

# 「美味しい飛騨の手造り菓子」の 味と伝統を守る

～明治23年創業の駄菓子製造メーカー～



打保

代表取締役社長

雅俊 氏

株式会社打保屋

## 【経営改善のため 流通部門を他社へ譲渡】

**聞き手：**創業120年の駄菓子製造メーカーとのことですが、創業のきっかけを教えてください。

**打保社長：**私で打保屋の6代目になるのですが、私の先代が飛騨に初めて砂糖をもってきたと伝え聞いております。その中で、生業として飛騨のお菓子創りを、明治23年から始めたのが、創業のきっかけです。

**聞き手：**突然祖父の会社へ入社することになり、戸惑いはありませんでしたか。

**打保社長：**以前から大学を卒業したら入社すると考えた時期もありましたので、大きな戸惑いはありませんでした。しかし、当時弊社は、経営面で非常に大きな問題を抱えていたのです。社内は3つの部門に分かれていました。1つはダイドーの自販機飲料を販売する部門、後の2つはお菓子に関するもので、1つはスーパーなどを取引先に持つ流通部門、もう1つは、自社の製品を製造販売する部門でした。問題があったのはこの中の流通部門で、当時の約4分の3を流通部門が占めていましたが、実情は薄利多売で、高山地区の交通の便が良くなったこともあり、今後は、大手問屋の進出によって競争が激化することが考えられたのです。これには、社内でも何度も協議を重ねましたが、高山の人口が今後増えていく可能性が低いことや、利益率が低いことも考慮し、思い切って流通部門を取りやめ、他社に譲渡することにしました。

**聞き手：**流通部門は売上の大部分を占めていたようですね。大きな決断になったのではないのでしょうか。

**打保社長：**確かに大きな決断でした。売上の大幅な減少は当社へ大きな影響を与えました。しかし、経営改善を行なったことにより収益性が向上し、私どもの強みである製造部門へ更に力を入れることが出来るようになりました。本来のメーカーとしての姿を取り戻すことができたのです。また、更に製造部門に力をいれるべくまた同時期に社屋の引越を行いました。工場の規模を倍にし、効率的な業務を行なえるような仕組みも構築し、製造部門の生産向上も同時に行いました。

それまで気付かなかったのですが、主を製造部門に切り替えた際に初めて製造部門の短所というものが見えてきました。

- 住所：高山市久々野町柳島 348 番地 2
- TEL：0577-52-2221
- FAX：0577-52-3668
- URL：<http://www.rakuten.ne.jp/gold/utsuboya>
- 事業内容：菓子製造及び販売業  
ダイドードリンコ飲料卸販売業
- 従業員：42名
- 会社略歴：
  - 1890年 初代打保せつが菓子製造小売業を高山市の安川通りに開店
  - 1935年 打保婦美子が菓子卸業を開業
  - 1948年 打保松次郎の手により、株式会社打保屋商店を設立
  - 1958年 打保松次郎の手により、打保屋乳業株式会社を設立
  - 1964年 本社工場を高山市昭和町に新築移転
  - 1975年 新社屋竣工
  - 1981年 坂平廣一が代表取締役に就任
  - 1995年 打保正守が代表取締役に就任
  - 2005年 株式会社打保屋商店から株式会社打保屋へ社名変更
  - 2005年 打保雅俊が代表取締役に就任
  - 2006年 本社工場を高山市久々野町に移転、現在に至る

実は利益率が良いと思っていた製造部門でしたが効率の悪いところがたくさんあったのです。そこで、効率を上げるために商品アイテムを削減することにしました。一品あたりの生産時間が長くなれば長くなるほど効率がよくなるからです。しかし、難しいのは、ただ減らせばいいということではないということです。商品数を減らせば作業効率は良くなりますが、『売る』という面からは品数が少なく弱くなってしまいます。そのあたりのバランスを考えながらゆっくり改善を加えていきました。また、製造メーカーとしての強みを活かすために、削減するだけでなく常に新商品の開発にも着手しました。

