

北海道農業の未来を拓く広報誌

HAL だより

Hokkaido Agricultural Laboratory
for Business Development



平成30年度
HAL認証農産物協議会全道研修会・
HAL認証農産物協議会総会

The fellowship

農業経営モデル紹介

株式会社けんぶちVIVAマルシェ 代表取締役 高橋朋一氏



<http://www.hal.or.jp>

平成30年度

HAL認証農産物協議会全道研修会 HAL認証農産物協議会総会

2019年1月31日(木)、
ニューオータニイン札幌において
HAL認証農産物協議会全道研
修会およびHAL認証農産物協
議会総会が開催されました。

HAL認証農産物協議会総会
に先立ち、HAL財団磯田憲二理
事長は、「北海道の歴史や風土、
文化を後世に伝えるために制作
された『北加伊道(ほっかいどう)
カルタ』には、農業に関する札が多
数あり、それだけ農業が北海道に
とっての基幹であることを表して
いる。希望を持って農業を語れる
ような努力を皆さまと一緒に重ね
ていきたい」と挨拶。また、HAL
認証協議会東條会長からは「天
候不順であっても排水対策や防
除体系を見直し、積極的な土づく
りなど肥培管理に経験を活かし

ていこう」と挨拶があり、自然災
害などのリスクに負けない基幹産
業としての農業に取り組んでいく
意気込みが語られました。

総会では、平成30年度事業な
らびに自主活動事業報告と、その
決算報告として、台風や胆振東
部地震の影響で活動に制限があっ
た中、U36部会での戦略MG研
修会やイオンモール札幌平岡店で
販促活動を実施したことなどが
報告され、新年度活動として、平
成30年度では実施できなかったチ
アーズクラブ収穫体験食育活動や
販売先担当交流会などを実施し
ていくことが協議されました。

総会に引き続き行われた全道
研修会では、HAL流通開発部か
らの事業報告として、青果物なら
びに穀類の販売取扱実績について



平成30年度 HAL認証農産物協議会 国内および国外視察研修会

活動報告

2018年6月に10名のHAL認証農産物協議会員が参加し、極東ロシアのウラジオストクならびにユジノサハリンスクを訪問しました。ウラジオストクではウスリースク農業試験場を訪問し、稲の育種試験や麦・大豆の圃場試験の様子を、ユジノサハリンスクでは国営農場でのハウス栽培や玉ねぎ栽培試験の様子を視察しました。また、大型スーパーや地方の小規模スーパーなどの小売店の状況も視察し、極東ロシアでの青果販売の実際について情報交換をしました。

2019年1月には山陽地方の視察を実施し、これには11名の協議会員が参加しました。広島県では広島コープCSネットにて販売の状況やこんにやく加工についての情報提供をいただき、岡山県ではもち麦栽培を手掛ける株式会社ライスクロップを訪問。実際に精麦している様子や貯蔵の状況について紹介いただきました。最終日には姫路市にて、HAL認証農産物を使っていたいでいる東亜食品工業株式会社を訪問し、商品製造の状況について説明いただきました。



ネット詰められ保管されている馬鈴薯やビート。馬鈴薯はキロ50円程度で取引される



精麦の様子。消費者のニーズに合わせて小袋にパッキングし出荷をしている

各担当から報告が行われました。また、新たな取り組みとして、一部商品へのG G N (Global GAP Number) 取り付けや、大型プラスチックコンテナのテスト導入など、環境配慮やコスト削減に関する活動が紹介されました。さらに、財団が取り組む農産物トレーサビリティ確保のために、栽培履歴などの必要書類を適時提出することなどの基本的なルールについて、再確認が呼びか

けられました。続いて行われた記念講演では、北海道農業共済組合連合会より講師をお招きし「収入保険制度の概要」について講演をいただいたほか、北海道銀行よりHAL財団と協力して取り組む新しい金融制度についての紹介が行われました。





