

ESG

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」(P34)の実践を、会社経営上の両輪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。

- P22 役員
- P24 コーポレート・ガバナンス
- P29 コンプライアンス
- P30 リスクマネジメント／内部統制
- P31 情報開示とIR

KDDIのCSR重要課題

KDDIは、事業活動に関わるさまざまな課題の中から、社会的な関心が高く、かつKDDIが社会とともに持続的な成長を目指すために重要な課題として、4つのCSR重要課題を定めています。

P32 【重要課題：ガバナンス】

安定した情報通信サービスの提供

KPI：2016年3月期の全社災害対策訓練において抽出された課題改善率

2017年3月期 目標 **100%**⇒実績 **100%**

P33 【重要課題：社会】

安心・安全な情報通信社会の実現

KPI：KDDIスマホ・ケータイ安全教室 (一例)

ジュニア向け講座満足度
2017年3月期 目標 **90**点⇒実績 **93.7**点
シニア向け講座理解度
2017年3月期 目標 **83%**⇒実績 **82%**

P34 【重要課題：社会】

多様な人財の育成による活力ある企業の実現

KPI：女性ライン長 **200**名登用 (2021年3月末時点) (一例)

2017年4月1日時点 **111**名

P36 【重要課題：環境】

地球環境保全への取り組み

KPI：電力消費量を抑制 (2017年3月期までの電力消費量。省エネ対策を講じない場合との比較) (一例)

2017年3月期 目標 **30%**⇒実績 **41.8%**

【CSR重要課題の見直し】

KDDIは、近年の大きな社会情勢の変化を受けて、2008年に特定したCSR重要課題の見直しに着手しています。CSR重要課題の特定に当たっては、GRIスタンダードに基づき検証を行いました。また、ステークホルダーの評価の視点として国連の「持続可能な開発目標 (SDGs)」を軸にしているほか、外部有識者とのダイアログをはじめとする各種ステークホルダーエンゲージメントを通じて妥当性を検証しています。見直しのプロセスなどの詳細は、「統合レポート2017 (ESG詳細版)」(P16) をご参照ください。

本レポートに掲載していないESG詳細情報は、「統合レポート2017 (ESG詳細版)」をご参照ください。

<http://www.kddi.com/corporate/csr/report/2017/>

役員

(2017年6月21日現在)

取締役



おのの だけし
小野寺 正

取締役会長

所有する当社株式数 241,400株

1948年 2月生

2001年 6月 当社代表取締役社長

2005年 6月 当社代表取締役社長 兼 会長

2010年12月 当社代表取締役会長

2013年 6月 京セラ株式会社取締役 (現任)

2014年 6月 株式会社大和証券グループ本社
取締役 (現任)

2015年 6月 当社取締役会長 (現任)



たなか たかし
田中 孝司

代表取締役社長

所有する当社株式数 57,000株

1957年 2月生

2007年 6月 当社取締役執行役員常務

2010年 6月 当社代表取締役執行役員専務

2010年12月 当社代表取締役社長 (現任)

2017年 4月 当社渉外・コミュニケーション統括
本部長 兼 ライフデザイン事業本部
担当 (現任)



もろずみ ひろふみ
岡角 寛文

代表取締役執行役員副社長

所有する当社株式数 28,500株

1956年 5月生

2003年 6月 当社取締役執行役員常務

2007年 6月 当社取締役執行役員専務

2010年 4月 当社コーポレート統括本部長 (現任)

2010年 6月 当社代表取締役執行役員副社長
(現任)



たかはし まこと
高橋 誠

代表取締役執行役員副社長

所有する当社株式数 25,400株

1961年10月生

2007年 6月 当社取締役執行役員常務

2010年 6月 当社代表取締役執行役員専務

2016年 6月 当社代表取締役執行役員副社長 (現任)

2017年 4月 当社全社新事業担当、バリュー事業
本部長 兼 経営戦略本部長 (現任)



いしかわ ゆうぞう
石川 雄三

代表取締役執行役員副社長

所有する当社株式数 38,300株

1956年10月生

2010年 6月 当社取締役執行役員常務

2011年 6月 当社取締役執行役員専務

2014年 6月 当社代表取締役執行役員専務

2016年 6月 当社代表取締役執行役員副社長 (現任)

2017年 4月 当社全社営業担当、コンシューマ事業
本部長 兼 事業統括部担当 兼
メディア・CATV推進本部担当 兼
商品・CS統括本部担当 (現任)



うちだ よしあき
内田 義昭

取締役執行役員専務

所有する当社株式数 12,700株

1956年 9月生

2013年 4月 当社執行役員

2014年 4月 当社執行役員常務

2014年 6月 当社取締役執行役員常務

2016年 4月 当社技術統括本部長 (現任)

2016年 6月 当社取締役執行役員専務 (現任)



しょうじ たかし
東海林 崇

取締役執行役員常務

所有する当社株式数 9,900株

1958年 9月生

2010年10月 当社執行役員

2014年 4月 当社執行役員常務

2016年 6月 当社取締役執行役員常務 (現任)

2017年 4月 当社ソリューション事業本部長 兼
グローバル事業本部担当 (現任)



むらもと しんいち
村本 伸一

取締役執行役員常務

所有する当社株式数 7,800株

1960年 3月生

2010年10月 当社執行役員

2016年 4月 当社執行役員常務

コーポレート統括本部副統括本部長
(現任)

2016年 6月 当社取締役執行役員常務 (現任)



もり けいいち
森 敬一

取締役執行役員常務

所有する当社株式数 4,700株

1960年 2月生

2014年10月 当社執行役員

2017年 4月 当社執行役員常務

ソリューション事業本部

副事業本部長 兼

ビジネスIoT推進本部長 (現任)

2017年 6月 当社取締役執行役員常務 (現任)

やまぐち ごろう
山口 悟郎

取締役

所有する当社株式数 0株

1956年 1月生
2009年 6月 京セラ株式会社取締役 兼
執行役員常務
2013年 4月 同社代表取締役社長 兼
執行役員社長
2017年 4月 同社代表取締役会長 (現任)
2017年 6月 当社取締役 (現任)

