Press Release

地域とともに、地域のために
沖縄電力

2023 年 11 月 14 日
沖縄電力株式会社

人財戦略の策定について
～社員と会社が「共に成長」していくために～

当社はこれまでも「人を育み、人を大切にする」を経営の基本的方向性とし、人財に関する施策に取り組んできました。経営環境は非常に変化が激しく予測困難な時代にありますが、果敢に挑戦し、エネルギープラスαの新たな価値を創造していく企業として今後も持続的に成長していくため、新たに人財戦略を策定しました。

現在、当社では、中期経営計画達成に向けて「トップラインの拡大」、「攻めの効率化」、「カーボンニュートラルへの挑戦」を推進し、さまざまな取り組みを進めておりますが、各取り組みをより強力に推進していくためには、「社員力・組織力の最大化」を図ることが重要となります。

本人財戦略では、３つの方向性（「環境をつくる」、「個をつくる」、「組織をつくる」）に基づき、安心してイキイキと働ける環境のもと、多様な人財一人ひとりが「自身のありたい姿」に向かって自分らしくその能力を伸ばしながら挑戦し、組織としてその力を最大限発揮できるよう、「社員と会社が共に成長できる関係」を目指します。

今後は、さまざまな人財に関する施策を展開するとともに、数値目標（KPI）等の進捗状況を確認しながら、人的資本経営を実践いたします。本年を新・人財戦略元年と位置付け、「人財」を持続的成長の原動力として、新たな価値を創造するとともに、その先に見据える沖縄県の発展に貢献してまいります。

＜人財戦略の全体像（概念図）＞

１．主な取り組み

「環境をつくる」では、社員と組織がそのパフォーマンスを最大限発揮するための仕組みを構築します。主な取り組みとして、健康経営優良法人ホワイト 500 の 5 年連続取得など継続的な健康経営の実践、安全衛生への取り組み、フレックス・テレワーク勤務など働く環境整備のほか、女性活躍推進の観点からロールモデルとなるキャリアパスの設定、管理職に占める女性比率を 2019 年度の 1.5 倍、技術採用者に占める女性割合 20%などの数値目標を掲げ、多様性の確保にも取り組んでまいります。

「個をつくる」では、社員の成長意欲を喚起し「行動変容」が促され、価値「創造」が加速化する仕組みを構築します。主な取り組みとして、キャリア形成サポートやオンライン学習の更なる充実などを図るとともに、挑戦・自己実現に向けたキャリアの選択機会を提供するため、「社内公募制度」、「FA 制度」などを整備していきます。

「組織をつくる」では、個の能力を最大化させるために価値「共創」の仕組みを構築します。主な取り組みとして、価値創造を加速させるため、新卒採用の強化や、中途採用の実施など多様な人財の確保のほか、若手社員の活躍支援やマネジメント力の強化など、「個」の能力を最大化し、価値共創に資する施策を推し進めてまいります。

２．人財戦略 KPI

戦略推進にあたっては KPI を設定し、その進捗状況を確認しながら取り組んでまいります。

区　分	指　標	目　標	実　積
安　全	死亡災害発生件数	0件	0件 (2022年度)
健　康	定期健康診断受診率	100%	100% (2022年度)
	運動習慣定着者の割合	向上	74.6%
多様性	管理職に占める女性比率	2019年度比 1.5倍 (～2025年度)	2019年度比 1.21倍 (2022年度実績)
	男性労働者の育児休業取得率	向上	59.6% (2022年度)
	障がい者雇用	2.7% (～2025年度)	2.53% ※1 (2023年6月時点)
働き方	フレックス制度活用率	100%	99.2%
育　成	オンライン学習システムの導入	2024年度	－
採　用	特定分野におけるキャリア採用の実施	2024年度	－
	技術採用者に占める女性の割合	20%	5.9% (2023年度入社)

※現在の法定雇用率である 2.3%を上回っております。

添付：沖縄電力 人財戦略　～社員と会社が「共に成長」していくために～

以　上

地域とともに、地域のために
沖縄電力

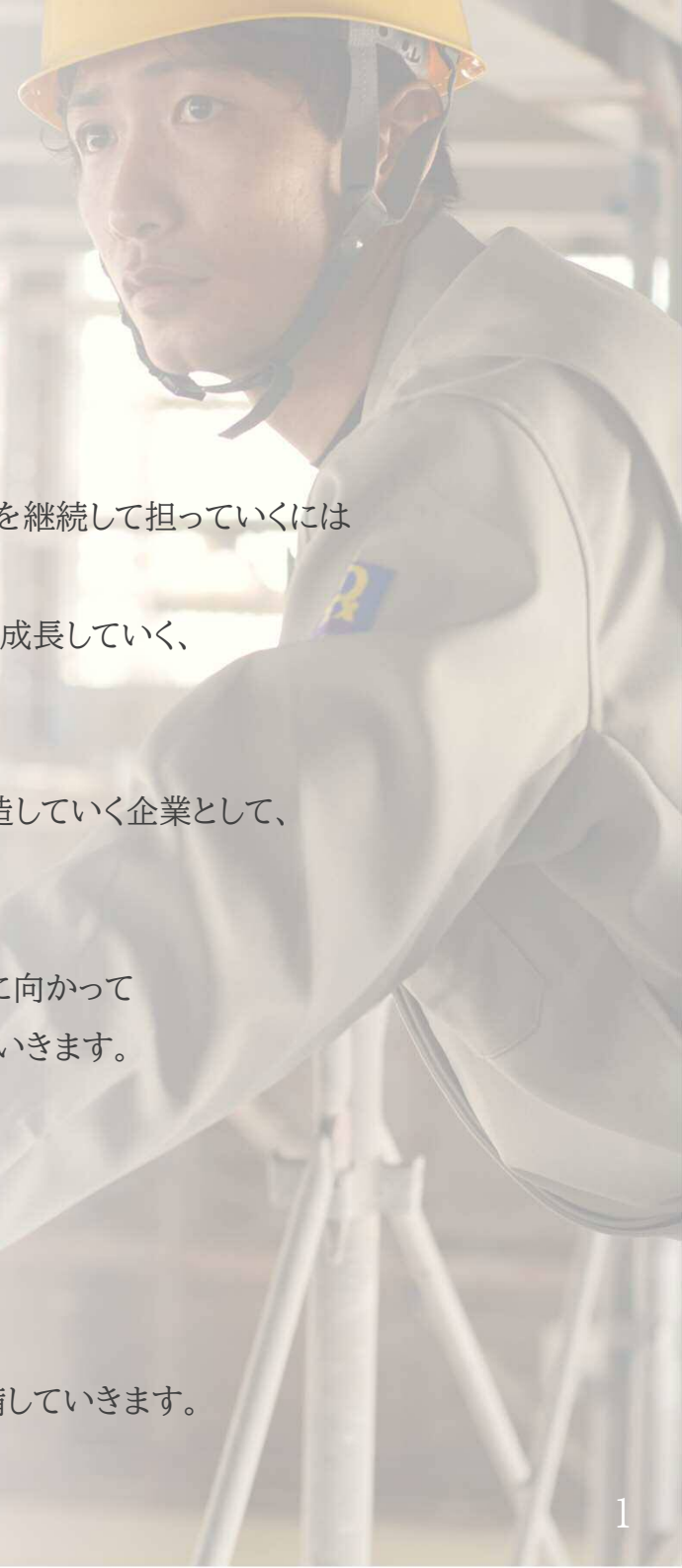
添　付

HR STRATEGY

社員と会社が「共に成長」していくために

－　沖縄電力 人財戦略　－

はじめに　～新たな時代に向け社員と会社が「共に成長」していくために～



これまでも当社は「人を育み、人を大切にする」を経営の基本的方向性としてきました。

現在、当社グループを取り巻く経営環境は、非常に変化が激しく、予測困難な時代にあります。
このような厳しい時代においても、当社が「エネルギーを通して沖縄の力になるために」果たすべき役割を継続して担っていくには
会社を支える「人財」の面からもその戦略を抜本的に見直していく必要があります。
また個人の価値観が多様化する中で、社員一人ひとりが能力を発揮し成長するとともに、会社も一緒に成長していく、
その関係性をさらに深めていく時期にきています。

