

SUSTAINABILITY REPORT 2020

サステナビリティレポート 2020



5G、はじまる。

au 5G

Tomorrow, Together おもしろいほうの未来へ。



企業理念

KDDIグループは、全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、
お客さまの期待を超える感動をお届けすることにより、
豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します。

KDDIフィロソフィ

第1章
目指す姿

- つなぐの思い、つなぐのは笑顔
- 真のグローバル化へ
- 365日、守るのが使命
- お客さま第一に考える
- 驚きを超え、感動をお客さまに届ける
- 夢を描き、追い続ける
- 一人ひとりがKDDI
- ダイバーシティが基本

第2章
経営の原則

- 社会への責任を果たす
- 事業の目的、意義を明確にする
- 公明正大に利益を追求する
- ガラス張りで経営する
- 売上を最大に、経費を最小に
- 筋肉質の経営に徹する
- リアルタイムで経営する

第3章
仕事の流儀

高い志を抱き、具体的な目標を立てる。
絶対に達成するという強烈な願望を持ち、
成功するまであきらめずにやり抜く。
そして、達成した喜びを分かち合う

第4章
行動の原則

- 自ら燃える
- 闘争心を燃やす
- ジブンゴト化する
- 本気、本音でぶつかる
- スピード感をもって決断し行動する
- 一丸となってやり抜く
- 目線を上げる
- 外を見て内を知る
- チャレンジ精神を持つ
- 常に創造的な仕事をする
- どんな仕事も地道に一步一步、
たゆまぬ努力を続ける
- 能力は必ず進歩する
- 原理原則に従う
- 現地現物で本質を見極める
- フェアプレイ精神を貫く
- 小善は大悪に似たり、大善は非情に似たり

第5章
人生の方程式

- 人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力
- 人間として何が正しいかで判断する
- 利他の心で考える
- 感謝の気持ちを持つ
- 常に謙虚に素直な心で
- 常に明るく前向きに取り組む

目次

| | |
|---|-----|
| トップメッセージ | 2 |
| KDDIのサステナビリティ | |
| KDDIのサステナビリティ | 4 |
| サステナビリティ推進体制 | 6 |
| 事業と戦略 | 8 |
| 特集 KDDI Sustainable Action | |
| 命をつなぐ | |
| 災害対策・通信基盤の強靱化 | 14 |
| 地球環境の保全 | 16 |
| 暮らしをつなぐ | |
| 地方・都市の持続的発展 | 18 |
| 途上国の基盤整備 | 20 |
| 次世代の育成 | 22 |
| 心をつなぐ | |
| 安心で豊かなデジタル社会構築 | 24 |
| 多様性の尊重 | 26 |
| 健康・生きがいづくり | 28 |
| マテリアリティ | |
| サステナビリティ担当役員メッセージ | 30 |
| KDDIのマテリアリティ（サステナビリティ重要課題） | 31 |
| 2019年度マテリアリティ KPI実績 | 34 |
| 2020年度マテリアリティ KPI | 35 |
| 1 安全で強靱な情報通信社会の構築 | 36 |
| ・ネットワーク品質の管理・向上 | |
| ・災害に備えた取り組み | |
| ・海外での取り組み | |
| 2 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護 | 44 |
| ・情報セキュリティとデータプライバシー保護 | |
| 3 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現 | 48 |
| ・地方創生への取り組み | |
| ・イノベーションマネジメント | |
| ・製品・サービスへの責任 | |
| ・海外での取り組み | |
| 4 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現 | 56 |
| ・人財確保・人財育成 | |
| ・労働慣行 | |
| 5 人権尊重と公正な事業活動の推進 | 72 |
| ・人権 | |
| ・青少年への啓発活動 | |
| ・コンプライアンス | |
| ・サプライチェーンマネジメント | |
| 6 エネルギー効率の向上と資源循環の達成 | 82 |
| ・環境マネジメント | |
| ・環境パフォーマンス | |
| マネジメント体制 | 98 |
| コーポレート・ガバナンス／リスクマネジメント／ カスタマー・リレーションシップマネジメント／ブランド管理 | |
| エンゲージメント | 114 |
| ステークホルダーエンゲージメント／コミュニティ参画・発展／ 社外からの評価／外部保証 | |
| 会社概要 | 124 |
| 情報開示方針 | 125 |
| 付表：GRIスタンダード対照表 | 126 |
| 付表：Sustainability Accounting Standards Board (SASB) 対照表 | 128 |

Top Message

Tomorrow, Together

パートナーの皆さまと5G時代における新たな価値を創造し、
社会とともに持続的な成長を目指してまいります。

代表取締役社長

高 橋 誠



平素より格別のご高配を賜り、誠にありがとうございます。

KDDIは、発足以来、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献することを企業理念として掲げてまいりました。重要なライフラインを担う通信事業者の使命として、強靱で高品質な通信の維持に努め、「ずっと、もっと、つながぞ。au」をスローガンに、どんなときでもつながる通信サービスの提供を目指しております。

また近年、気候変動への国際的枠組みであるCOP21「パリ協定」や、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言、国際的な課題解決に向けた「持続可能な開発目標（SDGs）」など、社会課題に対応する動きが加速しています。日本においても「Society 5.0 for SDGs」の推進によって、先端技術の社会課題解決への活用が提唱されており、これまでできなかった新たな価値が産業や社会にもたらされる時代を迎えようとしています。

こうした中、いよいよ本年3月に、第5世代移動通信サービス「au 5G」の提供を開始しました。「5G」の時代は、あらゆる“モノ”に通信が溶け込む時代になっていきます。社会全体を大きく変えるパワーを秘めた5Gが、個人のライフスタイルや価値観、ビジネスのあり方も一変させる、そのようなワクワクする時代がすぐそこまで来ています。さらに5G／IoT、AI・ビッグデータなどの活用により、さまざまな社会課題の解決が期待されています。

持続的な成長に向けて

昨年発表した「中期経営計画（2019-21年度）」では、会社の目指す姿に「社会の持続的な成長に貢献する会社」を掲げました。私たちKDDIは、自社の成長のみならず社会課題にしっかりと向き合い、SDGsの取り組みを通じて社会とともに成長を目指します。この成長を実現するため、経営方針に基づき、「既存事業の持続的成長」と「新たなイノベーションへの挑戦」という両軸での成長を実践することで、持続的な成長を目指しています。

またKDDIは、社会の持続的な成長に貢献するため、6つのマテリアリティを中心とし、全社でサステナビリティ活動を推進しています。さらに本年、「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、KDDIが、これからも事業を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組み続けるという決意をこめて、2030年を見据えたKDDIのSDGs「KDDI Sustainable Action」を新たに策定しました。社会課題をリスクとして捉えるだけでなく、KDDIならではの強みを生かしたチャンスと捉え、5GやIoTなどを活用した地方創生や、途上国における低廉で高品質な通信サービスの提供など、事業として利益を上げながら、さまざまな社会課題の解決を図ります。

近年大規模な自然災害が多く発生し、また新型コロナウイルス感染症の影響拡大によりさまざまな領域におけるオンライン化が急速に進む中、ライフラインとしての通信の「つながり」役割はますます重要になっています。私たち通信会社は、どんなときもつながり続ける通信インフラの整備や、災害時の早期復旧・支援体制の整備によって、人々の命を守る使命があります。また自然災害のみならず、大規模な通信障害等も企業価値に大きな影響を与えるリスクと捉えています。

24時間365日、いかなる状況でも安定したサービスを当たり前のように提供することが、KDDIの企業価値の維持・向上につながると捉え、これからも「ずっと、もっと、つながぞ。au」をスローガンに、全社を挙げて強靱で高品質な通信サービスの提供に努めてまいります。

昨今の新型コロナウイルス感染症による影響は、世界中の経済や社会活動にとってあまりに大きくなっています。KDDIグループは、「KDDI Sustainable Action」の考え方にに基づき、テレワーク・オンライン教育・遠隔医療など、個人・法人のお客さまのDXを推進し環境変化に強いレジリエントな社会基盤の構築に貢献するなど、5つの方針を軸とした「新型コロナウイルス感染症対応に関するKDDIの基本方針」を発表しました。今後も、命、暮らし、心をつなぐライフラインを提供する企業としてグループの力を結集し、皆さまの生活や産業を支え続ける社会的使命に応えてまいります。

こうした企業姿勢は、「KDDIフィロソフィ」として、経営層と従業員の共通の考え方・行動規範として浸透しており、透明性・公正性を担保したコーポレート・ガバナンス体制との相乗効果により、より強固なマネジメント体制を確立しています。事業の発展と社会への貢献が一体となり、プラスの循環を生むことで、KDDIの成長を、そのまま社会が成長する力にしていきます。KDDIグループは「命を、暮らしを、心をつなぐ」。KDDI Sustainable Actionを通じて、社会課題の解決に取り組み、社会とともに持続的な成長を目指してまいります。

本年10月1日をもって、KDDIは20周年を迎えます。Tomorrow, Together これからも、お客さまやパートナー、社会とともに未来を信じて進み、成長・発展してまいります。

今後とも、KDDIグループへの変わらぬご支援とご指導を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

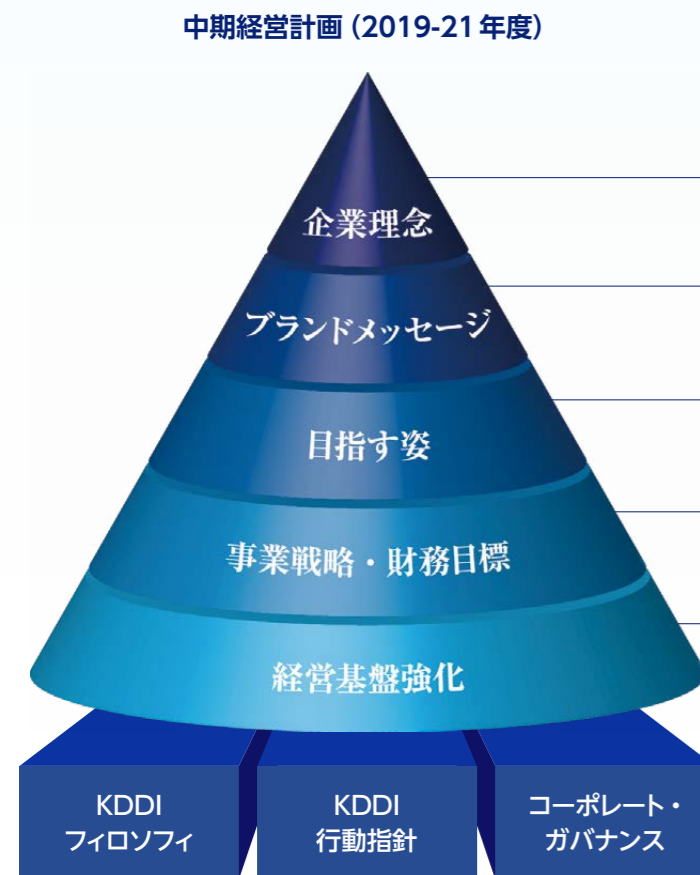
[Web Link](#) 中期経営計画（2019-21年度）

[Web Link](#) KDDI Sustainable Action

[Web Link](#) 新型コロナウイルス感染症対応に関するKDDIの基本方針

KDDI のサステナビリティ

「豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献する」というKDDIの企業理念の実現のために、サステナビリティの推進が不可欠です。これまでも、「KDDIフィロソフィ」と「KDDI行動指針」の浸透、コーポレート・ガバナンスの強化、そしてサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）への取り組みを通じてサステナビリティを推進してきましたが、中期経営計画（2019-21年度）では、目指す姿の一つとして「社会の持続的な成長に貢献する会社」を改めて宣言し、KDDIが重点的に取り組むSDGsを明確にしました。これらの取り組みを通じて社会の持続的な成長に貢献します。



企業理念

KDDIグループは、全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、お客さまの期待を超える感動をお届けすることにより、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します。

ブランドメッセージ

Tomorrow, Together **KDDI** おもしろいほうの未来へ。 **au**

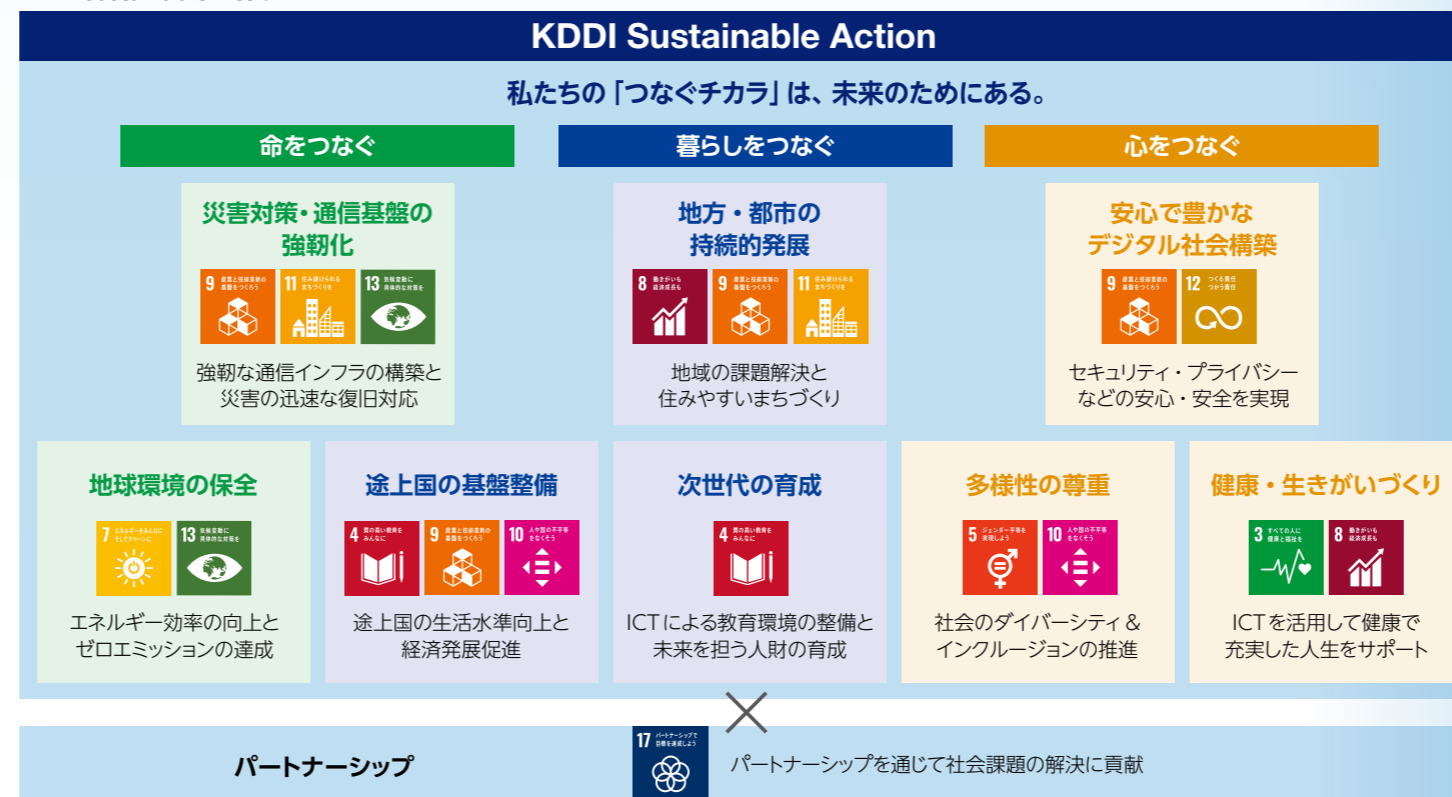
目指す姿

お客さまに一番身近に感じてもらえる会社

ワクワクを提案し続ける会社

社会の持続的な成長に貢献する会社

KDDI Sustainable Action



サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1 安全で強靱な情報通信社会の構築 | 4 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現 |
| 2 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護 | 5 人権尊重と公正な事業活動の推進 |
| 3 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現 | 6 エネルギー効率の向上と資源循環の達成 |

価値創造

サービス
ご利用者

株主／投資家

地域社会

ステークホルダー

NPO／NGO

行政機関／業界団体

従業員／家族

お取引先
(サプライヤー)

社会の持続的な発展

サステナビリティ推進体制

KDDIフィロソフィ **KDDI Group** 理念

「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、サステナビリティ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](#)

KDDI行動指針 **KDDI Group** 方針

企業理念および「KDDIフィロソフィ」を理解し、実践するための具体的な指針として、2003年に「KDDI 行動指針」を制定しました。KDDIのすべての役員・社員は、この行動指針を遵守することで高い倫理観を維持し、日々の業務を行っています。

当社は、法規制の改正や社会情勢の変化等に応じて、この行動指針を適宜見直しており、2020年7月にも、行動指針の第1の基本原則である「人権、個性の尊重」においてハラスメントの重大性や多様性の重要性をより強調した内容に改めました。

今後もグループ内において「KDDI行動指針」を基準に事業の特性などに配慮し、浸透を進めてまいります。

社員の幸せ、活力ある企業

- I 人権、個性の尊重
- II 誠実な職務遂行
- III 知的財産の尊重

お客さまの満足と信頼の確保

- IV お客さまからの信頼に応えるサービスの提供
- V 適正な事業活動の推進
- VI 通信の秘密およびお客さま情報の保護・情報の管理

株主、取引先等の信頼

- VII 豊かなコミュニケーションの実践
- VIII インサイダー取引の防止
- IX 適切な経理処理・契約書遵守

社会の発展

- X 環境保全
- XI 反社会的勢力への毅然とした対応
- XII 国際社会の発展への貢献

KDDIフィロソフィ、KDDI行動指針の浸透 **KDDI Group** 活動 | 実績

2019年度の取り組み実績

● フィロソフィ勉強会実績

| | |
|-------------|---|
| 本部長 | 計4回 |
| 所属長／新任GL | 計2回／計7回 |
| 新入社員 | 計3回 |
| GL | 実施回数：59回 参加人数：1,462名 行動明確度：99.6%、行動意欲度：98.7% |
| 非ライン | 実施回数：342回 参加人数：10,641名 行動明確度：95.2% 行動意欲度：90.7% |
| 国内・海外グループ会社 | 計6回（国内2回・海外4回） |

● 新入社員研修（対象：正社員）

「コンプライアンス実践の基本」（受講率100%）

● eラーニング（対象：正社員）

「インサイダー取引規制について」
「取引先との付き合い方について」
「不当表示防止について学ぶ」
「無意識の偏見～アンコンシャス・バイアス」
「パワーハラスメントについて」

● 「KDDI行動指針」に関するメールマガジンの配信

対象：正社員・契約社員・派遣社員・委託先社員
実績：毎月1回配信

● 企業倫理ヘルプラインアンケートの実施

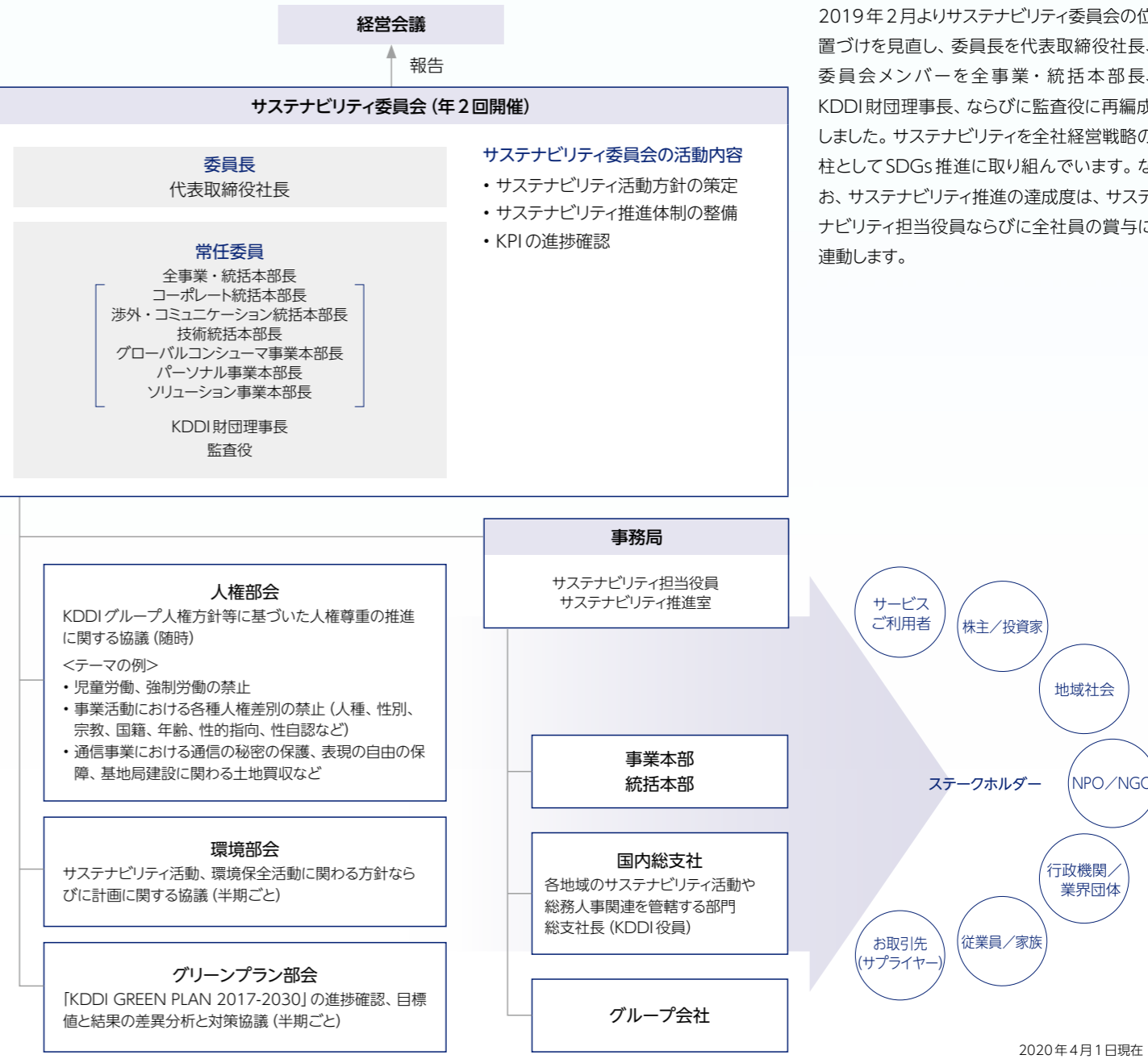
対象：正社員・契約社員・派遣社員・委託先社員
実施期間：2019年11月～2019年12月
実績：企業倫理ヘルプラインの認知度85%

● ガバナンス全般に関するグループ会社研修

対象：グループ会社役員
受講者数：58名
評価：満足度100%、有益度100%

 [KDDI行動指針（基本原則）](#)

サステナビリティ推進体制 **KDDI** 体制

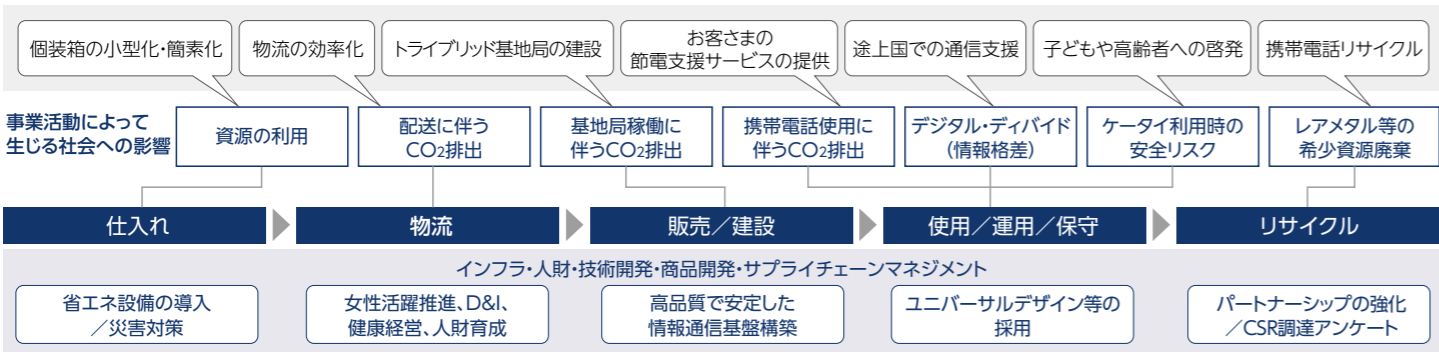


2020年4月1日現在

2019年度 サステナビリティ委員会での主な議題（8月、2月実施）

- マテリアリティ KPI の目標設定と実績報告
- SDGs 推進に向けた取り組み活動の検討・承認（国内外の先進企業的事例共有含む）
- 全事業・統括本部／KDDI 財団の SDGs 進捗報告
- 「KDDI が目指す SDGs」の見直し（KDDI Sustainable Action の策定・承認）
- 2020 年度のサステナビリティ推進計画案の策定・承認

■ バリューチェーンにおけるサステナビリティ活動の例



事業と戦略

中期経営計画 (2019-21年度) 概要

KDDI Group

方針

Tomorrow, Together

～豊かなコミュニケーション社会の発展を目指して～

KDDIは、通信を中心に周辺ビジネスを拡大する「通信とライフデザインの融合」をより一層推進し、国内はもとよりグローバルにおいても、5G / IoT 時代における新たな価値創造を実現し、お客さまの期待を超える新たな体験価値の提供を追求していきます。

新KDDI ブランドスローガンとして「Tomorrow, Together」、新 au ブランドスローガンとして「おもしろいほうの未来へ。」を掲げ、3つの「目指す姿」を実現するための7つの「事業戦略」を推進することで、企業理念に掲げる「豊かなコミュニケーション社会の発展」に貢献します。



7つの事業戦略

1. 5G 時代に向けたイノベーションの創出

次世代の社会基盤インフラとなる5Gを積極的に展開し、さまざまなパートナーとの共創によるビジネス開発、スタートアップ企業の斬新なアイデアや先進的なテクノロジーを取り入れたオープンイノベーションによって、新たな体験価値を創造するとともに、5Gを地方創生事業でも積極的に活用していきます。

■ 5Gによるイノベーション創出



パートナーとの連携により新たな体験価値を創造

2. グローバル事業のさらなる拡大

個人のお客さま向け事業では、国内で培った知見・ノウハウを海外のコンシューマビジネスに活用し、アジア域での市場拡大を目指していきます。また、法人のお客さま向け事業では、IoT 世界基盤やデータセンター事業を軸に、グローバル・国内一体化でのグローバルICT 事業のさらなる拡大を図っていきます。

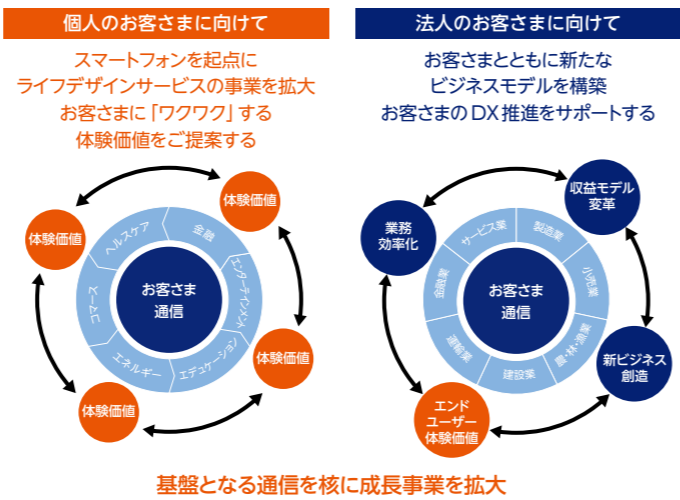
3. ビッグデータの活用

データの活用によって、お客さまを徹底的に理解し、お客さま視点に立った「心地よい提案」を通じた体験価値の最大化を図っていきます。また、今後5G / IoTによって、モノのデジタル化・ネットワーク化が急速に拡大することから、さまざまな産業におけるビッグデータを用いることでお客さま企業のDXを推進していきます。

4. 通信とライフデザインの融合

個人のお客さま向け事業では、グループ全体でお客さまとのエンゲージメントを高め、ライフタイムバリュー（グループお客さま数（グループID）×エンゲージメント×総合ARPU）を最大化するとともに、当社の事業基盤である通信を中心に新たなライフデザイン領域に積極的に取り組むことで、事業の持続的成長を図っていきます。法人のお客さま向け事業では、お客さまのDXをサポートし、国内外のお客さま企業の「通信とライフデザインの融合」を実現していくことで、お客さまとともに持続的成長を目指していきます。

■ 通信とライフデザインの融合



5. 金融事業の拡大

生活の中心となったスマートフォンを通じ、お客さまの日常生活における決済・金融サービスをより身近に、スマホ・セントリック（中心）な金融体験を提案することで、エンゲージメント強化と利益成長を目指していきます。

企業理念

理念

KDDIグループは、全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、お客さまの期待を超える感動をお届けすることにより、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します。

ブランドメッセージ

理念

Tomorrow, Together KDDI おもしろいほうの未来へ。 au

目指す姿

理念

- お客さまに一番身近に感じてもらえる会社
- ワクワクを提案し続ける会社
- 社会の持続的な成長に貢献する会社

財務目標

方針

2024 年度目標

| | | |
|--------|-------------------|-------|
| EPS 成長 | 2018 年度 → 2024 年度 | 1.5 倍 |
|--------|-------------------|-------|

2019-21 年度の取り組み

| | | | |
|--------|---------------|---|------------|
| 売上高成長 | ライフデザイン領域売上高 | 2021 年度目標 | 1.5 兆円 |
| | 新ビジネスセグメント売上高 | 2021 年度目標 | 1 兆円 |
| コスト削減等 | | 3 年累計 | 1,000 億円規模 |
| 株主還元 | | ●配当性向 40%超 ●機動的な自己株買い ●すべての自己株式を消却※ | |

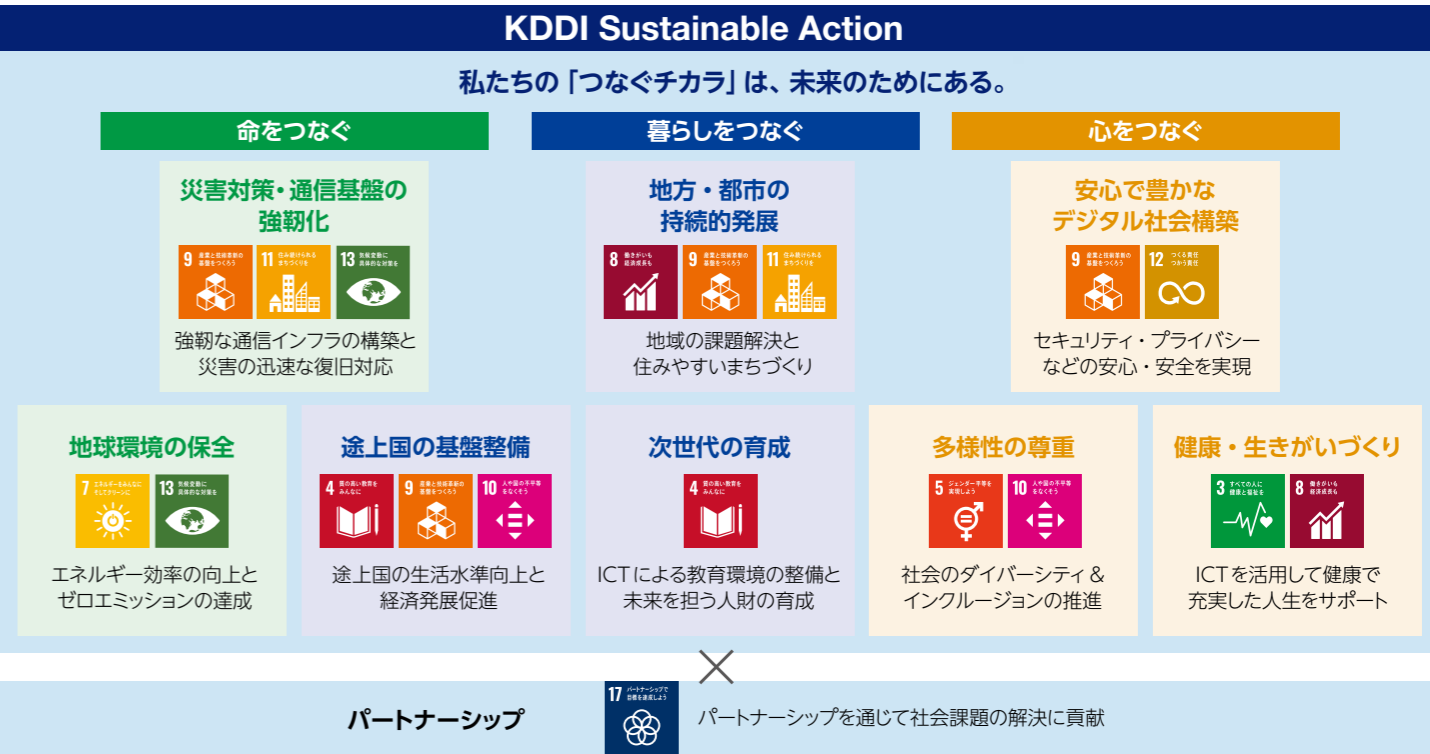
※役員報酬 BIP 信託口および株式付与 ESOP 信託口が保有する当社株式を除く

6. グループとしての成長

当社のアセットを最大限活用し、グループ会社の成長を支援することで、相互シナジーの最大化とグループ全体での新たな成長基盤の拡大・強化を目指していきます。

7. サステナビリティ

当社が、これからも事業を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組む続けるという決意をこめて、2030 年を見据えた KDDI の SDGs [KDDI Sustainable Action] を策定しています。5G や IoT などを活用しながら、「命をつなぐ」、「暮らしをつなぐ」、「心をつなぐ」で、当社はパートナーとともに事業を通じて社会課題の解決に貢献し、社会とともに持続的な成長とさらなる企業価値の向上を目指していきます。また、「KDDI Sustainable Action」の考え方にに基づき、新型コロナウイルス感染症の影響拡大に対応すべく「新型コロナウイルス感染症対応に関する KDDI の基本方針」を定めています（次ページ参照）。



事業と戦略

新型コロナウイルス感染症対応に関するKDDIの基本方針

長期化が想定される新型コロナウイルス感染症の影響に対し、KDDIグループは、事業を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組む続けるという決意のもとに策定した「KDDI Sustainable Action」の考え方に基づき、命、暮らし、心をつなぐライフラインを提供する企業としてグループの力を結集し、以下の5つの方針を軸に対応を検討・実施することで社会的使命に役立てています。

新型コロナウイルス感染症対応に関するKDDIの基本方針

1. お客さまおよび当社・関係各社の従業員の安全を最優先に確保します
2. 増加する通信トラフィックに対応し、社会の基盤・ライフラインである通信サービスを維持します
3. 政府・自治体・公共団体などの取り組みに積極的に協力します
4. テレワーク・オンライン教育・遠隔医療など、個人・法人のお客さまのDXを推進し環境変化に強いレジリエントな社会基盤の構築に貢献します
5. 生活の不安・困難を減らし心を満たせるようなお客さま体験を提案します

[Web Link](#)
 新型コロナウイルス感染症対応に関するKDDIの基本方針



受付カウンターパーティションイメージ



IPトランシーバー
「IP500H」

1. お客さまおよび当社・関係各社の従業員の安全を最優先に確保します

- (1) au ショップでは営業時間の短縮に加えて、受付カウンターへのパーティションの配置や、消毒液およびマスクの配備による感染拡大防止の取り組みを徹底しています。また、お客さまセンターや各種サポートセンターでは、スタッフ同士が安全な距離を保ったまま対応を行えるよう出勤人数を減らすなどの取り組みを行いながら、お電話やウェブでのお客さまサポートの提供を継続していきます。
- (2) KDDIでは、重要業務要員の出勤と社員のテレワークを原則とし、指定公共機関である電気通信事業者として通信という重要なサービス提供を担う責務を果たしていきます。社員のうち約9割がテレワークを実施し、業務縮小や執務室・休憩室の分散によるソーシャルディスタンスの確保など、さらなる感染拡大の防止に取り組んでいます。

[Web Link](#)
 全国のauショップの営業時間短縮と感染拡大防止の取り組みについて

[Web Link](#)
 アイコムとKDDI、IPトランシーバーの無償貸し出しを開始

2. 増加する通信トラフィックに対応し、社会の基盤・ライフラインである通信サービスを維持します

- (1) 2020年5月現在、KDDIの通信ネットワークにおけるピーク時のトラフィックの伸びは、感染拡大前に比べ1割程度となっており、現時点でネットワーク全体容量は十分確保されています。感染拡大前と比較し、データ、音声ともにトラフィックは増加していますが、災害時などにおいてもピークトラフィックを疎通することができるようネットワークは設計されています。
- (2) テレワークなどの利用増加に伴い、平日9時から18時の時間帯で、固定系の通信を中心に6割程度トラフィックが伸びていますが、モバイル通信のトラフィックには大きな変化が見られません。モバイル通話（VoLTE呼量）は、平時と比べて最大2割弱の伸びを示しており、お客さまの通話に対する高いニーズが推察されます。



＜感染拡大前の2月(2/3～2/23)と4月(4/6～4/26)のトラフィックの比較＞
 ※ 各値とも2月と4月の同週比較を行い、その最大値を掲載

- (3) 今後、オンライン授業がより頻繁に行われると、平日9時から18時の時間帯におけるさらなるトラフィックの伸びが想定されます。トラフィックのさらなる増加に備え、引き続き、社員および関係会社スタッフの安全を確保しつつ、安定した通信環境の維持のため一丸となって取り組みます。

3. 政府・自治体・公共団体などの取り組みに積極的に協力します

政府・自治体への位置情報分析データの提供をはじめ、社会的状況の変化に応じて、政府・自治体・公共団体の取り組みに積極的に協力します。

位置情報分析データの提供

[Web Link](#)
 新型コロナウイルス感染症対策に向け、位置情報ビッグデータ分析ツール「KDDI Location Analyzer」を全国の自治体へ無償提供

[Web Link](#)
 KDDI Location Analyzerを用いた全国主要観光地におけるGW期間中の詳細人流分析レポート

[Web Link](#)
 東京都推進の「新型コロナ・テックパートナー企業」に採択

料金支払い期限延長などの対応

[Web Link](#)
 新型コロナウイルス感染症の影響拡大に伴う料金請求の取り扱いについて

寄付の実施

[Web Link](#)
 新型コロナウイルス対策支援として中央共同募金会への寄付を実施

[Web Link](#)
 新型コロナウイルス対策支援として中央共同募金会への寄付を追加実施

[Web Link](#)
 新型コロナウイルス感染症対策支援として、医療機関へ物資を寄付

4. テレワーク・オンライン教育・遠隔医療など、個人・法人のお客さまのDXを推進し環境変化に強いレジリエントな社会基盤の構築に貢献します

- (1) 新型コロナウイルスの感染症拡大をきっかけに、オンライン化へのニーズが加速する中、通信インフラを支える企業として、さまざまな状況下でも社会活動が継続できるようなオンライン環境の整備を進め、個人・法人のお客さまのDXを推進していきます。
- (2) 適時適切なオンライン教育や遠隔医療の環境整備に向けたさまざまな取り組みを検討していきます。
- (3) 多目的なイベント空間をオンライン上に構築し、さまざまな経済活動および文化活動をサポートしていきます。

オンライン教育に向けた支援など

[Web Link](#)
 新型コロナウイルス感染症の影響拡大に伴う支援について～学生（25歳以下）のお客さまのauデータチャージご利用料金を無償化～

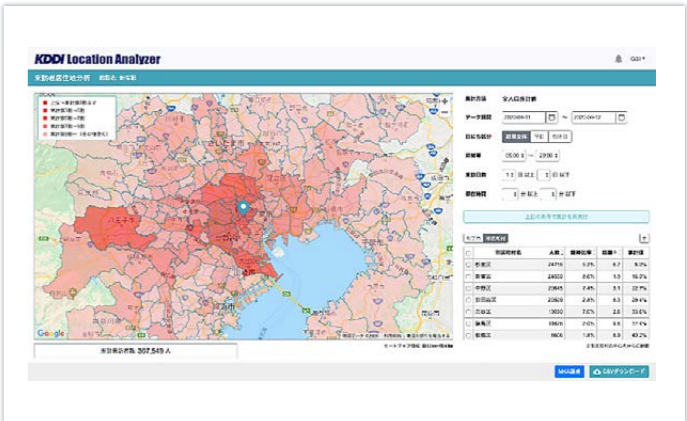
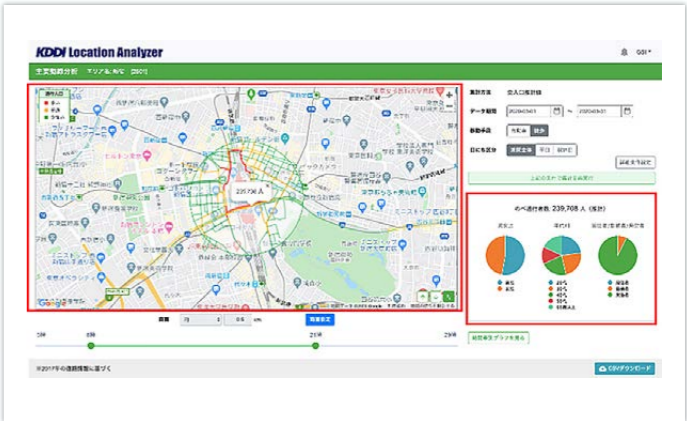
[Web Link](#)
 新型コロナウイルス感染症の影響拡大に伴い、学生（25歳以下）のお客さま向けにデータ使い放題プランの割引を実施

[Web Link](#)
 KDDIとメイツ、家庭学習支援サービスの提供に向けパートナーシップを構築～新型コロナウイルス感染症拡大に伴う教育環境変化に対応し、オンライン学習支援サービスを一部前倒しで提供開始～

[Web Link](#)
 コロナ休校で学習困難となった高校生1万人の英語学習を支援

[Web Link](#)
 コロナと戦うスタートアップ支援のため、KDDI ∞ Labo企業連合46社が保有施設や専門データなどの自社アセットを提供

[Web Link](#)
 コロナ影響を受けた全業界の事業者に対してクラウドファンディングなどを通じた最大5億円支援を実施



位置情報ビッグデータ分析ツール「KDDI Location Analyzer」

5. 生活の不安・困難を減らし心を満たせるようなお客さま体験を提案します

ご自宅で過ごす時間が増える中、少しでも豊かで快適にお過ごしいただけるよう、キャッシュレス決済で買い物がおトクになる施策や、エンターテインメントコンテンツのライブストリーミングなどさまざまな取り組みを実施していきます。

コンテンツ・エンターテインメントの無料提供

[Web Link](#)
 「ブックパス読み放題プラン」を期間限定で無料提供

KDDIグループは、「通信とライフデザインの融合」を推進し、“社会の持続的な成長に貢献する会社”として、人々・企業・社会をつなぎ、さまざまなパートナーとともに、未来へワクワクする体験価値を創造していきます。

特集

KDDI Sustainable Action

KDDIの3つの「つなぐ」。
KDDIの「つなぐ」仕事は、遠く離れた場所を
回線でつなぐというだけではありません。
私たちはもっと大きなものを、
人々の命を、暮らしを、心をつないでいます。

[Web Link](#) Special Movie
動画で見る、KDDIのSDGs

暮らしをつなぐ

たとえば都市や地方にある
課題も、途上国の課題も、
私たちは新しい技術や
パートナーをつなぐことで
解決してきた。
さらに人財の育成によって、
未来を生きる世代に
貢献することだってできる。



地方・都市の持続的発展

▶page 18



途上国の基盤整備

▶page 20



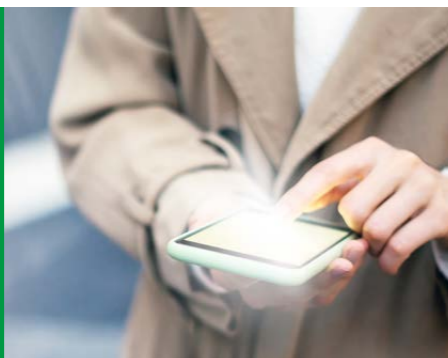
次世代の育成

▶page 22



命をつなぐ

たとえば私たちの
強靱な通信基盤は、
災害時の生命線となる
コミュニケーションを
支えてきた。
ICTの活用によって
環境負荷を下げることで、
これからの地球を救うことにも
貢献できるだろう。



災害対策・通信基盤の強靱化

▶page 14



地球環境の保全

▶page 16



心をつなぐ

たとえば安心で豊かな
デジタル社会をめざす
取り組みは、多様性の時代に
孤独をなくし、健康で充実した
人生を送るために必要なものだ。
人生100年時代において、
その役割はますます重要度を
増すだろう。



安心で豊かなデジタル社会構築

▶page 24



多様性の尊重

▶page 26



健康・生きがいづくり

▶page 28



特 集

命をつなぐ たとえば私たちの強靱な通信基盤は、災害時の生命線となるコミュニケーションを支えてきた。ICTの活用によって環境負荷を下げることで、これからの地球を救うことにも貢献できるだろう。

対応するSDGs



KDDI Sustainable Action

災害対策・通信基盤の強靱化

どんなときもつながり続ける通信インフラ整備と、激甚化する大規模災害時の陸海空からの万全な復旧・支援体制整備によって、ライフラインとして人々の命を守ります。

通信カバーエリア

約 10 km

海



車載型基地局が対応し難い沿岸部に対し、ケーブルシップ等を活用した船舶型基地局により通信を復旧します。

陸・海・空からの災害対策

空



孤立地域等に対し、上空からヘリコプターを活用した航空機型基地局により通信を復旧します*。
※ 2020年6月現在実証実験中

全国に配備された基地局

車載型 50 台
可搬型 137 台

※ 2020年6月末時点

車1台に基地局の機能を搭載した「車載型基地局」が、通信機能を失った現場に駆け付けます。

災害時においても通信サービスを確保できるよう、強靱なネットワークの構築を図るとともに、通信設備などの防災設計や迅速な復旧手段の確保に努めています。

24時間稼働可能バッテリー装備の基地局

約 2,200 局

停電時の停波を防ぐため、24時間以上稼働可能なバッテリーを装備しています。

※ 2020年3月末時点

4G LTE人口カバー率

99.9 %

山間部でも快適につながる4G LTEネットワークを提供しています。

※ 2019年度実績

全国 au ショップ・KDDI 事業所など
配備済み蓄電池

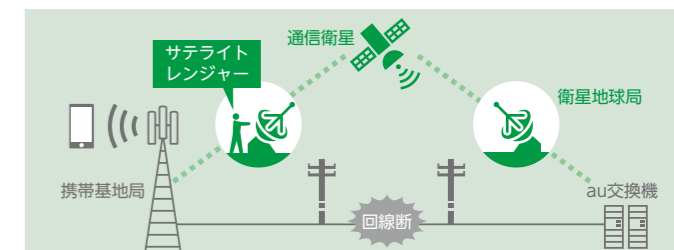
約 3,400 台

最大200台分のスマートフォンが充電可能な蓄電池や小型で柔軟な支援対応が可能な蓄電池などを配備しています。

※ 2020年6月末時点

衛星回線を利用して通信を復旧する「KDDI サテライトレンジャー」

震災で通信回線ケーブルが断線した場合、通信障害復旧のプロフェッショナル集団「KDDI サテライトレンジャー」が光回線を衛星回線に切り替え、通信エリアの復旧を図ります。



海底ケーブルを新設し、通信線路を多ルート化

複数の通信ルートを持つ強靱なネットワークを構築。災害等で使えないルートが発生した場合には、自動的に通信可能なルートに切り替わり、高品質な通信サービスを提供し続けます。



通信事業者の使命として、強靱で高品質な通信の維持に努めます

令和元年、日本列島は多数の災害に見舞われました。特に激甚な被害をもたらした台風第15号・第19号による災害発生時には、被害に遭われたお客さまのため、KDDIは総力を結集し、早期の復旧を達成しました。指定公共機関であるKDDIは、社会のライフラインである「通信」を提供する責務を担っています。最高品質のサービスや通信ネットワークを提供するため常に改善を行い、大規模災害対策を進め、社会的責任を果たしてまいります。

技術統括本部 運用本部 運用管理部 副部長
土生 由希子

この他、ドローンを活用した基地局の開発*、5Gを活用した災害現場における建機の遠隔操作など、さまざまな災害対策に取り組んでいます。今後もKDDIの使命である「つなぐ」役割を果たし、災害に強い持続可能なまちづくりに貢献していきます。

※ 2020年6月現在実証実験中

命をつなぐ たとえば私たちの強靱な通信基盤は、災害時の生命線となるコミュニケーションを支えてきた。ICTの活用によって環境負荷を下げることで、これからの地球を救うことにも貢献できるだろう。

対応するSDGs



KDDI Sustainable Action

地球環境の保全

再生可能エネルギーへのシフトを強力に進め、2050年までにCO₂排出量実質ゼロを目指し、ICTの活用によって社会の環境負荷を低減します。



環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」の達成に向けて

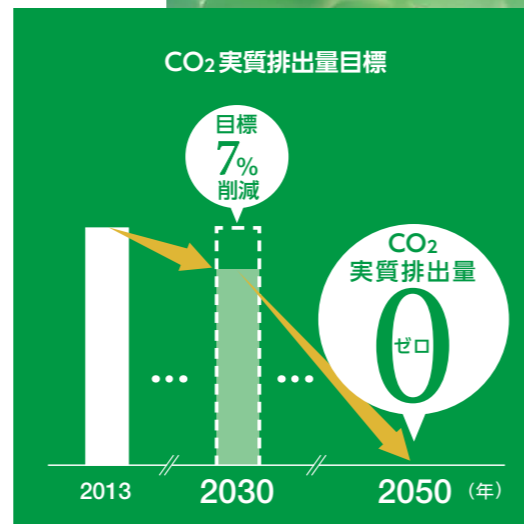
KDDIは、「地球温暖化対策」「循環型社会の形成」「生物多様性保全」を3つの重点課題として推進しています。特に、地球温暖化対策では、COP21で採択されたパリ協定の長期目標および政府の地球温暖化対策計画を踏まえ、2030年度の自社CO₂排出量削減目標を、2013年度比7%削減と設定し、取り組みを推進しています。

詳しくは Page 84

環境配慮はもちろん、お客さまへ安心・安全をお届けするための技術開発を推進

現在、KDDIではクリーンな電源として期待されている燃料電池の商用導入に向けた検証を進めています。燃料電池をはじめとしたクリーンエネルギーの活用は、CO₂排出量削減はもちろん、災害発生時における携帯電話サービスの長時間提供や、電源確保が難しい地域への携帯電話サービスの提供にもつながります。引き続き、環境負荷低減だけでなくお客さまへ安心・安全をお届けするための技術開発を推進していきます。

技術統括本部 建設本部 設備設計部 部長
村口 寿康



かけがえのない地球を次の世代に引き継ぐことができるよう、地球環境保護を推進することがグローバル企業としての重要な責務であると捉え、環境に配慮したさまざまな取り組みを推進しています。

CO₂排出量

1,046,820 t-CO₂

急激な気温上昇を抑制するため、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。
※ CO₂排出量算出は、電気事業者別排出係数を使用（熱・蒸気、冷温水を含む排出量）
※ 2019年度実績

撤去通信設備の最終処分率

0.04 %

発生した廃棄物を資源として有効活用しています。
※ 2019年度実績

使用済み携帯電話の
マテリアルリサイクル率

99.8 %

やむを得ず不要となった装置や部材を資源として有効活用する「マテリアルリサイクル」を推進しています。
※ 2019年度実績

使用済み携帯電話など回収数

279 万台

不要となった電話機・電池・充電器を回収し、リサイクルを行っています。
※ 2019年度実績

「トライブリッド基地局」の数

全国 100 局

商用電力、太陽光、蓄電池の3つの電力を効率的に使用しています。
※ 2020年3月末時点

携帯リサイクル：すべての分解を手作業で実施

お客さまから回収した使用済み携帯電話は、手作業によって、基板、プラスチックなどに分解し、基板から金、銀、銅などが採取され、プラスチックは可能な限りリサイクルされます。携帯電話を機械で分解した場合、焼却処理によりプラスチック類は再資源化されません。KDDIは、できる限り無駄なく再資源化を行うためにすべての分解を手作業で行っています。

使用済み携帯電話の
本体回収目標数

600 万台

※ 2018～2022年度末

社会の一員としてその活動基盤である地球環境を守るため、気候変動という国境を越えたグローバルな課題に立ち向かい、事業の成長と地球環境の保全の両立を果たしていきます。

暮らしをつなぐ たとえば都市や地方にある課題も、途上国の課題も、私たちは新しい技術やパートナーをつなぐことで解決してきた。さらに人材の育成によって、未来を生きる世代に貢献することだってできる。

対応するSDGs



KDDI Sustainable Action

地方・都市の持続的発展

5G、IoTなどの先端技術を活用し、さまざまなパートナーとともに、次世代スマートシティの構築を通じて、地域の持続的発展を実現します。

ICTを用いた
地方創生の
取り組み例

詳しくは Page 49

肝付町
スマート農業・
ドローン農業散布

沖縄県
観光型MaaS・
離島ドローン物流

豊田市
IoT児童見守り

白馬村
地域観光・
シャトルバス運行アプリ



ICT 地域実装へ向けた活動

60件

※ 2019～2021年度までの累計目標

自治体・地域企業との事業共創など、ICTを活用した地域の活性化へ向けた活動を実施し、ICTの地域実装を推進しています。

国内最多となる
5G 基地局を全国に整備し、
地域の課題解決を促進

地方創生への活用や新たな体験価値の創造に向けて、次世代の社会基盤インフラとなる5Gを積極的に展開していきます。

KDDIが持つさまざまな先進技術やパートナーのノウハウを活用し、地方自治体や地元企業、NPO法人などとともに、地域で抱えているさまざまな課題解決を目指しています。

水田センサーと自動水門機で水管理の作業時間を71%削減

KDDIは、高齢化や後継者不足など農業における課題解決に向け、岐阜県飛騨市で「スマート農業」を2019年から実施しています。水位、水温、地温を自動で測定する水田センサーを田んぼに設置したほか、クラウド上に集約したデータをタブレットで見られるようにしました。また、水位が下がったら自動的に給水され、水位が規定値に達したら給水をストップする自動水門機を田んぼに設置し、農家の方が田んぼに行かなくても自宅から状況を確認できる仕組みを導入しました。これにより見回り回数の削減や見回り時間の短縮による省力化、コスト削減につなげています。



