



作業の進捗管理を徹底して、社員の休日増加と意欲向上

労働時間 休憩・休日

仕事だけではなく豊かに田舎暮らしをしていくためにも、社員の休日を増加させる必要性を感じ、比較的農閑期である6月から10月までの間は4週6休を2019年から開始しました。

日頃から「リーダーには、終了時間を見ながら作業の進捗を管理」するようにと伝えており、その延長線上での取組みです。」と村上尚樹社長は話しています。

併せて農産物の加工に取組み始めたことにより、年間作業の平準化を高めたほか、雨天時の仕事づくりにもつながりました。

「休日が増加したことにより、働き方のメリハリがつくだけでなく、若い社員を中心に趣味など自分の時間を持てるようになったことから、社員の

農業に対する意欲が増しているのを感じています。」と村上社長は話しています。



＜有機栽培の大根・ごぼうを使用した農産加工品＞



社宅や食材提供などの環境整備で、労働意欲向上

その他

賃貸アパートなども整備されていない地域であるため、Iターンの社員や研修生が、住居を簡単に確保できる地域ではありません。このため、入居を希望する社員と長期・短期の研修生には、「研修センター」を用意しており、朝は、社員みんなでここから、それぞれの担当のほ場に向かっていきます。外国人技能実習生も同居しており、お互

いにコミュニケーションをとり、支え合うことで様々な課題を乗り越えています。

研修センターで使われる食材は、自社で生産している野菜、お米、調味料であり、消費者の目線で自分たちが生産した農産物を評価することにより、栽培方法の創意工夫にもつながっています。



＜研修センターの社員が休日に集まってバーベキュー＞
社員同士のコミュニケーションが円滑に

無茶々園の成り立ちや**経営理念、日々の活動**を細かく記事にして、これまでの取り組みもわかるように**ホームページに掲載**しています。決して整理されたホームページとはいえませんが、創業者の思いや人柄、社員の日頃の活動と共に**地域の魅力を伝えています**。求人は自社のホームページや求人サイトに行っていますが、てんぽ印をはじめとした地域協同組合無茶々園の社員の7～8割は県外からの1ターンです。

県外から入社した社員の中には、ホームページ

を見て、無茶々園に興味を持ち、研修もしくは体験でこの地で農業を行い、そのまま社員となった人も多く、他業種の経験がある多様な人材の確保につながっています。

また、農作物の生産はどうしてもその年の作柄に左右され、特に豊作の年は、生のまま適期にすべて出荷することが難しくなってしまうこと、社員や外国人技能実習生の新たな仕事の幅が広がることから加工にも取り組み、様々な人材の受入れもできるようにしています。



＜無茶々園ホームページ＞



外国人技能実習生のベトナムでの受け皿・送り出し事業を展開

無茶々園で実習をした外国人が祖国に戻ってから環境保全型の農業に取り組む仲間を増やしていきたいと考え、2009年に、ベトナム中西部のバンメート市にて、無茶々園の関連会社として、ファーマーズユニオンベンチャー（FUV）を設立しました。有機農業の実践と普及、農産物のベトナム国内での流通と国外への輸出を行っています。

帰国した実習経験者に加え、日本人社員と現地社員が運営にあたっています。

2018年からは、外国人技能実習生の送り出しも開始しました。本当に農業に興味がある人を募集し、実習生候補の方はFUVの農場で農業研修を行った後に日本に行くという仕組みを確立しています。



