

経営改善計画書(令和5年度～令和7年度)

団体名	株式会社 ふるさと鹿野
-----	-------------

様式2

現状と課題	主要施設山菜苑の宿泊利用者は、コロナ以前程度には戻ってきた感があるが、休憩利用者は半減したまま以前のような利用人数は望めない。そういう中、令和7年度は売上目標をクリアし10年ぶりの黒字となったが、従業員の給与水準は低く十分な賞与を出せていない。施設は老朽化が進み現状のままでは限界がきている。求人募集をかけても立地や給与面で応募も高く高齢化が進むなか厳しい運営を迫られている。温泉館は、頃、老朽化する施設・設備の維持管理に努めると共に、自動滅菌装置導入に伴い徹底した衛生管理に努めているところであるが、令和7年度は利用者が10,269人減少してしまい原因が掴めないまま1年経ってしまった。退職補充時には選考全般的に状況でスタッフを採用してきており、スタッフの資質向上と運営責任者の後継者がいないのが課題としてある。そば道場は8年ずっと黒字ではあるが、絶えずスタッフ不足の課題を抱えている。スタッフ不足からそば体験の受け入れを制限させるを得ない状況もある。また、長年在庫過多となっている玄そばの保管場所と消費についても課題としてある。おもしろ市場・そば処は、出荷者の高齢化に伴い出荷量が減少し、出荷量が少く直売所としての運営は非常に難しい状況であるが、指定管理施設であるために思い切った改革ができない。そば処と共倒れしない稼働しない状況である。そば処を中心とした運営施設に改革できるかが経営状況は変わってくると思われる。加工所は、現在他部門業務のスタッフ1名が餅類の製造と製造委託しているのを主に販売し収入を得ているが、加工所のこの位置でスタッフを求めると応募者がない。加工所が商品製造により収入を得るためには、餅類にしても相当の数を作らねばと採算が取れない。作れば販路の問題もあり、加工所を拡大していくには色々な課題があるが、自事業である飲食部門につきと黒字を続けているが、普段の月の収支はマイナスで、プラスなのは需要の多い盆と彼岸であり、3月の彼岸で最終利益を確保する状況である。納品先の確保のためにも普段はこのマイナスを出るだけ十分なスタッフの仕方が問題であり、いかに安定経営を図るかが課題としてある。農業部門は、若いスタッフで運営してお8年連続で黒字経営であるが、責任者が家庭の事情で退職の申し出をしており、その補充が喫緊の課題である。地域の農業後継者が少い耕作放棄地がどんどん増加している中、管理依頼も増加しているが、なかなか受け入れがでない状況である。資材費の高騰や農業機械も大型化し修理代も高額となる。機械の更新も次から次へと時期を迎える。米の販売価格も高値安定すればよいが下がれば収入も減してしまう。交付金も条件も不安定で、国の施策の影響を受けて将来を見据えるのが難しい状況でもある。鹿野往來交流館は現在3名のスタッフが地域と連携を取りながら西ないが、西ないが地域資源を活用したイベントや地域の歴史、文化、自然などを通じたホール展示などを行い、域外からの来訪者拡大に努めている。スタッフの人員に恵かれて再来る顧客も多く、イベントの開催を待っている顧客もいる。新たな地域資源の発掘とブラッシュアップにより交流館らしさを発信していけたら存在も意義あるものとなる。
経営方針 (令和7年度目標)	赤字部門の黒字転換と経営体質の強化を図り、長期安定経営を目指すと共に、地域との連携協働により地域の賑やかさの創出と活性化、歴史、文化の伝承と発信、雇用の創出に貢献して行く。山菜苑は地域の主要な宿泊施設として、田舎と都会の交流拠点としての役割を担い、中期目標として田舎のモデル地域を目指す。全社目標売上409,203千円、客集施設利用者数190,450人

視点	7年度目標 (期間内の 最終目標)	年度	実行計画		実績		分析、評価コメント（経営改善効果）	市担当課コメント
			取組内容	目標値	取組状況	実績値		