全自動で水と肥料を供給する農業IoT導入による、
作業分業化および農産物の収量・品質の向上

「幸 満つる郷 KDDI エボルバ 野蒜」(宮城県東松島市)において導入を進めているのが、AI灌水施肥システム「ゼロアグリ」です。日射センサーと土壌センサーの情報をもとに、作物の成長に合わせて必要な水の量をAIが算出し、適切なタイミングで自動的に水を供給することで、ITと人の作業の分業化、収量・品質の向上につなげています。同システムを活用したミニトマトの出荷量は前年比1.6倍(最大出荷月2.4倍)を記録し、収穫時期は1週間短縮されるなど大きな成果を上げ、「MCPC award 2019」においてモバイルビジネス賞を受賞しました。

※ MCPC award：モバイルシステム導入により「業務効率化」「業績向上」「顧客満足度向上」「社会貢献の推進」「先進的なモバイル活用」などの成果を上げた事例を顕彰し、モバイルソリューション、IoT / M2Mシステムのさらなる普及促進を図るもの。

スタートアップの発掘・育成による地方創生

KDDIと株式会社MAKOTO(本社：宮城県仙台市)は、地域が抱える課題の解決と持続的発展を目指し、地域発のスタートアップ企業の発掘や育成を目的に包括的パートナーシップを構築しました。両社がこれまで取り組んできたスタートアップ企業との共創の経験・実績で得たノウハウを活かす形で、起業家の育成に資する教育プログラムを構築し、地域の教育機関とも連携しながら地域発のスタートアップ企業の発掘や地域の将来を担う起業家の育成を推進していきます。



KDDIはこれからも事業を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組み、経済発展と社会課題の解決を両立する「Society 5.0 for SDGs」の実現に貢献します。

地域の課題解決を担う「ひとづくり」によって、真にサステナブルな地方創生を目指します

全国各地でICTを活用した地域課題解決の実証実験を行い、ICTの有用性を確認してきました。今後はこれに加えて、現在不足している地域の問題解決を担う地元企業やベンチャー企業、それを支える地域の人材を育成・支援していくことが重要です。KDDIは、これまで取り組んできた「オープンイノベーション」や「ベンチャー企業との共創」のノウハウを活かし、地域の「ひとづくり」を進めることで、真にサステナブルな地方創生の実現を目指します。

理事 経営戦略本部 副本部長
松野 茂樹



特集

暮らしをつなぐ たとえば都市や地方にある課題も、途上国の課題も、私たちは新しい技術やパートナーをつなぐことで解決してきた。さらに人財の育成によって、未来を生きる世代に貢献することだってできる。

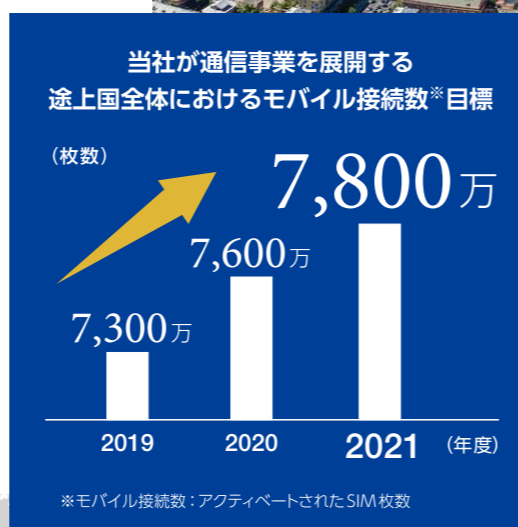
対応するSDGs



KDDI Sustainable Action

途上国の基盤整備

主にアジアの途上国において、通信エリア圏外の居住人口ゼロに向けた通信インフラの整備と、安価で高品質な通信サービスの提供によって産業の成長を実現します。



身近で便利な機能をスマートフォン1つに搭載

モビコムはモバイルマネーサービス「MonPay」を提供しています。2016年に開始し、現在およそ35万人のお客さまにご利用いただいています。開始から5年目を迎え、お客さまにより身近で便利な機能をスマートフォン1つでご提供できるよう、これまで、電子決済・ポイントプログラムはもちろん、交通機関の支払い、クーポンメニューの提供やゲームとの連携などを実現してきました。今後もさらに便利な機能を実装して、お客さまのより豊かな生活を創ります。

MobiCom Corporation LLC 会長兼CEO
濱田 達弥



社会インフラが日本国内のように整備されていない地域においても、24時間365日サービスを停止することなくお客さまに安心してご利用いただくため、日本国内における運用ノウハウや管理手法を各国の実情に合わせて展開しています。

「通信とライフデザインの融合」をモバイルマネーサービスでより多くのお客さまへ

ミャンマーでは2014年より、ミャンマー国営郵便・電気通信事業体（MPT）および住友商事株式会社と共同で通信事業を展開しています。2013年には携帯電話普及率は1割程度でしたが、現在では、サービス提供エリアは全国に広がり、スマートフォンによるインターネットや動画視聴など、高品質で便利な通信サービスを利用できるようになりました。2018年にポイントプログラム「MPT Club」の提供を開始し、2020年にはモバイルマネーサービス「MPT Money」の提供を開始しました。

モンゴルでは総合通信事業者MobiCom Corporation LLCが1995年から通信事業を行っており、2017年には同国初のキャリアアプリケーションによるLTE高速データ通信を開始しました。2014年にポイントプログラム「Candy」の提供を開始し、2016年にモバイルマネーサービスの提供を開始しました。2017年にはマイクロローンサービス、2018年には大手金融機関XAC BANKとの提携デビットカードの発行等、モバイルマネーサービス「MonPay」は同国のFin Techを牽引しています。



ネパールの山岳地帯に光ファイバーを敷設

ネパールの首都カトマンズから約650km離れた西部山岳地帯のダル地区において、光ファイバーケーブルを敷設し、地域ネットワークを構築するとともに、地域の中央病院と医科大学の診療所間の遠隔検診環境も整備しました。



KDDIが国内外で培った通信サービスの経験やノウハウ、技術力を途上国に供給することで、生産性や所得の向上など、国民生活の質の向上と経済発展を支援していきます。

途上国における国際貢献
(通信・教育)

[モンゴル]



総合通信事業者MobiComを運営

1995年より通信事業を展開。
国内利用者シェアは第1位です。

[ミャンマー]



ミャンマー国営郵便・電気通信事業体、住友商事と共同で通信事業を展開

2014年に共同事業を開始。
国内利用者シェアは第1位です。

[ブータン]



アクセスネットワーク構築

標高3,000m超の3つの山村に光ファイバー／WiMAX／Wi-Fiを利用したアクセスネットワークを構築しました。※2012年～2013年

[カンボジア]



KDDIスクール12校寄贈

チャリティコンサートの収益金と寄付金をもとに、NGOと協力して、各地に小・中学校を建設・寄贈しています。

[ネパール]



プログラミング教育活動を実施

ロボットプログラミング教育を2019年より開始。10校で論理的思考で問題解決力を育成します。

山岳地帯に光ファイバーを敷設

首都カトマンズから約650km離れた西部山岳地帯において敷設しました。

[ナウル共和国]



高速ネットワーク網構築

ナウル島の役所、学校、病院などを結ぶ高速ネットワーク網を構築しました。※2013年～2015年

暮らしをつなぐ たとえば都市や地方にある課題も、途上国の課題も、私たちは新しい技術やパートナーをつなぐことで解決してきた。さらに人財の育成によって、未来を生きる世代に貢献することだってできる。

対応するSDGs



KDDI Sustainable Action

次世代の育成

教育とテクノロジーの融合により、誰もが
利用しやすい教育環境を普及し、日本の
ICT教育を世界トップレベルへ引き上げ、
持続的成長の確固たる基盤を作ります。

グローバルに活躍できる人材を育成する、 それが私たちの使命です

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、従来型の教育が継続困難な状況となり、これまで以上に教育の在り方をICTで変革する動きが加速していくと思われます。私たちの使命は、環境に左右されずに、グローバルに活躍できる人材を育成し続けることだと思っています。そのために私たちは、英会話イーオンにてオンライン・オフライン双方の良さを融合したハイブリッドな教育環境を生徒様にご提供すること、そしてICTを活用することで効率的でかつ上達実感できる学習のご提供に力を入れていきたいと考えております。



経営戦略本部 ビジネス開発部 部長
熊谷 健

語学教育の生徒数

約 **9** 万人

※ 2019 年度実績

「教育」と「ICT」を組み合わせ
た「EdTech」を推進し、グ
ローバル社会における高品
質な語学学習を支援します。



教育とICTを組み合わせた「EdTech」の推進や、楽しみながら学べる社会体験の機会の提供などを通じて、次世代を担う人財の育成に取り組んでいます。

教育とICTを組み合わせた 「EdTech」の取り組みを推進

英会話教室を運営するイーオン、KDDI、およびKDDI デジタルデザインは、教育とICTを組み合わせた「EdTech」を推進する共同プロジェクト「イーオン デジタルトランスフォーメーション AEON DX」を推進。ビッグデータとアナリティクス技術を活用し、「生徒の上達に向けた学習効率の最大化」「英語学習を快適に行える場の提供」のさらなる推進を目指しています。



「南極地域観測隊」の仕事 VR 体験

キッズニアを通じた職業・ 社会体験の提供

楽しみながら社会の仕組みを学ぶことができる職業・社会体験施設「キッズニア」を通じて、「エデュテインメント（楽しみながら学ぶ）」をコンセプトとした体験の場を提供しています。

企業の人材育成を支援する 宿泊研修施設「LINK FOREST」

宿泊研修施設「LINK FOREST」では、KDDI が培ってきた人材育成の実績・ノウハウをもとに、教育プログラムや教育管理システムなどの人材育成サービスを提供しています。充実したコンテンツと最適な学びの環境を提供することにより、人・企業の成長を支え、社会の持続的な成長に貢献します。



LINK FOREST

将来世代への責任として、社会が抱える課題の解決に向けて行動していける人財の育成を支援し、持続可能な社会の形成や経済発展の礎を築いていきます。

特 集

心をつなぐ たとえば安心で豊かなデジタル社会をめざす取り組みは、多様性の時代に孤独をなくし、健康で充実した人生を送るために必要なものだ。人生100年時代において、その役割はますます重要度を増すだろう。

対応するSDGs



KDDI Sustainable Action

安心で豊かなデジタル社会構築

急速なデジタル化に適合したセキュリティ対策によって個人情報を守り、誰もが手軽に利用できる決済・金融をはじめとするサービスの提供によって、安心で心豊かな社会を実現します。



決済・金融取扱高

6.5兆円

※2019年度実績

スマートフォンを主体とする新たな金融戦略「スマートマネー構想」の加速

人々のライフスタイルが多様化する中で、金融システムも複雑化・多様化してきています。お客さまに「金融」をより身近に感じていただけるよう、スマートフォンを入り口に、安心かつ便利な決済・金融体験を提供する「スマートマネー構想」を加速していきます。



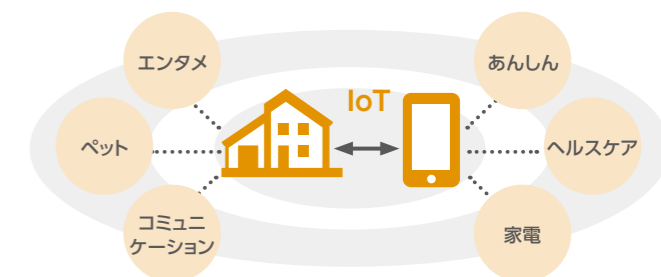
スマホ決済サービス「au PAY」の拡大により、スマートマネー構想を加速します

スマホ決済サービス「au PAY」の拡大に注力しています。安心で豊かなデジタル社会を実現する上でキャッシュレス決済の普及は必要不可欠であり、お客さまの日常の消費行動に寄り添う意味でも非常に重要となります。「au PAY」および「Ponta」を通じてお客さまとのタッチポイントを構築するとともに、預金・クレジット・資産運用・ローン・保険などのさまざまな金融サービスとの連携によりお客さまへ新たな価値をご提案し、スマートマネー構想を一層加速していきます。

パーソナル事業本部 サービス統括本部 金融決済ビジネス部 部長
長野 敦史

ホームIoTサービスの提供を通じたスマートライフの促進

「au HOME」「with HOME」は、IoT技術を使って、自宅の鍵や窓の開閉状況、家族やペットの状況を外出先から確認することができるホームIoTサービスです。声による家電のコントロール機能やメッセージ機能なども備え、安心で便利なスマートライフの実現を促進しています。



「KDDI Open Innovation Fund3号」によるスタートアップ企業・事業会社との共創

AI、IoT、フィンテックなど、5G時代ますます重要性が高まる分野に対して取り組みを強化する「投資プログラム」を設定し、有望なスタートアップ企業への支援を通じた新たな事業創出を目指しています。

運用総額
200億円規模 ※2022年度末

今後も、デジタル社会における新しい価値の創造とリスクの最小化に取り組み、誰もが安心してその利便性を享受できる、セキュアな「Society 5.0 for SDGs」の実現に貢献していきます。

特集

心をつなぐ たとえば安心で豊かなデジタル社会をめざす取り組みは、多様性の時代に孤独をなくし、健康で充実した人生を送るために必要なものだ。人生100年時代において、その役割はますます重要度を増すだろう。

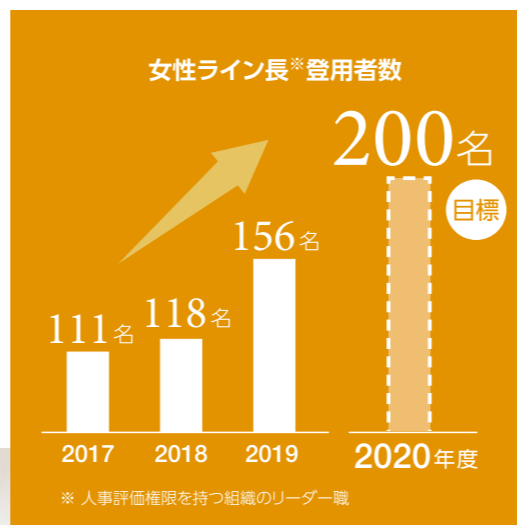
対応するSDGs



KDDI Sustainable Action

多様性の尊重

多様性を尊重したサービスや職場環境の提供により、公共的使命を有する事業者として範となり、ダイバーシティ & インクルージョン社会を実現します。



多様性を受容する企業文化の醸成を目指しています

女性活躍推進では、社内での育成に加え、社外との異業種交流にも積極的に参加し、女性社員の視座を高める取り組みに注力してきました。結果として、2020年4月には執行役員が2名誕生し、女性の意思決定者の増加につながっています。

障がい者の活躍推進では、特例子会社を設立してKDDIの業務を請け負うほか、事業所内でカフェを運営するなど、障がい者の活躍の場を拡げ、2020年6月1日現在で障がい者雇用率は2.53%を維持しています。

また、LGBTの課題にも積極的に取り組み、2020年度からは「同性パートナーの子」を社内制度上、家族として扱う「ファミリーシップ申請」を開始しました。

これらの取り組みを通じ、多様性を受容する企業文化の醸成を目指しています。

コーポレート統括本部 人事部 人事企画部
D&I推進室 室長 内海 かなめ



KDDIは、多種多様な個性や価値観をお互いが尊重し、理解し合うことが、会社の持続的な成長に不可欠であると考え、全社でダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

女性社員の活躍推進

女性活躍推進を経営課題として捉え、「女性ライン長登用プログラム」をはじめとするさまざまな育成施策により、女性リーダーの育成・登用に注力しています。また、仕事と育児の両立支援制度の整備や「働き方改革」を推進し、ライフイベントを迎えても多様な能力を生かし、高いパフォーマンスを発揮するための環境の実現と風土醸成に取り組んでいます。



ACEアワード
グランプリ受賞者

3名

※ 2014年、2017年、2019年

障がい者雇用率

2.53%

※ 2020年6月現在

障がい者雇用・活躍推進

翻訳アプリや要約筆記の提供など、障がいのある社員の活躍を促すための環境整備に努めています。企業で活躍する障がい者のロールモデルとして、ACE※アワード参加企業最多の3名の社員がグランプリを受賞しました。

また特例子会社「KDDI チャレンジド」では、事業所内カフェの運営等、業務や職域の拡大・創出を目指し、障がいのある方の自律と活躍を促進しています。

※ ACE: 企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立を目指す企業団体

LGBTに関する理解向上と、個々を尊重した職場環境づくり

LGBT（性的マイノリティ）当事者がイキイキと安心して働けるよう、セミナーなどによりLGBTに対する社内の理解向上を図っています。また同性パートナーも配偶者に含め、すべての社内制度に適用するよう社内規定を改定するとともに、採用時のエントリーシートから性別記入欄を廃止しています。



KDDI ALLY

アライ（理解者・支援者）の拡充を目的に「KDDI ALLY」ロゴステッカーを作成

イノベーションの源泉となる多様な力を結集し、個人と組織の持続的成長へとつなげるとともに、誰一人取り残さない社会の実現を目指します。

特集

心をつなぐ たとえば安心で豊かなデジタル社会をめざす取り組みは、多様性の時代に孤独をなくし、健康で充実した人生を送るために必要なものだ。人生 100 年時代において、その役割はますます重要度を増すだろう。

対応する SDGs



KDDI Sustainable Action

健康・生きがいづくり

人生100年時代において、率先して働き方改革を実行するとともに、最先端の ICT を活用し、誰もが健康で働きがいを感じられる社会を実現します。



健康経営・働き方改革の推進により、社員が幸せで、イキイキと働くことができる職場環境を構築するとともに、最先端の ICT を活用した社会全体の病気予防・健康づくりに取り組んでいます。

KDDI オフィスでの全面禁煙、一律ドレスコードの廃止

健康経営・働き方改革の一環として、オフィス内の喫煙室の廃止による全面禁煙を実施しました。また全社一律の服装基準を廃止し、業務特性に応じた本部独自のガイドラインを設定しました。KDDI では、人事戦略に「自律と責任」を掲げ、新しい発想・価値観・働き方を推進し、社員一人ひとりの主体性や生産性を高めることにより、会社の持続的成長の実現を目指します。



エルダー人材の活躍推進

エルダー社員の活躍フィールドを一層拡充するため、さまざまな環境整備に取り組んでいます。65 歳までの定年再雇用制度に加え、エルダー社員向けのキャリア開発研修、これまでの経験や能力を生かせるエルダー公募制度など、人生 100 年時代に備え、エルダー社員がイキイキと活躍する仕組みを取り入れています。

おうちでできる血液検査
自宅でするセルフ健康チェックサービス「スマホ de ドック」の提供

インターネットを通じて身体の状態を管理できるセルフ健康チェックサービス「スマホ de ドック」を提供。子育て中の専業主婦や自営業の方など、時間の制約により健康診断を受診することが難しい方の、気軽な素早い健康チェックを可能にし、健診未受診者の掘り起しおよび重症化予防に貢献しています。

おうちでできる血液検査
スマホ de ドック



KDDI は、これからも社員の一人ひとりの健康を組織で支えるとともに、よりイノベティブなワークスタイルへの変革を目指し、あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を支えていきます。

KDDI 新働き方宣言
～それぞれの“働く”をデザインしよう～

私たちは、ライフステージや価値観に応じて“働く”をデザインし、自らのチャレンジを自己成長・自己実現と組織の成長につなげ、社員が誇れる魅力的な KDDI を目指します

社員が誇れる KDDI


| 社員も変わる | | 会社も変わる | |
|-----------------------------|------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 仕事スタイル | マインドセット | 働く環境 | ルール・制度 |
| 組織の垣根を越えたコラボレーションによる新たな価値創出 | 自ら学び、共有し組織の成果につなげるマインド | 先進的なテクノロジーで働く時間と場所を選べる環境整備 | 新しい働き方を支援し、成果・チャレンジを評価する制度 |

多様な人材を受け入れ、相互に“信頼・称賛”し、社員のチカラを組織のチカラに

健康でイキイキと働きながら、
高いパフォーマンスを発揮できる職場環境を整備

従来の働き方からの抜本的な意識・行動変革を促し、すべての社員が健康でイキイキと働きながら、高いパフォーマンスを発揮できる職場環境の実現に向け、専任組織「働き方改革・健康経営推進室」を新設しました。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけとしたニューノーマル（新常態）時代において、社員一人ひとりが時間や場所にとらわれず成果を出す働き方を実現することを軸とする「KDDI 新働き方宣言」を策定。先進的なテクノロジーを活用し、働く時間と場所を選べる環境整備や新しい働き方の支援、および成果や挑戦を評価する制度の導入により、社員エンゲージメントの向上と企業競争力の向上を目指していきます。



「心の健康づくり計画」を策定し、メンタルヘルスの取り組みを強化

KDDI では、社員がイキイキと自律的かつ生産性高く働くためには、社員の健康と健全な職場環境が重要と考え、社員サポートの充実化に取り組んでいます。2019 年度には、経験豊富な管理者約 40 名を社内カウンセラーに任命し、年 2 回の全社員面談を開始しました。各職場の上司とは異なる視点で職場環境の状況を把握し、社員から申告のない早期の段階での不調の予兆発見へとつなげています。

コーポレート統括本部 人事本部 働き方改革・健康経営推進室 室長 田中 和則

サステナビリティ担当役員メッセージ

KDDIは、「豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献する」という企業理念のもと、社会の情報基盤を支えるインフラ企業として社会課題の解決へ取り組んできました。

2019年5月、「中期経営計画(2019-21年度)」と併せて「KDDIが目指すSDGs」を発表しました。また、SDGsへの取り組みを推進する過程で、社会課題をベースに取り組む領域の再検討を行った結果、「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2020年5月、「8つの社会課題領域」へ見直しを行い、2030年を見据えたKDDIのSDGs「KDDI Sustainable Action」を策定しました。
 これらの基盤となるのは、これまで取り組んできた6つのマテリアリティを中心としたサステナビリティ活動です。詳細については、当レポートでご報告しておりますが、ここでは、ガバナンス、環境対策、人財、人権の方針についてお話をさせていただきます。

ガバナンス

KDDIは、非通信分野への積極的な取り組みなど、多様化していく事業においても、「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」の実践を企業活動の土台と考え、取り組んでいます。特に昨今は子会社等を含むグループ会社全体のコーポレート・ガバナンスの強化が重要と考えており、本体のノウハウを共有し、グループ会社を積極的にサポートする体制を構築しています。また、ガバナンスやサステナビリティをテーマとした機関投資家の皆さまとのダイレクトミーティングの実施や、個人投資家の皆さま向けのイベントを開催するなど、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを積極的に行いステークホルダーの声を経営に反映しています。

環境対策

「パリ協定」「持続可能な開発目標(SDGs)」「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言」「EUタクソノミー」など、環境課題への対応の動きが加速しています。世界は「CO₂排出ゼロ社会」に向けて動き出しており、再生可能エネルギーの普及がまだ十分に進んでいない日本においても、具体的なアクションプランの検討が急務となっています。私たちは本業であるICTなどの情報通信を通じて業務効率化や人の移動を減らすことで、社会のCO₂を削減し気候変動の抑制に寄与することができ一方、通信設備による環境負荷は相応に増大していくという葛藤を抱えています。そうした中においても、KDDIは2017年に「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定し、通信設備・機器の省エネ化や再生可能エネルギーの活用によりCO₂を削減することや、国内では他の通信事業者に先駆け、自社CO₂排出量について「総量※1」で削減目標を掲げました。さらに、「KDDI Sustainable Action」において、2050年までにCO₂排出量実質ゼロを目指し、ICT活用により社会の環境負荷を低減することを宣言しました。

人 財

生産年齢人口が減少する日本において、企業が持続的に成長し、社会に貢献していくためには、多様な働き方(時間・場所・雇用形態等)を可能とし、



サステナビリティ担当役員
理事 総務本部長
田中 稔

多彩な才能を発揮できる魅力ある労働環境の提供が不可欠です。KDDIは、女性、国籍、LGBT※2、障がい者、ジェネレーションなど多様性を尊重した取り組みをこれまで以上に推進し、さまざまな個性や能力を組織に活かしていきます。2019年4月には、KDDIグループ社員の人財育成を担う100%子会社「KDDIラーニング株式会社」を設立しました。KDDIグループ社員の成長を支援し、人財交流を進め、グループ事業のシナジーを創出するとともに、KDDIでこれまで培ってきた人財育成の実績・ノウハウを、外部のステークホルダーの皆さまにもご活用いただくサービスを提供しています。2020年4月にはイベント開催が可能なホールや宿泊施設と資料館なども備えた複合型研修施設「LINK FOREST(リンクフォレスト)」を開業しました。学びの場の提供と同時に、KDDIで培ってきた実績・ノウハウをベースに、人財育成サービスを提供することで、人・企業の成長を支え、社会の持続的な成長に貢献しています。また、2018年4月に社長メッセージとして「健康経営宣言」を公表し、2019年1月には専担組織として「働き方改革・健康経営推進室」を設置しました。健康経営の推進により、「健康を大切にする文化」を定着させ、社員の活力と生産性の向上を目指して取り組んでいます。

人 権

私たちが属するICT分野では、プライバシー権や表現の自由、政府などからの合法的な目的のための顧客情報の提供要請など、人権に関わるさまざまな課題が考えられます。「KDDI行動指針」「KDDIグループ人権方針」の社内理解を促進し、関連するステークホルダーの皆さまと協議を重ねながら、事業活動における人権課題の把握・解決に取り組んでいます。2020年3月には人権デューデリジェンスを実施し、KDDIのビジネス全体におけるリスクや機会を明確にし、適切なアクションを取るとともにその有効性について継続してモニタリング、改善を行っていきます。

KDDIは6つのマテリアリティを中心とした、さまざまなサステナビリティ活動に取り組んでおり、中期経営計画の事業戦略との連動により、SDGsを含むサステナビリティ活動の推進をさらに加速させています。今後もステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを大切にしながら、SDGsや日本特有の社会課題の解決に取り組み、社会の持続的な成長に貢献してまいります。



※1 2030年度のKDDI単体(国内)のCO₂排出量を2013年度比で7%削減
 ※2 LGBT:L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシャル、T=トランスジェンダーの頭文字を取った単語。性的マイノリティにはLGBT以外にも多様なアイデンティティの人がいますが、「LGBT等の性的マイノリティ全体」を総称して「LGBT」という言葉を使用しています。

KDDIのマテリアリティ(サステナビリティ重要課題)

KDDIは、事業活動に関わるさまざまな課題の中から、「ステークホルダーの評価や意思決定への影響」と「自社が社会・環境・経済に与えるインパクト」という2つの視点で取り組みの検証を行い、6つのマテリアリティを定めています。

各マテリアリティにはそれぞれKPIを設定し、サステナビリティ委員会で定期的に進捗を確認しています。

| S 社会 | | |
|---|--|---|
|  | 1 安全で強靱な情報通信社会の構築 <ul style="list-style-type: none"> 異常気象へのレジリエントな対応 リスクマネジメント | 高度情報化社会において、安定かつ、強靱な高品質の通信環境を提供し続けることが、ライフラインの維持や安心・安全な情報社会の基盤づくりにつながります。自然災害などの不測の事態においても安定した情報通信サービスを提供できるよう、関係機関と連携を図りながら、さまざまな災害に備えた体制を構築します。 |
|  | 2 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護 <ul style="list-style-type: none"> 情報資産の活用とセキュリティの強化 データプライバシー | お客さまに安心して私たちのサービスをご利用いただくために、通信の秘密および顧客情報の保護に万全の体制を構築します。外部からのサイバー攻撃などに対しては、専門組織による不正アクセス監視を24時間365日実施するとともに、内部からの情報漏えいに関しても、KDDIグループ全体で情報セキュリティ管理体制を敷き、ガバナンス強化に取り組んでいます。 |
|  | 3 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現 <ul style="list-style-type: none"> 情報通信インフラ提供による経済発展への貢献 ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上 雇用創出とキャパシティビルディングの推進 イノベーションマネジメント | 今後本格化する5G／IoTの時代においては、「通信とライフデザインの融合」の具現化に向けた取り組みを加速し、KDDIの基盤事業である「通信」を核として、コンテンツ、コマース、エネルギー、金融、教育など、お客さまの生活に必要な不可欠なサービスを拡充することで、社会課題の解決と心豊かな暮らしの実現を目指します。 |
|  | 4 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現 <ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 人財育成とキャリア開発 従業員満足の追求 健康経営への取り組み | 従業員の多様な個性や力を組織に活かして人財価値を最大化し、人財の適材適所への配置の実現により、従業員のモチベーションアップと企業競争力向上を目指しています。また、社員の安全確保と心身の健康保持・増進を図る健康経営の推進と働き方改革により、健康を大切にする文化を社内に定着させ、社員の活力と生産性の向上を追求していきます。 |

| G ガバナンス | | |
|---|---|---|
|  | 5 人権尊重と公正な事業活動の推進 <ul style="list-style-type: none"> 持続可能な調達の推進 労働者権利の尊重 汚職・賄賂の防止 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進 | 人権と個性の尊重を基本原則とする「KDDI行動指針」や、世界人権宣言などの国際的な基準を尊重した、全グループ会社対象の「KDDIグループ人権方針」などにより、人権への負の影響の回避・低減、人権啓発活動の推進などに取り組んでいます。お取引先さまに対しても「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、強制労働や非人道的な扱い、児童労働、差別の禁止などを明示し、同取り組みへの理解を促しています。 |
| E 環境 | | |
|  | 6 エネルギー効率の向上と資源循環の達成 <ul style="list-style-type: none"> エネルギー効率の改善とグリーンエネルギーの活用 ゼロエミッションと3R ICTによる社会の環境負荷低減 | 2030年度までの目標として「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を策定し、2030年度のKDDI単体(国内)のCO ₂ 排出量を、2013年度比で7%削減するなど、さまざまな目標を掲げています。再生可能エネルギーへのシフトを強力に進め、2050年までにCO ₂ 排出量実質ゼロを目指し、ICTの活用によって社会の環境負荷を低減します。今後、トラフィック(通信量)の増加により、電力消費量の増加も見込まれますが、電力消費量を抑えた技術開発などのイノベーションを起こし、本課題に対応していきます。 |

KDDIのマテリアリティ(サステナビリティ重要課題)

マテリアリティ再選定プロセス (2016-2017年度)

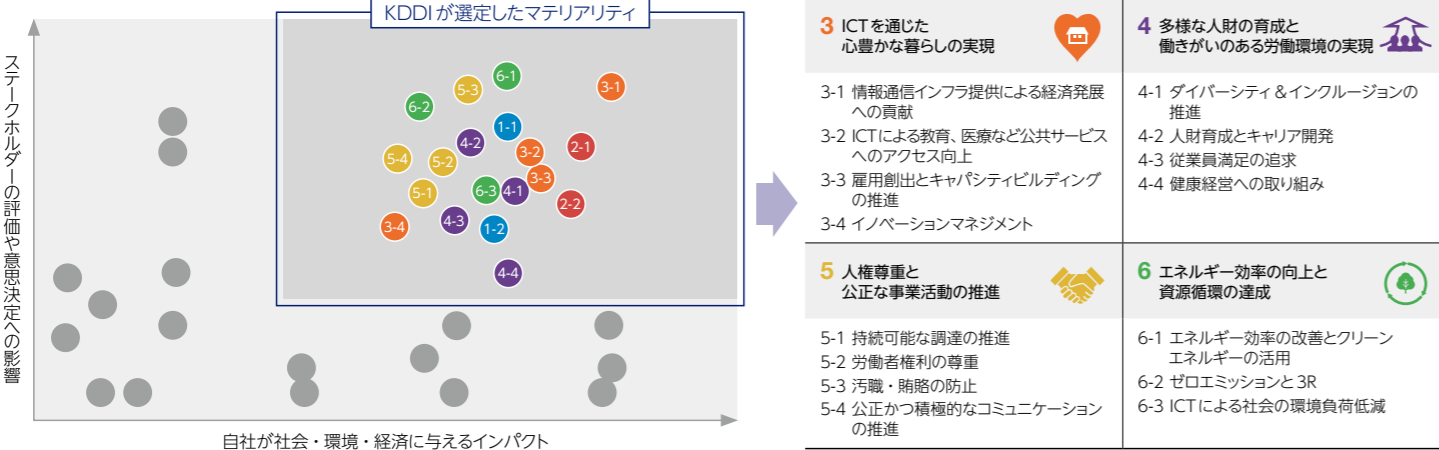
KDDI Group

方針

1. 「ステークホルダーの評価や意思決定への影響」「自社が社会・環境・経済に与えるインパクト」という2つの視点でそれぞれ課題の洗い出しを実施
2. 相対的な評価を踏まえて、課題に優先順位付けを実施
3. 社外有識者とダイアログによりいただいたご意見を反映し6つのマテリアリティを特定
4. サステナビリティ委員会で妥当性を確認し、経営会議で承認。取締役会に報告
再選定プロセスの詳細は、2018年度サステナビリティレポートをご覧ください。

[Web Link](#)
サステナビリティレポート 2018

重要課題マトリクス



マテリアリティとKDDI Sustainable Actionとの関係性

KDDI Group

方針

体制

KDDIは、SDGsへの貢献につながる、さまざまな事業活動や取り組みを展開しています。2019年5月策定の「中期経営計画（2019-21年度）」では、会社の目指す姿に「社会の持続的な成長に貢献する会社」を掲げ、中期経営計画に連動した「KDDIが目指すSDGs」を発表し、数値目標も設定しました。また、SDGsへの取り組みを推進する過程で、社会課題をベースに取り組む領域の再検討を行った結果、「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、2030年へ向けた目標「KDDI Sustainable Action」を策定しました。マテリアリティとこれらの社会課題領域との関係性は以下の表のとおり整理しており、マテリアリティへの取り組みを推進することで、SDGsへの貢献にもつながると考えています。

[Web Link](#)
KDDI Sustainable Action

KDDIのマテリアリティと8つの社会課題領域（KDDI Sustainable Action）との関係性

| | | 社会課題領域 | | | | | | | |
|----------|----------------------------|--|---------------------------------|---|---|---------------|--------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| | | 災害対策・通信基盤の強靱化 | 地球環境の保全 | 地方・都市の持続的発展 | 途上国の基盤整備 | 次世代の育成 | 安心で豊かなデジタル社会構築 | 多様性の尊重 | 健康・生きがいづくり |
| マテリアリティ | 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. ICTを通じた心豊かな暮らしの実現 | | | | ● | ● | | | |
| | 4. 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現 | | | | | | | ● | ● |
| | 5. 人権尊重と公正な事業活動の推進 | | | | | | | ● | |
| | 6. エネルギー効率の向上と資源循環の達成 | | ● | | | | | | |
| 対応するSDGs | | 9 産業・科学の革新 11 持続可能な都市とコミュニティ 13 気候変動に具体的な対策を | 7 持続可能なエネルギー 13 気候変動に具体的な対策を | 8 持続可能な産業と雇用 9 産業・科学の革新 11 持続可能な都市とコミュニティ | 4 質の高い教育をみんなに 9 産業・科学の革新 10 人や国を超えて公正で包摂的な社会を | 4 質の高い教育をみんなに | 9 産業・科学の革新 12 つくばい・消費の持続可能性 | 5 男女の平等 10 人や国を超えて公正で包摂的な社会を | 3 持続可能なエネルギー 8 持続可能な産業と雇用 |

サステナビリティとSDGsの社内理解の推進

KDDI Group

浸透

活動

2019年2月より、代表取締役社長がサステナビリティ委員会の委員長に就任し、委員会のメンバーも取締役役を中心に全事業・統括本部長、KDDI財団理事長ならびに監査役に再編成しました。サステナビリティを全社経営戦略の柱としてSDGs推進に取り組んでいます。
年頭方針発表や、次年度の経営方針発表などでは、社長が自らトップ

経営層向け

SDGsをテーマとしたステークホルダーダイアログ（2019年7月）

KDDIでは、社長を筆頭に、副本部長以上の幹部社員を対象に「SDGs本部長勉強会」を実施しました。
本勉強会は、ステークホルダーダイアログの一環で、株式会社クリーン代表取締役 藺田綾子氏をKDDI本社にお招きし、「持続可能な社会のためにKDDIに期待されること」をテーマに開催し、計113名が参加しました。KDDIは、2019年5月に発表した中期経営計画（2019-21年度）で、目指す姿の3つ目に「社会の持続的な成長に貢献する会社」を追加し、同中期経営計画に併せて「KDDIが目指すSDGs」の策定を行いました。本ダイアログは、その達成を目的として開催されました。

[Web Link](#)
ステークホルダーダイアログ

推進リーダー向け

SDGs推進担当者勉強会（2019年8月）

KDDIでは、SDGsの推進を担う、事業・統括本部の企画本部長および企画部長を対象に「SDGs推進担当者勉強会」を実施しました。
本勉強会は、中期経営計画（2019-21年度）と、併せて策定された「KDDIが目指すSDGs」の達成に向けた浸透施策の一環で、株式会社日立製作所サステナビリティ推進本部 企画部部長の増田典生氏をお招きし、「日立製作所が取り組むSDGsの紹介」をテーマとした講話を行っていただき、計23名が参加しました。

[Web Link](#)
「SDGs推進担当者勉強会」を実施

従業員向け

東京地区の事業・統括部門をはじめ全国の拠点にサステナビリティ推進室の担当者が出向き、計440名以上の従業員を対象にSDGsの理解促進のための勉強会を実施しました。
またボトムアップ施策として、マテリアリティやSDGsについて理解を深めるeラーニングを2回実施したほか、公募によるKDDIグループ社員を対象としたSDGs勉強会＆ワークショップを開催し、約120名参加のもと、自身の業務や日常生活を通じてSDGsを達成する取り組みについて議論を行いました。

[Web Link](#)
「SDGs勉強会＆ワークショップ」で社員のSDGsへの理解を促進

メッセージとして、事業戦略と併せ、持続可能な社会の実現を目指して事業を通じ社会課題を解決するサステナビリティ活動を積極的に行うことを、全従業員に向けて伝えています。また、役員が全国の事業所を訪問し、従業員に会社方針を直接伝え、意見交換する取り組みも実施しています。



2019年度マテリアリティ KPI実績

| E S G | マテリアリティ | 課題 | 2019年度マテリアリティ KPI | バウンダリー (集計範囲) | | 2019年度実績 | |
|-------------|---------------------------------------|---|--|------------------|--------------|---|-------|
| | | | | KDDI 単体 | KDDI グループ | 活動実績 | 評価※ 1 |
| S・社会 | 1 安全で強靱な 情報通信社会の 構築 | ・異常気象への レジリエントな 対応 ・リスクマネジメント | 4G LTE 人口カバー率 99.9% 超 (2021 年度) | ● | | 99.9% | 取り組み中 |
| | | | ルート強靱化対策実施 | ● | | ・北海道ルート強靱化 (2019/6) ・沖縄向新ケーブル (2020/3) | 達成 |
| | | | 重大事故発生件数：0 件 ※総務省の事故報告判断基準のガイドラインに順ずる | ● | | 0 件 (発生なし) | 達成 |
| | | | 通信局舎での浸水 / 耐震対策実施 (2021 年度) | ● | | 浸水対策+ 7 局舎 (2019/9) | 取り組み中 |
| | 2 情報セキュリティ の確保とプライ バシーの保護 | ・情報資産の活用 とセキュリティの 強化 ・データ プライバシー | 情報セキュリティ事故件数：0 件 ※規制当局による指導や法令違反になる情報漏えい・苦情等 | ● | ● | 0 件 | 達成 |
| | | | 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 | ● | | 2 回 (全社員を対象とした eラーニング) | 達成 |
| | 3 ICTを通じた 心豊かな暮らし の実現 | ・情報通信インフラ 提供による 経済発展への 貢献 ・ICTによる 教育、医療など 公共サービスへの アクセス向上 ・雇用創出と キャパシティ ビルディングの 推進 ・イノベーション マネジメント | 全都道府県での 5G 商用サービス提供 (2021 年度) | ● | | 15 全都府県 | 取り組み中 |
| | | | 地方創生事業 (IoT・ICT を活用した地域との課題解決の共創の取り組み) 60 件 (2019 ～ 2021 年度累計) | ● | | 30 件 (2019 年度) | 取り組み中 |
| | | | KDDI が通信事業を展開する途上国全体におけるモバイル接続数 7 千万※ 2 (2021 年度) | ● | ● | 7,641 万※ 2 | 取り組み中 |
| | | | 情報格差解消のための ICT プロジェクト：6 件 (2019 ～ 2021 年度累計) | | ● | 2 件 | 取り組み中 |
| | | | 途上国での ICT 教育支援事業 カンボジア全 11 校への英語・パソコン 教室の導入 (2019 ～ 2021 年度累計) | | ● | 10 校目および 11 校目に導入済 | 取り組み中 |
| | | | 語学教育の生徒数：約 13 万人 (2021 年度) | ● | ● | 約 9 万人 (2019 年度) | 取り組み中 |
| | | | なお、本目標については、2020 年度以降、ニューノーマルに向けた新たな オンライン教育の環境構築に修正し、現在目標としている「アダプティブ ラーニング等の先進技術活用による高効率な教育環境の実現」に統合 | | | | |
| | | | アダプティブラーニング※ 3 等の先進技術活用による高効率な教育環境 の実現 (2021 年度) | ● | ● | 英会話のイーオンで「AI Study Design ～ Grammar 編～」のトライアル実施 (提供開始 2020/4) およびデータサイ エンスに基づいたコーチングサービス 「AEON UP!」のトライアル実施 (提供 開始 2020/7) | 取り組み中 |
| | | | 決済・金融取扱高：6.0 兆円 (2021 年度) | ● | ● | 6.5 兆円 (2019 年度) | 取り組み中 |
| | 4 多様な人財の 育成と 働きがいのある 労働環境の実現 | ・ダイバーシティ& インクルージョン の推進 ・人財育成と キャリア開発 ・従業員満足の 追求 ・健康経営への 取り組み | 女性ライン長 200 名登用に向けた施策の推進 (2020 年度末目標値) | ● | | 女性ライン長 156 名 (2020 年 4 月 1 日時点) | 取り組み中 |
| | | | 新卒女性採用比率：30% (2020 年度末目標値) | ● | | 32.3% (2019 年度) | 取り組み中 |
| | | | 障がい者雇用率：法定雇用率の達成 | ●※ 4 | | 2.53% (2020 年 6 月現在) | 達成 |
| | | | エルダー活躍の先進企業として、活躍推進に向けた基盤整備 (2021 年度目標) | ● | | ・キャリアデザイン研修受講者 753 名 (2019 年度) ・社内人財公募の募集数 202 名 (2019 年度) | 取り組み中 |
| | | | 社員の有給休暇取得率：70% (2020 年度末目標値) | ● | | 66.9% (2019 年度) | 取り組み中 |
| | | | 健康経営への取り組み ・有所見率 (法定項目)：55% 以下 (2020 年度末目標値) ・喫煙率：18% 以下 (2020 年度末目標値) | ● | | ・有所見率 59.8% (2019 年度) ・喫煙率 24.3% (2019 年度) | 取り組み中 |
| G・ガバナンス | 5 人権尊重と 公正な事業活動 の推進 | ・持続可能な 調達の推進 ・労働者権利の尊重 ・汚職・賄賂の防止 ・公正かつ 積極的な コミュニケーション の推進 | 人権に関する違反件数：0 件 ※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 | ● | | 2 件 | 未達 |
| | | | KDDI フィロソフィ勉強会受講率：100% | ● | | 91.5% | 未達 |
| | | | KDDI 行動指針の浸透 (社内への浸透施策)：年 12 回以上 | ● | | メールマガジンの配信による KDDI 行動指針の周知：毎月計 12 回配信 | 達成 |
| | | | CSR 調達アンケート回収率：90% | ● | | 96% | 達成 |
| | | | KDDI スマホ・ケータイ安全教室・理解度・満足度 ・青少年向け：教材満足度：99%、講師満足度：99%、再申込意向：80% ・シニア向け：理解度 86%、活用度 92% | ● | | ・青少年向け 教材満足度：99.3%、講師満足度：99.1%、再申込意向：84.3% ・シニア向け 理解度：85.1%、活用度：91.5% | 一部未達 |
| E・環境 | 6 エネルギー効率 の向上と 資源循環の達成 | ・エネルギー効率の 改善とクリーン エネルギーの活用 ・ゼロエミッション と 3R ・ICT による社会の 環境負荷軽減 | 2030 年度の KDDI 単体 (国内) の CO2 排出量を 2013 年度比で 7% 削減 | ● | | 2019 年度目標：1,007,273t-CO ₂ ※ 5 2019 年度実績：1,046,820t-CO ₂ ※ 5 | 取り組み中 |
| | | | 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 (最終処分率 1% 以下をゼロエミッションと定義) | ● | | 最終処分率 0.04% (2019 年度) | 取り組み中 |
| | | | エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築 | ● | ● | 該当案件なし | 取り組み中 |
| | | | 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率：99.8% 維持 | ● | | 99.8% (2019 年度) | 取り組み中 |
| | | | 使用済み携帯電話本体回収台数 5 年累計：600 万台 (2018 ～ 2022 年度末目標値) | ● | | 2019 年度目標：累計 2,400,000 台 2019 年度実績：累計 2,422,620 台 | 取り組み中 |

※ 1 達成年度が 2020 年度以降の KPI は、2019 年度計画通りに実行しているものについても一律「取り組み中」と評価。
※ 2 モバイル接続数：アクティベートされた SIM 枚数 (GSMA における "Mobile connections, including licensed cellular IoT")。2019 年度実績は 2020 年 4 月時点の接続数。
※ 3 アダプティブラーニング：学習者一人ひとりの理解度や進捗状況に合わせて、個別に最適化した学習内容・方法を提供すること。
※ 4 KDDI チャレンジド (特例子会社)、KDDI エンジニアリングを含む。
※ 5 CO₂ 排出量算出について、電気事業者別排出係数を使用 (熱・蒸気、冷温水を含む排出量)。

2020年度マテリアリティ KPI

| E S G | マテリアリティ | 課題 | 2020年度マテリアリティ KPI | バウンダリー (集計範囲) | |
|-------------|-------------------------------|---|--|------------------|--------------|
| | | | | KDDI 単体 | KDDI グループ |
| S・社会 | 1 安全で強靱な 情報通信社会の構築 | ・異常気象へのレジリエントな対応 ・リスクマネジメント | 4G LTE 人口カバー率 99.9% 超 (2021 年度) | ● | |
| | | | ルート強靱化対策実施 | ● | |
| | | | 重大事故発生件数：0 件 ※総務省の事故報告判断基準のガイドラインに順ずる | ● | |
| | | | 通信局舎での浸水 / 耐震対策実施 (2021 年度) | ● | |
| | 2 情報セキュリティの確保と プライバシーの保護 | ・情報資産の活用とセキュリティの強化 ・データプライバシー | 情報セキュリティ事故件数：0 件 ※規制当局による指導や法令違反になる情報漏えい・苦情等 | ● | ● |
| | | | 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 ICTを通じた 心豊かな暮らしの実現 | ・情報通信インフラ提供による経済発展への 貢献 ・ICTによる教育、医療など公共サービスへの アクセス向上 ・雇用創出とキャパシティビルディングの 推進 ・イノベーションマネジメント | 全都道府県での 5G 商用サービス提供 (2021 年度) | ● | |
| | | | 地方創生事業 (IoT・ICT を活用した地域との課題解決の共創の取り組み) 60 件 (2019 ～ 2021 年度累計) | ● | |
| | | | KDDI が通信事業を展開する途上国全体におけるモバイル接続数 7 千 8 百万※ 1 (2021 年度) | ● | ● |
| | | | アダプティブラーニング※ 2 等の先進技術活用による高効率な教育環境の実現 (2021 年度) | ● | ● |
| | | | 決済・金融取扱高：6.0 兆円 (2021 年度) | ● | ● |
| | | | | | |
| | 4 多様な人財の育成と 働きがいのある労働環境の実現 | ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・人財育成とキャリア開発 ・従業員満足の追求 ・健康経営への取り組み | 女性ライン長 200 名登用に向けた施策の推進 (2020 年度末目標値) ・ KDDI グループ全体の女性活躍推進体制構築 | ● | |
| | | | 新卒女性採用比率：30% (2020 年度末目標値) | ● | |
| | | | 障がい者雇用率：法定雇用率の達成 | ●※ 3 | |
| | | | エルダー活躍の先進企業として、活躍推進に向けた基盤整備 (2021 年度目標) | ● | |
| | | | 健康経営への取り組み ・有所見率 (法定項目)：55% 以下 (2020 年度末目標値) ・喫煙率：18% 以下 (2020 年度末目標値) | ● | |
| | | | | | |
| G・ガバナンス | 5 人権尊重と公正な 事業活動の推進 | ・持続可能な調達の推進 ・労働者権利の尊重 ・汚職・賄賂の防止 ・公正かつ積極的なコミュニケーションの 推進 | 人権に関する違反件数：0 件 ※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 | ● | |
| | | | 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% | ● | |
| | | | KDDI スマホ・ケータイ安全教室・理解度・満足度 ・青少年向け：講師満足度：99%、再申込意向：85%、新たな講座形態の開始 ・シニア向け：理解度 86%、活用度 92% | ● | |
| E・環境 | 6 エネルギー効率の向上と 資源循環の達成 | ・エネルギー効率の改善と クリーンエネルギーの活用 ・ゼロエミッションと 3R ・ICT による社会の環境負荷軽減 | 2030 年度の KDDI 単体 (国内) の CO ₂ 排出量を 2013 年度比で 7% 削減 | ● | |
| | | | 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 (最終処分率 1% 以下をゼロエミッションと定義) | ● | |
| | | | エネルギー効率の高い国内外データセンターの構築 | ● | ● |
| | | | 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率：99.8% 維持 | ● | |
| | | | 使用済み携帯電話本体回収台数 5 年累計：600 万台 (2018 ～ 2022 年度末目標値) | ● | |

※ 1 モバイル接続数：アクティベートされた SIM 枚数 (GSMA における "Mobile connections, including licensed cellular IoT") 2021 年度目標は上方修正。
※ 2 アダプティブラーニング：学習者一人ひとりの理解度や進捗状況に合わせて、個別に最適化した学習内容・方法を提供すること。
※ 3 KDDI チャレンジド (特例子会社)、KDDI エンジニアリングを含む。

マテリアリティ 1



安全で強靱な情報通信社会の構築

- 異常気象へのレジリエントな対応
 • リスクマネジメント

KDDIのアプローチ

KDDI Group

方針

社会課題

高度情報化社会において、情報通信サービスは最も重要なライフラインの一つといえます。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の責務と考えています。

マネジメント体制

- 安定かつ、強靱な高品質の通信環境を提供し続けることが、ライフラインの維持や安心・安全な情報社会の基盤創出につながります。KDDIは、災害対策基本法に規定される「指定公共機関」として、いかなる状況においても安定した情報通信サービスを提供できるよう、災害対策における方針として「大規模自然災害事業継続計画（BCP）」を策定し、さまざまな災害に備えた体制の整備、迅速な被災地支援活動など各種取り組みを関係機関と連携を図りながら構築しています。
- 全国に設置したテクニカルセンターなどの運用部門で、光ケーブルや携帯電話基地局などの多数の通信設備の保守・管理を行っています。
- 全国の通信状況はKDDI新宿ビルの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。

リスクと機会

- 自然災害等のいかなる状況においても、KDDIが提供する情報通信サービスが利用不可能に陥った場合、自社の企業価値を低下させることが予測されます。
- 不測の事態でも情報通信サービスを提供し続け、社会・経済全体を支えていくことがKDDIの果たすべき責任であり、ひいては自社の価値向上につながると考えます。
- 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。
- ミャンマーやモンゴルにおけるグローバルコンシューマ事業においても通信事業の信頼性に対する要求は同じです。社会インフラが日本国内のように整備されていない地域においても、24時間365日サービスを停止することなくお客さまに安心してご利用いただくため、日本国内における運用ノウハウや管理手法を各国の実情に合わせて展開しています。また、システムやネットワークの信頼性向上のため、冗長化等、設計基準の策定や、保守・運用に関する技術力向上に対して積極的に活動を行っているほか、セキュリティ上の外部脅威・内部脅威に対する環境整備についてもKDDIにおける基準を適用し、さまざまなセキュリティ脅威からシステムやお客さまを守るための対策を行っています。

2020 年度マテリアリティ KPI

KDDI Group

方針

[Web Link](#)
2020 年度マテリアリティ KPI

今後の課題

KDDI Group

方針

- 首都直下地震発生時における被災地対応と事業継続両面での対策強化
- グループ会社との連携強化
- 災害対応要員の個人スキルアップ

取り組み

KDDI Group

方針

- KDDI Sustainable Action ➡ P.12 ～ 29
- ネットワーク品質の管理・向上 ➡ P.37 ～ 39
- 災害に備えた取り組み ➡ P.40 ～ 41
- 海外での取り組み ➡ P.42 ～ 43

ネットワーク品質の管理・向上

KDDIのアプローチ(ネットワーク品質の管理・向上)

KDDI Group

方針

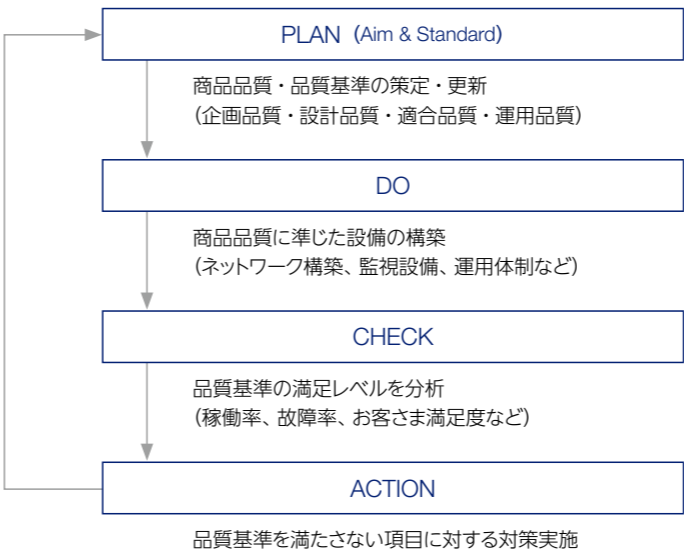
いつでも、どこでも、快適に携帯電話・スマートフォンをご利用いただける通信環境を提供することは通信事業者の使命です。携帯電話の基地局や固定電話の交換機といった通信インフラの品質管理・向上から次世代ネットワークの構築など、一つひとつ真摯に取り組むことで安心・安全な通信サービスを提供していきます。