そのような中、当社が新たなステージにおいても果敢に挑戦し、エネルギープラスαの新たな価値を創造していく企業として、
今後も持続的に成長していくため、新たな人財戦略を策定しました。

本人財戦略では、安心してイキイキと働ける環境のもと、多様な人財一人ひとりが「自身のありたい姿」に向かって
自分らしくその能力を伸ばしながら挑戦し、組織としてその力を最大限発揮できる仕組みを再構築していきます。

「沖縄電力社員としての誇りと使命感をもって、沖縄の未来づくりに貢献していく」

いつの時代も当社を支えるのは「人の力」です。

当社は「目指すべき姿の実現」に向けて、人財戦略の面から「社員と会社が共に成長できる環境」を整備していきます。

1

人財戦略で実現したい姿

OKIDEN HR STRATEGY STORY

「人財」を持続的成長の原動力として、
沖縄県の発展に貢献していくことを目指します

経営戦略

社員力・組織力

人財戦略

目指すべき姿の達成、その先に見据える地域社会の発展への貢献に向けて、
一人ひとりが「ありたい姿」に向かってイキイキと働き、最大限に能力を
発揮するための取り組みを実施していきます。

2 外部環境と今後の事業活動

現在、当社グループを取り巻く経営環境は、非常に変化が激しく、予測困難な時代にあります。今後も持続可能な社会の実現に貢献していくためには、「おきでん.COM」の考え方のもと、「トップラインの拡大」、「攻めの効率化」、「カーボンニュートラルへの挑戦」を推進し、お客さまにエネルギープラスαの新たな価値を提供していく必要があります。

（ご参考）『おきでん.COM』とは

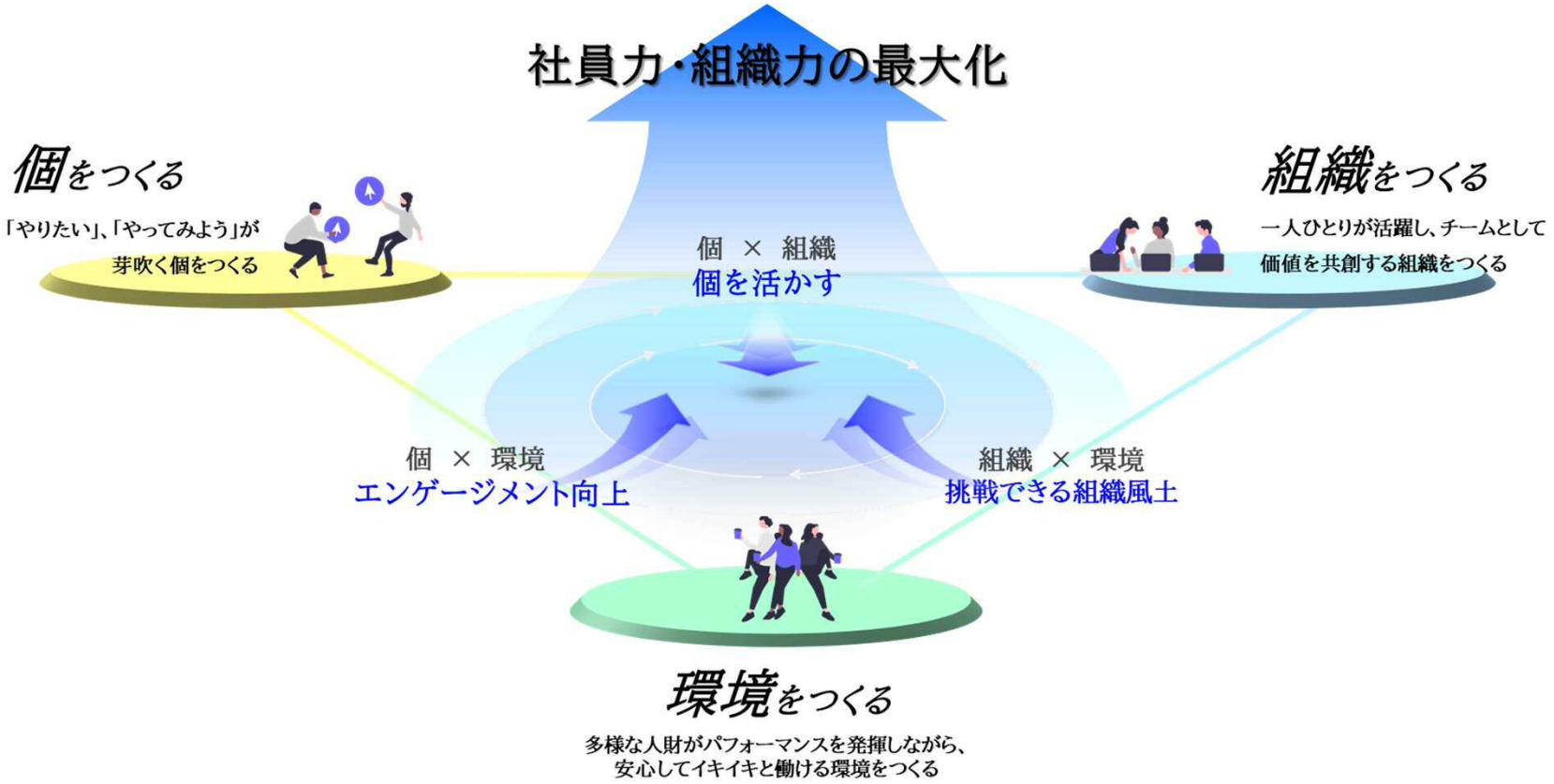
「おきでん.COM」とは、おきでんグループの中期経営計画を推進していく上での基本的な考え方です。

当社におけるデジタルトランスフォーメーション「おきでんDX」から展開された考え方であり、Convert（デジタル化）による「まずやってみる・変えてみる」、Optimize（最適化）による「つなげる・つながる」、Make（価値創造）による「価値を創る」からなります。

