

# BUSINESS REDESIGN PROJECT

経営・事業・組織の仕組み

見直し・再設計

プロジェクト

通称：リデプロ



令和7年度  
企業研修・リスキング実践支援事業

## リデプロ 活用事例集

お問い合わせ

公益財団法人 沖縄県産業振興公社

〒901-0152 沖縄県那覇市小禄1831番地1 (沖縄産業支援センター4階)

TEL: 098-859-6236

E-mail: k-jinzai@okinawa-ric.or.jp

リデプロ



詳細はコチラ

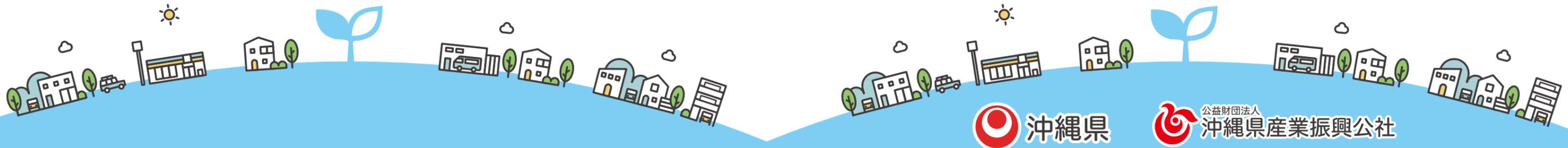


令和7年度

企業研修・リスキング実践支援事業

# リデプロ 活用事例集

The illustration shows a group of business professionals in various settings. At the top left, a circular inset shows a meeting with the text '人材育成計画 策定支援' (Human resource development plan formulation support). Below it, a woman is running with the text '社員の能力アップを図りたい!' (I want to improve employee capabilities!). To the right, a man is running with the text '自社のパフォーマンスをあげたい!' (I want to improve my company's performance!). At the bottom right, another circular inset shows a training session with the text '自社研修の費用補助' (Subsidy for in-house training). The central text reads '沖縄の『稼ぐ力』を強化!' (Strengthening Okinawa's 'Earning Power'!).



## 企業研修・リスキング実践支援事業 事業目的

沖縄県では、県民所得の向上に向けて、県内企業の「稼ぐ力」を強化する取り組みを推進しています。企業の成長には、DXの加速による生産性向上や、企業連携による付加価値の創出が不可欠ですが、これらを担う人材の不足が課題となっています。

本事業は、生産性向上に係るリスキングの必要性を伝えるとともに、専門家のコンサルティングやハンズオン支援を実施し、企業自らが継続的に人材を育成できる体制を整えることで、県内企業の「稼ぐ力」の強化を図ることを目的としています。

※本事業で定める「リスキング」とは、DX化などを進める場合や既存事業と異なる新規事業を展開する場合に、これに関連する業務に従事する上で必要なノウハウやスキルを習得することとする。

# リテプロ BUSINESS REDESIGN PROJECT

経営・事業・組織の仕組み 見直し・再設計 プロジェクト 通称：リテプロ



企業の利益を生み出すのは **社員**  
**経営者** は利益を生み出す仕組みをつくる  
 沖縄の『稼ぐ力』を応援します!



## サポート 1 人材育成計画の策定支援 **無料**

ワークショップ型の集合研修を通して、経営戦略に基づいた事業戦略や組織運営について学び、「人材育成計画書」を作成します。

このような皆さまにオススメ!

- ✓ 「人材育成計画書」の作り方を学びたい
- ✓ 組織の基礎作りをして、リーダーを育成したい
- ✓ 人材戦略を具体的に考えたい...など

● 対象者：沖縄県内に本社を有する営利法人の **経営者** 及び、**管理者層**

※非営利法人は対象外です。過去に受講した方の再受講はできません。  
 ※専門家派遣の活用については条件があります。



集合研修 人材育成計画書の発表

## サポート 2 人材育成計画実行の費用補助 **8/10** 以内

「人材育成計画」に沿った自社の研修内容に対し、対象経費を補助します。

補助対象となる研修例 (過去実績)

- ✓ 販売力・企画力を培うマーケティング研修
- ✓ 先進企業から学ぶ、技術講習・営業研修
- ✓ 社内業務のDX化を図るシステム研修
- ✓ 海外メーカーの生産工場視察・市場調査...など

● 対象事業者：  
**沖縄県内に本社を有する営利法人**

※個人事業者、非営利法人は対象外です。  
 ※人材育成計画書を提出した事業者が対象です。(審査会にて決定)



講師招へい研修 派遣型研修

## ビジネスの再設計 & 人材育成計画の実行 自社に合わせた2つの支援

### 1 サポート 人材育成計画の策定支援

全プログラムを受講し「人材育成計画書」を作成します。講義の中で様々な業種の事業者と関わり、講師のアドバイスを受けながら、自社の「人材育成計画書」を作成するプログラムです。

#### 1 ワークショップ型集合研修 (関連3ページ)

受講の流れ



#### 2 専門家派遣を活用した個別支援 (関連4ページ)

集合研修への定期的な参加が難しい本島北部・離島地域の事業者には、経営課題の整理・見直しを図り、人材育成計画策定の支援として専門家の派遣を行っております。

- 対象：沖縄県内に本社を有する **本島北部・離島地域の営利法人**
- 派遣上限：最大4回まで



専門家派遣

### 2 サポート 人材育成計画実行の費用補助

補助対象となる経費

- ・交通費・講座受講料・印刷製本費・リース料 (リスキングに限る) (PC/Wi-Fi等)
  - ・通訳料\*・講師謝金\*・宿泊費\*・会場使用料\*
- ※こちらの経費には、上限額があります

#### 自社研修にかかる補助金活用 (関連5~22ページ)

申請～実施の流れ



#### ● 補助対象となる研修

- 1 講師招へい型研修**  
 業界に精通する専門家等を県内外から招へいして実施する座学研修や、実践的指導研修。(オンラインでの実施も含む)
- 2 派遣型研修**  
 従業員が国内外の先進企業や専門家等を訪問して、実施する座学研修や実践的指導研修。
- 3 公開型研修**  
 DX化の為の実務に必要な知識・技術の習得など「リスキング」を目的とした講習の受講等。(オンラインでの実施も含む)

## 人材育成計画 策定支援

### ① ワークショップ型集合研修

ワークショップ型集合研修では、経営層を中心に県内企業16社が参加。グループワークでの意見交換を通じ、客観的な視点で自社の強みと課題を再認識しました。各社のフェーズに応じた「人材育成計画」の作成・検討に取り組み、付加価値向上に向けた実践的な学びを深めました。

※研修の受講は、事前のお申し込みが必要です。

#### R7年度 実施カリキュラム

研修概要

#### 経営計画に基づいた事業戦略 組織運営について学ぶ

- 1 オリエンテーション 自己紹介・目的共有・事例紹介
- 2 経営者論・組織論 経営者の役割・組織の考え方・中小企業の特徴・リスクリテラシー(DX)
- 3 ロジカル・シンキング 目的別フレームワーク活用法
- 4 経営分析・事業戦略策定【1】 財務分析
- 5 経営分析・事業戦略策定【2】 事業戦略(3C分析・5WOT分析など)
- 6 組織作り 組織決定の5原則・組織戦略 人材育成計画書の作成
- 7 人事評価制度 人材マネジメント 目標管理制度(MBO)・運用方法
- 8 人材育成計画 人材育成計画発表

※一部内容は変更になる場合がございます。



#### 集合研修参加企業の声

街クリーン株式会社  
(南城市:廃棄物処理業)

経営戦略室 系数 智

#### 改めて「人財」を捉え なおす機会に

弊社におきましては「沖縄型資源循環社会の実現」をビジョンに掲げ、創立当初から廃棄物処理業を主軸としながらも、その形にとらわれることなく様々な事業展開にチャレンジしております。このように組織が成長していく中で、「リデプロワークショップ型集合研修」では、改めて会社としての理念や将来像などについて、従業員の人材育成を通して伝えていくことを考える有意義な機会となりました。

有限会社根路銘生物資源研究所  
(名護市:食品製造・販売業)

代表取締役 小林 美生

#### 志の高い、経営者仲間 との出会い

昨年3月に父を亡くし、都市銀行を退職して急遽家業を継承しました。当初は、リーダー不在の組織に不安もありましたが、雇用と供給体制を守るべく、半年間仕組みづくりに奔走しました。その試行錯誤の中で、リデプロの集合研修を受け、自身の取組みを客観視できたことは大きな助けとなりました。縁の薄かった沖縄で、志の高い経営者との出会い、知己を得られたことはかけがえのない収穫でした。沖縄県産業振興公社の専門家による支援は、社員のやる気を引き出してくれます。会社と沖縄の成長を願う全ての経営者の皆様に、本研修を強くお勧めします。