ネットワークサービス品質管理体制

KDDI

体制

KDDIは、光ケーブルや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KDDI新宿ビルの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。さらにKDDIは、重大事故ゼロを目指し、電気通信設備の容量設計、機能冗長化・設備の分散配置、および機能安全の考えに基づく作業手順を確立し、年間2万件におよぶ訓練を実施しています。



ネットワーク中断状況の頻度と期間

KDDI

体制

KDDIは、ネットワーク障害やメンテナンスなどにより、お客さまにご不便をおかけする通信・回線状況が発生した場合には、ホームページの「障害・メンテナンス情報」ページにてお知らせしています。

[Web Link](#)
障害・メンテナンス情報（法人のお客さま）

[Web Link](#)
障害・メンテナンス情報（個人のお客さま）

サービスエリアの拡大（基地局の整備）

KDDI

方針

KDDIは、「命・暮らし・心をつなぐ」を合言葉に24時間365日、安定した通信・通話環境の提供を使命とし、auの4G LTE通信網（800MHzプラチナバンド）に加え、全国の5G通信網の構築に着手して、より快適な通信環境の提供を目指しています。5Gは低遅延・大容量の最先端な通信環境として多くのお客さまからご期待いただいており、大都市圏だけでなく地方へも順次拡大していく計画です。また、混雑した場所や空港、商業施設、イベントホール等の屋内対策も進めており、スマートフォンや携帯電話を安心してご利用いただけるよう今後も努めてまいります。

基地局設置と地域の皆さまへの対応

KDDI

体制

KDDIは、携帯電話・スマートフォンをご利用のお客さまへ安定した通話・通信環境を提供し、豊かで安全、便利な暮らしの一助のために、エリア品質改善や新しいサービスへの対応に必要な基地局の設置を全国各地で行っています。安全で確かな設計と施工を行うために、基地局設置の際には、電波法、建築基準法など、各種関連法令ならびに各自治体の条例、指導要綱などを遵守しています。設置工事は、十分な実績を持つ指定工事会社によって、万全の安全管理体制を確立して実施しています。また、設置工事の際、近隣の皆さまへ工事車両の通行や騒音などによるご迷惑をおかけすると思われる場合や、基地局に関するお問い合わせなどをいただいた場合には、当該基地局の概要や設置工事の内容などに関するご説明を行い、基地局の設置に、ご理解とご協力をいただけるよう努めています。

マテリアリティ 1



安全で強靱な情報通信社会の構築

• 異常気象へのレジリエントな対応

• リスクマネジメント

ネットワーク品質の管理・向上

電波の安全性について

KDDI Group

方針 | 体制

KDDIのアプローチ（方針）

KDDIは、日本国内で提供する携帯電話端末および基地局に関する電波の安全基準として、電波法令の規定を遵守し、電波防護指針を下回る電磁波レベルで運用しています。

体制

総務省では、より安全に電波を利用するために、「電波防護指針」を策定し、この指針に基づく規制を導入しています。この電波防護指針は、世界保健機関（WHO）が支持している国際的なガイドラインと同等であり、世界各国の研究結果により安全な範囲とされる数値をもとに十分な安全率を見込んで定められたものです。この指針値を満たせば安全性が確保されるというのがWHOなどの国際機関における専門家の共通認識となっています。

KDDIは、電波法に定められた電波防護指針や建築基準法など、各種関係法令ならびに各自治体の条例に基づく手続きを遵守して基地局を設計・施工するとともに、設備の保守・点検を定期的に実施して、基地局から発射される電波の安全性に懸念が生じないよう、細心の注意を払って運用しています。また、地域住民の皆さまには、基地局設備から送信される電波は、日本の電波防護指針で定められている電波防護基準値を遵守していることをご説明しています。

携帯電話端末においても、電波法令に定められた電波の強度および電波の人体吸収量に対する許容値を遵守したものをご提供しており、ホームページ上で情報を開示しています。

 au 電話の比吸収率について（SAR）

電波の安全性を確保するための研究について

KDDIは、2002年11月より株式会社NTTドコモ、ソフトバンク株式会社と共同で、携帯電話の電波が生体に与える影響を評価するため、ヒト由来の細胞を用いて実験を行いました。2005年には一部の実験結果について中間報告を行い、2007年に「細胞レベルおよび遺伝子レベルでの電波の生体への影響は確認されなかった」という最終報告を行いました。この研究は、電波が細胞構造や機能に影響を与えてガン化するという主張を否定する科学的証拠の一つになるもので、基地局からの電波の安全性についてあらためて検証できたといえます。

また一般社団法人電波産業会（ARIB）電磁環境委員会が行っている、携帯電話の電波の安全性に関する調査・研究活動にも協力しています。今後も、携帯電話の電波が人体や医療機器などへ及ぼす影響に関し、関連団体などで実施される研究・調査・実験に積極的に関わっていくとともに、電波の安全性に関する国内外の研究動向の把握に努め、的確な情報を皆さまにご提供します。

携帯電話端末の電波の安全性については、引き続きホームページなどで関連の情報を提供するとともに、基地局の建設に際し地域の皆さまから電波の安全性などに関するお問い合わせをいただいた場合には十分な説明を行い、ご理解とご協力をいただけるよう努めます。

KDDIが所属および研究に協力している団体

| | |
|------|---|
| 所属 | 一般社団法人電波産業会 電波環境委員会および電波環境協議会 |
| 所属 | 国立研究開発法人情報通信研究機構 NICT/EMC-net 人体の電磁界ばく露評価研究会 |
| 所属 | IEC/TC106 高周波国内委員会 基地局周辺電磁界評価法ワーキンググループ |
| 研究協力 | Mobi-Kids Japan（携帯電話の健康影響調査研究） |

快適なご利用環境の提供「電波サポート24」

KDDI

活動

KDDIは、お客さま一人ひとりへのきめ細やかな品質改善の取り組みとして、au携帯電話をご利用のすべてのお客さまを対象に、電波に関するお困りごとのサポートサービス「電波サポート24」を提供しています。このサービスは、お客さまからご自宅の電波改善依頼のお申し込みをいただいてから24時間以内に訪問調査のご連絡を行い、後日、電波サポーターがお客さまのご自宅にお伺いして、電波調査および「auフェムトセル」「auレピータ」を用いて電波環境の改善を行うサポートサービスです。「ご自宅」だけでなく、「屋外」や「オフィス・飲食店」などの改善要望も受け付けています。2019年度は約2.6万件の訪問調査を実施し、電波環境改善策を提案しました。今後も、auで良かったと思っていただけるよう、お客さまに寄り添ったサービスの提供、通信エリアの改善に努めてまいります。

 電波サポート24

次世代・高速通信に向けての考え方

KDDI Group

方針

スマートフォン・携帯電話などの通信を支えるモバイルネットワークは、時代やライフスタイルの変化に合わせ、第1世代（1G）から第4世代（4G）まで進化してきました。お客さまに、いまよりもさらに高速で安定した通信サービスを提供し、ICTネットワーク・インフラストラクチャの変革を飛躍的に進展させるため、KDDIは第5世代移動通信システム（5G）の研究開発、活用に取り組み、2020年3月26日より「au 5G」のサービス提供を開始しました。5Gは、高速・大容量通信に加え、低遅延、多接続を実現するネットワークです。スマートフォン・携帯電話をはじめ、あらゆる“モノ”がネットワークにつながることで、新たなサービスの創出や社会課題の解決など、Society 5.0（創造社会）の実現に貢献していきます。先進の5Gと強靱な4Gのハイブリッドネットワークを基盤に、さまざまな業界のパートナーとともに、エンターテインメントやスポーツ、アートなどの日常のあらゆるシーンで、ネットとリアルの接点を活かしたこれまでにない新しい拡張体験「AUGMENTED EXPERIENCE」をお客さまにお届けしていきます。法人のお客さまには、当社の持つIoT／ICT関連の技術・ノウハウを生かしてDXをサポートすることでお客さまのビジネスの発展・拡大に貢献するとともに、パートナーとのオープンイノベーションにより新たなビジネスを創造し、ともに成長していくビジネスモデルを展開しています。お客さまのDXを支援する5G／IoT時代のビジネス開発拠点「KDDI DIGITAL GATE」を中心に、あらゆるモノに通信が溶け込む時代のデジタルインテグレーターとして、さまざまなパートナーとともに5G時代ならではの新しい体験価値とビジネスの創造を進めていきます。

5Gに向けた実証実験

KDDI Group

活動 | 実績

デバイスの進化、IoTの普及などにより、モバイルネットワークにはこれまでの想定を大きく超える性能が要求されています。KDDIは、高速・大容量に加え、多接続・低遅延が可能になる第5世代移動通信システム（5G）の提供を通じて、業種・業界の垣根を超えたビジネスの可能性を追求し、パートナーとともに実証実験に取り組んでいます。次世代の社会基盤インフラとなる5Gを積極的に展開し、さまざまなパートナーとの共創によるビジネス開発、スタートアップ企業の斬新なアイデアや先進的なテクノロジーを取り入れたオープンイノベーションによって、新たな体験価値を創造するとともに、5Gを地方創生事業でも積極的に活用していきます。当社と株式会社大林組、日本電気株式会社は、総務省の5G総合実証試験の一環として、2020年2月に、建設中の川上ダム（三重県伊賀市）の一部施工フィールドにおいて、5Gを活用した道路造成工事の実証に成功しました。3台の建設機械の遠隔操作と自動運転システムを搭載した振動ローラの同時連携に加え、施工結果をリアルタイムに取得することによって、一般的な道路造成工事の施工を実施しています。将来的には、現場に行く時間の削減や工数の削減につながることが期待されます。

5G実証実験に関する取り組み

 5G時代の共創と変革 ～未来のビジネスを創るパートナーとの5G実証実験～

 KDDI Sustainable Action

海外渡航時のご利用環境の提供

KDDI

活動

65年以上の国際電話サービスで培った海外通信事業者とのパートナーシップを活かし、海外でも安心してauのスマートフォン・携帯電話をご利用いただけるよう、150以上の国・地域でデータ通信を定額で使える「世界データ定額」サービスおよび音声サービスを提供しています。「世界データ定額」サービスにおいては、海外渡航前に日本国内でご予約いただくことで、海外現地での利用開始操作が不要で、より安価な料金でご利用いただける「早割」コースを2020年2月から提供開始しました。KDDIは海外渡航時にも安心して、快適に通信サービスをご利用いただける環境の提供に今後も取り組んでいきます。

 世界データ定額

マテリアリティ1



安全で強靱な情報通信社会の構築

- 異常気象へのレジリエントな対応
- リスクマネジメント

災害に備えた取り組み

KDDIのアプローチ（災害に備えた取り組み）

KDDI

方針

KDDIは、災害対策基本法に規定される「指定公共機関」として、いかなる状況においても24時間365日、安定した情報通信サービスを提供できるよう、災害対策における方針として「大規模自然災害事業継続計画（BCP）」を策定し、さまざまな災害に備えた体制の整備、迅速な被災地支援活動など各種取り組みを関係機関と連携を図りながら実施しています。

大規模自然災害事業継続計画（BCP）

KDDI

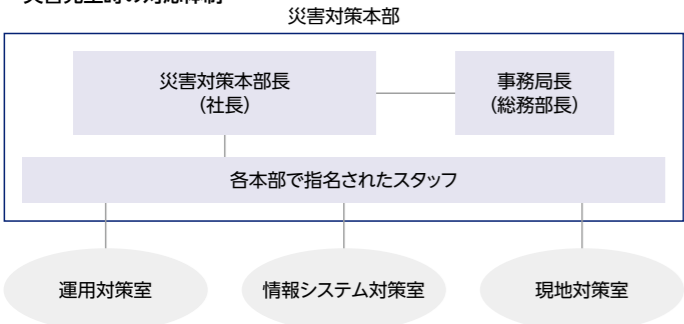
方針

体制

「大規模自然災害事業継続計画（BCP）」は、「従業員とその家族の安全確保」「指定公共機関として継続した情報通信サービスの提供責務遂行」「ステークホルダーの支援」等を基本方針として、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、「大規模自然災害事業継続計画（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。

■ 災害発生時の対応体制



災害時における災害対策本部の設置

いつ発生するか予測することができない自然災害に備え、KDDIでは災害対策本部設置基準を事前に設け、基準を満たす自然災害が発生した場合は、能動的に対応を開始する体制を構築しています。

なお、災害対策本部が設置された場合は、社長を災害対策本部長とし、現地に設置される各種対策室と情報連携を図りながら、被災したネットワークや設備の迅速な復旧をはじめ、被災地域のお客さまの支援、避難所支援活動に全力で取り組んでいます。

新型インフルエンザへの対策

KDDI

体制

「新型インフルエンザ対策ガイドライン」（2009年2月新型インフルエンザ及び鳥インフルエンザに関する関係省庁対策会議）に基づき、新型インフルエンザの大流行時においても、お客さまに情報通信サービスを継続して提供するために、従業員の健康にも万全を期し、的確な対応を図るための「新型インフルエンザ等対策事業継続計画」を策定しています。

au災害復旧支援システムの導入

KDDI

体制

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の情報を一元管理し、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。

災害時の情報通信サービスを確保するための設備対策体制

KDDI

体制

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力を供給できるよう、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、被災地エリアの情報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、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。

一時的な基地局の配備

災害が発生し、陸上からの携帯電話サービスの提供が困難な場合、海上から携帯電話サービスを提供する「船舶型基地局」をKDDIグループが所有するケーブルシップに搭載しています。今後は「ドローン基地局」の実証実験を重ね、空からも災害時に携帯電話サービスを提供できるよう実用化を目指します。

災害対策サービスの提供

KDDI

活動

| サービス名 | 内容 |
|--------------|--|
| au災害対策アプリ | 「災害用伝言板」「緊急速報メール」「災害用音声お届けサービス」「災害情報」 Web Link au災害対策アプリ |
| 災害用伝言板 | 大規模災害発生時に安否の登録・確認ができるサービス Web Link 災害用伝言板サービス |
| 緊急速報メール | 緊急地震速報、津波警報、気象や噴火に関する特別警報、国や地方公共団体が配信する災害・避難情報を、対象エリア内のau携帯電話に一斉配信するサービス Web Link 緊急速報メール |
| 災害用音声お届けサービス | 災害時にパケット通信網を活用し、相手に安否情報を「音声」で伝えられるサービス Web Link 災害用音声お届けサービス |
| 体験サービス | 「災害用伝言版」と「災害用音声お届けサービス」が体験できるサービスを提供 <提供期間> ・毎月1日、15日（0：00～24：00） ・正月三が日（1月1日12：00～1月3日24：00） ・防災週間（8月30日～9月5日） ・防災とボランティア週間（1月15日～1月21日） |

平常時からの災害関係機関との連携

KDDI

活動

KDDIは、国や地方自治体が実施する各種防災関連イベントや関係機関と連携した防災訓練に積極的に参加しています。防災関連イベントでは、主に災害発生時にご利用いただける災害伝言板サービスをはじめとした災害対策サービスの普及、防災知識の啓発活動に取り組んでいます。また自衛隊をはじめ、地方自治体など、関係機関と連携した防災訓練では、互いの強みを活かし、実際の災害時さながらの緊迫感のある訓練を実施するなど、その有効性を社内外の訓練を通じて検証し、改善に取り組んでいます。

[Web Link](#) KDDIの取り組み（災害対策・被災地支援）

マテリアリティ1



安全で強靱な情報通信社会の構築

- 異常気象へのレジリエントな対応
- リスクマネジメント

海外での取り組み

KDDIのアプローチ（海外成長市場での取り組みについて）

KDDI Group

方針

新興国において、情報通信サービスの普及は、さまざまな社会課題の解決につながります。KDDIは事業戦略の一つとして「グローバル事業のさらなる拡大」を掲げていますが、これはKDDIが国内外で培った通信サービスの経験やノウハウ、技術力を新興国に供給し、安定した通信品質をお届けした結果、国民の皆さまの生活の質の向上と経済発展を同時に目指すものです。また事業を展開していない途上国においても、KDDI財団を中心に通信インフラ環境の整備などを支援しています。

Web Link KDDI Sustainable Action

Web Link マテリアリティ3 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

海外におけるICTソリューション

KDDI Group

方針 | 体制

KDDIは、データセンター、クラウド、ネットワーク、IoTなど、お客さまの業務に最適なさまざまなソリューションをワンストップで提供しています。データセンター「TELEHOUSE」は、10以上の国、40以上の拠点に展開しており、約30年の運用経験に基づく信頼性とサービス品質に加え、世界有数のIX（インターネットエクスチェンジ）・通信事業者・クラウド事業者などが集積している高接続性が高く評価されています。また、高い電力供給能力を備え、高効率かつ高信頼の電源設備や省電力の空調設備、LED照明や風力・太陽光を利用した街路灯の導入など最新の省エネルギー設備を導入しており、グローバルビジネスのプラットフォームとして多くのお客さまにご利用いただいています。

グローバルネットワークの維持・運用

KDDI Group

方針 | 体制

KDDIは、世界の通信事業者とネットワークを相互に接続し、各社と協力して世界各地を結ぶグローバルなネットワークを維持・運用しています。また、KDDIの国際通信サービスでは、信頼性に優れた光海底ケーブルを基幹ネットワークとして利用し、高品質なサービスを提供するとともに、コネクティッドカーなどの新しいプラットフォームの提供を行っています。海底ケーブルは、日本の国際トラフィックの99%＊を収容する重要な社会インフラで、今後ますます増加が予想されるアジア、太平洋地域の通信需要に対応し、これまで以上に信頼性の高い通信サービスを支えていきます。KDDIが敷設する最新の国際海底ケーブルとしては、日本とシンガポール間の新アジア光海底ケーブル「Southeast Asia-Japan 2 Cable System (SJC2)」が挙げられ、Facebook（米国）、China Mobile International（中国）、SingTel（シンガポール）およびその他アジアの通信事業者との間で建設保守協定を締結し建設工事を進めています。

また新しい海底ケーブル敷設船「KDDIケーブルインフィニティ」は、2019年9月の運用開始後、SJC2をはじめとする海底ケーブルの敷設・陸揚工事に従事しました。船舶運航および洋上工事におけるIT改革を推進するとともに、KDDIグループが有する精度の高い海底ケーブル敷設技術を用いて、信頼性の高いグローバルインフラの建設や保守に取り組んでいます。日本と世界を結ぶ基幹ネットワークの上では、新しいグローバルサービスが伸長していますが、その代表的なものとしてIoTのグローバル展開が挙げられます。KDDIはトヨタ自動車と共同でコネクティッドカーのためのグローバル通信プラットフォームを構築しており、グローバルネットワークオペレーションセンター（以下、GNOC）では、2019年からこのプラットフォームの運用を開始しました。

さらにGNOCにおいては、インマルサット社やインテルサット社などと提携し、衛星通信を利用するサービスを担当しており、船舶や飛行機、ケーブルの届かない島嶼や僻地・南極など、世界中のあらゆる地域で通話・データ通信を可能にし、日々グローバル通信を守っています。

＊当社調べ

Web Link インマルサットサービス

ミャンマーにおける事業展開

KDDI Group

活動

通信インフラの改善が急務であったミャンマーにおいて、KDDIは、ミャンマー国営郵便・電気通信事業体（Myanma Posts & Telecommunications、以下、MPT）および住友商事株式会社との共同事業で、快適に通信サービスをご利用いただける環境整備を進めています。共同事業開始前の携帯電話普及率は1割程度でしたが、現在では、サービス提供エリアは全国に広がり、スマートフォンによるインターネットや動画視聴など、高品質で便利な通信サービスを利用できるようになりました。

KDDIは、2017年7月より、ミャンマーのお客さま満足度と通信サービスのさらなる品質向上を目指し、次世代を担うMPT職員の長期研修プログラムを実施しています。本プログラムの一環として、KDDIが長年の通信事業で培ってきた24時間365日サービスを提供し続ける日本の高品質なネットワーク技術の知識・ノウハウを、第一線で活躍するKDDI社員が研修生に伝えています。具体的には、伝送システムや光ネットワークの設計・建設から運用に至るまで、信頼性向上につながる取り組みや、災害時の対策、さらに情報システムの高度化など、多岐にわたる内容の研修を行っています。営業・業務系の研修生は、営業、マーケティング戦略やCX（Customer Experience）、ライフデザインサービスの基礎、財務会計、管理会計などを学んでいます。研修生はミャンマーに帰国後、日本で身につけたスキルをミャンマーの発展に活かしていきます。2017年から累計12名の研修生を受け入れてきました。本研修は今後も継続していきます。

モンゴルにおける事業展開

KDDI Group

活動

KDDIの連結子会社であるMobiCom Corporation LLC（以下、モビコム）は、2017年11月、モンゴル国初となるキャリアアグリゲーションによる高速データ通信の提供を開始しました。今後もサービス品質の向上、新技術の導入により、お客さまに快適なデータ通信環境をお届けすることに努め、モンゴルのお客さま満足度向上と事業の成長を目指していきます。KDDIは、2018年以来、人財交流プログラムとして計8名のモビコム社員を受け入れ、法人営業やセキュリティについて、KDDIでの業務を通じた研修を実施しています。このような人材交流を通じ、モンゴルにおける通信ビジネスの高度化に貢献しています。また、2017年より、MobiComショップスタッフに対する接客や、現地ショップでのOJTを通じた接遇マナーやホスピタリティ向上を目的に、KDDI直営店舗を運営するKDDIプリシードによる研修を行い、国境を越えたお客さま満足度向上に向けた活動の支援を行っています。

KDDI 財団の取り組み

KDDI Group

活動

モンゴル極寒地での簡易工法による光ファイバーネットワークの構築

モンゴルの首都ウランバートル郊外の観光地（テレジ）、首都から約600km離れたアルハンガイ、バヤンホンゴルの合計3カ所に、低コストで簡易な工法による敷設・運用が可能な光ファイバーケーブルを利用して地域ネットワークを構築するとともに、外気温が摂氏マイナス40～50度を記録する極寒地において、本工法での光ファイバーケーブルの耐久性を確保する試験を行いました。今後は、医療・行政・教育、さらには近傍の観光資源をアピールしたツーリズム強化等に活用され、地域活性化に貢献します。

Web Link KDDI財団

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

- 情報資産の活用とセキュリティの強化
 • データプライバシー

KDDIのアプローチ

KDDI Group 方針

社会課題

近年、サイバー攻撃でのウイルス感染により、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。

リスクと機会

- 内部からの情報漏えいや外部ネットワークからの不正侵入による顧客情報などの流出は、KDDIグループのブランドイメージや信頼性の失墜、莫大な補償によるKDDIグループの財政状態および業績に悪影響を及ぼす可能性があります。
- 将来的に通信の秘密および顧客情報保護体制の整備のため、さらなるコストが増加する可能性があります。
- 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あります。

マネジメント体制

- 「情報セキュリティ委員会」を設置して内部からの情報漏えい防止、外部ネットワークからの不正侵入の防止に関わる全社対応策の策定および実施に取り組んでいます。
- 「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、「KDDIグループ企業倫理委員会」の設置など、KDDIグループとして情報セキュリティ・ガバナンスの強化に取り組んでいます。
- 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、人的的観点から各種安全管理措置を強化しています。また、これらの啓発活動として、KDDI全社員に対して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おり、業務委託先、特に販売店であるauショップに対しても、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。

2020年度マテリアリティ KPI

KDDI Group 方針

Web Link 2020年度マテリアリティ KPI

今後の課題

KDDI Group 方針

- 情報資産の活用
- セキュリティの強化
- データプライバシーの保護

取り組み

KDDI Group 方針

- 情報セキュリティとデータプライバシー保護 ➡ P.45 ～ 47

情報セキュリティとデータプライバシー保護

KDDIのアプローチ（情報セキュリティとデータプライバシー保護）

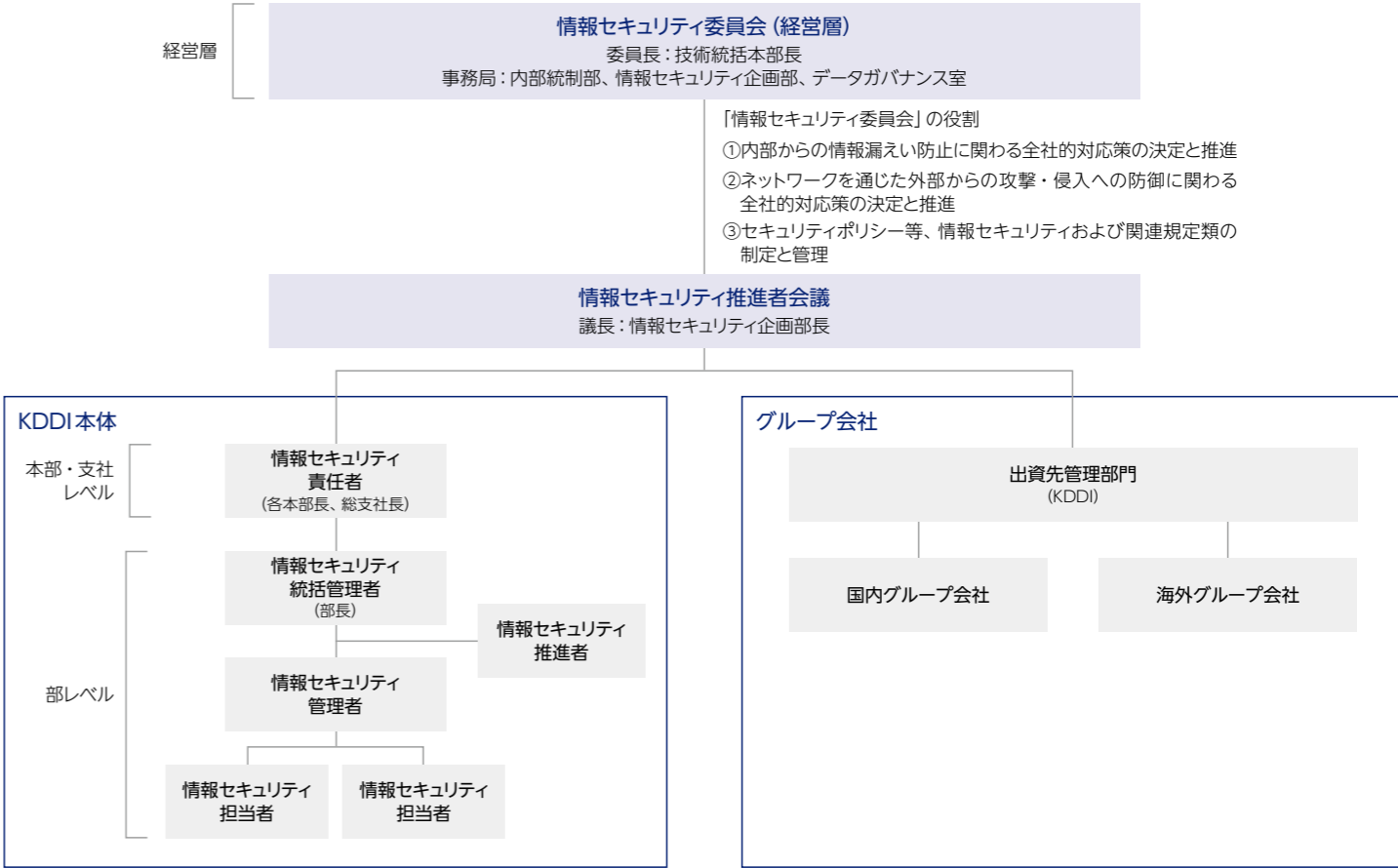
KDDI Group 方針

近年、スマートフォンの普及やビッグデータ・AIの技術が発展したことなどにより、さまざまな個人情報を活用した新しいサービスが検討されています。しかし同時にプライバシーに関わる問題も多数存在しており、各国で規則・法律の整備が進んでいます。KDDIは「個人のプライバシー保護」と「パーソナルデータの利活用」の両立を目指すため、プライバシーポリシーの公表や、取得する情報と利用目的を明示し、同意を取得するなど、個人情報の取り扱いについてお客さまに示すとともに、その保護を徹底しています。加えて2020年1月に「プライバシーポータル」を開設し、KDDIのお客さまの情報利用についてわかりやすく解説することで、透明性を確保するとともに、ご理解を深めていただく取り組みを行っています。

Web Link プライバシーポリシー

Web Link プライバシーポータル

■ 情報セキュリティ管理体制図



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

- ・情報資産の活用とセキュリティの強化
 ・データプライバシー

情報セキュリティとデータプライバシー保護

グループ全体での情報セキュリティの強化
KDDI Group
方針
体制

KDDIは2009年以降、全社でISMS27001※¹を取得しています。また、グループ会社に対しては、2011年度に「KDDIグループ情報セキュリティ共通基準」を制定し、2017年度からは、より厳しいKDDIの基準をグループ会社全社へ拡大しました。これによりKDDIグループ会社のセキュリティレベルの向上を図るとともに、グループ会社のセキュリティ状況を定期的に監査することにより、KDDIグループ全体での情報セキュリティ・ガバナンスの強化に継続的に取り組んでいます。また、2018年2月にはKDDIデジタルセキュリティ株式会社を設立し、専門的な訓練を受けたセキュリティエンジニアがサイバー攻撃への対応にあたっています。

※1 ISMS 認証 (ISO/IEC27001：2013)。情報セキュリティに対する第三者適合性評価制度。情報セキュリティ全体の向上に貢献するとともに、国際的にも信頼を得られる情報セキュリティレベルの達成を目的とした制度

■ KDDIが取得しているISMS 認証

| 登録番号 | 組織名 | 初回登録日 |
|----------|-------------------------------|------------|
| IS 95253 | KDDI 株式会社※ ² | 2005年6月7日 |
| IS 76406 | KDDI 株式会社（運用本部）※ ³ | 2003年7月4日 |
| IS 85329 | KDDI 株式会社（情報システム本部） | 2004年9月28日 |

※2 コーポレート、技術・営業、お客さまサポート部門および財団法人国際電信電話共済会（現：一般財団法人KDDIグループ共済会）、KDDI健康保険組合、KDDI企業年金基金、KDDIまとめてオフィス株式会社を含む

※3 日本通信エンジニアリングサービス株式会社を含む

パーソナルデータの取り扱いと利活用の考え方
KDDI Group
方針

KDDIは、お客さまの個人情報の取り扱いおよびビッグデータの活用において、個人情報保護法その他の関連法規を遵守した社内規程を整備、運用し、各サービスの利用規約、プライバシーポリシーにのっとり適切に取得、管理、利用を行っています。また、海外のセキュリティ関連法令についても情報収集に努め、対応を進めており、2018年5月に施行されたGDPR（EU一般データ保護規則）についても、欧州域内の海外子会社、国内子会社ならびにKDDI本社の対応は完了しています。

情報セキュリティリスクの低減に向けた取り組み
KDDI Group
体制
活動

■ 2019年度情報セキュリティリスクの低減に向けた取り組み・活動一覧

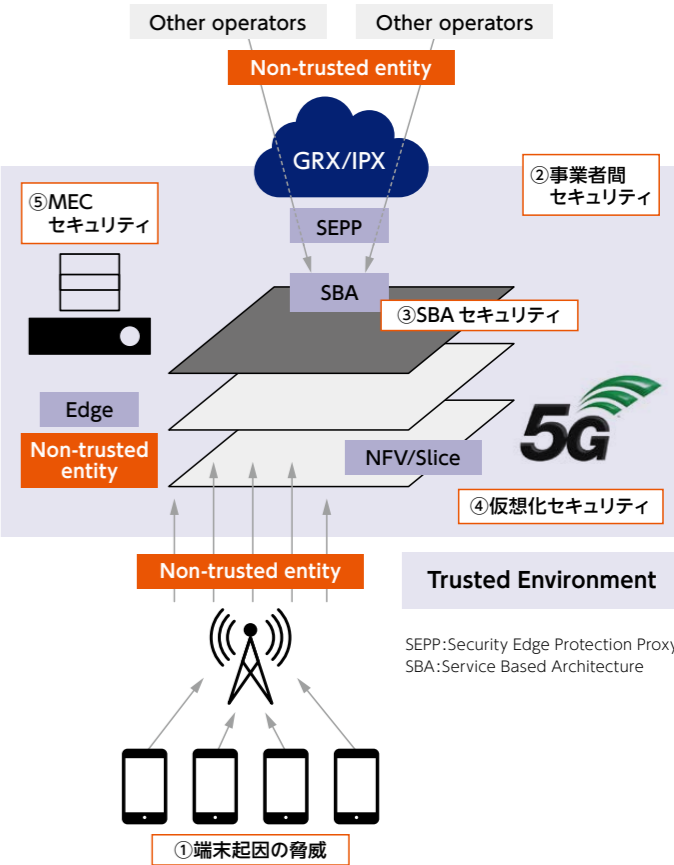
| | |
|----------------|--|
| 情報セキュリティ全般 | <ul style="list-style-type: none"> eラーニング研修の実施 新任所属長研修の開催 セキュリティウォークアラウンドの実施 セキュリティ意識向上を促すことを目的とした強化施策の実施 顧客情報閲覧権限付与のチェック強化策の実施 セキュリティ内部監査の実施 一般的な監査項目に加えて、業務委託先におけるシステムおよびOA環境にかかる技術的な専門監査の実施 グループ会社を含めた情報セキュリティ関連規定の遵守状況の確認 グループ会社を含めた情報セキュリティ推進者会議の開催 グループ会社を含めた社内OA環境の継続監視 |
| SNSを通じた情報漏えい対策 | <ul style="list-style-type: none"> ソーシャルメディアポリシーの遵守 従業員に対する意識啓発 |
| クラウド利用時の管理策強化 | <ul style="list-style-type: none"> グループ会社を含めたクラウド利用における社内規程の遵守 セキュリティおよび法制度に関するリスクアセスメント体制の維持・改善 |
| 法令対応 | <ul style="list-style-type: none"> 改正個人情報保護法への対応 EU一般データ保護規則（GDPR）に対応する規程の遵守 |
| メールの誤送信対策 | <ul style="list-style-type: none"> メールの自動転送禁止 社外メールの添付ファイルの自動暗号化 |
| 標的型攻撃対策 | <ul style="list-style-type: none"> 従業員を対象とした標的型攻撃メール訓練を毎年実施 eラーニング研修の実施 |

Web Link
 ソーシャルメディアポリシー

次世代サービスの開発
KDDI Group
活動

5Gネットワーク時代に向けたセキュリティ対策の研究開発

5Gネットワークでは、高速・大容量、高信頼・低遅延、大量端末の同時接続のシナリオを実現すべく、多くの機能が新たに追加されました。また、仮想化技術を利用したネットワークインフラ、外部の事業者への通信機能の解放、ネットワークの利用形態に応じた柔軟な構成の変更など、これまでのネットワークには無かった機能が導入されるとともに、マルチベンダーで無線アクセスネットワークを構築するO-RANの活動も始まっています。5Gのコア機能のセキュリティについては、4G時代の問題点を解決することにより強化されましたが、新しい機能の導入やこれまでのネットワークとの構成変更、仕様のオープン化、複雑性の向上等により、新たなセキュリティ上の問題の出現が懸念されています。KDDIでは、KDDI総合研究所と連携して、5Gネットワーク全般に関わるセキュリティ強化の研究開発と適用方法の検討を進めています。今後、5G時代に即したネットワーク基盤の構築、新機能を利用したサービス展開を行うべく設備拡張を行っていきますが、その際に必要とされるセキュリティ対策やセキュリティ機能を検討し、展開していきます。



マテリアリティ 3



ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

- 情報通信インフラ提供による経済発展への貢献
- ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上
- 雇用創出とキャパシティビルディングの推進
- イノベーションマネジメント

KDDIのアプローチ

KDDI Group 方針

社会課題

現在の日本社会は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、地方から大都市圏への人口流出を背景とする地方の過疎化が加速し、生産力の低下と地方経済の縮小に直面しています。そのような中、労働力不足の解消や地方圏における良質な雇用の増加など、地域の活性化を図る有効なツールとして、ICTが期待されています。また、ICTの利活用が進み社会の利便性がますます高まる一方、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・ディバイド（情報格差）の拡大が課題となっています。

マネジメント体制

技術開発・研究開発

技術部門などを中心に、5G、自動運転、運用自動化など、近い将来事業を支える分野に関する技術開発に取り組んでいます。一方、研究開発の分野では、KDDI総合研究所で未来予測のための調査分析から基礎研究・応用研究まで幅広い研究開発に取り組んでいます。

地方創生

経営戦略本部地方創生推進部、ビジネスIoT推進本部地方創生支援室などを中心に、5G／ICTを活用した地域課題解決の取り組みを推進しています。東日本大震災後に被災自治体へ出向し、復興を支援したメンバーたちの知見やノウハウも活用されています。

リスクと機会

- 労働人口の減少、地域間の経済格差の拡大は、ユーザー数の減少や、事業収入の減少のリスクがあります。
- ICTの活用で、作業の効率化や自動化、遠隔操作などにより労働人口不足や後継者不足の解決に貢献することが期待できます。また、ICTは地方ならではの産業、文化、自然、コミュニティを強みとしたビジネスを発展させ、地方経済の活性化を図ることが期待できます。
- 社会的弱者の方が、安心・安全・快適に利用できるさまざまな機能を搭載した端末やサービスの提供や啓発活動は、新たな需要を創出し、KDDIの事業への貢献が期待できます。

ライフデザイン

個人のお客さま向け事業（コンシューマビジネス）では、通信を核にコマース・金融・エネルギー・エンターテインメント・教育などのライフデザインサービスを拡充し、お客さまにワクワクする体験価値をご提案しています。法人のお客さま向け事業（法人ビジネス）では、お客さまのデジタルトランスフォーメーション（DX）をサポートし、国内外のお客さま企業の「通信とライフデザインの融合」を実現していくことで、お客さまとともに持続的成長を目指していきます。

製品・サービス

年齢、障がいの有無、国籍などにかかわらず、すべての方に快適に、楽しくご利用いただくユニバーサルデザインを配慮した商品開発を推進しています。

海外での取り組み

KDDIの子会社、関連会社の取り組みのほか、KDDI財団も独自の活動を行っています。

2020年度マテリアリティ KPI

KDDI Group 方針

Web Link 2020年度マテリアリティ KPI

今後の課題

KDDI Group 方針

- ICT利活用による経済発展への貢献
- 地域経済の活性化（雇用創出やキャパシティビルディングの推進）
- イノベーションマネジメント
- 情報リテラシー教育の推進

取り組み

KDDI Group 方針

- KDDI Sustainable Action ➡ P.12 ～ 29
- 地方創生への取り組み ➡ P.49
- イノベーションマネジメント ➡ P.50 ～ 52
- 製品・サービスへの責任 ➡ P.53 ～ 55
- 海外での取り組み ➡ P.55

地方創生への取り組み

5G／ICTを活用した地方創生へのアプローチ

KDDI Group 方針

5Gを活用した地域の「人づくり」

KDDIが持つさまざまな先進技術やパートナーとのネットワークを活用し、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、各地の特色に合ったユニークな取り組みを支援しています。サステナブルな地方創生を実現するには、地域でICTを支える企業／人材の育成こそが重要な要素です。5Gを用いる事で、地域にいながらにして最新のICTや経営についてのノウハウを学べる環境づくりも地域の教育機関等と連携して進めています。

KDDIの地方創生活動プロジェクト「Te to Te」（てとて）

2019年、KDDIは地方創生活動プロジェクト

「Te to Te」（てとて）を立ち上げました。

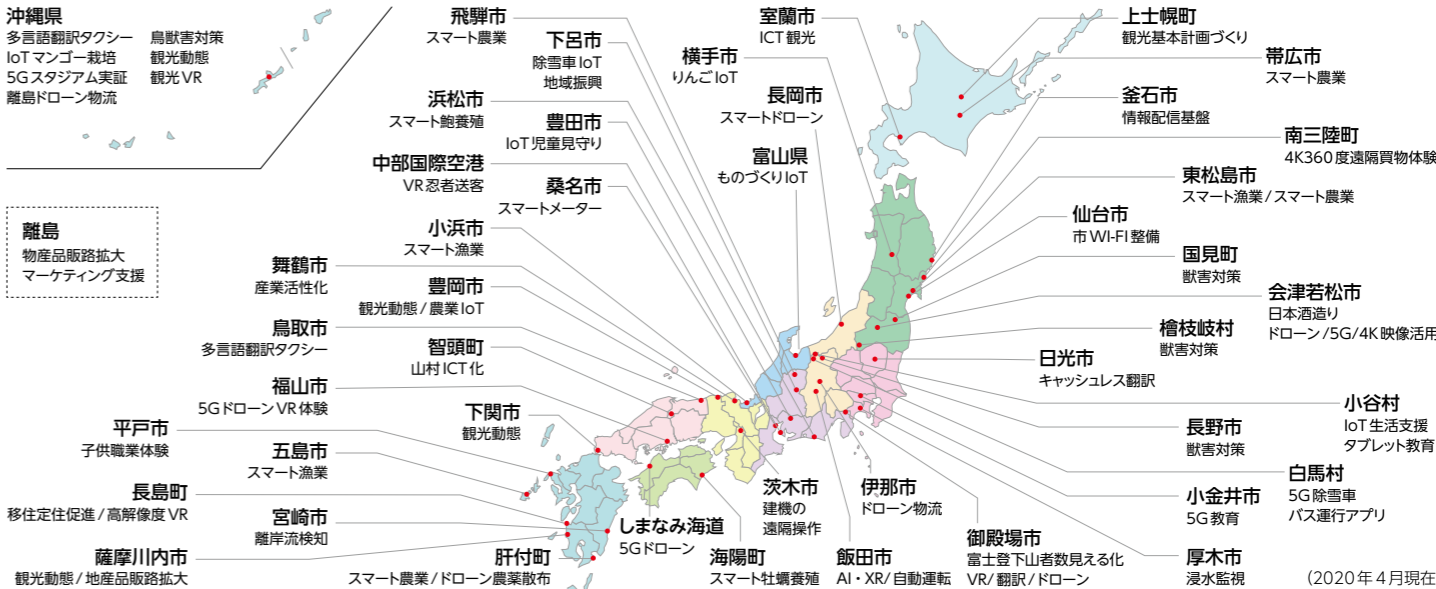
地域の想い、願い、街を活性化するビジネスアイデア…KDDIは、それらを叶えるためのサポートを提供することで、共に“地域の明日”を創っていきたいと考えています。

まるで手と手を取り合って共に進むように、地域の挑戦をICTで支えていく。そんな、私たちの意志、それが「Te to Te」です。



ICTを活用した地域での取り組み事例

KDDI Group 方針 活動



マテリアリティ 3



ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

- 情報通信インフラ提供による経済発展への貢献
- ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上
- 雇用創出とキャパシティビルディングの推進
- イノベーションマネジメント

イノベーションマネジメント

イノベーションの位置づけとアプローチ

KDDI Group

方針

KDDI は生活のあらゆるシーンで、常にお客さまを中心とした新たな体験価値を提供し続けていきたいと考えています。そのためには、研究開発・技術開発を通じて最新の技術に挑み続けるとともに、外部パートナーとのコラボレーションや、産学官連携によるオープンイノベーションを積極的に推進することで、お客さまの想像を超える商品やサービス開発につなげていきます。

研究開発・技術開発の推進体制

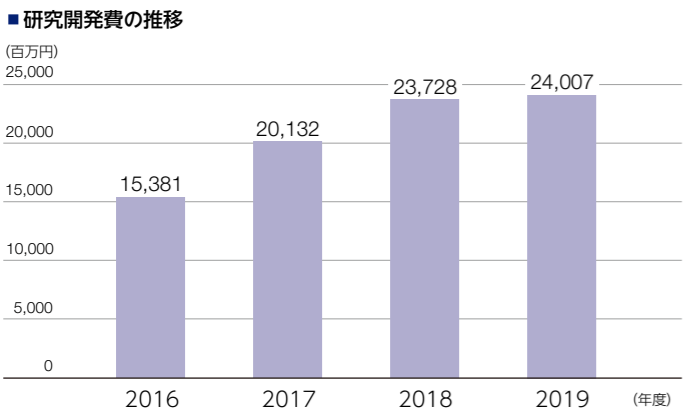
KDDI Group

体制

KDDIは、技術トレンドをタイムリーに捉え最新技術を事業に活用するための技術開発と、長期的視野での最先端技術の創出を目指した研究開発の両方を推進しています。

技術開発は、主に技術部門などを中心に、5G、自動運転、運用自動化など、今後事業を支える分野に関する技術開発に取り組んでいます。

一方、研究開発の分野では、上記の技術部門とは別にKDDI総合研究所で未来予測のための調査分析から基礎研究・応用研究まで幅広い研究開発に取り組んでいます。KDDI総合研究所の研究開発分野は、ネットワーク、IoT、AI×ビッグデータ、セキュリティ、サービス・アプリケーションなどの幅広い領域をカバーしており、308名（2020年4月1日現在）の社員が研究開発に従事しています。



オープンイノベーションの推進体制

KDDI Group

体制

ビジネス開発拠点「KDDI DIGITAL GATE」

お客さまとともに、新たなビジネスソリューションを創出する5G、IoT時代のビジネス開発拠点「KDDI DIGITAL GATE」（東京：虎ノ門）を2018年9月にオープンしました。また、2019年9月には、大阪、沖縄にも拠点を拡大しており、のべ350社を超える企業さまにご利用いただいています。

「KDDI DIGITAL GATE」は、5G、IoTなどの各種通信を使った検証設備や体感デモはもとより、デザイン思考によって潜在的な課題や斬新なアイデアを創出する共創ワークショップ、アジャイル開発によって迅速にプロトタイプ開発が可能な専用のプロジェクトルームとKDDIの開発チームをご提供します。さらには、高度な専門性を持つパートナーで構成されるプロフェッショナル集団との共創により、「気づく」「創る」「学習し改良する」を迅速に回転させ、お客さまとともに市場価値の高いサービスをいち早く社会に提供することを目指します。

[Web Link](#)
 KDDI DIGITAL GATE

KDDI Regional Initiatives Fund と地方創生

[Web Link](#)
 KDDI Regional Initiatives Fund と地方創生

KDDI Open Innovation Fund

「KDDI Open Innovation Fund」（以下、KOIF）は、KDDIとグローバル・ブレイン株式会社により、国内外の有望なスタートアップ企業に出資を行うコーポレートベンチャーキャピタル（CVC）です。KDDIの持つ多くの企業との幅広いネットワーク、マーケティングスキル、各種サービスとの連携により、投資先企業の成長を強力に支援しています。

2018年4月、KOIF3号を新たに立ち上げました。

AI、IoT、ビッグデータなど、5G時代にますます重要性が高まる分野に対して取り組みを強化する「投資プログラム」を設定し、KDDIおよびKDDIグループ会社が持つベンチャー企業とのネットワークや技術・ビジネスに対する知見を活用して有望なベンチャー企業を支援しています。2020年5月現在活動しているKOIF3号は、運用総額約200億円規模となっており、本投資プログラムを通じ、KDDIだけでなくKDDIグループ会社も積極的にベンチャー企業との事業共創を目指して取り組んでいます。

また、米国サンフランシスコ・韓国ソウル・シンガポールに専属の人員を配置し、最新の技術や斬新なビジネスモデルを持つスタートアップ企業に対して出資検討を行っています。出資した企業が日本へ進出検討を行う際には、ビジネス開発、マーケティング、ローカライズなどの幅広い支援を行っています。

[Web Link](#)
 KDDI Open Innovation Fund

KDDI∞Labo（ムゲンラボ）

KDDIは、新しいサービスを推進するスタートアップとともに、各業種において豊富なアセットやノウハウを有するパートナー連合と連携して、5G時代において社会にインパクトのある新たな事業の共創を目指す事業共創プラットフォーム「KDDI∞Labo」を2011年に開始しました。同プログラムでは、公募で選抜されたチームに対し、KDDI∞Laboの趣旨に賛同する多種多様な大企業40社以上からなる“パートナー連合”との事業共創に向けたディスカッションから、実証実験機会の創出、事業提携に至るまで一貫して支援し、ピッチイベントなどを通したさまざまなビジネスマッチング機会、5G実証実験環境のほか、「KDDI DIGITAL GATE」アセットの提供など、さまざまな側面で支援を行っています。

[Web Link](#)
 KDDI∞Labo

イノベーションのための活動

KDDI Group

活動

| 取り組み事例 | 内容 |
|---------------------------------|---|
| XR技術を活用したスマートグラスの企画開発 | 2019年5月、5G時代における新たなコミュニケーションシーンの創出や空間コンピューティング(Spatial Computing)への取り組みに向けて、nreal社と日本国内におけるXR技術を活用したスマートグラスの企画開発および日本展開を共同で推進する戦略的パートナーシップを締結。今後実証実験で使用するスマートグラス[nreal light]は、単体で使用するものではなく、USB-Type Cケーブルでスマートフォン、もしくは米国クアルコム製のチップセット[nreal コンピューティングユニット]に接続することにより動作。本体の軽量化や、安全性の確保、稼働時間の延伸を実現するほか、位置トラッキングにも対応したAR・VRアプリケーションを利用可能とし、さらに、52度の広い視野角に加えて、わずか88グラムという従来のスマートグラスにない軽さを実現しています。 |
| スポーツ行動認識AIを活用したアスリート育成支援システムの開発 | 2019年10月、スポーツ選手の技術向上に役立てることができる、アスリート支援システムを開発。本システムでは、スポーツ行動認識AIを活用しスマートフォンで撮影した競技者の映像から65カ所の骨格点を抽出して競技者の動きを捉え、フォームや身体の使い方を認識し、分析することが可能。加えて、センサー内蔵型ボールを使い、ボールの速度や回転数、回転軸などのデータと競技者の動きを組み合わせ、競技者の動きがボールに与える影響などを分析し、フォームの改善点などのアドバイスができます。 |

プロセスイノベーション

| 取り組み事例 | 内容 |
|-------------------|---|
| アジャイル開発教育プログラムの提供 | 自社でもアジャイル開発手法を取り入れてきたほか、2019年3月にScrum Inc. 社、株式会社永和システムマネジメントとともに合併会社であるScrum Inc. Japan 株式会社を設立し、セミナーの開催、アジャイル開発チームの立ち上げ、アジャイルな組織運営手法の定着に至るまで幅広いスクラムチーム支援により、イノベーションの実現に取り組み、今後もアジャイル開発のノウハウを提供することを通してデジタル化による企業の変革を支援していきます。 |

環境イノベーション

[Web Link](#)
 環境パフォーマンス：低炭素社会

社会イノベーション

| 取り組み事例 | 内容 |
|---------------------------------|--|
| 自動運転サービス実証実験での遠隔からの車両運行監視システム提供 | 2019年6月から7月にかけて、茨城県常陸太田市での中山間地域における道の駅等を拠点とした自動運転サービス実証実験に参加。本実証実験は、中山間地域におけるファースト/ラストマイルサービスとしての自動運転サービスが導入される際に必要となる技術やサービス内容を検証・検討することが目的。KDDIは、運転手が存在しないレベル4自動運転に必要な、遠隔からの車両運行監視システムを提供。こうした取り組みを通して、地域産業の高度化や豊かな交通社会の実現に貢献していきます。 |
| IoTを活用した自動捕獲の実証実験を開始 | 2019年9月、深刻な農作物被害をもたらしている野生イノシシによる被害低減のために、IoTを活用した自動捕獲の実証実験を開始。本実証実験では、設置した大型の囲い罠をスマートフォンやタブレットなどのモバイル機器から遠隔監視・遠隔操作する機能に加え、罠内外の獣の状況を判別して自動捕獲する機能を搭載したIoT自動捕獲システムを導入。これにより定期的な見廻りが省略できるほか、一度の捕獲頭数の増加やわなを回避する個体の発生防止など、捕獲の効率化が期待されます。 |

マテリアリティ 3



ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

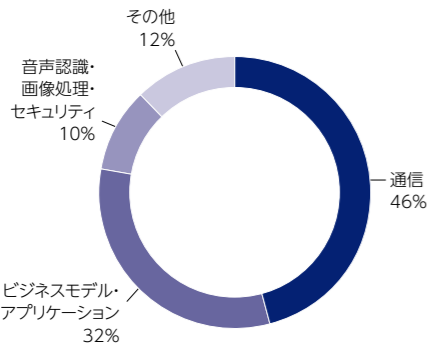
- ・情報通信インフラ提供による経済発展への貢献
- ・ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上
- ・雇用創出とキャパシティビルディングの推進
- ・イノベーションマネジメント

イノベーションマネジメント

知的財産の保護 **KDDI** 活動 | 実績

KDDIは、「KDDI行動指針」の基本原則の一つとして、会社の事業発展のための重要な経営資源である知的財産の創造、保護および活用を図るとともに、他者の知的財産を尊重し、侵害しないように努めることを定めています。知的財産室は、この基本原則の実行にあたり社内の知財活動を推進しています。例えば、各部門に配置した知財担当者と連携しながら、新規サービスなどに関して他者知的財産権の調査や国内外の知的財産の権利化を進めるとともに、知的財産の重要性や権利侵害リスクとその予防に関する従業員の理解を深めるため、毎年、集合研修やeラーニングによる啓発活動を実施しています。こうした取り組みにより、2020年3月末現在で国内約4,000件、海外約600件の特許（出願中を含む）を保有しています。また、子会社や出資先のベンチャー企業を含むKDDIグループの知財活動について共創事業の推進の観点から積極的に支援しています。こうした支援が評価され、経済産業省と特許庁が実施している平成30年度「知財功労賞」において、「知財活用企業（オープンイノベーション推進企業）」として「経済産業大臣賞」を初めて受賞しました。2020年5月から、新型コロナウイルス感染症のまん延終結を目的とした活動に対して、保有する知的財産権を行使しないことを宣言する「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言」（<https://www.gckyoto.com/covid19>）に参画しています。これにより、新型コロナウイルス感染症のまん延終結の早期実現に貢献していきます。

■保有特許の内訳（2020年3月末現在）



イノベーションにおける主な受賞

表彰者：公益財団法人通信文化協会
名称：平成30年度 第64回前島密賞
受賞対象名：MPEG符号化・復号・処理に関するソフトウェア化への技術貢献
受賞者（所属は受賞時点）：MP-Factory開発チーム
受賞日／授賞式：2019年4月10日

表彰者：一般社団法人日本ITU協会
名称：ITU協会功績賞
受賞対象名：ITU-T SG17におけるセキュリティに関わる国際標準化活動への貢献
受賞者（所属は受賞時点）：三宅優（KDDI総合研究所）
受賞日／授賞式：2019年5月17日

表彰者：一般社団法人情報通信技術委員会
名称：2019年度 情報通信技術賞 総務大臣表彰
受賞対象名：超高速暗号Kcipher-2の研究開発と実用化
受賞者（所属は受賞時点）：清本晋作、田中俊昭、仲野有登（以上KDDI総合研究所）、櫻井幸一（九州大学）
受賞日／授賞式：2019年6月18日