これらの取り組みを実行する社員力・組織力の最大化が必要となります。

3 人財戦略の全体像～3つの方向性～

基本人財の確実な創出、社員の能力の最大化に向け、「社員力・組織力を最大化」するため、「人財戦略」において3つの方向性を設定しました。
「環境をつくる」では、社員と組織がそのパフォーマンスを最大限発揮するための仕組みを構築します。「個をつくる」では、社員の成長意欲を喚起し「行動変容」が促され、価値「創造」が加速化する仕組みを構築します。「組織をつくる」では、「個」の能力を最大化させるために価値「共創」の仕組みを構築します。
これら3つの方向性を有機的に連携させながら戦略を展開してまいります。



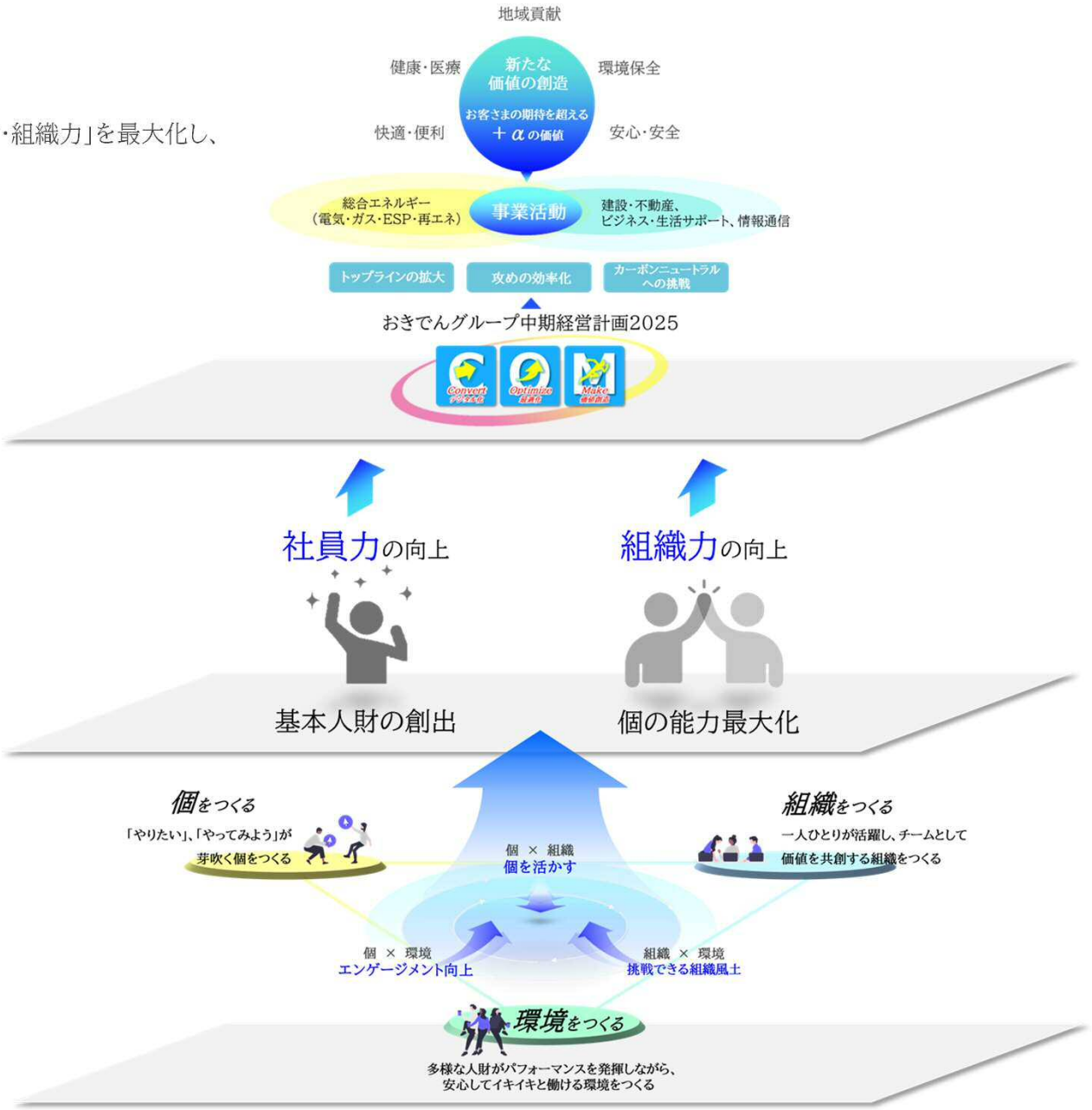
4 経営戦略との繋がり

今回策定する人財戦略を展開することで、「社員力・組織力」を最大化し、経営戦略の達成をより強力に推進してまいります。

経営戦略

社員力・
組織力の最大化

人財戦略

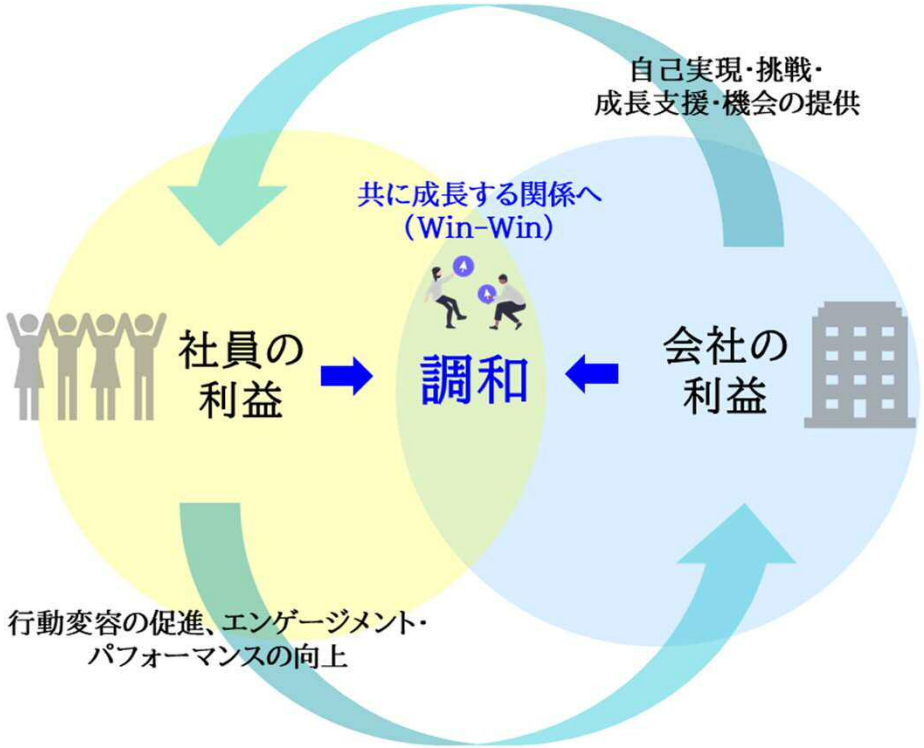


5 共に成長する関係へ

社員は会社を自身の「自己成長・自己実現のステージ」として、そして会社は社員の成長意欲を尊重しながら、ひいてはそれが会社の成長につながるように『調和』を図ることで「共に成長する関係」の構築を目指します。

社員と会社の関係性

THE OKINAWA ELECTRIC POWER COMPANY



6

環境をつくる

～多様な人財がパフォーマンスを発揮し、安心して「イキイキ」と働ける環境をつくる～

社員がその力を最大限に発揮するためには、エンゲージメントを高めることが重要となります。人財戦略のベースとなる1つ目の方向性として、「働きやすさ」を環境の面から整備していきます。具体的には、「安全・健康両面の保持増進」、「イキイキと働ける環境整備」、「多様性の確保」の3つの視点から施策を推進していきます。

