまず冒頭で、『多くの人がドミナント・ロジックにとらわれている』という問題提起をされました。ドミナント・ロジックとは、『その場を支配する空気』『先入観・思い込み』のこと。地方創生を考える上ではドミナント・ロジックの打破が大前提ということでした。このように、既成概念にとらわれることなく、目的のために価値を新しく創造して事業を進めていくことを『価値前提の経営』と呼びます。

近代史と自身の体験を交えた地方創生の要点

講演前半では、戦後日本の高度経済成長の歴史を辿りつつ、現代と比較してどのような変化があったのかを解説します。例として、戦後の政府は農地改革や教育改革などさまざまな



まな改革によって上流から国民の生活を救い、経済復興を実現しました。しかし現代では、それが決して同じようには機能しません。今の時代に合った別の方法を検討し、試みていかなければならないのですが、そこでドミナント・ロジックが妨げとなっているということです。

続いて、中央集権から地方創生時代への変遷にも触れます。中央集権によって発展を推し進めた結果、東京の人口は1000万人を超えるほどになりました。一方で、地方では高齢化、労働者人口の流出による過疎化、限界集落などが発生し、所得、雇用、教育などさまざまな側面で格差が広がっているという問題が明るみに出ています。北川先生は、そのような時代だからこそ地方が主体となりみんなの力で発展を支え、新たな制度をつくっていくことがとても重要だと述べられました。

後半では、ご自身が国会議員、奈良県知事として活動した経験を交えながら、地方創生時代において我々のやるべきことについてご教示いただきました。

我々医療・福祉に携わる事業者に

は、行政や政治に頼き切りならず、主体的に変えていく気概が求められています。こうした変革は、事務所の中で職員が想像して描いていくものではなく、現場のスタッフも参画し、意見を出していくことが大切です。多様な主体が担っていく地方創生においては、『共に創り上げていく』という視点こそ不可欠なのです。それを業界で働く我々自身が専門家として理解し、医療・福祉の現場で起きている課題を解決していくことで、ドミナント・ロジックが崩れ、価値前提の経営が始まる…それをまさに、地方創生と呼ぶのだということです。

講演の最後には、メデイカル給食業界も医療・福祉施設の経営の一翼を担い、施設の中で働く方々と一体となつて医療・福祉を変えていく必要がある、という力強いメッセージをいただきました。



定時総会懇親会

明治記念館を会場とする総会、総会記念講演が午後早々の開始となり、半日の時間が経過した17時から懇親会が開会されました。本日の総会で承認された新三役の紹介の後、山本裕康新会長の挨拶に始まり「先程の定時総会、理事会で再任・新任された役員とともに職務を全うする。協会としては、受託施設実績、受託病床数も伸びている」ことが報告された。また、「吉田前会長が引いたレールを新幹線のスピードで進む。献立・調理技術コンテストの開催、30周年記念式典の開催など」の実施に向けての協力依頼や、変革の時期の今こそ全員の協力が必要と訴えました。

特別講演での北川正恭さんにも触れ、「現在の人手不足で業務運営が厳しい、このような時こそ新たな発想を抱き、外国人実習制度の活用など当協会として何ができるか、関係機関と相談しながら前向きに取り組みたい。」と今後の協会の進むべき方向を示し挨拶としました。

山本会長挨拶に続いて、来賓としてご臨席いただいた参議院議員藤井

基之先生、武田俊彦厚生労働省医政局長、猪口雄二全日本病院協会会長の代理で中村靖彦副会長からご挨拶を頂き、北日本支部長平井英司副会長の乾杯で懇親会が始まりました。

会場に所狭しと設置されたテーブルには、会員、賛助会員、関係者の約370名の方が着かれ、会員同志の皆さんの一番悩みとする人材確保や経費の膨らみや今後の見込み、時の話題となった米韓の首脳会議に話を馳せていました。

会員皆さんの話が熱を帯びた18時過ぎ、田村憲久衆議院議員、安藤高朗衆議院議員が国会会期中のご多忙中にもかかわらず、会員皆さんの激励にとご臨席のうえ「これからの長寿社会にとって皆さん方の食事に委ねる割合が高く、厚生労働委員会として期待、応援します。」とご挨拶を頂きました。

今年も新正会員と新賛助会員の皆さんが名刺交換で忙しくテーブルを廻っている間に中締め時間となり、西日本支部長山口昭文副会長の挨拶で盛会の中、お開きとなりました。



理事会報告

■ 平成29年度第5回理事会

日 程 平成30年3月22日（木）
時 間 13時30分～14時30分
場 所 東海大学校友会館

■ 審議事項

- ・平成30年度事業計画について
- ・平成30年度収支予算について
- ・平成30年度海外視察調査（第27回）について
上記について説明があり、すべて決議・承認された。

■ 報告事項

- ・第13回治療食等献立・調理技術コンテストについて
- ・第39回フードケータリングショーにおける栄養相談コーナーに係る報告について

■ 正会員、賛助会員の入会について

[正会員]

- ◇ 株式会社匠ダイニング
代表取締役 小野 真範
東京都立川市錦町6-16-13
- ◇ 甲信越エア・ウォーター株式会社
代表取締役 村上 幸夫
長野県松本市桂川倭3878-1
- ◇ 株式会社パワフルライフ
代表取締役 坂口 静香
東京都立川市錦町6-16-13

