

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ので、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。その為に歩き続けます。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。



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

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.

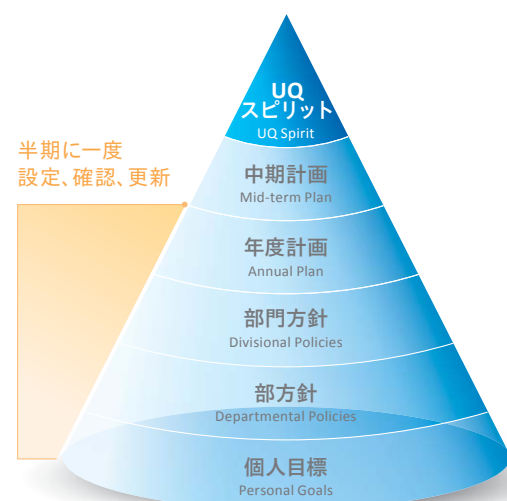


社員による見学会の様子
Employee farm tour

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。

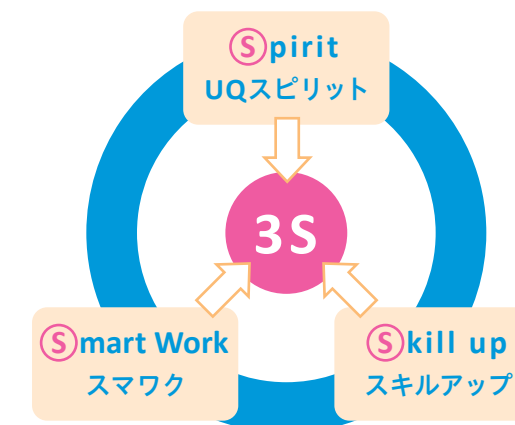
UQ aims for ongoing improvement of employee skills as the base of human resource focused evaluations and training promotion. Human resources are the greatest management resource. We are able to improve productivity with an elite few and focus on our human resources by striving to improve our employee 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、CX推進部を事務局とする「TCS委員会」を毎月開催しています。

