

マネージメント情報

2010年2月



TotalHerdManagementService

この記事は、機関誌や日常の出来事の中からわれわれが注目した話題を皆様に提供するものです。
ご質問、ご要望などなんでもお寄せくだされば、今後テーマとして取り上げたいと思います。

1. 哺乳にかかわる調査結果報告

過日、フリーストール牛舎を中心に仔牛哺乳に関する調査を行いました。今回の調査の主な目的は、哺乳量（哺乳ピーク時でのミルクからの栄養摂取量）を知ることが第一の目的でした。

結果から申し上げますと、仔牛に与えられているミルク（乾物摂取量）は、実に幅広いもので、農場によって大きな開きがありました。その摂取量は、粉体としては、一日500g（250g x 2回）から1200g以上まで様々でした。図1は現在、最も給与量を多く推奨している、強化哺乳プログラムのピーク時の一日当たり可消化蛋白ADP（見掛け上の可消化蛋白量 g = Apparent Digestible Protein）に基づく予測増体量（ADP allowable Gain）と、今回調査したもののから、幾つかの代表的な量を選び、それから算出したものを比較しています。余りにもかけ離れている摂取量（供給量）に驚きがあります。この栄養摂取量の差が現場のそれぞれの仔牛の体にどう現れているのか、今回は結果だけを報告し詳しくは次号とします。調査にご協力いただきました、皆さんにお礼を申し上げます。

