

労働慣行

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(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

変化の激しい事業環境のなかで持続的に成長するためには、同質化した組織から多様な価値観を持つ組織への変化が必要です。KDDIは、中期目標のひとつに「社員力の向上」を掲げ、「多様な人財の活用」を骨子のひとつとしています。2000年代初めから女性活躍推進を開始し、女性リーダーの育成・登用を推進し、また近年は障がいのある方やLGBT^(注)に対する社内啓発・環境整備などのダイバーシティ推進施策に取り組んでいます。さらに2016年度からは「働き方変革」を本格的に開始し、誰もが働きやすい環境づくりに挑戦しています。今後も、KDDIフィロソフィの目指す姿「ダイバーシティが基本」の体現に向けて、さまざまな課題解決に取り組み、全従業員が最大限のパフォーマンスを出せる企業へと変革してまいります。



代表取締役執行役員
副社長
両角 寛文

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。
本レポートではLGBTを含めた性的マイノリティ全般を「LGBT」と記載

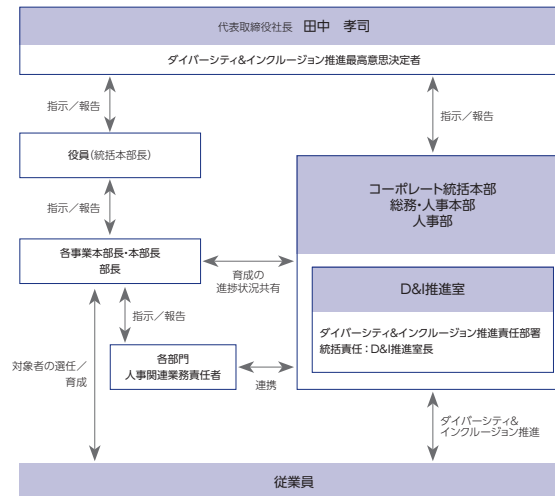
体制

KDDI

ダイバーシティ推進体制

KDDIは、2008年4月に人事部門内にダイバーシティ推進室(現：D&I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やLGBTの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材育成、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。

KDDIのダイバーシティ&インクルージョン推進体制



活動・実績

KDDI

外部からの評価

Link Page_94 「なでしこ銘柄」に5年連続で選定



「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定



Link Page_94 「PRIDE指標」で「ゴールド」に選定



方針

KDDI

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施行され、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。こうした実態を受け、KDDIは2013年度からLGBTに関わる社内啓発を行い、従業員の理解と社内への浸透を促してきました。これらの取り組みを踏まえて、2017年4月1日より、社内規程において同性パートナーも配偶者として取り扱うよう、配偶者の定義を改定しました。これ以降、同性パートナーを持つと会社が認めた社員に対してすべての社内制度^(注)において「配偶者あり」として適用されるようになっています。

注 対象となる社内制度：住宅手当、単身赴任手当、結婚祝金、特別休暇(弔事、結婚、出産、子の看護、家族の介護)、育児休職、社宅の入居基準等

労働慣行

■ LGBTに関する取り組み

取り組み	内容
KDDI行動指針 (基本原則)への規定	性別、年齢、国籍などと併せて性的指向による理由で不当な差別や個人の尊厳を傷つけない旨を定め、広く社内外に周知
理解促進のための 啓発活動の実施	「LGBT」に関する理解向上を目的としたセミナーやeラーニングを2013年度から継続実施
配偶者の定義の変更と 社内規程の適用	同性パートナーを持つと会社が認めた場合、すべての社内制度において「配偶者あり」として取り扱う
就業環境における配慮	トランスジェンダーの従業員に対し、ワーキングネームの使用、健康診断の個別実施、ユニバーサルトイレの利用を推奨
社会におけるLGBTの 理解浸透	・「LGBT」に関連するフォーラムなどに参加し、KDDIの取り組み事例を紹介 ・「LGBT」支援団体への寄付を実施
au「家族割」等の適用	同性とのパートナーシップ関係が公的な証明書により証明される場合に、au「家族割」をはじめとする「家族であること」を利用条件とするサービスを同性パートナーにも適用