経営改革 （財務面での長期見直し）	ふ山人経費の率9.3%を削減する（目標値）	5年度	核となる施設山紫苑の黒字化、その他赤字部門のおもしろ市場、そば処を黒字化し、全社的に安定的な黒字経営とし債務超過の縮小を図る。	債務超過額17.6%縮小(令和4年比) (令和4年度債務超過額43,669千円)	核となる施設山紫苑はコンサルと契約しNETやじゃらん、楽天などOTAの強化により利用者拡大に取り組みと共に、週一副社長採用により具体的取組を以て合宿や日帰り客など団体客誘致に取り組み。おもしろ市場は新体制の弊体主導で商品を充実し利用者を増やし売り上げアップを図る取り組みは、運営協議会との協議、解散まで令和5年5月から令和6年3月まで要した。そば処はメニュー単価の値上げにより売り上げアップを図る。	（債務超過額21%増加(令和4年比) 債務超過9,191,199円増加（令和4年比） (令和5年度債務超過額52,861千円)	じゃらん、楽天などOTAの強化によりNET予約の増加と検索順位がアップするが、コロナが5期へ移行が明らかになったため、前半の利用者が思うように伸びなかった。後半はほぼ計画通りで推移した。年間を通じ宿泊者はネット10,429人となり、前年比では505人増加したものの計画比では6,838人となった。売り上げは前年度より増加したものの計画比では719千円に対して198,278千円と計画比91.4%にとどまった。今年度も前半はコロナの影響が残り、以前のような利用人数には届きませんでした。体額は目標0.6326人に対して倍近くの6.936人の利用があったがコロナ以前のような利用者数はに至らなかった。結果、収益は▲11,558千円となり、最終目標の単独黒字化は出来なかった。おもしろ市場は新体制への移行が遅れ利用者減少に歯止めが掛からず売り上げの減少から赤字解消とはならなかった。そば処はメニュー価格の値上げにより売り上げアップは図れたが、赤字解消には至らなかった。	
	おもしろ市場の直売方式を見直し慢性的な商品不足を解消し、利益確保が出来る運営体制にもっていく。そば処は後継者を確保すると共にスタッフを増員し、営業日数を増やすことで売上アップを図る。		経費率99.6% 人件費率36.5%	おもしろ市場の直売方式を見直し野菜類の商品充実を図るために出荷者運営協議会を3月に解散し、弊体主導の体制による問題点、課題点の協議をスタートする。そば処の後継者確保、スタッフの増員の取り組みは、求人する人が集まらず、アルバイトによる補助的助員の確保に留まる。	経費率105.1% 人件費率41.37%	おもしろ市場は令和5年度下半期には直販体制から弊体主導の新体制でスタートすることを目指し取り組んだが、運営協議会解散が年度末の3月になってしまい、これまで通りの運営が続き売り上げアップが図れず利益確保に至らなかった。そば処は求人しているものの応募者が十分でない運営体制がとれなかった。令和5年6月にメニュー価格を値上げし売り上げアップは図れたが、スタッフの都合で臨時休業や通常営業が出来ない日があり赤字解消に至らなかった。		
	主要施設の山紫苑は、スタッフの人員等の受け入れ体制を整え取りこぼしをなくし、コンサルの指導を仰ぎながら、宿泊、休憩利用者の拡大に取り組み。地域の各種団体やグループと連携を図り周遊や体験プランを取り入れた滞在型宿泊プランをブラッシュアップし集客を図る。また、コンサルの指導の下、じゃらんや楽天などの予約サイトや自社サイトでの予約拡大に取り組む。		主要施設山紫苑の利用者数 (宿泊12,800人、休憩3600人) ふるさと鹿野の利用者数 204,400人	主要施設の山紫苑はフロント、応接、調理師と、各部署で人員不足のため求人をするが応募者が殆どない状況であった。利用者拡大のためいちご狩り体験やそば打ち体験、認知症予防体験など付けたプランの作成、コンサル指導の下、じゃらん、楽天などOTAの強化、自社ホームページの充実を図る。週一副社長採用により合宿や日帰りバスツアーなど団体客誘致に取り組む。	