

ミート・コンパニオン

① ことしこそはと、この3年間にわたるコロナ自粛の呪縛から解放される年となるように期待をしています。ウクライナ問題を発端とする世界的なインフレ、各国の金利差で生まれる通貨の変動等、引き続き企業ではどうすることもできない課題や問題が多い中で、営業面では苦戦が続いていますが、この厳しい環境下でも世の中の変化に対応すべく、リモートによる各拠点とのビジョンの共有や課題に対する取り組みの迅速化を推進し、同時に社内体制や職場環境の整備とスリム化を図ってきました。



阿部昌史代表

社内体制づくりにおいては、業務改革推進を目的に専任部門を新設し、各種課題に応じて全社で問題共有して、課題解決に向けて、上下関係のないフラットな関係から、知恵や発案を出せるように従業員のみで構成される委員会等(広報、SDGs、ハラスメント予防、社内イベント企画、人材育成、メンター、その他)を2年間で複数立ち上げました。従業員自らが発案、発言する機会を増やし、その声を執行部にフィードバックすることで改善を図り、新しい取り組みが始まるなど、徐々にその成果が出てきていると感じています。社会も業界も、時代の大きな変革期に来ています。これを乗り越えられる企業として、私たち自身も価値観のアップデートしていかなければならないと強く感じています。各部門においても世代交代を進めな

がら、ことしは大きく飛躍する年にしていきたいと思っています。

主に和牛、国産牛肉を扱うミートパッカー部門においては、生産地の恵まれた環境や生産者のこだわり等の生産段階からのブランド化を推進し、生産者と消費者の橋渡しをすることによる付加価値をブランディングに生かした販売をしています。さらに、海外輸出を通して部位バランスを適正に消化したグローバルな需給関係を見据えた価格設定を行い、市場の活性化を促していきます。また、主に輸入原料肉を扱い、加工するフードサービス部門においては、コロナ禍での健康志向高まりや環境への配慮から植物肉への関心が高まり、今後、さらに需要期待が高まることを踏まえて、自社による製造、販売を模索していました。この度、双日食料(株)との共同事業として、大規模な製造体制を計画しており、本年春より本格的に新事業の稼働体制が整う予定です。

また、ことしは、インバウンド需要の復活や萎縮していた消費者の行動規制が解放されることで、大きな潮目を迎えると考えています。そのチャンスを逃さぬように万全の態勢で臨みたいと考えます。

② 【牛肉】 肉牛では和牛は、わずかながらも増頭しており、今後も続くことが予想されます。産地と取り組み、生産段階が消費者にみえる試みを行い、生産地の特性や生産者のこだわりや肥育技術の素晴らしさが伝わるようなブランディングを行っていきます。また、和牛のパーツ販売にも引き続き注力していきます。パーツの部位バランスは国内需要単体では

難しく、高級和牛部位のロインは輸出を含めた独自の手法が求められますが、当社は長く取り組んできているので、それを武器にパーツ販売で大きな優位性をもってさらに拡販を目指し、同時に輸出販売量をさらに増やすことを目指して行きます。

【豚肉】 豚肉は価格志向の代名詞になっており、銘柄化は強く求められてこなかったのですが、当社は25年前からTOKYO Xのブランド化してきたという自負があります。一般の豚肉は輸入豚肉に押され、量販店では、大きな売り場を示すようになってきていますが、国産豚肉の素晴らしさを生産者と協力して消費者にその価値を認知していただけるようなブランド化を図り、国産豚肉の需要創生を図っていく必要があると考えています。

③ 福島工場において、植物肉の製造ラインを新設し、さらに大型のクリーンルームを新設した加工、成型、焼成、パックまでの大規模な製造ラインを構築していきます。これによりこれまで以上の高度な調理加工品の製造が可能となります。

また、複数の工場において、一部、機械化をさらに進めて、人員のスリム化を図り、より生産効率を高めていきます。

④ これまで通り、子会社の「(株)アグリス・ワン」資本業務提携会社「ニイチク(株)」との3社協業での産地政策は強化して、さらに相乗効果を出していきます。また、数年後に計画されているさいたま市の近代的食肉センター拠点の開設を視野に入れ、関係各社と全面的に連携協力して、将来に向けた体制づくりを行っていきます。

沖縄県:石垣牛

鹿児島県産:のぎき牛、のむら牛

佐賀県産:作用姫牛

埼玉県産:彩さい牛、武州和牛

群馬県産:五穀牛

青森県産:NAMIKI牛 豚TOKYO X

⑥ 原料や資材、エネルギーのかつてないほどのスピードで進んでいる価格高騰への対応は、設備投資やむだの排除を行い、ダメージを最小限にとどめるように務めて、スリム化や効率化を図っていますが、それが追いついていないのが現状です。一方でお取引先への理解を求め、価格転嫁に少しずつ舵を切っています。

⑦ 新規、中途採用の強化、既存従業員の各々のスキルアップは当然ですが、離職率を抑えるためにも社内の環境整備や、学べる環境をつね強化していく必要があります。各種委員会活動を通して、社内や社会問題に関わりをもたせ、教育や、啓蒙活動にも本腰を上げて取り組まないことには、この問題は解決できないと考えます。今後は、工場の従業員も外国人労働者が中心となっていくであろうと思います。そのための体制づくりや、外国人労働者の帰属意識や、育成、モチベーションアップさせるしくみや取り組み等も、将来に向けて構築していく必要があります。