

重要課題 ③ 多様な人財の育成による活力ある企業の実現

## ハイライト 女性の活躍推進

方針

KDDI

### KDDIのアプローチ(女性の活躍推進)

ジェンダーの平等と女性のエンパワメントを推進することは、女性の人権への理解を深めるばかりでなく、国際社会の課題解決や企業の持続的な発展につながります。

KDDIは、女性が出産・育児などのライフイベントを迎えてもキャリア意識をもって活躍し続けられるよう、「女性リーダーの育成」「管理職の意識啓発・行動変革」「労働環境の整備」を中心に、多様な人財が能力を生かし、高いパフォーマンスを発揮するための環境整備、風土醸成を図っています。

方針

KDDI

### 女性活躍推進法にもとづく行動計画

KDDIは、2016年4月の女性活躍推進法施行にともない、2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間の取り組み目標として、以下の項目を掲げています。

〈目標〉

1. 女性ライン長の登用 200名
2. 社員の有給休暇取得率 70%
3. 新卒女性採用比率 30%

なお、新卒女性採用比率30%を達成すると正社員の女性比率は2020年度に24%になります。

〈主な取り組み内容〉

- ・女性ライン長プログラム(JLP)による一貫したリーダー育成
- ・有給休暇の取得計画作成、部門ごとの取得促進日の設定など休暇取得促進施策の推進

方針

KDDI

### 女性リーダーの育成・登用

KDDIは、会社の意思決定に女性を参画させることが企業力強化につながる考え、女性リーダーの育成に注力しており、2020年度までの数値目標として、組織のリーダー職で人事評価権限を持つ「ライン長」に女性を200名登用することを掲げ、経営層が出席する会議にて半年ごとに進捗状況を報告しています。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います。

(2017年3月末)

|              |      |
|--------------|------|
| 女性管理職数       | 270名 |
| 女性ライン長数      | 108名 |
| 女性役員数(理事)    | 1名   |
| 女性役員数(社外取締役) | 1名   |

体制・活動

KDDI

### 女性ライン長プログラム(JLP)

KDDIは2016年度より、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までを対象とした「女性ライン長プログラム(JLP)」を開始しました。このプログラムは女性役員およびライン長の育成・登用を見据えた女性リーダー輩出プログラムです。各部門と連携して選出した候補者の個別管理による計画的な育成のため、2016年度は女性ライン長候補者約200名を対象にD&I推進室が一人ひとりと面談を実施しました。また候補者層の拡大を目的とした若手女性社員対象のキャリアデザインセミナーや、男性も含めた全管理職に向けて、女性管理職育成の必要性および育成方法への理解浸透を図るeラーニングを実施しました。

2017年度は上司自らが変わるためのeラーニングコンテンツをリリースし、

継続して社内の意識改革に取り組む予定です。

活動・実績

KDDI

### 新世代エイジヨカレッジ

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「新世代エイジヨカレッジ～異業種女性営業活躍推進プロジェクト～」に2016年度も参画しました。2016年度は参加企業を増やし、20社・200名が7月に行われたフォーラムに参加。KDDIからは9名が参加しました。異業種の営業女性社員との交流を通じて刺激を受け、視野が広がったことで、自身のキャリア意識やスキルを見直す機会となりました。これらの成果は、エイジヨカレッジ経験者17名のうちこれまでに2名が管理職に昇格したことに表れています。2017年度は、次世代型営業モデルの創出をテーマとした活動を行う予定です。

体制

KDDI

### 出産・育児を支援する企業風土の醸成

KDDIは、出産・育児を迎えた社員が心身ともに快適に過ごせるよう、「マタニティハラスメントの禁止」を就業規則に定めるとともに、支援制度の充実を図っています。

Link  
Page\_63

仕事と育児・介護の両立支援制度