

24年度 戦略計画シート							
会社名：株式会社寛文五年堂							
※4つの人事テーマ全てについて、記載をお願いします							
3年間の主な経営・事業方針		食を通して秋田を明るく、元気にします。					
	施策例	現状の点数	現状分析	27年3月末に実現する姿	27年3月末に実現する姿に到達するまでの課題	行動計画／実施施策 (いつまでに、何をやるか)	重要度 (A～C)
惹きつける 採用 ブランディング	採用HP、SNS、 インターン	5／10	(good) ・ほとんどの就職説明会には出ている。 ・インターンシップは受け入れている (motto/問題) ・ホームページで採用に特化したページがない ・SNSをに力を入れ始めているが採用には触れていない ・インターンを受け入れている情報発信をしていない。	(定性) ホームページやSNSでのでの採用通知や商品だけでなく会社としての魅力を伝えていく。 (定量) ・ホームページ・SNSの発信を自社の社員でつくり都度（月4回以上）発信している ・自社の魅力は何なのかの調査を年1回行われている	本年はホームページのリニューアルを考えている。会社の魅力を伝えて行きたい。 社員からの魅力を社外に伝える方法を模索したい	2025年5月 ・ホームページに採用ページの作成 2026年3月 ・社員がSNS等を使い会社の魅力を伝える 2027年3月 ・採用条件、会社の魅力がどれだけ浸透しているかを証し見直す	A
育てる 育成/異動/配置	オンボーディング 研修、1on1	5／10	(good) ・年2回程度の部署移動が行われている ・社長との1on1を年1回行っている (motto／問題) ・新卒者のオリエンテーションは行われているが中途入社の研修は行われていない。 ・社外研修はほとんど行われていない。	(定性) ・各部署での1ON1を行える機会を作っていきたい。 ・OJTが主体の研修を外部にも依頼していきたい。 ・社外研修や学ぶ機会を会社から又は社員から提案があり、会社として時間・費用を負担している。 ・マニュアルの充実とともに、OJTを確かなものになっている。 (定量) ・部門の長が年2回1ON1を実施している ・年間10時間程度？ ・業務の80%がマニュアル化されている。	育てる為の指針がない。マニュアル作成と共に創りたい。 社外研修や学びの場を社員に呈示していきたい。	2025年5月 ・マニュアル作成を加速度的に進める 2026年3月 ・社外研修制度をつくる ・個々人が学ぶ機会を会社として提示 2027年3月 ・効果測定の実施 改善点の検証	B
報いる 評価制度 賞与等	休暇・補助 報酬・評価	3／10	(good) ・休日を2年前に87日から105日に増やした。 ・有給休暇の取得率が高い65% (motto／問題) ・マニュアルが不備である。 ・評価制度がない。（社長だけの評価による）	(定性) ・給料や賞与の為だけの評価制度ではなく、個人の成長や生産性の向上の為の評価制度を確立し、社員が納得している ・会社の目標から、個々人の目標に落とし込み、生産性を向上させ報酬に落とし込んでいる。 (定量) ・生産性を5%UP 人件費の6%UP ・評価制度の見直しを年1回程度行なう ・管理者とのヒアリングを1回行う	評価制度のなかにキャリアアップも含めていきたい まずは会社の目標を社員に呈示し、個々の目標に落とし込みたい	2025年5月 ・マニュアル・評価制度作成を続ける 2026年3月 ・マニュアルと共に評価制度も完成させる。 2027年3月 ・実施 検証等 PDCAを回す	A
はたらきやすさ はたらきがい 文化醸成 福利厚生 コミュニケーション	1on1面談、 ビジョン浸透	5／10	(good) ・以前より残業が減り、有給休暇取得率も高い ・福利厚生の面でも、全従業員にニーサ等に入ってもらい、補助をしている。 ・2ヵ月に1度職場の垣根を越えてサークルミーティングを行っている (motto／問題) ・ビジョンが浸透されていない ・働き甲斐を感じているのか ・愛社精神をもっているのか	(定性) ・全社員にビジョンが浸透し、働き甲斐を感じる環境にする ・仕事の効率や生産の在り方について社員から方策や意見がどんどん出てくる (定量) ・一人当たりの付加価値額が5%向上する。 ・エンゲージメントサーベイ年2回実施 ・社員から月3件以上の方策がでてくる。？社員発案の方策を年2件採用したい。	まずはビジョンの浸透 個々人にあった目標・キャリアアップに落とし込みする為の方策	2025年3月 ・3年前のエンゲジメントとの比較し今後の課題の検証 2026年3月 ・年2回程度のエンゲージメントサーベイの実施 ・社内文化創成の為の幹部職員との面談会議を3か月に1回行う 2027年3月 ・実施の効果測定・PDCAを回す	A

24年度 戦略計画シート							
会社名：山岡工業株式会社							
※4つの人事テーマ全てについて、記載をお願いします							
3年間の主な経営・事業方針		・変化の激しい時代のニーズを的確にとらえ、常に挑戦をし続けます。 ・お客様の小さな声にも耳を傾け、最善を尽くしてそれにお応えします。 ・働きがいと働きやすさのある職場環境を目指し、社員とその家族の幸せを守ります。					
	施策例	現状の点数	現状分析	27年3月末に実現する姿	27年3月末に実現する姿に到達するまでの課題	行動計画／実施施策 (いつまでに、何をやるか)	重要度 (A～C)
惹きつける 採用 ブランディング	採用HP、SNS、 インターン	6／10	(good) ・採用活動に関連する取り組みとしてマス広告や高校出前講座を継続的に実施している。 ・オンラインによる情報発信にも力を入れ始めている。 (motto／問題) ・新卒（若手人材）求人への応募が一定しない。 ・労働環境が過酷などのイメージが先行している。	(定性) ・働きがいのある職場環境であることが浸透し始め、インターンシップや新卒求人への応募が現状よりも増加している。 (定量) ・インターンシップ回数：3回/年 ・新卒者の応募者：3名	・就活イベントへの積極的な参加やオンラインによる魅力的な情報発信、インターンシップの充実など採用活動への組織的な取り組みの強化	2025年3月 ・オンラインによる魅力的な情報発信（以降適宜） ・インターンシップの効果的なプログラム作成 2026年3月 ・就活イベントへの積極的な参加（次年度も同様） ・インターンシップの実施・検証・次年度のプログラム作成（次年度も同様） ・各種イベントへの若手社員の参加（次年度も同様）	A
