



重要課題（社会）

安心・安全な情報通信社会の実現

KDDIのアプローチ

● 社会課題の認識

携帯電話やスマートフォンなどICTの急速な普及にともない、社会の利便性が高まる一方、それらを通じて子どもたちがトラブルに巻き込まれたり、高齢者のデジタルデバイド（情報格差）が拡大するなど、課題が存続しています。また、小・中学校の新学習指導要領（文部科学省）において、情報モラルを身に付けることを新たに明記するなど、情報モラル教育へのニーズが高まっています。

● KDDIのリスクと機会

・KDDIが提供するサービスや製品を通じ、社会的弱者だけでなく幅広いお客さまが、携帯電話やスマートフォン、インターネットを介しての犯罪やトラブルに巻き込まれるといった、社会的・経済的リスクが想定されます。

・子どもたちが安心・安全に、また高齢者が快適にスマートフォンを利用できるよう、さまざまな機能を搭載した端末やサービスを提供することで、新たな需要を創出しています。

● KDDIのマネジメント

KDDIは、子どもたちが安心・安全にコミュニケーションを図れるよう「青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針」を策定。「KDDIケータイ教室」の活動を通じて、子どもたちや高齢者が安心・安全に携帯電話やスマートフォンを利用していただけよう、リテラシーを高めてもらうための啓発活動を実施しています。受講者の満足度、理解度を主要指標として設定し、講座品質の向上に努めています。また、顧客情報保護に関しては「プライバシーポリシー」を施行し運用しています。

> 方針

・[青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針](#)

・[プライバシーポリシー](#)

● 主要指標（KPI）

KDDIケータイ教室	2014年度 目標	2014年度 実績
ジュニア向け講座満足度	90点	91.6点
シニア向け講座理解度	80%	82.7%

重要課題

安心・安全な情報通信社会の実現

「KDDIケータイ教室」を活用した社会課題の解決



2014年度活動ハイライト

子どもから高齢者の方まで幅広いお客さまの安心・安全なコミュニケーションのために、2014年度は「KDDIケータイ教室」のプログラムのリニューアルを行い、最新の動向を踏まえた講座の実施に努めました。製品においては、初のジュニア向けスマートフォン「miraie」（ミライエ）と、シニア向けスマートフォン「BASIO」（ベイシオ）を発売し、子どもや高齢者でも使いやすい、安心できる製品の提供に努めました。プライバシー保護の徹底として、利用者の承諾なく、利用者情報が外部に送信されないアプリケーションを提供しました。



miraie (ミライエ)

● 今後の課題

- ・トラブルの多様化にともなうプログラムの見直し
- ・シニア向けタブレット教室（新しいニーズへの対応）
- ・プライバシー保護、データセキュリティを最優先した製品やサービスの提供



重要課題 (社会)

多様な人財の育成による活力ある企業の実現

KDDIのアプローチ

● 社会課題の認識

世界的にみれば、女性の政治や労働への進出は大幅に進んでおり、男女間の格差は確実に縮まっています。この世界的な動向に比べると、日本は女性の社会進出についてはいまだ後進国であるといえます。

● KDDIのリスクと機会

・女性の社会進出に関し、国内水準による考え方に依拠するだけでは、グローバルに事業を展開し、持続的に成長していく上で、機会均等やディーセントワークなどの労働慣行の側面、社会からの評価においてリスクが高まります。

・KDDIは、女性の経営参加を持続可能な企業の要件、経営戦略のひとつとしてとらえ直し、世界を視野に入れたダイバーシティの推進を加速させます。また、社内における女性の活躍によって異なる価値観が有機的に機能し、多様な働き方の浸透、障がい者社員の活躍といった広がりを見せる組織づくりを進めます。

● KDDIのマネジメント

KDDIは、「KDDIフィロソフィ」の「目指す姿」として「ダイバーシティが基本」と謳っています。2008年には「ダイバーシティ推進室」を設置、2015年度には女性ライン長の比率を7%にするという目標を掲げています。

> 方針

・[KDDIフィロソフィ](#) ・[KDDI行動指針](#)

● 主要指標 (KPI)

	2015年度 目標	2014年度 実績
女性ライン長	90名 (7%)	74名 (5.7%)

2014年度活動ハイライト

女性の活躍を積極的に推進する取り組みが評価され、2012年度、2013年度に引き続き3年連続で「なでしこ銘柄」に選定、また「2015 J-Winダイバーシティアワード」大賞を受賞しました。2014年にはKDDI初の女性役員も誕生。さらに障がい者のロールモデル表彰として「第1回ACEアワード」においてKDDI社員がグランプリを受賞しました。



● 今後の課題

- ・KPI 女性ライン長90名（7%）の達成
- ・精神障がい者の雇用拡充

安心・安全のために

安心・安全に向けた取り組み

| 方針 | 安心・安全に関する基本方針

KDDIは、情報通信社会において、子どもたちが安心・安全にコミュニケーションを図れることを目的として、「青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針」を策定しています。

青少年の安心・安全に関する KDDI の基本方針

KDDI は、青少年が携帯電話やインターネットなどの通信サービスによるトラブルに巻き込まれることのないよう、さまざまな活動を行っています。これからも、青少年が円滑なコミュニケーションを築きながら、安心・安全を実感できる社会の実現に取り組んでまいります。

| 取り組み |

「KDDIケータイ教室」安心・安全講座の実施

KDDI、沖縄セルラー電話、KDDIグループ共済会^(注)は、子どもたちが携帯電話やスマートフォンを安心・安全に利用するために必要なルールやマナーを理解し、自らの判断でトラブルに対処する能力を身に付けるために、「KDDIケータイ教室」安心・安全講座を2005年度から全国で実施しています。

ジュニア向けケータイ教室を、小学生、中学生、高校生、保護者・教職員の方々向けに積極的に実施した結果、2014年度は、前年度比約3%増の計3,283回の実施、約57万人の方にご参加いただきました。これにより、2005年度から2014年度末までの実施回数は累計13,179回、受講者数は累計約238万人に達しました。

受講された参加者の皆さまからは、「事件やトラブル、その対処がわかりやすく説明されていた」、「使い方やルールを考えるきっかけになった」という声をいただいています。

携帯電話やスマートフォン、インターネットを利用した子どもたちのコミュニケーション方法は年々、高度化・多様化しておりますが、皆さまからのご要望に適切な対応を行うため、プログラムは毎年見直しを行い講座の充実も図っています。

注 2014年度、KDDI株式会社、沖縄セルラー電話株式会社はKDDIグループ共済会と小学校向け講座を共催しています。



「KDDIケータイ教室」ジュニア向け安心・安全講座の様子

[□「KDDIケータイ教室」安心・安全講座](#)

| 取り組み |

児童・生徒向け教材のリニューアル

「KDDIケータイ教室」のジュニア向け安心・安全講座では、スマートフォン利用者の低年齢化やトラブルに巻き込まれる前の早目の啓発の必要性から中級コースの新設、最近トラブルの増えている「リベンジポルノ」を題材とする教材の追加を行いました。

| 取り組み |

保護者・教職員向けプログラムのリニューアル

「KDDIケータイ教室」のジュニア向け安心・安全講座では、2015年度用の保護者・教職員向けコースを全面改訂しました。実際の高校生がリアルなスマホ事情について語っている座談会のビデオ等を視聴しながら、現在起こっているトラブルの原因と対策について考えていきます。

ジュニア向けケータイ教室の新旧比較

		2014年度	2015年度
小学生	低学年	小学生向けコース (基礎コース・応用コース)	初級コース
	高学年		
中学生	中高生向けコース	上級コース	
高校生			
保護者・教職員	保護者・教職員向けコース	保護者・教職員向けコース	

	視みやすいキャラクターの動画・スライドを使用した講座
	「トラブルの怖さ」が伝わる動画・スライドを使用した講座
	高校生座談会の実写動画をを使用した講座

注 2015年度、KDDI株式会社、沖縄セルラー電話株式会社はKDDIグループ共済会と小・中学校向け講座を共催しています。

安心・安全のために

| 取り組み |

「KDDIケータイ教室」シニア向け講座の実施

KDDIは、シニア向け講座として、スマートフォンをまだ持っていない方や持っても使い方がよく分からない方への「シニア向け携帯電話コース」・「シニア向けスマートフォンコース」を実施しました。



「KDDIケータイ教室」シニア向け講座の様子

この講座は、KDDI社員が講師となり、自治体との連携により地域の施設におうかがいします。auの簡単ケータイまたはスマートフォンを各受講者に1台ずつ貸し出して、実際の操作を投影した画面をご覧いただきながら携帯電話やスマートフォンの基本的な操作方法やメール、インターネットの使い方などを体験いただきました。

2014年度は200回実施し、約3,600人の方にご参加いただきました。受講された参加者の皆さまからは、「さらに詳しい使い方や活用方法を知りたい」というご要望を受け、プログラムの見直しも行っていきます。

今後もシニアの皆さまが楽しく、かつ安心・安全に携帯電話やスマートフォンを有効活用できるよう、皆さまの声に耳を傾けながら継続的にサポートしていきます。

また、2015年度は、タブレットコースを新設します。

| 取り組み |

スマートフォンを用いた情報モラル教育

KDDIおよびKDDI研究所は、岡山県総社市とともに、スマートフォンを用いた情報モラルに関する授業を行いました。インターネット上のコミュニケーション能力を育むことが主眼となるこのような取り組みは、全国初となります。

2014年11月、総社市立総社西中学校で授業は行われました。総社市に隕石が落下したという仮想の状況のもと、スマートフォンを駆使して生徒たちが災害情報をメッセージとしてやりとりしつつ、無事避難できるように協力するというものです。この授業によって、生徒たちには社会の役に立つスマートフォンの使い方を学んでもらいました。



情報モラル教育の様子

| 取り組み |

福岡県でICT教育実証研究の公開授業

KDDIおよびKDDI研究所は、2014年9月から2015年3月まで、福岡市教育委員会と共同で、ICTを活用した教育実証研究を実施しました。本実証研究は、教育現場でのICT利活用を促進



ICT教育実証研究の公開授業

し、生徒の学力向上に加え、表現力や自ら考える力を醸成することを目的として実施したものです。KDDIのこれまでの教育分野におけるICT利活用、および福岡市におけるケータイ教室等の情報モラル教育活動への取り組みが福岡市教

育委員会に評価され、実現しました。福岡市立賀茂小学校(福岡市早良区)をモデル校としてタブレット端末100台を配備し、授業での活用やインターネットでの情報収集、学校向けSNSを活用した交流を通じての文章力の向上と情報モラルへの意識向上など、ICTの利便性を活かし、さまざまな学びに活用されています。

誰もが安心・安全な製品・サービスの提供

方針 | 製品・サービスへの責任

KDDIは、すべての製品の設計からアフターサービスにいたるまで、一貫した品質管理を行っています。製品が与えるお客さまへの安全に対する影響については、携帯電話メーカーとともに十分に配慮し、携帯電話メーカーの基準のみに頼らず、KDDIの基準をメーカーに提示し管理しています。製品の出荷時においては、関連規制に必要な表示を確認した上で納品しています。重大な不具合発生時には、社長を議長とする「市場対応判定会議」のもと方針を決定、迅速に対応していく体制を整えています。

安心・安全な製品の提供

製品 | ジュニア向けスマートフォン「miraie」

KDDIは、大切なお客さまが安心・安全にお使いいただけるさまざまな機能を満載し、耐衝撃設計も備えたau初のジュニア向けスマートフォン「miraie」(ミライエ)を発売しました。今回搭載した機能は、保護者だけでなく子ども自身の声を直接反映させ、ケータイ教室等で集められたステークホルダーの皆さまの声をもとに開発しました。



「miraie」

◇カメラ機能付き防犯ブザーや細やかな制限機能で親子の"安心・安全"

- 本体側面の専用キーを押すと防犯ブザーが鳴動。位置情報の取得およびメインカメラとサブカメラによる撮影を行い、保護者へお子さまの居場所と周囲の状況写真を自動で送信する機能を搭載
- 有害なサイトからお子さまを守る、専用のブラウザを搭載。お子さまの年齢(小学生/中学生)にあわせてフィルタリングレベルを選択でき、安心、安全にインターネットが利用可能
- ダウンロードしたアプリを利用するには保護者の承認が必要。承認もアイコンをタップするだけで簡単に設定が可能
- メールやブラウザなどへの文字入力時に、お子さまが使用するには不適切な言葉が入力された場合に注意を表示する機能を搭載。また、注意が表示される「不適切な言葉」の入力履歴を保護者設定から確認が可能
- お子さまのスマホの使いすぎを防ぐため、保護者が利用時間や通話時間を制限する設定が可能のほか、親子で決めたルールを簡単に設定できる「保護者設定メニュー」で、お子さまに適した制限をかけて利用が可能
- 知らない人からの電話やメールの危険からお子さまを守るために、電話帳登録者以外からの連絡を遮断し保護者が把握している相手のみと連絡が可能
- 歩行中のスマホ画面の点灯状況を検知し、警告を表示する「歩きスマホ注意」機能を搭載
- 学参フォントにより、文部科学省学習要領の「代表的な字形」に準拠した「はね」「とめ」などが省略されずに表示されるため、スマホを使うだけで正しい文字表記を学ぶことができる
- 災害や犯罪等のトラブル時に保護者からのSMSで端末の制限機能を一時的に解除することができる

◇防水・防塵・耐衝撃対応で"丈夫"

- 水やホコリに強い安心の防水・防塵対応。また、MIL規格に準拠した耐衝撃性能に対応

◇お子さま向けの便利なコンテンツが"充実"

- 安心・安全なアプリが充実した、お子さまも利用できる「auスマートパス」を提供
- お子さまに正しくスマートフォンの利用について理解いただくために、「子どもとケータイファミリーガイド」を標準搭載
- お子さまの年齢にあわせた使いやすい「auナビウォーク」を搭載

製品 |

お子さま向けau携帯電話「mamorino3」

KDDIは、小学校低学年を対象としたお守りツールau携帯電話「mamorino(マモリーノ)」の販売を行っています。「mamorino」は、「社団法人日本PTA全国協議会」や「全国子ども会連合会」^(注)の推奨商品に認定されるなど、多くの保護者の方のご支持をいただいている機種です。また、インターネットにアクセスができないため、「ネットいじめ」などに巻き込まれる心配がありません。KDDIは、子どもたちの安心・安全という社会的課題の解決に貢献する製品・サービスの提供を引き続き推進していきます。

注 認証番号 KSM-P001



「mamorino3」

誰もが安心・安全な製品・サービスの提供

| 製品 |

遠隔操作でいつでも位置情報を確認できる「あんしんGPS」

KDDIは、あらかじめ登録されたauスマートフォンから、遠隔操作でいつでも位置情報の確認などを行える「あんしんGPS」を提供しています。



「あんしんGPS」

2013年12月から発売している「あんしんGPS」は、自動車、バイク、鞆など、さまざまなものに取付可能な小型・軽量設計となっており、盗難や置き忘れの際にすぐに現在地を確認できます。指定エリアへ出入りした際や、あらかじめ設定した時間の現在地を通知する機能は、お子さまの安全確認にもご利用可能です。また、緊急ブザーを押すと、あらかじめ登録されたauスマートフォンに通知が届くサービスや、自動でセコム株式会社に通報し、緊急対応員が現場に急行するサービスも備えています。(別途契約が必要)

さらに、歩数やカロリー計測機能も搭載していますので、日常の健康管理にも活用できます。

| 製品 |

au初のシニア向けスマートフォン「BASIO」

KDDIは、スマートフォンが初めてのお客さまでも安心してお使いいただけるシニア向けスマートフォン「BASIO」(ベイシオ)を提供しています。

「BASIO」は視認性を確保したホーム画面や電話・メール専用のハードボタンを搭載したほか、操作方法などお困りのときにauお客さまセンターに簡単に接続できるショートカットアイコンの配置など、初めてスマートフォンをご利用されるシニアの方でも、使いこなしやすい操作性と視認性を追求しました。

また、「BASIO」は「au VoLTE」専用にチューニングした「スマートソニックレシーバー®」を搭載。ディスプレイ部分全体の振動で音を伝えるため、耳を当てる位置を気にせず通話をすることができます。そのほか、相手の声の速度を落として聞きやすくする「ゆっくり通話」や、お好みの音質に調整することで聞こえやすくする「聞こえ調整」など、音の聞きやすさに配慮した機能も搭載しています。さらに、毎日の歩数を家族に通知してくれる歩数計通知機能や、撮った写真を簡単に家族間で共有できる家族間SNSなど、大切な家族とのコミュニケーションも充実の機能でサポートしています。



