

【マテリアリティ 1】 安全で強靱な情報通信社会の構築

社会課題の認識

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に課せられた責務です。

| KDDIのリスクと機会 | |
|--|--|
| リスク | 機会 |
| <ul style="list-style-type: none"> 自然災害などの理由によって情報通信サービスが利用不可能な状況に陥った場合の自社の企業価値低下 | <ul style="list-style-type: none"> 不測の事態でも情報通信サービスを提供し続けることによる、社会・経済全体への貢献および、自社の企業価値向上 |

災害に強い通信環境の構築

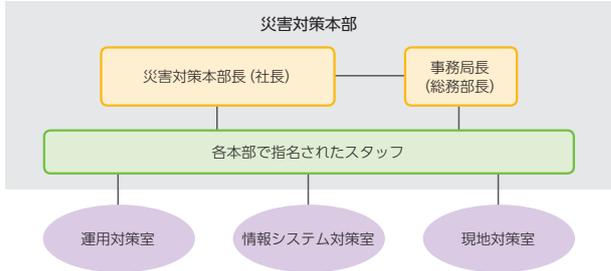
大規模自然災害時の経営体制として、災害対策規程や事業継続計画を策定 (BCP) し、災害対策体制をはじめ、各種取り組みを構築しています。また、防衛省・自衛隊・海上保安庁と災害協定を締結し、関係機関とも連携した災害対策の強化に取り組んでいます。

大規模自然災害事業継続計画 (BCP)

「大規模自然災害事業継続計画 (BCP)」は、「社員とその家族の安全確保」、「指定公共機関として情報通信サービス継続の責務遂行」、「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、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。

災害対策本部のシステム



KPIs

- 重大事故発生件数：0件*1
- LTE人口カバー率拡大：前期以上
- 主要局舎の基幹3ルート化率：100%*2

*1 総務省の事故報告判断基準のガイドラインに準ずる
*2 災害発生時に備え、重要な通信設備のある建物を結び伝送路設備を、切替可能な3ルート以上の異なる通信経路で構成

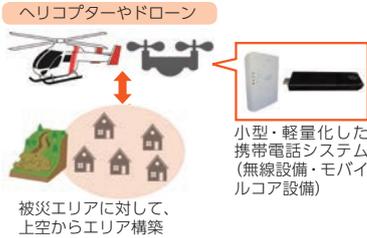
ハイライト 災害時の通信サービスを確保するための設備対策

■ **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源を供給できるよう、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を実施し、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。

■ **au災害復旧支援システムの導入**
 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。

■ **一時的な基地局の配備**
 災害時に陸上や海上からの携帯電話サービスの提供が困難な状況に備え、一時的な携帯電話サービスの提供ができる「ドローン基地局」を開発し、今後も実用化に向けた実証実験を実施していきます。



【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

社会課題の認識

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。

情報セキュリティ強化への取り組み

KDDIは、電気通信事業者として通信の秘密の保護を遵守するとともに、顧客情報保護に関して、情報セキュリティ委員会を設置して内部からの情報漏洩防止、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。また、「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、「顧客情報保護ハンドブック」の配布、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。さらに、顧客情報を管理している顧客情報システムの利用権限の管理、利用監視の強化、アクセスログの保存、社内データの持ち出しや業務パソコンから外部メモリーへのコピーの禁止など、技術的、組織的、人的の観点から各種安全管理措置を強化しています。これらの啓発活動として、KDDI全社員に対しては、継続的に通信の秘密および顧客情報の保護に関する教育を行っています。また、業務委託先、特に販売店であるauショップに

KDDIのリスクと機会

| リスク | 機会 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 顧客情報などの流出による信頼性の失墜および補償などによるKDDIグループの財政状態・業績の悪化 通信の秘密および顧客情報保護体制の整備のためのさらなるコストの増加 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |

対しても、店舗業務の改善、監査、ならびに教育を徹底し、管理強化を図っています。

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、外部団体である日本スマートフォンセキュリティ協会 (JSSEC) にも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。

