

## コーポレート部門 Corporate Division



人事

メリハリのある勤務を後押し、社員から頼られる存在に

### 仕事の内容

人事制度の導入・推進、採用業務、勤務管理・給与業務と、多岐に渡る業務を担当しています。

### 業務にあたって

初めての転職でUQに入社しました。元々WiMAXユーザーで、大きい事業を展開しているUQに興味がありました。前職で経験した人事の仕事が面白いと思ったのが、転職時にも人事を希望した理由です。入社後は、採用業務の効率化に取り組みました。それまでの採用手法の課題を整理し、履歴書の管理など手作業で時間がかかっていたことから、一元管理で統計も取れる採用管理システムの導入を提案しました。承認にこぎつけるまでが大変でしたが、初めて実担当として提案したものが通った時は嬉しかったです。人財要件を見える化するなど、面接の手法も変更しています。

全社的な取り組みとして始めた「スマートワークプロジェクト」は、まだ始めたばかりで課題も山積していますが、一步一步、解決しながら進めています。事務局としては、目に見える形で浸透させないと意味がないと思っています。全社員が生産性を意識し、メリハリのある勤務ができるよう、後押ししたいです。

今、尊敬できる先輩や上司と一緒に仕事が出来ていることを嬉しく思います。厳しい面も多々ありますが、困った時には意見を出してくれて、安心して業務を進めることができ、大きな力になっています。私自身も、プロパー社員の人事担当として、社員の皆さんから頼られる存在になりたいと思っています。



経理・購買

業務を通じて知識を深め、期日を守って正確に

### 仕事の内容

経理は財務関連や資金繰り、借入・調達、購買は見積、交渉、発注、検収、支払の手続きを行っています。経理・購買業務全般に関する社内からの相談にも対応しています。

### 業務にあたって

経理(右):UQは2015年度からIFRS(国際財務報告基準)への対応や優遇税制の活用を行っています。優遇税制については、各部門と連携して情報収集、綿密な税額計算を実施して承認にこぎつけ、節税に貢献することができました。1ヶ月という短期間で複雑な内容をまとめ上げるのは大変でしたが、チーム一丸となって粘り強く対応した結果だと思っています。現在、育児休暇に入っていますが、復職後にまた仕事をするのが楽しみです。

経理(左):購買担当として入社、その後経理へ異動し、育休中のメンバーの業務を引き継いでいます。決められた期日で処理をしなければならないことは購買業務と変わりませんが、経理業務は自分の後にも他のメンバーの処理が入り、全員でチェックをかけるため、グループ内のつながりの深さを感じています。購買業務は1人で完結していたものが多かったため、新鮮に感じます。

購買(中央):通信事業者という立場での業務ですが、UQの下に何社入っているかを考えて査定するようにしています。主に担当している建設・技術部門の社員は分からないことを聞けば喜んで教えてくれ、業務を通じて知識も深まります。

現在は上司と2人体制で、やるべきことも多いですが、任されている部分が大きいので、スムーズに進むよう留意して取り組んでいます。



ワイマックスふぁーむ

社員との交流の時間をとても楽しみにしています

### 仕事の内容

UQの農園「ワイマックスふぁーむ」で、季節ごとの野菜作りを行っています。UQ社員が農園に訪問した時には、作業のレクチャーをし、一緒に収穫や発送に向けた袋詰めなどを行います。

### 業務にあたって

(左)僕がUQの農園で一番やりがいを感じられるのは、野菜を本会社に送った後、社員の方々に喜んでいただけて、自分も会社や社員の方々とつながっていると感じられる時です。今後の目標は、UQの一員であり続けることです。その為に歩きます。健康に気を付けて、野菜作りを頑張ります。

(右)農園に2015年の夏に来ました。来る前に母親が向いていない、長く続くかと心配していました。農園に来て、農場長、スタッフの仲間、UQ社員の皆さんのおかげで頑張ることができ、野菜作りを行っています。これからも今まで以上に努力をして、皆さんに喜ばれる野菜作りに、日々元気を出して、頑張っていきます。