方針・体制

KDDI

障がい者雇用および活躍推進

KDDIは、障がいのある方の職業生活における自立と活躍を促すため、雇用機会の拡大に努めています。また、KDDIグループにおいては、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、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。2008年に設立したKDDIの特例子会社「KDDIチャレンジド」では、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。2016年度には本社ビル内に「カフェチャレンジド」をオープンし、その運営を行っています。同じく2016年度には障がい者の活躍推進に関する相談窓口をあらためて周知し、障がいのある従業員と会社とがコミュニケーション

ョンを取りやすい体制を整備しました。

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發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。なお、KDDIの障がい者雇用率は2.38%^(注)(2017年6月時点)であり、法定雇用率(2.00%)を上回っています。

注 KDDIチャレンジド(特例子会社)、KDDIエンジニアリングを含む

■ 障がいのある従業員の就業状況

就業場所	業務内容
KDDIチャレンジド	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キッティング業務 ^(注) 、施設管理業務、リフレッシュルームの運営、カフェチャレンジドの運営業務など
KDDIチャレンジド 大阪事業所	清掃作業(午前)、携帯電話端末の手分解作業(午後)、カフェチャレンジドの運営業務など

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。

体制

KDDI

障がいのある従業員の支援体制

2016年に施行された「障害者差別解消法」は、事業者に対し、障がいのある方の生活の障壁となる事象をできるだけ取り除く「合理的配慮」を求めています。KDDIは、障がいのある従業員が、障がい特性にあわせて安定的な職業生活を送れるよう、本人への支援に加えて、上司を対象としたガイドブックを発行するなど、就業環境の整備を進めています。

■ 障がいのある従業員への支援事例

施策	内容
アンケート調査の実施	障がいのある従業員全員を対象に、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について調査し、意見を反映
「聴覚障がい社員とのコミュニケーションガイド」の発行	聴覚に障がいのある従業員も参加し、手話通訳などの利用ルールや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冊子を制作
社外セミナー「ACEチャレンジドセミナー」への参加	障がいのある社員のキャリア設計等に資する一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム主催の「ACEチャレンジドセミナー」に、該当する従業員および上司が参加
聴覚障がいのある社員向けアプリの導入	聴覚に障がいのある従業員への情報保障を充実させる音声翻訳アプリ「UDトーク」を導入

方針・体制・活動

KDDI

シニア人財の活躍促進

KDDIは、定年後も働く意欲のある人財に一層活躍してもらえるよう、60歳で定年を迎える従業員のうち一定の基準を満たした社員全員が、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。

労働慣行

方針・体制

KDDI

外国籍社員の活躍推進

KDDIは、外国籍社員が日本においても快適に就業し、能力を存分に発揮できるよう、永住権の取得や扶養家族、厚生年金などの制度に関する情報提供を行っています。2016年度は、外国籍社員による意見交換会を行い、KDDIのグローバル化推進に向けた職場環境の改善に役立てています。

方針

KDDI

KDDIのアプローチ (多様な働き方)

生産年齢人口の減少や労働力不足といった社会的課題に対応するため、労働制度の根本的な見直しや多様な働き方を実践する動きが官民で広がっています。タイムマネジメントを意識した働き方を実践することは、生産性の向上だけでなく、従業員の健康確保にもつながります。また創出された時間を多様な従業員一人ひとりが経験機会の獲得に有効活用していくことが、会社・従業員双方の成長につながると考えます。KDDIでは、従業員一人ひとりが自ら業務効率化と生産性の向上を考え、仕事とプライベートをマネジメントする「ワークライフマネジメント」を推進しています。

体制

KDDI

仕事と育児・介護の両立支援制度

KDDIは、出産、育児、介護などの状況におかれても仕事との両立ができるよう、法定基準を上回る制度を導入し、社員をサポートしています。

また、育児休職中にも不安なく過ごせるよう、上司への連絡やeラーニングの受講ができる専用ウェブサイトも導入しています。復職後は、変形労働時間制を活用し、限られた就業時間内で状況にあわせた柔軟な働き方ができる環境も整えています。これらの制度を活用することで、育児休職を取得した従業員は、99%以上の高水準で(男性100%、女性99.0%)復職しており、復職後12ヵ月での定着率は96.8%です。

