

9433

K D D I

(注)「環境」:環境会計、ISO取得事業所割合は、主要な連結子会社を含む

【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】 1984.6 【上場】 1993.9 【決算期】 3月

【特色】 総合通信大手。携帯・光回線を展開。物販など非通信伸ばしライフデザイン企業への脱皮模索中

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA
95.9	95.9	97.9	97.5

CSR基本評価

基本
AAA
88.1

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
A	AAA	AAA	AAA
75.6	82.6	97.3	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安全で強靱な情報通信社会の構築 ②情報セキュリティの確保とプライバシーの保護 ③多様な人材の育成と働きがいのある労働環境の実現 ④エネルギー効率の向上と資源循環の達成 ⑤ICTを通じた心豊かな暮らしの実現 ⑥人権尊重と公正な事業活動の推進

【方針の文書化】 有

(注)KDDIファイロソフィ(社会への責任を果たす)、KDDI社会貢献方針

【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(機関名:オルタナ総研、ニッセイ基礎研究所、早稲田環境研究所)

【英文の報告書】 有

Web版(HTML)および電子版(PDF)にて開示

【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ステークホルダーダイアログを実施(17年度は、「多様な人材の活躍推進の取り組み」、および「脱炭素化に向けた最新動向」の2つをテーマにダイアログを実施)

【汚職・贈収賄防止】 方針有

KDDI行動指針(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)サステナビリティ推進室

【CSR担当役員】 専任有(サステナビリティ担当役員)

【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、(公社)国土緑化推進機構、(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、(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協力 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「しものプロジェクト」を実施

【CSR関連基準】 OECD多国籍企業GL、GRI-GL、ISO26000、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、責任投資原則、国際統合報告FW、SDGs、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(GSMAにおけるSDGsでの対応、APT(アジア・太平洋電気通信共同体)での活動)、企業市民協議会(CBCC)、BSRへの参加

【CSR関連・表彰歴】

(16年度)①「2016年日本法人向けIP電話・直取電話サービス顧客満足度調査」総合満足度4年連続1位(J.D.パワーアジアパシフィックが行う顧客満足度調査) ②青少年の体験活動推進企業表彰「審査委員会特別賞(大企業部門)」(文部科学省主催:社会貢献活動の一環として青少年の体験活動に関する優れた実践を行っている企業として)

(17年度)①「2017年日本法人向けIP電話・直取電話サービス顧客満足度調査」総合満足度5年連続1位(J.D.パワーアジアパシフィックが行う顧客満足度調査) ②青少年の体験活動推進企業表彰「審査委員会奨励賞」(文部科学省主催:社会貢献活動の一環として青少年の体験活動に関する優れた実践を行っている企業として)

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】 FTSE4Good、Ethisel Sustainability、MS-SRI、MSCI ESG Leaders、CDP、FTSE Blossom Japan、MSCIジャパンESGセレクトリーダーズ、MSCI日本株女性活躍指数(WIN)、「Euronext Vigeo World 120」構成銘柄、損保ジャパン・エコオープン(配当利回り重視型)

【SRI・エコファンド等】 ①三菱UFJ国際投信「三菱UFJ SRIファンド」 ②損保ジャパン・グリーン・オープン「ぶなの森」 ③損保ジャパン・SRIオープン「未来のちから」

【相談役・顧問制度】 有

相談役:1人 顧問:1人

導入目的:対外活動

メリット:経営トップ経験者の任務は、経済団体活動、社会貢献活動等を行うものとしており、多忙な現役の経営陣に代わって、こうした対外的役割を果たすことは、社会的責任という観点からも意義があると考え

【社外取締役による経営者評価】 行っている

(注)年1回、取締役会の実効性評価を実施

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

【取引全般に関する基本方針】 有

【CSR調達の具体的な取り組み】 ①取引先に対し、CSR調達に関するアンケートを実施 ②産業廃棄物処理委託契約を締結している産業廃棄物処理会社に対し毎年定期的に監査を実施 ③「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を日本語・英語で策定し取引先へ周知