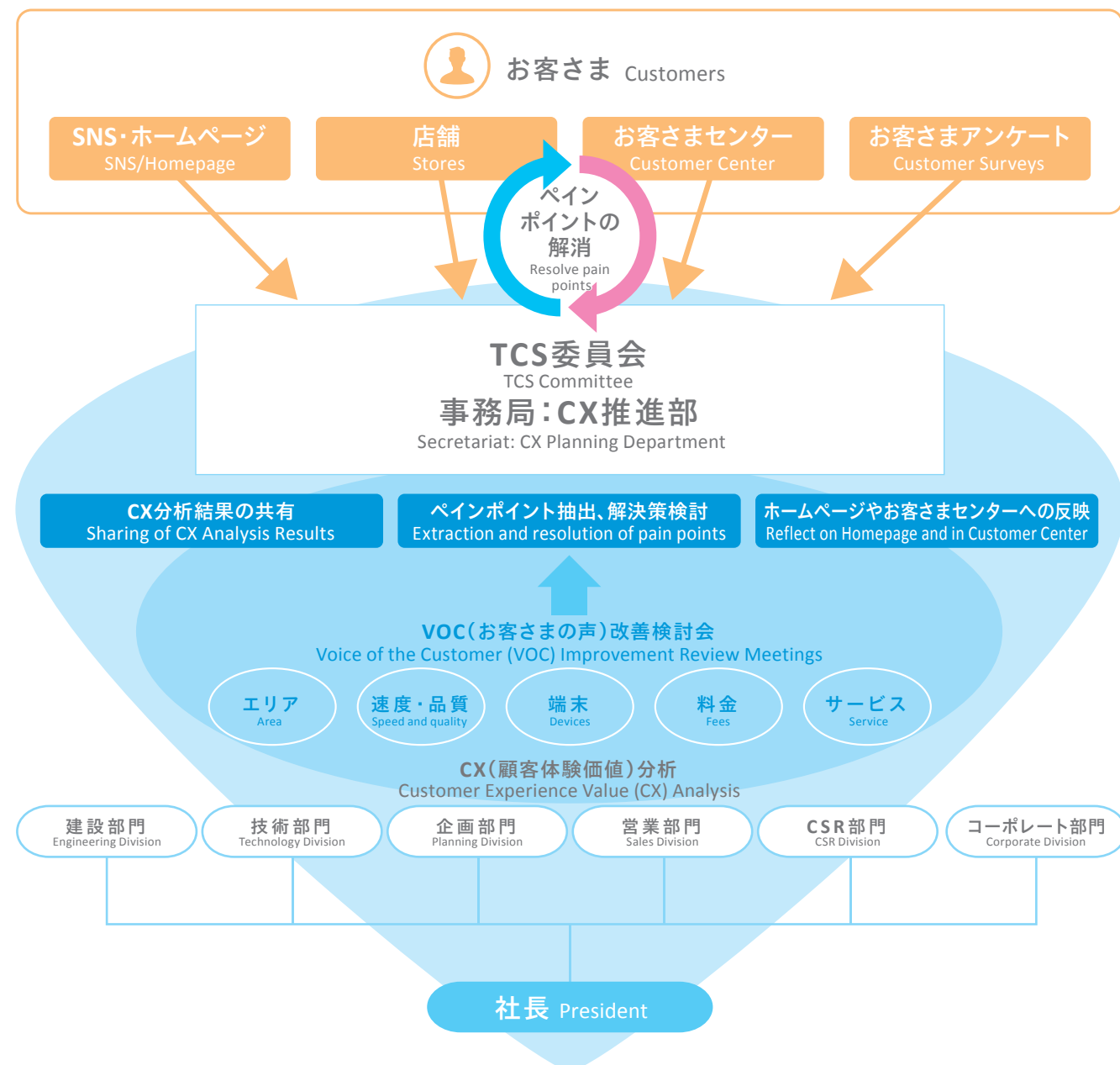
お客さまのライフサイクルとUQとのタッチポイントにおいていただいた“声”を、「エリア」「速度・品質」「端末」「料金」「サービス」の5つのカテゴリに分類し、CX(カスタマーエクスペリエンス)分析をもとにVOC(お客さまの声)改善検討会を経て、経営トップをはじめ、全部門でペインポイントの解消、“サービス品質”の改善と向上に努めています。

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 CX Planning 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。