### ② 専門家派遣を活用した個別支援

今年度は、県内離島・北部地域の企業を含む計9社へ専門家を派遣しました。個別面談を通じ、事業フェーズや課題に即した専門家とマッチング。その助言を基に、人材育成計画を現場の状況に即した具体的で使いやすい内容へとブラッシュアップしました。

※専門家派遣の活用には、専門コーディネーターとの事前ヒアリングが必要です。

#### 専門家派遣活用企業の声



株式会社てっぺん  
(石垣市:飲食・サービス業)

▶ 専門家: 宮里 悠司氏  
代表取締役 東風平 和明

#### 人材育成により、 組織を次のステージへ

人材育成により、組織教育を管理者任せにするのではなく、組織として準備・計画・評価する仕組みの重要性が理解できました。特に個人と理念の価値観の重なりを、言語化する事はその人の理解に深く関わる事なので、時々ズレを感じていた部分を「こうすれば社員が主体的に行動できる環境(状況)を作れるのだ」と、大変深いミーティングもありました。今後も人材育成計画の実現に向けた取り組みを進めていきたいと思っております。



合同会社cotocoto  
(久米島町:児童福祉業)

▶ 専門家: 榎原 秀樹氏



株式会社ローカルランドスケープ  
(大宜味村:食品製造・販売業)

▶ 専門家: 山城 あゆみ氏



株式会社沖縄トータルサービス  
(糸満市:食品製造・卸売業)

▶ 専門家: 関山 潤一氏

#### 専門家コメント

ギダワークス株式会社  
中小企業診断士 事業承継士

代表取締役  
宮里 悠司氏



本支援では、事業者において事前にある程度、現場の課題や論点が整理されていたことから、経営陣との協議を通じて人材育成に関する検討を具体的かつ、円滑に進めることができました。東風平代表取締役をはじめ、経営陣が主体的に関わり、役割ごとのあるべき姿や役割、必要なスキルについて共通認識を形成し、育成方法まで整理できた点が本支援の実績であると考えます。今後は、今回整理した内容をもとに、現場での運用を通じた人材育成の定着が期待されます。



#### 研修講師コメント

株式会社琉球シビリティコンサルタンツ

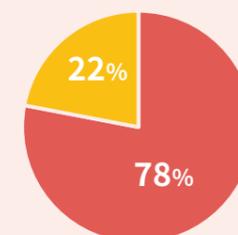
中小企業診断士 ITコーディネータ 事業承継士 MBA

代表取締役 安谷屋 盛広氏

集合研修では、参加企業同士が自社の悩みや取組を率直に共有し、他社の視点を通じて自社の課題に気づく場面が多く見られ、グループワークでは対話を通じて学び合う姿勢が印象的でした。一方で、経営判断が個人の経験に依存し、組織全体で方針を共有し実行する仕組みづくりが、今後のテーマとして見えてきた企業もありました。考えや想いを言葉にし、リーダーや現場が主体的に関わる体制づくりが、組織力向上のヒントになると感じました。

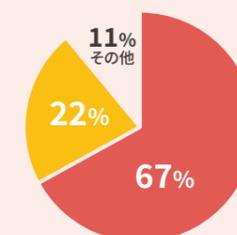
#### R7年度 人材育成計画策定 支援実績アンケート

##### ワークショップ型集合研修 満足度



78%が「とても分かりやすかった」と回答。  
・特に他社との対話を通じ、客観的な視点で自社の強みと課題を再認識できた。  
・後回しにしていた自社分析に向き合い、経営の指針を明確化できた。

##### 専門家派遣活用 満足度



67%が「とても参考になった」と回答。  
・会社メンバーだけで話すよりも、専門的な第三者を入れることで思いや考えを整理・見える化でき、新たな視点で建設的な会議ができた。



# ゆいまーる沖縄株式会社

卸・小売業

育成テーマ

## 沖縄の文化的価値を伝える小売店の複数店展開に向けた人材育成



### 課題 「人」が文化を伝え、事業が育つ

弊社がリデプロ事業を活用した背景には「沖縄の文化を、商品を通して正しく・深く伝えられる企業でありたい」という強い想いがありました。工芸や食品を扱う弊社にとって、価値を伝える主体は「人」であり、社員一人ひとりが文化的背景を理解し、自分の言葉で語れることが不可欠でした。

一方で、卸業中心だった事業構造から小売業の拡大を進める中、文化を伝える接客や主体的に動ける人材の育成が課題となっていました。そこで、自立型社員を育て、現場から価値を発信できる組織を目指し、体系的かつ中長期的な人材育成を軸に組織づくりに取り組んでいます。

### 研修 学びを止めず、人と組織が成長し続けた3年間

今回の研修を通じ「自立型社員」という目標以上に、社員一人ひとりが自ら考え行動し、高いモチベーションで課題に向き合う姿が見られるようになりました。話し合いや意見共有の機会が増え、チームで課題解決に取り組む文化が着実に育っています。一方で研修時間の確保は大きな課題でした。

売上への影響も覚悟した上で研修日は思い切って店舗を休業し、隔週休みから週1回の休みに変更するなど運営体制も見直しました。月1回の全社員ミーティングで進捗共有を行い、講師のフォローも受けながら継続的な取り組みにより、学びが現場に定着しました。結果として3年間連続で研修前を上回る売上につながっています。

#### Point

- ✓単なる役職としてのリーダー育成ではなく、会社として目指す方向性や「沖縄の文化を伝えていく」という目的を社員一人ひとりに浸透させる研修を実施。
- ✓社員の良さや強みを引き出し、チーム全体の力を高めることを重視。



「言葉にして伝える」を改めて学ぶ



個別のセッションで思いを深掘り

#### R5年度

##### 卸業主軸から小売業の業態拡大へ

- ・接客スキル
- ・店舗づくり研修

#### R6年度

##### 数値管理

- ・VMD手法の習得
- ・顧客分析
- ・売上計画作成

#### R7年度

##### チームの力を引き出すリーダー育成研修

- ・目的共有と人材の強みを引き出す組織づくり



#### 会社概要

1988年創業、沖縄の文化や地域資源に寄り添いながら、商品開発や流通、工芸業界の課題解決に取り組んできた。人の営みとしての「暮らしの文化」を軸に、地域と企業、人と人を結び、未来へつなげる持続可能な文化的価値を創出している。

代表者：鈴木 修司

所在地：島尻郡南風原町宮平 652

従業員数：19人（令和8年1月現在）

<https://utaki.co.jp>



ホームページ

### 成果 社員一人ひとりが成長を実感できる組織へ



取り組みを進める中で、社員の主体性や自立性が高まり、行動や意識に大きな変化が生まれました。文化を伝える接客や提案が定着し、リデプロ活用1年目には前年対比25%の売上増を達成。2年目も同水準の成長を維持し、3年目となるR7年度は20%アップの目標を掲げ、すでに達成しています。

10年店舗を続けてきた中で実現した3年連続の高成長は、社員にとって大きな自信となりました。さらに、SNS発信の活性化によって企業の魅力が社外にも伝わり、求人応募が増加するなど、組織全体に好循環が広がっています。今後は、育ったリーダーが次の人材を育て、店舗展開や卸・営業部門へと価値観を広げながら、文化を未来へ継承する組織を目指していきます。

#### 今後の展望

代表取締役 鈴木 修司

#### 人と個性が事業を前進、沖縄の文化を未来につなぐ組織へ

今後は、沖縄文化を「商品」としてではなく「体験」として伝える事業をさらに深化させていきます。社長が引っ張るのではなく、社員一人ひとりが主体的に考え、語り行動できる組織を目指しています。店舗展開を見据え、次のリーダー、その次のリーダーを育てる循環をつくり、ビジネスと個性の両立を大切にしながら、文化を未来へつなぐ企業であり続けたいと考えています。



#### 人財育成をご検討している事業者へメッセージ

AIが浸透する今だからこそ、主体性を持つ人の力が企業の価値を高めます。人材育成は未来への投資です。リデプロ事業は、課題に本気で向き合う企業を確かな成長へ導いてくれる制度だと確信しています。

#### 講師コメント

(株)ビジョンプロジェクト 代表取締役  
組織づくりコンサルタント 我那覇 聖氏



「自立型組織」への変革を目指し、リーダー一人ひとりの「想い」と経営ビジョンの接続に伴走しました。当初は研修で静かな場面もありましたが、対話を重ねる中で心理的安全性が醸成され、自ら選択肢を広げ行動する姿勢へと近づきました。文化の創造と経済活動の両立に挑むリーダー達が自らの言葉で自分の役割と、未来を語り始めた姿に、大きな飛躍の可能性を感じています。

# 株式会社日本バイオテック

水産業  
観光業

育成テーマ

## 5Sの徹底、業務可視化・最適化による組織力向上のための人材育成



### 課題 現場と地域が主役の組織を目指して

弊社は創業当初から地域に根ざした事業運営を行い、海ぶどう養殖の現場では子育て世代や高齢者を含む地域住民など、多様な人材が活躍しています。その一方で、雇用形態や立場が異なる中で価値観や業務理解にばらつきが生じやすく、現場力は強い反面、属人化しやすいという課題を抱えていました。