育てる 育成/異動/配置	オンボーディング 研修、1on1	6／10	(good) ・新人研修を実施している。 ・顧客の信頼度の高いベテラン社員が多い。 ・各部の部長のマネジメント力が高い。 (motto／問題) ・ベテラン社員の持つ技能・技術の継承が進んでいない。 ・若手社員育成の手法が明確に定まっていない。	(定性) ・若手（中途採用）社員は経験年数に応じて段階的に技術を身に付けることができ、自身のキャリアパスを前向きに考えることができる。 (定量) ・社内サーベイ（キャリア形成）「とてもよい」の割合：20%	・新人研修などの全体研修と現場における業務研修の充実 ・1on1（キャリア）面談の効果的な実施	2025年3月 ・全体研修の計画作成 2026年3月 ・全体研修の実施と検証、次年度の計画作成（次年度も同様） ・各部毎に業務研修のあり方やキャリアパスのモデルを検討 2027年3月 ・1on1（キャリア）面談の実施 ・業務研修の実施と検証、次年度の計画作成	A
報いる 評価制度 賞与等	休暇・補助 報酬・評価	8／10	(good) ・8割以上の社員が、自分の仕事の成果に対して概ね正当な評価を得ていると感じている。 ・資格取得の全額補助や表彰制度（報奨金）、祝い金の支給などモチベーションを高める工夫を講じている。 (motto／問題) ・納得感が得られる評価制度・報酬制度、それら制度の透明性を求める声がある。	(定性) ・全社員が評価制度・報酬制度に一定の理解を示して仕事に取り組んでいる。 (定量) ・社内サーベイ（評価・報酬）「とてもよい」の割合：20%	・諸手当やインセンティブの見直し ・等級制度、評価制度、報酬制度の一体的な検討	2025年3月 ・諸手当の見直し ・等級制度の検討 2026年3月 ・インセンティブの見直し ・報酬制度の検討 2027年3月 ・評価制度の検討（等級制度・報酬制度・評価制度の総合的な検討）	C
はたらきやすさ はたらきがいい 文化醸成 福利厚生 コミュニケーション	1on1面談、 ビジョン浸透	7／10	(good) ・業務の分担が進んでいる。 ・社員間のコミュニケーションが取れており、職場の雰囲気が良いと感じる社員が多い。 (motto／問題) ・社内で情報を共有する仕組みが十分ではない。 ・若手社員の中には離れた世代にコミュニケーションギャップを感じる者がいる。 ・子育て・介護世代の柔軟な働き方への対応に検討の余地がある。	(定性) ・社内のコミュニケーションがさらに活性化し、心理的安全性が確保された職場環境で、社員が会社のミッションを自分のこととして熱意をもち仕事に励んでいる。 (定量) ・社内サーベイ（ワークライフバランス・コミュニケーション・仕事への意欲）「とてもよい」の割合 ワークライフバランス：30% コミュニケーション：30% 仕事への意欲：25%	・情報を共有する仕組みの確立 ・1on1の効果的な実施 ・子育て・介護世代にも働きやすい休暇制度等の整備 ・現場支援業務の充実	2025年3月 ・情報共有システムの構築、積極的な活用 ・子育て・介護世代の休暇制度等の見直し（以降適宜） 2026年3月 ・部署横断的なワークショップの実施（次年度も同様） ・1on1の実施に向けた社内研修、1on1の実施（次年度も同様） ・現場支援担当者の資格取得サポート（次年度も同様）	B

24年度 戦略計画シート							
会社名：株式会社TAKASE							
※4つの人事テーマ全てについて、記載をお願いします							
3年間の主な経営・事業方針		【purpose経営の実現を目指す】経営理念から一本筋の通った行動をとれる会社を作り上げる3年間とする。 経営理念に合わせた中期経営計画を作成する。 中期経営計画に合わせた人事戦略を作成する。					
	施策例	現状の点数	現状分析	27年3月末に実現する姿	27年3月末に実現する姿に到達するまでの課題	行動計画／実施施策 (いつまでに、何をやるか)	重要度 (A～C)
惹きつける 採用 ブランディング	採用HP、SNS、 インターン	7／10	(good) ・本年度は新卒中途共に応募が増えた ※新卒4名、中途8名 ・社名変更に伴い、HPなどを一新した (motto／問題) ・採用基準が不明確であり、 早期のミスマッチが発生している ・応募増加は単年となっており、 継続力が足りない(ノウハウがない)	(定性) 新卒採用を中心に人員の充足を図ることが できている。 ※新卒採用増加、定着率向上 (定量) 新卒応募数：平均3名の確保(3年9名) 定着率：平均80%(過去5年)	・母集団形成のフローが定まっていない ・各募集情報の整合性が取れていない ・採用の選考基準が定まっていない ・採用要件と選考方法がマッチしていない	2025年3月 ・母集団形成のフロー作成(新卒) ・採用の選考基準作成(新卒) 2026年3月 ・募集情報の整理(新卒・中途) ・選考方法の見直し(新卒) ・内定後のフォロー体制の構築 2027年3月 ・効果測定 ・仕組みの見直し	A
育てる 育成/異動/配置	オンボーディング 研修、1on1	5／10	(good) ・育成プランはある ※力量マトリックス、年間計画など ・外部研修を積極的に活用している ・20～40代の社員が一定数いる ※60%程度 (motto／問題) ・社員の成長意欲が低い ・成長とキャリアの紐づきが薄い	(定性) 社員が各自のキャリアプランに併せて、 前向きに成長を考え、 成長に向けたプランを自ら考えられる。 (定量) 社員満足度調査 キャリア：3.0(2027年度)	・人物要件がない ・人物要件にあった育成プランがない ・マトリックスと人事評価に繋がってない ・社員の成長意欲が低い	2025年3月 ・人物要件の作成(新卒) ・育成プランの作成(新卒) ・育成計画の作成(新卒・中途) 2026年3月 ・マトリックスと人事評価のリンク ・人事考課の見直し 2027年3月 ・効果測定 ・仕組みの見直し	B
報いる 評価制度 賞与等	休暇・補助 報酬・評価	5／10	(good) ・給与のベースアップはしている ※3年15%程度(個人差はある) (motto／問題) ・キャリアプランがない ※成長や昇給のイメージができない	(定性) 社員が自ら考え、選択し、前向きに 報酬を上げていける仕組みがある。 (定量) 社員満足度調査 評価・報酬：2.8(2027年度)	・キャリアプランがない ※成長意欲が低い ・社員がキャリアを選択できない	2025年3月 ・休暇、給与の見直し 2026年3月 ・休暇、給与の見直し ・キャリアプランの作成 ・キャリア選択の説明(全社員) 2027年3月 ・休暇、給与の見直し ・キャリア選択制の開始 ・効果測定	C
