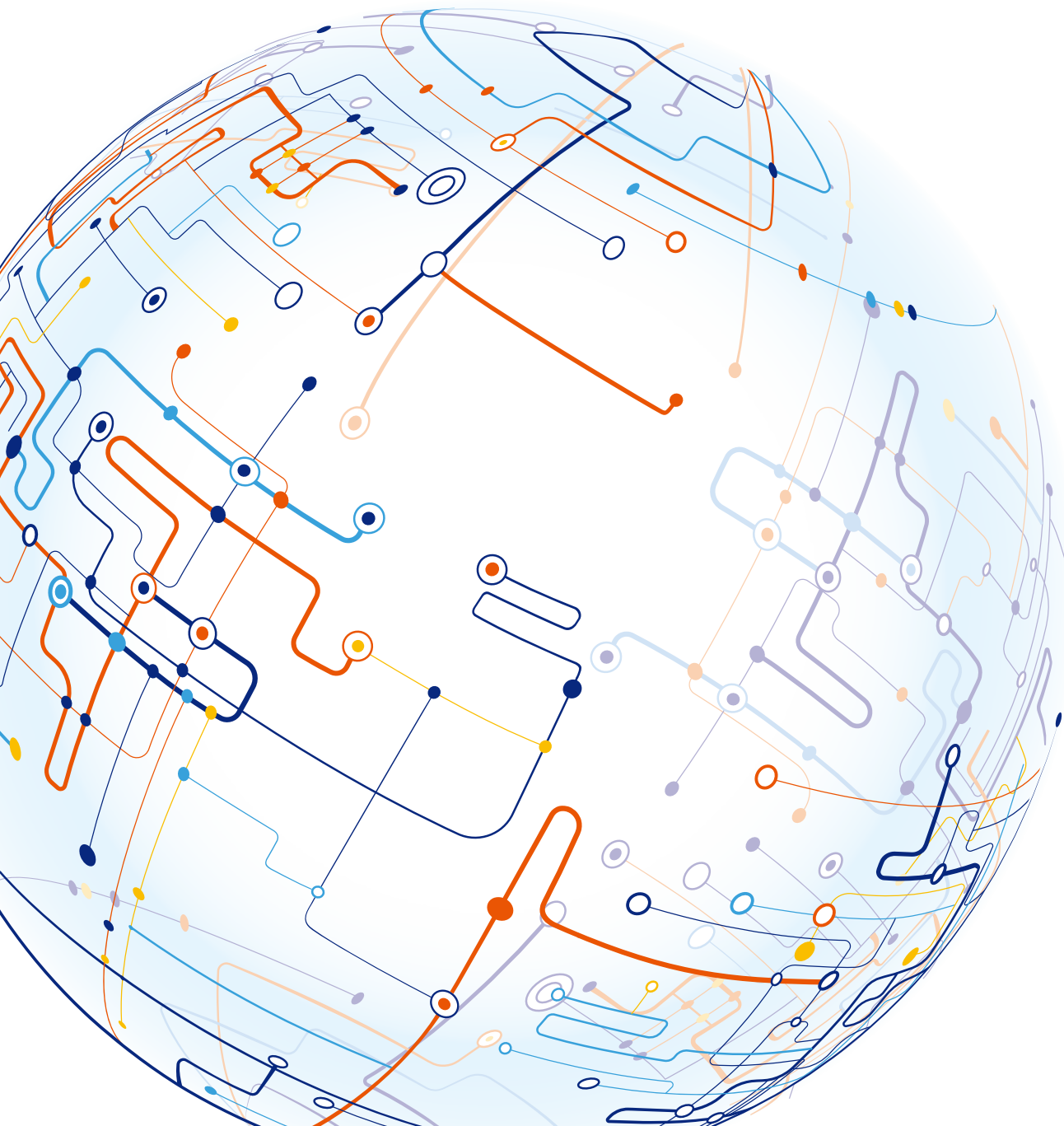




統合レポート 2016

ESG 詳細版

「統合レポート2016」(ESG詳細版)

目次

CSRに関する情報開示	002
社長メッセージ	003
KDDIのCSR	005
ステークホルダーエンゲージメント	008
4つのCSR重要課題	010
社外からの評価	014

【ガバナンス】

重要課題(ガバナンス)安定した情報通信サービスの提供	016
サービス品質の管理	017
通信品質向上のための技術開発	019
災害時に備えた取り組み	020
コーポレート・ガバナンス	023
コンプライアンス	029
リスクマネジメント／内部統制	031

【社会】

重要課題(社会)安心・安全な情報通信社会の実現	035
重要課題(社会)多様な人財の育成による活力ある企業の実現	036
安心・安全な社会づくり	037
安心・安全な製品・サービスの提供	038
誰もが参加できる情報通信社会づくり	041
お客さま満足の向上	043
オンラインを通じた利便性の提供	045

イノベーションによる価値創造	046
人権の尊重	049
ダイバーシティ&インクルージョン	050
多様な働き方の推進	053
公正な人事評価と人財育成	055
労使関係と働きやすい職場づくり	058
労働安全衛生	059
雇用データ	061
サプライチェーンマネジメント	066
コミュニティ参画・発展	069

【環境】

重要課題(環境)地球環境保全への取り組み	071
環境マネジメント	072
環境データ	079
サプライチェーンへの働きかけ	081
低炭素社会	083
循環型社会	086
生物多様性	088
第三者意見	089
スコープ1、2 2014年度温室効果ガス排出量保証証明書	091
スコープ3 2015年度温室効果ガス排出量検証報告書	092

CSRに関する情報開示

CSRの情報開示の考え方

KDDIは、財務情報および非財務情報の開示ツールとして、「統合レポート」を発行しています。財務情報を中心とした「統合レポート」に加え、環境・社会側面の非財務情報を拡充した「統合レポート」(ESG詳細版)を、PDF(日本語・英語)にて発行しています。

「統合レポート」(ESG詳細版)では、GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」(G4)を報告の参考にし、かつKDDIの価値創造に対する理解促進に資すると判断した情報を拡充しています。さらに、より広範なステークホルダーに向けてKDDIからのメッセージをお届けするため、「特集2016」をCSRサイトに日本語・英語で公開しています。今後もステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを図りながら、CSRの取り組みを推進していきます。

報告対象期間

2015年度(2015年4月1日～2016年3月31日)の事業活動を対象としています。一部、2015年3月以前、2016年4月以降の取り組みについても報告しています。

報告対象範囲

KDDIおよびグループ164社の事業活動を範囲としていますが、売上高の連単倍率は1.17倍程度であることから、KDDI単体を中心に報告しています。

発行時期

「統合レポート」(ESG詳細版)および「特集2016」(CSRサイトおよびPDF版)
2016年8月(次回予定2017年8月、前回発行2015年8月)

参照したガイドライン

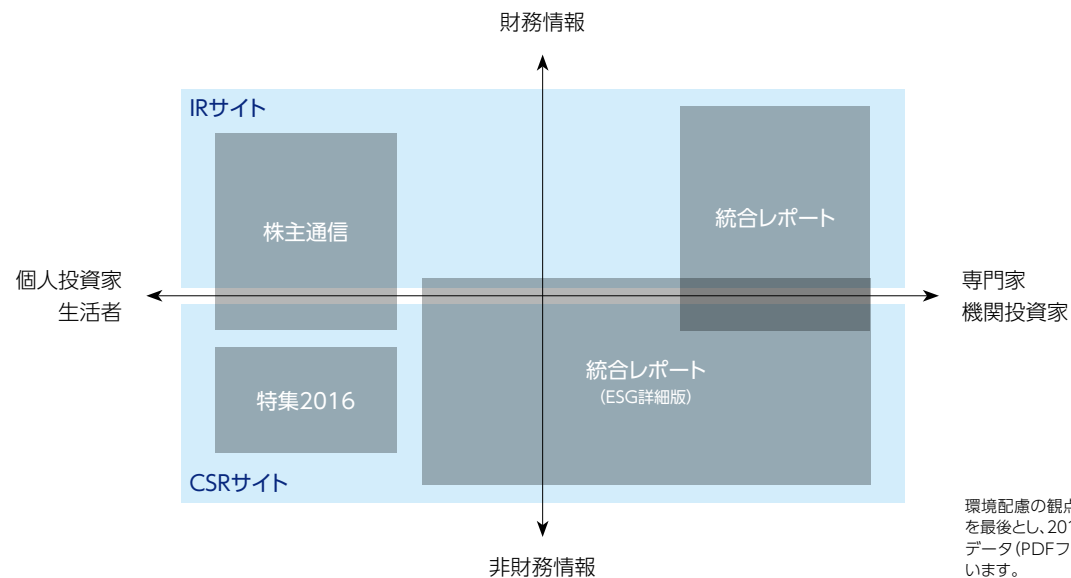
- ・ GRI (Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」
- ・ SASB (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD)
(Telecommunications)
- ・ IIRC (International Integrated Reporting Council)
- ・ ISO26000:2010「社会的責任に関する手引」
- ・ JISZ26000:2012「社会的責任に関する手引」のJIS規格
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」

外部保証

本レポートに記載の環境データは、信頼性を確保するためロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッドによる独立した第三者保証を受けています。また、スコープ3については、株式会社早稲田環境研究所による温室効果ガス排出量の検証を行っています。

お問い合わせ先

KDDI株式会社
総務・人事本部 総務部 CSR・環境推進室
E-mail: csr@kddi.com
〒102-8460 東京都千代田区飯田橋三丁目10番10号



環境配慮の観点から、冊子版は2013年版の発行を最後とし、2014年以降は、ウェブサイト上で電子データ(PDFファイル)での公開方法に変更しています。

「KDDIフィロソフィ」を実践し、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します。



田中 孝司

代表取締役社長
田中 孝司

はじめに

このたびの熊本県および大分県を震源とする地震により被災された皆さま、そのご家族の方々に心よりお見舞い申し上げます。KDDIグループは被災地の復興に向けて、引き続き全力で取り組んでまいります。

CSR経営の原点が「KDDIフィロソフィ」です

KDDIは、「KDDIフィロソフィ」の実践を通じて、すべてのステークホルダーの皆さまから愛され、信頼される企業を目指しています。KDDIには、社会インフラを担う通信事業者として、24時間365日いかなる状況でも、安定したサービスを提供する重要な社会的使命があります。通信事業は、電波など国民共有の貴重な財産をお借りすることで成り立っているだけに、社会が抱えるさまざまな課題に対しても、高い志を持って、貢献していく社会的責任があると認識しています。このような企業としての姿勢、従業員の持つべき考え方をまとめたものが「KDDIフィロソフィ」であり、そこにCSR経営の原点があると私は考えています。

また近年、事業のグローバル展開を積極的に進めていくなかで、各事業部門の連携強化とシナジーの発揮のためにも、全従業員が共通の価値観を持って行動することが不可欠であると実感しています。KDDIは2013年の改定を機に、本フィロソフィの浸透に向けて、国内外で啓発活動を行っています。今後も「KDDIフィロソフィ」を全従業員が共有し、一丸となって使命を遂行してまいります。

お客さまの声に耳を傾け、ともに創り出す

安定した通信サービスを提供し、社会への責任を果たすことは私たちの事業の基本です。皆さまから選ばれる企業になるためには、さらにその上を目指さなければなりません。それこそが「お客さまの期待を超える感動をお届けすること」であり、企業理念に掲げるコミットメントです。お客さまが何を必要としているのか謙虚に耳を傾け、何にお困りなのかを先読みできなければ、期待を超えられないばかりか、かえって失望させてしまう可能性があります。私たちは、事業を支えてくださっているお客さま、パートナー企業さま、株主の皆さま、地域社会や行政機関など多岐にわたるステークホルダーの皆さまと積極的な対話を行うことで、あらゆる分野における課題に取り組んでいます。その上で事業を通じた貢献を考え、さらに新しい社会的価値を生み出す「共創」を目指しています。

我々ならではのイノベーションをもたらす

KDDIは、「お客さま体験価値を提供するビジネスへの変革」を2016年度からの3年間の中期的な事業運営方針として掲げ、「国内通信事業の持続的成長」に加えて、新たな成長軸の確立に向けて「au経済圏の最大化」と「グローバル事業の積極展開」を目指してまいります。

国内通信事業の持続的成長においては、当社の成長戦略である「3M戦略^(注)」をさらに推進し、皆さまの生活・暮らしに関わるさまざまな領域に、我々ならではのイノベーションを起こし、社会課題の解決と持続的な発展に貢献します。また、auの顧客基盤をベースとした「au経済圏の最大化」に向けて、通信企業からライフデザイン企業への変革を目指し、お客さまのライフステージに応じたさまざまなサービスを提供するとともに、お客さま体験価値を提供する基盤を強化します。

グローバル事業の積極展開としては、本年3月、モンゴルの携帯電話市場でトップシェアを持つMobiCom Corporationを連結化しました。2014年7月にミャンマー国営郵便・電気通信事業体(MPT)との共同事業で参入を果たしたミャンマー通信事業と併せ、それぞれの国の経済や産業の発展、国民生活の充実に貢献していくとともに、KDDIの成長戦略の柱となるよう注力していきます。KDDIは、国内外でこれまで培った経験・ノウハウを用いて、世界のそれぞれの国・地域の文化や社会・経済の状況にあわせた通信関連事業を展開することにより、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献してまいります。

個性あふれる人財が、これからのKDDIをつくる

社会のニーズや価値観が多様化しているなかで、新しい価値を創造し続けていくためには、企業自身が多様性を有することが必要です。私たちは、ダイバーシティ&インクルージョンの考えのもと、性別、年齢、国籍、言語、障がいの有無、性的指向などにとらわれず、あらゆる従業員の個性や力を組織に生かしていくための取り組みを進めています。特に女性の活躍に力を入れており、2012年度からは会社の意思決定の場に多くの女性が参画できるよう女性リーダーの育成・登用に注力し、さまざまな取り組みを展開しています。この結果、女性活躍を推進している企業に与えられる「なでしこ銘柄」に4年連続選定されたほか、経済産業省がダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業を表彰する「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されるなど、社会からのご評価もいただいています。さらに、今年度、新たな目標として2020年度までに女性ライン長を200名登用することを掲げました。

今後も、多様な人財が互いに関わり合いながら活躍する、活力ある企業の実現を目指して取り組みを深化させてまいります。

2016年8月



Link Website

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同

注 KDDIは、「マルチネットワーク」「マルチデバイス」「マルチユース」の3つの頭文字からなる「3M戦略」を推進しています。スマートフォンやタブレット端末などお好みのデバイスで、つながりやすい、最適なネットワークを介し、魅力的で多彩なサービスやコンテンツをシームレスにご利用いただける通信環境をお届けします。

KDDIのCSR

方針

KDDIのCSRの考え方

企業理念“豊かなコミュニケーション社会の発展”に貢献していくために、KDDIは社会インフラを担う通信事業者として、24時間365日いかなる状況でも、安定したサービスを提供する重要な社会的使命があります。

そして、この使命を遂行するための軸としてCSRがあると考えています。また通信事業は、電波など国民共有の貴重な財産をお借りすることで成り立っているだけに、社会が抱えるさまざまな課題に対しても、高い志を持って、自ら貢献していく社会的責任があると認識しています。このような企業としての姿勢、従業員の持つべき考え方を「KDDIフィロソフィ」のなかに明示しています。

理念

「KDDIフィロソフィ」

「KDDIフィロソフィ」とは、企業理念の実現のために、従業員が持つべき考え方・価値観・行動規範を示したものです。通信事業を本業としているKDDIだからこそ、大事にしなければならない考え方やKDDIのあるべき姿が随所に盛り込まれています。「KDDIフィロソフィ」の実践を通じて、すべてのステークホルダーの皆さまから愛され、信頼される企業を目指しています。

浸透

「KDDIフィロソフィ」の浸透

「KDDIフィロソフィ」の共有と実践を目指し、社長・役員が全従業員に向けて直接「KDDIフィロソフィ」の意味するところや具体例などを語り、浸透を図っています。そのひとつとして、毎月1回、全役員が参加する社長主催の勉

強会など、階層ごとの勉強会を数多く開催しています。ほかにも、各本部で企画・運営する勉強会、組織横断で全従業員が参加する勉強会も開催し、理解浸透に努めています。

海外拠点では、日本から役員が出向き、幹部向けに勉強会を実施しています。2015年度は、「KDDIフィロソフィ」のグローバル版の音声読み上げコンテンツをリリースし、海外従業員がKDDIフィロソフィに接する機会を増やしました。これらの取り組みでの学びと実践を通じて、すべてのステークホ

ルダーの皆さまから愛され、信頼される企業を目指しています。

2015年度 全従業員向け勉強会実績

延べ実施回数 **829**回
参加延べ人数 **36,995**名

企業理念

KDDIグループは、全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、お客さまの期待を超える感動をお届けすることにより、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します。

KDDIフィロソフィ

第1章 目指す姿

- ・つなぐのは思い、つなぐのは笑顔
- ・真のグローバル化へ
- ・365日、守るのが使命
- ・お客さま第一に考える
- ・驚きを超え、感動をお客さまに届ける
- ・夢を描き、追い続ける
- ・一人ひとりがKDDI
- ・ダイバーシティが基本

第2章 経営の原則

- ・社会への責任を果たす
- ・事業の目的、意義を明確にする
- ・公明正大に利益を追求する
- ・ガラス張り経営
- ・売上を最大に、経費を最小にする
- ・筋肉質の経営に徹する
- ・リアルタイムで経営する

第3章 仕事の流儀

高い志を抱き、具体的な目標を立てる。絶対に達成するという強烈な願望を持ち、成功するまであきらめずにやり抜く。そして、達成した喜びを分かち合う

第4章 行動の原則

- ・自ら燃える
- ・闘争心を燃やす
- ・ジブンゴト化する
- ・本気、本音でぶつかる
- ・スピード感をもって決断し行動する
- ・一丸となってやり抜く
- ・目線を上げる
- ・外を見て内を知る
- ・チャレンジ精神を持つ
- ・常に創造的な仕事をする
- ・どんな仕事も地道に一步一步、たゆめぬ努力を続ける
- ・能力は必ず進歩する
- ・原理原則に従う
- ・現地現物で本質を見極める
- ・フェアプレイ精神を貫く
- ・小善は大悪に似たり、大善は非情に似たり

第5章 人生の方程式

- ・人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力
- ・人間として何が正しいかで判断する
- ・利他の心で考える
- ・感謝の気持ちを持つ
- ・常に謙虚に素直な心で
- ・常に明るく前向きに取り組む

KDDIのCSR

方針

KDDI行動指針

KDDIは、企業理念および「KDDIフィロソフィ」を理解し、実践するための具体的な指針として、2003年に「KDDI行動指針」を制定しました。KDDIのすべての役員・従業員は、この行動指針を遵守することで高い倫理観を維持し、日々の業務を行っています。

2015年度は、法規制の新設・改廃や社会情勢の変化への対応とグループ経営の推進を目的として、行動指針を見直しました。その後、「企業倫理委員会」における審理を経て、2016年4月に行動指針を改訂しました。今回の改訂では、人権やダイバーシティに対する意識の高まり、反競争的行為や贈賄の禁止にかかる社会的要請の高まりなどを受け、人権・個性について詳述し、反競争的行為や贈賄の禁止を明文化しています。

また、グループ各社は、「KDDI行動指針」を基準に事業の特性などに配慮し、各社の行動指針を順次制定・改訂していきます。

■ KDDI 行動指針（基本原則）の概要

〈社員の幸せ、活力ある企業〉

I 人権、個性の尊重、II 誠実な職務遂行、III 知的財産の尊重

〈お客さまの満足と信頼の確保〉

IV お客さまからの信頼に応えるサービスの提供、V 適正な事業活動の推進、VI 通信の秘密およびお客さま情報の保護・情報の管理

〈株主、取引先等の信頼〉

VII 豊かなコミュニケーションの実践、VIII インサイダー取引の防止、IX 適切な経理処理・契約書遵守

〈社会の発展〉

X 環境保全、XI 反社会的勢力への毅然とした対応、XII 国際社会の発展への貢献



KDDI行動指針（基本原則）

Link Website

浸透

KDDI行動指針の浸透

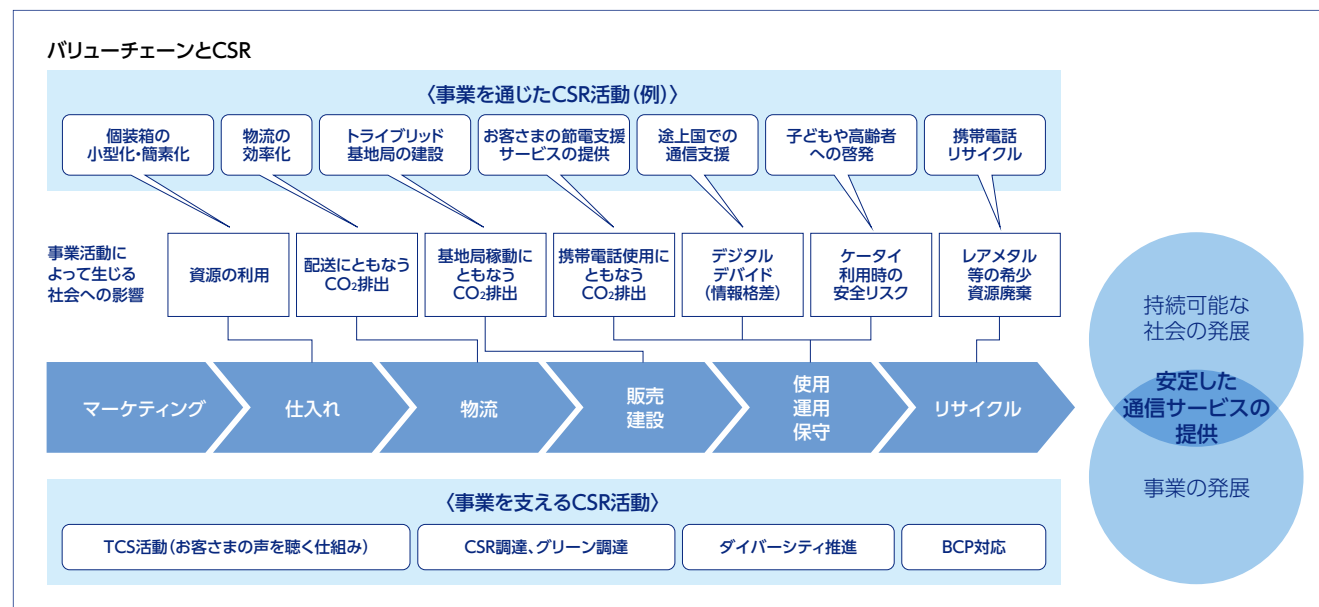
行動指針の浸透を目的とした研修を定期的に実施しています。2015年度は全社員を対象に、反社会的勢力排除（関係遮断）にかかる企業姿勢と、個別信用購入あっせん契約に関する運用の理解浸透を図るeラーニングを実施しました（受講率：約93%）。契約社員・派遣社員などの受講も順次進めています。

また、2016年4月より毎月1回、全従業員に「KDDI行動指針メールマガジン」を配信し、行動指針の制定目的や基本原則の解説などを行い、理解を促しています。

方針

KDDIの事業活動と社会的責任

安定した通信サービスを提供する、それが私たちの事業の基本です。そのサービスの提供を支えるKDDIのCSR活動として、TCS（お客さまの声を聴く仕組み）などをはじめとしたステークホルダーエンゲージメント、CSR調達、ダイバーシティの推進、事業継続計画（BCP）対応などがあります。これら基盤となるCSR活動とともに、事業活動によって生じる社会への影響を



KDDIのCSR

自社のバリューチェーンに則して認識していくことが、KDDIの社会的責任としてますます重要になると考えます。

バリューチェーンの各段階において発生する、デジタルデバйд(情報格差)、携帯電話やインターネットに関する犯罪、環境負荷といった、社会的な課題の数々をリスクとしてとらえ、その課題解決に向けた事業を通じてさまざまなCSR活動を展開しています。事業を支えるCSR活動と事業を通じたCSR活動を推進していくことで、KDDIは「事業の発展」と「持続可能な社会の発展」を両立していきます。

体制

CSR推進体制

KDDIは2005年10月にCSR推進室(現:CSR・環境推進室)を設置し、社会との対話の窓口として、社会からの要請や課題を社内に伝える機能を持ち、全社のCSR活動を推進してきました。

2016年3月からは、経営とCSRを一体で推進する姿勢を明確にするため、新たにコーポレート統括本部長(代表取締役執行役員副社長)を委員長、CSR・環境推進室を事務局とする「CSR委員会」を設置しました。委員会の下には「人権部会」「環境部会」の2つの部会を置いています。

委員会は年に2回開催し、CSRに関する重要課題・取り組みについて審議します。委員会での審議内容は委員長より経営会議に報告されます。

2015年度は2016年3月に開催し、社会課題の解決を目指した取り組みや、ゼロ炭素に向けた環境活動について審議するとともに、CSR調達に関す

る進捗を確認しました。

2016年度は、2015年度の環境データにおける第三者保証に関して報告を行うほか、環境負荷低減施策や各種法規制・ESG投資関連の調査への対応、人権への対応に関する審議を予定しています。

なお、CSR・環境担当役員については、CSR・環境課題のKPI達成度が賞与に連動しており、責任の所在を明確にした体制で運営しています。

■ 人権部会

KDDI人権方針にもとづき、KDDIグループ全体の事業活動において、人権を尊重していくための施策等を随時、協議します。

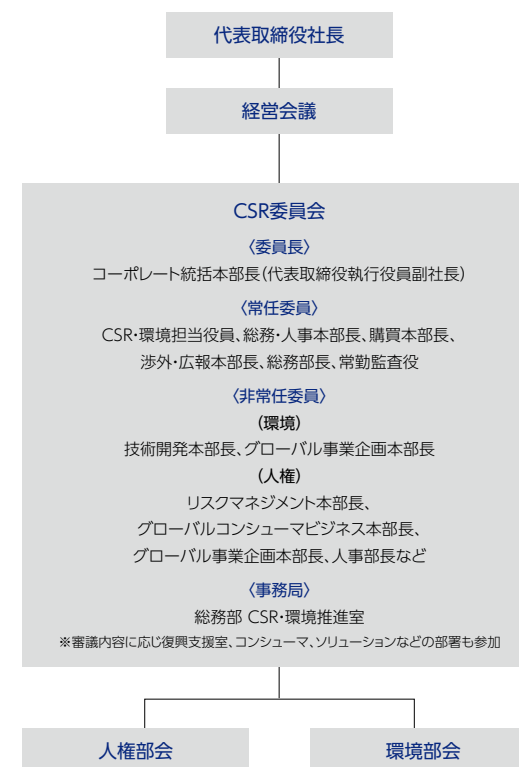
人権とは、例えば以下のものが該当します。

- ・児童労働、強制労働の禁止
- ・事業活動における各種人権差別の禁止(人種、性別、宗教、国籍、年齢、性的指向など)
- ・(通信事業に関わるものとして)通信の秘密の保護、表現の自由の制約、基地局建設に関わる立ち退き要請など

■ 環境部会

前身である「KDDI環境委員会」を引き継ぎ、KDDIおよびグループ会社の環境保全活動に関わる方針ならびに計画などに関する事項について協議します。

CSR推進体制



ステークホルダーエンゲージメント

方針

ともに創り出す社会へ

KDDIは、お客さま、株主さま、お取引先さま、従業員とその家族、地域社会など、KDDIを支えてくださるすべてのステークホルダーの皆さまとの対話を尊重します。そしてステークホルダーの皆さまとの共創を積み重ね、社会的課題に積極的に取り組み、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。

KDDIは、すべてのステークホルダーを「お客さま」ととらえ、それぞれの「ご満足」実現を目指してさまざまな活動を行っています。またGRI(G4)、SASB、IIRC、ISO26000等のCSRの国際規格や、投資家からのヒアリング項目をチェックリストとして使用し、現状分析および課題に対する対処方針を策定し実施しています。

体制・活動・実績

ステークホルダーとの主な対話

■ サービスご利用者(主な窓口:お客さまセンター)

2016年3月末現在、約4,591万のauのお客さまがいらっしゃいます。お客さまのご意見・ご要望をはじめ、SNSやツイッターなどに寄せられるコメントなどからもステークホルダーの社会課題を抽出し、各部門にフィードバックすることで、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを行っています。

■ 株主・投資家(主な窓口:IR室)

2015年度は、投資家との個別ミーティングを977回実施しました。また2016年6月22日開催の株主総会には、980名の株主さまがご出席されました。

■ 地域社会(主な窓口:CSR・環境推進室)

2015年度は、「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」(旧名称:KDDIケータイ教室)を通じて約68万名の小学生、中学生、高校生、保護者・教職員の方々と、約3,200名のシニアの方へ無料講座を実施しました。また、全国を11に分けた支社エリアごとに個別に環境保全活動や寄付などの社会貢献活動を行い、地域の皆さまとの交流を深めています。

■ NPO・NGO(主な窓口:CSR・環境推進室、各総支社)

2015年度は、全国の拠点で行政機関やNPO・NGOと協働して、森林保全活動や希少な生物が生息する海岸清掃活動など、多種多様な環境保全活動を実施しました。

■ 行政機関(主な窓口:渉外部)

2015年度は、総務省情報通信審議会「2020-ICT基盤政策特別部会」答申を踏まえた電気通信事業法等の改正への対応のほか、消費者保護ルールの見直し・充実等を検討する、総務省「ICTサービス安心・安全研究会」などに参加しました。

■ 従業員・家族(主な窓口:総務部)

2015年度は、社長をはじめとする経営層と従業員の交流の場として、「KDDIスポーツフェスティバル」を開催し、約2,400名の従業員とその家族が参加しました。

■ お取引先(主な窓口:購買統括部)

2015年度は、サプライチェーン全体のリスクの把握・マネジメントの強化を図るため、発注金額ベースで上位約9割のお取引先さまに対しCSR調達アンケートを実施し、ほぼ100%の回答を得ることができました。



ステークホルダーエンゲージメント

体制

経営へのフィードバック体制

KDDIは、ステークホルダーの皆さまの声を経営プロセスに取り込んでいく体制を構築しています。

お客さまのご意見・ご要望については、月1回開催する「TCS委員会」で社長をはじめとする経営幹部が議論し、解決を図っています。株主・投資家の皆さまとは、株主総会や個別ミーティングで経営層が直接対話して課題を随時共有、「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」などでうかがった地域の皆さまのご意見や、CSR調達アンケートなどから得られたお取引先さまの課題は、コーポレート統括本部長（代表取締役執行役員副社長）が議長を務めるCSR委員会に報告し、解決策を検討しています。CSR委員会での検討結果は経営会議に報告されます。

活動・実績

2015年度の取り組み

KDDIは「4つのCSR課題」に取り組むなかで、有識者の方々とのダイアログを通じてさまざまな活動へ助言などをいただいています。2015年度は、サプライチェーンCSRへの社会からの要請が高まるなか、CSR調達分野の見識・経験が豊富な有識者と企業の方をお招きし、CSR調達およびグリーン調達の深化について、ステークホルダーダイアログを実施しました。CSR調達を全社的な課題として経営で議論を深める必要がある一方で、各課題についてはお取引先さまとともに現地・現物で改善を繰り返すことの重要性を再確認しました。

また、経済人コー円卓会議日本委員会と国際連合「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関するワーキンググループが主催する「ビジネスと人権に関する国際会議」に参加し、各課題に関する現状と対処法などを確認しました。



ダイアログ・アーカイブ

Link Website

活動・実績

イニシアティブへの参画

KDDIは、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献するため、国内外のイニシアティブ・団体に参画し、リーダーシップを担うよう努めています。

■ 通信の国際標準化

情報通信に関する国際標準などを作成するITU（国際電気通信連合）の活動に積極的に参画しています。特に無線分野では、選挙で世界から12名が選ばれるRadio Regulation Board (RRB)の議長を務め、電波の有効かつ公平な利用のため、現行の規則で解決できない衛星通信や放送電波に関わる課題解決をリードしています。このほか、以下にある研究委員会 (Study Group:SG) および課題の議長、副議長を務めています。

ITUでの役割

- ・ITU-R（無線セクター）:RRB議長、SG4副議長（衛星通信）
- ・ITU-T（標準化セクター）:SG3議長（料金・政策）、SG9副議長（映像伝送・ケーブルテレビ）、SG17副議長（セキュリティ）
- ・ITU-D（開発セクター）:SG1 課題5議長（ルーラル地域のICT）

■ 安心・安全な社会の構築

インターネット利用環境をはじめ、生活・暮らしに関わるさまざまな領域で安心・安全に貢献するよう努めています。その一環として、スマートフォンを安全に利用できる環境整備活動を行う「一般社団法人 日本スマートフォンセキュリティ協会」では、幹事会員として啓発活動などを主導しています。また、障がいのある方の活躍を推進する「一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム」には発起メンバーとして参画し、KDDI会長の小野寺 正が理事に就任しています。

参画している主なイニシアティブ・団体と役職

- ・一般社団法人 セキュリティ対策推進協議会:副会長
- ・一般社団法人 日本スマートフォンセキュリティ協会:副会長／理事
- ・特定非営利活動法人 日本ネットワークセキュリティ協会 (JNSA):副会長
- ・一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム:理事

■ 地球環境の保全

KDDIは、2009年6月に発足した「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」^(注)の一員として、エコロジーガイドラインの策定に参画し、省エネ機器の普及促進に取り組んでいます。また、本ガイドラインが定めるエコICTマークを取得し、環境配慮および環境負荷低減への取り組みの向上に努めています。

注 ICT機器およびデータセンターを調達する際に参照すべき省エネ指標の制定などを目的とした協議会。社団法人電気通信事業者協会、社団法人テレコムサービス協会、社団法人日本インターネットプロバイダー協会、一般社法人情報通信ネットワーク産業協会、特定非営利活動法人ASP・SaaSクラウドコンソーシアムで構成される。

4つのCSR重要課題

方針

KDDIのCSR重要課題

KDDIは重点的な取り組みとして、4つのCSR重要課題を定めました。

事業活動に関わるさまざまな課題のなかから、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。



重要課題(ガバナンス)

安定した情報通信サービスの提供

ICTは、社会にとって欠くことのできないライフラインです。KDDIの事業を通じた最大の責務は、お客さまに情報通信サービスを安定的に提供することです。

そのため、自然災害や設備故障によるネットワーク障害を可能な限り回避し、常に品質の高い情報通信サービスを24時間365日提供できるよう努めています。



重要課題(社会)

安心・安全な情報通信社会の実現

子どもたちがスマートフォンや携帯電話をきっかけに、トラブルに巻き込まれることが社会問題化しています。KDDIは、子どもたちの「情報リテラシー」を向上させる活動「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」の実施や有害情報を遮断するフィルタリングの普及を行うなど、安心・安全な情報通信社会の実現を目指し、さまざまな取り組みを展開しています。またシニアに対するデジタルデバйд解消に向けた取り組みも強化しています。



重要課題(社会)

