



# 商店から会社へ、 創業者からの世代交代で創る次の半世紀

株式会社早川企業

# 株式会社早川企業

## 取組のタイトル

**商店から会社へ**、創業者からの世代交代で創る次の半世紀

## 取組のポイント

カリスマ創業者からの世代交代を行うにあたり、人と仕組みで創る経営への方針転換

## 取組の要旨

昭和53年の創業以来、弊社は創業者の人柄や時代を先読みする力により大きく成長していきました。しかし、創業から50年を目の前にした現在、創業者が現役から徐々に退いていく中で、創業者の想いや、これまで根付いていた文化が時代とともに薄れてしまっていることを感じております。次の50年へと会社を繋いでいくためにも、創業者の想いや理念を会社として次世代へ繋いでいく体制。

**飲食という業界自体が抱える「人の課題」を改善し**、スタッフが楽しくイキイキと働くことで、お客様に感動を与え、さらには地域を活性化させていくことへ繋がると考えます。

今回はその第一歩目として大きく3つの取り組みを進めました。

- ・ **人手不足の解消**（人員定着・属人化の解消）
- ・ **やりがいを感じ楽しく働ける職場環境づくり**
- ・ **家族として「支えあう企業文化」の醸成**



**ここで働きたいと思える組織・  
売上向上を目指す！！**

トップダウンではなく、現場のみんなと共に作り上げる飲食店を目指して取り組みを進めてまいりました。

株式会社 早川企業  
創業：昭和53年（48期目）  
従業員数：82名（帯や勘助 28名）



1件の和食料理店「ちゃんこ茶屋 早川」からスタートし、  
現在帯屋町商店街で

「土佐ノ國 二十四万石」「とさ市場」「播磨屋宗徳」「帯や勘助」の4店舗飲食店を営んでおります。

昭和53年当時は高知においてはまだ外食文化もしっかりと根付いておらず、飲食店の数も多くはありませんでした。  
外食が産業として浸透していく中で、地域の皆様に支えていただき、これまで成長してきました。

高知県が「観光立県」を目指していく中で、私たちは高知城下の帯屋町商店街に店舗を構えていることもあり、  
「食を通じて地域に貢献をする」という理念の下、高知の豊かな食材を使用した郷土料理を中心としつつも  
各店舗の異なるブランド・個性を通じて、幅広いお客様に高知の「食」を楽しんでもらえる空間をご提供しております。

今後は、ただ食事をできる空間で留まらず、地域との連携を強化し、体験した商品の購入や地域・生産者訪問ツアーとの連動など  
高知の文化を広めていくための新たな飲食店を目指して取り組みを進めております。

