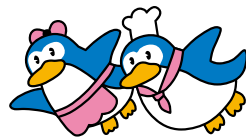


日本ゼネラルフード 50年史



空とぶペンギン



企業の大きさは経営者の大きさと越えられない
経営者の大きさは、自己のロマンの域と越えられない、

よって

社の業績は、経営者の姿そのものである

杉浦 貞男

企業の大きさは経営者の大きさを越えられない
経営者の大きさは自己のロマンの域を越えられない
よって
社の業績は、経営者の姿そのものである

杉浦 貞男

発刊のごあいさつ



私たち日本ゼネラルフード株式会社は、2017(平成29)年2月16日をもって、創立50周年を迎えることができました。

ここで、皆様に謹んでご報告申し上げます。去る1月5日午前、弊社創業者である杉浦貞男が、享年83歳で逝去しました。生前、皆様より賜りましたご支援、ご厚情に心より感謝申し上げます。本当に有難うございました。

振り返りますと、1967(昭和42)年4月、弊社の第1号事業所は、名古屋学院大学様の学生食堂でした。創業以来今日まで、先取先進の精神をモットーに、杉浦貞男が従業員と一丸となって、真摯に社業に勤しみ、お陰様をもちまして、今日の規模にまで発展を遂げることができました。

これも偏に、ご愛顧賜っておりますお客様、ご支援頂いております取引先様、関係団体、地域の皆様、そして弊社従業員の努力の賜物と心より厚く御礼申し上げます。特に、創業期に弊社をご指名賜りましたお客様、多くの苦難を克服して頂いた先輩諸氏には、感謝の気持ちで一杯です。

私は、弊社が第9期を迎えた1975(昭和50)年4月、大学卒社員の第1期生として入社し、今日まで42年間に亘り、弊社や給食産業の変遷の歴史とともに歩んで参りました。

その間には、オイルショック、バブルの崩壊、リーマンショック、さらに阪神・淡路大震災、東日本大震災など、日本の社会・経済、そして給食業界に大きな影響を及ぼした出来事があり、その度に、杉浦貞男の『志は易きを求めず、事は難きを避けず』との言葉を励みに、直面した困難を乗り越えて参りました。私は、今後も起こるであろう様々な変化を受け入れ、変化の先頭に立って、愚直な努力を惜しまず、なお一層「良い会社」を目指して邁進して参ります。

弊社の考える「良い会社」とは、『良い人が辞めず、良い人が残り、良い人が集まる会社』です。将来に亘って、社会に求められ、社会に貢献できる成熟した企業の実現に向けて、創業者である杉浦貞男の高い志を胸に刻み、社業の更なる発展に努力して参ります。

今後とも、皆様には、変わらぬご厚情とご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げますとともに、皆様の今後益々のご健勝を心より祈念申し上げ、ご挨拶とさせていただきます。

2017年2月

日本ゼネラルフード株式会社
代表取締役社長

西脇 司

空とペンギン



社 是

『おいしい料理は愛情と工夫から』

本当においしい料理には愛情と工夫が必要です。
私たちは、お客様のことを想い、手間を惜しまず、
愛情と工夫に満ちたおいしい料理をご提供します。

『ピカピカの厨房』

衛生的で清潔な環境で調理されてこそ、本当のおいしさは生まれます。
私たちは厨房の隅々にまで気を配り、
いつもピカピカの厨房を保ちます。

『笑顔の接遇』

私たちはお客様との笑顔のコミュニケーションを大切にします。
真心込めたお料理と、明るい笑顔の接遇ですべてのお客様を
おもてなしします。

基本方針

1. 衛生ルールの徹底による、食品事故ゼロの達成
1. お客様満足度向上をめざして、『おいしい料理は愛情と工夫から』の全社員への徹底
1. 他社に真似のできない、オリジナルな商品哲学の構築
1. 丁寧、确实、迅速に業務を遂行できる「一流の社員」の育成
1. 持続的成長に向けて、弛まぬ開発活動と改善活動による売上および利益目標の達成

序章

創業者 杉浦貞男



5歳の頃(1940年頃)



半田商業高校時代(1953年頃)



同志社大学時代(1954年頃)

少年期を知多半島・半田で過ごし、 京都で苦学の日々

創業者である杉浦貞男は、1935(昭和10)年4月28日、父・丈一と母・テルの間に、7人兄弟の次男として、愛知県知多半島に位置する半田市乙川^{おっかわ}で誕生した。

半田市は、この地域の政治・経済の中心都市で、古くから醸造業が盛んであり、当時の乙川は、三河湾(衣浦港)が間近にある漁港の町であった。

貞男は、幼少の頃、海辺が毎日の遊び場で、水泳や魚とり、舟こぎなどをして、仲間と過ごした。小学校時代は、少年野球のキャッチャー、中学校時代は卓球選手として活躍した活発なスポーツ少年で、学業の成績も優秀だった。

戦前、貞男の父・丈一は、祖父が番頭の食品会社に勤務していた。戦後は、会社勤めを辞め、織物を扱う杉浦織布^{しよくふ}商店を半田で開業した。幼少の頃から商売に興味のあった貞男は、父親の跡を継ぐべく、愛知県立半田商業高校へ進学した。

しかし、貞男は、将来を思い描いた時、商売よりも政治への関心を強くし、いつしか政治家への道を歩みたいと思い始めた。そして、政治学を学ぶため、大学進学を志した。

貞男は、猛勉強の結果、京都の同志社大学法学部政治学科を受験して現役で合格し、1954(昭和29)年春、同大学への進学を果たした。

ところが、大学生活が始まったばかりの貞男に苦難が訪れる。朝鮮動乱の特需景気の反動を受けて、繊維不況が到来し、その影響で父が経営する杉浦織布商店が倒産してしまった。実家の収入は激減し、仕送りも途絶えた。学費に窮した貞男は、映画撮影所のエキストラ、百貨店の販売員、倉庫番、家庭教師、洋菓子工場ケーキ用の卵割りをするなど、様々なアルバイトに精を出した。

特に、夏休みには、染色会社で、朝6時から夜12時まで、過酷な染色作業に終日取り組み、ひと夏でかなりの収入を得た。貞男が夏休みの終盤ようやく帰省して、6万円が記帳された貯金通帳を両親に見せたところ、二人とも目を丸くして驚いた。当時、大卒事務職の初任給が約1万円の時代である。6万円は、現在の金額に換算すると約120万円もの大金であった。この

経験を通して、貞男は汗をかいて収入を得る、お金の尊さを知った。

大学時代の貞男には、失敗談も多い。

洋菓子工場でのアルバイトは、クリスマスケーキ用の卵を割ってはドラム缶に入れる仕事だった。当時は、卵の価値が高く、下宿近くのラーメン店に卵を3個持ち込むとチャーハンと交換してくれた。ある時、工場から卵を持ち出して、帰路についたが、電車が満員だったため、ズボンのポケットに入れていた卵が割れてしまい、ぐしゃぐしゃになった。

また、ある時は、大阪の叔母に学費を借りに行った帰りに、キセル乗車が発覚して、京都駅の駅長室に呼ばれ、身体検査の結果、金を持っていることが分かり、乗車賃と追徴金の支払いを迫られた。駅員と押し問答になったが、『このお金はどうしても学費に必要だから、払えない』と6時間も粘り、無罪放免となった。そんな苦い経験も青春時代の1ページだった。

地元に戻り、愛知県庁へ就職。

一時は政治家を目指す

1958(昭和33)年、大学生活を終えた貞男は、出身地である愛知県に戻り、県庁へ就職し、同時に京都で知り合った須美子と結婚した。

県職員となった貞男が最初に配属されたのは地方課で、愛知県選挙管理委員会書記を任せられた。この職場で、選挙活動の実務を学んだことは、政治家を志す貞男にとって、絶好の機会であった。

県職員になって2年目の1959(昭和34)年9月には、伊勢湾台風が東海地方を襲った。台風は人的にも物的にも、多くの被害をもたらし、貞男は県職員として半年間に亘り、災害復旧活動に携わった。

その後異動となり、労働争議の仲裁などを担当する、労働部の地方労働委員会事務局へ転属した。この時、ある企業の労働者側の代表を務めていた草川昭三氏(元衆議院議員・元参議院議員)と知己を得た。



同志社大学時代(1957年頃)



須美子と結婚(1958年頃)



県職員時代の杉浦貞男(写真左)(1958年頃)

そして、県庁に4年半勤めた後、1962(昭和37)年10月、学生の頃から志望していた政治家を目指したいと一念発起し、県庁を退職。丹羽兵助氏(故人、元衆議院議員、元国務大臣)の秘書へと転職した。この頃、貞男は、政治家の卵として勉強した後、機を見て地方議員の選挙に打って出るつもりであった。

自動車販売会社の経営を任される

貞男は、その後2年間、政治家秘書の仕事を続けたが、29歳となった貞男を待ち受けていたのは、本人が思い描いていた仕事ではなかった。

東京オリンピックが開催された1964(昭和39)年春、丹羽衆議院議員のもとに、「トラックやダンプカーを扱う自動車販売会社が、春日井市に進出するにあたって、用地を探して欲しい」との依頼があった。貞男はその仕事を担当することとなり、適地を探し、会社進出の手助けをした。後日、自動車販売会社の社長が、貞男の人柄を見込んで、『あなたも新しい会社の株主兼社長として、経営に参画して欲しい』との要請を受けた。貞男は、丹羽衆議院議員に承諾を得たため、秘書を兼務しながら、同年5月、若干29歳で同社社長に就任した。

当初は政治家を目指した貞男であったが、これを機に実業界への道を歩み始めた。貞男は、政治家を志望する気持ちはまだ捨てていなかったが、「選挙に出るまでの間、短期間ならば社長をやってみるか」という気持ちで、社長就任を受け入れた。

しかし、会社経営は片手間でできるほど簡単でないことを、身をもって知ることになる。

新たに設立された自動車販売会社の仕事は、トラックなどの販売、修理で、社員は約50名の規模であった。当時、29歳の新社長にとって、社内には自分よりも年長の社員が多いこと、また、建設会社などの年配経営者からの、販売後の代金回収も容易ではないことなど、苦勞の連続であった。

トラックなどの販売代金は高額であり、現金ではなく、ほとんどが手形決済で、その手形が不渡りになることも、頻繁に起こった。手形決済の期日が迫ると、手形が現金化できるか

心配で夜も眠れない日々が続いた。

会社は、赤字経営が続き、結局、同社の社長職を約2年務め、1966(昭和41)年の夏に退任した。

貞男は、会社を経営する中で、「商売をするなら、手形ではなく、現金商売の仕事をしなければならない。また、1台何百万円もする商品ではなく、小口で、しかも、人間が生きていくために不可欠なものを扱わないといけない」と痛感した。

それが、後に食事を提供する、日本ゼネラルフードを起業する動機にもなった。

連帯保証人として借金を肩代わり

貞男の妻の須美子は、1962(昭和37)年から、瀬戸街道沿いで、「ボナンザ」という喫茶店を経営し、その頃ふたりは、その2階に住んでいた。その喫茶店は、地域の人々に愛され、ますます繁盛していた。この喫茶店の経営が後に貞男を助けることになる。

実は、貞男は、自動車販売会社の社長在任中、親戚から依頼され、借金500万円の連帯保証人になっていた。しかし、その親戚が事業に失敗し、貞男が負債を負うことになった。貞男は自ら、連帯保証人になったからには、返済義務があると覚悟を決めた。

しかし、貞男は社長を退任した直後であり、借金の返済に充てる資金もなく、途方に暮れた。このような厳しい状況に追い込まれたが、妻の喫茶店経営によって、食べることには困らなかった。

金策に追われた貞男を救ってくれたのが、大垣共立銀行で、500万円の融資を引き受けてくれた。貞男は、命がけで返済することを約束し、それ以降、無駄遣いや贅沢とは無縁の生活を続け、毎月の期日には欠かさず、借入金を返済し続けた。一方、妻は、貞男が親戚の連帯保証人となり、借金を背負ったことに一切愚痴をこぼさなかった。

第1章

「日本ゼネラルフード」の創立

1967-1981

第1節

日本ゼネラルフードの創立



日本ゼネラルフード創業当時の杉浦貞男

自ら起業を志す

杉浦貞男は、自動車販売会社の経営者として失敗した悔しさから、どうにかして他の事業で成功したかった。

そんな折、秘書を務めている丹羽衆議院議員から、当時、名古屋市内にあった名古屋学院大学が瀬戸市郊外に移転することに伴い、『学生食堂を運営しないか』との話が持ち込まれ、杉浦は、『従来の学生食堂にはない健康的でおいしい食事を提供するので、是非任せて下さい』と熱く訴えた。

その後、大学側から、『学生食堂を委託する』との返答があり、杉浦は、新しい会社を設立する決意をした。会社を設立するには、資本金と運転資金を合わせて300万円が必要だった。しかしながら、担保がない杉浦には融資をしてくれる金融機関は無かった。

そんな中で、かつて、杉浦が親戚の連帯保証人になり、大垣共立銀行から借りた500万円を毎月滞りなく返済し続けたことが高く評価され、同行から300万円を無担保で借り入れることができた。これは、毎月真面目に借金を返済し続けた貞男の誠実さと、借金を返済した当時の同行支店長が貞男を応援してくれた幸運の賜物であった。

「日本ゼネラルフード」の創立

1967(昭和42)年2月16日、杉浦貞男は31歳の時、「日本ゼネラルフード株式会社」を創立した。同時に、丹羽衆議院議員の秘書を辞し、退路を断った。

本社は、名鉄瀬戸線瓢箪山ひょうたんやま駅にほど近い、名古屋市守山区大字小幡字西新16番地にある、瀬戸街道沿いの3階建ての小さなビルの2階半分を借りての船出であった。

社名の「日本ゼネラルフード」は、米国の世界的な自動車メーカーである「ゼネラルモーターズ」のように大きくなりたいという願いを込めて命名した。当時、多くの給食会社の社名にならって名前を付けるなら「杉浦給食」あるいは、「守山フード」でも不思議ではないが、会社創立時から社名に「日本」と冠したのは、創業者である杉浦貞男の高い志の表れであった。



名古屋市守山区の日本社のあったビル

杉浦社長は、『給食は「おいしくない」が一般的なイメージであるが、おいしい食事を提供することで、より多くの人の食生活の改善に貢献したい』という熱い気持ちに燃えていた。

