

SUSTAINABILITY REPORT 2019

サステナビリティレポート 2019

日本語版

Tomorrow, Together おもしろいほうの未来へ。



企業理念

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

KDDIフィロソフィ

第1章 目指す姿

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

第2章 経営の原則

- 社会への責任を果たす
- 事業の目的、意義を明確にする
- 公明正大に利益を追求する
- ガラス張りで経営する
- 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

目次

●トップメッセージ

社長メッセージ..... 2

●KDDIのサステナビリティ

KDDIのサステナビリティ 4
サステナビリティ推進体制..... 6
事業と戦略..... 8

●KDDIが目指すSDGs

事業を通じて解決する社会課題..... 10
 • 通信事業～安全で強靱な情報通信社会の構築～..... 10
 • グローバル事業～インフラ整備が不十分な国々の経済発展を促進～..... 12
 • 地方創生～誰もが暮らしやすいまちづくり～..... 14
 • 教育事業～次世代を担う人材の育成～..... 16
 • 金融事業～誰でも手軽に使える金融サービス～..... 17
企業活動を通じて解決する社会課題..... 18

●マテリアリティ

サステナビリティ担当役員メッセージ..... 20
KDDIのマテリアリティ(サステナビリティ重要課題) 21
2018年度マテリアリティ KPI実績 24
2019年度マテリアリティ KPI 25
①安全で強靱な情報通信社会の構築..... 26
 • ネットワーク品質の管理・向上
 • 災害に備えた取り組み
 • 海外での取り組み
②情報セキュリティの確保とプライバシーの保護..... 34
 • 情報セキュリティ
③ICTを通じた心豊かな暮らしの実現..... 38
 • 地方創生への取り組み
 • イノベーションマネジメント
 • 製品・サービスへの責任
 • 海外での取り組み
④多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現..... 46
 • 人財確保・人財育成
 • 労働慣行
⑤人権尊重と公正な事業活動の推進..... 62
 • 人権
 • 青少年への啓発活動
 • コンプライアンス
 • サプライチェーンマネジメント
⑥エネルギー効率の向上と資源循環の達成..... 70
 • 環境マネジメント
 • 環境パフォーマンス
●マネジメント体制..... 86
 コーポレート・ガバナンス／リスクマネジメント／
 カスタマーリレーションシップマネジメント／ブランド管理
●エンゲージメント..... 102
 ステークホルダーエンゲージメント／コミュニティ参画・発展／
 社外からの評価
会社概要..... 112
情報開示方針..... 113

➤社長メッセージ



Tomorrow, Together
「通信とライフデザインの融合」を実現するとともに、
社会課題の解決に取り組み、
豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献してまいります。

代表取締役社長

高橋 誠

企業理念とサステナビリティ活動

私たちKDDIは、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献することを企業理念とし、社会課題の解決と社会の持続的な成長に貢献するため、経営戦略の一環としてサステナビリティ活動に取り組んでいます。

国民の共有財産である電波をお借りして社会インフラを担う通信事業者の使命として、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ため、強靱で高品質な通信の維持に努めると同時に、海外においても、通信環境が未整備であったアジアの新興国を中心に、安定した通信環境を構築し、経済発展や国民生活の向上などに貢献してまいりました。さらに、通信の自由化以来、私たちは常に挑戦してきた歴史とオープンマインドなパートナーシップを大事にしながら、さまざまなパートナー企業とともに、お客さまへ新たな体験価値の提案を行ってまいりました。

土台は「KDDIフィロソフィ」とコーポレート・ガバナンス

私たちのサステナビリティ活動の土台となっているのは、創業以来、経営層と従業員の共通の考え方・行動規範として浸透している「KDDIフィロソフィ」と、透明性・公正性を担保したコーポレート・ガバナンス体制強化への継続的な取り組みです。さらに、事業を支えてくださっているお客さま、パートナー企業の皆さま、株主さま、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も積極的に対話や共創しながら、6つのサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に全社で取り組んでいます。

Web Link

KDDIのサステナビリティ重要課題（マテリアリティ） ➤

中期経営計画でサステナビリティ活動を推進

世界的な動向として、気候変動への国際的枠組みであるCOP21「パリ協定」や、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言、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）」など、社会課題に対応する動きが加速しています。私たちKDDIも、サステナビリティ活動をさらに着実に推進するために、次の3カ年に向けた「中期経営計画（2019-21年度）」では、「KDDIが目指すSDGs」を策定しました。通信、グローバル、地方創生、教育、金融などの事業戦略に連動する目標と、人材育成、女性活躍推進、人権・D&I※、地球環境などの企業活動に連動する目標の達成を目指し、全社をあげて社会課題の解決に、中長期的に取り組んでまいります。

※ダイバーシティ&インクルージョン

Web Link

中期経営計画（2019-21年度） ➤

KDDIは、従来の通信サービスを中心に、成長事業を拡大していくことで、事業戦略の核となる「通信とライフデザインの融合」をより一層推し進め、人や企業や社会をつなぎ、ワクワクする未来を創る新たな価値の創造により、企業価値の向上とともに、社会の持続的な成長に貢献してまいります。

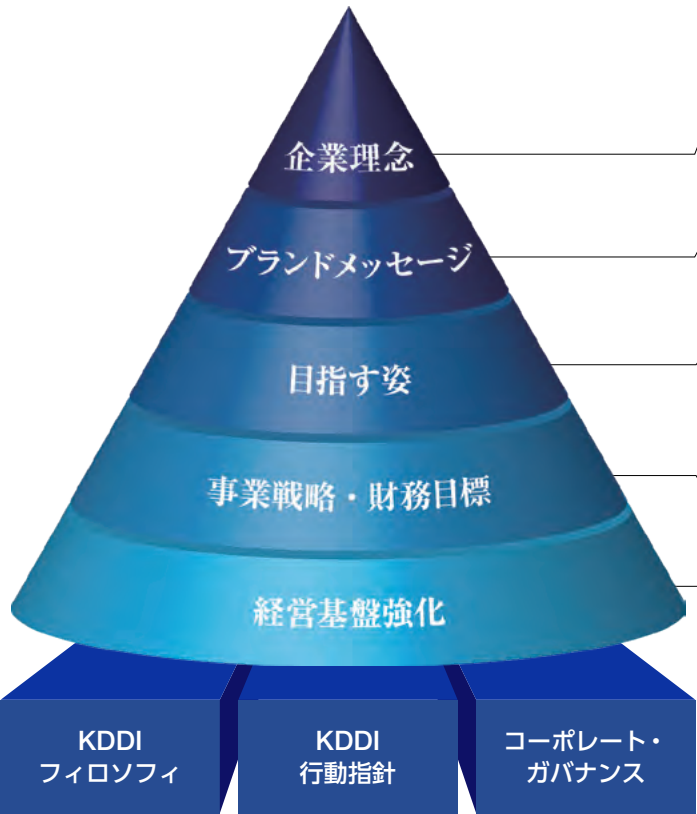
今後とも、KDDIグループへの変わらぬご支援とご指導を賜りますよう、宜しく願い申し上げます。

2019年9月
代表取締役社長 高橋 誠

➤ KDDIのサステナビリティ

「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KDDIの企業理念の実現のために、サステナビリティの推進が不可欠です。これまで、「KDDIフィロソフィ」と「KDDI行動指針」の浸透、コーポレート・ガバナンスの強化、そしてサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）への取り組みを通じてサステナビリティを推進してきましたが、中期経営計画（2019-21年度）では、目指す姿の一つとして「社会の持続的な成長に貢献する会社」を改めて宣言し、KDDIが重点的に取り組むSDGsを明確にしました。これらの取り組みを通じて社会の持続的な成長に貢献します。

中期経営計画（2019-21年度）



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。

ブランドメッセージ

Tomorrow, Together
KDDI

おもしろいほうの未来へ。
au

目指す姿

- 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
- 社会の持続的な成長に
貢献する会社

KDDIが目指すSDGs

事業を通じて解決する社会課題		SDGs 対比		企業活動を通じて解決する社会課題		SDGs 対比	
通信	安全で強靱な 情報通信社会の構築	9 産業と労働者の 安全と健康の 確保	13 気候変動に 適応する	人財育成	専門性向上と自律的な キャリア形成の実現	4 質の高い教育を みんなに	
グローバル	インフラ整備が不十分な 国々の経済発展を促進	9 産業と労働者の 安全と健康の 確保	10 人や国の不平等を なくす	女性活躍推進	多様性を尊重した 職場の実現	5 ジェンダー平等を 実現する	
地方創生	誰もが暮らし やすいまちづくり	8 働きがいも 経済成長も	11 住み続けたい まちづくり	人権・D&I	多様な働き方の実現	8 働きがいも 経済成長も	
教育	次世代を担う人材の育成	4 質の高い教育を みんなに	10 人や国の不平等を なくす	地球環境	サステナブルな 地球環境に貢献	13 気候変動に 適応する	
金融	誰でも手軽に使える 金融サービス	8 働きがいも 経済成長も	9 産業と労働者の 安全と健康の 確保				
パートナーシップ		ステークホルダーとのパートナーシップを通じて社会課題の解決に貢献				17 パートナーシップ で目標を達成しよう	

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）

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



サステナビリティ推進体制

KDDIグループ

KDDIフィロソフィ

理念

「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。

Web Link

KDDIフィロソフィ

➤

KDDIグループ

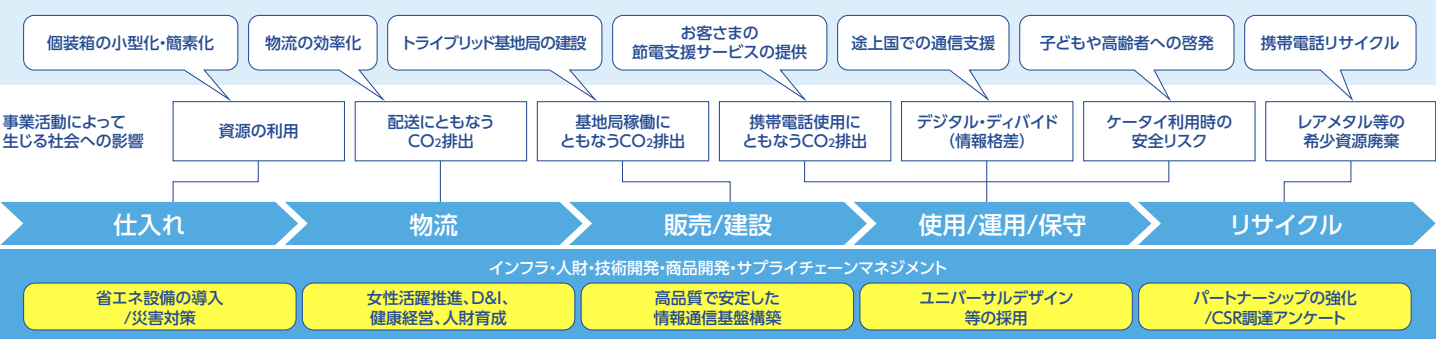
KDDI行動指針

方針

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。

- 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

バリューチェーンにおけるサステナビリティ活動の例



KDDIグループ

KDDIフィロソフィ、KDDI行動指針の浸透

活動・実績

2018年度の取り組み実績

フィロソフィ勉強会実績

本部長	計4回
所属長／新任GL	計2回／計8回
新入社員	計3回
全社員	実施回数：450回 参加人数：12,207名 行動理解度：93.0% 行動意欲度：94.1%
国内・海外グループ会社	計7回（国内2回・海外5回）

新入社員研修（対象：正社員）

「コンプライアンス実践の基本」（受講率100％）

eラーニング（対象：正社員）

「インサイダー取引規制について」
「取引先との付き合い方について」
「不当表示防止について学ぶ」
「無意識の偏見～アンコンシャス・バイアス」
「パワーハラスメントについて」

「KDDI行動指針」に関するメールマガジンの配信

対象：正社員・契約社員・派遣社員・委託先社員
実績：毎月1回配信

企業倫理ヘルプラインアンケートの実施

対象：正社員・契約社員・派遣社員・委託先社員
実施期間：2018年11月～2018年12月
実績：企業倫理ヘルプラインの認知度79％

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：95名
評価：満足度100％、有益度100％

Web Link

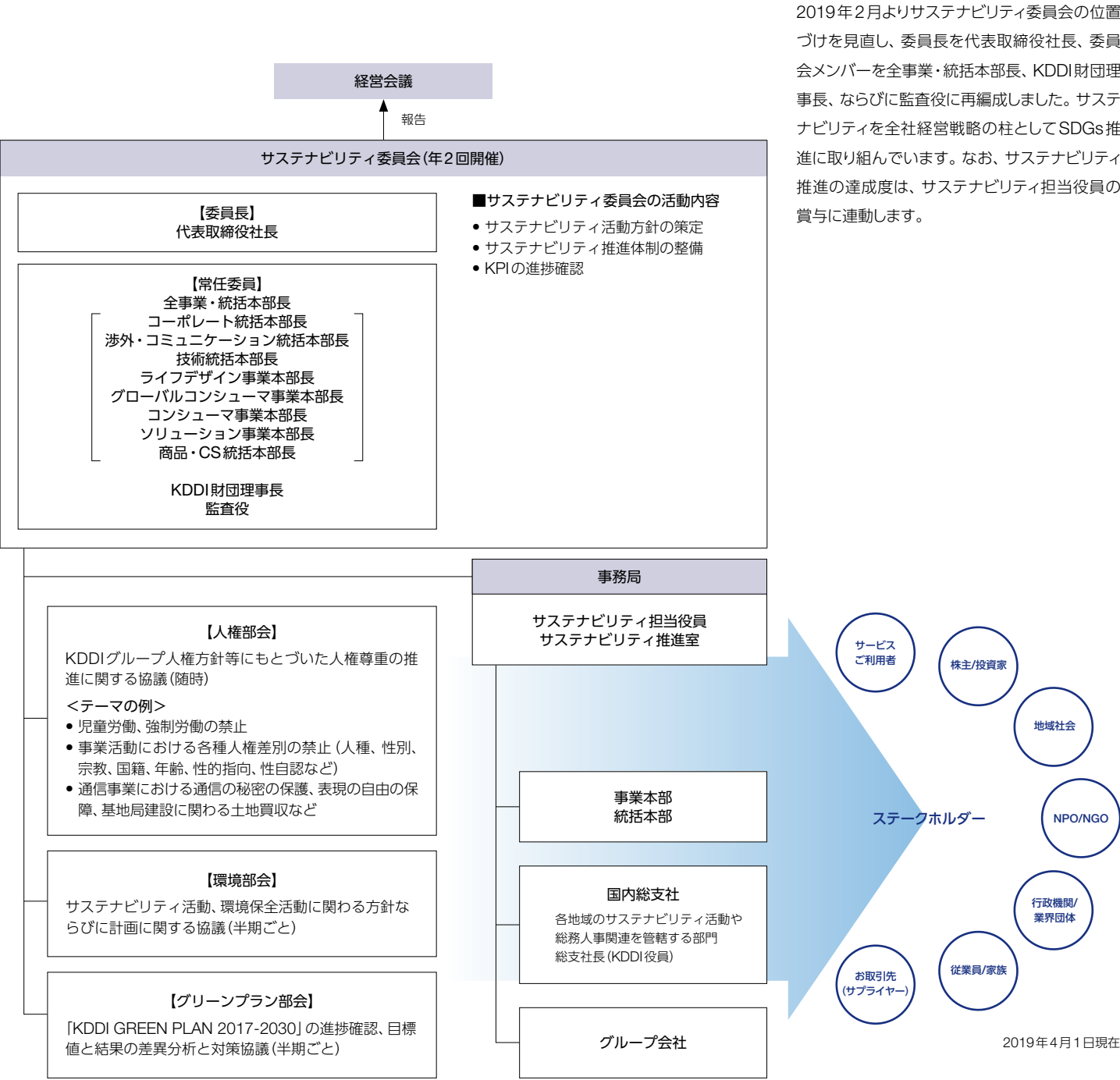
KDDI行動指針（基本原則）

➤

KDDI

サステナビリティ推進体制

体制



2018年度 サステナビリティ委員会での主な議題（9月、2月実施）

- マテリアリティKPIの目標設定と実績報告
- 「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」の進捗と分析報告
- 中期経営計画と連動した「KDDIが目指すSDGs」の策定について
- 2019年度のサステナビリティ活動方針

事業と戦略

中期経営計画(2019-21年度)概要

KDDIグループ

方針

企業理念

ブランドメッセージ

目指す姿

事業戦略・財務目標

経営基盤強化

Tomorrow, Together

～豊かなコミュニケーション社会の発展を目指して～

KDDIは、通信を中心に周辺ビジネスを拡大する「通信とライフデザインの融合」をより一層推進し、国内はもとよりグローバルにおいても、5G／IoT時代における新たな価値創造を実現し、お客さまの期待を超える新たな体験価値の提供を追求していきます。

新KDDIブランドスローガンとして「Tomorrow, Together」、新auブランドスローガンとして「おもしろいほうの未来へ。」を掲げ、3つの「目指す姿」を実現するための7つの「事業戦略」を推進することで、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します。

企業理念

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。

ブランドメッセージ

理念

Tomorrow, Together KDDI
おもしろいほうの未来へ。 au

目指す姿

理念

●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

●社会の持続的な成長に貢献する会社

財務目標

2024年度目標

EPS成長

2018年度
→2024年度

1.5倍

2019-21年度の取り組み

売上高成長

ライフデザイン領域売上高

2021年度目標

1.5兆円

新ビジネスセグメント売上高

2021年度目標

1兆円

コスト削減等

3年累計

1,000億円規模

株主還元

●配当性向40%超

●機動的な自己株買い

●すべての自己株式を消却※

※役員報酬BIP信託口および株式付与ESOP信託口が保有する当社株式を除く

事業戦略

KDDIグループ

方針

■ 5G時代に向けたイノベーションの創出

次世代の社会基盤インフラとなる5Gを積極的に展開し、さまざまなパートナー企業との共創によるビジネス開発、スタートアップ企業の斬新なアイデアや先進的なテクノロジーを取り入れたオープンイノベーションによって、新たな体験価値を創造するとともに、5Gを地方創生事業でも積極的に活用していきます。

■ 通信とライフデザインの融合

個人のお客さま向け事業（コンシューマビジネス）では、グループ全体でお客さまとのエンゲージメントを高め、ライフタイムバリュー（お客さま数(ID)×総合ARPA×継続率）を最大化するとともに、当社の事業基盤である通信を中心に新たなライフデザイン領域に積極的に取り組むことで、事業の持続的成長を図っていきます。法人のお客さま向け事業（法人ビジネス）では、お客さまのデジタルトランスフォーメーション(DX)をサポートし、国内外のお客さま企業の「通信とライフデザインの融合」を実現していくことで、お客さまとともに持続的成長を目指していきます。

■ グローバル事業のさらなる拡大

国内コンシューマビジネスで培った知見・ノウハウを海外のコンシューマビジネスに活用し、アジア域での市場拡大を目指していきます。また、法人ビジネスにおいては、IoT世界基盤やデータセンター事業を軸に、グローバル・国内一体化でのグローバルICT事業のさらなる拡大を図っていきます。

■ ビッグデータの活用

データの活用によって、お客さまを徹底的に理解し、お客さま視点に立った「心地よい提案」を通じた体験価値の最大化を図っていきます。また、今後5G／IoTによって、モノのデジタル化・ネットワーク化が急速に拡大することから、さまざまな産業におけるビッグデータを用いることでお客さま企業のDXを推進していきます。

5Gによるイノベーション創出

スマート工場

自動運転

遠隔操作

遠隔医療

自由視点
スタジアム観戦

パートナー企業さま

通信

5G

×

オープンイノベーション

KDDI DIGITAL CAFE

×

プラットフォーム

5G／IoT
プラットフォーム

パートナー企業さまとの連携により新たな体験価値を創造

通信とライフデザインの融合

個人のお客さまに向けて

法人のお客さまに向けて

スマートフォンを起点にライフデザインサービスの事業を拡大
お客さまに「ワクワク」する体験価値をご提案する

お客さまとともに新たなビジネスモデルを構築
お客さまのDX推進をサポートする

体験価値

ヘルスケア

金融

体験価値

エンタメ

エデュケーション

体験価値

お客さま
通信

業務効率化

リモートワーク

製造業

収益モデル
変革

新ビジネス
創出

エンド
ユーザー
体験価値

お客さま
通信

基盤となる通信を核に成長事業を拡大

■ 金融事業の拡大

生活の中心となったスマートフォンを通じ、お客さまの日常生活における決済・金融サービスをより身近に、スマホ・セントリック（中心）な金融体験を提案することで、エンゲージメント強化と利益成長を目指していきます。

■ グループとしての成長

当社のアセットを最大限活用し、グループ会社の成長を支援することで、相互シナジーの最大化とグループ全体での新たな成長基盤の拡大・強化を目指していきます。

■ サステナビリティ

事業や企業活動全体を通じて取り組むSDGs目標を定め、全社でサステナビリティ活動を推進していきます。通信、グローバル、地方創生、教育、金融などの事業戦略に連動する目標と人財育成、女性活躍推進、人権・D&I※、地球環境などの企業活動に連動する目標の達成を通じて、社会とともに持続的な成長とさらなる企業価値の向上を目指していきます。

※D&I：ダイバーシティ&インクルージョン

KDDIが目指すSDGs

事業を通じて解決する社会課題		SDGs対比	企業活動を通じて解決する社会課題		SDGs対比
通信	安全で強靱な情報通信社会の構築	9 産業・社会基盤の整備とICTの活用 13 気候変動に起因する問題の解決	人財育成	専門性向上と自律的なキャリア形成の実現	4 質の高い教育をみんなに
グローバル	インフラ整備が不十分な国々の経済発展を促進	9 産業・社会基盤の整備とICTの活用 10 人や国の不平等の解消	女性活躍推進	多様性を尊重した職場の実現	5 ジェンダー平等を達成
地方創生	誰もが暮らしやすいまちづくり	8 働きがいも、経済成長も 9 産業・社会基盤の整備とICTの活用 11 住み続けられるまちづくりを	人権・D&I	多様な働き方の実現	8 働きがいも、経済成長も
教育	次世代を担う人材の育成	4 質の高い教育をみんなに 10 人や国の不平等の解消	地球環境	サステナブルな地球環境に貢献	13 気候変動に起因する問題の解決
金融	誰でも手軽に使える金融サービス	8 働きがいも、経済成長も 9 産業・社会基盤の整備とICTの活用			

パートナーシップ

ステークホルダーとのパートナーシップを通じて社会課題の解決に貢献

17 パートナリーシップで目標を達成しよう

8 サステナビリティレポート 2019

サステナビリティレポート 2019 9

- 事業を通じて解決する社会課題
- 通信事業～安全で強靱な情報通信社会の構築～
- グローバル事業～インフラ整備が不十分な国々の経済発展を促進～
- 地方創生～誰もが暮らしやすいまちづくり～
- 教育事業～次世代を担う人材の育成～
- 金融事業～誰でも手軽に使える金融サービス～
- 企業活動を通じて解決する社会課題

➤ KDDIが目指すSDGs 事業を通じて解決する社会課題

通信事業 ～安全で強靱な情報通信社会の構築～

9

産業と技術革新の基盤をつくろう

13

気候変動に具体的な対策を

社会の課題

- 利用データ増などによる品質の低下
- 電波がつながりづらいエリアの存在
- 災害時のライフライン断絶
- 社会的弱者の情報格差
- 人口減少、産業競争力低下

KDDIが目指す姿

KDDIは、モバイル通信品質の向上に加え、安心して利用できる固定電話・インターネットサービスを提供し、誰もが格差なく高品質な通信を利用できる社会を目指します。また、災害に備えた強靱なネットワークの構築と、迅速な復旧手段の確保を実現します。

さらに、5G／IoTにより、労働人口減少、地域の経済格差拡大などの社会課題解決にも取り組み、人々が安心・安全に暮らせる社会の構築に貢献します。

KDDIの取り組み

KDDIは、モバイル通信品質の向上に向け、4G LTEのエリア拡大、品質および速度向上によるネットワーク強化を全力で推進するとともに、デジタルトランスフォーメーション（デジタルによる変革）に不可欠な5G／IoT基盤のエリア構築、

技術開発に取り組みます。さらに、有事に備え、ネットワークの冗長化や、陸・海・空路からの迅速な復旧体制を構築します。また、誰もが安心・安全に利用できる端末・サービスを提供します。

サステナビリティ目標（2021年度）

- 4G LTE人口カバー率99.9%超
- 全都道府県での5G商用サービス提供
- 通信局舎での浸水／耐震対策実施、ルート強化実施

トピックス

■ 国内初、5G等を活用した遠隔監視型自動運転の実証実験
当社は2019年2月、国内で初めて一般公道において5G（第5世代移动通信システム）を活用した遠隔監視型自動運転の実証実験を行いました。
高齢運転者の増加や免許証返納などによる移動手段の減少といった多くの社会課題が顕在化しつつあります。将来の移動手段を確保するために自動運転技術やICTの利活用を通じて、買い物難民解消やバス・タクシー運転手不足に対する市民の移動手段の確保、観光促進や自動車産業振興にもつながることが期待されています。



■ 5Gを活用した、建設機械の遠隔操作による連携作業に成功
当社と株式会社大林組、日本電気株式会社は、2018年12月に大阪府茨木市にて建設中の安威川ダムの施工エリアの一部を使用して、5Gを活用し、2台の建設機械を遠隔操作により連携させる作業を実施し、成功しました。

災害時において、社会インフラの迅速な復旧が急務である一方、土砂崩れなどの二次災害のリスクがあるため、作業現場の安全を確保する観点から建設機械を遠隔で操作する遠隔操作システムの活用が期待されています。

2018年度 総務省5G総合実証試験の一環として実施

- 事業を通じて解決する社会課題
- 通信事業～安全で強靱な情報通信社会の構築～
- グローバル事業～インフラ整備が不十分な国々の経済発展を促進～
- 地方創生～誰もが暮らしやすいまちづくり～
- 教育事業～次世代を担う人材の育成～
- 金融事業～誰でも手軽に使える金融サービス～
- 企業活動を通じて解決する社会課題