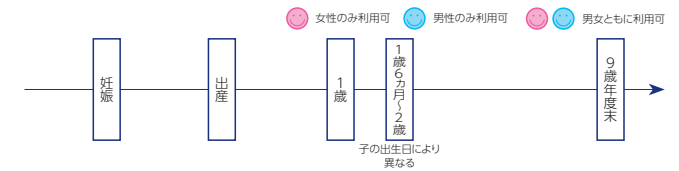
また、出産や介護などを理由に退職した社員の再雇用制度も整えています。2009年にはこれらの仕事と家庭の両立支援のための取り組みが評価され、「次世代育成支援認定マーク(愛称:くるみん)」を取得しました。

〈KDDIの取り組み事項〉

1. 子育てを行う労働者などの職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
 - (1) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
 - (2) 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
 - (1) 所定外労働の削減のための措置の実施

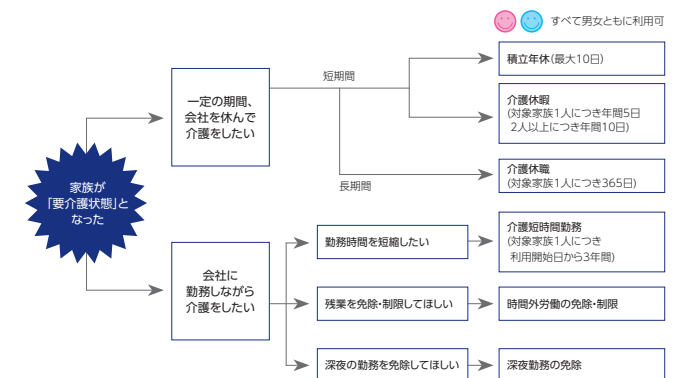
なお、KDDIは2016年度よりマタニティハラスメント行為を就業規則における禁止事項と定め、相談窓口を設置するとともに、研修を実施し、社内への浸透を図っています。

仕事と育児 両立のための制度



妊娠中の支援	通勤緩和 妊産婦通院時間	妊産婦通院時間 (医師の指示があった場合のみ)	
出産前後の支援	産前産後休暇 出産休暇		
休職中の支援	育児休職 育児休職者復職支援サービス "wiwiw"		
両立のための支援	育児時間 育児短時間勤務 始業時間繰上げ・繰下げ 子の看護休暇 時間外労働の免除 時間外労働の制限 深夜勤務の免除		

仕事と介護 両立のための制度



労働慣行

活動・実績

KDDI

実績

育児・介護支援の取り組み(一部抜粋)

施策	対象	内容
育児休職からの 復職サポート	育児休職 予定者	育児休職期間中の過ごし方に関するセ ミナーを開催
	復職予定者	復職後の意識向上や円滑な業務推進に 関するセミナーを開催
	復職予定者 の上司	ワーキングマザーのキャリア形成のた めに必要な情報を共有
男性社員の 育児参加支援	配偶者が 出産予定の 男性社員	出産予定日または出産後1ヵ月前後に 有給の出産休暇を付与(1日単位、3日 を限度) ・2016年度実績279名(対象となる男 性社員の63%)
仕事と介護の 両立支援	全社員	仕事と介護の両立について啓発する講 座や、社内制度をまとめた冊子を提供
育児短時間勤務 者等の活躍促進	育児短時間 勤務者等の 上司	対象の社員の活躍促進施策に関するガ イドブックを作成し、社内のイントラネッ トに掲載

注 法定基準を上回る制度のみ一例として記載

育児・介護支援制度の利用状況(単体)

単位:人

制度		性別	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
育児	産前・産後休暇	女性	157	168	190	185	181
		男性	280	283	328	269	279
	育児休職	男性	5	15	11	14	16
		女性	268	270	275	281	276
	育児休職復職率 ^(注1)	男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		女性	95.7%	95.0%	96.5%	96.6%	99.0%
	育児休職定着率 ^(注2)	男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-
		女性	99.1%	98.2%	100.0%	96.5%	-
	育児短時間勤務	男性	2	2	1	2	1
		女性	356	378	394	417	440
子の看護休暇	男性	638	520	320	290	344	
	女性	370	362	316	344	445	
介護	介護休職	男性	4	6	6	7	8
		女性	2	1	5	6	5
	介護休暇	男性	112	117	80	90	107
		女性	24	44	50	63	87
	介護短時間勤務	男性	1	2	1	4	1
		女性	1	0	1	2	2