「BASIO」

| 製品 |

誰もが使いやすい携帯電話を目指した「簡単ケータイ K012」

KDDIは、幅広い年代のお客さまが使いやすい携帯電話を目指して、登録した相手へワンタッチで発信できる機能や、誰にでも見やすい画面表示、シンプルな操作で利用できるデザインなどを備えた携帯電話「簡単ケータイ」シリーズを提供しています。



「簡単ケータイ K012」

2012年夏モデルとして発売された「簡単ケータイ K012」は、高齢者だけでなく、視覚障がいのある方にも配慮して開発した商品です。

視覚障がいのある方に配慮した機能・サービスとして、操作方法やメールの内容などを「声」で知らせてくれる「音声読み上げ機能」が新たにマナーモード設定時でも利用可能となったほか、さらに操作しやすく改善された使いやすいキーデザインを採用しています。また、auホームページに掲載しているPDF版取扱説明書を、パソコンの音声読み上げソフト対応とするなど、利便性の向上を図っています。

誰もが安心・安全な製品・サービスの提供

安心・安全なサービスの提供

| サービス | 点字請求サービス

KDDIは、視覚障がいのあるお客さまに向けた点字請求サービスの提供を行っています。本サービスは、月々のご利用料金請求書の情報（ご請求金額・内訳情報など）を点字にてご確認いただけるものです。

□点字請求サービス

| サービス | 手話サポートサービス

KDDIは、耳や言葉の不自由なお客さまへの対応として、全国のauショップへの簡易筆談器を設置しています。加えて「au SHINJUKU」「au NAGOYA」「au OSAKA」では、手話対応可能なスタッフが、購入や使用方法の説明・修理などをサポートしています。またタブレット端末を利用した手話サポートシステムも導入しています。

このサービスは、手話対応スタッフが首都圏・関東地区（東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・山梨県の一部店舗）、中部地区（愛知県・岐阜県・三重県・静岡県・長野県の一部店舗）のauショップにご来店された耳や言葉の不自由なお客さまに、タブレット端末のテレビ電話機能を使用して遠隔で接客を行うものです。

また、「au SHINJUKU」では、スマートフォンの使い方等の手話セミナーも開催しています。



□手話サポートサービス

| サービス | スマイルハート割引

KDDIは、障がいのある方に、日々の生活に欠かせないau携帯電話をより手軽にご利用いただくために、「スマイルハート割引」を導入し、ご利用料金の割引を行っています。2015年3月より対象者を拡大し、身体障がい者手帳、療育手帳、精神障がい者保健福祉手帳、特定疾患医療受給者証、特定疾患登録者証、特定医療費（指定難病）受給者証をお持ちの方を対象としています。



□スマイルハート割引

| サービス | 「歩きスマホ注意アプリ」の提供

KDDIは、歩きスマホ（スマートフォンの画面を見つめながらの歩行）による事故防止とマナー向上の取り組みとして、「歩きスマホ注意アプリ」を提供しています。

本アプリは、スマートフォンの画面を見ながら歩行すると、歩行中であることを検知し、警告画面を表示、立ち止まるまでは警告画面が表示し続けられます。歩行検知技術の応用により、車や電車での移動中や端末自体の揺れだけでは警告画面は表示せず、歩きスマホ中の特徴的な姿勢と動作のみを高精度に検知します。また、警告画面が表示されている状態であっても、警告画面は半透明で、画面操作はできるため、作成中のメールやゲームデータの保存が可能です。



警告画面表示例

| サービス | 「年齢確認サービス」の提供

KDDIは、2011年1月から「年齢確認サービス」を提供しています。このサービスは、SNSやブログなどのコミュニティサイトを、より安心・安全にご利用いただくために、年齢確認に対応しているコミュニティサイトをご利用の際に、お客さまの同意のもと、年齢情報^(注1)をKDDIからサイト提供会社に通知するものです。

これはCGM^(注2)サービスを利用する青少年の保護対策の一環として、CGMコンテンツ提供会社に年齢認証の確実化が、強く求められているためです。

本サービスの導入によって、お客さまがより一層安心・安全にご利用いただくことができると考えています。

誰もが安心・安全な製品・サービスの提供

注1 年齢情報:お客さまがau携帯電話契約時に申し込まれた生年月日もしくは利用者登録時に登録した利用者の生年月日をもとに、コンテンツ提供会社が指定した年齢以上であるか未満であるかの情報(生年月日・満年齢は通知されない)。利用者登録をされている場合は、利用者の年齢情報の通知となる。

注2 CGM (Consumer Generated Media):ソーシャルネットワークサービス(SNS)、ブログ、クチコミサイトなど、消費者が自ら情報を発信していくメディアの総称。

| サービス | フィルタリングサービスの普及啓発

KDDIは、春の卒業・進学・新入学を迎える時期にあわせ、総務省等による「春のあんしんネット・新学期一斉行動」と連動し、青少年の安心・安全なネット利用に向けた取り組みを進めています。未成年者が、au携帯電話を新規にご契約・ご利用いただく際、販売店において、安心アクセスfor Android™/iOS、安心アクセスサービスのフィルタリングサービスをご案内します。

さらに、KDDIおよびKDDIグループ共済会は、ケータイを利用する際に守ってほしいルールやマナー、トラブルや事件・事故の事例を紹介し、子どもたちがリスクを回避する能力を身に付けるための講座を開催しています。また、TCA(一般社団法人電気通信事業者協会)においても、ネットリテラシー向上のためのイベントや店舗等で広く活用できる動画コンテンツを作成し、フィルタリングの普及・啓発の取り組みを進めています。

[「TCA」家族で話そうケータイ・スマホのルール「フィルタリングサービス」動画](#)

| サービス | 振り込め詐欺対策

振り込め詐欺の被害が再び増加し、社会問題化していることを踏まえ、KDDIは、TCA(一般社団法人電気通信事業者協会)を通じて、携帯電話・PHSの不正契約の防止のため、以下のとおり取り組んでいます。

- ・個人契約の利用料金の支払い方法の制限による本人確認の強化
- ・本人確認が行えない回線の契約者情報を携帯・PHS事業者間で共有することによる審査強化
- ・個人契約時の契約回線数の制限による大量不正契約の防止

近年、特殊詐欺の被害総額と認知件数が、年々増加傾向にあります。こうした状況を受け、KDDIは、固定電話に着信した電話に対し専用機器のランプの色で危険度をお知らせし、危険度が高いと判別した電話はあらかじめ自動拒否する「迷惑電話 光ってお知らせ」サービスを2015年5月より開始しました。

本サービスは、着信した電話番号が迷惑電話(詐欺電話・勧誘電話等)であるかどうかをお知らせするサービスです。迷惑電話の判定に用いるデータベースについては、警察・自治体等から提供を受けた迷惑電話番号情報を利用して構築しております。インターネット環境が不要であるため、専用機器をご家庭でご利用中の電話機に接続するだけで簡単にご利用いただけます。

KDDIは、今後も不正契約の防止および振り込め詐欺などの注意喚起に努め、犯罪の撲滅に向けた取り組みを強化してまいります。

[「振り込め詐欺の被害防止対策の取り組みについて」](#)

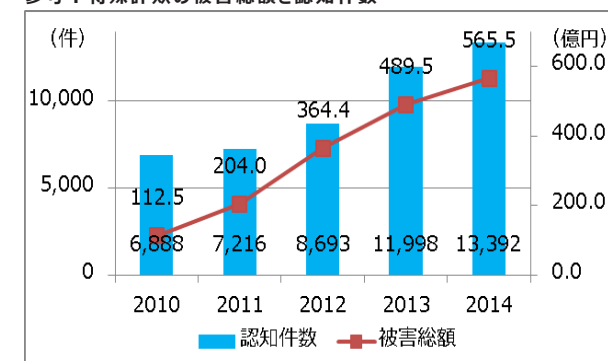
[「大切な人を振り込め詐欺等の迷惑電話から守る「迷惑電話 光ってお知らせ」サービスの開始について」](#)

サービスイメージ図



※別途、発信者番号表示サービス(ナンバーディスプレイなど)のご契約が必要です。

参考: 特殊詐欺の被害総額と認知件数



出典: 警察庁

「特殊詐欺認知・検挙状況等(平成26年・確定値)について」
「平成27年3月の特殊詐欺認知・検挙状況等について」

誰もが安心・安全な製品・サービスの提供

| サービス | 「スマホもっと活用講座」の提供

KDDIは、スマートフォンやパソコンから、趣味・生活シーンに応じたスマホ活用術を動画コンテンツで学べる公開講座「スマホもっと活用講座」を公開しました。

各講座には「旅行」「料理」「ゴルフ」「映画」などのテーマが設定され、それぞれのシーンで役立つスマホの活用術を動画で紹介しています（2015年5月末現在、計20本のレッスン動画を公開）。

KDDIは、これまでお客様参加型のスマートフォン活用講座などのイベントを実施してきましたが、「さまざまな利用シーンのスマホ活用方法を知りたい」「スマホ講座で一度だけ教えてもらっても忘れてしまう」などのご要望をいただいたことから、本講座を開設しました。

| サービス |

デジタルデバイド解消に向けた世界初のサービス提供

スマートフォンの紛失・盗難は、現代の携帯電話利用者にとってもっとも大きな脅威であり、最近の調査によると、5台に1台が紛失または行方不明になっています^(注1)。

スマートフォンには、モバイルバンキングや携帯電話での決済情報、Eメールなどの重要な情報が多数あるため、紛失時における情報漏えい防止は喫緊の課題でした。

KDDIは、こうした要望にこたえるため、早くから遠隔ロックシステムのサービスを提供してきましたが、一方で、同サービスを使える方は、情報リテラシーの高い方に限られていました。こうした状況を鑑み、KDDIは、すべての皆さまが安心してスマートフォンをご利用いただくため、国内初となるオペレータによるサポートサービスを開始しました。

<国内通信会社初のサービス事例>

2011年11月

□ 使い方が分からない方にオペレータが遠隔操作で、お客様のスマートフォン（Android™ 端末）を操作しサポートするサービスを開始

□ オペレータがお客様に代わって、紛失したお客様のスマートフォン（Android™ 端末）の位置を検索し、リモートで端末をロック。情報漏えいを防止するサービスを開始

上記サービスに対するお客様の反響は大きく、特にシニア層から「紛失したスマートフォンを探すサービスを、Android™ 端末だけでなく、iPhone・iPadにも導入して欲しい」という声をいただきました。お客様の声は、TCS委員会^(注2)を通じて、経営層が解決すべき課題と認識され、2014年10月、KDDIは、世界初となるiPhone・iPad紛失時におけるGPS測位機能を用いたオペレータによる位置検索代行サービス「Lookout for au」を開始し、2015年5月末時点でも世界で唯一の通信事業者となっています。KDDIは、今後もステークホルダーの皆さまの声を聴き、より安心・安全なサービスを提供します。

注1 Lookout調査結果より（2014年10月現在）

注2 [TCS委員会](#)



| サービス |

CATV事業者と提携し「生活あんしんサービス」を提供

KDDIは、ケーブルテレビ（以下、CATV）事業者と提携し、お客様の暮らしの安心・安全をサポートする「生活あんしんサービス」を提供しています。

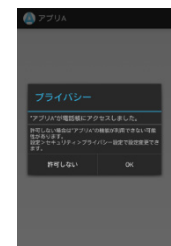
「生活あんしんサービス」では、「おうちプラン」と「自転車プラン」との2種類のプランをご提供しています。「おうちプラン」は、水まわりや鍵、ガラスなどの日常生活における緊急トラブルに専門スタッフが対応、「自転車プラン」は、自転車ロードサービスに加え、日常生活全般の賠償事故を最大1億円まで補償する付帯保険が適用されるサービスです。

KDDIはこれまで、CATV事業者との提携によって、固定電話サービスであるケーブルプラス電話やauスマートバリューなどの提供を行ってきましたが、さらに本サービスを通じCATV事業者とともに地域のお客様の安心・安全をサポートし、より豊かで快適な生活をご提案していきます。

| サービス |

Android™ 搭載スマートフォン向け「プライバシーデータ設定」機能を提供

スマートフォンの普及にともない、利用者の承諾なく利用者情報を外部に送信するアプリの存在がプライバシー保護の観点から懸念されています。そこでKDDIおよびKDDI研究所は、スマートフォン向けアプリをより安心・安全にご利用いただくため、Android™ 搭載スマートフォンにおいて、アプリが利用者情報（電話帳、位置情報、電話番号）にアクセスした際に、ポップアップによってお知らせするとともに、アクセス可否設



画面表示例

誰もが安心・安全な製品・サービスの提供

定を行える「プライバシーデータ設定」機能を提供しています。

| サービス |

Android™ 端末向け「auスマートパス セキュアアプリ検証」

KDDIは、auのAndroid™ 端末向けサービス「auスマートパス」で提供されるアプリケーションについて、「auスマートパス セキュアアプリ検証」を行っています。これは、KDDI研究所が開発したセキュリティチェックツールを使い、既知の悪性アプリケーションはもちろん、未知の悪性アプリケーションも挙動解析により検知するものです。KDDIは、お客さまに安心・安全なアプリケーションを使っていただくための取り組みを今後も実施していきます。

| サービス |

よりセキュアなクラウド利用を実現する「KDDI Business ID」を提供

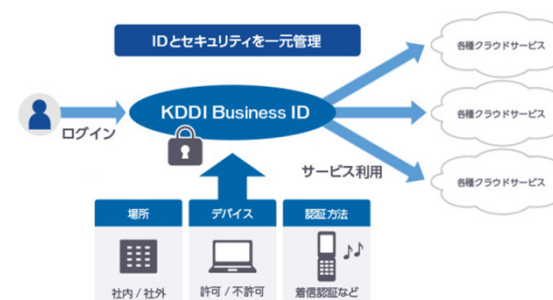
KDDIは、法人のお客さま向けに、パソコンやスマートデバイスから、「Google Apps for Work™」や「Office 365 with KDDI」をはじめとするクラウドサービスに1つのIDで安全・簡単にログイン可能なIDaaS^(注)「KDDI Business ID」を提供しています。本サービス導入により、パスワードの使いまわしや、ID・パスワードの流出によるお客さまの情報漏えいリスクを低減し、複数クラウドサービスの一元的な利用を実現します。また、本サービスは、国内通信事業者が提供するIDaaSとしては初めて、携帯電話への着信とコード入力によってセキュアな認証をする着信認証を採用したサービスです。これにより、クラウドサービスログイン時の多段階認証を、

スマートフォンだけでなくフィーチャーフォンからもご利用いただけます。

KDDIは、今後も、クラウドサービスを便利に、安心してご利用いただけるようサービスを拡充し、デバイス、ネットワーク、クラウドサービスによる多様なワークスタイルをサポートします。

注 Identity as a Serviceの略で、ID・認証管理をサービスとして利用可能な提供形態のこと

※ Google, Google Apps, Google Apps for Work™ は、Google Inc.の登録商標または商標です。



| サービス | 電波の安全性について

方針

KDDIは、日本国内で提供する携帯電話および全基地局に関する電波の安全基準として、電波法令の規定を遵守し、電波防護指針を下回る電磁波レベルで運用しています。

現状認識と体制

近年、携帯電話をはじめとするさまざまな無線システムが日

常生活のなかで使用されています。このように電波を発射する機器が身近なところで利用される機会が増大していることにもない、電波の人体や医療機器への影響について関心が高まりつつあります。総務省では、より安全に電波を利用するために、「電波防護指針」を策定し、この指針にもとづく規制を導入しています。この電波防護指針は、世界保健機関（WHO）が支持している国際的なガイドラインと同等であり、世界各国の研究結果により安全な範囲とされる数値をもとに十分な安全率を見込んで定められたものです。この指針値を満たせば安全性が確保されるというのがWHOなどの国際機関における専門家の共通認識となっています。

KDDIは、電波法に定められた電波防護指針や建築基準法など、各種関係法令ならびに各自治体の条例に基づく手続きを遵守して携帯電話基地局を設計・施工するとともに、設備の保守・点検を定期的実施して、基地局から発射される電波の安全性に懸念が生じないよう、細心の注意を払って運用しています。携帯電話端末においても、電波法令に定められた電波の強度および、電波の人体吸収量に対する許容値を遵守したものをご提供しています。今後も、携帯電話の電波が人体や医療機器等へおよびる影響に関し、関連団体などで実施される研究・調査・実験に積極的に関わっていくとともに、電波の安全性に関する国内外の研究動向の把握に努め、的確な情報を皆さまにご提供します。