表彰者：SCAT
名称：SCAT表彰会長賞
受賞対象名：超高速暗号Kcipher-2の研究開発と実用化
受賞者（所属は受賞時点）：清本晋作、田中俊昭、仲野有登（以上KDDI総合研究所）、櫻井幸一（九州大学）
受賞日／授賞式：2020年1月14日

ウェブサイトで上記以外の受賞案件もご紹介しています。

[Link](#) KDDI総合研究所の受賞・表彰関連情報（2019年）

[Link](#) KDDI総合研究所の受賞・表彰関連情報（2020年）

その他

- 「イノベータティブ大企業ランキング2019」（主催：イノベーションリーダーズサミット実行委員会、経済産業省） 1位（2年連続）

製品・サービスへの責任

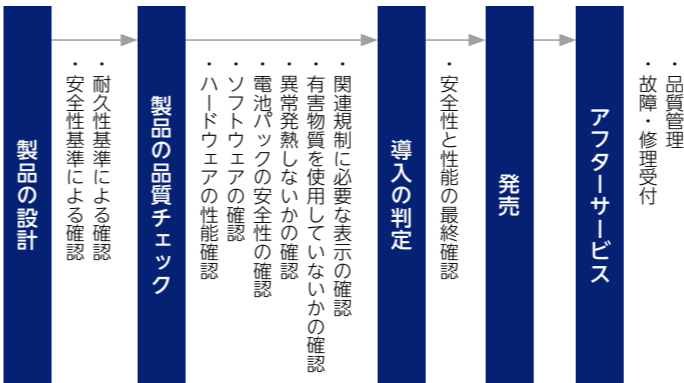
KDDIのアプローチ（製品・サービスへの責任） **KDDI Group** 方針

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、シニア、障がいのある方、低所得者など、さまざまな人ができるだけ格差なく、さまざまな製品・サービスを楽しむことができる、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。また、アクセシビリティ向上とともに誰でも安心して使用できるサービスを提供することも追求しており、子ども、シニア、障がいのある方や低所得者など、誰にでも安心してお使いいただけるよう、ユニバーサルデザイン原則に基づいた製品・サービスの提供に努めています。

製品の品質管理 **KDDI** 方針

KDDIは、お客さまに安心、安全に製品をお使いいただけるよう、すべての製品の設計からアフターサービスに至るまで、一貫した品質管理を行っています。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ます。また、発売後に故障や品質問題が発生した場合は、ホームページや電話、auショップなどのau取扱店にて受け付け、原因を速やかに究明しハードウェアとソフトウェアの両面から改善を図っています。さらに重大な不具合発生時には、社長を議長とする「市場対応判定会議」のもと不具合の内容と原因を確認した上で対応方針を決定、お客さまに迅速に対応するための体制を整えています。

■製品の品質管理プロセス



製品・サービスを通じた安心・安全にご利用いただくための取り組み **KDDI Group** 方針 | 活動 | 実績

スマートフォンや携帯電話、インターネットは生活に欠かせないものとなりました。一方で、特にお子さまやシニアの方が犯罪やトラブルに巻き込まれるケースも増えています。KDDIは、個人の情報リテラシーにかかわらず製品やサービスを安全にご利用いただくため、使用時の注意事項やマナーなどをお伝えする製品・サービスの提供や、意識啓発などの取り組みを行っています。

自転車ながらスマホを防止する「自転車安全・安心プロジェクト」

2017年より開始した「自転車安全・安心プロジェクト」。KDDIとau損害保険株式会社では、2019年3月からの第3弾の取り組みにおいて、自転車乗用中の交通事故が多い高校生※に対し、社会課題になっている自転車ながらスマホの危険性の疑似体験と自転車ながらスマホを防ぐ方法を考えることを目的に、「自転車ながらスマホを防ぐVR授業キット」を制作しました。VR授業キットは、自転車事故の危険性や高額賠償への備えの必要性などを伝える「スライドムービー」、適切な自転車運転時と自転車の防止アイデアを考える「ワークショップ」の全50分間で構成されています。これにより、学校の先生は、通常授業の一環としてVR授業キットを活用いただけるほか、生徒もリアルな体験を通じて、「ながらスマホ」の危険性を自発的に考えることができるようになります。今後も、「自転車安全・安心プロジェクト」の展開を通じて、自転車を安全・安心に利用できる社会の実現を目指していきます。

※出典：警察庁交通局「児童・生徒の交通事故」（平成30年3月22日）

マテリアリティ 3



ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

● 情報通信インフラ提供による経済発展への貢献



● ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上


● 雇用創出とキャパシティビルディングの推進

● イノベーションマネジメント

製品・サービスへの責任

安心・安全にご利用いただくための取り組み

| 対象 | 商品 | | サービス | | 料金 | | 施策 | |
|------|------------------------------|---|----------------------------|---|-----------------------|--|-----------------------------------|---|
| 青少年 | mamorino5 (マモリーノ ファイブ) | タッチパネル操作のキッズ向けケータイ。 防犯ブザー、居場所確認機能などを搭載 ※ 5 は、声の操作はありません  | 「あんしん フィルタ ー for au」 | 青少年を危険なサイトやアプリから守るスマートフォン向けフィルタリング（利用制限）サービス。お子さまの年齢・ご利用用途によりフィルタリングの強度を設定可能。さらに、お子さまのスマートフォンの使いすぎを防止する利用時間制限や、利用状況照会、エリア検索等も提供 | ジュニア ケータイ プラン N | 小学生以下のお子さまが対象「mamorino4」「mamorino5」専用のプラン。一定の契約条件のもと、基本使用料が500円で利用可能 ※ 「2年契約N」の廃止や途中解約の場合は契約解除料等がかかります | 「フィルタリングサービス」の利用促進 | 「青少年が安全に安心してインターネットを利用できる環境の整備等に関する法律」等に基づき、未成年のご契約時は原則としてフィルタリングサービスの設定を実施するとともに、フィルタリングサービスの利便性向上や認知度向上にも積極的に取り組み |
| | | | 年齢確認サービス | SNS等のサービスをご利用の際、お客さま同意のもと、年齢情報（コンテンツ提供会社が指定した年齢以上か未満であるかの情報）をKDDIからサイト提供会社に通知。コンテンツ提供会社が年齢情報を活用することで、より安心・安全にサービスをご利用いただくことが可能 | | | 「スマホ・ケータイ安全教室」の実施 | 子どもたちが自らの判断で安全に正しくスマートフォン・携帯電話を使う能力を身に付けていただくために、全国の学校等で出前講座を実施  コミュニティ参画・発展 取り組み状況  マテリアリティ 5 人権の尊重と公正な事業活動の推進  KDDIの情報モラル講座 |
| シニア | BASIO4 (ベシオフォー) | はじめてスマートフォンを使う方をターゲットにした商品。文字や写真も見やすい大画面。使いやすいホーム画面や操作ボタン。さらに専用ボタンを押すだけでバーコードやQRコードでお支払いが可能なスマホかんたん決済サービス「auPAY」が簡単に起動可能 | auスマートサポート | 「買ったけど使いこなせない」「買いたいけど使えるか不安」というお客さまにもご安心いただくため、専任チームのアドバイザーがお客さまの状況に応じて最適なサポートを提供する会員サービス | 家族割 | ご家族でauのスマートフォン、携帯電話をご利用の場合にお申込みいただける定額料不要の割引サービス。家族への国内発信SMS（Cメール）や国内通話料が、一定の契約条件のもと、24時間無料。離れて暮らしている家族でもお申込み可能 ※ スマイルハート割引とも併用可 | 啓発サイト「スマホ・ケータイファミリーガイド on WEB」の提供 | スマートフォンや携帯電話を使うときの注意点やルールを親子で楽しく学べるウェブサイト  スマホ・ケータイ ファミリーガイド |
| | | | | 迷惑メッセージ・電話ブロック【スマートフォン向け】 | | | 「振り込め詐欺対策」の実施 | 【個人契約】支払い方法の制限による本人確認強化、契約回線数の制限による大量不正契約防止、本人確認が行えない回線の契約者情報の携帯・PHS事業者間での共有・審査の強化、振り込め詐欺などの特殊詐欺に利用された固定電話番号の警察庁からの要請に対するの停止措置などを実施。KDDI社員ボランティアによる啓発活動を東京都武蔵小山商店街で年間を通じて実施（2019年度2回実施） |
| 障がい者 | かんたんケータイ KYF36/ KYF38 | 高音質通話機能、シンプルなメニュー画面、大きな文字、大きなキーで、使いやすいさを追求 | 迷惑電話・発着信ブロック【固定電話向け】 | 架空請求などの迷惑SMSや迷惑電話を警告表示するサービス。公共施設や企業などからの着信時には、イエローページ情報をもとに、発信元名称を自動で表示 | スマイルハート割引 | 障がいのある方にau携帯電話をより手軽にご利用いただくために、「スマイルハート割引」を提供し、ご利用料金の割引を実施。2020年3月現在、身体障がい者手帳、療育手帳、精神障がい者保健福祉手帳、特定疾患医療受給者証、特定疾患登録者証、特定医療費（指定難病）受給者証をお持ちの方を対象 | 「スマホ・ケータイ安全教室」の実施 | 自治体主催で行う「消費者教育」の支援として、おおむね70歳以下のシニアの方を対象に、スマートフォンやタブレットの基本的な操作方法や、安心・安全に活用いただく方法をご説明  コミュニティ参画・発展 取り組み状況  KDDIの情報モラル講座 |
| | | | 迷惑電話発着信ブロック【固定電話向け】 | auひかり電話オプションで、ご自宅の電話番号宛にかかってきた詐欺や勧誘などの迷惑電話をブロックするサービス。特別な設定不要で未知の番号からの迷惑電話も自動でブロック可能 | | | 手話サポートサービスの実施 | 聴覚障がいのあるお客さまを対象に、KDDI直営店（au SHINJUKU）では手話スタッフが手続きのサポートを実施。また一部のKDDI直営店では、ご来店されたお客さまにタブレット端末のTV電話機能にて、遠隔で手話接客を行うサービスを実施 |
| LGBT | — | — | — | — | au「家族割」等を同性/パートナーにも適用 | 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」を利用条件とするサービスを、同性パートナーにも適用 | — | — |

| | | | |
|-------|---|---|--|
| すべての方 | MVNOを通じた取り組み | KDDIのグループ会社であるUQコミュニケーションズ株式会社、UQモバイル沖縄株式会社、株式会社ジュピターテレコム、ビッグロープ株式会社は、お客さまの料金負担を軽減する低価格帯の通信サービス等を提供しており、KDDIグループとしてお客さまのニーズに合わせた多様なサービスを提供しています。なお、2020年10月以降、KDDIは、UQコミュニケーションズのUQ mobile事業を会社分割により承継し、KDDI本体で引き続き低価格帯の通信サービス等を提供していく予定です | |
| | ながらスマホへの対応 | スマートフォンを見つめながら歩くこと（歩きスマホ）による事故やけがの防止、マナー向上のためのアプリケーション「歩きスマホ注意アプリ」を無料で提供しています | |
| | | KDDI・au損害保険株式会社が連携し、安心・安全に自転車を利用できる社会の実現に向けた「自転車安全・安心プロジェクト」の活動を通じ、アプリやSNSを活用したキャンペーンや、「STOP! 自転車ながらスマホ体験 VR」などによる啓発活動を実施しています |  自転車安全・安心プロジェクト |
| | 幅広い5G端末ラインナップ（ハイエンドから求めやすい価格まで業界最多の5Gバリエーション） | ・「au5G」の提供開始に合わせて、8Kなど高画素カメラを搭載するハイスパックモデルから機能を厳選したミドルレンジモデルまで「UNLIMITED WORLD au 5G」を最大限楽しめる、8機種種の5G対応モデルを展開しています。 ・日本で人気ブランドであるモデルを5G対応した「Xperia 1 II」「Galaxy S20 5G」「Galaxy S20+ 5G」「Galaxy S20 Ultra」「AQUOS R5G」を発売しています。また、世界的に好評なOPPOの5Gフラッグシップスマホ「OPPO Find X2 Pro」、ZTEの「ZTE a1」をau限定で発売しています（2020年6月現在）。さらに、国内通信事業者では初となるXiaomi製スマートフォン「Mi 10 Lite 5G」を発売しています | |

マテリアリティ 4 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 人財育成とキャリア開発
- 従業員満足の追求
- 健康経営への取り組み

KDDIのアプローチ

KDDI Group 方針

社会課題

人口減少が続く日本において生産性向上は喫緊の課題となっています。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。しかし日本の労働生産性は主要先進7か国の中で最下位となっており、労働生産性の向上が課題となっています。さらには、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大の影響を受け、これまでの生活スタイル、働き方を大きく変化させる「ニューノーマル(新しい日常)」の実現という課題が挙がっています。

マネジメント体制

- 中期経営計画(2019-21年度)の中の「KDDIが目指すSDGs」では、企業を通じて解決する社会課題として「人財育成」「女性活躍推進」「人権・D&I」などを設定し、経営戦略として取り組んでいます。また、女性活躍推進については、2016年より中期的な数値目標を設定して推進しています。
- 人財価値の最大化・人財の適材適所を実現するため、「採用」「配置」「教育・研修」を一気通貫で対応する体制を構築しています。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ます。加えて、各組織がSDGs目標を組織目標の一つとして掲げ、各組織におけるメンバーのSDGsに対する理解・行動を促進する取り組みを2020年度より開始しています。

2020年度マテリアリティ KPI

KDDI Group 方針

Web Link 2020年度マテリアリティ KPI

今後の課題

KDDI Group 方針

- ダイバーシティ & インクルージョンの推進
- 人財育成とキャリア開発
- 社員の健康増進への取り組み

取り組み

KDDI Group 方針

- KDDI Sustainable Action→P.12～29
- 人財確保・人財育成→P.57～61
- 労働慣行→P.62～71

リスクと機会

少子化、高齢化による生産年齢人口の減少においては、優秀な人財を確保することが困難な状況にあります。また多様な人財に応じた多様な働き方の提供、魅力ある労働環境の実現が必要となります。一方で、社員一人ひとりがライフステージや価値観に応じた働き方をデザインし、自らのチャレンジを自己成長・自己実現と組織の成長につなげるべく、2020年6月にニューノーマルを視野に入れた新たな働き方のモデルケースを示し、ハード・ソフト両面での環境整備により、今後多様な人材の確保が期待できます。

- 2018年4月に「KDDIグループ健康経営宣言」を表明し、社員一人ひとりの健康を組織で支える健康経営を推進しています。また、2019年1月には「働き方改革・健康経営推進室」を設置し、「働き方改革推進委員会」や「社内カウンセラーによる全社員面談」の活動などを通して、持続的成長の基盤となる健全な職場環境の構築を進めています。

人財確保・人財育成

KDDIのアプローチ（人財確保・人財育成）

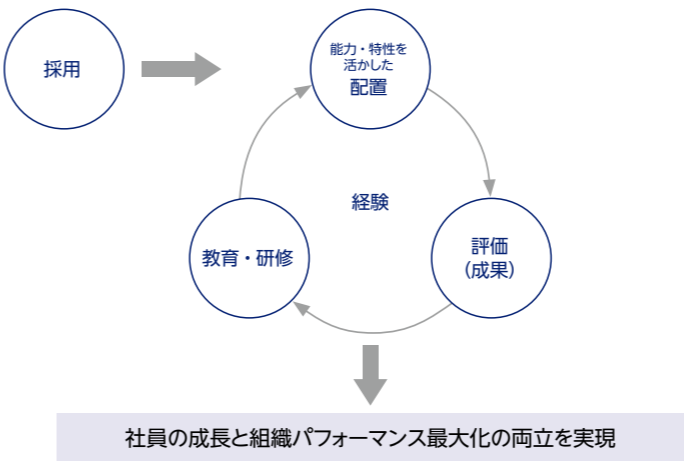
KDDI 方針

日本では少子化・高齢化が進み、生産年齢人口が減少し続ければ、日本の経済成長自体が鈍化するといわれています。また、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、国籍や性別、年齢、障がいの有無などにかかわらず、多様な人財の採用と活躍支援に力を入れる必要があります。KDDIは、「通信とライフデザインの融合」という新たな事業領域で活躍できる人財を確保・育成し、社員力の向上を図ることを最重要課題と定めています。

人財確保の体制

KDDI 体制

KDDIは、2017年度より人財価値の最大化・人財の適材適所を実現するため、「採用」「配置」「教育・研修」を一気通貫で対応する体制を構築しました。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ます。



人財育成マネジメント

KDDI 活動実績

採用においては、多様な人財を確保するため、採用活動におけるエントリーシート内の性別記載廃止を実施しました。量販店のセールスアドバイザーなどの契約社員に対しては、各種研修制度や資格制度を通じて育成を行っています。さらに、本人の希望に応じて「正社員登用制度」を設けており、2019年度実績では合計27名が正社員となりました。従業員育成施策においては、On the Job Training (OJT：職場での実務を通じた育成) とさまざまな研修などの Off the Job Training (OFF-JT：職場以外での育成) により、効果的な育成が図れるようさまざまな施策を実施しています。従業員一人ひとりへの適切な評価・フィードバックによって従業員の成長意欲を醸成、自己啓発を促すとともに、受け身ではなく「自らを成長させ、変革の担い手になりたい」という強い思いを持った人財に対し、より自身を伸ばしていける成長の場として、各種プログラムを用意しています。また、会社が必要と指定する資格を取得した従業員に対し、受験料などの取得費用を支給し支援しています。

- 2019年度外国籍の新卒採用者数：4名
- 2019年度新卒採用の女性比率：32.3%

■新卒入社者の定着状況(単体)

単位：人

| | 男性 | 女性 |
|--------------|-----|----|
| 2017年4月新卒入社者 | 211 | 96 |
| 2020年4月在籍者 | 204 | 89 |

■2019年度従業員研修実績(単体)

| | | 実績 |
|----------------|---------|--------|
| 従業員ひとりあたりの研修費用 | 単位：円／人 | 80,000 |
| 従業員ひとりあたりの研修時間 | 単位：時間／人 | 5.0 |
| 総研修時間 | 単位：時間 | 95,125 |

マテリアリティ4



多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進

•従業員満足の追求
- 人財育成とキャリア開発

•健康経営への取り組み

人財確保・人財育成

KDDIの人財育成施策

KDDI

体制

| 制度 | 内容 |
|---------------------|---|
| 役員「補佐」職位 | 取締役の補佐役として業務を行う職位に就き、経営者の考え方を間近で学ぶ(毎年男女それぞれ登用) |
| ジョブローテーション制度 | キャリア選択期間の対象社員が「自律と責任」を持って自身のキャリアプランを考え、将来キャリアに向けた選択をし自己の成長につなげる |
| セルフキャリアプロデュース(SCAP) | 現所属で一定の業務経験を積み評価を得た社員を選考の上、希望する部署へ異動させる |
| 公募制度 | 新規事業立ち上げ・拡大領域部門に意欲ある社員を、選考の上該当部署へ異動させる(エルダー活躍推進含む) |
| キャリアプラン申告制度 | 社員が自分自身のキャリアの棚卸しや個人の状況を所属長に申告し、今後のキャリアプラン等を相談する制度 |
| 階層別研修 | 職位や資格に応じて業務遂行上必要な知識やスキルを習得する |
| 共通スキル研修 | KDDI社員として全事業に共通して必要とされる各種ビジネススキルを習得する |
| 資格取得支援 | 会社が必要とし指定する資格を取得した従業員に対し、受験料などの取得費用を支給 |
| 生涯学習休職制度 | 自ら資格やスキルを習得する社員に対し、一定期間の休職を認める制度(最長3年) |
| 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 |
| 海外トレーニー制度 | 希望者を選考の上、海外拠点に一定期間派遣し、ビジネス実務を通じて多様な価値観や異なるビジネス習慣の中でも業務を遂行できる人財を育成する |
| グローバル人財交流プログラム | 海外現地採用社員を本社に招き、業務を通じて日本の商習慣・業務・KDDIフィロソフィの習得・お客さまの在日拠点との連携強化を図る |
| 英語サークル支援 | 職場単位でのサークル活動による英語自己学習を講師の派遣や活動費拠出により支援する |

職位別研修体系

| 職位 | KDDIフィロソフィ | 階層別研修 | 共通スキル研修 | グローバル人財 | 部門別業務別スキル |
|--------------|------------|------------------------------|---------|---------|-----------|
| 役員 | 本部長勉強会 | | | | |
| 所属長 | 所属長研修 | 新任所属長研修 | | | |
| GL | GL勉強会 | 新任ライン長研修 | | | |
| マネージャー(非ライン) | | 新任管理職研修 | | | |
| 課長補佐 | | | | | |
| 主任 | | | | | |
| 社員 | | 入社3年目研修 入社2年目研修 新入社員研修 | | | |

KDDIのアプローチ(女性の活躍推進)

KDDI

方針

ジェンダーの平等と女性のエンパワメントを推進することは、女性の人権への理解を深めるばかりでなく、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。

そのために、中期経営計画に反映し、経営戦略の一つとして女性活躍推進を実施しています。

KDDIは、女性がキャリア意識を持ち、出産・育児などのライフイベントを迎えても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活かし、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。

女性活躍推進法に基づく行動計画

KDDI

方針

KDDIは、2016年4月の女性活躍推進法施行に伴い、2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間の取り組み目標として、以下の項目を掲げています。

目標

- 1女性ライン長の登用：200名
- 2社員の有給休暇取得率：70％
- 3新卒女性採用比率：30％

主な取り組み内容

- 女性ライン長プログラム(JLP)による一貫したリーダー育成
- 有給休暇の取得計画作成、部門ごとの取得促進日の設定など休暇取得促進施策の推進

女性リーダーの育成・登用

KDDI

活動実績

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います。2020年度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、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。

| | | |
|------|--------|-----|
| 単位：人 | | |
| 役員 | 執行役員 | 2 |
| | 社外取締役 | 1 |
| 管理職 | | 341 |
| | うちライン長 | 156 |

(2020年4月1日現在)

女性の育成(社内):女性ライン長プログラム(JLP)

KDDI

体制活動

KDDIは将来の女性役員およびライン長の登用を見据えたキャリアのパイプライン構築を目的に、2016年度より、課長職一步手前から部長職登用候補までを対象とした「女性ライン長登用プログラム(JLP)」を開始しました。選出した候補者には「マインドアップセミナー」を実施し、リーダーとして必要なスキルの習得やマインドセットの場を提供しています。加えて、社内のロールモデルとの対話を通じて、女性リーダーとしての意識の醸成やさらなる成長の後押しをしています。ライン長に向けては、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ラーニングを継続して行い、全社員に向けては「アンコンシャス・バイアス」をテーマとしたeラーニングの実施や社内の意識改革に取り組んでいます。

女性の育成(社外):異業種交流会

KDDI

活動実績

KDDIは、社内での育成に加え、社外との異業種交流にも積極的に参加し、女性社員の視座を高める取り組みに注力しています。営業職のマネジメントモデル創出を目的とした「エイジョカレッジ」、女性リーダー育成のための「J-Win」、全国・海外から約800名が集い、自分を高めていく「国際女性ビジネス会議」、変革リーダーとしての基盤を作るための「リード・ザ・ジブン・キャンプ」等、これらさまざまな交流の場を通じて刺激を受けることにより、リーダーとしての自覚や視座の向上を目指しています。

マテリアリティ 4

多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進

●人財育成とキャリア開発

●従業員満足の実現

●健康経営への取り組み

人財確保・人財育成

評価・報酬制度

KDDI

方針

KDDIは、公正で透明性のある人事評価・報酬を実現するために、会社が求める能力や要件を共通化した基準やグレードを設定しています。管理職に対しては現在担っている職務遂行上の責任・権限・成果の影響度合いなどの役割の大きさを等級を決定するミッショングレード制度を、非管理職に対しては職務遂行能力に基づく職能資格等級制度を導入しています。

また、社員一人ひとりが会社・組織目標の達成と自己成長を意識した個人目標を上司との面談を通じて設定しています。人事評価はこの個人目標に基づいた達成度を上司が面談形式で行い、さらに複数名で評価した上で最終決定します。この評価は、全社員を対象に年に2回実施されています。また、評価結果に不満がある場合は、申請書を提出の上で人事部門に苦情の申し立てを行うことができます。

賞与については、会社業績などを反映する会社業績賞とおよび業務における個人の実績を反映し決定する個人業績連動賞との2つにより構成し、算出しています。

社員エンゲージメントサーベイ

KDDI

活動実績

KDDIでは、一人ひとりの社員が生き生きと楽しく働くことが当社の持続的成長につながると考え、2019年度より、「社員エンゲージメントサーベイ」を実施しています。

本サーベイでは、KDDIとして定義する社員エンゲージメント「会社や仕事に対する自発的な貢献意欲」を測定し、指標化します。

サーベイ結果はリアルタイムで各組織のリーダーへ共有されます。

人事部門が、「社員エンゲージメント」の結果を分析し施策立案をするのではなく、各組織のリーダーがサーベイ結果をメンバーと共有し、自分たちの組織の課題は何であるか、自分たちが生き生きと楽しく働くためにはどのようにしたら良いかを対話から生み出していく、このプロセス自体が、社員エンゲージメント向上につながると考えています。

このような活動に全社で挑戦し、社員エンゲージメント向上に取り組んでいます。

従業員（管理職）に対する長期インセンティブの提供

KDDI

体制

KDDIは、管理職向けのインセンティブ・プランとして業績連動型の「株式付与制度」を導入しています。本制度は、KDDIの管理職を対象とし、あらかじめ会社が定めた株式交付規程に基づいて、一定の要件を満たした場合にKDDIの株式を交付する仕組みです。インセンティブを付与することにより、管理職の業績や株価への意識を高め、業績向上を目指した業務遂行を一層促進するとともに、中長期的な企業価値向上を図ることを目的としています。

社員への表彰制度

KDDI

活動実績

KDDIは、社員を対象とした表彰制度を導入し、社員のモチベーションアップ、連帯感の向上を図っています。

■社長表彰受賞結果

単位：件

| 賞 | 受賞件数 |
|---------------|------|
| 社長賞 | 3 |
| 貢献賞 | 1 |
| ナイストライ賞 | 1 |
| ベスト・セールス賞 | 3 |
| 個人に贈られる「MVP賞」 | 2 |

(対象期間：2019年4月1日～2020年3月31日)

実績

■雇用の状況

| | 性別 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|------------|---------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 社員数※1 | 男性(単体) | 8,649 | 8,718 | 8,723 | 8,574 | 8,465 |
| | 女性(単体) | 2,126 | 2,198 | 2,314 | 2,394 | 2,427 |
| | 合計(男女計) | 10,775 | 10,916 | 11,037 | 10,968 | 10,892 |
| | 連結従業員数 | 31,834 | 35,032 | 38,826 | 41,996 | 44,952 |
| 平均年齢(単体) | 男性 | 42.7 | 42.9 | 43.2 | 43.4 | 43.6 |
| | 女性 | 39.2 | 39.3 | 39.4 | 39.4 | 39.7 |
| | 合計(男女計) | 42.0 | 42.2 | 42.4 | 42.5 | 42.8 |
| 平均勤続年数(単体) | 男性 | 17.6 | 17.7 | 18.1 | 18.2 | 18.4 |
| | 女性 | 16.0 | 16.0 | 15.9 | 15.7 | 15.9 |
| | 合計(男女計) | 17.3 | 17.4 | 17.6 | 17.7 | 17.8 |
| 退職率(単体)※2 | 単位：％ | (合計) 0.92 (男性) 0.68 (女性) 1.99 | (合計) 1.11 (男性) 0.95 (女性) 1.79 | (合計) 1.08 (男性) 1.01 (女性) 1.39 | (合計) 1.43 (男性) 1.30 (女性) 1.96 | (合計) 1.45 (男性) 1.30 (女性) 2.03 |

※1 「社員数」は、KDDI在籍中の正社員に加え、受入出向社員を含む。ただし社外出向者は含めず
※2 「退職率」は、当該年度初月の正社員数における「当該年度の自然退職者数（定年退職者を除く依頼退職者）」の割合を算出したもの

単位：人

| | | | 早期 | 自己 | 会社 | 転籍 | 他 | 定年退職 | (再掲) ※定年退職者を除く |
|---------------|----|--------|----|-----|----|----|----|------|-------------------|
| 2019年度 離職者 | 男性 | 30歳未満 | 0 | 24 | 1 | 0 | 0 | 0 | 25 |
| | | 30～39歳 | 0 | 61 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 |
| | | 40～49歳 | 0 | 24 | 4 | 0 | 3 | 0 | 31 |
| | | 50～60歳 | 0 | 32 | 3 | 0 | 7 | 0 | 42 |
| | | 61歳以上 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 39 | 6 |
| | | 合計 | 0 | 141 | 8 | 6 | 10 | 39 | 165 |
| | 女性 | 30歳未満 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | | 30～39歳 | 0 | 22 | 1 | 0 | 0 | 0 | 23 |
| | | 40～49歳 | 0 | 16 | 1 | 0 | 1 | 0 | 18 |
| | | 50～60歳 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | 61歳以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | 合計 | 0 | 56 | 2 | 0 | 1 | 1 | 59 |
| | 合計 | 30歳未満 | 0 | 39 | 1 | 0 | 0 | 0 | 40 |
| | | 30～39歳 | 0 | 83 | 1 | 0 | 0 | 0 | 84 |
| | | 40～49歳 | 0 | 40 | 5 | 0 | 4 | 0 | 49 |
| | | 50～60歳 | 0 | 35 | 3 | 0 | 7 | 0 | 45 |
| | | 61歳以上 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 40 | 6 |
| | | 男女合計 | 0 | 197 | 10 | 6 | 11 | 40 | 224 |

| | | 2016年6月 | 2017年6月 | 2018年6月 | 2019年6月 | 2020年6月 |
|-----------|------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 障がい者雇用実人数 | 単位：人 | 372 | 403 | 417 | 417 | 410 |
| 障がい者雇用率 | 単位：％ | 2.19 | 2.38 | 2.53 | 2.54 | 2.53 |

注1 KDDI本体および認定を受けたKDDIチャレンジド、KDDIエンジニアリングで雇用されている障がい者を対象
注2 「実人数」は重度の障がい者を「2名」でカウントする算定上の人数

■採用の状況(単体)

単位：人

| | 性別 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|---------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新卒 | 男性 | 203 | 217 | 211 | 181 | 202 |
| | 大卒 | 203 | 217 | 211 | 181 | 202 |
| | 女性 | 83 | 85 | 96 | 106 | 91 |
| | 大卒 | 83 | 85 | 96 | 106 | 91 |
| | 短・専門 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 高卒・他 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | (計) | 286 | 302 | 307 | 287 | 293 |
| キャリア採用 | 男性 | 46 | 46 | 76 | 102 | 120 |
| | 大卒 | 45 | 45 | 74 | 95 | 76 |
| | 他 | 1 | 1 | 2 | 7 | 44 |
| | 女性 | 4 | 9 | 7 | 9 | 15 |
| | 大卒 | 4 | 9 | 7 | 9 | 12 |
| | 他 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | (計) | 50 | 55 | 83 | 111 | 135 |
| 定年再雇用 | 男性 | 126 | 143 | 112 | 121 | 130 |
| | 女性 | 13 | 17 | 13 | 19 | 10 |
| | (計) | 139 | 160 | 125 | 140 | 140 |
| 非正規雇用社員から正規雇用社員へ的人数 | | 82 | 122 | 118 | 66 | 27 |

■外国人従業員

単位：人

| | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|---------|-----|
| 外国人従業員数(単体) | 105 | 101 | 114 | 114 | 男性 | 56 |
| | | | | | 女性 | 53 |
| | | | | | 合計(男女計) | 109 |
| | | | | | | |
| 新入社員に占める外国人の割合(単体) | 5.2% | 2.0% | 3.6% | 2.1% | 2.05% | |
| 外国人の管理職数(単体) | 7 | 10 | 11 | 10 | 男性 | 8 |
| | | | | | 女性 | 1 |
| | | | | | 合計(男女計) | 9 |
| | | | | | | |
| 連結外国人従業員数 | 4,380 | 4,423 | 4,308 | 4,208 | 4,393 | |

■非正規雇用社員(単体)(臨時雇用者数)

単位：人

| | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 派遣社員 | 3,512 | 3,940 | 4,531 | 4,196 | 4,604 |
| 契約社員 | 3,317 | 3,101 | 2,637 | 2,216 | 1,964 |
| 計 | 6,829 | 7,041 | 7,168 | 6,412 | 6,568 |

注 2017年度と2018年度の非正規雇用社員数は有価証券報告書の人数に統一

■従業員年齢の状況(単体)

単位：人

| | 合計 | 男性 | 女性 |
|--------|--------|-------|-------|
| 30歳未満 | 1,436 | 963 | 473 |
| 30～39歳 | 2,323 | 1,744 | 579 |
| 40～49歳 | 4,000 | 3,015 | 985 |
| 50～60歳 | 3,130 | 2,740 | 390 |
| 61歳以上 | 3 | 3 | 0 |
| 合計 | 10,892 | 8,465 | 2,427 |

(2020年3月末現在)

■管理職(単体)

単位：人

| | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 男性管理職 | 4,115 | 4,155 | 4,195 | 4,184 | 4,202 |
| 部長クラス以上 | 411 | 465 | 481 | 472 | 513 |
| 課長クラス | 3,674 | 3,690 | 3,714 | 3,712 | 3,689 |
| 女性管理職 | 251 | 270 | 302 | 321 | 342 |
| 部長クラス以上 | 11 | 12 | 17 | 23 | 23 |
| 課長クラス | 240 | 258 | 285 | 298 | 319 |
| 部長クラス以上女性比率 | 2.4% | 2.5% | 3.4% | 4.6% | 4.3% |
| 課長クラス女性比率 | 6.1% | 6.5% | 7.1% | 7.4% | 8.0% |
| 新規管理職登用数 | 390 | 195 | 209 | 192 | 191 |
| 男性 | 309 | 169 | 173 | 163 | 165 |
| 女性 | 81 | 26 | 36 | 29 | 26 |

注 管理職には、KDDI在職中の正社員に加え、KDDI社外へ出向している正社員を含む
参考：課長補佐数(女性)1,264人、(男女計)5,651人

■新卒入社者の定着状況(単体)

単位：人

| | 男性 | 女性 |
|--------------|-----|----|
| 2017年4月新卒入社者 | 211 | 96 |
| 2020年4月在籍者 | 204 | 89 |

マテリアリティ 4 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 人財育成とキャリア開発
- 従業員満足の実現
- 健康経営への取り組み

労働慣行

KDDIのアプローチ（労働慣行）

KDDIでは、「KDDIグループ健康経営宣言」に基づき、社員の「健康」が重要な経営課題と捉え、社員一人ひとりの健康を組織で支える健康経営を推進することで、社員が健康でイキイキと働く風土・文化を醸成し、個人と組織のパフォーマンスを最大化し、企業の持続的な成長を促進させています。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。

大卒初任給と最低賃金の差 139%※

※東京都の最低賃金（1,013円／時間）より算出、21日×1,013円×7.5時間（2020年4月現在）

KDDIグループ健康経営宣言

KDDIグループは、社員一人ひとりの健康を組織で支える健康経営を推進し、豊かな未来に挑戦し続けることを「KDDIグループ健康経営宣言」として表明しています。この宣言に基づき、働き方改革の推進、メンタルヘルスケアの推進、社員の健康管理の充実、海外に赴任する社員・帯同家族への安全衛生管理などの取り組みを行い、健康を大切にする文化の定着を図っています。

KDDIグループ健康経営宣言（2018年4月）

KDDIグループは、社員が幸せで、活力ある企業であり続けるためには、社員の「健康」が重要な経営課題と捉え、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、お客さまの期待を超える感動をお届けすることにより、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献します」との企業理念のもと、社員一人ひとりの健康を組織で支える健康経営を推進し、豊かな未来に挑戦し続けることを宣言します。

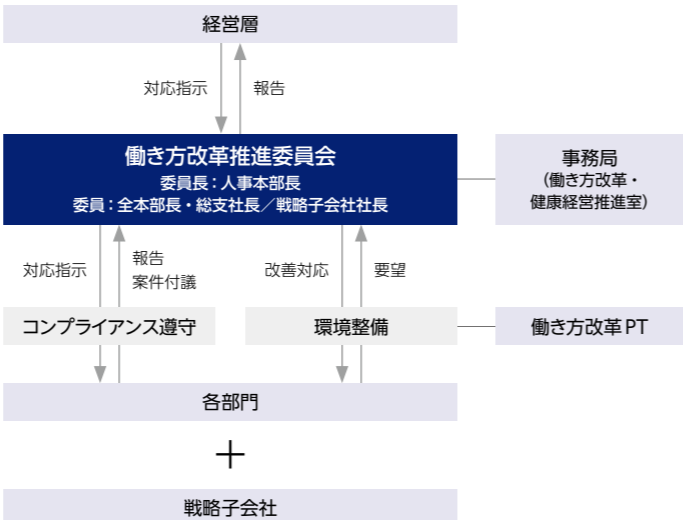
- 社員自身が自律的に健康の保持・増進に取り組むことを積極的に支援します。
- 社員と社員の家族が笑顔で過ごせるよう、会社・KDDI健康保険組合・KDDI労働組合が一体となって、心身の健康作りを推進します。
- 社員の心身の健康の保持・増進への取り組みにより、KDDIグループに「健康を大切にする文化」を定着させ、社員の活力と生産性の向上を追求します。

Web Link KDDIグループ健康経営宣言

働き方改革

KDDIは、従来の働き方からの抜本的な意識・行動変革を促し、生産性の高い働き方にシフトするために2017年1月より労働時間に関する指標を設定するなど、「働き方改革」の取り組みを本格的に開始し、同時に「働き方改革推進委員会」を設置しました。構成委員は、各部門のトップである本部長とし、委員長は人事部門の担当役員が就任。2018年4月からは戦略子会社の社長も委員に加わりました。2019年度以降は、多様な働き方を加速するためのプロジェクトチームを編成し、環境整備や新たな働き方のビジョン策定など、さらなる働き方改革を推進しています。

■働き方改革推進委員会の運営体制



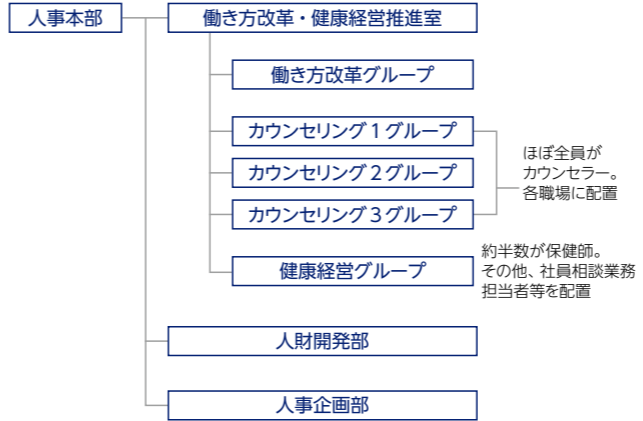
KDDIエボルバ、KDDIエンジニアリング、KDDIまとめてオフィス、中部テレコミュニケーション、ビッグロップ、UQコミュニケーションズ、沖縄セルラー電話、auフィナンシャルホールディングス、イーオンホールディングス、エナリス

KDDI Group 体制 活動 実績

「働き方改革」実践に向けた2019年度の取り組みおよび実績

- 「働き方改革推進委員会」を毎月開催（議題：長時間労働の是正、生産性向上など）
- 適切な勤務管理、メンタル不調予兆者の早期サポートを目的として国内事業所勤務の社員約12,000人を対象に全社員面談を年2回実施
- 「自律的な働き方」推進の一環として、全社一律的な服装基準を撤廃し、各本部にて運用基準を設定
- 「業務終了から30分以内の退社」を徹底
- 「20時までの退社ルール」の推進
- 「ノー残業デー」の徹底と、残業を行う場合の事前申請許可の徹底
- 勤務間インターバル時間を8時間から9時間に拡大
- ビル入退館時刻および業務用PCのログオフ時刻等の記録・管理をシステム化し、システムログと申請の乖離があった場合はアラート機能で確認
- 年次有給休暇の計画的な取得促進
- RPA（Robotic Process Automation）の活用推進
- 社内システムのモバイル対応
- 業務用スマートフォンのテザリング開放
- 質の高い会議運営を目的に、各本部にて「会議改革アクションプラン」を策定
- シェアオフィスの活用促進
- テレワーク・デイズに「特別協力団体」として参加
- オリンピック・パラリンピック開催期間を想定した予行演習の実施
- 利用機会の拡大と同時に適切な活用を目的にテレワーク勤務規程を改訂

■働き方改革・健康経営推進室の体制図（2020年4月現在）



安全衛生管理体制

KDDIは労働基準法および労働安全衛生法にのっとり、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とし、KDDIグループ全体で労働安全衛生に取り組んでいます。各事業所には総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、産業医、メンタルヘルス推進担当者を選任し、安全衛生管理体制を整えています。また、労使で企画・運営する「安全衛生委員会」を設置しています。

安全衛生委員会

- 労働者数が50名以上の事業所に設置
- 毎月1回開催
- テーマ：「健康経営」「健康管理」「メンタルヘルス」「働き方改革」「時間外労働・長時間労働」「防火・防災」「交通安全」など
- 安全衛生に関する重大な事項については、コーポレート統括本部長に報告

快適な職場環境作りとして、法令で定められた空気環境測定を2カ月に1回実施し、気温、湿度、気流、二酸化炭素、一酸化炭素、浮遊粉塵を測定し、異常があれば、ビル管理会社と連携して、換気、清掃等を行っています。また、2020年度より、全オフィス内の喫煙室を原則として廃止し、受動喫煙のリスクを低減させました。

請負工事を扱う部署では、高所からの落下、感電などの事故を防止するため、社内の主任技術者や監理技術者等を対象に、「危険体感研修」、「工具研修」、「職長・安全衛生教育」、「主任技術者研修」などを定期的に行い、安全管理の徹底に努めています。

高所作業など危険作業に伴う基地局建設工事やネットワーク設備工事を行う協力会社向けに年2回主催する安全大会やグループ会社の安全大会において、安全に関する事例共有や安全スキル向上に向けての情報提供を行うほか、2019年にはミャンマーの通信会社MPT社の研修生に対し、KDDI作成の安全啓発漫画「プロノゲンバ」を活用した安全教育を実施しました。

マテリアリティ 4 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 人財育成とキャリア開発
- 従業員満足の実現
- 健康経営への取り組み

労働慣行

労働安全衛生に関する重点施策

KDDI

活動

KDDIは、人命を尊び、常に職場における社員の安全確保と心身の健康保持増進を図るとともに、快適な作業環境を維持するという基本方針のもと、「健康経営」を推進するさまざまな取り組みを行っています。

健康経営施策の実施

KDDIは2019年度、「健康経営」の取り組みを強化するにあたり、全社員を対象に「健康度意識調査」を実施し、調査結果をもとに施策策定を行いました。施策の一つとして、2019年度より、健康ポイントプログラム「KDDIワクワクポイント」を導入し、食事や運動、睡眠、禁煙など健康に関する情報閲覧や生活習慣を変えるためのチャレンジプログラム、ウォーキングイベントなど健康リテラシーを高めるための機能を備えた携帯アプリを社員に提供しています。

2020年度末までの目標として、健康KPIを設定し、社員の健康状態の改善に取り組んでいます。

取り組み事例

- ウォーキングの勧奨
- 健康セミナーの開催：「睡眠セミナー」
「働く女性がずっと輝き続けるために知っておきたいホルモンの話」
「からだのバランスづくりセミナー」
「熱中症対策セミナー」
「生活習慣病対策セミナー」
- 「禁煙」に向けた喫煙者へのサポート

メンタルヘルスケアの推進

KDDI

活動 | 実績

KDDIは、「心の健康づくり計画」を策定し、メンタルヘルスの取り組みをPDCAで回しながら進めています。また、2019年度より、新たに社内カウンセラーを全社で36人配置し、全社員面談を開始しています。面談で全国の社員の声を直接聞き、各職場の上司とは異なる視点で職場の状況を把握したり、社員からの申告のない段階でも不調の予兆のある社員を早期に発見して医療スタッフや所属長と連携し早期に対応することで、健全な職場環境づくりを進めています。

取り組み事例

- 各階層別のメンタルヘルスに関するeラーニングの実施
- 管理職向けのハラスメント防止セミナーの実施
- すべての正社員および契約社員を対象にストレスチェックを年1回実施（2019年度受検率：88.9%）
- ストレスチェックの結果を受け、希望する社員に対する産業医の面談を実施
- ストレスチェック全体の分析結果を職場にフィードバック、ストレス度の高い職場には改善策策定を指示
- 一定時間以上の所定外労働を行った社員に対し問診票の提出を義務付け、産業医面談の実施、産業保健スタッフの個別フォロー
- 産業カウンセラーによる社員相談センターや社外の相談窓口の設置
- メンタルヘルス不調による休業者が復職する際のきめ細かなサポート体制
 - 復職者および復職者の上司との面談
 - 復職前のトレーニング（リワークプログラム等）
 - 復職後の短時間勤務の導入
 - 上司が復職者をサポートし、本人・職場同僚・上司・産業医・産業保健スタッフが連携

■メンタル不調による休業者数（単体）（年度末時点で休業している社員数）

| 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 87名 | 100名 | 99名 | 112名 | 101名 |

社員の健康増進のための取り組み

KDDI

活動

法定項目以上の健康診断の実施

KDDIは、法定項目以上に詳細な検査項目で定期健康診断を実施し、実施率は98.3%となっています。事後フォローとしては、「有所見者」全員へのメール情報提供に加え、重症度の高い「有所見者」に対して医療機関の早急な受診を勧める「緊急受診勧告」を行い、2019年度は98.3%受診させています。さらに、経年で改善が見られない社員には、改善するまで、職場の上司を交えて産業医面談や保健指導を行っています。また、人間ドックへの会社補助制度に加え、2018年度からは、35歳以上の女性社員に対し、乳がん検診の全額補助制度を導入しました。

さらに、KDDI健康保険組合と連携して、疾病の重症化予防のための施策（データヘルス計画）を積極的に推進しています。KDDI健康保険組合で行っている「特定保健指導」における終了率は、積極的支援23.4%、動機付支援27.5%となっており、終了率向上のためメールによる継続支援などの努力を続けています。また、KDDI健康保険組合による健康増進に向け、事業所への健康セミナー講師派遣のほか、2018年度より、無料歯科検診の保健事業を導入しました。

2019年度は、これまでの取り組みに加えて、楽しく運動（ウォーキング）したり、生活習慣を見直してもらえるような行動変容を促す目的で、全社員を対象にした健康ポイントプログラム「KDDIワクワクポイント」を導入しました。

■その他の健康管理施策

| 施策 | 対象 | 内容 |
|-----------|--------------|--|
| ヘルスケアルーム | 社員、契約社員、派遣社員 | 体調不良時の一時的な休養や応急処置、健康相談などを実施 |
| リフレッシュルーム | 社員、契約社員、派遣社員 | 国家資格を持つマッサージ師、はり師による施術を実施 |
| 福利厚生 | 社員、契約社員 | ・「出産・育児」「介護・福祉」「健康維持」「自己啓発」「家事手伝い」などに対して、KDDIグループ共済会が補助金を拠出（社員の自由選択） ・KDDI健康保険組合によるスポーツクラブ優待利用制度の実施 |

海外に赴任する社員・帯同家族への安全衛生管理

KDDI

体制

KDDIは、海外で働く社員の健康と安全を確保するためにさまざまな取り組みを行っています。赴任前の社員に対しての産業医面談、赴任中社員に対しては医療スタッフによる定期健康診断の結果のフォローを行っています。また、海外赴任中の社員に対してもストレスチェックを実施し、必要に応じて、体調確認などのフォローをしています。さらに、海外に赴任または出張する社員の健康管理、安全配慮の観点から、「海外への赴任者・出張者に対する予防接種・健康状況報告ガイドライン」を定めて対応しています。

本人や家族の傷病により、産業医が日本での治療が必要と判断した場合は、傷病者の帰国費用を会社が負担する「治療帰国」の制度を導入しています。さらに、緊急時の備えとして、全海外出張者・海外赴任者を対象に、テロや政情不安となった場合に国外へ退避するための「緊急国外退避サービス」と、重篤な疾病やけがなどの治療のために国外へ搬送するための「緊急医療搬送サービス」を導入しています。

マテリアリティ 4 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
 •人財育成とキャリア開発
- 従業員満足の実現
 •健康経営への取り組み

労働慣行

| 多様なワークスタイル | KDDI | 体制 |
|----------------------|---|----|
| ■多様な働き方を支える制度 | | |
| 制度 | 内容 | |
| テレワーク勤務制度 (在宅勤務) | 柔軟な働き方の実現および業務効率の向上を目的に、全従業員を対象にテレワーク勤務制度を導入。常時育児または常時介護の必要がある社員支援のため、最少で月 1 回のみ出社勤務とする「支援コース」も設置。サテライトオフィス勤務や、モバイルワーク勤務についても推奨 ※ 2016 年 4 月に総務省認定の「テレワーク先進者百選」に選定 | |
| 変形労働時間制 | 業務量に応じて 1 ヶ月および 3 ヶ月単位の所定労働時間を変更できる「変形労働時間制」を導入。育児・介護の短時間勤務者にも 1 ヶ月単位の本制度が適用可能 | |
| 裁量労働制 | より短い時間で高い成果を出す、成果重視の働き方を志向して制度を導入。2020 年 3 月末現在、対象資格社員のうち、17% の社員が活用 | |
| 勤務間インターバル制度 | より健康に留意した働き方への意識向上のため、時間外労働を含む勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までに最低 9 時間の休息時間を確保する制度を導入。同時に、11 時間の休息が確保できなかった日数に応じて、健康管理も実施 | |
| フレックスタイム制度 | 時間にとらわれることなく、自律的に仕事ができるよう、制度を導入。2020 年 4 月より全社に制度適用を拡大 | |
| 育児短時間勤務制度 | 仕事と育児との両立支援を目的として、短時間勤務を 5 ～ 7 時間の範囲で選択できる。勤務時間は、子どもの成長や夏休みなどに合わせて、毎月、柔軟に変更することができる上、変形労働との併用もできる | |
| 介護短時間勤務制度 | 仕事と介護との両立支援を目的として、短時間勤務を 5 ～ 7 時間の範囲で選択できる。勤務時間は、介護の事情に合わせて、毎月、柔軟に変更することができる上、変形労働との併用もできる。また、介護の必要があれば利用年数に制限はない | |
| 配偶者同行休職制度 | 長期的視点での仕事と家庭の両立支援のため、2017 年 4 月に新設。社員の配偶者が海外勤務となり、現地に同行してともに生活をする場合に、最長 3 年間の休職を認める制度。配偶者が KDDI 社員以外でも適用される | |
| 勤務地域エリア限定総合職 (L コース) | 家庭環境の変化などで転勤が難しくなった総合職社員の雇用を継続するため、勤務地域エリアを限定し、本人の同意なく地域エリア外への転勤を行わない総合職 (L コース) を 2016 年に新設 | |

仕事と育児・介護の両立支援制度

KDDI は、出産、育児、介護などの状況でも仕事との両立ができるよう、法定基準を上回る制度を導入し、社員をサポートしています。

2019 年度は、外部専門家による保活（保育園探し活動）セミナーを開催し、最新事情やノウハウを提供しています。育児休職予定者・育児休職中社員に限らず、部下や同僚への情報提供や、今後に備えて知っておきたい等、育休取得予定のない社員も広く参加対象とし、多くの社員が参加しました（参加者 108 名 うち男性社員約 40%）。また、復職後は、所定労働時間を 5 ～ 7 時間に短縮できる短時間勤務、変形労働時間制、在宅勤務など、本人の意欲、業務の状況などに合わせた柔軟な働き方ができる環境も整えています。育児短時間勤務、時間外労働の免除・制限中は、転居を伴う異動も不可としています。これらの制度を活用することで、育児休職を取得した従業員は、98% 以上の高水準で（男性 100%、女性 98.8%）復職しています（2019 年度実績）。

