

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



事業名／平成28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29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29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、この会社で働き続け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。

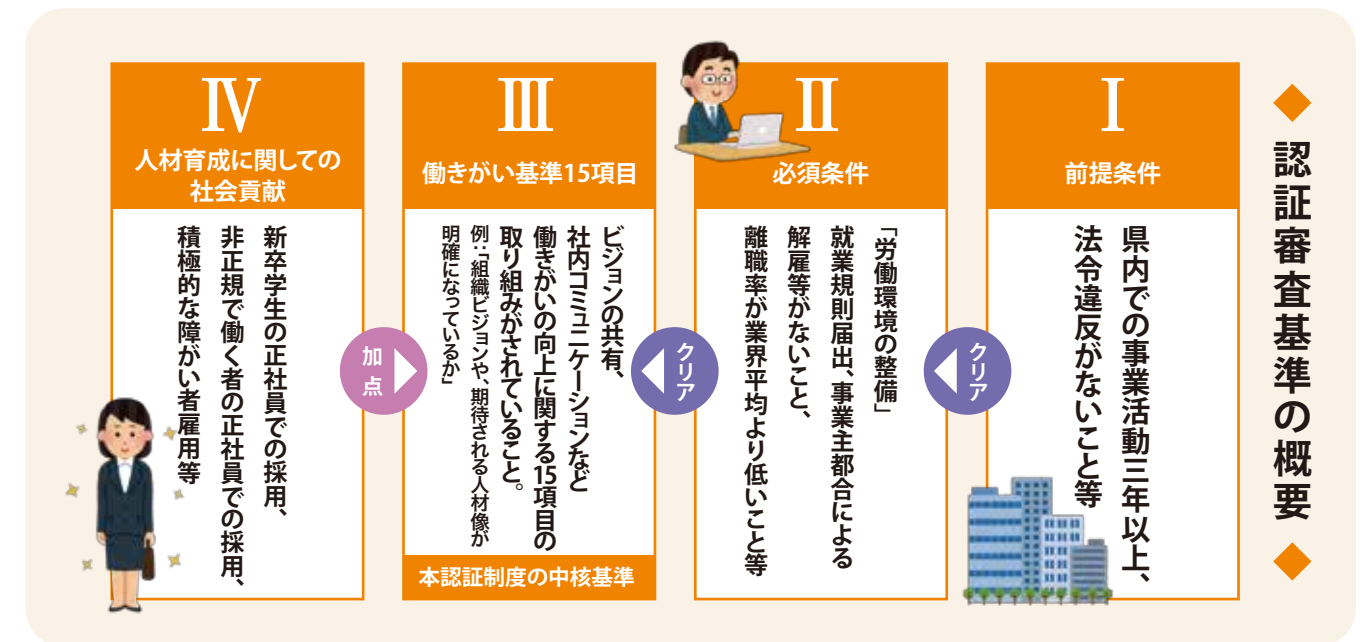
沖縄県人材育成企業認証制度とは？

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29年3月末現在26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29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28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
組織活性化と若手育成の事例研究	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28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
組織のパフォーマンスを高める「職場の基礎代謝」	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 098-943-7779
事業ホームページ:<http://okinawa-jinzai-ninsyuu.jp/>

沖縄県人材育成認証企業 一覧

	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	沖縄ホンダ株式会社	ホンダ車の販売、メンテナンス	浦添市仲間	平成25年度 後期
3	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
4	株式会社アイセック・ジャパン	遠隔リアルタイム文字配信「e-ミミ」サービス事業 IT研修委託訓練事業等	うるま市宇川崎	平成26年度 前期
5	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
6	アメリカンホーム医療・損害保険株式会社 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
7	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
8	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
9	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
10	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
11	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
12	社会福祉法人育成福祉会 沖縄中央育成園	障害者支援施設、放課後等デイサービス等	南風原町宮平	平成26年度 後期
13	新光産業株式会社	電設資材 (住設機器、家電商品、空調機器等)の卸売	那覇市西	平成27年度 前期
14	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
15	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
16	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
17	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
18	株式会社求人おきなわ	人材採用・雇用に関わるトータルサービス、 総合求人情報アグリほか	那覇市天久	平成27年度 後期
19	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
20	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
21	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
22	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
23	オキナワグランメーブルリゾート (株式会社KPG HOTEL&RESORT)	宿泊業	沖縄市与儀	平成28年度 後期
24	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
25	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
26	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

働きがいTV

内容紹介

「働きがいって何だろう？」
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。当たり前的事ながら再確認させてもらっています。



入社4年目
RBCアナウンサー 仲田 紀久子

「働きやすさ」と「働きがい」の違い、これは私が番組を通して初めに学んだことです。私自身これまで日々の仕事の中でそれほど「働きがい」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、「働きがい」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「働きがい」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。



琉球大学4年 久手堅 都子

働きがいTVを通して、「働く」ことにやりがいを持ち、楽しんでいる社会人がたくさんいる！ということを知ることができました。社会にできることに対してワクワク感と同時にもちろん不安もありましたが、働きがい企業の取り組みやそこで働く方を見て、その不安は少しずつ「楽しみ」に変わっていきました。これからの自分自身のライフデザインやキャリアデザインを思い描くのが楽しみです。



