

KDDI ESG説明会

2018年3月13日

KDDI株式会社
経営管理本部 IR室

本日のアジェンダ及びタイムテーブル

時間	内容	登壇
9:30	アジェンダ・登壇者のご紹介	経営管理本部 IR室長 堀井 啓太
9:35	[ご挨拶]基本的なESGの考え方・方針について	理事 総務・人事本部長 (CSR・環境担当役員) 土橋 明
9:40 プレゼンテーション (各10-15分)	[環境] 地方創生への取組み (P.2) ～スマート漁業と地域の活性化～	ビジネスIoT推進本部 地方創生支援室長 阿部 博則
	[社会]安心・安全な情報通信社会の実現(P.24)	総務部 CSR・環境推進室長 鳥光 健太郎
	[社会]KDDIの女性活躍推進 (P.36)	人事部 D&I推進室長 間瀬 英世
	[企業統治]KDDIのコーポレート・ガバナンス (P.48)	総務部長 田中 稔
10:25	休憩	
10:40 (45分)	質疑応答	各登壇者
11:30	閉会	

<資料1>

地方創生への取り組み ～スマート漁業と地域の活性化～

2018年3月13日

KDDI株式会社

ビジネスIoT推進本部 地方創生支援室

室長 阿部 博則



目次

1

地方創生への取り組み

2

漁業IoTで地域を元気にする

3

魚の生態を理解して、漁業をサステイナブルに

目次

1

地方創生への取り組み

2

漁業IoTで地域を元気にする

3

魚の生態を理解して、漁業をサステイナブルに

地方創生：地域社会と企業がともに価値創造する事業を展開

実施エリアの特徴を適切に踏まえる

- 地域の実情と利用者のニーズ
- 地元産業の特徴と課題

▶ 地域産業の
新たな可能性



地域団体、住民や行政が参画できる

- 地域産業の再活性化
- 事業化の知見・ノウハウを還元

▶ ICT/IoTの
積極的な活用



地域事業として成立する

- 販路の開拓
- ランニングし続ける仕組みを確立

▶ 経済活動が
循環して発展



地方創生支援室：メンバーは被災自治体への出向で現場活動を経験

気仙沼市 (2012.12)



東松島市役所 (2013.2)



復興庁 (2014.4)



地方創生支援室
〈発足〉

復興支援室
〈発足〉



2012/7/1



釜石市 (2012.10)



仙台市 (2013.9)



福島県 (2015.5)

2017/4/1

ICT/IoT導入で地域社会における課題解決に取り組む



被災地にて
顕在化した課題



近い将来
全国的に顕在化する課題



復興支援の
取り組み
(2012~2017)



