

SUSTAINABILITY REPORT サステナビリティ レポート 2021



Tomorrow, Together





社是

「心を高める」
~動機善なりや、私心なかりしか~

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、
お客様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
目標す姿**

- つなぐのは思い、つなぐのは笑顔
- 真のグローバル化へ
- 365日、守るのが使命
- お客様第一に考える
- 驚きを超、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
- 小善は大惡に似たり、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
KDDIのDNA	12
特集1 KDDIの気候変動への対応	
2050年CO ₂ 排出量実質ゼロへ	14
特集2 KDDI Sustainable Action	
命をつなぐ	
災害対策・通信基盤の強靭化／地球環境の保全	
暮らしづつなぐ	
地方・都市の持続的発展／途上国の基盤整備／次世代の育成	
心をつなぐ	
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	
サステナビリティ担当役員メッセージ	20
KDDIのマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）	21
2020年度マテリアリティKPI実績	24
2021年度マテリアリティKPI	25
1 安全で強靭な情報通信社会の構築	26
・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	34
・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	40
・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	48
・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	64
・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	74
・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	
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	90
エンゲージメント	
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	108
会社概要	118
情報開示方針	119
付表：GRIスタンダード対照表	120
付表：Sustainability Accounting Standards Board (SASB) 対照表	122
付表：気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 対照表	123

Top Message

Tomorrow, Together

5Gを核に新たなライフスタイルを提案し、
共創によりレジリエントな未来社会の実現を目指します

代表取締役社長

高 榆 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。私たちの事業は極めて公共性が高く、お客さまの生活そのものに直結しています。「ずっと、もっと、つなぐ。au」をスローガンに、社会的に重要な役割を果たすとともに、お客さまの期待を超える感動をお届けしたいという想いで、どんなときでもつながり続ける通信サービスの提供を目指しています。

地球温暖化による影響は年々深刻化しており、それに伴う気象災害が国内外で増加しています。本年は気候変動サミットをはじめ、G7、COP26などで気候変動についての議論がなされ、世界的な取り組みが一層進むことが予想されます。また、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、環境変化に強いレジリエントな社会基盤を構築することが、世界的な課題となっています。

KDDIは、中期経営計画（2019-21年度）の中で会社の目指す姿として「社会の持続的な成長に貢献する会社」を掲げています。本年4月、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言への賛同を表明し、7月には「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」で策定した2030年度におけるCO₂排出量削減目標を「2019年度比で50%削減」と引き上げました。今後、TCFDの

提言に沿った情報開示・発信を行うとともに、再生可能エネルギーへのシフトを強力に進めるなど、2050年までにCO₂排出量実質ゼロを目指した取り組みを推進してまいります。

また、KDDIは昨年、KDDI総合研究所とともに政府の推進する「Society 5.0」の実現を5Gで加速する、2030年を見据えた次世代社会構想「KDDI Accelerate 5.0」を発表しました。5Gをはじめとしたネットワークレイヤに加え、プラットフォームレイヤ・ビジネスレイヤの進化、それを支える7つの分野のテクノロジーとオーケストレーション技術を駆使することで、生活者の新たなライフスタイルの確立と日本の経済発展・社会課題の解決を両立するレジリエントな未来社会の創造に向けた取り組みを始めています。

持続的な成長に向けて

KDDIは、こうした時代の変化に即座に対応するとともに中長期のビジョンを推進していくため、今期が最終年度となる「中期経営計画（2019-21年度）」において、「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目指しています。また、社会と企業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、「中期経営計画（2019-21年度）」と連動したサステナビリティ活動を全事業部門において推進しています。2030年を見据えたKDDIのSDGs「KDDI Sustainable Action」では、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つの社会課題領域を特定し、経済的価値のみならず、社会的価値、環境的価値に寄与する目標値を設定しました。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、事業として利益をあげながら、さまざまな社会課題の解決を図ります。

新型コロナウイルス感染症の流行により、これまで当たり前だと思っていた日常が一変し、あらゆる領域で急速なデジタルシフトが進んだことで、通信の果たす役割もますます重要になっていきます。KDDIは、24時間365日、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、通信会社として「つなぐ」使命を果たし、全社を挙げて強靭で高品質な通信サービスの提供に努めています。

また、常に変化の激しい事業環境の中で持続的に成長し続けていくためには、社員や組織の高度な自律性と成長が不可欠です。KDDIは、人財を最も大切なリソースと捉え、その育成・強化を経営の根幹に置く「人財ファースト企業」への変革を目指し、「KDDI版ジョブ型人事制度の導入」「KDDI 新働き方宣言の実現」「社内DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進」の3つの柱で推し進めています。

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・暮らし・心をつなぐ「KDDI Sustainable Action」を通じて、社会の持続的な成長とさらなる企業価値の向上を目指してまいります。

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しよう、よろしくお願い申し上げます。

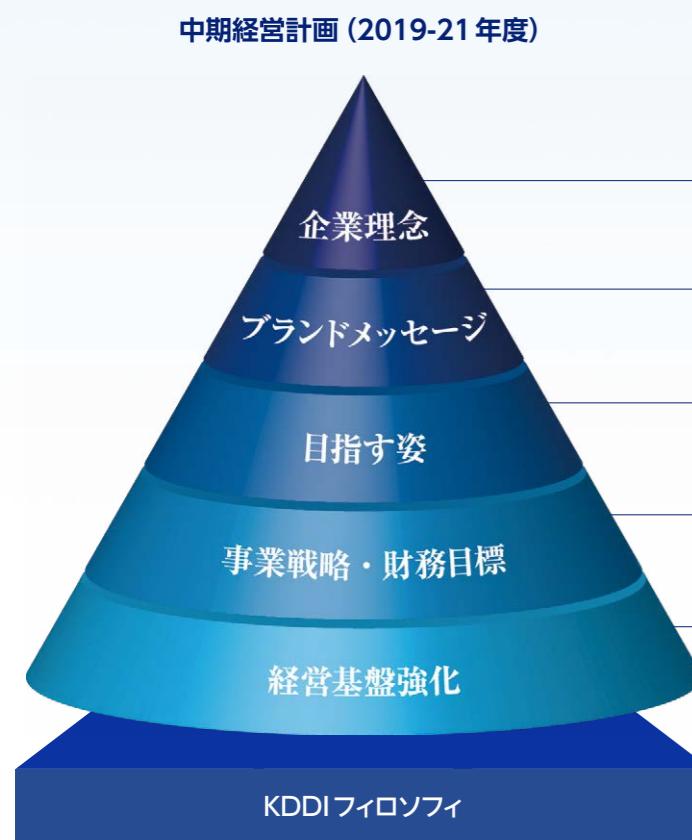
中期経営計画（2019-21年度）

KDDI Sustainable Action

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、「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

KDDI Sustainable Action

私たちの「つなぐチカラ」は、未来のためにある。

命をつなぐ

災害対策・通信基盤の強靭化



強靭な通信インフラの構築と災害の迅速な復旧対応

暮らしをつなぐ

地方・都市の持続的発展



地域の課題解決と住みやすいまちづくり

心をつなぐ

安心で豊かなデジタル社会構築



セキュリティ・プライバシーなどの安心・安全を実現

地球環境の保全



エネルギー効率の向上とゼロエミッションの達成

途上国の基盤整備



途上国の生活水準向上と経済発展促進

次世代の育成



ICTによる教育環境の整備と未来を担う人財の育成

多様性の尊重



社会のダイバーシティ＆インクルージョンの推進

健康・生きがいづくり



ICTを活用して健康で充実した人生をサポート

パートナーシップ



パートナーシップを通じて社会課題の解決に貢献

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）

1 安全で強靭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

従業員／家族

お取引先
(サプライヤー)

価値創造

株主／投資家

地域社会

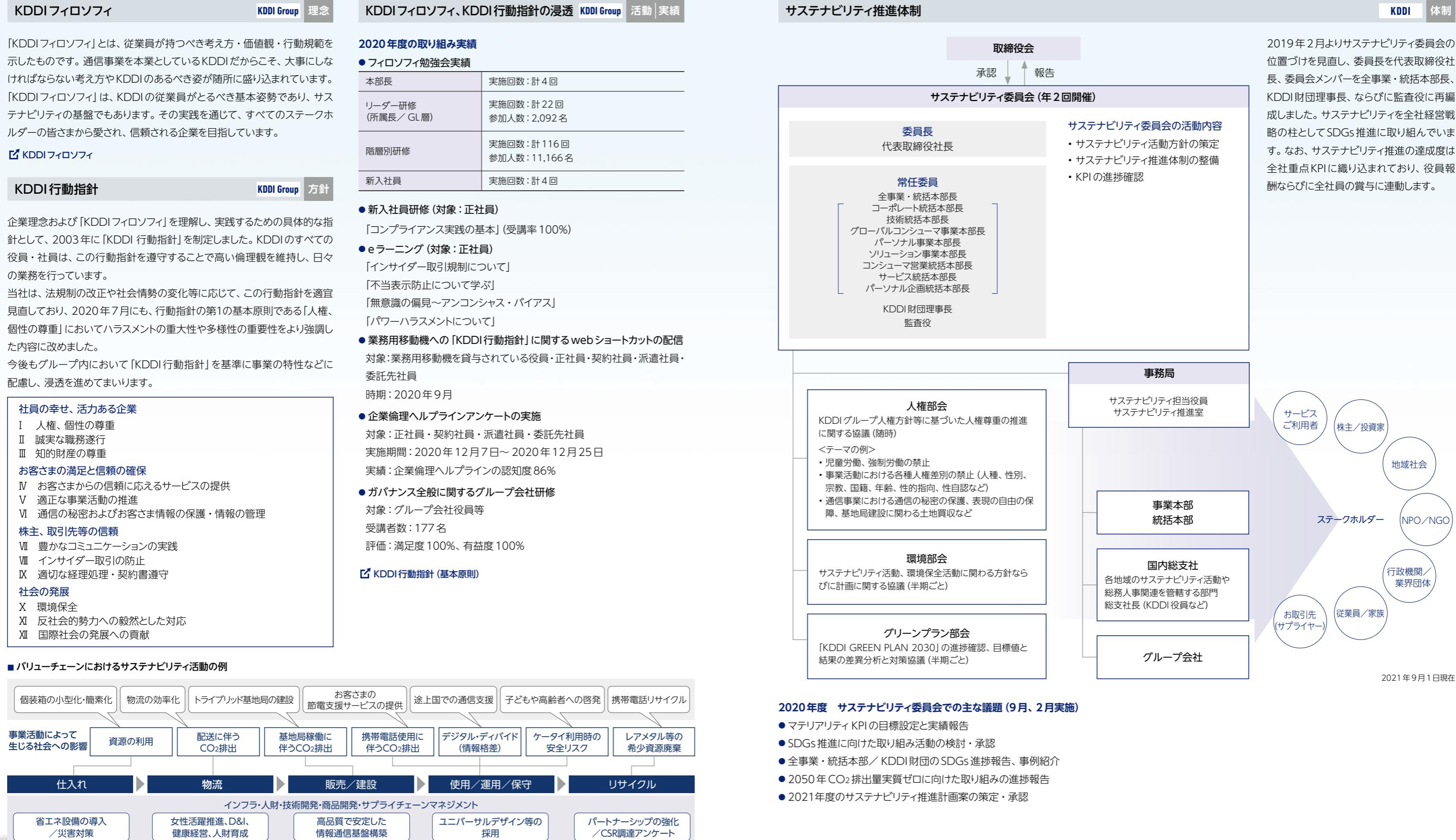
ステークホルダー

NPO／NGO

行政機関／業界団体

社会の持続的な発展

サステナビリティ推進体制



事業と戦略

中期経営計画(2019-21年度)概要

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、お客様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。

KDDI ブランドスローガンとして「Tomorrow, Together」、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。



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、お客様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

- お客様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

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
	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

- 配当性向40%超
- 成長投資とのバランスにより機動的な自己株式の取得・活用・消却

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

3. 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ミュニケーションビジネスに活用し、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。

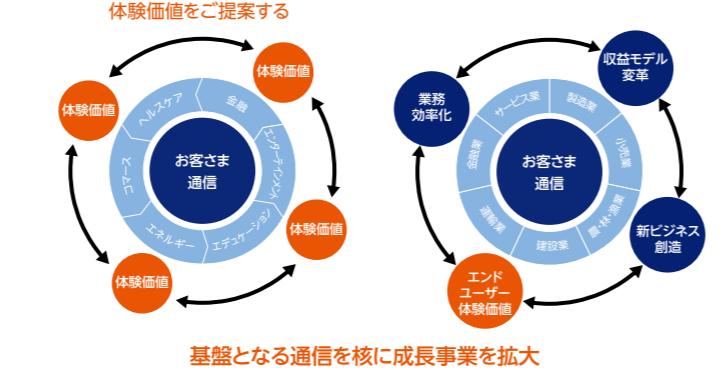
4. ビッグデータの活用

データの活用によって、お客様を徹底的に理解し、お客様視点に立った「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様企業のDXを推進していきます。

2. 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（グループお客様数（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、お客様の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、お客様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、お客様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。

6. グループとしての成長

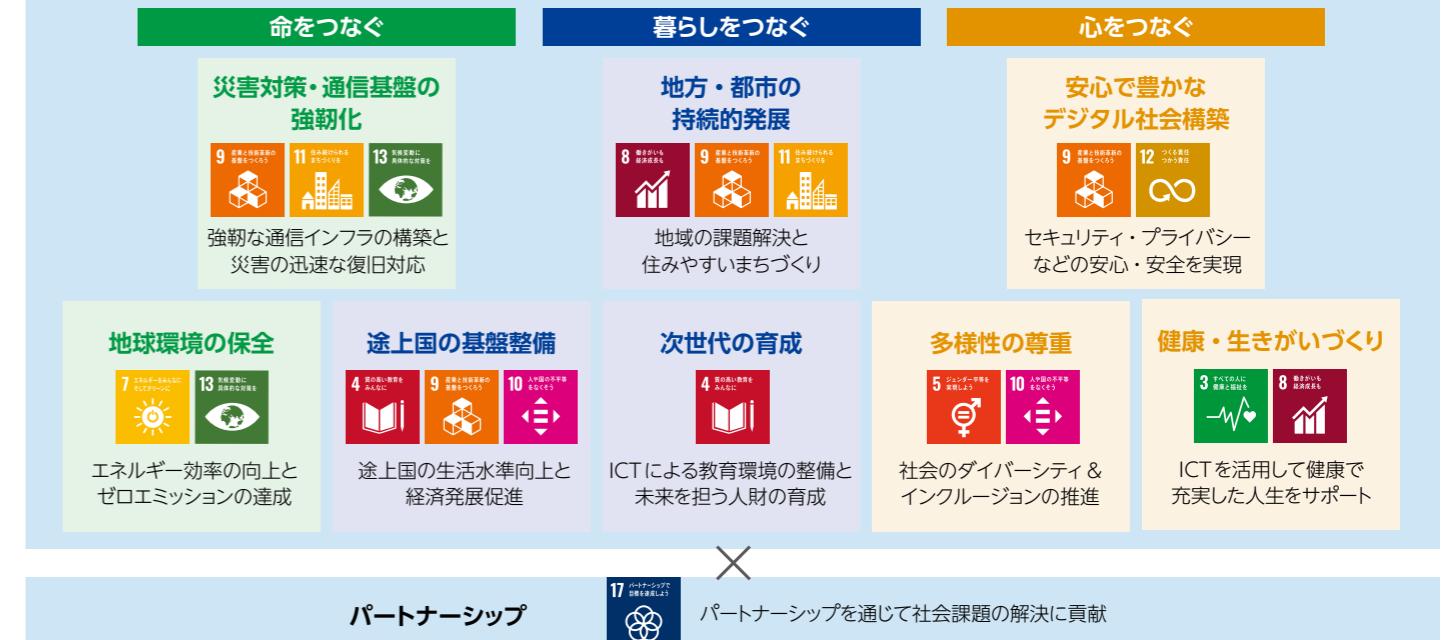
当社のアセットを最大限活用し、グループ会社の成長を支援することで、相互シナジーの最大化とグループ全体での新たな成長基盤の拡大・強化を目指していきます。