農業分野における 障がい者就労セミナー

パネルディスカッション 概要

※「農業分野における障がい者就労セミナー」は、「農福連携促進事業委託業務」受託コンソーシアム(HAL財団、北のめぐみ愛食フェア実行連絡会)が北海道より業務を受託し、農業に取り組む障がい福祉サービス事業者の方々が継続的に農業に取り組むに当たっての課題解決、ならびに技術向上を目的に実施したものです。2018年11月8日(木)、旭川市国際会議場で開催されました。基調講演は「HALだより」vol.53に掲載されています。

コーディネーター 大泉 浩一 北海道社会福祉協議会 マッチング事業コーディネーター

パネリスト 鈴木 緑 京丸園株式会社 総務取締役

勝山 孝恵 株式会社ドーム ばすてるグループ 統括管理者・施設長

大泉…私は北海道庁のの仕事の中で、障がい者支援施設支援のジャンルのコーディネーターとしております。企業・団体の方々のやってほしいことと、福祉事業所に行けることをマッチングして、そこで新しい仕事を作っていく、という仕事です。今日は、先ほど基調講演と活動報告をいただきました鈴木さんと勝山さんと共に、農業と福祉をテーマに話を進めて参りたいと思います。まず最初に、お二人の講演への質問にお答えしていきます。

質問1

障がい者の雇用は、最初は抵抗あると思う。最初の一人を雇用するに当たってのエピソードを教えてください。

鈴木…雇用は主人(社長)の独断でした。20年近く前、障がい者雇用とか障がい理解という言葉や考え方はまだ一般的ではなくて、特別支援学校という存在すら私たちはあまりわかりませんでした。特別支援学校の先生が来て説明してくれたとき、障がい特性を説明するのではなく、「これが苦手ですが得意です」といった説明ぐらいたったことが逆に良く、受け入れるハードルが下がった印象があります。「この子はこういう障がいがあるが、こちらが引いてしまっていた」と思

す。

その後、声をかけていただいたのが、精神障がいの方が多く就労移行施設の方からの相談でした。1人なら受け入れるつもりでしたが、3人まとめてという依頼でした。「1人だとプレッシャーに弱いので3人で2人分の扱いと考えるとほしい、誰かが途中で休んでも、当てるにしていた仕事が終わらない」ということがない」という説明を受けて引き受けました。

勝山…(初めての農作業は)働き盛りの20代と19歳の子で行きました。いきなり賃金を決めて請け負うのは、私の中のハードルも高かったので「とりあえずこの子たちの作業能力を見て欲しい」とお願いをしました。2週間程度、体験実習という形で報酬はもらわず、作業内容や様子、能力を見定めていただき、翌月から施設外就労として契約させていただきました。

質問2

農福連携では、施設外就労は朝が早いことと、現場までの足がないという課題がよく上げられます。何か対応をされていますか？

勝山…間に入ってください旭川市農政部の方が、障がい者就労に関するいろいろな制度を障害福祉課に問い合わせる事前

に勉強し、朝が早いと難しいことや、福祉事業所の営業時間に合わせて施設外就労が始まることなどを、前もって伝えてくれています。それによって、急に体調が悪くなったときの休憩場所や、作業者専用のトイレなども準備していただいています。

田植え時期に飛び込みで話をいただいたときは、早く起きられる施設利用者の方をお願いをして、営業時間内の9時から16時までで引き受けました。花き農家では、9時半から10時と幅を持たせてもらい、午前2時間、午後2時間という形で仕事をさせていただいております。

移動については、施設の車を職員が運転して、一緒に農家まで行っています。

大泉…お互いの環境を話し合いながら丁寧に理解していった、その中でどういうことができるのかを探っていく必要があるのだと思います。

農業のはじめ方と福祉支援事業所

大泉…福祉事業者や障がい者が農業というジャンルで働くこうとすると、どんな形があるのかをまとめたいと思います。

仕事として農業に取り組む場合、一個人として起農するのであれば、営農計画を作り、市町村の農業委員会の管理の下で農地を入手するなど、要件を整える必

要があります。雇われるという考えであれば、個人農家や農業法人に就職をするという形があります。

次に障がいのある方の就労についてですが、直ぐに就職できない場合、訓練をして就職に結びつけていこうとする福祉サービスとして就労支援事業所があります。これには大きく二つ、就労継続支援A型とB型という形態があります。基本的な考え方としては、A型は雇用契約を結んで、原則は最低賃金以上の賃金で仕事をしていく形となります。B型については雇用契約ではなく、その事業所に所属して仕事をしていくという形になります。

