




代表取締役社長

梶川 勇次



若林店  
チェックー事務

近藤 色音

特別企画

DIALOGUE

梶川社長×女性新入

## お客様も従業員も女性中心の業界だからこそ 女性社員の活躍に大いに期待！

**梶川** コロナ禍での就職活動は大変だったと思います。その中で弊社を志望された理由を聞かせてください。

**富永** 実家から通える地元企業を希望していて、ドミーが衣料品スーパーから地方の百貨店を経て、食品スーパーへ変わっていったのを会社説明会で知って、時代に合わせて業態を変化させていく柔軟な社風に魅力を感じました。

**近藤** 広島県の大学だったので地元に戻ることは考えていなかったのですが、コロナ禍で就活が上手くいかなかったとき、祖母が「帰るところがあるんだから、帰っておいで」と言ってくれて地元企業を考えました。大学時代にコンビニでレジやバックヤードの仕事をしていたので、食品スーパーなら経験を活かせるかと思いました。とくに「お客様の信頼を大切にする」という点が、コンビニとスーパーは共通しています。

**高瀬** 大学で「食品ロス」について学んでいたもので、食品スーパーなら学んだことを活かして社会貢献できるのではないかと思います。実際に現場で在庫管理をしてみると、お客様にとっては欠品があるのが一番良くないことなので、発注の調整などの難しさを実感しています。



美合店  
ドライブロサリー

高瀬 京華

経営企画部  
情報システム課

富永 さくら

## 社員 意見交換会

**梶川** こうして新入社員の皆さんと直接お話できるのは貴重な機会です。まだ入社5か月余りで日が浅いですが、現段階で何か思うことがあれば率直な意見を聞かせてください。

**富永** 内定時代に店でアルバイトをしていた時に感じたのですが、本社から店へ情報は下りてくるのですが、店から本社へ意見をぶつけられる機会がもっとあればいいなと思いました。

**梶川** コミュニケーションが一方通行になってはいけないので、会社は常にそういう意識をもつことが大切です。チェーンストアという組織である以上、本社から同じ指示を出すという形態にはなりますが、その中でも地域ごとに需要や志向が違うので、現場の意見の吸い上げは今後も取り組んでいきたい課題です。



**富永** お客様からダイレクトに意見カードなどをいただけたらいいなと思います。今の時代ならデジタル媒体でもいいので、もっとお客様の意見を吸い上げることができたらと感じています。

**梶川** それも大切なことです。ただ、最近ではカスタマーハラスメントという問題もあるので、クレームやご意見があれば、一方的に受け付けるよりも、双方向でやりとりする場を設けて、しっかりお答えできる方法を模索しています。

**近藤** 私は現在チェッカー事務の仕事をしています、その枠にとらわれず、もっといろいろな仕事をしてみたいと思っています。



**梶川** 現状、事業部制で経費管理をしているので業務が縦割りになっています。そのため効率が悪くなったり、他部門への関心が薄くなったりするので、さらに「壁」をなくしたいと思っています。今は担当が決まっていて希望通りに動けないかもしれませんが、会社としては幅広く経験してもらいたい

と思っています。パートの方の中には、品出しから発注やレジまで何でもこなす人もいらっしゃいますが、そういう人材を育てたいので、皆さんにもいろいろな業務を担当してもらって、お手本になってもらいたいと思っています。それと同時に考えていきたいのは、頑張っている人にはそれに見合った対価を与えて、認めてあげる評価制度ですね。

**高瀬** 私も近藤さんと同じように、自分の担当の業務だけでなく、他の業務も経験して、全社員が会社全体を把握するのが理想的だと思います。パートやアルバイトの方とコミュニケーションがとれたらお店の雰囲気は良くなると思うので、社員がもっとリードしていけたらいいのですが……。



若林店・チェッカー事務  
近藤 色音  
刈谷北高校→尾道市立大学卒

**梶川** おっしゃる通りで、各店の団結力がそのままお店の実力の差になっていると思います。昔は各店対抗の運動会などもあって団結する機会もあったのですが、現在では、店舗の休日や営業時間の関係で、従業員が一堂に会するのが難しくなっています。また、コミュニケーションを図るためにパートの方に親しく話しかけても男性社員だとハラスメントを疑われる世の中ですので、女性社員の活躍に期待したいところです。皆さんよりずっと年上のパートの方もいて、コミュニケーションにも気を遣うかもしれませんが、明るく元気なムードメーカーとして現場の一体感を高めていただきたいです。