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」の考え方に基づき、「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、新型コロナウイルス感染症の影響拡大に対応しています（次ページ参照）。

KDDI Sustainable Action

私たちの「つなぐチカラ」は、未来のためにある。



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み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応えていきます。

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

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ーション
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、受付カウンターへのパーテーションの配置や、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、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。社員はテレワークを積極的に活用し、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。

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

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) 感染拡大前と比較し、データ、音声とともにトラフィックは増加しているが、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) 今後、テレワークや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。

「ずっと、もっと、つなぐ。au」総集編

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

- 新型コロナウイルス感染症対策に向け全国1,788の自治体に位置情報ビッグデータ分析ツール「KDDI Location Analyzer」を無償提供
- 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
- コロナ禍の富士観光を安心して楽しめる「バーチャルガイド」や山頂の絶景をリモートで体感できる「バーチャル富士登山」を提供開始
- 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

- (期限を11月30日まで延長) 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

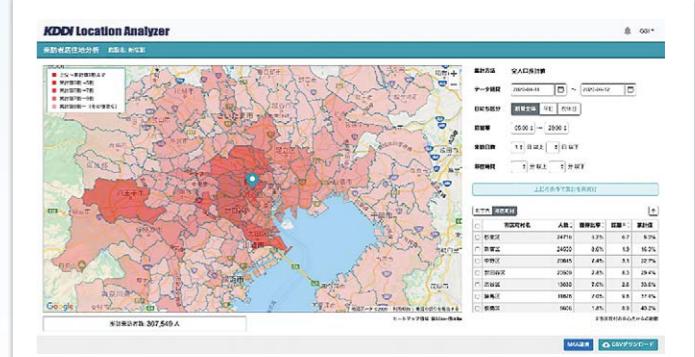
- 新型コロナウイルス対策支援として中央共同募金会への寄付を実施
- 新型コロナウイルス対策支援として中央共同募金会への寄付を追加実施
- 新型コロナウイルス感染症対策支援として、医療機関へ物資を寄付

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

- 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。
- 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。
- 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

- 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
- 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
- KDDIとMICIN、約5,000の医療機関が登録するオンライン診療サービス「curon for KDDI」を5月下旬から提供開始
- auウェルネスを通じたオンライン服薬指導を9月から提供開始
- 渋谷区公認の仮想空間「バーチャル渋谷」を拡張、「原宿」新エリアを5月25日から提供開始



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お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

- 「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。

KDDIのDNA

KDDIの前身である第二電電株式会社 (DDI) は、1984年6月に第二電電企画として発足しました。

1985年4月には電気通信事業法の施行により通信が自由化され、DDIは「日本の電話を安くする」

をスローガンとして掲げ、電電公社 (現 日本電信電話株式会社) の一社独占であった通信市

場に、価格競争の概念を持ち込みます。

DDI発足当時からの社是「心を高める～動機善なりや、私心なかりしか～」の本文

には「よりよい暮らしをお客さまと共に創っていくことを目指す」とあり、そ
の想いは今日に至るまでKDDIのDNAとして受け継がれています。

KDDIは、新入社員から役員まで全従業員への浸透を推進してい
る「KDDIフィロソフィ」「KDDI行動指針」に基づいた事業活

動により、KDDIグループ企業理念に掲げた「豊かな

コミュニケーション社会の発展」を目指し、社会

課題の解決に取り組み続けています。

スローガン
「日本の電話を安くする」

固定電話 + 携帯電話

グローバルな総合キャリアへ

固定電話



KDDI
Accelerate
5.0

Society 5.0を5Gで加速

詳しくは[こちら](#)
KDDI Accelerate 5.0

豊かな
コミュニケーション社会の
発展

1984	1987	1998	2000	2001	2006	2016	2020
第二電電企画 発足	日本移動通信 (IDO) 設立	国際電信電話(KDD)と 日本高速通信(TWJ)合併	KDDI発足	KDDI	株式会社エユーを 合併	株式会社パワードコムを 合併	KDDI発足20周年



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、お客様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。

価値観

KDDI フィロソフィ / KDDI 行動指針

目指す姿

お客様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の気候変動への対応

2050年 CO₂排出量実質ゼロへ

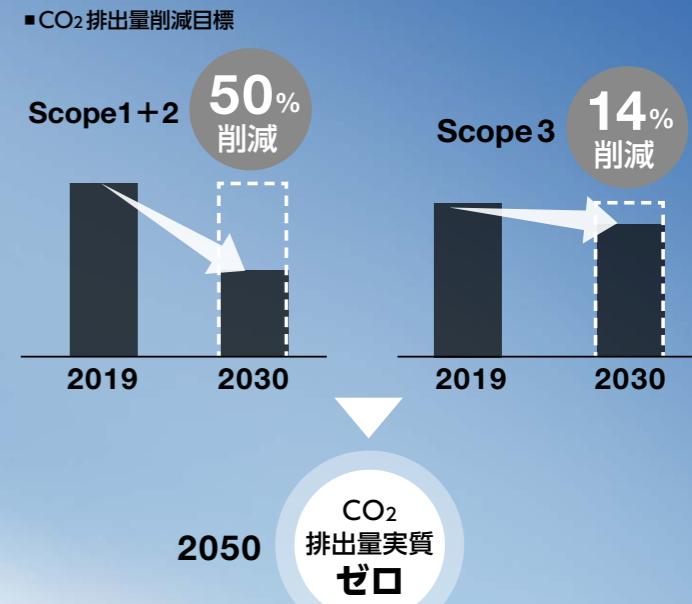
KDDIはかけがえのない地球を次の世代に引き継ぐことができるよう、地球環境保全を推進することがグローバル企業としての重要な責務であると捉えています。中でも気候変動への対応は、世界が直面する重要なテーマのひとつです。2021年4月、KDDIは「気候関連財務情報開示タスクフォース(以下、TCFD)」の提言に賛同しました。2050年CO₂排出量実質ゼロを目指し、今後一層、気候変動への対応を強化していきます。

KDDIの決意

2015年に採択されたパリ協定を機に、世界各国が脱炭素社会の実現に向けた動きを進めています。KDDIは、「KDDI Sustainable Action」において、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することを宣言しました。今後も、気候変動をはじめとする社会課題をリスクとして捉えるだけでなく、5GやIoTなどを活用したKDDIならではの強みを生かし、課題解決を図っていきます。

 KDDI Sustainable Action

気候変動という国境を越えた課題に立ち向かう



TCFDフレームワークに基づく情報開示

TCFDの提言に従い、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の情報開示フレームワークに基づき積極的な情報開示に努めます。

ガバナンス

サステナビリティに関する課題について、代表取締役社長を委員長とし取締役会主要メンバーで構成されるサステナビリティ委員会(年2回)にて審議しています。また取締役会は、四半期ごとに気候変動に関するサステナビリティ委員会からの報告を受け、重要な課題や取り組みに対する施策実施の監督および指示を行っています。

取締役会

サステナビリティ委員会
(委員長:代表取締役社長)

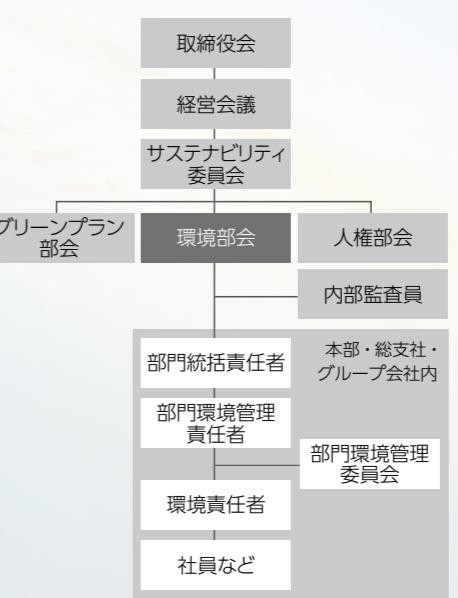
戦略

KDDIは、「急速に脱炭素社会が実現する2°C未満シナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇が2°C未満)」と「気候変動対策が何らかの物理的影響が顕在化する4°Cシナリオ(産業革命前からの世界の平均気温上昇が4°C上昇)」の2つの分析を行いました。

	KDDIとしてのリスク	KDDIの対応
移行リスク	政策・法規制 炭素税 都条例 排出規制	炭素税課税リスク 削減量未達となったCO ₂ 排出量に対するクリジット(排出枠)買い取りのコスト増加リスク 第三計画期間の削減未達見込み排出量(約5万tCO ₂)への対応として、第二計画期間排出権を購入
	新技術導入	基地局におけるAI技術や各種設備における省エネ化新技術の開発、CCUS開発等のコスト増加リスク 各種技術開発への投資
物理リスク	市場・評判 目標未達や再生可能エネルギー化の取り組み遅れによる企業評価低下および加入者減少のリスク	化石燃料電力から再生可能エネルギー電力への切り替えを計画中
	急性リスク 慢性リスク	迅速な通信網復旧対応を行うための緊急復旧要員人件費等のコスト増加リスク データセンターの空調電力使用量の増加リスク BCPの見直しと災害時復旧訓練実施による効率的な復旧作業への備え 高効率空調装置の導入や再生可能エネルギー電力への置換

リスク管理

KDDIグループのリスク管理を主管するリスクマネジメント本部は、当社の財務上および経営戦略上、重大な影響を及ぼすすべてのリスクの抽出を年2回実施しています。気候変動に関するリスクについては、環境ISOの仕組みを活用し、環境マネジメントシステム(EMS)のアプローチを利用して管理しています。管理対象のリスクは、関係する各主管部門においてリスク低減に関する定量的な年間目標を策定し、四半期ごとに進捗評価を行います。指摘された改善内容はサステナビリティ委員会傘下の環境部会で報告され、全社・全部門に関するリスクと機会については、サステナビリティ委員会で議論のうえ承認されます。



指標と目標

2050年のCO₂排出量実質ゼロに向かって、2030年度単体CO₂排出量の削減目標を見直し、Scope1+2においては2019年度比50%減、Scope3においては2019年度比14%減に引き上げました。

2030年度CO₂排出量削減目標

Scope1+2 ▶ 2019年度比 50%削減

Scope3 ▶ 2019年度比 14%削減

参考 [2017年発表] 2030年度削減目標:2013年度比7%削減

特集2

KDDI Sustainable Action

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続けるという決意をこめて、2020年5月、2030年を見据えたKDDIのSDGs「KDDI Sustainable Action～私たちの『つなぐチカラ』は、未来のためにある。～」を策定し、数々の取り組みを展開してきました。その一部をご紹介します。

[担当社員のインタビューはこちら](#)

[Special Movie](#)

[Stories Gallery](#)

[動画で見る、KDDI Sustainable Action](#)

KDDI Sustainable Action		マテリアリティ
命をつなぐ	災害対策・通信基盤の強靭化	マテリアリティ1 安全で強靭な情報通信社会の構築
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。	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
暮らしをつなぐ	地方・都市の持続的発展	マテリアリティ1 安全で強靭な情報通信社会の構築
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か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。	マテリアリティ3 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現
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させ、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。	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
心をつなぐ	安心で豊かなデジタル社会構築	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
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。	マテリアリティ5 人権尊重と公正な事業活動の推進
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。	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



命をつなぐ 災害対策・通信基盤の強靭化

1秒でも早い通信復旧を実現するため、多様な手段で災害に備える

KDDIはこれまで、陸路が断たれた場合に海上から電波を発信する船舶型基地局や、山間部の孤立地域における通信を可能とするヘリコプター基地局の実証実験など、さまざまな災害対策機材の導入・検討を進めてきました。そして2021年、「水陸両用車」「四輪バギー」を国内通信事業者として初めて導入。自然災害が激甚化する傾向にある中、浸水被害が広く発生したエリアなどにおける復旧要員と機材の運搬に本機材を活用し、早急な通信復旧を目指します。



命をつなぐ 地球環境の保全 心をつなぐ 多様性の尊重

携帯電話のマテリアルリサイクルを KDDIチャレンジと共に

お客さまの不要となった使用済み携帯電話・スマートフォンを手分解し、再資源化率99.8%（業界平均72.6%）を実現しています。また、手分解の作業の一部を特例子会社であるKDDIチャレンジが担い、障がい者の新たな雇用機会の創出につなげています。この取り組みが評価され、2021年2月、「第18回企業フィランソロピー大賞」（主催：公益社団法人日本フィランソロピー協会）において、「企業フィランソロピー賞 資源の循環賞」を受賞しました。



災害復旧で感じた、人々の想いをつなぐ大切さ

被災地でお客さまから切実に求められるのは、離れ離れになった大切な人たちとの安否確認。だからこそ、一分一秒でも早く通信を復旧する必要があり、迅速な作業が求められます。千葉県の台風被害の復旧にあたり、車載型基地局（通信に必要な設備を搭載した車両）で被災地を移動している際、お客さまから「auがつながったおかげで、やっと家族と連絡が取れました。ありがとう」と声をかけていただいたことが忘れられません。その安心した笑顔に大きな力をいただき、自分たちの仕事が人々の想いをつないでいることを実感しました。

技術統括本部 運用本部
東日本運用センター
福島 圭史朗



再資源化率

99.8%

暮らしをつなぐ 地方・都市の持続的発展

スマートドローンが導く地域課題の解決

食料品などの日用品をケーブルテレビの画面で注文すると、ドローンが最寄りの公共施設まで配送する仕組みを長野県伊那市と共に構築しました。また、災害発生時に孤立地域へドローンで緊急物資を搬送する実証実験に東京都と共に取り組むなど、自治体と力を合わせ、ドローンを活用した地域課題の解決に取り組んでいます。



暮らしをつなぐ 途上国の基盤整備

モンゴルの通信インフラ整備を通じて、人々の生活を豊かに

KDDIの連結子会社であるモビコムは、モンゴル最大の総合通信事業者として、25年間にわたり同国の通信インフラの発展に寄与し続けるとともに、国民の生活基盤の発展・向上に貢献してきました。さらに、上下水道インフラのない地域の学校への衛生的な水洗トイレや浄水器設置、新型コロナウイルス感染症の対応にあたる医療従事者や警察官へのSIMカードなどの寄付、学校閉鎖に伴うオンライン授業のための学生支援などの社会貢献活動にも精力的に取り組んでいます。2020年、教育・環境分野での貢献が評価され「Golden Rose 2020」を、コロナ禍における雇用と納税の維持が評価され「Best Tax Payer 2020」を受賞しました。



暮らしをつなぐ 次世代の育成

子どもたちの生きる力を育む場所

子どもの職業・社会体験施設「キッザニア」に、「通信会社」パビリオンをオープンし、5Gなど最新テクノロジーを組み合わせた体験を提供しています。また新型コロナウイルス感染症の影響により子どもたちの課外活動が減少する中、教育体験機会をサポートするため、総計4万組16万名のお客さまを無料招待しました。



働くことの素晴らしさを次世代に伝えたい

キッザニアでは、子ども規格に作られた街で、約100種の仕事やサービスを体験できます。実在の企業から本物のブランドやプロダクトが提供され、リアルな体験ができる環境は“社会の縮図”と言えるかもしれません。働くことは社会貢献となるだけではなく、そこで得られる学びや出会い、誰かの役に立てるという喜びが、人生を豊かにしてくれます。これからも、次世代の子どもたちに働くことの素晴らしさをつないでいきたいです。

