

## 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、ダイバーシティの推進やワーク・ライフ・バランス、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。

### ■ ダイバーシティの推進

#### ダイバーシティの考え方

「KDDIフィロソフィ」第1章目指す姿の1項に「ダイバーシティが基本」を掲げ、性別・年齢・国籍・障がいの有無・信仰など、多種多様な個性や価値観をお互いが尊重し、理解しあう事が、会社の持続的な成長に不可欠であると明記し、全社でダイバーシティを推進しています。

#### 女性社員の活躍推進プロジェクト「Win-k」

「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2007年に、女性社員の活躍を推進する社内横断プロジェクト「Win-k（ウィンク）」を発足し、継続して活動を行っています。



フォーラムの様子

全社員に向けた意識調査や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。

2012年度は、社内の魅力的な管理職をゲストに迎え、パネルディスカッション形式で紹介する「SMART BOSS あなたの職場のイケてる管理職」の開催や、女性社員のスキルアップを目的とした「スキルアップセミナー」、「ワーキングマザーのためのキャリアデザインセミナー」など、全国各地で女性社員の活躍を支援しています。

#### 女性管理職登用促進

DATA 2012年度の女性管理職者

124名 (2007年度比約3倍)

女性社員の育成を進め、2015年度に女性管理職者数約250名（女性管理職者比率7%）を目標に掲げて取り組んでいます。2012年度のKDDIの女性管理職者数は124名（女性管理職者比率3.3%）となり、7年連続で増加しました。

また、2012年度には、女性が会社の意思決定の場に参画することで企業力の強化を図ることを目的に、女性ライン長\*登用プログラム「LIP (Ladies Initiative Program)」を開始しました。

さらに、2013年3月に外部講師講演による「ダイバーシティを戦略的視点から学ぶ本部長・部長向けセミナー」を実施しました。男女を問わず力を発揮するためには、どのような考え方がリーダーとして必要なのかを学び、参加者からは、「ダイバーシティは経営戦略そのものであると強く感じた」などの声がありました。

KDDIでは、2015年度女性ライン長約90名の目標達成に向け、働きがいのある職場づくりを継続的に推進していきます。



本部長・部長向けダイバーシティセミナーの様子

\* 組織のリーダー職で、人事評価の権限を持つ管理職のこと

## ■ ワーク・ライフ・バランスの推進

### 育児・介護両立支援制度

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。

また、育児休職中の社員については、休職期間専用のWeb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。

さらに、変形労働時間制を活用し、限られた就業時間内で状況に合わせた柔軟な働き方ができる環境を整えています。

これらの制度を活用することで、育児休職を取得した社員のほぼ100%が復職しています。また、出産や介護などを理由に退職した社員の再雇用制度も整えています。

#### 育児・介護両立支援制度の利用実績

| 制度     |         | 性別  | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|--------|---------|-----|--------|--------|--------|
| 育児     | 産前産後休暇  | 女   | 140    | 143    | 157    |
|        | 育児休職    | 男   | 3      | 9      | 5      |
|        |         | 女   | 248    | 253    | 268    |
|        | 育児短時間勤務 | 男   | 3      | 2      | 2      |
|        |         | 女   | 305    | 342    | 357    |
| 子の看護休暇 | 男       | 729 | 634    | 638    |        |
|        | 女       | 313 | 322    | 370    |        |
| 介護     | 介護休職    | 男   | 3      | 3      | 4      |
|        |         | 女   | 0      | 4      | 2      |
|        | 介護休暇    | 男   | 21     | 100    | 112    |
|        |         | 女   | 72     | 28     | 24     |
|        | 介護短時間勤務 | 男   | 0      | 0      | 1      |
| 女      |         | 1   | 2      | 1      |        |

### 仕事と育児の両立支援のために

KDDIでは、復職前の育児休職者を対象に、仕事と育児を両立しながら業務成果をあげるために必要な情報の共有や、職場復帰に対する不安を解消することを目的とした「育児休職復職前フォーラム」を開催しています。また、復職後のワーキングマザーに対しては、職場でのコミュニケーションの取り方やキャリアプランを考える「キャリアデザインセミナー」を実施し、仕事と育児の両立を支援しています。



復職者向けフォーラムの様子

また、2012年度からは復職予定者の上司に対するセミナーも実施しています。仕事と育児を両立しながら業務成果を出している社員のヒアリング結果の紹介や、すでに復職者

を部下に持つ上司によるディスカッションなど、ワーキングマザーを育成していくために必要な情報を共有する機会を設けています。

#### TOPICS 「男の育休座談会」を開催

2012年6月、男性社員の育児への参加を促進するため、「男の育休座談会」を開催しました。育児休職を経験した男性社員により「上司や周囲の反応」、「取得前の準備」、「休職中の会社とのコミュニケーション」などについてパネルディスカッションを行いました。

### 仕事と介護の両立支援のために

介護問題に対して社員の意識を高め、仕事との両立について考え、備える場として「仕事と介護の両立講座」を2013年2月に開催しました。同講座では、介護に備える基礎知識やKDDIの介護制度など、社員の介護に関する理解を深めました。

また、2012年7月に介護に直面した際や将来の備えとして、利用できる社内制度を分かりやすく示した「仕事と介護の両立支援ガイドブック」を発行し、制度の有効な活用推進を図っています。なお、本ガイドブックをスマートフォンで閲覧できる環境も整えています。

