

SUSTAINABILITY REPORT 2018

サステナビリティレポート 2018



サステナビリティに関する情報開示	002
社長メッセージ	003
サステナビリティ担当役員メッセージ	005
KDDIの事業と戦略	006
KDDIのサステナビリティ	007
KDDI行動指針	009
サステナビリティ推進体制	010
ステークホルダーエンゲージメント	011
KDDIのマテリアリティ	014

●マテリアリティハイライト

マテリアリティ1 安全で強靱な情報通信社会の構築	021
ハイライト 災害時の通信手段確保	022
マテリアリティ2 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護	023
ハイライト 個人情報の保護	024
マテリアリティ3 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現	025
ハイライト 女性の活躍推進と働きがいのある労働環境づくり	027
マテリアリティ4 エネルギー効率の向上と資源循環の達成	028
ハイライト エネルギー効率の向上	029
マテリアリティ5 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現	030
ハイライト 5Gを利用した地域振興	032
マテリアリティ6 人権尊重と公正な事業活動の推進	033
ハイライト LGBTへの対応	034

●事業を通じたサステナビリティ(KDDIの製品・サービス)	035
ネットワーク品質の管理・向上	036
製品・サービスへの責任	039
カスタマーリレーションシップマネジメント	042
ブランド管理	045
イノベーションマネジメント	046
海外成長市場での取り組みについて	049
●事業を支えるサステナビリティ(KDDIの経営基盤)	051
コーポレート・ガバナンス	052
リスクマネジメント	059
情報セキュリティ	062
災害に備えた取り組み	064
コンプライアンス	065
人権	068
労働慣行	070
人財確保・人財育成	077
サプライチェーンマネジメント	083
コミュニティ参画・発展	085
環境マネジメント	090
環境パフォーマンス	097
社外からの評価	105

サステナビリティに関する情報開示

サステナビリティに関する情報開示の考え方

KDDIは、財務情報および非財務情報の開示ツールとして、「サステナビリティレポート」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・ガバナンス側面の非財務情報を拡充した「サステナビリティレポート」を、PDF(日本語・英語)にて発行しています。

「サステナビリティレポート」では、GRI「GRI Standard」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。

今後もステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図りながら、サステナビリティの取り組みを推進していきます。

報告対象期間

2017年度(2017年4月1日～2018年3月31日)の事業活動を対象としています。一部、2017年3月以前、2018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178社の事業活動を範囲としています。売上高*の連単倍率は1.25倍程度であることから、KDDI単体を中心に報告しています。

※連結はIFRS、単体は日本基準で算出

発行時期

2018年9月(次回予定2019年9月、前回発行2017年8月)

参考にしたガイドライン

- ・ GRI (Global Reporting Initiative)「GRI Standard」
- ・ 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(スコープ1、2)は、信頼性を確保するためLloyd's Register Quality Assurance Limitedによる独立した第三者保証を受けています。また、環境データ(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独立した第三者検証を行っています。

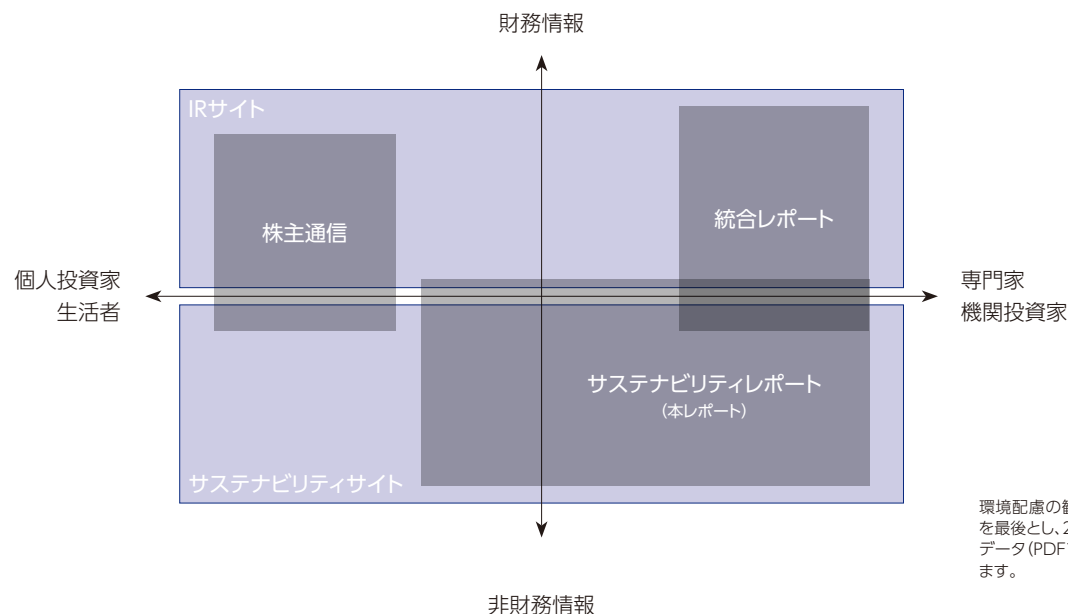
お問い合わせ先

KDDI株式会社

総務・人事本部 総務部 サステナビリティ推進室

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。

私たちKDDIグループは、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します。



高橋 誠

代表取締役社長
高橋 誠

近年、気候変動への国際的枠組みであるCOP21^(注1)「パリ協定」や、国連が定める国際的な課題解決に向けた「持続可能な開発目標(SDGs)^(注2)」など、社会課題に対応する国際的な動きが加速し、企業は、事業を通じて自律的に、社会の持続的成長に貢献することが求められています。

私たちは、社会課題の解決と持続可能な社会の発展のため「サステナブル経営」に取り組み、情報通信サービスをベースに豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献していきたいと考えています。

サステナブル経営の原点が「KDDIフィロソフィ」です

私たちは、「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。私たちには、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

サステナブル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発揮のために、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感じています。KDDIは2013年の改定を機に、本フィロソフィの浸透に向けて、国内外の従業員に向けた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することでサステナブル経営を推進したいと思っています。

すべてのステークホルダーの皆さまの声に耳を傾け、ともに創り出す

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に対話し、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て貢献し、さらに新しい社会的価値を生み出す「共創」こそが、KDDIが目指すサステナブル経営に重要であると考えています。私たちは、共創を通じて取り組むべき課題を「サステナビリティ重要課題」(マテリアリティ)と特定し、2018年3月に6つのマテリアリティを公表いたしました。

1. 「安全で強靱な情報通信社会の構築」
2. 「情報セキュリティの確保とプライバシーの保護」
3. 「多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現」
4. 「エネルギー効率の向上と資源循環の達成」
5. 「ICTを通じた心豊かな暮らしの実現」
6. 「人権尊重と公正な事業活動の推進」

1. 「安全で強靱な情報通信社会の構築」

高度情報化社会において、情報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などの不測の事態においても、安全で強靱な情報通信サービスを提供し続けることが、人々が安心して暮らせる社会・経済全体を支えることにつながり、その結果、自社の企業価値向上につながると考えています。

2. 「情報セキュリティの確保とプライバシーの保護」

私たちは、お客さまが安心して私たちのサービスをご利用いただけるよう通信の秘密および顧客情報の保護に万全の体制を整えています。サイバー攻撃等の外部ネットワークからの不正侵入に対しては、専門組織による不正アクセス監視を24時間365日実施し対応するとともに、内部からの情報漏えいに関しても、KDDIグループ全体で情報セキュリティ管理体制を敷きガバナンス強化に取り組んでいます。

3. 「多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現」

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、性自認などにとらわれず、あらゆる従業員の個性や力を組織に活かしていくための取り組みを進めることで、従業員のモチベーションアップと企業競争力向上を同時に目指しています。なかでも、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、2020年度までに女性ライン長を200名登用する予定です。

さらに、私たちは、「KDDIフィロソフィ」にもとづき、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、快適な職場環境を維持する取り組みを行っています。健康経営の取り組みにより、健康を大切にする文化を社内定着させ、社員の活力と生産性の向上を追求していきます。

4. 「エネルギー効率の向上と資源循環の達成」

2030年度までの長期目標として、「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定し、2030年度のKDDI単体(国内)の

CO₂排出量を、2013年度比で7%削減する等、さまざまな目標を掲げています。今後、トラフィック(通信量)の増加により、電力消費量の増加も見込まれますが、KDDIは、社会的課題である地球温暖化対策の一環として、CO₂排出量全体の削減をコミットすることで、電力消費量を抑えた技術開発などのイノベーションを起こし、本課題に対応していきたいと考えています。一方、環境に配慮した基地局の建設や、ICTを活用した社会の環境負荷低減につながるサービスの提供は、事業成長の機会になると考えています。

5. 「ICTを通じた心豊かな暮らしの実現」

私たちは、「お客さま体験価値を提供するビジネスへの変革」を2018年度までの中期経営目標の事業運営方針に掲げています。今後本格化するIoT・5Gの時代においては、「通信とライフデザインの融合」の具現化に向けた取り組みを加速し、KDDIの基盤事業である「通信」を核として、コンテンツ、コマース、エネルギー、金融、教育等、お客さまの生活に必要な不可欠なサービスを拡充することで、社会課題の解決と心豊かな暮らしの実現に寄与していきたいと考えています。さらに、グローバル事業を展開している国や地域においては、KDDIが、国内外で培った技術・経験・ノウハウを用いて、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等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。

6. 「人権尊重と公正な事業活動の推進」

私たちは、役員・従業員の行動規範となる「KDDI行動指針」に、人権と個性の尊重を基本原則として定めています。また「KDDIグループ人権方針」は、全グループ会社を対象に、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に取り組むことを定めており、また、お取引先さまに対しても「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、強制労働や非人道的な扱い、児童労働、差別の禁止等を明示し、同取り組みへの理解を促しています。

私たちは、こうした6つのマテリアリティへの取り組みを通じ、今後も、ステークホルダーの皆さまの声に耳を傾け、イノベーションを通じた社会課題の解決とそれを支える多様な人財の育成に努め、KDDIの企業価値向上と持続可能な社会の実現を同時に目指していきたいと考えています。

2018年4月

注1 国連気候変動枠組条約第21回締約国会議

注2 SDGs: Sustainable Development Goals

サステナビリティ担当役員メッセージ

KDDIのサステナビリティ施策の責任者として、ご挨拶申し上げます。

本レポートは、6つの新マテリアリティを中心に事業を支えるサステナビリティ活動と事業を通じたサステナビリティ活動にわけて記載しております。

詳細については、各項目に記載しておりますが、私からは、人権・生産性向上・環境・ガバナンスの点について、活動の前提となる考え方をご説明させていただきます。

人権はすべての事業活動の前提

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では企業の人権に対する尊重が、また世界の変革を宣言した「持続可能な開発目標 (SDGs)」では人権に関する格差解消等が掲げられ、人権への対応が様々なステークホルダーから企業に求められています。

KDDIグループはこうした社会動向を認識し、「KDDIグループ人権方針」並びに「KDDI CSR調達方針」および「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」等に則り、グループ全体、ひいてはお取引先さま全体へ人権尊重の取り組みを推進しています。

また、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、関連するステークホルダーの皆さまと協議を重ねながら事業活動における人権課題を把握し、解決に取り組んでいきます。

企業の持続的な成長に生産性向上は不可欠(働き方変革、健康経営の実践)

日本で事業を営む企業において、今後も企業価値を維持・向上させていくためには、日本独自の現象(少子化・高齢化、生産年齢人口の減少)に影響されない企業体質の構築(=生産性の向上)が求められています。また、変化の激しい事業環境のなかで企業が持続的に成長するためには、同質化した組織から多様な価値観を持つ組織への変化も必要です。

KDDIは、中期経営計画のなかで社員力の向上と多様な人財の活用を方針のひとつとして掲げ、女性リーダーの育成・登用、障がい者雇用の促進、

LGBT(注1)に対する社内啓発や環境整備などのダイバーシティ推進に取り組んでいます。また2016年度第4Qからは、「働き方変革」を全社で開始し、生産性の向上による企業体質の強化と、誰もが働きやすい環境づくりを同時に実現する活動に取り組んでいます。さらに2018年度からは、「KDDIグループ健康経営宣言」を公表し、同宣言のもと「健康を大切にす文化」をKDDIグループに定着させ、社員の活力と生産性の向上を目指しています。

KDDIは、こうした活動を通じ、KDDIフィロソフィの目指す姿「ダイバーシティが基本」の体現に向けて、全従業員が持続的に働ける環境整備と、一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮する企業への変革を目指しています。

注1 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。
性的マイノリティにはLGBT以外にも多様なアイデンティティの人がいますが、「LGBT等の性的マイノリティ全体」を総称して「LGBT」という言葉を使用しています。

環境に配慮した取り組みの実践

近年、気候変動がもたらす自然災害が多発し、甚大な被害をもたらしています。こうした状況を受けて採択された「パリ協定」「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、いずれも環境分野において世界共通の長期的目標を掲げており、「CO₂排出ゼロ社会」に向けて、世界は大きく舵を切ったといえます。これは、環境に配慮しない会社から投資家が投資を引き揚げるダイベストメントの動きからも明らかであり、KDDIにも環境に配慮した設備投資・サービスの提供が求められています。

こうしたなか、KDDIは2017年に、14年にわたる長期計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定いたしました。ICTの利活用は社会のCO₂を削減し、気候変動の抑制に寄与する一方で、ICT自体による環境負荷は増大していくという矛盾を抱えています。本計画においてKDDIは、通信設備・機器の省エネ化や再生可能エネルギーの活用によりこの問題を解決することや、自社CO₂排出量の削減目標などを掲げました。一人あたりの端末利用機器が増加し、通信量が増加する傾向にあるなか、自社のCO₂排出量

削減目標を「総量(注2)」で示したことの意味は非常に大きいと考えております。KDDIは、2030年までの長期計画を通じて、より一層、環境に配慮した取り組みを推進してまいります。

注2 KDDI単体(国内): 2013年度比で2030年度7%削減

ガバナンス体制の強化

「ガバナンス」は、企業活動の土台であり、確固としたガバナンス・マネジメント体制があった上で各施策が推進できると考えています。KDDIは、「コーポレートガバナンス・コード」の遵守と「KDDIフィロソフィ」の実践を、会社経営上の基本として積極的に取り組むことにより、子会社等を含むグループ全体のコーポレート・ガバナンスの強化を進めてまいります。

KDDIは、こうしたサステナビリティ活動を通じ、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大切にしながら、SDGsや日本特有の社会課題の解決に組み、持続可能な社会の実現への貢献と、KDDI事業の持続的な発展の両立を目指していきます。



コーポレート統括本部
総務・人事本部長
執行役員
サステナビリティ担当役員
土橋 明

KDDIの事業と戦略

方針・体制

KDDIグループ

方針

KDDIグループ

2018年度に向けた中期目標

“持続的な利益成長と株主還元強化を両立”

KDDIの主な事業概要

■ 通信とライフデザインの融合

2000年10月のDDI、KDD、IDOの3社合併により発足したKDDIは、モバイルと固定通信を併せ持つ総合通信事業者としての基盤を拡充してきました。これまで、国内モバイル市場の拡大やスマートフォン浸透などを背景に事業成長を続けてきましたが、牽引役であった国内通信事業の成長が緩やかになる中、新たな成長軸の確立に向けた取り組みを進めています。

具体的には、当社の通信事業・お客さま基盤をコアとし、その同心円上にコマース・金融・エネルギーなどのライフデザイン事業を展開する「通信とライフデザインの融合」により、お客さまに新たな体験価値の提案を進めています。さらに、グローバル事業においても、ミャンマー・モンゴルにおけるコンシューマ事業、「TELEHOUSE」ブランドで展開するデータセンター事業などにより、国内外において持続的成長を目指します。

中期経営目標

日本の通信市場においては、携帯電話事業者が提供するサービスなどの同質化や、MVNO各社による格安SIMサービスの普及など、事業環境は厳しさを増してきています。その一方で、IoTをはじめとした新たなビジネスチャンスも生まれようとしています。これらの環境変化に迅速に対応しながら、持続的な成長を実現していくために、KDDIは、従来のビジネスの延長線ではなく、スピード感を持って「変革」していかなければならないと考えています。このような背景を踏まえ、2016年5月、KDDIは、2018年度に向けた新たな中期目標を発表し、その達成に向けてさまざまな取り組みを行っています。

利益 成長	営業利益	年平均成長率 7%
	au経済圏 流通総額	2019年3月期 2兆円超
	成長に向けた M&A	3年間累計 5,000 億円規模
株主 還元	配当性向	従来の「30%超」から「35%超」へ
	自己株式取得	成長投資とのバランスにより実施
	自己株式の消却	発行済株式総数の5%を目安とし 超過分を消却

事業セグメント	事業概要	
パーソナルセグメント	個人向けの情報通信サービス（au・MVNO携帯電話、FTTH、CATV）およびエネルギー・教育サービス等の提供	モバイルでは、主力の「au」ブランドのサービスと、連結子会社のUQコミュニケーションズ株式会社などが提供するMVNOサービス、固定通信では、「auひかり」ブランドのFTTHサービス、CATVサービスなどを展開しています。また、通信以外のサービスとして、auショップを活用した物販サービス「au WALLET Market」や、「auでんき」などのエネルギーサービス、「イーオン」ブランドで展開する教育サービスなどを提供しています
ライフデザイン セグメント※1	個人向けのコマース・金融・決済・エンターテインメントサービス等の提供	個人のお客さまを対象に、オンライン・オフラインの両領域において、通信以外の付加価値サービスを提供しています。「auスマートパス／auスマートパスプレミアム」をはじめとする会員制のデジタルコンテンツサービスの魅力化や、「Wowma!」などのコマース事業、保険などの金融事業の強化を通じて「au経済圏の最大化」を進めるとともに、収益拡大を図っています
ビジネスセグメント	企業向けの情報通信サービスおよびICTソリューション・データセンターサービス等の提供	大企業から中小企業まで幅広い法人のお客さまを対象に、スマートフォン・タブレットなどのモバイルサービスや、ネットワーク・アプリケーション・クラウド型サービスなどの多様なソリューションサービスを提供するほか、あらゆるモノとインターネットがつながるIoT分野においても、さまざまな取り組みを進めています
グローバルセグメント	海外での個人・企業向けの情報通信サービスおよびICTソリューション・データセンターサービス等の提供	法人のお客さまに対して、データセンター「TELEHOUSE」を核としたICTソリューションをワンストップで提供するほか、ミャンマーやモンゴルなどにおけるコンシューマビジネスにも積極的に取り組んでいます
その他のセグメント	通信設備建設および保守、情報通信技術の研究および開発等	情報通信サービスを支える設備の建設や保守に加え、情報通信技術の研究および開発などを行っています

※1 2019年3月期より、「バリューセグメント」の名称を「ライフデザインセグメント」へ変更します。

KDDIのサステナビリティ

方針

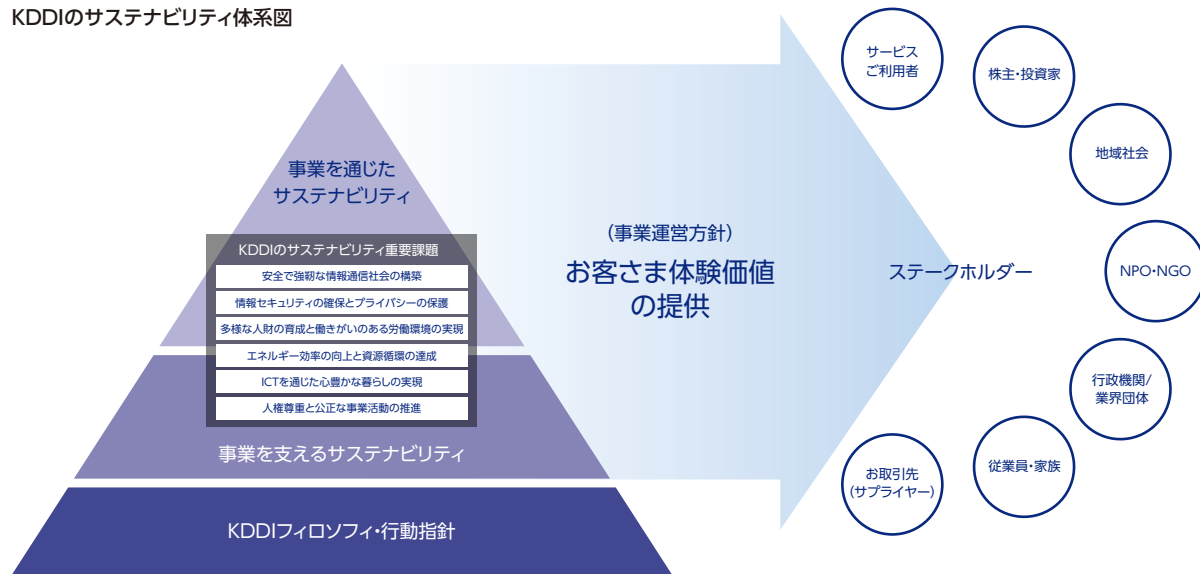
KDDIグループ

KDDIのサステナビリティ方針

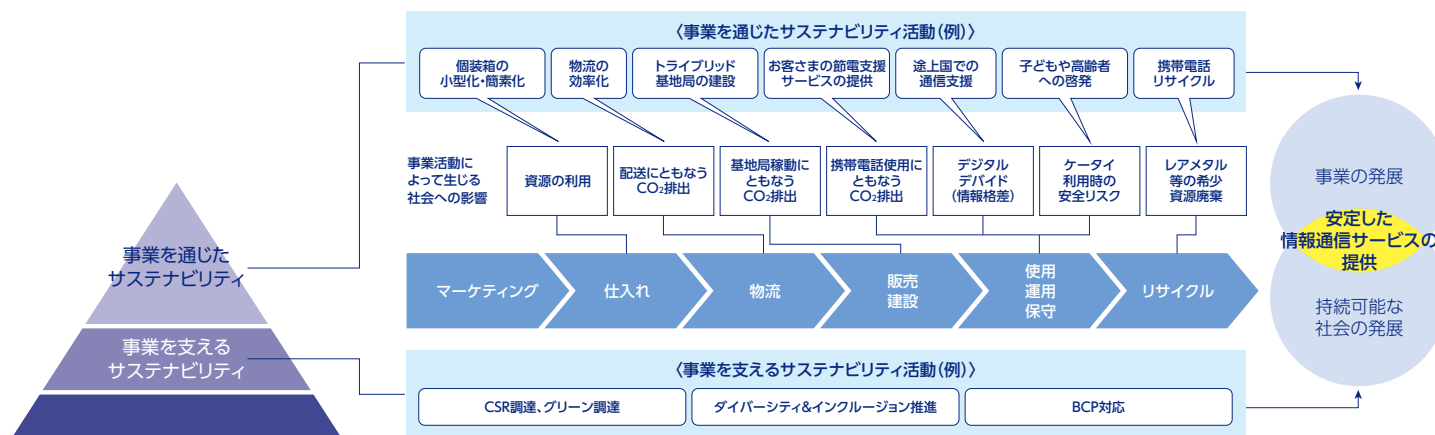
「豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献する」という企業理念の実現のために、KDDIは、社会インフラを担う通信事業者として、24時間365日いかなる状況でも、安定したサービスを提供する重要な社会的使命があります。そして、この使命を遂行するための軸としてサステナビリティがあると考えています。また通信事業は、電波など国民共有の貴重な財産をお借りすることで成り立っているだけに、社会が抱えるさまざまな課題に対しても、高い志を持って、自ら貢献していく社会的責任があると認識しています。このような企業としての姿勢、従業員の持つべき考え方を従業員の基本姿勢である「KDDIフィロソフィ」のなかに明示しています。

サステナビリティ活動の軸となるのは次の2つです。ひとつは「事業を通じたサステナビリティ」で、事業活動によって生じる社会の影響をリスクやチャンスとしてとらえ、課題解決に向けて展開する活動です。もうひとつは「事業を支えるサステナビリティ」で、サービスの提供を支える基質となる活動です。

KDDIのサステナビリティ体系図



バリューチェーンとサステナビリティ



KDDIのサステナビリティ

理念

KDDIグループ

KDDIフィロソフィ

「KDDIフィロソフィ」とは、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」は、KDDIの従業員がとるべき基本姿勢であり、サステナビリティの基盤でもあります。その実践を通じて、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グループ

「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」の意味や実践事例などを語り、浸透を図っています。2017年度は、国内・海外グループ会社への浸透活動も実施しました。また海外従業員の理解浸透を図る「KDDIフィロソフィ」紹介ビデオ（英語・中国語版）に、3つのコンテンツを追加し内容の充実を図りました。これらの取り組みによる理解と実践を通じて、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。

■ 2017年度勉強会実績

	2017年度 実施回数
本部長	計5回
所属長／新任GL	所属長 計4回／新任GL 計12回
全社員	実施回数 : 551回 参加のべ人数 : 25,020名 理解度 : 96.8%
国内・海外グループ会社	計3回(国内2回・海外1回)

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
- ・ ガラス張りで経営する
- ・ 売上を最大に、経費を最小に
- ・ 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、たゆまぬ努力を続ける
- ・ 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行動指針

方針

KDDIグループ

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・社員は、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。

2016年4月には法規制の新設・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改訂しました。グループ各社の行動指針についても「KDDI行動指針」を基準に事業の特性などに配慮し、順次制定・改訂しています。



KDDI行動指針(基本原則)

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

活動・実績

KDDIグループ

KDDI行動指針の浸透

行動指針の浸透を目的とした施策を定期的に実施しています。

社内教育実績

● 新入社員研修(対象：正社員)

「コンプライアンス実践の基本」(2017年度受講率100%)

● eラーニング(対象：正社員・契約社員・派遣社員)

「不祥事が起きない職場をつくろう」(2016年度受講率87%)

「パワーハラスメントについて」

「不当表示防止について学ぶ」

「これだけは知っておきたい知的財産権リスクと要望の考え方」

● メールマガジンの配信(対象：正社員)

2017年度実績：毎月1回配信

● 企業倫理月間の社内ポスター掲示、エレベーター内モニターでの動画放映、全社放送(対象：正社員・契約社員・派遣社員)

2017年度実績：2017年12月～2018年2月実施。ポスターは期間後も継続掲示

● 「KDDI行動指針」を基準とした行動指針の制定または改定の推奨(対象：グループ会社)

2017年度までの実績：制定…1社、改定…6社

● ガバナンス全般に関するグループ会社研修

(対象：グループ会社役員・受講者数229名・受講率84.2%)

2017年度評価：満足度98%、有益度98%

サステナビリティ推進体制

方針

KDDI

サステナビリティ推進の考え方

KDDIの事業の基盤となるサステナビリティ活動として、多様なステークホルダーとの対話の機会を通じた事業改善、CSR調達、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、事業継続計画(BCP)対応などがあります。これらとともに、事業活動によって生じる社会への影響を自社のバリューチェーンに則して把握し、発生する社会課題を、商品やサービスの提供を通じて解決するサステナビリティ活動を展開しています。

事業を通じたサステナビリティ活動と事業を支えるサステナビリティ活動とともに推進していくことで、KDDIは「持続可能な事業の発展」と「持続可能な社会の発展」を両立していきます。

体制

KDDI

サステナビリティ推進体制

KDDIにおける経営とサステナビリティの戦略的な統合および全社サステナビリティ活動推進のための施策は、サステナビリティ推進室が企画・立案しています。サステナビリティの方針策定や重要な案件については、コーポレート統括本部長(取締役執行役員専務)を委員長、サステナビリティ推進室を事務局とする「サステナビリティ委員会」(年2回開催)で議論・決定しています。審議内容は定期報告として経営会議に報告されます。

サステナビリティ(人権、環境等)に関する重要な事項は、ボードメンバーの承認を得る体制となっています。

KDDIは、サステナビリティ推進室が推進役となってサステナビリティ委員会での策定事項を、国内外の関連部門へ展開し、部門横断的な活動を行っています。また、委員会の下には「人権部会」「環境部会」「グリーンプラン部会」の3つの部会を置いています。

なお、サステナビリティ担当役員については、サステナビリティ課題の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になっています。

■ 2017年度 サステナビリティ委員会での主な議題(年2回実施)

- ・サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)の再選定について
- ・マテリアリティの社内浸透方法と公開について
- ・「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」年度目標について
- ・グリーンプラン部会の設置について
- ・SDGsに関する動向と先進企業事例の紹介など

■ 人権部会

KDDIグループ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、性自認など)
- ・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

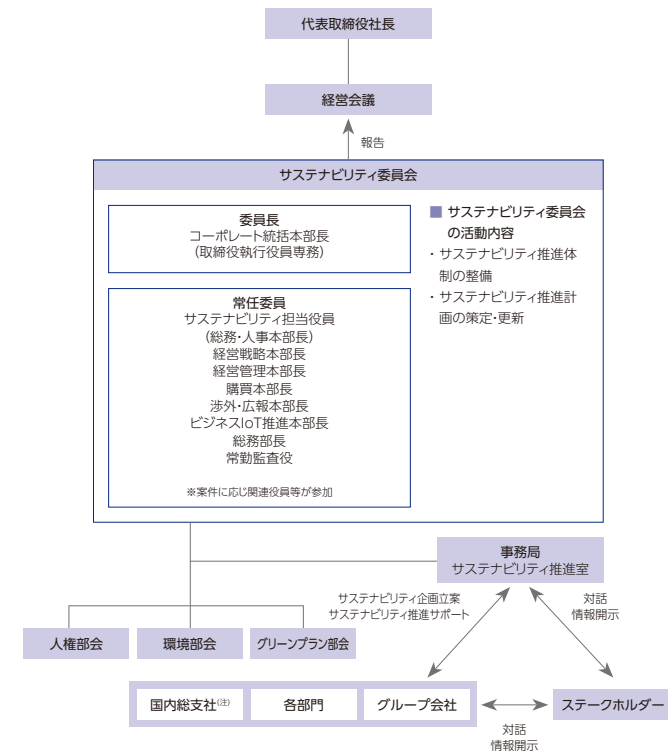
■ 環境部会

KDDIおよびグループ会社のサステナビリティ活動、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。

■ グリーンプラン部会

「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」の「年度目標値」の達成状況をモニターし、目標値と結果との差異分析などを行うために設置しています。

サステナビリティ推進・社内浸透体制



注 全国を10地域にわけ、各地域のサステナビリティ活動、総務・人事関連を管轄する部門。各総支社のトップ=総支社長は、KDDIの役員が任命されている

ステークホルダーエンゲージメント

方針・体制

KDDI

ステークホルダーエンゲージメントの考え方と体制

KDDIの事業は、お客さま、株主さま、お取引先さま、従業員とその家族、地域社会などのステークホルダーの皆さまと関わりを持っています。KDDIは、事業活動に関わるすべてのステークホルダーを「お客さま」ととらえ、「新たな体験価値」を提供し、ご満足を実現するために、さまざまな活動を行っています。

活動においては、GRI (Standard)、SASB、IIRC、ISO26000等のサステナビリティに関する国際規格や、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。

各エンゲージメント結果は、社内では報告・共有されることはもちろん、その重要性に応じて各委員会や経営会議などで報告され、意思決定に反映されます。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、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。

活動

KDDI

ステークホルダーダイアログ

KDDIは、サステナビリティ担当役員が責任者となりステークホルダーダイアログを実施し、ステークホルダーの皆さまのご意見・ご要望を経営に取り込み、改善していく仕組みを構築しています。

2017年度は、「環境」および「人財」をテーマに開催しました。

①環境をテーマとしたダイアログ

2018年3月、日本政策投資銀行 執行役員産業調査本部副本部長 竹ヶ原啓介氏をKDDI本社にお招きし、以下を議題としてステークホルダーダイアログを開催しました。

- ・脱炭素化の情報開示(TCFD)やRE100など政府・企業・機関投資家の脱炭素化に向けた最新動向の把握
- ・KDDIの長期ビジョンやマテリアリティに関する意見交換



2017年度ステークホルダーダイアログ(環境)

②人財をテーマとしたダイアログ

2018年2月、中央大学大学院経営戦略研究科(ビジネススクール)教授 佐藤博樹氏、淑徳大学人文学部表現学科長・教授 野村浩子氏をKDDI本社

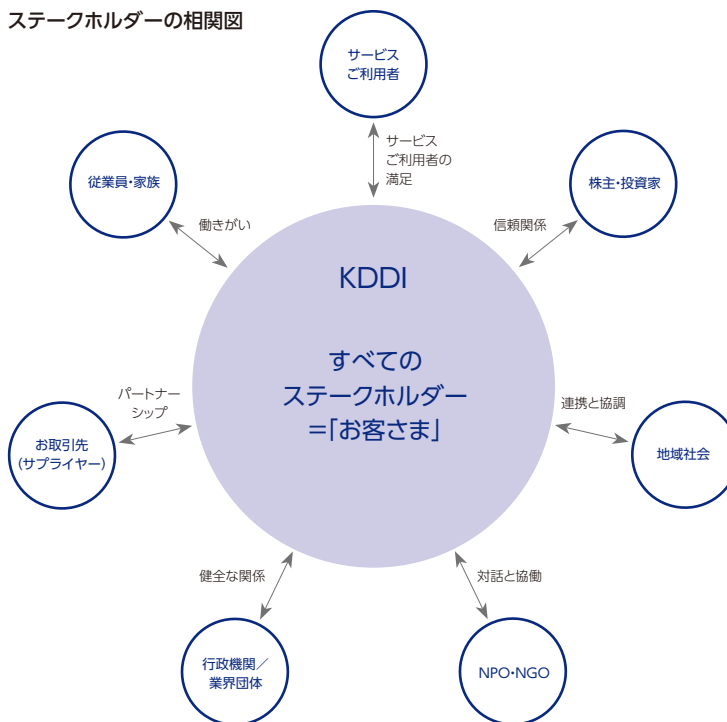
にお招きし、以下をテーマにステークホルダーダイアログを開催しました。

- ・生産性・効率性を向上させ、一人ひとりが働きがいを感じることでできる職場づくりに向けた現状の取り組みに対する評価と今後へのご意見をいただく、さらなる働き方改革の推進へとつなげる
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの必要性を再認識し、多様性を価値創造に結びつけるための具体的な示唆を得る



2017年度ステークホルダーダイアログ(人財)