＜ベトナムに設立したファーマーズユニオンベンチャーの社員たち＞

ある社員の日



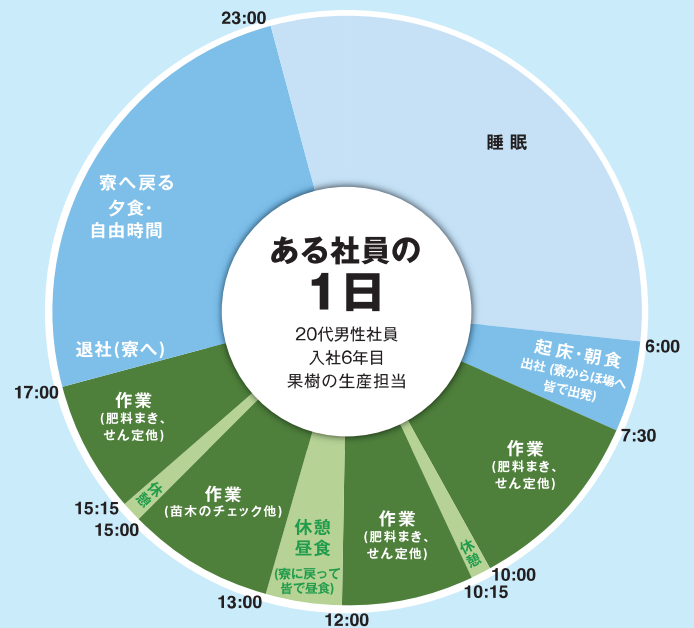
<社員Data>

- 20代男性社員
- 入社6年目
- 果樹の生産

<ひとこと>

北海道生まれ、東京育ちですが、果樹栽培をやりたくて、ホームページで見つけたみかんの収穫体験に参加したのがきっかけで入社しました。

休日も定期的にあり、農作業でつらいことやきついこともあるけれど、同世代の方が多く、皆で状況を共有しあえることで乗り越えられていると感じており、仕事を楽しんでいます。よそ者でも温かく受け入れてくれる地域であり、景色もよく楽しく暮らせています。



主な労務関係 DATA

〔就業規則〕

● 勤務時間

1年の変形労働時間制

※年平均で週40時間以内とはなっていない。

1週間について定めなし

(春秋) 8.5時間(休憩時間150分)

(冬季) 7.5時間(休憩時間150分)

(夏季) 8時間(休憩時間240分)

● 休日

所定休日: 72日

(週1休、年末年始(12/29~1/3))

6~10月: 4週6休、夏季休暇)

● 割増賃金: 時間外125%、休日135%

● 三六協定: なし



今後取り組みたいこと

○ 待遇を改善して社員を増やしていきたい

地域の農業を活性化することは、会社の目標の一つであり、そのために社員を増やしていきたいと考えています。そこで、昇給・昇格基準を含む給料制度の構築や休日・休暇の増加など、やりがいをもてるように整理していきたいと考えています。

○ 個々のスタッフのスキルアップを図っていきたい

待遇改善のためには、売上・利益を上げられる仕組みをつくっていかねばならないと考えています。

機械などの導入によるのではなく、生産に関する技術の向上や、チームで取り組む際のリーダーのスキル向上など、個々の社員のスキルアップが必要と考えています。まずは社員の意識付けに取り組めます。



村上尚樹社長



1. 作業工程の見直しと設備投資で、
残業ゼロ、有給完全消化を実現
2. ビジネスモデルを構築し、
年間作業を平準化

経営概要

＜所在地＞ 長野県下伊那郡松川町大島3251

＜代表者＞ 代表取締役社長 中平 義則

＜設立＞ 1991年3月

＜売上高＞ 900百万円（2018年）

＜社員数＞ 正社員40名、パート社員18名

＜事業概要＞ 農産物の生産、ジュース製造、小売、観光農園

＜作 目＞ 果樹(りんご)10ha、加工場 5,000㎡、直売所 200㎡

＜特 徴＞ 南信州伊那谷でりんごを生産し、農業に併設した加工場にてジュースを製造するほか、直売所を設置し観光客に青果やジュースを販売するなど、早くから6次産業化に取り組んできました。所定労働時間、休日休憩、残業割増などの労働基準法の一部適用除外項目について完全準拠を実現するだけでなく、ここ10年ほぼ残業なし、有給休暇もほぼ完全消化という理想的な職場環境を実現しつつも、栽培面積100haという経営目標の達成に向け、さらなる改善を図ろうとしています。

中平義則社長は、「最低でもこれくらいの職場環境は必要で、社員に余裕があるくらいでなければ規模拡大や新しい事業には取り組めないと思います。」「地域ぐるみで農業の魅力を発信して、若い人たちの憧れの職業にしたいです。」と話しており、経営者の先進的な姿勢が、社員の労働意欲をさらに向上させる要因となっています。



「就農した頃は、深夜まで出荷作業を行うこともありましたが、一般企業のように、限られた時間で働いて、プライベートも充実できる職場でなければ、人も来ないし会社そのものが続かないと感じました。」と中平社長は話します。

