

ダイバーシティ&インクルージョン

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

役員メッセージ

グローバル化の加速など企業を取り巻く環境は急激に変化しています。こうした社会環境のなかでKDDIが変化に柔軟に対応し、持続的に成長するためには、多様な人財が活躍する企業でありたいと考えています。一人ひとりもつ個性やこれまでに培ってきた経験、発想をぶつけ合うことで創造性が高まり、新しい価値観を生み出し、お客さまに感動を与えるサービス、商品をご提供できると思います。また、女性、シニア、障がいのある方など、従来はマイノリティ層とされていた方々が活躍できる環境を提供し、すべての従業員が自立し、成果が出せる人財の育成登用を促進することがKDDIの社会的責務ととらえています。



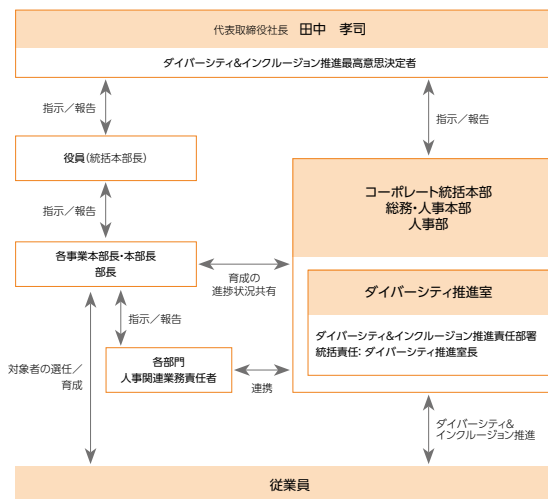
代表取締役執行役員
副社長
両角 寛文

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、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財育成、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。2015年度は、各種セミナーの開催や全従業員へのeラーニング実施などの社内啓発にも努めました。また、2016年度のeラーニングでは、全管理職を対象に、女性社員の育成の必要性、女性の考え方の理解とモチベーションを引き出す育成方法を学んでいただきます。

KDDIのダイバーシティ&インクルージョン推進体制



(2015年度の外部評価)

なでしこ銘柄(4年連続選定)
Link Page_14



新・ダイバーシティ経営企業100選
Link Page_14



テレワーク先駆者百選
Link Page_15



ダイバーシティ&インクルージョン

方針

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%)登用することを掲げ、2012年度から2015年度までの期間「女性ライン長登用プログラム(LIP)」を実施しました。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参加し、受講者のプレゼンテーションに対する講評を行いました。その結果、2016年3月末時点の女性ライン長は94名(女性ライン長比率7.1%)と、KPIを達成しました。今後の新たな目標として「2020年度までに女性ライン長に200名登用」を設定しています。

また、女性リーダー育成の基盤となる女性管理職育成の拡充にも努めており、2016年3月末の女性管理職数は251名と、10年連続で増加しました。2016年度からは、キャリアのパイプライン構築を目的に若手から部長職登用候補を対象とした「女性ライン長プログラム(JLP)」を開始、女性幹部・リーダーの育成・登用を見据えた女性リーダー輩出プログラムを推進していきます。なお、本プログラムでは全ライン長向けに女性活躍推進に関するeラーニングを実施し、社内啓発にも注力していきます。

(2016年3月末)

女性管理職数	251名(出向者含む)
女性ライン長数	94名
女性役員数(理事)	1名
女性役員数(社外取締役)	1名

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。

活動・実績

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)」を発足しました。2015年度は、女性ライン長6名がメンバーとなり、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を担ったほか、女性ライン長のさらなる視野・視座の向上を目指す「Win-K道場」を企画、社内外のエグゼクティブによる講話や経営幹部によるメンター制などの育成プログラムを実施しました。

活動・実績

「新世代エイジカレッジ」

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異業種7企業(リクルート、日産自動車、日本IBM、キリン、三井住友銀行、サントリー、KDDI)の女性営業職が一堂に集い、2014年6月より開始した「新世代エイジカレッジ～異業種女性営業活躍推進プロジェクト～」に2015年度も参画しました。前年度同様、「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9月に各企業の営業、人事などの各部門の役員クラスに向けたプレゼンテーションによる最終報告を行い、長時間労働の解決策として、自身の時間管理による労働生産性の向上を目的とした「エイジジョタイマー」の活用が提言されました。2016年度は、エイジカレッジ参加企業の拡大と社会に対するムーブメントに向けた活動を行う予定です。

活動・実績

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、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)に関わる社内啓発を行っています。

2015年度は2014年度に続き、全従業員を対象としたeラーニングを実施し、基礎知識から行動につながる知識の習得に努めました。また、2015年度からは新卒採用時のエントリーシートにおいて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、東京都渋谷区など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、同性パートナーの方にau家族割を適用しています。

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

方針・体制

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チャレンジドを設立しました。同社は、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。

KDDIチャレンジドでは、2016年3月末現在、73名の障がいのある従業員が、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itting^(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。

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。



携帯電話端末の手分解作業の様子

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。

活動・実績

障がいのある従業員の支援

KDDIは、2015年度、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を把握するため、障がいのある従業員全員を対象にアンケート調査を行いました。ここで出された意見を障がいのある従業員の支援に役立てています。

また、聴覚障がいのある従業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従業員も参加したプロジェクトチームが制作したもので、手話通訳など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ています。

活動・実績

ACEチャレンジドセミナーに参画

2015年7月、会員企業の身体に障がいのある従業員および上司を対象とした「ACEチャレンジドセミナー」が開催され、KDDIから対象となる従業員が参加し、業務を行う上での自身の「強み」を発見しながら、社外の障がい者との交流を深めました。

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従業員とのコミュニケーションの場を提供し、各従業員の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。

方針・体制

シニア人材の活躍促進

KDDIは、60歳で定年を迎えた社員が、最長65歳まで嘱託社員として働ける「定年再雇用」制度を設けています。この制度では、職種・業務を本人の意思で選択できるよう公募形式を採用しており、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。