キッザニア無料招待

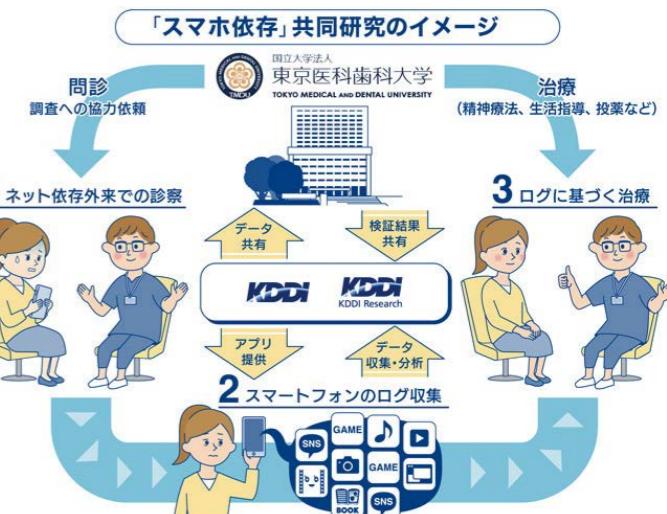
16万名



暮らしをつなぐ 安心で豊かなデジタル社会構築

「スマホ依存」をなくし、誰もが安心して適切に利用できるように

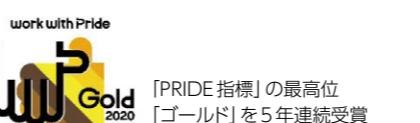
より安心・安全なスマートフォンの利用環境を提供するため、脳神経科学やAIを活用した「スマホ依存」の実態調査・解明を進めるとともに、医療機関との共同研究を開始しました。これらの知見をもとに、スマホ依存の検知・改善・予防を行うスマートフォンアプリの2024年実用化を目指しています。



暮らしをつなぐ 多様性の尊重

LGBTQ+当事者が生き生きと働く環境を

LGBTQ+当事者が生き生きと働くことができる環境整備の取り組みが評価され、「PRIDE指標」の最高位「ゴールド」を5年連続で受賞。また、会社が認めた同性パートナーとの子を社内制度上「家族」として扱う「ファミリーシップ申請」が「ベストプラクティス賞」を受賞しました。



働きやすさを、社会のチカラに

今の日本では、法律上同性婚が認められていないため、同性カップルの場合、双方が親権を持つことができません。この社会課題に対し、会社としてできる限りの支援をしたいと思い、同性パートナーのいる社員やNPO法人の方に実情や問題点、どんな支援が必要かを伺って、運用フローやシステムの検討を行いました。KDDIがこの制度を作ることは社員の安心につながるだけではなく、当事者以外の社員や社会へのメッセージにもなると考えています。



暮らしをつなぐ 健康・生きがいづくり

個々の暮らしに寄り添う健康づくりをDXで

健康管理や適切な医療受診を提案する健康管理アプリ「ポケットヘルスケア」の開発のほか、エクササイズ支援サービス「auウェルネス」やシームレスに利用できるオンライン診療サービス「curon for KDDI」の提供を通じて、健康・医療領域におけるDXを推進し、一人ひとりの暮らしに寄り添った健康支援を進めています。

「curon for KDDI」登録医療機関数

約5,000機関

KDDIはこれからも事業を通じて、命を、暮らしを、心をつなぎ、社会的責任を果たすために行動していきます。

※ 所属・内容等は取材当時のものです。



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に取り組んでまいりました。

また、社はとして「動機善なりや、私心なかりしか」とも掲げているように、企業の存在意義は、利益だけを追求することではなく、世の中に役立つこと、社会の発展に貢献することとの両立だと考えています。2019年5月、KDDIは「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。

私はサステナビリティ担当役員と財務担当役員とを兼務する立場ですので、これまで以上に財務・非財務の両面からサステナビリティ経営の強化に取り組んでまいります。これによりKDDIの企業価値向上を目指すとともに、すべてのステークホルダーの皆様に社会的価値、環境的価値、財務的価値を還元してまいります。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。

ガバナンス体制の強化

KDDIは、非通信分野への積極的な取り組みによって事業領域が多様化していく中においても、「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、2021年6月に施行された改訂版コーポレートガバナンス・コードでは、サステナビリティを巡る課題への取り組みの重要性が一層高まっています。KDDIでは、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。

気候変動への対応を中心とした環境対策

「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」や、本年6月に正式に発足した「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」など、環境課題への対応の動きが加速し、広がっています。世界は「カーボンニュートラル（脱炭素社会の実現）」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、社会全体のCO₂排出量の削減に貢献することができる一方、通信設備が消費する電力による環境負荷は通信量に比例して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 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。また2021年4月にはTCFDの提言に賛同、7月には「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」で策定した2030年度におけるCO₂排出量削減目標



サステナビリティ担当役員
代表取締役執行役員副社長
コーポレート統括本部長
村本 伸一

を「2019年度比で50%削減」と引き上げました。今後、サプライチェーンも含めた気候変動対応の取り組みを一層推進していきます。

「人財ファースト企業」への変革

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、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・宗教・LGBTQ+＊、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活かした組織づくりをしています。2020年4月に開業した複合型研修施設「LINK FOREST（リンクフォレスト）」は、社内外に学びの場を提供するとともに、最大1,500名収容のイベント開催が可能なホールや宿泊施設と資料館などを備えており、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、地域コミュニティとの連携のもと、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種会場としても提供しています。KDDIは、人財の育成・強化を経営の根幹に置く「人財ファースト企業」への変革を目指しています。2018年4月に「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。2020年からは、社員の活力と生産性の向上を実現すべく、「KDDI版ジョブ型人事制度の導入」「KDDI新働き方宣言の実現」「社内DXの推進」の3つの変革を推し進めています。

人権に関わる課題への取り組み

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月には事業活動全体における人権影響評価を実施し、KDDIのビジネス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。

＊LGBTQ+ : L=レズビアン、G=ゲイ、B=パイセクシャル、T=トランスジェンダー、Q=クエスチョン（自分の性のあり方が自分でもよくわからず迷っている人や、特に決めたくない人）、+ = プラス（他にもさまざまなセクユアリティがあるということを示す）の頭文字を取った単語。性的マイナリティには多様なアイデンティティの人がありますが、「LGBTQ 等の性的マイナリティ全体」を総称して「LGBTQ+」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 安全で強靭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



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



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



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



5 人権尊重と公正な事業活動の推進

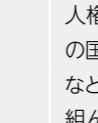
- ・持続可能な調達の推進
- ・労働者権利の尊重
- ・汚職・賄賂の防止
- ・公正かつ積極的なコミュニケーションの推進



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

G ガバナンス



E 環境



E 環境

「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」で策定した2030年度のKDDI単体（国内）のCO₂排出量削減目標を「2019年度比で50%削減」に引き上げたほか、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。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）

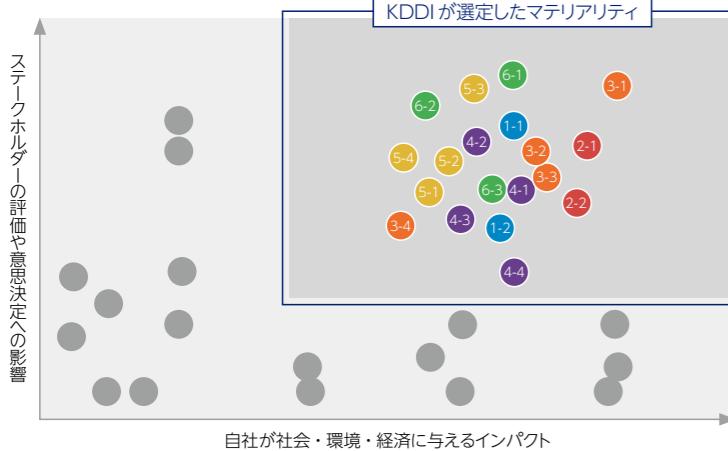
マテリアリティ再選定プロセス（2016-2017年度）

KDDI Group 方針

- 「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
 - 相対的な評価を踏まえ、課題に優先順位付けを実施
 - 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
 - マテリア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。なお、次期中期経営計画（2022-24年度）に向け、現在マテリアリティの見直しを実施しています。

サステナビリティレポート2018

■重要課題マトリクス



1 安全で強靭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
1-1 異常気象へのレジリエントな対応	2-1 情報資産の活用とセキュリティの強化
1-2 リスクマネジメント	2-2 データプライバシー
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
3-1 情報通信インフラ提供による経済発展への貢献	4-1 ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
3-2 ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上	4-2 人財育成とキャリア開発
3-3 雇用創出とキャバシティビルディングの推進	4-3 従業員満足の追求
3-4 イノベーションマネジメント	4-4 健康経営への取り組み
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
5-1 持続可能な調達の推進	6-1 エネルギー効率の改善とクリーンエネルギーの活用
5-2 労働者権利の尊重	6-2 ゼロエミッションと3R
5-3 汚職・賄賂の防止	6-3 ICTによる社会の環境負荷低減
5-4 公正かつ積極的なコミュニケーションの推進	

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。「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、2020年5月には「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 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・通信基盤の強靭化	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. 安全で強靭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								

サステナビリティとSDGsの社内理解の推進

KDDI Group 漫透 | 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。また、2021年7月には財務担当役員（代表取締役執行役員副社長、コーポレート統括本部長）がサステナビリティ担当役員に就任しました。財務・非財務の両面から企業価値の最大化を図り、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、コロナ禍においてもオンラインを活用し、役員が全国の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。

2020年度からの施策として、経営層・役員を含めた従業員一人ひとりが自身の業務で貢献できるSDGsに取り組む意志を「My SDGs宣言」としてカードで常時携帯し、オンライン会議の背景に宣言内容を表示するなど、日常的に見える化をしています。

また、全国の拠点を対象に、業務とKDDI Sustainable Actionで解決を目指す「8つの社会課題領域」の関連を具体的に説くことで従業員の行動に繋げるための勉強会を実施しました。新型コロナウイルス感染症の拡大によりオンラインでも実施され、26本部、10総支社合計で9,000名以上の従業員が参加しました。2020年12月には公募による社内SDGsセミナーを実施し、日常業務で貢献できるSDGsについて、カードゲーム*を使い楽しみながら議論しました。

*金沢工業大学の学生プロジェクトが産学共同で企画、開発したSDGsカードゲーム「THE SDGsアクションカードゲーム X (クロス)」をもとに、KDDI業務に特化したカードゲームを作成



2021年2月からは、KDDI Sustainable Actionに取り組む社員を紹介する「KDDI Sustainable Action Stories Gallery」をホームページ上に開設しました。社外に向けては人財を惹きつけるブランドイメージの向上を図るほか、シャワー効果による社員の啓発も図っています。

Stories Gallery



さらにボトムアップ施策として、KDDI Sustainable Actionについて理解を深めるeラーニングを実施したほか、社内インターネットにSDGsコミュニケーションポータルサイト「みんなのSDGs」を開設し、WEB社内報にもSDGsコーナーを新設しました。「みんなのSDGs」ではサステナビリティ推進室の担当者に加え、公募による社内副業メンバー、アンバサダーが「わたしのSDGs」ブログを毎日更新し、社員が日常的にSDGsに触れ、理解を深めるための取り組みを推進しています。

2021年2月には「SDGs Weeks」として、KDDI Sustainable Actionで掲げる8つの社会課題領域+SDGsの目標17「パートナーシップを通じて社会課題の解決に貢献」の9つをテーマに、社内でのSDGs実践事例の紹介やクイズなどのコンテンツを配信する企画を9日間にわたり実施しました。

2020年度マテリアリティKPI実績

E S G	マテリアリティ	課題	2020年度マテリアリティKPI	パワンドリー（集計範囲）		2020年度実績	
				KDDI 単体	KDDI グループ	活動実績	評価 ^{※1}
S ・ 社 会	1 安全で強靭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	4G LTE 人口カバー率: 99.9% 超 (2021年度)	●		99.9%	取り組み中
		ルート強靭化対策実施	ルート強靭化対策実施 (2021年2月)	●		四国ルート強靭化 (2021年2月)	達成
		重大事故発生件数: 0件	●			0件	達成
		※総務省の事故報告判断基準のガイドラインに準ずる					
	2 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護	通信局舎での浸水 / 耐震対策実施 (2021年度)	通信局舎での浸水 / 耐震対策実施 (2021年3月)	●		浸水対策+11局 (2021年3月)	取り組み中
		情報セキュリティ事故件数: 0件	情報セキュリティ事故件数: 0件	●	●	0件	達成
		※規制当局による指導や法令違反による情報漏えい・苦情等					
	3 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現	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	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回 (全従業員を対象としたeラーニング)	達成
		・情報通信インフラ提供による経済発展への貢献	・情報通信インフラ提供による経済発展への貢献	●		全都道府県	達成
		・ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上	・ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上	●		20件 (2020年度)	取り組み中
		・雇用創出とキャリア・ビルドイングの推進	・雇用創出とキャリア・ビルドイングの推進	●	●	7,399万	取り組み中
		・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	●	●	Amazon Alexa 搭載デバイスに話しかけると対話形式の英単語トレーニングが可能になる「イングリッシュタイム」提供開始 (2021年2月)	取り組み中
		決済・金融取扱高: 6.0兆円 (2021年度)	決済・金融取扱高: 6.0兆円 (2021年度)	●	●	9.0兆円 (2020年度)	取り組み中
G ・ ガ バ ナ ンス	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	・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 (2020年度末目標値)	●		女性経営基幹職 175名 (2021年4月1日時点)	未達
		・人財育成とキャリア開発	新卒女性採用比率: 30% (2020年度末目標値)	●		32.4% (2020年度)	達成
		・従業員満足の追求	障がい者雇用率: 法定雇用率の達成	●	●	2.50% (2021年6月時点)	達成
		・健康経営への取り組み	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)	●		・エルダー人財公募のスキーム確立済み ・エルダー向けキャリアセミナーを計画通り実施、活躍推進に向け基盤整備を完了	取り組み中
		・有所見率 (法定項目): 55% 以下 (2020年度末目標値)	有所見率: 63.7% (2020年度)	●		・有所見率: 63.7% (2020年度)	未達
	5 人権尊重と公正な事業活動の推進	・有所見率 (法定項目): 18% 以下 (2020年度末目標値)	・有所見率 (法定項目): 18% 以下 (2020年度末目標値)	●		・有所見率: 24.3% (2020年度)	未達
		・持続可能な調達の推進	人権に関する違反件数: 0件	●		2件	未達
		・労働者権利の尊重	※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	●			
		・汚職・賄賂の防止	KDDI フィロソフィ勉強会受講率: 100%	●		93.8%	未達
		・公正かつ積極的なコミュニケーションの推進	KDDI 行動指針の浸透 (社内への浸透施策): 年12回以上	●		全社員の業務用移動機にKDDI行動指針ショートカットを配信し、いつでも閲覧可能に (施策変更による)	達成
E ・ 環 境	6 エネルギー効率の向上と資源循環の達成	CSR 調達アンケート回収率: 90%	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 講師満足度: 98.9%、再申込意向: 86.9% オンライン講座の開始 ・シニア向け 理解度: 86.7%、活用度: 94.1%	●			一部未達
		・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%					
		2030年度のKDDI単体 (国内) のCO ₂ 排出量を2013年度比で7%削減	2020年度目標: 1,002,522t-CO ₂ 2020年度実績: 1,056,125t-CO ₂ ^{※5}	●		2020年度目標: 1,002,522t-CO ₂ 2020年度実績: 1,056,125t-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 (2030年度) 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: 0.02% (2020年度)	●		最終処分率: 0.02% (2020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 (2030年度)	国内データセンター「TELEHOUSE TOKYO Tama5」提供開始 (2020年7月)	●	●	国内データセンター「TELEHOUSE TOKYO Tama5」提供開始 (2020年7月)	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 (2030年度)	99.8% (2020年度)	●		99.8% (2020年度)	取り組み中
E ・ 環 境		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)	2020年度目標: 累計3,600,000台 2020年度実績: 累計3,546,860台	●		2020年度目標: 累計3,600,000台 2020年度実績: 累計3,546,860台	取り組み中

