

ソニービジネスオペレーションズ株式会社

代表者名	間所 泰宜		
所在地	沖縄県豊見城市豊崎1-411 豊崎ライフスタイルセンターTOMITON 2F		
電話	098-840-2300		
主要業務	ソニーグループ会社からの事務業務の受託及び代行 (製造、資材購買、製品・部品輸送、製品輸出入、請求書発行、商品受注、経理財務業務、情報システムサポート、社員の引越しサポートなどに関連する事務業務)		
従業員数	361人	うち男性	74人
		うち女性	287人
創業	2011年1月4日(平成23年)		



《人材育成に関する主な取り組み》

【ビジョンと人材像の実質化】

等級別に求められる姿が明確に示されている。年1度、4月に運営方針発表会があり、組織としての目標が決まっている。加えて、新評価制度が始まり、それぞれのポジションで求められる人物像がより明確になっている。

【コミュニケーションを通じた人材育成】

エスカレーションフローが整っており、会社全体としてのフォロー体制がかなり根付いている。業務について不明な点は周りに相談できる環境が整っており、「みんなで頑張ろう」という企業文化がある。

【個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心】

上長との面談、ランチミーティング等の意見を言いやすい環境づくりを行い、出てきた意見を社内ポータルサイトにフィードバックしている。

株式会社 西自動車商会

代表者名	代表取締役 津嘉山 修		
所在地	沖縄県沖縄市登川2398		
電話	098-938-7255		
主要業務	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		
従業員数	89人	うち男性	69人
		うち女性	20人
創業	1974年(昭和49年)		



《人材育成に関する主な取り組み》

【ビジョンと人材像の実質化】

「フィロソフィー」の浸透を基本として行っている。会社のビジョンも大切であるが、それ以前に人として大切なことを重視している。1グループ8名(全部で10グループ)に分けて月1回の勉強会(社長が講師)を行っている。

【相互に学び支援し啓発し合う組織】

「お客様第一主義」に加えて、「1:仕事を好きになる」「2:仲間を好きになる」「3:会社を好きになる」を合言葉に、コミュニケーションを交わしながらお互い支援し啓発し合う文化が形成されている。

【個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心】

月間MVP制度を設けることで、お互いの社員をよく見てカバーしあう習慣がついている。

株式会社中部自動車整備工場

代表者名	山城 竜治		
所在地	沖縄県沖縄市安慶田1-1-24		
電話	098-939-3388		
主要業務	<ul style="list-style-type: none"> ・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 		
従業員数	46人	うち男性	32人
		うち女性	14人
創業	1950年(昭和25年)		



《人材育成に関する主な取り組み》

【ビジョンと人材像の実質化】

企業の理念や人材像については、パート・アルバイトも含めて浸透・共有を図る取り組みが進められている。役員から一般社員まで、企業全体に、人を育てる、自身も成長するだけでなく、地域も含めて社員全員が幸せになることを目指すという風土が徹底されている。

【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】

評価・登用については、管理職側も正職とパート・アルバイトの意識の違いや本人が求めていることを考慮し、何度もすり合わせながら行っており、社員自身も納得しながらさらなる成長を目指している。

【職場では得られない特定スキル・基礎理や教養の獲得機会】

外部での研修機会の提供なども積極的に勧めており、社員の幸せを念頭に人間性を高めるための研修を行うなど、管理職以下の社員からも評価されている。

ANA 沖縄空港株式会社

代表者名	小林 克巳		
所在地	〒901-0142 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3階		
電話	098-858-2862		
主要業務	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		
従業員数	1.155人	うち男性	746人
		うち女性	409人
創業	1964年(昭和39年)		



《人材育成に関する主な取り組み》

【ビジョンと人材像の実質化】

社員参加による経営理念を策定しカードにして全員に配布。自分たちはどのような会社になりたいのかなどをミーティングによって「言える化」を進めている。

【コミュニケーションを通じた人材育成】

新入社員にはエルダーが1対1で付き、エルダーは仕事を覚えてもらうだけでなく、ANA沖縄空港の社員として何を期待されているのか、どうあるべきかを教え、育てていく。週1回のエルダーとトレイニーのミーティングおよびレポートによってその状況はモニタリングされている。

【職場育成機能を補完する人材育成投資】

他空港との交差研修や海外の空港への業務立ち上げ支援等の他、ANAグループの研修や講座を自由に受講することができ、様々な機会を通じて社会人としての見聞や教養を広げる機会がある。