ステークホルダーの相関図



ステークホルダーエンゲージメント

活動・実績

KDDI

ステークホルダーエンゲージメント実績

ステークホルダー		主な窓口	コミュニケーション方法	頻度	内容	経営および事業活動への反映
サービスご利用者	信頼にこたえ、安心・安全で価値ある商品・サービスを提供し、ご満足(お客さま体験価値)を追求します	お客さまセンター auショップ	お客さまセンターへの問い合わせ	随時	・ 電話およびメールフォームでのご回答	・ お客さま体験価値を提供するビジネスへの変革
			各種ホームページやSNSでの発信	随時	・ 会社内容・事業活動の情報発信	・ 情報の適切な発信
			auショップ窓口	随時	・ 製品やサービスの改善内容の社内へのフィードバック およびお客さまへの結果のご報告	・ 主管部門による製品・サービスの利便性向上、安全性の担保
			日々の営業活動	随時		
株主・投資家	誠実かつ公正な情報開示と、積極的なコミュニケーションにより、信頼関係の構築を図ります	総務部 IR室	株主総会	年1回	・ 事業報告、連結決算報告書、計算書類、監査結果の報告	・ ガバナンスの強化 ・ ホームページや情報ツールを通じた真摯な情報の発信
			決算説明会	年4回	・ 決算・事業取り組み等の報告	
			投資家向けセミナー 投資家向け情報ホームページ等	随時	・ 決算・事業取り組み内容等につき説明・意見交換  投資家向けESGセミナー開催	
地域社会	連携・協調を図り、地域社会の一員としての役割を果たします	全国の総支社 サステナビリティ推進室	各地域での社会貢献活動	随時	・ 地域行政などを通じた意見交換 ・ 地域住民との交流および地域の安全・発展への貢献	・ 地球環境保全活動への反映 ・ 行政や地域と連携した社会課題の解決
NPO・NGO	対話と協働を通じ、より良い社会づくりに貢献します		KDDIスマホ・ケータイ安全教室	随時		
			KDDI財団を通じた活動	随時	・ 世界各地における社会貢献活動 ・ 先進的な取り組みへの参画	・ 地域ごとの社会課題やニーズの把握
			NPOなどと協働した活動	随時		
行政機関／業界団体	法令を守り、健全な関係を保ちます	渉外部 全国の総支社	協議会などへの参加	随時	・ 各種協議会への参加および意見交換	・ 各種ガイドラインや規制緩和への提言
従業員・家族	すべての従業員が働きがいを持てる、活力のある企業であり続けます	人財開発部 人事部 総務部	従業員意識調査	年1回	・ 組織の活性化に関する意識調査	・ 全社組織風土の状況分析と各所属での取り組み課題抽出 ・ 人権の尊重
			経営層と従業員の意見交換	年十数回	・ 労使間の課題について協議・相互理解	
			KDDIスポーツフェスティバル(労働組合との共催) ※2017年度は、雨天のため中止	年1回	・ 家族も含めたKDDIグループ社員同士および経営層との交流	・ 全社一体感の醸成
お取引先 (サプライヤー)	相互の信頼にもとづくパートナーシップを構築し、公平・公正な取引を通じて、適正な事業活動を行います	購買統括部	アンケート調査および意見交換会	年1回	・ CSR調達方針の共有	・ サプライチェーンを通じたCSR調達の推進

ステークホルダーエンゲージメント

活動・実績

KDDI

外部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。

イニシアティブ	役職
通信の国際標準化	
ITU-R(無線セクター)	・ RRB委員 ・ 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議長(映像伝送・ケーブルテレビ) ・ SG17副議長(セキュリティ)
GSM Association	理事
3GPP (3rd Generation Partnership Project)	・ SAプレナリ副議長(Service & System Aspects)
安心・安全な社会の構築	
一般社団法人 日本スマートフォンセキュリティ協会(JSSEC)	副会長／理事
一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)	理事
地球環境の保全	
ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会	理事
ダイバーシティの推進	
NPO法人 J-Win	アドバイザーボードメンバー

KDDIのマテリアリティ

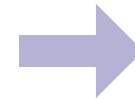
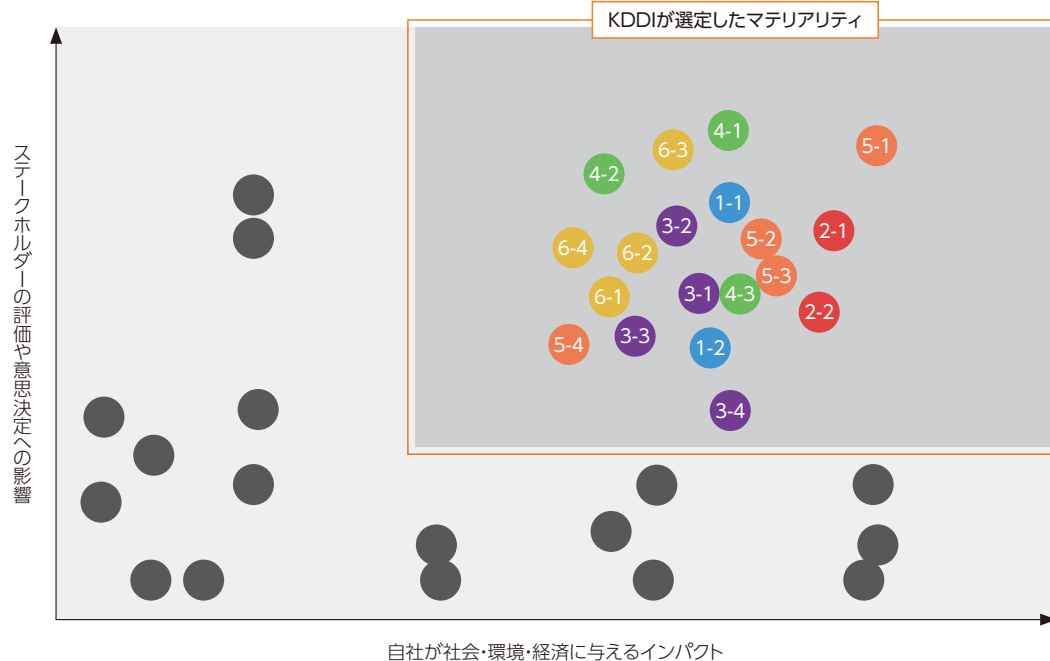
方針

KDDIグループ

KDDIのマテリアリティ(サステナビリティ重要課題)

KDDIは、事業活動に関わるさまざまな課題のなかから、「ステークホルダーの評価や意思決定への影響」と「自社が社会・環境・経済に与えるインパクト」の2つの視点のもと取り組みの検証を行い、6つのマテリアリティを定めています。

重要課題マトリクス



1. 安全で強靱な情報通信社会の構築  1-1 異常気象へのレジリエントな対応 1-2 リスクマネジメント	2. 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護  2-1 情報資産の活用とセキュリティの強化 2-2 データプライバシー
3. 多様な人材の育成と働きがいのある労働環境の実現  3-1 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 3-2 人材育成とキャリア開発 3-3 従業員満足度の追求 3-4 健康経営(社員の健康増進)への取り組み	4. エネルギー効率の向上と資源循環の達成  4-1 エネルギー効率の改善とグリーンエネルギーの活用 4-2 ゼロエミッションと3R 4-3 ICTによる社会の環境負荷軽減
5. ICTを通じた心豊かな暮らしの実現  5-1 情報通信インフラ提供による経済発展への貢献 5-2 ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上 5-3 雇用創出とキャパシティビルディングの推進 5-4 イノベーションマネジメント	6. 人権尊重と公正な事業活動の推進  6-1 持続可能な調達の推進 6-2 労働者権利の尊重 6-3 汚職・賄賂の防止 6-4 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進

KDDIのマテリアリティ

方針

KDDIグループ

マテリアリティ特定および見直しのプロセス

KDDIは、2008年にCSR重要課題を特定しましたが、国連「持続可能な開発目標（SDGs）」やパリ協定の採択・発効など、近年の大きな社会情勢の変化を受け、2016年度から2017年度にかけて、GRIスタンダードにもとづき重要課題の見直しを行いました。重要課題見直し・特定のステップは次の通りです。

STEP 1

ステークホルダーの評価や意思決定への影響の把握、整理

- ▶ 「SDGs」の17目標および169ターゲット、「SASB」情報通信セクター基準をベースに「課題」の洗い出しを行うとともに、The Earth Institute, Columbia Universityが発行する「ICT&SDGs」や情報通信セクター企業の動向などを踏まえ、課題を検証

STEP 2

KDDIが社会・環境・経済に与えるインパクトの把握、整理

- ▶ STEP1で洗い出した「課題」に対し、①「既存の活動」および研究開発も含めた「今後実施を計画している活動」、②「事業戦略」およびサステナビリティ活動も含めた「企業活動」の2軸で課題を検証

STEP 3

優先順位付け・妥当性の確認・重要課題の特定

- ▶ STEP1およびSTEP2で検証を行った課題に対し、相対的な評価を踏まえて優先順位付けを行い、重要課題を抽出
- ▶ 社外有識者とダイアログを実施し、SDGsジャパンの代表理事も務めている一般財団法人CSOネットワーク事務局長・理事 黒田かをり氏、ICTによる社会イノベーション研究等を行っている早稲田大学大学院アジア太平洋研究科教授 三友仁志氏の両名からいただいたご意見を反映させ、6つのマテリアリティを特定

<社外有識者とのダイアログでいただいた主なご意見>

- ステークホルダー協働
 - ・プラットフォームビジネスで社会に貢献していくためには、競合他社を含む他のプレイヤーとの連携が必要
 - ・地域の見守りなどへのICTが果たす役割は大きい、地域住民のアナログ的な参加の視点も重要
- 従業員満足
 - ・インフラを支える企業として、従業員が会社と自身の目標を重ね合わせ、生きがいを持って働いているかという視点が重要
- 環境
 - ・エネルギー効率の向上、ICTの環境問題解決への活用、循環型社会の形成への貢献に期待
- データ活用とプライバシー
 - ・データの使われ方を可視化するとともに、人権、サプライチェーンの視点での取り組みが重要



ステークホルダーダイアログ(2016年)

STEP 4

経営会議で承認

- ▶ サステナビリティ委員会で妥当性を確認し、経営会議で承認。取締役会に報告。

浸透

KDDIグループ

マテリアリティの浸透

KDDIは、特定したマテリアリティをグループ全体に浸透させるよう取り組んでいます(推進担当:サステナビリティ推進室)。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サステナビリティ活動の推進に反映させています。



ステークホルダーダイアログ

KDDIのマテリアリティ

活動・実績

KDDI

マテリアリティにおける目標・実績・課題

〈優先度の指標〉
優先度の高い項目順に
[A、B、C]で評価

〈評価指標〉
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

2017年度マテリアリティにおける活動実績

	優先度	重要課題	目標およびKPI	バウンダリー		2017年度活動実績	評価
				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%達成	A
	A	サステナビリティ活動・推進体制の強化	・環境保全計画の進捗報告 ・SDGs等、社外ステークホルダーの声を取り入れた重要課題の選定 ・事業を通じた戦略的なサステナビリティ活動の推進 ・サステナビリティに関する従業員の認知・意識の向上	●	●	・グリーンプラン部会新設による環境保全計画進捗管理体制の確立 ・新マテリアリティの策定・公表 ・事業を通じた戦略的サステナビリティの推進 ・SDGs、マテリアリティのeラーニング実施	A+
	B	理念・規範の浸透	・「KDDIフィロソフィ」の継続した浸透活動 ・コンプライアンスに関するレクチャーメールの継続配信	●		・「KDDIフィロソフィ」全従業員向け勉強会理解度：96.8% ・全社員へのコンプライアンス関連レクチャーメール送信(全12回)	A
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)	トラブルの多様化にともなうプログラムの見直し、シニア向け講座に関する新しいニーズへの対応 ・青少年向け講座：講師満足度94%、教材満足度94%、再申込意向度92% ・シニア向け講座：理解度83%、活用度85%	●	●	・青少年向け講座：講師満足度98%、教材満足度99%、再申込意向度97% ・シニア向け講座：理解度85%、活用度86%	A+
	A	多様な人材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)	・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	●		2018年4月1日現在、女性ライン長登用者数は118名	A
	B	サプライチェーンCSRの推進	・CSR調達アンケートの実施(回収率100%) ・監査の実施(産業廃棄物処理委託会社および携帯電話手分解作業委託会社) ・英語版KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドラインの公開	●	●	・CSR調達アンケート90%以上回収 ・委託会社への監査の実施 ・英語版ガイドライン公開	A
	B	人権への対応	・全従業員への人権啓発の推進 ・外部イベントへの参加	●	●	・LGBTへの対応に関するeラーニングの実施 ・国連が定める世界自閉症啓発デーイベントへの参加	A
	A	地方創生を目的とした新規施策の検討および実施	・地方創生に結びつく継続した支援活動の実施 しまものプロジェクト(しまものラボ)の年間1エリア以上での実施	●	●	・「しまものプロジェクト(しまものラボ)」の年間2エリア実施	A+

KDDIのマテリアリティ

〈優先度の指標〉
優先度の高い項目順に
[A、B、C]で評価

〈評価指標〉
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

■ 2017年度マテリアリティにおける活動実績

	優先度	重要課題	目標およびKPI	バウンダリー		2017年度活動実績	評価
				組織内	組織外		
環境	A	第4期環境保全計画 「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」の遂行 地球温暖化対策 循環型社会の形成 生物多様性	・ 2030年度のKDDI単体(国内)のCO ₂ 排出量を、2013年度比で7%削減	●	●	2017年度目標：1,020,438t/CO ₂ 実績：1,011,891t/CO ₂	A
			・ エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築	●	●	低PUEの「TELEHOUSE」データセンター事業の展開	A+
			・ KDDIのICTサービスの提供を通じて、社会のCO ₂ 排出量の削減に貢献	●	●	CO ₂ 排出量の削減に貢献する エコラベル商品の追加 「KDDI IoT クラウド 〜トイレ節水管理〜」	A
			・ 撤去通信設備のゼロエミッション維持 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)	●	●	目標達成 0.1%	A+
			・ 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%維持	●	●	目標達成 99.8%	A+
			・ 生態系を保全するため、ICTを活用した取り組みを積極的に推進	●	●	検討中	C
	B	サプライチェーンの課題把握	・ スコープ3について、5ヵ年の傾向把握による今後の削減施策の検討	●	●	検討中	C
	B	環境コミュニケーションの強化	・ ステークホルダーエンゲージメント(社内・社外)の実施	●	●	・ 社外環境ダイアログの実施 ・ 「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」に関する全社員向けeラーニングの実施	A

KDDIのマテリアリティ

■ 2018年度マテリアリティにおける課題と目標

マテリアリティ	課題	目標およびKPI	バウンダリー	
			組織内	組織外
1. 安全で強靱な情報通信社会の構築	・ 異常気象へのレジリエントな対応 ・ リスクマネジメント	重大事故発生件数：0件 ※総務省の事故報告判断基準のガイドラインに順ずる	●	●
		LTE人口カバー率拡大:前年度以上	●	●
		主要局舎の基幹3ルート化率：100% ※災害発生時に備え、重要な通信設備のある建物を結ぶ伝送路設備を、切替可能な3ルート以上の異なる通信経路で構成	●	●
2. 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護	・ 情報資産の活用とセキュリティの強化 ・ データプライバシー	情報セキュリティ事故件数：0件 ※規制当局による指導や法令違反になる情報漏洩・苦情等	●	●
		全従業員に対する情報セキュリティ研修の実施：年1回以上	●	
3. 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現	・ ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・ 人財育成とキャリア開発 ・ 従業員満足の追求 ・ 健康経営(社員の健康増進)への取り組み	女性ライン長200名登用にに向けた施策の推進(2020年度末目標値)	●	
		社員の有給休暇取得率：70%(2020年度末目標値)	●	
		新卒女性採用比率：30%(2020年度末目標値)	●	●
		障がい者雇用率：法定雇用率の達成	●	●
		社員の喫煙率：18%以下(2020年度末目標値)※2017年度末 27.2%	●	
		社員の健康診断有所見率(法定項目)：55%以下(2020年度末目標値)※2017年度末 58.1%	●	

KDDIのマテリアリティ

■ 2018年度マテリアリティにおける課題と目標

マテリアリティ	課題	目標およびKPI	バウンダリー	
			組織内	組織外
4. エネルギー効率の向上と資源循環の達成	- エネルギー効率の改善とクリーンエネルギーの活用 - ゼロエミッションと3R - ICTによる社会の環境負荷軽減	2030年度のKDDI単体(国内)のCO ₂ 排出量を、2013年度比で7%削減	●	●
		エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築	●	●
		KDDIのICTサービスの提供を通じて、社会のCO ₂ 排出量の削減に貢献	●	●
		撤去通信設備のゼロエミッション維持 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)	●	●
		使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率：99.8%維持	●	●
		生態系を保全するため、ICTを活用した取り組みを積極的に推進	●	●
		使用済み携帯電話本体回収台数 5年累計：600万台(2018年度～2022年度末目標値)	●	●
5. ICTを通じた心豊かな暮らしの実現	- 情報通信インフラ提供による経済発展への貢献 - ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上 - 雇用創出とキャパシティビルディングの推進 - イノベーションマネジメント	スマホ・ケータイ安全講座・理解度・満足度 青少年向け：教材満足度：99%、講師満足度：98%、再申込意向*：80% シニア向け：理解度：85%、活用度：87% ※「ぜひ申し込む」のみに限定した割合	●	●
		地方創生に結びつく継続した支援活動の実施：しまものラボ(年2島)	●	●
		KDDIグループによる国際協力事業等の実施：年2件以上 ※開発途上国における情報通信普及・発展、ICTを利用した教育など	●	●
6. 人権尊重と公正な事業活動の推進	- 持続可能な調達の推進 - 労働者権利の尊重 - 汚職・賄賂の防止 - 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進	人権に関する違反件数：0件 ※人権に関する違反とは、パワハラなど人権侵害に起因して懲戒処分となったもの	●	
		KDDIフィロソフィ勉強会受講率：100%	●	
		KDDI行動指針の浸透(社内への浸透施策)：年12回以上	●	
		CSR調達アンケート回収率：90%以上	●	●
		外部専門家とのステークホルダーダイアログの実施：年1回以上	●	●

KDDIのマテリアリティ

方針・体制

KDDIグループ

浸透・活動

KDDIグループ

KDDIの事業・サステナビリティとSDGsの関係性

KDDIは、SDGsと関係するさまざまな事業活動や、サステナビリティの取り組みを展開しています。

今回、新たに特定したサステナビリティ重要課題(6つのマテリアリティ)とSDGsの17目標との関係性を、下表の通り整理しました。それぞれの重要課題ごとに設定した具体的取り組みテーマのもと、SDGsの達成に貢献していきます。また、SDGsの17目標に対して包括的に取り組むことに加え、優先的に取り組むべき課題、特に注力すべき目標を定めることも重要だと考えています。そのため、現在、新中期経営計画(2019年3月期～2021年3月期の3ヵ年計画)の策定にあたり、事業・サステナビリティとSDGsの関係性についてサステナビリティ委員会等において方向性を検討しています。事業を通じて社会的課題の解決に貢献できるよう、今後議論を重ねていきます。

SDGsの社内浸透

KDDIでは2018年の年始会長挨拶にて、全従業員に対して今後はSDGsに関する取り組みが企業に求められていることを説明しました。役員に対しては、サステナビリティ委員会、経営会議を通してSDGsを説明する機会を設けました。さらに2018年3月には、全従業員向けにSDGsと新しいマテリアリティを浸透させるためのeラーニングを実施しました。

グループ企業に対しては、全所属長(2,200名)を一堂に集め、KDDI社長より、SDGs等、持続可能な社会を実現するための取り組みのために、事業を通じて社会的課題を解決するサステナビリティ活動を積極的に行うことを表明しました。

GSMAを通じたSDGsへの取り組み

KDDIは、世界中のモバイル通信事業者を代表する「GSMA」の理事に、2017年1月から選任されています。GSMAは、SDGsが掲げる17の目標に対して貢献していくアプローチを発表しており、2017年2月には災害発生時に通信事業者が保有するビッグデータを活用し、人道支援に役立てるイニシアチブ「Big Data for Social Good」を開始しました。KDDIもこの取り組みに参画しています。また、2017年9月より開始したモバイル通信事業者がSDGsに貢献している様子を映像にしたキャンペーン「Case For Change」において、日本のテーマである「災害」に対する通信事業者の備え・支援活動を紹介する映像制作に協力しました。



Case For Change (Long edit)



Case For Change (Short edit)

KDDIの事業・サステナビリティとSDGsの関連性

	1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさを守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナリシップで目標を達成しよう
1.安全で強靱な情報通信社会の構築									●		●		●				●
2.情報セキュリティの確保とプライバシーの保護									●							●	●
3.多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現				●	●			●		●							●
4.エネルギー効率の向上と資源循環の達成							●		●			●	●	●	●		●
5.ICTを通じた心豊かな暮らしの実現	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
6.人権尊重と公正な事業活動の推進					●			●		●		●				●	●

マテリアリティ1 安全で強靱な情報通信社会の構築

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、情報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

- ・自然災害等のいかなる状況においても、KDDIが提供する情報通信サービスが利用不可能に陥った場合、自社の企業価値を低下させることが予測されます。
- ・不測の事態でも情報通信サービスを提供し続け、社会・経済全体を支えていくことがKDDIの果たすべき責任であり、ひいては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

大規模自然災害時の経営体制として、災害対策規程や事業継続計画(BCP)を策定し、災害対策体制をはじめ、各種取り組みを構築しています。また防衛省や自衛隊、海上保安庁と災害協定を締結し、関係機関とも連携した災害対策の強化に取り組んでいます。

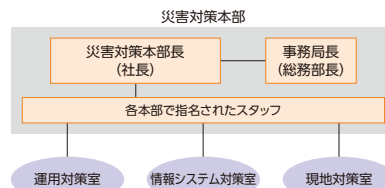
■ 災害時における災害対策本部の設置

いつ発生するか予測することができない自然災害に備え、KDDIでは災害対策本部設置基準を事前に設け、基準を満たす自然災害が発生した場合

は、能動的に対応を開始する体制を構築しています。

なお、災害対策本部が設置された場合は、社長を災害対策本部長とし、現地に設置される各種対策室と情報連携を図りながら、被災したネットワーク、設備の迅速な復旧をはじめ、被災地域のお客さまの支援、避難所支援活動に全力で取り組んでいきます。

災害対策本部のシステム



■ 大規模自然災害事業継続計画(BCP)

「大規模自然災害事業継続計画(BCP)」は、「社員とその家族の安全確保」「指定公共機関として情報通信サービス継続の責務遂行」「ステークホルダーの支援」を基本方針として、各種対策を定めたもので、災害発生時の初動から本格復旧、そして被災地における支援活動までの対応を規定しています。

なお、「大規模自然災害事業継続計画(BCP)」の有効性は年2回実施する「災害対策訓練」にて検証を行い、そこから洗い出された課題や問題点の改善を図り、毎年PDCAサイクルを回しながら、より強固な災害対策の基盤構築に取り組んでいます。

[Link](#) Page_036 ネットワーク品質の管理・向上

[Link](#) Page_064 災害に備えた取り組み

主要指標(KPI)

2018年主要指標(KPI)

- ・重大事故発生件数：0件

※総務省の事故報告判断基準のガイドラインに順ずる

- ・LTE人口カバー率拡大：前年度以上
- ・主要局舎の基幹3ルート化率：100%

※災害発生時に備え、重要な通信設備のある建物を結ぶ伝送路設備を、切替可能な3ルート以上の異なる通信経路で構成

対象となる主なステークホルダー



今後の課題

- ・関連会社のBCP強化
- ・災害対応要員の個人スキルアップ

ハイライト 災害時の通信手段確保

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ

災害の発生直後は、「家族や知人と一刻も早く連絡をとりたい」「どこに避難しているのか確認したい」と望まれる方が多く、被災地の携帯電話・スマートフォンの需要が高まります。

KDDIは、お客さまの要望にこたえられる災害に強い通信ネットワーク構築を図るとともに、被災地の人命救助に通信ネットワークを活用して貢献していくことを目指しています。

体制

KDDI

au災害復旧支援システムの導入

KDDIは、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ヵ所のテクニカルセンターに導入しています。エリアの被害状況、重要拠点の状況、避難所や避難ルートの情報を一元管理し、リアルタイムで地図に反映して復旧優先エリアを把握できることから、被害が広範囲にわたる場合でも効果的な復旧対応が可能です。

体制

KDDI

災害時の情報通信サービスを確保するための設備対策

■ 基幹伝送路の多ルート化と経路分散

安定した通信を確保するため通信設備の収容分散に加え、通信線路の二重化(陸上光ファイバー)を図るとともに、障害時には自動切替で通信網を

救済するネットワーク構成となっています。また、海底ケーブルなども使用して通信線路の多ルート化を行い、通信網の高信頼性を確保しています。万が一トラブルが発生した際には、迂回措置を実施して通信の救済を図っています。

■ 通信局舎および電気通信設備の耐災害性の強化

被災地エリアの通信設備に迅速に電力を供給できるよう、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、被災地エリアの情報通信サービス確保のために、無線エントランス回線や車載型基地局・可搬型基地局の増強、約2,200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しています。

■ 一時的な基地局の配備

災害時に陸上や海上からの携帯電話サービスの提供が困難な状況に備え、一時的な携帯電話サービスの提供ができる「ドローン基地局」を開発し、今後も実用化に向けた実証実験を実施していきます。

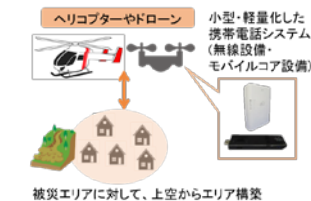
活動

KDDIグループ

災害対応向け「ドローン基地局」の整備

KDDIとKDDI総合研究所は、災害時に携帯電話サービスの利用が困難になったエリアでの一時的な復旧を目的として、小型の携帯電話基地局を搭載した「無人航空機型基地局(以下、ドローン基地局)」を開発しました。2017年12月には、鹿児島県熊毛郡屋久島町において実証実験を実施するなど、実用化に向けて取り組みを進めています。屋久島町での実験では、ドローンの機体に簡易版の携帯電話基地局システム(無線設備・モバイルコア設備)を搭載したドローン基地局を用いました。本システムの特徴の一つは、モバイルコア設備を有していることにより、車載型基地局車

等が到達できない地域においても、ドローン単独で携帯電話のエリアを構築し、携帯電話の一部の機能を提供することが可能な点です。また、ドローン基地局は地上に設置する携帯電話基地局システムと連携できない状況でも、移動管理機能により携帯電話から発信される電波を捕捉できます。これにより、対象エリア内での在圏状況を確認し、救助要請や捜索活動にも効果を発揮できると期待されています。今後も引き続き実験試験局の免許を取得し、災害発生を想定した実証実験を各地で実施していきます。



被災エリアに対して、上空からエリア構築



実証実験の様子

マテリアリティ② 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護

KDDIのアプローチ

社会課題の認識

近年、サイバー攻撃でのウィルス感染により、重要な機密情報が外部流出する事故が世界的に発生しており、大きな社会問題となっています。KDDIグループがお預かりしているお客さまの個人情報およびお取引先さまからの業務情報は極めて重要な情報資産であり、厳格に管理する必要があります。

KDDIのリスクと機会

- ・内部からの情報漏えいや外部ネットワークからの不正侵入による顧客情報等の流出は、KDDIグループのブランドイメージや信頼性の失墜、莫大な補償によるKDDIグループの財政状態および業績に悪影響をおよぼす可能性があります。
- ・将来的に通信の秘密および顧客情報保護体制の整備のため、さらなるコストが増加する可能性があります。
- ・安全なアプリの提供、グローバルレベルでのサイバーセキュリティ対策サービスの提供等、ニーズに応じた新たな市場開拓の可能性あります。

KDDIのマネジメント

KDDIは、電気通信事業者として通信の秘密の保護を遵守するとともに、顧客情報保護に関して、情報セキュリティ委員会を設置して内部からの情報漏えい防止、外部ネットワークからの不正侵入の防止に関わる全社的対応策の策定および実施に取り組んでいます。また、「KDDI行動指針」の制定、「KDDIセキュリティポリシー」および「KDDIプライバシーポリシー」の制定、「顧客情報保護ハンドブック」の配布、企業倫理委員会の設置等、

KDDIグループとしてコンプライアンス体制の強化に取り組んでいます。さらに、顧客情報を管理している顧客情報システムの利用権限の管理、利用監視の強化、アクセスログの保存、社内データの持ち出しや業務パソコンから外部メモリーへのコピーの禁止等、技術的、組織的、人的の観点から各種安全管理措置を強化しています。これらの啓発活動として、KDDI全社員に対しては継続的に通信の秘密および顧客情報の保護に関する教育を行っています。また、業務委託先、特に販売店であるauショップに対しても、店舗業務の改善、監査、並びに教育を徹底し、管理強化を図っています。

お客様の情報セキュリティ確保のため、auスマートパス向けアプリについては、プライバシーポリシーに即した挙動となっているか審査を行うことで、情報セキュリティ確保に努めています。

また、KDDIは外部団体である日本スマートフォンセキュリティ協会(JSSEC)にも加盟し、セキュリティ強化活動等にも取り組んでいます。

体制

 [Page_062](#) 情報セキュリティ

方針

 [Website](#) 行動指針(基本原則)

 [Website](#) プライバシーポリシー

 [Website](#) セキュリティポリシー

主要指標(KPI)

2018年主要指標(KPI)

- ・情報セキュリティ事故件数：0件

※規制当局による指導や法令違反になる情報漏洩・苦情等

- ・全従業員に対する情報セキュリティ研修の実施：年1回以上

対象となる主なステークホルダー



今後の課題

- ・情報資産の活用
- ・セキュリティの強化
- ・データプライバシーの保護

マテリアリティ2 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護

ハイライト

個人情報の保護

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ

近年、スマートフォンの普及やビッグデータ・AIの技術が発展したことなどにより、さまざまな個人情報を活用した新しいサービスが検討されています。しかし同時にプライバシーに関わる問題も多数存在しており、各国で規則・法律の整備が進んでいます。

KDDIは「情報通信サービスの利活用」と「個人のプライバシー保護」の両立を目指すため、安全性が高く、ユーザー自身が的確に自分の情報を管理・コントロールできるシステム・サービスの開発・提供に取り組んでいます。

活動

KDDIグループ

次世代サービスの開発

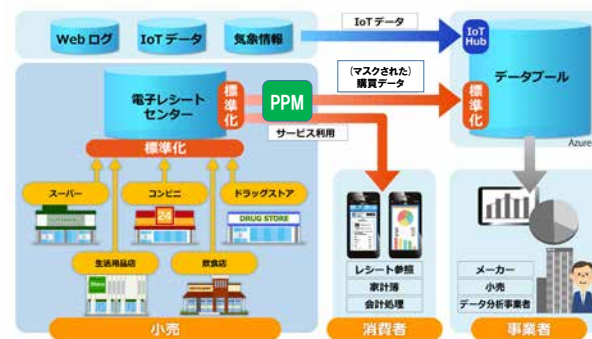
■ 電子レシートの社会インフラ化実証実験

KDDI総合研究所は、東芝テックが経済産業省および国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の「IoTを活用した新産業モデル創出基盤整備事業」の一環として実施した、電子レシートの標準データフォーマットおよびAPIに対応した電子レシートプラットフォームの実証実験（2018年2月13日から2月28日）に参加しました。本実証実験では、経済産業省が策定する電子レシートの標準規格の検証作業として、業種、業態の異なる小売店舗における、標準化された電子レシートプラットフォームの有用性を検証しました。

KDDI総合研究所は、データを提供する消費者自らが個人情報を保護する仕組みとして、同社で開発したプライバシーポリシーマネージャー（以下、PPM）を提供しました。

PPMは、消費者自身が定めたポリシーに応じて、個人情報の流通制御やマ

スク処理、利用同意支援、提供状況の可視化機能などを提供する仕組みです。本実証実験では、個人情報やレシート情報のマスク処理機能、提供状況の可視化機能、わかりやすい利用規約を提供しました。



活動

KDDIグループ

プラットフォームの構築

■ 世界中のビッグデータ利活用を可能とするプラットフォームの構築

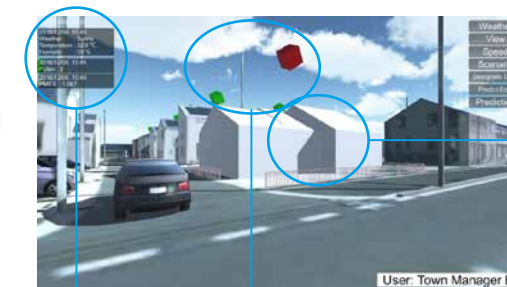
KDDI総合研究所、国際航業株式会社、国立大学法人東北大学、株式会社日立ソリューションズ東日本、理化学研究所は、欧州委員会が実施する Horizon 2020と連携して、プライバシーに配慮したiKaaS (Intelligent Knowledge-as-a-Service) プラットフォームの実用性を検証するための実証実験を、欧州と共同で2017年2月24日より9月30日まで実施しました。宮城県仙台市宮城野区田子西地区において、タウンマネジメントサービスを想定した本実証実験では、日欧の研究機関で構築したiKaaSプラットフォームを介して、屋内外に取り付けたセンサー情報や、異なるクラウドに存在する都市空間データ、気象関連データなど様々なデータを、プライバ

シーなどに配慮した開示制御をしつつ統合して処理することで、消費電力や発電量予測の効率化につなげることを目指しました。あわせて、過去・現在・未来の町の様子を利用者にわかりやすく示すことができるよう、データのリアルタイムの変動やデータ処理結果を体感的に表示するアプリケーションを用意し、地方自治体・街づくりに関わる事業者や住民の防災・省エネ・都市計画等に役立つことを目指しました。

本プロジェクトは、European Conference on Networks and Communicationsにおいて、「EuCNC 2017 Best Booth Award」を受賞しました。

■ iKaaSプラットフォームを活用したデータ表示例

（都市空間データと各種データを組み合わせ町の様子をイメージやすく表示）



室外の環境センサーと気象関連データを組み合わせ取得した気温・湿度等の実測・予測値

異常値を示した室内の環境センサーを可視化

プライバシーに配慮して、一部住居の外観をマスク

マテリアリティ③ 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

KDDIのアプローチ

社会課題の認識

日本の労働生産性は、主要先進7カ国の中で最下位とされており、また日本の実質GDP成長率を維持するには、生産性の伸びを3倍にする必要があるといわれています。こうした状況を受け、日本政府は、「一億総活躍社会の実現」を掲げ、多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するための「働き方改革」に取り組んでいます。同改革の実現には、「正規・非正規の不合理や処遇の差」「長時間労働」「単線型の日本のキャリアパス」を変えていくことが課題としてあがっています。

KDDIのリスクと機会

- ・少子化、高齢化による生産年齢人口の減少においても、優秀な人財を確保するためには、多様な人財に応じた多様な働き方を提供し、魅力ある労働環境を実現する必要があります。また新たな事業領域である「通信とライフデザインの融合」を掲げるKDDIでは、多様な価値観を持つ人財を育成し、イノベーションを起こしていくことが重要になります。
- ・また持続可能な事業を支えるためには、事業を支える「人財」のケアも必要です。KDDIは、すべての従業員の健康を管理し、健康増進への取り組みを行うことで、継続的な生産性の向上や離職率の低下、ひいては企業ブランド価値の向上を図っていきます。

KDDIのマネジメント

- ・KDDIは、中期目標(2016～2018年度)「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「社員力の向上(多

様な人財の活用)」において、女性リーダーの育成をKPI化し、経営戦略の一つにしています。

- ・2016年度からは、労働生産性の向上などを目的に「働き方変革推進委員会」を発足し、各事業の責任者である本部長を構成委員とした全社横断プロジェクトを実施しています。2017年度は、複数の部門横断ワーキンググループを立ち上げ、生産性向上に向けた取り組みを強化しました。2018年度は、委員会メンバーに戦略子会社8社の社長も加わり、取り組みを加速させています。
- ・社員の「健康」が重要な経営課題ととらえ、2018年4月「KDDIグループ健康経営宣言」を行い、活力ある企業の実現に取り組んでいます。

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

方針

 [Link](#) Page_008 KDDIフィロソフィ

 [Link](#) Website KDDI行動指針(基本原則)

主要指標(KPI)

2018年度主要指標(KPI)

- ・女性ライン長200名登用にに向けた施策の推進(2020年度末目標値)
- ・社員の有給休暇取得率: 70%(2020年度末目標値)
- ・新卒女性採用比率: 30%(2020年度末目標値)
- ・障がい者雇用率: 法定雇用率の達成
- ・社員の喫煙率: 18%以下(2020年度末目標値)
- ・社員の健康診断有所見率(法定項目): 55%以下(2020年度末目標値)