LOCAL DEVELOPMENT SUPPORT OFFICE
地方創生
支援室

復興支援

=

被災地支援

reconstruction

×

IoT社会実証
IoT社会実装



横展開

地方創生

=

地方の活性

revitalization

×

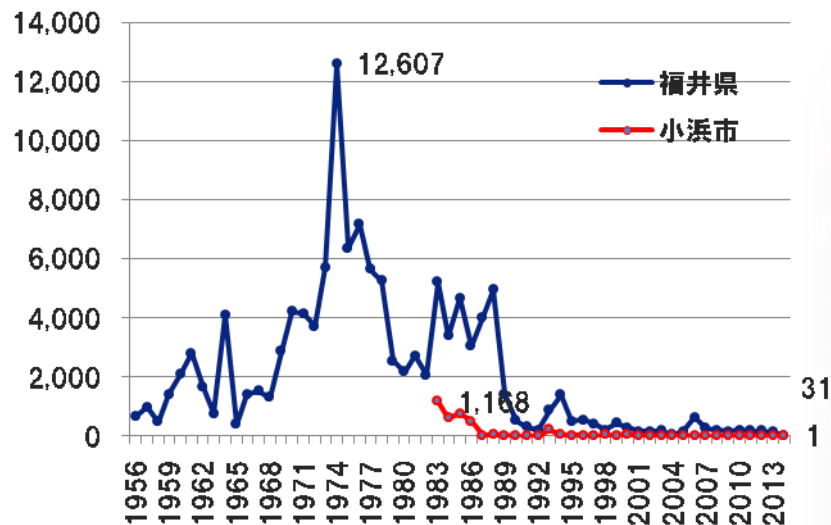
IoT社会実証
IoT社会実装

1 地方創生への取り組み

2 漁業IoTで地域を元気にする

3 魚の生態を理解して、漁業をサステイナブルに

わずか30年の間にサバ漁獲量が激減



鯖、復活

小浜の「鯖」のイメージを生かした地域活性化

ICTを活用した「鯖、復活」養殖効率化プロジェクト

現状の課題

養殖尾数が少なく、事業採算性を確保できていない。

養殖サバのへい死防止は漁師の経験と勘に任されている。

養殖いけすの管理が漁師のプロの技になっており、データ化されていない。

解決の方向性

採算確保のためには、飼育規模を拡大する必要がある。

環境情報と給餌量の関係を明らかにし、生残率を高める。

ほかの漁業者も養殖に取り組めるよう、飼育方法のマニュアル化が必要である。

具体策

規模拡大をサポートするクラウドシステムの導入

水温、酸素濃度、塩分濃度をリアルタイムで計測する「海のアメダス」の導入

給餌場所、給餌量、タイミングをデジタル化する「デジタル操業日誌」の導入

「鯖、復活」養殖効率化プロジェクトのシステム全体像

うみのアメダス

環境測定

水温

酸素濃度

塩分濃度

いけす

測定機器

インターネット

LTE



クラウドサーバ

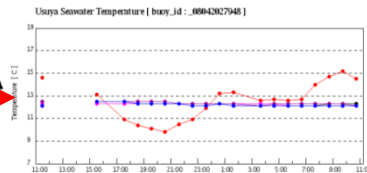


データ取得

Wi-Fi



遠隔検知



デジタル操業日誌



いけすごとの給餌量を確認

データ送受信

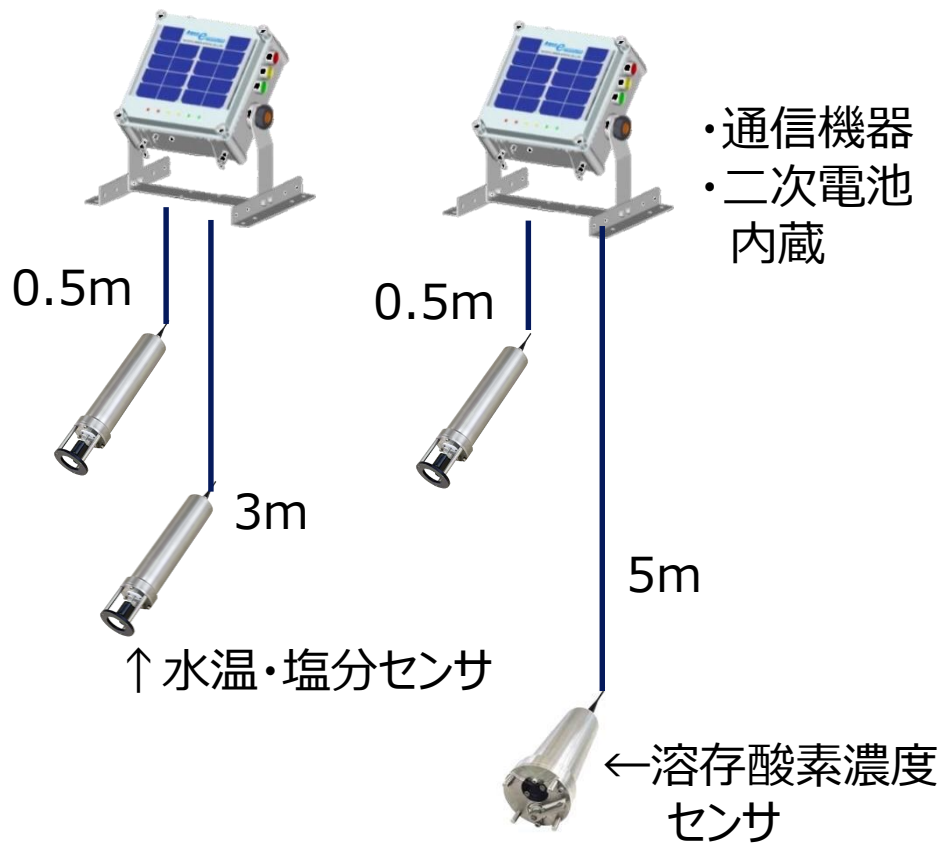


漁業者にて給餌



漁業者、小浜市、
学術機関で計画策定

導入する機能（その1）：うみのアメダス



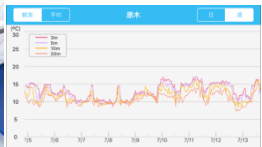
<測定装置外観>

導入機能（その2）：デジタル操業日誌

P：給餌計画



うみのアメダス
情報活用



D：給餌実施



C：記録確認



○月○日

いけす	給餌量	メモ
No. 1	3kg	元気
No. 2	2kg	西風強
No. 3		



○月○日

いけす	給餌量	メモ
No. 1	3kg	元気
No. 2	2kg	西風強
No. 3		



いけす

日時	給餌量	メモ
3/3	3kg	元気
3/4	2kg	西風強

漁業者と学術機関で計画策定、登録。

漁業者が計画通りに給餌。終わったら登録。

いけすごとの給餌量を確認。次回給餌計画に反映。

A：計画修正

計画の修正を積み重ねマニュアル化



目次



1 地方創生への取り組み

2 漁業IoTで地域を元気にする

3 魚の生態を理解して、漁業をサステイナブルに

※平成27年度補正予算 総務省IoTサービス創出支援事業採択

事業概要

①漁獲モデル

定置網漁における漁獲量を予測
することで漁業を効率化

⇒データに基づいた出航判断

②小売モデル

小売りを多様化することで魚価を
安定化

⇒獲れたての海産物を直送



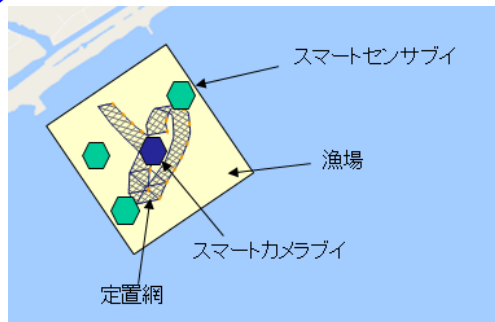
地図データ ©2018 Google, ZENRIN

実施場所

宮城県東松島市 浜市沖

定置網漁で海洋ビッグデータを活用した新しい効率的漁業モデルの実証

データ収集



定置網漁 [東松島市]

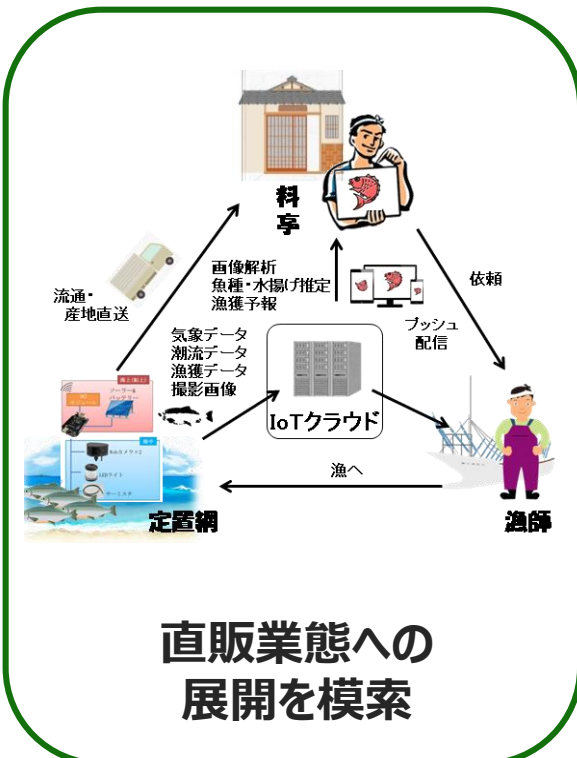


スマート
センサバイ

データ解析



ビジネス展開



直販業態への
展開を模索

漁業の効率化

小売の多様化

構築したリファレンスモデル

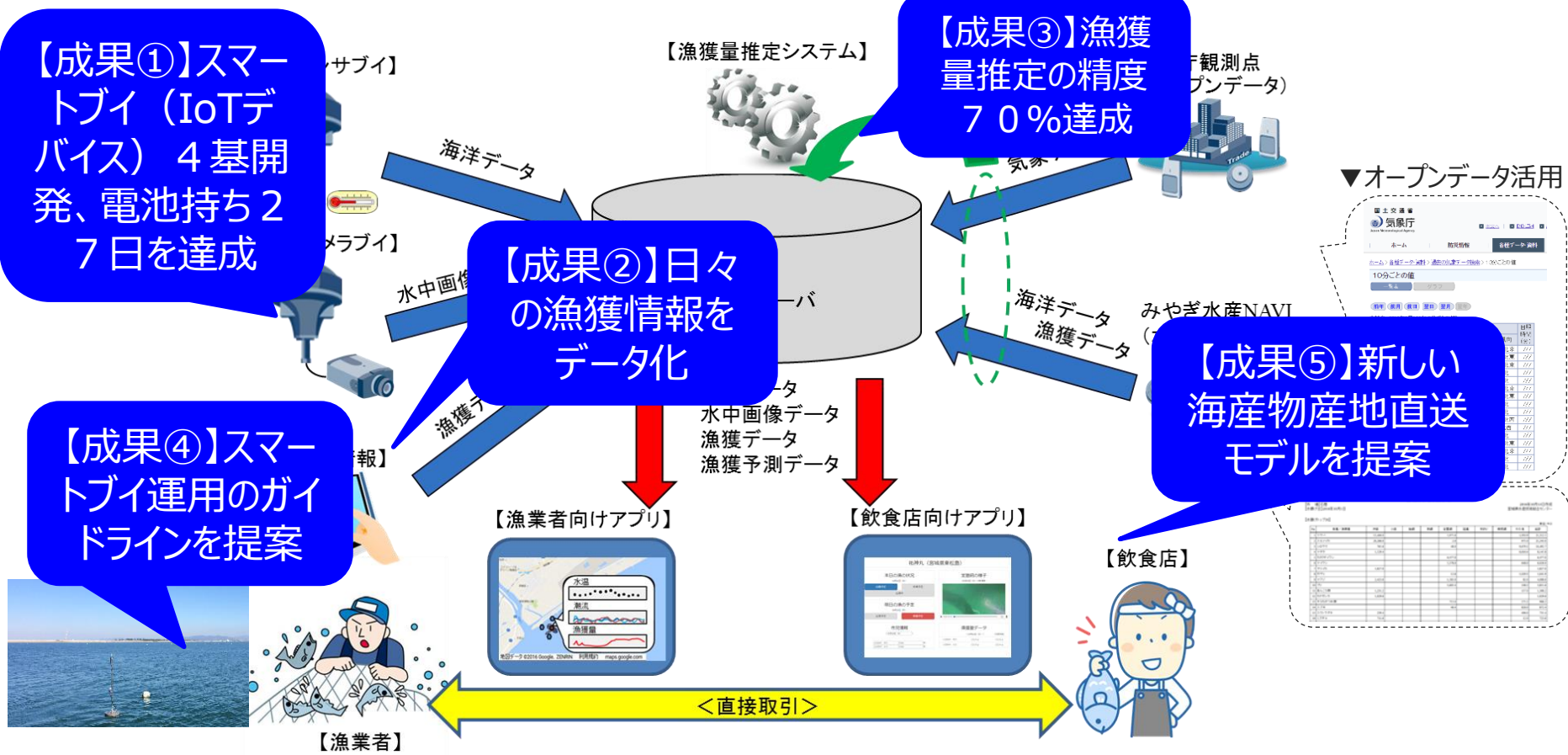
【成果①】スマート
トブイ（IoTデ
バイス）4基開
発、電池持ち2
7日を達成