KDDIが所属している団体：電波産業会 電磁環境委員会、電波環境協議会、国立研究開発法人情報通信研究機構 NICT/EMC-net 人体の電磁界ばく露評価研究会 など。

安心・安全に向けた社会とのコミュニケーション

各種団体との協働・参画

| 取り組み |

一般社団法人日本スマートフォンセキュリティ協会を通じた啓発活動

通信キャリア・機器メーカー・アプリケーション開発メーカー・システムインテグレーター・関係団体など147の会員（2015年3月末現在）が協調し、スマートフォンを安全にご利用いただく環境整備活動を行っている一般社団法人日本スマートフォンセキュリティ協会に、KDDIは2011年2月の準備会では発起人として、また現在では幹事会員として参加しています。

KDDIは引き続き同協会を通じ、スマートフォンアプリのサービス提供者や利用者に対し、セキュリティ向上に向けたガイドラインの整備や啓発活動を行っています。

□ 一般社団法人日本スマートフォンセキュリティ協会

| 取り組み |

安心ネットづくり促進協議会への参画

KDDIは、安心・安全なインターネット利用環境の整備を目的として、利用者、産業界、教育関係者などで組織する「安心ネットづくり促進協議会」に参画しています。同協議会では、



安心ネットづくり促進協議会

インターネットの有害情報から子どもたちを守り、誰もが安心してネットを利用できる国民運動1億人のネット宣言

「もっとグッドネット」をテーマに掲げ、全国各地での普及啓発イベントの開催のほか、スマートフォンなどに関する課題を検討し提言を行っています。KDDIは同協議会に参画することで、青少年が安心・安全にインターネットを利用できる環境の整備、総合的なメディアリテラシーの向上を図っています。

□ 安心ネットづくり促進協議会

| 取り組み | e-ネットキャラバンへの参画

家庭や教育現場におけるインターネット利用が急速に拡大し、青少年がインターネットに触れる機会が増えてきています。その一方で、青少年がトラブルに巻きこまれるケースも多発しています。インターネットのトラブルから青少年を守る



e-ネットキャラバン

ため、保護者や教職員の方々に対してもインターネットの安全利用に関する理解の促進が求められています。

KDDIでは、総務省と文部科学省、各種関連企業・団体が取り組む「e-ネットキャラバン」に参画し、保護者・教職員に向けた「e-ネット安心講座」に継続的に講師を派遣しています。KDDIおよびKDDIグループ会社の社員が講師に登録し、安心・安全なインターネット利用の啓発活動を積極的に推進しています。

□ 「e-ネットキャラバン」公式ウェブサイト

| 取り組み |

行政機関等の主催イベントに協力

KDDIは、全国各地で催される、行政機関・自治体・教育委員会およびPTA協議会・新聞社主催のキャンペーンやイベントに協力しています。各会場にはインターネットのルール周知やフィルタリングを推進する場を設け、地域の青少年が安心・安全にインターネットを利用できるよう情報を提供しています。

2014年度の実績（一例）

- ・平成27年「春のあんしんネット新学期一斉行動（総務省等）」（「子供を守るネットルールTOKYOキャンペーン」、「街頭キャンペーンin宮城」、「街頭キャンペーンin岩手」、「街頭キャンペーンin秋田」、「金沢駅前広場」、「福井駅前広場」、「広島府中」など）
- ・「インターネットの安心・安全に関する動画フェスタin近畿 優秀作品発表会（総務省）」
- ・「子供のための情報モラル育成プロジェクト（文部科学省）」
- ・「第11回仙台市PTAフェスティバル（宮城県）」
- ・「東北大学サイエンス・サマー・スクール（宮城県）」
- ・「平成26年度ファミリーデーなごや（愛知県）」
- ・「OSAKAスマホサミット2014（大阪府）」
- ・「青少年のネットトラブルについて考える全県大会「スマホサミットin兵庫（兵庫県）」
- ・「第2回おかやま教育支援活動メニューフェア（岡山県）」
- ・「ネット安心・安全フォーラムin山口、岩国（山口県）」
- ・「第2回 明日の子どもを育てるフェスティバル（福岡県）」

□ 総務省 平成27年

「春のあんしんネット・新学期一斉行動」の取り組み

□ 新学期に向けたフィルタリングサービス普及啓発の取り組みについて

安心・安全に向けた社会とのコミュニケーション

| 取り組み | 「こえとら」アプリへの協賛

KDDIは、聴覚障がい者のためのコミュニケーション支援アプリ「こえとら」に協賛しています。「こえとら」は、音声認識技術や音声合成技術を活用することにより、聴覚障がい者と健常者のスムーズなコミュニケーションを支援します。



聴覚障がい者支援アプリ「こえとら」

[□ 聴覚障がい者支援アプリ「こえとら」](#)

お客さまとともに

お客さま満足への取り組み

| 方針 | お客さまご満足の最大化に向けて

KDDIは、お客さまのために最善を尽くすというビジネスの原点に立ち、お客さまとの長期にわたる安定的な信頼関係を確かなものとするため、経営トップから社員一人ひとりにいたるまでお客さまご満足の向上に取り組むTCS (Total Customer Satisfaction) を全社活動として展開しています。ご利用者であるお客さまのご満足を最大化していくことを目的に、すべての部門の業務はご利用者に提供する商品・サービスに連なるものにとらえ、あらゆるプロセスでお客さまの視点に立った見直しを行い、ご利用者のみならずすべてのステークホルダーを対象に満足度向上に取り組んでいます。

TCSの基本コンセプト

お客さまのご満足を最大化するため
あらゆる業務を商品・サービスに連なるものにとらえ
すべてのプロセスをお客さまの視点から見直し
すべてのステークホルダーを対象に
経営トップから社員まで一人ひとりが自らの課題として
全社をあげてお客さま満足の実現を追求する

KDDIグループの全員が主役となって果たすべき使命、すべてに求められる基本条件です。

| 方針 | KDDI CSポリシー

KDDIは、「お客さま第一主義」に徹した企業であり続けるため、社内共通の基本的な指針として、「KDDI CSポリシー」を制定しています。

KDDI CSポリシー

KDDIは、最適な情報交流環境の構築を通じて、お客さまと止むことのない進歩を続けるべく、日々変化するお客さまを見つめ、妨げとなる意識を変革し、自らの能力・知識を最大限活用して、お客さまのお役に立とうという強い意志をもって、ここに定める七つのポリシーを体現する。

(ご満足の実現)

KDDIは、お客さまの気持ちを深くとらえ、お客さまにご納得いただけるご満足を実現する。

(お客さま起点の発想・行動)

KDDIは、トップから社員までの全員がお客さまを起点に発想し、Quick & Qualityで自ら行動する。

(お客さまとの共創)

KDDIは、より良いサービス・事業をお客さまと共に創り出す。

(お客さまの評価)

KDDIは、ご期待の裏返しであるお客さまの厳しい声に感謝し、ご満足実現の好機とする。

(お客さまの信頼)

KDDIは、常にお客さまとの約束を守り、ご納得いただける説明を行い、公正な関係でお客さまの信頼を確かなものとする。

(ご満足の集積・還元)

KDDIは、お客さまのご満足の積み重ねから売上をいただき、コストの最小化から利益を高め、さらなるご満度に還元する。

(最善への賞賛)

KDDIは、一人一人がお客さまのために最善を尽くして判断・行動することができ、互いに賞賛される社内環境を築く。

| 方針 | お客さまの声を真摯に受け止めて

お客さまの声を真摯に受け止め、改善に努めるべくお客さまからのご意見、ご要望を社内でも共有しアクションにつなげていく体制を構築しています。

お客さまからのご意見、ご要望は、毎日システムに登録され、データベース化し、全社員で共有します。そして、担当部署でさまざまな角度から分析し、課題を明確化。より良い商品・サービスを提供するための課題は、社長をはじめとした経営幹部が出席するTCS委員会で解決を図ります。改善したサービス・品質向上の取り組みは、随時ホームページでご紹介します。

| 取り組み | 顧客満足度調査

KDDIは、株式会社J.D.パワーアジア・パシフィックによる「2014年度日本携帯電話サービス顧客満足度調査SM」において、第2位となりました。総合満足度第1位を受賞した過去2年にはおよびませんでしたが、今後もお客さまに一層ご満足いただけるよう、より良い商品・サービスの提供に取り組んでいきます。

また、法人向け音声サービスでは、「2014年度日本法人向けIP電話・直収電話サービス顧客満足度調査」において、2年連続で1位を受賞することができました。

| 取り組み | TVCM好感度向上に向けて

KDDIは、CM総合研究所/CM DATABANKの「2014年度 企業別CM好感度ランキング」において、好感度No.1企業として「ベスト・アドバイザー」を受賞しました。2015年1月



お客さまとともに

より展開している「三太郎」シリーズが多くのお客さまからご支持をいただき、同社による好感度調査では2014年12月から4カ月連続で総合1位となりました。特に、2月度は男女すべての年齢層で1位となり、幅広い世代に好感をもっていたく機会となりました。

| 取り組み | ミャンマー通信環境の整備

KDDIは、住友商事株式会社（以下、住友商事）およびミャンマー国営郵便・電気通信事業体

(Myanmar Posts & Telecommunications、以下MPT) との共同事業で、通信インフラ整備の改善が急務であったミャンマーにおいて、快適に通信サービスをご利用いただける環境を整備しています。

その結果、共同事業開始前は13%であった携帯電話普及率が、2015年3月末には50%*を超えています。さらに全国各地でも携帯電話がご利用いただけるように、通信インフラ整備を加速しています。今後もKDDIは、住友商事・MPTとともに、高品質な通信サービスの提供を通じて、ミャンマーの経済や産業の発展および国民生活の向上に貢献していきます。

*当社推計値



MPT直営店舗のオープニングイベントに来店されたミャンマー訪問中の安倍晋三首相に、記念のSIMカードが手渡されました（2014年11月13日、ヤンゴン中央郵便局内）

お客さまとのコミュニケーション強化

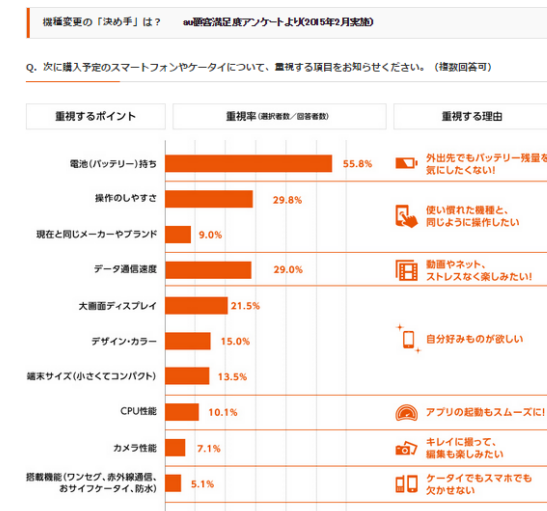
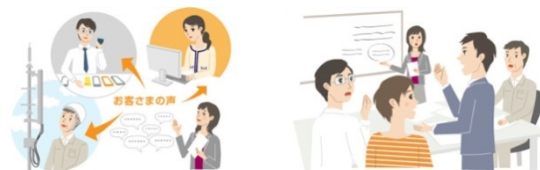
| 取り組み | Action! お客さまの声を生かして

KDDIは、未永くお客さまに選んでいただける企業であり続けるために、お客さまの声に真摯に耳を傾け、迅速に行動し、常にサービスや品質を磨き上げていくことが大切だと考え、サービス向上活動「Action!」に取り組んでいます。

アンケートやお問い合わせを通していただくお客さまのご意見・ご要望は、毎日内容が更新される社内システムを通して全社員で共有し、分析を行った上で、問題点を明確にしています。

迅速な判断が求められる課題は、社長を筆頭とした経営幹部をはじめ、商品開発・サービス企画・カスタマーサービス・営業などの責任者が出席する会議で議論を行い、全社で問題の解決に取り組んでいます。

例えば、「迷惑メールが多くて困っている」というご意見をもとに、特定のメールの受信をブロックする機能を強化したり、「ケータイの故障・紛失時、データが心配」というご意見をもとに、アドレス帳や写真などをお預かりするサービスを見直すなど、お客さまの貴重な声から、多くのサービス・品質の向上が実現しています。KDDIは、すべてのお客さまとともに、さらなるサービス向上に努めています。



| 取り組み | 「auスマートサポート」の提供

KDDIは、スマートフォン初心者の方でも安心して使いこなせるよう、お客さまの状況に応じて最適なサポートを提供する総合的な個人向け有料サポートサービス「auスマートサポート」を提供しています。

お客さまのための専任チームが、24時間365日、auスマートフォンの初期設定方法や新しい使い方までご提案する「auスマートサポートセンター」や、お客さまのご自宅に直接うかがいauスマートフォンについてご説明する「スマホ訪問サポート」のほか、auスマートフォンを購入する前にさまざまな不安を取り除くための「スマホお試しレンタル」など、各種会員特典をご提供しています。

| 取り組み | 「安心トータルサポート」の提供

KDDIは、インターネット接続サービス「au one net」を

お客さまとともに

ご利用のお客さま向けに、インターネット利用に関わるさまざまな問題を365日、9時から23時まで専門オペレータがサポートする「安心トータルサポート」を有料で提供しています。「安心トータルサポート」は、専門オペレータが電話やリモート操作により、インターネットのネットワーク機器の接続・設定および使用方法などのさまざまなご質問にお答えする「au one net」の付加サービスです。当社が提供する機器に加え、PCの周辺機器やソフトウェアなどの設定をはじめ、お客さまの幅広いニーズにおこたえし、快適なインターネット環境を提供しています。

□ [安心トータルサポート](#)

| 取り組み |

法人のお客さまとのコミュニケーション

KDDI法人ユーザー会（KUG:KDDI ENTERPRISE USERS' GROUP）は、KDDIのサービスをご利用いただいている法人企業の皆さまによって運営される組織です。KDDIが事務局として支援を行い、異なる業種の会員企業が集い、セミナー、見学会やワークショップなどを開催し、交流・研鑽・親睦を図るとともに、KDDIのサービス改善や新商品開発に皆さまの声を反映させるべく、さまざまな活動を行っています。

2014年度は、9回のセミナー、見学会等の活動を行いました。KDDI研究所員による最新技術やKDDI海外拠点の駐在員による海外のICT最新事情の講座など、ユーザー会でしか聞けない話題を中心に取り上げることで、会員の皆さまとのコミュニケーションの活性化を図っています。



| 取り組み |

Twitter®を利用したアクティブサポート

スマートフォンの普及やSNSの利用者急増により、これまでは見えなかったお客さまのご不満などが“つぶやき”という形で可視化され、拡散するようになりました。お客さまからの電話での問い合わせやauショップ窓口への来店を待つだけではなく、SNSのなかでも伝播力の強いTwitter®を使い、お客さまがお困りのことを能動的に探してアプローチする「アクティブサポート」を行っています。問い合わせを目的としない何気ないお客さまの“つぶやき”に対して、「ツイート拝見しました。お力になれるかもしれませんので詳しくお聞かせください。」などとツイートすることにより、解決のお手伝いにつながっています。SNSというオープンな場でお応えすることで、同時にその先にいる多くのお客さまのご不便、ご不満を解消できるサービスとして、社外からも高い評価をいただいています。

| 取り組み |

質の高い接客を目指す「au CS AWARDS」の開催

KDDIは、お客さまに、よりご満足いただけるauショップを目指して、auショップスタッフの接客力向上を目的に接客コンテスト「au CS AWARDS」を毎年全国各地で開催しています。

本大会は、スタッフの接客力向上を目標として2004年に始まりました。2014年度の大会では、「価値提案から獲得に向けた“より実践的なスキルの共有”」を課題とし、接客力を競い合いました。

