

事業を支えるCSR

(KDDIの経営基盤)

24時間365日、高品質の情報通信サービスを安定供給することが、
KDDIの事業の基本です。

その事業を支え成長させていくために、

健全で透明性の高い経営体制を構築するとともに、

社会の変化に柔軟に対応できる組織や人材づくりを進めています。

また、社会の一員として、自然環境や地域に貢献することも大切にしています。

▶ コーポレート・ガバナンス	P44
▶ 人権	P58
▶ サプライチェーンマネジメント	P59
▶ 労働慣行	P61
▶ 人財確保・人財育成	P69
▶ コミュニティ参画・発展	P74
▶ 環境マネジメント	P79
▶ 環境パフォーマンス	P86

コーポレート・ガバナンス

方針

KDDI

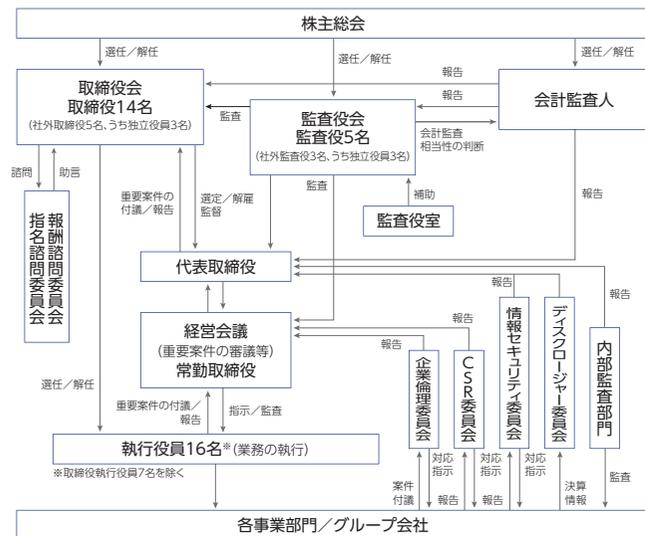
コーポレート・ガバナンスに関する考え方・基本方針

KDDIは社会インフラを担う情報通信事業者として、24時間365日いかなる状況でも、安定した通信サービスを提供し続けるという重要な社会的使命を担っています。また、情報通信事業は、電波等の国民共有の貴重な財産をお借りすることで成り立っており、社会が抱えるさまざまな課題について、情報通信事業を通じて解決していく社会的責任があると認識しています。この社会的使命、社会的責任を果たすため、持続的な成長と中長期的な企業価値向上が必要不可欠であり、お客さま、株主さま、取引先さま、従業員、地域社会等、KDDIを取り巻くすべてのステークホルダーとの対話、共創を通じて社会的課題に積極的に取り組むことで、安心・安全でかつ豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献していきたいと考えています。コーポレート・ガバナ

スの強化は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための重要な課題であると認識しており、金融商品取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨に賛同し、透明性・公正性を担保しつつ、迅速・果敢な意思決定を行う仕組みの充実に努めています。また、KDDIは、社外・企業理念に加えて、役員・従業員が共有すべき考え方・価値観・行動規範として「KDDIフィロソフィ」を制定し、グループ全体での浸透活動を推進しています。「コーポレートガバナンス・コード」の遵守と「KDDIフィロソフィ」の実践を、会社経営上の基本として積極的に取り組むことにより、子会社等を含むグループ全体でのコーポレート・ガバナンスの強化を進め、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現していきます。なお、KDDIはすべてのコーポレートガバナンス・コードについて「comply」していますが、引き続き、ガバナンスの向上を図っていきます。

 コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレート・ガバナンス体制図



体制

KDDI

コーポレート・ガバナンスの推進体制

KDDIは、株主の皆さまをはじめとしたすべてのステークホルダーの皆さまに対し、企業価値を高める上でコーポレート・ガバナンスの強化はもっとも重要な課題のひとつであると考え、経営の効率化と透明性の向上に努めています。

現在、KDDIは監査役設置会社の形態をとり、業務の執行を適切に管理するため、執行役員制度を導入して権限の委譲と責任体制の明確化を図り、有効かつ効率的に業務を遂行しています。また、迅速な経営判断を目指して、社内意思決定フローのシステム化も推進しています。取締役は社外取締役5名を含む14名(男性13名、女性1名)で、うち3名が独立役員です。監査役は社外監査役3名を含む5名(すべて男性)で構成しており、社外監査役はすべて独立役員に指定されています。

■ 社外取締役の独立性に関する判断基準

会社法上の社外役員の要件および金融商品取引所が定める独立性基準に加えて、KDDIの連結売上または発注額に占める割合が1%以上のお取引先さまの出身者は、一律、独立性がないものとして扱っています。

体制

KDDI

取締役および取締役会

取締役会は、社外取締役および独立社外取締役を含む取締役で構成し、法令などに定める重要事項の決定を行うとともに、取締役などの適正な職務執行が図られるよう監督しています。また、取締役会は執行役員を選任・解任する権利を有しています。

取締役会の開催実績(2016年度)

開催回数	12回
取締役の出席率	98.4%
うち社外取締役	96.6%
監査役の出席率	98.8%
うち社外監査役	98.3%

■ 取締役会の実効性に関する分析・評価

〈取締役会の実効性に関する分析・評価の実施目的〉

KDDIは、取締役会の現状を正しく理解し、継続的な改善に取り組むため、毎年定期的に取り締会会の自己評価を行っています。

〈評価プロセスの概要〉

KDDIは、全取締役・監査役による評価をもとに、その実効性を確認しています。評価手法はアンケート形式であり、4段階評価と自由記述を組み合わせることで、定量的評価と定性的評価の2つの側面から、取り組みの効果検証と改善点の発見に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス

評価対象期間は直近1年間とし、毎年定期的に実施しています。評価結果は取締役会で報告し、今後の対応等を検討しています。主な評価項目は以下のとおりです。

- ・取締役会運営(メンバー構成、資料・説明、情報提供等)
- ・経営陣の監督(利益相反、リスク管理、子会社管理等)
- ・中長期的な議論(中期経営計画の検討、計画執行のモニタリング等)

〈評価結果の概要〉

【総括】

KDDI取締役会は、多面的な視点を持つ役員により構成され、社外役員が各自の専門性を発揮しやすい環境で自由闊達な議論がなされている点が高く評価され、適時・適切な意思決定および経営陣の監督という観点においても、実効的に機能していると評価されました。

【前回からの改善点】

各事業部門の責任者が事業の概要や戦略について社外役員に説明する機会を設けたほか、取締役会資料の事前配付に加えて、審議前に質問を受け付けて取締役会の説明に織り込むなど、前回の評価において課題として指摘された事項が改善されていることを確認しました。

また、中期経営計画の策定段階から社外役員を含めた討議が実施されるなど、中長期的な経営戦略についての議論を深めています。

【今後の課題】

今後は、経営環境の長期的展望や環境変化への対応方針等、持続的な成長に向けた戦略の議論をさらに充実させることが望ましいとの意見を得ています。

これらの指摘を踏まえ、引き続き、継続的な改善に取り組んでいきます。



第33期定時株主総会招集ご通知

体制

KDDI

経営会議

社内取締役や執行役員等にて構成され、取締役会付議事項のほか、業務執行にかかる重要事項について審議・決定しています。

体制

KDDI

監査役および監査役会(監査役室)

KDDIの監査役会は独立社外監査役3名を含む5名で構成されており、監査の方針および実施計画の策定のほか、監査業務にかかる重要事項については、監査役会において決定しています。社外監査役は、取締役とは独立の立場から、経営全般の監視と、より一層適正な監査を実現し得る豊富な経験と幅広い識見を有している人財を選任しています。

監査役は、取締役会のほか、経営会議等の社内主要会議に出席しています。取締役および内部監査部門は、監査役の職務遂行に必要な情報を適宜・適時提供するとともに、意見交換を行い、連携を図っています。また、監査役は、定例的に会計監査人から会計監査の年度計画、会計監査の状況およびその結果について報告を聴取するほか、必要に応じ適宜意見交換を実施しています。監査役の職務を補助する監査役室を設置しており、そこに従事する使用人の人事については、監査役の意見を尊重し、適切な人員の確保を図っています。

・2016年度の監査役会開催実績：12回

■ 内部監査

社長直轄の組織であるリスクマネジメント本部内に監査部を設置し、KDDIグループの業務全般を対象に「リスクマネジメント活動において洗い出された重要リスク」にもとづき内部監査を実施しています。内部監査結果は問題点の改善・是正に関する提言を付して代表取締役社長に報告するほか、監査役にも報告を行います。2016年度は全17件の監査を実施、リスク発現の未

然防止に努めています。

体制

KDDI

指名諮問委員会・報酬諮問委員会

取締役・監査役候補の指名ならびに役員報酬の体系および水準について、その透明性、公正性を確保するため、取締役会の諮問にもとづき審議を行い、助言する機関として、「指名諮問委員会」および「報酬諮問委員会」を設置しています。両委員会とも、議長・副議長および半数以上の委員を社外取締役で構成しています。

〈指名諮問委員会の構成〉

議長：小平 信因(社外取締役)

副議長：山口 悟郎(社外取締役)

委員：福川 伸次(独立役員・社外取締役)、田辺 邦子(独立役員・社外取締役)、根元 義章(独立役員・社外取締役)、小野寺 正、田中 孝司

〈報酬諮問委員会の構成〉

議長：山口 悟郎(社外取締役)

副議長：小平 信因(社外取締役)

委員：福川 伸次(独立役員・社外取締役)、田辺 邦子(独立役員・社外取締役)、根元 義章(独立役員・社外取締役)、小野寺 正、田中 孝司

〈開催実績(2016年度)〉

指名諮問委員会開催回数	1回
報酬諮問委員会開催回数	1回

コーポレート・ガバナンス

体制

KDDI

その他

コンプライアンス関連事項の審議決定機関である「企業倫理委員会」や、開示情報の審議機関である「ディスクロージャー委員会」を設置しています。また、CSR・環境などの持続可能性関連事項を審議する機関として「CSR委員会」を設置しています。グループ各社の管理についてもシステム・体制などさまざまな面で連携し、KDDIグループ全体としてガバナンス強化を図っています。

[Link](#)
Page_09 CSR推進体制

体制

KDDI

機関構成・組織運営等にかかる事項

組織形態	監査役会設置会社
独立役員の数	6名(うち女性1名)
取締役に関する事項	
定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(非業務執行役員、社長と会長は兼任していない)
取締役の人数	14名(うち女性1名)
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名(うち女性1名)
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名(うち女性1名)
監査役に関する事項	
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名(男性)
社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名(男性)
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名(男性)
その他	
買収防衛策の導入の有無	なし

方針・体制

KDDI

取締役および監査役の報酬を決定するにあたっての方針

取締役の報酬は、各事業年度における業績の向上および中長期的な企業価値の向上に向けて職責を負うことを考慮し、定額報酬ならびに業績連動型の役員賞および株式報酬で構成しています。定額報酬は、各取締役の役職に応じて、経営環境等を勘案して決定しています。役員賞および株式報酬の支給額は、連結売上高・営業利益、当期利益の達成度と、各期ごとに定める契約数・解約率等のKPIの達成度を指標に評価し、決定しています。監査役の報酬は、監査役の協議にて決定しており、KDDIの業績により変動することのない定額報酬のみを支給することとしています。

体制

KDDI

役員報酬決定プロセス

役員報酬の体系および水準について、その透明性、公正性を確保するため、取締役会の諮問にもとづき審議を行い、助言する機関として、報酬諮問委員会を設置しています。本委員会は、議長・副議長および半数以上の委員を社外取締役で構成しています。

2016年度の代表取締役社長 田中 孝司の報酬総額は123百万円、社員一人あたりとの報酬比率は12.9:1です。

コーポレート・ガバナンス

体制

KDDI

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

■ 業績連動型賞与

取締役の経営責任を明確にし、業績向上に対するインセンティブを一層高めるため、2011年6月16日開催の第27期定時株主総会において、2011年度以降の役員賞与について、当該事業年度の連結当期純利益の0.1%以内とする業績連動型の変動報酬制度を導入しました。

■ 業績連動型株式報酬 (BIP)

2015年6月17日開催の第31期定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度の導入が承認され、2015年9月1日に本制度を開始しました。これにより、業績連動報酬の割合を高めました。

■ ストックオプション

2006年6月15日開催の第22期定時株主総会において、職務遂行および業績向上へのインセンティブを高めることを目的として、年額4,000万円以内で導入しましたが、2010年度以降、本制度にもとづく新株予約権の割当は実施していません。

■ 取締役および監査役の報酬等の額 (2016年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	支給人数 (名)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		
			基本報酬	賞与	株式報酬
取締役	社外取締役	5	68	-	-
	上記を除く取締役	11	392	137	110
	合計	16	460	137	110
監査役	社外監査役	6	48	-	-
	上記を除く監査役	3	51	-	-
	合計	9	99	-	-

※代表取締役社長 田中 孝司は、報酬総額123百万円(基本報酬78百万円、賞与25百万円、株式報酬20百万円)。そのほかに報酬額が1億円を超える取締役はいない

※取締役の定額報酬の限度額は、月額5,000万円以内

方針・体制

KDDI

取締役および監査役候補の指名にあたっての方針

取締役・監査役候補の指名については、以下の方針にもとづき候補者を選定した上で指名諮問委員会で審議し、さらに監査役候補については監査役会の同意を得た上で取締役会の承認を受けることとしています。

■ 取締役候補

取締役会全体として高度な専門的知見と多様な観点を確保することが肝要と考えており、以下のようなメンバーを基本としています。

- ・各事業分野における専門的知見と経験を有する者
- ・株主としての視点と経営上の知見を有する者
- ・高度な独立性と、監督者に相応しい専門的知見を有する者

■ 監査役候補

取締役とは独立の立場から、経営全般の監視と、より一層適正な監査を実現し得る豊富な経験と幅広い識見を有する者

方針

KDDI

役員の多様性

人財の多様性を受け入れ、一人ひとりの多様な知識や経験、スキルを生かすことは、「ライフデザイン企業」への変革を目指すKDDIにとって重要な成長ドライバーです。KDDIは、取締役会においても多様性を確保することがより良い経営判断につながると考えています。性別、年齢、国籍の区別なく経営に関連する各分野の専門知識や経験にもとづき人財を確保し、取締役会での意思決定に多様な視点を取り入れることで、「ライフデザイン企業」への変革を一層推進していきます。

方針

KDDI

関連当事者間の取引に対する方針

KDDIは、取締役の競業取引・利益相反取引について、会社法を遵守し、取締役会で承認・報告することとしています。

主要株主との個別取引については、「KDDI行動指針」における基本原則のひとつである「IX 適切な経理処理・契約書遵守」にもとづき、特別な基準を設けることなく、ほかの取引と同様の基準により稟議で決裁しています。なお、すべての稟議については監査役も内容を確認しています。

主要株主である京セラ株式会社取締役が社外取締役として就任しているため、取締役会の包括承認、報告と個別取引の稟議決裁の両方によりガバナンスを確保しています。

コーポレート・ガバナンス

体制

KDDI

株主総会活性化および議決権の円滑化に向けての 取り組み状況

施策	内容
株主総会招集通知の 早期発送	法定期日より1週間程度早く発送しています。 また、発送に先立ち、KDDIのホームページに掲載しています
集中日を回避した 株主総会の設定	集中日を回避して開催するよう努めています
電磁的方法による 議決権の行使	インターネット議決権電子行使サイトからの行使を 受け付けています
議決権電子行使 プラットフォームへの 参加	「議決権電子行使プラットフォーム」に参加してい ます
招集通知(要約)の 英文での提供	英文招集通知をKDDIのホームページ、インターネッ ト議決権行使サイトおよび「議決権電子行使プラット フォーム」にて提供しています。なお、事業報告につ いても英文で提供しています
その他	スマートフォンで招集通知をご覧いただけます。 また、より多くの株主さまが株主総会へご参加いた だけるよう、株主総会会場において手話通訳を実施 しています。 株主総会当日の様子は手話通訳つきでKDDIホーム ページでオンデマンド配信しており、どなたでも自由 にご覧いただけます



コーポレート・ガバナンス報告書



第33期定時株主総会招集ご通知

方針

KDDI

株主との対話

KDDIにとって、株主・投資家の皆さまは事業継続への良き理解者・強力なサ
ポーターであり、特に重要なステークホルダーであると認識しています。した
がってKDDIは、株主・投資家の皆さまとの信頼関係の構築を経営上の重要
事項と位置付け、企業価値経営の実践、積極的な情報開示、コミュニケーション
の充実に努めています。

■ 2016年度 実績

- ・アナリスト・機関投資家向け決算説明会:年4回(四半期決算開示にともな
い実施)
- ・海外ロードショー:のべ14回(証券会社主催のカンファレンス参加の4回を
含む)
- ・国内外の機関投資家との面談:のべ900回以上
- ・個人投資家向け説明会:全国26都市にて合計65回(参加投資家人数:のべ
3,000名以上)
- ・株主通信でのアンケートの実施および結果の報告
- ・株主さま向けイベントの開催:年2回

体制

KDDI

社外役員のサポート体制

社外取締役および社外監査役に対しては、取締役会の開催日程および議題
についてあらかじめ連絡することに加え、事前に議案資料を配布することで、
案件への理解を促進し、取締役会における議論の活性化を図っています。ま
た、事前質問を受け付けており、その内容を踏まえて取締役会当日の説明内
容を充実させることで、より実質的な審議の深化に努めています。

さらに、社外取締役および社外監査役に対しては、業界動向およびKDDIの
組織、各事業、技術の内容および今後の戦略について、各分野の責任者によ
る研修の機会を設け、KDDIの事業への理解を深めることで、取締役会にお
ける経営戦略に関する議論の活性化を図っています。なお、社外監査役を含
むすべての監査役を補佐する部門として、2006年4月1日付で監査役室を
設置しています。

コーポレート・ガバナンス

活動・実績

KDDI

社外取締役・社外監査役の主な活動に関する事項

■ 退任した社外取締役

氏名	当該社外取締役の選任理由(独立役員に指定している場合は、独立役員に指定した理由を含む)	2016年度の主な活動
久芳 徹夫	久芳 徹夫氏は、上場企業の経営者として豊富な経験ならびに優れた識見を有しており、これらの経験と識見をKDDI事業活動の監督および意思決定に生かしていただく観点から、選任していました	取締役会 12回開催中11回出席

■ 社外取締役

氏名	当該社外取締役の選任理由(独立役員に指定している場合は、独立役員に指定した理由を含む)	2016年度の主な活動
山口 悟郎	山口 悟郎氏は、世界有数の電子部品・電子機器関連メーカーの代表取締役社長として培われた豊富な企業経営経験および優れた識見を有しています。KDDIが今後推進していくIoT関連を中心に、中長期的な視点から大局的なご意見をいただくことでKDDIの企業価値向上に寄与いただけると判断し、選任しています	(新任)
小平 信因	小平 信因氏は、世界有数の自動車メーカーの経営者として培われた豊富な企業経営経験およびグローバルCRO(リスクマネジメントの責任者)として優れた識見を有しています。取締役会においては、KDDIの経営に関し、今後の競争環境を見据えた戦略やリスクマネジメント等について、中長期的な視点にもとづく大局的なご意見を数多く頂戴しており、今後も当社の企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任しています	取締役会 12回開催中11回出席
福川 伸次 独立役員	福川 伸次氏は、長年の行政実務および各種団体の業務執行等により培われた豊富な経験と優れた識見を有しています。取締役会においては、KDDIの経営に関して、KDDI経営陣とは独立した立場から、経済動向や時流の変化を踏まえ、中長期的な視点にもとづく大局的なご意見を数多く頂戴しており、今後もKDDIの企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任しています。また、ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 12回開催中12回出席
田辺 邦子 独立役員	田辺 邦子氏は、法律事務所パートナーとして培われた豊富な経験と優れた専門的知見を有しています。取締役会においては、KDDI経営陣とは独立した立場から、法的リスクマネジメントについて、中長期的な視点を踏まえ、専門的なご意見を数多く頂戴しており、今後もKDDIの企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任しています。また、ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 12回開催中12回出席
根元 義章 独立役員	根元 義章氏は、KDDI事業と関連性の高い、通信・ネットワーク工学および情報処理や、事業運営上重要な耐災害に関する優れた専門的知見を有しています。取締役会においては、KDDI経営陣とは独立した立場から、社会インフラを担う情報通信事業者としての運営方針について、中長期的な視点を踏まえ、専門的なご意見を数多く頂戴しており、今後もKDDIの企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任しています。また、ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 10回開催中10回出席 ^(注)

