

J A 全農たまご 株式会社

入澤 和弘 様(総務部 総合課・課長)
岡崎 啓一 様(総務部 総合課)

■企業プロフィール

本社所在地	〒161-8528 東京都新宿区中落合 2-7-1
代表取締役社長	小島 勝
設立	平成 17 年 6 月 1 日
社員数	301 名 (平成 28 年 6 月 1 日現在、臨時社員を含む)
事業内容	<ul style="list-style-type: none">➢ 鳥卵およびその加工品の販売➢ 鳥卵加工食品の製造➢ 養鶏用及び鳥卵包装・加工用の機械器具資材、養鶏飼料の開発及び販売➢ 医薬品・医薬部外品・化粧品・日用雑貨類および清涼飲料水の販売 など

■インタビュー

東京富士大学 高橋哲也ゼミナール(経営心理学科)
津田陽子 (2年)、鶴見葉奈 (2年)、星野ひかり (2年)
太田汐音 (2年)、小島愛美 (2年)、辰口肇 (2年)、三上山京 (2年)
磯辺佳恋 (3年)、市村名津美 (3年)、近藤 遥 (3年)、

■訪問日・2016年11月10日(木)



～卵だけを扱うメリットとデメリットはどのようなものでしょうか

卵だけではありますが、商品にはいくつか種類があってテーブルエッグ（家庭用卵）や液卵などを扱っています。メリットは卵全般についてプロとして取り組める点ですね。この専門知識を活かして、ファミリーレストラン等へのメニュー提案の仕事をすることもあります。鶏卵専門卸としての役割は大きいと考えます。

デメリットは、一つのものに特化しているため、鶏関連のトラブルが生じた場合に逃げ道がなくなってしまう点ですね。例えば鳥インフルエンザはもちろんのことですが、その他のウイルスに対する風評被害なども大きな影響を及ぼす場合があります。今後は扱う商品数を増やすことで、リスク対応していきたいと考えています。

～鶏や卵についてお聞きします。安い卵と高い卵では何が違いますか？

まず卵の値段によって卵の栄養価が劇的に変わることはありません。なぜ卵の価格に違いが出るかというと、①鶏のエサ②鶏の種類③鶏の飼い方の違いです。

①鶏のエサについてです。特別な栄養素（例えば、ビタミンや葉酸等）を添加しているとコストは上がります。また、日本人は、濃い卵黄の方をありがたがるという特徴があります。マリーゴールドやパブリカ等の色素源が含まれるエサを与えることによって、卵黄の色味を調整しています。そのためエサ餌の値段が販売価格に跳ね返ってきます。

②鶏の種類についてです。鶏の種類によって卵の殻の色が異なるため、それに応じて人気に差が出ます。赤い卵は人気があるのですが、赤い卵を産む鶏はよく食べるのでコストがかかるため、それが価格に反映されています。

③鶏の飼い方です。一般的にはケージ形式の鶏舎での飼育を行っています。そうではない放し飼いという方法もあります。放し飼いにするためには、広い土地や多くの人員がかかってしまう等、採卵の不効率により多くのコストがかかってしまいますね。

～どの事業が利益を生み出していますか？

テーブルエッグ（家庭用卵）が売り上げでは一番となっています。お客様の要望により、

また、先ほども述べましたように、卵だけの取扱いというリスクもあるので、液卵というかたちでの販売も行っています。液卵は大量に卵を使うパン屋、ケーキ屋に使ってもらいやすいため、需要が高いですね。また割卵して凍らせると長期保存が可能となり、必要な時に出荷する事ができるという利便性が生まれます。

最近、新規事業として本社から近い下落合駅の駅前にスイーツショップをオープンしました。テーブルエッグが利益の中心ではありますが、事業拡大の必要性も感じています。

～1日の業務内容と流れについて教えてください。

部署によって業務内容は異なりますが、基本的には9時から5時半の仕事で、必要に応じて残業するかたちです。営業であれば商談があったりもしますし、場合によってはスーパーなどの小売店でオープンの手伝いをおこなうということもあります。また産地が遠隔地の場合は泊まりがけで商談ということもあります。このように営業系の場合は出張も多くあったりしますが、管理系は出張することはあまりありません。あと液卵工場ではルーチンワークが中心となっていますね。ちなみに東京本社は140名の在籍となっていて、うち100名が営業系、40名が管理系となっています。

～仕事をする際に心がけていることは何ですか？

会社の利益だけを考えてやっても上手くいかないのが事実で、みんなが良い思いをする取引を心掛けています。会社の利益のみを考えていると歪みが生じてしまうのです。そのためWIN-WINの取引を重視し、生産者と販売先の両方が納得する商売を心がけています。つまり生産者もステークホルダーとして大切にしているということです。