2015年度は、今まで以上に接客好事例を波及させることを

目的に、優秀なauショップスタッフが、日常で行っている接客の工夫やアイディアの「過去最高の成功体験」を披露いただき、参加者間での「学び合いの場」を設けることで



接客スキルを披露するauショップスタッフ

ナレッジの理解を深め、接客スキル強化を図ります。

また、会場内の代理店さまや他のauショップスタッフへその接客スキルを共有することで、さらなるお客さま満足の最大化につなげています。

責任を持った宣伝とマーケティング

| 取り組み |

広告制作の体制および従業員への教育

KDDIの広告は、お客さまの自主的かつ合理的な選択を不当な誘引で阻害することのないよう、「不当景品類及び不当表示防止法」および「電気通信サービスの広告表示に関する自主基準及びガイドライン」の規定・内容にもとづき制作しています。

KDDIは、今後もお客さまに安心して選択していただけるサービスを提供するため、関係法令や業界自主基準ガイドラインを順守するとともに、社内体制の整備および従業員の教育研修に注力し、電気通信サービスに係る広告表示の適正化の確保に努めます。

人権の尊重

| 方針 | 人権に対する考え方

KDDI は、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に記された文言を、人権に関するもっとも基本的な方針として理解しています。この基本的な考えのもとで、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等を参照し、人権尊重の責任を果たすよう取り組んでいます。



「KDDI 行動指針ハンドブック」

また、「KDDI 行動指針」においては、すべての事業活動における人権と個性の尊重を基本原則として定めています。

KDDI 行動指針では、

- ・多様な人材が多様な働き方を選択できる企業風土を醸成
- ・性別、年齢、肌の色、国籍、容姿、出身、身体、宗教、政治的信念、思想信条等を理由とした差別を許さない
- ・関連法の遵守による健全な労働環境づくり、平等な人事の取り扱い、風通しの良い自由闊達な企業風土を醸成
- ・セクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントが生じない職場風土の醸成
- ・契約社員やパートタイマー、派遣社員などの様々な立場を尊重

と明記しています。

□ [KDDI 行動指針\(基本原則\)](#)

| 取り組み | 啓発活動

KDDIは、基本理念である「KDDIフィロソフィ」をもとに国内グループ会社においても行動指針を策定し、グループ全体で考え方を共有し、啓発活動を行っています。

また、セクシャル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止についても「ハラスメント防止ガイドブック」を策定・配布し、イントラネットに情報を掲載するなど、啓発に努めています。相談窓口として、社外の専門カウンセラーによる「セクハラホットライン」、社内カウンセラーによる「社員相談センター」を人事部に設置しています。なお、相談者・申告者については、すべてのステークホルダーを対象とし、また申告者本人に不利益となることがないよう、守秘義務を徹底しています。

□ [企業倫理ヘルプライン](#)

| 取り組み |

CSRに関するリスクマネジメント国際会議への参加

KDDIは、2013年度に引き続き2014年度も、経済人コーポラティブ会日本委員会と国際連合「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関するワーキンググループが主催する「2014 CSRリスクマネジメントに関する国際会議」に参加しました。「ビジネスと人権」をCSRのリスクマネジメントとして、事前に予防することがいかに大切であるかということワークショップを通じて学びました。また、世界各国で「ビジネスと人権」について、先導的に活躍されている方々から、最新の取り組み事例について解説をいただきました。

ダイバーシティ & インクルージョン

ダイバーシティの推進

| 方針 | ダイバーシティの考え方

KDDIは、「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、理解しあうことが、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&インクルージョンを推進しています。



| 体制 | ダイバーシティの推進体制

KDDIは、2008年4月に人事部内にダイバーシティ推進室を設置し、女性活躍、多様な働き方、障がい者社員の活躍など全社的な推進に取り組んでいます。



『KDDIのダイバーシティ』ハンドブック

ダイバーシティの理解浸透に向け、ダイバーシティの概念・考え方や、ダイバーシティの推進を考える上でのヒントとなるメッセージをまとめた『KDDIのダイバーシティ』ハンドブックを社内イントラネットに公開しています。

また、2014年度は、上司、女性社員に向けた各種セミナーの開催や全社員へのeラーニング実施などの社内啓発にも努めました。

役員メッセージ

KDDIは、組織・文化の違う17社が合併し誕生しました。異なる文化、考え方を持つ個人を互いに受け入れるという「多様性」だけでは、会社は持続的に発展していきません。そこには、各々の持つ力を組織に反映させる Inclusion (Diversity Management) が必要となってきます。KDDIでは、多様なバックグラウンドを持った社員がお互いを尊重し^(注1)、本気、本音でぶつかり合う^(注2)ことで、シナジー効果の創出を図っています。女性ライン長の KPI 設定もそのひとつと位置付けています。

- 注1 KDDI フィロソフィ
「ダイバーシティが基本」
- 注2 KDDI フィロソフィ
「本気、本音でぶつかる」、
「常に創造的な仕事をする」



代表取締役執行役員
副社長
両角 寛文

| 外部評価 | 「なでしこ銘柄」に3年連続選定

□ 社外からの評価

| 外部評価 | 「2015 J-Winダイバーシティ・アワード」大賞を受賞

KDDIは、企業理念である「KDDIフィロソフィ」の一項目に

「ダイバーシティが基本」と掲げています。この度、女性活躍を積極的に推進する取り組みが評価され、NPO法人 J-Win が主催する「2015 J-Winダイバーシティ・アワード」において、通信事業者として初めて「大賞」を受賞しました。KDDIは、2012年度から女性リーダーの育成・登用に注力し、2015年度に向けて女性登用の具体的な数値目標を掲げています。経営トップがメッセージを発信するとともに、経営層の意思形成過程を学ぶ「役員補佐」職への女性登用や、「女性ライン長^(注)登用プログラム (LIP)」などを実施し、女性幹部の育成・登用を見据えた女性リーダー輩出の取り組みを推進しています。2014年に当社初となる女性役員(理事)が誕生したほか、女性ライン長の数も2011年4月から2014年4月の3年間で2倍以上に増加。また、柔軟な働き方の実現に向けては、仕事と育児の両立支援制度の整備や社内啓発、テレワーク勤務制度の導入など、仕事と家庭の両立を積極的にサポートしています。KDDIは、今後も女性活躍推進の取り組みを継続し、女性の視点を活かすことでお客さまの満足度向上を図ってまいります。

注 組織のリーダー職で、人事評価権限を持つ管理職のこと。

| 外部評価 | 障がい者のロールモデル表彰「第1回ACEアワード」で、KDDI社員がグランプリを受賞

2014年11月、一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム(Accessibility Consortium of Enterprises (ACE)^(注)) が主催する「第1回ACEアワード」で、KDDI社員がグランプリを受賞しました。ACE

ダイバーシティ&インクルージョン

アワードは、企業で活躍する障がい者のロールモデル（行動や考え方の模範となる人物）を表彰する制度で、1回目となる2014年は、ACEの会員企業から16名の方がノミネートされました。

グランプリを受賞した三原毅はKDDIの直営ショップである「au NAGOYA」に勤務しており、障がい者の視点から新たなサービスや障がい者の職域を創出し、企業の認知度向上や販路拡大に貢献していることが高く評価されました。

注 「障がいというダイバーシティを活かした新たな価値の創造と企業風土の変革、そしてインクルーシブな社会の実現を目指し、企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立と、企業の求める人材の社会に対する発信」を目的とし、2013年度に設立され、KDDIを含む27社（2015年2月1日現在）の企業が参加しています。

| 取り組み | 女性リーダーの育成・登用

KDDI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、2012年度から女性リーダーの育成に注力しています。具体的な数値目標として、2015年度に組織のリーダー職で人事評価権限を持つライン長^(注)に女性を90名（女性ライン長比率7%）登用することを目標に掲げています。このため、2012年度から女性ライン長登用プログラムを開始し、職場育成、集合研修、勉強会、ロールモデルとのコミュニケーションなどのプログラムを展開し、集合研修では、社長をはじめとした経営層がラウンドテーブルに参加し、受講者のプレゼンテーションに対する講評を行っています。

2015年度は、女性リーダーがさらなるステップアップを目指すよう、本部長クラスによるメンターとコーチングを組み合わせた新たな取り組みを開始します。

さらに、女性リーダーの育成のため、その基盤となる女性管理

職育成の拡充にも努めており、2014年度末のKDDIの女性管理職数は177名、9年連続で増加しました。

女性管理職数	177名（出向者含む）
女性ライン長	74名
女性役員数	1名

※女性社外取締役1名（2015年6月現在）

注 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。

| 取り組み |

女性社員の活躍推進プロジェクト「Win-K」

KDDIは、「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ため社長直轄の社内横断プロジェクト「Win-K（ウインク）」を発足

し、継続して活動を行っています。

2014年度は女性管理職登用の促進を目的に、女性ライン長6

名がメンバーとなり、女性が管理職として活躍するための課題解決に取り組み、管理職候補者やライン長登用後の女性社員のアドバイザーとして活躍しました。



社内公募したプロジェクトマーク

| 取り組み | 「新世代エイジョカレッジ」

2014年6月、異業種7企業（リクルート、日産自動車、日本IBM、麒麟、三井住友銀行、サントリー、KDDI）の女性営業職が一堂に集い、「新世代エイジョカレッジ～異業種女性営業活躍推進プロジェクト～」を開始しました。

営業職に女性が少ないゆえリーダーも生まれにくい、という共通の課題を抱えるメンバーたちが、「営業職で女性がさらに活躍するための提言」をまとめ、同年11月に最終報告を行いました。参加企業7社の営業部門および人事部門の役員クラスをまえにプレゼンテーションを行い、長時間労働の解決策として、7社のオフィスを「共同サテライトオフィス」として活用するなどの提言がなされました。

| 取り組み | LGBTへの対応

日本国内では性同一性障がい者の性別変更に関する法律があり、また海外では同性婚が認められる国や地域が増加するなどの動きが見られる一方、こうした人権に対する企業内での理解浸透や対応はまだ十分とはいえません。こうした実態を社員に知ってもらうため、KDDIは2013年度からLGBT^(注)に関わる基礎知識の社内啓発を行っています。2014年度は、全社員を対象とした基礎知識を学ぶEラーニングを実施しました。また、2016年度新卒採用時のエントリーシートにおいては性別の記載をなくす配慮も行っています。これは、KDDIのダイバーシティ施策を「採用」の段階にまで発展させ、「性別は重要ではない」という意思表示を行うことで、より優秀な人材を幅広く募集するために実施したものです。

さらに、東京都渋谷区のパートナーシップ条例成立にともない、証明書の提示をいただければ、同姓パートナーの方のau家族割適用を開始しました。

注 LGBT: L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシャル、T=トランスジェンダーの総称

ダイバーシティ&インクルージョン

VOICE

当社の女性活躍推進活動については、「女性活躍は経営課題」として真剣、かつ先進的に取り組んできたことにより、会社全体の意識、とりわけ女性自身の意識が高まり、女性ライン長が増えてきたことは大きな成果だと感じています。一方、「ダイバーシティが基本」としながら、こうした、女性に特化した活動をしなければならぬ現実には、解決すべき課題がまだ多くあるという認識です。

当社では、2015年に女性ライン長90名（女性ライン長比率7%）という数値目標を掲げ、スキルアップやキャリア形成プログラムを実施しているほか、テレワーク勤務の導入など、仕事と育児の両立も積極的に支援していますが、一方で、周りに女性ライン長がいないため、漠然とした不安を抱き、「自分にはなれない」と思ってしまう女性社員も少なくありません。女性の活躍が望まれる時代、生き生きと仕事に励む女性ライン長のロールモデルとなれるよう、これまで以上に自らを律し、「キャリアアップを目指す」女性を支えています。



理事 コーポレート統括本部
経営管理副本部長
最勝寺 奈苗

| 取り組み | 障がいのある社員の支援

KDDIは、2014年度、会社生活で不便を感じている事や障がいの状況の変化などを把握するため、障がいのある社員全員を対象としたアンケート調査を行いました。ここで出された意見をもとに、職場へのヒアリング、環境改善への取り組みなど障がいのある社員の支援に役立てています。

| 取り組み | 聴覚障がいのある社員の支援

KDDIは、聴覚障がいのある社員への支援を改善するため、「聴覚障がい社員とのコミュニケーションガイド」を発行しています。これは、聴覚に障がいのある社員も参加したプロジェクトチームが制作したもので、手話通訳等の利用ルールを明確化し、職場での要約筆記のサポート方法などを分かりやすく解説した内容となっています。

雇用機会の拡大

| 取り組み | 障がい者雇用の促進

KDDIは、障がいのある方の雇用機会の拡大を目的として、2008年にKDDIチャレンジを設立しました。同社は、障がいのある社員各々の「できる」に着目し、それぞれの状況に適した労働環境を整備することで、一人ひとりが活躍できる業務・職域の拡大・創出を目指しています。2014年度は大阪事業所を開設し、新たに6名を採用しました。

障がいのある61名（2015年3月末）の社員が、KDDIグループから受託した携帯電話端末の手分解作業、業務用携帯電話の保守業務、経理業務、PCキッティング^(注)業務、施設管理業務、リフレッシュルームの運営業務などを行っています。

また、大阪事業所では、午前中を清掃作業、午後を携帯電話端末の手分解作業とすることで、フルタイムの勤務を実現しています。



携帯電話端末の手分解作業の様子

2018年度に雇用が義務付けられる精神障がい者の雇用拡充に向けては、採用前の実習等を通して特性を理解し、それぞれの得意分野で能力を発揮し活躍できるよう、多様な業務の開発に注力し職域の拡大を続けています。

KDDIグループにおいては、新入社員研修でKDDIチャレンジでの職場体験を通じて、障がいのある社員とともに働く機会を設けています。

注 PCのOSセットアップやアプリケーションのインストール作業などを行うこと。

| 取り組み |

障がいのある学生に向けたキャリアセミナーに参画

2014年12月、身体障がいのある学生および学校関係者を対象とした「ACEキャリアセミナー～企業で働こう～」が開催され、KDDIから2名の社員が参加し、学生の方との意見交換会等に加わりました。

本セミナーは、KDDIが会員企業として参加している一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム(Accessibility Consortium of Enterprises (ACE))が主催したもので、企業で働く障がいのある社員とのコミュニケーションの場を提供し、学生たちに将来のキャリアを考える一助とすることを目的としています。

ダイバーシティ&インクルージョン

| 取り組み |

聴覚障がい者向けIT教室を開催

KDDIは、2015年3月、聴覚障がい者向けIT教室を開催しました。同教室は、都内近郊に通うろう学校の生徒のうち、「アプリ製作を実施してみたい」と希望した中



KDDIに集まったろう学校の生徒達

高生、約60名を対象に実施したもので、自分だけの「オリジナル・スマートフォンアプリ」や「オリジナル二次元ゲーム」を1日で作成しました。

KDDIは、障がい者へのIT教育を通じ、彼らの職種の幅を広げる活動を今後も実施します。

| 取り組み | シニア人財の活躍促進

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ており、OB・OGがさまざまな職場で自身の経験や能力を活かせる仕組みを取り入れています。そのほか、50歳前半の方を対象に55歳以降の働き方や、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。

| 取り組み |

非正規雇用社員から正規雇用社員へ

KDDIは、量販店等の店頭でスマートフォンや au ひかりといった KDDI 商材を販売いただく方をセールスアドバイザーとして直接雇用しています。実際に店頭でお客さまと接するセールスアドバイザーは当社にとって非常に重要な存在であり、各種研修制度や資格制度を充実させ、キャリア形成支援や働き甲斐のある職場環境を構築しています。

そのなかで、将来の活躍の場を広げてもらうため正社員登用制度を設けており、2014年度実績では、合計33名が正社員となりました。

多様な働き方の推進

| 方針 | 多様な働き方の考え方

KDDIは、従業員自らが考え、仕事とプライベートのマネジメントが実現できるよう業務効率化や労働生産性の向上の取り組みなどワークライフマネジメントを推進しています。また、時間の経過とともに変化するライフステージの中でもそれぞれの持てる力を十分発揮できるように育児や介護との両立支援制度の充実など、柔軟な働き方を追求しています。

