

# 株式会社島袋

代表者名	島袋 盛市郎			
所在地	浦添市牧港5-7-1			
主要業務	金物・工具の卸売業			
従業員数	241名	創業		1951年 (昭和26年)
働きがい15項目 従業員アンケート結果	75%越え	70%越え	65%越え	65%未満
	8項目	4項目	2項目	1項目
<p>《人材育成に関する主な取り組み》</p> <p><b>分野1:ビジョンと人材像の実質化</b> ・経営計画書(経営理念・経営方針・中期経営目標・社員評価基準・求める人物像・採用方針・教育方針など)を全社員に配布し、また、社長による勉強会も実施されている。</p> <p><b>分野2:コミュニケーションを通じた人材育成</b> ・各課において事例の共有が随時行われている。毎週開催の営業会議では新商品情報や商品導入の成功・失敗事例の共有がされ、入社3年以内の若手社員向け「商品勉強会」もある。</p> <p><b>分野5:人・仕事・キャリアへの取組み姿勢の形成支援</b> ・社員全員が「自分と他人を理解するための研修」へ参加し、一人ひとりの特性データを全員が見えるようにしている。新入社員には同じ特性を持った上司を配属するなど考慮している。</p>				

# 有限会社グリーンフィールド

代表者名	大城 洋			
所在地	那覇市港町4丁目2番地			
主要業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ カット野菜製造</li> <li>・ 冷凍カット野菜製造</li> </ul>			
従業員数	154名	創 業		2005年 (平成17年)
働きがい15項目 従業員アンケート結果	75%越え	70%越え	65%越え	65%未満
	8項目	4項目	3項目	0項目
<p>《人材育成に関する主な取り組み》</p> <p><b>分野1：ビジョンと人材像の実質化</b>          ・経営者自らが毎週1時間の講義(理念・会社の歴史・価値観の統一・人間学・経営マインドなど多岐にわたる)を行っている。</p> <p><b>分野2：コミュニケーションを通じた人材育成</b>          ・成長シートという「社員の行動」を可視化するチェックシートを活用し、キャリアステップに対する社員への理解を促進するとともに、上司が年4回面談しフィードバックしている。</p> <p><b>分野4：職場育成機能を補完する人材育成投資</b>          ・毎週の実績数字を社員にオープンにすることで会社の透明性を保つだけでなく、全員参加型の経営を目指して、社員における経営者マインドの醸成を図っている。</p>				

# 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	那覇市壺川3丁目2番地4 拓南ビル2階			
主要業務	・ 県内挙式運営などの挙式サービス ・ ウェディングドレス販売、レンタル事業			
従業員数	240名 (令和2年4月現在)	創 業		2003年 (平成15年)
働きがい15項目 従業員アンケート結果	75%越え	70%越え	65%越え	65%未満
	14項目	1項目	0項目	0項目
<p>《人材育成に関する主な取り組み》</p> <p><b>分野1：ビジョンと人材像の実質化</b> ・ 全社員キックオフミーティングにおいて、入社2年目からなるプロジェクトメンバーが「新行動指針」について、その成り立ちや経緯などを発表・説明するなどの機会を設けている。</p> <p><b>分野4：職場育成機能を補完する人材育成投資</b> ・ 現場に配属されるまでに必要な、社会人としての心構え、基礎能力の育成、ブライダルに関する知識やマインドセットなど多岐にわたる1ヶ月の新入社員研修がある。</p> <p><b>分野5：仕事・キャリアへの取組み姿勢の形成支援</b> ・ 入社10年目・15年目社員に対する「永年勤続表彰」や家族の協力を得てのサプライズムービー作成する「ママさん社員表彰」といった取り組みがある。</p>				

# 大鏡建設株式会社

代表者名	平良 修一			
所在地	那覇市字小禄912-1			
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・施行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	145名 (令和2年9月現在)	創 業		1975年 (昭和50年)
働きがい15項目 従業員アンケート結果	75%越え	70%越え	65%越え	65%未満
	10項目	4項目	1項目	0項目

## 《人材育成に関する主な取り組み》

### 分野1：ビジョンと人材像の実質化

・経営方針書の作成にあたっては、可能な限り多くの社員が参加する。数値目標、アクションプランや個人の役割などを協議し明確化したうえで記載している。

### 分野3：仕事を通じた人材育成

・若手社員の人材育成(早期戦力化)を目的とした「大鏡アカデミープロジェクト」がある。主に入社5年目～中堅職員で構成され、動画を活用するなど仕事の全体像の可視化などに効果がある。

### 分野5：人・仕事・キャリアへの取組み姿勢の形成支援

・社員運動会では社員の家族も招待し、互いの家族についても関心を持つなど、「全社員とその家族の物心両面の幸せの追求」を基本とした組織風土づくりを行っている。

# 株式会社パームロイヤル

代表者名	高倉 直久			
所在地	那覇市牧志三丁目9番10号			
主要業務	宿泊業、飲食サービス業			
従業員数	42名	創 業		1999年 (平成11年)
働きがい15項目 従業員アンケート結果	75%越え	70%越え	65%越え	65%未満
	11項目	1項目	1項目	2項目
<p>《人材育成に関する主な取り組み》</p> <p><b>分野1：ビジョンと人材像の実質化</b>          ・半期に1度、経営者自らが目標管理制度をもとに社員との面談を行い、その達成度の確認や改善点などのフィードバックを行っている。</p> <p><b>分野3：仕事を通じた人材育成</b>          ・育成面において、新人・中堅・管理職といった形でチームを組み、勤務シフトなどを調整しながら適切なフィードバックと能力の見える化を推進している。</p> <p><b>分野4：職場育成機能を補完する人材育成投資</b>          ・他業種からの転職者(中途採用)についての特に初任者教育には時間と費用をかけて、教育担当者がサービスの基本をOJTで行いつつ、外部講師による研修も実施している。</p>				