創業者の孫である私、早川佳佑は、昨年まで5年間東京の会社で下積みを行い、その経験を胸に高知へ戻り、家業である株式会社早川企業に入社しました。

自然やよさこい祭りなど、魅力あふれる高知県を「食」を通じて多くの人に届けたい。早川企業を成長させることが、地域の活性化につながると信じ、戻ってきました。

しかし、入社して最初に感じたのは、**会社全体に活気がない**という現実でした。

創業者である会長が現場から離れ、次世代を牽引するリーダーが不在の中、現場では不満が行き交い、仕事が「こなすもの」になっていました。

コミュニケーションを重ねることで、少しずつ現場が明るくなっていく手応えはありましたが、同時に限界も感じました。

**本当にスタッフが充実した人生を送れる会社を、このまま一人で作れるのか。**

根本的な課題や正しい進め方を見極めるため、専門家の支援が必要だと強く感じ、今回応募しました。

私たちが目指す飲食店は、**「人がもてなすことで、お客様に感動を届ける場所」**です。

IT化や効率化も重要ですが、それ以上に、人の温もりが感じられる店でありたいと考えています。

そのためには、働く人が前向きに、笑顔で働けることが何より大切です。



**「人材が定着し、イキイキと働ける職場」をもう一度取り戻したい。**

その思いから、今期のテーマを「人」とし、4店舗のうち「帯や勘助」をトライアル店舗として、慰労会、1on1面談、評価制度づくりに取り組んでいます。

創業当時にあった家族のような温かさを取り戻し、50年目を迎える未来へ。

**人を大切にする会社づくり**に、本気で挑戦していきます。

## 取組の背景（現状把握・課題整理）

まずは、現状把握と自社の強み・弱みを整理するために 従業員意識調査サーベイを行いました。

### ▼従業員サーベイ結果

★強み★・働きがいの項目は比較的高く「働きがい」は感じている \* 図1参照

・アルバイトの意識が非常に高く、どの項目も高い得点となった \* 図2参照

□弱み□・働きやすさの項目において

人手不足・正社員の疲弊・能力不足・一部の従業員に負担が生じている  
 属人化されている作業が多く正社員への負担が大きくなっている \* 図3参照

### ▼調査による課題整理▼

課題① **正社員への負担が大きすぎる** — 責任と業務が集中し、

「任せられる人が限られている」ため仕事を抱え込みやすい 離職につながる構造 —

→結果として心身の負担増加が生まれ、**離職につながりやすい状況・人手不足**

課題② **一部社員への業務集中による属人化** — 「その人がいないと回らない」状態 —

業務が特定の社員の経験や感覚に依存 → **若手やアルバイトが成長する機会を得にくい構造**

課題③ **働きやすい職場環境とは言えない現状** — 忙しさが常態化し、改善に向き合えない —

日々の業務に追われ「立ち止まって考える時間」が取れない

→結果として**働きやすさ・働きがいを感じにくい職場環境**

(1) 調査結果（ダイジェスト）

	働きやすさ	働きがい
仕事	4.98	5.76
職場	5.65	6.95
組織	5.93	6.34

\* 図1

分類	質問内容	従業員 平均	業界 平均	アルバイト
生活の満足度	自分の生活は、これまでの満足度からずっと考えるよりよい	7.28	6.5	7.84
満足感	満足感が高い。嫌なことは、嫌なまま我慢してやり過ごすより、自分なりにやりやすい	7.43	6.5	8.07
仕事内容	自分の仕事の内容は、自分の得意分野にマッチしている。新しいスキルや知識を身につけている	7.12	6.5	7.84
仕事環境	自分の仕事環境は、自分にとって最適な環境であるように感じる	7.10	6.5	7.59
情報収集	自ら積極的に新しい情報や知識を収集している	6.96	6.5	7.12
主体的な行動	自分の仕事の内容や方法、やりかたを自分で考えるようにしている	7.44	6.5	8.32
成長意識	自分の仕事の内容や方法、やりかたを自分で考えるようにしている。改善や効率化を図っている	7.12	6.5	8.08
業務内容	チームや部署を超えてコミュニケーションを取り、新しい情報やスキルを身につけている	6.01	6.5	6.89
業務外	仕事以外の時間や休日に、新しいスキルや知識を身につけているように感じている	6.80	6.5	7.83
業務時間	仕事以外の時間や休日に、新しいスキルや知識を身につけている	6.80	6.5	7.11

\* 図2

質問No	分類	質問内容	従業員 平均	業界 平均	アルバイト
Q-EC101	仕事/生活の満足度	自分の生活は、これまでの満足度からずっと考えるよりよい	4.1	3.79	4.26
		満足感が高い。嫌なことは、嫌なまま我慢してやり過ごすより、自分なりにやりやすい	5.0	2.83	6.16
		自分の仕事の内容は、自分の得意分野にマッチしている。新しいスキルや知識を身につけている	5.8	3.77	6.89
		自分の仕事環境は、自分にとって最適な環境であるように感じる	4.9	2.83	5.94
Q-EC102	主体的な行動	自分の仕事の内容や方法、やりかたを自分で考えるようにしている	4.1	2.36	4.97
		自分の仕事の内容や方法、やりかたを自分で考えるようにしている。改善や効率化を図っている	4.9	2.83	5.94
		チームや部署を超えてコミュニケーションを取り、新しい情報やスキルを身につけている	3.4	1.41	4.51
		仕事以外の時間や休日に、新しいスキルや知識を身につけているように感じている	3.9	1.89	4.97
		チームや部署を超えてコミュニケーションを取り、新しい情報やスキルを身につけている	6.3	2.83	8.07
		仕事以外の時間や休日に、新しいスキルや知識を身につけているように感じている	5.7	2.83	7.13
Q-EC201	業務内容	自分の仕事の内容や方法、やりかたを自分で考えるようにしている	7.1	4.26	6.56
		自分の仕事の内容や方法、やりかたを自分で考えるようにしている。改善や効率化を図っている	7.2	5.19	8.31
		チームや部署を超えてコミュニケーションを取り、新しい情報やスキルを身につけている	5.3	2.37	6.89
		仕事以外の時間や休日に、新しいスキルや知識を身につけているように感じている	5.3	2.36	6.89
業務時間	仕事以外の時間や休日に、新しいスキルや知識を身につけているように感じている	6.1	2.83	7.84	
		5.6	3.77	6.64	

