

9433

# K D D I

【本社】 102-8460 東京都千代田区飯田橋3-10-10 ガーデンエタワー  
【TEL】 03-3347-0077

【設立】 1984年 【上場】 1993.9 【決算期】 3月  
【特色】 総合通信会社大手。携帯電話とともに光回線事業も展開。傘下にケーブルテレビ最大手JCOM

## CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA
95.3	94.6	97.9	92.3

## 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AA	AAA	AAA	AAA
79.9	86.4	91.7	100.0

## CSR全般

### CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有  
 【活動のマテリアリティ設定】 有  
 ①安心・安全な情報通信社会の実現 ②安定した情報通信サービスの提供 ③地球環境保全への取り組み ④多様な人材の育成による活力ある企業の実現  
 【方針の文書化】 有  
 【活動の報告】 Web版(HTML)および電子版(PDF)にて開示  
 【第三者の関与】 有 【英文の報告書】 有  
 【統合報告書】 有  
 【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている  
 社外有識者と経営層によるダイアログの開催、国際連合が主催する「CSRリスクマネジメントに関する国際会議」への参加。毎年、ステークホルダーを交えた意見交換を実施(2015年度は、CSR調達およびグリーン調達の深化をテーマにダイアログを実施)  
 【汚職・贈賄防止】 方針有  
 KDDI行動指針(V適正な事業活動の推進):私たちはすべての顧客および取引先に対して、公正な取引を行うとともに、適正な事業活動を行う。また、私たちは、政治家に対する違法な政治献金や、公務員に対する贈賄を行わず、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ

【ISO26000】 活用  
 【CSR部署】 (専任)CSR・環境推進室、各総支社、渉外部、IR室、お客さまセンター、購買統括部など  
 【CSR担当役員】 専任有(CSR・環境担当役員)  
 【同・CSR業務比率】 過半  
 【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:高尾グリーン倶楽部、樹木・環境ネットワーク協会、ジャパン・リリーフ・フォー・カンボジア、じぶん未来クラブ、(公財)オイスカ、(公社)ハタチ基金、(一財)メイク・ア・ウィッシュ・オブ・ジャパン、ジャパン・プラットフォーム、(一社) get in touch、離島経済新聞社等)  
 ①社員のボランティア活動の実績をポイント化し、年度末に金額換算して社員が推薦するNPO等に寄付 ②(一社) get in touchが主催する自閉症啓発イベントに参加。また、KDDI社会貢献サイト「キボウのカケハシ」を通じて募金を実施 ③NPO法人離島経済新聞社とともに、離島地域の活性化を目的とした「しまものプロジェクト」を実施  
 【CSR関連基準】 OECD多国籍企業ガイドライン、GRIガイドライン、ISO26000、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、国連責任投資原則、国内業界団体基準(JIS規格「JISZ26000」、環境省「環境報告ガイドライン」、国際業界団体基準(国際業界団体基準(IIRC(国際統合報告評議会))、ITU-D(国際電気通信連合開発部門)・APT(アジア・太平洋電気通信共同体)、企業市民協議会、BSRへの参加  
 【CSR関連・表彰歴】  
 (14年度)①「日本法人向けIP電話、直取電話サービス顧客満足度調査」総合満足度1位(J.D.パワーアジアパシフィック) ②企業別CM好感度ランキングNO.1「ベストアドバイザー受賞」(CM総合研究所) ③証券アナリストによるディスクロージャー優良企業・通信インターネット部門優良企業選定(対象企業中、最高評価を取得)(日本証券アナリスト協会)  
 (15年度)①「日本法人向けIP電話、直取電話サービス顧客満足度調査」総合満足度1位(J.D.パワーアジアパシフィック) ②企業別CM好感度ランキングNO.1「ベストアドバイザー受賞」(CM総合研究所) ③青少年の体験活動推進企業表彰「審査委員会奨励賞」(大企業部門)(文部科学省)

### ESG・SRI・CGコード

【ESG情報の開示】 開示  
 【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている  
 【SRIインデックス等への組み入れ】 Ethibel Sustainability Index、モーニングスター-社会的責任投資株価値指数、東京証券取引所グループ:ESG 銘柄、「Euronext Vigeo World 120」構成銘柄、SNAMサステナビリティインデックス  
 【SRI、エコファンド等】 ①三菱UFJ国際投資「三菱UFJ SRIファンド」 ②日興アセット「日興エコファンド」 ③しんさんフコクSRIマザーファンド ④アセットマネジメントOne「DIAM高格付インカムオープンSRI」  
 【株主の権利・平等性の確保】 できている

