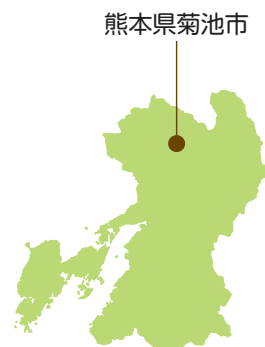


女性社長のリーダーシップで男女ともに快適な労働環境を整備

セブンフーズ株式会社

※2016年3月現在

代表者名	前田 佳良子	資本金	22 百万円
設立年	1992 年 10 月 1 日	売上高	2,078 百万円 (2015 年 5 月期)
事業内容	生産 (養豚)	経営規模	畑 8ha、畜舎 30,000㎡、 母豚 2,100 頭
従事者数	78 人 (うち女性 11 人。女性内訳: 役員 3 人、一般職 5 人、常勤パート 3 人)		
女性活躍支援	[女性に配慮して取組んでいる制度] 休暇 (産前産後・育児・介護)、短時間勤務制度 [女性に配慮して取組んだ環境整備] 施設設備関係 (休憩室・屋内・野外トイレ・シャワーの設置)、技術・知識の習得支援		



経営概況

セブンフーズ(株)は熊本県菊池市に本部を置き、アニマルウェルフェアや環境に配慮した独自のシステムで養豚と露地野菜の生産を行っている。代表取締役は前田佳良子氏で、1992年にセブンフーズ(株)が父の代で設立されたのち、2005年に農業生産法人の認可を受けたタイミングで、父親の跡を継いで代表取締役に就任した。技術開発や取引先の開拓、規模拡大に取組み、これまで組織を育ててきた。現在、菊池市、阿蘇市、大津町に6農場を抱え、母豚の飼養頭数2,100

頭、畜舎30,000㎡、畑8haを経営し、売上高20億7,800万円(2015年度5月期)を計上して売上を伸ばしている。従事者は78名で、そのうち女性従事者が11名となっている。

従事者の内訳は、役員(男性4名、女性3名)、正社員管理職(男性6名)、正社員一般職(男性43名、女性5名)、常勤パート(男性14名、女性3名)で、ここ10年の間に事業規模を20倍に拡大したために雇用が増加している。

1. 経営者の意識改革

セブンフーズは技術的、事業規模的にも優れた経営であるが、2013年頃まで女性従事者が活躍しやすい仕事環境とはいえなかった。畜産経営では力仕事や重機に乗る機会が多く男性中心の組織づくりになっていたことに加え、当時、事業規模拡大に伴い成果型の報酬制度に変更したことが逆に従事者の意欲を下げ、その時19名いた女性従事者のうち6名が1年の間に退職してしまった。特に前田氏が衝撃を受けたのが、そこに幹部候補として育ててきた入社4年目の社員たちが含まれていたことだった。



女性経営者の立場でありながら「心から女性社員の立場になって考えていなかった。女性と男性の違いを理解したキャリアプランを作れていなかった」と、自身の心の深いところに問題があったと反省し、2014年より社員を社外の勉強会に参加させ、社会保険労務士の指導のもと検討を重ねた「ワークライフバランス（WLB）制度」を2015年4月より導入した。

2. 子育て・出産に関わる制度 「ワークライフバランス制度」

WLB制度では、入社2年を経過した正社員を対象に、勤務時間限定正社員への選択肢を設けている。具体的には「育児・介護のために長時間労働が難しい社員」に対して、通常正社員の82%の労働時間（有給休暇の使用も可）、給与80%、賞与80%、役職手当なし（WLB中は役職なし）、福利厚生は同等という業務内容の軽減を図ることで、出産・育児・介護を機会とした離職を防ぐことを目的としている。現在は、入社7年目の女子社員が子育てとの両立のために利用している。もちろん男性社員も選択でき、今後の活用が望まれている。

3. 研修制度の活用 「一人一人にあったキャリアプラン」

基本的には男性従事者と同じであるが、女性のためだけの研修も用意して、教育の機会を増やし定着率の向上を図っている。これまでの新入社員向け、中堅・役職社員向け、全体研修のメニューに加え、女性社員研修および女性リーダー研修を設けることで、女性社員にも公平に役職者への昇進の機会を与えている。

女性従事者の活躍の場としては、事務方だけでなく生産現場においても用意されている。母豚の分娩介助や子豚の管理など、女性の感性が生かされる業務もあるため、本人の意向があれば幅広く

業務を経験させ、今後の管理職としての育成にも力を入れていきたいと考えている。

特に、経営に大きな影響を及ぼす豚の分娩・飼育では、女性従事者ならではの細やかな飼育管理が、近年の生産成績の安定と向上に寄与していると評価している。また、かつては男性の業務とみなされていた交配に関しても、現在は若手女性従業員が担当し、男性に指示を出しながら交配班を引っ張っている。一人一人が望む形で実績を積み重ねできる環境を整えることで、女性の活躍の場を広げることができるだろうと考えている。

4. 女性が働きやすい環境の整備

休憩室、シャワー室、屋内・野外トイレの設置など女性に配慮して環境の整備にも取り組んでいる。また、年に2回、経営者と女性社員だけで集まり夕食を囲みながら彼女たちの生の声を聞く機会を設け、それらの意見を踏まえた労働環境の改善計画の策定にも取り組んでいる。

審査委員の声

女性経営者がいるから女性活躍経営体になるとは限らない。社長の前田佳良子氏は、どこにでもある女性活躍支援ではなく、社員の顔を見て声をきいて、セブンフーズの「ワークライフバランス」制度構築の努力を継続してきた。母豚が何百頭も近くにいる事務室の窓を開けても、驚くほどにおいが気にならない。①農業従事者の働きやすい職場づくりを経営上の成果につなぎ、②地域の住民に受け入れられる農場にしながら急激に事業を拡大させ、③商品ロスを削減させながらアニマルウェルフェアを実現する、といった、大規模なプラスの循環をいくつも成功させるだけのパワーがある。日本の農業の未来をつくるのはやはり個性的な女性経営者の数としての増加ではないだろうか。