

HUMAN CAPITAL

人的資本経営

一人ひとりの挑戦が、
島の未来になる。

OKINAWA CELLULAR

SUSTAINABILITY INTEGRATED REPORT 2026



CONTENTS

01	イントロダクション	—————
06	価値創造ストーリー	—————
08	トップメッセージ	—————
13	事業戦略	—————
20	技術・ネットワーク基盤	—————
25	人的資本経営	—————
26	人的資本経営	—————
28	EX・DayX部会	—————
34	財務基盤	—————
37	OCT VISION 2030 中期経営計画	—————
40	6X経営	—————
52	地域貢献	—————
55	ガバナンス	—————
63	データ	—————

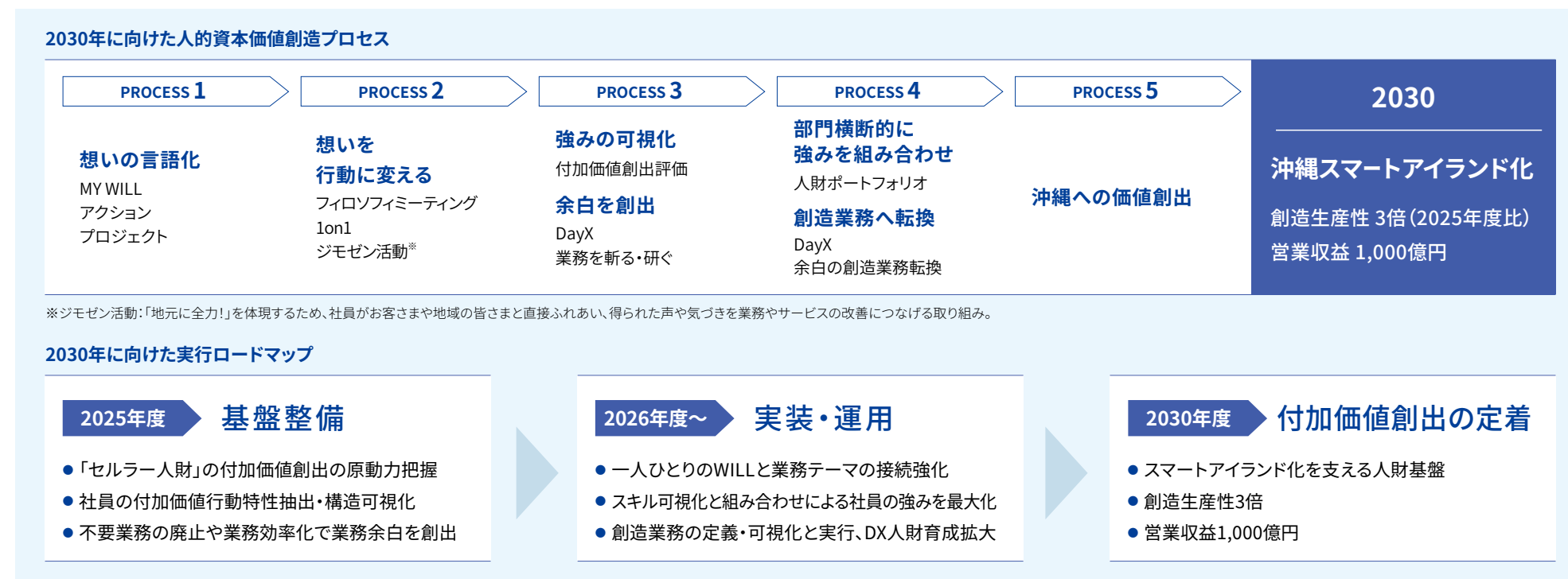
HUMAN CAPITAL

人的資本経営

沖縄セルラーの人的資本戦略

2030年に向けた事業環境は、技術革新、人口動態、地域課題の複雑化などにより不確実性を増しています。それでも私たちは、沖縄に根差す通信事業者として、沖縄の暮らし・産業・地域社会を支えるスマートアイランド化を推進し、その先に営業収益1,000億円の実現を目指しています。