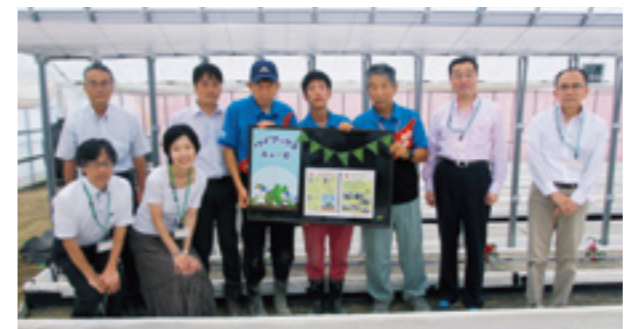


ふぁーむでの作業の様子

## 障がい者雇用への取り組み Employing People with Disabilities

UQでは、障がいのある方の雇用機会の創出に積極的に取り組んでいます。2015年7月に農園「ワイマックスふぁーむ」を開園し、農園管理者の下で、2名の障がいのあるスタッフが就業しています。収穫した野菜は、福利厚生の一環として社員に配布し、野菜を料理した写真や感想をふぁーむスタッフにフィードバックしたり、社員がふぁーむを訪問する見学会を開催するなど、社員同士の交流機会を設けています。通信事業者だからこそ、ネットの世界だけでなく、このようなリアルタッチポイントを大切にしています。これからも障がいのある方が、イキイキと笑顔で働ける就労環境作りを目指します。

UQ is proactively engaged in creating more employment opportunities for those with disabilities. In July 2015, we opened the WiMAX Farm at which two members of the staff have disabilities. The farm manager supervises these employees. Harvested vegetables are distributed among employees as part of welfare benefits. Pictures of dishes made using the vegetables and other comments are provided to the farm workers as feedback, and employees also take tours of the farm as an opportunity for employees to interact. We value these real contact points in addition to the online world because we are a telecom company. We will continue to create a friendly and invigorating working environment for those with disabilities.



ワイマックスふぁーむ開園式(2015年7月)  
WiMAX Farm Opening Ceremony in July 2015

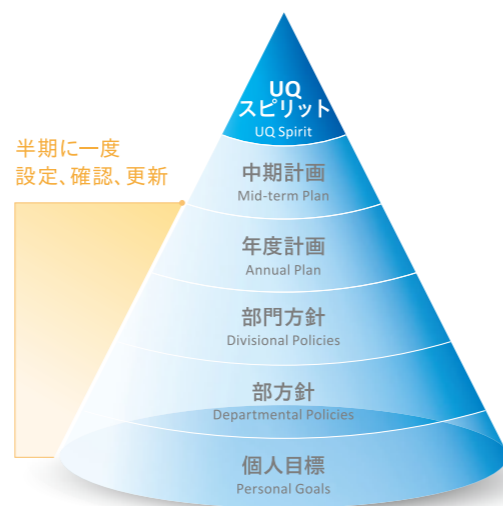


社員による見学会の様子  
Employee farm tour

## UQスピリット UQ Spirit

UQでは、「UQスピリット」(経営理念)に基づいた経営を行っています。年度計画(経営方針)は毎年4月、10月に発表会の場を設けて全社員に共有され、それを基に部門/部方針、個人目標を設定します。

UQ management is founded on our "UQ Spirit" management philosophy. Yearly management policies are developed and shared with employees every year in April and October. Divisional policies, departmental policies, and personal goals are all established on the basis of the yearly policies.



UQスピリット全体を表す概念図  
(プロジェクトメンバーからの提案)  
UQ Spirit Conceptual Diagram  
(proposed by the project members)

UQ事業と創業の精神となる理念や行動基準を明文化するための社内プロジェクトを立ち上げ、2013年5月に「UQスピリット」が策定されました。これまでの経験と実績を踏まえた上で、UQらしさや強みとは何か、どのような会社を目指すか、そこで働く私たちは、どのような考え方や価値観で行動すべきかについて、全10項目で構成されています。

We launched an internal project to formulate our core business philosophy and standards of conduct that form the UQ business and founding spirit. This project resulted in the establishment of the UQ Spirit concept in May 2013. Based on our previous experiences and successes, we established 10 elements that define the UQ Way, the type of company we are aiming to be, and the values and conduct that our employees should embrace.

