

従業員とともに

KDDIは、全従業員が生き活きと活躍できる環境を整備し、経営理念である「従業員の幸せ、活力ある企業」の実現をめざしています。

■ 人材育成の取り組み

● 社員力強化プログラム

年間1,000名の受講をめどに、「自分再発見」をキーワードとした長期研修「社員力強化プログラム」(原則1ヵ月間)を実施しています。「社員力強化プログラム」には、異なる本部への人事異動の際に受講する「ローテーション研修」、50歳以上の従業員を対象とした「アクティブシニア研修」、IP技術者育成のための「IP技術者育成研修」の3つのプログラムがあり、KDDI社員としての基礎知識の習得や、研修生同士の交流を通じて新たな企業文化の土台を築くことを目的としています。



社員力強化プログラムの研修風景

● IP技術者育成

「IP技術者育成研修」では、IP技術者の戦略的育成を推進するため、各本部の育成ニーズに基づいたIP専門コースを設定し、IPスキル習得に専念できる環境を提供しています。このほかにも、IP技術に関するオープン講座を随時開講し、積極的にIP技術者の育成に努めています。

● 教育環境の拡充

KDDIではeラーニングを活用した教育を積極的に推進しています。2006年度は68コンテンツをリリースし、全従業員を対象としたコンプライアンス、法務、経理、環境などの教育のほか、各事業部の商品やサービスの知識習得にも活用されました。また、プレゼンテーションやファシリテーションなどのビジネススキル研修を用意し、スキルアップを望む従業員へ教育の機会を提供しています。

● キャリア開発の支援

従業員のキャリア形成を支援するため、社内のカウンセラー資格取得者が、一人ひとりに合わせたキャリアアドバイスを行う「キャリア相談」や、これまでのキャリアを振り返り、今後のキャリアプランを作成する「キャリア開発セミナー」を実施しています。

● 社内公募制度

新規事業の立ち上げや外部機関への派遣などを目的に、社内公募制度を導入しています。2006年度は、モバイルネットバンキング設立調査のスタッフ、南極地域観測隊員、青年海外協力隊員、シニア海外ボランティアなどの公募を実施しました。また、グローバル感覚に優れた従業員育成などを目的に、海外拠点へのトレイニー制度を実施しています。



シニア海外ボランティア(パナマ)

■ 目標管理制度と人事評価

従業員個人の成長と、組織目標を意欲的に達成することを目的とした目標管理制度を導入しています。この制度は人事評価と連動しており、仕事に対する成果と能力を正確に見極め、公平で透明性の高い評価を実現するよう努めています。評価結果は、上司から「フィードバック面談」で通知され、納得性の高い評価の実践を図っています。

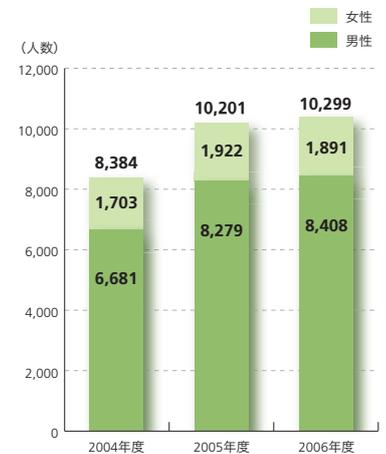
■ 女性活用

KDDIでは、性別の枠を超えて持てる力を十分に発揮できる活力のある企業をめざし、女性活用を促進しています。2006年度は「ライフ&キャリアセミナー」を公募制で開催し、結婚、出産、育児などのライフイベントとキャリア形成を考える機会を提供しています。2006年度は、女性管理職比率が1.5%となり、今後も意欲や能力のある女性従業員が活躍できる環境を整備していく方針です。さらに、企業や団体の経営の中枢を担う女性の育成をめざすNPO法人「Japan Women's Innovative Network」への加盟を通じて、積極的な情報収集とネットワークの構築に取り組んでいます。