2030年に向けた人的資本価値創造プロセスと実行ロードマップ



その道筋を支えるのが、3つの原動力と付加価値創出コンピテンシーを軸とする人的資本戦略です。

さらに、DayX※によって生み出した時間と心の余白を創造業務へ転換し、一人ひとりがもつ強みを組織や専門領域を越えて組み合わせることで、沖縄の社会課題解決と企業価値向上の両立を図ります。

※DayXとは「Day Transformation」の略で、沖縄セルラー独自の社内造語。定型業務を見直し、不要な作業を「斬る」、必要な業務を「研ぐ」ことで生まれた時間と心の余白を、新たな価値を「創る」活動へ転換する取り組み。



CONTENTS

01	イントロダクション
06	価値創造ストーリー
08	トップメッセージ
13	事業戦略
20	技術・ネットワーク基盤
25	人的資本経営
26	人的資本経営
28	EX・DayX部会
34	財務基盤
37	OCT VISION 2030 中期経営計画
40	6X経営
52	地域貢献
55	ガバナンス
63	データ



『セルラー』の付加価値創出構造を把握

2024年度では、沖縄への深い愛着をもち、自らの想いを行動へ変え、多様な仲間と共創しながら価値を生み出す、当社らしい人財像を「セルラー」と定義しました。

2025年度は、社員ヒアリングやワークショップ、沖縄セルラーグループ・フィロソフィに基づく対話を通じて、「セルラー」の働き方や考え方を分析しました。その結果、沖縄への貢献意欲、個人のWILLである“想い”、共通価値観である当社フィロソフィが、付加価値創出の原動力であることが見えてきました。

● 2025年度に見えてきた当社の付加価値創出の原動力

1 「地元に全力!」：沖縄への貢献意欲

「沖縄のために」という強い想いが、地域課題解決や新たな価値創出に挑戦する原動力

2 個人のWILL(想い)

社員一人ひとりがもつWILL(想い)が、自律的な行動や挑戦を促し、付加価値創出につながる原動力

3 沖縄セルラーグループ・フィロソフィへの共感

共通価値観である当社フィロソフィへの共感が、個人の想いを組織の力へとつなげ、共創による成果創出を支える原動力

また、自律的に成果を創出している社員の行動特性を分析し、当社独自の「付加価値創出コンピテンシー」を特定しました。

今後は、付加価値創出コンピテンシーを評価制度や人財ポートフォリオに接続し、DayXやDX・AIの活用を通じて、個人の強みを組織的な価値創出につなげます。

人的資本KGI「創造生産性」

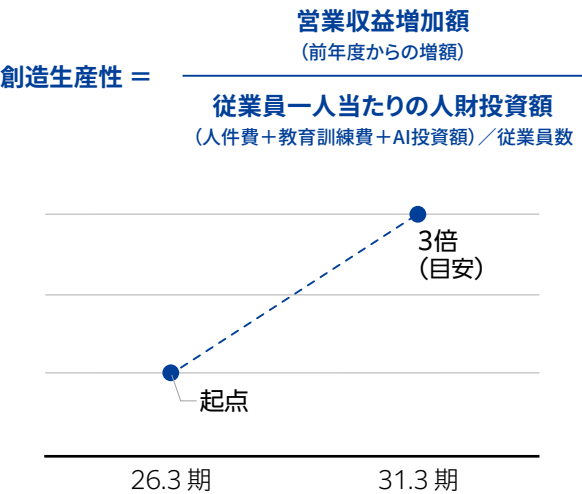
創造生産性

沖縄セルラーは、成長領域の拡大を通じて営業収益1,000億円の達成を目指しています。その実現に向け、人的資本への投資が価値創出にどれだけ結びついているかを確認する指標として、人的資本KGIに「創造生産性」を設定しています。

創造生産性は、営業収益成長と人的資本投資の関係性を通じて、当社の価値創造力を可視化する指標です。人財投資を抑制するための指標ではなく、人財・AI・育成への投資が、営業収益成長や価値創出にどの程度つながっているかを確認するものです。

DayXによる創造業務時間の拡大、社員のコアスキル発揮、顧客価値向上を通じて、沖縄のスマートアイランド化を支える成長領域の拡大につなげていきます。これにより、OCT VISION 2030の最終年度には、創造生産性を3倍に高めることを目指します。

