

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	基本
AAA	AAA	AAA	AAA	AAA
96.0	94.9	100.0	97.5	86.7

## 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AA	AAA	AAA	AAA
78.3	85.4	100.0	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多様な人財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フィロソフィ(社会への責任を果たす)、KDDI社会貢献方針

【活動の報告】 Web  
 【第三者の関与】 有(機関名:Lloyd's Register Quality Assurance Limited、早稲田大学)

【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(19年度は「SDGs」をテーマにダイアログを複数回実施)

【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】 100%  
 【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、(公財)オイスカ、ハナチ基金、離島経済新聞社、寄付パートナー等)  
 ①募金サイト「ネボウのカケハシ」を運営し、13団体に寄付を通じて支援を行っている(20年7月現在) ②子ども向け環境教育として出張授業を樹木・環境ネットワーク協会と協力し実施 ③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)、経団連企業市民協議会(CBCC)、BSRへの参加

【CSR関連・表彰歴】  
 (18年度)①「2018年携帯電話サービス顧客満足度調査」総合満足度3年連続第1位(J.D.パワー・ジャパン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)  
 (19年度)①「第6回ジャパン・レジリエンス・アワード(強靱化大賞)最優秀賞」(一社)レジリエンスジャパン推進協議会主催:レジリエンス社会構築への取り組みが評価) ②「2019年携帯電話サービス顧客満足度調査」総合満足度4年連続第1位(J.D.パワー・ジャパンが行う顧客満足度調査)

### ESG・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  
 【ESGインデックス等への組み入れ】 FTSE4Good、Ethibel Sustainability、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)、S&P/JPXカーボン・エフィシエント、Euronext Vigeo Eiris World 120  
 【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

【注】: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る  
 【社外取締役による経営者評価】 行っている  
 【指名・報酬委員会等の設置】 設置している  
 (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な監査を実施 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、2次以下のサプライヤーも含めた紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを推進  
 【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】 参考している  
 【SDGsの対応】 目標3/目標4/目標5/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標17  
 【SDGsの達成基準】 有  
 【今後のSDGs】 20年5月、「中期経営計画(2019-21年度)」に連動した「KDDIが目指すSDGs」を、社会課題の大きさとKDDIが通信事業者としてより貢献できる事業領域の観点から8つの社会課題領域へ見直しを行い、30年を見据えたKDDIのSDGs「KDDI Sustainable Action」を新たに策定  
 【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モンゴル首都ウランバートル郊外での光ファイバーネットワークによる地域ネットワーク構築 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タイでの救急医療の改善のためのシステム構築と実証実験を実施 ②ネパールの首都カトマンズ隣接小中学校(10校)のeラーニング環境整備とロボットプログラミング教育の導入  
 【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身を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  
 【ボランティア休暇等の周知】 行っている  
 【ボランティア休暇等の周知の具体例】 災害等が発生した際には、その都度インターネットへの掲載を通じた周知を行っている。また、通常時においても社員のボランティア活動をインターネット等で紹介するなど、社員が積極的に制度活用できる仕組みを構築している  
 【社員の社会課題解決】 行っている  
 【社員の社会課題解決の具体例】 全社員に向けたeラーニングやSDGsセミナーを実施

【海外での課題解決の活動等】 ①モンゴルでは、連結子会社であるモビコムが児童虐待被害などの問題解決に向け、児童、親、教師、社会福祉士などから24時間365日接続できるフリーコールを無償提供 ②KDDIのリサイクルPCをモビコムを通じてモンゴル国内各地域の公立学校や行政施設等に寄贈 ③ミャンマーでは、KDDIと住友商事が共同で通信事業を展開するMPTが、清潔な生活用水へのアクセスが困難な村での井戸の整備を実施し、村の公衆衛生の向上に寄与