注 取締役根元 義章氏については、第32期定時株主総会において新任取締役に就任後の出席状況

コーポレート・ガバナンス

■ 社外監査役

氏名	当該社外監査役の選任理由(独立役員に指定している場合は、独立役員に指定した理由を含む)	2016年度の主な活動 ^(注)
山下 章 独立役員	山下 章氏は、長年の行政実務および各種団体の業務執行等により培われた豊富な経験と識見を有しており、これらの経験と識見を、経営全般の監視と適切な監査活動に生かしていただく観点から選任しています。ご経歴から一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています	取締役会 10回開催中10回出席 監査役会 10回開催中10回出席
高野 角司 独立役員	高野 角司氏は、公認会計士、会計事務所代表、他社監査役としての豊富な経験と識見に加え、各種団体の業務執行等により培われた経験と識見を有しており、会計を中心としたこれらの経験と識見を、経営全般の監視と適正な監査活動に生かしていただく観点から選任しています。ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています	取締役会 10回開催中10回出席 監査役会 10回開催中10回出席
加藤 宣明 独立役員	加藤 宣明氏は、上場企業の取締役、監査役や各種団体の業務執行等により培われた豊富な経験と識見を有しており、これらの経験と識見を、経営全般の監視と適正な監査活動に生かしていただく観点から選任しています。ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています	取締役会 10回開催中9回出席 監査役会 10回開催中9回出席

注 監査役山下 章、高野 角司、加藤 宣明の各氏については、第32期定時株主総会において新任監査役に就任後の出席状況

コーポレート・ガバナンス

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(コンプライアンスの考え方)

法令遵守はもとより、社会的責任を果たす企業行動を徹底する上で規範意識の浸透は企業経営の基盤となる課題と認識しています。

KDDIはグローバル企業として、グループ全体で一貫したコンプライアンス体制の拡充を推進しています。

体制

KDDI

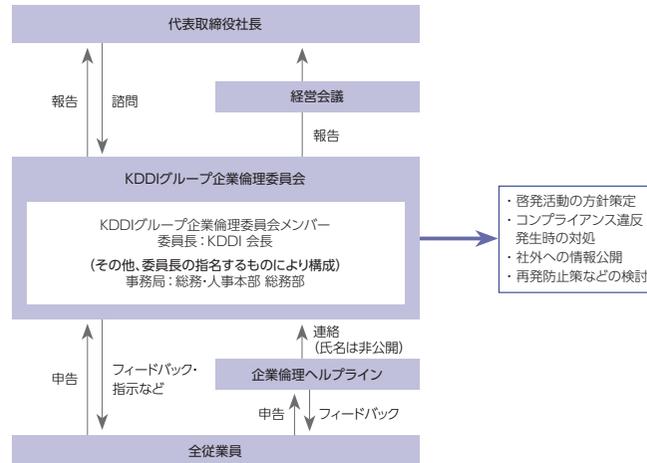
コンプライアンス推進体制

KDDIは従業員がコンプライアンスを意識した倫理的な行動をとるための指針として「KDDI行動指針」を定め、その周知と行動を徹底するために、イントラネットに掲載し、判断に迷った際には常に確認できるようにしています。

また、KDDIグループのコンプライアンス関連事項を審議決定する機関として、「KDDIグループ企業倫理委員会」を設置しています。KDDIグループ企業倫理委員会は、非業務執行取締役であるKDDI会長を委員長とし、委員会メンバーのほか、委員長が必要に応じて任命する者で構成されています。毎年、半期ごとに企業倫理委員会を開催し、各社の状況把握をするとともに、コンプライアンスの体制構築、強化を支援しています。

また「KDDIグループ企業倫理委員会」のもと、啓発活動の方針策定やコンプライアンスに反する事項が発生した場合の対処、社外への情報公開、再発防止策などの検討を行っています。企業倫理委員会の活動状況は、イントラネットを通じて全社員に公開しています。

コンプライアンス推進体制



活動・実績

KDDIグループ

コンプライアンスの教育・研修・啓発

KDDIは、社員のさらなるコンプライアンス意識向上に向けた土壌づくりのためには、社内の活発なコミュニケーション環境の構築が不可欠と考えています。2016年度は、「KDDIフィロソフィ」の浸透のため、本部長の勉強会、全社勉強会、部長勉強会を継続実施しました。また、違反事例の早期対応と分析・未然防止活動として、所属長、グループリーダー向けの違反事例に対するセミナー、反復・継続的に全社員のコンプライアンス意識を喚起するための研修を実施しました。また全社員に対しては、毎月、コンプライアンスに関するレクチャーメールを配信しています。加えて、グループ会社の役員に対して、経営者マインドの育成、不正発見未然防止、法的知識の習得、会計知識の習得を目的とする研修を実施しています。

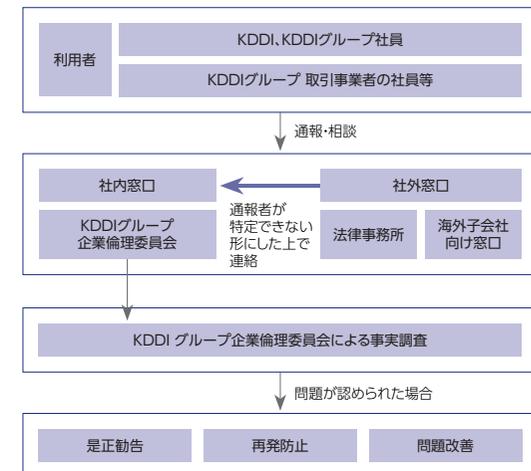
体制

KDDIグループ

内部通報処理規程(企業倫理ヘルプライン)

KDDIは、2006年より、KDDI、KDDIグループ会社およびKDDIの取引事業者の社員などを対象に企業倫理や法令遵守についての疑問や悩みを相談する「企業倫理ヘルプライン」を設置し、社内窓口と外部専門家と連携した社外窓口の2つで通報を受け付けています(メール、電話。多言語対応実施)。2006年4月に施行された「公益通報者保護法」に則した通報者保護の観点も織り込み社内規程を制定し、匿名での通報も可能としました。2016年度は、156件の通報・相談が寄せられました。通報・相談の内訳は、セクハラ・パワハラなどに関連するものや、雇用関連の相談などがありましたが、156件のうち人事処分や社外へ公表を要する重要問題の通報案件はありませんでした。通報された案件は、KDDIグループ企業倫理委員会を中心にプライバシー保護に配慮しながら必要に応じ社内調査を行い、その結果、問題が発覚した場合は、速やかにKDDIグループ企業倫理委員会メンバーをはじめとする経営

企業倫理ヘルプライン



コーポレート・ガバナンス

幹部および監査役に報告し、是正措置および再発防止措置を講じています。

 [Link](#)
Page_58 従業員への啓発活動

方針

KDDIグループ

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

KDDIは、「内部統制システム構築の基本方針」に、反社会的勢力に対しては毅然とした対応をとり、一切の関係遮断に取り組む旨を規定しています。また、すべての役員・従業員が遵守すべき行動の規範を具体的に掲げた「KDDI行動指針」に、反社会的勢力に対して毅然とした対応を行い、不正利益供与などの要求には断固とした態度で挑み、相手の要求には応じない旨を定めています。

体制

KDDIグループ

腐敗防止

KDDIは、「KDDI行動指針」において、腐敗行為を防止するため、「適正な事業活動の推進」と「誠実な職務遂行」について定め、政治家・公務員などへの贈賄やそれに類する行為を禁止しています。

「政治、行政との関わりではもたれ合いや癒着と取られるような行動があってはならない」「お取引先さまから贈物や接待を受けてはならない、または接待をしてはならない」など、一定の基準を設け、全従業員に対し研修を行うなどして周知徹底を図っています。

お取引先さまに対しては、「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、汚職・賄賂、優越的地位の濫用、不適切な利益供与および受領の禁止などを定め、遵守をお願いしています。

2016年度、日本におけるKDDIの政治献金額は600万円で、汚職や贈賄等に関して法的措置を受けた事例はありませんでした。

方針

KDDIグループ

競争法違反防止

KDDIは、「KDDI行動指針」において、反競争的行為の禁止を定め、全従業員に競争法の遵守を徹底しています。また、「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、お取引先さまに対し、公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わないことを要請しています。

また、公正取引委員会と総務省が、電気通信事業分野での公正で自由な競争を促進するために「電気通信事業分野における競争の促進に関する指針」を策定しており、KDDIはサービスの提供に際して、関連部門において当該指針に照らして独占禁止法や電気通信事業法に抵触することがないか、確認を行っています。

さらに、2016年4月に総務省が「スマートフォンの端末購入補助の適正化に関するガイドライン」を策定し、同年8月には公正取引委員会が携帯電話市場における競争政策上の課題について考え方を公表しました。

KDDIは、これらの関連法令の遵守を徹底し、これからも適正なサービスの運用に取り組んでいきます。

方針・体制

KDDIグループ

適切な税務

KDDIグループは、お客さまご満足の上と利潤を追求するとともに、各国、各地域においての国際ルールや税務関連法令等に従い国際的な税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適切な納税を行い、企業の社会的責任を果たしています。2016年度の法人所得税費用は、253,282百万円で税引前当期利益に対する税負担率は28.3%でした。

トップマネジメントは、グループ企業の多国籍化および国際取引の増加にとともに、国際的な税務リスクを正しく認識し、経営に直結する重要な課題であるという観点から、税務戦略の推進に努めています。また、従業員に対する指導を行うとともに、外部専門家から、技術的な税務サポートの提供を受け

るなど、税務ガバナンスの維持・向上に取り組んでいます。

■ 税務当局との良好な関係構築への取り組み

税務情報等を適時適切に提出することにより、透明性を高めることで各国税務当局との信頼関係を築き、必要に応じて事前照会等を実施し、税務リスク低減に努めています。

■ 租税回避防止に対する取り組み

OECD(経済協力開発機構)が提示した、BEPS(Base Erosion and Profit Shifting)各行動計画に従い、日本を含め各国においてBEPS対応の税制改正への対応作業を進め、経済活動・価値創造の場所と課税地を一致させ適正に納税するよう取り組んでいます。また、過度な節税を目的とする無税または低税率国・地域(いわゆるタックスヘイブン地域)への税源の移転を防止し、各国の税制に従い適正な申告納税に努めています。

コーポレート・ガバナンス

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(リスクマネジメント・内部統制の考え方)

企業を取り巻くビジネス環境が常に化する状況において、企業が直面するリスクも多様化・複雑化しています。

KDDIは、経営目標の達成に対し影響をおよぼす原因や事象を「リスク」と位置付けており、またリスクマネジメントの強化は重要な経営課題と認識しています。事業を継続し社会への責任を果たしていくために、グループ全体でリスクマネジメント活動を推進しています。

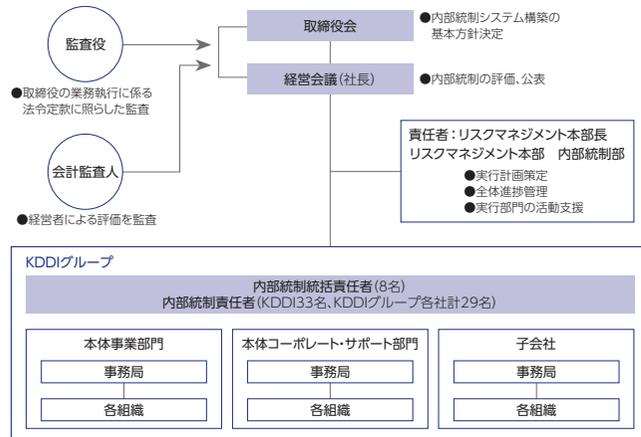
体制

KDDIグループ

KDDIのリスクマネジメント・内部統制活動

KDDIは、経営目標達成を阻害する要因をリスクと位置付け、リスクマネジメント本部長を責任者としたリスク管理部門を中核として、リスクマネジメント

内部統制活動の推進体制



活動を一元的に推進する体制を整えています。

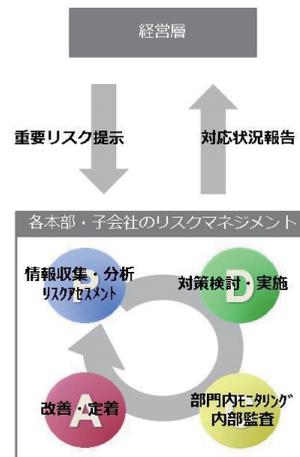
また、グループ全体の持続的な成長を実現するため、KDDIのみならず子会社などを含むグループ全体でのリスクマネジメントの推進に取り組んでいます。KDDIに33名、グループ会社各社に計29名の「内部統制責任者」を配置し、さらにそれを統括する8名の「内部統制統括責任者」を任命しており、内部統制システムの整備・運用およびリスクマネジメント活動と、リスクが発現しにくい企業風土を実現するための業務品質向上活動の推進を図っています。

体制

KDDI

リスクマネジメント活動サイクル

KDDIは、会社の危機を未然に防ぐためには、その予兆を把握し、事態が悪化する前に対策を講じることが重要という認識のもと、リスクマネジメント活動のPDCAサイクルを構築しています。また、リスクの低減およびリスクの発見時には適切な対応がとれる体制を整備しています。



活動

KDDI

リスク特定プロセス

KDDIは、リスク情報を定期的に洗い出し、会社事業に重大かつ長期にわたる影響を与える事項をリスクと位置付け、これらのリスクを可能な限り低減するための対応策を検討し、対策を講じています。2016年度は、経営目標を確実に達成するために、過去に顕在化した課題のほか、事業環境の変化を踏まえ、重要リスク24項目を選定し、リスクの予見、重要リスクの低減活動およびリスクアプローチによる内部監査を実施しました。ますます巧妙化するサイバー攻撃はもちろん、グローバル事業や、通信企業からライフデザイン企業への変革にとまらぬ、食品・日用品の販売や金融商品・決済、エネルギー事業などの事業領域拡大にとまらぬ課題なども新たに考慮すべきリスクとして選定しています。これら重要リスクは、財務影響との関係も踏まえ、有価証券報告書などで開示している事業等のリスクにも反映しています。

また、棚卸しされたリスクは、リスク管理部門を中核に内容の精査・管理を行うとともに、すべての部門の役員・従業員が、社内関連規定にもとづき、KDDIグループのリスクの低減に向けて積極的に活動しています。

[Link Website](#) 有価証券報告書/内部統制報告書

方針

KDDIグループ

内部統制システム構築の基本方針

KDDIは、会社法第362条第5項の規定にもとづき、「内部統制システム構築の基本方針」を取締役ににて決議、対外的に公表し、会社業務の執行の公正性、透明性および効率性を確保するとともに、企業クオリティを向上すべく、実効性のある内部統制システムの整備を図っています。

[Link Website](#) コーポレート・ガバナンス報告書 (P14 内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況)

コーポレート・ガバナンス

■ 事業等のリスク(主要なもの)

リスク	リスクの背景	KDDIへの潜在的インパクト	KDDIの対応
ほかの事業者やほかの技術との競争、市場や事業環境の急激な変化	<ul style="list-style-type: none"> 携帯電話事業者が提供するサービス等の同質化 MVNO各社による格安SIMサービス等の普及 通信以外へのサービスへ事業領域拡大 総務省による「スマートフォンの料金負担の軽減および端末販売の適正化に関する取組方針」を踏まえた携帯電話事業者への不正およびガイドラインの施行等の制度面の変化 物販事業拡大にともなう商品不具合への対応 KDDIの必要に応じた周波数を獲得できるかどうか 新たな高速データ無線技術による競争激化 無料通話アプリ等の拡大にともなう音声通話料収入の縮小 ほかの電気通信事業者との接続料金値下げの可能性 	KDDIグループの財政状態および経営成績への悪影響	<ul style="list-style-type: none"> 国内通信事業の持続的成長に加えて、新たな成長軸の確立に向けた「au経済圏の最大化」と「グローバル事業の積極展開」
通信の秘密および顧客情報(個人情報・法人情報)の保護	<ul style="list-style-type: none"> 内部からの情報漏えい 外部ネットワークからの不正侵入 	<ul style="list-style-type: none"> KDDIグループのブランドイメージや信頼性の失墜、莫大な補償をともなう可能性があり、KDDIグループの財政状態および業績に悪影響をおよぼす可能性 将来的に通信の秘密および顧客情報保護体制の整備のため、さらなるコストが増加する可能性 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ委員会の設置 「セキュリティポリシー」および「プライバシーポリシー」の公表、社内情報セキュリティ関連規定の整備・運用 全社での外部認証(ISMS)の取得 外部攻撃に対する専門組織による24時間365日での監視 専門組織により重要システムへの不正アクセス監視を24時間×365日実施するとともに、インターネット公開サーバに対して定期的に脆弱性診断を実施し、発見された脆弱性は都度解消
自然災害・事故等	<ul style="list-style-type: none"> 地震および津波、台風、洪水等の自然災害やそれにとまなう有害物質の飛散等の2次被害 感染症の流行 戦争、テロ、事故その他不測の事態 電力不足・停電 コンピューターウイルス、サイバーアタック、ハッキング オペレーションシステムのハード、ソフトの不具合 通信機器等の製品やサービスにかかる欠陥 	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害・事故などによるサービスの停止、中断等のリスク ネットワークシステムや通信機器の障害などによるサービスの停止や大規模な誤請求、誤課金、販売代理店の閉鎖や物流の停止にともなう商品・サービスの提供機会損失 	<ul style="list-style-type: none"> ネットワークの信頼性向上とサービス停止の防止対策(BCP対応等)
電気通信等に関する法規制、政策決定等	<ul style="list-style-type: none"> 事業者間接続料金の算定方式、会計制度の見直し 指定電気通信設備、禁止行為規則の見直し ユニバーサルサービス制度の見直し MVNOなどによる移動体通信事業への新規事業者参入 電波利用ルールの見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 電気事業や金融事業等に関する法律、規制の改廃または政策決定等がKDDIグループの財政状態および業績に悪影響をおよぼす可能性 KDDIグループのブランドイメージや信頼性に悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 法規制や政策決定等に対する適切な対応 総務省等におけるさまざまな審議会や研究会や意見募集等を通じて、ほかの電気通信事業者との公正競争を有効に機能させるための措置の必要性の訴求

活動・実績

KDDIグループ

内部統制報告制度への対応

2008年度から適用された金融商品取引法にもとづく内部統制報告制度への対応として、財務報告の信頼性を確保すべく、KDDIおよび国内・海外の主要なグループ子会社の内部統制システムの構築を行い、内部統制評価を実施しました。評価結果については内部統制報告書として取りまとめ、2017年6月に内閣総理大臣に提出し、投資家の皆さまに開示しています。



有価証券報告書/内部統制報告書

体制・浸透

KDDI

業務品質向上活動

KDDIは、内部統制報告制度への対応に併せて、企業クオリティ向上の観点から内部統制部を全社の業務品質向上活動の推進事務局とし、各部門の内部統制責任者が推進役となり、業務の効率化、標準化を図りながら、業務の質を高め、付加価値拡大を図る業務品質向上活動に取り組んでいます。

この活動による業務改善案件は、すべてデータベース化され、全従業員が自部門の業務改善活動に活用できる仕組みを整えています。

また、優秀で意欲的な改善案件に対して表彰する制度「業務品質向上賞」を導入し、従業員一人ひとりの業務改善に対する意識・モチベーションの向上を図っています。

■ 業務品質向上の浸透活動

- ・eラーニングの実施
- ・メールマガジンおよび社内報における役員メッセージや好事例の共有
- ・表彰制度の実施(年1回)