➤ KDDIが目指すSDGs 事業を通じて解決する社会課題

グローバル事業 ～インフラ整備が不十分な国々の経済発展を促進～

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

社会の課題

- 途上国における通信環境や経済産業発展の遅れ
- 途上国における情報格差

KDDIが目指す姿

KDDIは、途上国における通信インフラ整備と経済産業発展を通じた国民生活の向上、および情報通信を核としたハード・ソフト両面での支援による、情報格差の解消を目指します。

これらを通じ、誰もが通信や情報を身近に活用できる社会の実現に貢献します。

KDDIの取り組み

KDDIは、国内外で培った通信サービス全般の事業経験とノウハウ・技術力をもとに、ミャンマー・モンゴルなどの途上国において、4G LTEのエリアを拡大し、安定した「日本品質」の通信サービスを展開していきます。安価で公平なネットワークアクセスの実現により、当該国全体のモバイル接続数を増やし、経済発展や快適な暮らしづくりに貢献します。また、通信以外の周辺事業にも取り組み、当該国

の持続的な成長に寄与していきます。

さらに、国際社会における情報格差解消を目指し、途上国のICTプロジェクトや技術コンサルなどに積極的に取り組み、あわせてICT分野の教育・研修の実施を通じて技術者育成に貢献します。

トピックス

■ 日本品質の安定した通信サービスを「ミャンマー」に届ける

KDDIは、ミャンマーの豊かなコミュニケーション社会の実現と、経済発展への貢献を目指して、2014年より、ミャンマー国営郵便・電気通信事業体 (Myanma Posts & Telecommunications、以下、MPT) および住友商事株式会社との共同事業に参加しています。

ミャンマーの通信事業は、他の東南アジア諸国と比べて大きく遅れをとっていましたが、電気通信の自由化以降、大きく変貌しました。2013年には、携帯電話の普及率はわずか13%にすぎず、携帯電話を使用している人を見かけることはまれでしたが、2019年の現在では、多くの国民が携帯電話を所有し、ミャンマー全土で老若男女を問わず「スマホ」が握られ、インターネットや動画閲覧など、これまでになかったコミュニケーションを楽しむ姿が多く見られるようになりました。

携帯電話がミャンマーにおいても生活に欠かせないライフラインからさらに発展し、お客さまにとっての価値は、それまでの「携帯電話を持ち、電話がつながる」ことから、「スマートフォンによる音楽や動画の視聴」という、新しい体験価値のステージに移り変わってきました。



そうしたなか、電話やデータ通信のサービスエリアの拡大に加えて「快適に使えること」を目指して、MPTと協働してネットワーク品質の向上に取り組みました。MPTとともに、実際にお客さまがデータ通信を利用される商業施設や公園などを訪れ、電波環境やデータ通信速度の測定を行い、データ通信品質改善のための方法をともに考え、一つ一つその場所にあった対策を実行しています。

また、データ通信の高度化により、ミャンマー国全体の経済発展に貢献すべく、4G LTEサービス開始当初から、都市部のみならず、地方部を含めた全国主要都市の4G LTEエリア化を進めています。

こうした取り組みの結果、2018年12月現在、MPTの4G LTEネットワークは全郡区の9割にあたる314郡区をカバーするまでに拡大し、街中ではその高品質なネットワーク環境を通じて人々が音楽や動画の視聴を楽しむ姿がよく見られるようになりました。KDDIが持つ技術力や高品質サービスの運営ノウハウは、国という「垣根」を越え、ミャンマーでも広がりをみせています。今後も「世界各地のお客さまに“つながる喜び”をお届けする」というKDDIの使命を果たしていきます。



サステナビリティ目標 (2021年度)

- 当社が通信事業を展開する途上国全体におけるモバイル接続数7千万※
- 情報格差解消のためのICTプロジェクト6件 (2019-2021年度累計)

※モバイル接続数：アクティベートされたSIM枚数 (GSMAにおける“Mobile connections, including licensed cellular IoT”)

- 事業を通じて解決する社会課題
- 地方創生～誰もが暮らしやすいまちづくり～
- 企業活動を通じて解決する社会課題
- 通信事業～安全で強靱な情報通信社会の構築～
- 教育事業～次世代を担う人材の育成～
- グローバル事業～インフラ整備が不十分な国々の経済発展を促進～
- 金融事業～誰でも手軽に使える金融サービス～

➤ KDDIが目指すSDGs 事業を通じて解決する社会課題

地方創生 ～誰もが暮らしやすいまちづくり～



社会の課題

- 地方における労働人口の減少
- 後継者不足によるノウハウ継承への懸念
- 地域間の経済格差の拡大

KDDIが目指す姿

KDDIは、ベンチャー企業や地元企業、地方の教育機関などあらゆる分野のパートナーと協働し、KDDIが持つ5G／IoT、ビッグデータなどの先進技術やパートナー企業のノウハウの活用を通じて、地域課題解決と地方創生を目指します。これらを通じて、地域社会と企業がともに価値創造できる社会の実現に貢献します。

KDDIの取り組み

KDDIは、全国の地方自治体や地元企業との連携を通じて、社会課題の解決や地域経済活性化の取り組みを実施しています。今後、5GやドローンをはじめとしたIoTソリューションを活用し、後継者不足に悩む地場産業の活性化、建設機械の遠隔操作による作業効率の向上などに寄与し

ます。さらに、自動運転車による地域の移動手段確保を通じた交通格差の解消、遠隔教育による教育格差の解消、観光ビジネスによる地方活性化などにも取り組みます。

サステナビリティ目標(2021年度)

- IoT／ICTを活用した地域との課題解決の共創の取り組み60件以上(2019-2021年度累計)

トピックス

■小浜市・クラウド漁業・KDDI、IoTを漁業に活用した「[鯖、復活] 養殖効率化プロジェクト」

KDDIは、福井県小浜市、株式会社クラウド漁業、小浜市漁業協同組合、福井県立大学と共同で、IoTを活用して鯖養殖の効率化を図る「[鯖、復活] 養殖効率化プロジェクト」に取り組んでいます。小浜市は、かつて「海の底から湧いてくる」といわれるほど鯖が大量に獲れた時期があり、1974年には小浜市田島だけで3,580tの鯖の漁獲がありました。しかし、近年、乱獲などの影響で全国的に鯖の漁獲量が減る中で小浜市の漁獲量も激減し、2015年の漁獲量は1t未満までに落ち込んでいます。鯖養殖の事業採算性を確保するためには、飼育規模を拡大する必要がありますが、そのためには水温と給餌量の関係を明確化し、生残率を高める必要があります。また、鯖養殖事業の普及・拡大には、飼育方法のマニュアル化を行う必要もあります。しかし、いけす管理をはじめとする鯖養殖は漁師の経験と勘に頼られており、データ化されておらず伝承が難しいため、後継者不足の一因となっていました。IoTを活用することで、漁業をデータ化し、リアルタイムデータにもとづく効率的な養殖の実現を目指しています。養殖いけすに、水温、酸素濃度、塩分濃度を1時間に1回測定可能なIoTセンサー「うみのアメダス」*を設置することで、モバイル回線を経由し、船を出さずとも現地の状況を把握できます。さらに、給餌場所、給餌量、タイミングをタブレット

入力によって管理する「デジタル操業日誌」*を導入し、漁師の経験と勘でなされているノウハウをデータ化します。今後、蓄積されたIoTセンサーによる外環境データと漁師のノウハウデータの相関を分析することで、養殖の効率化を図り、後継者育成課題の解決に貢献していきます。小浜市、クラウド漁業、KDDIは、IoTを活用し、地域創生と漁業発展を目指していきます。

*「うみのアメダス」「デジタル操業日誌」は、公立はこだて未来大学によって開発されたシステムです。



■地域と一体となった地方創生の実現に向け「KDDI Regional Initiatives Fund 1号」を設立

2019年4月、KDDIは、地方創生を推進する地元企業やベンチャー企業への出資を目的とした「KDDI Regional Initiatives Fund 1号」(以下、KRIF1号)を、独立系ベンチャーキャピタル大手のグローバル・ブレイン株式会社(本社:東京都渋谷区、代表取締役社長:百合本 安彦)と共同で設立しました。ITソリューションや人材リソースの提供、地域の教育機関との連携による人材育成の支援を行うとともに、地方創生を推進する地元企業やベンチャー企業に出資

し強力にサポートします。地域で抱えているさまざまな問題を解決するのは、地域の問題解決に意欲をもったベンチャー企業や地域の企業です。KRIF1号による企業への支援を通じて、社会課題の解決や地域経済活性化を図り、地域社会と企業がともに継続的に成長・発展できる社会の実現に取り組んでいきます。

- 事業を通じて解決する社会課題
- 通信事業～安全で強靱な情報通信社会の構築～

• グローバル事業～インフラ整備が不十分な国々の経済発展を促進～

• 地方創生～誰もが暮らしやすいまちづくり～

• 教育事業～次世代を担う人材の育成～

• 金融事業～誰でも手軽に使える金融サービス～
- 企業活動を通じて解決する社会課題

➤ KDDIが目指すSDGs 事業を通じて解決する社会課題

教育事業 ～次世代を担う人材の育成～

4

質の高い教育を
みんなに

10

人や国の不平等
をなくそう

社会の課題

- グローバル化に対応できる人材の育成
- 子どもが社会を「生きる力」を育む教育機会の不足
- 途上国における子どもたちの学習機会の不足

KDDIが目指す姿

KDDIは、ますます多様化する社会で子どもたちが自ら課題を解決し、持続的な社会の発展に貢献できるよう、外国語を学ぶ機会や、職業、社会経験を通して子どもたちの「生きる力」を育む場を広く提供することを目指します。

また、途上国における教育の機会提供を通じて、当該国の持続的な成長を担う人材の育成に貢献します。

KDDIの取り組み

KDDIグループは、外国語教育事業を通じて、通信と教育を組み合わせた場所を問わず学べる新形態のサービスを提供します。また、「キッズニア」を通じて「エデュテイメント(楽しみながら学ぶ)」をコンセプトとした体験の場を提供します。

さらに、途上国では、不足している英語、パソコン、音楽教室などの学習機会を提供します。

サステナビリティ目標(2021年度)

- 語学教育の生徒数：約13万人
アダプティブラーニング※等の先進技術活用による高効率な教育環境の実現
 - 途上国でのICT教育支援事業
カンボジア全11校への英語／パソコン教室の導入(2019-2021年度累計)
- ※アダプティブラーニング：学習者一人ひとりの理解度や進捗状況に合わせて、個別に最適化した学習内容・方法を提供すること

金融事業 ～誰でも手軽に使える金融サービス～

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

社会の課題

- キャッシュレス社会への対応
- 人生100年時代に備えた人生設計(資産形成)
- 銀行、証券、保険などの加入手続きの煩雑化
- 金融システムの複雑化、多様化による利便性や情報の格差

KDDIが目指す姿

KDDIは、複雑化、多様化する金融システムにおいて、通信技術を活用することで、いつでも、どこでも、誰でも手軽に利用できる金融サービスの提供を目指します。また、ITリテラシーにより利便性に格差が生まれないよう、モバイルで完結するわかりやすいサービス設計をするとともに、金融リテラシー向上にも貢献します。

スマートフォンを顧客接点とし、お客さまにワンストップの金融体験を提供するための継ぎ目のない統合された戦略を志向します。家計診断やライフプラン診断機能で効率的な資産管理機能を提供したうえで、決済・銀行・保険などあらゆる金融サービスをワンストップで提供することを目指します。

KDDIの取り組み

KDDIは、グループに許認可取得済の銀行、証券、アセットマネジメント、生損保を有しており、お客さまの身近な存在として、スマートフォンを中心とし、さまざまなニーズに対応した利便性の高い金融サービスを提供しています。オンラインやオ

フラインなど日常の消費活動に加え、投資やローン、貯蓄などさまざまなライフステージに応じたお客さまとの長期間にわたる取引を可能とすることで、強固なエンゲージメントの構築に取り組みます。

サステナビリティ目標(2021年度)

- 決済／金融取扱高6.0兆円

●事業を通じて解決する社会課題

●通信事業～安全で強靱な情報通信社会の構築～

●グローバル事業～インフラ整備が不十分な国々の経済発展を促進～

●地方創生～誰もが暮らしやすいまちづくり～

●教育事業～次世代を担う人材の育成～

●金融事業～誰でも手軽に使える金融サービス～

●企業活動を通じて解決する社会課題

➤ KDDIが目指すSDGs 企業活動を通じて解決する社会課題



社会の課題

- 機会や処遇における権利の不平等
- 「一億総活躍社会の実現」に向けた「働き方改革」の推進
- 生産年齢人口の減少と労働生産性の低迷
- 地球温暖化などの気候変動への対応
- サプライヤーを含めた公正な事業慣行の推進

KDDIが目指す姿

KDDIは、生産年齢人口が減少する中において、多様な働き方を可能とし、多様な才能を発揮できる魅力ある労働環境の提供を通じて、労働生産性の向上と質の高い成果、新たな価値創造につながる、柔軟で多様性のある人財マネジメントを実行し、イノベーションを促進します。またCOP21など、世界的な環境負荷低減

施策に対しては、中長期的なマネジメント体制を通じてPDCAをまわし、お取引先さまに対しても相互信頼にもとづくパートナーシップの構築と、公平・公正な取引を通じた適正な事業活動を実施します。

KDDIの取り組み

KDDIは、女性、LGBT、ジェネレーションなど多様性を尊重した職場と多様な働き方の実現により、社員とのエンゲージメント向上に努めます。また社員の健康管理についても「KDDIグループ健康経営宣言」にもとづき生産性の向上などを実現させます。同時に社員の専門性向上と自律的なキャリア形成の実現に向けて、

自社研修センターの設立や研修拡充による人財育成の強化に努めます。環境に関しては、第4期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を実行し、お取引先さまに対しては、「KDDI CSR調達方針」への賛同によるパートナーシップ体制の強化を図ります。

トピックス

■ 働き方改革の実行と健康経営の推進

KDDIでは従来より「働き方改革」と「健康経営」を重要な経営課題と捉えて取り組んできました。「働き方改革」では適正な労働時間の管理、多様かつ効率的に働ける職場環境づくりに取り組んできました。「健康経営」では健康経営宣言の策定や健康リテラシー向上のための各種施策を行ってきました。これらの取り組みをこれまで以上に連携させ力強く推進するため、2019年1月より専任組織として「働き方改革・健康経営推進室」を新設しました。約50名の体制で社員と面談を行い、社員の心身の健康状態を把握することで、すべての社員が健康でイキイキと働き、高いパフォーマンスを発揮できる職場の実現に向けて取り組んでいます。

■ 企業の人財育成を担う「KDDIラーニング株式会社」の設立

2019年4月、KDDIグループ社員の人財育成を担う100%子会社「KDDIラーニング株式会社」を設立しました。企業における社員研修の企画・運営や各種イベントの実施などを目的とした宿泊にも対応可能な研修施設を建設しており、2020年4月の開業を計画しています。KDDIグループ社員の成長を支援し、人財交流を進め、グループ事業のシナジーを創出するとともに、KDDIでこれまで培ってきた人財育成の実績・ノウハウを、ステークホルダーの皆さまにもご活用いただくサービスの提供も計画しています。人・企業の成長を支え、広く社会への貢献を目指しています。



サステナビリティ目標

●女性ライン長200名登用(2020年度目標)

●シニア活躍の先進企業として、活躍推進に向けた基盤整備(2021年度目標)

●KDDI単体(国内)のCO₂排出量を、2013年度比で7%削減(2030年度目標)

●サステナビリティ担当役員メッセージ
 ●KDDIのマテリアリティ(サステナビリティ重要課題)
 ●2018年度マテリアリティ KPI実績
 ●2019年度マテリアリティ KPI

サステナビリティ担当役員メッセージ

KDDIは、「豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献する」という企業理念のもと、社会の情報基盤を支えるインフラ企業として社会課題の解決へ取り組んできました。

また、今年度より始まった中期経営計画（2019-21年度）では、「社会の持続的な成長に貢献する会社」を目指すことをあらためて掲げ、事業戦略に連動した「KDDIが目指すSDGs」を策定して、事業を通じて全社をあげて社会課題の解決に取り組んでいくことを宣言しました。

これらの基盤となるのは、これまで取り組んできた6つのマテリアリティを中心としたサステナビリティ活動です。詳細については、当レポートでご報告しておりますが、ここでは、ガバナンス、環境対策、人財、人権の方針についてお話をさせていただきます。

ガバナンス

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」の実践を企業活動の土台と考え、積極的に取り組んでいます。子会社等を含むグループ全体のコーポレート・ガバナンスの強化が重要と考えており、ノウハウを共有し、グループ会社を積極的にサポートする体制を構築しています。また、ガバナンスやサステナビリティをテーマとした機関投資家の皆さまとのダイレクトミーティングの実施や、個人投資家の皆さま向けのイベントを開催するなど、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを積極的に行っています。

環境対策

「パリ協定」「持続可能な開発目標（SDGs）」「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言」など、環境課題への対応の動きが加速しています。世界は「CO₂排出ゼロ社会」に向けて動き出しており、再生可能エネルギーの普及がまだ十分に進んでいない日本においても、具体的なアクションプランの検討が急務となっています。私たちは本業であるICTなどの情報通信を通じて業務効率化や人の移動を減らすことで、社会のCO₂を削減し気候変動の抑制に寄与することができる一方、通信設備による環境負荷は相応に増大していくという葛藤を抱え



ています。KDDIは2017年に「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定し、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CO₂を削減することや、国内では他の通信事業者に先駆け、自社CO₂排出量について「総量^{*1}」で削減目標を掲げました。これらを着実に実行し、より一層、環境に配慮した取り組みに注力していきます。

人 財

生産年齢人口が減少する日本において、企業が持続的に成長し、社会に貢献していくためには、多様な働き方を可能とし、多彩な才能を発揮できる魅力ある労働環境の提供が不可欠です。KDDIは、女性、国籍、LGBT^{*2}、障がい者、ジェネレーションなど多様性を尊重した取り組みをこれまで以上に推進し、さまざまな個性や能力を組織に活かしていきます。2019年4月には、KDDIグループ社員の人財育成を担う100%子会社「KDDIラーニング株式会社」を設立しました。KDDIグループ社員の成長を支援し、人財交流を進め、グループ事業のシナジーを創出するとともに、KDDIでこれまで培ってきた人財育成の実績・ノウハウを、ステークホルダーの皆さまにもご活用いただくサービスの提供も計画しています。人・企業の成長を支え、広く社会への貢献を目指しています。また、2018年4月に社長メッセージとして「健康経営宣言」を公表し、2019年1月には専担組織として「働き方改革・健康経営推進室」を設置しました。健康経営の推進により、「健康を大切にする文化」を定着させ、社員の活力と生産性の向上を目指して取り組んでいます。

人 権

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行動指針」「KDDIグループ人権方針」の社内理解を促進し、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の把握・解決に取り組んでいきます。

そのほかにも、KDDIは6つのマテリアリティを中心とした、さまざまなサステナビリティ活動に取り組んでおり、中期経営計画の事業戦略との連動により、サステナビリティ、SDGsの推進をさらに加速していきます。今後もステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを大切にしながら、SDGsや日本特有の社会課題の解決に取り組み、社会の持続的な成長に貢献してまいります。

^{*}1 2030年度のKDDI単体(国内)のCO₂排出量を2013年度比で7%削減
^{*}2 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頭文字を取った単語。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。

理事 総務本部長
 サステナビリティ担当役員

田中 稔

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」という2つの視点で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。

各マテリアリティにはそれぞれKPIを設定し、サステナビリティ委員会で定期的に進捗を確認しています。

S・社会	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、安定かつ、強靱な高品質の通信環境を提供し続けることが、ライフラインの維持や安心・安全な情報社会の基盤づくりにつながります。自然災害などの不測の事態においても安定した情報通信サービスを提供できるよう、関係機関と連携を図りながら、さまざまな災害に備えた体制を構築します。
	2	 情報セキュリティの確保と プライバシーの保護	お客さまに安心して私たちのサービスをご利用いただくために、通信の秘密および顧客情報の保護に万全の体制を構築します。外部からのサイバー攻撃などに対しては、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	 ICTを通じた 心豊かな暮らしの実現	今後本格化する5G／IoT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、教育など、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を目指します。
	4	 多様な人財の育成と 働きがいのある労働環境の実現	従業員の多様な個性や力を組織に活かして人財価値を最大化し、人財の適材適所への配置の実現により、従業員のモチベーションアップと企業競争力向上を目指しています。また、社員の安全確保と心身の健康保持・増進を図る健康経営の推進と働き方改革により、健康を大切にする文化を社内に定着させ、社員の活力と生産性の向上を追求していきます。
G・ガバナンス	5	 人権尊重と 公正な事業活動の推進	人権と個性の尊重を基本原則とする「KDDI行動指針」や、世界人権宣言などの国際的な基準を尊重した、全グループ会社対象の「KDDIグループ人権方針」などにより、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みます。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、差別の禁止などを明示し、同取り組みへの理解を促しています。
E・環境	6	 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CO ₂ 排出量を、2013年度比で7%削減するなど、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、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ます。

➤ KDDIのマテリアリティ(サステナビリティ重要課題)

KDDIグループ

マテリアリティ再選定プロセス(2016-2017年度)

方針

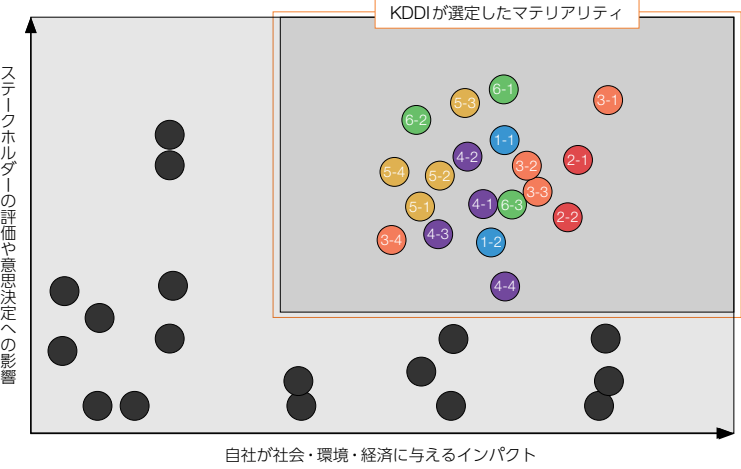
1. 「ステークホルダーの評価や意思決定への影響」「自社が社会・環境・経済に与えるインパクト」という2つの視点でそれぞれ課題の洗い出しを実施
2. 相対的な評価を踏まえて、課題に優先順位付けを実施
3. 社外有識者とダイアログによりいただいたご意見を反映し6つのマテリアリティを特定
4. サステナビリティ委員会で妥当性を確認し、経営会議で承認。取締役会に報告

Web Link

サステナビリティレポート2018

➤

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. ICTを通じた心豊かな暮らしの実現 3-1 情報通信インフラ提供による経済発展への貢献 3-2 ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上 3-3 雇用創出とキャパシティビルディングの推進 3-4 イノベーションマネジメント	4. 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現 4-1 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 4-2 人材育成とキャリア開発 4-3 従業員満足度の追求 4-4 健康経営への取り組み
5. 人権尊重と公正な事業活動の推進 5-1 持続可能な調達の推進 5-2 労働者権利の尊重 5-3 汚職・賄賂の防止 5-4 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進	6. エネルギー効率の向上と資源循環の達成 6-1 エネルギー効率の改善とクリーンエネルギーの活用 6-2 ゼロエミッションと3R 6-3 ICTによる社会の環境負荷軽減

KDDIグループ

マテリアリティとSDGsの関係性

方針・体制

KDDIは、SDGsへの貢献につながる、さまざまな事業活動や取り組みを展開しています。マテリアリティとSDGsの17目標は以下の表のように関係しており、マテリアリティへの取り組みを推進することで、SDGsへの貢献にもつながると考えています。

KDDIの事業・サステナビリティとSDGsの関係性

	1 貧困をなくそう	2 偏見をなくそう	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	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 産業と雇用を創出	10 人や国の平等を	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくって減らす	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	16 平和と公正を	17 パートナリシップで持続可能な開発を
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. ICTを通じた心豊かな暮らしの実現	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
4. 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現				●	●			●		●							●
5. 人権尊重と公正な事業活動の推進					●			●		●		●				●	●
6. エネルギー効率の向上と資源循環の達成							●		●			●	●	●			●

また、「中期経営計画(2019-21年度)」では、事業戦略と連動し、事業や企業活動を通じてSDGsに重点的に取り組む分野を明確にした「KDDIが目指すSDGs」を策定し、数値目標も設定しました。

Web Link

中期経営計画

➤

KDDIグループ

サステナビリティとSDGsの社内理解の推進

浸透・活動

2019年2月より、代表取締役社長がサステナビリティ委員会の委員長に就任し、委員会のメンバーも全事業・統括本部長、KDDI財団理事長ならびに監査役に再編成しました。サステナビリティを全社経営戦略の柱としてSDGs推進に取り組んでいます。

年頭方針発表や、次年度の経営方針発表などでは、社長が自らトップメッセージとして、事業戦略と併せ、持続可能な社会の実現を目指して事業を通じ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、社員全員に向けて伝えていきます。また、役員が全国の事業所を訪問し、従業員に会社方針を直接伝え、意見交換する取り組みも実施しています。

部門長に向けた取り組みとして、2019年3月に外部有識者をお招きし、各事業企画本部長が出席して、SDGsの理解促進のためのダイアログを実施しました。

また、2019年7月には、副本部長以上の役員・マネージャー113名が参加して、「KDDIが目指すSDGs」への具体的な貢献に向けたSDGs勉強会を行いました。本部長は、サステナビリティに関する取り組みを、2019年度の評価指標の一つとして設定し、自身の目標として取り組んでいます。

またボトムアップ施策として、一般社員に対しては、マテリアリティやSDGsについて理解を深めるeラーニングの実施や、国連広報センターおよび吉本興業株式会社と協働で、社員を対象としたSDGsセミナーを開催し、社会課題をジブンゴトとして考えるワークショップを行いました。

Web Link

社長メッセージ

➤

SDGsをテーマとしたステークホルダーダイアログ(2019年3月)