残業が発生するようなスケジュールを見直すため、**無理のない作業工程を組み、作業のマニュアル化を進めて効率化を図りました。**

現在では農場部門の所定労働時間7時間20分（工場部門は7時間45分）、所定休日106日（週休2日に相当）、残業割増ありと労働基準法に完全準拠する就業規則を整備しました。

また、直近10年間ほぼ残業ゼロ、有給休暇もほぼ完全消化と、自分の時間を大切にしたい若い人にとって理想的な、働き方改革の一步先を行く職場環境を実現しています。近年では、社員募集をすれば必要な人数が集まるようになるなど効果が現れています。

これほどの職場環境を整備した理由について中平社長は、「社員に余裕があって初めて経営目標である栽培面積100haに挑戦できます。時間外労働削減に取り組んだ当初は、売上が20%程度減少するなど苦労もありましたが、利益は同程度確保でき、実現不可能ではないことがわかりました。職場環境の整備はまだまだ3合目といったところです。」と話しており、さらなる業務改善に挑戦しています。



＜剪定作業の様子＞

株式会社 なかひろ農場 カレンダー
2019年4月1日～2020年3月31日

4 (2019)	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	10 (2019)	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
5	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	11	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
6	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	12	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
7	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 (2020)	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
8	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	2	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
9	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	3	日 月 火 水 木 金 土 * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

＜年間の営業/休日カレンダー＞

労使協定に基づき、毎年12末日までに翌年度のカレンダーを社員に通知

通常の観光農園であれば、収穫期に観光客を呼び寄せ、直売・収穫体験などを行って集客を図るところですが、収穫期の農場スタッフは限られた日程で収穫・選果・出荷しなくてはならず、観光客に対応するためには残業するしかありません。

このため、**農閑期を中心に観光客を呼び込み**、直売所でりんごジュースなどの加工品を販売しています。

また、あえて個人客へのPRを控え**観光バスを中心に誘致**することで、観光客が来る予定が半年ほど前から特定され、適切な人員シフトを組むことができ、かつ、観光客の到着予定時間直前まで計画的に農作業を行うことができます。

作業工程の見直しやマニュアル化など年間作業量の“山”を削る努力だけでなく、逆に**“谷”を埋めるビジネスモデルで年間作業平準化を実現**することにより、適切な人員シフトや計画的な農作業が可能となりました。結果として、変形労働時間制にもかかわらずほぼ週休2日、残業もほぼゼロを実現しています。



＜直売所の様子＞

年間700台の観光バスが入り、農閑期の貴重な収益源になっています。



＜作期を分散＞

りんごの農閑期を埋める取組みのひとつとして加工用ぶどうを栽培。ほかにもプルーン、キウイなどを栽培し、ジュースの原料としても使用。



さらに魅力的な環境に向けた取り組み

機械導入・施設整備で労働環境整備

女性専用のオートマ軽ワゴン“レディースカー”、航空アルミ使用で軽量小型化した“脚立”“高所作業車”“乗用スプレイヤー”“男女別トイレ”“糖度・蜜センサー付選果機”など、作業環境を改善するため数多くの工夫がなされていて、社員・パートの過半を占める女性や高齢者にも働きやすい環境となっています。



