

社会福祉法人 愛の園福祉会 ルーブルこども園

代表者名	大城 初美		
所在地	浦添市港川2丁目21番1号		
電話	098-879-1188		
主要業務	<認定こども園> ・乳幼児の教育と保育 ・地域子育て支援拠点事業 ・子育ての支援事業 ・発達支援保育事業 ・延長保育事業		
従業員数	27人	うち男性	3人
		うち女性	24人
創業	2009年（平成20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

- ・創業者（理事長）の思いを聞きながら理念について学ぶ勉強会（対象は、園長・副園長・主任・副主任・クラスリーダー）を開催して、事例の共有など行動レベルでの落とし込みも図っている。

2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援

- ・全職員が参加する毎月1回の「定例会」、クラスリーダーによる週1回の「職務会」の他に、毎月1回の保護者向けの「園だより」などを発行し、保護者とのコミュニケーションも強化している。

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

- ・幼児の成長過程と同様に、スタッフの成長過程を4段階で提示して求める人材像を明確化している。その「ルーブル4S」に基づきスキルアップとキャリアアップが図られている。

3-2：仕事における背伸びを通じた能力開発と成長

- ・「副主任保育士」「専門リーダー」「職務分野別リーダー」という新たな役職・役割を設けることで、若手スタッフも含めて常に背伸びをしながら成長していける体制を構築している。

株式会社 いえらぶ琉球

代表者名	新井 つかさ		
所在地	那覇市天久795番地3 いえらぶ琉球ビル		
電話	098-860-2080		
主要業務	・WEBマーケティング事業 ・ホームページ制作事業 ・WEBコンサルティング事業		
従業員数	90人	うち男性	47人
		うち女性	43人
創業	2012年（平成24年）（会社設立：平成26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 1-3：ビジョンと人材像の浸透・共有

- ・毎年ビジョンブックを全社員および内定者に配布。ビジョンや行動指針と同時に、グループ代表者のメッセージを毎年編集、毎年新しい内容に更新。毎朝の朝礼で内容に触れ、各部署で個々人が自分のエピソードを使って話をする時間を持っている。

2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援

- ・月1で上司一部下との面談を実施。内容は限定せず業務関連から個人のプライベートまで幅広く、人によっては1時間を費やし、上司には聴くこと8割と指示している。

2-3：相互に学び支援し啓発しあう組織

- ・昼休憩を活用した勉強会等、社員が講師となる場を定期的で開催。内容のレベルはさまざまだが、企画し、参加を募るといったプロセスを通し、主催する社員自身の勉強にもなっている。

5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

- ・業務の指導（OJT）を担当する先輩と、ケア担当（メンター）の役割を分けて設定し、厳しい指導とケアをバランスさせている。

株式会社 宜野湾電設

代表者名	仲村 明		
所在地	宜野湾市赤道2丁目20番2号		
電話	098-892-4303		
主要業務	・ 電気工事業 ・ 太陽光発電、蓄電池に関する設計 施工 ・ おそうじ本舗(ハウスクリーニング)		
従業員数	32人	うち男性	28人
		うち女性	4人
創業	1971年(昭和46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

- ・ 経営理念・社訓・ビジョンの共有と、この1年の振り返り&次の1年の目標設定、社員間のコミュニケーションの向上を目的とした1泊2日の全体研修を実施している。

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

- ・ 工事が主体となって技術の向上を図るための技術アップ研修会を実施している。開催ごとに担当者を決め、役割を持たせることで、リーダーシップの醸成や段取り力のアップに効果を発揮している。

4-3：長期的視点の意図的なコア人材育成投資

- ・ 主任以上の役職者に対して年に1回2泊3日～3泊4日のリーダー研修を実施している。研修を経るごとに当日者意識が芽生え、役職者としての自覚を持つようになっている。

5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

- ・ 毎日の朝礼にて24時間内に起こった Good&News を発表し、気づく力と感謝する心を養っている。また、年に2回のジョイント会で自身のことを話す機会を設けている。

株式会社オプト 沖縄コーラルオフィス

代表者名	金澤 大輔		
所在地	那覇市おもろまち1-3-31 那覇新都心メディアビル東棟3階		
電話	098-860-1780		
主要業務	インターネット広告代理サービス		
従業員数	123人	うち男性	65人
		うち女性	58人
創業	1993年（平成5年） <small>（沖縄オフィス開所：平成24年）</small>		



《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実質化

- ・経営者と社員全員によるプロジェクトにより、新しいビジョン・イズム・バリューが出来上がるまでのストーリーや内容を動画にして配信している。

1-3：ビジョンと人材像の浸透・共有

- ・経営者自らが社員の面談、各部署の役職者と協議を重ね、OptOctagon（オプトオクタゴン）を掲げている。8つの価値に広がりがあるため、多様な人材が活躍できる風土が醸成される基礎となっている。

2-2：フィードバックによる気づきを通じた能力開発

- ・定期的に上司と面談する機会を設け、成長目標の進捗確認、強みや課題の再確認を行うことにより、スタッフの能力開発を仕組化してできている。

4-1：十分な初任者導入教育

- ・新卒・中途採用ともに、座学・OJTなどの初任者導入研修を専属担当部署にて、新卒は4ヶ月、中途採用は3ヶ月行っている。配属後も定期的にフォローアップの体制を整えケアしている。

