

沖縄県人材育成企業認証制度

人材育成好事例周知冊子

～「働きがいTV」特集号～

働きがい Book!

2018

事業名／平成29年度 県内企業雇用環境改善支援事業
発行／沖縄県商工労働部雇用政策課
編集製作／県内企業雇用環境改善支援事業 事務局
特定非営利活動法人 沖縄人材クラスター研究会
印刷／株式会社 近代美術
番組／琉球放送 株式会社
発行日／平成30年 3月

＊本書掲載の写真、記事などを許可なく無断で転写、転載することを禁じます
＊本書に記載のデータは、平成30年3月現在のものです



県内企業雇用環境改善支援事業

<http://okinawa-jinzai-ninsyou.jp/>

働きがいBOOK
人材育成好事例周知冊子「働きがいTV」特集号とは？



～「働きがいのある、魅力ある職場づくり」に向けて～

働きがいBOOK(人材育成好事例周知冊子)とは、沖縄県の
人材育成企業認証制度において認証された「働きがいのある」
企業の取組みと、そこで活躍する社員や経営者・人事担当
者を紹介し、「働きがい」とは何なのか? 「働きやすさ」と「働き
がい」を両立させるためにどんなことを実践しているのか?

そんな疑問に答えていくガイドブックです。

仕事を通して成長し、この会社で働きたいと感じる仕組
みを、様々な角度から考察しまとめています。これから就職を
考える学生はもちろん、すでに社会で働く方にとっても多くの
「気づき」に出会えるはずです。

そして、多くの経営者や人事担当者にとって、人材採用・定
着・育成の良い循環を生み出す「働きがいのある、魅力ある職
場づくり」施策のヒントとなることでしょう。

この機会に「働きがい」のこと、一緒に考えてみませんか？

「沖縄県人材育成企業認証制度」
について

「沖縄県人材育成企業認証制度」とは
働きがいのある会社を県が認証し
「見える化」するための制度です！



目指そう！働きがいのある、魅力ある職場づくり 育てます！企業の人材育成リーダー ～沖縄県人材育成企業認証制度と認証取得支援について～

沖縄県では、行政が人材育成に優れた企業を認証するものとしては全国初の制度として、「沖縄県人材育成企業認証制度」を平成25年11月に創設しました。従業員（社員）が働きがいを感じ、スキルアップとキャリア形成を行うことができる人材育成に優れた企業を県が認証することにより、企業に積極的な人材育成の取組みを促し、県内の「雇用の質の向上」を図ることを目的としています。

県内企業雇用環境改善支援事業とは？

県内企業における人材育成及び定着を支援することにより、従業員がスキルアップと自律的なキャリア形成を行うことができる働きがいのある企業内雇用環境づくりを促し、離職率・完全失業率の改善及び県内企業の活性化を図ります。

・「働きがい5分野15項目」を中核基準とした優れた人材育成の取組みを行う県内企業を認証する「沖縄県人材育成企業認証制度」の実施及び普及促進。

・「働きがい5分野15項目」に関する人材育成手法を修得し、自社の状況に応じた人材育成を推進できることを目指した「人材育成推進者養成講座」の実施。

・認証取得を目指す企業に対し、人材育成の取組みを促進するための「人材育成推進フォローアップ講座」の実施。

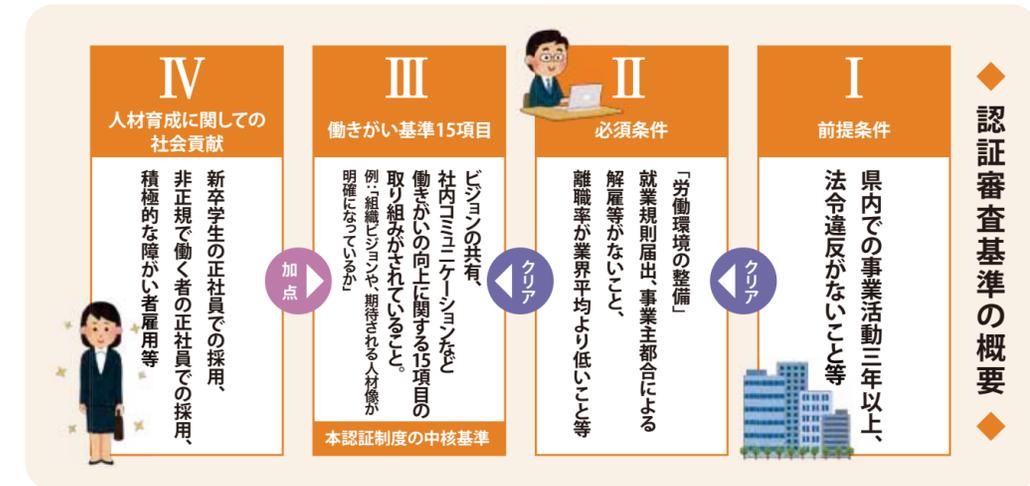
沖縄県人材育成企業認証制度とは？

従業員が働きがいを感じ、スキルアップと自律的なキャリア形成を行うことができる人材育成に優れた企業を沖縄県が認証する制度。

企業に、積極的な人材育成の取組みを促し、「雇用の質の向上」を図ることを目的として平成25年11月にスタート、平成30年3月末現在34社が認証済みです。



沖縄県人材育成認証企業 証書授与式



県では認証取得を目指す企業や実践的な人材育成体制の構築を図る企業を支援するため、以下の講座を実施しています。(無料) ※平成30年度も実施予定です(場合により内容が変わることがあります)

(1)人材育成推進者養成講座

- ・各企業において人材育成を推進する上で中心となる者(経営者・人事責任者等)を対象に、認証の中核基準である「働きがい5分野15項目」に関する人材育成手法等を習得するための講座。
- ・計64時間(8時間×8回)程度のカリキュラム、定員約80名(前期40名、後期40名)で実施。
- ・県内外から人材育成に関する各分野の第一人者を講師として招聘。
- ・平成27～29年度に実施した 人材育成推進者養成講座 内容(一部抜粋)

人材育成総論(経営戦略としての人材育成)	働きがい5分野15項目(認証基準の内容理解)
人の目利き(コンピテンシー面談)	企業文化診断(ダイアログマット)
怒りのコントロール(アンガーマネジメント)	人材育成施策の設計&運用のポイント
組織活性化の手法(職場の基礎代謝)	コンサル演習(人材育成施策の提案・プレゼン)

(2)人材育成推進者フォローアップ講座

- ・(1)の講座を修了した方とその企業の従業員を対象に、学び直し及び社内の浸透を促す講座。
- ・計16回(各4時間)程度のカリキュラム。
- ・平成27～29年度に実施した 人材育成推進者フォローアップ講座 内容(一部抜粋)

会議の進め方(ホワイトボード・ミーティング)	ビジョンの浸透(ドリームプラン・プレゼンテーション)
キャリアデザイン(レゴ®シリアスプレイ®メソッド)	採用・人事考課に役立つコンピテンシーインタビュー
実践的行動力を可視化するアセスメントツール	リーダーシップの開発(2030SDGsカードゲーム)

【お問合せ】 沖縄県雇用政策課：098-866-2324
 事業事務局：沖縄人財クラスタ研究会 098-943-7789
 事業ホームページ：<http://okinawa-jinzai-ninsyou.jp/>

沖縄県人材育成認証企業 一覧

(平成30年3月末現在)

認証企業名	主な事業内容	所在地	認証時期
1 株式会社りゅうせき	石油、LPガスの卸売り及び小売り IT関連事業等	浦添市西洲	平成25年度 後期
2 タマキホーム株式会社	分譲マンション販売、管理 リフォーム、増改築等	那覇市壺川	平成25年度 後期
3 株式会社国際旅行社	旅行業全般	那覇市久茂地	平成26年度 前期
4 アメリカンホーム医療・損害保険 沖縄営業所	医療保険、傷害保険、自動車保険の損害保険業	那覇市おもろまち	平成26年度 前期
5 社会福祉法人愛の園福祉会 いとまんシャトー	高齢者介護福祉施設、居宅介護支援等	糸満市大里	平成26年度 後期
6 エイアンドダブリュ沖縄株式会社	ドライブインレストランの経営 レストラン関係の資材及び材料の輸入販売等	浦添市牧港	平成26年度 後期
7 株式会社沖縄メディコ	医療機器販売、保守業	浦添市勢理客	平成26年度 後期
8 株式会社いきがいクリエーション	通所介護、介護予防通所介護事業	沖縄市大里	平成26年度 後期
9 オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社	コンタクトセンター、事務センター	那覇市おもろまち	平成26年度 後期
10 社会福祉法人育成福祉会 沖縄中央育成園	障がい者支援施設、放課後等デイサービス等	南風原町宮平	平成26年度 後期
11 新光産業株式会社	電設資材 (住設機器、家電製品、空調機器等)の販売	那覇市西	平成27年度 前期
12 株式会社球陽館ホテルズおきなわ	ホテル、レストラン	那覇市久茂地	平成27年度 前期
13 ANA沖縄空港株式会社	旅客ハンドリング事業、貨物運送事業、 自動車整備業、その他付帯事業	那覇市鏡水	平成27年度 前期
14 社会福祉法人ハイジ福祉会 グリーンホーム	障害福祉サービス事業所	中城村新垣	平成27年度 前期
15 株式会社上間フードアンドライフ	お弁当・惣菜販売、沖縄行事商品販売、各種仕出し販売	沖縄市登川	平成27年度 後期
16 株式会社求人おきなわ	人材採用・雇用に関するトータルサービス、 総合求人情報アグリほか	那覇市天久	平成27年度 後期
17 ソニービジネスオペレーションズ株式会社	ソニーグループ会社からの事務業務の受託及び代行	豊見城市豊崎	平成28年度 前期
18 株式会社中部自動車整備工場	自動車車検及び修理、钣金塗装 新車及び中古車販売、工業用高圧ガス販売	沖縄市安慶田	平成28年度 前期
19 株式会社西自動車商会	新車販売、カーリース、中古車販売、 自動車整備業(民間車検場)、钣金・塗装、自動車保険、買取	沖縄市登川	平成28年度 前期
20 株式会社エレドック沖縄	エレベーター保守点検業務	那覇市松山	平成28年度 後期
21 オキナワグランメールリゾート (株式会社KPG HOTEL&RESORT)	宿泊業	沖縄市与儀	平成28年度 後期
22 沖縄ヤクルト株式会社	乳製品乳酸菌飲料、はっ酵乳、清涼飲料水、食品、化粧品の販売	宜野湾市大山	平成28年度 後期
23 GOOD LUCK沖縄 (株式会社グッドラック・コーポレーション)	海外および国内リゾートウェディングにおける結婚式の企画・運営、 海外および国内リゾートウェディングの挙式場・サロン等の施設運営・管理	恩納村山田	平成28年度 後期
24 株式会社コーカス	コールセンター事業、通信販売支援事業 広告代理事業、物販事業(Suisavon-首里石鹸-)	那覇市首里	平成28年度 後期
25 有限会社ウェルネス前田	有料老人ホーム、老人デイサービス、児童デイサービスの運営	浦添市前田	平成29年度 前期
26 沖縄ワタベウェディング株式会社	沖縄県内挙式施設運営などの挙式サービス事業、海外挙式 サービス事業、ウェディングドレスの販売・レンタル事業など	那覇市壺川	平成29年度 前期

認証企業名	主な事業内容	所在地	認証時期
27 大鏡建設株式会社	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。不動産売買・賃貸・仲介管理並びに土地造成。	那覇市宇小祿	平成29年度 前期
28 株式会社バームロイヤル (ホテルバームロイヤルNAHA国際通り)	ホテル施設の運営、駐車場管理、太陽光発電施設運営	那覇市牧志	平成29年度 前期
29 株式会社仲本工業	建築工事一式、土木工事一式、 鋼構造物製作・工事を主体とする総合建設業	沖縄市美里	平成29年度 後期
30 株式会社丸忠	家庭用・業務用お掃除用品のレンタル、商業施設・店舗や一般家庭の ハウスクリーニング、スチームクリーニング、トータルコーティングなど	浦添市牧港	平成29年度 後期
31 株式会社 IMI CORPORATION	総合建設業・一級建築士事務所・宅地建物取引業 住宅・マンション・商業施設等の企画設計施工	那覇市おもろまち	平成29年度 後期
32 株式会社照正組	総合建設業、土木一式、建築一式	与那原町字与那原	平成29年度 後期
33 有限会社照正興産	不動産業、賃貸管理業、各種保険代理店業	南風原町字与那覇	平成29年度 後期
34 有限会社サンサン沖縄	不動産売買仲介、住居・事務所・店舗等の賃貸斡旋 物件管理、中古住宅買取、建築、資産管理・運営	沖縄市大里	平成29年度 後期

沖縄県人材育成企業認証制度 認証申請および取得によるメリット



沖縄県人材育成企業認証制度では、認証申請をした企業に対して、その中核基準である「働きがい5分野15項目」を基に、従業員アンケートや階層別ヒアリングを行います。認証審査を通じて、経営理念の浸透具合や各種施策の効果などについて、定量的(従業員アンケート)かつ、定性的(階層別ヒアリング)に「見える化」されていきます。現状把握ができるようになることで、次なる経営戦略へとつなげることができる。など、沖縄県人材育成企業認証制度へのチャレンジにより、様々なメリットが生まれます。(※認証取得企業に対して、ヒアリング調査を行った結果をまとめました)