## UQスピリットの浸透活動 UQ Spirit Awareness Activities

UQでは、全社員にポケットサイズの「UQスピリット冊子」を配布し、社員が日々の業務の中で、UQスピリットを実践することを推奨しています。

浸透活動の一環として、職場単位でのミーティング、経営層とのダイレクトミーティング、全社アンケートの実施、社外講師による講演会などを行ってきました。

2015年9月には、各職場単位の事例研究の集大成として「UQスピリットエピソードブック」を作成し、社員投票によりベストエピソードを決定、表彰しました。

また、UQスピリットに基づいた人事評価制度を導入し、スピリットの実践によるES・CS向上、社会貢献を目指しています。

We have distributed the pocket-sized UQ Spirit Booklets to all employees to help guide employees in their day-to-day work. Other awareness-building activities include work group meetings, direct meetings with the management team, company-wide surveys, and lectures by outside instructors.

In September 2015, we created the UQ Spirit Story Book, which is a compilation of case studies from different work groups. Employees voted to choose and award the best story.

We have also implemented a personnel evaluation system based on the UQ Spirit to ensure that we continue to improve ES/CS as well as contribute to society through the practice of this philosophy.



UQスピリット冊子  
UQ Spirit Booklet



UQスピリットエピソードブック  
UQ Spirit Story Book

## スマートワークプロジェクト Smart Work Project

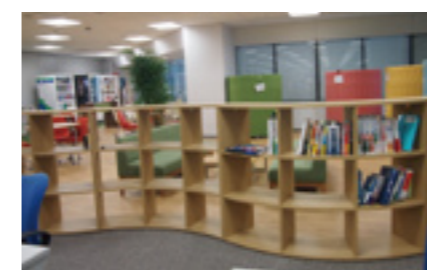


少子高齢化による労働力人口の減少という今後の社会構造の変化を見据え、UQでは、政府が目指す一億総活躍社会の実現に向けた効率的な働き方への転換を経営戦略として、実行していきます。2016年6月より「スマートワークプロジェクト(スマワク)」を開始し、全社で働き方の見直しに取り組み、時間当たりの生産性を向上することで、社員のスキルアップとUQの競争力強化を目指しています。

As society in Japan continues to see a reduction of labor force due to an aging society and low birthrates, UQ is committed to a management strategy of creating an efficient workplace. We launched the Smart Work Project in June 2016. Through this project, we will review work methods and processes throughout the company to increase hourly productivity and improve employee skills to enhance our competitiveness.

### 取り組み事例 (Example Initiatives)

- 朝型勤務の推奨  
Promotion of morning-shift work
- 残業は原則20時まで  
No overtime past 8:00 PM
- 会議手法の見直し、効率化  
Review of meeting procedures to create more efficient procedures
- 働き方見直しコンサルティングの導入  
Introduction of consultation services to help review working methods
- 年休取得率の向上  
Improvement of annual vacation usage rates
- オフィス環境の整備  
Improvement of office environments



打ち合わせスペースや集中作業ブースを備えた「スマワクゾーン」(品川本社)  
Smart Work Zones contain meeting spaces and concentration booths (Shinagawa Headquarters)



スマートワークプロジェクト 社内説明会  
Smart Work Project Internal Briefings

## スキルアップの取り組み Initiatives to Improve Employee Skills

UQでは人財重視の評価・育成推進をベースとして、社員の継続したスキルアップを目指しています。「人財」は最大の経営資源であり、徹底した能力向上に励むことで、少数精鋭・人財重視と生産性の向上を可能としています。

UQスピリット「Spirit」、スマートワーク「Smart Work」、スキルアップ「Skill Up」の「3S」を組織・人財戦略の三本柱として推進して行きます。

UQ aims for ongoing improvement of employee skills as the base of human resource focused evaluations and training promotion. Human resources are the greatest management resource. We are able to improve productivity with an elite few and focus on our human resources by striving to improve our employee capabilities to their fullest potential.

