



代表取締役社長  
梶川 勇次

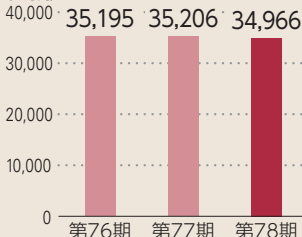
## 変化への対応と管理体制の強化で、 安心と信頼をお客様へ届けます。

株主の皆様にはご清栄のことと心よりお喜び申し上げます。昨年は多大なるご迷惑とご心配をおかけいたしました。今期は、営業面、管理面をはじめ様々な問題を改善するために、全社一丸となって研修や教育を重ね、より深い意識改革につながってきたと確信しております。株主様をはじめ、全てのステークホルダーの皆様方の信頼を取り戻すべく、社風を改善しながら、管理体制を見直し、コンプライアンスの問題に取り組む体制も強化してまいりました。また、大きな改革として、当社初の女性社外取締役をお迎えいた

### 連結決算ハイライト

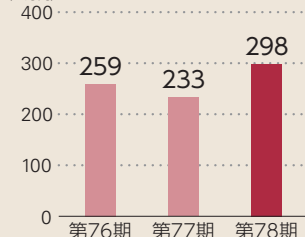
#### 営業収益

(百万円)



#### 営業利益

(百万円)



しました。その成果はかなりあったと感じております。今後  
も、従業員の意見を取り入れる`風通しの良い社風`の具  
現化に努めてまいります。

また、創業106年を迎える地域に密着したスーパーマー  
ケットとして、地元のお客様との対話を大切に、引き続き安  
全・安心な商品を提供してまいります。

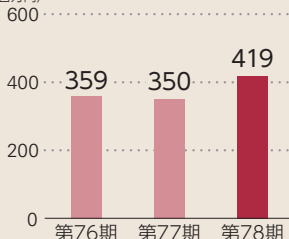
さて、当期の業績ですが、連結決算では営業収益は349  
億66百万円(前年比0.7%減)、営業利益は2億98百万円  
(同27.8%増)、経常利益は4億19百万円(同19.7%増)、  
親会社株主に帰属する当期純利益は1億20百万円(前年  
同期は純損失1億21百万円)となり、売上は微かに減少し  
ましたが、増益となりました。

今期は社内体制の再構築や管理体制の強化に注力し、光  
熱費をはじめとする経費の見直しと削減に努めてまいりまし  
た。2年前に設立した「ドミーデリカ総菜センター」は順調に稼  
働しており、効率化による人件費やその他経費の削減につ  
ながりました。グループ会社の「岡崎商業開発(株)」では、テナ  
ントの入替により、テナント収益が大幅に改善いたしました。

株主の皆様におかれましては、引き続き、ご理解とご支  
援を賜りますようお願い申し上げます。

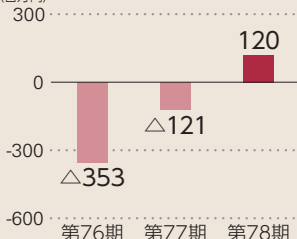
#### 経常利益

(百万円)



#### 親会社株主に帰属する当期純利益

(百万円)



**社内体制の強化と経営改善を推進した1年  
「働き方改革」にも前向きに取り組む**

**梶川勇次社長(以下:梶川)** 今期より女性初の社外取締役としてお迎えした大山さんは、税理士・社会保険労務士としてご活躍されていますが、ご家庭では食卓のメニューを考え、食材を購入される女性消費者のお一人でもあります。この一年間、女性目線のご意見もいただきながら、専門的な立場から当社の信頼回復に向け、お手伝いをさせていただきました。

**大山葉子社外取締役(以下:大山)** ドミーは子供の頃から利用してきた愛着あるスーパーなので、ドミーの看板を見るだけでどこの店舗へも安心して入れます。今回、大役をお引き受けして、消費者ではない立場でその社内を知ることになり、食品の安全・安心を確保するために、当たり前前のことを当たり前前にこなすことの大変さを感じました。どこのお店も価格や営業時間などのサービス競争をしているなか、今まで通りのやり方のまま「スーパーとしての独自性」を出すのはとても難しいことだと思います。