主要施設山紫苑の利用者数 (宿泊10,429人、休憩6,936人) ふるさと鹿野の利用者数 169,025人	各部署の受入体制が不十分で、積極的な営業も出来ない状況が続き、入っている予約に何と対応している。コンサルによりOTAの強化や自社ホームページの更新も図っており、週一副社長により団体客の誘致にも繋がっている。今後、誘客のための戦略や戦術に自ずと取り組むことが必要であるが、それに取り組む人材が不足していることに憂慮している。	令和7年度は、山紫苑が10年ぶりの黒字となり、回復の兆しがみられた。引き続き、黒字収支の現状を維持、あるいは更なる収益増につながる運営に取組んでいきたい。	
	各部門が不備箇所の改善を繰り返しながら健全経営に向けて取り組んでいく。目標数値を設定し未達の場合は原因追求し必達に向けて措置をする。	6年度	債務超過額37.1%縮小(令和4年比) (令和4年度債務超過額43,669千円)	各部門の売上、収支目標を設定し毎月その数値を検証する。計画数値に対して乖離している部分はその原因を追究し対策を練る。	債務超過額10.1%増加(令和5年比) 債務超過5,332,022円増加（令和5年比） (令和6年度債務超過額58,193千円)	主要施設山紫苑の利用者数が宿泊休憩とも目標に届かず売上は前年度より増加したものの、収支は前年度並みの11,397千円のマイナスとなり会社全体の収支に大きく影響してしまっ。おもしろ市場は体制を変更し商品確保に取り組んだが、商品不足の解消には至らず逆に赤字幅が大きくなってしまった。そば処もスタッフ不足の影響が残り赤字を解消することができなかった。加工所部門もそば茶の商品開発に係る経費などにより赤字となってしまう。一方、農業部門やそば道場は計画を上回る利益により、会社全体の赤字を前年度から半減近く改善することができた。	一方、温泉館については、利用者の減少などにより赤字となった。原因究明を行っていただき、赤字幅の圧縮若しくは黒字転換を図っていただきたい。	
	全社的に黒字の安定経営により債務超過を縮小していく。		経費率99.4% 人件費率36.1%	各部門で黒字部門は継続し、赤字部門は改善を図り黒字化していく。	経費率101.1% 人件費率38.54	農業部門をはじめそば道場や切花部門が計画以上の利益を計上することができたが、山紫苑、おもしろ市場の赤字幅が大きく、全体の収支は前年度より改善はしたが5,332千円の赤字となり債務超過が増えてしまった。	他施設、他部門についても、黒字収支の現状を維持、あるいは更なる収益増につながる運営に取組み、会社全体の経営回復に努められたい。	
	主要施設の山紫苑は、宿泊利用者拡大のため地域の各種団体やグループと連携を図り周遊や体験プランのブラッシュアップをしながら集客していく。休憩利用者については、需要を把握しタイムリーなプランを造成し集客していく。じゃらんや楽天などの予約サイトや自社サイトでの予約拡大に取り組む。		主要施設山紫苑の利用者数 (宿泊13,000人、休憩8,600人) ふるさと鹿野の利用者数 209,700人 (交流館以外)	主要施設の山紫苑はプラン作成に於いて、外部から提案を受け新たに「オナ学園宿泊プラン」や「ファスティングプラン」など体験を取り入れたプラン造成に取り組む。じゃらんや楽天やトラベルなど予約サイトや自社サイトに於いて、コンサルSEEDSの助言を得ながらUPL予約拡大を図る。	主要施設山紫苑の利用者数 (宿泊10,691人、休憩7,221人) ふるさと鹿野の利用者数 162,344人 (交流館以外)	山紫苑はスタッフ不足により体験型の独自プランの造成が出来なかった。外部から提案いただいた体験プランを販売したが、成果は繋がらなかった。一方、振替月の集客の為、格安プランを販売したが、こちらは反発があり集客につながった。年間を通じ調理師不足が集客に影響しており喫緊の課題となっている。		
