

株式会社仲本工業

代表者名	仲本 豊		
所在地	沖縄市美里6丁目5番1号		
電 話	098-938-8086		
主要業務	・ 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		
従業員数	159人	うち男性	144人
		うち女性	15人
創 業	1966年（昭和41年）		



《人材育成に関する主な取り組み》

3-2： 仕事における背伸びを通じた能力開発と成長

中堅・先輩社員が、若手社員が出来るようになるまでフォローアップする企業文化（風土）が根付いている

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

「職人気質＝背中を見て育てる」ということではなく、外部研修を積極的に活用している。

5-1： 個人に焦点当てた人間尊重の風土と人への関心

長時間残業、休日出勤の対策として、発注者側にも交渉をし、業界全体の働き方改革に繋がるように、仕事の受発注の段階から意識している。個人のライフスタイルを尊重している。

株式会社丸忠

代表者名	喜納 朝勝		
所在地	浦添市牧港5-19-8		
電 話	098-877-6848		
主要業務	・リースキン事業 ・代理店事業 ・ハウスケア事業 ・トータルコーティング事業		
従業員数	44人	うち男性	30人
		うち女性	14人
創 業	1977年（平成52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

毎週1時間は経営指針書の読み合わせ。10年以上運用を続ける人事評価制度は常に改訂し、会社のビジョンや方向性と相違の無いように日々取り組んでいる。

2-3 : 相互に学び支援し啓発し合う組織

従業員同士のコミュニケーションや業務上での助け合いも活発であり、子育て世代の女性従業員だけを集めた部署を作り、チーム内で理解を深めフォローし合う体制をとるなどしている。

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

従業員一人一人が自分自身の将来のビジョンとキャリアパスを記載した「人生のグランドデザイン（人生設計）」を持ち、共有し相互理解を深め日々の業務に取り組んでいる。

株式会社IMI CORPORATION

代表者名	池原 紀夫		
所在地	那覇市おもろまち2-2-19		
電 話	098-867-1149		
主要業務	・ 総合建設業（住宅・マンション・商業施設の企画・設計・施工） ・ 宅建業（建売分譲） ・ 総代理店（Casa Cube・Miele）		
従業員数	34人	うち男性	25人
		うち女性	9人
創 業	1991年（平成3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

“100年企業”というビジョンを掲げ、新卒を継続して採用し、若手を時間をかけて育成し、会社を継続・拡大していことが明確化されている。

2-2：フィードバックによる気づきを通じた能力開発

スキル面だけでなく、マインド面の醸成を、執行部が共通して認識し、個別の面談で具体的にフィードバックをすることの徹底化が図られている。

4-3：長期的視点の意図的なコア人材育成投資

次世代のチームIMIを発足し、長期的な視点での次世代リーダーの育成にも力を入れている。

株式会社照正組

代表者名	照屋 義実		
所在地	与那原町字与那原3108番地		
電 話	098-945-2233		
主要業務	総合建設業		
従業員数	41人	うち男性	29人
		うち女性	12人
創 業	1950年（昭和25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

・毎年全員に渡される経営計画書での理念や人材像の確認、毎朝の朝礼という機会を通して日常レベルでの確認、評価でも理念に基づく項目を設定する等、浸透の為のツールや場づくりを行っている。

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

・年間研修スケジュールを年度初めに提示、社員の積極的な勉強機会への参加を促している。部門長には部下の育成責任をもたせ、その教育機会の確保を促している。

5-1：個人に焦点当てた人間尊重の風土と人への関心

・「会社と社員の方向性を一致させる」考えのもと、面談は仕事についての内容に加えて、個人の悩み、プライベートも含めて扱う。個人は、自分の夢や将来ビジョンへのプランを描くことが求められる。
・女性社員の産前産後・育休からの復職はほぼ100%であり、職場・チームでの協力体制を敷いている。

有限会社照正興産

代表者名	照屋 圭太		
所在地	南風原町字与那覇511-1番地		
電 話	098-888-6633		
主要業務	・ 不動産業（売買・賃貸管理） ・ 各種保険代理店業		
従業員数	43人	うち男性	22人
		うち女性	21人
創 業	1988年（昭和63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