コーポレート・ガバナンス

方針

KDDI

KDDIのアプローチ (災害時に備えた取り組み)

KDDIは、災害時においても通信サービスを提供できるよう、防災業務実施の方針を定め、災害に備えた対策を図り、国内外の関係機関と密接な連絡体制を構築しています。

体制

KDDI

災害に強い通信環境の構築

KDDIは、地震や洪水などの自然災害発生時にも通信サービスを提供し続けられるよう、東日本大震災の経験を踏まえた「大規模自然災害事業継続計画 (BCP)」を策定し、有事に備えています。

また、「新型インフルエンザ対策ガイドライン」(2009年2月新型インフルエンザおよび鳥インフルエンザに関する関係者対策会議)にもとづき、新型インフルエンザの大流行時においても、お客さまに情報通信サービスを継続してご提供するために、従業員の健康にも万全を期し、的確な対応を図るための「新型インフルエンザ発生時の全社事業継続計画」を策定しています。

Link
Page_18 災害時の復旧支援

活動

KDDI

災害対策サービスの提供

■ LPWAを活用した浸水監視サービス

2017年3月よりKDDIと株式会社明電舎は、防災観点におけるIoT向け通信技術Low Power Wide Area (以下、LPWA) ネットワーク活用の検証を目的に、国土交通省の技術支援のもと、LPWAネットワーク対応の「LoRa PoC キット」^(注)を使用した浸水監視サービスの実証実験を行っています。

今回の実証実験は、マンホールに設置したセンサーにより下水道の内水氾濫による浸水を監視するものです。地域の浸水監視を強化して防災情報を精緻化することで、地域住民の皆さまに的確な情報を提供でき、水害時の迅速な避難に役立つと考えています。



<浸水監視サービス実証実験の概要イメージ>

注 株式会社ソラコムが開発したシステムと、KDDIのIoT向け回線サービス「KDDI IoTコネクタ Air」を連携させた法人のお客さま用の検証キット。PoCはProof Of Conceptの略で、検証試験のことを指す

■ VR (仮想現実) による災害対策訓練ソリューション

KDDIは、西日本旅客鉄道株式会社 (以下、JR西日本) と共同で開発した「VR (仮想現実) による災害対策訓練ソリューション」を2017年2月より提供しており、同年4月末よりJR西日本和歌山支社にて順次導入しています。

本ソリューションは、鉄道会社の運転士を対象にVR機器と実写VR動画コンテンツを活用した津波などの自然災害対策訓練を行うもので、商用化事例としては日本初^(注)です。普段運転している路線の実際の映像により、想定浸水深や避難誘導に関わる設備を確認し、津波が起こる様子も疑似体験できます。緊急事態における運転士の判断力を培い、最適な行動を促すことで、列車をご利用されるお客さまの安全・安心につながると考えています。



動画コンテンツ内の「最適行動の演習」画像

注 2017年2月15日現在、KDDI調べ

■ その他のサービス

サービス名	内容
au災害対策アプリ	災害時に「災害用伝言板サービス」「緊急速報メール」「災害用音声お届けサービス」「災害情報」がご利用いただけるアプリ
災害用伝言板サービス	災害時に安否の登録・確認ができるサービス
緊急速報メール	緊急地震速報、津波警報、災害・避難情報などの、国や地方公共団体から出された避難勧告や避難指示等を対象エリア内のau携帯電話に一斉配信するサービス。 2016年からは洪水情報も配信
災害用音声お届けサービス	災害時にパケット通信網を活用し、相手に安否情報を「音声」で伝えられるサービス
体験サービス	「災害用伝言板サービス」と「災害用音声お届けサービス」が体験できるサービスを提供 <提供期間> ・毎月1日、15日(0:00~24:00) ・正月三が日(1月1日12:00~1月3日24:00) ・防災週間(8月30日~9月5日) ・防災とボランティア週間(1月15日~1月21日)

■ 全国各地で「防災訓練」に参加

KDDIは、災害対策基本法に規定される「指定公共機関」として、国や地方自治体が実施する総合防災訓練に参加し、情報通信インフラの担い手として、迅速かつ適切な復旧活動が行われるよう、関係機関との連携を図っています。2016年9月1日の「防災の日」を含む前後1週間には、全国で防災意識の高揚、防災知識の啓発を図るために地方自治体などが主催する各地域の防災訓練に積極的に参加しました。

コーポレート・ガバナンス

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ (情報セキュリティ)

近年、サイバー攻撃でのウィルス感染により重要な機密情報が外部流出する事故が世界的に発生しており、大きな社会問題となっています。KDDIグループがお預かりしているお客さまの個人情報およびお取引先さまからの業務情報は極めて重要な情報資産であり、厳格に管理する必要があります。KDDIは、電気通信サービスを安全に、安定して提供していく企業として、情報の適切な管理と個人情報保護を重要な経営課題として認識し、情報セキュリティを確保するための基本方針「セキュリティポリシー」および個人情報保護のための行動指針「プライバシーポリシー」を策定しています。本ポリシーを社内外に公開し、お客さまならびに関係者の信頼確保に努めるとともに、全従業員はこれを遵守することを宣言しています。また、従業員の情報セキュリティ意識の啓発とセキュリティ対策の充実に努め、適切な情報管理の徹底を図っています。

[Link Website](#) セキュリティポリシー

[Link Website](#) プライバシーポリシー

体制

KDDIグループ

情報セキュリティ管理体制

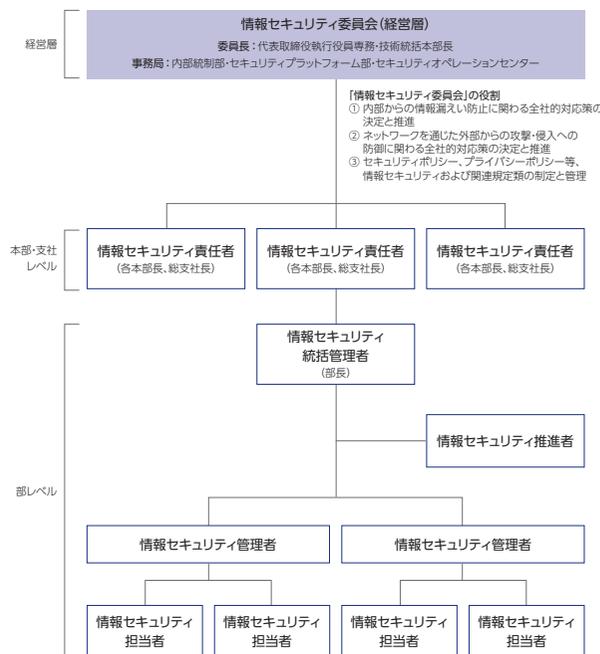
情報資産に関わるグループ全体での統一的な情報セキュリティの確保を目的に、技術統括本部長を委員長とした「情報セキュリティ委員会」を設置し、経営層および営業・技術・コーポレートの各部門長を委員とする全社的な組織体制で運用にあたっています。これにより、情報セキュリティの管理状況を的確に把握するとともに、情報セキュリティ強化のための各種施策をグループ全体に迅速に展開できる体制を整備しています。

■ グループ全体での情報セキュリティの強化

2009年4月に、ISMS認証^(注)(ISO/IEC27001:2013)を全社に拡大して以降、本ISMSの維持活動を中心に、情報セキュリティの継続的改善を進めてきています。また、グループ会社に対しては、2011年度に「KDDIグループ情報セキュリティ共通基準」を制定し、本基準にもとづきKDDIグループ会社のセキュリティレベルの向上を図るとともに、グループ会社のセキュリティ状況を定期的に監査することにより、KDDIグループ全体での情報セキュリティ・ガバナンスの強化に継続的に取り組んでいます。

注 情報セキュリティに対する第三者適合性評価制度。情報セキュリティ全体の向上に貢献するとともに、国際的にも信頼を得られる情報セキュリティレベルの達成を目的とした制度

セキュリティ管理体制図



■ KDDIが取得しているISMS認証

登録番号	組織名	初回登録日
IS 95253	KDDI株式会社 ^(注1)	2005年6月7日
IS 76406	KDDI株式会社(運用本部) ^(注2)	2003年7月4日
IS 85329	KDDI株式会社(情報システム本部)	2004年9月28日

注1 コーポレート、技術・営業、お客さまサポート部門および財団法人国際電信電話共済会(現:財団法人KDDIグループ共済会)、KDDI健康保険組合、KDDI企業年金基金、株式会社KDDI総合研究所、KDDIまとめてオフィス株式会社を含む

注2 日本通信エンジニアリングサービス株式会社を含む

体制・活動

KDDI

情報セキュリティリスクの低減に向けた取り組み

KDDIは、お客さま情報などの漏えい防止、サイバーテロの防護などを通じ情報セキュリティリスクの低減に取り組んでいます。会社の全情報資産の管理にあたっては、情報セキュリティ委員会において施策を策定し、役員・従業員が一体となり実行しています。情報セキュリティ委員会は、会社全体のリスク管理を行うコーポレート・ガバナンス体制に組み込まれています。

2016年度は、情報セキュリティルール遵守の周知および運用の徹底を目的に全社を対象とした「情報セキュリティ事故防止強化月間」を設定、各種取り組みを実施し、役員および従業員の意識向上を図っています。

また、巧妙化・複雑化する情報セキュリティ脅威に対抗するためには社外との連携も必要であり、業界をまたぐ横断的な取り組みに積極的に関与しています。

〈参画団体名称〉

- ・ 一般社団法人 ICT-ISAC
- ・ Forum of Incident Response and Security Teams (FIRST)
- ・ 日本シーサート協議会

コーポレート・ガバナンス

■ 2016年度情報セキュリティの低減に向けた取り組み・活動一覧

情報セキュリティ 全般	<ul style="list-style-type: none"> ・eラーニング研修の実施 ・社内報で啓発記事掲載 ・セキュリティウォークアラウンドの実施 ・サイバーセキュリティ月間に併せ、外部講師による社内講演会の開催
SNSを通じた 情報漏えい対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ソーシャルメディアポリシーの制定 ・従業員に対する意識啓発
メールの 誤送信対策	<ul style="list-style-type: none"> ・メールの自動転送禁止 ・社外メールの添付ファイルの自動暗号化 ・社外メール送信後の一時保留 ・送付先の強制bcc化(メールアドレスの漏えい防止)
標的型 メール対策	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員を対象とした標的型攻撃メール訓練を毎年実施 ・eラーニング研修の実施

 [Link Website](#) ソーシャルメディアポリシー

人権

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(人権)

バリューチェーンが世界規模で拡大するなか、国際社会において、人権尊重および事業が人権に与える影響について関心が高まっています。KDDIは、人種・信条・性別・社会的身分・宗教・国籍・年齢・性的指向・心身の障がいなどにもとづく差別をしないことや、強制労働、児童労働など人権を侵害する労働慣行の是正や根絶に取り組んでいきます。近年、ICT産業に特徴的な人権リスクとして取り上げられている「個人情報保護」や「プライバシーに対する侵害」ならびに「ICT業界が課題の解決に向け期待されている役割」についても認識し、企業の社会的責務を果たしていきます。

体制

KDDIグループ

人権に対する取り組み

KDDIグループは、「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)「労働の基本原則および権利に関する宣言」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。役員・従業員の行動の規範となる「KDDI行動指針」に、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、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などを参照しながら取り組みを進めています。2016年に策定した「KDDIグループ人権方針」は、全グループ会社を対象に、世界人権宣言などの国際的な基準の尊重、人権への負の影響の回避・低減、人権啓発活動の推進などに取り組むことを定めています。また、お取引先さまに対しても「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、強制労働や非人道的な扱い、児童労働、差別の禁止等を明示して理解を促し、実践をお願いしています。

[Link](#)
Page_09 人権部会

[Link](#)
Website KDDI行動指針(基本原則)

[Link](#)
Website KDDIグループ人権方針

[Link](#)
Website KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン

■ 役員メッセージ

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の策定に続き、世界の変革を宣言した「持続可能な開発目標(SDGs)」では人権に関する格差解消等が掲げられ、企業の人権対応への注目が高まっています。

KDDIグループはこうした社会動向を認識し、「KDDIグループ人権方針」に則り、グループ全体、ひいてはお取引先さま全体への人権の取り組みを推進しています。また、女性の活躍推進をはじめ、LGBTに対する社内外での環境整備を進める等、従業員一人ひとりのエンパワメントを高めるための取り組みを行っています。

さらに、私たちが属するICT分野では、プライバシー権や表現の自由、政府などからの合法的な取り締まり目的のための顧客情報の提供要請など、人権に関わるさまざまな課題が考えられます。本方針のもと、従業員への啓発活動を積極的に展開し、事業活動における人権課題の把握に努め、解決に取り組んでまいります。



CSR・環境担当役員
総務・人事部長
土橋 明

活動

KDDIグループ

従業員への啓発活動

KDDIおよび国内グループ各社は、「KDDI行動指針」にもとづき人権への意識啓発を行っています。2016年度は、LGBTへの対応に関するeラーニング(全従業員対象)、行動指針メールマガジン配信のほか、「ハラスメント防止

ガイドブック」のイントラネット公開などの啓発活動を実施しました。相談窓口として、社外の専門カウンセラーによる「ハラスメント相談窓口」、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。すべてのステークホルダーが相談・申告でき、申告者本人に不利益となることがないように、守秘義務を徹底し、相談者・申告者の保護に努めています。2016年度、人事部で受けたハラスメント報告件数は11件でした。

[Link](#)
Page_61 LGBTへの対応

[Link](#)
Page_51 内部通報処理規程(企業倫理ヘルプライン)

活動

KDDI

ビジネスと人権に関するさらなる取り組みの強化

KDDIは、グローバル企業に求められる人権デュー・ディリジェンスなどの取り組みについて、社会の期待にさらに応えていくため、さまざまな取り組みに参加し、KDDIが対応を求められている人権課題を明確化し、取り組みの見直しや施策の検討に反映させています。

■ ビジネスと人権に関する国際会議

KDDIは2016年9月「経済人コーポラティブ日本委員会」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「ビジネスと人権に関する国際会議」に参加しました。

■ BSR(Business for Social Responsibility)

KDDIは2014年からBSRの会員企業となり、同団体が主催する、人権などのサステナビリティ課題に関するカンファレンスに参加し、多種多様な企業・団体との意見交換を通じて得たことを自社の取り組み推進に生かしています。

サプライチェーンマネジメント

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(サプライチェーンマネジメント)

グローバル化が進んだ現代の企業活動では、世界各国の社会的な問題が調達活動にも影響をおよぼすようになってきています。

KDDIは、自社のみならず、サプライチェーンも含めてCSRの取り組みを強化していくことが、より持続可能な事業活動に結びつくと考えています。このような考えから、KDDIは、お取引先さまにおいても、人権や安全衛生の労働上の問題等が起らないパートナーシップ体制の構築を目指し、お取引先さまと協働・協力しながら、CSR調達水準のさらなる向上を目指しています。

方針

KDDI

KDDI CSR調達方針

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、お取引先さまとの共存共栄、地球環境への配慮、人権・労働環境への配慮、公正・公平な取引、適切な情報管理、品質と安全性の確保および社会との共生の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ます。なお、KDDIは、新たにビジネスを開始するパートナーに対しては、取引先の規模、過去の経歴、信用状況、営業状況、財務状況等を精査し、一定の基準を満たす場合に、取引を行います。

 [KDDI CSR調達方針](#)

体制

KDDI

KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドラインとCSR調達推進体制

KDDIは、調達方針を遂行するための指針となる「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を策定し、ホームページにて公開しています(日本語・英語)。ガイドライン策定にあたっては、EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition)の行動規範や一般社団法人 電子情報技術産業協会(以下、「JEITA」)の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」を参考に取組むべき項目をまとめ、お取引先さまや調達品選定の際は、品質・価格・納期・安定供給に加え、環境や社会への配慮を重視した判断基準としています。

また、高い倫理観を持って調達活動を行うため、全従業員を対象に、調達方針および調達ガイドラインや下請法遵守に関する教育をはじめ、各種コンプライアンス研修などを実施しています。

さらに、主要なお取引先さまに対しては説明会やアンケートを行い、CSR調達の重要性をご理解いただけるよう啓発・支援するとともに、課題や取り組み状況の共有をお願いしています。お取引先さまのコンプライアンス違反に対しては、原因究明と改善を求め、必要に応じて指導・支援を行います。

なお、KDDIは反社会的勢力との取引には、一切応じません。

 [KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン](#)

 [グリーン調達の推進](#)

活動

KDDI

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

活動

KDDI

CSR調達の推進

■ お取引先さまへのCSR調達アンケートの実施

KDDIは、2014年度から主要なお取引先さまに対して「CSR調達チェックシート」によるアンケート調査を実施しています。

アンケート内容については、JEITAの「サプライチェーンCSR推進ガイドブック(チェックシート)」を参考に、人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献の7項目に、KDDIが独自に必要なと判断した項目を加えた130設問としています。2016年度は、全お取引先さまのうち、発注金額ベースで上位約9割の主要なお取引先さまに対して実施し、ほぼ100%の高い回答を得ました。

お取引先さまに確認が必要な場合は個別に詳細ヒアリングを実施し、2016年度は問題がないことを確認しました。上記のCSR調達アンケートの回答結果とは別に、CSR調達に関する意見交換と協力関係を深めることを目的に2社に対して訪問ヒアリングを実施しました。

サプライチェーンマネジメント

■ 産業廃棄物処理委託会社への監査の実施

KDDIは産業廃棄物処理委託契約を締結している産業廃棄物処理会社に対して、KDDI産業廃棄物処理管理ガイドラインに従い、定期的に委託先監査を実施しています。調査内容は、財務情報、体制、作業状況確認などで、2017年度は、CSR調達アンケートも併せて実施する予定です。監査終了後は、改善事項等を含めて結果をフィードバックし、是正が必要な場合には、アクションプランを作成し対応するよう依頼しています。

■ 携帯電話手分解作業委託会社への監査の実施

携帯電話手分解作業を委託しているリサイクル会社に対しては、年1回、現地確認を実施しています。2016年度については、東京、神奈川、大阪の各作業場所5箇所を対象に、作業所、保管場所のセキュリティを中心に監査を実施しました。監査結果は各委託会社にフィードバックし、是正が必要な場合には、アクションプランを作成し対応を依頼、一緒に改善の方法を検討する姿勢で臨んでいます。

方針・体制

KDDI

キャパシティビルディング

■ 従業員の調達・購買スキル向上

KDDIは、公正な取引と持続可能な調達の実現のため、さまざまな調達・購買スキル向上の取り組みを進めています。

対象	取り組み内容
全社員	下請法遵守や各種コンプライアンスの遵守の啓発活動の実施
購買担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新任購買担当者向け教育プログラム ・ 購買担当者向けコンプライアンス研修 ・ 調達プロフェッショナル認定者(CPP)・B級の取得推奨

■ auショップへの支援

auショップなどの販売代理店は、お客さまが実際にauと対面する場です。KDDIは、お客さま体験価値を提供し、お客さま満足度を最大化するためには、こうした販売代理店、なかでも専門店舗であるauショップのサービスレベル向上がもっとも重要だと考え、能力向上に向けた支援を行っています。店舗全体でのサービス向上においてはauショップスタッフの育成が欠かせないと考え、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効率的かつ効果的に進められるよう工夫しています。またスタッフのスキルを評価する資格認定制度を導入しており、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うとともに、接客コンテスト「au CX AWARD」を毎年全国各地で開催し、優秀者の表彰と接客好事例の共有を図っています。auショップおよびスタッフのサービス水準については、本社専門部隊による店舗業務の改善、監査および監査結果にもとづくフィードバックの実施等を徹底し、一定水準以上の基準を担保するサービス管理体制を整えています。