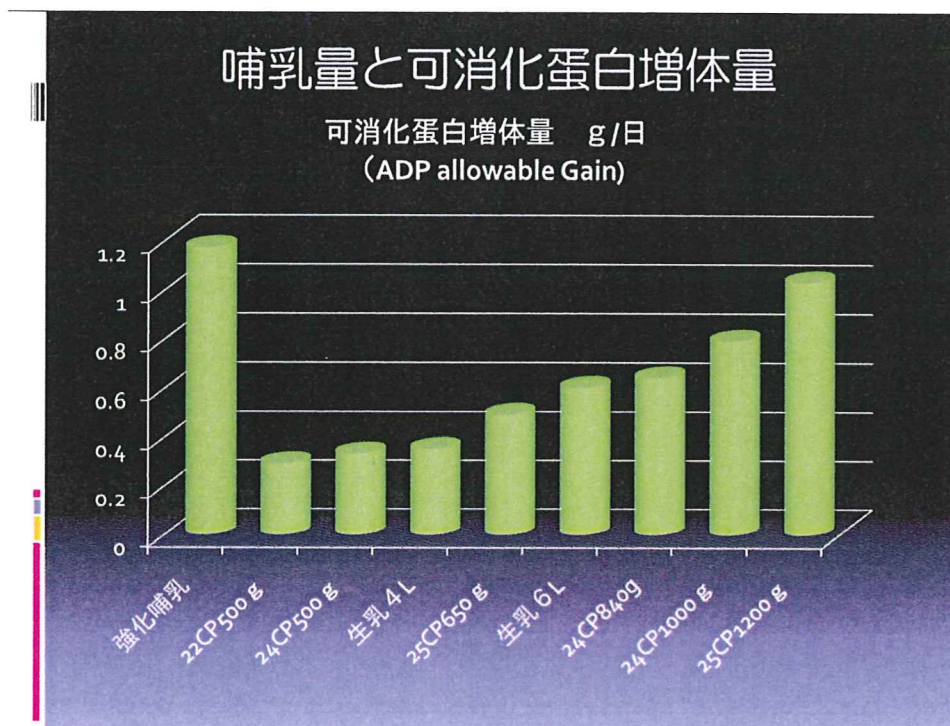


図1

皆さんの農場の仔牛の給与量はどのあたりですか？

黒 崎

2. 沈黙の排卵 その5

話が遠回りしました。牛は卵胞から分泌される発情ホルモン（卵胞ホルモン・エストロゲン）の刺激によって発情兆候を発現強化させます。この発情ホルモンのピークによって、GnRHは放出し、それがLHサージを誘発し、その24・30時間後に排卵が起きます（図2）。しかし、高泌乳牛では、その高い乾物摂取量の影響から肝臓への血流量が増加し、それに伴う発情ホルモンの分解（消化）も増加するようです。これによって、脳への発情ホルモン刺激は減弱するものと考えられています（図3）。それが高泌乳牛の発情兆候の減弱や短縮につながっていると考えられるようになりました。ここでもう一つ悪いことが重なってきているようなのです。それは、どうも発情ホルモンによって発現する排卵を起こすためのLHサージ閾値レベルは、発情兆候の閾値レベルよりも低いのではないか？という報告あるのです（エストラジオール（発情ホルモンの本体）依存性LHサージ閾値レベルは、発情閾値レベルより低い！？ Lammoglia 1998 Lucy 2006）すなわち、発情発現がなくとも排卵が起きてしまうということです。これが表題の沈黙の排卵「Silent Ovulation」です。こうした現実もあるため、排卵や排卵だけがみつかる場合もあるものと思われます。

酪農現場は、実際は発情があるにもかかわらず、その発見ができない場合もあり、このように発情兆候が実際にほとんどなく排卵してしまっているものもあります。またさらには、前述したようにまったく卵巢機能が静止してしまっているものから、発情兆候はあっても排卵をしない牛などが混沌として我々の前に立ちふさがってくるのです。これらを私たち獣医師も酪農家も整理しながら立ち向かっていかなければなりません。繁殖検診の役割はかつてないほどにその重要性をましているといえるでしょう。がんばりましょう。

