



# Human Capital Report 2022

株式会社ワイヤレスゲート（証券コード：9419）

# 企業価値向上のための 人的資本経営

株式会社ワイヤレスゲート  
代表取締役社長CEO

濱 暢宏



私たちは、企業価値の向上には人的資本経営が不可欠だと考えています。当社の人的資本経営とは、社員の「働きやすさ」と「働きがい」の両方を高めることによって、短期的には既存事業の収益を最大化し、その収益を原資として長期的に新規領域に事業拡張していくものです。新規事業は早く小さく始めてスピーディーに収益化し、さらに次の事業領域へ投資できるよう取り組んでいきます。こうした事業活動の積み重ねによって、持続的な企業価値向上を目指します。

目指す姿の実現に向け、私がCEOに就任した2021年からの2年間は、従来から当社に根付いている「働きやすさ」を活かして、既存事業の収益改善、ならびにパーパス・ビジョンの策定や人事制度の改定を行い、収益をあげられる組織づくりを進めてまいりました。

2023年以降は、これらの体制が整ってきたことをふまえ、新規事業の機会探索に着手していきます。新たなチャレンジに臨むにあたっては、社員が自分のパーパスとワイヤレスゲートのパーパスの共通点を見出し、働く意味をもつことで生まれる主体性や創造力を育むことが欠かせません。また、固定観念に捉われず、失敗してもそこから学びを得ることを良しとする組織風土の醸成も必要です。人材も組織も成長することによって、付加価値の高いサービスをつくり、より多くのお客様に価値を届けてまいります。

また、人的資本経営の実践度をモニタリングする2つの指標も設けました。事業の成果の側面から「社員が生み出す付加価値（社員1人あたりの営業利益額）」を、組織の成熟度の側面から「従業員エンゲージメント」を重視してまいります。各指標を定期的に測定することで現状把握と改善を行い、PDCAを絶えず回して企業価値向上につなげてまいります。

ワイヤレスゲートの企業価値を高めるための大切な資本は、今後も“人”であると考えています。右肩上がりの経済成長が難しい今の環境においては、個人のモチベーションとスキルを伸ばし未来を切り拓くことこそが、社会的なサステナビリティへの貢献にもつながると思うのです。この思いを胸に、これからも社会に必要な企業として存在し、企業価値を上げ、投資家の皆様からの期待に応えてまいります。

# 1 人的資本経営で目指す姿

## 2 これまでの取り組み —「働きやすさ」の向上—

## 3 これからの取り組み —「働きやすさ」と「働きがい」の両立—



1

## 人的資本経営で目指す姿

# 人的資本経営に関する取り組み

私たちが目指す人的資本経営は、事業活動と組織開発を通してパーパス・ビジョンの体現を目指すことで企業価値向上を実現していくことです。その過程においては、事業の成長に合わせて組織が成長し、組織の成長に合わせて事業が成長する、成長スパイラルを生み出すことを目指していきます。

この人的資本経営では、人事制度や各施策を土台にしながら、社員の「働きやすさ」と「働きがい」を高いレベルで実現することを重視します。社員の意欲と能力を高め、それぞれの役割においてPDCAを重ね、企業価値向上を実現していきます。

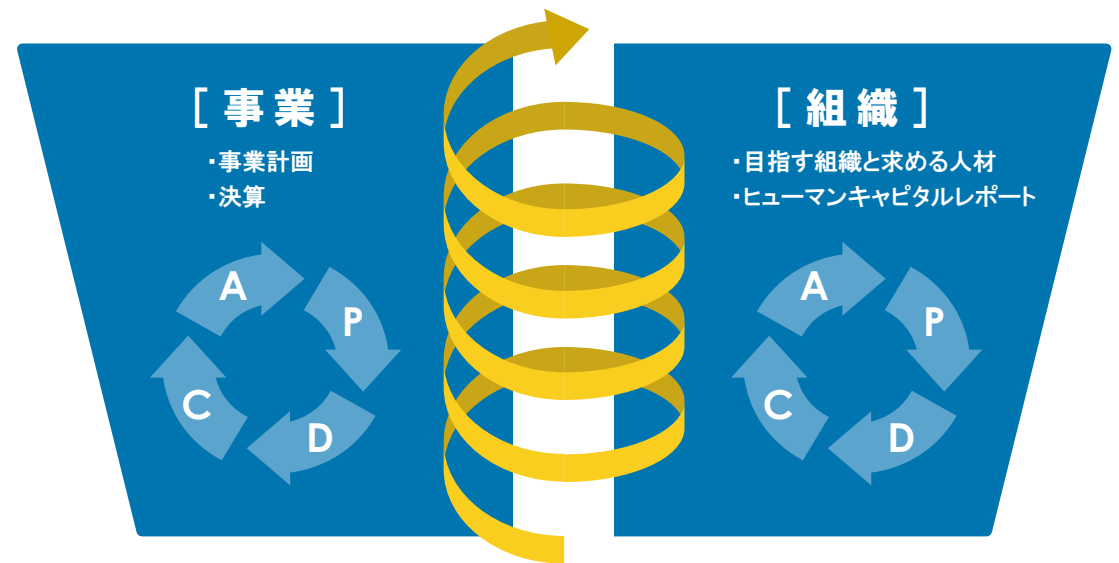


当社では、創業20周年の2023年1月23日に、パーパス・ビジョンを策定しました。

このパーパス・ビジョンは、全社員が一堂に会し、2日間にわたるワークショップ形式で共創しました。経営陣だけでなく全社員が策定に関与したのは、経営陣と社員の心理的な垣根を取り、社員一人ひとりがパーパスやビジョンへの共感を通じて高い当事者意識を持ち、個人のパーパスと会社のパーパスとの共通点を見出して当社で働く意義を見いだしてもらうためです。

