

労働慣行

誰もが個々の能力を発揮できる働きがいのある企業を目指し、人財育成やより良い職場環境づくりに努めています。



重要課題 4 多様な人財の育成による活力ある企業の実現

KDDIでは、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの推進、社員の意見を反映させた制度づくりや人財育成など、社員一人ひとりが生き生きと活躍できる職場環境を目指し、さまざまな取り組みを行っています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

育児・介護両立支援

KDDIでは、出産、育児、介護などの状況におかれても仕事との両立ができるよう、産前産後休暇、育児休職、育児短時間勤務、子どもの看護休暇をはじめ、介護休職、介護休暇や介護短時間勤務などの育児・介護と仕事の両立支援に向けた幅広い制度を導入しています。

さらに育児休職中の社員については、休職期間専用のサイトを利用し、上司との連絡やeラーニング受講など休職中も不安なく過ごすことができるシステムも導入しています。

また、2011年5月より、育児・介護短時間勤務者に対する1ヵ月単位の変形労働時間制を適用し、限られた就業時間内で状況に合わせた柔軟な働き方を選択できるようにしました。

育児・介護両立支援制度の利用実績

制度		性別	2009年度	2010年度	2011年度
育児	産前産後休暇	女	129	140	143
	育児休職	男	3	3	9
		女	241	248	253
	育児短時間勤務	男	1	3	2
		女	172	305	342
子の看護休暇	男	644	729	634	
	女	296	313	322	
介護	介護休職	男	1	3	3
		女	2	0	4
	介護休暇	男	—	72	100
		女	—	21	28
	介護短時間勤務	男	0	0	0
女	0	1	2		

育児休職からの復職フォーラムを開催

KDDIでは、育児休職者の職場復帰支援を目的に2011年6月に「育児休職復職者向けフォーラム」、2012年3月に「育児休職者復職前フォーラム」を開催しました。

復職者向けフォーラムは、仕事と家庭の両立に関する問題の解決と今後の働き方について考えることを目的に、育児休職から復職した社員が参加しました。復職経験のある社員や所属長をパネラーに迎え、それぞれの立場から豊富な経験をもとにアドバイスをを行いました。

復職前フォーラムは、まもなく育児休職から復帰する社員を対象に行われ、外部講師によるキャリアデザインのセミナーや復職した社員とのディスカッションを通して、復職に向けた準備の支援を行いました。



復職フォーラムの様子

「仕事と介護の両立講座」を開催

介護問題に対して社員の知識を高め、仕事との両立について考え、備える場として、2011年11月から12月に「仕事と介護の両立講座」を全3回開催し、ストーリーニングによるライブ配信も行いました。

同講座では外部講師を招き、介護の基礎知識や実技、心構えや、「仕事」と「介護」の「両立」だけでなく、「自分の生活」を合わせた「3立」の大切さについて理解を深めました。

テレワーク勤務制度 (在宅勤務)

KDDIでは、柔軟な働き方の実現および業務効率の向上を目的としたテレワーク勤務制度を導入しています。

また、2011年6月より、災害発生時やそのほかの都合で出社制限が必要な場合の業務維持の観点から、ネットワーク設備を拡充し、併せて全社員が柔軟に利用できるような制度に改定しました。

変形労働時間制

労働時間の有効活用を図るとともに、生産性の向上と長時間労働の防止を実現するため、業務量に応じて1ヵ月および3ヵ月単位の所定労働時間を変更できる「変形労働時間制」を導入しています。2011年5月には、育児・介護の短時間勤務者にも1ヵ月単位の本制度が適用され、柔軟な働き方が選択できるようになりました。

ダイバーシティの推進

ダイバーシティの考え方

ダイバーシティの推進を持続的な成長に不可欠な企業戦略と位置付けています。社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、お互いの違いを尊重し合い、生かしていくことができる組織・環境づくりを目指しています。

女性社員の活躍推進

「個人の持てる力や個性を十分に発揮できる職場環境の実現」を目的として、女性社員の活躍を推進する社内プロジェクト「Win-K (ウイング)」の活動を行っています。

2009年度から男性社員も加わり、全社員に向けた意識調査やeラーニング、フォーラムなどを実施し、意識啓発や社員同士のネットワークづくりに取り組んでいます。

2011年度は、地方8拠点でフォーラムを開催し、女性社員が生き生きと働くことをテーマにしたパネルディスカッションなどを行い、意見交換や交流する場を持ちました。2012年3月には本社で、「会社の出力最大化 ～ひとつ上のステージに上がるために～」をテーマにフォーラムを開催しました。社長から参加者にメッセージが発信されたほか、他社の