女性活躍推進法にもとづく行動計画

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

〈目標〉

- 1 女性ライン長の登用: 200名
- 2 社員の有給休暇取得率: 70%
- 3 新卒女性採用比率: 30%
※新卒女性採用比率30%を達成すると正社員の女性比率は2020年度に約24%になる見込みです。

〈主な取り組み内容〉

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

マテリアリティ3 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

対象となる主なステークホルダー



今後の課題

- ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ・人財育成とキャリア開発
- ・社員の健康増進への取り組み

本重要課題に関する取り組み

[Link](#)
Page_077 人財確保・人財育成

[Link](#)
Page_068 人権

[Link](#)
Page_070 労働慣行

ハイライト

女性の活躍推進と働きがいのある労働環境づくり

活動・実績

KDDI

KDDIのアプローチ(女性の活躍推進)

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

KDDIは、女性が出産・育児などのライフイベントを迎えてもキャリア意識をもって活躍し続けられるよう、「女性リーダーの育成」「管理職の意識啓発・行動変革」「労働環境の整備」を中心に、多様な人財が能力を生かし、高いパフォーマンスを発揮するための環境整備、風土醸成を図っています(女性管理職のうち、約3分の1が子のいる社員)。

活動・実績

KDDI

女性リーダーの育成・登用

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

(2018年4月1日現在)

女性管理職数	301
女性ライン長数	118
女性役員数(理事)	1
女性役員数(社外取締役)	1

※参考:課長補佐の数(女性)1,264名。(男女計)5,907名

活動・実績

KDDI

「なでしこ銘柄」に6年連続で選定

KDDIは、2018年3月に、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年度から6年連続で選定されました。2017年度の「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進への対応を経営戦略としてとらえて、高い水準で取り組む企業が評価・選定されました。KDDIは、企業理念である「KDDIフィロソフィ」にもとづき、経営課題としてダイバーシティの推進に取り組んでいます。

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(働き方)

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

方針

KDDIグループ

健康経営宣言

KDDIグループは、社員一人ひとりの健康を組織で支える健康経営を推進し、豊かな未来に挑戦し続けることを「KDDIグループ健康経営宣言」として表明しています。この宣言にもとづき、働き方変革の推進、メンタルヘルスケアの推進、従業員の健康管理の充実、海外に赴任する従業員・帯同家族への安全衛生管理などの取り組みを行い、健康を大切にする文化の定着を図っています。

KDDIは2018年度、経済産業省が特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する「健康経営優良法人2018～ホワイト500～」に認定されました。



活動

KDDIグループ

海外グループ会社の職場環境整備

■ **MobiComがモンゴル初の「Best Employer of Mongolia」を受賞**
モンゴル国において国内携帯電話契約者シェアNo.1であり、携帯・固定通信、衛星通信、ICT分野で幅広いサービスを提供している総合通信事業者であるMobiComは、2017年5月、「Best Employer of Mongolia」を受賞しました。この賞は、モンゴル国の民間企業のうち、従業員が働きやすい環境整備に最も取り組んでいる企業を選定するものです。MobiComは、従業員の安定雇用や健康管理、業務に起因する事故削減の取り組み、キャリア開発を促進する社内トレーニング制度の充実などが高く評価されました。受賞を受け、MobiCom会長兼CEOの濱田達弥は、「MobiComは労働関連の法律や規則、ガイドラインを常に遵守し、従業員の健康と安全を何よりも重要視しています。また、これをさらに推進するために、労働安全衛生に関する国際規格であるOHSAS18001の取得準備を進めています。さらに、数多くの研修やトレーニング環境を用意し、従業員の成長とキャリア開発に力を入れています。今後も、従業員が働きやすい職場環境の整備に取り組んでまいります」と語りました。



マテリアリティ4 エネルギー効率の向上と資源循環の達成

KDDIのアプローチ

社会課題の認識

地球の気温上昇を産業革命以前と比較して2℃未満に抑え、さらに1.5℃未満に抑える努力を世界共通の目標とした「パリ協定」が2015年に採択され、企業活動においても、地球温暖化対策の一環として、温室効果ガス排出削減の目標値設定や温暖化に関する対応が世界的に求められています。

KDDIのリスクと機会

昨今、欧米を中心としたESG投資は、環境に配慮しない会社から投資を引き揚げるダイベストメントの動きが活発になっています。KDDIをはじめとした通信業界も、こうした視点に配慮した設備投資やサービスの開発が求められています。

また各国・地域の規制や政策のなかには、省エネルギー基準、炭素税や排出量取引など、企業の事業活動そのものに影響を与えるものがあります。KDDIは、これらの規制や政策が事業継続や成長に対するリスクになり得ると考えています。

これらの規制に対応するため、環境に配慮した基地局の建設や、ICTを活用した省エネや社会の環境負荷低減につながるサービスを各国・地域で提供することが、事業成長の機会になると考えています。

KDDIのマネジメント

KDDIは、「KDDIフィロソフィ」および「KDDI行動指針」にもとづき「KDDI環境憲章」を制定しています。また同憲章は、上位概念である「基本理念」と具体的な取り組みを方向づけるための「行動指針」の2層構成としています。また生物多様性については、「KDDI生物多様性保全の行動指針」

を策定し、生物多様性保全への貢献を多角的にとらえ、さまざまな機会を接点に活動を推進しています。さらに2017年度以降は、環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定し、ICTサービスを通じて「地球温暖化対策」「循環型社会の形成」「生物多様性保全」に取り組んでいます。

方針

[Link](#)
Page_090 KDDI環境憲章

[Link](#)
Page_103 KDDI生物多様性保全の行動指針

主要指標 (KPI)

2018年度主要KPI

- ・ 2030年度のKDDI単体(国内)のCO₂排出量を、2013年度比で7%削減
- ・ エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築
- ・ KDDIのICTサービスの提供を通じて、社会のCO₂排出量の削減に貢献
- ・ 撤去通信設備のゼロエミッション維持 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)
- ・ 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率: 99.8%維持
- ・ 生態系を保全するため、ICTを活用した取り組みを積極的に推進
- ・ 使用済み携帯電話本体回収台数 5年累計: 600万台(2018年度～2022年度末目標値)

対象となる主なステークホルダー



今後の課題

- ・ エネルギー効率の改善とクリーンエネルギーの活用
- ・ ゼロエミッションと3R
- ・ ICTによる社会の環境負荷軽減

本重要課題に関する取り組み

[Link](#)
Page_090 環境マネジメント

[Link](#)
Page_091 第4期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」

[Link](#)
Page_097 環境パフォーマンス

ハイライト

エネルギー効率の向上

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ

KDDIは、「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」において、「エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築」を掲げています。

企業ごとにITシステムを所有する時代から、クラウドを通じたデータセンターの利用にシフトしていくなか、より安全で環境にやさしいデータセンターの構築が求められており、KDDIはこうしたニーズに対応したデータセンター「TELEHOUSE」を提供しています。

また、その他のエネルギー効率の向上と資源循環に関しては、KDDIのICTサービス利用によるCO₂排出量削減に寄与する「環境エコラベル」サービスの提供や一部の基地局における再生エネルギーの利用等を実施しており、エネルギー削減量に関しては、第三者検証によるスコープ3データの開示を通じて、毎年検証を行っています。

活動・実績

KDDIグループ

データセンターの省エネ対策

■「TELEHOUSE」ブランドでデータセンター事業を展開

KDDIグループは、世界12地域、23都市、47ヵ所において、「TELEHOUSE」ブランドでデータセンター事業を展開しています。同ブランドは、約30年の提供実績を誇り、そのノウハウを活かしたサービスをお客さまに利用いただけてきました。

TELEHOUSE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を導入し、消費電力の削減、低PUE^(注1)の実現を通じて、従来のデータセンターと比べ、大幅なCO₂削減を実現しています。

今後も最新設備とコネクティビティ^(注2)を活かしたプレミアムデータセンター事業者として、お客さまのグローバルビジネスの展開をサポートしていきます。

注1 PUEとは、Power Usage Effectivenessの略で、平均消費電力量、設計値で算出され、データセンターなどのIT関連施設のエネルギー効率を表すひとつの指標。値が1.0に近いほど電気効率が良いとされる

注2 コネクティビティ(接続性)とは、データセンター内に、IX(Internet Exchange)を中心として、固定・モバイル通信事業者やコンテンツプロバイダー、さらにはクラウド事業者等の様々な接続ポイントが集積することによる、高品質・低コスト・短納期での複数ネットワークへの接続のしやすさを表す指標

■ TELEHOUSE EUROPEが「Data Centre Solution Awards」を受賞

KDDIグループの欧州現地法人TELEHOUSE EUROPEは、2017年6月、データセンター関連技術やサービスで革新的な功績を残した企業を表彰する「2017 Data Centre Solution Awards(以下、DCS Awards)」を受賞しました。「DCS Awards」は25のカテゴリに分かれており、今回受賞したのは、データセンターにおけるエネルギー効率性を評価する「Data Centre Energy Efficiency Project of the Year」カテゴリです。

受賞対象となった「TELEHOUSE LONDON Docklands North Two(以下、North Two)」は、都市型多層階データセンターとしては世界で初めて「間接外気空調システム」を導入し、PUE1.16(設計値)という最高レベルのエネルギー効率を実現しました。「North Two」は、ロンドン中心地から約10kmという好立地に、総床面積約73,000㎡を有する英国最大のデータセンターキャンパス「TELEHOUSE LONDON Docklands」内に4棟目のデータセンターとして2016年11月に開業しました。設計段階からコンピューターで建物の気体の流れを把握、入念な数値解析・シミュレーション(CFD解析)を行い、間接外気空調システムの導入を実現しました。



授賞式の様子



「North Two」外観

マテリアリティ5 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

KDDIのアプローチ

社会課題の認識

現在の日本社会は、少子化や高齢化、大都市圏への人口集中による地方の過疎化の進行などが、地域経済の活力低下や、産業・文化の衰退にもつながっており、その解決のためにICTの活用が期待されています。

また、ICTの活用が進み社会の利便性がますます高まる一方、スマートフォンや携帯電話の利用者の低年齢化や、高齢者のデジタルデバイド(情報格差)の拡大が課題となっています。特に児童に関しては、「子どもの権利とビジネス原則」にあるよう権利の尊重が求められており、教育現場においては、子どもたちが犯罪やトラブルに巻き込まれることなく、正しくICT機器を活用できるように、情報リテラシー教育へのニーズが高まっています。

KDDIのリスクと機会

- ・ KDDIが提供する商品・サービスを通じ、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社会的・経済的リスクが想定されます。特に社会的弱者(子どもたちや高齢者、障がいのある方など)の権利が侵害される恐れがあります。
- ・ 社会的弱者の方が、安心・安全・快適に利用できるさまざまな機能を搭載した端末やサービスの提供や啓発活動は、新たな需要を創出し、KDDIの事業への貢献が期待できます。
- ・ 大都市圏と地方の、距離的要因に起因する情報格差や時間差、コミュニケーションの取りづらさは、ICTの活用により大きく改善できると考えています。ICTは地方ならではの産業、文化、自然、コミュニティを強みとしたビジネスを発展させ、地方経済の活性化を図ることが期待できます。

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」を策定し、「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していただけるよう、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。
- ・ 製品・サービスにおいては、年齢、障がいの有無、国籍などにかかわらず、すべての方に快適に、楽しくご利用いただくユニバーサルデザインを配慮した商品開発を推進しています。
- ・ 2017年4月、ビジネスIoT推進本部配下に地方創生支援室を設立し、IoTを活用した地域課題解決の取り組みを進めています。東日本大震災後に被災自治体への出向を経験したメンバー中心で構成されており、得られた知見やノウハウを活かし、全国自治体の地域活性化の取り組み等に貢献しています。

■ 青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針

KDDIは、ユニセフの「児童の権利に関する条約(子どもの権利条約)」および「子どもの権利とビジネス原則」を尊重しています。特に「子どもの権利条約」に関しては、「育つ権利(教育への支援)」として、デジタルデバイスによる情報格差が生じないことを、また「子どもの権利とビジネス原則」においては、KDDIのサービスが「安全対策において、子どもの権利を尊重し推進する」点に配慮しています。

KDDIは、青少年が低廉な料金で安心・安全に使えるサービスやさまざまな啓発活動を通じて、携帯電話やインターネットなどの情報通信サービスによるトラブルに巻き込まれることがない安心・安全な社会を目指し、今後も児童の権利を尊重していきます。

方針

 [Website](#) プライバシーポリシー

 [Page_085](#) 社会貢献方針

 [Page_085](#) コミュニティ参画・発展

主要指標(KPI)

2018年度主要KPI

- ・ スマホ・ケータイ安全講座・理解度・満足度
- ・ 青少年向け：教材満足度：99%、講師満足度：98%
再申込意向*：80%
※「ぜひ申し込む」のみに限定した割合
- ・ シニア向け：理解度85%、活用度87%
- ・ 地方創生に結びつく継続した支援活動の実施：しまものラボ(年2島)
- ・ KDDIグループによる国際協力事業等の実施：年2件以上
※開発途上国における情報通信普及・発展、ICTを利用した教育など

マテリアリティ5 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

対象となる主なステークホルダー



今後の課題

- ・情報リテラシー教育の推進
- ・ICT活用による経済発展への貢献
- ・地域経済の活性化(雇用創出やキャパシティビルディングの推進)
- ・イノベーションマネジメント

ハイライト

5Gを利用した地域振興

方針

KDDIのアプローチ

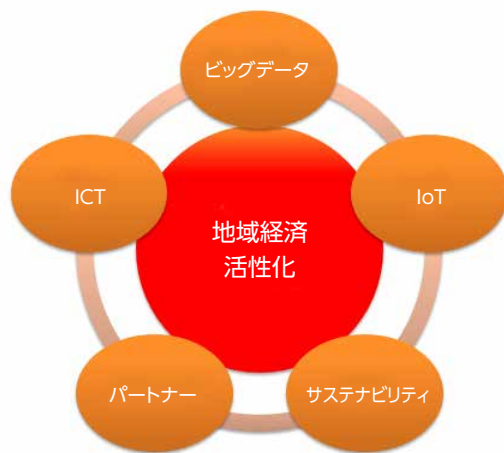
KDDIは2つの視点から、地域連携の取り組みを推進しています。

〈地域経済の担い手として〉

KDDIが持つさまざまな先進技術やパートナー企業のノウハウを活用し、地方自治体や地元企業、NPO法人や地域住民の方々など、多くのステークホルダーの皆さまとともに、各地の特色にあったユニークな取り組みを支援しています。

〈お客さまに寄り添うライフデザイン企業として〉

ビッグデータやICT、IoTなどの先進技術を活用し、全国各地の商品やサービスなどの魅力をお客さまに伝え、パートナー企業などとともに全国のヒト・モノの流れを活性化させることで、地域経済の活性化を目指します。



KDDI

活動

5Gを利用した新しい形の現地体感イベント

KDDIは、東日本旅客鉄道株式会社の協力のもと、2018年1月に上野駅で実施された地域再発見プロジェクト「宮城産直市」にて、「南三陸さんさん商店街へ瞬間移動・au 5Gで現地体感イベント」を開催しました。

本イベントは、「次世代移动通信システム5G(以下、5G)」と「VR」を活用し、上野駅と南三陸さんさん商店街をリアルタイムでつなぐ新しい形の現地体感イベントです。上野駅の特設会場にて装着する専用のVRゴーグルと、現地ガイドが持つ4K解像度の360度カメラをリアルタイムで接続します。ガイドを通じて、南三陸さんさん商店街でのショッピングを疑似体験していただくことにより、宮城の魅力をお届けしました。

一般のお客さまに体験いただくイベントにおいて、インタラクティブなコミュニケーションに「5G」を取り入れるのは国内初でした。本イベントではKDDIの提供する「5G」を活用し、南三陸さんさん商店街の高精細な映像を上野駅に送信することで、ネットワーク上の伝送時間や高速・大容量通信についての検証を行いました。

南三陸さんさん商店街は、仮設運営を経て2017年3月にリニューアルオープンし、新鮮な海産物のご当地価格での提供やお土産などを取り扱うことで南三陸町のにぎわいと交流をけん引する取り組みを行っています。KDDIは、本イベントを通じて「5G」を活用し革新的なサービスをお客さまに体験いただける機会を提供するほか、宮城の魅力を発信していきます。



KDDI

活動

離島地域の活性化を目指す「しまものプロジェクト」

日本には、約420の有人離島があり、「若年層の島離れや人口減少」、「島の魅力発信や価値創造」、「流通販売活動のノウハウ不足」など、さまざまな課題を抱えています。

KDDIは、離島地域を応援するため、KDDIが持つリソースを活用し、離島地域の情報発信や事業者の販売サポートを行う「しまものプロジェクト」を2015年度から実施しています。

本プロジェクトでは、全国のauショップ等を窓口としたショッピングサービス、au WALLET Marketでの離島産品販売「しまものマルシェ」や、離島事業者を対象とした販路拡大・商品PR講座「しまものラボ」を実施しています。「しまものマルシェ」では、売上が約10%向上した事業者や売上増加により生産量の見直しを行う事業者があるなど、地域活性化貢献への一助につながっています。また、「しまものラボ」はこれまでに、鹿児島県喜界町、北海道利尻町、東京都大島町、長崎県壱岐市の4島で開催をしており、受講後アンケートでは、「参加して良かった」と回答をいただいています。また、ラボに参加した一部事業者の商品は、2017年度以降順次「しまものマルシェ」での販売を開始し、累計販売実績は、約4,900万円(19島・27商品、2018年3月末)となっています。



北海道利尻町「しまものラボ」の記者発表会

マテリアリティ6 人権尊重と公正な事業活動の推進

KDDIのアプローチ

社会課題の認識

世界規模でバリューチェーンが拡大するなか、国際社会において企業による人権尊重および事業が人権に与える影響についての関心が高まっています。

なかでもセクシャルハラスメントに関しては、国際的にも重大な人権侵害となっており、また通信関係に関しては、SNS等における写真の無断掲載や誹謗・中傷も重大な人権侵害となっています。

公正な事業活動に関しては、特に腐敗防止対策や反社会的勢力への対応、サプライチェーンを通じた人権対応などが求められています。

KDDIのリスクと機会

人権侵害の放置は、企業ブランド価値を毀損し、持続可能な社会の発展を妨げるものと認識しています。一方、人権侵害のない社会の実現、事業活動の構築は、KDDIの健全な事業の発展に寄与するものと考えます。

KDDIのマネジメント

KDDIは、人種・信条・性別・社会的身分・宗教・国籍・年齢・性的指向・性自認・心身の障がいなどにもとづく差別をしないことや、強制労働、児童労働、各種ハラスメント行為など人権を侵害する労働慣行の是正や根絶に取り組んでいます。

KDDIは、活動を推進する体制として、企業倫理委員会、サステナビリティ委員会等、各種委員会を通じたガバナンス体制を構築するとともに、従業員に対しては、KDDIフィロソフィおよび行動指針の理解と実践を促す施策を通年で実施しています。またお取引先さま（サプライヤー）に対して

は、相互の信頼にもとづくパートナーシップを構築し、公平・公正な取引を通じて、適正な事業活動を行うと同時に、CSR調達アンケート等を通じて、コンプライアンス遵守の徹底を確認しています。

方針

[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 Page_068](#) 人権

[Link Website](#) KDDI行動指針（基本原則）

[Link Website](#) 内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況（コーポレート・ガバナンス報告書P14）

主要指標 (KPI)

2018年度主要KPI

- ・ 人権に関する違反件数：0件
※ 人権に関する違反とは、パワハラなど人権侵害に起因して懲戒処分となったもの
- ・ KDDIフィロソフィ勉強会受講率：100%
- ・ KDDI行動指針の浸透（社内への浸透施策）：年12回以上
- ・ CSR調達アンケート回収率：90%以上
- ・ 外部専門家とのステークホルダーダイアログの実施：年1回以上

対象となる主なステークホルダー



今後の課題

- ・ 労働者権利の尊重
- ・ 汚職・賄賂の防止
- ・ 持続可能なCSR調達の推進
- ・ 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進

ハイライト

LGBTへの対応

方針

KDDI

KDDIのアプローチ

日本国内では性同一性障がい者の性別変更に関する法律が施行され、また海外では同性婚が認められる国や地域が増加するなどの動きが見られる一方、人権に対する企業内での理解浸透や対応はまだ十分とはいえません。

こうした実態を受け、KDDIは2013年度からLGBT^(注)に関わる社内啓発を行い、従業員の理解と社内への浸透を促してきました。

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。性的マイノリティにはLGBT以外にも多様なアイデンティティの人がいますが、「LGBT等の性的マイノリティ全体」を総称して「LGBT」という言葉を使用しています。

活動

KDDI

LGBTに関する取り組み

■ Ally(アライ)の増加

KDDIでは、「Ally(アライ)」(以下、アライ)を増やす取り組みを進めています。アライとは、LGBTの理解者・支援者の名称です。LGBT当事者にとってアライの存在は心強く、職場のコミュニケーション活性化にもつながります。

アライになることを表明した社員には「KDDI ALLY」ステッカーを配布し、目につく場所に貼ることで、アライであることの意味表示をしています。現在約800名の社員がアライの宣言をしており、当事者が安心して働ける職場環境づくりに努めています。また、LGBT当事者間のネットワークをつくる機会も提供しています。

■ その他の取り組み

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

活動

KDDI

同性パートナーの家族・配偶者向け制度適用

2017年4月1日より社内規程における配偶者の定義を改訂し、同性パートナーも配偶者に含め、すべての社内制度^(注)に適用することとしました。社員は必要書類を提出し受理されれば、同性パートナーでもこれまで配偶者を持つ社員を対象としてきた祝い金、休暇、継続的な性質を持つ各種手当などを受けることができます。

また、auでは2015年7月より「家族割」をはじめとする「家族であることを

ご利用の条件」とする各種サービスの適用範囲を拡大し、地方自治体の条例などにより、同性とのパートナーシップ関係が公的な証明書により証明される場合、該当する各種サービスの利用を可能としています。

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

活動

KDDI

イベントへの参加

■ 「東京レインボープライド」パレードに社員有志で参加

2018年5月5日～6日、東京・代々木公園で日本最大級のLGBTの祭典「東京レインボープライド2018」が開催されました。その最終日に行われたパレードに、KDDIの社員有志が参加しました。

パレードは代々木公園をスタートし、公園通りから明治通りを経て代々木公園に戻ってくる2.5kmのコースを、1時間かけて歩きました。パレード参加者数は過去最多を記録し、大きな盛り上がりを見せました。

参加したKDDI社員は「KDDI ALLY」とプリントしたTシャツを身につけ、プラカードを掲げてパレードに加わりました。沿道ではたくさんの方がパレードを見学しており、KDDIのLGBTを理解し支援する姿勢を周知するよい機会になりました。



Link
Page_105

「PRIDE指標」「ゴールド」に2年連続で選定

事業を通じたサステナビリティ

(KDDIの製品・サービス)

KDDIの事業は、サービスのご利用者の皆さまだけでなく、

社会全体にも大きな影響を与えています。

KDDIは、国や地域をつなぐ、世の中に不可欠な通信事業を提供しているからこそ、

世界中のすべての人々がステークホルダーだと認識し、

安心・安全で快適な情報通信サービスや機器・端末を提供することはもちろん、

利活用の方法について丁寧にお伝えする姿勢も大切にしています。

▶ ネットワーク品質の管理・向上	P036
▶ 製品・サービスへの責任	P039
▶ カスタマーリレーションシップマネジメント	P042
▶ ブランド管理	P045
▶ イノベーションマネジメント	P046
▶ 海外成長市場での取り組みについて	P049

ネットワーク品質の管理・向上

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(ネットワーク品質の管理・向上)

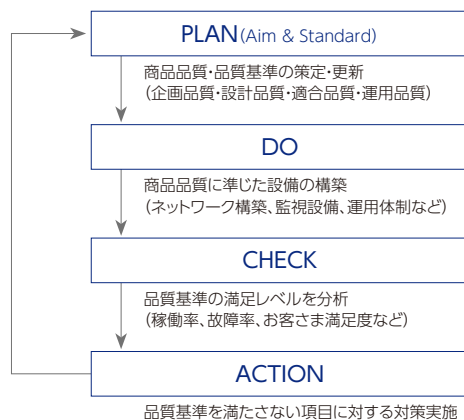
いつでも、どこでも、快適に携帯電話・スマートフォンをご利用いただける通信環境を提供することは通信事業者の使命です。携帯電話の基地局や固定電話の交換機といった通信インフラの品質管理・向上から次世代ネットワークの構築など、一つひとつ真摯に取り組むことで安心・安全な通信サービスを提供していきます。

体制

KDDI

ネットワーク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などの通信設備を多数保有し、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。全国の通信状況はKDDI新宿ビル各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、全国の保守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。

さらにKDDIは、重大事故ゼロを目指し、電気通信設備の容量設計、機能冗長化・設備の分散配置、および機能安全の考えにもとづく作業手順を確立し、年間26,000件におよぶ訓練を実施しています。

体制

KDDI

ネットワーク中断状況の頻度と期間

KDDIは、ネットワーク障害やメンテナンスなどにより、お客さまにご不便をおかけする通信・回線状況が発生した場合には、ホームページの「障害・メンテナンス情報」ページにてお知らせしています。

なお、2017年度においては、総務省が定める重大な事故の基準に該当するものはありませんでした。

障害・メンテナンス情報(個人のお客さま)

障害・メンテナンス情報(法人のお客さま)

方針

KDDI

サービスエリアの拡大(基地局の整備)

KDDIは、24時間365日、安定した通信・通話環境の提供を使命としています。auの4G LTE通信網(800MHzプラチナバンド)は人口カバー率99%を超えていますが、電波がつながりづらいとされる繁華街や地下鉄、過疎地域などにおいても「つながる」状況を目指し、基地局の整備をはじめ、さまざまな取り組みを進めています。また過疎地・遠隔地・離島や山間部においても、スマートフォンや携帯電話がいつでもつながり、各種サービスを快適にご利用いただけるよう取り組んでいます。KDDIは、人口カバー率のみならず、季節ごとに利用されるお客さまが増える観光地などのトラフィック増への対応にも取り組んでいます。例えば、富士山においては、2009年度以降、毎年、山開き時期にあわせて富士山頂のエリア化を行っています。なお、富士山の登山口および登山道は、1年を通じて4G LTE通信をご利用いただける環境を整えています。

体制

KDDI

基地局設置と地域の皆さまへの対応

KDDIは、携帯電話・スマートフォンをご利用のお客さまへ安定した通話・通信環境を提供し、豊かで安全、便利な暮らしの一助のために、エリア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。安全で確かな設計と施工を行うために、携帯電話基地局設置の際には、電波法、建築基準法など、各種関連法令ならびに各自治体の条例、指導要綱などを遵守しています。設置工事は、十分な実績を持つ指定工事会社によって、万全の安全管理体制を確立して実施しています。また、設置工事の際、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いただいた場合には、当該基地局の概要や設置工事の内容などに関するご説明を行い、携帯電話基地局の設置に、ご理解とご協力をいただけるよう努めています。

ネットワーク品質の管理・向上

方針・体制

KDDI

電波の安全性について

■ KDDIのアプローチ (方針)

KDDIは、日本国内で提供する携帯電話端末および携帯電話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波レベルで運用しています。

■ 体制

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・点検を定期的を実施して、携帯電話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。また、地域住民の皆さまには、携帯電話基地局設備から送信される電波は、日本の電波防護指針で定められている電波防護基準値を遵守していることをご説明しています。

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おり、ホームページ上で情報を開示しています。



au電話の比吸収率について (SAR)

■ 電波の安全性を確保するための研究について

KDDIは、2002年11月より株式会社NTTドコモ、ソフトバンク株式会社と共同で、携帯電話の電波が生体に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。

また一般社団法人 電波産業会 (ARIB) 電磁環境委員会が行っている、携帯電話の電波の安全性に関する調査・研究活動にも協力しています。

今後も、携帯電話の電波が人体や医療機器などへお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。

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が所属および研究に協力している団体

所属	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
所属	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
所属	IEC TC106国内委員会 高周波委員会 基地局周辺電磁界評価法ワーキンググループ
研究協力	mobi-kids Japan (携帯電話の健康影響調査研究) mobi-kids

活動

KDDI

快適なご利用環境の提供

KDDIは、お客さま一人ひとりへのきめ細やかな品質改善の取り組みとして、au携帯電話をご利用のすべてのお客さまを対象に、電波に関するお困りごとアフターサポートサービス「電波サポート24」を提供しています。

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にお伺いして、電波調査および「auフェムトセル」、「auレピータ」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。

2017年度の電波状況の改善策のご提案件数は約4万件でした。お客さまの声から新たな取り組みとして、「auフェムトセル」のお申し込みから開通までの期間を大幅に短縮、「auレピータ」は屋外にドナーアンテナの設置ができるように改良して、外の電波をご自宅のなかに引き込めるようにしました。

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。



電波サポート24

ネットワーク品質の管理・向上

方針

KDDIグループ

次世代・高速通信に向けての考え方

スマートフォン・携帯電話等の通信を支えるモバイルネットワークは、時代やライフスタイルの変化にあわせ、第一世代(1G)から第四世代(4G)まで進化してきました。お客さまに、いまでもさらに高速で安定した通信サービスを提供し、ICTネットワーク・インフラストラクチャの変革を飛躍的に進展させるため、KDDIは次世代移動通信システム(5G)の研究開発、活用に取り組んでいます。1Gから4Gまでの進化は主に高速・大容量化でした。5Gではさらに多接続、低遅延も実現され、人が持つデバイスからIoTまで幅広いニーズに対応します。

活動・実績

KDDIグループ

5Gに向けた実証実験

デバイスの進化、IoTの普及などにより、モバイルネットワークにはこれまでの想定を大きく超える性能が要求されています。KDDIは、高速・大容量の上、多接続・低遅延が可能になる次世代移動通信システム「5G」の2020年頃の商用化を目指し、実証実験に取り組んでいます。5Gでは、高速・大容量化のために28GHz帯を含む高周波数帯の活用が検討され、世界各国で研究が進められています。

2018年3月には、株式会社国際電気通信基礎技術研究所(ATR)、KDDI総合研究所と共同で、50台の「5G」タブレットを活用したスタジアムでの4K高精細映像の同時配信実験を実施し、国内で初めて成功しました。

■ 5G実証実験に関する取り組み

 国内初、50台の「5G」タブレットを活用し、スタジアムでの4K高精細映像の同時配信に成功

方針・体制

KDDI

海外での取り組み

KDDIは、世界各地をつなぐグローバルネットワークや、データセンター「TELEHOUSE」などを基盤に、世界各国で高品質で信頼性の高いサービスの提供に努めています。また、日本国内のスマートフォン・携帯電話ご契約者さまが海外でも安心して快適にサービスをご利用いただけるよう、60年以上の国際電話サービスで培った海外通信事業者とのパートナーシップを生かし、au携帯電話を海外でもご利用いただける「au世界サービス」においても広いカバレッジを実現しています。

■ 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ぶ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、仮想化などの最新のネットワーク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。

2018年3月には、KDDIは、China Mobile International(中国)、Chunghwa Telecom(台湾)、Chuan Wei(カンボジア)、Facebook(米国)、SK Broadband(韓国)、Singtel(シンガポール)およびVNPT(ベトナム)と、日本とシンガポール間のアジア地域11拠点を接続する光海底ケーブル「Southeast Asia-Japan 2 Cable System(SJC2)」を共同で建設することに合意し、建設保守協定を締結しました。

さらに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、船舶や飛行機、ケーブルの届かない島嶼や僻地・南極など、世界中のあらゆる地域で通話・データ通信を可能にしています。

また、2017年9月には、新たな海底ケーブル敷設船を建造することを決定し、船舶運航および洋上工事におけるIT改革を推進するとともに、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。

注 当社調べ



「TELEHOUSE LONDON Docklands North Two」全面開業について



「海底ケーブル敷設船」の建造について



インマルサットサービス

製品・サービスへの責任

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(製品・サービスへの責任)

KDDIは、「お客さま体験価値向上」の取り組みのなかで、すべてのお客さまに今までよりも、もっとコミュニケーションの喜びを感じていただける製品・サービスの提供が重要だと考えています。

世界中の大人や子ども、高齢者、障がいのある方、低所得者等、さまざまな人ができるだけ格差なく、さまざまな製品・サービスを楽しむことができる、ICTアクセシビリティの高い社会にしていけるために、徹底したお客さま目線で製品やサービスを提供しています。

また、アクセシビリティ向上とともに誰でも安心して使用できるサービスを提供することも追求しており、子ども、シニア、障がいのある方や低所得者等、誰にでも安心してお使いいただけるよう、ユニバーサルデザインの原則にもとづいた製品・サービスの提供に努めています。

方針

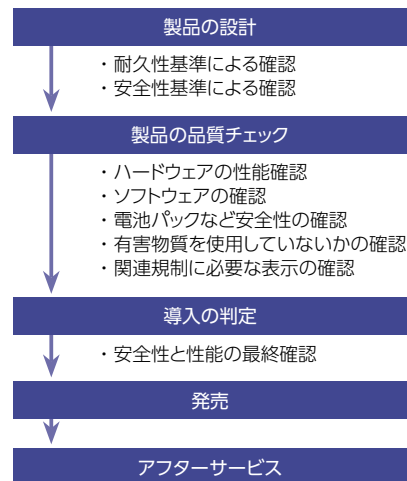
製品の品質管理

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、委託先メーカーとともに十分に配慮し、メーカー基準のほか、安全性や耐久性などに関するKDDIの独自基準も定めています。安全性や耐久性、ハードウェアやソフトウェア、製品の品質をチェックし、関連規制に必要なラベリング表示は100%実施し、出荷しています。

また、発売後に故障や品質問題が発生した場合は、ホームページや電話、auショップなどのau取扱店にて受け付け、原因を速やかに究明し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。

さらに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」のもと不具合の内容と原因を確認したうえで対応方針を決定し、迅速に対応する体制を整えています。

品質管理フロー図



KDDI

方針・活動・実績

KDDI

製品・サービスを通じた安全な利用の啓発

スマートフォンや携帯電話、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製品やサービスを安全にご利用いただくため、使用時の注意事項やマナーなどをお伝えする製品・サービスの提供や、意識啓発などの取り組みを行っています。

■ 自転車ながらスマホを防止する「自転車安全・安心プロジェクト」

秋の全国交通安全運動に合わせ2017年9月21日より、KDDIは株式会社ナビタイム、au損害保険株式会社とともに自転車ながらスマホの撲滅、および高額賠償への備えに関する意識向上を図るため「自転車安全・安心プロジェクト」を開始しました。プロジェクトの第1弾企画として、2017年9月21日から10月31日の間、ナビタイムの「自転車NAVITIME(音声ナビ)」アプリを利用して、「ながらスマホしない運転」で5km走行し、アンケートに回答すると、先着5,000名様に達成記念のコーヒーが貰える「STOP!自転車ながらスマホキャンペーン」を実施しました。

さらに2018年3月20日には、「自転車安全・安心プロジェクト第2弾」として、自転車ながらスマホ時の視野、反応スピードへの影響を科学的に実証する実験に加え、「VR(バーチャルリアリティ)」により、自転車ながらスマホの危険性を疑似体験できる「STOP!自転車ながらスマホ体験VR」の制作等を行いました。利用者は、VRを通じて自転車ながらスマホ時と、通常の自転車運転時の視野やブレーキ反応速度の比較を体験することができます。