2021年度マテリアリティKPI

E S G	マテリアリティ	課題	2021年度マテリアリティKPI	パワンドリー（集計範囲）	
				KDDI 単体	KDDI グループ
S ・ 社 会	1 安全で強靭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	4G LTE 人口カバー率: 99.9% 超 (2021年度)	●	
		・リスクマネジメント	JR・私鉄を含む関東21路線、関西5路線の主要区間のホーム、駅構内および駅間を走行中の電車内での5Gエリア化 (2021年度)	●	
		重大事故発生件数: 0件	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準ずる	※総務省の事故報告判断基準のガイドラインに準ずる	●	
	2 情報セキュリティの確保とプライバシーの保護	通信局舎での浸水 / 耐震対策実施 (2021年度)	通信局舎での浸水 / 耐震対策実施 (2021年度)	●	
		情報セキュリティ事故件数: 0件	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よる情報漏えい・苦情等	※規制当局による指導や法令違反による情報漏えい・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	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	●	
		・情報資産の活用とセキュリティの強化	・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	・データプライバシー	●	●
G ・ ガ バ ナ ンス	3 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現	・情報通信インフラによる経済発展への貢献	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)	●	
		・ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上	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 ^{※2} (2021年度)	●	●
		・雇用創出とキャリア・ビルドイングの推進	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)	●	
		・イノベーションマネジメント	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)	●	
		・イノベーションマネジメント	決済・金融取扱高: 9.3兆円 (2021年度)	●	
		・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)	女性経営基幹職 200名登用に向けた施策の推進 (2022年度末)	●	
	4 多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現	・人財育成とキャリア開発	新卒女性採用比率: 30% (2021年度末目標値)	●	
		・従業員満足の追求	障がい者雇用率: 法定雇用率の達成	●	● ^{※3}
		・健康経営への取り組み	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)	●	
		・有所見率 (法定項目): 55% 以下 (2020年度末目標値)	セキュリティ人材育成: 200名維持	●	
E ・ 環 境	5 人権尊重と公正な事業活動の推進	・有所見率 (法定項目): 18% 以下 (2020年度末目標値)	LGBTQ+アライ認知率: 70% (2021年度末)	●	
		・持続可能な調達の推進	社員の有給休暇取得率: 80% (2021年度末)	●	
		・労働者権利の尊重	育児休職復職率: 男女とも 100% (2021年度末)	●	
		・汚職・賄賂の防止	健康経営への取り組み ・有所見率 (法定項目): 62.4% 以下 (2021年度末)	●	
		・公正かつ積極的なコミュニケーションの推進	・有所見率 (法定項目): 20.3% 以下 (2021年度末)	●	
		人権に関する違反件数: 0件	人権に関する違反件数: 0件	●	
E ・ 環 境	6 エネルギー効率の向上と資源循環の達成	KDDI フィロソフィ勉強会受講率: 100%	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	グループ会社役員研修の実施 研修後アンケート満足度: 95%	●	●
		CSR 調達アンケート回収率: 90%	CSR 調達アンケート回収率: 90		



安全で強靭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

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、強靭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。

2021年度マテリアリティKPI

2021年度マテリアリティKPI

今後の課題

- 首都直下地震発生時や富士山噴火時等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 Sustainable Action ⇒ P.16～19
- ネットワーク品質の管理・向上 ⇒ P.27～29
- 災害に備えた取り組み ⇒ P.30～31
- 海外での取り組み ⇒ P.32～33

KDDI Group 方針

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。

KDDI Group 方針

- 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。
- 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。

KDDI Group 方針

2021年度マテリアリティKPI

ネットワーク品質の管理・向上

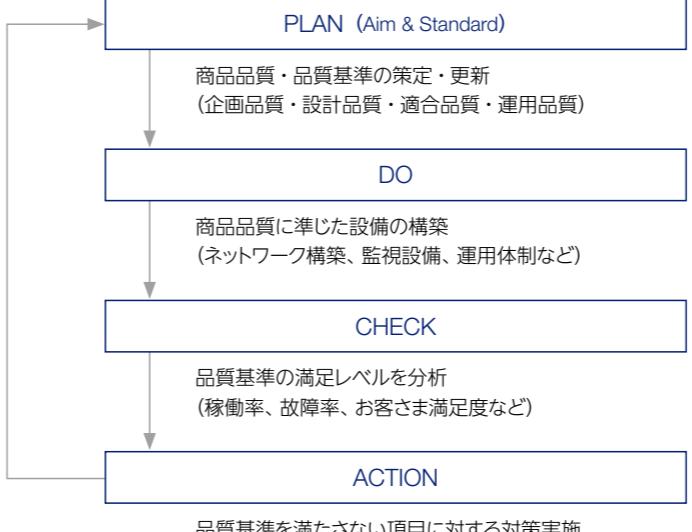
KDDI Group 方針

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。

KDDI Group 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。



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。

- 障害・メンテナンス情報 (法人のお客さま)
障害・メンテナンス情報 (個人のお客さま)

KDDI 体制

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 プラチナバンドほか)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います。

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となるために、エリア品質改善や新しいサービスへの対応に必要となる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。



安全で強靭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、「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ことが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に、携帯電話の電波が生体に与える影響を評価するため、ヒト由來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改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・研究活動に参画し、積極的な対応を行っています。

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)

KDDI Group 方針 | 体制

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、電波ソ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。2020年度は約2.1万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います。

なお、「電波サポート24」はUQ mobile、povoをご利用のお客さまにも提供しています。

電波サポート24

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。

当社は、サムスン電子の協力のもと、2020年9月に5Gのスタンドアローン構成において、仮想的に5Gネットワークを分割し、お客さまの用途やニーズに合わせた品質保証や低遅延などの複数の通信を同時にエンド・ツー・エンドで実現するネットワークスライシングの実証実験に成功しました。将来的には、製造業界でのセンサー情報の収集や遠隔操作などのファクトリー・オートメーション化、交通分野での自動運転や運行管理など、利用目的ごとに異なる用途やニーズに合わせた通信機能の提供が期待されます。

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～

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

安全で強靭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

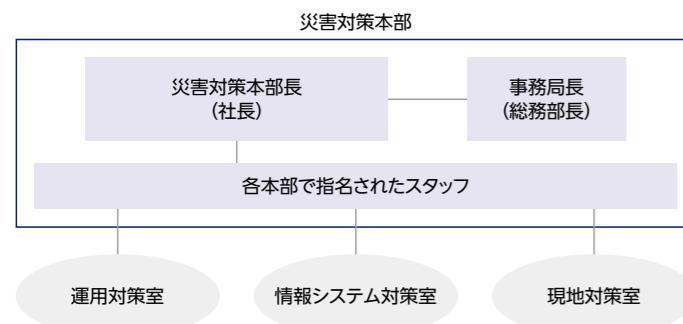
災害に備えた取り組み

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の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等への対策 **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およ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等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ヵ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。

災害時の通信確保に向けた設備対策体制 **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。万一手当が発生した際には、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。

災害時の物資運搬などに関する相互協力 **KDDI** **活動**

KDDIと日本電信電話株式会社（NTT）は、社会的課題の解決に取り組む社会貢献連携協定を2020年9月11日に締結しました。両社は、本協定に基づき、大規模災害時の船舶を相互利用した物資運搬や、災害対応の訓練・啓発活動における相互協力を開始するとともに、今後、さまざまな社会課題に対し、両社アセットを活用して貢献できる分野を共同で検討していきます。

NTTとKDDI、災害時の物資運搬などに関する相互協力開始**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	「災害用伝言版」「緊急速報メール」「災害用音声お届けサービス」「災害情報」 au災害対策アプリ
災害用伝言版	大規模災害発生時に安否の登録・確認ができるサービス 災害用伝言版サービス
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 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 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版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。

■KDDIの取り組み（災害対策・被災地支援）



安全で強靭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） 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。

↗ KDDI Sustainable Action

↗ 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るです。

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、今後も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。また2019年秋に運用開始した海底ケーブル敷設船「KDDIケーブルインフィニティ」は、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、SJC2 (Southeast Asia-Japan Cable 2) 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。同じくKDDIグループが有する海底ケーブル敷設船「KDDIオーシャンリンク」とともに、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、新しい国際通信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行っています。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、国際通信サービスを守っています。

※当社調べ

↗ 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

ミャンマーにおいて、KDDIは住友商事株式会社とジョイントベンチャーKDDI Summit Global Myanmar（以下、KSGM）を設立しました。KSGMは、通信事業ライセンスを有して電気通信事業を営むミャンマー国営郵便・電気通信事業体（Myanma Posts & Telecommunications、以下、MPT）との間で2014年に共同運営契約（Joint Operation Agreement）を締結し、同契約のもと、ミャンマーの電気通信事業に関わっています。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。また、ミャンマー情勢の緊迫を受け、2021年4月にKDDIとしてのステートメントを発表しました。関係者の安全確保を念頭に置きつつ、ミャンマー国民の生活に不可欠な社会インフラの維持に努めています。

↗ ミャンマー情勢について

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

モンゴルにおいて、2018年に着手したAPT（アジア太平洋電気通信共同体）プロジェクトでは、広帯域アクセスネットワークが整備されていない地区のうち、①遊牧民定住化推進地区、②気温が摂氏マイナス40～50度を記録する極寒地や寒暖差のある砂漠地帯、③観光に注力している地域であるテレジ、アルクハンガイ、バヤンホンゴルの3カ所へ簡易工法により光ファイバーネットワークを構築、および極寒地で露出した光ファイバーの耐寒試験も実施しました。モンゴル主管庁の要請に基づき、今回新たに、APTプロジェクトでカバーできなかったテレジ地区の広大な公園部分をカバーする広帯域ネットワーク構築を支援するための光ファイバーを寄贈しました。SDGsの実現に向けて、ルーラル地区のデジタル・ディバイト解消、ならびにルーラルツーリズムの発展に貢献します。

ベトナムでの災害対策改善

ベトナムは高温多湿で、森林伐採や異常気象などの影響により、特にベトナム中部山岳部で高降雨量による河川災害の頻度・被害が増えています。山岳部では気象観測装置などの設置数が少ないとから、2015年にAPTで採択されたプロジェクトにて、同国通信省、同省郵政電信工芸学院、カンナム州政府とともに、センサーとM2M技術※を組み合わせて、鉄砲水に対する廉価な早期警戒警報システムの実証実験・研究を行いました。2020年度からは、新たなAPTプロジェクトとして、同地区にて被災時および被災後の状況をいち早く収集・分析して災害対策に役立てるように、UAV（Unmanned Aerial Vehicle：無人航空機）を活用し、速やかに被災後の画像情報を取り込み、被災前の情報と比較して、災害状況の把握・分析を迅速に行う手法の調査研究を実施し、災害対策の改善に取り組んでいます。新型コロナウイルスの影響下でも、オンライン会議を活用し、できる限り現地で調達できる機材を使用してシステムの開発と現地でのフィールドテストを進めています。

※M2M（Machine to Machine）技術：機械と機械が通信ネットワークを介して互いに情報をやり取りすることにより、自律的に高度な制御や動作を行うこと

↗ KDDI財団

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、2021年にはMassive MIMO※などの先進的な技術の導入を予定しています。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、同国初の電子マネー事業である“monpay”の展開により、有料道路の料金を自動で支払いできるようにするなど携帯電話を活用した金融サービスの発展にも貢献し、さらにその技術やノウハウをモンゴル国外へも提供しています。

※従来よりも多数のアンテナ素子を用い、高速通信を実現する技術

 **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

※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、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。

ご契約者の皆さまの大切な情報は、お客さまの体験価値向上や社会の持続的発展に役立てるべく活用させていただき、活用にあたっては、お客さまにご理解いただけるよう利用方法の詳細な説明や個人を特定できないようなデータ加工など、責任ある企業活動を行っています。

2022年4月施行の改正個人情報保護法を見据えた対応としては、海外移転個人情報の棚卸、個人関連情報等の新たな規制対象への対応等を進めております。

また、GDPR (EU一般データ保護規則) 等の海外個人情報保護関連法令についても対応に努めています。

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

KDDIは、お客さま情報などの漏えい防止、サイバーテロの防護などを通じ情報セキュリティリスクの低減に取り組んでいます。会社の全情報資産の管理については、情報セキュリティ委員会において施策を策定し、役員・従業員が一体となり実行しています。情報セキュリティ委員会は、会社全体のリスク管理を行うコーポレート・ガバナンス体制に組み込まれています。取り組みとして、情報セキュリティ事故の撲滅のため、各部門での自律的な情報セキュリティ意識の向上を促すことを目的とした強化施策を実施、役員および従業員の意識向上を図っています。

さらに、グループ共通のセキュリティ基準を制定し、グループ会社全社へ適用することで全情報資産の管理や情報資産に応じた管理策の強化に取り組んでいます。KDDIとグループ会社間において、情報共有やセキュリティ対策の協議を目的とした情報セキュリティ推進者会議を定期的に開催し、セキュリティリスクの低減に取り組んでいます。

■2020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キングの実施 • 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"> • 国内個人情報保護法（現行法および改正法）への対応 • GDPR・CCPA等海外個人情報保護法への対応
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

ソーシャルメディアポリシー

情報セキュリティ管理・対策 **KDDI Group** 方針 | 体制 | 活動

セキュリティ審査および脆弱性診断

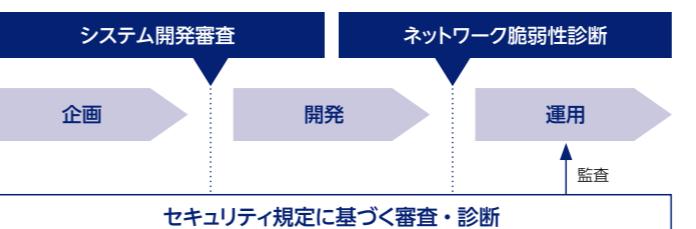
KDDIでは、事業を担うシステムが守るべきセキュリティ対策の基準をセキュリティ規程として定め、規程への準拠状況を審査しています。本セキュリティ規程には、物理的なハードウェアの設置場所や、外部ネットワークとの接続、ソフトウェアのバージョン、認証・アクセス制御方式、ログの取得および保管など、KDDIグループが企画、開発、運用するシステムに必要なセキュリティ要件の細目、解説について、具体的に記載しています。本審査を、システムの企画から開発への移行フェーズにおいて厳格に実施することで、企画・設計段階からセキュリティ対策を考慮した「セキュリティバイオーディエンス」を実現しています。

また、システムの運用フェーズにおいては、サーバやネットワークに存在する問題点を診断する「ネットワーク脆弱性診断」を実施しています。

ネットワーク脆弱性診断では、さまざまなソフトウェアの脆弱性情報をシグネチャデータベースとして蓄積した専用の診断装置を用い、対象サーバやネットワーク機器に存在しているセキュリティ上の問題点を確認しています。確認された問題点は、リスクに基づきレベル分けを行い、セキュリティパッチの適用や設定の見直し等の是正を図っています。