動機づけ要因（働きがい）

・自己成長
・達成感
・承認
・責任、裁量
・昇格

衛生要因（働きやすさ）

・安全、健康
・福利厚生
・労働条件
・施設、設備
・人間関係

視点1 安全・健康両面の保持増進（P13）

取り組み
- 健康経営の継続
- 安全衛生への取り組み

視点2 イキイキと働ける環境整備（P14）

取り組み
- フレックス・テレワーク勤務
- 育児・介護への支援

視点3 多様性の確保（P15）

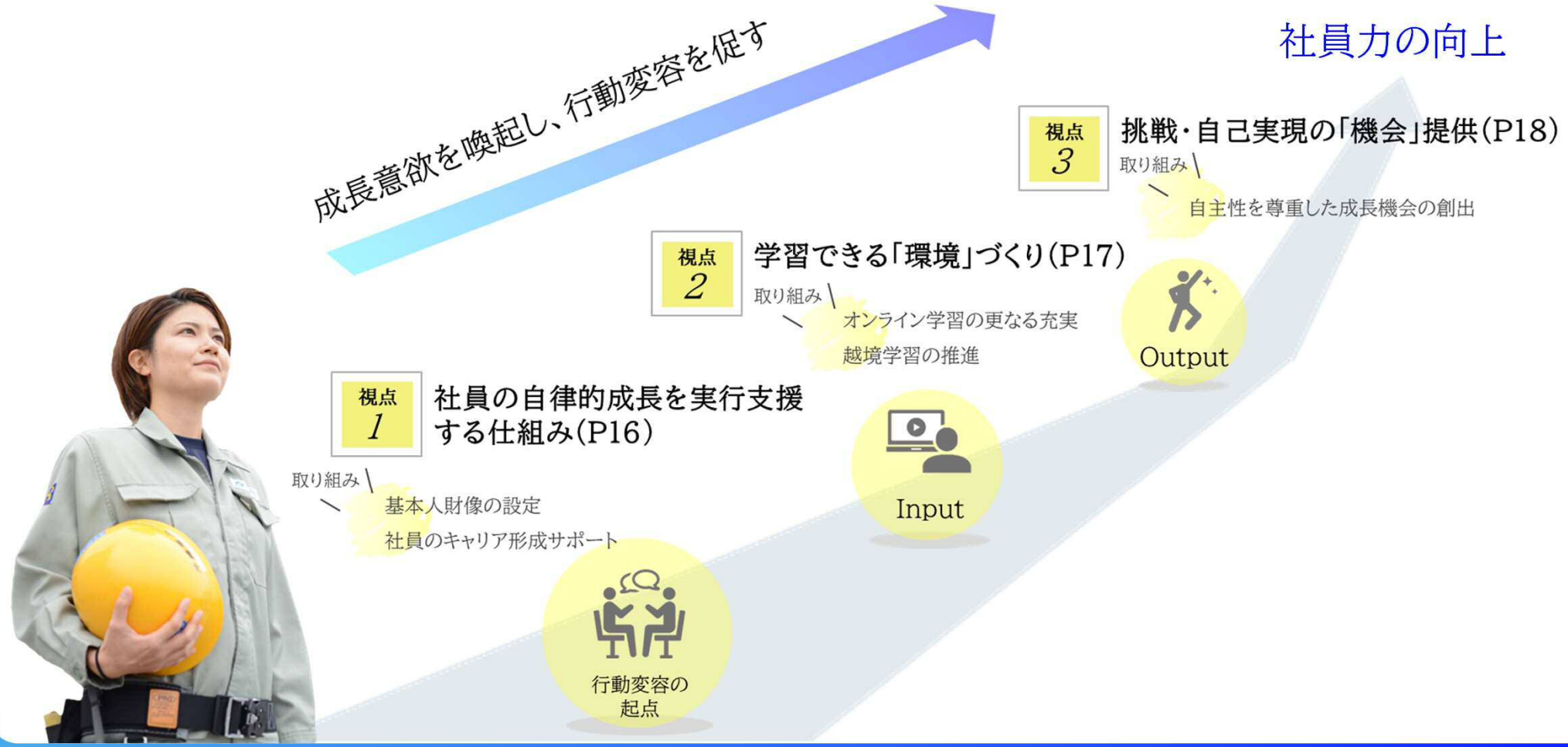
取り組み
- 女性活躍のモデルとなるキャリアパスの設定
- 障がい者雇用

7

個をつくる

～「やりたい」、「やってみよう」が芽吹く個をつくる～

これからも「エネルギーの安定供給」という使命を果たしつつ、社会に対して新たな価値を創造することで持続的な成長を図っていくため、社員の成長意欲を喚起し、行動変容を促していくことを本戦略の2つ目の方向性として設定しました。具体的には、「社員の自律的成長を実行支援する仕組み」、「学習できる環境づくり」、「挑戦・自己成長の機会提供」の3つの視点から施策を推進していきます。

