



「働きがいのある企業を目指して」

～ 平成28年度後期 沖縄県人材育成企業認証制度 ～



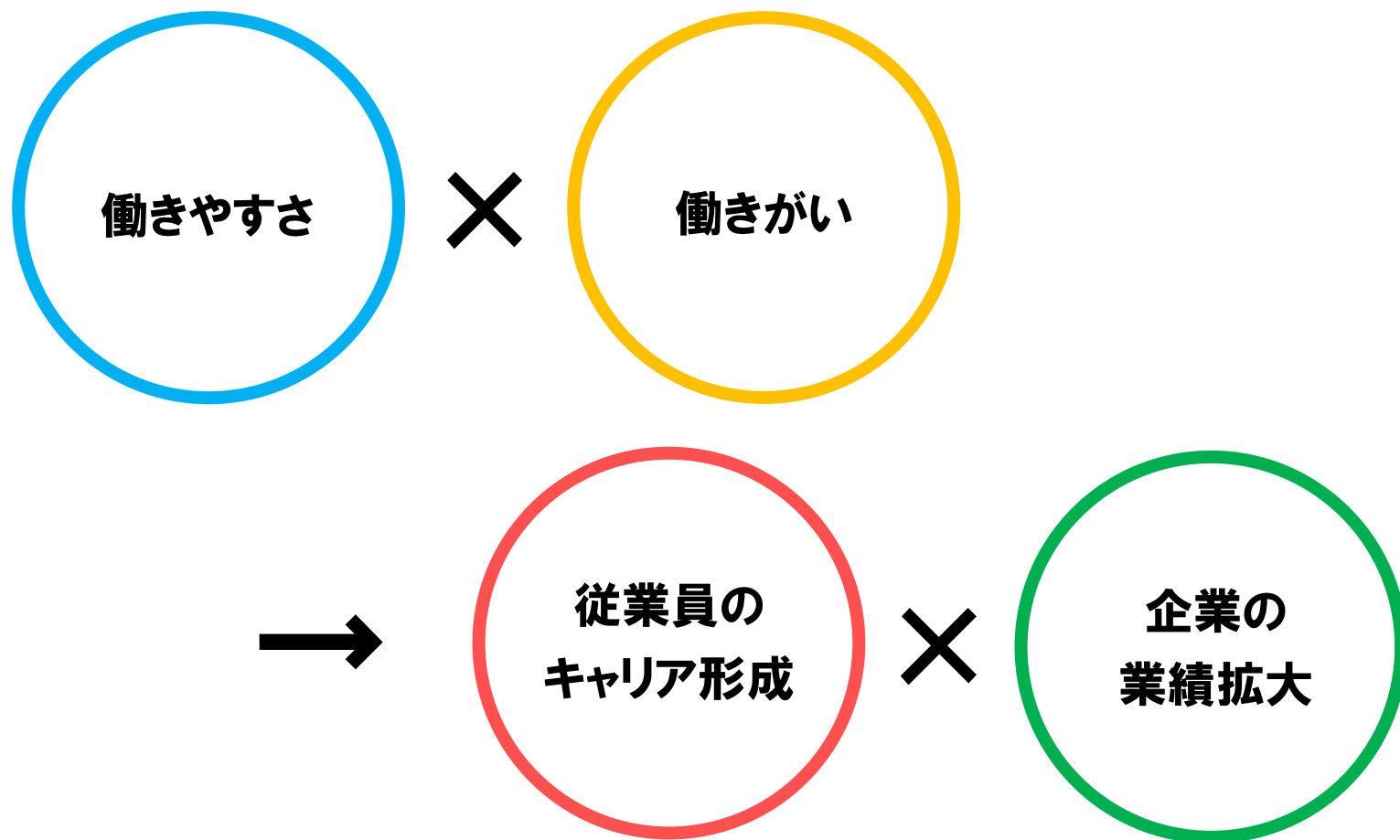
運営事務局：特定非営利活動法人沖縄人財クラスター研究会

沖縄県人材育成企業認証制度 とは・・・

※ 平成25年11月に創設。平成28年前期で21社の認証企業。

※ 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沖縄県が認証するもの。

株式会社 りゅうせき	エイアンドダブリュ沖縄 株式会社	ANA沖縄空港 株式会社 (旧:エアー沖縄・グランドシステム沖縄)
沖縄ホンダ 株式会社	株式会社 沖縄メディコ	社会福祉法人ハイジ福祉会 グリーンホーム
タマキホーム 株式会社	株式会社 いきがいクリエーション	株式会社 上間フードアンドライフ
株式会社 アイセック・ジャパン	オリックス・ビジネスセンター沖縄 株式会社	株式会社 求人おきなわ
株式会社 国際旅行社	社会福祉法人 沖縄中央育成園	ソニービジネスオペレーションズ 株式会社
アメリカンホーム医療・損害保険 株式会社 沖縄営業所	新光産業 株式会社	株式会社 西自動車商会
社会福祉法人 愛の園福祉会 いとまんシャトー	株式会社 球陽館ホテルズおきなわ	株式会社 中部自動車整備工場



企業における環境整備 & 人材育成が、従業員の能力・生産性向上につながる。
従業員の能力・生産性向上が、企業の業績拡大 & 従業員の待遇改善につながる。
その延長線上として、地域経済の拡大へとつながる。



分野1:ビジョンと人材像の明確化による判断基準の浸透

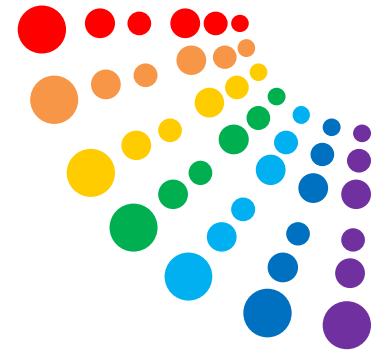
分野2:コミュニケーションの活性化による相互支援の企業風土