地方でのフォーラムの様子

女性役員による講演や「ダイバーシティ・女性活躍推進」に関するテーマで役員、男性社員を含む参加者が意見交換会を行いました。

なお、2011年度のKDDIの女性管理職比率は、3.2%となり、前年度から0.4ポイント増加し、6年連続上昇しました。2015年度に7%の達成を目標に掲げ、男女を問わず力が発揮できる、働きがいのある職場づくりに取り組みます。

障がいを持つ社員が活躍できる職場づくり

KDDIでは、障がいを持つ社員が活躍できる職場づくりへの取り組みとして、「障がい者職場ヒアリング」を全国各地で行っています。人事部ダイバーシティ推進室の担当者が、障がいを持つ社員と面談を行い、また、上司に日頃の状況についてヒアリングを行うなどフォローアップを実施しています。今後も採用後の活躍促進に向けた取り組みを継続して行います。

なお、2011年度のKDDIにおける障がい者雇用率は、1.95% (前年度と同値) となりました。

現地採用社員への研修と人財育成

KDDIグループでは、海外の現地採用社員に対する人財育成に力を入れています。

階層や能力に応じて、KDDIフィロソフィの理解浸透を基本に、事業戦略やサービスの理解など実務スキルを身に付ける研修やグループ戦略の理解とマネジメントスキルの向上などを目的とした現地マネジャーの研修、拠点経営の主導的役割を担う人財を育成する管理者向けの研修を実施しています。

また、集合研修を経て、海外拠点間の人財交流も深めています。

シニア人財の活用

KDDIは、60歳で定年を迎えた社員が、最長65歳まで嘱託社員として働ける「定年再雇用」制度を設けています。この制度では、職種・業務を本人の意思で選択できるよう公募形式を採用し、200名以上のOB・OGがさまざまな職場で自身の経験や能力を生かし、業務に励んでいます。

そのほか、55歳以降の働き方、モチベーションマネジメントを考える場として、キャリア開発支援のセミナーも実施しています。

働きやすい職場づくり

社員意識調査「KDDI解体新書」

KDDIでは、2009年度から全社員対象の意識調査「KDDI解体新書」を実施し、2011年度は「会社は変われているか」をテーマに調査を行いました。

多くの社員が、会社の勢いや情報共有、意思決定のスピードなどが「良くなった」と実感し、企業体質の変化が見られた一方で、企業風土や職場環境面で前向きな改善が停滞していると感じていることが分かりました。

この調査結果は、イントラネットや社内報で公開するほか、社員から役員にいたる各階層別研修において、抽出された課題を共有して討議するなど、職場活性化に役立てています。

組織風土改革研修の全社展開

2011年6月から、研修プログラムのひとつとして「組織風土改革研修」を役員から若手社員にいたる全社員を対象に実施しています。これは、社員一人ひとりが、生き生きと働きがいをもって業務に取り組める組織風土を醸成していくために、やるべきことを考え、自発的な行動への「気づき」を得ることを目的に導入したものです。

ダイレクトコミュニケーションの実施

KDDIでは、組織の一体感と連帯感（職場の横連携強化）を醸成するため、全国各地で「ダイレクトコミュニケーション」を実施しています。各本部、各総支社において「ミーティング」、「講演会」などと「決起会」を自由に組み合わせて企画し、部門横断的な交流を行い、本音で語り合える場を創出しています。

経営層と社員の対話（ダイレクトミーティング）

KDDIでは、経営層と社員が率直に意見交換を行う場として「ダイレクトミーティング」を開催しています。2011年度は、組織風土や事業継続計画（BCP）などさまざまなテーマについて意見交換を行いました。より良い職場環境整備のため、社員の声を経営に生かす取り組みを行っています。



ダイレクトミーティングの様子

社内情報共有強化のための環境整備

社内の情報共有を強化するため、ストリーミングや社内SNS*などのコミュニケーションツールを拡充しました。

社員は自席のPCにて、会社の方針発表などをライブやオンデマンドで視聴することや、各社員の意見、他部門の情報、会議資料を簡単に閲覧できるようになりました。

これにより、経営層からのメッセージや社内の情報を円滑かつ迅速に共有することが可能になりました。

* Social Networking Service：人と人との交流を目的にしたwebサービス

労働安全衛生

社員の健康管理

KDDIでは、定期健康診断における「有所見者」への健康指導や、2008年度より法規制化された「特定健康診査・特定保健指導」に対応し、生活習慣病予防を強化しています。

また、社員の健康維持・回復のため、ヘルスケアルームやリフレッシュルームを開設しています。ヘルスケアルームでは、体調不良時の一時的な休養や、簡単な応急処置、健康相談などを行っています。リフレッシュルームでは、国家資格を持つマッサージ師（ヘルスキーパー）により、疲労回復や腰痛・首肩のこり・目の疲れなどを改善し、社員の健康促進に努めています。