注1 (当年度育児休職から復職した正社員数) ÷ (当年度育児休職から復職予定の正社員数) × 100

注2 (当年度育児休職から復職した正社員のうち、12ヵ月経過しても在籍している正社員数) ÷ (当年度育児休職から復職した正社員数) × 100

労働慣行

方針・体制

KDDI

「働き方変革」の実行

KDDIは、従来の働き方からの抜本的な意識・行動変革を促し、生産性の高い働き方にシフトするために2017年1月より「働き方変革」の取り組みを本格的に開始しました。

〈「働き方変革」の目的〉

- (1) 社員の健康確保
- (2) 労働関連法令の遵守
- (3) 社員力向上のための時間創出
- (4) 人財の継続確保

従業員に対する本取り組みへの理解と一層の協力を得るべく、2017年の夏季賞与では、従業員(非管理職)に対し「働き方変革支援金」を支給しました。

■ 年次有給休暇取得率

	2016年度目標	2016年度実績
年次有給休暇取得率	70.0%	65.1%

方針

KDDI

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」「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。

方針

KDDI

労働安全衛生に関する重点施策

KDDIは、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という基本方針のもと、「長時間労働の撲滅」と「メンタルヘルス不調による休業者数の削減」に向けてさまざまな施策に取り組んでいます。この取り組みは、「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。

■ 多様な働き方を支える制度

制度	内容
テレワーク勤務制度 (在宅勤務)	柔軟な働き方の実現および業務効率の向上を目的に、全従業員を対象にテレワーク勤務制度を導入。常時育児または常時介護の必要がある社員支援のため、最少で月1回のみ出社勤務とする「支援コース」も設置 ※2016年4月に総務省認定の「テレワーク先駆者百選」に選定
変形労働時間制	業務量に応じて1ヵ月および3ヵ月単位の所定労働時間を変更できる「変形労働時間制」を導入。育児・介護の短時間勤務者にも1ヵ月単位の本制度が適用可能
裁量労働制	労働基準法の趣旨に則り、労使間にて職種単位で導入可否を協議し決定。2017年3月末現在、対象となる部門の課長補佐クラス1,950名のうち、約56.6%の社員が活用
勤務間インターバル制度	健康管理、長時間労働の抑制、ワークライフマネジメント等に対する意識向上を目的に、時間外労働を含む勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までに最低「8時間」の休息時間を確保する制度。全社に適用
配偶者同行休職制度	長期的視点での仕事と家庭の両立支援のため、2017年4月に新設。社員の配偶者が海外勤務となり、現地に同行して共に生活する場合に、最長3年間の休職を認める制度。配偶者がKDDI社員以外でも適用される
勤務地域エリア限定 総合職(Lコース)	家庭環境の変化などで転勤が難しくなった総合職社員の雇用を継続するため、勤務地域エリアを限定し、本人の同意なく地域エリア外への転勤を行わない総合職(Lコース)を2016年に新設。通常の全域型総合職からも移行可能

活動・実績

KDDIグループ

多様なワークスタイル

KDDIグループは、労働生産性の向上、質の高い成果を生み出し、新たな価値創造につなげることを目的に、多様な従業員一人ひとりの能力が発揮できるよう、さまざまな「働き方変革」の取り組みを実施しています。

活動

KDDI

「働き方変革」実践に向けた取り組み

KDDIは、働き方変革の第一歩として、2017年1月より労働時間に関する指標を設定しました。その指標を達成するために「20時までの退社」を全社で実行しています。また、組織として働き方変革を推進するために各部門のトップで構成される「働き方変革推進委員会」を発足させました。2017年度からは生産性向上に向けての取り組み強化のため、複数の部門横断ワーキンググループを立