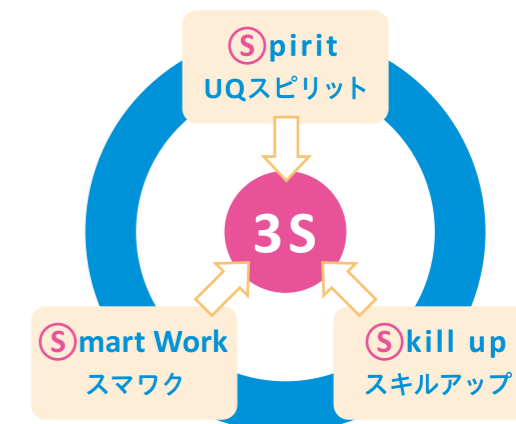
We promote employee development around the three 3S organizational and human resource strategy pillars; the UQ Spirit, Smart Work, and Skill Up.

### 取り組み事例 (Example Initiatives)

- 「UQスピリット」をベースとした評価・育成制度  
Evaluation/training policies based on the UQ Spirit
- 仕事のスキル研修の実施  
Introduction of work skill training
- カフェテリア型教育研修制度(約150講座)  
Cafeteria type education training program (approx. 150 classes)
- e-learning制度(約130講座)  
e-learning program (approx. 130 classes)
- ICT研修制度  
ICT training program
- 公的資格取得支援制度  
Public certification acquisition support program