たなべ くにこ
田辺 邦子

取締役

所有する当社株式数 1,500株

1945年 4月生
1973年 3月 弁護士登録
1982年 2月 田辺総合法律事務所入所
パートナー就任 (現任)
2003年 6月 大同メタル工業株式会社監査役
(現任)
2015年 6月 当社取締役 (現任)

こたいら のぶより
小平 信因

取締役

所有する当社株式数 0株

1949年 3月生
2010年 6月 トヨタ自動車株式会社専務取締役
2011年 6月 同社取締役・専務役員
2012年 6月 同社代表取締役副社長
2013年 6月 当社取締役 (現任)
2015年 6月 愛知製鋼株式会社監査役 (現任)
2016年 6月 トヨタ自動車株式会社取締役

ねもと よしあき
根元 義章

取締役

所有する当社株式数 200株

1945年 12月生
1995年 4月 東北大学大学院情報科学研究科教授
2000年 4月 東北大学情報シナジーセンター長
2004年 4月 東北大学教育研究評議会評議員
2008年 4月 東北大学理事
2012年 4月 独立行政法人情報通信研究機構
耐災害ICT研究センター長
2016年 6月 当社取締役 (現任)

ふくかわ しんじ
福川 伸次

取締役

所有する当社株式数 5,800株

1932年 3月生
1988年 6月 通商産業省事務次官退官
1988年 12月 財団法人地球産業文化研究所顧問
(現任)
2002年 11月 日本産業パートナーズ株式会社
取締役会長 (現任)
2003年 11月 学校法人東洋大学評議員 (現任)
2012年 12月 学校法人東洋大学理事長 (現任)
2014年 6月 当社取締役 (現任)
2014年 7月 株式会社カナミックネットワーク
取締役 (現任)

監査役

こばやし ひろし
小林 洋

常勤監査役

所有する当社株式数 10,800株

たかの かくじ
高野 角司

監査役

所有する当社株式数 500株

いしづ こういち
石津 浩一

常勤監査役

所有する当社株式数 12,800株

かとう のぶあき
加藤 宣明

監査役

所有する当社株式数 0株

やました あきら
山下 章

常勤監査役

所有する当社株式数 100株

■ 社外取締役・監査役
■ 独立役員

取締役・諮問委員会の構成

氏名	新任	代表権	独立役員	社外役員	業務執行	指名諮問委員会	報酬諮問委員会	補足
小野寺 正						○	○	取締役会議長
田中 孝司		○			○	○	○	
両角 寛文		○			○			
高橋 誠		○			○			
石川 雄三		○			○			
内田 義昭					○			
東海林 崇					○			
村本 伸一					○			
森 敬一	○				○			
山口 悟郎	○			○		○	○	報酬諮問委員会議長 指名諮問委員会副議長
小平 信因				○		○	○	指名諮問委員会議長 報酬諮問委員会副議長
福川 伸次			○	○		○	○	
田辺 邦子			○	○		○	○	
根元 義章			○	○		○	○	

コーポレート・ガバナンス



コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、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には、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、取引先さま、従業員、地域社会など、当社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・果敢な意思決定を行う仕組みの充実に



コーポレート・ガバナンス体制図 (簡略版)

1 | 取締役会 |

- ・会社法および他の法令に規定された事項
- ・定款に規定された事項
- ・株主総会の決議により委任された事項
- ・その他経営上の重要な事項

について、審議・決定しています。

その他経営上の重要な事項のうち、資金・事業・資産・出資などについては、その規模などにより重要性の判断を行っています。

なお、重要性の判断基準は不変ではなく、法制度や当社の置かれた環境により適宜見直しを実施し、経営の実効性と迅速性の確保を目指しています。

2 | 諮問委員会 |

取締役・監査役候補の指名ならびに役員報酬の体系および水準について、その透明性、公正性を確保するため、取締役会の諮問に基づき審議を行い、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。

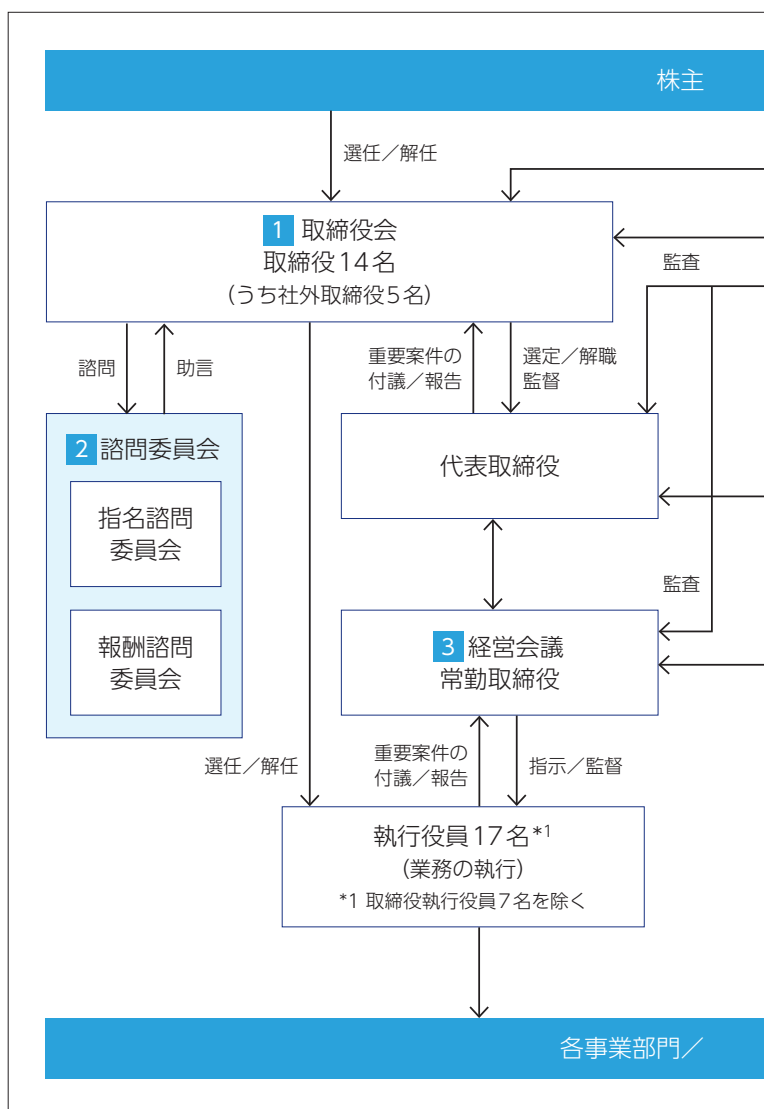
両諮問委員会とも、議長・副議長および半数以上の委員を社外取締役で構成しています。