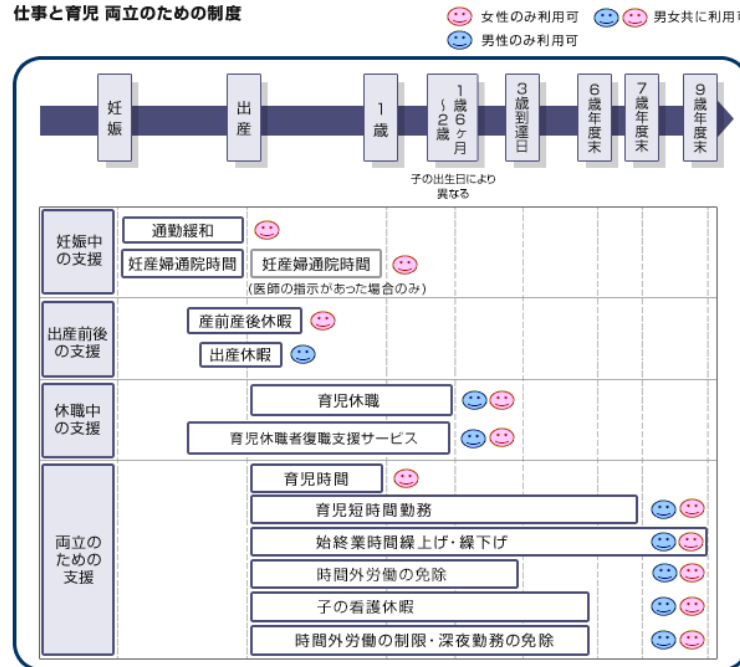
仕事と育児・介護の両立支援制度

| 方針 | 仕事と育児・介護の両立支援制度

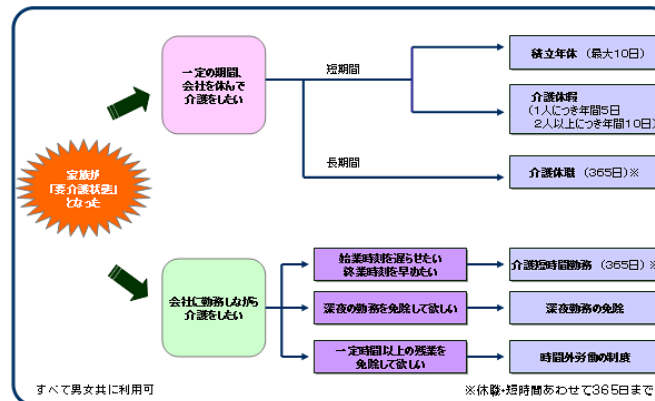
KDDIは、出産、育児、介護などの状況におかれても仕事との両立ができるよう、産前産後休暇、育児休職、育児短時間勤務、子の看護休暇をはじめ、介護休職、介護休暇や介護短時間勤務などの育児・介護と仕事の両立支援に向けた幅広い制度を導入しています。

また、育児休職中の社員については、休職期間専用のウェブサイトを利用し、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あわせた柔軟な働き方ができる環境も整えています。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。

仕事と育児 両立のための制度



仕事と介護 両立のための制度



多様な働き方の推進

| 取り組み | 育児休職からの復職サポート

KDDI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」を開催してまいりました。2015年度からは産前休暇前と育児休職復職後のセミナーを開催し、より充実したプログラムを予定しています。



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、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、ワーキングマザーがキャリア形成をしていくために必要な情報を共有する機会を設け、イクボスへの啓発を継続しています。

| 取り組み | 男性社員の育児参加支援

KDDIは、男性が配偶者の出産予定日または出産後の1ヵ月前後に3日間を限度とする産休休暇を1日単位で有給で付与し、男性社員の育児参加のサポートを行っています。2014年度は339名が取得をしています。

| 取り組み | 仕事と介護の両立支援のために

KDDIは、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、2012年度から継続して実施しています。

2014年度は、100名を超える社員が参加し、介護に備え

る基礎知識をはじめとした介護に関する理解を深めました。また、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。

| 取り組み |

次世代育成支援認定マーク「くるみん」の取得

KDDIは、2009年7月、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業として、厚生労働省より認定を受け、「次世代育成支援認定マーク（愛称：くるみん）」を取得しました。社員に対する仕事と家庭の両立支援のための取り組みを計

画・実行した結果、育児に関する制度の拡充や、テレワーク勤務制度の導入などの成果が評価され、認定マークの取得にいたりしました。今後も、両立支援に加え、一人ひとりがイキイキと働くことができる環境づくりを進めていきます。

評価された取り組み

1. 育児に関する現行制度の見直し、新制度導入
2. 育児休職者が職場復帰しやすい環境の整備
3. 介護に関する現行制度の見直し
4. 所定外労働の削減
5. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
6. 女性の活躍推進や性別役割分担意識の是正



取得した「くるみん」マーク。赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もうという意味が込められています。

多様なワークスタイル

| 取り組み |

テレワーク勤務制度（在宅勤務）

KDDI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。2011年6月からは、災害発生時やそのほかの都合で出社制限が必要な場合でも業務が維持できるよう、ネットワーク設備を拡充し、全社員が柔軟に利用できるように制度に改定しました。



テレワーク勤務制度の利用

| 取り組み | 変形労働時間制

KDDIは、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。

| 取り組み | 裁量労働制

KDDIは、2012年10月1日に裁量労働制を導入しました。裁量労働制の導入については、労働基準法の趣旨に則り、労使間にて職種単位で導入可否を協議し決定していません。

労働関係構築および職場環境の改善

健全な労使関係の構築

| 取り組み | 「ユニオン・ショップ協定」の締結

KDDIは、KDDI労働組合とともに、社員の幸福・会社の発展に努力し「より良いKDDIをつくる」ことを目的に、労働環境の改善などさまざまな課題について定期的に協議を行い、「労使関係に関する協約」「組合活動に関する協約」「団体交渉に関する協約」等にもとづき、健全な労使関係の構築に努めています。2011年12月には、管理職・嘱託社員を除くすべての社員が、KDDI労働組合に加入することを義務付ける「ユニオン・ショップ協定」を締結し、労使一体となる関係を構築しています。組合員の割合は、組合加入資格を有する社員の97.6%（12,061名、2015年3月末時点）となっています。

また、「社員の配置転換等の取り扱いに関する協約」にもとづき、発令すべき日の5日前までに配置転換等を通知することを労働協約に定めるとともに、通知を受けた本人から苦情の申し立てを受け付ける体制も整えています。

労使基本協定（一部抜粋、簡略化）

（基本的合意事項）

- ・雇用の安定・確保が労使の重要課題であることを認識し、組合員を解雇するような事態を招来しないよう、双方協力し最善を尽くす。
- ・相互の自主性と権利を尊重し、信頼と協調関係の維持強化を図り、話し合いを基本とした相互理解と相互責任に基づき、課題の円満な解決に努める。

（組合活動の自由）

- ・会社は、組合又は組合の組合員に対し、組合活動の自由を認める。
- ・会社は組合の組合員に対し、正当な組合活動を行ったことをもって不利益な取扱いをしない。

（労働協約等の解釈及び疑義に関する取扱い）

- ・団体交渉において締結された労働協約等の有効期間中、その解釈について疑義が生じた場合は、当該協約等を締結した機関において解決を図るものとする。

| 取り組み | 労働組合との対話

2014年度の労使協議は、計18回実施し、労使間の意思疎通を図っています。労使協議などの開催状況については、随時、KDDI労働組合から組合員に情報が開示されています。

| 取り組み | 労使一体のイベント

KDDIは、2014年11月、労働組合との共催による「KDDIスポーツフェスティバル2014」を開催しました。従業員とその家族約2,200名が全国から集い、社長を含めた経営幹部とスポーツを通じて交流を深め、KDDIの結束を高めました。



「KDDIスポーツフェスティバル2014」

働きやすい職場づくり

| 取り組み |

社員意識調査「KDDI解体新書」

KDDI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。2014年度として挙げた課題は次の通りです。

- ・目標達成に向けた職場単位の一体感が必ずしも高まってはいない
- ・より高い目標に向けて創意工夫する、一段上のレベルの行動には、まだいたっていない
- ・方針や目標に向けて行動すること、フィロソフィとの結びつきが弱い

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の課題として取り上げると同時に、全社でのコミュニケーション推進施策の実施や、各職場単位での課題とあわせた施策の実施などで改善を図っています。

| 取り組み |

企業アクセシビリティ・コンソーシアムへの参画

KDDIは、2013年9月に設立した一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム（Accessibility Consortium of Enterprises (ACE)）に発起メンバーとして参画しました。



労働関係構築および職場環境の改善

同団体は、「障がいというダイバーシティを活かした新たな価値の創造と企業風土の変革、そしてインクルーシブな社会の実現を目指し、企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立と、企業の求める人材の社会に対する発信」を目的とし、2015年3月末現在、27社の企業が参加しています。なお、KDDI会長の小野寺正がACE理事に就任しています。

| 取り組み |

社内情報共有強化のための取り組み

KDDIは、社内の情報共有を強化するため、ストーリーミングや社内SNS^(注)などのコミュニケーションツール拡充に取り組んでいます。社員が自席の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環境を整備しています。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となっています。

2014年度は、合計6回、経営層のライブ放送を実施しました。

注 Social Networking Service: 人と人との交流を目的にしたウェブサービス

| 取り組み | 「KDDIフィロソフィ」の浸透

KDDIは、全社員が「KDDIフィロソフィ」に基づいて行動することを目指し、さまざまな浸透活動を実施しています。

社員自ら企画・運営する勉強会には、組織や部門を超えて全社員が参加します。また、アプリケーション・ポスターなどのツールを活用した、グループ単位での勉強会や浸透活動等、組織ごとに工夫をこらした取り組みを行っています。

2014年度は、海外従業員へのヒアリングを経て英語版を作成すると同時に、英語版をベースに各拠点単位で中国語等、各国語版を作成し啓発を実施。日本から担当役員が世界4ブロックに直接出向き、幹部向けに勉強会を実施しました。これらの取り組みを通じて、全社員が会社の方向性や価値観を共有し、結果として社員一人ひとりの成長や、会社の持続的発展を目指しています。

2014年度 全社員向け勉強会実績

延べ実施回数 **833回**
参加延べ人数 **36,953名**

| 取り組み | 年金制度

KDDIは、企業独自の退職金・年金制度を導入しており、別組織である「KDDI企業年金基金」がその運営にあっています。KDDI企業年金制度は「確定給付企業年金」で、会社が拠出した掛金を年金資産として、KDDI企業年金基金が将来の給付に見合った額となるよう運用しています。

KDDI企業年金基金では、基金の加入者、受給者が現在そして将来にわたって安定した生活を過ごせるよう公正かつ厳格な基金運営に努めるとともに、長期にわたって持続可能な企業年金制度の確立に向けて取り組んでいます。

社内コミュニケーションの推進

| 取り組み |

「社長賞」「貢献賞」「MVP賞」「業務品質向上賞」などの表彰式を開催

KDDIは、社員を対象とした表彰制度を導入し、社員のモチベーションアップ、連帯感の向上を図っています。

2014年7月には、2013年度の活動を対象とした表彰式を開催し、「社長賞」3件、「貢献賞」1件、「MVP賞」3件、「業務品質向上賞」1件の表彰を行いました。

労働安全衛生

労働安全衛生

| 方針 | KDDIの安全衛生に関する基本方針

KDDIは、企業理念である「KDDIグループは、全従業員の物心両面の幸福を追求する」にもとづき、「人命を尊び、常に職場における社員の安全確保と心身の健康保持増進を図るとともに、快適な作業環境を維持する」ことを全社的な方針として掲げ、従業員の安全確保や健康面を最優先する各種施策を実施しています。同方針は、KDDIグループ全体の各社規程に取り入れられ、労働環境の安全衛生に関するマネジメントを実施しています。

| 体制 | 安全衛生委員会

KDDIは、労使で企画・運営する「安全衛生委員会」を設置し、「労働安全」「防火・防災」「メンタルヘルス」「長時間労働」「健康管理」「交通安全」「産業医講話」等をテーマに意見交換を行い、社員の健康管理・維持と労働災害未然防止に努めています。同委員会は、労働者数が50名以上の事業所ごとに設置され、毎月1回開催しています。各事業所で行った委員会の議事録は事業所間で情報共有を行っており、安全衛生に関する施策を共有することで事故の未然防止にも役立てています。また安全衛生に関する重大な事項については、総務・人事本部長（執行役員）に報告する体制を整えています。

□ 労働災害件数

(労働災害度数率、労働災害強度率、LTIFR)

※KDDIは、発足以来、労災による死亡事故はございません。

※KDDIは、OHSAS18001は取得していません。

| 取り組み |

労働安全衛生に関する重点施策について

KDDIは、「長時間労働の削減」と「メンタルヘルス休業者数の削減」を主要なKPIとして掲げ、これらの削減に向けてさまざまな施策に取り組んでいます。これは、企業理念および安全衛生に関する基本方針にもとづくもので、「健康不調で働けない人をなくす」ことを最終目的にしており、経営層に報告する仕組みを整えています。

| 取り組み |

長時間労働の改善のための取り組み

KDDIは、長時間労働の削減策として「ノー残業デー」の促進に注力し、毎週水曜日をノー残業デーと設定したり、残業を行う場合は事前申請をルール化したり、事業所によっては長時間労働削減強化月間を取り入れたりしています。また、勤務時間の終了時刻から次の勤務開始時間との間隔を8時間以上空けることを2015年7月に就業規則に規程化しました。

| 取り組み | メンタルヘルスクアの推進

KDDIは、メンタルヘルス不調により休業することがないよう、特に「新規発症防止策」および「再発防止策」に力を入れて取り組んでいます。

新規発症防止策としては、管理職向けのeラーニング、全社員向けのeラーニング、新任ライン長向けのeラーニングと集合研修、精神科専門医の産業医によるメンタルヘルスセミナー、新卒入社者に対しては3年間に亘り面談やチェックシートによるストレスチェック等を行い、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は、問診票の提出を求め、産業医の面談を実施したり、産業保健スタッフが個別フォローを行う等、メンタルヘルス不全の予防に積極的に取り組んでいます。

さらに、産業カウンセラーによるカウンセリングを受けることができる社員相談センターを設けたり、メンタルヘルス情報を集約したポータルサイト「ココロの保健室」をイントラネットに開設したりといった取り組みも行っています。

再発防止策としては、メンタルヘルス不調による休業者が復職する際は、産業医が復職者および復職者の上司との面談を必ず行うこととしており、復職者が心身の負担を軽減してスムーズに職場に復帰するための短時間勤務を導入しています。また、職場環境面においては、上司が復職者をサポートする仕組みを導入し、本人・職場同僚・上司・産業医・産業保健スタッフとが連携した、円滑な職場復帰活動を行っています。

| 取り組み | 社員の健康管理の充実

KDDI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、「特定健康診



リフレッシュルーム

査・特定保健指導」にも対応し、生活習慣病予防を強化しています。さらに、健康保険組合と連携して、疾病の重症化予防のための施策（「データヘルス計画」）を推進しています。

労働安全衛生

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等により、疲労回復や腰痛・首肩のこり・目の疲れなどを改善し、社員のみならず派遣社員・契約社員の健康促進を支援しています。

| 取り組み |

開発途上国での安全衛生に関するリスク査定の実施

KDDIは、開発途上国を中心に全従業員およびその家族のための労働安全衛生に対するサポート体制を整えています。特に、ミャンマー・インド・バングラデシュ・モンゴル・ベトナムといったアジア地域での医療は、日本に比較し低い水準にあり、また言葉や文化の問題、日本にはほとんどない感染症が存在するなどの高いリスクが存在する上、日本と同等の医療サービスを受けることが困難な状況にあるためです。

こうした状況から、KDDIでは、2014年度、同地域に赴任または出張する社員の健康管理、安全配慮の観点から、予防接種および健康状況報告に関するガイドライン「ハードシップ地域への赴任者・出張者に対する予防接種・健康状況報告ガイドライン」を定めました。

海外への赴任者・出張者は、同ガイドラインにもとづいた感染症対策を必須としています。

具体的には、マラリア等、35の「感染症」に対する「原因菌・ウイルス」「感染経路」「潜伏期間」「症状」「病態/重症化」「予後」「治療」「ワクチンの有無」「予防接種」「予防」「一時帰国の目安」を定め、一定の要件に該当する場合には、全社員に「健康状況報告書」の提出を義務付けています。