【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】 できている  
 【適切な情報開示と透明性の確保】 できている  
 【取締役会等の責務】 できている  
 【株主との対話】 できている

### CSR調達

【CSR調達の実施】 行っている  
 【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示  
 【CSR調達に関する調達先監査・評価】 有  
 【CSR調達に具体的な取り組み】 ①取引先に対し、CSR調達に関するアンケートを実施 ②アンケート結果のフィードバックを兼ね、回答内容の現状確認と意見交換を目的とし、取引先2社への訪問ヒアリングを実施 ③「KDDIサブプライチエーンCSR推進ガイドライン」を新たに作成し、2016年3月に公開、取引先に周知を実施  
 【紛争鉱物の対応】 対応  
 【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定/一次サプライヤーに調査  
 【紛争鉱物の取り組み】 社会的な責任を堅実に果たすため、サプライヤーと連携し、CSR調達アンケートの実施など、紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを推進している

### 社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考にしてしている  
 【CSVの取り組み】 行っている  
 【BOPビジネスの取り組み】 行っている  
 【CSV・BOPビジネスの位置づけ】 十分な利益を上げている  
 【CSV・BOPビジネスの具体例】 ①米国で移民向け携帯電話サービスを提供するMVNOに出資 ②ミャンマーにおける通信事業への参入 ③子どもの安心・安全に配慮したケータイおよびスマートフォンを提供  
 【コミュニティ投資の取り組み】 行っている  
 【コミュニティ投資の具体例】 KDDI財団の活動:①海外からの研修生受け入れ。現在までに約144か国・計5,700人以上を受け入れており、開発途上国の人材育成に大きく寄与している ②イラク国の主要都市通信網整備事業のコンサルティング業務へ応援要員を派遣。通信網の整備・拡充と光アクセス回線数は15万回線で、2015年度は、受注業者と契約交渉、契約署名、デザインレビュー会合にかかる技術支援を実施  
 【プロボノ支援の取り組み】 行っている  
 【プロボノ支援の具体例】 ①若手エンジニアを支援する「KDDI ∞ Labo」を実施。サービス開発と経営支援の両面から、専門的なアドバイスを提供するとともに、グループ会社・パートナー企業を通じて徹底的なサポートを実施 ②開発途上国への技術移転の一環として、通信技術専門家の派遣を実施し、各国の通信事情の改善に寄与  
 【海外での課題解決の活動等】 ①グローバルデータセンター・テレハウス(ヨーロッパ、アメリカ、北京)において、さまざまな節電対策により温暖化ガス排出を削減 ②ロンドンのデータセンターに新環境技術である間接外気空調システムを導入 ③現地採用の社員に対し、定期的に研修を実施し、人材を育成

## ガバナンス・法令順守・内部統制

### 取締役

【人数】 14人 【代表者数】 4人 【女性役員】 1人  
 【社外取締役】 5人

### 監査役

【人数】 5人 【社外監査役】 3人

### 株主

【株式数】 2,690,890千株 【株主総数】 63,155人  
 【特定株比率】 48.6% 【浮動株比率】 1.7%  
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 22.35%、金融商品取引業者 2.16%、他法人 28.04%、外国法人等 37.24%、個人他 10.21%

### 企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開  
 【社員の行動規定】 有  
 (注)KDDI行動指針の基本理念についてホームページ上で公開

### 法令順守

【部署】 (専任)企業倫理委員会事務局

### IR

【部署】 (専任)IR室

### 内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】  
 社内: 設置済み  
 社外: 設置済み  
 【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み  
 【公益通報者保護法ガイドライン】 参考になっている  
 【通報・告発】 14年度 15年度  
 件数 23 27

### 国内・海外での法令違反等

【国内での法令等に関わる事件等】 (件数)13年度 14年度 15年度  
 公取など関係官庁からの排除勧告 0 0 0  
 不祥事などによる操業・営業停止 0 0 0  
 コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発 0 0 0  
 【海外での法令違反等】 (件数)13年度 14年度 15年度  
 価格カルテルによる摘発 0 0 0

贈賄による摘発	0	0	0
その他の摘発	0	1	0

**内部統制への取り組み**

【委員会】 グループ内に内部統制責任者を任命し、この責任体制の下で運用。運用状況を経営会議で報告

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2016年3月)

【CIO】 有(取締役執行役員専務)

【CFO】 有(代表取締役執行役員副社長)