事業拡大とともに、トップダウン型の経営だけでは組織運営に限界が生じ、まずR5年度は「ミッション・ビジョン・バリュー」を現場と共に再構築し、組織の軸を共有することから取り組みました。R7年度は誰もが自分の役割を理解し、主体的に動ける組織へと進化するための研修を実施しました。

### 研修 理念浸透から業務変革へ。業務プロセスの可視化・最適化

R5年度は「10年で10億円企業を目指すための人材育成・組織づくり」をテーマに、マネジメント研修や理念浸透、幹部・チームビルディング研修を実施しました。R7年度は、好調な業績を背景に、次の成長に備えるため、生産力向上を目的に5S活動と業務プロセスの可視化に注力。

正社員・パート・外部委託といった立場に関わらず、会社に関わる全員に学びの機会を設け、週ごとの課題抽出と改善を実践しました。整理収納を「思考の整理」と捉え、生活にも活かせる視点で進めたことで、研修が「やらされている感」ではなく、自分ごととして浸透していきました。

#### Point

- ✓単なる整理整頓ではなく「思考の整理」まで含めた5Sを軸に、現場リーダーだけでなく、一般社員もプロジェクト単位で役割を担い、主体的に進めた。
- ✓個々の力が強く、属人化しやすいからこそ、チームで共有。誰がやっても回る組織へ。



ラベリングし、必要・不要を分ける



5S活動を徹底するための基準づくり

#### R5年度

##### 理念を軸に組織の土台をつくる

- ・マネジメント研修、経営幹部研修
- ・チームビルディング研修
- ・会社のミッション、ビジョン、バリューを策定

#### R7年度

##### 業務を可視化し現場力を“組織力”へ

- ・5S活動と業務プロセスの可視化と最適化



#### 会社概要

海ぶどう養殖・販売・商品開発・体験型施設運営を行っている。食材事業部では20年の養殖経験を活かし、年間55トンの卸売販売と世界15か国への輸出を実施。観光事業部では海ぶどうのテーマパーク「海ん道～uminchi」を運営し、国内外より年間5万人が来場している。

代表者：山城 由希  
所在地：糸満市字真栄里1931  
従業員数：39人（令和8年1月現在）  
<https://www.uminchi.com>



ホームページ

### 成果 年齢や経験を超えて、個の力を束ねる組織へ



R5年度の研修以降、海ぶどうの売上が過去2年で48%増と大きく成長しました。R7年度も研修を重ねる中で、年齢や経験に関係なく一人ひとりの強みが見えるようになり、チーム内で役割を補完し合う動きが生まれました。意見交換が活発になり、業務改善への参加意識が向上しています。倉庫や事務所などの職場環境は整理され、

作業効率と働きやすさが目に見えて改善しました。

朝礼や部署を越えた交流を通じて、日常的なコミュニケーションも活性化。改善提案が現場から自発的に上がり、実行までのスピードも加速しています。現在は学びと改善を続ける文化が根付き、研修終了後も自走できる組織基盤が整いつつあります。

#### 今後の展望

代表取締役 山城 由希

#### 学び続ける組織基盤づくりと、地域と共に育つ企業へ

今後は、外部専門家の視点と社内での継続的な運用を両立させ、学びと改善が循環する組織づくりを目指します。今年には社内管理に強い人材も迎え、研修で得たマインドや仕組みを社内に定着させる体制を整えています。地域に根ざした雇用を大切に、新しい人材が加わっても、共通の価値観と業務の基盤が自然と共有され、組織として持続的に成長できる体制を目指していきます。



#### 人材育成をご検討している事業者へメッセージ

人材育成は、やりたいと思っても一人では進めにくいものです。リデプロは、外部の力と仕組みを活用しながら、現場を巻き込み、試行錯誤を前向きに続けられる事業です。迷っているなら、まず一歩踏み出してみたいと思います。

#### 講師コメント

イエジャー合同会社 業務執行役員  
みちがえりコンサルタント 尾崎 絵璃奈氏



約半年間、伴走する中で、5Sが「片付け＝作業」ではなく「仕事をやりやすくする仕組み」という共通認識が育ち、現場に根づいていく姿を間近で見ました。部署を越えて意見やアイデアが自然に交わされ、自分たちの手で環境を整えていく姿勢は、企業としての確かな成長そのものです。整った環境は業務のしやすさだけでなく、働くことへの誇りや安心感にもつながり、その変化を生み出した皆さんの力を、講師として心から嬉しく思います。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 2回目

# 株式会社ラピラス

児童福祉業

育成テーマ

## 支援の「プロ」として、自ら気づき・考え・動く ワクワクするチームへ



会社概要

2021年創業。児童発達支援・放課後等デイサービス事業など4施設を展開し、今年度5拠点目を開設予定。県の人材育成企業認証も取得し、組織全体で質の高い支援と人づくりに励んでいる。

代表者：神谷 達明

所在地：那覇市小禄1831-1 沖縄産業支援センター 316-D

従業員数：20人（令和8年1月現在）

https://www.lapilasu.com



ホームページ



### 課題 現場と経営をつなぐ組織づくりに挑む

児童福祉の現場を守り続けるためには、想いだけでなく経営視点を組織として持つ必要があると感じていました。しかし、数字や仕組みに対する理解が十分に浸透しておらず、現場と経営の間に意識の差が生じていることが課題でした。選ばれ続ける組織へ進化するためには、管理職を中心に数字や仕組みを理解し、共通言語を持ち、現場と経営をつなぐ組織づくりを目指したいと考えていました。



ホスピタリティ向上には職員満足度も不可欠

### 研修 対話を起点にDXで仕組み化する組織へ

R6年度は経営視点を学習。R7年度は人に焦点を当てたマネジメント・対人スキル研修と、属人化解消を目的にKintone研修を実施しました。研修で学んだPDCAや報連相に加え、デジタルツールを活用し“仕組みとして回す”ことで、業務の見える化と共有を推進。現場で使うことを前提とした設計で、学びを即実践につなげる工夫を重ねました。



相手目線の「ホウ・レン・ソウ」とは

#### R6年度 研修内容

- ・リーダー育成研修
- ・サービスブランディング研修
- ・モデル法人視察研修

#### R7年度 研修内容

- ・リーダー・マネジメント・対人スキル育成研修
- ・顧客管理システムKintone導入に関する基礎研修

### 成果 実践研修1年目で売上1.5倍。2年目は、それを支える人づくりへ

管理職の意識と行動に変化が生まれたことで、早い段階で相談や共有が増え、現場の空気が前向きに変わり始めています。PDCA+ゴールを意識することで支援の目的が明確になり、支援の質の向上にもつながっています。

さらにKintoneで業務進捗を可視化し、共有を促進したことで事業所間の動きが見えるようになりました。また、リデプロ活用をきっかけに「沖縄県人材育成企業認証制度」を取得し、採用面での信頼性が高まりました。



今後の展望 代表取締役 神谷 達明

#### 福祉をつなぐ、ワンストップ支援の実現に向けて

2年目の研修を通じ、人材育成を経営戦略として捉える重要性を改めて実感しました。今後は児童支援にとどまらず、地域全体を支える「福祉のワンストップサービス」を目指していきます。その基盤となるのは、学び続け、自ら考え行動できる人材です。一人ひとりの子どもの、その先の人生や社会との関わりまでを見据えた支援の視点を進化させ、地域に根ざした持続可能な福祉の実現に挑戦していきます。

#### 人材育成をご検討している事業者へメッセージ

人材育成はすぐに結果が見えるものではありません。しかし、早く始めるほど組織の成長角度は確実に変わると信じています。



講師コメント

(株)トリプルバリュー 代表取締役  
Chief Exciting Officer  
MBA(経営学修士) 山本 龍太氏

選抜リーダーの自発的なチーム作りを目的に、全8回でビジネス・リーダーシップスキル研修を実施。座学に加え、徹底した言語化とアウトプットを重視しました。合間の読書や実践課題も全員が真摯に取り組み、当初の緊張感は回を追うごとに積極的な議論へと変化。振り返りの内容も目に見えて深まり、皆さんの高い学習意欲と成長への覚悟が強く印象に残る研修となりました。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 2回目

# 有限会社ハッピーモア

小売業

育成テーマ

## 3年後の新店舗オープンに向けた人材開発



会社概要

1994年創立。近隣から県外まで、約2,000の契約農家が届ける新鮮な野菜や加工品を販売。農業使用状況をカラーコードで可視化し、生産情報を明記。密な接客を通じ、食の安全と買い物の楽しさを両立した店舗を展開している。