\* 図3

## 取組の意図（課題整理・目標設定）

### 課題の根底にあったもの、これまでの「昔ながらのやり方」

抽出された課題の背景には、長年続いてきた以下の考え方がありました。

「忙しいのが当たり前」「できる人がやればいい」「背中を見て覚える」「分からなくても聞かずに頑張る」

このやり方は、創業期・成長期には有効でしたが、**人材構成や価値観が変化した現在においては限界**を迎えていました。

次の世代が無理なく働ける環境を整える

**古いやり方を改め、世代交代が必要や！！**

単なる制度導入や対症療法ではなく、**やり方そのものを見直すこと**



### 取り組み意図（目標設定）

#### ① 人手不足の解消（人員定着・属人化の解消）



正社員へのキャリアアップ・・・

目標：正社員を増やし負担を減らしていく **目標 2名増**

スタッフ毎のスキルアップ（提供価値向上）・・・

目標：属人化解消、生産性の向上

#### ② やりがいを感じ楽しく働ける職場環境づくり



接客ガイドブックの作成・従業員研修の実施・・・

目標：売上向上、口コミの点数向上

お客様に感動を与える環境作り・・・

目標：お客様の声のフィードバック

#### ③ 家族として「支えあう企業文化」の醸成



働きやすいお店づくり・・・

目標：従業員満足度の向上

**＊ ＊ 次の50年後も笑顔で笑い合える会社へ ＊ ＊（世代交代）**

<社内>

代表取締役

帯や勘助



店舗運営責任者 早川佳佑 28歳

営業部

(ホールスタッフ)  
18名  
社員：4名  
アルバイト：14名

調理部

10名  
社員：4名  
アルバイト：6名

月1回の働き方会議

<社外>

高知県働き方改革  
コンサルタント

川田健太郎



営業部 社員  
長町大成 23歳



営業部 アルバイト  
壬生統万 23歳



調理部 社員  
森木翔 34歳



働き方改革推進チーム (現場の代弁者)

働き方改革推進チームR7.8月結成

- ・世代交代をテーマとし、若手を中心にチームを形成
- ・各部署からそれぞれ核となるメンバーを厳選
- ・営業部からは、アルバイトにも加わってもらい推進体制を強化 (月1回の働き方会議)
- ・現状把握・課題の抽出・取組アイデア出しを実施

取組内容① 正社員増に向けた新たな取り組み

<人手不足の解消>

～「灯台下暗し」から生まれた人材確保の発想転換～

これまでは、、、 正社員不足が慢性的に続き 求人広告を出しても

賃上げもできない

応募が少ない

定着しない

離職が増える

業務の負担が増える

採用コストがかかる

外部からの求人採用という発想が中心



現場で長く働くアルバイトスタッフに注目

アルバイトスタッフの中から意欲・適性のある方を正社員登用の対象として検討

正社員登用への道筋を明確化し、安心してチャレンジできる環境を整備

アルバイトスタッフ **ランク制度の導入** 業務スキルが上がると高ランクになり時給UP!

\* 図1参照

若手社員に向けたライフプラン研修の実施 キャリアとしてこの会社で何をできるのか整理

・店内にも正社員募集を周知  
・面談を通じて、  
**本人の希望・働き方の不安を丁寧にヒアリング**

「人がいない」のではなく

**\*\* 「人材の可能性に気づけていなかった」 \*\*** という気づき

## 取組内容② 「勘助おもてなしガイドブック」の作成 <やりがいを感じ楽しく働ける職場環境づくり・人手不足の解消・属人化の解消>

～人がもてなす空間で、“感動”を生むために～

### 飲食の課題

- ・飲食店は人の入れ替わりが多く接客レベルにばらつきが出やすい
- ・マニュアル中心の接客では、スタッフのやりがいが生まれにくい

早川企業の強みを活かし、「勘助おもてなしガイドブック」を作成しよう

**マニュアルではなく「ガイドブック」とした理由** 業務を指示・統一するための「マニュアル」ではなく、考え方や判断の軸を共有する「ガイドブック」という形を選択しました。創業者が大切にしてきた「人が人をもてなす文化」を次の世代へ継承するため、正解を押し付けるのではなく、迷ったときに立ち返る“道しるべ”としてガイドブックを作成しました。