創業時のメンバーは、社長である杉浦、その妻の須美子と実母のテル、そして杉浦がかつて社長を務めていた自動車販売会社の経理担当者の4名であった。

そして、創業から間もなく、料理長として、当時26歳の久米政夫を採用した。杉浦社長は経営全般を担い、久米は料理全般を任された。その後、久米は、杉浦社長からの信頼を得て、専務となり、杉浦社長の右腕として手腕を発揮した。

大学・工場・官公庁の新築移転ブームで好機を

日本ゼネラルフードの初めての受託先は、名古屋学院大学の学生食堂で、1967(昭和42)年4月にスタートした。

同大学の学生食堂は、600席を有する大規模な食堂であり、その運営を成功させることは、創業の命運を賭けた挑戦でもあった。

オープンに際しては、料理長の久米を中心に、調理、盛り付け、販売、洗い場などを担当する15名の要員を確保するだけでなく、杉浦社長の家族も総動員して懸命に努力した。そして、この成功が、後に官公庁をはじめ事業所受託が増える契機となった。

この時期の日本は、高度成長の波に乗り、かつてない建設ラッシュが始まっていた。名古屋市内の官公庁でも旧庁舎が老朽化したり、手狭となって新築、拡張したりするところが相次いだ。そして、この新築ブームが、創業間もない当社の発展に大きなチャンスをもたらした。

当社の2番目の受託先となったのは、建設省の第二合同庁舎の職員食堂である。同食堂は、名古屋市中区丸の内内の官庁街に完成した新庁舎内にあり、1967年11月にスタートした。

この受託により、当社の委託食堂事業は本格化した。



当時の名古屋学院大学



当時の名古屋学院大学の学生食堂



料理が自由を選べるカフェテリア方式



「新しいおいしさ」を追求する多彩なメニュー

第1節 日本ゼネラルフードの創立

1968(昭和43)年から1971(昭和46)年にかけて、大手家電会社、電力会社、精密加工会社の社員食堂を受託し、また、名古屋市内の官公庁の食堂も次々と受託するなど、急速に当社の事業は拡大していった。



活気あふれる学生食堂の様子(1970年頃)

配送弁当事業の開始、給食センターの竣工

当社は、学生食堂や社員食堂などの受託事業に加えて、創業間もない頃から、名古屋市内の社員食堂を持たない中堅・中小企業への配送弁当の注文を受けるようになった。

その配送弁当の需要が増えたことから、1968(昭和43)年、尾張旭市に、プレハブ平屋建てで、延べ165㎡(約50坪)の「給食センター」を建設した。

給食センターは、拡大する需要に応えるために、スタッフを増員し、供給能力を日産1,000食まで向上させた。スタッフの中には、後に取締役営業本部長となる都築房和や加藤雅広らがあり、当社の成長を支えた人材を、この給食センターから輩出した。



多治見給食センター外観

当社の配送弁当は『おいしさと献立がひと味違う』と取引先から好評を得ることとなり、受注量は順調に増加した。

その後、更なる需要に応えるために、新たな給食センターの建設を検討する必要が生じた。そして1969(昭和44)年9月、尾張旭市印場に3,650㎡(約1,104坪)の敷地を購入し、1973

(昭和 48)年に配送弁当専用の、日産 5,000 食の供給能力を持つ「尾張旭給食センター」を新設した。

なお、初代の給食センターは区画整理のため解体され、1989(平成元)年に替地を買い足し、従業員寮「ペンギン寮」を新たに建設し、現在も使用している。

1975(昭和 50)年 11 月には、岐阜県多治見市旭ヶ丘にある多治見美濃焼卸センター(卸団地)内に、日産 2,500 食の供給能力を持つ「多治見給食センター」を完成させた。同センターでは、当初は団地内の企業に弁当を配送したが、その後は東濃地方一帯のお客様に対して、配送弁当の供給を一手に担う拠点となった。



旧給食センター跡(現ペンギン寮)

新卒社員の定期採用を開始

現社長の西脇司は、東京の明治大学在学中の長期休暇の際、西脇の父親と交友のあった杉浦が経営している当社で、皿洗いや弁当配達のアパートをしていた。その縁から、1975(昭和 50)年、新卒社員の定期採用第 1 号として当社に入社した。



親子同伴の入社式記念写真(1985年)

因みに、当時の事業所数は約20ヵ所、売上高は約7億円、資本金は800万円であった。

定期採用を開始して暫くの間、当社は毎年、親子同伴の採用面接と入社式を実施していた。このユニークな取り組みは、杉浦社長の「社員は、皆家族」との考えに基づくもので、新入社員が当社に定着し、長く勤めてもらうためには、本人だけでなく、家族の理解と協力が必要だと考え導入したものである。

また、大学卒の男性社員は全員、入社してから暫くの間は、弁当の配達を担当し、「現地現物」の精神を学んだ。

現在、その時代に採用した多くの社員が、役員、幹部社員となって当社の成長を牽引している。

幸運な出来事

この当時、思わぬ朗報があった。杉浦社長は、かつて連帯保証人となっていた親戚から、迷惑をかけた償いとして、親戚が所有していた山林を譲り受けた。

当初、その山林の価値は15万円ほどであった。その後、1,500坪と言われていた土地の広さが、実測してみると5,000坪であったこと、硝子の原料となる珪砂が採れると分かったこと、道路拡張工事の計画にかかったことから、5,000万円で売却することができた。

その売却代金で、杉浦社長は、名古屋市守山区小幡に自宅を新築することができた。親戚とはいえ、他人の借金のために、自分の生活を犠牲にしたが、正に、“情けは人の為ならず”であった。



自宅前で長男の卓氏(5歳の頃)とともに (1981年頃)

社会貢献への取り組みを開始

創業から10年目の1976(昭和51)年、杉浦社長は、男の大厄、数えて42歳となった。杉浦社長は、この人生の節目で、3つのことを決意し、実行した。

一つ目は、「禁煙」である。杉浦社長は、ヘビースモーカーであったが、経営者として責任を全うするためには、健康管理が大切であると考え禁煙し、それ以来、終生に亘り、禁煙を通した。

二つ目は、「ゼネラル物産の設立」である。従来、食材仕入部門は、本社内にあったが、これを分離独立させ、カミサリー(食材流通センター)を建設し、より良い食材を安価で仕入れる体制を作った。

三つ目は、「独居高齢者への昼食の配達サービス」である。社会貢献の一環として、本社のある名古屋市守山区に暮らす独居高齢者に、温かい弁当を配達することを決めた。守山区の本社周辺だけで、該当する高齢者が120名いたので、社会福祉協議会を通して、配達してくれるボランティアを募集し、1976年9月の「敬老の日」から配達を開始した。

配達の日には名古屋市幹部も激励に訪れ、テレビや新聞で報道され、大きな反響を呼んだ。テレビのニュースで、弁当を食べた高齢者からの、『こんなに多くの人々の心がこもった温かいお弁当は食べたことがない』とのコメントに社員たちは大いに感動した。

なお、この取り組みは今日まで40年間継続しており、愛知県知事、名古屋市長などから多くの表彰を受けている。



独居高齢者への昼食の配達サービス

食材仕入部門を独立し、「ゼネラル物産」を設立

1976(昭和51)年12月、当社の食材仕入部門を担う新会社として「ゼネラル物産株式会社」を設立した。

社長は杉浦が兼務し、常務に仕入担当部長だった三浦繁興を据え、本社は当社の総合食品流通センター(尾張旭市印場元町北島4103番地3)内に構えた。

同社は、品質の良い食材を産地から直接買い付け、乾物・冷凍食品・調味料などの大量一括仕入、海外からも食材の買い付けを担当した。



竣工当時のゼネラル物産

第2節 新たなステージへ



当時のゼネラル物産玄関前



大容量の冷凍室では凍菜・青果・果実・乳製品を
ストック(当時)



ゼネラル物産内の魚切身加工室(当時)

食材の仕入部門は、冷凍室 400㎡、冷蔵室 300㎡、その他保管庫 800㎡を有し、冷凍魚介類をはじめ、冷凍食品、冷凍野菜、果物、乳製品など、大量保存が可能な設備であった。

設立当初は、配送車両 4 台を有し、4 名のドライバー、事務員 1 名、冷凍魚をカットする職人 1 名の 6 名が従事していた。

その後、同社は業容を確実に拡大させ、食材総合商社として、当社の成長を支える大きな役割を果たした。冷凍設備などの拡充に加え、最新の衛生設備を備えた肉および魚の加工室では、需要に適したサイズや重さに加工した上で販売した。

中でもユニークだったのが、「高速尾頭付き鯛姿焼き機」である。これは 1 時間に 800 ~ 1,200 尾の鯛を素早くきれいに均一に焼く機械であった。同社の婚礼用尾頭付き鯛姿焼きは、圧倒的な人気を誇った。

また同社は、品質が良く、安価なプライベートブランド (PB) 商品の開発にも注力し、ソース、マヨネーズ、ドレッシングなどのオリジナル商品を自社で加工し、同業他社にも卸販売を始めた。

なお、ゼネラル物産は、2013 (平成 25) 年 1 月に「日本ゼネラル物産株式会社」へと社名を変更し、2016 (平成 28) 年 3 月に、日本ゼネラルフードに吸収合併された。

「衛生管理室」の新設

1977 (昭和 52) 年、創立 10 周年を迎えた当社は、幼稚園から大学までの一貫教育を行う私立女子学園の各学校食堂を一手に受託するなど、中部地区で屈指の給食会社へと成長した。企業規模が拡大する中で、杉浦社長は、食中毒のニュースに接するたびに、『おいしい料理は衛生が基本である。当社も衛生管理をもっとしっかりしなければいけない』と考えた。杉浦社長は、優れた衛生管理体制の整備と優秀な衛生管理者を採用するために、自ら名古屋市衛生局を訪ね、1978 (昭和 53) 年 9 月に、名古屋市で 30 年に亘り、食品衛生業務に携わってきた野尻秀雄氏を、新設された衛生管理室長として迎えた。

野尻室長を中心に、事業所の衛生監視を実施するとともに、従業員に対する教育、指導により、衛生思想の啓発に努力した。

高級仕出し部門「金びょうたん」を新設

団塊の世代が結婚適齢期を迎えた1974(昭和49)年から、愛知県労働協会が運営する勤労会館内にある結婚式場の運営業務を順次4ヵ所受託した。同施設は結婚披露宴だけでなく、パーティーなどのイベントを開催できる施設であった。1977(昭和52)年には、尾張地区の公営結婚式場にも進出した。

また、当時、企業では、企業内や各種ホールでパーティーを開く機会が増加し、ケータリングのニーズが高まっていった。

そこで、当社は、1979(昭和54)年7月に、高級仕出し料理の提供と出張パーティーの企画提案を担う「金びょうたん(尾張旭市印場元町北島4100番地)」を立ち上げた。当初は従業員15名のスタートであった。

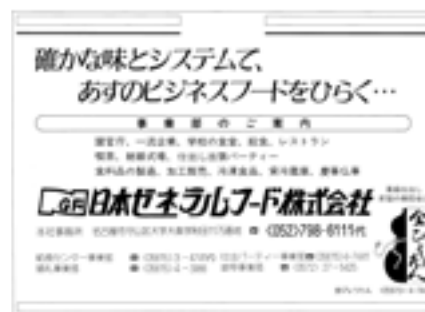
なお、「金びょうたん」の名称は、当時の本社が名鉄瀬戸線瓢箪山駅近くにあったことに因み、さらに、高級感や豪華さを連想させる“金(ゴールド)”を加えて、「金びょうたん」と名付けた。

金びょうたんは、名古屋市名東区にあるパブリックホールでの料理の提供を皮切りに、京料理の高級割子弁当、引き出物、慶事・仏事料理など、多彩なメニューが評判であった。

出張パーティーの受注に際しては、当社がクライアントの予算に応じて企画から会場の設営、進行まで、全てを演出できる体制を整えた。

また、金びょうたんは、「^{こうのみや}国府宮はだか祭」に守山区が鏡餅を奉納する奉賛会の皆さんへの昼食の提供、「大相撲名古屋場所」の桝席弁当、ゴルフの「中日クラウンズ」や「中京レディース」へのケータリングなど、受注量は着実に増加していった。

当社の目論見は、見事に的中した。



「金びょうたん」の広告



「金びょうたん」の高級割子弁当



「金びょうたん」の婚礼用尾頭付き鯛姿焼きの入った引出物折詰



「金びょうたん」によるパーティープラン演出

第2節 新たなステージへ

病院給食部門への進出

1981(昭和56)年の特筆すべき出来事は、「病院給食部門への進出」である。

そのきっかけは、愛知県愛知郡日進町(現日進市)にある大規模病院からの委託要請であった。病院給食が、まだ原則直営の時代であったが、民間委託の話が急遽持ち上がり、当時の杉浦社長、西脇課長が病院側の理事長に当社の熱意を訴え、当社で受託することになった。

西脇課長のリーダーシップのもと、何もかもが未経験の中で、初めての病院給食業務にチャレンジした。食札には患者各自の病名と食事の指示が書かれていて、それに応じた食事が求められるなど、企業や学校での食事提供と全く異なる、きめ細かな対応が必要であった。本社スタッフを総動員して、昼夜を惜しまず努力を重ねた結果、無事に食事を提供することができた。



病院給食部の蓄熱式保温カート

病院給食に参入した1年目の実績を足がかりにして、病院給食の受託に努力し、1982(昭和57)年には1病院を、1983(昭和58)年には4病院を、さらに1984(昭和59)年には、名古屋市近郊都市の公立病院、名古屋市内の大型総合病院も受託した。また、患者給食だけでなく、病院内の職員食堂も受託できた。

当時、病院給食は、「早い、まずい、冷たい」と言われていたが、当社は、蓄熱式保温カートを活用して、温かい食事を提供する「保温給食」を愛知県で初めて採用するなど、利用者と病院側の評判はすこぶる良かった。



病院患者給食にて好評を得た「選択メニュー」

当社が提供する患者給食で、特に好評を得たのが、「選択メニューの採用」である。従来の患者給食は、選択できないことが常識だったが、当社は、和食、洋食、中華のどれでも好きなものを食べられるよう「選択メニュー」を導入し、それぞれの専任調理師を配属した。料理だけでなく、料理ごとに食器や湯呑み、箸まで変える徹底ぶりであった。