就労支援事業所で農業に関わる場合、一つは就労支援事業所自らが農地を借りたり取得したりして農業をやっていくという形があります。もう一つは、先ほどから施設外就労という言葉が出ていますが、就労支援事業所がJAや農業者と契約をして、事業所の外に出て行って農業を行うという形があります。

認識の違いと理解

大泉…農福について改めてお互いの状況を考えてみると、まず、福祉事業者は農業のことがわからない、農業者は福祉事業のことがわからない、という問題があります。農業者は、障がいのことがわからないので「現場でケガをさせてしまうので

は」「メンタルダウンさせてしまうのでは」といった不安を持つと思います。福祉事業者側は、農業技術のことがわからなかったり、朝が早かったり、長時間労働だったりといった実際の現場の知識がないということがあります。お互いに考え方にズレがあることが前提となりますが、鈴木さんの場合、このズレをどのように理解して農福連携を進めてきたのでしょうか？

鈴木…改めて考えてみると確かにそうです。私たちは日々農業者で、障がいがある方は農業はできないとずっと思っていました。特別支援学校の実習のときは、パートナーも一緒に作業をしていたのですが、最初、障がいの男の子がはじめられるのではないかと不安でした。しかし実際やってみると、逆に彼が歩けるように通路を確保してくれたり、足元が滑らないように掃除をしてくれたり、ドアを開けて待っていてくれたりと、働きやすくなる工夫をたくさんしてくれました。

これは私たちが想像していなかったことで、寧ろこれまで掃除などお願いしてやってもらっていたことが、彼が来たことで自立的にやってもらえるようになったのです。彼が来ることで農園の雰囲気が変わり、農園が変わるということを実感しました。最初はまず、働きたいと思ってくる人を受け入れることが大切なのかなと思います。

大泉…地域の中で先進的に取り組まれています。周りの農家からマイナスの興味関心を持たれることはありませんか？

鈴木…京丸園は住宅地にあり、近隣農家は少ないのですが、住民の方からは見られているという感じがありました。先生たちの指導もあり、通ってくれる子たちはしっかりと挨拶をしてくれるので、友好的にみていくことができました。

ある時、楽しいときに大声で歌ったりしてしまったり、下校中の小学生を驚かせてしまったことがありました。親御さんに謝りに行ったのですが、「障がいがあっても一生懸命に働いている姿をいつも見ているので辞めさせないであげて下さい」と言っていたことが凄く嬉しかったです。このようなこともあって、逆に近隣の農業者からは良いことをやっていると感じられるようになり、どうすればできるようになるのかを段々と聞いてもらえるようにもなりました。

大泉…福祉事業者側からは、相互理解をどう思いますか？

勝山…いじめや色眼鏡で見られるのが福祉関係の現状でして、鈴木さんのお話は嬉しく思います。(ドームファクトリーを設置するときに)市役所の方から近隣の方々の同意書を取って下さいと言われてきました。農村地帯なので隣の隣とかは凄く

離れていますし、送迎も車なので利用者が敷地外に出ることはないのですが、どうして同意書が必要なのかとも思いましたが、折角立ち上げた事業所が近隣の住民の反対によつて取り潰されたことも実際にあると説明を受けましたので、一人ずつ同意書を取ることにいたしました。その際、地域の農業者である谷口農場の社長さんが地域の方々に声をかけてくださって、16世帯27名の方に署名をいただいで事業を立ち上げることができました。この場所を選んでよかつたと思っています。