効果1 自社の現状を「把握」できる

人材育成に関する取組み具合を「働きがい5分野15項目」と照らし合わせることで、自社の「フィット&ギャップ」を把握できる。



効果3 社員の「意識」が強化される

認証を取得することにより、自社に対する興味・関心といった社員の帰属「意識」が強化され、組織風土や企業文化が「醸成」される。



効果2 人材育成の「旗印」ができる

認証取得を「旗印」として掲げることにより、経営・管理・人事側から、社員側に対しての前向きな「メッセージ」として発信できる。



効果4 採用への「ブランド」となる

人材育成に積極的な企業として「認知」され、他社との差別化が促進されることにより、採用における「ブランド」のひとつとなる。

働きがいTV

内容紹介

「働きがいて何だろう？」
その答えが見つかるかも！
「働きがいTV」の紹介、始まるよ！



働きがいTVとは・・・

全国に比べて離職率が高い沖縄県。必要な経験を積むことができない「早期離職」は働く側にとって、将来のキャリアアップの道を閉ざすリスクが高まります。

また、企業側にとっても必要な人材が育たず、企業活動そのものに支障をきたすことになるでしょう。

「働きがいTV」では、「働きがいとは何か？」を中心に、沖縄県人材育成企業認証制度の中核基準である「働きがい5分野15項目」を認証企業の取り組みを通して分かりやすく伝え、そして、丁寧に解説することで、認証を目指そうとする企業の動機づけを高めつつ、就業希望者にとって魅力的な情報を提供します。

最終的には、県内の「雇用環境の向上」につながることを目指します。

沖縄県人材育成企業認証制度における 働きがい

- 分野① ビジョンと人材像の実質化
- 分野② コミュニケーションを通じた人材育成
- 分野③ 仕事を通じた人材育成
- 分野④ 職場育成機能を補完する人材育成投資
- 分野⑤ 人・仕事・キャリアへの取り組み姿勢の形成支援



有限会社FECオフィス
代表取締役 山城 智二

経営者代表MCという形で番組に参加させてもらっていますが、各企業さんの取り組みや白井先生のアドバイスは、毎回事に新鮮な「気づき」があり、もう目から鱗どころか、目から眼球が落ちるんじゃないかっていう感覚をもらっています。「職場の基礎代謝を上げる」や「アンガーマネジメント」はとても分かりやすく、うちの事務所でも実践させてもらい環境改善に役立っています。番組を通して感じるのは、やはりどんな仕事も結局行き着くところは人なんだという事。そこにいる人が輝いていれば、その職場は伸びる。当たり前ながら再確認させてもらっています。



入社5年目
RBCアナウンサー 仲田 紀久子

「働きやすさ」と「働きたい」の違い、これは私が番組を通して初めて学んだことです。私自身これまで日々の仕事の中でそれほど「働きたい」を意識したことがありませんでした。待遇や条件、人間関係といった「働きやすさ」は目に見えやすい一方、「働きたい」は人によって様々でなかなか見えにくく、注目されることが少ないように感じます。自分の「働きたい」が何なのか、モチベーションをアップさせるには何が必要なのか改めて自分と向き合うことができました。



社会人1年目 久手堅 都子

認証企業さまの取組みから、働きたいのある組織をつくっていくのは人だということを感じました。番組を通して、「働きたい」をもって働いている先輩たちの様子に刺激を受け、理想の社会人像ができてきました。経営者・人事担当者の方の想いを知ることができたこともこれからのキャリアを考える上で大切な気づきや学びとなっています。働きたいのある職場づくりのために何ができるかを考えながら仕事を通して成長をしていきます。



沖縄人財クラス研究会
代表理事 白井 旬

平成25年10月にスタートした「沖縄県人材育成企業認証制度」。その当時、今とは比べものにならないほど、企業における「人材育成」や「組織開発」への関心が薄かったように思います。時は過ぎて平成29年2月。満を持して「働きたいTV」がスタート。経営者、中間管理職そして人事担当者の目線に寄った番組づくりに加え、「働きやすさ」と「働きたい」の両立を実現した認証企業各社の取組み事例紹介には、予想を超える大きな反響がありました。

今回、認証制度や番組に携わらせていただいたことで、私自身が大きく成長をしたのを感じています。今後とも「住んでよし 訪れてよしの島 おきなわ」の実現に向けて、人も組織も成長を続けていきます。

「働きたいTV」放映時(平成30年3月)

働きたいTV

\ AFTER /

認証企業に聞く！ 番組放送後の「変化」は？

平成29年2月から放送が始まった番組「働きたいTV」。紹介された認証企業では、社内外からの反響の他にも、様々な変化が起こっています。実際にその反響や変化を体験した各企業のみなさまの声を聞いてみましょう。



認証企業の声は次のページから >>>

経営者の
視点と声

認証制度へのチャレンジや番組放送を通して
経営者が感じた変化、そして社内外からの反響など。

- 1 認証企業として「優良な企業」という認知が広まった。
- 2 現状把握ができたことで「新たな目標」を設定できた。
- 3 社員の中に誇りが生まれ「経営参画」意識が芽生えた。



番組出演を通して、社員の中に「社会に認められた」という感覚が与えられたので、これまで以上に愛社精神と誇りを持ってくれるようになりました。認証制度という基準に自社を照らし合わせることで、自社のことがよりわかるようになり、認証を目指すことで、より良い会社のために社員が一つになれることが期待できると思います。

株式会社中部自動車整備工場
代表取締役社長 山城 竜治さん

番組放送後に直接お電話をいただいたのは、なんと地域の方でした。「いい活動されてますね。応援してます。」と言葉をいただきました。認証後に期待をされて入社される方も多中、会社としても「人を照らし、大和から、新たなうれいをつくる専門家」というコーポレートメッセージを加えました。この言葉に恥じないような会社でありたいですね。



株式会社コーカス
代表取締役社長 緒方 教介さん



認証企業の経営者のみなさんがスタジオにも登場。
認証取得がもたらすメリットを色々とお話頂きました。



エイアンドダブリュが取り組んでいる人材育成が、一般の方々や学生からも興味を持たれていることがわかりました。人材育成では、そこに興味を持っている社員を見つけ出すことも大切だと思います。キーパーソンを立てることで、全体に良い影響が波及します。そこから企業理念の見直せる事も、認証制度の大きなメリットだと思います。

エイアンドダブリュ沖縄株式会社
代表取締役社長 平良 健一さん



各認証企業の経営者のみなさんも認証制度の効果を実感しながら、次のステージを目指しています。

現在の取り組みが認められ、認証企業として歩むことができましたが、3年後はもっと成長していきたいという思いがあります。今の状態を保持するのではなく、今よりも少しステップアップした状態、つまり何かを成し遂げたり、実現できたという結果を出していきたいと考えています。そこから、3年後の認証更新を受けたいと思っています。



沖縄ヤクルト株式会社
代表取締役社長 入井 将文さん



人材育成認証企業のロゴマークを、名刺やホームページに掲載していることで、対外的な認知につながり、お客様や新卒の学生さんにも安心や安全だという優良企業として知っていただけるようになりました。会社が変わるためには、まず経営者が変わらないといけないと思います。企業の空気を変えていこうという意識が、結果的に認証につながっていくと思います。

株式会社国際旅行社
代表取締役社長 与座 嘉博さん

人事担当の
視点と声

人材育成や組織開発における状況、
若手社員や管理職の意識や行動の変化など。

- 1 社員が「自ら考えて」積極的に行動するようになった。
- 2 自分たちの取り組みが「正しかった」と自信を深めた。
- 3 社員の応募が増え「幅広い人材」獲得へとつながった。



放送後に、県内大学の学生さんからの問い合わせが多くなりました。番組と取り上げられた社内の取り組みを通じて、ANAのブランド力向上にもつながったと実感しています。現在はエルダー制度をメンター制度に置き換えて、多くの先輩社員が新入社員をフォローする仕組みを推進しています。社内でも人材育成に関する意識が厚くなったのを感じます。

ANA沖縄空港株式会社
人事部 照屋 祐馬さん



「働きがいTVパート3」の第4回放送では、スタジオにANA沖縄の照屋さんを迎え、認証取得によるメリット、社内における効果などをお聞きしました。

番組出演後も、多くの社員が積極的に活動するようになったのを感じます。認証を受けるまでは、内部だけで動くことが多かったのですが、認証後は一人ひとりが人材育成を意識して動けるようになり、その雰囲気広がっている感じがします。また、店舗を超えて情報交換する事で良いライバル意識が芽生えた事も大きなポイントです。



エイアンドダブルユ沖縄株式会社
トレーニングセンター長 上地 江美子さん

認証企業として番組で取り上げられた事で、自分たちの取り組みが間違っていなかったという自覚が芽生えました。今までの会議やミーティングとは全然違ったオフサイトミーティングの取り組みも、はじめは厳しい声もありましたが、続けていく事で着実に社内に浸透し、社員たちの意識が変わっていくのを感じています。



沖縄ヤクルト株式会社
人事担当 前原 愛さん



沖縄ヤクルトからは人材育成担当の幸地さんが「働きがいTVパート3」の第3回放送に登場。社内での取組のひとつ「オフサイトミーティング」の効果を説明してくれました。司会の山城さんも興味津々。



放送後の一番大きな変化は、従業員の増加でした。同時に年齢層も広がり、多くの社員がまとまっている姿を見ることができました。また、感謝の気持ちをバッジで表現する社内システムでは、送り合うバッジの数が急激に増えていきました。1日100回以上もありがとうが行き交う会社であると思うと、本当に嬉しい気持ちになりますね。

株式会社コーカス
総務部 鬼塚 梨乃さん

利用者さんの生きがいを考えることはもちろんですが、人材育成という面からスタッフ一人ひとりの生きがいづくりにも、力を入れていかなければならないという意識に変わりました。それは、面接の時には個人の生きがいや夢、やりたいことなどを聞き、採用につなげるようにしています。会社が社員の生きがいをサポートできる職場環境を目指しています。



株式会社いきがいクリエーション
人事担当 田村 寿乃さん

若手社員の
視点と声

家族や友人やお客さまの反応、
自身の気づきや会社に対する誇りなど。

- 1 番組を見たよ!とのお声かけで「やる気」があがった。
- 2 働きがい意識し「自分を見直す」チャンスになった。
- 3 思考や行動に変化があり様々な「評価」につながった。



この放送が自分の働き方を見直すいいチャンスになりました。毎日の業務の中でも、仕事での働きがい考えながら、様々な行動に移しています。まずは主任になることが目標でしたが、番組放送から数ヶ月後に無事主任へと昇格することができました。意識が変わることで、人との接し方も変わり、仕事のやり方に至るまで大きく変化することを実感しました。

株式会社求人おきなわ
営業企画部 上間 謙一 さん

お客様から実際に「番組見たよ」と言っていた事もあり、お客様との新しいコミュニケーションが築けています。私自身も番組を通して自身のモチベーションアップにつながりました。いつまでも新人ではなく、早くステップアップして後輩たちに教える立場になりたいですね。上司の良いところを盗みつつ自分のカラーを生かしていきたいです。



株式会社沖縄メディコ
第2事業部 上里 真央 さん



「働きがいTVパート2」の第4回放送では、エイアンドダブリュ沖縄の若手のリーダー的存在、照屋マネージャーもスタジオ初登場。出演後の自分の意識や行動の変化を話してくれました。

利用者さんが番組を見てくれていましたが、「この会社は私たちの生きがいと一緒に考えてくれているんだね」と声をかけてくれて、信頼関係を築くことができました。また、利用者さんからこんなことがやりたいという声も多くなり、それに応えるようにスタッフ全体のモチベーションが上がったと感じています。



株式会社いきがいクリエイション
惣滑谷 はるひ さん
松本 真輝 さん 仲宗根 優里 さん



「テレビ見たよ」と、お客様から番組のことを言ってもらえることは嬉しいですね。放送後は、自然と「見られている意識」を持つようになったので、いい緊張感になっていると思います。普段の仕事でも、対応に気をつけて案内をしたり、接客の細かい面でもより良いサービスを提供できるように意識しています。とてもいい刺激になっていますね。



株式会社国際旅行社
企画部 久高 ユリア さん



国際旅行社では名刺やホームページ等にも認証マークも入れて、お客様やこれから就職を考える学生にもPRを行っている。

会社自体が地域活動を行っていたり、人材育成に力を入れている事も知っていただき、友人や家族まで多くの人たちに関心を持ってもらうことができました。その中で、会社と自分が今までやってきたことが間違っていなかったということを再認識させられたことが一番大きいですね。これからは周りの幸せづくりのために成長していきたいと意識づけられました。



株式会社中部自動車整備工場
アップガレージ沖縄 安里 斎秀 さん

働きがいTV

本編紹介

平成30年 放映
File27～File21 P18

平成29年 放映
File20～File1 P25

「ワンポイントアドバイス」コーナー
ピックアップ P45

アンガーマネジメント
職場の基礎代謝

平成29年2月からスタートした
「働きがいTV」。放映された内容を
企業ごとに紹介します。



株式会社 りゅうせき

浦添市に本社を置き、戦後初の民間石油供給会社として60年以上の歴史を持つ株式会社りゅうせき。沖縄の経済発展に寄与してきた同社が、沖縄に活力を送り続けるために、社員の目標達成を支援する人材育成に力を注いでいます。

— MAIN CHARACTER —



産業エネルギー事業本部
上原 忠さん

上司の励ましがあるから、
一つ上の目標に向かうことができます。

お客様のためになる事なら、なんでもご提案させていただきたいと常に思っています。この思いは入社当初から変わらず持っていますね。朝礼では、企業理念をいつも唱和しているので、社員全員がその理念を意識していると思います。地域に貢献するという意味においては、お客様とのやり取りの中でも、たまには冗談も交えながら良いコミュニケーションが図れるようにしています。それで名前を覚えてもらえることあるので、その中で発言を受けたり、「上原だから」と信頼していただいた時には、大きなやりがいを感じますね。目標面接制度では、少し高い目標を掲げられますが、それが良いプレッシャーとなり、上司の励ましを受けて成長できていると思います。