※2024年度版では、人財投資額を「人件費＋教育訓練費」で定義していましたが、今後はAI活用環境整備など、創造生産性向上に直結する投資も含めて再定義しました。AIを単なる効率化ツールではなく、社員一人ひとりの能力を引き出し、創造業務を拡大するための投資と位置づけるためです。



HOME

◀

▶

CONTENTS

01

イントロダクション

06

価値創造ストーリー

08

トップメッセージ

13

事業戦略

20

技術・ネットワーク基盤

25

人的資本経営

26

人的資本経営

28

EX・DayX部会

34

財務基盤

37

OCT VISION 2030 | 中期経営計画

40

6X経営

52

地域貢献

55

ガバナンス

63

データ



多様な想いを起点とした 人的資本戦略の推進



EX・DayX部会長
宮里 陽子

EX部会・DayX部会では、OCT VISION 2030とその先の持続的成長を支える人的資本戦略を推進しています。当社社員「セルラー」の強みである「沖縄への想い」と「共創する文化」に着目し、社員一人ひとりの多様な想いを起点に、社内に蓄積された価値創出行動や働き方を抽出・言語化・体系化しています。2025年度は、社員の行動特性や強みを分析し、「セルラー」が付加価値を創出する仕組みや構造を可視化しました。また、初めて開催したDayXコンテストを通じて、創造生産性の高い働き方が既に社内実践されていることも確認しました。人的資本戦略の柱である人財ポートフォリオとDayXの双方において、新しいものへ移行するのではなく、多様な想いと強みを活かした「セルラーらしさ」を可視化し、組織全体で再現・発展できる状態の実現を目指しています。

「セルラー」が成果を創出する構造



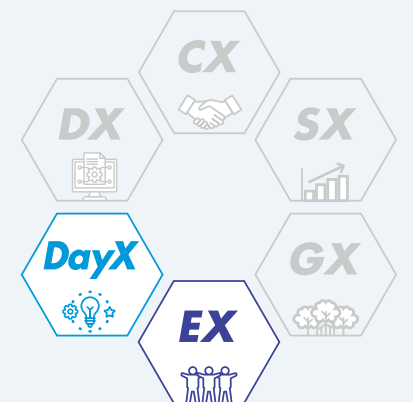
・OCT VISION 2030実現に向けた人的資本戦略ディレクションと進捗状況

ディレクション	ねらい	主な進捗・今後の方向
1.「地元全力!」 MY WILLの深化	付加価値創出の 原動力を高める	1on1やフィロソフィミーティングを通じて社員の想いと業務テーマを明確に接続させ、付加価値創出と共創の意欲を高める。
2. DayXの定着・ 高度化	創造業務への転換を 日常化する	「斬る」「研ぐ」による余白創出に加え、創造業務を4象限で整理・可視化。
3. コアスキル 可視化・共創	強みを持ち寄り、 新たな価値を創造する	付加価値創出コンピテンシーを6つの重点スキルとして整理し、社員の強みを人財ポートフォリオで可視化する。



CONTENTS

- 01 イントロダクション
- 06 価値創造ストーリー
- 08 トップメッセージ
- 13 事業戦略
- 20 技術・ネットワーク基盤
- 25 人的資本経営
 - 26 人的資本経営
 - 28 EX・DayX部会**
- 34 財務基盤
- 37 OCT VISION 2030 | 中期経営計画
- 40 6X経営
- 52 地域貢献
- 55 ガバナンス
- 63 データ



ディレクション1:「地元で全力!」MY WILLの深化

付加価値創出の原動力をさらに高める

沖縄セルラーが創業以来大切にしてきた「沖縄のために」という想いは、OCT VISION 2030実現の原動力です。MY WILLアクションプロジェクトを通じて社員一人ひとりが自らのWILLを言語化し、1on1を通じて個人のWILLと日々の業務や組織目標を結び付ける取り組みを進めています。

また、フィロソフィミーティングでは、社員同士が価値観や想いを共有し、多様な考え方を尊重しながら互いの理解を深めています。沖縄への貢献意欲、個人のWILL、当社フィロソフィを一過性の理念にとどめず、付加価値創出行動を生み出す原動力として高め続けます。