株式会社 リック

代表者名	池内 浩見		
所在地	那覇市久茂地2-14-1-5F		
電話	098-988-0157		
主要業務	地図情報を統合的に管理する地理情報システム（統合型GIS）開発、調査・計画、測量、企画印刷、各種データ入力。		
従業員数	29人	うち男性	17人
		うち女性	12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

- ・親会社パスコの行動指針があり、朝礼での言及やグループ・班でのミーティング等で取り上げている。期初ミーティングでは社長から社員に向けて直接語り掛ける機会を設けている。

3-3：キャリアステップの提供による成長の継続

- ・未経験者を数多く採用しており、業界の経験も知識もないゼロレベルからOJTや研修を通して一人前の作業ができるようになるまで育成している。また、技術職は一作業員から、数人をまとめるリーダー、納品までの責任者といったステップを通じて成長している。

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

- ・技術的知識の獲得や資格取得にあたって、親会社パスコの研修を利用できる。出張を伴うよりオンラインで受講できるものが数多くあり、学習機会は豊富だと認識されている。
- ・資格取得の補助と同時に、資格の手当も支給されるため、社員の取得意欲を高めている。

5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

- ・多様な社員の志向に応えるべく、たとえば、就業規則を改訂し、短時間正社員の制度を盛り込んだ。

社会福祉法人 ハイジ福祉会 グリーンホーム

代表者名	伊佐 善次		
所在地	中頭郡中城村字新垣1583番地		
電話	098-895-3999		
主要業務	社会福祉事業（知的） ・ 障害者支援施設 ・ 生活介護事業 ・ 放課後等デイサービス ・ 居宅介護事業 ・ グループホーム ・ 相談支援事業 他		
従業員数	113人	うち男性	45人
		うち女性	68人
創業	1992年（平成4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 2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援

- ・ 職階ごとの人材像、期待役割を定義した「ZOSAN」チェックをもとに、現場の部下一上司間で自己評価と上司評価を話し合うことで課題や習熟、達成度合いについて確認していく。

2-3：相互に学び支援し啓発し合う組織

- ・ 組織横断的な班活動を通じ、サービス向上や人材育成、広報（採用）といったテーマで一般スタッフ同士が議論したり学び合う場となっている。

3-3：キャリアステップの提供による成長の継続

- ・ 原則として5年以内にジョブローテーションを実施。多様な経験を積むことで幅広い能力を身につけ、連携する力や福祉を経営的視点から捉えられる人材を育成する狙い。

5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

- ・ 主任未満全員には自部署外のチューターをつけ、メンタルサポート的役割を果たしてもらう。
- ・ 課長職が講師となるキャリアビジョン研修を実施。業務上のやりとりではされにくい、中長期的な期待を上司から伝えられるなど、ビジョンを考える場となっている。

新光産業 株式会社

代表者名	新里 正志		
所在地	那覇市西3丁目13番57号		
電話	098-868-5121		
主要業務	電設資材卸売業		
従業員数	77人	うち男性	61人
		うち女性	16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 1-2：人材像に基づく採用・評価・登用

- ・ 期初に全社員対象のビジョン研修合宿を開催し、会社や部門、更に個人の目標も設定する。
- ・ 主任クラス社員と社長によるディスカッションから、部門ごとの役職人材像定義を作成、明文化。

2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援

- ・ 上司部下面談は原則月1回だが、状況に応じ短時間でも週1ペースで実施も。個人の成長目標である“突破口”項目を見ながら、進捗を互いに確認して進めていく。
- ・ 管理職の面談力のレベルアップや育成状況を把握するため、管理職参加の勉強会を開催。

3-3：キャリアステップの提供による成長の継続

- ・ 営業現場に出る前に、会社のお金、モノの流れ、取り扱い製品等の知識、一通りのことがわかるよう積算室に必ず配属。準備期間と位置付け、現場へ出る不安の払拭および自信をつけさせる場とする。

4-1：十分な初任者導入教育

- ・ 従来外部委託していた新入社員研修を内製化、より自組織にあった研修内容を開発。

株式会社 球陽館ホテルズおきなわ

代表者名	金城 仁		
所在地	那覇市久茂地2-5-1		
電話	098-863-4181		
主要業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ ホテル(ビジネス、観光) ・ レストラン ・ 宴会 ・ 会議 		
従業員数	40人	うち男性	17人
		うち女性	23人
創業	1948年(昭和28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 1-3：ビジョンと人材像の浸透・共有

- ・ 原則、全社員参加による経営方針発表会の合宿を期初に開催。中間(1月)に中間報告会を実施。「持ち味カード」ツール等を使うことによってスタッフ自身による議論を持ち、部署ごとの年間方針を策定。これによって、自分たちの方針であるというコミットメントを醸成させる。

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

- ・ 新入社員が3人入ったことをきっかけにして、各部署でマニュアルを制作。人によってまちまちであった作業を洗いなおした。フロント、レストラン・宴会、お部屋、それぞれに写真等も活用してすべての業務を文章化することで仕事の見直しを行うことができた。

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

- ・ フロントや経理、バックオフィスの社員にはPC操作やSNS活用、調理師にはアレルギーや食中毒対策、等の研修の機会をつくっている。

5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

- ・ 勤続年数の長い社員、60代の社員も多く、家族的な風土をつくりあげている。社長と社員の直接面談も年1回行われており、個々人の近況を直接経営者が把握するよう試みている。