

# 優良経営体事例

## 株式会社Sun so

調査日	令和3年9月
所在地	香川県観音寺市大野原町
URL	<a href="http://www.sunso.co.jp">http://www.sunso.co.jp</a>
経営主	尾池 章良
主要事業	露地野菜部門
主要作目	青ネギ 12.9ha 水稲 3.5ha
就農タイプ	継承
法人化	平成24年(就農後12年目)
従業員	常勤9名(内役員2名) 実習生8名

## ヒストリーあらすじ

- ・代表取締役である尾池章良氏が両親の行っていた農業を引き継いで平成13年に就農した。
- ・両親はレタスを中心に複数品目を組み合わせていたが、就農当初から雇用や効率性を考え、青ネギ専作経営とした。
- ・平成19年に妻の美和氏が農業に従事するようになり、法人化を機に役員として経営に参画。
- ・社名は、讃岐の葱＝讃葱(さんそう)で『Sun so』。一貫して青ネギづくりにこだわり、青ネギ周年栽培経営を行っている。
- ・一人一人の能力を高め、生産性向上につなげるべく人材育成に力を入れている。また、従業員のやりがい創出や仕事と家庭を両立できる仕組みづくり、環境整備を進め、定年まで長く楽しく働ける環境づくりに取り組んでいる。
- ・「見える化」や「マニュアル化」による効率化、省力化機械の導入、作業体系の変更による作業の負担軽減など、常識にとられない改善を行っている。
- ・人材育成や女性従業員の活躍が評価され、「農業女子PJ AWARD 2016」、「WAP100 2016 農業の未来をつくる女性活躍経営体100選」を受賞

エッセンス	
●人材育成	<ul style="list-style-type: none"><li>・日々の目標設定と評価の繰り返しにより業務成果を見える化し、従業員のモチベーション向上</li><li>・4S(整理、整頓、清潔、清掃)の実践</li><li>・「ランチ研修」として意見交換や勉強会を開催</li></ul>
●働き方改革	<ul style="list-style-type: none"><li>・就業規則を整備し、女性従業員の有給休暇取得率は100%</li><li>・清潔で冷暖房完備の作業場、休憩室を整備し、働きやすい職場環境づくり。</li></ul>
●生産性向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・作業を単純化し、作業指示書に沿って作業することでミス削減</li><li>・出荷調製作業方法の改善等により労働生産性が向上</li><li>・SNSを活用した進捗管理</li></ul>



休憩室に掲げられた経営理念



作業マニュアルor作業指示



代表取締役 章良氏と取締役 美和氏



清潔な休憩室



青ネギほ場



青ネギ出荷調製作業

株式会社Sun so ヒストリー

就農前	就農期 (平成13年～平成23年)	転換期 (平成24年～平成27年)	確立期 (平成28年～令和2年)	発展・将来構想 (令和3年～)
<p><b>●章良氏</b></p> <p>・代々農家であったが、農業を継ぐことは考えておらず、他産業に従事</p> <p>両親だけでは農地の管理が難しく、就農を考えるようになった。</p>	<p><b>●H13年(2001年)章良氏就農</b></p> <p>・両親が行っていた、レタス等露地野菜を主とした複合経営を引き継いだ。</p> <p>目指す経営像の実現のため、栽培品目の絞り込みや販売方法を模索した。</p>	<p><b>●H24年(2012年)5月株式会社Sun so設立</b></p> <p>・従業員の地位の確保等のため、法人化。「経営理念」「基本理念」「行動理念」を整備し、従業員と方向性を統一した。</p> <p>「人と葱」両方が育つ農業を創業時より、男女ともに能力を十分に発揮して、みんなが楽しく生き生きと仕事ができる会社を目指してきた。</p>	<p><b>●H28年(2016年)新社屋完成</b></p> <p>・清潔で冷暖房完備の作業場、休憩室を設置し、快適な職場環境を実現</p> <p>ほ場や情報、作業の「見える化」、「マニュアル化」を進め、経験が少ない従業員でもミスなく作業ができるようにした。</p>	<p><b>●岡山農場で栽培開始(R2年～)</b></p> <p>・リスク分散と夏場の安定供給のため取組を開始</p> <p>冷涼な気候と休耕田を活用したネギ生産一拠点での売上は一億円を目標に。</p>
<p><b>●美和氏</b></p> <p>・章良氏と結婚後、子育てしながら他産業に従事</p> <p>仕事と子育ての両立の難しさを痛感。それが子育て中のお母さんたちが働きやすい会社をつくってほしいと思ったきっかけに。</p>	<p><b>●営農スタイルの確定</b></p> <p>・青ネギ周年栽培の単作、契約栽培、雇用型経営とした。契約の増加に伴い規模拡大し、売上を伸ばしていった。</p> <p>就農当初から雇用を視野に入れており、周年作付体系が必須だった。専門化や単純化の利益を考え、単一経営とした。</p>	<p><b>●就業規則を整備</b></p> <p>・勤務時間、休日等を明確化し、従業員がいつでも閲覧できるよう休憩室に掲示した。</p> <p>男性雇用を希望したができなかった。そこで、ネギは調製作業が大きなウエイトを占め、「重労働ではないため、女性を主なターゲットにすることにした。</p>	<p><b>●人材育成と生産性の向上を両輪に</b></p> <p>・一つ管理作業を任せ、全体目標を明確化し評価するなどにより、個々の能力を高め、生産性向上につなげる。</p> <p>調製作業をあえて人力にすることで、作業負担の軽減と効率向上を実現。作業の動画撮影で作業効率の計測や分析を行い、更なる改善を実施</p>	<p><b>●定年まで長く楽しく働ける環境づくり</b></p> <p>・一人一人がスキルアップを目指し、やりがいを感じることができる職場づくり</p> <p>事業を立ち上げ、アイデアをだし、どんどんチャレンジしてくれる人を育てたい。</p>
	<p><b>●H19年(2007年)美和氏就農</b></p> <p>・経営を活性化する観点からも女性の経営参画の必要性を感じ、法人化の際に取締役就任</p> <p>夫妻で役割分担し、従業員の体調管理や日々のコミュニケーションは美和氏が担当。家庭と仕事の両立ができるようお互いに協力合っている。</p>	<p><b>●人材確保</b></p> <p>・求人者の多くが重視するのは、人間関係や休日のとり方。短期離職を防ぐため、会社の理念や労働条件を明確に提示し、会社見学やお試し就業体験を経て面接・採用することとした。</p> <p>様々なライフステージに合わせた働き方ができるような3パターンの勤務時間を設定。従業員が全ての作業に対応できるよう教育することで、従業員同士の協力体制が確立でき、急な休みもカバー。</p>	<p><b>●JGAPの取得</b></p> <p>・4Sの実践や、定位、定量、定品管理による生産性向上と働きやすい環境づくり</p> <p>ルールの共通認識や作業員の意識向上につながった。</p>	<p><b>●海外展開</b></p> <p>・ベトナムを拠点として、現地生産・販売を計画</p> <p>正社員にはチャレンジの場を、技能実習生には、Sun soで学んだ技術を生かして活躍できる場を提供したい。</p>