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

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.



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

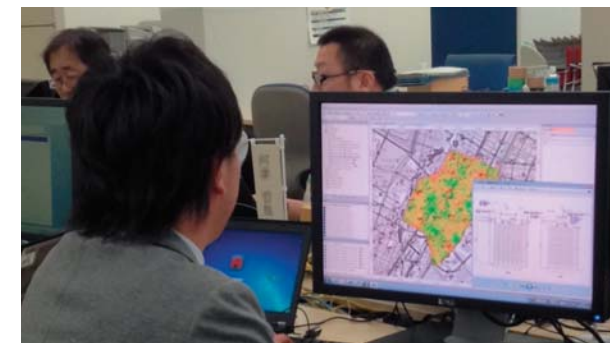
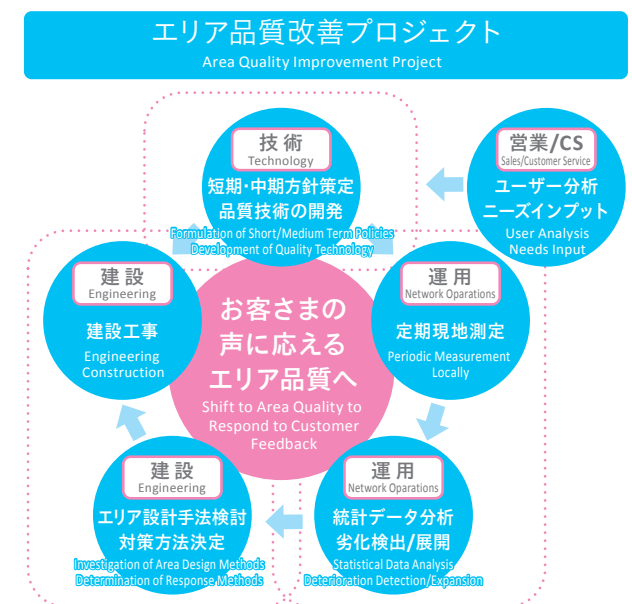
品質向上への取り組み Quality Improvement