【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/二次以下のサプライヤーにも調査

【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により、二次以下のサプライヤーも含めた紛争鉱物の不採用に向けた取り組みを推進(18年度アンケートより改定)

【ルール化による影響事例】 ドイツにおける「再生可能エネルギー法」

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考になっている

【SDGsの対応】 目標3/目標4/目標5/目標6/目標9/目標10/目標11/目標13/目標14/目標15/目標17

【今後のSDGs】 自社のマテリアリティを中心に、通信技術を活用した、SDGsの目標達成に向けた積極的な取り組みを予定。また、17年3月には「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定し、取り組み中

【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ミャンマー、モンゴルにおける通信事業への参入 ②カンボジア国メコン地域の通信基幹ネットワーク整備におけるコンサルティング業務への参画 ③子どもおよび高齢者の安心・安全に配慮した携帯電話およびスマートフォンの提供

【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】 ①ミャンマー国での主要コンピューター大学間ネットワーク化によるクラウドサーバー活用支援を実施。16年度の10大学から16大学まで拡大。教育・研究の促進とサイバーセキュリティについての技術スキル向上を図った ②ミャンマー国において、ミャンマー教育省・運輸通信省・日本大使館等の後援を受け、学生向けのアプリ・コンテストを開催。コンピューター大学15校と工科大3校の計18大学が参加。今後拡大を予定

【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インターネットのトラブルから守ることを目的とした「e-ネット安心講座」への講師派遣等の協力 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室効果ガス排出を削減 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し、最高エネルギー効率を実現したことが評価され、「2017Data Solution Awards」を受賞 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】 5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】 2,587,213千株 【株主総数】 205,394人

【特定株比率】 51.0% 【浮動株比率】 3.1%

【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 24.34%、金融商品取引業者 3.24%、他法人 29.27%、外国法人等 31.70%、個人他 11.45%

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】 参考としている

【通報・告発】

16年度

17年度

件数

171

257

(「内部通報(相談含む)・内部告発件数」は、KDDIグループ全体の数字)

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)

15年度

16年度

17年度

公取からの排除措置命令等・他

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・刑事告発

0

0

0

【海外での法令違反等】 (件数)

15年度

16年度

17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

0

0

内部統制への取り組み

【委員会】 KDDIグループ内に内部統制責任者を任命・配置し、同責任体制の下で実施。経営会議で評価(2006年4月)

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2018年3月)

【CIO】 有(代表取締役執行役員副社長)

【CFO】 有(取締役執行役員専務)

【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/停電、テロ

【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」(04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。②11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、16年3月以降、定期的に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)	16年度 10,916	8,718	2,198			
	17年度 11,037	8,723	2,314			
平均年齢(歳)	16年度 42.2	42.9	39.3			
	17年度 42.4	43.2	39.4			
勤続年数(年)	16年度 17.4	17.7	16.0			
	17年度 17.6	18.1	15.9			
平均年間給与(円)	16年度 9,532,136	17年度 9,363,399				
臨時雇用者数(人)	16年度 7,041	17年度 7,167				
連結従業員数(人)	16年度 35,032	17年度 38,826				
外国人従業員数(人)	16年度 101	17年度 114				
連結外国人従業員数(人)	16年度 4,423	17年度 4,308				
【年齢別】(人)	合計	男	女			
30歳未満	1,362	926	436			
30～39歳	2,504	1,888	616			
40～49歳	4,405	3,425	980			
50～59歳	2,762	2,480	282			
60歳以上	4	4	0			
【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
17年4月入社	307	307	211	96	0	0
18年4月入社	287	287	181	106	0	0
【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
16.4～17.3	55	54	45	9	1	0
17.4～18.3	83	81	74	7	2	0