株式会社Sun so <課題と対応策>

フェーズ		就農期 平成13年～23年	転換期 平成24年～平成27年	確立期 平成28年～令和3年	発展・将来展望
主な出来事		・就農と同時に経営継承 ・19年に美和氏が就農	・法人化	・新社屋整備 ・JGAP取得	・県外農場とのリレー出荷
経営課題	ヒト・組織	雇用増員	長期雇用対策	人材育成、働き方改革	人材育成、働き方改革
	土地・設備	規模拡大のための農地集積	規模拡大のための農地集積	働きやすい環境整備	日本人従業員の確保・育成 スマート農業に適した施設整備
	カネ	-	福利厚生・社会保険に係る 費用負担	設備導入資金の確保	スマート農業に対応した 設備資金、補助事業の活用
	技術・ノウハウ	加工・業務用ネギの 栽培技術取得	経営者能力の向上	作業の見える化、情報共有、 リスク分散	オペレーターの育成 白ネギ等新規作物の導入
	販売・販路	販路開拓	販路開拓	大口取引先の確保	新規作物の販路開拓
	情報	取引先の情報	人材定着のための情報取得	人材育成に関する情報取得	新規作物の情報 生産性向上のための人材育成情報
	地域	地域で多くの役職が任される	地域の子育て世代の女性が 活躍できる場づくり	市外の農地の確保と管理	県外の担い手不足の地域へ
	具体的内容	・両親はレタスを主とした複合経営であったが、自分なりのスタイルを模索した。	・男性を募集したが採用できなかったため、子育て世代の女性を雇用した。	・夏場の収益の確保のため、より冷涼な市外の農地を借り入れ、栽培を開始した。	・各自がスキルアップを目指し、やりがいがある職場づくり。
対応策	・就農当初から雇用を導入し、効率的な経営を行いたいと考えており、周年栽培が可能な青ネギ単作経営とした。	・人材募集のターゲットを地域の女性とし、勤務条件等を整えた。 ・就業規則を整え、社内のルールを明確化した。 ・外部研修に積極的に参加し、農業経営者としての能力を高めた。	・新社屋整備 ・農業管理システムの導入を検討したが、入力の手間を省くためSNSによる進捗管理を始める。 ・三豊市や岡山県の冷涼な地域の農地を借入、ネギの生産を始める。 ・地域、作型の分散によるリスク分散。	・優秀な人材の確保と育成のための研修の充実を図る。 ・研修とマニュアルによる技術継承。	
外部環境	加工用の需要が始まったところ。	加工用が需要が右肩上がり。	GAP・品質・安全管理の機運の高まり。	コロナ禍、コロナ後の農産物の需要を見定めながらの経営方針の転換。	