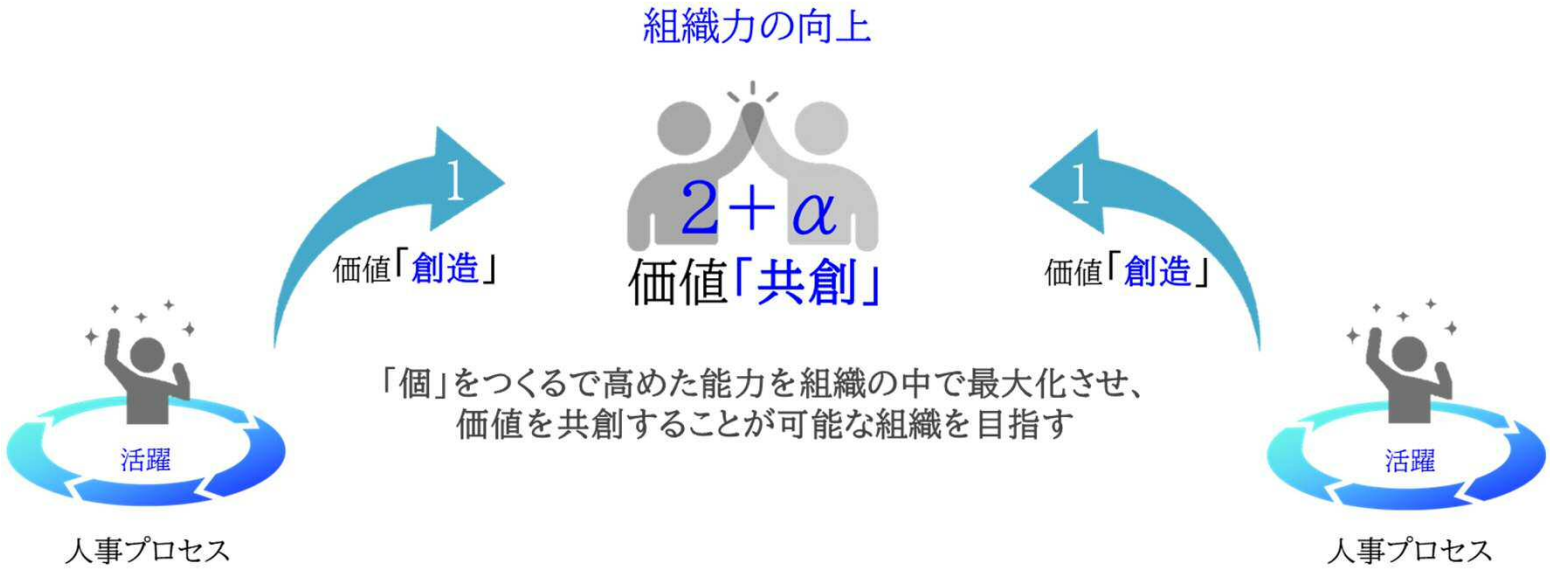


8

組織をつくる

～一人ひとりが活躍し、チームとして価値を共創する組織をつくる～

前例のない課題に挑戦していくために、社員一人ひとりが価値を創造することに加え、チームとして価値を「共創」し最大化させることを本戦略の3つ目の方向性として設定しました。具体的には、「多様な経験をもつ人財の確保」、「マネジメント力の強化」、「目標・方向性の共有」 の3つの視点から施策を推進していきます。



視点 1　多様な経験をもつ人財の確保（P19）

取り組み
- 新卒採用強化
- 中途採用の実施
- 若手社員の活躍支援
- シニア社員の活躍支援
- 多様な雇用形態

視点 2　マネジメント力の強化（P20）

取り組み
- 共創型マネジメントの推進
- 360度フィードバック
- マネジメントに必要な資質の明確化

視点 3　目標・方向性の共有（P21）

取り組み
- 個人目標の設定・管理（MBO）
- 本人との対話の充実（フィードバック、1on1）

9 人財戦略のグランドデザイン

今年度より、各施策を順次展開していきます

使命(経営理念)・ビジョンの達成

社員力の向上

行動変容

個をつくる

「やりたい」「やってみよう」が芽吹く「個」をつくる

データ蓄積 利活用

行動変容の起点	Input	Output
自律的成長を実行支援する仕組み ・基本人財像の設定(DX・AI活用人財等) ・社員のキャリア形成サポート	学習できる「環境」づくり ・オンライン学習の更なる充実 ・越境学習の推進	挑戦・自己実現の「機会」提供 ・自主性を尊重した成長機会の創出

組織力の向上

個の能力最大化

組織をつくる

タレントマネジメントシステムの活用

データ蓄積 利活用

一人ひとりが活躍し、チームとして価値を共創する「組織」をつくる

多様な経験をもつ人財の確保	マネジメント力の強化	目標・方向性の共有
・新卒採用強化 ・シニア社員の活躍支援 ・中途採用の実施 ・多様な雇用形態 ・若手社員の活躍支援	・共創型マネジメントの推進 ・360度フィードバック ・マネジメントに必要な資質の明確化	・個人目標の設定・管理(MBO) ・本人との対話の充実(フィードバック1on1)

個を活かす(個×組織)

エンゲージメント向上(環境×個)

挑戦できる組織風土(環境×組織)

環境をつくる

多様な人財がパフォーマンスを発揮しながら、安心してイキイキと働ける「環境」をつくる

安全・健康両面の保持増進	イキイキ働ける環境整備	多様性の確保
・健康経営の継続推進 ・安全衛生への取り組み	・フレックス・テレワーク勤務 ・育児・介護への支援	・女性登用のモデルキャリアパス設定 ・障がい者雇用

10

人財戦略 KPI

区 分	指 標	目 標	実 績
安 全	死亡災害発生件数	0件	0件 （2022年度）
健 康	定期健康診断受診率	100%	100% （2022年度）
	運動習慣定着者の割合	向上	74.6%
多様性	管理職に占める女性比率	2019年度比 1.5倍 （～2025年度）	2019年度比 1.21倍 （2022年度実績）
	男性労働者の育児休業取得率	向上	59.6% （2022年度）
	障がい者雇用	2.7% （～2025年度）	2.53% ※1 （2023年6月時点）
働き方	フレックス制度活用率	100%	99.2%
育 成	オンライン学習システムの導入	2024年度	－
採 用	特定分野におけるキャリア採用の実施	2024年度	－
	技術採用者に占める女性の割合	20%	5.9% （2023年度入社）

※1 現在の法定雇用率である2.3%を上回っております。

地域とともに、地域のために
沖縄電力

各方向性に基づく取り組み

「環境」をつくる　「個」をつくる　「組織」をつくる

HR STRATEGY STORY

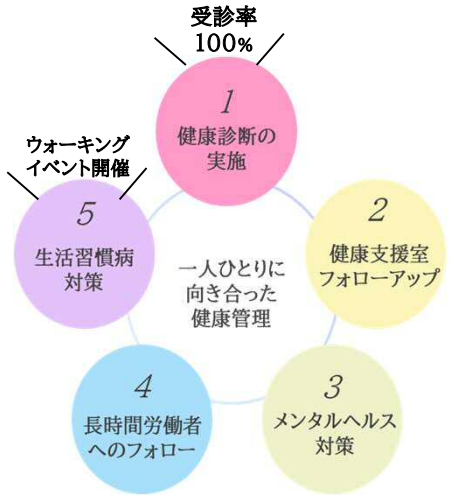
視点 1

安全・健康両面の保持増進

安全・健康は経営の根幹であり、全てにおいて優先される

健康経営の継続

ウェルビーイングの実現に向かって健康づくりに主体的に取り組めるよう「健康経営」を継続的に実践していきます。



健康診断の実施
35歳以上の従業員には人間ドック、34歳以下の従業員には一般健康診断を実施。

メンタルヘルス対策
メンタルヘルスセルフケア研修、メンタルヘルスラインケア研修などを実施。専門産業医を委嘱し、「こころの健康相談」を実施。

生活習慣病対策（おきでん健康21ロードマップ）
若年層、中高年・シニア層向けに予防対策を実施。
一人ひとりの健康度に合わせたセルフケア能力の向上と発症・重症化予防を実施。

健康支援室フォローアップ
産業医・保健師を配置し、各事業場を巡回。
事後措置や・フォローアップ等、継続的に健康支援。

長時間労働者へのフォロー
長時間労働者全員に対し産業医による問診ならびに面談を実施。

5年連続認定
2023 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

沖縄県のヘルスケア向上に向けて

県内で働く皆さまの健康増進に加え、健康経営の推進をサポートするため、健康管理支援サービスを提供しております。

＜産業医・保健師サービス＞
経験豊富な専門職スタッフが健康管理業務を支援

＜システムサービス＞
健康状況をシステム化・データ化して管理

安全衛生への取り組み

経営トップから従業員一人ひとりに至るまで全社を挙げて、今後も安全衛生施策を展開していきます。

推進体制
労働安全衛生法に基づき、事業所ごとに労使双方の代表者による「安全衛生委員会」、上部組織として「中央安全衛生委員会」を組織し、全社的な取り組みを推進していきます。