リフレッシュルームの様子

メンタルヘルスケアの推進

社会的にも増加傾向にあるメンタルヘルス不調者に対して、「社員相談センター」でのカウンセリングなどを通して、セルフケアやラインケアを積極的に実施しています。

また、一定時間以上の所定外労働を行った社員に対して産業医や医療スタッフによる問診を行うなど、メンタル不全の予防に努めています。

さらに、ストレスチェックなどのセルフケアやラインケアに関するメンタルヘルス情報を集約したサイト「ココロの保健室」をイントラネットに開設し、社員意識の啓発に努めています。

人財育成

セルフキャリアプロデュース (SCAP)

2008年度から、社員のやる気およびチャレンジ精神喚起のため、自らの意思で異動をプロデュースできる制度「セルフキャリアプロデュース (SCAP)」を導入しています。これは、現所属で一定の業務経験を積み、評価を得た社員は選考の上、希望する部署へ異動できる制度です。2011年度は、約130名が利用しました。

目標管理制度

目標管理制度は、会社・組織の目標と個人の目標を統合し、社員一人ひとりが自己の成長と能力向上に合わせた「個人目標」を上司との面談を通じて設定し、チャレンジする制度です。この制度は人事評価とも連動しており、2009年度からは結果だけでなく、プロセスも重視して評価することで、より公平で透明性の高い人事評価を推進しています。

海外派遣要員の育成施策

KDDIでは、2010年度から海外拠点の現場で活躍できるグローバル人財の育成・拡充を目的として、これまでのキャリアを生かしてグローバルに活躍したい社員向けに「グローバル事業育成特別枠」を設けています。

一定の勤務年数の社員を対象に公募を行い、試験に合格した社員はグローバル部門での国内勤務・研修ののち、ニーズや適性などを勘案して、海外のグループ会社などに赴任します。

国内のグローバル人財育成施策

国内においても、グローバル対応ができる人財を早期育成する必要のある部門を「グローバル特区」に選定し、人事部門と連携の上、集中的に語学やグローバルコンピテンシー（コミュニケーション・対人スキル・多様性対応など）の研修を実施しているほか、該当部署ごとのニーズに応じたスキル研修を実施しています。

また、全社員の語学力向上のため各種セミナーや対策講座の実施、語学トレーニングの紹介、TOEIC受験補助など各種の支援を行っています。

海外留学制度

KDDIでは、「ビジネス留学」と「専門留学」の2コースの海外留学制度を導入しています。

「ビジネス留学」は、海外の大学で3～4ヵ月間在籍し、世界中のさまざまなビジネスパーソンとの交流を行い、グローバルスタンダードなビジネス理論やフレームワーク、ビジネスの進め方などの修得を目的としています。

また、「専門留学」は、海外の大学・専門機関などで約1年間、会社として必要な先端の研究・開発への参加、高度な専門知識の修得、最新の国際的なスキル・資格取得などを目的とした研修になります。

2011年度は、7名がこの制度を利用しました。

海外トレーニー制度

海外トレーニー制度は、海外拠点での営業活動、技術支援などの実務経験を通じて、多様な価値観や異なるビジネス習慣の中でも円滑に業務を遂行できるグローバル感覚に優れた人財の育成を目的としています。

一定の勤務期間を経た若手社員を対象とし、原則2年間、世界各地の拠点に派遣します。職務は、派遣拠点の体制や本人の適性、希望などにより決定し、派遣終了後はトレーニー経験を生かせる部署への再配属を行います。2011年度は、新たに10名がこの制度を利用し、能力向上を図っています。

VOICE 海外トレーニー体験者の声



北京凱迪愛通信技術有限公司 青島分公司 (出向中)

出口 貴博 (後列中央)

2年間のトレーニー期間のうち、1年目は北京で語学研修と現地ビジネスの基本をOJT形式で学び、2年目の現在は青島で日系現地法人のお客さまへのソリューション提案を担当しています。

言語の違いはあるものの、お客さまにソリューションを提供することは国内のソリューション営業と変わりはありません。ただし、日本と海外では常識や価値観の違いが多く、問題に直面することが度々あります。そのときは、職場の同僚からのサポートを得ながらチームワークを発揮するために、自ら考え行動することを心がけています。こうした経験から、コミュニケーション能力だけでなく、人間性も成長させることが大切であると学びました。

自らを高める努力を怠らず、互いに切磋琢磨することにより、今までの経験とは異なるやりがいがあり、貴重な経験が得られています。