互いが知り合う場づくり

大泉.. 農福連携は、農業者と福祉事業者とでは見え方があって、障がい者や労働力として考えたときに、最初に思いつかぶのは(パートなどで)雇用しなければいけないのではないかと。ということだと思えます。次に、福祉事業所の職員が農場まで付いてきてくれて農作業を手伝ってくれる形、最後に、軽作業などを福祉事業所にお願ひするという順番になるのではないかと思えます。

一方、福祉事業者側からは、自分たちの生産活動の一つとして農業をやることを最初に考えるのではないかと思えます。次に、自分たちの施設に戻つてできる仕事を近隣の農業者から、段ボールを折る

仕事だとかを受託できないかを考えると思えます。その次に、施設外就労ということで労賃をもらい職員が農場に付いていって農作業を行うこと。最後に、うまくいけば雇用してほしいと思つていて思っています。

このように、考える順番、互いの見え方に違いがあるのであれば、マッチングの機会や相互に知り合う場をつくるのが大切になってきます。勝山さんの花き農家との取り組みは旭川市からの紹介という点でしたが、場づくりという点ではどうでしたか？

勝山.. 旭川市からは、「市発信のモデルケースとして今年度やってみよう」という触れ込みでした。私たちは実施者でもあるのですが、ほかの施設外就労に結び付ける橋渡しになるような役割もあるのかなと思つていました。今回連携した花き農家さんは、農家仲間に対しSNSなどで作業の様子を『助かっている』というコメントと共に週に2、3回アップしています。それに対して、他の農家さんから「やってみよう」と興味を持ってくれているコメントがあり、同じ花き農家であれば、自分の所で練習してもらつて他の農家に行つてくれてもいいと言つてもらつています。

しかし、福祉事業者側には制度的なハードルがあるのも事実で、1、2名レベルの派遣に対しても職員がそれぞれに必要ですが、事業所に残る職員も必要で

す。そういった制度的な課題に対しての問いかけについても、モデルケースの役割として自社だけで終わらないように、いろいろな考え方や意識の変え方も提案できればと思います。

大泉.. 地域との関わり、行政機関との関わりに関しては、ユニバーサル農業研究会のお話を伺いましたが。

鈴木.. もともと浜松市では、障がい者就労の難しさを抱えている特別支援学校の先生と福祉の人たち、親御さんの会が頻繁に会合を持っていたそうです。その中にたまたま京丸園が参加させてもらう機会があり、企業には就職できないけど働ける子がいるという話を聞かせてもらっていました。そんな中、2004年に日本園芸福祉利用協会が浜松で全国大会を開催する機会があり、そのシンポジウムに、障がい者雇用でアイビーを栽培し黒字経営しているオランダの会社があるので呼ぼうということになり、その時のメンバーが浜松ユニバーサル農業研究会の核となりました。その後、呼び掛けに農業者が応じてくれたり、浜松市の農林水産政策の担い手育成の項目に、ユニバーサル農業が入るぐらい、市としても力の入つた事業になっていきました。研究会の中には社労士や機械メーカーなどいろいろな人が入り、自分の切り口では何ができるのかをテーマに活動をしています。

先ほど紹介したように、最初は特別支援学校の実習先として農家が良いという話から始まり、受入件数も増えた。けどジョブコーチにお金が出ないと続かない。じゃあ次に何かできるかというところで施設外就労の先を探してみたり、外に出られない子のために出向いた先の農家のミカンを使ってギフトを作つて施設の差別化にはどうだろうかとか、また浜松には高次脳機能障害の就労支援機関が1か所あり、作業療法の観点から農作業をすることでのリハビリ効果を検討するモデルを始めてみたりなど、障がいを持った人たちの農業参入のハードルをどうやって下げるのかという観点で、毎年何かしら新しい取り組みを行っています。研究会では毎年シンポジウムをやらせていただいでいて、そこで成功事例や失敗事例を消化して来年はどうやっていくのかを話しています。その中で浜松では特例子会社が立ち上がつてきて、その事例が盛り上がり、現在は8件の農家が特例子会社の事業に参加しています。半数以上は協力をお願いしてのスタートでしたが、今ではお試して始めた農家からも「年間の仕事を作るのでずっと来てほしい」と人手として期待されていて、新しい農家からも問い合わせが来るようになっていきます。