また、味や見た目だけでなく、栄養面や健康面への配慮から、病院長、担当医師、病院側栄養士と綿密に打ち合わせを行い、新たなメニューを導入した。これらの新たなメニューは、これまでに培ってきた社内の料理研究会や優秀献立コンクールで蓄積されたノウハウが活かされた。

日本は、1970年代にはすでに高齢化社会に突入しており、医療制度の変更や、医療法の規制緩和も年々進んでいた。病院給食を民間企業が受託する動きが加速し、1986(昭和61)年になると、病院における給食業務の一部委託(旧厚生省通知により、原則直営の撤廃)が認められるに至った。このような変化の中で、当社の病院給食受託も増加していった。



当時では珍しいベルトコンベアを使用した病院患者給食の盛り付け作業

第2章

経営基盤の確立

1982-2008

第1節

新たなシンボルは「空とぶペンギン」



新社屋の前の杉浦社長(1982年頃)

本社移転

創業時、名古屋市守山区小幡に3階建てビルの2階半分を借りていたが、その後の事業拡大に伴い、数年後には、そのビル1棟を借り受け、事務所として使用していた。しかし、創業から15年が経って手狭となり、業務にも支障が出てきた。

そのため、1982(昭和57)年11月、本社から約3km東の、千代田街道に面した一角に新社屋を建設し、ここに本社を移転した。新たな本社所在地は、名古屋市守山区大字大森字附田1175番地(旧住所)である。敷地は約300坪、建物は2階建てであったが、後に3階建てに増築した。この社屋は、2005(平成17)年に、現在の守山区八剣に移転するまでの23年間に亘り、本社としての機能を果たした。



当時の社屋の写生画

「空とぶペンギン」をイメージキャラクターに採用

新本社への移転の年、杉浦社長が本社勤務の社員を集め、『我が社もこの機会に、会社のイメージアップを図るために、キャラクターを募集しよう』と呼びかけた。杉浦社長は、親しみがあり、注目を集められそうなイメージキャラクターを期待していた。

様々なアイデアが出る中で、ある社員から「ペンギンを飛ばしたら面白い。“飛んでいるペンギン”なら、会社も脚光を浴びるのではないか?」と提案があり、「ペンギンは空を飛ぶことができないが、不可能を可能にするチャレンジ精神」と、「将来に亘って、当社が飛翔できるようにとの期待」を込めて、



イメージキャラクター「空とぶペンギン」の変遷

『未来をひらく翔んでるペンギンの日本ゼネラルフード』が、2羽のペンギンのデザインとともに、当社の初代のイメージキャラクターとして採用された。

新たな会社のイメージキャラクターとなった「翔んでるペンギン」をアピールするために、新社屋の玄関前に、2羽のペンギン像を作った。当時、物珍しさから、多くの人が見学に訪れ、人気のマスコットとなった。

その後、「翔ぶ」という漢字は、画数が多く、遠くから読みにくいなどの理由から「飛ぶ」に、さらに、平仮名の「とぶ」へと変更し、ペンギンのマークも変え、『未来をひらく空とぶペンギン』が、2代目のイメージキャラクターとなった。

さらに、新たに設置された広報・教育委員会が、2011(平成23)年、CI(コーポレート・アイデンティティ)の一環として、2羽のペンギンを、より飛んでいるデザインへ変更し、言葉も『空とぶペンギン』に変え、現在に至っている。なお、2羽のペンギンには、「ソラ(空)とミク(未来)」の名前がついている。

「金びょうたん」がおせち料理の販売を開始

当社は、企業の社員食堂や病院の患者給食、職員食堂、老人施設の食堂、学校給食、結婚披露宴の食事を提供していたが、1984(昭和59)年12月に、会社の更なる業容拡大のため、新たな事業として、金びょうたんが「おせち料理の製造販売」をスタートした。

新年のおせち料理は、その前年の8月からメニューを作り、9月にトップによる試食会、10月に作成数量を決定、11月に食材を発注するとともに、アルバイトを採用し、12月には食材納入、仕込み、衛生の点検などを実施する。そして、年末の4日間は社員総出で製造し、12月30日、31日に購入者に配送している。

当社のおせち料理は、販売当初から、おいしいとご評価頂き、毎年購入して頂けるお客様が多く、現在も、約5千個を製造・販売している。



1999年版の「おせち料理」



2017年版の「おせち料理」

第1節 新たなシンボルは「空とぶペンギン」



LC会の研修風景(1985年頃)



LC会の研修旅行(1995年)



神事の様子(1985年)



ペンギンズ・キッチン竣工パーティー(1986年)

女性調理師(LC)登用制度を導入

1980年代半ば頃まで、当社で“店長”といえば、9割は男性調理師であり、女性調理師が店長を務める事業所は、ごくわずかだった。しかし、1日50食に満たない小規模事業所や喫茶をメインとした事業所では、女性の持つ社交性や家庭的な味が求められ、きめ細やかな運営ができる女性店長の必要性が少しずつ増えていった。

そこで、1984(昭和59)年4月、「女性調理師(LC)登用制度」を導入した。LCとは“Ladies Cook”(レディース・コック)の略称であり、男女雇用機会均等法(1985年制定、1986年施行)が公布されるよりも、1年早い時期であった。

LC登用制度を導入すると同時に、調理技術の向上と女性調理師同士の親睦を図ることを狙いに「LC会」を発足させた。自薦、他薦を問わず料理好きで、将来店長として活躍に期待できる女性調理師が入会し、会員数も最大50名を数えるまでになった。主な活動として、毎月第2土曜日午後の調理研修会のほか、年1回の杉浦社長、西脇常務(現社長)を交えた旅行、花見、忘年会などの懇親行事も催された。

自動化システム導入の「ペンギンズ・キッチン」が稼働

1984(昭和59)年の時点で、当社の資本金は3,200万円、単体の売上高は、当面の目標であった30億円を達成した。この数年間で、事業が目覚ましく成長拡大したため、中部地区最大の最新鋭給食センターの建設を計画した。

給食センター建設のために、尾張旭市庄中町渋川402番地に2,640㎡(約800坪)の土地を購入し、1985(昭和60)年11月に着工、翌年6月に竣工した。総工費は約5億円であった。この給食センターを、「ペンギンズ・キッチン」と命名し、久米専務が専従となり、陣頭指揮を執った。

給食センターは、4階建てで、1階には炊飯室、弁当出荷場、洗浄施設、および受注事務室が設けられた。2階には事務棟と従業員食堂を設け、3階は日産3万食の弁当供給が可能な大型厨房、4階には大会議室と更衣室が設けられた。

また、同センターでは、最新の自動設備を導入した厨房で調理された弁当を、40台の配送車「ペンギンズ・シャトル」でお客様のもとに届けた。当時としては画期的で、衛生的かつ大量に生産できる給食センターであった。



創業20年目を迎えた1986年6月に完成の
給食センター「ペンギンズ・キッチン」(現日本ケーターリング)



配送弁当「おべんとうくん(幼稚園向け)」
当時200円



配送弁当「ペンギンズランチスペシャル
(企業向け)」 当時380円

レシピカードによる料理水準の確保

当社は、「職場のレストラン」をキャッチフレーズに努力を続け、業績を拡大していた。創業から20年目を迎える、1986(昭和61)年時点の資本金は9,600万円、事業所数は74ヵ所で毎日約6万食を提供し、単体の売上高は約40億円、従業員は約1,000名であった。

会社組織としては、「本社事業部」を軸に、「給食センター」「社員食堂」「学校食堂」「寮食堂」「病院給食」「健康食品」「レストラン」「出張パーティー」「設計・コンサルタント」の10の事業部を設けていた。

当時、「社員食堂の料理は、低価格だが、おいしくない」と言われていたが、その固定観念を打破するため、当社は『レシピカードによる管理』を採用した。これは、「おいしい料理」の調理作業を標準化するとともに、事業所ごとの「おいしさや品質の差」を減らすための施策であった。

レシピカードには、材料の選定、大きさ、切り方、味付け、盛り付け、使用する設備、さらには、栄養価や調理コストなど、様々な項目を記入し、写真を添えて情報の共有化を図った。



「職場のレストラン」をキャッチフレーズにした
ステッカー



情報共有のためデータと写真で管理された
「料理カード」

第1節 新たなシンボルは「空とぶペンギン」

なお、このレシピカードは、当社独自のノウハウを集積したもので、1千種類以上のメニューを管理する、当社の貴重な企業資産となった。現在は「料理カード」と改称して運用されている。



一流専門家を招いた料理研究会(1986年頃)



カフェテリア方式の研究開発

優秀献立表彰制度による調理師の育成

1986(昭和61)年、当社は、商品レベルの向上のために、「優秀献立表彰制度」を導入した。

同制度は、毎月1回、久米専務、西脇常務(現社長)が、各事業所で提供されている料理の味付け、盛り付け、価格を公平に採点し、高得点の料理を「優秀献立」として表彰した。

また、高得点の調理師には、「優良技能士」の資格と手当が与えられ、料理研究会の講師として、後輩の指導にあたった。本制度は、現在、毎年9月に開催される『全店長研修会議』の社長表彰に継承されている。

なお、優秀献立は、写真とともに当社の「料理ファイル」として保管され、1986年時点で、延べ3,500点余り、60数冊にのぼった。この料理ファイルは、病院給食の選択メニュー、社員食堂でのカフェテリア方式メニューなどにも活用された。

「九州ゼネラルフード」の設立と売却

当社は、名古屋で事業をスタートさせ、徐々に業容を拡大していたが、中部地区以外への進出を検討していた。

そんな折に、長崎県佐世保市に本社を置く西肥自動車が、新規事業として病院給食を始めるにあたり、事業パートナーを探しており、当社にも打診があった。

数社のコンペの結果、西脇常務(現社長)の人柄と事業運営の実績が評価され、当社がパートナーとして指名されることとなった。

1987(昭和62)年9月、当社は、西肥自動車と50%ずつ出資した合弁会社「九州ゼネラルフード株式会社」を設立した。同社の社長には、西肥自動車の中村克介氏が就任した。

同社は、西肥自動車の地元ネットワークを活かし、設立当初から順調に新規顧客を獲得していった。その後も、名古屋から管理栄養士や調理師を派遣するなど人的な支援、交流を行いながら、約15年に亘って安定的な事業運営を継続した。

しかし、2002(平成14)年9月、パートナーである西肥自動車から、『資金需要の都合で、他社に株式を譲渡したい』との申し出があり、当社も当社保有の株式を同時に譲渡することとした。

その後、当社が再び九州に営業拠点を設けたのは、10年後の2012(平成24)年であった。

初の県外拠点を静岡に新設

当時、当社は、静岡県内で3件、神奈川県内で2件の事業所を受託し、名古屋市の本社が対応していた。

1988(昭和63)年4月、当社は、静岡県沼津市にある500床の大型総合病院の患者給食と病院内レストランの運営を受託することになった。本社からの対応は、極めて困難であると判断したため、同年4月、愛知県外では当社初の営業拠点となる「沼津営業所」を沼津市西熊堂に新設し、初代所長として、片桐幸一(現執行役員)が着任した。

その後、「静岡営業所」と名称を変更し、さらに、2003(平成15)年には、「東日本支社」へと昇格した。当時、静岡営業所長であった一ノ宮光(現取締役)を支社長に任命し、管轄エリアは、東京都内を含む関東地区にまで拡大した。

2010(平成22)年3月には、東日本支社を「静岡支社」と名称変更し、現在は、静岡県内のみを管轄エリアとしている。



当時の沼津営業所(1階左側)



現在の静岡支社

第1節 新たなシンボルは「空とぶペンギン」



1988年発行『ペンギン』創刊号

社内報『ペンギン』の創刊

当社が順調に業績を伸ばし、事業所数と従業員数が増える一方で、従業員同士の交流は少なく、同じ会社にながら、ほかにどんな事業所があり、どんな人が働いているかを知る機会も乏しかったため、連帯感を求める従業員の声が高まっていた。杉浦社長も、従業員同士、および経営トップと従業員のコミュニケーションツールの必要性は高いと判断し、社内報『ペンギン』の発行を決めた。

社内報『ペンギン』創刊号は、1988(昭和63)年11月に、B5版、1色印刷、8ページで、1,500部を発行した。その後、料理写真をカラー印刷とし、さらに、ページ数も16ページに増やして、賞品が当たるクロスワードパズルなどの連載企画を充実させ、好評を得た。

そして、時代とともに内容や仕様を見直しながら、社内報の目的と必要性はそのまま、『ペンギンマンスリーニュース』へと引き継がれていった。

「食品衛生の日」の制定

1989(平成元)年9月2日、当社にとって決して忘れることのできない食中毒事故が発生した。

当社が受託していた企業の体育大会に提供した弁当を原因食とする、黄色ブドウ球菌による食中毒であった。患者数253名という当社最大の食中毒事故となり、当社の食品衛生に対する取り組みを抜本的に見直す契機となった。

まず、この食中毒事故を、全ての従業員が、将来に亘り忘れないために、毎月2日を「食品衛生の日」と定め、食品衛生ルールの遵守を徹底する日とした。また、同日は、従業員全員が「食品衛生の日ワッペン」を着用し、事業所内に垂れ幕を掲示することで、衛生意識を向上させるとともに、定期的な事業所の衛生巡回を実施することとした。



中日新聞 1989年9月3日掲載記事より

「食品衛生検査室」の新設

1990(平成2)年1月に、前年の食中毒事故を教訓として、従来、外部委託していた食品および細菌検査を自社で内製化するために、ペンギンズ・キッチン(現日本ケータリング)の2階に、松下敏磨取締役衛生管理室長監修の「食品衛生検査室」を新設した。

現在、名古屋本社に併設された「食品安全衛生検査センター」として食品衛生部の管轄のもと、食品および厨房環境の細菌検査を年間約2万5千件実施している。

また、同センターの責任者は、社内から選ばずに、愛知県や名古屋市の保健所OBを採用し、組織の独立性を担保しながら、厳しく全事業所の食品衛生検査を実施している。



「食品衛生の日」制定当時のワッペン



現在の「食品衛生の日」ワッペン



「食品衛生の日」の垂れ幕

「東京支店」の開設

当社は、創業以来、愛知・岐阜・三重を中心とした中部地区で事業を展開してきたが、1980年代後半には、関東地区も担当する静岡営業所が、東京や神奈川にある事業所を受託するようになってきた。

