

有限会社ウェルネス前田

代表者名	宮城 さゆり		
所在地	沖縄県浦添市字前田1-9-13		
電話	098-988-1250		
主要業務	老人通所介護サービス、住宅型有料老人ホーム、障害児通所支援事業		
従業員数	50人	うち男性	11人
		うち女性	39人
創業	2004年（平成16年）		



《人材育成に関する主な取り組み》

1-3：ビジョンと人材像の浸透・共有

理念経営を基に、社内外向けの各種パンフレットや関連施設内での掲示物等を活用しながら、常に情報発信をすると共に、社内研修においても勤務の3交代制に対応できるよう、同じ内容の研修を1日3回実施しており、社内のあらゆる場面でのビジョン等を共有する仕組みを導入している。

2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援

新卒社員とベテラン社員をペアとした「ペア就労」を実施。業務を通してコミュニケーションを密に図ることで、相互で業務に対する整理と理解を深め合い、信頼度の高い関係性を築いている。

4-2：職場では得られない特定スキル・基礎理論や教養の獲得機会

幹部候補から新卒社員まで年齢、役職関係なく、外部セミナーや資格取得に向けた支援を行っている。従業員も支援制度を理解し、積極的に自己のスキルやキャリアアップを目指し活用している。

大鏡建設株式会社

代表者名	平良 修一		
所在地	沖縄県那覇市字小禄912-1 1F		
電話	098-857-7117		
主要業務	地域開発、都市開発等の事業並びにこれらに関する企画・設計・施工及びコンサルティング業務 不動産の売買、賃貸、仲介管理並びに土地造成		
従業員数	102 人	うち男性	34 人
		うち女性	68 人
創業	1975年（昭和 50 年）		



《人材育成に関する主な取り組み》

1-1：ビジョンと人材像の明確化

期初にあたり全社員参加の経営方針発表会議を開催、中長期ビジョンと人材育成方針を説明。

4-1：十分な初任者導入教育

新卒入社にはエルダー制度をつけることで業務面、メンタル面ともにフォローできる体制を整えてきている。新卒採用プロジェクトは新卒入社2, 3年目の社員が担当。会社紹介資料を作成してもらう等の作業を通して、彼らが自部署以外の事業部門、仕事や人など会社を幅広く知る機会にもなっている。

5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

社員発案による部活動、若手中心の制作チームによるニュースレター、社内で支持を集めると実現化される社内改善プロジェクト等、横断的な活動や継続的コミュニケーションを促す仕掛けがある。

沖縄ワタベウェディング株式会社

代表者名	小岸 弘和		
所在地	沖縄県那覇市壺川3丁目2番地4 拓南ビル2階		
電話	098-901-5522		
主要業務	沖縄県内挙式施設運営などの挙式サービス・国内結婚式場相談・結婚式・披露宴の企画演出などの総合プロデュース、海外挙式サービス事業、婚礼関連衣裳・フォーマル衣裳のレンタル事業、美容・着付・スタジオ撮影・ウェディングフォト撮影などの総合事業		
従業員数	238 人	うち男性	65 人
		うち女性	173 人
創業	2003年（平成 15 年）		



《人材育成に関する主な取り組み》

1-2：人材像に基づく採用・評価・登用

社内でのキックオフや社長主催の社内研修において、経営方針と共にビジョンと人材像の浸透と共有がなされている。結果、各社員も主体性を持ち能動的に動くことを常に意識し、業務改善や新規プロジェクト等にも積極的である。社内表彰制度を設けて、人材像の評価を明確にしている。

2-3：相互に学び支援し啓発し合う組織

社員間や部門を越えたコミュニケーションが活発であり、業務遂行において常に前向きである。

4-2：職場では得られない特定スキル・基礎理論や教養の獲得機会

社内研修だけではなく、新卒社員を対象に、チームビルディングや仲間意識の醸成を目的に海外研修も導入。また、中途採用社員については、個人のスキルに合わせた外部研修等のマッチングを実施。その他、各部門からの要望を受け、外部講師の招聘等も行っている。

株式会社パームロイヤル

代表者名	高倉 幸一		
所在地	沖縄県那覇市牧志3-9-10		
電話	098-865-5551		
主要業務	ホテル運営事業（ホテルパームロイヤルN A H A国際通り）		
従業員数	37人	うち男性	20人
		うち女性	17人
創業	1999年（平成11年）		