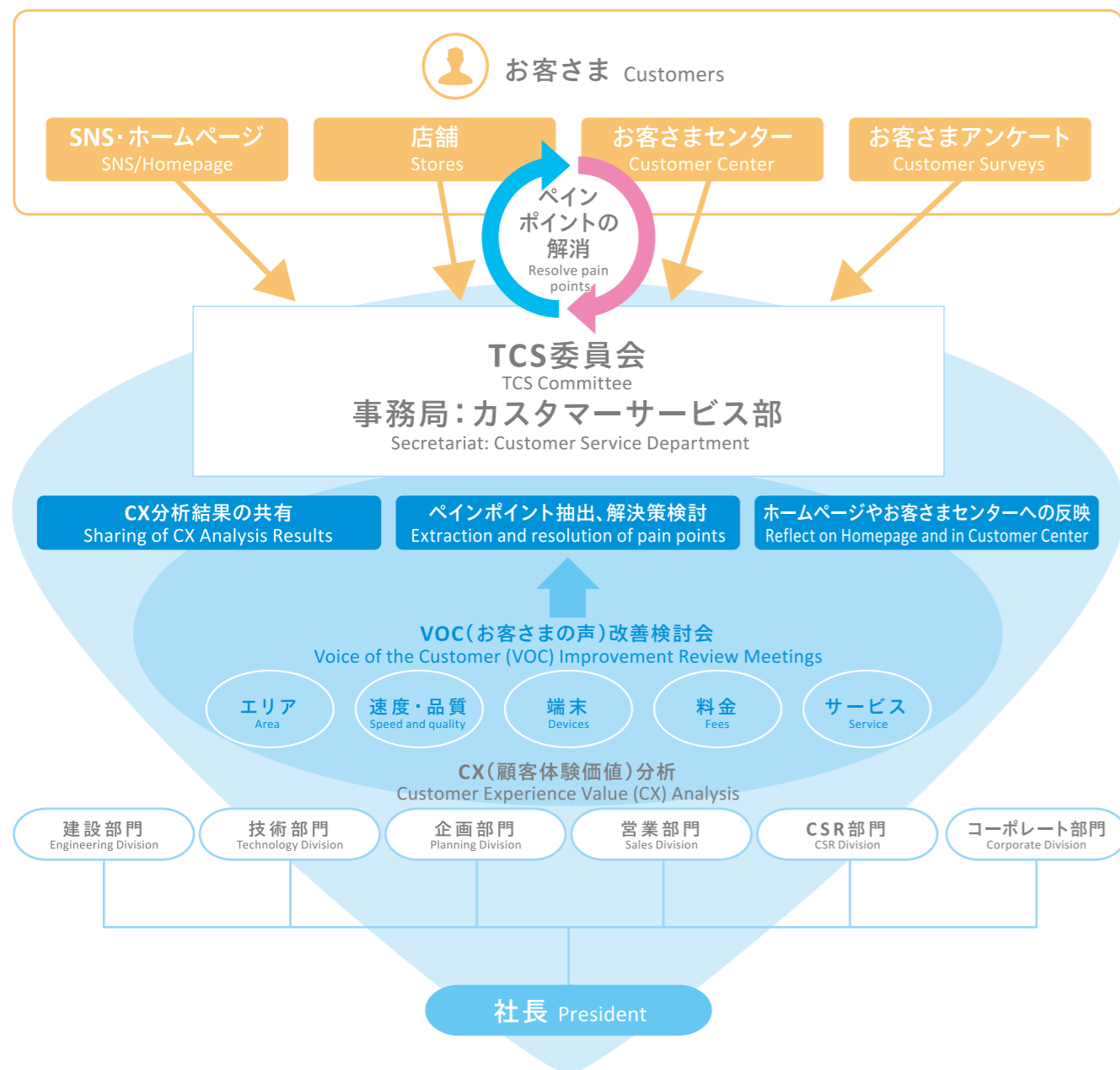
仕事のスキル研修 Work skill training



## TCS委員会 TCS Committee

UQでは、お客さま満足度の向上を目指し、カスタマーサービス部を事務局とする「TCS委員会」を毎月開催しています。お客さまのライフサイクルとUQとのタッチポイントにおいていただいた“声”を、「エリア」「速度・品質」「端末」「料金」「サービス」の5つのカテゴリに分類し、CX(カスタマーエクスペリエンス)分析をもとにVOC(お客さまの声)改善検討会を経て、経営トップをはじめ、全部門でペインポイントの解消、“サービス品質”の改善と向上に努めています。また、ホームページやメール配信などを通してお客さまに“声”の改善結果もお届けしています。

In efforts to increase customer satisfaction, we have established the TCS Committee that is run by the Customer Service Department. This committee meets monthly. We categorize the feedback we receive throughout the customer life cycle and at contact points with UQ into five categories; area, speed/quality, devices, fees, and service. We setup Voice of the Customer (VOC) improvement review meetings founded in the Customer Experience (CX) in an effort to pinpoint and resolve issues in all areas, including top management, and improve service quality. We also deliver the results of these improvements based on customer feedback to our customers through information on our homepage, emails, and in other forms of communications.



## お客さまセンター Customer Center

UQお客さまセンターでは、お客さまからのお問い合わせへのさらなる対応品質向上を目指しています。ニーズに合わせたご提案をするなど、お客さまに寄り添う最高のサポートに努め、サービスや通信品質への“お客さまの声”の改善に努めています。

The UQ Customer Center aims to provide better response and support for customer inquiries. In addition to providing better and more intimate customer support, the Customer Center is also working to provide better customer feedback on our service and communication quality.