安全衛生教育
技術部門では労働安全衛生法に基づき、業務内容に応じた教育を計画的に実施しており、労働災害の未然防止に努めております。

視点 2

イキイキと働ける環境整備

「働き方改革」の実現に向け、実効性のある方策を実施

フレックス・テレワーク勤務

フレックスやスライド出勤、テレワーク勤務を試行導入するなど働き方改革に取り組んでいます。「モチベーション向上」や「ワークライフバランスの向上」を図り、多様な人財が活躍できる職場環境の整備を図っていきます。

「ゼロトラスト環境」の導入による業務効率化

ゼロトラスト環境導入により、事業基盤の更なる強化を推進しています。

DX推進！！

スマホ等を活用し、社内システムの設備情報を現場からいつでも確認可能！

出先からスマホでスケジュールを確認したり、電子承認が可能！

離れた場所の社員同士がWeb会議等でコミュニケーションを円滑化！

育児・介護への支援

子育てに携わる社員、家族の介護が必要となった社員が働きやすい環境をつくるため、育児・介護休業法を上回る仕事と育児の両立支援制度を充実させていきます。

育児への支援

育児休業制度
子が2歳に達する日まで利用可

育児短時間勤務制度
子が小学校3年生の年度末まで利用可

子の看護休暇制度
子が中学校就学前まで利用可

介護への支援

介護休業制度
「要介護者1名につき」または「同一の親族について」通年1年まで利用可（分割可）

介護短時間制度
3年以内の期間、30分単位で2時間まで利用可

介護休暇制度
要介護者1名の場合5日、2人以上の場合10日利用可

2022年度実績

育児休業制度	66名
男性従業員取得率：59.6% 女性従業員取得率：100%	
育児時短制度	30名
子の看護休暇制度	416名

視点 3

多様性の確保

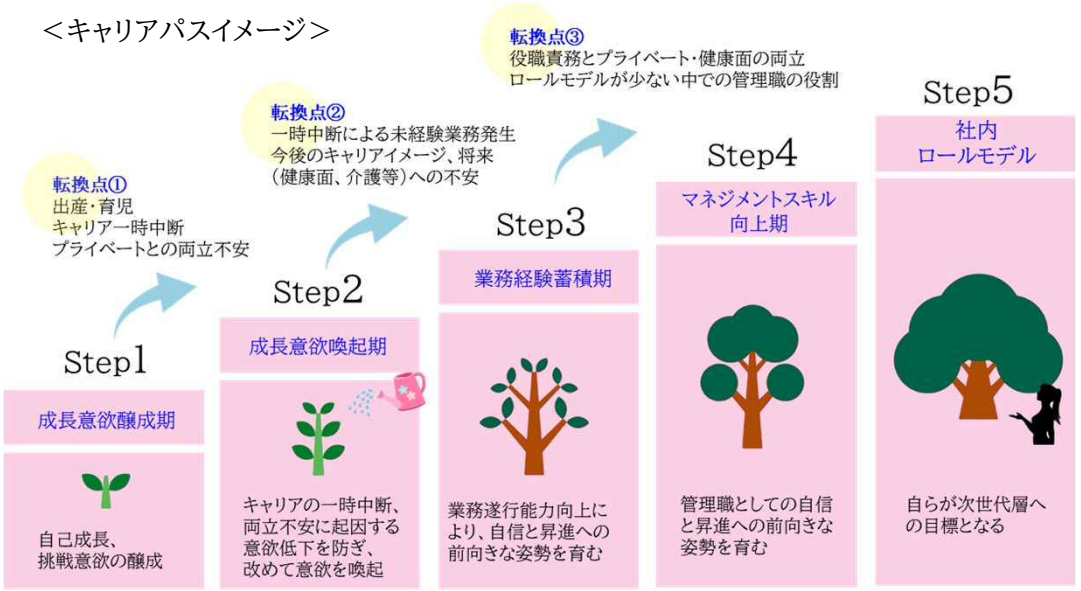
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進

女性活躍のモデルとなるキャリアパスの設定

女性の中核人財への登用については、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うための行動計画を策定しており、当該計画の中で管理職に占める女性比率を2026年3月末までに2020年3月末の1.5倍とする目標を設定、その実現に向け取り組んでいきます。

また、技術採用者に占める女性割合について、女性の理系出身者が少ない状況※の中、当社としては20%を目標に取り組んでいきます。

＜キャリアパスイメージ＞



目標

- 管理職に占める女性比率を2019年度の1.5倍にする
- 技術採用者に占める女性の割合を20%とする
  （2022年度:16.7%　2023年度:5.9%）

※文部科学省における学校基本調査（令和3年度）において、理系女子の割合は約20%程度（医療系を除く）となっており、その中でも工学部の機電出身の割合はそれぞれ約10%未満と文系と比較し低い状況。

障がい者雇用

障がい者雇用にあたっては、働きやすい職場環境整備の観点から、本店および事業所に相談員を設け、随時相談できる体制をとることで就労に支障をきたすことがないよう取り組みを実施していきます。

障がい者雇用率
法の定める雇用率2.3%超え

バリアフリー対応
設備の充実

外国人登用について数値目標の設定等は行なっておりませんが、
今後の海外への事業展開を踏まえ、検討いたします。

視点 1

社員の自律的成長を実行支援する仕組み

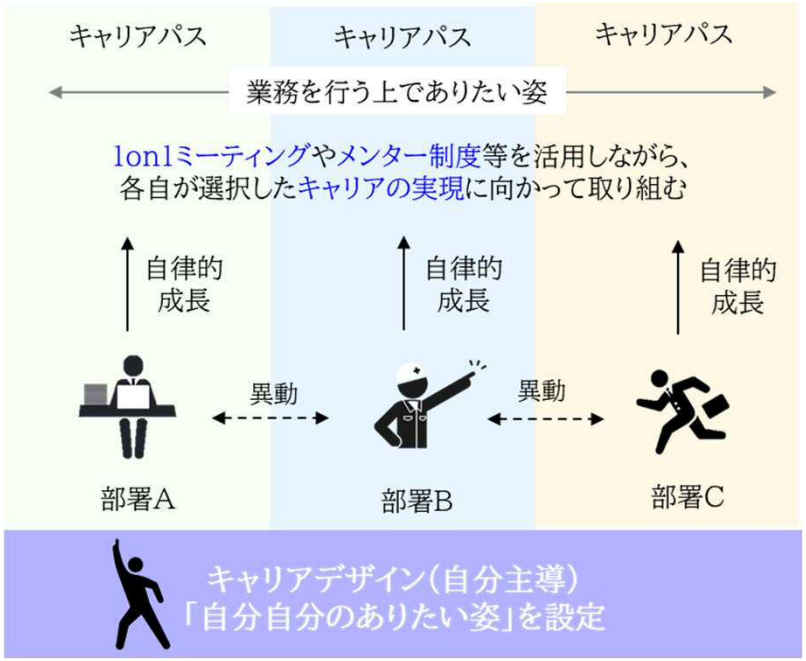
行動変容の起点として、内発的な動機付けを行う

基本人財像の設定

「おきでん.COM」の考え方のもと、戦略を実行し、事業活動を推進していくため「社員力・組織力」の最大化を図ります。そのような人財を着実に創出していくため「目標達成に向けた人財育成の方向性」を設定し、「社員力・組織力」を構成する「3つの基本人財」を定義しました。今後はその源泉となる基本スキルの具体化、スキルマップを設定し、社員の成長支援を行ってまいります。特に、DX・AI分野における技術・知識を有し、活用できる人財についても積極的に育成を図っていきます。