## ▶ ワイヤレスゲートの人的資本経営の全体イメージ

パーパス・ビジョンを実現し、企業価値向上へ



## [人事制度・施策]

インプット → アクション → アウトプット → アウトカム

# パーパス *Purpose*

——我々は何のために存在しているのか？



イマジネーションとつなげる力で  
社会に、そして未来に  
「あって良かった」を届ける

# イマジネーションとつなげる力で 社会に、そして未来に 「あって良かった」を届ける

社会に、そして未来に、あらゆる人々に、「あって良かった」を届ける  
わたしたちは、誰かと誰かを、何かと何かを、いつでもどこでもつなげる通信サービスを届けています

これからの社会に、未来に、あらゆる人々の生活にとって、「あって良かった」って何だろう？  
わたしたちは、想像力・創造力・構想力・空想など、イマジネーションを働かせて着想していきます  
そして、つなげる力で、これからも新たな「あって良かった」を創り、届けつづけていきます  
わたしたちは、時代の変化に適応し、社会から、未来から「あって良かった」と思われる企業を目指します



ビジョン *Vision*

——我々はどこへ向かうのか？



**社員に感動を  
社会に笑顔を**

# 社員に感動を 社会に笑顔を

感動に満ちた社員の小さな行動の積み重ねが、社会に笑顔をもたらします。  
それは、池に投げられた小石の波紋が水面全体に広がっていくように。

大きな波紋を生み出すためには、エネルギーが必要です。  
社員一人ひとりが当社で働くことに満足している状態を超えて、  
感動している状態であることが一人ひとりのエネルギーの高い状態につながります。

自分の成長に感動し、社内の雰囲気や働きがいに感動し、お客様からのメールに感動し、  
感動の背景には人知れない努力や挑戦の積み重ねがあります。それらを乗り越え、  
感動に満ちた状態が持続的な良い仕事へのエネルギーになると考えています。

社員の感動の先には、お客様の笑顔があります。  
祖父母が離れた孫とおしゃべりをして笑顔に。  
子供が好奇心を満たされてニコニコ笑顔に。  
ビジネスパーソンがリモートワークを終えて家族団欒で笑顔に。  
外国人が日本に滞在する中で笑顔に。こういった笑顔が社会に満ちています。

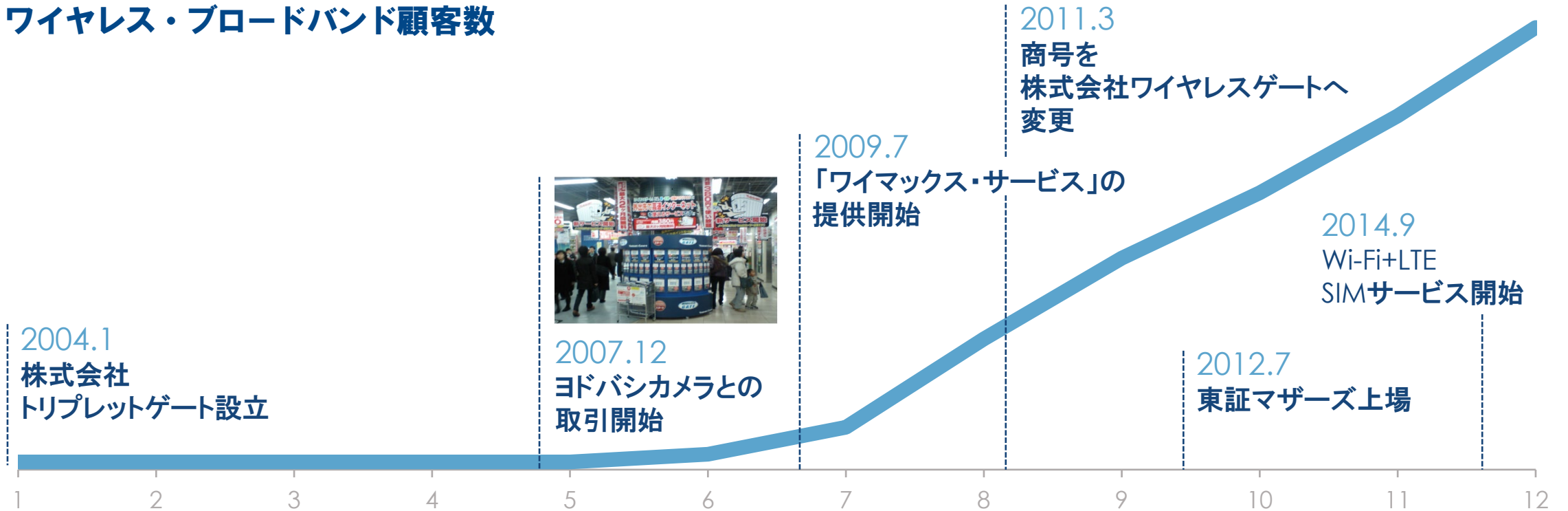
社会に笑顔を。そのために努力や挑戦を重ねてきた社員はさらに感動の笑顔に。  
当社は、社員の感動と社会の笑顔が循環する未来を目指します。

# 沿革

高速無線インターネット（ワイヤレス・ブロードバンド）が社会インフラになると予見し、2004年に創業。当時はまだ珍しかった、端末と通信サービスを組み合わせたサービスを販売することにより、移動の多いビジネスパーソンを皮切りに、多くのお客様から支持を得てきました。

2007年のヨドバシカメラとの提携、そして2009年のワイマックス・サービスの提供開始がきっかけとなり、顧客基盤を獲得。常に一步先の未来を見据え、次世代通信サービスの道を切り拓いてきた当社は、今後もこれまでの事業をさらに強くするとともに、新たな事業の探索も行い、お客様へ提供する価値の範囲を広げていきます。