今後も、「自転車安全・安心プロジェクト」の展開を通じて、自転車を安全・安心に利用できる社会の実現を目指していきます。

製品・サービスへの責任

■ 安全・安心に利用いただくための取り組み

施策	商品		サービス		料金		施策	
青少年	mamorino4 (マモリーノ フォー)	タッチパネル操作のキッズ向けケータイ。声での操作機能、防犯ブザー、居場所確認機能などを搭載	「あんしんフィルター for au」	青少年を危険なサイトやアプリから守るスマートフォン向けフィルタリング（利用制限）サービス。お子さまの年齢・ご利用用途によりフィルタリングの強度を設定できます。さらに、お子さまのスマートフォンの使いすぎを防止する利用時間制限や、利用状況照会、エリア検索等も提供	ジュニアケータイプラン	小学生以下のお子さまが対象の「mamorino4」専用のプラン。 一定の契約条件のもと、基本使用料が500円で利用可能 ※「2年契約（誰でも割）」の加入や途中解約の場合は契約解除料（9,500円）等がかかります	「フィルタリングサービス」の利用促進	「青少年が安全に安心してインターネットを利用できる環境の整備等に関する法律」等にもとづき、未成年のご契約時は原則としてフィルタリングサービスの設定を実施するとともに、フィルタリングサービスの利便性向上や認知度向上にも積極的に努めています
	miraie f (ミライエフォルテ)	ネットの危険や使いすぎを未然に防ぐ機能を搭載したジュニア向けスマートフォン。防犯ブザー、居場所確認機能等を搭載	年齢確認サービス	SNS等のサービスをご利用の際、お客さま同意のもと、年齢情報（コンテンツ提供会社が指定した年齢以上か未満であるかの情報）をKDDIからサイト提供会社に通知。コンテンツ提供会社が年齢情報を活用することで、より安心・安全にサービスをご利用いただくことが可能となります	家族割	ご家族でauのスマートフォン、携帯電話をご利用の場合にお申込みいただける定額料不要の割引サービス。家族への国内発信SMS（Cメール）や国内通話料が、一定の契約条件のもと、24時間無料になります。離れて暮らしている家族でもお申込みいただけます ※スマイルハート割引とも併用可	「スマホ・ケータイ安全教室」の実施	子どもたちが自らの判断で安全に正しくスマホ・携帯電話を使う能力を身に付けていただくために、全国の学校等で出前講座を実施しています  Page_086 コミュニティ参画・発展 取り組み状況
シニア	BASIO3	はじめてスマートフォンを使う方をターゲットにした商品。見やすく使いやすいホーム画面や操作ボタンになっており、簡単にカメラ撮影ができます	auスマートサポート	「買ったけど使いこなせない」「買いたいけど使えるか不安」というお客さまにもご安心いただくため、専任チームのアドバイザーがお客さまの状況に応じて最適なサポートを提供する会員制サービス			啓発サイト「子どもとケータイファミリーガイド on WEB」の提供	スマホ・ケータイを使うときの注意点やルールについて、親子で楽しく学べるウェブ サイト  Website 子どもとケータイファミリーガイド
	かんたんケータイKYF36/38	高音質通話機能、シンプルなメニュー画面、大きなキーで、使いやすさを追求					「振り込め詐欺対策」	【個人契約】支払い方法の制限による本人確認強化、契約回線数の制限による大量不正契約防止、本人確認が行えない回線の契約者情報の携帯・PHS事業者間での共有・審査の強化などを実施 【固定電話向け対策】「迷惑電話 光ってお知らせ」サービスを提供。KDDI社員ボランティアによる啓発活動を東京都武蔵小山商店街で通年を通じて実施（2017年度 9回実施）
							「スマホ・ケータイ安全教室」の実施	自治体主催で行う「消費者教育」の支援として、おおむね70歳以下のシニアの方を対象に、スマートフォンやタブレットの基本的な操作方法や、安心・安全に活用いただく方法をご説明しています  Page_086 コミュニティ参画・発展 取り組み状況

製品・サービスへの責任

■ 安全・安心に利用いただくための取り組み

施策	商品		サービス		料金		施策	
障がい者	かんたんケータイ KYF36/KYF38	かんたんケータイ (KYF36/38)において視覚障がいのある方に対して、専用ボタンを押すことでメール内容や端末の操作を音声でガイドする「音声読み上げ機能」を搭載	点字請求サービスの提供	視覚障がいのあるお客さまに向けた点字請求サービス。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ます	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」を提供し、ご利用料金の割引を行っています。2018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	手話サポートサービス	聴覚障がいのあるお客さまを対象に、KDDI直営店(au SHINJUKU)では手話スタッフが手続きのサポートを実施。また一部のKDDI直営店では、ご来店されたお客さまにタブレット端末のTV電話機能にて、遠隔で手話接客を行うサービスを実施
LGBT	—	—	—	—	au「家族割」等を同性パートナーへも適用	同性とのパートナーシップ関係が公的な証明書により証明される場合に、au「家族割」をはじめとする「家族であること」を利用条件とするサービスを、同性パートナーにも適用しています	—	—
全ての方	MVNOを通じた取り組み		KDDIのグループ会社であるUQコミュニケーションズ株式会社、UQモバイル沖縄株式会社、株式会社ジュピターテレコム、ビッグロープ株式会社は、お客さまの料金負担を軽減する低価格帯の通信サービス等を提供しており、KDDIグループとしてお客さまのニーズにあわせた多様なサービスを提供しています					
	ながらスマホへの対応		「歩きスマホ注意アプリ」の提供 スマートフォンを見つめながら歩くこと(歩きスマホ)による事故やけがの防止、マナー向上のためのアプリケーションを無料で提供しています					
			「自転車安全・安心プロジェクト」の活動 KDDI・ナビタイムジャパン・au損保が異業種連携し、安全・安心に自転車を利用できる社会の実現に向けて、アプリやSNSを活用したキャンペーンや、「STOP!自転車ながらスマホ体験VR」などによる啓発活動を実施しています					

カスタマーリレーションシップマネジメント

方針

KDDIのアプローチ (カスタマーリレーションシップマネジメント)

KDDIは、すべてのステークホルダーを「お客さま」ととらえ、満足度向上に取り組んでいます。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、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一体となってお客さまのご満足向上に取り組むTCS (Total Customer Satisfaction) を全社活動として展開しており、その実現に向けた従業員の行動・判断の指針として「KDDI CSポリシー」を定めています。



KDDI CSポリシー

KDDI

体制

お客さまのご満足の推進体制

KDDIは、2018年度までの中期目標の事業運営方針に掲げている「お客さま体験価値を提供するビジネスへの変革」を加速しています。

「通信とライフデザインの融合」による、さらなるお客さま体験価値 (Customer Experience) の向上を目指し、従来の通信サービスに加え、コマース・エネルギー・金融・エンターテインメント等のライフデザインサービスを拡充することで、お客さまの生活を楽しくする、新しい価値提案を積極的に進めています。

そのための基本スタンスとして、各部門においては、あらゆるお客さま接点を徹底的に磨くべく、auショップをはじめ、通信・音声品質、商品、ホームページ、料金・サービスなど、部門横断で改良に取り組んでおり、経営幹部が出席する月2回のCX推進会議にて牽引し、スピードアップを図っています。

行動の指針となるのが、お客さまからアンケートで頂戴するKDDIへのご評価、ご批判、コメントの数々であり、その内容を真摯に業務に反映することで、さらなるお客さまへの価値ご提供という形でお返しするループをまわしています。

KDDI

体制

お客さまの声の収集

KDDIは、お客さまからいただいた貴重なご意見に対して、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る活動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、課題の分析、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、経営幹部をはじめ、関連事業部の責任者が出席する会議体で議論を行い、全社で問題の解決に努めています。また、お客さまの声を全社共有するため、お客さまの個人情報を除いた声の内容を、イントラネットを通じて全従業員に公開しています。

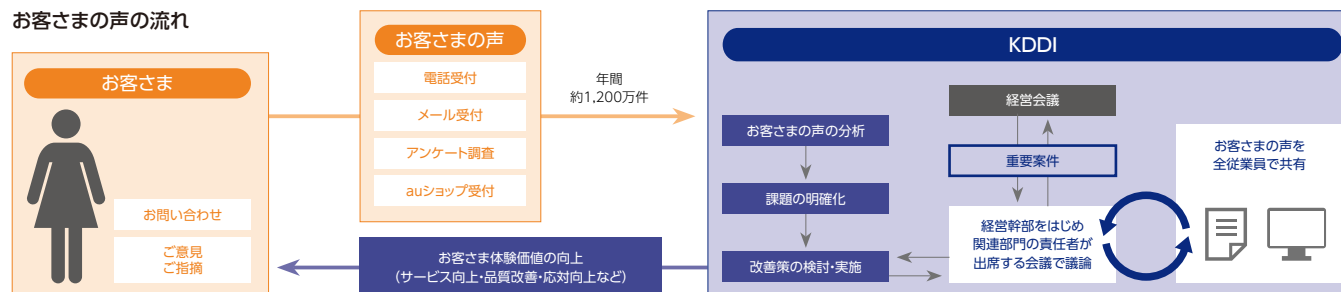


サービス向上への取り組みについて



お客さまの声から実現したサービス

お客さまの声の流れ



カスタマーリレーションシップマネジメント

体制・活動

KDDI

お客さまのご満足に向けた取り組み

■ auショップにおける多言語対応の強化

KDDIは、外国人のお客さまの増加にともない、店頭ご利用後のアンケートを多言語化しました。またアンケート結果をもとに、在留外国人のお客さまの体験価値向上を目指して、全国のauショップで多言語対応を強化しています。こうした活動により、auを選んでくださるお客さまがさらに増えています。

■ 多言語対応の取り組み一覧

取り組み	内容
TV電話による通訳システムの導入	計12カ国語（英語、中国語、ポルトガル語、韓国語、ベトナム語、タガログ語、スペイン語、フランス語、タイ語、ネパール語、ヒンディー語、ロシア語）に対応するTV電話による「通訳システム」導入を推進
各種ツール類の翻訳	お客さま向けの帳票やご案内、カタログ、チラシ等を最大7カ国語に翻訳
多言語au動画ガイドの制作	auサービスのご紹介やよくあるお問い合わせ内容を解説した動画を最大4カ国語（英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語）に翻訳

 [auショップでの多言語対応\(英語\)](#)

■ その他の取り組み一例

名称	取り組み概要
au CX AWARD	auショップスタッフの接客力向上を目的にした接客コンテストを毎年各地で開催しています  auショップスタッフの接客力向上施策 (au CX AWARDの実施)
au動画ガイド	スマートフォンの操作や人気のアプリの使い方などを動画で説明しています  au動画ガイド
auおせっかい部	社内有志が結集し、おせっかいにも、お客さまのさまざまなライフスタイルにあわせたスマートフォンの活用術をアウトプットしてご紹介しています  auおせっかい部
auスマートサポート	スマートフォンの利用に際し、お客さまの状況に応じて最適なサポートを提供する会員制サポートサービスを提供しています  au スマートサポート

活動

KDDI

法人のお客さまのご満足に向けた取り組み

変化を続ける市場環境において、お客さまのニーズは多様化・高度化しています。KDDIは「お客さまの本業に貢献する ～法人のお客さまのビジネス変革をお手伝い～」を事業運営方針に掲げ、徹底的なお客さま視点とお客さまとのきめ細やかなコミュニケーションを通じ、お客さまのビジネスに貢献していきます。

また、KDDIは、お客さまの課題を解決し、お客さまに選ばれるビジネスパートナーとなるために、人材育成をはじめとしたさまざまな取り組みを行っています。具体的には、ワークショップの実施や社内コンテストの実施、お客さまの本業に貢献したグッドプラクティスの共有等を行っています。

■ KDDI法人ユーザー会

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、KDDIが事務局として支援しています。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。

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。

2017年度活動実績	10回(2018年度は11回予定)
取り組み事例	・ KDDI新宿ビルやKDDIオーシャンリンクの見学を通じた災害対策およびサービス品質維持の取り組みを紹介 ・ IoTやICTソリューションに関わる最新事情を共有するセミナーの開催

カスタマーリレーションシップマネジメント

成果・分析

KDDI

顧客満足度調査

■ コンシューマ市場におけるauサービスに対する評価

調査名称	評価
J.D. パワー「2017年日本携帯電話サービス顧客満足度調査」	総合満足度第1位 (2年連続)
J.D. パワー「2017年日本モバイルデータ通信サービス顧客満足度調査」	総合満足度第1位 (2年連続)

■ 法人市場におけるKDDIサービスに対する評価

調査名称	評価
J.D. パワー「2017年日本法人向け携帯電話・PHSサービス顧客満足度調査」<大企業・中堅企業市場セグメント>	総合満足度第1位 (2年連続)
J.D. パワー「2017年日本法人向けIP電話・直収電話サービス顧客満足度調査」	総合満足度第1位 (5年連続)

ブランド管理

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(ブランド管理)

KDDIはコンシューマ市場からビジネス市場まで、日本にとどまらず世界各地で事業を展開しています。ビジネス市場にフィットした「KDDI」、コンシューマ市場にフィットした「au」と、ブランドを使い分ける戦略をとっていますが、両ブランドともに目指す先は「お客さまの笑顔」であり、継続してお客さまに選んでいただける企業になるために、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していきます。

KDDIは、お客さま満足度向上にむすびつく「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して、適正に管理することを重要課題として掲げています。

ブランドの適正な管理の点では、商標の無断使用や第三者による不適切なロゴ使用などによって、お客さま満足度を損ねたり社会に不利益をもたらすことがないよう、従業員に対する意識啓発にも努めています。

方針

KDDI

ブランド確立のための宣伝活動方針

KDDIは、お客さま体験価値の向上の推進のために、「お客さまに一番身近に感じてもらえる会社」「ワクワクを提案し続ける会社」であることを目標にしています。そのためには、あらゆる接点を通じてお客さまを理解し、最適なタイミングで最適なサービスをご提案のうえでお届けしたいと考えます。

KDDIの取り組む広告宣伝活動も、上記方針を具現化する活動の一環として強く推進していきます。

方針

KDDI

広告制作における考え方

KDDIの広告は、お客さまの満足度向上に貢献することを前提に制作しており、決して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およびガイドライン」の規定・内容にもとづいています。

広告の制作にあたっては、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しないことをルールとして、2013年より運用しています。使用する媒体は、お客さまとのコミュニケーション上で、有効なタッチポイント(接点)になりうるものを費用対効果も重視しながら選定しています。

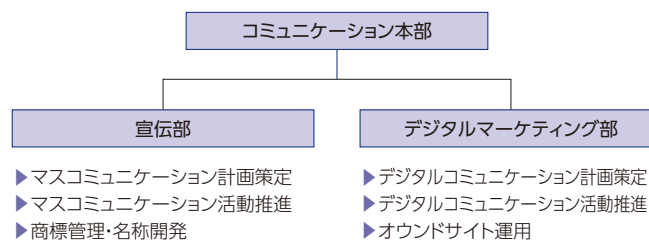
■ 2017年度違反事例

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)違反はありませんでした。

■ 2017年度審査実績

- ・審査部門による広告審査実数：5,499件
- ・審査結果：法令違反のおそれがあったものはすべて適正化実施済み

■ 推進体制



活動・実績

KDDI

TVCM

KDDIは、auのブランドスローガン「あたらしい自由。」のブランドイメージ浸透に向けて、TVCM三太郎シリーズを2015年1月より展開していますが、2018年度も継続して本シリーズを展開し、さらなる好感度の向上を目指しています。

■ 外部からの評価(対象：TVCM三太郎シリーズ)

CM総合研究所

「2017年度企業別CM好感度ランキング」 1位

「2017年度銘柄別CM好感度ランキング」 1位

※3年連続でBRAND OF THE YEARに選出

■ 協賛

ブランド価値向上の取り組みのひとつとしてスポーツ競技や団体、また社会文化事業に協賛しています。KDDIはこの支援活動を通じて、新たな価値を創造し、お客さまにワクワクを提案し続けたいと考えています。

サッカー 日本代表チーム	サッカー日本代表のサポーターカンパニーとして、SAMURAI BLUE、なでしこジャパン、各世代代表、フットサル日本代表、ビーチサッカー日本代表のフルカテゴリーで日本代表を応援しています
スポーツ クライミング	日本山岳協会に属するスポーツクライミングカテゴリーのオフィシャルスポンサーとしてスポーツクライミングをサポートするとともに、選手6名で構成する「Team au」を応援しています
SUPER GT	国内最大のGTレース「SUPER GT」における「LEXUS TEAM TOM'S」を応援しています
ボストン交響楽団	全米ビッグ5(ファイブ)の一つである、アンドリス・ネルソンス指揮ボストン交響楽団 2017年日本公演に特別協賛しました
東京JAZZ	国内最大級のジャズ・フェスティバルである「第17回 東京JAZZ」に協賛しました
つながる心 つながる力 みんなでつくる復興コンサート	東日本大震災の被災地の復興を祈念するコンサート「つながる心 つながる力 みんなでつくる復興コンサート2018」に協賛しました

イノベーションマネジメント

方針

KDDIグループ

イノベーションの位置づけとアプローチ

KDDIは生活のあらゆるシーンで、常にお客さまを中心とした新たな体験価値を提供し続けていきたいと考えています。そのためには、研究開発・技術開発を通じて最新の技術に挑み続けるとともに、外部パートナー企業とのコラボレーションや、産学官連携によるオープンイノベーションを積極的に推進することで、お客さまの想像を超える商品やサービス開発につなげていきます。

体制

KDDIグループ

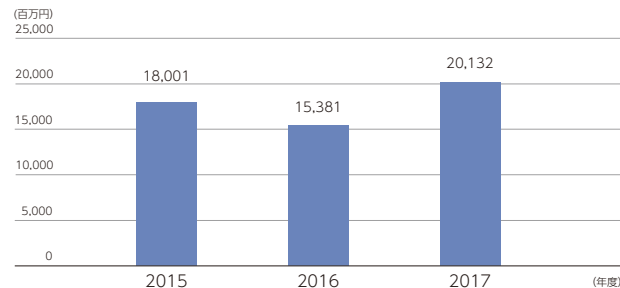
研究開発・技術開発の推進体制

KDDIは、技術トレンドをタイムリーにとらえ最新技術を事業に活用するための技術開発と、長期的視野での最先端技術の創出を目指した研究開発の両方を推進する体制を整えています。

技術開発は主に本社の技術部門を中心に、5G、コネクティッド、運用自動化等、近い将来事業を支えることになる技術の開発に取り組んでいます。

一方研究開発は、本社内の技術部門とは別にKDDI総合研究所を設立し、未来予測のための調査分析から基礎研究・応用研究までをシームレスに進めることができる体制を整えています。KDDI総合研究所の研究開発分野は、ネットワーク、IoT、AI×ビッグデータ、セキュリティ、サービス・アプリケーションなどの幅広い領域をカバーしており、298名(2018年4月1日現在)の社員が研究開発に従事しています。

研究開発費の推移



体制

KDDIグループ

オープンイノベーションの推進体制

オープンイノベーションのための枠組みとしては、IoT、5G時代にお客さまとともに新たなビジネスソリューションを創出するための「KDDI Digital Gate」、国内外の有望なスタートアップ企業に出資を行うための「KDDI Open Innovation Fund」、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ための「KDDI∞Labo」への参加等があります。

■ ビジネス開発拠点「KDDI DIGITAL GATE」の開設

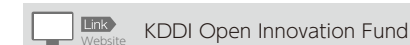
お客さまとともに、新たなビジネスソリューションを創出するIoT、5G時代のビジネス開発拠点「KDDI DIGITAL GATE」を2018年夏にオープンします。「KDDI DIGITAL GATE」は、IoT、5G、AR、VR、AIによる高度なデータ分析ソリューション、クラウドコンピューティングなど、最先端のテクノロジーによって実現されるさまざまなソリューションを体感いただけるスペースをはじめ、デザイン思考によって潜在的な課題や斬新なアイデアを創出する共創ワークショップスペース、さらに、アジャイル開発手法によって迅速にプロトタイプ開発が可能なスペースをご提供します。KDDIの専門チームに加え、高度な専門性を持つパートナー企業で構成されるプロフェッショナル集団との

共創により、「気づく」「創る」「学習し改良する」を迅速に行い、お客さまとともに市場価値の高いサービスをいち早く社会に提供することを目指します。

■ 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、米国サンフランシスコと韓国ソウルに専属の人員を配置し、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。



■ KDDI∞Labo(ムゲンラボ)

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。

2014年以降、大学の研究技術の商用化を目指す産学連携の取り組みや、本趣旨に賛同する多種多様な企業(KDDIを含むパートナー企業計36社)とスタートアップ企業が連携して事業共創を目指す取り組みを行っています。



イノベーションマネジメント

活動

KDDIグループ

イノベーションのための活動

■ プロダクトイノベーション

取り組み事例	内容
SIMを活用したIoTセキュリティ技術	IoTの不正遠隔操作やなりすまし、データの盗聴など、セキュリティ面での課題を解決するため、KDDIとKDDI総合研究所は、IoT機器の通信にSIMの高いセキュリティ耐性を持たせる暗号鍵 ^(注) 管理技術を開発。
光ファイバ通信の世界記録更新	KDDI総合研究所と住友電気工業は共同で、光ファイバー1芯で伝送することができる伝送容量の世界記録(毎秒2.15ペタビット)を大幅に更新し、世界最大となる毎秒10.16ペタビットの光ファイバー伝送実験に成功。114の空間多重を可能とするマルチコアマルチモード光ファイバー技術を用いて実現したもので、伝送容量10ペタビットは、1秒でブルーレイディスク2.5万枚分(50GB/両面)のデータを伝送できるスピードに相当します

注 第三者にデータを読み取られないように、暗号化をするために用いる値。暗号には、共通鍵暗号方式と公開鍵暗号方式がある

■ プロセスイノベーション

取り組み事例	内容
アジャイル開発教育プログラムの提供	Scrum Inc.社の手法を取り入れたアジャイル開発支援を拡充し、永和システムマネジメントと共同で、アジャイル開発教育セミナーの開催、アジャイル開発チームの立ち上げ、アジャイルな組織運営手法の定着に至るまで幅広いスクラムチーム支援を行います
「KDDI IoTクラウドCreator」	まだお客さまがIoTを使って何を実現したい、ということが明確でない場合にも、アジャイル開発を使って、少しずつ試しながら開発とレビューを繰り返すことで、手戻りを最小限にした開発が可能となります

■ 環境イノベーション

取り組み事例	内容
「KDDI IoTクラウド～トイレ節水管理～」	IoTを活用しトイレ各個室の水量データを監視し、従来比40～50% ^(注) の節水につなげるサービスを開発
トライブリッド基地局	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を時間ごとに効率よく供給する電力制御技術を開発
ガンジスカワイルカの生態調査	KDDIが東京大学、九州工業大学と協同で行うインドの絶滅危惧種ガンジスカワイルカの保護。海底ケーブル点検用に開発した水中ロボットの音波・音響技術により、ガンジス河に生息する絶滅危惧種「野生のカワイルカ」の生態調査を実施

注 パルプメーカーの実績値をもとに算出した想定値

■ 社会イノベーション

取り組み事例	内容
「多言語音声翻訳システム」の社会実証	GPSを用いてシステムが使用されている地域を特定することにより、当該地域の固有名詞に適した地名の翻訳を行うことができる多言語音声翻訳システムを利用し、鳥取県鳥取市、沖縄県那覇市、広島県福山市で訪日外国人観光客を対象とした社会実証を実施

活動・実績

KDDI

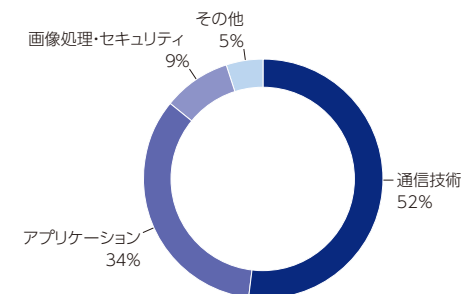
知的財産の保護

KDDIは、「KDDI行動指針」の基本原則のひとつとして、会社の知的財産の創造、保護、他者の知的財産の尊重を定めています。KDDIが保有する発明・商標等の産業財産権、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は、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。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従業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。

KDDIは、通信・IoTサービスやコンテンツ・決済・エネルギー・金融サービスの企画・開発、LTEや5Gなどの通信技術や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2018年6月末現在で、国内約2,400件、海外約200件の特許を保有しています。また、特許法にもとづき、発明者のインセンティブを確保する目的で「発明報酬制度」を設けています。

今後も知的財産の取り組みを強化し、国内外での競争力を高めていきます。

保有特許の内訳(2018年6月末現在)



イノベーションマネジメント

■ イノベーションにおける表彰

2017年度における表彰は以下の通りです。

表彰者	名称	受賞対象名	受賞者（所属は受賞時点）	受賞日／授賞式
公益財団法人 通信文化協会	平成28年度 第62回前島密賞	拡張現実感アプリ 「SATC（サッチ）」の研究開発と実用化	加藤晴久（KDDI総合研究所） 北崎修央（戦略推進部） 松本正明（運用企画部） 伊藤 盛（KSGM） 小林達也（プロダクト推進部）	2017年4月11日
日本国	紫綬褒章	長距離高速光通信システムの分散制御技術の開発  平成29年春の褒章において「紫綬褒章」を受章	鈴木正敏（KDDI総合研究所）	2017年4月29日
公益財団法人 通信文化協会	平成29年度 第63回前島密賞	遠隔作業支援システム 「VistaFinder Mx」の研究開発と実用化	辻智弘（KDDI総合研究所） 米山暁夫（KDDI総合研究所） 小幡潤（KDDIテクノロジー） 澤広泰（J-TES） 古谷信雄（ソリューション企画部）	2018年4月10日
公益財団法人 市村清新技術財団	第50回（平成29年度） 市村産業賞	テラビット級長距離大容量光海底ケーブルシステムの開発	鈴木正敏（KDDI総合研究所） 秋葉重幸（東京工業大学） 森田逸郎（KDDI総合研究所）	2018年4月16日
電子情報通信学会	功績賞		鈴木正敏（KDDI総合研究所）	2018年6月7日

 KDDI総合研究所の表彰関連情報（2017年）

 KDDI総合研究所の表彰関連情報（2018年）

海外成長市場での取り組みについて

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ (海外成長市場での取り組みについて)

新興国において、情報通信サービスの普及は、さまざまな社会課題の解決につながります。KDDIは事業戦略のひとつとして「グローバル事業の積極展開」を掲げていますが、これはKDDIが国内外で培った通信サービスの経験やノウハウ、技術力を新興国に供給し、安定した通信品質をお届けした結果、国民の皆さまの生活の質の向上と経済発展を同時に目指すものです。また事業を展開していない途上国においても、KDDI財団を中心に通信インフラ環境の整備などを支援しています。

活動

KDDIグループ

ミャンマーにおける事業展開およびサステナビリティ活動について

■ ミャンマーにおける事業展開

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、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、以下、MPT) との共同事業で、快適に通信サービスをご利用いただける環境整備を進めています。共同事業開始前は13%であった携帯電話普及率は100%を超えています。

■ ミャンマーにおいてLTE通信サービスの本格展開を開始

共同事業では、新たに取得した1.8GHz帯を活用した高速データ通信が可能なサービス「LTE+」を、2017年5月末にヤンゴン、マンダレー、ネピドーで開始し、2017年12月末までに全国32都市まで拡大しました。これにより、ミャンマーを広くカバーする高品質な3G通信に加え、LTEによる高速データ通信をお楽しみいただけます。高速通信を活かしたリッチコンテンツとして、18年2月に動画配信サービス、3月に音楽配信サービスを開始しました。さらに、5月には、ショッピングモールなど8社と提携した共通ポイントサービスを開始しま

した。引き続き、市場のニーズに応じたサービスの提供を行っていきます。

■ ミャンマーにおけるサステナビリティ活動

【CSRヴィジョン「Together for Future Generations」】

2017年度は、CSRヴィジョン「Together for Future Generations」と題し、ミャンマーの未来へ貢献する若い世代に焦点を当てた取り組みとして、メディカルケア、教育、ビジネスインキュベーション等の分野で活動を行いました。

【MPT職員の長期研修プログラム】

KDDIは、ミャンマーのお客さま満足度向上と通信サービスのさらなる品質向上を目指し、MPT職員の長期研修プログラムを開始しました。第1期生として、2017年7月から2018年6月までの約1年間、MPT職員から選抜された技術系2名、事業管理系2名の計4名をKDDIで受け入れました。

本プログラムでは、KDDIが長年の通信事業で培ってきた24時間365日サービスを提供し続ける日本の高品質なネットワークの技術や、競争環境の中で得てきた営業やマーケティング、サービス企画の知識・ノウハウを研修生に伝えるために、日本語研修・基礎座学を行った後、第一線で活躍するKDDI社員による実務的な研修を実施しました。

プログラム終了後、研修生はミャンマーへ帰国し、ミャンマーの発展に日本で身につけた技術やノウハウ、ビジネススキルを活かしていきます。KDDIは、2018年度も第2期生として4名の研修生を受け入れる予定です。

【ミャンマーの大学生向けアプリコンテスト】

KDDI財団は、国際協力事業におけるICT普及活動の一環として、大学生向けのアプリコンテストを開催しました。このコンテストは、ミャンマー教育省、ミャンマー運輸通信省、ミャンマーコンピュータ連盟、MPT、在ミャンマー日本大使館の後援を受け、ミャンマーの大学生が、アプリケーション開発によるICT技術のスキルアップを図るとともに、自国での生活や社会における課題を把握し解決するプロセスを習得することを目的としています。今後も、参加大学数等を拡大しながら継続実施していく予定です。

活動

KDDIグループ

モンゴルにおける事業展開およびサステナビリティ活動について

■ モンゴルにおける事業展開

KDDIの連結子会社であるMobiCom Corporation LLC (以下、モビコム) は、2017年11月、モンゴル国初となるキャリアアグリゲーションによる高速データ通信の提供を開始しました。今後もサービス品質の向上、新技術の導入により、お客さまに快適なデータ通信環境の提供に努め、モンゴルのお客さま満足度向上と事業の成長を目指していきます。

■ モンゴルにおけるサステナビリティ活動

【W.A.S.H Project】

モンゴルでは、安心で清潔な水の確保が困難で、利用できる割合は、人口のわずか35%といわれているなか、モビコムは、自治体、国際協力NGO World Vision Mongoliaと協力し、小学校への清潔な水道設備やトイレ設備などの建設を行っており、これまでに16県58村の小学校で、約45,000人の子どもたちの公衆衛生の向上に貢献してきました。「W.A.S.H Project」はモンゴルのBest CSR Projectにも選出されたほか、モンゴルの政策形成にも影響を与え、保健大臣、教育・文化・科学・スポーツ大臣、建設・都市計画大臣と共同で、幼稚園、中学校へ清潔な水道設備やトイレが建設されることになりました。

【Child Helpline 108】

モビコムは、2014年からモンゴルにおける「Child Helpline 108」に参画し、児童、両親、教師、社会福祉士などから24時間365日接続できるフリーコールを無償提供しています。現在までに、600,000件を超える通報を受け付け、児童虐待被害などの問題解決に貢献しています。

海外成長市場での取り組みについて

活動

KDDIグループ

KDDI財団の取り組み

■ カンボジア国メコン地域通信基幹ネットワーク整備計画のコンサルティング

カンボジアでは、コンポンチャムから首都プノンペンを経てシハヌークビルに至る光ケーブル基幹伝送路(460 km)、およびプノンペン市内のメトロリング(30km)、並びに、光アクセスラインを沿線の主要都市に構築し、最新のNGN 次世代通信システム(IMS: IP Multimedia Subsystem)を導入しています。

これは、KDDI財団が、株式会社アイエスインターナショナルとコンソーシアムを組み、カンボジア国の通信事業者であるテレコムカンボジア(TC)社と、メコン地域の通信基幹ネットワークの整備事業に係わるコンサルティング業務契約を締結し2007年12月から業務を開始したもので、2017年6月より設備の運用を開始、2018年度に全ての工事が完成見込みです。

経済発展に必要な基幹通信インフラとして通信網の広帯域化、安定化が図られたことで、今後、カンボジア国の経済発展に大いに貢献できると考えています。

■ タイの救急医療改善

救急車で搬送中の患者の死亡率改善のため、国レベルの医療データの標準化を図りながら、患者の健康診断情報とリアルタイムの状態を関係個所と遠隔で共有・活用するプロトタイプシステムを開発しました。このシステムを用いてタイ東部のウボンラーチャターニー県にて実証実験を行いました。

■ コンピューター教育の調査

次世代のICT社会を見据えた初等教育でのプログラミング教育やコンピューティング教育の導入について、シンガポール、マレーシア、タイ、ミャンマーのアジア4カ国を訪問し、これらの国々の取り組みを調査しました。これに欧米等の調査結果を加えて、報告書を作成しました。

■ 海外ODA技術コンサルティングの提供

プロジェクト	業務内容および規模
カンボジア国メコン地域通信基幹ネットワーク整備計画(CP-P5)	メコン地域の通信基幹ネットワークの整備事業に関わるコンサルティング業務契約
実施期間	2007年12月～2018年度(完成見込み)
円借款額	30億2,900万円
イラク国主要都市通信網整備事業(IQ-P17)に関わるコンサルティング業務への応援要員派遣	IP関連装置のIMS-コア設備、Edge-routerおよびPON等の増設に関わるコンサルティング業務
実施期間	2013年12月～2017年5月(完了)
円借款額	116億7,400万円
ブータン国緊急時通信体制整備計画準備調査	災害に対してより強固な携帯電話の通信設備の整備を主な内容とする準備調査
実施期間	2016年12月～2017年12月(完了)
円借款額	なし(無償)

実績

KDDIグループ

成長市場での取り組みに対する評価

受賞	評価
モビコム：2018年Best Socially Responsible Companyに選出	最も社会的責任を果たした外資系企業として表彰
モビコム：2017年Best Employer of Mongolia (ベストエンプロイヤー賞) 受賞	モンゴル国の民間企業のうち、従業員が働きやすい環境整備に最も取り組んでいる企業を選定するもので、今回がモンゴル国で初めての選定。 モビコムの、従業員の安定雇用や健康管理、業務に起因する事故削減の取組、キャリア開発を促進する社内トレーニング制度の充実などが高く評価
モビコム：2017年「Entrepreneur award」グランプリ受賞	1年を通してモンゴル経済の発展に寄与した企業に贈呈される2017年「Entrepreneur award」において、最上位であるグランプリを受賞
MPT：「the Speedtest Award」受賞(2016年7月～12月および2017年1月～6月)	ミャンマー最速のモバイルネットワークに認定

Link Page_027 マテリアリティ3 ハイライト

事業を支えるサステナビリティ

(KDDIの経営基盤)

24時間365日、高品質の情報通信サービスを安定供給することが、

KDDIの事業の基本です。

その事業を支え成長させていくために、

健全で透明性の高い経営体制を構築するとともに、

社会の変化に柔軟に対応できる組織や人材づくりを進めています。

また、社会の一員として、自然環境や地域に貢献することも大切にしています。

▶ コーポレート・ガバナンス	P052
▶ リスクマネジメント	P059
▶ 情報セキュリティ	P062
▶ 災害に備えた取り組み	P064
▶ コンプライアンス	P065
▶ 人権	P068
▶ 労働慣行	P070
▶ 人財確保・人材育成	P077
▶ サプライチェーンマネジメント	P083
▶ コミュニティ参画・発展	P085
▶ 環境マネジメント	P090
▶ 環境パフォーマンス	P097
▶ 社外からの評価	P105

