



【重要課題】多様な人財の育成による活力ある企業の実現

少子化・高齢化、人口減少への対応としてグローバル化が加速するなど、企業を取り巻く環境が急激に変化する中、KDDIは、持続的な成長に向けて、性別・年齢・国籍などが異なる多種多様な個性や価値観を持った社員が、お互いを尊重し、理解し合える風土づくりを目指しています。

その中でも、多様化するお客さまニーズや市場に柔軟に対応するためには、女性の活躍が必要不可欠と考えており、女性リーダーの育成・登用を進めるとともに、多様な勤務形態にも対応するなど、さまざまな形で女性活躍をサポートしています。

2016年3月期のKPI

女性ライン長数
(女性ライン長比率)

目標 **90名** (7%)

▼

実績 **94名** (7.1%)

KDDIのマネジメント

KDDIは、新たな中期目標 (2017年3月期～2019年3月期) で目指す「ライフデザイン企業への変革」の実現に向け、4つの骨子を設けました。そのひとつに「社員力の向上」を置き、この中の「多様な人財の活用」において、当社が目指す女性活躍推進の目標を掲げています。

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

人財育成の考え方

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

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

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

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、2013年3月期から女性リーダーの育成に注力しています。

具体的な数値目標として、2016年3月期に組織のリーダー職で人事評価権限を持つライン長^{*1}に女性を90名(女性ライン長比率7%)登用することを掲げ、2013年3月期から2015年3月期までの期間に「女性ライン長登用プログラム(LIP)」を実施しました。職場育成、集合研修、勉強会、ロールモデルとのコミュニケーションなどのプログラムを展開し、集合研修では、社長をはじめとした経営層が参加し、受講者のプレゼンテーションに対する講評を行いました。その結果、2016年3月末時点の女性ライン長は94名(女性ライン長比率7.1%)と、KPIを達成しました。今後の新たな目標として「2021年3月期までに女性ライン長に200名登用」を設定しています。

2016年3月末時点の状況

女性管理職数^{*2} **251名**

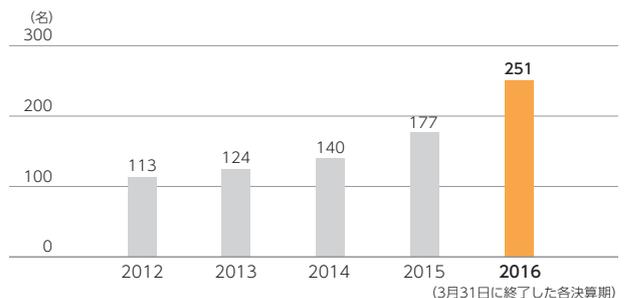
女性ライン長数^{*1} **94名**

女性役員数^{*3} **1名**

また、女性リーダー育成の基盤となる女性管理職育成の拡充にも努めており、2016年3月末の女性管理職数は251名と、10年連続で増加しました。

2017年3月期からは、キャリアのパイプライン構築を目的に若手から部長職登用候補を対象とした「女性ライン長プログラム(JLP)」を開始、女性幹部・リーダーの育成・登用を見据えた女性リーダー輩出プログラムを推進していきます。

女性管理職数の推移



「なでしこ銘柄」に4年連続で選定

KDDIは、積極的に女性活躍推進に取り組む上場企業を選定する「なでしこ銘柄」として、2013年3月期、2014年3月期、2015年3月期に引き続き4年連続で選定されました。また、経済産業省が実施する「新・ダイバーシティ経営企業100選」にも選定され、KDDIとして初となる「なでしこ銘柄」とのダブル受賞を実現しました。

「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に積極的に取り組む企業を魅力ある銘柄として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・紹介する事業で、2013年3月期から実施されています。

「ダイバーシティ経営企業100選」は、ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業を経済産業省が表彰する事業で、2013年3月期から実施されており、2016年3月期からは、重点テーマとして「働き方改革」「職域拡大」「外国人の活躍」を設定した「新・ダイバーシティ経営企業100選」が開始しています。



なお、本プログラムでは全ライン長向けに女性活躍推進に関するeラーニングを実施し、社内啓発にも注力していきます。

※1 組織のリーダー職で、人事評価の権限を持つ管理職のこと

※2 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

※3 社外取締役

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2012年3月期に新設しました。取締役が出席する会議などにはすべて同席し、経営者の考え方を間近で学ぶものです。2016年3月期は、11名が補佐職に就き、2016年3月末現在で43名の補佐職経験者を輩出しました。

補佐職経験後は、ライン長として各部門での業務に当たっています。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。

経営幹部・次世代経営幹部のグローバル育成

2016年3月期下期より、経営幹部グローバルトレーニング (Global Intensive Program (以下、GIP)、Global Intensive Program Junior (以下、GIPJr.) を開始しました。本プログラムでは、グローバル事業・グローバル拠点をマネジメントできるレベルの経営幹部の育成を目指しています。