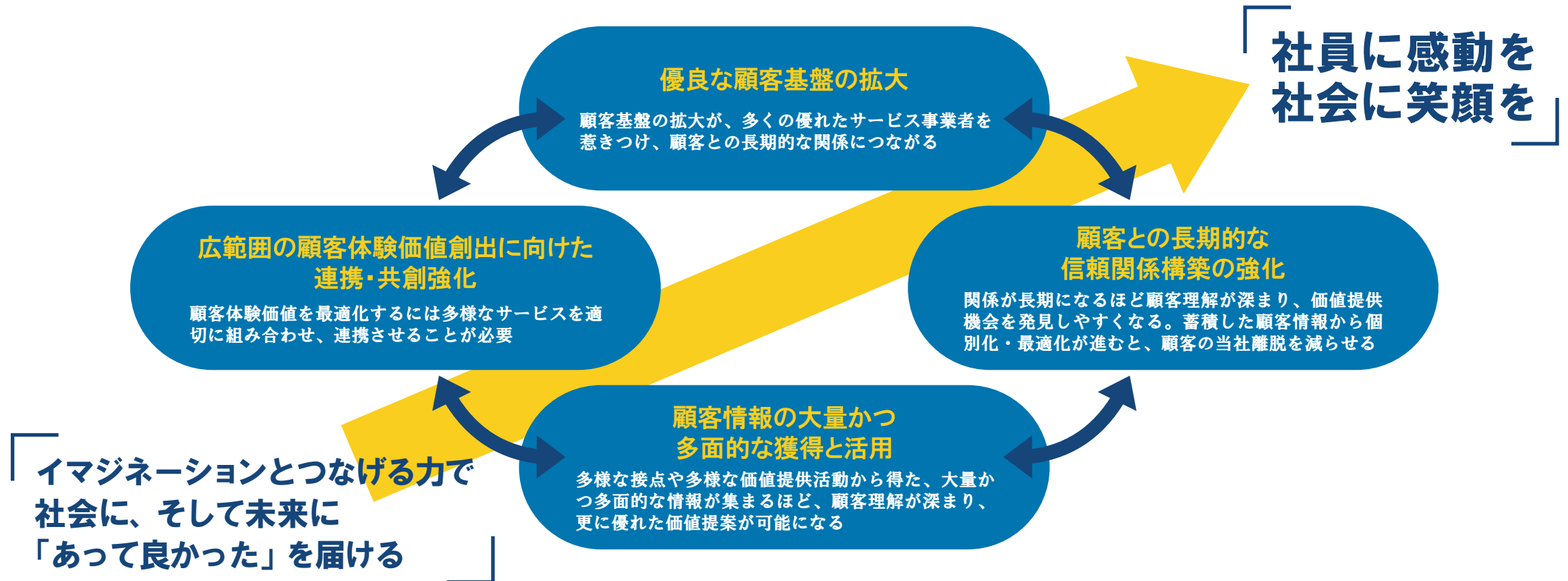
## ▶ ワイヤレス・ブロードバンド顧客数



# 事業について

私たちは、あらゆる事業活動をパーパスに基づいて展開し、その進化を目指していきます。

高速無線インターネットサービスの普及を通じて顧客基盤を拡大し、パートナー企業と共に、お客様にとって「あって良かった」サービスを拡大します。そして、顧客理解に努めるために顧客情報をお預かりし活用することで、お客様一人ひとりに最適化した価値を提案して、顧客と長い関係を築くことを目指します。こうした事業活動を通して成長の循環を重ね、ビジョンの実現に近づいてまいります。



# 目指す組織について

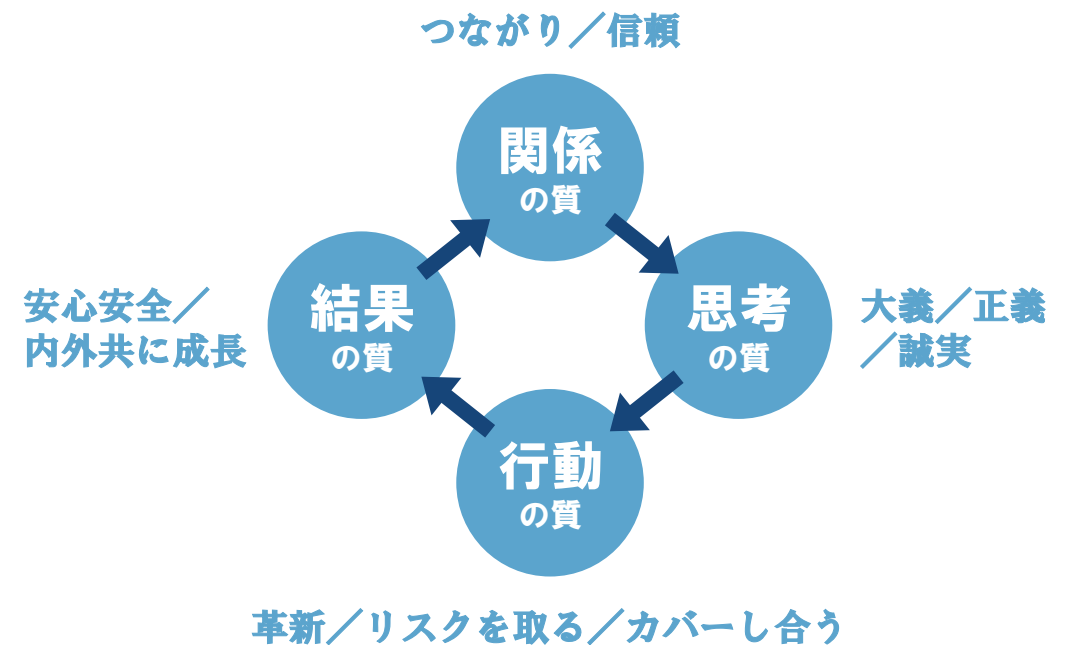
当社が目指す組織・人材像は、社内の関係・思考・行動・結果の質を向上させていく「成功循環モデル」を念頭に置き、“働きやすさ”と“働きがい”を共存させるものです。社名でもある「WIRE」と「GATE」で表現することで、社員が覚えやすく、親しみやすいものとなりました。