体制

KDDI

インセンティブの付与

KDDIは、主要な販売代理店へのインセンティブとして、店舗の新設・移転時でのauショップ開設支援や、店舗運営に関する人員体制支援、各種研修や資格取得サポートなどを通じた販売スタッフの育成支援など、さまざまな営業活動支援を行っています。

非財務面においては、スタッフのモチベーション維持・向上に寄与する、接客コンテスト「au CX AWARD」や成績優良スタッフへの表彰、長期勤続表彰などを行っています。

活動・実績

KDDI

お取引先さまとのリレーションシップ強化

KDDIは、購買活動の取り組み状況をご理解いただくため、お取引先さまへの連絡会を開催しています。2016年度の連絡会には77社をお招きしました。当日はKDDIの置かれている状況の説明、取り組み事例の紹介をふまえて意見交換会を実施し、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、「企業倫理ヘルプライン」を設置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。

労働慣行

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(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。



Diversity & Inclusion

社内公募したダイバーシティの
シンボルマーク

■ 役員メッセージ

変化の激しい事業環境のなかで持続的に成長するためには、同質化した組織から多様な価値観を持つ組織への変化が必要です。KDDIは、中期目標のひとつに「社員力の向上」を掲げ、「多様な人財の活用」を骨子のひとつとしています。2000年代初めから女性活躍推進を開始し、女性リーダーの育成・登用を推進し、また近年は障がいのある方やLGBT(注)に対する社内啓発・環境整備などのダイバーシティ推進施策に取り組んでいます。さらに2016年度からは「働き方変革」を本格的に開始し、誰もが働きやすい環境づくりに挑戦しています。今後も、KDDIフィロソフィの目指す姿「ダイバーシティが基本」の体現に向けて、さまざまな課題解決に取り組み、全従業員が最大限のパフォーマンスを出せる企業へと変革してまいります。



代表取締役執行役員
副社長
両角 寛文

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。
本レポートではLGBTを含めた性的マイノリティ全般を「LGBT」と記載

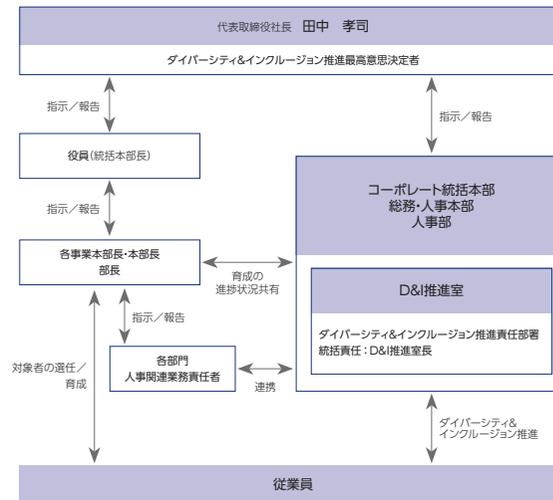
体制

KDDI

ダイバーシティ推進体制

KDDIは、2008年4月に人事部門内にダイバーシティ推進室(現: D&I推進室)を設置し、社長を推進の最高意思決定者として、女性活躍、多様な働き方、障がいのある従業員やLGBTの従業員の活躍など全社的に取り組んでいます。また、役員およびライン長の評価項目に、女性活躍推進をはじめとした人材育成、指導への取り組みを加え、ダイバーシティ推進を経営課題と明確に位置付けています。

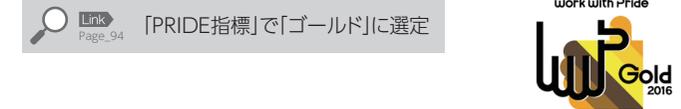
KDDIのダイバーシティ&インクルージョン推進体制



活動・実績

KDDI

外部からの評価



方針

KDDI

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施行され、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、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。こうした実態を受け、KDDIは2013年度からLGBTに関わる社内啓発を行い、従業員の理解と社内への浸透を促してきました。これらの取り組みを踏まえて、2017年4月1日より、社内規程において同性パートナーも配偶者として取り扱うよう、配偶者の定義を改定しました。これ以降、同性パートナーを持つと会社が認めた社員に対してすべての社内制度(注)において「配偶者あり」として適用されるようになっています。

注 対象となる社内制度: 住宅手当、単身赴任手当、結婚祝金、特別休暇(弔事、結婚、出産、子の看護、家族の介護)、育児休職、社宅の入居基準等

労働慣行

■ LGBTに関する取り組み

取り組み	内容
KDDI行動指針 (基本原則)への規定	性別、年齢、国籍などと併せて性的指向による理由で不当な差別や個人の尊厳を傷つけない旨を定め、広く社内外に周知
理解促進のための 啓発活動の実施	「LGBT」に関する理解向上を目的としたセミナーやeラーニングを2013年度から継続実施
配偶者の定義の変更と 社内規程の適用	同性パートナーを持つと会社が認めた場合、すべての社内制度において「配偶者あり」として取り扱う
就業環境における配慮	トランスジェンダーの従業員に対し、ワーキングネームの使用、健康診断の個別実施、ユニバーサルトイレの利用を推奨
社会におけるLGBTの 理解浸透	・「LGBT」に関連するフォーラムなどに参加し、KDDIの取り組み事例を紹介 ・「LGBT」支援団体への寄付を実施
au「家族割」等の適用	同性とのパートナーシップ関係が公的な証明書により証明される場合に、au「家族割」をはじめとする「家族であること」を利用条件とするサービスを同性パートナーにも適用

方針・体制

KDDI

障がい者雇用および活躍推進

KDDIは、障がいのある方の職業生活における自立と活躍を促すため、雇用機会の拡大に努めています。また、KDDIグループにおいては、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、新入社員研修でKDDIチャレンジドでの職場体験を通じて、障がいのある従業員とともに働く機会を設けています。2008年に設立したKDDIの特例子会社「KDDIチャレンジド」では、障がいのある従業員各々の「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。2016年度には本社ビル内に「カフェチャレンジド」をオープンし、その運営を行っています。同じく2016年度には障がい者の活躍推進に関する相談窓口をあらためて周知し、障がいのある従業員と会社とがコミュニケーション

ョンを取りやすい体制を整備しました。

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、採用前の実習などを通して特性を理解し、それぞれの得意分野で能力を發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。なお、KDDIの障がい者雇用率は2.38%^(注)(2017年6月時点)であり、法定雇用率(2.00%)を上回っています。

注 KDDIチャレンジド(特例子会社)、KDDIエンジニアリングを含む

■ 障がいのある従業員の就業状況

就業場所	業務内容
KDDIチャレンジド	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キッティング業務 ^(注) 、施設管理業務、リフレッシュルームの運営、カフェチャレンジドの運営業務など
KDDIチャレンジド 大阪事業所	清掃作業(午前)、携帯電話端末の手分解作業(午後)、カフェチャレンジドの運営業務など

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。

体制

KDDI

障がいのある従業員の支援体制

2016年に施行された「障害者差別解消法」は、事業者に対し、障がいのある方の生活の障壁となる事象をできるだけ取り除く「合理的配慮」を求めています。KDDIは、障がいのある従業員が、障がい特性にあわせて安定的な職業生活を送れるよう、本人への支援に加えて、上司を対象としたガイドブックを発行するなど、就業環境の整備を進めています。

■ 障がいのある従業員への支援事例

施策	内容
アンケート調査の実施	障がいのある従業員全員を対象に、会社生活で不便を感じていることや障がいの状況の変化などについて調査し、意見を反映
「聴覚障がい社員との コミュニケーションガイド」 の発行	聴覚に障がいのある従業員も参加し、手話通訳などの利用ルールや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冊子を制作
社外セミナー 「ACEチャレンジド セミナー」への参加	障がいのある社員のキャリア設計等に資する一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム主催の「ACEチャレンジドセミナー」に、該当する従業員および上司が参加
聴覚障がいのある社員向け アプリの導入	聴覚に障がいのある従業員への情報保障を充実させる音声翻訳アプリ「UDトーク」を導入

方針・体制・活動

KDDI

シニア人財の活躍促進

KDDIは、定年後も働く意欲のある人財に一層活躍してもらえるよう、60歳で定年を迎える従業員のうち一定の基準を満たした社員全員が、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生かせる仕組みを取り入れています。また、定年前に60歳以降の生き方・働き方について考えるきっかけとなるセミナーも開催しています。

労働慣行

方針・体制

KDDI

外国籍社員の活躍推進

KDDIは、外国籍社員が日本においても快適に就業し、能力を存分に発揮できるよう、永住権の取得や扶養家族、厚生年金などの制度に関する情報提供を行っています。2016年度は、外国籍社員による意見交換会を行い、KDDIのグローバル化推進に向けた職場環境の改善に役立てています。

方針

KDDI

KDDIのアプローチ (多様な働き方)

生産年齢人口の減少や労働力不足といった社会的課題に対応するため、労働制度の根本的な見直しや多様な働き方を実践する動きが官民で広がっています。タイムマネジメントを意識した働き方を実践することは、生産性の向上だけでなく、従業員の健康確保にもつながります。また創出された時間を多様な従業員一人ひとりが経験機会の獲得に有効活用していくことが、会社・従業員双方の成長につながると考えます。KDDIでは、従業員一人ひとりが自ら業務効率化と生産性の向上を考え、仕事とプライベートをマネジメントする「ワークライフマネジメント」を推進しています。

体制

KDDI

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、法定基準を上回る制度を導入し、社員をサポートしています。

また、育児休職中にも不安なく過ごせるよう、上司への連絡やeラーニングの受講ができる専用ウェブサイトも導入しています。復職後は、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従業員は、99%以上の高水準で(男性100%、女性99.0%)復職しており、復職後12ヵ月での定着率は96.8%です。

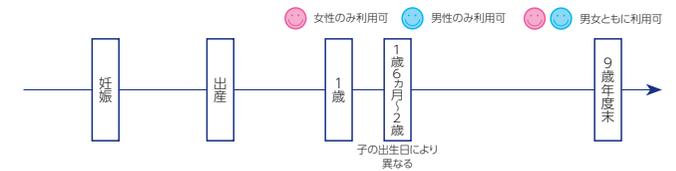
また、出産や介護などを理由に退職した社員の再雇用制度も整えています。2009年にはこれらの仕事と家庭の両立支援のための取り組みが評価され、「次世代育成支援認定マーク(愛称:くるみん)」を取得しました。

〈KDDIの取り組み事項〉

- 子育てを行う労働者などの職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
 - (1) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
 - (2) 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
- 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
 - (1) 所定外労働の削減のための措置の実施

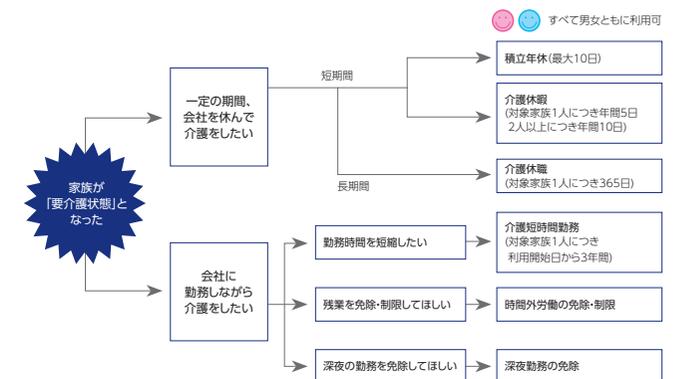
なお、KDDIは2016年度よりマタニティハラスメント行為を就業規則における禁止事項と定め、相談窓口を設置するとともに、研修を実施し、社内への浸透を図っています。

仕事と育児 両立のための制度



妊娠中の支援	通勤緩和 妊産婦通院時間	妊産婦通院時間 (医師の指示があった場合のみ)	
出産前後の支援	産前産後休暇 出産休暇		
休職中の支援	育児休職 育児休職者復職支援サービス "wiwiw"		
両立のための支援	育児時間 育児短時間勤務 始業時間繰上げ・繰下げ 子の看護休暇 時間外労働の免除 時間外労働の制限 深夜勤務の免除		

仕事と介護 両立のための制度



労働慣行

活動・実績

KDDI

実績

育児・介護支援の取り組み(一部抜粋)

施策	対象	内容
育児休職からの 復職サポート	育児休職 予定者	育児休職期間中の過ごし方に関するセ ミナーを開催
	復職予定者	復職後の意識向上や円滑な業務推進に 関するセミナーを開催
	復職予定者 の上司	ワーキングマザーのキャリア形成のた めに必要な情報を共有
男性社員の 育児参加支援	配偶者が 出産予定の 男性社員	出産予定日または出産後1ヵ月前後に 有給の出産休暇を付与(1日単位、3日 を限度) ・2016年度実績279名(対象となる男 性社員の63%)
仕事と介護の 両立支援	全社員	仕事と介護の両立について啓発する講 座や、社内制度をまとめた冊子を提供
育児短時間勤務 者等の活躍促進	育児短時間 勤務者等の 上司	対象の社員の活躍促進施策に関するガ イドブックを作成し、社内のイントラネッ トに掲載

注 法定基準を上回る制度のみ一例として記載

育児・介護支援制度の利用状況(単体)

単位:人

制度		性別	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
育児	産前・産後休暇	女性	157	168	190	185	181
		男性	280	283	328	269	279
	育児休職	男性	5	15	11	14	16
		女性	268	270	275	281	276
	育児休職復職率 ^(注1)	男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		女性	95.7%	95.0%	96.5%	96.6%	99.0%
	育児休職定着率 ^(注2)	男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-
		女性	99.1%	98.2%	100.0%	96.5%	-
	育児短時間勤務	男性	2	2	1	2	1
		女性	356	378	394	417	440
子の看護休暇	男性	638	520	320	290	344	
	女性	370	362	316	344	445	
介護	介護休職	男性	4	6	6	7	8
		女性	2	1	5	6	5
	介護休暇	男性	112	117	80	90	107
		女性	24	44	50	63	87
	介護短時間勤務	男性	1	2	1	4	1
		女性	1	0	1	2	2

注1 (当年度育児休職から復職した正社員数) ÷ (当年度育児休職から復職予定の正社員数) × 100

注2 (当年度育児休職から復職した正社員のうち、12ヵ月経過しても在籍している正社員数) ÷ (当年度育児休職から復職した正社員数) × 100

労働慣行

方針・体制

KDDI

「働き方変革」の実行

KDDIは、従来の働き方からの抜本的な意識・行動変革を促し、生産性の高い働き方にシフトするために2017年1月より「働き方変革」の取り組みを本格的に開始しました。

〈「働き方変革」の目的〉

- (1) 社員の健康確保
- (2) 労働関連法令の遵守
- (3) 社員力向上のための時間創出
- (4) 人財の継続確保

従業員に対する本取り組みへの理解と一層の協力を得るべく、2017年の夏季賞与では、従業員(非管理職)に対し「働き方変革支援金」を支給しました。

■ 年次有給休暇取得率

	2016年度目標	2016年度実績
年次有給休暇取得率	70.0%	65.1%

方針

KDDI

安全衛生管理体制

KDDIは労働安全衛生法に則り、事業所には総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者および産業医を置き、安全衛生管理体制を整えています。また、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」「時間労働」「健康管理」「交通安全」「産業医講話」などをテーマに意見交換を行い、従業員の健康管理・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、CSR・環境担当役員(総務・人事本部長)に報告する体制を整えています。

方針

KDDI

労働安全衛生に関する重点施策

KDDIは、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という基本方針のもと、「長時間労働の撲滅」と「メンタルヘルス不調による休業者数の削減」に向けてさまざまな施策に取り組んでいます。この取り組みは、「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。

■ 多様な働き方を支える制度

制度	内容
テレワーク勤務制度 (在宅勤務)	柔軟な働き方の実現および業務効率の向上を目的に、全従業員を対象にテレワーク勤務制度を導入。常時育児または常時介護の必要がある社員支援のため、最少で月1回のみ出社勤務とする「支援コース」も設置 ※2016年4月に総務省認定の「テレワーク先駆者百選」に選定
変形労働時間制	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。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可能
裁量労働制	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。2017年3月末現在、対象となる部門の課長補佐クラス1,950名のうち、約56.6%の社員が活用
勤務間インターバル制度	健康管理、長時間労働の抑制、ワークライフマネジメント等に対する意識向上を目的に、時間外労働を含む勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までに最低「8時間」の休憩時間を確保する制度。全社に適用
配偶者同行休職制度	長期的視点での仕事と家庭の両立支援のため、2017年4月に新設。社員の配偶者が海外勤務となり、現地に同行して共に生活する場合に、最長3年間の休職を認める制度。配偶者がKDDI社員以外でも適用される
勤務地域エリア限定 総合職(Lコース)	家庭環境の変化などで転勤が難しくなった総合職社員の雇用を継続するため、勤務地域エリアを限定し、本人の同意なく地域エリア外への転勤を行わない総合職(Lコース)を2016年に新設。通常の全域型総合職からも移行可能

活動・実績

KDDIグループ

多様なワークスタイル

KDDIグループは、労働生産性の向上、質の高い成果を生み出し、新たな価値創造につなげることを目的に、多様な従業員一人ひとりの能力が発揮できるよう、さまざまな「働き方変革」の取り組みを実施しています。

活動

KDDI

「働き方変革」実践に向けた取り組み

KDDIは、働き方変革の第一歩として、2017年1月より労働時間に関する指標を設定しました。その指標を達成するために「20時までの退社」を全社で実行しています。また、組織として働き方変革を推進するために各部門のトップで構成される「働き方変革推進委員会」を発足させました。2017年度からは生産性向上に向けての取り組み強化のため、複数の部門横断ワーキンググループを立

労働慣行

ち上げるとともに、年次有給休暇の計画的な取得促進などを実施しています。また、従来実施していた「ノー残業デー」の徹底や、残業を行う場合の事前申請許可のルール化、さらに、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就業規則で規定化するなどの取り組みにより、2017年1月～3月における非管理職の平均所定外労働時間は前年同期間より約30%減少しました。

活動・実績

KDDI

メンタルヘルスケアの推進

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、各階層別のeラーニングや研修、セミナーなどを行い、セルフケアやラインケアを積極的に推進しています。2015年12月の

労働安全衛生法の改定を受け、2016年度にはすべての正社員および契約社員を対象に、ストレスチェックを実施し、受検率は80%を超えました。ストレスチェックの分析結果は職場にフィードバックし、課題の共有と改善策の検討を行いました。

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、問診票の提出を義務付け、産業医面談の実施や、産業保健スタッフが個別フォローを行うなど、メンタルヘルス不調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社員相談センターや社外の相談窓口を設けて、会社生活での相談事だけでなく、プライベートの相談事にもカウンセリングを行っています。

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

労働災害の状況(単体)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
労働災害による負傷・疾病	単位：人	20	14	14	19	21
労働災害による死亡	単位：人	0	0	0	0	0
(計)	単位：人	20	14	14	19	21
労働災害発症率 ^(注1)		0.82	0.48	0.52	0.62	0.78
労働災害強度率 ^(注1)		0.0032	0.0037	0.0078	0.0024	0.0102
Lost time injury frequency rates ^(注2)		0.20	0.14	0.15	0.20	0.19

注1 厚生労働省「労働災害動向調査」の算出方法にもとづく

注2 休業をとまなう労災件数/延実労働時間×1,000,000(休業の定義は1日以上)

平均残業時間・有給取得率・平均年間給与など(単体)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
平均残業時間 ^(注1)	単位：時間/月	28.6	29.6	29.2	29.9	27.5
平均残業手当 ^(注1)	単位：円/月	-	-	101,218	100,197	96,395
年間総実労働時間 ^(注1)	単位：時間	-	-	1,944.6	1,941.6	1,919.2
年次有給休暇取得率	単位：付与日数	20.0	19.8	19.8	19.8	19.7
	単位：取得日数	13.8	11.8	13.1	13.1	12.8
平均年間給与 ^(注2)	単位：%	69.3	59.5	66.4	66.3	65.1
	単位：円	9,067,548	9,396,971	9,763,079	9,510,045	9,532,136