社員のキャリア形成サポート

今後必要となるスキルや経験を「部門別のキャリアパス」として整備し、会社　（上長）がその実現に向けたサポートを行っていきます。サポートにあたっては、従来の「評価面談」とは別に、社員の「自律的成長」や「モチベーション向上」に軸を置いた面談手法（1on1ミーティング）やメンター制度等の導入を検討します。



視点 2

学習できる「環境」づくり

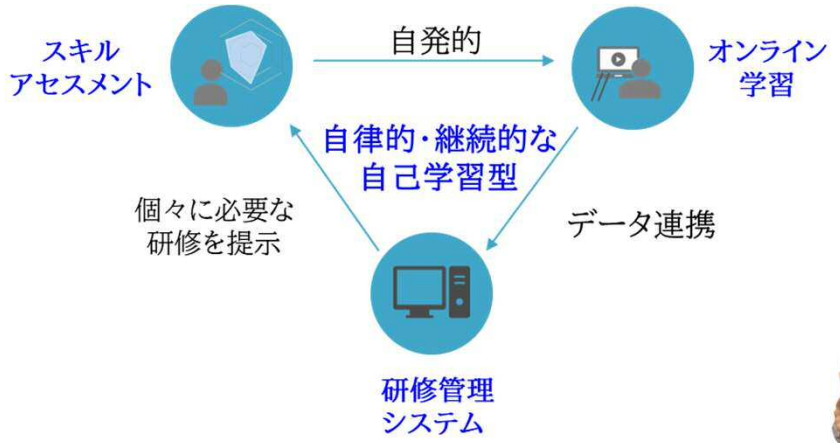
自身で描いたキャリアに向けて、学習できる環境を整備

オンライン学習の更なる充実

従来のOJT・研修に加え、社員が設定したキャリアに対して「能動的に」いつでもどこでも学習できる仕組みを構築します。特に、DX・AI分野における技術・知識の習得について積極的に支援します。

研修管理システムの活用

オンライン学習と学習履歴データを連携し、自己の能力アセスをもとに必要な研修を提示（プッシュ型）。上長は受講履歴を確認できるとともに、今後の育成方針をもとに必要な研修コンテンツを提示できる仕組みを構築。



越境学習の推進

社外で得たスキル・ノウハウは自身の成長に繋がるだけでなく、本業に還元することで　会社の成長にもつながる可能性があります。副業も含めた越境学習について、社員のニーズも踏まえながら目的やルール（事業内容、頻度・従事時間等）を整備していきます。

視点 3

挑戦・自己成長の「機会」提供

個々の自主性を尊重した、成長機会を創出していく

自主性を尊重した成長機会の創出

会社主導だけではなく、「キャリアの自己選択」が可能であることを示し、やりがいの醸成やエンゲージメントを高めていきます。

キャリアの自己選択

社内公募

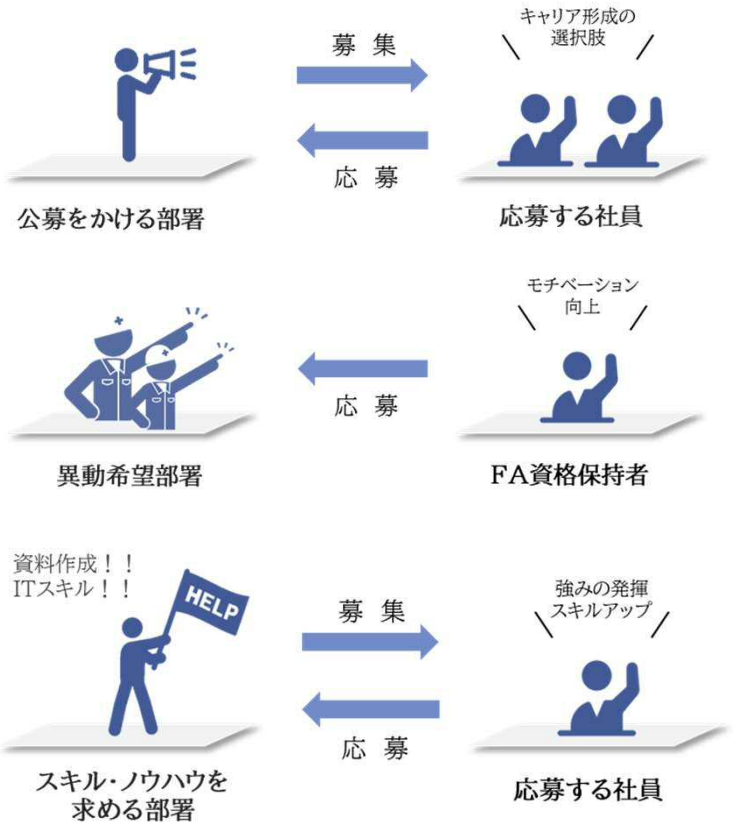
新規PJ等新設時、従業員が応募できるようにするための制度を設け、社員のキャリア形成の選択肢を増やします。

FA制度

現部署での勤続年数や評価結果等、事前に定められた条件を満たした従業員にFA権を付与し、自身の希望で異動したい部署や経歴等を人事に申告する制度を設け社員の更なるモチベーション向上、キャリアアップを図ります。

社内兼業

所属する部署とは異なる部署で自身の強みを活かしながらスキルや知識の幅を広げることを可能とすることで社内のコミュニケーション強化、横の連携を促進していきます。



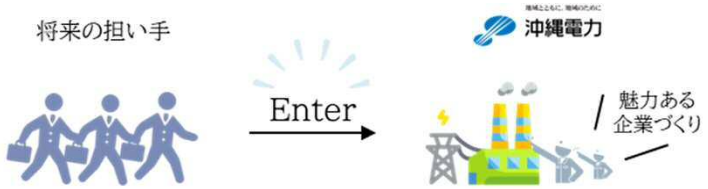
視点 1

多様な経験をもつ人財の確保

新たな価値を創造する多様な人財の確保に向けて

新卒採用強化

変化の激しいエネルギー業界で、当社においてもしっかりと将来の事業運営の担い手を確保していく必要があります。優秀な人財を確実に確保していくために、本人財戦略と併せて、魅力ある企業づくりに努めていきます。



中途採用の実施

従来の新卒一括採用だけでは確保し難いスキルや能力を保有する人財をターゲットに「キャリア採用」や「第二新卒採用」を実施することで、価値創造を加速させます。

若手社員の活躍支援

これまでの考えにとらわれない、より柔軟な発想をもつ社員の力を最大限発揮引き出していくため、勤続年数にとらわれることなく、若手社員を積極的に活躍させるために必要な環境を整備していきます。

シニア社員の活躍支援

シニア社員への移行に向けたマインドセット・スキルアップなどを含むミドルシニアのキャリア研修に加え、業務範囲の拡大についても併せて検討し、シニア社員が能力を発揮できる環境を提供していきます。