このように企画、開発、運用の各段階においてシステムのセキュリティを確保する取り組みを通じて、安心・安全なサービスの提供に努めています。

セキュリティ審査および脆弱性診断の流れ

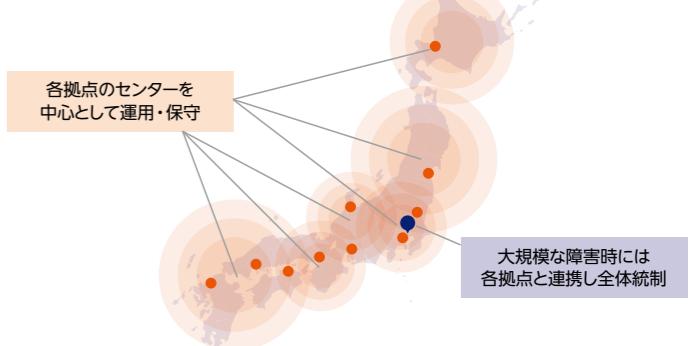


KDDI Group 方針 | 体制 | 活動

セキュリティ監視

KDDIでは、各拠点のセンターを中心に、全国を統合的に監視しています。大規模障害発生時は、統括拠点にて全体統制を行い、復旧対応の社内外への指示および情報展開を行います。侵入や改ざん、DDoS攻撃等のサイバー攻撃の脅威から電気通信設備を守るため、専門的な訓練を受けたセキュリティエンジニアが24時間365日の体制で監視にあたっています。セキュリティ監視機器から出力されるログを監視・分析し、膨大なログの中から攻撃の兆候を見つけ出します。また不正アクセスや改ざん等の危険なインシデントが発生した場合、リアルタイムにこれを検知するとともに、必要に応じてCSIRTおよび社内の関係部門へ迅速に連絡を行い、対処を指示します。

■各拠点のセンターを中心とした統合監視体制

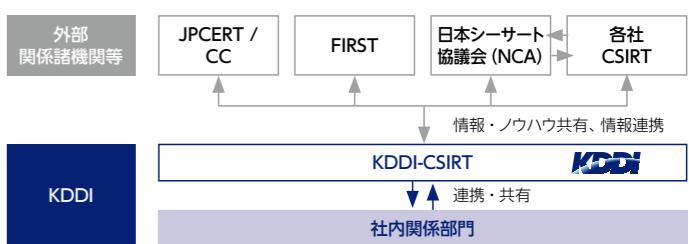


CSIRTの取り組み

KDDIは、セキュリティインシデントに対応する専門組織としてKDDI-CSIRT (Computer Security Incident Response Team)を設置しています。KDDI-CSIRTは、グループ会社のKDDIデジタルセキュリティ株式会社やKDDIデジタルデザイン株式会社と連携し、インシデント対応のハンドリング、対応支援、セキュリティインシデント情報の受け付け、再発防止策の検討などに取り組んでいます。また、FIRSTや一般社団法人日本シーサート協議会へ加盟しており、国内外のCSIRT組織と連携し、動向や対策方法などの情報共有を図っています。

サイバー攻撃は日々高度化しているため、脆弱性や攻撃情報などの収集を強化し、情報分析の強化、サイバー攻撃対応のさらなる自動化・高度化などを進める事で、新たな脅威への対応を図っています。

■各外部機関との連携体制図



■ 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

KDDIグループAI開発・利活用原則

KDDI Group 方針

KDDIは、AI（人工知能）を活用したお客さま体験価値のさらなる向上や社会の持続的発展に貢献するため、KDDI総合研究所の協力の下、「KDDI Accelerate 5.0」の一環として、「KDDIグループAI開発・利活用原則」を2021年8月30日に策定しました。KDDIグループは本原則に基づき、お客さまに安心してサービスをご利用いただけるよう、AIの研究開発、利活用を推進していきます。

▣ 「KDDIグループAI開発・利活用原則」を策定

▣ KDDIグループAI開発・利活用原則

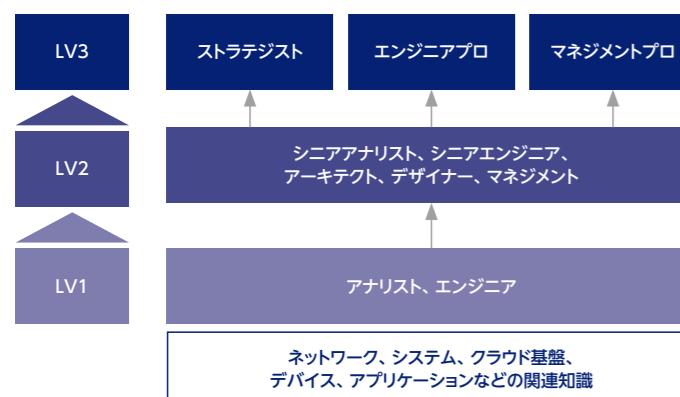
人財育成

KDDI Group 体制 | 活動

KDDIでは、キャリアパス明確化のために、専門人財のロールモデルを定義しています。

社外組織への出向や専門性の高い資格取得など、幅広い知見の習得や、専門性の深耕を推進しています。

■ 専門人財のロールモデル



情報セキュリティに関する研究開発の推進

KDDI Group 活動

暗号解読コンテストでの世界記録

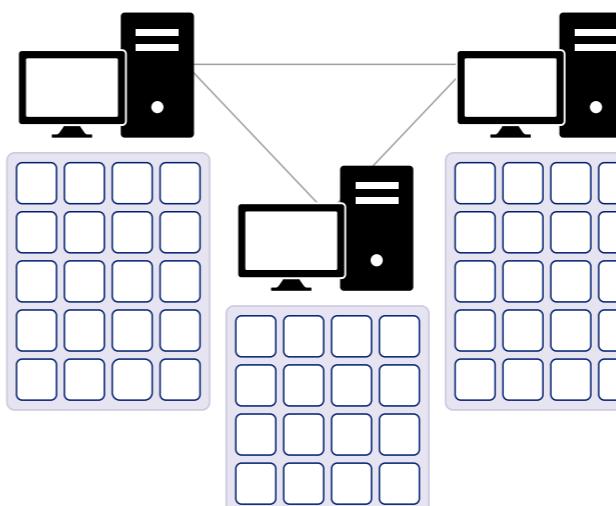
KDDIは、安心して利用できる情報通信システムの構築に貢献するため、解読アルゴリズムの高速化と、より高速で安全な次世代公開鍵暗号実現に向けた研究開発を推進しています。

インターネットをはじめとする情報通信システムの安心・安全を支える基盤技術である公開鍵暗号技術はネットショッピングやICカードなどで日常的に利用されています。しかし近年、実用的な量子コンピュータの登場により、暗号解読が高速に計算できるようになり、今後は量子コンピュータに対しても安全性を確保できる公開鍵暗号方式が必要とされています。次世代公開鍵暗号として符号暗号を利用する際、安全な次元の大きさを決定するために、解読可能な次元の限界を知ることが重要です。

KDDIは、2021年1月、暗号解読コンテスト「Challenges for code-based problems」において、1161次元のSyndrome Decoding in the Goppa-McEliece Setting問題を、世界で初めて解読しました。また、解読アルゴリズムの改良ならびに並列マルチスレッド環境に適した最適化を行い、解読処理を約250倍高速化しました。

■ 解読アルゴリズムの概要

8台の仮想PCによる並列化
マルチスレッドによる並列化
(仮想PC1台あたり17,000,000スレッド)



- ①連立方程式をランダムに並べ替える
- ②解読に利用する小規模な連立方程式を抽出し、並列処理により、効率的に解の候補を探索する

初期値を00000000として探索	初期値を00000001として探索	初期値を00000010として探索
初期値を00000011として探索	初期値を00000100として探索	初期値を00000101として探索
初期値を00000110として探索	初期値を00000111として探索	初期値を00001001として探索

- ③解の候補が元の連立方程式を満たすかをチェックする
- ④連立方程式を満たす場合は、解として出力する。満たさない場合は、①に戻り繰り返す

情報セキュリティに関する重大事故の件数

KDDI Group 活動

KDDIは、グループ全体で情報セキュリティの強化に努め、情報セキュリティリスクの低減に取り組んできました。2020年度の情報セキュリティに関する重大事故発生件数は0件でした。

■ 情報セキュリティに関する重大事故の件数

単位:件

	2018年度	2019年度	2020年度
外部からのサイバー攻撃に伴う電気通信サービスのサービス停止件数	0	0	0
外部からのサイバー攻撃に伴う個人情報流出件数	0	0	0
個人情報の漏えい件数	0	0	0



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・技術実証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・技術実証の推進体制

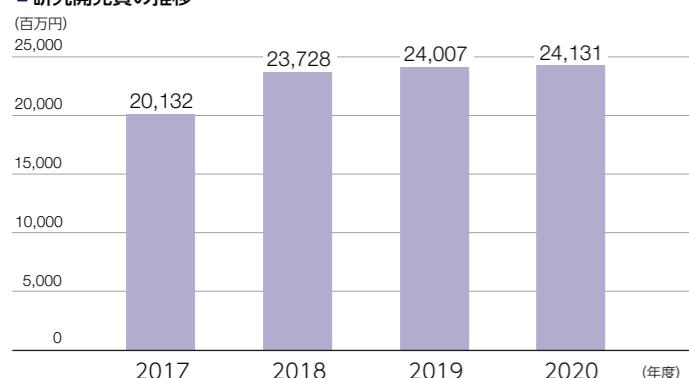
KDDI Group 体制

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実証と、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。

技術実証は、主に技術部門などを中心に、次世代ネットワーク、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実証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先端研究・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、303名（2021年4月1日現在）の社員が研究開発に従事しています。

■研究開発費の推移



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」

お客さまと共に、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450社を超える法人のお客さまにご利用いただいている。「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の開発チームを提供しています。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、お客さまと共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。

■ KDDI DIGITAL GATE

KDDI Regional Initiatives Fund と地方創生

■ 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。2021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と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。

■ 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ています。ピッチイベントなどを通じ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。

■ KDDI∞Labo

新たなライフスタイルを提案する研究拠点「KDDI research atelier」

KDDIとKDDI総合研究所は、2030年を見据えた新たなライフスタイルを提案する調査・応用研究拠点として、「KDDI research atelier」を2020年12月に東京虎ノ門に開設しました。「KDDI research atelier」では、「Society 5.0」の実現を5Gで加速する、2030年を見据えた次世代社会構想「KDDI Accelerate 5.0」をもとに、「KDDI DIGITAL GATE」や「KDDI∞Labo」などのKDDIグループのアセットを活用しながら国内外の企業や研究機関とパートナーシップを組み、生活者や社会の中長期的課題の解消と、生活者一人ひとりに最適化されたライフスタイルの実現を目指します。また、「KDDI Accelerate 5.0」で示した7つのテクノロジーの応用研究を推進し、実現に向けた取り組みを加速していきます。

■ KDDI research atelier

■ KDDI Accelerate 5.0

イノベーションのための活動

KDDI Group 活動

プロダクトイノベーション

取り組み事例	内容
マスク着用状態に対応した表情認識AI	2021年2月、マスクを着けている人でも、90%以上の精度でポジティブ、ニュートラル、ネガティブの表情を分析できる「顔領域適応型表情認識AI」を開発しました。マスクで顔の70%程度を隠したとしても、顔露出領域とマスク着用領域を別々に分析し総合的に客観評価して表情を認識するため、企業、教育機関、公共施設、イベント会場など、日常的にマスクを着用する場面で、人の表情を高精度に分析する新しいサービスの実現が期待されます。
介護施設におけるARの活用	2021年2月、介護施設におけるきめ細かな介護対応を実現するため、入居者の介護関連情報をARメガネに表示する「ハンズフリー介護作業支援システム」を開発し、実証実験を実施しました。この介護作業支援システムは、KDDI総合研究所が開発した顔認識技術、介護施設が開発したスマート介護プラットフォームを組み合わせて実現しています。本実証実験では、新規の入居者など職員がまだ詳細情報を把握していない入居者に対して、声掛けなどで適切な対応を取ることが可能となりました。

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共に合併会社である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じ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

■ 環境パフォーマンス：カーボンニュートラル

社会イノベーション

取り組み事例	内容
自動運転バス 走行実証への参加	2020年10月、国立研究開発法人産業技術総合研究所が経済産業省・国土交通省より受託し、一般路線バスひたちBRT（Bus Rapid Transit）での自動運転バスの走行実証実験に参加しました。KDDIは、パートナー企業と協力し自動運転車両と通信を行う路側センサーと遠隔監視装置の検証を行いました。今回の検証では、通常の路線バスのダイヤに追加して自動運転バスのダイヤを設定し運行することにより、通常の移動手段としてより多くの利用者に乗車してもらい、2022年以降の本格的な商用運行に向けた課題抽出を進めることを目指します。
ロボット技術を活用した漁業効率化	2020年11月、ロボット技術の活用による漁業の効率化を目的として、日本初のモバイル回線に接続したスマートフォンでの遠隔制御と、長時間使用が可能な水素燃料電池を搭載した水上ドローンを、大阪府立大学と共に、日本海工株式会社の協力のもと開発しました。また、実用化に向け、石川県七尾湾で、これらを活用した実証実験を開始しました。今後、水上ドローンの性能向上を図るとともに、水上ドローンを活用した離島への物資配送や災害対策など、新たな応用展開を視野に入れ、実用化に向け全国での海上実験を順次実施します。



ICTを通じた心豊かな暮らしの実現

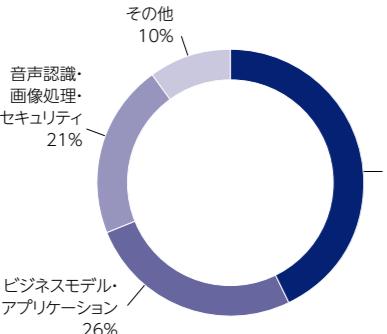
- ・情報通信インフラ提供による経済発展への貢献
- ・ICTによる教育、医療など公共サービスへのアクセス向上
- ・雇用創出とキャパシティビルディングの推進
- ・イノベーションマネジメント

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、2021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、子会社や出資先スタートアップを含むKDDIグループの知財活動について、グループ各社の持続的な成長と共創事業の推進の観点から積極的に支援しています。こうした支援が高く評価され、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」を受賞しています。更に、従来の知財活動の枠に留まらず、市場情報および知財情報を俯瞰的に分析し、これを新規ビジネスモデル・サービスの探索、提携するパートナーやアライアンスの候補選定などの事業戦略立案に活用するIPランドスケープを、KDDIグループや出資先スタートアップなどにおいて実施しています。また、事業競争力の強化および新たな価値創造の促進による我が国の持続的な社会発展を促し、広く公益に寄与することを目的として、2020年12月に、発起人代表の1社として「IPランドスケープ推進協議会」を設立し、IPランドスケープの普及にも努めています。

■保有特許の内訳（2021年3月現在）



KDDI 活動 | 実績

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：令和元年度第65回前島密賞
受賞対象名：スマートフォン位置情報を用いた人口動態の詳細分析技術の研究開発と商用化
受賞者（所属は受賞時点）：KDDI技術企画部／技術開発戦略部／データマネジメント部、KDDI総合研究所
受賞日／授賞式：2020年9月18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：3GPP、oneM2M他活動の牽引役として5G標準規格策定に貢献
受賞者（所属は受賞時点）：中村一夫（KDDI技術企画本部電波部／一般財団法人電波産業会）
受賞日／授賞式：2020年9月4日

表彰者：一般社団法人情報通信技術委員会
名称：2020年度 情報通信技術賞 TTC会長表彰
受賞対象名：IP相互接続に関する標準化の推進にかかる功績
受賞者（所属は受賞時点）：袁田学（KDDIコアネットワーク部）
受賞日／授賞式：2020年5月28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。