— MANAGER —



株式会社りゅうせき
代表取締役社長
當銘 春夫

社員の可能性を信じて助ける。
風通しの良い企業を目指しています。

私たちの企業理念の根幹には、創業者精神である「社業の公共性に徹する」という言葉があり、「社業を通して地域社会に貢献する」という考え方が全ての基本になっています。その思いに社員全員が共感しない限り企業は成り立たず、共感こそが企業成長につながると思います。また目標面接制度では、上司と部下の間で半期ごとに個人目標を設定し、月1回の面接で目標達成の進捗率を確認し合います。特に若い世代には将来の伸びしろを考慮した少し高い目標を掲げさせています。それも、日々の仕事を吸収し続けることで、必ず達成できるはず。仕事も私生活も、質の高い価値のある企業、「ずっと働き続けたい」と思える職場環境を作っていきたいですね。

株式会社りゅうせきの **働きがいポイント**

成長に大切な
「**仕事軸**」と
「**支援軸**」

社員の力を把握し
業務と支援の好バランスを目指す

仕事で成長するためには“背伸び”をすることも大切です。それぞれの可能性を信じた目標設定をすることは、大きな動機付けにつながります。しかし、いくら社員が背伸びをしても会社がほったらかしでは意味がありません。少し高い目標を掲げた社員を周りがサポートしてあげる。この両方のバランスが取れていることが大切です。同じような目標を掲げていては、留まるだけです。社員の實力を見極めた絶妙な目標設定を、上司がフォローしてあげることがカギになります。

DATA

設立/昭和25年9月6日 事業内容/石油製品の卸・小売業、ガス製品の卸・小売業、ソフトウェアの開発・販売、不動産の売買・賃貸借、ホテル・飲食業、宅配水事業、他 代表者/代表取締役社長 當銘 春夫 社員数/314名 住所/沖縄県浦添市西洲2-2-3
TEL/098-875-5000 E-mail/recruit@ryuseki.co.jp URL/http://www.ryuseki.co.jp

平成30年 3月現在



GOOD LUCK沖縄 (株式会社グッドラック・コーポレーション)

海や白、緑に囲まれた個性豊かな3つの教会を持つ場所で、ここでしか体験できないARLUIS WEDDINGを提供するGOOD LUCK沖縄。チームワークを大切にしたい人財育成に力を注いでいます。

— MAIN CHARACTER —



ウェディングコーディネーター
西原 里香さん

自分の達成度を上司と確認。
その積み重ねが大きな力になっています。

仕事は本当に楽しいです。お客様から直接「ありがとう」と言ってもらえる事は、何ものにも変えがたいやりがいにつながりますね。私たちスタッフは、ビーチカードというものをいつも携帯しています。これは、お客様が求める以上のサービスや、それぞれ目指す人物像を書き記したカード。これをいつでも確認して意識するようにしています。上司と行う面談も、大きな原動力になっています。様々な項目の目標を設定して上司と確認するので、自分を振り返りつつ前進できる機会になっています。上司は、なんでも聞いて相談できる母親のような存在ですね。今後は、ハワイやバリなど海外のチャペルでコーディネーターとして働くことが目標です。

目標を共に掲げて達成を支援する。
親密な関係性の中で人財を育てています。

私たちの人財育成は、それぞれの成長を支援するという考え方を大事にしています。本人が学びたいというきっかけを提供し、目標と一緒に考え、その目標が達成できるように影ながらフォローし、そして達成した時にはともに喜び合う。その一連の流れを支援し、成長に結びつけることが大事だと考えています。結婚式は、料理や撮影、ホールなど様々なスタッフのチームワークがあってはじめて良い結婚式ができます。だからこそチームのコミュニケーションの良さは、そのままお客様に伝わるものなんです。ゴールを揃え、良いコミュニケーションを育むことが、最高のサービスにつながっていくと考えています。



GOOD LUCK沖縄
沖縄GM
儀武 大輔

GOOD LUCK沖縄の **働きがいポイント**
チームであるための
「志の共有」と
「成長の促進」

グループからチームへ
共に成長し合える環境を目指す

グループとチームは、意味合いが大きく違います。人がただ集まっただけの状態では、単にグループという団体にすぎません。しかし、同じ志を持ち、同じ目標に向かって進み、そしてお互いの成長を認め合える関係を築いていると、はじめてチームと呼べる状態になります。コミュニケーションを重ねることで、グループからチームに変わることができるのです。スタッフ同士の関係性がしっかり築けていると、会社がホームグラウンドになり、安心して活躍できる場所になります。

DATA

設立/2003年10月10日 事業内容/海外・国内リゾートにおける結婚式の企画・運営
代表者/代表取締役 堀田 和宣 社員数/488名 住所/東京都品川区東品川2-3-12-10F
TEL/03-6826-5010 E-mail/hr@goodluck-corp.com URL/http://goodluck-corp.com/

平成30年 3月現在



介護福祉施設 いとまんシャトー

介護を必要とするお年寄りにも、快適な毎日を送って欲しいという願いのもと開設されたのが、介護福祉施設いとまんシャトーです。職員たちは、真心のこもったふれあい介護で、利用者の方々の笑顔のために様々な取り組みを実践しています。

— MAIN CHARACTER —



介護副主任
宜野座 一乃さん

「ありがとう」といってもらえるために、
出来る事を常に考えています。

仕事の中で難しいと感じることは、利用者の方とどのような人間関係を作っていくかということです。利用者の方から「ありがとう」と言われることは、仕事において何よりの原動力となります。そのためにどのように接していけばいいかを常に考えていますね。また勤続年数に応じた研修では、新人同士で話せる機会も多かったのが、仕事においても大きな安心感につながりました。同じ悩みを共有できるのは大切ですね。また、職員で作る「動画マニュアル作り」も大きな力になっています。各部署でグループを作り、企画から撮影まで自分たちで行う中で、新人育成はもちろん、ベテラン職員にも業務の見直しになり、結果良いコミュニケーションにつながっていますね。

日々の業務に理念が浸透し、
自ら考え動ける人財育成を目指しています。

私たちの施設では、勤続年数に応じて研修内容を変えています。それぞれに適した研修内容を実施することで、経営側、中間管理職、一般職員とのギャップを埋めることがねらいです。やはり、この職場で長く働いて欲しいという思いがあるので、そのために各自が考えて動ける人財育成を心がけています。それは、職員から物事を提案できる職場づくりでもあります。動画マニュアル作りも職員からの提案です。また、申し送りの時に、施設の5つの理念からテーマを選んで「良かった話」をする取り組みも職員からの提案でした。理念を浸透させたいと悩んでいた時に、このような提案があったので、自ら考えて行動に移せる職員に育ってくれている事を実感しました。



介護福祉施設いとまんシャトー
施設長
大城 初美

(社)夏の間 福祉社会いとまんシャトーの **働きがいポイント**
アウトプットによる
「仕事の理解促進」と
「理念の浸透促進」

自ら考え動ける環境で
無理のない理念浸透を促す

仕事はそれぞれが理解しても、独自のノウハウを持っている場合も少なくありません。同施設の動画マニュアルの制作では、みんなが同じ仕事のやり方を学ぶ事で、新しい発見や気づきに会えます。また、アウトプットする事により、あやふやだったり実は分かっていなかった感覚的な部分も明確になっていってほしい。それが、動画制作を通して整理されていくと考えられます。また、そのアウトプットが、理念に即した仕組みになっているので、無理なく理念が浸透していると思います。

DATA

設立/平成9年11月10日 事業内容/特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、ショートステイ、訪問介護、居宅介護支援事業所
代表者/施設長 大城 初美 社員数/88名 住所/沖縄県糸満市宇大里927番地の2
TEL/098-995-2500 E-mail/social-welfare@ai-itoman.or.jp URL/http://www.syato.ai-itoman.or.jp/

平成30年 3月現在



大鏡建設 株式会社

地元沖縄の建設業者として、集合住宅や戸建て商業施設など数多くの建設に携わり、土地活用のプロとして信頼されている、大鏡建設株式会社。自ら考えて動く自立的な人材の育成に力を入れています。

— MAIN CHARACTER —



設計部
川端 菜緒さん

先輩からの細やかなアドバイス、全てが自分の財産になっています。

「建築」自体が初めての分野ということもあり、最初は納期間近になっても図面の進捗が進まず苦労したこともありましたが、今も勉強の毎日ですが、自分に知識がつかほど、お客様の喜ぶ仕事につながると感じ、それが今の原動力になっています。会社では、新入社員に担当の先輩社員が付きサポートしてくれるエルダー制度があります。毎日のタスクや学んだこと、不明点などを日記のように記し、担当の先輩社員とやりとりしたノートは、今でも自分の財産になっています。建築現場では、工事担当の方や業者さんなど様々な人々と関わりながら、建物が形になっていくことにやりがいを感じています。住む人にホッとしてもらえるような空間づくりを目指して頑張ります。

お客様以上に考え提案する
自立した人材育成を目指しています。

建築というと、建物を建てるまでが仕事のようなイメージがありますが、お客様にとってはそこからスタート。建てておしまいではなく、その後に仕事全体を自ら問い、考えて動く人材をつくっていくことが大きなテーマです。当社では、社内でこうしたいと思ったことを投稿し、賛同を得た提案を実行していく取り組みを行っており、自らが社内改革を提案し実行へ移すことで、考えて行動する力を実感していると思います。それをお客様が考えていることや、潜在的に感じていることを掘り起こして提案する力につなげてほしいと思っています。その結果が社会を豊かにすることにつながるはず。

— MANAGER —



大鏡建設株式会社
代表取締役社長
平良 修一

大鏡建設の働きがいポイント

成長を促進させる
「心理的安全性」と
「実践的行動力」

POINT!
不明も不安もサポートする
安心できる職場環境をつくる

新入社員にとって、特に学校で学んだこと以外の専門分野を仕事にする場合は、わからないことや不安はつきものです。その対策として「心理的安全性」が大切になってきます。新しいことにチャレンジする際に、周りがサポートしてくれる環境がしっかりしていると、自信を持って実践でき、自分が守られているという感覚が力強い原動力を生み出します。人・仕事・キャリアが繋がった人材育成への取り組みが成長へと導きます。

DATA

設立/1975年9月17日 事業内容/マンションや集合住宅、戸建住宅建築・不動産管理(ピタットハウス)・相続支援コンサル
代表者/代表取締役社長 平良 修一 社員数/108名 住所/沖縄県那覇市小祿912-1
TEL/098-857-7117 E-mail/info@daikyo-k.net URL/https://daikyo-k.net/

平成30年 3月現在



株式会社 パームロイヤル

多くの観光客で賑わう国際通り。そのすぐそばにあるホテルパームロイヤルNAHA国際通りでは、様々な国からやってくるお客様を迎えています。フレンドリーで温かい人材育成に力を注ぎ、その精神がスタッフ全体に行き届く取り組みがされています。

— MAIN CHARACTER —



フロント
沐 沙瑞さん
ム シャジュエイ

現場をしっかりと見てくれていると感じるので
業務に励むことができます。

私は台湾出身です。最近ではインバウンドのお客様が多いため、中国語を話せるスタッフとして、ホテルのフロントで海外からのお客様の対応をしています。インターネットなどの口コミサイトでホテルにいらっしゃるお客様も多く、「中国語を喋れるスタッフがいてよかった」という声をいただくこともあり、とても嬉しく励みになります。でも入社したばかりの時は失敗の連続でした。それでも、上司や先輩方が同じミスをしたくないように優しく教育してくださったので、とても感謝しています。特に定期的な個人面談では、自分が立てた目標をしっかりと評価してくれているので、会社が自分たちの現場をしっかりと見てくれていることがとても伝わります。

目標を見失うことなく
達成感を得られる職場づくりを心がけています。

当ホテルは、ビジネスホテルとしてスタートしました。しかし時代の流れに伴い、ビジネスホテル以上の接客とおもてなしを提供するために、スタッフを増員しました。さらなる質の高い接客を目指し、半年に一回、私が個人面談を行っています。面談では、各々半年後の目標を立ててもらい、また会社がその人に求める目標も伝えています。そして半年後に目標が実現したかを、再度面談で確認します。そうすることで、社員一人ひとりが自分の目標を見失うことなく業務に励むことができ、達成感を得ることができます。そのためスタッフの成長は顕著で、頑張ったスタッフには各分野での表彰も行っています。

— MANAGER —



株式会社パームロイヤル
代表取締役総支配人
高倉 直久

株式会社パームロイヤルの働きがいポイント

コミュニケーションあつての
「評価」と「表彰」

POINT!
上司と部下の信頼関係が
評価制度の前提条件になる

目標管理制度や表彰制度はいろいろな会社が入っていますが、制度だけ導入してもうまくいくわけではありません。そこには、コミュニケーションがしっかり取れている社内の風土が前提になってきます。この環境が成り立っていないと、上司と部下の間に評価のギャップが生じてしまい、それが表彰などに表れてしまうと、社員の不信感にもつながりかねません。上司と部下が普段から声を掛け合い、良好なコミュニケーションをとっている事が、成功のカギと言えるでしょう。

DATA

設立/1999年12月24日 事業内容/ホテル施設の運営、駐車場運営、太陽光発電施設運営
代表者/代表取締役 総支配人 高倉 直久 社員数/46名 住所/沖縄県那覇市牧志3-9-10
TEL/098-864-1611 E-mail/info@palmroyal.co.jp URL/http://palmroyal.co.jp