3 | 経営会議 |

社内取締役や執行役員などにて構成され、当社およびグループ・関連子会社の経営基本方針および経営上の重要事項について審議・決定しています。

4 | 監査役会・監査役 |

監査役は、監査役会が定めた監査方針および計画に基づき監査業務を行っており、監査業務遂行のため、取締役会のほか、経営会議その他の社内主要会議に出席しています。また、監査役会において各監査役の監査の方法およびその結果について報告を受け協議をするほか、取締役会にて、適宜意見を述べています。



努めています。

また、当社は、社是・企業理念に加えて、役員・従業員が共有すべき考え方・価値観・行動規範として「KDDIフィロソフィ」を制定し、グループ全体での浸透活動を推進しています。

「コーポレートガバナンス・コード」の遵守と「KDDIフィロソフィ」の実践を、会社経営上の基本として積極的に取り組むことにより、子会社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。

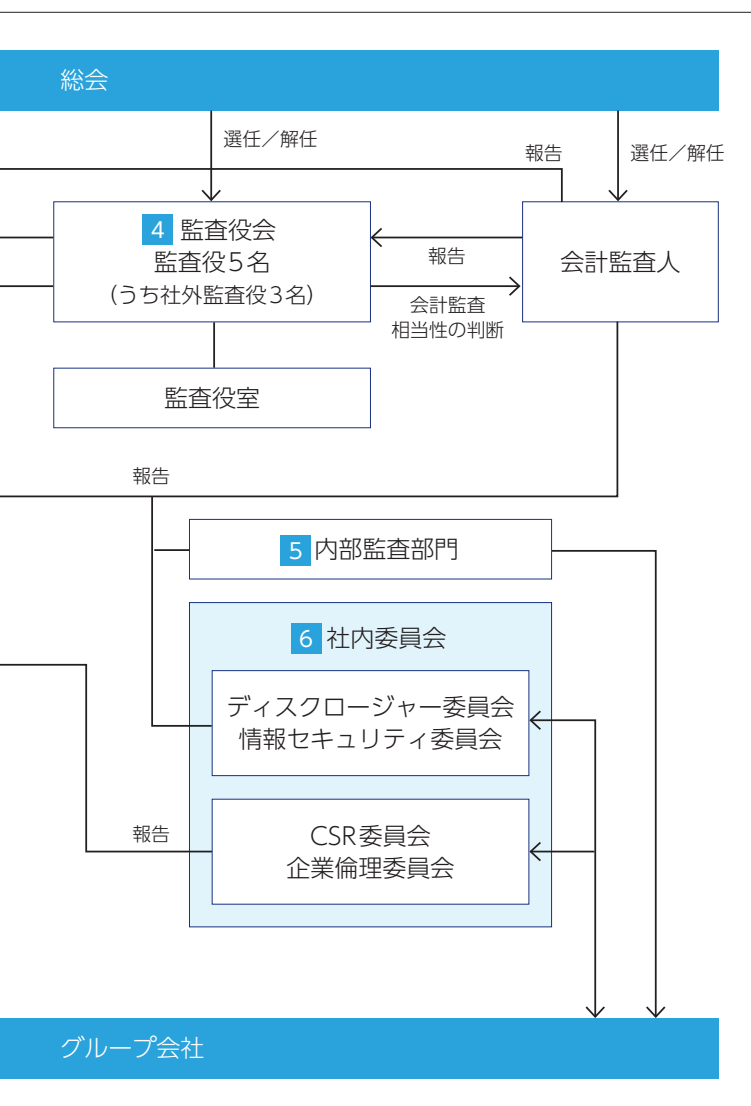
コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、2016年6月開催の株主総会において、財務・会計に知見のある監査役を選任したことにより、すべてのコードについて「comply」としてはいますが、さらなるガバナンス向上を図っていきます。

組織形態

監査役会設置会社

(2017年6月21日現在)



5 | 内部監査 |

当社グループの業務全般を対象に内部監査を実施し、内部統制体制の適切性や有効性を定期的に検証しています。内部監査結果は、問題点の改善・是正に関する提言を付して代表取締役社長および監査役に報告します。

関連当事者間の取引に関する方針

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

主要株主との個別取引については、「KDDI行動指針」における基本原則のひとつである「適切な経理処理・契約書遵守」に基づき、特別な基準を設けることなく、他の取引と同様の基準により、稟議で決裁しています。なお、稟議については監査役もチェックしています。

主要株主である京セラ株式会社およびトヨタ自動車株式会社との取引については、取締役会の包括承認や、報告と個別取引の稟議決裁などによりガバナンスを確保しています。

6 | 社内委員会 |

当社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」(P.29)を設置するほか、ガバナンス向上に資する機関として「ディスクロージャー委員会」(P.31)「情報セキュリティ委員会」(P.30)、経営とCSRの戦略的な統合を目的として「CSR委員会」を設置しています。

取締役会が取締役・監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続

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

取締役会の構成は、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ことが肝要であると考えており、以下のようなメンバーを基本としています。

取締役候補者

- ・各事業分野における専門的知見と経験を有する者
- ・経営上の知見を有する者
- ・高度な独立性と、監督者にふさわしい専門的知見を有する者

なお、現在、女性の独立社外取締役が1名選任されています。

取締役会の規模は、経営の実効性と迅速性が両立できる範囲で適正な人数に留めるべきであると考え、定款上、上限20名としています。

監査役候補者

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者

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、当社の連結売上または発注額に占める割合が1%以上の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。