1991(平成3)年、当社は、東京都品川区にある800床の総合病院の患者給食を受託した。しかし、同病院の規模から静岡営業所による対応は難しいと判断し、1992(平成4)年7月、東京都千代田区神田に「東京支店」を開設した。

これを契機に、関東地区の既存顧客への対応力を強化するとともに、新規開発にも積極的に取り組み、特に2005(平成17)年から、創立40周年を迎えた2007(平成19)年にかけては、金融機関や病院などから年商1億円以上の大型案件の受託が相次ぎ、確実に業容を拡大していった。

その後、東京支店は関東支社に改称し、現在の東京本社に引き継がれている。



食品衛生検査室

第1節 新たなシンボルは「空とぶペンギン」

「治療食等献立・調理技術コンテスト」への参加

1994年(平成6)年2月、「病院治療食の日本一」を決める、「第1回治療食等献立・調理技術コンテスト」が日本メディカル給食協会の主催で開催された。

全国5つのブロックで予選を勝ち抜いた12チームが一堂に集い、「糖尿病・肝臓障害の治療食」を作成し、厳正な審査の結果、当社は第1回の栄えある「厚生大臣賞」を受賞した。

当時は、病院給食の一部患者負担が導入されようとしている時期とも重なっていたため、同コンテストの開催とその結果は、病院関係者のもとより、社会的にも大きな反響を呼んだ。

その後、同コンテストは2年に1度開催され、当社は毎回、社内から選抜された栄養士、調理師によるチームを編成し、参加している。西脇社長以下、メディカル給食に精通した社員の監修のもと、練習と準備を重ねて参加した結果、特に2014(平成26)年8月に実施された第11回の同コンテストでは、2度目の「厚生労働大臣賞」を受賞することができた。



第11回 治療食等献立・調理技術コンテスト「厚生労働大臣賞」受賞(2014年8月)

業務用食品卸スーパー「アロス」がオープン

当社は、予てより新規事業として、卸売市場のような雰囲気での業務用食品卸専門店設立を検討し、1994(平成6)年12月、「アロス尾張旭店(尾張旭市庄中町二丁目1番地8号)」をオープンした。因みに、「アロス」とは、スペイン語で、日本人の主食である「米」を意味する。

当時は、競合するスーパーがなかったため、同店は、順調に業績を伸ばし、尾張旭店に続いて、高針店(名古屋市名東区)、春日井店(愛知県春日井市)を開店した。

ところが、飲酒運転の罰則が強化された2002(平成14)年6月以降、ロードサイドにある飲食店が廃業するなどの影響から、アロス全体の売上も減少し、高針店は2003(平成15)年11月、春日井店は2004(平成16)年4月に閉店した。

しかし、アロス尾張旭店だけは、業務用だけでなく、一般客にも来店して頂くために、新鮮な採れたて野菜や、日本一と言われる氷見ブリの産地直送販売など、様々な工夫を凝らした。その結果、アロスの売上は好転し、現在も地域密着型の人気店として多くの方々に利用頂いている。



スーパー「アロス」外観



スーパー「アロス」鮮魚コーナー

売上高100億円を達成

1995(平成7)年、当社は、営業開発部門を担当する山田清久常務の活躍などにより、単体の売上高100億円を達成した。

会社設立から29期目で初の100億円の大台を超えた1996(平成8)年1月の年頭挨拶で、杉浦社長は、『私たち給食業界の競争は激化しており、この競争に勝つためには、商品力、つまり、おいしさで勝負しなければならない。そのためには、優れた人財が必要であり、当社は、今後一層の人材育成に取り組んでいく』と社員に熱く語った。その頃に「調理講習会」もスタートさせた。

会社が順調に成長する一方で、杉浦社長には、かつて志した政治の世界への想いが残っていた。

かつては、懇意にしていた春日一幸氏(故人、元衆議院議員、元民社党委員長)から、再三に亘って政界進出へのアプローチを受けたが、事業の拡大とともに、自らが政界に打って出ることは諦めていた。

そんな折に、知己を得たのが、杉浦社長の地元の選挙区から衆議院議員に立候補していた、古川元久氏(衆議院議員、元内閣官房副長官)で、杉浦社長は、古川氏の若さと情熱に惚れ込んで応援し、また、古川氏も人生の師として杉浦社長を慕い、互いに信頼を寄せる間柄となった。



料理のレベルアップのために始まった新入社員対象「調理講習会」(1995年頃)

第2節

中部域外へ進出強化



スクールキッチン外観



スクールキッチン内観

「スクールキッチン」の開設

名古屋市内の全ての中学校では、昼食は弁当持参であったが、育ち盛りの子を持つ家庭の経済的な負担低減を狙いに、1993（平成5）年から、中学校給食を民間業者に委託し、校外のセントラルキッチンで調理された食事を学校に運び、提供する「スクールランチ制度」を試行していた。

1995（平成7）年12月、当社は、『愛情と工夫を込めた料理を中学生に食べてもらいたい、できれば「空とぶペンギン」に親しみを持ってもらいたい』と考え、制度導入に先立って、尾張旭市に「スクールキッチン（給食センター）」を開設した。

その際に採用した人材の中に、松永直樹（現執行役員）がいた。1996（平成8）年4月、名古屋市は、「スクールランチ制度」を導入することを正式に決定し、当社は、当初、同制度を導入した中学校7校のうち、3校を受託することができた。

1998（平成10）年、名古屋市内の中学校108校全校で「スクールランチ制度」が導入され、現在、当社は、名古屋市守山区、名東区、千種区の23校を受託している。

給食業界の競争激化への対応

1990（平成2）年にピークを迎えたバブル経済が崩壊し、特に1997（平成9）年の大手金融機関の経営破たんなど、社会環境が著しく変化し、給食業界を取り巻く環境も厳しさを増してきた。

その中で、会社としては「商品力の強化」「企画提案力の強化」「人材育成の強化」に取り組むとともに、危機感を抱いた杉浦社長は、社員一人ひとりに熱意を持って、経営理念や事業方針を説いた。中には、社長室で何時間も立ったまま、杉浦社長の訓示を受ける社員もいた。それは震え上がるほど迫力のあるものだったが、仕事に一切の妥協を許さない社長自らの姿勢と、その徹底ぶりは多くの社員に伝播した。

また、杉浦社長自らが信条とする言葉を紙に書いては、それを印刷し、社員に配付して何度も読むことを励行させた。後に、それらの言葉は『ペンギンマンスリーニュース』に掲載して、事業所にも配付され、全社員に浸透していった。



杉浦会長訓示集



「食材の教科書」

「調理マニュアル」

杉浦社長が日本給食サービス協会会長に就任

杉浦社長は、1974(昭和49)年11月に、給食関連の業界団体である社団法人日本給食サービス協会(以下、日給)の理事、および東海給食サービス協会の常務理事に就任し、日本の給食業界の発展に尽力したことが評価され、1999(平成11)年5月、日給の第8代会長に就任した。

当時、当社は34期を迎え、単体の売上高は150億円を達成していた。

日給は、1974年に、農林水産省が認可した組織で、歴代の会長7名はいずれも東京、大阪に本社を置く大手給食会社の代表であったが、中部地区からは初めての会長就任となった。

日給の会長は、農林水産省の各種審議委員会の委員就任、(財)外食産業総合調査研究センターの副理事長への就任など、各種公務への参加も求められた。杉浦社長は、こうした機会を通じて、「中部地区で、小粒でもぴりりと辛い会社であること」をアピールするとともに、東京・大阪の大手給食会社に伍して競争すべく事業拡大に取り組んだ。

杉浦社長は、慣例に従い、2期4年の会長任期を務め、2003(平成15)年5月に退任した。

杉浦社長は、その他の公職にも就き、精力的に活動した。

古くは1968(昭和43)年、当時としては最年少の33歳の若さで名古屋守山ロータリークラブに入会し、独居高齢者への昼食弁当サービスをはじめとした慈善活動に力を注ぎ、国際ロータリークラブでも取り上げられた。

1988(昭和63)年からは、愛知県交通安全協会常任理事に、2008(平成20)年には、同協会の副会長に就任し、地域社会への貢献に尽力した。

また、1992(平成4)年4月、社団法人日本メディカル給食協会の副会長に就任し、同協会の発展に努力した。

なお、杉浦社長の母校である同志社大学への愛校心も強く、1997(平成9)年11月から2001(平成13)年10月まで同志社大学校友会愛知支部長を務めた。

杉浦社長のこれらの功績が評価され、創立30周年を迎えた1997年4月に「藍綬褒章」が、さらに、2005(平成17)年11月に「旭日小綬章」が授与された。



旭日小綬章 受章時

第2節 中部域外へ進出強化

■ 杉浦 貞男 公職歴

1988年 5月	愛知県交通安全協会常任理事就任	2012年 6月退任
1992年 4月	社団法人 日本メディカル給食協会副会長就任 ※1	1996年 3月退任
1999年 5月	社団法人 日本給食サービス協会会長就任 ※2	2003年 5月退任
2008年 6月	愛知県交通安全協会副会長就任	2012年 6月退任

■ 杉浦 貞男 表彰・叙勲

1997年 4月		藍綬褒章受章
1997年 10月	厚生労働大臣	日本赤十字社の事業推進貢献に対する感謝状
1998年 1月	警察庁長官 (一財)全日本交通安全協会	交通栄誉章緑十字金章受章
1999年 11月	社会保険庁長官	政府管掌健康保険及び厚生年金 保険事業の発展に対する表彰
2005年 11月		旭日小綬章受章



旭日小綬章



藍綬褒章

※1: 現、公益社団法人日本メディカル給食協会 (公益社団認定 2012年 4月)

※2: 現、公益社団法人日本給食サービス協会 (公益社団認定 2011年11月)

西川隆取締役の入社、新たな社内制度の導入

2000(平成12)年11月、杉浦社長と同志社大学の同窓であった西川隆氏を当社の取締役役に招聘した。

西川氏は、トヨタ系メーカーの取締役役人事部長を経て、同社の福利厚生子会社社長まで務めた人物である。

主に、当時のペンギンズ・キッチンに、「TQM(Total Quality Management)」を導入し、ロス率を低減するなど成果を上げた。

品質マネジメント「ISO9001」、 環境マネジメント「ISO14001」の認証取得

1990年代後半は、様々な業界で「グローバルスタンダード（世界標準）」の導入が提唱され、浸透し始めた時代だった。

給食業界では、地方自治体などの委託者側が、入札参加資格条件に、「ISO（国際標準化機構）認証取得」を求めるケースが急激に増えていた。

この環境変化に応えるため、当社は、2001（平成13）年3月、品質マネジメントシステムに関わる「ISO9001」の認証を取得、2003（平成15）年1月、環境マネジメントシステムに関わる「ISO14001」の認証を取得した。

その後も、定期的な内部監査、外部監査を実施し、これらのISO認証は現在も維持されている。



ISO9001



ISO14001

社内報のリニューアル

当社は、新規事業所開設や人事の情報を社内で共有するために、1988（昭和63）年から社内報『ペンギん』を隔月に発行した。

さらに、2002（平成14）年1月から、『ペンギンマンズリーニュース』と改称し、月刊紙とした。

その後、『食品衛生ニュース』、『管理本部だより』、料理と栄養の情報を掲載した『営業企画ニュース』、従業員の声を集めた『Penguin's VOICES』を創刊するなど、社内報の充実を図っている。



リニューアルされた社内報

初の減収を経験し、バランス型経営を目指す

当時、当社は、「規模の拡大」を最大の経営目標とし、多少、契約条件の悪い事業所でも、収支を改善し、将来の収益確保にチャレンジすることで、新たな顧客の獲得に全社を挙げて努力してきた。

ところが、個別の契約ごとの収支の改善が思うように進まず、徐々に当社の利益に影響が出始めたため、2002（平成14）年、不採算の事業所の人件費、食材費、経費について、個別に

第2節 中部域外へ進出強化

検討する「Cプロ(Cost Project)」を立ち上げ、収支の改善に取り組んだ。

当社として、でき得る限りのコスト削減を実施しても収支が改善しない契約については、契約条件の見直しについてお客様と交渉することにした。その結果、2002年8月期(第36期)の決算において、やむを得ない事業所の撤退によって、当社創業以来、初めての減収となった。

しかし、利益を意識した経営方針は、2009(平成21)年11月以降の西脇社長体制になって、当社の経営の大きな柱となった。



「5Sオリンピック」金賞認定証



「ピカピカの厨房5S金賞」の認定証



西脇社長が監修した『ピカピカの厨房目で見る5Sマニュアル』

5Sモデル事業所認定制度(5Sオリンピック)の導入

『5Sは給食産業の“一丁目一番地”である』は、西脇現社長の口癖である。

5Sとは、「整理、整頓、清掃、清潔、躰」のことで、従業員の5Sに対する意識向上を目的に、2002(平成14)年10月、模範となる優秀な事業所を金賞、銀賞、銅賞の3段階で評価する「5Sモデル事業所認定制度(通称5Sオリンピック)」をスタートさせた。

同制度は、従業員の意識向上に資することはできたが、銅賞から銀賞、次に金賞へと、1ランクずつ昇格するルールだったため、金賞認定第1号事業所が誕生したのは、制度導入から4年後の2006(平成18)年7月であった。

その後、2015(平成27)年3月には、西脇社長の総監修のもと、従来の評価項目や管理手順を全て見直した『ピカピカの厨房目で見る5Sマニュアル』を作成し、新たな認定制度を導入することにより、事業所の5Sの定着に取り組んだ。

「医療食セントラルキッチン」の開設

当社は、1986(昭和61)年から、ペンギンズ・キッチンに医療食部門を設置し、透析患者やデイサービス向けの医療用宅配弁当を製造していた。

その後、医療用宅配弁当の受注量が増加し、ペンギンズ・

キッチンでの生産にも限界が見え始めたことから、2003(平成15)年9月、ゼネラル物産(尾張旭市)に隣接する敷地内に、「医療食セントラルキッチン」を開設した。

「北陸支社」の開設

当時の開発部は、新規開拓エリアを北陸3県(福井、石川、富山)にまで拡大し、「北陸キャラバン隊」と名付け、活動していた。その中で、2001(平成13)年12月、富山県小矢部市に所在する老人保健施設を受託することとなった。