非正規から正社員の登用事例:非正規雇用社員から正規雇用社員の登用は16

年度は122人、17年度は118人

(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	130	0	108	9	5	8
女	40	0	36	2	0	2
男女計	170	0	144	11	5	10

2017年4月～2018年3月

【新卒入社者の定着状況】	男女計(人)	男(人)	女(人)
2015年4月新卒入社者	286	203	83
うち2018年4月在籍者	269	192	77

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	302	4,195	11	6.7
うち部長職以上	17	481	0	3.4
役員	1	79	0	1.3
うち執行役員	1	71	0	1.4

2018年3月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:20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(D&I推進室/2008年4月)
(注)女性活躍推進に限らず、国籍や年齢、性的指向、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。16年度から働き方改革(働き方変革)も担当

【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

①社内制度において同性パートナーを配偶者として取り扱うよう定義を見直し ②家族制の対象に同性パートナーを適用 ③新卒採用のエントリーシートから性別を削除 ④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 ⑤LGBT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、受容し合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】 ダイバーシティ&インクルージョンの考えのもと、性別、年齢、国籍、言語、障害の有無、性的指向、性自認などにとらわれず、あらゆる従業員の個性や力を組織に活かしていくための取り組みを進めることで、従業員のモチベーションアップと企業競争力向上を同時に目指している

【推進の中長期ビジョン】 中期目標(16～18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会社の意思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産休・育休前セミナー実施 ⑤LGBTの支援者拡大のためのeラーニング実施

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、同指針を補完する形で、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

【発生した労働問題・対応】 労使合意事例:介護短時間勤務適用期間を事由発生から消滅までの無期限にし、勤務形態を従来の1日6時間勤務から、5時間、6時間、7時間の選択制とした。また、長期治療を要する傷病に罹患している社員の治療・通院と仕事の両立を可能とするため、軽減勤務制度を従来の1日6時間勤務から5時間、6時間、7時間の選択制にした

障害者雇用

【障害者雇用】	15年度	16年度	17年度
実人数(人)	350	372	403
障害者雇用率(%)	2.11	2.19	2.38

(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重要な社内会議・発表などでの手話通訳による情報保障 ③聴覚障害者に対し、日常の情報保障のため音声認識アプリを導入 ④上司向けに、障害者差別解消法にかかわる対応ガイドを展開 ⑤特例子会社の清掃・カフェ業務の対象ビル拡大 ⑥(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社員向けキャリアセミナーに参画

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】 検校中
【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実施 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、グループ共济会2割
 配偶者の産休休暇制度 有(3日)
 育児休業(最長) 法定

	15年度	16年度	17年度
産休取得者数(人)	151	148	136
育児取得者数(人)	144	134	143
育児取得率(%)	23.2	23.3	25.6
うち女取得者数(人)	133	121	126
うち女取得率(%)	99.0	98.0	100.0
うち男取得者数(人)	11	13	19
うち男取得率(%)	3.0	3.2	5.2
(1週間以内取得者数(人))	0	0	2
(1週間以内取得率(%)	0.0	0.0	0.6
育児休業復職率(%)	93.3	96.4	94.0

(注)産休・育児取得者・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)、社外外向者含む、受け入れ外向者含まず。育児休業取得率は正社員のみで算出

【産休・育児取得の取り組み】 ①産休取得者に対して産休・育児前セミナーの開催 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育児休業職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

	15年度	16年度	17年度
介護休業取得者数(人)	9	11	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
【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育児短時間勤務の就業時間は、5時間以上7時間までの範囲で、30分を単位として1カ月単位で設定可能 ③介護休業が対象家族1人につき365日まで取得可能 ④育児休業職者の復職支援として、情報提供Webサイト「wiwiv」サービスの活用 ⑤短時間勤務者の個人賞与・満額支給の実施 ⑥配偶者同行休職制度(最長3年間)

賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】 318,286円
【うち最高】 387,400円 **【うち最低】** 252,100円
【総労働時間】 1,892.7時間/年(正社員のうち、非管理職を対象)
【残業時間】 19.6時間/月(正社員のうち、非管理職を対象)
【残業手当】 65,879円/月(正社員のうち、非管理職を対象)

【残業削減の取り組み】 行っている
 働き方変革の一環として、社員の生産性向上を目的にRPA(Robotic Process Automation)を全社に導入。またタイムマネジメントとして、「20時までの退社ルール」、「1ノ残業デー」の徹底、私事館の禁止、長時間勤務対象者のチェック機能の強化などを実施

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
15年度	19.8	13.1	66.3
16年度	19.7	12.8	65.1
17年度	19.7	13.5	68.5

【ボランティア休暇・休職】	15年度	16年度	17年度
ボランティア休暇	有	16	20
同休職	無	—	—
青年海外協力隊	有	2	1
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、会社が籍扱いで派遣を実施。青年海外協力隊参加制度の人数は、各年におけるKDDI社員からのJICAへの派遣数

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(社員本人が、フレキシブルタイムの範囲内で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(妊産婦通勤緩和、妊産婦通院時間、育児時間、介護時間等、仕事と育児が両立できるように、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))/時間単位の有給休暇制度(1時間単位の年休が取得可能)/勤務間インターバル制度(勤務終了時間から次の勤務開始時間まで最低8時間のインターバルを確保)/在宅勤務制度(会社が認めた場所(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等)に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、多彩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(法令に適合し

た業務に対して、労使間で協議の上適用可否を決定。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/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)

【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(新規事業および戦略的に強化すべき領域等への社内公募を実施)/FA制度(Self Carrier Produce(SCAP エスキップ)として、08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等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)、インターンシッププログラム(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に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(Employee Stock Ownership Plan))/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産業医による海外赴任前面談、医療職による海外事務所巡回面談 ②海外赴任者・出張者に対する緊急国外退避、緊急医療搬送サービス ③健診数値改善に向けた啓発、重症度の高い「有見者」の受診勧奨 ④上司からの部下に関する相談対応等を行う「ヘルスケアルーム」設置 ⑤KDDI健康保険組合による生活習慣病予防のeラーニング・セミナー開催

【労働災害】	15年度	16年度	17年度
労働災害発生率	0.62	0.78	0.82
【メンタルヘルス】	15年度	16年度	17年度
休職者数(人)	87	100	99

(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 ⑤eラーニング、産業医・保健師・産業カウンセラーによるラインケア研修 ⑥新入社員向け健康セミナー

【労働安全衛生・表彰歴】

(16年度)①「優秀安全運転事業所」プラチナ賞(自動車安全運転センターより、八保通信所が最高位を受賞) ②交通安全功労者(団体)(山口市より、山口技術保守センターが、「交通安全思想の普及と安全意識の高揚を図り、交通事故防止に寄与した」として)

(17年度)①健康経営優良法人2018・ホワイト500〜(経済産業省より、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる大規模法人として) ②「優秀安全運転事業所」プラチナ賞(自動車安全運転センターより、福岡テクニカルセンターが最高位を受賞)

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)お客さまセンターなど、カスタマーサービス本部内に複数の部署あり

【商品等の安全性に関する部署】 (専任)運用管理部など、通信ネットワーク等の品質管理を担当する複数の部署あり

【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	75.0	(事業所件数ベース)
海外	6.7	(事業所件数ベース)

【その他の品質管理】 有

製品が顧客の安全に与える影響について、製造メーカーとともに十分に配慮し、安全性や耐久性などに関するKDDIの独自基準を定めチェックしている。また通信サービスにおいても、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る
 (注)ISO9000Sは、ソリューションビジネスに関する事業所の件数の割合。なお、取得していない事業所においても一定の品質基準によりサービスを提供している

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 (専任)サステナビリティ推進室

【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

	15年度	16年度	17年度
総額	1,059	974	810
うち寄付金	115	165	66
マッチング・ギフト	13	13	16
うちその他	944	809	744