ディレクション2:DayXの定着・高度化

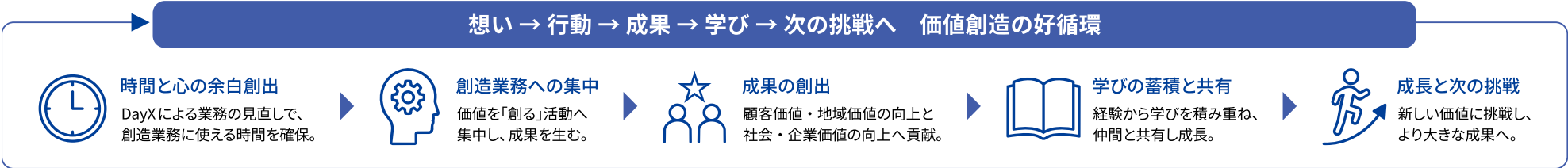
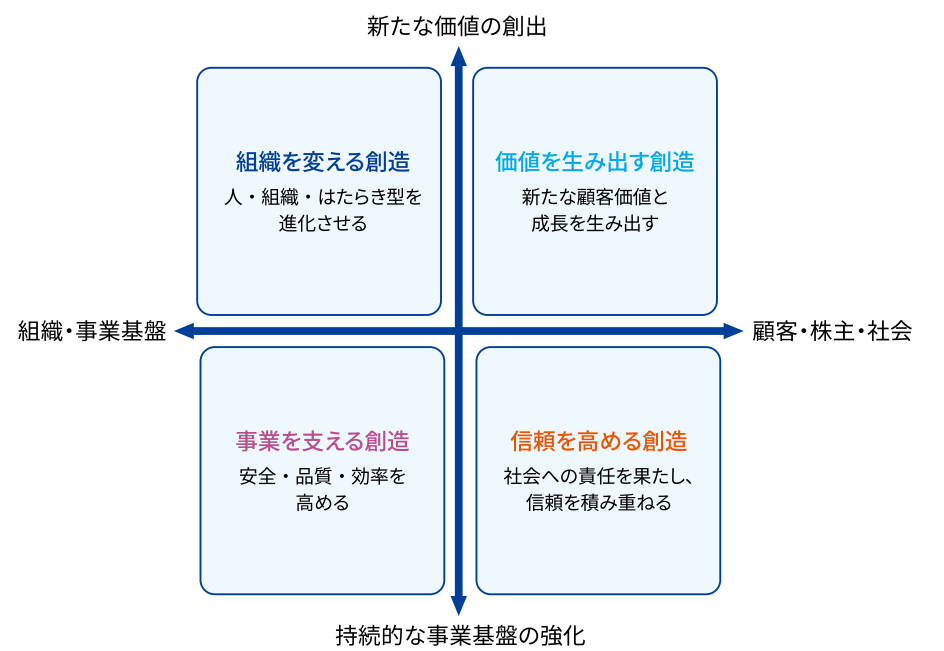
創造業務への挑戦を日常化する働き方

DayXは、不要な業務を“斬る”、必要な業務を“研ぐ”ことで生まれた時間と心の余白を、新たな価値を“創る”活動へ転換する取り組みです。26.3期は全社でDayXを推進し、「斬る」と「研ぐ」による業務削減率は目標15%に対し16%を達成しました。

また、創出した余白をどのような価値創造につなげているのかを把握するため、各部門において創造業務の整理・可視化にも着手しています。創造業務を「価値を生み出す創造」「組織を変える創造」「信頼を高める創造」「事業を支える創造」の4つの視点で整理することで、各部門の特徴や強み、強化領域が見え始めています。

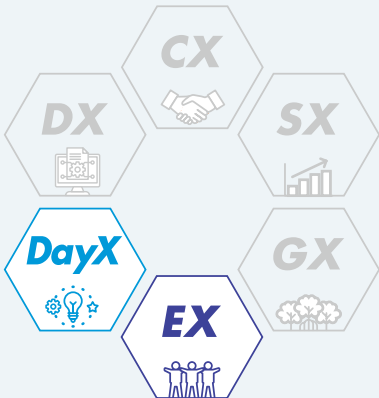
今後は、創造業務の可視化をさらに進めるとともに、生成AIやデジタルツール活用、DX人財育成を通じ、創出した時間を顧客価値や地域価値の創造へ着実に転換していきます。