注1 KDDI在籍の正社員のうち、非管理職を対象

注2 「平均年間給与」は、賞与および基準外賃金を含む

■ 主な新規発症防止策

施策	対象	内容
eラーニング	全従業員	セルフケアの知識の習得
	管理職	ラインケアの知識の習得
	新任管理職	ラインケアの基本的理解
	新任ライン長	ラインケアの基本的理解
集合研修	人事異動した社員	異動者向けのセルフケアの習得
	新任ライン長	ラインケアの事例学習
	管理職	精神科産業医によるラインケアセミナー
	ライン長	・保健師、看護師によるメンタルヘルスセミナー ・メンタルヘルスマネジメントセミナー
ストレスチェック	全従業員	チェックシートによるストレスチェックと結果にもとづく面談
	新入社員	保健師による健康管理セミナー
個別面談	入社3年目までの社員	一定時間以上の所定外労働を行っている社員に対しての健康確認
	復職3ヵ月経過社員	上司による面談と面談結果の産業医への報告

労働慣行

業医が復職者および復職者の上司との面談を必ず行っており、復職者が自身の負担を軽減してスムーズに職場に復帰するため、復職前のトレーニング(リワークプログラムへの参加推奨)や復職後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し、本人・職場同僚・上司・産業医・産業保健スタッフが連携できる円滑な職場復帰活動を行っています。

■ メンタル不調による休業者数の推移(単体)(年度末時点で休業している社員数)

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
102名	103名	87名	100名

方針・体制

KDDI

従業員の健康管理の充実

■ 法定項目以上の健康診断の実施

KDDIは、従業員が健康を維持して生き生きと働けるよう、健康経営に向けた取り組みを進めています。特に定期健康診断は、法定項目以上に詳細な検査項目で実施し、2010年度より、受診率100%を維持しています。事後フォローとしては、重症度の高い「有所見者」に対して医療機関の早急な受診を勧める「緊急受診勧告」を行い、2016年度では100%受診させています。なかでも、経年で改善が見られない社員には、改善するまで、職場の上司を交えて産業医面談や保健指導を行っています。また、2017年度より、人間ドック、乳がん検診への会社補助制度を導入しました。

さらに、KDDI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2014年度よりトライアル実施、2015年度より本格稼働させています。また、KDDI健康保険組合でも健康増進に向けた施策として生活習慣病予防のためのeラーニングやウォーキング、シェイプアップ等の健康セミナーを実施しています。

■ その他の健康管理施策

施策	対象	内容
ヘルスケア ルーム	社員、契約社員、 派遣社員	体調不良時の一時的な休養や応急処 置、健康相談などを実施
リフレッシュ ルーム	社員、契約社員、 派遣社員	国家資格を持つマッサージ師、はり師に よる施術を実施
福利厚生	社員	・「出産・育児」「介護・福祉」「健康維持」 「自己啓発」「家事手伝い」などに対して、 KDDIグループ共済会が補助金を拠出 (社員の自由選択) ・KDDI健康保険組合によるスポーツ クラブ優待利用制度の実施

体制

KDDI

海外に赴任する従業員・帯同家族への安全衛生管理

KDDIは、海外で働く社員の健康と安全を確保するためにさまざまな取り組みを行っています。赴任前の社員に対しての産業医面談、帰任後の社員に対しての医療スタッフによる全員面談、赴任中社員に対しては医療スタッフによる定期健康診断の結果のフォローを行っています。2015年度より産業医、保健師、看護師が海外事務所の巡回を行い、現地視察と面談を実施しています。また、2015年度より海外赴任中の社員に対してもストレスチェックを実施し、フォローしています。

さらに、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・カンボジア・モンゴル・ベトナムといったアジア地域での医療は、日本と比較し一般的に低い水準にあり、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ある上、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、同地域を含めた海外に赴任または出張する従業員の健康管理、安全配慮の観点から、「海外への赴任者・出張者に対する予防接種・健康状況報告ガイドライン」を定めて対応しています。

また、本人や家族の傷病により、産業医が日本での治療が必要と判断した場合、傷病者の帰国費用を負担する「治療帰国」の制度を2017年度より導入しました。さらに、緊急時の備えとして、途上国の海外赴任者に対して、緊急国外退避サービスと緊急医療搬送サービスを利用できる制度について、2017年度からの対象者を全海外出張者・全海外赴任者として、対象エリアも世界全域に拡大して充実を図りました。

労働慣行

方針

KDDI

KDDIのアプローチ (健全な労使関係)

KDDIは、従業員一人ひとりのディーセント・ワークが実現されることを目指し、社員の代表と誠実に対話、協議するなど、労使関係の維持・向上に努めています。

方針

KDDI

健全な労使関係の構築

■ 「ユニオン・ショップ協定」の締結と労使協議

KDDIは、結社の自由と団体交渉権を保障しています。

国内では、2012年1月より管理職・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・ショップ制」を採用し、KDDI労働組合と「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」などを締結しています。

2017年3月末時点での組合員の割合は、組合加入資格を有する社員の98% (11,150名)です。

組織改編や人事関連諸制度改定などの従業員の処遇に大きく影響する事項については、KDDI労働組合と事前に協議し、合意を得た上で実施しています。また労働環境の改善などのさまざまな課題についても、労使間の「労使協議」の場で定期的に協議を行っており、2016年度は、計39回実施しました。なお、労使協議などの交渉内容については、KDDI労働組合から組合員に情報が開示されています。

また、「社員の配置転換等の取り扱いに関する協約」では、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等も整えています。

実績

組合員の状況^(注) (単体) (2016年度)

		2016年度
組合員数	単位：人	11,150
組合加入率 (労働協約の対象となる従業員の割合)	単位：%	98.4

注 「組合員数」は、KDDI在職中の正社員、契約社員に加え、社外出向社員を含む

体制

KDDIグループ

年金制度

KDDIは、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」が運営にあたっています。KDDI企業年金制度は「確定給付企業年金」で、会社が100%拠出した掛金を年金資産(2017年3月末現在資産額: 374,915百万円^(注))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。

基金の加入者、受給者が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ています。

注 KDDIグループ(基金に加盟する各社含む)全体の資産額

人財確保・人財育成

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(人財確保・人財育成)

日本では少子化高齢化が進み、生産年齢人口が減少し続ければ、日本の経済成長自体が鈍化するといわれています。KDDIが競争力を維持・強化していくためには、性別・年齢関係なく働く意欲ある人財が自分の強みを生き生きと発揮できる環境をつくることが重要です。

KDDIはKDDIフィロソフィの「ダイバーシティが基本」を軸に、従業員の性別・年齢・国籍・障がいの有無・信仰、性的指向等、多種多様な価値観をお互いに尊重しあい、一人ひとりの能力が存分に発揮される環境の整備を進めています。

方針

KDDI

人財確保の考え方

KDDIの企業理念にあるように、従業員はもっとも重要なステークホルダーのひとつであり、重要な資産であると考えています。近年の情報通信分野における市場環境は、技術革新やグローバル規模での競争の激化、多様な事業者の参入などを受け、急速な勢いで変化しています。この変化に迅速に対応し、継続的に成長していくために、性別や年齢、国籍、障がいの有無にかかわらず、多様な人財の採用と活躍支援に力を入れています。

なお、児童労働や強制労働の禁止、最低賃金の遵守については、法律にもとづき取り組んでいます。

■ 取り組み事例

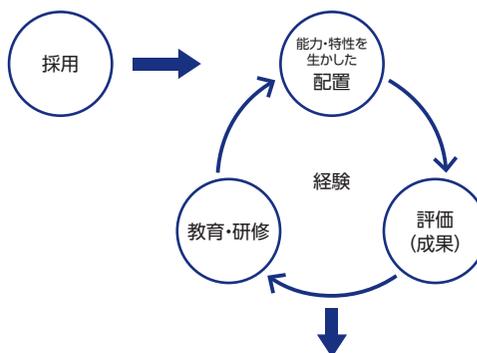
- ・ 2016年度 外国籍の新卒採用者数…6名
- ・ 2016年度 新卒採用の女性比率…28%
- ・ 採用活動におけるエントリーシート内の性別記載欄廃止

方針

KDDI

人財育成の考え方

「ライフデザイン企業への変革」の実現のためには、社員力の向上は最重要課題のひとつと認識しています。KDDIは人財価値の最大化・人財の適材適所を実現することを目的とした採用・育成・活用・登用を戦略的に行う「タレントマネジメントプロセス」の仕組みを構築しています。これにより従業員一人ひとりの成長と組織パフォーマンスの最大化を両立していきます。



社員の成長と組織パフォーマンス最大化の実現

体制

KDDI

人財育成マネジメント

従業員育成施策においては、On the Job Training(OJT:職場での実務を通じた育成)とさまざまな研修などのOff the Job Training(OFF-JT:職場以外での育成)により、効果的な育成が図れるようさまざまな施策を実施しています。また、従業員一人ひとりへの適切な評価・フィードバックによって従業員の成長意欲を醸成、自己啓発を促すとともに、受け身ではなく「自らを成長させ、変革の担い手になりたい」という強い思いを持った人財に対し、より自身を伸ばしていける成長の場として、各種プログラムを用意しています。会社が必要と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。

従業員の研修	2016年度実績
従業員ひとりあたりの研修費用(円/人)	93,802円
従業員ひとりあたりの研修時間(時間/人)	6.5時間(総時間86,405時間)

[Link](#) Page_71 各種評価制度の充実

[Link](#) Page_70 KDDIの人財育成施策

[Link](#) Page_72 退職率

人財確保・人財育成

活動

KDDI

KDDIの人財育成施策

主な制度	主な内容
階層別研修	職位や資格に応じて業務遂行に必要な知識やスキルを習得する
共通スキル研修	KDDI社員として全事業に共通して必要とされる各種ビジネススキルを習得する
資格取得支援	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
経営幹部 グローバルトレーニング (GIP、GIP Jr)	海外および国内でのトレーニングを通じ、グローバル事業・グローバル拠点を管理できる経営幹部を育成する
海外ビジネス留学	海外の大学やNPOでのビジネスパーソンとの交流やインターンシップを通じ、ビジネスのグローバルスタンダードを習得する
海外専門留学	海外の大学・専門機関などに在籍し、高度な専門知識の修得と関係者との人的ネットワークの深化を図る
海外トレーニー制度	希望者を海外拠点に一定期間派遣し、ビジネス実務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業務を遂行できる人財を育成する
英語サークル支援	職場単位でのサークル活動による英語自己学習を講師の派遣や活動費拠出により支援する
グローバル 人財交流プログラム	海外現地採用社員を本社に招き、業務を通じて日本の商習慣・業務・KDDIフィロソフィの習得・お客さまの在日拠点との連携強化を図る

方針

KDDI

公正な人事評価

KDDIは、公正で透明性のある人事評価・報酬を実現するために、会社が求める能力や要件を共通化した基準やグレードを設定するとともに、個人の目標

設定にもとづく人事評価を行っています。人事評価は、上司との面談形式で年2回実施しています。報酬については、前年度の会社業績などを反映し賞与水準を決定する、業績連動型の賞与制度を採用しています。また、個人の賞与は、業務における前年度の個人の実績を反映し決定します。評価に不満がある場合は、申請書を提出の上、人事部に苦情の申し立てを行うことができます。

職位別研修体系

職位	KDDIフィロソフィ	階層別研修		共通スキル 研修	グローバル人財	部門別
		新任	既任			業務別スキル
役員・理事	本部長勉強会		関連会社 役員研修			
所属長	部長勉強会	新任所属長研修	所属長研修		GIP	
GL	GL勉強会	新任GL研修	GL研修		GIP Jr	
マネージャー (非ライン)		新任管理職研修				各部門で実施する研修等
課長補佐			リーダーシップ 強化研修	共通スキル研修	海外トレーニー 海外留学	
主任			キャリアアップ研修			
社員			入社3年目研修 入社2年目研修 新入社員研修			

人財確保・人財育成

体制

KDDI

各種評価制度の充実

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も評価の対象とし、より公平で透明性の高い人事評価を推進しています。

管理職に対しては、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「ミッショングレード制度」を導入し、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。ミッショングレード制度は、会社貢献度の大きい社員ほど報われる報酬体系です。

体制

KDDI

正社員登用制度

KDDIは、量販店などの店頭でスマートフォンやauひかりといったKDDI商材を販売するセールスアドバイザー、各部門において一般事務・庶務業務を行う事務契約社員を契約社員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KDDI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の充実を図っています。また、事務契約社員については、通常業務に加え、業務改善のプロジェクトへの参加などキャリア形成支援や働きがい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、2016年度実績では合計122名が正社員となりました。

体制

KDDI

KDDIの人財育成制度

制度	内容
役員「補佐」職位	取締役の補佐役として業務を行う職位に就き、経営者の考え方を間近で学ぶ
ジョブローテーション制度	チャレンジローテーション 複数の業務、部門を経験し、職域の拡大と適合を探索する プロフェッショナルローテーション 個々の専門性を深掘りし、伸ばすことで会社に貢献する
セルフキャリアプロデュース(SCAP)	現所属で一定の業務経験を積み評価を得た社員を選考の上、希望する部署へ異動させる
公募制度	新規事業立ち上げ・拡大領域部門に意欲ある社員を、選考の上該当部署へ異動させる
自己申告制度	社員が自分自身のキャリアの棚卸しや個人の状況を所属長に申告し、今後のキャリアプラン等を相談する制度

活動・実績

KDDI

従業員意識調査

KDDIは、毎年、全社員・契約社員を対象とした意識調査「KDDI解体新書」を実施しています。2016年度は「変革行動の実践度合い」「KDDIフィロソフィの浸透度合い」をテーマに調査を行った結果、「変革の必要性は理解しているものの、社員力向上に向けての自発的な取り組みなど、具体的な行動が十分ではない」などの課題がわかりました。

調査結果は、イントラネットや社内報で全従業員へ公開し、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。

(回答者数:10,812名(91.9%))

体制

KDDI

長期インセンティブの提供

KDDIは、2015年度より、管理職向けのインセンティブ・プランとして業績連動型の「株式付与制度」を導入しました。本制度は、KDDIの管理職を対象とし、あらかじめ会社が定めた株式交付規程にもとづいて、一定の要件を満たした場合にKDDIの株式を交付する仕組みです。インセンティブを付与することにより、管理職の業績や株価への意識を高め、業績向上を目指した業務遂行を一層促進するとともに、中長期的な企業価値向上を図ることを目的としています。

活動・実績

KDDI

社員への表彰制度

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。

2016年社長表彰受賞結果(対象期間:2015年4月1日~2016年3月31日)

賞	受賞件数
社長賞	4件
貢献賞	3件
ナイストライ賞	1件
個人に贈られる「MVP賞」	3件

人財確保・人財育成

実績

雇用の状況

		性別	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
社員数 ^(注1)	単位：人	男性(単体)	9,034	8,648	8,588	8,649	8,718
		女性(単体)	2,197	2,091	2,083	2,126	2,198
		合計(男女計)	11,231	10,739	10,671	10,775	10,916
		連結従業員数	20,238	27,073	28,172	31,834	35,032
平均年齢 (単体)	単位：歳	男性	41.8	42.1	41.8	42.7	42.9
		女性	38.2	38.6	38.2	39.2	39.3
		合計(男女計)	41.1	41.4	41.1	42.0	42.2
平均勤続 年数 (単体)	単位：年	男性	16.8	17.1	17.3	17.6	17.7
		女性	15.3	15.6	15.9	16.0	16.0
		合計(男女計)	16.5	16.8	17.0	17.3	17.4
退職率(単体) ^(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	(合計)0.92 (男性)0.68 (女性)1.99	(合計)1.11 (男性)0.95 (女性)1.79	

注1 「社員数」は、KDDI在籍中の正社員に加え、受入出向社員を含む。ただし社外出向者は含まず

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

単位：人

		早期	自己	会社	転籍	他	合計
2016年度 離職者	男性	0	101	17	4	11	133
	女性	0	45	3	0	3	51
	合計	0	146	20	4	14	184

注 定年退職者は除く

		2013年6月	2014年6月	2015年6月	2016年6月	2017年6月
障がい者雇用実人数	単位：人	300	334	350	372	403
障がい者雇用率	単位：%	2.02	2.02	2.11	2.19	2.38

注 KDDI本体および認定を受けたKDDIチャレンジド、KDDIエンジニアリングで雇用されている障がい者を対象

外国人従業員

単位：人

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
外国人従業員数(単体)	53	85	103	105	101
新入社員に占める外国人の割合(単体)	11.3%	15.1%	8.3%	5.2%	2.0%
外国人の管理職数(単体)	5	6	6	7	10
連結外国人従業員数	-	2,630	2,624	4,380	4,423

非正規雇用社員(単体)(臨時雇用者数)

単位：人

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
派遣社員(単体)	5,128	4,197	3,848	3,512	3,940
契約社員(単体)	1,686	2,850	3,416	3,317	3,101
計	6,814	7,047	7,264	6,829	7,041

従業員年齢の状況(単体)(2017年3月末現在)

単位：人

	合計	男性	女性
30歳未満	1,303	896	407
30～39歳	2,616	1,977	639
40～49歳	4,461	3,561	900
50～60歳	2,534	2,282	252
61歳以上	2	2	0
合計	10,916	8,718	2,198

人財確保・人財育成

採用の状況(単体)

単位：人

	性別	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
新卒	男性	171	189	170	203	217
	大卒	171	189	170	203	217
	女性	69	62	84	83	85
	大卒	69	62	84	83	85
	短・専門	0	0	0	0	0
	高卒・他	0	0	0	0	0
	(計)	240	251	254	286	302
キャリア採用	男性	20	29	38	46	46
	大卒	20	28	37	45	45
	他	0	1	1	1	1
	女性	3	2	7	4	9
	大卒	3	2	7	4	9
	他	0	0	0	0	0
(計)	23	31	45	50	55	
定年再雇用	男性	75	68	100	126	143
	女性	6	6	10	13	17
	(計)	81	74	110	139	160
非正規雇用社員から 正規雇用社員の数		-	23	33	82	122

注 2017年4月の新卒採用数は307名(うち、女性96名)、キャリア採用数は4名(うち、女性0名)

管理職(単体)

単位：人

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
男性管理職	3,609	3,785	3,961	4,115	4,155
部長クラス以上	356	367	408	411	465
課長クラス	3,253	3,418	3,553	3,674	3,690
女性管理職	124	140	177	251	270
部長クラス以上	5	11	9	11	12
課長クラス	119	129	168	240	258
部長クラス以上女性比率	1.4%	2.9%	2.2%	2.4%	2.5%
課長クラス女性比率	3.5%	3.6%	4.5%	6.1%	6.5%
新規管理職登用数	293	330	370	390	195
男性	278	312	330	309	169
女性	15	18	40	81	26

注1 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む

注2 2013年度から2015年度の男性管理職数を修正

新卒入社者の定着状況(単体)

単位：人

	男性	女性
2014年4月新卒入社者	170	84
2017年4月在籍者	161	77

コミュニティ参画・発展

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(コミュニティ参画・発展)

KDDIグループは「豊かなコミュニケーション社会の実現」のため、事業を展開している国や地域が抱える社会・環境問題の解決に向けた取り組みを進めています。社会貢献活動は各地域の事業所が中心で実施しており、地域コミュニティ、行政、大学、NGO・NPOなど多様なステークホルダーの方々との対話および連携を重視し、推進しています。

方針

KDDIグループ

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、良き企業市民として、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生かした社会貢献活動を推進しています。

活動の選定・実施にあたっては、「持続可能な開発目標(SDGs)」などの国際社会で共通の課題を考慮し、方針や手法などを検討しています。

[Link](#) Page_16 KDDIの事業・CSRとSDGsの関連性

方針

KDDIグループ

5つの社会貢献分野

KDDIは、社会貢献方針に掲げる「①デジタルデバイドの解消」「②健全な青少年の育成支援」「③環境保全」「④社会・文化支援」「⑤災害時支援」の5分野を中心に、社会貢献活動に取り組んでいます。