【成果④】スマート
トブイ運用のガイ
ドラインを提案

【成果②】日々
の漁獲情報を
データ化

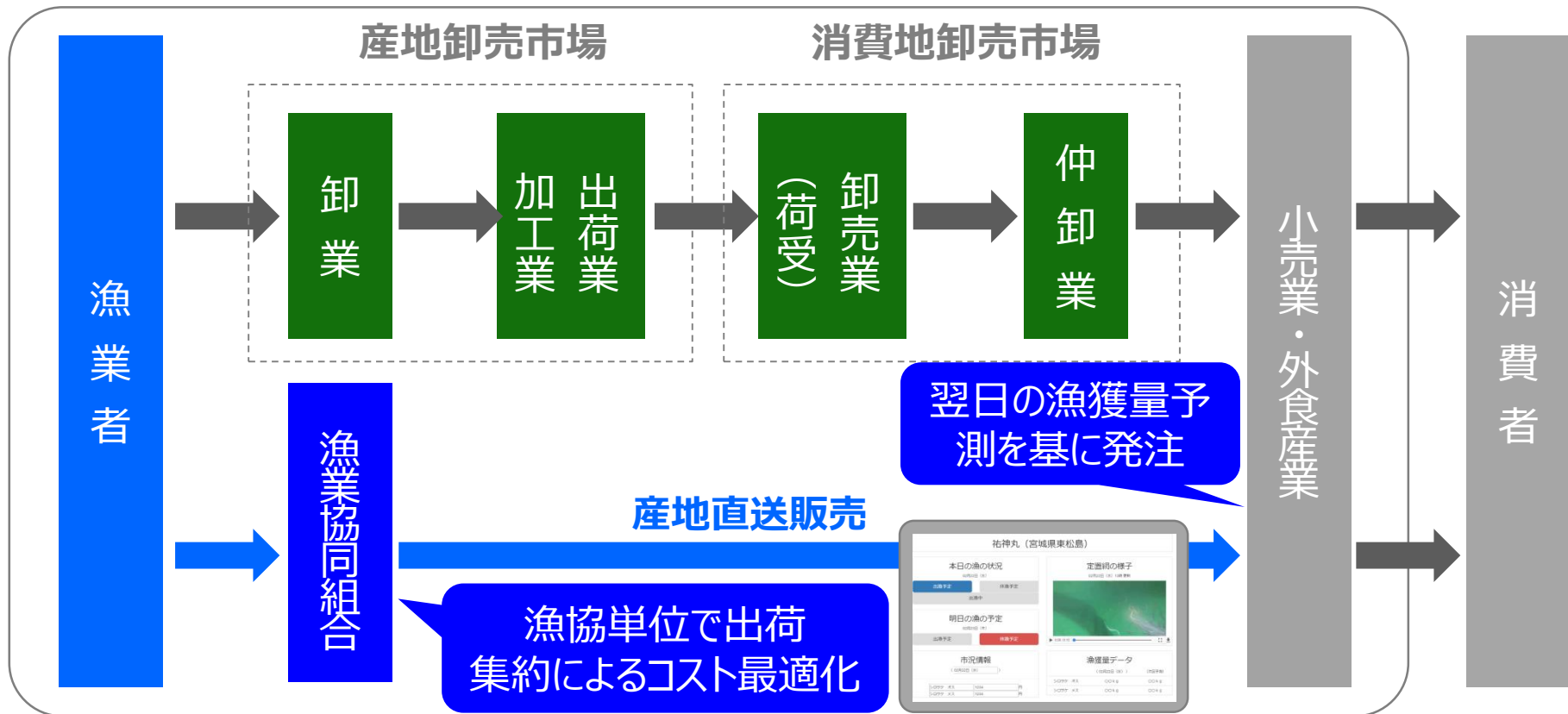
【成果③】漁獲
量推定の精度
70%達成

【成果⑤】新しい
海産物産地直送
モデルを提案



小売モデルの提案 ~漁協をハブとした「新しい海産物産地直送モデル」~

大量の魚を売買できる既存流通と、高値での取引が期待できる産地直送モデルを併設



実証で特定した地域課題 「漁業活動の持続性（サステナビリティ）」

▼デバイス関連

海上での電池持ち

使いやすいUI

ブイの運用保守性

▼予測推定関連

漁獲量推定

突発的な大漁
・不漁の検知

安価なセンサ群
の利活用

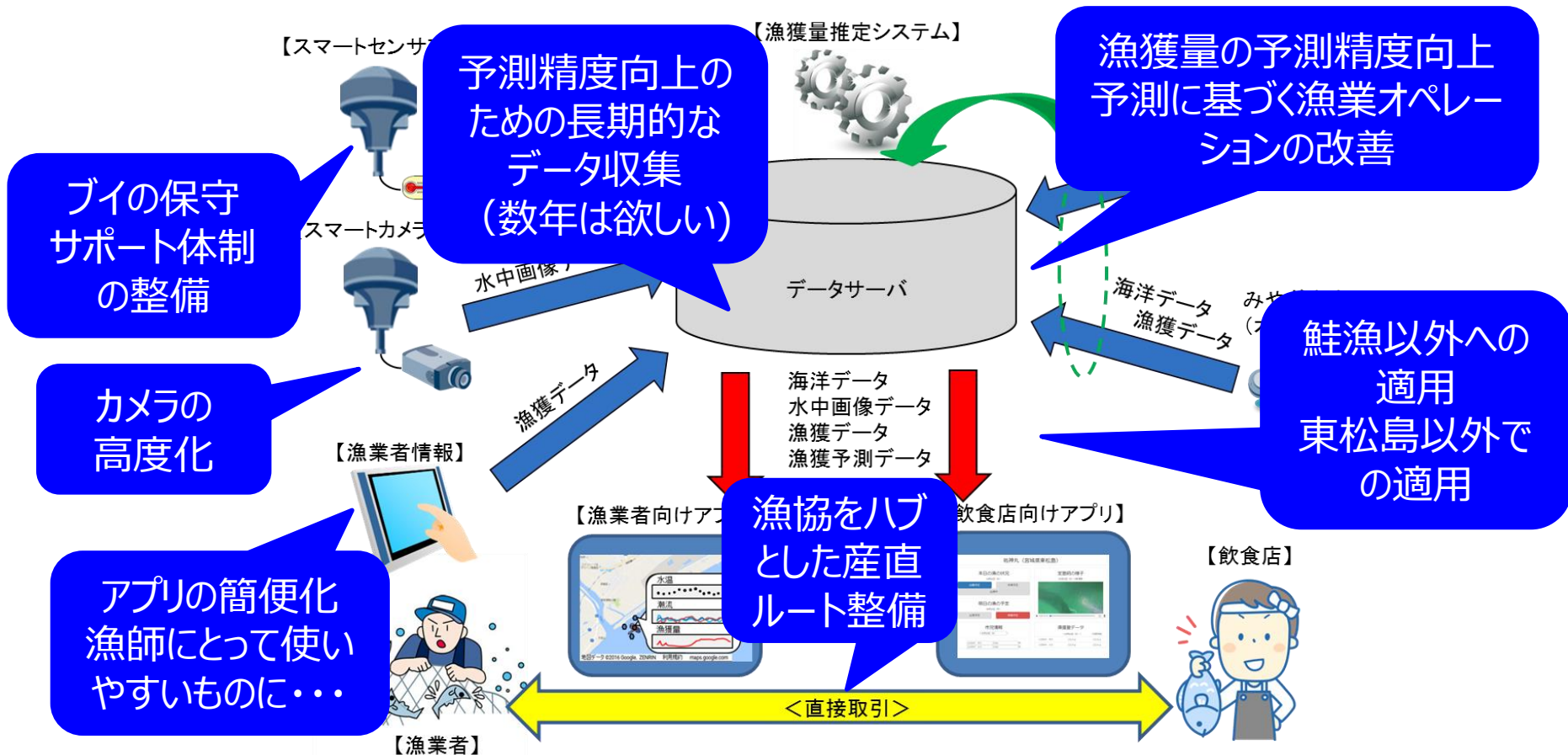
▼流通関連

商品発送の手間

魚の安定供給

大漁貧乏

スマート漁業の更なる発展・展開に向けた技術的な課題群





Designing The Future

KDDI

<資料2>
安心・安全な情報通信社会の実現

2018年3月13日

KDDI株式会社

総務・人事本部 総務部 CSR・環境推進室

室長 鳥光 健太郎



CSRの重要課題

重要課題1

安心・安全な
情報通信社会の実現

重要課題2

安定した
情報通信サービスの提供

重要課題3

地球環境保全への
取り組み

重要課題4

多様な人財の育成による
活力ある企業の実現

事業活動に関わる様々な課題のなかから、社会的な関心が高く、かつKDDIが社会とともに持続的成長を目指すための課題を定めています。

青少年向けの取り組み

社会変化に対応した新たな啓発活動への取り組み

スマホ
所持率増加

スマホ利用
低年齢化

教育の
ICT化

予防・禁止

トラブルを
回避するための使い方

正しく利活用

生活・人・社会のために
役立つ使い方

「**予防・禁止**」の啓発



「生活・人・社会のために
正しく利活用する」啓発

子どもたちに守ってほしいルールやマナー、覚えておいてほしい
トラブルや事件・事故の事例紹介を通じて、
自らリスクを回避する能力を身に付けていただくための講座



KDDIの認定講師が
全国の学校へ無料でお伺い

2005年度の開始から
累計開催数 **2万回超**
累計受講者数 **370万人超**
(2017年3月末時点)

①トラブルの実例に基づく動画の活用

- ・子どもたちにトラブルをジブンゴト化してもらう
- ・トラブルの状況に応じてテーマを見直し



②教材のカスタマイズ

- ・事前に学校と講座内容の入念な打ち合わせ
- ・地域や個々の学校のニーズに合わせたテーマ選択も可能

ゲーム依存

個人情報

ネット投稿

なりすまし
など

受講者のレベルに合わせて教材内容を選択できる