組織像としては、「働きやすさ」を大事にしたうえで（Well-being）、様々な背景を持つ社員の違いを認め合い（Equity）、イマジネーションを発揮できる関係性を構築し（Respect）、お客様に「あって良かった」と喜ばれるサービスを生み出すための「働きがい」も大事にする（Innovation）ことを目指します。

## 目指す組織像

|                    |                              |
|--------------------|------------------------------|
| <b>W</b> ell-being | 会社と社員の目的が重なり、<br>長く安心して働ける組織 |
| <b>I</b> nnovation | 固定観念にとらわれず、<br>革新を生み出す組織     |
| <b>R</b> espect    | 互いに信頼し合い、<br>協働する組織          |
| <b>E</b> quity     | 公正性を重んじ、<br>社内社外に誠実に向き合う組織   |

## ▶「成功循環モデル」に基づく組織の重点要素



出所：MIT組織学習センター共同創始者ダニエル・キム「成功循環モデル」をもとに作成

# 求める人材について

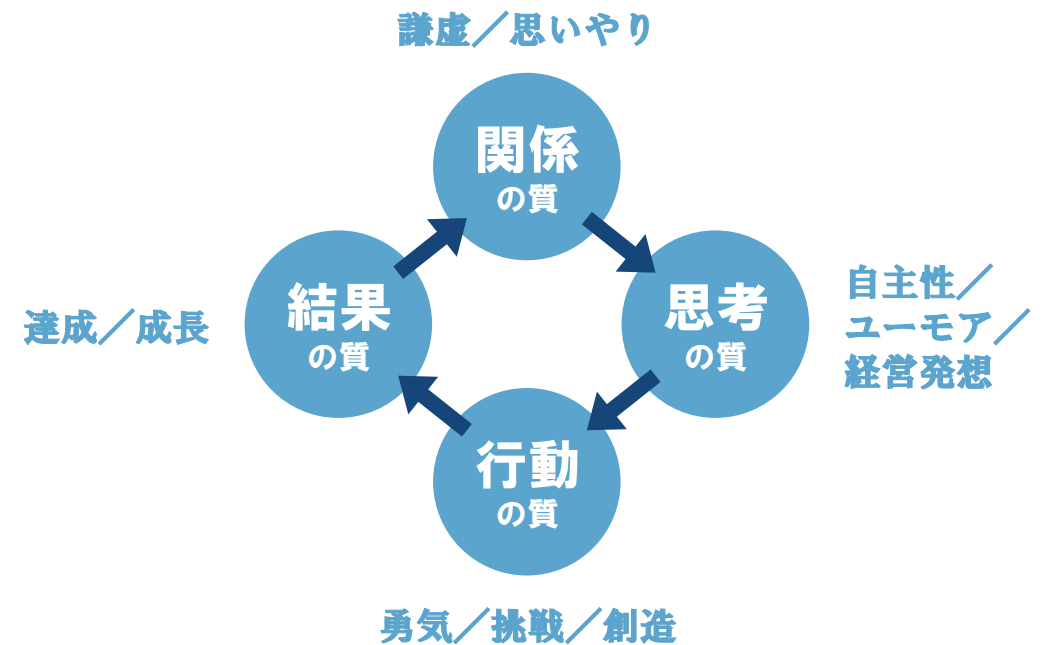
当社が求める人材は、「WIRE」な組織において、周りを尊重し思いやる気持ちと（Thank）、社会に貢献したいという意思を持ち（Act）、独自の発想で可能性を探求し（Explore）、失敗を恐れずに果敢に挑戦する（Grow）素養をもった人です。

## 求める人材像

- G**row 挑戦のために、成長し続ける
- A**ct 貢献を考え、迅速に行動する
- T**hank 相手を尊重し、思いやる
- E**xplore 独自の発想で、可能性を探求する

**GATE** to be professional

## ▶「成功循環モデル」に基づく人材の重点要素



出所：MIT組織学習センター共同創始者ダニエル・キム「成功循環モデル」をもとに作成



# 2

## これまでの取り組み

—「働きやすさ」の向上—



## これまでの取り組み：サマリー

当社が考える「働きやすさ」とは、日々のワークライフバランスが取れていて心身ともに健康であり、ライフイベントの状況によってキャリアを断念せずに働けることと捉えています。創業以来、この「働きやすさ」に重点を置いた環境づくりを、時代に先がけて進めてきました。リモートワークと出社を組み合わせたハイブリッドワークやフレックスタイム制を導入し、休暇制度の取得も推進しながら、社員一人ひとりが日々健全な状態で勤務しています。社員はこの環境によって、自身もつ意欲や能力を十分に発揮しながらキャリアを形成しています。

組織面においては、長きにわたって「働きやすさ」がある組織づくりをしてきたことで、社員同士が助け合う、思いやりのある組織風土が醸成されました。少数精鋭の組織で、社会インフラである高速無線インターネット事業を20年にわたって提供できているのは、こうした組織風土にも支えられているからだと考えています。

### ▶「働きやすさ」を実現するための取り組み

#### 勤務制度

- リモートワーク
- フレックスタイム制
- 完全週休2日制
- 1日7時間の標準労働時間

#### 休暇制度

- 産前産後休暇：取得率・復職率ともに100%
- 有給休暇取得率：82.5%
- 月間平均残業時間：18時間55分
- 年間休日数：127日

創業以来、経営陣が「働きやすさ」を重視し、社員も積極的に制度を活用してきたことで  
社員同士が助け合う、思いやりのある組織風土を醸成

# ワークスタイル ①

当社では、オフィスワーク・リモートワークを組み合わせるハイブリッドな勤務形態や、フレックスタイム制を導入しています。また、1日の標準労働時間を7時間に設定しています。これらのワークスタイルは、社員とその家族のウェルビーイングな環境構築を重視し、プライベートの状況に対応して短時間に集中して働ける環境を整えるためのものです。

社員は、出社とリモートワークを自らが選択できることとしています。たとえば自分のタスクに集中する日はリモートワーク、あるいは社員同士のコミュニケーションを要する業務がある日は出社する、といった形です。業務特性によって最適な環境で働くことによって、成果を拡大しています。