代表者：多和田真彦

所在地：宜野湾市志真志1-1-2

従業員数：30人（令和8年1月現在）

https://happymore.jp



ホームページ



### 課題 手探りの現場から、成果につながる人材育成へ

現場では一人ひとりが懸命に挑戦しているものの、加工品管理や売り場づくり、発信方法について「このやり方で本当に良いのか」という迷いが重なっていました。属人的な引き継ぎや手探りの工夫に限界を感じ、専門家と共に基礎から学び直し、確かな成果へつながる人材育成の仕組みを整える必要性を強く感じていました。



WEBマーケティング基礎研修

### 研修 学びを重ね、実践へ。2年目で深まる成長

R6年度は、3年後の新店舗オープンを見据え、商品開発や販路開拓、魅力ある売り場づくりをテーマに研修と県外視察を実施。R7年度はその学びを土台に、在庫管理と売り場づくりを改めて見直し、ECと店舗を一体で考える販売戦略を実行。業務と両立しながらも、班分けやシフト調整を工夫し、全社員が学びに参加できる体制を築きました。



データを活用し、在庫管理を見直す

#### R6年度 研修内容

- ・商品開発・販路開拓。
- ・魅力ある売り場づくり

#### R7年度 研修内容

- ・データを活用した在庫管理と売り場づくりの実現
- ・Webマーケター人材育成、店舗・ECサイト連携の仕組みづくりを目指すマーケティング研修

### 成果 在庫も発信も仕組みが整い、現場が動き出す

在庫管理では、定位置管理や発注量の明確化、マップ化が進み、発注から納品、陳列までの流れが目に見えて整理されました。研修ではスタッフ自ら動画マニュアルを作成し、新人でも理解しやすい仕組みを構築。EC・Webマーケティング研修を通じて、SNS投稿一つひとつに「届け方」を意識する視点が育ち、R7年度は学びが現場の行動と自信に確実につながっています。



今後の展望 取締役副社長 多和田 敬子(左)

ハッピーモア市場Tropical店 副店長 呉屋 美花子(右)

#### 理念と学びで、強くなやかな組織へ

経営理念やビジョンを改めて言語化し、朝礼などを通して全員で共有しています。リデプロでの学びを重ねることで、共通認識を持ち、同じ方向を向いて進む力が強まってきました。楽しさは待つものではなく自らつくるもの。本音で語り合い、良い点は称え、課題には真摯に向き合う。人が育ち、仕組みが整うことで、小さくても基礎が揺るがない、持続的に成長する会社を目指しています。

#### 人材育成をご検討している事業者へメッセージ

忙しいからこそ学びを止めないことが大切です。切れないノコギリで頑張り続けるより、一度立ち止まり、磨く時間をつくる。その一歩が、現場と未来を大きく変えます。弊社は研修を受けて後悔した人はいません。ぜひ勇気を持って踏み出してほしいです。



講師コメント

(有)オービック 代表取締役  
ホームページ集客コンサルタント  
稲嶺 盛裕氏

今回、スライド学習やワークでのアウトプットで、マーケティングの知識とスキルはアップしたと思いますが、改めて「企業は人なり」を実感しました。受講者は個性豊かで協調性もあり、一生懸命さが研修を通して伝わってきました。今後、同社の成長と発展が楽しみです。研修の成果を発揮することを期待しています。



# ちゅらら工房株式会社

塗装工事業  
・  
建設業

育成テーマ

- ・先輩リーダーの意識向上、仕組みづくり・商品開発、新技術を生み出せる人財づくり
- ・全社員でのボトムアップ、新人教育、訓練の仕組みづくり・顧客創造ができる人財づくり



### 会社概要

西原町で創業して21年。地域の皆さまの快適な住環境づくりを目的に外壁塗装、防水、外構工事を中心にリフォーム工事を手掛ける。地域活動にも積極的に取り組み、事務所から移動時間25分圏内を中心とし、地域に根ざした営業活動を行っている。

代表者：具志 直人  
 所在地：中頭郡西原町兼久261-2  
 従業員数：15人（令和8年1月現在）  
<https://tyurarakobo.com>



ホームページ



## 課題 役割を共有し同じ未来へ進む

リデプロ集合研修への参加をきっかけに「人を育てることこそが会社の未来をつくる」と実感し、**人材育成を経営の軸として見直すことを決意**。これまでは人材育成における役割意識が十分に共有されず、**指導が属人的になっているという課題**がありました。そのためR7年度は、全社員が同じ方向を向く組織を目指し、先輩リーダーの意識向上、採用増加に伴う新人教育の基盤づくりによる全体のボトムアップに取り組むことにしました。



相手の立場に立ち、言葉の表現を磨く

## 研修 対話と県外視察で強い現場へ

R6年度は目標設定と行動管理で主体性を育成。R7年度は**全社員参加の対話型研修を実施**。現場が分散して社員が集まりにくい中でも、周知や声かけで参加率を高め、輪になって語り合う場を設計した結果、**若手からベテランまで立場を越えた相互理解が進みました**。また、差別化できる商品や技術力向上のため県外視察研修も実施し、「ジョリパット」の新技術に加え、正しい施工技術や道具・素材理解を深めました。



塗料メーカーから直接技術を学ぶ

### R6年度 研修内容

- ・目標設定、自己管理マネジメント
- ・新商品開発、新技術開発視察

### R7年度 研修内容

- ・よりよい社風構築へ向けての人財育成
- ・装飾仕上げ技術視察研修

## 成果 採用増をきっかけに広がる支え合いの組織文化

研修回数を重ねるごとに、社員の発言量が増えていきました。**発言が増えたことで心理的安全性が高まり、社員同士が気づき合い支え合う関係性が生まれた**と感じています。研修外でも食事会補助制度を導入したことで、対話の文化が定着してきました。さらに新技術習得への意欲も高まり、**学びを自社の強みへとつなげようとする姿勢**が見られています。「あたたかい会社」を土台に、稼ぐ力を備えた組織へと進化しています。



### 今後の展望 代表取締役 具志 直人

#### 地域に根ざし、人を育て、稼ぐ力へ。あたたかい会社づくりの挑戦

道徳と経済の両立を軸に、人としての在り方を土台とした事業成長を目指しています。外壁塗装・外構工事を中核に、新技術の導入や建材販売など付加価値の高い分野にも挑戦。社員と共に描いた構想を地域を巻き込みながら、あたたかい会社づくりを段階的に積み上げています。売上は目的ではなく、みんなの幸せをつくるために必要なもの。その想いを共有し、一歩ずつ前進しています。

#### 人財育成をご検討している事業者へメッセージ

人財育成は一歩踏み出すことで景色が変わります。挑戦の先に、会社と人の成長が待っています。ぜひ夢を持ってリデプロを活用してみてください。



### 講師コメント

アグレアール印象美人(株) 代表取締役  
接遇・コミュニケーショントレーナー

あらかき 咲美氏

皆様の研修を半年間にわたりさせていただく中で、大切にしていたことは毎月の事前の打ち合わせです。職員の皆様の現状・社内の空気感・課題のヒアリングで研修の内容を組み立てておりました。スタートはみなさん「何をやるんだろう?」と不安の表情でしたが回を重ねるごとに「表情」「発言」や「グループセッション」の中で明るいエネルギーの変化を感じました。



# 琉球警備保障株式会社

警備業

育成テーマ

- DXを推進するための人材育成、セルフマネジメント能力の確立



### 会社概要

創業時から築いた地域の厚い信頼を背に、沖縄に根差した警備を提供している。経験豊富なスタッフが高度な技術で安全と安心を創出。地域社会を守り貢献し続けることが、我々の誇りであり使命である。

代表者：仲井間 淳一  
 所在地：浦添市前田1-54-2 RYUKEIビル  
 従業員数：357人（令和8年1月現在）  
<https://www.ryukei.okinawa>



ホームページ



## 課題 DXで人材価値を高める警備へ

労働集約型の警備業界では慢性的な人材不足が続き、需要は高い一方で人員確保が追いつかず、**現場負担の増大や定着率向上の難しさ**に直面していました。状況改善のためDX推進中ですが、**実行には社員の理解と主体性が不可欠**でした。だからこそ**経営戦略と人材育成を切り離さず、一体で取り組む必要性**を重要課題として捉えました。



部署を跨いだロジカルシンキング研修

## 研修 実務とつなぐ成果創出研修

R7年度はレベルを上げ、一般社員と管理職に分けた研修構成で、ゴール設定やKPIといった成果創出の考え方を実務と結び付け、各部門の目標設定にも反映しています。**経営陣も研修に参加し対話を重ねることで「共通言語」を育成**。さらにエンゲージメントサーベイや1on1面談を取り入れ、研修と日常業務を連動させる工夫を重ねています。



