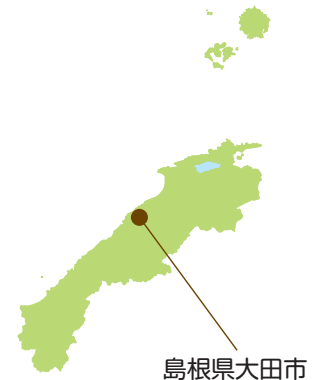


有限会社旭養鶏舎

※2016年3月現在

代表者名	竹下 正幸	資本金	90 百万円
設立年	1961 年 12 月 7 日	売上高	1,383 百万円 (2015 年 6 月期)
事業内容	生産（採卵鶏）、加工・製造、 消費者直売	経営規模	施設 100㎡、加工場 600㎡、 直売所 30㎡、畜舎 12,000㎡、 採卵鶏 350 千羽
従事者数	63 人（うち女性 34 人。女性内訳：役員 3 人、管理職 6 人、一般職 25 人）		
女性活躍 支援	<p>[女性に配慮して取組んでいる制度]</p> <p>休暇（育児）</p> <p>[女性に配慮して取組んだ環境整備]</p> <p>施設設備関係（休憩室・屋内・野外トイレの設置）、重労働等の業務改善、 技術・知識の習得支援</p>		



経営概況

(有)旭養鶏社は島根県大田市で、採卵鶏28万羽を飼育し、1日当たり22万個生産される卵、卵製品の生産・加工と小売店・消費者向け販売を行っている。ネッカリッチ（木酢酸混合飼料）と海藻を飼料に混ぜて飼養した「ネッカエッグ」をベースに、エゴマや飼料用米等を加えたり、平飼い等飼養形態を変えたりするなどして、10種類以上の商品ラインナップをもつ。スーパーや生協などの小売店を通じて、島根県内で約3割のシェアを獲得しており、一部は都内も含めて県外にも卸す。2015年6月期の売上高は13億8,300

万円となっている。

施設の規模は100㎡、加工場600㎡、直売所30㎡、畜舎12,000㎡のほか、ヒヨコ用の畜舎が別棟にある。外部からの立ち入りなどが原因となる疾病防除の対策や、採卵～パッケージに至る過程での衛生管理にも、熱心に取り組んでいる。また2014年に建った加工場では、スーパー向けに卵を使ったお総菜やプリンやアイスクリームの製造、加工業者向けの液卵等の製造も行い、直売所ではそれらの自社製品や、ドレッシングやマヨネーズなどの外部に製造を委託した商品の販売も行っている。

従業員数は63名で、うち女性34名（女性内訳：役員3名、管理職6名、一般職25名）と、女性の比率は半数を超える。現経営者の竹下正幸氏は正社員形態での雇用をポリシーとしており、全て雇用は正社員である。

1. 週休2日の実現

旭養鶏舎は、現経営者である竹下氏の母親が1961年に創業した。竹下氏は農業系高校卒業



後、大阪で農外企業に就職した後、実家に戻り農業を継いだ。農業以外の業種を経験したことで、働き続けるには労働環境の整備が不可欠だと感じ、経営に参加した当時から「他産業と同等の労働環境を農業でも確立すること」を目指したという。

そして正社員形態での雇用に加え、20年以上前から週休2日制を実現。そのほか、社会保険等の加入、中小企業退職金制度を使った退職金の積立、通勤手当、社内旅行、新年会、忘年会、5年ごとの勤続表彰、誕生日の花束プレゼント等の福利厚生を実施している。なかでも花束プレゼントは非常に好評だという。

週休2日制の実現は、収卵作業の自動コンベア一化によるところが大きい。日曜日は役員が稼働状況を確認するだけで済ませ、他の社員は日曜日に必ず休めるようにし、もう一日はシフト制で休日をとる。月曜日に2日分の卵の処理をしなければならぬが、洗卵からパック詰めまでを自動化するGPセンター（卵選別包装施設）の設備更新を行い、無理なく処理している。GPセンターで働くのは全て女性で、目視により、卵の状態やラインが問題なく動いているかのチェックを行う。こうした細やかな観察眼がGPセンターを滞りなく動かしている。

2. 様々な部門で女性が活躍 (研修制度の活用)

長らくの間、市内の子育てを終えた主婦層を中心に雇用していたが、近年では農業系高校や、県の農林大学校からの新卒採用やインターンを経由した採用が増えている。

個々の能力育成支援、適正配置のジョブローテーションを行い、本人の希望する作業部署での仕事や、社員や従事者の意見・アイデアが実行に移される仕組みを作っている。また、生産管理、販売、システム、研究開発、マーケティング、財務経理等、社員から管理職、役員への登用、職務

に見合った評価等を実施している。

鶏卵加工場部門では、新部門を設ける際に新しく求人を行った。いずれも農業や食品関係の経験者ではなく、女性主体（特に主婦の目線）での研究開発、マーケティング、衛生対策に取組み、6品目を発売、年間1億円の売上を目指している。

営業では営業担当者が自分でトラックを運転してスーパー等に配送している。営業職の女性も活躍しており、社外からの評価も良い。各部門で女性を登用することにより、品質や生産性はもちろん社員のモチベーションも向上しているという。

3. 正社員として雇用し続ける

これまで出産・子育て世代がいなかったこともあり、就業規則の中で育児・介護休業制度を設けていたものの、活用されていなかった。現時点で育休取得予定の従業員が複数いるため、子育てをしつつ正社員として雇用できるような雇用形態を新たに設けたいと考えている。

また、労働環境の整備として、トイレ、更衣室の整備や、体格、体力差を考慮した作業体系の整備を行っている。

審査委員の声

現経営者が1970年に社長に就任した当初から、働きやすい職場をつくることを常に考え、それを実現してきたことには頭が下がる。シフト制による週休2日を約20年前に実現しており、積極的な機械化によって、今では日曜日は社員が全員休めるようになっている。管理職の半数は女性であり、加工品部門では女性をリーダーとした開発チームを立ち上げるなど、女性の活躍にも積極的に取り組んでいる。また、最近では毎年社員を増やしており、地域の雇用創出に貢献していることも大いに評価できる。