KPIs

- 情報セキュリティ事故件数：0件*3
- 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

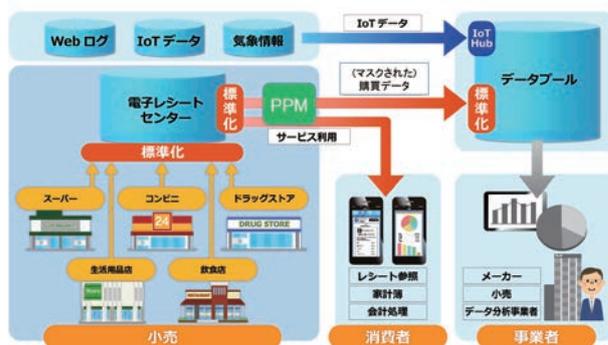
*3 規制当局による指導や法令違反になる情報漏洩・苦情など

ハイライト 電子レシートの社会インフラ化実証実験

KDDI総合研究所は、東芝テックが経済産業省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) の「IoTを活用した新産業モデル創出基盤整備事業」の一環として実施する、電子レシートの標準データフォーマットおよびAPIに対応した電子レシートプラットフォームの実証実験 (2018年2月13日から2月28日) に参加しました。本実証実験では、経済産業省が策定する電子レシートの標準規格の検証作業として、業種、業態の異なる小売店舗における、標準化された電子レシートプラットフォームの有用性を検証しました。

KDDI総合研究所は、個人情報保護の観点から利用者本人がデータを提供する際、自らの個人情報を保護 (マスク処理) できる仕組みとして、同社で開発した「プライバシーポリシーマネージャー (PPM)」を提供しました。

電子レシートプラットフォーム



【マテリアリティ 3】 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

社会課題の認識

日本の労働生産性は、主要先進7カ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・非正規の不合理や処遇の差」「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。

| KDDIのリスクと機会 | |
|---|---|
| リスク | 機会 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・少子化、高齢化による生産年齢人口の減少における優秀な人財の確保 ・新たな事業領域である「通信とライフデザインの融合」に向けた多様な価値観を持つ人財の確保・育成 | <ul style="list-style-type: none"> ・多様な価値観を持つ人財によるイノベーション ・すべての従業員の健康管理・増進への取り組みによる、継続的な生産性の向上や離職率の低下、企業ブランド価値の向上など |

中期目標達成に向けた社員力の向上

KDDIは、中期目標(2017年3月期～2019年3月期)での「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「社員力の向上(多様な人財の活用)」において、女性リーダーの育成をKPI化し、経営戦略のひとつにしています。

2017年3月期からは、労働生産性の向上などを目的に「働き方変革推進委員会」を発足し、各事業の責任者である本部長を構成委員とした全社横断プロジェクトを実施しています。2018年3月期は、複数の部門横断ワーキンググループを立ち上げ、生産性向上に向けた取り組みを強化しました。

また、従業員の「健康」を重要な経営課題と捉え、2018年4月「KDDIグループ健康経営宣言」を発出し、活力ある企業の実現に取り組んでいます。

中期目標達成に向けた4つの骨子

| | |
|--------|----------------|
| 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 |

KPIs

- 女性ライン長200名登用にに向けた施策の推進(2021年3月期末目標値)
- 社員の有給休暇取得率:70%(2021年3月期目標値)
- 新卒女性採用比率:30%(2021年3月期目標値)
- 障がい者雇用率:法定雇用率の達成
- 社員の喫煙率:18%以下(2021年3月期目標値)
※2018年3月期 27.2%
- 社員の健康診断有所見率(法定項目):55%以下(2021年3月期目標値)
※2018年3月期 58.1%

ハイライト 女性の活躍推進-「なでしこ銘柄」に6年連続で選定

KDDIは、「KDDIフィロソフィ」に基づき、経営課題としてダイバーシティの推進に取り組んでいます。

ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントを推進することは、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、会社の意思決定に女性が参画す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月期末まで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。

また、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生かし、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。