今後も、固定観念にとらわれず革新を生み出す「WIRE」な組織像を実現するために、ワークスタイルのさらなる進化を目指します。

## 勤務制度

### ▶ リモートワーク

全社員に対し「働きやすさ」を提供するため、業務内容に応じて週4日以上のリモートワークを認めています。リモートワークを行う日については、個人やチームの業務状況、ならびにプライベートの状況をふまえて社員自身で自由に判断し、チーム内のメンバーへ共有するものとしています。

また、リモートワーク勤務環境のサポート、および自社サービスの体感のために、ワイヤレスゲートWiMAX（5G Wi-Fiルーター）を社員に貸し出しております。

2022年は、リモートワーク導入率（全社員における、週1回以上のリモートワークを半年以上行っている社員の割合）は100%となっています。

### ▶ フレックスタイム制

多様な働き方を実現するための制度としてフレックスタイム制を取り入れており、コアタイムを11:00～15:00としています。

### ▶ 休日・休暇制度

土日祝日を休日とする完全週休2日制としています。その他、有給休暇（入社月に応じ即日付与）、慶弔休暇、夏季休暇（3日）、産前・産後休暇、年末年始休暇等を付与します。

### ▶ 標準労働時間

1日7時間としています。仕事のメリハリをつけ、ワークライフバランスの充実を目指します。

## ワークスタイル ②

日々の「働きやすさ」に加え、ライフステージに応じて、長期的な視点で社員自身が働き方を選択できる環境整備も重視しています。

産前産後休暇の取得率、復職率はともに100%となっており、育児中の社員が多数在籍しています。復職後は時短勤務（4～6時間から選択）あるいはフルタイム（7時間）勤務が選択でき、仕事と育児の両立を第一に、柔軟な労務管理を行っております。ライフイベントを迎える社員同士の情報交換も自主的に行われており、社員が主体的に長く働ける環境づくりが進んでいます。また、有給休暇取得率は82.5%、月間平均残業時間数は19時間弱に収まっています。十分な休息は成果の最大化のために重要であると捉えているため、更なる改善を進めます。

当社は、個人の「Well-being」があってこそ最大限のパフォーマンスが発揮でき、スキルも向上し、成果を生み出せるものと考えています。今後も、その時々々の組織や社員にとって最適な環境づくりをすべく、努力を重ねます。

### 休暇取得や月間残業時間数等の実績

産休・育休取得率 (2022年1月～2022年12月)



産休・育休復職率 (2022年1月～2022年12月)



有給休暇取得率 (2021取得実績※) 年度



月間平均残業時間数 (2022年4月～2022年12月実績)



年間休日数 (2022年1月～2022年12月)



※毎年4月付与のため、2021年4月から2022年3月までの取得実績

# 組織風土

当社には社員同士が助け合う、思いやりのある組織風土があります。少数精鋭な組織で、社会インフラである高速無線インターネット事業を展開することは簡単なことではありません。この組織風土の中で、社員が知恵を出し合い、スピード感をもって問題解決し、全てのステークホルダーに対して誠実に向き合い続けることで、高品質の高速無線インターネットサービスを安定的に提供してきました。

今後もこの組織風土を継続していくとともに、さらなる成長を加速するにあたっては、固定観念に捉われない個人の発想力や新しい挑戦をする姿勢、失敗してもそこから学びを得ることを良しとする風土も育てていきます。次世代の当社を支える発展型の組織風土を醸成する必要があります。

変化の激しい時代においても、継続的に企業価値を上げていくために、組織風土も絶えずアップデートし続けます。

※なお、コンプライアンス遵守やハラスメント対策として、当社では社員が内部通報できるルートを設けており、問題が起きた際に経営陣が迅速に解決し、社員が安心して業務に集中できるための仕組みを整えています。

