



■ ありたい姿・目指したい事と満足度

ありたい姿・目指したいこと	満足度 (スタート時)	満足度 (中間共有会)	満足度 (現在)
<ul style="list-style-type: none"> ・成果につながる会議運営!! (会議時間と会議回数の見直し) ・次長・課長を中心とした自走型組織 (チャレンジの促進)! 	30 %	60 %	90%

達成度の理由

・スタート時

問題解決に向けた会議で大人数が召集され権限・知見のある人の考えだけで進んでいく会議。『一意見が責任転嫁』という方向になり、
 領くだけの会議となっていた。**心理的安全・時間のロス・溜まる仕事など悪循環!!**

・中間共有会

2026年1月**次長・課長会を発足**し問題解決に向け課題を抽出しアクションへ!!

・現在 『ワクワクする会社』を目指し1歩ずつ前を向き
自走型への変革を目標とし活動中!!

成果報告会以降に取り組むこと SUPER 8 (∞) 無限大



計画
計画を決定する



実行
計画を実行する

改善
改善点を考えて
次のPLANに反映する

評価
行動の評価・分析を行う



	課題と感じている 現在の状況	これからの展望や既に 決まっているアクション	相談したいこと 悩んでいること
1	会議の簡素化においての運用を継続できる様に 更なるポイントを探して行けるか考えています。	他社様の良い成功例などを参考にし、 【とにかくチャレンジ】を繰り返してい きます。	効率的かつより良い情報交換が出来る ツールなどがあれば是非導入を考えたい。
2	成果主義の導入にあたり、社員の声を大切 にしながら進めたいと考えています。 一方で、意見発信や主体的な関わり方に 個人差があり、全体の温度をそろえるこ とが今後の課題と感じています。より安 心して意見を出せる環境づくりが必要だ と考えています。	社員間の連携強化を目的に、交流イベ ントの機会を増やします。部署間の壁を低 くし、風通しの良い職場環境を整えてい ます。	外部の意見も参考にしながら、より良い 体制づくりにつなげたいと考えています。 他社様ではどのようなコミュニケーショ ンやイベントなどを開催されています か？
3	安心して任せ合える体制をつくるために、 誰でも理解できる手順書づくりを進めたい と考えています。※動画なども含む	誰かが無理をするのではなく、安心して 休める仕組みをつくることも、「ワクワク を止めない」取り組みの一つだと考え で取組みをしている。	改善活動を現場主導で定着させるための 仕組みづくりについてアドバイスが欲し い。若手育成と技能伝承の効果的な方法 について情報交換ができれば？
4	過去の課題や曖昧な部分をそのままにせ ず、きちんと整理し、より良い形で次世 代へつなげていきたい。それが、「ワク ワクを止めない」ことにつながると考え ています。	過去の曖昧なルールをそのままにせず、 一つひとつ整理し、次の世代により良い 形で引き継ぐことを大切に目指します。	曖昧なルールを整理して次世代に引き継 ぎたいと思っていますが、時間の確保や 関係者の理解を得ることに難しさを感じ ています。何か解決策はありますか？