特例子会社の契約の実例

大泉.. 大手の会社が、法定雇用率を守るために「特例子会社をつくって皆さんの仕事を手伝う」という形ですが、実際には特例子会社とどういった契約をして、支払いが発生しているのでしょうか？

鈴木.. 京丸園では、チンゲン菜を一本切っ

て何円、一本植えて何円、バックして何円という形で、歩合制です。そういった試算ができない農家も多く、時給からスタートするところもありますが、その作業が何円なのかを知るのとはとても大事です。単価を知るとある意味、農業経営を思い起こすことになります。農業をやっているのかそうではないのか、経営主の時給すらわからないという農業経営だと、この先本当に儲かる農業経営をやつていけないといけないときにどこかで無理がきます。そういったときにこの作業委託が凄く有効で、ミニトマトの収穫では、収穫したら一カゴ何円という形で契約しているところもあります。最初は、時間給で考えていても段々と歩合制の方がいいのではないかとつてきて、そうすると特例子会社の方も歩合制のために皆の能力をあげようとして、障がい者といえども能力は上がってくるので、お互いが努力し合うという関係性が生まれてきたのかなと思います。

大泉.. 出来高制の考えを入れていくと、誰がやってもよいという考え方が取り入れられてよいのではないかと思います。

勝山.. お互いに初めてだったので、2週間の体験実習を見てもらつて、時給というより人工という計算で出してもらいました。それでも2か月ぐらいうると、パートと同じぐらい働いてくれていると

いう言葉をいただき、それでは来年は（工賃アップを）期待していますという感じで話をさせていただいています。ただ、季節の変わり目だったり慣れない仕事の緊張感で体調が悪くなることもある中で作業をさせてもらっているのが、初めは損をするかもしれませんが、後から交渉させていただく土台をつくるという意味で、今年度は勉強の場とさせていただいております。

大泉.. 農業者にとつては、どんな契約をしなければいけないのが事業を進めていく中で一番心配することだと思えます。それによつて一歩踏み出せないこともある、大きな課題なのではないかと感じます。

マッチングの実例

大泉.. マッチングの方法は、浜松ではどのように進んでいったのでしょうか？

鈴木.. マッチングを行うには人材が大事だと考え、ジョブコーチの研修を行ったりしました。しかし、ジョブコーチの給料がどこから出るのかの課題もあり、今となつてはいなくても何とかなるというか、逆にその人がいないとできないとするのも違うのではという思いもあります。マッチングをする人は、地域の農業と福祉の

両方を知っていないといけないので、高度な人材が必要です。それが仕事として成り立つのが理想ではありますが、ないものを作るよりも、目の前にいる農家に「仕事はありますか？」と訪ねて聞く方が現実的なのではないかと思えます。

需要と供給が整わないとうまくいかないのは世の常なので、マッチングをいくらやつても興味がない相手とはどうにもならない。なんとか就職させたいという福祉と、なんとか人の手当てをしたいという農家をどこかで結び付けるには、どこかで会うしかないのと、思いを発信しなければなりません。農業者の集まりの中では人が来ないという話題が常に出ますので、その時に紹介するか、そういった場に福祉の人にも来てもらうことがあつてもよいと思います。

大泉.. 北海道の中でもマッチング機関連の必要性やまとめ方の議論がいつもあり、でもなかなかお金が出てこないで専門機関はできないという感じです。個人が意識を持つてできることからやつていくことが重要で、それぞれのニーズを自分たちで表現していくことを積み重ねていかなければならないと思いました。

グループ発表

グループ1

J Aや役場で持っているような農業試験場のような場所に障がい者が実習に行き、そこに農家が見に行くことができれば理解が深まるという案が出た

大泉…福祉事業者側からすると、そういった試験所に入入りしていいのかという基本的なところからわからない。もし、活用させていただけるとあれば、積極的にやっていけるのではないかと思います。