チーム力が試されるグループワーク

### R6年度 研修内容

- ・チーム間のコミュニケーション能力の向上と人間関係の円滑な職場づくり
- ・自発的に動ける人材育成研修

### R7年度 研修内容

- ・KPIを用いた定量的目標設定で、現場マネジメントの高度化と成果を追及するチーム作り

## 成果 共通言語が生んだ目標設定の変化

数値以上に大きな成果となったのは、組織内で共通言語を用いて同じ視点で考える文化が根付いたことです。**部門を超えてゴールや道筋を共有できるようになり、警備部・営業部・総務部が同じテーマのもと連携**。営業部では評価共有の仕組みづくり、警備部では現場の声を吸い上げ、総務部では高齢者員を見据えた健康管理強化など、DXを支える人の基盤が整い始めています。



### 今後の展望 常務取締役 城間 剛

#### 人が誇れる警備会社へ

今後は、成果を正当に評価し、警備の仕事をキャリアとして描ける仕組みづくりに注力していきます。年齢や学歴に左右されず、意欲ある人材が成長し続けられる環境こそが、企業の持続的成長につながるからです。DXはあくまで手段であり、目的は社員一人ひとりが誇りを持って働ける組織づくり。リデプロで得た学びを礎に、新たな警備の価値創出へ挑戦を続けます。

#### 人財育成をご検討している事業者へメッセージ

人財育成は一朝一夕では成果が出ませんが、共通の土台をつくることで確実に前進します。自社の課題と向き合い、伴走支援を受けながら進められるリデプロは、その第一歩として大きな力になります。



### 講師コメント

(株)トリプルバリュー 代表取締役  
Chief Exciting Officer  
MBA(経営学修士) 山本 龍太氏

本年度は、管理職にはリーダーシップやKPI設計、メンバーにはフォローシップや論理的思考等の研修を実施しました。アウトプットを重視し、視座と視野を広げ自律的に行動することを目指しました。昨年度より難易度は上がりましたが、皆様は真摯に学び、現場での実践に励んでおられました。その高い学習意欲と、成長への強い意志を感じることができた素晴らしい機会となりました。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 2回目

# 株式会社沖永開発

建設業

育成テーマ

## 収益確立・向上及び事業展開に向けた人材育成



会社概要

1970年設立。機械整備やタンクメンテナンスを中心に、保全工事、土木一式工事、道路標識設置工事などを手掛ける。県土木工事格付審査特Aランクを維持し、国や自治体案件を堅実に受注。長年の実績を基盤に沖縄のインフラを支えている。

代表者：末広 良憲  
所在地：浦添市牧港5-6-3  
従業員数：44人（令和8年1月現在）  
https://www.沖永開発.com



ホームページ



### 課題 見える化と仕組みづくりへの挑戦

事業を支えてきた技術力や経験に頼る一方で、情報共有や人材育成の仕組みが十分に整っていませんでした。現場は県内各地に点在し、資格管理や協力会社情報は紙や個人の記憶に依存。収支状況を即座に把握できず判断が後手に回る課題も。組織として「見える化」と仕組みづくりを進め、次の成長へつなげる挑戦が求められていました。



先進企業の代表を招へいし、直接学ぶ

### 研修 同業他社に学び、自社で磨く

R7年度は、昨年得た学びを具体的な仕組みとして定着させるフェーズ。視察先企業の代表を招き、協力会社のデータベース化や評価制度づくりに着手しました。実務と並行する中で時間や負荷の大きさも実感しつつ、アーカイブ動画の活用や研修時間・場所の工夫など、現場に寄り添う形で取り組みを継続しています。



講師とともに、管理の効率化を検討

R6年度 研修内容

- ・管理職の役割とマネジメントの原理・原則を学ぶ
- ・会社の組織力強化を図るコミュニケーション研修
- ・人材育成先進企業視察

R7年度 研修内容

- ・先進企業から学ぶ、協力会社間の連携や管理方法
- ・請負受託業者や作業員の評価制度策定のための研修
- ・材料の品質などの評価について

### 成果 学びの継続が実践へつながり始める

研修を継続する中で、学びが徐々に形となって現れ始めました。デジタルツールを活用した情報共有が進み、部署や現場を越えた発信や対話が生まれています。社員同士の理解を深める取り組みとして表彰制度を導入し、互いの強みを言葉にして伝える文化が芽生えました。また、協力会社の取得情報のデータ化にも着手し、属人化から脱却する一歩に。見える化を軸に、持続可能な経営基盤づくりが進んでいます。



今後の展望 代表取締役 末広 良憲

「数字」と「人」で、収益の波に強い会社へ  
今後は、土木・機工の2本柱に加え、収益の波を補完できる新たな軸づくりを進めていきたいと考えています。そのためにも、経験や勘に頼るのではなく、数字を早く把握し判断できる仕組みが不可欠です。同時に、人材は最大の資産。横の連携や後輩育成が自然に生まれる組織を目指し、評価や情報共有の仕組みを通じて、人が育ち続ける会社を実現していきます。

#### 人材育成をご検討している事業者へメッセージ

リデプロ事業の活用は、自社を客観的に見つめ直す絶好の機会です。すぐに結果が出なくても、学びは必ず後から効いてきます。同業種の視察や対話は視野を広げ、次の一歩を考える大きなヒントになります。



講師コメント

協和機工(株) 代表取締役 三家本 輝男氏

社員の皆様から多くのご質問をいただき、私自身にとっても学びの多い充実した時間となりました。活発なやり取りの中から会社に対する熱い想いや前向きな姿勢が強く伝わり、改めてこの組織の可能性を感じました。また、社員の皆様の高い能力にも大きな刺激を受けました。その力をみんなで共有し合い、属人化に頼らない、より強いチームづくりに繋げていけたら素晴らしいと思います。学びを今後の実践に活かし、引き続き一緒に成長していきましょう。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 1回目

# 有限会社拓商

葬祭業

育成テーマ

## 「人に寄り添う力」を育てる人材育成と人が育つ会社の土台づくり



会社概要

創業50年超の歴史を持つ老舗葬祭業。県内4箇所に自社ホールを運営し、家族葬から海洋散骨まで多様なプランを提供するほか葬儀後のアフターサポートも充実。24時間365日体制で急な依頼にも対応し、地域に根差した手厚いサポートを提供している。

代表者：親泊 元八  
所在地：那覇市字仲井真130-2  
従業員数：38人（令和8年1月現在）  
https://www.takusho-g.com



ホームページ

### 課題 創業の想いを次世代へ。「人への想い」を育て、つなぐ決断

創業52周年を迎え事業承継を見据える中で、人材育成を社内独自の研修に頼ってきた現状に課題を感じていました。長年勤めた社員の退職など、教える人材が不足し育成が属人的になっていたことも大きな課題でした。人を想う葬儀の本質を次世代へ継承するため、業界に特化した専門的な人材育成に挑戦することを決断しました。



ご来館から心に寄り添う接遇とは

### 研修 葬儀業界プロに学ぶ実践研修。学びを現場の力へ

補助金活用前に参加した集合研修では、自社の強みや弱み、社会環境を整理し、会社の進む方向性を再確認できました。その学びを土台に、R7年度は、葬儀業界に特化した外部講師を招き、接遇・営業・管理職研修を実施。業務都合で人数が揃わない場面もありましたが、研修内容を組み替え柔軟に対応し、研修後は報告書で定着を図りました。



エゴグラム分析で他者理解を深める

R7年度 研修内容

- ・葬祭スタッフ基本接遇研修
- ・営業力強化研修
- ・中間管理職マネジメント研修

### 成果 誇りを持ち、前向きに働く人材へ

研修を重ねる中で、社員一人ひとりの学びに対する姿勢が前向きに変化しました。特に研修報告書は、回を追うごとに内容の質が高まり、自分の言葉で考えを表現できるようになっています。業界特有の接遇を学んだことで、自身の仕事を見つめ直す機会となり、葬儀に携わる誇りを再認識する声も聞かれました。人への投資が、組織全体の意識と行動の変化につながっています。



今後の展望 取締役副社長 親泊 元隆

#### 人の質で選ばれる葬儀社へ

今後は、今回の研修で得た学びを基に、教育を継続できる仕組みづくりを進めていきます。県外の葬儀社視察など外に出る学びも取り入れ、社員の視野を広げていきたいと考えています。商品やサービスでの差別化が難しい業界だからこそ、人の質で選ばれる会社を目指し、社員一人ひとりが誇りを持って働ける組織づくりに取り組んでいきます。

#### 人材育成をご検討している事業者へメッセージ

人への投資はすぐに成果が見えにくい分、踏み出しにくい分野です。しかし、制度を活用することで挑戦できる環境があります。人を育てることが、結果として企業の未来を支える力になると信じています。