分野3:能力の体系化・可視化による能力の開発と成長の支援

分野4:様々な学習・研修による早期の離職防止とコア人材への投資

分野5:高い視点と広い視野による納得感のあるキャリア自律支援





「働きがい5分野15項目」データ



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

	認証	未認証
項目1-1:ビジョンと人材像の明確化 Q:組織として目指す姿、期待される行動や人材像などが明確に定義されている。	3.23	2.98
項目1-2:人材像に基づく採用・評価・登用 Q:「期待される人材像」に基づいて人材の採用が行われ、その基準が評価制度や人材の登用基準にも十分反映されている。	2.93	2.68
項目1-3:ビジョンと人材像の浸透・共有 Q:組織として目指す姿や、期待される人材像の意味するところが社員にも広く浸透し、共有され、具体的な仕事の場面での意味を社員一人ひとりが理解している。	2.90	2.67
項目2-1:コミュニケーションを通じた相互理解と支援 Q:社員は、自分の仕事における期待や果たすべき役割について、上司や周囲の先輩、同僚等と十分なコミュニケーションを通じて理解しており、仕事への取組みにあたって周囲から支援を受けている。	3.22	3.06
項目2-2:フィードバックによる気づきを通じた能力開発 Q:この会社では、上司だけではなく先輩や同僚、部下、後輩など多様な人から、ポジティブ・ネガティブ両面のフィードバックを受けることを通じて、一人ひとりが気づきを得ている。	3.05	2.91
項目2-3:相互に学び支援し啓発し合う組織 Q:この会社では相互学習の場が多く、互いに教え合い、学び合い、刺激し合うことが習慣となっており、社員はそうした機会を十分得ている。	3.07	2.76

