

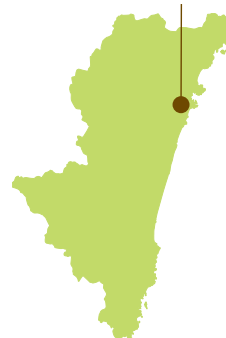
女性従業員が職場環境を改善！ 男女関係なく能力を発揮する職場へ

アミューズ株式会社

※2018年3月現在

代表者名	赤木 八寿夫	資本金	96 百万円
設立年	1970 年 10 月 23 日	売上高	1,610 百万円 (2016 年 9 月期)
事業内容	生産 (初生雛、中雛、大雛、鶏卵)	経営規模	生産施設 2,808㎡、採卵鶏 58 千羽、その他 (年間孵化羽数約 400 万羽)
従事者数	55 人 (うち女性 23 人。女性内訳：管理職 3 人、一般職 19 人、常勤パート 1 人)		
女性活躍支援	[女性に配慮して取組んだ環境整備] 施設設備関係 (休憩室・屋内トイレ・シャワー)、重労働等の業務改善		

宮崎県日向市



経営概況

宮崎県日向市に本社がある株式会社は 1935 年に養鶏業として創業し、1970 年に法人化した。現社長の赤木八寿夫氏は 3 代目で、2007 年に社長に就任以降、それまで職人技であった養鶏の世界に、自ら留学して学んだ製造業の考え方を取り入れて改革を行い、成果を上げてきた。

現在、種鶏、孵卵、若雌育成、採卵、出荷、販売まで、採卵鶏を一貫して管理している。当社の売上 1 位は初雛で 29.8%、中雛 17%、食卵 3.1%となっている。

2016 年には新しい孵卵場を建設し、より効果的な生産行えるようになった。2016 年の売上高は 16 億 1,016 万円である。



1. 経営者の理念・意識改革

同社では、採卵鶏の種卵生産、孵化、若雌育成、採卵などを行っているが、全自動飼養管理システムを完備した養鶏施設を導入し、温度、光、エサ、水などを機械で管理している。最適な環境を作り、効率的な生産体制をとることで業績を伸ばしている。

従来、鶏のエサや水やり、掃除などの仕事では、子育てを終えた世代の女性が多く働いてきた。種鶏管理・孵化の分野へ進出し、業務拡大を行ったことから、従業員の経験や勘に頼る方法ではなく、データに基づく飼育管理へと変化していった。こうした業務改善により一人当たりの管理個体数は昔と比べ増加しており、種鶏場での管理個体数は一人当たり 5 千羽から現在は 2 万羽～3 万羽に増加。採卵場では 10 万羽を 1 人で担当している。

現在の業務は、日々の産卵率、生存率、体重、卵重、食下量のデータによって鶏舎内温度や卵重のコントロールを行っている。データを取り分析できる人材が求められるようになったことから、2001 年から積極的に大卒の新卒採用を行い、それに伴い若い女性社員の採用が増えていった。

2. “能力主義”により女性が活躍できる現場に

“能力主義”を掲げる同社では、男女関係なく能力が認められた人は管理職に引き上げている。その結果、全国でも前例のない孵卵場の女性場長が誕生した。孵化場の種卵使用個数（1羽のメス雛を生産するために使う種卵の数）は、データを取り始めた2007年当初は3.03個／羽だったが、2017年4月には2.65個／羽と、生産効率を上げる成果を出しているという。

さらに現在は、育雛の管理も女性が主導している。「鶏は生き物なので、生き物の世話をすることに关しては女性の方が得意なのかなと思います。掃除を丁寧にするなどの管理が、結果的に卵をたくさん産ませることが出来ます。ひよこを育てる人も、心配りができる人間の飼育のほうが育ちますね」と、赤木氏は話す。

3. 女性が働きやすい環境の整備

産前産後休業・育児休業・介護休業規程などを定めており、育児休業の取得実績もある。

2年前からは、女性たちが毎月1回集まって食事をしながら会議を行う。各農場の悩みやアイデアを出し合い、職場環境の改善に取り組むことで、成果を上げている。

たとえば山の方にある農場ではトイレ事情が悪く、男女兼用で汲み取り式の和式トイレを使用していた。そのため夏場は特に臭いがひどかった。

これに短期パートで働いていた妊娠中の女性がつわりで苦しんでいたため、「今後、若い女性が働くために改善が必要ではないか」と会社に訴えた。この意見が取り入れられ、新しく休憩室が建設されることとなった。

また農場や孵化場では水仕事が多いのに手袋ができない場合もあり、手荒れで悩んでいる人が多かった。いろいろ調べた結果、医療現場や美容師が使っている水仕事のためのハンドクリームが用意されることに。手荒れが軽減し、女性社員に特に喜ばれている。

4. 仕事の悩みを出し合う

月1回の会議では、他部門の仕事や業界全体のことを知る勉強会も兼ねている。講師は、管理職で社長室室長の中村有里さんだ。女性社員に意見を書いてもらい、困っていることをピックアップし、解決法をアドバイスする場でもある。

最近では、自らの職場改善に取り組む例が増えてきているという。丁寧な記録の整理、休憩室の整理整頓にも取り組み、職場を支える大きな力となっている。

5. 女性のキャリア形成

以前は男性を優先的に外部研修に参加させていたが、応募制にして、誰でも研修の機会を得られるようにすることで、自主的に学びたいという意欲をもつ女性が増えた。必要とあれば男女関係なく、アメリカやヨーロッパなどへ海外研修に派遣させる。

将来の幹部候補を指名して行うリーダー研修も年に3～4回開かれ、毎月1回、朝6時から開かれているQC会議（クオリティー&コストコントロール会議）に出席することも可能だ。

今後も女性が働きやすい環境を整え、キャリアアップを志す女性が安心して働けるように力を入れていくという。

審査委員の声

性別を問わず、優秀な社員は積極的に幹部に登用するという方針に従って、現在15名ほどいる幹部社員および幹部候補の3分の1は女性社員だという。「生き物を相手にした仕事であり、綿密なデータ管理をおこなう社員を幹部に登用した結果、生産性向上につながった」という社長の評価は、畜産業界での女性活躍を広げるキーワードとなるだろう。社内では「農業女子プロジェクト」を立ち上げ、女性社員同士の情報交換、勉強会が実施されている。