取締役会の実効性に関する分析・評価

■取締役会評価の実施目的

当社は、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います。

■評価プロセスの概要

当社は、各取締役・監査役による取締役会の評価を基に、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、毎年定期的を実施しています。評価結果は取締役会で報告し、今後の対応策などを検討しています。

主な評価項目は以下のとおりです。

- ・取締役会運営(メンバー構成、資料・説明、情報提供など)
- ・経営陣の監督(利益相反、リスク管理、子会社管理など)
- ・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など)

■評価結果の概要

総括

当社取締役会は、多面的な視点を持つ役員により構成され、社外役員が各自の専門性を発揮しやすい環境で自由闊達な議論がなされている点が高く評価され、適時・適切な意思決定および経営陣の監督という観点においても、実効的に機能していると評価されました。

前回からの改善点

各事業部門の責任者が事業の概要や戦略について社外役員に説明する機会を設けたほか、取締役会資料の事前配付に加えて、審議前に質問を受け付けて取締役会の説明に織り込むなど、前回の評価において課題として指摘された事項が改善されていることを確認しました。

また、中期経営計画の策定段階から社外役員を含めた討議が実施されるなど、中長期的経営戦略についての議論を深めています。

今後の課題

今後は、経営環境の長期的展望や環境変化への対応方針など、持続的な成長に向けた戦略の議論をさらに充実させることが望ましいとの意見を得ています。

これらの指摘を踏まえ、引き続き、継続的な改善に取り組んでいきます。

社外役員の選任理由と主な活動 (2017年3月期)

氏名	当該社外取締役を選任している理由	主な活動
山口 悟郎	山口悟郎氏は、世界有数の電子部品・電子機器関連メーカーの代表取締役社長として培われた豊富な企業経営経験および優れた識見を有しています。当社が今後推進していくIoT関連を中心に、中長期的な視点から大局的なご意見をいただくことで当社の企業価値向上に寄与いただけるとの観点から選任しています。	—
小平 信因	小平信因氏は、世界有数の自動車メーカーの経営者として培われた豊富な企業経営経験およびグローバルCRO (リスクマネジメントの責任者) として優れた識見を有しています。取締役会においては、当社の経営に関し、今後の競争環境を見据えた戦略やリスクマネジメントなどについて、中長期的な視点に基づく大局的なご意見を数多く頂戴しており、今後も当社の企業価値向上に寄与いただけるとの観点から選任しています。	取締役会 11/12回
福川 伸次	福川伸次氏は、長年の行政実務および各種団体の業務執行などにより培われた豊富な経験と優れた識見を有しています。取締役会においては、当社の経営に関して、当社経営陣とは独立した立場から、経済動向や時流の変化を踏まえ、中長期的な視点に基づく大局的なご意見を数多く頂戴しており、今後も当社の企業価値向上に寄与いただけるとの観点から選任しています。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 12/12回
田辺 邦子	田辺邦子氏は、法律事務所パートナーとして培われた豊富な経験と優れた専門的知見を有しています。取締役会においては、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の観点から選任しています。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 12/12回
根元 義章	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います。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の観点から選任しています。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 10/10回
氏名	当該社外監査役を選任している理由	主な活動
山下 章	山下章氏は、長年の行政実務および各種団体の業務執行などにより培われた豊富な経験と識見を有しており、これらの経験と識見を、経営全般の監視と適正な監査活動に生かしていただく観点から選任しています。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 10/10回 監査役会 10/10回
高野 角司	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などにより培われた経験と識見を有しており、会計を中心としたこれらの経験と識見を、経営全般の監視と適正な監査活動に生かしていただく観点から選任しています。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 10/10回 監査役会 10/10回
加藤 宣明	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などにより豊富な経験と識見を有しており、これらの経験と識見を、経営全般の監視と適正な監査活動に生かしていただく観点から選任しています。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 9/10回 監査役会 9/10回

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予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。

さらに、社外取締役および社外監査役に対しては、業界動向および当社の組織、各事業、技術の内容および今後の戦略について、各分野ごとの責任者による研修の機会を設け、当社事業への理解を深めることで、取締役会における議論の活性化を図っています。

なお、社外監査役を含むすべての監査役を補佐する部門として、2006年4月1日付で監査役室を設置しています。

政策保有株式に関する方針

当社は、お客さまにご提供するサービスの多様化・高度化には、さまざまな企業との連携が必要不可欠であると考えています。

このため、政策保有株式を保有することが当社の事業目的に資するかを総合的に判断し、当社グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値向上につながる場合に保有することを基本方針としています。

従って、保有株式の規模・重要性などから必要性があると判断される場合には、取締役会において、保有の目的や合理性を説明することとしています。

政策保有株式に係る

適切な議決権行使を確保するための基準

当社グループにおける事業は広範・多様であることから、全社で画一的な基準を設けることはかえって保有株式の発行会社や当社グループの企業価値向上を阻害する可能性があると考えています。このため、発行会社の意図を尊重しながら、その時々々の事業状況や発行会社との

対話の結果などを総合的に勘案して、当社グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値向上につながるかを基準に議決権を行使します。

なお、行使にあたっては、短期的な事業の利害に偏った判断とならないよう、経営陣のチェックが入るプロセスを構築しており、全社的視点からの経営判断を経ることとしています。



役員報酬

取締役の経営責任を明確にし、業績向上に対するインセンティブを一層高めるため、2011年6月16日開催の第27期定時株主総会において、2012年3月期以降の役員賞与について、当該事業年度の連結当期純利益（親会社の所有者に帰属する当期利益）の0.1%以内とする業績連動型の変動報酬制度を導入しました。

さらに、2015年6月17日開催の第31期定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度の導入が承認され、2015年9月1日に本制度を開始しました。これにより、業績連動報酬の割合を高めました。取締役の報酬体系および水準については、当社グループを取り巻く環境の変化に迅速に対応しながら、持続的な成長と中長期的な企業価値向上という経営目標に対する取締役の責任を考慮して設定したものです。

(注) ストックオプション制度は2006年6月15日開催の第22期定時株主総会において、職務遂行および業績向上へのインセンティブを高めることを目的として、年額4,000万円以内で導入しましたが、2011年3月期以降は本制度に基づく新株予約権の割り当ては実施していません。