女性リーダーの登用状況(2018年4月1日現在)

| | |
|--------------|------|
| 女性管理職数 | 301名 |
| 女性ライン長数 | 118名 |
| 女性役員数(理事) | 1名 |
| 女性役員数(社外取締役) | 1名 |

このような取り組みが評価され、KDDIは、2018年3月に、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2012年度の選定以来、6年連続で選定されました。



【マテリアリティ 4】 エネルギー効率の向上と資源循環の達成

社会課題の認識

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。

KDDIのリスクと機会

| リスク | 機会 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 各国・地域の規制や政策における、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を与える影響 | <ul style="list-style-type: none"> 環境に配慮した基地局の建設や、ICTを活用した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による事業成長 |

KDDIの環境保全

KDDIは、「KDDIフィロソフィ」および「KDDI行動指針」に基づき「KDDI環境憲章」を制定しています。また同憲章は、上位概念である「基本理念」と具体的な取り組みを方向づけるための「行動指針」の2層構成としています。また生物多様性については、「KDDI生物多様性保全の行動指針」を策定し、生物多様性保全への貢献を多角的に捉え、さまざまな機会を接点に活動を推進しています。さらに2018年3月期以降は、環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定し、ICTサービスを通じて「地球温暖化対策」「循環型社会の形成」「生物多様性保全」に取り組んでいます。



KPIs

KDDI GREEN PLAN 2017-2030

- 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
- 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*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
- 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
- 使用済み携帯電話本体回収台数 5年累計：
600万台（2019年3月期～2023年3月期目標値）

*1 最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義

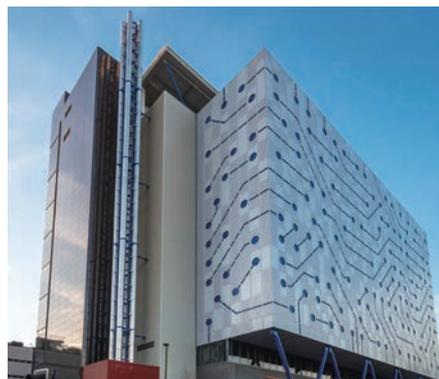
ハイライト TELEHOUSEにおけるエネルギー効率の向上

KDDIグループは、世界12地域、23都市、47拠点で「TELEHOUSE」ブランドのデータセンター事業を展開、約30年の提供実績を誇り、そのノウハウを活かしたサービスをお客さまにご利用いただけてきました。

TELEHOUSEは、最新の省エネルギー設備を導入し、消費電力の削減、低PUE*2の実現を通じて、大幅なCO₂削減を実現しています。

KDDIグループの欧州現地法人TELEHOUSE EUROPEは、総床面積約73,000m²を有する英国最大級のデータセンター「TELEHOUSE LONDON Docklands」に4棟目となるデータセンター「North Two」を2016年11月に開業しました。North Twoは都市型多層階データセンターとしては世界で初めて*3「間接外気空調システム」を導入し、PUE1.16（設計値）という最高レベルのエネルギー効率を実現しています。

これにより、2017年6月、TELEHOUSE EUROPEはデータセンター関連技術やサービスで革新的な功績を残した企業を表彰する「2017 Data Centre Solution Awards」において、データセンターにおけるエネルギー効率性を評価する「Data Centre Energy Efficiency Project of the Year」を受賞しました。



TELEHOUSE LONDON Docklands North Two

*2 PUE…Power Usage Effectivenessの略。平均消費電力量、設計値で算出され、データセンターなどのIT関連施設のエネルギー効率を表すひとつの指標。値が1.0に近いほど電気効率が良いとされる。

*3 2016年11月時点、当社調べ

【マテリアリティ 5】 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

社会課題の認識

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。

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バインド(情報格差)の拡大が課題となっています。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機器を利活用できるよう、情報リテラシー教育へのニーズが高まっています。

KDDIのリスクと機会

| リスク | 機会 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・お客さまがKDDIの商品・サービス(スマートフォンや携帯電話、インターネットなど)を介して犯罪やトラブルに巻き込まれるなどの社会的・経済的リスク | <ul style="list-style-type: none"> ・お客さまが安心・安全・快適に利用できる端末・サービスの提供や、啓発活動を通じた新たな需要創出と事業への貢献 ・ICT活用による地域間の情報格差の改善と、地方経済活性化を通じたKDDIのビジネス機会の拡大 |