【情報セキュリティポリシー】 策定済み

【情報セキュリティ監査】 内部:定期的 外部:定期的

【ISMS】 認証済み

【プライバシーポリシー】 制定済み

**リスクマネジメント等への取り組み**

【体制】 有

【基本方針】 有

【対応マニュアル】 有

【責任者】 社長など会社の代表者

【BCM構築】 有

【BCP策定】 有

【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/火災、停電、テロ(サイバーアタック等を含む)

【取り組み状況】 ①リスク管理を推進する専門部門「リスクマネジメント本部」(2004年設置)を中心に、リスク管理体制を構築している。すべてのリスクを対象に、日常業務の中でリスクマネジメントを継続的に実施することで、リスクの減少とリスク発現の回避に努めている ②2011年10月には、「大規模自然災害事業継続計画」(BCP)を策定し、大規模災害に備えた体制整備と設備対策を強化。また、2016年3月には、被災想定を事前に開示しない「ブラインド方式」での訓練を実施 ③災害時の通信確保のため、迅速な復旧活動を行うことを目的とし、全国の陸上自衛隊各方面隊および海上保安庁と「災害協定」を締結

**雇用・人材活用**

**基礎データ**

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	14年度 10,671	8,588	2,083
	15年度 10,775	8,649	2,126
平均年齢(歳)	14年度 41.1	41.8	38.2
	15年度 42.0	42.7	39.2
勤続年数(年)	14年度 17.0	17.3	15.9
	15年度 17.3	17.6	16.0
平均年間給与(円)	14年度 9,763,079	15年度 9,510,045	
臨時雇用者数(人)	14年度 7,264	15年度 6,829	
連結従業員数(人)	14年度 28,172	15年度 31,834	
外国人従業員数(人)	14年度 103	15年度 105	
連結外国人従業員数(人)	14年度 2,624	15年度 4,380	

【年齢別】(人) 合計 男 女

30歳未満	1,256	878	378
30～39歳	2,737	2,037	700
40～49歳	4,411	3,598	813
50～59歳	2,368	2,133	235
60歳以上	3	3	0

(注)60歳定年のため、60歳は「50～59歳」に含めている

【新卒採用】

合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
15年4月入社	286	286	203	83	0
16年4月入社	302	302	217	85	0

【中途採用】

合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
14.4～15.3	45	44	37	7	1
15.4～16.3	50	49	45	4	1

(注)非正規雇用社員からの正規雇用を除く

【離職者数】

合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	98	0	72	12	5
女	56	0	49	4	0
男女計	154	0	121	16	5

2015年4月～2016年3月

【新卒入社者の定着状況】

2013年4月新卒入社者	189	62
うち2016年4月在籍者	178	55

**多様な人材活用**

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	251	4,074	7	5.8
うち部長職以上	11	400	0	2.7
役員	2	73	0	2.7
うち執行役員	1	55	0	1.8

2016年6月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:2020年度末までに女性ライン長を200人登用

【注】【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:役員数には理事を含む。執行役員数には取締役執行役員および理事を含む。ライン長とは、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

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(ダイバーシティ推進室/2008年4月)

(注)女性活躍推進に限らず、国籍や年齢、障害の有無、職歴等多様性を受け入れて、社員一人ひとりが生き生きと働ける職場環境づくりを進めている

【退職した社員の再雇用制度】 有

【65歳までの雇用】 全員雇用

【LGBTへの対応】 基本方針:有

【LGBTへの取り組み】 行っている

「au家族制の対象に同性パートナーを適用」、2016年新卒採用のエントリーシートから性別を削除、全社員を対象にLGBTの基礎知識を学ぶeラーニングを実施、LGBT活動団体へのイベント参加・寄付実施等

【推進のための基本理念】 企業理念であるKDDIフィロソフィの1項目に「ダイバーシティが基本」を掲げ、多種多様な個性や価値観をお互いが尊重し、理解しあうことが会社の持続的成長に不可欠であると明記

【経営方針・トップコミットメント】 激しい競争に打ち勝ち持続的成長を実現するには、多種多様な価値観や知識、経験を結集し、総合力で戦うことが重要。その実現のため、ダイバーシティを推進していく

【推進の中長期ビジョン】 新たな中期目標(2016～2018年度)の骨子の1つに「社員力向上」を掲げ、この中で「多様な人材の活用」を明記している

【推進の取り組み】 ①会社の意志決定の場に女性が参画し企業力強化を図る、新女性ライン長登用プログラム実施 ②障害者が企業で活躍するためのコンソーシアム参画 ③異業種7企業の女性営業職が集う女性営業推進プロジェクト参画 ④有休復職者セミナー実施