### ガイドブックに込めた想い

創業者が**お客様一人ひとりに声をかけ、関係性を築きながら成長してきた文化**  
 その想いを個人の感覚や経験だけに頼らず**言葉として残し、次世代へつなぐ**  
 チェーン店には真似できない**“人の温度”を感じる接客**  
 「効率」よりも**「記憶に残る体験」**を大切にする姿勢

「言われたからやる」から

\*\*「自分が誰かを喜ばせたい」\*\*という意識改革へ



取組内容③ おもてなしガイドブックを使った研修の実施  
 <やりがいを感じ楽しく働ける職場環境づくり・属人化の解消>

～学びを行動に変え、仕事の楽しさにつなげる～



命令ではなく、主体的に考え動くためのガイドには実践するための研修の機会が必然的に必要です。

“**作って終わり**”にしないための実践フェーズ

飲食店では異例ともいえる

**1時間をかけた全スタッフ参加型の研修**を実施

会社としての本気度を社員・アルバイト全員に明確に伝える場とした



- 全スタッフ参加の研修を**2回に分けて実施** 11月8日(土)・11月15日(土)の2日間
- ガイドブックのポイントを確認しながら**ロールプレイング(ロープレ)**を実施
- 実践を通じて「考える接客」「感じる接客」を体感
- 積極的な質問も多く非常に前向きな雰囲気を実施
- 2回目の研修では**推進チームの長町君が講師を担当**

今後の展開

- ガイドブックを生きたツールにするため
- 半年に1回のガイドブック見直し
- 3か月に1度の全スタッフ研修会を実施予定
- 継続的な学びと改善による

**人が育つ仕組みづくり**

研修内容と進め方



## 取組内容④ 支えあい、讃えあう組織づくりへの原点回帰

### <家族として「支えあう企業文化」の醸成>

#### ～支えあい、讃えあう組織づくりへの原点回帰～

- 創業者が大切にしてきた「従業員を家族のように思いやる経営」
- 改めて「組織をひとつの家族として捉える」という原点に立ち返る必要性を認識

#### 具体的な取り組み

##### ① 朝礼での「良かったポイント」の共有

- 毎朝の朝礼でお互いの良かった行動・助け合いを言葉にして共有
- 上司からの評価だけでなく **仲間同士が讃え合う仕組み**
- 日常の中に「感謝」と「承認」が自然に生まれる環境づくり

##### ② お客様の口コミを全部署で共有

- お客様からの口コミ内容を調理部・営業部を含め全体で共有
- 接客だけでなく **すべての仕事がお客様満足につながっている** という実感を持てるように部署間の壁を越えた一体感の醸成



#### <目指した企業文化>

- 一人で頑張る組織ではなく **お互いに支え合う組織**
- 成果だけでなく **努力や行動そのものを認め合う風土**
- 「働く場所」ではなく **「居場所」と感じられる職場**

##### ③ 半期ごとの表彰式の開催

- 半期に一度、社員・アルバイトを対象とした表彰式を実施 (現在、令和8年1月開催に向け準備中)
- 数字や成果だけでなく 「仲間を支えた行動」 「前向きな挑戦」 「周囲への貢献」 も評価の対象に
- 「見てくれている」「認められている」 という安心感の創出

# ～取り組み成果～

## ① 人手不足の解消（人員定着・属人化の解消）

結果：アルバイトスタッフから**正社員2名（20代）**の登用を実現（来年4月 1名・合計3名）

\*取り組み前まで3年間正社員採用実績なし

採用コストを抑えながら即戦力として活躍できる人材を確保

登用された社員のモチベーション向上、職場全体への好影響も生まれた

結果：労働生産性が昨年比アップ **個々のスキルアップを実現**

労働生産性**133%UP**（前年比）  
それぞれが「できる」作業が増えてきた

指標	お客様の感動指標		従業員指標 10段階評価 ※10が改善されている		生産性指標
	売上	口コミ点数	働きやすさ改善	働きがい改善	労働生産性
昨年度 (4月～11月)	74,500 (千円)	3.6	—	—	503,378 (円)
今年度 (4月～11月)	97,046 (千円)	3.7	7.25	7	673,930 (円)

