

「豊かさ」とは何か 快適で、豊かな暮らしを求めて歴史を築く

～「食」「豊かさ」の本質を追究し、お客様、社員の幸福、豊かな社会の実現に貢献～

代表取締役社長
金森武氏

代表取締役社長

株式会社大光

- 住所：大垣市浅草 2-66
- TEL：0584-89-7777
- FAX：0584-89-7333
- URL：<http://www.oomitsu.com/index.html>
- 事業内容：総合食品商社
冷凍食品(調理品、野菜、畜肉、水産)を中心に、チルド品、乾物類などの業務用食品を岐阜・愛知・三重、静岡の中京圏、関西圏、関東圏のほかの外食産業、学校給食、産業給食、スーパー、惣菜店へ卸売販売。
業務用食品スーパー「アマカ」の展開、現在35店舗
- 従業員：802名(内パート340名)(平成23年5月現在)
- 会社略歴：
 - 1948年 学校・工場等への給食食材の卸売を目的として「大光商店」を創業
 - 1950年 「株式会社大光商店」を設立、本店所在地を岐阜県大垣市郭町とする
 - 1968年 商号を「株式会社大光」に変更、本店所在地を岐阜県大垣市寺内町に移転
 - 1985年 本店所在地を岐阜県大垣市浅草二丁目66番地に移転
 - 1992年 業務用食材の小売を行うアマカ事業を開始
アマカ事業1号店アマカ岐阜店を開設(支店併設店舗)
 - 2000年 愛知県西春日井郡西春町(現北名古屋)に、一宮物流センターを開設
 - 2002年 アマカ店舗10店舗突破
 - 2005年 一宮物流センターを羽島物流センターに統合
アマカ店舗20店舗突破
 - 2009年 アマカ店舗30店舗突破
 - 2010年 ジャスダック証券取引所(現大阪証券取引所 JASDAQ市場)に上場
 - 2011年 アマカネットショップを開設

【「外商事業」「アマカ事業」2本の柱で事業展開】

聞き手：創業の経緯と事業内容についてお聞かせ下さい。

金森社長：創業者である私の祖父が、商社勤務時代に培った繊維会社の人脈を伝手に、大垣市で食材卸しを目的に「大光商店」を設立したのが当社の始まりです。現在は、二つの事業形態で業務用食材等を全国に販売しています。一つは大手外食チェーン・ホテル・レストラン及び事業所給食等の外食産業に対して、直接販売を中心とした卸売業を行う外商事業です。もう一つは小規模外食業者及び一般消費者に対して、現金で販売し商品をお客様自身に持ち帰っていただくキャッシュアンドキャリー形式による小売業を行うアマカ事業です。

聞き手：二つの事業にはどのような特徴があるのでしょうか。

金森社長：外商事業はお客様の業種に合わせて、高級で付加価値の高い商品から安価で汎用的商品まで幅広く取り揃え、外食産業・学校給食・スーパー・惣菜店へ卸売販売を行っています。また商品を販売するだけでなく、メニューの提案から店舗運営まで「食」に関する相談に対応して信頼を得るように努めています。

アマカ事業は、小規模外食業者の間屋機能となっているため、外商事業よりも幅広い顧客を相手に展開しています。また主な取扱商品が「プロ」向け商品であることから、一般消費者に対しても、品質・価格・品揃えについてサービス提供に努めています。

聞き手：取り扱っている商品についてお聞かせ下さい。

金森社長：当社では、様々な食品メーカー、商社やお客様からの幅広いニーズに対応する為、商品を選定しています。冷凍野菜等の冷凍食品・調味料等の常温食品・乳製品等の冷蔵食品・その他業務用食品など種類は多数です。また、冷凍野菜・調理冷凍食品・水産品・畜産品などは、国内外の工場当社用に加工・パッケージし、「0!Made(オーメイド)」、「0!Marche(オーマルシェ)」、「プロの選択」の3ブランドで商品化したプライベートブランドも展開しています。