また、出産や介護などを理由に退職した社員の再雇用制度も整えています。

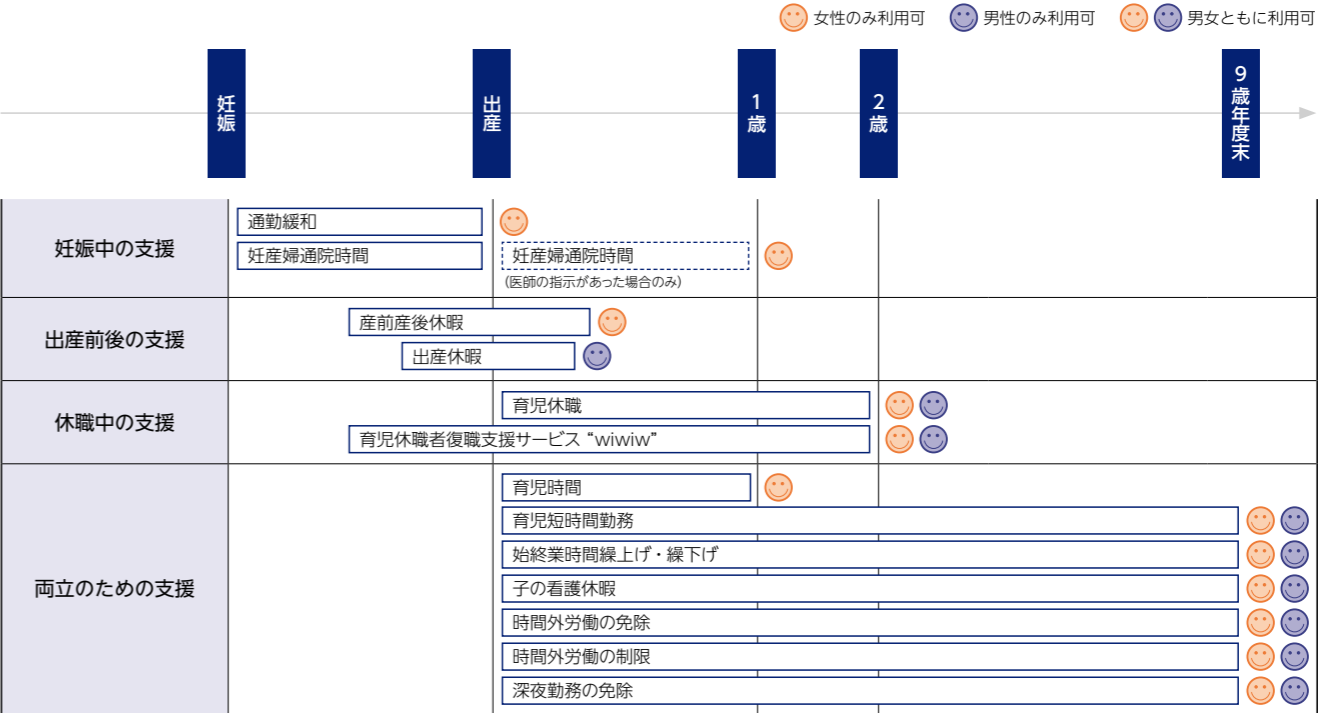
取り組み事項

子育て・介護を行う労働者などの職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

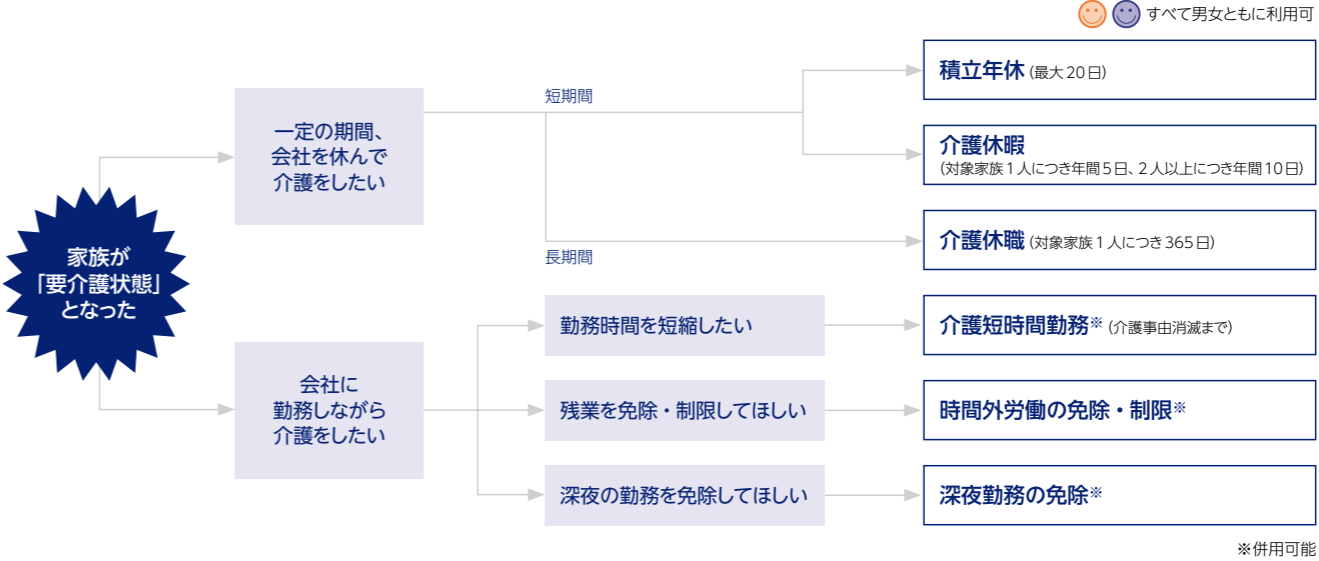
- 家庭や業務の状況に応じて選択できるフレキシブルな勤務制度
- 保活セミナー、仕事と介護両立支援セミナーの実施

なお、KDDI はハラスメント行為を就業規則における禁止事項と定め、相談窓口を設置するとともに研修を実施し、社内への浸透を図っています。2016 年度よりマタニティハラスメントも対象に含め、対策を強化しています。

■仕事と育児両立のための制度



■仕事と介護両立のための制度



マテリアリティ 4



多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 人財育成とキャリア開発
- 従業員満足の実現
- 健康経営への取り組み

労働慣行

| 育児・介護支援の取り組み | | | KDDI | 活動 | 実績 |
|----------------------|---------------|---|------|----|----|
| ■ 育児・介護支援の取り組み（一部抜粋） | | | | | |
| 施策 | 対象 | 内容 | | | |
| 男性社員の育児参加支援 | 配偶者が出産予定の男性社員 | 出産予定日または出産後 1 ヶ月前後に有給の出産休暇を付与（1 日単位、3 日を限度） ・ 2019 年度実績 202 名（取得率 69.4%） | | | |
| | | 育児休職（出産休暇を含めない場合） ・ 2019 年度平均取得日数 78.8 日（取得率 9.8%） | | | |
| 仕事と育児の両立支援 | 全社員 | 外部専門家による保活（保育園探し活動）の最新事情やノウハウを伝えるセミナーを開催 | | | |
| | 育児者 | ベビーシッター利用料の補助 | | | |
| 仕事と介護の両立支援 | 全社員 | 仕事と介護の両立について啓発する講座や、社内制度をまとめたハンドブックを社内のイントラネットに掲載 | | | |

注 法定基準を上回る制度のみ一例として記載

| 育児・介護支援制度の利用状況 | | | | | | | | KDDI | 実績 |
|----------------------|------------|----|---------|---------|---------|---------|---------|------|----|
| ■ 育児・介護支援制度の利用状況（単体） | | | | | | | | 単位：人 | |
| 制度 | | 性別 | 2015 年度 | 2016 年度 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | | |
| 育児 | 産前・産後休暇 | 女性 | 185 | 181 | 164 | 135 | 136 | | |
| | 出産休暇 | 男性 | 269 | 279 | 282 | 255 | 202 | | |
| | 育児休職 | 男性 | 14 | 16 | 25 | 27 | 29 | | |
| | | 女性 | 281 | 276 | 270 | 247 | 239 | | |
| | 育児休職復職率※ 1 | 男性 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | | |
| | | 女性 | 96.6% | 99.0% | 94.4% | 98.9% | 98.8% | | |
| | 育児休職定着率※ 2 | 男性 | 100% | 88.9% | 93.3% | 92.9% | － | | |
| | | 女性 | 96.5% | 99.0% | 98.0% | 97.7% | － | | |
| | 育児短時間勤務 | 男性 | 2 | 1 | 3 | 6 | 3 | | |
| | | 女性 | 417 | 440 | 458 | 469 | 497 | | |
| 介護 | 子の看護休暇 | 男性 | 290 | 344 | 429 | 471 | 439 | | |
| | | 女性 | 344 | 445 | 496 | 522 | 484 | | |
| | 介護休職 | 男性 | 7 | 8 | 8 | 12 | 7 | | |
| | | 女性 | 6 | 5 | 4 | 6 | 6 | | |
| | 介護休暇 | 男性 | 90 | 107 | 133 | 180 | 175 | | |
| | | 女性 | 63 | 87 | 117 | 113 | 118 | | |
| | 介護短時間勤務 | 男性 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | | |
| | | 女性 | 2 | 2 | 2 | 6 | 11 | | |

※ 1 （当年度育児休職から復職した正社員数）÷（当年度育児休職から復職予定の正社員数）× 100

※ 2 （当年度育児休職から復職した正社員のうち、12 ヶ月経過しても在籍している正社員数）÷（当年度育児休職から復職した正社員数）× 100

障がい者雇用および活躍推進

KDDI

方針

体制

KDDI では、各職場で障がいのある社員が多数活躍しており、企業で活躍する障がい者のロールモデルとして、ACE アワード参加企業最多の3名の社員がグランプリを受賞しています。

2008 年に設立した KDDI の特例子会社「KDDI チャレンジド」では、多くの方々が働ける環境を提供できるよう、全 3 店舗のカフェの運営等、業務や職域の拡大・創出を目指し、障がいのある方の自律と活躍を促進しています。2018 年度に雇用が義務付けられた精神障がい者の雇用拡充に向けては、採用前の実習などを通して特性を理解し、それぞれの得意分野で能力を発揮し活躍できるよう、多様な業務の開発に注力し職域の拡大を続けています。なお、KDDI の障がい者雇用率は 2.53%※ 1（2020 年 6 月現在）であり、法定雇用率（2.20%）を上回っています。

※ 1 KDDI チャレンジド（特例子会社）、KDDI エンジニアリングを含む

■ 障がいのある従業員の就業状況

| 就業場所 | 業務内容 |
|-------------------|--|
| KDDI チャレンジド | KDDI グループから受託した携帯電話端末の手分解作業、業務用携帯電話の保守業務、経理業務、PC キットティング業務※ 2、施設管理業務、リフレッシュルームの運営、カフェチャレンジドの運営業務など |
| KDDI チャレンジド 大阪事業所 | 清掃作業（午前）、携帯電話端末の手分解作業（午後）、リフレッシュルームの運営、カフェチャレンジドの運営業務など |

※ 2 PC の OS セットアップやアプリケーションのインストール作業などを行うこと

障がいのある社員の支援体制

KDDI

体制

2016 年に施行された「障害者差別解消法」は、事業者に対し、障がいのある方の生活の障壁となる事象をできるだけ取り除く「合理的配慮」を求めています。

KDDI は、障がいのある従業員が、障がい特性に合わせて安定的な職業生活を送れるよう、アンケートに基づく本人への支援に加えて、上司を対象としたガイドブックを提供するなど、就業環境の整備を進めています。

■ 障がいのある社員への支援事例

| 施策 | 内容 |
|--------------------------------|---|
| アンケート調査の実施 | 障がいのある全社員を対象に、会社生活で不便を感じていることや障がいの状況の変化などについて調査し、意見を反映 |
| 上司向け対応ガイドブックの提供 | 障がいのある社員を理解、受容し、個を見たそれぞれの対応や配慮することを目的として、上司向けガイドブックを提供 |
| 「聴覚に障がいのある社員とのコミュニケーションガイド」の提供 | 聴覚に障がいのある社員も参加し、手話通訳などの利用ルールや職場での要約筆記のサポート方法などをわかりやすく解説したガイドブックを制作し、社内のイントラネットに掲載 |
| ネットワーク形成支援 | 当事者同士による社外セミナーへの参加を通じ、他社障がい者とのネットワーク形成、自己成長の機会を提供 |
| 聴覚障がいのある社員向けアプリの導入 | 聴覚に障がいのある社員への情報保障を充実させる音声翻訳アプリ「UDトーク」を導入 |

マテリアリティ 4 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 人財育成とキャリア開発
- 従業員満足の実現
- 健康経営への取り組み

労働慣行

エルダー人財の活躍推進 KDDI 方針 体制 活動

KDDIは、人生100年時代に備え、エルダー社員（50歳以上）がいきいきと活躍する仕組みを取り入れてきています。定年後も働く意欲のある人財に一層活躍してもらえるよう、60歳で定年を迎える社員のうち一定の基準を満たした社員全員が、最長65歳まで嘱託社員として働ける「定年再雇用」制度を設けています。この制度では、職種・業務を本人の意思で選択できるよう公募形式を採用しており、OB・OGがさまざまな職場で自身の経験や能力を活かせる仕組みを取り入れています。

また、定年前に60歳以降の生き方・働き方について考えるきっかけとなるセミナーも開催しています。さらに、2019年度からは50歳以上の社員を対象とした社内人財公募やキャリア開発支援を開始するなど、エルダー社員の活躍フィールドを一層拡充するための環境整備に取り組んでいます。

外国籍社員の活躍推進 KDDI 方針 体制

KDDIは、外国籍社員が日本においても快適に就業し、能力を存分に発揮できるよう、永住権の取得や扶養家族、厚生年金などの制度に関する情報提供を行っています。また、宗教に配慮した礼拝スペースも設置しています。2016年度には外国籍社員による意見交換会を行い、KDDIのグローバル化推進に向けた職場環境の改善に役立てました。外国籍社員が人種や宗教によって差別を受けないよう、マルチカルチャーについてわかりやすく解説したガイドブックを従業員に提供しています。

KDDIのアプローチ（健全な労使関係） KDDI 方針

KDDIは、従業員一人ひとりのディーセント・ワークが実現されることを目指し、社員の代表と誠実に対話、協議するなど、労使関係の維持・向上に努めています。

組合員の状況（単体） KDDI 実績

| | 2019年度 |
|-------------------------|---------|
| 組合員数* | 10,113名 |
| 組合加入率（労働協約の対象となる従業員の割合） | 99.0% |

※「組合員数」は、KDDI在職中の正社員、契約社員に加え、社外出向社員を含む

健全な労使関係の構築 KDDI 方針

「ユニオン・ショップ協定」の締結と労使協議

KDDIは、結社の自由と団体交渉権を保障しています。国内では、2012年1月より管理職・嘱託社員を除くすべての社員がKDDI労働組合に加入することを義務付ける「ユニオン・ショップ制」を採用し、KDDI労働組合と「労使関係に関する協約」「組合活動に関する協約」「団体交渉に関する協約」などを締結しています。

組織改編や人事関連諸制度改定などの従業員の処遇に大きく影響する事項については、KDDI労働組合と事前に協議し、合意を得た上で実施しています。また労働環境の改善などのさまざまな課題についても、団体交渉、事務折衝、労使委員会などの各種労使協議を随時行っており、2019年度は、計77回実施しました。2020年度も引き続き積極的に労使協議を実施します。なお、労使協議の交渉内容については、KDDI労働組合から組合員に情報が開示されています。また、これまでの団体交渉での合意内容（双方にとつての成果）は、「月例賃金引き上げ」「会社業績賞与支給」「勤務間インターバル制度の拡充」「育児短時間勤務の柔軟化」「介護短時間勤務の利用期限の撤廃」「年休積立制度の拡充」「健康経営の推進」「ハラスメント防止の取り組み推進」などが挙げられます。

また、「社員の配置転換等の取り扱いに関する協約」では、発令すべき日の5日前までに配置転換等を知することを労働協約に定めるとともに、通知を受けた本人から苦情の申し立てを受け付ける体制なども整えています。

年金制度 KDDI Group 体制

KDDIは、独自の退職金・年金制度を導入しており、別法人である「KDDI企業年金基金」が運営にあたっています。KDDI企業年金制度は「確定給付企業年金」で、会社が100%拠出した掛金を年金資産（2020年3月末現在資産額：392,379百万円*）として、KDDI企業年金基金が将来の給付に見合った額となるよう運用しています。

基金の加入者、受給者が将来にわたって安定した生活を過ごせるよう公正かつ厳格な基金運営に努めています。

※ KDDIグループ（基金に加盟する各社含む）全体の資産額

福利厚生（対象：社員） KDDI 体制

| | |
|------|--|
| 各種制度 | ・完全週休2日制（土日祝） ・年間休日126日（土日祝・年末年始：2019年度実績） ・年次有給休暇（年20日。※出勤率に応じて変動し、初年度は入社月による） ・フリーバケーション制度（連続5日間有給休暇取得促進） ・特別休暇（弔事、結婚、出産、子の看護など） ・リフレッシュ休暇 ・産前産後休暇 ・育児・介護休職など |
| 保険 | 健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険など |
| 財産形成 | 各種財形貯蓄制度、社員持株会 |
| 共済会 | KDDIグループ共済会（相互扶助給付、生活支援制度、団体保険、団体扱い生命保険、各スポーツクラブ、ゴルフ場、百貨店優待、テーマパーク・リゾート施設利用割引など） |
| 住宅融資 | 提携住宅ローン |
| 保養施設 | 全国約75カ所の契約保養所 |

労働災害の状況（単体） KDDI 実績

| | | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|------------------------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労働災害事故発生件数 | 単位：件 | 20 | 21 | 23 | 20 | 19 |
| 工事中の重篤な人身事故発生件数 | 単位：件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 労働災害度数率*1 | | 0.62 | 0.78 | 0.82 | 0.77 | 0.77 |
| 労働災害強度率*1 | | 0.0024 | 0.0102 | 0.0038 | 0.0052 | 0.0065 |
| Lost time injury frequency rates*2 | | 0.20 | 0.19 | 0.28 | 0.15 | 0.16 |

※1 厚生労働省「労働災害動向調査」の算出方法に基づく

※2 休業を伴う労災件数／延実労働時間×1,000,000（休業の定義は1日以上）

平均残業時間・有給休暇取得率・平均年間給与など（単体） KDDI 実績

| | | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 平均残業時間*1 | 単位：時間／月 | 29.9 | 27.5 | 19.6 | 19.0 | 19.0 |
| 平均残業手当*1 | 単位：円／月 | 100,197 | 96,395 | 65,879 | 63,542 | 64,943 |
| 平均総実労働時間*1 | 単位：時間 | 1,941.6 | 1,919.2 | 1,892.7 | 1,871.4 | 1,861.2 |
| 年間有給休暇取得率 | 単位：付与日数 | 19.8 | 19.7 | 19.7 | 19.7 | 19.7 |
| | 単位：取得日数 | 13.1 | 12.8 | 13.5 | 14.2 | 13.2 |
| | 単位：% | 66.3 | 65.1 | 68.5 | 71.9 | 66.9 |
| 平均年間給与*2 | 単位：円 | 9,510,045 | 9,532,136 | 9,363,399 | 9,528,103 | 9,300,662 |

※1 KDDI在籍の正社員のうち、非管理職を対象

※2 「平均年間給与」は、賞与および基準外資金を含む。女性と男性の報酬総額（平均年間給与）に差異はありません。

マテリアリティ 5 人権尊重と公正な事業活動の推進

- 持続可能な調達の推進
- 汚職・賄賂の防止
- 労働者権利の尊重
- 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進

KDDIのアプローチ

KDDI Group
 方針

社会課題

世界各国の企業による経済活動がグローバルに拡大する中、国際社会においては、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が定められるなど、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りをみせ、企業には自社やグループ企業だけでなく、バリューチェーン全体を通じた人権尊重の取り組みが求められています。

また、公正な事業活動に関しては、特に贈収賄・腐敗行為防止対策や反社会的勢力への対応などが求められています。

リスクと機会

- KDDIが提供する商品・サービスを通じ、お客さまがスマートフォンや携帯電話、インターネットを介した犯罪やトラブルに巻き込まれる社会的・経済的リスクが想定されます。特に社会的弱者（子どもや高齢者、障がいのある方など）の権利が侵害される恐れがあります。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。
- 人権侵害の放置は、企業ブランド価値を毀損し、持続可能な社会の発展を妨げるものと認識しています。一方、人権侵害のない社会の実現、事業活動の構築は、KDDIの健全な事業の発展に寄与するものと考えます。
- プライバシーとデータ保護において、KDDIおよびビジネスパートナーが所定の目的以上に個人情報を保持、処理、またアクセスするリスクがあります。特に法の支配やデータ保護の法律が弱い国や地域において、これらのリスクが高まる危険性があります。

マネジメント体制

- 「KDDI行動指針」「KDDIグループ人権方針」を尊重し、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、妊娠・出産などに基づく差別をしないことや、強制労働、児童労働、各種ハラスメント行為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。
- 「KDDIグループ企業倫理委員会」「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「KDDI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。
- 「企業倫理ヘルプライン」を設置し、社内窓口および外部専門家と連携した社外窓口で、常時、メールや電話等で企業倫理や法令遵守への違反行為などについての相談や申告を受け付けています（多

- 言語対応窓口あり）。通報者保護の観点から匿名での申告も可能であり、調査にあたりプライバシー保護にも配慮しています。
- お取引先さま（サプライヤー）をはじめ、すべてのステークホルダーに対して、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、人権や紛争鉱物などの調査を実施しコンプライアンス遵守の徹底を確認しています。
 - 全国の学校などへ認定講師が出向いて実施している「KDDIスマホ・ケータイ安全教室」の活動を通じて、スマートフォンや携帯電話で安心・安全にコミュニケーションを図る方法や、インターネット上の人権に対する理解を深めていただくための、啓発活動を実施しています。

2020 年度マテリアリティ KPI

KDDI Group
 方針

[Web Link](#)
 2020 年度マテリアリティ KPI

今後の課題

KDDI Group
 方針

- 労働者権利の尊重
- 汚職・賄賂の防止
- 持続可能なCSR調達の推進
- 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進

取り組み

KDDI Group
 方針

- KDDI Sustainable Action ➡ P.12 ～ 29
- 人権 ➡ P.73 ～ 75
- 青少年への啓発活動 ➡ P.75
- コンプライアンス ➡ P.76 ～ 78
- サプライチェーンマネジメント ➡ P.79 ～ 81

人権

KDDIのアプローチ（人権）

KDDI Group
 方針

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、妊娠・出産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。

取り組みにあたっては、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）「労働の基本原則および権利に関する宣言」を人権に関する最も基本的な方針として理解し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や経済協力開発機構「OECD多国籍企業行動指針」などを参照しながら方針を策定し取り組みを進めています。

役員・従業員の行動の規範となる「KDDI行動指針」では、すべての事業活動における人権と個性の尊重を基本原則として定めています。さらに

マネジメント体制

KDDI
 体制

KDDIは代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会（年2回開催）において人権に関する活動方針の策定、推進体制の整備・見直し、目標に対する進捗の確認等を行っています。また、サステナビリティ委員会配下には人権部会を設置し、「KDDIグループ人権方針」等に基づいた人権尊重の推進に関する協議を行う体制を整えています。

社員に対する人権問題を含む企業倫理や法令遵守への違反行為などについては、窓口として「企業倫理ヘルプライン」を設置し、社内窓口および外部専門家と連携した社外窓口を開設し、常時、メールや電話で相談や申告を受け付けています（多言語対応窓口あり）。

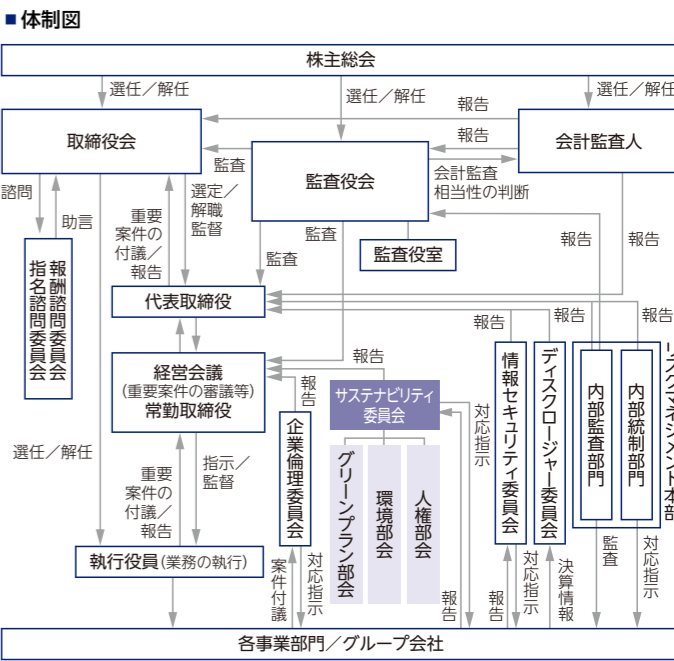
また、社外の専門カウンセラーによる「セクハラ・人間関係ホットライン」、社内カウンセラーによる「社員相談センター」、人事部社員による「ハラスメントホットライン」を設置しています。さらにお取引先さまに対しても「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、強制労働や非人道的な扱い、児童労働、差別の禁止などを明示して理解を促し、実践をお願いしています。

すべてのステークホルダーが相談・申告でき、いずれの窓口においても、相談者のプライバシーや通報者の保護に十分配慮し、匿名での申告も受付けています。また相談・通報をしたことを理由に不利益な扱いを受けないよう守秘義務を徹底し、相談者・申告者の保護に努めています。

[Web Link](#)
 人権部会

[Web Link](#)
 KDDIグループ人権方針

[Web Link](#)
 KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン



マテリアリティ 5 人権尊重と公正な事業活動の推進

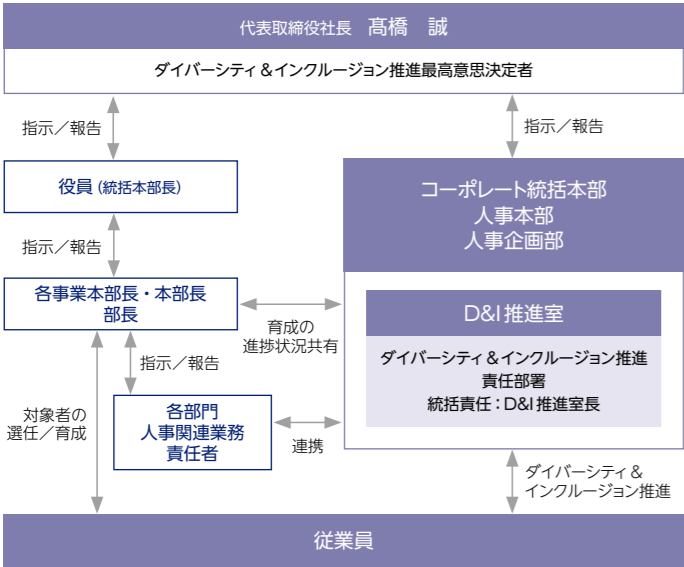
- 持続可能な調達の推進
- 汚職・賄賂の防止
- 労働者権利の尊重
- 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進

人権

ダイバーシティ推進体制 KDDI 体制

KDDIは、2008年に人事部内にダイバーシティ推進室（現：D&I推進室）を設置し、社長を推進の最高意思決定者として、女性活躍、多様な働き方、障がいのある従業員やLGBTの従業員の活躍など全社的に取り組んでいます。また、「KDDIフィロソフィ」や「行動指針」にダイバーシティの推進、人権の尊重を明記しており、ダイバーシティ推進を経営課題と明確に位置づけています。

■ KDDIのダイバーシティ&インクルージョン推進体制



人権影響評価の実施 KDDI Group 活動

KDDIは、「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、人権デューデリジェンスの取り組みについて、対応が求められている人権課題を明確化し、取り組みの見直しや施策の検討に反映させています。2019年度は自社の事業活動およびバリューチェーンにおいて、ステークホルダーにどのように影響を及ぼすかについて、非営利団体BSR※と協働して人権デューデリジェンスに取り組み、人権影響評価を実施しました。実施にあたり、関連する社内5部署の部長に対し『「ビジネスと人権」を取り巻く社会動向』についてBSRとともにレクチャーを実施し、「ビジネスと人権」の背景、企業が直面している人権リスク、そして企業に求められる対応について学び、意識の向上を図り、今後の施策について検討を行っています。※BSR（Business for Social Responsibility）KDDIは2014年からBSRの会員企業となり、同団体が主催する、人権などのサステナビリティ課題に関するカンファレンスに参加し、多種多様な企業・団体との意見交換を通じて得たことを自社の取り組み推進に活かしています。

評価プロセス

BSRによる人権影響評価は、KDDIの全事業活動を網羅しています。まず、KDDIに関連する人権リスクについて、サステナビリティレポート、ウェブサイト、その他入手可能な発行物、電気通信事業などに関連する人権課題についてのマスメディア情報やNGOの調査レポート等からのデスクトップ調査を実施し、それぞれの人権リスクに対する内部管理プロセスを分析しリスト化しました。その後、該当する社内の5部署にインタビューを実施し、取り組み状況に関する考察を得て評価結果を確定しました。

特定された主要な課題

主に以下の人権に関わる影響評価が特定されました。

- サプライチェーンにおける強制・奴隷・拘束労働・児童労働等の人権配慮
- プライバシーとデータ保護、子供のオンライン上の安全
- 紛争影響国や高リスク国における表現の自由の権利など

今後の取り組み

特定された影響評価についてはプライオリティを決定し、部門ごとにアクションプランを策定し、リスク低減に向けた取り組みをステークホルダーとともに実施していきます。今後はその対応策の有効性について継続したモニタリングを行い、人権デューデリジェンスのPDCAサイクルを回していきます。

従業員への啓発活動 KDDI 活動

KDDIおよび国内グループ各社は、「KDDI行動指針」に基づき人権への意識啓発を行っています。KDDIは、ハラスメント防止に関するセミナー（全ライン長対象）、行動指針メールマガジン配信のほか、「ハラスメント防止ガイドブック」のイントラネット公開などの啓発活動を実施しています。

LGBTに関する取り組み KDDI 活動

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2013年度から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。※LGBT：L＝レズビアン、G＝ゲイ、B＝バイセクシャル、T＝トランスジェンダーの頭文字を取った単語。性的マイノリティにはLGBT以外にも多様なアイデンティティの人がいますが、「LGBT等の性的マイノリティ全体」を総称して「LGBT」という言葉を使用しています。

ALLY（アライ）の増加

KDDIでは、「ALLY」（以下、アライ）を増やす取り組みを進めています。アライとは、LGBTの理解者・支援者の名称です。LGBT当事者にとってアライの存在は心強く、職場のコミュニケーション活性化にもつながります。アライになることを表明した社員には「KDDI ALLY」ステッカーを配布し、目につく場所に貼ることで、アライであることの意味表示をしています。2020年6月現在、約2,900名の社員がアライの宣言をしており、当事者が安心して働ける職場環境づくりに努めています。また、LGBT当事者間のネットワークをつくる機会も提供しています。

その他の取り組み

| 取り組み | 内容 |
|---------------------|--|
| KDDI行動指針（基本原則）への規定 | 性別、年齢、国籍などと併せて性的指向、性自認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2013年度から継続実施 |
| 配偶者・子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（2017年4月～） ・同性パートナーとの子を社内規程上「子」として取り扱う（2020年6月～） |
| 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」等の適用 | 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」を利用条件とするサービスを同性パートナーにも適用 |

社外からの評価 KDDI 活動 実績

 社外からの評価

青少年への啓発活動

青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針 KDDI 方針

KDDIは、ユニセフの「児童の権利に関する条約（子どもの権利条約）」および「子どもの権利とビジネス原則」を尊重しています。特に「子どもの権利条約」に関しては、「育つ権利（教育への支援）」として、デジタル・ディバイドによる情報格差が生じないことを、また「子どもの権利とビジネス原則」においては、KDDIのサービスが「安全対策において、子どもの権利を尊重し推進する」点に配慮しています。KDDIは、青少年が低廉な料金で安心・安全に使えるサービスやさまざまな啓発活動を通じて、携帯電話やインターネットなどの情報通信サービスによるトラブルに巻き込まれることがない安心・安全な社会を目指し、今後も児童の権利を尊重していきます。

KDDIスマホ・ケータイ安全教室を通じた取り組み KDDI 活動

KDDIは、日本全国の小学校、中学校、高校などへ認定講師がお伺いし、子どもたちがスマホ・ケータイを利用する際に守ってほしいルールやマナー、覚えておいてほしいスマホ・ケータイやインターネットに関わるトラブルや事件・事故の事例を紹介し、子どもたちが自らの判断でリスクを回避する能力を身に付けていただくための講座を実施しています。2005年度の取り組み開始以来、累計の開催回数は3.3万回、累計受講者数は611万人を超えました。インターネットには人権に関わるさまざまなリスクがあり、「SNSに誹謗中傷や不確かな情報を書き込まない」「個人を特定する情報を掲載しない」「インターネットで出会った人を簡単に信用しない」などの注意が必要です。講座内でこのようなテーマを取り上げ、子どもたちの人権を守りながら、安全に情報通信を活用いただくことができるよう、取り組んでいます。

 コミュニティ参画

取り組み状況一覧

マテリアリティ 5 人権尊重と公正な事業活動の推進

- 持続可能な調達の推進
- 汚職・賄賂の防止
- 労働者権利の尊重
- 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進

コンプライアンス

KDDIのアプローチ（コンプライアンスの考え方）

KDDI Group

方針

法令遵守はもとより、社会的責任を果たす企業行動を徹底する上で規範意識の浸透は企業経営の基盤となる課題と認識しています。
KDDIはグローバル企業として、グループ全体で一貫したコンプライアンス体制の拡充を推進しています。

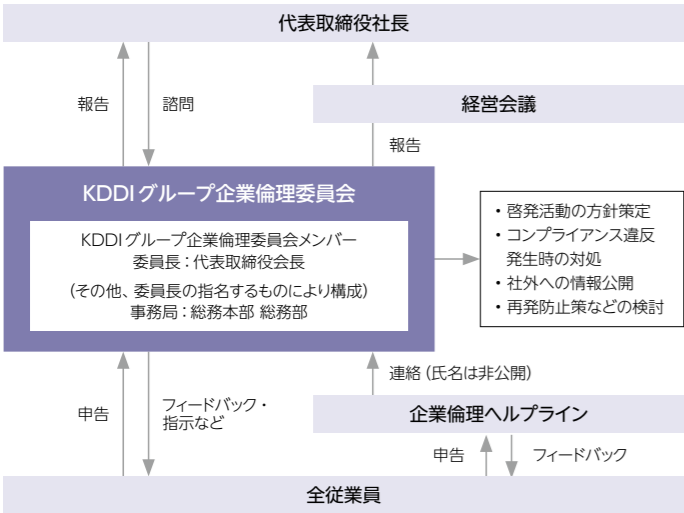
コンプライアンス推進体制

KDDI Group

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行動指針」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、代表取締役会長を委員長とし、取締役を含んだ委員会メンバーのほか、委員長が必要に応じて任命する者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、KDDIグループ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。ヘルプライン関連、腐敗防止関連、競争法違反などのコンプライアンス違反に関しても、KDDIグループ企業倫理委員会が管掌しています。
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従業員に公開しています。

■コンプライアンス推進体制



コンプライアンスの教育・研修・啓発

KDDI Group

活動 | 実績

2019年度の取り組み事例

- 対象：KDDI全社員
「KDDIフィロソフィ」の浸透
- 対象：KDDI全従業員
「KDDI行動指針」の浸透に関するメールを毎月配信
- 対象：所属長、グループリーダー
違反事例に対するセミナー、研修
ハラスメント防止に関するセミナー
- 対象：新任ライン長
いじめやハラスメントに関するトレーニング
- 対象：グループ会社役員
リーダーとしての心構え、会社経営におけるリスクマネジメント、法務知識、会計知識の習得を目的とする研修を実施

Web Link サステナビリティ推進体制（KDDIフィロソフィ、KDDI行動指針）

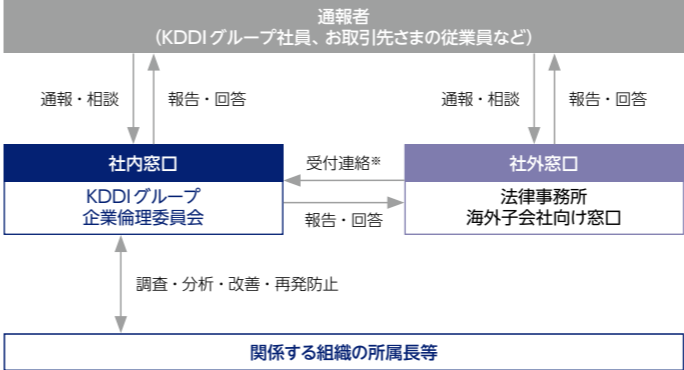
企業倫理ヘルプライン（苦情処理メカニズム）

KDDI Group

体制

KDDIは2006年より、KDDI、KDDIグループ会社およびKDDIのお取引先さまの従業員などを対象に人権問題を含む企業倫理や法令遵守への違反行為などについての相談または申告を受け付ける「企業倫理ヘルプライン」を設置し、社内窓口および外部専門家と連携した社外窓口で、常時、メールや電話等で相談や申告を受け付けています（多言語対応窓口あり）。また、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から匿名での相談や申告も受け付けています。
2019年度は、KDDIグループ全体で469件の相談・通報が寄せられましたが、社外への公表を要する相談・申告案件はありませんでした。
相談・申告された案件は、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。
なお、人権への影響を引き起こした、または人権への影響を与えたことが確認された場合、KDDIは影響を受ける当事者を救済することを約束します。

■企業倫理ヘルプライン



※社外窓口に入った相談は、通報者を特定できないようにして連絡

■過去2年間のコンプライアンス相談件数（KDDIグループ）

単位：件

| 調査名称 | 2018年度 | 2019年度 |
|----------------------|--------|--------|
| コンプライアンス相談件数 | 330 | 469 |
| （内訳）ハラスメントの件数 | 151 | 173 |
| （内訳）その他のコンプライアンス違反相談 | 179 | 296 |

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

KDDI Group

方針

KDDIは、「内部統制システム構築の基本方針」に、反社会的勢力に対しては毅然とした対応をとり、一切の関係遮断に取り組む旨を規定しています。また、すべての役員・従業員が遵守すべき行動の規範を具体的に掲げた「KDDI行動指針」に、反社会的勢力に対して毅然とした対応を行い、不正利益供与などの要求には断固とした態度で臨み、相手の要求には応じない旨を定めています。

Web Link 内部統制システム構築の基本方針

腐敗防止

KDDI Group

体制

KDDIは、「KDDI行動指針」において、腐敗行為を防止するため、「適正な事業活動の推進」と「誠実な職務遂行」について定め、国内外のすべての政治家・公務員などへの贈賄やそれに類する行為を禁止しています。具体的には、官公庁などとの関係において、国家公務員法など関連法令により禁止されている公務員などへの接待・贈答・招待がこれにあたります。また、外国の政府や企業と取引を行うにあたっては、国連腐敗防止条約をはじめとする各国の海外腐敗行為防止規制や不正競争防止法で禁止されている接待・贈答・招待を行わないよう定めており、違反した場合には、社内規程により処分します。またこうした違反が起こらないよう社員に対しeラーニングやメール等で啓発を実施しています。

購買統括部

お取引先さまに対しては、「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、汚職・賄賂、優越的地位の濫用、不適切な利益供与および受領の禁止などを定め、遵守をお願いしています。

秘書室

政治献金に関しては、政治資金規正法を遵守し、「KDDI行動指針」「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」に基づいて実施しています。
なお、2019年度、日本におけるKDDIの政治献金額は600万円で、汚職や贈賄などに関して法的措置を受けた事例はありませんでした。

マテリアリティ 5



人権尊重と公正な事業活動の推進

- 持続可能な調達の推進
- 汚職・賄賂の防止
- 労働者権利の尊重
- 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進

コンプライアンス

競争法違反防止

KDDI Group

方針

KDDIは、「KDDI行動指針」において、反競争的行為の禁止を定め、全従業員に競争法の遵守を徹底しています。

また競争法以外でも、労働法、税法、環境法、独占禁止法、消費者保護法などをはじめとした各国の現地法制を十分に調査し、遵守することを定めています。

また、「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」において、お取引先さまに対し、公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わないことを要請しています。

しかしながら、2020年3月に、行き過ぎた囲い込みの是正を目的として2019年10月に改正された電気通信事業法で定められた上限を超えて端末代金の値引きを行い、携帯電話契約者に対して代理店が携帯電話端末を

販売したとして、KDDIとUQコミュニケーションズは総務省から代理店への指導その他必要な措置を徹底するよう行政指導を受けてしまいました。

再発防止に向けて、すべての代理店に対しての改めての改正電気通信事業法の内容のご説明や代理店スタッフ向けのオンライン研修、代理店へのガイドライン責任者の設置といった取り組みを実施しているところです。

なお、それ以外に関しては、2019年度、反競争的行為や独占的慣行により法的措置を受けた事例はありませんでした。

KDDIは、これらの関連法令の遵守を徹底し、これからも適正な事業運営に取り組んでいきます。

適切な税務

KDDI Group

方針

体制

税務に対する基本的な取り組み

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、各地域における国際ルールや税務関連法令などを遵守し、また、その精神も尊重し税の公平性を担保した適切な納税を行い、企業の社会的責任を果たすことで株主価値の最大化を図っています。

2019年度の法人所得税費用は、325,298百万円で税引前当期利益に対する税負担率は31.9%でした。KDDIグループは、独立性を担保した外部の会計監査人による会計監査を受け、最高財務責任者（代表取締役執行役員副社長 コーポレート統括本部長）及び代表取締役社長の承認を経て、有価証券報告書の提出を行っております。

代表取締役社長をはじめとした経営層は、グループ企業の多国籍化および国際取引の増加にともない、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、最新の税務知識向上のための外部専門家の活用も含め、税務戦略の立案・推進に努めています。また、本社主導で国内・海外の従業員に対する指導を行うとともに、外部専門家による税務サポートの提供を受けるなど、税務ガバナンスの維持・向上に取り組んでいます。

さらに、KDDIは、作成した税務申告書に関して、外部の税理士法人による確認及び最高財務責任者（代表取締役執行役員副社長 コーポレート統括本部長）の承認を経て、税務当局へ提出しています。

税の透明性及び税務当局との関係性

税務に関する透明性を確保すべく、日本の税法に従って、国別の活動状況に関する情報をまとめた国別報告事項を毎年作成・提出するとともに、事業活動を行っている各国・地域の関連法規や開示基準などに従って、グループの活動の全体像に関する情報をまとめた事業概況報告事項等の税務情報の適時適切な開示等を行う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等を実施し、税務リスク低減に努めています。

租税回避防止に対する取り組み

OECD（経済協力開発機構）が提示した、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。

| 納付税額 | | 単位：億円 |
|------|--------|--------|
| | 2019年度 | |
| 日本 | 2,703 | 98.1% |
| 欧州 | 32 | 1.2% |
| アジア | 16 | 0.6% |
| 北米他 | 3 | 0.1% |
| 合計 | 2,754 | 100.0% |

サプライチェーンマネジメント

KDDIのアプローチ (サプライチェーンマネジメント)

KDDI

方針

グローバル化が進んだ現代の企業活動では、世界各国の社会的な問題が調達活動にも影響を及ぼすようになってきています。

KDDIは、自社のみならず、サプライチェーンも含めてサステナビリティの取り組みを強化していくことが、より持続可能な事業活動に結びつくと考えています。このような考えから、KDDIは、お取引先さまにおいても、人権や安全衛生の労働上の問題等が起こらないパートナーシップ体制の構築を目指し、お取引先さまと協働・協力しながら、CSR調達水準のさらなる向上を目指しています。

また、重要なパートナーである販売代理店への各種支援も充実させています。

KDDI CSR調達方針

KDDI

方針

社会インフラを担う総合通信事業者として、より高い水準で社会的責任を果たし、サプライチェーン上の調達リスクをできる限り回避するため、KDDIは、2014年2月、「KDDI CSR調達方針」を施行し、国内外すべてのお取引先さまに対してリスクの把握・マネジメントの強化を開始しました。

この方針では、適切なサプライチェーンマネジメントとして、お取引先さまとの共存共栄、地球環境への配慮、公平・公正な取引、人権・労働環境への配慮、適正な情報管理、品質と安全性の確保および社会との共生の7項目を定めています。

お客さまにご満足いただけるサービスの提供、企業と社会の持続的発展をお取引先さまとともに達成するため、同方針に基づく要請・支援を国内外すべてのお取引先さまに対して拡げています。

なお、KDDIは、新たにビジネスを開始するお取引先さまとは、外部の調査機関なども活用し、その規模、過去の経歴、信用状況、営業状況、財務状況などを精査し、一定の基準を満たす場合にお取引を行います。万が一、お取引先さまが人命に関わるような重大なコンプライアンス違反を起こした場合には、是正措置が完結するまで、取引の見直しなどを含め対応しています。

また2018年度より、一次サプライヤーに対するCSR調達アンケートを通じて、二次サプライヤーや三次サプライヤー等においても「人権」や「紛争鉱物」などの調査を実施し、「KDDI CSR調達方針」の遵守を確認しています。

Web Link

KDDI CSR調達方針

KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドラインとCSR調達推進体制

KDDI

体制

KDDIは、調達方針を遂行するための指針となる「KDDI サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を策定し、ホームページにて公開しています（日本語・英語）。ガイドライン策定にあたっては、RBA (Responsible Business Alliance,旧EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition)) の行動規範や一般社団法人電子情報技術産業協会（以下、JEITA）の「サプライチェーンCSR 推進ガイドブック」を参考に取り組むべき項目をまとめ、お取引先さまや調達品選定の際は、品質・価格・納期・安定供給に加え、環境や社会への配慮を重視した判断基準としています。

さらに、主要なお取引先さまに対してはアンケートを行い、CSR調達の重要性をご理解いただけるよう啓発・支援するとともに、課題や取り組み状況の共有をお願いしています。お取引先さまのコンプライアンス違反に対しては、原因究明と改善を求め、必要に応じて指導・支援を行います。

なお、KDDIは行動指針に基づき、「反社会的勢力」との取引には一切応じません。

Web Link

KDDI サプライチェーンCSR推進ガイドライン

Web Link

グリーン調達の推進

紛争鉱物への対応

KDDI

活動

米国政府は、米国上場企業に対して、コンゴ民主共和国などの紛争地域で産出される鉱物（以下、紛争鉱物[※]）の製品への使用状況を開示することを義務づけています。

KDDIは、米国上場企業ではありませんが、調達活動における社会的な責任を果たすため、CSR調達アンケートによる調査などを通じて、お取引先さまと連携し、紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを推進しています。

[※]紛争鉱物とは、タンタル、スズ、金、タングステン、そのほか米国国務長官が指定する鉱物のこと

マテリアリティ 5

 人権尊重と公正な事業活動の推進

- 持続可能な調達の推進
- 汚職・賄賂の防止
- 労働者権利の尊重
- 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進

サプライチェーンマネジメント

CSR 調達の推進

KDDI

活動

お取引先さまへの CSR 調達アンケートの実施

KDDI は、2014 年度から主要なお取引先さまに対して「CSR 調達チェックシート」によるアンケート調査を実施しています。

アンケートでは、RBA（旧 EICC）の行動規範や JEITA の「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック（チェックシート）」を参考にしつつ、「KDDI サプライチェーン CSR 調達ガイドライン」で規定した人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献の 7 カテゴリー 42 項目に加えて、KDDI が必要であると判断した項目を網羅する形式としており、アンケート調査を通じてお取引先さまと CSR 調達方針などを共有するように図っています。2019 年度は、全お取引先さまのうち、発注金額ベースで上位約 9 割の主要なお取引先さまに対して実施し、96% の高い

回答を得ました。

また今後は、CSR 調達水準の段階的向上と総合通信事業者としての安定調達の両立を目指し、「サプライヤーとのコミュニケーションの維持向上」「サプライヤーへの実態調査」「CSR 観点でのサプライチェーンマネジメントの整備」「規定類の最新化」の 4 領域を新たに設定し、各領域での取り組み内容を策定・再定義することで、さらなる推進を図ります。具体的には、サプライヤー各社の CSR に対する取り組み状況について、ガイドラインに即したアンケートを通じて把握し、人権・労働、品質・安全性、環境等の観点からリスクを保有するサプライヤーに対して企業訪問による追加調査を行う等、リスク低減に努めています。

■ CSR 調達方針の制定・SCM の整備

KDDI CSR 調達方針の制定やサプライヤーとの協力による SCM※の整備により、CSR 調達水準の段階的向上と総合通信事業者としての安定調達の両立を目指します。

※ Supply Chain Management

| 2020年度 CSR 調達方針の再設定 | | 2021年度 SCM新施策の実行 | | 2022年度 SCM取り組み範囲拡大 / 深化 | | |
|----------------------------|-------------|---------------------|------------------|----------------------------|---------------------|------|
| 視点 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
| | 上期 | 下期 | 上期 | 下期 | 上期 | 下期 |
| サプライヤーとの コミュニケーションの維持向上 | アンケート | | アンケート | | アンケート | |
| | | 企業訪問 | | 企業訪問 | | 企業訪問 |
| サプライヤーへの実態調査 | 深堀領域の 確定 | | 深堀領域に対する 詳細調査 | | 範囲拡大 and / or 深化 | |
| サプライチェーンマネジメントの整備 | 施策案の検討 | | 施策の実施 | | さらなる発展 | |
| 規定類の最新化 | CSR 調達方針の改定 | | 契約書などの改定 | | | |
| | ガイドラインの改定 | | | | | |

一次サプライヤーへの訪問・意見交換と監査の実施

KDDI はお取引先さまとより良いパートナーシップ体制を築くため、お取引先さまへ企業訪問して CSR 調達活動の取り組みに関する意見交換や情報共有などを行うように努めています。2019 年度については、計 2 社を対象に実施しました。

KDDI は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て、KDDI 産業廃棄物処理管理ガイドラインに従い、毎年定期的に

委託先監査を実施しています。また携帯電話の手分解作業を委託しているリサイクル会社に対しても、年 1 回、現地監査を実施しています。

2019 年度については、計 5 社を対象に実施しました。監査結果は各委託会社にてフィードバックし、是正が必要な場合には、アクションプランを作成し、共同で対応の改善方法について検討し対処しています。

従業員の調達・購買スキル向上

KDDI

活動

| 対象 | 取り組み内容 |
|-------|--|
| 購買担当者 | ・新任購買担当者向け教育プログラム ・購買担当者向けコンプライアンス研修 ・調達プロフェッショナル認定者（CPP）・B 級の取得推奨 |

au ショップに対する取り組み

KDDI

活動

2020 年 3 月末日現在、KDDI の製品・サービスの専門店舗である直営店は全国に 18 店舗、au ショップは全国に 2,174 店舗あります。これらの au ショップなどの au 取扱店は、お客さまが実際に au と対面する場です。また、au ショップ以外にもトヨタ販売店や家電量販店をはじめとした併売店においても広く KDDI の製品・サービスの取り扱いを行っております。

中でも、お客さま体験価値を最大化するためには、通信事業者としての専門店舗である au ショップのサービスレベル向上が最も重要だと考え、各種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ため、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および店舗マネジメント力などを評価する「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、プレゼンコンテスト「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。

また、KDDI 社員が定期的に au ショップの情報セキュリティ監査および監査結果に基づくフィードバックを実施し、個人情報を取り扱うスタッフのセキュリティ意識の向上と、オペレーションの精度向上に努めています。

販売代理店に対するサポート

KDDI

体制

KDDI は、主要な販売代理店へのサポートとして、店舗の新設・移転時の au ショップ開設支援や、店舗運営に関する人員体制支援、各種研修や資格取得サポートなどを通じた店頭スタッフの育成支援など、さまざまな営業活動支援を行っています。

なお、KDDI は販売代理店との契約に際し、反社会的勢力に加担しないことや公正な取引を行い適正な事業活動を行うよう求めています。

■主に実施した教育啓発活動

| 対象 | 取り組み内容 | 回数 |
|-----------|---|-----|
| 代理店経営層向け | 不正事例集を用いた統括商談を実施 (経営層から代理店スタッフへの落とし込みを実施) | 年1回 |
| 全店頭スタッフ向け | eラーニング「コンプライアンス総合講座」の実施 各種研修資料（不祥事事例集等）の配付 | 年1回 |
| 全店頭スタッフ向け | 「コンプライアンスビデオ」を活用した啓発活動の実施 | 年1回 |

マテリアリティ 6



エネルギー効率の向上と資源循環の達成

- エネルギー効率の改善とグリーンエネルギーの活用
- ゼロエミッションと3R
- ICTによる社会の環境負荷低減

KDDIのアプローチ

KDDI Group 方針

社会課題

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、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言が2017年に公表される等、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。

リスクと機会

昨今、欧米を中心としたESG投資は、環境に配慮しない会社から投資を引き揚げるダイベストメントの動きが活発になっています。KDDIをはじめとした通信業界も、こうした視点に配慮した設備投資やサービスの開発が求められています。

また各国・地域の規制や政策の中には、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に影響を与えるものがあります。KDDIは、これらの規制や政策が事業継続や成長に対するリスクになり得ると考えています。

これらの規制に対応するため、環境に配慮した基地局の建設や、ICTを活用して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が、事業成長の機会になると捉えています。

マネジメント体制

KDDI環境憲章

- 基本理念**

KDDIグループは、かけがえのない地球を次の世代に引き継ぐことができるよう、地球環境保護を推進することがグローバル企業としての重要な責務であると捉え、環境に配慮した積極的な取り組みを、会社全体で続けていきます。
- 行動指針**
 - 当社の事業活動が地球環境に及ぼす影響を定量的に評価し、環境保全活動の効果的な仕組みづくりと継続的な改善に努めます。具体的には、以下の通りとします。
 - 省エネルギー、省資源、廃棄物削減等の環境問題を継続的に

- 改善するために必要な環境マネジメントシステムの構築と運営
- 環境関連法規、条例等の規制、および要求事項の遵守
 特に、地球温暖化防止の観点から電力消費量の削減に向けた施策の推進
 - 社内外への適切な情報の開示によるコミュニケーションの促進
 - 次世代IT技術を活かした環境負荷低減型サービスの開発・提供に努めます。
 - 携帯電話端末等の大量消費を伴う事業活動で生じる環境負荷を低減させるための施策を進め、循環型社会の構築に貢献します。
 - 機器および物品の調達にあたり、環境配慮製品の調達を推進します。
 - 環境に調和した豊かな社会に向け、企業市民として社会・地域における保全活動に貢献します。

2020年度マテリアリティ KPI

KDDI Group 方針

Web Link
 2020年度マテリアリティ KPI

今後の課題

KDDI Group 方針

- エネルギー効率の改善とグリーンエネルギーの活用
- ゼロエミッションと3R
- ICTによる社会の環境負荷低減

取り組み

KDDI Group 方針

- KDDI Sustainable Action → P.12 ～ 29
- 環境マネジメント ➡ P.83 ～ 88
- 環境パフォーマンス ➡ P.89 ～ 97

環境マネジメント

KDDIのアプローチ（環境）

KDDI Group 方針

KDDIは、環境保全への姿勢を「KDDI 環境憲章」として定め、最上位概念である「基本理念（地球環境問題に対する考え方）」と、具体的な取り組みを方向づけるための「行動指針」を規定しています。

Web Link
 KDDI 環境憲章

気候変動によるリスクと機会

KDDI Group 方針

気候変動に関する政府間パネル（IPCC）によると、地球温暖化には疑う余地がなく、その主たる原因は経済成長や人口増加などの人間の活動による影響である可能性が極めて高いとされています。KDDIは、気候変動による「リスク」を重要な経営課題と考えており、気候変動を抑制するために、温室効果ガスの排出を抑制する「緩和」と、既存の影響を軽減し気候変動に対応する「適応」を、「機会」と捉えています。

規制によるリスクと機会

各国・地域の規制や政策の中には、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に影響を与えるものがあります。KDDIは、これらの規制や政策が事業継続や成長に対するリスクになり得ると考えています。これらの規制に対応するため、環境に配慮した基地局の建設や、ICTを活用して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が、事業成長の機会になると捉えています。

物理的影響によるリスクと機会

地球温暖化の影響による台風の大型化や降水量の増加が、各地に被害を与えています。こうした自然災害はKDDIの通信設備にも影響することから、事業継続におけるリスクと認識しています。一方で、これらの自然災害対策に対する需要が世界的に増加しています。KDDIは、災害に備える監視システムや防災システムなど、ICTサービスを利用した災害対策の普及を図ることで、事業の拡大を図っています。

その他のリスクと機会

気候変動への対応不足は、市場における競争力やステークホルダーの信頼の低下を招き、事業継続におけるリスクとなります。KDDIは、気候変動を抑制する長期的な目標を掲げ、環境負荷低減に寄与するサービスを提供することが事業の拡大につながり、SDGsの目標7「エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」、目標13「気候変動に具体的な対策を」にも貢献できると考えています。