## 【レシピ作成が困難な伝統の味】

**聞き手**：事務所や工場の設備などで見直しを行ってきたということですが、社員さんを教育や指導するなかで何か新たに行っていることはありますか。

**打保社長**：年に1回経営計画発表会を行なうようにしています。それは全ての事業を止めて全社員で会議を行なうというものです。経営計画の発表以外に部署ごとにわかれて目標設定をしています。目標設定では今年の目標だけでなく、昨年の目標に対する反省も行なうようにしています。現在の自分の仕事について深く考える時間が出来たため、仕事に対するプロ意識が向上したと感じています。また、クレーム発生時に何故起きたのか、深く考えることの癖づけにもつながり、品質向上への意識も高まりました。

また、今後やっていけないといけなさと感じているのが技術の伝承ということです。ここ数年会社変革の影響で新卒者の入社がなかったのですが、50代、60代の社員が多く、早い段階で次の世代へできればと考えています。

**聞き手**：手作りの駄菓子ということもあり、こだわりも多いように見受けられます。技術の伝承はスムーズに行えそうでしょうか。

**打保社長**：実は技術の伝承については以前からも検討しており、一時期レシピを作ろうということにもなりましたが、結局は断念せざるをえなくなりました。何故かというと、1つの例としまして、弊社には水あめを使用する商品が多いのですが、その日の気温や湿度によって煮詰め温度を変えてやらなければならないからです。そうしないと同じものが作成できません。一般的に水あめは温度を上げると硬くなり、低いとベトベトした感じになります。それを商品によって気温や湿度をみて調整しなければならないのです。結局はそこでレシピの作成が止まってしまいます。また、作成するのが食品ということもあり、食感や味の持続性についても非常に重要な課題があります。高山は食品製造には非常に適した気候で

すが、それを東京や大阪に持っていったときにどのような変化があるかも見極めなければなりません。お客様の口に入る食品の安全衛生としてどうしても譲れないところです。

## 【製造販売に力を注ぐ】

**聞き手**：社長様ご自身の夢や会社経営としての今後の目標について教えてください。

**打保社長**：現在の20年後、丁度私が60歳になるときのビジョンの目標を作成しています。その中で現在売上の半分が地元、半分が県外となっていますが、それぞれに対して強化していきたいと考えています。現状は県外の売上ではネット通販など問屋に頼る部分が多くなっています。そこを、直営店を増やすことにより製造卸から製造販売に力を入れて生きたいと考えています。また、県外では百貨店にも出店し、打保屋のブランドを全国に広めたいと思っています。

地元の店舗については地元のお客様対象と観光客対象とターゲット層を店舗によって明確に分け、地元対象には、地元の人の行きやすいよう駐車場を確保出来る立地環境への出店を検討、そして観光客対象には既に営業しているお店以外に、2店舗の出店を検討しています。