《人材育成に関する主な取り組み》

1-1：ビジョンと人材像の明確化

従業員に対して、経営者が定期的にレクチャーを行い目指すべき方向性を確認している。その他、モットーとして毎朝の朝礼にて唱和を行い日々実践している。

1-2：人材像に基づく採用・評価・登用

各部門に応じた評価制度がある。評価項目も細かく設定され、自己評価、上司の評価、経営者の3段階式。前回の自己評価から半年ごとの成長を第三者が見ても分かるようにしている。

5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

家族経営（父親が経営者、息子が総支配人）でアットホームな雰囲気の基本となっている。その他、LGBT対応型ホテルとしての活動や、台湾人、ベトナム人スタッフの意見を採用し、業務改善に役立てている。

株式会社りゅうせき

代表者名	當銘 春夫		
所在地	沖縄県浦添市西洲 2 - 2 - 3		
電話	098-875-5000		
主要業務	石油・LPガス製品の卸・小売、IT関連事業、ホテル・飲食事業、不動産関連事業		
従業員数	313人	うち男性	212人
		うち女性	101人
創業	1950年（昭和 25 年）		



《人材育成に関する主な取り組み》

1-3：ビジョンと人材像の浸透・共有

全社員対象の対話集会を新年度の経営方針が決まった後に毎年開催している。対話集会について、役員は極力同席せず、社長1人で社員に対して、経営方針など会社のビジョンを直接伝えている。

2-3：相互に学び支援し啓発し合う組織

グループ会社を横断した女性リーダークラスの異業種研修会を実施。年3回のカリキュラムを企画し、グループ間の人材交流を図っている。

4-3：長期的視点の意図的なコア人材育成投資

グループ役員を講師とした特別記念講演会を実施。40歳以下の研修カリキュラムとし、会社の歴史継承もふまえた内容となっている。

タマキホーム株式会社

代表者名	玉城 公之		
所在地	沖縄県那覇市壺川1-12-8		
電話	098-831-9285		
主要業務	新築分譲マンション、建築営業、分譲マンション管理、賃貸物件管理、不動産賃貸仲介、不動産売買仲介		
従業員数	42 人	うち男性	23 人
		うち女性	19 人
創業	1998年（平成 10 年）		



《人材育成に関する主な取り組み》

1-3：ジョンと人材像の浸透・共有

経営理念の意味を経営者自らが社員へ伝え、それに基づく行動規範を提示している。それに基づく行動規範を定義、朝夕の2回、唱和を行い社員の間で共有している。

2-2：フィードバックによる気づきを通じた能力開発

従業員は、毎日日報を記入し、直属の上司から業務への取り組みに関するフィードバックを受けており、気づきや学びを得る機会となっている。また、新卒採用の社員は、他部署の先輩とペアになり、業務時間中に様々なサポートを受けている。

5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

人事考課面談の際に、仕事の成果についてだけでなく、キャリア形成や人生設計についての相談にも応じている。

株式会社国際旅行社

代表者名	與座 嘉博		
所在地	沖縄県那覇市久茂地3丁目4番10号		
電話	098-864-5931		
主要業務	旅行業務全般（国内、海外の募集企画型旅行、受注企画型旅行、手配旅行の取扱）		
従業員数	34 人	うち男性	17 人
		うち女性	17 人
創業	1962年（昭和 37 年）		



《人材育成に関する主な取り組み》

1-3：ビジョンと人材像の明確化

年1回従業員全員が参加する研修で代表よりビジョン・人材像を発信するだけでなく、週1回行われる全体ミーティングでも継続して発信している。

3-1：仕事及び必要能力の体系化・可視化と自身の能力水準の把握

進捗確認シートによる自己評価・上司評価を元に、年2回の面談を実施。求められているレベルと現在のレベルの把握し、今後どのように行動するかを理解する場となっている。コンピテンシ（実践的行動力）テストを実施することで、客観的なデータとの裏付けを図っている。

4-1：十分な初任者導入教育

社内OJT研修について、統括責任者とトレーニング担当者が、新人期間中のプログラムを作成。また、メンター的な役割の先輩社員も配置し、社会人としての自立・自律支援を行っている。