多様な人材の育成による活力ある企業の実現

KDDIでは、ダイバーシティ推進を持続的な企業成長のための経営戦略のひとつとらえています。社員の個性を尊重し、画一的な「型」にはまることを強要せず、外的な違い、内面の違い、会社組織における違いなどを認め合い、個人の能力を発揮できる組織・環境づくりを目指しています。ダイバーシティ推進は、「KDDIフィロソフィ」第1章目指す姿「ダイバーシティが基本」を実践することです。



重要課題(環境)

地球環境保全への取り組み

地球環境保全は人類共通の課題であり、長期的に取り組んでいく必要があります。KDDIでは5か年ごとに中期環境保全計画を策定し、現在進行中の計画では「低炭素社会」「循環型社会」「生物多様性」に向けて取り組んでいます。これらを実現するため、自社の環境負荷低減のほか、社会の環境負荷低減に寄与するICTサービスの提供、お客さま・従業員等と取り組むさまざまな環境保全活動を推進しています。

4つのCSR重要課題

方針

CSR重要課題特定のプロセス

KDDIは、自社を取り巻く社会的課題についてエンゲージメントを実施しました。ステークホルダーの皆さま、有識者の方々との対話の結果、多くの課題のなかからKDDIが注力して取り組むべき課題を4つに特定。社会の関心およびKDDIの持続的成長のための課題、双方に重要度が高い4つのテ-

マです。その後、CSR・環境委員会(現 CSR委員会)で重要課題が採択されています。

また、社長を含めた経営層と有識者の方々とのあいだでもダイアログを実施。多くの意見をいただき検討した結果、重要課題の継続を社長が決定しました。

4つの重要課題における、より具体的な取り組み事項については、GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」、ISO26000、SASB(SUSTAINABILITY ACCOUNTING

STANDARDS BOARD)(Telecommunications)等をチェック項目として活用し、当社の活動に反映させています。

浸透

CSR重要課題の浸透

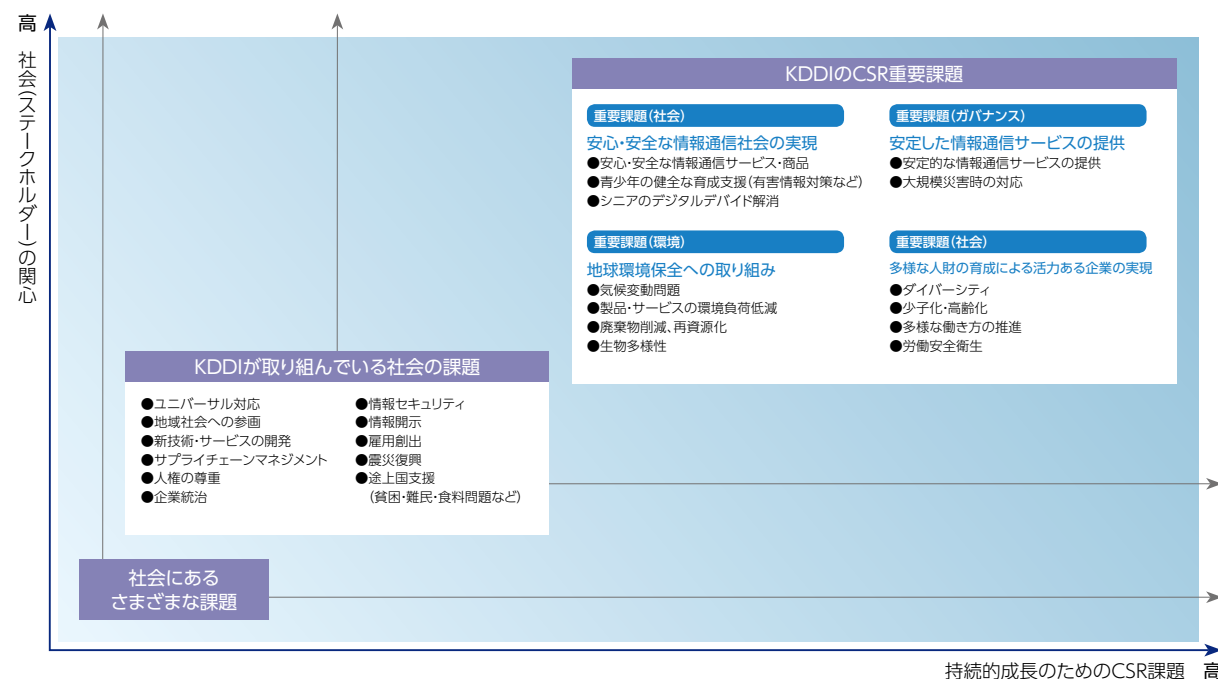
4つの重要課題推進は、KDDI CSR・環境推進室が中心となって啓発を行っています。

重要課題の対象範囲は、KDDIおよびグループ164社としています。

また、お取引先さまとは2013年度に施行した「KDDI CSR調達方針」および2015年度に策定した「KDDI サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を通じ、課題の共有を図っています。

さらに、ダイアログをはじめとして、ステークホルダーと積極的な対話を行い、そのなかでいただいたご意見やご指摘を今後のCSR活動の推進に反映させています。

社会の課題と4つのCSR重要課題



4つのCSR重要課題

活動・実績

CSR重要課題における目標・実績・課題

2015年度のCSR重要課題における主な目標と実績、および2016年度の主な課題とその対策案を報告します。

〈評価基準〉

A+: 課題に対し大幅な成果が得られた

A: 一定の成果が得られた

B: 取り組みを行ったが、成果を得るにいたらなかった

C: 取り組みなかった

	優先度	重要課題	目標およびKPI	バウンダリー		2015年度活動実績	評価	今後の課題
				組織内	組織外			
ガバナンス	A	安定した情報通信サービスの提供 (大規模災害対策のさらなる強化)	・災害対策訓練において抽出された課題改善率 100%	●	●	・課題改善率 100%	A+	・地上回線の被災時(通信全断時)におけるバックアップ体制の構築
	B	CSR活動推進体制の強化	・CSR委員会の設置 ・KDDI行動指針の見直し	●		・CSR委員会の設置および第1回CSR委員会の開催 ・「KDDI行動指針」の改訂	A+	・CSR委員会における次期環境保全計画の審議およびCSR活動に関するPDCAの実施
	B	理念・規範の浸透	・「KDDIフィロソフィ」全従業員向け勉強会の実施 ・「KDDI行動指針」関連eラーニング受講率 100%	●		・「KDDIフィロソフィ」全従業員向け勉強会延べ参加人数 36,995名 ・「KDDI行動指針」関連eラーニング受講率 93%	A	・「KDDIフィロソフィ」の継続した浸透活動 ・改訂した「KDDI行動指針」の浸透
社会	A	安心・安全な情報通信社会の実現 (「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」の品質向上)	・ジュニア向け講座満足度 90点 ・シニア向け講座理解度 83%	●	●	・ジュニア向け講座満足度 93.5点 ・シニア向け講座理解度 83.1%	A+	・KPI向上に向けた施策の検討(トラブルの多様化にともなうプログラムの見直し、シニア向けに関する新しいニーズへの対応)
	A	多様な人財の育成による活力ある企業の実現(ダイバーシティのさらなる推進)	・2015年度末 女性管理職 数値目標 女性ライン長 90名(女性ライン長比率 7%)	●		・2015年度末の女性管理職 女性ライン長 94名(女性ライン長比率 7.1%)	A+	・2020年度末までに女性ライン長200名登用に向けた施策の推進
	B	サプライチェーンCSRの推進	・CSR調達アンケート回収率 90%以上 ・「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」の策定	●	●	・CSR調達アンケート回収率 ほぼ100% ・「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」の策定(2016年3月)	A+	・「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」のお取引先さまへの浸透
	B	人権への対応	・人権方針の策定 ・人権啓発の推進	●	●	・「KDDIグループ人権方針」の策定(2016年3月)	A	・全従業員への人権啓発の推進
	B	地方創生を目的とした新規施策の検討および実施	・離島地域支援施策の検討および実施	●	●	・au WALLET Market「しまものマルシェ」を実施(2015年12月)	A+	・地方創生に結びつく継続した支援活動の実施

4つのCSR重要課題

	優先度	重要課題	目標およびKPI	パウンダリー		2015年度活動実績	評価	今後の課題
				組織内	組織外			
環境	A	地球環境保全への取り組み (第3期中期環境保全計画の遂行)	・電力消費量(省エネ対策を講じない場合との比較) 2016年度までに30%抑制	●	●	・目標達成ペースで進捗中	A+	・産業廃棄物処理業者の受け入れ態勢の整備 ・2017年度以降の中期計画の検討
			・加入者あたりの電力消費量(2011年度比) 15%削減			・33.4%削減	A+	
			・トライブリッド基地局設置数 100局(2012年度目標)			・トライブリッド基地局設置数 100局(2013年3月末)	A+	
			・撤去通信設備のゼロエミッション徹底 最終処分率 1%以下 (最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義)			・0.8%	A+	
			・使用済み携帯電話のメテリアルリサイクル率 99.8%以上			・99.8%	A	
			・自社ビルおよび本社ビルを対象とした一般廃棄物のメテリアルリサイクル率 90%以上			・85.7%	B	
	B	サプライチェーンの課題把握	・スコープ3(全15項目)への対応(2015年度分について全15項目で算定、検証)	●	●	・達成	A+	・3ヵ年の傾向把握による今後の削減施策の検討(次期環境保全計画への反映)
	B	環境コミュニケーションの強化	・年1回以上のeラーニング実施 ・年1回以上のステークホルダーエンゲージメントの実施(ダイアログ等)	●	●	・全従業員必須eラーニング「地球温暖化とスコープ3」の実施 ・CSR調達・グリーン調達に関する有識者とのダイアログの実施	A	・エンゲージメントにおいて抽出された課題への対応
	C	生物多様性保全の推進	・新たな生物多様性保全への取り組み	●	●	・既存のプログラム(ガンジスカワイルカ等)の推進、新たな取り組みの検討に留まる	B	・生物多様性保全の新たな取り組みの検討

社外からの評価

活動・実績

「なでしこ銘柄」に4年連続で選定

積極的に女性活躍推進に取り組む上場企業を選定する「なでしこ銘柄」として、2012年度、2013年度、2014年度に引き続き4年連続で選定されました。また、経済産業省が実施する「新・ダイバーシティ経営企業100選」にも選定され、KDDIとして初となる「なでしこ銘柄」とのダブル受賞を実現しました。

「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に積極的に取り組む企業を魅力ある銘柄として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・紹介する事業で、2012年度から実施されています。

「ダイバーシティ経営企業100選」は、ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業を経済産業省が表彰する事業で、2012年度から実施されており、2015年度からは、重点テーマとして「働き方改革」「職域拡大」「外国人の活躍」を設定した「新・ダイバーシティ経営企業100選」が開始しています。



MS-SRIの構成銘柄として採用

KDDIは、国内初の社会的責任投資株価指数であるMS-SRIの構成銘柄に採用されています。(2016年1月現在)

MS-SRIは、モーニングスター株式会社が国内上場企業のなかから社会性に優れた企業と評価する150社を選定し、その株価を指数化したものです。



「Ethibel® Sustainability Index Excellence Global」に採用

KDDIは、ベルギーに拠点を置く社会的責任投資の推進団体フォーラム・エティベルの「Ethibel® Sustainability Index Excellence Global」に採用されています。フォーラム・エティベルは、CSRの観点から高いパフォーマンスを示している企業を採用しています。(2016年3月現在)



「Euronext Vigeo World 120」の銘柄に採用

KDDIは、持続可能性評価指標「Euronext Vigeo World 120」の構成銘柄に採用されています。(2016年6月現在)

この銘柄は、世界最大の証券取引グループNYSE Euronext社と、企業の社会的責任の実績評価を手がけるVigeo社による評価指標です。



「CDP2015」で国内通信会社のトップに

KDDIは、CDP(注)が2015年11月に公表した「CDP気候変動レポート2015」において、気候変動に関する情報開示レベルを評価するディスクロージャースコアで99点を獲得しました。これは、日本国内の通信会社では最高得点です。

この調査は、CDPが気候変動に関する質問書を調査対象の日本企業500社へ送付して行っているもので、今回が13回目となります。

注 CDP:英国・ロンドンに本拠を置く非営利団体。旧名称:カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト。

「日経環境経営度ランキング」で業種別8位

KDDIは、日本経済新聞社が2016年1月に発表した第18回「環境経営度調査」の企業ランキングで、情報・通信業8位の評価を受けました。この調査では、企業の環境経営を総合的に分析し、温暖化ガスや廃棄物の低減などの環境対策と経営効率の向上を、いかに両立しているかを評価しています。

「低炭素杯2016」でファイナリスト賞を受賞

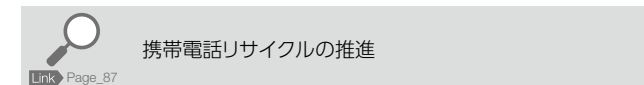
2015年11月26日、一般社団法人 地球温暖化防止全国ネットが主催する「低炭素杯2016」において、全応募総数1,993件のなかから、KDDI「使用済み携帯電話のリサイクル推進」が、ファイナリスト賞を受賞しました。

「低炭素杯」は多様な企業や団体等が全国各地で取り組む、地球温暖化防止に関する活動を表彰する制度となっており、今回はKDDIを含む38団体がファイナリストに選ばれました。

今回の受賞は、KDDIが使用済み携帯電話をほぼ100%マテリアルリサイクルしていることが評価されたものです。



「低炭素杯2016」
ファイナリスト賞 賞状



社外からの評価

環境コミュニケーション大賞 優良賞を受賞

2016年2月9日、環境省および一般財団法人 地球・人間環境フォーラムが主催する優れた環境コミュニケーションを表彰する「第19回環境コミュニケーション大賞」において、KDDIの統合レポート(ESG詳細版)が、第19回環境コミュニケーション大賞 優良賞(第19回環境コミュニケーション大賞審査委員長賞)に選ばれました。

同賞は、優れた環境報告書などを表彰することにより、事業者等の環境経営および環境コミュニケーションへの取り組みを促進するとともに、環境情報開示の質の向上を図ることを目的とする表彰制度です。



「第19回環境コミュニケーション大賞」授賞式

第25回地球環境大賞「フジサンケイグループ賞」を受賞

KDDIと東京大学、九州工業大学は、フジサンケイグループが主催し、経済産業省、環境省、文部科学省、国土交通省、農林水産省、日本経済団体連合会が後援する第25回地球環境大賞において、「フジサンケイグループ賞」を受賞しました。

地球環境大賞は、産業の発展と地球環境の共生を目指し、産業界を対象とする顕彰制度として、1992年から開始されています。

今回の受賞は、KDDI、東京大学、九州工業大学が共同で実施しているガンジス河等でのイルカの生態調査プロジェクトが、生物多様性保全に貢献しているとして評価されたものです。



第25回地球環境大賞「フジサンケイグループ賞」授賞式



絶滅危惧種「野生のカワイルカ」の生態調査

Link Page_88

「日本教育情報化振興会 奨励賞」を受賞

一般社団法人 日本教育情報化振興会が主催する「ICT夢コンテスト」において、全応募件数397件のなかから、KDDIおよびKDDI研究所が全面的にサポートした、山梨県総合教育センターの「スマートフォンを活用した災害訓練研究授業」が、「日本教育情報化振興会 奨励賞」を受賞しました。

高校生たちがスマートフォンを災害時の減災ツールとして実際に活用する体験をした本取り組みは、高校の授業として、ほかに例がない先進的な取り組みであり、地域防災や高校生の情報リテラシーといった社会課題に、産官学が連携して取り組んだ好事例であるとして、高い評価を受けました。



「ICT夢コンテスト」授賞式の様子

「青少年の体験活動推進企業表彰」を受賞

KDDIは、文部科学省が主催する「平成27年度 青少年の体験活動推進企業表彰」において、「審査委員会奨励賞(大企業部門)」を受賞しました。

「青少年の体験活動推進企業表彰」は、青少年の体験活動に関する優れた実践を行っている企業に対し、文部科学省が表彰を行う制度で、2014年から開始されています。

今回、KDDIは、2014年8月から2015年2月の期間、東北の中高生を対象に実施した、IT教育「東北イノベーターズ プログラム」の取り組みが評価され、受賞することとなりました。

「テレワーク先駆者百選」に選定

KDDIは、2016年4月1日、総務省が認定する「テレワーク先駆者百選」に選定されました。

「テレワーク先駆者百選」は、総務省がテレワークの普及促進を目的として、テレワークの導入・活用を進めている企業・団体などを選定するもので、2016年に新設されたものです。

KDDIは、2005年に在宅勤務を開始し、現在では約7,000名の社員がテレワークを利用できる環境を整備しており、これらの取り組みが評価されたものです。





重要課題(ガバナンス)

安定した情報通信サービスの提供

KDDIのアプローチ

社会課題の認識

高度情報化社会において、通信サービスはもっとも重要なライフラインといえます。このライフラインを阻害する自然災害やサイバーテロなどは、社会・経済そのものを低迷させる大きな要因となります。人々が安心して暮らせる地域社会を支えるため、いかなる状況であろうとも、24時間365日安定した情報通信サービスを提供し続けること、それがKDDIに課せられた責務です。

KDDIのリスクと機会

- ・ 自然災害やサイバーテロ等のいかなる理由によっても、KDDIで通信不可能な状況に陥った際には、自社の企業価値の低下が予測されます。
- ・ 不測の事態でも情報通信サービスを提供し続けることが、社会・経済全体を支えることにつながり、その結果、自社の価値向上につながると考えます。

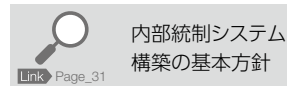
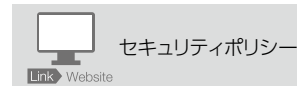
KDDIのマネジメント

大規模災害時の経営体制として、事業継続計画(BCP)を策定するとともに、防衛省や自衛隊と災害協定を締結しています。また、KDDIセキュリティオペレーションセンターでは、サイバー攻撃に対する検知・分析、防御を担い、24時間365日体制で通信状況を把握しています。これらの強固な体制によって、災害やテロ発生時であっても迅速に対応します。情報セキュリティにおいては「情報セキュリティ委員会」のもと、「KDDIグループ情報セキュリティ共通基準」によるグループ各社の運用体制を整備しています。

また、経営の効率化と透明性の向上に努めるため、グループ全体のガバナンスを強化しています。加えてKDDIでは「リスクマネジメント本部」を中核とした体制によって内部統制活動を進め、リスクが発現しにくい企業体質を目指しています。「KDDI行動指針」は、すべての役員・従業員が遵守すべきコンプライアンスの基本原則を定めています。

方針

- ・ 災害対策規程



主要指標(KPI)

	2015年度目標	2015年度実績
2014年度の全社災害対策訓練において抽出された課題改善率	100%	100%

2015年度活動ハイライト

首都直下型地震や南海トラフ地震にも対応した災害対策の見直し、強化に取り組み、通信がつながりにくい状態においてもBCPを運用できる体制の確立に努めました。

今後の課題

- ・ 地上回線の被災時(通信全断時)における情報連携手段の確保
- ・ 首都直下型地震発生時の事業所ビルにおける震災対応の強化
- ・ 指揮命令系統が機能しない場合を想定した各部門による自律的な震災対応

サービス品質の管理

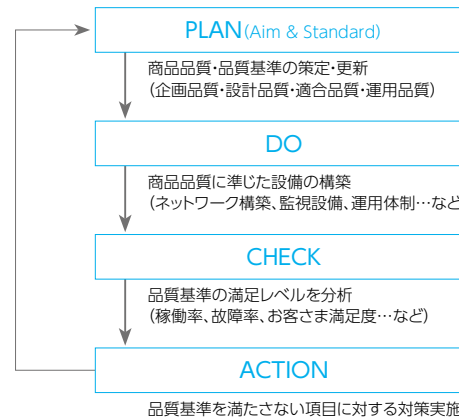
体制

サービス品質管理体制

KDDIは、光ケーブルや携帯電話基地局をはじめ、多くの通信設備を保有しており、全国に設置したテクニカルセンターなどの運用部門で保守・管理を行っています。また、全国の通信状況はオペレーションセンターにおいて24時間365日体制で集中監視しており、障害が発生した際には適切な通信制御を行うとともに、全国の運用部門と連携して復旧を行います。サービス品質に関しては、マネジメント体制のもとで、独自に定めた厳しい基準に従って設備運用体制を構築・分析・改善することで、常に高品質で安定した通信サービスの提供に努めています。

監視・制御する各種オペレーションセンター

センター	役割
モバイルオペレーションセンター	au携帯電話および固定電話のネットワークを監視
サーバオペレーションセンター	サーバ設備を監視
ネットワークオペレーションセンター	固定系の基幹回線および局舎・電力・空調設備を監視
テクニカルサービスセンター	法人のお客さま向け専用線、VPN回線を監視
ITアウトソースセンター	個別ソリューション設備の監視、データセンター運用
セキュリティオペレーションセンター	サイバー攻撃の検知・分析、防御
グローバルネットワーク・オペレーションセンター	国際回線および映像回線を一括監視



活動・実績

安定した通信サービスの提供に向けて

■ ネットワークサービス改善プロジェクト

KDDIは、通信ネットワークサービスの提供を通じて頂戴するお客さまの声をもとに課題を整理し、早期改善を目指す「ネットワークサービス改善プロジェクト」を実施しています。このプロジェクトでは、「営業」「運用」「商品」「技術・設備」などの関連部門を横断した体制で迅速な問題解決に取り組んでいます。

■ グローバルネットワークの維持・運用

KDDIは、世界の通信事業者とネットワークを相互に接続し、各社と協力して世界各地を結びグローバルなネットワークを維持・運用しています。また、KDDIの国際通信サービスでは、信頼性に優れた光海底ケーブルを基幹ネットワークとして利用し、高品質なサービスを提供するとともに、IPサービス

を中心とする新技術を駆使したサービスの提供に努めています。海底ケーブルは、日本の国際トラフィックの99%^(注)を収容する重要な社会インフラで、今後ますます増加が予想されるアジア、太平洋地域の通信需要に対応し、これまで以上に信頼性の高い通信サービスを提供していきます。このほかにも、インマルサット社やインテルサット社などと提携し、衛星通信を利用するサービスを提供しており、海洋上の船舶や飛行機、ケーブルの届かない島嶼や僻地・南極など、世界中の地域で通話・データ通信を可能にしています。

注 当社調べ。



活動・実績

日本～米国間光海底ケーブル「FASTER」の運用を開始

KDDIは、China Mobile International(中国)、China Telecom Global(中国)、Google(米国)、SingTel(シンガポール)およびGlobal Transit(マレーシア)と日米間光海底ケーブル「FASTER」の共同建設を進め、2016年6月に運用を開始しました。「FASTER」は総延長約9,000km、伝送容量60Tbpsの光海底ケーブルで、日米間の伝送容量はこれまでの1.5倍になりました。また、信頼度を高めるため、日本では千葉県南房総市および三重県志摩市の2カ所に陸揚げし、南房総市では津波の影響を受けない海拔約28mの高台局に収容しています。「FASTER」は、2010年運用開始の日米間ケーブル「Unity」、2013年運用開始のアジアケーブル「SJC」とあわせて、今後ますます増加が予想されるアジア、太平洋地域の通信需要を支えています。

サービス品質の管理

活動・実績

国内最大級の電力供給能力を備えた グローバルデータセンターを新設

KDDIは、2015年度に国内最大級の電力供給能力^(注1)を備えたデータセンター「TELEHOUSE OSAKA 2」(大阪・大阪市)と「TELEHOUSE TOKYO Tama 3」(東京・多摩市)を新設しました。これによりTELEHOUSEは、全世界で13地域、24都市、48拠点(国内は21拠点)となり、総床面積は約447,000平米となりました。

いずれも高い電力供給能力を備えつつ、高効率かつ高信頼の電源設備や省電力の空調設備、LED照明や人感センサーなどの導入で環境に配慮した設計となっており、地球環境負荷の軽減に寄与するICTサービスとして「環境エコラベル^(注2)」を付与しています。

また、免震方式の建物や、異なるルートで地中より引き込んだ回線ケーブルなど、通信キャリアならではの安定した通信サービスを提供します。本データセンターを利用することで、有事の際のBCP^(注3)およびDR^(注4)の対策として機能するため、お客さまの安心・安全な事業の継続に貢献します。



「TELEHOUSE OSAKA 2」
外観



「TELEHOUSE TOKYO Tama 3」外観

注1 「TELEHOUSE OSAKA 2」での1ラックあたり電力供給能力:30kVA(定格)。
「TELEHOUSE TOKYO Tama 3」での1ラックあたり電力供給能力:国内最大*42kVA(定格)。

*2014年8月26日時点。開示情報にもとづく当社調べ。

注2 KDDIが提供するICTサービスを利用することで、温室効果ガス排出量削減に寄与するサービスに付与します。また、対象サービスには、「KDDIエコマーク」を表示します。

注3 BCP: Business Continuity Plan。事業の継続および速やかに復旧するために取り決めておく計画。

注4 DR: Disaster Recovery。災害等によるシステム障害に備えた予防措置および復旧措置。

体制

製品事故や基地局建設への対応

■ 製品事故・不具合発生時の対応

KDDIは、当社製品事故や不具合が発生した際、各部門の事故対応窓口で報告し、社長を委員長とする調査委員会に諮り対応方針を迅速に決定しています。また、重大製品事故の場合には、直ちにお客さまにお知らせし、所管官庁に報告することを徹底しています。

■ 基地局機器の製造工場監査

KDDIは、お客さまに安定した通信環境を提供するため、携帯電話基地局で使われる機器に対しても徹底した品質管理を行っています。基地局に設置されている機器に異常があれば、エリア一帯におよぶ通信障害につながってしまうことから、KDDI基地局内で使用される機器を製造している工場に対する監査を実施しています。

工場監査では、故障や不具合が起きるさまざまな原因を絶つために、製造工程や製造環境への厳しいチェックを行っています。問題がある場合には、製造工場へ指摘を行い、設備故障の未然防止を徹底しています。

〈監査内容の具体的な事例〉

- ・ 5S(整理・整頓・清潔・清掃・躰)管理されているか
- ・ 静電気保護エリア内が規定値内で管理されているか
- ・ 部品保管室内の温湿度管理が適正にされているか
- ・ 組立手順ならびに外観検査内容が明確で、適正に対応されているか

お客さまに安心してスマートフォンや携帯電話をお使いいただくために、今後もメーカーさまはじめサプライヤーの皆さまにもKDDIの品質管理の考え方をご理解いただき、製造工場と一体となり、機器故障の件数削減に取り組んでいきます。

なお、2015年度に実施した監査では、製品の品質に影響する問題などはありませんでした。

■ 携帯電話基地局の設置と近隣の皆さまへの対応

KDDIは、携帯電話をご利用のお客さまへ安定した通信環境を提供し、安心してご利用いただけるよう、エリアの品質改善や新しいサービスへの対応に必要な携帯電話基地局の設置を全国各地で行っています。携帯電話基地局設置の際には、電波法、建築基準法など各種関係法令ならびに各自自治体の条例、指導要綱などを遵守し、設計・施工を行っています。また、建設工事の際、近隣の皆さまへ工事車両の通行や騒音などによるご迷惑をおかけすると思われる場合や、携帯電話基地局に関するお問い合わせなどをお願いした場合には、当該基地局の概要や建設工事の内容などに関する説明を行い、携帯電話基地局建設にご理解とご協力をいただけるよう努めています。

■ 「4G LTE」受信時最大150Mbps対応の基地局が3万を突破

KDDI、沖縄セルラー電話は、通信品質のさらなる向上のため、2013年10月より「4G LTE」を採用しました。

また、2014年5月には、LTEの次世代高速通信規格LTE-Advancedの技術である「キャリアアグリゲーション」を導入しました。

現在、受信時最大150Mbps対応の基地局は3万を突破しており、2016年度もエリア品質向上に取り組んでいます。

通信品質向上のための技術開発

活動・実績

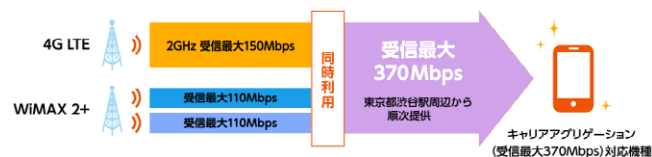
高速通信への取り組み

■「4G LTE」と「WiMAX 2+」の2つの「キャリアアグリゲーション」に対応
KDDIは、「4G LTE」に対し、LTEの次世代高速通信規格LTE-Advancedの技術である「キャリアアグリゲーション」を導入し、「キャリアアグリゲーション」と「WiMAX 2+」の2つの次世代通信ネットワークに対応したスマートフォン、タブレットの発売を2014年度に開始しました。

「キャリアアグリゲーション」は、複数の周波数帯で同時にLTEのデータ通信を可能とする技術で、周波数ごとに受信したデータを足し合わせることで、より高速な通信速度を実現します。

2015年度は、「4G LTE」の「キャリアアグリゲーション」のさらなる高速化に加え、「WiMAX 2+」にも「キャリアアグリゲーション」を導入しました。それらに対応したスマートフォン、タブレットの発売も開始しています。

また、2016年度には、「4G LTE」の高速通信と「WiMAX 2+」の高速通信をキャリアアグリゲーションで束ねた、受信最大370Mbpsの高速通信「4G LTE & WiMAX 2+」の提供を開始する予定です。お客さまのご利用環境に応じたネットワークが自動的に選択されることで、より快適に高速データ通信をお楽しみいただけます^(注)。



注 回線の混雑状況などに応じ、より混雑が少ないと当社が判断したネットワークに接続します。
※「WiMAX 2+」は、UQコミュニケーションズ株式会社の提供する超高速通信サービスです。

活動・実績

快適なご利用環境の提供

■ 4G LTEスマートフォン(Android™)向け「エリア品質情報送信機能」提供
KDDIでは、さらなる通信品質向上の取り組みとして、「エリア品質情報送信機能」を搭載した携帯電話の拡大を図っています。「エリア品質情報送信機能」は、音声通話やデータ通信時などにおける品質、電波状況および発生場所(GPS位置情報)を検知・収集し、KDDIに自動送信する機能です。KDDIに送られたエリア品質情報は、統計的に分析を行い、お客さまご自身が通信エラーや遅い通信速度などを体験された場所の電波状況の改善に役立てていきます。

■ 個人宅訪問による通信環境の改善

au携帯電話の通信環境を改善する取り組みとして、全国のお客さまを対象としたサービス「電波サポート24」を行っています。このサービスは、お客さまからご自宅の電波改善依頼のお申し込みをいただいてから24時間以内に訪問調査のご連絡を行い後日、電波サポーターがお客さまのご自宅へ電波調査におうかがいし、「auレピータ」、「auフェムトセル」を用いて電波環境の改善を行うサポートサービスです。「ご自宅」だけでなく、「屋外」や「オフィス・飲食店」などの改善要望も受け付けています。今後もお客さまへの快適な通信環境の提供と通信エリアの改善に努めていきます。



電波サポーターが訪問し、通信環境の改善を行う個人宅訪問サービス



左「auフェムトセル」、右「auレピータ」

■ 公衆無線LANサービス「au Wi-Fi SPOT」

KDDIは、auスマートフォンによる快適なインターネット通信を目指し、どこでも誰でも簡単に楽しめる公衆無線LAN「au Wi-Fi SPOT」のサービスを行っています。

本体のWi-Fi機能を「オン」にするだけで誰でも簡単に「au Wi-Fi SPOT」へ接続できます。また、電波強度に応じて4GとWi-Fiを自動的に切り替えるため、快適にインターネット通信が利用できます。auスマートフォンご利用の皆さまに快適な通信をご提供するため、「au Wi-Fi SPOT」のネットワーク構築と利用可能スポットの拡充に努めています。



ご利用可能な場所をお知らせするステッカー

災害時に備えた取り組み

方針・体制

大規模自然災害事業継続計画(BCP)

KDDIは、2011年3月に発生した東日本大震災の経験をふまえて、全部門横断型の「災害対策プロジェクト」を立ち上げ、2011年10月に「大規模自然災害事業継続計画(BCP)」を策定しました。同計画は、「社員とその家族の安全確保」および「指定公共機関として通信サービス継続の責務を果たす」ため、さまざまな施策を講じています。具体的には、災害発生時の初動から本格復旧までの各フェーズの対応を詳細にルール化するとともに、固定・移動回線の全面停止に備えて全国の主要拠点をつなぐ衛星ネットワークを構築しています。また、災害発生時に迅速に避難所への支援ができるよう、あらかじめ派遣要員を選任し、必要品を備蓄することなどを定めています。こうした体制強化に加え、災害時における初動対応に重点を置いた「災害対策訓練」を全国各地で積極的に展開しています。

2016年3月には、災害対策本部を中心とした各対策室をはじめ、全国の各総支社を通信機器で結び、首都直下型地震を想定した「災害対策訓練」を実施しました。訓練では、被災想定を訓練開始まで一切開示しない「ブラインド方式」を採用するとともに、被災直後の通信全断を想定し、衛星ネットワークのみの通信環境下で災害対策会議を行う訓練を実施しました。

訓練対象となる非常時参集メンバー約300名の参加者は、訓練開始と同時に提示された被災想定を読み解くとともに、時間経過にあわせて開示され

る新たな被災想定も考慮した訓練を行いました。

本訓練を通じて明確となった課題や改善点は、今後の大規模自然災害事業継続計画(BCP)に反映し、より強固な災害対策の基盤構築に役立てています。



全国の総支社を通信機器で結んで行われた災害対策訓練

また、「新型インフルエンザ対策ガイドライン」(2009年2月新型インフルエンザおよび鳥インフルエンザに関する関係者対策会議)にもとづき、新型インフルエンザの大流行時においても、お客さまに情報通信サービスを継続してご提供するために、社員の健康にも万全を期し、的確な対応を図るための「新型インフルエンザ発生時の全社事業継続計画」を策定しています。

活動・実績

全国各地で「防災訓練」に参加

KDDIは、災害対策基本法に規定される「指定公共機関」として、国や地方自治体が実施する総合防災訓練に参加し、情報通信インフラの担い手として、迅速かつ適切な復旧活動が行われるよう、関係機関との連携を図っています。

2015年9月1日の「防災の日」を含む前後1週間の「防災週間」には、全国で



東京都・立川市合同防災訓練にて参加の小学生に啓発活動実施(東京)



第十管区海上保安庁巡視艇への可搬基地局の積載訓練実施(福岡)



第四管区海上保安庁巡視艇への可搬基地局の積載訓練実施(名古屋)



中部方面自衛隊との小型ヘリを利用した機材積載訓練実施(大阪)

防災意識の高揚、防災知識の啓発を図るために地方自治体などが主催する各地域の防災訓練に積極的に参加しました。

体制

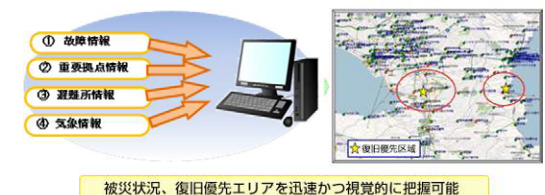
au災害復旧支援システムの導入

KDDIは、大規模災害発生時に被害状況の早期把握と的確な復旧プランを策定するため、「au災害復旧支援システム」を全国10カ所のテクニカルセンターに導入しています。