(注)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。社会貢献活動支出額総額に「政治献金」は含まず。また、「店頭募金」および「社員の寄付金」も含めていない

事業事例

【地域社会参加】 ①全国各地の環境保全活動への参加(例:地域住民・企業・NPOが参加する「天王山周遊森林保全推進協議会」など) ②全国各地の清掃イベントへの参加(例:浅野川を美しく守る会) ③各自治体等が実施する全国各地の総合防災

訓練への参加

【教育・学術支援】 ①携帯電話の安心・安全利用のための啓発活動「KDDIスマホケータイ安全教室」を全国の小中高校で開催。17年度は4,034回の実施、約76万人が参加。また、17年度より新たに、防災教育として「スマホde防災1テラシー」も開催
②総務省、文部科学省および通信業界6団体が取り組む「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

【文化・芸術・スポーツ】 ①サッカー日本代表チーム、京都サガフ.C、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第17回東京JAZZ、アンドリス・ネルソンス指揮ボストン交響楽団2017年日本公演特別協賛
③カンボジアの伝統芸能「スバエトム(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 (17年3月末までに延べ5,700人以上の受け入れ)
②国際機関(ITU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技術やスキル向上を目的とした、ミャンマー国営電気通信事業体職員との長期研修の受け入れ

【東日本大震災復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 ①宮城県東松島市において、スマート漁業を目指した実証実験を実施
②宮城県亶理郡山元町でイチゴ農家支援活動を実施
③本社ビル1階で、東北復興支援を目的とした社外・社内マルシェを開催

【他復興支援】 行っている

【他復興支援の具体例】 大規模災害時の公衆無線LANおよび充電設備の設置、通信料などの支援措置、被災地支援の募金等

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ファイナンス、2017統合レポート(ESG詳細版)へ記載

政治献金・ロビー活動

Table with 3 columns: 15年度, 16年度, 17年度. Rows: 総額, (注)「政治献金」のみ

環境

組織と情報開示

【担当部署】 (専任)総務・人事本部総務部サステナビリティ推進室
【担当役員】 専任有(サステナビリティ担当役員)
【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:自社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

Table with 3 columns: 16年度, 17年度. Rows: 環境保全コスト, 事業エリア内コスト, 上・下流コスト, 管理活動コスト, 研究開発コスト, 社会活動コスト, 環境損傷対応コスト, 合計

Table with 3 columns: 16年度, 17年度. Rows: 環境負荷量, 総エネルギー投入量(GJ), 特定管理対象物質投入量(t), 水資源投入量(m³), 温室効果ガス排出量(tCO₂), 特定化学物質排出量・移動量(t), 廃棄物等総排出量(t), 総排水量(m³), NOx(t), SOx(t)

Table with 3 columns: 16年度, 17年度. Rows: 環境保全対策に伴う経済効果(実質効果), 費用削減額, 収益額(リサイクル等), 合計

Table with 3 columns: 16年度, 17年度. Rows: 【スコープ3】 集計, 温室効果ガス排出量(tCO₂)

管理体制

【環境監査】 定期的に実施(内部監査:年1回 外部監査:年1回)
【EMS構築】 ISO14001認証取得
【ISO14001】 取得割合(%) (算出基準)

Table with 2 columns: 国内, 海外. Rows: (事業所件数ベース), (消費電力量ベース)

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】 可能性有
大きな影響ではないが、データセンターや基地局建設時に自然環境へ影響を与えるため、法規制にのっとり環境アセスメントを実施している。また、化石燃料による電力購入や自家発電に伴う燃料使用で直接・間接でCO₂を発生させている。一方で、通信事業は、顧客や、社会のCO₂発生抑制に貢献している

【将来発生する可能性がある巨額費用の準備】 有
【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
【水問題の認識】 今後影響