KDDIは、CSR／SDGコンサルタントで株式会社伊藤園顧問(当時)の笹谷秀光氏をKDDI本社にお招きし、各事業企画本部長を対象に、「SDGsを知り、KDDIが取り組むべきことを考える」をテーマにステークホルダーダイアログを実施しました。笹谷氏より、SDGsはチャンスを見つけリスク回避に活用できる重要なツールでもあり、発信することで幅広いステークホルダーの共感を呼び、仲間を見つけることができることなどを伺いながら、ビジネスとしてどのようにSDGsに取り組むべきかについて理解を深めました。

Web Link

ステークホルダーダイアログ

➤



「【よしもと×国連×KDDI】SDGsセミナー」で社員の理解を促進(2019年2月)

KDDIは、国連広報センターおよび吉本興業株式会社と協働で、社員を対象としたSDGsセミナーを開催しました。

本セミナーには、応募による社員約90名が参加しました。まず初めに、国連広報センター所長の根本かおる氏より、SDGsの基本的な考え方や、日本や世界で現実的に進行中の課題、そしてそれを解決するために一人ひとりが取り組んでいく必要があることについてお話をいただきました。

続いて、「ジャパンSDGsアワード」に入賞するなど、企業を挙げてSDGsの普及と理解促進に取り組む吉本興業様より、活動にかける思いと「笑い」という強みを活かした具体的な活動を多数ご紹介いただき、よしもと芸人のファシリテートによるワークショップも行いました。参加した社員からは、「会社として、SDGsにどう貢献していくかということ、セミナーでのお話、グループワークで考えることができ、とても良い機会でした」「自部署で取り組んでいる分野はSDGsの目標そのものであり、それを達成すべく新規サービスの取り組みを強化したい」など、今後ジブンゴトとしてSDGsに取り組みたいという声が多く聞かれました。

Web Link

サステナビリティニュース「【よしもと×国連×KDDI】SDGsセミナー」で社員の理解を促進

➤



●サステナビリティ担当役員メッセージ

●KDDIのマテリアリティ(サステナビリティ重要課題)

●2018年度マテリアリティKPI実績

●2019年度マテリアリティKPI

2018年度マテリアリティKPI実績

ESG	マテリアリティ	目標およびKPI	2018年度実績	
			活動実績	評価
S・社会	1 安全で強靱な情報通信社会の構築	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	1件	一部未達
		LTE人口カバー率拡大：前年度以上	前年度以上	
		主要局舎の基幹3ルート化率：100%	100%	
	2 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護	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えい・苦情等	0件	達成
		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	2回(全社員を対象としたeラーニング)	
	3 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現	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)	143名	取り組み中
		社員の有給休暇取得率：70%(2020年度末目標値)	71.90%	
		新卒女性採用比率：30%(2020年度末目標値)	36.90%	
		障がい者雇用率：法定雇用率の達成	2.54%	
		健康経営宣言(社員の健康増進)への取組み ●喫煙率：18%以下(2020年度末目標値) ※2017年度末 27.2% ●有所見率(法定項目)：55%以下(2020年度末目標値) ※2017年度末 58.1%	●喫煙率 ※2018年度末 26.4% ●有所見率(法定項目) ※2018年度末 58.5% ●受動喫煙防止策(紙煙草禁止)、禁煙セミナーなどのサポートを実施 ●ウォーキングイベント、健康セミナー(ウォーキング、睡眠、女性向け)、生活習慣病重症化予防のための保健指導、定期健診後のフォローを実施	
E・環境	4 エネルギー効率の向上と資源循環の達成	2030年度のKDDI単体(国内)のCO ₂ 排出量を、2013年度比で7%削減	2018年度目標 1,014,147t-CO ₂ 2018年度実績 1,073,625t-CO ₂	取り組み中
		エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築	該当案件なし	
		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環境エコラベル商品の追加 [KDDI IoT通信サービスLPWA]	
		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%	
		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%	
		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	
		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)	2018年度目標 120万台 2018年度実績 125万台	
S・社会	5 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現	KDDIスマホ・ケータイ安全教室・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%	青少年向け：教材満足度：99%、講師満足度：98%、再申込意向：69% シニア向け：理解度85%、活用度91%	一部未達
		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)	家島諸島(兵庫県姫路市) 宍岐島(長崎県杵岐市)	
		KDDIグループによる国際協力事業等の実施 ※開発途上国における情報通信普及・発展、デジタル・ディバイドの解消など	ネパール 2件 ミャンマー 2件 カンボジア 7件	
G・ガバナンス	6 人権尊重と公正な事業活動の推進	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	2件	一部未達
		KDDIフィロソフィ勉強会受講率：100%	90.80%	
		KDDI行動指針の浸透(社内への浸透施策)：年12回以上	年12回(毎月1回配信)	
		CSR調達アンケート回収率：90%	90%以上回収	
		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	1回	

2019年度マテリアリティKPI

ESG	マテリアリティ	課題	2019年度マテリアリティKPI	バウンダリー	
				組織内	組織外
S・社会	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	●	●
			4G LTE人口カバー率99.9%超(2021年度)	●	●
			全都道府県での5G商用サービス提供(2021年度)	●	●
			通信局舎での浸水/耐震対策実施、ルート強靱化実施(2021年度)	●	●
			当社が通信事業を展開する途上国全体におけるモバイル接続数7千万*1(2021年度)	●	●
			情報格差解消のためのICTプロジェクト：6件(2019～2021年度累計)	●	●
	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	●	●
			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 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	IoT・ICTを活用した地域との課題解決の共創の取り組み：60件以上(2019～2021年度累計)	●	●
			語学教育の生徒数：約13万人(2021年度) アダプティブラーニング*2等の先進技術活用による高効率な教育環境の実現(2021年度)	●	●
			途上国でのICT教育支援事業 カンボジア全11校への英語・パソコン教室の導入(2019～2021年度累計)	●	●
			決済・金融取扱高：6.0兆円(2021年度)	●	●
G・ガバナンス	4 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 ●従業員満足度の追求 ●健康経営への取り組み	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)	●	
			シニア活躍の先進企業として、活躍推進に向けた基盤整備(2021年度目標)	●	
			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	●	
E・環境	5 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	健康経営への取り組み ●有所見率(法定項目)：55%以下(2020年度末目標値) ●喫煙率：18%以下(2020年度末目標値)	●	
			人権に関する違反件数：0件	●	
			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%	●	●
S・社会	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	KDDIスマホ・ケータイ安全教室・理解度・満足度 ●青少年向け：教材満足度：99%、講師満足度：99%、再申込意向*：80% ※「次回も申し込む」のみに限定した割合 ●シニア向け：理解度86%、活用度92%	●	●
			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	●	●
			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	●	●
E・環境	6 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	使用済み携帯電話本体回収台数 5年累計：600万台(2018～2022年度末目標値)	●	●

※1 モバイル接続数：アクティベートされたSIM枚数(GSMAにおける"Mobile connections, including licensed cellular IoT")
※2 アダプティブラーニング：学習者一人ひとりの理解度や進捗状況に合わせて、個別に最適化した学習内容・方法を提供すること

KDDIグループ KDDIのアプローチ 方針

■ 社会課題

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の一つといえます。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の責務と考えています。

■ 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ることが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。

■ マネジメント体制

- 安定かつ、強靱な高品質の通信環境を提供し続けることが、ライフラインの維持や安心・安全な情報社会の基盤創出につながります。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として「大規模自然災害事業継続計画（BCP）」を策定し、さまざまな災害に備えた体制の整備、迅速な被災地支援活動など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。

- 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。

- 全国に設置したテクニカルセンターなどの運用部門で、光ケーブルや携帯電話基地局などの多数の通信設備の保守・管理を行っています。

- ミャンマーやモンゴルにおけるグローバルコンシューマ事業においても通信事業の信頼性に対する要求は同じです。社会インフラが日本国内のように整備されていない地域においても、24時間365日サービスを停止することなくお客さまに安心してご利用いただくため、日本国内における運用ノウハウや管理手法を各国の実情に合わせて展開しています。また、システムやネットワークの信頼性向上のため、冗長化等、設計基準の策定や、保守・運用に関する技術力向上に対して積極的に活動を行っているほか、セキュリティ上の外部脅威・内部脅威に対する環境整備についてもKDDIにおける基準を適用し、さまざまなセキュリティ脅威からシステムやお客さまを守るための対策を行っています。

- 全国の通信状況はKDDI新宿ビルの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。

2019年度マテリアリティ KPI KDDIグループ 方針

Web **Link** 2019年度マテリアリティ KPI ▶

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

KDDIグループ

方針

取り組み

- KDDIが目指すSDGs→P.10～19
- ネットワーク品質の管理・向上→P.27～29
- 災害に備えた取り組み→P.30～31
- 海外成長市場での取り組み→P.32～33

ネットワーク品質の管理・向上

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)
 方針

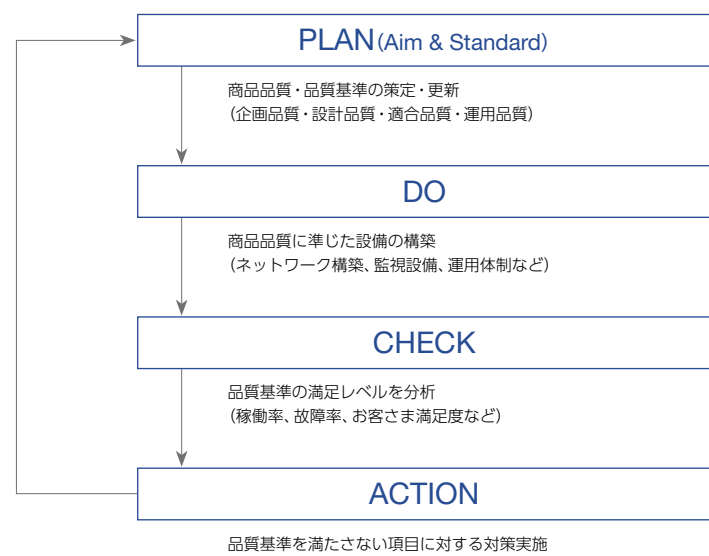
いつでも、どこでも、快適に携帯電話・スマートフォンをご利用いただける通信環境を提供することは通信事業者の使命です。携帯電話の基地局や固定電話の交換機といった通信インフラの品質管理・向上から次世代ネットワークの構築など、一つひとつ真摯に取り組むことで安心・安全な通信サービスを提供していきます。

ネットワークサービス品質管理体制 KDDI 体制

KDDIは、光ケーブルや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新宿ビルの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2万件におよぶ訓練を実施しています。



ネットワーク中断状況の頻度と期間 KDDI 体制

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。


[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\(法人のお客さま\)](#)

サービスエリアの拡大(基地局の整備) KDDI 方針

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、人口カバー率が99%に達していますが、大勢のお客さまが集まる繁華街やイベント会場、観光地などでは一時的に通信が混みあうこともあります。より快適な通信環境の提供を目指して、基地局の整備をはじめさまざまな取り組みを進めているほか、過疎地や離島などでもスマートフォンや携帯電話を安心して快適にご利用いただけるよう努めています。例えば夏の富士山では、たくさんの観光客をお迎えするため、登山口や登山道のみならず、山頂でも4G LTE通信がご利用いただけるよう毎年アンテナや無線機などを運び込み、山開きに合わせてサービスエリアを構築しています。光回線がないため富士山頂と市街地を独自の無線エントランス回線が結ぶなど、快適な通信環境を提供するための工夫も重ねています。

基地局設置と地域の皆さまへの対応 KDDI 体制

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、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、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、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。

マテリアリティ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

ネットワーク品質の管理・向上

電波の安全性について

KDDI

方針・体制

■ 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・点検を定期的に実施して、基地局から発射される電波の安全性に懸念が生じないよう、細心の注意を払って運用しています。また、地域住民の皆さまには、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。


[Link](#)

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ガン化するという主張を否定する科学的証拠の一つになるもので、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よびす影響に関し、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、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会
所属	IEC／TC106 高周波国内委員会 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)
	 Link Mobi-Kids ➤

快適なご利用環境の提供「電波サポート24」

KDDI

活動

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のサポートサービス「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。2018年度の電波状況の改善策のご提案件数は約3万件でした。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。


[Link](#)

電波サポート24

➤

海外渡航時のご利用環境の提供

KDDI

活動

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活かし、auのスマートフォン・携帯電話・タブレットのご契約者さまが、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、150以上の国・地域でデータ通信が24時間定額で使える「世界データ定額」を提供しています。

次世代・高速通信に向けての考え方

KDDIグループ

方針

スマートフォン・携帯電話など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1世代（1G）から第4世代（4G）まで進化してきました。お客さまに、いまより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は第5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。5Gは、高速・大容量通信に加え、低遅延、多接続を実現するネットワークです。スマートフォン・携帯電話をはじめ、あらゆる“モノ”がネットワークにつながることで、新たなサービスの創出や社会課題の解決など、Society 5.0（創造社会）の実現に貢献していきます。

5Gに向けた実証実験

KDDIグループ

活動・実績

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第5世代移動通信システム（5G）の2020年ごろの商用化を目指し、パートナーさまとともに実証実験に取り組んでいます。

■ 5G実証実験に関する取り組み


[Link](#)

5G時代の共創と変革
～未来のビジネスを創るパートナーとの5G実証実験～

➤


[Link](#)

KDDIが目指すSDGs（通信事業）

➤


[Link](#)

KDDIが目指すSDGs（地方創生）

➤

マテリアリティ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

災害に備えた取り組み

KDDI

KDDIのアプローチ (災害に備えた取り組み)

方針

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として「大規模自然災害事業継続計画 (BCP)」を策定し、さまざまな災害に備えた体制の整備、迅速な被災地支援活動など各種取り組みを関係機関と連携を図りながら実施しています。

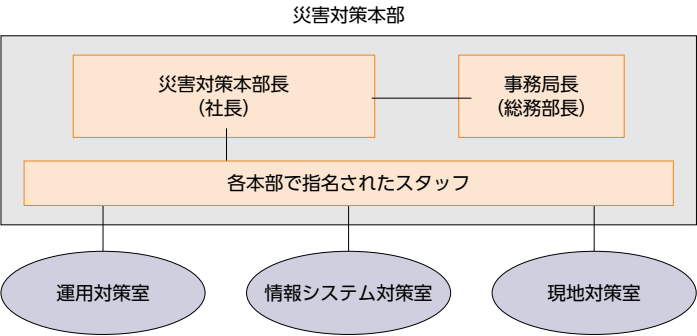
KDDI

大規模自然災害事業継続計画 (BCP)

方針・体制

「大規模自然災害事業継続計画 (BCP)」は、「従業員とその家族の安全確保」「指定公共機関として継続した情報通信サービスの提供責務遂行」「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。

KDDI

新型インフルエンザへの対策

体制

「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及び鳥インフルエンザに関する関係省庁対策会議)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等対策事業継続計画」を策定しています。

KDDI

au災害復旧支援システムの導入

体制

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カ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。

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

体制

■ 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、障害時には自動切換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

災害が発生し、陸上からの携帯電話サービスの提供が困難な場合、海上から携帯電話サービスを提供する「船舶型基地局」をKDDIグループが所有するケーブルシップに搭載しています。今後は「ドローン基地局」の実証実験を重ね、空からも災害時に携帯電話サービスを提供できるよう実用化を目指します。

KDDI

災害対策サービスの提供

活動

サービス名	内容
au災害対策アプリ	「災害用伝言板」「緊急速報メール」「災害用音声お届けサービス」「災害情報」
災害用伝言板	大規模災害発生時に安否の登録・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、気象や噴火に関する特別警報、国や地方公共団体が配信する災害・避難情報を、対象エリア内のau携帯電話に一斉配信するサービス
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	「災害用伝言版」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)

KDDI

平常時からの災害関係機関との連携

活動

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、互いの強みを活かし、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。

Web Link

KDDIの取り組み (災害対策・被災地支援)

マテリアリティ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

海外での取り組み

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)

方針

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は事業戦略の一つとして「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。

- Web Link

KDDIが目指すSDGs (グローバル事業)

➤
- Web Link

KDDIが目指すSDGs (教育事業)

➤
- Web Link

マテリアリティ③ ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

➤

KDDIグループ

海外におけるICTソリューション

方針・体制

KDDIは、データセンター、クラウド、ネットワーク、IoTなど、お客さまの業務に最適なさまざまなソリューションをワンストップで提供しています。データセンター「TELEHOUSE」は、12の国と地域、20都市、40拠点到展開しており、約30年の運用経験にもとづく信頼性とサービス品質に加え、世界有数のIX(インターネットエクスチェンジ)・通信事業者・クラウド事業者などが集積している高接続性が高く評価されています。また、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ており、グローバルビジネスのプラットフォームとして多くのお客さまにご利用いただいています。

KDDIグループ

グローバルネットワークの維持・運用

方針・体制

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%※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。

KDDIが敷設する最新の海底ケーブルとしては、日本とシンガポール間の新アジア光海底ケーブル「Southeast Asia-Japan 2 Cable System (SJC2)」が挙げられ、2018年3月に、Facebook (米国)、China Mobile International (中国)、Singtel (シンガポール) およびその他アジアの通信事業者との間で建設保守協定を締結し、2020年中の完成を予定しています。

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、2019年6月には、新たな海底ケーブル敷設船「KDDIケーブルインフィニティ」が竣工し、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、精度の高い海底ケーブルの敷設や保守を通じて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。

※当社調べ

- Web Link

インマルサットサービス

➤

KDDIグループ

ミャンマーにおける事業展開

活動

通信インフラの改善が急務であったミャンマーにおいて、KDDIは、ミャンマー国営郵便・電気通信事業体 (Myanma Posts & Telecommunications、以下、MPT) および住友商事株式会社との共同事業で、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。共同事業開始前の携帯電話普及率は13%でしたが、現在では多くの国民が携帯電話を所有しています。

KDDIは、2017年7月より、ミャンマーのお客さま満足度と通信サービスのさらなる品質向上を目指し、次代を担うMPT職員の長期研修プログラムを実施しています。本プログラムの一環として、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技術の知識・ノウハウを、第一線で活躍するKDDI社員が研修生に伝えています。具体的には、伝送システムや光ネットワークの設計・建設から運用に至るまで、信頼性向上につながる取り組みや、災害時の対策、さらに情報システムの高度化など、多岐にわたる内容を研修しています。営業・業務系の研修生は、営業、マーケティング戦略やCX (Customer Experience)、ライフデザインサービスの基礎、財務会計、管理会計などを学んでいます。研修生はミャンマーに帰国後、日本で身につけたスキルをミャンマーの発展に活かしていきます。

これまで2期にわたり、計8名の研修生を受け入れてきました。本研修は今後も継続していきます。

KDDIグループ

モンゴルにおける事業展開

活動

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をお届けすることに努め、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。

KDDIグループ

KDDI財団の取り組み

活動

■ **ネパールでの光ファイバー地域ネットワークの構築**

首都カトマンズから約650km離れた西部のダル地域にて、低コストで敷設ができる光ファイバーケーブルを利用して地域ネットワークを構築しました。地域の診療所ではカトマンズの医科大学から遠隔指導を受けられる環境もできました。今後は、行政や医療・教育などさまざまなアプリケーションに利用される予定です。

■ **カンボジアでの通信基幹ネットワーク整備のコンサルティング**

コンボ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 (460km)、およびプノンペン市内のメトロリング (30km)、ならびに光アクセスラインを構築し、最新の次世代通信システムを導入しました。このプロジェクトは、2007年12月から開始したもので、2017年6月より設備の運用を開始、2018年10月にすべての工事が完成しました。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。

- Web Link

KDDI財団

➤

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

●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

KDDIグループ

方針

KDDIのアプローチ

■ 社会課題

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。

■ 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などの流出は、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など、ニーズに応じた新たな市場開拓の可能性あります。

■ マネジメント体制

● 「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。

● 「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、「KDDIグループ企業倫理委員会」の設置など、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。

お客さま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は外部団体である一般社団法人日本スマートフォンセキュリティ協会（JSSEC）に加盟し、セキュリティ強化活動などにも取り組んでいます。

KDDIグループ

方針

2019年度マテリアリティ KPI

Web Link

2019年度マテリアリティ KPI

➤

KDDIグループ

方針

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

KDDIグループ

方針

取り組み

● 情報セキュリティ→P.35～37

情報セキュリティ

KDDIグループ

方針

KDDIのアプローチ（情報セキュリティ）

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「個人のプライバシー保護」と「パーソナルデータの利活用」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。

Web Link

セキュリティポリシー

➤

Web Link

プライバシーポリシー

➤

KDDIグループ

体制

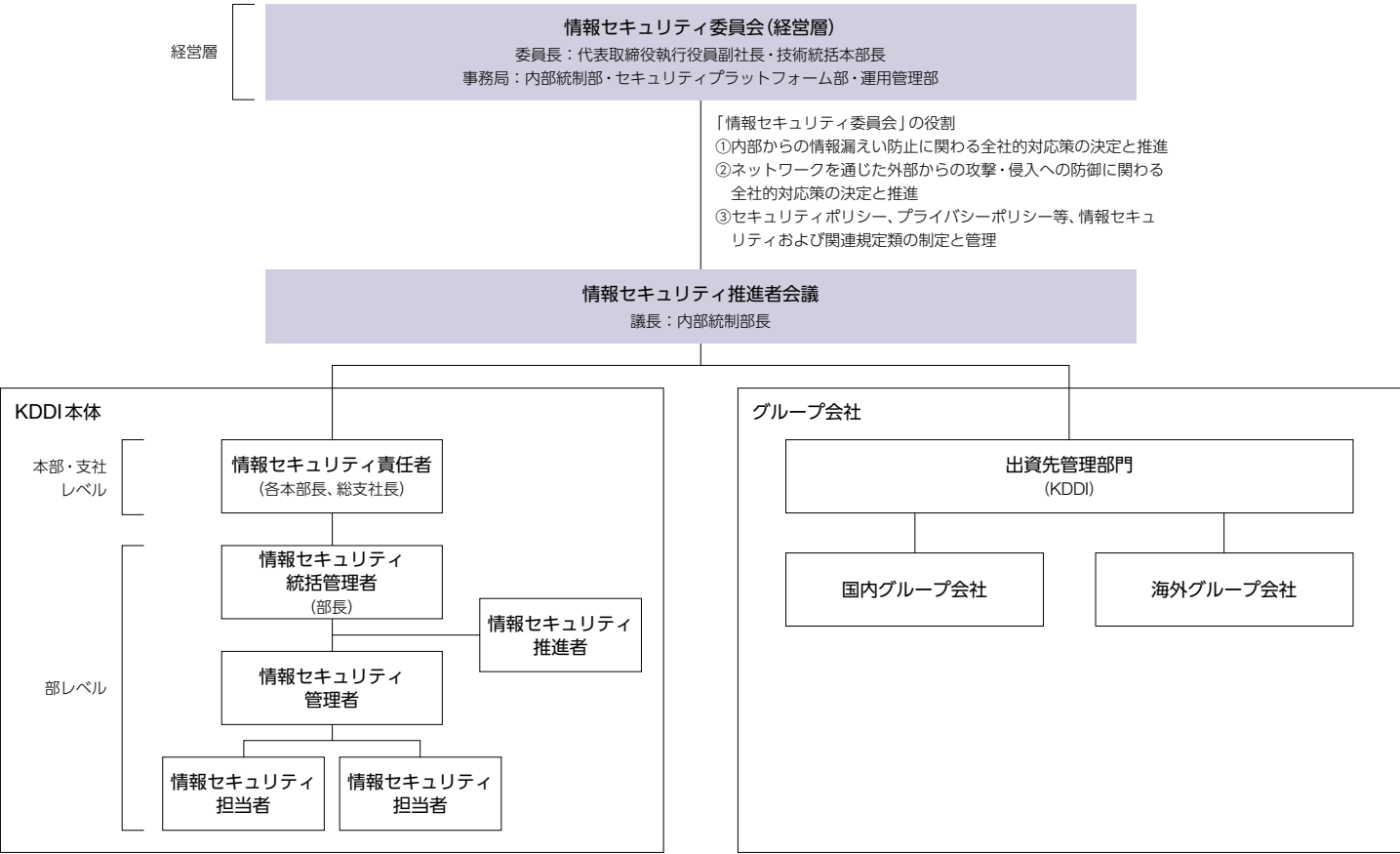
情報セキュリティ管理体制

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、内田義昭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

情報セキュリティ管理体制図



情報セキュリティ

KDDIグループ
グループ全体での情報セキュリティの強化
方針・体制

KDDIは2009年以降、全社でISMS27001^{*1}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。

※1 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

■ 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※ ²	2005年6月7日
IS 76406	KDDI株式会社(運用本部)※ ³	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

※2 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：一般財団法人KDDIグループ共済会）、KDDI健康保険組合、KDDI企業年金基金、KDDIまとめてオフィス株式会社を含む

※3 日本通信エンジニアリングサービス株式会社を含む

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
 方針

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、各サービスの利用規約、プライバシーポリシーにのっとり適切に取得、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、国内子会社ならびにKDDI本社の対応は完了しています。

情報セキュリティリスクの低減に向けた取り組み KDDIグループ
体制・活動

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。

2018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こと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

■ 2018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 ・新任所属長研修の開催 ・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 ・一般的な監査項目に加えて、業務委託先におけるシステムおよびOA環境にかかる技術的な専門監査の実施 ・グループ会社を含めた情報セキュリティ関連規定の遵守状況の確認 ・グループ会社を含めた情報セキュリティ推進者会議の開催 ・グループ会社を含めた社内OA環境の継続監視 ・サイバーセキュリティ月間に合わせ、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遵守 ・従業員に対する意識啓発
クラウド利用時の管理策強化	・グループ会社を含めたクラウド利用における社内規程の遵守 ・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維持・改善
法令対応	・改正個人情報保護法への対応 ・EU一般データ保護規則 (GDPR) に対応する規程の遵守
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

[Web Link](#)
[ソーシャルメディアポリシー](#)