①初級コース
（小学校低学年）

②中級コース
（小学校高学年～中学生）

③上級コース
（中学生～高校生）

④保護者・教職員
コース

身近に起こり得る
トラブル事例動画



子どもたち自ら問題点を
考えさせるスライド教材



教材DVD貸出も実施

【収録内容】

- ①講座のシナリオ付き
スライド教材
- ②出前講座講師による
模擬講座の映像

2017年9月7日 リリース！

新ワークショップ型出前授業 「スマホ de 防災リテラシー」

通信＝ライフライン

災害時に最大限活用いただくために

情報リテラシー

SNSを使った
連絡・情報収集の
ルール・マナー

防災教育

情報を活用して
身を守る
助け合う



大災害が起きたという想定のもと、専用チャットアプリを活用して 災害情報を集め、安全な避難経路や避難所、救助に向かう場所を 地図上で特定する、スマホを使ったワークショップ型出前講座

① 情報リテラシー教育

文字コミュニケーションと対面コミュニケーションの違いや、
情報を発信したり受信する際に気を付けるべきことにつ
いて気づきを得る。

② 防災教育

災害時を模擬体験しながら情報のやりとりをすることで、
自助と共助の大切さや、災害時に必要な知識、情報
について気づきを得る。



実施状況（2017年度）

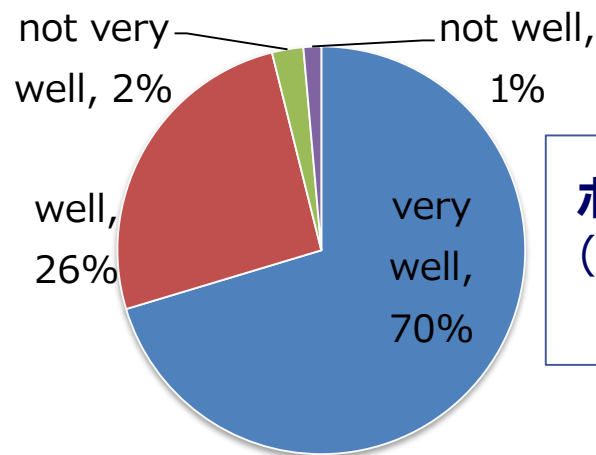
5校で実施済み、1校で実施予定

9/07	兵庫県立西宮南高校①
1/11	共立女子中学高等学校
1/18	兵庫県立西宮南高校②
1/30	石川県立内灘高校①②
2/10	江戸川女子高校①②
2/20	山梨県立中央高校①②③
3/15	石川県立金沢向陽高校①②③

受講者評価

受講者理解度アンケート

- ①災害時の適切な情報受発信の重要性
- ②災害時の自助・共助の重要性
- ③平常時から情報伝達に留意する必要性



ポジティブ回答率
(very well、well)

96%

KDDIスマホ・ケータイ安全教室（シニア向け）

おおむね70歳以下のシニアの方を対象に、auのスマートフォンもしくは、auのタブレットを使い、実際に触れながら、基本的な操作方法や、安心・安全に活用していただく方法を学んでいただく講座



KDDIの認定講師が
全国の自治体と連携し、
消費者教育として実施

2012年度の開始から
累計開催数 **800**回超
累計受講者数 **1万6千人**超
(2017年3月末時点)

受講者のニーズに合わせて選択できる

①スマートフォンコース

②タブレットコース

③防災対策を学ぶコース

○講師の手元の操作を投影

- ・講師のスマホやタブレットの操作をスクリーンに投影して一緒に操作
- ・基本的な操作方法から、文字入力、インターネットやアプリ活用まで体感
- ・安心安全な利用方法から災害対策アプリの紹介まで