平成30年 3月現在



有限会社 ウェルネス前田

浦添市経塚にある老人通所介護サービスを提供する、有限会社ウェルネス前田は住宅型有料老人ホームなどの福祉サービスも行う施設。利用者がいつでも自宅のように安心できる空間づくりのため、個々のスキルアップに励んでいます。

— MAIN CHARACTER —



社会福祉主事
宮城 翔太郎さん

スタッフ、利用者、家族、
全ての人の笑顔を生む品質を目指しています。

介護施設は、人と人が接する場所です。その場所の空気感を作り出す要素は、楽しむことが一番だと考えています。これは上司にも常に教えてもらっていることでもあります。職場では毎日日直が決められていて、その日の日直が利用者の方にレクリエーションや運動の指導を行っています。内容も日直が決めていきます。時には利用者の声を取り入れて決めることもあります。また、一年を通して実施される勉強会では、仕事の課題を共有できるので、全員が同じ目標に向かって進んでいる実感があります。一人ひとりが日々笑顔で暮らせるように、スタッフをはじめ利用者とその家族と支えあいながら仕事に取り組んで行くことが、私の「品質目標」です。

真心を持って働き、
他人の幸せを喜べる人財を目指しています。

介護の仕事は、技術があれば良い仕事ができるとは限りません。どのような気持ちで人と接し、どのような思いで技術を身につけるのか、一つひとつの仕事に理念を持たなければ良い仕事はできません。利用者によりよいサービスを提供したいというベクトルは、みんな一緒ですが、正しいやり方でできているかが大切で、正しい技術と知識を身につけるための勉強会も実施。1日のうち午前・午後・夕方と3回に分けて同じ内容を週1回行うことにより、研修参加のムラを防ぎ、全員が同じ内容を共有できるようにしています。また、年度始めに各々「品質目標」を決め、目標達成を意識しながら仕事に取り組んでいます。



有限会社ウェルネス前田
代表取締役
宮城 さゆり

— MANAGER —

有限会社ウェルネス前田の「働きがいポイント」

勉強会による
「知識の向上」と
「理念の浸透」

POINT!
理念と知識の両輪が
品質を向上させる

多くの会社が様々な研修を行っています。特に最近ディスカッションを通して、会社の理念を共有しているという動きがあります。「時間」と「期限」と「品質」を守っていくには、時間と期限は守られているが、品質を向上させるためには、やはり理念の共有が必要になってきます。会社が、そしてスタッフ一人ひとりが何を大切にしていけるべきか、その考えを支えるための知識を身につけていくことで、品質向上を実現することができます。

DATA

設立/平成16年9月 事業内容/通所介護サービス、介護予防・日常生活支援事業、特定施設入居者生活介護(住宅型有料老人ホーム)、障害福祉サービス事業、障害児通所支援事業等 代表者/代表取締役 宮城 さゆり 社員数/50名
住所/沖縄県浦添市字経塚349番地 TEL/098-988-1250 E-mail/m.miyagi.wellness@gmail.com URL/http://www.w-maeda.com/

平成30年 3月現在



沖縄ワタベウェディング 株式会社

年々需要が高まっているリゾートウエディング。南国ならではの沖縄のロケーションを生かした魅力溢れるウエディングをプロデュースしている沖縄ワタベウェディングでは、「感動のステージ」を創造するプロフェッショナルを育てるために、精力的な取り組みを行っています。

— MAIN CHARACTER —



ウェディングコーディネーター
内間 ゆり絵さん

プレッシャーを感じつつも
お二人の笑顔が励みになっています。

この仕事を目指し始めたのは高校生の時。初めて参加した結婚式で、一生に一度の大切な日をプランニングする素敵な職業だなと感じました。仕事は結婚式のプランニングはもちろん、各担当者との調整や新郎新婦様との打ち合わせなど、とにかくやる事が多く大変です。入社2年目ですが、ミスが許されない現場で責任感をより感じるようになったと思います。素晴らしい先輩方に恵まれたからこそ、年に一度のキックオフイベントでルーキー賞をいただくことができました。今の目標は、仕事で分からないことやできないことをなくす事。そして将来は人事担当として新入社員の採用や人材育成にも関わっていきたくと思っています。

楽しむために強くある。
成し遂げるやりがいを感じる会社を目指しています。

私たちは、「楽しくなければ、やったところで知れたもの」という言葉を掲げています。ただし、楽しくあるためには強くなければなりません。やりがいを感じるためには何かを成し遂げなければなりません。当社では「全社キックオフミーティング」というイベントを行い、経営方針やビジョンを共有することで、個々のモチベーションアップと、人材像の共有を行っています。仕事を楽しむための準備ができているか?そして会社が社員にどんなステージを用意できているか?いつも念頭に置いています。全ては「人」から始まると思え、現在いるメンバーが輝きつつ、新たに輝くメンバーを募っていきたくと思っています。



沖縄ワタベウェディング株式会社
代表取締役社長
小岸 弘和

— MANAGER —

沖縄ワタベウェディング株式会社の「働きがいポイント」

仕事を楽しむための
「ゴール設定」と
「サポート」

POINT!
会社が進むべき指針を共有し
お互いが支え合う会社づくり

仕事で「楽しい」と感じるには、掲げた目標を達成したり人から感謝されることが重要になってきます。そのためには成長が伴うことが必要で、その成長のゴールが会社で明確になっていないと、各々が違う方向に向かってしまいます。仕事で成長するには挑戦する姿勢が重要で、上司や同僚の精神的な支援も必要です。同社のキックオフイベントは、ゴールを共有しお互いを認め合う大切な場となっています。

DATA

設立/2003年12月1日 事業内容/リゾートウエディング事業、地元婚礼事業、インバウンド事業、メディア事業 代表者/代表取締役社長 小岸 弘和 社員数/240名 住所/沖縄県那覇市壺川13-2-4 拓南ビル2F
TEL/098-901-5522 E-mail/watabe-jinji@watabe-wedding.co.jp URL/https://www.okinawa-watabewedding.co.jp/

平成30年 3月現在



アメリカンホーム 医療・損害保険株式会社

那覇新都心にオフィスを構える同社は、医療・損害保険に関する業務をワンストップで引き受けています。ここでは、優秀な社会人として成長してもらうための人材育成が行われています。

— MAIN CHARACTER —



カスタマーリレーションシップ
第一ユニット
安里 龍人さん

自分を成長させてくれる
職場環境がさらなる目標を見せてくれます。

仕事では、覚える事はたくさんありますが、多くのお客様と接することができて楽しいです。人の役に立つような仕事がしたいと思い、生活を守る保険の仕事に興味を持ったのが、この会社を選んだきっかけです。お客様から感謝の言葉をいただいたり、保険の利用で助かったという声を聞いた時は、やりがいを感じますね。仕事では月1回以上上司との面談があり、様々なフィードバックやアドバイスをいただけます。毎日繰り返す業務の中では自分一人では気付かない事も多いですが、面談を通してあらためて振り返ることができます。また、会社での研修も業務スキルアップにつながっています。今後は、結果を残せるチームリーダーになることが目標です。

業務を超えた成長が、
優秀な人材育成と会社の成長につながります。

会社の研修では、日本語表現やロジカルシンキングなどのセミナーはもちろんです。一見業務とは関係がないように思える研修も実施しています。これは、スタッフ一人ひとりが自己成長していきたいという思いをサポートするため、積極的な姿勢を会社が応援したいと考えています。スタッフの皆さんには、アメリカンホームで優秀な人材になって欲しいわけではなく、社会人として有能な人材になって欲しいという考えが根幹にあります。いろんなチャンスを通して自分の可能性を信じ成長してもらい、その成長が会社の成長にもつながると思います。ワークライフバランスや会社の社会貢献活動を通して、多角的に優秀な人材を育てていくことが目標です。



沖縄リレーションシップセンター
オペレーション総務部 部長
菅野 友三

— MANAGER —

成長を補完する
「定期的な面談」と
「多様な研修設計」

こまめなコミュニケーションが
不安もミスも解消する

上司と部下の面談は、半年や一年に一回行われるのが一般的ですが、成長している会社は月に一回面談をしていると言われてます。低頻度で長い時間面談するよりも、5分程度の短い時間の面談をなるべく多く行う方が、不安や誤解が生まれにくくなります。特に新人ともなれば、心の状態や仕事の質も多様に変っていきます。大きなミスや失敗につながる前に、成長を補完してあげることが大切です。



DATA

設立/2000年7月(沖縄オフィス開設) 事業内容/医療保険、傷害保険、自動車保険、火災保険などを扱う損害保険業
代表者/代表取締役社長兼CEO 北村 浩嘉 社員数/715名 住所/沖縄県那覇市おもろまち1-1-2 那覇新都心センタービル6階
TEL/098-941-1676 E-mail/fukushima.toshihiko@aig.co.jp URL/http://www.americanhome.co.jp

平成30年 3月現在



社会福祉法人 育成福祉会 沖縄中央育成園

障がいを持つ方の日常生活や社会生活を支援する障がい者支援施設。利用者の方々が社会の一員として、明るい生活が送れるようにサポートしているのが、沖縄中央育成園です。スタッフの気付きを大切にしたい人材育成がなされています。

— MAIN CHARACTER —



保育士
渡辺 和哉さん



介護福祉士
比嘉 一馬さん

気付きを通して成長できる、
現場の思いに職場が応えてくれますね。

仕事では、常に利用者寄り添いながら相手の感じていることを想像し、いかにしてやる気を引き出すかということに焦点を当てています。声かけ一つにしても、一人一人に合った方法がありますから。容易ではありませんが、その悩みこそが気づきでもあることをいつも学ばされています。その学びの場を生み出す研修委員会では、自分たちに今必要な研修を自分たちで決めていくので、現場に適用しやすく、とても身になっていると感じています。私達スタッフの思いに上司が理解を示してくれて実行に移せるので、現場の声を大切にしてくれている実感がありますね。職員の数だけ気付きがある。その気付きを振り返り共有できる環境はとても大きいと思います。

まずは自分のレベルを知ること。
そこで気付いた全てが成長になります。

仕事での悩みは気付きであり、その気付きからステップアップすることができると考えています。まずは、自分の仕事における知識レベルを知り、自己理解を深めていくこと、そして自分自身で気付けるような取り組みをして、職場全体で学んでいくという流れを大切にしています。仕事をしながら、自分の足りないところに気付き、学ぶ必要性を知ってもらうことで、スタッフの学ぶ姿勢を培っています。気付きを通して、職員自らが考えて行動することができるようになり、とても良い雰囲気を作れていると思います。実際私達の職場を体験してもらって、就職を希望した方々からも「職員の雰囲気が良い」という声もいただきますね。



沖縄育成園
施設長
稲福 浩和

— MANAGER —

気づきにおける
「アウトプット」と
「インプット」

学びの意欲を引き出す事で
習得効率を向上させる

このポイントにおいては、順番がとても大切になってきます。インプットしてアウトプットする、というのが一般的に考えられている順番ですが、実はアウトプットする事でインプットが促進されます。同社で行われている研修委員会でも、こういう事を学んだらもっと業務が改善されるはずと、自分はこれを学びたい、というアウトプットをする事で、インプットの意識が高まり、同じ研修でも吸収力が格段に違ってきます。思っているものを出す事で、吸収するスペースを作ることがポイントです。



DATA

設立/昭和40年4月1日 事業内容/障害者支援施設:入所支援・生活介護、福祉型障害児入所施設、多機能型事業所:生活介護、児童発達支援、放課後等デイサービス 代表者/施設長 稲福 浩和 社員数/87名 住所/沖縄県島尻郡南風原町字宮平548-1
TEL/098-889-4100 E-mail/if-ikuseien@gold.ocn.ne.jp URL/http://ifk-okinawa.jp/index.html

平成30年 3月現在



オキナワグランメールリゾート (株式会社KPG HOTEL&RESORT)

中城湾を一望できる、沖縄市の小高い丘にあるホテル、オキナワグランメールリゾート。国内はもとより、海外からの観光客も積極的に受け入れるホテルとして、沖縄の観光産業を支える人財を育てています。

— MAIN CHARACTER —



コンシェルジュ
仲村 千恵里さん

「また来るね」のために、自分のファンを作ることが目標です。

コンシェルジュは大変な仕事ではありますが、お客様のために日々様々な情報を収集し、お客様からの「また来るね」の言葉にはやりがいを感じますね。また、社内では「大樹会」という、ホテル経営のノウハウを勉強する社内講座があります。それも社長自らが講師となって若手社員を育成してくれ、とてもありがたく感じています。大樹会で学んだことを活かしつつ、自分がどうありたいかをいつも意識することで、自ずとやるべきことが見えてくると思います。今は、お客様と近い関係でサービスを提供するために、自分のファンを作ることが目標です。そして、社内ではみんなから信頼されるアシスタントマネージャーになるために頑張っています。

沖縄観光を担う大きな樹へ。
沖縄からリーダーを育てていきたいですね。

会社も組織も、「人」が全て。若手社員は、沖縄の社員が多いですが、沖縄の方は、素晴らしいホスピタリティを備えていると思います。しかし、それを活かすためのノウハウや分析力が弱いことも事実で、総支配人や幹部クラスは本土出身のスタッフが占めています。この現状を打ち破りたいという思いがあり、若手育成として始めたのが「大樹会」という勉強会でした。人を育てるのには時間がかかりますが、5年10年という長期的視野で、沖縄のリーダーを育てています。社員はみんな自分の子供のような存在。観光立県沖縄のために、ホテルだけでなくあらゆる分野で活躍できる人財を育てていきたいですね。