はたらきやすさ はたらきがい 文化醸成 福利厚生 コミュニケーション	1on1面談、 ビジョン浸透	5／10	(good) ・はたらきやすさの改革は進めてきた ※残業時間低減、福利厚生増加 (motto／問題) ・ビジョンに対する理解、共感が低い ※発信をできて来なかった	(定性) 会社の目指す方向性に共感する社員が 増えて満足度が向上している。 (定量) 社員満足度調査 企業文化・価値観：3.0(2027年度) 働きやすさ：3.0(2027年度) 働きがい：3.0(2027年度)	・会社の目指す方向性が開示されていない ※売上・利益が目的化している ・社内コミュニケーションの希薄化	2025年3月 ・中期経営計画の策定 ・社内イベントの見直し 2026年3月 ・CP37の立ち上げ ※イベントを任せる 2027年3月 ・CP38の立ち上げ ※イベントを任せる ・効果測定	A

24年度 戦略計画シート							
会社名：株式会社コニシタイヤ							
※4つの人事テーマ全てについて、記載をお願いします							
3年間の主な経営・事業方針		・人事戦略を考えまずは経営陣・管理職から「人」に対する意識を変え社内全体へ浸透させていく ・採用・育成強化で現状のリソース不足を解決し10年後目指すべき会社になるための準備期間					
	施策例	現状の点数	現状分析	27年3月末に実現する姿	27年3月末に実現する姿に到達するまでの課題	行動計画／実施施策 (いつまでに、何をやるか)	重要度 (A～C)
惹きつける 採用 ブランディング	採用HP、SNS、 インターン	5／10	(good) ・HP内にリクルートページを設置している ・プロスポーツとのスポンサー契約や各種イベントの開催などを通じて地域貢献を行っている ・就活フェアやAターンフェアなどに積極的に参加している ・DXを推進している (motto／問題) ・SNSで定期的に情報発信をしているが採用に関わる部分での発信が出来ていない ・業務の詳細な内容を伝えきれておらず入社後のミスマッチが起こる ・新卒採用ができていない	(定性) この先の目標を達成するために一緒に働いてくれる仲間を増やす（採用） 働き続けたいと思ってもらえる会社 (定量) 新卒採用 3名（高卒2名、大卒・専門卒1名） 中途採用 12名 SNSを活用した採用関連の継続的な情報発信 一般の方や子供向けの職場見学会の定期開催 高校への訪問	・今後の事業展開に合わせた人事戦略が無い ・一緒に働きたい人物像が明確になっていない ・応募者に対して会社の詳細な業務内容の見える化 ・採用を会社全体で行うという意識	2025年3月 ・採用プロジェクトチーム立ち上げ ・人事戦略の策定 2025年4月 ・SNSによる採用活動開始 2025年8月 ・高校への訪問活動開始 2025年9月 ・リクルートページの一部項目追加・修正 2025年12月までに ・5名中途採用 2026年4月 ・1名新卒採用（高卒1名）	A
育てる 育成/異動/配置	オンボーディング 研修、1on1	5／10	(good) ・メーカーの展示会や勉強会に積極的に参加している ・誰でも自部署の業務を教えることが出来て入社後に一定のレベルまでの業務が出来るようになる ・半年に一回程度外部講師を招き研修を行っている (motto／問題) ・上司自身が忙しく部下の育成に時間を費やせず出来る仕事の幅が狭くなってきている。 また、新人の業務理解がどこまで進んでいるか把握できていない ・ずっと同じ部署に所属しており業務の幅が広がらない ・育成プログラムがないので人に教える順番がばらばら ・業務マニュアルなどがなく新人の方が予習復習ができないので不安に感じる部分がある ・自己啓発の時間が少ない	(定性) 教える方も安心して教育が出来て教えられる方も仕事を覚えやすい環境を作る (定量) 動画での業務マニュアルの作成 育成プログラムの作成	・採用を増やし上司が育成に迎える環境作り ・育成の優先順位が不明確	2025年3月 ・営業時間を短縮し育成の時間に活用する 2025年6月 ・動画での業務マニュアルの作成 2025年9月 ・育成プログラムの作成・仮運用 2026年1月 ・e-ランニングのコンテンツ配信開始 2026年3月 ・育成プログラム修正・本格運用	B
報いる 評価制度 賞与等	休暇・補助 報酬・評価	5／10	(good) ・シフトの中で希望休を設定できる ・賃金のベースアップを行っている (motto／問題) ・有休取得率日数が少ない ・人事評価制度が無いために評価基準が上司によりばらつく ・年間休日日数を増やしたいがリソース不足を感じる日が多く実施に向かいにくい	(定性) ワークライフバランスの充実を図る (定量) 人事評価の作成・運用 有休取得平均日数 10日以上 年間休日日数 105日→110日へ	休日日数を増やすには社員数を増やす必要がある 部署を兼務でやっているスタッフも一定数存在し評価方法が難しいのでどうするか考える必要がある (特に定量の評価)	2025年3月 ・人事評価制度の作成開始 2025年10月 ・人事評価制度の仮運用 2026年3月 ・有給取得平均日数 8日以上 2026年10月 ・人事評価制度の本格運用開始 ・年間休日日数 110日実施 2027年3月 ・有給取得平均日数 10日以上	B
はたらきやすさ はたらきがい 文化醸成 福利厚生 コミュニケーション	1on1面談、 ビジョン浸透	5／10	(good) ・ビジョンを掲示し浸透が少しづつ出来てきている ・各部署ごとのスローガンを決めて日々の業務に取り組んでいる ・職場の雰囲気は良いと思っている社員が多い ・部署の垣根を超えて協力する文化が根付いている ・DXを推進しており業務の効率化や知識が少なくてもある程度の業務は行える仕組みになっている (motto／問題) ・上司と部下のコミュニケーションが稀薄になってきているので叱咤激励される機会が少なく良くも悪くも評価されにくいのでやりがいを感じにくい ・健康経営の活動が出来ていない ・社員の考えを知る機会や会社への意見を言える場が少ない ・チャレンジを提供する場が少ない	(定性) 採用→育てる→報いるを追求していきそれが文化やコミュニケーションに繋がりがり、結果として「はたらきやすさ」や「はたらきがい」を感じられる会社を目指す (定量) 定着率 90%以上 月1回の1on1面談を実施 よい良い職場になれる前向きな話し合いが出来るようになる 会社をより良くするためのプロジェクトとして顧客・商品・DX・教育・健康・環境美化などテーマ別にチームを作り、全スタッフが何かしらに所属・役割を与え一緒に会社を作っていく活動を行う →半年に1回活動発表会を行う（2月・9月） 3ヶ月に1回のエンゲージメントサーベイの実施 →定例の幹部会議で把握と改善活動	継続していくための推進していく中心メンバーの人選 ビジョンが少し抽象的なので人により解釈が異なる危険性があるので具体性のあるメッセージが必要	2025年3月 ・1on1面談の開始 ・各種プロジェクトチームの立ち上げ ・エンゲージメントサーベイの実施開始 2025年9月 ・第1回活動発表会	A