講師コメント

大栄(株) 葬儀業人材教育 専任教育インストラクター つづろ ゆうこ氏

拓商様の「開拓精神」を力に変え、お客様の期待を超える感動を創造するため、研修では葬祭のプロとしての役割を再認識し、安心感を与える第一印象や、心に寄り添う傾聴力を徹底的に鍛え上げました。丁寧な接遇が深い満足を生み、それが地域の厚い信頼へと直結します。沖縄の皆様に寄り添う最良のパートナーとして、圧倒的な品質で「選ばれる拓商」を共に確立させていきましょう。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 1回目

# 株式会社糸嶺商会

不動産賃貸管理業

育成テーマ

## 第二創業期に向けた組織文化づくり



### 会社概要

1949年に創業し、2026年に創業77年目を迎える不動産会社。創業時から那覇市牧志の沖映通りを中心に自社物件の賃貸管理を主にしている。今を第二創業期として位置付け、新たなチャレンジを試みている。

代表者：糸嶺 篤秀  
所在地：那覇市牧志2-17-12 いとみね会館3F  
従業員数：10人（令和8年1月現在）  
<https://itomine-shokai.com>



ホームページ



### 課題 人を活かし、属人化を超える

弊社は20～30年勤続のベテラン社員が多く、業務が個人に依存している状況に強い危機感を抱いていました。特に60代以上が中心となって業務を担う中、急な欠勤や退職が事業継続のリスクになると感じ、現場業務の見える化と体制づくりに本格的に着手。全社を巻き込めるか不安もありましたが、未来へつなぐ組織改革に挑み始めました。



AIを活用した業務棚卸しで職務が明確に

### 研修 業務を整え、経営を動かす

当初は業務棚卸し中心で計画していましたが、進捗が想定以上に順調だったため途中から役員研修の比重を高めました。業務の見える化にとどまらず、組織の方向性や体制づくりをKPIと定性目標の両面から整理し、研修内でミニプロジェクトとして具体化しました。



業務のKPIを設定。全社員が同じ方向へ

### R7年度 研修内容

- AIを活用し、現場業務の棚卸しと効率化
- 経営課題の整理と新事業展開の落とし込み手法を学ぶ(役員研修)

### 成果 業務改善の積み重ねが、現場と経営を動かした

研修を通じて最も大きな変化が見られたのは、代表取締役である社長の意識でした。役員研修に参加したことで現場業務への理解が深まり、KPI設定と、全社員が同じ方向を向く重要性を共有できるようになりました。経営トップを含めた意識変化と外部講師の関与により、会社全体の推進力が高まっています。業務棚卸しを起点に役割分担と移管を進めた結果、1名月3時間の業務削減を実現し、今年度2名の新入社員を迎える組織の土台も整いました。



### 今後の展望

取締役部長 糸嶺 篤義

### 自走する組織で力強く未来へ挑む

目指すのは、社員一人ひとりが主体的に行動し、成果まで出せる組織です。その実現に向け、幹部・役員が仕組みを整え、社員が自走できる環境づくりを進めます。業務棚卸しを基盤にDXを本格推進し、AIやデジタル活用を通じて小さな成功体験を積み重ね、第二創業期にふさわしい組織へ進化させ、将来を見据えた持続的成長を確実に目指します。

### 人材育成をご検討している事業者へメッセージ

人材育成は最も難しく、最も重要な投資です。リデプロや外部の力を借り、本気で組織と向き合える制度。迷っている企業こそ一歩踏み出す価値があり、今後の成長に確実に直結する投資だと信じています。

### 講師コメント



(株)インサイトクルー 代表取締役  
中小企業診断士 金城 寛人氏

現場のメンバーが付箋で業務を吐き出し全体像を掴んだ上で、音声×生成AIを活用し業務棚卸表を作成した流れが効果的でした。他メンバーの業務の理解が進み、改善案についても意見交換されており、業務の移管や統合なども実現できました。幹部層では課題を整理しプロジェクトを立ち上げ、社員への報告会で課題を共有することで全社的な意識付けにもつながりました。今後もKPI管理での自走化を期待します。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 1回目

# 株式会社角萬漆器

製造・小売業

育成テーマ

## 新市場展開や販路拡大に向けた人材育成



### 会社概要

創業120余年、沖縄の伝統工芸である琉球漆器を社内にて製造、仕上げの塗りから加飾まで一貫した生産体制をとり、おもに自店舗やECサイトで販売。近年では「器が主語のカフェ」を併設し、漆器を楽しむ空間をデザインしている。

代表者：嘉手納 豪  
所在地：那覇市首里山川町1-54-1  
従業員数：9人（令和8年1月現在）  
<https://kakuman.jp>



ホームページ



### 課題 伝統工芸を支える仕組みづくりへの挑戦

沖縄県産業振興公社のセッション参加を機に、人材育成の重要性が明確化。売上向上への想いは社内でも共有されていたものの、「どう実現するか」という具体的な道筋や仕組みは模索段階でした。営業や生産も属人的で経験に頼る運営が続いており、売上向上につながる仕組みを整え、組織として次のステージへ踏み出すことを決断しました。



製造も共に売上を追求する取り組みを作る

### 研修 全社員で挑む、営業と生産をつなぐ実践型研修

研修では一部の担当者だけでなく「全員で取り組むこと」を重視し、営業計画と生産計画を連動させる仕組みづくりを中心に取り組みました。顧客リストの整理や担当者の明確化、過去の販売実績をもとにした逆算型の営業計画、生産工程の可視化など、実務に直結する内容を段階的に実践。研修は対面とオンラインを組み合わせ、毎回課題共有と意見交換を重ね、学びを確実に現場へ落とし込みました。



売れる理由から逆算する商品企画

### R7年度 研修内容

- マーケティング手法を学ぶ人材育成(市場分析、内部リソースの棚卸し、商品カテゴリー整理、販売チャンネルごとの営業戦略案、デジタルプロモーション、原価設計の見直しと更新、商品企画等)

### 成果 見える化が生んだ現場の変化

営業・生産計画が可視化されたことで、業務の優先順位が明確になりイベント月で売上1.4倍に。共通言語ができたことで意思疎通が容易になりました。これまで接点の少なかった営業・製造部分が互いの業務を理解し合い、連携が強化されています。また、原材料不足という将来課題も研修を通じて顕在化し、専門家の助言をもとにサプライチェーンの再構築へと具体的な行動を開始。課題を「先送りせず行動する組織」へと変化しつつあります。



### 今後の展望

代表取締役 嘉手納 豪

### 琉球漆器×人で未来を描く

職人の技と経営の視点が一体となり、先を見据えて主体的に動ける組織を目指します。研修で構築した営業・生産の仕組みを磨き上げ、データに基づく判断を日常業務に定着させていきます。また「琉球漆器×X」の発想で、カフェやワークショップ、イベントなど体験を通じた価値発信を強化し、伝統を守りながら現代の暮らしに寄り添い進化し続ける企業を目指します。

### 人材育成をご検討している事業者へメッセージ

人材育成は大企業だけのものではありません。小規模企業こそ仕組みを学ぶことで大きく前進できます。自社の課題に向き合い、一歩踏み出したい企業にとって、リデプロは確かな後押しとなる事業だと思います。



### 講師コメント

(有)セメント  
プロデュースデザイン 代表取締役  
クリエイティブディレクター  
金谷 勉氏

事業全体の方向性を再設定するところからはじめました。商品ごとの生産体制や製造プロセスを見直し、販売するチャンネルごとに展開する商品を決めました。その結果、事業全体のサプライチェーンを再構築できました。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 1回目

# 株式会社Annulus

アニュラス

飲食・サービス業  
食品製造業

育成テーマ

## 5年後の地域活性+持続可能な事業展開に向けた人材育成



会社概要

2015年創業。沖縄の一次産品に付加価値を与え、新たな食文化の創造を目指す。恩納村でのレストラン運営を経て、2020年より県産食材を活用した冷凍ピザ事業を開始。米軍基地や県外百貨店、ECなど多角的に販路を拡大している。

代表者：坂口 晴彦  
所在地：国頭郡恩納村真栄田715-3  
従業員数：29名（令和8年1月現在）  
<https://annulus.ryukyu>



ホームページ



### 課題 学びと想いを共有し動く組織へ

恩納村でイタリアンレストランを起点に、冷凍ピザ製造とセントラルキッチン機能を中核とした事業を展開。成長の次段階に向け、社員一人ひとりが事業を数字と構造で理解し、主体的に考え動ける人材育成が不可欠でした。全社で未来を描きながら成長できる組織へ進化するため、共通理解を深め、挑戦を支える人材と仕組みづくりに本気で踏み出す決意を固めました。



マーケティングとブランディングの違いを学ぶ

### 研修 事業そのものを教材に学ぶ研修

イタリアンレストランという自社事業を題材に、今春開業予定のフードコート新業態を含め、一枚の事業計画書に落とし込む取り組みを行いました。原価や動線、人員配置、収益構造まで踏み込み、学びを自分ごととして捉える機会となりました。ランチタイムを休業してでも研修時間を確保するなど、全員参加とアウトプット重視で現場と経営をつなぎました。