労働慣行

ち上げるとともに、年次有給休暇の計画的な取得促進などを実施しています。また、従来実施していた「ノー残業デー」の徹底や、残業を行う場合の事前申請許可のルール化、さらに、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するなどの取り組みにより、2017年1月～3月における非管理職の平均所定外労働時間は前年同期間より約30%減少しました。

活動・実績

KDDI

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、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、各階層別のeラーニングや研修、セミナーなどを行い、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、2016年度にはすべての正社員および契約社員を対象に、ストレスチェックを実施し、受検率は80%を超えました。ストレスチェックの分析結果は職場にフィードバックし、課題の共有と改善策の検討を行いました。

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、問診票の提出を義務付け、産業医面談の実施や、産業保健スタッフが個別フォローを行うなど、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社外の相談窓口を設けて、会社生活での相談事だけでなく、プライベートの相談事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

労働災害の状況(単体)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
労働災害による負傷・疾病	単位：人	20	14	14	19	21
労働災害による死亡	単位：人	0	0	0	0	0
(計)	単位：人	20	14	14	19	21
労働災害発症率 ^(注1)		0.82	0.48	0.52	0.62	0.78
労働災害強度率 ^(注1)		0.0032	0.0037	0.0078	0.0024	0.0102
Lost time injury frequency rates ^(注2)		0.20	0.14	0.15	0.20	0.19

注1 厚生労働省「労働災害動向調査」の算出方法にもとづく

注2 休業をとまなう労災件数/延実労働時間×1,000,000(休業の定義は1日以上)

平均残業時間・有給取得率・平均年間給与など(単体)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
平均残業時間 ^(注1)	単位：時間/月	28.6	29.6	29.2	29.9	27.5
平均残業手当 ^(注1)	単位：円/月	-	-	101,218	100,197	96,395
年間総実労働時間 ^(注1)	単位：時間	-	-	1,944.6	1,941.6	1,919.2
年次有給休暇取得率	単位：付与日数	20.0	19.8	19.8	19.8	19.7
	単位：取得日数	13.8	11.8	13.1	13.1	12.8
平均年間給与 ^(注2)	単位：%	69.3	59.5	66.4	66.3	65.1
	単位：円	9,067,548	9,396,971	9,763,079	9,510,045	9,532,136

注1 KDDI在籍の正社員のうち、非管理職を対象

注2 「平均年間給与」は、賞与および基準外賃金を含む

■ 主な新規発症防止策

施策	対象	内容
eラーニング	全従業員	セルフケアの知識の習得
	管理職	ラインケアの知識の習得
	新任管理職	ラインケアの基本的理解
	新任ライン長	ラインケアの基本的理解
集合研修	人事異動した社員	異動者向けのセルフケアの習得
	新任ライン長	ラインケアの事例学習
	管理職	精神科産業医によるラインケアセミナー
	ライン長	・保健師、看護師によるメンタルヘルスセミナー ・メンタルヘルスマネジメントセミナー
ストレスチェック	全従業員	チェックシートによるストレスチェックと結果にもとづく面談
	新入社員	保健師による健康管理セミナー
個別面談	入社3年目までの社員	一定時間以上の所定外労働を行っている社員に対しての健康確認
	復職3ヵ月経過社員	上司による面談と面談結果の産業医への報告

労働慣行

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、復職者が自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(リワークプログラムへの参加推奨)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。

■ メンタル不調による休業者数の推移(単体)(年度末時点で休業している社員数)

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
102名	103名	87名	100名

方針・体制

KDDI

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、従業員が健康を維持して生き生きと働けるよう、健康経営に向けた取り組みを進めています。特に定期健康診断は、法定項目以上に詳細な検査項目で実施し、2010年度より、受診率100%を維持しています。事後フォローとしては、重症度の高い「有所見者」に対して医療機関の早急な受診を勧める「緊急受診勧告」を行い、2016年度では100%受診させています。なかでも、経年で改善が見られない社員には、改善するまで、職場の上司を交えて産業医面談や保健指導を行っています。また、2017年度より、人間ドック、乳がん検診への会社補助制度を導入しました。