24年度 戦略計画シート							
会社名：六郷小型貨物自動車運送株式会社							
※4つの人事テーマ全てについて、記載をお願いします							
3年間の主な経営・事業方針		経営理念：一、私たちはお客様のパートナーとして、未来を共創し、豊かな暮らしに貢献します。 一、私たちは相手を思い遣る気持ちを育（はぐく）み、他人（ひと）を支えられる人へと自立します。 私たちの活動軸：お客様に六郷が一番と言ってもらえる会社					
	施策例	現状の点数	現状分析	27年3月末に実現する姿	27年3月末に実現する姿に到達するまでの課題	行動計画／実施施策 (いつまでに、何をやるか)	重要度 (A～C)
惹きつける 採用 ブランディング	大卒採用の実施 募集内容立案 採用計画 営業担当育成 企業イメージの アップデート	7／10	(good) ・入社3年目の定着率60%以上を継続している ・面接時に業務内容を細かく説明し、ミスマッチが起きないようにしている ・お客様との関係は良好で、社員の働きに対してお褒めの言葉を頂く時もある ・既存のお客様から追加でお仕事をいただくことが多い ・社外で関わる取引先社員さん、ドライバーさん等と仲良くしている話を日々の会話で聞く (motto／問題) ・スキルアップを目指す社員の成長する場がないので転職してしまいう（品質異なる） ・お客様との関係が良好過ぎて、業務以外の個人サービスをしてしまう（契約外の付帯作業）	(定性) ①大卒の採用面接が行われている ②物流を軸に新規事業に挑む力を強化する ③会社や地域の為に「やってみたい」を後押ししてくれる会社である (定量) ①総合職で1名大卒採用をしている ②新規事業を1つ立案する ③各営業所で委員会を1つ立ち上げている	①大卒採用 ・業務内容が曖昧でビジョンがボヤッとしている ・育成計画が決まってない ②新規事業 ・業務整理、環境整備が出来ていない ・値上げや業務改善提案がなかなか受け入れてもらえない ・運送業以外での軸となる事業の発掘（隣接異業種） ③QC活動の実施 ・【社員と一緒に】会社を良くしていきたいが人材確保と業務整備ができていない	2025年3月 ①大卒 ・業務内容の立案 ・大卒のベルソナ設定／社内立案 ②新規事業 ・業務整理／分担 ③QC活動 ・委員会の選定 2026年3月 ①大卒 ・募集掲載/大学訪問 ②新規事業 ・荷主様との定例会議の定着 ③QC活動 ・入選の選定と委員会1つ発足 2027年3月 ①大卒 ・次年度計画を立てる ②新規事業 ・運送以外で業務開始 ③QC活動 ・委員会の定着	B
育てる 育成/異動/配置	メンター育成 社員教育 【報連相】の定着 作業手順の統一	3／10	(good) ・社長から情報提供により管理職の情報アップデートが出来るようになっている ・社員が上司や先輩社員に報告、相談できる ・色んな業務のサポートが出来る社員さんが増えた（オールラウンダー） ・新卒に対してのサポートが手厚いので仕事の基礎（土台）がしっかりとできている（結果） ・入社してくる社員に対して「先輩社員が教える」という仕組みが定着しつつある（仕組） ・困ってる社員や物量の多い社員を助けてくれる社員が居る ・業務に関する資格取得は管理職から積極的に声をかけている ・新規事業を行う際に前向きに考えてくれる社員が多い (motto／問題) ・自分で考えて情報収集、行動、提案等をする管理職がいない ・「報連相」後のANSWERがない（していない） ・新卒入社以外の社員教育が出来ていない事に気付けていない（教育の計画が出来てない） ・車両と人の管理が上手く出来ていない ・教えられる人によって作業内容や手順が異なる。その日つく先輩によって手順を変えている ・自分たちのタスク管理が出来ていない ・サービス品質にバラつきがあり、出入り禁止になる社員も居る ・一般のお客様からトラックの運転に関して注意をいただくことがある ・社長から直接声が掛からないと（問題定義されないと）行動出来ない ・正直フランチヤイズ等にも挑戦したい気持ちがあるがどう提案したらいいのか分からない	(定性) ①全社員に対して意識の統一を図ることが出来ている ②社内体制の見直しと新体制構築がなされている ③社内教育制度が確立されている (定量) ①担当者が変わっても、1年以内に安定した業務が出来ている ②業務のサポートが出来る人材が10名増加している ③各営業所2名の教育担当者がいる	①経営指針発表会の場を活用 ・どのように意識の統一を図るのか情報、知識不足 ・社長への企画立案し採用になるのか ②社内体制 ・自らのタスク管理 ・やりっぱなしや途中でやめてしまうこと ③社員教育 ・管理職含む教育に係る研修費用の予算立て ・どこから手をつけるの決まっていない ・現場の声を取り入れながら教育カリキュラムを作成すること ・マニュアルの更新漏れ	2025年3月 ①経営指針発表会の場を活用 ・リアル開催の再構築提案 ②社内体制・業務の洗い出し ③社員教育・現状把握 2026年3月 ①経営指針発表会の場を活用 ・リアル開催の内容新規立案／提案 ②社内体制・適材適所を把握し営業会議で情報共有 ・社内規定の見直し ③社員教育・【新卒／中途／大卒】ごとの教育内容を整える 2027年3月 ①経営指針発表会の場を活用 ・リアル開催の定着 ②社内体制・各所で適材適所に合った社内体制が整っている ・社内規定の新規立案／提案 ③社員教育・PDCAに落とし込み定着を図る	A