「au災害復旧支援システム」は、(1)設備の故障情報によるエリアの被害状況、(2)通信量の把握による重要拠点の状況、(3)避難所や避難ルートの情報を一元管理するとともに、それらを地図上にプロットすることによって、リアルタイムかつ視覚的に復旧優先エリアの把握ができるのが特長です。これにより、大規模災害が発生し被害が広範囲にわたった場合でも効果的な復旧対応が可能になるほか、行政機関や社内営業部門との情報共有手段として利用することで、通信インフラの復旧にとどまらず災害支援に役立つツールとしても利用可能です。また、気象情報との連携も可能とし、さらなる早期復旧に努めています。

KDDIは、災害などで通信障害が発生しているサービスエリアを早期に復旧させるため、車載型基地局、可搬型基地局、無線エントランス回線の増強などハード面の強化だけでなく、これらの機器を有効に利用するためのソフト面の強化についても引き続き行っています。

au災害復旧支援システム



災害時に備えた取り組み

体制

強固なネットワークの構築

■ 4G LTEに対応した「災害用大ゾーン基地局」の導入

KDDIは、首都直下型地震への備えとして、さまざまな視点で対策を検討しており、被災から復旧するまでのバックアップ手段として「災害用大ゾーン基地局」を導入し運用を開始しました。この基地局では、首都直下型地震が発生した際にも、音声通話やデータ通信といった携帯電話サービスの提供ができるよう、音声通信(1x)、3G通信(EVDO)、さらにLTE通信(4G LTE)にも対応しています。4G LTEに対応した災害用大ゾーン基地局は日本初です。

現在、10局の基地局を建設し、東は千葉県千葉市、北は埼玉県川口市、西は東京都立川市から神奈川県川崎市近辺までをカバーしました。また東日本大震災をふまえ、大ゾーン基地局のバックホール回線(コアネットワークへの接続)は、マイクロ波無線と光ケーブルで二重化しています。

この大ゾーン基地局は、首都圏のみならず今後も地域ごとに災害時の被災想定をふまえ拡大を検討していきます。



KDDI新宿ビル屋上に設置された
大ゾーン基地局アンテナのひとつ



無線伝送路中継局

■ 津波の影響を受けない「千倉第二海底線中継所」

KDDIは、大規模災害への備えとして通信サービスの事業継続性を高めるため、2014年4月、米国およびアジア向けの国際通信においてハブとなる

千葉県南房総市に、海底ケーブル陸揚局「千倉第二海底線中継所」を開設しました。

「千倉第二海底線中継所」は、大規模震災発生時でも津波の影響を受けない海拔約28mの高台エリアに位置しています。

KDDIは、国際通信網のBCP対策として、米国・アジア向けの光海底ケーブルのほか、ロシアを経由して欧州にいたるケーブルルートや衛星ネットワークの活用など、災害時などにおける国際通信の継続性確保を図っており、引き続き、安心・安全な通信サービスの提供に努めています。

■ 全国の陸上自衛隊各方面隊および海上保安庁と「災害協定」を締結

KDDIは、全国の陸上自衛隊各方面隊および海上保安庁と「災害時における通信確保のための相互協力に関する協定」(以下、災害協定)を締結しています。「災害協定」は、今後発生が予想されている首都直下型地震や南海トラフ地震などの災害時に、通信確保に向けた広範な相互協力を行い、迅速な復旧活動を図ることを目的としています。

KDDIは、大規模災害時の復旧活動に万全を期すため、ステークホルダーの皆さまと円滑な連携を図り、災害対策に取り組んでいます。

■ 携帯電話基地局の船上開設に向けた実証試験を実施

船舶型基地局は、災害時等における携帯電話エリアの復旧を目的とした無線基地局です。陸上の被災状況に影響されない海上からエリア復旧を行うことで、エリアのさらなる早期復旧が可能になり、災害時の救助・復興活動における連絡手段の確保に貢献できます。

KDDIは、2011年の東日本大震災において道路の寸断や光ケーブルの切断により陸路からの基地局復旧に困難を要した経験から、海側からのエリアを復旧が可能な船舶型基地局を実用化すべく、2012年より海上保安庁や関連機関の協力のもと、専用の通信装置の開発やさま



巡視船「さつま」のブリッジ上に設置された
実証試験用の携帯電話基地局

ざまな実証試験を行ってきました。2016年3月、船舶型基地局の実用化に向けた電波法が改正され、商用の携帯電話の電波を用いて、実際の災害を想定した訓練ができるようになりました。

2016年度以降も関係機関と協力しながら、これまでの陸上における車載型基地局の訓練に加え、船舶型基地局の訓練も実施していきます。

■ ネットワークの再構築と早期復旧のための設備増強

KDDIは、今後発生が懸念される首都直下型地震、南海トラフ(東海・東南海・南海)巨大地震などの大規模災害に備え、ネットワークの信頼性向上を目指し、さまざまな対策に取り組んでいます。

災害に強いネットワークの構築として、基幹ネットワークを3ルートから4ルートに増強、さらに関西に設備監視体制を新設し、監視機能の分散化を図っています。

また、被災地エリアの早期復旧に備えた設備対策として、被災地エリアの通信設備に迅速な電源供給が可能となるよう、移動電源車・非常用発電機の配備を増強しています。さらに、被災地エリアの通信サービス確保のために、無線エントランス回線の増強や車載型基地局・可搬型基地局の増強、約2,000の携帯電話基地局に24時間以上稼働可能なバッテリーを装備するなど、さまざまな対応を行っています。

2015年は、緊急車両として登録されている車載型基地局に赤色灯を搭載したことで、より早く災害現場へ到達することが可能となりました。

なお、車載型基地局は、次世代高速通信規格[LTE-Advanced]の技術であるキャリアアグリゲーションに改良し、自然災害発生時の被災地において携帯電話による通話やデータ通信のサービスを利用可能とするだけでなく、花火大会や野外イベントなどお客さまが集中するエリアにおけるトラフィック対策としても利用しています。



車載型基地局

災害時に備えた取り組み

体制

災害時サービスの提供

■ 安否確認や連絡手段の確保

災害発生時は多くの方が一斉に携帯電話を利用するため、音声通話がつながりにくい状況が発生してしまいます。このためKDDIは、災害発生時でもお客さまが安否確認や連絡手段を確保できるよう、さまざまなサービスの提供を行っています。また、緊急速報メールの機能を充実させ、津波警報など、災害時に役立つ情報の配信も行っています。

いざというときにご利用いただけるようにするため、現在発売しているauスマートフォン(Android™)には、「au災害対策アプリ」がプリセットされています。iPhone版もApp Storeで提供しています。



「au災害対策アプリ」

この「au災害対策アプリ」は、災害が発生したときにご利用いただけるさまざまなサービスがひとつのアプリでご利用いただけます。災害時の安否の登録・確認を行うことが可能な「災害用伝言板サービス」や、緊急地震速報、津波警報、災害・避難情報^(注)といった災害関連情報をダイレクトに配信する「緊急速報メール」、また、災害時にパケット通信網を活用し、相手に安否情報を「音声」でお伝えできる「災害用音声お届けサービス」です。また、あらかじめ初期設定を行っておくことで、Wi-Fiからも安否情報の登録や音声ファイルの送信が可能となっており、携帯電話のデータ通信回線が不通のときもご利用いただけます。

さらに、「災害用伝言板サービス」「災害用音声お届けサービス」は、事業者の垣根をこえて、すべての携帯電話事業者間で利用できるよう、相互利用も開始しています。

注 国や地方公共団体から避難勧告や避難指示、各種警報などの住民の安全に関わる情報を、対象エリアのau携帯電話に一斉にお知らせするサービスです。

■ もしものときに役立つサービスを動画で紹介

KDDIは、災害発生時でもお客さまが安否確認や連絡手段を確保できるよう、「災害用伝言板サービス」「災害用音声お届けサービス」といった、もしものときに役立つサービスを提供しています。これらのサービスを分かりやすくご紹介する動画「もしもしケータイ、もしものケータイ」を公開するとともに、下記の期間において、災害用伝言板サービスと災害用音声お届けサービスの体験サービスを提供しました。

- ・ 毎月1日・15日(0:00～24:00)
- ・ 正月三が日(1月1日12:00～1月3日24:00)
- ・ 防災週間(8月30日～9月5日)
- ・ 防災とボランティア週間(1月15日～1月21日)

また、「au災害対策アプリ」の災害情報の充実を通じて、事前の災害への備えをサポートします。

コーポレート・ガバナンス

体制

機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役会設置会社
定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長と会長は兼任していない)
取締役の人数	14名(うち女性1名)
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名(うち女性1名)
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名(うち女性1名)
監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名(男性)
社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名(男性)
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名(男性)
独立役員の人数	6名(うち女性1名)
取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	①業績連動型賞与 取締役の経営責任を明確にし、業績向上に対するインセンティブを一層高めるため、2011年6月16日開催の第27期定時株主総会において、2011年度以降の役員賞与について、当該事業年度の連結当期純利益の0.1%以内とする業績連動型の変動報酬制度を導入しました。 ②業績連動型株式報酬(BIP) 2015年6月17日開催の第31期定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度の導入が承認され、2015年9月1日に本制度を開始しました。これにより、業績連動報酬の割合を高めました。取締役の報酬体系および水準については、当社グループを取り巻く環境の変化に迅速に対応しながら、持続的な成長と中長期的な企業価値向上という経営目標に対する取締役の責任を考慮して設定したものです。 ③ストックオプション 2006年6月15日開催の第22期定時株主総会において、職務遂行および業績向上へのインセンティブを高めることを目的として、年額4,000万円以内で導入しましたが、2010年度以降、本制度にもとづく新株予約権の割当は実施していません。
ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役

コーポレート・ガバナンス

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	<取締役> 取締役の報酬は、各事業年度における業績の向上および中長期的な企業価値の向上に向けて職責を負うことを考慮し、定額報酬および業績連動型の役員賞与・株式報酬で構成しています。定額報酬は、各取締役の役職にもとづいて、経営環境などを勘案して決定しています。役員賞与・株式報酬は、各事業年度のKDDIグループの業績目標の達成度および各取締役の役職にもとづいて決定しています。 <監査役> 監査役の報酬は、監査役の協議にて決定しており、当社の業績に連動することのない定額報酬のみを支給しています。 <報酬諮問委員会> 役員報酬の体系および水準について、その透明性、客観性を確保するため、取締役会の諮問にもとづき審議を行い、助言する機関として、報酬諮問委員会を設置しています。本委員会は、議長および半数以上の委員を社外取締役で構成しています（社外取締役5名ならびに社長および会長の計7名）。
代表取締役社長と社員一人あたりの報酬比率	12.5:1
株主総会招集通知の早期発送	法定期日より1週間程度早く発送しています。また、発送に先立ち、KDDIのホームページに掲載しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して開催するよう努めています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット議決権行使サイトからの行使を受け付けています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取り組み	「議決権行使プラットフォーム」に参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知をKDDIのホームページ、インターネット議決権行使サイトおよび「議決権行使プラットフォーム」にて提供しています。なお、事業報告についても英文で提供しています。
その他	機関投資家の要望をふまえ、事業報告と招集通知を合冊にしています。また、個人投資家の議決権行使を促すため、招集通知における「議決権行使等についてのご案内」をイラストなどを用いて分かりやすくしています。 さらに、事業の状況や会社のトピックスを分かりやすく記載した「株主通信」を作成し、株主さま向け定期通知書面に同封するほか、個人投資家向けセミナーなどで配布しています。 また、KDDIは、より多くの株主さまが株主総会へご参加いただけるよう、株主総会会場において、議事進行、説明内容ならびに質疑応答のすべてについて、手話通訳を実施しています。 （株主総会当日の様子はKDDIホームページにてオンデマンド配信しており、誰でも自由にご覧いただけます。）
買収防衛策の導入の有無	なし

コーポレート・ガバナンス

活動・実績

社外取締役・社外監査役の主な活動に関する事項

社外取締役

氏名	当該社外取締役の選任理由 (独立役員に指定している場合は、独立役員に指定した理由を含む)	2015年度の主な活動
久芳 徹夫	上場企業の経営者として豊富な経験ならびに優れた識見を有しており、これらの経験と識見を当社事業活動の監督および意思決定に生かしていただく観点から選任しています。	取締役会 12回中11回出席
小平 信因	上場企業の経営者として豊富な経験ならびに優れた識見を有しており、これらの経験と識見を当社事業活動の監督および意思決定に生かしていただく観点から選任しています。	取締役会 12回中12回出席
福川 伸次 独立役員	長年の行政実務および各種団体の業務執行等により培われた豊富な経験と優れた識見を有しており、これらの経験と識見を生かし、当社の企業価値向上に寄与いただけるとの観点から選任しています。 ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。	取締役会 12回中12回出席
田辺 邦子 独立役員	法律事務所パートナーとして培われた豊富な経験と優れた識見を有しており、これらの経験と識見を生かし、当社の企業価値向上に寄与いただけるとの観点から選任しています。ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。	取締役会 10回中10回出席 ※第31期定時株主総会における新任取締役就任後
根元 義章 独立役員	当社事業と関連性の高い通信・ネットワーク工学および情報処理や、事業運営上重要な耐災害に関する高度な識見を有しており、当社の企業価値向上に寄与いただけるとの観点から選任しています。ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。	—

コーポレート・ガバナンス

社外監査役

氏名	当該社外監査役の選任理由 (独立役員に指定している場合は、独立役員に指定した理由を含む)	2015年度の主な活動
阿部 健 独立役員	・長年の行政実務および各種団体の理事などとして、当該団体の業務執行により培われた豊富な経験と幅広い識見を有し、取締役とは独立の立場として、経営全般の監視と、より一層適正な監査を実現しうる観点から選任していました。 ・株式会社日本政策投資銀行理事としての在任期間は短期であり、退任後、相応の期間が経過しており、現在は何らの利益供与なども受けていません。よって、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定していました。	取締役会 12回中12回出席 監査役会 12回中12回出席 2016年6月22日退任
天江 喜七郎 独立役員	・長年の外交官として、また各種団体などの業務執行や他社の社外取締役による豊富な経験から、取締役とは独立の立場として、経営全般の監視と、より一層適正な監査を実現しうる観点から選任していました。 ・ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定していました。	取締役会 12回中11回出席 監査役会 12回中11回出席 2016年6月22日退任
平野 幸久 独立役員	・会社経営者としての豊富な経験と知識を有し、取締役とは独立の立場として、経営全般の監視と、より一層適正な監査を実現しうる観点から選任していました。 ・トヨタ自動車株式会社取締役を退任されてから十分な期間が経過しており、現在は何らの利益供与なども受けていません。また、退任後、長年に渡り中部国際空港株式会社において要職を歴任されており、現在はトヨタ自動車株式会社との関連性はないと認識しています。よって、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定していました。	取締役会 12回中12回出席 監査役会 12回中12回出席 2016年6月22日退任
山下 章 独立役員	・長年の行政実務および各種団体の業務執行等により培われた豊富な経験と識見を有しており、これらの経験と識見を、経営全般の監視と適正な監査活動に生かしていただく観点から選任しています。 ・ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。	—
高野 角司 独立役員	・公認会計士、会計事務所代表、他社監査役としての豊富な経験と識見に加え、各種団体の業務執行等により培われた経験と識見を有しており、会計を中心としたこれらの経験と識見を、経営全般の監視と適正な監査活動に生かしていただく観点から選任しています。 ・ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。	—
加藤 宣明 独立役員	・上場企業の取締役、監査役や各種団体の業務執行等により培われた豊富な経験と識見を有しており、これらの経験と識見を、経営全般の監視と適正な監査活動に生かしていただく観点から選任しています。 ・ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。	—

コーポレート・ガバナンス

方針・活動・実績

取締役および監査役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

取締役の経営責任を明確にし、業績向上に対するインセンティブを一層高めるため、2011年6月16日開催の第27期定時株主総会において、2011年度以降の役員賞与について、当該事業年度の連結当期純利益の0.1%以内とする業績連動型の変動報酬制度を導入しました。

さらに、2015年6月17日開催の第31期定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度の導入が承認され、2015年9月1日に本制度を開始しました。これにより、業績連動報酬の割合を高めました。取締役の報酬体系および水準については、当社グループを取り巻く環境の変化に迅速に対応しながら、持続的な成長と中長期的な企業価値向上という経営目標に対する取締役の責任を考慮して設定したものです。

取締役の報酬は、各事業年度における業績の向上および中長期的な企業価値の向上に向けて職責を負うことを考慮し、定額報酬ならびに業績連動型の役員賞与および株式報酬で構成しています。定額報酬は、各取締役の役職に応じて、経営環境などを勘案して決定しています。役員賞与および株式報酬の支給額は、各事業年度のKDDIグループの業績目標の達成度および各取締役の役職にもとづいて決定しています。

監査役の報酬は、監査役の協議にて決定しており、KDDIの業績により変動することのない定額報酬のみを支給することとしています。

■ 取締役および監査役の報酬等の額（2015年度）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	622	370	140	111	10
社外取締役	44	44	—	—	4
監査役(社外監査役を除く)	47	47	—	—	2
社外監査役	43	43	—	—	3

※代表取締役社長 田中 孝司は、報酬総額119百万円(基本報酬70百万円、賞与27百万円、株式報酬22百万円)であります。そのほかに報酬額が1億円を超える取締役はおりません。

※取締役の定額報酬の限度額は、月額5,000万円以内です。また、当該取締役報酬額とは別枠として、ストックオプションとして取締役に発行する新株予約権に関する報酬額は、年額4,000万円以内です。

※2015年度の監査役の報酬限度額は、年額10,000万円以内です(事業年度単位)。

なお2016年6月22日開催の第32期定時株主総会において、年額13,000万円以内(事業年度単位)とすることを決議しています。

※取締役の報酬等の額には、当該年度の連結当期純利益0.1%以内で業績に連動して支払う賞与の額が含まれています。

※上記以外に役員退職慰労金制度廃止にともなう取締役に対する退職慰労金精算支給があります。

なお、役員報酬の体系および水準について、その透明性、公正性を確保するため、取締役会の諮問にもとづき審議を行い、助言する機関として、報酬諮問委員会を設置しています。本委員会は、議長・副議長および半数以上の委員を社外取締役で構成しています。

〈報酬諮問委員会の構成〉

議長: 久芳 徹夫(社外取締役) 副議長: 小平 信因(社外取締役)

委員: 福川 伸次(社外取締役)、田辺 邦子(社外取締役)、根元 義章(社外取締役)、小野寺 正、田中 孝司

方針

利益配分の考え方

利益配分は、株主の皆さまへの還元を経営の重要事項と認識しており、財務面の健全性を維持しつつ、安定的な配当を継続することを基本とし、持続的な成長への投資を勘案しながら、連結配当性向35%超を維持する方針としています。

体制

コーポレート・ガバナンス体制の変遷

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
社長	奥山 雄材 ^(注1)	2001年6月～ 小野寺 正									2010年12月～ 田中 孝司						
取締役 ^(注2)	取締役数	53名 ^(注3)	13名	12名	11名						10名	13名	12名		13名		現在14名
	社外取締役数			2名	3名			4名	3名			2名		3名	4名		現在5名
	独立取締役数													1名	2名		現在3名
ダイバーシティの確保 ^(注2)	女性取締役数															1名	現在1名
諮問委員会設置															2011年 報酬諮問委員会設置		2015年 指名諮問委員会設置
役員報酬の透明性確保							2002年 ストックオプション制度の導入								2011年 報酬諮問委員会設置 2011年 業績連動型賞与導入		2015年 業績連動型 株式報酬制度導入
KDDIフィロソフィ	2000年10月制定														2012年 改定プロジェクト		2013年 改定、浸透活動継続

(注1) 1993年12月、DCI社長に就任。2000年10月にKDDI社長に就任

(注2) 定時株主総会終了時点の人数を記載

(注3) 2000年10月開催の臨時株主総会終了時点の人数を記載

コンプライアンス

方針

コンプライアンスの考え方

KDDIは、電気通信事業者として定められている「通信の秘密」をはじめ、法令遵守を企業経営の根幹と考え、コンプライアンスの体制整備と強化を進めています。すべての役員・従業員が常に高い倫理観を維持し、適正な職務の執行を図るための「KDDI行動指針」に加えて、

- ・「KDDIフィロソフィ」の浸透活動
- ・組織としての一体感の醸成・コミュニケーションの改善
- ・違反事例の早期対応と分析・防止活動
- ・反社会的勢力との関係遮断

に取り組み、コンプライアンスに関する意識向上に努めています。



KDDI行動指針(基本原則)

Link Website

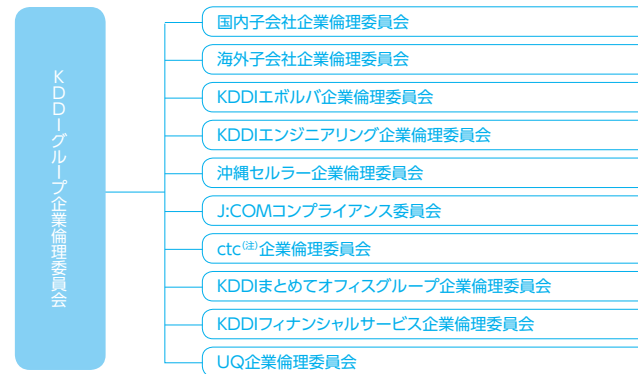
体制

コンプライアンス推進体制

KDDIグループのコンプライアンス関連事項を審議決定する機関として、KDDI会長を委員長とする「KDDIグループ企業倫理委員会」を設置しています。毎年、半期ごとに企業倫理委員会を開催し、各社の状況把握をするとともに、コンプライアンスの体制構築、強化を支援しています。

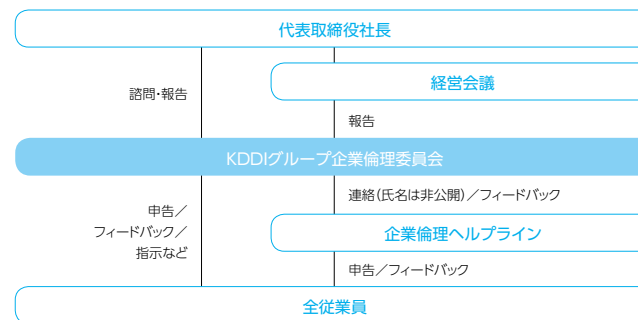
また「KDDIグループ企業倫理委員会」のもと、啓発活動の方針策定やコンプライアンスに反する事項が発生した場合の対処、社外への情報公開、再発防止策などの検討を行っています。委員会の活動状況は、イントラネットを通じて全社員に公開しています。

KDDIグループ企業倫理委員会体制図



注 中部テレコミュニケーション株式会社

コンプライアンス体制図



浸透

コンプライアンスの教育・研修・啓発

KDDIは、社員のさらなるコンプライアンス意識向上に向けた土壌づくりのためには、社内の活発なコミュニケーション環境の構築が不可欠と考えています。2015年度は、「KDDIフィロソフィ」の浸透のため、本部長の勉強会、全社勉強会、部長勉強会を継続実施しました。また、違反事例の早期対応と分析・防止活動として、所属長、グループリーダー向けの違反事件に対するセミナー、反復・継続的に全社員のコンプライアンス意識を喚起するための研修を継続実施しました。

コンプライアンス

体制

内部通報処理規程(企業倫理ヘルプライン)

KDDIは、2006年より、KDDI、KDDIグループ会社およびKDDIの取引事業者の社員などを対象に企業倫理や法令遵守についての疑問や悩みを相談する「企業倫理ヘルプライン」を設置し、社内窓口と外部専門家と連携した社外窓口の2つで通報を受け付けています(メールおよび電話での受付、多言語対応実施)。2006年4月に施行された「公益通報者保護法」に則した通報者保護の観点も織り込み社内規程を制定し、匿名での通報も可能となりました。ヘルプライン活用に向けて、積極的な啓発活動も行っています。

2015年度のヘルプラインへの通報は、問い合わせを含め27件でした。通報された案件は、企業倫理委員会を中心にプライバシー保護に配慮しながら社内調査を行い、問題がある場合は是正勧告、再発防止策の策定、問題の改善などの対応を行っています。

なお、「内部通報制度」において、通報者は報告者保護の観点から不利益を被ることはありません。

方針

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方 およびその整備状況

KDDIは、「内部統制システム構築の基本方針」に、反社会的勢力に対しては毅然とした対応をとり、一切の関係遮断に取り組む旨を規定しています。また、すべての役員・従業員が遵守すべき行動の規範を具体的に掲げた「KDDI行動指針」に、反社会的勢力に対して毅然とした対応を行い、不正利益供与などの要求には断固とした態度で挑み、相手の要求には応じない旨を定めています。

方針

腐敗防止

KDDIは、「KDDI行動指針」において、腐敗行為を防止するため、「適正な事業活動の推進」と「誠実な職務遂行」について定め、政治家・公務員などへの贈賄やそれに類する行為を禁止しています。

「政治、行政との関わりではもたれ合いや癒着と取られるような行動があってはならない」「お取引先さまから贈物や接待を受けてはならない、または接待をしてはならない」など、一定の基準を設け、全従業員に対し研修を行うなどして周知徹底を図っています。

お取引先さまに対しては、「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、汚職・賄賂、優越的地位の濫用、不適切な利益供与および受領の禁止などを定め、遵守をお願いしています。

2015年度、汚職や贈賄等に関して法的措置を受けた事例はありませんでした。

方針

競争法違反防止

KDDIは、「KDDI行動指針」において、反競争的行為の禁止を定め、全従業員に競争法の遵守を徹底しています。また、「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、お取引先さまに対し、公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わないことを要請しています。

2015年度、反競争的行為や独占的慣行により法的措置を受けた事例はありませんでした。

方針

適切な税務

■ KDDIグループの税務コンプライアンスに対する取り組み

KDDIグループは、お客さまご満足の向上と利潤を追求するとともに、各国、各地域についての国際ルールや税務関連法令等に従い国際的な税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適切な納税を行い、企業の社会的責任を果たしています。2015年度の法人所得税費用は、253,649百万円で税引前当期利益に対する税負担率は31.0%でした。

■ 税務ガバナンスに対する取り組み

トップマネジメントは、グループ企業の多国籍化および国際取引の増加にとまなない、国際的な税務リスクを正しく認識し、経営に直結する重要な課題であるという観点から、税務戦略の推進に努めています。また、社員に対する指導を行うなど、税務コンプライアンスの維持・向上に取り組んでいます。

■ 税務当局との良好な関係構築への取り組み

税務情報等を適時適切に提出することにより、透明性を高めることで各国税務当局との信頼関係を築き、必要に応じて事前照会等を実施し、税務リスク低減に努めています。

■ 租税回避防止に対する取り組み

BEPS(Base Erosion and Profit Shifting)各行動計画に従い、日本を含め各国においてBEPS対応の税制改正への対応作業を進め、経済活動・価値創造の場所と課税地を一致させ適正に納税するよう取り組んでいます。また、過度な節税を目的とする無税又は低税率国・地域(いわゆるタックスヘイブン地域)への税源の移転を防止し、各国の税制に従い適正な申告納税に努めています。

リスクマネジメント／内部統制

体制

KDDIのリスクマネジメント・内部統制活動

KDDIは、経営目標達成を阻害する要因をリスクと位置付け、これを一元的に管理するリスク管理部門を中核とした体制を整えています。

また、グループ全体の持続的な成長を実現するため、KDDIのみならず子会社などを含むグループ全体のリスクマネジメントの推進に取り組んでいます。

KDDI本体に33名、グループ会社各社に計29名の「内部統制責任者」を配置し、さらにそれを統括する8名の「内部統制統括責任者」を任命しています。この体制のもとで、内部統制システムの整備・運用およびリスクマネジメント活動と、リスクが発現しにくい企業体質を実現するための業務品質向上活動の推進を図っています。

2015年度は、経営目標を確実に達成するために、過去に顕在化した課題のほか、高品質なネットワークの提供、商品やサービスにおける競合他社との

同質化、新規事業領域への進出などの事業環境の変化を踏まえ、重要リスク32項目を設定し、リスクの予見、重要リスクの低減活動およびリスクアプローチによる内部監査を実施しました。

また、リスクの発現を低減する企業風土を醸成するために、業務品質向上活動にも全社で取り組んでいます。

浸透

リスク対応力向上に向けた取り組み

KDDIは、リスクを認識し日常的な業務改善により、リスクを低減させる企業風土の実現およびリスクの発現時には適切な対応がとれる体制の確保が重要だと考えています。そのため、リスク情報を定期的に洗い出し、これを一元的に管理するリスク管理部門を中核とし、すべての部門・役職員が連携して、社内関連規程にもとづき、KDDIグループのリスクを適切に管理し、経営目標の適正かつ効率的な達成に取り組んでいます。なかでも会社事業に重大かつ長期にわたり影響を与える事項を最優先に位置づけ、事業へのリスクを可能な限り低減するための対応策を検討、策定しています。

また、内部通報制度の整備をはじめ、防災訓練・リスク管理に関するトレーニングの実施や、リスクに関する情報共有など、さまざまな方法でリスク対応力の向上に全社で取り組んでいます。

方針

内部統制システム構築の基本方針

KDDIは、会社法第362条第5項の規定にもとづき、「内部統制システム構築の基本方針」を取締役会にて決議、対外的に公表し、会社業務の執行の公正性、透明性および効率性を確保するとともに、企業クオリティを向上すべく、実効性のある内部統制システムの整備を図っています。

「内部統制システム構築の基本方針」の内容は以下のとおりです。

1 コーポレート・ガバナンス

(1) 取締役会

取締役会は、社外取締役を含む取締役で構成し、取締役会規則および取締役会付議基準にもとづき、法令等に定める重要事項の決定を行うとともに、取締役等の適正な職務執行が図られるよう監督する。取締役の職務執行に係る情報については、社内規程に従い適切に保存および管理を行う。

(2) 業務執行体制

1. 執行役員制度により権限の委譲と責任体制の明確化を図り、有効かつ効率的に業務を遂行する。

2. 取締役会付議事項のほか、業務執行に係る重要事項については、取締役、執行役員等にて構成される経営会議において、経営会議規程に基づき審議し、決定する。

(3) 監査役の職務遂行の実効性を確保するための体制

1. 監査役が取締役会に出席するほか、社内主要会議に出席することができる措置を講じる。

2. 取締役、子会社の取締役および内部監査部門は、監査役の職務遂行に必要な情報を適宜・適時に提供するとともに、意見交換を行い、連携を図る。

3. 監査役の職務を補助するための監査役室を設置し、所属する従業員の人事については、適性・要員数等、監査役の意見を尊重し、適切な要員の確保を図る。

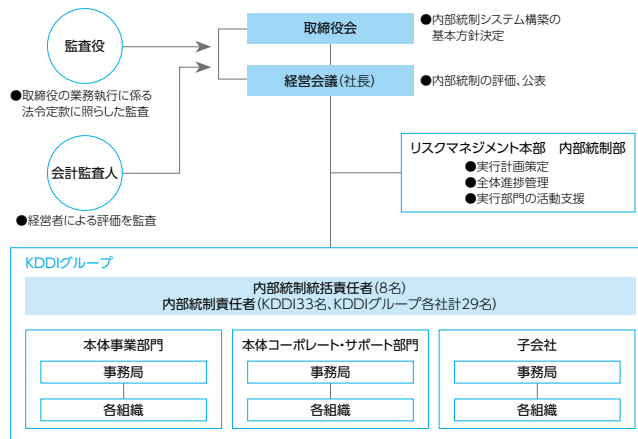
4. 監査役に対する報告を行ったことにより、報告を行った者が不利益を被らない措置を講じる。

5. 監査役が職務を実効的に遂行可能とするために必要な費用を確保する。

2 コンプライアンス

(1) すべての役員・従業員は、職務の執行に際し、遵守すべき基本原則を掲げた「KDDI行動指針」に基づき、常に高い倫理観を維持し、適正な職務の執行を図る。

内部統制活動の推進体制



リスクマネジメント／内部統制

- (2) 反社会的勢力に対しては毅然とした対応をとり、一切の関係遮断に取り組む。
- (3) KDDIグループの企業倫理に係る会議体において、KDDIグループ各社の重大な法令違反、その他コンプライアンスに係わる問題、事故の早期発見・対処に取り組む。
- (4) 社内外に設置されているコンプライアンスに係る内部通報制度の適切な運用を図る。
- (5) 社内外研修、社内の啓発活動等により、コンプライアンスの理解と意識向上に努める。

3 経営目標を適正かつ効率的に達成するためのリスク管理

- (1) 取締役等で構成される経営戦略などに係る会議体において、KDDIグループの持続的な成長を図るべく、ビジネスリスクの分析および事業の優先順位付けを厳正に行い、適切な経営戦略や経営計画を策定する。その実現のため、業績管理に係る会議体において、月次でビジネスリスクを監視し、業績管理の徹底を図る。
- (2) 各部門に「内部統制責任者」を設置し、経営目標を適正かつ効率的に達成するためのリスク管理を自律的に推進する。
 1. リスク情報を定期的に洗い出し、これを一元的に管理するリスク管理部門を中核とし、すべての部門、役員・従業員が連携して、社内関連規程にもとづき、KDDIグループのリスクを適切に管理し、経営目標の適正かつ効率的な達成に取り組む。
 2. 会社事業に重大かつ長期にわたり影響を与える事項については、事業へのリスクを可能な限り低減するための対応策を検討し、策定する。
 3. 財務報告に係る内部統制については、金融商品取引法にもとづく内部統制報告制度に従い、連結ベースで全社的な内部統制の状況や重要な業務プロセスについて、文書化、評価および改善を行い、財務報告の信頼性の一層の向上を図る。

4. 業務の有効性・効率性の向上や資産の適正な取得・保管・処分等、KDDIグループの業務品質向上のために必要な体制の整備、充実に図る。
- (3) 電気通信事業者として、以下の取り組みを行う。
 1. 通信の秘密の保護
通信の秘密は、これを保護することがKDDIグループの企業経営の根幹であり、これを厳守する。
 2. 情報セキュリティ
お客さま情報等の漏洩の防止、電気通信サービス用ネットワークへのサイバーテロの防護等会社の全情報資産の管理については、情報セキュリティに関する会議体等において、その施策を策定し、役員・従業員が連携して情報セキュリティの確保を図る。
3. 災害時等におけるネットワークおよびサービスの復旧
重大な事故・障害、大規模災害等による通信サービスの停止、中断等のリスクを可能な限り低減するため事業継続計画(BCP)を策定し、ネットワークの信頼性向上とサービス停止の防止施策を実施する。
非常災害発生時等には、迅速な復旧等のため、可及的速やかに対策本部を設置して対応にあたる。