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

内部統制

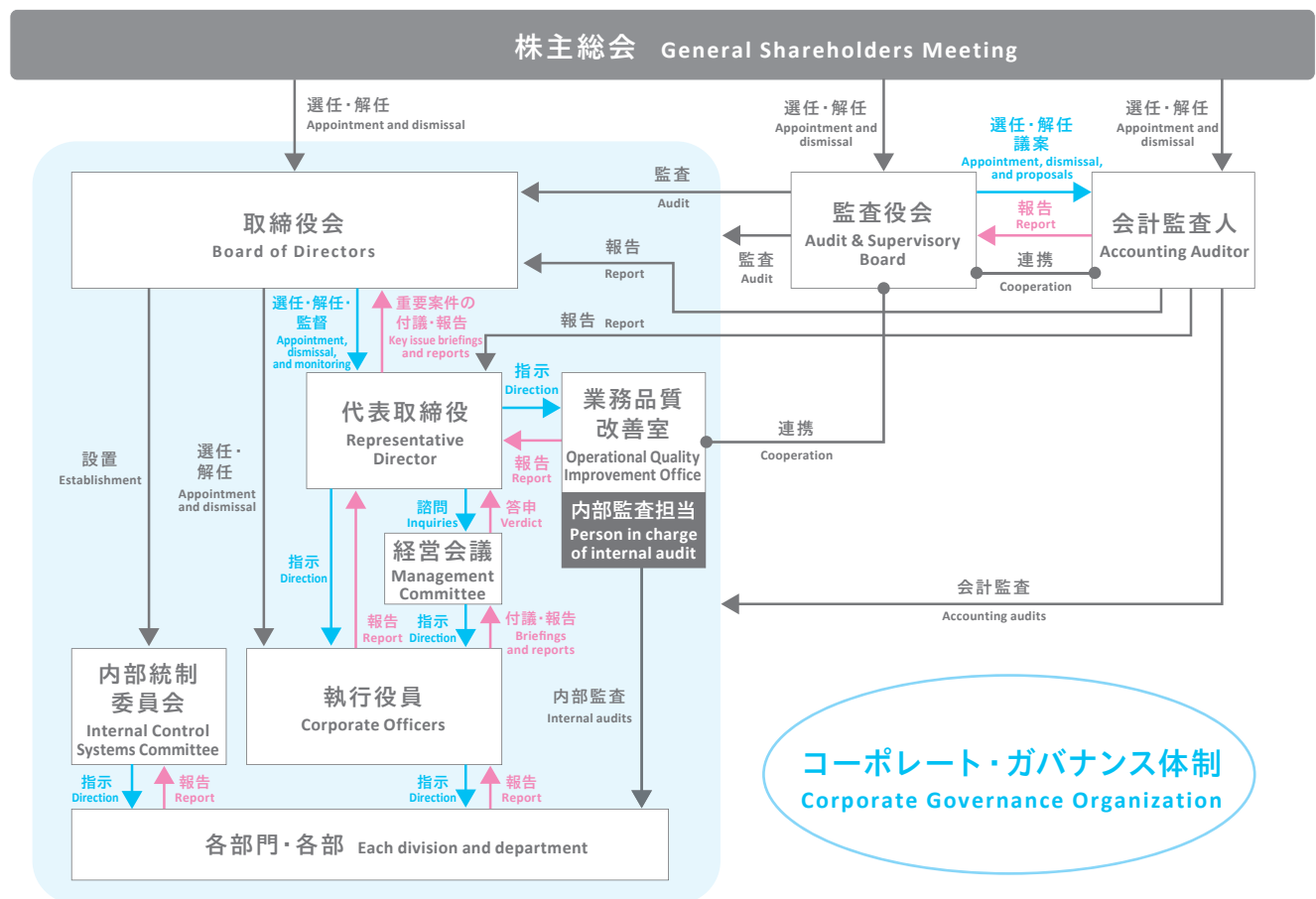
Internal Control Systems

当社は、広く社会から信頼される誠実で透明性の高い経営を実現するため、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させる経営システムの構築・維持が重要な経営課題の一つであると考えています。

具体的には、取締役会で決議した「内部統制システムの整備に関する基本方針」に基づき、コンプライアンス、情報セキュリティ、業務リスク管理、内部監査を推進するため、内部統制活動に係る責任者体制を整備し、内部統制委員会を中心として、効果的な運用に取り組んでいます。

As part of efforts to implement a more transparent management and gain the trust of society, we believe establishing and maintaining management systems that enable proper corporate governance is one of the important management issues.

Specifically, responsibility system regarding internal control was developed to promote compliance, information security, business risk management, and internal audit based on Internal Control Systems Basic Policy agreed by The Board of Directors. We are engaging in its effective operation led by the Internal Control Systems Committee.



コーポレート・ガバナンス体制
Corporate Governance Organization

通信事業は今や様々な業務、業態とのコラボレーションが進み、事業者も従来からの通信事業者だけではなく、異業種からの参入も相次いでいます。

これに伴い、サービスや端末、そしてその販売チャネルが多様化し、消費者保護のための様々な規制や法制度の変更も相次いでいます。

また、市場変化が早く、事業収支の構造変化や競争・競合下における質・量両面での速やかな拡充対応が迫られるなど、事業環境の不透明性と事業運営のリスクが高まって来ています。

このような事業環境の中で、上記コーポレート・ガバナンス体制により、事業環境の変化や問題の発現を未然にキャッチし、早期対応により、事業リスクを低減します。

With more and more collaboration between different types of businesses, newcomers are entering into the telecommunications market.

As a result, available services, devices, and distribution channels have become diversified, which has led to many changes in laws and regulations to protect consumers.

Uncertain business environment put businesses at increased risk. We have to respond to rapid market changes, structural changes in budgeting, and competition which force us to quickly respond to both quality and quantity improvements and meet market demands.

Amidst these business conditions, above proper corporate governance system must be in place to quickly discover and resolve changes in business environments and issues to reduce business risks.

災害対応・BCP(業務継続計画)

