

まいど！ざいむ局です！



# 関西元気企業

## ～華麗（カレー）なる決断～

地域ごとの銘柄の牛、猪、豚、フルーツ、牡蠣など、地元の食材を生かした、ご当地カレーで利益を伸ばしているベル食品工業。今や、250種類以上のご当地カレーを製造し、町おこし、村おこしにも貢献しています。

しかし、ここまでの道のりは、決して順風満帆ではなく、途中、大きな方針転換があったと言います。残業ゼロをも可能にした、社員を大事にする経営を植田社長に語っていただきました。

### ●創業のきっかけを教えてください。

元々、東京にベル食品という会社があったんです。日本で初めて、固形のカレールーを作った会社として有名でした。

国民食として人気のカレーを缶詰の形態で提供することで業務用途の需要が見込めると考え、昭和44年に親会社が商標権を買取ったことが始まりです。

私は、その2代目になります。

### ●当時からカレーを作っていたのですか。

当時からカレーに一筋ですね。最初は大手ユーザーのカレーを作っていました。ファミリーレストランや大学生協の食堂などに業務用のカレーを大量に卸していたんですが、売上げは上がっても全く儲けにはつながりませんでした。

### ●それはどうしてですか。

大手相手に大量生産の仕事をしていると、生産の半分以上をその1社に依存することになります。大量に受注のある間は、売上げも伸びるのですが、必ず値下げを要求されます。これでは、利益は上がりません。

当然、景気が悪くなってくると、売上げは減少してきますし、景気が良くなってきた場合でも、値下げの要求に応じられないと、「自分の子会社で製造させるので、もういいわ」という風になるんです。

### 企業情報

名称 ベル食品工業株式会社  
所在地 大阪市鶴見区鶴見 1-6-117  
設立 1969年5月 代表者 植田 末廣  
従業員 98名 資本金 36百万円  
HP <http://www.bellsyokuhin.co.jp/>



【 代表取締役社長 植田 末廣氏 】

レシピは、食品の安全管理上の理由から発注元に提出していただきましたので、大手企業は、そのレシピを使って生産することができたんです。

あの当時は、大手企業に振り回されていたという感じでしたね。

### ●その状況をどのように克服されたのですか。

「売上げを伸ばしても、利益が出ないという状況をそのまま放置すれば、いずれこの会社は駄目になるだろう」と感じていました。そのために、大手相手に少ない品種を大量に作るのをやめて、多品種小ロットの生産にシフトすることを決意したのです。

方針転換に戸惑いはありませんでしたが、このまま大手の仕事が続けていても、将来的な展望が開けません。「それでは」ということで、決断したんです。今から考えると、大きな決断だったと思います。

ただ、これまで大手から出される要望に次々と応えてきた、当社の開発力をいかに伸ばせば何とかなるだろうという自信はどこかにありました。

具体的には、お客様の要望をしっかりと聞いて、いかに早く開発するか、とにかく大手ではできないような小回りが利く会社になろうと決意したのです。

そこで受注を伸ばしたのが、各地の名産品を取り入れての「ご当地カレー」です。

お客様から、「うちの地域の名産品を入れて欲しい」という要望を聞いて、それに沿ったカレーを開発します。完全にオーダーメイドで1つ1つ違う味を開発するんです。今では、ご当地カレーだけで250~260種類もの商品を作っています。

ご当地カレーは、町おこし、村おこしを目的にしたものが多いので、地域に貢献できるといった点も励みになっています。



【 開発した商品は数多く、250種類以上になります。 】

### ●多品種小ロット生産にして良かったことは。

自社のペースで生産でき、生産計画が立てやすくなりました。

大手相手に大量生産の仕事をやっている頃は社員にかなり残業をさせていましたが、今は、残業がほぼゼロです。

### ●今まで作ったご当地カレーの中で、ユニークなものがあれば教えてください。

京都の豆腐屋さんからの依頼を受けて開発した「豆乳カレー」ですね。カレーなんですが、白っ

ぼい色をしています。あとは、歌手のライブ会場で売るカレーも作りましたよ。全て味が違うんですよ。

### ●社長が一番大切にされているものは。

社員です。社員から「こんなカレーの店があるから行きたい」、「新しいカレーの店が出来たので行ってみたい」などの提案があれば、すぐに行かせます。もちろん勤務時間内なので後から報告書を提出させますが、社員の自由な発想を大事にし、そこから新たな開発が生まれればと思っています。

残業についても、大手相手に大量生産の仕事をしていた時は多かったです。急な注文で納期を迫られて、社員にも残業をお願いしたり・・・あれは良くないですね。

私は、従業員が仲良く、楽しく仕事ができる会社にすることが経営者の仕事だと思うんです。社員が家から嫌々出てくるようにはしたくない。そんな気持ちで仕事したらミスも起こるし、良い会社ではないでしょう。

### ●今後の夢があれば教えてください。

今は、上手くいっていますが、この路線がずっと続くわけではありません。次の一手を考えるのが、私の課題ですね。そして、その課題を克服し、次の世代につなぐことが、私の夢です。

#### <取材後記>

経営者は、時として難しい決断を迫られることがある。そこには、こうすれば成功するという方程式は存在しない。

大手からの発注に翻弄される中、植田社長は社員に無理をさせていることに心を痛めていたという。身の丈以上のことをやると、必ずミスが出て、取り戻そうとするあまりに、またミスが出る。「社員に無理をさせないためにどうすれば良いのか」、考えたあげくに彼が出した結論は、大量生産からの脱却という大きな経営判断であった。

「社員の幸福度をアップさせたい」、その強い思いは、彼に決断の勇気を与えた。そして、「こうすればやっていけるはず」とポジティブに捉えると、責任はすべて自分が取るとして腹を据えた。

「時代が悪い」、「運が悪い」と、失敗した理由を上手に並べるネガティブ人間には、決してマネのできない彼ならではの華麗なる決断である。

掲載している情報は、平成24年7月時点のものです。