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

役員報酬の体系および水準については、その透明性・公正性を確保するため、報酬諮問委員会で審議を行い決定しています。

取締役

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、定額報酬ならびに業績連動型の役員賞与および株式報酬で構成しています。

定額報酬は、各取締役の役職に応じて、経営環境などを勘案して決定しています。役位別の基準値は、外部専門機関を用いて水準を調査、検証し、妥当な水準を設定しております。役員賞与および株式報酬の支給額は、各事業年度の当社グループの連結売上高・営業利益、当期利益の達成度と、各期ごとに定める契約数・解約率などのKPIの達成度を指標に評価し、決定しています。

監査役

監査役の協議にて決定しており、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にしています。

取締役および監査役の報酬等の額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	支給人数 (名)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		
			定額報酬	賞与	株式報酬
取締役	社外取締役	5	68	-	-
	上記を除く取締役	11	392	137	110
	合計	16	460	137	110
監査役	社外監査役	6	48	-	-
	上記を除く監査役	3	51	-	-
	合計	9	99	-	-

(注) ・取締役の定額報酬の限度額は、月額5,000万円以内です
 ・監査役報酬の限度額は、年額13,000万円以内(事業年度単位)です
 ・取締役の賞与は、当該年度の親会社の所有者に帰属する当期利益の0.1%以内で業績に連動して支払うものです
 ・取締役の業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)は、2015年6月17日開催の第31期定時株主総会において導入を決議しています。
 これは、賞与とは別枠で、新たな「業績連動型株式報酬」を、2016年3月期から2018年3月期までの3年間に在任する当社の取締役などに対して支給するものです
 ・上記以外に、役員退職慰労金制度廃止に伴う取締役および監査役に対する退職慰労金精算支給があります

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等

氏名	役員区分	会社区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		
				定額報酬	賞与	株式報酬
田中 孝司	取締役	提出会社	123	78	25	20

コンプライアンス



KDDIは、電気通信事業者として定められている「通信の秘密」をはじめ、法令遵守を企業経営の根幹と考え、コンプライアンスの体制整備と強化を進めています。全社員が常に高い倫理観を維持し、適正な職務の執行を図るための「KDDI行動指針」に加えて、「KDDIフィロソフィの浸透活動」、「組織としての一体感の醸成・コミュニケーションの改善」、「違反事例の早期対応と分析・防止活動」、「反社会的勢力との関係遮断」に取り組み、コンプライアンスに関する意識向上に努めています。

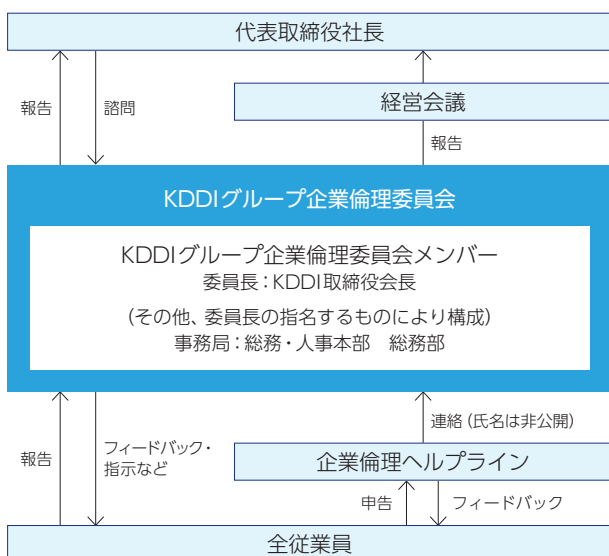
コンプライアンス推進体制

KDDIは従業員がコンプライアンスを意識した倫理的な行動をとるための指針として「KDDI行動規範」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、非業務執行取締役であるKDDI取締役会長を委員長とし、委員会メンバーのほか、委員長が必要に応じて任命するもの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、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。

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。

コンプライアンス推進体制図



企業倫理ヘルプライン

KDDIは、2006年より、KDDI・KDDIグループ会社およびKDDIの取引事業者の社員などを対象に企業倫理や

法令遵守についての疑問や悩みを相談する「企業倫理ヘルプライン」を設置し、社内窓口と外部専門家と連携した社外窓口の2つで通報を受け付けています（メール・電話・手紙。多言語対応実施）。2006年4月に施行された「公益通報者保護法」に則した通報者保護の観点も織り込み社内規程を制定し、匿名での通報も可能としました。

通報された案件は、「KDDIグループ企業倫理委員会」を中心にプライバシー保護に配慮しながら必要に応じ社内調査を行い、その結果、問題が発覚した場合は、速やかに「KDDIグループ企業倫理委員会」メンバーをはじめとする経営幹部および監査役に報告し、是正措置および再発防止措置を講じています。

適切な税務

KDDIグループは、お客さまご満足の向上と利潤を追求するとともに、各国・各地域につ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。2017年3月期の法人所得税費用は253,282百万円で、税引前当期利益に対する税負担率は28.3%でした。

経営陣は、グループ企業の多国籍化および国際取引の増加に伴い、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、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、税務コンプライアンスの維持・向上に取り組んでいます。

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などを実施し、税務リスク低減に努めています。

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。



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。

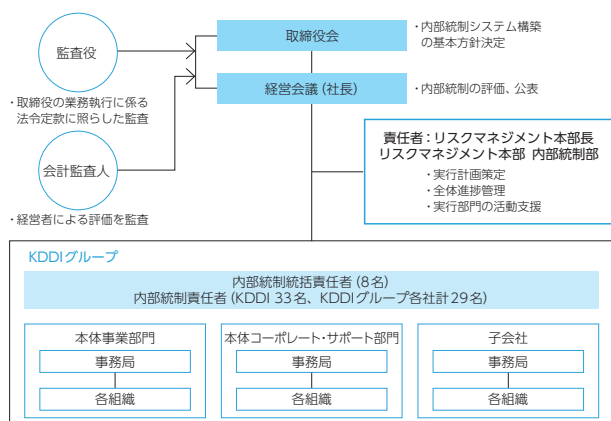
KDDIは、経営目標の達成に対し影響を及ぼす原因や事象を「リスク」と位置づけており、またリスクマネジメントの強化は重要な経営課題と認識しています。事業を継続し社会への責任を果たしていくために、グループ全体でのリスクマネジメント活動を推進しています。