国外は、東南アジア・アメリカ・カナダが主な輸入先ですが、現地の協力工場には当社スタッフを派遣し、日本人に合った高品質な食品の企画や開発、生産指導を行っています。当然のことですが、食品はお客様の口に入るものですので、品質面では物流経路面を含め徹底的なチェック体制を大手メーカー・工場間でも確保し、安全・安心の維持向上を図っています。

【アマカネットショップで 様々な顧客の要望に対応】

聞き手：アマカ店舗の拡大が急ピッチに進んでおりますが、その背景をお聞かせ下さい。

金森社長：店舗数は、平成4年に1号店を開業以来、今年東京に35店舗目を開店し現在では一応の体制は整ったと考えています。スタート時の目論見は、商品は売れるが運搬する人手が足りないという状況を打破するためでした。それには、商品をお客様にお持ち帰りいただくための店舗が必要だったのです。当初は、外商とはビジネスモデルが違うため試行錯誤の繰り返しでした。一般客も来店しやすいように、野菜を販売したり店内の清潔感を大事にしたり様々な工夫をしました。また食材の知識・店舗での売り方を勉強するために社員研修にも重点的に行いました。勉強しないと売り場では通用しませんので、食材に関する研修は今でも特に力を入れて行っています。

今年8月からは、顧客アマカネットショップをスタートしました。もともアマカの商品は全国各地のお客様からお買い求めいただいております。それぞれからオーダーがあります。しかし、既存店舗だけでは豊富に食材を入手できないお客様も少なくありません。ネット販売を行うことにより、山中のペンションや交通条件の悪いホテル・旅館等、今までサービスの行き届いていない多くのお客様によりきめ細かい商品の展開が可能になったと思います。

聞き手：外商事業とアマカ事業の販売する食材の違いについてお聞かせ下さい。

金森社長：業務用は量が多く品質・価格・利便性に特化させています。例えば、マヨネーズの取り扱いアイテムは50種類ほどありますがそれぞれが用途に応じた特徴があります。粘度の違い、耐熱性、卵黄と卵白の比率など、プロの方が要望する、すべての場面で使用できるように細分化して製造されています。市販されているマヨネーズと比較しますと、種類が圧倒的に多く、いかに業務用がよりプロ仕様であるかがわかると思います。

【物流センター統合で オペレーションと物流効率を向上】

聞き手：平成14年(2002年)に統合した羽島物流センターを開業されておりますが、狙いについてお聞かせ下さい。

金森社長：従来は、お客様一軒一軒からご注文をいただき、配送をしておりましたが、大口顧客(チェーン店)を中心に、食材はもちろんのこと、資材なども含め一括物流をするためです。すべての商流、物流を当社1社にして頂くことによりスケールメリットを出し、お客様の要望に応えつつ、より効率的に配送ができます。双方にメリットが出るため、現在も多くのお客様に対して、365日体制の一括物流方式で納入させて頂いております。また、そのノウハウを活かしアマカ事業の各店舗への配送も輪之内にある物流センターから配送しています。各店舗のオペレーションを均一化し、物流効率の向上で、全体的な効率化に大きく貢献しています。

聞き手：長期休暇制度を導入していると伺っております。概要をお聞かせ下さい。

金森社長：店舗は365日営業しています。しかし、制度的な休暇制度を設けなければ、社員の休暇取得が難しくなるという判断から長期休暇制度を導入しました。入社2年目以上の社員を対象に、毎年、最長連続9日間の休みを必ず取得させる制度で

す。年間スケジュール化することにより、社員間の相互扶助も可能となっており、海外旅行や家族サービスなどリフレッシュしてもらう制度として活用しています。

【上場で社員の意識が変化】

聞き手：平成22年(2010年)に上場されておりますが、社内外に何か変化はございますか。

金森社長：まず社内に対してですが、上場後に変化したと思うことは特にありません。それは、上場前に社内体制の見直し、社員が安心して働ける職場にする等々の、準備に4年間かけていたので、社員自ら上場前から社内が変わりつつある事を実感として受け止めていたからでしょう。一方社外に対してですが、ステークホルダー意識は、以前より強くなっているよう思います。株価は特に意識しておりませんが、毎日見えるし業績も影響します。