・ 経営理念を「クレド」とし、カードサイズのを社員が携帯している。加えて、現場での指導においてはクレドの内容・文言と指導内容を結び付けることによって、クレドを具現化するようにしている。

2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援

・ 役員と社員との直接の面談を通じて、経営と従業員との近い関係がつけられており、プライベートも含めて、社員ひとりひとりの状況を把握するようにしている。

2-3：相互に学び支援し啓発しあう組織

・ 月1回は営業日を休業にし、社員全員での集合勉強会を開催する。社員提案によるテーマ設定で、クレームからの事例を扱ったり、IT化に伴う業務プロセス改革といった内容を扱っている。

4-1：十分な初任者導入教育

・ 若手が多く、3年目が2年目を、2年目が1年目の面倒を見る体制をつくった。それとは別に、業務遂行に関しては1対1の指導、フォローをつけており、1年半を目途に初任の仲介業務で独り立ちできるようにしている。

有限会社サンサン沖縄

代表者名	本永 尚和		
所在地	沖縄市大里2丁目31-18		
電 話	098-934-3300		
主要業務	<ul style="list-style-type: none">・ 不動産売買仲介・ 賃貸物件斡旋・ 賃貸物件管理・ 不動産買取販売		
従業員数	22人	うち男性	12人
		うち女性	10人
創 業	1996年（平成8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

同社の人材育成および組織開発の基本となる「経営計画書」には、社是社訓、ビジョン、向き合う仲間など、会社として大切にしたい考えが明確に記載されている。

1-3：ビジョンと人材像の浸透・共有

毎年のビジョン合宿や海外旅行研修を通して、ビジョンなどの浸透を図っている。

3-2：仕事における背伸びを通じた能力開発と成長

若手社員も早い段階から経営参画意識を持つようにするだけでなく、それが精神的負担とならないようにケアも十分に行われている。

社会福祉法人愛の園福祉会 特別養護老人ホームいとまんシャトー

代表者名	大城 初美		
所在地	糸満市字大里927番地の2		
電 話	098-995-2500		
主要業務	社会福祉事業（高齢者介護）		
従業員数	92人	うち男性	25人
		うち女性	67人
創 業	1997年（平成9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

ビジョンに即した夕礼（ブリーフィング方式）を行うことで、ビジョンの浸透と若手人材のキャリアアップの両面に効果を発揮している。

2-2：フィードバックによる気づきを通じた能力開発 および

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

若手社員を中心に、「動画マニュアル」をシナリオ・セリフなどから作成し、撮影当日は、利用者役・介護者役・撮影係など、先輩社員も協力して行うことで、必要能力の可視化をしている。

エイアンドダブリュ沖縄株式会社

代表者名	平良 健一		
所在地	浦添市字牧港1196 2階		
電 話	098-878-2362		
主要業務	・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		
従業員数	1029人	うち男性	328人
		うち女性	701人
創 業	1963年（平成38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

ビジョンを再構築したのち、ビジョンの浸透に多くの力を注いでおり、ドリームプラン・プレゼンテーションの活用など、社員側からの理想の会社像・理想の社員像の提示が活発である。

3-3：キャリアステップの提供による成長の継続

2017年10月から「スーパー店長制度」を導入し、エリアマネージャー以外のキャリアを用意。

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

海外の短期派遣制度をはじめ、各種研修や人材育成推進者養成講座などの外部研修を積極的に活用し、業種・業界をこえた他流試合型の知識・経験を付与する場を設けている。

株式会社沖縄メディコ

代表者名	宮城 辰也		
所在地	浦添市勢理客3丁目3番11号		
電 話	098-876-5280		
主要業務	医療機器販売賃貸修理業		
従業員数	130人 (パート含む)	うち男性	69人
		うち女性	61人
創 業	1973年（昭和48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

同社の考え方の基本である「大家族主義」のもと、お互いのスタッフが家族（やーにんじゅ）のような関係性を持てるよう、様々な施策を展開している。

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

人財育成基本マニュアルを策定し、属人的な育成から、会社としてのスタンダードレベルをあげるという考え方が浸透してきている。

4-3：長期的視点の意図的なコア人材育成投資

入社7年目以上の上級社員については、1泊2日のビジョンキャンプを実施し、目指すべき社員像、役職者としての心構えの醸成を図っている。

株式会社いきがいきクリエーション

代表者名	田村 浩介		
所在地	沖縄市大里二丁目7番10号		
電 話	098-989-3645		
主要業務	・ 介護保険事業 ・ 障がい福祉事業 ・ 高齢者住宅 ・ ズットクラスプロジェクト		
従業員数	55人	うち男性	17人
		うち女性	38人
創 業	2011年（平成23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

