



1. 農業部門にも割増賃金制を導入して、社員のやる気向上
2. SNSやアプリを活用して、業務改善をスピードアップ
3. 受発注のシステム化で、業務の効率化と顧客満足度向上を両立

経営概要

＜所在地＞ 京都府京都市伏見区横大路下三栖里ノ内30
＜代表者＞ 代表取締役 山田 敏之
＜設立＞ 2002年5月 有限会社竹田の子守唄として設立、その後名称変更

＜売上高＞ 1,150百万円(2019年)
＜社員数＞ 正社員56名、パート社員82名
＜事業概要＞ 農産物の生産・加工・販売

＜作目＞ 露地野菜(九条ねぎ) 25ha、工場2ヶ所

＜特徴＞ 農家の二男として生まれた山田敏之社長は、アパレル業界でのサラリーマン生活を経て、1995年に32歳で実家に戻って就農しました。「どうせやるなら年商1億円を目指す」と決め、それまでの多品目栽培を「九条ねぎ」の生産に絞りました。さらにねぎのカット加工・販売を始め、2002年には有限会社竹田の子守唄を設立(2007年に現在の社名に変更)しました。

「食の安全」へのこだわりを持ち、京都府内の産地リレーにより安定出荷を実現し、年間を通じた生産から加工まで一貫して自社で取り組んでいます。

現在では、グループ会社に国産ねぎを専門に扱う「こと日本(株)」、京野菜の冷凍加工を行う「こと京野菜(株)」、京都・美山町で米を生産する「こと美山(株)」があり、「ことグループ」としての強みを活かした経営に取り組んでいます。





魅力

1

農業部門にも割増賃金制を導入して、社員のやる気向上

割増賃金

2019年12月に就業規則を改訂し、**農業部門にも割増賃金制を導入**しました。

2010年に加工部門を設けた後も、農業部門は農業手当(固定残業手当制)を支給しており、その他の部門は割増賃金制と分けてきました。

しかし、会社が成長するにつれて農業部門の割合が低下し、**他部門で働く社員との公平性**の観点からも、農業部門だけ別の取扱いをするのが実態と合わなくなってきました。また、**農業部門の社員のモチベーションアップ**のために、社会保険労務士と相談して、今の割増賃金制の一本化の形を整えることができました。



<ほ場で作業している社員の様子>



魅力

2

SNSやアプリを活用して、業務改善をスピードアップ

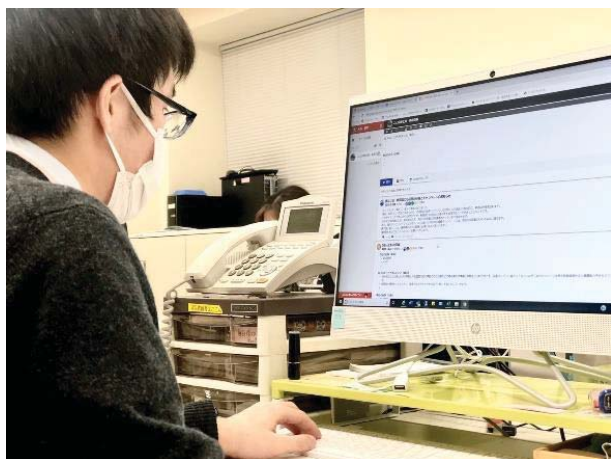
労働時間

紙で作成した日報をメールで共有していましたが、メールの見逃しがおきるなど対応に時間が掛かっていました。また、勤怠管理をタイムカードで管理していた頃は、ほ場で業務を行う生産部門の社員も一度会社にタイムカードを押すためだけに出勤するなど、移動時間が無駄となっていました。そのため、日常の業務連絡に「ChatWork(チャットワーク)」、簡易的な連絡はLINEのグループ機能を使い、日報は「gamba!(ガンバ)」、勤怠管理には「TouchOnTime(タッチオンタイム)」

といった**SNSやアプリを用途に合わせて活用し、業務改善に取り組みました。**

SNSやアプリを活用した情報共有により、社内業務の進捗状況を社員同士で共有できるだけでなく、出先にいる役員に業務指示を確認できるなど、行動にタイムラグがなくなりました。

また、写真も併せて共有できることから、関係者が現場の状況を素早く把握できるようになり、業務改善速度が上がりました。



<日報「gamba!(ガンバ)」を入力している様子>

毎日150件くらい注文が入りますが、以前は電話とFAXで受注していました。事業開始当初より、顧客からの発注忘れが多く、お互いのビジネスチャンスを逸失している場合もあることから、電話での細かな対応を重視してきました。