各部門が不備箇所の改善を繰り返しながら健全経営に向けて取り組んでいく。目標数値を設定し未達の場合は原因追求し必達に向けて措置をする。	7年度	債務超過額57.5%縮小(令和4年比) (令和4年度債務超過額43,669千円)	前年度末までに各部門が収支計画を、山紫苑をはじめとした集客施設は利用者目標数を作成し、毎月各部門に計画対比表を配布する。各部門で計画との乖離について原因を究明し対策を練る。	（債務超過額4.3%減少(令和6年比) 債務超過2,447,208円減少（令和6年比） (令和7年度債務超過額55,695千円)	主要施設の山紫苑は、コンサルによるマンスリーレポートにより、計画との乖離、経営状況を把握し都度対策を講じてきた。その他部門も毎月計画対比表を作成し責任者への周知を図っている。計画との乖離については原因追及ができて対策を講じることができないまま1年が過ぎてしまった部門もある。			
全社的に黒字の安定経営により債務超過を縮小していく。		経費率99.3% 人件費率36.1%	赤字部門の黒字化への取り組みとして、山紫苑は最初より直接訪問など営業活動の強化を図り各種プランを早め早めに売り出す。じゃらん・楽天などのOTAにも積極的に参画していく。温泉館は特定日の割引など各種の割引により固定客を確保する。新聞などにタイムリーに掲載し温泉とサウナをPRする。おもしろ市場は生産者に声掛けし出荷を促す。そば処はインスタを活用し「新メニュー」を発信していく。	経費率99.2% 人件費率39.2	主要施設山紫苑の利用人数は宿泊休憩とも目標には届かなかったが、売上、損益とも計画を上回り10年ぶりに黒字となった。そば道場、農業とも8年間黒字を続けており、特に農業の利益が会社全体に大きく貢献した。一方、温泉館やそば処は日頃の取り組みで黒字化は難しい状況となっており、温泉館は利用者が大幅に減少し、売上、損益とも計画を大きく下回り、早急な原因究明が必要となっている。想定していたおもしろ市場の赤字幅も大きくこちらも早急な対策が必要な状況となっている。その他赤字部門も原因を追究し対策を講じていく必要がある状況である。			
主要施設の山紫苑は、宿泊利用者拡大のため地域の各種団体やグループと連携を図り周遊や体験プランのブラッシュアップをしながら集客していく。休憩利用者については、需要を把握しタイムリーなプランを造成し集客していく。じゃらんや楽天などの予約サイトや自社サイトでの予約拡大に取り組む。		主要施設山紫苑の利用者数 (宿泊13,300人、休憩8,600人) ふるさと鹿野の利用者数 219,000人	山紫苑は大感謝祭と銘打った格安プランや、旬の地元食材である白いかやカキを付けたプラン、自社栽培の米を付けたプラン、地域で栽培している温泉いちご狩りや自社の交流館のレトロ企画とコラボしたプランの売り出し、合宿や企業研修など団体客の受け入れなど間口を広げて対応に取り組んだ。また、じゃらんや楽天などOTAにも積極的に参画していった。さらに営業活動の強化を図り法事や休憩会、忘新年会の誘客に努めた。	主要施設山紫苑の利用者数 (宿泊11,620人、休憩7,254人) ふるさと鹿野の利用者数 141,338人 (交流館以外)	山紫苑は各種プランを早め早めに売り出し、じゃらん・楽天などOTAにも積極的に参画した。更にかこのシーズンの売上が計画以上に大きく最終的に利益を確保することができた。また、年度当初より営業活動を再開し計画目標に向けて取り組む成果も出たが、休憩客はコロナ後の世の中の流れもあり、なかなか取り込めぬ計画を大きく下回ってしまった。			

視点	7年度目標 (期間内の 最終目標)	年度	実行計画		実績		分析、評価コメント（経営改善効果）	市担当課コメント
			取組内容	目標値	取組状況	実績値		
