

組織のマネジメント一覧表

	パーソナル・フードサービス様	みたのクリエイト様	シーサー様	琉球光和様	沖縄教育出版様
対内的マネジメント					
社長のリーダーシップ（ビジョン浸透、組織変革）	社長のトップダウン 現場での率先垂範	会社の民主化： 競争原理を働かせ、チャレンジして稼ぐことを目的とする。 シェア企業： 個人の才能（商品開発、を企業間で活用する。事前取引に関するフィーの設定あり。	社長のトップダウン 自ら率先して行動	社員への権限委譲 一人ひとりを経営者にする改革	「仕組み化」を仕組み化する 言葉を大切にする経営
モチベーション管理	年功序列 皆平等の安心感	出店による社員登用の増加 会社、仕事のブランディング（将来像のカッコよさを演出） FC 等独立制度、自身のスタイルに合わせた雇用体系（店長、店長以上の上級職への挑戦） プロジェクト参加型、もしくはは入札方式	社長が話を聞いてくれ、自ら発信したことにチャレンジできる	社員一人ひとりが経営者マインド 情報共有を徹底し、自ら考えて行動	2 時間にも及ぶ朝礼 128 文字の考える習慣（事実とそこから見える価値の思考の習慣化） 社員間のありがとうカード
人材育成	社長による率先垂範 勉強会他	店長までは会社カリキュラムにより育成 店長以降は、社長が直に教育	人材育成課の設置 寮では外国人スタッフと相部屋にし、文化理解と語学を同時に習得	毎月のビブリオバトル PL,BS,CF を新人の頃から	「やらせる」→「抵抗する」→「結果ださせる」の繰り返しにより、変化を好む人材を育成する
組織構造	鍋蓋組織 ピラミッド型の組織体ではあるが、階層はなく、社長からの直に指示が出される。	幹部、店舗の参加型組織	職種、人種が多様な組織	部署ごとにまとまっているが、プロジェクトに応じて横断的に介入	社長以外はフラットな階層の組織 平均年齢 55 歳、女性 7 割、ハンディキャップ 1 割
対外的マネジメント					
経営戦略 （中・長期的展望）	事業承継 配食事業の進化	アジアへの出店 ブライダル展開 1 ブランド 3 店舗までの出店制限あり	インバウンド	単なる商社からの脱却 事業継承含む病院の経営 コンサルタント	社名変更による本業の明確化 世界平和を発信できる企業づくり
マーケティング戦略 （顧客の創造及び関係維持）	同業向けのサービス提供	広告費なし 原価越え商品でのサプライズとリピート	安全基準の統一で、顧客満足度を高めクチコミへつなげる。 繁忙期は個人、閑散期は集団を顧客とし波を平準化。	医療施設の新規開設支援 やコンサルティング ドクターと社員のパートナーシップの関係	チーム体制による情報共有 月 1 回の電話によるアフターフォロー（なまりも売りにする） 顧客と会うイベントの企画 琉球タイムス（新聞）の発行
イノベーション・マネジメント （新製品・新サービスの開発）	社長の発案	プロジェクト シェアによる才能の活用	社員発信。 （インバウンド向けウェブサイト構築、ゲストハウス）	顧客情報の徹底共有で、プロジェクト単位で提案	新規事業部門による商品開発 沖縄特産品のネット販売