### ポストコロナ・社会課題解決/社会貢献

【コロナ課題解決への貢献】 行った(金銭寄付/自社製品提供/自社サービス提供/医療機関への医療物資(防護服・ゴーグル)寄付、KDDIの社会貢献サイト「ネボウのカケハシ」の緊急支援先(医療分野、子ども・教育分野)への募金受付)  
 【コロナ課題解決の具体例】 寄付金:社会福祉法人中央共同募金会「臨時休校中の子どもと家族を支えよう 緊急支援募金」への寄付、自社製品等の提供:クラウドファンディングプラットフォーム「CAMPFIRE」での資金調達にかかる手数料の無償化、イオンでの高校生向け英会話レッスンの無償提供、医療機関への医療物資寄付の実施。その他の支出として、データチャージ料金やブックパス、位置情報データ分析の無償提供等を実施  
 【コロナ課題解決】 (単位:100万円)

	合計	寄付	自社製品	人材提供	他
支出額	3,205	103	3,102	0	0

【事業を通じた社会課題解決】 全社員  
 【社員が行うプロボノ活動支援】 行っている(①インターネットのトラブルから身を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)

## 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】2,355,373千株 【株主総数】228,875人  
【特定株比率】50.9% 【浮動株比率】2.9%  
【所有者状況】政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 27.19%、金融商品取引業者 3.84%、他法人 31.43%、外国法人等 31.17%、個人他 6.37%

### 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行動指針の基本原則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】 18年度 19年度  
件数 330 469  
【実効性向上への取り組み】全社員への内部通報制度に関する意識調査実施(企業倫理ヘルプラインアンケート)

### 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)	17年度	18年度	19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・事故で刑事告発	0	0	0
【海外での法令違反等】 (件数)	17年度	18年度	19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】設置済み(2006年4月)  
【内部監査部門】有  
【内部統制の評価】有効(2020年3月)  
【CIO】有(取締役執行役員)  
【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  
(注)KDDIグループの内部統制は、子会社を含めグループ内各組織に配置された内部統制責任者を中心に推進されており、その活動状況・結果は取締役等で構成される経営会議で定期的に評価している

### 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】①KDDIグループのリスク情報を定期的に洗い出し一元的に管理する「リスクマネジメント本部」を中核とし、すべての役員・従業員が連携して継続的にリスクの管理や低減を推進する態勢を構築している。また情報セキュリティや通信設備に関する事故、業務上のミスなどを情報集約する態勢を構築・運用しており、リスクの拡大を未然に防ぐ取り組みを実施している ②「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。BCPの有効性は年2回実施する「災害対策訓練」にて検証し、PDCAサイクルを回している ③防衛省や自衛隊、海上保安庁と「災害協定」を締結し、関係機関と連携した災害対策強化に取り組んでいる

## 雇用・人材活用

### 基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	18年度 10,968	8,574	2,394
	19年度 10,892	8,465	2,427
平均年齢(歳)	18年度 42.5	43.4	39.4

勤続年数(年)	19年度 42.8	18年度 43.6	17年度 39.7			
	18年度 17.7	17年度 18.2	16年度 15.7			
	19年度 17.8	18年度 18.4	17年度 15.9			
平均年間給与(円)	18年度 9,528,103	19年度 9,300,662				
臨時雇用者数(人)	18年度 6,412	19年度 6,568				
連結従業員数(人)	18年度 41,996	19年度 44,952				
外国人従業員数(人)	18年度 114	19年度 109				
連結外国人従業員数(人)	18年度 4,208	19年度 4,393				
【年齢別】(人)	合計	男	女			
30歳未満	1,436	963	473			
30～39歳	2,323	1,744	579			
40～49歳	4,000	3,015	985			
50～59歳	3,130	2,740	390			
60歳以上	3	3	0			
【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
19年4月入社	293	293	202	91	0	0
20年4月入社	278	278	188	90	0	0
【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
18.4～19.3	111	104	95	9	7	0
19.4～20.3	135	131	116	15	4	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への登用は19年度は27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	165	0	141	8	6	10
女	59	0	56	2	0	1
男女計	224	0	197	10	6	11
2019年4月～2020年3月						
【新卒入社者の定着状況】	男女計(人)	男(人)	女(人)			
2017年4月新卒入社者うち2020年4月在籍者	307	211	96			
	293	204	89			