聞き手：上場によるメリットをお聞かせ下さい。

金森社長：ビジネスの機会が大きく広がりました。それに社会的信用も向上したと思います。ただ維持費用もそれなりに必要ですし、社会から監視されているという意識もより強くなりました。

聞き手：御社の業界でのポジションについてお聞かせ下さい。

金森社長：同業は全国で1500社以上といわれておりますが、内上場企業は4社です。当社の売上高400億/年は上から8番目にランクされておりますが、最上位社の売上高は1800億/年です。

【お客様・社員・会社それぞれが 満足する良い会社に】

聞き手：最後に社長様の夢についてお聞かせ下さい。

金森社長：一段ずつ成長しながら、「お客様」「社員」「会社」それぞれが満足できる「良い会社」にして行きたいと思っています。

聞き手：本日は、お忙しい中貴重なお時間をいただきまして誠にありがとうございました。



【高齢者雇用 大企業より中小企業の取り組み進む】

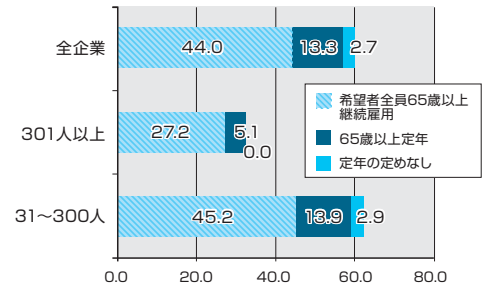
10月14日岐阜労働局は、平成23年「高齢者の雇用状況」集計結果について発表した。

これは、年金の支給開始年齢引き上げを受け(平成25年4月から65歳)、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用の確保を図るため、企業に「定年の廃止」や「定年引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況を集計したものである。

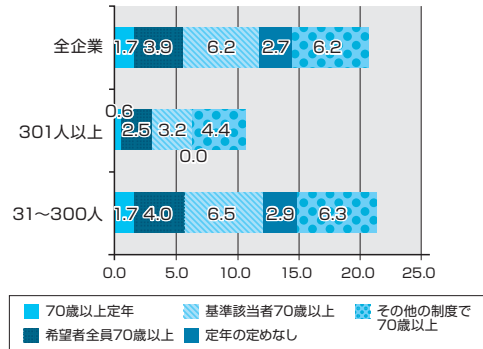
県内の高齢者雇用確保措置の実施状況について「実施済み」企業の割合は「31～300人」の中小企業99.0%(前年比0.2ポイント増)、「301人以上」の大企業は100%(同1.9ポイント増)となった。

また、希望者全員が働ける年齢について、65歳まで働ける企業の状況については、「31～300人」の中小企業は62.0%(同0.3ポイント増)、「301人以上」の大企業は32.3%(同0.2ポイント増)、70歳まで働ける企業の割合は「31～300人」の中小企業は21.4%(同0.3ポイント増)、「301人以上」の大企業は10.8%(同1.2ポイント増)、となりいずれも中小企業での取り組みが進んでいる。

■ 希望者全員が65歳まで働ける企業



■ 70歳まで働ける企業



資料出所:厚生労働省「平成23年「高齢者の雇用状況」集計結果」より

【22年度賃金不払残業の是正 約3億円】

10月19日岐阜労働局は、監督指導による賃金不払残業の是正結果を発表した。

これは、平成22年4月から平成23年3月までの1年間に県下7労働基準監督署において賃金不払残業を行わせていたとして是正を指導した事案についてまとめたものである。

是正企業数は46企業、対象労働者数は4,053人、支払われた割増賃金の合計額は3億33万円となり、企業平均は653万円、労働者平均は7万4,000円となった。企業数では、製造業(18社)、商業(10社)、建設業・運輸交通業及びその他の事業(各4社)という順となっている。また、是正支払いの金額ではその他の事業(1億1,597万円)が最も高額となっている。

■ 監督指導による賃金不払残業の是正結果の推移 (100万円以上)

年度	事業場数	対象労働者数	割増賃金支払額(万円)
平成15年度	38	6,443	32,072
平成16年度	36	1,897	18,212
平成17年度	33	4,069	26,130
平成18年度	44	986	25,188
平成19年度	54	3,124	51,408
平成20年度	49	2,798	20,181
平成21年度	27	1,803	32,610
平成22年度	46	4,053	30,033