現場管理者、品質対応管理者による勉強会  
Study meeting for site managers and quality managers

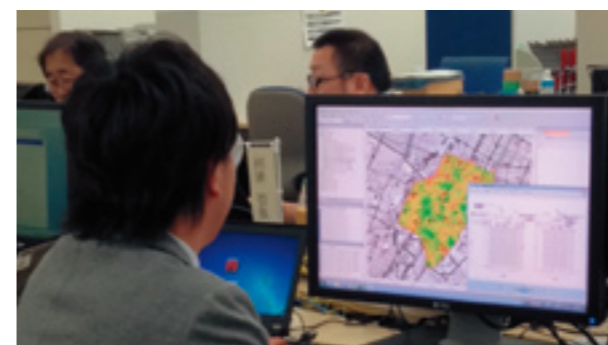
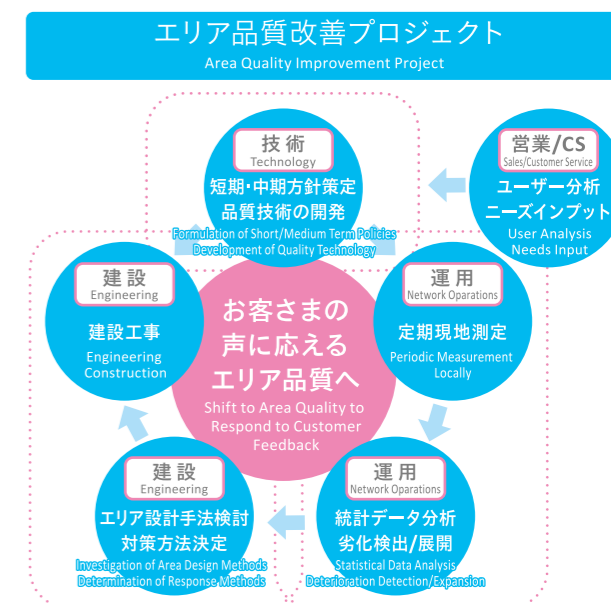


お客さまの行動プロセス「カスタマージャーニー」を分析  
Analyzing the "Customer Journey" - customers' behavioral processes

## 品質向上への取り組み Quality Improvement

お客さまの声のうち、特に通信品質・エリアへのご要望は日次で全件精査し、最先端の3次元エリアシミュレーションに加え、現地調査なども行って、対策検討しています。お客さまの一つひとつのお声を大切に、より多くのご要望にお応えできるよう、建設・技術・運用が一体となって「エリア品質改善プロジェクト」を推進し、快適にご利用いただけるエリア構築に取り組んでいます。

We investigate and perform field surveys every day in regards to customer requests for communication quality and service area expansion in addition to state-of-the-art three-dimensional area simulations. We value all customer feedback and work to build areas that can be used more comfortably by promoting the "Area Quality Improvement Project" as integration of construction, technology, and operations in order to respond to even more customer requests.



エリアシミュレーターでの作業  
Using the area simulator



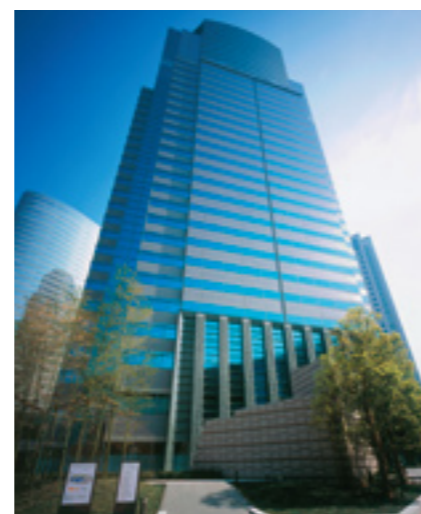
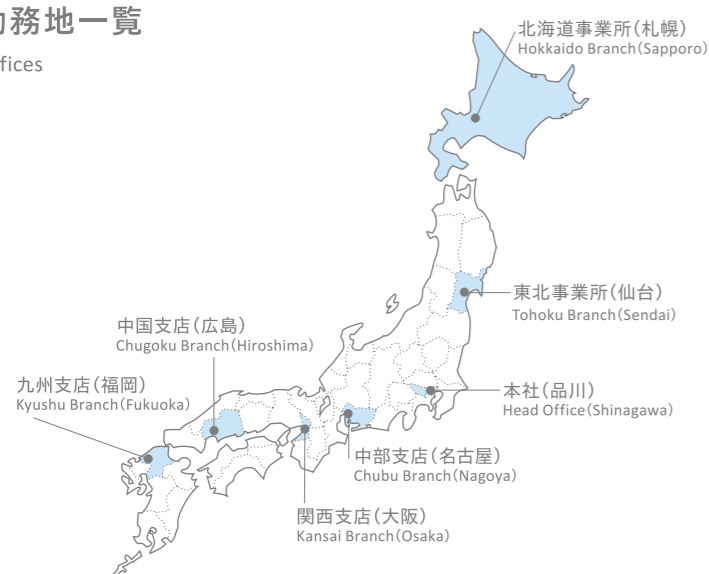
社員によるエリア調査  
Area surveys by our employees