組織改革 (組織見直し、人材育成)	バ正社員 の昇平給均 時人事考 (5課円よ 10円ア ップ)	5年度	各部門責任者に経営方針、収支目標などの経営数値を周知徹底させ末端社員まで浸透させる。責任者会議をとおして部門間の情報交換を密にし、問題点、課題点を早期解決に努める。	正社員の人事考課による給料額決定	毎月10日過ぎに各部門損益一覧表、計画対比表を責任者に送り、各部門内で周知する。毎月1回責任者会議では各部門の問題点、課題点を話し合う場としている。	正社員の人事考課は昇給の参考までに留まる	経営数値、施設利用人数は各部門責任者へは周知しているが、末端社員までは届いていない。部門によっては目標人数を掲げている部門もあるが、すべての部門にまでは徹底されていない。	人員不足の状況が続き、計画通りの組織改革や人材育成に取組めていない状況である。そのような中でも、接遇など必須と思われる研修等は実施できるよう創意工夫を望む。
			外部講師を呼び、幹部社員、中堅社員、新入社員別に人材育成の研修を実施し資質向上を図る。	パート社員平均時給6円アップ 令和5年平均単価878円	総務で、インボイス制度、電子帳簿保存法は専門家を呼んで学ぶ、男女共同参画のイクボスに関する外部セミナーには直接参加する。山紫苑では観光と宿泊に関するインバウンドセミナーなどリモートで参加、人材育成に関する研修については、コンサルにより指導を受ける。その他部門では社員研修は実施せず。	パート社員平均時給令和4年度896円 令和5年度927円31円アップ 令和5年平均単価927円	外部講師を呼んで資質向上の研修会開催や外部研修への参加は各部門とも人的余裕がなく難しい状況である。経理や各部門に必要なセミナーは業務運営上の必要から参加している状況である。	
			健全経営の下、人事考課により給料、賞与額を決定する。		給料の定期昇給に関しては、人事考課を参考にするとこまでにとどまる。賞与は実質支給なし		現状、人事考課は毎年実施しているが、基本給昇給の参考のため、また、日頃の社員の思いや悩み、会社への要望などを把握する目的で実施しているところがある。	
		6年度	各部門責任者に経営方針、収支目標などの経営数値を周知徹底させ末端社員まで浸透させる。責任者会議をとおして部門間の情報交換を密にし、問題点、課題点を早期解決に努める。	正社員の人事考課による給料額決定	毎月10日過ぎに各部門責任者宛てに収支一覧表、計画対比表、利用人数一覧表を送り、毎月20日過ぎに責任者会議を開き、情報交換や問題点、課題点を話し合う場をもつける。	令和6年度は人事考課を実施せず。	毎月経営数字は各部門責任者に送っており、各部門責任者を通して従業員に周知してもらっている。毎月実施している部門責任者会議でそれぞれの部門の課題を話し合う場としているが、殆どが上つてこないのが現状である。ただ、この会議を通して部門間の協力体制等連携がとりやすくなっている。	
			前年度の取り組みに対して問題点を見出し改善し更に取り組んでいる。	パート社員平均時給前年度より6円アップ	外部講師を呼んでの幹部社員、中堅社員、新入社員とも人材育成の研修を実施することは出来なかった。	パート社員平均時給単価令和5年度927円 令和6年度平均時給単価1,004円77円アップ (最低賃金アップにより増加している)	各部門とも日常業務をこなすために時間を費やしており、それぞれの社員に合致した研修を実施するのが難しい状況であった。	
			健全経営の下、人事考課により給料、賞与額を決定する。		今年度は人事考課を実施しなかった。		各社員の担当業務に対する達成度や業務量、感想や意見、抱えている問題点をなど記入してもらい自己申告書の提出に留まり、給料や賞与に反映する人事考課は実施することは出来なかった。	
		7年度	各部門責任者に経営方針、収支目標などの経営数値を周知徹底させ末端社員まで浸透させる。責任者会議をとおして部門間の情報交換を密にし、問題点、課題点を早期解決に努める。	正社員の人事考課による給料額決定	前年度末までに各部門が収支目標を設定し、毎月各部門の収支計画対比表を配布する。各部門責任者はその検証に努める。毎月1回の部門責任者会議で問題点、課題点があれば発表し協議して解決の糸口を掴む。	令和7年度は人事考課を実施せず。	前年度末までに各部門で作成された収支計画を基に毎月計画対比表を作成し、各責任者はその数値を把握し乖離があれば対策を講ずることになっているが、その原因が掴めず改善できないまま赤字となった部門もあり、毎月開催する責任者会議においても協議がなされないまま終わってしまった。問題点、課題点が協議できる雰囲気づくりを考えないといけないと思っている。	