## 社員が認識している当社の組織風土

下記の「組織風土」は、2022年10月実施の全社員参加のパーパス・ビジョン策定ワークショップにて、議論した際に社員から出た意見をまとめたものです。

コミュニケーション

主体的に  
動く

スピード感

相手を  
褒める

個人の力

オンリーワンに  
こだわる

社員を大事にする文化

思いやりのある文化

助け合う文化





# 3

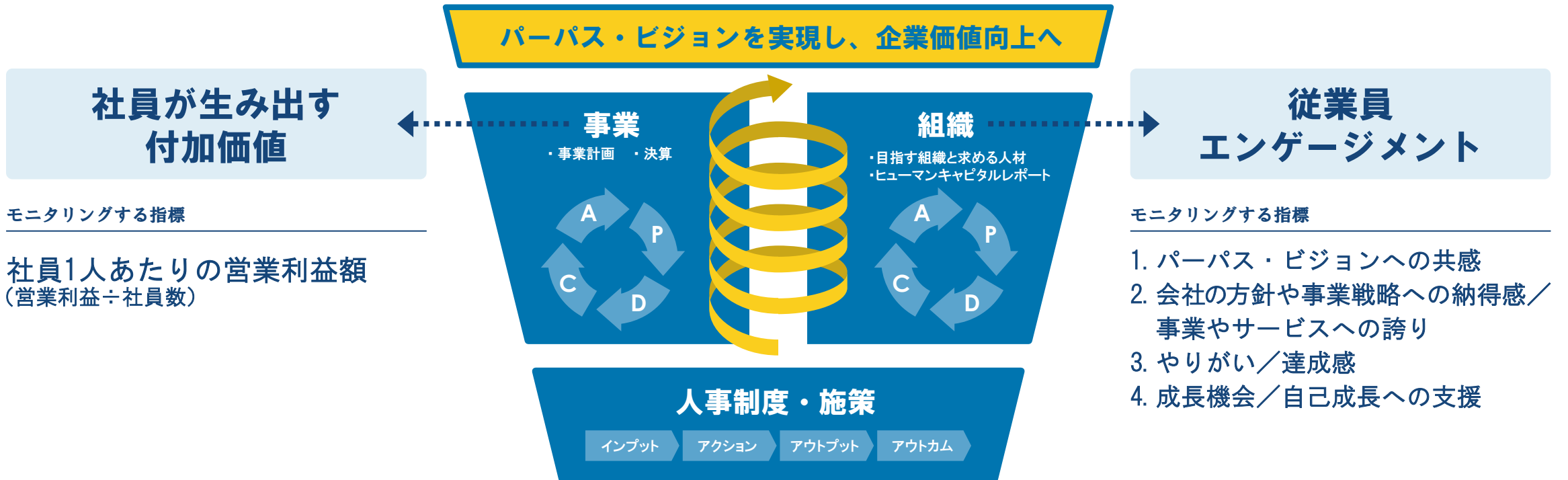
## これからの取り組み

—「働きやすさ」と「働きがい」の両立—

# 企業価値向上のための人的資本経営で大切にしている2つの指標

今後の人的資本経営では、「働きやすさ」のみならず、社員が自分のパーパスとワイヤレスゲートのパーパスの共通点を見出し、働く意味をもつことで生まれる主体性や創造力である「働きがい」も育みます。この2つを高いレベルで共存することで、社員の意欲と能力を最大限に引き出してパフォーマンスを高め、組織力も上げ、既存事業の収益最大化と新規事業の創出を目指します。こうした経営によって、持続的に成長する企業となり、企業価値も向上できると考えています。

この人的資本経営の実践度をモニタリングする指標として、事業の成果の側面から「社員が生み出す付加価値」を、組織の成熟度の側面から「従業員エンゲージメント」を重視してまいります。各指標は定期的に測定し、定量・定性の両面から現状を把握して、その時々課題を設定して施策につなげ、PDCAを絶えず回して企業価値向上を目指します。



# 社員が生み出す付加価値

当社では、社員が一人ひとりの「Well-being」を実現することで業務の成果を最大限創出できる組織を目指しており、その指標として社員が生み出す付加価値に着目して「社員1人あたりの営業利益額」をモニタリングしています。

すべての社員がプライベートも含めた人生を充実させ、コンディションを整えて「Well-being」な状態で働くからこそ、より大きな付加価値をお客様にお届けできるものと考えています。「Well-being」な状態は人によって異なるものであり、本人にとっての「Well-being」が保たれば、生み出される付加価値も増大していきます。経営の姿勢としては、社員一人ひとりの「Well-being」を高めることで、今後も社員1人あたりの営業利益額に着目していきます。

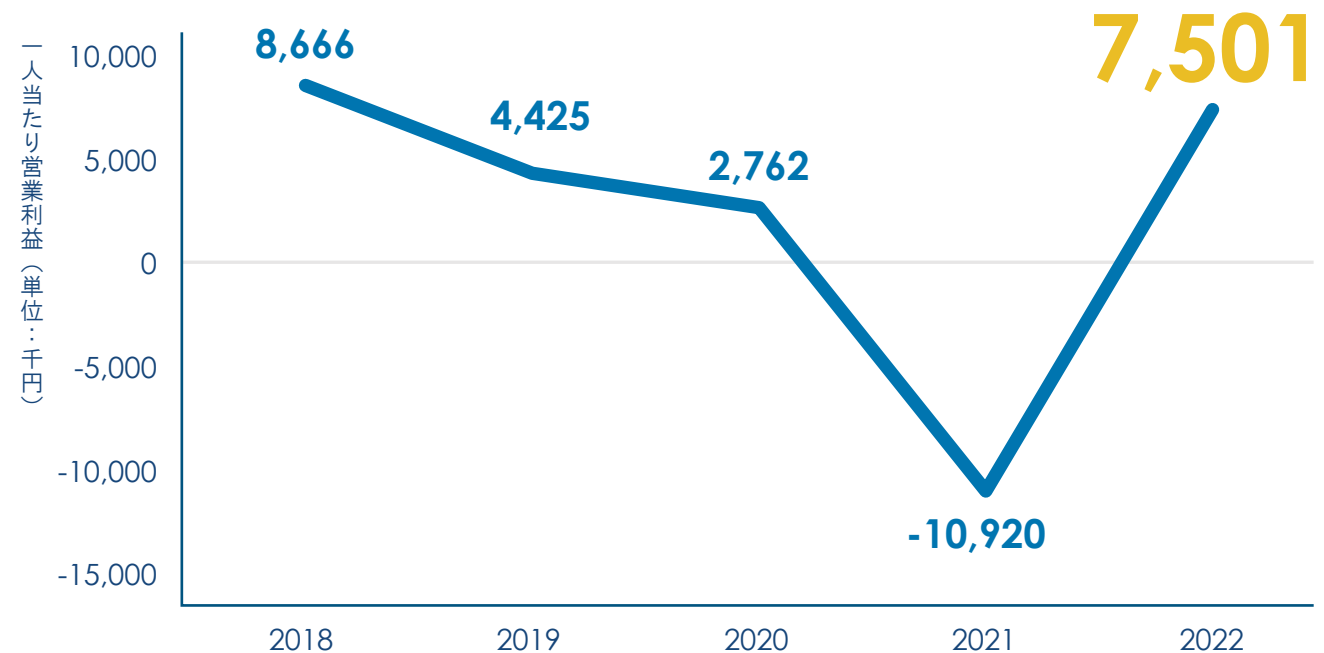
## ▶ 2022年実績

# 7,501 千円

(社員1人あたり営業利益額  
= 営業利益 ÷ 社員数)