その際、お客様から「近隣に事務所を開設すること」という条件が出されたことから、2002(平成14)年4月、石川県金沢市内に「北陸支社」を開設し、支社長に、五十嵐修(現日本ケータリング社長)を任命した。

その後、2004(平成16)年5月に、西脇副社長(現社長)の強力な応援を得て、金沢市内のケアハウスの契約獲得を契機に、北陸支社は順調に規模を拡大し、2016(平成28)年に売上高10億円を達成した。



医療用宅配弁当



現在の北陸支社

「ETC(Entertainment Caravan)」部門の創設

杉浦社長は、予めより、屋台等の設備を使用し、日常とは異なる食事や演出を提供するイベント専用部隊を作りたいと考え、2003(平成15)年に、ETC(Entertainment Caravan: エンターテインメントキャラバン)部門を創設した。

キャラバン隊のために、専用のトラックと専任の調理師2名を任命し、年間約150件ほどのイベントを実施していた。

キャラバン隊が、お客様の目の前で、お寿司を握る、天ぷらを揚げる、マグロを解体するなど、お客様の要望に応えたイベントが好評を頂いた。

その後、年2回、定期的にイベントを実施する老人福祉施設の全国ツアーや夏祭りなどの要望が増えたことにより、現在では年間約800件のイベントを実施している。



ETCのキャラバンカー



ETCのマグロ解体の実演

第2節 中部域外へ進出強化



講話する杉浦卓取締役開発本部長(2009年)

杉浦卓入社

2004(平成16)年4月、愛知学院大学商学部を卒業後、三菱東京UFJ銀行に勤務していた杉浦社長の長男である卓^{たかし}氏が当社に入社した。

杉浦卓氏は、学生時代にアーチェリー部に所属し、中でも愛知高校3年生の時に、愛知県代表として出場したインターハイで、団体に準優勝の成績を取めた、快活なスポーツマンであった。

同氏は、当社に入社後、コントラクト企画室課長、商品企画部長、同執行役員を経て、2009(平成21)年11月に取締役開発本部長、2010(平成22)年に常務取締役、2016(平成28)年11月に専務取締役に就任した。

社外取締役の誕生と顧問の採用

当社は、経営に対する適切なアドバイスを受けるとともに、経営の透明性を一層高めることを目的として、社外取締役制度を導入した。2004(平成16)年11月に、初めての社外取締役として、伊藤忠商事出身の市橋忠久氏が就任し、2011(平成23)年12月に、その後任として、あずさ監査法人出身で公認会計士の田島和憲氏(現職)が就任した。

また、野村證券の元副社長、元副会長である柳谷孝氏など、豊富なキャリアと人脈を有している顧問を採用している。

給食食材共同購買機構「Funs AP」に参加

2000年代に入り、給食業界では、加速する価格破壊への対応策として、食材の仕入コスト低減の実現に向けた、共同購買の有効性について検討する企業が増えていた。

2005(平成17)年、公益社団法人日本給食サービス協会の会員企業が連携し、共同購買機構「Funs AP(ファンズ・エーピー)」が設立された。

同機構は、共同購買のメリットとして、特に汎用性が高い食材を一括大量発注することで仕入コストの低減を追求し、併せて、安全で安心な食材の規格化を積極的に推進するなど、給食業界の発展に寄与している。

当社は、設立時から参加し、中部地区の最大ユーザーとして、取扱量の拡充に貢献している。

第1回クックリンピックの開催

お客様満足度の向上のためには、お客様から評価を受けるメニューの開発が不可欠であることから、2005(平成17)年3月、調理師、栄養士を対象とした料理コンテスト「第1回クックリンピック」を開催した。

クックリンピックでは、応募された全てのメニューを営業企画部が書類審査で数点に絞り、選ばれた調理師、栄養士が本社に集められ、実際の厨房と同じ環境で、限られたコストと時間の中で調理し、役員、幹部社員による試食審査で優秀作品を決定する。優秀作品の調理師、栄養士を表彰するとともに、その料理は実際に事業所で提供できるようメニューに加えている。

その後も、クックリンピックは毎年開催され、第13回目が、2016(平成28)年7月に実施された。現在では、NGFグループ各社のパートタイマーを含む全ての従業員に参加資格があり、調理技術、新商品を提案する料理の祭典として定着し、毎年の応募作品は800件を超えるまでになった。



第13回クックリンピック決勝の試食審査(2016年)



イベントを彩る浴衣姿の女性社員有志(2016年)



第13回クックリンピック入賞者(2016年)

守山区八剣へ本社移転

当社は、2003(平成15)年、手狭になった本社の移転を計画し、杉浦社長のアイデアで、食の安全と安心について様々な状況に対応できる「食品安全衛生検査センター」を併設することとした。そして、2005(平成17)年2月、当社のシンボルである2羽の「空とぶペンギン」を屋上に高々と掲げ、現在地(名古屋市守山区八剣二丁目118番地)に本社を新築移転した。

当社は、本社を移転した2005年に、連結売上高200億円を達成した。

新本社には、多くのお客様が見学を訪れ、当社の衛生への取り組みや本社の運営体制を紹介することにより、既存契約の継続、新規契約の獲得に結び付けている。



名古屋本社



食品安全衛生検査センター

第2節 中部域外へ進出強化



献立システムの入力

献立システムの導入

2000(平成12)年当時、当社の事業所では、献立の作成、栄養価計算、発注は手作業で行っていた。

コントラクト事業所では、メニューのマンネリ化の改善と発注業務の効率化を目的として、日立情報システムズ(現日立システムズ)との共同開発により、当社独自の「メニュー管理システム」を2003(平成15)年に導入した。その後、お客様から、栄養成分やアレルギー表示を求められたことや、全てのコントラクト事業所の献立をクラウド管理することを目的に「新メニュー管理システム」を2016(平成28)年に導入した。

また、メディカル事業所では、業務の効率化やコスト削減を目的に、2003年、当社独自の献立システムである「メディフサポート」を導入した。

その後、総合病院の複雑な患者情報の管理や真空調理などの新しい調理作業への対応、データ配信の効率化などに対応するため、2011(平成23)年に「メディフサポートII」へ切り替え、現在も活用している。

「西洋ゼネラルフード」の設立

名古屋駅前の再開発の一環として、トヨタ自動車が、47階建て超高層ビル「ミッドランドスクエア」を建設することになり、2004(平成16)年12月に、社員食堂のコンペが実施されることになった。

当社は、金びょうたんが、移転前のトヨタ自動車名古屋ビルの夏祭りイベントで好評を得ていた実績もあり、コンペに参加できることになった。

このコンペでは、トヨタ自動車の意向で、「地元会社」と「一定以上の規模の会社」が参加条件となっていたことから、当時、伊藤忠商事が株主の「西洋フードシステムズ(現在の西洋フード・コンパスグループ)」と50%ずつ資本を出資して、「西洋ゼネラルフード株式会社」を設立し、コンペに臨んだ結果、同社が受託し、現在も継続している。

なお、設立の際に、西洋フードシステムズが当社の株式を保有していたが、2009(平成21)年7月に、当社が全株式を買い戻すことで、資本関係を解消した。

「日本ケータリング(NCC)」の設立

当社が42期を迎えた2008(平成20)年に、連結の売上高は250億円を達成した。同年4月、創業以来、注力してきた配送弁当事業を担う「ペンギンズ・キッチン事業部」「医療食セントラルキッチン」を分離独立させ、「日本ケータリング株式会社(NCC)」を設立した。これと同時に、高級仕出し料理を担う「金びょうたん部門」も、同社に編入した。

同社設立には、ペンギンズ・キッチンの経営のインフラ整備を積極的に推進し、企業として独立する基礎を作った、岩竹章二常務の尽力があった。

この分社化によって、自主自立した事業に取り組むことで、将来に向けたNGFグループの総合力を一層強化することができた。

2003(平成15)年9月にゼネラル物産に隣接する敷地内に開設された、「医療食セントラルキッチン」は、2011(平成23)年3月に、日本ケータリング本社工場へ移設され、名称を「医療食センター」に改めた。その後、同センターは、医療食宅配弁当の受注量を順調に伸ばし、日本ケータリングの収益を支える重要な部門となった。

また、近年は、BCP(事業継続計画)対策の一環として、日本ケータリングの「セントラルキッチン」機能は、重要な役割を果たしている。



日本ケータリング株式会社



セントラルキッチン内観



ベルトコンベアによる盛り付け作業

「CS推進室」の新設

2008(平成20)年1月に発生した「中国製冷凍餃子事件」を発端に、“食の安全”について、給食業界にも厳しい目が向けられていた。

同年4月、当社は、安全で満足度の高い食堂運営を目指すことを目的に「CS(Customer Satisfaction)推進室」を新設し、初代室長には、開発部主査を務めていた加藤恭男(現執行役員)を任命した。

同室は、まずは、受託するコントラクト事業所の中から110件を選定し、さらに2011(平成23)年4月には、メディカル事業所を含めた当社の受託する全ての事業所を対象にその活動範囲を拡大した。

2012(平成24)年4月、CS推進室は「CS推進部」に格上げされた。この活動により、事業部による“縦串の管理”に加え、“横串の管理”が実現し、一層のお客様満足度向上に貢献している。

一泉知由専務取締役就任

2008年(平成20)年7月、東京海上日動火災保険株式会社(以下、東京海上)で理事・自動車営業部長を務めていた一泉知由氏が当社へ入社し、専務取締役役に就任した。

一泉氏は、西脇副社長(現社長)と、当時、東京神田駿河台にあった明治大学付属明治高校の同級生で、ともに明治大学へ進学した旧知の間柄であった。

同氏は、33年3ヶ月、東京海上で要職を歴任し、特に、24年間に亘るトヨタ自動車の担当を通じて得た人脈、知見と経験があり、同氏が東京海上の役職定年を迎えると同時に、西脇副社長は、熱意をこめて当社へ勧誘した。

同氏は、西脇副社長の熱烈な申し入れに感激し、東京海上の子会社の代表取締役が内定していたが、辞表を提出し、「日本ゼネラルフードを日本一の会社にする」との固い決意をもって、当社へ入社した。

入社後、一泉専務(現副社長)は、西脇体制を支え、M&Aや新規開拓のみならず、人事制度などの社内改革を実現し、当社に新しい風を吹き込んだ。また、『お客様の負託に応えるためには、一流の社員の育成が必要』との考えから、人材教育に熱心に取り組むとともに、『社長の名誉と会社の利益を守る』ために、番頭役として東奔西走した。

西脇社長が社長になる前年に、一泉氏に目を付け、口説けたことが、当社の発展に結び付いた。これは、全て当時の西脇副社長の慧眼の成せる業であった。



高校3年当時の西脇司(前列右から2人目)と一泉知由(中央列右から4人目) (1970年)



一泉副社長が専務として入社した2008年7月1日に、当時の杉浦社長、西脇副社長と撮影した記念写真

第3章

2代目社長 西脇司の誕生

2009-2017



杉浦会長、西脇社長 就任後の年頭挨拶（2010年）

杉浦貞男代表取締役会長、 西脇司代表取締役社長就任

2009（平成21）年11月18日の定時株主総会後の取締役会で、杉浦貞男が代表取締役会長に、西脇司が代表取締役社長に就任することが決議された。1967（昭和42）年の当社創業以来、43年目にして、初めての社長交代である。これは、創業者としてNGFグループを牽引した杉浦社長が、74歳と高齢になったこと、また後継社長として育成してきた西脇副社長にバトンを渡す機が熟したと判断したものである。

2010（平成22）年、杉浦会長は年頭の挨拶で、『43年前、私は一人で会社を興しましたが、こうして新社長を迎える事を本当に嬉しく思います。今日まで、私を支えてくれた従業員の皆さんに心より感謝しています。社長には大きな責任と権限がありますが、世の中は強い者ではなく、変化に対応できる者が生き延びていくのです。会長となった今、私に残された使命は人財育成であると考えています。私も、西脇社長を応援しますので、従業員全員が「上下一心」で、西脇社長を盛り上げて頂きたい』と語った。

また、西脇社長は、社長就任直後の2010年の年頭挨拶で、『これまで中部地区を中心に事業を展開してきた我々は、今後一段と厳しい競争の中、全国でお客様を獲得していかなければなりません。そのために大切なことは「商品」「衛生」「接遇」で、この3つがお客様の業者選定の基本になると思います。規模を確実に拡大していくためには、「骨太の会社」にしていくことが大切で、それが会社を大きくする唯一の方法なのです』と語った。

西脇社長が、まず実行したことは「3つの社是」と「5つの基本方針」の明確化であった。これは、創業時から受け継がれる企業理念を分かりやすくまとめたもので、全ての従業員との共有を図ることが目的であった。

「3つの社是」と「5つの基本方針」は、本社を含む全ての支社、営業所に掲げるとともに、全ての従業員に、社是と基本方針が書かれたクレドを配付し、朝礼や会議の際に参加者全員で唱和している。

社 是
 おいしい料理は
 愛情と工夫から
 ピカピカの厨房
 笑顔の待遇
 日本ゼネラルフード株式会社

基本方針

- 1. 衛生ルールの徹底による、食品事故ゼロの達成
- 1. お客様満足度向上をめざして、『おいしい料理は愛情と工夫から』の全社員への徹底
- 1. 他社に真似のできない、オリジナルな商品哲学の構築
- 1. 丁寧、確実、迅速に業務を遂行できる「一流の社員」の育成
- 1. 持続的成長に向けて、強まめ開発活動と改善活動による売上および利益目標の達成

一流の社員になるために

1. 問題発見能力、感受性を高め、問題に気付く社員になろう！
2. 問題を解決するための判断力と、目的実現力を高めよう！
3. ピンチをチャンスに変え、イザという時に強い人を目指そう！
4. 「あなたがいるからNGFは信頼できる」「あなたがいるからNGFが好き」と言われる、人間力の高い“良い人”を目指そう！
5. 相手の立場に立って真剣に考え、誠意を持って行動しよう！
6. 高いプロ意識を持って、効率の良い働きやすい職場にしよう！
7. ルールを守り、自ら問題を起こさず、信頼される人になろう！
8. 『あるべきものはあるべき所にある』整理力を身に着けよう！
9. 人材育成を最大の使命と考え、愛情を持って指導しよう！
10. いつも“感謝の気持ち”と“笑顔”を忘れずに！