			前年度の取り組みに対して問題点を見出し改善し更に取り組んでいる。	パート社員平均時給前年度より6円アップ	過去に外部講師を呼び、幹部社員、中堅社員、新入社員別に人材育成の研修を実施した経緯があり資質向上にもつながった。R7年度も機会を見つけて実施を考えたが、山紫苑の業務運営コンサルの契約延長に留まる。	パート社員平均時給単価令和6年度1,004円 令和7年度平均時給単価1,062円58円アップ (最低賃金アップにより増加している)	主要施設の山紫苑はR5〜経営改革コンサルが入り4年目となるが、経営面だけではなく社員の資質向上にもつながっているが、そのほかの部門では人オ的余裕もなく研修の機会を設けることができなかった。	
			健全経営の下、人事考課により給料、賞与額を決定する。		R7年度は最終的に3年ぶりの黒字となったが、年間を通して安定した黒字経営とはいえないものであり、給料のベースアップも厳しいものがある。人事考課は実施するが、給料への反映はせず社会情勢を考慮して金額をアップさせた。賞与についても何年も夏冬とも僅かばかりの金額を支給しているが、今年度末には期末賞与として夏冬よりも多い金額を支給することができた。		人事考課を実施するが給与への反映は難しく参考までに留まっている。元々給与水準が低いこともあり、全体的に底上げが必要な状況であるが、資金的に厳しいところがある。賞与についても同様である。	
公益増進 (顧客サービスの向上、社会貢献)	協地木交 働域1流 企資ル館 画源企来 3活画客 回回6数 /イ回2 年ペ/0 ン、 ト(0 620 回ケ0 /月人 年に1 回)	5年度	主要施設の山紫苑をはじめ各集客施設の接客業務は笑顔と真心を込め顧客に寄り添った接客サービスに努める	交流館来客数 20,000人	山紫苑はコンサルの指導の下で、接遇改善に取り組む。その他部門では責任者の指導で随時改善する。	交流館来客数 13,950人	山紫苑はコンサル指導により、また、じやらん、楽天のロコミ情報、アンケートを共有し接遇アップに取組み改善している。交流館は社員が入れ替わって以降、社員目当てに来館するお客さんもあり接客の評判は非常に良くなった。その道場も責任者の指導の下、フタッフの接客の評判は良い。	鹿野往來交流館では継続して、近傍各施設との連携やイベント情報の発信を行っており、次年度以降も、鹿野、西地域でより綿密な連携を行い、サービス向上に努めていただきたい。
			ふるさと鹿野の集客施設が地域と連携し利用者拡大に努め、地域の賑やかさの創出と地域の活性化、雇用の創出に貢献していく。山紫苑は地域の主要な宿泊施設として田舎と都会の交流拠点としての役割を担っていく。交流館は地域と連携し地域資源を活用したイベント企画を通して、地域の歴史、文化等を理解し発信することでそれらの伝承と地域振興に寄与して行く。	ホール企画6回/年 (2ヶ月に1回) 地域資源活用イベント6回/年 協働企画3回/年	山紫苑は宿泊施設として、温泉館は入浴施設として、そば道場は鹿野そばの提供を通して色々なイベントに協力参加する。交流館は歴史、文化等地域資源を活用し地域の団体、グループ等の協力を得ながらイベント等企画、開催し、情報発信することで地域の活性化に寄与している。ふるさと鹿野各部門で更なる雇用の受け入れの場として広く求めている。	ホール企画8回/年 地域資源活用イベント5回/年 協働企画3回/年	交流館はこれまでのイベントをブラッシュアップすると共に、地域の団体等の協力を得ながら地域の由緒ある地を巡るウォークイベント開催するなどおもね計画回数を開催した。ONSENガストロノミーウォーク、笠簾山麓ハーフマラソンなど地域で開催されるイベントに於いて、宿泊施設の提供や温泉入浴提供、名産鹿野そばの提供など、地域への入込客受け入れや地域の観光振興等に与ることが出来た。	