- KDDI総合研究所の受賞・表彰関連情報（2020年）
- KDDI総合研究所の受賞・表彰関連情報（2021年）

その他

- 「イノベーティブ大企業ランキング2020」（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（3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）

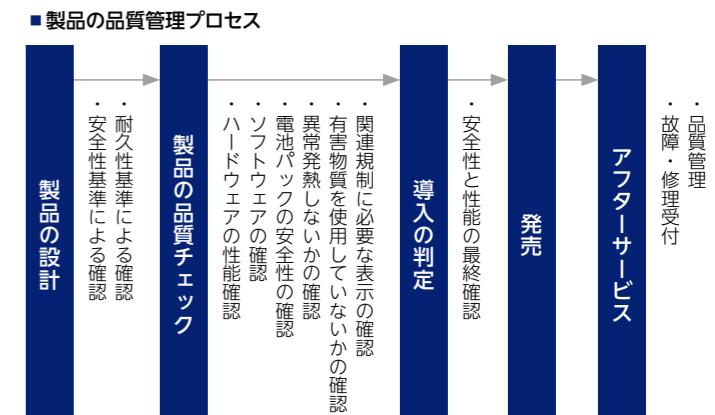
KDDIは、「お客さま体験価値向上」の取り組みの中で、すべてのお客さまに今までよりも、もっとコミュニケーションの喜びを感じていただける製品・サービスの提供が重要だと考えています。世界中の大人や子ども、シニア、障がいのある方など、さまざまな人ができるだけ格差なく、さまざまな製品・サービスを享受できる、ICTアクセシビリティの高い社会にしていくために、徹底したお客さま目線で製品や

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、障がいのある方など、誰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の原則に基づいた製品・サービスの提供に努めています。

KDDI Group 方針

製品の品質管理

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、委託先メーカーと共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・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

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、特に子ども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。

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ながらスマホ時の視野やブレーキ反応速度の比較を疑似体験できるVRコンテンツ「STOP! 自転車ながらスマホ体験 VR」と、自転車ながらスマホ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ます。この取り組みは社会課題の解決に向け、最新技術を活用した教材として評価され、公益財団法人消費者教育支援センターが主催する「消費者教育教材資料表彰2020」において、VR授業キットが優秀賞を受賞しました（2020年6月30日）。

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）

- 「自転車ながらスマホを防ぐVR授業キット」が「消費者教育教材資料表彰2020 優秀賞」を受賞

KDDI Group 方針 | 活動 | 実績

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」を作りました。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



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」	<p>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</p> <p>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</p> <p>「フィルタリング サービス」の 利用促進</p> <p>「スマホ・ケータイ 安全教室」の 実施</p> <p>☑ コミュニティ参画・発展 取り組み状況 ☑ マテリアリティ5 人権尊重と公正な事業活動の推進 ☑ KDDIの情報モラル講座</p>
		年齢確認 サービス	年齢確認 サービス	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>☑ スマホ・ケータイ ファミリーガイド</p>
シニア	BASIO4 (ペイシオフォー)	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「au PAY」が簡単に起動可能	auスマート サポート	<p>「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きため、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</p> <p>「家族割」</p> <p>「振り込め詐欺 対策」の実施</p>
	かんたん ケータイ KYF38/ KYF41	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、使いやすさを追求	迷惑メッセージ 電話ブロック 【スマートフォン 向け】 迷惑電話 発着信ブロック 【固定電話向け】	<p>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</p> <p>auひかり電話オプションで、ご自宅の電話番号宛にかかるべき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</p> <p>「スマホ・ケータイ 安全教室」の 実施</p> <p>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</p> <p>☑ 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</p>
障がい者	かんたん ケータイ KYF38/ KYF41	あらかじめ設定を行うことでメール内容や端末のメニュー名などを音声で読み上げる「音声読み上げ機能」を搭載。視力に衰えが出てきた高齢者だけでなく、視覚障がいのある方の補助機能としてもご活用が可能	点字請求 サービス の提供	<p>視覚障がいのあるお客さまに向けた点字請求サービス。本サービスは、月々のご利用料金請求書の情報（ご請求金額・内訳情報など）を点字にてご確認可能</p> <p>スマイル ハート割引</p> <p>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。 2021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</p> <p>手話サポート サービスの 実施</p> <p>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お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</p>
LGBTQ+	—	—	—	au「家族割」 等を 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JCOM株式会社、ピ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（現在、au Marketでのアプリ配信ならびにサポートは停止）		
		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		
	幅広い5G端末ラインアップ (ハイエンドからお求めやすい価格まで 豊富な5Gバリエーションとマルチブランド提供)	<p>・「au 5G」の提供開始に合わせて、2020年夏モデルより累計26機種の5G対応モデルを展開しています（2021年7月現在）。現在は新たなスマートフォンラインアップがすべて5G対応機種となっています。また、5Gモバイルルーターや、回線工事が不要でインターネットがご利用いただける5Gホームルーターを加え、多様化するお客さまニーズにお応えし「みんなの5G」を促進していきます</p> <p>・2021年夏以降はUQ mobile、povoも5Gに対応し、お客さまのニーズに合わせて幅広い選択肢から製品・サービスをお選びいただけます</p>		

海外での取り組み

KDDI財団の取り組み

KDDI Group | 方針 | 活動

KDDI財団は、旧KDDIからの国際協力事業を継承し、現地の実情と人々の立場に寄り添いながら、60年以上にわたり途上国を中心とした国際社会の持続的な成長に貢献してきました。2020年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を大きく受けながらも、オンラインの活用や支援の現地化を一層進めました。

ネパールでの地域ネットワーク構築による遠隔医療支援

KDDI財団はネパールの通信主管庁や現地NGOを中心メンバーとするプロジェクトチームを2019年に立ち上げ、国際機関のAPT（アジア太平洋電気通信共同体）に「スマートネットワーク技術を活用した地方行政サービスの展開強化」プロジェクトを提案し、2020年2月より同プロジェクトを始動しました。

遠隔医療を始めとする行政サービスの向上を目指し、「海底光ファイバーケーブルネットワークの技術を取り入れた堅牢かつ細い光ファイバーをDIY（Do It Yourself）で低成本にて敷設する」方式をベースとしたITU-T勧告による光ファイバーと、Wi-Fi機器を組み合わせ、広帯域な地域ネットワークを構築。今後は、この地域ネットワークとその活用の拡張に向け、光ファイバーの追加とレジリエント無線機※の導入を進めるとともに、更なるアプリケーション活用、特に地域健診・医療の拡充を行います。

コロナ禍で海外への渡航が制限された2020年は、オンライン会議を活用してプロジェクトを遂行。また地域健診・医療の拡充面では、コロナ禍で苦しむダル地区全域の医療・健診環境を改善すべく、これまでダル地区とカトマンズの医療施設に配備したポータブル訪問健診キット（計3セット）に加え、新たにX線検査器、超音波診断器およびポータブル訪問健診キット（3セット）を寄贈しました。

※レジリエント無線機器：災害や危機的な状況に対して、強靭さや適応力のあるネットワークを提供することを目的とした無線機器

ネパールでのコロナ禍での学習支援

ネパールでは、コロナ禍により2020年3月から約1カ月間、ほとんどの公立の小中学校が閉鎖され、KDDI財団が2019年から実施している「楽しみながらロボットプログラミングを学び論理的思考力を育むロボットプログラミング教育」も中断となりました。

KDDI財団は、家庭へのインターネット環境が普及していない環境下で児童生徒の学習継続を支援するため、教科書と学習コンテンツを事前に保存したタブレット（インターネット接続不要）を自宅に持ち帰る仕組みを構築。2021年2月よりラリートプル市6校で利用を開始しました。

また視覚障がいのある児童生徒が利用できるeラーニング教材の制作と導入も優先的に取り組む課題と考え、活動内容を策定し、関係機関へ申請を行っています。なお、この取り組みにはユニセフからの資金援助も行われる予定です。

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

社会課題

「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」などを背景に、イノベーションによる生産性向上、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境づくりが国の重要な課題となっています。これらの課題解決に向け、政府は労働環境を大きく見直す「働き方改革」を推進していますが、日本の労働生産性は主要先進7カ国の中で依然として最下位のままであり、また、2020年から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（新常态）」の実現も喫緊の課題となっています。

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年度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

2021年度マテリアリティKPI

2021年度マテリアリティKPI

今後の課題

- 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
- 従業員の健康増進への取り組み

取り組み

- KDDI Sustainable Action → P.16 ~ 19
- 人財確保・人財育成 → P.49 ~ 53
- 労働慣行 → P.54 ~ 63

KDDI Group 方針

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ともない、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求められています。KDDIでは2020年7月に「KDDI新働き方宣言」を策定し、従来のオフィス勤務を前提とした勤務形態から、テクノロジーを活用し、働く時間や場所にとらわれず、出勤とテレワークを有効に組み合わせながら成果を生み出していくハイブリッド型の働き方を実現すべく、環境整備・制度改革に取り組んでいます。同年8月には、働いた時間ではなく成果や挑戦および能力を評価・称賛し、待遇へ反映することを目的とした新人事制度（KDDI版ジョブ型人事制度）を導入し、自らのチャレンジを自己成長・自己実現につなげるとともに専門性深耕の機会を創出しています。こうしたハード・ソフト両面での環境整備により、今後多様な人財の確保が期待できます。

人財確保・人財育成

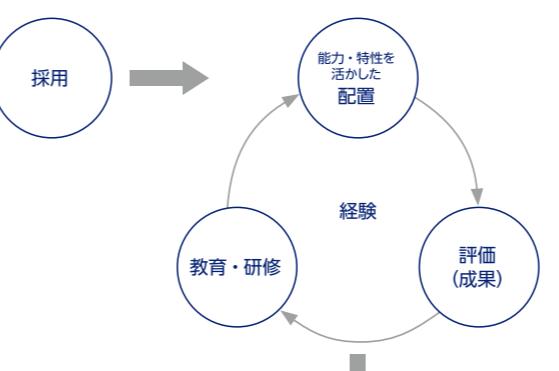
KDDIのアプローチ（人財確保・人財育成）

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。



社員の成長と組織パフォーマンス最大化の両立を実現

人財育成マネジメント

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。量販店のセールスマネージャ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、2020年度実績では合計32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、変革の担い手となりたい」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く成長の場として、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。

- 2020年度外国籍の新卒採用者数: 4名
- 2020年度新卒採用の女性比率: 32.4%
- 2020年度インターンシップ生受入数: 763名

■新卒入社者の定着状況（単体）

	男性	女性
2018年4月新卒入社者	181	106
2021年4月在籍者	177	98

■2020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 95,000
従業員ひとりあたりの研修時間	単位: 時間/人 7.5
総研修時間	単位: 時間 122,150

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 ①人財育成とキャリア開発 ②従業員満足の追求 ③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の人財育成施策**

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	若手社員自らが将来を見据えたキャリアプランを深く考え、経験の幅拡大など、自己の成長(キャリア形成・異動)につなげるための制度
公募制度	事業上強化すべき領域やライン長ポジションに対して意欲ある社員の挑戦機会を創出し、社員の自律的なキャリア形成を支援する制度(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・お客様の在日拠点との連携強化を図る
KDDI DX University	KDDIのコア事業となるDX事業および社内DXの推進に向けて社内人財の育成・拡大を実現するラーニングプラットフォーム

職位別研修体系**KDDIの体制****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ー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、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る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。また、新人事制度の導入から実行、浸透を推進する2022年度迄の女性活躍に関する目標として、以下の項目を掲げています。

目標

- 1 上級職候補育成における女性比率：20%以上
- 2 女性経営基幹職の登用：200名以上
- 3 新卒女性採用比率：30%以上

主な取り組み内容

- 上級職候補育成 女性活躍推進施策の中でも上位層への登用推進はさまざまな要因により推進が困難なものです。KDDIでは、経営幹部育成プログラムへの女性参加比率20%以上の目標を設定し、上位層への登用へつながる育成の機会を広げています。
- 女性ライン長登用プログラム（JLP）による一貫したリーダー育成
- 女子学生を対象としたセミナー

上位層、経営基幹職層、採用時にに関する目標を達成することにより、女性活躍のパイプライン形成を後押ししていきます。

KDDI 方針**女性の育成（社内）：女性ライン長登用プログラム（JLP）****KDDI 体制**

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年度から2020年度まで、課長補佐から所属長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）」を実施しました。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ました。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ました。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みました。2021年度以降は、本格適用となった「KDDI版ジョブ型人事制度」を中心に進めています。

「KDDI版ジョブ型人事制度」、「新働き方宣言」、「社内DX」の三位一体の施策として、HRテック（X-Career）を利用したキャリア形成支援、定期的な1on1による上司の丁寧な支援、セキュアPCの全社員貸与や新働き方宣言等から時間と場所の制約を受けない最適な働き方の選択、業務の成果や能力で評価が行われるKDDI版ジョブ型人事制度等、ライフイベントによる停滞を発生させることなく、社員一人ひとりの志向と個を重視した仕組みを実行していきます。

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年度に導入した新人事制度では、人事評価権限を持つ組織のリーダーならびに専門領域のエキスパートを「経営基幹職」と定義し、2022年度末までの数値目標として、経営基幹職に女性を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。

併せて、KDDIではグループ会社とも女性活躍推進法に沿った女性活躍推進活動について連携をしており、グループ全体での更なる推進を進めています。

単位：人

役員	執行役員	2
	社外取締役	1
		370
経営基幹職・管理職	うち経営基幹職	175
主要国内子会社19社のライン長		281

(2021年4月1日現在)

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 ④人財育成とキャリア開発 ⑤従業員満足の追求 ⑥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

社員への表彰制度

KDDI 活動 | 実績

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、職能や年次による評価をなくし、成果に比重を置きつつ挑戦の行動や課題解決・コミュニケーション・専門性を評価対象とすることとしました。また、社員一人ひとりが成果の最大化と個人の能力開発のために上司とさまざまなテーマを用いて1on1を行います。

仕事の成果および挑戦行動の発揮度は、上司が面談形式で評価し、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。課題解決・コミュニケーション・専門性は、360度評価や上司評価にて決定します。この評価は、全社員を対象に年に1回実施されています。

賞与については、会社業績などを反映する会社業績賞与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与の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、四半期ごとに「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が社員エンゲージメントとして定義する「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。

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
社長特別賞	1
貢献賞	1
ベスト・セールス賞	3
個人に贈られる「MVP賞」	2

(対象期間：2020年4月1日～2021年3月31日)

実績

■雇用の状況

社員数 ^{※1}	単位：人	性別	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
			男性（単体）	女性（単体）	合計（男女計）	連結従業員数	性別
		男性	8,718	8,723	8,574	8,465	8,746
		女性	2,198	2,314	2,394	2,427	2,607
		合計（男女計）	10,916	11,037	10,968	10,892	11,353
		連結従業員数	35,032	38,826	41,996	44,952	47,320

※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

2020年度 離職者		性別	早期	自己 都合	会社 都合	転籍	他	定年 退職	※定年退職者を除く (再帰)
			30歳未満	0	14	0	0	1	
	男性	30歳未満	0	50	3	0	0	0	53
	女性	30歳未満	0	21	4	0	4	0	29
	男性	40～49歳	0	30	4	2	6	0	42
	女性	40～49歳	0	5	1	0	0	0	6
	男性	50～60歳	0	4	2	0	0	0	6
	女性	50～60歳	0	0	0	0	0	3	0
	男性	61歳以上	0	2	0	0	0	46	2
	女性	61歳以上	0	0	0	0	0	0	0
	合計	合計	0	117	11	2	11	46	141