また、発病した場合には、産業医が強制帰国させ日本で治療させる制度としています。

さらにミャンマーに関しては、現地事情に詳しい医療サポート会社を通じ、リスク査定を実施。

KDDIでは、「交通事故」が同国における最大のリスクと位置付け、全従業員とその家族を対象に以下の対応を実施しています。

- ・搬送先病院の指定（同国で最新の治療設備がある病院の指定）
- ・搬送先病院への送迎（従業員による運転の回避）
- ・ミャンマー語、日本語、英語による医療サポート（ミャンマーにおけるドクターが対応）
- ・ミャンマー人スタッフによる日常生活の支援、セミナーの開催
- ・マンスリー単位での報告（PDCAの実施）など

| 取り組み | PM2.5対応

KDDIは、中国・インドに赴任している社員とその家族に対する健康管理のため、PM2.5に対応した空気清浄器の新規購入補助を行っています。また、2014年度の取り組みとして、中国・インドに赴任している社員とその家族については、健康診断の項目に「喀痰検査」を追加しました。

| 取り組み | 普通救命講習の実施

KDDIは、社員を対象に心肺蘇生法やAED（自動体外式除細動器）の使用方法を学ぶ「普通救命講習」を定期的実施しています。

これは、緊急時における人命救助の知識と技術を実技を交え習得するもので、受講後は「普通救命講習修了証」が消

防本部より交付されます。

現在、KDDIは、すべての事業所にAEDを設置しており、緊急時に備えた社員教育の充実を図っています。

KDDI本社ビルでの受講者数（一例）

2014年度 20名

2013年度 48名

| 取り組み |

安全運転講習会の実施および「車両運行管理システム」の導入

KDDIは、業務で車両を使用する社員を対象に「安全運転講習会」を全国で行っています。

2014年度から、全社用車に「車両運行管理システム」を導入しました。同システムにて、社用車の運行状況やドライバーの運転状況のデータを記録し、運転者に注意喚起することで、安全運転の励行、交通事故防止に効果を上げるとともに適切な車両運行管理を実施しています。

2014年度は、対前年度の事故率が17.4%減少しました。

| 取り組み |

「STOP！ 転倒災害プロジェクト2015」

厚生労働省と労働災害防止団体は、休業4日以上の死傷災害でもっとも件数が多い「転倒災害」を減少させるため、「STOP！ 転倒災害プロジェクト2015」を開始しています。KDDIでも業務上・通勤途中の事故報告のうち、転倒を原因とするものが増加しており、重篤な場合は数カ月の休業になる場合もあることから、職場（通勤を含む）の安全意識を高め、安心して働ける職場環境を実現することを目的に、転

労働安全衛生

倒災害防止策を講じています。実施期間は2015年1月20日から12月31日までで、転倒災害の多い2月と全国安全週間準備月間である6月を重点取り組み期間として、安心して働ける職場環境の実現を図っています。

人財育成

人財育成制度

| 取り組み | ミッショングレード制度

KDDIは、2013年度より管理職を対象にミッショングレード制度を導入しました。

ライン長が属するマネジメント役割と、非ライン職の属するプロフェッショナル役割を明確にし、その大きさに応じて等級を設定しています。過去の実績の積み上げによる評価ではなく、現在担っている職務遂行上の責任・権限・成果の影響度合いなどの役割の大きさを等級を決定する仕組みであり、会社貢献度の大きい社員ほど報われる報酬体系となっています。

| 取り組み | 目標管理制度

KDDIは、非管理職を対象に目標管理制度を導入しています。

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あわせた「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。

| 取り組み | 役員「補佐」職位の設置

KDDIは、会社の経営手法を学ぶため、取締役の補佐役として業務を行う職位を2011年度に新設しました。取締役が出席する会議などにはすべて同席し、経営者の考え方を身近で学ぶものです。

2014年度は、11名が補佐職に就き、2015年3月末現在で32名の補佐職経験者を輩出しました。

補佐職経験後は、ライン長として各部門での業務にあたっています。KDDIの経営手法を直接取締役から学ぶ機会を与えることで、明日のKDDIを担う人財を育成しています。

| 取り組み | ジョブローテーション制度

KDDIは、複数の業務、部門を経験することにより、社員個々人の職域の拡大と適合を探索する「チャレンジローテーション」と、個々の専門性を深掘りし、さらにそれを伸ばすことにより会社に一層貢献することを狙いとする「プロフェッショナルローテーション」を設けています。

| 取り組み | セルフキャリアプロデュース (SCAP)

KDDIは、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。

| 取り組み | 自己申告制度

KDDIは、社員一人ひとりがキャリアの棚卸しや個人の状況を申告する自己申告制度を導入し、毎年実施しています。所属長は、自己申告をもとに部下と面談を行い、コミュニケーション強化を図るとともに、キャリアプラン開発に活用して

います。

| 取り組み | 資格取得支援

KDDIは、従業員の知識や技術力を向上させ、業務品質を高めるため、会社が必要とし指定する資格を取得した従業員に対し、受験料などの取得費用を支給し支援しています。2014年度は、申請があった対象社員延べ2,000名に、総額3,600万円を支給しました。

| 取り組み | 従業員の研修 (集合研修)

KDDIは、全社の従業員を対象に、職位や資格に応じ、業務遂行上必要な知識やスキルを習得する集合研修を実施し、従業員の生産性を高めています。

2014年度は、延べ1,000日間の集合研修を実施し、延べ10,000名の従業員が受講しました。

| 取り組み | 従業員の研修 (eラーニング)

KDDIは、全従業員が必要な業務知識をもれなく習得できるよう、共通のeラーニングシステムを構築・運営しています。

2014年度、実施されたeラーニングは580種類、社員一人あたり平均30種類のオンラインコンテンツを受講しました。

人財育成

職位・資格と研修の相関

職位・資格	階層別研修	テーマ別研修				部門別研修					
		スキル・知識習得	資格取得支援	自律支援	グローバル人財						
役員	役員研修										
ライン長	ライン長研修										
管理職	管理職研修	ICT研修	共通スキル研修	共通業務知識(eラーニング)	全社員必須(eラーニング)	資格取得支援	キャリアセミナー	グローバル業務力向上	語学力向上	海外留学	各部門で実施する研修等
課長補佐	課長補佐研修										
主任	新卒5年目研修										
社員	新卒3年目研修										
	新卒2年目研修										
	入社時/フォローアップ研修										

グローバルな人財の育成

| 取り組み | 現地採用社員への研修と人財育成

KDDIグループは、グローバル化の波に迅速に対応するため、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

「KDDIフィロソフィ」の理解浸透を基本に、階層や能力に応じ、サービスの理解など実務スキルを身に付ける「実務レベル」研修から事業戦略理解とマネジメントスキルの向上を目的とした「中堅管理職研修」、そして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」などを実施しています。

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。

さらに、2014年度は、海外子会社経営幹部を年2回東京に招集し、個別集中検討会を含め、約1週間におよびGMM(グローバル・マネジメント・ミーティング)を実施しました。なお、全役員が出席する海外子会社経営に関する重要議題に関しては、日英同時通訳を入れ実施しました。

2015年2月に実施したGMMでは、海外子会社企業倫理委員会の開催とあわせ、経営層が、海外における経営管理について講義を実施。汚職・贈賄・腐敗防止といったガバナンス強化に向けた取り組みを実施しています。

人財育成

| 取り組み | 海外出向者赴任前研修の実施

KDDI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。2014年度に実施した研修では、海外出向者の必須知識として、「KDDIフィロソフィ」の確認に加え、汚職・贈賄・腐敗防止といったガバナンスおよびリスク管理などの指導をコンプライアンス主管部門である総務部長が行いました。また英語圏、中国語圏といった地域別の研修も実施し、ネイティブ講師によるグローバル業務における留意点の確認や現地でのダイバーシティへの理解、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する実践的な研修も実施しました。

| 取り組み |

海外留学制度（大学派遣・インターンシップ（留職）派遣）

KDDI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、海外の大学に1～4か月在籍し、世界中のさまざまなビジネスパーソンと交流を行い、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、ビジネス実践力の修得を狙いとして、大学派遣プログラムに加えインターンシッププログラム（留職^(注)）も実施しています。

「専門留学」は、海外の大学・専門機関などに約1年間在籍し、高度な専門知識修得、関係者との人的ネットワークを深めることを目的とした研修です。

「ビジネス留学」および「専門留学」派遣実績：30名

米国（大学）：25名

英国（ビジネススクール・大学）：3名

中国（語学学校+インターンシップ）：1名

インドネシア（インターンシップ）：1名

注 海外のNPO団体に出向き、現地業務に参画するプログラムです。より広範囲な視野を若いうちに身に付け異文化圏でのビジネス力、ダイバーシティ力を高めるための制度です。

| 取り組み | 海外トレーニー制度

KDDIは、海外トレーニー制度を導入しています。海外拠点での営業・技術支援、コーポレート等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なか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行うためです。

対象は、一定の勤務期間を経た若手社員とし、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活かせる部署へ配属します。

トレーニー派遣実績：110名

（2002～2014年度）

米国：30名

東アジア：21名

欧州：27名

東南アジア：22名

M&A拠点：10名

雇用データ

| データ | 雇用状況の推移

		性別	2012年度	2013年度	2014年度
社員数 (注1)	単位：人	男性	9,034	8,648	8,588
		男性管理職	3,609	3,752	3,921
		部長クラス	356	334	368
		課長クラス	3,253	3,418	3,553
		女性	2,197	2,091	2,083
		女性管理職	124	140	177
		部長クラス	5	11	9
		課長クラス	119	129	168
		合計(男女計)	11,231	10,739	10,671
		連結従業員数	20,238	27,073	28,172
平均年齢	単位：歳	男性	41.8	42.1	41.8
		女性	38.2	38.6	38.2
		合計(男女計)	41.1	41.4	41.1
平均勤続年数	単位：年	男性	16.8	17.1	17.3
		女性	15.3	15.6	15.9
		合計(男女計)	16.5	16.8	17.0
退職率 (注2)	単位：%	(合計)0.84 (男性)0.58 (女性)2.06	(合計)0.94 (男性)0.72 (女性)1.92	(合計)0.89 (男性)0.68 (女性)1.78	
障がい者雇用実人数	単位：人	285	300	350	
障がい者雇用率	単位：%	1.91	2.02	2.11	

注1 「社員数」はKDDI在籍中の正社員に加え、受け入れ出向社員を含めています。ただし管理職には、KDDI在職中の正社員に加え、KDDI社外へ出向している正社員を含めています。

注2 「退職率」は、当該年度初月の正社員数における「当該年度の自然退職者数(定年退職者を除く依願退職者)」の割合を算出したものです。

雇用データ

| データ | 外国人従業員数

単位：人

	2012年度	2013年度	2014年度
外国人従業員数(KDDI 本体)	66	102	123
新入社員に占める外国人の割合(KDDI 本体)	11.3%	15.1%	8.3%
連結外国人従業員数	-	2,630	2,624
外国人数(管理職)	5	6	6

| データ | 従業員年齢別 (2015年3月末現在)

単位：人

	合計	男性	女性
30歳未満	1,193	846	347
30～39歳	2,923	2,171	752
40～49歳	4,348	3,596	752
50～60歳	2,204	1,972	232
61歳以上	3	3	0
合計	10,671	8,588	2,083

| データ | 採用数の推移

単位：人

	性別	2012年度	2013年度	2014年度
新卒	男性	171	189	170
	女性	69	62	84
	(計)	240	251	254
キャリア採用	男性	26	29	38
	女性	6	2	7
	(計)	32	31	45
定年再雇用	男性	75	68	100
	女性	6	6	10
	(計)	81	74	110
非正規雇用社員から正規雇用社員の人数		-	23	33

雇用データ

| データ | 非正規雇用社員の推移 (臨時雇用者数)

単位：人

	2012年度	2013年度	2014年度
派遣社員	5,128	4,197	3,848
契約社員	1,686	2,850	3,416
計	6,814	7,047	7,264

| データ | 新卒採用

単位：人

	2013年4月入社	2014年4月入社	2015年4月入社
大卒計	251	254	286
大卒男	189	170	203
大卒女	62	84	83
短・専門	0	0	0
高卒・他	0	0	0

| データ | 中途採用

単位：人

	2012年度	2013年度	2014年度
合計	25	31	45
大卒計	25	30	44
大卒男	22	28	37
大卒女	3	2	7
他男	0	1	1
他女	0	0	0

| データ | 2014年度離職者数

単位：人

	早期	自己	会社	転籍	他	合計
男性	0	73	15	6	14	108
女性	0	43	1	0	2	46
合計	0	116	16	6	16	154

雇用データ

| データ | 新卒入社者の定着状況

単位：人

	男性	女性
2012年4月新卒入社者	171	69
2015年4月在籍者	169	64

| データ | 組合員

			2014年度
組合員総数	単位：人		12,061
労働協約の対象となる従業員の割合 (業界レベルまたは企業レベルの労働協約)	単位：%	日本国内	98
		全世界	98

| データ | 育児・介護支援利用実績

単位：人

制度	性別	2012年度	2013年度	2014年度	
育児	産前・産後休暇	女性	157	169	190
	育児休職	男性	5	15	12
		女性	268	270	275
	育児休業復職率		95.9%	95.6%	95.5%
	育児短時間勤務	男性	2	2	1
		女性	357	378	394
	子の看護休暇	男性	638	520	320
女性		370	362	316	
配偶者出産休暇	男性	280	283	328	
介護	介護休職	男性	4	6	6
		女性	2	1	5
	介護休暇	男性	112	117	80
		女性	24	44	50
	介護短時間勤務	男性	1	2	1
		女性	1	0	1

雇用データ

| データ | ボランティア休暇、青年海外協力隊利用実績

		2012 年度	2013 年度	2014 年度
ボランティア休暇	単位：制度取得人数	23	8	31
JICA	単位：派遣人数	1	2	2

| データ | 平均残業時間・有給取得率・年間平均給与など

		2012 年度	2013 年度	2014 年度
平均残業時間	単位：時間	28.6	29.6	29.2
同残業手当	単位：円/月	-	175,350	101,218
有給取得率	単位：付与日数	20.0	19.8	19.8
	単位：取得日数	13.8	11.8	13.1
	単位：%	69.3	59.5	66.4
年間総実労働時間	単位：時間	-	2,196.4	1,920.1
年間平均給与	単位：円	9,067,548	9,396,971	9,763,079

| データ | 労働災害

		2012 年度	2013 年度	2014 年度
労働災害による負傷・疾病	単位：人	20	14	14
労働災害による死亡	単位：人	0	0	0
(計)	単位：人	20	14	14
労働災害度数率*		0.82	0.48	0.52
労働災害強度率*		0.0032	0.0037	0.0078
Lost time injury frequency rates**		0.20	0.14	0.15

* 厚生労働省「労働災害動向調査」の算出方法にもとづきます。

**休業をとらなう労災件数/延実労働時間×1,000,000 (休業の定義は1日以上)

お取引先・株主さまとともに

サプライチェーンへの取り組み

| 方針 | KDDI CSR調達方針

ビジネスのグローバル化にともない、リスクの拡大が懸念されるなか、KDDIが社会インフラを担う総合通信事業者として、より高い水準で社会的責任を果たし、サプライチェーン上の調達リスクをできる限り回避するため、KDDIは、2014年2月、「KDDI CSR調達方針」を施行し、サプライチェーン全体のリスクの把握・マネジメントの強化を開始しました。

この方針では、適切なサプライチェーン・マネジメントとして、地球環境への配慮、人権・労働環境への配慮、公正取引、適切な情報管理など7項目を定めています。

お客さまにご満足いただけるサービスの提供、企業と社会の持続的発展をお取引先さまとともに達成するため、同方針にもとづく要請・支援をKDDIのサプライチェーン全体に拡げていきます。

□ KDDI CSR調達方針

| 取り組み | CSRアンケートを実施

CSR調達を効果的に運用するため、KDDIは、主要なお取引先さまに対して「CSR調達チェックシート」への回答をお願いしています。

2015年1月、お取引先さまの取り組み状況を客観的に把握するため行われた同調査では、主なお取引先さまから72%の回答を得ました。今回の調査結果を受けて、CSR調達方針のさらなる浸透を図るとともに、CSR調達の推進上の課題を整理し、具体的な取り組みへつなげるよう推進してまいります。

アンケート内容については、一般社団法人電子情報技術産

業協会（JEITA）が策定した「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」を参考とし、KDDIが独自に必要なと判断した項目を追加し実施しています。

| 取り組み | 紛争鉱物への対応

米国政府は、米国上場企業に対して、コンゴ民主共和国などの紛争地域で産出される鉱物(以下、「紛争鉱物^(注)」)の製品への使用状況を開示することを義務付けています。

KDDIは、米国上場企業ではありませんが、調達活動における社会的な責任を果たすため、CSR調達アンケートによる調査等を通じて、お取引先さまと連携し、紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを推進しています。