以上を心がけ、『良い人が辞めず、良い人が残り、良い人が集まる会社』を実現し、『日本一素晴らしい会社』を創りあげよう！

行動規範

もし判断に迷ったら

1. その行動は 法律や社内ルールに違反していませんか
2. その行動が 正しくないと分かっているのに やっていませんか
3. その行動は テレビや新聞で報道されても 恥ずかしくありませんか
4. その行動が 家族や大切な人たちを 悲しませることになりませんか
5. その行動が 日本ゼネラルフードの名誉や イメージを傷つけませんか

2014年3月1日版

全従業員に配付される「クレド」(原寸大)

一流の社員の育成を目指して

西脇社長は、独自の哲学である「給食の出来、不出来は、人の出来、不出来によるもの」をよりどころに、「人材育成」に取り組み、中でも当社として特徴的な2つの研修をスタートさせた。

一つ目は、『一流の社員になるために』と題された研修であり、「一流の社員の育成」は、5つの基本方針の4番目に「丁寧、確実、迅速に業務を遂行できる『一流の社員』の育成」と明記されている。この研修の目的は、「当社が望む人材像」を予め社員に示すことにある。『一流の社員になるために』に書かれた、10の項目は、日常業務で起こる様々な問題解決を通じて、人材を育成する際の指針となるものである。

本研修は、当社およびグループ会社の間接部門の全従業員、および全事業所の店長を対象として、2008（平成20）年から、毎年実施している。受講する従業員が、より理解を深めやすいよう、様々な実話を毎回まとめ直し、“常に進化した講義”を実施している。



『一流の社員になるために』の研修風景



『一流社員になるために』の研修資料



『一泉ゼミナール』の研修資料

二つ目は、『一泉ゼミナール』である。その内容は、一泉専務(現副社長)が、毎月1回、新聞や経済誌から厳選した時事問題やトピックスなどを資料とし、就業時間中の2時間、一泉専務自身が講師として解説し、受講対象社員の知識・教養のレベルアップを目的とした研修である。

当初は本社新規開発部門の社員のみを対象としていたが、現在は、当社およびグループ会社の課長職以上とエリアマネージャー、そして、事務職の社員も加え、実施している。

この2つの研修は、持続的な当社の成長に欠かせない人材育成の基盤となっている。

会議体について

当社の会議体の中で、最も規模が大きい会議として、決算期後の9月と半期後の3月に開催される『全店長研修会議』がある。

同会議には、名古屋本社地区の店長全員に加え、全国8カ所の営業拠点をインターネット回線で結び、生中継で映像を全国の店長にも配信している。

同会議では、西脇社長から、直近の営業実績、トピックス、会社方針などについて発表があり、ハラスメント研修やその時々テーマについて部門長による説明がある。また、半期後の会議では『一流の社員になるために』の研修を実施している。

最も頻度の高い会議体として、『ASA (Assembly for Speed and Action) 会』を、原則として毎週2回開催している。

同会議は、全国8カ所の営業拠点と本社を結ぶテレビ会議方式で、西脇社長以下の幹部社員に加え、エリアマネージャーも参加し、各部の課題と解決策について、問題の共有化を図るとともに、経営層からアドバイスを受ける場としている。

また、毎月月上旬に、「取締役会」が開催される日に合わせて、部長クラス以上の幹部社員が一堂に会し、前月の営業実績や勤務実績について検討する「事業本部・支社戦略会議」を、同日に「取締役会」に準ずる意思決定機関として「幹部会議」を開催している。



全店長研修会議の風景(2016年)

さらに、2011(平成23)年に、三菱重工系の給食会社3社を当社の連結対象子会社にして以降、年2回『NGFグループ経営会議』を開催している。

現在、同会議には、グループ9社の代表者および役員・幹部社員が参加し、各社が経営状況を発表するとともに、グループ全体の課題および目指すべき方向を共有する場としている。



NGFグループ経営会議(2016年10月)

当社には会議体とは別に、『食品衛生委員会』、『労働衛生委員会』、『広報・教育委員会』、『コスト構造改革委員会』の4つの委員会があり、それぞれの委員会の目標の達成に向け努力している。



名古屋本社朝礼前の集合写真(2016年)

また、名古屋本社では、創業時より毎朝、『全体朝礼』を実施している。毎月初日に西脇社長が、「食品衛生の日」にあたる2日目に食品衛生部長が、以下役職順に、主任以上の社員が自由なテーマでスピーチしている。また、このスピーチは、毎回録画して全国の間接スタッフが誰でも見られるように配信している。

『ペンギンダイヤル』『こころの悩み相談室』 『はたらくママ支援室』の開設

人手不足が深刻となる中で、退職者を少しでも低減するために、退職理由の一定数が「職場の人間関係」によるものであることから、職場環境の一層の改善が喫緊の課題であった。

そこで当社は、2003(平成15)年10月、仕事や人間関係などに悩みを抱えた従業員の「かけこみ寺」として、人事部に相談窓口を開設した。その後、専用の直通電話を設け、現在は、『ペンギンダイヤル』と改称し、従業員がより相談しやすい身近な窓口として機能している。

また、その相談内容によっては、管理本部長や労務問題特命担当部長などが直接事業所に出向き、従業員のヒアリングをする「職場環境調査」を実施し、問題の早期解決に取り組んでいる。

そして、2013(平成25)年5月に、『こころの悩み相談室』を開設した。これは、社外の専門の保健師と契約し、会社を通さずに従業員が直接心の悩みを相談できる窓口となっている。

さらに、2015(平成27)年10月には、女性社員がより働きやすい職場づくりを目的に『はたらくママ支援室』を設置した。

「関西支社」の開設

2000(平成12)年4月、当社は大阪市淀川区に西日本支社を設け、関西地方への進出を果たしていた。

その後、2005(平成17)年10月には、関西地区で給食事業を手がける「星光株式会社」の全株式を取得し、翌2006(平成18)年11月に、西日本支社と合併して、「西日本ゼネラルフード株式会社」を、大阪市中央区高麗橋に設立した。社長には給食



関西支社

業界での経験が豊富な守田英史が就任した。

その後、当社は、2010(平成22)年3月、西日本ゼネラルフードを吸収合併して、新たに「日本ゼネラルフード関西支社」として組織再編した。初代支社長には片桐幸一(現執行役員)が就任し、その後、鈴木伸が引き継いだ。

なお、関西支社は、2016(平成28)年3月、大阪市中央区北久宝寺町に移転した。



札幌営業所



東北営業所

札幌、仙台、長野、熊本に営業所を開設

当社は、2008(平成20)年4月に「札幌営業所」、2009(平成21)年10月、仙台市に「東北営業所」、2010(平成22)年4月松本市に「長野営業所」、そして、2012(平成24)年2月には「熊本営業所(現西日本営業所)」を開設し、全国的な拠点展開を一気に充実させた。



長野営業所



西日本営業所

「東京本社」へ昇格し、「2本社制」へ

当社の関東地区における事業拡大が着実に進む中、2010(平成22)年4月、関東地区で増加する既存顧客への対応力を強化するとともに、万一の災害に備えるBCP対策として、関東支社(旧東京支店)を「東京本社」に昇格させ、オフィススペースをこれまでの3倍に拡大した上で、名古屋本社とともに、「2本社制」とした。

さらに、2012(平成24)年7月に、当社東京本社と、当社が株主になった「DSフードサービス」および「東京リビングサービス」の3つの事務所を、現在の五反田駅前のオフィスに統合した。



東京本社

西脇社長が日本メディカル給食協会会長に就任

西脇社長は、1999(平成11)年5月に給食事業の業界団体である社団法人日本メディカル給食協会(以下、メディ給)の理事を務め、2006(平成18)年に副会長に就任した。西脇社長は、長きに亘って給食業界の発展に努力してきたことから、



日本メディカル給食協会 定時総会の風景
(2012年)



日本メディカル給食協会長 就任時

2010(平成22)年5月に第6代会長に選任された。なお、同協会において、東海・北陸地区からは初めての会長就任であった。

同協会は、1989(平成元)年1月17日に厚生大臣から社団法人の許可を受けて設立された団体であり、厚生省としては、元号が平成になって第一号の法人許可であった。

西脇は協会長として、病院・介護施設において、多様化、高度化する食事のニーズを捉え、新たなメディカル給食事業のスタンダードの構築に向けて努力した。また、任期中に発生した東日本大震災の際は、同協会から物資の調達・支援、寄付を行うなど、協会長としてリーダーシップを発揮した。

これらの活動の公益性が認められ、2012(平成24)年、同協会は、公益社団法人に移行することができた。

なお、西脇は協会長として、2期4年の任期を務め、2014(平成26)年5月に退任した。

さらに、西脇社長は、その他、数多くの公職を務めている。

2005(平成17)年5月に、社団法人日本給食サービス協会の理事に就任、2010(平成22)年6月には、財団法人医療関連サービス振興会の理事に就任し、業界の発展に努めている。また、2011(平成23)年6月から守山・尾張旭交通安全協会会長、および守山警察署内安全運転管理協議会会長に就任し、

■ 西脇 司 公職歴

2005年 5月	社団法人	日本給食サービス協会理事就任 ※1	
2006年 5月	社団法人	日本メディカル給食協会副会長就任 ※2	2010年 5月退任
2010年 5月	社団法人	日本メディカル給食協会会長就任 ※2	2014年 5月退任
2010年 6月	財団法人	医療関連サービス振興会理事就任	
2010年 7月	公益財団法人	日本医療機能評価機構評議員就任	2014年 5月退任
2011年 6月		守山・尾張旭交通安全協会会長就任	
2011年 6月	社団法人	愛知県安全運転管理協議会評議員就任 ※3	
2011年 6月		守山警察署管内安全運転管理協議会会長就任	

■ 西脇 司 表彰

2012年 2月	農林水産大臣	第20回優良外食産業表彰 農林水産大臣賞受賞
2014年 5月	厚生労働大臣	感謝状受領

※1: 現、公益社団法人日本給食サービス協会 (公益社団認定 2011年11月)

※2: 現、公益社団法人日本メディカル給食協会 (公益社団認定 2012年 4月)

※3: 現、公益社団法人愛知県安全運転管理協議会 (公益社団認定 2012年 4月)

地域への貢献にも力を注いでいる。

さらに、名古屋守山ロータリークラブ理事、三菱東京UFJ銀行東クラブ会長、西脇社長の母校である明治大学校友会愛知県支部の支部長も務めている。

杉浦貞男著『今日あれば明日はある』発行

2010(平成22)年7月に、杉浦会長が、当社の創業時から常に心に留めていた経営哲学、人生哲学、エッセンスを書き記した『今日あれば明日はある 一私の経営哲学―』を発行した。この本は、4,000部作成され、全ての正社員に配付された。それにより、多くの社員に、創業者である杉浦会長の熱い想いを伝えることができた。



杉浦貞男著『今日あれば明日はある』
(2010年7月31日発行)

一泉代表取締役副社長、杉浦常務取締役の就任

西脇社長は、中期経営計画である「売上高350億円達成」のために、2010(平成22)年9月、一泉専務取締役を代表取締役副社長に昇格させた。創業以来、3人目の代表取締役の誕生である。続いて、同年12月、杉浦卓取締役を常務取締役に昇格させた。ここに、現在に至る「第2創業期」の体制が固まった。

さらに、組織的な強化策として、メディカル事業部とコントラクト事業部を、それぞれ「事業本部」に昇格させ、企画部とともに、3部門が一体となってクライアント対応する体制とした。



一泉知由副社長就任(2010年9月1日)

「三菱重工系給食会社3社」の全株式取得

2009(平成21)年に、当社は、食材調達で取引のあった伊藤忠商事と共同で日立製作所の福利厚生会社であった「日京クリエイト」のM&Aコンペに参加した。コンペの結果、最終選考に残ったものの、価格面で一歩及ばず、敗退した。

しかし、この時、M&Aのアドバイザー会社である「KPMG FAS」および、「阿部・井窪・片山法律事務所」のメンバーと一緒に

挑戦した経験が、その後の当社の M&A に決定的な良い影響を与えることになった。

そのコンペからすぐ後の、2010(平成 22)年 7 月に、新生銀行から一泉専務(現副社長)に連絡があり、三菱重工系給食会社の M&A コンペに参加させてもらえることとなった。当社が参加することになった理由は、同専務の出身企業が三菱系列で三菱重工と極めて親しい東京海上日動火災保険であったこと、また、当社が東京海上の受け入れ出向先企業となっていたことからである。

M&A の対象となった会社は、いずれも三菱重工系で「ダイヤ食品サービス株式会社」(横浜市)、「名菱興フードサービス株式会社」(名古屋市)、「株式会社フーズ菱和」(山口県下関市)の 3 社であった。当時の 3 社の売上高は約 55 億円、従業員数は約 850 名であった。当社としては、中部地区中心の営業体制であったが、関東地区を含む中部地区以外での規模の拡大は、将来の全国展開を考えた時に是非とも獲得したいと判断した。

今回の M&A では、直前の「日京クリエイト」と全く同じメンバーで臨むことができ、その経験を活かすことができた。当社では西脇社長以下、経営陣が全ての打合せと事業所見学会に参加し、「熱意」を伝えた。加えて、東京海上日動火災保険出身の一泉専務が同年 9 月 1 日付で代表取締役副社長へ就任したことも、三菱重工の当社に対する信任を得ることに繋がった。

プレゼンテーションでは、当社の「愛情と工夫にあふれた食事」および「衛生管理体制」の提案と、「従業員を大事にする経営方針」を、3 社の社長を含めた三菱重工側に評価され、また、入札価格がストライクゾーンにあったことから当社は最後の 1 社に選ばれた。そして、2011(平成 23)年 2 月、ダイヤ食品サービス、名菱興フードサービス、フーズ菱和の全株式を取得した。中部地区を本拠地とする当社が、この M&A に成功したことは、“奇跡的”な出来事であった。



フーズ・リョーワ役員が参加した
下関造船所の進水式(2011年1月)

3社の全株式取得の資金を調達するため、当社のメインバンクである三菱東京UFJ銀行から、金利面などについて最大の配慮を受け、当時、最高の条件で借入することができたことも成功要因であった。