報いる 評価制度 賞与等	休暇 福利厚生 報酬・還元	6／10	(good) ・年1回の業務変更希望を継続して実施できている ・毎年ドライバーの賃金ベースアップがなされている ・無事故無違反表彰授賞を目指す社員が多い ・期末賞与等支給できない時は社長自ら社員へ理由も含めてお知らせを流しているのて誠意を感じる (motto／問題) ・昇給制度が良く分かりづらく、社内認知・理解が低い ・期末賞与等を継続して年3回支給できていない ・やってもやらなくても給与が変わらないのなら、「やらない」の選択をする社員と同じ給与な事に不満を持つ社員がいる ・成長した社員や意識の高い社員が辞めてしまう ・8時間勤務に満たした仕事を提供できていない ・土曜日の出勤者が少ない/欠勤者がいる	(定性) ①安定した業務の提供が出来ている ②社員へ還元するための制度がある (定量) ①1人でも出来る業務を2つ以上出来る社員が居る ②交通事故・商品事故の発生が0件の会社になっている 安定的に年3回賞与/期末手当の支給されている 昇給制度についての年2回の勉強会がある	①働く環境 ・1車1名1ルートで回すための人材育成 ・配送ルートや業務の効率化 ・スキマ時間に出来る新規業務の発掘 ②還元 ・福利厚生に充てる予算の捻出 ・魅力的で活用したい福利厚生発掘 ・平等の線引き ・会社全体での事故費や経費削減	2025年3月 ①働く環境 ・配送ルートの見直し ②還元 ・現状の福利厚生書き出し 2026年3月 ①働く環境 ・新規配送ルートの立案・提案 ②還元 ・活用したい福利厚生情報の収集 ・事故費削減の為に安全室との連携 ・情報の分析 2027年3月 ①働く環境 ・業務作業の見直しサイクルの定着 ②還元 ・新規福利厚生提案	C
はたらきやすさはたらきがい 文化醸成 福利厚生 コミュニケーション	文化醸成 コミュニケーション モチベーション	5／10	(good) ・研修時、先輩ドライバーがしっかり教えてくれる ・ベテランの社員さんは直接所属長に問題点を話せる ・新規配送案件がある時、担当にしたドライバーが快く引き受けてくれる（前向きな社員多い） (motto／問題) ・「つもり」が多い（情報共有しているつもり、やったつもり、行動するつもり...等） ・言えないことは部下に言わせる→現場とトップの現状把握にズレがある ・ドライバーから積卸先の改善を要求されても、改善されない（改善できていない） ・社会人の先輩だという自覚が足りない社員が悪目立ちする ・今の環境に満足し、新しいことに挑戦しない人もいる ・事故が多発的に起きる時がある ・何を報連相したらいいのか分からない社員が居る	(定性) ①やることが【普通】の社風になっている 【「やらなくても同じ」の社風消滅】 ②社員のモチベーションアップを図る ③全社員が誇りと充実感を持ち【会社に来たい!】【仕事をしたい!】と思っている会社 (定量) ①期限内提出、社内回答率100%の会社 ②2ヶ月に1回対話の時間を持つ ③ライフワークバランスのモデルケースを1つ作る	①会社全体のアップデート ・「つもり」からの脱却 ・社内回答や提出期限など期日を守ってもらうこと ・【今】と【昔】の常識の違いを知ってもらうこと ②分析・対話のスキル ・データが揃ってきた後、どう進むのか未知 ・コミュニケーション ③ライフワークバランス ・有給休暇の取得率を上げるための労働環境の整備	2025年3月 ①会社全体のアップデート ・アップデートが必要な内容の精査 ②分析・対話のスキル ・【ダイアログ】の日程調整ツールを整備 ③ライフワークバランス ・有給休暇取得率の把握 2026年3月 ①会社全体のアップデート ・精査した内容ごとに計画と優先順位をたてる ②分析・対話のスキル ・社員とのダイアログを実行 ③ライフワークバランス ・【ムリ・ムダ・ムラ】を無くし円滑に回す 2027年3月 ①会社全体のアップデート ・社員と一緒に計画の遂行 ②分析・対話のスキル ・全営業所に広げる ③ライフワークバランス ・全営業で有給休暇取得率80%を目指す	A

24年度 戦略計画シート							
会社名：株式会社稲庭うどん小川							
※4つの人事テーマ全てについて、記載をお願いします							
3年間の主な経営・事業方針		「麵づくりは人づくりから」満足度や求心力等の向上を図るための社内向けの取組みの強化 新工場建設による、生産性の向上と働きやすい環境の整備					
	施策例	現状の点数	現状分析	27年3月末に実現する姿	27年3月末に実現する姿に到達するまでの課題	行動計画／実施施策 (いつまでに、何をやるか)	重要度 (A～C)
惹きつける 採用 ブランディング	採用HP、SNS、 インターン	5/10	(good) HPやSNS上で、社内情報を定期的に紹介している。 2019年、全社員参加によるリブランディング実施。これを起点に商品・サービスをあらためて再編・統括。 「TENOBÉ INNOVATION」プロジェクトの開始。経営層の新しい取組みへの期待感が大きい。 (motto／問題) 人員不足 新規採用が難しい 業界における「ブランド想起」や「ブランド連想」がまだ弱い	(定性) 稲庭うどんの知名度向上によるブランド価値向上⇒企業価値の向上。 (定量) 新卒採用（2名） 中途採用（5名） 広報専属の担当者の配置。	社内情報をタイムリーに発信できるようにする。 ・海外での活動の様子 ・FacebookやInstagramを定期的に更新し、フォロワーを3,000人にする。 インターンシップの受け入れ 全社あがての採用活動 社員紹介制度の導入 事務作業のDX化を図り、高付加価値化の拠点に転換⇒顧客ロイヤリティの拡大と企業価値向上 弊社ならではの“最高の美味しさ”を引き出すための「グラン稲庭（仮称）」併設。 ⇒エクスペリエンス・マーケティング展開	2025年3月 ・広報専属担当者の採用（大卒目途あり） ・事務作業のDX化 2026年3月 ・新工場建設 ・インターンシップの受け入れ ・社内情報発信の強化 2027年3月 ・社員紹介制度の導入 ・エクスペリエンス・マーケティング展開	A
育てる 育成/異動/配置	オンボーディング 研修、1on1	5／10	(good) 年に一回、社員向けの経営報告会の実施 (motto／問題) 工場が分散しているため、部署間の連携や交流が図りにくい。	(定性) 社員が企業理念を理解し、各自、果たすべき仕事に常に向上心を持って取り組んでいる。 (定量) 社員提案によって、品質向上や生産管理・職場環境等の改善件数 2025年　3件 2026年　3件 2027年　3件	社員のモチベーションやスキルアップを高めるためのオフ・ザ・ジョブトレーニングを充実する必要がある。そのためには人員に一定の余裕を持たせるための新工場の建設（省力化・効率化・作業動線改善）が前提となる。	2025年3月 ・経営報告会の実施及び外部講師による研修会の実施（社員の感想アンケート） ・QCサークル活動の実施 2026年3月 ・新工場建設 ・経営報告会の実施及び外部講師による研修会の実施（レビュー会の開催） ・QCサークル活動の実施 2027年3月 ・経営報告会の実施及び外部講師による研修会の実施（レビュー会の開催） ・QCサークル活動の実施・	B