上記について説明があり、すべて決議・承認された。

■ 正会員、賛助会員の退会について報告

[正会員退会]

- ・株式会社まごころ（平成30年3月21日付）
- ・九州医療食株式会社（平成30年3月31日付）
- ・株式会社光洋フードサービス（平成30年3月31日付）
- ・ファインフーズ株式会社（平成30年3月31日付）

[賛助会員退会]

- ・ユニカ食品株式会社（平成30年2月28日付）

■ 平成30年度第1回理事会

日 程 平成30年4月26日（木）
時 間 16時～17時
場 所 東海大学校友会館

■ 審議事項

- ・平成29年度事業報告について
- ・平成29年度収支決算報告について
- ・役員の選任について
上記について説明があり、すべて決議・承認された。

■ 報告事項

- ・第32回管理栄養士国家試験の結果について
- ・平成28年熊本地方地震に対する義援金について

[正会員退会報告]

- ・オカ・レストラン給食株式会社（平成30年3月31日付）

■ 平成30年度第2回理事会

日 程 平成30年5月18日（金）
時 間 14時～14時30分
場 所 明治記念館

■ 審議事項

- ・代表理事（会長）及び業務執行理事（副会長及び専務理事）の選定について
- ・委員会の担当役員等について
上記について説明があり、決議承認された。

■ 正会員の入会、退会について

[正会員の入会]

- ◇ 株式会社クローバーサービス
代表取締役社長 武士俣 茂雄
新潟県長岡市坂之上町3-4-2
上記について説明があり、決議・承認された。

[正会員の退会報告]

- ・株式会社トウエイ（平成30年3月31日付）



株式会社 西川食品

地域とともに生き、その発展を下支えする。

地元富良野を食で支える

北海道富良野市で食事に関わるサービスを提供し続けてきた株式会社西川食品。取締役副社長の猪股さんから話を伺った。

「昭和53年の創業からずっと弁当・惣菜を手掛けてきました。ですが、市場変化によって需要が減少し、売上と収益を確保するため、宿泊事業として学生寮の運営を開始することになります。今でも運営は継続しており、留学生の増加などによって今後は増改築を予定しています。」

このように地元企業として小さなことをコツコツやってきたことへの信用があったからでしょうか、平成15年に市の介護福祉施設『寿光園』様からお声掛けいただき、給食事業を開始しました。厳しさを増している総菜や外食に対して受託給食は順調に伸びており、現在では富良野線沿線にある主要な福祉施設の多くを同社が受託している。

「高齢者人口は高止まりしたという見方もあり、従来のような成長の見込は薄いだろうと見ています。これからは施設同士がサービスの質や価格を競い合う時代に入るでしょう。そうなったとき、『食事』という非常に重要なサービスを担う我々として、施設や利用者様のご期待に応える質の高い給食をご提供できるかがカギになってきます。」

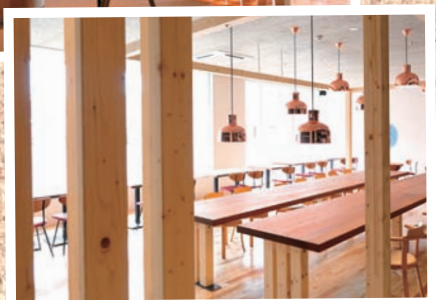
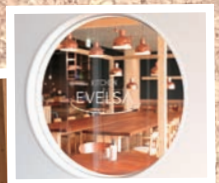
大手企業は豊富な資金力と信用力を背景に、PB商品やスケールメリットを生かした低コストで



◎ **外食・宿泊事業**



『KITCHEN EVELSA (キッチン エベルサ)』





市内を中心として採用活動を続けてきたが
今後は海外からの派遣など、さまざまな手
法での人材確保を推進するという。

効率的なサービスを提供することが
できます。

しかし、たとえ大手でなくても『美
味しい食事を追求する』ということ
はできるんです。その追求の過程で、
自社の特色が生まれてくるんだと思
います。受託に関しては営業スタッ
フを配置していない弊社が継続して
お仕事をいただけるのも、お客様か
ら見るとそうした特色が出ているか
らかもしれません。』

新分野への挑戦と課題

新しい分野への挑戦に対して、ど
のような気持ちで臨んでいたのだろ
うか。

「仕事は常に新しいことへのチャ
レンジですし、『やりながら覚える』
ものだと思って続けて参りました。
もちろん食事、特にメデイカル給食
は事故やミスが許されませんので、
事前にしっかりと準備をして運営し
ていくことは不可欠ですが。やはり
地元企業ということで委託いただい
ているのだと思いますし、そのご期
待や信頼には応えていきたいという
思いはありますね。」

こうした思いをもつ一方で、やは
り人材不足が大きな課題となってい

るという。

「今、代表取締役社長の西川はベ
トナムに出張しています。ベトナム
からの派遣社員の雇用を検討してお
り、その採用活動のためです。国内
在住の外国人の雇用は過去にもあり
ますが、外国から雇用するのはわが
社としても初の試みです。」