[Link](#) Page_41 成長市場での取り組みについて

社会貢献方針

基本理念

KDDIグループは、「KDDIフィロソフィ」にもとづき、当社が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

- 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。
- 「デジタルデバイド^(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。
- 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。
- 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

実績

KDDIグループ

取り組み状況

① デジタルデバイドの解消(関連するSDGs:

目標	2016年度の成果・進捗
シニア層のICTリテラシーを向上する	<ul style="list-style-type: none"> 「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」シニア向け講座を開催(215回、3,900名、講座理解度82%) <p>Link Page_20 ICTサービス利用の啓発活動</p>
途上国におけるデジタルデバイドを解消する	<ul style="list-style-type: none"> ミャンマーのNLD Education Network傘下の職業訓練校に対して、ノートパソコン200台とMPTのWi-Fiルータを寄贈し、トレーナーを派遣して、ミャンマーの若者たちのデジタルスキル向上を目指すCSRプログラム「Digital Skills to Go Forward」を2016年9月より開始(MPT) カンボジア、イラク、ブータンでのネットワーク構築事業を支援(KDDI財団) <p>Link Page_41 成長市場での取り組みについて</p>

コミュニティ参画・発展

■ ②健全な青少年の育成支援(関連するSDGs:)

目標	2016年度の成果・進捗
青少年のICTリテラシーを向上する	<ul style="list-style-type: none"> 「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」青少年向け講座を開催(3,806回、約68万名、講座満足度93.7点) 聴覚障がいのある中学生・高校生対象の「IT教室(アプリ試作開発)」実施 <p> ICTサービス利用の啓発活動 Page_20</p>
次世代のキャリア設計に貢献する	<ul style="list-style-type: none"> 中学生・高校生対象の「キャリア教育」を実施 理工系分野に興味がある女子中高生・女子学生の進路選択を応援する内閣府「理工チャレンジ」に賛同し、夏休みに体験型のリケジョ応援イベントを実施 大学が開催する「サマースクール(理科教室)」に協賛(KDDI財団) WoT×IoT メイカーズハッカソンの実施(KDDI財団)

■ ③環境保全(関連するSDGs:)

目標	2016年度の成果・進捗
ステークホルダーと連携した生物多様性保全を展開する	<ul style="list-style-type: none"> 「神奈川県真鶴町魚つき保安林調査ボランティア」に参加 従業員とその家族による環境保全活動を実施(全国で計122回) <p> お客さま・社員とGreen Page_92</p>

■ ④社会・文化支援(関連するSDGs:)

目標	2016年度の成果・進捗
地域社会の発展に寄与する	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献サイト「キボウのカケハシ」によるNPO活動支援、募金活動を実施 <p> キボウのカケハシ Website</p>
成長地域の文化的発展を促す(KDDI財団)	<ul style="list-style-type: none"> 途上国教育支援のためのチャリティーコンサートを開催 カンボジア、ミャンマーで美術教室を開催 カンボジアで音楽教室を開催 ミャンマーでの現地スクール支援(英語、ミャンマー語、美術)
伝統文化の承継を支える(KDDI財団)	<ul style="list-style-type: none"> 伝統芸能「スバエクトム」(大型影絵芝居)を継承するTy Chean一座への支援

■ ⑤災害時支援(関連するSDGs:)

目標	2016年度の成果・進捗
被災地域の早期復興を支援する	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献サイト「キボウのカケハシ」での募金を実施 被災地域のインターネット接続環境を支援 被災地支援ボランティア活動の実施(熊本) <p> キボウのカケハシ Website</p>

方針

KDDI

社会貢献活動のKPI

カテゴリ	KPI	重要課題	関連するSDGs
大規模災害対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> 全社訓練を年2回実施 全国を10地域にわけ、各地域を管轄する総支社が中心となり、地域ごとに独自防災訓練を年1回実施 	ガバナンス	
健全な青少年の育成支援/デジタルデバイドの解消/ICTリテラシーの向上	<ul style="list-style-type: none"> 「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」青少年向け講座実施: <ul style="list-style-type: none"> 講師満足度: 94% 教材満足度: 94% 再申込意向: 92% 「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」シニア向け講座: <ul style="list-style-type: none"> 理解度83% 活用度85% 	社会	 
地方創生を目的とした施策実施	<ul style="list-style-type: none"> 「しまものプロジェクト(しまものラボ)」の実施: 年間1エリア以上 	社会	
生物多様性保全の推進	<ul style="list-style-type: none"> 全国各地における環境保全活動の実施: 年間80回以上実施 	環境	 

コミュニティ参画・発展

方針・実績

KDDI

地域連携の取り組み

■ 考え方

現在の日本は、人口減少、大都市圏への人口集中による地方経済の活力低下など、さまざまな問題に直面しています。

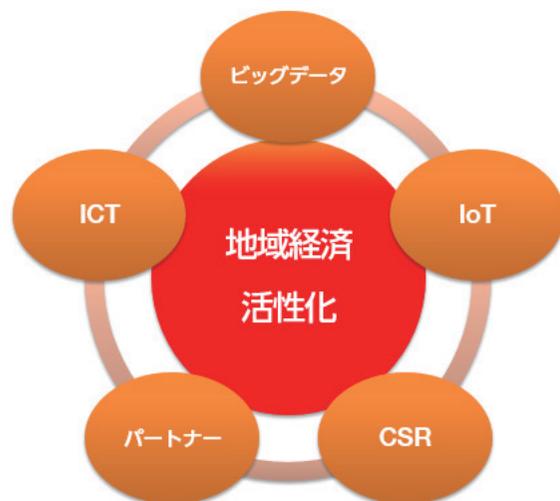
安定的な通信インフラの構築を通じ、日本社会の発展に貢献してきたKDDIにとって、地方都市の人口減少や産業の衰退は重要課題と認識しています。

■ 地域連携へのアプローチ

KDDIは2つの視点から、地域連携の取り組みを推進しています。

〈地域経済の担い手として〉

KDDIが持つさまざまな先進技術やパートナー企業のノウハウを活用し、地方自治体や地元企業、NPO法人や地域住民の方々など、多くのステークホ



ルダーの皆さまとともに、各地の特色にあったユニークな取り組みを支援しています。

〈お客さまに寄り添うライフデザイン企業として〉

ビッグデータやICT、IoTなどの先進技術を活用し、全国各地の商品やサービスなどの魅力をお客さまに伝え、パートナー企業などとともに全国のヒト・モノの流れを活性化させることで、地域経済の活性化を目指します。

■ 事例：離島地域の活性化を目指す「しまものプロジェクト」

日本には、約420の有人離島と呼ばれる島があり、「若年層の島離れや人口減少」、「島の魅力発信や価値創造」、「流通販売活動における対策」など、さまざまな課題を抱えています。

KDDIは、離島地域を応援するため、KDDIが持つリソースを活用し、離島地域の情報発信や事業者の販売サポートを行う「しまものプロジェクト」を2015年度から実施しています。

しまものプロジェクト開始後、au WALLEt Marketに出品している離島事業者の売上が約10%向上する事例があるなど、離島事業者と地域活性化貢献への一助につながっています。また2016年度から、販路拡大や商品PRに課題を抱える離島事業者の支援を目的にオンライン講座で販売の基礎を学ぶ「しまものラボ」を実施しています。



しまものラボ

■ しまものプロジェクト

開始年度	取り組み名	取り組み内容	実績
2015年	しまものマルシェ	・離島事業者の産品を「au WALLEt Market」で販売	19島24商品 (2017年6月時点までの取扱い実績)
2016年	しまものラボ	・販路拡大や商品PRに課題を抱える離島事業者を対象に「auスマートパス」の「商品モニター」を活用したマーケティング分析などを行うオンライン講座実施 ・「au WALLEt Market」に出品するための販売教育支援	2016年度 鹿児島県喜界島 ・しまものラボ参加： (6事業者12名) ・うちau WALLEt Market出品： 3事業者

■ 地域連携の主な取り組み(実績)

自治体名	取り組み内容
兵庫県豊岡市	・ビッグデータを活用した観光マーケティングの推進 ・「au WALLEt Market」を活用した特産品の販売
岐阜県白川村	インバウンド需要に対応した通信環境の整備や「auスマートパス」のクーポンを活用した送客の仕組みを確立
宮城県東松島市	スマート漁業モデル事業を開始。水中カメラやスマートブイでデータを収集し、漁業の安定・効率化を実現 Link Website スマート漁業実証実験
神奈川県真鶴町	KDDIのタブレットやソリューションサービスを活用し「魚つき保安林」の植生調査を実施

コミュニティ参画・発展

方針・実績

KDDI

地域に根ざした取り組み

■ 考え方

KDDIは企業市民として、事業を展開する地域特有のニーズにあわせた社会貢献活動に取り組んでいます。

■ 体制

KDDIは、全国の各総支社に地域社会とのコミュニケーションを推進する部署・担当者を配置し、地域の皆さまと相互交流を図る場を設けています。地域住民の皆さまから寄せられたご意見は、内容に応じて本社の関係部門と協議の上、誠実に対応しています。

また、各地域の取り組みは社内イントラネットでの公開等、情報共有体制を整えています。

■ 活動：KDDI小山ネットワークセンター構内開放

KDDIは、近隣住民の皆さまをはじめとしたお客さまへの感謝を込めて、ネットワークセンターの構内を一般開放しています。

2017年度はKDDIの取り組みを地域住民の方々により深くご理解いただけるよう、センター内の設備見学ツアーやドローンの展示等を実施しました。

・来場者数：3,900名

・満足度：94%

■ 地域に根ざした取り組み

[Link](#) [Page_20](#) KDDIスマホ・ケータイ安全教室の実施

[Link](#) [Page_93](#) 従業員が参加する主な環境保全活動

活動・実績

KDDI

復興支援への取り組み

■ 熊本地震被災地域への支援

(1) 支援物資の提供	・ 飲料水の提供：500ml×24,768本 ・ ブルーシートの提供：700枚 ・ 消毒液の提供：1ℓ×10本
(2) 被災地域でのボランティア活動	・ 2016年度実績：KDDI社員のべ100名参加
(3) その他の支援活動	・ 復興支援マルシェの実施 ・ 熊本被災地小学生親子を山口技術保守センターへ招待(のべ28組64名)

■ 東日本大震災被災地域への支援

被災自治体出向による取り組み	東北出身者を中心に構成された復興支援室(現：地方創生支援室)は、復興庁や各被災自治体に出向し、KDDIが持つ豊富なICTのノウハウを生かし、自治体や地域の皆さまと一体となり、新しい街づくりを進めました
被災地での復興支援活動	・ 復興コンサートへの特別協賛(宮城県仙台市) Link Website 「~つながる心つながるカ~ みんなでつくる復興コンサート」 ・ IoTを活用した漁業支援(宮城県東松島市) Link Website 勤や経験だけに頼らない! 海洋ビッグデータを活用した「スマート漁業」始まる ・ 地域活性化に向けた包括連携協定締結(福島県) Link Website 福島県とKDDIとの包括的な連携に関する協定について

■ 2016年度支援活動実績

- ・ 4月15日：2016年熊本地震における被害への支援
- ・ 8月31日：台風10号による被害(北海道、岩手県)にともなう支援
- ・ 10月21日：2016年鳥取県中部地震における被害への支援
- ・ 12月22日：2016年新潟県糸魚川市の大規模火災における被害への支援

実績

KDDI

社会貢献活動の状況

KDDIは、一般社団法人日本経済団体連合会により設立された「1%クラブ」の会員企業です。2016年度の活動状況は以下の通りです。

単位：万円

活動分野	支出
① デジタルデバイドの解消	46,016
② 健全な青少年の育成支援	
③ 環境保全	11,897
④ 社会・文化支援	9,145
⑤ 災害時支援	15,803
その他	14,512

注1 社会貢献目的であっても費目が「広告宣伝費」や「会費」等であるものは除外、また社会貢献活動支出総額に「政治献金」は含まず

注2 社会貢献活動支出総額に「店頭募金」および「社員の寄付金」は含まず

注3 活動分野①②は該当する活動が重なるため、合算

分野	割合	取り組み事例
慈善活動	32%	・ KDDI社会貢献サイト「キボウのカケハシ」を通じた被災地域支援金 ・ 熊本地震復興支援の取り組み ・ 東北被災地復興支援の取り組み
地域社会への投資	68%	・ 「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」の開催 ・ 離島地域の活性化を目指す「しまものプロジェクト」の実施

注1 社会貢献目的であっても費目が「広告宣伝費」や「会費」等であるものは除外、また社会貢献活動支出総額に「政治献金」は含まず

注2 社会貢献活動支出総額に「店頭募金」および「社員の寄付金」は含まず

コミュニティ参画・発展

実績

KDDI

実績

災害支援金(2016年度)

募集先: KDDI社会貢献サイト「キボウのカケハシ」

■ 国内

	寄付金額	寄付先
熊本地震被害	60,042,200円	日本赤十字社 中央共同募金会
台風10号等被害	2,117,500円	日本赤十字社 中央共同募金会

注 お客さまとKDDIグループ従業員の募金にKDDIがマッチングし寄付を実施しています

■ 海外

	寄付金額	寄付先
南米エクアドル 地震被害	3,591,700円	日本赤十字社
ハイチハリケーン 被害	1,362,000円	日本赤十字社

注 お客さまとKDDIグループ従業員の募金にKDDIがマッチングし寄付を実施しています

ボランティア休暇・JICAボランティアの利用状況(単体)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
ボランティア休暇	単位:制度取得人数	23	8	31	16	20
JICAボランティア ^(注)	単位:派遣人数	1	2	2	2	1

注 JICAボランティア(青年海外協力隊参加制度)の人数は、各年度単位でKDDI社員がJICAに派遣されている人数

環境マネジメント

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(環境)

KDDIは、環境保全への姿勢を「KDDI環境憲章」として定め、最上位概念である「基本理念(地球環境問題に対する考え方)」と、具体的な取り組みを方向づけるための「行動指針」を規定しています。

KDDI環境憲章

基本理念

KDDIグループは、かけがえのない地球を次の世代に引き継ぐことができるよう、地球環境保護を推進することがグローバル企業としての重要な責務であるととらえ、環境に配慮した積極的な取り組みを、会社全体で続けていきます。

行動指針

1. 当社の事業活動が地球環境に及ぼす影響を定量的に評価し、環境保全活動の効果的な仕組み作りと継続的な改善に努めます。具体的には、以下の通りとします。
 - (1) 省エネルギー、省資源、廃棄物削減等の環境問題を継続的に改善するために必要な環境マネジメントシステムの構築と運営
 - (2) 環境関連法規、条例等の規制、および要求事項の遵守
特に、地球温暖化防止の観点から電力消費量の削減に向けた施策の推進
 - (3) 社内外への適切な情報の開示によるコミュニケーションの促進
2. 次世代IT技術を活かした環境負荷低減型サービスの開発・提供に努めます。
3. 携帯電話端末等の大量消費を伴う事業活動で生じる環境負荷を低減させるための施策を進め、循環型社会の構築に貢献します。
4. 機器および物品の調達にあたり、環境配慮製品の調達を推進します。
5. 環境に調和した豊かな社会に向け、企業市民として社会・地域における保全活動に貢献します。

方針

KDDIグループ

気候変動によるリスクと機会

気候変動に関する政府間パネル(IPCC)によると、地球温暖化には疑う余地がなく、その主たる原因は経済成長や人口増加などの人間の活動による影響である可能性が極めて高いとされています。

KDDIは、気候変動による「リスク」を重要な経営課題と考えており、気候変動を抑制するために、温室効果ガスの排出を抑制する「緩和」と、既存の影響を軽減し気候変動に対応する「適応」を、「機会」ととらえています。

■ 規制によるリスクと機会

各国・地域の規制や政策のなかには、省エネルギー基準、炭素税や排出量取引など、企業の事業活動そのものに影響を与えるものがあります。KDDIは、これらの規制や政策が事業継続や成長に対するリスクになり得ると考えています。これらの規制に対応するため、環境に配慮した基地局の建設や、ICTを活用して省エネや社会の環境負荷低減につながるサービスを各国・地域で提供することが、事業成長の機会になるととらえています。

■ 物理的影響によるリスクと機会

地球温暖化の影響による台風の大型化や降水量の増加が、各地に被害を与えています。こうした自然災害はKDDIの通信設備にも影響することから、事業継続におけるリスクと認識しています。一方で、これらの自然災害対策に対する需要が世界的に増加しています。KDDIは、災害に備える監視システムや防災システムなど、ICTサービスを利用した災害対策の普及を図ることで、事業の拡大を図っています。

■ その他のリスクと機会

気候変動への対応不足は、市場における競争力やステークホルダーの信頼の低下を招き、事業継続におけるリスクとなります。KDDIは、気候変動を抑制する長期的な目標を掲げ、環境負荷軽減に寄与するサービスを提供することは事業の拡大につながり、SDGsの目標7(エネルギーをみんなに、そし

てクリーンに)にも貢献できると考えています。

■ 役員メッセージ

近年、気候変動がもたらす自然災害が多発し、甚大な被害をもたらしています。こうした状況を受けて採択された「パリ協定」「持続可能な開発目標(SDGs)」は、いずれも環境分野において世界共通の長期的目標を掲げており、「CO₂排出ゼロ社会」に向けて、世界は大きく舵を切ったといえます。こうした環境のなか、KDDIは2017年に、14年にわたる長期計画「GREEN PLAN 2017-2030」を策定いたしました。

ICTの利活用は社会のCO₂を削減し、気候変動の抑制に寄与する一方で、ICT自体による環境負荷は増大していくという矛盾を抱えています。本計画においてKDDIは、通信設備・機器の省エネ化や再生可能エネルギーの活用によりこの問題を解決することや、自社CO₂排出量の削減目標などを掲げました。本計画達成に責任を負う立場として、取り組みを一層強化してまいります。



CSR・環境担当役員
総務・人事本部長
土橋 明

[Link](#)
Page_09 CSR推進体制

環境関連情報における報告対象範囲

[Link](#)
Page_80 環境ISO認証範囲
(KDDIグループのISO14001 認証取得状況)

[Link](#)
Page_84 環境会計集計範囲(環境会計の対象範囲)

[Link](#)
Page_86 環境負荷データ集計範囲
(2016年度の事業活動と環境への影響)

環境マネジメント

方針

KDDI

第4期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」

KDDIは、新たな環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定しました。本計画は、2015年にCOP21で採択されたパリ協定の長期目標および政府の地球温暖化対策計画を踏まえ2030年度までの長期計画とし、自社のCO₂排出量について2013年度比で7%削減を目標としました。本目標達成を目指し、再生可能エネルギーの活用など、さまざまな削減手法を活用し、CO₂排出量削減に取り組んでいきます。

なお本計画については、毎年度の実績報告を行うとともに、必要に応じて改善や見直し等を検討し、計画に反映してまいります。

「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」の概要

- 地球温暖化対策
 - 2030年度のKDDI単体(国内)のCO₂排出量を、2013年度比で7%削減
 - エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築
 - KDDIのICTサービスの提供を通じて、社会のCO₂排出量の削減に貢献
- 循環型社会の形成
 - 撤去通信設備のゼロエミッション^(注)維持
 - 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%維持
- 生物多様性保全
 - 生態系を保全するため、ICTを活用した取り組みを積極的に推進

注 最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義



地球温暖化対策

- 2030年度のKDDI単体(国内)のCO₂排出量を、2013年度比で7%削減^(注)
- エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築
- KDDIのICTサービスの提供を通じて、社会のCO₂排出の削減に貢献

循環型社会の形成

- 撤去通信設備のゼロエミッション^(注)維持
- 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%維持