**聞き手**：本日は大変貴重なお話をお聞かせいただき誠にありがとうございました。



# 労働行政レーダー

## 【岐阜県のハローワーク各所別有効求人倍率の推移】

平成23年3月1日(火)岐阜労働局は、岐阜県の各ハローワーク別の有効求人倍率を発表した。

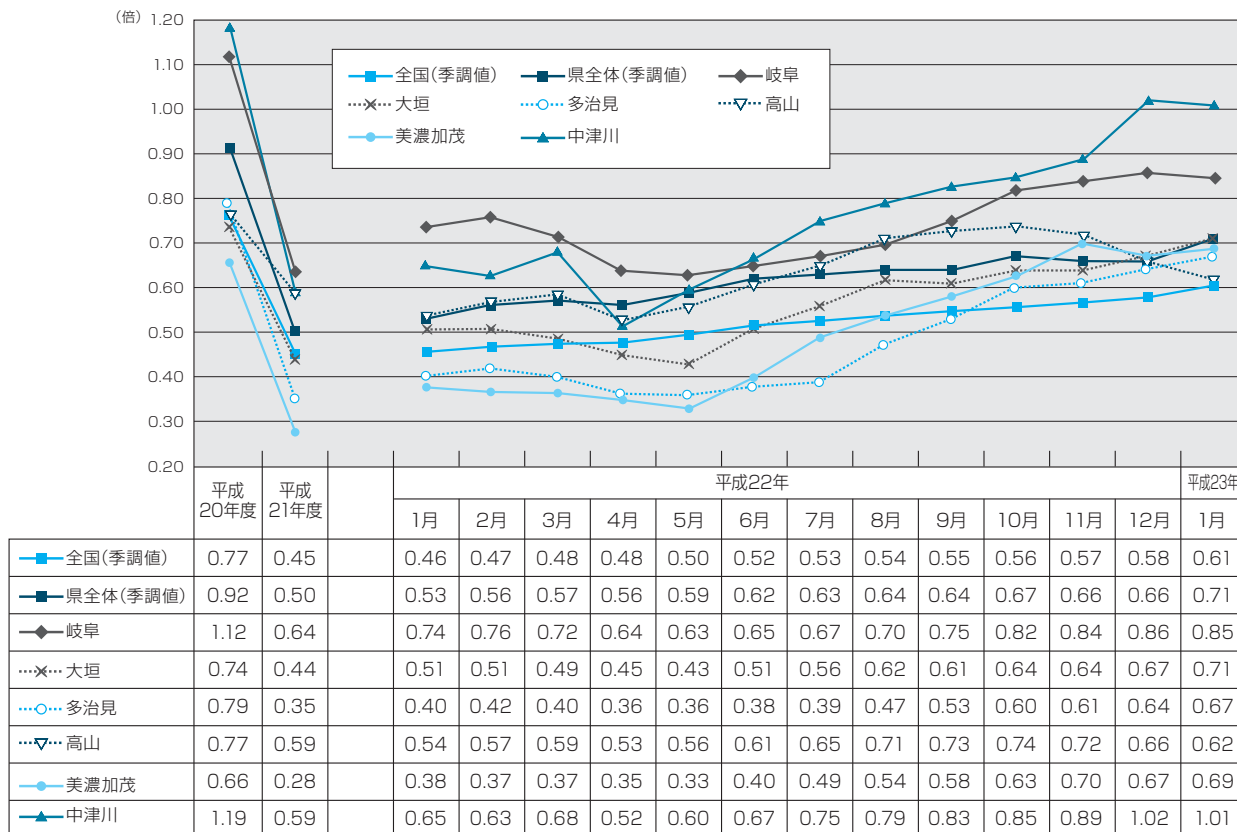
推移について見てみると、全国では平成22年1月が0.46倍(季調値)であったのに対し平成23年1月は0.61倍(同)となり、この1年は、ゆっくりではあるが回復傾向が続いてきた。一方、岐阜県内の状況について見てみると、県全体は全国と同様であった。県内各地域のハローワークの状況も順調な回復を見せている。

しかし、今震災の様々な影響が東海地方に及ぶ可能性は高く、求人倍率の動向は不透明である。

尚、下記のグラフは県内10箇所にあるハローワークのうち6箇所の推移をまとめたものである。

### ■ 岐阜県内のハローワークごとの有効求人倍率(学卒除き、パート含む)

※ 平成23年1月分公表時に、季節調整値が新季節指数により改訂されている。



資料出所:岐阜労働局「有効求人倍率の推移」より

## お知らせ

### 岐阜県高等学校「就職慣行申し合わせ」について

岐阜県内における高等学校卒業者の就職慣行については、従来から「一人一社制」「指定校方式」が永年にわたる企業と高等学校とのルールとして確立されてきました。

将来的には、生徒自らが就きたい仕事を探すための自由応募方式にならざるを得ない状況にありますが、当面は、高等学校と企業の両者の混乱を避けるために、自由応募にたどり着く過程として、両方式の併用を取り入れることとし、次のとおり就職慣行申し合わせについて合意されました。

1. 企業への応募・推薦は、10月31日までは一人一社(一人一社制)とし、11月1日以降は一人2社まで可能とする。
2. 実施対象は平成24年3月高等学校卒業予定者からとする。
3. 円滑な実施を図るため、高等学校・企業・行政が互いに次の事項を確認する。
  - (1) 応募に関する採用内定については、できるだけ、速やかに応募者(学校を含む)に通知されるよう最大限企業に協力を求める。  
なお、学校においても、企業に対し、採用内定にかかる内諾・辞退は速やかに行うように徹底する。
  - (2) 企業が学校を指定して求人募集を行う「指定校方式」については、均等な就職機会の確保の観点から、必ずしも望ましいものではないが、従来から培ってきた企業と学校の信頼性、職種や仕事内容等から学校・学科の指定等一定の合理性が認められることを考慮し、当面は継続することとするが、出来る限り求人との共有化を進めることにより生徒の就職機会の均等を図って行く。
  - (3) 高校生の職業意識の啓発については、「若年者雇用問題検討会議」の場において引き続き検討していくこととし、教育現場においても職業観・勤労観の意識の高揚を図るため、指導を徹底する。