4 ステークホルダーとの協働に係る取り組み

- (1) 全社を挙げての以下の活動取り組みにより、KDDIグループの活動全体に対する支持と信頼を獲得し、お客さま満足度の向上と顧客基盤の強化・拡大を達成する。
 1. すべてのステークホルダーをお客さまと捉え、役員・従業員全員で、お客さまニーズや苦情への迅速かつ適切な対応により、その満足度の向上を目指すTCS(Total Customer Satisfaction)活動に取り組む。その推進のため、TCSに係る会議体においてTCS活動の評価・改善を図る。

2. 諸法令を遵守し、お客さまに安心、安全で高品質な製品・サービスを提供するとともに、製品・サービスの提供にあたっては、お客さまが適切に製品・サービスを選択し利用できるよう、分かりやすい情報の提供と適正な表示を行う。
- (2) すべてのステークホルダーから理解と信頼を得るため、KDDIグループの経営の透明性を確保し、KDDIグループの広報・IR活動のさらなる充実に努める。
- (3) KDDIグループを取り巻くビジネスリスクについては、情報開示に係る会議体において、公正に洗い出し、適時、適正に開示する。さらにKDDIグループの社会的責任に係る事項について、環境への取り組みや社会的貢献などを含め、CSRを推進する部門を中心に、統合レポート(ESG詳細版)を作成し、開示する。

5 企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) グループ各社にKDDIグループとしての「内部統制責任者」を設置し、グループ全体の業務の適正を確保する。
- (2) 子会社管理規程にもとづき、子会社からの適宜・適時な報告を行う体制を整備し、子会社との連携を図る。
- (3) 子会社でのリスクを適切に管理し、経営目標の適正かつ効率的な達成に取り組む。
- (4) KDDIグループの企業倫理に係る会議体を通じて、子会社の重大な法令違反、その他コンプライアンスに係わる問題、事故の早期発見・対処に取り組むとともに、子会社の全役員・従業員が「KDDI 行動指針」にもとづき、常に高い倫理観を維持し、適正な職務の執行を図る体制を確保する。

6 内部監査

KDDIグループの業務全般を対象に内部監査を実施し、内部統制体制の適切性や有効性を定期的に検証する。内部監査結果は、問題点の改善・是正に関する提言を付して代表取締役社長に報告するほか、監査役に報告を行う。

リスクマネジメント／内部統制

活動・実績

内部統制報告制度への対応

2008年度から適用された金融商品取引法にもとづく内部統制報告制度への対応としては、財務報告の信頼性を確保すべくKDDI本体および国内・海外の主要なグループ子会社の内部統制システムの構築を行い、内部統制評価を実施しました。評価結果については内部統制報告書として取りまとめ、2016年6月に内閣総理大臣に提出し、投資家の皆さまに開示しています。

活動・実績

知的財産の保護

KDDIは、会社の知的財産の創造、保護、他者の知的財産の尊重を「KDDI行動指針」の基本原則で定めています。

さらに、KDDIが保有する発明・考案・意匠・商標の産業財産権、ソフトウェアなどの著作権、技術ノウハウなどの不正競争防止法で保護される権利について、その適切な管理および活用を図ることを目的に「知的財産取扱規程」を策定しています。

KDDIは、高速・高品質かつ安心・安全な通信サービスをお客さまにお届けするため、LTEや5Gなどの通信速度高速化、プライバシー保護等のセキュリティ技術などの研究開発を行っており、これらの成果として2016年3月末現在で、国内約2,000件、海外約250件の特許を保有しています。今後も知的財産を強化し、国内外での競争力を高めていきます。

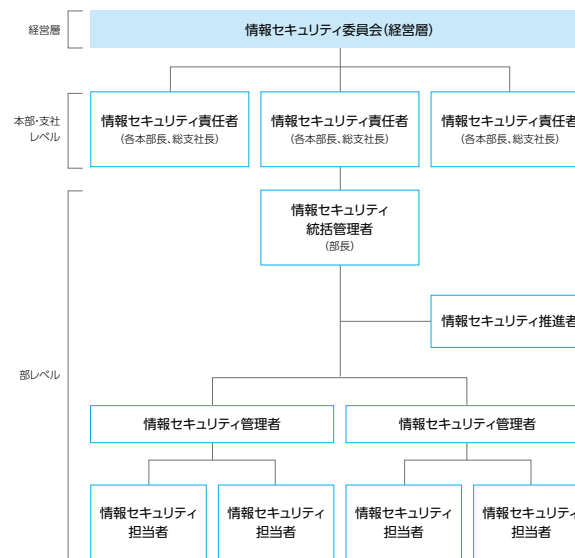
また、知的財産の重要性や権利侵害リスクとその予防に関する社員の理解を深めるため、毎年、集合研修やeラーニングにより教育活動を実施しています。

体制

情報セキュリティ管理体制

KDDIは、経営層および営業・技術・コーポレートの各部門長を委員とする「情報セキュリティ委員会」を運営し、全社の情報セキュリティ管理状況を的確に把握するとともに、必要に応じて情報セキュリティ強化のための各種施策をグループ全体へ迅速に展開できる体制を整備しています。

セキュリティ管理体制図



方針

セキュリティポリシー

KDDIは、情報に対する適切な管理を重要な経営課題として認識し、情報セキュリティを確保するための基本方針「セキュリティポリシー」を策定しています。情報漏えいリスクなどに対して常に適切な防衛措置を講じることにより、お客さまならびに関係者の信頼を得よう本ポリシーを社内外に公開し、遵守することを宣言しています。



方針

プライバシーポリシー

KDDIは、個人情報の重要性を認識し、その保護の徹底を図るため、電気通信事業法、個人情報の保護に関する法律、電気通信事業における個人情報保護に関するガイドラインなどの事業分野別ガイドライン、そのほか関連する法令等を遵守するとともに、その基本方針である「プライバシーポリシー」を公開し、遵守することを宣言しています。



リスクマネジメント／内部統制

体制

情報セキュリティの強化

KDDIは、約4,591万のauのお客さまをはじめ多数の個人・法人のお客さまからお預かりしている情報の漏えいを防止するため、情報セキュリティの強化に努めています。

KDDIは、経営層および営業・技術・コーポレート各部門長を委員とする「情報セキュリティ委員会」を設置・運営し、全社の情報セキュリティ管理状況を的確に把握するとともに、情報セキュリティ強化のための各種施策をKDDI本体ならびにグループ全体へ迅速に展開できる体制を整備しています。2009年4月に、ISMS認証^(注)(ISO/IEC27001)を全社に拡大して以降、本ISMSの維持活動を中心に、情報セキュリティの継続的改善を進めてきました。また、2012年度は、2011年度に制定した「KDDIグループ情報セキュリティ共通基準」にもとづきKDDIグループ会社の規程類の整備を実施しました。2013年度以降は、グループ各社の規程に沿った運用(PDCAサイクル)を適切に実施、またその状況を適宜監査していくことで、KDDIグループ会社への情報セキュリティ・ガバナンスの強化を継続的に進めています。

注 情報セキュリティに対する第三者適合性評価制度。情報セキュリティ全体の向上に貢献するとともに、国際的にも信頼を得られる情報セキュリティレベルの達成を目的とした制度。

KDDIが取得しているISMS認証

登録番号	組織名	初回登録日
IS 95253	KDDI株式会社 ^(注1)	2005年6月7日
IS 76406	KDDI株式会社 (運用本部) ^(注2)	2003年7月4日
IS 85329	KDDI株式会社 (情報システム本部)	2004年9月28日

注1 コーポレート、営業、お客さまサポート部門および財団法人国際電信電話共済会(現:財団法人KDDIグループ共済会)、KDDI健康保険組合、KDDI企業年金基金、株式会社KDDI総研、KDDIまとめてオフィス株式会社を含む

注2 日本通信エンジニアリングサービス株式会社を含む

体制

ソーシャルメディアを通じた情報漏えいなどの事件・事故への対策

ソーシャルメディアの利用者拡大によって、企業の信頼が損なわれたり、個人のプライバシーがインターネット上にさらされるなどの事件・事故が多発していることを受け、KDDIは、すべての役員・従業員がソーシャルメディアを利用するにあたって遵守すべき基本ルールを策定し、その周知・徹底を行っています。

体制

メールの誤操作などによる情報漏えいへの対策

ビジネスを進める上で、電子メールは電話に代わる双方向コミュニケーションツールとして、もはや欠かせない存在となっています。しかしこれにともない、宛先、添付資料の間違いなどを原因とする情報漏えい事故の防止が、メール利用における課題となっています。KDDIは、これらの課題を解決するために、「メールの自動転送禁止」「社外へメールを送信する際の添付ファイルの自動暗号化」「メール送信後の一時保留」「送付先の強制bcc化 (メールアドレスの漏えい防止)」などの誤送信防止に対応した仕組みを導入し、メールの誤操作にともなう情報漏えい事故を防止する取り組みを強化しています。

体制

業務品質向上活動

KDDIは、内部統制報告制度への対応は企業クオリティ向上の通過点と位置付けています。内部統制報告制度への対応を契機に設置した内部統制部を全社活動の推進事務局として、内部統制責任者が各部門における推進役となり、業務の効率化、標準化を図りながら、業務の質を高め、付加価値拡大を図る業務品質向上に全社で取り組んでいます。

KDDIでは、これまで各部門における業務プロセス改善のモチベーション向上を図るため、優秀で意欲的な改善案件に対して表彰する制度「業務品質向上賞」を導入するとともに、従業員一人ひとりの改善に対する意識や会社の業務品質レベルの向上と業績アップにつなげることを目的とした「業務品質向上活動」を実施しています。この活動では、全従業員による業務プロセス改善を、一つひとつ積み重ね、継続して実施しており、自立的な取り組みを社風として根づかせるとともに、「お客さま視点」に焦点をあてた取り組みを強化しています。

浸透

業務品質向上の社内浸透

全従業員に対する浸透策として、内部統制の理解を深め、活動の定着を図るため、定期的にメールマガジンや社内報などを活用した役員からのメッセージや好事例などの共有、eラーニングなどさまざまな施策を実施しています。



重要課題(社会)

安心・安全な情報通信社会の実現

KDDIのアプローチ

社会課題の認識

スマートフォンや携帯電話などICTの急速な普及にともない、社会の利便性が高まる一方、それらを通じて子どもたちがトラブルに巻き込まれたり、高齢者のデジタルデバインド(情報格差)が拡大するなど、課題が存続しています。また、小・中学校の新学習指導要領(文部科学省)において、情報モラルを身に付けることが新たに明記されるなど、情報モラル教育へのニーズが高まっています。

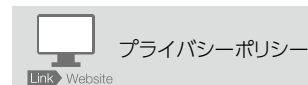
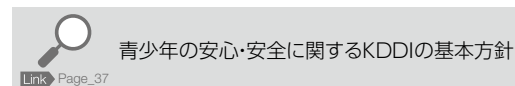
KDDIのリスクと機会

- ・ KDDIが提供するサービスや製品を通じ、幅広いお客さまが、スマートフォンや携帯電話、インターネットを介しての犯罪やトラブルに巻き込まれるといった、社会的・経済的リスクが想定されます。
- ・ 特に社会的弱者である子どもたちや高齢者の方々が安心・安全に、快適にスマートフォンを利用できるよう、さまざまな機能を搭載した端末やサービスを提供することで、新たな需要を創出しています。

KDDIのマネジメント

- ・ KDDIは、子どもたちが安心・安全にコミュニケーションを図れるよう「青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針」を策定。「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」の活動を通じて、子どもたちや高齢者が安心・安全にスマートフォンや携帯電話を利用いただけるよう、リテラシーを高めてもらうための啓発活動を実施しています。受講者の満足度、理解度を主要指標として、目標をそれぞれ90点、83%に設定し、講座品質の向上に努めています。
- ・ KDDIの事業活動における顧客情報保護に関しては、「プライバシーポリシー」を施行し運用しています。

方針



主要指標(KPI)

KDDIスマホ・ケータイ安全教室	2015年度目標	2015年度実績
ジュニア向け講座満足度	90点	93.5点
シニア向け講座理解度	83%	83.1%

2015年度活動ハイライト

2015年度は、子どもから高齢者の方まで幅広いお客さまに安心・安全にスマートフォン・携帯電話をご利用いただくため、最新の動向やステークホルダーの声を反映し、「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」のプログラムのリニューアルやコースの新設などを行いました。

製品においては、国内初の通話可能な腕時計型キッズケータイ「mamorino Watch」(マモリーノウォッチ)を発売しました。居場所確認や迷子防止など、防犯機能を充実させ、お子さまとその保護者が気軽に安心して利用できる製品の提供に努めました。

サービスにおいては、インターネットを安心・安全に利用するための知識習得、環境整備の一助となるため、お子さまのインターネットリテラシーを判定し、結果に応じた対策方法を紹介する「ネットスキル診断」の提供を開始しました。



「mamorino Watch」(マモリーノウォッチ)

今後の課題

- ・ 子ども、シニア、外国人、障がい者など、幅広いお客さまニーズへの対応
- ・ トラブルの多様化にともなう「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」プログラムの充実
- ・ プライバシー保護、データセキュリティを最優先した製品やサービスの提供



重要課題(社会)

多様な人財の育成による活力ある企業の実現

KDDIのアプローチ

社会課題の認識

世界的にみれば、女性の政治や労働への進出は大幅に進んでおり、男女間の格差は確実に縮まっています。このような世界的な動向を受け、日本でも2016年4月に「女性活躍推進法」が施行されました。企業においては、女性の活躍推進を一層加速させることが求められています。

また、欧米では「同一労働同一賃金」が一般的であり、雇用形態による賃金差別を禁止する原則が浸透しています。一方、日本では賃金や雇用の安定性など、多くの側面で正規雇用者と非正規雇用者の間で格差が生じ、「均衡待遇」「均等待遇」への取り組みが課題となっています。

KDDIのリスクと機会

- ・女性の社会進出に関し、国内水準による考え方に依拠するだけでは、グローバルに事業を展開し、持続的に成長していく上で、機会均等やディセメントワークなどの労働慣行の側面、社会からの評価においてリスクが高まります。
- ・KDDIは、女性の経営参加を持続可能な企業の要件、経営戦略のひとつとしてとらえ直し、世界を視野に入れたダイバーシティの推進を加速させます。また、社内における女性の活躍によって異なる価値観が有機的に機能し、多様な働き方の浸透、障がい者社員の活躍といった広がりを見せる組織づくりを進めます。

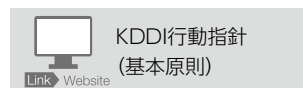
KDDIのマネジメント

- ・KDDIは、新たな中期目標(2016～2018年度)で目指す「ライフデザイン企業への変革」の実現に向け、4つの骨子を設けました。そのひとつに「社員力の向上」を置き、このなかの「多様な人財の活用」において、当社が目指す女性活躍推進の目標を掲げています。

社員力の向上	タレントマネジメントの導入
	戦略的強化部門への要員シフト
	グローバル人財の育成
	多様な人財の活用

- ・KDDIは、「KDDIフィロソフィ」の「目指す姿」として「ダイバーシティが基本」と謳っています。2008年には「ダイバーシティ推進室」を設置、2015年度には女性ライン長90名登用(女性ライン長比率7%)という目標を達成しました。2016年度以降の新たな目標として、2020年度までに女性ライン長を200名登用するという目標を設定しています。
- ・KDDIは、女性活躍推進法の行動計画において、2020年度の達成を目標に以下の項目を掲げています。
 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%

方針



主要指標(KPI)

	2015年度目標	2015年度実績
女性ライン長	90名 (7%)	94名 (7.1%)

2015年度活動ハイライト

女性の活躍を積極的に推進する取り組みが評価され、2016年3月に「なでしこ銘柄」に選定されました。2012年度から4年連続での選定となります。同時に、経済産業省が実施する「新・ダイバーシティ経営企業100選」にも選定され、KDDIとして初となる「なでしこ銘柄」とのダブル受賞を実現しています。

また、2015年度に女性ライン長を90名(女性ライン長比率7%)にするという目標を掲げて女性の活躍を推進した結果、2016年3月末時点での女性ライン長は94名、比率は7.1%となり、目標を達成しました。



今後の課題

- ・KPI 女性ライン長200名の達成
- ・障がい者の雇用拡充

安心・安全な社会づくり

方針

安心・安全に関する基本方針

KDDIは、情報通信社会において、子どもたちが安心・安全にコミュニケーションを図れることを目的として、「青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針」を策定しています。

青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針

KDDIは、青少年が携帯電話やインターネットなどの通信サービスによるトラブルに巻き込まれることのないよう、さまざまな活動を行っています。これからも、青少年が円滑なコミュニケーションを築きながら、安心・安全を実感できる社会の実現に取り組んでまいります。

活動・実績

安心・安全の啓発活動の実績

■ ジュニア向け安心・安全講座の実施「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」

KDDI、沖縄セルラー電話、KDDIグループ共済会^(注)は、子どもたちがスマートフォンや携帯電話を安心・安全に利用するために必要なルールやマナーを理解し、自らの判断でトラブルに対処する能力を身に付けるために、「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」を2005年度から全国で実施しています。

小学生、中学生、高校生、保護者・教職員の方々向けに2015年度は前年度比約17%増の計3,834回実施、約68万人の方にご参加いただきました。これにより、2005年度から2015年度末までの実施回数は



「産官学連携ケータイ教室」の様子

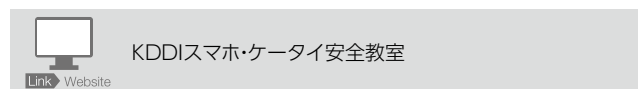
累計17,013回、受講者数は累計約305万人に達しました。

また、2015年度は一般社団法人ソーシャルメディア研究会、兵庫県警察、兵庫県内4市(相生市、たつの市、三木市、養父市)の教育委員会と連携し、地域一体での産官学連携講座を実施しました。講座に地域の状況を反映することで、子どもたちの情報リテラシーと、地域の安心・安全の向上に貢献することを目指したものです。

講座実施前後に情報リテラシーに関するアンケート(計7問)を行い、講座受講によるトラブル回避傾向の変化について効果測定を行ったところ、全項目で改善が見られました。これを受け、2016年度もさらに規模を拡大して、産官学連携講座を開催していきます。

スマートフォンや携帯電話によるインターネットを利用した子どもたちのコミュニケーション方法は、年々、高度化・多様化しているため、動画による説明や題材の更新など毎年プログラムを見直し、子どもたちの意識をさらに喚起する教材の導入に努めています。

注 2015年度、KDDI株式会社、沖縄セルラー電話株式会社はKDDIグループ共済会と中小学校向け講座を共催しています。



■ シニア向け講座の実施「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」

KDDIは、概ね70歳以下のシニアで、スマートフォンをまだ持っていない方や持っていて使い方がよく分からない方へ「シニア向けスマートフォンコース」「シニア向けタブレットコース」の講座を実施しています。

この講座では自治体と連携し、KDDI社員が講師として地域の施設にうかがいます。auのスマートフォンやタブレットを各受講者に1台ずつ貸し出し、実際の操作を投影した画面をご覧いただきながら、スマートフォン・タブレットの基本的な操作や、メール、インターネットの使い方などを体験いただきます。

2015年度は202回実施し、約3,200名の方にご参加いただきました。参加者の皆さまからのご要望を受け、2016年度からは「防災対策を学ぶコース」を新設します。

今後もシニアの皆さまが楽しく、かつ安心・安全にスマートフォンや携帯電話を有効活用できるよう、皆さまの声に耳を傾けながら継続的にサポートしていきます。



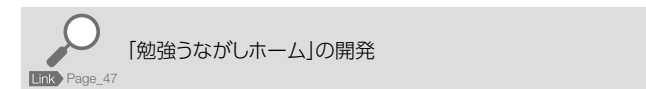
「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」シニア向け講座の様子

■ スマートフォンを用いた情報モラル教育

2016年3月、KDDIとKDDI研究所は「INAGAWA スマホサミット2016」にて、兵庫県猪名川町の高校生らとのコラボアプリ「勉強うながしホーム(猪名川町青少年健全育成推進会議コラボ版)」を発表しました。スマートフォンのホーム画面を「勉強モード」に切り替えることで勉強に集中できるようサポートするアプリで、青少年のスマートフォン長時間利用の問題に対し、フィルタリングや利用時間制限のような「制限」ではなく、青少年の自律的な行動を促すという新しいアプローチを採用しました。今後は、このアプローチの有効性を評価していきます。



アプリについて検討する高校生



安心・安全な製品・サービスの提供

方針

製品・サービスへの責任

KDDIは、すべての製品の設計からアフターサービスにいたるまで、一貫した品質管理を行っています。

製品がお客さまの安全に与える影響については、携帯電話メーカーとともに十分に配慮し、メーカーの基準のほか、耐久性や安全性などに関するKDDIの基準をメーカーに提示して確認しています。出荷時は、ハードウェアやソフトウェアの品質や、関連規制に必要な表示を確認の上、納品しています。

また、発売後に故障や品質問題が発生した場合は、原因を速やかに究明し、品質向上できるものについては、ハードウェアとソフトウェアの両面から改善を図っています。重大な不具合発生時には、社長を議長とする「市場対応判定会議」のもと方針を決定、迅速に対応していく体制を整えています。

活動・実績

安心・安全な製品の提供

スマートフォンや携帯電話の普及により、インターネットは生活に欠かせないものとなりました。一方で、その利活用には個人の能力に負う部分も大きく、特にお子さまやシニアの方が犯罪やトラブルに巻き込まれるケースも増えています。

KDDIは、個人の情報リテラシーにかかわらず、安心・安全にご利用いただける製品を目指して、子どもにとって必要なものだけに絞った限定機能や、登録先にしかつながらない発信・送受信制限など、日々拡大する安全課題を把握し、製品の機能面に生かしています。また、常に持ち歩くというスマートフォン・携帯電話の特性を生かし、防犯ブザーや持ち主の居場所が分かる「安心ナビ」および「居場所通知」など、日常生活で役立つ防犯機能も拡充しています。

また、すべてのお客さまに快適にご利用いただくために、ユニバーサルデザインをもとに、デザイン性や楽しさにこだわった「フレンドリーデザイン」を推進しています。

■ 製品① 国内初の通話可能な腕時計型キッズケータイ「mamorino Watch」

KDDIは、保護者の方と離れて行動する機会が増えてきた小学校入学を控えた幼児や小学校低学年を対象に、気軽に身に着けて簡単に操作できる、防水・防塵・耐衝撃対応のタッチパネル式腕時計型ケータイ「mamorino Watch」(マモリーノウォッチ)を発売しました。



「mamorino Watch」

保護者をはじめとするステークホルダーの皆さまの「ケータイを置いたまま遊んでいて子どもが電話に気づかない」といった声を受け、忘れてたり、失くしたりする心配が少ない腕時計型を採用。さらに、同じくご要望の多かった音声通話機能も、キッズウォッチ商品として国内で初めて^(注)搭載しました。従来販売しているGPS防犯ブザー「mamorino3」で好評の、GPSやSMSなどの機能も備えています。

また、お子さまとの通話やメール頻度を気にせず利用できるよう、家族国内通話やSMSが無料の専用プラン「mamorino Watchプラン」を併せて提供しています。

mamorino Watchの特徴

- ◇ 腕時計とペンダント、身に着け方が2つのカタチから選べる
- ◇ お子さまの居場所確認や迷子防止機能を搭載
- ◇ 声とタッチで通話もSMS(メッセージ)も簡単操作

注 VolTE通話ができるキッズ向け腕時計型通信端末として。2016年2月4日現在。ZTE調べ。

■ 製品② au初のシニア向けスマートフォン「BASIO」

KDDIは、スマートフォンが初めてでも安心してお使いいただけるシニア向けスマートフォン「BASIO」(ベイシオ)を提供しています。「BASIO」は視認性を確保したホーム画面や電話・メール専用のハードボタンを搭載したほか、操作方法などお困りのときにauお客さまセンターに簡単に接続できるショートカットアイコンの配置など、初めてスマートフォンをご利用されるシニアの方でも、使いこなしやすい操作性と視認性を追求。音の聞きやすさに配慮した機能も搭載しています。



「BASIO」

■ 製品③ ジュニア向けスマートフォン「miraie」

「miraie」(ミライエ)は、耐衝撃設計を備えた、au初のジュニア向けスマートフォンです。

メールやブラウザなどへの文字入力時に、他人を傷つける言葉や不適切な言葉が入力されると注意が表示される「あんしん文字入力」機能をはじめ、お子さまが安心・安全にお使いいただける機能を多数搭載しています。

「miraie」は、この「あんしん文字入力」機能が評価され、2015年7月、「第9回 キッズデザイン賞」(主催:特定非営利活動法人キッズデザイン協議会)を受賞しました。



「miraie」

安心・安全な製品・サービスの提供

活動・実績

安心・安全なサービスの提供

■「歩きスマホ注意アプリ」の提供

KDDIは、歩きスマホ（スマートフォンの画面を見つめながらの歩行）による事故防止とマナー向上の取り組みとして、「歩きスマホ注意アプリ」を提供しています。

本アプリは、スマートフォンの画面を見ながら歩行すると、立ち止まるまで警告画面を表示し続けるものです。車や電車の揺れや端末自体の揺れだけでは反応せず、歩きスマホ中の特徴的な姿勢と動作のみを高精度に検知します。なお、警告画面が表示されている状態であっても画面操作はできるため、作成中のメールやゲームデータの保存は可能です。



警告画面表示例

■「年齢確認サービス」の提供

KDDIは、「年齢確認サービス」を提供しています。このサービスは、SNSやブログなどのコミュニティサイトをご利用の際、お客さまの同意のもと、年齢情報^(注1)をKDDIからサイト提供会社に通知するものです。

これはCGM^(注2)サービスを利用する青少年の保護対策の一環として、コンテンツ提供会社に年齢認証の確実化が、強く求められているためです。本サービスの導入により、お客さまがより一層安心・安全にご利用いただけると考えています。

注1 年齢情報:お客さまがau携帯電話契約時に申し込まれた生年月日もしくは利用者登録時に登録した利用者の生年月日をもとに、コンテンツ提供会社が指定した年齢以上であるか未満であるかの情報(生年月日・満年齢は通知されない)。利用者登録をされている場合は、利用者の年齢情報の通知となる。

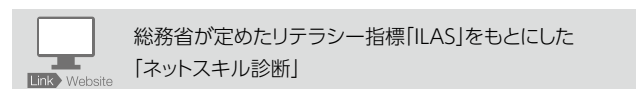
注2 CGM (Consumer Generated Media):ソーシャルネットワーキングサービス(SNS)、ブログ、クチコミサイトなど、消費者が自ら情報を発信していくメディアの総称。

■フィルタリングサービスの普及啓発

KDDIは、春の卒業・進学・新入学の時期にあわせ、総務省などによる「春のあんしんネット・新学期一斉行動」と連動し、青少年の安心・安全なネット利用を推進しています。

販売店では、未成年者がau携帯電話を新規にご契約・ご利用される際に、安心アクセスfor Android™/iOS、安心アクセスサービスのフィルタリングサービスをご説明し、設定のサポートをしています。また、お子さまのインターネットリテラシーを判定し、年代、ご利用機種に応じた対策方法をご紹介します「ネットスキル診断」をホームページで提供開始しました。クイズ形式の設問に答えることで、お子さまがインターネットを安心・安全に利用するための知識を深めることができます。

TCA(一般社団法人 電気通信事業者協会)においても、ネットリテラシー向上のためのイベントや店舗などで広く活用できる動画コンテンツや全国販売店向けポスターを作成し、フィルタリングの普及・啓発の取り組みを進めています。



■振り込め詐欺対策

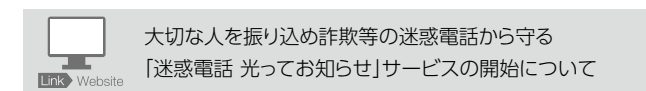
振り込め詐欺の被害が再び増加し、社会問題化していることを踏まえ、KDDIは、TCA(一般社団法人 電気通信事業者協会)を通じて、携帯電話・PHSの不正契約の防止に取り組んでいます。

個人契約においては、支払い方法を制限することにより本人確認を強化する、契約回線数を制限することで大量不正契約を防止する、本人確認が行えない回線の契約者情報を携帯・PHS事業者間で共有し審査を強化する、などの取り組みを行っています。

また、固定電話向け対策として、着信した電話の危険度を専用機器のランプの色で通知し、迷惑電話(詐欺電話・勧誘電話など)の可能性が高い電話は、あらかじめ自動拒否する「迷惑電話 光ってお知らせ」サービスを2015年より開始しました。

迷惑電話の判定に用いるデータベースは、警察・自治体などから提供を受けた迷惑電話番号情報を活用して構築しています。

KDDIは、今後も不正契約の防止および振り込め詐欺などの注意喚起に努め、犯罪の撲滅に向けた取り組みを強化していきます。



サービスイメージ図



※別途、発信者番号表示サービスのご契約が必要です。

安心・安全な製品・サービスの提供

方針・体制・浸透

責任を持った宣伝とマーケティング

KDDIの広告は、お客さまの自主的かつ合理的な選択を不当な誘引で阻害することのないよう、「不当景品類及び不当表示防止法」および「電気通信サービスの広告表示に関する自主基準及びガイドライン」の規定・内容にもとづき制作しています。

広告制作にあたっては、広告の目的や製品・サービスの内容について詳細な情報共有を行った上で、各部門でそれぞれ検査を行います。検査後、審査部門による最終審査を行い、合格しなければ広告を表示できないことをルールとして、2013年より運用しています。

審査部門では2015年度に5,188件の審査を行いました。

また、適正な広告表示を徹底するために、定期的に全従業員を対象とした啓発活動を行っています。2015年度は、2014年12月から施行された「改正景品表示法」の内容を織り込んだeラーニング「不当表示防止（景品表示法）について学ぶ」を実施しました。

今後もお客さまに安心して選択していただけるサービスを提供するべく関係法令や業界自主基準ガイドラインを遵守するとともに、引き続き社内体制の整備および従業員の教育研修に注力し、電気通信サービスにかかる広告表示の適正化の確保に努めていきます。

なお、2015年度はマーケティング・コミュニケーションに関する法令（景品表示法）の違反はありませんでした。

方針・体制

電波の安全性について

■ 方針

KDDIは、日本国内で提供する携帯電話および全基地局に関する電波の安全基準として、電波法令の規定を遵守し、電波防護指針を下回る電磁レベルで運用しています。

■ 現状認識と体制

近年、携帯電話をはじめとするさまざまな無線システムが日常生活のなかで使用されています。このように電波を発射する機器が身近なところで利用される機会が増大していることとともに、電波の人体や医療機器への影響について関心が高まりつつあります。総務省では、より安全に電波を利用するために、「電波防護指針」を策定し、この指針にもとづく規制を導入しています。この電波防護指針は、世界保健機関（WHO）が支持している国際的なガイドラインと同等であり、世界各国の研究結果により安全な範囲とされる数値をもとに十分な安全率を見込んで定められたものです。この指針値を満たせば安全性が確保されるというのがWHOなどの国際機関における専門家の共通認識となっています。

KDDIは、電波法に定められた電波防護指針や建築基準法など、各種関係法令ならびに各自治体の条例にもとづく手続きを遵守して携帯電話基地局を設計・施工するとともに、設備の保守・点検を定期的実施して、基地局から発射される電波の安全性に懸念が生じないよう、細心の注意を払って運用しています。携帯電話端末においても、電波法令に定められた電波の強度および電波の人体吸収量に対する許容値を遵守したものを提供しています。

KDDIは、2002年11月より株式会社NTTドコモ、ソフトバンクモバイル株式会社と共同で、携帯電話の電波が生体を与える影響を評価するため、ヒト由来の細胞を用いて実験を行いました。2005年には一部の実験結果について中間報告を行い、2007年に「細胞レベルおよび遺伝子レベルでの電波の生体への影響は確認されなかった」という最終報告を行いました。この研究は、電波が細胞構造や機能に影響を与えてがん化するという主張を否定する科学的証拠のひとつになるもので、携帯電話基地局からの電波の安全性についてあらためて検証できたといえます。

今後も、携帯電話の電波が人体や医療機器などへおよぼす影響に関し、関連団体などで実施される研究・調査・実験に積極的に関わっていくとともに、電波の安全性に関する国内外の研究動向の把握に努め、的確な情報を皆さまにご提供します。

また、携帯電話端末の電波の安全性については、引き続きホームページなどで関連の情報を提供するとともに、携帯電話基地局の建設に際し地域の皆さまから電波の安全性などに関するお問い合わせをいただいた場合には十分な説明を行い、ご理解とご協力をいただけるよう努めています。

KDDIが所属している団体：

・一般社団法人 電波産業会 電波環境委員会および電波環境協議会
・国立研究開発法人 情報通信研究機構 NICT/EMC-net 人体の電磁界ばく露評価研究所
など

誰もが参加できる情報通信社会づくり

方針

デジタルインクルージョンの考え方

2009年に政府が掲げた「i-Japan戦略2015」において、デジタルインクルージョンは「デジタル技術が空気や水のように抵抗なく受け入れられて経済社会全体を包摂すること」と定義されています。

KDDIは、この考え方に則り、ICTが自然に社会に溶け込み、利用者が意識せずに安心・安全で快適な生活を実現するための一翼を担えるよう、次の3点を軸に活動を行っています。

1. 簡単に使える製品・サービスの開発
障がいのある方や高齢者も容易に利用できる製品・サービスの提供を目指します。
2. 安心・安全に利用できる環境の整備
通信環境の整備と併せて、利用しやすい仕組み・料金プランについても検討します。
3. ICTを抵抗なく受け入れられる技術の習得
消費者の情報リテラシー向上に貢献するような、IT教育や啓発活動を実施します。

活動・実績

障がいのある方への取り組み

■ 点字請求サービス

KDDIは、視覚障がいのあるお客さまに向けた点字請求サービスの提供を行っています。本サービスは、月々のご利用料金請求書の情報(ご請求金額・内訳情報など)を点字にてご確認いただけるものです。



点字請求サービス

Link Website

■ 手話サポートサービス

KDDIは、聴覚に障がいのあるお客さまにも安心してご来店いただけるよう、手話サポートに取り組んでいます。

「au SHINJUKU」「au NAGOYA」「au OSAKA」では、専門の手話スタッフが、購入や使用方法の説明・修理などのサポートを行っています。KDDI直営店では、手話スタッフ育成に向けた取り組みを行い、ダイバーシティに対応できる店舗を目指していきます。「au FUKUOKA」「au HAKATA」および首都圏・関東地区、中部地区の一部auショップでは、ご来店されたお客さまに、タブレット端末のテレビ電話機能を使用して、遠隔で手話での接客を行うサービスも実施しています。



その他にも手話スタッフによる各種セミナーなど開催しています。



手話接客対応店舗／遠隔手話接客対応店舗

Link Website

■ 聴覚障がい者向けIT教室を開催

KDDIは、聴覚障がい者向けIT教室を開催しています。2015年度は、聴覚障がいのある小・中学生11名を対象に、3日間のキャンプ学習で「陸上スターアプリ」の開発授業を行いました。