生物多様性保全

- 生態系を保全するため、ICTを活用した取り組みを積極的に推進

体制

KDDIグループ

環境マネジメント体制

■ 環境管理の体制

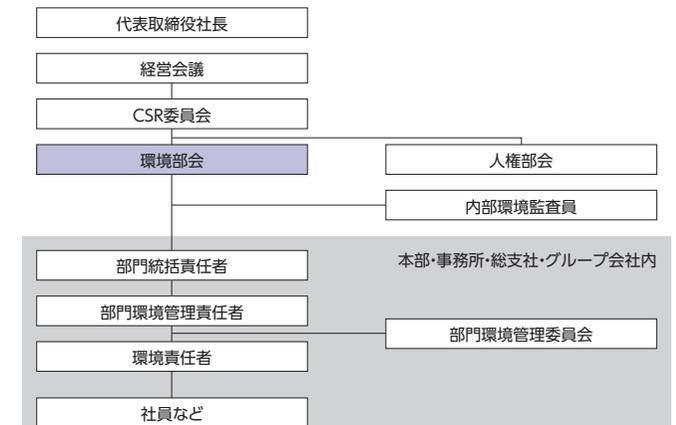
経営とCSRおよび環境を一体で推進する姿勢を明確にするため、コーポレート統括本部長を委員長、CSR・環境推進室を事務局とする「CSR委員会」を設置し、環境に関する重要事項を審議しています。審議結果は、CSR担当役員を議長、CSR・環境推進室を事務局とし、ISO14001認証を取得している各部門・グループ会社の担当者が参加する「環境部会」を通して、各本部、関連会社に展開され、各組織の目標などに反映されています。

KDDIグループにおいては、CSR・環境推進室が中心となり関連部署と連携し、グループ横断の管理体制を推進しています。

■ 環境マネジメントシステムの構築

KDDIグループは、「環境部会」を中心にして環境マネジメントシステム(EMS)を構築しています。同部会のもと、各本部・総支社・グループ会社・関連団体におけるEMS運用状況を一元的に管理する仕組みを構築し、グループ各社で連携しながら、効率的な環境保全活動を推進しています。

KDDIグループ環境マネジメント体制



Link Page_09 CSR推進体制

KDDI グループのISO14001 認証取得状況(認証機関:一般財団法人 日本品質保証機構(JQA))

2017年3月末現在: KDDI株式会社、沖縄セルラー電話株式会社、株式会社KDDIエボルバ、株式会社KDDIエボルバ沖縄、株式会社KDDI総合研究所、株式会社KDDIテクノロジー、KDDIエンジニアリング株式会社、株式会社mediba、日本通信エンジニアリングサービス株式会社、財団法人KDDIグループ共済会、KDDI健康保険組合、KDDI企業年金基金、株式会社KDDIウェブコミュニケーションズ、株式会社KDDIチャレンジド、公益財団法人KDDI財団、テレハウス・ヨーロッパ(英国)、中部テレコミュニケーション株式会社、株式会社ウェブマネー、KDDIまとめてオフィス株式会社、KDDIまとめてオフィス東日本株式会社、KDDIまとめてオフィス中部株式会社、KDDIまとめてオフィス関西株式会社、KDDIまとめてオフィス西日本株式会社、国際ケーブル・シップ株式会社 合計:24企業・団体が取得

環境マネジメント

体制

KDDIグループ

内部環境監査

KDDIグループは、ISO14001要求事項である内部環境監査を実施しており、客観性や独立性を確保するために、CSR・環境推進室が中心となり、各総支社から監査員を選任しています。

2016年度は、57部門、64拠点のKDDIおよびグループ会社のオフィスを対象としました。2015年度の内部環境監査結果を踏まえ、①コンプライアンス、②2015年改定新規格への対応、③EMS運用管理、④目標管理に重点を置き、チェックシートによるセルフチェックと監査員による対面監査を実施しました。指摘事項は0件、改善・提案事項は161件で、約6割が「運用管理」でした。前年度と比較し、改善・提案事項が減少傾向にあることから、EMSが定着してきていると考えます。

体制

KDDIグループ

環境法規制の遵守

■ 各種環境管理法規制の遵守

KDDIは、事業活動が環境に与える被害を未然に回避または低減するため、環境法規制はもとより、各自治体の条例や地域との協定などの遵守も徹底しています。2016年度、環境法令に対する違反はありませんでした。

〈関連する法規制〉

- ・「エネルギーの使用の合理化に関する法律」(省エネ法)
- ・「容器包装に係る分別収集および再商品化の促進に関する法律」(容器包装リサイクル法)
- ・「廃棄物の処理および清掃に関する法律」(廃棄物処理法)
- ・「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」(フロン排出抑制法)
- ・「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適切な処理の推進に関する特別措置法」(PCB処理特別措置法)

■ PCB含有機器の適切な処理

過去に使用した高濃度PCB含有機器の廃棄処理を推進しています。2016年度は残っている高濃度PCB含有機器について、大型の機器であることから処分業者の受け入れ態勢が整わず、処理はできませんでした。今後、処分業者の受け入れ態勢が整いしだい廃棄を行い、併せて低濃度PCB含有機器の廃棄処理も行う予定です。

活動

KDDI

エコICTマークの取得

KDDIは、「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」^(注)が定めるエコICTマークを取得し、環境配慮および環境負荷低減に努めています。

注 ICT機器およびデータセンターを調達する際に参照すべき省エネ指標の制定などを目的とした協議会

活動・実績

KDDIグループ

従業員への教育と浸透

環境活動活性化のためには、従業員の環境に対する意識の向上、理解の促進が必要と考え、全従業員を対象に環境教育を行っています。

取り組み	対象	内容・実績
期初説明会	KDDIグループ 環境ISO担当者	テーマ:KDDIのEMS、環境関連法規制、新規格改定内容 17社56名が参加
内部環境監査員養成		勉強会を実施し4名を養成
eラーニング	全従業員	テーマ:生物多様性について 12,430名受講(対象者の90.9%)

方針

KDDI

グリーン調達への推進

KDDIは、環境配慮製品の購入を推進するため「KDDIグリーン調達ガイドライン」を策定し、省エネルギー性能に優れた事業用設備(通信機器、空調、電源設備)を調達しています。本ガイドラインでは「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」が規定する最新の「ICT分野におけるエコロジーガイドライン」に定めている機器を対象とし、調達活動を推進しています。また、2015年度からお取引先さまに実施している「CSR調達アンケート」を通じて、お取引先さまの環境管理への対応状況なども確認しています。

 [グリーン購入法 対応状況](#)

 [グリーン購入法 機種別対応状況](#)

 [製品ラインナップ](#)

 [サプライチェーンマネジメント](#)

体制

KDDI

お取引先さまとの協働

KDDIは、お取引先さまと協働で基地局のさらなる軽量化・省電力化を進めています。基地局設備納入業者との協働により、重量および消費電力量の少ない設備の開発を行い(従来型と比較し、重量で約45%、消費電力量で約22%の削減)、2015年度以降は同設備の導入を進めています。今後も、お取引先さまへの働きかけを推進するなど、サプライヤーとともに環境負荷低減への取り組みを行ってまいります。

環境マネジメント

実績

KDDI

電気通信事業者によるCO₂排出削減の取り組み自己評価チェックリスト

	評価項目	実施の有無・取り組みの内容
環境自主行動計画の作成等	1	CO ₂ 排出削減を目的とした各種取り組みを記載した環境自主行動計画を策定・運用しているか Link Page_79 KDDI環境憲章
	2	環境自主行動計画に、CO ₂ 排出削減を目的とした各種数値目標を記載した具体的な取り組みを盛り込んでいるか 第3期中期環境保全計画(KDDI GREEN PLAN 2012-2016)で、以下の数値目標を設定 ・2016年度の電力消費量を省エネ対策を講じない場合より30%抑制 ・2016年度の加入者あたりの電力消費量を2011年度比15%削減 ・2012年度末までにトライブリッド基地局を100局に拡大(目標達成) ・撤去通信設備のゼロエミッション徹底(※最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義) ・使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%以上 ・自社ビルおよび本社ビルを対象とした一般廃棄物のマテリアルリサイクル率90%以上 Link Page_24 第3期中期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2012-2016」
	3	環境自主行動計画を社内外に公表するとともに、従業員への周知・啓発活動を行い、環境意識向上に努めているか ・中期環境保全計画は統合レポート(ESG詳細版)や企業ホームページにて社内外に公表している ・社員への啓発はeラーニングや社内講演会などを随時実施している ・統合レポート(ESG詳細版) Link Page_81 従業員への教育と浸透
	4	環境自主行動計画に記載した各種取り組みの実施状況・達成状況を一般に公開しているか 統合レポート(ESG詳細版)や企業ホームページにて、中期環境保全計画達成に向けたトレンド目標の達成状況を公開している Link Page_23 重要課題④：地球環境保全への取り組み
調達に関する取り組み	5	ICT機器、データセンターについて、省エネを勘案した調達基準を作成し、それに沿った調達を行っているか 「KDDIグリーン調達ガイドライン」に沿った調達を行っている Link Page_81 グリーン調達の推進
	6	オフィスで利用する事務機器、物品、物流について、グリーン購入など省エネに配慮した調達を行っているか 「KDDI CSR調達方針」に則り、グリーン購入を推進している Link Page_59 サプライチェーンマネジメント

環境マネジメント

		評価項目	実施の有無・取り組みの内容
推進体制	7	CO ₂ 排出削減の取り組みについて、担当部署もしくは担当者を設けているか	社内組織にCSR・環境推進室を設置
	8	環境自主行動計画に掲げた目標等の実施状況・達成状況について、適切に把握するとともに内部監査等を行う体制をとっているか	環境ISOのマネジメントシステムにて、実施状況・達成状況の把握、内部監査によるチェック・改善を行っている
その他の環境対策の取り組み	9	省エネの取り組み以外に環境に配慮した取り組みを行っているか	<p>3R推進も重要な課題とし、以下について積極的に取り組んでいる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通信設備のリサイクル推進、再資源化率向上 ・ 使用済み携帯電話リサイクル推進、再資源化率向上 ・ Green by ICT による紙資源の削減 (WEB de 請求書、KDDIペーパーレスFAXサービス、au携帯電話の取扱説明書スリム化や個装箱小型化など) ・ オフィス廃棄物の削減、再資源化率向上 <p>また、スコープ3やLCAの取り組みを通じたサプライチェーンへの対応や生物多様性への対応などにも取り組んでいる</p> <p> Link Page_89 環境パフォーマンス (低炭素社会)</p> <p> Link Page_90 環境パフォーマンス (循環型社会)</p> <p> Link Page_92 環境パフォーマンス (生物多様性)</p>
	10	地域社会と連携した環境保全の活動を行っているか	<p>従業員やお客さまとともに全国で環境保全活動を実施</p> <p> Link Page_93 従業員が参加する主な環境保全活動</p>

環境マネジメント

方針

KDDIグループ

環境会計

環境活動のコストと効果を定量的に評価する有力な仕組みとして、2010年度より環境会計を導入しています。算出したコストと効果を分析し、より効率的な環境経営に活用しています。

【環境会計の対象範囲】

- ・対象期間：2016年4月1日～2017年3月31日
- ・集計範囲：KDDIグループ30社^(注)
- ・集計基準：環境省「環境会計ガイドライン2005年度版」および「KDDI環境会計ガイドライン」

環境保全コスト		取引事例	2015年度 (百万円)		2016年度 (百万円)		対前年度増減額 (百万円)	
			投資	費用	投資	費用	投資	費用
事業エリア内コスト	公害防止コスト	法律で定める公害防止コスト、 PCB適正処理コストなど	0	43	0	0	0	△43
	地球環境保全 コスト	携帯電話基地局向け省電力型無線装置 (投資額は、省電力効果をもとに按分算定)	9,512	23,202	2,509	23,764	△7,002	562
	資源循環コスト	紙資源の削減、廃棄物の処理・処分	0	560	0	823	0	263
上・下流コスト		商品・製品回収、リサイクル、リユース	0	1,281	0	1,396	0	115
管理活動コスト		環境ISO運用・更新、環境情報開示	0	134	0	122	0	△12
研究開発コスト		環境負荷低減に資する技術、設備、端末、商品、 サービスなどの研究開発	0	340	0	108	0	△232
社会活動コスト		森林保全活動、環境保全団体への寄付・支援	0	56	0	50	0	△6
環境損傷対応コスト		アスベスト含有調査	0	0	0	0	0	0
合計			9,512	25,616	2,509	26,263	△7,002	647

注 株式会社KDDIウェブコミュニケーションズ、株式会社mediba、株式会社KDDI総合研究所、KDDIエンジニアリング株式会社、株式会社KDDIエボルバ沖縄、株式会社KDDIチャレンジド、株式会社KDDIテクノロジー、株式会社ウェブマネー、KDDIまとめてオフィス株式会社、KDDIまとめてオフィス東日本株式会社、KDDIまとめてオフィス中部株式会社、KDDIまとめてオフィス関西株式会社、KDDIまとめてオフィス西日本株式会社、沖縄セルラー電話株式会社、株式会社KDDIエボルバ、日本通信エンジニアリングサービス株式会社、中部テレコミュニケーション株式会社、国際ケーブル・シップ株式会社、TELEHOUSE International Corp. of Europe Ltd.(UK)、TELEHOUSE International Corp. of Europe Ltd.(France)、TELEHOUSE International Corp. of America.(US)、TELEHOUSE Deutschland GmbH(Frankfurt)、HKCOLO.NET LTD.(香港)、TELEHOUSE Beijing Co., Ltd.(北京)、TELEHOUSE BEIJING BDA Co., Ltd.(北京)、TELEHOUSE Shanghai Co., Ltd.(上海)、KDDI Korea Corporation(ソウル)、KDDI Singapore Pte Ltd.(シンガポール)、TELEHOUSE International Corp. of Vietnam(ハノイ)

環境マネジメント

1.環境保全効果(物量)		指標の分類(単位)	2015年度	2016年度	対前年度増減額
(1)事業エリア内に 対応する効果	1)事業活動に投入する資源に関する効果	電気消費量(MWh)	2,438,952	2,440,582	1,629
		紙消費量(t)	12,047	9,800	△2,247
		WEB de 請求書効果による 紙削減量(t)	3,834	3,892	58
	2)事業活動から排出する環境負荷 および廃棄物に関する効果	温室効果ガス排出量 (t-CO ₂) ^(注)	1,392,753	1,277,094	△115,659
		通信設備、建築物関連産業 廃棄物排出量(t)	5,298	5,820	521
(2)上・下流コストに対応する 効果	事業活動から産出する財・サービス に関する効果	使用済み携帯電話など 回収数(万个)	348	359	11

2.環境保全対策にともなう経済効果 (貨幣)	実質的効果(主な効果の内容)	2015年度 (百万円)	2016年度 (百万円)	対前年度増減額
収益	通信設備、建築物の撤去にともなう売却収入など	333	150	△182
費用削減	低公害車の導入による燃料費の削減など	12	15	3
	撤去通信設備のリユースによる新規購入費用の節減	3,879	4,083	203
合計		4,224	4,248	24

注 CO₂排出量算出について、電気事業者別排出係数を使用

環境パフォーマンス

活動・実績

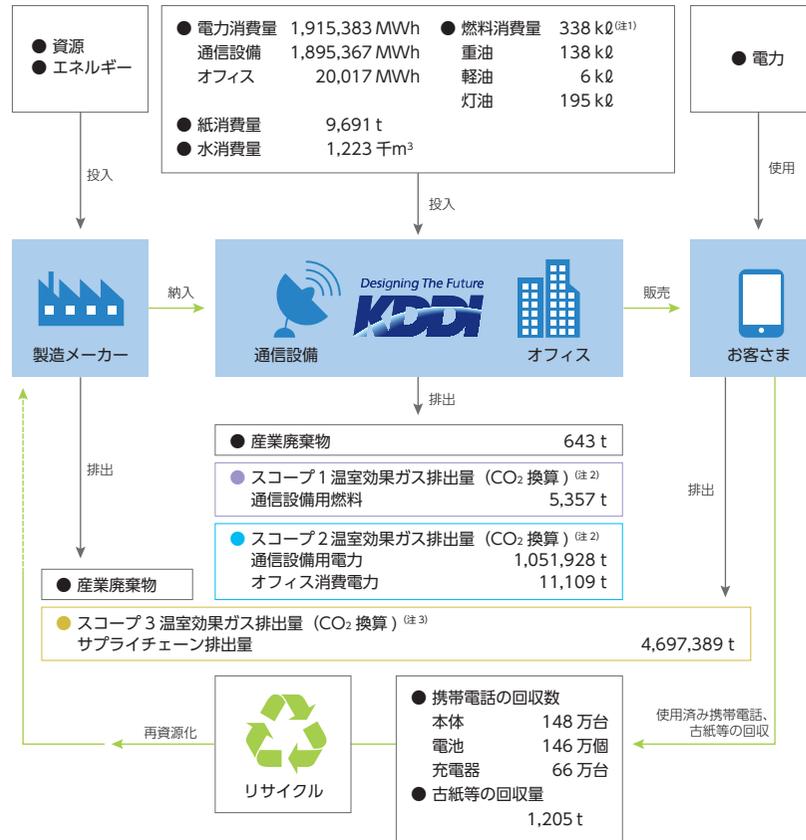
KDDI

2016年度の事業活動と環境への影響 (対象範囲 KDDI単体)

事業活動と環境への影響

投入エネルギーの大部分は通信設備用の電力です。重油、軽油、灯油などの燃料は非常用発電設備の試験運転時に投入されます。水消費のほとんどはオフィスなどの日常生活で発生しています。

温室効果ガス排出量については、スコープ1、スコープ2、スコープ3(全項目)の3つの領域において算定し、第三者検証を受けました。



注1 通信設備の空調および非常用発電装置に使用

注2 CO₂排出量算出について、電力消費量は換算係数0.555kg-CO₂/kWhを、燃料消費量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」(温対法)にもとづく温室効果ガスの産出・報告・公表制度において適用される排出係数を使用

注3 CO₂排出量算出について、環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス算出に関する算定基本ガイドラインの概要」に記載されている排出係数を使用

環境パフォーマンス

活動・実績

KDDI

環境負荷の把握

KDDIは、環境負荷の定量的な把握・開示を行うため、各種ガイドライン^(注1)にもとづいてサプライチェーンの温室効果ガス排出量(スコープ1、2、3)を2012年度分より算出しています。

2016年度の事業活動においては、温室効果ガス排出量(スコープ1、2、3)全体に占めるスコープ3の割合は81.47%、各カテゴリー別では、前年度に引き続きカテゴリー1とカテゴリー2の占める割合が大きくなっています。

なお、算定結果の信頼性確保のため、スコープ1、2については、Lloyd's Register Quality Assurance Limitedによる独立した第三者保証を、スコープ3については株式会社早稲田環境研究所による第三者検証を受けています。

そのほか、製品やサービスの製造、使用、廃棄・リサイクル^(注2)にいたるすべての段階を通して排出されるCO₂排出量を算出し環境負荷を評価するLCA(ライフサイクルアセスメント)に取り組んでおり、「auひかり」および「au」のLCAに定期的に取り組んでいます。

