

CSR情報のうち、投資家にとって重要性が高いESG情報を抜粋して掲載しています。CSR情報の詳細は、以下のページよりご覧いただけます。

サステナビリティレポート2014

<http://www.kddi.com/corporate/csr/report/>



人財

KDDIは、人財を持続的な企業価値を支える重要な経営資源と位置づけ、成長戦略の実現に向けた人財採用と育成に注力しています。

連結社員数とKDDIフィロソフィ

2000年10月の3社合併により誕生したKDDIは、その後、多くの合併と統合を経て、従業員数は2014年3月末で27,073名(連結ベース)となり、KDDI発足後約2倍の社員を擁する企業に成長しました。

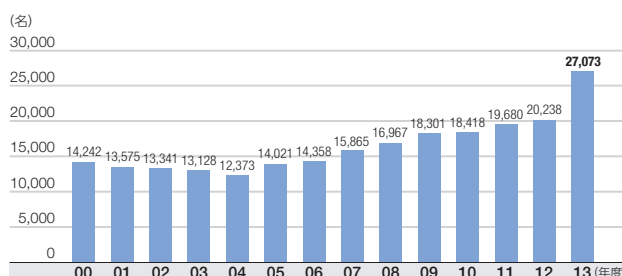
そのような中、さまざまな考え方や価値観を持つ社員が一つの目標に向かい一丸となるため、会社の目指す姿や、その実現のために社員が持つべき考え方、価値観、行動規範を示した「KDDIフィロソフィ」を定め、これに基づいて全社員が行動するよう、その徹底を図っていきます。

女性リーダーの育成・登用

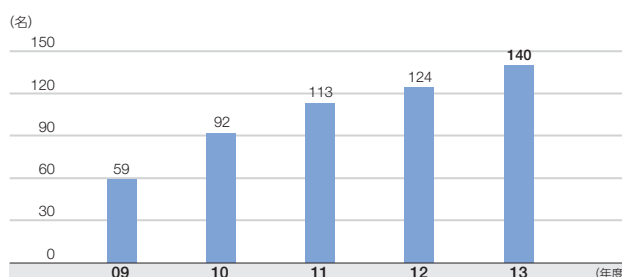
KDDIは、女性が会社の意思決定の場に参画することで企業力の強化を図ることを目的に、2012年度より女性リーダーの育成に注力しています。具体的な数値目標として、2015年度に組織のリーダー職で人事評価権限を持つライン長に女性90名(女性ライン長比率7%)を登用することを目標に掲げています。このため、2012年度より女性ライン長登用プログラムを開始し、職場育成・集合研修・勉強会・ロールモデルとのコミュニケーションなどのプログラムを展開しています。集合研修では、社長をはじめとした経営層がラウンドテーブルに参加し、受講者のプレゼンテーションに対する講評を行っています。また、2013年度は現職の女性ライン長に対し、本部長によるメンター制度をトライアル実施しました。

さらに、女性リーダー育成に向けて、その基盤となる女性管理職育成の拡充にも努めた結果、2014年3月末のKDDIの女性管理職者数は140名と、8年連続で増加しました。

発足以来の連結社員数の推移



女性管理職者数の推移



KDDIは、2015年度に向けた女性登用の具体的な数値目標を掲げ、女性のキャリア促進の支援に注力していますが、その取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が、積極的に女性活躍推進に取り組む上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に、2年連続で選定されました。

今後も引き続き女性活躍推進の取り組みを継続し、女性の視点を経営に活かすことで、お客さまの満足度向上を図っていきます。



役員「補佐」職位の新設

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2012年度に新設しました。取締役が出席する会議等のすべてに同席し、経営者の考え方を間近で学ぶものです。2013年度は、11名が補佐職に就きました。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ます。

グローバル人財育成

グローバル化の波に迅速に対応すべく、KDDIグループでは、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。

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」等を実施しています。

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。

ミッショングレード

2013年度より管理職を対象に導入したミッショングレード制度は、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・成果の影響度合い等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。