■ ワークライフバランス

従業員が、仕事をしながら充実した生活を送れるよう仕事と家庭の両立を支援しています。特に出産・育児・介護などのために優秀な人材が離職しないように、産前産後休暇、育児休職、育児短時間勤務、子どもの看護休暇など、各種支援制度を整備しています。2007年度からは、育児短時間勤務の対象期間を子どもが6歳の年度末までに延長しました。このほかにも、リフレッシュ休暇やボランティア活動などに利用できる年次休暇積立制度、介護休職などを整備しています。また2005年度から、在宅勤務制度のトライアルを継続実施し、本格導入に向けた準備を進めています。

【男女別従業員数】



【育児支援制度利用者数】

育児支援制度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
産前産後休暇	71	87	116	121
育児休職	83(1)	117(2)	154(0)	184(1)
育児短時間勤務	46(0)	58(0)	96(1)	132(2)

※当該年度中に各制度を取得した従業員数、()内は男性従業員数

Voice 育児支援制度の充実を実感しています

私は育児支援制度を2度利用しましたが、第一子のときに利用した5年前と比べ、会社の育児支援制度の充実を実感しています。子どもの看護休暇、育児短時間勤務の対象期間の延長、育児休職者復職支援サイト「wiwiw(ウィウィ)」などが導入され、「仕事と家庭の両立」に向けた会社の取り組みが形になったものと思います。

第一子の育児休職中は、会社から取り残されているような淋しさを感じましたが、wiwiwのサービスが利

用できるようになり、同じ育児休職中の従業員同士の意見交換ができたり、会社の情報を得られたり、復帰に向けてのプログラムなど会社とのつながりが感じられ、安心して過ごすことができました。

配偶者や家族の育児支援の有無、父親母親の役割分担についての考えの違いなど、家庭の事情はさまざまではありますが、育児支援制度の充実により働くママ仲間がさらに増え、職場で輝く存在になることを願っています。



ブロードバンド・
コンシューマ業務推進部
カスタマーオペレーションセンター
神崎令子

■ 障がい者・高齢者雇用

KDDIの障がい者雇用率は2006年度で1.5%前後でしたが、2007年度も引き続き、法定雇用率である1.8%をめざし、積極的な採用活動を推進しています。また定年を迎えた社員に対し、再雇用制度(上限63歳)を導入しています。

■ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントへの対策として、専門カウンセラーによる相談窓口を開設し、全従業員が利用できる環境を整えています。またガイドブックの配付や各種研修、イントラネットを利用したホームページなどで積極的な啓発も行っています。

■ 健康・労働安全の取り組み

● 適正な労働時間管理

従業員のサービス残業を防止するとともに、実態に即した労働時間を把握するため「勤務管理システム」を導入しています。また、週1回「ノー残業デー」を設け、計画的な業務の遂行と長時間労働の抑止を呼びかけています。

● メンタルヘルス対策

KDDIでは、従業員のメンタルヘルス対策を重要項目としてとらえ、社内体制の整備に取り組んでいます。特に、メンタルヘルスに対する教育に注力し、eラーニングを利用して、全従業員を対象としたセルフケア研修と全管理者を対象としたラインケア研修を実施しました。さらに、管理者教育の一環として事例検討を内容とした集合研修を行い、2006年度は1,300名が受講しました。

● 健康維持対策

KDDIは、毎年実施する健康診断、長時間労働者に対する健康状態確認問診などを中心に従業員の健康維持に努めています。また、産業医や看護師など産業保健スタッフが常駐する「ヘルスケアルーム」を設置し、従業員の心身の健康相談に対応しています。

● 社員相談センターの設置

KDDIは、従業員とその家族が、仕事や家庭など日常生活のさまざまな悩みを専門カウンセラーに相談できる窓口として、東京(本社)および大阪(総支社)に「社員相談センター」を、そのほかの地域には巡回による「社員相談コーナー」を設置しています。

Voice どんな相談にも熱意を持って応えています

職場や私生活における不安や悩みからキャリアプラン、ライフプランにいたるまで、数多くの相談に対応しています。「何でも気軽に相談できる窓口」として全国に展開しているほか、メンタルヘルス研修の継続実施を通して、少しでも従業員のサポートができるよう、全員が熱い思いを持って取り組んでいます。



労務厚生部
社員相談センター
河本千春