シニア社員【実績】2022年度末時点22名

多様な雇用形態

個人の価値観が多様化する中、会社での働き方も本人の意思や適性をより尊重した柔軟な制度構築が必要となります。具体的には以下の制度を検討していきます。

複線型人事

全社共通の画一的な人事制度（単線型）ではなく、専門性を伸長するエキスパート社員のキャリアコース設定（複線型）等、複数のキャリアコースの設定を検討します。

限定社員

勤務地や業務内容、勤務時間などを限定し、子育てや介護などの事情で働く時間と場所に制約がある人でも働きやすい制度を検討します。

多様な人財が活躍する環境のもと、より能力や成果に応じた人事管理を推進していきます。

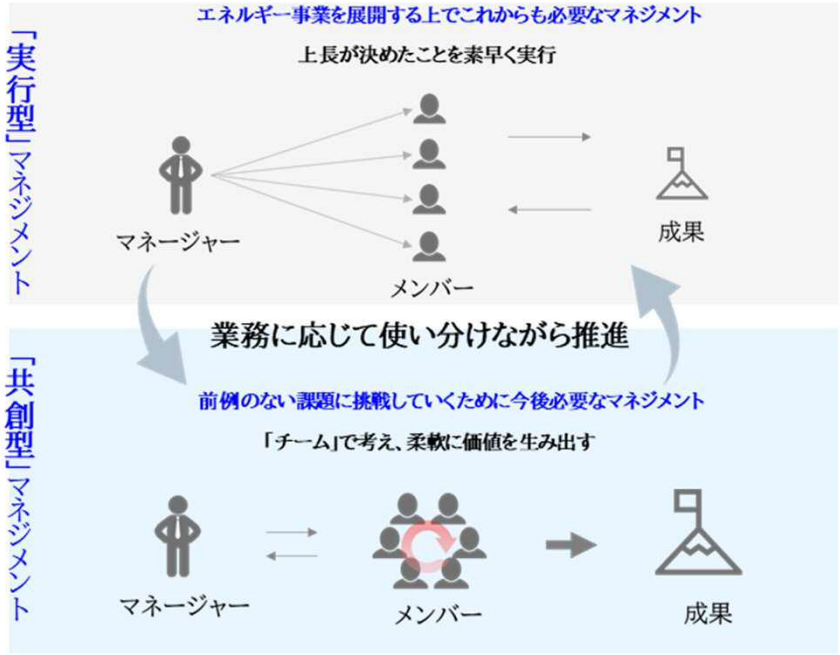
視点 2

マネジメント力の強化

自由闊達なチームづくりと適切なマネジメント

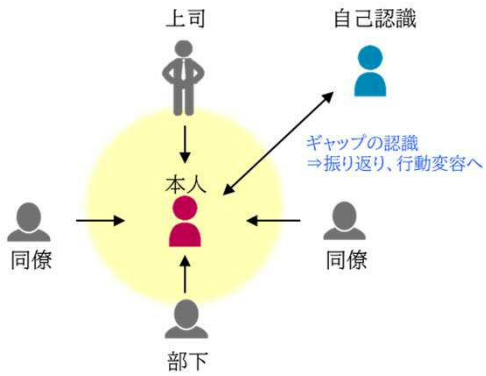
共創型マネジメントの推進

「共創力」とは、複数の人や組織が協力し、新しい価値を創造する力であり、今後の経営環境では、多様な人財がお互いに知識を交換しながら、 アイデアを創造することが求められています。今後は従来の「実行型」マネジメントに加えて、「共創型」マネジメントを推進していきます。



360度フィードバック

自身の行動変容の必要性の認識、そのためのきっかけづくりを行うため、上司から部下だけでなく、部下から上司等、多方面からのフィードバックによる自己振返りの仕組みを検討していきます。



マネジメントに必要な資質の明確化

共創型マネジメントの考え方に基づき、今後は業務運営に加え、メンバーの活躍と成長を導く力を発揮し、成果を実現していくことが求められます。当社の人財戦略において、今後マネジメントとして必要なスキルを明確化し、それらのスキルを身に着けられるよう支援・サポートしていきます。

（例）
- ○ メンバー支援、指導、育成力
- ○ キャリア形成支援力
- ○ メンバーとの信頼関係構築力
- ○ ファシリテーション力
- ○ コミュニケーションスキル
- ○ 心理的安全性構築力
- ○ コーチングスキル
- ○ 他者理解、共感力
- ○ 傾聴力

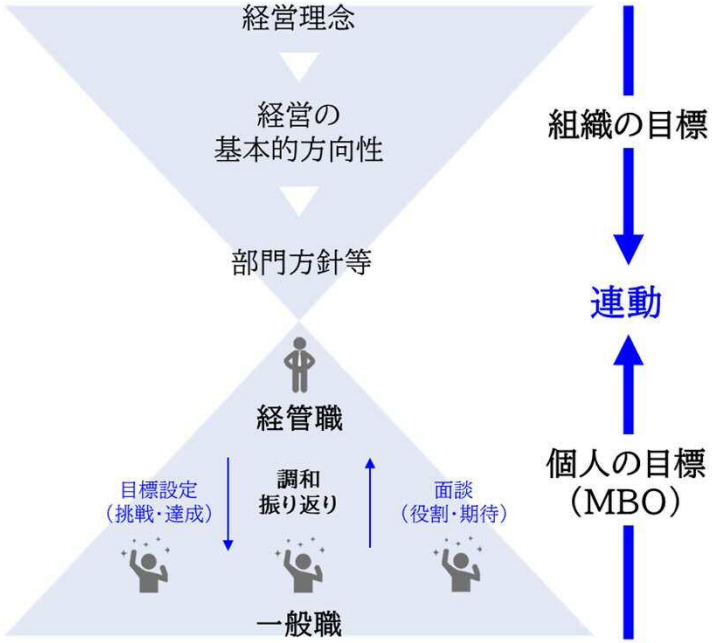
視点 3

目標・方向性の共有

個人と組織の目標を相互共有・理解し、同時に達成

個人目標の設定・管理（MBO）

組織が設定した目標に連動した形でどのようなチャレンジを行うかを「個人目標」として設定し、職能等級上の「役割」だけでなく、職能等級以上の「挑戦」や 上長からの「期待」等についてコミュニケーションを図りながら調和させ、行動した軌跡について、面談による振り返りを行う仕組みを検討していきます。



本人との対話の充実（フィードバック、1on1）

目標管理にあたっては、達成できたかどうかだけに重点を置くのではなく、目標に向かって努力する中で、上長が本人との対話を通してサポートを行いながら、双方で成長し、関係性を築いていくことに重点をおいた施策を検討していきます。

	これまで	左記に加えて
目 的	評価、進捗管理、問題解決	成長支援
頻 度	年1～2回程度	適宜・適切なタイミングで
特 徴	➢ 上下関係 ➢ 上司が話すことが中心 ➢ 解決策を指示する ➢ 結果を振り返る ➢ 過去の話	➢ 横の関係で支援 ➢ メンバーの話すことが中心 ➢ ありたい姿を傾聴する ➢ 自分で解決策を導かせる ➢ 事実をタイムリーにフィードバックする ➢ 未来についての話

個人目標の設定（MBO）や、マネージャーによる部下の成長支援（フィードバック、1on1）にあたっては、その実効性を担保していくため、管理システムを導入します。

地域とともに、地域のために

沖縄電力

HR STRATEGY