社名 Corporate Name	UQコミュニケーションズ株式会社 UQ Communications Inc.
創立 Date of Establishment	2007年8月29日 August 29, 2007
代表取締役社長 President	野坂 章雄 Akio Nozaka
資本金および資本準備金 Capitalization	1,420億円 JPY 142 billion
社員数 Number of Employees	431名 431
本社所在地 Head Office	東京都港区港南二丁目16番1号 品川イーストワンタワー Shinagawa East One Tower, 2-16-1 Konan, Minato-ku, Tokyo
営業拠点 Sales Office	中部支店、関西支店、中国支店、九州支店、北海道事業所、東北事業所 Chubu Branch, Kansai Branch, Chugoku Branch, Kyushu Branch, Hokkaido Branch, Tohoku Branch
主要株主 Key Shareholders	KDDI株式会社 KDDI CORPORATION  東日本旅客鉄道株式会社 East Japan Railway Company  京セラ株式会社 KYOCERA Corporation  株式会社大和証券グループ本社 Daiwa Securities Group Inc.  株式会社三菱東京UFJ銀行 The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ, Ltd.

### 勤務地一覧

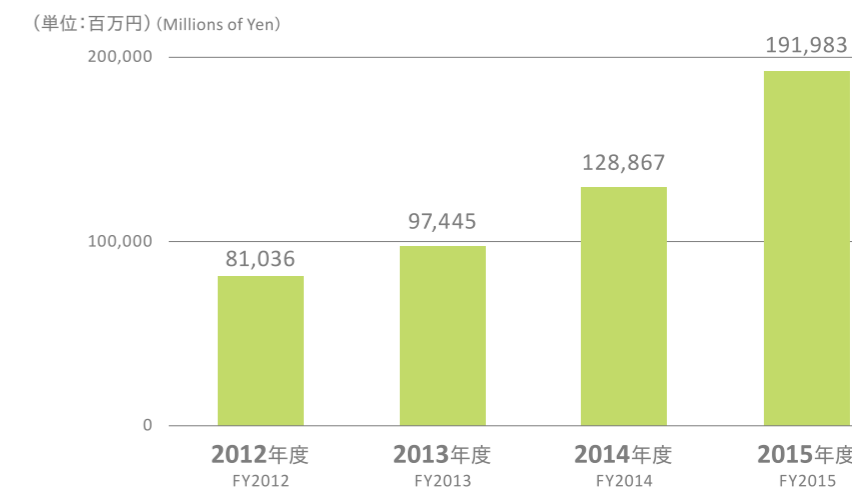
Offices



本社品川オフィス  
Shinagawa Head Office

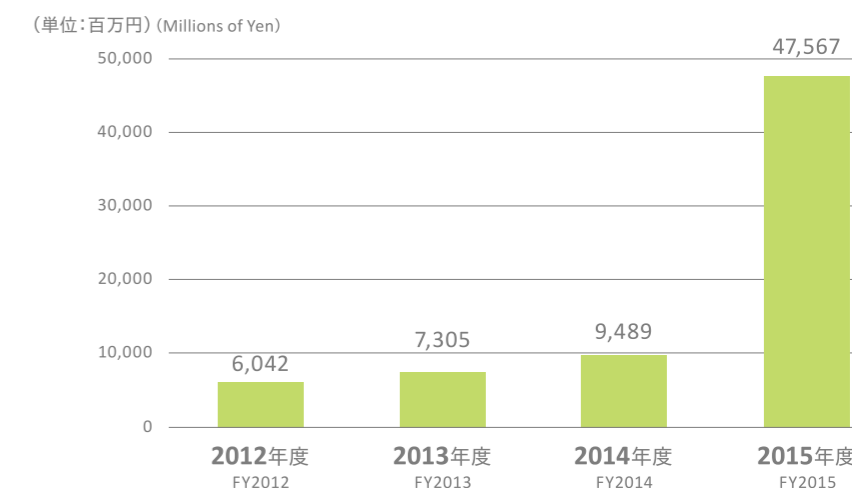
### 売上高の推移

Shift in net sales



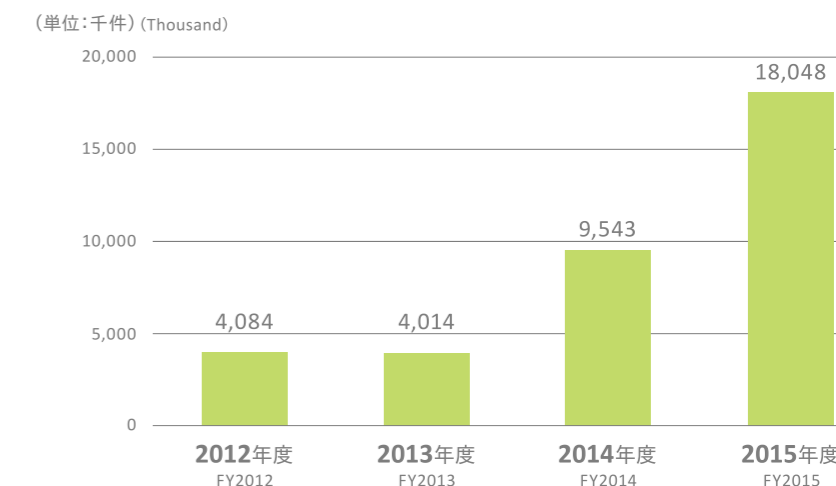
### 営業利益の推移

Shift in operating income



### 契約者数の推移 (WiMAX)

Shift in contract numbers (WiMAX)