**梶川** まったくその通りです。コンビニエンスストア、ドラッグストア、ネット販売と、競合が激化している厳しい状況のなか、従業員の意識改革、既存店舗の活性化を図ってきましたが、数字的な成果が最大限に出たとは思ってはおりません。

**大山** 世の中が多様化してきて、働く主婦が増えてきました。季節感を感じるメニューの提案、単身者向けの一人前セット、高齢者向けメニューの強化など、売れ筋に力を入れていいのではと主婦目線で思います。

**梶川** 地元の消費者のニーズに応えていきたいです。

**大山** 経営面では、経費削減について想像以上に努力されていると感心しました。夏場はお客様も「スーパーへ涼みに入る」感覚ですが、実際にはクーラーの電気代も莫大で、その節約効果は大きいものです。まだまだ合理化できる部分はあると思いますが、会社全体で見直して、各店舗共通した合理化

を進める方が、日々の業務で手が回らない各店舗の負担を軽くできます。

**梶川** 経費削減は、浸透するまで今後も継続していくつもりです。

## 人材確保・人材定着は「働き方改革」から

**梶川** 政府が主導している「働き方改革」ですが、現場の実情を見ているとなかなか難しいと感じています。

**大山** 小売業界は他社も同じですが、サービスをお客様本位にすると労働時間が長くなりがちです。そこは葛藤があります。サービス拡大で業務が増えれば、仕事の流れや工程、人員配置を効率化していかないと、人材確保はますます困難になります。いま人材が足りていても、その人材を「定着、させるためには、「何を切り捨て、何をやるか」の判断が必要です。さらに大胆な人事改革をしていく必要があります。

**梶川** そうですね。「働き方改革」については、各店長の裁量によるところが大きく、店舗格差があります。



**梶川勇次**  
代表取締役社長



**大山葉子**  
社外取締役



**大山** 多店舗展開をしている会社を見ていると、そうなりがちです。店長教育は必要ですが、何もかも店長に任せると負担が重くなってしまいます。店長がもっと余裕をもって仕事ができるような環境を作ってあげたいですね。精神面のフォロー、責任の分散を体制的に取り組まないと、人が定着しなくなってしまう。

**梶川** 本社から「残業をするな」と言うだけで、そのフォロー体制ができていないと、どこかに無理が生じます。

**大山** 仕事の中身も見直す必要があります。ひょっとしたら、〝会社のしくみ、が圧迫をしているのかもしれない。無駄なものは切り捨てるけど、切り捨てることで発生するリスクをどう補っていくか……。

**梶川** 効率化によって、サービスの低下やデメリットが出るようなら、それをフォローする方法を考えていく。この繰り返しを続けていくしかないですね。

## 女性が安心して活躍できるフォロー体制を!

**大山** 今後、女性の管理職の登用などはお考えですか？

**梶川** スーパーは従業員もお客様も女性の比率が高いので、

女性の活用を考えています。現状はまだ女性店長はいませんが、人事課にCS(顧客満足)推進兼教育担当として女性4名を配置して、接客の教育・指導をさせています。もっと女性の役職を増やしたいのですが、能力があっても「無理です」と断られてしまうことが多いです。

**大山** 他社で管理職を引き受けている女性のお話を聞くと、フォロー体制がしっかりできていますね。「まわりがフォローするので失敗を恐れずに思い切ってやりなさい」みたいな精神面のバックアップがとくに大切です。

**梶川** 女性は結婚や家庭の事情がネックになっていることもありますが、なかなか突っ込んだことは聞けなくて……。

**大山** 女性は出産・育児などで働けない時間ができますが、「労働時間の制約=責任の制約」につながることが多いのが実情です。「短時間正社員」を設けて、労働時間が短くても責任あるポジションに登用される可能性を作ってみてはどうでしょう。女性が働きやすい環境を目指す、会社全体の雰囲気も良くなることが多いです。

**梶川** なるほど。女性社員の声も聞きたいですね。

**大山** 女性社員だけでなく、社長を囲んで、店長グループ、若手グループなどの意見交換会もいいですよ。社長の顔を見て対話をすると、親近感・忠誠心が増します。小さな意見でも言いやすい雰囲気づくりは大切です。

**梶川** 従業員あつての会社なので、士気を高める努力はしたいです。

**大山** 女性だけでなく、「ゆとり世代」の若者の中には打たれ強くない方もいますので、「ほめて育てる」の教育も必要ですね。社外取締役2年目は、さらに会社への理解を深めて、税務・労務面でお役に立ちたいと思います。

**梶川** 引き続き、職場の環境づくり、働き方改革のお手伝いをよろしくお願いいたします。