グループ2

福祉事業所側が農業を始めようとした際に、農地がネックになることもある。農業委員会に問い合わせても新規では無理だと言われ、賃貸でも駄目だと言われた。

グループ3

農業者側からの視点では、冬場の雇用が難しいので通年雇用できない。ま

た、障がい者雇用に興味を持って始めようとしても、どこに相談すればいいかわからない。興味のある地域ではそれなりに進んでいるが、そうではないところはまったく進んでいないことが課題。道内では大変立派な農福連携を行っている事業者があり、そのレベルまでやらないとできないのではないかと勝手な思いから一歩踏み出せない面もある。

大泉…通年雇用については、今後どのように仕事を確保していくのが問題となつてきます。一部では、農産物の加工を冬場に行ったり、水耕栽培で周年栽培を行おうという動きが始まっていたり、議論が出てきている。できないことを念頭に置きつつもどうやったらできるようになるのか、知恵を絞って行かないといけないと思います。

まとめ・感想

鈴木…現状は、抱えていることが地域で異なっていたり、これという解決方法はないのですが、困っていることをどのように解決していくのかという視点で考える必要があります。ホクレンが製作した労働力確保の冊子が興味深く、パートに来てもらうためにはまず自分たちが変わる

という言葉が農業者側にしてはとても踏み込んだ言葉だと思いました。人が来ない理由は自分たちなんだとは思わず、仕事が見つからないからだと、遠いからだとか理由付けをするのですが、いくら遠くても魅力的な会社であれば来てくれると思います。京丸園も最初は人が来ず、障がい者の人たちが訪ねてきても断っていました。しかし、障がい者の人たちと

やつていくしかない決めて、どうしたらいいのかを考えたことが、京丸園が変わったきっかけでした。そういう意味では障がい者の人たちに変えてもらったと思っています。何か起きるのではないかと恐れるのではなく、まずやってみることが大切だと思います。今は経営理念が成長できませんでした。今という会社になると、以前は求人誌に出しても来なかったパートさんが集まるようになってきました。障がい者が来て、作業を分解して、誰もがわかるようにしたということは、中途半端にできる人が来て変わることは無かったと思います。

うことも、受け身だけではなく福祉側も動き出さないといけない。福祉の世界は段取り八分ともいわれているので、支援員もいただいた仕事を熟知し、どうしたら作業ができるようになるのか、工賃アップを望めるような作業内容にしていかなければならず、支援員の力量も試されていくと思います。

大泉…農業、福祉ともお互いの意識改革が必要です。鈴木さんのように、障がい者が仕事をできるようにすれば、高齢者や初心者もできる農業という捉え方もできると思います。また、地域の課題について自分たちが主体性を持って解決していくことが求められています。そのためには、行政の方々、農業者、福祉事業者、特別支援学校を含めた教育機関といった4つがうまく連携し、地域の課題の解決に取り組み必要があります。

これは1年や半年ではできないことだと思いますので、まずは知り合うきっかけとして、小さな作業委託を行う。そこから共に理解していき、冬であれば、農業者と福祉事業者で加工食品を一緒につくるということもあり得ると思います。お互いが理解できれば、次のステップとして施設外就労なり、さらには直接雇用の機会にもなっていくのではないのでしょうか。

The Fellowship



member's interview

Vol.51

※フェロウシップ(fellowship)とは、仲間である事、友情、協力などを意味する言葉。HAL財団では北海道農業に携わる方々とのフェロウシップを大切に、それぞれの経験や事例を共有・意見交換することで、北海道農業の発展に貢献したいと考えています。

農業経営モデル紹介

第13回HAL農業賞 チャレンジ賞

株式会社けんぶちVIVAマルシェ
(剣淵町)