※そう思う-4点、どちらかといえばそう思う-3点、どちらかといえばそう思わない-2点、そう思わない-1点



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

	認証	未認証
<p>項目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</p> <p>Q:一人ひとりが、仕事の全体像や背景、仕事遂行に求められる能力発揮水準、それと比した自身の現在の能力発揮レベルを理解した上で、日々の仕事に取り組んでいる。</p>	3.06	2.92
<p>項目3-2:仕事における背伸びを通じた能力開発と成長</p> <p>Q:一人ひとりが、常に成長できるように、育成を意識した「背伸びをさせる」仕事や課題の付与が社員に行われており、背伸びの過程では経営者や管理職が支援をしている。</p>	2.97	2.77
<p>項目3-3:キャリアステップの提供による成長の継続</p> <p>Q:この会社は、個人の中長期的、継続的成長や、キャリアの形成のための次のステップ(社内外を問わず)を社員に意識させ、その機会を提供している。</p>	3.04	2.76
<p>項目4-1:十分な初任者導入教育</p> <p>Q:入社時(新卒、中途とも)や、職種転換の時など、個人が大きな変化に直面する際、新しい職務、職場に適応するための支援や学びの機会が、会社から十分に提供されている。</p>	2.93	2.73
<p>項目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</p> <p>Q:この会社は、職場での育成機能(OJTなど)ではカバーしきれない能力育成・開発のために、職場外の学習機会、研修等の十分な人材育成投資を行っている。</p>	2.90	2.58
<p>項目4-3:長期的視点の意図的なコア人材育成投資</p> <p>Q:この会社は、リーダー人材、高度専門人材の育成など、日常業務では育ち難く、育成に時間のかかる人材を長期的視点で発掘し、育成に取り組んでいる。</p>	2.90	2.68

※そう思う-4点、どちらかといえばそう思う-3点、どちらかといえばそう思わない-2点、そう思わない-1点

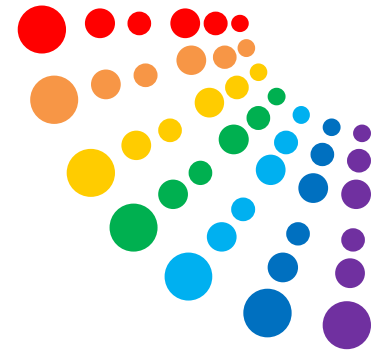


分野5:人・仕事・キャリアへの取組み姿勢の形成支援

	認証	未認証
項目5-1:個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心 Q:この会社では、日常の多様なコミュニケーションを通じて、個人が人間として相互に関心を持ち合い、人として尊重し合い、支え合う風土が確立されている。	3.15	2.91
項目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 Q:この会社では、一人ひとりが気づきや納得のプロセスを通して、しっかりとした価値観やマインドセット、姿勢を持ち、自分の仕事に取り組んでいる。	3.04	2.88
項目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 Q:この会社では、一人ひとりが高い視点と広い視野を持ち、主体的に、向上心を持って自身のキャリア形成に取り組んでいる。	2.97	2.75

※そう思う-4点、どちらかといえばそう思う-3点、どちらかといえばそう思わない-2点、そう思わない-1点





認証取得によるメリット および フォローアップ制度





その1:若手の採用(特に新卒採用)において、応募者が増加した。

その2:業績がアップした。(利益率が業界平均の倍、業績3年連続UP 他)

その3:離職率(特に29歳以下や入社3年以内)が改善した。



企業における環境整備 & 人材育成が、従業員の能力・生産性向上につながる。
従業員の能力・生産性向上が、企業の業績拡大 & 従業員の待遇改善につながる。
その延長線上として、地域経済の拡大へとつながる。