コーポレート・ガバナンス

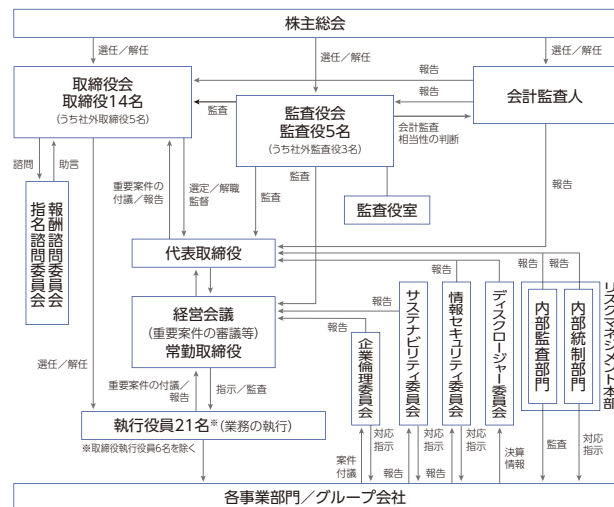
方針

KDDIグループ

コーポレート・ガバナンスに関する考え方・基本方針

KDDIは社会インフラを担う情報通信事業者として、24時間365日いかなる状況でも、安定した通信サービスを提供し続けるという重要な社会的使命を担っています。また、情報通信事業は、電波等の国民共有の貴重な財産をお借りすることで成り立っており、社会が抱えるさまざまな課題について、情報通信事業を通じて解決していく社会的責任があると認識しています。この社会的使命、社会的責任を果たすため、持続的な成長と中長期的な企業価値向上が必要不可欠であり、お客さま、株主さま、お取引先さま、従業員、地域社会等、KDDIを取り巻くすべてのステークホルダーとの対話、共創を通じて社会的課題に積極的に取り組むことで、安心・安全でかつ豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献していきたいと考えています。コーポレート・ガバナンスの強化は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための重要な

コーポレート・ガバナンス体制図



課題であると認識しており、金融商品取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨に賛同し、透明性・公正性を担保しつつ、迅速・果敢な意思決定を行う仕組みの充実に努めています。また、KDDIは、社・企業理念に加えて、役員・従業員が共有すべき考え方・価値観・行動規範として「KDDIフィロソフィ」を制定し、グループ全体での浸透活動を推進しています。「コーポレートガバナンス・コード」の遵守と「KDDIフィロソフィ」の実践を、会社経営上の基本として積極的に取り組むことにより、子会社等を含むグループ全体でのコーポレート・ガバナンスの強化を進め、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現していきます。

Link Website コーポレート・ガバナンス報告書

体制

KDDI

コーポレート・ガバナンスの推進体制

KDDIは、株主の皆さまをはじめとしたすべてのステークホルダーの皆さまに対し、企業価値を高める上でコーポレート・ガバナンスの強化はもっとも重要な課題のひとつであると考え、経営の効率化と透明性の向上に努めています。現在、KDDIは監査役設置会社の形態をとり、業務の執行を適切に管理するため、執行役員制度を導入して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しています。また、迅速な経営判断を目指して、社内意思決定フローのシステム化も推進しています。取締役は社外取締役5名を含む14名（男性13名、女性1名）で、うち3名が独立役員です（なお、女性取締役を1名以上選任することとしています）。監査役は社外監査役3名を含む5名（すべて男性）で構成しており、社外監査役はすべて独立役員に指定されています。

■ 社外役員の独立性に関する判断基準

会社法上の社外役員の要件および金融商品取引所が定める独立性基準に加えて、KDDIの連結売上または発注額に占める割合が1%以上のお取引先さまの出身者は、一律、独立性がないものとして扱っています。

体制

KDDI

取締役および取締役会

取締役会は、社外取締役および独立社外取締役を含む取締役で構成し、法令などに定める重要事項の決定を行うとともに、取締役などの適正な職務執行が図られるよう監督しています。また、取締役会は執行役員を選任・解任する権利を有しています。

取締役会の開催実績(2017年度)

開催回数	12回
社外取締役の出席率	98.3%
社外監査役の出席率	97.2%

■ 取締役会の実効性に関する分析・評価

〈取締役会の実効性に関する分析・評価の実施目的〉

KDDIは、取締役会の現状を正しく理解し、継続的な改善に取り組むため、毎年定期的に取締役会の自己評価を行っています。

〈評価プロセスの概要〉

KDDIは、各取締役・監査役による評価をもとに、その実効性を確認しています。評価手法はアンケート形式であり、4段階評価と自由記述を組み合わせることで、定量的評価と定性的評価の2つの側面から、取り組みの効果検証と改善点の発見に取り組んでいます。

評価対象期間は直近1年間とし、毎年定期的に実施しています。評価結果は取締役会で報告し、今後の対応等を検討しています。主な評価項目は以下のとおりです。

- ・取締役会運営（メンバー構成、資料・説明、情報提供等）
- ・経営陣の監督（利益相反、リスク管理、子会社管理等）
- ・中長期的な議論（中期経営計画の検討、計画執行のモニタリング等）

コーポレート・ガバナンス

〈評価結果の概要〉

【総括】

KDDI取締役会は適切に運営されており、実効的に機能していると評価されました。特に高く評価されたのは、以下の点です。

- ・各分野に豊富な経験を有する社外取締役・監査役を交えて、幅広くかつ多角的な観点から議論が行われている。
- ・社外役員の発言時間が十分に確保されており、意見や質問に対し真摯な対応がなされている。

【前回からの改善点】

中期経営計画の達成状況等が共有され、経営環境の長期的展望や環境変化への対応方針等の戦略に関する議論の機会が定期的に設けられるなど、前回の評価において課題として指摘された事項が改善していることを確認しました。

【今後の課題】

今後は、中長期の経営戦略に関する議論を、多様な観点からさらに充実させることが望ましいとの意見を得ています。これらの指摘を踏まえ、2018年度は、次期中期経営計画の策定に向けて複数回の討議を実施する予定です。



第34期定時株主総会招集ご通知

体制

KDDI

経営会議

社内取締役や執行役員等にて構成され、取締役会付議事項のほか、業務執行にかかる重要事項について審議・決定しています。

体制

KDDI

監査役および監査役会

KDDIの監査役会は独立社外監査役3名を含む5名で構成されており、監査の方針および実施計画の策定のほか、監査業務にかかる重要事項については、監査役会において決定しています。社外監査役は、取締役とは独立の立場から、経営全般の監視と、より一層適正な監査を実現し得る豊富な経験と幅広い識見を有している人財を選任しています。

監査役は、取締役会のほか、経営会議等の社内主要会議に出席しています。取締役、および従業員、子会社の取締役等ならびに内部監査部門は、監査役の職務遂行に必要な情報を適宜・適時に報告する他、当社および子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合は直ちに監査役に報告しています。また、取締役および従業員、子会社の取締役等ならびに内部監査部門は、監査役と意見交換を行い、連携を図っています。さらに、監査役は、定期的に会計監査人から会計監査の年度計画、会計監査の状況およびその結果について報告を聴取するほか、必要に応じ適宜意見交換を実施しています。監査役の職務を補助するための監査役室を設置し、専任の従業員を配置しており、当該従業員に対する指揮命令権は各監査役に属するものとし、その人事については、事前に監査役会または監査役会の定める常勤監査役の同意を得ています。

- ・2017年度の監査役会開催実績：12回
- ・2018年度監査役会開催予定数：12回

■ 内部監査

KDDIグループのリスク管理活動を担うリスクマネジメント本部内に監査部を設置し、KDDIグループの業務全般を対象に「リスクマネジメント活動において洗い出された重要リスク」にもとづき内部監査を実施しています。内部監査結果は問題点の改善・是正に関する要請・提言を付して代表取締役社長や監査役に報告を行うとともに、四半期毎に取締役会にて内部監査の実施状況と結果を報告しています。2017年度は全17件の監査を実施し、課題となる事項の改善状況の進捗を常に把握しながらリスク発現の未然防止に努めています。

体制

KDDI

指名諮問委員会・報酬諮問委員会

取締役・監査役候補の指名ならびに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、「指名諮問委員会」および「報酬諮問委員会」を設置しています。両委員会とも、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。

〈指名諮問委員会の構成〉

委員：山口 悟郎(社外取締役) 上田 達郎(社外取締役)、
田辺 邦子(独立役員・社外取締役)、根元 義章(独立役員・社外取締役)、
大八木 成男(独立役員・社外取締役)、田中 孝司、高橋 誠

〈報酬諮問委員会の構成〉

委員：山口 悟郎(社外取締役) 上田 達郎(社外取締役)、
田辺 邦子(独立役員・社外取締役)、根元 義章(独立役員・社外取締役)、
大八木 成男(独立役員・社外取締役)、田中 孝司、高橋 誠

コーポレート・ガバナンス

〈開催実績(2017年度)〉

指名諮問委員会開催回数	2回
報酬諮問委員会開催回数	1回

体制

KDDIグループ

その他

コンプライアンス関連事項の審議決定機関である「企業倫理委員会」や、開示情報の審議機関である「ディスクロージャー委員会」を設置しています。また、CSR・環境などの持続可能性関連事項を審議する機関として「サステナビリティ委員会」を設置しています。グループ各社の管理についてもシステム・体制などさまざまな面で連携し、KDDIグループ全体としてガバナンス強化を図っています。

 [サステナビリティ推進体制](#)
Page_010

体制

KDDI

機関構成・組織運営等にかかる事項

組織形態	監査役会設置会社
独立役員の人数	6名(うち女性1名)
取締役に関する事項	
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)
監査役に関する事項	
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	5名(男性)
社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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)
その他	
買収防衛策の導入の有無	なし

方針・体制

KDDI

取締役および監査役候補の指名にあたっての方針および決定プロセス

取締役・監査役候補の指名については、以下の方針にもとづき候補者を選定した上で、指名諮問委員会で審議し、さらに監査役候補については監査役会の同意を得た上で取締役会の承認を受けることとしています。

■ 取締役候補

取締役会全体として高度な専門的知見と多様な観点を確保することが肝要と考えており、以下のようなメンバーを基本としています。

- ・ 各事業分野における専門的知見と経験を有する者
- ・ 株主としての視点と経営上の知見を有する者
- ・ 高度な独立性と、監督者に相応しい専門的知見を有する者

■ 監査役候補

取締役とは独立の立場から、経営全般の監視と、より一層適正な監査を実現し得る豊富な経験と幅広い識見を有する者

■ 役員の多様性

人財の多様性を受け入れ、一人ひとりの多様な知識や経験、スキルを生かすことは、「通信とライフデザインの融合」を目指すKDDIにとって重要な成長ドライバーです。KDDIは、取締役会においても多様性を確保することがより良い経営判断につながると考えています。性別、年齢、国籍の区別なく経営に関連する各分野の専門知識や経験にもとづき人財を確保し、取締役会での意思決定に多様な視点を取り入れることで、「通信とライフデザインの融合」を一層推進していきます。

コーポレート・ガバナンス

体制

KDDI

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および決定プロセス

KDDIは、以下のとおり取締役および監査役の報酬等の内容の決定に関する方針を定めております。また、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・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。

■ 取締役の報酬に関する方針

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、各取締役の役職に応じて、

■ 取締役および監査役の報酬等の額(2017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)			支給人数 (名)
		定額報酬	賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	650	393	146	111	10
社外取締役	75	75	—	—	6
監査役(社外監査役を除く)	52	52	—	—	2
社外監査役	50	50	—	—	3

(注)1. 上記の取締役の支給人員には、2017年6月21日開催の第33期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名(うち社外取締役1名)を含んでいます。なお、賞与の支給人数は、該当者を除く9名となります。

2. 上記に係る取締役の定額報酬の限度額は、2014年6月18日開催の第30期定時株主総会において月額5,000万円以内と決議いただいています。

3. 監査役の報酬限度額は、2016年6月22日開催の第32期定時株主総会において年額13,000万円以内と決議いただいています(事業年度単位となります)。

4. 取締役(社外取締役を除く)の賞与の額は、2011年6月16日開催の第27期定時株主総会において当該事業年度の連結当期純利益(IFRSでは親会社の所有者に帰属する当期利益)の0.1%以内と決議いただいています。

5. 取締役の業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)は、2015年6月17日開催の第31期定時株主総会において導入の決議をいただいています。これは、賞与とは別枠で、新たな「業績連動型株式報酬」を、2015年度から2017年度までの3年間に在任する当社の取締役等に対して支給するものであります。

6. 前記以外に2004年6月24日開催の第20期定時株主総会において、役員退職慰労金制度廃止に伴う取締役および監査役に対する退職慰労金精算支給を決議いただいています。

7. 報酬額が1億円を超える取締役は1名です。取締役 田中 孝司：報酬等総額124百万円(定額報酬78百万円、賞与25百万円、株式報酬21百万円)。

経営環境等を勘案して決定しています。

役員賞与・株式報酬の支給額は、連結売上高・営業利益、当期利益の達成度と年度毎に定める契約数・解約率等のKPIの達成度等を指標に評価し、決定しています。

なお、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、役員賞与については当該事業年度の連結当期純利益の0.1%以内の業績連動型の変動報酬としております。この変動枠につきまし

ては、KDDIグループを取り巻く環境の変化に迅速に対応しながら、持続的成長および新たな時代を先導していくとの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。

■ 監査役の報酬に関する方針

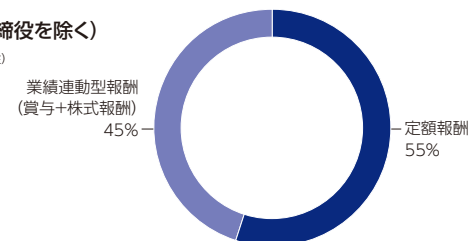
監査役の報酬は、監査役の協議にて決定しており、KDDIの業績により変動することのない定額報酬のみを支給することとしています。

■ 報酬の種類と決定方法など

報酬の種類		決定方法	報酬限度額	株主総会決議
取締役	定額報酬	・各取締役の役職に応じて、経営環境などを勘案して決定 ・基準値は外部専門機関を用いて妥当な水準を検証し、設定	月額5,000万円以内	2014年6月18日 第30期定時株主総会
	賞与	各事業年度のKDDIグループの連結売上高・営業利益・当期利益の達成度と、各期の業績目標に紐づいたKPI(モバイルID純増数・au解約率・付加価値ARPAなど)の達成度に連動して決定	当該事業年度の連結当期純利益0.1%以内	2011年6月16日 第27期定時株主総会
	【一部改定】* 株式報酬 (信託型)		【取締役・執行役員・理事が対象】1事業年度あたりの対象者に付与するポイント総数(上限):357,000ポイント(1ポイント=1株として換算)	【導入】2015年6月17日第31期定時株主総会 【改定】2018年6月20日第34期定時株主総会
監査役	定額報酬のみ	当社の業績により変動することのない定額報酬のみを支給	年額13,000万円以内	2016年6月22日 第32期定時株主総会

賞与・株式報酬の算定式	賞与=役位別の基準額×会社業績・KPI評価 株式報酬=役位別の基準ポイント×会社業績・KPI評価
-------------	---

■ 取締役(社外取締役を除く)報酬の構成比^(注)



*株式報酬の一部改定について
KDDIは、2016年3月期に導入した業績連動型株式報酬制度を一部改定し、継続します。株式報酬と次期中期経営計画の期間を合わせることで、次期中期目標の達成に向けた取り組みのひとつとしています。なお、本改定に伴い、報酬全体に占める業績連動型報酬比率は45%^(注)へ拡大する見通しです。

注 目標達成率が100%の場合

コーポレート・ガバナンス

方針

KDDI

関連当事者間の取引に対する方針

KDDIは、取締役の競業取引・利益相反取引について、会社法を遵守し、取締役会で承認・報告することとしています。

主要株主との個別取引については、「KDDI行動指針」における基本原則のひとつである「IX 適切な経理処理・契約書遵守」にもとづき、特別な基準を設けることなく、ほかの一般的な取引と同様の基準により稟議で決裁しています。なお、すべての稟議については監査役も内容を確認しています。

主要株主である京セラ株式会社の取締役が社外取締役として就任しているため、取締役会の包括承認、報告と個別取引の稟議決裁の両方によりガバナンスを確保しています。

体制

KDDI

株主総会活性化および議決権の円滑化に向けての取り組み状況

施策	内容
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電子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	「議決権電子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「議決権電子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	スマートフォンで招集通知をご覧いただけます。また、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手話通訳を実施しているほか、ヒアリンググループにも対応しています。株主総会当日の様子は手話通訳つきでKDDIホームページでオンデマンド配信しており、どなたでも自由にご覧いただけます



コーポレート・ガバナンス報告書



第34期定時株主総会招集ご通知

方針

KDDI

株主との対話

KDDIにとって、株主・投資家の皆さまは事業継続への良き理解者・強力なサポーターであり、特に重要なステークホルダーであると認識しています。従ってKDDIは、株主・投資家の皆さまとの信頼関係の構築を経営の最重点事項と位置付け、企業価値経営の実践、積極的な情報開示、コミュニケーションの充実をお約束します。

経営陣から当社業績を直接説明する場として、決算説明会を四半期ごとに開催しているほか、国内外の投資家の皆さまとの個別ミーティングやスモールミーティングの実施、証券会社主催の各種カンファレンスや個人投資家向けセミナーの実施など、コミュニケーションの充実に継続的に取り組んでいます。

■ 2017年度 実績

- ・アナリスト・機関投資家向け決算説明会：年4回(四半期決算開示にともない実施)
- ・海外ロードショー：14回(証券会社主催のカンファレンス参加4回を含む)
- ・国内外の機関投資家との面談：850回以上
- ・個人投資家向け説明会：全国主要都市にて合計13回(オンライン説明会を含む)
- ・株主通信でのアンケートの実施および結果の報告

コーポレート・ガバナンス

体制

KDDI

社外役員のサポート体制

社外取締役および社外監査役に対しては、取締役会の開催日程および議題についてあらかじめ連絡することに加え、事前に議案資料を配付することで、案件への理解を促進し、取締役会における議論の活性化を図っています。

た、事前質問を受け付けており、その内容を踏まえて取締役会当日の説明内容を充実させることで、より実質的な審議の深化に努めています。

また、取締役会以外の場においても、社内役員と社外役員、あるいは社外役員のみでの意見交換の機会と時間を十分に確保しており、経営上のさまざまな事項について、社外役員の適切な関与・助言を得ています。

さらに、社外取締役および社外監査役に対しては、業界動向およびKDDIの組織、各事業、技術の内容および今後の戦略について、各分野の責任者によ

る研修の機会を設け、KDDIの事業への理解を深めることで、取締役会における経営戦略に関する議論の活性化を図っています。なお、社外監査役を含むすべての監査役を補佐する部門として、2006年4月1日付で監査役室を設置しています。

活動・実績

KDDI

社外取締役・社外監査役の主な活動に関する事項

■ 退任した社外取締役

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)	2017年度の主な活動
福川 伸次(独立役員)	福川 伸次氏は、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います。取締役会においては、KDDIの経営に関して、KDDI経営陣とは独立した立場から、経済動向や時流の変化を踏まえ、中長期的な視点にもとづく大局的なご意見を数多く頂戴しており、今後もKDDIの企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任していました。また、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、引き続き独立役員として指定していました。	取締役会 12回開催中12回出席
小平 信因	小平 信因氏は、世界有数の自動車メーカーの経営者として培われた豊富な企業経営経験およびグローバルCPO(リスクマネジメントの責任者)として優れた識見を有しています。取締役会においては、KDDIの経営に関し、今後の競争環境を見据えた戦略やリスクマネジメント等について、中長期的な視点にもとづく大局的なご意見を数多く頂戴しており、今後もKDDIの企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任していました。	取締役会 12回開催中12回出席

コーポレート・ガバナンス

■ 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)	2017年度の主な活動
山口 悟郎	山口 悟郎氏は、世界有数の電子部品・電子機器関連メーカーの代表取締役社長として培われた豊富な企業経営経験および優れた識見を有しています。取締役会においては、経営管理や事業運営等について、中長期的な視点にもとづく大局的なご意見を数多く頂戴しており、今後も当社の企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任しています	取締役会 10回開催中9回出席
上田 達郎	上田 達郎氏は、世界有数の自動車メーカーの役員として、総務・人事部門や事業企画部門における豊富な経験および優れた識見を有しています。KDDIにおける生産性向上・人材育成やグローバル戦略の推進等に、中長期的な視点から大局的なご意見をいただくことで当社の企業価値向上に寄与いただけると判断し、選任しています	新任
田辺 邦子(独立役員)	田辺 邦子氏は、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専門的知見を有しています。取締役会においては、KDDI経営陣とは独立した立場から、法的リスクマネジメントについて、中長期的な視点を踏まえ、専門的なご意見を数多く頂戴しており、今後もKDDIの企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任しています。また、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、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 12回開催中12回出席
根元 義章(独立役員)	根元 義章氏は、KDDI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優れた専門的知見を有しています。取締役会においては、KDDI経営陣とは独立した立場から、社会インフラを担う情報通信事業者としての運営方針について、中長期的な視点を踏まえ、専門的なご意見を数多く頂戴しており、今後もKDDIの企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任しています。また、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、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 12回開催中12回出席
大八木 成男(独立役員)	大八木 成男氏は、世界有数の合成繊維、化成品、医薬医療、流通・リテール分野の企業の代表取締役社長として培われた豊富な企業経営経験および優れた識見を有しております。当社が今後推進していくライフデザイン事業分野やグローバル戦略およびM&Aを中心に、中長期的な視点から大局的なご意見をいただくことで当社の企業価値向上に寄与いただけると判断し、選任しています。また、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す	新任

注 取締役山口 悟郎氏については、第33期定時株主総会において新任取締役に就任後の出席状況

■ 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)	2017年度の主な活動 ^(注)
山下 章(独立役員)	山下 章氏は、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切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	取締役会 12回開催中12回出席 監査役会 12回開催中12回出席
高野 角司(独立役員)	高野 角司氏は、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	取締役会 12回開催中12回出席 監査役会 12回開催中12回出席
加藤 宣明(独立役員)	加藤 宣明氏は、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	取締役会 12回開催中11回出席 監査役会 12回開催中11回出席

リスクマネジメント

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(リスクマネジメント・内部統制の考え方)

企業を取り巻くビジネス環境が常に変化する状況において、企業が直面するリスクも多様化・複雑化しています。

KDDIは、経営目標の達成に対し影響をおよぼす原因や事象を「リスク」と位置付け、リスクマネジメントの強化が重要な経営課題だと認識しています。事業を継続し社会への責任を果たしていくために、グループ全体でリスクマネジメント活動を推進しています。

体制

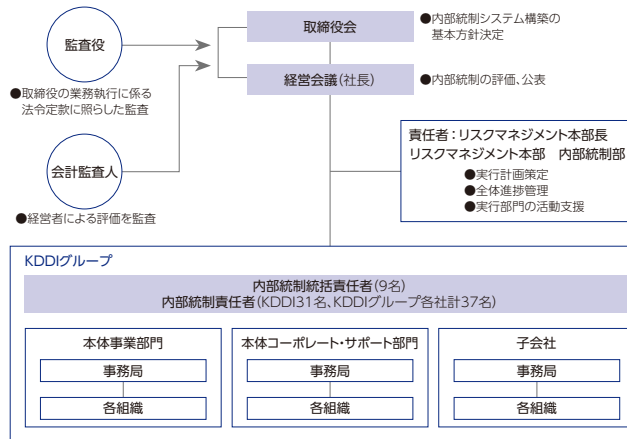
KDDIグループ

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、リスクマネジメント本部を中核として、リスクマネジメント活動を一元的に推進する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でのリスクマネジメントの推進に取り組んでいます。KDDIに31名、グループ会社各社に計37名の「内部統制責任者」を配置し、さらにそれを統括する9名の「内部統制統括責任者」を任命しており、同責任者のもと、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を推進するとともに、リスクが発現しにくい企業風土を醸成するため業務品質向上活動を展開しています。

内部統制活動の推進体制

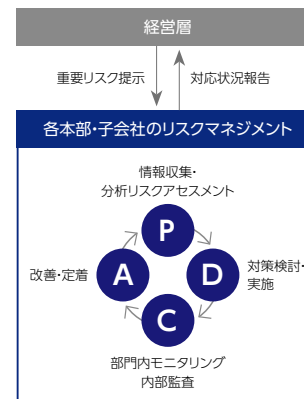


体制

KDDI

リスクマネジメント活動サイクル

KDDIは、会社の危機を未然に防ぐためには、その予兆を把握し、事態が悪化する前に対策を講じることが重要という認識のもと、リスクマネジメント活動のPDCAサイクルを構築しています。また、リスクの発見時には迅速かつ適切な対応がとれる危機管理体制を整備しています。



活動

KDDIグループ

リスク特定プロセス

KDDIは、リスク情報を定期的に洗い出し、会社事業に重大な影響を与えるリスクを重要リスクと位置付け、これらの重要リスクの発現および発現した際の影響を可能な限り低減するための対応策を検討し、対策を講じています。2017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、事業環境の変化を踏まえ、重要リスク25項目を選定し、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。ますます巧妙化するサイバー攻撃はもちろん、グローバル事業や、通信とライフデザインの融合にともなうEC、金融・決済、エネルギー事業などの事業領域拡大にともなう課題なども新たに考慮すべき重要リスクとして選定しています。またM&Aに伴うグループ会社拡大によるリスクについても重要リスクとして対策強化に取り組みました。

情報セキュリティ活動においても、グループ全体の統一基準を制定し、M&Aによる新たなグループ企業を含め、グループ全体で情報セキュリティレベルの向上を推進し、情報セキュリティリスクの低減を図っています。これら重要リスクの状況については、財務影響との関係から有価証券報告書で開示している事業等のリスクにも反映しています。

[Link Website](#) 有価証券報告書/事業等のリスク

[Link Website](#) 内部統制システム構築の基本方針

リスクマネジメント

方針

KDDIグループ

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し、決議内容および運用状況を対外的に公表し、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、企業クオリティの向上にむけて、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

■ 事業等のリスク(主要なもの)

リスク	リスクの背景	KDDIへの潜在的インパクト	KDDIの対応
ほかの事業者やほかの技術との競争、市場や事業環境の急激な変化	・ 通信業者が提供するサービス等の同質化 ・ MVNO各社による格安SIMサービス等の普及 ・ 通信以外のサービスへの事業領域拡大 ・ 物販事業拡大にともなう商品不具合への対応 ・ KDDIの必要に応じた周波数を獲得できるかどうか ・ 新たな高速データ無線技術による競争激化 ・ 無料通話アプリ等の拡大にともなう音声通話料収入の縮小 ・ ほかの電気通信事業者との接続料金値上げの可能性	KDDIグループの財政状態および経営成績への悪影響	・ 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た「au経済圏の最大化」と「グローバル事業の積極展開」
通信の秘密および顧客情報(個人情報・法人情報)の保護	・ 内部からの情報漏えい ・ 外部ネットワークからの不正侵入	・ KDDIグループのブランドイメージや信頼性の失墜、莫大な補償をともなう可能性があり、KDDIグループの財政状態および業績に悪影響をおよぼす可能性 ・ 将来的に通信の秘密および顧客情報保護体制の整備のため、さらなるコストが増加する可能性	・ 情報セキュリティ委員会の設置 ・ 「セキュリティポリシー」および「プライバシーポリシー」の公表、社内情報セキュリティ関連規定の整備・運用 ・ 全社での外部認証(ISMS)の取得 ・ 外部攻撃に対する専門組織による24時間365日での監視
自然災害・事故等	・ 地震および津波、台風、洪水等の自然災害やそれにとまなう有害物質の飛散等の2次被害 ・ 感染症の流行 ・ 戦争、テロ、事故その他不測の事態 ・ 電力不足、停電 ・ コンピューターウイルス、サイバー攻撃、ハッキング ・ オペレーションシステムのハード、ソフトの不具合 ・ 通信機器等の製品やサービスにかかる欠陥	・ 自然災害・事故などによるサービスの停止、中断等のリスク ・ ネットワークシステムや通信機器の障害などによるサービスの停止や大規模な誤請求、誤課金、販売代理店の閉鎖や物流の停止にともなう商品・サービスの提供機会損失	・ ネットワークの信頼性向上とサービス停止の防止対策(BCP対応等) ・ 非常災害発生時等における可及的速やかな対策本部の設置
電気通信等に関する法規制、政策決定等	・ 事業者間接続料金の算定方式、会計制度の見直し ・ 指定電気通信設備制度、禁止行為規則の見直し ・ ユニバーサルサービス制度の見直し ・ MVNOなどによる移動通信事業への新規事業者参入 ・ 周波数割当て制度および電波利用料制度の見直し	・ 電気事業や金融事業等に関する法律、規制の改廃または政策決定等がKDDIグループの財政状態および業績に悪影響をおよぼす可能性 ・ KDDIグループのブランドイメージや信頼性に悪影響	・ 法規制や政策決定等に対する適切な対応 ・ 総務省等におけるさまざまな審議会や研究会や意見募集等を通じて、ほかの電気通信事業者との公正競争を有効に機能させるための措置の必要性の訴求

※詳細については、第34期有価証券報告書「事業等のリスク」をご覧ください。

リスクマネジメント

活動・実績

KDDIグループ

内部統制報告制度(J-SOX)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、財務報告の信頼性を確保すべく、KDDIおよび国内・海外の主要なグループ子会社11社に対して、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、2018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。



有価証券報告書/内部統制報告書

体制・浸透

KDDI

業務品質向上活動

KDDIは、内部統制報告制度への対応に併せて、企業クオリティ向上の観点から内部統制部を全社の業務品質向上活動の推進事務局とし、各部門の内部統制責任者が推進役となり、業務の効率化、標準化を図りながら、業務の質を高める業務品質向上活動に取り組んでいます。

この活動による業務改善案件は、すべてデータベース化され、全従業員が自部門の業務改善活動に活用できる仕組みを整えています。

また、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」を導入し、従業員一人ひとりの業務改善に対する意識・モチベーションの向上を図っています。2018年度からは、業務品質の向上と生産性・効率性の向上を両立させる取り組みとして、RPA(Robotic Process Automation)にかかるシステム環境および研修体制を整備し、全社でのRPA導入の取り組みを開始しています。

■ 業務品質向上の浸透活動

- ・eラーニングの実施
- ・メールマガジンおよび社内報における役員メッセージや好事例の共有
- ・表彰制度の実施(年1回)

情報セキュリティ

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ (情報セキュリティ)

Link Page_023 マテリアリティ2 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護

Link Website セキュリティポリシー

Link Website プライバシーポリシー

体制

KDDIグループ

情報セキュリティ管理体制

情報資産に関わるグループ全体での統一的な情報セキュリティの確保を目的に、技術統括本部長を委員長とした「情報セキュリティ委員会」を設置し、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全社的な組織体制で運用にあたっています。

「情報セキュリティ委員会」委員長には、内田代表取締役執行役員副社長・技術統括本部長が就任しています。この体制により、情報セキュリティの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グループ全体に迅速に展開できる体制を整備しています。

※KDDIでは、最高情報責任者(CIO: Chief Information Officer)の役割を、情報セキュリティ委員会・委員長が担っています

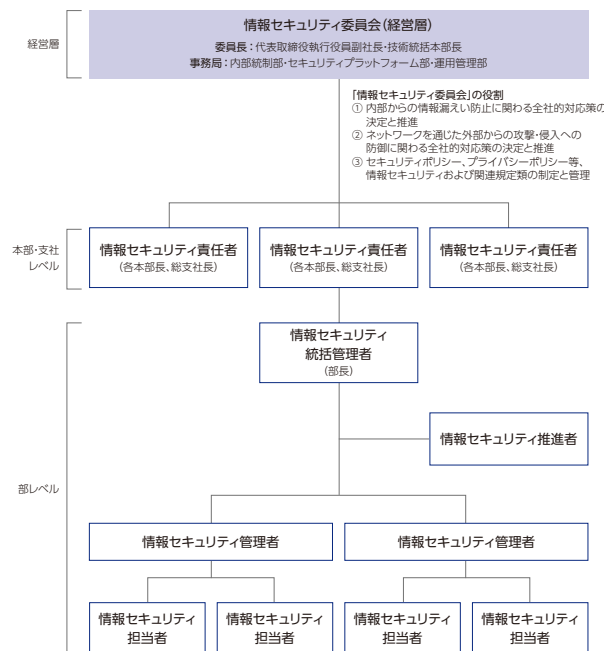
■ グループ全体での情報セキュリティの強化

KDDIは2009年以降、全社でISMS27001^(注)を取得しています。また、グループ会社に対しては、2011年度に「KDDIグループ情報セキュリティ共通基準」を制定し、2017年度からは、より厳しいKDDIの基準をグループ会社全社へ拡大しました。これによりKDDIグループ会社のセキュリティレベルの向

上を図るとともに、グループ会社のセキュリティ状況を定期的に監査することにより、KDDIグループ全体での情報セキュリティ・ガバナンスの強化に継続的に取り組んでいます。また、2018年2月にはKDDIデジタルセキュリティ株式会社を設立し、専門的な訓練を受けたセキュリティエンジニアがサイバー攻撃への対応にあたっています。

注 ISMS認証(ISO/IEC27001:2013)。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

セキュリティ管理体制図



■ 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、技術・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総合研究所、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

方針

KDDIグループ

パーソナルデータの取り扱いと利活用の考え方

KDDIは、お客さまの個人情報の取り扱い、およびビッグデータの活用において、個人情報保護法その他の関連法規を遵守した社内規程を整備、運用し、プライバシーポリシーに則り適切に取得、管理、利用を行っています。また、海外のセキュリティ関連法令についても情報収集に努め、対応を進めており、2018年5月に施行されたGDPR(EU一般データ保護規則)についても、欧州域内の海外子会社ならびにKDDI本社の対応は完了しています。

情報セキュリティ

体制・活動

KDDIグループ

情報セキュリティリスクの低減に向けた取り組み

KDDIは、お客さま情報などの漏えい防止、サイバーテロの防護などを通じ情報セキュリティリスクの低減に取り組んでいます。会社の全情報資産の管理にあたっては、情報セキュリティ委員会において施策を策定し、役員・従業員が一体となり実行しています。情報セキュリティ委員会は、会社全体のリスク管理を行うコーポレート・ガバナンス体制に組み込まれています。

2017年度は、情報セキュリティルール遵守の周知および運用の徹底を目的に全社を対象とした「情報セキュリティ事故防止強化月間」を設定、各種取り組みを実施し、役員および従業員の意識向上を図っています。

さらに、グループ共通のセキュリティ基準を制定し、グループ会社全社へ適用する事で全情報資産の管理や情報資産に応じた管理策の強化に取り組んでいます。KDDIとグループ会社間において、情報共有やセキュリティ対策の協議を目的とした情報セキュリティ推進者会議を定期的に開催し、セキュリティリスクの低減に取り組んでいます。

また、巧妙化・複雑化する情報セキュリティ脅威に対抗するためには社外との連携も必要であり、業界をまたぐ横断的な取り組みに積極的に関与しています。

〈参画団体名称〉

- ・一般社団法人 ICT-ISAC
- ・Forum of Incident Response and Security Teams (FIRST)
- ・日本シーサート協議会