**人権・労働問題**

【人権尊重・差別禁止の方針】 有

【人権デューデリジェンス】 行っている

【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 KDDI行動指針に人権に関する方針を明記し、同指針を補充する形で、KDDIグループ人権方針を策定・公表している。また全従業員への啓発活動にも取り組んでいる。社内意識向上のためLGBT等に関するeラーニングを実施

【ILO中核的労働基準】 尊重している

結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

**障害者雇用**

【障害者雇用】	13年度	14年度	15年度
実人数(人)	300	334	350
障害者雇用率(%)	2.02	2.02	2.11

(注)各年度における6月1日届出時点。KDDI本体および認定を受けたKDDIチャレンジ、KDDIエンジニアリングで雇用されている障害者を対象

【障害者雇用率の目標】 法定雇用率の常時達成

【特例子会社】 有(KDDIチャレンジ)

【障害者雇用の取り組み】 ①障害のある社員の状況把握および合理的配慮の対応を目的としたアンケートの実施 ②社内会議・ストリーミング配信での手話通訳実施 ③特例子会社の大阪事業所開設および乗客拡大の実施 ④(一社)アクセシビリティ・コンソーシアム主催の障害のある学生に向けたキャリアセミナーに参画し、キャリア教育を実施 ⑤パラスポーツ選手に対する特別休暇付与

**人事・評価制度**

【能力・業績評価基準】 公開

【能力・評価結果】 従業員本人に公開

【1人当たり教育研修費用】 把握している

【従業員の満足度調査】 行っている

【海外等での人事・評価制度】 検討中

【海外での人事・評価制度例】 ①本社の人事資格制度に合わせた海外子会社の人事資格制度「グローバルグレード」の導入 ②海外の現地採用社員が期間限定で本社に勤務する「グローバル人材交流プログラム」の実施 ③海外外向者赴任前研修の実施 ④会社業績と連動した賞与支給 ⑤報酬サーベイ・役員報酬のコントロールの導入 ⑥海外現地社員の報酬水準の検討

**ワーク・ライフ・バランス**

【産児・育児】

産児休暇	産前6週間・産後8週間	健康保険組合8割、グループ共済会2割
配偶者の出産休暇制度	有(3日)	
育児休業(最長)	2年	

	13年度	14年度	15年度
産休取得者数(人)	147	162	151
育休取得者数(人)	130	140	144
育休取得率(%)	22.6	20.6	23.2
うち女取得者数(人)	117	129	133
うち女取得率(%)	100.0	100.0	99.0
うち男取得者数(人)	13	11	11
うち男取得率(%)	2.8	2.3	3.0
(1週間以内取得者数(人))	0	0	0
(1週間以内取得率(%)	0.0	0.0	0.0
育児休業復職率(%)	95.6	95.5	93.3

(注)産休・育休取得者・育児休業復職率は全社員対象(正社員、契約社員、嘱託社員含む)、社外出向者含む、受入・受入者含まず。育児休業取得率は正社員のみで算出

【産休・育休取得の取り組み】 ①産休取得者に対して産休・育休前セミナーの開催 ②育休からの復職者に対して、育児休業復職後セミナーを開催 ③育児休業者を部下に持つ上司向けセミナーを復職前に実施 ④ワーク・ライフ・マネジメント方針を明文化

【看護・介護】

看護休暇(最大) 時間単位での取得が可能(有給)  
介護休暇(最大) 10日、積立年休も利用可(有給)  
介護休業(最長) 1年

介護休業取得者数(人) 13年度 14年度 15年度  
5 8 9  
【3歳〜就学前の子を持つ社員利用可能制度】短時間勤務制度/フレックスタイム制度/始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ/所定外労働をさせない制度/育児サービス費用を補助する制度/テレワーク制度あり。※フレックスタイム制度は育児・介護に関わらず一般的な制度として実施している

【特筆すべき両立支援制度】①育児のための各種制度(短時間勤務、始業時間の繰り上げ・繰り下げ、時間外労働の免除・制限、深夜勤務の免除、子の看護休暇)が、子が9歳に達する日を含む年度の3月31日まで取得可能 ②介護休暇、介護短時間勤務が合計365日まで取得可能 ③育児休職者の復職支援として、情報提供Webサイト「wiwiw」サービスの活用 ④短時間勤務者の個人賞与・満額支給の実施