このアプリは、陸上競技でのスタート時、ピストルの音が聞こえにくい聴覚障がい者のために、スマートフォンの光でスタートの合図をお知らせするも



開発授業の様子



KDDIが改良し、リリースしたアプリ

のです。「光の合図」は聴覚障がい者の総合スポーツ競技大会でも採用されましたが、国内では設備が整わず、実践的な練習ができないことが課題となっていました。

KDDIは、障がい者へのIT教育を通じ、彼らの職種の幅を広げる活動や、彼ら自身の力で課題を解決するための支援を今後も実施していきます。なお、開発したアプリは、KDDIが新たな機能等を加える形で改良し、2016年3月、無料アプリとして全世界にリリースしました。

■ 視覚障がい者対応「簡単ケータイ K012」を提供

KDDIは、視覚障がいのあるお客さまにも使いやすい携帯電話、「簡単ケータイ K012」を提供しています。

操作方法やメールの内容などを声で知らせてくれる「音声読み上げ機能」や、電話帳の呼び出しやアプリの起動などを声で操作できる「音声認識機能」などを搭載し、安心してご利用いただけるよう配慮しました。また、auホームページに掲載しているPDF版取扱説明書を、パソコンの音声読み上げソフト対応とするなど、利便性の向上も図っています。



「簡単ケータイ K012」

■ スマイルハート割引

障がいのある方にau携帯電話をより手軽にご利用いただくために、「スマイルハート割引」を導入し、ご利用料金の割引を行っています。

2016年3月現在、身体障がい者手帳、療育手帳、精神障がい者保健福祉手帳、特定疾患医療受給者証、特定疾患登録者証、特定医療費(指定難病)受給者証をお持ちの方を対象としています。



スマイルハート割引

Link Website

誰もが参加できる情報通信社会づくり

活動・実績

低料金プランの提供

■ シニア向け低料金プラン「シニアプラン(V)」

KDDIは、スマートフォンを必要としているにもかかわらず、利用料金に対する不安から使用していないというシニアのお客さまが多いことを受け、気軽にスマートフォンへ移行していただけるような料金プランを提供しています。

「シニアプラン(V)」は、満55歳以上で、シニア向けスマートフォン「BASIO」をご購入いただいた方を対象とした専用プランです。通常の定額プランに比べ、使用可能な月間データ容量を減らすことで、利用料金を抑えています。

活動・実績

デジタルデバイド(情報格差)解消への取り組み

■ オペレータによるスマートフォンの使い方サポート

スマートフォンの普及にともない、お客さまセンターには「買ったけど使いこなせない」「買いたいけど使えるか不安」といった声が多く寄せられるようになりました。KDDIではすべてのお客さまに安心してスマートフォンをお使いいただくため、2011年度より、Android™端末を対象に、オペレータによる遠隔サポートサービス「リモートサポート」の提供を他社に先駆けて開始しました。設定・操作方法が分からない場合などに、遠隔でお客さまのスマートフォン画面を共有し、快適にご利用をサポートしています。2015年度には「見ながらサポート」の提供によりiPhone・iPad向けにも対象を拡大、現在まで多くのお客さまにご利用・ご好評をいただいています。

■ オペレータによるスマートフォンの位置検索代行

スマートフォンには、モバイルバンキングやクレジットカードなどの決済情

報、メールなどの重要な情報が多く保管されており、その紛失はお客さまにとって大きな脅威となっています。

KDDIでは、「紛失時に簡単に探せるサービスをすべての端末に」というお客さまの声を受け、2014年度に「Lookout for au^(注)」の提供を開始し、Android™端末に加え、世界で初めてiPhone・iPadでもオペレータによる位置検索代行サービスをお使いいただけるようにしました。お客さまセンターにお電話いただくことで、オペレータがお客さまに代わって紛失したスマートフォンの位置をお探しています。

注 ご利用にあたっては、auスマートサポートまたはauスマートパスへの加入が必要です。

活動・実績

途上国での通信環境の整備

KDDIは、住友商事株式会社およびミャンマー国営郵便・電気通信事業体(Myanmar Posts & Telecommunications)との共同事業で、通信インフラ整備の改善が急務であったミャンマーにおいて、快適に通信サービスをご利用いただける環境を整備しています。

2015年12月末現在、共同事業開始前は13%であった携帯電話普及率は約78%^(注)に達していますが、さらに全国どこでも携帯電話がご利用いただけるように通信インフラ整備を加速しています。

注 ミャンマー政府推計値

活動・実績

KDDI財団の途上国での取り組み

■ 海外ODA技術コンサルティングの提供

KDDI財団では、政府開発援助(ODA)にもとづく海外通信インフラ整備プ

ロジェクト「カンボジア国メコン地域基幹ネットワーク整備計画(CP-P5)」および「イラク国主要都市通信網整備事業(円借款)(IQ-P17)」の2件において、技術コンサルティング業務を提供しています。

■ モンゴルでの取り組み

モンゴルではファイバーネットワークの構築が進められており、基幹網の33,000kmについては敷設が完了しています。しかし、基幹網の接続ポイントから離れている集落では広帯域インターネットが実現しておらず、さらに30以上の集落ではインターネット接続自体が困難な状況です。

2015年、KDDI財団はモンゴル国郵政情報通信庁と協力し、国境沿いの3集落を対象に、衛星による広帯域インターネット接続をパイロット導入しました。ネットワーク構築後は、集落にある役所・病院・学校と中央の関係機関との情報共有が飛躍的に早くなったことから集落の生活の維持向上の一助になっており、今後の拡充・展開も検討されています。



北部Tsagaannuur村での開通式典の様子

■ ベトナムでの取り組み

ベトナム・ハノイで交通渋滞は社会的な問題となっており、公共交通機関であるバスの利便性向上が急務となっています。KDDI財団はベトナム情報通信戦略機構と共同で、バス運行情報をリアルタイムに地図に表示するシステムを開発し、パイロット的に導入しました。到着予定時間表示などにより利用者の利便性が向上した点が評価され、今後は道路渋滞状況表示を渋滞緩和対策に利用することなどが検討されています。

お客さま満足の上

方針

お客さまご満足の最大化に向けて

KDDIは、お客さまのために最善を尽くすというビジネスの原点に立ち、お客さまとの長期にわたる安定的な信頼関係を確かなものとするため、経営トップから従業員一人ひとりにいたるまでお客さまご満足の向上に取り組むTCS(Total Customer Satisfaction)を全社活動として展開しています。ご利用者であるお客さまのご満足を最大化していくことを目的に、すべての部門の業務はご利用者に提供する商品・サービスに連なるものにとらえ、あらゆるプロセスでお客さまの視点に立った見直しを行い、ご利用者のみならずすべてのステークホルダーを対象に満足度向上に取り組んでいます。

■ TCSの基本コンセプト

お客さまのご満足を最大化するため
あらゆる業務を商品・サービスに連なるものにとらえ
すべてのプロセスをお客さまの視点から見直し
すべてのステークホルダーを対象に
経営トップから社員まで一人ひとりが自らの課題として
全社をあげてお客さま満足の実現を追求する

KDDIグループの全員が主役となって果たすべき使命、すべてに求められる基本条件です。

方針

KDDI CSポリシー

KDDIは、「お客さま第一主義」に徹した企業であり続けるため、社内共通の基本的な指針として、「KDDI CSポリシー」を制定しています。

■ KDDI CSポリシー

KDDIは、最適な情報交流環境の構築を通じて、お客さまと止むことのない進歩を続けるべく、日々変化するお客さまを見つめ、妨げとなる意識を変革し、自らの能力・知識を最大限活用して、お客さまのお役に立とうという強い意志をもって、ここに定める七つのポリシーを体现する。

(ご満足の実現)

KDDIは、お客さまの気持ちを深くとらえ、お客さまにご納得いただけるご満足を実現する。

(お客さま起点の発想・行動)

KDDIは、トップから社員までの全員がお客さまを起点に発想し、Quick & Qualityで自ら行動する。

(お客さまとの共創)

KDDIは、より良いサービス・事業をお客さまと共に創り出す。

(お客さまの評価)

KDDIは、ご期待の裏返しであるお客さまの厳しい声に感謝し、ご満足実現の好機とする。

(お客さまの信頼)

KDDIは、常にお客さまとの約束を守り、ご納得いただける説明を行い、公正な関係でお客さまの信頼を確かなものとする。

(ご満足の集積・還元)

KDDIは、お客さまのご満足の積み重ねから売上をいただき、コストの最小化から利益を高め、さらなるご満度に還元する。

(最善への賞賛)

KDDIは、一人一人がお客さまのために最善を尽くして判断・行動することができ、互いに賞賛される社内環境を築く。

体制

お客さま満足の推進体制

2015年度より、お客さま体験価値(Customer Experience)を向上させることを目的に、コンシューマ事業本部内にコンシューマエクスペリエンス推進部を設置し、徹底したお客さま視点によるお客さま体験価値向上への取り組みを実施しています。具体的には、お客さまが当社と接するすべての接点(店頭、CSなど)をカスタマージャーニーとして洗い出し、お客さまにとって不満となっている箇所(ペインポイント)を特定。そのペインポイント解消に向けた改善策の立案と実行を行い、お客さまに価値のある体験をご提供しています。さらに、より良い商品・サービス・お客さま体験価値をご提供するための課題は、社長をはじめとした経営幹部が出席するTCS委員会での解決を図ります。改善したサービスや品質向上の取り組みについては、随時ホームページでご紹介します。

■ サービス向上活動「Action!」

KDDIは、お客さまの声に真摯に耳を傾け、迅速に行動し、常にサービスや品質を磨き上げていくことが大切だと考え、サービス向上活動「Action!」に取り組んでいます。

お客さまのご意見・ご要望は、毎日内容が更新される社内システムを通して全従業員で共有し、分析を行った上で、問題点を明確にしています。迅速な判断が求められる課題は、社長を筆頭とした経営幹部はじめ、商品開発・サービス企画・カスタマーサービス・営業などの責任者が出席する会議で議論を行い、全社で問題の解決に取り組んでいます。

例えば、「子どものスマートフォン依存が心配」というご意見をもとに、スマホ利用のルールづくりをサポートするアプリを提供したり、「迷惑メールの拒否設定で必要なメールまで届かなくなるか不安」というご意見から、迷惑メールフィルターの設定画面を見直すなど、お客さまの貴重な声から、多くのサービス・品質の向上が実現しています。KDDIは、すべてのお客さまとともに、さらなるサービス向上に努めていきます。

お客さま満足の上昇

■「auスマートサポート」の提供

KDDIは、スマートフォン初心者の方でも安心して使いこなせるよう、お客さまの状況に応じて最適なサポートを提供する総合的な個人向け有料サポートサービス「auスマートサポート」を提供しています。

お客さまのための専任チームが、24時間365日、auスマートフォンの初期設定方法や新しい使い方までご提案する「auスマートサポートセンター」や、お客さまのご自宅に直接うかがいauスマートフォンについてご説明する「スマホ訪問サポート」のほか、auスマートフォンを購入する前にさまざまな不安を取り除くための「スマホお試しレンタル」など、各種会員特典をご提供しています。

浸透

「au CS AWARD」の開催

お客さまに一層ご満足いただけるauショップを目指して、auショップスタッフの接客力向上を目的に接客コンテスト「au CS AWARD」を毎年全国各地で開催しています。本大会は、スタッフの接客力向上を目標として2004年に始まりました。

2015年度の大会は、「過去最高の接客体験の披露」をテーマに実施しました。接客好事例を波及させることを目的に、優秀なauショップスタッフが日常行っている接客の工夫やアイデアを披露し、会場全体を「学び合いの場」とすることでさらなるお客さま満足の最大化につなげています。

なお、2016年度のテーマは、「一人ひとりのお客さまにとって最高の購入体験につながる実践的接客スキルの披露と学び合い」を予定しています。



接客スキルを披露するauショップスタッフ

活動・実績

法人のお客さまとの取り組み

KDDI法人ユーザー会(KUG:KDDI ENTERPRISE USERS' GROUP)は、KDDIのサービスをご利用いただいている法人企業の皆さまによって運営される組織です。KDDIが事務局として支援を行い、異なる業種の会員企業が集い、セミナー、見学会やワークショップなどを開催し、交流・研鑽・親睦を図るとともに、KDDIのサービス改善や新商品開発に皆さまの声を反映させるべく、さまざまな活動を行っています。

2015年度は、KUGとしての活動を計9回行いました。その一例として、KDDI新宿ビル内にある「モバイルオペレーションセンター」や「テクニカルサービスセンター」、「車載型基地局」の見学会を通して、KDDIの災害対策やサービス品質の維持に取り組む様子をご紹介しました。またセミナーでは、「クラウド」「IoT/M2M」「アジャイル開発」といった法人のお客さまにとって関心の高いキーワードをテーマとして取り上げ、社外講師による講演も行うなどして、参加者の皆さまとICTに関わる最新事情を共有しました。

KDDI法人ユーザー会では、この場でしか体験できない見学会やセミナーを通して、会員の皆さまとのコミュニケーションの活性化を図っています。



活動・実績

顧客満足度調査

KDDIは、「お客さま満足度No.1」に向け、株式会社J.D.パワーアジア・パシフィックや株式会社日経BPコンサルティングなどの外部の顧客満足度調査結果を分析し、改善に役立てています。

2015年度は、J.D.パワーアジア・パシフィックによる「2015年度日本携帯電話サービス顧客満足度調査SM」では第2位となり、第1位を受賞した

2012年・2013年にはおよびませんでした。法人向け音声サービスでは、「2015年度日本法人向けIP電話・直収電話サービス顧客満足度調査」において、3年連続で1位を受賞することができました。

方針

ブランドマネジメント

通信業界では同質化が進み、商品やサービスの機能や性能、料金での差別化が困難な状況です。このような厳しい状況下で、お客さまに選んでいただける企業となるためには、徹底的にお客さま視点に立ち、お客さま満足度を高める活動を継続して実施することが求められ、その結果としてブランドが確立されると考えています。

KDDIは、「お客さま体験価値」の向上を全社で推進し、強いブランドを確立することを重要課題として掲げ、従業員に対し、座学研修やeラーニング等を活用しお客さま視点の重要性の理解促進と実践を行っています。

活動・実績

TVCM好感度向上に向けて

KDDIは、CM総合研究所の「2015年度 企業別CM好感度ランキング」において、歴代最高スコアを獲得し、2年連続でCM好感度No.1企業として「ベスト・アドバイザー」を受賞しました。



オンラインを通じた利便性の提供

方針

オンラインの利用の考え方

KDDIは、従来の通信サービスにおいて、約4,591万(2016年3月末現在)のau携帯電話契約数を保持しています。

2013年度から2015年度は、マルチデバイス(複数台利用の促進)、マルチユース(au経済圏の拡大)、マルチネットワーク(シームレスな通信環境)の「3M戦略」の推進を掲げ、auサービスをご利用になるための専用のID、「au ID」を基盤に、各種決済や手続きも便利でお得になるオンライン戦略を展開しました。特にau経済圏の拡大に向け、「au WALLET」および「au WALLET Market」、「auスマートパス」による、通信以外の商品・サービスの提供に注力しています。

サービスの高度化が進むなか、ホームページでは分かりやすい説明を行うとともに、適切な広告活動に努めています。また、サービスご利用者さまには「auお客さまサポート」などを通じ、オンラインでの手続きや情報提供の充実など、お客さま満足の向上に努めています。こうした活動にも支えられ、2015年度のau純増数は243万、au解約率は0.88%となりました。

2016年度から2018年度は、ライフステージに応じサービスを進化させ、お客さま体験価値を提供する「ライフデザイン企業」への変革を目指して、2016年4月から「auでんき」「auのほけん・ローン」のサービスを開始しました。

今後も、オンラインの「利便性」と、全国約2,500のauショップでの対面接客での「安心感」という利点によって、さらなる顧客基盤の拡大を図ります。

活動・実績

オンラインを生かしたライフスタイル提案

■ 「au WALLET プリペイドカード」「au WALLET クレジットカード」の提供

au経済圏では、通信サービスでのお客さま基盤をもとに、さまざまなauブランドの商品・サービスを提供することで、お客さまのライフスタイル提案を行います。ここで核となるのが、新たな決済プラットフォーム、「au WALLET プリペイドカード」^(注)や「au WALLET クレジットカード」です。KDDIは従来、通信サービスでの契約者数や料金を指標として売上拡大に取り組んできましたが、今後は、こうした決済プラットフォームを利用した、通信以外の付加価値売上の拡大に取り組んでいきます。

2016年3月現在、「au WALLET」両カードの有効発行枚数は1,790万枚です。

今後、au経済圏流通総額は、2017年3月期までに1兆円超、また2019年3月期までに向けた中期目標として、2兆円超への拡大を目指します。

注 「au WALLET プリペイドカード」は、世界中のMasterCard®が使えるお店でご利用いただける決済サービスです(一部ご利用いただけない店舗・サービスがございます)。

■ エネルギー、金融サービスの提供

KDDIは、2016年度より「auでんき」「auのほけん・ローン」の提供を開始しました。いずれも、au携帯電話・スマートフォンを併せてご利用いただくと特典が受けられるのが特徴です。

KDDIはこれまで、通信サービスの提供を通じてお客さまの生活を支えてきましたが、今後は、エネルギー・金融サービスなど通信以外の分野でも、お客さまの日々の暮らしや人生設計について、より生活に密着したご提案をしていきます。

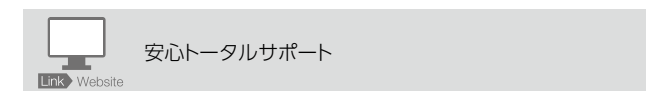
活動・実績

オンラインを通じたサポート

■ 「安心トータルサポート」の提供

KDDIは、インターネット接続サービス「au one net」をご利用のお客さま向けに、インターネット利用に関わるさまざまな問題を365日、9時から23時まで専門オペレータがサポートする「安心トータルサポート」を有料で提供しています。

「安心トータルサポート」は、専門オペレータが電話やリモート操作により、インターネットのネットワーク機器の接続・設定や使用方法などのご質問にお答えする「au one net」の付加サービスです。当社が提供する機器に加え、PCの周辺機器やソフトウェアなどの設定をはじめ、お客さまの幅広いニーズにおこたえし、快適なインターネット環境を提供しています。



■ Twitter®を利用したアクティブサポート

スマートフォンの普及やSNSの利用者急増により、これまでは見えなかったお客さまのお困りのことやご不満などが“つぶやき”という形で可視化され、拡散するようになりました。

お客さまからの電話での問い合わせやauショップ窓口への来店を待つだけでなく、SNSのなかでも伝播力の強いTwitter®を使い、お客さまのお困りのこと、ご不満を能動的に探してアプローチする「アクティブサポート」を行っています。問い合わせを目的としない“つぶやき”に対して、「ツイートを見ました。お力になれるかもしれませんので詳しくお聞かせください。」などとツイートすることにより、解決のお手伝いにつなげています。SNSというオープンな場でおこたえすることで、同時にその先にいる多くのお客さまのお困りのこと、ご不満を解消できるサービスとして、社外からも高い評価をいただいています。

イノベーションによる価値創造

方針

研究開発の考え方

昨今のICT分野における技術進化・グローバル化のスピードはますます加速し、技術トレンドも以前とは比較にならないほどめまぐるしく変化しています。

このような状況下でKDDIは、ネットワークインフラ、プラットフォーム、端末・アプリケーションの各重点技術分野において、「実用的な研究開発」と「先端的・長期的な研究開発」の両面で取り組んでいます。また、基礎研究だけでなく、世の中の技術・サービス動向を見つ、オープンイノベーション技術も取り入れながら、応用研究・開発についても実用化を視野に取り組んでいます。

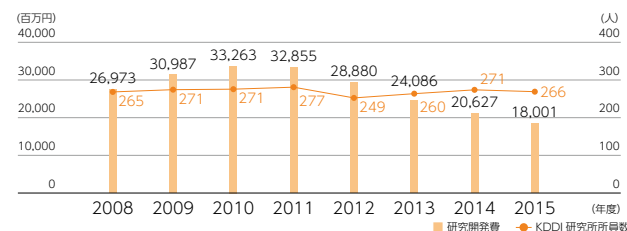
体制

研究開発推進体制

研究での成果が実用化されるまでには、情報収集からはじまり、個別技術の開発、評価、設計などさまざまなプロセスが必要となります。特に情報収集では、各国地域ごと、テーマ別に専門の調査スタッフを配置し、併せてKDDIグループの海外拠点、外部調査機関などとの連携により、常時、海外の最新情報の収集、分析を実施しています。

またオープンイノベーション技術活用の観点から多くのステークホルダーとの協業・共創を視野に「KDDI Open Innovation Fund」や「KDDI∞Labo」の取り組みも積極的に行っています。

■ 研究開発費とKDDI研究所所員数の推移



活動・実績

オープンイノベーションの推進

■ KDDI Open Innovation Fund

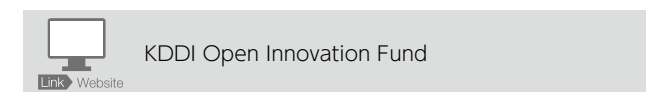
「KDDI Open Innovation Fund」は、KDDIとグローバル・ブレイン株式会社により、国内外の有望なスタートアップ企業に出資を行うコーポレート・ベンチャーファンドです。KDDIの持つ多くの企業との幅広いネットワーク、マーケティングスキル、「auスマートパス」をはじめとする各種サービスとの連携により、投資先企業の成長を強力に支援しています。

また、米国においてはサンフランシスコを拠点とし、最新の技術や斬新なビジネスモデルを持つスタートアップ企業に対して出資検討を行っています。出資した企業が日本へ進出検討を行う際には、ビジネス開発、マーケティング、ローカライズなどの幅広い支援を行っています。

2015年度は、スマホ学習塾「アオイゼミ」を運営する株式会社葵（以下、アオイゼミ）へ出資を行いました。アオイゼミは、スマートフォンやタブレット・パソコンがあれば利用できる中学生・高校生向けのオンライン学習塾で、場所の制約を受けず、高品質な講義を無料で提供しています。

今回の資本提携をはじめとして、同社に対する「auスマートパス」上でのアオイゼミアプリ掲載などの営業支援や、ビジネス開発支援を行っていくとともに、今後有望なスタートアップ企業への出資を通じて、新たな価値をお客さまに提供していきます。

なお、アオイゼミはKDDIのスタートアップインキュベーションプログラム「KDDI∞Labo」の第5期プログラムに参加しており、「KDDI Open Innovation Fund」から「KDDI∞Labo」卒業生への出資は4社目となります。



■ KDDI∞Labo (ムゲンラボ) ベンチャー企業の成長支援

KDDIは、グローバルに通用する革新的なインターネットサービスをつくり出す意欲を持った若いエンジニアを支援するプログラム「KDDI∞Labo」を2011年に開始しました。同プログラムでは、公募で選抜されたチームに対し、通信事業者の立場からサービス開発サポート、起業の際の経営サポート、プロモーションにいたるまで一貫して支援し、KDDI事務所内のコミュニケーションスペースの提供やサービス開発に必要な端末の無償貸与など、さまざまな側面で支援を行っています。また、2014年度より開始した「パートナー連合プログラム」は、スタートアップ企業の持つ革新的なアイデアや開発スピードに、既存企業の持つ開発環境や情報などのリソースを掛け合わせるによりイノベーションの創出を目指す新たな取り組みで、本趣旨に賛同する多種多様な企業が既存企業として参加し、スタートアップ企業を支援しています。

2015年10月からの第9期では初めてハードウェアプログラムを開始し、計6チームがKDDIや既存企業全18社の支援を受けて、アイデアを具現化しました。9期にわたるプログラムにより、合計45チームが「KDDI∞Labo」の支援を受け、現在は、第10期(9社)の支援を行っています。

第10期からは、外部公表前の新たなアイデアを対象としてきた、従来の「インキュベーションプログラム」から、外部公表済みのサービス・プロダクトも対象とし、事業成長の加速を支援する「アクセラレータプログラム」へ運営方針を変更しました。30社に拡大した多種多様な参画企業とKDDIのアセットやノウハウを活用して、スタートアップを支援していきます。

イノベーションによる価値創造

なお、2015年度より開始した「地方連携構想」では、スタートアップ企業の支援を4つの自治体(大阪市、石巻市、広島県、福岡市)で実施しています。



KDDI ∞ Labo

Link Website

活動・実績

社会の持続可能な発展を目指した研究開発

■「勉強うながしホーム」の開発

近年、青少年のスマートフォンの長時間利用が問題となっています。そこでKDDIは、アメリカの経済学者セイラー氏らが提唱している「Nudge」理論(心理学的なアプローチで行動を促す)をベースに、スマートフォンの利用を物理的に制限することなく、利用者自身が適切にスマートフォンを利用することを支援するホームアプリ「勉強うながしホーム」を開発しました。本アプリはホーム画面として「通常モード」と「勉強モード」の2つのモードを持つことが特徴です。「通常モード」ではポップアップメッセージ、スマホ利用時間表示などのうながしコンテンツにより適切な利用への気づきを与え、過度な利用を自ら控えるようにうながし、「勉強モード」では、勉強に役立つア

ホームアプリ「勉強うながしホーム」の画面例



プリのみを登録しておくことで、スマートフォンが手元にあっても勉強に集中できるようになります。

■HEMS実証実験の取り組み

KDDIと桑名市は、2015年5月より、全国約1万4千世帯のモニターから得られる電力ビッグデータを活用して、「電力の見える化」や「節電アドバイス」のほか、「高齢者の見守りサービス」など、暮らしを便利で豊かにする生活支援サービスを、各サービス提供事業者を通じて提供しました。

また、KDDI研究所は、安心して本サービスをご利用いただくため、電力データの提供を制御する機能「プライバシーポリシーマネージャ」を提供しました。ご利用される方が各自でプライバシーポリシーを設定し、その内容に従って電力データの提供を制御するシステムで、利用者のプライバシーを保護することが可能となります。

■海底ケーブル保守の音響技術を活用したイルカの観測

KDDIが保有する海底ケーブル点検用に開発した水中ロボットの音波・音響技術を用いて、インド・ガンジス河に生息する絶滅危惧種「野生のカワイルカ」の生態調査を東京大学、九州工業大学と共同で実施しました。その生態を明らかにすることにより生物多様性保全に貢献するとともに、社会貢献活動の一環として、関係者が自立して調査ができるように教育活動も同時に行っています。



第25回地球環境大賞「フジサンケイグループ賞」を受賞

Link Page_15



絶滅危惧種「野生のカワイルカ」の生態調査

Link Page_88

■ロンドンのデータセンターに新環境技術を導入

KDDIの欧州現地法人、TELEHOUSE Europeは、2016年夏に開業予定の「TELEHOUSE LONDON Docklands North Two」に、ビル外壁に設置した設備から取り込む外気を活用する間接外気空調システムを導入します。加えて、ラックを冷却する冷気と機器からの排熱通路を物理的に分離する気流制御を行います。これらの新環境技術の導入により、空調設備の消費電力が大幅に低減し、電力利用効率が大幅に改善します。

■トライブリッド基地局のインドネシアへの導入

KDDIは、通常の商用電力に加え、太陽光発電と蓄電池の「3つの電力」を効率的に活用する携帯電話基地局「トライブリッド基地局^(注1)」を2009年に国内で初めて設置し、運用しています。2014年6月には、経済産業省が二国間クレジット制度(Joint Crediting Mechanism)^(注2)の実現に向けて公募した「地球温暖化対策技術普及推進事業」において、KDDIが提案した、インドネシアにおける、トライブリッド基地局の普及による温室効果ガスの削減を目指す調査案が採択されました。2014年11月には、インドネシアより通信関係者ならびに工事関係者を招致し、トライブリッド技術に対する理解を深めるため、セミナーおよびトライブリッド基地局の視察を実施しました。KDDIは、今後もグローバル企業としての重要な責務である地球環境保護に貢献するべく、最新技術を活用しながら、環境に配慮した取り組みを進めていきます。

注1 トライブリッド基地局は、商用電力に加え、太陽光パネルによる発電、深夜電力により蓄電池に充電された電力を時間帯や天候に応じて効率的に活用する携帯電話基地局で、商用電力のみを使った基地局と比較し、最大約30%のCO₂排出量の削減が見込めます。KDDIは、2009年12月に国内初のトライブリッド基地局を設置し、2016年3月末には日本全国100か所まで拡大しています。

注2 二国間合意によって、我が国の低炭素技術や製品、インフラ等の普及や移転による温室効果ガス排出削減・吸収への貢献を、日本の貢献分として評価する仕組み。

イノベーションによる価値創造

■ 国際連携によるサイバー攻撃の予知技術の研究開発

KDDIは、総務省の研究開発公募案件「国際連携によるサイバー攻撃の予知技術の研究開発」に、6法人・団体からなる研究機関の代表として協力しています。

近年、不正侵入や情報詐取などのサイバー攻撃がより大規模化、巧妙化しており、社会・経済活動に与える影響を無視できない状況です。総務省では、本プロジェクトを通じ、サイバー攻撃に関する情報収集ネットワークおよび国際的連携を強化し、ISP(インターネット・サービス・プロバイダ)や大学などと協力してサイバー攻撃に対抗するための研究開発を推進しています。

本プロジェクトは2011年度から2015年度にかけて実施され、KDDIは、本プロジェクトの一環として、複数の海外拠点にサイバー攻撃を観測するためのセンサーを設置するとともに、KDDI研究所、財団法人九州先端科学技術研究所、株式会社セキュアブレイン、横浜国立大学、ジャパンデータコム株式会社と共同で、国際連携によるサイバー攻撃の早期把握・予知技術に関する最先端の研究開発を進めてきました。本プロジェクトの成果は、非営利組織であるテレコムアイザック推進会議(Telecom-ISAC Japan)や情報通信研究機構(NICT)に引き継がれ、国民生活や国内におけるビジネス基盤にとって重要なネットワークインフラの安全性確保に役立てられます。

人権の尊重

方針

人権に対する考え方

KDDIは、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）「労働の基本原則および権利に関する宣言」を、人権に関するもっとも基本的な方針として理解しています。この基本的な考えにもとづき、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などを参照し、人権尊重の責任を果たすよう取り組んでいます。

役員・従業員の行動の規範となる「KDDI行動指針」では、すべての事業活動における人権と個性の尊重を基本原則として定めています。

2016年3月には新たに「KDDIグループ人権方針」を策定しました。本方針は行動指針を補完するもので、全グループ会社を対象とし、世界人権宣言などの国際的な基準の尊重、人権への負の影響の回避・低減、人権啓発活動の推進などの取り組みを行うことを定めています。

また、同じく2016年3月に策定した「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」では、「人権・労働」の項目で強制的な労働の禁止、非人道的な扱いの禁止、児童労働の禁止、差別の禁止などを明示し、お取引先さまへ理解と実践をお願いしています。



「KDDI行動指針ハンドブック」



KDDI行動指針（基本原則）

Link Website



KDDIグループ人権方針

Link Website



KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン

Link Website

役員メッセージ

近年、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の公表と「指導原則報告フレームワーク」の策定など、企業に対して国際的な規範に則って人権課題に対応することが求められています。「KDDIグループ人権方針」の策定は、こうした社会の要請を受けて、グループ全体、ひいてはお取引先さま全体で人権への取り組みを強化していくことを明文化したものです。

私たちが属するICT分野では、プライバシー権や表現の自由、政府などからの合法的な取り締まり目的のための顧客情報の提供要請など、人権に関わるさまざまな課題が考えられます。

KDDIは、本方針のもと、従業員への啓発活動を積極的に展開し、事業活動における人権課題の把握に努め、解決に取り組んでいます。



CSR・環境担当役員
総務・人事本部長
土橋 明

浸透

従業員への啓発活動

KDDIは、基本理念である「KDDIフィロソフィ」および「KDDI行動指針」をもとに国内グループ会社においても行動指針を策定し、グループ全体で考え方を共有し、啓発活動を行っています。

2015年度は、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントをテーマに、全従業員を対象としたeラーニングを前年度に引き続き実施しました。

また、セクシュアルハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止についても「ハラスメント防止ガイドブック」をイントラネットに公開するなど、啓発に努めています。相談窓口として、社外の専門カウンセラーによる「ハラ

スメント相談窓口」、社内カウンセラーによる「社員相談センター」を人事部に設置しています。なお、相談者・申告者については、すべてのステークホルダーを対象とし、また申告者本人に不利益となることがないよう、守秘義務を徹底しています。



内部通報処理規程（企業倫理ヘルプライン）

Link Page_30

活動・実績

ビジネスと人権に関する国際会議への参加

KDDIは、2013年度より、「経済人コー円卓会議日本委員会」と国際連合「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関するワーキンググループが主催する「ビジネスと人権に関する国際会議」（旧名称：CSRリスクマネジメントに関する国際会議）に参加しています。

2015年度は、世界のルールが変化していくなかで、ステークホルダーを巻き込んで、グローバルに人権に取り組んでいくことの重要性を、ワークショップを通じて学びました。また、世界各国で「ビジネスと人権」について、先導的に活躍されている方々から、最新動向や活動事例などについてご紹介いただきました。

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

「新世代エイジョカレッジ」

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「新世代エイジョカレッジ～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「エイジョタイマー」の活用が提言されました。2016年度は、エイジョ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キッティング^(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。

多様な働き方の推進

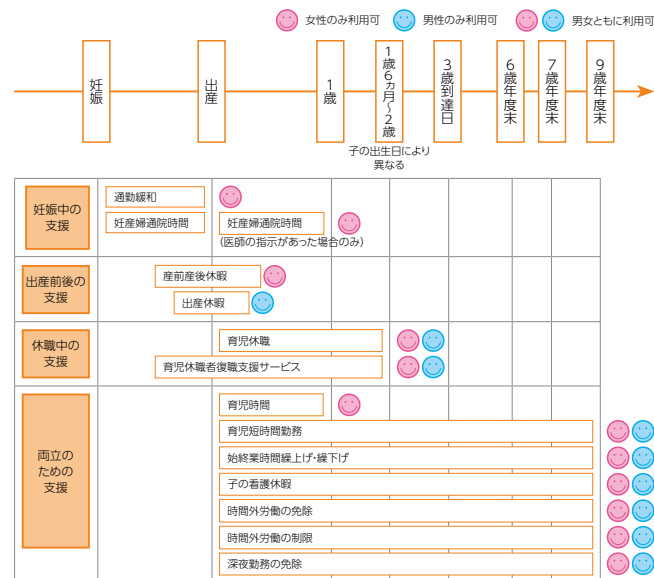
方針

多様な働き方の考え方

KDDIは、従業員自らが考え、仕事とプライベートのマネジメントが実現できるよう業務効率化や労働生産性の向上の取り組みなどワークライフマネジメントを推進しています。また、時間の経過とともに変化するライフステージのなかでもそれぞれの持てる力を十分発揮できるように育児や介護との両立支援制度の充実など、柔軟な働き方を追求しています。