Web Link
 サステナビリティ担当役員メッセージ

環境関連情報における報告対象範囲

Web Link
 環境 ISO 認証範囲（KDDI グループの ISO14001 認証取得状況）

Web Link
 環境会計集計範囲（環境会計の対象範囲）

Web Link
 環境負荷データ集計範囲（2019年度の事業活動と環境への影響）

マテリアリティ 6



エネルギー効率の向上と資源循環の達成

- エネルギー効率の改善とグリーンエネルギーの活用
- ゼロエミッションと3R
- ICTによる社会の環境負荷低減

環境マネジメント

第4期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」

KDDI 方針

KDDIは、現在、環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を推進しています。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、2030年度までの長期計画とし、自社のCO₂排出量について2013年度比で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。なお本計画については、毎年度の実績報告を行うとともに、必要に応じて改善や見直しなどを検討し、計画に反映していきます。

[Web Link](#)
KDDI GREEN PLAN 2017-2030 2019年度評価

地球温暖化対策

- 2030年度のKDDI単体(国内)のCO₂排出量を、2013年度比で7%削減 ※1
- 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排出の削減に貢献

※1 2013年度比で当社排出量7%削減は、政府の地球温暖化対策計画における産業界目標7%と合致した目標となっています。KDDIは、この目標を達成するために、再生可能エネルギーの活用など様々な削減手法を活用します。

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 ※2
- 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%維持

※2 最終処分率1%以下をゼロエミッションと定義。

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



2050年までにCO₂排出量実質ゼロを目指す

KDDI 方針

KDDIは、再生可能エネルギーへのシフトを強力に進め、2050年までにCO₂排出量実質ゼロを目指し、ICTの活用によって社会の環境負荷を低減します。

[Web Link](#)
KDDI Sustainable Action

環境マネジメント体制

KDDI Group 体制

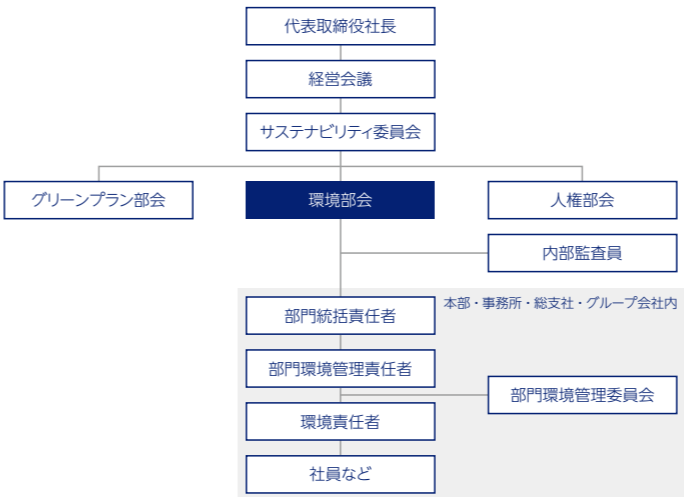
環境管理の体制

KDDIグループは、経営と環境を含むサステナビリティを一体で推進する姿勢を明確にするため、「サステナビリティ委員会」で、環境に関する重要事項を審議しています。代表取締役社長を委員長、サステナビリティ推進室を事務局とし、審議結果は、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、グループ会社に展開され、各組織の目標などに反映されています。さらに2017年度に設置した「グリーンプラン部会」では、「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」の目標達成状況を把握し、活動を推進しています。

環境マネジメントシステムの構築

KDDIグループは、「環境部会」を中心にして環境マネジメントシステム(EMS)を構築しています。同部会のもと、各本部・総支社・グループ会社・関連団体におけるEMS運用状況を一元的に管理する仕組みを構築し、グループ各社と連携しながら、効率的な環境保全活動を推進しています。

■ KDDIグループ環境マネジメント体制



内部環境監査

KDDI Group 体制

KDDIグループは、ISO14001要求事項である内部環境監査を実施しており、客観性や独立性を確保するために、サステナビリティ推進室が中心となり、各総支社から監査員を選任しています。2019年度は、15部門、28拠点のKDDIおよびグループ会社のオフィスを対象としました。2018年度の内部環境監査結果を踏まえ、①環境目標への会社としての課題の反映、②環境法規制遵守、③EMSの運用に重点を置き、チェックシートによるセルフチェックと監査員による対面監査を実施しました。指摘事項は0件、改善・提案事項は104件でした。

KDDIグループのISO14001認証取得状況
(認証機関：一般財団法人日本品質保証機構(JQA))
(2020年3月末現在)

KDDI株式会社、沖縄セルラー電話株式会社、株式会社KDDI総合研究所、株式会社KDDIテクノロジー、KDDIエンジニアリング株式会社、日本通信エンジニアリングサービス株式会社、公益財団法人KDDI財団、テレハウス・ヨーロッパ(英国)中部テレコミュニケーション株式会社、KDDIまとめてオフィス株式会社、KDDIまとめてオフィス東日本株式会社、KDDIまとめてオフィス中部株式会社、KDDIまとめてオフィス関西株式会社、KDDIまとめてオフィス西日本株式会社、国際ケーブル・シップ株式会社
合計：15企業・団体で取得

[Web Link](#)
ISO14001認証登録証

マテリアリティ 6



エネルギー効率の向上と資源循環の達成

- エネルギー効率の改善とグリーンエネルギーの活用
- ゼロエミッションと3R
- ICTによる社会の環境負荷低減

環境マネジメント

環境法規制の遵守

KDDI Group

体制

各種環境管理法規制の遵守

KDDIは、事業活動が環境に与える被害を未然に回避または低減するため、環境法規制はもとより、各自治体の条例や地域との協定などの遵守も徹底しています。KDDIでは、2019年度、環境法令に対する違反はありませんでした。また、有害物質の漏えい・流出などの環境汚染事故件数はゼロでした。

関連する法規制

- 「エネルギーの使用の合理化に関する法律」（省エネ法）
- 「容器包装に係る分別収集および再商品化の促進に関する法律」（容器包装リサイクル法）
- 「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」（廃棄物処理法）
- 「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」（フロン排出抑制法）
- 「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適切な処理の推進に関する特別措置法」（PCB 処理特別措置法）

PCB含有機器の適切な処理

KDDIは、過去に使用したPCB含有機器の廃棄処理を推進しています。残存する高濃度PCB含有機器および低濃度PCB含有機器の廃棄処理を引き続き進めています。

エコICTマークの取得

KDDI

活動

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低減に努めています。

※ ICT 機器およびデータセンターを調達する際に参照すべき省エネ指標の制定などを目的とした協議会

従業員への教育と浸透

KDDI Group

活動 | 実績

環境活動活性化のためには、従業員の環境に対する意識の向上、理解の促進が必要と考え、全従業員を対象に環境教育を行っています。

| 取り組み | 対象 | 内容・実績 |
|---------|-------------------------|---|
| 期初説明会 | KDDI グループ 環境 ISO 担当者 | テーマ：KDDI の EMS、環境関連法規制、新規改定 内容 参加者：社内 11 部門中 11 部門（100%）17 人の 担当者 グループ会社 12 社中 11 社（対象会社の 92%）20 人の担当者 |
| 内部監査員養成 | | 勉強会を実施し 2 名養成 |
| e ラーニング | 全従業員 | テーマ：KDDI における環境への取り組みについて 受講者：11,164 名（対象者の 84.3%） |

グリーン調達の推進

KDDI

方針

KDDIは、環境配慮製品の購入を推進するため「KDDI グリーン調達ガイドライン」を策定し、省エネルギー性能に優れた事業用設備（通信機器、空調、電源設備）を調達しています。本ガイドラインでは「ICT 分野におけるエコロジーガイドライン協議会」が規定する最新の「ICT 分野におけるエコロジーガイドライン」に定められている機器を対象とし、調達活動を推進しています。また、お取引先さまに実施している「CSR 調達アンケート」を通じて、お取引先さまの環境管理への対応状況なども確認しています。

[Web Link](#) KDDI グリーン調達ガイドライン

[Web Link](#) サプライチェーンマネジメント

グリーン購入法への対応

KDDIは政府が定める、グリーン購入法の基準にのっとった製品を揃えています。

[Web Link](#) グリーン購入法 対応状況

[Web Link](#) グリーン購入法 機種対応一覧

[Web Link](#) 製品 ラインアップ

お取引先さまとの協働

KDDI

体制

KDDIは、基地局のさらなる軽量化・省電力化を進めています。5G通信は4Gとの比較でより多くの通信量（トラフィック）を処理するため、従来のシステムでは消費電力が大幅に増加します。そのため、基地局設備納入業者との協働により、重量および消費電力量の少ない設備を開発しています。最新の4G、5G基地局は、従来型の3G、4G基地局と比較し、重量で約40%、消費電力量で約19%の削減を実現し、導入を進めています。今後も、お取引先さまへの働きかけを推進するなど、サプライヤーとともに環境負荷低減への取り組みを行っていきます。

電気通信事業者等の省エネルギー化によるCO2排出削減の取り組み自己評価チェックリスト

KDDI

実績

| | 評価項目 | 実施の有無・取り組みの内容 |
|---------------|------|---|
| 環境自主行動計画の作成等 | 1 | CO ₂ 排出削減を目的とした各種取り組みを記載した環境自主行動計画を策定・運用しているか Web Link KDDI 環境憲章 |
| | 2 | 環境自主行動計画に、CO ₂ 排出削減を目的とした各種数値目標を記載した具体的な取り組みを盛り込んでいるか 第 4 期環境保全計画（KDDI GREEN PLAN 2017-2030）で、以下の数値目標を設定している ・ 2030 年度の KDDI 単体（国内）の CO ₂ 排出量を、2013 年度比で 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 CO ₂ 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（最終処分率 1%以下をゼロエミッションと定義） ・ 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 Web Link 第 4 期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」 |
| | 3 | 環境自主行動計画を社内外に公表するとともに、従業員への周知・啓発活動を行い、環境意識向上に努めているか ・ 環境保全計画はサステナビリティレポートや企業ホームページにて社内外に公表している ・ 社員への啓発は e ラーニングや社内講演会などを随時実施している Web Link 従業員への教育と浸透 |
| | 4 | 環境自主行動計画に記載した各種取り組みの実施状況・達成状況を一般に公開しているか サステナビリティレポートや企業ホームページにて、環境保全計画達成に向けたトレンド目標の達成状況を公開している |
| 調達に関する取り組み | 5 | ICT 機器、データセンターについて、省エネを勘案した調達基準を作成し、それに沿った調達を行っているか 「KDDI グリーン調達ガイドライン」に沿った調達を行っている Web Link グリーン調達の推進 |
| | 6 | オフィスで利用する事務機器、物品、物流について、グリーン購入など省エネに配慮した調達を行っているか 「KDDI CSR 調達方針」にのっとり、グリーン購入を推進している Web Link サプライチェーンマネジメント |
| 推進体制 | 7 | CO ₂ 排出削減の取り組みについて、担当部署もしくは担当者を設けているか 社内組織にサステナビリティ推進室を設置している |
| | 8 | 環境自主行動計画に掲げた目標等の実施状況・達成状況について、適切に把握するとともに内部監査等を行う体制をとっているか 環境 ISO のマネジメントシステムにて、実施状況・達成状況の把握、内部監査によるチェック・改善を行っている |
| その他の環境対策の取り組み | 9 | 省エネの取り組み以外に環境に配慮した取り組みを行っているか 3R 推進も重要な課題とし、以下について積極的に取り組んでいる ・ 通信設備のリサイクル推進、再資源化率向上 ・ 使用済み携帯電話リサイクル推進、再資源化率向上 ・ Green by ICT による紙資源の削減（WEB de 請求書、KDDI ペーパーレス FAX サービス、au 携帯電話の取扱説明書スリム化や個装箱小型化など） ・ オフィス廃棄物の削減、再資源化率向上 また、スコープ 3 や LCA の取り組みを通じたサプライチェーンへの対応や生物多様性への対応などにも取り組んでいる Web Link 環境パフォーマンス（低炭素社会） Web Link 環境パフォーマンス（循環型社会） Web Link 環境パフォーマンス（生物多様性） |
| | 10 | 地域社会と連携した環境保全の活動を行っているか 従業員や自治体・NPO など地域のステークホルダーとともに全国で環境保全活動を実施している Web Link 従業員が参加する主な環境保全活動 |

マテリアリティ 6



エネルギー効率の向上と資源循環の達成

- エネルギー効率の改善とクリーンエネルギーの活用
- ゼロエミッションと 3R
- ICT による社会の環境負荷低減

環境マネジメント

| | | |
|------|------------|----|
| 環境会計 | KDDI Group | 方針 |
|------|------------|----|

環境活動のコストと効果を定量的に評価する有力な仕組みとして、2010 年度より環境会計を導入しています。
 算出したコストと効果を分析し、より効率的な環境経営に活用しています。

2019 年度 環境会計の対象範囲
 対象期間：2019 年 4 月 1 日～ 2020 年 3 月 31 日
 集計範囲：KDDI および主な連結子会社 28 社※
 集計基準：環境省「環境会計ガイドライン 2005 年度版」および「KDDI 環境会計ガイドライン」

| 環境保全コスト | | 取引事例 | 2018 年度 | | 2019 年度 | | 対前年度増減額 | |
|-----------|-----------|---------------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|
| | | | 投資 | 費用 | 投資 | 費用 | 投資 | 費用 |
| 事業エリア内コスト | 公害防止コスト | 法律で定める公害防止コスト、PCB 適正処理コストなど | 0 | 27 | 0 | 1 | 0 | ▲ 26 |
| | 地球環境保全コスト | 携帯電話基地局向け省電力型無線装置（投資額は、省電力効果をもとに按分算定） | 220 | 18,878 | 98 | 10,034 | ▲ 122 | ▲ 8,844 |
| | 資源循環コスト | 紙資源の削減、廃棄物の処理・処分 | 0 | 711 | 0 | 121 | 0 | ▲ 590 |
| 上・下流コスト | | 商品・製品回収、リサイクル、リユース | 0 | 991 | 0 | 1,277 | 0 | 286 |
| 管理活動コスト | | 環境 ISO 運用・更新、環境情報開示 | 0 | 137 | 0 | 114 | 0 | ▲ 22 |
| 研究開発コスト | | 環境負荷低減に資する技術、設備、端末、商品、サービスなどの研究開発 | 0 | 47 | 0 | 0 | 0 | ▲ 47 |
| 社会活動コスト | | 森林保全活動、環境保全団体への寄付・支援 | 0 | 50 | 0 | 37 | 0 | ▲ 14 |
| 環境損傷対応コスト | | アスベスト含有調査 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | | | 220 | 20,841 | 98 | 11,585 | ▲ 122 | ▲ 9,256 |

※株式会社 mediba、株式会社 KDDI 総合研究所、株式会社 KDDI テクノロジー、KDDI エンジニアリング株式会社、株式会社 KDDI エポルバ沖縄、株式会社 KDDI チャレンジド、KDDI まとめてオフィス株式会社、KDDI まとめてオフィス東日本株式会社、KDDI まとめてオフィス中部株式会社、KDDI まとめてオフィス関西株式会社、KDDI まとめてオフィス西日本株式会社、沖縄セルラー電話株式会社、沖縄通信ネットワーク株式会社、日本通信エンジニアリングサービス株式会社、中部テレコミュニケーション株式会社、国際ケーブル・シップ株式会社、UQ コミュニケーションズ株式会社、ビッグロップ株式会社、TELEHOUSE International Corp. of Europe Ltd. (UK)、TELEHOUSE International Corp. of Europe Ltd. (France)、TELEHOUSE International Corp. of America. (US)、TELEHOUSE Deutschland GmbH (Frankfurt)、HKCOLO.NET LTD. (香港)、TELEHOUSE Beijing BEZ Co., Ltd. (北京)、TELEHOUSE BEIJING BDA Co., Ltd. (北京)、TELEHOUSE Shanghai Co., Ltd. (上海)、KDDI Singapore Pte Ltd. (シンガポール)、TELEHOUSE International Corp.of Vietnam (ハノイ)

| 1. 環境保全効果 (物量) | | 指標の分類 | | 2018年度 | 2019年度 | 対前年度増減 |
|-----------------------|----------------------------------|---------------------|----------------------|-------------|-------------|------------|
| (1)事業エリア内に 対応する効果 | 1)事業活動に投入する資源に 関する効果 | 電気消費量 | 単位:MWh | 3,157,389 | 3,084,018 | ▲73,371 |
| | | 紙消費量 | 単位:t | 11,012 | 9,602 | ▲1,410 |
| | | WEB de 請求書効果による紙削減量 | 単位:t | 4,040.6 | 4,207.3 | 166.7 |
| | 2)事業活動から排出する環境負荷 および廃棄物に関する効果 | 温室効果ガス排出量* | 単位:t-CO ₂ | 1,557,489.1 | 1,376,495.6 | ▲180,993.5 |
| | | 通信設備、建築物関連産業廃棄物排出量 | 単位:t | 3,103 | 3,749 | 646 |
| (2)上・下流コストに 対応する効果 | 事業活動から産出する財・サービス に関する効果 | 使用済み携帯電話など回収数 | 単位:万個 | 288 | 279 | ▲9 |

※ CO₂ 排出量算出について、電気事業者別排出係数を使用（熱・蒸気、冷温水を含む排出量）

| 2. 環境保全対策に伴う経済効果 (貨幣) | | 実質的效果 (主な効果の内容) | 2018 年度 | 2019 年度 | 対前年度増減額 |
|-----------------------|--|-------------------------|---------|---------|---------|
| 収益 | | 通信設備、建築物の撤去に伴う売却収入など | 134.6 | 140.3 | 5.7 |
| 費用削減 | | 低公害車の導入による燃料費の削減など | 36.6 | 35.5 | ▲ 1.1 |
| | | 撤去通信設備のリユースによる新規購入費用の節減 | 2,929.5 | 4,850.6 | 1,921.2 |
| 合計 | | | 3,100.6 | 5,026.4 | 1,925.8 |

| 2019 年度：連結データ（上記環境会計に含まれていない項目） | | |
|---------------------------------|------------------------|---------|
| 連結電気消費量のうち再生可能エネルギー量 | 単位：MWh | 169,349 |
| 連結水資源投入量（総量） | 単位：千 m ³ | 675 |
| 連結水資源投入量（原単位） | 単位：千 m ³ /人 | 0.016 |

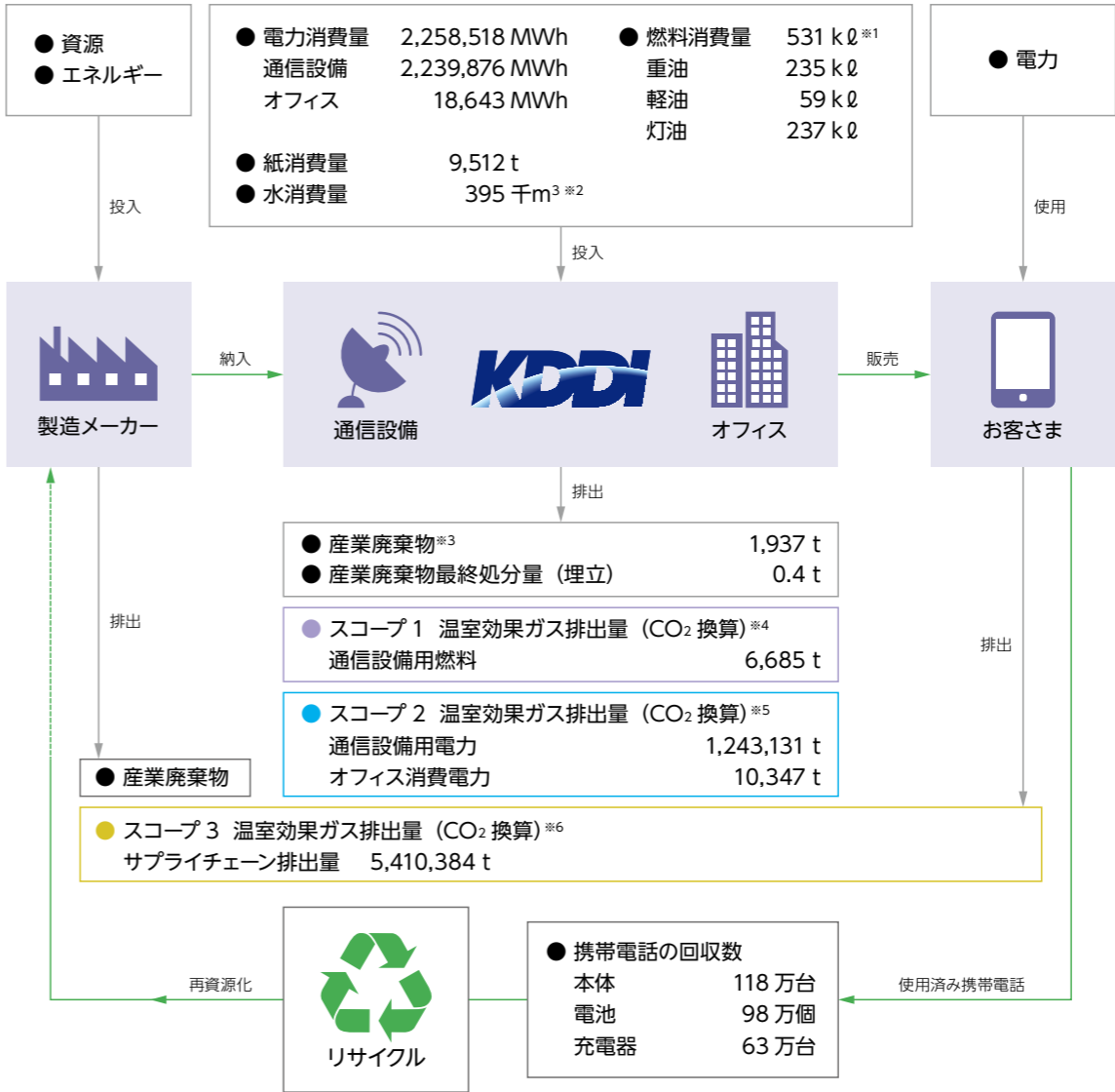
| KDDI 目標（2030 年度目標）：連結データ | | |
|--------------------------|------------------------|-----------|
| 連結消費電力量 | 単位：MWh | 3,513,024 |
| うち再生可能エネルギー量 | | 255,772 |
| うち購入量 | | 255,772 |
| 連結水資源投入量（原単位） | 単位：千 m ³ /人 | 0.014 |

環境パフォーマンス

| | | |
|-------------|------|---------|
| 事業活動と環境への影響 | KDDI | 活動 実績 |
|-------------|------|---------|

投入エネルギーの大部分は通信設備用の電力です。重油、軽油、灯油などの燃料は非常用発電設備の試験運転時に投入されます。水消費のほとんどはオフィスなどの日常生活で発生しています。

■ 2019 年度の事業活動と環境への影響（対象範囲 KDDI 単体）



※1 通信設備の空調および非常用発電装置に使用
 ※2 水道水または上水、中水、井水（ただし下水を除く）
 ※3 非有害産業廃棄物（通信設備、自社ビルの生活ゴミ）
 ※4 重油、軽油、灯油、都市ガス
 ※5 CO₂ 排出量算出について、電力消費量は換算係数 0.555kg-CO₂/kWh を使用。（熱・蒸気、冷温水を除く排出量）。電気事業者別排出係数を使用した場合の 2019 年度 KDDI 単体 CO₂ 排出量（スコープ 1 + スコープ 2）は、1,046,820t。
 ※6 CO₂ 排出量算出について、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の概要」に記載されている排出係数を使用



マテリアリティ 6 エネルギー効率の向上と資源循環の達成

- エネルギー効率の改善とクリーンエネルギーの活用
- ゼロエミッションと3R
- ICTによる社会の環境負荷低減

環境パフォーマンス

環境負荷の把握

KDDI 活動実績

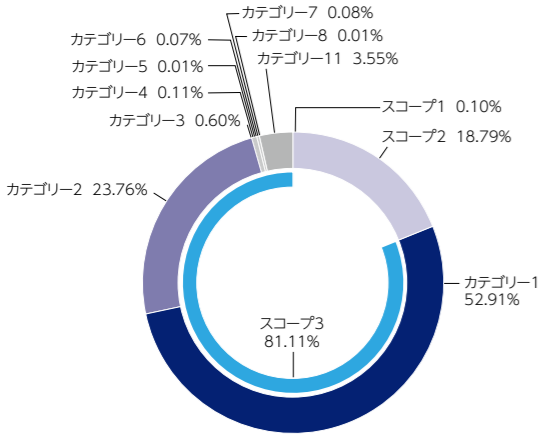
KDDIは、環境負荷の定量的な把握・開示を行うため、各種ガイドライン※に基づいてサプライチェーンの温室効果ガス排出量（KDDI単体のスコープ1、2、3）を2012年度分より算出しています。

2019年度の事業活動においては、温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3）全体に占めるスコープ3の割合は約81％、各カテゴリー別では、前年度に引き続きカテゴリー1とカテゴリー2の占める割合が大きくなっています。

なお、算定結果の信頼性確保のため、スコープ1、2については、Lloyd's Register Quality Assurance Limitedによる独立した第三者保証を、スコープ3については早稲田大学による第三者検証を受けています。

※グリーン・バリューチェーンプラットフォーム

■カテゴリーごととCO₂排出比率（2019年度）



■CO₂排出量と全体に占める割合（対象範囲 KDDI 単体）

| カテゴリー | | | 2015年度 | | 2016年度 | | 2017年度 | | 2018年度 | | 2019年度 | |
|---------|---------|-----------------------------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|
| | | | CO ₂ 排出量 | | CO ₂ 排出量 | | CO ₂ 排出量 | | CO ₂ 排出量 | | CO ₂ 排出量 | |
| | | | t | % | t | % | t | % | t | % | t | % |
| スコープ1※1 | | 直接排出 | 5,344 | 0.10 | 5,365 | 0.09 | 5,834 | 0.09 | 6,695 | 0.12 | 6,685 | 0.10 |
| スコープ2※2 | | エネルギー起源の間接排出 | 1,076,209 | 19.54 | 1,062,130 | 18.42 | 1,158,078 | 18.81 | 1,194,058 | 20.91 | 1,253,478 | 18.79 |
| スコープ3※3 | カテゴリー1 | 購入した製品・サービス | 3,236,999 | 58.78 | 3,507,745 | 60.85 | 3,818,806 | 62.02 | 3,347,946 | 58.62 | 3,529,472 | 52.91 |
| | カテゴリー2 | 資本財 | 776,711 | 14.10 | 815,893 | 14.15 | 828,675 | 13.46 | 875,318 | 15.33 | 1,584,908 | 23.76 |
| | カテゴリー3 | スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 | 35,379 | 0.64 | 34,913 | 0.61 | 35,280 | 0.57 | 37,104 | 0.65 | 40,188 | 0.60 |
| | カテゴリー4 | 輸送、配送（上流） | 7,370 | 0.13 | 8,706 | 0.15 | 12,101 | 0.20 | 8,777 | 0.15 | 7,408 | 0.11 |
| | カテゴリー5 | 事業から出る廃棄物 | 681 | 0.01 | 583 | 0.01 | 1,043 | 0.02 | 710 | 0.01 | 413 | 0.01 |
| | カテゴリー6 | 出張 | 4,831 | 0.09 | 5,314 | 0.09 | 6,327 | 0.10 | 5,012 | 0.09 | 4,955 | 0.07 |
| | カテゴリー7 | 雇用者の通勤 | 4,574 | 0.08 | 4,642 | 0.08 | 4,332 | 0.07 | 4,034 | 0.07 | 5,043 | 0.08 |
| | カテゴリー8 | リース資産（上流） | 1,309 | 0.02 | 1,209 | 0.02 | 1,092 | 0.02 | 1,133 | 0.02 | 784 | 0.01 |
| | カテゴリー9 | 輸送、配送（下流） | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| | カテゴリー10 | 販売した製品の加工 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| | カテゴリー11 | 販売した製品の使用 | 356,359 | 6.47 | 318,023 | 5.52 | 285,294 | 4.63 | 229,913 | 4.03 | 237,008 | 3.55 |
| | カテゴリー12 | 販売した製品の廃棄 | 886 | 0.02 | 363 | 0.01 | 426 | 0.01 | 344 | 0.01 | 205 | 0.00 |
| | カテゴリー13 | リース資産（下流） | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| | カテゴリー14 | フランチャイズ | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| | カテゴリー15 | 投資 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 合計 | | | 4,425,098 | 80.36 | 4,697,389 | 81.48 | 4,993,377 | 81.10 | 4,510,291 | 78.97 | 5,410,384 | 81.11 |
| 合計 | | | 5,506,651 | 100.00 | 5,764,884 | 100.00 | 6,157,289 | 100.00 | 5,711,044 | 100.00 | 6,670,547 | 100.00 |

※1 重油、軽油、灯油、都市ガス
※2 電力消費量の排出量 換算係数 0.555kg-CO₂/kWh（熱・蒸気、冷温水を除く排出量）
※3 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の概要」に記載されている排出係数を使用

マテリアリティ 6



エネルギー効率の向上と資源循環の達成

- エネルギー効率の改善とクリーンエネルギーの活用
- ゼロエミッションと3R
- ICTによる社会の環境負荷低減

環境パフォーマンス

環境負荷データ (単体)

KDDI

活動実績

| KDDI | | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|--------------------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 温室効果ガス排出量※ 1 | CO ₂ 換算 単位：t | 5,506,651 | 5,764,884 | 6,157,289 | 5,711,044 | 6,670,547 |
| 電力消費量 | 単位：MWh | 1,939,115 | 1,913,747 | 2,086,626 | 2,151,456 | 2,258,518 |
| 加入者あたりの電力消費量※ 2 | 単位：MWh | 390.4 | 363.5 | 368.3 | 360.6 | 357.3 |
| 燃料消費量※ 3 | 単位：kℓ | 258 | 341 | 319 | 330 | 531 |
| 紙消費量 | 単位：t | 11,853.0 | 9,691.1 | 7,461.6 | 10,852.9 | 9,511.8 |
| 水消費量※ 4 | 単位：千 m ³ | 2,159 | 1,500 | 746 | 400 | 395 |
| 産業廃棄物排出量※ 5 | 単位：t | 1,399.0 | 1,928.0 | 2,466.9 | 1,927.3 | 1,937.1 |
| KDDIにおける携帯電話などの回収数 | 携帯電話本体 | 単位：万台 | 141 | 148 | 134 | 118 |
| | 電池 | | 143 | 146 | 108 | 98 |
| | 充電器 | | 65 | 66 | 54 | 63 |
| 設備系センターのエネルギー使用量 | 単位：MWh | 779,504 | 777,273 | 816,904 | 863,416 | 903,111 |

※ 1 スcope 1、2、3の排出量（Scope 2は、熱・蒸気、冷温水を除く排出量）。CO₂ 排出量算出について、電力消費量は換算係数 0.555kg-CO₂/kWh を、燃料消費量は「地球温暖化対策の推進に関する法律」（温対法）に基づく温室効果ガスの算出・報告・公表制度において適用される排出係数を使用

※ 2 加入者数はauとFTTHの合計契約数（単位：万契約）を使用

※ 3 燃料消費量は重油、軽油、灯油（都市ガスを除く）

※ 4 水道水または上水、中水、井水（ただし下水を除く）

※ 5 非有害産業廃棄物（通信設備、自社ビルの生活ゴミ）

LCA (ライフサイクルアセスメント) の実施

KDDI

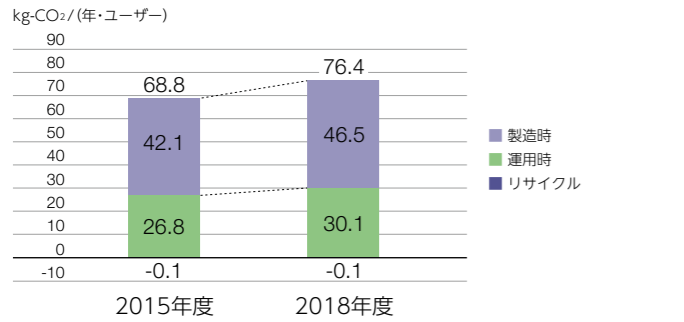
活動実績

製品やサービスの製造、使用、廃棄・リサイクル※に至るすべての段階を通して排出されるCO₂ 排出量を算出し環境負荷を評価するLCAに取り組

んでいます。2008 年度より数年ごとに定期的に取り組んでいる「au」「au ひかり」のLCAについて、2018 年度に評価しました。

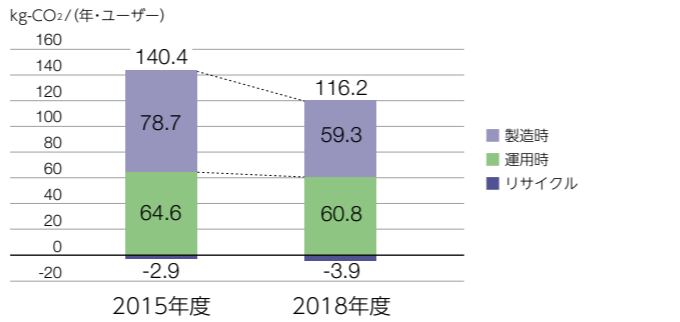
※廃棄・リサイクル時の環境負荷は、製造時の環境負荷に含む

auの環境負荷



auのユーザー 1 人あたりのCO₂ 排出量は、前回評価時より 11.1% 増加しました。スマートフォンの普及率拡大、高価格化、バッテリー容量向上などの影響で、端末のCO₂ 排出量が増加、また、通信トラフィックの増加への対応、対応周波数の追加などの影響で、無線基地局数が増え、CO₂ 排出量増加につながりました。一方、無線基地局の機器 1 台あたりの年間消費電力は 24.5% 減少しており、省電力化が進んでいます。

auひかりの環境負荷



auひかりのユーザー 1 人あたりのCO₂ 排出量は、前回評価時よりも 17.3% 減少しました。インターネットを利用するためのパソコンなどの機器が、低価格化、買い替えサイクルの長期化や省電力化が進み、CO₂ 排出量が減少、また、網側設備は、2016 年から進めている設備更改や局の統合などにより、CO₂ 排出量が減少しました。

KDDIのアプローチ（低炭素社会）

KDDI Group

方針

地球温暖化の原因とされる温室効果ガス排出量は年々増加傾向にあり、その削減は人類共通の社会課題となっています。

ICTの利活用は、生産・消費などの業務活動の効率化につながり、お客さまのCO₂ 排出量削減に貢献することが期待されています。一方で、ICT利活用の拡大に伴い、データセンターや基地局による環境負荷の増大が懸念されることから、エネルギーの利用に配慮した設備・機器の開発・導入が課題となっています。

KDDIは、低炭素社会実現に向けて、新たなICTサービスの提供により、社会のCO₂ 排出量削減に貢献していきます。

ICTでGreen (Green by ICT)

KDDI

活動

KDDIのICT サービス利用により、お客さまや社会の環境負荷低減（CO₂ 排出量削減）に寄与するサービスには「環境エコラベル」を付与しています。



| 環境エコラベル対象サービス | 内容 |
|-----------------------------------|--|
| KDDIクラウドプラットフォームサービス | プラットフォームの保守・運用はKDDIが行い、サーバ増減時もお客さまの事務所などからリモートで操作できるため、お客さまのデータセンターへの移動を削減可能。 さらに、お客さまご自身で導入、運用、保守するサーバ（オンプレミス環境）をクラウド上の「KDDIクラウドプラットフォームサービス」に移行することにより、お客さま自身に発生していたCO ₂ を削減することが可能。 「KDDIクラウドプラットフォームサービス」は、通信事業者ならではのスケールメリットを活かしたサーバ運用を行っており、お客さまが個々に運用される場合に比べて、1サーバあたりの年間CO ₂ 排出量を約 38%削減可能 |
| データセンターサービス「TELEHOUSE」 | 高い電力供給能力を備え、高効率かつ高信頼の電源設備や省電力の空調設備、LED 照明や風力・太陽光を利用した街路灯の導入など、最新の省エネルギー設備を導入 |
| 「まとめてくるまティクス」 | 運転状況をリアルタイムで確認することができる通信とクラウドの技術を組み合わせた次世代型車両運行管理サービス |
| 「KDDI IoT クラウド ～トイレ節水管理～」 | IoTを活用しトイレ各個室の水量データを監視し、従来比 40 ～ 50%＊の節水につなげるサービスを開発 ※バルブメーカーの実績値をもとに算出した想定値 |
| 「KDDI IoT 通信サービス LPWA」 | KDDIの4G LTE ネットワークを利用するLPWA技術を用いた通信サービス。これまでよりも通信端末の消費電力が小さくなり、より広いエリアで通信環境を提供することが可能 |
| 「au でんき」の「RE100メニュー」と「ノンカーボンメニュー」 | 「RE100メニュー」は、再生可能エネルギー（FIT 電気含む）由来の電力供給と、J-クレジット（再生可能エネルギー由来）の無効化などにより、RE100の基準を満たした電気を供給。 「ノンカーボンメニュー」は、J-クレジットなどを利用することで、電気購入由来のCO ₂ 排出量がゼロの電気を供給。 |

マテリアリティ 6



エネルギー効率の向上と資源循環の達成

- エネルギー効率の改善とグリーンエネルギーの活用
- ゼロエミッションと3R
- ICTによる社会の環境負荷低減

環境パフォーマンス

ICTのGreen (Green of ICT)

KDDI

活動

基地局における消費電力低減と災害対策の取り組み

au携帯電話の基地局は、KDDIの総消費電力量の約60%を占めており、基地局での消費電力低減は、取り組むべき優先課題の一つとなっています。また、2011年の東日本大震災で停波した基地局のうち77%が停電によるものであったことから、災害対策として、停電に取り組むことも重要な課題です。

これらの課題に対し、KDDIは「トライブリッド基地局※」と「基地局バッテリーの24時間化」を推進しています。

※通常の商用電力、太陽光パネルによる発電、深夜電力により蓄電池に充電された電力の「3つの電力」を時間帯や天候の変化によって効率よく供給するトライブリッド方式電力制御技術を採用した基地局

| | 2020年3月末時点の設置数 |
|----------------|----------------|
| トライブリッド基地局 | 全国100局 |
| 基地局バッテリーの24時間化 | 全国約2,200局 |

可搬型蓄電池

KDDIは、2013年度より携帯電話基地局の停電対応に、これまでの移動電源車の代替として、より環境負荷の少ない可搬型蓄電池を全国12カ所の保守拠点に導入し利活用しています。

■可搬型蓄電池のトライアル試験結果※

| | | |
|--------|----------------|----------------------------|
| 移動電源車 | 8.2リットル/回の軽油消費 | CO ₂ 排出量：21.5kg |
| 可搬型蓄電池 | 10kWh/回の電力消費 | CO ₂ 排出量：4.1kg |

1回あたり17.4kgのCO₂排出量を削減

※基地局停電時間を約10時間、無線機の消費電力を1kWとした場合

再生可能エネルギー（自社利用）

KDDIは、さらなる省エネ化やCO₂排出量削減を実現するため、大型通信局で使用する電力の一部やトライブリッド基地局などで、太陽光などの自然エネルギー活用を進めています。また、使用するほぼすべての電力を自然エネルギーでまかなっている携帯電話基地局は全国11カ所にあります。自然エネルギーの発電量は、トライブリッド基地局1カ所につき、約4.2kWh/日※で、1カ所で使用する電力の約18%を占めます。さらに深夜電力の活用などにより、20%から30%のCO₂排出量の削減※を見込んでいます。

※太陽電池を6枚置いた実験局の晴天時による平均の発電予測であり、設置時の当社調べを含む

再生可能エネルギー（事業）

KDDIは2013年11月よりCO₂排出量削減への寄与を目的として太陽光発電事業を開始しました。国内4カ所7施設の自社保有地の一部に太陽光発電設備を建設、「再生可能エネルギーの固定価格買取制度」に基づき、発電した電力を電力会社に販売しています。

単位：MWh

| | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 総発電量（総販売発電量） | 13,674 | 14,288 | 18,137 | 17,998 | 17,406 |

社外からの評価

KDDI

実績

[Web Link](#)
社外からの評価

KDDIのアプローチ（循環型社会）

KDDI

方針

KDDIは、事業活動に伴い発生する廃棄物などの環境負荷を低減するため、資源の有効活用を徹底し、循環型社会の形成に貢献していきます。

廃棄物の削減の推進

KDDI

実績

KDDIは、撤去した通信設備を再生させて有効に利用するリユース活動と、やむを得ず不要となった装置や部材を資源として有効活用するマテリアルリサイクルを実施しています。2019年度は、試験環境で使用する交換局に設置されている、経年劣化で不要となった蓄電池をマテリアルリサイクルに回し、資源の有効活用を行うなどの取り組みの結果、KDDI単体のリサイクル量は791.8tでした。今後も、基地局など通信設備の定期的な改廃に伴う撤去時には積極的にリユース・リサイクルに努めます。

紙資源の削減

KDDI

活動

実績

| 取り組み | 2019年度実績 |
|-----------------|----------|
| 請求書のWeb化による紙削減量 | 4,207t |

携帯電話リサイクルの推進

KDDI

活動

実績

auショップでお客さまから回収した使用済み携帯電話は、セキュリティの施された室内で、手作業によって、基板、液晶、カメラ、プラスチック、ネジ、鉄、アンテナ、モーター、スピーカーなどに分解します。基板から金、銀、銅、パラジウムなどが採取され、ネジやアンテナは鉄製品に、プラスチックは可能な限りプラスチック製品にそれぞれリサイクルされます。携帯電話を機械で分解した場合、焼却処理によりプラスチック類は再資源化されず燃焼します。また、再資源化は、新たに、石油、鉄、金、銀、銅などの鉱物資源を採掘・精製する必要がなくなり、採掘・精製の際に発生する二酸化炭素を抑制する効果があります。そのためKDDIでは、できる限り無駄なく再資源化を行うためにすべての分解を手作業で行うことを徹底しています。

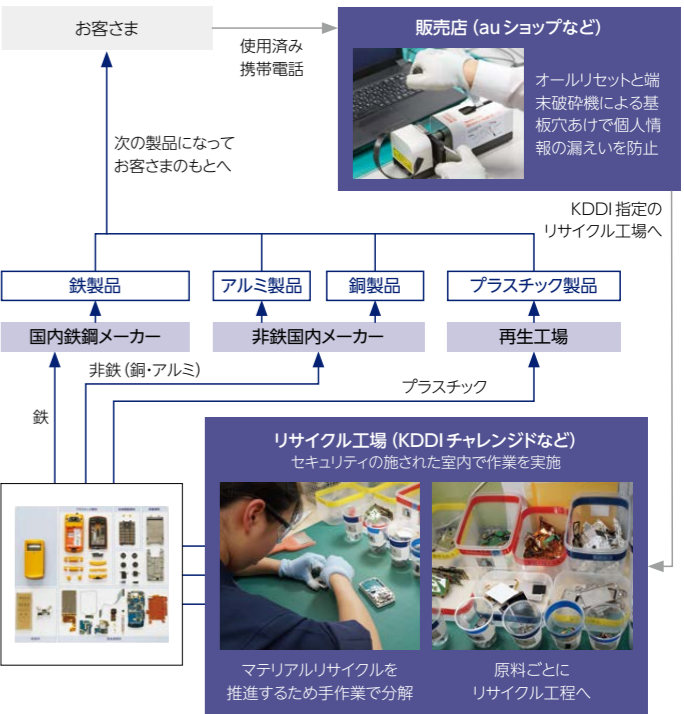
■2019年度の実績

| 回収実績※ | 再資源化率（携帯電話） |
|-------|-------------|
| 279万台 | 99.8% |

※本体、電池、充電器含む

[Web Link](#)
auショップ検索

■携帯電話のリサイクルの基本的な流れ



[Web Link](#)
障がい者雇用および活躍推進

マテリアリティ 6



エネルギー効率の向上と資源循環の達成

- エネルギー効率の改善とグリーンエネルギーの活用
- ゼロエミッションと3R
- ICTによる社会の環境負荷低減

環境パフォーマンス

水使用へのアプローチ

KDDI

方針

世界レベルでの人口増加、気候変動に伴う利用可能量の減少などにより、水資源の不足が懸念されています。世界各地では水の配分や汚染をめぐり紛争も発生しており、水の効率的な使用が課題となっています。KDDIは、事業活動における水使用量の削減とともに、水使用の効率化に貢献する製品・サービスの提供に努めています。

「KDDI IoTクラウド～トイレ節水管理～」の提供

Web Link
 「KDDI IoTクラウド ～トイレ空室管理～」と「KDDI IoTクラウド ～トイレ節水管理～」の提供を開始

KDDIのアプローチ（生物多様性）

KDDI

方針

KDDIは、生物多様性保全への貢献を多角的に捉えるために「KDDI生物多様性保全の行動指針」を策定し、「事業活動における保全の実践」「関係組織との連携・協力」「資源循環を推進」の3つを掲げました。この指針に基づき、さまざまな機会を接点にして活動を推進しています。

● KDDI生物多様性保全の行動指針

- 事業活動における保全の実践
事業計画策定時に、関係する生態系や地域社会に及ぼす影響などに配慮します。
- 関係組織との連携・協力
行政、NPO等との連携、協力を深め、ICTを駆使した社会貢献活動に取り組みます。
- 資源循環を推進
生物資源の枯渇防止や、自然環境悪化の抑制のため、資源循環に継続的・積極的に取り組みます。

Web Link
 KDDI生物多様性保全の行動指針

絶滅危惧種「ガンジスカワイルカ」の生態調査

KDDI Group

活動

KDDI総合研究所は、大陸間をつなぐ海底ケーブルの保守点検用の海中ロボットで培った音響技術を活かし、東京大学生産技術研究所、九州工業大学、インド工科大学デリー校、WWFインディアと共同で、絶滅危惧種のガンジスカワイルカの生態観測を行っています。イルカたちが、濁った水中で周囲の環境を把握するために発している超音波を、水中マイクロフォンでキャッチすることで、水中行動を把握することが調査の狙いです。この観測方法はイルカの身体に触れないため、生態に影響を与えることなく不特定多数の個体の観測ができるなどのメリットがあります。

お客様・社員とGreen

KDDI

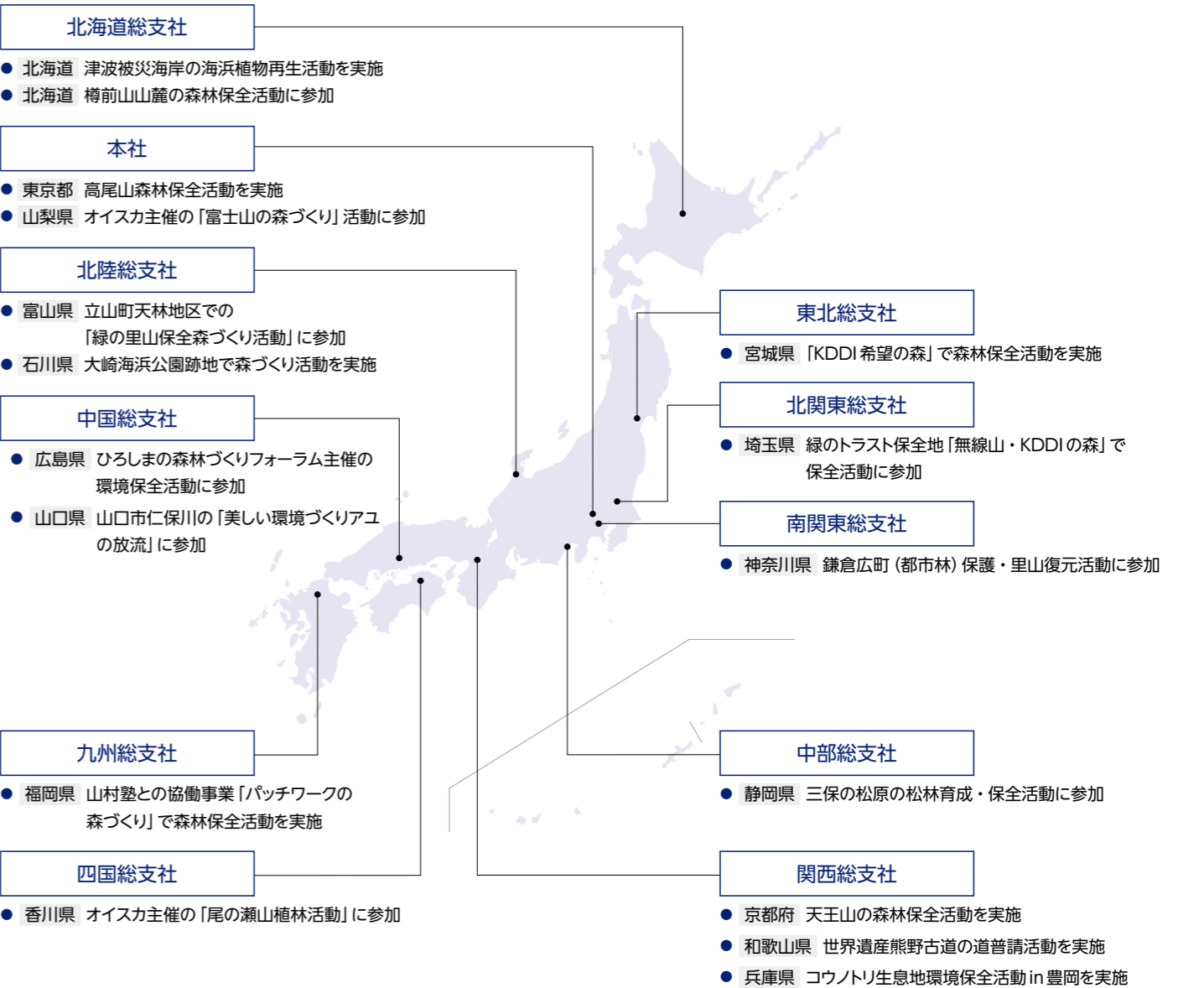
活動
 実績

従業員が参加する主な環境保全活動

KDDIは、地域の特性に応じた生物多様性保全を促進するため、従業員とその家族等がボランティア参加する環境保全活動を実施しています。全国の総支社が主体となり、自治体・NPOなど、各地域のステークホルダーと連携しながら、地域の環境保全に積極的に取り組んでいます。

■ 2019年度の実績

| 環境保全活動実施回数 | のべ参加人数 |
|------------|--------|
| 209回 | 4,582名 |



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考え方・基本方針

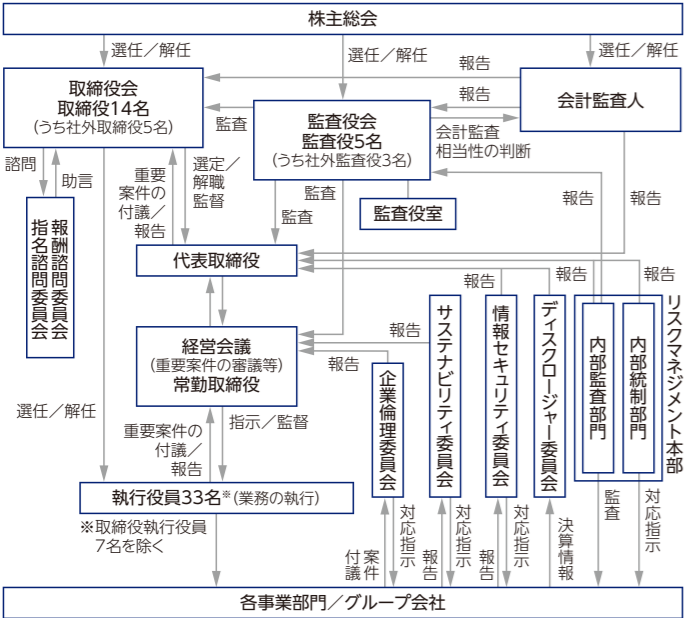
KDDI Group
 方針

KDDI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、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、お取引先さま、従業員、地域社会など、KDDI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・果断な意思決定を行う仕組みの充実に努めています。また、KDDIは、社是に加えて、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。

Web Link
 コーポレート・ガバナンス報告書

■コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンスの推進体制

KDDI
 体制

KDDIは、企業価値を高める上でコーポレート・ガバナンスの強化が最も重要な課題の一つであると考え、経営の効率化と透明性の向上に努めています。現在、KDDIは監査役会設置会社の形態をとり、業務の執行を適切に管理するため、執行役員制度を導入して権限の委譲と責任体制の明確化を図り、有効かつ効率的に業務を遂行しています。また、迅速な経営判断を目指して、社内意思決定フローのシステム化も推進しています。取締役は社外取締役5名を含む14名（男性13名、女性1名）で、うち3名が独立役員です。監査役は社外監査役3名を含む5名（すべて男性）で構成しており、社外監査役はすべて独立役員に指定されています。社外役員に対しては、取締役会以外の場においても、事業戦略・経営状況に加え、研究開発・技術などの情報提供を行っております。事業概要については、各事業本部の本部長・部長から全体像や課題を詳細にご説明するほか、子会社の経営状況についても定期的にご報告しております。また、研究開発成果の社会展示会や、通信設備・監視保守センターなどの

取締役および取締役会

KDDI
 体制

取締役会は、独立社外取締役を含む取締役で構成し、法令などに定める重要事項の決定を行うとともに、取締役などの適正な職務執行が図られるよう監督しています。

■取締役会の開催実績(2019年度)

| 開催回数 | 社内取締役の出席率 | 社外取締役の出席率 | 社外監査役の出席率 |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 12回 | 100% | 100% | 97.2% |

取締役会の実効性に関する分析・評価

実施目的

KDDI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っています。

評価プロセスの概要

KDDIは、取締役・監査役による評価をもとに、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、毎年定期的に実施しています。評価結果は取締役会で報告し、今後の対応等を検討しています。主な評価項目は以下の通りです。

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

現場を視察いただく機会を設けております。その他にも、企業倫理活動、リスクマネジメント活動について、年に2回、ご報告しております。さらに、社外取締役が独立性を保ちつつ、情報収集力の強化を図ることができるよう、監査役との連携を強化し、社外取締役と監査役間の定期的な連絡会を開催しているほか、会計監査人から社外取締役に対して、監査結果の説明も実施しております。また、社外取締役間での情報交換・情報共有を強化いただくために、社外取締役のみの連絡会、社外取締役と非常勤監査役の連絡会をそれぞれ開催しております。これらの取り組みにより、KDDIの事業への理解を深めることで、取締役会における経営戦略に関する議論の活性化と、経営の監督・監視の実効性向上を図っています。