また、コミュニケーションを図るためにパートの方に親しく話しかけても男性社員だとハラスメントを疑われる世の中ですので、女性社員の活躍に期待したいところです。皆さんよりずっと年上のパートの方もいて、コミュニケーションにも気を遣うかもしれませんが、明るく元気なムードメーカーとして現場の一体感を高めていただきたいです。

**高瀬** 入社した当初は自分の仕事のことだけで余裕がありませんでしたが、今は少し慣れてきたので積極的にコミュニケーションをとるようにしています。あいさつだけでも職場の雰囲気が変わるのを実感しています。

**梶川** スーパーは女性のパート比率が高いので、皆さんには女性従業員のリーダーとして遠慮せずに先頭に立ってほしいと思っています。お客様も圧倒的に女性が多いので、“女性の意見をいかに吸い上げるか”が大きな課題です。お客様と会社との懸け橋になって、どんどん意見を出していただきたいと大いに期待しています。



経営企画部・情報システム課  
富永 さくら  
西尾高校→信州大学卒



美合店・ドライグロサリー  
高瀬 京華  
愛知教育大学附属高校  
→愛知淑徳大学卒

## SDGsに密接に関係しているスーパー業界 食品スーパーとして「食品ロス」をなくす！

**梶川** 昨今、「SDGs」（持続可能な開発目標）が話題に上がることが多いですが、今日は食品スーパーにおける「SDGs」についても皆さんのご意見を聞きたいと思います。

**近藤** 食品を扱っているスーパーとしては、「食品ロス」が一番気になります。ロスが出ないように、惣菜などの値引をするのですが、かといって欠品もお客様にご迷惑がかかります。「欠品させないで、値引もしなくていい」が理想です。

**高瀬** 海外のスーパーだと、食品廃棄物が出ると罰金が科せられたりかなり厳しいのですが、日本ではまだそこまでの厳しさはなくて……。食品ロスに対する海外の政策を取り入れることも可能性としてはあると思います。同時に「貧困」の問題も深刻で、日本でも食べたくても食べられない人たちが存在するので、食品ロスはなくしたいです。

**梶川** スーパーでは発注精度を上げて、食品ロスをいかに減らせるかが課題です。そのためにITの力を借りてデータ分析もするのですが、天候や季節指数にも影響され、帳尻合わせは難しいところです。そこで、見切り商品を積極的に選んでいただけるようコーナー化しています。また、岡崎市社会福祉協議会を通して「子ども食堂」に2か月に1回、ドライ商品を中心に提供しています。加工センターの野菜屑を動物園の飼料に、魚のアラなどの食品残渣を養殖魚の餌にしたり、リサイクルも行っています。



まだ食べられる食品は廃棄せずに「子ども食堂」に提供するのでもSDGsの取り組みの一環。



**富永** SDGsの中の「高齢化社会」も気になっています。私が住んでいる西尾市吉良町をはじめ三河地区は高齢化が進んでいますが、お客様もそうですが働き手の方も高齢化していきます。それをITでサポートできたらと思っています。

**梶川** 確かに、店舗によって差はありますが高齢化比率は高まっています。売場、作業場ともに、環境改善のさらなる対応をしていきたいと思います。他にも、これまで取り組んできたことが、SDGsの目標の中にあるということは少なくありません。地域活性化のための地産地消、環境問題への取り組みとしてのリサイクルトレーの使用、ソーラーシステムの導入、オゾン層を破壊するフロンを使わない冷蔵機器への移行など。また、ドミーデリカ惣菜センターでは、外国人の活躍促進につながるベトナムからの女性研修生12名を受け入れています。

**富永** SDGsの中には「ジェンダー平等」についての項目もあります。私たち女性社員にとっては、会社のフォロー体制も気になるところです。

**梶川** スーパーは女性比率が高いので、むしろ女性の管理職の登用は望まれるところです。現状ではまだ女性店長はいませんが、従業員が結婚・出産育児・介護など家庭の事情があっても働き続けることができる制度や環境づくりを皆さんと共に整えていきたいと思います。皆さん自身も積極的に活躍の場を切り拓いて、幅広い業務に携わってください。今日は貴重な意見を聞かせていただき、ありがとうございました。