※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

2020年3月末現在

■採用の状況（単体）

単位：人

性別	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度		
						新卒	キャリア採用
男性	217	211	181	202	188		
女性	85	96	106	91	90		
大卒	85	96	106	91	90		
短・専門	0	0	0	0	0		
高卒・他	0	0	0	0	0		
(計)	302	307	287	293	278		
男性	46	76	102	120	144		
女性	45	74	95	76	140		
大卒	45	74	95	76	140		
他	1	2	7	44	4		
女性	9	7	9	15	21		
大卒	9	7	9	12	19		
他	0	0	0	3	2		
(計)	55	83	111	135	165		
男性	143	112	121	130	153		
女性	17	13	19	10	16		
(計)	160	125	140	140	169		
非正規雇用社員から正規雇用社員の人数	122	118	66	27	32		

■外国人従業員

単位：人

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
	男性	女性	合計	男性	女性
外国人従業員数 (単体)	101	114	114	56	59
新入社員に占める 外国人の割合(単体)	2.0%	3.6%	2.1%	53	50
合計 (男女計)	109	109	109	109	109

単位：人

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
派遣社員	契約社員	合計	派遣社員	契約社員	

</

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 ④人財育成とキャリア開発 ⑤従業員満足の追求 ⑥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 Group 方針

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、長時間労働の削減については、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 169%*

*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(2021年4月現在)

KDDIグループ健康経営宣言

KDDI Group 方針

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・帰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。

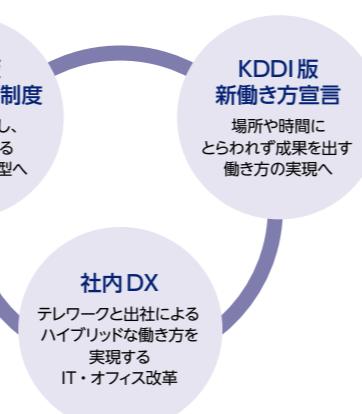
1. 社員自身が自律的に健康の保持・増進に取り組むことを積極的に支援します。
2. 社員と社員の家族が笑顔で過ごせるよう、会社・KDDI健康保険組合・KDDI労働組合が一体となって、心身の健康作りを推進します。
3. 社員の心身の健康の保持・増進への取り組みにより、KDDIグループに「健康を大切にする文化」を定着させ、社員の活力と生産性の向上を追求します。

KDDIグループ健康経営宣言

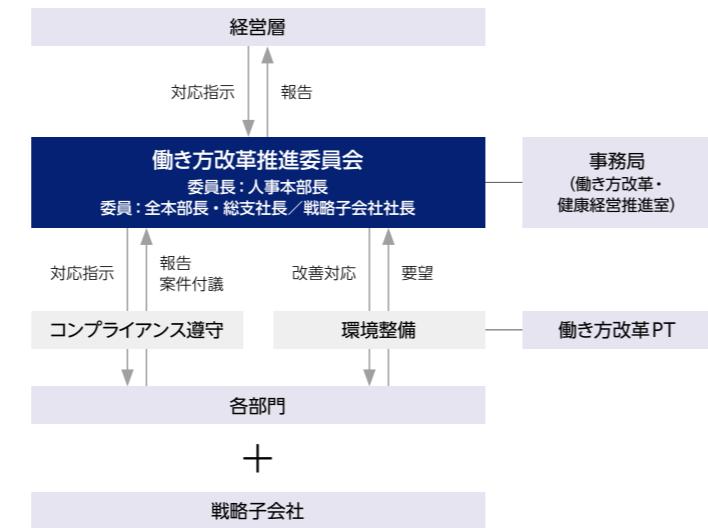
働き方改革

KDDI Group 体制|活動|実績

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、2020年度からは「KDDI新働き方宣言」のもと、DX推進をはじめとする環境整備や「KDDI版ジョブ型」の新人事制度による新たな働き方のビジョン策定など、人財ファースト企業への変革に向け、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

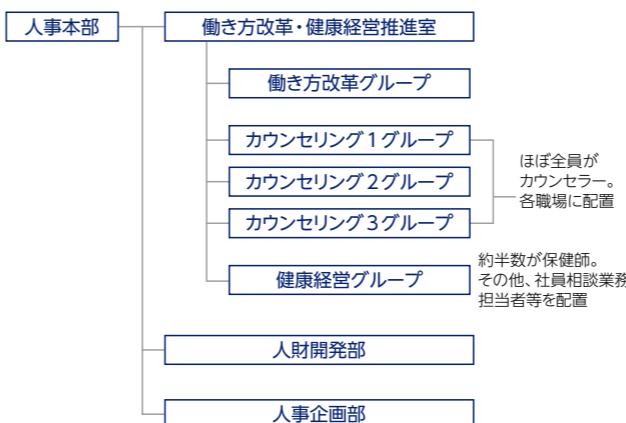


KDDIエボルバ、KDDIエンジニアリング、KDDIまとめてオフィス、中部テレコミュニケーション、ピッグループ、UQコミュニケーションズ、沖縄セラーラ電話、auフィナンシャルホールディングス、イオンホールディングス、エナリス

「働き方改革」実践に向けた2020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および一部出向社員を含め、社員約13,000名を対象に全社員面談を年2回実施
- 「業務終了から30分以内のPCログオフ・退社」を徹底
- 勤務間インターバル9時間遵守を徹底
- 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の確認の徹底
- 年次有給休暇の計画的な取得促進の結果、取得率が対前年度比で7ポイントアップ
2019年度:66.9%→2020年度:73.9%
- 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」を推進
- 新しい働き方を推進するオフィスの改装
(フリーアドレスの全社導入、web会議設備の拡充、オンライン配信スタジオの新設、サテライトオフィスの拡充等)
- シェアオフィスの活用促進
- 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
(対象者の拡大、利用上限日数の増加)

■働き方改革・健康経営推進室の体制図(2021年4月現在)



KDDI版ジョブ型人事制度

KDDI 体制

社員一人ひとりがプロフェッショナルとなることで、KDDIの持続的な成長を実現するための「KDDI版ジョブ型人事制度」を2020年8月から導入しています。職務領域を明確にする「ジョブ型」を取り入れ、成果・挑戦、能力に応じてダイレクトに報いることで「プロを創り、育てる」制度です。KDDIは持続的な成長に向け、通信事業を軸としながら新規領域の拡大を進めています。これは、社員が活躍できるフィールドが拡がることにもつながっています。

領域の拡大には、より高い専門性を持った優秀な人財が必要です。KDDIは、すべての社員が既存の通信事業で培った経験も活かしながら、新たな領域でも通用する能力を積極的に身に着け、外でも通用するプロ人財となることを目指しています。

このようにして、「人財ファースト企業」=「人財を最も大切なリソースと捉え、経営の根幹に置く企業」への変革を実現していきます。

▣ 時間や場所にとらわれず成果を出す働き方の実現へ、KDDI版ジョブ型人事制度を導入

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 ④人財育成とキャリア開発 ⑤従業員満足の追求 ⑥健康経営への取り組み

労働慣行

安全衛生管理体制

KDDI 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：「新型コロナウイルス感染症」「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ヵ月に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。加えて、月1回実施している産業医による職場巡回においては、衛生面のほか、照明、騒音等の職場環境の状況を把握し、必要に応じて改善を図っています。また、2020年度より、全オフィス内の喫煙室を廃止し、受動喫煙のリスクを低減させました。

年1回の「全国労働安全週間」では、各事業所で安全衛生委員が中心となり、職場巡回を行い、危険個所の確認と是正を行うほか、安全衛生委員会では事故事例を共有して、事故防止に努めています。

長時間労働の防止・36協定遵守のため、人事部門から個別にメールによる警告を実施し、また各本部のトップおよび人事担当者と対象者の情報を共有するなどの取り組みを行っています。さらに勤務管理やハラスメントに関するセミナーを定期的に開催し、法令違反のリスクへの対応を行っています。

法令遵守の徹底を図り、社員の安全と健康を守るため、「安全衛生管理体制づくりの手引き」を作成し、既存事業所の安全管理体制の継続的な整備と、新規事業所立ち上げに際しては、適正な安全衛生管理体制づくりができるよう取り組んでいます。

請負工事や工事管理の受託、設備の運用保守などを行うKDDIエンジニアリング株式会社では、高所からの落下、感電などの事故を防止するため、業務に携わる社員を対象に、「危険体感研修」「工具研修」等のOJTや、「職長・安全衛生教育」等の法定教育を定期的に行い、安全管理の徹底に努めています。2020年度は、高所作業など危険作業が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KDDIが年1回主催する安全大会をKDDIエンジニアリングと合同で開催し、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いました。

労働安全衛生に関する重点施策

KDDI 活動

KDDIは、人命を尊び、常に職場における従業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2020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。

2021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

- ウォーキングの奨励
- 健康セミナーの開催：「健康増進セミナー」「がんセミナー」「ウォーキングセミナー」「免疫力アップ等のコロナ対策」「健康リテラシー向上セミナー～女性ホルモンの基礎知識～」「熱中症対策セミナー」「女性のライフステージと健康」「スマートドリンクセミナー」「働き盛りの賢い食事セミナー」
- 「禁煙」に向けた喫煙者へのサポート
 - ・保健師による禁煙サポートの実施
 - ・オンライン診療による禁煙の補助（健保組合とのコラボレーション）
 - ・禁煙成功者へのインセンティブ付与
- 睡眠の向上に向けた取り組み
 - ・睡眠センサーの貸出し：センサーにより睡眠の状況を可視化し、専門家からのアドバイスを提供
 - ・睡眠に関するeラーニングの実施

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40名配置し、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、本人からの申告のない段階でもメンタルヘルス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

- 社内カウンセラーによる年2回の全社員面談の実施
- 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（2020年度受検率：87.0%）
- 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実施
 - ・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
 - ・AIを使ったメンタルヘルス不調予兆者の早期発見の取り組み

メンタルヘルス不調による休業者数推移（単体）（年度末時点で休業している社員数） 単位：人

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
100	99	112	101	87

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、2020年度の実施率は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、2020年度は87.3%受診させています（コロナ禍の影響で例年よりやや減少）。2020年度からは、「緊急受診勧告」の対象者の中でもさらに重症域の社員を「改善勧告」の対象として、職場の上司を交えて産業医面談や保健指導を行っており、改善が見られない場合には就業制限の措置を検討する取り組みを行っています。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20.0%、動機付支援28.0%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取り組みを続けています。また、健康増進に向け、KDDI健康保険組合による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、禁煙プログラム等の保健事業を導入しました。

■その他の健康管理施策

施策	対象	内容
ヘルスケアルーム	正社員、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	正社員、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	正社員、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 ①人財育成とキャリア開発 ②従業員満足の追求 ③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）	育児または介護への対応に加え、柔軟な働き方の実現および業務効率の向上を目的とし、全従業員を対象にテレワーク勤務制度を拡充。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環境整備をした上で推奨 ※ 2016年4月に総務省認定の「テレワーク先駆者百選」に選定
変形労働時間制	業務量に応じて1ヵ月および3ヵ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ヵ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。2021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つた日数に応じて、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	育児で・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 ●チーム育児応援セミナー、保活セミナー、仕事と介護両立支援セミナーの実施
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 体制

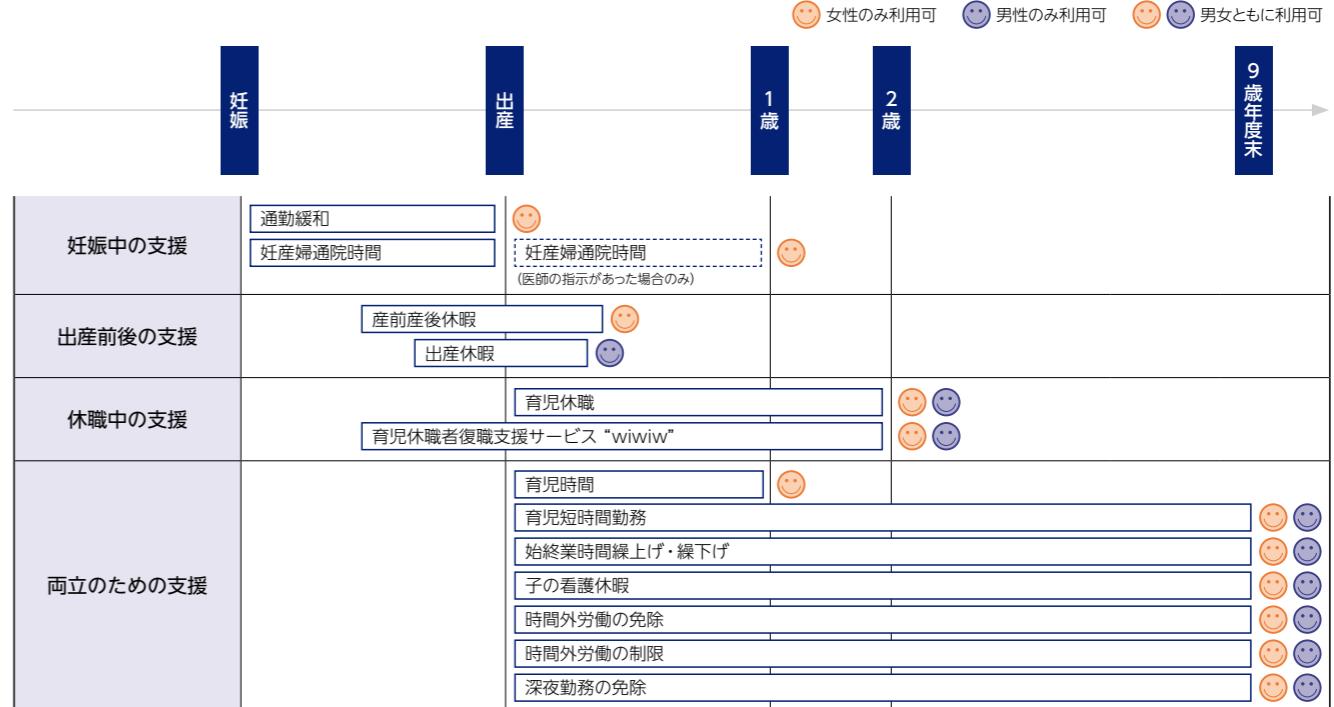
KDDIは、出産、育児、介護などの状況でも仕事との両立ができるよう、法定基準を上回る制度を導入し、育児や介護による休職からの復職率100%を目指して社員をサポートしています。2019年度は、外部専門家による保活（保育園探し活動）セミナーを開催し、最新事情やノウハウを提供しています。育児休職予定者・育児休職中社員に限らず、部下や同僚への情報提供や、今後に備えて知っておきたい等、育休取得予定のない社員も広く参加対象とし、多くの社員が参加しました（参加者108名うち男性社員約40%）。また、復職後は、所定労働時間を5~7時間に短縮できる短時間勤務、変形労働時間制、在宅勤務など、本人の意欲、業務の状況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、高水準で（男性100%、女性100%）復職しています（2020年度実績）。

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
- チーム育児応援セミナー、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はハラスマ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マントも対象に含め、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**

すべて男女ともに利用可



※併用可能

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

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ヵ月前後に有給の出産休暇を付与（1日単位、3日を限度） ・2020年度実績 194名（取得率60.6%）
		育児休職（出産休暇を含めない場合） ・2020年度平均取得日数 54.5日（取得率18.6%）
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	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児	産前・産後休暇	女性	181	164	135	136
	出産休暇	男性	279	282	255	202
	育児休職	男性	16	25	27	29
		女性	276	270	247	239
育児	育児休職復職率 ^{※1}	男性	100%	100%	100%	100%
		女性	99.0%	94.4%	98.9%	98.8%
	育児休職定着率 ^{※2}	男性	88.9%	93.3%	92.9%	97.9%
		女性	99.0%	98.0%	97.7%	100%
介護	育児短時間勤務	男性	1	3	6	3
		女性	440	458	469	497
	子の看護休暇	男性	344	429	471	439
		女性	445	496	522	484
介護	介護休職	男性	8	8	12	7
		女性	5	4	6	6
	介護休暇	男性	107	133	180	175
		女性	87	117	113	118
介護	介護短時間勤務	男性	1	1	3	3
		女性	2	2	6	11
						7