- 営業利益：191,275千円
- 社員数：25.5人（期初人員と期末人員の平均）

## ▶ 直近5年間の推移



# 従業員エンゲージメント

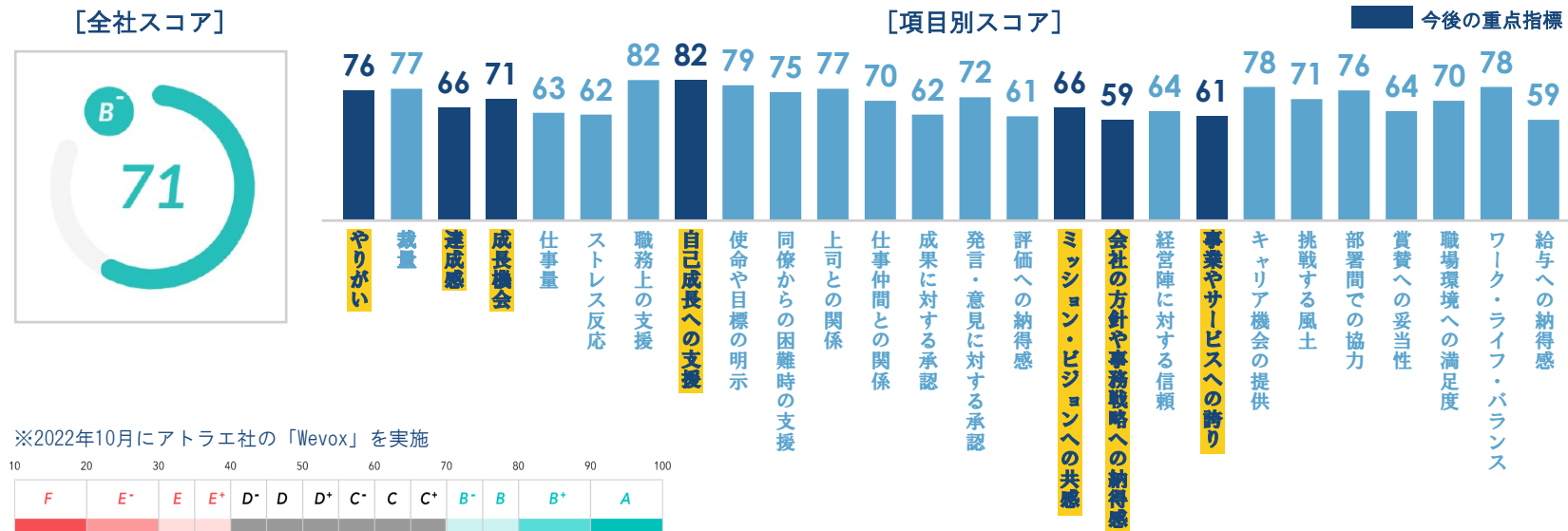
2022年、全社員に対して初めてエンゲージメントサーベイを行いました。パーパスを掲げ、人的資本経営を通じて企業価値を上げるためには、現時点で社員が感じている「働きやすさ」と「働きがい」を認識すべきだと考えたためです。

総合スコアは71（B-ランク）とA~Fランクでは比較的良好で、項目別では「支援（職務上の支援、自己成長への支援、使命や目標の明示、同僚からの困難時の支援）」や「職務（やりがい、裁量）」が高く、当社が育ててきた組織風土を社員も実感していることが確認できました。突出してスコアが低い項目は無かったものの、今後に向けて4つの重点指標を定めました。

短期的には「パーパス・ビジョンへの共感」を高め、「会社の方針や事業戦略への納得感／事業やサービスへの誇り」を醸成するため、経営陣と社員との対話機会などの施策を検討します。この2つの指標が高まった後は「成長機会／自己成長への支援」を増やし、仕事を通して「やりがい／達成感」も育みます。そのために、評価や報酬への納得感を高めるべく2023年に人事制度を改定し、社員の成長・育成への投資も拡大していきます。

