

ダイバーシティ&インクルージョン

<2015年12月16日一部改定>

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。



Diversity & Inclusion

社内公募したダイバーシティのシンボルマーク

| 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。さらに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財育成、指導への取組みを加え、ダイバーシティ推進を経営課題と明確に位置づけています。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（ウィンク）」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ない現実には、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加

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。