## ② やりがいを感じ楽しく働ける職場環境づくり

結果：スタッフの接客レベルの底上げ・自主性判断力の向上 **昨年比 売上・口コミ点数アップ**

結果：お客様へ感動を与える環境作り

**売上130%UP 口コミ3.6→3.7へUP**

### お客様の声

常連 Kさん 以前よりも従業員のおもてなしがより明るく気持ちよく来店できるようになりました  
 常連 M社 昨年宴会で利用した際は、スタッフの対応についても首を傾げる部分が多かったです  
 今年は、大きく変化し非常に気持ちよく楽しむことができました  
 年末・年始と忘新年会でも利用させていただくので、よろしく願いいたします

### ③家族として「支えあう企業文化」の醸成

結果：従業員へ独自アンケートを行い満足度調査

従業員指標・・・ **働きやすさ改善 7.25**  
**働きがい改善 7** (10点満点中)

従業員同士の声かけや気遣いが増加した（アルバイトAさん）  
お店の雰囲気良かった（社員Nさん）の声

風土作りは時間がかかり、今後の課題点も見えてきた現状です

指標	お客様の感動指標		従業員指標 10段階評価 ※10が改善されている		生産性指標
	売上	口コミ点数	働きやすさ改善	働きがい改善	労働生産性
昨年度 (4月～11月)	74,500 (千円)	3.6	—	—	503,378 (円)
今年度 (4月～11月)	97,046 (千円)	3.7	7.25	7	673,930 (円)

### ④その他の成果

・現場が“管理される側”から“自走する側”へ

- ・マニュアルではなくガイドブックを採用し研修の講師を社員が担ったことで現場が主体となって文化を回し始めている
- ・経営者・管理職が常に細かく指示しなくても「判断基準」が共有された組織に近づいている

数字としてすぐに見える成果だけでなく、人の意識・行動・関係性といった  
“見えにくい土台”が確実に育っている

## ～一過性で終わらせない、持続する働き方改革へ～

### ① 今年度の取り組みのブラッシュアップ

接客ガイドブックの作成・研修・改善提案など多くの取り組みを実施してきた一方で、スタッフの中には「働きやすさ」「働きがい」が**まだ変わっていない**と感じている声も、存在現段階では**浸透途中のフェーズ**であると認識している

### <今後の具体的な取り組み>

#### 推進チーム会議は毎月1回実施

接客ガイドブックの**浸透強化と内容改善を3か月に1度実施**

3か月に1度・研修会 ガイドブックの修正アイデア出しをセットで実施

「決めたことを増やす」のではなく**今ある取り組みを現場に根付かせることを最優先**

### ② 調理部スタッフの働き方改革（来年度重点テーマ）

調理部社員が担っていた業務内容をスキルマップで明確化。

「さし場」「あげ場」「すし場」それぞれで、レベル1～3のスキル定義を作成する。

### ③ 今後の展望

#### ～飲食業界のイメージを変える挑戦～

数年をかけて飲食業界のイメージそのものを変えていきたい

「労働環境が悪い」という負のイメージではなく高知の「食」を支える誇りとやりがいのある仕事としての価値を発信し労働に見合う対価があり**人生を楽しく過ごすための環境が整った業界**へその先陣を切る企業として地域から変革を起こしていく

## 取組に対する従業員の感想・評価

個人の意見としては社労士の方とのディベートの機会を頂き、**店舗の状況を「見える化」**することで、社員・アルバイト含め、環境を変えていこうという思考が増えているなと感じました。