＜乗用スプレイヤー＞



＜男女別トイレ＞



＜軽量小型脚立＞

ある社員の日



<社員Data>

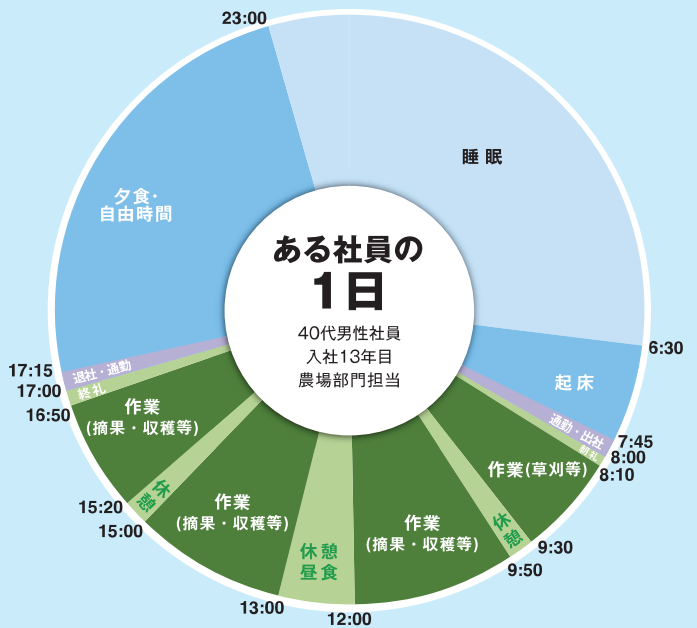
- 40代男性社員
- 入社13年目
- 農場部門担当

<ひとこと>

定時に電気を消すなど、残業なしが徹底されています。無理のない作業工程によって、ほ場での作業も時間に追われることはありません。

毎日17時30分には帰宅して、子どもを風呂に入れて、食卓を囲むなど、プライベートも充実しています。

おかげで、朝起きて会社に行きたくないな、と思ったことはありません。



主な労務関係 DATA

〔就業規則〕

- 勤務時間
(農場部門)
8時～17時(休憩時間100分)
(工場部門)
8時30分～17時15分(休憩時間60分)
- 休日
所定休日:年間106日
(日曜日、国民の祝日、年末年始8日、夏期4日、第2第4土曜日を所定休日とし、加えて1週間の平均労働時間40時間以下となるよう年間カレンダーを作成)
- 割増賃金:時間外125%
法定休日135%
その他休日125%
- 三六協定:あり



今後取り組みたいこと

○ 農業の魅力を発信して農業の地位を向上

若い人がカッコ良くて、稼げる、胸を張って選びたくなる。農業を「憧れの職業」にしていくため、まずは、完全週休2日制を実現して安定した職場環境を目指します。また、地域ぐるみで農業を盛り上げていくため3年前に設立した“南信州りんご大学院※”の取り組みを進め、全国からIターンやUターン就農者を集めて育成し、“稼げる農業”を広めていきたいと考えています。

※次世代のりんご農家育成を目的とし、就農希望者を対象にした農作業体験の実施、独立就農希望者に対するOJT研修の実施など、自社独自の制度を確立。



中平義則社長



1. 社員の作業を平準化・効率化して、年間総労働時間を短縮
2. 役員とのコミュニケーションを定例化し、機動的に業務を改善

経営概要

- ＜所在地＞ 長野県北佐久郡御代田町馬瀬口94-4
- ＜代表者＞ 代表取締役社長 山本 裕之
- ＜設立＞ 1989年10月 北佐久園芸株式会社として
- ＜売上高＞ 429百万円 (2018年)
- ＜社員数＞ 正社員10名、パート社員16名
- ＜事業概要＞ 農産物の生産・販売
- ＜作 目＞ 露地野菜(レタス、サニーレタス、グリーンリーフ、ロメインレタス、パクチー、はくさい、ほうれんそう、栗) 30ha
- ＜特 徴＞

2002年に高原野菜の販売会社を経営する父から、直営農場での野菜生産本格化を託されたことが山本裕之社長の就農するきっかけでした。山本社長は本格的な農業は未経験だったものの、農場の規模を年々拡大し、2015年にはハンバーガーチェーン・モスフードサービスと共同出資で(株)モスファーム信州を設立するなど、事業拡大を続けており、現在、平均年齢28歳という若い農業人が集まっています。

「農業の良さ、農業でしか得られない会社の魅力を発信していきたいです。」と山本社長。こうした積極的な姿勢が若い就農者を惹きつける要因のひとつとなっています。

「農業界のトップレベルを目指した労働条件を提示したいです。」と山本社長は話しています。

5年前に農業以外の学部的大学生を新卒採用したことがきっかけとなり、一般的な大学生から見て会社の労働条件はどのように見えるのかについて考えるようになりました。また、せっかく入社した社員に定着してほしいと強く感じ、労働条件の改善を行うことにしました。

まずは**原則として時間外労働を行わない**ようにすること、**農繁期の月間所定休日を5日から7日に増やす**ことに取り組んだことから、過去5年間の退職者はおらず、採用した社員はアジアGAP取得の責任者や、まかない農園の企画運営者として活躍するなどの成果につながっています。

時間外労働を行わないための取組みとして、集中的に発生する作業を特定し、**社員を増やして**業務の平準化を図り、コスト増には**農産物の販売価格を上げる**などの努力を重ねました。