注 紛争鉱物とは、タンタル、スズ、金、タングステン、そのほか米国国務長官が指定する鉱物のことをいいます。

協働・支援

| 取り組み | お取引先さまとのリレーションシップ強化

KDDIでは、購買活動の取り組み状況をご理解いただくため、お取引先さまへの説明会を開催しています。これまでに4回実施していますが、2014年8月の説明会には63社をお招きしました。当日はKDDIの置かれている状況のご説明、取り組み事例のご紹介をふまえて、意見交換会を実施。参加されたお取引先さまからは、「忌憚のない意見交換ができて良かった」との感想をいただきました。

また、KDDIは、グループ内に設置している「企業倫理ヘルプライン」をお取引先さまへも拡大し、企業倫理や法令遵守の面でも、リレーションシップの強化を図っています。

| 取り組み |

auショップスタッフへの教育支援

KDDIは、お客さまのご満足をあらゆる面で追求するためには、auショップスタッフの育成が欠かせないと考えています。そのため、体得が必要なセールストレーニングを学ぶ集合研修、基礎的業務知識や短期習熟が必要な新商品情報を学ぶeラーニングの実施など、auショップスタッフの学習がより効率的でかつ効果的に進められるよう工夫を行っています。またスタッフのスキルを評価する資格認定制度を実施しており、よりお客さま満足度の高いセールス力を評価する「auアドバイザー」「auマスター」「auエキスパート」を設け、プロフェッショナル育成を行っています。

| 取り組み |

コンテンツプロバイダさまへの支援

KDDIは、ビジネスパートナーであるコンテンツプロバイダさまとともに、人気アプリケーションやクーポン、クラウドサービスなど充実のラインナップが使い放題のサービス「auスマートパス」の提供など、お客さまにとって魅力的で新しい価値の提案に努めています。

コンテンツプロバイダさまへの支援として、対面型相談窓口の「カウンターデスク」とウェブサイト相談窓口の「ヘルプデスク」を開設し、技術から運用面まで、直接ご相談を受ける体制を整えています。また、コンテンツプロバイダさまの満足度向上に向け、担当部門の本部長・各部門長を構成メンバーとした「TCS推進会議」を毎月開催し、お客さまやコンテンツプロバイダさまから寄せられたご意見やご要望にもとづいて、検討を重ね、改善策を講じています。

お取引先・株主さまとともに

今後も、コンテンツプロバイダさまがご不便なく早期にコンテンツを提供いただけるよう、ウェブサイト上でのサービス手続きの短縮化、分かりにくさ解消に取り組んでいきます。

| 取り組み |

KDDI Open Innovation Fundについて

「KDDI Open Innovation Fund」は、KDDIとグローバル・ブレイン株式会社により、国内外の有望なスタートアップ企業に出資を行うコーポレート・ベンチャーファンドです。KDDIの持つ多くの企業との幅広いネットワーク、マーケティングスキル、「auスマートパス」をはじめとする各種サービスとの連携により、投資先企業の成長を強力に支援します。

また、米国においてはサンフランシスコを拠点とし、最新の技術や斬新なビジネスモデルを持つスタートアップ企業に対して出資検討を行っています。出資した企業が日本へ進出検討を行う際には、ビジネス開発、マーケティング、ローカライズなどの幅広い支援を行っています。

これまで、国内外あわせて30社（国内18社、海外12社 2015年4月末現在）に対して支援を実施しています。

[□ KDDI Open Innovation Fund](#)

| 取り組み |

KDDI∞Labo（ムゲンラボ）ベンチャー企業の成長支援

KDDIは、グローバルに通用する革新的なインターネットサービスをつくり出す意欲を持った若いエンジニアを支援するプログラム「KDDI∞Labo」を2011年に開始しました。同プログラムでは、公募で選抜されたチームに対し、通信事業者の

立場からサービス開発サポート、起業の際の経営サポート、プロモーションにいたるまで一貫して支援し、KDDI事務所内のコミュニケーションスペースの提供やサービス開発に必要な端末の無償貸与など、さまざまな側面で支援を行っています。

また、2014年度より「パートナー連合プログラム」を開始しました。スタートアップ企業の持つ革新的なアイデアや開発スピードに、既存企業の持つ開発環境や情報などのリソースを掛け合わせることで、イノベーションの創出を目指す新たな取り組みです。2015年度では本趣旨に賛同する多種多様な企業15社が既存企業として参加し、スタートアップ企業を支援し、両社が一体となった新サービスの創出を目指します。さらに、2015年度の新たな取り組みである「地方連携構想」もスタートし、地方のスタートアップ支援団体と提携し、同団体が推薦するスタートアップ企業に対し、「KDDI ∞ Labo」の資産を活かしながら地方発のイノベーション創出を支援します。

7期にわたるプログラムにより、合計34チームがKDDI∞Laboの支援を受け、現在は、第8期（5チーム）の支援を行っております（2015年5月現在）。

[□ KDDI ∞ Labo](#)

| 取り組み | 中小企業へのIT活用支援

KDDI、株式会社プロジェクトニッポン、株式会社KDDIウェブコミュニケーションズ（以下、KDDI ウェブコミュニケー



「KDDI∞Labo」第8期生のメンバー

ションズ）は、中小企業のIT活用を促進しビジネスを支援する「はじめてWEBプロジェクト」に取り組んでおり、株式会社日本政策金融公庫 国民生活事業本部がパートナー企業として参画しています。

現在、国内の中小企業の本数は1986年の約533万社から減少を続け、約385万社となっています^(注1)。しかし、中小企業の約80%^(注2)が販売力強化や新規顧客の増加を重要な経営課題と認識している一方で、ビジネス拡大が期待できる自社ホームページを開設している小規模事業者は約46%^(注3)に留まっています。これらの中小企業が抱える課題の解決に寄与するため、4社は、本プロジェクトを通じ、中小企業のホームページ導入から効果的な活用までを一貫して支援しています。

さらに、KDDIは、2014年12月より、中小企業支援の領域拡大に向けて、クラウドソーシング最大手のランサーズ株式会社（以下、ランサーズ）と資本業務提携しました。これにより、KDDIは、ランサーズの唯一の通信事業パートナーとなり、中小企業のIT人材不足を解決するためのクラウドソーシングサービス^(注4)を共同開発していきます。

両社は、「時間と場所にとらわれず」、「多様で柔軟な働き方」を全国の個人に普及していくことで、元気で豊かな地方の創生をサポートするとともに、経済的な負担を抑えたIT活用を促進し、継続的に中小企業のビジネス機会創出および企業成長を支援していきます。

注1 2012年2月時点。経済産業省中小企業庁「2014年版中小企業白書」

注2 日本商工会議所「中小企業のIT活用に関する実態調査 調査報告書等（平成24年9月）」

注3 創業前および創業後1年以内の中小企業

注4 クラウドソーシングサービス：仕事を依頼したい企業と仕事を受けたい個人をオンライン上でマッチングするウェブサービス

お取引先・株主さまとともに

| 取り組み |

auスマートサポート会員さま限定企画を実施

KDDIは、2015年3月、auスマートサポート会員様限定企画第九弾として、「スマートフォン講座×ブレッダクツアー in 神戸」を開催しました。



神戸での「スマートフォン講座×ブレッダクツアー」の様子

スマートフォン講座では、観光に役立つ地図の使い方や手軽に試することができる音声検索の方法、きれいな写真のとり方など、便利で実用的な講座を開催。さまざまな店舗やインターネットでのお買い物に利用できる「au WALLET カード」の使い方などもご案内しました。その後、近畿タクシー株式会社にご協力いただき、神戸市内のパン店をベテラン運転手が案内をする「ブレッダクシー」で巡りました。参加者からは「スマホの使い方から神戸の観光まで堪能しました」「au WALLET カードは使い方も簡単で、ポイントがどんどん貯まるのが分かって良かった」などの感想やご意見をいただきました。

KDDIは、今後もスマートフォンをさらに便利に楽しんでいただけの実体験型のイベントを通じ、スマートフォンを使ったライフスタイルの提案を行うとともに、参加されたお客さまの声をauのさまざまなサービスやサポートに活かしていきます。

株主さまとの対話

| 取り組み |

当社へのご理解を深めていただくために

KDDIは個人の株主さまに対して、配当金の増配による利益還元や、KDDIの事業へのご理解を深めていただく施策に積極的に取り組んでいます。2014年度は、au NAGOYAでスマートフォン/タブレット体験会、au OSAKAでスマートフォン体験会およびKDDI財団主催のチャリティーコンサートへのご招待、海底ケーブル保守船施設見学会を実施しました。

ご参加いただいた株主の皆さまからは、端末の操作方法やKDDIの技術力、株式についてなど多くのご質問をいただき、当社の事業へのご理解をより一層深めていただきました。また、ご参加の株主さまからは満足度90%以上の非常に高いご評価をいただいております。2015年度も同様に、多くの株主さまにご満足いただき、当社事業をよりご理解いただける取り組みを実施します。

また、2014年度から、株主の皆さまの日頃のご支援に感謝するとともに、当社グループの事業に対するご理解をより深めていただくことを目的として株主優待制度を導入し、当社株式の所有株式数および保有期間に応じて、au携帯電話ご購入の際にご利用いただける優待券を贈呈しました。KDDIは、今後も個人の株主さまとの結びつきをより一層深めていきます。

| 取り組み |

個人株主さまの増加のために株式分割やIRを充実

KDDIは、2015年4月1日付けで普通株式1株につき3株の割合で株式分割しました。投資に必要な最低金額を引き下げて購入いただきやすくするほか、説明会の開催など、個人株主さま向け広報活動も、さらに充実させていきます。

KDDIは、これからも持続的な利益成長と株主還元の強化により、企業価値のさらなる向上を目指していきます。

社会とともに

コミュニティへの積極的な参画

| 方針 | 社会貢献方針

KDDIグループは、2012年に社会貢献方針を策定し、よき企業市民として、社会の要請と信頼にこたえ、国内外において自社の技術や人財を活かした社会貢献活動を推進しています。

基本理念

KDDIグループは、「KDDIフィロソフィ」にもとづき、当社に関わるすべてのステークホルダーのご満足を追求することで、持続的に世界中の人々が豊かで幸せな生活を送れる、笑顔あふれる社会の実現に貢献します。

行動指針

1. ICT (情報通信技術) の活用による社会課題の解決が、情報通信事業者としての社会的責任であると考え、すべての人々に安心・安全で快適なコミュニケーション環境をお届けすることを目指します。
2. 「デジタルバイド^(注)の解消」「健全な青少年の育成支援」「環境保全」「社会・文化支援」「災害時支援」の5分野を社会貢献活動の中期的テーマと定め、ネットワーク、商品・サービスなど持てる資源を最大限に活用し、KDDIらしいICTを活用した社会貢献活動を実践します。
3. ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、活動内容の継続的改善と開示・共有を図り、社会の発展に寄与します。
4. KDDIグループ社員は、社会貢献活動方針を共有し、よき企業市民として主体的な活動を行うことで、社会とともに持続的に成長することを目指します。

注 PCやインターネットなどの情報通信技術を「持つ者」と「持たざる者」との間に、情報格差が生じる問題。

| 社員の取り組み | 復興支援室の活動

KDDIは2012年7月より、東日本大震災・復興支援活動の一層の強化を目的に「復興支援室」を社長直轄組織として立ち上げました。これは被災地が抱えるさまざまな課題（医療、教育、防災、生活支援等）に全社的な支援活動を展開し、KDDIが持つ豊富なICT利活用の経験・ノウハウをご提供するためです。



東松島市復興政策課にて、復興まちづくりに関する企画、実行をしている当社出向社員（左）

東北出身者を中心に構成された復興支援室の室員は、復興庁や各自治体（宮城県仙台市役所、宮城県気仙沼市役所、宮城県東松島市役所、岩手県釜石市役所）に出向し、自治体や地域の皆さまなど各ステークホルダーさまと一体となって新しい街づくりを進めています。KDDIは、自治体を通じて被災地の皆さまと復興支援活動に取り組んでいます。

| 社員の取り組み |

社員参加型の社会貢献活動「+αプロジェクト」

KDDIは、KDDI独自の社員参加型の社会貢献プロジェクト「+αプロジェクト」を実施しています。社員が社内外で行った社会貢献活動に対してポイントを付与、積み立てられたポイントを1ポイントあたり100円に換算し、社員が推薦する慈善団体にKDDIが寄付をする仕組みです。2015年3月現在、全国約11,000名の社員が+αプロジェクトのメンバーとして登録しており、2014年度分の寄付金は、一般社団法人get in touchなど計38の慈善団体に寄付しました。

社会とともに

2014年度の「+αプロジェクト」
による寄付金総額（過去最高）

9,408,400円



一般社団法人 get in touch への
目録贈呈の様子。
(左から) KDDI 総務・人事本部
長 村本伸一、一般社団法人 get
in touch 理事長 東ちづるさま

| 社員の取り組み | 大槌湾ほたて養殖組合へのIT支援

KDDIは、震災後2011年6
月から社員による東北被災
地でのボランティア活動を開
始し、2012年2月からは岩
手県上閉伊郡大槌町でボラ
ンティア活動を行ってきまし
た。

2014年度からは、被災地でのニーズの変化にともない、被災企業の自立支援を目的とした、大槌湾ほたて養殖組合への販路拡大に向けた取り組みを行っています。2014年度は、ホームページの作成を支援し、タブレットでのTV会議を通じて、ITを活用した売上げ管理方法やECサイトによる販売企画などを行いました。



TV会議の様子



[□ 大槌湾ほたて養殖組合ホームページ](#)

| 社員の取り組み | 仙台市内の仮設住宅および復興住宅集会所で タブレット体験教室を実施

KDDIは、2014年9月および
2015年2月、宮城県気仙沼
市および仙台市の仮設住宅、
復興住宅集会所等において、
KDDI社員ボランティアによる
タブレット体験教室を実施し
ました。

この体験教室は、被災地支援
の一環として実施しているもの
で、コミュニティの活性化を目的
に、参加者1名につき社員
1名がマンツーマンでつきなが
ら、タブレットの基本操作などを
学んでいただくものです。

タブレット体験教室に参加した方からは、「タブレットを使うのは初めてなので心配だったけど、参加して良かった」、「継続して開催してほしい」などのお声をいただきました。KDDIは、こうした活動を2015年度も継続して実施していきます。

| 社員の取り組み | 「KDDI復興支援マルシェ」の開催

KDDIは、2014年8月および12月、「KDDI復興支援マルシェ」を本社ビルにて実施しました。

「KDDI復興支援マルシェ」は、東日本大震災以降、被災地製品の消費拡大を目的として開催したもので、本社ビル1階入り口で被災地製品の販売や、社員食堂で被災地の食材を使ったメニュー等を提供しました。



2014年9月 タブレット体験教室の様子（宮城県気仙沼市 水梨コミュニティ住宅集会所）



2015年2月 タブレット体験教室の様子（宮城県仙台市 三本塚仮設住宅公会堂）

2014年8月に実施した「KDDI復興支援マルシェ 福島県」では、復興大臣政務官 小泉進次郎氏にもお越しいただき、被災自治体へ出向している復興支援室のメンバーと共に、福島県会津名物「ソースかつ丼」を食したほか、出店者の皆さまや買い物に来た近隣の住民の方と交流し買い物をされました。

また2014年12月に実施した「KDDI復興支援マルシェ 宮城県」では、ずんだを使ったお菓子やふかひれ関連商品等の物産品販売や、宮城県の牛タンを使った社員食堂でのメニュー提供、さらには仙台・宮城観光キャンペーン推進協議会事務局 仙台・宮城観光 PR 担当課長「むすび丸」が来社し、宮城県のPRを行いました。

KDDI復興支援マルシェの特徴は、次の通りです。

- 1) 地元自治会にご協力頂き、社員以外の近隣住民の方も多数ご参加頂いていること
- 2) 千代田区在学の大学生ボランティアの方も参加頂いていること
- 3) お客様の利便性向上のため、販売店でカード決済が使えるよう「au WALLET」を導入していること
- 4) 出店者の皆さまにお持ちいただいた商品は、すべて完売したこと