創造業務の4象限



CONTENTS

01 イントロダクション
06 価値創造ストーリー
08 トップメッセージ
13 事業戦略
20 技術・ネットワーク基盤
25 人的資本経営
26 人的資本経営
28 EX・DayX部会
34 財務基盤
37 OCT VISION 2030 | 中期経営計画
40 6X経営
52 地域貢献
55 ガバナンス
63 データ



ディレクション3:一人ひとりのコアスキル可視化・共創

強みを持ち寄り、新たな価値を創造する

OCT VISION 2030の実現には、一人の優秀な社員に依存するのではなく、社員一人ひとりがもつ強みを発揮し、それらを組み合わせながら価値創造につなげることが重要です。キャリア採用者を含む多様な人財の経験・専門性・価値観を、組織が目指すテーマに結びつけることで、個人の強みをチームの成果へと転換していきます。

その実現に向けて、2025年度は付加価値創出コンピテンシー分析を実施し、自律的に成果を生み出している社員に共通する行動特性を抽出・整理しました。6つの重点スキルは、事業戦略の実行や価値創造につながる中核スキルとして、人財ポートフォリオ上で可視化していきます。

当社では、「セルラー」を社員の価値観や個性を画一化するものとは考えていません。社員一人ひとりがもつ多様なWILLや強み、専門性を尊重し、それらを組み合わせることで新たな価値創造を実現します。

● 人財ポートフォリオ上の重点スキル(6項目)

名称	説明
 未来構想力	現状にとらわれず、理想の姿から課題や機会を捉える力
 共創デザイン力	多様な知見や強みを取り込みながら価値を創出する力
 構造化・実装設計力	課題を構造化し、成果につながる仕組みを設計する力
 越境合意形成力	異なる立場や利害を調整し、協働を実現する力
 変革完遂力	困難な状況でも成果に向けて挑戦を継続する力
 仕組み化・継承力	学びや成果を組織の資産として継承・定着させる力

人的資本戦略ディレクションを実現する施策

1. 組織・人事制度改革

当社では、社員一人ひとりがWILLをもっている一方、これまでのプレイングマネージャーによる成果牽引型の組織風土の中で、全員が自らの想いと日々の仕事を十分に結びつけられているとは言えないという課題があります。この課題に対し、マネージャーの役割を「指示・管理」から「テーマ提示・成長支援」へ転換し、組織が取り組む業務テーマを明確に示すとともに、1on1を通じて社員のMY WILLや強みを業務へ接続し、成果創出を支援するテーマ共有型マネジメントへ移行していきます。

また、多様な人財をリーダーとして登用し、組織力を最大化するため、リーダー育成施策として26年度よりサブ・グループリーダー制度を導入しています。あわせて、付加価値創出コンピテンシーを活用し、「何を達成したか」だけでなく「どのように成果を生み出したか」を重視する評価制度への見直しを進め、社員の想いを業務テーマに接続しながら、個人の成長とチーム成果を結びつけていきます。

● 人的資本戦略ディレクションを支える主な施策(組織・人事制度改革)

テーマ共有型マネジメントへの転換

- 主な取り組み

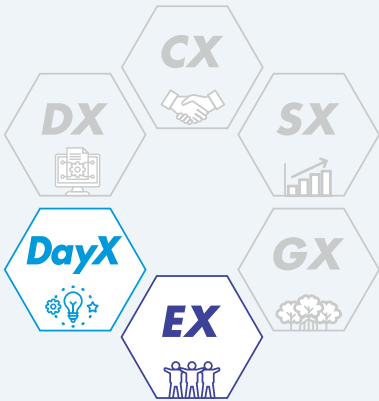
 - テーマ共有型マネジメントの実践(組織のテーマと社員のMY WILLを接続)
 - 1on1による想いと業務テーマの接続・成長支援
 - 付加価値創出評価の導入
 - サブ・グループリーダー制度による多様なリーダー育成
- 

