

創業1世紀を迎える老舗和菓子店 変わり続ける「時代」、変わらず愛される「味」

株式会社 富田屋



創業100年を目前に控える株式会社富田屋。創業当時から愛される和菓子から季節ごとのユニークな商品まで数多く販売されています。それに加えて、昨今話題になっているSDGsを意識した経営に重点的に取り組まれています。これまでの会社発展の経緯、商品開発、今後の戦略などについて、代表取締役の細谷雄二氏にお話をお伺いしました。

暗い時代でも暮らしに甘味

創業は1928（昭和3）年。父が大阪西成区にあった玉出公設市場でお菓子の小売りを始めたことに端を発します。その後、戦時下の配給体制の中で人々に甘みを提供しようと小麦粉や砂糖などを物々交換し、「どら焼き」の製造に着手しました。1966（昭和41）年に大阪の住吉区で自宅兼工場として会社を設立し、約40年前の1980年ごろに現在の富田林市に工場を移しました。

「やったろかいな！」チャレンジ精神が 数々のロングセラー商品を生む

富田屋の転機となったのは誰もが知る大手スーパーマーケットから饅頭を作ってほしいとの依頼を受けたことです。大手からの受注ということもあり失敗が許されない一大案件でした。そこで「やったろかいな！」と一念発起。精魂を込めた饅頭は受注先からご満足いただける結果になりました。このチャレンジ精神が今でも富田屋の原動力となっています。

以後もその大手スーパーマーケットから数々の依頼を受け、創意工夫をしながらさまざまな商品を開発していき、今でもそのスーパーマーケットは主要な顧客として取引が続いています。また、その後も徐々に他のスーパーマーケットとの取引が拡大し、現在では売上の85%がスーパーマーケット向けとなっています。

富田屋の製品の長はお客様に長く愛されるロングセラー商品を数多く生み出したことにあります。例えば、しっとりとした生地にしあんをたっぷり入れた「あんドーナツ」は先代の社長が発案した製品です。今では1日17万個を製造する、

富田屋を代表する商品の1つになりました。他には、コシと粘りが特徴の「柏餅」は前常務の発案です。当時は100gの柏餅が3個入ったボリューム満点の商品が販売されていましたが、現在は55gの食べやすい柏餅に改良しロングセラー商品となりました。



1日17万個を製造する「あんドーナツ」

さらに、幹部のみならず現場の社員も新商品を続々と開発しました。これが、後に述べる「全員参加」の職場環境へと繋がります。もちもちとしたどら焼きの生地の中にお餅が入った「あゆ」は現場の社員が2年もの歳月をかけて生み出された逸品です。生地の色目をそろえることやもちもち感を出すことに苦心しました。



社員のアイデアが生んだ「あゆ」



代表取締役 細谷 雄二 氏

株式会社 富田屋

事業内容：和生菓子の製造販売

本 社：大阪府富田林市若松町東 3 丁目 1-36

創 業：1928(昭和 3)年

従業員数：220名



会社ホームページへリンクします



このような定番商品に加えて、季節限定の商品も多く販売しています。例えば、秋には「和風モンブランピスタチオ」や「甘栗わらび餅」などおよそ 20 種類を販売します。このような新商品は企画や営業の主要メンバーが参加する製販会議にて決定します。その際に意識していることは女性・主婦目線で物事を考えることです。富田屋の商品はほとんどが 300 円以下で販売されています。この低価格に加えて見た目・味を重視した商品開発に注力しています。



秋限定の商品「和風モンブランピスタチオ」

現場改善が子どもの「笑顔」につながる

生産性のさらなる向上を図るため、独立行政法人中小企業基盤整備機構を通じて専門家の派遣を要請しました。まずは現状把握のための課題の整理です。すると食品廃棄物が異常に多いことが判明し、削減に向けての模索が始まりました。作業ラインの責任者ととも改善グループを作り、打ち合わせを重ねながら廃棄物削減に向けた取り組みを始めました。その一環が「見える化」です。廃棄量のグラフを作成し日々の状況を全従業員が把握することで、食品ロス削減に努めました。

また、食べられるにもかかわらず、形が不揃いといった理由で商品として扱えないものについては「子ども食堂」に寄付しました。そのような取り組み

みが功を奏し、ピーク時には毎月 20 トンあった廃棄物を 12 トンまで減らすことに成功。現在は 10 トンに減らすことを目標に尽力しています。同時に日本の未来を担う子どもたちの笑顔にも寄与できたことは当社独自の取り組みだと考えます。

働きやすい職場 キーワードは「全員参加」

現在、富田屋では 20 代・30 代の若手社員から 60 代・70 代のベテラン社員まで幅広く在籍しており働きやすい環境作りに取り組んでいます。

また、2024 年から毎月「全体会議」を開催しています。幹部に加えて製造・営業・企画・品質の若手社員が一堂に会し、個々の業務の改善点などを発表します。全体会議の効果は絶大で、若手社員が自身の意見をはっきりと主張するようになりました。それに対して、幹部も決定事項は速やかに社内へ共有するようになるなど「現場」を意識した取り組みが進んでいます。

お客様・従業員の「笑顔」を次の世代へ

私が大切にしている理念は「富田屋で作るお菓子がみんなが幸せになってほしい」です。お客様の大切な笑顔をこれからも守り続けていくために“後継者”の育成は欠かせません。富田屋では今後 1 年から 2 年の短期間で複数の幹部に経験やノウハウを伝え、「集団指導体制」の構築に取り組めます。さらに、部署ごとではなく、会社全体で助け合う風土づくりにも努めます。

創業 96 年の中で培ってきたノウハウと経験を活用し、そこに次世代社員の意見を取り入れることで、富田屋の“みんなを笑顔にする”挑戦は未来永劫、続いていくのです。

一貴重なお話をいただき、ありがとうございました