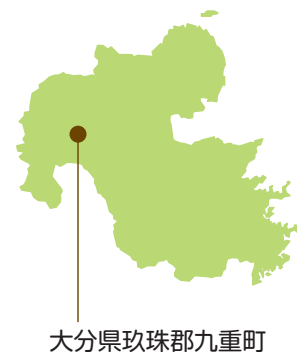


鷲頭牧場

※2017年3月現在

代表者名	鷲頭 栄治	資本金	12 百万円
創業年	不明	売上高	121 百万円 (2015 年 12 月期)
事業内容	生産 (和牛、米)、 消費者直売、加工・製造、 観光・交流	経営規模	田 10ha、畑 0.3ha、樹園地 0.3ha、 採草放牧地 25ha、作業受託 (水 稲) →一貫受託 2.4ha、生産施 設 2,640㎡、加工施設 50㎡、直 売所 310㎡ (販売アイテム数： 4 種類)、畜舎 3,000㎡、肥育牛 15 頭、経産牛 145 頭、採卵鶏 0.09 千羽
従事者数	11 人 (うち女性 7 人。女性内訳：役員 3 人、常勤パート 4 人)		
女性活躍 支援	<p>[女性に配慮した取組み、実績のある制度・支援]</p> 育児休業、育児休業後の継続就業支援、育児休業代替要員を確保 <p>[女性に配慮して取組んだ環境整備]</p> 施設設備関係 (休憩室・屋内トイレの設置)、重労働等の業務改善		



経営概況

鷲頭牧場 (イーグルファーム) は、大分県九重町で、豊後牛の肥育繁殖一貫経営を中心として米、露地・施設野菜、採卵鶏、ブルーベリーの生産を行なう農業生産部門と、自分たちが生産した豊後牛を提供する農家レストラン兼直売所「べべんこ」を2003年から経営している。

役員は鷲頭栄治氏と妻の洋子氏、畜産部門の後継者の長男将治氏、レストラン部門の後継者の長

女の郁代氏と次女の絵理佳氏の計5名である。畜産部門には20歳代の正社員が2名おり、実家の畜産経営を継承するための実地研修も兼ねて鷲頭牧場に就職している。

レストラン部門にも常勤のパートが4名おり、土日や観光シーズンには一日300名にもなるレストランの顧客をもてなし、連休中など人手が多く必要な時には、畜産部門の従業員も手伝いに入り、非常勤パートとして近所の男性や女性にスポット的に入ってもらうこともある。

レストランで使う米や野菜、雑穀は自社で生産しており、ブルーベリーについてはデザートや生ジュース、ワインとしてレストランで提供するだけでなく、観光果樹園としての摘み取りの受け入れも行っている。また、地域のグループで農家民泊にも取り組んでおり、小中学生の農業体験の受け入れや、農業大学校や農業系高校のインターシップの受け入れも行っている。

経営規模は、水田10ha、畑地0.3ha、樹園地



0.3ha、採草放牧地25ha、水稻の作業受託2.5ha、施設園芸26a、肥育牛15頭、経産牛145頭、採卵鶏90羽。2015年度の売上は、1億2千万円と、子牛価格の高騰もあって安定的に推移している。なお、手頃な値段で豊後牛を食べる事ができるレストラン部門の売上は総売上のうち約4割を占めており、所得の増加にもつながっている。

1. 経営者の意識改革

鷺頭牧場の経営理念は『「労働配分と危険分散」を図ること』であり、多角化による安定した経営を目指している。この多角化には女性の視点や力が欠かせないと考えており、実際に女性の力により経営の柱となるレストラン部門を確立させている。

鷺頭牧場の農業経営形態は、30数年来三本柱での複合経営であり、その一部門を女性（主に経営主の妻である洋子氏）が担ってきた。その部門は、野菜から花き（1997年～2011年）、ブルーベリー、農家レストランへと時代とともに変遷し、現在は、①水稻、②肉用牛（繁殖牛）、③農家レストランの三つの柱から成り立っている。家族で部門管理を行い、洋子氏が総務的な動きの中で仕事の割り振りや経理全般を担っている。

洋子氏は経営者能力向上のため、各種の研修会や研究会に積極的に参加し経営能力を向上させ、レストラン部門の基盤を築いた。現在は、二人の娘も経営に参画するとともに、女性の雇用者も活躍しており、今後も、時代の流れに対応して各部門を成長させるためには、女性の力は不可欠だと考えている。

2. 女性の働きやすさ

レストランの開業当初は、接客業・飲食業に不慣れなこともあって苦勞することが多かった。特に、2006年に「九重“夢”大吊橋」ができてからは、閉店・開店準備に深夜までかかるほどの忙し

い時期や、昼食もまともに食べられない日もあったという。このような無理な働き方をしていたら体が持たないということで、働き方を改善しようと家族一丸となって取り組んだ。

現在では、勤務は全てタイムカードで管理し、18時以降の勤務には全て残業手当をつけている。また「べべんこ」は12月31日を除いて営業しており、肉のグリル担当として娘二人のうち必ずどちらかが店に立っていないと成り立たない状況であるため、ハイシーズンの時期には密に働き、シーズンオフの時期には一人ずつ3週間程度の休みを取れるようにしている。

3. キャリア形成と子育て・出産に係わる制度

次世代を担う娘二人には、さまざまな機会で経営の外に出て、農業者だけでなく異業種交流ができるように研修会への参加を促している。

育児休業制度も整えており、二人の子育てをしているパート勤務の女性が制度を活用し、レストランの仕事に復帰している。制度が活用されている背景としては、代替要員を確保し、急な休みにも対応できる体制が整備されている事があげられる。

審査委員の声

経営の方針として、女性の活躍が必要であることを明確にし、洋子氏が仕事の割り振りや経理全般を担っておりそのマネジメントを高く評価する。特に、農業技量向上に努めるだけでなく、流行への対応、育児休暇制度を設ける等女性雇用拡大の手腕は高く評価できる。過去の繁忙経験から、日々の適正な残業時間管理、年単位では、シーズンオフの時期には3週間程度の長期休暇制度を設けるなど、女性だけでなく誰もが働きやすい環境整備を推進している。