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

2016年3月期はGIP5名、GIPJr.10名の計15名がトレーニングに参加し、グローバル人財としての実力を身に付けました。この結果を受け、2017年3月期は対象者を倍増し、トレーニング期間や準備期間も拡大しています。

【パートナー企業の人財育成をサポート】

「au CS AWARD」の開催

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

2016年3月期の大会は、「過去最高の接客体験の披露」をテーマに実施しました。接客好事例を波及させることを目的に、優秀なauショップスタッフが日常行っている接客の工夫やアイデアを披露し、会場全体を「学び合いの場」とすることでさらなるお客さま満足の最大化につなげています。

なお、2017年3月期のテーマは、「一人ひとりのお客さまにとって最高の購入体験につながる実践的接客スキルの披露と学び合い」を予定しています。



接客スキルを披露する
auショップスタッフ



【重要課題】安心・安全な情報通信社会の実現

スマートフォンや携帯電話などICTの急速な普及に伴い、社会の利便性が高まる一方、それらを通じて子どもたちがトラブルに巻き込まれたり、高齢者のデジタルデバインド（情報格差）が拡大するなど、課題が存続しています。

KDDIは、社会的弱者である子どもたちや高齢者の方々をはじめ、あらゆるお客さまが、安心・安全に、快適に当社のサービス・製品をご利用いただける環境を整えることで、お客さまにお選びいただける企業を目指します。

2016年3月期のKPI	
[KDDIスマホ・ケータイ安全教室]	
ジュニア向け講座満足度	
目標 90点	▶ 実績 93.5点
シニア向け講座理解度	
目標 83%	▶ 実績 83.1%

【KDDIスマホ・ケータイ安全教室】 安心・安全講座の実施

KDDI、沖縄セルラー電話、KDDIグループ共済会*は、子どもたちがスマートフォンや携帯電話を安心・安全に利用するために必要なルールやマナーを理解し、自らの判断でトラブルに対処する能力を身に付けるために、「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」を2006年3月期から全国で実施しています。

小学生、中学生、高校生、保護者・教職員の方々向けに2016年3月期は前期比約17%増の計3,834回を実施、約68万人の方にご参加いただきました。これにより、2006年3月期から2016年3月期末までの実施回数は累計17,013回、受講者数は累計約305万人に達しました。

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

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

この講座では自治体と連携し、KDDIの社員が講師として地域の施設にうかがいます。auのスマートフォンやタブレットを各受講者に1台ずつ貸し出し、実際の操作を投影した画面をご覧いただきながら、スマートフォン・タブレットの基本的な操作やメール、インターネットの使い方などを体験いただきます。2016年3月期は202回実施し、約3,200名の方にご参加いただきました。参加者の皆さまからのご要望を受け、2017年3月期からは「防災対策を学ぶコース」を新設します。

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

* 2016年3月期、KDDI株式会社、沖縄セルラー電話株式会社はKDDIグループ共済会と小中学校向け講座を共催しています。

デジタルインクルージョンの考え方

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

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

1. 簡単に使える製品・サービスの開発

障がいのある方や高齢者も容易に利用できる製品・サービスの提供を目指します。

2. 安心・安全に利用できる環境の整備

通信環境の整備とあわせて、利用しやすい仕組み・料金プランについても検討します。

3. ICTを抵抗なく受け入れられる技術の習得

消費者の情報リテラシー向上に貢献するような、IT教育や啓発活動を実施します。



「産学官連携ケータイ教室」の様子



「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」シニア向け講座の様子



【重要課題】地球環境保全への取り組み

通信事業者であるKDDIにとって、24時間365日途切れることなく通信サービスを提供することは重要な責務です。KDDIは、トライブリッド基地局などの再生可能エネルギーの導入や基地局バッテリーの24時間化などにより電力遮断リスクに対応すると同時に、基地局設備やデータセンターなどの運用にかかる電力消費量を削減し、利益成長への寄与を目指します。

さらに、地球温暖化に対しても、温室効果ガス排出の削減に向けた取り組みを進め、サービス品質を維持しつつ将来の環境リスクに備えていきます。

2016年3月期のKPI

2017年3月期までに電力消費量を抑制 (省エネ対策を講じない場合との対比)

目標 **30%**

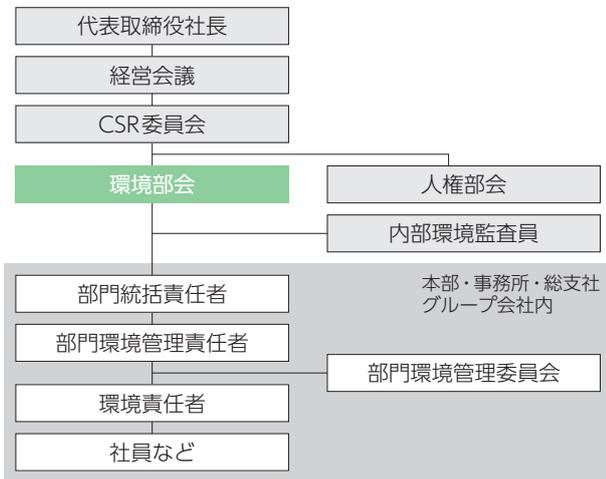
目標達成ペースで進捗中

KDDIの環境マネジメント体制

KDDIグループは、「KDDI環境部会」を中心にして環境マネジメントシステムを構築しています。各本部・総支社・グループ会社・関連団体から選任された委員で構成された同部会によって、効率的な環境保全活動を推進しています。本システムは、国際規格「ISO14001」の認証を取得しています。