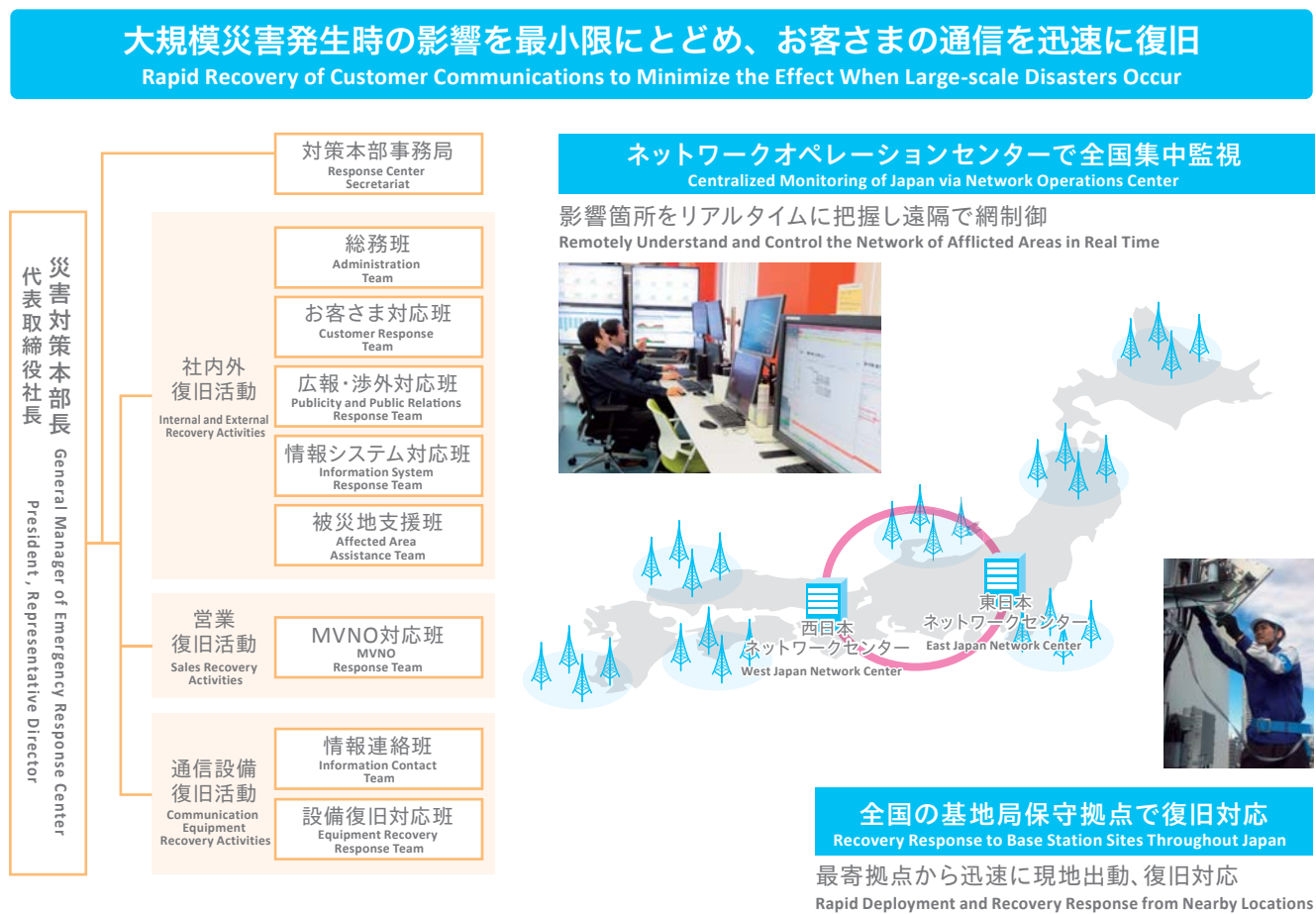
Contingency Planning and Business Continuity Plans (BCP)

UQでは、大規模な災害や事故が発生した際に、お客さまの通信を最大限確保するとともに、会社として守るべき各種資産(人的、物的)の損害を最小限にとどめ、災害時における体制を確立し、円滑な事業活動の復旧・継続を実現するための災害対応マニュアル、BCPを策定しています。

また、災害対策本部による災害対応訓練の実施など、災害時の速やかな事業復旧に向けての取り組みを強化しています。

UQ has formulated an Emergency Response Manual and a Business Continuity Plan (BCP) to enable establishment of an emergency response system to minimize damage to physical assets and injury to human resources in the event of large-scale disasters or accidents, ensure smooth continuation of business, and quick recovery afterwards.

We also have emergency response training conducted by the Emergency Response Center to further enhance our ability to quickly respond to and recover from emergencies.