資料出所:岐阜労働局「監督指導による賃金不払残業の是正結果」より

賃金不払残業の是正指導事例

- ① 労働時間の管理は自己申告制で行われていたが、機械記録等と突合したところ乖離が認められ、監督実施日前日までの記録を行っている労働者がほとんどいないなど自己申告制も機能していない状況であり、労働時間を適性に把握していなかったもの(事業場側は労働基準監督署の指導を受け、社内調査を実施した結果、不払となっていた時間外手当約1億円を支払った。その他の事業)
- ② 労働時間管理はIDカードで行われており、就業週報・就業月報が自動的に作成されるシステムとなっていたが、就業月報に「実残業」の欄を設け管理者の判断で実労働時間のカットを行っていたもの(事業場側は労働基準監督署の指導を受け、不払となっていた時間外手当約1,600万円を支払った。製造業)
- ③ 労働時間管理はICカードリーダーで行われていたが、カードリーダーを打刻、退社したように偽装しその後も時間外労働を行わせていたもの(事業場側は労働基準監督署の指導を受け、不払となっていた時間外手当約200万円を支払った。製造業)

労働行政リーダー ヘッドライン

【年次有給休暇取得率 48.1%】

10月20日(木)、厚生労働省は平成23年就労条件総合調査結果の概況を発表した。

平成22年(又は平成21会計年度)1年間に企業が付与した年次有給休暇日数は、労働者1人平均17.9(前年比同)、そのうち労働者が取得した日数は8.6日(同0.1日減)で、取得率は48.1%となった。規模別にみると1000人以上が55.3%(同53.5%)、300~999人が46.0%(同44.9%)、100~299人が44.7%(同45.0%)、30~99人が41.8%(同41.0%)となった。

■ 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

年・企業規模・産業	付与日数	取得日数	取得率
平成23年	17.9	8.6	48.1
平成22年	17.9	8.5	47.1
平成21年	18.0	8.5	47.4
平成20年	17.6	8.2	46.7
1000人以上	18.9	10.5	55.3
300~999人	18.3	8.4	46.0
100~299人	17.3	7.7	44.7
30~99人	16.8	7.0	41.8

資料出所:厚生労働省「平成23年就労条件総合調査結果の概況」より

【新規学卒者の定期採用 実施企業45.8%】

10月3日(月)人事院は、平成23年民間企業の勤務条件制度等調査の実施及び平成22年の調査結果について発表した。

新規学卒者等を対象とした定期採用の実施の有無・年齢制限等の状況について、定期採用を実施している企業の割合は45.8%となり、そのうち募集に当たり新規学卒者等のみを対象としている企業の割合は51.3%となっている。

新規学卒者等を対象とした定期採用を実施している企業のうち、その募集に当たり、新規卒業、年齢又は卒業後の年数のいずれの制限も設けていない企業の割合は14.4%となっている。

中途採用の実施状況については、過去5年間に新規学卒者の定期一括採用以外の採用(中途採用)を行った企業の割合は80.3%となっている。

■ 新規学卒者等を対象とした定期採用の実施の有無、対象、制限の有無(母集団:全企業)

企業規模	計	実施している							実施していない	不明
		新規学卒者等のみを対象とすることを明示	事実上新規学卒者等のみを対象	既卒者も同時に対象			不明			
				年齢又は卒業後の年数による制限	ある	ない				
規模計	100.0	45.8	(51.3)	(25.9)	(22.8)	(7.8)	(14.4)	(0.6)	49.9	4.3
500人以上	100.0	83.3	(60.5)	(21.7)	(17.8)	(6.5)	(11.1)	(0.3)	15.2	1.5
100人以上 500人未満	100.0	50.8	(53.8)	(24.1)	(22.1)	(8.3)	(13.3)	(0.4)	45.1	4.1
50人以上 100人未満	100.0	26.4	(34.9)	(35.0)	(30.1)	(7.8)	(21.0)	(1.3)	68.2	5.5