注1 グリーン・バリューチェーンプラットフォーム

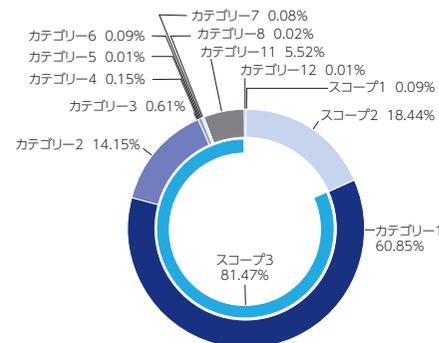
注2 廃棄・リサイクル時の環境負荷は、製造時の環境負荷に含む

CO₂排出量と全体に占める割合

カテゴリー		2012年度		2013年度		2014年度		2015年度		2016年度	
		CO ₂ 排出量	%								
スコープ1	直接排出	2,857	0.05	3,505	0.06	4,680	0.08	5,344	0.10	5,357	0.09
スコープ2	エネルギー起源の間接排出	1,046,565	20.08	935,996	16.08	1,039,677	17.97	1,076,209	19.54	1,063,038	18.44
スコープ3	カテゴリー1	2,733,364	52.45	3,343,506	57.44	3,306,863	57.16	3,236,999	58.78	3,507,745	60.85
	カテゴリー2	952,799	18.28	1,093,184	18.78	1,053,203	18.21	776,711	14.10	815,893	14.15
	カテゴリー3	34,439	0.66	31,480	0.54	34,967	0.60	35,379	0.64	34,913	0.61
	カテゴリー4	8,261	0.16	4,994	0.09	7,003	0.12	7,370	0.13	8,706	0.15
	カテゴリー5	921	0.02	588	0.01	500	0.01	681	0.01	583	0.01
	カテゴリー6	5,154	0.10	5,080	0.09	4,590	0.08	4,831	0.09	5,314	0.09
	カテゴリー7	3,497	0.07	2,671	0.05	5,031	0.09	4,574	0.08	4,642	0.08
	カテゴリー8	1,751	0.03	1,519	0.03	1,367	0.02	1,309	0.02	1,209	0.02
	カテゴリー9	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	カテゴリー10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	カテゴリー11	419,922	8.06	397,324	6.83	325,364	5.62	356,359	6.47	318,023	5.52
	カテゴリー12	1,451	0.03	819	0.01	1,606	0.03	886	0.02	363	0.01
	カテゴリー13	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	カテゴリー14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	カテゴリー15	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL		4,161,559	79.86	4,881,165	83.86	4,740,493	81.95	4,425,098	80.36	4,697,389	81.47
		5,210,981	100.00	5,820,666	100.00	5,784,851	100.00	5,506,651	100.00	5,765,785	100.00

注 CO₂排出量算出について、電力消費量は換算係数0.555kg-CO₂/KWhを、燃料消費量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」(温対法)にもとづく温室効果ガスの算出・公表制度において適用される排出係数を使用

カテゴリーごとCO₂排出比率 (2016年度)



環境パフォーマンス

活動・実績

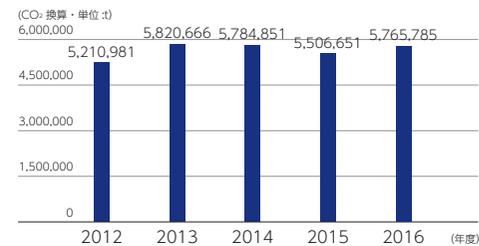
KDDI

環境負荷データ

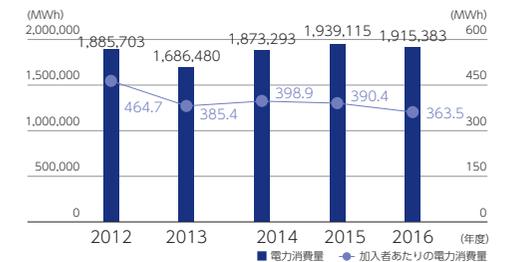
	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	
温室効果ガス排出量 (CO ₂ 換算 単位:t) ^(注)	5,210,981	5,820,666	5,784,851	5,506,651	5,765,785	
電力消費量(単位:MWh)	1,885,703	1,686,480	1,873,293	1,939,115	1,915,383	
加入者あたりの電力消費量 (単位:MWh)	464.7	385.4	398.9	390.4	363.5	
燃料消費量(単位:kℓ)	308	260	254	258	338	
紙消費量(単位:t)	17,924.0	43,429.2	13,303.0	11,853.0	9,691.1	
水消費量(単位:千m ³)	1,638	1,864	2,206	2,159	1,223	
産業廃棄物排出量(単位:t)	1,401.1	1,445.7	1,283.0	1,399.0	643.1	
KDDIにおける携帯 電話などの回収数 (単位:万台)	携帯電話 本体	181	154	163	141	148
	電池	182	161	182	143	146
	充電器	83	72	79	65	66
古紙等のリサイクル回収実績 (単位:t)	2,394	2,235	2,531	1,695	1,205	
設備系センターのエネルギー使用量 (単位:MWh)	685,885	664,798	747,016	779,504	778,224	

注 CO₂排出量算出について、電力消費量は換算係数0.555kg-CO₂/kWhを、燃料消費量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」(温対法)にもとづく温室効果ガスの算出・報告・公表制度において適用される排出係数を使用

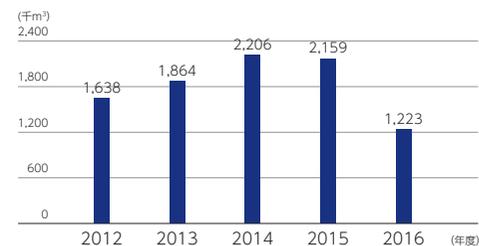
温室効果ガス排出量



電力消費量および加入者あたりの電力消費量



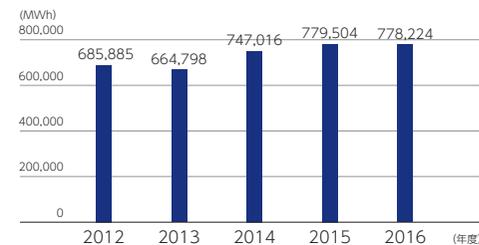
水消費量



KDDIにおける携帯電話などの回収数



設備系センターのエネルギー使用量



環境パフォーマンス

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(低炭素社会)

地球温暖化の原因とされる温室効果ガス排出量は年々増加傾向にあり、その削減は人類共通の社会課題となっています。

ICTの利活用は、生産・消費などの業務活動の効率化につながり、お客さまのCO₂排出量削減に貢献することが期待されています。一方で、ICT利活用の拡大にともない、データセンターや基地局による環境負荷の増大が懸念されることから、エネルギーの利用に配慮した設備・機器の開発・導入が課題となっています。

KDDIは、低炭素社会実現に向けて、新たなICTサービスの提供により、社会のCO₂排出量削減に貢献していきます。

活動

KDDIグループ

ICTでGreen(Green by ICT)

KDDIのICTサービス利用により、お客さまや社会の環境負荷低減(CO₂排出量削減)に寄与するサービスには「環境エコラベル」を付与しています。



■ KDDIクラウドプラットフォームサービス

「KDDIクラウドプラットフォームサービス」では、プラットフォームの保守・運用はKDDIが行い、サーバ増減時もお客さまの事務所などからリモートで操作できるため、お客さまのデータセンターへの移動を削減できます。

さらに、お客さまご自身で導入、運用、保守するサーバ(オンプレミス環境)をクラウド上の「KDDIクラウドプラットフォームサービス」に移行することにより、お客さま自身に発生していたCO₂を削減することが可能です。

「KDDIクラウドプラットフォームサービス」は、通信事業者ならではのスケールメリットを生かしたサーバ運用を行っており、お客さまが個々に運用される場合に比べて、1サーバあたりの年間CO₂排出量を約38%削減できます。

■ データセンターサービス「TELEHOUSE」

KDDIが提供する「TELEHOUSE」は、日本を含め世界24都市48拠点に展開しています。高い電力供給能力を備え、高効率かつ高信頼の電源設備や省電力の空調設備、LED照明や風力・太陽光を利用した街路灯の導入など、最新の省エネルギー設備の導入により、消費電力の削減、低PUE^(注)を実現し、従来のデータセンターと比較し、大幅なCO₂削減を実現しています。

2016年11月に全面開業した「TELEHOUSE LONDON Docklands North Two」は、「間接外気空調システム」などの最新鋭の環境技術を採用しており、データセンター事業者として最高レベルのエネルギー効率PUE1.16を実現しています。国内の「TELEHOUSE TOKYO tama3」についても最新の省エネルギー設備やLED照明の導入により、PUEは1.31を達成しています。

また、「TELEHOUSE LONDON Docklands North Two」の最高レベルのエネルギー効率性が評価され、「2017 Data Centre Solution Awards」を受賞しました。

注 「PUE」:データセンターなどのIT関連施設のエネルギー効率を表す指標。平均消費電力量、設計値で算出

■ 2016年度対象サービス「まとめてくるまティクス」

「まとめてくるまティクス」は、運転状況をリアルタイムで確認することができる通信とクラウドの技術を組み合わせた次世代型車両運行管理サービスです。



■ その他の取り組み事例

取り組み	内容
「ロボット・ドローンが活躍する省エネルギー社会の実現プロジェクト」	ドローンを活用した警備における運航管理システムおよび運航管理機能の開発を実施
経済産業省「バーチャルパワープラント構築実証事業」	一般家庭向け蓄電池とIoTを活用した電力需給マネジメントの取り組みを推進 Link Page_39 バーチャルパワープラント構築実証事業
「KDDI IoT クラウド ～トイレ節水管理～」	IoTを活用しトイレ各個室の水量データを監視し、従来比40～50% ^(注) の節水につなげるサービスを開発 Link Page_39 その他の環境イノベーション事例

注 バルブメーカーの実績値をもとに算出した想定値

環境パフォーマンス

活動

KDDI

ICTのGreen (Green of ICT)

■ 基地局における消費電力低減と災害対策の取り組み

au携帯電話の基地局は、KDDIの総消費電力量の約60%を占めており、基地局での消費電力低減は、取り組むべき優先課題のひとつとなっています。また、2011年の東日本大震災で停波した基地局のうち77%が停電によるものであったことから、災害対策として、停電に取り組むことも重要な課題です。これらの課題に対し、KDDI は「トライブリッド基地局^(注)」と「基地局バッテリーの24 時間化」を推進しています。

注 通常の商用電力、太陽光パネルによる発電、深夜電力により蓄電池に充電された電力の「3つの電力」を時間帯や天候の変化によって効率よく供給するトライブリッド方式電力制御技術を採用した基地局

	2017年3月末時点の設置数
トライブリッド基地局	全国100局
基地局バッテリーの24時間化	全国約2,200局

■ 可搬型蓄電池

KDDIは、2013年度より携帯電話基地局の停電対応に、これまでの移動電源車の代替として、より環境負荷の少ない可搬型蓄電池を全国5カ所の保守拠点に導入し活用しています。

可搬型蓄電池のトライアル試験結果(2012年度実施)

移動電源車	8.2リットル/回の軽油消費	CO ₂ 排出量：21.5kg
可搬型蓄電池	10kWh/回の電力消費	CO ₂ 排出量：4.1kg

1回あたり17.4kgのCO₂排出量を削減

注 基地局停電時間を約10時間、無線機の消費電力を1kWとした場合

■ 再生可能エネルギー(自社利用)

KDDIは、さらなる省エネ化やCO₂排出量削減を実現するため、大型通信局で使用電力の一部やトライブリッド基地局などで、太陽光などの自然エネルギー活用を進めています。また、使用するほぼすべての電力を自然エネルギーでまかなっている携帯電話基地局は全国8カ所にあります。自然エネルギーの発電量は、トライブリッド基地局1カ所につき、約4.2kWh/日^(注)で、1カ所で使用する電力の約18%を占めます。さらに深夜電力の活用などにより、20%から30%のCO₂排出量の削減^(注)を見込んでいます。

注 太陽電池を6枚置いた実験局の晴天時による平均の発電予測であり、設置時の当社調べ値を含む

■ 再生可能エネルギー(事業)

KDDIは2013年11月よりCO₂排出量削減への寄与を目的として太陽光発電事業を開始しました。国内3カ所の自社保有地の一部に太陽光発電設備を建設、「再生可能エネルギーの固定価格買取制度」にもとづき、発電した電力を電力会社に販売しています。

単位：MWh

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
総発電量(総販売発電量)	3,034	14,403	13,674	14,288

実績

KDDI

外部からの評価

Link
Page_95 「低炭素杯2017」で環境大臣賞(企業部門)金賞を受賞

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(循環型社会)

KDDIは、事業活動にともない発生する廃棄物などの環境負荷を低減するため、資源の有効活用を徹底し、循環型社会の形成に貢献していきます。

実績

KDDI

廃棄物の削減・リサイクルの推進

KDDIは、撤去した通信設備を再生させて有効に利用するリユース活動と、やむを得ず不要となった装置や部材を資源として有効活用するマテリアルリサイクルを実施しています。2016年度は、試験環境で使用される交換局に設置されている、経年劣化で不要となった蓄電池をマテリアルリサイクルに回し、資源の有効活用を行うなどの取り組みの結果、KDDI単体のリサイクル量は2,400.8tでした。今後も、基地局など通信設備の定期的な改廃にともなう撤去時には積極的にリユース・リサイクルに努めます。

環境パフォーマンス

活動・実績

KDDI

携帯電話リサイクルの推進

auショップでお客さまから回収した使用済み携帯電話は、セキュリティの施された室内で、手作業によって、基板、液晶、カメラ、プラスチック、ネジ、鉄、アンテナ、モーター、スピーカーなどに分解します。基板から金、銀、銅、パラジウムなどが採取され、ネジやアンテナは鉄製品に、プラスチックはプラスチック製品にそれぞれリサイクルされます。携帯電話を機械で分解した場合、焼却処理によりプラスチック類は再資源化されず燃焼します。また、再資源化は、新たに、石油、鉄、金、銀、銅などの鉱物資源を採掘・精製する必要がなくなり、採掘・精製の際に発生する二酸化炭素を抑制する効果があります。そのためKDDIでは、できる限り無駄なく再資源化を行うためにすべての分解を手作業で行うことを徹底しています。

2016年度の実績

回収実績 ^(注)	再資源化率
359万台	99.8%

注 本体、電池、充電器含む

[Link Website](#) auショップ検索

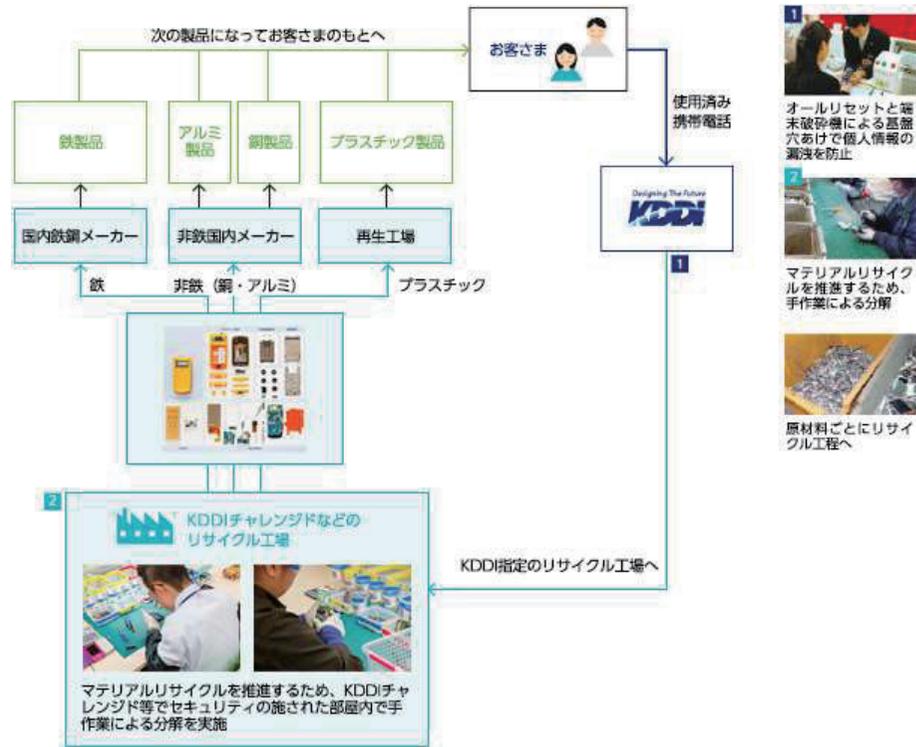
活動・実績

KDDI

紙資源の削減

取り組み	2016年度実績
請求書のWeb化による紙削減量	3,892t

携帯電話のリサイクルの基本的な流れ



[Link Page.62](#) 障がい者雇用および活躍推進

環境パフォーマンス

方針

KDDI

水使用へのアプローチ

世界レベルでの人口増加、気候変動にともなう利用可能量の減少などにより、水資源の不足が懸念されています。世界各地では水の配分や汚染をめぐる紛争も発生しており、水の効率的な使用が課題となっています。

KDDIは、事業活動における水使用量の削減とともに、水使用の効率化に貢献する製品・サービスの提供に努めています。

■「KDDI IoTクラウド～トイレ節水管理～」の提供

オフィスや公共のトイレは、大小で水量を流し分けられないタイプが一般的であり、無駄な水量が発生することがあります。「KDDI IoTクラウド～トイレ節水管理～」は、トイレの個室内に設置したセンサーで利用者を感じ、滞在時間に応じて洗浄水の量をコントロールして最適化を図ります。

また、IoTを活用して各個室における水量データを把握することで、正確な水量のモニタリングおよび遠隔でのメンテナンスが可能となり、従来に比べて40～50%^(注)の節水とコスト削減が図れます。

注 パルプメーカーの実績値をもとに算出した想定値。設置環境などにより、想定値を下回る場合がある

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(生物多様性)

KDDIは、生物多様性保全への貢献を多角的にとらえるために「KDDI生物多様性保全の行動指針」を策定し、「事業活動における保全の実践」「関係組織との連携・協力」「資源循環を推進」の3つを掲げました。この指針にもとづき、さまざまな機会を接点にして活動を推進しています。

KDDI生物多様性保全の行動指針

事業活動における保全の実践

事業計画策定時に、関係する生態系や地域社会に及ぼす影響などに配慮します。

関係組織との連携・協力

行政、NPO等との連携、協力を深め、ICTを駆使した社会貢献活動に取り組みます。

資源循環を推進

生物資源の枯渇防止や、自然環境悪化の抑制のため、資源循環に継続的・積極的に取り組みます。

方針

KDDI

基地局建設における生物多様性への配慮

基地局の建設では、生物多様性にも配慮し、オオタカやコウノトリの営巣・産卵期と建設時期が重なる時は自治体や環境保護団体と協議して時期をずらす、希少な植物が生息している場合は環境省の指導で移植や植林をするなどの対応を行っています。さらに、競走馬や乳牛などが工事の音で出産・種付け・搾乳などに影響が出ないように、杭打ちの打撃音がしない工法を選択します。基地局建設の必要性をご理解いただきながら環境影響を最小にするため、自治体や近隣の方々との信頼関係を第一に取り組んでいます。

活動

KDDIグループ

絶滅危惧種「ガンジスカワイルカ」の生態調査

KDDI総合研究所は、大陸間をつなぐ海底ケーブルの保守点検用の海中ロボットで培った音響技術を生かし、東京大学生産技術研究所、九州工業大学、インド工科大学デリー校、WWFインディアと共同で、絶滅危惧種のガンジスカワイルカの生態観測を行っています。

イルカたちが、濁った水中で周囲の環境を把握するために発している超音波を、水中マイクロフォンでキャッチすることで、水中行動を把握することが調査の狙いです。この観測方法はイルカの身体に触れないため、生態に影響を与えることなく不特定多数の個体の観測ができるなどのメリットがあります。

本取り組みは、第25回地球環境大賞「フジサンケイグループ賞」を受賞しました。

活動・実績

KDDI

お客さま・社員とGreen

■「真鶴町魚つき保安林調査ボランティア」への参加

KDDIは、真鶴半島にある、「真鶴町魚つき保安林」の調査ボランティアに参加しました。この活動は、江戸時代に植林されたクロマツなどで構成された「魚つき保安林(森林)」を、永続的に保全していくことを目的に、真鶴町が公益財団法人オイスカと共同で実施している「魚つき保安林保全プロジェクト」の一環として行われているものです。KDDIから貸し出すタブレットとソリューションサービス「G Suite Basic^(TM)」^(注)を活用し、真鶴町民の皆さま方とともに、樹木の成長度合いを調査しました。

注 スマートフォンやタブレットのアプリで利用ができ、オフライン時でも利用可能なクラウド型グループウェアサービス

環境パフォーマンス

■ 従業員が参加する主な環境保全活動

KDDIは、地域の特性に応じた生物多様性保全を促進するため、従業員とその家族等がボランティア参加する環境保全活動を実施しています。全国各総支社が主体となり、自治体・NPO等、各地域のステークホルダーと連携しながら、地域の環境保全に積極的に取り組んでいます。

環境保全活動実施回数	のべ参加人数
122回	4,529名