災害対策公開訓練の様子 (2017年2月)
Emergency response training (February 2017)



可搬基地局設置訓練の様子
Mobile Base Station Installation and Operation Training

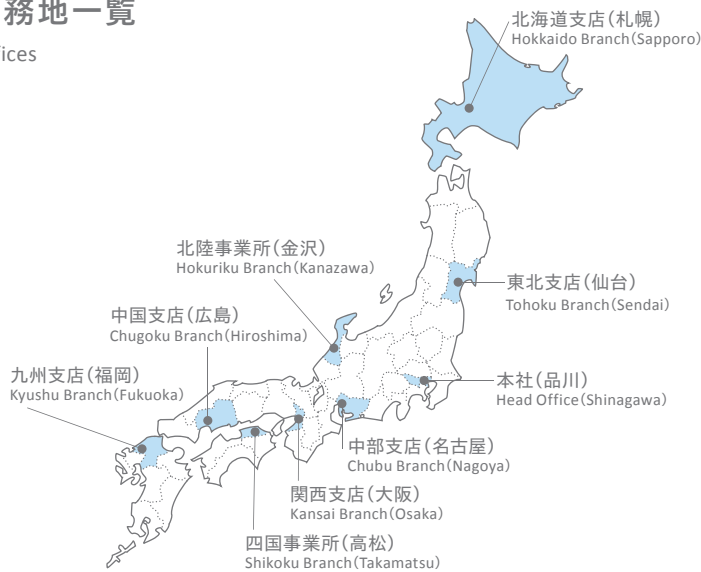


UQ車載基地局
UQ vehicle-mounted mobile base station

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	486名 486
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	北海道支店、東北支店、中部支店、関西支店、中国支店、九州支店、 Hokkaido Branch, Tohoku Branch, Chubu Branch, Kansai Branch, Chugoku Branch, Kyushu Branch, 北陸事業所、四国事業所 Hokuriku Branch, Shikoku 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UFJ銀行 MUFG Bank, Ltd

勤務地一覧

Offices

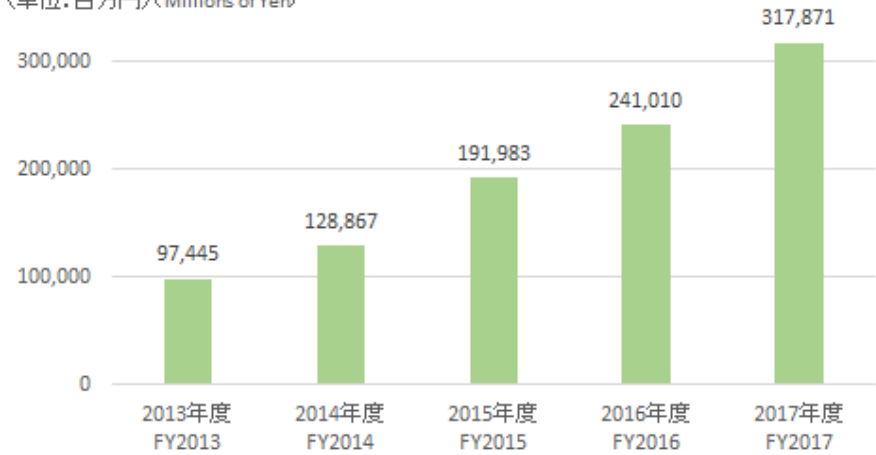


本社品川オフィス
Shinagawa Head Office

売上高の推移

Shift in net sales

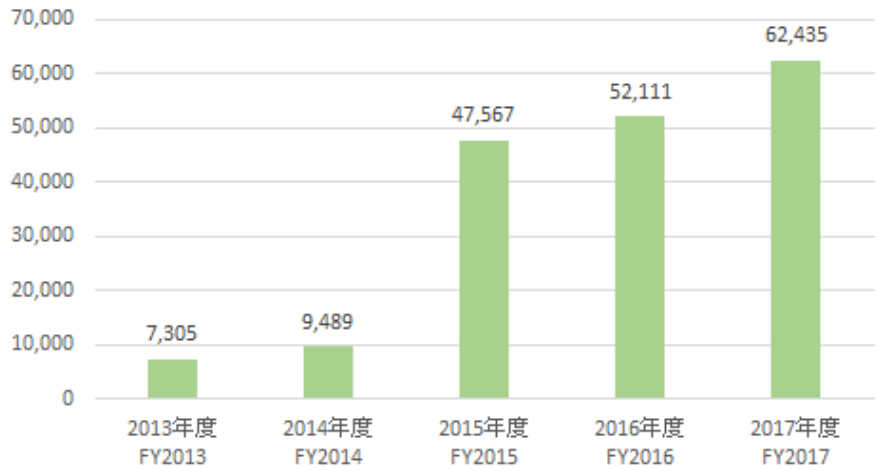
〈単位:百万円〉(Millions of Yen)