その後、名菱興フードサービスは2011年2月「メイフード株式会社」に、フーズ菱和は同年6月「株式会社フーズ・リョーワ」に、ダイヤ食品サービスは同年9月「DSフードサービス株式会社」に、それぞれ社名変更している。

この3社を当社の連結対象子会社にした結果、当社の連結売上高は300億円を突破し、約320億円となった。



渡辺関連事業部長(前列左より2人目)および三菱重工系給食会社社長とともに(2011年2月)

「情報システム部」の創設 システムイノベーション計画の推進

2011(平成23)年2月、三菱重工系3社の給食会社がNGFグループに加わったことを契機に、当社は、システム面の改善に着手した。

同年9月、経理部内に「情報システムグループ」を創設し、新たなシステムを構築するために、「システムイノベーション計画」を推進するプロジェクトを発足させた。

さらに、2012(平成24)年9月、同プロジェクトの推進力を強化するため、情報システムグループを「情報システム部」に格上げした。

「東京リビングサービス」の全株式取得

2011(平成23)年3月11日、東日本大震災が発生した。地震の規模を示すマグニチュードは9.0を記録し、東北地方をはじめとした各地は、甚大な被害を受け、福島県にある東京電力の福島第一原発も大きな被害を受けた。こうした状況下、東京電力は、福利厚生子会社である「東京リビングサービス」を売却することとなった。

同年11月、一泉副社長による従前からのアプローチにより、東京電力のアドバイザーである三菱UFJ信託銀行から、「東京リビングサービス」のM&Aコンペへの参加意向の確認の連絡があった。

前年の、三菱重工系給食会社のM&Aから1年にも満たない時期に挑戦するのは、人材面で難易度が高かったが、NGFグループにおける関東地区の更なる事業拡大と、当社の東京本社、DSフードに加え、東京リビングサービスの全株式を取得できれば、五反田駅前にある東京本社に拠点を集め、関東地区のグループ会社を集約できると判断し、このコンペに参加することを決断した。

当社は、2012(平成24)年1月に実施されたプレゼンテーションでの提案内容、直前に獲得した三菱重工系給食会社での運営実績、従業員を大事にする経営方針などが高く評価され、大手給食会社が参加する中で、当社が最後の1社になることができた。

今回の交渉では、当社の直近2回のM&Aと同じアドバイザー、弁護士とチームを組んだこと、東京電力側の交渉責任者と三菱UFJ信託銀行の責任者から当社が信頼を得たことも奏功した。

2012年7月に、当社は、東京リビングサービスの株主となったが、同社の東京電力出身の社長は、コンペ当初より退任する前提であったことから、同社の社長に、東京海上の子会社の会長であった宮本寛氏(昭和51年東京大学工学部卒)を招聘した。更に、2013(平成25)年に東京海上から招聘した小野真氏(昭和53年神戸大学法学部卒)は、当社の取締役東京本社営業本部長を経て、現在、取締役東京リビングサービス事業本部・施設運営事業部長を務めている。

また、東京電力の主要な社員食堂の商品レベルの向上を図る

ために、2008(平成20)年5月に当社に入社した金子裕二専務(現顧問)を同社に出向させた。

なお、同社を連結対象子会社にしたことにより、当社の連結売上高は350億円を突破し、約370億円となった。



東京リビングサービス新旧役員とともに(2012年7月)

新規受託契約の獲得増加に伴う売上の拡大

当社は、3つの大きなM&Aに連続して成功し、5つの会社の株主となり、売上高を伸ばす一方で、M&A以外の新規開発活動にも注力していた。リーマンショック後の2008(平成20)年9月から新規受託の契約件数は増加し始め、2010(平成22)年9月に、西脇社長・一泉副社長体制となってからは、新規開発活動にドライブがかかった。

結果として、2008年9月から8年余りで、約400件、年商合計で約190億円の新規受託契約を獲得することができた。

「出張!健康応援団」の実施

2008(平成20)年4月から、生活習慣病のもとになる内臓脂肪型肥満(メタボ)該当者、および予備軍への保健指導を徹底するために、「特定健診・特定保健指導」の実施が義務付けられた。

これを契機に、当社が受託するお客様から、健康に資する食事の提供だけでなく、「自社の工場やオフィスの従業員の



出張!健康応援団の骨密度計測コーナー



出張！健康応援団の展示・カウンセリングコーナー

健康管理をサポートする施策」への要望が高まってきた。

そこで当社は、保健指導を行う管理栄養士・栄養士を直接、お客様の工場やオフィスに派遣し、体験型の食育を提供する『出張！健康応援団』を開始した。

この企画は、各種測定機器や食品サンプルなどを用いて、“Face to Face”でわかりやすく、健康について相談できることが、好評を得ており、定期的な開催を求められるお客様が増加している。

労務問題の改革と「時間外勤務補償手当」の導入

2010(平成22)年秋、労働基準監督署による監査を契機として、2011(平成23)年2月に、「過去の未払い残業手当の清算」、および「管理職制度の改革(間接部門の主任、係長、および事業所店長全員を管理職からはずし、間接部門の課長以上を管理監督者とする)」を実施するとともに、過去最大の人事制度の改革である『時間外勤務補償手当』の導入を実現した。これにより、給食業界でもいち早く「ホワイト企業」に変身させることができた。

「コスト構造改革委員会」の創設

人事制度改革による人件費の上昇への対策として、2011(平成23)年3月には、「コスト構造改革委員会」を創設し、“聖域なきコスト削減”に取り組んだ。この委員会の活動により、衛生消耗品や電話料金などに着目し、年間約1億円のコストを削減することができ、当社の収益改善に大きく貢献した。

「管理本部」の創設

2012(平成24)年9月に「管理本部」を創設し、経理部、人事部、人材開発部、総務部、経営企画部、情報システム部の6部門を一括で管理する体制とした。本部長には、M&A交渉やコスト構造改革委員会などで、経営陣をサポートしてきた経理部長の藤本明春(現執行役員)を任命した。

管理本部の創設により、就業規則をはじめとした人事制度の改革や、当社独自のグループウェアを「ペンテム」と名付け、グループ全体のシステムの統一化、営業目標管理の改革推進などを実現した。



「ペンテム」のロゴ。

「ペンテム」は社内公募で決定された「ペンギンのシステム」の略である。

本社営業部門の再編

2012(平成24)年9月に、持続的な増収増益体制の構築を目指すべく、本社営業部門の抜本的な改革を実施した。

当社では、従来、オフィス、工場、寮、学校などを担当する「コントラクト事業本部」と、病院、老人施設などを担当する「メディカル事業本部」に分かれて運営していた。

組織が分かれていることで、エキスパティーズの醸成にはプラスであったが、より効率的で密度の濃い営業活動を実現し、「総合的な給食のプロ」を育成するために、「コントラクト事業本部」と「メディカル事業本部」を合体させることとした。

また同時に、同じ地域に2つの事業本部と、新規営業開発の3人の社員がアテンドする体制から、1人の社員が3つの機能を果たす「地域別営業体制」に変更した。

この新たな体制を強力に推進すべく、取締役の一ノ宮光を第1営業本部長に、執行役員の松永直樹を第2営業本部長に任命し、それぞれの傘下に2名ずつの事業部長を配した。

この営業体制の改革によって、「メディカルとコントラクト」「事業所管理と開発活動」に精通したエリアマネージャーを育成し、一人ひとりの生産性の向上を実現した。

「内部監査部」の創設、および法令遵守の徹底

三菱重工系給食会社3社、および東京電力の子会社の全株式取得に成功して、グループ連結の売上高も2013(平成25)年8月47期末には436億円と初めて400億円を達成した。

上場会社の多くでは、「コンプライアンス(法令遵守)」「コーポレートガバナンス(企業統治)」が唱えられ、当社も2013年2月、社内に「内部監査部」を創設した。

内部監査部は、食品衛生部、CS推進部と同様、社長直轄の

部門とし、部長には、加藤恭男（現執行役員）を任命し、3名体制で始動した。

同部は、事業部、支社をはじめとする全ての事業所、および本社の管理部門について監査を実施し、ES（従業員満足）、CS（顧客満足）の更なる向上と、コンプライアンスを徹底するとともに、あらゆる業務の一層の質向上を図っている。

さらに、同年9月、公正取引委員会から通達があった「優越的地位の濫用に関する取引」に従い、全店長研修会議において、西脇社長が、「コンプライアンス宣言」と「クリーンな取引宣言」をした。これにより、お客様のみならず、取引先からも一層信頼される企業になることができた。



経団連の新規入会時に米倉会長（当時）とともに（2013年5月）

「中部経済同友会」に加入、 「日本経済団体連合会」に加盟

内部監査部の創設により、コーポレートガバナンスの向上と、コンプライアンスの徹底を実現した当社は、2013（平成25）年4月に「中部経済同友会」に加入することができた。

さらに、同年5月には、「一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）」に加盟することができ、「企業行動委員会」にも参加するなど、当社の社会的地位を向上させることができた。

因みに、経団連から届いた会員証を見られた杉浦会長は、自身が^{ゼロ}0から創業した当社が、経団連に加盟できるまで成長したことに感激、感涙した。



「インテグレーション・プロジェクト（Iプロジェクト）」 の発足

2011（平成23）年から、当社は積極的にM&Aを進めた。一連のM&Aによる相乗効果の一つとして、管理部門（情報システム、総務、人事、経理、営業、調達、食品衛生）の統合による「経営の効率化」を掲げていた。

まず、DSフードサービス（横浜市）、東京リビングサービス（東京都港区）の各本社を、NGF東京本社ビル（東京都品川区西五反田）に集約した。

その後、各社の管理部門の統合を目的として、2014(平成26)年9月、「インテグレーション・プロジェクト(以下、I⁷⁴プロジェクト)」を発足した。インテグレーション(Integration)とは、英語で「統合、融合」の意味である。

「Iプロジェクト」は、グループ各社の管理部門の業務を標準化することによるコスト削減と、創出された利益の活用を目的とした。メンバーは、西脇社長、一泉副社長以下、日本ゼネラルフード、日本ゼネラル物産、DSフードサービス、メイフード、東京リビングサービス各社の関連部門長である。プロジェクトリーダーは、執行役員の西村憲彦が務めた。

2015(平成27)年7月、NGF東京本社を大幅に改装し、東京リビングサービス、DSフードサービスの各社ごとに分かれていたフロアを一体化するとともに、同年11月には、NGF名古屋本社(名古屋市守山区)にもメイフード(名古屋市港区)の総務、食品衛生、新規営業開発の各部門を迎え入れ、“Face to Face”で、各社の企業文化を相互に理解できる環境を整備した。また、グループ会社間での人的交流も実施した。

さらに、グループ全体のシナジー効果を期待して、食材の共同購入、および衛生消耗品、検便業者のコンペを実施したところ、大幅なコスト削減に成功した。また、新たなお客様の開拓では、グループ各社の特長を活かして、担当を振り分けた結果、徐々に成果を上げている。

特例子会社である

「日本ゼネラルサポート(NGS)」の設立

2013(平成25)年4月、「障害者雇用促進法」の法改正が行われ、障がい者の法定雇用率は、従来の全従業員数の1.8%から、2.0%にまで高められた。

当社は、2014(平成26)年9月、障がい者雇用の促進を目的とした特例子会社「日本ゼネラルサポート株式会社(NGS)」を設立し、同年12月、アロス尾張旭店に隣接する敷地に、野菜などの水耕栽培設備を有した工場施設を完成させた。



NGS事業所内の様子



水耕栽培作業風景



スーパー「アロス」の店頭にてフリルレタスを販売

2015(平成27)年1月、日本ゼネラルサポートは、8名の障がい者を採用し、比較的育てやすいフリルレタスの水耕栽培を開始、同年3月から、アロス尾張旭店で店頭販売を始めた。

同年5月、日本ゼネラルサポートは、特例子会社の認定を受け、現在では、水耕栽培された多種多様な野菜を、日本ケータリングにも納品している。

日本ゼネラルサポートの設立により、障がい者が生き生きと働ける環境を整備するとともに、NGFグループの法定雇用率2.0%以上の維持に貢献している。

なお、当社では、日本ゼネラルサポートに勤務する障がい者以外にも約130名の障がい者が、約110ヵ所の事業所で活躍している。

「福島復興給食センター(FFK)」の設立

2014(平成26)年2月、当社は、東京電力および同社の子会社である東双不動産管理から、福島復興の一環として、東京電力が建設した『福島給食センター』で食事を作り、福島第一原発で廃炉作業を担う作業員の方々に、温かい食事を提供するという新しい事業の提案を受けた。

当社は、居住困難地域にある事業所への要員確保は、極めて困難であると予想されたが、東京電力からの要請であること、およびCSR(企業の社会的責任)の観点から、本事業への参画を決定した。

2014(平成26)年9月、本事業を運営するために、「福島復興給食センター株式会社(FFK)」を設立した。当社が70%、東京リビングサービスが20%、地元企業の鳥藤本店が10%を出資し、初代社長には、当社で最も適任の日本ケータリング(NCC)渋谷昌俊社長(現執行役員)が就任した。

また、渋谷の配下として、名古屋本社とNCCから選りすぐりの人材4名を同社に出向させ、さらに、運営に必要な調理師、パートタイマーを募集した結果、地元を中心に約100名の人材を採用することができた。

2015(平成27)年8月の同センター稼働に際して、多くのマスコミが取材に訪れた。テレビや新聞の取材者を前にして、



福島給食センター



福島第一原発内の大型休憩所

喫食されている方から、『ここで、こんなに温かくておいしい昼食が食べられるとは、想像しなかった。この料理を食べて、元気が出た』との笑顔のコメントがあり、西脇社長以下全ての関係者が、『会社の単なる事業としてではなく、日本における未曾有の事態に際して、社会的な責任を果たすことができた。本当によかった』と感激した。

同センターでは、現在、毎日約2,500食の温かい食事を提供している。

「豊山給食センター」の開設

2011(平成23)年にNGFグループに加わったメイフードは、長年に亘り三菱重工業「小牧南工場」の食堂運営を担っていた。

ところが、2014(平成26)年、三菱重工業は、53年振りの国産旅客機である「MRJ (Mitsubishi Regional Jet)」を生産する同工場に加え、新たな「MRJ組立工場」、さらには、近隣の「枇杷島工場」での給食事業の受託給食会社を決めるコンペを実施することになった。