人財ポートフォリオの構築

- 主な取り組み

 - 重点スキルの可視化
 - 育成課題の特定・改善策の検討
 - 配置・登用・組織設計への活用
- 強み・弱みの把握
- 

CONTENTS	
01	イントロダクション
06	価値創造ストーリー
08	トップメッセージ
13	事業戦略
20	技術・ネットワーク基盤
25	人的資本経営
26	人的資本経営
28	EX・DayX部会
34	財務基盤
37	OCT VISION 2030 中期経営計画
40	6X経営
52	地域貢献
55	ガバナンス
63	データ



2. 人財育成・キャリア支援

「セルラー」の分析によって付加価値創出行動特性は特定できた一方、社員一人ひとりの強みや伸長余地を十分に可視化し、育成課題の特定と改善策まで結びつける段階には課題が残っています。そのため、人財ポートフォリオを通じて、コアスキル、保有資格、行動特性、キャリア志向を可視化し、強みの発揮に加え、伸長余地の把握と育成・配置・登用への改善策につなげていきます。

また、DX人財育成では、DX推進パスポート取得支援やAI・デジタル活用研修などを通じて、社員のスキルを可視化・底上げし、DayXで生み出した時間と心の余白を創造業務へ転換します。これにより、社員一人ひとりが自らの強みを余すことなく発揮し、成長実感を持ちながら、沖縄への価値創出に挑戦できる状態を目指します。

● 人的資本戦略ディレクションを支える主な施策（人財育成・キャリア支援）

自律的キャリア形成の支援強化

MY WILLと仕事を結びつけ、強みの発揮と弱みの改善を通じて、自己成長実感を高めます。

主な取り組み

- MY WILLアクションプロジェクト
- キャリア面談・1on1
- マインドセット・スキル研修
- サブ・グループリーダー制度による次世代リーダー育成
- 自己成長実感度の把握