営業利益の推移

Shift in operating income

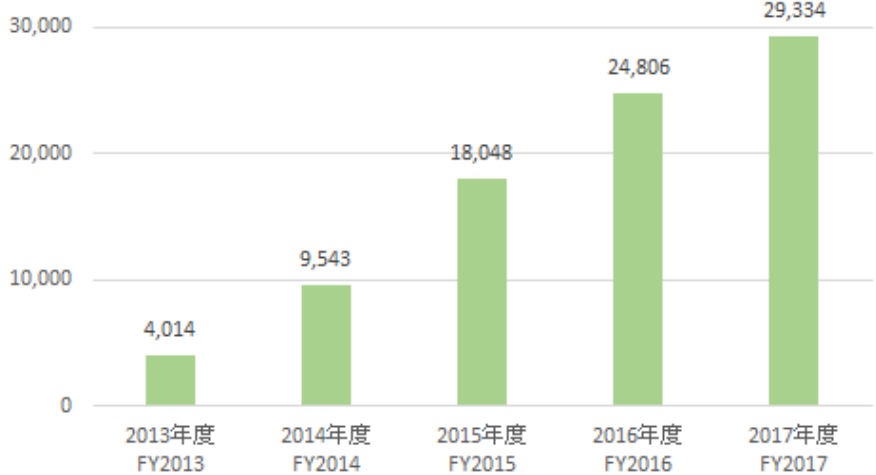
〈単位:百万円〉(Millions of Yen)



契約者数の推移(WiMAX)

Shift in contract numbers (WiMAX)

〈単位:千件〉(Thousand)



役員（2018年7月現在）
Corporate Officer（As of July, 2018）

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



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



代表取締役執行役員副社長
菅 隆志
Executive Vice President,
Representative Director
Takashi Suga



取締役執行役員副社長
横山 克也 Executive
Vice President, Director
Katsuya Yokoyama



常勤監査役
阿部 正吉
Audit & Supervisory Board Member,
Masayoshi Abe

伊藤 敦子 Atsuko Ito	社外取締役 Outside Director
青木 昭一 Shoichi Aoki	社外取締役 Outside Director
谷本 雅宣 Masanobu Tanimoto	社外監査役 Outside Audit & Supervisory Board Member
原 伸二郎 Shinjiro Hara	社外監査役 Outside Audit & Supervisory Board Member

執行役員 Corporate Officer

要海 敏和 Toshikazu Youkai	執行役員 技術部門長 Corporate Officer, General Manager of Technology Division
西村 紀彦 Norihiro Nishimura	執行役員 IT・CX部門長 Corporate Officer, General Manager of IT・CX Division
浅井 尚之 Naoyuki Asai	執行役員 建設部門長 Corporate Officer, General Manager of Engineering Division
内村 健一郎 Kenichiro Uchimura	執行役員 企画部門長 Corporate Officer, General Manager of Planning Division
竹井 雅人 Masato Takei	執行役員 C F O コーポレート部門長 CFO, Corporate Officer, General Manager of Corporate Division
西川 嘉之 Yoshiyuki Nishikawa	執行役員 CSR部門長 Corporate Officer, General Manager of CSR Division

組織図（2018年7月現在）
Organization Chart (As of July, 2018)