### 賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】 314,608円

【うち最高】 355,000円 【うち最低】 225,500円

(注)賞与、時間外勤務手当、住宅手当、通勤手当等は含まず、「基本給」のみ

【残業時間】 29.9時間/月(正社員のうち、非管理職を対象)

【残業手当】 100.197円/月(正社員のうち、非管理職を対象)

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
13年度	19.8	11.8	59.5
14年度	19.8	13.1	66.4
15年度	19.8	13.1	66.3

【ボランティア休暇・休職】	13年度	14年度	15年度
ボランティア休暇	有 8	31	16
同休職	無 0	0	0
青年海外協力隊	有 2	2	2
マッチング・ギフト	有		

(注)青年海外協力隊およびシニア海外ボランティアは、休職とはせず、会社内籍扱いで派遣を実施

【勤務柔軟化への諸制度】フレックスタイム制度(社員本人の裁量により、勤務開始時間と勤務終了時間を決めることが可能(コアタイム10:00~15:00))/短時間勤務制度(妊娠婦通勤緩和、妊娠婦通院時間、育児時間、介護時間等、仕事と育児が両立できるよう、混雑時間を避けた通勤や、健康診査のための時間を確保することが可能(実績も公開))/半日単位の有給休暇制度(午前半休(9:00~12:00)、午後半休(13:00~17:30)、時間単位の年休が取得可能)/在宅勤務制度(会社が認められた場所(自宅、または自宅に準ずる場所)で終日勤務可能、完全在宅部分在宅勤務の選択肢があり全社で導入)/サテライトオフィス(制度ではないが本社ビル、品川ビル、新宿ビル等にサテライトオフィスを設置し、自席と同じ職場環境を整備)/保育設備・手当(福利厚生制度の一部として、出産に際し各種支援を行う家事援助プランや、多様なメニューから選べるカフェテリアプランを導入)/裁量労働制度(適用に当たっては、対象業務の特定を含めて事前に労使間で協議の上決定。実際に働いた時間にかかわらず、一定時間労働したものとみなす制度で、業務の遂行手段や時間配分を社員本人の裁量に委ねる必要がある業務に適用)/勤務間インターバル(勤務の終業時刻と次の勤務の始業時刻との間に、少なくとも8時間の間隔を置くこととする制度(交替勤務、裁量労働制勤務者を除く)/変形労働時間制勤務(1カ月単位/3カ月単位)(所定就業時間が1カ月または3カ月を平均し1週間の就業時間が37時間30分を超えない範囲において、労働時間の調整が可能な制度)/時間単位での有休取得(年40時間(有休5日分)を時間単位で取得可能とする制度(子の看護、介護休暇も対象))

【インセンティブ向上への諸制度】資格・技能検定の取得奨励制度(会社の指定する資格取得者に対して資格手当を支給)/社内公募制度(新規事業等の設立時に社内公募を実施)/FA制度(Self Carrier Produce(SCAPエスキャップ)として、2008年度より施行)/企業内ベンチャー制度(制度ではないがベンチャー企業を立ち上げる事例あり(KDDI子会社「Syn.ホールディングス」の設立等))/国内留学制度(制度ではないがビジネススクールへの国内留学を実施)/海外留学制度(海外ビジネス留学(1~4カ月)、海外専門留学(1年)、インターシッププログラム(留職)等を導入)/特別な成果に対する表彰・報奨制度(「社長賞」、「MVP賞」、「業務品質向上賞」等の報奨制度を導入)/キャリアアップ支援制度(通信教育を中心に社員の自己啓発を奨励(ビジネススキル研修、年齢別キャリア開発研修、語学学習支援制度、IP技術専門研修等))/ストックオプション制度(自社の中長期的な企業価値を高めることを目的として、管理職向けのインセンティブ・プランとして「株式付与ESOP信託」を導入)/海外トレーニング制度(海外拠点での実務研修、ビジネススキル研修を2年間行う)/自己申告制度(社員一人ひとりがキャリアの棚卸しや個人の状況を所属長に申告しキャリアプランの開発を図る)/青年海外協力隊、シニア海外ボランティアへの派遣(制度ではないが青年海外協力隊、シニア海外ボランティアへ社員を派遣している)

### 労働安全衛生

【生産部門等】 無

【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有

【主な取り組み】①産業界による海外赴任前相談、赴任中の社員への医療職による出張対応 ②健診数値改善に向けた啓発、メンタル不調者フォロー、上司からの相談対応等を行う「ヘルスケアルーム」設置 ③悩み・不安に対するカウンセリングを行う「社員相談センター」設置 ④健保組合との協働によるデータヘルス計画実践