### 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	342	4,202	9	7.5
うち部長職以上	23	513	0	4.3
役員	1	82	0	1.2
うち執行役員	0	27	0	0.0

2020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】:社外出向社員含む、受け入れ出向社員除く  
【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、性自認、障害の有無、職歴等多様性を受け入れて、社員1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  
①社内規定の見直し(同性パートナーを社内規定上「配偶者」として取り扱う、同性パートナーの子を社内規定上「子」として取り扱う) 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、受け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生かしていくための取り組みを進めること  
【推進の中長期ビジョン】中期経営計画の骨子の1つに、すべての社員が、生き生きと、生産性高く働き続ける「真のダイバーシティ経営」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女性活躍推進を目的とした異業種企業との合同プロジェクト参画 ④保活セミナー実施 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時間の選択制とした

## 障害者雇用

【障害者雇用】	17年度	18年度	19年度
実人数(人)	403	417	417
障害者雇用率(%)	2.38	2.53	2.54

(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事業所内での特例子会社の清掃・カフェ業務の実施 ⑥企業に資する障害者のロールモデル確立を目指すコンソーシアムに参画

## 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】 検討中  
【海外での人事・評価制度例】 ①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 ②海外 outwarder 赴任前研修の実施 ③会社業績と連動した賞与支給 ④報酬サーベイ・役員報酬のコントロールの導入 ⑤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  
配偶者の出産休暇制度 有(3日)  
育児休業(最長) 法定

	17年度	18年度	19年度
産児取得者数(人)	136	116	117
育児取得者数(人)	143	116	126
育児取得率(%)	25.6	23.0	29.8
うち女取得者数(人)	124	96	97
うち女取得率(%)	100.0	100.0	100.0
うち男取得者数(人)	19	20	29
うち男取得率(%)	5.2	4.9	9.8
(1週間以内取得者数(人))	2	3	6
(1週間以内取得率(%)	0.6	0.9	2.3
育児休業復職率(%)	94.0	97.2	95.3

(注)産児・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 outwarder 含む、受け入れ outwarder 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育児休職者向けの情報提供やeラーニングを利用したスキルアップシステムの提供 ②ワークライフマネジメントに対する意識風土改革のための研修の実施

## 看護・介護

看護休暇(最大) 法定で有給  
介護休暇(最大) 法定で有給  
介護休業(最長) 1年

	17年度	18年度	19年度
介護休業取得者数(人)	9	13	8

【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

## 賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】 322,737円  
【うち最高】 374,400円 【うち最低】 258,100円  
(注)20年6月1日現在30歳で算出  
【総労働時間】 1,861.2時間/年(正社員で非管理職のみ)  
【残業時間】 19.0時間/月(正社員で非管理職のみ)  
【残業手当】 64,943円/月  
【残業削減の取り組み】 行っている  
働き方改革の一環として、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」「ノー残業デーの徹底」「私事滞在の禁止」「長時間勤務対象者のチェック機能の強化」などを実施。フレックスタイム制の適用を拡大  
【有給休暇】 付与日数 取得日数 取得率(%)  
17年度 19.7 13.5 68.5  
18年度 19.7 14.2 71.9  
19年度 19.7 13.2 66.9  
(注)正社員のみ  
【ボランティア休暇・休職】 17年度 18年度 19年度

ボランティア休暇	有	13	29	17
同休職	無	-	-	-
青年海外協力隊	有	0	0	0
マッチング・ギフト	有	-	-	-

【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9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、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(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)/シェアオフィス(制度ではないが東京・大阪など大都市圏を中心に外部業者と提携したシェアオフィスを導入)

【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(全社戦略を鑑みた社内公募を実施)/F/A制度(Self Carrier Produce(SCAPエスキャップ)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」、「ベスト・セールス賞」、「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、IT技術専門研修等))/ストックオプション制度(現在、ストックオプション自体の割当は行っていないが、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」を導入済み(Employee Stock Ownership Plan))/海外 트레이ナー 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)/自己申告制度(社員1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派遣の募集を行っている)