取締役、監査役 Director, Audit & Supervisory Board Members



取締役会長  
**田中 孝司**  
Chairman, Director  
Takashi Tanaka



代表取締役社長  
**野坂 章雄**  
President, Representative Director  
Akio Nozaka



取締役執行役員副社長  
**野澤 孝夫**  
Executive Vice President, Director  
Takao Nozawa



常勤監査役  
**園田 愛一郎**  
Audit & Supervisory Board Member  
Aiichiro Sonoda

<b>伊藤 敦子</b> Atsuko Ito	社外取締役 Outside Director
<b>青木 昭一</b> Shoichi Aoki	社外取締役 Outside Director
<b>最勝寺 奈苗</b> Nanae Saishoji	社外監査役 Outside Audit & Supervisory Board Member
<b>柏木 規彰</b> Noriaki Kashiwagi	社外監査役 Outside Audit & Supervisory Board Member

執行役員(取締役、部門長兼執行役員を除く)、顧問 Corporate Officer, Corporate Adviser

<b>菱岡 弘</b> Hiroshi Hishioka	執行役員副社長 営業部門副部門長 Corporate Officer, Vice President Vice Divisional Director of Sales Division
<b>有田 雅紀</b> Masanori Arita	執行役員副社長 技術部門担当 Corporate Officer, Vice President
<b>原口 英之</b> Hideyuki Haraguchi	執行役員 営業部門副部門長 兼 営業2部長 兼 ソリューション開発部長 Corporate Officer, Vice Divisional Director of Sales Division
<b>渡辺 文夫</b> Fumio Watanabe	顧問(非常勤)CTO Corporate Adviser, CTO