従業員がビジョンに即して「考えて・判断し・行動する」ができており、事業運営がスムーズに展開できている。

2-3：相互に学び支援し啓発し合う組織

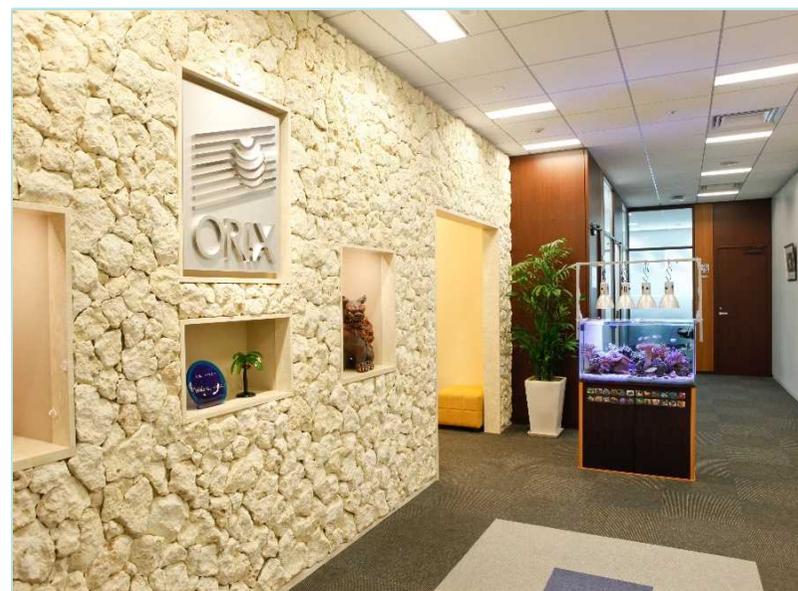
スタッフ面談、管理者ミーティング、カンファレンス、スタッフミーティング、企画会議などが連動して動いており、相乗効果を発揮している。

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

外部セミナーや資格取得に向けた支援を行っている。

オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社

代表者名	井戸 洋行		
所在地	那覇市おもろまち1-1-12 那覇新都心センタービル3階		
電 話	098-951-1551		
主要業務	オリックスグループが展開するリース、レンタル、自動車、生命保険、銀行など各種事業のサポート業務		
従業員数	787人	うち男性	82人
		うち女性	705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

社員インタビューをまとめた「KUKURU BOOK」を制作・配布し、経営理念や価値観の浸透を図っている。

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

「60の先進新事例で学ぶ 本当の働き方改革」（日経BPムック／日経BP社）において、全部で10ページの特集を組まれるなど、全国的にも注目される企業になっている。

5-1：個人に焦点当てた人間尊重の風土と人への関心

2015年に就業時間を40分短縮（18時00分から17時20分終業へ）を実現後、2018年4月1日からは、さらに20分短縮（17時20分から17時00分終業へ）を実現。

社会福祉法人育成福祉会沖縄中央育成園

代表者名	稲福 浩和		
所在地	南風原町字宮548-1		
電 話	098-889-4100		
主要業務	・生活介護・入所支援 ・放課後等ディサービス ・児童発達支援事業		
従業員数	89人	うち男性	40人
		うち女性	49人
創 業	1965年（昭和40年）（団体設立：昭和37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 および

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

外部の研修派遣や内部での研修（キャリアアップ助成金を活用）などを展開し、個々人の知識やスキルやキャリアアップのみならず、ディスカッションを中心とした構成としたことから、社員間のコミュニケーション強化にも繋がっている。

2-2：フィードバックによる気づきを通じた能力開発

人事評価制度については、「フィードバック」に重きを置き、評価者についても評価者面談の研修を行うなどして、「人材育成と組織開発のための人事評価制度」という考え方が、多くの社員に浸透しており、良い効果を生み出している。