KPG HOTEL&RESORT
取締役 社長 兼 COO
田中 正男

— MANAGER —

オキナワグランメールリゾートの働きがいポイント

トップが示す
「理論」と「実践」

現場の知識を体系化し
実践を通して社員に伝えていく

特定の産業に関わらず様々な場面で、個人の勤や経験など体系化されていないスキルが重要視されている現場が多くあることでしょう。確かにそのようなスキルは大切ですが、的確に教え継いでいくには困難な部分も否めません。そういった要素を、理論的にレクチャーし、またリーダー自ら求める人材像を示して採用につなげていることが、社員の見本となっていると言えます。社長自ら時間を割いて、社員のために講義を行う事も大きなポイントです。



DATA 設立/2006年1月 事業内容/総合プロデュース業 ホテル・フードサービス・スパ・リゾート等、各種商業空間の開発、運営
代表者/取締役社長 兼 COO 田中 正男 社員数/250名 住所/沖縄県沖縄市与儀2丁目8番1号
TEL/098-931-1500 E-mail/t-higa-gm@kpg.gr.jp URL/https://www.okinawa-grandmer.com/

平成30年 3月現在



株式会社 コーカス

コミュニケーション+サーカス から名付けられた社名。デコレーションに溢れた社内など、個性豊かな雰囲気が特徴的な株式会社コーカス。コールセンターを主とした業務のなかで、ユニークな人財育成がなされています。

— MAIN CHARACTER —



コールセンター課長
赤嶺 あかねさん

仲間と支え合う職場だから、不安な時でも楽しめます。

仕事では、部署ごとに掲げている目標に向かって、チームで取り組んでいくことにやりがいと楽しさを感じます。また、新人研修も盛んに行われているので、その研修の結果が出たときは、みんなと嬉しさを分かち合うことができます。私には現在1才の子供がいるのですが、育休明けはブランクもあり仕事復帰に不安がありました。そんな中、復帰当日にスタッフがサプライズで迎えてくれ、嬉しさと同時に不安も吹き飛んでしまいました。また、社内にはお互いの感謝をバッジで伝えるシステムがあり、自分がどう見られているかが一目でわかり、毎日のやる気につながりますね。コミュニケーションを扱う者として、日々その力を養っていきたいです。

会社は選択できる家族。
コミュニケーションが潤う会社を目指します。

会社とは選択できる家族だと思っています。その中には様々な個性が溢れていますが、一人ひとりがサポートし合いながらやりたいことに全力で取り組む会社でありたいと考えています。私たちのコール業務では、できるだけ長く対話するという目標があり、対話から「効率化」という概念を無くす、というアプローチを取っていますが、これはお客様の印象に残るようなコミュニケーションであって欲しいという思いが発端です。業界には受け入れられない時もありましたが、この方法こそ私達の道だと信じてきました。豊かなコミュニケーションを育むこと、みんなが認め合い支え合いながら、個人の理想や夢を実現できるような会社を目指しています。



株式会社コーカス
代表取締役
緒方 教介

— MANAGER —

株式会社コーカスの働きがいポイント

心を動かす
「仕組み」と「仕掛け」

人を動かすために心を動かす
豊かなコミュニケーションを社内で育む

お客様とのコミュニケーションを豊かにし、社員同士のコミュニケーションも活発にしていけるためには、スタッフの心を動かす仕組みが大切になってきます。同社では、社長自らが社員にパスカードを送ったり、復職するときに社員みんなで祝ったりと、様々なアクションで感動が起こり仕事のモチベーションにつながっています。いかに人の心を動かすのかというところにフォーカスすれば、自然と頭が働き体が動くことにつながります。それを構成する仕組みと、リーダーの思いが大切です。



DATA 設立/2011年4月 事業内容/物販:首里石鹸~sui savon~(店舗・EC)、CS推進センター(コールセンター、運営、CS企画・開発・運営) 代表者/取締役社長 緒方 教介 社員数/107名 住所/沖縄県那覇市首里末吉町4-6-6
TEL/098-886-7770 E-mail/info@corcus.co.jp URL/http://corcus.co.jp

平成30年 3月現在



沖縄ヤクルト 株式会社

宜野湾市大山に本社を持ち、創立から60年以上の歴史を持つ沖縄ヤクルト株式会社。美容と健康、そして快適な生活を支える商品とサービスで、地元へ貢献する地域密着企業ならではの、人材育成に力を入れています。

— MAIN CHARACTER —



ヤクルト与那原センター
宅配営業部
仲村 亮磨さん

毎日のコミュニケーションの
積み重ねが信頼関係につながっています。

業務は、ヤクルト与那原センターのマネージャーとして、ヤクルトレディの育成サポートや新規顧客の開拓などセンターの運営を担当しています。理想はヤクルトレディの皆さんが、月曜日に出勤しなくなるようなセンターにする事。そのために一番必要なのは、信頼関係だと思っています。マネージャーになりたての頃は、年上のヤクルトレディと接することが難しいと感じていたこともありましたが、会社全体で行われているオフサイトミーティングで、部署や役職を超えて様々な人と話すことで、一線がなくなってきたと感じました。週に1回の全体ミーティングや、時にはヤクルトレディと一緒に訪問したり、みんなのやる気を引き出すコミュニケーションを心がけています。

— MANAGER —

トップダウンではなく、
社員一人ひとりが考える職場を目指しています。

ある時期から、トップダウンはやめようと思えました。会議の方法も従来の方式から、グループで話し合っただけを決め実行していく、ワークシェア型に変えたんです。それまでは雲泥の差があるように感じました。そこから、社員一人ひとりの考える力が着実に身につくのがわかりました。そのほかにも、毎年様々な企業が集まって、仕事の夢をステージで発表する「ドリームプラン・プレゼンテーション」への参加も、モチベーションアップにつながっています。プレゼンを作っていくプロセスで、多くの社員が関わる事でチームワークが育まれ組織風土が変わっていくのがわかりましたね。社員同士の関わりが深さが、良い職場を築いていると思います。



沖縄ヤクルト株式会社
代表取締役社長
入井 将文

POINT!

沖縄ヤクルト株式会社の **働きがいポイント**

求める社員像の「見える化」と「浸透化」

**社員自ら醸成する理想の社員像が
確実な浸透とゴールへの前進を生む**

多くの会社では、どのような社員が必要か、どのような社員になってほしいかという社員像の「見える化」を図り、それが上から降りてくる形になりますが、同社では、社員同士の間で目指したい社員像や良いと思われる姿を、自分たちで作っています。つまり、理想の社員像が出来上がったときには、すでに社員に共有され浸透されている状態になっているのです。自分たちが作り上げているがゆえに、目標に向かってしっかり行動し、実現できるゴールが見えられることになるのです。

DATA 設立/1956年11月 事業内容/乳製品・乳酸菌飲料、はちみつ・酵母の販売(乳酸菌シロタ株・ビフィズス菌など)
清涼飲料販売(番爽麗茶・黒酢・100%ジュースなど) 食品販売(健康食品など) 化粧品販売(パラビオ・リベシシリーズなど)
代表者/代表取締役社長 入井 将文 社員数/717名 住所/沖縄県宜野湾市大山7丁目13番3号
TEL/098-897-8960 E-mail/info@okinawa-yakult.co.jp URL/http://www.okinawa-yakult.co.jp/ 平成30年 3月現在



株式会社 球陽館ホテルズおきなわ

那覇市久茂地川沿いに建つホテル サンパレス球陽館。1948年に創業したこの老舗ホテルを経営する会社。沖縄の伝統や文化を大切にするために、沖縄らしさを生かしたホテル経営と、その精神に基づく人材育成を通してより良い職場環境を整えています。

— MAIN CHARACTER —



料飲部門
新垣 裕也さん

沖縄の魅力を発信するため、
沖縄らしさを共有しサービスに活かしています。

ホテルに宿泊している観光客の皆様にとっては、朝食で提供される沖縄料理にも驚く方が多いので、一つひとつの料理を説明しながら提供しています。お客様との関わりを通して、沖縄の魅力を感じてもらえる事。そんな沖縄らしさを演出する事がスタッフ全員の共通目標になっています。沖縄らしさを伝えることで、少しでも楽しいひと時を過ごしてもらえる事を心がけています。また、県産食材を積極的に活用した料理を提供する「おきなわ食材の店」にも当ホテルが登録され、県産食材を美味しく食べる料理教室などを通して、県外の方にも沖縄料理の魅力を発信しています。「食」を通してウチナーの文化を発信することも、私たちの役目だと思っています。

— MANAGER —

幸せな時間を届ける事。
ビジョンを見据えた自発性を大切にしています。

沖縄を訪れて宿泊いただくお客様に「幸せな時間」を提供することが、私たちの使命だと考えています。その思いをスタッフ全員と共有し、いつでも思い起こせるように伝えていきます。「幸せな時間」を過ごしてもらうために、何が出来るかを常に考え、自発的に行動する事。共通の思いを胸に社員みんなが育っていくために、外部から講師を招き研修会も行っています。社員同士がより良いサービスを提供するために意見を交わし、お互いの理解を深めて成長を続けています。沖縄らしさを通じて幸せな時間を提供したい。目指すべきものをしっかりイメージする事が、成長の基になると思います。



株式会社 球陽館ホテルズおきなわ
代表取締役社長
金城 仁

POINT!

(株)球陽館ホテルズおきなわの **働きがいポイント**

らしさによる「方向性」と「判断基準」

**らしさのイメージを共有し
生き生きとしたサービス提供を目指す**

「らしさ」とは、その会社の雰囲気や企業文化というものを表します。社員同士意見を交わす場合にも、一つの意見に対して頭ごなしに否定するのではなく、これは自分たちらしいかどうか、「らしさ」の判断基準を共有できていれば、自ずと進むべき方向が定まってきます。沖縄の文化や風土を大切にしていける事で、沖縄らしさを追求して、その結果スタッフが輝き、生き生きしながら働いているところも沖縄らしさにつながっています。

DATA 設立/1948年 事業内容/ホテル(ビジネス、観光)、レストラン、宴会、会議
代表者/代表取締役社長 金城 仁 社員数/45名 住所/沖縄県那覇市久茂地2-5-1
TEL/098-863-4181 URL/http://www.palace-okinawa.com/sunpalace/ 平成30年 3月現在



オリックス・ビジネスセンター沖縄 株式会社

日本におけるリース業界のパイオニアであり、現在は不動産や生命保険、環境エネルギーといった多角的な事業を展開しているオリックスグループ。その多岐にわたる業務のバックオフィスを担っている会社です。特に社員の積極的な思いに応える人材育成に力を注いでいます。

— MAIN CHARACTER —



オリックス電力沖縄チーム
照屋 信斗さん

積極的なチャレンジが、成長する好機になると実感しています。

多種多様な業界の仕事に携われるところがこの会社の魅力です。そのため、部署が変われば全く違う知識とスキルが求められます。だからこそ常に新しいことに挑戦できるので、楽しんで仕事に取り組む事が出来ています。現在の電力事業の業務に携わるようになったのも、社内公募がきっかけでした。新しい挑戦がしたいという思いからメンバーに参加し、東京研修を経て沖縄チームとして業務にあたっています。この東京での経験が自分を大きくしてくれたと実感しています。新しい環境の変化が、成長につながるプロセスになっていると思います。これからは色々な方向にチャレンジしていき、積極的な姿勢が目に見えるような人材になりたいと思います。

仕事を通して成長したい。
そんな積極的な思いを大切にしています。

会社の成長と同時に人も成長できる会社をめざしています。そのため、社内から出る様々な声にも全力で向き合っています。社内には様々なプロジェクトチームがありますが、そのほとんどが、社内の声から発足されたものです。例えば、業務に内在する非効率部分の改善を進めるプロジェクトや、オフィス環境を改善するプロジェクトなどがあり、年齢に関係なく意見を交わし積極的に取り組んでいます。自分の仕事が世の中の役に立っているという実感が、働きがいを生み出していると思います。



オリックス・ビジネスセンター沖縄
執行役員(当時)
井戸 洋行

— MANAGER —

オリックス・ビジネスセンター沖縄(株)の働きがいポイント

成長を促進する
「CHANGE」と
「CHANCE」

POINT!
惜しみなく与える環境から
成長するチャンスを見出していく

社員全員の変化を促ししっかりとサポートする事で、自分が成長できる機会を与えている仕組みが大きなポイントです。仕事が大変だと感じる時こそ、「大きく変わる」チャンスになり得ます。新しい領域に踏み出す時には不安もありますが、会社全体でその不安をサポートしてくれる体制が成り立っています。新チームのための研修から、社員発信のプロジェクトチームまで、惜しみなく投資していく姿勢が社員の活発な成長に直結しています。

DATA

設立/1999年 11月 事業内容/事務センター・コンタクトセンター
代表者/取締役社長 井戸 洋行 社員数/802名 住所/(本社)沖縄県那覇市おもろまち1-1-12 那覇新都心センタービル3F
TEL/098-951-1551 E-mail/hr_saiyo@orix.jp URL/https://www.orix.co.jp/obco/

平成30年 3月現在



社会福祉法人 ハイジ福祉会グリーンホーム

中城村新垣の緑豊かな環境の中、やすらぎある支援を目指して、障害者の生活介護や自立訓練、デイサービスなどを行なっています。個々の人格を尊重し、個性に応じた生活援助と安らぎある生活の場を提供するため、職員から笑顔になれる職場環境に取り組んでいます。