## 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海外社員に対する緊急国外退避・緊急医療搬送サービス ②健康診断数値改善に向けた啓発、受診勧奨、保健指導 ③適正な労務管理、職場環境改善、不調者早期発見・予防のための社内カウンセラーによる全社員面談 ④アプリを利用したウォーキングイベントの開催 ⑤保健師による禁煙サポート  
【労働災害】  
労働災害発生率 17年度 18年度 19年度  
0.82 0.77 0.77  
【メンタルヘルス】 17年度 18年度 19年度  
99 112 101  
(注)各年度3月31日時点の休職者数(メンタルヘルス)  
【メンタルヘルスの取り組み】 ①社内カウンセラーによる全社員面談 ②職場復帰プログラム ③ストレスチェック ④相談窓口設置 ⑤eラーニング、座学研修 ⑥心の健康づくり計画  
【労働安全衛生・表彰歴】  
(18年度) ①自衛消防審査会3位入賞(新宿消防署より、27の警備隊チームが参加) ②「優秀安全運転事業所」ラヂナ賞(自動車安全運転センターより、小山テクニカルセンターが最高位を受賞)  
(19年度) ①「健康経営優良法人2020(大規模法人部門、ホワイト500)」(日本健康会議より、とくに優良な健康経営を実践している法人として) ②「優秀安全運転事業所として銀賞(仙台中央警察署より、宮城県下の事業所が交通事故の防止に顕著な貢献を評価され受賞)

## ポストコロナ・従業員の働き方

【複線型人事制度】 導入  
【キャリアコース】 個人の適性・志向、領域の特性に合った複線型のかつ社員の自律的なキャリア形成を実現できるよう、専門職志向、かつ高い専門性とリーダーシップを発揮して会社に貢献している管理職社員に向けた制度を19年度より導入済み(処遇等の詳細については非開示)  
【若手社員のスキルアップ】 新規事業提案機会/取引先出向/希望プロジェクト配属/国内留学/海外留学  
【役職定年制度】 有(軽い役制の専門職)  
【正社員の定年】 有:60歳  
【定年後の就業機会】 継続雇用の上限引き上げ(65歳)/他社への再就職支援/起業支援  
【テレワーク(正社員)】 導入 場所:自宅/サテライト等/カフェ等/外部業者が提供するシェアオフィス 対象:限定無  
【テレワーク(非正規)】 試験導入・検討中 場所:自宅/サテライト等/他事業者が提供するシェアオフィス 対象:限定無  
【副業・兼業】 認めていない  
【中途採用・年齢別】 30歳未満 30~39歳 40~49歳 50~59歳 60歳以上

194~203 有 有 有 0 0

【転職退職者の再雇用】 制度無・実績無

【キャリアパス・キャリアマップ】 提示

【キャリア研修】 実施(50歳以上・実施)

【キャリア相談】 定期的に実施(上司・上長)

【部署別必要スキル】 開示

【新業務チャレンジ支援】 有(手挙げ/公募/留学制度、社内副業制度)

【正社員が自ら受講する研修】 できる(本人の現業務・今後の業務に係る内容)

【1人当たり年間教育研修費用】 80,000円

【社員の評価】 自己評価/上司評価

【ハラスメント防止】 行っている

【ハラスメント防止の取り組み】 ①社内規程類に職場におけるハラスメント行為の禁止について明文化 ②相談窓口の設置 ③被害者に対する人事的配慮の実施(メンタルケア、配置転換等) ④ハラスメント防止のeラーニング、研修の実施

【コロナ緊急事態宣言中の在宅勤務制度】 以前から導入

【コロナ緊急事態宣言中の在宅勤務率】 80~99%

【コロナ緊急事態宣言中の取り組み】 テレワークができない社員を対象とした特別休暇を新設、やむを得ず出勤する場合は時差出勤を奨励、オンライン会議が原則。在宅勤務者に対する相談窓口を設置し、希望者にはオンラインによる社内カウンセラーによるカウンセリングを実施