道内で人材を確保するのは年々難
しくなっています。土地の性格かも
しれませんが、この辺りでは『富良
野の人は富良野で働く』という傾向
が強いです。東京では通勤1時間と
いうと、割と普通のことなのかもしれ
ませんが、車で1時間程度の距離
にある旭川から富良野まで通って
くるとい人は稀です。そうしたこと
もあって、旭川の人口が増えたとし
ても富良野の人口が増えなければ人
材確保は難しいという現実がありま
す。

また、採用だけでなく定着率を上
げることも課題です。現状、受託施
設の現場運営は管理栄養士の裁量に
委ねている部分が大きい。つまり、
まだまだ標準化できていないところ
があります。もちろん施設ごとに特
徴はあり、運営に対する考え方も取
り組みも異なるため、一律の標準化



猪股副社長（左）と石田常務（右）。
刻々と変化する土地の環境に合わせ
新たな挑戦を繰り返してきた。

はできません。従来、施設の特徴を優先して汲み取ろうとしてきたという経緯もあります。ただ、そうは言っても一定の標準化ができていないと現場の負担も大きくなってしまう。負担の積み重ねが従業員の離職につながってしまうのは、我々の望むところではありません。一方で、効率化だけを重視しすぎても、我々の良さを生かせません。効率を追求しすぎると、大手企業との差別化もできなくなります。日々、悩みながら答えを探しています。」

インバウンド対応の新規事業

富良野は近年、観光地として人気が高まっている。6月には観光客向けの宿泊施設『ホステルトモール』をオープン予定だ（本記事執筆時点）。

「1階にレストランも併設しており、いずれも弊社が運営しています。行政のサポートの元、街の中心部に位置する建物を改装して新たな観光拠点にしたいということで実現しました。

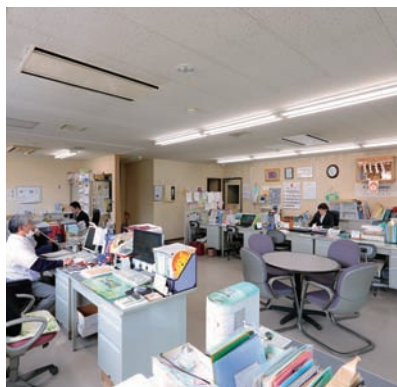
背景には、富良野を取り巻く環境変化があります。昨今ではインバ

ウンド需要の急増で外国人の観光客が増え、宿泊施設が圧倒的に不足しているのです。

富良野は冬はスキー、夏はラベンダー畑が有名ですが、実は、駅を中心として1時間圏内にカヌー、登山、釣りなど、さまざまな観光資源があり、それがあまり知られていない。発信がまだ十分にできていないんです。特に海外の旅行者は観光資源さえあれば長期的な滞在も見込めますので、より多くの方に来ていただけるよう、受け入れ体制を整えています。

とはいっても、我々は富良野に対する地域貢献を社として打ち出しているわけではないんです。けれど、富良野に住みなさんのおかげで我々も仕事ができています。当たり前のように、自分たちの仕事が地域への貢献につながっているという感じなんです。従業員たちの心の中にも、きっと自分たちの仕事が富良野の何かに役立っているという気持ちはあるんじゃないでしょうか。」

地域とのつながりを大切に、新しい風も受け入れる。変化に抗うことなく柔軟に対応していく姿勢に、同社のしなやかな強さを感じた。



株式会社 西川食品

代表取締役 西川啓輔

【本社】

〒076-0027

北海道富良野市花園町3番65号

電話 0167-22-4664

総従業員数 145名（男45名・女100名）

※平成30年4月末日現在



スポンジやブラシの衛生

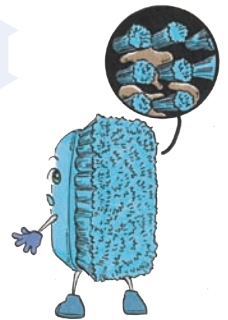


食の安全を脅かすリスクを排除する上で、重要な衛生管理の要素の一つが清掃・洗浄です。
調理・加工や配膳に使用する器具・器材、シンクや調理台など、厨房や作業場の清掃・洗浄に不可欠なスポンジやブラシには、衛生的な取り扱いが求められます。

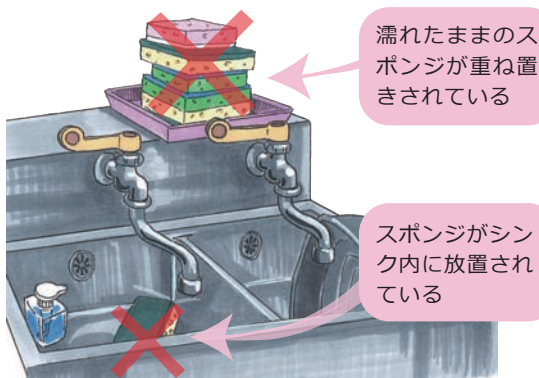
洗浄器具が汚れている？

スポンジやブラシは、取り扱いを間違えてしまうと細菌が増えやすい状態になってしまいます。

例えば、洗浄した食器から落ちた汚れは、水と一緒に流れるだけでなく、たわしやブラシのすき間に入り込んでいます。特にすき間の奥に入り込んだ汚れは、簡単には除去できないこともあるので注意が必要です。