海外勤務者実務研修の様子

[パートナー企業の人財育成をサポート] 質の高い接客を目指す「au CS AWARDS」の開催

KDDIでは、auショップスタッフの接客力向上をサポートしています。その一環として毎年開催している「au CS AWARDS」の10回目となる2013年度大会では、各地域の予選を勝ち抜いたスタッフが、3M戦略商材を総合的に組み合わせた価値提案などを審査のポイントとして接客スキルを競い合いました。

本大会で披露された接客スキルを、今後各店舗でも共有し、お客さまご満足の最大化を図ります。



接客スキルを披露するauショップスタッフ

環境

KDDIは事業活動を通じた環境負荷の低減に向けさまざまな取り組みを行い、将来の環境リスクに備えています。

第3期中期環境保全計画

「KDDI GREEN PLAN 2012-2016」の進捗状況

2012年度に策定した第3期中期環境保全計画は、目標年度の2016年度に向けて、低炭素社会、循環型社会、生物多様性の3つを重点課題とし、それぞれ具体的目標を定めています。

2014年3月末時点では、すべての項目が目標達成ペースで進捗しています。なお、トライブリッド基地局*1の100局拡大については、2013年3月末に既に目標を達成しており、引き続き、再生可能エネルギー活用による省電力化に取り組んでいきます。

*1 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、商用電力の3つの電力を時間ごとに効率よく供給する電力制御技術を搭載したau携帯電話基地局

KDDI GREEN PLAN 2012-2016

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

環境会計

2014年3月期環境会計の特徴は、①集計範囲を拡大し、連結子会社3社（株式会社KDDIエボルバ、日本通信エンジニアリングサービス株式会社、中部テレコミュニケーション株式会社）を加えたこと、②電力消費量（MWh）が前年度比減となったことの2つです。

集計範囲：KDDIおよび主な連結子会社16社*2 対象期間：2013年4月1日～2014年3月31日

環境保全コスト		取引事例	2013年度(百万円)		2012年度(百万円)		対前期増減額(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	151	0	141	0	9
	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)	96,858	13,767	7,319	5,174	89,539	8,593
	資源循環コスト	紙資源の削減、廃棄物の処理・処分	0	252	0	378	0	-126
上・下流コスト		商品・製品回収、リサイクル、リユース	0	935	0	636	0	299
管理活動コスト		環境ISO運用・更新、環境情報開示	0	78	1	96	-1	-18
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	121	0	130	0	-9
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	31	0	16	0	15
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			96,858	15,335	7,320	6,572	89,538	8,763

1. 環境保全効果(物量)		指標の分類(単位)	2013年度	2012年度	対前期増減額
(1) 事業エリア内に対応する効果	1) 事業活動に投入する資源に関する効果	電力消費量(MWh)	1,889,604	2,038,462	-148,858
		紙資源使用量(t)	43,691	17,991	25,700
		WEB de 請求書効果による紙削減量(t)	3,481	3,339	142
(2) 上・下流コストに対応する効果	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	温暖化ガス排出量(t-CO ₂)	1,070,006	1,035,576	34,430
		通信設備、建築物関連産業廃棄物排出量(t)	3,388	2,041	1,347
		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)	387	446

2. 環境保全対策に伴う経済効果(貨幣)		実質的效果(主な効果の内容)	2013年度(百万円)	2012年度(百万円)	対前期増減額
収益	通信設備、建築物の撤去に伴う売却収入など		631	502	129
			13	12	1
費用節減	低公害車の導入による燃料費の削減など		3,200	2,136	1,065
		撤去通信設備のリユースによる新規購入費用の節減			
合計			3,845	2,650	1,195

*2 株式会社KDDIウェブコミュニケーションズ、株式会社mediba、ジャパンケーブルネット株式会社(JCN)、株式会社KDDI研究所、株式会社KDDI総研、KDDIエンジニアリング株式会社、株式会社KDDIエボルバ/沖繩、株式会社KDDIチャレンジド、株式会社KDDIテクノロジー(KTEC)、TELEHOUSE International Corp. of Europe Ltd. (London)、株式会社ウェブマネー、KDDIまとめてオフィス株式会社、沖繩セルラー電話株式会社、株式会社KDDIエボルバ、日本通信エンジニアリングサービス株式会社、中部テレコミュニケーション株式会社