【労働災害】	13年度	14年度	15年度
労働災害発生率	0.48	0.52	0.62
【メンタルヘルス】	13年度	14年度	15年度
休職者数(人)	102	103	87

(注)各年度3月31日時点の休職者数

【メンタルヘルスの取り組み】①カウンセリング ②長期休職からの復職者フォロー ③長時間労働問診票での健康確認 ④ストレスチェック ⑤階層別eラーニング、産業界・

産業界・産業界によるラインケア集合研修

### 【労働安全衛生・表彰歴】

(14年度)①全国事業所AED設置による消防庁からの感謝状(東京消防庁麹町消防署長から表彰) ②自衛消防活動審査会 準優勝(新宿消防署主催の自衛消防活動審査会。地震発生後のAED操作や火災発生後の屋内消火栓操法の一連の活動を安全性等の点で評価する競技)  
(15年度)①「優秀安全運転事業所」金賞受賞(自動車安全運転センターより、無事故・無違反等)に対し、八俣送信所、札幌テクニカルセンター等の各事業所が受賞 ②第25回山口県危険物安全大会「危険物優良事業所」表彰(山口県知事より、保安管理・保安技術・保安教育の観点で優れている企業として表彰)

## 消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)カスタマーサービス本部内部署(複数)

【商品等の安全性に関する部署】 (専任)通信ネットワーク等の品質管理部署(複数)

【クレーム対応】 (マニュアル)有 (DB)有

【ISO9000S】	取得割合(%)	(算出基準)
国内	6.0	(生産事業所件数ベース)
海外	0.0	(—)

【その他の品質管理】 有

KDDIは、すべての製品の設計からアフターサービスにいたるまで、一貫した品質管理を行っており、特に製品が顧客の安全に与える影響については、携帯電話メーカーの基準のほか、耐久性や安全性などに関するKDDIの独自の基準をメーカーに提示し確認している。なお、2009年4月にISMS認証(ISO/IEC27001)を全社で取得(注)ISO9000Sは、ソリューション技術部門において認証を取得(生産事業所件数は、ソリューション事業所件数にて算出)

## 社会貢献

### 組織と支出

【担当部署】 (専任)CSR・環境推進室

【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

	13年度	14年度	15年度
総額	2,929	3,565	1,050
うち寄付金	81	123	106
マッチング・ギフト	7	9	13
うちその他	2,848	3,442	944

(注)2015年度より算出方法を変更(社会貢献目的であっても費目が「広告宣伝費」や「会費」等であるものは除外、また社会貢献活動支出総額に政治献金(含まず)。「店頭募金」および「社員の寄付金」は含めていない(全年度共通)

### 事業事例

【地域社会参加】 ①地域住民・企業・NPOが参加する「天王山周辺森林保全推進協議会」へ参加し、従業員がボランティア活動に参加 ②全国各地の清掃イベントに参加 ③各自治体等が実施する全国各地の防災訓練に参加

【教育・学術支援】 ①「ケータイの安心・安全利用のための啓発活動「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」を全国の中小高校で開催。2015年度は3,834回の実施、約68万人が参加 ②総務省、文部科学省および通信業界6団体から取り組む「e-ネットキャラバン」に講師派遣等の協力 ③KDDI財団による各種研究助成や、東北大学・名古屋大学・九州大学が開催する小中学生を対象とした「理科教室」への協賛など

【文化・芸術・スポーツ】 ①東北、釜石・石巻・気仙沼、モータースポーツ(SUPER GT)、スポーツクライミングへの協賛 ②ミャンマー、カンボジアの子どもたちの絵画鑑賞会ワークショップの実施 ③カンボジアの伝統芸能「スバエクトム(影絵芝居)一座」への影絵制作支援

【国際交流参画】 ①開発途上国からの研修生受け入れ(現在までに延べ5,700人以上の受け入れ) ②国際機関(ITU-DまたはAPT等)の参画を通じて、開発途上国の通信環境改善 ③青年海外協力隊、シニア海外ボランティアへの派遣

【東日本大震災復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 ①2012年に復興支援室を設立。社員が職員として東北3県(岩手県、宮城県、福島県)の自治体および復興庁へ派遣 ②仮設住宅および復興住宅集会所等で、従業員ボランティアによるタブレット教室を実施。岩手県大槌町はたて養殖組合へのIT教育支援 ③本社ビル1階で、東北復興支援を奨励した社外・社内マルシェを開催