従業員全員で新店舗の事業計画を設計

R7年度 研修内容

・幹部候補育成研修(ロジカルシンキング等の基礎力養成、マーケティング理論、人材マネジメント研修)

### 成果 数字で描く事業の未来。冷凍ピザの販路拡大へ

社員が感覚ではなく数値や根拠をもとに意見を述べる場面が増えました。冷凍ピザの製造効率や販路拡大、セントラルキッチンの役割についても具体的な提案が生まれ、新業態の事業計画は、現場視点と経営視点を両立した内容に仕上がりました。今後は、共通言語で事業の方向性を明確に示し、役割を自覚しながら連携できる組織を目指し、持続可能な成長と地域への価値還元を実現していきます。



今後の展望 代表取締役 坂口 晴彦

#### 人が育ち事業が循環する事業力へ

今後は、レストラン、製造、新業態展開を支える人材が同じ方向を向いて挑戦できる組織づくりを進めていきます。研修で培った事業理解と対話を土台に、社員一人ひとりが主体的に成長し、沖縄発の食文化を国内外へ広げる企業を目指します。また、DXや効率化と人の価値向上を両立させ、沖縄県の外食産業で年収500万円を超える給与水準の実現に挑みます。

#### 人育成をご検討している事業者へメッセージ

「中小企業だからこそ、リデプロは使わないもったいない」沖縄県内企業が成長し、納税し、次世代に夢を示す。その第一歩として、人材育成に向き合うきっかけになる制度だと感じています。



講師コメント

琉球経営コンサルティング 代表 築山 大氏

人材育成の本質は、知識や情報の伝達ではなく、それを使った思考と行動の変容です。今回は、企業状況と社長の意向を踏まえ、自分たちの市場や日々の業務を通じてマーケティングやマネジメントの理論を学べるよう完全オーダーメイドの講義を実施しました。今後は、評価制度の導入など、会社と社員の成長を繋げる仕組みを整えていきます。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 1回目

# 株式会社沖縄タイムス社

情報通信業

育成テーマ

## 創刊80周年に向けた変化に対応できる組織づくり



会社概要

1948年7月創刊。戦後、人々が生きることに関心が高かった時代に「沖縄再生の根源は新聞の自由にある」との思いでスタート。以来、米軍政下から日本復帰を経て今日まで、沖縄に軸足を置いた報道・論説、文化の継承・創造活動を続け、現在に至る。

代表者：瑞慶山 秀彦  
所在地：那覇市久茂地2-2-2  
従業員数：242人（令和8年1月現在）  
<https://www.okinawatimes.jp>



ホームページ

### 課題 次の時代をつくる人材育成

2028年に創刊80周年を迎える弊社では、「変化に耐えうる組織」への転換が大きなテーマです。購読者の高齢化や紙媒体市場の縮小といった構造変化が進む中、若手を中心に「頑張りや評価される仕組み」など評価制度の見直しを求める声も上がっていました。こうした状況を受け、育成と組織改革に本気で取り組む決意を固めました。



「傾聴スキル」を学ぶ管理職研修

### 研修 「人材」と「事業」の両軸を動かす研修

人材育成と事業変革を連動させた研修を実施しました。生成AIの業務活用研修では業務効率化と新たな価値創出を学習。中国新聞社への派遣研修ではIDマーケティングの先行事例を研究しました。加えて管理職研修や評価制度構築支援を行い、外部専門家の伴走のもと制度設計を進めました。



先社への視察

R7年度 研修内容

・生成AIを活用した業務活用研修 ・IDマーケティング事業に関する先社視察研修  
・多様な働き方に対応するための管理職研修 ・人事評価制度構築のためのサポートプログラム

### 成果 対話から始まるコミュニケーションの変化

研修を通じ、「管理職の社員の働きを見る」「声をかけ対話する」姿勢が組織全体に浸透し始めました。評価制度づくりの過程で実施した業務の棚卸しや部署別ヒアリングは、業務の可視化だけでなく相互理解の促進にもつながっています。制度は現在テスト運用段階ですが、目標設定面談の実施など、研修と実務を連動させながら改善を重ねています。現場からも前向きな反応が出ています。



今後の展望 取締役総務局長 宮城 栄作

#### 次代を人で支える新聞社へ

会社は人の集まりであり、人が学び考え楽しく働くことで未来は拓かれると考えています。現場に足を運び、人に会い、得た情報を事業に活かせる人材を育てることが使命です。創刊80周年を見据え、人材育成と事業展開を両輪で進め、沖縄県民の暮らしに貢献し続けたいと考えています。

#### 人育成をご検討している事業者へメッセージ

人材育成はすぐに成果が出るものではありませんが、試行錯誤を重ねながら外部の視点を取り入れることで、新たな課題や可能性に気づくことができました。小さな一歩の積み重ねが、組織の変化につながると実感しています。



講師コメント

(株)ワダチラボ 企業支援事業部長 人事コンサルタント リム 紗代氏

現在、職能や役割の整理、評価項目の言語化まで、全社横断でプロジェクトを推進しています。重視しているのは、一時的な仕組みに留まらない「持続可能な働きがいの向上」です。透明性と納得感を軸に、丁寧な合意形成を重ねています。制度を形骸化させず定着させるため、評価者双方へのトレーニングや、行動変容に繋がる基準の統一にも注力し、現場に即した運用を全力で支援しています。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 1回目

# 中部興産株式会社

不動産業

育成テーマ

## 管理職の「導く力」と社員の「動く力」で自走型組織へと進化させる



会社概要

1982年創業。沖縄に根ざした総合不動産会社として賃貸仲介・管理・売買や相続サポートなど幅広く手掛ける。県内トップクラスの1.5万戸超の管理実績に加え、グループ会社との連携で、お客様の生活をワンストップでサポートしている。

代表者：新垣 貴雪  
所在地：沖縄市仲宗根町24-9  
従業員数：137人（令和8年1月現在）  
<https://www.chubu-kosan.co.jp>



ホームページ

### 課題 トップダウンから、自走型組織への本気の一步

これまで売上や事業は安定して成長してきた一方で、管理職層の考え方やマネジメントにばらつきがあり、組織として目指す方向性や中長期計画を現場まで浸透させることが課題でした。トップダウンに頼らず、部長層と課長・リーダー層の壁を越え、現場が主体的に考え動ける「自走型組織」へ進化させる必要がありました。



課題の捉え方を学び、実務に生かす

### 研修 部署や役職を越えて学び合う研修

7支店・2管理店から17名の管理職・次世代リーダーが参加し、企画力やコミュニケーション力、傾聴力などをテーマに実践的な研修を行いました。業務多忙の中での実施には調整の苦労もありましたが、部署や役職をあえて混在させたグループ編成や、事前動画学習の導入により、発言しやすく学びが深まる場づくりを工夫しました。



リーダークラスの傾聴力UP研修

R7年度 研修内容

・リーダークラスの企画力 ・コミュニケーション力 ・時間管理力 ・傾聴力 ・伝える力

### 成果 対話が動かす組織の変化

管理職同士、また管理職と現場との間で対話が増え、要望や提案がこれまで以上に吸い上げられるようになりました。一度で終わらず、形を変えて提案を続ける姿勢も生まれ、コミュニケーションの質が確実に変化しています。数値化はこれからですが、この変化こそが将来の成果につながると確信しています。現場と経営が同じ方向を向き、共に考え行動する組織を目指していきます。



今後の展望 代表取締役 新垣 貴雪

#### 現場から未来を創る経営

今後も「自走型組織」という理想を軸に、現場から生まれるアイデアを丁寧に吸い上げ、次の事業へとつなげていきたいと考えています。不動産事業を基盤に、新たなビジネスの芽を拾い育てることで企業の可能性を広げていきます。そのために、リーダー層だけでなく一般職にも意識改革の機会を広げ、人が長く強く力を発揮できる組織づくりを進めていきます。

#### 人材育成をご検討している事業者へメッセージ

リデプロをきっかけに、人材育成の優先順位を一段引き上げることができました。研修を通して人の意識が変わり、組織が確実に動き始めています。事業成長を本気で考える企業こそ、リデプロの活用をおすすめします。



講師コメント

U-WAN 代表  
AI×組織開発コンサルタント  
棚原 秀樹氏

組織力強化を目的に「思考力・コミュニケーション力・時間管理力」を軸とした5つのテーマで7ヶ月間の研修を実施しました。特にコミュニケーション力の強化に注力し、テクニックではなく人間理解に基づく対話の本質を学び、相互信頼を築く力を磨いてきました。現場にも変化が表れており、参加者の主体的な取り組みの成果だと感じています。今後もこの学びを継続し、仕事に必要な力を鍛えていただければと思います。