【緊急事態宣言終了後の在宅勤務】 全社で継続

【導入した制度・取り組み】 宣言発令よりテレワーク勤務制度は全社員を対象としており、日数制限がなかったため、特段の取り組みは行っていない

【今後の社内制度等の変更】 必要

【必要な変更】 勤務場所/勤務時間/勤務環境支援/評価基準

【具体的変更点】 オフィス以外の場所での業務遂行に際してのガイドライン策定、フレックスタイム制のさらなる柔軟化、環境整備のための経済的支援、より成果を重視した評価制度

## 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	40.0	(事業所件数ベース)
海外	9.1	(事業所件数ベース)

【その他の品質管理】 有

製品を安心、安全な品質とするため、委託先メーカーとともに設計段階から発売までの各プロセスにおいて、安全性や耐久性、ハードウェアやソフトウェアなど製品の品質を厳しい評価基準により十分に確認している。またネットワークサービスの品質においても、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、つね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(国内)はソリューションビジネスに関する事業所件数の割合、海外はICT拠点の割合にて算出

## 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)

	17年度	18年度	19年度
総額	810	848	1,014
うち寄付金	66	84	178
マッチングギフト	5	9	107
うちその他	744	764	836

(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「天王山周辺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:浅野川を美しくする会) 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。19年度は約4,300回実施し、約79万人が参加。また、17年度より防災教育として「スマホde防災リテラシー」を開催 ②総務省、文部科学省および通信業界6団体を取り組む「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、京都サンガF.C.、モータースポーツ(SUPER GT)、スポーツクライミング、日本eスポーツ連合(JeSU)への協賛 ②東京JAZZ、「つながる心つなげる力 みんなでつくる復興コンサート」に協賛 ③カンボジアの伝統芸能「スバエクトム(大型影絵芝居)」の継承支援、ミャンマーのビレッジスクールでの美術・音楽等教室開催

【国際交流参加】 ①開発途上国からの研修生受け入れ(19年までに延べ約6,000人の受け入れ) ②国際機関(ITUまたはAPT等)の参加を通じて、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の長期研修の受け入れ

【東日本震災復興支援】 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福島県葛尾村において、VR制作サポートによる地域活性化施策を実施

③本社ビル階で、東北復興支援を目的とした社外・社内マルシェを開催

【復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 ①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 ②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ファイロソフィ、サステナビリティレポートへ毎年度記載

### 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)

	17年度	18年度	19年度
総額	6	6	6

(注)「政治献金」のみ

## 環境

### 組織と情報開示

【担当部署】 (専任)総務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

【環境保全コスト】 (単位:100万円)

	18年度		19年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	220	19,617	98	10,157
上・下流コスト	0	991	0	1,277
管理活動コスト	0	137	0	114
研究開発コスト	0	47	0	0
社会活動コスト	0	50	0	37
環境損傷対応コスト	0	0	0	0
合計	220	20,842	98	11,585

【環境負荷量】

	18年度	19年度
総エネルギー投入量(GJ)	8,233,659	8,556,415
特定管理対象物質投入量(t)	1,622	1,528
水資源投入量(m <sup>3</sup> )	400,083	395,133
温室効果ガス排出量(t-CO <sub>2</sub> )	1,073,625	1,046,820
特定化学物質排出量・移動量(t)	8	8
廃棄物等総排出量(t)	1,734	2,899
総排水量(m <sup>3</sup> )	400,083	395,133
NO <sub>x</sub> (t)	85	26
SO <sub>x</sub> (t)	43	15

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】 (単位:100万円)

	18年度	19年度
費用削減額	2,966	4,886
収益額(リサイクル等)	135	140
合計	3,101	5,026

(注)環境負荷量はNO<sub>x</sub>とSO<sub>x</sub>を除き、単体データ

【スコープ3】 集計

	18年度	19年度
温室効果ガス排出量(t-CO <sub>2</sub> )	4,510,291	5,410,384

(注)12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基づく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)

国内	90.2	(従業員数ベース)
海外	65.0	(生産量ベース)