平成23年3月7日

岐阜県高等学校就職問題検討会議

# 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

平成23年4月1日から雇用調整助成金・中小企業雇用安定金のうち、  
教育訓練費の支給額を一部引き下げます。

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金は、景気の変動、産業構造の変化などに伴う経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされ、事業主が、労働者の休業、教育訓練または出向を行った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するもので、教育訓練を実施した場合は教育訓練費が加算されます。

判定基礎期間の初日が平成23年4月1日以降のものから(※1)  
事業所内訓練(※2)の教育訓練費の支給額を下記の通り、引き下げる予定です。

## 対象労働者1人1日当たり支給額

大企業

雇用調整助成金

4,000円 → 2,000円

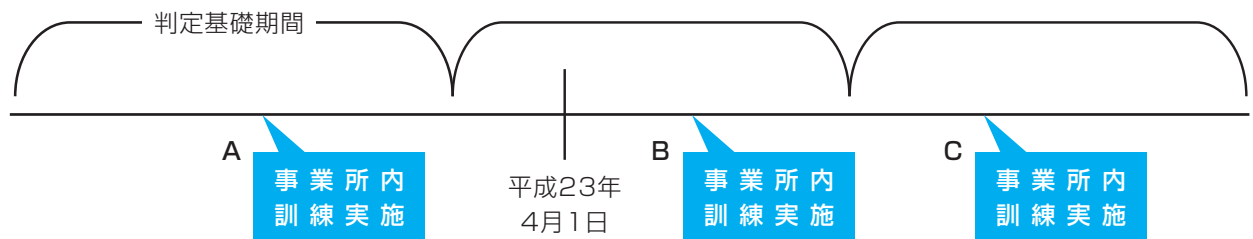
中小企業

中小企業緊急  
雇用安定助成金

6,000円 → 3,000円

事業所外訓練(※3)の教育訓練費の支給額は、これまで通り  
大企業4,000円、中小企業6,000円

A、Bの訓練については、これまで通りの支給額、  
Cについては、引下げ後の支給額となります。



(※1) 判定基礎期間とは、助成金申請の単位となる期間で、賃金締切期間をいいます。

事業所内訓練を行う日の属する判定基礎期間の初日が平成23年4月1日以降の教育訓練費から支給額を引き下げる予定です。

判定基礎期間の初日が平成23年3月31日以前の事業所内訓練については、平成23年4月1日以降の申請でも、これまで通り大企業4,000円、中小企業6,000円を支給します。

(※2) 事業主自ら実施するもので、生産ラインなどの通常の生産活動とは別に、受講する労働者の所定労働時間の半日または半日(3時間以上)にわたり行われるもの。

(※3) 事業所内訓練以外の教育訓練で1日に3時間以上行われるもの(ただし、受講日に受講者を働かせないもの)

詳細は、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせ下さい。

# 労働移動支援助成金

求職活動等支援給付金・再就職支援給付金  
企業規模によって給付内容を改定

## 制度の概要

労働移動支援助成金は、事業活動の縮小などに伴い**離職を余儀なくされる労働者**に対し、事業主が**再就職支援**を行った場合に支給する助成金です。

- ① 求職活動のための休暇を付与した場合  
⇒ 1人1日当たり一定額を支給(**求職活動等支援給付金**)
- ② 民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託し、再就職を実現させた場合  
⇒ 委託に要した費用の一部を助成(**再就職支援給付金**)

平成23年4月1日(予定)より  
助成金額の見直しをする予定です。

## 大企業への助成金について

- ◆ 求職活動等支援給付金は、  
対象者1人当たり日額**7,000円**から**4,000円**にします。
- ◆ 再就職支援給付金は**廃止**します。

ただし、平成23年3月31日までに離職した労働者については、これまで通り、求職活動等支援給付金は日額7,000円支給します。また、再就職支援給付金の支給対象になります。

## 中小企業への助成金について

- ◆ 求職活動等支援給付金は、これまで通り、  
対象者1人当たり日額**7,000円**です。
- ◆ 再就職支援給付金の上限額を、  
対象者1人当たり**30万円**から**40万円**に引き上げます。

詳細は、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせ下さい。