さらに、KDDI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(データヘルズ計画)を2014年度よりトライアル実施、2015年度より本格稼働させています。また、KDDI健康保険組合でも健康増進に向けた施策として生活習慣病予防のためのeラーニングやウォーキング、シェイプアップ等の健康セミナーを実施しています。

■ その他の健康管理施策

施策	対象	内容
ヘルスケア ルーム	社員、契約社員、 派遣社員	体調不良時の一時的な休養や応急処 置、健康相談などを実施
リフレッシュ ルーム	社員、契約社員、 派遣社員	国家資格を持つマッサージ師、はり師に よる施術を実施
福利厚生	社員	・「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 (社員の自由選択) ・KDDI健康保険組合によるスポーツウ ェア優待利用制度の実施

体制

KDDI

海外に赴任する従業員・帯同家族への安全衛生管理

KDDIは、海外で働く社員の健康と安全を確保するためにさまざまな取り組みを行っています。赴任前の社員に対しての産業医面談、帰任後の社員に対しての医療スタッフによる全員面談、赴任中社員に対しては医療スタッフによる定期健康診断の結果のフォローを行っています。2015年度より産業医、保健師、看護師が海外事務所の巡回を行い、現地視察と面談を実施しています。また、2015年度より海外赴任中の社員に対してもストレスチェックを実施し、フォローしています。

さらに、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、日本と比較し一般的に低い水準にあり、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」を定めて対応しています。

また、本人や家族の傷病により、産業医が日本での治療が必要と判断した場合、傷病者の帰国費用を負担する「治療帰国」の制度を2017年度より導入しました。さらに、緊急時の備えとして、途上国の海外赴任者に対して、緊急国外退避サービスと緊急医療搬送サービスを利用できる制度について、2017年度からの対象者を全海外出張者・全海外赴任者として、対象エリアも世界全域に拡大して充実を図りました。

労働慣行

方針

KDDI

KDDIのアプローチ (健全な労使関係)

KDDIは、従業員一人ひとりのディーセント・ワークが実現されることを目指し、社員の代表と誠実に対話、協議するなど、労使関係の維持・向上に努めています。

方針

KDDI

健全な労使関係の構築

■ 「ユニオン・ショップ協定」の締結と労使協議

KDDIは、結社の自由と団体交渉権を保障しています。

国内では、2012年1月より管理職・嘱託社員を除くすべての社員がKDDI労働組合に加入することを義務付ける「ユニオン・ショップ制」を採用し、KDDI労働組合と「労使関係に関する協約」「組合活動に関する協約」「団体交渉に関する協約」などを締結しています。

2017年3月末時点での組合員の割合は、組合加入資格を有する社員の98% (11,150名)です。

組織改編や人事関連諸制度改定などの従業員の処遇に大きく影響する事項については、KDDI労働組合と事前に協議し、合意を得た上で実施しています。また労働環境の改善などのさまざまな課題についても、労使間の「労使協議」の場で定期的に協議を行っており、2016年度は、計39回実施しました。なお、労使協議などの交渉内容については、KDDI労働組合から組合員に情報が開示されています。

また、「社員の配置転換等の取り扱いに関する協約」では、発令すべき日の5日前までに配置転換等を通知することを労働協約に定めるとともに、通知を受けた本人から苦情の申し立てを受け付ける体制等も整えています。

実績

組合員の状況^(注) (単体) (2016年度)

		2016年度
組合員数	単位：人	11,150
組合加入率 (労働協約の対象となる従業員の割合)	単位：%	98.4

注 「組合員数」は、KDDI在職中の正社員、契約社員に加え、社外出向社員を含む

体制

KDDIグループ

年金制度

KDDIは、独自の退職金・年金制度を導入しており、別組織である「KDDI企業年金基金」が運営にあたっています。KDDI企業年金制度は「確定給付企業年金」で、会社が100%拠出した掛金を年金資産(2017年3月末現在資産額: 374,915百万円^(注))として、KDDI企業年金基金が将来の給付に見合った額となるよう運用しています。

基金の加入者、受給者が将来にわたって安定した生活を過ごせるよう公正かつ厳格な基金運営に努めています。

注 KDDIグループ(基金に加盟する各社含む)全体の資産額