KDDIのリスクマネジメント・内部統制活動

KDDIは、経営目標達成を阻害する要因をリスクと位置づけ、リスクマネジメント本部長を責任者としたリスク管理部門を中核として、リスクマネジメント活動を一元的に管理する体制を整えています。

また、グループ全体の持続的な成長を実現するため、子会社などを含むグループ全体で、内部統制システムの整備・運用およびリスクマネジメント活動と、リスクが発現しにくい企業風土を実現するための業務品質向上活動の推進を図っています。

内部統制活動の推進体制



リスクマネジメント活動サイクル

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

情報セキュリティへの取り組み

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

KDDIは、電気通信サービスを安全に、安定して提供していく企業として、情報の適切な管理と個人情報保護を重要な経営課題として認識し、情報セキュリティを確保するための基本方針「セキュリティポリシー」および個人情報保護のための行動指針「プライバシーポリシー」を策定しています。本ポリシーは社内外に公開し、お客さまならびに関係者の信頼確保に努めるとともに、全従業員はこれを遵守することを宣言しています。

また、従業員の情報セキュリティ意識の啓発とセキュリティ対策の充実に努め、適切な情報管理の徹底を図っています。

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。これにより、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。

情報セキュリティリスクの低減に向けた取り組み

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

2017年3月期は、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、従業員の意識向上を図っています。

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。

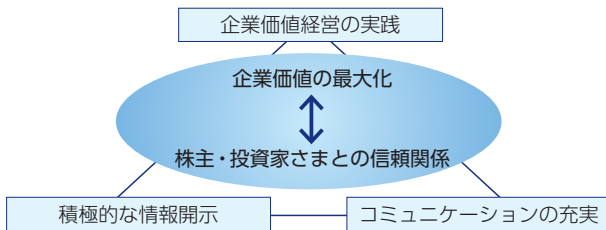


KDDIは、投資判断に影響を与える会社情報について、金融商品取引法および東京証券取引所が定める「有価証券上場規程」などに則り、株主・投資家の皆さまに分かりやすい形で、適時かつ公平な情報の開示を継続的に行っています。また、「IR基本方針*」をWEBサイト上で公開し、IR活動についての基本的な考え方や情報開示の体制などを説明しています。特に、決算期に開示する決算情報については、「ディスクロージャー委員会」を設けて集中的に審議を行い、経営の透明性の向上と適切な情報提供に取り組んでいます。

* 取締役会の決議事項です

IR基本方針

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いたします。



活動指針3カ条

KDDIは、以下の活動指針に基づいたIRを実施することで、株主・投資家さまとの長期的な信頼関係を構築し、企業価値の最大化を図ります。

開かれたIRを目指します

誠実かつ公平な情報開示により、株主・投資家さまに対する説明責任を全うするとともに、双方向性を重視し、株主・投資家さまとの対話を大切にします。

能動的なIRを実施します

常に新しい発想でIRを展開することで、より多くの皆さまにKDDIを知っていただくとともに、さらなる理解促進に努めます。

組織的なIRを展開します

経営トップのリーダーシップのもと、グループ企業を含めた全役職員が、企業価値向上の担い手として組織的なIRを行います。

2017年3月期のIR活動

コミュニケーションの充実

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。

また、ESG関連情報の積極的な開示などの取り組みが評価され、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」「MSCI Global Sustainability Indexes」の構成銘柄に選定されたほか、外部よりさまざまな評価をいただいています。

また、株主・投資家の皆さまよりいただいたご意見については、経営層のみならず、社内にも幅広く情報共有し、事業戦略、経営戦略上の貴重なご意見として参考にしています。

2017年3月期 IR活動実績

機関投資家との個別ミーティング	933回
決算説明会	4回
海外ロードショー	14回
個人投資家向け説明会	65回

社外からの主な評価

海外	<ul style="list-style-type: none"> ・FTSE4Good Index Series ・MSCI Global Sustainability Indexes ・Euronext Vigeo World 120 ・Ethibel® Sustainability Index Excellence Global 	
国内	<ul style="list-style-type: none"> ・MS-SRI ・なでしこ銘柄 など 	

積極的な情報開示

決算説明会の模様をWEBサイトにて動画配信しており、同じ内容を英語でもご覧いただけるようご用意しています。また、決算短信をはじめとした各種決算資料、財務・業績データに加え、コーポレート・ガバナンスなどのESG関連情報の充実を図っているほか、各種ブラウザ・スマートフォン・タブレットなどマルチデバイスへの対応も行っています。

当社のIR活動の成果として、2017年3月期は、大和インベスター・リレーションズ株式会社の「2016年インターネットIR・最優秀賞」に選ばれたほか、モーニングスター株式会社の「Gomez IR Site Ranking 2016」において4位に選出されるなど、高い評価をいただくことができました。



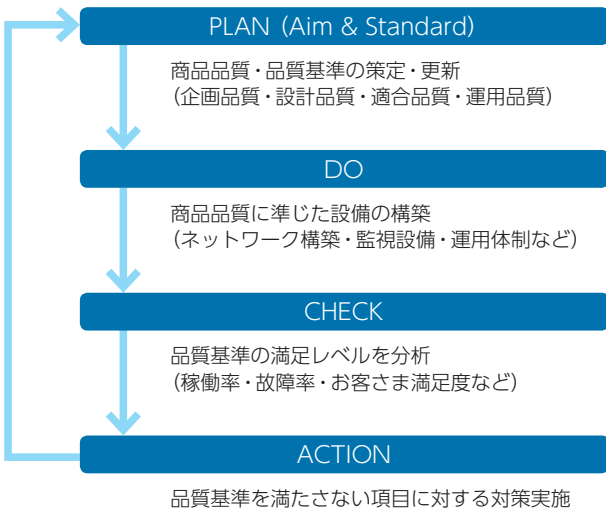


【重要課題】 安定した情報通信サービスの提供

社会課題の認識	KDDIのリスクと機会	
	リスク	機会
高度情報化社会において、通信サービスはもっとも重要なライフラインといえます。このライフラインを阻害する自然災害やサイバーテロなどは、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こそが、KDDIに課せられた責務です。	自然災害やサイバーテロなどによる通信の遮断	不測の事態でも安定した情報通信サービスを提供し続けること