黒 崎

（マイコプラズマは今回お休みします）

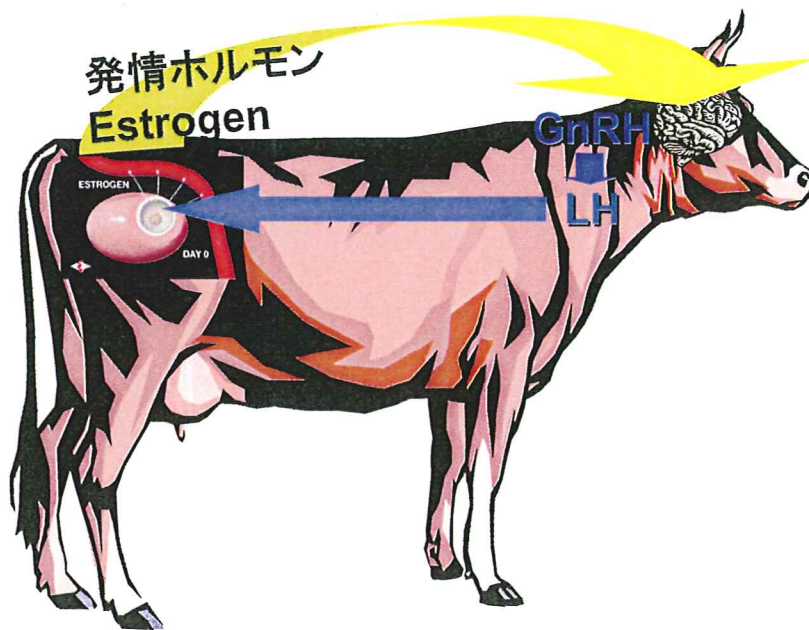


図 2

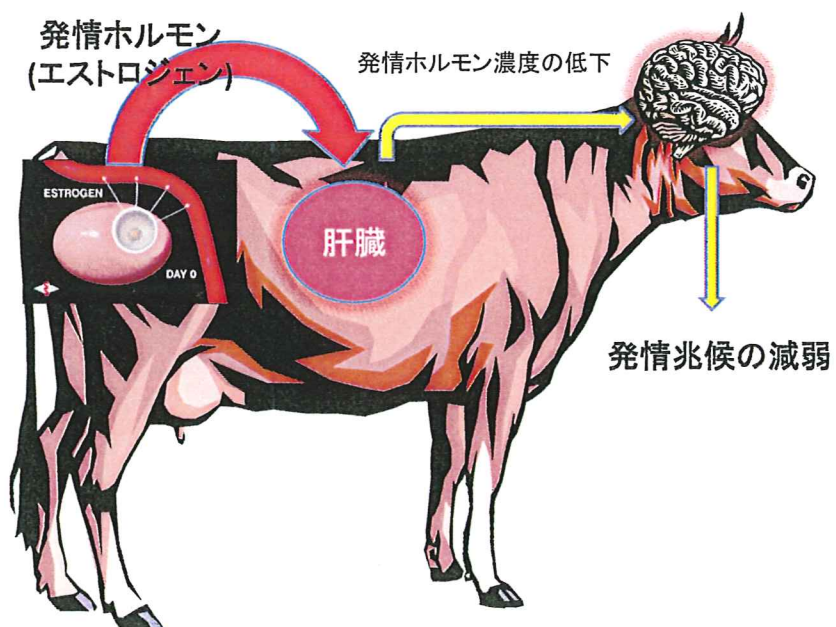


図 3

マネージメント情報

※ 酪農場の雇用についてセミナーが開催されました Vol.2

雇用関係講習会をファイザー㈱、丸善薬品㈱の協賛をいただき、2/5(金)別海町役場交流館「ぷらと」に於いて開催され、前回よりも参加者が若干増えて13農場・22名の参加があり無事終了しました。

セミナーの中で全従業員の74%が知的障害者で6期連続増収増益の決算を出している日本理化学工業㈱の話がありみなさんの何かのヒントにあるかと思い紹介します。

キットパス <http://www.kitpas.com/shop/> ダストレスチョーク などで有名な、日本理化学工業の大山会長のお話を伺いました!

チョークをダストレスに
炭酸カルシウム 大正 12 年

◆知的障害者雇用の経緯

川崎と北海道。二つの工場で、従業員の7割が知的障害者
なぜ知的障害者を大勢雇用して、工場をやっているのか?

◆受け入れ

青鳥学園という養護学校から訪問があり、15歳の知的障害者(精神薄弱児と呼ばれていた)を受け入れて欲しいという話があった。

先生のお話を聞いて、「精神的におかしい人」なんてとんでもない、と門前払いをしてしまった。

先生は2度、3度と来られ、「来年の三月、就職できなければ、親と離れ離れになって、働くという事を知らず、一生施設に送ってしまう事になるので、せめて、働く経験だけでもさせてください」

と言われ、心が動きました。

そうして、では、2週間だけです、と期限を切って、1人じゃかわいそうだから、2人、受け入れました。

34年の秋のことだったと思います。

その受け入れた2週間の後、その2人をうちに就職させました。

その理由は、2週間を通して、二人がとても、一生懸命だったから。

毎日二人とも、昼食のベルが鳴っても、従業員が声をかけるまで、一生懸命仕事をしていました。

工場には中年の女性が多かったので、「私たちの娘みたいなものじゃないか。

私たちが面倒をみるから、専務さん、就職させてやってくれませんかね」と言われ、2人を就職させた。

次の年も、学校の先生が来られ、障害者を受け入れ、4人、5人と増えていった。

◆転機

そのころ、ある会でお寺のご住職が隣に座られた。

「ご住職、うちには何人か、文字も数も読めない子たちが仕事を頑張ってくれている。

僕の考えからすると、仕事ができないなら、施設にいた方が幸せのように思うのに、なぜこの子たちが満員電車で揺られながら、毎日遅れもせずに来られるのでしょうかさっぱり、わからないのです」と相談した。

住職は「ものやお金があれば幸せだと思いますか」と逆に質問をされた。

「人間の究極の幸せは4つです

愛されること

ほめられること

役に立つこと

必要とされること

愛されるのはともかくも、施設で褒められたり、役に立ったりしようとされますか？

それが企業であってこそ、叶えられることですよ。

施設が人を幸せにするのではなく、企業が人間を幸せにするんですよ。」

そういう「企業が人間を幸せにするんですよ」

というご住職の言葉を聞き“企業を頑張ろうか”と思った。

◆国の制度と共に

昭和48年、国が重度障害者多数雇用モデル工場の制度をはじめた一つの企業で50%の障害者を雇用し、その半分以上が重度の工場を作れば国が融資をしてくれ、20年で償還してもらえる制度を作った。