※「みんなでグッジョブ運動！」としての広報番組ではなく、
沖縄県人材育成企業認証制度“単体”としての広報番組「働きがい.TV」をスタート



イメージ画像は、
琉球放送「ジョブ魂2」のものです。

放映日時：

平成29年2～3月の土・日曜日の午後～夕刻を予定。
30分番組。新卒募集開始時期を狙っての放映。

番組の目的：

「沖縄県人材育成企業認証制度」の認証企業を紹介。
認証制度および認証企業の認知度アップ。毎回2社紹介。

放送局：

琉球放送（RBC）





その1:人材育成推進経営者講座（11月21日～全5回）

→ マネジメント層（取締役～部長限定）向けのショート講座（30名）

その2:人材育成 実践研修（11月01日に情報リリース）

→ 平成28年度後期 への認証申請をする企業限定の集合研修（15社）

その3:コンピテンシー診断 あるいは アンガーマネジメント診断

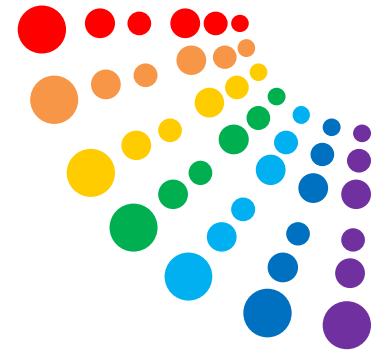
→ 平成28年度後期 への認証申請をする企業限定（100名／社／無料）

その4:フォローアップ講座（11月01日に情報リリース）

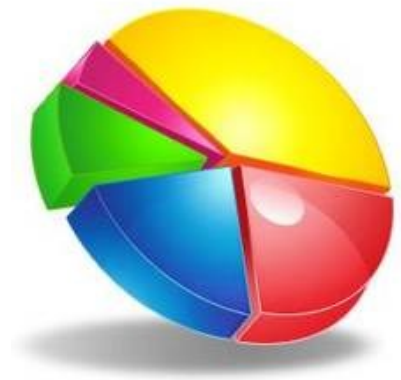
→ 養成講座受講生 および 修了生向けのフォローアップ講座

全ての制度において、認証企業もご活用いただけます。なお、認証取得を目指す企業を優先といたします。





「コンピテンシー調査」データ

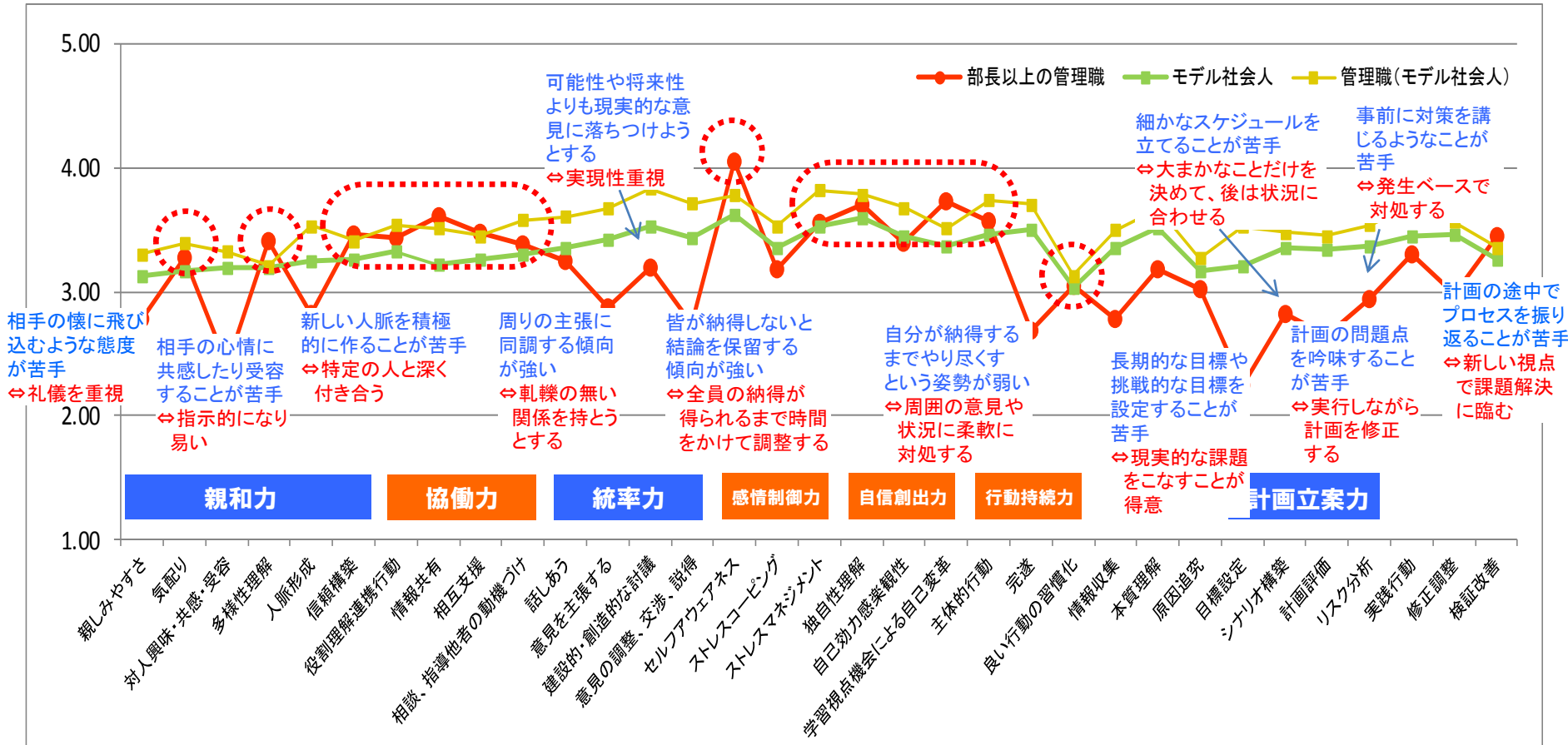


コンピテンシー調査（平成27年10月～平成28年3月）その1

●水準が低い「親和力」「統率力」「計画立案力」について、設問項目にまでもどってみると、

- ・特定の人間関係を大切に、軋轢を避け、周囲の意見や全体の納得感を重視する。
- ・先の見えない可能性や挑戦的な目標よりも、現実的な考えを尊重する。
- ・長期の目標や細かなスケジュールを事前に立てるより、発生ベースで柔軟に対処する。 などの特徴があげられる。

●平均的にみると、部長以上の管理職においても、それらの傾向が読み取れる。



コンピテンシー調査（平成27年10月～平成28年3月）その2

PROGコンピテンシー	内容	構成要素
対人基礎力	親和力 円滑な人間関係を構築する。	親しみやすさ、気配り、対人興味、多様性理解など
	協働力 協力的に仕事を進める。	役割理解、連携行動、相互支援、相談、指導など