ネットワークサービス品質管理体制

KDDIは、光ケーブルや携帯電話基地局などの通信設備を多数保有し、全国に設置したテクニカルセンターなどの運用部門で保守・管理を行っています。全国の通信状況は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。



au災害復旧支援システムの導入

KDDIは、災害発生時に被害状況の早期把握と的確な復旧プランを策定するため、「au災害復旧支援システム」を全国10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。

大規模自然災害事業継続計画 (BCP)

KDDIは、東日本大震災の経験を踏まえ「大規模自然災害事業継続計画 (BCP)」を策定しています。同計画は、「社員とその家族の安全確保」「指定公共機関として通信サービス継続の責務を果たす」ための施策を講じたもので、災害発生時の初動から本格復旧までの対応を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しています。また、避難所への支援についても規定しています。

BCPの実効性は定期的を実施する「災害対策訓練」により評価しており、課題や改善点は今後の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。

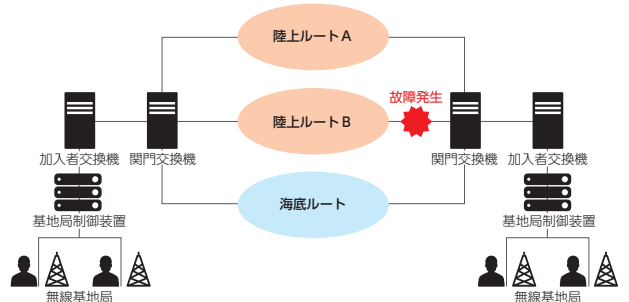
2017年3月期のKPI

2016年3月期の全社災害対策訓練において抽出された課題改善率

目標 **100%** ▶ 実績 **100%**

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などを行い、通信線路の二重化（陸上光ファイバ）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。





【重要課題】安心・安全な情報通信社会の実現

社会課題の認識	KDDIのリスクと機会	
	リスク	機会
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ド（情報格差）が拡大するなど、課題が存続しています。KDDIは、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、お客さまにお選びいただける企業を目指します。	KDDIの商品・サービスを通じ、お客さまが犯罪やトラブルに巻き込まれること	社会的弱者でも安心・安全、快適に使える端末やサービスを提供すること

【KDDIスマホ・ケータイ安全教室】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。

青少年向け講座は小学生、中学生、高校生、保護者・教職員の方々が対象で、2017年3月期は計3,806回実施し、約68万名の方にご参加いただきました。

講座が受講者に与える影響については、2016年3月期に実施した産官学連携講座において、講座実施前後のアンケートで測定しており、受講後は全7項目でトラブル回避傾向に改善が見られています。また、講座内容をまとめた貸し出し用DVD教材は公益財団法人消費者教育支援センター主催の「消費者教育教材資料表彰2017」で優秀賞を受賞しています。

講座プログラムは毎年見直ししており、動画による説明や題材の更新など、今後も子どもたちの意識をさらに喚起する教材の導入に努めます。

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いて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」の講座を実施しています。

KDDI社員が講師として地域の施設を訪問。受講者は、講師の操作を投影した画面を見ながら、1人1台ずつ貸し出されるauのスマートフォンやタブレットを使って基本的な操作や、メール、インターネットの使い方などを体験します。

2017年3月期は、災害時のスマートフォンの有効活用についてもあわせて学ぶ「防災対策を学ぶコース」を



新設しました。防災対策に役立つアプリや、災害用伝言板サービスなどによる緊急時の安否確認や連絡手段についても学びます。

スマートフォン、タブレットなどを活用することで、シニアの方々が安心・安全で暮らしをもっと便利に快適に過ごせるよう、今後もプログラムの改良に取り組んでいきます。

2017年3月期のKPI (一例)

「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 **93.7点**

シニア向け講座理解度
目標 **83%** ▶ 実績 **82%**

アクセシビリティの向上

生活のあらゆるシーンにおいてICTが活用される中、すべての人がICTのメリットを享受できる社会をつくる「デジタルインクルージョン」という考え方が注目されています。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、障がいのある方も、多くの人ができるだけ格差なく、さまざまな製品・サービスを享受できる、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。

製品を通じた取り組み

製品	対象	特徴
miraie f (ミライエ フォルテ)	子ども	ネットの危険や使いすぎを防止する機能を搭載したジュニア向けスマートフォン。防犯ブザー、居場所確認機能を搭載
BASIO2	シニア	電話やメール、カメラの「使いやすさ」を追求。文字入力のヒントを画面に表示する「文字入力アシスト機能」を搭載
かんたんケータイ KYF32	シニア	高音質通話機能、シンプルなメニュー画面、大きいキーで、使いやすさを追求
簡単ケータイ K012	視障がい者	操作方法やメールの内容などを声で知らせる「音声読み上げ機能」や、電話帳の呼び出しやアプリの起動などを声で操作できる「音声認識機能」を搭載



【重要課題】多様な人財の育成による活力ある企業の実現

社会課題の認識	KDDIのリスクと機会	
	リスク	機会
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では、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。特に、女性の活躍は必要不可欠であり、女性リーダーの育成・登用に向けて、さまざまな形でサポートしています。	国内水準の考え方だけに依拠したダイバーシティの推進、労働慣行の見直し	女性の経営参加を経営戦略のひとつと捉え、世界を視野に入れたダイバーシティ推進の加速など

KDDIフィロソフィ

「KDDIフィロソフィ」とは、従業員が持つべき考え方・価値観・行動規範を示したものです。通信事業を本業としているKDDIだからこそ、大事にしなければならない考え方やKDDIのあるべき姿が随所に盛り込まれています。「KDDIフィロソフィ」は、KDDIの従業員がとるべき基本姿勢であり、CSR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。