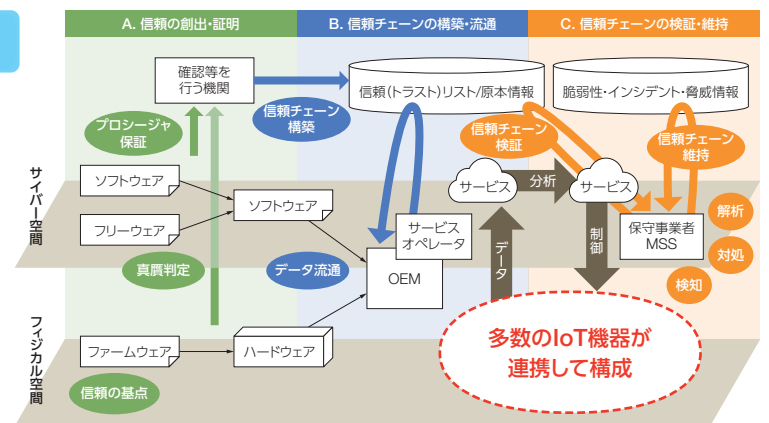
次世代サービスの開発 KDDIグループ 活動

■ IoT社会に対応したサイバー・フィジカル・セキュリティ対策基盤の
開発および実証

KDDIは「戦略的イノベーション創造プログラム（通称SIP: Cross-ministerial Strategic Innovation Promotion Program）」にもとづいて内閣府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）が実施する「第2期/IoT社会に対応したサイバー・フィジカル・セキュリティ研究開発計画」に参加しました。

本事業は、セキュアな Society5.0 の実現に向け、IoT 機器を守り、社会全体の安心・安全を確立するため、IoT システム・サービスおよび中小企業を含む大規模サプライチェーン全体を守ることに活用できる「サイバー・フィジカル・セキュリティ対策基盤」の開発と実証を行うことを目的としています。

KDDIは、本事業の基本的な考え方である、サプライチェーンとIoTシステム・サービスの双方における構成要素間の信頼チェーン（連鎖）の構築・維持によるセキュリティ耐性向上にもとづき、信頼チェーンの適格性を保証する技術、信頼チェーンの構築技術および信頼チェーンの検証・維持技術に関する研究開発、実証実験を、株式会社日立製作所および日本電気株式会社と共同受託しています。本事業は、2018年度から2022年度までの5ヵ年で実施されるものであり、KDDIが持つデータの流通に係る秘匿性確保に関する技術を活用した実証実験を通して、セキュアなSociety5.0の基盤技術として新たな価値創造と社会全体の安心・安全に貢献するよう、取り組みを進めています。



マテリアリティ③



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

KDDIグループ

KDDIのアプローチ

方針

■ 社会課題

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・ディバイド(情報格差)の拡大が課題となっています。

■ リスクと機会

- 労働人口の減少、地域間の経済格差の拡大は、ユーザー数の減少や、事業収入の減少のリスクがあります。
- ICTの活用で、作業の効率化や自動化、遠隔操作などにより労働人口不足や後継者不足の解決に貢献することが期待できます。また、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。
- 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。

■ マネジメント体制

技術開発・研究開発

技術部門などを中心に、5G、自動運転、運用自動化など、近い将来事業を支える分野に関する技術開発に取り組んでいます。一方、研究開発の分野では、KDDI総合研究所で未来予測のための調査分析から基礎研究・応用研究まで幅広い研究開発に取り組んでいます。

地方創生

経営戦略本部次世代基盤整備室、ビジネスIoT推進本部地方創生支援室、ライフデザイン事業企画本部新規事業推進部などを中心に、5G／IoTを活用した地域課題解決の取り組みを推進しています。東日本大震災後に被災自治体へ出向し、復興を支援したメンバーたちの知見やノウハウも活用されています。

KDDIグループ

2019年度マテリアリティ KPI

方針

Web Link

2019年度マテリアリティ KPI

▶

KDDIグループ

今後の課題

方針

- ICT利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
- 情報リテラシー教育の推進

地方創生への取り組み

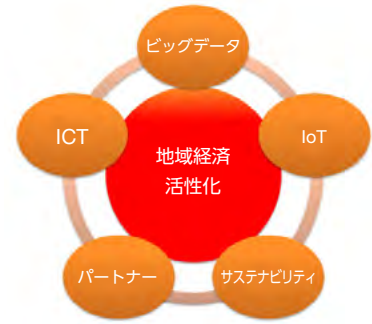
KDDIグループ

5G／IoTを活用した地方創生へのアプローチ

方針

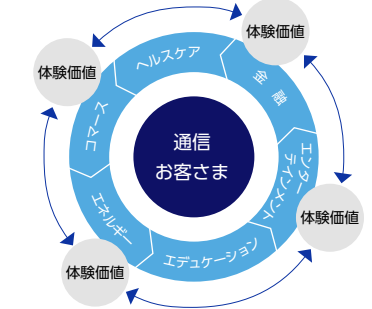
<地域経済の担い手として>

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。



Web Link

KDDIが目指すSDGs 通信事業

▶

KDDIグループ

日本各地での取り組み

方針・活動

マテリアリティ③



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

イノベーションマネジメント

KDDIグループ

イノベーションの位置づけとアプローチ

方針

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。

KDDIグループ

研究開発・技術開発の推進体制

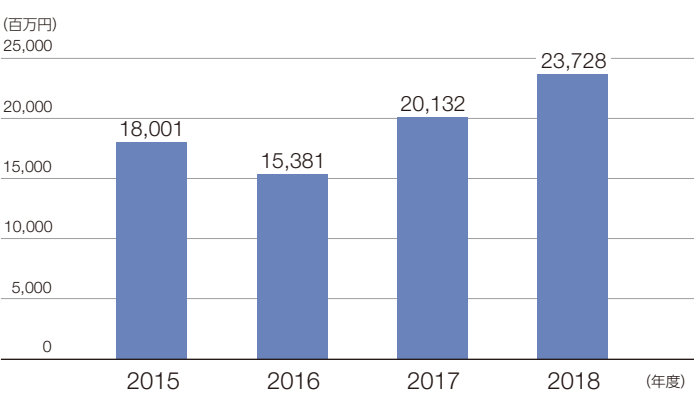
体制

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しています。

技術開発は、主に技術部門などを中心に、5G、自動運転、運用自動化など、今後事業を支える分野に関する技術開発に取り組んでいます。

一方、研究開発の分野では、上記の技術部門とは別にKDDI総合研究所で未来予測のための調査分析から基礎研究・応用研究まで幅広い研究開発に取り組んでいます。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、301名(2019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



KDDIグループ

オープンイノベーションの推進体制

体制

■ ビジネス開発拠点「KDDI DIGITAL GATE」

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5G、IoT時代のビジネス開発拠点「KDDI DIGITAL GATE」を2018年9月にオープンしました。「KDDI DIGITAL GATE」は、5G、IoTなどの各種通信を使った検証設備や体感デモはもとより、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、アジャイル開発によって迅速にプロトタイプ開発が可能な専用のプロジェクトルームとKDDIの開発チームをご提供します。さらには、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」を迅速に回転させ、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 Regional Initiatives Fund と地方創生

Web Link

KDDI Regional Initiatives Fund と地方創生

➤

■ KDDI Open Innovation Fund

「KDDI Open Innovation Fund」(以下、KOIF)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キャピタル(CVC)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、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。

2018年4月、「KDDI Open Innovation Fund3号」(KOIF3号)を新たに立ち上げました。

AI、IoT、ビッグデータなど、5G時代にますます重要性が高まる分野に対して取り組みを強化する「投資プログラム」を設定し、KDDIおよびKDDIグループ会社が持つベンチャー企業とのネットワークや技術・ビジネスに対する知見を活用して有望なベンチャー企業を支援します。本投資プログラムを通じ、KDDIだけでなくKDDIグループ会社も積極的にベンチャー企業との事業共創を目指して取り組んでいます。

また、米国サンフランシスコ・韓国ソウル・シンガポー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。

Web Link

KDDI Open Innovation Fund

➤

■ KDDI∞Labo(ムゲンラボ)

KDDIは、新しいサービスを推進するスタートアップとともに、各業種において豊富なアセットやノウハウを有するパートナー連合と連携して、社会にインパクトのある新たな事業の共創を目指す事業共創プラットフォーム「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、KDDI∞Laboの趣旨に賛同する多種多様な大企業30社以上からなる“パートナー連合”やメンターとの事業共創に向けたディスカッションから、実証実験機会の創出、事業提携に至るまで一貫して支援し、ピッチイベントなどを通じたさまざまなビジネスマッチング機会、5G実証実験環境のほか、「KDDI DIGITAL GATE」アセットの提供や多岐にわたる分野に精通した社外アドバイザーによるアドバイスなど、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、パートナー連合とともに次世代を創り出す事業に取り組む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。

Web Link

KDDI∞Labo

➤

KDDIグループ

イノベーションのための活動

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*管理技術を開発。
[VistaFinder Mx] ～4K高解像度映像のリアルタイム伝送とARによる遠隔作業支援を可能にするシステム～	作業現場からの4K高解像度映像のリアルタイム伝送とARによる遠隔作業支援を可能にするシステム「VistaFinder Mx」を開発しました。4K映像に対応したウェアラブルカメラや、MEC(マルチアクセス・エッジ・コンピューティング)などに活用できる小型高性能PCの出現にともない、より可搬性が高いスタイルでの4K映像の撮影・伝送が可能になってきました。「VistaFinder Mx」は、これらの機器や、KDDI総合研究所が開発したMPEG符号化・復号・処理ソフトウェア「MP-Factory」を搭載することで、数十Mbpsのビットレートで高品質な4K/60p映像(H.264/AVC形式)の伝送を可能にしました。遠隔作業支援者が4K映像を利用することで複雑な機器のメンテナンスや機器番号の読み取りが容易になり、作業者の現場での作業効率向上やヒューマンエラーの低減に効果的です。

※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、株式会社永和システムマネジメントと共同で、合併会社Scrum Inc. Japan株式会社を設立、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

Web Link

環境パフォーマンス：低炭素社会

➤

■ 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、岐阜県岐阜市、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。

マテリアリティ③



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

イノベーションマネジメント

KDDI

知的財産の保護

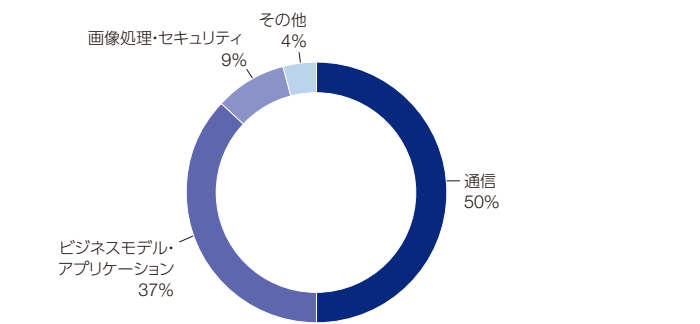
活動・実績

KDDIは、「KDDI行動指針」の基本原則の一つとして、会社の事業発展のための重要な経営資源である知的財産の創造、保護および活用を図るとともに、他者の知的財産を尊重し、侵害しないように努めることを定めています。

知的財産室は、この基本原則の実行にあたり社内の知財活動を推進しています。例えば、各事業・技術の部門に配置した知財担当者と連携しながら、新規サービスなどに関して他者知的財産権の調査や国内外の知的財産の権利化を進めるとともに、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ラーニングによる啓発活動を実施しています。こうした取り組みにより、2019年3月末現在で国内約4,000件、海外約500件の特許(出願中を含む)を保有しています。

また、子会社や出資先であるベンチャーを含むKDDIグループの知財活動についても積極的に支援しています。こうした支援が評価され、経済産業省と特許庁が実施している平成30年度「知財功労賞」において、「知財活用企業(オープンイノベーション推進企業)」として「経済産業大臣賞」を初めて受賞しました。

保有特許の内訳(2019年3月末現在)



■ イノベーションにおける主な受賞

表彰者：公益財団法人通信文化協会
名称：平成29年度 第63回前島密賞
受賞対象名：遠隔作業支援システム [VistaFinder Mx] の研究開発と実用化
受賞者(所属は受賞時点)：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 (KDDI)
受賞日／授賞式：2018年4月10日

表彰者：公益財団法人市村清新技術財団
名称：第50回(平成29年度) 市村産業賞
受賞対象名：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
受賞者(所属は受賞時点)：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)
受賞日／授賞式：2018年4月16日

表彰者：一般社団法人電子情報通信学会
名称：第79回(平成29年度) 功績賞
受賞対象名：電子情報通信分野の発展に対する顕著な功績
受賞者(所属は受賞時点)：鈴木正敏 (KDDI総合研究所)
受賞日／授賞式：2018年6月8日

表彰者：公益財団法人通信文化協会
名称：平成30年度 第64回前島密賞
受賞対象名：MPEG符号化・復号・処理に関するソフトウェア化への技術貢献
受賞者(所属は受賞時点)：MP-Factory開発チーム
受賞日／授賞式：2019年4月10日

表彰者：一般社団法人情報通信技術委員会
名称：2019年度 情報通信技術賞 総務大臣表彰
受賞対象名：暗号及び認証技術にかかる研究開発・標準化及び実用化への貢献
受賞者(所属は受賞時点)：田中俊昭 (KDDI総合研究所)
受賞日／授賞式：2019年6月18日

ウェブサイトで上記以外の受賞案件もご紹介しています。

Web Link

KDDI総合研究所の受賞・表彰関連情報(2018年)

➤

Web Link

KDDI総合研究所の受賞・表彰関連情報(2019年)

➤

■ その他

- 「イノベアティブ大企業ランキング2019」(主催：イノベーションリーダーズサミット実行委員会、経済産業省) 1位(2年連続)
- 海底探査技術の国際コンペティション「Shell Ocean Discovery XPRIZE」 「Team KUROSHIO*」 準優勝

※国立研究開発法人海洋研究開発機構、国立大学法人東京大学生産技術研究所、国立大学法人九州工業大学、国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所、三井E&S造船株式会社、日本海洋事業株式会社、株式会社KDDI総合研究所およびヤマハ発動機株式会社が参画した日本発の海底探査チーム

製品・サービスへの責任

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(製品・サービスへの責任)

方針

KDDIは、「お客さま体験価値向上」の取り組みの中で、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、低所得者など、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くために、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など、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。

KDDI

製品の品質管理

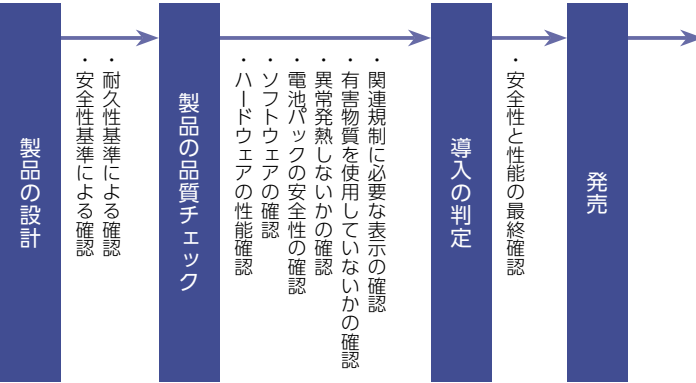
方針

KDDIは、すべての製品の設計からアフターサービスに至るまで、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グループ

製品・サービスを通じた安心・安全に利用いただくための取り組み

方針・活動・実績

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、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」

2017年より開始した「自転車安全・安心プロジェクト」。KDDIとau損害保険株式会社は、2019年3月からの第3弾では、自転車乗用中の交通事故が多い高校生*に対し、社会課題になっている自転車ながらスマホを防ぐ方法を考えることを目的に、「自転車ながらスマホを防ぐVR授業キット」を制作しました。VR授業キットは、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疑似体験できるVRコンテンツ「STOP! 自転車ながらスマホ体験VR」と、自転車事故の危険性や高額賠償への備えの必要性などを伝える「スライドムービー」、自転車ながらスマホの防止アイデアを考える「ワークショップ」の全50分間で構成されています。これにより、学校の先生は、通常授業の一環としてVR授業キットを活用いただけるほか、生徒もリアルな体験を通じて、「ながらスマホ」の危険性を自発的に考えることができるようになります。

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。

※出典：警察庁交通局「児童・生徒の交通事故」(平成30年3月22日)

●ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

●地方創生への取り組み

●イノベーションマネジメント

●製品・サービスへの責任

●海外での取り組み

マテリアリティ③



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

●雇用創出とキャパシティビルディングの推進

●ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上

●イノベーションマネジメント

製品・サービスへの責任

■ 安心・安全に利用いただくための取り組み

対象	商品		サービス		料金		施策		
青少年	mamorino5 (マモリーノ ファイブ)	タッチパネル操作のキッズ向け ケータイ 防犯ブザー、居場所確認機能などを 搭載 ※ 5は、声の操作はありません。 	「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「mamorino4」「mamorino5」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」の廃止や途中解約の場合は契約解除料等がかかります	「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	
			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が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		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ートフォン・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  コミュニティ参画・発展 取り組み状況  マテリアリティ⑤ 人権の尊重と公正な事業活動の推進  KDDIの情報モラル講座	
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。見やすくて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サービス	家族割		「振り込み詐欺対策」	【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 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年間を通じて実施（2018年度 7回実施）	
		かんたん ケータイ KYF36/KYF38	高音質通話機能、シンプルなメニュー画面、大きな文字、大きなキーで、使いやすさを追求	迷惑メッセージ・電話ブロック【スマートフォン向け】		架空請求などの迷惑SMSや迷惑電話を警告表示するサービス。公共施設や企業などからの着信時には、イエローページ情報をもとに、発信元名称を自動で表示します		「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  コミュニティ参画・発展 取り組み状況  KDDIの情報モラル講座
			迷惑電話 光ってお知らせ【固定電話向け】	ご利用中のお電話機に専用機器（トビラフォン）をつなぐだけで、かかってきた着信電話番号が、詐欺や勧誘などの迷惑電話に該当するものではないか判定し、LEDランプでお知らせするサービスです					
障がい者	かんたん ケータイ KYF36/KYF38	かんたんケータイ（KYF36/KYF38）において、あらかじめ設定を行うことでメール内容や端末のメニュー名などを音声で読み上げる「音声読み上げ機能」を搭載。視力に衰えが出てきた高齢者だけでなく、視覚障がいのある方の補助機能としてもご利用が可能	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。2019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お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にも適用	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	—	—	
すべての方	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、株式会社ジュビターテレコム、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		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「歩きスマホ注意アプリ」を無料で提供しています						
			KDDI・au 損保保険株式会社が連携し、安心・安全に自転車を利用できる社会の実現に向けた「自転車安全・安心プロジェクト」の活動を通じ、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				 自転車安全・安心プロジェクト		

海外での取り組み

KDDIグループ

KDDI財団の取り組み

方針・活動

■ 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ー連盟、ミャンマー国営郵便・電気通信事業体、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。

■ 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箇所と遠隔で共有・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。

マテリアリティ④

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

●従業員満足度の追求

●人財育成とキャリア開発

●健康経営への取り組み

KDDIグループ

方針

KDDIのアプローチ

■ 社会課題

日本の労働生産性は、主要先進7ヵ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・非正規の不合理な処遇の差」「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。

■ 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。働き方改革、健康経営を通して、社員が健康で幸せを感じられる健全な職場環境を構築し、持続的成長へつなげていきます。

■ マネジメント体制

- 中期経営計画(2019-21年度)の中の「KDDIが目指すSDGs」では、企業を通じて解決する社会課題として「人財育成」「女性活躍推進」「人権・D&I」などを設定し、経営戦略として取り組んでいます。また、女性活躍推進については、2016年より中期的な数値目標を設定して推進しています。

- 人財価値の最大化・人財の適材適所を実現するため、「採用」「配置」「教育・研修」を一気通貫で対応する体制を構築しています。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。

KDDIグループ

方針

2019年度マテリアリティ KPI

Web

Link

2019年度マテリアリティ KPI

➡

KDDIグループ

方針

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

KDDIグループ

方針

取り組み

- KDDIが目指すSDGs(企業活動)→P.18～19
- 人財確保・人財育成→P.47～51
- 労働慣行→P.52～61

人財確保・人財育成

KDDI

方針

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、障がいの有無などにかかわらず、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。

KDDI

体制

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」「配置」「教育・研修」を一気通貫で対応する体制を構築しました。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。

```

graph TD
    A((採用)) --> B((能力・特性を活かした配置))
    B --> C((評価<br/>成果))
    C --> D((教育・研修))
    D --> B
    E((経験)) --- B
    E --- C
    E --- D
    F[社員の成長と組織パフォーマンス最大化の両立を実現]
  
```

KDDI

活動・実績

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。

量販店のセールスアドバイザーなどの契約社員に対しては、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、2018年度実績では合計66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。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。

- 2018年度 外国籍の新卒採用者数：6名
- 2018年度 新卒採用の女性比率：31.1%

■ 新卒入社者の定着状況(単体)		
	単位：人	
	男性	女性
2016年4月新卒入社者	217	85
2019年4月在籍者	212	79

■ 2018年度従業員研修実績(単体)	
	実績
従業員一人あたりの研修費用(円/人)	120,000
従業員一人あたりの研修時間(時間/人)	6.0
総研修時間(時間)	81,570

46

サステナビリティレポート 2019

サステナビリティレポート 2019

47

マテリアリティ④



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

●従業員満足度の追求

●健康経営への取り組み

人財確保・人財育成

KDDIの人財育成施策			KDDI
			体制
■ 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	
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うえ、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(シニア活躍推進含む)	
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)	
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	
グローバル人材交流プログラム		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提出により支援する	

■ 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	グローバル人材		部門別業務別スキル
役員	本部長勉強会						
所属長	部長勉強会	全社フィロソフィ勉強会／部署別勉強会	新任所属長研修	共通スキル研修	GIP		各部門
GL	GL勉強会		新任ライン長研修				
マネージャー(非ライン)			新任管理職研修				
課長補佐					トレーニー	海外留学	
主任							
社員			入社3年目研修 入社2年目研修 新入社員研修				

KDDI

KDDIのアプローチ(女性の活躍推進)

方針

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活かし、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。2019年6月現在、女性管理職のうち、約3分の1が子のいる社員です。

KDDI

女性活躍推進法にもとづく行動計画

方針

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

(注)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

KDDI

女性リーダーの育成・登用

活動・実績

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。

単位:人	
女性管理職数	321
女性ライン長数	143
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)1,269名。(男女計)5,868名 (2019年4月1日現在)

KDDI

女性の育成(社内):女性ライン長プログラム(JLP)

体制・活動

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)の育成を目的とし、ライン長登用直前の候補者に対しては「マインドアップセミナー」を実施しました。リーダーとして必要なスキルの習得、マインドセットを行うことで登用直後から活躍できる女性リーダーを育成しています。また、社内・社外の女性役員ロールモデルより自身の経験から、応援メッセージを発信、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。さらに、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を実施しました。男性も含めた全管理職に向けては、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ラーニングを継続して実施し、社内の意識改革に取り組んでいます。

経営層に対しては、社長と今後の女性活躍に向けて、ディスカッションを重ねました。

中期経営計画に反映し、経営戦略の一つとして女性活躍推進を実施しています。

KDDI

女性の育成(社外):異業種交流会

活動・実績

共通の課題を抱える異業種企業が一堂に集い、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課題を解決するための「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〜」に参画しています。

2014年より開始した本プロジェクトですが、2018年度は「次世代型営業マネジメントモデルの創出」をテーマとしてチーム別を目指すべきマネジメントモデルについて議論を行い、経営提言を実施しました。

本活動は、マネジメントモデル像を深く考える機会を持つとともに、異業種の営業女性社員との交流を通じて刺激を受け、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。

マテリアリティ④

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

●従業員満足度の追求

●人財育成とキャリア開発

●健康経営への取り組み

人財確保・人財育成

KDDI

評価・報酬制度

方針

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しています。

管理職に対しては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を決定するミッショングレード制度を、非管理職に対しては職務遂行能力にもとづく職能資格等級制度を導入しています。

また、社員一人ひとりが会社・組織目標の達成と自己成長を意識した個人目標を上司との面談を通じて設定しています。人事評価はこの個人目標にもとづいた達成度を上司が面談形式で行い、さらに複数名で評価したうえで最終決定します。

また、評価結果に不満がある場合は、申請書を提出のうえで人事部に苦情の申し立てを行うことができます。

賞与については、会社業績などを反映する会社業績賞とおよび業務における個人の実績を反映し決定する個人業績連動賞との2つにより構成し、算出しています。

KDDI

従業員意識調査

活動・実績

KDDIは、毎年、全社員・契約社員を対象とした従業員意識調査「KDDI解体新書」を実施しています。2018年度は「組織力」とそのドライバーとなる「組織環境」を見える化し、持続的成長に向け、パフォーマンスを上げるための調査として実施しました。その結果、組織力が高い部署のリーダーは、会社の目指す姿実現に向け、自部署の果たすべき役割や目指す姿を策定し、日頃のコミュニケーションによる共有・浸透に取り組んでいることが分かりました。

なお、集計データは、ヒアリング結果とともに分析し、フリーコメントへの対応状況も含めイントラネットで全従業員へ公開しています。また、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ています。さらに、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:11,383名(対象者の97.0%))

KDDI

従業員(管理職)に対する長期インセンティブの提供

体制

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。

KDDI

社員への表彰制度

活動・実績

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:2018年4月1日～2019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
ベスト・セールス賞	3件
個人に贈られる「MVP賞」	2件

実績

雇用の状況

		性別	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
社員数※1	単位：人	男性(単体)	8,588	8,649	8,718	8,723	8,574
		女性(単体)	2,083	2,126	2,198	2,314	2,394
		合計(男女計)	10,671	10,775	10,916	11,037	10,968
		連結従業員数	28,172	31,834	35,032	38,826	41,996
平均年齢 (単体)	単位：歳	男性	41.8	42.7	42.9	43.2	43.4
		女性	38.2	39.2	39.3	39.4	39.4
		合計(男女計)	41.1	42.0	42.2	42.4	42.5
平均勤続 年数(単体)	単位：年	男性	17.3	17.6	17.7	18.1	18.2
		女性	15.9	16.0	16.0	15.9	15.7
		合計(男女計)	17.0	17.3	17.4	17.6	17.7
退職率(単体)※2		単位：％	(合計)0.89 (男性)0.68 (女性)1.78	(合計)0.92 (男性)0.68 (女性)1.99	(合計)1.11 (男性)0.95 (女性)1.79	(合計)1.08 (男性)1.01 (女性)1.39	(合計)1.43 (男性)1.30 (女性)1.96