指摘項目としても非常にありがち



濡れたままのスポンジが重ね置きされている

スポンジがシンク内に放置されている

当社のサービスの一つである「施設の衛生点検」では、食品の調理・製造・販売の現場に専門スタッフがお伺いし、点検表による衛生点検を行いながら、衛生に関する問題点をアドバイスいたします。

「スポンジなどの洗浄用具が適切に管理されていない」

は指摘項目として頻出されるものの一つです。

区分や用途に分けて使用しましょう。

清浄区域で使うものと汚染区域で使うもの、食器洗浄用とシンク洗浄用など、区分や用途によって使い分けて、汚染の拡大を防止しましょう。

例えば…



食器用



シンク用



調理器具用



清浄区域清掃用

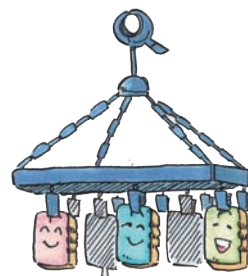
使用前に洗剤をつけて洗浄し、十分にすすいでから使いましょう。

キッチンと管理していたとしても、例えば新品だとしても、使用前には洗浄し、十分にすすいでから使用しましょう。また施設の衛生点検における指摘項目として、「スポンジなどの劣化・破損」も挙がる場合があります。異物混入の原因となることもあるので、スポンジなどに劣化や欠損がないかを確認しましょう。

十分に乾燥するように管理し、こまめに新品に交換しましょう。

スポンジ類に細菌が繁殖しないようにするためには、しっかりと乾燥させることが重要です。

ただ、スポンジやブラシは乾燥させるのに時間がかかります。それぞれ数個用意して、ローテーションで使うようにすると良いでしょう。また、洗浄用具の劣化は、異物混入につながりかねません。定期的な交換日を設定して積極的に交換すると良いでしょう。



除菌・殺菌の方法と注意点

洗剤でスポンジ除菌

近年家庭用の台所洗剤においても「除菌」をうたう商品が多く出ています。

なお、台所洗剤に除菌の表示を行うためには、洗剤・石けん公正取引協議会が定める「除菌基準」をクリアする必要があります。

除菌基準

特定菌種：黄色ブドウ球菌、大腸菌の2菌種

条件：洗剤液をスポンジに付けて、18時間放置。
その後の菌数が最初の100分の1以下であること

塩素系消毒剤で殺菌

塩素系消毒剤は、殺菌に関して非常に有効です。しかし、有機物（汚れ）の残留があると有効塩素成分が減少して殺菌力が著しく低下してしまいます。洗浄用具の場合は汚れの付着等の理由により、塩素系消毒剤で殺菌しきれない例を見かけます。

また長時間の浸漬はスポンジの劣化促進につながります。有効塩素濃度を確認しながら使用しましょう。



煮沸や熱湯による殺菌

非常に効果的です。しかし、長時間の煮沸はスポンジやブラシの劣化につながるので注意しましょう。また、お湯のかけ流しを行う場合は、洗浄用具の内部を含めて全体に「85～90℃で90秒以上」と同等の消毒効果が得られるようにしましょう。



電子レンジによる殺菌

アメリカ農務省の発表（2007年）によると、キッチンスポンジの汚れをよく落とした後、濡らした状態で（濡れていないと100度を超える高温になってしまう可能性がある）1300W1分の加熱により、ほぼ完全な殺菌効果が期待できるそうです。

火花が出てしまう金属や、長時間の加熱で溶けてしまうナイロンなどは使用できないので、素材には注意が必要です。



株式会社

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

<http://www.mhcl.jp/>



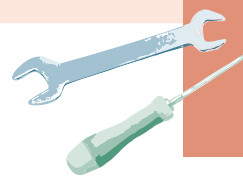
JQA-QM6617



Accreditation#81094
ISO/IEC 17025:2005認定



<http://www.mhcl.jp>



手間のかかる野菜の下処理を大幅に省力化できる
「マルチ野菜スライサー」は、日々の清掃を正しく行い、
清潔に保つことが大切です。

「マルチ野菜スライサー」は手間のかかる野菜のカットを大幅に省力化できます。
40種類（オプション）の替刃を使用することで多彩なカットが可能になり、様々な
現場でご活用いただくことができます。長くお使いいただくために、正しい清掃
方法をご紹介します。



毎日のお手入れ

- 1 停止スイッチを押して機械を止めて、電源プラグを抜いてください。



必ず停止スイッチを押して機械を止め、電源プラグを抜くこと

誤って操作スイッチにふれた場合、ケガの原因になります。漏電、ショート、感電の原因にもなります。

- 2 ロックハンドルを上げてロックを外し、機械の後側にある容器取付け棒を横方向に引き抜いてください。



ロックハンドル



容器取付け棒



- 3 容器蓋を持ち上げて取り外し、替刃・排出盤を取り外してください。水または温水を流しながら容器蓋、
押し棒、替刃、排出盤をすすぎ洗いで食材のカスを流しとってください。