**KDDIは、これからも、
豊かなコミュニケーション社会の発展
に貢献していきます。**

<資料3>
KDDIの女性活躍推進

2018年3月13日

KDDI株式会社

総務・人事本部 人事部 D&I推進室

室長 間瀬 英世



多様な人財の活躍とワークライフマネジメントの 両輪で社員力向上を推進

多様な人財

女性社員

障がいの
ある社員

シニア社員

外国人社員

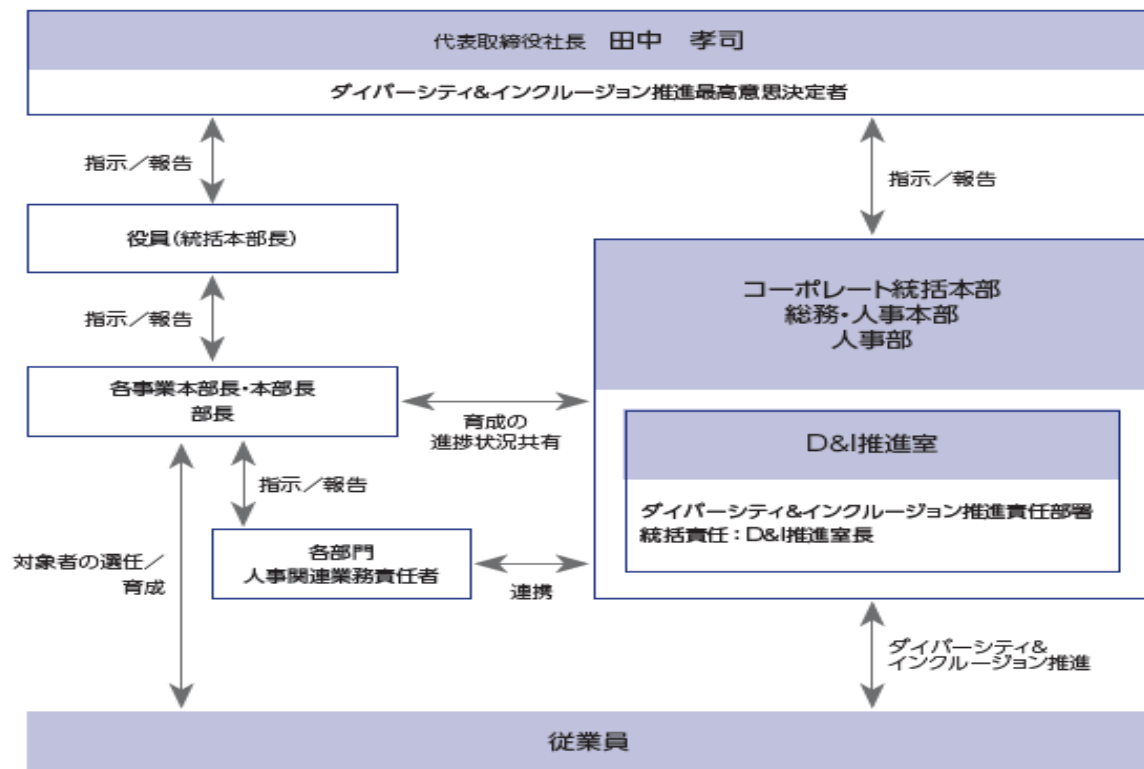
LGBT

働き方

働き方変革

育児・介護のとの両立支援

2008年4月に、人事部配下に専門組織を設置



Diversity & Inclusion

社内公募したダイバーシティの
シンボルマーク



なでしこ銘柄 5年連続選定



経済産業省主催 新・ダイバーシティ経営企業100選表彰



総務省主催 テレワーク先駆者100選 選定



NPO法人 J-Win
2015 J-Winダイバーシティ・アワード大賞



一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム (ACE)
2014 ACEアワード グランプリ

D&I推進の取り組み沿革

2005年～ 創世期	2007年～ 体制構築フェーズ	2011年～ 拡充フェーズ	2015年～ アトバンスフェーズ
<ul style="list-style-type: none">■ 女性活躍推進に関する社内ホームページ開設■ 役員・管理職研修に女性活躍推進についてカリキュラムを追加■ 育児介護休業法改正に伴う制度改定■ 在宅勤務トライアル開始	<ul style="list-style-type: none">■ 社長直轄の女性活躍推進プロジェクト「Win-K」発足■ ダイバーシティ推進室設置■ 育児短時間勤務制度期間延長、子の看護休暇の時間取得開始■ 特例子会社「KDDIチャレンジド」設立■ ACEへの参画	<ul style="list-style-type: none">■ 役員補佐に女性を登用■ 女性ライン長登用プログラム開始（LIP）■ 異業種女性営業活躍推進プロジェクト「エイカレ」参加■ 外国人新卒採用の拡充■ 精神障がい者の雇用拡大■ LGBTへの対応	<ul style="list-style-type: none">■ 新女性ライン長登用プログラム（JLP）開始■ 勤務間インターバル制導入■ LGBT・外国人の活躍推進拡充■ 働き方変革推進開始