# 有限会社ウェルネス前田

代表者名	宮城 さゆり			
所在地	浦添市経塚349番地			
主要業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指定通所介護事業所</li> <li>・ 住宅型有料老人ホーム</li> <li>・ 障がい児放課後等デイサービス</li> </ul>			
従業員数	42名	創 業		2004年 (平成16年)
働きがい15項目 従業員アンケート結果	75%越え	70%越え	65%越え	65%未満
	15項目	0項目	0項目	0項目
<p>《人材育成に関する主な取り組み》</p> <p><b>分野1：ビジョンと人材像の実質化</b></p> <p>・経営理念にもとづいて働いている職員を周りの職員が評価する制度（経営理念に沿った3つの視点で評価）があり、職員一人当たり3名まで理由を書いて選出している。</p> <p><b>分野4：職場育成機能を保管する人材育成投資</b></p> <p>・入社時の7日間研修では、高校・専門学校から社会人への移行をスムーズにするため午前45分の座学授業を行い、午後から演習などを行うなど独自のプログラムがある。</p> <p>・各部門から2名ずつ輩出される次世代運営委員会（10代～30代）を中心として経営や運営に関わる会議を定期的で開催、また、経営方針の作成も経営者から運営委員会へ移行している。</p>				

# 株式会社りゅうせき

代表者名	當銘 春夫			
所在地	浦添市西洲2-2-3			
主要業務	・石油類の卸・直売及びそれに付帯する一切の事業 ・液化石油ガスの卸・直売及びそれに付帯する一切の事業 ・不動産の賃貸・売買・管理及びそれらの仲介等の取引に関する業務			
従業員数	443名	創 業		1950年 (昭和25年)
働きがい15項目 従業員アンケート結果	75%越え	70%越え	65%越え	65%未満
	15項目	0項目	0項目	0項目
<p>《人材育成に関する主な取り組み》</p> <p><b>分野3：仕事を通じた人材育成</b>          ・経営計画の達成へ向けて、上司と部下が目標を共有し達成に向けて面接を実施している。目標面接カードでは、各人の目標・役割などが記されている。</p> <p><b>分野4：職場育成機能を補完する人材育成投資</b>          ・入社1～2年目、女性若手社員・管理職、20～30代社員などのカテゴリにおいて、グループ企業内での異業種交流研修を実施している。</p> <p><b>分野5：人・仕事・キャリアへの取組み姿勢の形成支援</b>          ・キャリア形成支援推進の一環として、グループ全体でのキャリアデザイン研修があり、対象は20代・30代・40代・50代と各年代別で実施されている。</p>				

# 株式会社国際旅行社

代表者名	與座 嘉博			
所在地	那覇市久茂地3-4-10			
主要業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内海外の募集企画型旅行、受注企画型旅行、手配旅行の企画及び提案、募集、販売。</li> <li>・各航空会社の代理店業務、旅行傷害保険の代理店業務、人材派遣業、ほか。</li> </ul>			
従業員数	36名	創 業		1962年 (昭和37年)
働きがい15項目 従業員アンケート結果	75%越え	70%越え	65%越え	65%未満
	15項目	0項目	0項目	0項目
<p>《人材育成に関する主な取り組み》</p> <p><b>分野1：ビジョンと人材像の実質化</b>          ・経営理念実現のために会社が求める人物像をスキル・能力レベルで規定し人事評価を行っていくことで浸透を図っている。それにより、上司と部下によるコミュニケーションが確立されている。</p> <p><b>分野2：コミュニケーションを通じた人材育成</b>          ・人事評価制度を構築・導入し、目標設定、アドバイス、評価など内容がすべて電子化され、1次評価者から3次評価者までの複数の上司が共有することで客観的なアドバイスにより、社員の成長支援と適切な評価制度が整っている。</p> <p><b>分野5：人・仕事・キャリアへの取組み姿勢の形成支援</b>          ・経営者自らがキャリアコンサルタントの資格を取得し、従業員に対する定期的な面談などを通してキャリア自律へ向けた意識の醸成を行っている。</p>				



# タマキホーム株式会社

代表者名	玉城 公之			
所在地	那覇市壺川1-12-8			
主要業務	不動産業、物品賃貸業			
従業員数	54名	創 業		1998年 (平成10年)
働きがい15項目 従業員アンケート結果	75%越え	70%越え	65%越え	65%未満
	5項目	9項目	1項目	0項目
<p>《人材育成に関する主な取り組み》</p> <p><b>分野1：ビジョンと人材像の実質化</b>          ・経営理念やビジョン、そして行動指針を示した「環グループ業務十か条」を定義し、朝礼での唱和や日々の業務において共有している。</p> <p><b>分野3：仕事を通じた人材育成</b>          ・人事評価制度において会社に求められている人物レベル、意識・心構え、知識や取得すべき資格を明示し、それに基づいた社員ごとの個人業務目標が設定されている。</p> <p><b>分野4：職場育成機能を補完する人材育成投資</b>          ・新卒社員に対して、内定後にアルバイトで出勤できる体制がある。さらに、社会人の心構えとなる教材を渡して感想を提出してもらったのち、先輩社員がフィードバックする仕組みがある。</p>				