※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

※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頼退職者)」の割合を算出したもの

		早期	自己	会社	転籍	他	合計
2018年度 離職者※	男性	0	141	12	13	11	177
	女性	0	53	0	0	3	56
	合計	0	194	12	13	14	233

※定年退職者は除く

		2015年6月	2016年6月	2017年6月	2018年6月	2019年6月
障がい者雇用実人数	単位:人	350	372	403	417	417
障がい者雇用率	単位:%	2.11	2.19	2.38	2.53	2.54

注1 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

注2 「実人数」は重度の障がい者を「2名」でカウントする算定上の人数

採用の状況(単体)

	性別	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
新卒	男性	170	203	217	211	181
	大卒	170	203	217	211	181
	女性	84	83	85	96	106
	大卒	84	83	85	96	106
	(計)	254	286	302	307	287
	男性	38	46	46	76	102
キャリア採用	大卒	37	45	45	74	95
	他	1	1	1	2	7
	女性	7	4	9	7	9
	大卒	7	4	9	7	9
	(計)	45	50	55	83	111
	男性	100	126	143	112	121
定年再雇用	女性	10	13	17	13	19
	(計)	110	139	160	125	140
非正規雇用社員から正規雇用社員への人数		33	82	122	118	66

外国人従業員

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
外国人従業員数(単体)	103	105	101	114	114
新入社員に占める外国人の割合(単体)	8.3%	5.2%	2.0%	3.6%	2.1%
外国人の管理職数(単体)	6	7	10	11	10
連結外国人従業員数	2,624	4,380	4,423	4,308	4,208

非正規雇用社員(単体)(臨時雇用者数)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
派遣社員	3,848	3,512	3,940	4,539	4,206
契約社員	3,416	3,317	3,101	2,628	2,084
計	7,264	6,829	7,041	7,167	6,290

従業員年齢の状況(単体)(2019年3月末現在)

	合計	男性	女性
30歳未満	1,396	930	466
30～39歳	2,454	1,825	629
40～49歳	4,193	3,222	971
50～60歳	2,922	2,594	328
61歳以上	3	3	0
合計	10,968	8,574	2,394

管理職(単体)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
男性管理職	3,961	4,115	4,155	4,195	4,184
部長クラス以上	408	411	465	481	472
課長クラス	3,553	3,674	3,690	3,714	3,712
女性管理職	177	251	270	302	321
部長クラス以上	9	11	12	17	23
課長クラス	168	240	258	285	298
部長クラス以上女性比率	2.2%	2.4%	2.5%	3.4%	4.6%
課長クラス女性比率	4.5%	6.1%	6.5%	7.1%	7.4%
新規管理職登用数	370	390	195	209	192
男性	330	309	169	173	163
女性	40	81	26	36	29

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)

	男性	女性
2016年4月新卒入社者	217	85
2019年4月在籍者	212	79

マテリアリティ④	 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 ●従業員満足度の追求 ●人財育成とキャリア開発 ●健康経営への取り組み

労働慣行

KDDIのアプローチ (労働慣行) KDDIグループ 方針

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、社員が健康でイキイキと働く風土・文化を醸成し、個人と組織のパフォーマンスを最大化し、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 143%＊

＊東京都の最低賃金(985円／時間)より算出、21日×985円×7.5時間(2019年4月現在)

KDDIグループ健康経営宣言 KDDIグループ 方針

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、働き方改革の推進、メンタルヘルスクアの推進、社員の健康管理の充実、海外に赴任する社員・帯同家族への安全衛生管理などの取り組みを行い、健康を大切にす文化の定着を図っています。

KDDIグループ健康経営宣言(2018年4月)

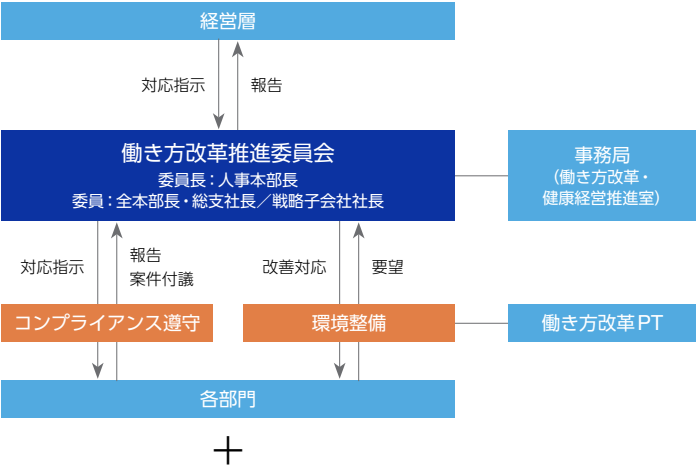
KDDIグループは、社員が幸せで、活力ある企業であり続けるためには、社員の「健康」が重要な経営課題と捉え、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、お客さまの期待を超える感動をお届けすることにより、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します」との企業理念のもと、社員一人ひとりの健康を組織で支える健康経営を推進し、豊かな未来に挑戦し続けることを宣言します。

- 社員自身が自律的に健康の保持・増進に取り組むことを積極的に支援します。
- 社員と社員の家族が笑顔で過ごせるよう、会社・KDDI健康保険組合・KDDI労働組合が一体となって、心身の健康作りを推進します。
- 社員の心身の健康の保持・増進への取り組みにより、KDDIグループに「健康を大切にす文化」を定着させ、社員の活力と生産性の向上を追求します。

働き方改革

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月より労働時間に関する指標を設定するなど、「働き方改革」の取り組みを本格的に開始し、同時に「働き方改革推進委員会」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、委員長は人事部門の担当役員が就任。2018年4月からは戦略子会社の社長も委員に加わりました。2019年度からは委員会配下に環境整備を主なミッションとした働き方改革PT(プロジェクトチーム)を立ち上げ、働き方改革を加速させています。

働き方改革推進委員会の運営体制



KDDIエボルバ、KDDIエンジニアリング、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、auフィナンシャルホールディングス、イーオンホールディングス、エナリス

■ 「働き方改革」実践に向けた2018年度の取り組みおよび実績

<取り組み>

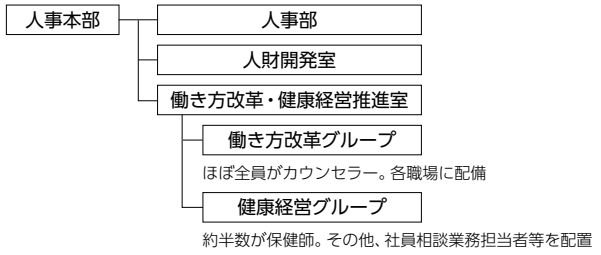
- 専担組織「働き方改革・健康経営推進室」の新設
- 「働き方改革推進委員会」を毎月開催(議題:長時間労働の是正、生産性向上など)
- 年間所定外労働時間(36協定の特別条項)の上限を、540時間に短縮する内容で36協定を締結(2017年度までは720時間)
- 業務終了から30分以内に退社することを全社でルール化
- 「20時までの退社ルール」の推進
- 「ノー残業デー」の徹底と、残業を行う場合の事前申請許可の徹底
- 勤務間インターバル制度＊¹を就業規則で規定化
- ビル入退館時刻および業務用PCのログオフ時刻等の記録・管理をシステム化し、システムログと申請の乖離があった場合はアラート機能で確認
- 年次有給休暇の計画的な取得促進
- RPA(Robotic Process Automation)の導入
- タイムマネジメントに関するeラーニングの実施
- 社内システムのモバイル対応
- 業務用スマートフォンのテザリング開放
- 23部門参加の「会議改革プロジェクト」
- シェアオフィスの導入、拡充
- テレワーク・デイズに「特別協力団体」として参加

<実績>

- 非管理職の平均所定外労働時間：2017年度比 約4％減少
- 「1ヵ月あたりの残業時間」が60時間を超える正社員＊²：ゼロ

＊¹ 勤務時間の終了時刻から次の勤務開始時刻までの間隔を最低8時間以上空けることを定めた制度
 ＊² 裁量労働者を除く非管理職

働き方改革・健康経営推進室の体制図(2019年4月現在)



安全衛生管理体制 KDDI 体制

KDDIは労働基準法および労働安全衛生法にのっとり、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選任し、安全衛生管理体制を整えています。さらに、2018年度からは10名以上の事業所にメンタルヘルス推進担当者を新たに選任し、メンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいます。また、労使で企画・運営する「安全衛生委員会」を設置しています。

<安全衛生委員会>

- 労働者数が50名以上の事業所に設置
- 毎月1回開催
- テーマ：「健康経営」「働き方改革」「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
- 安全衛生に関する重大な事項については、コーポレート統括本部長に報告

マテリアリティ④



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

●従業員満足度の追求

●人財育成とキャリア開発

●健康経営への取り組み

労働慣行

KDDI

労働安全衛生に関する重点施策

活動

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「健康度意識調査」を実施し、調査結果をもとに施策策定を行いました。施策の一つとして、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ヵ月チャレンジ」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。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。

<取り組み事例>

- 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
- 「禁煙」に向けた喫煙者へのヒアリング

KDDI

メンタルヘルスケアの推進

活動・実績

KDDIは、「心の健康づくり計画」を策定し、メンタルヘルスの取り組みをPDCAで回しながら進めています。また、2019年度より、新たに社内カウンセラーを全社で36人配置し、全社員面談を開始しています。面談で全国の社員の声を直接聞き、各職場の上司とは異なる視点で職場の状況を把握したり、社員からの申告のない段階でも不調の予兆のある社員を早期に発見して医療職や所属長と連携し早期に対応することで、健全な職場環境づくりを進めていきます。

<取り組み事例>

- 各階層別のメンタルヘルスに関するeラーニングの実施
- 管理職向けのハラスメント防止セミナーの実施
- 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（2018年度受検率：84％）
- ストレスチェックの結果を受け、希望する社員に対する産業医の面談を実施
- ストレスチェック全体の分析結果を職場にフィードバック、ストレス度の高い職場には改善策策定を指示
- 一定時間以上の所定外労働を行った社員に対し問診票の提出を義務付け、産業医面談の実施、産業保健スタッフの個別フォロー
- 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の設置
- 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
 - 復職者および復職者の上司との面談
 - 復職前のトレーニング(リワークプログラム等)
 - 復職後の短時間勤務の導入
 - 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

メンタル不調による休業者数(単体)（年度末時点で休業している社員数）

年度	人数
2014年度	103名
2015年度	87名
2016年度	100名
2017年度	99名
2018年度	112名

KDDI

社員の健康増進のための取り組み

活動

■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、2018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、人間ドックへの会社補助制度に加え、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20.8%、動機付支援23.6%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、事業所への健康セミナー講師派遣のほか、2018年度より、無料歯科検診の保健事業を導入しました。2019年度は、これまでの取り組みに加えて、楽しく運動(ウォーキング)したり、生活習慣を見直してもらえるような行動変容を促す目的で、全社員を対象にした健康ポイントプログラム「KDDIワクワクポイント」を導入しました。

■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

KDDI

海外に赴任する社員・帯同家族への安全衛生管理

体制

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、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、体調確認など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」の制度を導入しています。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。

マテリアリティ④

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

従業員満足度の追求

人財育成とキャリア開発

健康経営への取り組み

労働慣行

多様なワークスタイル	
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。2019年3月末現在、適用部門の対象者約1,900人のうち、50%強の社員が活用
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5～7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5～7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

仕事と育児・介護の両立支援制度

KDDIは、出産、育児、介護などの状況で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、在宅勤務など、本人の意欲、業務の状況などにあわせた柔軟な働き方ができる環境も整えています。これらの制度を活用することで、育児休職を取得した従業員は、98%以上の高水準で（男性100%、女性98.9%）復職しており、復職後12ヵ月での定着率は97.4%でした（2018年度実績）。

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年生以下の児童を持つ社員について、育児短時間勤務、時間外労働の免除・制限中は、転居をとまなう異動不可となっています。

<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。

仕事と育児両立のための制度

仕事と介護両立のための制度

56

サステナビリティレポート 2019

サステナビリティレポート 2019

57

●多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

●人財確保・人財育成

●労働慣行

マテリアリティ④

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

●従業員満足度の追求

●人財育成とキャリア開発

●健康経営への取り組み

労働慣行

育児・介護支援の取り組み

KDDI

活動・実績

育児・介護支援の取り組み（一部抜粋）

施策	対象	内容
育児休職からの復職サポート	育児休職予定者	育児休職期間中の過ごし方に関するセミナーを開催
	復職予定者	復職後の意識向上や円滑な業務推進に関するセミナーを開催
	復職予定者の上司	ワーキングマザーのキャリア形成のために必要な情報を共有
男性社員の育児参加支援	配偶者が出産予定の男性社員	出産予定日または出産後1ヵ月前後に有給の出産休暇を付与(1日単位、3日を限度) ●2018年度実績 255名(取得率72.2%)
仕事と介護の両立支援	全社員	仕事と介護の両立について啓発する講座や、社内制度をまとめた冊子を提供
育児短時間勤務者等の活躍促進	育児短時間勤務者等の上司	対象の社員の活躍促進施策に関するガイドブックを作成し、社内のイントラネットに掲載

(注)法定基準を上回る制度のみ一例として記載

育児・介護支援制度の利用状況

KDDI

実績

育児・介護支援制度の利用状況(単位)

単位：人

制度		性別	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
育児	産前・産後休暇	女性	190	185	181	164	135
	出産休暇	男性	328	269	279	282	255
	育児休職	男性	11	14	16	25	27
		女性	275	281	276	270	247
	育児休職復職率※1	男性	100%	100%	100%	100%	100%
		女性	96.5%	96.6%	99.0%	94.4%	98.9%
	育児休職定着率※2	男性	100%	100%	88.9%	93.3%	—
		女性	100.0%	96.5%	99.0%	98.0%	—
	育児短時間勤務	男性	1	2	1	3	6
		女性	394	417	440	458	469
介護	子の看護休暇	男性	320	290	344	429	471
		女性	316	344	445	496	522
	介護休職	男性	6	7	8	8	12
		女性	5	6	5	4	6
	介護休暇	男性	80	90	107	133	180
		女性	50	63	87	117	113
	介護短時間勤務	男性	1	4	1	1	3
		女性	1	2	2	2	6

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

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

障がい者雇用および活躍推進

KDDI

方針・体制

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、2017年度には新宿ビル内にも「カフェチャレンジド」をオープンし、全3店舗のカフェ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。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2.54%※1(2019年6月現在)であり、法定雇用率(2.20%)を上回っています。

※1 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itting業務※2、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

※2 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

障がいのある従業員の支援体制

KDDI

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わ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

マテリアリティ④



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

●従業員満足度の追求

●人財育成とキャリア開発

●健康経営への取り組み

労働慣行

KDDI

シニア人財の活躍推進

方針・体制・活動

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活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。

さらに、2019年度からはシニア社員の活躍フィールドを一層拡充するため、キャリア開発支援をはじめ、環境整備に取り組んでいます。

KDDI

外国籍社員の活躍推進

方針・体制

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年度に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受けないよう、従業員に対する教育も行っています。

KDDI

KDDIのアプローチ (健全な労使関係)

方針

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。

KDDI

組合員の状況(単体)

実績

	2018年度
組合員数*	10,442名
組合加入率(労働協約の対象となる従業員の割合)	98.7%

※「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

KDDI

健全な労使関係の構築

方針

■「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。

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、合意を得たうえで実施しています。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、2018年度は、計36回実施しました。2019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(双方にとつての成果)は、「月例賃金引き上げ」「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」「年休積立制度の拡充」「健康経営の推進」などがあげられます。

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なども整えています。

KDDIグループ

年金制度

体制

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(2019年3月末現在資産額:398,437百万円*)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。

※ KDDIグループ(基金に加盟する各社含む)全体の資産額

KDDI

福利厚生(対象:社員)

体制

各種制度	・完全週休2日制(土日祝) ・年間休日121日(土日祝・年末年始:2018年度実績) ・年次有給休暇(初年度15日、次年度以降20日 ※出勤率に応じて変動) ・フリーパケーション制度(連続5日間有給休暇取得促進) ・特別休暇(弔事、結婚、出産、子の看護など) ・リフレッシュ休暇 ・産前産後休暇 ・育児・介護休職など
保険	健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険など
財産形成	各種財形貯蓄制度、社員持株会
共済会	KDDIグループ共済会(相互援助給付、生活支援制度、団体保険、団体扱い生命保険、各スポーツクラブ、ゴルフ場、百貨店優待、テーマパーク・リゾート施設利用割引など)
住宅融資	提携住宅ローン
保養施設	全国約75ヵ所の契約保養所

KDDI

労働災害の状況(単体)

実績

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
労働災害事故発生件数	単位:件	14	20	21	23	20
工事中の重篤人身事故発生件数	単位:件	0	0	0	0	0
労働災害度数率*1		0.52	0.62	0.78	0.82	0.77
労働災害強度率*1		0.0078	0.0024	0.0102	0.0038	0.0052
Lost time injury frequency rates*2		0.15	0.20	0.19	0.28	0.15

※1 厚生労働省「労働災害動向調査」の算出方法にもとづく

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

KDDI

平均残業時間・有給休暇取得率・平均年間給与など(単体)

実績

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
平均残業時間*1	単位:時間/月	29.2	29.9	27.5	19.6	19.0
平均残業手当*1	単位:円/月	101,218	100,197	96,395	65,879	63,542
平均総実労働時間*1	単位:時間	1,944.6	1,941.6	1,919.2	1,892.7	1,871.4
年間有給休暇取得率	単位:付与日数	19.8	19.8	19.7	19.7	19.7
	単位:取得日数	13.1	13.1	12.8	13.5	14.2
	単位:%	66.4	66.3	65.1	68.5	71.9
平均年間給与*2	単位:円	9,763,079	9,510,045	9,532,136	9,363,399	9,528,103

※1 KDDI在籍の正社員のうち、非管理職を対象

※2 「平均年間給与」は、賞与および基準外資金を含む

マテリアリティ⑤



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

KDDIグループ

方針

KDDIのアプローチ

■ 社会課題

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。

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。

■ 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た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。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、情報リテラシー教育へのニーズが高まっています。
- 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。

■ マネジメント体制

- 「KDDI行動指針」「KDDIグループ人権方針」を尊重し、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グループ企業倫理委員会」「サステナビリティ委員会」など、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「KDDI行動指針」の理解と実践を促す施策を毎年で実施しています。

- 「企業倫理ヘルプライン」を設置し、社内窓口および外部専門家と連携した社外窓口で、常時、メールや電話で企業倫理や法令遵守への違反行為などに

2019年度マテリアリティ KPI

KDDIグループ

方針


[Link](#)

2019年度マテリアリティ KPI

➡

今後の課題

KDDIグループ

方針

- 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

取り組み

KDDIグループ

方針

- 人権→P.63～64
- 青少年への啓発活動→P.65
- コンプライアンス→P.65～67
- サプライチェーンマネジメント→P.68～69

人権

KDDIグループ

KDDIのアプローチ (人権)

方針

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不可欠なダイバーシティ&インクルージョンについては、「KDDIフィロソフィ」の中に「ダイバーシティが基本」を掲げて、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」などについても認識し、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。

KDDIグループ

人権に対する取り組み

体制

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、差別の禁止など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、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、次のような体制を組んでいます。


[Link](#)

人権部会

➡


[Link](#)

KDDI行動指針 (基本原則)

➡


[Link](#)

KDDIグループ人権方針

➡


[Link](#)

KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン

➡

KDDI

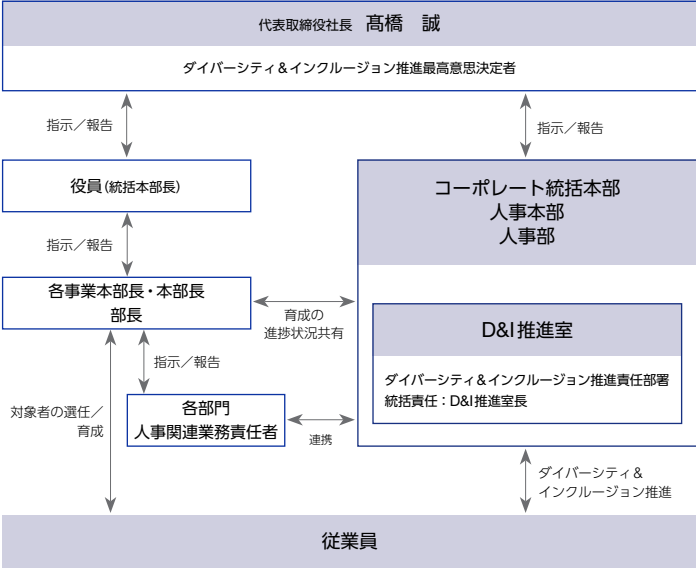
ダイバーシティ推進体制

体制

KDDIは、2008年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財育成、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づけています。

KDDIのダイバーシティ&インクルージョン推進体制



マテリアリティ⑤



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

KDDI

LGBTに関する取り組み

活動

日本国内では性同一障がい者の性別変更に関する法律が施行され、また海外では同性婚が認められる国や地域が増加するなどの動きが見られる一方、人権に対する企業内での理解浸透や対応はまだ十分とはいえません。こうした実態を受け、KDDIは2013年度からLGBT※に関わる社内啓発を行い、従業員の理解と社内への浸透を促してきました。

※LGBT：L＝レズビアン、G＝ゲイ、B＝バイセクシャル、T＝トランジェンダーの頭文字を取った単語。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。

■ 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

KDDIグループ

従業員への啓発活動

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。

KDDI

ビジネスと人権に関するさらなる取り組みの強化

活動

KDDIは、グローバル企業に求められる人権デュー・デ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対応していくため、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活かしています。

Web Link

企業倫理ヘルプライン(苦情処理メカニズム)

➤

KDDI

外部からの評価

活動・実績

Web Link

社外からの評価

➤

青少年への啓発活動

KDDI

青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針

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・ディバイド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。

KDDI

KDDIスマホ・ケータイ安全教室を通じた取り組み

活動

KDDIは、日本全国の小学校、中学校、高校などへ認定講師がお伺いし、子どもたちがスマホ・ケータイを利用する際に守ってほしいルールやマナー、覚えておいてほしいスマホ・ケータイやインターネットにかかわるトラブルや事件・事故の事例を紹介し、子どもたちが自らの判断でリスクを回避する能力を身に付けていただくための講座を実施しています。2005年度の取り組み開始以来、累計の開催回数は2.9万回、累計受講者数は531万人を超えました。インターネットには人権に関わるさまざまなリスクがあり、「SNSに誹謗中傷や不確かな情報を書き込まない」「個人を特定する情報を掲載しない」「インターネットで出会った人を簡単に信用しない」などの注意が必要です。講座内でこのようなテーマを取り上げ、子どもたちの人権を守りながら、安全に情報通信を利活用いただくことができるよう、取り組んでいます。

Web Link

コミュニティ参画 取り組み状況一覧

➤

コンプライアンス

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(コンプライアンスの考え方)

方針

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うえ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。

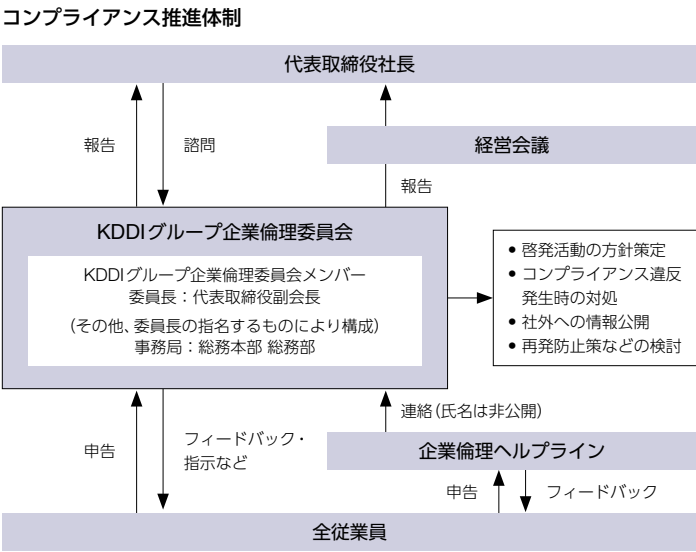
KDDIグループ

コンプライアンス推進体制

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KDDIグループ企業倫理委員会を開催し、KDDIグループ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、競争法違反などのコンプライアンス違反に関しても、KDDIグループ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。KDDIグループ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。



マテリアリティ⑤



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

コンプライアンス

KDDIグループ

コンプライアンスの教育・研修・啓発

活動・実績

<2018年度の取り組み事例>

- 対象：KDDI全社員
「KDDIフィロソフィ」の浸透
「KDDI行動指針」の浸透に関するメールを毎月配信
- 対象：所属長、グループリーダー
違反事例に対するセミナー、研修
- 対象：新任ライン長
いじめやハラスメントに関するトレーニング
- 対象：KDDIグループ企業倫理委員会スタッフ
内部通報制度等のセミナー等に参加
- 対象：グループ会社役員
リーダーとしての心構え、コンプライアンス経営の重要性、法的知識、会計知識の習得を目的とする研修を実施


[Link](#)

サステナビリティ推進体制
(KDDI フィロソフィ、KDDI 行動指針)
 

KDDIグループ

企業倫理ヘルプライン(苦情処理メカニズム)

体制

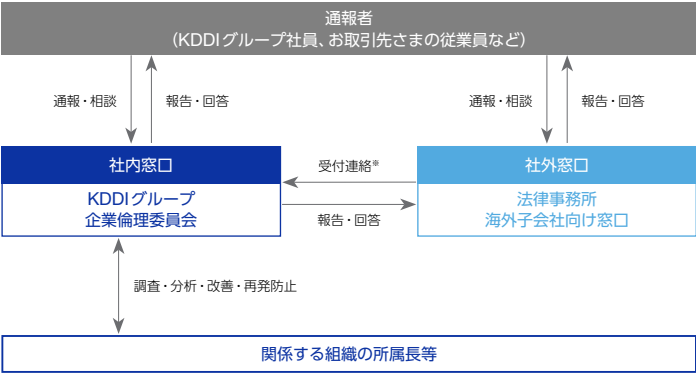
KDDIは2006年より、KDDI、KDDIグループ会社およびKDDIのお取引先さまの社員などを対象に企業倫理や法令遵守への違反行為などについての相談または申告する「企業倫理ヘルプライン」を設置し、社内窓口および外部専門家と連携した社外窓口で、常時、メールや電話で相談や申告を受け付けています(多言語対応窓口あり)。