— MAIN CHARACTER —



生活支援員
砂川 翔太郎さん

小さな気持ちも伝え合うことで、より良い職場環境を築いています。

施設の利用者さんは、誰もがみんな個性豊かで愛らしい存在です。コミュニケーションが難しい部分もありますが、試行錯誤の末伝わった時にとても嬉しい気持ちになります。新人の頃に、利用者さんとの関わりに影響するような大きなミスをした事がありました。その時はとても落ち込みましたが、先輩や同期が励ましてくれたので、気持ちをうまく切り替えられ成長につながったと思います。スタッフ同士の関わりを育むために、ThankYouカードで気持ちを伝える事もあります。些細なことへの感謝が、より良いコミュニケーションを築かせてくれます。これからは、利用者さんと外に出て地域の人々との関わりを増やし、活発な交流を持つ事ができたらと考えています。

楽しく働く職員の姿に、
自分も喜びと働きがいを感じます。

職員が楽しんで働いている姿が、私の働きがいになっています。また職員の皆さんからしてみると、利用者さんが楽しんでいる姿を通して、働きがいを感じていると思います。ゆとりを持って仕事をしている職員と出会った時に、喜びとやりがいを感じずにはいられません。利用者さんにいつでも笑顔でいてもらうためには、まずスタッフ自身が笑顔でなければなりません。そのための仕組みとして、課長からパートまでの役割を明確にした「役割等級表」を用いています。自分の役割は何か、どこを目指すべきなのか、スタッフ自身が自らの働き方を常に考えるような指針を打ち出しています。



ハイジ福祉会グリーンホーム
施設長
伊佐 智樹

— MANAGER —

ハイジ福祉会グリーンホームの働きがいポイント

やる気を刺激する
「判断基準」と
「内的動機」

POINT!
自分の出番と求められる人材像
両方が共有できて育まれる笑顔の職場

「役割等級表」を使って、各階層の役割を提示している事が働きやすい環境のポイントです。役割とは、言わば「出番」のようなもの。役割や基準が会社の中でしっかり決められていると、しかるべき状況になった時には、「自分の出番だ」と意識づけられ、積極的に行動する事ができます。自分のアクションで利用者さんが笑顔になったというプロセスも相互に働き、職員の能動的な業務の実践につながっていると言えるでしょう。

DATA

設立/1992年 4月 事業内容/障害福祉
代表者/理事長 伊佐 善次 社員数/115名 住所/沖縄県中城村字新垣1583番地
TEL/098-895-3999 E-mail/green-home@smile.ocn.ne.jp URL/http://www.haiji.or.jp/

平成30年 3月現在



株式会社 沖縄メディコ

浦添市勢理客に本社を置き、医療施設へ最新鋭の装置や手術で使われる医療器具、消耗品にいたるまで、医療機器のプロフェッショナルとしてあらゆる製品を取り扱っている会社です。明るく風通しの良い職場を目指して、様々な工夫を凝らしています。

— MAIN CHARACTER —



第2事業部
上里 真央さん

風通しよく居心地のいい会社。
私は、この職場が大好きなんです。

社員同士が深いコミュニケーションの取れる職場環境、家族のように接する事ができる人間関係が形になり、とても働きやすい職場です。仕事では、医療材料や器具などを病院へ納める業務を行っていますが、新商品のプレゼンには先輩と同行して、ドクターに直接商品説明などを行います。その際に必要な知識や営業スキルなども、毎週木曜日の朝に開かれるモーニングセミナーで、しっかりとレクチャーしてくれます。専門的な知識が必要だからこそ、先輩と後輩、社員同士のつながりを大切に、家族のようにつながれる社風が形になっているのだと思います。この風通しの良い雰囲気、活発で明るい職場を作っていますね。そんな沖縄メディコが大好きです。

テーマはやーにんじゅ(家族)。
安心できる居場所があるから頑張れます。

四半期ごとに発行している社内報のタイトルにも掲げている言葉ですが、「やーにんじゅ(家族)」をテーマに会社の雰囲気作りに取り組んでいます。その名の通り、大家族主義が人材育成の大きな柱になっているのですが、このキーワードが社員同士のつながりの深さを生んでいると思います。会社での業務中に、親しみ深く関わっていく事ももちろんですが、プライベートや地域のイベントなどでも、本当の家族のようにつながっているのが、私たちの大きな特長と言っています。まるで第二の家族のような居心地の良さが、毎日の業務にも生かされ人材を育てていると思います。



株式会社 沖縄メディコ
代表取締役社長
宮城 辰也

— MANAGER —

働く沖縄メディコの **働きがいポイント**

大家族主義による「組織の温もり」と「個々人の尊重」

戻れる場所があるという安心感が
お互いの信頼関係と人材力を育てている

現状の自分の能力と同じレベルの仕事をしていると「働きがい」は少なくなってしまう。少し難しい仕事やハードルを上げてチャレンジしていく事が、働きがいにつながっていきます。その時に大切な事は、帰れるホームとしての拠り所があるかどうか。沖縄メディコでは、会社が社員にとってのホームになっていると言っても過言ではありません。その温もりに含まれながらも個々人を尊重している事が、医療現場に携わる仕事の質を高めています。



DATA 設立/1973年6月19日 事業内容/医療機器販売賃貸修理業
代表者/代表取締役社長 宮城 辰也 社員数/85名 住所/沖縄県浦添市勢理客三丁目3番11号
TEL/098-876-5280 E-mail/okime_soumu@okinawa-medico.com URL/http://okinawa-medico.com/

平成30年 3月現在



株式会社 いきがいクリエーション

沖縄市美里にある、サービス付き高齢者住宅を併設した自立支援型の通所介護施設。デイサービスでは約30人の利用者が集まります。ここで一人ひとりに寄り添い、生きがいと一緒に考えていく取り組みを行なっています。共にそのストーリーを共有する人材育成が特色です。

— MAIN CHARACTER —



作業療法士
比嘉 浩司さん

どうやればできるかを考え、
一緒にいきがいを作る喜びを体感しています。

私が作業療法士を目指していた学生の頃、ある利用者さんと出会った事が仕事の向き合い方に大きな影響を与えました。脳卒中により左半身に麻痺が残って手先が使いづらい利用者さんに、私は水彩絵の具セットをプレゼントしてしまったんです。それでもこの方は絵手紙作りに挑戦してくれ、その作品が評判となり個展開催や本を出すまでになりました。本人も夢のようだと感激し、まさにいきがいを一緒に作ることを体感する事ができました。できないではなく、どうやったらできるようになるか、利用者さんに寄り添いながらいきがいを作る事が、私自身の働きがいにもつながっています。その人のやりたい気持ちを引き出し、共に生活を歩んでいける関係を築きたいです。

利用者さん一人ひとりに寄り添えば、
きっと同じ喜びを共有できると思います。

利用者さんの中には、前向きに生活している方もいれば、後ろ向きになってしまう方もいます。その違いは、やはり自分にとっての「いきがい」があるかどうか。いきがいを持つ人は、自分を認め自分らしい生活を送っています。そんな方と出会えると、こちらもたくさんのパワーをもらえ、働きがいを感じます。施設では、それぞれの専門スタッフが集まり、多角的な考察からケアを実践します。結果それがいきがいへとつながっていきます。いきがいは人それぞれですが、私たちは利用者一人ひとりに寄り添うことを大切に、一緒にいきがいを共有できるような関わりを目指しています。



株式会社 いきがいクリエーション
代表取締役
田村 浩介

— MANAGER —

いきがいクリエーションの **働きがいポイント**

バックカastingによる「ありがたい姿」と「叶える行動」

できないから始まるのではなく
できることを見出し実践していく

バックカastingとは、未来にありたい姿から今を見ることです。現状に目を向けてしまうと、できない理由を探して実行に移せなくなってしまいます。一方、未来から見据えた場合、現状がどうであれ、できる方法を探す思考にシフトします。できる未来の姿をイメージさせる事でいきがいを一緒に作り上げ、利用者さんとも共有する事が、スタッフのいきがいにもなります。この点が、働きがいを生み出していると言えるでしょう。



DATA 設立/平成23年5月24日 事業内容/介護保険事業、障がい福祉事業
代表者/代表取締役 田村 浩介 社員数/50名 住所/沖縄県沖縄市大里2丁目7番10号
TEL/098-989-3645 URL/http://ikigai-days.com

平成30年 3月現在



タマキホーム 株式会社

不動産開発をはじめ、賃貸・売買の仲介、賃貸・マンション管理、リノベーション事業など、不動産に関わるあらゆる業務を行っています。能力や実力に応じて個別に評価していく人材育成に取り組み、一人ひとりの成長が著しい社風が特色です。

— MAIN CHARACTER —



不動産管理部 賃貸管理課
係長(放映当時)現在は、課長
平田 一成さん

能力とやる気をそのまま評価してくれる、
そんな会社そのものに惹かれ成長を実感しています。

この仕事に就く前にも、若いうちから会社や社会で活躍したいという目標・夢がありました。そのため、会社と一緒に自分も成長できる企業をと思いたどり着いたのが、今の職場です。ここでは、年齢・社歴に関係なく、能力とやる気を重視して評価してくれます。頑張った分だけの評価と、それに見合った仕事を任せられるのでとてもやりがいを感じる事ができます。仕事内容ではなく、会社で選んだという点もこの点が魅力的だったからです。今では部下をまとめる役職も任せていただき、その部下の成長を実感する事にもやりがいを感じます。自分の成果だけでなく、常に視野を広げて仕事に向かうことを心がける。それが今の自分を作っているのだと感じています。

自分の成果と評価を理解し、
成長に向けて自ら行動する人材を育てています。

私たちが目指すのは、自ら考えて価値を生み出す人間を育てる事です。そのためには、自分や周りからの評価を取り入れる事が重要です。社内では、年に2回社員全員に私自ら面談を行っています。面談では、その都度掲げられた行動目標をもとに、自分自身・周囲の人・上司・社長の4方向から見た点数による評価と、点数では見えない本人の良い部分、改善しなければならぬ部分を挙げて考察していきます。良いところはしっかり伸ばし、改善点を着実に補う事。こうした中で、よく考え、自ら行動し、周りに配慮する、そんな人材に育てて欲しいと考えています。



タマキホーム株式会社
代表取締役
玉城 公之

— MANAGER —

タマキホーム様の **働きがいポイント**

キャリアステップに対する「成長への理解」と「管理職の支援」

社員の成長を会社が理解し
自分の成長を実感できる仕組みが大切

若手社員の育成と定着には、社員が成長実感を得ていること、キャリアステップをイメージできる成長予感を描けることが大切です。ところが、会社によって求める成長は違います。そのため、会社と社員の間で、どういった成長が必要なのかを互いに確認・理解することが重要です。また、若いうちから役職を与える事で、考え方や行動が「自ずと」変わっていきます。自分の成長に会社が応えてくれる仕組みが確立していると言えるでしょう。



DATA 設立/平成10年11月17日 事業内容/総合不動産業
代表者/代表取締役 玉城 公之 社員数/42名 住所/沖縄県那覇市壺川11-12-8
TEL/098-831-9285 E-mail/info@tamaki-house.co.jp URL/http://www.tamaki-home.co.jp/

平成30年 3月現在



株式会社 国際旅行社

日常を飛び出し、非日常の体験や発見を満喫する旅行。あらゆる情報を得る事ができるようになり、さらにそのニーズが多様化している旅行業界において、様々な企画を提案し続けている会社です。成功し良い結果を残すための行動に着目した人材育成を目指しています。

— MAIN CHARACTER —



企画部主任
久高 ユリアさん

朝礼でのプレゼンを通して、
良い結果を意識した行動に移しています。

人と関わる事が好きで、コミュニケーションが取れる仕事に就きたいと思ったのが、この会社を選んだきっかけです。忙しい日々もありますが、苦手な部分の成長を実感する事も多くあります。朝礼はその要因の一つ。毎週数人の社員が、コンピテンシーと呼ばれるテーマについてどう実践していったかをプレゼンしていきます。このプレゼンがある事で自分の仕事を振り返る事ができ、良い結果を出すための行動を常に考えられるようになりました。実際に社内でも自分の意見をしっかりと伝える事ができるようになったのも、このプレゼンがあったからだだと思います。お客様や社内においても、常に笑顔で周りを明るく照らす人材になる事が、今の大きな目標です。

コンピテンシーを意識する事で、
お客様とのやりとりまで変わっていきます。

私たちが大切にしている「コンピテンシー」とは、「成果を生む望ましい行動特性」という意味です。良い成果を出すためにはどう行動すれば良いか。という捉え方もできます。そのコンピテンシーを意識して行動に移し、さらにその内容を全員の前でプレゼンする事ができるか否かは、実力に大きな違いが表れてきます。仕事でのちょっとした意識づけだけで、多くの領域に差が出てくるんです。それが、旅行業界には欠かせない「おもてなしの心」につながっていきます。お客様の立場になって考えるという「おもてなしの心」の根底には、このコンピテンシーがあると思います。



株式会社 国際旅行社
代表取締役社長
与座 嘉博

— MANAGER —

国際旅行社様の **働きがいポイント**

実践的行動力における「現状の把握」と「意識の継続」

意識した行動と振り返りが継続できる
仕組み作りが実力につながる

コンピテンシーとは、持っている能力を「いつでも、どこでも、誰とでも」同じように発揮する事ができる指標のことを言います。これは実践的行動力(≒実力)のことです。国際旅行社では、保有している能力を、いかに行動し、成果に繋げることができているかをコンピテンシーという指標で把握しています。朝礼での発表等を通して、社員が常に意識することにより、事業の継続的な成果につながっていると言えるでしょう。



DATA 設立/1962年12月27日 事業内容/旅行業
代表者/代表取締役社長 与座 嘉博 社員数/37名 住所/沖縄県那覇市久茂地3-4-10
TEL/098-864-5931 E-mail/no1@its1.jp URL/https://its1.jp