さらに、年休取得促進日、年休取得奨励日および記念日休暇などを設定し、有給休暇取得率70%の達成を目標としています。

仕事と育児 両立のための制度



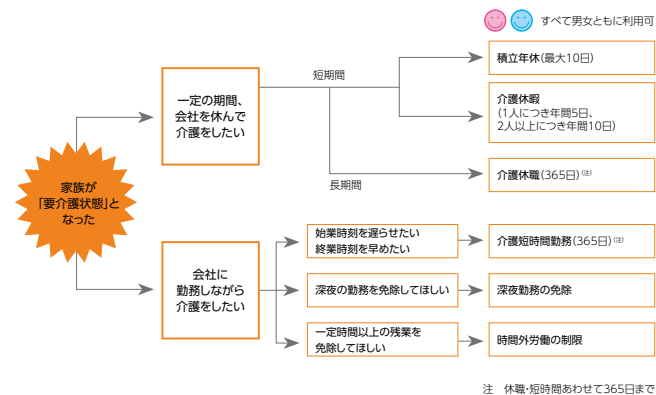
体制

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、産前産後休暇、育児休職、育児短時間勤務、子の看護休暇をはじめ、介護休職、介護休暇や介護短時間勤務などの育児・介護と仕事の両立支援に向けた幅広い制度を導入しています。

また、育児休職中の社員については、休職期間専用のウェブサイトを利用し、上司との連絡やeラーニング受講など休職中も不安なく過ごすことができるシステムも導入しています。

仕事と介護 両立のための制度



さらに、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社員は、95%以上の高水準で(男性100%、女性96.6%)復職しており、復職後12ヵ月での定着率は100%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。

活動・実績

育児・介護支援の取り組み

■ 育児休職からの復職サポート

KDDIは、仕事と育児を両立しながら業務成果をあげ、復職後のキャリアアップにも資するよう、育児中の過ごし方や、復職後の意識向上や円滑な業務推進の支援を目的とした産前休暇前と育児休職復職後のセミナーを開催しています。



復職者向けフォーラムの様子

また、2012年度からは復職予定者の上司に対するセミナーも実施し、仕事と育児を両立しながら業務成果を出している社員のヒアリング結果の紹介や、すでに復職者を部下に持つ上司によるディスカッションなど、ワーキングマザーがキャリア形成をしていくために必要な情報を共有する機会を設け、啓発を継続しています。

多様な働き方の推進

■ 男性社員の育児参加支援

男性が配偶者の出産予定日または出産後の1ヵ月前後に3日間を限度とする出産休暇を1日単位で有給で付与し、男性社員の育児参加のサポートを行っています。なお、2015年度は269名が取得し、取得率は63%でした。

■ 仕事と介護の両立支援

介護問題に対して従業員の意識を高め、仕事との両立について考え、備える場として「仕事と介護の両立講座」を、2012年度から継続して実施しています。

2015年度は、100名を超える従業員が参加し、介護に備える基礎知識をはじめとした介護に関する理解を深めました。また、介護に直面した際や将来の備えとして利用できる社内制度を分かりやすく示し、制度の有効な活用推進を図るために発行している「仕事と介護の両立支援ガイドブック」を法改正にあわせて更新し、社内のイントラネットに掲載しています。

■ 次世代育成支援認定マーク「くるみん」の取得

KDDIは、2009年7月、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業として、厚生労働省より認定を受け、「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。社員に対する仕事と家庭の両立支援のための取り組みを計画・実行した結果、育児に関する制度の拡充や、テレワーク勤務制度の導入などの成果が評価され、認定マークの取得にいたしました。今後も、両立支援に加え、一人ひとりがイキイキと働くことができる環境づくりを進めていきます。



取得した「くるみん」マーク。
赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もうという意味が込められています。

〈KDDIの取り組み事項〉

- 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
- 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

活動・実績

多様なワークスタイル

■ テレワーク勤務制度(在宅勤務)

KDDIは、柔軟な働き方の実現および業務効率の向上を目的としたテレワーク勤務制度を導入しています。2011年6月からは、災害発生時やその他の都合で出社制限が必要な場合でも業務が維持できるよう、ネットワーク設備を拡充し、全社員が柔軟に利用できるように制度に改定しました。なお、利用可能な社員のうち、毎月約60%の社員が活用しています。また、常時育児または常時介護の必要がある社員の支援を目的とし、最少で月に1回のみ出社勤務とする「支援コース」も設けています。



テレワーク勤務制度の利用

■ 変形労働時間制

労働時間の有効活用を図るとともに、生産性の向上と長時間労働の防止を実現するため、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」を導入しています。2011年5月には、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され、柔軟な働き方が選択できるようになりました。

■ 裁量労働制

KDDIは、2012年10月1日に裁量労働制を導入しました。裁量労働制の導入については、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し、2016年3月末現在、対象となる課長補佐クラス1,106名、約57%の社員が活用しています。

■ 勤務間インターバル制度

KDDIは2015年度より、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」の休息時間を確保できるよう、「勤務間インターバル」を全社に適用しました。

公正な人事評価と人財育成

方針

人事評価の考え方

KDDIは、公正で透明性のある人事評価・報酬を実現するために、会社が求める能力や要件を共通化した基準やグレードを設定するとともに、個人の目標設定にもとづく人事評価を行っています。人事評価は、上司との面談形式で年2回実施しています。報酬については、前年度の会社業績などを反映し賞与水準を決定する、業績連動型の賞与制度を採用しています。また、個人の賞与は、業務における前年度の個人の実績を反映し決定します。

体制

長期インセンティブの提供

KDDIは、2015年度より、管理職向けのインセンティブ・プランとして業績連動型の「株式付与制度」を導入しました。本制度は、KDDIの管理職を対象とし、あらかじめ会社が定めた株式交付規程にもとづいて、一定の要件を満たした場合に当社株式を交付する仕組みです。インセンティブを付与することにより、管理職の業績や株価への意識を高め、業績向上を目指した業務遂行を一層促進するとともに、中長期的な企業価値向上を図ることを目的としています。

方針

人財育成の考え方

KDDIが事業ビジョンと目指すべき世界を実現するためには、事業基盤の強化に加えて、情報通信を核としたKDDIならではの新たな価値創造へのチャレンジが不可欠です。

そこでKDDIは人財育成について、受け身ではなく「自らを成長させ、変革の担い手になりたい」という強い思いを持った人が、より自身を伸ばしていくものであると考え、従業員の成長の場として各研修プログラムを用意しています。

なお、新卒入社から3年目までは社会人・KDDIパーソンとしての基礎づくりの期間と考えており、年1回の研修受講を必須としています。入社時研修で社会人・KDDIパーソンとしての基礎を学び、配属後の2年目研修では仕事の進め方・思考の基礎である「論理的思考」を中心に身に付け、さらに3年目研修では、行動力をとものた、より実践的なスキルに高めていきます。

体制

各種制度の充実

■ ミッショングレード制度

KDDIは、2013年度より管理職を対象にミッショングレード制度を導入しました。ライン長が属するマネジメント役割と、非ライン職の属するプロフェッショナル役割を明確にし、その大きさに応じて等級を設定しています。過去の実績の積み上げによる評価ではなく、現在担っている職務遂行上の責任・権限・成果の影響度合いなどの役割の大きさで等級を決定する仕組みであり、会社貢献度の大きい社員ほど報われる報酬体系となっています。

■ 目標管理制度

KDDIは、非管理職を対象に目標管理制度を導入しています。会社・組織の目標と個人の目標を統合し、社員一人ひとりが自己の成長と能力向上にあわせた「個人目標」を上司との面談を通じて設定しチャレンジする制度で、人事評価とも連動しています。また、目標達成のためのプロセスも評価の対象とし、より公平で透明性の高い人事評価を推進しています。

■ 役員「補佐」職位の設置

KDDIは、会社の経営手法を学ぶため、取締役の補佐役として業務を行う職位を2011年度に新設しました。取締役が出席する会議などにはすべて同席し、経営者の考え方を間近で学ぶものです。2015年度は、11名が補佐職に就き、2016年3月末現在で43名の補佐職経験者を輩出しました。補佐職経験後は、ライン長として各部門での業務にあたっています。KDDIの経営手法を直接取締役から学ぶ機会を与えることで、明日のKDDIを担う人財を育成しています。

なお、役員「補佐」職位へは、毎年、女性も登用しています。

補佐職経験後、女性5名が部長級職へ昇格（2016年9月末現在）しており、女性活躍推進のロールモデルとして期待されています。

■ ジョブローテーション制度

KDDIは、複数の業務、部門を経験することにより、社員個々人の職域の拡大と適合を探索する「チャレンジローテーション」と、個々の専門性を深掘りし、さらにそれを伸ばすことにより会社に一層貢献することを狙いとする「プロフェッショナルローテーション」を設けています。

■ セルフキャリアプロデュース (SCAP)

KDDIは、2008年度から、社員のやる気およびチャレンジ精神喚起のため、自らの意思で異動をプロデュースできる制度「セルフキャリアプロデュース (SCAP)」を導入しています。これは、現所属で一定の業務経験を積み、評価を得た社員は選考の上、希望する部署へ異動できる制度です。

公正な人事評価と人財育成

■ 自己申告制度

KDDIは、社員一人ひとりがキャリアの棚卸しや個人の状況を申告する自己申告制度を導入し、毎年実施しています。所属長は、自己申告をもとに部下と面談を行い、コミュニケーション強化を図るとともに、キャリアプラン開発に活用しています。

■ 資格取得支援

KDDIは、従業員の知識や技術力を向上させ、業務品質を高めるため、会社が必要とし指定する資格を取得した従業員に対し、受験料などの取得費用を支給し支援しています。

2015年度は、申請があった対象社員延べ1,127名に、総額2,416万円を支給しました。

■ 従業員の研修

KDDIは、全従業員を対象に、職位や資格に応じ、業務遂行上必要な知識やスキルを習得する集合研修を実施し、従業員の生産性を高めています。また、全従業員が必要な業務知識をもれなく習得できるよう、共通のeラーニングシステムを構築・運営しています。

2015年度は、従業員一人あたり7.2時間(総時間94,684時間)の研修およびeラーニングを実施しました。なお、研修およびeラーニングにかかる費用は従業員一人あたり97,000円です。

そのほかに各事業部門単位でも独自に研修を行い、人財育成を進めています。

活動・実績

グローバルな人財の育成

■ 現地採用社員の人財育成(グローバル人財交流プログラム)

KDDIグループは、グローバルな人財育成の一環として、海外の現地採用社員を本社で受け入れる「グローバル人財交流プログラム」を推進しています。

本社へ派遣された海外採用社員は、実業務を通して日本の商習慣の習得、本社業務やKDDIフィロソフィの習得、お客さまの在日拠点との連携強化を行っています。

本プログラムでの本社への派遣期間は最長2年間です。2012年度以降、10名を超える海外拠点の社員が本社との交流を行っています。

■ 経営幹部・次世代経営幹部のグローバル育成

2015年度下期より、経営幹部グローバルトレーニング(Global Intensive Program(以下、GIP)、Global Intensive Program Junior(以下、GIPJr.)を開始しました。本プログラムでは、グローバル事業・グローバル拠点をマネジメントできるレベルの経営幹部の育成を目指しています。

GIPでは対象者は半年間業務を離れて海外および国内でトレーニングを受講し、トレーニング終了後は新しい部門・業務へ赴きます。GIPJr.では対象者の研修は日本で業務と並行して行われるため、トレーニングの受講に際しては厳しいタイムマネジメント力が求められています。

2015年度はGIP5名、GIPJr.10名の計15名がトレーニングに参加し、グローバル人財としての実力を身に付けました。この結果を受け、2016年度は対象者を倍増し、トレーニング期間や準備期間も拡大しています。

■ 海外留学制度(大学派遣・インターンシップ派遣)

中堅層におけるグローバル人財の発掘と育成を目的として、「海外ビジネス留学」と「海外専門留学」の2コースの海外留学制度を実施しています。対象者は「勤続5年以上、35歳以下」、やる気のある人財が積極的に立候補する仕組みです。

「海外ビジネス留学」では、半年の派遣前トレーニングの後、海外の大学やNPOに1～4ヵ月在籍し、世界中のビジネスパーソンと交流を行い、グローバルスタンダードなビジネス理論やフレームワーク、ビジネスの進め方を学びます。また、海外企業でのインターンシッププログラムで、リアルビジネスを通してビジネス実践力を養います。

「海外専門留学」では、海外の大学・専門機関などに約1年間在籍し、高度な専門知識修得、関係者との人的ネットワークを深めることを目的としています。

・2000～2015年度海外留学制度派遣実績

「ビジネス留学」: 35名

「専門留学」: 22名

■ 海外トレーニー制度

若手層を対象に、海外拠点での営業・技術支援、コーポレートなどの実務経験を通じて、多様な価値観や異なるビジネス習慣のなかでも円滑に業務を遂行できる、グローバル感覚に優れた人財の育成を目的としています。

2001年度にスタートした海外トレーニー制度は、数度の改訂を経て2008年度より現在の形で実施しています。

やる気のある若手を発掘・育成するプログラムのため、上長推薦不要の完全公募としています。応募条件は「入社4～8年目の社員」「TOEIC500点以上」で、毎年10名程度が原則2年間、世界各地の拠点へ派遣されています。派遣期間中の業務は派遣先拠点の体制や本人の適性により決定し、派遣終了後はトレーニー経験を生かせる部署へ配属します。

・2002～2015年度トレーニー派遣実績:120名

公正な人事評価と人材育成

■ 英語サークル活動支援

社員の英語自己学習を支援する目的で、2015年度より英語サークルの活動支援を開始しました。

サークル活動では週1回1時間、ネイティブ講師の指導を受けて英語のトレーニングを行います。人事部では講師派遣や活動費支援を行いますが、内容は各サークルの自主性に任せており、就業前、就業後、昼休みなどの業務時間外に活動しています。

2015年度はトライアルで実施し、6サークル32名が3ヵ月間活動しました。2016年度は21サークル127名もの応募があり、活動期間も2015年度より延長し7月から12月までの6ヵ月間となっています。

職位・資格と研修の相関

職位・資格	階層別研修	テーマ別研修				部門別研修
		スキル・知識取得	資格取得支援	自立支援	グローバル人材	業務固有スキル
役員	役員研修					
ライン長	ライン長研修				GIP GIP Jr.	
管理職	管理職研修					各部門で実施する研修等
課長補佐	課長補佐研修	ICT研修	共通業務知識(eラーニング)	コーチング研修	資格取得支援	キャリア開発セミナー
主任	キャリアアップ研修					
社員	新卒3年目研修					
	新卒2年目研修					
	入社時／フォローアップ研修					

労使関係と働きやすい職場づくり

方針

健全な労使関係の構築

■「ユニオン・ショップ協定」の締結

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。労使間では、労働環境の改善などのさまざまな課題について定期的に協議を行っています。2016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98.1%(11,412名)です。

また、「社員の配置転換等の取り扱いに関する協約」にもとづき、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も整えています。

■ 労使基本協定(一部抜粋、簡略化)

(基本的合意事項)

- ・雇用の安定・確保が労使の重要課題であることを認識し、組合員を解雇するような事態を招来しないよう、双方協力し最善を尽くす。
- ・相互の自主性と権利を尊重し、信頼と協調関係の維持強化を図り、話し合いを基本とした相互理解と相互責任に基づき、課題の円満な解決に努める。

活動・実績

労使協議

2015年度の労使協議は、計20回実施し、労使間の意思疎通を図っています。労使協議などの開催状況については、随時、KDDI労働組合から組合員に情報が開示されています。

体制

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(2016年3月末現在資産額:361,423,699,083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)全体の資産額です。

活動・実績

従業員意識調査

KDDIは、毎年、全社員・契約社員を対象とした意識調査「KDDI解体新書」を実施しています。2015年度は「社外、異業種、各部門などから学ぶ姿勢や、指示されたこと以外の成果を貪欲に追求する『熱意』と『行動力』がさらに必要であり、一段上のレベルの行動を意識的に行う努力が望まれる」などの課題があげられました。

この調査結果は、イントラネットや社内報で全従業員へ公開し、各階層別研修の課題として取り上げると同時に、全社でのコミュニケーション推進施策の実施や、各職場単位での課題とあわせた施策の実施などで改善を図っています。

活動・実績

社員への表彰制度

KDDIは、社員を対象とした表彰制度を導入し、社員のモチベーションアップ、連帯感の向上を図っています。

2015年7月には、2014年度の活動を対象とした表彰式を開催し、「社長賞」5件、「貢献賞」1件、「ナイストライ賞」1件、個人に贈られる「MVP賞」3件、「業務品質向上賞」1件の表彰を行いました。

体制

正社員登用制度

KDDIは、量販店などの店頭でスマートフォンやauひかりといったKDDI商材を販売いただく方をセールスアドバイザーとして直接雇用しています。実際に店頭でお客さまと接するセールスアドバイザーはKDDIにとって非常に重要な存在であり、各種研修制度や資格制度を充実させ、キャリア形成支援や働き甲斐のある職場環境を構築しています。

そのなかで、将来の活躍の場を広げてもらうため正社員登用制度を設けており、2015年度実績では、合計83名が正社員となりました。

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、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。

雇用データ

データ

雇用の状況

		性別	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
社員数 ^(注1)	単位:人	男性(単体)	9,034	8,648	8,588	8,649
		女性(単体)	2,197	2,091	2,083	2,126
		合計(男女計)	11,231	10,739	10,671	10,775
		連結従業員数	20,238	27,073	28,172	31,834
平均年齢(単体)	単位:歳	男性	41.8	42.1	41.8	42.7
		女性	38.2	38.6	38.2	39.2
		合計(男女計)	41.1	41.4	41.1	42.0
平均勤続年数(単体)	単位:年	男性	16.8	17.1	17.3	17.6
		女性	15.3	15.6	15.9	16.0
		合計(男女計)	16.5	16.8	17.0	17.3
退職率(単体) ^(注2)		単位:%	(合計)0.84 (男性)0.58 (女性)2.06	(合計)0.94 (男性)0.72 (女性)1.92	(合計)0.89 (男性)0.68 (女性)1.78	(合計)0.92 (男性)0.68 (女性)1.99

注1 「社員数」は、KDDI在籍中の正社員に加え、受入出向社員を含めています。ただし社外出向者は含めていません。

注2 「退職率」は、当該年度初月の正社員数における「当該年度の自然退職者数（定年退職者を除く依願退職者）」の割合を算出したものです。

		2013年6月	2014年6月	2015年6月	2016年6月
障がい者雇用実人数	単位:人	300	334	350	372
障がい者雇用率	単位:%	2.02	2.02	2.11	2.19

注 KDDI本体および認定を受けたKDDIチャレンジド、KDDIエンジニアリングで雇用されている障がい者を対象としています。

雇用データ

データ

外国人従業員

単位:人

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
外国人従業員数(単体)	53	85	103	105
新入社員に占める外国人の割合(単体)	11.3%	15.1%	8.3%	5.2%
外国人の管理職数(単体)	5	6	6	7
連結外国人従業員数	-	2,630	2,624	4,380

データ

従業員年齢の状況(単体) (2016年3月末現在)

単位:人

	合計	男性	女性
30歳未満	1,256	878	378
30～39歳	2,737	2,037	700
40～49歳	4,411	3,598	813
50～60歳	2,368	2,133	235
61歳以上	3	3	0
合計	10,775	8,649	2,126

データ

非正規雇用社員(臨時雇用者数)

単位:人

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
派遣社員(単体)	5,128	4,197	3,848	3,512
契約社員(単体)	1,686	2,850	3,416	3,317
計	6,814	7,047	7,264	6,829

データ

管理職(単体)

単位:人

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
男性管理職	3,609	3,752	3,921	4,074
部長クラス	356	334	368	400
課長クラス	3,253	3,418	3,553	3,674
女性管理職	124	140	177	251
部長クラス	5	11	9	11
課長クラス	119	129	168	240
部長クラス女性比率	1.4%	3.2%	2.4%	2.7%
課長クラス女性比率	3.5%	3.6%	4.5%	6.1%
新規管理職登用数	293	330	370	390
男性	278	312	330	309
女性	15	18	40	81

注 管理職には、KDDI在職中の正社員に加え、KDDI社外へ出向している正社員を含めています。

雇用データ

データ

採用の状況(単体)

単位:人					
	性別	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
新卒	男性	171	189	170	203
	女性	69	62	84	83
	(計)	240	251	254	286
キャリア採用	男性	20	29	38	46
	女性	3	2	7	4
	(計)	23	31	45	50
定年再雇用	男性	75	68	100	126
	女性	6	6	10	13
	(計)	81	74	110	139
非正規雇用社員から 正規雇用社員への人数		-	23	33	82

データ

新卒採用者(単体)

単位:人				
	2013年4月入社	2014年4月入社	2015年4月入社	2016年4月入社
大卒計	251	254	286	302
大卒男	189	170	203	217
大卒女	62	84	83	85
短・専門	0	0	0	0
高卒・他	0	0	0	0

データ

キャリア採用者(単体)

単位:人				
	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
合計	23	31	45	50
大卒計	23	30	44	49
大卒男	20	28	37	45
大卒女	3	2	7	4
他男	0	1	1	1
他女	0	0	0	0

データ

新卒入社者の定着状況(単体)

単位:人		
	男性	女性
2013年4月新卒入社者	189	62
2016年4月在籍者	178	55

データ

離職者(単体)(2015年度)

単位:人						
	早期	自己	会社	転籍	他	合計
男性	0	72	12	5	9	98
女性	0	49	4	0	3	56
合計	0	121	16	5	12	154

データ

組合員の状況(単体)^(注)(2015年度)

2015年度		
	単位:人	
組合員数	11,412	
組合加入率 (労働協約の対象となる従業員の割合)	単位:%	98.1

注 「組合員数」は、KDDI在職中の正社員、契約社員に加え、社外出向社員を含めています。

雇用データ

データ

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
育児	産前・産後休暇	女性	157	169	190	185
	出産休暇	男性	280	283	328	269
	育児休職	男性	5	15	12	14
		女性	268	270	275	281
	育児休職復職率 ^(注1)	男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		女性	95.7%	95.0%	96.5%	96.6%
	育児休職定着率 ^(注2)	男性	100.0%	100.0%	100.0%	-
		女性	99.1%	98.2%	100.0%	-
	育児短時間勤務	男性	2	2	1	2
		女性	357	378	394	417
介護	子の看護休暇	男性	638	520	320	290
		女性	370	362	316	344
	介護休職	男性	4	6	6	7
		女性	2	1	5	6
	介護休暇	男性	112	117	80	90
		女性	24	44	50	63
	介護短時間勤務	男性	1	2	1	4
		女性	1	0	1	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

データ

ボランティア休暇、JICAボランティアの利用状況(単体)

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
ボランティア休暇	単位:制度取得人数	23	8	31	16
JICAボランティア	単位:派遣人数	1	2	2	2

雇用データ

データ

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
平均残業時間 ^(注1)	単位:時間/月	28.6	29.6	29.2	29.9
平均残業手当 ^(注1)	単位:円/月	-	-	101,218	100,197
年間総実労働時間 ^(注1)	単位:時間	-	-	1,944.6	1,941.6
有給取得率	単位:付与日数	20.0	19.8	19.8	19.8
	単位:取得日数	13.8	11.8	13.1	13.1
	単位:%	69.3	59.5	66.4	66.3
平均年間給与 ^(注2)	単位:円	9,067,548	9,396,971	9,763,079	9,510,045

注1 KDDI在籍の正社員のうち、非管理職を対象としています。

注2 「平均年間給与」は、賞与および基準外賃金を含んでいます。

データ

労働災害の状況(単体)

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

注1 厚生労働省「労働災害動向調査」の算出方法にもとづきます。

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)

サプライチェーンマネジメント

方針

KDDI CSR調達方針

ビジネスのグローバル化にともない、リスクの拡大が懸念されるなか、KDDIが社会インフラを担う総合通信事業者として、より高い水準で社会的責任を果たし、サプライチェーン上の調達リスクをできる限り回避するため、KDDIは、2014年2月、「KDDI CSR調達方針」を施行し、サプライチェーン全体のリスクの把握・マネジメントの強化を開始しました。

この方針では、適切なサプライチェーンマネジメントとして、お取引先さまとの共存共栄、地球環境への配慮、人権・労働環境への配慮、公正・公平な取引、適切な情報管理、品質と安全性の確保および社会との共生の7項目を定めています。

お客さまにご満足いただけるサービスの提供、企業と社会の持続的発展をお取引先さまとともに達成するため、同方針にもとづく要請・支援をKDDIのサプライチェーン全体に拡げていきます。



KDDI CSR調達方針

体制

KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドラインとCSR調達推進体制

KDDIは2014年からCSR調達を推進する体制を整え、2016年3月に調達方針を遂行するための指針となる「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を策定し、ホームページに公開しました。ガイドライン策定にあたっては、EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition)の行動規範や一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」を参考に取組むべき項目をまとめています。

お取引先さまや調達品の選定にあたっては、品質・価格・納期・安定供給に加えて、環境や社会への配慮を重視した判断基準としています。

また、高い倫理観を持って調達活動を行うため、全従業員を対象に、調達方針および調達ガイドラインや下請法遵守に関する教育をはじめ、各種コンプライアンス研修などを実施しています。

さらに、主要なお取引先さまに対しては説明会やアンケートを行い、CSR調達の重要性をご理解いただけるよう啓発・支援するとともに、課題や取り組み状況の共有をお願いしています。

なお、お取引先さまのコンプライアンス違反に対しては、原因究明と改善を求め、必要に応じて指導・支援を行います。



KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン

活動・実績

CSR調達アンケートの実施

KDDIは、CSR調達を効果的に運用するため、2014年度から主要なお取引先さまに対して「CSR調達チェックシート」によるアンケート調査を実施しています。アンケート内容については、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック(チェックシート)」を参考に、人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献の7項目に、KDDIが独自に必要であると判断した項目を加えた86設問としています。

2015年度は、全お取引先さまのうち、発注金額ベースで上位約9割の主要なお取引先さまに対して実施し、ほぼ100%の高い回答を得ました。アンケート結果のフィードバックを兼ねた回答内容の現状確認と双方にとってより良い活動にするための意見交換を目的に2社に対して、訪問ヒアリングを実施しました。

今回の調査結果を受けて、CSR調達方針のさらなる浸透を図るとともに、CSR調達の推進上の課題を整理し、具体的な取り組みへつなげるよう取り組んでいきます。

活動・実績

紛争鉱物への対応

米国政府は、米国上場企業に対して、コンゴ民主共和国などの紛争地域で産出される鉱物(以下、「紛争鉱物^(注)」)の製品への使用状況を開示することを義務付けています。

KDDIは、米国上場企業ではありませんが、調達活動における社会的な責任を果たすため、CSR調達アンケートによる調査等を通じて、お取引先さまと連携し、紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを推進しています。

2015年度はCSR調達アンケートを行い、紛争鉱物は使用していないとの回答を得ました。

注 紛争鉱物とは、タンタル、スズ、金、タンブステン、そのほか米国国務長官が指定する鉱物のことをいいます。

サプライチェーンマネジメント

活動・実績

お取引先さまとの協働・支援

■ お取引先さまとのリレーションシップ強化

KDDIは、購買活動の取り組み状況をご理解いただくため、お取引先さまへの連絡会を開催しています。2016年2月の連絡会には68社をお招きしました。当日はKDDIの置かれている状況のご説明、取り組み事例のご紹介をふまえて、意見交換会を実施。参加されたお取引先さまからは、「忌憚のない意見交換ができて良かった」との感想をいただきました。

また、KDDIは、グループ内に設置している「企業倫理ヘルプライン」をお取引先さまへも拡大し、企業倫理や法令遵守の面でも、リレーションシップの強化を図っています。

■ auショップスタッフへの教育支援

KDDIは、お客さまのご満足の追求には、auショップスタッフの育成が欠かせないと考えています。そのため、セールストレーニングを学ぶ集合研修、基礎的業務知識や新商品情報を学ぶeラーニングの実施など、auショップスタッフの学習が効率的かつ効果的に進められるよう工夫しています。またスタッフのスキルを評価する資格認定制度を導入しており、よりお客さま満足度の高いセールス力を評価する「auアドバイザー」「auマスター」「auエキスパート」を設け、プロフェッショナル育成を行っています。

■ コンテンツプロバイダさまへの支援

KDDIは、ビジネスパートナーであるコンテンツプロバイダさまとともに、お客さまにとって魅力的で新しい価値の提案に努めています。コンテンツプロバイダさまへの支援として、対面型相談窓口の「カウンターデスク」とウェブサイト相談窓口の「ヘルプデスク」を開設し、技術から運用面まで、直接ご相談を受ける体制を整えています。

■ 物流効率向上への取り組み

KDDIは、ヤマトホールディングス株式会社傘下のヤマトロジスティクス株式会社が提供するクラウド型のピッキングシステム「フラップス (FRAPS: Free Rack Auto Pick System)」を、新大型物流拠点「KDDI東日本物流センター」に導入し、2016年1月より運用を開始しました。

KDDIでは、auスマートフォンのアクセサリーを含む周辺商材の取扱量の増加や、「au WALLET Market」の全国展開などにより、今後を見据えて、物流業務の効率化と輸送能力の向上に取り組む必要がありました。

そこで大型物流センターを新設し、ヤマトグループが持つ「フラップス」と小口多頻度輸送が可能な「スピード輸送ネットワーク」を導入しました。これにより、同一店舗向けの複数の注文をまとめて発送することが可能となり、商品やサービスの物流における「作業効率の向上」「輸送能力の向上」「物流拠点の統合」などの課題を解決。またこれまで以上に、商品配送も迅速になりました。

今後も、お客さまに商品をいち早くお届けすることに加え、利便性をさらに向上させる物流の改革を進めていきます。

■ 中小企業へのIT活用支援

KDDI、株式会社プロジェクトニッポン、株式会社KDDI ウェブコミュニケーションズは、中小企業のIT活用を促進しビジネスを支援する「はじめてWEBプロジェクト」に取り組んでおり、株式会社日本政策金融公庫 国民生活事業本部がパートナー企業として参画しています。

現在、国内の中小企業数は1986年の約533万社から減少を続け、約381万社となっています^(注1)。しかし、中小企業の約80%^(注2)が販売力強化や新規顧客の増加を重要な経営課題と認識している一方で、ビジネス拡大が期待できる自社ホームページを開設している小規模事業者は約46%^(注3)に留まっています。これらの中小企業が抱える課題の解決に寄与するため、4社は、本プロジェクトを通じ、中小企業のホームページ導入から効果的な利活用までを一貫して支援しています。

さらに、KDDIは、2014年12月より、中小企業支援の領域拡大に向けて、ク

ラウドソーシング最大手のランサーズ株式会社(以下、ランサーズ)と資本業務提携しました。これにより、KDDIはランサーズの唯一の通信事業パートナーとなり、提携以降、中小企業のIT人材不足を解決するためのクラウドソーシングサービス^(注4)の展開に注力しています。

両社は、「時間と場所にとらわれず」「多様で柔軟な働き方」を全国の個人に普及していくことで、元気で豊かな地方の創生をサポートするとともに、経済的な負担を抑えたIT活用を促進し、継続的に中小企業のビジネス機会創出および企業成長を支援していきます。

注1 2014年7月時点。経済産業省中小企業庁「2016年版中小企業白書」

注2 日本商工会議所「中小企業のIT活用に関する実態調査 調査報告書等(平成24年9月)」

注3 創業前および創業後1年以内の中小企業

注4 クラウドソーシングサービス:仕事を依頼したい企業と仕事を受けた個人をオンライン上でマッチングするウェブサービス

活動・実績

ステークホルダーダイアログ: KDDIにおけるCSR調達・グリーン調達の深化について

KDDIでは2014年2月に「KDDI CSR調達方針」を策定し、主要取引先さまを対象としたCSR調達アンケートを毎年継続して実施しています。今回のステークホルダーダイアログでは、CSR調達に詳しい有識者と企業の方をお招きし、CSR調達およびグリーン調達の深化をテーマに対話を行いました。

お招きした有識者

足立 直樹氏 (株式会社レスポンスアビリティ 代表取締役)

金丸 治子氏 (イオン株式会社 グループ環境・社会貢献部 部長)

主なご意見

足立氏

- ・持続可能なビジネスという観点で一番重要なのはサプライチェーン。KDDIは東南アジアで事業を展開しているが、児童労働が非常に多い地域。現地の業者に対する教育が必要だろう。
- ・CSR調達アンケートは問題発見のプロセスにすぎず、大切なのはそこで可視化された課題にどう対応するか。サプライヤーに本気で取り組んでもらうために、必要なリソースをきちんと算出し、経営者レベルで検討してほしい。
- ・CSR調達に製造プロセスの見直しという視点で取り組んでいるのは正しい。実際にCSR調達を行うことで「生産効率が上がった」「工場でのラインストップが減った」という調査結果も出ており、競争力向上にもつながっている例も報告されている。
- ・グリーン調達の推進はサプライヤーが技術開発に着手するきっかけになり、新たなイノベーション、競争力強化にもつながりうる。環境配慮型製品の導入にはコストがかかることもあるが、ぜひ積極的に取り組んでほしい。
- ・CSR調達はお客さまからの信頼を得るための土台になる、一番重要な部分。困難はあると思うが、さらに取り組みを進めてほしい。



金丸氏

- ・CSR調達アンケートでは、目的や内容をしっかりと理解してもらうことが重要であるため、設問については具体的なものである必要がある。イオンでは初めてのサプライヤーに対して、イオンの基本理念とCSR調達の考え方を伝える説明会を実施している。
- ・監査で課題が見つかった場合、サプライヤーと協力して改善していくことが多い。改善を進めるのに必要な信頼関係を構築するためには、実際に足を運んで、現場を見て対応していくことが大切である。
- ・社会が変化し、自社の状況も変化するなかで、より実効性を高めていくためには「グリーン調達ガイドライン」を更新していく必要がある。
- ・企業経営の視点から、CSR調達にいかにか全社的に取り組んでいくかはどこの企業でも課題となっている。経営層の認識をあわせるには、リスクや競争相手の動向の共有が有効である。全社の経営の方針にCSR調達が盛り込まれていくよう、経営レベルでの議論を深めていくことが大切。CSR調達への取り組みは、企業評価やブランド向上に必ず役立っていくはず。



ダイアログを受けて

- ・サプライヤー訪問は定期的に行っていますが、リソースが限られるなかで、一次、二次、三次とどこまで確認するかが課題です。まずは一次サプライヤーを優先し、大きなリスクが排除されたことが確認できた状態を目指したいと考えています。
- ・監査やそれを受けた課題改善は、サプライヤーとの間に信頼関係を構築し、彼らの意見を聞きながら取り組むべきという点は、従来の購買活動でも重要視してきたところです。引き続き実践していきたいと思います。
- ・「KDDIグリーン調達ガイドライン」にもとづき、電源設備と空調設備は省エネ製品の調達ができていますが、通信機器はコストの関係で導入が進みませんでした。ガイドラインの基準を見直し、取り組みを進める必要性を感じています。
- ・CSR調達を全社的な課題と位置付け、経営で議論を深めることの必要性と、課題ごとに、現地現物で、一歩ずつ取引先さまとともに改善を繰り返していく重要性を確認しました。PDCAをしっかりと回し、着実にひとつずつ問題を解決しながら、取り組みを進めていきたいと思っています。