＜農場長ミーティングの様子＞

適切な人員配置を決めて作業負担のばらつきをなくします。

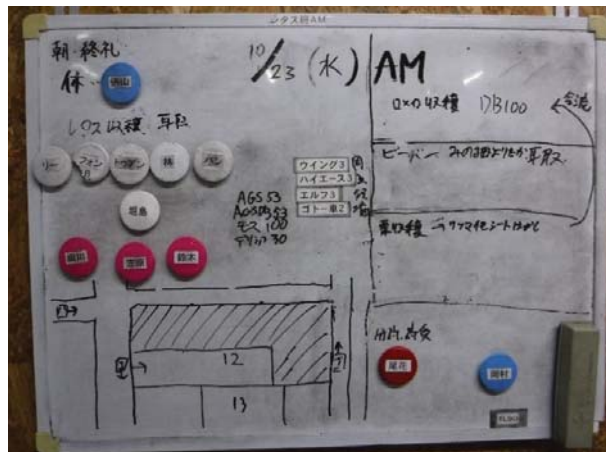
終業時刻（農繁期17時30分、農閑期17時）の厳守を実現するため、農場長ミーティングを毎週行い、農場ごとの見込作業量に応じた人員配置を行うことで作業負担のばらつきをなくすようにしました。

また、毎日の朝礼や午後ミーティングでも当日の作業量に応じて人員配置の調整を行い、終礼で作業実績を報告し、未達の作業については翌日の作業とするなど**進捗管理を徹底することで作業の効率化**を図っています。

これらの取組みにより、5年前に比べて農繁期の月間の総労働時間を300時間から220時間へ30%弱の短縮に成功しました。作物の特性から早朝勤務が発生する6月を除けば、時間外労働はほぼゼロになっています。

また、**年間の所定休日90日のほか、農閑期にあたる年末年始には3週間の長期休暇**があります。

この期間は全員が仕事を休み、好きなことをして過ごすことができるため、社員からの評判も良く、労働意欲の向上にもつながっています。



＜ヒトや機械の状況が見える化＞

人員配置や使用する車、農機具のほか、運転者やほ場での駐車位置などが一目でわかるように工夫されています。

毎日、社員が手書きで作成した日報に農場長と社長がコメントをして、SNS上にアップすることにより、全社員で共有しています。

「作業きつかった。」「昨日はお疲れ様でした。」というようなちょっとしたガス抜きであったり、「予備で種を購入したい」といった相談や改善提案のツールとして活用されています。改善提案があれば、翌朝の朝礼で農場長が発表して検討を始めるなど、社員の声を速やかに業務に反映させることで役員と社員のコミュニケーションが円滑になるだけでなく、業務改善にも役立っています。

また、月に1回15分の時間を設けて役員が社員と直接面談することを「ONEbyONE」と名付けて2016年から取り組んでいます。形式にも内容にもこだわらず自由に話してもらうため、雑談で終わるケースもあれば、社員が自ら資料を準備して業務上の提案をするケースもあります。

「こういった取り組みは、仕組みとして決まっていることが大切です。」と山本社長が話すとおり、定例化されたコミュニケーションが社員の意欲向上に寄与しています。

本日の業務	場所	業務	同行者
8:00-11:00	平野①②③	シタ定植 エコト44株	林、福島、渡辺、山本
11:20-12:00	ハウス	苗多量	山本
13:00-14:30	平野④	シタ定植 エコト15株	福島、渡辺、山本
15:00-16:45	三角、大子、小は、東、西の3田、大田	土手石拾い	山本

農場業務指導内容	
農場長より	総農場長より
よくできたこと	改善が必要なこと
定植 2日分完了しました。土手石拾い もたいたい進みました。OK	特にありません。V
農場長より	総農場長より
すみません 何かとうごまいています	

相談 / 提案
種栗 予備で定植出来るようにポットに不慮たいので 50個ポット購入したいです。 申込書に 上げます。 了解です!