## ■ 働きやすい職場づくり

### 社員意識調査「KDDI解体新書」

KDDIでは、毎年、全社員対象の意識調査「KDDI解体新書」を実施しています。

2012年度は、1年間の社員の意識・行動の変化と組織風土の経年変化について、現状と課題を探りました。社員の仕事や職場業務のスピードアップ、上司からの方針・意思伝達などは大幅な改善がみられ、着実に会社が変わってきている一方、部門間連携や会社全体の一体感などは改善すべき点が多く見受けられる結果となりました。この調査結果は、イントラネットや社内報で全社員へ公開し、社員から役員にいたる各階層別研修において課題を共有してディスカッションを行った、各職場でコミュニケーション施策を実施するなど、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

DATA 2012年度の開催回数／参加人数

310回／12,000人

2011年度から研修プログラムの一つとして「組織風土改革研修」をライン長を対象に実施してきました。2012年度は、組織風土改革を全社で充実・加速させていくため、対象を全社員に拡大した「組織横断型研修」に取り組みました。全国の名職場で310回開催、12,000人の社員が参加し、組織風土や仕事に関する意見交換、他社の参考事例を学び合うといった共通の体験の中で、社員一人ひとりが自ら変わり会社を変革していく必要性を共有しています。

### 障がいを持つ社員が活躍できる職場づくり

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上司に直接面談を行う「障がい者職場ヒアリング」を実施し、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に努めています。なお、2012年度のKDDIにおける障がい者雇用率は、1.91%となりました。

また、耳の不自由な社員の働きやすい職場環境づくりの一端として、手話通訳のストリーミング配信を行っています。2012年度は経営層による方針発表会をはじめ、5月に実施した女性活躍推進プロジェクトWin-kが主催したセミナー「SMART BOSS あなたの職場のイケてる管理職」、6月に人事部が開催した「グローバルビジネスセミナー」において、手話通訳のストリーミング配信を行いました。

### シニア人材の活躍促進

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、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。

## ■ 労働安全衛生

### 社員の健康管理の充実

KDDIでは、法定項目以上に詳細な検査項目の健康診断を行っています。また、定期健康診断における「有所見者」への産業医による健康指導や、「特定健康審査・特定保健指導」にも対応し、生活習慣予防を強化しています。

社員の健康維持・回復のためには、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、社員の健康促進を支援しています。

### 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産業保健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、メンタルヘルスケアに向け、eラーニングを積極的に行うほか、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。

### 健康診断結果データを活用した健康促進サービスの 実証実験

KDDIでは、2013年2月から5月まで健康診断結果データ（以下、健診データ）を活用した健康促進サービスの事業化に向け、KDDI社員を対象とした実証実験を行いました。

事業化を目指すこのサービスは、auスマートフォンを利用し、個人の健康状態に合わせた生活習慣を改善するための情報提供を行うものです。実証実験では、過去に受診した健診データをもとに提示される疾患リスクについて、食生活の改善や運動の習慣づけなど約60種の改善タスクの中から自分にあったプログラムを約3ヶ月間使用することで、サービスの検証を行いました。

2013年夏以降は、機能の拡張と実証実験対象を社外に拡大したトライアルを予定しています。

## ■ 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。

### 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、人事評価とも連動しています。また、目標達成のためのプロセスとなる立案力なども評価項目に入れ、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、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、自主学習のための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。

\* TOEIC®はエデュケーション・テスト・サービス (ETS) の登録商標

### 海外出向者赴任前研修の実施

KDDIでは、海外拠点での勤務を控えた社員に対する「海外出向者赴任前研修」を実施しています。研修では、海外出向者に必要な基礎知識を中心に「KDDIフィロソフィ」の考え方、ガバナンス、リスク管理等の指導を行っています。また英語圏、中国語圏といった地域別の研修も実施し、ネイティブの講師による語学指導や現地での人間関係構築において注意すべき点など、赴任先で早期に実力を発揮してもらえるよう実践的な研修を行っています。

### 現地採用社員への研修と人財育成

急速なグローバル化の進展を受けて、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。



海外勤務者実務研修の様子

#### KDDIフィロソフィの理解

浸透を基本に、階層や能力に応じて、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「海外勤務者実務研修」やグループ戦略の理解とマネジメントスキルの向上を目的とした現地マネージャー向け「海外勤務者マネージャー研修」、拠点経営の主導的役割を担う人財を育成する「上級管理職研修」を実施しています。

また、海外の現地採用社員が期間限定で本社に勤務する「グローバル人財交流プログラム」により、海外拠点と本社の人財交流を推進しています。

TOPICS

#### 海外勤務者向けフィロソフィ推進役研修

海外拠点でKDDIフィロソフィの活動をリードする推進役を育成するため、海外で勤務する社員と海外現地法人を対象とした「フィロソフィ推進役研修」を2012年度に実施しています。



フィロソフィ推進役研修の様子

2012年9月には、各海外拠点から推進役18名が参加し、座学、ロールプレイ実習により「KDDIフィロソフィ」の考え方、活動を推進するリーダーとしての役割や活動方法など3日間の研修を実施しました。

今後も海外勤務者においても、「KDDIフィロソフィ」の推進を行い、KDDI社員として持つべき考え方、価値観、行動規範の共有を図っていきます。