2017年度情報セキュリティリスクの低減に向けた取り組み・活動一覧

情報セキュリティ全般	・eラーニング研修の実施 ・社内報で啓発記事掲載 ・セキュリティウォークアラウンドの実施 ・情報セキュリティ事故防止強化月間の実施 ・セキュリティ内部監査の実施 ・グループ会社を含めた情報セキュリティ関連規定の改定と推進者会議の設置 ・グループ会社を含めた社内OA環境の監視強化 ・サイバーセキュリティ月間に併せ、外部講師による社内講演会の開催
SNSを通じた情報漏えい対策	・ソーシャルメディアポリシーの制定 ・従業員に対する意識啓発
クラウド利用時の管理策強化	・クラウド利用における社内規程の制定 ・セキュリティおよび法制度に関するリスクアセスメント体制の構築
法令対応	・改正個人情報保護法の対応 ・EU一般データ保護規則 (GDPR) に対応する規程の制定
メールの誤送信対策	・メールの自動転送禁止 ・社外メールの添付ファイルの自動暗号化
標的型攻撃対策	・従業員を対象とした標的型攻撃メール訓練を毎年実施 ・eラーニング研修の実施



Link
Website

ソーシャルメディアポリシー

災害に備えた取り組み

方針

KDDI

KDDIのアプローチ (災害に備えた取り組み)

KDDIは、災害対策基本法に規定される「指定公共機関」として、いかなる状況においても24時間365日、安定した情報通信サービスを提供できるよう、災害対策における方針を定め、さまざまな災害に備えた体制の整備、各種取り組みを関係機関と連携を図りながら構築しています。

体制

KDDI

災害に強い通信環境の構築と被災地支援

KDDIは、地震や台風などの自然災害発生時にも情報通信サービスを提供し、迅速な被災地支援活動を実施できるよう、東日本大震災をはじめ、これまで対応してきた多種多様な自然災害から得た経験や反省、さらには「首都直下型地震」、「南海トラフ巨大地震」における被災想定を踏まえた「大規模自然災害事業継続計画(BCP)」を策定し、有事に備えています。

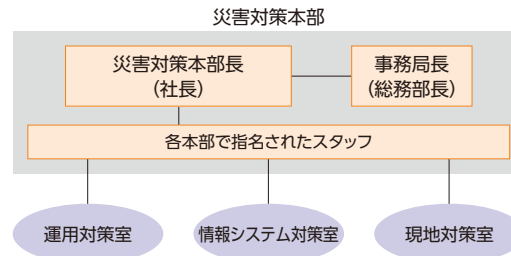
方針・体制

KDDI

大規模自然災害事業継続計画(BCP)

「大規模自然災害事業継続計画(BCP)」は、「社員とその家族の安全確保」「指定公共機関として情報通信サービス継続の責務遂行」、「ステークホルダーの支援」を基本方針として、各種対策を定めたもので、災害発生時の初動から本格復旧、そして被災地における支援活動までの対応を規定しています。なお、「大規模自然災害事業継続計画(BCP)」の有効性は年2回実施する「災害対策訓練」にて検証を行い、そこから洗い出された課題や問題点の改善を図り、毎年PDCAサイクルを回しながら、より強固な災害対策の基盤構築に取り組んでいます。

■ 災害発生時の対応体制



■ 災害時における災害対策本部の設置

いつ発生するか予測することができない自然災害に備え、KDDIでは災害対策本部設置基準を事前に設け、基準を満たす自然災害が発生した場合は、能動的に対応を開始する体制を構築しています。

なお、災害対策本部が設置された場合は、社長を災害対策本部長とし、現地に設置される各種対策室と情報連携を図りながら、被災したネットワーク、設備の迅速な復旧をはじめ、被災地域のお客さまの支援、避難所支援活動に全力で取り組んでいきます。

体制

KDDI

新型インフルエンザへの対策

「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、従業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

KDDI

災害対策サービスの提供

サービス名	内容
au災害対策アプリ	災害時に「災害用伝言板サービス」「緊急速報メール」「災害用音声お届けサービス」「災害情報」がご利用いただけるアプリ
災害用伝言板サービス	災害時に安否の登録・確認ができるサービス
緊急速報メール	緊急地震速報、津波警報、災害・避難情報などの、国や地方公共団体から出された避難勧告や避難指示等を対象エリア内のau携帯電話に一斉配信するサービス。 2016年からは洪水情報も配信
災害用音声お届けサービス	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」で伝えられるサービス
体験サービス	「災害用伝言板サービス」と「災害用音声お届けサービス」が体験できるサービスを提供 <提供期間> ・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)

■ 全国各地で開催される「防災関連イベント」への参加と、関係機関との連携
KDDIは、国や地方自治体が実施する各種防災関連イベントや関係機関と連携した防災訓練に積極的に参加しています。

防災関連イベントでは、主に災害発生時にご利用いただける災害伝言板サービスをはじめとした災害対策サービスの普及、防災知識の啓発活動に取り組んでいます。また自衛隊をはじめ、地方自治体など、関係機関と連携した防災訓練では、互いの強みを生かし、実際の災害時さながらの緊迫感のある訓練を実施するなど、その有効性を社内外の訓練を通じて検証し、改善に取り組んでいます。

コンプライアンス

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(コンプライアンスの考え方)

法令遵守はもとより、社会的責任を果たす企業行動を徹底する上で規範意識の浸透は企業経営の基盤となる課題と認識しています。

KDDIはグローバル企業として、グループ全体で一貫したコンプライアンス体制の拡充を推進しています。

体制

KDDIグループ

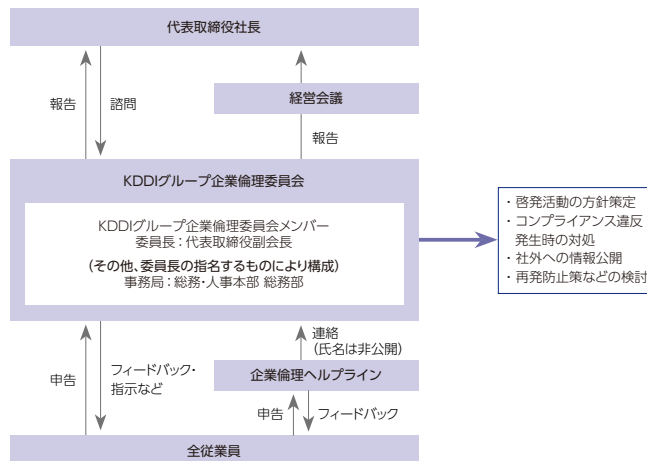
コンプライアンス推進体制

KDDIは従業員がコンプライアンスを意識した倫理的な行動をとるための指針として「KDDI行動指針」を定め、その周知と行動を徹底するために、イントラネットに掲載し、判断に迷った際には常に確認できるようにしています。

また、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グループ企業倫理委員会」を設置しています。KDDIグループ企業倫理委員会は、代表取締役副会長を委員長とし、取締役を含んだ委員会メンバーのほか、委員長が必要に応じて任命する者で構成されています。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。ヘルプライン関連、腐敗防止関連、競争法違反等のコンプライアンス違反に関しても、「KDDI企業倫理委員会」が管掌しています。

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。企業倫理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。

コンプライアンス推進体制



活動・実績

KDDIグループ

コンプライアンスの教育・研修・啓発

KDDIは、KDDIグループ全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、社内の活か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。2017年度は、「KDDIフィロソフィ」の浸透のため、本部長の勉強会、部長勉強会、全社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・未然防止活動として、所属長、グループリーダー向けの違反事例に対するセミナー、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等を実施しました。

新任のライン長に対しては、いじめやハラスメントに関するトレーニングを実施しています。また、「企業倫理委員会」スタッフは、内部通報制度やハラスメント防止、ガバナンス強化等のセミナー等に参加し実務者の業務レベル向上を図っています。

さらに全社員に対して、毎月、コンプライアンスに関する啓発メールを配信しています。加えて、グループ会社の役員に対して、経営者マインドの育成、不正発見未然防止、法的知識の習得、会計知識の習得を目的とする研修を実施しています。



コンプライアンス

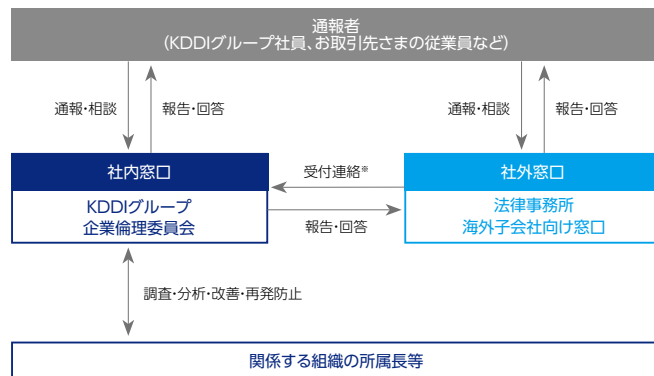
体制

KDDIグループ

企業倫理ヘルプライン(苦情処理メカニズム)

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、常時、メールや電話で通報を受け付けています(多言語対応)。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しました。2017年度は、257件の通報・相談が寄せられ、セクハラ・パワハラなどに関連するものや、雇用関連の相談などがありましたが、人事処分や社外へ公表を要する通報案件はありませんでした。

企業倫理ヘルプライン



※社外窓口に入った相談は、通報者を特定できないようにして連絡

通報された案件は、KDDIグループ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必要に応じ社内調査を行い、その結果、問題が発覚した場合は、速やかにKDDIグループ企業倫理委員会メンバーをはじめとする経営幹部および監査役に報告し、是正措置および再発防止措置を講じています。

過去2年間のコンプライアンス相談件数の推移(KDDIグループ)

調査名称	2016年度	2017年度
コンプライアンス相談件数	171件	257件
(内訳) ハラスメントの件数	69件	120件
(内訳) その他のコンプライアンス違反相談	102件	137件

[Page_069](#) 従業員への啓発活動

方針

KDDIグループ

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。

体制

KDDIグループ

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、国内外の全ての政治家・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。特に外国の政府や企業と取引を行うにあたっては、国連腐敗防止条約をはじめとする各国の海外腐敗行為防止規制や不正競争防止法を遵守することを定めており、違反した場合には、社内規程により処分しています。またこうした違反が起らないよう全従業員に対しeラーニングやeメール等で啓発を実施しています。

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。

また、政治献金に関しては、政治資金規正法を遵守し、「KDDI行動指針」「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」にもとづいて実施しています。

なお、2017年度、日本におけるKDDIの政治献金額は600万円で、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。

コンプライアンス

方針

KDDIグループ

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。

また競争法以外でも、労働法、税法、環境法、独占禁止法、消費者保護法などをはじめとした各国の現地法制を十分に調査し、遵守することを定めています。

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。

なお、2017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。KDDIは、これらの関連法令の遵守を徹底し、これからも適正な事業運営に取り組んでいきます。

■ 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

OECD(経済協力開発機構)が提示した、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または低税率国・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。

方針・体制

KDDIグループ

適切な税務

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、各地域にお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。2017年度の法人所得税費用は、293,951百万円で税引前当期利益に対する税負担率は30.8%でした。

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伴う、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、本社主導で国内・海外の従業員に対する指導を行うとともに、外部専門家から、技術的な税務サポートの提供を受けるなど、税務ガバナンスの維持・向上に取り組んでいます。

人権

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(人権)

世界規模でバリューチェーンが拡大するなか、国際社会において、人権尊重および事業が人権に与える影響について関心が高まっています。

KDDIは、人種・信条・性別・社会的身分・宗教・国籍・年齢・性的指向・性自認・心身の障がいなどにもとづく差別をしないことや、強制労働、児童労働など人権を侵害する労働慣行の是正や根絶に取り組んでいます。

特に、企業の持続的な成長には、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透が必要不可欠であると考え、「KDDIフィロソフィ」において「ダイバーシティが基本」を掲げ、理解の浸透を図っています。

また、ICT産業特有の人権リスクである「個人情報の保護」、「プライバシーに対する侵害」等についても認識し、業界全体を巻き込んだ課題解決に向け、企業の社会的責務を果たしています。

Link Page_033 マテリアリティ6
人権尊重と公正な事業活動の推進

体制

KDDIグループ

人権に対する取り組み

KDDIグループは、「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。役員・従業員の行動の規範となる「KDDI行動指針」に、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、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などを参照しながら取り組みを進めています。2016年に策定した「KDDIグループ人権方針」は、全グループ会社を対象に、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に取り組むことを定めています。また、サステナビリティ委員会配下には人権部会を設置すると同時に、社員の相談窓口として、社外の専門カウンセラーによる「セクハラ・人間関係ホットライン」、社内カウンセラーによる「社員相談センター」、人事部員による「ハラスメントホットライン」を設置しています。さらにお取引先さまに対しても「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、強制労働や非人道的な扱い、児童労働、差別の禁止等を明示して理解を促し、実践をお願いしています。すべてのステークホルダーが相談・申告でき、申告者本人に不利益となることがないように、守秘義務を徹底し、相談者・申告者の保護に努めています。なお、ダイバーシティに関しては、次の体制を組んでいます。

Link Page_010 人権部会

Link Website 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

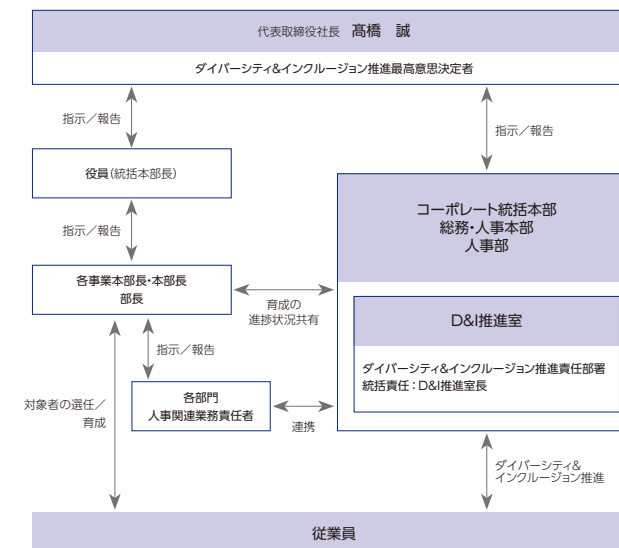
体制

KDDI

ダイバーシティ推進体制

KDDIは、2008年4月に人事部内にダイバーシティ推進室(現：D&I推進室)を設置し、社長を推進の最高意思決定者として、女性活躍、多様な働き方、障がいのある従業員やLGBTの従業員の活躍など全社的に取り組んでいます。また、役員およびライン長の評価項目に、女性活躍推進をはじめとした人材育成、指導への取り組みを加え、ダイバーシティ推進を経営課題と明確に位置付けています。

KDDIのダイバーシティ&インクルージョン推進体制



人権

活動

KDDIグループ

従業員への啓発活動

KDDIおよび国内グループ各社は、「KDDI行動指針」にもとづき人権への意識啓発を行っています。KDDIは、LGBTへの対応に関するeラーニング(全従業員対象)、行動指針メールマガジン配信のほか、「ハラスメント防止ガイドブック」のイントラネット公開などの啓発活動を実施しています。

活動

KDDI

ビジネスと人権に関するさらなる取り組みの強化

KDDIは、グローバル企業に求められる人権デュー・ディリジェンスなどの取り組みについて、社会の期待にさらに応えていくため、さまざまな取り組みに参加し、KDDIが対応を求められている人権課題を明確化し、取り組みの見直しや施策の検討に反映させています。

■ BSR(Business for Social Responsibility)

KDDIは2014年からBSRの会員企業となり、同団体が主催する、人権などのサステナビリティ課題に関するカンファレンスに参加し、多種多様な企業・団体との意見交換を通じて得たことを自社の取り組み推進に生かしています。


[Link](#)
Page_034

マテリアリティ6 ハイライト LGBTへの対応


[Link](#)
Page_066

企業倫理ヘルプライン(苦情処理メカニズム)

活動・実績

KDDI

外部からの評価


[Link](#)
Page_105

「なでしこ銘柄」に6年連続で選定


[Link](#)
Page_105

「PRIDE指標」「ゴールド」に2年連続で選定



労働慣行

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ

生産年齢人口の減少や労働力不足といった社会的課題に対応するため、労働慣行や法制度などの根本的な見直しや多様な働き方を実践する動きが官民で広がっています。タイムマネジメントを意識した働き方を実践することは、生産性の向上だけでなく、従業員の健康確保にもつながります。また創出された時間を多様な従業員一人ひとりが経験機会の獲得に有効活用していくことが、会社・従業員双方の成長につながると考えます。KDDIでは、「KDDIグループ 健康経営宣言」にもとづき、社員の「健康」が重要な経営課題ととらえ、社員一人ひとりの健康を組織で支える健康経営を推進することで、優秀な人材の継続確保と企業の持続的な成長を促進させていきます。なお、児童労働や強制労働の禁止、最低賃金の遵守については、法律にもとづき取り組んでいます。

■ 大卒初任給と最低賃金の差

147%

※東京都の最低賃金(958円/時間)より算出、21日×958円×7.5時間

※2018年9月現在



Link
Page_025

マテリアリティ3

多様な人材の育成と働きがいのある労働環境の実現

体制

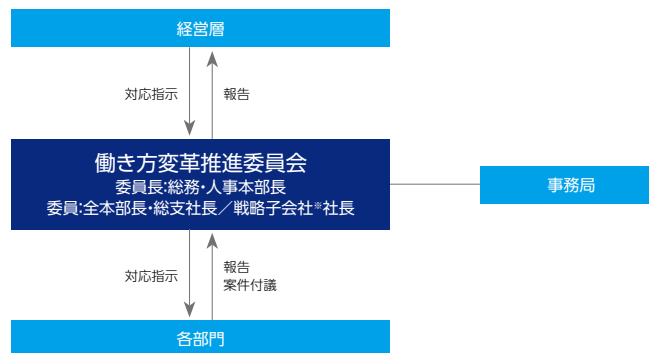
KDDIグループ

働き方変革

KDDIは、従来の働き方からの抜本的な意識・行動変革を促し、生産性の高い働き方にシフトするために2017年1月より「働き方変革」の取り組みを本格的に開始し、同時に「働き方変革推進委員会」を設置しました。構成委員は、各部門のトップである本部長とし、委員長はサステナビリティ担当役員(総務・人事本部長)が就任。2017年4月からは生産性向上に向けて

の取り組み強化のため、複数の部門横断ワーキンググループを立ち上げ各課題に対する取り組みを行っています。さらに、2018年4月からは、戦略子会社8社の社長も加わり、働き方変革を加速させています。

働き方変革の体制図



※KDDIエボルバ、KDDIエンジニアリング、KDDIフィナンシャルサービス、KDDIまとめてオフィス、中部テレコミュニケーション、ビッグロープ、UQコミュニケーションズ、沖縄セルラー電話(以上8社)

活動

KDDI

「働き方変革」実践に向けた取り組みおよび実績

KDDIは、働き方変革の第一歩として、2017年1月より労働時間に関する指標を設定し、同指標達成のため「20時までの退社ルール」や朝型勤務への推奨、年次有給休暇の計画的な取得促進などを実施し、その結果を委員会にフィードバックするなど、問題点があれば、改善する体制を整えています。委員会の他にも複数部門横断のワーキンググループを立ち上げ、効率化可能な業務の洗い出しを行い、全社的にRPA(Robotic Process Automation)の導入、OA環境や職場環境の改善を行いました。全社員に対しては、タイムマネジメントに関するeラーニングを実施し、意識啓発を行いました。さらには、従来から実施していた「ノー残業デー」の徹底

や、残業を行う場合の事前申請許可の徹底、勤務時間の終了時刻から次の勤務開始時刻との間隔を最低8時間以上空ける、いわゆるインターバル制度を就業規則で規定化するなどしました。また、勤務管理システムで管理職、非管理職の時間外を見える化し、PCログと申請との乖離があった場合のアラート機能を新設する等、労働時間の適正化を図っています。これらの取り組みにより、2017年度における非管理職の平均所定外労働時間は2016年度と比較し、約14%減少しました。また、2017年度は「1ヵ月あたりの残業時間」が60時間を超える正社員^(注)はいませんでした。

注 裁量労働者を除く非管理職

方針

KDDIグループ

社員の健康管理

KDDIは「健康経営優良法人2018～ホワイト500～」の認定を受け、2018年4月には「KDDIグループ 健康経営宣言」を行い、「健康経営」の強化に取り組んでいます。



Link
Page_027

健康経営優良法人2018～ホワイト500～

体制

KDDIグループ

安全衛生管理体制

KDDIは労働基準法および労働安全衛生法に則り、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とし、KDDIグループ全体で労働安全衛生に取り組んでいます。各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、「健康経営」「働き方変革」「防火・防災」「メンタルヘルス」「時間外労働」「健康管理」「交通安全」などをテーマに意見交換を行い、社員の健康管理・維持と労働災害未然防止に努めています。

労働慣行

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。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、サステナビリティ担当役員(総務・人事本部長)に報告する体制を整えています。

活動

KDDI

労働安全衛生に関する重点施策

KDDIは、人命を尊び、常に職場における社員の安全確保と心身の健康保持増進を図るとともに、快適な作業環境を維持するという基本方針のもと、「健康経営」を推進するさまざまな取り組みを行っています。

■ 健康経営施策の実施

KDDIは2018年度、「健康経営」の取り組みを強化するにあたり、全社員を対象に「健康意識調査」を実施し、調査結果をもとに施策策定を行っています。施策のひとつとして、2018年度より「健康経営ポータルサイト」をイントラネット内に開設しました。サイト上の「健診前3か月チャレンジ」では、健康診断結果の数値改善のために社員が気軽に取り組める生活習慣の改善のポイントをシリーズ化して紹介するなど、社員の健康増進に有益な情報を展開しています。

また、生活習慣の3要素である運動、睡眠、食事に着目し、ウォーキングの勧奨、「睡眠セミナー」の開催、社員食堂での「健康メニュー」の提供などの取り組みを行っています。さらに社内の「禁煙」に向けて、喫煙者のヒアリングを行うなど、段階的に取り組みを行っています。

2020年度までの目標として、健康KPIを設定し、社員の健康状態の改善に取り組んでいます。

Link Page_025 マテリアリティ3
多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

活動・実績

KDDI

メンタルヘルスケアの推進

KDDIは、メンタルヘルス不調により休業することがないよう、特に「新規発症防止策」および「再発防止策」に力を入れて取り組んでいます。

新規発症防止策としては、各階層別のeラーニングや研修、セミナーなどを行い、セルフケアやラインケアを積極的に推進しています。セルフケアの一環としてすべての正社員および契約社員を対象にストレスチェックを年1回実施しており、2017年度受検率は87%を超えました。ストレスチェックの結果を受け、希望する社員に対しては、産業医の面談を行っています。また、ストレスチェック全体の分析結果は職場にフィードバックし、課題の共有と改善策の検討を行っています。

また、一定時間以上の所定外労働を行った社員に対しては、問診票の提出を義務付け、産業医面談の実施や、産業保健スタッフが個別フォローを行うなど、メンタルヘルス不調の予防に積極的に取り組んでいます。さらに、産業カウンセラーによる社員相談センターや社外の相談窓口を設けて、会社生活での悩み、人間関係、キャリアなどについての相談を受け、社員が自律的に悩みを解決できるようサポートを行っています。

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のきめ細かなサポート体制を整備しています。産業医が復職者および復職者の上司との面談を必ず行い、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(リワークプログラム等)や復職後の短時間勤務を導入しています。また、職場環境面においては、上司が復職者をサポートし、本人・職場同僚・上司・産業医・産業保健スタッフが連携できる円滑な職場復帰活動を行っています。

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

年度	人数
2013年度	102名
2014年度	103名
2015年度	87名
2016年度	100名
2017年度	99名

活動

KDDI

社員の健康増進のための取り組み

■ 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で定期健康診断を実施し、2010年度より、受診率100%を維持しています。事後フォローとしては、重症度の高い「有所見者」に対して医療機関の早急な受診を勧める「緊急受診勧告」を行い、2017年度は100%受診させています。さらに、経年で改善が見られない社員には、改善するまで、職場の上司を交えて産業医面談や保健指導を行っています。また、2017年度より、人間ドック、乳がん検診への会社補助制度を導入し、加えて2018年度からは、35歳以上の女性社員に対し、乳がん検診の全額補助制度を導入しました。

さらに、KDDI健康保険組合と連携して、疾病の重症化予防のための施策(データヘルス計画)を積極的に推進しています。KDDI健康保険組合で行っている「特定保健指導」における終了率は、積極的支援11.0%、動機付支援28.1%となっており、終了率向上のためメールによる継続支援などの努力を続けています。また、KDDI健康保険組合による健康増進に向けた施策としては生活習慣病予防のためのeラーニングやウォーキング、シェイプアップ等の健康セミナーを実施しています。

労働慣行

■ その他の健康管理施策

施策	対象	内容
ヘルスケアルーム	社員、契約社員、派遣社員	体調不良時の一時的な休養や応急処置、健康相談などを実施
リフレッシュルーム	社員、契約社員、派遣社員	国家資格を持つマッサージ師、はり師による施術を実施
福利厚生	社員	「出産・育児」「介護・福祉」「健康維持」「自己啓発」「家事手伝い」などに対して、KDDIグループ共済会が補助金を拠出(社員の自由選択) - KDDI健康保険組合によるスポーツクラブ優待利用制度の実施

■ 多様な働き方を支える制度

制度	内容
テレワーク勤務制度(在宅勤務)	柔軟な働き方の実現および業務効率の向上を目的に、全従業員を対象にテレワーク勤務制度を導入。常時育児または常時介護の必要がある社員支援のため、最少で月1回のみ出社勤務とする「支援コース」も設置。サテライトオフィス勤務や、モバイルワーク勤務についても推奨※2016年4月に総務省認定の「テレワーク先駆者百選」に選定
変形労働時間制	業務量に応じて1ヵ月および3ヵ月単位の所定労働時間を変更できる「変形労働時間制」を導入。育児・介護の短時間勤務者にも1ヵ月単位の本制度が適用可能
裁量労働制	より短い時間で高い成果を出す、成果重視の働き方を志向して制度を導入。2018年3月末現在、適用部門の対象者約2,000人のうち、約50%の社員が活用
勤務間インターバル制度	より健康に留意した働き方への意識向上のため、時間外労働を含む勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までに最低8時間の休息時間を確保する制度を導入。同時に、11時間の休息が確保できなかった日数に応じて、健康管理も実施
フレックスタイム制度	時間にとらわれることなく、自律的に仕事ができるよう、制度を導入。適用部門の対象者約900人のうち、60%弱の社員が活用
育児短時間勤務制度	仕事と、育児との両立支援を目的として、短時間勤務を5時間～7時間の範囲で選択できる。勤務時間は、子どもの成長や夏休みなどに合わせて、毎月、柔軟に変更することができるうえ、変形労働との併用もできる
介護短時間勤務制度	仕事と、介護との両立支援を目的として、短時間勤務を5時間～7時間の範囲で選択できる。勤務時間は、介護の事情に合わせて、毎月、柔軟に変更することができるうえ、変形労働との併用もできる。また、介護の必要があれば利用年数に制限はない
配偶者同行休職制度	長期的視点での仕事と家庭の両立支援のため、2017年4月に新設。社員の配偶者が海外勤務となり、現地に同行してともに生活をする場合に、最長3年間の休職を認める制度。配偶者がKDDI社員以外でも適用される
勤務地域エリア限定総合職(Lコース)	家庭環境の変化などで転勤が難しくなった総合職社員の雇用を継続するため、勤務地域エリアを限定し、本人の同意なく地域エリア外への転勤を行わない総合職(Lコース)を2016年に新設。通常の全域型総合職からも移行可能

体制

KDDI

海外に赴任する社員・帯同家族への安全衛生管理

KDDIは、海外で働く社員の健康と安全を確保するためにさまざまな取り組みを行っています。赴任前の社員に対しての産業医面談、帰任後の社員に対しての医療スタッフによる全員面談、赴任中社員に対しては医療スタッフによる定期健康診断の結果のフォローを行っています。加えて、年1回、産業医、保健師、看護師が海外事務所を巡回し、現地の医療機関や職場環境の視察と赴任者との面談を実施しています。また、海外赴任中の社員に対してもストレスチェックを実施し、必要に応じて、体調確認等のフォローをしています。さらに、海外に赴任または出張する社員の健康管理、安全配慮の観点から、

「海外への赴任者・出張者に対する予防接種・健康状況報告ガイドライン」を定めて対応しています。

本人や家族の傷病により、産業医が日本での治療が必要と判断した場合は、傷病者の帰国費用を会社が負担する「治療帰国」の制度を2017年度より導入しました。さらに、緊急時の備えとして、全海外出張者・海外赴任者を対象にテロや政情不安となった場合に国外へ退避するための「緊急国外退避サービス」と重篤な疾病やけがなどの治療のために国外へ搬送するための「緊急医療搬送サービス」を導入しています。

体制

KDDI

多様なワークスタイル

■ 仕事と育児・介護の両立支援制度

KDDIは、出産、育児、介護などの状況におかれても仕事との両立ができるよう、法定基準を上回る制度を導入し、社員をサポートしています。また、育児休職中にも不安なく過ごせるよう、上司への連絡やeラーニングの受講ができる専用ウェブサイトも導入しています。復職後は、所定労働時間を5～7時間に短縮できる短時間勤務、変形労働時間制、在宅勤務等、本人の意欲、業務の状況などに合わせた柔軟な働き方ができる環境も整えています。これらの制度を活用することで、育児休職を取得した従業員は、94%以上の高水準で(男性100%、女性94.4%)復職しており、復職後12ヵ月での定着率は98.1%でした。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。小学3年生以下の児童をもつ社員について、育児短時間勤務、時間外労働の免除・制限中は、転居を伴う異動不可となっています。2009年にはこれらの仕事と家庭の両立支援のための取り組みが評価され、「次世代育成支援認定マーク(愛称:くるみん)」を取得しました。

労働慣行

〈KDDIの取り組み事項〉

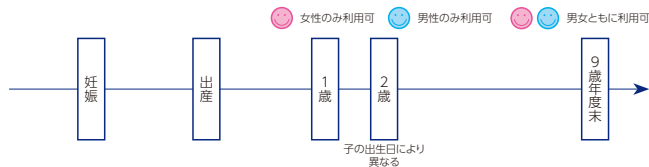
子育て・介護を行う労働者などの職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

- (1) 家庭や業務の状況に応じて選択できるフレキシブルな勤務制度
- (2) 産休・育休取得者セミナー、仕事と介護両立支援セミナーの実施

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

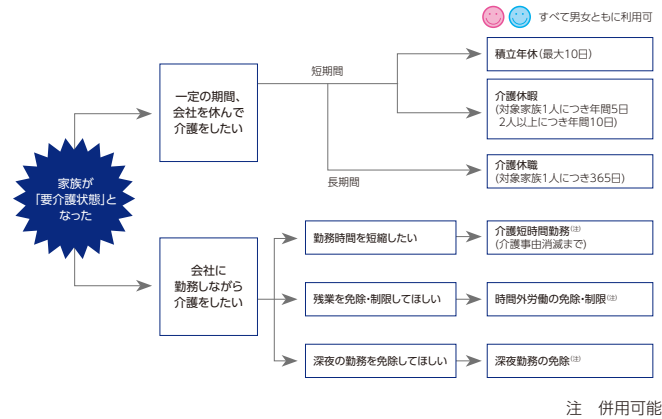
 [女性活躍推進法にもとづく行動計画](#)
Page_025

仕事と育児 両立のための制度



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

仕事と介護 両立のための制度



活動実績

KDDI

育児・介護支援の取り組み (一部抜粋)

施策	対象	内容
育児休職からの復職サポート	育児休職予定者	育児休職期間中の過ごし方に関するセミナーを開催
	復職予定者	復職後の意識向上や円滑な業務推進に関するセミナーを開催
	復職予定者の上司	ワーキングマザーのキャリア形成のために必要な情報を共有
男性社員の育児参加支援	配偶者が出産予定の男性社員	出産予定日または出産後1ヵ月前後に有給の出産休暇を付与(1日単位、3日を限度) ・2017月年度実績 234名(取得率71.3%)
仕事と介護の両立支援	全社員	仕事と介護の両立について啓発する講座や、社内制度をまとめた冊子を提供
育児短時間勤務者等の活躍促進	育児短時間勤務者等の上司	対象の社員の活躍促進施策に関するガイドブックを作成し、社内のイントラネットに掲載

注 法定基準を上回る制度のみ一例として記載

労働慣行

実績

育児・介護支援制度の利用状況(単位)

単位:人

制度		性別	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
育児	産前・産後休暇	女性	168	190	185	181	164
	出産休暇	男性	283	328	269	279	282
	育児休暇	男性	15	11	14	16	25
		女性	270	275	281	276	270
	育児休暇復職率 ^(注1)	男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		女性	95.0%	96.5%	96.6%	99.0%	94.4%
	育児休暇定着率 ^(注2)	男性	100.0%	100.0%	100.0%	88.9%	-
		女性	98.2%	100.0%	96.5%	99.0%	-
	育児短時間勤務	男性	2	1	2	1	3
		女性	378	394	417	440	458
介護	子の看護休暇	男性	520	320	290	344	429
		女性	362	316	344	445	496
	介護休暇	男性	6	6	7	8	8
		女性	1	5	6	5	4
	介護休暇	男性	117	80	90	107	133
		女性	44	50	63	87	117
	介護短時間勤務	男性	2	1	4	1	1
		女性	0	1	2	2	2

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

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

方針・体制

KDDI

障がい者雇用および活躍推進

KDDIは、障がいのある方の職業生活における自立と活躍を促すため、雇用機会の拡大に努めています。

2008年に設立したKDDIの特例子会社「KDDIチャレンジド」では、障がいのある従業員各々の「できる」に着目し、それぞれの状況に適した労働環境を整備することで、一人ひとりが活躍できる業務・職域の拡大・創出を目指しています。2016年度には本社ビル内と大阪ビル内に、「カフェチャレンジド」をオープン、2017年度には新宿ビル内にもオープンし、全3店舗の運営を行っています。また2016年度に障がい者の活躍推進に関する相談窓口をあらためて周知し、障がいのある従業員と会社とがコミュニケーションを取りやすい体制を整備しました。KDDIグループにおいては、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、新入社員研修における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。

2018年度に雇用が義務付けられた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きました。なお、KDDIの障がい者雇用率は2.53%^(注)(2018年6月時点)であり、法定雇用率(2.20%)を上回っています。

注 KDDIチャレンジド(特例子会社)、KDDIエンジニアリングを含む

■ 障がいのある従業員の就業状況

就業場所	業務内容
KDDIチャレンジド	KDDIグループから受託した携帯電話端末の手分解作業、業務用携帯電話の保守業務、経理業務、PCキッキング業務 ^(注) 、施設管理業務、リフレッシュルームの運営、カフェチャレンジドの運営業務など
KDDIチャレンジド 大阪事業所	清掃作業(午前)、携帯電話端末の手分解作業(午後)、カフェチャレンジドの運営業務など