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、KDDIの連結売上または発注額に占める割合が1%以上のお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。

評価結果の概要

総括

当社取締役会は適切に運営されており、実効的に機能していると評価されました。特に、以下の2点が高く評価されています。

- 議案が絞られ、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を意識して、社外役員から活発に質問がなされ、審議がなされている点
- 中期計画、年次計画の達成状況が定期的に報告され、常に目標達成に向けて実施すべき方法等について有意義な議論がなされている点

前回からの改善点

前回の評価では、「今後、当社がどのような会社を目指していくか等、当社の社会的使命や経営戦略に関し、さまざまな視点から議論すること」を重点課題として掲げました。これを受けて2019年には、中長期的な経営戦略や企業文化の議論を行い、新たな中期経営計画では「社会の持続的な成長に貢献する会社」を目指す姿として掲げ、事業や企業活動全体を通じて社会課題に取り組むことを発表しました。

今後の課題

通信事業を核とし、異業種・異分野への多角的な展開により事業規模が拡大する中、KDDIグループ全体の企業価値向上のためには特に子会社等のモニタリングが重要であることを勘案し、引き続き、グループとしての適時・適切なモニタリング、より良い監督の在り方を検討してまいります。

Web Link
 第36期定時株主総会招集ご通知

Web Link
 事業報告書に関する映像（36期の取り組み報告）

コーポレート・ガバナンス

監査役および監査役会

KDDI

体制

KDDIの監査役会は独立社外監査役3名を含む5名で構成されており、監査の方針および実施計画の策定のほか、監査業務にかかる重要事項について、監査役会において決定しています。社外監査役は、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人を選任しています。

監査役は、取締役会のほか、経営会議などの社内主要会議に出席しています。取締役、および従業員、子会社の取締役等ならびに内部監査部門は、監査役の職務遂行に必要な情報を適宜・適時に報告するほか、当社および子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合は直ちに監査役に報告しています。また、取締役および従業員、子会社の取締役等ならびに内部監査部門は、監査役と意見交換を行い、連携を図っています。さらに、監査役は、定例的に会計監査人から会計監査の年度計画、会計監査の状況およびその結果について報告を聴取するほか、必要に応じ適宜意見交換を実施しています。監査役の職務を補助するための監査役室を設置し、専任の従業員を配置しており、当該従業員に対する指揮命令権は各監査役に属するものとし、その人事については、事前に監査役会または監査役会の定める常勤監査役の同意を得ています。

| 2019年度の監査役会開催実績 | 2020年度監査役会開催予定数 |
|-----------------|-----------------|
| 12回 | 11回 |

内部監査

KDDIグループのリスク管理活動を担うリスクマネジメント本部内に監査部を設置し、KDDIグループの業務全般を対象に「リスクマネジメント活動において洗い出された重要リスク」に基づき内部監査を実施しています。内部監査結果は問題点の改善・是正に関する要請・提言を付して代表取締役社長や監査役に報告を行うとともに、四半期ごとに取締役会にて内部監査の実施状況と結果を報告しています。2019年度は全16件の監査を実施し、課題となる事項の改善状況の進捗を常に把握しながらリスク発現の未然防止に努めています。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会

KDDI

体制

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。

指名諮問委員会の構成

議長：山本 圭司（社外取締役）
副議長：山口 悟郎（社外取締役）
委員：大八木 成男（社外取締役）、加野 理代（社外取締役）、後藤 滋樹（社外取締役）、田中 孝司、高橋 誠

報酬諮問委員会の構成

議長：山口 悟郎（社外取締役）
副議長：山本 圭司（社外取締役）
委員：大八木 成男（社外取締役）、加野 理代（社外取締役）、後藤 滋樹（社外取締役）、田中 孝司、高橋 誠

開催実績（2019年度）

指名諮問委員会は2回開催され、いずれも全構成員が出席し、定時株主総会における役員候補者の選定、相談役の委嘱の可否などに関する議論を行いました。報酬諮問委員会は3回開催され、いずれも全構成員が出席し、以下の事項について議論を行いました。

- 2018年度の業績連動報酬の支給額
- 当社役員報酬の水準額の妥当性
- 株価連動型賞与の制度概要

その他

KDDI Group

体制

コンプライアンス関連事項の審議決定機関である「KDDIグループ企業倫理委員会」や、開示情報の審議機関である「ディスクロージャー委員会」を設置しています。また、サステナビリティ活動の推進を審議する機関として「サステナビリティ委員会」を設置しています。グループ各社の管理についてもシステム・体制などさまざまな面で連携し、KDDIグループ全体としてガバナンス強化を図っています。

Web
Link

サステナビリティ推進体制

機関構成・組織運営等にかかる事項

KDDI

体制

| | |
|------------------------|-------------------|
| 組織形態 | 監査役会設置会社 |
| 独立役員の人数 | 6名（うち女性1名） |
| 取締役に関する事項 | |
| 定款上の取締役の員数 | 20名 |
| 定款上の取締役の任期 | 1年 |
| 取締役会の議長 | 会長（社長と会長は兼任していない） |
| 取締役の人数 | 14名（うち女性1名） |
| 社外取締役の選任状況 | 選任している |
| 社外取締役の人数 | 5名（うち女性1名） |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 3名（うち女性1名） |
| 監査役に関する事項 | |
| 定款上の監査役の員数 | 5名 |
| 監査役の人数 | 5名（男性） |
| 社外監査役の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役の人数 | 3名（男性） |
| 社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 | 3名（男性） |
| 執行役員の人数 | 33名（男性31名・女性2名） |
| その他 | |
| 買収防衛策の導入の有無 | なし |
| 代表取締役社長の報酬／KDDI社員平均年収 | 21倍 |

取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

KDDI

方針

体制

人材の多様性を受け入れ、一人ひとりの多様な知識や経験、スキルを活かすことは、「通信とライフデザインの融合」を目指す当社にとって重要な成長ドライバーであり、取締役会においても多様性を確保することがより良い経営判断につながると考えています。

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ため、性別、年齢、国籍の区別なく以下の基準を満たす人物を選任します。

指名諮問委員会における議論を経て、KDDIグループの持続的成長を実現する観点から、当社取締役会にとって重要と考えられる社外役員の専門性・バックグラウンドを「上場企業における社長経験（経営ノウハウ等）」「情報通信分野の専門性（主力事業サポート）」「法律・会計・行政の専門性（コンプライアンス等）」としました。このような属性を取締役・監査役それぞれに備えることで、経営に対する監督と助言をバランス良く推進してまいります。当社社外役員の専門性は104ページに記載のとおりです。

取締役会が取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続

KDDI

方針

体制

指名・選任基準

取締役候補：以下のいずれかまたは複数の基準を満たすこと

- 各事業分野における専門的知見と経験を有すること
- 監督者に相応しい経営上の知見または専門的な知見を有すること
- 高度な独立性を有すること

監査役候補：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こと

両候補共通：私心なく、高い倫理観を持ち、役員として相応しい人格であること

取締役の指名・選任手続

①上記の基準に基づき、候補者を選定
②指名諮問委員会で審議
③取締役会で承認
④株主総会で選任

監査役の指名・選任手続

①上記の基準に基づき、候補者を選定
②監査役会で議論し、候補者について同意を得る
③指名諮問委員会で審議
④取締役会で承認
⑤株主総会で選任

取締役の解任等の検討基準

- 取締役の担当事業の業績や担当部門の活動成果が著しく不良であるとき
- 職務遂行に関して法令・定款に違反する等の故意または重大な過失により、会社に損害を与えたとき
- その地位や権限を利用して不当に個人的な利益を得た等の事由により、会社の信用と名誉を著しく傷つけたとき
- その他、取締役に留まることについて相応しくないと会社が判断したとき

取締役の解任等の手続

- 指名諮問委員会の審議を経て、適時、取締役会で審議し、解任等の必要な対処を行う。

コーポレート・ガバナンス

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および決定プロセス

KDDI

体制

報酬等の内容の決定に関する方針

当社の役員報酬水準は、国内の同業他社または同規模の他社との比較および当社経営状況等を勘案し決定しております。また、外部専門機関による客観的な調査データを参考に、毎年、報酬諮問委員会にて報酬水準の妥当性を検証しております。報酬の構成については、各役員に期待される役割および職責に応じ設定しております。業務執行に携わる取締役の報酬は、中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的として、2015年度より業績連動型の株式報酬制度を導入しております。さらに2019年度より、中期経営計画の目標達成を強く動機付けるとともに、役員報酬と株主価値との連動性を高めることを目的として、「株価連動型賞与」を導入いたしました。本制度では中期経営計画の目標値として掲げた「EPS※成長率」と、株主価値の増減と直接的に連動する、「株価変動率」を評価指標といたします。

これにより、業務執行に携わる取締役の報酬は、以下の4種類で構成されることとなりました。

※ Earnings Per Share(1株当たり当期利益)

- 基本報酬
- 株価連動型賞与
- 業績連動型賞与
- 業績連動型株式報酬

また、役員報酬と業績および株主価値との連動性については、各役員に期待される役割および職責に応じた役位別の水準を設定しております。ステークホルダーの皆さまの負託に応え、経営の舵取りを担う社長の報酬額の連動性が最も高くなる設計としており、社長の報酬全体に占める基本報酬の割合は約40%、業績および株主価値と連動する報酬の割合は約60%であります。

賞与・株式報酬支給額の算定方法

業績連動型賞与と株式報酬(信託型)は、各事業年度の当社グループの売上高、営業利益、当期利益などの「会社業績」と、中期経営計画の目標に紐づいた各事業の「KPI達成率」を評価指標としており、以下の算定式により算出いたします。

賞与＝役位別の基準額×会社業績・KPI達成率

株式報酬＝役位別の基準ポイント×会社業績・KPI達成率

株価連動型賞与は「EPS成長率」および「株価変動率」を評価指標としており、以下の算定式により算出いたします。

株価連動型賞与＝役位別の基準額×係数（(①×50%）+（②×50%））

① EPS成長率＝当年度末EPS／前年度末EPS

② 株価変動率（対TOPIX成長率）＝（当年度末当社株価／前年度末当社株価）／（当年度末TOPIX株価／前年度末TOPIX株価）

役員報酬の決定手続き

役員報酬の体系および水準、それに基づき算出される報酬額の決定プロセスの透明性および客観性を確保するため、報酬諮問委員会を設置しております。本委員会は、議長・副議長および過半数の委員を社外取締役で構成しております。

● 議 長：山口悟郎(社外取締役)

● 副議長：山本圭司(社外取締役)

● 委 員：大八木成男(社外取締役)、加野理代(社外取締役)、後藤滋樹(社外取締役)、田中孝司、高橋誠

また、役員報酬に係る以下の事項につきましては、代表取締役への再一任は行わず、報酬諮問委員会の助言を受けて取締役会決議により決定しております。

● 役員報酬の基本方針

● 各取締役の報酬水準（基本報酬、賞与、株式報酬）、支払時期、支払方法

● 業績連動型賞与、株価連動型賞与および業績連動型株式報酬の支給額

株式報酬において、役員等の職務に関し、当社と役員等との間の委任契約等に反する重大な違反があった者については、付与済みのポイントの没収または交付済みの株式等相当額の返還請求を行う旨の規定を設けております。

監査役の報酬に関する方針

監査役の報酬は、監査役の協議にて決定しており、KDDI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としています。

取締役および監査役の報酬等の額（2019年度）

単位：百万円

| 役員区分 | 報酬等の総額 | 報酬等の種類別の総額 | | | 支給人数 |
|---------------|--------|------------|-----|------|------|
| | | 基本報酬 | 賞与 | 株式報酬 | |
| 取締役(社外取締役を除く) | 889 | 383 | 297 | 209 | 10名 |
| 社外取締役 | 75 | 75 | － | － | 7名 |
| 監査役(社外監査役を除く) | 52 | 52 | － | － | 2名 |
| 社外監査役 | 50 | 50 | － | － | 3名 |

- 上記の取締役の支給人数および金額には、2019年6月19日開催の第35期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名および社外取締役2名を含んでおります。なお、賞与の支給人数は、該当者を除く9名となります。
- 取締役の定額報酬の限度額は、2014年6月18日開催の第30期定時株主総会において月額5,000万円以内と決議いただいております。
- 監査役の報酬限度額は、2016年6月22日開催の第32期定時株主総会において年額13,000万円以内と決議いただいております。（事業年度単位となります。）
- 取締役の賞与は、2011年6月16日開催の第27期定時株主総会において決議いただいた当該事業年度の連結当期純利益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、2018年6月20日開催の第34期定時株主総会において継続および一部改定の決議をいただいております。これは、賞与とは別枠で、2018年度から2021年度までの4年間に在任する当社の取締役等に対して支給するものであります。
- 前記以外に2004年6月24日開催の第20期定時株主総会において、役員退職慰労金制度廃止に伴う取締役に対する退職慰労金精算支給を決議いただいております。

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等(3名)

単位：百万円

| 氏名 | 役員区分 | 報酬等の総額 | 報酬等の種類別の総額 | | |
|-------|------|--------|------------|----|------|
| | | | 基本報酬 | 賞与 | 株式報酬 |
| 田中 孝司 | 取締役 | 135 | 48 | 59 | 27 |
| 高橋 誠 | 取締役 | 198 | 78 | 68 | 52 |
| 内田 義昭 | 取締役 | 102 | 45 | 34 | 23 |

報酬の種類と決定方法など

■ 取締役の報酬構成(社外取締役を除く)

| 報酬の種類(構成比) | 給付形式 | 報酬の内容・決定方法 | 報酬限度額 | 株主総会決議 | 決議時点での役員の員数 |
|------------|------|---|---|--|--|
| 基本報酬 | 現金 | ● 各取締役の役職に応じて決定した額を月次で支給 ● 外部専門機関を用いて妥当な水準を検証し、経営環境などを勘案して設定 | 月額5,000万円以内 | 2014年6月18日 第30期定時株主総会 | 取締役13名 (うち社外取締役3名) |
| 株価連動型賞与 | | 各事業年度の「EPS成長率」および「株価変動率」に連動して決定 | 当該事業年度の連結当期純利益0.1%以内 | 2011年6月16日 第27期定時株主総会 | 取締役10名 (社外取締役を除く取締役) |
| 業績連動型賞与 | | 各事業年度のKDDIグループの連結売上高・営業利益・当期利益の達成度と、各期の業績目標に紐づいたKPI(モバイルID純増数・au解約率・総合ARPAなど)の達成度に連動して決定 | | | |
| 業績連動型株式報酬 | 株式 | <算定式> 賞与＝役位別の基準額×会社業績・KPI評価 株式報酬＝役位別の基準ポイント×会社業績・KPI評価 ※各事業年度の業績を踏まえた支給額は、報酬諮問委員会の審議を経て取締役会で決定 | 【取締役・執行役員・理事が対象】 1事業年度あたりの対象者に付与するポイント総数(上限)357,000ポイント (1ポイント＝1株として換算) | 【導入】 2015年6月17日 第31期定時株主総会 【改定】 2018年6月20日 第34期定時株主総会 | 取締役9名、執行役員21名、理事50名 (海外居住者、社外取締役、非常勤取締役を除く) |

※社外取締役および監査役については、経営の監視・監督機能を適切に担うため、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としております。

関連当事者間の取引に対する方針

KDDI

方針

KDDI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一つである「IX 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、ほかの一般的な取引と同様の基準により稟議で決裁しています。なお、すべての稟議については監査役も内容を確認しています。主要株主である京セラ株式会社の取締役が社外取締役として就任しているため、取締役会の包括承認、報告と個別取引の稟議決裁の両方によりガバナンスを確保しています。

社外役員のサポート体制

KDDI

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あらかじ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。また、取締役会以外の場においても、事業戦略・経営状況に加え、研究開発・技術などの情報提供を行っています。

事業概要については、各事業本部の本部長・部長から全体像や課題を詳細にご説明するほか、子会社の経営状況についても定期的にご報告しています。また、研究開発成果の社内展示会や、通信設備・監視保守センターなどの現場を視察いただく機会を設けています。そのほかにも、企業倫理活動、リスクマネジメント活動について、年に2回、ご報告しています。

さらに、社外取締役が独立性を保ちつつ、情報収集力の強化を図ることができるよう、監査役との連携を強化し、社外取締役と監査役間の定期的な連絡会を開催しているほか、会計監査人から社外取締役に対して、監査結果の説明も実施しています。

また、社外取締役間での情報交換・情報共有を強化いただくために、社外取締役のみの連絡会、社外取締役と非常勤監査役の連絡会をそれぞれ開催しています。これらの取り組みにより、KDDIの事業への理解を深めることで、取締役会における経営戦略に関する議論の活性化と、経営の監督・監視の実効性向上を図っています。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。

株主との対話

KDDI

方針

KDDIにとって、株主・投資家の皆さまは事業継続への良き理解者・強力なサポーターであり、特に重要なステークホルダーであると認識しています。従って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点事項と位置づけ、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します。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。

2019年度 実績

- アナリスト・機関投資家向け決算説明会：年4回（四半期決算開示に伴い実施）
- 海外ロードショー：10回（証券会社主催のカンファレンス参加3回を含む）
- 国内外の機関投資家との面談：約750回
- 個人投資家向け説明会：マネジメント等による説明会やオンライン説明会を実施。約1,600名の投資家の皆さまがご参加（ご視聴）

株主総会活性化および議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況

KDDI

体制

| 施策 | 内容 |
|--|---|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 法定期日より1週間程度早く発送しています。また、発送に先立ち、KDDIのホームページに掲載しています |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 集中日を回避して開催するよう努めています |
| 電磁的方法による議決権の行使 | インターネット議決権電子行使サイトからの行使を受け付けています。2019年総会からQRコードを読み取ることで議決権行使サイトにログインすることができるシステムも導入し、株主さまの利便性向上に努めています |
| 議決権電子行使プラットフォームへの参加 | 「議決権電子行使プラットフォーム」に参加しています |
| 招集通知の英文での提供 | 招集通知の英訳(全訳)をKDDIのホームページ、インターネット議決権電子行使サイトおよび「議決権電子行使プラットフォーム」にて提供しています |
| その他 ※コーポレートガバナンス報告書より抜粋。詳細は以下WebLink参照。 | スマートフォンで招集通知をご覧ください。また、より多くの株主さまが株主総会へご参加いただけるよう、株主総会会場において手話通訳を実施しているほか、ヒアリンググループにも対応しています。株主総会当日の様子は手話通訳つきでKDDIホームページでオンデマンド配信しており、どなたでも自由にご覧いただけます |

WebLink

コーポレート・ガバナンス報告書

WebLink

第36期定時株主総会招集ご通知

コーポレート・ガバナンス

社外取締役・社外監査役の主な活動に関する事項

KDDI

活動実績

| 氏名 | 当該社外取締役の選任理由（独立役員に指定している場合は、独立役員に指定した理由を含む） | 2019年度の主な活動 |
|--------------------|--|----------------------------|
| 山口 悟郎 男性 | 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おります。取締役会においては、経営管理や事業運営等について、中長期的な視点から大局的なご意見を数多く頂戴しており、当社の企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任しています | 取締役会 100%（12回開催中12回出席） |
| 山本 圭司 男性 | 山本 圭司氏は、世界有数の自動車メーカーのIT開発や電子技術部門において培われた優れた識見に加えて、同社マネジメントとしての豊富な経営経験を有しております。当社における5G／IoT戦略の推進等に、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判断し、引き続き選任しています | 取締役会 100%（10回開催中10回出席）※ |
| 大八木 成男（独立役員） 男性 | 大八木 成男氏は、世界有数の合成繊維、化成品、医薬医療、流通・リテイル分野の企業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おります。当社が今後推進していくライフデザイン事業分野やグローバル戦略およびM&Aを中心に、中長期的な視点から大局的なご意見を数多く頂戴しており、当社の企業価値向上に寄与いただけると判断したことから、引き続き選任しています。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 100%（12回開催中12回出席） |
| 加野 理代（独立役員） 女性 | 加野 理代氏は、法律事務所パートナーや政府系の諸委員会の委員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おります。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判断し、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、独立役員として引き続き指定しています | 取締役会 100%（10回開催中10回出席）※ |
| 後藤 滋樹（独立役員） 男性 | 後藤 滋樹氏は、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、事業運営上重要なサイバーセキュリティ分野に関する優れた専門的知見を有しております。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判断し、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 | 2020年6月17日選任 新任 |

第36期定時株主総会において退任した社外取締役の活動状況は以下の通りです。

| 氏名 | 2019年度の主な活動 |
|-------------|---------------------|
| 根元 義章 男性 | 取締役会 12回開催中12回出席 |

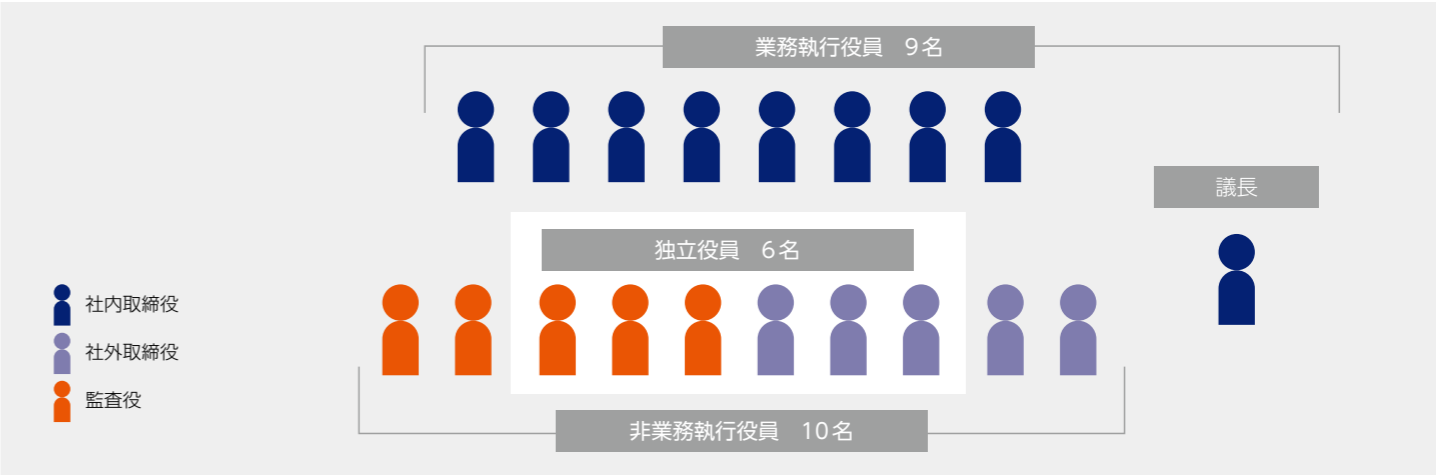
※山本 圭司氏、および加野 理代氏については、第35期定時株主総会において新任取締役に就任後の出席状況を記載しております。

社外役員の多様性・専門性

| 氏名 （主要なバックグラウンド） | 当社における地位 | 上場会社における社長経験者 | 情報通信分野の専門性を有する者 | 法律・会計・行政の専門性を有する者 |
|---|----------|---|-------------------------------------|---|
| 山口 悟郎 （京セラ株式会社） | 社外取締役 | ● | | |
| 山本 圭司 （トヨタ自動車株式会社） | 社外取締役 | | ● | |
| 大八木 成男 （帝人株式会社） | 社外取締役 | ● | | |
| 加野 理代 （弁護士） | 社外取締役 | | | ● |
| 後藤 滋樹 （早稲田大学） | 社外取締役 | | ● | |
| 松宮 俊彦 （公認会計士） | 社外監査役 | | | ● |
| 加留部 淳 （豊田通商株式会社） | 社外監査役 | ● | | |
| 本東 信 （国土交通省） | 社外監査役 | | | ● |
| 合計 | | <div><div>●</div><div>●</div><div>●</div></div> | <div><div>●</div><div>●</div></div> | <div><div>●</div><div>●</div><div>●</div></div> |
| <div><div>●</div> 社外取締役</div> <div><div>●</div> 社外監査役</div> | | | | |

| 氏名 | 当該社外監査役の選任理由（独立役員に指定している場合は、独立役員に指定した理由を含む） | 2019年度の主な活動 |
|-------------------|---|-----------------|
| 松宮 俊彦（独立役員） 男性 | 松宮 俊彦氏は、公認会計士、監査法人社員、会計事務所代表、他社監査役等としての豊富な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 | 2020年6月17日選任 新任 |
| 加留部 淳（独立役員） 男性 | 加留部 淳氏は、上場企業の代表取締役として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 | 2020年6月17日選任 新任 |
| 本東 信（独立役員） 男性 | 本東 信氏は、長年の行政実務および各種団体の業務執行等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 | 2020年6月17日選任 新任 |

取締役会の構成



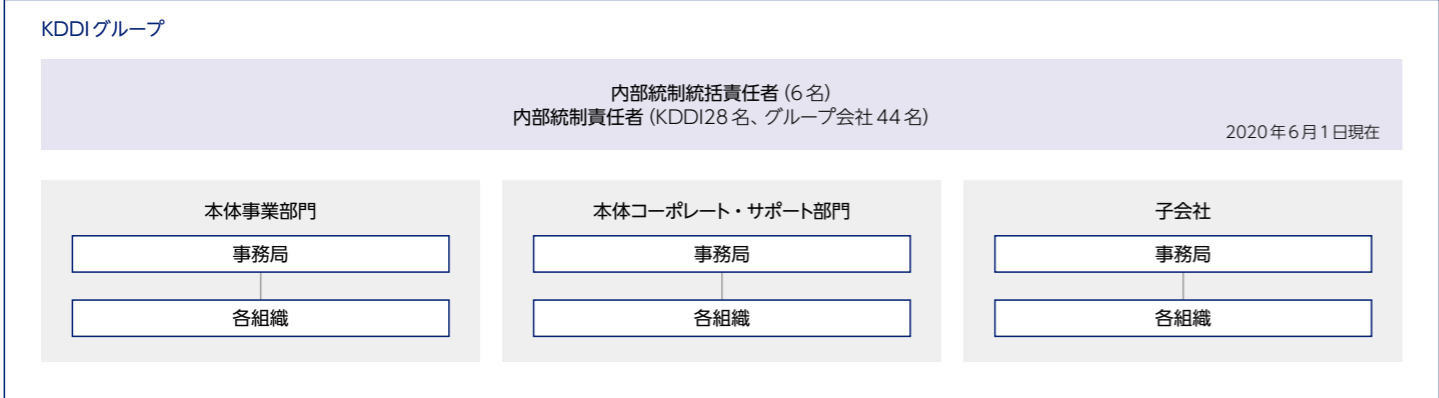
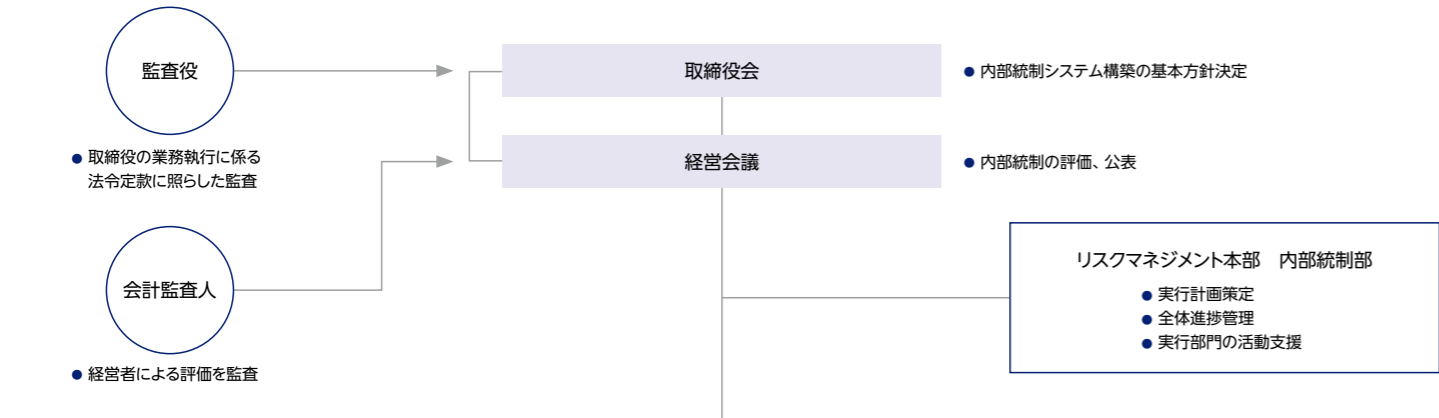
リスクマネジメント

KDDIのアプローチ（リスクマネジメント・内部統制の考え方）KDDI Group 方針

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、リスクマネジメントの強化が重要な経営課題だと認識しています。事業を継続し社会への責任を果たしていくために、グループ全体でリスクマネジメント活動を推進しています。

■内部統制責任者体制



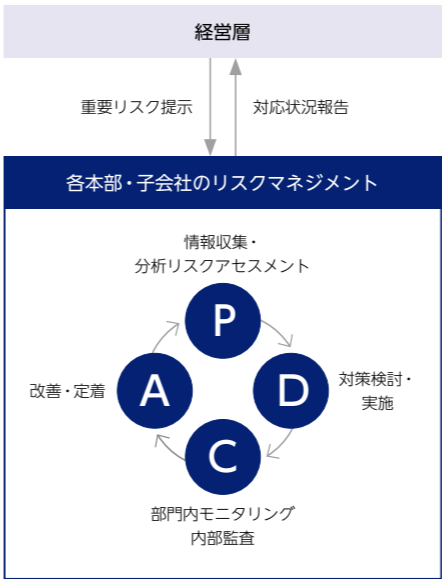
KDDIのリスクマネジメント・内部統制活動KDDI Group 体制

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を中核として、リスクマネジメント活動を一元的に推進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、KDDIのみならず子会社などを含む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に28名、子会社各社に計44名の「内部統制責任者」を配置し、さらにそれを統括する6名の「内部統制統括責任者」を任命しており、同責任者のもと、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を推進するとともに、リスクが発現しにくい企業風土を醸成するため業務品質向上活動を展開しています。

リスクマネジメント活動サイクルKDDI 体制

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、リスクの発現時には迅速かつ適切な対応がとれる危機管理体制を整備しています。



リスク特定プロセスKDDI Group 活動

KDDIは、リスク情報を定期的に洗い出し、会社事業に重大な影響を与えるリスクを重要リスクと位置づけ、これらの重要リスクの発現およびその発現した際の影響を可能な限り低減するための対応策を検討し、対策を講じています。

2019年度は、経営目標を確実に達成するために、過去に顕在化した課題のほか、事業環境の変化を踏まえ、重要リスク25項目を選定し、リスクの予見、重要リスクの低減活動およびリスクアプローチによる内部監査を実施しました。ますます巧妙化するサイバー攻撃はもちろん、グローバル事業や、通信とライフデザインの融合に伴うEC、金融・決済、エネルギー事業などの事業領域拡大に伴う課題なども新たに考慮すべき重要リスクとして選定しています。またM&Aに伴うグループ会社拡大によるリスクについても重要リスクとして対策強化に取り組みました。

情報セキュリティ活動においても、グループ全体の統一基準を制定し、M&Aによる新たなグループ企業を含め、グループ全体で情報セキュリティレベルの向上を推進し、情報セキュリティリスクの低減を図っています。これら重要リスクの状況については、財務影響との関係から有価証券報告書で開示している事業等のリスクにも反映しています。

[Web Link](#)
有価証券報告書／事業等のリスク

[Web Link](#)
内部統制システム構築の基本方針

リスクマネジメント

| 内部統制システム構築の基本方針 | | KDDI Group | 方針 |
|---|--|---|--|
| KDDIは、会社法第362条第5項の規定に基づき、「内部統制システム構築の基本方針」を取締役会にて決議し、決議内容および運用状況を対外的に公表し、会社業務の執行の公正性、透明性および効率性を確保 | | するとともに、企業クオリティの向上にむけて、実効性のある内部統制システムの整備を図っています。 | |
| ■事業等のリスク (主要なもの) | | 🔗 内部統制システム構築の基本方針 | |
| リスク | リスクの背景 | KDDI への潜在的インパクト | KDDI の対応 |
| ほかの事業者やほかの技術との競争、市場や事業環境の急激な変化 | <ul style="list-style-type: none">物販事業拡大に伴う商品不具合への対応KDDI の必要に応じた周波数を獲得できるかどうか新たな高速データ無線技術による競争激化ほかの電気通信事業者との接続料金値上げの可能性異業種との提携、通信と電力等のその他商品とのセット販売、MNO、MVNO 事業者の新規参入、他事業者の事業領域の拡大等の事業環境の変化に伴う競争の激化 | <ul style="list-style-type: none">KDDI グループの財政状態および経営成績への悪影響 | <ul style="list-style-type: none">通信を中心に周辺ビジネスを拡大する「通信とライフデザインの融合」を核とした事業戦略により、国内はもとよりグローバルにおいても、5G／IoT 時代における新たな価値創造を実現し持続的な成長を実現する |
| 通信の秘密および顧客情報（個人情報・法人情報）の保護 | <ul style="list-style-type: none">内部からの情報漏えい外部ネットワークからの不正侵入 | <ul style="list-style-type: none">KDDI グループのブランドイメージや信頼性の失墜、莫大な補償・課徴金を伴う可能性将来的に通信の秘密および顧客情報保護体制の整備のため、さらなるコストが増加する可能性KDDI グループの財政状態および業績に悪影響を及ぼす可能性 | <ul style="list-style-type: none">「KDDI 行動指針」、「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」の制定企業倫理委員会の設置技術的、組織的、人的の観点から各種安全管理措置の強化全社員に対する通信の秘密および顧客情報保護に関する教育業務委託先、特に販売店である au ショップに対する店舗業務の改善、監査、ならびに教育を徹底し、管理強化情報セキュリティ委員会の設置全社での外部認証（ISMS）の取得外部攻撃に対する専門組織による 24 時間 365 日での監視 |
| 自然災害・事故等 | <ul style="list-style-type: none">地震および津波、台風、洪水等の自然災害やそれに伴う有害物質の飛散等の 2 次災害（パンデミック）感染症の世界的流行（パンデミック）戦争、テロ、事故その他不測の事態電力不足、停電コンピューターウイルス、サイバーアタック、ハッキングオペレーションシステムのハード、ソフトの不具合通信機器等の製品やサービスにかかる欠陥 | <ul style="list-style-type: none">気候変動等がもたらす大規模自然災害・事故などによるサービスの停止、中断等のリスクネットワークシステムや通信機器の障害などによるサービスの停止や大規模な誤請求、誤課金、販売代理店の閉鎖や物流の停止に伴う商品・サービスの提供機会損失などが発生した場合、KDDI グループのブランドイメージや信頼性の失墜、顧客満足度の低下により経営成績等に悪影響を及ぼす可能性au ショップの営業時間短縮による新規獲得、在宅での WiFi 利用増によるモバイルデータ通信、ライフデザイン事業や企業向けのソリューションサービス等への影響により、今後の事業活動および経営成績等に影響を及ぼす可能性 | <ul style="list-style-type: none">ネットワークの信頼性向上とサービス停止の防止対策（BCP 対応等）への取り組み非常災害発生時等における可及的速やかな対策本部の設置 |
| 電気通信等に関する法規制、政策決定等 | <ul style="list-style-type: none">事業者間接続料金の算定方式、会計制度の見直し指定電気通信設備制度、禁止行為規則の見直しユニバーサルサービス制度の見直しMNO、MVNO などによる移動通信事業への新規事業者参入周波数割当て制度および電波利用料制度の見直し電気小売や金融事業などに関するルールパーソナルデータの利活用に関するルール | <ul style="list-style-type: none">電気通信をはじめ、電気事業や金融事業等に関する法律、規制の改廃または政策決定等が KDDI グループの経営成績などに悪影響を及ぼす可能性競争政策の結果として KDDI の競争優位性が相対的に損なわれた場合、KDDI グループの経営成績などに悪影響を及ぼす可能性 | <ul style="list-style-type: none">法規制や政策決定等に対する適切な対応総務省等におけるさまざまな審議会や研究会、意見募集等を通じて、ほかの電気通信事業者との公正競争を有効に機能させるための措置の必要性の訴求 |
| 人材の確保・育成・労務管理 | <ul style="list-style-type: none">将来的に人材投資コストの増加 | <ul style="list-style-type: none">将来において適切な対応ができなかった場合、KDDI グループのブランドイメージや信頼性の失墜により、経営成績等に悪影響を及ぼす可能性 | <ul style="list-style-type: none">技術革新に即応すべく全社をあげて人材育成、キャリア形成を支援法令に基づく適正な労務管理、働き方改革の推進 |

※詳細については、第 36 期有価証券報告書「事業等のリスク」をご覧ください。

🔗 第 36 期有価証券報告書

内部統制報告制度 (J-SOX) への対応

KDDI Group

活動実績

2008 年度から適用された金融商品取引法に基づく内部統制報告制度への対応として、財務報告の信頼性を確保すべく、KDDI および国内・海外の主要なグループ子会社 10 社の計 11 社に対して、内部統制評価を実施しました。評価結果については内部統制報告書として取りまとめ、2020 年 6 月に内閣総理大臣に提出し、投資家の皆さまに開示しています。

🔗 有価証券報告書 / 内部統制報告書

業務品質向上活動

KDDI

体制浸透

KDDI は、内部統制報告制度への対応に併せて、企業クオリティ向上の観点から内部統制部を全社の業務品質向上活動の推進事務局とし、各部門の内部統制責任者が推進役となり、業務の効率化、標準化を図りながら、業務の質を高める業務品質向上活動に取り組んでいます。この活動による業務改善案件は、すべてデータベース化され、全従業員が自部門の業務改善活動に活用できる仕組みを整えています。また、優秀で意欲的な改善案件に対して表彰する制度「業務品質向上賞」を導入し、従業員一人ひとりの業務改善に対する意識・モチベーションの向上を図っています。さらに、業務品質の向上と生産性・効率性の向上を両立させる取り組みとして、RPA (Robotic Process Automation) にかかるシステム環境および体制（制度・教育）を整備し、全社での RPA 導入を推進しています。

業務品質向上の浸透活動

- e ラーニングの実施
- メールマガジンおよび社内報における役員メッセージや好事例の共有
- 表彰制度の実施（年 1 回）

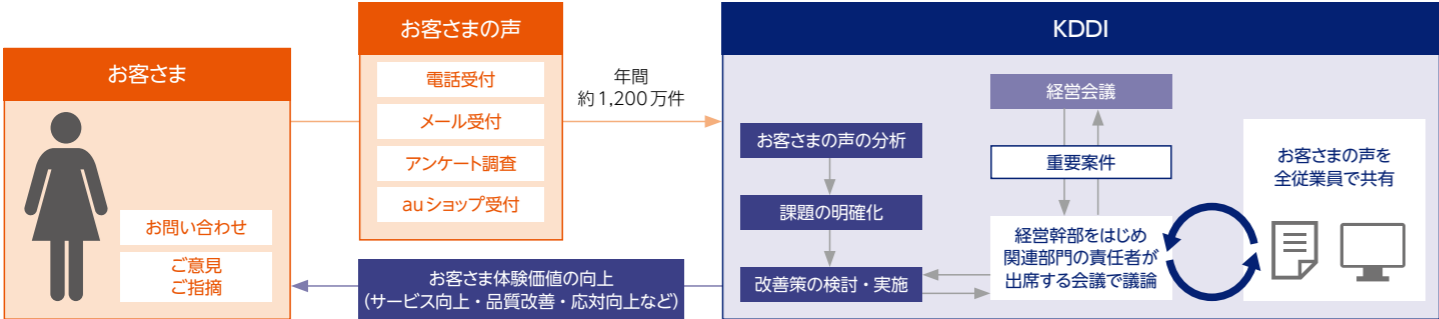
カスタマーリレーションシップマネジメント

お客さまのご満足の推進体制 KDDI 方針 体制

KDDIは、お客さまとのエンゲージメントを高め、通信を中心に新たなライフデザイン領域に積極的に取り組むことで、事業の持続的成長を図っていきます。お客さまに寄り添い、もっと豊かで便利な生活を実現するためお客さま体験価値 (Customer Experience) の向上を目指し、通信を核にコマース・エネルギー・金融・エンターテインメントなどのライフデザインサービスを拡充することで、お客さまにワクワクする体験価値をご提案してまいります。そのための基本スタンスとして、各部門においては、あらゆるお客さま接点を徹底的に磨き、つなぐべく、au ショップをはじめ、通信・音声品質、商品、ホームページ、料金・サービスなど、部門横断で取り組んでおり、経営幹部が出席する毎月のCX 推進会議にて活動を牽引し、スピードアップを図っています。

行動の指針となるのが、お客さまからアンケートで頂戴するKDDIへのご評価、ご批判、コメントの数々であり、その内容を真摯に業務に反映することで、さらなるお客さまへの価値ご提供という形でお返しするループをまわしています。

■お客さまの声の流れ



お客さまの声の収集 KDDI 体制

KDDIは、お客さまからいただいた貴重なご意見に対して、真摯に耳を傾け、迅速に行動し、常にサービスや品質を磨き上げる活動に取り組んでいます。お客さまのご意見・ご要望は、毎日内容が更新される社内システムを通して、課題の分析、問題点を明確にしています。迅速な判断が求められる課題は、経営幹部をはじめ、関連事業部の責任者が出席する会議体で議論を行い、全社で問題の解決に努めています。また、お客さまの声を全社で共有するため、お客さまの個人情報を除いた声の内容を、イントラネットを通じて全従業員に公開しています。

[Web Link](#)
[サービス向上への取り組みについて](#)

[Web Link](#)
[お客さまの声から実現したサービス](#)

お客さまのご満足に向けた取り組み KDDI 体制 活動

au ショップにおける多言語対応の強化

KDDIは、外国人のお客さまの増加に伴い、店頭ご利用後のアンケートを多言語化しました。またアンケート結果をもとに、在留外国人のお客さまの体験価値向上を目指して、全国のau ショップで多言語対応を強化しています。こうした活動により、au を選んでくださるお客さまがさらに増えています。

多言語対応の取り組み一覧

| 取り組み | 内容 |
|------------------|---|
| TV電話による通訳システムの導入 | 計13か国語 (英語、中国語、ポルトガル語、韓国語、ベトナム語、タガログ語、スペイン語、フランス語、タイ語、ネパール語、ヒンディー語、ロシア語、インドネシア語) に対応するTV 電話による「通訳システム」導入を推進 |
| 各種ツール類の翻訳 | お客さま向けの帳票やご案内、カタログ、チラシ等を最大7か国語に翻訳 |
| au 動画ガイドの制作 | au サービスのご紹介やよくあるお問い合わせ内容を解説した動画を英語に翻訳 |

[Web Link](#)
[au ショップでの多言語対応 \(英語\)](#)

その他の取り組み一例

| 名称 | 取り組み概要 |
|-------------|--|
| au CX AWARD | au ショップの日頃の取り組みに対する褒賞と、好事例の共有を目的にした接客コンテストを毎年各地で開催しています |
| au 動画ガイド | スマートフォンの操作や人気のアプリの使い方などを動画で説明しています Web Link au 動画ガイド |
| au スマートサポート | スマートフォンの利用に際し、お客さまの状況に応じて最適なサポートを提供する会員制サポートサービスを提供しています Web Link au スマートサポート |

法人のお客さまのご満足に向けた取り組み KDDI 活動

KDDIのお客さまであるさまざまな法人の皆様は、今、まさにデジタルトランスフォーメーション (DX) を推進し、事業の成長を目指しておられます。KDDIは、こうしたお客さまの多様化、高度化するニーズにお応えするため、「お客さまとともに DX で新たな価値を造る」ことを方針に掲げ、徹底的なお客さま視点とお客さまとのきめ細やかなコミュニケーションを通じ、お客さまが目指す DX の実現に貢献していきます。

KDDI 法人ユーザー会

KDDI 法人ユーザー会 (KUG : KDDI ENTERPRISE USERS' GROUP) は、KDDI のサービスをご利用いただいている法人の皆さまによって運営される組織で、KDDI が事務局として支援しています。異なる業種の会員さまが集い、セミナー、見学会やワークショップを通じて会員様同士の交流・研鑽・親睦が促進する活動をしています。また、こうしたイベントを会員様からKDDI へのさまざまなお声、ご指摘を受ける場とし、KDDI のサービス改善や新商品開発につながる活動としております。KDDI 法人ユーザー会では、この場でしか体験できない見学会やセミナーを通して、会員の皆さまとのコミュニケーションの活性化を図っています。

2019 年度活動実績

9 回

取り組み事例

- KDDI 新宿ビルの見学を通じた災害対策およびサービス品質維持の取り組みを紹介
- KDDI DIGITAL GATE にて問題解決のためのアプローチ方法である「デザインシンキング」を体験
- ICT ソリューションに関わる最新事情を共有するセミナーを開催

[Web Link](#)
[KDDI 法人ユーザー会](#)

顧客満足度調査 KDDI 成果 分析

コンシューマ市場における au サービスに対する評価

| 調査名称 | 評価 |
|----------------------------------|--------------------|
| J.D. パワー 「2019 年携帯電話サービス顧客満足度調査」 | 総合満足度第 1 位 (4 年連続) |

法人市場における KDDI サービスに対する評価

| 調査名称 | 評価 |
|---|--------------------|
| J.D. パワー 「2019 年法人向け携帯電話サービス顧客満足度調査」<大企業・中堅企業市場セグメント> | 総合満足度第 1 位 (4 年連続) |
| J.D. パワー 「2019 年法人向け IP 電話・直収電話サービス顧客満足度調査」 | 総合満足度第 1 位 (7 年連続) |
| J.D. パワー 「2019 年法人向けネットワークサービス顧客満足度調査」<大企業市場セグメント> | 総合満足度第1位 |

ブランド管理

KDDIのアプローチ (ブランド管理)

KDDI

方針

「KDDI」、「au」のそれぞれにブランドスローガンを掲げています。

企業ブランド、法人事業ブランドの「KDDI」は「Tomorrow, Together」、

コンシューマ事業ブランドの「au」は「おもしろいほうの未来へ。」というスローガンは、それぞれのブランドがお客さま・社会にとって「どのような存在でありたいか」を表しています。ビジネス市場にフィットした「KDDI」、

コンシューマ市場にフィットした「au」と、ブランドを使い分ける戦略をとっていますが、両ブランドともに根底にある思いは「おもしろいほうの未来(明日)へ、一緒に行こう」です。そこには、継続してお客さまに選んでいただき、寄り添える存在となること、および多くの企業などパートナーと信頼を高め、手を携えあっていく思いを込めています。

KDDIは、「お客さま体験価値」の向上を全社で推進し、強いブランドを確立して、適正に管理することを重要課題として掲げています。

ブランドの適正な管理の点では、商標の無断使用や第三者による不適切なロゴ使用などによって、お客さま満足度を損ねたり社会に不利益をもたらすことがないように、従業員に対する意識啓発にも努めています。

ブランド確立のための宣伝活動方針

KDDI

方針

KDDIは、お客さま体験価値の向上の推進のために、「お客さまに一番身近に感じてもらえる会社」「ワクワクを提案し続ける会社」「社会の持続的な成長に貢献する会社」であることを目標にしています。そのためには、あらゆる接点を通じてお客さまを理解し、最適なタイミングで最適なサービスをご提案の上でお届けしたいと考えます。

KDDIの取り組む広告宣伝活動も、上記方針を具現化する活動の一環として強く推進していきます。

広告制作における考え方

KDDI

方針

KDDIの広告は、お客さまの満足度向上に貢献することを前提に制作しており、決してお客さまの自主的かつ合理的な選択を不当な誘引で阻害することのないよう、「不当景品類及び不当表示防止法」および「電気通信サービスの広告表示に関する自主基準およびガイドライン」の規定・内容に基づいています。

広告の制作にあたっては、広告の目的や製品・サービスの内容について詳細な情報共有を行った上で、各部門でそれぞれ検査を行います。検査後、審査部門による最終審査を行い、合格しなければ広告を表示しないことをルールとして、2013年より運用しています。使用する媒体は、お客さまとのコミュニケーション上で、有効なタッチポイント(接点)になりうるものを費用対効果も重視しながら選定しています。

2019年度違反事例

マーケティング・コミュニケーションに関する法令(景品表示法)違反はありませんでした。

2019年度審査実績

- 審査部門による広告審査実数：4,756件
- 審査結果：法令違反のおそれがあったものはすべて適正化実施済み



広告・ブランド活動

KDDI

活動実績

KDDIは、TVCM三太郎シリーズを2015年1月より、意識高すぎ高杉くんシリーズを2018年1月より展開していますが、auの新ブランドスローガン「おもしろいほうの未来へ。」のブランドイメージ浸透に向けて、引き続き両シリーズを展開し、さらなる好感度の向上を目指しています。

外部からの評価
(対象：TVCM三太郎シリーズ、意識高すぎ高杉くんシリーズ)

CM総合研究所

「2019年度企業別CM好感度ランキング」

1位(2019年4月～2020年3月)

※6年連続でベストアドバタイザーに選出

「2019年度銘柄別CM好感度ランキング」

1位(2018年11月～2019年10月)

※5年連続でBRAND OF THE YEARに選出

協賛

ブランド価値向上の取り組みの一つとしてスポーツ競技や団体、また社会文化事業に協賛しています。KDDIは今後5G普及に伴う新しい観戦体験の提供など、この支援活動を通じて、新たな価値を創造し、お客さまにワクワクを提案し続けたいと考えています。

| | |
|-----------------|---|
| サッカー | SAMURAI BLUE、なでしこジャパン、各世代等のサッカー日本代表のサポーティングカンパニー、Jリーグ「京都サンガF.C.」「名古屋グランパス」のスポンサーとしてサッカーを応援しています |
| 野球 | 横浜DeNAベイスターズのスポンサーとして野球を応援しています |
| スポーツクライミング | 日本山岳・スポーツクライミング協会に属するスポーツクライミングカテゴリーのオフィシャルスポンサーとしてスポーツクライミングをサポートするとともに、選手5名で構成する「Team au」を応援しています |
| モータースポーツ | 国内最大のGTレース「SUPER GT」における「TGR TEAM au TOM'S」を応援しています |
| eスポーツ | 世界的にも人気が高まりつつあるeスポーツにおいて日本eスポーツ連合(JeSU)のオフィシャルスポンサー、プロチーム「DetonatioN Gaming」、各eスポーツ大会・イベントのスポンサーとして、日本のeスポーツの普及を応援しています |
| UNIVAS | 大学スポーツ協会(UNIVAS)のパートナーとして大学スポーツの振興・発展をサポートしています |
| Sports of Heart | 「障がい者も健常者も一緒に楽しめる」をテーマに展開しているスポーツ×文化の祭典「Sports of Heart 2019」に協賛しました |
| 東京JAZZ | 国内最大級のジャズ・フェスティバルである「第18回 東京JAZZ」に協賛しました |
| 霧島国際音楽祭 | 優れた音楽家による教育と音楽会を聴ける機会をつくることを目的に開催された「霧島国際音楽祭2019」に協賛しました |

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメントの考え方と体制

KDDI

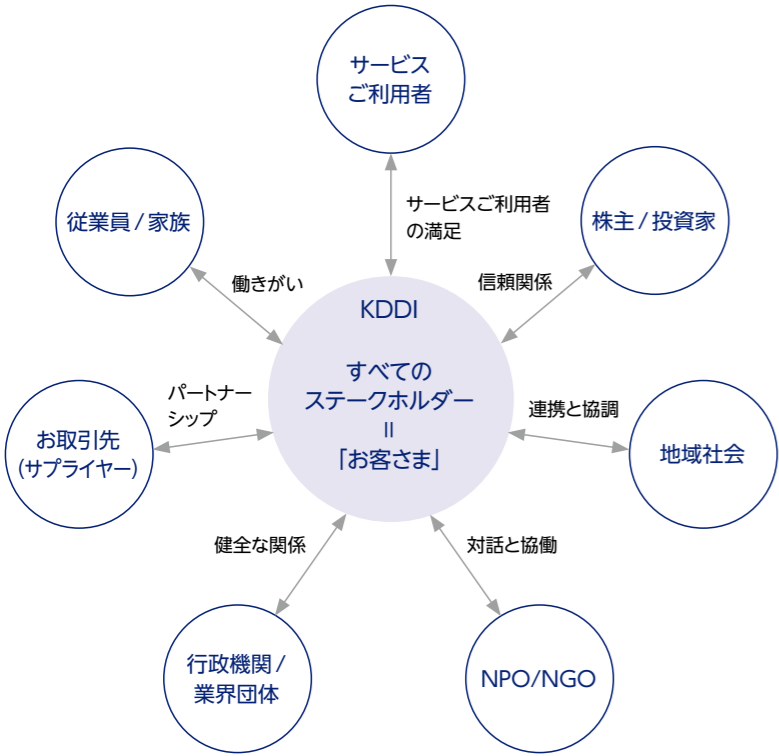
方針

体制

KDDIの事業は、お客さま、株主さま、お取引先さま、従業員とその家族、地域社会などのステークホルダーの皆さまと関わりを持っています。KDDIは、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの皆さまに、「新たな体験価値」を提供し、ご満足を実現するために、さまざまな活動を行っています。

活動においては、GRI Standards、SASB、IIRC、ISO26000などのサステナビリティに関する国際規格、JIS Z 26000、「環境報告ガイドライン」、「価値協創ガイダンス」などの国内規格や投資家からのヒアリング項目をチェックリストとして使用し、現状分析および課題に対する対処方針を策定し実施しています。各エンゲージメント結果は、社内で報告・共有されることはもちろん、その重要性に応じて各委員会や経営会議などで報告され、意思決定に反映されます。支えてくださるすべてのステークホルダーの皆さまとの対話を尊重し、ステークホルダーの皆さまとの共創を積み重ね、社会的課題に積極的に取り組み、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献していきます。

■ステークホルダーの相關図



ステークホルダーダイアログ

KDDI

活動

KDDIは、サステナビリティ担当役員が責任者となりステークホルダーダイアログを実施し、ステークホルダーの皆さまのご意見・ご要望を経営に取り込み、改善していく仕組みを構築しています。

