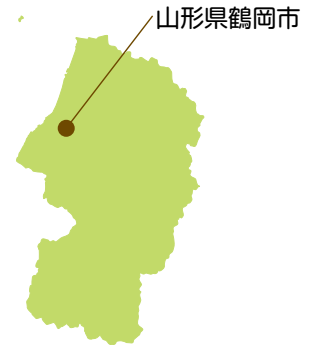


フランクな社風と家族的な雰囲気働きやすさを

# 有限会社ドリームズファーム

※2018年3月現在

代表者名	東海林 君子	資本金	30 百万円
設立年	1991 年 11 月 7 日	売上高	841 百万円 (2016 年 12 月期)
事業内容	生産(コメ、メロン、白ネギ)、 加工・製造	経営規模	田 27ha、加工施設 500㎡ (米飯加工施設)
従事者数	29 人 (うち女性 10 人。女性内訳：役員 1 人、管理職 1 人、一般職 6 人、 常勤パート 2 人)		
女性活躍 支援	[女性に配慮した取組み、実績のある制度・支援] 産前産後休業、育児休業、時間外労働及び深夜業の制限、育児休業代替 要員を確保 [女性に配慮して取組んだ環境整備] 施設設備関係 (休憩室)、重労働等の業務改善		



## 経営概況

有限会社ドリームズファームは、山形県北西部に位置する鶴岡市の農産・米飯加工会社である。周辺の庄内平野は東北屈指の米どころであり、自社所有の農地と借地の水田27haで生産するコメと、卸から購入するコメを無菌包装米飯に加工する。

初代社長の東海林久幸氏は、1980年から農機具販売修理会社を経営。1991年にコメの生産と作業受託をする現在のドリームズファームを設立した。米飯加工への着手は1997年で、米価下落に対応するため加工場を新設し、翌年に稼働した。しかしその2年後、初代は急逝する。当時の専務が一時社長を務めた後、初代の妻、君子氏が2002

年社長に就任し現在に至る。経営をサポートし戦略を決める要は息子の専務取締役・東海林秀宣氏。秀宣氏の義兄が取締役農産事業部長、妻が品質管理課長という、家族経営の農業法人である。

現在は軟白ネギも栽培し、コメとともに直売もするが、売上の9割は無菌包装米飯が占める。2010年工場を改修し、生産性が2,400パック/毎時から3,600パック/毎時に高まった。食品安全マネジメントシステムに関する国際規格であるISO 22000を2017年に取得。

## 1. 経営者の理念・意識改革

もともと稲作農業が盛んな地域であるが農家の多くは家内制であった。慣例的に力仕事と農機の操縦は男性、女性は手作業が多く、家事や育児との両立もあり負担が大きかった。同社は加工米飯の着手にともなって女性従業員が増加。米価下落で農業収入が減少し、勤めに出る女性が多くなっていた地域において、同社は雇用の受け皿となった。女性従業員が多いと社内のコミュニケーションが増え、現場の雰囲気が明るくなると同社は考える。消費者からの問い合わせやクレームにおいても、対応が明るく柔らかな印象を与えられるこ



とから積極的に女性従業員を配置。加工部門でも根気強く細やかな作業をこなし、頼りにされているという。

## 2. 女性が働きやすい環境づくり

1999年に同社は育児・介護休業を制度化し、秀宣氏の妻（品質管理課長）と、次いで姉が率先して取得した。その後も女性従業員3人が6～12カ月の育児休業を取得。取得後には、全員が職場復帰している。

育児休業に入った従業員の代替要員には派遣会社を積極的に活用。作業はマニュアル化され、工程の手順と注意事項を覚えれば短時間でできるようになる。派遣社員が派遣先で働き続けられる期間は最長で3年であるが、これまで派遣をきっかけに同社へ正社員として入社した従業員が4人を数える。女性も2人含まれ、そのうち1人は現場主任に登用されている。

加工部門は8:30～17:30、17:30～2:30の交代シフトを取るが、子育て中の30～40代前半の女性従業員は日勤。男性従業員が夜勤を多めに担い、若い女性従業員や子育てが一段落した世代も夜勤シフトに入り、「子育て世代」をサポートする。これは産後の職場復帰にも一役買っている。

退職者には「いつでも戻ってきていいよ」と声をかけると秀宣氏。そうして復職した従業員がこれまでに3人で、うち1人が女性である。福利厚生（産前産後・育児休業等）を整えることで、女性従業員の勤続年数も伸びた。

## 3. ONもOFFも明るく楽しい職場に

従業員に貸与されるユニフォームを2017年の夏に一新し、これが内外に好評を得ている。ブルーとネイビーのカラフルなポロシャツで、すそが長めでデザイン性が高い。事務所勤務の従業員に女性が多いので意見を取り入れやすい。

女性従業員のための交流会「サクラ倶楽部」は

月々積立をし、約半年に1回程度、交流食事を催すもの。開催には会社からも補助を出す。参加者にはとても好評で、潤滑油のような役割を担っている。

親子の従業員も2組5人が勤務する。「息子を、娘を使ってもらえないかと相談を受ける。子に働かせたい、勤めやすい会社と評価をいただいているのかも」と秀宣氏。家族経営で誰かが強い権限をふるうわけではないフランクな社風は、型にはまらない社長の性格も影響している。ユニークなキャラクターが内外にも知られるマスコットの存在で、社長の笑い話が社員のガス抜きとなっている。

## 4. 女性のキャリア育成

現場主任等のリーダーにも女性従業員を積極的に登用する。半年に1人のペースでフォークリフト講習を受けさせ、梱包作業に当たる女性従業員4人は全員が操縦免許を持っている。ISO 22000を取得した際のコンサルタントが催す定期的な品質管理の勉強会、防虫防鼠や異物管理の内部研修会、幹部・準幹部対象のリーダー育成外部研修会等にも参加。ISO取得の際、書類の整備やマニュアル作りを中心になって担った当時主任の女性社員は、認証取得後に課長に昇進している。

### 審査委員の声

皆から愛される女性社長。息子の専務取締役秀宣氏が、社長の話を翻訳して社員に伝え、トラブル発生時には誰の何が悪かったのかを示す。「女性は自分の生活の糧は何から得ているのかよくわかっているのだから、説明すれば話を聞いてくれます。」アットホームな職場の雰囲気をつくる一方、家族経営でクローズしないよう情報伝達・共有がオープンで、リスク管理が上手い点が、戻ってきたくなる農業経営体のポイントであろう。