報いる 評価制度 賞与等	休暇・補助 報酬・評価	5／10	(good) 賞与は年3回支給。 有給休暇が取得しやすい環境にある。 (motto／問題) 明確な評価制度がない。 完全な週休2日制ではない。 工場が分散、老朽化していることで、様々なロスが発生している。	(定性) 現在、県単事業で導入を進めているDXによって、事務作業の省力化・効率化を実現することとしているが、今後、新工場建設による作業動線改善を行い、相乗的に労働生産性の大幅な向上を図る。また、これによって完全週休2日制を達成するとともに、自社にふさわしい評価制度を検討し、試行を始める。 (定量) 年間休日101日⇒121日	新工場建設に伴い、生産ロスを解消することによる経営基盤の強化 完全週休2日制の実施⇒そのためには労働生産性の向上が必須 人事評価制度の導入について検討 デジタルシステム導入により、事務作業の省力化・効率化・付加価値化を図る	2025年3月 ・定期の社員面談実施 ・デジタルシステム導入による事務作業の省力化・効率化・高付加価値化 2026年3月 ・新工場建設 2027年3月 ・海外への売上比率を総売上30％に拡大	B
はたらきやすさはたらきがい 文化醸成 福利厚生 コミュニケーション	1on1面談、 ビジョン浸透	6／10	(good) 部署内で互いに声を掛け合いながら、良い品質の商品を作ろうと取り組んでいる。 社内の雰囲気満足している社員が多い。 仲間意識が強い。 (motto／問題) 手作業のため、体に負担のかかる業務が多い。 社員が自分の意見を発表する場所やその仕組みがない。	(定性) 従業員ロイヤリティから従業員エンゲージメントへの昇華。なお、エンゲージメントとロイヤリティの大きな違いは、会社と従業員の立ち位置にある。エンゲージメントとは、会社と従業員が対等の立場を取り、助け合いながらともに成長していくという考え方である。一方、ロイヤリティとは、会社に対して従業員が忠誠心を持つことを指す。即ち、会社と従業員は主従の関係であり、会社の側が強い立場に立つ。現在は、後者の社風が強いが、これがインターナル・マーケティング等を通じ、前者の組織風土に高まっている。 (定量) インターナル・マーケティングの診断に当たっては、達成度の客観性を担保するため、「理想的な組織文化」の程度を指標化する「デニソン・モデル」を適用し、各項目において、70％以上の達成率となっている。	社員主導によるQCサークル活動の実施 ・テーマの策定や年間スケジュールの作成 ワークスペースやオフィスを社員満足度の向上を基準とした作業動線・デザインに刷新	2025年3月 ・QCサークル活動の実施 2026年3月 ・社員主導によるQCサークル活動の実施 ・新工場建設 2027年3月 ・社員主導によるQCサークル活動の実施	A

24年度 戦略計画シート							
会社名：社会福祉法人ひらか福祉会							
※4つの人事テーマ全てについて、記載をお願いします							
3年間の主な経営・事業方針		・「職員みんなで施設を良くしていく」を合言葉に、幹部職員から一般職員まで風通しの良い組織風土を作る ・人事考課制度や給与規程の再構築を行い、職員の頑張りが反映されるしくみを作る ・採用部署の新設と採用に関する幹部職員の意識改革を行い、辞めさせない組織を作る					
	施策例	現状の点数	現状分析	27年3月末に実現する姿	27年3月末に実現する姿に到達するまでの課題	行動計画／実施施策 (いつまでに、何をやるか)	重要度 (A～C)
惹きつける 採用 ブランディング	採用HP、SNS、 インターン	5／10	(good) ・新卒採用は毎年続けている ・採用ホームページを活用している ・インスタ投稿を欠かさない施設がある (motto／問題) ・新卒採用数を増やしたい ・採用ホームページに掲載している職員 が次々と退職している ・インスタ投稿できていない施設がある	(定性) ・採用部署を新設してみんなで採用活動に 取り組んでいく ・採用ホームページのリニューアル (定量) ・新卒採用を4人以上にする ・インスタ投稿を全ての施設で毎週アップ できるようになる	・幹部職員の採用活動に対する目的意識と やり方を学ぶ必要がある ・採用部署を現在の業務と兼務してできる しくみを作る	2025年3月 ・幹部職員間で情報共有する ・採用ホームページのリニューアル完成 2026年3月 ・採用部署を新設する 2027年3月 ・新卒採用4人以上達成	A
育てる 育成/異動/配置	オンボーディング 研修、1on1	4／10	(good) ・OJT研修の仕組みがある ・ZOOM研修を行っている (motto／問題) ・OFF-JT研修がしっかりできていない ・1on1の重要性や体制を強化する	(定性) ・お互いが学び合える仕組みができている (定量) ・毎月1回以上幹部研修を行っている	・異動に対する恐怖心や懐疑心がある ・学ぶことへの関心が薄い	2025年3月 ・定期人事異動の実施 2026年3月 ・幹部研修が毎月開催できている 2027年3月 ・同じ職種ごとや入社年数ごと研修の開催	A
報いる 評価制度 賞与等	休暇・補助 報酬・評価	7／10	(good) ・人事考課制度を運用している ・有給休暇取得率が高い (motto／問題) ・人事考課制度が形骸化している	(定性) ・新たな人事考課制度を運用している (定量) ・リーダーや幹部職員を目指す職員が2名 以上いる	・人事考課制度をしっかりと運用するしく みや幹部職員の取り組む意識が低い ・幹部になりたい職員が少ない	2025年3月 ・人事考課制度のリニューアル開始 2026年3月 ・給与規程の見直し終了 2027年3月 ・地域ナンバーワンの高額給料支給	B
