

# 社会福祉法人ニライカナイ

代表者名	理事長 豊村 良春		
所在地	沖縄県南城市大里字大城1388番地1		
電話	098-946-7177		
主要業務	障がい児の支援事業		
従業員数	132人	うち男性	61人
		うち女性	71人
創業	1988年(昭和63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

・採用の前段階で当法人の全施設の見学（10施設・15事業所）を2時間半かえて行っている。また、面接時には、配属予定の施設・事業所の責任者も法人事務局長と一緒に同席して面接を行っている。

### 2-1: コミュニケーションを通じた相互理解と支援・

・各施設において、課長・先輩なども同席の上、毎朝、申し送りを行っている。意思疎通を図るだけでなく、課題に対するフィードバックを受ける場ともなっている。

### 4-3: 長期的視点の意図的なコア人材育成投資

・次世代（次期経営者候補など）リーダー層を、福祉団体・協会の役員として派遣するだけでなく、民間経済団体に加盟するなどして、他の業種・業界経営者との交流できる機会を創出している。

# 米元建設工業株式会社

代表者名	代表取締役 米元 文啓		
所在地	沖縄県那覇市古波蔵3丁目7番25号		
電話	098-987-1400		
主要業務	総合建設業 住宅建築事業／公共土木・建築事業／ ASJ事業／不動産事業／企画事業		
従業員数	48 人	うち男性	34 人
		うち女性	14 人
創業	1987年(昭和62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

・ 部署ごと（毎日）会社全体（週1）の朝礼において経営理念と行動指針を唱和したのち、毎日1名が理念および指針に即したエピソードを1分間スピーチし、浸透や理解に効果を発揮している。

### 2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援・

・ 週1回の部署会議において、お互いの部署で仕事に偏りがないか？フォローアップできるところはないか？などを話し合い、労働時間の短縮だけでなく多能工化にも力を入れている。

### 4-3：長期的視点の意図的なコア人材育成投資

・ 社長の受講から継続して3期連続で「人材育成推進者養成講座」を受講。その内容を会社の人材育成や組織開発に活かしている。その他、リーダーは年4回のタイムマネジメント講習を受講している。

## (3年更新) 株式会社上間フードアンドライフ

代表者名	代表取締役 上間 喜壽		
所在地	沖縄県沖縄市登川3-23-20		
電話	098-937-9477		
主要業務	仕出し弁当製造・販売		
従業員数	82 人	うち男性	14 人
		うち女性	68人
創業	2001年(平成13年)		



### 《人材育成に関する主な取り組み》

#### 2-1: コミュニケーションを通じた相互理解と支援

・ 店長や部門長を筆頭にパート・アルバイトを含めた会議を月1回開催し、こみゅみケーションをとりながら、自部門の目標管理やアクションプランの設定などを行っている。

#### 3-2: 仕事における背伸びを通じた能力開発と成長

・ 毎週の定例会議の際に、会社全体や各部門の経営状況を損益計算書を使いながら共有し、経営的な視点や能力を高める機会を設けている。

#### 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

・ 社員からの希望や会社として必要だと認められる社員については、社内・社外の研修を定期的に行っている。そのほか、社外からの講師を招いての商品開発研修なども実施している。

## (3年更新) 株式会社求人おきなわ

代表者名	代表取締役社長 大里 一雄		
所在地	沖縄県那覇市天久1044-2番地		
電話	098-864-5550		
主要業務	人材採用・雇用に関わるトータルサービス		
従業員数	99人	うち男性	52人
		うち女性	47人
創業	1988年(昭和63年)		



### 《人材育成に関する主な取り組み》

#### 2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援

・行動変容を狙いとして、四半期を1タームとした行動目標の設定および上司との面談の仕組を導入。被評価者には、導入目的や考え方を理解して貰い、目標設定が適切にできるような支援を。評価者には面談の質を維持するための研修を実施することで、仕組が機能するような取り組みを行っている。

#### 2-2：フィードバックによる気づきを通じた能力開発

・顧客からの直接フィードバックを貰い難い制作部門は、営業からのフィードバックを定量、定性で実施。業務へのモチベーション、励みとしている。年1回、社員投票による社内表彰があり、営業成績や成果だけでなくサポートやマネジメント等多様な切り口からの表彰を設定している。

#### 5-3：高い視線や広い視野を持ったキャリア自律の意識の形成

・社内勉強会「A」カレッジ」を開催。5か月で15回、1回90分の社内講師中心のプログラムで、人材・雇用ビジネスの歴史、背景や今後の展望について学び、議論する。この場を通して、参加者同士の問題意識や関係構築が高まった。2期目も開催予定。