電話での注文は特に聞き間違いが起きたり、販売量や納入時期に関する調整などイレギュラーな対応もあり、規模拡大するにつれて、業務効率化の必要性が高まってきました。

そこで、「最先端のテクノロジーできめ細かな顧客サービスを復活させたい」という思いから、**自社開発した発注管理システム「KOS（ことねぎオーダーシステム）」**を2019年5月に導入しました。

顧客は表示される過去のデータを解析した予想数量をパソコンやスマートフォン上で確認・修正して発注でき、こと京都ではそのデータを使って発

送準備を進められます。

受発注等のシステム化で社員の業務が効率化されたため、電話対応による顧客サービスの質を向上させることができ、その結果、顧客満足度が上がり、顧客からのロコミで新たな商機につながるなど、経営にもプラスの効果が出ています。

個店～数十店舗の飲食チェーン店にオススメ

- ✓発注作業の軽減
- ✓発注忘れの防止
- ✓発注数量間違いの防止



口持ちが短い「葱」だからこそ、データ解析で必要量を自動計算し、店舗へお届け。



<受発注システムのイメージ>

さらに魅力的な環境に向けた取り組み

キャリアアップ制度

自己研鑽に対して補助しており、社内で担当している業務との関連度合いに応じて、全額補助、半分補助、3分の1補助と補助率を変えており、仕事に関係ない習い事でも個人の能力向上の一環として補助を受けることができます。



<九条ネギの収穫作業の様子>

キャリアアップ制度を活用して活力を得ている。

独立支援研修生制度

2013年から「独立支援研修生制度」を設け、新規就農・農業で独立したい若手を全国から募っています。京野菜・九条ねぎの伝統を守っていく担い手、京都府外でも活躍できる人財を育成しています。独立後生産した一定品質を満たした九条ねぎを全量買い上げるなど農地、機械、肥料、販路について多くのサポートをしています。



<独立支援研修生制度の仲間>

ある社員の日



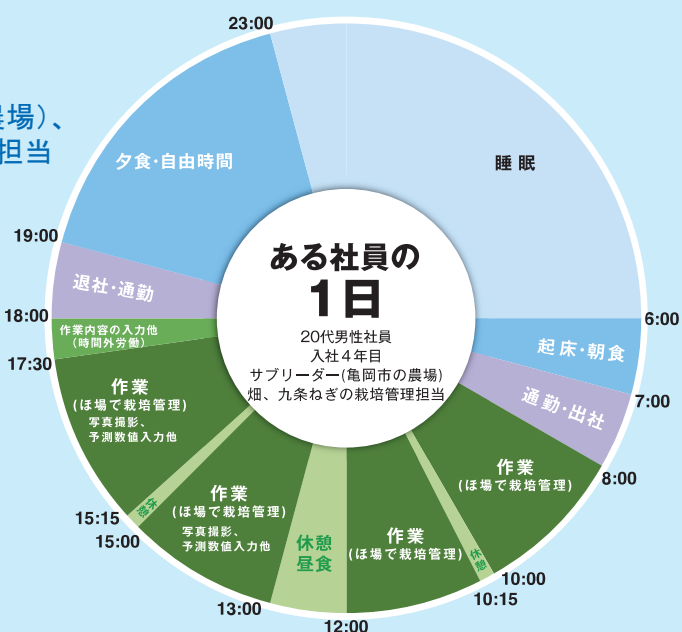
<社員Data>

- 20代男性社員
- 入社4年目
- サブリーダー(亀岡市の農場)、畑、九条ねぎの栽培管理担当

<ひとこと>

地元出身で農業に興味があり入社しました。20代の社員も多く、フレンドリーに話ができる職場環境と、生産から加工・販売まで自分の目で確かめられるところに魅力を感じています。また、「ねぎは嘘をつかない」ので、その生産過程を見られるのがとても楽しいです。

2019年夏から、それまでの京都市内のほ場から異動し、亀岡市内の農場を部下2人とともに任されました。部下の労働環境を向上させるためには、時間外労働を削減することも大事だと考えており、情報共有の方法などを工夫をしています。



主な労務関係 DATA

〔就業規則〕

- 勤務時間
8時～17時30分(休憩90分)
- 休日
所定休日:107日
(4週9休もしくは週休2日)
会社の休日は、暦日28日の月は最低8日、それ以外の月は最低9日のシフト制。
- 割増賃金:あり
時間外125%、休日135%
- 三六協定:あり



今後取り組みたいこと

○ 社員農家制度の導入

自社から独立就農したねぎ農家の生産成績が、社内にとりより良くなっていることに気づいたことがきっかけで、分業制を一部でやめました。「自分で種を蒔いて、育て、収穫して喜んでもらう。」「そもそも農業は楽しい。」と原点回帰できる制度(社員農家制度を作り、3年目以上の有志の社員に2haのねぎ畑を割り当て、社員農家組合からサポートを得ながら生産できる仕組み)を導入していきます。



山田敏之社長