また、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から匿名での相談や申告も受け付けています。

2018年度は、KDDIグループ全体で330件の相談・通報が寄せられましたが、社外へ公表を要する相談・申告案件はありませんでした。

相談・申告された案件は、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。

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

■ 過去2年間のコンプライアンス相談件数 (KDDIグループ)

調査名称	2017年度	2018年度
コンプライアンス相談件数	257件	330件
(内訳) ハラスメントの件数	120件	151件
(内訳) その他のコンプライアンス違反相談	137件	179件


[Link](#)

KDDI フィロソフィ、KDDI 行動指針の浸透
 

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

方針

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臨み、相手の要求には応じない旨を定めています。

KDDIグループ

腐敗防止

体制

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、国内外のすべての政治家・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ます。またこうした違反が起こらないよう社員に対しeラーニングやメール等で啓発を実施しています。

購買統括部

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。

秘書室

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、2018年度、日本におけるKDDIの政治献金額は600万円で、汚職や贈賄などに関して法的措置を受けた事例はありませんでした。

KDDIグループ

競争法違反防止

方針

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、2018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。

KDDIグループ

適切な税務

方針・体制

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など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。

2018年度の法人所得税費用は、309,149百万円で税引前当期利益に対する税負担率は30.6%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とまなない、国際的な税務リスクを正しく認識し、経営に直結する重要な課題であるという観点から、税務戦略の推進に努めています。また、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。

■ 税務当局との良好な関係構築への取り組み

税務情報など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。

マテリアリティ⑤



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

サプライチェーンマネジメント

KDDI

KDDIのアプローチ(サプライチェーンマネジメント)

方針

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。

また、重要なパートナーである販売代理店への各種支援も充実させています。

KDDI

KDDI CSR 調達方針

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、公平・公正な取引、人権・労働環境への配慮、適正な情報管理、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、外部の調査機関なども活用し、その規模、過去の経歴、信用状況、営業状況、財務状況などを精査し、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、取引の見直しなど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」などの調査を実施し、「KDDI CSR調達方針」の遵守を確認しています。

Web Link

KDDI CSR 調達方針

➤

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

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き、「反社会的勢力」との取引には一切応じません。

Web Link

KDDI サプライチェーンCSR推進ガイドライン

➤

Web Link

グリーン調達の推進

➤

KDDI

紛争鉱物への対応

活動

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*)の製品への使用状況を開示することを義務づけています。

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などを通じて、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。

※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

KDDI

CSR 調達の推進

活動

■ **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。2018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。

■ **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。

2018年度については、計4社を対象に実施しました。監査結果は各委託会社にてフィードバックし、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処しています。

KDDI

従業員の調達・購買スキル向上

活動

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

KDDI

au ショップの人財育成への支援

活動

auショップなどのau取扱店は、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最大化するためには、なかでも通信事業者としての専門店舗である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、各種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および店舗マネジメント力などを評価する「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。

また、KDDI社員が定期的にauショップの情報セキュリティ監査および監査結果にもとづくフィードバックを実施し、個人情報を取り扱うスタッフのセキュリティ意識の向上と、オペレーションの精度向上に努めています。

KDDI

販売代理店に対するサポート

体制

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店頭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。

マテリアリティ⑥

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

KDDIグループ

KDDIのアプローチ

方針

■ 社会課題

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。

■ 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中には、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考えています。

■ マネジメント体制

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なら
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およぼす影響を定量的に評価し、環境保全活動の効
果的な仕組みづく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とまな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。

KDDIグループ

2019年度マテリアリティ KPI

方針

Web Link

2019年度マテリアリティ KPI

➤

KDDIグループ

今後の課題

方針

- 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

KDDIグループ

取り組み

方針

- 環境マネジメント→P.71～76
- 環境パフォーマンス→P.77～85

環境マネジメント

KDDIグループ

KDDIのアプローチ (環境)

方針

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グループ

気候変動によるリスクと機会

方針

■ 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。

■ 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考えています。

■ 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規模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。

Web Link

サステナビリティ担当役員メッセージ

➤

環境関連情報における報告対象範囲

Web Link

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

➤

Web Link

環境会計集計範囲 (環境会計の対象範囲)

➤

Web Link

環境負荷データ集計範囲
(2018 年度の事業活動と環境への影響)

➤

マテリアリティ⑥



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

環境マネジメント

第4期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」

KDDI

方針


[KDDI GREEN PLAN 2017-2030 2018年度評価](#)

KDDIは、現在、環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を推進しています。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などを検討し、計画に反映していきます。



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※¹
- 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排出の削減に貢献

※¹ 2013年度比で当社排出量7%削減は、政府の地球温暖化対策計画における産業界目標7%と合致した目標となっています。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様々な削減手法を活用します。

循環型社会の形成

- 撤去通信設備のゼロエミッション維持※²
- 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%維持

※² 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

環境マネジメント体制

KDDIグループ

体制

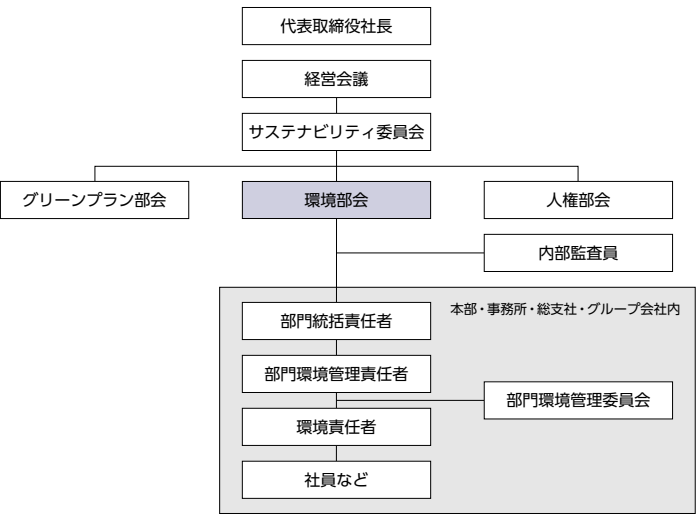
■ 環境管理の体制

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、「サステナビリティ委員会」で、環境に関する重要事項を審議しています。サステナビリティ担当役員を委員長、サステナビリティ推進室を事務局とし、審議結果は、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、グループ会社に展開され、各組織の目標などに反映されています。さらに2017年度に設置した「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



内部環境監査

KDDIグループ

体制

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。

2018年度は、24部門、33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。2017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187件でした。

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))

2019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、一般財団法人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、株式会社ウェブマナー、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


[ISO14001 認証登録証](#)

マテリアリティ⑥

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

環境マネジメント

KDDIグループ

環境法規制の遵守

体制

■ 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。2018年度は、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)
- 「廃棄物の処理及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。残存する高濃度PCB含有機器および低濃度PCB含有機器の廃棄処理を引き続き進めています。

KDDI

エコICTマークの取得

活動

KDDIは、「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」*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。

※ 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

KDDIグループ

従業員への教育と浸透

活動・実績

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、新規改定 参加者：18社中16社の担当者(対象会社の89%)
内部監査員養成		勉強会を実施し4名養成
eラーニング	全従業員	テーマ：KDDI「環境エコラベル」について 受講者：12,122名(対象者の88.4%)

KDDI

グリーン調達

方針

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。

Web Link

サプライチェーンマネジメント

➤

■ グリーン購入法への対応

KDDIは政府が定める、グリーン購入法の基準にのっとった製品を揃えています。

Web Link

グリーン購入法 対応状況

➤

Web Link

グリーン購入法 機種別対応状況

➤

Web Link

製品ラインナップ

➤

KDDI

お取引先さまとの協働

体制

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。

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

実績

	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 Web Link 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 Web Link 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 Web Link 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
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 Web Link 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」にのっとり、グリーン購入を推進している Web Link サプライチェーンマネジメント ➤
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 Web Link 環境パフォーマンス(低炭素社会) ➤ Web Link 環境パフォーマンス(循環型社会) ➤ Web Link 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 Web Link 従業員が参加する主な環境保全活動 ➤

マテリアリティ⑥

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

環境マネジメント

KDDIグループ

環境会計

方針

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。

<2018年度 環境会計の対象範囲>

●対象期間：2018年4月1日～2019年3月31日

●集計範囲：KDDIおよび主な連結子会社31社*

●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	2017年度(百万円)		2018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	27	0	27
	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)	734	21,810	220	18,879	▲514	▲2,931
	資源循環コスト	紙資源の削減、廃棄物の処理・処分	0	1,313	0	711	0	▲603
上・下流コスト		商品・製品回収、リサイクル、リユース	0	1,029	0	991	0	▲38
管理活動コスト		環境ISO運用・更新、環境情報開示	0	125	0	137	0	12
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	95	0	47	0	▲47
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	58	0	50	0	▲7
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			734	24,430	220	20,842	▲514	▲3,588

※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、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KDDIエボルバ、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、沖縄通信ネットワーク株式会社、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、ビッグロープ株式会社、TELEHOUSE International Corp. of Europe Ltd.(UK)、TELEHOUSE International Corp. of Europe Ltd.(France)、TELEHOUSE International Corp. of America.(US)、TELEHOUSE Deutschland GmbH(Frankfurt)、HKCOL.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)

1. 環境保全効果(物量)		指標の分類(単位)	2017年度	2018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)	2,992,240	3,157,389	165,149
		紙消費量(t)	7,630	11,012	3,382
		WEB de 請求書効果による紙削減量(t)	3,902	4,041	138
	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)*	1,526,737	1,557,489	30,752
		通信設備、建築物関連産業廃棄物排出量(t)	4,937	3,103	▲1,834
(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)	315	288	▲28

2. 環境保全対策にともなう 経済効果(貨幣)	実質的效果(主な効果の内容)	2017年度(百万円)	2018年度(百万円)	対前年度増減額 (百万円)
収益	通信設備、建築物の撤去にともなう売却収入など	1,673	135	▲1,538
費用削減	低公害車の導入による燃料費の削減など	27	37	10
	撤去通信設備のリユースによる新規購入費用の節減	2,610	2,929	319
合計		4,310	3,101	▲1,209

※CO₂排出量算出について、電気事業者別排出係数を使用(熱・蒸気、冷温水を含む排出量)

環境パフォーマンス

KDDI

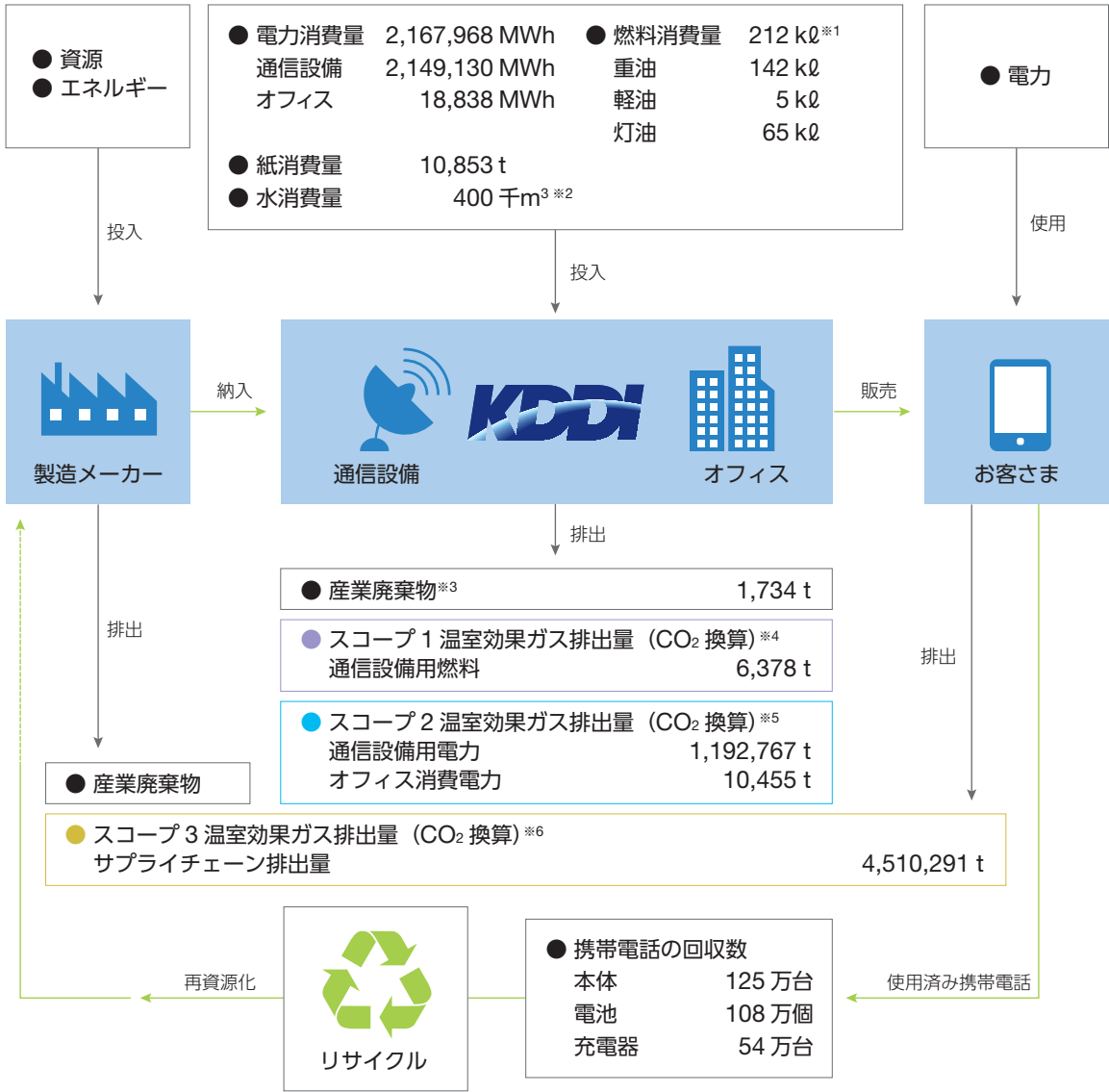
事業活動と環境への影響

活動・実績

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。

2018年度の事業活動と環境への影響(対象範囲 KDDI 単体)



※1 通信設備の空調および非常用発電装置に使用 ※2 水道水または上水、中水、井水(ただし下水を除く)
※3 非有害産業廃棄物(通信設備、自社ビルの生活ゴミ) ※4 重油、軽油、灯油、都市ガス
※5 CO₂排出量算出について、電力消費量は換算係数0.555kg-CO₂/kWhを使用。(熱・蒸気、冷温水を除く排出量)
※6 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排出量の算定に関する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

マテリアリティ⑥



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

環境パフォーマンス

環境負荷の把握

KDDI

活動・実績

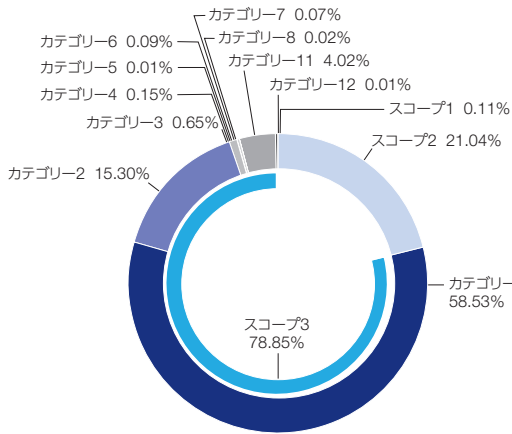
KDDIは、環境負荷の定量的な把握・開示を行うため、各種ガイドライン*にもとづいてサプライチェーンの温室効果ガス排出量（KDDI単体のスコープ1、2、3）を2012年度分より算出しています。

2018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の割合は約79%、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については早稲田大学による第三者検証を受けています。

※グリーン・バリューチェーンプラットフォーム

カテゴリーごとCO2排出比率(2018年度)



CO2排出量と全体に占める割合 (対象範囲 KDDI単体)

カテゴリー			2014年度		2015年度		2016年度		2017年度		2018年度	
			CO2排出量(t)	%	CO2排出量(t)	%	CO2排出量(t)	%	CO2排出量(t)	%	CO2排出量(t)	%
スコープ1※1		直接排出	4,680	0.08	5,344	0.10	5,365	0.09	5,834	0.09	6,378	0.11
スコープ2※2		エネルギー起源の間接排出	1,039,677	17.97	1,076,209	19.54	1,062,130	18.42	1,158,078	18.81	1,203,222	21.04
スコープ3※3	カテゴリー1	購入した製品・サービス	3,306,863	57.16	3,236,999	58.78	3,507,745	60.85	3,818,806	62.02	3,347,946	58.53
	カテゴリー2	資本財	1,053,203	18.21	776,711	14.10	815,893	14.15	828,675	13.46	875,318	15.30
	カテゴリー3	スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	34,967	0.60	35,379	0.64	34,913	0.61	35,280	0.57	37,104	0.65
	カテゴリー4	輸送、配送(上流)	7,003	0.12	7,370	0.13	8,706	0.15	12,101	0.20	8,777	0.15
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	500	0.01	681	0.01	583	0.01	1,043	0.02	710	0.01
	カテゴリー6	出張	4,590	0.08	4,831	0.09	5,314	0.09	6,327	0.10	5,012	0.09
	カテゴリー7	雇用者の通勤	5,031	0.09	4,574	0.08	4,642	0.08	4,332	0.07	4,034	0.07
	カテゴリー8	リース資産(上流)	1,367	0.02	1,309	0.02	1,209	0.02	1,092	0.02	1,133	0.02
	カテゴリー9	輸送、配送(下流)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	カテゴリー10	販売した製品の加工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	カテゴリー11	販売した製品の使用	325,364	5.62	356,359	6.47	318,023	5.52	285,294	4.63	229,913	4.02
	カテゴリー12	販売した製品の廃棄	1,606	0.03	886	0.02	363	0.01	426	0.01	344	0.01
	カテゴリー13	リース資産(下流)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	カテゴリー14	フランチャイズ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	カテゴリー15	投資	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			4,740,493	81.95	4,425,098	80.36	4,697,389	81.48	4,993,377	81.10	4,510,291	78.85
合計			5,784,851	100	5,506,651	100	5,764,884	100	6,157,289	100	5,719,891	100

※1 重油、軽油、灯油、都市ガス ※2 電力消費量の排出量 換算係数0.555kg-CO2/kWh(熱・蒸気、冷温水を除く排出量)
※3 環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量の算定に関する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

マテリアリティ⑥

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

環境パフォーマンス

環境負荷データ (単体)					
KDDI					
活動・実績					
KDDI	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
温室効果ガス排出量 (CO ₂ 換算 単位：t) ※ ¹	5,784,851	5,506,651	5,764,884	6,157,289	5,719,891
電力消費量 (単位：MWh)	1,873,293	1,939,115	1,913,747	2,086,626	2,167,968
加入者あたりの電力消費量※ ² (単位：MWh)	398.9	390.4	363.5	368.3	362.9
燃料消費量 (単位：kℓ) ※ ³	254	258	341	319	212
紙消費量 (単位：t)	13,303.0	11,853.0	9,691.1	7,461.6	10,852.9
水消費量 (単位：千m ³) ※ ⁴	2,206	2,159	1,500	746	400
産業廃棄物排出量 (単位：t) ※ ⁵	1,283.0	1,399.0	1,928.0	2,466.9	1,734.1
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	163	141	134	125
	電池	182	143	123	108
	充電器	79	65	66	54
設備系センターのエネルギー使用量 (単位：MWh)	747,016	779,504	777,273	816,904	865,050

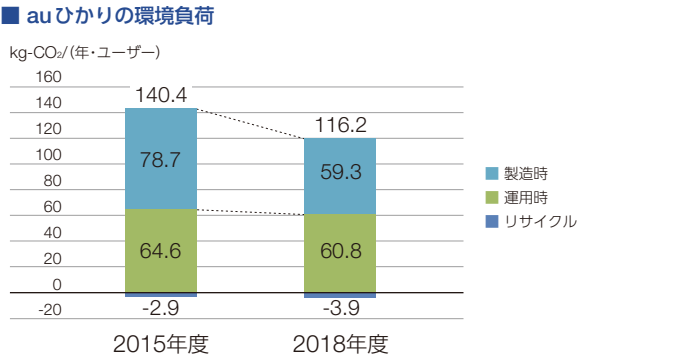
※¹ スコープ1、2、3の排出量(スコープ2は、熱・蒸気、冷温水を除く排出量)。CO₂排出量算出について、電力消費量は換算係数0.555kg-CO₂/kWhを、燃料消費量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」(温対法)にもとづく温室効果ガスの算出・報告・公表制度において適用される排出係数を使用
 ※² 加入者数はauとFTTHの合計契約数(単位：万契約)を使用 ※³ 燃料消費量は重油、軽油、灯油(都市ガスを除く)
 ※⁴ 水道水または上水、中水、井水(ただし下水を除く) ※⁵ 非有害産業廃棄物(通信設備、自社ビルの生活ゴミ)

LCA(ライフサイクルアセスメント)の実施

KDDI

活動・実績

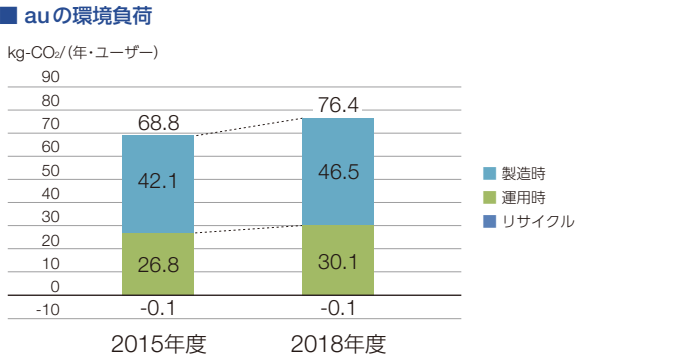
製品やサービスの製造、使用、廃棄・リサイクル*に至るすべての段階を通して排出されるCO₂排出量を算出し環境負荷を評価するLCAに取り組んでいます。



auひかりのユーザー1人あたりのCO₂排出量は、前回評価時よりも17.3%減少しました。インターネットを利用するためのパソコンなどの機器が、低価格化、買い替えサイクルの長期化や省電力化が進み、CO₂排出量が減少、また、網側設備は、2016年から進めている設備更改や局の統合などにより、CO₂排出量が減少しました。

2008年度より数年ごとに定期的に取り組んでいる「au」「auひかり」のLCAについて、2018年度も評価しました。

※廃棄・リサイクル時の環境負荷は、製造時の環境負荷に含む



auのユーザー1人あたりのCO₂排出量は、前回評価時より11.1%増加しました。スマートフォンの普及率拡大、高価格化、バッテリー容量向上などの影響で、端末のCO₂排出量が増加、また、通信トラヒックの増加への対応、対応周波数の追加などの影響で、無線基地局数が増え、CO₂排出量増加につながりました。一方、無線基地局の機器1台あたりの年間消費電力は24.5%減少しており、省電力化が進んでいます。

KDDIのアプローチ (低炭素社会)

KDDIグループ

方針

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。

ICTでGreen (Green by ICT)

KDDI

活動

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可能。 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。 「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活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%削減可能
データセンターサービス「TELEHOUSE」	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
「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
「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%＊の節水につなげるサービスを開発 ＊バルブメーカーの実績値をもとに算出した想定値
「KDDI IoT 通信サービス LPWA」	KDDIの4G LTEネットワークを利用するLPWA技術を用いた通信サービス。これまでよりも通信端末の消費電力が小さくなり、より広いエリアで通信環境を提供することが可能

マテリアリティ⑥

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

環境パフォーマンス

ICTのGreen (Green of ICT)

KDDI

活動

■ 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一つとなっています。

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*」と「基地局バッテリーの24時間化」を推進しています。

※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

	2019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11カ所の保守拠点に導入し利活用しています。

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
※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*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*を見込んでいます。

※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	2018年度
総発電量(総販売発電量)	14,403	13,674	14,288	18,137	17,998

外部からの評価

KDDI

実績

その他の外部評価

➤

KDDIのアプローチ(循環型社会)

KDDI

方針

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。

廃棄物の削減・リサイクルの推進

KDDI

実績

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。

2018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1,618.4t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。

紙資源の削減

KDDI

活動・実績

取り組み	2018年度実績
請求書のWeb化による紙削減量	4,041t

携帯電話リサイクルの推進

KDDI

活動・実績

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、プラスチックは可能な限り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。

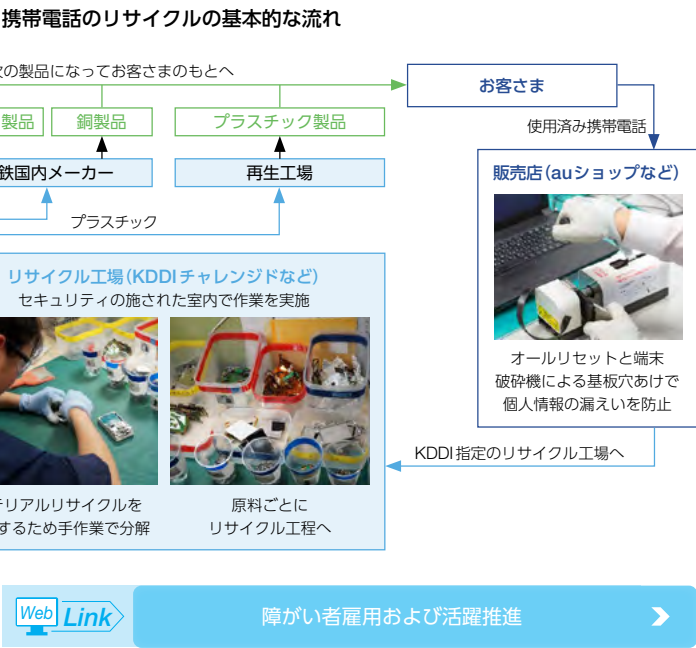
2018年度の実績

回収実績*	再資源化率
288万台	99.80％

※本体、電池、充電器含む

auショップ検索

➤



マテリアリティ⑥

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

環境パフォーマンス

KDDI

水使用へのアプローチ

方針

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り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