DayX・DX人財育成

DayXで生み出した余白を創造業務へ転換し、DX人財育成を通じて社員のスキルを底上げします。

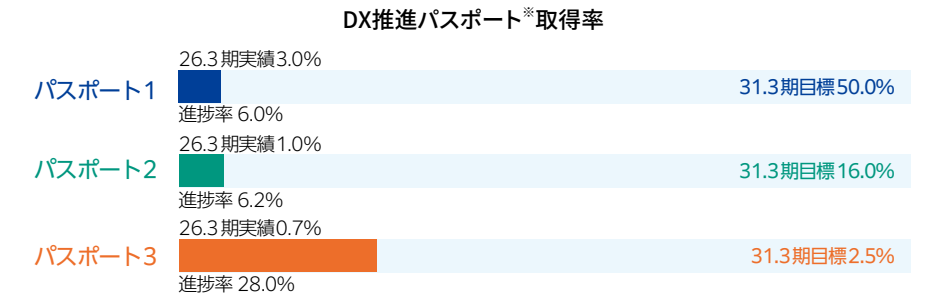
主な取り組み

- DayX(斬る・研ぐ・創る)の推進
- 創造業務の可視化
- AI活用研修・勉強会
- DX推進パスポート取得支援
- スキルの底上げと実践機会の拡大

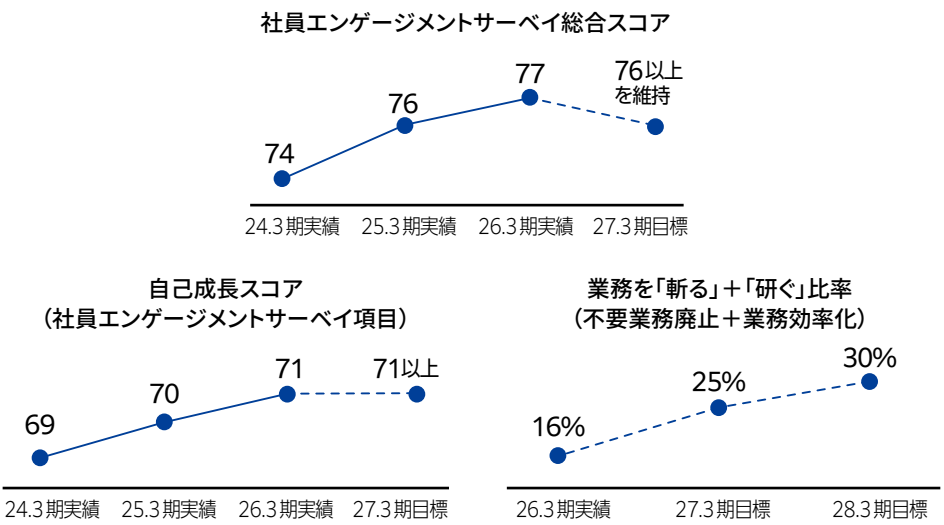


EX・DayXの実践を支える人的資本KPI

付加価値創出の原動力を組織的な価値創出につなげるため、社員エンゲージメント総合スコア、エンゲージメント「自己成長」スコア、業務を「斬る」+「研ぐ」比率、DX推進パスポート取得率を、人的資本戦略の進捗を確認する主要KPIとして位置づけています。特に自己成長スコアは、社員のMY WILLと業務テーマが接続され、強みの発揮や伸長余地の改善が進んでいるかを確認する指標として活用していきます。

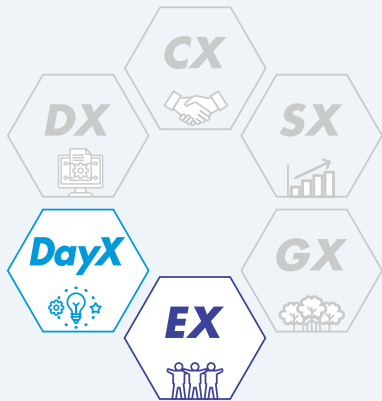


※「DX推進パスポート」は、デジタルリテラシー協議会が推奨する資格試験、ITパスポート試験、データサイエンティスト検定、G検定の合格状況に応じて発行されるデジタルバッジです。



CONTENTS

- 01 イントロダクション
- 06 価値創造ストーリー
- 08 トップメッセージ
- 13 事業戦略
- 20 技術・ネットワーク基盤
- 25 人的資本経営
 - 26 人的資本経営
 - 28 EX・DayX部会
- 34 財務基盤
- 37 OCT VISION 2030 | 中期経営計画
- 40 6X経営
- 52 地域貢献
- 55 ガバナンス
- 63 データ



事例①

沖縄を良くしたいという想いから、会社のブランディングを構築している社員をご紹介します。

「沖縄を良くしたい」という想いから、 選ばれ続けるブランドへ

パーソナル営業本部 パーソナル営業企画部
マーケティンググループ グループリーダー 山城 大



——現在の業務で重視していることを教えてください。

パーソナル営業本部のマーケティンググループでは、中長期的に沖縄セルラーが選ばれ続けるためのブランドづくりにも取り組んでいます。短期的な契約獲得だけではなく、お客さまとの関係を長く育て、LTVを高めていくため、「金銭的価値以外で選ばれるためには」という視点を大切にしています。

——付加価値創出業務として、どのような取り組みに挑戦していますか。また、その原動力は？

お客さまとじっくり関係を築くため、商業色を前面に出しすぎず、若い世代との接点づくりに取り組んでいます。その一つが、ティーン向けSNSの立ち上げです。再生回数やフォロワー数は伸びており、今後は県内企業の仕事紹介など、地域とのつながりを広げるコンテンツも検討しています。

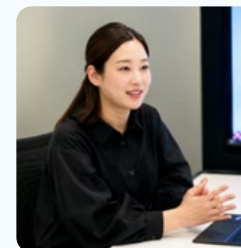
取り組みの原動力は、「沖縄を良くしたい」という想いです。マーケティングに特別なフレームワークがあるというより、地域に根差した活動や共感を通じて、「携帯電話の機種はどこでも良いが、どこでも良いならセルラー」と感じていただける状態を目指していきます。

事例②

DayXな働き型を体現し、付加価値を創出し続ける社員をご紹介します。

完璧を手放し、 信頼で成果を生み出すチームへ

技術本部 建設部
ネットワークグループ 宮里 梨亜



——今回の取り組みとその背景を教えてください。

「捨てる」「変える」「守る・強化する」を明確にし、「完璧を捨て、信頼を大切にするチームへ」をキーワードに、定常業務は必要最小限に絞り、本当に時間をかけるべき品質に直結する部分は徹底しました。