ダイアログ・アーカイブ

Link > Website

コミュニティ参画・発展

方針

社会貢献方針

KDDIグループは、2012年に社会貢献方針を策定し、よき企業市民として、社会の要請と信頼にこたえ、国内外において自社の技術や人財を生かした社会貢献活動を推進しています。

活動・実績

社会貢献活動の状況

KDDIは、「デジタルデバイドの解消」「健全な青少年の育成支援」「環境保全」「社会・文化支援」「災害時支援」の5分野を中心に、社会貢献活動に取り組んでいます。
2008年2月から実施している、従業員が社内外で行った社会貢献活動を

ポイント化し、ポイントに見合った金額をKDDIが慈善団体に寄付する従業員参加型の社会貢献活動「+αプロジェクト」には、2016年3月現在、全国約9,300名がメンバー登録しており、主体的に活動しています。本プロジェクトによる2015年度の寄付金総額は5,574,800円となりました。

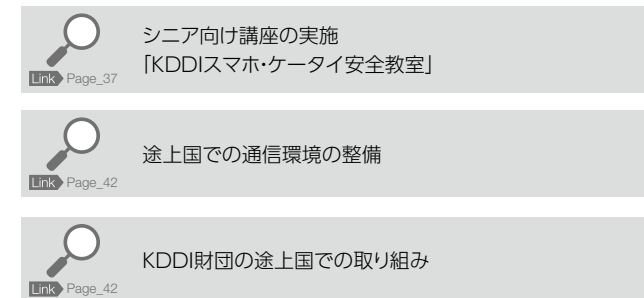
活動・実績

5分野の取り組み

■ ① デジタルデバイドの解消

KDDIは、途上国におけるデジタルデバイドの解消について、情報通信事業を提供する企業として積極的に取り組むべき社会的課題と認識し、継続してこの課題の解決に向け取り組んでいます。
KDDIは、2012年よりシニアの方の情報リテラシー向上を目的として、スマートフォンやタブレットの操作方法を体験いただく「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」シニア向け講座を開催しています。

また、KDDI財団では、2002年度から継続してこの課題に取り組んでおり、2015年度はモンゴルでの広帯域インターネット接続のパイロットプロジェクトや、ベトナムにおける都市交通改善に向けたバス運行情報システムの共同研究などに取り組みました。



■ ② 健全な青少年の育成支援

KDDIは、未来を担う子どもたちが自身の望むライフプランやキャリアプランを実現できるよう、ICTをはじめとする知識や技術を伝える活動を積極的に行っています。
全国で実施している「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」では、小学生、中学生、高校生などにスマートフォンや携帯電話の安心・安全な利用について啓発しています。
また、中学生・高校生を対象に、KDDI社員と対話することで将来の自分の進路を考えてもらう「キャリア教育」や、アプリ開発教室を通じて地域や自分たち自身の抱える課題解決への取り組みを支援する「IT教室」も開催しています。
KDDI財団では、子どもたちが自ら考え、自律的に行動する力を養うための支援を、国内外で行っています。
国内では、子どもたちにユニークな実験を通じて科学への親しみと面白さを感じ取ってほしいとの願いから、毎年、東北大学、名古屋大学、九州大学が各地で開催する「サマースクール(理科教室)」に協賛しています。海外で

基本理念

KDDIグループは、「KDDIフィロソフィ」にもとづき、当社が関わるすべてのステークホルダーのご満足を追求することで、持続的に世界中の人々が豊かで幸せな生活を送れる、笑顔あふれる社会の実現に貢献します。

行動指針

1. ICT（情報通信技術）の活用による社会課題の解決が、情報通信事業者としての社会的責任であると考え、すべての人々に安心・安全で快適なコミュニケーション環境をお届けすることを目指します。
2. 「デジタルデバイド^(注)の解消」「健全な青少年の育成支援」「環境保全」「社会・文化支援」「災害時支援」の5分野を社会貢献活動の中期的テーマと定め、ネットワーク、商品・サービスなど持てる資源を最大限に活用し、KDDIらしいICTを活用した社会貢献活動を実践します。
3. ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、活動内容の継続的改善と開示・共有を図り、社会の発展に寄与します。
4. KDDIグループ社員は、社会貢献活動方針を共有し、よき企業市民として主体的な活動を行うことで、社会とともに持続的に成長することを目指します。

注 PCやインターネットなどの情報通信技術を「持つ者」と「持たざる者」との間に、情報格差が生じる問題。

コミュニティ参画・発展

は情操教育を通じて心を豊かにしてほしいとの思いから、カンボジアとミャンマーで美術教室を実施しています。さらに、2015年度はカンボジアのボム・オ小學校で、初の音楽教室を開催しました。



ジュニア向け安心・安全講座の実施
「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」



聴覚障がい者向けIT教室を開催



スマートフォンを用いた情報モラル教育

③環境保全

KDDIは、2012年度より「Green Road Project」として、お客さま参加型の環境保全活動や、従業員が行う環境保全活動を推進しています。



従業員の環境保全活動

④社会・文化支援

KDDIは、2014年に社会貢献サイト「キボウのカケハシ」を開設し、NPOの活動支援や大規模災害などの際の募金活動を行っています。

また、「KDDI財団」を国際協力の主要な実施機関として、社会の健全な発展に寄与するための活動を幅広く行っています。

カンボジアでは、2005年より、毎年チャリティーコンサートを開催して、売上金をベースに「KDDIスクール」を建設し、美術教室や音楽教室を開催しています。伝統芸能「スバエクトム」（大型影絵芝居）を継承する芝居一座への文化支援も行っています。2014年より支援を開始したミャンマーでは、大人も対象の英語、美術、ミャンマー語のクラスを提供する現地スクールを

サポートしています。

そのほか、NPOなどの社会的・文化的諸活動、外国人留学生、日本人海外留学生への助成金支援、特に優秀な成果を挙げた研究に対するKDDI財団賞の授与など、毎年総額約7,000万円の助成事業を行っています。



キボウのカケハシ

⑤災害時支援

国内外で発生した大規模災害に際しては、発生直後に社会貢献サイト「キボウのカケハシ」での募金受付を開始し、被災地域のインターネット接続環境支援を行っています。

また、被災地復興の一助となるよう、さまざまな活動を継続して実施しています。



平成28年熊本地震における被害への支援について

〈東日本大震災における復興支援〉

KDDIは東日本大震災・復興支援活動の一層の強化を目的に、2012年7月より「復興支援室」を社長直轄組織として立ち上げました。東北出身者を中心に構成されたメンバーは、これまで復興庁や各被災自治体（岩手県釜石市、宮城県気仙沼市、東松島市、仙台市、福島県庁）に出向し、自治体や地域の皆さまと一体となって、KDDIが持つ豊富なICTのノウハウを生かした新しい街づくりを進めています。



東北復興支援の取り組み

■ 2015年度 主な災害支援（寄付）

国内

	寄付金額	募集先	寄付先
台風18号被害	5,159,900円	KDDI社会貢献サイト「キボウのカケハシ」	中央共同募金会

海外

	寄付金額	募集先	寄付先
バヌアツ サイクロン被害	3,064,800円	KDDI社会貢献サイト「キボウのカケハシ」	日本赤十字社
ネパール地震被害	6,408,500円	同上	日本赤十字社／ ジャパン・プラットフォーム
ミャンマー洪水被害	5,296,500円	同上	ミャンマー連邦大使館
アフガニスタン・パキスタン地震被害	2,570,400円	同上	ジャパン・プラットフォーム
台湾地震被害	6,614,500円	同上	日本赤十字社

※お客さまとKDDIグループ従業員の募金にKDDIがマッチングし寄付を実施しています。

■ 2015年度 支援活動実績

5月29日 □永良部島噴火の被害（鹿児島県）にともなう支援

9月10日 台風18号の被害（茨城県、栃木県、宮城県）にともなう支援

10月1日 台風21号の被害（沖縄県）にともなう支援



重要課題(環境)

地球環境保全への取り組み

KDDIのアプローチ

社会課題の認識

地球温暖化に対して、温室効果ガス排出の削減による温暖化緩和策に加え、地球環境への影響に応じた自然や人間社会のあり方の調整といった、温暖化に対する適応が問われています。企業活動においても、緩和と適応、これらを同時に取り込んでいく必要があります。

KDDIのリスクと機会

KDDIは、地球温暖化をはじめとする気候変動や大規模自然災害をリスクと認識し、そのリスクに対する緩和および適応を機会ととらえています。地球温暖化は自然災害リスクを増加し、その結果、通信設備の故障や破損、通信の切断を引き起こす可能性が増大、安定した情報通信サービスの提供に支障をきたします。一方、より環境負荷の低い機器の使用や、お客さまの移動を少なくするサービスやソリューションの開発等のICTサービスをご提供できる機会ととらえています。また、ICTサービスは社会に欠くことのできないライフラインとして、災害時の貴重なコミュニケーション手段となります。そのため、常に品質の高い情報通信サービスを24時間365日提供できるよう努めています。

KDDIのマネジメント

KDDIには、「KDDI環境憲章」をもとにする中期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2012-2016」と、中期環境保全計画をもとにした「KDDI 生物多様性保全の行動指針」があります。「KDDI GREEN PLAN 2012-2016」は1項目を除き目標達成ラインで進捗しています(2016年3月末時点)。

方針



KDDI 環境憲章

Link Page_72

KDDI生物多様性
保全の行動指針

Link Page_72

主要指標(KPI)

	2016年度目標	2015年度実績
電力消費量(省エネ対策を講じない場合との比較)	30%抑制	目標達成ペースで進捗中
加入者あたりの電力消費量(2011年度比)	15%削減	33.4%削減
トライブリッド基地局設置数	100局 (2012年度目標)	2013年3月末に達成済
撤去通信設備のゼロエミッション徹底 (※最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義しています。)	最終処分率 1%以下	最終処分率 0.8%
使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率	99.8%以上	99.8%
自社ビルおよび本社ビルを対象とした 一般廃棄物のマテリアルリサイクル率	90%以上	85.7%

2015年度活動ハイライト

サプライチェーンに関わる温室効果ガス排出量を示す「スコープ3」について、2012、2013、2014、2015年度の排出量を算定、公表しました。



Link Page_91

スコープ1、2 2014年度温室効果ガス排出量
保証証明書

Link Page_92

スコープ3 2015年度温室効果ガス排出量検証報告書

今後の課題

- ・ サプライチェーンに対する環境負荷低減の取り組み
- ・ 環境に配慮した環境技術の海外移転

環境マネジメント

方針

KDDI環境憲章

「KDDI環境憲章」は、最上位概念である「基本理念（地球環境問題に対する考え方）」と、具体的な取り組みを方向づけるための「行動指針」から構成されています。

基本理念

KDDIグループは、かけがえのない地球を次の世代に引き継ぐことができるよう、地球環境保護を推進することがグローバル企業としての重要な責務であると考え、環境に配慮した積極的な取り組みを、会社全体で続けていきます。

行動指針

1. 当社の事業活動が地球環境に及ぼす影響を定量的に評価し、環境保全活動の効果的な仕組み作りと継続的な改善に努めます。具体的には、以下の通りとします。
 - (1) 省エネルギー、省資源、廃棄物削減等の環境問題を継続的に改善するために必要な環境マネジメントシステムの構築と運営
 - (2) 環境関連法規、条例等の規制、および要求事項の遵守
特に、地球温暖化防止の観点から電力消費量の削減に向けた施策の推進
 - (3) 社内外への適切な情報の開示によるコミュニケーションの促進
2. 次世代IT技術を活かした環境負荷低減型サービスの開発・提供に努めます。
3. 携帯電話端末等の大量消費を伴う事業活動で生じる環境負荷を低減させるための施策を進め、循環型社会の構築に貢献します。
4. 機器および物品の調達にあたり、環境配慮製品の調達を推進します。
5. 環境に調和した豊かな社会に向け、企業市民として社会・地域における保全活動に貢献します。

方針

KDDI 生物多様性保全の行動指針

2012年度にスタートした第3期中期環境保全計画にもとづき、生物多様性保全への貢献を多角的にとらえるために「KDDI生物多様性保全の行動指針」を策定しました。この指針にもとづき、さまざまな機会を接点にして活動を推進しています。

事業活動における保全の実践

事業計画策定時に、関係する生態系や地域社会に及ぼす影響などに配慮します。

関係組織との連携・協力

行政、NPO等との連携、協力を深め、ICTを駆使した社会貢献活動に取り組みます。

資源循環を推進

生物資源の枯渇防止や、自然環境悪化の抑制のため、資源循環に継続的・積極的に取り組みます。

役員メッセージ

昨年パリで開催されましたCOP21において、2020年以降の新たな温暖化対策の国際的枠組み「パリ協定」が採択されました。「パリ協定」では、世界共通目標として「平均気温上昇を2度未満に抑える」ことが掲げられ、これを受け、環境省からは「パリ協定を踏まえた地球温暖化対策の取り組み方針」が発表されました。KDDIは、この方針にもとづき、基地局設備をはじめとする通信設備の省エネ化などを進め、さらなる自社の消費電力量の削減に努めるとともに、ICTサービスの提供により、お客さまや社会の電力等のエネルギー消費を抑え、温室効果ガス排出の削減に貢献してまいります。

また、2016年度は、第3期中期環境保全計画の最終年度を迎えます。目標達成に向けて活動を推進していくとともに、2017年度からの次期環境保全計画の策定と公表に取り組めます。KDDIは、お客さま・お取引先さま・従業員と取り組むさまざまな環境保全活動の推進を通じ、社会的責任を果たしてまいります。



CSR・環境担当役員
総務・人事本部長
土橋 明

環境マネジメント

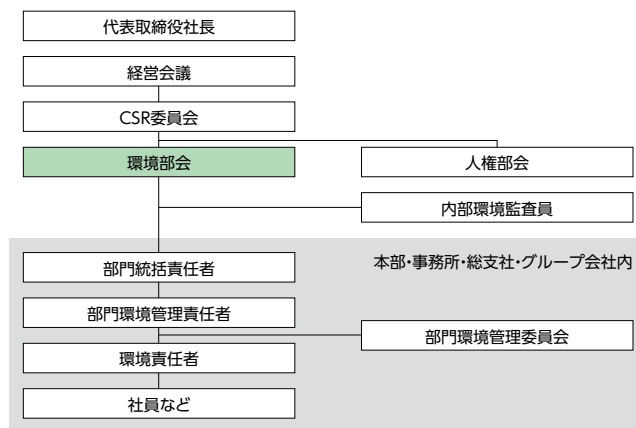
体制

環境マネジメント体制

■ KDDIの環境マネジメント体制

KDDIグループは、「KDDI環境部会」を中心にして環境マネジメントシステムを構築しています。各本部・総支社・グループ会社・関連団体から選任された委員で構成された同部会によって、効率的な環境保全活動を推進しています。

KDDIグループ環境マネジメント体制



KDDIグループのISO14001認証取得状況

2016年3月末現在:KDDI株式会社、沖縄セルラー電話株式会社、株式会社KDDIエボルバ、株式会社KDDIエボルバ沖縄、株式会社KDDI研究所、株式会社KDDI総研、株式会社KDDIテクノロジー、KDDIエンジニアリング株式会社、国際ケーブル・シップ株式会社、株式会社mediba、日本通信エンジニアリングサービス株式会社、財団法人KDDIグループ共済会、KDDI健康保険組合、KDDI企業年金基金、株式会社KDDIウェブコミュニケーションズ、株式会社KDDIチャレンジド、公益財団法人KDDI財団、テレハウス・ヨーロッパ(英国)、中部テレコミュニケーション株式会社、株式会社ウェブマネー、KDDIまとめてオフィス株式会社、KDDIまとめてオフィス東日本株式会社、KDDIまとめてオフィス中部株式会社、KDDIまとめてオフィス関西株式会社、KDDIまとめてオフィス西日本株式会社

本システムは国際規格「ISO14001」の認証を取得しています。
2016年3月末現在、KDDIおよび国内連結子会社計83社のうち20社(24%)、海外1社、ならびに関連4団体で認証取得しています。

■ 内部環境監査

KDDIは、内部環境監査を年1回実施しています。2015年度は、57部門、84拠点を対象に、チェックシートによる各部門セルフチェックと、内部環境監査員の対面監査による二重のチェック体制で、環境関連法などの遵守状況を監査しました。機能の検証としては、環境活動の組織的かつ継続的改善システムが対象となっています。
2015年度における環境関連法の違反はありませんでした。

■ PCBの適切な処理

KDDIは、過去に使用した高濃度PCBを含むトランス、コンデンサなどについて、廃棄処理を推進しています。2015年度は処分業者の受け入れ態勢が整わなかったため、廃棄処理はできませんでした。今後、処分業者の受け入れ態勢が整いしだい、残っている高濃度PCB含有機器の廃棄を行い、併せて低濃度PCBを含む機器等の廃棄処理を行う予定です。

■ グリーン購入法への対応

「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」(2000年制定。以下「グリーン購入法」と呼称します) および「環境物品等の調達の推進に関す

る基本方針」が要求する基準へのKDDIの対応状況に関する情報を提供します。

	グリーン購入法 対応状況
Link	Website
	グリーン購入法 機種別対応状況
Link	Website
	製品ラインナップ
Link	Website

■ エコICTマークの取得

KDDIは、「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」^(注)が定めるエコICTマークを取得し、環境配慮および環境負荷低減への取り組みの向上に努めています。

注 ICT機器およびデータセンターを調達する際に参照すべき省エネ指標の制定などを目的とした協議会。社団法人電気通信事業者協会、社団法人テレコムサービス協会、社団法人日本インターネットプロバイダー協会、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会、特定非営利活動法人ASP・SaaS・クラウドコンソーシアムで構成される

浸透

従業員への環境啓発

KDDIは、自社が行う環境への取り組みを深く理解してもらうため、全従業員を対象に、毎年、定期的にeラーニングを実施しています。2015年度は、6月の環境月間に、地球温暖化とスコープ3についてのeラーニングを実施し、12,677名が受講(受講率93.2%)しました。

環境マネジメント

活動・実績

電気通信事業者によるCO₂排出削減の取り組み自己評価チェックリスト

		評価項目	実施の有無・取り組みの内容
環境自主行動計画の作成等	1	CO ₂ 排出削減を目的とした各種取り組みを記載した環境自主行動計画を策定・運用しているか。	「KDDI環境憲章」にもとづき中期環境保全計画を策定、運用している。  KDDI環境憲章 Link Page_72
	2	環境自主行動計画に、CO ₂ 排出削減を目的とした各種数値目標を記載した具体的な取り組みを盛り込んでいるか。	第3期中期環境保全計画(KDDI GREEN PLAN 2012-2016)で、以下の数値目標を定めている。 2016年度の電力消費量を省エネ対策を講じない場合より30%抑制する。 2016年度の加入者あたりの電力消費量を2011年度比15%削減する。 2012年度末までにトライブリッド基地局を100局に拡大する。(目標達成) 撤去通信設備のゼロエミッション徹底(※最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義) 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%以上 自社ビルおよび本社ビルを対象とした一般廃棄物のマテリアルリサイクル率90%以上  第3期中期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2012-2016」 Link Page_76
	3	環境自主行動計画を社内外に公表するとともに、従業員への周知・啓発活動を行い、環境意識向上に努めているか。	中期環境保全計画は統合レポート(ESG版)や企業ホームページにて社内外に公表している。 社員への啓発はeラーニングや社内講演会などを随時実施している。 統合レポート(ESG)版  従業員への環境啓発 Link Page_73
	4	環境自主行動計画に記載した各種取り組みの実施状況・達成状況を一般に公開しているか。	統合レポート(ESG版)や企業ホームページにて、中期環境保全計画達成に向けたトレンド目標の達成状況を公開している。  重要課題 地球環境保全への取り組み Link Page_71

環境マネジメント

		評価項目	実施の有無・取り組みの内容
調達に関する取り組み	5	ICT機器、データセンターについて、省エネを勘案した調達基準を作成し、それに沿った調達を行っているか。	「KDDIグリーン調達ガイドライン」に沿った調達を行っている。  グリーン調達の推進 Link Page_82
	6	オフィスで利用する事務機器、物品、物流について、グリーン購入など省エネに配慮した調達を行っているか。	「KDDI CSR調達方針」に則り、グリーン購入を推進している。  サプライチェーンマネジメント Link Page_66
推進体制	7	CO ₂ 排出削減の取り組みについて、担当部署もしくは担当者を設けているか。	社内組織にCSR・環境推進室を設置。
	8	環境自主行動計画に掲げた目標等の実施状況・達成状況について、適切に把握するとともに内部監査等を行う体制をとっているか。	環境ISOのマネジメントシステムにて、実施状況・達成状況の把握、内部監査によるチェック・改善を行っている。
その他の環境対策の取り組み	9	省エネの取り組み以外に環境に配慮した取り組みを行っているか。	3R推進も重要な課題とし、以下について積極的に取り組んでいる。 通信設備のリサイクル推進、再資源化率向上。 使用済み携帯電話リサイクル推進、再資源化率向上。 Green by ICT による紙資源の削減。(WEB de 請求書、KDDIペーパーレスFAXサービス、au携帯電話の取扱説明書スリム化や個装箱小型化など) オフィス廃棄物の削減、再資源化率向上。 また、スコープ3やLCAの取り組みを通じたサプライチェーンへの対応や生物多様性への対応などにも取り組んでいる。  低炭素社会 Link Page_83  循環型社会 Link Page_86  生物多様性 Link Page_88
	10	地域社会と連携した環境保全の活動を行っているか。	従業員やお客さまとともに全国で環境保全活動を実施。  従業員の環境保全活動 Link Page_88

環境マネジメント

方針

第3期中期環境保全計画 「KDDI GREEN PLAN 2012-2016」

KDDIは2012年度からの環境保全5か年計画として、第3期中期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2012-2016」を策定しました。本計画は「低炭素社会」「循環型社会」「生物多様性」の3つを重点課題とし、それぞれに具体的な目標を定めています。これらの実現に向けた3Gアクション「ICTのGreen (Green of ICT)」「ICTでGreen (Green by ICT)」「お客さま・社員とGreen (Green Road Project)」を推進することで、一層の地球環境保全に貢献していきます。



3Gアクション	対応課題	取り組み例
ICTのGreen	低炭素社会	基地局における消費電力低減と災害対策の取り組み
	循環型社会	通信設備のリユース・リサイクル
ICTでGreen	低炭素社会	M2M/IoTを活用した環境モニタリング
	生物多様性	絶滅危惧種「野生のカワイルカ」の生態調査
お客さま・社員とGreen	循環型社会	携帯電話リサイクルの推進
	生物多様性	従業員の環境保全活動

重点課題の具体的な目標

重点課題	目標
低炭素社会	(1) 2016年度の電力消費量を、省エネ対策を講じない場合より30%抑制 (2) 2016年度の加入者あたりの電力消費量を、2011年度比15%削減 (3) 2012年度末までにトライブリッド基地局を100局に拡大
循環型社会	(1) 撤去通信設備のゼロエミッション徹底 ^(注) (2) 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%以上 (3) 自社ビルおよび本社ビルを対象とした一般廃棄物のマテリアルリサイクル率90%以上
生物多様性	(1) 生物多様性保全の行動指針にもとづいた活動推進

注 最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義

活動・実績

第3期中期環境保全計画の進捗

2012年度に策定した第3期中期環境保全計画は、最終年度の2016年度に向けて、具体的な目標を推進しています。2016年3月末時点では、「自社ビルおよび本社ビルを対象とした一般廃棄物のマテリアルリサイクル率90%以上」の目標を除き、2013年3月末にすでに目標を達成したトライブリッド基地局の100局拡大を含め、目標達成ペースで進捗しています。一般廃棄物のマテリアルリサイクルについては、処理委託先の設備スペックなど処理エリアに依存する事情もあり、目標値の達成が厳しい状況となっています。

環境マネジメント

活動・実績

環境会計

2015年度の環境会計の特徴は、(1)集計範囲を拡大し、国内連結子会社1社(国際ケーブル・シップ株式会社)、海外連結子会社5社(TELEHOUSE Beijing Co., Ltd.、TELEHOUSE Shanghai Co., Ltd.、KDDI Korea Corporation、KDDI Singapore Pte Ltd.、TELEHOUSE International Corp. of Vietnam)を加えたこと、(2)電力消費量(MWh)と、温暖化ガス排出量(t-CO₂)が前年度比増となったことの2つです。

集計範囲: KDDIおよび主な連結子会社30社^(注1)

対象期間: 2015年4月1日～2016年3月31日

環境保全コスト		取引事例	2014年度 (百万円)		2015年度 (百万円)		対前年度増減額 (百万円)	
			投資	費用	投資	費用	投資	費用
事業エリア内コスト	公害防止コスト	法律で定める公害防止コスト、PCB適正処理コストなど	0	10	0	43	0	33
	地球環境保全コスト	携帯電話基地局向け省電力型無線装置(投資額は、省電力効果をもとに按分算定)	6,602	22,176	9,512	23,202	2,909	1,027
	資源循環コスト	紙資源の削減、廃棄物の処理・処分	0	282	0	560	0	278
上・下流コスト		商品・製品回収、リサイクル、リユース	0	1,186	0	1,281	0	95
管理活動コスト		環境ISO運用・更新、環境情報開示	0	78	0	134	0	56
研究開発コスト		環境負荷低減に資する技術、設備、端末、商品、サービスなどの研究開発	0	143	0	340	0	197
社会活動コスト		森林保全活動、環境保全団体への寄付・支援	0	44	0	56	0	12
環境損傷対応コスト		アスベスト含有調査	0	0	0	0	0	0
合計			6,602	23,919	9,512	25,616	2,909	1,696

環境マネジメント

1.環境保全効果(物量)		指標の分類(単位)	2014年度	2015年度	対前年度増減額
(1)事業エリア内に 対応する効果	1)事業活動に投入する資源に関する効果	電気消費量(MWh)	2,296,470	2,438,952	142,482
		紙消費量(t)	13,469	12,047	△1,423
		WEB de 請求書効果による紙削減量(t)	3,665	3,834	169
	2)事業活動から排出する環境負荷 および廃棄物に関する効果	温室効果ガス排出量 (t-CO ₂) ^(注2)	1,298,422	2,376,524	1,078,102
		通信設備、建築物関連産業 廃棄物排出量(t)	7,556	5,298	△2,258
(2)上・下流コストに対応する 効果	事業活動から産出する財・サービス に関する効果	使用済み携帯電話など 回収数(万个)	424	348	△77

2.環境保全対策にともなう経済効果 (貨幣)	実質的效果(主な効果の内容)	2014年度 (百万円)	2015年度 (百万円)	対前年度増減額
収益	通信設備、建築物の撤去にともなう売却収入など	566	333	△233
費用削減	低公害車の導入による燃料費の削減など	10	12	2
	撤去通信設備のリユースによる新規購入費用の節減	2,361	3,879	1,519
合計		2,936	4,224	1,288

注1 株式会社KDDIウェブコミュニケーションズ、株式会社mediba、株式会社KDDI研究所、株式会社KDDI総研、KDDIエンジニアリング株式会社、株式会社KDDIエボルバ沖縄、株式会社KDDIチャレンジド、株式会社KDDIテクノロジー、株式会社ウェブマネー、KDDIまとめてオフィス株式会社、KDDIまとめてオフィス東日本株式会社、KDDIまとめてオフィス中部株式会社、KDDIまとめてオフィス関西株式会社、KDDIまとめてオフィス西日本株式会社、沖縄セルラー電話株式会社、株式会社KDDIエボルバ、日本通信エンジニアリングサービス株式会社、中部テレコミュニケーション株式会社、国際ケーブル・シップ株式会社、TELEHOUSE International Corp. of Europe Ltd.(UK)、TELEHOUSE International Corp. of Europe Ltd. (France)、TELEHOUSE International Corp. of America.(US)、TELEHOUSE Deutschland GmbH(Frankfurt)、HKCOLO.NET LTD.(香港)、TELEHOUSE Beijing Co., Ltd.(北京)、TELEHOUSE BEIJING BDA Co., Ltd.(北京)、TELEHOUSE Shanghai Co., Ltd.(上海)、KDDI Korea Corporation(ソウル)、KDDI Singapore Pte Ltd.(シンガポール)、TELEHOUSE International Corp. of Vietnam(ハノイ)

注2 CO₂排出量算出について、電気事業者別排出係数を使用

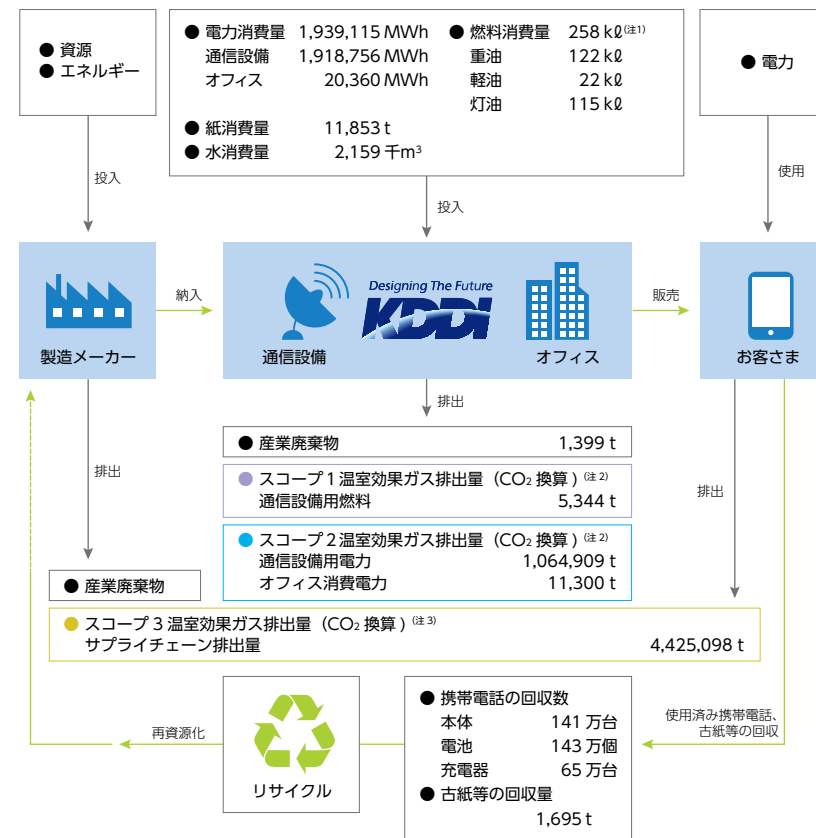
環境データ

活動・実績

事業活動と環境への影響

投入エネルギーの大部分は通信設備用の電力です。重油、軽油、灯油などの燃料は非常用発電設備の試験運転時に投入されます。水消費のほとんどはオフィスなどの日常生活で発生しています。温室効果ガス排出量については、スコープ1、スコープ2、スコープ3(全項目)の3つの領域において算定し、第三者検証を受けました。

2015年度の事業活動と環境への影響(対象範囲 KDDI単体)



注1 通信設備の空調および非常用発電装置に使用

注2 CO₂排出量算出について、電力消費量は換算係数0.555kg-CO₂/kWhを、燃料消費量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」(温対法)にもとづく温室効果ガスの産出・報告・公表制度において適用される排出係数を使用

注3 CO₂排出量算出について、環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス算出に関する算定基本ガイドラインの概要」に記載されている排出係数を使用

環境データ

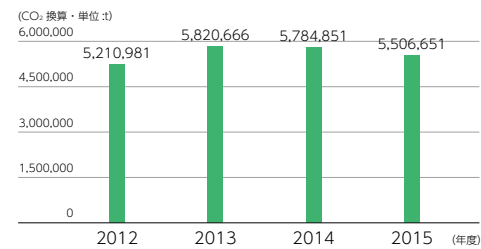
活動・実績

環境負荷データ(KDDI単体)

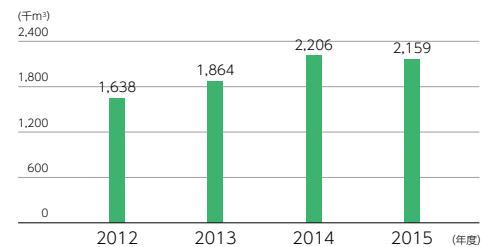
	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
温室効果ガス排出量(CO ₂ 換算 単位:t) ^(注)	5,210,981	5,820,666	5,784,851	5,506,651
電力消費量(単位:MWh)	1,885,703	1,686,480	1,873,293	1,939,115
加入者あたりの電力消費量(単位:MWh)	464.7	385.4	398.9	390.4
燃料消費量(単位:kℓ)	308	260	254	258
紙消費量(単位:t)	17,924.0	43,429.2	13,303	11,853
水消費量(単位:千m ³)	1,638	1,864	2,206	2,159
産業廃棄物排出量(単位:t)	1,401.1	1,445.7	1,283	1,399
KDDIにおける携帯電話 などの回収数(単位:万台)	携帯電話本体	181	154	163
	電池	182	161	182
	充電器	83	72	79
古紙等のリサイクル回収実績(単位:t)	2,394	2,235	2,531	1,695
設備系センターのエネルギー使用量(単位:MWh)	685,885	664,798	747,016	779,504

注 CO₂排出量算出について、電力消費量は換算係数0.555kg-CO₂/kWhを、燃料消費量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」(温対法)にもとづく温室効果ガスの算出・報告・公表制度において適用される排出係数を使用

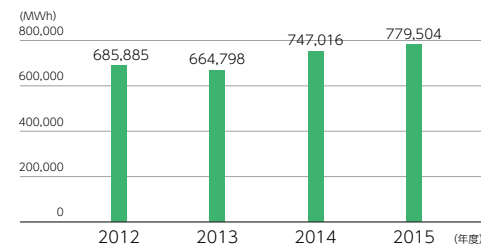
温室効果ガス排出量



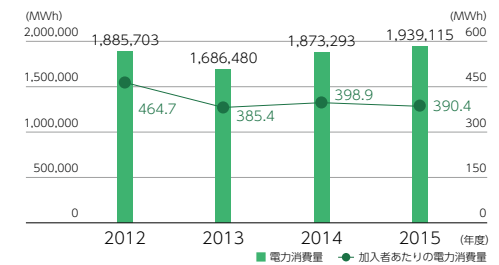
水消費量



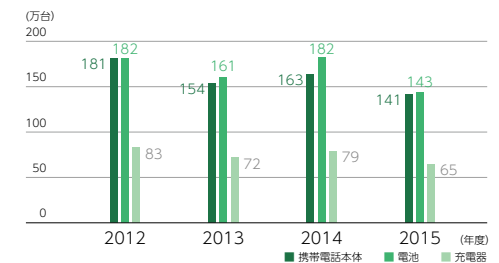
設備系センターのエネルギー使用量



電力消費量および加入者あたりの電力消費量



KDDIにおける携帯電話などの回収数



サプライチェーンへの働きかけ

活動・実績

スコープ1、2、3への対応

KDDIは、製品やサービスの製造、使用、廃棄・リサイクル^(注1)にいたるすべての段階を通して排出されるCO₂排出量を算出することで、環境負荷を評価するLCA(ライフサイクルアセスメント)に定期的に取り組み、環境負荷の定量的な把握・開示に努めています。近年、事業者のサプライチェーン排出量の見える化(把握、管理や情報開示)の動きが活発化しており、その必要性から、ガイドライン^(注2)が制定されています。これらの各種ガイドラインにもとづき、2012年度分より、サプライチェーンの温室効果ガス排出量を算出しています。2015年度の事業活動においては、温室効果ガス排出量(スコープ1、2、3)全体に占めるスコープ3の割合は80.36%、各カテゴリー別では、前年度に比べて減少はしていますが、引き続きカテゴリー1とカテゴリー2の排出量が占める割合が大きくなっています。今後も重要なカテゴリーとして継続的に分析を行い、排出量削減への取り組みを推進していきます。スコープ1、2の算定結果については、ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッドによる独立した第三者保証を受けています。