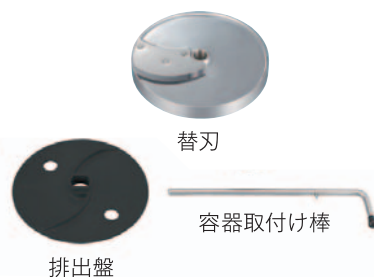


本体



容器蓋

押し棒



替刃

容器取付け棒

排出盤

- 4 容器蓋、排出盤、押し棒、替刃を除菌洗浄剤できれいに洗ってください。



- 5 洗浄した各部品は、きれいな水または温水で洗剤成分が残らないように、十分すすぎ洗いをしてください。

- 6 容器内部、モーター軸部および本体外装部は除菌洗浄剤とスポンジできれいに洗い、すすぎ洗いのあと乾いた布で水分を拭き取ってください。

- 7 各部品とも洗浄後は十分に空気乾燥させてください。

- 8 本体にアルコール除菌剤をスプレーして除菌してください。



- 9 元通りになるよう排出盤、替刃をセットし、本体に容器蓋を向きが合うように乗せてロックハンドルを下げてロックをかけ、容器取付け棒を差込んで容器蓋を固定してください。



fmi

robot coupe®

フードプロセッサのパイオニア ロボクーブ

VEGETABLE SLICER

手間のかかる野菜カット処理を大幅に省力化できるマルチ野菜スライサー。オプションの40種類以上の替え刃の交換で多彩な野菜のカットに対応。



CL-50E

処理能力
140
kg/h



CL-52E

処理能力
350
kg/h



CL-60E
Workstation

最大処理量
850
kg/h

株式会社エフ・エム・アイ

<http://www.fmi.co.jp/>

東京:〒106-0041 東京都港区麻布台1丁目11番9号
大阪:〒538-0044 大阪市鶴見区放出東3丁目11番31号

▶新規お問い合わせはこちらまで



0120-080-478 (受付時間 / 9:00~17:30
※土・日・祝日を除く)

KAGOME



100mlミニパック飲料シリーズのご紹介



ミニパック飲料を美味しく楽しい栄養補給にお役立て下さい！

★POINT①★
★POINT②★
★POINT③★

食事のお供に。おやつに。ちょうどいい飲みきりサイズです。
個別の紙パック包装だから、こぼれにくく衛生的です。
こまめな水分補給にピッタリです。

オレンジジュース（業務用）



豊かな香り、さわやかなのどごしのオレンジジュースです。

原材料：オレンジ、香料

エネルギー	kcal	48
たんぱく質	g	0.8
脂質	g	0
炭水化物	g	11.1
ナトリウム	mg	1～2
賞味期限（開封前）		4ヶ月
含有アレルゲン		オレンジ

赤ぶどうジュース（業務用）



甘い香りとキレのあるおいしさをお楽しみいただけます。

原材料：ぶどう、香料

エネルギー	kcal	54
たんぱく質	g	0.4
脂質	g	0
炭水化物	g	13.1
ナトリウム	mg	0～14
賞味期限（開封前）		4ヶ月

サラッとデザート アップルあじ



野菜60%、果実40%ブレンドの、フルーティーなジュースです。

原材料：野菜（にんじん、トマト、赤ピーマン、ほうれん草、パセリ、キャベツ、レタス、クレソン、ビーツ、緑ピーマン）、果実（りんご、もも、レモン）、香料

エネルギー	kcal	40
たんぱく質	g	0.4
脂質	g	0
糖質	g	9.9
食物繊維	g	0.1
ナトリウム	mg	27
ビタミンA	μg	240
賞味期限（開封前）		6ヶ月
含有アレルゲン		りんご、もも

りんごジュース（業務用）



フルーティーな香りとすっきりした味わいのクリアタイプのりんごジュースです。

原材料：りんご、香料

エネルギー	kcal	45
たんぱく質	g	0.1
脂質	g	0
炭水化物	g	11.1
ナトリウム	mg	1～3
賞味期限（開封前）		4ヶ月
含有アレルゲン		りんご

子どもから大人まで
みんなでおいしい！



100mlミニパック 共通商品情報	内容量	100ml紙容器
	個装サイズ	48*32*70mm
	ケース入数	18個*2
	ケース重量	4.2kg

・どなたでも飲みやすい曲がるストローを個別に貼付しています！
・直射日光を避け、常温で保存して下さい。必要な分だけ冷やしてご使用頂けます。
・栄養成分値は、パッケージ側面に記載している数値です。

野菜生活100学校給食用は



- ・アレルギーに配慮し、原材料を選びました。
- ・野菜汁50%+果汁50%の100%設計です。
- ・フルーティーで飲みやすい味わいですので、野菜が苦手な方にもおすすめです。



野菜生活100 学校給食用

21種類の野菜と4種類のフルーツをブレンドした素材のおいしさたっぷりのジュースです。
ぶどうの甘みとアセロラのほのかな酸味が特長です。

原材料：
野菜(にんじん、ほうれん草、アスパラガス、赤ピーマン、小松菜、クレソン、かぼちゃ、紫キャベツ、ブロッコリー、メキャベツ(ブチヴェール)、ビート、赤じそ、セロリ、レタス、はくさい、ケール、パセリ、なす、たまねぎ、だいこん、キャベツ)、
果実(ぶどう、うんしゅうみかん、アセロラ、レモン)、香料