なお、このエンゲージメントサーベイは今後も定期的の実施し、組織の状態をモニタリングし続けることで組織開発のPDCAを回していきます。

## ▶ エンゲージメントサーベイの結果



## ▶ 今後の重点指標

1. パーパス・ビジョンへの共感
2. 会社の方針や事業戦略への納得感／事業やサービスへの誇り
3. やりがい／達成感
4. 成長機会／自己成長への支援

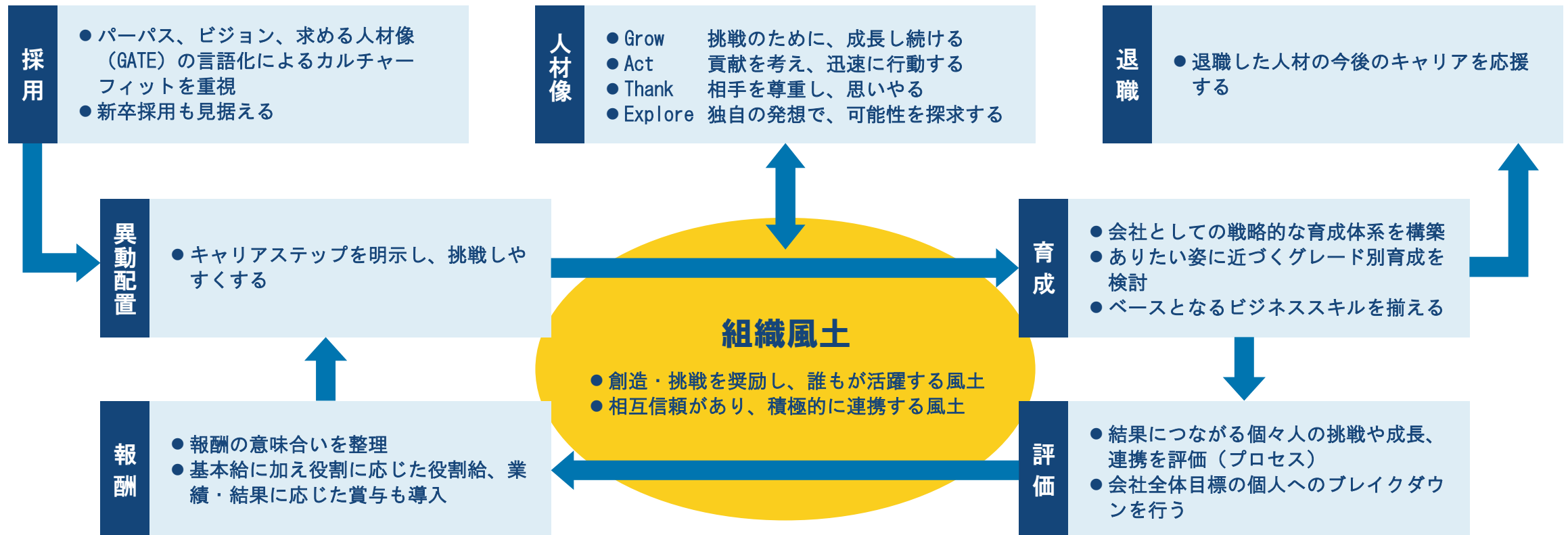


# これからの取り組み：サマリー

当社の企業価値を向上させるために、今後は2つの重点指標をモニタリングしながら、各種人事施策や採用、評価、報酬制度を通して、個々人のチャレンジを尊重します。各施策は、目指すべき組織像・人材像である「WIRE」と「GATE」の実現に向け策定した「人材マネジメントの方向性」に則って運用を進めます。

この方向性に基づく各施策を具体化するためにPDCAサイクル重ねて、パーパス。ビジョンを実現し、企業価値向上に繋げてまいります。

## ▶人材マネジメントの方向性



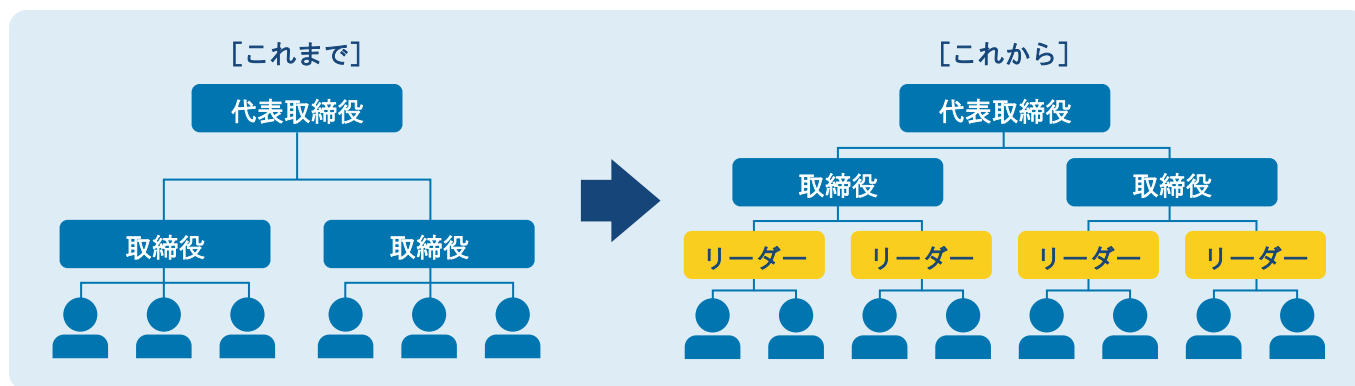
# 組織体制・人事制度

当社は、2023年より組織体制と評価・報酬制度を改定いたします。根底にある考え方は、会社のさらなる成長を見据え、社員一人ひとりのチャレンジを推奨し、誰もが活躍できる状態を目指すものです。

これまでの組織は、少人数の組織であるメリットを活かすため、取締役が会社をリードし、メンバーはフラットな関係性で業務を遂行する体制でした。新たな組織体制は、業務の多様化と高度化に対応するために、各機能に現場を司るリーダーを任命し、小さな単位のチームが各リーダーのもとで権限をもち、自律的にスピード感をもって動くことを目的としたものです。

また、新たな評価・報酬制度では、求める人材像に沿って、新組織体制のもとで会社に貢献した人に正当に報います。期待役割を明確にし、等級制度や評価対象項目・評価プロセス、報酬の全体像などを定義しました。この制度によって、社員が期待役割を理解し、評価や報酬に納得感がもてるようコミュニケーションを重ねてまいります。制度の運用を積み重ねて社員の成長が促され、各自の役割を果たすことで、業績ならびに企業価値の向上を目指します。

## ▶ 組織体制



## ▶ 評価・報酬制度のポリシー

- 会社に貢献した人が報われる  
メリハリのある人事制度
- 組織からの期待役割が理解できる人事制度
- 運用によって成長が促進される人事制度

新たな組織体制と人事制度に基づきPDCAを積み重ねることで、  
組織風土をアップデートしてパーパスを具現化し、業績・企業価値を向上していく



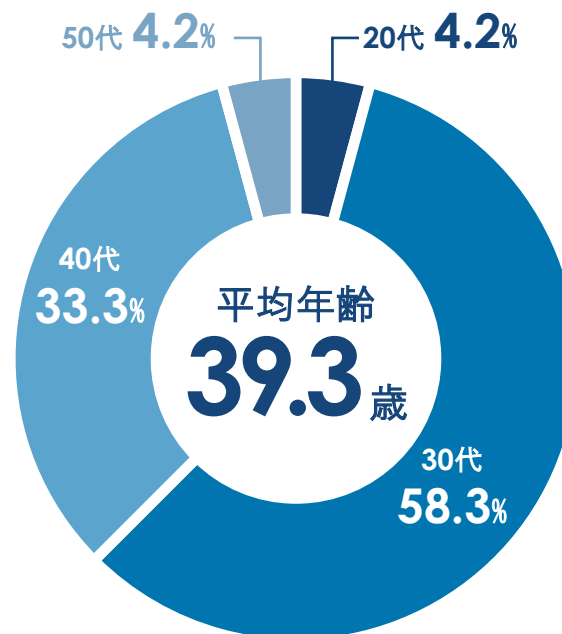
# Appendix

# 基礎情報（社員データ）

## 男女比（2022年10月時点）



## 年齢構成（2022年10月時点）



## 職種割合（2022年10月時点）