代表取締役 高橋朋一氏



軽トラ販売でPRし受託生産
農福連携や観光で活気ある町づくり

「積極的な販売で農業経営を向上させよう」との狙いから、剣淵町の農業青年たちが集まり、軽トラックに農産物を積んで販売する「軽トラマルシェ」を2010年からスタート。白いシャツに黒いエプロンというスタイリッシュな服装、400種という多品種の生産・販売でメディアの注目を集めました。2017年、リーダーの高橋朋一氏が代表となり、株式会社けんぶちVIVAマルシェを設立。少量多品種生産から「オーダーのある作物を安定供給できる体制づくり」への移行を図ると共に、農福連携や農業体験など、地域全体の活性化を目指す事業に取り組んでいます。

営業職で達成感を経験 農業で「営業」を開始

私は農家の長男として一度は就農したものの、イヤになって家を飛び出したという経歴を持っています。札幌で営業職に就き、「動けば動いただけ成果が数字になる」という仕事の面白さにのめり込みました。条件のいい会社に転職して、すぐに全国NO.2の成績を上げたりもしました。

でも20代後半になると、売っただけの

仕事に物足りなさを感じ出し、1年のほとんどが出張という生活にも疲れてきました。一方で、実家に戻ったときに父と話をすることで、農業のメリットも見えてきた。後継者不足なのでライバルが減るし、投資対象であり資産となる農地も入手しやすくなる。家族と一緒に暮らせることも魅力。そこで30歳のとき、結婚を機に実家に戻って再就農しました。

けれど最初は赤字続きでした。夫婦2人で営農しているところに息子夫婦が加わると、生活コストがかかる。うちの場合は純利益で300万円以上の増収が必要でした。農地を借りて耕作面積を増やしたのですが、利益は増え

ず、3年目にはJAから警告を受けてしまう経営状況に。精神的にも非常に追い詰められました。そこで改めて自分に何ができるかを見つめ直したら、やっぱり営業だな、と。外に向かつて働きかける、売る、ということが自分の得意とするところでした。そこで2010年、JA青年部の剣淵支部長になったときに、仲間とともに軽トラでの出店を企画しました。

青年集団がオシャレに販売 メディアの注目を集める

軽トラ出店は手間が増えるので、最初は反対する人も多い状態でした。け

れど口説き落として参加してもらった初回、物量が少なかったこともあって商品が完売し、メンバーが売ることの面白さに目覚めたんです。JA出荷では聞くことのない「おいしそう」「ありがたい」といった消費者の声も、やる気に繋がりました。

初年度は6回出店しましたが、儲けはありませんでした。2年目からは稀少性の高い農産物を生産して販売するようにし、3年目には、青年部以外の人も参加できるよう任意団体「絵本の里けんぶちVIVAマルシェ」としての活動に移行。「栽培品種全国一」を目指して、メンバー全体で400品種を生産しました。4年目には、白いシャツに黒いエプロンを販売時の制服として、「かっこよくて、オシャレで、勢いのある青年農業者集団」をアピールしました。これが当たりましたね。お客様が楽しく買い物をしてくれるようになりましたし、いろんなメディアで紹介されました。この年は東京、大阪、広島なども含め、全国40カ所が出店しました。販売利益は依然として小さかったのですが、メディアで紹介されたこともあり、ホテルや飲食店、流通業のバイヤーが来るようになりました。多品目を集団で生産していることと、ストーリー性のある取り組みとが歓迎されて、まった注文が入るようになったのです。

結果、忙しさは倍増しました。農作業をしながら毎日40〜50件の電話対応、伝票や送り状の作成、梱包と発送。どの受注も諦めたくない、経営利益に繋がりたい一心で頑張りました。

うちの経営は2015年に法人化しています。VIVAマルシェ経由の直接取引で得た収入で農地面積を増やし、機械投資は抑え、また技術力が向上したこともあって、翌年には農協での負債に目処を付けることができました。同じ年にVIVAマルシェの法人化を目指し、まずは事務所を設置。請求業務などをパート従業員に任せて、私は積極的に営業に動くようになりました。