					健全経営の下、人事考課により給料、賞与額を決定する。			
		6年度	接客サービス向上の取り組みについては、顧客アンケート、ロコミ投稿等により不十分な点は改善していく。	交流館来客数 20,000人	山紫苑をはじめ集客施設でアンケート調査を実施しお客様の声を業務に反映する。	交流館来客数 17,803人	山紫苑をはじめ各種集客施設でアンケート実施しているが、山紫苑以外は回収枚数は少ない。それぞれの施設がアンケートを業務に反映しており、中にはモチベーションアップにつながる記入もある。	
			各集客施設の利用者拡大により賑やかさの創出と活性化、雇用の創出に貢献していく。主要施設の山紫苑は宿泊施設として地域への関わりを再認識しその役割を担っていく。、交流館は地域資源を活用したイベント企画を通して地域振興に寄与する取り組みを継続していく。	ホール企画6回/年 (2ヶ月に1回) 地域資源活用イベント6回/年 協働企画3回/年	山紫苑をはじめとした各集客施設が賑やかな創出に寄与していく施設であることを認識し、来訪者を増やす方策を講じる。各部門が黒字を目指し安定経営と活力ある職場づくりに努め、雇用の創出に貢献する。交流館は地域との連携を強化し共に交流人口の拡大と地域の活性化に寄与する。	ホール企画7回/年 地域資源活用イベント6回/年 地域協働企画6回/年	集客施設の山紫苑は、地域の団体・グループ等の関わりを密にし一体となって地域に人を呼び込む施設としての役割も担っている。そのために地域から信頼される施設である必要がある。その指標としては地元利用がどれだけであるかである。その他グループ施設も含め再認識し利用者アップを図っていく必要がある。一方、地域密着型の交流館は地域資源を活用したイベントやこれまでのイベントをブラッシュアップしたイベントを実施し評判も良く交流人口の拡大、まち中の賑やかさの創出に貢献している。	
		7年度	接客サービス向上の取り組みについては、顧客アンケート、ロコミ投稿等により不十分な点は改善していく。	交流館来客数 20,000人	接客サービス向上の取り組みについては、各集客施設が顧客アンケートを基に改善すべき点は迅速な対応を心掛ける。各サイトのロコミ情報をチェックし対応していく。	交流館来客数16,951人	接客サービス向上の取り組みについては、各集客施設が顧客アンケートを取っており、余り回収できていない部門もある。各サイトのロコミ情報を参考にし改善すべき点は改善を心掛けている。山紫苑はお客様からのアンケートも多く、またじやらんや楽天のロコミ情報も参考しながら改善に取り組んでいる。交流館の接客は好評で再訪に繋がっている。	
			各集客施設の利用者拡大により賑やかさの創出と活性化、雇用の創出に貢献していく。主要施設の山紫苑は宿泊施設として地域への関わりを再認識しその役割を担っていく。、交流館は地域資源を活用したイベント企画を通して地域振興に寄与する取り組みを継続していく。	ホール企画6回/年 (2ヶ月に1回) 地域資源活用イベント6回/年 協働企画3回/年	各集客施設が地域に支えられている施設であることを認識し、地域に貢献できるように地域との関わりを深め牽引役として地域の活性化に寄与していく。	ホール企画4回/年 地域資源活用イベント2回/年 地域協働企画1回/年	主要集客施設の山紫苑は宿泊休憩施設として地域に支えられていることを認識し、地域に貢献できるよう地域との関わりを考えながら運営している。温泉館やそば道場も地域のイベントに協力し地域の賑わいの創出に寄与した。交流館は地域資源を発掘しながら地域資源を活用したイベント企画を通して地域振興に寄与する取り組みを継続しており好評を得ている。更に歴史、文化、伝統等の情報発信と継承にも寄与していている。	