## 企業と政治の関わり

### 税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 有

(注)KDDIファイロファイ、2016統合レポート(ESG詳細版)へ記載

### 政治献金・ロビー活動

【政治献金・ロビー活動等支出額】 (単位:100万円)

	13年度	14年度	15年度
総額	8	12	15

## 環境

### 組織と情報開示

【担当部署】 (専任)総務・人事本部総務部CSR・環境推進室

【担当役員】 専任有(CSR・環境担当役員)

【同・環境業務比率】 過半

【方針の文書化】 有 【HP上の公開】 有

【環境会計】 有

【費用と効果/金額把握】 環境省がガイドライン準拠と自社独自・業界独自方法

【公開の有無】 公開 【会計ベース】 連結ベース



(注)連結対象:KDDIおよび主な連結子会社(海外連結子会社含む)

パフォーマンス

【環境保全コスト】(単位:100万円)

Table with 5 columns: 14年度, 15年度, 投資額, 費用額, 投資額, 費用額. Rows include 事業エリア内コスト, 上・下流コスト, 管理活動コスト, etc.

【環境負荷量】

Table with 5 columns: 14年度, 15年度, 総エネルギー投入量(GJ), 特定管理対象物質投入量(t), etc.

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】(単位:100万円)

Table with 5 columns: 14年度, 15年度, 費用削減額, 収益額(リサイクル等), 合計

(注)2015年度の総エネルギー投入量(GJ)および温室効果ガス排出量(tCO2)の増加理由:海底ケーブル敷設船燃料と海外データセンター自家発電燃料データを加えたため

【スコープ3】集計

Table with 5 columns: 14年度, 15年度, 温室効果ガス排出量(tCO2)

(注)2012年環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量の算定に関する基本ガイドラインについて」に準拠し、全15項目のうち5項目が該当しないと判断され10項目について算定した

管理体制

【環境監査】定期的を実施(内部監査:年1回 外部監査:年1回)

【EMS構築】ISO14001認証取得

Table with 5 columns: ISO14001, 取得割合(%), (算出基準), 国内, 海外

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】ISO14001にのっとり、毎年、環境リスク評価および緊急事態への対応を行い、自部門における環境の負の影響の有無をチェックし、著しい負の影響がある場合、その削減策について目標を設定。四半期ごとに削減実施状況を監視し、削減できない場合は、対応策を検討・実施するというPDCAサイクルを常時回している

【事業活動での環境汚染の危険性】可能性無

【将来発生の可能性のある巨額費用の準備】有

①アスベスト:有無を調査し、環境債務への計上を実施 ②PCB:適正に保管し、その他処分費用を環境債務へ計上するとともに、処分計画に基づき処分を実施

【環境影響評価(アセスメント)】義務づけ/独自取り組み/自社遊休地に残存する里山の生態系調査

【土壌・地下水等の把握状況】数量等を把握・公開(件数:14年度2,350、15年度2,350)

【水問題の認識】特にリスクではない

環境関連法令

【国内】①廃棄物処理法 ②省エネルギー法 ③フロン排出抑制法
【海外】①RoHS指令 ②英国の環境法(The Environment Act 1995)

Table with 5 columns: 環境関連法令違反, 環境問題を引き起こす事故・汚染, 環境問題に関する苦情

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】自社独自指針ののっとり実施

(注)通信機器については、新たに運用時の省エネ基準を定め、使用段階で消費電力が小さいものを購入

Table with 5 columns: 事務用品等のグリーン購入, 比率(%), 14年度, 15年度

対象:全社
(注)施設系電源設備等の新規グリーン調達実績で算出

【原材料調達】

グリーン調達:携帯電話端末の製造過程において有害物質が含まれないよう工場監査を定期的実施

取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価/2014年、CSR調達方針を策定

し取引先へ公開。2016年3月サプライチェーンCSR推進ガイドラインを策定・公表
具体例:新たな調達先候補については、その調達先のホームページ等を閲覧し、紛争鉱物不使用に関する方針や取り組みが公開されているかどうかの確認をしている。また、現行の調達先で、紛争鉱物不使用が明らかでない取引先については、紛争鉱物が使用されているかどうかの調査実施を依頼している