エネルギー	kcal	39
たんぱく質	g	0.3
脂質	g	0
糖質	g	9.3
食物繊維	g	0.2~0.5
ナトリウム	mg	1~49
カルシウム	mg	10
カリウム	mg	160
ビタミンA	μg	160~600
ビタミンC	mg	7~41
シヨ糖	g	1.9
α-カロテン	μg	410~3300
β-カロテン	μg	1700~5500
賞味期限(開封前)		9ヶ月



野菜生活100 紫の野菜 学校給食用

14種類の野菜と4種類のフルーツをブレンドした素材のおいしさたっぷりのジュースです。
ぶどう風味で飲みやすい味わいに仕上げました。

原材料：
野菜(にんじん、キャベツ、なす、アスパラガス、セロリ、はくさい、だいこん、ケール、レタス、クレソン、ほうれん草、パセリ、ビート、かぼちゃ)、果実(ぶどう、レモン、ブルーベリー、ラズベリー)、香料

エネルギー	kcal	42
たんぱく質	g	0.3
脂質	g	0
糖質	g	10
食物繊維	g	0~0.4
ナトリウム	mg	35
カルシウム	mg	3.8~20
カリウム	mg	130
ビタミンA	μg	52~260
ビタミンC	mg	0~3
シヨ糖	g	1.4
α-カロテン	μg	210~1500
β-カロテン	μg	520~2300
ポリフェノール	mg	46
賞味期限(開封前)		9ヶ月



野菜生活100 黄の野菜 学校給食用

14種類の野菜と3種類のフルーツをブレンドした素材のおいしさたっぷりのジュースです。
黄色の野菜・果実を中心に、マンゴー風味で飲みやすい味わいに仕上げました。

原材料：
野菜(にんじん、キャベツ、なす、アスパラガス、セロリ、はくさい、だいこん、ケール、レタス、クレソン、ほうれん草、パセリ、ビート、かぼちゃ)、果実(ぶどう、レモン、マンゴー)、
ビタミンC、香料

エネルギー	kcal	41
たんぱく質	g	0.3
脂質	g	0
糖質	g	9.8
食物繊維	g	0~0.4
ナトリウム	mg	1~58
カルシウム	mg	11
カリウム	mg	130
ビタミンC	mg	49~110
ビタミンK	μg	0~6
葉酸	μg	1~13
シヨ糖	g	1.2
賞味期限(開封前)		9ヶ月



食事にすっきり野菜&果実は



- ・食と一緒に飲みやすい、ほどよい甘みとすっきりとした味わいです。
- ・野菜汁15%+果汁15%の低果汁タイプです。
- ・カルシウムを手軽にとることができます。(110mg/100ml)

牛乳と同程度のカルシウム！※



※食品成分表2015普通牛乳

食事にすっきり 野菜&果実 グレープ味



エネルギー	kcal	36
たんぱく質	g	0.1
脂質	g	0
糖質	g	8.8
食物繊維	g	0~0.4
ナトリウム	mg	3~14
カルシウム	mg	110
カリウム	mg	40
ビタミンK	μg	0~3
賞味期限(開封前)		6ヶ月
含有アレルギー		乳成分

原材料：
野菜(にんじん、キャベツ、なす、アスパラガス、セロリ、はくさい、だいこん、ケール、レタス、クレソン、ほうれん草、パセリ、ビート、かぼちゃ)、果実(ぶどう、レモン)、
果糖ぶどう糖液糖、ミルクカルシウム、クエン酸、香料

食事にすっきり 野菜&果実 ピーチ味



エネルギー	kcal	43
たんぱく質	g	0.1
脂質	g	0
糖質	g	10.5
食物繊維	g	0~0.4
ナトリウム	mg	9
カルシウム	mg	110
カリウム	mg	59
ビタミンK	μg	0~3
賞味期限(開封前)		6ヶ月
含有アレルギー		もも、乳成分

原材料：
野菜(にんじん、キャベツ、なす、アスパラガス、セロリ、はくさい、だいこん、ケール、レタス、クレソン、ほうれん草、パセリ、ビート、かぼちゃ)、果実(もも、レモン)、
果糖ぶどう糖液糖、ミルクカルシウム、クエン酸、香料、酸化防止剤(ビタミンC)