平成30年 3月現在



エイアンドダブリュ沖縄 株式会社

全国でも沖縄にしか存在しないファストフード店。1963年の1号店開店以来、「エンダー」の愛称で県民に長く親しまれています。現在県内各地に30店舗を展開するまでに躍進を遂げた同社は、仲間を思うことを大切に、いつも明るい雰囲気づくりを目指しています。

— MAIN CHARACTER —



マネージャー(放映当時)
現在は、うるま安慶名店 店長
照屋 諒真さん

今いるメンバーとの仕事は楽しいです。
楽しく働ける環境作りが大切ですね。

普段から忙しい店内ですが、その中でも積極的にスタッフに声をかけることを心がけています。何気ない会話や、仕事とは別の話題を投げかけることで、みんなが楽しく働ける環境を作っていければと考えています。以前、50周年を祝う限定イベントに携わった事がありました。当時は予想以上にお客様が集まり驚いたのですが、臨機応変に対応し、仲間と力を合わせてイベントを成功させる事ができました。この時、問題が起きて自分でも課題を見つけ、解決する事を学ぶことができました。これも、アドバイスをしてくれた当時の店長のおかげです。どんな時でも楽しく働くこと。今いる仲間を大切にしながら、自分もイベントを仕切れるような店長になれるよう励んでいます。

社員同士が教え合い、学び合う。
そこから個々の成長が生まれる。

私たちの職場では、16歳の学生からアルバイトとしてスタッフを雇っています。人材を育てることは、社会の登竜門を社会から預かっているということ。そんな思いでスタッフと向き合い人材育成に取り組んでいます。一生懸命働いた労働に対して対価を払う分、しっかりとした人材に育てていかなければなりません。沖縄の社会から若者を預かっていると身として、繰り返し丁寧に指導しています。エイアンドダブリュは、病気の友人のために作った薬草由来の飲み物、ルートビアから始まりました。仲間を思うことの大切さを、スタッフ達は仕事を通して日々実感し、実践しています。



エイアンドダブリュ沖縄株式会社
代表取締役社長
平良 健一

エイアンドダブリュ沖縄の働きがいポイント

理念に基づく
「職場の明るさ」と
「仲間への思い」

POINT!
「職場の明るさ」は経営資源、
身近な上司・先輩が自身の理想像

職場の明るさは経営資源の一つでもあります。この会社では、仲間を思う創業の理念が、現場のスタッフにまで行き渡っていると言えるでしょう。また、働きやすい雰囲気が、理想的な上司との関係にも繋がっています。「イメージできればマネージできる」という言葉通り、身近な上司・先輩が自身の理想像となり、キャリアデザインに役立っています。先輩からの教えを後輩に伝えていく。そんな良い流れが楽しく明るい職場環境に表れています。

DATA

設立/1963年 11月 事業内容/レストランチェーンの経営
代表者/代表取締役社長 平良 健一 社員数/約1000名(正社員・非正規社員含む) 住所/沖縄県浦添市字牧港1196
TEL/098-878-2362 E-mail/AW-KYOIKU@awok.co.jp URL/http://www.awok.co.jp

平成30年 3月現在



新光産業 株式会社

那覇市西に本社をかまえる、照明・電設資材を扱う会社。会社では、光・風・水に関わる建設設備資材の総合商社として、住宅・商業施設・学校などに電設資材などを納品しています。人材育成においては、人と関わる事を大切にされた方針が取られています。

— MAIN CHARACTER —



積算室(放映当時)
現在は、本社営業二課
山川 雅人さん

専門知識の習得や業務のコツまで、
社員同士の関わりが教えてくれます。

新入社員は、入社2年目で積算室という部署に配属されます。ここでは、製品情報の処理を行いながら、専門知識や見積りに至るまで仕事の大筋を学んでいきます。そしてその後、営業へと配属されていきます。最初は、図面や部品のなど何もわからず、毎日パンクしているような状態でした。例えば、スイッチひとつでも色々な種類があるので、しっかり確認することが大切ですが、日々社員同士が関わりを持つ会社なので、言葉でやりとりするコミュニケーションの重要性を感じています。この習慣が、着実な業務につながっていると思います。また、積算室の社員で社内の方を接客することもあり、現場の生のアドバイスを聞き仕事に活かしています。

とにかく集まり話す事。
密な情報共有が同士一体の経営につながります。

『私たちが目指しているものは、同士一体の関係と全員経営です。お客様は、どの営業所の社員に対しても同じような対応を求めています。そんな時に、いつ誰がお客様に接しても対応できるように、情報共有が大切になってくるのです。お客様が何を求め、どうして欲しいのかわかるためには、とにかく集まって話すしかないと思います。全員が集まることによって、顔が見えコミュニケーションを深めていけるのです。全体会議では、特定の社員に営業のコツを質問したりすることも。社員一人ひとりがお互いの力を認め合い、全員の力で会社を盛り上げていく会社を目指しています。』



新光産業株式会社
代表取締役社長
新里 正志

新光産業の働きがいポイント

POINT!
コミュニケーションの
「頻度」と「深度」

より多く、深く関わる事
社内外で活かされる関わる力

社風の大きなポイントは、コミュニケーションの「深さ」にあります。営業マン同士がプライドを捨てて、自分のレベルアップのためにアドバイスを求める事などは、普段からコミュニケーションが取れていなければ、成り立つことはありません。「単純接触効果」が示すように、触れ合う機会が増えると親近感が湧くことが分かっています。お客様にも、多くのコミュニケーションの機会をはかり、それが業績に反映されていると言えるでしょう。

DATA

設立/1981年 9月 事業内容/電設資材卸売業
代表者/代表取締役社長 新里 正志 社員数/81名 住所/沖縄県那覇市西3-13-57
TEL/098-868-5121 E-mail/honsha@shinkousangyou.jp URL/http://www.shinkousangyou.jp/

平成30年 3月現在



株式会社 求人おきなわ

毎週5万部以上を発行している求人情報誌「アグレ」。アグレの発行をはじめ、雇用に関するトータルサービスを行っています。業務改善に向けて全社員からの意見を募り実践していく取り組みで、より良い業務を目指しています。

— MAIN CHARACTER —



営業部
上間 謙一さん

課題をクリアした時の達成感はひとしお。様々な気づきも与えてくれる仕組みが魅力。

もともと本土で働いていましたが、沖縄の地域貢献に携わりたいと思い、転職を試みたのがこの会社でした。掲載欄では、似たような原稿にならないように提案していくことを意識しています。会社では、業務改善のための提案を全社員から募集する「カイゼンの種」という仕組みがあり、優れた提案をした社員は表彰を受けることができます。私もwebサイト改善の提案で表彰を受けました。全ての提案は社内でも共有することができ、様々な気づきを与えられるので、とても良いシステムだと思っています。課題が大きいほど、クリアした時の達成感も大きいので、それを糧に日々頑張っています。求職者と企業をつなげる架け橋になるのが今後の目標です。

社員同士が教え合い、学び合う。そこから個々の成長が生まれる。

カイゼンの種をはじめ、売上達成や社員が選ぶ年間MVPなど、様々な表彰制度を設けたことで、社員全体が会社経営に参画している意識が少しずつ上がってきたように思います。また、社内のコミュニティーサイトを設け、どんな小さな提案にも必ず会社から回答し、それを全社員が共有できるようにしています。働きやすさの追求はもちろんですが、会社の中で教え合い、学び合うことができる組織作りが働きがいにつながっていると感じています。そのような社風の中で仕事をすることで、社員個々の成長を実感することができると考えています。



株式会社 求人おきなわ
常務取締役
新垣 盛亮

求人おきなわの働きがいポイント

スタッフ相互の
「行動承認」と「成長支援」

POINT!
スタッフ同士で成長を認め合い
会社から評価される喜びを

社員から公募されるカイゼンの種に対しても、一つひとつしっかりと回答があることがポイントです。どんな小さな提案や気づきにも応えてくれることが、社員のモチベーションアップにもつながっていくことでしょう。また、社員同士が頑張っている社員を選ぶ「年間MVP」も、お互いの成長を支援できる仕組みとして働きがいにつながっています。上層部からの評価だけでなく、社員同士が頑張りを認め合える文化が、しっかりと根付いています。



設立/1989年11月1日 事業内容/人材採用・雇用に関わるトータルサービス、総合求人情報アグレほか
代表者/代表取締役社長 大里 一雄 社員数/94名 住所/沖縄県那覇市天久1044-2番地
TEL/098-862-2490 E-mail/support@webagre.com URL/https://kyujinokinawa.co.jp

平成30年 3月現在



株式会社 上間フードアンドライフ

沖縄のソウルフード「うちなー天ぷら」。街の天ぷら屋として親しまれる老舗上間弁当天ぷら店は、平成21年に株式会社として法人化されました。沖縄の食文化に焦点を当てた大きなビジョンを掲げる会社として、社員が一丸となり成長を続けています。

— MAIN CHARACTER —



パートリーダー
比嘉 幸さん

忙しい中でもやりがいを感じ、ビジョンを共有しながら成長できます。

天ぷらは、私が勤めている登川店だけでも、1日2,000個以上、そば・弁当などを合わせると3,500食近くを売り上げます。今はとてもやりがいを感じて働くことができますが、働いたきっかけは、まだやりたい仕事を見つけられずにいた時に、ふとここで働いてみようと思ったのが始まりでした。私はとても人見知りで、人と話すのが苦手な方でした。働きはじめの頃は泣いてばかりいましたし、辞めたいと思うこともありましたが、いろいろな人に支えてもらいながら頑張れるようになりました。毎月行われる社長研修では、社員全員が会社の理念やビジョンを共有することができています。今はマネージャーを目指して日々勉強しています。

天ぷらも弁当も一つの手段。文化発信の理念を貫いています。

「食」を通して沖縄の文化を守り、伝え、発展させていく。その経営理念を社員と共有するために、月一回の社長研修も行なっています。そこでは、来期の経営計画の策定をスタッフ自らが決めていったり、経営的な数字を共有したりと様々な情報をオープンにしています。私たちはお弁当屋さんでもなければ、天ぷら屋さんでもありません。商品はあくまで理念に向かう手段であることを常に意識しています。経営計画や数字など、自分たちの会社の事を、社員がどれだけ自分事として捉え取り組んでいるか、大きな差が付いてくるのではないかと思います。



株式会社 上間フードアンドライフ
代表取締役
上間 喜壽

上間フードアンドライフの働きがいポイント

情報公開による
「理念浸透」と「経営参画」

POINT!
全てのスタッフが会社を知り、
情報を共有することで成長していく

沖縄の文化を育てるという理念を浸透させるために、そして、一人ひとりの社員が意識を持って仕事に取り組んでいくために、必要な情報を公開していることがポイントです。社員はもちろんのこと、パートやアルバイトに至るまで経営的な情報を知ること、業務のレベルを上げていくことができます。成長している企業は、年間100時間を人材育成研修に費やしていると言われていますが、その時間をいかに効率よく取り入れていくかも、企業が成長するカギと言えるでしょう。



設立/平成14年10月5日 事業内容/お弁当・惣菜販売 沖縄行事商品販売 各種仕出し販売
代表者/代表取締役 上間 喜壽 社員数/67名 住所/沖縄県沖縄市登川3-23-20
TEL/098-937-9477 E-mail/order@uemabento.com URL/https://uemabento.com

平成30年 3月現在



ソニービジネスオペレーションズ 株式会社

豊見城市豊崎に本社をかまえ、主にソニーグループからの事務業務を代行。グループ関連会社からは、製品修理・注文をはじめ、部品輸出や製造など幅広い業務を行なう中で、ミーティングを活用した人材育成に取り組んでいます。

— MAIN CHARACTER —



営業サポート課(放映当時)
現在は、財務業務サポート課
我那覇 洸さん

「改善活動共有会」でうまくいった事例の共有
いつでも発言しやすい雰囲気。

様々な課から改善の事例が出てくるため、その事例を基に工夫をすることがやりがいです。「自分達の課だったらどうやってできるか？」ということも、みんなで話す場になっています。実際に他の部署で成功した事例をそのまま部署で行ったり、あるいは工夫を加えたりして、うまくいっている例が多数あります。また改善活動共有会の場だけでなく、普段の業務中でも、疑問点を気軽に聞いてすぐに解消できる体制が弊社の特色です。何か問題が起きた時も、後回しにするのではなく、すぐに近くのメンバーに対応方法を聞いたり、アスク周りに集まり改善策を考えたりしています。そのためミーティングの場に限らず、いつでも発言しやすい雰囲気があります。

自由に議論しあってほしい。
それが効率的な業務につながりますね。

オペレーションと聞くと、コツコツと業務をこなす事と思いがちですが、言われたことをそのままやるのではなく、社員同士が自由に発言し、議論し合うことで業務プロセスを改善していくことが大切だと考えています。社内では、社長を囲んだランチミーティングも行い、和やかな雰囲気の中、社員一人ひとりが意見を発言しやすい環境作りも心がけています。毎年恒例のランドセル贈呈式に使うデコレーションに至るまで、みんなで意見を出し合っってミーティングを行なっています。自由に活発に意見が飛び交う社風が、より良い業務へと繋がっていると思います。