2019年度は、「SDGs」をテーマに開催しました。

Web Link

ステークホルダーダイアログ

Web Link

サステナビリティとSDGsの社内理解の推進

ステークホルダー・エンゲージメント実績

KDDI

活動

実績

| ステークホルダー | | コミュニケーション方法 | 頻度 | 内容 | 経営および事業活動への反映 | |
|--|---|---|--------------|--|---|--|
| サービス利用者 <div>Web Link</div> カスタマー リレーションシップ | 信頼に応え、安心・安全で 価値ある商品・サービスを 提供し、ご満足（お客さま 体験価値）を追求します | 各種メディア、ウェブサイト、SNS 等 での発信 | 随時 | ・会社内容・事業活動の情報 発信 | ・情報の適切な発信 | |
| | | お客さまセンター（電話・ウェブ）での 問い合わせ受付 | 随時 | ・お客さまのお問い合わせへの 対応 ・製品やサービスのご意見・ ご要望の社内へのフィード バック | ・お客さま体験価値 （Customer Experience） の向上 ・主管部門による製品・サービス の利便性向上、安全性の担保 | |
| | | au ショップ・販売店窓口 | 随時 | | | |
| 株主・投資家 <div>Web Link</div> ガバナンス | 誠実かつ公正な情報開示と、 積極的なコミュニケーション により、信頼関係の構築を 図ります | 株主総会 | 年 1 回 | ・事業報告、連結決算報告書、 計算書類、監査結果の報告 | ・ガバナンスの強化 ・ホームページや情報ツールを 通じた真摯な情報の発信 ・SDGs の解決に向けた取り 組みの推進 | |
| | | 決算説明会 | 年 4 回 | ・決算・事業取り組み等の報告 | | |
| | | 株主通信による情報発信 | 年 2 回 | | | |
| | | 国内外機関投資家との面談 | 年約750回 以上 | ・決算・事業取り組み内容等 につき説明・意見交換 | | |
| | | 投資家さま向け説明会 | 年数回 | ・SDGs 説明会などテーマ別 の説明、個人投資家向け説 明会など | | |
| | | ウェブサイトによる 情報発信 | 随時 | ・各種報告書、資料や取り組み 内容等の情報の発信 | | |
| 地域社会 <div>Web Link</div> コミュニティ参画 | 連携・協働を図り、地域社会 の一員としての役割を果た します | 各地域での社会貢献活動 | 随時 | ・地域行政などを通じた意見 交換 ・地域住民との交流および地域 の安全・発展への貢献 | ・地球環境保全活動への反映 ・行政や地域と連携した社会 課題の解決 | |
| | | 学校や地域の施設で実施する情報 モラル講座（KDDI スマホ・ケータイ 安全教室、スマホ de 防災リテラシー）、 環境教育 <div>Web Link</div> コミュニティ参画 | 随時 | | | |
| NPO・NGO <div>Web Link</div> コミュニティ参画 | 対話と協働を通じ、より良い 社会づくりに貢献します | KDDI 財団を通じた活動 | 随時 | ・世界各地における社会貢献 活動 ・先進的な取り組みへの参画 | ・地域ごとの社会課題やニーズ の把握 | |
| | | NPO などと協働した取り組み | 随時 | | | |
| 行政機関／業界団体 <div>Web Link</div> 外部イニシアティブ への参画 | 法令を守り、健全な関係を 保ちます | 協議会などへの参加 | 随時 | ・情報収集および意見交換 | ・各種ガイドラインや規制緩和 への提言 | |
| | | イニシアティブへの参画 | 随時 | | | |
| 従業員・家族 <div>Web Link</div> 労働慣行 | すべての従業員が働きがい を持てる、活力のある企業 であり続けます | 従業員意識調査 （社員エンゲージメントサーベイ） | 年数回 | ・会社や仕事に対する自発的な 貢献意欲に関する調査 | ・全社組織風土の状況分析と 各所属での取り組み課題抽出 ・人権の尊重 | |
| | | ワクワクツアー | 年 12 回 | ・社長と従業員とのダイレクト コミュニケーション | | |
| | | | 年 10 回 | ・ボードメンバーと従業員との ダイレクトコミュニケーション | | |
| | | 経営層と従業員の意見交換 | 年十数回 | ・労使間の課題について協議・ 相互理解 | | |
| | | KDDI スポーツフェスティバル （労働組合との共催） | 年 1 回 | ・家族も含めたKDDI グループ 社員同士および経営層との 交流による一体感醸成 | ・全社一体感の醸成 | |
| お取引先（サプライヤー） <div>Web Link</div> サプライチェーン | 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 な事業活動を行います | アンケート調査および意見交換会 | 年 1 回 | ・CSR 調達方針の共有 | ・サプライチェーンを通じた CSR 調達の推進 | |

ステークホルダーエンゲージメント

外部イニシアティブへの参画

KDDI

活動実績

KDDIは、豊かなコミュニケーション社会の発展に貢献するため、国内外のイニシアティブ・団体に参画し、リーダーシップを担うよう努めています。

| イニシアティブ | 役職 |
|--|--|
| 通信の国際標準化 | |
| ITU-R（無線セクター） | ・VRC-19 COM5 議長（世界無線通信会議衛星関連等） ・SG4 副議長（衛星通信） |
| ITU-T（標準化セクター） | ・SG3 議長（料金・政策） ・SG9 議長（映像伝送・ケーブルテレビ） ・SG17 副議長（セキュリティ） |
| 3GPP （3rd Generation Partnership Project） | ・SA プレナリ副議長 （Service & System Aspects） |
| 安心・安全な社会の構築 | |
| 一般社団法人日本スマートフォンセキュリティ協会（JSSEC） | 副会長／理事 |
| 地球環境の保全 | |
| ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会 | 協議会座長 |
| ダイバーシティの推進 | |
| NPO法人 J-Win | アドバイザー／ボードメンバー |

トピックス

GSMAを通じたSDGsへの取り組み

KDDIは、世界中のモバイル通信事業者を代表するGSMAとともに、SDGsが掲げる17の目標達成に積極的に貢献しています。2019年度は、業界向けに発行された自然災害等への対応ガイドブックに、当社の取り組みがベストプラクティスとして多数掲載されています。船舶型基地局としても活躍するケーブル敷設船のKDDIオーシャンリンクを活用した海からのエリア復旧、自治体等とともに実施している公開災害対策訓練、災害時の他事業者と協力した取り組み等、当社が過去の災害より学んだつながることの大切さやライフラインを担う使命の重要性を伝え、災害時の通信サービス確保・早期復旧の体制づくりのため他国事業者に役立ててもらっています。

Web Link

GSMA サイト「Mobile for Development」

コミュニティ参画・発展

KDDIのアプローチ（コミュニティ参画・発展）

KDDI Group

方針

KDDIグループは「豊かなコミュニケーション社会の発展」に貢献するため、事業を展開している国や地域が抱える社会・環境問題の解決に向けた取り組みを進めています。コミュニティを通じた社会貢献活動などは各地域の事業所が中心となって実施しており、地域コミュニティ、行政、大学、NGO・NPOなど多様なステークホルダーの方々との対話および連携を重視し、推進しています。

社会貢献方針

KDDI Group

方針

KDDIグループは、2012年に社会貢献方針を策定し、良き企業市民として、社会の要請と信頼に応え、国内外において自社の技術や人財を活かした社会貢献活動を推進しています。国内外で持続可能な事業活動を行うには、それぞれの地域社会と対話し、共に発展していくことが不可欠です。社会貢献活動を地域社会とふれあう貴重な機会と捉え、ビジネスチャンスやリスク回避に活かしていきます。2030年を見据えたKDDIのSDGs「KDDI Sustainable Action」を策定し、「社会の持続的な成長に貢献する会社」として、事業を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組んでいます。また、社会貢献・寄付などのフィランソロピーにおいても、活動の選定・実施にあたっては、自社の事業活動との関連や影響、「持続可能な開発目標（SDGs）」などの国際社会で共通の課題を考慮し、方針や手法などを検討しています。

Web Link

青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針

Web Link

KDDI Sustainable Action

基本理念

KDDIグループは、「KDDIフィロソフィ」にも基づき、当社が関わるすべてのステークホルダーのご満足を追求することで、持続的に世界中の人々が豊かで幸せな生活を送れる、笑顔あふれる社会の実現に貢献します。

行動指針

- ICT（情報通信技術）の活用による社会課題の解決が、情報通信事業者としての社会的責任であると考え、すべての人々に安心・安全で快適なコミュニケーション環境をお届けすることを目指します。
- 「デジタル・ディバイド※の解消」「健全な青少年の育成支援」「環境保全」「社会・文化支援」「災害時支援」の5分野を社会貢献活動の中期的テーマと定め、ネットワーク、商品・サービスなど持てる資源を最大限に活用し、KDDIらしいICTを活用した社会貢献活動を実践します。
- ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、活動内容の継続的改善と開示・共有を図り、社会の発展に寄与します。
- KDDIグループ社員は、社会貢献活動方針を共有し、よき企業市民として主体的な活動を行うことで、社会とともに持続的に成長することを目指します。

※PCやインターネットなどの情報通信技術を「持つ者」と「持たざる者」との間に、情報格差が生じる問題

マネジメント体制

KDDI Group

体制

KDDIは企業市民として、事業を展開する地域特有のニーズに合わせた社会貢献活動に取り組んでいます。KDDIグループの社会貢献活動は、KDDI本社が中心となって活動の基本方針や方向性を示した上で、地域ごとに活動を進めています。地域社会とのコミュニケーションは、全国の総支社が窓口となり、地域の皆さまと相互交流を図る場を設けています。各総支社はサステナビリティ活動に積極的に取り組んでおり、地域ごとに部門横断で活動を推進しています。また活動の総責任者は、各地域の担当役員（総支社長）が務めています。地域住民の皆さまから寄せられたご意見は、内容に応じて本社の関係部門と協議の上、対応しています。また、各地域の取り組みは社内イントラネットでの公開など、情報共有体制を整えています。

従業員参加型社会貢献活動「+αプロジェクト」

KDDI Group

活動

KDDIは、従業員が社内外で行った社会貢献活動をポイント化し、ポイントに応じた金額を、KDDI（会社）が従業員に代わって慈善団体等に寄付する「+αプロジェクト」を、2008年度から実施しています。全従業員約17,000人が活動対象者となり、2019年度分の寄付金総額は、8,679,000円、寄付先は49団体となりました。なお、活動開始からの累計寄付額は82,549,748円となります。

コミュニティ参画・発展

ワークショップ型出前講座「スマホ de 防災リテラシー」

KDDI

活動

日本では毎年のように大きな自然災害が発生しており、教育現場でも防災教育の重要性が高まっています。そこでKDDIは、高校生を対象に、災害発生時に情報通信をライフラインとして有効活用してもらうための教育活動として、講座専用のSNSを使って情報交換を行う、ワークショップ型の出前講座「スマホ de 防災リテラシー」を2017年度から実施しています。これまでの累計実施校数 40 校、累計受講者数は 2,000 名を超えました。

■ 受講者理解度アンケート

| アンケート項目 | ①災害時の適切な情報受発信の重要性 |
|---------|--------------------|
| | ②災害時の自助・共助の重要性 |
| | ③平常時から情報伝達に留意する必要性 |
| | |

■ 回答結果（2019年度実績）

| よくわかった | わかった | あまりわからなかった | わからなかった |
|--------|-------|------------|---------|
| 77.0% | 21.2% | 1.1% | 0.6% |

■ ポジティブ回答率

| よくわかった、わかった |
|-------------|
| 98.2% |

 スマホ de 防災リテラシー～ KDDIの情報リテラシー教育～

離島地域の活性化を目指す「しまものプロジェクト」

KDDI

活動

日本には、約 420 の有人離島があり、「若年層の島離れや人口減少」「島の魅力発信や価値創造」「流通販売活動のノウハウ不足」など、さまざまな課題を抱えています。

KDDIは、NPO 法人離島経済新聞社とともに、離島地域を応援するため、KDDIが持つリソースを活用して、離島地域の情報発信や事業者の販売サポートを行う「しまものプロジェクト」を 2015 年度から実施しています。本プロジェクトでは、KDDIが運営するショッピングサイト、au WALLET Market で離島産品を販売する「しまものマルシェ」や、離島事業者を対象としたブランディング・商品PR 講座「しまものラボ」を実施しています。「しまものラボ」はこれまでに累計7エリアで実施しました。また、「しまものマルシェ」での販売実績は、累計約 5,800 万円（22 島・36 商品、2020 年 3 月末現在）となっています。

 KDDI 離島応援施策「しまものプロジェクト」

社会貢献活動の状況

KDDI

実績

KDDIは、一般社団法人日本経済団体連合会により設立された「1%クラブ」の会員企業です。2019 年度の社会貢献活動費の総額は約 10.1 億円でした。

注 1 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額総額に「政治献金」は含まず

注 2 社会貢献活動支出額総額に「店頭募金」および「社員の寄付金」は含まず

ボランティア休暇・JICA ボランティアの利用状況（単体）

KDDI

実績

■ ボランティア休暇・JICA ボランティアの利用状況（単体）

| | | 2015 年度 | 2016 年度 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 |
|-----------------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ボランティア休暇 | 単位： 制度取得人数 | 16 | 20 | 13 | 29 | 17 |
| JICA ボランティア* | 単位： 派遣人数 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |

※ JICA ボランティア（青年海外協力隊参加制度）の人数は、各年度単位で KDDI 社員が JICA に派遣されている人数

災害被災者支援金（2019 年度）

KDDI Group

実績

募集先: KDDI 社会貢献サイト「キボウのカケハシ」等

お客さまと KDDI グループ従業員の募金に KDDI がマッチングし寄付を実施しています。

また緊急性に応じ、KDDI による寄付支援も行っています。

■ 国内

| 案件 | 寄付金額 | 寄付先 |
|---------------------|---------------|-------------------|
| 令和元年 8 月 豪雨 | 3,085,500 円 | 日本赤十字社 |
| 令和元年 台風 15 号千葉県災害 | 6,137,600 円 | 日本赤十字社 |
| 令和元年 台風 15 号東京都災害 | 1,638,600 円 | 日本赤十字社 |
| 令和元年 台風 19 号災害 | 16,232,800 円 | 日本赤十字社 |
| 新型コロナウイルス 緊急支援募金 | 100,000,000 円 | 社会福祉法人 中央共同募金会 |

取り組み状況

KDDI Group

実績

■ KDDI グループの実績




① デジタル・ディバイドの解消

| 目標 | 2019 年度の取り組み |
|----------------------|--|
| シニア層の ICT リテラシーを向上する | ・「KDDI スマホ・ケータイ安全教室」シニア向け講座の実施 ・理解度 85.1%、活用度 91.5% ・開催実績 189 回、3,045 名（累計 1,539 回、27,468 名） |


② 健全な青少年の育成支援

| 目標 | 2019 年度の取り組み |
|---------------------|---|
| 青少年の ICT リテラシーを向上する | ・「KDDI スマホ・ケータイ安全教室」青少年向け講座の実施 ・教材満足度：99.3% ・講師満足度：99.1% ・再申込意向：84.3% ・開催実績 4,332 回、約 79 万名（累計 約 3.3 万回、約 611 万名） |
| | ・高校生向けワークショップ型出前講座「スマホ de 防災リテラシー」の実施 ・開催実績 19 校、937 名（累計 40 校、2,000 名超） |








③ 環境保全

| 目標 | 2019 年度の取り組み |
|-------------------------|---|
| ステークホルダーと連携した生物多様性保全の推進 |  従業員が参加する主な環境保全活動 |
| 子ども向け環境教育 |  「KDDI 草木と森のいきもの図鑑」作成教室を浦安市立明海小学校で開催 |
| |  「KDDI 草木と森のいきもの図鑑」作成教室を横浜市立六つ川西小学校で開催 |

④ 社会・文化支援

| 目標 | 2019 年度の取り組み |
|----------------------------|---|
| 地域社会の発展への寄与・地方創生を目的とした施策実施 |  離島事業者向け講座「しまものラボ」を岡山県笠岡諸島で実施 |
| |  離島事業者向け講座「しまものラボ」を大分県離島で実施 |
| 携帯利用のマナーを啓発し、自転車事故の撲滅を図る |  自転車ながらスマホを防ぐ VR 授業キットを活用した授業を仙台白百合学園高等学校で実施 |
| |  自転車ながらスマホ体験 VR を利用した自転車事故防止の啓発を川崎市立平間小学校で実施 |
| 環境や社会のために活動する、NPO などの団体を支援 |  社会貢献サイト「キボウのカケハシ」 |

⑤ 災害時支援

| 目標 | 2019 年度の取り組み |
|-------------|--|
| 被災地域の早期復興支援 |  令和元年 8 月豪雨災害に係る被災者救援金の寄付実施 |
| |  令和元年台風 15 号千葉県被害に係る被災者救援金の寄付実施 |
| |  令和元年台風 15 号東京都被害に係る被災者救援金の寄付実施 |
| |  令和元年台風 19 号被害に係る被災者救援金の寄付実施 |
| 東日本大震災関係 |  新型コロナウイルス対策支援としての寄付を実施 |
| |  国見町 PR 用 VR コンテンツ制作サポートとして地元中学生の国見町プロジェクト学習授業に協力 |
| |  葛尾村の VR 制作サポートとして葛尾中学校の総合的な学習授業に協力 |

⑥ 海外成長地域における貢献活動

| 国名 | 2019 年度の取り組み |
|-------|---|
| ミャンマー | ・ ビレッジスクールにて美術・音楽・英語・PC・ダンス教室開催（KDDI 財団） |
| | ・ ミャンマーの将来を担う若者向けに、デジタルスキルの教育プログラムやテクノロジー分野でのインターンシップ、スポーツ振興イベント等を実施（MPT） |
| | ・ 大規模な清掃活動 “Clean and Fresh to Move Forward”（MPT）ミャンマー全国 18 地区で 3 回目となる大規模な清掃活動を実施 |
| | ・ “Clean and Sustainable Water Program”（MPT）清潔な生活用水へのアクセスが困難な村で井戸の整備を実施し、村の公衆衛生の向上に寄与した |
| | ・ コロナウイルス対策支援（MPT）売上の一部をコロナ対策支援金として寄付。また、医療従事者やボランティア向けに Topup カードを無料配布するほか、政府や NGO への MPT Money の送金手数料を無料化 |
| | ・ リサイクル PC の寄贈（モビコム）KDDI のリサイクル PC 寄贈プロジェクトの一環で、モビコムからモンゴル国内各地域の公立学校や行政施設等に対して PC を寄贈 |
| | ・ Child Helpline 108（モビコム）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の無償提供。児童虐待被害などの問題解決に貢献 |
| モンゴル | ・ W.A.S.H. Project（モビコム）自治体、国際協力 NGO World Vision Mongolia と協力し、小学校に清潔な水道設備やトイレ設備などを建設 |
| | ・ コロナウイルス対策支援（モビコム）警察官、医療関係者、コロナ対策専門家にプリペイド SIM カード等を無償提供。また、オンラインや代理店等での売上の一部を医療関連施設に寄付 |
| カンボジア | ・ KDDI スクール学校建設（12 校目）、英語・PC 教室導入（10 および 11 校目）、音楽教室開催（KDDI 財団） ・ カンボジア伝統芸能の大型影絵芝居（スパエクトム）継承支援（KDDI 財団） |
| ネパール | ・ e ラーニング / ロボットプログラミング教育の実施（KDDI 財団） |

社外からの評価

KDDIが採用されている指標（一例）

KDDI

実績

社会的責任投資指数「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に選定
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」の構成銘柄に選定されています（2020年6月現在）。「FTSE4Good Index Series」は、英国・ロンドン証券取引所グループに所属するFTSE Russellにより開発されたインデックスで、企業の社会的責任や持続可能性に着目する機関投資家等の投資先選定基準として広く利用されています。



社会的責任投資「MSCI ESG Leaders Indexes」の構成銘柄に選定
世界的なSRI指標（インデックス）の一つである「MSCI ESG Leaders Indexes」の構成銘柄に選定されています（2020年6月現在）。「MSCI ESG Leaders Indexes」は、米国のMSCI Inc.が開発したインデックスで、ESG（環境・社会・ガバナンス）面で優れた企業を選定するものです。



**2020 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数**

**2020 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数（WIN）**

THE INCLUSION OF [ISSUER ENTITY NAME] IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF [ISSUER ENTITY NAME] BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.
THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

「Euronext Vigeo Eiris World Index 120」の銘柄に採用

社会的責任投資（SRI）の代表的な指標である「Euronext Vigeo Eiris World Index 120」の構成銘柄に選定されています（2020年6月現在）。
この指数は、最も先進的な環境、社会、ガバナンスの成果を達成した企業120社をVigeo Eirisが選定したものです。



「Ethibel PIONEER and Ethibel EXCELLENCE Investment Register」に採用

ベルギーに拠点を置く社会的責任投資（SRI）の推進団体Forum Ethibelの構成銘柄「Ethibel EXCELLENCE」に加えて、投資ユニバースである「Ethibel PIONEER」に選定されています。また「ESI Excellence Global」にも継続して選定されています。「Ethibel Investment Register」は、企業の社会的責任（CSR）に関するパフォーマンスの多角的評価において高スコアを得た企業で構成される投資ユニバースです（2020年5月現在）。



「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定

日本取引所グループ、東京証券取引所およびS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが共同開発した環境指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています（2020年6月現在）。



「DBJ環境格付」において最高ランクを取得

日本政策投資銀行「DBJ環境格付」は、DBJが開発したスクリーニングシステム（格付システム）により、企業の環境経営度を評点化して、優れた企業を選定し、得点に応じて融資条件を設定する「環境格付」の手法を導入した融資メニューです。同格付における最高ランク「A」を取得しました。なお、DBJの環境格付けにおいて、情報通信業で選定されているのは、KDDIだけです（2020年3月末現在）。



「PRIDE指標」の「ゴールド」に4年連続で選定

企業のLGBTなどの性的マイノリティ（以下、「LGBT」）に関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で最高位「ゴールド」を4年連続で受賞しました（2019年10月現在）。PRIDE指標は、企業においてLGBTが働きやすい職場づくりを推進することを目的に、任意団体work with Prideが策定した指標です。



「健康経営優良法人2020（ホワイト500）」に認定

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると認められ、「健康経営優良法人2020（大規模法人部門（ホワイト500））」として日本健康会議にて認定されました（2020年7月現在）。



HRテクノロジー大賞における「人事マネジメント部門優秀賞」受賞

第5回HRテクノロジー大賞において、「人事マネジメント部門優秀賞」を受賞しました。『AIによるメンタル不調予兆者の発見と社員サポートの実現』として、深層学習により作成するメンタル不調予兆者リストを用いて「社内カウンセラー」による面談を実施するなど、職場環境を早期に把握し改善する取り組みが、メンタル不調者の早期サポートに大きく貢献するものであり、社員の心身の健康状態の把握や職場の課題解決を実践する革新的な取り組みであると評価されました（2020年2月）。



「CSR企業ランキング」で総合1位の評価を獲得

東洋経済新報社の第14回「CSR企業ランキング」でKDDIが総合1位の評価を受けました。このランキングは国内企業1,593社を対象にした2020年の調査結果から「人材活用」「環境」「企業統治+社会性」「財務」を点数化し、幅広いステークホルダーから「信頼される会社」として順位を公表しています（2020年2月）。

その他の外部評価

| 調査・表彰名 | 評価 |
|---|--------------|
| 一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会「第6回ジャパン・レジリエンス・アワード（強靱化大賞）」 | 企業・産業部門 最優秀賞 |
| 国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）「生物多様性アクション大賞」 | 入賞 |
| 公益財団法人 消費者教育支援センター「消費者教育教材資料表彰2020」 | 優秀賞 |

成長市場での取り組みに対する評価

KDDI Group

実績


2019 Asia Mobile Awardsで「Outstanding Contribution to the Asia Mobile Industry Awards」を受賞

2019年6月、アジア最大規模のモバイル業界の年次イベント「Mobile World Congress Shanghai」の「Asia Mobile Awards 2019」において、KDDIの田中孝司会長が、最高位の賞である「Outstanding Contribution to the Asia Mobile Industry Awards」を受賞しました。この賞は、携帯通信事業者団体GSMAがアジアの携帯通信業界の発展に優れた貢献を行った個人を表彰するもので、日本人の受賞は今回が初となります。

| 受賞 | 評価 |
|--|------------------------------------|
| モビコム：2019トップ100企業で表彰 | 売上、納税額、設備投資額などモンゴル経済への貢献が総合的に評価される |
| モビコム：2019年Top 10 Entrepreneur Award受賞 | 事業成果、利益、社会的責任、雇用、輸出などが評価される |
| モビコム：The best player of ICT EXPO 2019受賞 | ICT分野での総合的な活動が評価される |
| モビコム：名誉納税者賞、最高納税者賞を受賞 | 地区税務署への定期的な報告実施・納税額が評価される |
| モビコム：Forbes Mongolia Awards 2019で「Corporate Social Responsibility」受賞 | 社会責任・環境配慮の分野で最も優れたモンゴル企業として評価される |

外部保証

スコープ1、2 2018年度温室効果ガス排出量保証証明書



LR独立保証証明書
KDDI 株式会社の 2018 年度環境データに関する保証

この保証証明書は、契約に基づいて KDDI 株式会社に対して作成されたものであり、報告書の読者を意図して作成されたものである。

保証業務の条件

ロイドレジスター・クオリティアシュアランスリミテッド（以下、LR という）は、KDDI 株式会社（以下、会社という）からの依頼に基づき、2018 年度（2018 年 4 月 1 日～2019 年 3 月 31 日）の環境データ（以下、報告書という）に対して、検証人の専門的判断による重要性水準において、ISAE3000「監査及びレビュー業務以外の保証業務に関する実務指針」及び ISO14064-3:2006「温室効果ガスに関する主要の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」を用いて、限定的保証レベルの独立保証業務を実施した。

LR の保証業務は、会社の日本及び海外における運営及び活動に対して、以下の要求事項を対象とする。

- 以下の選択されたデータに対して、会社の定める報告基準への適合性の検証
- 以下の選択された環境データとの正確性、信頼性の評価
 - 直接的な GHG 排出量（スコープ 1）およびエネルギー起源の間接的な GHG 排出量（スコープ 2：マーケットベースおよびロケーションベース）（CO₂e）
 - エネルギー使用量（MWh）
 - 水使用量（m³）
 - 廃棄物処理量（トン）

LR の保証業務は、会社のサプライヤー及び業務委託先、その他の報告者で言及された第三者に関するデータおよび情報を除くものとする。

LR の責任は、会社に対してのみ負うものとする。明記で説明されている通り、LR はそれ以外のいかなる義務または責任も放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析及び公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

検証意見

LR の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、

- 自分の定める基準に従って報告書を作成していない
- 正確で信用できる環境データを提示していない

ことを示す事実は認められなかった。

この保証証明書で表明された検証意見は、限定的保証水準及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

他の温室効果ガス排出量は、合理的な範囲内ではあると推定される。各拠点を訪問してデータを確認するよう集計されたデータは重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は合理的保証業務が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。

保証手続

LR の保証業務は、ISAE3000 と ISO 14064-3 に従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

¹ バランスでは KDDI 株式会社と日本と海外の正付の関連会社が含まれるが、JCOM グループ、ミャンマーとシンガポールの通信事業は含まれていない。

² GHG の変更は 2018 年度のデータに基づいて行われる。

Page 1 of 2

スコープ3 2019年度温室効果ガス排出量検証報告書

Scope3 温室効果ガス排出量 検証報告書

KDDI 株式会社 御中

2020 年 7 月 31 日

検証業者名 早稲田大学大学院環境・エネルギー研究科 教授 小野田弘士

早稲田大学大学院環境・エネルギー研究科 教授 小野田弘士（以下、早大小野田教授）は、KDDI 株式会社（以下、KDDI）がウェブサイトにおいて報告する 2019 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日の期間における Scope3 対象範囲の温室効果ガス排出量に対し、算出結果の検証を行った。

1. 検証範囲

KDDI は早大小野田教授に対し、以下の温室効果ガス排出量情報の正確性について検証を行うことを依頼した。

- Scope3 温室効果ガス排出量
 - サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.3 に基づく。
 - カテゴリ 1 からカテゴリ 15 まですべての Scope3 温室効果ガス排出量

2. 検証方法

早大小野田教授は検証を実施し、ISO14064-3 の要求事項に基づき、KDDI が環境主張を行うにあたり、算出方法に問題がないことを確認した。限定的保証を行うにあたり以下の活動を行った。

- 温室効果ガス排出量を特定し算定する責任のある関係者へのインタビュー
- KDDI の温室効果ガス排出量を決定するために用いられた情報に対する収集・集計・分析手法の確認
- 温室効果ガス排出量の正確性を確認するための元データのサンプル監査


3. 結論

実施した検証活動及びプロセスによれば、温室効果ガス主張が以下であることを示す証拠は認められなかった。

- 著しく正確性を欠き、対象範囲における温室効果ガス排出量データを適切に表していない
- KDDI が定めた温室効果ガス排出量算定方法に従って作成されていない





| | |
|----------------|-----------------------------|
| 検証された温室効果ガス排出量 | |
| Scope3 | 5,410,384 t-CO ₂ |

ISO14001 マネジメントシステム 登録証



登録証番号：JQA-EM3768

登録事業者：
KDDI 株式会社
東京都千代田区飯田橋 3-10-10 ガーデンエアタワー



当機構は、上記事業者の環境マネジメントシステムを審査した結果、付属書に記載する範囲において、下記規格の要求事項に適合していることを証します。

ISO 14001 :2015 / JIS Q 14001 :2015


登録日：2004年 2月 27日
登録更新日：2017年 12月 1日
改訂日：2018年 10月 4日
有効期限：2020年 11月 30日

本登録の有効期間は、当機構と定期レビュー（3年以内）に基づいて更新されます。

一般財団法人日本環境保証機構
東京都千代田区豊島町 1-2-5
理事長 小林 敬明

本証には付随書があり必ずその中で、有効性についてご確認ください。

JQA Partner of IQNet 100000117



LR独立保証証明書
KDDI 株式会社の 2018 年度環境データに関する保証

報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LR は、内部検証を含め、データの取り扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。

データを集計し、報告書を作成する主要な関係者へのインタビューを実施した。

サンプリング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データの照合を行った。

集計された 2018 年度の GHG 排出量、エネルギー使用量、水使用量、及び廃棄物処理量データ並びに記録を検証した。

データマネジメントシステムの運用状況を確認する為、UQ コミュニケーション株式会社、本社、ファンタジーセンター、ネットワークオペレーションセンター、及び KDDI 株式会社本社を訪問した。

観察事項

検証業務における観察事項及び発見事項は以下の通りである。

会社は、今後更に報告書における完全性、正確性、信頼性を向上させることが期待される。特に、内部のデータと報告の対象範囲を管理するシステムを確認することが望まれる。

基準、透明性及び独立性

LR は ISO14001 温室効果ガス承認又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項、ISO17021:1 適合性評価機関マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項（第 1 部）要求事項の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士監理基準審議会による国際品質管理基準 1 と職業会計士の倫理規定における要求も満たすものである。

LR は、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び検証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明であることを保証する。

LR が会社に対して実施した業務はこの検証のみであり、それ自体が我々の独立性あるいは中立性を損なうものではない。

署名
2020 年 3 月 26 日

水野 悠彦
LR 主任保証人
ロイドレジスター・クオリティアシュアランスリミテッド
神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 タイーンズタワー A 10F

LR reference: YKA005450

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or for any reason provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register Group Limited assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 2020. A member of the Lloyd's Register Group.

Page 2 of 2

検証された Scope3 温室効果ガス排出量 (t-CO₂)

| | | |
|---------|-------------------------------|-----------|
| カテゴリ 1 | 購入した製品・サービス | 3,529,472 |
| カテゴリ 2 | 資本財 | 1,584,908 |
| カテゴリ 3 | Scope1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 | 40,188 |
| カテゴリ 4 | 輸送、配送（上流） | 7,408 |
| カテゴリ 5 | 事業から出る廃棄物 | 413 |
| カテゴリ 6 | 出張 | 4,955 |
| カテゴリ 7 | 雇用者の通勤 | 5,043 |
| カテゴリ 8 | リース資産（上流） | 784 |
| カテゴリ 9 | 輸送、配送（下流） | - |
| カテゴリ 10 | 販売した製品の加工 | - |
| カテゴリ 11 | 販売した製品の使用 | 237,008 |
| カテゴリ 12 | 販売した製品の廃棄 | 205 |
| カテゴリ 13 | リース資産（下流） | - |
| カテゴリ 14 | フランチャイズ | - |
| カテゴリ 15 | 投資 | - |
| 合計 | | 5,410,384 |

注 直接的な GHG 排出量について、海外子会社 1 社分を含むエネルギー起源の
間接的な GHG 排出量について、電気事業者別排出係数を使用

122 KDDI サステナビリティレポート 2020

KDDI サステナビリティレポート 2020 123

会社概要

会社概要（2020年3月31日現在）

| | |
|---------|-----------------------------------|
| 社名 | ： KDDI株式会社（英文名称：KDDI CORPORATION） |
| 創業 | ： 1984年（昭和59年）6月1日 |
| 事業内容 | ： 電気通信事業 |
| 本社所在地 | ： 東京都千代田区飯田橋三丁目10番10号　ガーデンエアタワー |
| 代表取締役社長 | ： 高橋 誠 |
| 資本金 | ： 141,852百万円 |
| 社員数 | ： 44,952人（連結ベース） |

事業所の状況（2020年3月31日現在）

| | |
|------------|---|
| 事業所 | ： 本社（東京都） |
| 総支社 | ： 北海道（北海道）、東北（宮城県）、北関東（埼玉県）、南関東（神奈川県）、中部（愛知県）、北陸（石川県）、 関西（大阪府）、中国（広島県）、四国（香川県）、九州（福岡県） |
| 支社等 | ： 支社17ヵ所、支店65ヵ所、カスタマーサービスセンター等6ヵ所 |
| テクニカルセンター等 | ： テクニカルセンター・エンジニアリングセンター11ヵ所、技術保守センター3ヵ所、送信所1ヵ所 |
| 海外事務所 | ： ジュネーブ、北京、上海 |

[Web Link](#)
[主なKDDIグループ企業](#)

主要な事業内容（2020年3月31日現在）

当社の企業集団は、当社および連結子会社164社（国内105社、海外59社）、持分法適用関連会社40社（国内33社、海外7社）により構成されています。

当社グループの事業は、サービスとお客さまの属性に応じたセグメントで区分しており、各セグメントの主な事業内容は以下の通りです。

| | |
|-------|--|
| パーソナル | ： 日本国内および海外における、個人のお客さま向け通信サービス（モバイル、固定通信等） およびライフデザインサービス（コマース・金融・エネルギー・エンターテインメント・教育等）の提供 |
| ビジネス | ： 日本国内および海外における、法人のお客さま向け通信サービス（モバイル、固定通信等） およびICTソリューション・データセンターサービス等の提供 |

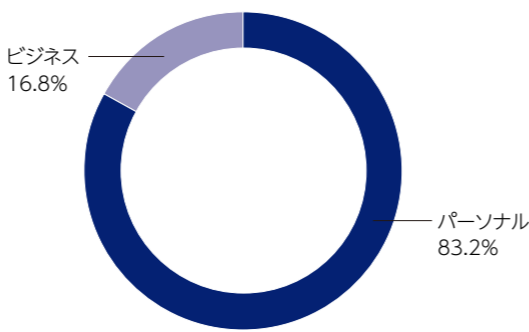
KDDI連結業績*

| | |
|------------------|----------------|
| 2019年度 | |
| 売上高 | ： 5,237,221百万円 |
| 営業利益 | ： 1,025,237百万円 |
| 親会社の所有者に帰属する当期利益 | ： 639,767百万円 |

※詳しくは投資家情報（IR）の「業績ハイライト」をご参照ください。

[Web Link](#)
[業績ハイライト](#)

■セグメント別売上高構成比（2019年度）



注 2019年度より、従来のパーソナル、ライフデザイン、ビジネス、グローバルの4つのセグメントから、個人のお客さま向け事業の「パーソナル」、法人のお客さま向け事業の「ビジネス」の2つのセグメントに変更しています。

情報開示方針

サステナビリティに関する情報開示の考え方

KDDIは、財務情報および非財務情報の開示ツールとして、「サステナビリティレポート」を発行しています。財務情報を中心とした「統合レポート」に加え、環境・社会・ガバナンス側面の非財務情報を拡充した「サステナビリティレポート」を、PDF（日本語・英語）にて発行しています。

「サステナビリティレポート」では、GRI「GRI Standards」を報告の参考にし、かつKDDIの価値創造に対する理解促進に資すると判断した情報を拡充しています。

今後もステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図りながら、サステナビリティの取り組みを推進していきます。

報告対象期間

2019年度（2019年4月1日-2020年3月31日）の事業活動を対象としています。一部、2019年3月以前、2020年4月以降の取り組みについても報告しています。

報告対象範囲

KDDIおよび連結子会社164社の事業活動を範囲としています。売上高※の連単倍率は1.29倍程度であることから、KDDI単体を中心に報告しています。

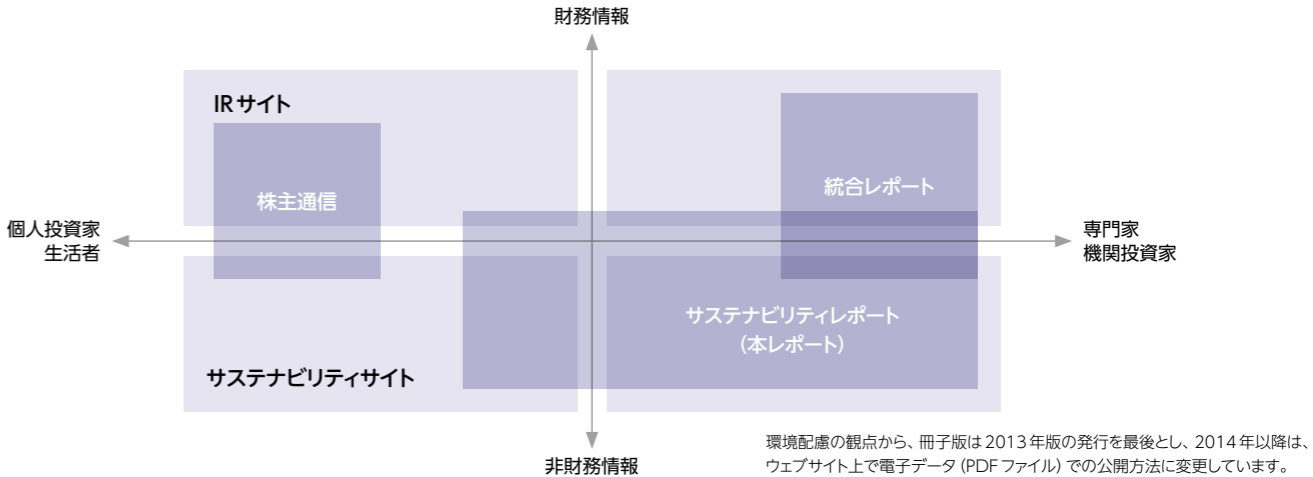
※連結はIFRS、単体は日本基準で算出

発行時期

2020年9月（次回予定2021年9月、前回発行2019年9月）

参考にしたガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative) 「GRI Standards」
- SASB (Sustainability Accounting Standards Board) (Telecommunications)
- IIRC (International Integrated Reporting Council)
- ISO26000：2010「社会的責任に関する手引」
- JISZ26000：2012「社会的責任に関する手引」のJIS規格
- 環境省「環境報告ガイドライン 2018年版」
- 環境省「環境会計ガイドライン 2005年版」
- 経済産業省「価値協創ガイドンス」



外部保証

本レポートに記載の環境データ（スコープ1、2）は、信頼性を確保するためLloyd's Register Quality Assurance Limitedによる独立した第三者保証を受けています。また、環境データ（スコープ3）については、早稲田大学による独立した第三者検証を行っています。

お問い合わせ先

KDDI株式会社
 総務本部 総務部 サステナビリティ推進室
 E-mail：csr@kddi.com
 〒102-8460 東京都千代田区飯田橋三丁目10番10号

付表：GRI スタンダード対照表

本レポートはGRI サステナビリティ・レポートینگ・スタンダードを参照し作成されています。

GRI 102：一般開示事項

| 項目 | | 掲載ページ |
|--------------|--------------------------|------------------|
| 1. 組織のプロフィール | | |
| 102-1 | 組織の名称 | 124 |
| 102-2 | 活動、ブランド、製品、サービス | 124 |
| 102-3 | 本社の所在地 | 124 |
| 102-4 | 事業所の所在地 | 124 |
| 102-5 | 所有形態および法人格 | 124 |
| 102-6 | 参入市場 | 124 |
| 102-7 | 組織の規模 | 61, 124 |
| 102-8 | 従業員およびその他の労働者に関する情報 | 61, 124 |
| 102-9 | サプライチェーン | 6, 79-81 |
| 102-10 | 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 | 該当なし |
| 102-11 | 予防原則または予防的アプローチ | 106-109 |
| 102-12 | 外部イニシアティブ | 116 |
| 102-13 | 団体の会員資格 | 38, 74, 116, 118 |

| | | |
|--------|-----------------|---------------------------------|
| 2. 戦略 | | |
| 102-14 | 上級意思決定者の声明 | 2-3, 30 |
| 102-15 | 重要なインパクト、リスク、機会 | 36, 44, 48, 56, 72, 82, 106-109 |

| | | |
|-----------|---------------------|--------|
| 3. 倫理と誠実性 | | |
| 102-16 | 価値観、理念、行動基準・規範 | 0, 4-6 |
| 102-17 | 倫理に関する助言および懸念のための制度 | 76-77 |

| | | |
|----------|------------------------------|--|
| 4. ガバナンス | | |
| 102-18 | ガバナンス構造 | 7, 40, 45, 62, 73-74, 76-77, 85, 98-105, 106 |
| 102-19 | 権限移譲 | 7,102-103, 106 |
| 102-20 | 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 | 7, 40, 45, 62, 73, 74, 76, 85, 98-99, 106 |
| 102-21 | 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 | 7, 114-116 |
| 102-22 | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 | 98-101, 104-105 |
| 102-23 | 最高ガバナンス機関の議長 | 101 |
| 102-24 | 最高ガバナンス機関の指名と選出 | 99-101, 104-105 |
| 102-25 | 利益相反 | 99-101, 103 |
| 102-26 | 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | 2-3, 6-7, 30, 98 |
| 102-27 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | 2-3, 6, 30 |
| 102-28 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | 7, 34-35, 99 |
| 102-29 | 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント | 7, 32, 114-116 |
| 102-30 | リスクマネジメント・プロセスの有効性 | 106-107 |
| 102-31 | 経済、環境、社会項目のレビュー | 7, 98-99 |
| 102-32 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | 6-7, 98 |
| 102-33 | 重大な懸念事項の伝達 | 98-99 |
| 102-34 | 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 | 76-77 |
| 102-35 | 報酬方針 | 102 |
| 102-36 | 報酬の決定プロセス | 102-103 |
| 102-37 | 報酬に関するステークホルダーの関与 | 99 |
| 102-38 | 年間報酬総額の比率 | 71, 101-102 |
| 102-39 | 年間報酬総額比率の増加率 | - |

| | | |
|----------------------|----------------------------|--------------------|
| 5. ステークホルダー・エンゲージメント | | |
| 102-40 | ステークホルダー・グループのリスト | 114-115 |
| 102-41 | 団体交渉協定 | 70 |
| 102-42 | ステークホルダーの特定および選定 | 114-115 |
| 102-43 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | 114-119 |
| 102-44 | 提起された重要な項目および懸念 | 32, 34-35, 114-115 |

| | | |
|---------|---------------------------|-----------|
| 6. 報告実務 | | |
| 102-45 | 連結財務諸表の対象になっている事業体 | 125 |
| 102-46 | 報告書の内容および項目の該当範囲の確定 | 125 |
| 102-47 | マテリアルな項目のリスト | 31, 34-35 |
| 102-48 | 情報の再記述 | 該当なし |
| 102-49 | 報告における変更 | 該当なし |
| 102-50 | 報告期間 | 125 |
| 102-51 | 前回発行した報告書の日付 | 125 |
| 102-52 | 報告サイクル | 125 |
| 102-53 | 報告書に関する質問の窓口 | 125 |
| 102-54 | GRI スタンダードに準拠した報告であることの主張 | 125 |
| 102-55 | 内容索引 | 126-127 |
| 102-56 | 外部保証 | 122-123 |

GRI 103：マネジメント手法

| 項目 | | 掲載ページ |
|------------------|--------------------|---------------------------------|
| GRI 103：マネジメント手法 | | |
| 103-1 | マテリアルな項目とその該当範囲の説明 | 31-32 |
| 103-2 | マネジメント手法とその要素 | 36, 44, 48, 56, 72, 82, 106-109 |
| 103-3 | マネジメント手法の評価 | 34-35 |

200 シリーズ (経済項目)

| 項目 | | 掲載ページ |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|
| GRI 201：経済パフォーマンス | | |
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | 61, 71, 88, 117-119, 124 |
| 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | 82-83 |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | 70 |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | 該当なし |

| | | |
|-------------------|--------------------------|----|
| GRI 202：地域経済での存在感 | | |
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別） | 62 |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | 61 |

| | | |
|----------------------|-----------------|-----------------------|
| GRI 203：間接的な経済的インパクト | | |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | 36-37, 40-43, 117-119 |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | 該当なし |

| | | |
|--------------|-----------------|---|
| GRI 204：調達慣行 | | |
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | - |

| | | |
|--------------|----------------------------|-------|
| GRI 205：腐敗防止 | | |
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | 76-78 |
| 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | 76-78 |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | 77-78 |

| | | |
|----------------|------------------------------|----|
| GRI 206：反競争的行為 | | |
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | 77 |

300 シリーズ (環境項目)

| 項目 | | 掲載ページ |
|-----------------|---------------|--------|
| GRI 301：原材料2016 | | |
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | - |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | 88, 95 |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | 88, 95 |

| | | |
|--------------------|-----------------------|--------|
| GRI 302：エネルギー 2016 | | |
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | 88-92 |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | 90-91 |
| 302-3 | エネルギー原単位 | 92 |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | 88, 92 |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | 92 |

| | | |
|---------------------|---------------|----|
| GRI 303：水および排水 2018 | | |
| 303-1 | 共有資源である水との関わり | - |
| 303-2 | 排水による影響の管理 | - |
| 303-3 | 取水 | 92 |
| 303-4 | 排水 | 92 |
| 303-5 | 水消費 | 92 |

| | | |
|--------------------|---|-------|
| GRI 304：生物多様性 2016 | | |
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | 該当なし |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | 該当なし |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | 96-97 |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | 該当なし |

| | | |
|---------------------|---------------------------------------|--------------|
| GRI 305：大気への排出 2016 | | |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス(GHG) 排出量 (スコープ 1) | 89-91 |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス(GHG) 排出量 (スコープ 2) | 89-91 |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス(GHG) 排出 (スコープ 3) | 89-91 |
| 305-4 | 温室効果ガス(GHG) 排出原単位 | - |
| 305-5 | 温室効果ガス(GHG) 排出量の削減 | 34-35, 89-92 |
| 305-6 | オゾン層破壊物質(ODS) の排出量 | - |
| 305-7 | 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | - |

| | | |
|-----------------------|---------------------|------------|
| GRI 306：排水および廃棄物 2016 | | |
| 306-1 | 排水の水質および排出先 | - |
| 306-2 | 種類別および処分方法別の廃棄物 | 86, 89, 92 |
| 306-3 | 重大な漏出 | 86 (該当なし) |
| 306-4 | 有害廃棄物の輸送 | 86 |
| 306-5 | 排水や表面流水によって影響を受ける水域 | - |

| | | |
|-------------------------|----------|-----------|
| GRI 307：環境コンプライアンス 2016 | | |
| 307-1 | 環境法規制の違反 | 86 (該当なし) |

| | | |
|--------------------------------|---------------------------------|-------|
| GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 | | |
| 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | - |
| 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | 79-80 |

400 シリーズ (社会項目)

| 項目 | | 掲載ページ |
|-----------------|---------------------------|--------------|
| GRI 401：雇用 2016 | | |
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | 57, 61 |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | 65-66, 70-71 |
| 401-3 | 育児休暇 | 68 |

| | | |
|-------------------|------------------|----|
| GRI 402：労使関係 2016 | | |
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | 70 |

| | | |
|---------------------|-------------------------------|--------|
| GRI 403：労働安全衛生 2018 | | |
| 403-1 | 労働安全衛生管理体制 | 62-63 |
| 403-2 | 危険の特定、リスク評価、事故調査 | 63, 71 |
| 403-3 | 労働安全衛生対策 | 62-65 |
| 403-4 | 労働安全衛生に対する従業員の参加、相談、コミュニケーション | 63-65 |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する従業員研修 | 63-64 |
| 403-6 | 従業員の健康促進 | 64-65 |
| 403-7 | 事業に直接関わる労働安全衛生への影響の防止と緩和 | 63-64 |
| 403-8 | 労働安全衛生管理体制の対象となる従業員 | 63-64 |
| 403-9 | 労働災害 | 71 |
| 403-10 | 業務に関する健康問題 | 64-65 |

| | | |
|--------------------|-----------------------------------|-----------|
| GRI 404：研修と教育 2016 | | |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | 57 |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | 56-59, 70 |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | 60 |

| | | |
|---------------------------|-----------------------|--------------------|
| GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016 | | |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | 59, 61, 73-75, 101 |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | - |

| | | |
|------------------|---------------|-----------|
| GRI 406：非差別 2016 | | |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | 34, 73-77 |

| | | |
|-------------------------|---|-----------|
| GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016 | | |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | 70, 79-81 |

| | | |
|-------------------|---------------------------------|------|
| GRI 408：児童労働 2016 | | |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 該当なし |

| | | |
|-------------------|---------------------------------|------|
| GRI 409：強制労働 2016 | | |
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 該当なし |

| | | |
|-------------------|-----------------------|---|
| GRI 410：保安慣行 2016 | | |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | - |

| | | |
|----------------------|----------------|------|
| GRI 411：先住民族の権利 2016 | | |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | 該当なし |

| | | |
|-----------------------|--------------------------------------|-----------------|
| GRI 412：人権アセスメント 2016 | | |
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | 74 |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | 6, 34-35, 73-77 |
| 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | 該当なし |

| | | |
|-----------------------|--|-------------|
| GRI 413：地域コミュニティ 2016 | | |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | 97, 117-119 |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所 | 該当なし |

| | | |
|--------------------------------|----------------------------------|-------|
| GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | | |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | 79-81 |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | 79-81 |

| | | |
|-------------------|------|----|
| GRI 415：公共政策 2016 | | |
| 415-1 | 政治献金 | 77 |

| | | |
|----------------------|--------------------------------|-------|
| GRI 416：顧客の安全衛生 2016 | | |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価 | 53-55 |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | 該当なし |

| | | |
|----------------------------|----------------------------|------------|
| GRI 417：マーケティングとラベリング 2016 | | |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | 53, 95 |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | 該当なし |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | 112 (該当なし) |

| | | |
|-----------------------|-------------------------------------|-----------|
| GRI 418：顧客プライバシー 2016 | | |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | 34 (該当なし) |

| | | |
|-----------------------------|--------------|------|
| GRI 419：社会経済面のコンプライアンス 2016 | | |
| 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | 該当なし |

付表：Sustainability Accounting Standards Board (SASB) 対照表

KDDI グループは、米国サステナビリティ会計基準審議会 (SASB) の電気通信サービス業界の業務スタンダードを参照しています。

表 1. 開示トピックおよび指標

| 項目 | SASB コード | 指標 | 開示先 |
|------------------------|--------------|--|---|
| 事業活動による 環境フットプリント | TC-TL-130a.1 | (1) 総エネルギー消費量 (2) 商用電力の割合 (3) 再生可能エネルギーの割合 | 環境パフォーマンス ➡ 88 ～ 92p |
| データプライバシー | TC-TL-220a.1 | 行動ターゲティング広告および顧客のプライバシーに関する方針や取り組みの説明 | 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護 ➡ 44 ～ 47p  プライバシーポリシー |
| | TC-TL-220a.2 | 個人情報が二次的な目的に使用される顧客の数 | 開示していません |
| | TC-TL-220a.3 | 顧客プライバシーに関連した訴訟手続きで生じた損失の総額 | 開示していません |
| | TC-TL-220a.4 | (1) 法的機関から求められた顧客情報の件数 (2) 提示した顧客情報の件数 (3) 提示した顧客情報の割合 | 開示していません |
| データセキュリティ | TC-TL-230a.1 | (1) 情報漏洩の件数 (2) 個人を特定できる情報 (PII) の割合 (3) 影響を受けた顧客数 | (1) 2019 年度マテリアリティ KPI 実績 ➡ 34p (2) および (3) は開示していません |
| | TC-TL-230a.2 | データセキュリティリスクの特定と是正に向けたアプローチの説明 (第三者機関のサイバーセキュリティ基準の使用を含む) | 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護 ➡ 44 ～ 47p インバースションマネジメント ➡ 50、52p リスクマネジメント ➡ 106 ～ 109p 外部イニシアティブへの参画 ➡ 116p |
| 製品の最終処分管理 | TC-TL-440a.1 | (1) (使用後の端末の) 回収プログラムにより回収された材料の量 (2) リユースされた材料の割合 (3) リサイクルされた材料の割合 (4) 埋立廃棄された材料の割合 | (1) 携帯電話のリサイクル推進 ➡ 95p (2) ～ (4) は開示していません |
| 競争行為および オープンインターネット | TC-TL-520a.1 | 反競争的行為の規制に関連する訴訟手続きで生じた損失の総額 | 開示していません |
| | TC-TL-520a.2 | (1) 自社コンテンツおよび事業関連コンテンツの実測上の平均ダウンロード速度 (2) 事業と関連しないコンテンツの実測上の平均ダウンロード速度 |  実行速度の計測値について |
| | TC-TL-520a.3 | インターネットの中立性、有償の相互接続 (ピアリング)、ゼロレーティング、およびそれに類する慣行に関連したリスクと機会の説明 | 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護 ➡ 44p ICT を通じた心豊かな暮らしの実現 ➡ 48p 人権尊重と公正な事業活動の推進 ➡ 72p リスクマネジメント ➡ 108p |
| 構造的なリスクの管理 | TC-TL-550a.1 | (1) システム平均遮断頻度 (2) 顧客の平均遮断時間 | ネットワーク中断状況の頻度と期間 ➡ 37p |
| 技術的な障害 | TC-TL-550a.2 | ービス遮断時でも途切れずにサービスを提供するシステムの議論 | ネットワーク品質の管理・向上 ➡ 37p 災害に備えた取り組み ➡ 40 ～ 41p |

表 2. 活動指標

| SASB コード | 指標 | 開示先 |
|-------------|--------------|--|
| TC-TL-000.A | 無線回線契約数 |  主要オペレーションデータ |
| TC-TL-000.B | 有線回線契約数 | 開示していません |
| TC-TL-000.C | ブロードバンド回線契約数 |  主要オペレーションデータ |
| TC-TL-000.D | ネットワークトラフィック | 開示していません |