安定した情報通信サービスの提供

通信インフラの安定性の確保は、KDDIにとっての成長の基盤であるとともに、社会インフラを担う企業としての責務です。

安定した通信サービスの提供に向けた取り組み

KDDIは、光ケーブルや携帯電話基地局をはじめ、多くの通信設備を保有しており、全国に設置したテクニカルセンターなどの運用部門で保守・管理を行っています。

また、全国の通信状況はオペレーションセンターにおいて24時間365日体制で集中監視しており、障害が発生した際には適切な通信制御を行うとともに、全国の運用部門と連携して復旧を行います。サービス品質に関しては、マネジメント体制のもとで、独自に定めた厳しい基準に従って設備運用体制を構築・分析・改善することで、常に高品質で安定した通信サービスの提供に努めています。

監視・制御する各種オペレーションセンター

KDDIでは、さまざまな情報通信サービスをお客さまに安心してご利用いただくため、au携帯電話ネットワークを監視するモバイルオペレーションセンター、サーバ設備を監視するサーバオペレーションセンター、固定系の基幹回線を監視するネットワークオペレーションセンター、法人のお客さま向け専用線、VPN回線を監視するテクニカルサービスセンター、個別ソリューション設備の監視、データセンター運用を行うITアウトソースセンター、サイバー攻撃の検知・分析、防御を行うセキュリティオペレーションセンター、そして国際回線を一括監視するグローバルネットワーク・オペレーションセンターの7センターが、24時間365日体制で通信状況を把握しています。万一の障害が発生した際などには、各地の関連部門と連携し、迅速かつ確かな対応に努めています。

大規模自然災害事業継続計画 (BCP)

KDDIは、2011年3月に発生した東日本大震災の経験を踏まえて、2011年10月に「大規模自然災害事業継続計画 (BCP)」を策定しました。同計画では、「指定公共機関として通信サービス継続の責務



全国の総支社を通信機器で結んで行われた災害対策訓練

を果たす」ため、災害発生時の初動から本格復旧までの各フェーズの対応を詳細にルール化するとともに、固定・移動回線の全面停止に備えて全国の主要拠点を結ぶ衛星ネットワークを構築するなど、さまざまな施策が講じられています。

2014年2月には、災害対策本部を中心に、全国の各総支社を通信機器で結び、首都圏直下型地震を想定した「災害対策訓練」を実施しました。訓練では、被災想定を訓練開始まで一切開示しない「完全ブラインド方式」を採用するとともに、被災直後の通信全断を想定し、衛星ネットワークのみの通信環境下で災害対策会議を行うなど、実践型の訓練を行いました。

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

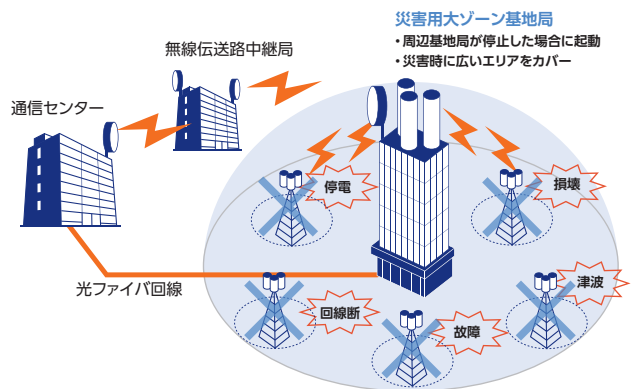
4G LTEに対応した「災害用大ゾーン基地局」の導入

KDDIは、首都圏直下型地震などで大規模な停電が発生し、広域なエリアがご利用頂けなくなった場合のバックアップ手段として「災害用大ゾーン基地局」を導入し、2014年2月26日より運用を開始しています。

この基地局は、音声通信 (1x)、3G通信 (EVDO)、さらにLTE通信 (4G LTE) に対応しております。4G LTEに対応した災害用大ゾーン基地局は日本初になります。

今後は、首都圏のみならず地域ごとの災害時の被災想定を踏まえ、大ゾーン基地局の導入を検討していきます。

「災害用大ゾーン基地局」の導入



* 通信センターまでの回線を2重化 (光ファイバと無線伝送路)