KDDIは、これからも被災地復興に向け、積極的に取り組んでいきます。



福島県「大和川酒造」の皆さまと記念撮影をする小泉復興大臣政務官（中央右）とKDDI社長 田中孝司（中央左）（2014年8月）

社会とともに

| 事業を通じた取り組み |

無料の公衆無線LANサービスを仙台で初めて開始

KDDIと株式会社ワイヤ・アンド・ワイヤレスは、2015年3月より、仙台市として整備した初となる無料の公衆無線LANサービス「SENDAI free Wi-Fi」の提供を開始しました。

KDDIグループでは、東北地域への社員ボランティア活動や復興支援組織による被災地支援を継続して実施し、IT環境のさらなる拡充および地域貢献に取り組んでいくほか、今後Wi-Fiインフラと訪日外国人向けの無料Wi-Fi接続アプリ『TRAVEL JAPAN Wi-Fi』から得られる訪日外国人の統計的な行動分析情報を提供することにより、仙台市のインバウンド振興にも貢献していきます。

また、KDDIと株式会社ワイヤ・アンド・ワイヤレスは、2014年7月18日～9月7日の期間中、静岡県御殿場市と協力し富士山御殿場ルートでの活性化支援として、御殿場口新五合目にて開催される「Mt.Fuji Trail Station」において公衆無線LANサービスを提供しました。

KDDIは、国内外から多くのお客さまが訪れる観光地等において、公衆無線LANサービスによる快適なインターネット環境を提供し、さらなる観光活性化およびお客さまの利便性向上に取り組んでいます。

| 事業を通じた取り組み | 「キボウのカケハシ」

KDDIは、2014年4月、社会に役立つ活動を行う人とその活動を支援したい人たちを応援する場として、人と人とのニーズをつなぐ社会貢献サイト「キボウのカケハシ」を開設しました。

「キボウのカケハシ」は、KDDIがこれまで応援してきたNPOなどの活動を紹介し、皆さまの社会貢献活動のきっかけや活動の支援をしていただけるサイトです。また、大規模災害等の発生時には、本サイトでKDDIが募金活動も行っています。

「誰かが誰かの役に立って、やがてその輪が広がっていくと、日本のみんなが、世界のみんなが笑顔になれる」、そんな願いを込めています。

□ KDDIキボウのカケハシ



| 事業を通じた取り組み |

岐阜県白川村と「地域活性化を目的とした連携に関する協議書」を締結

KDDIは、2015年2月、白川村（岐阜県大野郡）と連携に関する協議書を締結しました。これまで、白川郷・五箇山の合掌造り集落の電波状況の改善や、観光スポットでのauスマートパス クーポン配信、KDDIの社会貢献サイト「キボウのカケハシ」での「白山国立公園岐阜県協会」の支援など、地域の活性化に向けた取り組みを白川村とともに進めてきましたが、連携に関する協議書の締結により、より広い分野において、KDDIの持つサービスやコンテンツ等を活用し、包括的に白川村の地域活性化への取り組みを推進します。

□ KDDIキボウのカケハシ



協定の締結式に出席した（左から）白川村 地域おこし協力隊の大倉 暁さま、白川村長 成原 茂さま、KDDI中部総支社長 吉満雅文



積雪を避けるために、合掌造り風の屋根と高床式に建設されたau基地局

社会とともに

| 事業を通じた取り組み | クリック募金「キボウのカケラ」

KDDIは、クリック募金「キボウのカケラ」を2007年6月より実施しています。

お客さまのクリック数を1クリックあたり1円に換算し、社会貢献活動を行っているNPOなどへKDDIが寄付を行います。「ひとつのやさしい気持ちのカケラが、たくさん集まるとキボウに変わる。」そんな思いを込めたクリック募金サイトです。

2014年度は、総額1,952,783円の寄付を行いました。

□ クリック募金「キボウのカケラ」



| 事業を通じた取り組み | 「2014年度 主な災害支援（寄付）」

国内

	寄付金額	募集先	寄付先
広島市土砂災害等	8,540,100円	KDDI社会貢献サイト「キボウのカケラ」、KDDI社内	中央共同募金会

海外

	寄付金額	募集先	寄付先
セルビア、ボスニア・ヘルツェゴビナ洪水被害	4,153,800円	KDDI社会貢献サイト「キボウのカケラ」、KDDI社内	日本赤十字社
中国雲南省地震被害	1,452,400円	同上	ジャパン・プラットフォーム
西アフリカエボラ出血熱被害	4,111,000円	同上	日本赤十字社

※お客さまとKDDIグループ社員の募金にKDDIがマッチングし寄付を実施しています。

| 取り組み | 御嶽山噴火による災害時支援

KDDIは、2014年9月27日の御嶽山噴火により災害救助法が適用された地域のお客さまを対象に、さまざまな支援措置を実施しました。

au one net ADSLの基本料金等の減免や、ご利用料金の支払期限の延長といった通信料金等の支援措置、および噴火の被害により破損・故障した携帯電話機の修理費用を一部軽減するなどの支援を行うほか、災害復興を行う市区

町村の災害対策本部、公的機関等の団体からの要請があった場合、携帯電話や充電器などの貸し出しを無償で行いました。

KDDIは、災害救助法が適用された地域に対し、さまざまな支援活動を実施しています。

2014年度 支援活動実績

- 7月10日 台風8号の被害（長野県）にともなう支援
- 8月8日 台風12号の被害（高知県）にともなう支援
- 8月11日 台風11号の被害（高知県／徳島県）にともなう支援
- 8月18日 京都府・兵庫県 大雨被害にともなう支援
- 8月20日 広島県大雨による土砂災害にともなう支援
- 11月23日 長野県北部地震にともなう支援
- 12月9日 徳島県大雪被害にともなう支援

| 事業を通じた取り組み | 2014年度：KDDIの社会貢献活動支出額

一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）が実施する「社会貢献活動支出額調査」にもとづき算出した2014年度の支出額は約36億円です。

※ 店頭募金（お客さまの募金）や社員個人の寄付金は含んでおりません。

社会とともに

健全な青少年の育成支援

| 取り組み | キャリア教育

子どもたちが将来、社会のなかで自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現するための力を養うキャリア教育の必要性が増えています。この視点に立ち、KDDIは、主に中学生、高校生に向けたキャリア教育を展開しています。



キャリア教育を行うKDDI社員

2014年度は、合計8校に対しキャリア教育を実施しました。いわゆる社会科見学・会社訪問ではなく、実社会で働くKDDI社員と対話を行うことで、さまざまな職業についての見識を深めてもらい、将来の自分の進路を考える機会を提供しています。参加された教職員の方からは、「キャリア教育に協力してくれる企業はまだ少ない。本当にありがたい」「企業で働くことと自営業との違いを分かりやすく説明してくれて良かった」といった声をいただきました。

| 取り組み |

アプリで地域の課題解決を目指す中高生を応援

KDDIは、東北地方の中学生・高校生を対象に「東北イノベーターズプログラム」を実施しました。同プログラムは、復興支援の一環として実施したもので、東北の未来を担う人財の育成を目指しています。



8月に実施されたITキャンプの様子

2014年8月から2015年2月までの約半年間のプログラムで、2泊3日のキャンプでアプリ開発やウェブサービスの基礎を学んだあと、オンライン講座を通じて、地域の課題解決をテーマにしたアプリやウェブサービスのモックアップの作成を行いました。



最優秀賞を受賞した女子中学生チームの発表

2015年2月に実施された発表会には、東松島市副市長の古山守夫さまをお招きし、各チームの表彰を行いました。最優秀賞には、福島県的女子中学生チームが考えた、「Where? Here? (災害警報が出た際に通信が途絶える直前の居場所を伝えられるアプリ)」が選ばれました。



発表会の様子 (左から、KDDI 東北総支社長 菅野養一、東松島市副市長 古山守夫さま、KDDI 総務部長 田中稔、KDDI ∞ Labo責任者 潮田兼和)

| 取り組み | サマースクール開催

KDDI財団は、中学生・高校生を対象に、ユニークな実験を直接体験することで科学への親しみと面白さを感じとって欲しいとの願いから、毎年、東北大学、名古屋大学、九州大学が各地で開催する「理科教室」に協賛しています。



東北大学での理科教室の様子

| 取り組み |

開発途上国における教育・文化・生活支援

1970年代から1990年代初頭にかけて内戦状態だったカンボジアは、現在、学校教育面において、復興途中です。KDDI財団では、2005



開校式で挨拶する安田理事長

年から毎年、カンボジア支援のチャリティコンサートを開催し、その売上金や会場での募金にKDDIからの協賛金を加えた金額を、学校建設のためNGO「World Assistance for Cambodia」に寄付し、「KDDIスクール」を毎年建設してきました。2015年1月にはカンボジアシアヌークビルに10校目のKDDIスクールが開校しました。今後はこれらの学校のソフト面での支援に力を注ぎます。

社会とともに

カンボジアにおける活動はKDDIスクールの建設のほかにも、子どもたちのための無料絵画教室「小さな美術スクール」への支援や、伝統芸能「スバエクトム」(大型影絵芝居)を継承する芝居一座への文化支援などがあります。



Skype を使い、ミャンマーの子どもたちとカンボジアでワークショップを開催

また、カンボジアでの教育支援事業開始から10年目にあたる2014年、新たな支援先としてミャンマーを加えました。NGO「New Zero」および「小さな美術スクール」の協力のもと、同年10月には、ヤンゴン郊外のペイネーコン村で、子どもたちのためにアートクラスを開催。村の小学生ら約60名が集い、2日にわたり絵画の基本から学びました。2015年1月にはミャンマーとカンボジアの子どもたちをSkypeでつなぎ、絵の鑑賞会のワークショップを開くことで2国間の交流を図りました。



できあがった作品を手にするミャンマーの小学生

コミュニティ発展のための技術力の開発と提供

| 取り組み |

国際連携によるサイバー攻撃の予知技術の研究開発

KDDIは、総務省の研究開発公募案件「国際連携によるサ

イバー攻撃の予知技術の研究開発」に、6法人・団体からなる研究機関の代表として協力しています。

近年、不正侵入や情報詐取などのサイバー攻撃がより大規模化、巧妙化しており、社会・経済活動に与える影響を無視できない状況です。総務省では、本プロジェクトを通じ、サイバー攻撃に関する情報収集ネットワークおよび国際的連携を強化し、ISP(インターネット・サービス・プロバイダ)や大学などと協力してサイバー攻撃に対抗するための研究開発を推進しています。

KDDIは、本プロジェクトの一環として、複数の海外拠点にサイバー攻撃を観測するためのセンサーを設置するとともに、KDDI研究所、財団法人九州先端科学技術研究所、株式会社セキュアブレイン、横浜国立大学、ジャパンデータコム株式会社と共同で、国際連携によるサイバー攻撃の早期把握・予知技術に関する最先端の研究開発を進め、国内におけるビジネス基盤にとって重要なネットワークインフラの安全性確保に資することを目指しています。

| 取り組み | 国際協力活動・助成事業の展開

KDDIは、2009年に発足した「KDDI財団」を国際協力の主要な実施機関として、社会の健全な発展に寄与するための活動を幅広く行っています。

KDDI財団は、ICT関連の現地調査を含む特定地域での調査研究を援助するほか、NPOなどの社会的・文化的諸活動、外国人留学生、日本人海外留学生への助成金支援、また、特に優秀な成果を挙げた研究に対して、KDDI財団賞を授与するなど毎年総額約7,000万円の助成事業を行っています。

| 取り組み | 海外研修員の受け入れ

KDDI財団は、旧KDD(国際電信電話株式会社)が1957年から行ってきた「海外からの研修員受け入れ」事業を継続して実施しており、2015年3月までに144カ国、5,700人以上を受け入



海外研修員受け入れの様子

れました。研修員は、帰国後それぞれの国で要職に就く方も多く、開発途上国の人材育成に大きく寄与しています。

2014年度は、APT(アジア太平洋電気通信共同体)主催の「ブロードバンド通信のためのサイバーセキュリティ政策・技術コース」と「ルールエリアにおける小規模向け通信技術とその設定コース」、総務省計画のミャンマー向け研修や財団独自の「モバイル通信技術コース」等、計4コースを実施しました。

| 取り組み |

青年海外協力隊・シニア海外ボランティアへの派遣

KDDIは、社員が会社に籍をおいたまま青年海外協力隊やシニア海外ボランティアとして途上国で活躍できる支援体制を構築しています。1967年から現在までの派遣者数は、青年海外協力隊、シニア海外ボランティアをあわせて23カ国、延べ66名にのぼります。

社会とともに

| 取り組み |

海外ODA技術コンサルティングの提供

KDDI財団は、政府開発援助（ODA）にもとづく技術コンサルティング業務として「カンボジア国メコン地域通信基幹ネットワーク整備計画（CP-P5）」および「イラク国主要都市通信網整備事業（円借款）（IQ-P17）」の2件を実施しています。



建設中のカンボジアの中継局

「カンボジア国メコン地域通信基幹ネットワーク整備計画（CP-P5）」は、2007年に、ほかのコンサルティング会社と共同で、テレコム・カンボジア（TC）とコンサルティング業務を受注したもので、カンボジア国のコンポンチャムから首都プノンペンを経てシアヌークビルにいたる光ケーブル基幹伝送路（460km）、およびプノンペン市内のメトロリング（30km）ならびに光アクセスラインを沿線の主要都市に構築し、最新のNGN次世代通信システム（IMS：IP Multimedia Subsystem）を導入するものです。2014年度は、本契約書が発効し、光ケーブル基幹伝送路の中継局舎の建設工事（10局）を着工しました。また「イラク国主要都市通信網整備事業（円借款）（IQ-P17）」は、2013年度に新規の海外ODA技術コンサルティング案件として、本コンサルティング業務を受注した日本企業とコンサルティング業務応援要員派遣に関わる業務委託契約を締結したものです。IPエンジニア（数名）を隣国のヨルダンに派遣し、次世代ネットワークのIP関連設備に関わるコンサルティング業務を支援し、現地調査、基本設計を実施しました。

| 取り組み |

開発途上国でのデジタルデバイドの解消

開発途上国におけるデジタルデバイドの解消は、情報通信事業を提供するグループの一員として、積極的に取り組むべき社会的課題と認識しています。KDDI財団では、アジア太平洋地域の国々を中



完成したセンサー部分を確認する日本スタッフ

心に、2002年度から継続して、多くの国と共同プロジェクトなどを実施して、この課題に取り組んでいます。2014年度は、ミャンマーの情報科学大学と大学教育用学内クラウドコンピュータ環境の実証実験および評価研究を行いました。結果、大学内でのクラウドの研究、クラウドを活用した個々の学生へのバーチャル・コンピュータ環境の提供、そして、大学の管理業務アプリの稼働などができる環境を廉価に整えることができました。

また、ベトナムにおいては、センサー、M2Mとクラウド技術を活用し、地域河川水害早期警報装置の実証実験を含む研究を行いました。ベトナム中部山岳地では、異常気象や森林伐採による河川災害の頻度が高まっています。最新技術を駆使して、ルーラル地域においても導入可能なように廉価に観測・警報装置が設置できるように実際に構築し、運用を開始しています。

太平洋のナウル共和国においては、政府関連建物を結ぶ一部のLANとして、数十年前に敷設した銅線を使用していましたが、地面から露出していることもあり、今回初めて光ファイバーを導入しました。

また政府情報通信部門にて自ら敷設ができるよう実習を行

うことで、2015年度は現地スタッフのみで敷設作業等の実作業が可能となりました。

なお、バングラデシュでも、国内のモバイル用アプリケーション開発の効果、意義と導入項目や手順の調査・コンサルを行いました。

| 取り組み | 国際機関を通じた国際協力

KDDIグループは、ITU-D（国際電気通信連合開発部門）やAPT（アジア・太平洋電気通信共同体）などの通信関連国際機関の会合への参加を通じて開発途上国の通信事情改善に取り組んでいます。

ITU-Dでは、開発途上国の電気通信の円滑な発展に資するため、活動のひとつとして各種ハンドブックを作成していますが、そのなかでも当社ノウハウを活かし、IMT（モバイル通信システム）やブロードバンドシステムに関する情報の提供で貢献しています。APT（開発会議や標準化会議）においては、今までに実施してきたプロジェクトなどからの経験や知識を活かし、途上国でのICT活用などの事例発表や途上国でのICT普及に関するガイドブックの提案などを行っています。

これら多方面にわたる国際協力活動が高く評価され、毎年数名が国際協力賞および国際活動奨励賞（いずれも世界情報社会フォーラム協議会/日本ITU協会共催）を受賞しています。



APT 開発会議でプロジェクト成果を発表するスタッフ