当時、身体障害者の雇用は多くあったが、知的障害者の雇用はあまりなかった。

その制度ができる前にも、知的障害者を雇用しているということで、労働省から大臣が視察に来られたという繋がりもあり、知的障害者のモデル工場にならないか、といわれた。

当時、ある事のヒントもあり、そのモデル制度に乗ったある事のヒントとは、こういうことです。

◆相手の立場に立つ

これまでは、普通の人ができることを知的障害者に教え込んで、できるまでやらせる、という事をやっていた。

そうではなく、「彼らが実際にできることはどういう事かな？」と考えた。

彼らが家を出て、会社に来る所を思い浮かべると、通勤中、電車に乗る。

ということは、こういう形式のところで定期を使って乗り換える、ということはできるはずだ。

また、会社の最寄駅の改札を出てから会社に来るまで、四つ角をいくつもクリアする。

そうすると、それが付き添いもなくできるということは、交通信号の識別ができる。赤で止まる。青で進むの区別がつく。

つまり、いくら字が読めない子たちでも、事故も起こさず会社に来れるという事は、赤青の識別はできるはずだ。

彼らのわかる理解力の中で仕事の段取りをなんとかできないだろうか、というのがヒントでした。

普通のチョークでしたら石膏と水を流し込めば固まりますが、炭酸カルシウムでは押し出し成形をするのでそれだけでは固まらない。

固めるための材料の名前を覚えたり、袋から読んで何の材料かを読まないといけない秤なんていうものも、何グラムというメモリを読まなくてはいけない。

そこで、交通信号をヒントに、Aという材料を赤に塗りました。

必要な量も、秤のメモリではなく、必要量の錘を赤く塗っておきました。

天秤が上にも下にもいかなければ、下ろす。

つまり、

赤い材料には赤い錘を、青い材料には青い錘を、というようにすれば。
彼らの理解力の中でちゃんとできるような段取りをしてあげれば、彼らはちゃんとやってくれる。

他にも、時間で稼働する練りの作業は、砂時計でやります。

時計は読めなくても、砂が全部落ちたら止める、ということ是可以。

こういった事をすれば、時計は読めなくても、時間通りの作業ができる。

我々の商品であるチョークはJIS規格の指定商品だから、ばらつきが大きいといけません。

しかし、そういった検品作業も知的障害者がやっています。

実に、製造ラインは、1人の健常者が、12～13人の知的障害者と共に仕事をしている状況です。

彼らに合わせた作業の段取りを作り、彼らに横で親切にわかりやすく教える班長を置き、全体を構成する。

中間の製品検査も彼らがおこなう。

例えば、チョークの太さ±何ミリという検査は、普通ならノギスで直径を測る。

しかし、ノギスは複雑な物差しみたいなものだから、使えない。

そこで、チョークが±何ミリをの範囲でいくつでないといけないうか、ではなく、太い検査の穴、細い検査の穴を用意して、その両方をクリアすれば、チェックを行うことができる。

知的障害者はともすると、一つの仕事も落ち着いてできない、と言われるが「こうしなさい」と言われても、自分がその通りにできているかできていないか、不安で、不安だから、集中してできない。

けれど、自分の理解力の中の作業であれば、必要以上の神経を使わず安心してできる。
だから彼らは、真剣に飽きずに、安心して取り組む。

よく見学に来られた方が「あんな単純な仕事を良く飽きずにできますね」と言うが、逆なのだと考えています。

彼らの理解力の範囲で段取りを決めてあげれば、彼らはむしろその中で、集中して生産的に働いてくれる。

おかげ様で、チョークのシェアでは北海道から沖縄まで、20%を維持しています。

◆「チョークみたいに単純だから知的障害者」ではない！

昭和50年モデル工場を作ったとき、「チョークだから知的障害者は大勢来る」と周りは言う。

つまり、やっぱり知的障害者のレベルはそのくらい(簡単なチョークづくり作業ができるくらい)だ、と思われてしまう。

実は、「チョークだから」「チョークだけ」ではありません。

昭和50年、パイオニアさんの松本社長とともに、当時、世界の最先端を行っていたパイオニアさんのカセットの成形まで組み立てる事ができた。

知的障害者の工場で、カセットを1日1万個作った。

「チョークだからできる」のではない。

彼らは言語は分からないが、識別はできる。

成形機から出てきたものの仕訳ができる。

何もないものが良品。

何かあるものが悪品。

悪品と仕訳したものを職員がさらに見て、基準内のものは良品へ追加。

というような事をやった。

また、カセットが 5 つの部品を手元に用意して、それをベルトコンベアの流れてきたケースの上におくのが普通の工場の作業で、健常者は 1500 ほどを一日にできたようですが。うちの(知的障害者の)従業員はさすがに、この作業は 200~300 個が限界でしたけれど、それを、5 つの部品を 1 人でやっていたのを、1 つの部品を 1 人にして、5 人で完成するようにすれば、一日 5 人で 5000 個できた。