<ある日の日報>

作業報告だけでなく「相談／提案」欄を設けることで、コミュニケーションや業務改善のツールとなっている。



さらに魅力的な 環境に向けた取り組み

農業でしか得られない魅力の発信を通じた人材の確保

「自然豊かな土地で暮らしたい」「農・食に関わりたい」など、農業の良さ、農業でしか得られない魅力を発信したいと考えていたところ、週2日5時間半の勤務を希望する広報経験者が見つかり、広報専任者として採用しました。自社サイトのブログを定期的(年間100本)に発信するほか、スタッフ紹介のページなどを充実させるなどした結果、正社員採用だけでなく、季節雇用者の採用にも大いに効果があり、夏季のアルバイトを募集すれば定員がすぐに埋まってしまうほどになりました。

ホームページやブログによる発信は、人材の確保に大きな効果があると山本社長は実感しています。



2020年スタート!
0件のコメント / 2020年1月14日
新年あけましておめでとうございます...



2019年末 餅つき大会
0件のコメント / 2019年12月24日
早いもので2019年最終出勤日となりました...



2019ブログ人気記事ベスト10
0件のコメント / 2019年12月19日
2019年も大勢のみなさまにページアーツのブログをご...



青空市場〜焼き栗まだあります!
0件のコメント / 2019年12月19日
本日も大勢のお客様にお越しいただきまして誠にありが...



「本日12月19日(木)最終日!!」
青空市場〜お買い得セール!
0件のコメント / 2019年12月19日
おかげさまで大好評のうちに最終日を迎えました青空市...



12月14日 銀座すずらん通りにて焼き栗を販売致しました!
0件のコメント / 2019年12月16日
12月14日(土)銀座すずらん通りで開催された商店...

<充実したブログ>

役員と社員の円滑なコミュニケーションが伝わります。

ある社員の日

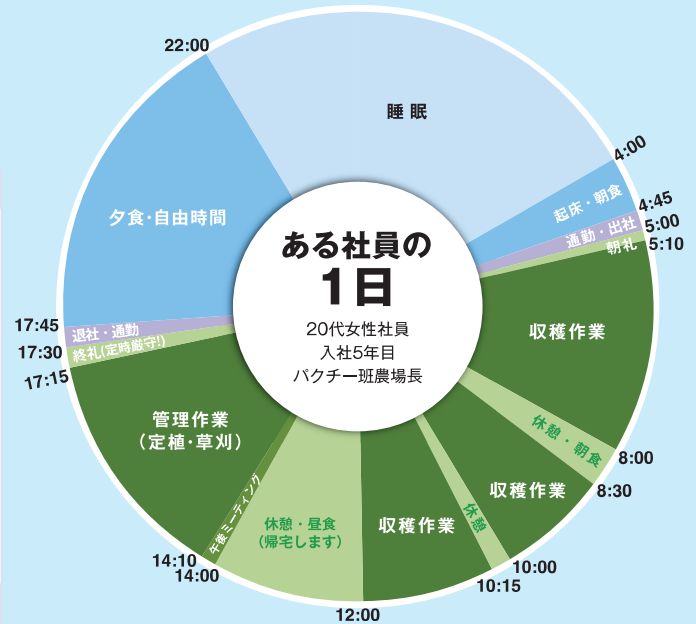


＜社員Data＞
 ・20代女性社員
 ・入社5年目
 ・パクチー班農場長

＜ひとこと＞

収穫作業が時間内に終わらないときでも、ほ場作業を切り上げて、終礼で翌日の作業の段取りをして退社します。

17時30分（農閑期は17時）に必ず終業すると決まっているので、体力的にも精神的にも負担を感じませんし、プライベートの時間も大切にすることができています。



主な労務関係 DATA

〔就業規則〕

- 勤務時間
 - （4月21日～10月20日 農繁期）
5時～17時30分（休憩時間180分）
 - （10月21日～4月20日 農閑期）
8時～17時（休憩時間90分）
- 休日
 - 所定休日：年間90日
（年間72日以上とし、勤務表により個別に定める）
- 割増賃金：なし
- 三六協定：なし