— MANAGER —



ソニービジネスオペレーションズ株式会社
代表取締役社長
間所 泰宜

ソニービジネスオペレーションズ(株)の働きがいポイント

ミーティングの
「雰囲気」と「内容」

メリハリのある雰囲気が
より良い業務環境を生み出す

ミーティングの雰囲気と内容には、それぞれ「まじめ」と「ゆるめ」二つの要素があると考えられます。多くの会社の場合、雰囲気も内容も「まじめ」になりがちです。これでは活発な意見が出づらくなってしまいます。ソニービジネスオペレーションズでは、雰囲気は「ゆるめ」に、そして内容は「まじめ」が意識されており、固くならず活発な意見交換ができています。より良いコミュニケーションが、多くの意見を生み出す風通しの良い環境を作っています。



DATA

設立/2011年1月4日 事業内容/ソニーグループ会社からの事務業務の受託および代行(事務センター)
代表者/代表取締役社長 間所 泰宜 社員数/371名 住所/沖縄県豊見城市豊崎1-411 豊崎ライフスタイルセンターTOMITON2F
沖縄県豊見城市上田561番地 IT産業振興センター TEL/098-840-2300 E-mail/sbo-kenshu@jp.sony.com URL/http://www.sonybo.co.jp/

平成30年 3月現在



株式会社 西自動車商会

沖縄市登川に本社を持ち、車検、整備、钣金から、新車中古車販売までを手がける街の自動車販売店。個人で車をリースするという画期的な販売方法などでも知られ、日本全国で175店舗チェーン展開する成長著しい企業です。人としての成長に着目した人材育成が特色です。

— MAIN CHARACTER —



钣金塗装
大城 祐さん

物事の本質を究めることが、
充実した業務につながっています。

子供の頃から钣金塗装の仕事をしている父を見て育ちました。実は、父親も同じ会社で働いているんです。最初の頃は、納車整備やコーティングの業務を行っていましたが、今は钣金塗装を行っています。これからは事故車の修理も行うのが目標です。目標を達成するためには、周りからのアドバイスは不可欠。同僚や先輩、みんなが先生になっているいろいろな意見を取り入れることができるので、目標達成まで進むことができている。会社では、経営哲学のフィロソフィを全員が読んで、人としての道徳的な行いについても学んでいます。物事の本質を究めることで、一つの物事を色々な角度から見つめることができ、より良い業務につながっていると思います。

目指すところに向かい、
共通の思いを持つ事が大切だと感じます。

経営哲学のフィロソフィを勉強している会社は、みんな元気があって活気があることを実感していました。そのフィロソフィを取り入れたのは9年前のこと。それまでは、スタッフは時間内に自分の業務をただこなしているだけだったのですが、フィロソフィを取り入れてからは、仕事をもっとより良くしよう、自分のスキルを上げていこう、とスタッフが考えるようになったのが大きな違いだと思います。そのために、月一度、全社員でグループごとに勉強会を行なっています。人としての成長を考える事。それが会社と社員を結ぶ共有の思いとなっているんです。

— MANAGER —



株式会社西自動車商会
代表取締役
津嘉山 修

(株)西自動車商会の働きがいポイント

哲学による
「目指す姿」と「判断基準」

「人として」成長することが
仕事・キャリアの充実につながる

会社とは、運命共同体。そのため、「どこを目指すのか?」「何をなすべきか?」をはっきりさせる必要があります。そしてそれが、会社の経営理念や行動指針になります。西自動車商会では、「人として」どうあるべきかという姿を追求していく事で、社員も迷うことがありません。社長だけがビジョンを持っていても、それが社員に見えていなければ意味がありません。人としての成長があって、仕事も充実していく考え方がしっかりと形成されています。



DATA

設立/昭和49年3月 事業内容/新車販売、カーリース、自動車整備業(民間車検場) 钣金・塗装、自動車保険 中古車販売 買取
代表者/代表取締役 津嘉山 修 社員数/102名 住所/沖縄県沖縄市登川2398番地
TEL/098-938-7255 URL/http://www.nishijidosha.co.jp

平成30年 3月現在



ANA沖縄空港 株式会社

国内線旅客数が全国4位を誇り、沖縄の観光産業を支える那覇空港。沖縄の空の玄関口として国内外40路線以上の定期便を管理し、各航空会社のハンドリングを担っており日々、社内外を通してコミュニケーションの力で人材を育成する働き方に力を入れています。

— MAIN CHARACTER —



空港サービス部
旅客1課
油座 麻純さん

不明や不安がいつでも相談できること。安心して仕事に取り組める環境が成長につながっています。

新社員には、わからない点や不安な点も多くありますが、新人一人に対し一人の先輩が半年間指導してくれるエルダー(=年上・先輩)制度のおかげで、いつでも仕事の相談ができ、とても安心して業務に取り組んでいます。例えば台風など緊急時、業務後に個人面談を行い、お客様への対応など、不安だったことを振り返ることができるのは、精神的なケアにも繋がりととても良い事だと感じます。そんな中、お客様に「ありがとう」と言われる時が、一番やりがいを感じますね。働くことを通して、自分が成長して大人になれていると実感する毎日。これからは、お客様にも仲間にも信頼されるような人材になりたいと思います。

チームワークが大切な空港業務、
信頼関係を築ける人材育成を目指します。

会社にとって一番大切なものは「人」です。私たちの会社では、1,100名ものスタッフが働いていますが、空港の仕事は一人で完結することはありません。一便の飛行機が安全に運航するまでには、大勢のスタッフが連携しなければならないので、チームワークが必要不可欠です。そのためには、スタッフ同士の信頼関係がとても大切になっていきます。日々の業務においても、顔と顔を合わせた密接なコミュニケーションができる環境づくりを心がけています。一人ひとりが仲間との信頼関係をうまく築いていける、そんな人材になって欲しいと思っています。



ANA沖縄空港株式会社
代表取締役社長
小林 克巳

ANA沖縄空港(株)の働きがいポイント

先輩による
「業務的支援」と「精神的支援」

POINT! 顔と顔を合わせたコミュニケーションでトータルの支援体制

新社員にとって一番大きな負担は、業務的不明と精神的不安です。この二つの事を解決するためには、日々の十分なコミュニケーションが欠かせません。サービス業の場合は、一人で接客しなければならない状況も多いので、その都度不安を解消させることが、一歩踏み出す力につながります。人間関係維持と業務的伝達を兼ね備えた、バランスの良いコミュニケーション環境が、人材育成の大きなポイントになっています。

DATA

設立/1964年12月25日 事業内容/旅客ハンドリング事業、貨物運送事業、自動車整備業、その他付帯事業
代表者/代表取締役社長 小林 克巳 社員数/1,152名 住所/沖縄県那覇市鏡水400番地 那覇空港貨物ターミナルビルB棟
TEL/098-858-2871 E-mail/info@okaap.ana-g.com URL/http://www.okaap.ana-g.com

平成30年 3月現在



株式会社 中部自動車整備工場

地域に支えられ創業68年。車社会沖縄になくてはならない車に関するトータルカーライフサービスを沖縄市を中心に3拠点で提供。「幸せ創造企業」を目指し仕事を通じて人間的な成長を目指す働き方に取り組んでいます。

— MAIN CHARACTER —



アップガレージ沖縄
店長
安里 斎秀さん

大きな目標を常に見据え、課題に取り組むこと。
毎日の積み重ねに成長を実感しています。

仕事では、先輩からのアドバイスをしっかり受け止めて改善することを心がけています。そのために活用しているのが、社員全員が持っているランクアップノート。これは、年間の目標を日々の課題まで落とし込み、明確にするノートです。仕事では決められたことをやり遂げることが大切。それを怠るとズルズルと後回しになってしまうので、ランクアップノートを活用する事で、目的・目標・計画・実績(数字と行動)を日々確認し、人間的にも成長できると感じています。また、上司と成果を確認し合う成長対話も、細かい気付きと自分自身の成長を実感させてくれます。今後は新しい販売方法を取り入れた2号店出店を目標に、店長育成にも力を入れていきます。

自分も周りも幸せになる仕事を。
仕事を通して成長することが働きがいになります。

仕事を通して自分の成長を実感できること、働きぶりを上司やお客様に認められることが働きがいにつながると思います。スタッフが成長しなければ、お客様に幸せや喜びを与えることはできません。人としての成長が会社の成長、そしてお客様の喜びにつながっていきます。私たちが目指しているのは、幸せ創造企業です。年2回のアワードセレモニーでスタッフを表彰したり、地域活動に力を入れているのも、人間的な成長のため。誰かの役に立つと自分も嬉しくなり、周りの人にも喜んでもらえ、それが幸せを感じる瞬間だと思います。人の役に立つことこそ、働きがいだと考えています。



中部自動車整備工場
代表取締役社長
山城 竜治

株式会社 中部自動車整備工場の働きがいポイント

成長の
「見える化」と「魅せる化」

POINT! 成長の過程が見えること 成長した姿を魅せること

自分がどのように成長できているのか。そのステップが見える化し、上司と部下が互いに共有。成長へ向けた課題解決の方法を共に考え、実践する事が重要です。また、仕事を通して成長し、人間的な魅力が備わった姿が部下にも良い影響を与えています。上司が部下を育成するのではなく、仕事そのものが成長させる仕組み。その考え方に、会社全体でしっかり取り組んでいることが、魅力あるスタッフの育成につながっています。

DATA

設立/昭和38年8月1日 事業内容/自動車整備・販売・钣金塗装・自動車保険販売・高圧ガス販売
代表者/代表取締役社長 山城 竜治 社員数/50名 住所/沖縄県沖縄市安慶田1-1-24
TEL/098-937-3388 URL/http://www.shaken-okinawa.co.jp/

平成30年 3月現在



アンガーマネジメント

Part 1 メカニズムを知れば怒りは対処できる!

喜怒哀楽と言われるように、人間の感情はいつかに分けられます。どの感情もシンプルに心に表れてくるように思えますが、実は「怒り」だけはその感情に達するプロセスが違います。他の感情は出来事に直結して表れるのに対し、怒りはその感情が起こる手前に、不安や心配、忙しいなどの不(負)の第1感情が存在し、その感情が溢れた時に引き起こされる第2感情なのです。この感情のメカニズムを正しく知り、怒る・叱るをコントロールしようという考え方が、アンガーマネジメントです。例えば、なぜかイライラする時に、「今新しいプロジェクトを任されて不安なのかもしれない」など、原因を突き詰めることで、怒りの原因がはっきりし、無駄にイライラする必要も無くなります。また、叱る必要がある場合も、相手に感じた怒りをそのままぶつけるのではなく、なぜそのような感情を持っ



たのか?相手にされた行動で抱いた寂しさや悲しさがあった事を、しっかりと相手に伝えることで、より的確にメッセージを届けることができるのです。

Part 2 怒りの正体は自身の価値観にある

「怒り」という感情を抱く時、一体何に対して怒っているのでしょうか?相手をとった行為そのもの?それとも普段からその行為を行なっている相手自体?怒りは自分の外の事象に対して向いていると思いがちです。しかし、実際怒りは自分の心の中にある、大切にしている価値観にこそ原因があるのです。怒りは、家族や同僚など距離感が近い人に対してより大きくなりますが、それは相手に対して「こうあるべき」とか「こうしてくれるはず」と言った自分の理想を持ちやすいためです。この理想が裏切られた時に、怒りが引き起こされるのです。例えば、相手が間違っただけをしていなくても、それが自分の価値観とずれてしまっていたなら、自分の理想が崩れ、怒りが生まれてしまうのです。その価値観の違いに対応するために、せめてこれだけはやってほしいというポイントを明確にし、相手に



もそれを伝えるといった対処が必要です。そうすることで、相手に自分の要求がしっかり伝わり、自分の怒りの見極めとコントロールにもつながっていくのです。



職場の基礎代謝

Part 1 人も会社も基礎代謝を上げること

基礎代謝とは、私たちのカラダを動かす基本的なエネルギーのことです。これは人間が生きていくために最低限必要な生命活動ですが、会社を人間として考えた場合に、この基礎代謝を当てることによって、健康的で風通しの良い会社のあるべき姿が見えてくるのです。例えば人の場合、基礎代謝が悪くなると、血液やリンパの流れが悪くなり、汗をかかなくなった結果、肌のハリ・ツヤがなくなるといった状態に陥ります。いわゆる生活習慣病の症状です。これを会社に置き換えると、上司からの情報や指示・熱量が末端まで届かないため、現場が冷めてしまいます。そして報告や連絡を怠り、ミスやトラブルなどネガティブな情報が滞るといった状態が慢性化します。すると社員は面倒なことを避けるようになり、ついには会社全体の輝きが失われ、成長も遅くなってしまいます。大



企業病の状態といってもいいでしょう。会社がいつも活気にあふれ、成長し続けるためには、情報の流れを確保し悪い部分も早い段階で見つけ対処することが大切です。

Part 2 職場の「不」を解消しパフォーマンスアップ!

会社の基礎代謝が下がる時とは、一体どういう時でしょうか?人間の場合だと、不規則な生活をしている時や運動不足・睡眠不足などが原因として考えられると思います。そんな、いわゆる「不」の続く状態が、代謝低下のメカニズムになっています。会社の基礎代謝が下がってしまう時も、職場の「不」が蔓延していると、あるべき姿から遠ざかってしまいます。社員にいくら能力があっても、不機嫌な雰囲気を感じる職場だと、アクションも起こりにくいです。また、上司の不明瞭な指示により部下が具体的な行動を起こすことができず、不満が生まれ不信感にまで変わってしまいます。また、様々な就業形態があり、互いに顔を合わさず仕事をするが増える中で、スタッフ同士の接触機会不足から、不信感にまで至ることもあります。そんな一つひとつの「不」を見つけ出し、着実に無くして



いくことで、会社が元の健康で明るい状態に戻っていくことが期待できるのです。自分の職場や業務に、いつの間にか「不」が潜んでいないかチェックしてみましょう。