実践研修 企業インタビュー / 事業活用 1回目

# 株式会社サンクリエイト

建設業

育成テーマ

## プロのビジネスパーソンとして、主体的に考え・行動する組織へ



会社概要

橋梁、港湾、トンネル、建築等の社会インフラの調査、補修・補強工事に関する工法の提案および施工を行う建設会社。社会インフラ等の構造物の長寿命化を実現するために補修・補強工事において確実な工法の選定と良質な施工技術を提供している。

代表者：中野内 道徳  
所在地：島尻郡南風原町与那覇115-1  
従業員数：19人（令和8年1月現在）  
<https://sankurieito.com>



ホームページ



### 課題 県内唯一の技術を誇り、対話で信頼を築く

従業員の増加に伴い、人材育成が経営上の大きな課題となっていました。高い専門技術を持つ一方、対外的なコミュニケーションや報連相が一方通行になり、お客様の期待とのズレを感じる場面もありました。技術だけでなく考え方や姿勢を育てることが、次の成長につながると捉え、組織全体で人材育成に本腰を入れることにしました。



コミュニケーションタイプ診断で自分を知る

### 研修 現場を止めず、場所、国籍問わず全員で学ぶ工夫

研修では、プロのビジネスパーソンとしての考え方や、報連相、5W3Hなどの基本的なコミュニケーションを学びました。現場が常に動く中、事前共有やオンライン参加、スマートフォン受講を導入。出張で県外に滞在している社員も現地から参加し、外国人技能実習生にはTeamsの翻訳機能を活用するなど、全員が同じ内容を学べる環境づくりを工夫しました。



自社の11箇条についてセルフチェック

R7年度 研修内容

・プロのビジネスパーソンとしてのヒューマンスキル、ビジネスマナー研修  
・ホウレンソウ、PDCA、ビジネスコミュニケーション研修

### 成果 全体を見渡し考えて行動できる人が現場の基盤に

研修を通して考え方が前向きに変化した従業員が現れ、コミュニケーションも円滑になりつつあります。すぐに大きな変化が出るものではありませんが、「聞いたことがある」「知っている」という意識の積み重ねが、次の行動につながる土台になると信じています。今後は、施工だけでなく管理まで担える多能型人材を育て、属人化しない組織づくりを進めていきたいと考えています。



今後の展望 代表取締役 中野内 道徳

#### 技術の先にある価値創造と人間力

技術力の向上に加え、考えて行動できる人材を増やすことが、今後の事業成長に不可欠だと考えています。元請け企業の人手不足が進む中、施工管理まで含めた付加価値を提供できる存在を目指します。多様な業務経験を通じて全体を見渡せる人材を育て、人材育成を経営の中心に据えながら、社会インフラの未来を支え続けていきたいと考えています。

#### 人材育成をご検討している事業者へメッセージ

人材育成は重要でも後回しにされがちですが、いずれ必ず緊急性の高い課題になります。早く始めて継続することで、組織は確実に変わっていくと信じています。



講師コメント

(株)トリプルバリュー 代表取締役  
Chief Exciting Officer  
MBA(経営学修士) 山本 龍太氏

チームの主体性と協調性向上を目指し、ビジネススキル研修全8回を対面とオンラインの併用で実施しました。実習生への指導は初挑戦でしたが、分かりやすさを重視し、グループワーク等のアウトプットを多く取り入れました。当初、現場職の皆様は研修に不慣れで不安でしたが、目的の共有やアイスブレイクを重ねることで、次第に積極的な発言が増えました。課題の読書感想文も全員が真摯に取り組み、皆様の学習意欲と成長への熱意を強く感じました。

これからの経営に求められる  
人が育ち、愛される組織の

# 「人材戦略」

— 経営戦略と連動させる「人的資本経営」の実践 —

## 「人が採れない」時代を勝ち抜く、 中小企業の人材戦略

令和8年2月26日、森安亮介氏による基調講演が行われました。「愛される組織とはどんな企業だと思いますか?」との問いから始まり、企業を取り巻く4つの変化を促えうえで、自社の課題に応じ「外部採用」「内部育成」「業務人材確保」を使い分ける「3つの窓」が示されました。「経営戦略と人材戦略の連動」という視点に対し、業種を超えて参加者同士が活発に意見を交換しました。既存の社員を大切にすることが結果的に人材確保に繋がるという指摘は、今後の組織づくりの指針となりました。



会場のようす (八汐荘:屋良ホール)



慶應義塾大学産業研究所 共同研究員  
東北大学大学院経済学研究科 客員研究員 講師 森安 亮介氏

### Profile

労働経済学とEBPM(エビデンスに基づく政策立案)を専門とし、政策と経営実務の橋渡し役として活躍。大手人材会社を経て、2015年より、みずほリサーチ&テクノロジーズにて雇用・地方創生・EBPM等に関する政策支援に従事。慶應義塾大学の共同研究員や東北大学の客員研究員も兼務し、中小企業庁「人材活用ガイドライン」策定にも参画。人材投資の費用対効果の計測や、企業の人材確保・活用や生産性向上の研究を得意としている。

## 企業を取り巻く 4 つの変化

※講演会内容より抜粋

### 労働市場の変化

- 個人のキャリアが変化
- 伝統的キャリアから、自律型のプロティアン・キャリアへ

### 経営環境の変化

- 商品・サービスサイクルの短期化
- ビジネスモデルや社内の知識、技術の陳腐化が加速

### 経営戦略の変化

- 社外に目を向けオープンに競争力をつくる
- 外部人材の多様な活用

### 人材確保手段 人材業界の変化

- 業務を切り出す力
- 人材ポートフォリオを組む力
- 多様な人材と共創する力

## 自社研修成果発表

自社の課題に基づき、研修を通じて組織文化の再構築に挑んだ2社の事例が発表されました。社員との対話を重ね、主体性を引き出すリアルな実践報告に、参加者がメモを取る様子が印象的でした。



株式会社Annulus アニュラス  
坂口 晴彦社長

- 人材育成テーマ(関連17ページ)  
5年後の地域活性+持続可能な事業展開に向けた人材育成



ゆいまーる沖縄株式会社  
鈴木 修司社長(右)、新崎 一美役員(左)

- 人材育成テーマ(関連5-6ページ)  
沖縄の文化的価値を伝える小売店の複数店展開に向けた人材育成

## 【令和7年度 人材育成計画策定支援(専門家派遣) 活用企業一覧】▶ 4ページ

No.	企業名	業種	所在地
1	株式会社てっぺん	飲食・サービス業	石垣市
2	ホーヨー企画合同会社	飲食業	石垣市
3	株式会社沖縄トータルサービス	食品製造・卸売業	糸満市
4	株式会社琉球新報開発	広告代理店業	那覇市
5	有限会社根路銘生物資源研究所	食品製造・販売業	名護市
6	有限会社室内装飾みやぎ	内装仕上工事業	浦添市
7	株式会社ローカルランドスケープ	食品製造・販売業	大宜味村
8	合同会社cotocoto	児童福祉業	久米島町
9	有限会社ディ・ファルベ	花・植木小売業	那覇市

## 【令和7年度 企業研修・リスクリング実践支援 補助金活用企業一覧】▶ 5~20ページ

No.	企業名	業種	育成テーマ
1	ゆいまーる沖縄株式会社	卸・小売業	沖縄の文化的価値を伝える小売店の複数店展開に向けた人材育成
2	株式会社日本バイオテック	水産業・観光業	5Sの徹底、業務可視化・最適化による組織力向上のための人材育成
3	株式会社ラピラス	児童福祉業	支援の「プロ」として、自ら気づき・考え・動くワクワクするチームへ
4	有限会社ハッピーモア	小売業	3年後の新店舗オープンに向けた人材開発
5	ちゅらら工房株式会社	塗装工事業 建設業	・先輩リーダーの意識向上、仕組みづくり ・全社員でのボトムアップ、新人教育、訓練の仕組みづくり ・商品開発、新技術を生み出せる人財づくり ・顧客創造ができる人財づくり
6	琉球警備保障株式会社	警備業	DXを推進するための人材育成、セルフマネジメント能力の確立
7	株式会社沖永開発	建設業	収益確立・向上及び事業展開に向けた人材育成
8	有限会社拓商	葬祭業	「人に寄り添う力」を育てる人材育成と人が育つ会社の土台づくり
9	株式会社糸嶺商会	不動産賃貸管理業	第二創業期に向けた組織文化づくり
10	株式会社角萬漆器	製造・小売業	新市場展開や販路拡大に向けた人材育成
11	株式会社Annulus アニュラス	飲食・サービス業 食品製造業	5年後の地域活性+持続可能な事業展開に向けた人材育成
12	株式会社沖縄タイムス社	情報通信業	創刊80周年に向けた変化に対応できる組織づくり
13	中部興産株式会社	不動産業	管理職の「導く力」と社員の「動く力」で自走型組織へと進化させる
14	株式会社サンクリエイト	建設業	プロのビジネスパーソンとして、主体的に考え・行動する組織へ