	統率力 場をよみ、目標に向かって組織を動かす。	意見の主張、創造的な討議、意見の調整・交換など
対自己基礎力	感情制御力 気持ちの揺れをコントロールする。	セルフウェアネス、ストレスコーピングなど
	自信創出力 ポジティブな考え方やモチベーションを維持する。	独自性理解、自己効力感、楽観性など
	行動持続力 主体的に動き、良い行動を習慣づける。	主体的行動、完遂、良い行動習慣など
対課題基礎力	課題発見力 問題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う。	情報収集、本質理解、原因分析など
	計画立案力 問題解決のための効果的な計画を立てる。	目標設定、シナリオ構築、計画評価、リスク分析など
	実践力 効果的な計画に沿った実践行動をとる。	実践行動、修正、調整、検証、改善など

※リテラシー（知識を活用し問題を解決する能力）× コンピテンシー（仕事や社会で求められる実践的行動力）

※コンピテンシー（仕事や社会で求められる実践的行動力）調査には、株式会社リアセック社のPROGを使用



コンピテンシー調査（平成27年10月～平成28年3月）その3

<部長職以上>

	対人基礎力			対自己基礎力			対課題基礎力		
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力
認証企業	4.21	5.28	4.54	5.26	5.08	4.82	4.54	3.92	4.38
未認証企業	3.41	4.53	3.49	4.12	4.68	4.21	4.22	3.62	4.34
	-0.80	-0.76	-1.05	-1.14	-0.39	-0.61	-0.31	-0.30	-0.04

<課長・係長クラス>

	対人基礎力			対自己基礎力			対課題基礎力		
	親和力	協働力	統率力	感情制御力	自信創出力	行動持続力	課題発見力	計画立案力	実践力
認証企業	3.84	4.51	3.35	3.91	4.32	4.04	3.75	3.25	4.03
未認証企業	3.53	4.47	3.25	3.89	4.26	4.05	3.87	3.54	4.38
	-0.32	-0.05	-0.10	-0.01	-0.05	0.01	0.12	0.29	0.36

認証企業 と 未認証企業 とを比較すると

部長職以上は、全9項目で認証企業が優位。特に、親和力、統率力、感情制御力の差が大きい。

課長・係長クラスは、対人では認証企業が優位。対課題では、未認証企業が優位。