経営の意思決定の場に女性社員を増やす

役員補佐に女性も登用



役員補佐の 経験を活かし活躍



女性ライン長登用 プログラム



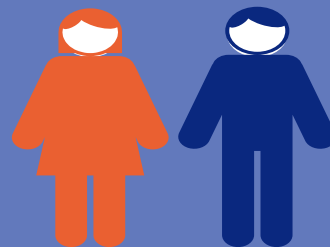
女性ライン長の増加



社長をはじめとする6名の役員の補佐に
男女1名ずつの補佐を1年任期で登用

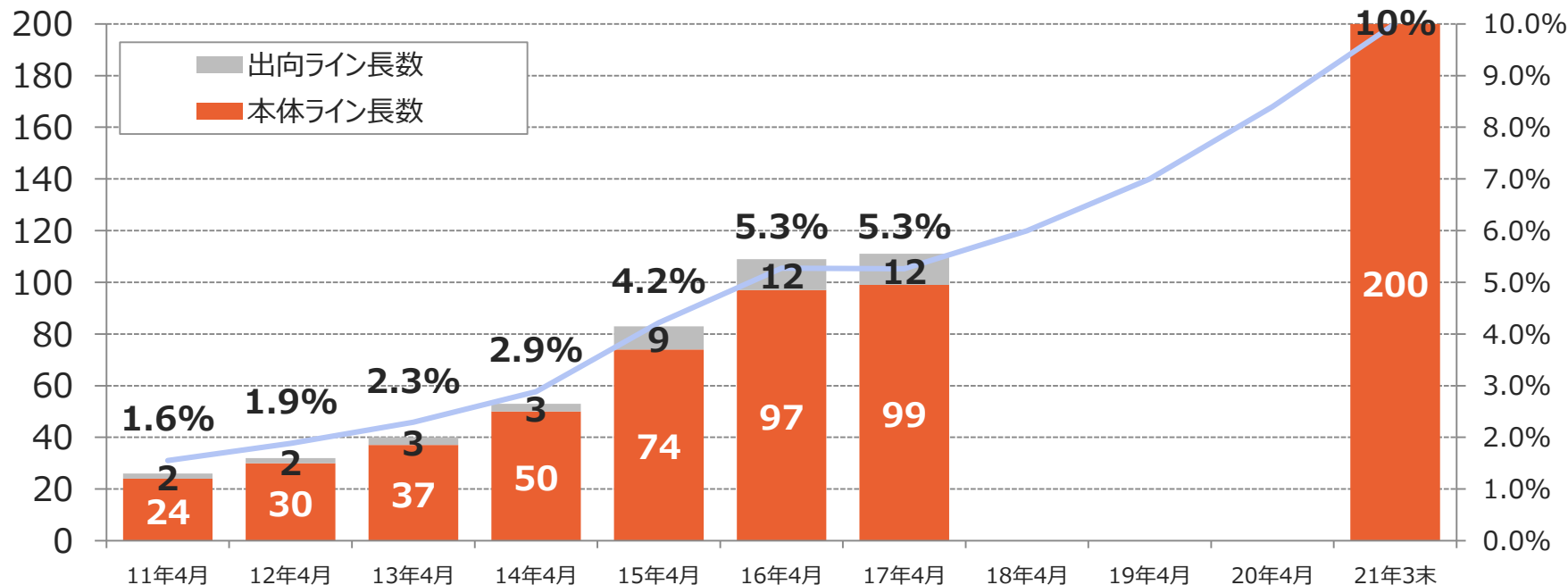
経営層の議論、意思形成過程を学び
全社的かつ中長期的な視点を養う

- ・役員が出席する社内会議に同席
経営層の議論、会社の意思決定過程を学ぶ
- ・案件の進捗状況などの事前確認、資料作成
- ・経営課題などを現場にヒアリング



女性リーダー職の増加と次の目標

「女性ライン長を2015年度に90名登用」の目標を達成

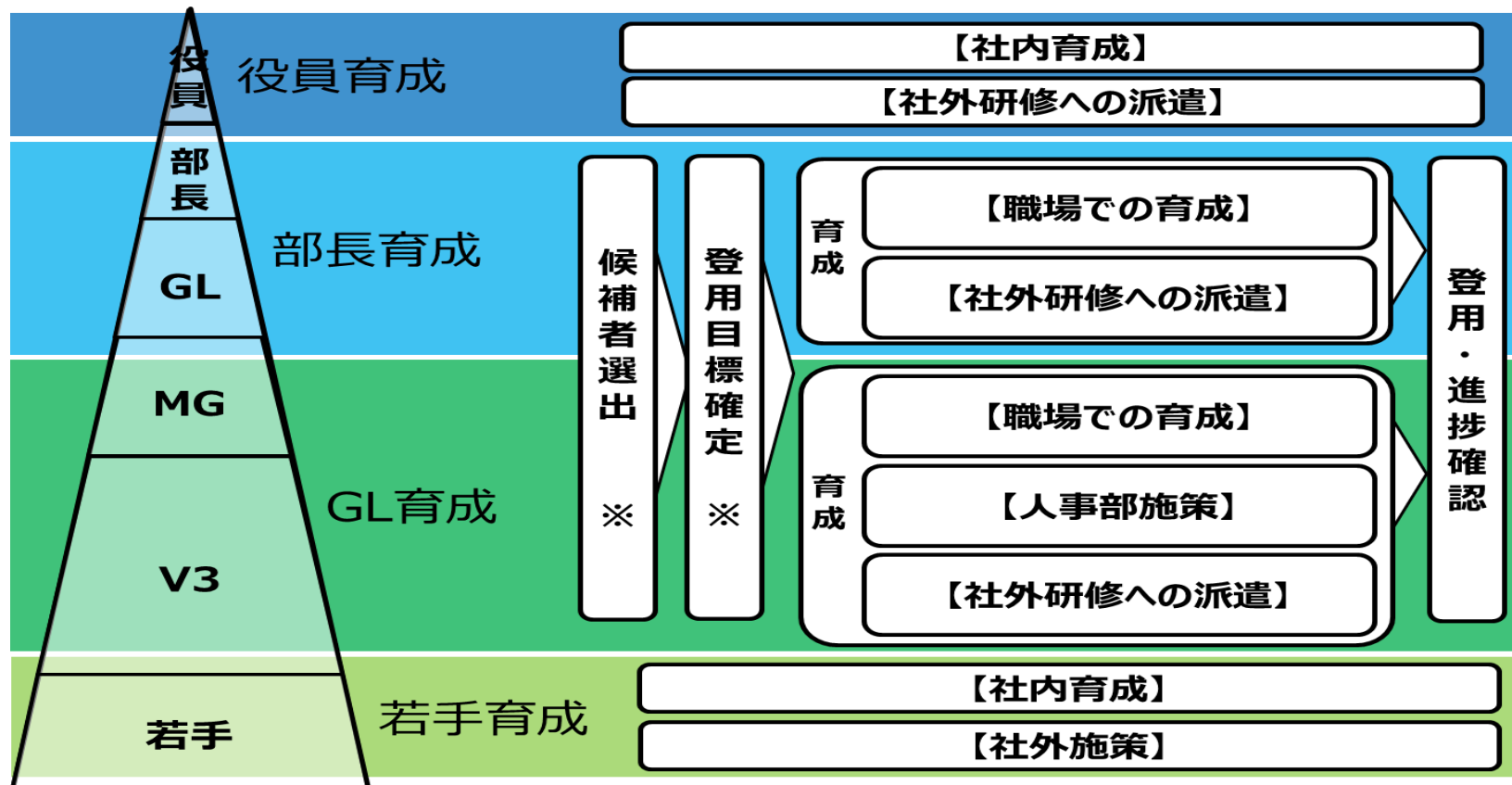


新たな目標：2020年度 女性ライン長200名登用

新女性ライン長登用プログラムJLP (Josei Linecho Program)を2016年度から開始

新ライン長プログラム「JLP」

パイプライン育成で各層の女性活躍を目指す



女性ライン長登用プログラム

- 2012年度から実施。本部長推薦された女性社員を個別に育成管理
- 全本部長と人事部が年に2回、育成、登用状況について協議

スポンサーシップによる 育成コミットメント

職 場

- ・各本部長が育成責任者として、選出し、育成支援を行う
- ・育成計画書の作成を通じ、計画的な育成と進捗管理

人事部

本人へのマインドセット、 ネットワーキング

- ・社内集合研修
- ・外部研修への派遣
- ・社内ロールモデル・候補者のネットワーキング



研修後のマインド変化

ライン長志向無し ⇒ 有りへの変化率 **84%**

管理職志向無し ⇒ 有りへの変化率 **92%**

登用後のマインド

ライン長 **74%**、管理職 **87%**が「なって良かった」と回答

キャリアアップ意識

ライン長で部長以上を目指している比率 **44%**

管理職でGL以上を目指している比率 **82%**

(部長以上**44%**)

