

## 好調な出荷成績を維持する 株式会社いわて清流ファーム



農場横の清流から水をくみ上げて豚舎で使用しています

ユーザーご紹介

飼養レポート



いわて清流ファームのみなさん

### 会社概要

代表取締役：小山 富孝氏

従業員数：30名

所在地：岩手県気仙郡住田町

規模：母豚 1,500頭一貫、月間出荷頭数 2,800頭

農場成績（2013年度）

分娩率 90.1%

離乳後事故率 3.42%

上物率 71.1%

平均枝肉重量 74.0kg

まずは左記農場成績をご覧ください。上物率が71.1%と2013年の全国平均（48.7%）を大きく上回っています。またその肉質は上の写真からも分かるようにロース芯がしっかりして、適度に脂が乗り、食肉関係者の間で高く評価されています。新年号で取材先を探していたところ、安定して良い品質の肉を生産する農場があると紹介されたのが株式会社いわて清流ファームでした。

新花巻駅から赤く色づく山道を走ること1時間、ようやく豚舎が見えてきました。農場横にはその名の通り清流が流れる素晴らしい環境です。どのような管理をすれば良い出荷成績が出せるのか各課の方々にお話をうかがいました。



入社1年目の交配課の藤田さん（中央）。篠原主任（右）や先輩の水野さん（左）に指導を乞い勉強しています

## 交配課

### 効率的な仕事でチーム力を追求

2013年度の分娩率は90.1%と非常に良い成績を取っています。その理由を単刀直入に篠原主任に伺ったところ、交配舎の蛍光灯に反射板を設置して照度を上げ作業をしやすくしたこと、古くなっていた分光光度計を買い替えたこと、発情を見極めるため雄が歩ける通路を作ったこと、などが考えられるそうです。

交配課の仕事は多岐に渡りそれらをこなすことが目標になりがちですが、とっさの事態に対応できる余裕を持つように工夫しています。例えば、4棟ある交配舎は互いに独立していて人の行き来が容易でなく携帯電話もつながりにくいことから、朝に誰がいつ、どこで、何の作業をするか皆で話し合いホワイトボードに記入しています。そうすることで機械トラブルが発生してもどの豚舎に行けばメンテナンス担当がいるか分かるので迅速に対処できます。篠原主任は更なる効率化を図るため週間管理で人員を集中したり、現在3回行っているAIを2回にしたりする案を検討しています。

## 分娩課

### ストレスをかけない管理

管理の秘訣について高成課長は「なるべくストレスをかけない」の一言に尽きるとおっしゃっていました。養豚マニュアルは常に進化するものなのでこうすれば正解ということはなく、迷ったら豚を見て考えるようにしているそうです。そこから生まれたのが母豚は騒がせない、子豚を持ち上げるときも泣かせない管理です。このような豚が求めることに気が付けるかどうかは「人」にかかっているのです、若

手には自分からどんどん提案できる人材になることを期待して繰り返し指導しています。

取材に伺った時点では病気の影響で思うような管理ができていないとおっしゃっていましたが、個別インタビューでは「治療が不要なのは分娩課のおかげ（肥育課）」、「良い受胎率は分娩課のおかげ（交配課）」と、農場内から絶対的に信頼されていました。

## 肥育課

### 自分の目を過信せず体測を徹底

同農場では115kgを出荷体重にしていますが、長さ、高さ、幅、胴回りから見て明らかに大きい豚や小さい豚以外は必ず体測しています。これを週5日の出荷のたびに2時間かけて行っています。150日齢の豚は脂肪が締まっていないので見た目より軽く、逆に180日齢では見た目より重い傾向です。115kgの豚を見過ごすことなく確実に出荷することで上物率は5割前後から7割に向上しています。

出荷頭数を増やすために、昨年より死亡頭数を1頭でも減らすことを課の目標とし、事務所の黒板には昨年度と今年度の月別死亡頭数が一覧になっています。また棟ごとの今月の死亡頭数がリアルタイムに集計されていて、各棟の担当は口に出しては言いませんがお互いに競い合っている様子でした。

太田主任は入社した際に「豚の体調は目を見れば分かる」と教わりましたが、その意味が分かるまで3~4年かかったそうです。今は若手を育てるという農場全体の目標があるので、微妙な兆候が見られる豚はマーキングして、それが次の日どうなったかを観察させて経験を積ませるようにしています。



タッタターと小走り体測機に乗り込む肉豚



昨年5月の小学校での給食会の様子。小山社長と東場長も児童と一緒に「豚肉のバーベQソース」をいただきました



児童からはもっと食べたいという声が聞かれました



2014年10月26日のすみた産業まつりにて。  
小山社長（右）、伊藤取締役（中央）、吉田さん（左）

## 農場経営について 小山社長に伺いました

どんなにいい成績を上げてても地域に受け入れてもらえなければ存続できません。同農場は町有地に建っているため、地元とのつながりに力を入れています。町内の小中学校4校に毎年1回豚肉を無償提供し、学校まで出向いて子供たちに農場の仕事を説明しています。また毎年秋のすみた産業まつりに出店し豚肉を販売するなどの活動を行っています。お客様の評判は良く、「どこで買えるの?」と聞かれるそうですが、残念ながら近隣市町村での取り扱いがありません。今後は従業員のモチベーションと地域での存在感を高めるために、農場周辺の販売先を開拓したいと意気込みを語ってくださいました。

今回の取材で最も感じたのは非常に組織体制の整った農場だということです。各課長、主任は熱心に若手を育てつつも下の者には負けないといういい意味での緊張感があり、それを受けて若手も密かに勉強するという好循環を生み出していました。また一定期間、他の課を経験することでお互いの理解につながり、いかにして健康な豚に仕上げるかという目標に全員が向かって取り組んでいました。「他の人がちゃんとやってくれているから自分の仕事に専念できるという信頼感がある」（篠原主任）という言葉が象徴的でした。

農場の仕事は生き物相手だから思うようにいかないことも多く難しい、と各課のみなさん口をそろえておっしゃっていました。マニュアル整備よりも「人」の教育が良い成績への近道なのだと感じました。