背景は、チーム体制が変わったことがきっかけでした。5年先、10年先を見据えたネットワーク構築が求められる重要な時期でしたが、新体制や案件の増加により業務負荷が高まり、従来の進め方を見直す必要があると感じました。

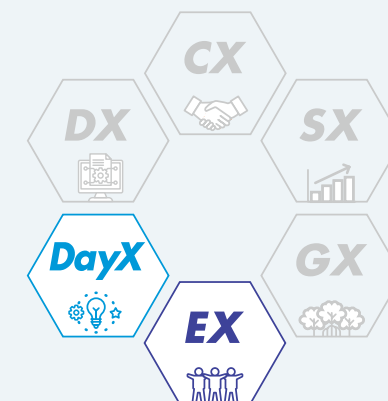
——またその成果は？

残業時間は前年同期比で一人当たり月8.2時間削減できました。また、チーム平均の業務スキルも向上し、業務の見える化や相談時間を確保したことで、互いに支え合いながら進める業務進行の型が構築できました。さらに、技術力の面で成長につながるネットワーク研修の受講やコア装置の自営作業、TCP/IP知識の向上に取り組み、社内ですべて初めて開催されたDayXコンテストでは社長賞をいただくことができました。



CONTENTS

01	イントロダクション	—————
06	価値創造ストーリー	—————
08	トップメッセージ	—————
13	事業戦略	—————
20	技術・ネットワーク基盤	—————
25	人的資本経営	—————
26	人的資本経営	—————
28	EX・DayX部会	—————
34	財務基盤	—————
37	OCT VISION 2030 中期経営計画	—————
40	6X経営	—————
52	地域貢献	—————
55	ガバナンス	—————
63	データ	—————



事例③

当社が代表企業を務めるコンソーシアム「うるま市総合体育館整備運営事業」を統括管理責任者として、多様な専門性をもつ社内外ステークホルダーの強みを引き出し、地域に新たな価値を創造している社員をご紹介します。

多様な専門性を束ね、地域に新たな価値を生み出す

ビジネスデザイン本部 地方創生部
地方創生PMグループ グループリーダー

新屋 景子



——大きなプロジェクトを任された背景を教えてください。

会社には「チャレンジしたい」という人に任せ、挑戦を後押しする風土があります。統括管理責任者の役割についても、「やってみたらいか」と声をかけてもらい、未経験ながらも自分から「やらせていただきたい」と伝えました。大きな役割を任せてもらえたことが、挑戦の原動力になりました。

——プロジェクト進行にあたって、ご自身の経験をどのように活かせたと思いますか。

公的な機関で補助金や予算執行、会計検査対応に関わってきた前職までの経験から、公共事業として何を守るべきか、どこを外してはいけないかという視点をもっていました。これまでの経験と、公共性や説明責任を意識しながら、関係者の強みを活かし、共通の目的に向けて目線合わせをすることを心がけてきました。大切にしていたのは、「わからないので教えてください」という姿勢です。代表企業だから驕ることなく、パートナーの専門性や立場を尊重し、知見を引き出しながら、みんなでつくり上げることを意識しました。

——今後、地方創生PMグループとしてどのような価値を生み出していきたいですか。

コア事業、新規事業双方で年々大型案件の受注が増えています。代表企業を務める当社にはプロジェクトを牽引する役割が期待されていると感じています。

自治体・パートナーの皆さまからの期待に応え、新たな価値創出に貢献するためには、多様な強みをもつメンバーやパートナーの力を引き出し、共通の目的に向けてつないでいくことが重要です。受託後のプロジェクト遂行をプロジェクトメンバー全員が主体的に担える体制を整え、一体となって進めていきます。



CONTENTS

01	イントロダクション
06	価値創造ストーリー
08	トップメッセージ
13	事業戦略
20	技術・ネットワーク基盤
25	人的資本経営
26	人的資本経営
28	EX・DayX部会
34	財務基盤
37	OCT VISION 2030 中期経営計画
40	6X経営
52	地域貢献
55	ガバナンス
63	データ