NEXT STEP

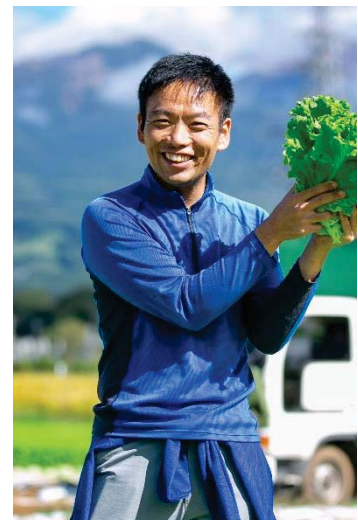
今後取り組みたいこと

○ 幹部社員の育成

農場を管理できるだけでなく、人材をマネジメントできる社員を育成し、農場長、幹部社員へステップアップしていくキャリアパスが必要だと実感しています。社員視点から会社を良くしていくことで社員自身も成長し、それに見合う待遇ができる環境づくりと社員の意識転換にチャレンジしていきたいです。

○ 農閑期を活用し、新商品の開発

社員が有するノウハウを活用してGAP指導事業の展開に向けて取り組んでいきたいと思っています。また、農閑期である冬期間の労働力を活用するため、栗の栽培面積を増加させて加工品を作りたいと考えています。



山本裕之社長



1. 冬季の機械改良で、生産性の向上と時間外労働の削減を実現
2. Global GAPの導入により、作業効率が向上
3. 冬季の仕事創出で、雇用を安定化

経営概要

＜所在地＞ 北海道中川郡本別町弥生町27-1

＜代表者＞ 代表取締役社長 前田 茂雄

＜設立＞ 1951年5月

＜売上高＞ 160百万円(2019年)

＜社員数＞ 正産員3名、パート社員4名

＜事業概要＞ 農産物の生産・加工・販売

＜作 目＞ 麦類作(小麦、ビート、トウモロコシ、ヒマワリ) 120ha、加工場200㎡

＜特 徴＞ 約120年前に岡山県から入植した前田金四郎氏から始まり、2代目の美次氏が「前田農産食品」を興し、でんぷん工場を創業、3代目の芳雄氏は主に「農産」分野での規模拡大をし、現社長である4代目の茂雄氏は「食品」にも力を入れています。

前田社長が目指すのは、「自分らしい」「ストーリー性のある農業」です。通年雇用を実現するため、冬場の作業をどうしようかと考えていたときに、ポップコーンの商品化を思いつきました。その後、ポップコーン用のトウモロコシの栽培を開始し、研究を重ねて無事自社加工での商品化に成功しました。

今後地域の農業の担い手として、規模拡大していくことを見据え、Global GAPの導入による社内の労働環境整備と、食用ヒマワリの種の加工による冬場の仕事の創出にも取り組んでいます。



毎年4月から11月の仕事内容はほぼ同じですが、12月から3月は“図画工作の時間”と呼んでいて、毎年違うことに取り組んでいます。北海道の畑作では、冬場の農作業がないことが問題でした。このため**冬季は例年、農機具や選別ラインの改良等**を行っています。同じ機械を作ることはないので、自分たちに必要なものを工夫してアレンジしています。

この毎冬の積み重ねにより、農作業の労働生産性が向上し、2018年では、休日は100日（所定休日83日及び有給休暇の合計）、時間外労働は農繁期（7月末から8月末）のみと働きやすい環境を実現しました。

来年からはパン用のヒマワリの種の作付けを開始するので、今冬は種を選別する機械のラインの設置を進めていきます。



＜農機を改良している様子＞
来年に向けヒマワリ選別ラインを工作中。

Global GAPの認証取得のために、農機具や農薬、工具類などの物品の管理や、日々の作業管理などを整備しました。「GAPのいいところは、日頃流れ作業でやっていることを、何のためにやっているのか社員が意識することです。また、同じ“危ない”という表現でも、具体的な程度や内容を共有できるようになることです。**生産管理工程の見える化、ルール化、共有化**の結果として、働きやすい環境を整えることができ、社員の作業効率が向上します。現場を変えるには、GAPの取組みが必要です。」と前田社長は話しています。

この取り組みは、匠の技頼みではないので、誰でも実践でき、一定レベル以上の管理ができるようになり、事業としての継続性が高まります。GAPの申請に毎年40万円ほど掛かりますが、**毎年認証の更新をすることで生産工程などの再確認**にもなります。

また、ポップコーン製造工場は北海道HACCPを取得しており、原料生産から食品提供に至る一連の工程を見える化するためにも重要な取り組みだと考えています。



月毎に棚を整理することで、農薬の使用量把握や補充が効率化。



＜ポップコーン製造工場＞