若手女性キャリアデザインセミナー

ライフイベントを30歳前に、自分の・現在の自身の置かれている状況を見つめ直し、仕事だけでなくライフも踏まえてキャリアビジョンを考える機会を提供



<資料4>

KDDIのコーポレートガバナンスについて

2018年3月13日

KDDI株式会社

総務・人事本部 総務部

部長 田中 稔



1

基本的な考え方

2

社外役員が有効に機能するための取り組み

3

今後の課題

1

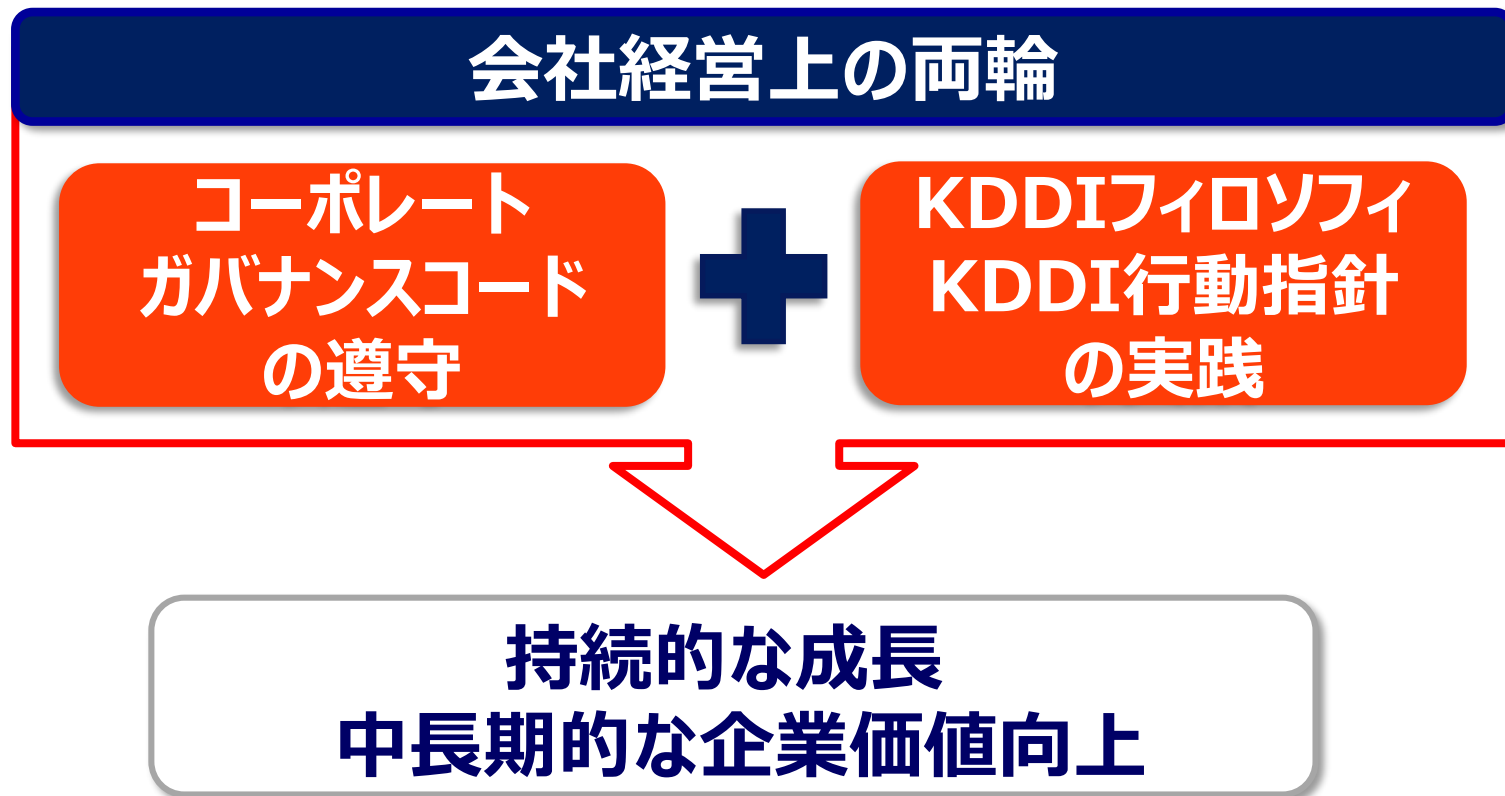
基本的な考え方

2

社外役員が有効に機能するための取り組み

3

今後の課題

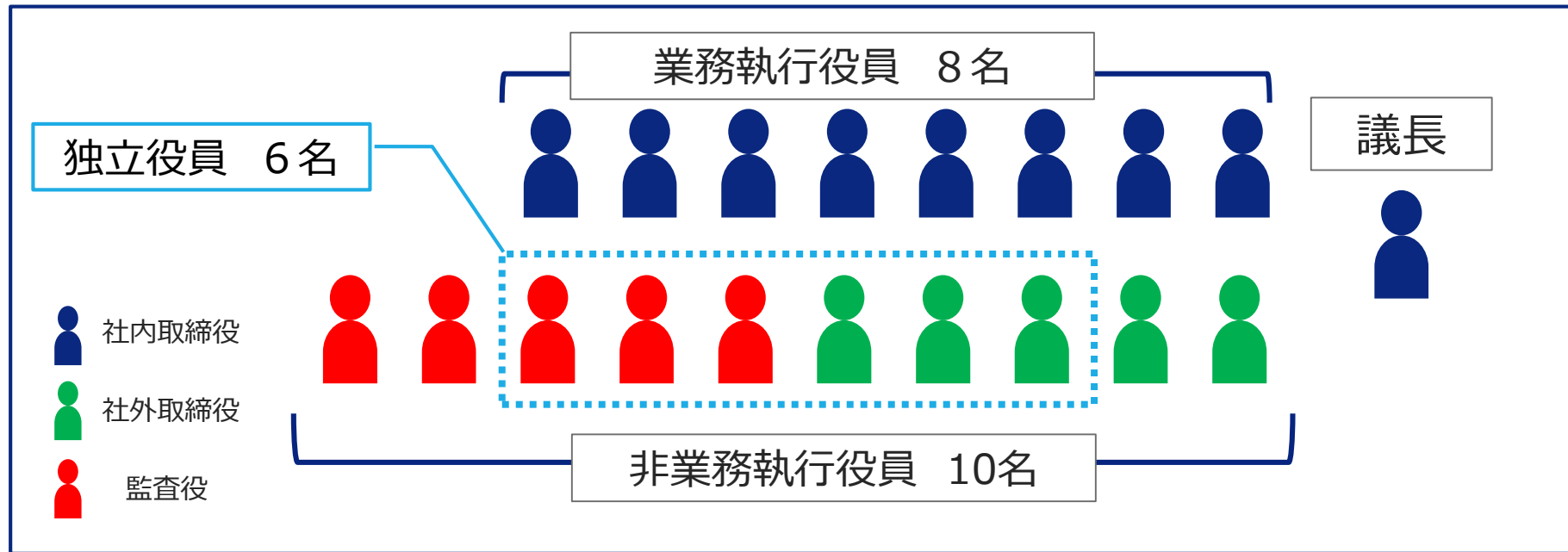


1 基本的な考え方

2 社外役員が有効に機能するための取り組み

3 今後の課題

取締役会の構成



(参考) 業務執行報告

- 四半期決算とは別に、「業務執行報告」を3か月ごとに実施
- 事業部門だけでなく、コーポレートも含めた全部門の経営状況・主要トピックスを報告
→ 取締役会決議事項に留まらず、**全社の経営状況を適時に社外役員に共有**

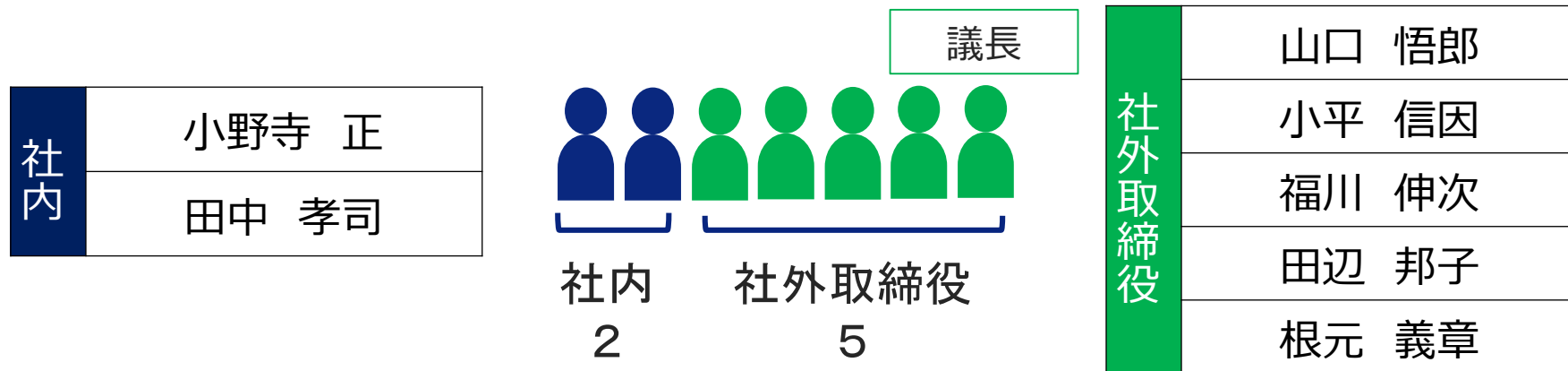
社外役員が多様性

- 各分野に豊富な経験を有する社外役員により、多様な視点を確保

	氏名	当社における地位	主な専門性
取締役	山口 悟郎	社外取締役	企業経営
	小平 信因	社外取締役	企業経営
	福川 伸次	社外取締役・独立役員	行政・企業経営
	田辺 邦子	社外取締役・独立役員	法曹(弁護士)
	根元 義章	社外取締役・独立役員	情報工学/ICT/耐災害
監査役	高野 角司	社外監査役・独立役員	財務・会計(公認会計士)
	加藤 宣明	社外監査役・独立役員	企業経営
	山下 章	社外監査役(常勤)・独立役員	行政・規制

任意の指名委員会、報酬委員会

- 取締役会の諮問機関として指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置



- 社外取締役が議長を務めており、かつ、委員の過半数を社外取締役に構成
- 社外取締役の検証プロセスを経ることで、投資家をはじめとするステークホルダーに対する透明性を確保

