

人財育成

人財育成制度

| 取り組み | ミッショングレード制度

KDDIは、2013年度より管理職を対象にミッショングレード制度を導入しました。

ライン長が属するマネジメント役割と、非ライン職の属するプロフェッショナル役割を明確にし、その大きさに応じて等級を設定しています。過去の実績の積み上げによる評価ではなく、現在担っている職務遂行上の責任・権限・成果の影響度合いなどの役割の大きさを等級を決定する仕組みであり、会社貢献度の大きい社員ほど報われる報酬体系となっています。

| 取り組み | 目標管理制度

KDDIは、非管理職を対象に目標管理制度を導入しています。

会社・組織の目標と個人の目標を統合し、社員一人ひとりが自己の成長と能力向上にあわせた「個人目標」を上司との面談を通じて設定しチャレンジする制度で、人事評価とも連動しています。また、目標達成のためのプロセスとなる立案力なども評価項目に入れ、より公平で透明性の高い人事評価を推進しています。

| 取り組み | 役員「補佐」職位の設置

KDDIは、会社の経営手法を学ぶため、取締役の補佐役として業務を行う職位を2011年度に新設しました。取締役が出席する会議などにはすべて同席し、経営者の考え方を身近で学ぶものです。

2014年度は、11名が補佐職に就き、2015年3月末現在で32名の補佐職経験者を輩出しました。

補佐職経験後は、ライン長として各部門での業務にあたっています。KDDIの経営手法を直接取締役から学ぶ機会を与えることで、明日のKDDIを担う人財を育成しています。

| 取り組み | ジョブローテーション制度

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

| 取り組み | セルフキャリアプロデュース (SCAP)

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

| 取り組み | 自己申告制度

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

います。

| 取り組み | 資格取得支援

KDDIは、従業員の知識や技術力を向上させ、業務品質を高めるため、会社が必要とし指定する資格を取得した従業員に対し、受験料などの取得費用を支給し支援しています。2014年度は、申請があった対象社員延べ2,000名に、総額3,600万円を支給しました。

| 取り組み | 従業員の研修 (集合研修)

KDDIは、全社の従業員を対象に、職位や資格に応じ、業務遂行上必要な知識やスキルを習得する集合研修を実施し、従業員の生産性を高めています。

2014年度は、延べ1,000日間の集合研修を実施し、延べ10,000名の従業員が受講しました。

| 取り組み | 従業員の研修 (eラーニング)

KDDIは、全従業員が必要な業務知識をもれなく習得できるよう、共通のeラーニングシステムを構築・運営しています。

2014年度、実施されたeラーニングは580種類、社員一人あたり平均30種類のオンラインコンテンツを受講しました。

人財育成

職位・資格と研修の相関

| 職位・資格 | 階層別研修 | テーマ別研修 | | | | 部門別研修 | | | | | | |
|-------|--------------------------|----------|---------|----------------|---------------|--------|------|----------|------------|-------|------|-------------|
| | | スキル・知識習得 | 資格取得支援 | 自律支援 | グローバル人財 | | | | | | | |
| 役員 | 役員研修 | | | | | | | | | | | |
| ライン長 | ライン長研修 | | | | | | | | | | | |
| 管理職 | 管理職研修 | ICT研修 | 共通スキル研修 | 共通業務知識(eラーニング) | 全社員必須(eラーニング) | 資格取得支援 | 自律支援 | キャリアセミナー | グローバル業務力向上 | 語学力向上 | 海外留学 | 各部門で実施する研修等 |
| 課長補佐 | 課長補佐研修 | | | | | | | | | | | |
| 主任 | 新卒5年目研修 | | | | | | | | | | | |
| 社員 | 新卒3年目研修 | | | | | | | | | | | |
| | 新卒2年目研修 入社時/フォローアップ研修 | | | | | | | | | | | |

グローバルな人財の育成

| 取り組み |

現地採用社員への研修と人財育成

KDDIグループは、グローバル化の波に迅速に対応するため、海外の現地採用社員に対する人財育成に力を入れています。



海外勤務者実務研修

「KDDIフィロソフィ」の理解浸透を基本に、階層や能力に応じ、サービスの理解など実務スキルを身に付ける「実務レベル」研修から事業戦略理解とマネジメントスキルの向上を目的とした「中堅管理職研修」、そして拠点経営の主導的役割を担う人財を育成する「上級管理職研修」などを実施しています。

また、海外の現地採用社員が期間限定で本社に勤務する「グローバル人財交流プログラム」により、海外拠点と本社の人財交流を推進しています。

さらに、2014年度は、海外子会社経営幹部を年2回東京に招集し、個別集中検討会を含め、約1週間におよびGMM(グローバル・マネジメント・ミーティング)を実施しました。なお、全役員が出席する海外子会社経営に関する重要議題に関しては、日英同時通訳を入れ実施しました。

2015年2月に実施したGMMでは、海外子会社企業倫理委員会の開催とあわせ、経営層が、海外における経営管理について講義を実施。汚職・贈賄・腐敗防止といったガバナンス強化に向けた取り組みを実施しています。

人財育成

| 取り組み | 海外出向者赴任前研修の実施

KDDIは、海外拠点での勤務を控えた社員に対する「海外出向者赴任前研修」を実施しています。2014年度に実施した研修では、海外出向者の必須知識として、「KDDIフィロソフィ」の確認に加え、汚職・贈賄・腐敗防止といったガバナンスおよびリスク管理などの指導をコンプライアンス主管部門である総務部長が行いました。また英語圏、中国語圏といった地域別の研修も実施し、ネイティブ講師によるグローバル業務における留意点の確認や現地でのダイバーシティへの理解、人間関係構築において注意すべき点など、赴任先で早期に実力を発揮する実践的な研修も実施しました。

| 取り組み |

海外留学制度（大学派遣・インターンシップ（留職）派遣）

KDDIは、「ビジネス留学」と「専門留学」の2コースの海外留学制度を導入しています。

「ビジネス留学」は、海外の大学に1～4か月在籍し、世界中のさまざまなビジネスパーソンと交流を行い、グローバルスタンダードなビジネス理論やフレームワーク、ビジネスの進め方などの修得を目的としています。また、ビジネス実践力の修得を狙いとして、大学派遣プログラムに加えインターンシッププログラム（留職^(注)）も実施しています。

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

「ビジネス留学」および「専門留学」派遣実績：30名

米国（大学）：25名

英国（ビジネススクール・大学）：3名

中国（語学学校+インターンシップ）：1名

インドネシア（インターンシップ）：1名

注 海外のNPO団体に出向き、現地業務に参画するプログラムです。より広範囲な視野を若いうちに身に付け異文化圏でのビジネス力、ダイバーシティ力を高めるための制度です。

| 取り組み | 海外トレーニー制度

KDDIは、海外トレーニー制度を導入しています。海外拠点での営業・技術支援、コーポレート等の実務経験を通じて、多様な価値観や異なるビジネス習慣のなかでも円滑に業務を遂行できるグローバル感覚に優れた人財の育成を行うためです。

対象は、一定の勤務期間を経た若手社員とし、原則2年間、世界各地の拠点に派遣します。

職務は、派遣拠点の体制や本人の適性、希望などにより決定し、派遣終了後はトレーニー経験を活かせる部署へ配属します。

トレーニー派遣実績：110名

（2002～2014年度）

米国：30名

東アジア：21名

欧州：27名

東南アジア：22名

M&A拠点：10名