また、社員を主導に働きやすい環境を築いていく意識を持ち実行していくことで、社員・アルバイトがお互いの意見を伝達しやすい環境に変化しているように感じました。

その結果社員一同、店舗状況を把握することができ課題点を解決する糸口になり、結果として全体の雰囲気向上させることに繋がっております。

現在社員の年齢幅が大きくなっている中で、互いの意見を尊重し合い、時代に沿った働き方へ変化できるよう努めてまいります。

営業部正社員 長町大成

## 取組に対する経営者の感想・評価

取組により、店舗内の雰囲気が他店舗と比較して**圧倒的に明るくなってきた**ように感じます。

今回の取り組み自体も非常に良かったですが、1人ではなく**全体で進めていったことにより**スタッフの自主的な動きが多くみられるようになりました。

特に若い社員が増えたのには、**組織を引っ張るリーダーの存在、組織内の透明性・組織の明るさ**という3つのポイントによって成果が出たと感じております。

一過性にならないよう、今後も継続して組織の改革や改善に努めてまいります。

(株)早川企業 代表取締役専務 早川賢治

## 伴走支援に対する感想・評価（登録コンサルタントとの協働について）

伴走支援に対する感想・評価（店舗責任者：早川佳佑）

伴走支援開始直後に川田コンサルタントから

**「本気で改革したいなら、現場全員を巻き込まないとできないよ」**と言われた一言を今でも覚えております。

家業を継ぐために帰ってきましたが、入社してからすぐ感じた会社の未来への大きな危機感。

これを解決するために約1年間、がむしゃらに理想の姿に向かって**1人で考え1人で行動してきました**。

・自分以外、会社を成長させようと考えている人間はいないだろう

・アドバイスや意見を求めようにも誰も回答してくれないだろう

会社の雰囲気からそう感じていました。

しかし、1人でやるには限界があります。

理想までの道のりは果てしなく長いように感じ、

ただ目の前の雲を掴んでいるような感覚に陥りました。

そんな時に伴走支援を受け、一言目が1行目の言葉でした。

ここで覚悟を決めないと会社は変わらないだろうなと感じました。

現場を巻き込むのは簡単ではなかったです笑。

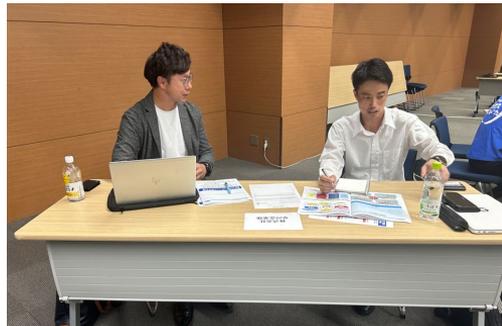
しかし、全体を巻き込めると一気に殻が破れました。積極的によくなるための意見が出るような組織になり始めています。

この巻き込む過程でも川田さんには何度も店舗に足を運んでもらいスタッフと信頼関係を築いていただき、会議でも常にスタッフが前向きで意見を出しやすい雰囲気づくりをしていただきました。

成果はもちろん、**「全員を巻き込むことのできる組織になったこと」これが一番の今回の成果です！**

1人では成し遂げられないことがあるからこそ、組織があること。頼れば、周りのメンバーが協力してくれること。

止まりかけていた組織の歯車が再度回り始め、これが50年後笑顔で笑い合える会社へと繋がっていくと信じています。



## 伴走支援に対する感想・評価（伴走支援コンサルタント 社会保険労務士川田健太郎）

早川企業さまと伴走型支援を行う中で、私自身にとっても非常に多くの学びを得る機会となりました。長い歴史を持つ老舗企業においては、創業当時から大切にされてきた理念や価値観が、形骸化され社員・アルバイトの皆さまへ十分に浸透しづらくなるという課題が生じやすいことを、改めて実感いたしました。本伴走支援では、制度や仕組みを外部から一方的に導入するのではなく、経営者の想いや企業文化の背景を丁寧に汲み取りながら、社員・アルバイト一人ひとりの声に真摯に耳を傾けることを重視して取り組みました。その中で、理念や想いを再び「生きたもの」として組織に根付かせていくためには、継続的な対話と相互理解の積み重ねが不可欠であることを、実践を通じて再認識いたしました。

特に今回の働き方改革において重要なポイントであったと考えているのが、「**分かりませんと素直に言える職場**」、**すなわち心理的安全性の確保**です。

サーベイ調査やヒアリングを通じて、意欲は高いものの、不安や疑問を抱えたまま行動に移せていないスタッフが一定数存在することが明らかになりました。

そこで、立場や雇用形態に関係なく意見や質問を出し合える場を意図的に設け、「正解を求める場」ではなく「考えを共有し合う場」となるよう支援を行いました。

その結果、研修や意見交換の場において、自発的な質問や改善提案が多く見られるようになり、働き方や仕事への向き合い方に前向きな変化が生まれました。

これは、心理的安全性が一定程度確保され、「発言しても否定されない」「挑戦しても受け止めてもらえる」という安心感が、現場に根付き始めた表れであると感じています。

**本支援を通じて、伴走型コンサルティングの本質は、課題に対して即効性のある答えを示すことではなく、視点を変え、企業自身が気づき、選択し、行動できる状態をつくること**であると、改めて認識いたしました。

早川企業さまとの協働は、企業文化の継承と変革を両立させながら課題解決を進めていく支援のあり方を深く考える、非常に意義深い経験となり、今後の働き方改革支援においても大きな指針となる取り組みであったと感じております。