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「働きがい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「働きがい」の両立を実現した認証企業各社の取り組み事例紹介には、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。

「働きがいTV」放映時(平成29年3月)



株式会社 中部自動車整備工場

地域に支えられ創業66年。車社会沖縄になく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てもらえ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

— MANAGER —



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。

新入社員には、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ると感じます。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。働くことを通じて、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

— MANAGER —

成長の過程が見えること 成長した姿を魅せること

成長の
「見える化」と「魅せる化」

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。



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

先輩による
「業務的支援」と「精神的支援」

新入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/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/47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/

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



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、県内では130店舗を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。



株式会社西自動車商会
代表取締役
津嘉山 修

— MANAGER —

(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/90名 住所/沖縄県沖縄市登川2398番地
TEL/098-938-7255 URL/http://www.nishijidosha.co.jp



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 —



受注業務課
垣花 杏奈さん

小まめなミーティングで不安解消。
気軽に意見を交わせる環境が魅力です。

社内では至るところでミーティングが行われています。入社間もなく、まだわからないことも多いのですが、ことあるごとに行われるミーティングが色々な不安を解消してくれます。先輩や同僚の方に、業務についての疑問点を気軽に聞いてすぐに解消できる体制がこの会社の特色でもあり、とても良いところだと思います。何か問題が起きた時も、後回しにするのではなく、すぐにデスク周りに集まり改善策を考えています。その中で、先輩社員と自分の業務の違いを比べることで、その都度改善していくことができると思います。またグループの代表が集まる改善会議なども、それぞれの仕事の対処方法を教え合えるので、様々な提案を取り入れることができます。

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。



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

— MANAGER —

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/345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/



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

忙しい中にもやりがいを感じ、
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れずいた時に、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。

— MANAGER —

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けるかで、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



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。

情報公開による
「理念浸透」と「経営参画」

DATA 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



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 —



営業企画部
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。

— MANAGER —

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。動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思っています。



株式会社 求人おきなわ
取締役
新垣 盛亮



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。

スタッフ相互の
「行動承認」と「成長支援」

DATA 設立/1964年12月25日 事業内容/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



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
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。そこでは、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待することもあり、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の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きます。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知るためには、とにかく集まって話し合い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

— MANAGER —

新光産業の働きがいポイント

コミュニケーションの
「頻度」と「深度」

POINT! ① 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、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/69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/



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29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
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、問題が起きても自分で課題を見つけ、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

— MANAGER —

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! ② 「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も築いています。「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一役かっています。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/沖縄県浦添市宇牧港1196
TEL/098-878-2362 E-mail/AW-KYOIKU@awok.co.jp URL/http://www.awok.co.jp



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 コリアさん

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と思えます。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。

— MANAGER —

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えます。



株式会社 国際旅行社
代表取締役社長
与座 嘉博



（株）国際旅行社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こと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。



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/35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



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
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覚えます。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。

— MANAGER —

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必要です。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ない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



タマキホーム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、どういう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。



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1-12-8
TEL/098-831-9285 E-mail/info@tamaki-house.co.jp URL/http://www.tamaki-home.co.jp/



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。そ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り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

バックキャストによる
「ありたい姿」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

バックキャストとは、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
代表者/代表取締役 田村 浩介 社員数/52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



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ると思います。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 —

（株）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。その温もりに包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/



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入られません。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 —

POINT!

(福)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」

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/



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バイオニアであり、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ことになったのも、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。これからも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 —

POINT!

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」

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 片平 聡 社員数/822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/http://www.orix.co.jp/obco/



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けるために、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。沖縄らしさを通し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

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。

(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」

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/

働きがいTV

ワンポイントアドバイス

キャリアアップや組織活性化に役立つ
「ワンポイントアドバイス」コーナー。
その中からとくに反響の大きかった
ものをピックアップ!





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、人間の感情はいく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)の第一感情が存在し、その感情が溢れた時に引き起こされる第二感情なのです。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、よりの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?相手が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



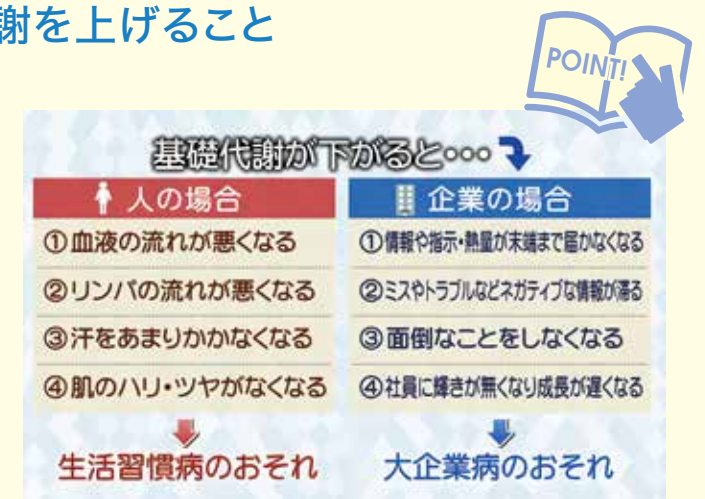
もそれを伝えるといった対処が必要です。そうすることで、相手に自分の要求がしっかり伝わり、自分の怒りの見極めとコントロールにもつながっていくのです。



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。