「KDDIフィロソフィ」の共有と実践を目指し、社長・役員が全従業員に向けて直接「KDDIフィロソフィ」の意味や具体例などを語り、浸透を図っています。

2017年3月期は、延べ582回の勉強会を実施するなど、引き続き、国内外で「KDDIフィロソフィ」の浸透に向けた活動を推進しています。

【KDDIフィロソフィ】

<http://www.kddi.com/corporate/kddi/philosophy/>

社員力の向上

2017年3月期から2019年3月期までの3年間の中期目標で目指す「ライフデザイン企業への変革」に向け、KDDIは、「社員力の向上」に注力しています。この中の「多様な人財の活用」で、「女性活躍推進」を目標に掲げています。

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

人財確保の考え方

KDDIの企業理念にあるように、従業員はもっとも重要なステークホルダーのひとつであり、重要な資産であると考えています。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、性別や年齢、国籍、障がいの有無にかかわらず、多様な人財の採用と活躍支援に力を入れています。

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、法律に基づき取り組んでいます。

人財育成の考え方

「ライフデザイン企業への変革」の実現のためには、「社員力の向上」は最重要課題のひとつと認識しています。KDDIは人財価値の最大化・人財の適材適所を実現することを目的とした採用・育成・活用・登用を戦略的に行う「タレントマネジメントプロセス」の仕組みを構築しています。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きます。

女性リーダーの育成・登用

KDDIは、会社の意思決定に女性を参画させることが企業力強化につながると考え、女性リーダーの育成に注力しており、2021年3月末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。



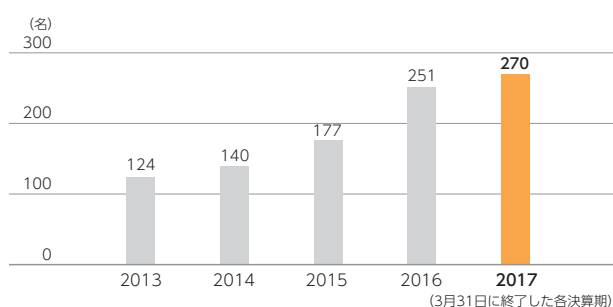
「なでしこ銘柄」に5年連続で選定

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月期から5年連続で選定されています。

「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・紹介する事業です。



女性管理職数の推移



女性ライン長プログラム (JLP)

KDDIは2017年3月期より、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の個別管理による計画的な育成のため、2017年3月期は女性ライン長候補者約200名を対象にD&I推進室が一人ひとりと面談を実施しました。また、候補者層の拡大を目的とした若手女性社員対象のキャリアデザインセミナーや、男性も含めた全管理職に

向けて、女性管理職育成の必要性および育成方法への理解浸透を図るeラーニングを実施しました。

2018年3月期は上司自らが変わるためのeラーニングコンテンツをリリースし、継続して社内の意識改革に取り組む予定です。

主なグローバル人材育成施策

「社員力の向上」の実現に向けて、「グローバル人材の育成」にも積極的に取り組んでいます。

経営幹部 グローバル トレーニング (GIP, GIP Jr.)	国内外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
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

【auショップへの支援】

auショップなどの販売代理店は、お客さまが実際にauと対面する場です。

KDDIは、お客さま体験価値を提供し、お客さま満足度を最大化するためには、こうした販売代理店、中でも専門店舗であるauショップのサービスレベル向上がもっとも重要だと考え、能力向上に向けた支援を行っています。

店舗全体でのサービス向上においてはauショップスタッフの育成が欠かせないと考え、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の評価する「auアドバイザー」「auマスター」「auエキスパート」を設け、プロフェッショナル育成を行うとともに、接客コンテスト「au CX AWARD」を毎年全国各地で開催し、優秀者の表彰と接客好事例の共有を図っています。

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



接客スキルを披露する
auショップスタッフ



【重要課題】地球環境保全への取り組み

社会課題の認識	KDDIのリスクと機会	
	リスク	機会
地球温暖化に対して、温室効果ガス排出の削減による温暖化緩和策に加え、地球環境への影響に応じた自然や人間社会のあり方の調整といった、温暖化に対する適応が問われています。2015年には、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」が発効されています。企業活動においても、緩和と適応を同時に取り組んでいく必要があります。	地球温暖化をはじめとする気候変動や大規模自然災害	これらのリスクに対する緩和および適応

環境マネジメント体制

経営と、CSRおよび環境を一体で推進する姿勢を明確にするため、コーポレート統括本部長を委員長、CSR・環境推進室を事務局とする「CSR委員会」を設置し、環境に関する重要事項を審議しています。審議結果は、CSR担当役員を議長、CSR・環境推進室を事務局とし、ISO14001認証を取得している各部門・グループ会社の担当者が参加する「環境部会」を通して、各本部、関連会社に展開され、各組織の目標などに反映されています。

KDDIグループにおいては、CSR・環境推進室が中心となり関連部署と連携し、グループ横断の管理体制を推進しています。

第3期中期環境保全計画の実績

KDDIは、2017年3月期を最終年度とした環境保全5ヵ年計画「KDDI GREEN PLAN 2012-2016」を策定し、推進してきました。

本計画において、2017年3月期の電力消費量を、省エネ対策を講じない場合と比較して30%抑制するという目標を設定し、KDDIの電力消費量の約98%を占める通信設備において、基地局再編・省電力型基地局の開発・ネットワークのスリム化などによる削減に取り組んだ結果、41.8%の電力消費量を抑制することができました。



第4期環境保全計画の策定

KDDIは、新たな環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定しました。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2031年3月期までの長期計画とし、自社のCO2排出量について2014年3月期比で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。



「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」の概要

1. 地球温暖化対策

- ・2031年3月期のKDDI単体 (国内) のCO2排出量を、2014年3月期比で7%削減
- ・エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築
- ・KDDIのICTサービスの提供を通じて、社会のCO2排出量の削減に貢献

2. 循環型社会の形成

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

3. 生物多様性保全

- ・生態系を保全するため、ICTを活用した取り組みを積極的に推進

* 最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義