

労働安全衛生

方針

KDDIの安全衛生に関する基本方針

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

体制

安全衛生管理体制

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」「長時間労働」「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。



Link Page_66

労働災害の状況 (労働災害度数率、労働災害強度率、LTIFR)

※KDDIは、発足以来、労災による死亡事故はありません。
※KDDIは、OHSAS18001は取得していません。

方針・体制

労働安全衛生に関する重点施策

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

■ 長時間労働の改善のための取り組み

KDDIは、長時間労働の削減策のひとつとして「ノー残業デー」の促進に注力し、毎週水曜日をノー残業デーと設定したり、残業を行う場合は事前申請をルール化したり、事業所によっては長時間労働削減強化月間を取り入れたりしています。

また、勤務時間の終了時刻から次の勤務開始時間との間隔を8時間以上空けることを就業規則で規定化しています。

■ 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に、特に「新規発症防止策」および「再発防止策」に力を入れて取り組んでいます。新規発症防止策としては、管理職向けのeラーニング、全従業員向けのeラーニング、新任ライン長向けのeラーニングと集合研修、精神科専門医の産業医によるメンタルヘルスセミナー、新入社員に対しては3年間にわたり面談やチェックシートによるストレスチェックなどを行い、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、法令で定めるすべての正社員および契約社員を対象に、より充実した内容のストレスチェックを2016年度に導入しました。

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、問診票の提出を求め、産業医の面談を実施したり、産業保健スタッフが個別フォローを行ったりするなど、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ヘルスケアルームを設けて、会社生活での相談ごとだけでなく、プライベートの相談ごと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、復職者が心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。

労働安全衛生

方針・体制

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、法定項目以上に詳細な検査項目の健康診断を行っています。また、定期健康診断における「有所見者」への産業医による健康指導や、「特定健康診査・特定保健指導」にも対応し、生活習慣病予防を強化しています。さらに、健康保険組合と連携して、疾病の重症化予防のための施策（データヘルス計画）を推進しています。

また、社員の福利厚生として「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しており、活動内容は社員が自由に選択できます。

さらに従業員の健康維持・回復のために、ヘルスケアルームやリフレッシュルームを開設しています。ヘルスケアルームでは、体調不良時の一時的な休養や応急処置、健康相談などを行っています。リフレッシュルームでは、国家資格を持つマッサージ師などにより、疲労回復や腰痛・首肩のこり・目の疲れなどを改善し、社員のみならず派遣社員・契約社員の健康促進を支援しています。



リフレッシュルームの様子

■ 途上国に赴任する従業員・帯同家族への安全衛生管理

KDDIは、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、日本に比較し低い水準にあり、また言葉や文化の問題、日本にはほとんどない感染症が存在するなどの高いリスクがある上、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」を定めています。海外への赴任者・出張者には、同ガイドラインにもとづき、望ましいとされる予防接種を受けることを推奨しています。併せて、ハードシップ地域への赴任予定者に対しては、赴任前の産業医との面談を必須とし、健康についての情報提供を行っています。

また、デング熱・腸チフスなど、35の「感染症」に対する「原因菌・ウイルス」「感染経路」「潜伏期間」「症状」「病態／重症化」「予後」「治療」「ワクチンの有無」「予防接種」「予防策」情報を一元化し社内イントラネットでの閲覧を可能とし、一定の要件に該当する場合には、全社員に「健康状況報告書」の提出を義務付けています。また、万一発症した場合には、産業医が現地での受診の状況や回復状況を査定、日本の感染症専門医の意見を聴取し、必要に応じ一時帰国させ日本で治療させるなどきめ細かな対応を行っています。さらにミャンマーに関しては、現地事情に詳しい医療アシスタンス会社とアライアンスを組み、リスク調査も実施しました。

KDDIでは、「交通事故」が同国における最大のリスクと位置付け、同国に赴任している従業員と帯同家族を対象に以下の対応を実施しています。

- ・搬送先病院の指定（同国で最新の医療設備が整っている病院や専門医師がいる病院）
- ・搬送先病院への送迎（従業員による運転の回避）
- ・ミャンマー語、日本語、英語による医療サポート（ミャンマーのドクターが対応）
- ・ミャンマー人スタッフによる日常生活の支援、セミナーの開催
- ・マンスリー単位での報告（PDCAの実施）など

今後は、モンゴルにも同様の医療サポートを導入できるよう検討していきます。

■ 安全運転講習会の実施および「車両運行管理システム」の導入

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

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