・栄養成分値は、パッケージ側面に記載している数値です。

KAGOME 100mlミニパック飲料シリーズをぜひお試しください

受託責任者を訪ねて。

no.17



■(株)サンタモンコーポレーション
静岡市立静岡病院
こばやし じゅんまひ
小林純正さん

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？

受託責任者資格を取得してからは13年ですが、前任者の退職により平成30年4月から務めさせていただいております。

Q2 事業所の従業員数は何名ですか？

マネージャー1名、栄養士11名、調理師11名、調理補助9名、洗浄係17名による49名です。

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

従事者の人事・労務・健康・衛生・業務の遂行等の管理を、マネージャーや栄養士・調理師の主任副主任と連携の上、実施しています。

Q4 仕事をしていて、大変なことは何ですか？

業務遂行中におけるインシデント・アクシデントの発生に対処できるように、従事者へ指導・教育することです。

Q5 受託責任者の仕事はどんなものですか？

受託業務の円滑な遂行を促し、常に施設側とコミュニケーションをとって、安心・安全でおいしい給食を提供するように努める仕事です。

Q6 仕事をする上で、どのような心構えをお持ちですか？

「常に患者様の立場になって」の食事提供を心がけています。

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？

施設側責任者と受託側全従事者による全体ミーティングを月1回、また、施設側責任者と受託側マネージャー・栄養士調理師主任クラスとの会議での報告・連絡・相談を月2回行っています。

Q8 社内、病院との連絡体制はできていますか？

週1回本社病院担当が現場の様子を見に来ること、月1回本社病院担当と現場のマネージャー、栄養士調理師の主任副主任参加の連絡会議があり、緊急連絡体制も整っています。

また、隔月に1回、病院本体の給食委員会があります。

Q9 現場で気を遣うことはどんなことですか？

安心・安全な食事の提供はもとより、患者様への食事提供時間の厳守です。

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？

食品と設備・器具の衛生知識を熟知していること。また治療食を、見た目もよくおいしく提供できるようにする知識も必要です。

Q11 自分が責任者になって変わったことは何ですか？

各部門の、それぞれの立場になって物事を検討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。

受託責任者は、一人では職務を遂行できません。従事者全員で協力力を合わせて、安心・安全でおいしい食事を提供しましょう。

編集後記

右利き？ それとも左利き？

私の幼少時代に親から日常生活で「箸は右、茶碗は左」と口うるさいほど言われたことを忘れていない。しかし、最近のテレビなどから映し出される画面には、左手で食する若者が多く見られるが、何不自由なく箸を使いこなしている。不自由なことは、右手の人と横並びの時に、肘がぶつかることだろうか。

利き手についての話では箸が代表的に用いられるが、私が出張するたびに疑問と思うことに、エスカレーターでの“右立ち、左立ち”がある。「エスカレーターでは歩かないでください。」と、駅や電車でのような放送をよく耳にするし、実際には、左右どちらかに人が立ち、反対側を人が追い越していく光景をよく見る。

日本最初のエスカレーター設置を調べてみると、大正3年に東京の三越呉服店（当時）と上野で開いた東京大博覧会でできたもの、と記録があった。当時の写真には、着物姿で一人ずつ一列で手すりにつかまる姿が映っていた。では、片側を空けるようになったのはいつ頃になるのか気になるところ。この問いに、江戸川大学教授 斗鬼（とき）正一 先生の説明があったので紹介したい。「1967年の大阪ですね。」とある。阪急梅田駅の1階と3階を結ぶエスカレーターができ、阪急電鉄が「左側をお空けください。」と放送を始め、1970年の大阪万博でもエスカレーターの左側空けを来場客に呼びかけ、定着した。呼びかけた理由は、「ロンドンの地下鉄に習った。」との説があるが真相は確認できないと説明されていた。阪急電鉄の放送は1998年で打ち切られたが、長年続いた利用客の習慣は変えられず、今でも大阪と通勤圏の奈良、和歌山、兵庫県は左空けが原則となっているらしいので、皆様ご確認あれ。世界での右立ち（大阪）は、イギリス、フランス、アメリカ、中国。左立ち（東京）は、シンガポール、オーストラリア、ニュージーランドが代表で紹介されている。

東京の左立ちは、1980年代末から自然発生的に始まった、とされている。新幹線網の拡大により、地方が東京方式になっている、との説明も記されていた。なぜ自然発生したかとの問いに「昔は人も車も左」が「人は右、車は左」となっても駅での通路や改札での構造が変えられず、例外として左側の通行が残った、とされている。また、車の通行で左が走行車線で右側が追い越し車線であることから、エスカレーターでは左手で手すりにつかまり、右側を追い越す方式と説明されている。

右か左か柔軟に対応できるのは、日本人の性格か、とも説明されていたが、左利きで苦勞されている習字や包丁、ハサミの使い勝手も日本人の性格ゆえの克服の精神であろうか。40年も昔に流行した麻丘めぐみの“わたしの彼は左きき”や、ピンクレディーの“サウスポー”の歌があるが、左利きが優位の時代だっただろうか？

私は右利きであるが、神田のガード下に赤提灯が灯るころ、抵抗なく熱燗を飲むために左利きとなっている自分であるが、果たして利き手は…？

香りのきつい煙の中で自問自答する自分が居ます。

隆夫 記

たべもの



豆知識 file 17



涼を求めて親しまれた『心太』

今回のタイトルにある『心太』、何と読むかわかりますか？

正解は『ところてん』です。一説によると、原料であるテングサの古称『コルモハ（凝る藻）』を語源として変化し、『こころぶと』となったことからこの漢字が当てられたそうです。その後、『こころたい』などの変遷を辿り、ところてんという名前に落ち着きました。

江戸時代には、暑い夏に涼をとる間食として庶民の間で親しまれていたといえます。その後は全国に普及し、関東では酢辛子で、関西では黒蜜で…と、地方によって食べ方が異なっているようです。