(注)海外全事業所の割合算出:分子「海外主要データセンターのうちISO取得事業所の消費電力量合計」、分母「海外主要データセンター全部の消費電力量合計」

### 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

大きくはないが、データセンターや基地局建設時には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テストに伴う燃料使用で直接・間接でCO<sub>2</sub>を発生させている。一方で、通信事業は顧客や、社会のCO<sub>2</sub>発生抑制に貢献している

【将来発生の可能性の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  
 頻度・内容: 条例に基づくアセスメント基準に従い基地局設置およびデータセンター建設  
 【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】 特にリスクではない  
 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**

【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)		
【環境関連法令違反等】	(件数)	18年度	19年度
環境関連法令違反		無	無
環境問題を引き起こす事故・汚染		無	無
環境問題に関する苦情		無	無

**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】 18年度 19年度  
 比率(%) 100.0 100.0  
 対象: 全社  
 (注) 携帯電話端末および施設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: 業態として必要なし  
 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  
 具体例: 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。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

【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: 100%(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〜」

【プラスチック削減の取り組み】 有  
 使用済み携帯電話端末は、ショップで回収されたのち、手作業で分解することで、可能な限りプラスチックが再利用される仕組みが構築されている

【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  
 auでんきのノンカーボンメニューでは、J-クレジット等を利用することで電気購入由来のCO<sub>2</sub>排出量がゼロの電気を供給

**環境・表彰歴**

(18年度) ①持続可能な社会づくり活動表彰((公社)環境生活文化機構主催(環境省後援): 「手分解」による使用済み携帯電話リサイクルの推進と障害者の雇用機会創出) ②第6回グッドライフアワード「環境アート&デザイン賞」(環境省主催: 企業と高校生で守る「高尾の森」の取り組み)  
 (19年度) ①生物多様性アクション大賞2019「まろう部門」入賞(国連生物多様性の10年日本委員会(UNDB-J)主催: 企業と高校生で守る「高尾の森」の取り組み) ②京都府大山崎町篤志家表彰(京都府大山崎町主催: 天王山森林保全ボランティア活動)  
 (注) 京都府大山崎町篤志家表彰は11年間27回の長期にわたる環境保全活動に対するもの

**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  
 【気候変動に関するシナリオ分析】 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、CO<sub>2</sub>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。19年度の総発電量(総販売発電量): 17,406MWh

【環境分野に関する中期計画】 有  
 【CO<sub>2</sub>排出量等削減への中期計画】 有  
 【中期計画の内容】 30年度のCO<sub>2</sub>の排出量削減目標(単体): 7%削減(13年度比)。50年度までにCO<sub>2</sub>実質排出量ゼロを目指す  
 【COP21(パリ協定)】 参考になっている

「KDDI Green Plan 2017-2030」「KDDI Sustainable Action」

**【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): 19年度: 約4,600人、延べ5,195時間参加  
 ③森林保全NPO等への募金活動: 19年度森林保全NPOへの寄付額: 約300万円

**【生物多様性保全プロジェクト】** (単位: 100万円)

	18年度	19年度
支出額	50	37

**2019年度の環境目標・実績**

【CO<sub>2</sub>排出量等削減】 ①排出量(単体): 前年度より減→▲1.7%(達成)/②加入者当たりの排出量: 前年度より減→▲12.5%(達成)  
 【エネルギー削減】 ①冷温水・蒸気使用量: 前年度より減→▲1.7%(達成)/②加入者当たりの電力消費量: 前年度より減→▲0.5%(達成)  
 【リサイクル】 ①使用済み携帯電話のリサイクル率: 99.80%→99.82%(達成)/②撤去通信設備のリサイクル率: 99.0%以上→99.1%(達成)  
 【廃棄物削減】 ①請求書Web発行に伴う紙削減量: 前年度より増→+4%(達成)/②自社ビル一般廃棄物排出量削減: 前年度より減→▲14%(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夏期の「オフィス室温25℃」「暖房便座・洗面台温水器の停止」と冬期「オフィス室温20℃」 ③昼休み・時間外等の消灯、事務室内の適正照度設定実施 ④全社テレワーク推進 ⑤社用車運行管理システムによるエコドライブ推奨