注 PCのOSセットアップやアプリケーションのインストール作業などを行うこと

労働慣行

体制

KDDI

障がいのある従業員の支援体制

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

■ 障がいのある従業員への支援事例

施策	内容
アンケート調査の実施	障がいのある従業員全員を対象に、会社生活で不便を感じていることや障がいの状況の変化などについて調査し、意見を反映
「聴覚障がい社員とのコミュニケーションガイド」の発行	聴覚に障がいのある従業員も参加し、手話通訳などの利用ルールや職場での要約筆記のサポート方法などを分かりやすく解説した冊子を制作
社外セミナー「ACEチャレンジドセミナー」への参加	障がいのある社員のキャリア設計等に資する一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム主催の「ACEチャレンジドセミナー」に、該当する従業員および上司が参加
聴覚障がいのある社員向けアプリの導入	聴覚に障がいのある従業員への情報保障を充実させる音声翻訳アプリ「UDトーク」を導入

方針・体制・活動

KDDI

シニア人財の活躍推進

KDDIは、定年後も働く意欲のある人財に一層活躍してもらえるよう、60歳で定年を迎える従業員のうち一定の基準を満たした社員全員が、最長65歳まで嘱託社員として働ける「定年再雇用」制度を設けています。この制度では、職種・業務を本人の意思で選択できるよう公募形式を採用しており、OB・OGが

さまざまな職場で自身の経験や能力を生かせる仕組みを取り入れています。また、定年前に60歳以降の生き方・働き方について考えるきっかけとなるセミナーも開催しています。

方針・体制

KDDI

外国籍社員の活躍推進

KDDIは、外国籍社員が日本においても快適に就業し、能力を存分に発揮できるよう、永住権の取得や扶養家族、厚生年金などの制度に関する情報提供を行っています。2016年度は外国籍社員による意見交換会を行い、KDDIのグローバル化推進に向けた職場環境の改善に役立てました。また、外国籍社員が人種や宗教によって差別をうけないよう、従業員に対する教育も行っています。

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(健全な労使関係)

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

方針

KDDI

健全な労使関係の構築

■ 「ユニオン・ショップ協定」の締結と労使協議

KDDIは、結社の自由と団体交渉権を保障しています。

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

関する協約」などを締結しています。

2018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98.6%(10,715名)です。

組織改編や人事関連諸制度改定などの従業員の処遇に大きく影響する事項については、KDDI労働組合と事前に協議し、合意を得た上で実施しています。また労働環境の改善などのさまざまな課題についても、労使間の「労使協議」の場で定期的に協議を行っており、2017年度は、計22回実施しました。2018年度も引き続き定期的に協議を実施します。なお、労使協議などの交渉内容については、KDDI労働組合から組合員に情報が開示されています。また、これまでの団体交渉での合意内容は(双方にとっての成果)は、「月例賃金引上げ」「会社業績賞与支給」「勤務間インターバル制度の導入」「育児短時間勤務の柔軟化」「介護短時間勤務の利用期限の撤廃」「非正規社員の時間外割増率の引き上げ」等があげられます。

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

実績

組合員の状況^(注)(単体) (2017年度)

	2017年度
組合員数	10,715名
組合加入率 (労働協約の対象となる従業員の割合)	98.6%

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

労働慣行

体制

KDDIグループ

年金制度

KDDIは、独自の退職金・年金制度を導入しており、別法人である「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（2018年3月末現在資産額：387,211百万円^(注)）として、KDDI企業年金基金が将来の給付に見合った額となるよう運用しています。

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

注 KDDIグループ（基金に加盟する各社含む）全体の資産額

労働災害の状況（単体）

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
労働災害事故発生件数	単位：件	14	14	19	21	23
工事中の重篤人身事故発生件数	単位：件	0	0	0	0	0
労働災害度率 ^(注1)		0.48	0.52	0.62	0.78	0.82
労働災害強度率 ^(注1)		0.0037	0.0078	0.0024	0.0102	0.0038
Lost time frequency rates ^(注2)		0.14	0.15	0.20	0.19	0.28

注1 厚生労働省「労働災害動向調査」の算出方法にもとづく

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

平均残業時間・有休取得率・平均年間給与など（単体）

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
平均残業時間 ^(注1)	単位：時間／月	29.6	29.2	29.9	27.5	19.6
平均残業手当 ^(注1)	単位：円／月	－	101,218	100,197	96,395	65,879
平均総実労働時間 ^(注1)	単位：時間	－	1,944.6	1,941.6	1,919.2	1,892.7
年間有休休暇取得率	単位：付与日数	19.8	19.8	19.8	19.7	19.7
	単位：取得日数	11.8	13.1	13.1	12.8	13.5
	単位：%	59.5	66.4	66.3	65.1	68.5
平均年間給与 ^(注2)	単位：円	9,396,971	9,763,079	9,510,045	9,532,136	9,363,399

注1 KDDI在籍の正社員のうち、非管理職を対象

注2 「平均年間給与」は、賞与および基準外資金を含む

人財確保・人財育成

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(人財確保・人財育成)

日本では少子化高齢化が進み、生産年齢人口が減少し続ければ、日本の経済成長自体が鈍化するといわれています。また、近年の情報通信分野における市場環境は、技術革新やグローバル規模での競争の激化、多様な事業者の参入などを受け、急速な勢いで変化しています。この変化に迅速に対応し、継続的に成長していくために、国籍や性別、年齢、障がいの有無等にかかわらず、多様な人財の採用と活躍支援に力を入れる必要があります。

KDDIは、「通信とライフデザインの融合」という新たな事業領域で活躍できる人財を確保・育成し、社員力の向上を図ることを最重要課題と定めています。

[Link](#) [Page_025](#) マテリアリティ3
多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

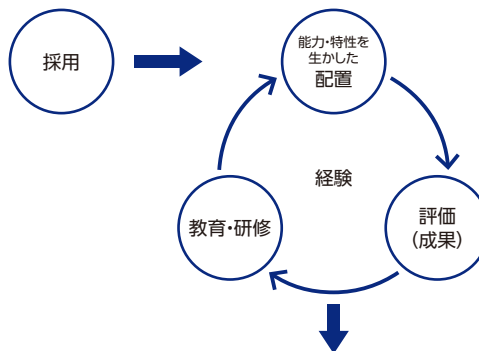
体制

KDDI

人財確保の体制

KDDIは、2017年度より人財価値の最大化・人財の適材適所を実現するため、「採用」・「育成」・「活用」・「登用」を一気通貫で管理する体制(タレントマネジメントプロセス)を構築しました。これにより従業員一人ひとりの成長と組織パフォーマンスの最大化を両立しています。

さらに、各事業部の本部長に対し、人財育成の目標をKPIとして設定し、賞与へ反映する仕組みを導入しています。



社員の成長と組織パフォーマンス最大化の両立を実現

活動・実績

KDDI

人財育成マネジメント

採用においては、多様な人財を確保するため、採用活動におけるエントリーシート内の性別記載廃止を実施しました。

また、量販店のセールスアドバイザー等の契約社員に対しても、各種研修制度や資格制度を通じて育成を行っています。さらに、本人の希望に応じて「正社員登用制度」を設けており、2017年度実績では合計73名が正社員となりました。

従業員育成施策においては、On the Job Training(OJT: 職場での実務を通じた育成)とさまざまな研修などのOff the Job Training(OFF-JT: 職場以外での育成)により、効果的な育成が図れるようさまざまな施策を実施しています。また、従業員一人ひとりへの適切な評価・フィードバックによって従業員の成長意欲を醸成、自己啓発を促すとともに、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財に対し、より自身を伸ばしていける成長の場として、各種プログラムを用意しています。また、会社が必要と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。

- ・ 2017年度 外国籍の新卒採用者数…11名
- ・ 2017年度 新卒採用の女性比率…31.3%

■ 新卒入社者の定着状況(単体)

単位: 人

	男性	女性
2015年4月新卒入社者	203	83
2018年4月在籍者	192	77

■ 2017年度従業員研修実績

研修	実績
従業員ひとりあたりの研修費用(円/人)	約140,000円
従業員ひとりあたりの研修時間(時間/人)	4.3時間(総時間: 56,610時間)

[Link](#) [Page_078](#) KDDIの人財育成施策

[Link](#) [Page_079](#) 各種評価制度の充実

人財確保・人財育成

体制

KDDI

KDDIの人財育成施策

制度		内容
役員〔補佐〕職位		取締役の補佐役として業務を行う職位に就き、経営者の考え方を間近で学ぶ(毎年男女それぞれ登用)
ジョブローテーション制度	チャレンジローテーション	複数の業務、部門を経験し、職域の拡大と適合を探索する
	プロフェッショナルローテーション	個々の専門性を深掘りし、伸ばすことで会社へ貢献する
セルフキャリアプロデュース(SCAP)		現所属で一定の業務経験を積み評価を得た社員を選考の上、希望する部署へ異動させる
公募制度		新規事業立ち上げ・拡大領域部門に意欲ある社員を、選考の上該当部署へ異動させる
自己申告制度		社員が自分自身のキャリアの棚卸しや個人の状況を所属長に申告し、今後のキャリアプラン等を相談する制度
階層別研修		職位や資格に応じて業務遂行上必要な知識やスキルを習得する
共通スキル研修		KDDI社員として全事業に共通して必要とされる各種ビジネススキルを習得する
資格取得支援		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
経営幹部グローバルトレーニング(GIP)		海外および国内でのトレーニングを通じ、グローバル事業・グローバル拠点を管理できる経営幹部を育成する
生涯学習休職制度		自ら資格やスキルを習得する社員に対し、一定期間の休職を認める制度(最長3年)

制度	内容
海外ビジネス留学	海外の大学やNPOでのビジネスパーソンとの交流やインターンシップを通じ、ビジネスのグローバルスタンダードを習得する
海外専門留学	海外の大学・専門機関などに在籍し、高度な専門知識の修得と関係者との人的ネットワークの深化を図る
海外トレーニー制度	希望者を選考のうえ海外拠点に一定期間派遣し、ビジネス実務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業務を遂行できる人財を育成する

制度	内容
グローバル人財交流プログラム	海外現地採用社員を本社に招き、業務を通じて日本の商習慣・業務・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図る
英語サークル支援	職場単位でのサークル活動による英語自己学習を講師の派遣や活動費拠出により支援する

職位別研修体系

職位	KDDIフィロソフィ	階層別研修		共通スキル研修	グローバル人財	部門別業務別スキル
		新任	既任			
役員	本部長勉強会		関連会社役員研修			
所属長	部長勉強会	新任所属長研修	所属長研修		GIP	
GL	GL勉強会	新任GL研修	GL研修			
マネージャー(非ライン)		新任管理職研修				
課長補佐			リーダーシップ強化研修			
主任			キャリアアップ研修			
社員		入社3年目研修				
		入社2年目研修				
		新入社員研修				

人財確保・人財育成

体制・活動

KDDI

女性の育成(社内)：女性ライン長プログラム(JLP)

KDDIは2016年度より、キャリアのパイプライン構築を目的に、若手から部長職登用候補までを対象とした「女性ライン長プログラム(JLP)」を開始しました。このプログラムは女性役員およびライン長の育成・登用を見据えた女性リーダー輩出プログラムです。各部門と連携して選出した候補者(約200名)の育成のため、リーダーとしての活躍意識を高めるセミナーや、経営トップ自らが活躍を応援するメッセージを発信し、社内外のロールモデルと対話し視野を広げる大型のイベントを実施しました。また候補者層の拡大を目的とした若手女性社員対象のキャリアデザインセミナーや、男性も含めた全管理職に向けて、女性管理職育成の必要性および育成方法への理解浸透を図るeラーニングを実施しました。

2018年度は、管理職候補となる女性の育成方法を学ぶためのeラーニングコンテンツをリリースし、継続して社内の意識改革に取り組んでいます。

活動・実績

KDDI

女性の育成(社外)：異業種交流会

営業職に女性が少ないために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、麒麟、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2017年度も参画しました。異業種の営業女性社員との交流を通じて刺激を受け、視野が広がったことで、自身のキャリア意識やスキルを見直す機会となりました。さらに、異業種交流部門のファイナリストとしてエイカレサミットで、次世代型営業モデルの創出について提言発表を行いました。2018年度は、次世代型営業マネジメントモデルの創出をテーマとした活動を行う予定です。

方針

KDDI

公正な人事評価

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実施した後、複数名で評価を確認しています。また、2017年度より、部下が上司を評価する360度評価の仕組みを導入しました。

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。

評価に不満がある場合は、申請書を提出の上、人事部に苦情の申し立てを行うことができます。

体制

KDDI

各種評価制度の充実

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て「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。管理職に対しては、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を等級で決定する「ミッショングレード制度」を導入し、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。

活動・実績

KDDI

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。2017年度は「組織力」の見える化とそのドライバーとなる「組織環境」を仮説として設定し、実施しました。その結果、組織力が高い部署のリーダーは、自部署のミッション・ビジョンを策定し、浸透に取り組んでいることが分かりました。

なお、調査結果は、本部長向け説明会を開催した上で、イントラネットで全従業員へ公開、さらに組織力が高い部署のリーダーによる座談会を開催、取り組みを好事例として共有しました。調査結果にもとづき、各本部・部単位でそれぞれの課題に応じた施策を立案、組織力向上に向けて取り組んでいます。(回答者数：11,286名(対象者の94.6%))

体制

KDDI

従業員(管理職)に対する長期インセンティブの提供

KDDIは、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」を導入しています。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KDDIの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。

人財確保・人財育成

活動・実績

KDDI

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。

社長表彰受賞結果(対象期間：2017年4月1日～2018年3月31日)

賞	受賞件数
社長賞	3件
貢献賞	1件
ナイストライ賞	0件
個人に贈られる「MVP賞」	3件

人財確保・人財育成

実績

雇用の状況

	性別	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
社員数 ^(注1)	単位：人					
	男性(単体)	8,648	8,588	8,649	8,718	8,723
	女性(単体)	2,091	2,083	2,126	2,198	2,314
	合計(男女計)	10,739	10,671	10,775	10,916	11,037
平均年齢(単体)	単位：歳					
	男性	42.1	41.8	42.7	42.9	43.2
	女性	38.6	38.2	39.2	39.3	39.4
	合計(男女計)	41.4	41.1	42.0	42.2	42.4
平均勤続年数(単体)	単位：年					
	男性	17.1	17.3	17.6	17.7	18.1
	女性	15.6	15.9	16.0	16.0	15.9
	合計(男女計)	16.8	17.0	17.3	17.4	17.6
退職率(単体) ^(注2)	単位：%					
	(合計)0.94	(合計)0.89	(合計)0.92	(合計)1.11	1.08	
	(男性)0.72	(男性)0.68	(男性)0.68	(男性)0.95	1.01	
	(女性)1.92	(女性)1.78	(女性)1.99	(女性)1.79	1.39	

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

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

単位：人

		早期	自己	会社	転籍	他	合計
2017年度離職者	男性	0	108	9	5	8	130
	女性	0	36	2	0	2	40
	合計	0	144	11	5	10	170

注 定年退職者は除く

		2014年6月	2015年6月	2016年6月	2017年6月	2018年6月
障がい者雇用実人数	単位：人	334	350	372	403	417
障がい者雇用率	単位：%	2.02	2.11	2.19	2.38	2.53

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

外国人従業員

単位：人

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
外国人従業員数(単体)	85	103	105	101	114
新入社員に占める外国人の割合(単体)	15.1%	8.3%	5.2%	2.0%	3.6%
外国人の管理職数(単体)	6	6	7	10	11
連結外国人従業員数	2,630	2,624	4,380	4,423	4,308

非正規雇用社員(単体)(臨時雇用者数)

単位：人

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
派遣社員(単体)	4,197	3,848	3,512	3,940	4,539
契約社員(単体)	2,850	3,416	3,317	3,101	2,628
計	7,047	7,264	6,829	7,041	7,167

従業員年齢の状況(単体)(2018年3月末現在)

単位：人

	合計	男性	女性
30歳未満	1,362	926	436
30～39歳	2,504	1,888	616
40～49歳	4,405	3,425	980
50～60歳	2,762	2,480	282
61歳以上	4	4	0
合計	11,037	8,723	2,314

人財確保・人財育成

採用の状況(単体)

単位：人

	性別	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
新卒	男性	189	170	203	217	211
	大卒	189	170	203	217	211
	女性	62	84	83	85	96
	大卒	62	84	83	85	96
	短・専門	0	0	0	0	0
	高卒・他	0	0	0	0	0
	(計)	251	254	286	302	307
キャリア採用	男性	29	38	46	46	76
	大卒	28	37	45	45	74
	他	1	1	1	1	2
	女性	2	7	4	9	7
	大卒	2	7	4	9	7
	他	0	0	0	0	0
	(計)	31	45	50	55	83
定年再雇用	男性	68	100	126	143	112
	女性	6	10	13	17	13
	(計)	74	110	139	160	125
非正規雇用社員から 正規雇用社員の人数		23	33	82	122	118

管理職(単体)

単位：人

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
男性管理職	3,785	3,961	4,115	4,155	4,195
部長クラス以上	367	408	411	465	481
課長クラス	3,418	3,553	3,674	3,690	3,714
女性管理職	140	177	251	270	302
部長クラス以上	11	9	11	12	17
課長クラス	129	168	240	258	285
部長クラス以上女性比率	2.9%	2.2%	2.4%	2.5%	3.4%
課長クラス女性比率	3.6%	4.5%	6.1%	6.5%	7.1%
新規管理職登用数	330	370	390	195	209
男性	312	330	309	169	173
女性	18	40	81	26	36

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む

新卒入社者の定着状況(単体)

単位：人

	男性	女性
2015年4月新卒入社者	203	83
2018年4月在籍者	192	77

サプライチェーンマネジメント

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(サプライチェーンマネジメント)

グローバル化が進んだ現代の企業活動では、世界各国の社会的な問題が調達活動にも影響をおよぼすようになってきています。

KDDIは、自社のみならず、サプライチェーンも含めてサステナビリティの取り組みを強化していくことが、より持続可能な事業活動に結びつくと考えています。このような考えから、KDDIは、お取引先さまにおいても、人権や安全衛生の労働上の問題等が起こらないパートナーシップ体制の構築を目指し、お取引先さまと協働・協力しながら、CSR調達水準のさらなる向上を目指しています。

方針

KDDI

KDDI CSR調達方針

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、国内外すべてのお取引先さまに対してリスクの把握・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・支援を国内外すべてのお取引先さまに対して拡げています。

なお、KDDIは、新たにビジネスを開始するお取引先さまとは、外部の調査機関等も活用し、その規模、過去の経歴、信用状況、営業状況、財務状況等を精査し、一定の基準を満たす場合に、お取引を行います。万が一、お取引先さまが人命に関わるような重大なコンプライアンス違反を起こした場合には、是正措置が完結するまで、取引の見直し等を含め対応しています。

2018年度は、一次サプライヤーに対するCSR調達アンケートを通じて、二次サプライヤーにおいても、「人権」や「紛争鉱物」等の調査を実施する予定です。



体制

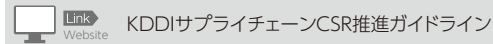
KDDI

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、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、ホームページにて公開しています(日本語・英語)。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(以下、「JEITA」)の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」を参考に、取り組むべき項目をまとめ、お取引先さまや調達品選定の際は、品質・価格・納期・安定供給に加え、環境や社会への配慮を重視した判断基準としています。

さらに、主要なお取引先さまに対してはアンケートを行い、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。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。

なお、KDDIは行動指針にもとづく「反社会的勢力」との取引には、一切応じません。



活動

KDDI

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。

注 紛争鉱物とは、タンタル、スズ、金、タングステン、そのほか米国国務長官が指定する鉱物のこと

活動

KDDI

CSR調達の推進

■ お取引先さまへのCSR調達アンケートの実施

KDDIは、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、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130設問としています。2017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、90%以上の高い回答を得ました。

サプライチェーンマネジメント

■ 一次サプライヤーへの監査の実施

KDDIは産業廃棄物処理委託契約を締結している産業廃棄物処理会社に対して、KDDI産業廃棄物処理管理ガイドラインに従い、毎年定期的に委託先監査を実施しています。また携帯電話の手分解作業を委託しているリサイクル会社に対しても、年1回、現地監査を実施しています。

2017年度については、3社を対象に実施しました。

監査結果は各委託会社にフィードバックし、是正が必要な場合には、アクションプランを作成し、共同で対応の改善方法について検討し対応しています。

活動

KDDI

キャパシティビルディング

■ 従業員の調達・購買スキル向上

対象	取り組み内容
購買担当者	・ 新任購買担当者向け教育プログラム ・ 購買担当者向けコンプライアンス研修 ・ 調達プロフェッショナル認定者(CPP)・B級の取得推奨

■ auショップへの支援

auショップなどの販売代理店は、お客さまが実際にauと対面する場です。KDDIは、お客さま体験価値を提供し、お客さま満足度を最大化するためには、こうした販売代理店、なかでも専門店舗であるauショップのサービスレベル向上がもっとも重要だと考え、能力向上に向けた支援を行っています。店舗全体でのサービス向上においてはauショップスタッフの育成が欠かせないため、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うとともに、接客コンテスト「au CX AWARD」を毎年全国各地で開催し、優秀者の表彰と接客好事例の共有を図っています。

auショップおよびスタッフのサービス水準については、本社専門部隊による店舗業務の改善、監査および監査結果にもとづくフィードバックの実施等を徹底し、一定水準以上の基準を担保するサービス管理体制を整えています。

体制

KDDI

販売代理店に対するサポート

KDDIは、主要な販売代理店へのサポートとして、店舗の新設・移転時のauショップ開設支援や、店舗運営に関する人員体制支援、各種研修や資格取得サポートなどを通じた販売スタッフの育成支援など、さまざまな営業活動支援を行っています。

コミュニティ参画・発展

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(コミュニティ参画・発展)

KDDIグループは「豊かなコミュニケーション社会の実現」のため、事業を展開している国や地域が抱える社会・環境問題の解決に向けた取り組みを進めています。コミュニティを通じた社会貢献活動等は各地域の事業所が中心となって実施しており、地域コミュニティ、行政、大学、NGO・NPOなど多様なステークホルダーの方々との対話および連携を重視し、推進しています。

方針

KDDIグループ

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、良き企業市民として、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。国内外で持続可能な事業活動を行うには、それぞれの地域社会と対話し、ともに発展していくことが不可欠です。社会貢献活動を地域社会とふれあう貴重な機会ととらえ、ビジネスチャンスやリスク回避に活かしていきます。

活動の選定・実施にあたっては、「持続可能な開発目標(SDGs)」などの国際社会で共通の課題を考慮し、方針や手法などを検討しています。



Link
Page_030

青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針

体制

KDDIグループ

マネジメント体制

KDDIは企業市民として、事業を展開する地域特有のニーズにあわせた社会貢献活動に取り組んでいます。

KDDIグループの社会貢献活動は、KDDI本社が中心となって活動の基本方針や方向性を示したうえで、地域ごとに活動を進めています。地域社会とのコミュニケーションは、全国の各総支社が窓口となり、地域の皆さまと相互交流を図る場を設けています。各総支社はサステナビリティ活動に積極的に取り組んでおり、地域ごとに部門横断で各総支社がまとめています。また活動の総責任者は、各地域の担当役員(総支社長)が務めています。地域住民の皆さまから寄せられたご意見は、内容に応じて本社の関係部門と協議の上、対応しています。また、各地域の取り組みは社内イントラネットでの公開等、情報共有体制を整えています。

活動

KDDIグループ

5つの社会貢献分野

KDDIは社会貢献方針に掲げる「①デジタルデバイドの解消」「②健全な青少年の育成支援」「③環境保全」「④社会・文化支援」「⑤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。

これらの5分野は、KDDIの中期経営目標(2016~2018)「通信とライフデザインの融合~お客さま体験価値を提供するビジネスへ~」で掲げる3つの戦略「国内通信事業の持続的成長」「au経済圏の最大化」「グローバル事業の積極展開」において、事業を支えるサステナビリティ活動と位置付けており、今後も同活動を通じて社会的責務を果たし、社会貢献を行っていきます。

中期経営目標(2016~2018)	事業を支えるサステナビリティ活動分野
国内通信事業の持続的成長	・ デジタルデバイド解消 ・ 健全な青少年の育成支援 ・ 環境保全 ・ 災害時支援
au経済圏の最大化	・ デジタルデバイド解消 ・ 健全な青少年の育成支援
グローバル事業の積極展開	・ デジタルデバイド解消、 ・ 社会・文化支援

社会貢献方針

基本理念

KDDIグループは、「KDDIフィロソフィ」にもとづき、当社に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して、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

体制

KDDIグループ

従業員参加型社会貢献活動「+αプロジェクト」

KDDIは、従業員が社内外で行った社会貢献活動をポイント化し、ポイントに応じた金額を、KDDI(会社)が従業員に代わって慈善団体等に寄付する「+αプロジェクト」を、2008年2月から実施しています。全従業員約16,000人が活動対象者となり、2017年度までの寄付総額は、6,400万円を超えました。

実績

KDDIグループ

取り組み状況

① デジタルデバイドの解消(関連するSDGs:)

目標	KPI	2017年度の成果・進捗	次年度の課題
シニア層のICTリテラシーを向上する	・「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」シニア向け講座(理解度84%、活用度85%)	・達成 理解度85%、活用度86% ・シニア向け講座実績(248回、4,388名) 累計 1,126回、20,524名	理解度85% 活用度87%
途上国におけるデジタルデバイドを解消する	—	・ミャンマー等でのコンピュータ教育の調査(KDDI財団) Link Page_049 海外成長市場での取り組みについて	—

② 健全な青少年の育成支援(関連するSDGs:)

目標	KPI	2017年度の成果・進捗	次年度の課題
青少年のICTリテラシーを向上する	・「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」青少年向け講座実施 教材満足度: 94% 講師満足度: 94% 再申込意向: 92%	・達成 教材満足度: 99.2% 講師満足度: 98.1% 再申込意向: 96.5% ・青少年向け講座: 4,034回、約76万名(累計: 約2万5千回、約450万名)	教材満足度: 99% 講師満足度: 98% 再申込意向: 80% ※「ぜひ申し込む」のみに限定した割合
	—	・高校生向けワークショップ型出前講座「スマホ de 防災リテラシー」の開講: 2017年度実績(6校、378名) Link Page_089 ワークショップ型出前講座「スマホ de 防災リテラシー」の開講について	開催数: 10校
次世代のキャリア設計に貢献する	・聴覚障がいのある中学生・高校生対象の「IT教室」年1回	・聴覚障がいのある中学生・高校生対象の「IT教室」実施 Link Website 聴覚障がい者向け「音声認識IoT」開発授業の実施について	年1回の開催

コミュニティ参画・発展

■ ③環境保全(関連するSDGs:)

目標	KPI	2017年度の成果・進捗	次年度の課題
ステークホルダーと連携した生物多様性保全の推進	・全国各地における環境保全活動の実施: 年間80回以上実施	・達成: 全国で計210回実施	昨年度KPI継続
子供向け環境教育	・子供向け環境教育の実施: 年間2回以上	・達成: 年間2回実施  「学びのフェス2017夏」で『生き物新聞記者体験教室』を開催  「動画でつくろう! くらべて見つけて動物図鑑」作成教室を上野動物園で開催	昨年度KPI継続

■ ④社会・文化支援(関連するSDGs:)

目標	KPI	2017年度の成果・進捗	次年度の課題
地域社会の発展への寄与・地方創生を目的とした施策実施	・「しまものプロジェクト(しまものラボ)」の実施: 年間1エリア以上	・達成(年間2エリア実施)  離島の地域活性化をめざす「しまものプロジェクト」、第2弾となる「しまものラボ」を北海道利尻町で開始  離島の地域活性化をめざす「しまものプロジェクト」、第2弾となる「しまものラボ」を東京都大島町で開始	年間2エリア以上の実施
成長地域の文化的発展を促す	—	・カンボジア教育支援(からくり人形教室、音楽教室の開催): KDDI財団 ・ミャンマー教育支援(からくり人形教室の開催): KDDI財団	—
伝統文化の承継を支える	—	・伝統芸能「スパエクトム」(大型影絵芝居)を継承するTy Chien一座への支援: KDDI財団	—
携帯利用のマナーを啓発し、自転車事故の撲滅を図る	—	・異業種とコラボし、自転車のながらスマホの撲滅および高額賠償への備えに関する意識向上を図る「自転車安全・安心プロジェクト」を開始  自転車を安全・安心に利用できる社会の実現へ「自転車安全・安心プロジェクト」を開始	—

コミュニティ参画・発展

⑤災害時支援(関連するSDGs:)

目標	KPI	2017年度の成果・進捗	次年度の課題
被災地域の 早期復興支援(寄付)	・社会貢献サイト「キボウのカケハシ」での募金実施	・達成 キボウのカケハシ募金実施(累計: 11,754,900円*) ※募金額には、KDDIおよびKDDIグループ従業員からの募金額を含みます。  Link Website 平成29年7月九州北部豪雨災害に係る被災者・被災地救援金の寄付実施について  Link Website 平成29年台風18号被害に係る被災者救援金の寄付実施について  Link Website 平成29年台風21号被害に係る被災者救援金の寄付実施について	昨年度KPI継続
被災地域の 早期復興支援 (ボランティア活動)	—	・九州北部豪雨被災地支援ボランティア活動の実施(2件)  Link Website 九州北部豪雨被災地支援ボランティア活動を実施  Link Website 九州北部豪雨被災地支援ボランティア活動を実施	—
被災地域の 経済復興	—	・東日本大震災関係  Link Website 福島県国見町との官民連携取り組みについて ～「地域が育てる若者」が創る地域～若者と地域をつなぐ 廻るプロジェクト～への支援実施～  Link Website 岩手県宮古市での官民・異業種連携「地元修学旅行2017秋」共催実施について ～宮古の魅力発信をITでサポート～  Link Website 『第1回かつらおもービーメーカーズキャンプ』への共催について ～福島県葛尾村の魅力発信をITでサポート～  Link Website KDDI東北復興マルシェ実施	東北被災地における継続支援

コミュニティ参画・発展

■ 事例：ワークショップ型出前講座「スマホ de 防災リテラシー」の開講

日本では毎年のように大きな自然災害が発生しており、教育現場でも防災教育の重要性が高まっています。

そこでKDDIは、災害発生時に情報通信をライフラインとして有効活用してもらうための教育活動として、高校生を対象とした、ワークショップ型の新しい出前講座「スマホ de 防災リテラシー」を開講しました。

本講座では、複数の班に分かれて机上の地図を見ながら、大災害が起きたという想定のもと、生徒一人ひとりが講座専用のSNSを使って災害情報を集め、安全な避難経路や避難所、救助に向かう場所を地図上で特定します。災害時の情報交換を模擬体験することで、自助と共助の大切さや、災害時に必要な知識、気づきといった「防災教育」を学ぶことができます。また同時に、対面コミュニケーションと文字コミュニケーションの違いや、情報の受信、発信の際に気を付けるべきことを体感できる「情報リテラシー教育」も学ぶことができ、平常時のスマートフォンの使い方についても考えることができます。

KDDIは、2005年度から全国の学校で累計2万回以上実施している「KDDI スマホ・ケータイ安全教室」などを通じて、スマートフォンやケータイを利用する際のマナーや、トラブルに巻き込まれないための安全な使い方を伝え続けてきました。今後はそれらに加え、子供たちが情報通信をポジティブに活用して社会や生活に役立てることができるよう、教育を推進していきます。

〈受講者理解度アンケート〉

アンケート項目

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

回答結果

よくわかった	わかった	あまりわからなかった	わからなかった
70%	26%	2%	1%

ポジティブ回答率

(よくわかった、わかった)

96%

■ 事例：離島地域の活性化を目指す「しまものプロジェクト」



■ その他の取り組み

取り組み場所	取り組み内容
兵庫県豊岡市	・ビッグデータを活用した観光マーケティングの推進 ・「au WALLET Market」を活用した特産品の販売
岐阜県白川村	インバウンド需要に対応した通信環境の整備や「auスマートパス」のクーポンを活用した送客の仕組みを確立
宮城県東松島市	スマート漁業モデル事業を開始。水中カメラやスマートブイでデータを収集し、漁業の安定・効率化を実現

実績

社会貢献活動の状況

KDDIは、一般社団法人日本経済団体連合会により設立された「1%クラブ」の会員企業です。2017年度の社会貢献活動費の総額は8.1億円でした。

注1 社会貢献目的であっても費目が「広告宣伝費」や「会費」等であるものは除外、また社会貢献活動支出額総額に「政治献金」は含まず

注2 社会貢献活動支出額総額に「店頭募金」および「社員の寄付金」は含まず

実績

ボランティア休暇・JICAボランティアの利用状況(単位)

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
ボランティア休暇	単位：制度取得人数	8	31	16	20	13
JICAボランティア ^(注)	単位：派遣人数	2	2	2	1	0

注 JICAボランティア(青年海外協力隊参加制度)の人数は、各年度単位でKDDI社員がJICAに派遣されている人数

実績

KDDI

災害支援金(2017年度)

募集先：KDDI社会貢献サイト「キボウのカケハシ」

■ 国内

案件	寄付金額	寄付先
平成29年九州北部豪雨	7,576,400円	日本赤十字社 中央共同募金会
平成29年台風18号	2,755,300円	日本赤十字社
平成29年台風21号	1,423,200円	日本赤十字社

注 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

■ 海外

案件	寄付金額	寄付先
実績なし	—	—

環境マネジメント

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(環境)

KDDIは、環境保全への姿勢を「KDDI環境憲章」として定め、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」を規定しています。

KDDI環境憲章

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グループ

気候変動によるリスクと機会

気候変動に関する政府間パネル(IPCC)によると、地球温暖化には疑う余地がなく、その主たる原因は経済成長や人口増加などの人間の活動による影響である可能性が極めて高いとされています。

KDDIは、気候変動による「リスク」を重要な経営課題と考えており、気候変動を抑制するために、温室効果ガスの排出を抑制する「緩和」と、既存の影響を軽減し気候変動に対応する「適応」を、「機会」ととらえています。

■ 規制によるリスクと機会

各国・地域の規制や政策のなかには、省エネルギー基準、炭素税や排出量取引など、企業の事業活動そのものに影響を与えるものがあります。KDDIは、これらの規制や政策が事業継続や成長に対するリスクになり得と考えています。これらの規制に対応するため、環境に配慮した基地局の建設や、ICTを活用して省エネや社会の環境負荷低減につながるサービスを各国・地域で提供することが、事業成長の機会になるととらえています。

■ 物理的影響によるリスクと機会

地球温暖化の影響による台風の大型化や降水量の増加が、各地に被害を与えています。こうした自然災害はKDDIの通信設備にも影響することから、事業継続におけるリスクと認識しています。一方で、これらの自然災害対策に対する需要が世界的に増加しています。KDDIは、災害に備える監視システムや防災システムなど、ICTサービスを利用した災害対策の普及を図ることで、事業の拡大を図っています。

■ その他のリスクと機会

気候変動への対応不足は、市場における競争力やステークホルダーの信頼の低下を招き、事業継続におけるリスクとなります。KDDIは、気候変動を抑制する長期的な目標を掲げ、環境負荷軽減に寄与するサービスを提供することは事業の拡大につながり、SDGsの目標7(エネルギーをみんなに、そしてクリーンに)にも貢献できると考えています。

 [Page_005](#) サステナビリティ担当役員メッセージ

 [Page_010](#) サステナビリティ推進体制

環境関連情報における報告対象範囲

 [Page_091](#) 環境ISO認証範囲
(KDDIグループのISO14001 認証取得状況)

 [Page_095](#) 環境会計集計範囲(環境会計の対象範囲)

 [Page_097](#) 環境負荷データ集計範囲
(2017年度の事業活動と環境への影響)