あとは管理系の立場から言わせてもらおうと、営業系の方が仕事しやすい、動きやすい環境をつくることには常に気を配っていますね。

～仕事にやりがいを感じる時は？

部署によりさまざまだと思いますが、営業系であれば自分の企画した卵が売れるというのは当然うれしいですし、能動的に立案した卵が店頭で並ぶ瞬間などは喜びもひとしおといった感じでしょうか。企画系ですと、キャンペーンの成功というのは一番のやりがいとなっていると思います。管理系では営業系の成功をサポートするというのがやはりやりがいとなっていますね。あと全般にいえることですが、仕事を全うできた時や役割を全うした時というのは常に気持ちが高揚した感じになります。

～社員のモチベーションを上げるためにしていることは何ですか？

業績連動型の給与を採用しています。かつては、いわゆる年功序列型の給与制度でした。やってもやらなくても給与が上がっていたため、頑張っている者へのインセンティブになっていませんでした。そこで、やったらやっただけ報われる給与として業績連動に変えて

います。ちなみに賞与だと、業績給と年功給が5:5くらいになっていると思います。あとは賃金カーブの変更をしています。

出勤、労働時間で工夫していることとしてはノー残業デーをつくっている点でしょうか。あとは育児のために1時間半早く退勤するなど、社員にとって働きやすい環境作りをしています。働きやすい職場だと、モチベーションも上がりやすいと思います。

～鶏の管理についてです。サルモネラ菌や鳥インフルエンザ等の対策は？

サルモネラ菌の対策は、生産者と当社が連携して対応しており、具体的には、鶏の糞便の検査や、卵の検査など行っています。また生産者は鶏舎やベルトコンベアの清掃を丁寧に行うなど予防策にも気を配っています。基本的には市販のテーブルエッグの賞味期限も、サルモネラ菌が人間の体内で悪化しない期限にしています。鳥インフルエンザの原因はまだ不明なため、鶏舎には渡り鳥や野鳥が入ってこないように工夫したり、鶏舎の周りに石灰をまいたりするなどの管理で対応しています。鳥インフルエンザの難しいところは渡り鳥から水辺の生き物経由で感染する点で、大変な注意が必要となっています。

～人材育成のためにどのような事を行っていますか？

研修メニューは新人、中堅と階層ごとに使い分けて実施しています。その中で通信教育を用いた人材育成プランもありまして、それについては企業補助を行っています。ただしこれは個人意思に任せているので、やる気次第となってしまうのが難しい点です。今後のことを考えますと、研修メニューの見直しは必要かもしれません。

～採用したい人材のイメージを教えてください

まずはコミュニケーション能力ですね。ただし、面白い話ができるとかそういうことではありません。拙くてもいいので、自分の考えを言葉で伝えられるということが非常に大切です。あと大事にして欲しいのは、オンオフをしっかりと分けられることです。多様なコミュニティに参加している人は、それだけ面白い引き出しがあります。またどれだけ情報ツールをもっているか、それを会話として成立させられるかなどは大切なポイントだと思います。そういう意味では、アルバイトでの色々な経験も人間力として評価したいと思っています。何事も経験ということでは重要だと思います。

～入社後で一番変わったことは？

社員とアルバイトとでは、責任感が全く異なるという点です。あとは当たり前ですが、給与がもらえる嬉しさはあります。学生の皆さんに一つアドバイスがあります。まとまった休みを大切にしてください。まだ実感がないかもしれませんが、社会人で一ヶ月というまとまった休みは絶対にとれません。何かに挑戦するという意味でも、長期休暇を大切に過ごして欲しいと思います。まだ時間はあると思いますので、精一杯頑張ってください。

■インタビュー所感

今回高橋ゼミでは、J A全農たまご株式会社の入澤様・岡崎様にお話を伺いました。本学とも近い新宿区中落合に本社を構えておりまして、まさに地元（GMT）企業訪問でした。卵ということで、大都会の新宿に鶏がいるのかなと真っ先に思い浮かびましたが、訪問してみると鶏はおらず瀟洒なオフィスがあるのみでした。

インタビューの中で私たちの生活に欠かせない卵の多くが全農たまご株式会社様を通して私たちの手元に届いていることにとても驚きました。こんな身近に私たちの生活を支えてくれる企業があるとは思っていなかったのが今回伺うことが出来て良かったです。この度は本当に貴重な体験をありがとうございました。（経営心理学科 2年 星野ひかり）