また、スコープ3の算定結果については、信頼性向上のために株式会社早稲田環境研究所による第三者検証を受けました。

今後もスコープ1、2、3のCO₂排出量を把握し、環境負荷低減に取り組んでいきます。

注1 廃棄・リサイクル時の環境負荷は、製造時の環境負荷に含む

注2 グリーン・バリューチェーンプラットフォーム



[Link](#) Page_91

スコープ1、2 2014年度温室効果ガス排出量
保証証明書



[Link](#) Page_92

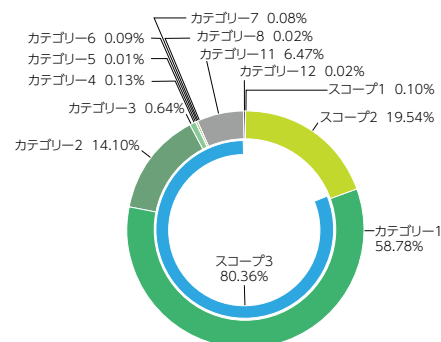
スコープ3 温室効果ガス排出量検証報告書

CO₂排出量と全体に占める割合

カテゴリー		2012年度		2013年度		2014年度		2015年度	
		CO ₂ 排出量	%	CO ₂ 排出量	%	CO ₂ 排出量	%	CO ₂ 排出量	%
スコープ1	直接排出	2,857	0.05	3,505	0.06	4,680	0.08	5,344	0.10
スコープ2	エネルギー起源の間接排出	1,046,565	20.08	935,996	16.08	1,039,677	17.97	1,076,209	19.54
スコープ3	カテゴリー1 購入した製品・サービス	2,733,364	52.45	3,343,506	57.44	3,306,863	57.16	3,236,999	58.78
	カテゴリー2 資本財	952,799	18.28	1,093,184	18.78	1,053,203	18.21	776,711	14.10
	カテゴリー3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	34,439	0.66	31,480	0.54	34,967	0.60	35,379	0.64
	カテゴリー4 輸送、配送(上流)	8,261	0.16	4,994	0.09	7,003	0.12	7,370	0.13
	カテゴリー5 事業から出る廃棄物	921	0.02	588	0.01	500	0.01	681	0.01
	カテゴリー6 出張	5,154	0.10	5,080	0.09	4,590	0.08	4,831	0.09
	カテゴリー7 雇用者の通勤	3,497	0.07	2,671	0.05	5,031	0.09	4,574	0.08
	カテゴリー8 リース資産(上流)	1,751	0.03	1,519	0.03	1,367	0.02	1,309	0.02
	カテゴリー9 輸送、配送(下流)	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	カテゴリー10 販売した製品の加工	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	カテゴリー11 販売した製品の使用	419,922	8.06	397,324	6.83	325,364	5.62	356,359	6.47
	カテゴリー12 販売した製品の廃棄	1,451	0.03	819	0.01	1,606	0.03	886	0.02
	カテゴリー13 リース資産(下流)	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	カテゴリー14 フランチャイズ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	カテゴリー15 投資	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL		5,210,981	100.00	5,820,666	100.00	5,784,851	100.00	5,506,651	100.00

注 CO₂排出量算出について、電力消費量は換算係数0.555kg-CO₂/KWhを、燃料消費量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」(温対法)にもとづく温室効果ガスの算出・報告・公表制度において適用される排出係数を使用

カテゴリーごとCO₂排出比率 (2015年度)



サプライチェーンへの働きかけ

体制

LCA(ライフサイクルアセスメント)の取り組み

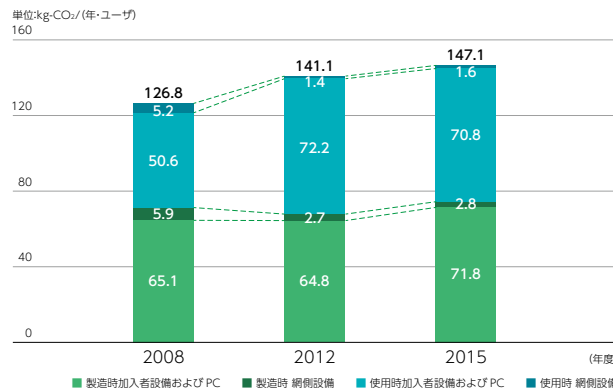
KDDIは、製品やサービスの製造、使用、廃棄・リサイクル^(注)にいたるすべての段階を通して排出されるCO₂排出量を算出することで環境負荷を評価するLCA(ライフサイクルアセスメント)に取り組み、環境負荷の定量的な把握・開示に努めています。

2008年度、2012年度に引き続き、2015年度も「auひかり」および「au」のLCAに取り組みました。(株式会社KDDI総研算出)

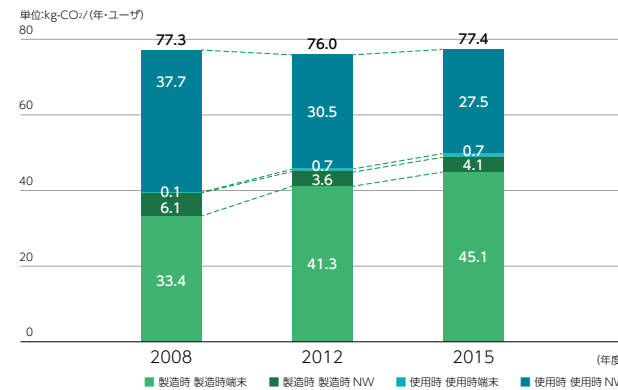
「auひかり」の環境負荷は、PCの製造価額や消費電力、ネットワークの設備更改の影響により微増しました。また、「au」の環境負荷は基地局の小型省電力化推進にともない使用時の負荷が減少した一方、スマートフォンの普及にともない製造時の負荷が増加し、全体としては微増となりました。今後とも、同サービスのLCAに定期的に取り組む予定です。

注 廃棄、リサイクル時の環境負荷は、製造時の環境負荷に含む

auひかりの環境負荷



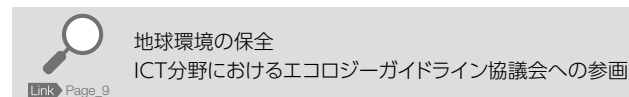
auの環境負荷



方針・体制

グリーン調達の推進

KDDIは、2010年4月、さらなる環境配慮製品の購入を推進するため「KDDIグリーン調達ガイドライン」を策定し、省エネルギー性能の高い事業用設備(通信機器、空調、電源設備)を調達しています。本ガイドラインでは29種の機器について基準を設定、うち15種の機器については「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」が規定するガイドラインに準拠、14種の機器については、国内外の公的基準(トップランナー基準、ATIS[米]、CoC[欧州]など)を参考にKDDI独自の基準を設定しています。また2015年度には、お取引先さまに対して「CSR調達アンケート」を実施、ほぼ100%のお取引先さまから回答を得ました。



活動・実績

サプライヤーとの協働

KDDIは、環境負荷の軽減を目指し基地局のさらなる軽量化および省電力化などに取り組んでいます。2014年度にはサプライヤーである基地局設備納入業者との協働により、重量および消費電力量の少ない設備の開発を行い(従来型の基地局設備と比較し、重量で約45%、消費電力量で約22%の削減)、2015年度は当設備の導入を引き続き進めることで環境負荷の軽減に取り組んでいます。

今後も、サプライヤーへの働きかけを推進するなど、サプライヤーとともに環境負荷低減への取り組みを行っていきます。

低炭素社会

活動・実績

ICTでGreen (Green by ICT)

■ 環境エコラベル対象サービスの提供

環境エコラベルとは、KDDIが提供するICTサービスの利用により、お客さまや社会の環境負荷低減（二酸化炭素排出量削減）に寄与するサービスに付与します。

環境エコラベル対象サービスには、KDDIエコマークを表示します。



〈KDDIクラウドプラットフォームサービス〉

KDDIは、2012年7月より「KDDIクラウドプラットフォームサービス」を提供しています。

このサービスでは、プラットフォームの保守・運用はKDDIが行い、サーバ増減時もお客さまの事務所などからリモートで操作できるため、お客さまがデータセンターに移動する必要がありません。

さらに、お客さまご自身で導入、運用、保守するサーバ（オンプレミス環境）をクラウド上の「KDDIクラウドプラットフォームサービス」に移行することにより、お客さま自身に発生していたCO₂を削減することが可能です。「KDDIクラウドプラットフォームサービス」では、通信事業者ならではのスケールメリットを生かしたサーバ運用を行っており、お客さまが個々に運用される場合に比べて、1サーバあたりの年間CO₂排出量を約38%削減することができます。



KDDIクラウドプラットフォームサービス

検証結果

設備	年間CO ₂ 排出量(kg-CO ₂ /年)		
	オンプレミス	KDDIクラウドプラットフォームサービス	削減量
リモートワーク環境の整備	276.6	172.9	△ 103.7
統合監視&予兆検知機能導入による作業精度のアップ	368.8	230.5	△ 138.3
物理的な筐体数の削減	6,994.4	4,367.1	△2,627.4
エアフローの設計簡素化	125.6	78.5	△ 47.1
高効率バッテリー採用	0.5	0.3	△ 0.2
EnergyStar準拠製品採用	0.8	0.5	△ 0.3
LowLossケーブルの採用	0.3	0.2	△ 0.1
合計	7,767.0	4,850.0	△2,917.0

温室効果ガス排出量

1サーバあたり2.9t-CO₂/年の削減(△38%)

〈データセンターサービス「TELEHOUSE」〉

KDDIが提供する「TELEHOUSE」では、高い電力供給能力を備え、高効率かつ高信頼の電源設備や省電力の空調設備、LED照明や風力・太陽光を利用した街路灯の導入など、最新の省エネルギー設備の導入により、消費電力の削減、低PUEを実現し、従来のデータセンターと比較して、大幅なCO₂削減に取り組んでいます。



データセンターサービス「TELEHOUSE」

	従来のデータセンター	TELEHOUSE
ICT機器用空調機	ICT機器用空調機	ICT機器用空調機 (温度設定最適化)
室内照明	蛍光灯	高効率照明器具LED照明
人感センサー	通常は手動消灯	人感センサー
建物外街路灯	蛍光灯	風力・太陽光利用

※1 2010年度グリーンIT推進協議会測定値

※2 TELEHOUSE OSAKA 2の設計値

評価結果

設備	年間CO ₂ 排出量(t-CO ₂ /ラック)		
	従来型データセンター	TELEHOUSE	削減量
空調設備	40.2	20.1	△20.1
室内照明	0.1	0.1	△ 0.0
IT機器	54.3	54.3	△ 0.0
合計	94.6	74.5	△20.1

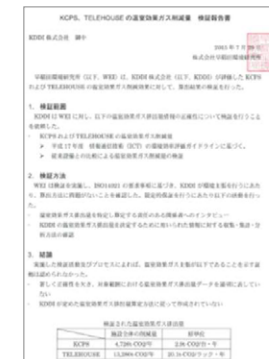
※TELEHOUSE OSAKA 2の設計値にて試算

温室効果ガス排出量

1ラックあたり20.1t-CO₂/年の削減(△21%)

〈第三者検証について〉

環境エコラベル対象サービスの環境負荷低減量（二酸化炭素排出削減量）を算出するにあたっては、信頼性向上のため、株式会社早稲田環境研究所による第三者検証を受けています。



株式会社早稲田環境研究所による
第三者検証

低炭素社会

活動・実績

ICTのGreen (Green of ICT)

■ 基地局における消費電力低減と災害対策の取り組み

全国を高い密度でカバーするau携帯電話の基地局は、KDDIが消費する総電力量の約60%を占めており、基地局での消費電力の低減は、取り組むべき優先課題のひとつとなっています。また、2011年3月に発生した東日本大震災で停波した基地局のうち77%(東北6県: 2011年3月12日時点)が停電によるものであったことから、災害対策として、停電に対する取り組みも喫緊の課題です。

これらの課題に対し、KDDIは「トライブリッド基地局」と「基地局バッテリーの24時間化」により、環境負荷低減と災害対策を両立させる取り組みとして推進してきました。

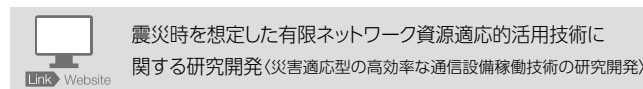
トライブリッド基地局とは、時間帯や天候の変化によって「3つの電力」を使い分けるトライブリッド方式電力制御技術を採用した基地局です。通常の商用電力に加え、太陽光パネルによる発電、深夜電力により蓄電池に充電された電力を時間ごとに効率よく供給する電力制御技術です。トライブリッド基地局は通常の基地局に比べ、年間でCO₂排出量を最大約30%削減できることが実証されており、2016年3月末現在、全国に100局設置されています。

また、基地局バッテリーの24時間化は、停電時のバックアップとして、都道府県庁や市町村役場、1日あたりの乗客数が10万人以上の主要駅を中心に整備し、2016年3月末現在、全国約2,200局に拡大しています。今後は環境負荷削減の効果を測りながら設置を検討していきます。



トライブリッド基地局

トライブリッド基地局の高度化検討については、動画でご覧いただけます。



「トライブリッド基地局の高度化検討」(社内プロジェクト名)は、「容量可変光ネットワーク制御方式に関する研究開発」、「震災時を想定した障害推定とレステレーションプラン解析・算定技術の研究開発」などととも、総務省平成23年度補正予算委託研究「大規模災害においても通信を確保する耐災害ネットワーク管理制御技術の研究開発」の一部として研究開発したものです。

■ 可搬型蓄電池

KDDIは、2013年度より携帯電話基地局の停電対応に、これまでの移動電源車の代替として、より環境負荷の少ない可搬型蓄電池を全国5ヵ所の保守拠点に導入し利活用しています。

2012年度に行った可搬型蓄電池のトライアル試験では、基地局停電時間を約10時間、無線機の消費電力を1kWとした場合、移動電源車では、8.2リットル/回(CO₂排出量:21.5kg)の軽油消費に対し、可搬型蓄電池の場合は、10kWh/回(CO₂排出量: 4.1kg)の電力消費でした。この差分17.4kgのCO₂排出量が1回あたりの効果となり、移動電源車を使用した場合と比較すると約80%のCO₂排出量を削減することが見込まれます。KDDIでは、今後の基地局増加に備え、可搬型蓄電池の導入数の拡大を図り、CO₂排出量の削減に向けた取り組みを継続していきます。



可搬型蓄電池

■ 再生可能エネルギー(自社利用)

KDDIは、さらなる省エネ化やCO₂排出量削減を実現するため、大型通信局(山口技術保守センター、小山第二ネットワークセンター、東京技術センターなど)で使用する電力の一部を、また北海道、青森など6つの携帯電話基地局で使用するほぼすべての電力を、太陽光などからの自然エネルギーでまかなっています。

また、トライブリッド基地局(通常の商用電力、太陽光パネルによる発電、深夜電力により蓄電池に充電された電力の「3つの電力」を時間帯や天候の変化によって効率よく供給するトライブリッド方式電力制御技術を採用した基地局)を日本全国100ヵ所に設置し、自然エネルギーの活用を進めています。

自然エネルギーの発電量は、トライブリッド基地局1ヵ所につき、約4.2kWh/日^(注)となっており、1ヵ所で使用する電力の約18%を占めます。さらに深夜電力の活用などにより、20%から30%のCO₂排出量の削減^(注)を見込んでいます。



自然エネルギーを採用する大型通信局

注 太陽電池を6枚置いた実験局の晴天時による平均の発電予測であり、設置時の当社調べを含む

低炭素社会

■ 再生可能エネルギー（事業）

KDDIは2013年11月18日よりCO₂排出量削減への寄与を目的として太陽光発電事業を開始しました。国内3ヵ所の自社保有地の一部に太陽光発電設備を建設、「再生可能エネルギーの固定価格買取制度」にもとづき、発電した電力を電力会社に販売します。2013年度、2014年度、2015年度の総発電量（総販売発電量）はそれぞれ3,034MWh、14,403MWh、13,674MWhです。また、2016年度を目途に、年間約3,000MWhを発電できる太陽光設備を増設する予定です。

太陽光発電設備設置場所	運転開始	敷地面積	発電容量
KDDI小山ネットワークセンター (栃木県小山市)	2014年 2月26日	約41,000m ²	約3,500kW
KDDI八保送信所隣接地 (茨城県古河市)	2014年 1月24日	約57,000m ²	約3,300kW
旧北浦受信所跡地 (茨城県行方市)	2013年 11月18日	約78,000m ²	約2,000kW

■ 廃熱利用によるロードヒーティング設備

KDDIの札幌テクニカルセンター（北海道ビル）では、通信機械室で発生した廃熱を再利用し、蓄熱温水を利用したロードヒーティングシステムにすることでCO₂削減に貢献しています（通常ロードヒーティングシステムの燃料には、灯油、天然ガスなどを使用）。ロードヒーティングとは、冬期に道路や歩道に積もった雪や氷を溶かすために、地面に埋設したパイプに温水を循環させ、路面の温度を上げる融雪設備です。当該設備は歩行者の転倒防止などにも貢献しています。



ロードヒーティング設備

活動・実績

ICTでGreen (Green by ICT)

■ M2M/IoTを活用した環境モニタリング

「KDDI M2Mクラウドサービス」は、セキュアな環境下でセンサーからのデータ収集・蓄積、データのレポート表示といった、M2M/IoTをビジネスで活用する際に必要な機能をワンストップでご利用いただけるクラウドサービスです。例えば、温度や湿度を計測可能なセンサーを使い、お客さまのオフィスや店舗に設置いただくことで、温度や湿度の記録、利用状況を可視化することにより、空調の省エネや最適化の計画にご活用いただけます。KDDIはM2M/IoTに関するサービス提供を通じて、お客さまの業務効率化に貢献するとともに、クラウドによるIT資源の集約、共同利用での省エネ、省資源に寄与するなど、今後もICTを通じてお客さまの課題解決と社会の環境負荷低減の双方に貢献していきます。

循環型社会

活動・実績

ICTのGreen (Green of ICT)

■ 通信設備のリユース・リサイクル

KDDIは、撤去した通信設備を再生させて有効に利用するリユース活動と、やむを得ず不要となった装置や部材を資源として有効活用するマテリアルリサイクルを実施しています。

2015年度は、試験環境で使用する交換局に設置されている、経年劣化で不要となった蓄電池をマテリアルリサイクルに回し、資源の有効活用を行いました。今後も、基地局など通信設備の定常的な改廃にともなう撤去時には積極的にリユース・リサイクルに努めます。



不要となった蓄電池

活動・実績

ICTでGreen (Green by ICT)

■ 紙の削減

スマートフォンへの取扱説明書アプリなどの導入により、au携帯電話の取扱説明書はスリム化が図られています。あわせてau携帯電話の個装箱の小型化にも取り組んでいます。

今後は、紙媒体の一層の縮減とともに、取扱説明書アプリの拡充により、環境にやさしいユーザビリティの向上を図っていきます。



左から、歴代の取扱説明書
右が最新



auショップにおける紙資源リサイクル

[Link](#) [Page_87](#)

循環型社会

活動・実績

お客さま・社員とGreen (Green Road Project)

■ 携帯電話リサイクルの推進

auショップでお客さまから回収した使用済み携帯電話は、セキュリティの施された室内で、手作業によって、基板、液晶、カメラ、プラスチック、ネジ、鉄、アンテナ、モーター、スピーカーなどに分解します。基板から金、銀、銅、パラジウムなどが採取され、ネジやアンテナは鉄製品に、プラスチックはプラスチック製品にそれぞれリサイクルされます。携帯電話を機械で分解した場合、焼却処理によりプラスチック類は再資源化されず燃焼します。また、再資源化は、新たに、石油、鉄、金、銀、銅などの鉱物資源を採掘・精製する必要がなくなり、採掘・精製の際に発生する二酸化炭素を抑制する効果があります。そのためKDDIでは、できる限り無駄なく再資源化を行うためにすべての分解を手作業で行うことを徹底しています。

2015年度の再資源化率

99.8%



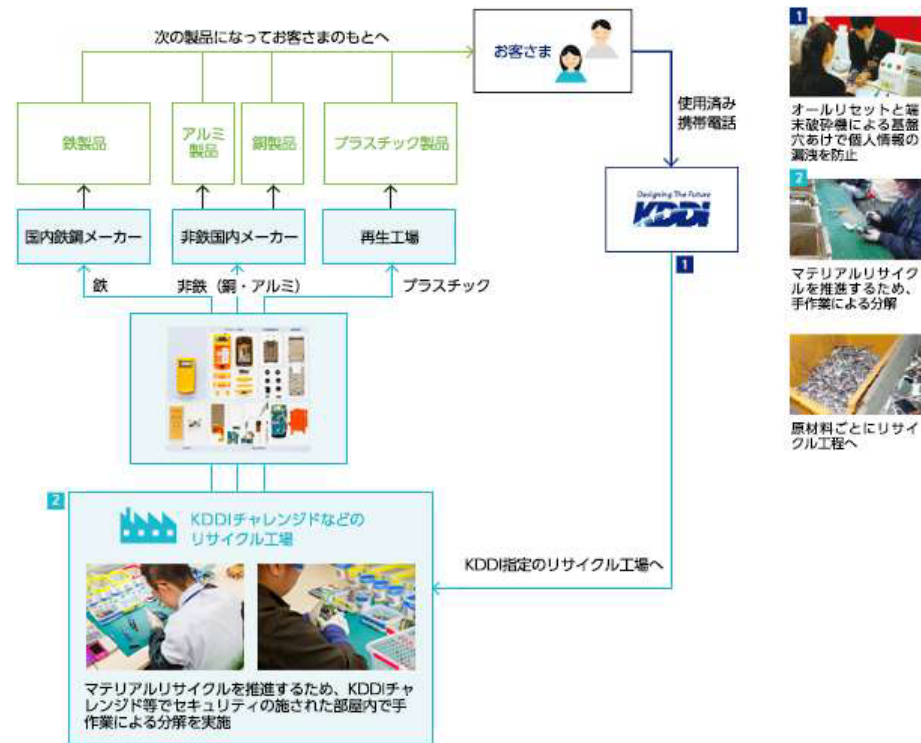
auショップ検索

Link Website

■ auショップにおける紙資源リサイクル

全国のauショップでは、「チラシ」「パンフレット」「段ボール」類のあらゆる種類の紙資源をリサイクルする活動に取り組んでいます。2015年度は約1,695tの紙資源をリサイクルし、回収した紙資源を再生紙として、新たな印刷物に活用しています。

携帯電話のリサイクルの基本的な流れ



第三者意見

統合レポート2016(ESG詳細版)に対する第三者意見



(株)ニッセイ基礎研究所
上席研究員、ESG研究室長

川村 雅彦氏

1976年九州大学大学院工学研究科修士課程修了、三井海洋開発(株)を経て、1988年(株)ニッセイ基礎研究所入社。専門は環境経営、CSR経営、環境ビジネス、統合報告。環境経営学会(副会長)、BERC(フェロー)、オルタナ総研(CSR部員塾塾長)などに所属。著書は「CSR経営 パーフェクトガイド」(単著)、「統合報告の新潮流」(共著)、「カーボン・ディスクロージャー」(編著)など。

本意見は「KDDI 統合レポート2016(ESG詳細版)」に記載された情報を基に、そのCSR経営の情報開示、ならびにCSR経営の考え方と取組の内容・成果について、評価とともに課題・期待の視点から述べるものです。

1. CSR経営の情報開示について

本報告書(ESG詳細版)は統合レポートを補完するべく発行されたものですが、PDCAの観点から詳細でありながら簡潔に記述されており、まずは読み易さに腐心されている姿勢が評価できます。特に4つの重要課題については、それぞれの冒頭に「KDDIのアプローチ」として、「社会課題の認識」「リスクと機会」「マネジメント」「主要指標(KPI)」「2015年度の活動ハイライト」「今後の課題」が1頁にまとめられています。個別事項においては、「方針」「体制」「活動・実績」などの小見出しがあり、評価者には使い易い報告となっています。

報告対象範囲(バウンダリー問題)については、売上高の連単倍率の低さからKDDI単体中心となっていますが、今年度から始まった「中期経営目標」に明記されているグローバル事業の積極展開に対応して、今後はサプライチェーンを含む海外事業のESG情報も必要だと思います。既に少なからぬ日本企業で、人権・労働問題を中心に想定外の「CSRリスク」が顕在化しています。ステークホルダーダイアログでも指摘されているように、CSR調達を経営課題と位置づけるとともに、アンケート結果概要の開示やサプライヤーのリスク度に応じた施策の策定が求められます。

CSR経営の情報開示の観点からは、雇用や環境のデータなど、国内企業のフロントランナーと位置づけることができます。ただ、重要課題の一つである「地球環境保全」において、CO₂排出量データがKDDI単体や製品・サービスあるいはスコープ1、2、3について詳細に掲載されていますが、全体像が分かりにくく煩雑の印象もあるため、最初に開示範囲を整理することをお勧めします。そのうえで、中長期の時間軸で再生可能エネルギー導入などによるCO₂排出総量の大幅な削減に期待します。

2. CSR経営の内容について

CSR経営の基本的な考え方として、「KDDIフィロソフィ」に基づき、通信事業会社としての社会課題から社会的使命と社会的責任が認識されています。すなわち、「バリューチェーンとCSR」(6頁)にあるように、本来のCSRの定義である「事業活動によって生ずる社会への影響」が明示され、めざす姿として「安定した通信サービスの提供」を通じた「持続可能な社会の発展」と「事業の発展」が明確です。このことは社長メッセージからもうかがえます。昨年度は新たな取組も多くみられ、例えば人権方針、デジタルインクルージョン、サプライチェーンCSR推進ガイドライン、税務コンプライアンスなどです。これらの多くが概念・方針の策定や体制の整備である一方で、パフォーマンスの進捗も見られます。特に、携帯電話事業に特有の社会課題に向けてハード・ソフト両面で積極的に対応したこと、ダイバーシティでは意思決定に関与する女性ライン長の登用目標90名(比率7%)の達成、2020年度には同200名をめざすことは評価できます。なお、認識はされていますが、ダイバーシティ問題=ジェンダー問題ではないことには留意が必要です。ガバナンスとの関係では、人権部会と環境部会を下部組織にもつ「CSR委員会」が新たに設置されましたが、企業価値の毀損防止とブランド力の向上のために、今後は経営会議への報告にとどまらず、同会議での討議も必要です。その報告について、意思決定プロセスとしてESG投資家から求められる可能性があります。

社長メッセージにありますように、成長戦略として「通信企業からライフデザイン企業への変革」があげられています。これは長期ビジョンに他なりません。3年単位の「中期経営目標」で実現できるものではありません。2015年に地球環境・社会の「サステナビリティ元年」を迎えた現在、事業環境のメガトレンドは大きく変貌し、これまでのビジネスモデルは通用しなくなります。そこで2050年までも視野に入れた新しいコミュニケーション社会に貢献できる中長期戦略が不可欠です。また、それと連動しつつ、4つの重要課題を再統合した5年程度の「CSR中期計画」の策定を提案します。日本を代表する通信事業会社として、KDDIの実践力に期待します。

第三者意見

第三者意見を受けて



KDDI株式会社
CSR・環境担当役員
総務・人事本部長
土橋 明

統合レポート2016(ESG詳細版)へ貴重なご意見をいただき誠にありがとうございました。

本年のレポートでは、投資家の皆さまが必要とされるESG情報を昨年度以上に拡大し、より積極的、網羅的に情報開示いたしました。またCSR経営については、昨年度、「人権方針の策定」や「CSR委員会の設立」等、新たな取り組みを実施し、CSR経営の基盤を強化いたしました。

上記2点に対し、情報開示に関しては「評価者には使いやすい報告」、またCSR経営については「携帯電話事業特有の社会課題に対するハード・ソフト両面での対応およびダイバーシティの進展等で、パフォーマンスの進捗がみられる」とご評価いただき、大変うれしく思っております。

その一方で、「環境パート」での情報開示については、「(開示している情報量は)フロントランナー」と位置付けていただいたものの、逆に全体像が分かりにくいというご指摘も受けました。また、CSR経営に関しては、ガバナンス強化の観点から、経営会議での積極的な討議と中長期戦略として5年程度の「CSR中期計画の策定」のご提案をいただくなど、まだまだ課題も多いと認識しております。

ステークホルダーから求められている情報を、より一層分かりやすく、かつ網羅的に開示するよう工夫していくとともに、中長期戦略として、KDDIのブランド力向上と毀損防止のため、次期(中長期)環境保全計画の策定をはじめ、「KDDIならではのCSR」の確立を目指していく所存です。

KDDIは、今後も、ステークホルダーの皆さまの声に耳を傾け、CSR経営を推進していくことで、さらに新しい社会的価値を生み出す「共創」と「持続可能な社会」の両立に向け、より一層の努力をしてまいります。

スコープ1、2 2014年度温室効果ガス排出量保証証明書



保証証明書

2014 年度温室効果ガス排出量

KDDI 株式会社

保証業務の条件

この保証証明書は、KDDI 株式会社に対して作成されたものである。

ロイドレジスターオリティアシュアランスリミテッド (LRQA) は、KDDI 株式会社 (以下、組織という) より、同社の 2014 年度 (2014 年 4 月 1 日～2015 年 3 月 31 日) の温室効果ガス (GHG) 排出量データ (以下、報告書と言う) の保証業務を委嘱された。

報告書は、組織とその日本及び海外の連結会社の、エネルギー起源の直接的及び間接的な GHG 排出量に係わるものである。

管理責任

組織は、報告書の作成と開示されたデータ及び情報管理の効果的な内部統制の維持に対して責任を有する。また、LRQA の責任は、組織との契約に従い、報告書の保証業務を実施することである。

報告書は、最終的に組織に承認され、引き続き組織の責任の下にある。

保証手続

LRQA の検証は、組織が自ら定めた報告手順に従って算定され、報告書に明記された GHG 排出量データについて、限定的保証を提供するために、「ISO14064-3:2006 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」に従って実施された。

結論を得るために、保証業務はサンプリング手法を用いて、次の事項を含んで実施された。

- GHG 排出量データと記録の管理に係わるプロセスのレビュー
- GHG 排出量データと記録の管理に係わる主な担当者へのインタビュー
- 新宿文化クイントビル及び KDDI 新宿ビルを訪問し、組織が自ら定めた報告手順が効果的に実行されているかを確認
- 集計された 2014 年度の GHG 排出実績データ及び記録の検証

保証水準と重要性

この保証証明書で表明された検証意見は、限定的保証水準及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

検証意見

上記の保証手続において、下の表 1 に要約された報告書の GHG 総排出量が重要な点で正しくないことを示す事実は無かった。また、報告書が、組織が自ら定めた報告手順に従って作成されていないことを示す事実は無かった。

LRQA 推奨事項

組織が、特に国内及び海外グループ会社に対して内部検証を含む品質保証と管理システムを引き続き改善することを推奨する。

Page 1 of 2

注 直接的なGHG排出量について、海外子会社1社分を含む
エネルギー起源の間接的なGHG排出量について、電気事業者別排出係数を使用



日付: 2016 年 3 月 10 日


千葉 宙明
主任検証者
ロイドレジスターオリティアシュアランスリミテッド
神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワーA 10F

LRQA Reference: YKA4005450

表 1. KDDI 株式会社の 2014 年度 GHG 排出量の要約

スコープ	トン CO ₂ e
直接的な GHG 排出量	4,785
エネルギー起源の間接的な GHG 排出量	1,293,637
合計 GHG 排出量	1,298,422

This Assurance Statement is subject to the provisions of this legal section:

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Ltd (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this Legal Section as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

Due to inherent limitations in any internal control, it is possible that fraud, error, or non-compliance with laws and regulations may occur and not be detected. Further, the verification was not designed to detect all weakness or errors in internal controls so far as they relate to the requirements set out above as the verification has not been performed continuously throughout the period and the verification carried out on the relevant internal controls were on a test basis. Any projection of the evaluation of control to future periods is subject to the risk that the processes may become inadequate because of changes in conditions, or that the degree of compliance with them may deteriorate.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register assumes no responsibility for versions translated into other languages.

In the case of any conflict between the English and Japanese versions of this legal section, the English version shall prevail.

Page 2 of 2

スコープ3 2015年度温室効果ガス排出量検証報告書

SCOPE3 温室効果ガス排出量検証報告書

KDDI 株式会社 御中

2016 年 6 月 27 日
株式会社早稲田環境研究所



早稲田環境研究所（以下、WEI）は、KDDI 株式会社（以下、KDDI）がウェブサイトにおいて報告する 2015 年 4 月 1 日から 2016 年 3 月 31 日の期間における SCOPE3 対象範囲の温室効果ガス排出量に対して、算出結果の検証を行った。

1. 検証範囲

KDDI は WEI に対し、以下の温室効果ガス排出量情報の正確性について検証を行うことを依頼した。

- SCOPE3 温室効果ガス排出量
 - サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.1 に基づく。
 - カテゴリ 1 からカテゴリ 15 までのすべての SCOPE3 温室効果ガス排出量

2. 検証方法

WEI は、ISO14064-3 の要求事項に基づき、検証を実施した。限定的保証を行うにあたり以下の活動を行った。

- 温室効果ガス排出量を特定し算定する責任のある関係者へのインタビュー
- KDDI の温室効果ガス排出量を決定するために用いられた情報に対する収集・集計・分析方法の確認
- 温室効果ガス排出量の正確性を確認するための元データのサンプル監査

3. 結論

実施した検証活動及びプロセスによれば、温室効果ガス主張が以下であることを示す証拠は認められなかった。

- 著しく正確性を欠き、対象範囲における温室効果ガス排出量データを適切に表していない
- KDDI が定めた温室効果ガス排出量算定方法に従って作成されていない

検証された温室効果ガス排出量

Scope3	4,425,098t-CO2
--------	----------------

統合レポート 2016(ESG詳細版)

◀ 092