環境マネジメント

方針

KDDI

第4期環境保全計画

「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」

KDDIは、現在、環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定し推進しています。本計画は、2015年にCOP21で採択されたパリ協定の長期目標および政府の地球温暖化対策計画を踏まえ2030年度までの長期計画とし、自社のCO₂排出量について2013年度比で7%削減を目標としました。本目標達成を目指し、再生可能エネルギーの活用など、さまざまな削減手法を活用し、CO₂排出量削減に取り組んでいきます。

なお本計画については、毎年度の実績報告を行うとともに、必要に応じて改善や見直し等を検討し、計画に反映してまいります。

「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」の概要

1.地球温暖化対策

- ・2030年度のKDDI単体(国内)のCO₂排出量を、2013年度比で7%削減
- ・エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築
- ・KDDIのICTサービスの提供を通じて、社会のCO₂排出量の削減に貢献

2.循環型社会の形成

- ・撤去通信設備のゼロエミッション^(注)維持
- ・使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%維持

3.生物多様性保全

- ・生態系を保全するため、ICTを活用した取り組みを積極的に推進

注 最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義

[Link](#) Page_017 KDDI GREENPLAN 2017-2030 2017年度評価



地球温暖化対策

- ・2030年度のKDDI単体(国内)のCO₂排出量を、2013年度比で7%削減^(注)
- ・エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築
- ・KDDIのICTサービスの提供を通じて、社会のCO₂排出量の削減に貢献

(注) 2013年度比での削減率(注)は、自社の排出量(注)と削減率(注)に対する削減率(注)を算出したものである。

(注) KDDIは、この目標を達成するために、再生可能エネルギーの活用などの取り組みを推進しています。

循環型社会の形成

- ・撤去通信設備のゼロエミッション^(注)維持
- ・使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%維持

(注) 最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義。

生物多様性保全

- ・生態系を保全するため、ICTを活用した取り組みを積極的に推進

体制

KDDIグループ

環境マネジメント体制

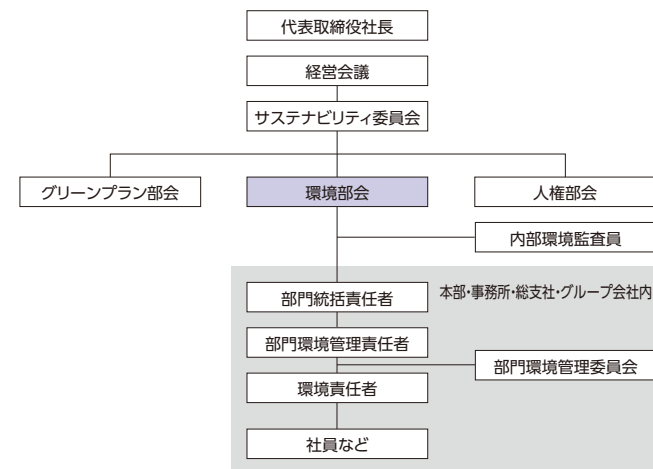
■ 環境管理の体制

経営と環境を含むサステナビリティを一体で推進する姿勢を明確にするため、コーポレート統括本部長を委員長、サステナビリティ推進室を事務局とする「サステナビリティ委員会」を設置し、環境に関する重要事項を審議しています。審議結果は、サステナビリティ担当役員を議長、サステナビリティ推進室を事務局とし、ISO14001認証を取得している各部門・グループ会社の担当者が参加する「環境部会」を通して、各本部、関連会社に展開され、各組織の目標などに反映されています。さらに2017年度、「グリーンプラン部会」を新設しました。「グリーンプラン部会」では、「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」の目標達成状況を把握し、活動を推進します。

■ 環境マネジメントシステムの構築

KDDIグループは、「環境部会」を中心にして環境マネジメントシステム(EMS)を構築しています。同部会のもと、各本部・総支社・グループ会社・関連団体におけるEMS運用状況を一元的に管理する仕組みを構築し、グループ各社で連携しながら、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



[Link](#) Page_010 サステナビリティ推進体制

[Link](#) Page_108 ISO14001認証登録証

KDDI グループのISO14001 認証取得状況(認証機関：一般財団法人 日本品質保証機構(JQA))

2018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総合研究所、株式会社KDDIテクノロジー、KDDIエンジニアリング株式会社、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、国際ケーブル・シップ株式会社 合計：24企業・団体で取得

環境マネジメント

体制

KDDIグループ

内部環境監査

KDDIグループは、ISO14001要求事項である内部環境監査を実施しており、客観性や独立性を確保するために、サステナビリティ推進室が中心となり、各総支社から監査員を選任しています。

2017年度は、55部門、83拠点のKDDIおよびグループ会社のオフィスを対象としました。2016年度の内部環境監査結果を踏まえ、①環境目標への会社としての課題の反映、②環境法規制遵守、③EMSの運用、④新規格の要求事項への対応に重点を置き、チェックシートによるセルフチェックと監査員による対面監査を実施しました。指摘事項は0件、改善・提案事項は306件で、約9割が「運用管理」でした。前年度と比較し、改善・提案事項が増加していますが、新規格対応への事項となります。

体制

KDDIグループ

環境法規制の遵守

■ 各種環境管理法規制の遵守

KDDIは、事業活動が環境に与える被害を未然に回避または低減するため、環境法規制はもとより、各自治体の条例や地域との協定などの遵守も徹底しています。2017年度、環境法令に対する違反はありませんでした。

〈関連する法規制〉

- ・「エネルギーの使用の合理化に関する法律」(省エネ法)
- ・「容器包装に係る分別収集および再商品化の促進に関する法律」(容器包装リサイクル法)
- ・「廃棄物の処理および清掃に関する法律」(廃棄物処理法)
- ・「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」(フロン排出抑制法)
- ・「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適切な処理の推進に関する特別措置法」(PCB処理特別措置法)

■ PCB含有機器の適切な処理

KDDIは、過去に使用したPCB含有機器の廃棄処理を推進しています。高濃度PCB含有機器については、2018年6月、KDDIが所有する全ての高濃度PCB含有機器約7.5トンの処理を終えました。

2018年度下期には、残っている低濃度PCB含有機器の廃棄処理を行う予定です。

活動

KDDI

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

活動・実績

KDDIグループ

従業員への教育と浸透

環境活動活性化のためには、従業員の環境に対する意識の向上、理解の促進が必要と考え、全従業員を対象に環境教育を行っています。

取り組み	対象	内容・実績
期初説明会	KDDIグループ環境ISO担当者	テーマ：KDDIのEMS、環境関連法規制、新規格改定内容 18社中14社の担当者が参加(対象会社の77%)
内部環境監査員養成		勉強会を実施し6名を養成
eラーニング	全従業員	テーマ：「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」について 7,515名受講(対象者の27%)

方針

KDDI

グリーン調達の推進

KDDIは、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、省エネルギー性能に優れた事業用設備(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「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」が規定する最新の「ICT分野におけるエコロジーガイドライン」に定めている機器を対象とし、調達活動を推進しています。

また、お取引先さまに実施している「CSR調達アンケート」を通じて、お取引先さまの環境管理への対応状況なども確認しています。

	Link Website	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 Page_083	サプライチェーンマネジメント

体制

KDDI

お取引先さまとの協働

KDDIは、お取引先さまと協働で基地局のさらなる軽量化・省電力化を進めています。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(従来型と比較し、重量で約45%、消費電力量で約22%の削減)、2015年度以降は同設備の導入を進めています。今後も、お取引先さま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。

環境マネジメント

実績

KDDI

電気通信事業者等の省エネルギー化による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]にもとづき環境保全計画を策定、運用している  Link Page_090 KDDI環境憲章
	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4期環境保全計画(KDDI GREEN PLAN 2017-2030)で、以下の数値目標を設定 ・2030年度のKDDI単体(国内)のCO₂排出量を、2013年度比で7%削減 ・エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築 ・KDDIのICTサービスの提供を通じて、社会のCO₂排出量の削減に貢献 ・撤去通信設備のゼロエミッション維持 - 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) ・使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率: 99.8%維持 ・生態系を保全するため、ICTを活用した取り組みを積極的に推進  Link Page_091 第4期環境保全計画 [KDDI GREEN PLAN 2017-2030]
	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	・環境保全計画はサステナビリティレポート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  Link Page_092 従業員への教育と浸透
	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	サステナビリティレポートや企業ホームページにて、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  Link Page_028 マテリアリティ4 エネルギー効率の向上と資源循環の達成
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  Link Page_092 グリーン調達の推進
	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  Link Page_083 サプライチェーンマネジメント

環境マネジメント

		評価項目	実施の有無・取り組みの内容
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	社内組織にサステナビリティ推進室を設置
	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  Link Page_100 環境パフォーマンス(低炭素社会)  Link Page_101 環境パフォーマンス(循環型社会)  Link Page_103 環境パフォーマンス(生物多様性)
	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  Link Page_103 従業員が参加する主な環境保全活動

環境マネジメント

方針

KDDIグループ

環境会計

環境活動のコストと効果を定量的に評価する有力な仕組みとして、2010年度より環境会計を導入しています。算出したコストと効果を分析し、より効率的な環境経営に活用しています。

【環境会計の対象範囲】

- ・対象期間：2017年4月1日～2018年3月31日
- ・集計範囲：KDDIおよび主な連結子会社30社^(注)
- ・集計基準：環境省「環境会計ガイドライン2005年度版」および「KDDI環境会計ガイドライン」

環境保全コスト		取引事例	2016年度 (百万円)		2017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	0	0	0	0	0
	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)	2,509	23,764	734	21,810	▲1,775	▲1,954
	資源循環コスト	紙資源の削減、廃棄物の処理・処分	0	823	0	1,313	0	490
上・下流コスト		商品・製品回収、リサイクル、リユース	0	1,396	0	1,029	0	▲367
管理活動コスト		環境ISO運用・更新、環境情報開示	0	122	0	125	0	3
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	108	0	95	0	▲13
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	50	0	58	0	8
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			2,509	26,263	734	24,430	▲1,775	▲1,833

注 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総合研究所、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、UQコミュニケーションズ株式会社、ビッグロブ株式会社、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 BEZ co., Ltd(北京)、TELEHOUSE BEIJING BDA Co., Ltd.(北京)、TELEHOUSE Shanghai Co., Ltd.(上海)、KDDI Singapore Pte Ltd.(シンガポール)、TELEHOUSE International Corp. of Vietnam(ハノイ)

環境マネジメント

1.環境保全効果(物量)		指標の分類(単位)	2016年度	2017年度	対前年度増減
(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)	2,438,945	2,855,344	416,399
		紙消費量(t)	9,800	7,630	▲2,169
		WEB de 請求書効果による 紙削減量(t)	3,892	3,902	11
	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)	1,291,392	1,459,827	168,435
		通信設備、建築物関連産業 廃棄物排出量(t)	7,154	4,931	▲2,223
(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)	359	315	▲44

2.環境保全対策にともなう経済効果 (貨幣)	実質的効果(主な効果の内容)	2016年度 (百万円)	2017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	150	1,673	1,522
費用削減	低公害車の導入による燃料費の削減など	15	27	12
	撤去通信設備のリユースによる新規購入費用の節減	4,083	2,610	▲1,473
合計		4,248	4,310	62

注 CO₂排出量算出について、電気事業者別排出係数を使用

環境パフォーマンス

活動・実績

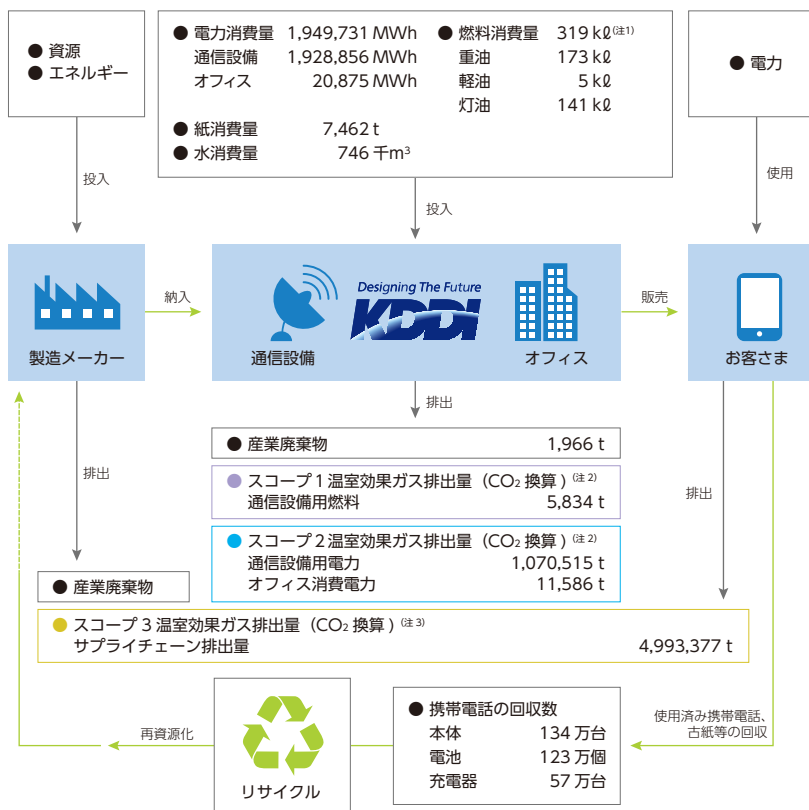
KDDI

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。

2017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 熱・蒸気、冷温水を除く排出量

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

環境パフォーマンス

活動・実績

KDDI

環境負荷の把握

KDDIは、環境負荷の定量的な把握・開示を行うため、各種ガイドライン^(注1)にもとづいてサプライチェーンの温室効果ガス排出量(スコープ1、2、3)を2012年度分より算出しています。

2017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82%、各カテゴリー別では、前年度に引き続きカテゴリー1とカテゴリー2の占める割合が大きくなっています。

なお、算定結果の信頼性確保のため、スコープ1、2については、Lloyd's Register Quality Assurance Limitedによる独立した第三者保証を、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第三者検証を受けています。

そのほか、製品やサービスの製造、使用、廃棄・リサイクル^(注2)にいたるすべての段階を通して排出されるCO₂排出量を算出し環境負荷を評価するLCA(ライフサイクルアセスメント)に取り組んでおり、「auひかり」および「au」のLCAに定期的に取り組んでいます。

注1 グリーン・バリューチェーンプラットフォーム

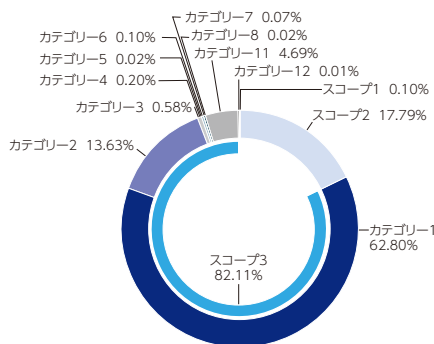
注2 廃棄・リサイクル時の環境負荷は、製造時の環境負荷を含む

CO₂排出量と全体に占める割合

カテゴリー		2013年度		2014年度		2015年度		2016年度		2017年度	
		CO ₂ 排出量	%	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	3,505	0.06	4,680	0.08	5,344	0.10	5,365	0.09	5,834	0.10
スコープ2	エネルギー起源の間接排出	935,996	16.08	1,039,677	17.97	1,076,209	19.54	1,062,130	18.42	1,082,101	17.79
スコープ3	カテゴリー1 購入した製品・サービス	3,343,506	57.44	3,306,863	57.16	3,236,999	58.78	3,507,745	60.85	3,818,806	62.80
	カテゴリー2 資本財	1,093,184	18.78	1,053,203	18.21	776,711	14.10	815,893	14.15	828,675	13.63
	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	31,480	0.54	34,967	0.60	35,379	0.64	34,913	0.61	35,280	0.58
	カテゴリー4 輸送、配送(上流)	4,994	0.09	7,003	0.12	7,370	0.13	8,706	0.15	12,101	0.20
	カテゴリー5 事業から出る廃棄物	588	0.01	500	0.01	681	0.01	583	0.01	1,043	0.02
	カテゴリー6 出張	5,080	0.09	4,590	0.08	4,831	0.09	5,314	0.09	6,327	0.10
	カテゴリー7 雇用者の通勤	2,671	0.05	5,031	0.09	4,574	0.08	4,642	0.08	4,332	0.07
	カテゴリー8 リース資産(上流)	1,519	0.03	1,367	0.02	1,309	0.02	1,209	0.02	1,092	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	0.00	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	0.00	0.00
	カテゴリー11 販売した製品の使用	397,324	6.83	325,364	5.62	356,359	6.47	318,023	5.52	285,294	4.69
	カテゴリー12 販売した製品の廃棄	819	0.01	1,606	0.03	886	0.02	363	0.01	426	0.01
	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	0.00	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	0.00	0.00
	カテゴリー15 投資	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	0.00
TOTAL		5,820,666	100.00	5,784,851	100.00	5,506,651	100.00	5,764,884	100.00	6,081,312	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 (2017年度)



環境パフォーマンス

活動・実績

KDDI

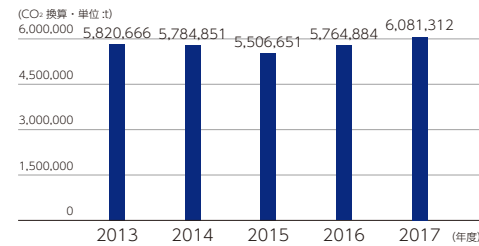
環境負荷データ

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
温室効果ガス排出量 (CO ₂ 換算 単位: t) (注1)		5,820,666	5,784,851	5,506,651	5,764,884	6,081,312
電力消費量(単位: MWh)		1,686,480	1,873,293	1,939,115	1,913,747	1,949,731
加入者あたりの電力消費量 (注2) (単位: MWh)		385.4	398.9	390.4	363.5	344.1
燃料消費量(単位: kℓ)		260	254	258	341	319
紙消費量(単位: t)		43,429.2	13,303.0	11,853.0	9,691.1	7,461.6
水消費量(単位: 千m ³)		1,864	2,206	2,159	1,500	746
産業廃棄物排出量(単位: t)		1,445.7	1,283.0	1,399.0	1,928.0	1,966.0
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	154	163	141	148	134
	電池	161	182	143	146	123
	充電器	72	79	65	66	57
設備系センターのエネルギー使用量 (単位: MWh)		664,798	747,016	779,504	777,273	799,257

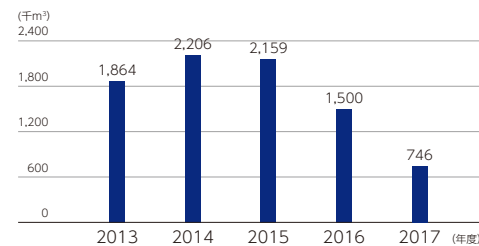
注1 CO₂排出量算出について、電力消費量は換算係数0.555kg-CO₂/kWhを、燃料消費量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」(温対法)にもとづく温室効果ガスの算出・報告・公表制度において適用される排出係数を使用

注2 加入者数はauとFTTHの合計契約数を使用

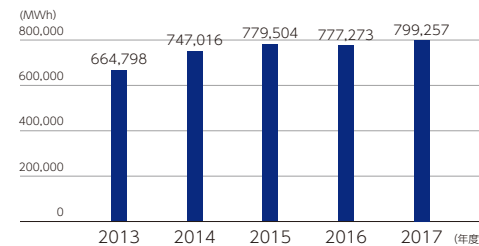
温室効果ガス排出量



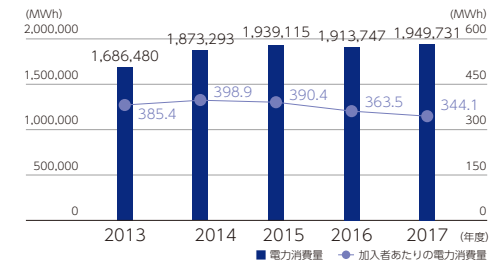
水消費量



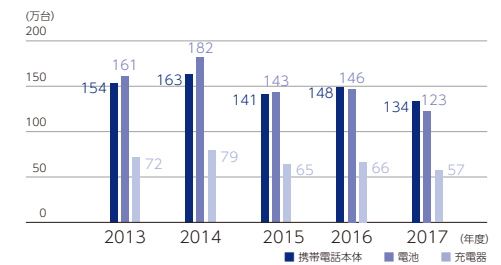
設備系センターのエネルギー使用量



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



環境パフォーマンス

方針

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(低炭素社会)

地球温暖化の原因とされる温室効果ガス排出量は年々増加傾向にあり、その削減は人類共通の社会課題となっています。

ICTの利活用は、生産・消費などの業務活動の効率化につながり、お客さまのCO₂排出量削減に貢献することが期待されています。一方で、ICT利活用の拡大にともない、データセンターや基地局による環境負荷の増大が懸念されることから、エネルギーの利用に配慮した設備・機器の開発・導入が課題となっています。

KDDIは、低炭素社会実現に向けて、新たなICTサービスの提供により、社会のCO₂排出量削減に貢献していきます。

活動

KDDIグループ

ICTでGreen (Green by ICT)

KDDIのICTサービス利用により、お客さまや社会の環境負荷低減(CO₂排出量削減)に寄与するサービスには「環境エコラベル」を付与しています。



環境エコラベル対象サービス	内容
KDDIクラウドプラットフォームサービス	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、お客さまのデータセンターへの移動を削減できます。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CO ₂ 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」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CO ₂ 排出量を約38%削減できます
データセンターサービス「TELEHOUSE」	Link Page_029 マテリアリティ4 ハイライト データセンターの省エネ対策
「まとめてくるまティクス」	運転状況をリアルタイムで確認することができる通信とクラウドの技術を組み合わせた次世代型車両運行管理サービスです Link Website 「環境エコラベル」の対象商品追加について ～KDDIまとめてオフィス「まとめてくるまティクス」に付与～
「KDDI IoT クラウド～トイレ節水管理～」	IoTを活用しトイレ各個室の水量データを監視し、従来比40～50% ^(注) の節水につなげるサービスを開発 注 バルブメーカーの実績値をもとに算出した想定値

環境パフォーマンス

活動

KDDI

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

au携帯電話の基地局は、KDDIの総消費電力量の約60%を占めており、基地局での消費電力低減は、取り組むべき優先課題のひとつとなっています。また、2011年の東日本大震災で停波した基地局のうち77%が停電によるものであったことから、災害対策として、停電に取り組むことも重要な課題です。これらの課題に対し、KDDIは「トライブリッド基地局^(注)」と「基地局バッテリーの24時間化」を推進しています。

注 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

	2018年3月末時点の設置数
トライブリッド基地局	全国100局
基地局バッテリーの24時間化	全国約2,200局

■ 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カ所の保守拠点に導入し活用しています。

可搬型蓄電池のトライアル試験結果(2012年度実施)

移動電源車	8.2リットル/回の軽油消費	CO ₂ 排出量：21.5kg
可搬型蓄電池	10kWh/回の電力消費	CO ₂ 排出量：4.1kg

1回あたり17.4kgのCO₂排出量を削減

注 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

■ 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、大型通信局で使用する電力の一部やトライブリッド基地局などで、太陽光などの自然エネルギー活用を進めています。また、使用するほぼすべての電力を自然エネルギーでまかなっている携帯電話基地局は全国15カ所にあります。自然エネルギーの発電量は、トライブリッド基地局1カ所につき、約4.2kWh/日^(注)で、1カ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。

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

■ 再生可能エネルギー(事業)

KDDIは2013年11月より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4カ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ています。

単位：MWh

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
総発電量(総販売発電量)	14,403	13,674	14,288	18,137

実績

KDDI

外部からの評価

 [Link](#)
Page_106 その他の外部評価

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(循環型社会)

KDDIは、事業活動にともない発生する廃棄物などの環境負荷を低減するため、資源の有効活用を徹底し、循環型社会の形成に貢献していきます。

実績

KDDI

廃棄物の削減・リサイクルの推進

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。

2017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うなどの取り組みの結果、KDDI単体のリサイクル量は1,093.4tでした。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。

環境パフォーマンス

活動・実績

KDDI

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。

2017年度の実績

回収実績 ^(注)	再資源化率
315万台	99.8%

注 本体、電池、充電器含む

[Link Website](#) auショップ検索

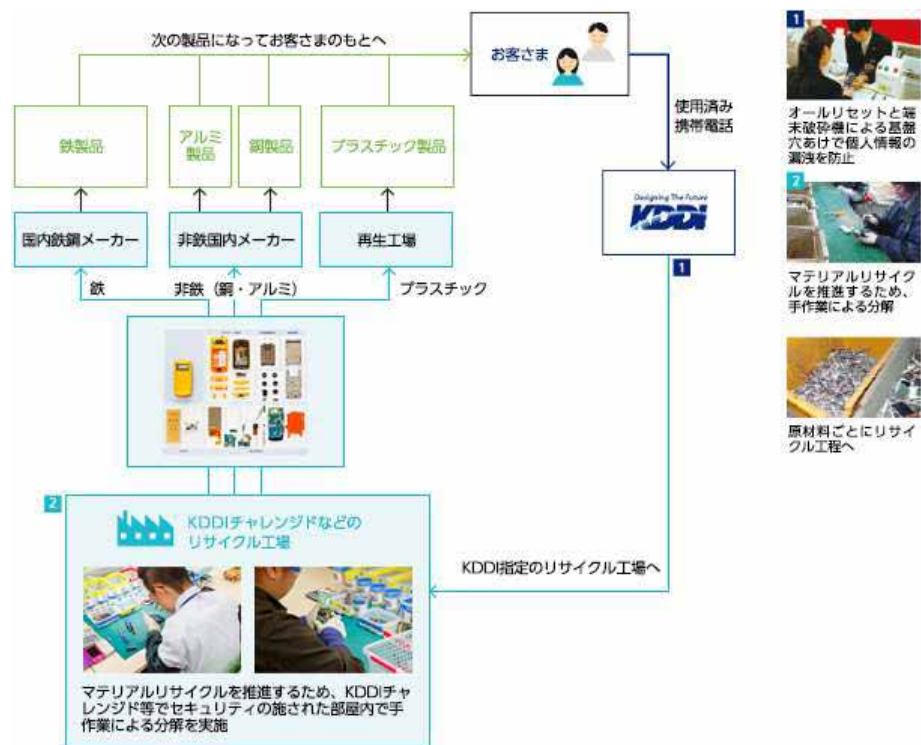
活動・実績

KDDI

紙資源の削減

取り組み	2017年度実績
請求書のWeb化による紙削減量	3,902t

携帯電話のリサイクルの基本的な流れ



[Link Page_074](#) 障がい者雇用および活躍推進

環境パフォーマンス

方針

KDDI

水使用へのアプローチ

世界レベルでの人口増加、気候変動にともなう利用可能量の減少などにより、水資源の不足が懸念されています。世界各地では水の配分や汚染をめぐる紛争も発生しており、水の効率的な使用が課題となっています。

KDDIは、事業活動における水使用量の削減とともに、水使用の効率化に貢献する製品・サービスの提供に努めています。

■「KDDI IoTクラウド～トイレ節水管理～」の提供



「KDDI IoTクラウド ～トイレ空室管理～」と「KDDI IoTクラウド ～トイレ節水管理～」の提供を開始

方針

KDDI

KDDIのアプローチ(生物多様性)

KDDIは、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、「事業活動における保全の実践」「関係組織との連携・協力」「資源循環を推進」の3つを掲げました。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。

KDDI生物多様性保全の行動指針

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。

活動

KDDIグループ

絶滅危惧種「ガンジスカワイルカ」の生態調査

KDDI総合研究所は、大陸間をつなぐ海底ケーブルの保守点検用の海中ロボットで培った音響技術を生かし、東京大学生産技術研究所、九州工業大学、インド工科大学デリー校、WWFインドアと共同で、絶滅危惧種のガンジスカワイルカの生態観測を行っています。

イルカたちが、濁った水中で周囲の環境を把握するために発している超音波を、水中マイクロフォンでキャッチすることで、水中行動を把握することが調査の狙いです。この観測方法はイルカの身体に触れないため、生態に影響を与えることなく不特定多数の個体の観測ができるなどのメリットがあります。

活動・実績

KDDI

お客さま・社員とGreen

■ 従業員が参加する主な環境保全活動

KDDIは、地域の特性に応じた生物多様性保全を促進するため、従業員とその家族等がボランティア参加する環境保全活動を実施しています。全国各総支社が主体となり、自治体・NPO等、各地域のステークホルダーと連携しながら、地域の環境保全に積極的に取り組んでいます。

環境保全活動実施回数	のべ参加人数
210回	5,302名

環境パフォーマンス

北海道総支社

- ・ 鹿などの食害対策や森林再生の植樹を実施

北関東総支社

- ・ 緑のトラスト保全地「無線山・KDDIの森」で保全活動を実施

北陸総支社

- ・ 浅野川を美しくする会主催の清掃活動に参加
- ・ オイスカ主催の「緑の里山保全森づくり活動2017」に参加

中国総支社

- ・ ひろしまの森づくりフォーラム主催の森林保全活動に参加

九州総支社

- ・ 八女市主催の「パッチワークの森づくり」に参加

四国総支社

- ・ オイスカ主催の「尾の瀬山」での植林活動に参加

東北総支社

- ・ 里山保全活動の一環で、イタヤカエデの苗木の植樹を実施

本社・南関東総支社

- ・ 高尾山で社員とその家族がスギ、ヒノキの間伐作業を実施

本社

- ・ オイスカ主催の「富士山の森づくり」活動に参加

中部総支社

- ・ 長野県「森林の里親促進事業」の森林保全活動に参加
- ・ 表浜ネットワーク主催のアカウミガメ産卵地の清掃活動を実施

関西総支社

- ・ 天王山的美観向上のため、シイの木の伐採作業を実施
- ・ コウノトリ生息地保全のため、湿地の水辺環境を創出

社外からの評価

海外

KDDI

社会的責任投資指数「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に選定

世界の代表的な社会的責任投資（SRI）の指標（インデックス）である「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に選定されました。（2018年6月現在）「FTSE4Good Index Series」は、英国・ロンドン証券取引所グループに所属するFTSE Russellにより開発されたインデックスで、企業の社会的責任や持続可能性に着目する機関投資家等の投資先選定基準として広く利用されています。



FTSE4Good FTSE Blossom Japan

社会的責任投資「MSCI ESG Leaders Indexes」の構成銘柄に選定

世界的なSRI指標（インデックス）のひとつである「MSCI ESG Leaders Indexes」の構成銘柄に選定されました。（2018年6月現在）「MSCI ESG Leaders Indexes」は、米国のMSCI Inc.が開発したインデックスで、ESG（環境・社会・ガバナンス）面で優れた企業を選定するものです。

MSCI	2018 Constituent MSCI ESG Leaders Indexes
MSCI	2018 Constituent MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数
MSCI	2018 Constituent MSCI日本株 女性活躍指数（WIN）

「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。（2018年6月現在）この指数は、最も先進的な環境、社会、ガバナンスの成果を達成した企業をVigeo Eirisが選定したものです。



「Ethibel Sustainability Index (ESI) 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Forum ETHIBELの「ESI Excellence Global」に選定されています。（2018年3月現在）



国内

KDDI

「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。（2018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。



「なでしこ銘柄」に6年連続で選定

KDDIは「なでしこ銘柄」に、2012年度から6年連続で選定されています。「なでしこ銘柄」とは、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・紹介する事業です。



「PRIDE指標」「ゴールド」に2年連続で選定

KDDIは、企業のLGBTなどの性的マイノリティ（以下、「LGBT」）に関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で最高位「ゴールド」を2年連続で受賞しました。PRIDE指標は、企業においてLGBTが働きやすい職場づくりを推進することを目的に、任意団体work with Prideが策定した指標です。



注 2015年7月より、同性とのパートナーシップ関係が公的な証明書により証明される場合に、「家族割」等、「家族であることをご利用の条件」とする各種サービスの利用が可能

社外からの評価

「CSR企業ランキング」で総合2位の評価を獲得

東洋経済新報社の第12回「CSR企業ランキング」でKDDIが総合2位の評価を受けました。このランキングは国内企業約1,400社を対象にした2017年の調査結果から「人材活用」「環境」「企業統治+社会性」「財務」を点数化し、幅広いステークホルダーから「信頼される会社」として順位を公表しています。

その他の外部評価

調査・表彰名	評価
CDP2017	B評価
日本経済新聞社主催 「第19回環境経営度調査」	業種別8位
環境省主催 「環境 人づくり企業大賞2016」	奨励賞
環境コミュニケーション大賞 環境報告書部門	優良賞
文部科学省主催 「青少年の体験活動推進企業表彰」	審査委員会奨励賞
環境省主催「グッドライフアワード」	実行委員会特別賞
CSRモバイルサイト・アワード2017	優良賞
低炭素杯2018	優良賞
消費者教育教材表彰2018	消費者教育支援センター理事長賞

社外からの評価

スコープ1、2

2016年度温室効果ガス排出量保証声明書



LRQA 独立保証声明書
KDDI株式会社の2016年度環境パフォーマンスデータに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて KDDI 株式会社に対して作成されたものであり、報告書の読者を意図して作成されたものである。

保証業務の条件

ロイドレジスター カオリティ アシュアランス リミテッド（以下、LRQA という）は、KDDI 株式会社からの依頼に基づき、2016 年度（2016 年 4 月 1 日～2017 年 3 月 31 日）の環境パフォーマンスデータ（以下、報告書という）に対して、限定的保証業務を検証人の専門的判断による重要性水準において、ISO14064-3 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、及び、LRQA の検証手順を用いて実施した。LRQA の検証手順は現在のベストプラクティスに基づき、ISAE3000 に準拠している。

LRQA の保証業務は、KDDI グループの日本及び海外における運営及び活動に対して、以下の要求事項を対象とする。

- 以下の基準への適合性の検証
 - KDDI 株式会社の定める報告手順
- 以下の指標に関するデータの正確性、信頼性の評価
 - 環境データ
 - 直接的な GHG 排出量（スコープ 1）およびエネルギー起源の間接的な GHG 排出量（スコープ 2・マーケットベース）（CO₂e トン）
 - エネルギー使用量（MWh）
 - 水使用量（m³）
 - 廃棄物処理量（トン）

LRQA の保証業務は KDDI 株式会社のサプライヤー、コントラクター及びサードパーティーのデータや情報は対象としていない。

LRQA の責任は、KDDI 株式会社に対してのみ負うものとする。本声明書の脚注で説明されている通り、LRQA はそれ以外のいかなる義務または責任を負わない。KDDI 株式会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析及び公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は KDDI 株式会社によって承認されており、その責任は KDDI 株式会社にある。

検証意見

LRQA の保証手続の結果、KDDI 株式会社が全ての重要な点において、

- 自らの定める基準に従って報告書を作成していない
- 正確で信用できるパフォーマンスデータを開示していない

ことを示す事実を認められなかった。

この保証声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。

注：限定的保証業務における保証手続は、合理的保証ほどには高い水準の保証を有するものではない。限定的保証業務では集計されたデータに集点を当て、元データを物理的に確認するものではない。その結果として、限定的保証業務によって与えられる保証水準は、合理的保証を行った場合と比べて実質的に低いものとなる。

↑ パンクには KDDI 株式会社と日本と海外の主要な関連会社が含まれるが、JCOM グループ、UQ コミュニケーションズ、ミャンマーとモンゴルの通信事業は含まれていない。

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

スコープ3

2017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

2018年7月13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 2017 年 4 月 1 日から 2018 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	4,933,377t-CO2

社外からの評価

ISO14001 マネジメントシステム

登録証