Web Link

「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

KDDI

KDDIのアプローチ (生物多様性)

方針

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。この指針のもとづき、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。

KDDIグループ

絶滅危惧種「ガンジスカワイルカ」の生態調査

活動

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活かし、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 インディアと共同で、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。

KDDI

お客さま・社員と Green

活動・実績

■ 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。全国の総支社が主体となり、自治体・NPOなど、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
248回	4,988名

北海道総支社

●【北海道】津波被害海岸の海浜植物再生活動を実施

●【北海道】樽前山山麓の森林保全活動に参加

本社

●【東京都】高尾山森林保全活動を実施

●【山梨県】オイスカ主催の「富士山の森づくり」活動に参加

北陸総支社

●【富山県】立山町天林地区での「緑の里山保全森づくり活動」に参加

●【石川県】大崎海浜公園跡地で森づくり活動を実施

中国総支社

●【広島県】ひろしまの森林づくりフォーラム主催の環境保全活動に参加

九州総支社

●【福岡県】山村塾との協働事業「パッチワークの森づくり」で森林保全活動を実施

四国総支社

●【香川県】オイスカ主催の尾の瀬山植林活動に参加

東北総支社

●【宮城県】「KDDI希望の森」で森林保全活動を実施

北関東総支社

●【埼玉県】緑のトラスト保全地「無線山・KDDIの森」で環境保全活動を実施

南関東総支社

●【神奈川県】鎌倉広町(都市林)保護・里山復元活動に参加

中部総支社

●【長野県】「森林の里親促進事業」の環境保全活動に参加

関西総支社

●【京都府】天王山の森林保全活動を実施

●【和歌山県】世界遺産熊野古道の道普請活動を実施

●【兵庫県】コウノトリ生息地環境保全活動in豊岡を実施

コーポレート・ガバナンス

KDDIグループ

方針

コーポレート・ガバナンスに関する考え方・基本方針

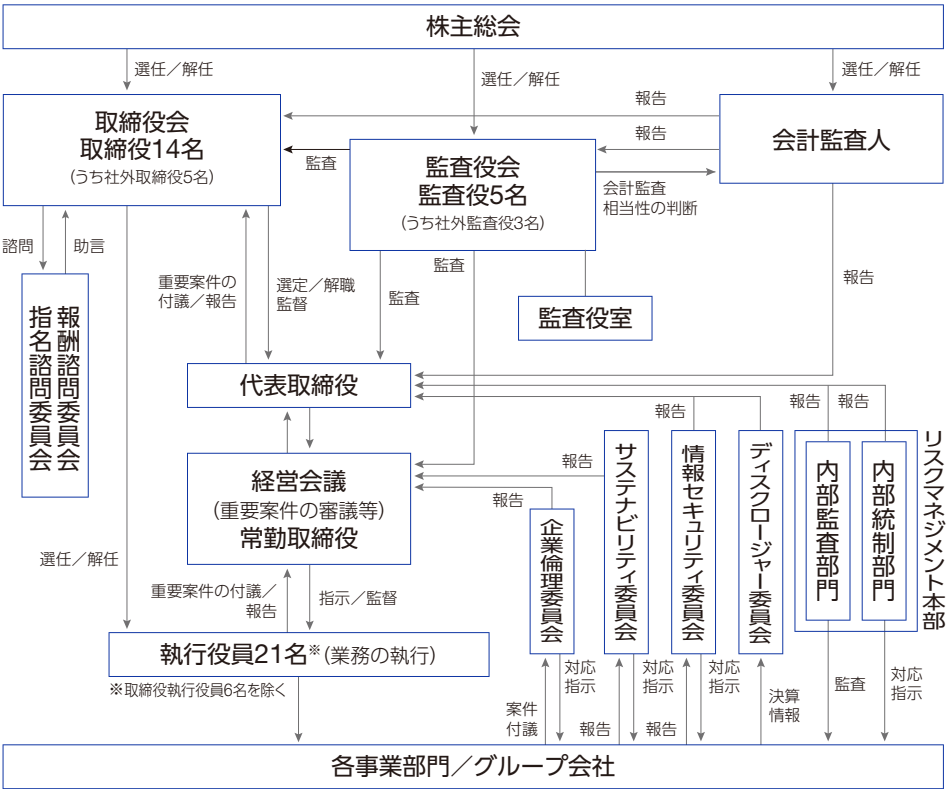
KDDIは社会インフラを担う情報通信事業者として、24時間365日いかなる状況でも、安定した通信サービスを提供し続けるという重要な社会的使命を担っています。また、情報通信事業は、電波などの国民共有の貴重な財産をお借りすることで成り立っており、社会が抱えるさまざまな課題について、情報通信事業を通じて解決していく社会的責任があると認識しています。この社会的使命、社会的責任を果たすため、持続的な成長と中長期的な企業価値向上が必要不可欠であり、お客さま、株主さま、お取引先さま、従業員、地域社会など、KDDIを取り巻くすべてのステークホルダーとの対話、共創を通じて社会的課題に積極的に取り組むことで、安心・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・果断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、社是に加えて、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、子会社など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。

Web Link

コーポレート・ガバナンス報告書

コーポレート・ガバナンス体制図



KDDI

体制

コーポレート・ガバナンスの推進体制

KDDIは、企業価値を高めるうえでコーポレート・ガバナンスの強化がもっとも重要な課題の一つであると考え、経営の効率化と透明性の向上に努めています。現在、KDDIは監査役会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。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。

KDDI

体制

取締役および取締役会

取締役会は、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。

取締役会の開催実績(2018年度)

開催回数	12回
社内取締役の出席率	100%
社外取締役の出席率	96.7%
社外監査役の出席率	94.3%

■ 取締役会の実効性に関する分析・評価

<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通りです。

- 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)

<評価結果の概要>

【総括】

当社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、以下の2点が高く評価されています。

- 経営者、弁護士、公認会計士、情報工学の専門家など、多様なバックグラウンドを持つ社外役員から、有意義な質問や意見が活発に出され、各議案に対して十分な検証がなされていること
- 社外役員が役割を果たすために、会社からの情報提供に加え、社外取締役・監査役・会計監査人が連携し、会社の課題等についての情報を共有していること

【前回からの改善点】

2018年においては、次期中期経営計画に関するディスカッションを、テーマ別に4回に分けて開催しました。各回とも多様な角度から活発な意見交換が行われ、課題認識や重要戦略の議論がより深まり、前回の評価において課題として指摘された、「中長期的経営戦略に関する議論のさらなる充実」がなされたことを確認しました。

【今後の課題】

以下の2点を重点課題として継続的な改善に取り組み、持続的な企業価値向上を目指してまいります。

- 通信事業を中心として異業種・異分野に展開するなかで、今後、当社がどのような会社を目指していくかなど、当社の社会的使命や経営戦略に関し、さまざまな視点から議論すること
- 拡大するグループ会社の事業成長と、ガバナンス面の強化のために、子会社の経営状況や、運営基盤体制について、取締役会にて適時にモニタリングすること

Web Link

第35期定時株主総会招集ご通知

コーポレート・ガバナンス

KDDI 監査役および監査役会 体制

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、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を選任しています。

監査役は、取締役会のほか、経営会議など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・適時に報告するほか、当社および子会社に著しい損害をおよ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、定例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。

2018年度の監査役会開催実績	12回
2019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、四半期ごと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。2018年度は全20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。

KDDI 指名諮問委員会・報酬諮問委員会 体制

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＞

議 長：山本 圭司(社外取締役)
副議長：山口 悟郎(社外取締役)
委 員：根元 義章(社外取締役)、大八木 成男(社外取締役)、
加野 理代(社外取締役)、田中 孝司、高橋 誠

＜報酬諮問委員会の構成＞

議 長：山口 悟郎(社外取締役)
副議長：山本 圭司(社外取締役)
委 員：根元 義章(社外取締役)、大八木 成男(社外取締役)、
加野 理代(社外取締役)、田中 孝司、高橋 誠

＜開催実績(2018年度)＞

指名諮問委員会は3回開催され、いずれも全構成員が出席し、定時株主総会における役員候補者の選定、相談役の委嘱の当否などに関する議論を行いました。報酬諮問委員会は2回開催され、いずれも全構成員が出席し、業績連動報酬の支給水準ならびに役員報酬制度改定(株式報酬制度の継続及び一部改定)に関する議論を行いました。

KDDIグループ その他 体制

コンプライアンス関連事項の審議決定機関である「KDDIグループ企業倫理委員会」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、サステナビリティ活動の推進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。



KDDI 機関構成・組織運営等にかかる事項 体制

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

KDDI 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方 方針・体制

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、スキルを活かすことは、「通信とライフデザインの融合」を目指す当社にとって重要な成長ドライバーであり、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。取締役会の構成は、経営上の重要な事項を含む判断や、法律で求められる監督を行うに際して、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ため、性別、年齢、国籍の区別なく以下の基準を満たす人物を選任します。

KDDI 取締役会が取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続 方針・体制

【指名・選任基準】

取締役候補：以下のいずれかまたは複数の基準を満たすこと

- 各事業分野における専門的知見と経験を有すること
- 監督者に相応しい経営上の知見または専門的な知見を有すること
- 高度な独立性を有すること

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していること
両候補共通：私心なく、高い倫理観を持ち、役員として相応しい人格であること

【取締役の指名・選任手続】

- 上記の基準にもとづき、候補者を選定
- 指名諮問委員会で審議
- 取締役会で承認
- 株主総会で選任

【監査役の指名・選任手続】

- 上記の基準にもとづき、候補者を選定
- 監査役会で議論し、候補者について同意を得る
- 指名諮問委員会で審議
- 取締役会で承認
- 株主総会で選任

【取締役の解任等の検討基準】

- 取締役の担当事業の業績や担当部門の活動成果が著しく不良であるとき
- 職務遂行に関して法令・定款に違反する等の故意または重大な過失により、会社に損害を与えたとき
- その地位や権限を利用して不当に個人的な利益を得た等の事由により、会社の信用と名誉を著しく傷つけたとき
- その他、取締役に留まることについて相応しくないと会社が判断したとき

【取締役の解任等の手続】

- 指名諮問委員会の審議を経て、適時、取締役会で審議し、解任等の必要な対処を行う。

コーポレート・ガバナンス

KDDI

体制

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

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おります。

また、役員ごとの報酬の決定にあたっては、基本報酬、賞与、株式報酬のすべてに役位別の基準額を設けております。

さらに、その基準額は職責の重さおよび当社会規模に見合った世間水準に応じて算出し、外部調査機関のデータによって検証を行うこととしております。

なお、右記の事項につきましては、報酬諮問委員会の助言を受けて、取締役会が決定しております。

<方針>

・役員報酬の基本方針

<個別報酬等>

・各取締役の報酬額(基本報酬、賞与、株式報酬)

・支払時期

・支払方法

■ 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。

■ 取締役および監査役の報酬等の額（2018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)
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	710	390	136	184	10
社外取締役	75	75	—	—	7
監査役(社外監査役を除く)	52	52	—	—	3
社外監査役	50	50	—	—	3

- ※1. 上記の取締役の支給人員には、2018年6月20日開催の第34期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名(うち社外取締役2名)を含んでおります。なお、賞与の支給人数は、該当者を除く9名となります。
2. 上記の監査役の支給人数には、2018年6月20日開催の第34期定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名(うち社外監査役0名)を含んでおります。
3. 上記に係る取締役の基本報酬の限度額は、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。
4. 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)。
5. 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。
6. 取締役の業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)は、2018年6月20日開催の第34期定時株主総会において継続および制度の一部改正を決議いただいております。これは、賞与とは別枠で、新たな「業績連動型株式報酬」を、2018年度から2021年度までの4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。
7. 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ともな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。2018年6月20日開催の第34期定時株主総会の終結の時をもって退任した小野寺正氏に退職慰労金64百万円を支給いたしました。
8. 報酬額が1億円を超える取締役は1名です。取締役 高橋 誠：報酬等総額124百万円(基本報酬78百万円、賞与25百万円、株式報酬45百万円)。

■ 報酬の種類と決定方法など

取締役の報酬構成(社外取締役を除く)

報酬の種類(構成比)		給付形式	報酬の内容・決定方法	報酬限度額	株主総会決議	決議時点での役員の員数
基本報酬	固定 (55%)	現金	- 各取締役の役職に応じて決定した額を月次で支給 - 外部専門機関を用いて妥当な水準を検証し、経営環境などを勘案して設定	月額5,000万円以内	2014年6月18日 第30期定時株主総会	取締役13名 (うち社外取締役3名)
賞与	業績連動 (45%)		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・総合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	取締役10名 (社外取締役を除く取締役)
株式報酬 (信託型)		株式	<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 ※各事業年度の業績を踏まえた支給額は、報酬諮問委員会の審議を経て取締役会で決定	【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	取締役9名、執行役員21名、理事50名 (海外居住者、社外取締役、非常勤取締役を除く)

※社外取締役および監査役については、経営の監視・監督機能を適切に担うため、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することとしております。

KDDI

方針

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一つである「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。

KDDI

体制

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。2019年総会からQRコードを読み取ることで議決権行使サイトにログインすることができるシステムも導入し、株主さまの利便性向上に努めています
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
招集通知の英文での提供	招集通知の英訳(全訳)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
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

Web Link

コーポレート・ガバナンス報告書

Web Link

第35期定時株主総会招集ご通知

KDDI

方針

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要事項と位置づけ、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。

■ 2018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：12回(証券会社主催のカンファレンス参加5回を含む)
- 国内外の機関投資家との面談：800回以上
- 個人投資家向け説明会：マネジメント等による説明会やオンライン説明会を実施。約1,200名の投資家の皆さまがご参加(ご視聴)

KDDI

体制

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。また、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、事業戦略・経営状況に加え、研究開発・技術などの情報提供を行っています。

事業概要については、各事業本部の本部長・部長から全体像や課題を詳細にご説明するほか、子会社の経営状況についても定期的にご報告しています。また、研究開発成果の社内展示会や、通信設備・監視保守センターなどの現場を視察いただく機会を設けています。そのほかにも、企業倫理活動、リスクマネジメント活動について、年に2回、ご報告しています。

さらに、社外取締役が独立性を保ちつつ、情報収集力の強化を図ることができるよう、監査役との連携を強化し、社外取締役と監査役間の定期的な連絡会を開催しているほか、会計監査人から社外取締役に対して、監査結果の説明も実施しています。

また、社外取締役間での情報交換・情報共有を強化いただくために、社外取締役のみの連絡会、社外取締役と非常勤監査役の連絡会をそれぞれ開催しています。

これらの取り組みにより、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と、経営の監督・監視の実効性向上を図っています。

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。

コーポレート・ガバナンス

社外取締役・社外監査役の主な活動に関する事項

KDDI

活動・実績

■ 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)	2018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おります。取締役会においては、経営管理や事業運営等について、中長期的な視点から大局的なご意見を数多く頂戴しており、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 12回開催中12回出席
山本 圭司	山本 圭司氏は、世界有数の自動車メーカーのIT開発や電子技術部門において培われた優れた識見に加えて、同社マネジメントとしての豊富な経営経験を有しております。当社における5G/IoT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
根元 義章(独立役員)	根元 義章氏は、当社事業と関連性の高い、通信・ネットワーク工学および情報処理や、事業運営上重要な耐災害に関する優れた専門的知見を有しております。取締役会においては、当社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。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・リテイ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数多く頂戴しており、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。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	取締役会 10回開催中9回出席*
加野 理代(独立役員)	加野 理代氏は、法律事務所パートナーや政府系の諸委員会の委員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おります。取締役会においては、当社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

第35期定時株主総会において退任した社外取締役の活動状況は以下の通りです。

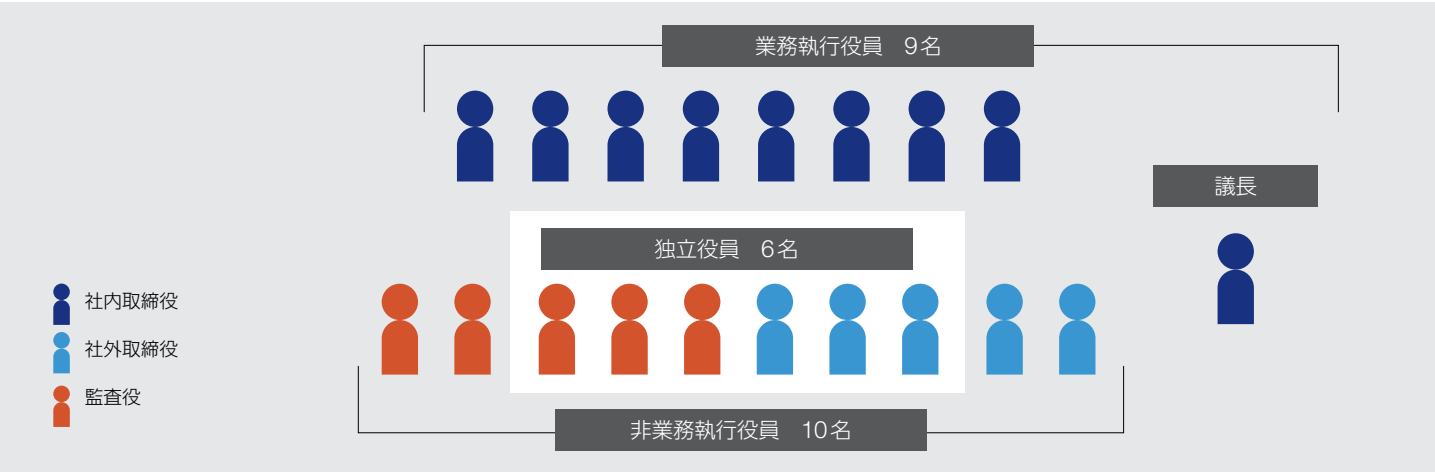
氏名	2018年度の主な活動
上田 達郎	取締役会 10回開催中9回出席*
田辺 邦子(独立役員)	取締役会 12回開催中12回出席

※上田 達郎氏、および大八木 成男氏については、第34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を記載しております。

■ 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)	2018年度の主な活動
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活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活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活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10回出席 監査役会 12回開催中10回出席

■ 取締役会の構成



リスクマネジメント

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)

方針

KDDIグループ

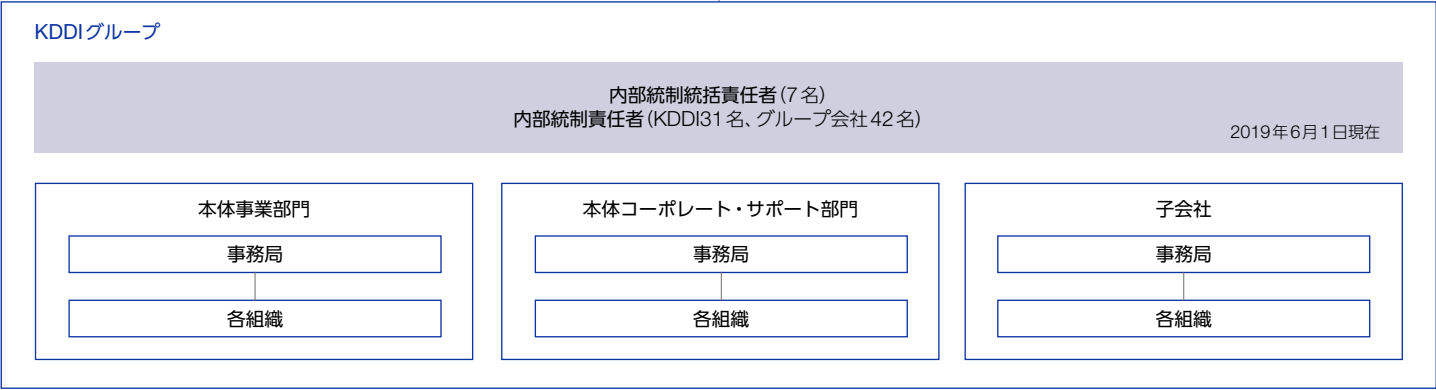
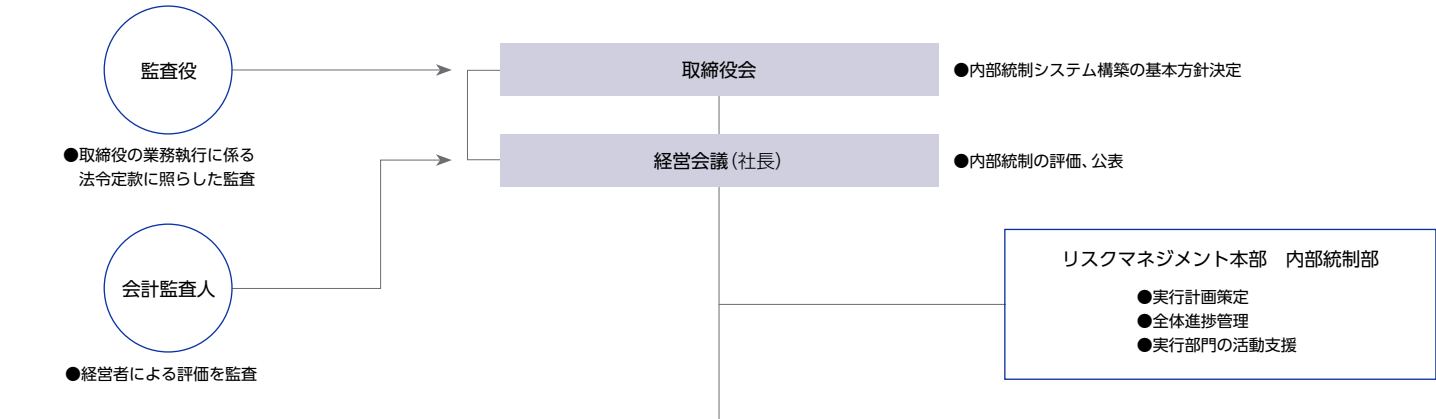
KDDIのリスクマネジメント・内部統制活動

体制

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」と位置づけ、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。

内部統制活動の推進体制

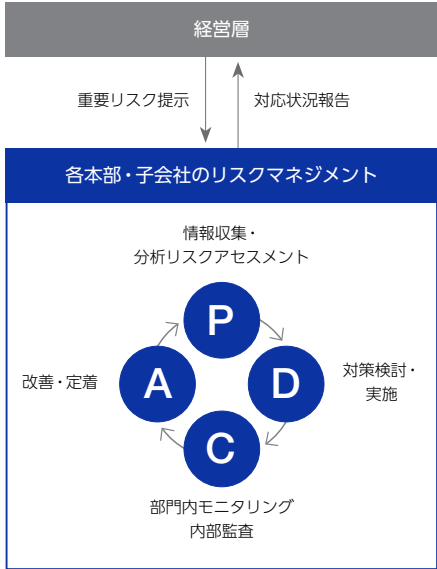


KDDI

リスクマネジメント活動サイクル

体制

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、リスクの発現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。



KDDIグループ

リスク特定プロセス

活動

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づけ、これらの重要リスクの発現およびその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。

2018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にともな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。

Web Link

有価証券報告書/事業等のリスク

➤

Web Link

内部統制システム構築の基本方針

➤

➤ リスクマネジメント

KDDIグループ

内部統制システム構築の基本方針

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。

2018年度には、グループ会社とのさらなる連携強化のための「企業集団としてのガバナンス強化」等を目的として、「内部統制システム構築の基本方針」を改定しております。

Web Link

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 - 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	通信を中心に周辺ビジネスを拡大する「通信とライフデザインの融合」をより一層推進し、国内はもとよりグローバルにおいても、5G／IoT時代における新たな価値創造を実現
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ともなう有害物質の飛散等の二次被害 - 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 - コンピューターウィルス、サイバーアタック、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 - 競争政策の結果として当社の競争優位性が相対的に損なわれた場合、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	- 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

(注) 詳細については、第35期有価証券報告書「事業等のリスク」をご覧ください。

KDDIグループ

内部統制報告制度(J-SOX)への対応

活動・実績

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、2019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。

Web Link

有価証券報告書/内部統制報告書

➤

KDDI

業務品質向上活動

体制・浸透

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。さらに、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体制(制度・教育)を整備し、全社でのRPA導入を推進しています。

■ 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)

▶ カスタマーリレーションシップマネジメント

KDDI

お客さまのご満足の推進体制

方針・体制

KDDIは、お客さまとのエンゲージメントを高め、通信を中心に新たなライフデザイン領域に積極的に取り組むことで、事業の持続的成長を図っていきます。「通信とライフデザインの融合」を推進するため、お客さま体験価値 (Customer Experience) の向上を目指し、通信を核にコマース・エネルギー・金融・エンターテインメントなどのライフデザインサービスを拡充することで、お客さまにワクワクする体験価値をご提案してまいります。

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、部門横断で取り組んでおり、経営幹部が出席する毎月のCX推進会議にて活動を牽引し、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

お客さまの声の収集

体制

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。

Web Link

サービス向上への取り組みについて

▶

Web Link

お客さまの声から実現したサービス

▶

KDDI

お客さまのご満足に向けた取り組み

体制・活動

■ **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13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、インドネシア語) 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

Web Link

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 Web Link 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 Web Link 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goingご紹介しています Web Link 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 Web Link auスマートサポート ▶

KDDI

法人のお客さまのご満足に向けた取り組み

活動

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などを行っています。

■ **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。異なる業種の会員さまが集い、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。

<2018年度活動実績>
12回 (2019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
 - KDDI DIGITAL GATEを中心に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を開催

KDDI

顧客満足度調査

成果・分析

■ **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 「2018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 (3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 「2018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 (3年連続)
J.D.パワー 「2018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 (6年連続)

▶ ブランド管理

KDDI

KDDIのアプローチ(ブランド管理)

方針

中期経営計画(2019-21年度)の始動に合わせて、KDDIおよびauのブランドスローガンを刷新しました。

企業ブランド、法人事業ブランドのKDDIは「Tomorrow, Together」、コンシューマ事業ブランドのauは「おもしろいほうの未来へ。」という新スローガンは、それぞれのブランドがお客さま・社会にとって「どういう存在でありたいかを」を表しています。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、両ブランドともに根底にある思いは「おもしろいほうの未来(明日)へ、一緒に行こう」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。