社外役員との情報共有

■ 取締役会以外にも定期的な会合を設け、情報共有・意見交換を積極的に推進

➤ 社外役員との連絡会

- 円滑な連携のため、社外役員を中心とした会合を毎月開催
- 参加者をパターン分けし、経営層/社外取締役/監査役/非常勤監査役それぞれとの情報共有を進める

➤ 非常勤監査役との連絡会

- 非常勤監査役と代表取締役の定期会合を設定
- 代表取締役との相互認識を深めるため、幅広く意見交換を実施

➤ 研究開発状況の共有

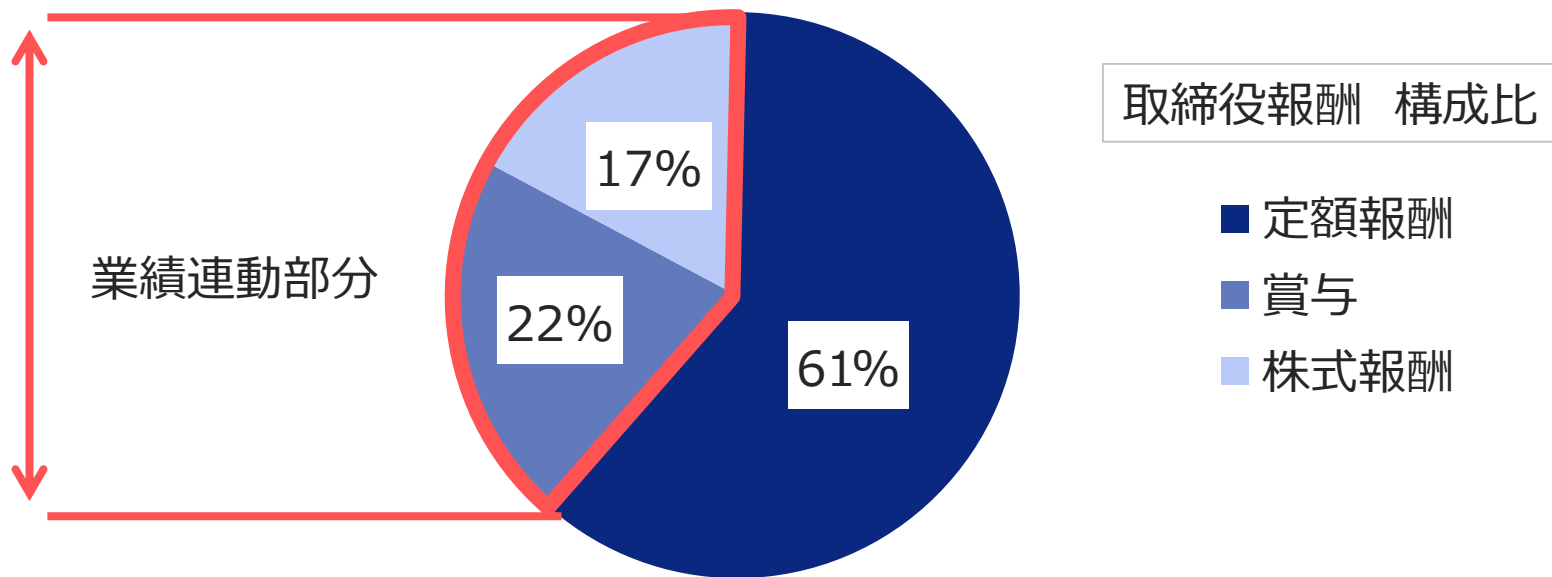
- 技術部門及びKDDI総合研究所による「R&D成果公開」をご案内
- 業界最先端の技術開発・研究活動の取り組みをご紹介

取締役会実効性評価

- 取締役・監査役による自己評価で、取り組みの効果検証と改善点発見に取り組む
【主な評価項目】
 - 取締役会運営 (メンバー構成、資料・説明、情報提供等)
 - 経営陣の監督 (利益相反、リスク管理、子会社管理等)
 - 中長期的な議論 (中期経営計画への参画、計画執行のモニタリング等)
- 経営環境の長期的展望・環境変化への対応方針等の戦略に関する議論の実施や社外役員への情報提供の拡充等、前年評価における指摘事項を着実に改善
- 今年度評価において特に高く評価された事項
 - 各分野に豊富な経験を有する社外取締役・監査役を交えて、幅広くかつ多角的な観点から議論が行われている。
 - 社外役員の発言時間が十分に確保されており、意見や質問に対し真摯な対応がなされている。

企業価値向上に向けたインセンティブ

- 2015年より業績連動型の株式報酬制度を開始し、業績連動比率を向上



※社外取締役を除く

1 基本的な考え方・体制

2 社外役員が有効に機能するための取り組み

3 今後の取り組み

今後の取り組み

- 社外取締役・監査役・会計監査人の連携を促進

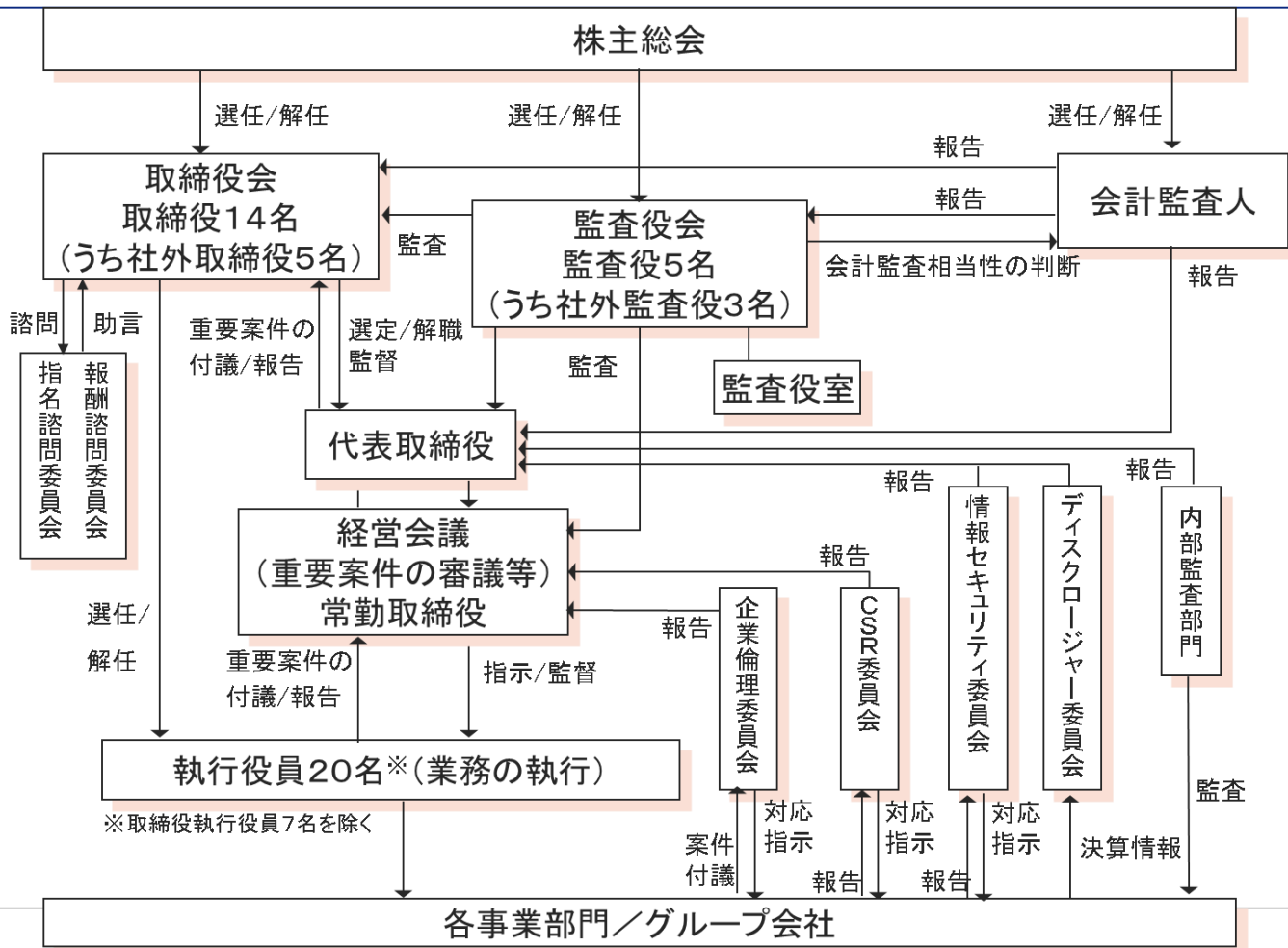
- 中長期的な企業戦略に関する討議をいっそう充実

- 次期中期経営計画策定に向けて、社外取締役・監査役を含めたボードメンバー全体で議論を行う
- 公表までに複数回の討議を重ね、社外役員の知見を活かして、中長期の成長戦略・経営方針を策定する



持続的な成長
中長期的な企業価値向上
の実現

(ご参考) コーポレートガバナンス体制図



Designing The Future

KDDI