

日本ビジネスシステムズ株式会社 沖縄事業所

代表者名	播磨 謙介		
所在地	那覇市西2-15-1 2階		
電話	098-880-3970		
主要業務	リモートサービスによるアウトソーシング事業 1. ITオペレーションサポート (ITヘルプデスク) 2. ITテクニカルサービスデスク 3. クラウド・インテグレーション 4. コーポレートアウトソース 5. インサイドセールス (内勤営業)		
従業員数	55人	うち男性	27人
		うち女性	28人
創業	2016年 (平成28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

・入社後のギャップを減らすため過去の離職分析等を行い、明確な採用基準を設定。採用面接においても管理職だけでなく、現場のスーパーバイザーを同席させ、業務の詳細や求められる要件などを伝えることで、チームが求める人材を採用できている。

2-2: フィードバックによる気づきを通じた能力開発

・年2回本社人事部、年3回研修センターの講師が沖縄事業所にてメンバーへの面接を実施。面談内容も「見える化」が徹底され、担当マネージャーとの共有が図られている。また「1Weekルール」に従いリクエストなどには1週間以内のフィードバックを行う。

5-1: 個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

・「ブラボーカード」や「Its My Idea」などの様々な取り組みをポイント化している。ポイントをためると経費として申請することができ同僚などとの懇親会に活用できる。また、社員主導のレクリエーションチームを発足し、自主性を促している。

有限会社 三大食品

代表者名	普天間 邦光		
所在地	南城市大里字古堅929番地1		
電話	098-944-1733		
主要業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食料品全般の業務店舗への配送による卸売。 ・ 店舗での一般客への小売業。 ・ 山羊汁、バーベキューなどの仕出し業 		
従業員数	42人	うち男性	23人
		うち女性	19人
創業	1982年（昭和57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

・ 理念である「共存・共栄」を目指し社訓・行動指針・行動基本10ヶ条を明確に定義。週1回の全体朝礼において、経営者が自ら具体的な事例やエピソードを交えて話をし、社員全体で共有や浸透を図っている。

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

・ 毎年、福利厚生と人材育成に多くの予算を確保し、OFF-JT（外部研修や講師派遣など）でインプットしたことを、OJTでアウトプットする仕組みを構築している。また、健康経営の点から健康診断は全員が受診できるよう受診日の業務を休みとしている。

5-1: 個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心

・ 人事評価は数字だけでなく、周囲への影響・考え方・手を差し伸べる思いやりなども対象としている。また、営業も個人ではなく、チームとして活動し、それぞれのキャリアや年齢にあった働き方をサポートしている。

(3年更新) 株式会社中部自動車整備工場

代表者名	山城 竜治		
所在地	沖縄市安慶田1-1-24		
電話	098-937-3388		
主要業務	<ul style="list-style-type: none"> ・自動車車検整備及び修理 ・新車販売及び中古車買取販売 ・板金塗装 ・自動車保険販売 ・工業用高圧ガス販売 ・車部品買取販売 		
従業員数	51人	うち男性	34人
		うち女性	17人
創業	1950年（昭和25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

・組織の目指すべき姿や会社の望む人材になる為に、中部自動車整備工場独自の社内のフィロソフィを作成し価値観を共有しお客様や仲間そして地域の為に役立てるように働く組織になってきた。

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

・「若手会」「社員会」「パート会」など、それぞれの役職・役割・雇用形態などに応じた定期会を開催し、求められる価値観や考え方を共有し、人材育成や組織開発につなげている。

5-2: 気づきや腹落ちを通しての仕事観や仕事への取組み姿勢の形成

・ランクアップノート（チャレンジシートから月間・週間目標を設定し計画を立て日々行動・確認）を活用した中間・期末の面談 および 成長対話（定期的に上司が成長という視点で部下と対話し、フィードバック）を実施している。

(3年更新) 株式会社西自動車商会

代表者名	津嘉山 修		
所在地	沖縄市登川2398		
電話	098-938-7255		
主要業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自動車販売 ・ 車検整備 ・ 自動車保険 		
従業員数	115人	うち男性	83人
		うち女性	32人
創業	1974年（昭和49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

・ 全従業員を8人程度のグループに分けて月1回の勉強会を実施。同社の基本となる「京セラフィロソフィ」を全員で読み合わせ感想を発表し合い、社長からのフィードバックを行う。今後に向けて、自社独自となる「西自動車商会フィロソフィ」を構築中。

2-1: コミュニケーションを通じた相互理解と支援

・ 入社時における従業員同士の「グータッチ（拳をあわせる）」の挨拶。朝礼時（毎月2回）の「ゆんたくタイム」（各グループ自由なテーマで話をしコミュニケーション）。従業員アンケートによる月間MVP表彰など様々な施策を展開している。

4-1: 十分な初任者導入教育

・ 新しく入社した社員を対象に2日間の新入社員研修を実施。会社のビジョン・社内ルールの共有、社史概要、社内の共有ツールの使い方説明の他、「スーパー乗るだけセット」という独自のビジネスモデルの解説・理解の徹底を行っている。

(3年更新) 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	南城市大里字仲間807		
電 話	050-3750-2515		
主要業務	・ ソニーグループ会社からの事務業務の受託 および代行		
従業員数	376人	うち男性	64人
		うち女性	312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》

1-3：ビジョンと人材像の浸透・共有

・この数年でミドルマネジャーが育ったことで、ビジョンや方針は、社長から直接語られる方針発表会の場に加え、課長自身が面談の場等を通してそれらを課員へ落とし込むプロセスを担うようになってきている。

2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援

・2つの事業所が1つに統合され、これまで難しかった対面でのコミュニケーションの場を社内イベント等を通して作っている。これまで関わるチャンスが無かった社員同士が、同じワークショップに参加する機会ができる等、お互いのこと、人となりをを知る場が増えている。

2-3：相互に学び支援し啓発し合う組織

・改善活動を継続しており、発表会や様々なレベルでの共有会が持たれている。取り組みだけではなく、改善の結果として効率化や生産性向上に寄与するようになり、時間や気持ちの余裕が生まれ、人の定着をはじめとする良い影響が生まれている。

3-3：キャリアステップの提供による成長の継続 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

・本人の考える自己適性だけでアサインするのではなく、育成の課題や可能性にチャレンジしてもらうために、ジョブローテーション（定期異動）をはじめている。

・“短期留学”として他部署の仕事体験をしている。作業工程のつながりを知る改善の意味もあるが、他の仕事や部署への異動を考えるためのきっかけにもしてほしい。