ひんやり冷たいところてんを食べながら、エアコンのない世界で江戸っ子たちが過ごした夏に思いを馳せるのもいいかもしれません。



機関誌「^{しょうしょく かい ぜん}笑食快膳」は会員の皆様をはじめ多くの人達からの
身近な楽しい原稿を募集しています！

〔テーマ例〕

- 地域・会社での行事（レクリエーションなど）
- 趣味（ウォーキング・旅・グルメ・写真等々）

〔原稿書式〕

- A 4 判用紙（縦）に横書 1 ～ 3 枚程度で筆者の顔写真をお付けください。
・行事の写真等提供していただくと一層詳しい様子が伝わります。

～掲載文につきましては、薄謝を進呈します。～

〔投稿先〕 〒101-0044

東京都千代田区鍛冶町 1 - 6 - 17 フォルテ神田 5 F
(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

TEL 03-5298-4161 FAX 03-5298-4162

編集委員会名簿

編集委員長	中 村 勝 彦	富士産業(株) 代表取締役
委 員	篠 島 良 介	国立病院機構東京医療センター 栄養管理室長
委 員	鈴 木 潮	富士産業(株) 執行役員副本部長
委 員	西 村 信 之	(株)ニッコクトラスト 顧問
委 員	門 間 弘 子	(株)紅谷 栄養管理部 部長
委 員	千 田 隆 夫	(公社)日本メディカル給食協会 専務理事
委 員	新 井 秀 一	(公社)日本メディカル給食協会 事務局長

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。

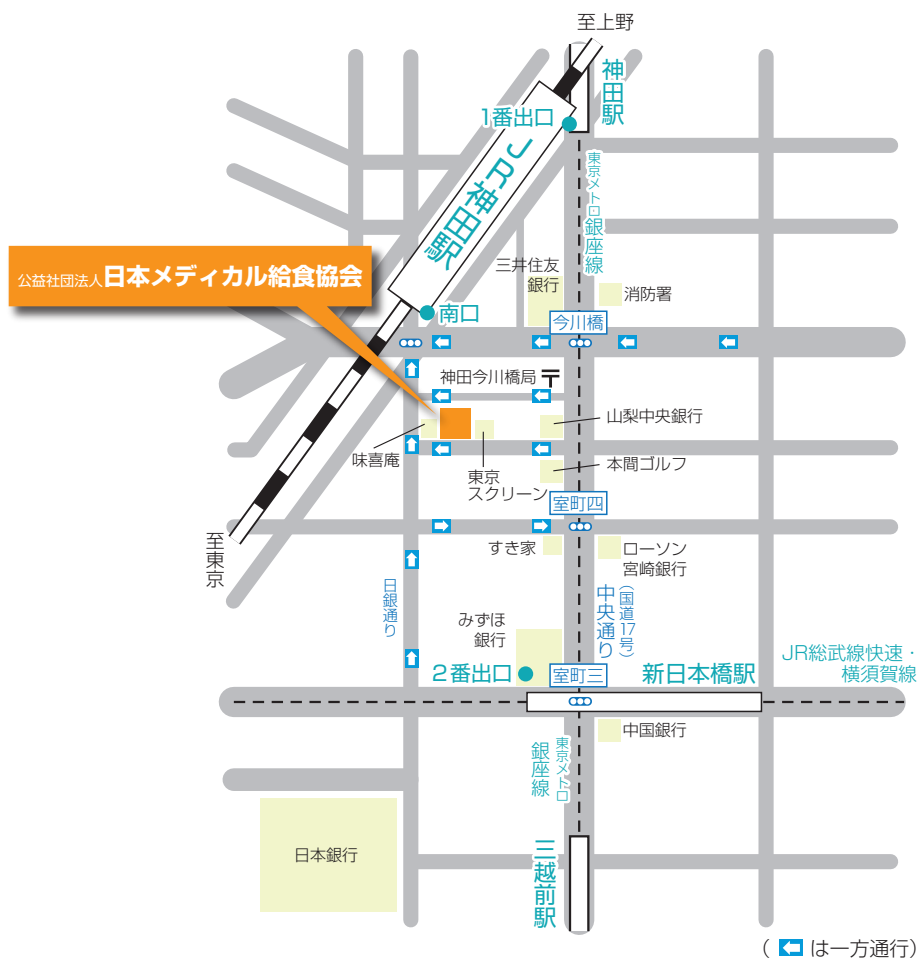
研修・講習会の情報・機関誌が更に見やすくな
っております。特に、お問合せの多い研修・講
習会の日程もかんたんにチェックできるよう
になりました。

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





交通

JR神田駅南口 徒歩3分
 JR総武線快速・横須賀線新日本橋駅2番出口 徒歩5分
 東京メトロ銀座線神田駅1番出口 徒歩5分
 東京メトロ銀座線三越前駅2番出口 徒歩5分
 東京駅八重洲口より タクシー 15分



公益社団法人 日本メディカル給食協会

〒101-0044 東京都千代田区鍛冶町1-6-17 フォルテ神田5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 山本 裕康 編集委員長 中村 勝彦

(平成30年7月発行)