【環境ラベリング】エコマークなど第三者審査を受けた環境ラベル実施/自社独自基準による環境ラベル実施/ISO14020でのタイプⅢ型環境ラベル実施
エコマークなど:100%(エコICTマークを取得し、Webにて公開)
自社独自ラベル:60%(高機能データセンター、KDDIクラウドプラットフォームサービス)
タイプⅢラベル:90%(移動系、固定系サービス)に関し、ISO14040に基づくLCA算定、公表

(注)KDDIは「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」が定めるエコICTマークを取得し、環境配慮および環境負荷軽減への取り組みの向上に努めている。自社独自基準による環境ラベルについてはISO14021に基づく第三者認証を取得している

【環境ビジネスの取り組み】行っている
太陽光発電事業。使用済み携帯電話の手分解事業

【容器包装削減の取り組み】有
携帯電話等の販売時に使用する手提げ袋をほかの用途にも利用できるよう、デザイン強度等に工夫し、再利用を促進

【カーボンオフセット商品等の取り組み】行っていない
Integrated Report 2015(英語版統合レポート2015)においてカーボンオフセット実施

【環境・表彰歴】

(14年度)①農林水産大臣感謝状(農林水産省、「木づかい」運動の普及に貢献)
②環境格付で最高ランク取得(日本政策投資銀行の環境格付で最高ランクを取得)
③埼玉県知事、伊奈町長から感謝状(埼玉県「緑のトラスト運動」に賛同し、埼玉県および伊那町へ土地を寄付)
(15年度)①地球環境大賞フジサンケイグループ賞(フジサンケイグループ主催:絶滅危惧種ガンジスカワイルカの保護)
②低炭素杯「ファイナリスト賞」(地球温暖化防止全国ネット主催:使用済み携帯電話の手分解による環境保護)
③環境コミュニケーション大賞「優良賞」(環境省主催:KDDI統合レポート2015(ESG詳細版)が環境報告書部門で受賞)

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】行っている

【再生可能エネルギーの導入】行っている

①携帯電話基地局におけるトライブリッド方式(太陽光発電と蓄電池・深夜電力を組み合わせ、CO2排出量を約30%低減させる方式)電力制御技術導入。設置局数:100局
②遊休地を利用した太陽光発電事業(売電)を開始。2015年度の総発電量(総販売発電量):13,674MWh

【CO2排出量等削減の中長期計画】有

①2016年度の電力消費(単体)を、省エネ対策を講じない場合の3,289,635MWhより30%抑制し、2,297,721MWh以下
②2016年度の加入者当たりの電力消費量(単体)を2011年度比(58.6kWh)15%削減し、49.8kWh以下

【生物多様性保全への取り組み】事業活動による影響について把握

①絶滅危惧種のインドのガンジスカワイルカの保護:生態観測に用いる音響観測装置や位置推定の応用技術の開発、提供等により保護活動を実施(2005年より継続実施)
②従業員による全国環境保全活動(海浜・河川等の清掃活動含む):2015年度:約3,300人、延べ7,730時間参加
③森林保全NPO等への募金活動:2015年度森林保全NPOへの寄付額:約400万円

【生物多様性保全プロジェクト】(単位:100万円)

Table with 5 columns: 支出額, 14年度, 15年度

2015年度の環境目標・実績

【CO2排出量等削減】①オフィス排出量:前年度より減→▲3%(達成)
②サプライチェーン(スコープ3)排出量:前年度より減→▲7%(達成)
③加入者あたりの排出量:26.75t-CO2以下→22.86t-CO2(達成)

【エネルギー削減】①対策なしの3,180,964MWhから30%抑制し2,205,595MWh以下→1,939,115MWh(達成)
②加入者あたりの電力消費量:51.9kWh以下→39.0kWh(達成)
③ガソリン使用量:前年度より減→▲3%(達成)

【リサイクル】①通信設備リサイクル率:99%以上→99.2%(達成)
②使用済み携帯電話リサイクル率:99.8%以上→99.8%(達成)
③使用済み携帯電話回収台数(リユース)を前年度より増→+11%(達成)

【廃棄物削減】①一般産業廃棄物排出量を:前年度より減→▲8%(達成)
②紙使用量:前年度より減→▲11%(達成)
③請求書Web発行に伴う紙削減量:前年度より増→+5%(達成)

【その他具体的な取り組み】①全社員への環境教育(eラーニング)実施率:目標90%以上に対し、結果91.2%で目標達成
②夏(5~9月末)「ノーネクタイ・ノーネクタイノー上着運動」と冬(12~3月末)「オフィス室温20℃」:全社に定着
③昼休み・時間外等の消灯、事務室内の適正照度設定実施:全社に定着