2016年3月末現在、KDDIおよび国内連結子会社計83社のうち20社(24%)、海外1社、ならびに関連4団体で認証取得しています。

KDDIグループ環境マネジメント体制



第3期中期環境保全計画

【KDDI GREEN PLAN 2012 - 2016】

KDDIは2013年3月期からの環境保全5ヵ年計画として、第3期中期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2012 - 2016」を策定しました。本計画は「低炭素社会」「循環型社会」「生物多様性」の3つを重点課題とし、それぞれに具体的な目標を定めています。これらの実現に向けた3Gアクション「ICTのGreen (Green of ICT)」「ICTでGreen (Green by ICT)」「お客さま・社員とGreen

(Green Road Project)」を推進することで、一層の地球環境保全に貢献していきます。



KDDI GREEN PLAN 2012-2016

重点課題の具体的な目標

重点課題	目標
低炭素社会	(1) 2017年3月期の電力消費量を、省エネ対策を講じない場合より30%抑制 (2) 2017年3月期の加入者*1当たりの電力消費量を、2012年3月期比15%削減 (3) 2013年3月期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 (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

※1 au・FTTH加入者の合計

※2 最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義しています

第3期中期環境保全計画の進捗

KDDIは、2013年3月期に策定した第3期中期環境保全計画に基づき、目標年度の2017年3月期に向けて、具体的な目標を推進しています。2016年3月末時点で、「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」では、処理委託先の設備スペックなど処理エリアに依存する事情もあり、目標値の

達成が厳しい状況であるものの、その他の目標については、2013年3月末にすでに目標を達成したトライブリッド基地局の100局拡大を含め、目標達成ペースで進捗しています。

ICTのGreen (Green of ICT)

基地局における消費電力低減と災害対策の取り組み

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

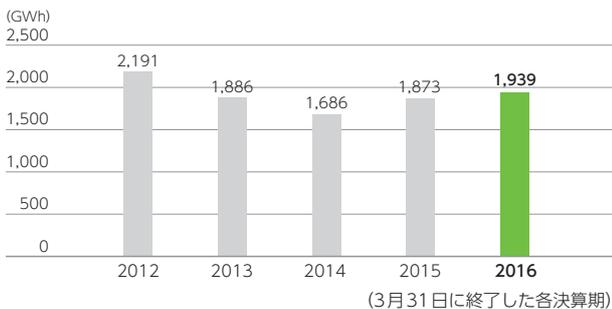
これらの課題に対し、KDDIは「トライブリッド基地局」と「基地局バッテリーの24時間化」により、環境負荷低減と災害対策を両立させる取り組みを推進してきました。

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



トライブリッド基地局

電力消費量の推移



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

サプライチェーンへの働きかけ
スコープ1、2、3への対応

KDDIは、製品やサービスの製造、使用、廃棄・リサイクル^{※1}にいたるすべての段階を通して排出されるCO₂排出量を算出することで、環境負荷を評価するLCA (ライフサイクルアセスメント) に定期的に取り組み、環境負荷の定量的な把握・開示に努めています。近年、事業者のサプライチェーン排出量の見える化 (把握、管理や情報開示) の動きが活発化しており、その必要性から、ガイドライン^{※2}が制定されています。これらの各種ガイドラインに基づき、2013年3月期分より、サプライチェーンの温室効果ガス排出量を算出しています。2016年3月期の事業活動においては、温室効果ガス排出量 (スコープ1、2、3) 全体に占めるスコープ3の割合は80.36%、各カテゴリー別では、前期に比べて減少はしていますが、引き続きカテゴリー1とカテゴリー2の排出量が占める割合が大きくなっています。今後も重要なカテゴリーとして継続的に分析を行い、排出量削減への取り組みを推進していきます。スコープ1、2の算定結果については、ロイド レジスター クオリティ アシユアランス リミテッドによる独立した第三者保証を受けています。また、スコープ3の算定結果については、信頼性向上のために株式会社早稲田環境研究所による第三者検証を受けました。今後もスコープ1、2、3のCO₂排出量を把握し、環境負荷軽減に取り組んでいきます。

※1 廃棄・リサイクル時の環境負荷は、製造時の環境負荷に含む
 ※2 グリーン・バリューチェーンプラットフォーム

2016年3月期CO₂排出量の算定結果