KDDI

ブランド確立のための宣伝活動方針

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」「社会の持続的な成長に貢献する会社」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。

KDDI

広告制作における考え方

方針

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うえで、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。

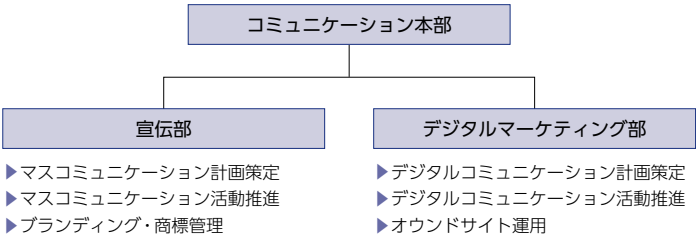
■ 2018年度違反事例

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。

■ 2018年度審査実績

- 審査部門による広告審査実数：5,070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



KDDI

TVCM

活動・実績

KDDIは、TVCM三太郎シリーズを2015年1月より、意識高すぎ高杉くんシリーズを2018年1月より展開していますが、auの新ブランドスローガン「おもしろいほうの未来へ。」のブランドイメージ浸透に向けて、引き続き両シリーズを展開し、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、意識高すぎ高杉くんシリーズ)

CM総合研究所

「2018年度企業別CM好感度ランキング」 1位(2018年4月～2019年3月)

※5年連続でベストアドパタイザーに選出

「2018年度銘柄別CM好感度ランキング」 1位(2017年11月～2018年10月)

※4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一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	SAMURAI BLUE、なでしこジャパン、各世代等のサッカー日本代表のサポーティングカンパニー、Jリーグ「京都サンガF.C.」のスポンサーとしてサッカーを応援しています
スポーツクライミング	日本山岳・スポーツクライミング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5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 au TOM'S」を応援しています
eスポーツ	世界的にも人気が高まりつつあるeスポーツにおいて日本eスポーツ連合(JeSU)のオフィシャルスポンサー、プロチーム「Detonation Gaming」のスポンサーとして、日本のeスポーツの普及を応援しています
Sports of Heart	「障がい者も健常者も一緒に楽しめる」をテーマに展開しているスポーツ×文化の祭典「Sports of Heart 2018」に協賛しました
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
霧島国際音楽祭	優れた音楽家による教育と音楽会を聴ける機会をつくることを目的に開催された「霧島国際音楽祭2018」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2019」に協賛しました

➤ステークホルダーエンゲージメント

KDDI

ステークホルダーエンゲージメントの考え方と体制

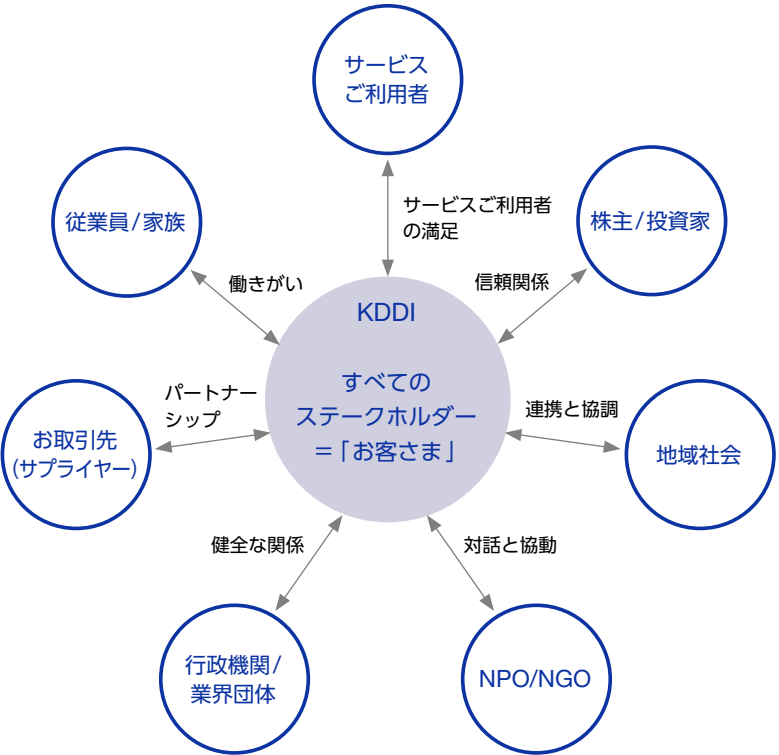
方針・体制

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に、「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など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。

ステークホルダーの相関図



KDDI

ステークホルダーダイアログ

活動

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。

2018年度は、「SDGs」をテーマに開催しました。

Web Link

ステークホルダーダイアログ

➤

Web Link

サステナビリティとSDGsの社内理解の推進

➤

KDDI

ステークホルダー・エンゲージメント実績

活動・実績

ステークホルダー		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
サービス利用者 Web Link カスタマー リレーションシップ	信頼に応え、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	各種メディア、ウェブサイト、SNS等での発信	随時	・会社内容・事業活動の情報発信	・情報の適切な発信
		お客さまセンター(電話・ウェブ)での問い合わせ受付	随時	・お客さまのお問い合わせへの対応	・お客さま体験価値(Customer Experience)の向上
		auショップ・販売店窓口	随時	・製品やサービスのご意見・ご要望の社内へのフィードバック	・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
株主・投資家 Web Link ガバナンス	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	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	
		株主通信による情報発信	年2回	・決算・事業取り組み内容等につき説明・意見交換	
		国内外機関投資家との面談	数百回	・ESG説明会などテーマ別の説明、個人投資家向け説明会など	
		投資家さま向け説明会	年数回	・各種報告書、資料や取り組み内容等の情報の発信	
		ウェブサイトによる情報発信	随時		
地域社会 Web Link コミュニティ参画	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	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
		学校や地域の施設で実施するKDDIスマホ・ケータイ安全教室	随時		
NPO・NGO Web Link コミュニティ参画	対話と協働を通じ、より良い社会づくりに貢献します	KDDI財団を通じた活動	随時	・世界各地域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などと協働した取り組み	随時		
行政機関／業界団体 Web Link 外部イニシアティブへの参画	法令を守り、健全な関係を保ちます	協議会などへの参加	随時	・情報収集および意見交換	・各種ガイドラインや規制緩和への提言
		イニシアティブへの参画	随時		
従業員・家族 Web Link マテリアリティ④ 労働慣行	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	従業員意識調査	年1回	・組織の活性度に関する意識調査	・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)	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による一体感醸成	・全社一体感の醸成
お取引先(サプライヤー) Web Link マテリアリティ⑤ サプライチェーン	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	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

KDDI

外部イニシアティブへの参画

活動・実績

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 (GSMA)	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

トピックス

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とともに、SDGsが掲げる17の目標達成に積極的に貢献しています。2018年度は、6月のMobile World Congress 上海のGSMA ブースおよび、9月の国連総会においてGSMA がメインスポンサーを務めるSDGs ブースにて、当社の「国・自治体向け災害対策情報支援システム」を紹介する動画が展示され、コネクティッドカーなどのIoT デバイスとスマートフォンのビッグデータを業界横断で連携させて新たなサービスを生み出した世界初の事例として高く評価されました。

GSMA サイト「Big Data for Social Good」災害等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ティブのページ：



上記ページに掲載されている当社の「国・自治体向け災害対策情報支援システム」ケーススタディ：



国連総会 SDGs ブースで紹介された動画：



国連総会のSDGsブースでは上記のほか、東北震災復興・復旧の取り組みに関連した当社車載基地局および特別通信対策室社員インタビューが撮影されたVRコンテンツも展示されました。

コミュニティ参画・発展

KDDIグループ

KDDIのアプローチ(コミュニティ参画・発展)

方針

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など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。

KDDIグループ

社会貢献方針

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応え、国内外において自社の技術や人財を活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。「中期経営計画 (2019-21 年度)」では、事業戦略に連動する目標と企業活動に連動する目標を盛り込んだ「KDDIが目指すSDGs」を策定して取り組んでいます。また、社会貢献・寄付などのフィランソपीーにおいても、活動の選定・実施にあたっては、自社の事業活動との関連や影響、「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。



基本理念

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

行動指針

- 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にとらえ、すべての人々に安心・安全で快適なコミュニケーション環境をお届けすることを目指します。
- 「デジタル・ディバイド*の解消」「健全な青少年の育成支援」「環境保全」「社会・文化支援」「災害時支援」の5分野を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。
- 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。
- 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。

*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

KDDIグループ

マネジメント体制

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活動を推進しています。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うえ、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など、情報共有体制を整えています。

KDDIグループ

従業員参加型社会貢献活動「+αプロジェクト」

活動

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年度から実施しています。全従業員約17,000人が活動対象者となり、2018年度分の寄付金総額は、9,979,576円、寄付先は59団体となりました。



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」の実施

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、高校生を対象に、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、講座専用のSNSを使って情報交換を行う、ワークショップ型の出前講座「スマホ de 防災リテラシー」を実施しています。

〈受講者理解度アンケート〉

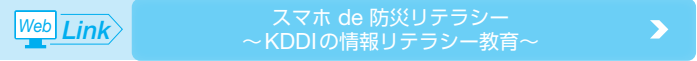
アンケート項目	①災害時の適切な情報受発信の重要性 ②災害時の自助・共助の重要性 ③平常時から情報伝達に留意する必要性
---------	---

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
76.8%	21.2%	1.8%	0.2%

ポジティブ回答率

よくわかった、わかった
98.0%



■事例：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、NPO法人離島経済新聞社とともに、離島地域を応援するため、KDDIが持つリソースを活用して、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、KDDIが運営するショッピングサイト、au WALLET Marketで離島産品を販売する「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。「しまものラボ」はこれまでに累計6エリアで実施しました。また、「しまものマルシェ」での販売実績は、累計約5,600万円(21島・34商品、2019年3月末現在)となっています。



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。2018年度の社会貢献活動費の総額は8.4億円でした。

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

ボランティア休暇・JICAボランティアの利用状況(単体)

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
ボランティア休暇	単位： 制度取得人数	31	16	20	13	29
JICAボランティア*	単位： 派遣人数	2	2	1	0	0

※ 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

災害被災者支援金(2018年度)

募集先: KDDI社会貢献サイト「キボウのカケハシ」

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。

■国内

案件	寄付金額	寄付先
平成30年大阪府北部地震	6,511,200円	日本赤十字社
平成30年7月豪雨	27,000,000円	日本赤十字社
平成30年北海道胆振東部地震	8,600,000円	日本赤十字社

■海外

案件	寄付金額	寄付先
インドネシア スラウェシ島地震	2,124,300円	日本赤十字社認定NPO 法人ジャパン・プラットフォーム

取り組み状況

KDDIグループの実績

①デジタル・ディバイドの解消

目標	2018年度の取り組み
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」シニア向け講座の実施 ・理解度85%、活用度91% ・開催実績 224回、3,899名(累計 1,350回、24,423名)

②健全な青少年の育成支援

目標	2018年度の取り組み
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」青少年向け講座の実施 ・教材満足度: 99% ・講師満足度: 98% ・再申込意向: 69% ・開催実績 4,469回、約82万名(累計 約2万9千回、約531万名) ・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」の実施 ・開催実績(15校、651名)
次世代のキャリア設計に貢献する	聴覚障がい者向けIT教室 (次世代インターホン開発)の実施について

③環境保全

目標	2018年度の取り組み
ステークホルダーと連携した生物多様性保全の推進	従業員が参加する主な環境保全活動
子ども向け環境教育	「KDDI 草木と森のいきもの図鑑」作成教室を市川市立大和田小学校で開催

④社会・文化支援

目標	2018年度の取り組み
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	離島事業者向け講座「しまものラボ」を家島諸島で実施
	離島事業者向け講座「しまものラボ」を長崎県壱岐市で実施
携帯利用のマナーを啓発し、自転車事故の撲滅を図る	授業で活用「自転車ながらスマホを防ぐVR授業キット」を制作 自転車ながらスマホを防ぐVR授業キット
環境や社会のために活動する、NPOなどの団体を支援	社会貢献サイト「キボウのカケハシ」

⑤災害時支援

目標	2018年度の取り組み
被災地域の早期復興支援	インドネシア スラウェシ島地震被害に係る被災者救援金の寄付実施について
	平成30年北海道胆振東部地震被害に係る被災者救援金の寄付実施について
	平成30年7月豪雨被害に係る被災者救援金の寄付実施について
	平成30年大阪府北部地震被害に係る被災者救援金の寄付実施について
	平成30年7月豪雨被災地支援ボランティア活動を実施
東日本大震災関係	宮古の観光 VRコンテンツ作りをサポート! ～宮古の若者×観光×VRを実現する「VIRTUAL MIYAKO PROJECT」に協力～
	「唐桑中学校まちづくり学習会」に協力 ～宮城県気仙沼市唐桑地区の魅力発信をITでサポート～
	「南三陸エンターテインメントショー」に協力 ～「おもいでケータイ再起動 in 南三陸」「AR南極クイズ」をブース出展～
	東日本大震災復興支援の取り組みについて ～KDDI初「東北復興応援ECサイト」開設と第7回「KDDI東北復興応援マルシェ」の開催～
	福島県国見町「短期ボイスコーレ」への支援実施 ～多言語翻訳サービスで海外学生と町民などのコミュニケーションをサポート～

⑥海外成長地域における貢献活動

国名	2018年度の取り組み
ミャンマー	・アートビレッジスクール、音楽教室開催(KDDI財団)
	・CSRビジョン「Together for Future Generations」(MPT) 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、健康、教育、ビジネスインキュベーション等を柱として活動。水道設備の整備支援、デジタルスキルのトレーニングプログラム、テクノロジー分野での起業支援等を実施
	・大規模な清掃活動“Clean and Fresh to Move Forward”(MPT) ミャンマー全国18地区で2回目となる大規模な清掃活動を実施
モンゴル	・Child Helpline 108(モビコム) 児童、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の無償提供。現在までに、60万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
	・W.A.S.H. Project(モビコム) 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を建設。これまでに80の郡の小学校で、約54,000人の子どものための公衆衛生の向上に貢献
カンボジア	・KDDIスクール学校建設(11校目)、英語・PC教室導入(7校目)、音楽教室と発表会参加、アマチュアオーケストラによるワークショップ開催、運動会開催(KDDI財団) ・カンボジア伝統芸能の大型影絵芝居(スバエクトム) 継承支援紹介DVD作成(KDDI財団)
ネパール	・eラーニング/ロボットプログラミング教育の実施(KDDI財団)

社外からの評価

KDDI

KDDIが採用されている指標（一例）

実績

■ **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ています。(2019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。



■ **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) の一つである [MSCI ESG Leaders Indexes] の構成銘柄に選定されています。(2019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。



THE INCLUSION OF [ISSUER ENTITY NAME] IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF [ISSUER ENTITY NAME] BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.

THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

■ **[Euronext Vigeo Eiris World Index 120] の銘柄に採用**

社会的責任投資 (SRI) の代表的な指標である [Euronext Vigeo Eiris World Index 120] の構成銘柄に選定されています。(2019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 120 社を Vigeo Eiris が選定したものです。



■ **[Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Global] に採用**

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。(2019年3月現在)



■ **[S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数] の構成銘柄に選定**

日本取引所グループ、東京証券取引所および S&P ダウ・ジョーンズ・インデックスが共同開発した環境指数 [S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数] の構成銘柄に選定されています。(2019年3月現在)



■ **[DBJ環境格付]において最高ランクを取得**

日本政策投資銀行 [DBJ環境格付] は、DBJ が開発したスクリーニングシステム (格付システム) により、企業の環境経営度を評点化して、優れた企業を選定し、得点に応じて融資条件を設定する [環境格付] の手法を導入した融資メニューです。同格付における最高ランク [A] を取得しました。(2019年3月現在)



■ **[PRIDE指標]の「ゴールド」に3年連続で選定**

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3年連続で受賞しました。(2018年10月現在)

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 au では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



■ **[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13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 1,501 社を対象にした2019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。

調査・表彰名	評価
日本経済新聞社主催「第22回環境経営度調査」	業種別9位
環境省、一般財団法人地球・人間環境フォーラム主催「第22回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「平成30年度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「第6回グッドライフアワード」	環境アート&デザイン賞
公益財団法人消費者教育支援センター主催「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
公益社団法人環境生活文化機構主催「平成30年度持続可能な社会づくり活動表彰」	理事長賞

KDDIグループ

成長市場での取り組みに対する評価

実績

■ **2019 Asia Mobile Awards で [Outstanding Contribution to the Asia Mobile Industry Awards] を受賞**

2019年6月、アジア最大規模のモバイル業界の年次イベント [Mobile World Congress Shanghai] の [Asia Mobile Awards 2019] において、KDDI の田中孝司会長が、最高位の賞である [Outstanding Contribution to the Asia Mobile Industry Awards] を受賞しました。この賞は、携帯通信事業者団体 GSMA がアジアの携帯通信業界の発展に優れた貢献を行った個人を表彰するもので、日本人の受賞は今回が初となります。

受賞	評価
モビコム：Forbes Mongolia Awards 2019 で [Corporate Social Responsibility] 受賞	社会責任・環境配慮の分野で最も優れたモンゴル企業として評価される
モビコム：2018年 Top 10 Entrepreneur Award 受賞	事業成果、利益、社会的責任、雇用、輸出などが評価される
モビコム：2018年 Best Social 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評価される
MPT：2017年 Myanmar Employer Award 5部門で表彰	最も従業員の能力開発に注力する企業と認められるとともに、高度な採用戦略、人事システム等が評価される
MPT：2017年 GOLD SABRE AWARDS 受賞	ソーラーランタンを寺院や学校などへ寄付する CSR 活動が評価される
モビコム：2017年 Best Employer of Mongolia 受賞	従業員が働きやすい環境整備に取り組み、安定雇用や健康管理、安全衛生、キャリア開発の取り組みが高く評価される
MPT：2016年 Most Loved Brand として評価	ブランド調査で、ミャンマー国民に最も愛されているブランドとして評価される

社外からの評価

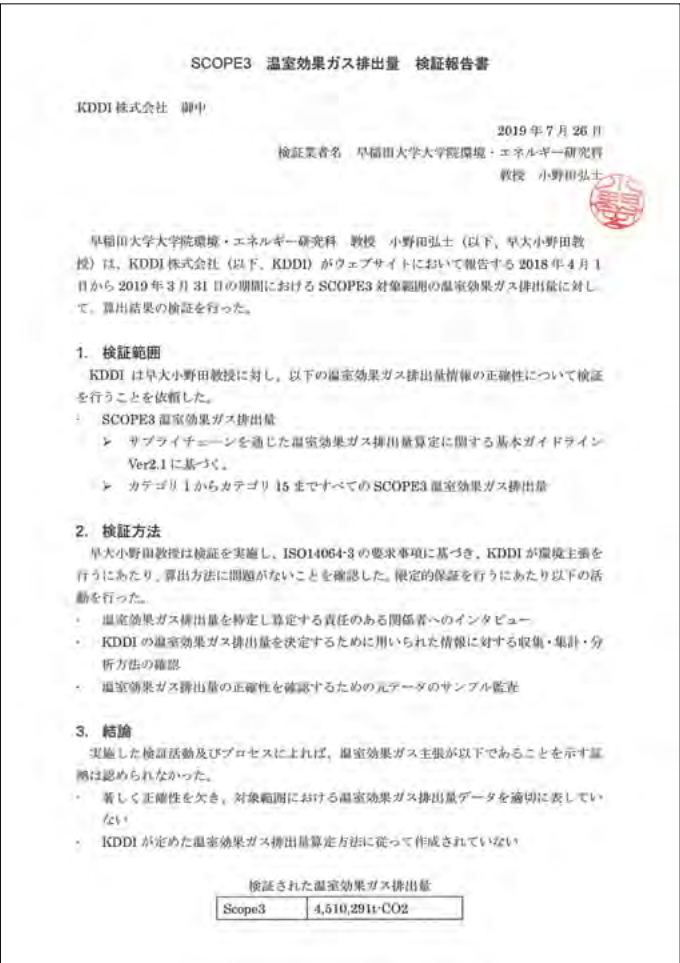
スコープ1、2

2017年度温室効果ガス排出量保証声明書



スコープ3

2018年度温室効果ガス排出量検証報告書



ISO14001 マネジメントシステム

登録証



(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

会社概要

■ 会社概要 (2019年3月31日現在)

社名	： KDDI 株式会社 (英文名称：KDDI CORPORATION)
創業	： 1984年(昭和59年)6月1日
事業内容	： 電気通信事業
本社所在地	： 東京都千代田区飯田橋三丁目10番10号　ガーデンエアタワー
代表取締役社長	： 高橋 誠
資本金	： 141,852百万円
社員数	： 41,996人(連結ベース)

■ 事業所の状況 (2019年3月31日現在)

事業所	： 本社(東京都)
総支社	： 北海道(北海道)、東北(宮城県)、北関東(埼玉県)、南関東(神奈川県)、中部(愛知県)、北陸(石川県)、 関西(大阪府)、中国(広島県)、四国(香川県)、九州(福岡県)
支社等	： 支社17ヵ所、支店74ヵ所、カスタマーサービスセンター等6ヵ所
テクニカルセンター等	： テクニカルセンター・エンジニアリングセンター14ヶ所、技術保守センター3ヶ所、送信所1ヶ所
海外事務所	： ジュネーブ、北京、上海



Link

主なKDDIグループ企業
 

■ 主要な事業内容 (2019年3月31日現在)

当社の企業集団は、当社および連結子会社175社(国内116社、海外59社)、持分法適用関連会社39社(国内32社、海外7社)により構成されています。当社グループの事業は、サービスとお客さまの属性に応じたセグメントで区分しており、各セグメントの主な事業内容は以下の通りです。

パーソナル	： 個人向けの通信サービス (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
ライフデザイン	： 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
ビジネス	： 企業向けの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
グローバル	： 海外での個人・企業向けの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

■ KDDI連結業績*

2018年度	
売上高	： 5,080,353百万円
営業利益	： 1,013,729百万円
親会社の所有者に帰属する当期利益	： 617,669百万円

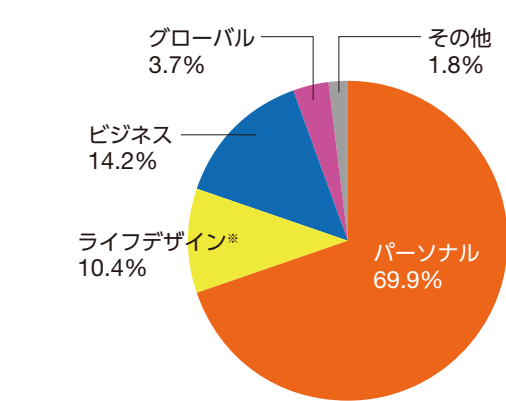
※詳しくは投資家情報(IR)の「業績ハイライト」をご参照ください。



Link

業績ハイライト
 

セグメント別売上高構成比(2018年度)



※2018年度より、「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」へ変更しています。

(注)2019年度より、従来のパーソナル、ライフデザイン、ビジネス、グローバルの4セグメントを、個人のお客さま向けのパーソナルと、法人のお客さま向けのビジネスの2セグメントに集約します。

情報開示方針

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

2018年度(2018年4月1日-2019年3月31日)の事業活動を対象としています。一部、2019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および連結子会社175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。

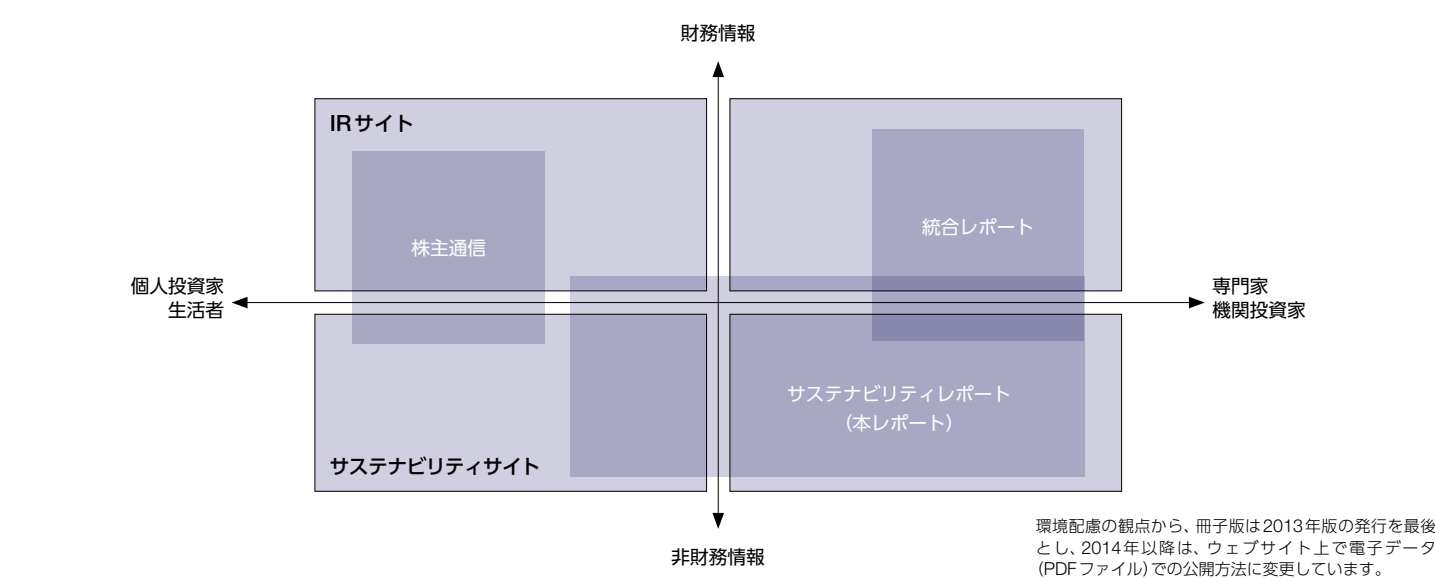
※連結はIFRS、単体は日本基準で算出

発行時期

2019年9月(次回予定2020年9月、前回発行2018年9月)

参考にしたガイドライン

- GRI(Global Reporting Initiative)「GRI Standards」
- 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、早稲田大学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