はたらきやすさ はたらきがい 文化醸成 福利厚生 コミュニケーション	1on1面談、 ビジョン浸透	5／10	(good) ・30分早帰り制度がある ・子育て支援制度が充実してる ・夜勤者に夕食無料提供している (motto／問題) ・働きやすさは力を入れてきたが、働 きがいについては取り組めていない	(定性) ・みんながやりたいことができて、言いた いことが言える風通しの良い法人となる (定量) ・やりたいことができないという理由で退 職する職員をゼロにする	・部下を認め、育てられる幹部職員教育 ・言いたいことが言える職場の雰囲気作り	2025年3月 ・施設単位で価値観共有プロジェクト開始 2026年3月 ・毎月のフリー勉強会の開催 2027年3月 ・施設の垣根を超えた部活動開催	A

24年度 戦略計画シート							
会社名：ホームテック株式会社							
※4つの人事テーマ全てについて、記載をお願いします							
3年間の主な経営・事業方針		働き甲斐の増進と社員の定着、成長のサポート体制の確立					
	施策例	現状の点数	現状分析	27年3月末に実現する姿	27年3月末に実現する姿に到達するまでの課題	行動計画／実施施策 (いつまでに、何をやるか)	重要度 (A～C)
惹きつける 採用 ブランディング	採用HP、SNS、 インターン	6／10	(good) ・各種SNSを積極的に進め、更新頻度も上がってきている。 ・県の就活情報からのインターン等募集しておりHPへも求人情報を掲示。 (motto／問題) ・社内のいいところや新しく入ってくる新入社員へ向けた（休日制度や社内制度等）情報を事前に伝えるタイミングが少ない。 ・インターンなど実際の応募件数が少なく、まだまだ情報自体発信できていない。 ・SNSの配信も業務内容等の発信が多く魅力的と思われるような内容とは遠い。	(定性) ・情報発信委員会の発足（3年間実施） ・若者の職場定着率を上げる ・SNSからの入社/体験入社等 (定量) ・インターンシップ（年間4件）で新しい社員さんと話をする機会を作り、社内制度や社員の休暇制度等、実際の働き手が求める情報を委員会から発信をする仕組みを作る。 ・社内/社外への情報発信を進め、働き手が求める情報を発信する。 (毎月1回委員会での打ち合わせ実施)	・現状委員会の発足はできましたが、社内社外への発信の方法、現状の状態等を理解するまでに少し時間がかかっている。 ・インターンシップ等社外の就活イベントは社長が対応することは多く、社員で活動することが少ない。 ・SNSの仕組み等を理解すること。	2025年3月 ・委員会メンバーの理解度を高める。 2026年3月 ・社外の就職イベントへの参加 ・社内へ情報発信（休日制度等） 2027年3月 ・社外の就活イベントへの参加	C
育てる 育成/異動/配置	オンボーディング 研修、1on1	7／10	(good) ・新卒社員(高卒・大卒社員)が多く平均年齢が比較的若い。 ・社員が理念や方針を理解している。 ・人事制度があり、育成責任者が明確になっている。 (motto／問題) ・5年以内の退職者が多い。 ・育てる側の人間のスキルの向上のための指導。	(定性) ・1on1を通して個人の技量から育成ポイントを明確化し、スキルアップにつなげる。 (定量) ・入社後の研修制度の強化。 (3か月間週1回の研修) ・入社前と入社後のギャップをなくすため、面談を通して個人の目標の確認を行う。 (月1回)	・役職を持たない入社年数の浅い社員の育成責任のあるユニットリーダーが集まる人財育成委員会を発足させ、効果的に運営を進め成果を上げる。	2025年3月 ・人財育成委員会を行う 明確なゴールの設定。 2026年3月 ・人財育成委員会を行うにあたって明確な成果を上げる。 2027年3月 ・若い社員定着率80%の達成。	A
報いる 評価制度 賞与等	休暇・補助 報酬・評価	5／10	(good) ・有言実行シートの活用により、個人の目標設定から面談を行い、個人ごとの評価を行っている。 ・マネジメントができるようになると報酬がもらえる評価制度となっている。 ・休暇も個人で取りやすい仕組みとなっている。 (motto／問題) ・技術者やマネジメントをやりたくないという社員の評価制度がない。 ・資格等級が上がれば上がるほど、マネジメントを進めないと評価されにくい。	(定性) ・個人のビジョンを明確化し、技術コース・マネジメントコースなど個人の適正に合わせた評価を行う。 (定量) ・個人目標の達成度から成果と報酬の連動を通し、満足度の向上を図る。 (サーベイによる満足度80%の達成)	・有言実行シートの中身を少しずつ変化させていくこと。 ・自分たちができることの範囲内で、技術コースやマネジメントコースの評価基準を決めていくこと。社内でも検討しながら、それぞれの人材が成果に応じた評価制度で評価されるように制度の見直しをしていく。 ・すべての社員が納得できるような評価制度にしていくためにはいろんな意見がある。サーベイ等の活用も検討する必要がある。	2025年3月 ・評価基準についてサーベイを取る。 ・資格等級への個人の理解度を深める。 2026年3月 ・サーベイの結果を評価基準に設定 すべては難しいので何点か導入する。 ・自身がどうやったら等級UPが理解。 2027年3月 ・評価基準の再構築を進める。 ・自分が評価されるためのポイントを理解 納得できる給与/報酬をいただく。	B
はたらきやすさはたらきがい 文化醸成 福利厚生 コミュニケーション	1on1面談、 ビジョン浸透	8／10	(good) ・仕事に合わせて休日を定めることができる ・有給・育休など福利厚生を活用してる ・朝礼でフィロソフィーの唱和をし、内容の共有に努めている。 (motto／問題) ・モチベーションアップにうまくつなげれているかがわからない ・フィロソフィーという指針はあるがどこまで浸透し、行動に移せているのかが明確化できていない	(定性) ・社員自らがはたらきがいを実感し、福利厚生の活用・フィロソフィーの浸透からはたらきやすい職場環境を整える。 (定量) ・有言実行シートの達成度85%以上を目指す。 ・毎月1回の面談時にチェックインの活用。 ・社員の働きやすさ・働きがいに向けた委員会を毎月1回実施。	・有言実行シートの面談で1on1の実施。 面談時に行動改善を明確化し、はたらきがいにつなげる ・担当者による面談実施の差をなくすため1on1の型を元に面談を行う。	2025年3月 ・委員会の方向性を固める 2026年3月 ・社内状況の共有・改善提案 2027年3月 ・委員会からの情報発信	A

24年度 戦略計画シート							
会社名：株式会社ステージ							
※4つの人事テーマ全てについて、記載をお願いします							