(注) ()内は、新規学卒者等を対象とした定期採用を実施している企業を100とした割合

資料出所:人事院「平成23年民間企業の勤務条件制度調査の実施及び平成22年の調査結果」より

受動喫煙防止対策の取組促進に助成金制度を創設

喫煙室の設置等の受動喫煙防止対策の取組を促進するなかで、受動喫煙防止対策助成金制度を創設し、10月1日から開始することとした。

資料出所:厚生労働省「受動喫煙防止対策助成金制度の創設について」より

被災3県(岩手・宮城・福島)の沿岸地域などで 雇用保険の給付日数を再延長

震災被害が大きく特に雇用情勢が厳しい、被災3県(岩手・宮城・福島)の沿岸地域などの市区町村に住む求職者に対して雇用保険の給付日数を90日分延長する。期間は平成23年10月1日から平成24年9月30日までとなる。

資料出所:厚生労働省「被災3県(岩手・宮城・福島)の沿岸地域などで雇用保険の給付日数を再延長」より

既卒者の応募受け付けを「実施している」「実施予定」 68.0%

このうち、新卒者と同様の扱いを受け付ける企業は80.7%で、66.5%の企業が応募の条件を設けている。条件としては「卒業後の年数」が73.0%と最も多く、そのうち81.3%が「3年以内」と回答している。

資料出所:日本経済団体連合会「新卒採用(2011年3月卒業者)に関するアンケート調査結果の概要」より

平成23年度 国家公務員の給与0.23%減

国家公務員給与の給与改定について、3年連続の減少となる平均1.5万円(0.23%)の引き下げとなった。また、年金支給開始時期の引上げに伴い、平成25年度から平成37年度に向けて、国家公務員の定員を段階的に65歳まで引き上げることが適当であるとした。

資料出所:人事院「平成23年人事院勧告」より

初任給を据置く企業2年連続 9割超

平成23年3月卒の新規学卒者の初任給について上昇率は0.00~0.20%となりほぼ横ばいとなった。前年の初任給を据え置いた企業の割合は2年連続して9割を超え(91.8%)、過去最高であった。

資料出所:日本経済団体連合会「2011年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」の概要」について

お知らせ

円高の進行に伴う雇用調整助成金等の特例措置について

円高の進行と欧米経済の停滞懸念による景気不振リスクが急速に高まる中、円高への総合的対応策の一環として、平成23年10月7日から雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の支給要件が緩和され、特例措置が設けられました。

詳細につきましては、下記にお問い合わせ下さいませようお願いします。

岐阜労働局 職業安定部職業対策課
助成金センター 片山 信
電話:058-263-5650

定年引上げ等奨励金(高年齢者職域拡大等助成金)

希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度の導入にあわせて、高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組み、高年齢者がいきいきと働ける職場の整備を行う事業主に対して、当該経費の3分の1に相当する額を、500万円を限度として助成します。

助成内容

【支給対象事業主】

- 雇用保険の適用事業主であること
 - (独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長より、高年齢者の職域拡大等に係る計画(以下「職域拡大等計画」という。実施期間が2年以内であるものに限る。)の認定を受けていること。
 - 職域拡大等計画に従い、次のいずれかの措置を実施した事業主であること。
 - (1) 希望者全員が65歳まで働ける制度(定年の定めなし、65歳以上定年又は希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度)を導入していない事業主が同制度を導入すること。
 - (2) 70歳まで働ける制度(定年の定めなし、70歳以上定年又は希望者全員若しくは労使協定で定めた基準の該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度)を導入していない事業主が同制度を導入すること。
 - (3) 希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度のいずれも有する法人の設立等を行うこと。
 - 職域拡大等計画に従い、次のいずれかの措置を実施した事業主であること。
 - ① 高年齢者の職域の拡大(高年齢者が働きやすい事業分野への進出や既存の職務内容のうち高年齢者の就業に向く作業の切り出し等による高年齢者の職場又は、職務の創出、高年齢者に配慮した機械設備、作業方法又は作業環境の導入・改善等による既存の職場又は職務における高年齢者の就労の拡大)
 - ② 高年齢者の雇用管理制度の構築(高年齢者に係る賃金制度・能力評価制度等の構築、短時間勤務や在宅勤務制度の導入、専門職制度の導入、研修等能力開発プログラムの開発等高年齢者の就労拡大のために必要な高年齢者の雇用管理制度の導入又は改善)
 - ③ 高年齢者の健康維持に係る取組等①、②に準じる取組
 - 職域拡大等計画の提出日の1年前の日から支給申請日の前日までの期間に高年齢法第8条又は第9条違反がないこと。
 - 支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用される60歳以上の常用被保険者(※)(上記(3)に該当する場合は、1年以上の雇用見込みのある60歳以上の常用被保険者又は65歳以上の雇用者)が1人以上いること
 - 上記(3)に該当する場合は、支給申請日の前日において、1年以上の雇用見込みのある者に占める55歳以上の者の割合が3分の2以上であること。
- (※)常用被保険者とは、雇用保険の一般被保険者及び高年齢継続被保険者をいう。