その仕様書には、『小牧南工場に隣接する土地を受託給食会社が借地し、新たに自らの資金でセントラルキッチンを建設すること。食事は、各工場の食堂まで運搬し、配膳すること』などの特別な条件があった。

本事業は、セントラルキッチンの建設に数億円必要であること、また、20年という長期契約で、収支を合わせることができなくなるリスクがあることなどから、慎重に検討した。結果、当社としては、MRJの事業は、中部地区における極めて歴史的な事業であることから、当コンペに参加することを決断した。

2014年8月、当社は、西脇社長、一泉副社長、杉浦常務(現専務)以下、総勢9名がプレゼンテーションに参加し、さらに試食会の結果、当社の受託が決定した。

2015(平成27)年5月に、セントラルキッチンの建設を開始、同年11月に竣工した。本セントラルキッチン『豊山給食センター』と名付け、竣工式には、三菱重工業から柴所長代理にもご臨席頂いた。



「豊山給食センター」竣工式



「豊山給食センター」外観



「豊山給食センター」内観

当初、同センターには45名の従業員を配置し、毎日約2,100食を調理して、食事の運搬に4台の車両を使い、4ヵ所に配送する体制を整え、12月7日に運営を開始した。

2017(平成29)年以降、同センターの製造能力は日産約4,000食の規模に拡大する見込みである。



本社社員食堂「Penguin's CAFETERIA 5」
オープニングセレモニー(2015年10月)



「Penguin's CAFETERIA 5」内観

本社社員食堂「Penguin's CAFETERIA 5」のオープン

2015(平成27)年10月、名古屋本社の別棟2階に、西脇社長の長年の念願であった社員食堂「Penguin's CAFETERIA 5(ペンギンズ・カフェテリア・ファイブ)」をオープンした。

名前の“5”は、「第50期」、「売上目標500億円」、「5つの基本方針」、「5S」に由来している。

同食堂の厨房には「可変型の調理設備」、「最新型グリラー」を備え、提供フロアには「ごはんロボット」、「味噌汁サーバー」、「デジタルサイネージ」などの最新機器を設置し、さらに、「ファサード」、「サンプル台」、「カラフルなテーブルとイス」などのデザインと併せて、お客様を案内するショールームとしても活用されている。

また、同施設は、試食会、テストキッチン、新メニュー開発に使用され、多目的スペースとしても活用されている。

「日本ゼネラル物産」「東京リビングサービス」を 吸収合併

当社は、経営の効率化、合理化を図るため、子会社を順次、当社と合併することを検討していた。

まず初めに、2016(平成28)年3月1日付で、当社で最も規模の大きい「日本ゼネラル物産」を吸収合併し、新たに「食品流通本部」としてスタートさせた。同本部には、「食品流通事業部」、「アロス事業部」、「食品流通センター」の3つの組織が編入され、本部長には、日本ゼネラル物産の常務取締役であった加中慎二(現執行役員)が任命された。

続いて、当社は、同年8月に「東京リビングサービス」を当社に吸収合併し、新たに「東京リビングサービス事業本部」

としてスタートした。常務取締役本部長には、東京リビングサービス社長であった宮本寛が就任した。

両社との合併により、食材の購買力を一層強固なものとし、より安全で安心な食材の仕入体制を構築するとともに、間接コストの削減を目指して、現在も改善に努力している。

「社会貢献室」の設置

2013(平成25)年11月、当社は、社会貢献活動の一環として、事業所の社員研修用に購入していた液晶テレビ51台を名古屋市内の児童養護施設などに寄贈した。この活動で、同年12月に、西脇社長は、河村たかし名古屋市長より感謝状を授与された。



当社保有のキッチンカー

さらに、テレビを受け取った施設の子どもたちからのお礼の手紙に感激した経営陣が、新小学1年生にランドセルを寄贈することを考え、2013年12月に名古屋市に打診した結果、偶然にも前年までランドセルを寄贈していた企業が撤退することになり、2014(平成26)年2月に、名古屋市にある13ヵ所の児童養護施設や母子生活支援施設で暮らす新1年生の子どもたち40名にランドセルを寄贈することができた。



慰問先で温かいハンバーガーを提供

その贈呈式で、杉浦常務(現専務)が子どもたちにランドセルを寄贈している様子が中日新聞に掲載された。

その後、同活動は毎年実施することになり、2015(平成27)年2月に48個、2016(平成28)年2月には、名古屋市に加え、愛知県内の全ての39の児童養護施設などに、89個のランドセルを寄贈することができた。



慰問先の子どもたちから届いたお礼の手紙

また、2014年11月から、名古屋市内の児童養護施設を対象に、毎月1回、当社の「キッチンカー」を活用して、その場で調理された温かいハンバーガーを子どもたちに提供している。このイベントに参加しているのは、ボランティアに応募してきた社内の有志たちであり、彼らも、満面の笑顔でおいしそうに食べている子どもたちから元気をもらっている。

2015年10月、これら一連の社会貢献活動を主導する部署として、「社会貢献室」を設置し、「毎年のランドセルの寄贈」「キッチンカーによる慰問活動」に加え、「子ども食堂」への食材提供や、児童養護施設で育った若者たちの就労支援を行う「名古屋市四ツ葉の会」への協賛など、活動を拡大している。

「富士通りフレ」の給食部門をM&Aで獲得

2016(平成28)年になると、景気の停滞感が増すとともに、雇用コストの増大なども深刻となり、給食業界の中でも生き残りをかけた競争が続いた。

この時点で、当社は、給食業界内で売上高9位の位置であったが、単独で生き残っていくには、一層の経営の合理化と、売上規模を拡大していくことが重要な経営課題であった。

こうした状況下において、富士通の福利厚生子会社「富士通りフレ株式会社」のM&A交渉に参加することになった。同社は関東地区を活動拠点としていたため、当社は事業規模の拡大を狙い、獲得に向けて挑戦した。

富士通は日本を代表するIT企業であり、同社の給食事業を受託し、評価を得ることは、新たな顧客開拓の上で大きな利点があると考えられた。また、関東地区での事業規模の拡大によって、大量仕入れを実現することができ、同地区での調達コストをさらに低減できるとの思惑もあった。

富士通側のFAは、三菱UFJ信託銀行で、幸運にも、東京リビングサービスのM&A交渉時と同じ担当者であった。また、富士通側が委託していたコンサルティング会社の担当者が、当社の経営方針をよく理解していたため、この面でも当社が優位であった。

結果として、当社は富士通りフレのM&Aに成功することができたが、何よりも、交渉の過程を通して、富士通側から『日本ゼネラルフードが最も信頼できる』と判断されたことが大きな要因であった。

2016年6月、給食部門を「FJリフレ株式会社」に吸収合併の上、FJリフレの全株式を取得した。当社からは、杉浦常務(現専務)をはじめとする精鋭4名が同社に出向し、FJリフレの阿加多繁樹

代表取締役社長、西村嘉之取締役と協力して、富士通社員の満足度向上と同社の経営の効率化に陣頭指揮を執ることとなった。



契約調印後に富士通の役員とともに(2016年6月)

更なる発展を目指して

当社は、近い将来に起こるであろう給食業界の合従連衡に生き残るための様々な改革に踏み出した。

2016(平成28)年9月、更なるお客様満足度向上の実現を目指して、店長の人事評価基準を見直し、「新人事評価制度」の導入を決定した。これは、営業目標達成至上主義となりがねない従来の評価方式から、当社の「3つの社是」「5つの基本方針」をベースに、店長に求められる様々な課題への取り組みを評価するよう変更し、より総合力の高い人材育成の推進を目指すものである。

また、それと併行して、西脇社長自らが事業所に赴き、現状把握と改善活動を行う「TOP点検」を定期的を実施することとした。経営者目線の「気付き」に従業員に伝達し、事業所運営・エリアマネージャー業務の改善につなげるだけでなく、そのプロセスを通じた人材育成の強化も大きな狙いとした。

さらに、当社にとって「残業時間縮減」「36協定の遵守」は、喫緊の課題であるため、51期を「働き方改革元年」と位置付け、より働きやすい職場環境を作り、ワークライフバランスの実現を促進することを目的に、同年11月より名古屋本社など間接部門に「フレックスタイム制度」を導入した。



「TOP点検」での西脇社長による訓示



「TOP点検」で食品庫をチェックする西脇社長



杉浦卓専務就任時(2016年11月)

杉浦卓専務取締役就任

2016(平成28)年11月21日の取締役会で、杉浦卓専務取締役が専務取締役に就任した。

創立50周年の記念すべき節目に、当社は、次世代に向けた経営体制を着実に整えている。

創立50周年を迎える

2017(平成29)年2月16日(木)に、当社は創立50周年を迎えた。杉浦貞男は、創立50周年の日を迎えることはできなかったが、当社の第1号の契約獲得から50年で、連結売上高約470億円、従業員数1万人を超える企業に成長できたのは、杉浦貞男の企業人としての高い志と熱い想いの賜物であった。

創立50周年を記念して、西脇社長の発案で、『創立50周年メモリアルアート』として、小田切訓画伯に特注した、名古屋城を描いた絵画(100号)を、名古屋本社玄関の正面に掲げた。

また、各方面から多くのお祝いを頂戴した中で、当社取引先である、愛知トヨタ自動車山口真史社長から頂戴した、愛知県の伝統工芸品である七宝焼きの『空とぶペンギン』は、最も特筆すべきお祝いであった。

なお、全ての従業員に「50周年記念品」を配付した。



愛知トヨタ自動車山口真史社長から頂戴した、七宝焼きの「空とぶペンギン」



創立50周年メモリアルアート

「名古屋城」小田切 訓 作



正六位に叙された位記

創業者 杉浦貞男 逝去、 「お別れの会」を開催

2017(平成29)年1月5日(木)午前、当社の創業者である杉浦貞男代表取締役会長が逝去した。享年83歳。

葬儀は、同年1月8日(日)に、いちやなぎ中央斎場にて、近親者のみで執り行われ、2月18日(土)に、名古屋マリオットアソシアホテルのタワーズボールルームにて、故杉浦貞男「お別れの会」を開催した。同会の委員長を西脇社長が、喪主を杉浦専務が務められ、当日は、旧知の方々や給食業界関係者のみならず、政財界など多方面から、1,100名を超える参列者があり、故人との別れを惜しんだ。



多くの参列者の方々にご献花を頂いた



上品な白い花に囲まれた幅8間(約14.5m)の壮大な祭壇

故 杉浦 貞 男 お別れの会

2017年2月18日(土)

会場 名古屋マリオットアソシアホテル
16階 タワーズボールルーム

日本ゼネラルフード株式会社

ご挨拶

本日は、ご多用のところ、故 杉浦貞男の『お別れの会』にご来臨賜り、心より厚く御礼申し上げます。

私は、大学在学中に、当時の杉浦に、皿洗いや弁当配達のアルバイトとして採用され、そのご縁から、1975年(昭和50年)4月に大学卒定期採用第1号として、弊社に入社いたしました。

その後、34年余の勤務を経て、2009年(平成21年)11月に、42年間、社長を務められた杉浦から、弊社2人目の社長の指名を受け、今日に至っております。

私は、杉浦から社長として、会長として、40数年間に亘り、薫陶を受けて参りました。正直に申し上げまして、同氏の余りにも情熱的な指導に進退を考えたことも一度ならずございましたが、同氏の強い愛情に守られ、また、皆様のお力添えによりまして、今日まで弊社一筋で仕事ことができましたことに、心より感謝しております。

杉浦貞男の願いは、2つございました。

1つは、弊社の業容を発展させ、従業員を幸せにすることです。皆様のご支援によりまして、弊社は、着実に成長させて頂いております。

もう1つは、杉浦貞男の一人息子である弊社杉浦卓専務への継承であります。現在、同専務は、順調に経験を積んでおり、私からバトンタッチする日も、そう遠くないと考えております。

私は、創業者である杉浦貞男の願いの実現に、今後とも、一層努力して参る決意しております。

つきましては、本日、ご来臨賜りました皆様の倍旧のご支援とご指導を賜りたく、何卒宜しくお願ひ申し上げます。

日本ゼネラルフード株式会社
お別れの会委員長
代表取締役社長 西脇 司

編集後記

『日本ゼネラルフード50年史』の編纂プロジェクトは、創立50周年記念事業の一環として、2015(平成27)年9月にスタートしました。当社にとって、社史の編纂は、初めての経験であり、また、弊社創業以来の記録の大半は、過去2度の本社移転などにより散逸していたため、作業は想像以上に難航し、苦勞の多いものとなりました。

その中で、本史を刊行することができましたのは、偏に、資料提供や取材に快く応じて頂いた社内外の関係各位のご協力の賜物であり、改めまして厚く御礼申し上げます。

特に、故杉浦貞男会長から、40年余に亘り、直接指導を受けてこられた西脇社長には、創業期の伝聞を含めた史実をはじめ、当社の変遷を語る上で重要な局面を、時系列的にご教示頂き、深く感謝申し上げます。

本史では、故杉浦貞男会長の、弊社創業までの道程、社名に込められたロマン、社業発展に懸けた情熱を改めて振り返るとともに、今日までの歴史を出来る限り客観的に、読みやすく記述することを心掛けました。

本史をお読みになられる皆様に、弊社へのご理解を一層深めて頂くとともに、弊社の次世代を担う若い社員や将来の社員たちに、創業の精神、企業文化・風土、そして会社の歴史を伝承することにより、次の75年史、100年史の刊行に繋がる記録となれば幸いです。

末尾となりましたが、本史刊行にあたりまして、企画段階から完成に至るまでの全工程でご尽力を頂きました、凸版印刷株式会社の皆様には、心より感謝申し上げます。

2017(平成29)年3月

50周年記念事業プロジェクト事務局

片桐 幸一

藤本 明春

牧 美香世

蛭間 章夫

不殿 彩加

監修

一泉 知由

日本ゼネラルフード 50年史

発行日 2017年3月発行
発行 日本ゼネラルフード株式会社
愛知県名古屋市守山区八剣二丁目118番地
編集 50周年記念事業プロジェクト事務局
編集協力 トッパンアイデアセンター名古屋
印刷 凸版印刷株式会社 中部事業部
愛知県名古屋市西区野南町19

本書に記載された文章・写真等の無断転載を禁じます。