3年間の主な経営・事業方針		秋田の元気と価値ある人生実現を熱望する若者の採用と、「健康寿命延伸プラスワン事業（※）」の幹部人材育成。					
	施策例	現状の点数	現状分析	27年3月末に実現する姿	27年3月末に実現する姿に到達するまでの課題	行動計画／実施施策 （いつまでに、何をやるか）	重要度 （A～C）
惹きつける 採用 ブランディング	採用HP、SNS、 インターン	5／10	（good） ・ハローワークからの紹介が多い。 ・3年以内の離職率22％（5名）うち2名が結婚退職。 ・コンパスウォークに関してはフランチャイザーの求人サイトを利用 ・弊社の理念に賛同して入社を希望される人が増えてきた。 ・20代が7名（32％）、25年4月にもう一名入社予定。 （motto／問題） ・薬剤師の求人に苦労している。	（定性） ・感動の入社式開催。 ・笑顔でかつこよく働くスタッフの動画が配信されている。 ・内定時から在籍スタッフとの絆作りイベント ・採用面接の形と採用後の育成プログラムが完成されている。 （定量） ・秋田の元気と価値ある人生実現を熱望する大卒2名採用（うち一名は薬剤師）。	・薬科大生への直接アプローチ（成長支援型インターンシップ薬剤師版の作成） ・社員のご家族との関係構築。 ・採用担当スタッフの育成。	2025年3月 ・小田原ちひろさん（幹部薬剤師）山内哲太さん（柔整）採用 ・半期発表会準備 ・家庭訪問（小田原家、山内家） ・ステージアップ開催 ・薬科大版インターンシップについて仲間になりそうな人に話をする。 ・採用&18ヶ月育成プログラム研修受講 2026年3月 ・薬科大情報収集 ・小田原さん主導の動画作成チームによる求人動画 ・経営幹部候補1名採用 ・感動の入社式挙式 ・採用面接&採用後育成プログラム稼働 2027年3月 ・理念型薬剤師採用とその後のパイプづくり ・採用チームの自走開始。（ステージアップの全国への発信）	A
育てる 育成/異動/配置	オンボーディング 研修、1on1	3／10	（good） ・リーダー自然塾、ヤンドラ研修等、積極的にリーダー研修を実施。 ・日専同、中医薬研究会等知識やスキルアップの研修に参加させている。 ・新入社員研修（2か月）を社内で実施している。 ・OJT研修の実施。 （motto／問題） ・社内研修が体系的になっていない。	（定性） ・社員主導の理念研修が社内で行われている（新入社員研修も）。 ・健康指導等教育プログラムが出来ていて、社内で研修会が開催 ・1on1MTGが当たり前に行われている。 ・社内読書会開催 ・APRA（台湾の経営者との交流会）への参加と交流。 （定量） ・社員主導の理念研修を年4回実施している（Gディスカッション、コミュニケーションゲーム等）。 ・社外講師が8名輩出（国際中医2名、機能訓練1名、笑いヨガ1名、ファスティング指導員2名、NARDJAPANアロマアドバイザー2名）。 ・一人につき少なくとも月一回の1on1MTG ・年4回の社内読書感想発表会 ・年一回のAPRA参加。元気創造業としての台湾での展開調査。	・薬局部門の幹部社員の育成。 ・教材作成スタッフの育成とチーム作り。（外部薬局との共同事業） ・No2の育成。	2025年3月 ・菅君、菅原君のRP社リーダー研修（次期リーダー） ・健吾君L自然塾フォローアップ ・けい子さんCW副管理者任命。 ・美枝子さんファスティング指導員の為の大高工場見学準備 ・千佳さん、日専同連研初参加（日専同型薬剤師第一歩） ・津也子さん、登録販売者研修開始。 2026年3月 ・社員研修会定期開催（社員主導&臥龍先生） ・プレゼン用PPが30種類完成（健康指導）それをもとに研修。 ・健康セミナー開催（ファスティングと笑いヨガ紹介） ・2027年3月 ・3か月毎に総会開催（研修、社員発表、表彰） ・プレゼンPP100種類	A
報いる 評価制度 賞与等	休暇・補助 報酬・評価	3／10	（good） ・週休二日、夏季休暇、年末年始、有給休暇のみ。 ・育休取得過去のべ5名 （motto／問題） ・この二年は、新規事業に賞与を出せていない。 ・評価基準がない。	（定性） ・夏冬の賞与を全社員に出している。 ・Lポジション評価制度が定着。成長＝昇給が見える化している。 ・各種資格取得支援と外部講演に対しての評価している。 （定量） ・給与10％アップ ・資格取得者8名（国際中医2名、機能訓練1名、笑いヨガ1名、ファスティング指導員2名、NARDJAPANアロマアドバイザー2名）。	・各部門の黒字化。 ・薬局（相談件数現在の10倍） ・コンパス最大稼数 ・いふき200万＋新規事業（コンパス薬店、未病薬局FC） ・Lポジション制度そのものの育成。	2025年3月 ・Lボジ人事制度の形が完成。 ・第一期成長支援面談終了 2026年3月 ・第二期成長支援シート達成面談 ・第三期成長支援面談スタート 2027年3月 ・自信の成長と給与が深く関係している事が社風になっている。	B
はたらきやすさ はたらきがい 文化醸成 福利厚生 コミュニケーション	1on1面談、 ビジョン浸透	4／10	（good） ・理念の共有をクレドを活用し行っている。（昼MTG、終礼） ・ありがとうカードの実施・社内SNS ・育成シートを使った個人面談 （motto／問題） ・ルーティンカを高める関わり合い。	（定性） ・スタッフの物語を動画化。コンテスト出品と求人用に活用している。 ・方針発表会での表彰（ありがとうC、6SS等）と家族招待をしている。 ・家族が病気の時のサポート（商品、経済的補助）をしている ・一学一践シートを運用している ・社員の家族を巻き込んだ経営をしている （定量） ・スタッフの物語動画年2本制作 ・方針発表会での表彰を毎年1回実施 ・一学一践を通じ、各スタッフのルーティンが10個以上になっている。 ※「元気創造業」として、現在の3業態に加え訪問看護S、1日デイ等を組み合わせた深堀の事業展開と「未病薬局」のCF展開	・動画作成チームの環境整備。 ・振り切った福利厚生を考える。 ・一学一践の社員の理解	2025年3月 ・「感動物語コンテスト（カンコン）」出品会議・菅君リーダー ・ありがとうC、6SS中間発表 ・erugana社内報スタート ・影ほめ再開→方針発表会で公表 2026年3月 ・カンコン作品を会社紹介用として配信。 ・カンコン出品2年目 ・一学一践開始 ・ステージファミリー会（プロジェクトC）開催（BBQ） ・家族を守る福利厚生制度策定 ・方針発表会に家族を招待（25年10月） 2027年3月 ・「成長と幸せ」を実感できる社風になっている。	A