【支給金額等】

職域拡大等計画の実施期間内に要した支給対象経費(人件費等を除く)の1/3を支給します。

ただし、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用されている55歳以上の常用被保険者(上記(3)に該当する場合は、1年以上の雇用見込みのある55歳以上の常用被保険者及び65歳以上の雇用者)の数に10万円(上記(1)及び(2)のいずれにも該当する場合は20万円)を乗じた額(その額が500万円を超える場合は500万円)を上限とします。

受給手続き

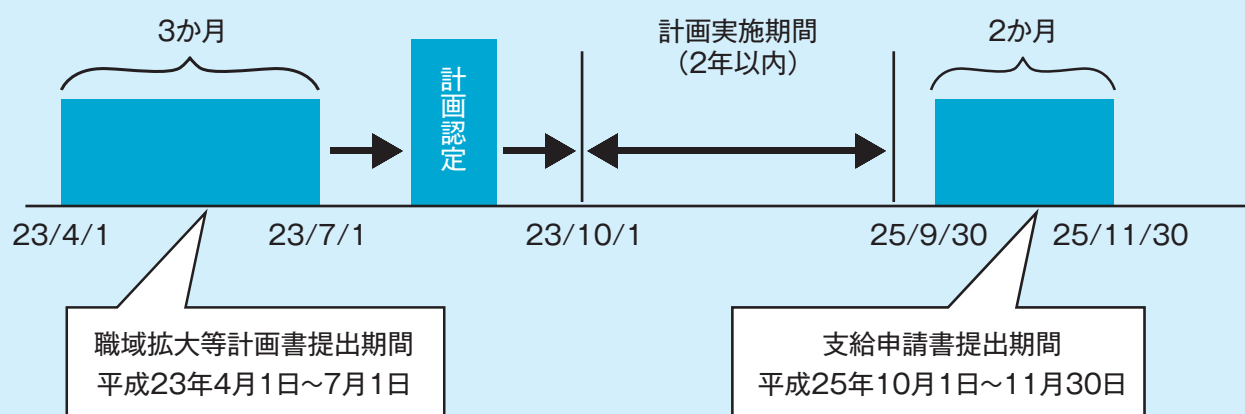
【職域拡大等計画書の提出】

この助成金の支給を受けようとする事業主は、職域拡大等計画書に必要書類を添付し、職域拡大等計画の開始日の6か月前の日から3か月前の日までに、主たる事業所が所在する都道府県の(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 地域障害者職業センター雇用支援課(東京、大阪は窓口サービス課)(以下「高齢・障害者雇用支援センター」という。)へ提出し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の理事長の計画認定を受けて下さい。

【支給申請書の提出】

認定を受けた職域拡大等計画を実施した事業主は、職域拡大等計画の実施機関の終了日の翌日から2か月以内に主たる事務所が所在する都道府県の高齢・障害者雇用支援センターへ、支給申請書に必要書類を添付して提出して下さい。

【例：職域拡大等計画の実施機関が平成23年10月1日～平成25年9月30日(2年間)の場合】



利用にあたっての注意点

○ご申請いただいた内容を確認するため、必要に応じ別途書類の提出のお願いや、訪問等による調査を実施させていただくことがあります。また、高齢・障害者雇用支援センターから、ハローワーク等の職業安定機関に必要な照会を行います。