ICT活用の2つのアプローチ

■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、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。

情報リテラシー向上へ向けて

KDDIは、子どもたちや高齢者がスマートフォンや携帯電話を安心・安全に利活用いただけるよう、「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」を開催しています。

また2017年9月から、高校生を対象としたワークショップ型の「スマホ de 防災リテラシー」を開講し、災

害時に情報通信をライフラインとして利活用するための、情報リテラシー教育と防災教育も実施しています。



KPIs

- スマホ・ケータイ安全講座・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*1 80%
 シニア向け：理解度 85%、活用度 87%
- 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)
- KDDIグループによる国際協力事業など*2の実施：年2件以上

*1 「ぜひ申し込む」のみに限定した割合

*2 開発途上国における情報通信普及・発展、ICTを利用した教育など

ハイライト 地域創生支援のアプローチ 「鯖、復活」養殖効率化プロジェクト

KDDIは、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」に参画し、2018年2月に運用を開始しました。

小浜市は近年、鯖の漁獲量が大幅に落ち込んでいます。

「[鯖、復活] 養殖効率化プロジェクト」では、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、船を出さずとも荒天時も夜間も現地の状況が把握可能となります。

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給餌記録アプリケーションを導入し、漁師

の経験と勘でなされているノウハウをデータ化し、養殖の効率化を図ってまいります。

今後も小浜市、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ます。



【マテリアリティ 6】 人権尊重と公正な事業活動の推進

社会課題の認識

世界規模でバリューチェーンが拡大する中、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。

中でもセクシャルハラスメントに関しては、国際的にも重大な人権侵害となっており、また通信関係に関しては、SNSなどにおける写真の無断掲載や誹謗・中傷も重大な人権侵害となっています。

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への対応が求められています。

KDDIのリスクと機会

| リスク | 機会 |
|--|--|
| ・人権侵害の放置による、企業ブランド価値の毀損や、持続可能な社会の発展の阻害 | ・人権侵害のない社会の実現、事業活動の構築による、KDDIの健全な事業の発展 |

公平・公正な事業活動に向けた人権課題への取り組み

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基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。

また、活動を推進する体制として、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行動指針の理解と実践を促す施策を通年で実施しています。また取引先さま（サプライヤー）に対しては、相互の信頼に基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うと同時に、CSR調達アンケートなどを通じて、コンプライアンス遵守の徹底を確認しています。

KPIs

- 人権に関する違反件数：0件^{*3}
- 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%以上
- 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

^{*3} 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

ハイライト LGBTに関する取り組み

日本国内では性同一性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2014年3月期から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。

また社会全体への啓発の一環として、au「家族割」の適用などの取り組みも進めています。

・同性パートナーの家族・配偶者向け制度適用

2017年4月1日より社内規定における配偶者の定義を改訂し、同性パートナーも配偶者に含め、すべての社内制

度^{*4}に適用することとしました。

社員は必要書類を提出し受理されれば、同性パートナーでもこれまで配偶者を持つ社員を対象としてきた祝い金、休暇、継続的な性質を持つ各種手当などを受けることができます。

^{*4} 対象となる社内制度：住宅手当、単身赴任手当、結婚祝金、特別休暇（弔事、結婚、出産、子の看護、家族の介護）、育児休職、社宅の入居基準など

・同性パートナーシップ関係の家族割などへの適用

auでは2015年7月より「家族割」をはじめとする“家族であることをご利用の条件”とする各種サービスの適用範囲を拡大し、地方自治体の条例などにより、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、該当する各種サービスの利用を可能としています。

LGBTに関する取り組み

| 取り組み | 内容 |
|--------------------|---|
| KDDI行動指針（基本原則）への規定 | 性別、年齢、国籍などとあわ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2014年3月期から継続実施 |
| 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」などの適用 | 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「家族であることをご利用の条件とするサービスを同性パートナーにも適用 |