町全体の活性化を考え 加工や観光に着手

2017年2月、剣淵の農産物を使った加工品製造・販売に取り組んできた「けんぶち産加研究会」と合流する形で、「株式会社けんぶちVIVAマルシェ」として法人化しました。初期からマルシェに参加していたメンバー13名が株主として参加しています。

法人化したものの、私以外の役員は会社勤めの経験がなく、まず「会社とはなんぞや」を学ぶ必要がありました。総務、財務など、各部署がそれぞれ何





をすることで、コンサルタントの方にアドバイスをいただいて組織づくりを進めました。

経営的には、先々から営業していたものが数字となったこともあり、一年目から黒字を達成しています。ただし、役員は給料をもらっていません。メンバーには「会社に落ちてきた水が自分の農業経営を潤すようにそれぞれで考えよう」と言っています。

形態としては、小量多品種から安定供給できる大量多品種生産へのシフトを図っています。これまで述べ800品種を生産しましたが、現在はジャガイモ70品種、トマト50品種を柱とした200品種に落ち着いており、その上で、マルシェに関心を持ってくれたバイ

ヤーなどから依頼される「今後のブレイクが期待できる作物」をいち早く生産できる体制づくりを進めています。

2018年4月には、会社を農地所有適確法人とし、まずは4haの農地を取得しました。生産スタッフ1名も雇用しています。今年からは農福連携による農作業もスタートします。

実は昨年末にVIVAキッチンという別会社を立ち上げました。加工をメインに手掛ける会社ですが、ここに剣淵町では経営面積上位2名の生産者が参加しています。合計面積は500ha以上で、より需要に応える生産ができる。また、VIVAマルシェに参加していない人も、こちらの組織の取り組みに参加することで、マルシェに落ちてく

る水を活かして共に潤うことが可能になると考えています。

もう一つ、今年からは観光体験のメニュー化に取り組みます。昨年、道の「ふれあいファーム」に申請し、旅行会社のパッケージツアーを3回受け入れました。剣淵を案内して歴史を説明し、50



種類のトマトの収穫体験をしてもらい、どのような農業、どのような町を作りたい会社なのかという理念を語ったところ、皆さん大いに楽しみ感動してくれました。剣淵は町のストーリー、食の魅力、生産者の姿を体験できるアグリテマパークとなり得ます。コンシェルジュの配置など、5年ぐらいかけて経験を積みながらいい受け入れ体制を作って行きたいと思っています。

私のモチベーションとなっているのは、達成感と、新しい出会いによる刺激、小さな町に住んでいる町民としてのプライド、子ども達の父親としてのプライドです。誰しも死ぬときには、誰かのためになったのかな、と考えると嬉しいです。社会に貢献することこそ喜びです。剣淵には企業がほとんどありません。会社を核に、町が活性化し、多くの人が幸せになれるような活動をしていきたいと思っています。

DATA



株式会社けんぶちVIVAマルシェ

所在地 / 上川郡剣淵町仲町16-1
 設立 / 2016年1月
 資本金 / 990万円
 売上 / 4000万円(2018年度)
 取扱品目 / 200品種(ジャガイモ70品種、
 トマト50品種、カボチャ30品
 種、ほか)



【第14回】

HAL農業賞表彰式を開催

2019年1月25日(金)、ANAクラウンプラザホテル札幌において、第14回HAL農業賞表彰式を開催いたしました。表彰式では、各賞の受賞内容が紹介された後、HAL財団磯田憲一理事長より表彰状ならびに副賞が授与されました。

表彰式には、これまでの受賞者であるフェロースhipメンバーが多く参加、受賞の喜びを分かち合い、交流を深めました。



THE 14th AGRICULTURAL AWARD

HAL財団札幌事務所移転のお知らせ

HAL財団札幌事務所は、2019年2月25日(月)より下記住所に移転いたしました。

[移転先]

〒061-0061
北海道札幌市中央区南1条西10丁目3番地 南一条道銀ビル 4階

※電話番号、FAX番号に変更はございません。