全てではないが、大分そういった恩恵を受けながら(パイオニアとの協働が)できた。

◆障害者雇用、3 重の社会貢献

昭和 35 年からすれば 50 年近く経っているけれども私は本当にラッキーなことに障害者と関わっていたことで、企業をやるとともに、福祉の先生や学校の先生と関係が持て、企業に居ながら福祉の世界の情報がキャッチできるという立場に居られた。

そんな立場から見て思うのは、重度の障害者を雇用するのは一石三鳥の社会貢献だなと思い、気が付き、教えられた。

- ・障害者も会社で働ければ、まず間違いなく幸せになれる。
- ・本来なら施設に入る人を企業で活用できれば、少子高齢化の中、間違いなく労働力を確保できる。

- ・20~定年 60 歳。まるまる 40 年。ずっと施設にいと、40 年で 2 億。一年で 500 万円掛かる。それが、50 年やっていると。うちにはそういう人が 3 人居るが、それだけでも 3 人×2 億の社会福祉費の節約ができる。

今まであまり気付かなかったけれど、小さい会社でも、それだけの大きな社会貢献ができる。

確かにこれまでは障害者を雇用しているということで、色々と賞なども頂いたが、この間、経済の象徴的な渋沢栄一賞を頂いた。

ちっぽけな中小企業の社長であっても、経済界の一角を占めるような賞を頂くような貢献ができた。

これは、今後の中小企業にとっても、大きな励みになる。

そういう意味でも、今後も障害者雇用について、頑張っていきたい。

ここまで来れたのも、一生懸命な障害者のお陰であると思っています。

それだけに、この幸せな人生を歩ませて頂いたことについて、彼らに感謝しないとイケない。

段取りさえしっかりすれば、きちんと働けるということを伝えていきたいと思います。

どうも、ありがとうございました。

<Hatena diary からの抜粋>

いかがですか。

講師の山南氏(61)が尊敬するという(株)アントレプレナーセンター(自立型相互支援社会・人材の育成支援の会社)代表の福島正伸氏(49)の言葉です。

今回二回目の講習を受け最終的には第一回目の紹介をしたときにも掲載しましたが、下の言葉を理解することが雇用(人間)関係の基本(始まり)全てのように感じました。

「信頼とは相手をそのまま受け入れ、自分を成長させること。相手を受け入れなければ相手はこちらを受け入れることはない。その上で、自分が相手の見本となって行動する。信頼とは自分を変えることによって相手を変えることに他ならない。」

相手の立場に立ったコミュニケーションをとる事が原点である

こんな話ばかりすると、なにか宗教がかったような感じがするという方もいらっしゃるし、素直にこういう話を聞けないという方もいらっしゃいます。

最初は私もそうでしたが、このように素直に考える事ができるとその先も素直に(楽に)考える事ができるのでは…と思うようになりました。

次回は H22.05.28.(金)に第3回目を開催する予定です。

※効率の考え方

例えば、100万円の製品原価が95万円で作ったものを94万円でできたらどうなるか？

コストを1万円下げることができたことで利益は5万から6万になった。

利益は20%増加した。

成長率は20%ということになる。

同じ20%の売上が伸びたとして、

例えば、100万円のモノが10個から2個(20%)多い12個売れた。

利益は5万円×12個=60万円

1万円のコストを下げた場合は売れた数は同じ10個で

その利益は6万円×10個=60万円

同じです。

売上が120%だけが20%の成長ではないということです。

乳価が下がる今年の経営のヒントになるのでは…と思います。

.....

・先日西腰さんからメールがきて、無事に5年生に進級できたとのことでした。あと2年彼なりに頑張ってくれと思います。

・今回のセミナーに湯別町の酪農家が4名参加してくれました。湯別町の開業獣医師安富先生の顧客の方々でした。場所は違っても悩みは同じということでしょうか？
当日早朝6時に出発してはるばるやってきてくれました。

・最近の寒さにはみなさんも用口していると思います。特にフリーストール牛舎の糞尿の凍結にはへきへきという感じですね。ある方が言っていましたがかここ2年位が暖か過ぎていて、これが普通の根室の気候かも…。
もう少しの辛抱かと思いますのでみなさん何とか乗り越えましょう!!!

22.2.16. Y