トイレでの水の使用量について、節水の観点から対応の必要がある

【水問題の取り組み】 17年度に、IoTクラウドサービス「KDDI IoTクラウド 〜トイレ節水管理〜」の提供を本社ビルで開始した。最大で40%の節水に寄与している(パルプメーカーの実績値に基づき、算出した規定値。設置環境などにより、規定値を下回る場合がある)。その後、IoTを利用したサービスとして顧客にも提供を開始している

環境関連法令

Table with 3 columns: 16年度, 17年度. Rows: 環境関連法令違反等(件数), 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】 自社独自方針にのっとり実施
(注)通信機器については、ICT分野におけるエコロジーガイドライン等を順守して、使用段階で消費電力が小さいものを購入
【事務用品等のグリーン購入】 16年度 17年度
比率(%) 100.0 100.0
対象:全社
(注)携帯電話端末および施設系電源設備等の新規グリーン調達実績で算出。事務用品についても環境に配慮したものを採用している

原材料調達

グリーン調達:新規で携帯電話端末を採用する際に、有害物質が含まれないよう製造過程などを視察し、必要に応じて改善提案を行う
取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価/14年、CSR調達方針を策定し取引先へ公開。16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
具休例:携帯電話端末等の主要な調達品に関しては、紛争鉱物や有害物質について調査を実施し、使用していないことを確認している

【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)「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。自社独自ラベルの占める割合は、電力消費量に占める割合にて算出

【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。IoTクラウドサービス「KDDI IoTクラウド 〜トイレ節水管理〜」

【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】 行っている
全国のauショップやau取扱店で、顧客がau携帯電話等の下取りプログラムを利用した際に「どんぐりポイント」付与(14年6月に実施)

【環境・表彰歴】 (16年度)①低炭素杯2017:「環境大臣賞」(地球温暖化防止全国ネット主催)トライブリッド基地局による二酸化炭素削減 ②「環境 人づくり企業大賞2016」奨励賞(環境省主催:eラーニングによる全社員への環境教育)
(17年度)①低炭素杯2018:「優良賞」(地球温暖化防止全国ネット主催:天王山森林保全活動) ②第5回グッドライフアワード「サステナブルデザイン賞」(環境省主催:使用済み携帯電話の手分解リサイクル)

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て、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当社事業所(多摩ネットワークセンターなど)の街路灯に太陽光と風力による再生可能エネルギー発電装置を設置し再エネ電力を利用 ③遊休地を利用した太陽光発電事業(売電)を開始。17年度の総発電量(総販売発電量):18,137MWh

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減への中期計画】 有

【中期計画の内容】 30年度のCO₂の排出量削減目標(単体):7%削減(13年度比)

【COP21(パリ協定)】 参考にして

KDDI Green Plan 2017-2030

【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従業員の全国環境森林保全活動(天王山、富士山、高尾山において、毎年、NPOと協力して、植林や間伐などの森林保全活動を実施している) ②従業員の清掃活動(海浜・河川等の清掃活動含む):17年度:約4,500人、延べ7,277時間参加 ③森林保全NPO等への募金活動:17年度森林保全NPOへの寄付額:約846.7万円

【生物多様性保全プロジェクト】 (単位:100万円)

	16年度	17年度
支出額	50	58

2017年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①排出量(単体):前年度より減→▲1%(達成) / ②加入者当たりの排出量:前年度より減→▲3.3%(達成)

【エネルギー削減】 ①ガソリン使用量:前年度より減→▲9%(達成) / ②加入者当たりの電力消費量:前年度より減→▲0.07kWh(達成)

【リサイクル】 ①熱回収を含む通信設備リサイクル率:99%以上→99.9%(達成) / 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→99.8%(達成)

【廃棄物削減】 ①自社ビル一般廃棄物排出量削減:前年度より減→▲5t(達成) / ②請求書Web発行に伴う紙削減量:前年度より増→+0.3%(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 ②夏(5~9月末)「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 ④全社テレワーク推進