※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ヵ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従業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名の従業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「株式会社KDDIチャレンジ」では、多くの方々が働く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2.50%^{※1}（2021年6月現在）であり、法定雇用率（2.30%）を上回っています。

※1 KDDIチャレンジ（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。

■障がいのある従業員への支援事例

施策	内容
アンケート調査の実施	障がいのある全従業員を対象に、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	障がいのある従業員を理解、受容し、個を見たそれぞれの対応や配慮を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従業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従業員も参加し、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
聴覚障がいのある従業員向けアプリの導入	聴覚に障がいのある従業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

就業が困難な方々の雇用の促進

KDDI | 方針 | 体制 | 活動

KDDIと日本電信電話株式会社（以下、NTT）は、2020年9月11日に締結した社会貢献連携協定に基づき、両社で推進する「つなぐ×かえる」プロジェクトの第二弾として、2021年3月以降、リモートワークやICTのスキルに関わる研修ならびに就業支援の取り組み（以下、本取り組み）を開始しました。また、本取り組みで提供するリモートワークスキル研修、ICTスキル研修、キャリアカウンセリングまでの全プログラムを修了した方を対象に、KDDIグループ、NTTグループおよび受講者自らに適した企業への300名超の雇用創出をめざします。

これまで、就職氷河期やリーマンショックなど、社会環境の急激な変化が就労能力の開発や就業へ大きな影響を与えてきました。さらに現在は、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、就職氷河期世代の方を中心に、失業する方やキャリアチェンジを余儀なくされる方が増加しています。一方で、リモートワークが急速に浸透し、ICTを活用できる人材が求められています。そこで、KDDIとNTTは、両社が協力して能力開発支援のプログラムを実施することにより、就業が困難な方々の課題解決に貢献していきます。

就職氷河期世代などへの就労・就業支援に関する取り組み開始

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 ④人財育成とキャリア開発 ⑤従業員満足の追求 ⑥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）がイキイキ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く「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（差別の防止）

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、従業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

2020年度	
組合員数*	10,400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隨時行っており、2020年度は、計96回実施しました。2021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（双方にとっての成果）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」「不妊治療のための休暇」「ハラスマント防止の取り組み推進」「企業内最低賃金協定の締結」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通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、全総合職社員を対象に独自の退職金・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%拠出した掛け金を年金資産（2021年3月末現在資産額：435,132百万円※）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。また、2020年8月以降「KDDI版ジョブ型人事制度」を適用する社員に対しては「企業型確定拠出年金」を導入し、一人ひとりのライフプランに対応するとともに自律的な資産形成を支援しています。

* 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	<ul style="list-style-type: none"> 完全週休2日制（土日祝） 年間休日122日（土日祝・年末年始：2020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 フリーパッケージ制度（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

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働災害事故発生件数	単位：件	21	23	20	19	9
工事中の重窓人身事故発生件数	単位：件	0	0	0	0	0
労働災害度数率※1		0.78	0.82	0.77	0.77	0.04
労働災害強度率※1		0.0102	0.0038	0.0052	0.0065	0.00004
Lost time injury frequency rates※2		0.19	0.28	0.15	0.16	0.04

※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

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
平均残業時間※1	単位：時間／月	27.5	19.6	19.0	19.0	19.5
平均残業手当※1	単位：円／月	96,395	65,879	63,542	64,943	64,242
年間総実労働時間※1	単位：時間	1,919.2	1,892.7	1,871.4	1,861.2	1,911.7
年次有給休暇取得率	単位：付与日数	19.7	19.7	19.7	19.7	19.7
	単位：取得日数	12.8	13.5	14.2	13.2	14.5
	単位：%	65.1	68.5	71.9	66.9	73.9
平均年間給与※2	単位：円	9,532,136	9,363,399	9,528,103	9,300,662	9,484,602

※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、賞与および基準外賃金を含む。等級、勤続年数等の条件が同一の場合において、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 ・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

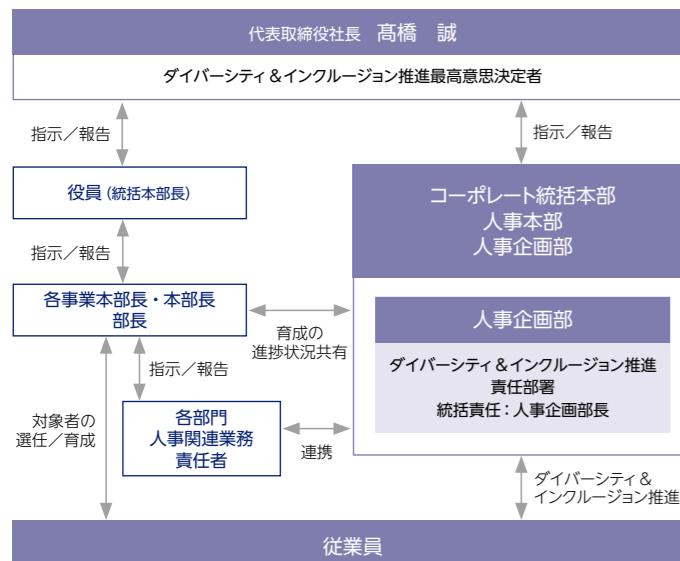
人権

ダイバーシティ推進体制

KDDI 体制

KDDIは、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LGBTQ+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



ビジネスと人権に関する取り組み

KDDI 活動

KDDIは、グローバル企業に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るため、さまざまな取り組みに参加しています。

2020年度の主な取り組み

- ・株式会社クレーン主催「ビジネスと人権セミナー」参加（2020年10月）
- ・経済人ヨーロッパ議会日本委員会主催「ビジネスヒューマンライツ（人権）に関する国際会議」参加（2020年10月）
- ・経団連・UNDP共催セミナー「ウイズ・コロナ時代のアジアにおける“ビジネスと人権”の実践」（2020年11月）
- ・BSR（Business for Social Responsibility）人権WGオブザーブ参加（2020年12月）

従業員への啓発活動

KDDI Group 活動

KDDIおよび国内グループ各社は、「KDDI行動指針」に基づき、役員研修、新入社員入社時研修、各階層へのコンプライアンス研修において、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」のインターネット公開などの啓発活動を実施しています。

人権影響評価の実施

KDDI Group 活動

KDDIは、国連「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。2020年3月には、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と共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の検討とアクションプランの策定を行い、リスクの低減に向けた取り組みを継続しています。

* 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す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・奴隸・拘束労働・児童労働等への人権配慮
- ・プライバシーとデータ保護、子ども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共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。

LGBTQ+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LGBTQ+*に関する社内啓発を行い、従業員の理解と社内への浸透を促してきました。

* LGBTQ+ : 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、Q=クエスチョニング（自分の性のあり方が自分でもよくわからず、迷っている人や特に決めたくない人）、+プラス（他にもさまざまなセクシュアリティがあるということを示す）など、性的少数者の方を表す総称のひとつ

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、LGBTQ+の理解者・支援者の名称です。LGBTQ+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」ステッカーが配布され、目につく場所に貼ることで、アライであることの意思表示をしています。2021年7月現在、約3,000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く職場環境づくりに努めています。また、当事者の想いを知り、より理解を深める場として2020年10月よりアライコミュニティを立ち上げ、約40名の有志社員で活動しています。

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をしたり個人の尊厳を傷つけたりしない旨を定め、広く社内外に周知
理解促進のための啓発活動の実施	LGBTQ+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LGBTQ+の理解浸透	・LGBTQ+に関するフォーラムなどに参加し、KDDIの取り組み事例を紹介 ・LGBTQ+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、ユネスコの「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、認定講師が日本全国の小学校、中学校、高校などで、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するトラブルや事件・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るための講座を実施しています。講座は、学校へ訪問する出前講座のほか、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、オンラインでの開催にも対応しています。2005年度の取り組み開始以来、累計の開催回数は3.6万回、累計受講者数は644万人を超ました。インターネットには人権に関す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、安全に情報通信を利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 ・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

コンプライアンス

競争法違反防止

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國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持続可能な責任ある調達ガイドライン」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、2021年1月に、電気通信事業法第27条の3第2項の規定の適用を受ける電気通信事業者として指定される

適切な税務

税務に対する基本的な取り組み

KDDIグループは、お客さま満足度の向上と利潤を追求するとともに、各國、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。

2020年度の法人所得税費用は、331,451百万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）およ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います。

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および最高財務責任者の承認を経て、税務当局へ提出しています。

税の透明性およ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國・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國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

KDDI Group 方針

べき関連会社12社の報告漏れがあったとして、KDDIは総務省から再発防止策を徹底するよう行政指導を受けました。KDDIは社内チェック体制の見直しを実施することにより、再発防止に努めているところです。なお、それ以外に関しては、2020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ます。

KDDI Group 方針 | 体制

Shifting）各行動計画に従い、日本を含め各國において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。とくに、国際税務において重大な問題となる移転価格税制、タックスヘイブン対策税制については、以下の通り対応しています。

移転価格税制への対応

KDDIグループのビジネスの大部分は、日本国内における通信事業その他附帯事業であり、同等規模の多国籍企業と比較して、国外関連取引は少ないものとなっております。

実際に国外関連取引が行われる場合には、各國の法令を遵守した上で国外関連取引の合理性を検証し、移転価格文書を作成しています。また、国外関連取引の規模に応じて税務当局と協議の上、各種制度を活用し、適切な納税に努めています。

タックスヘイブン対策税制への対応

租税回避を目的として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）を利用しません。事業遂行上の理由により、タックスヘイブン地域へ投資を実施する場合には、各國の法令に従ってタックスヘイブン対策税制の適用判定を行います。結果として、タックスヘイブン対策税制の対象となる場合には、適正に申告納税を行います。

納付税額

単位：億円

	2020年度	
日本	2,937	97.7%
イギリス	24	0.8%
フランス	13	0.4%
モンゴル	10	0.3%
ドイツ	4	0.1%
その他	19	0.7%
合計	3,007	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。このような考え方から、KDDIは、お取引先さまにおいても、人権や安全衛生に関する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。

調達ガイドラインと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持続可能な責任ある調達ガイドライン」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「責任ある企業行動ガイドライン」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。2020年3月に実施した人権影響評価の結果を受け、2021年3月には、人権への配慮をより拡充した内容に改訂しました。

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。2021年度にはRBA Onlineに加盟し、自己診断（第一者監査）やCSR調達アンケート設問およびお取引先さまへの訪問監査時のチェック項目への取入れ等に活用し、リスクアセスメントを実施しています。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。

↗ KDDI持続可能な責任ある調達ガイドライン

↗ グリーン調達の推進

KDDI持続可能な責任ある調達方針
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、「KDDI持続可能な責任ある調達方針」を実行し、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に取り組んでいます。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、社会との共生および適用範囲の8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

お取引先さまと共に達成するため、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。同方針は日本語、英語、中国語、韓国語の4か国語で展開しています。

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、環境や社会問題に対するリスクアセスメントを実施しています。お取引先さまの規模、過去の経験、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持続可能な責任ある調達方針」の遵守を確認しています。

↗ KDDI持続可能な責任ある調達方針

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。

※タンタル、スズ、金、タングステン、コバルト、そのほか米国国務長官が指定する鉱物が該当

紛争鉱物への対応

 **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
- ・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

サプライチェーンマネジメント

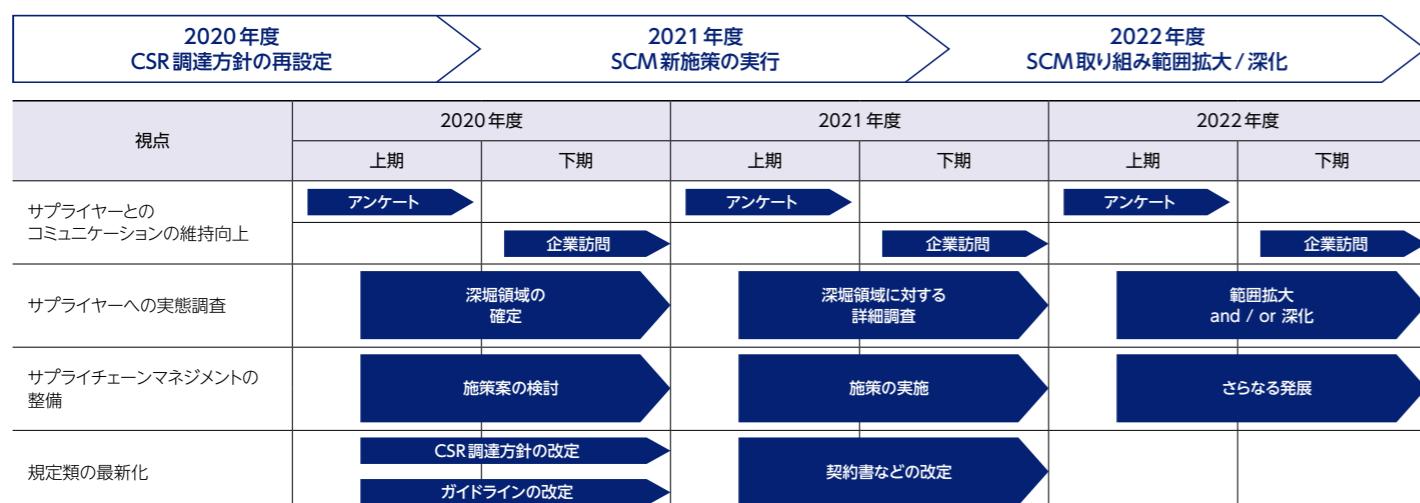
CSR調達の推進

お取引さまへの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「責任ある企業行動ガイドライン」を参考にしつつ、「KDDI持続可能な責任ある調達ガイドライン」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さまとCSR調達方針などを共有するように図っています。2020年度は、全お取引さまのうち、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

■ 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



サプライヤーへの訪問・意見交換と監査の実施

KDDIはお取引さまより良いパートナーシップ体制を築くため、お取引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なうように努めています。2020年度については、二次サプライヤーを含め計7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。

監査結果は各委託会社にフィードバックし、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。

KDDI 活動

従業員の調達・購買スキル向上

対象	取り組み内容
購買担当者	<ul style="list-style-type: none"> 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

2021年3月末日現在、KDDIの製品・サービスの専門店舗であるau Style（直営店含む）は全国に186店舗、auショップは全国に1,917店舗、UQスポットは全国に231店舗あります。これらのau Style、auショップなどのau／UQ mobile取扱店は、お客さまが実際にau／UQ mobileと対面する場です。また、au Style、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います。

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 Style、auショップ、UQスポットのサービスレベル向上が最も重要なと考え、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、スタッフの育成が欠かせないため、基礎的業務知識や新商品情報を学ぶeラーニングやオンライン研修によるセールストレーニングの実施など、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、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資格「アドバイザー」「マスター」「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、販売代理店の人財育成のサポートとなる「教育責任者」の認定制度を導入します。さらに、au Style、auショップの各種取り組みをプレゼンするコンテスト「CX AWARD」を毎年開催し、称賛と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、販売代理店へのサポートとして、店舗の新設・移転時の開設支援や、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

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°C未満に抑え、さらに1.5°C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、世界各国が気候変動に対し、目標を掲げ取り組みを進めています。また、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、2021年に改定されたコーポレートガバナンス・コードにおいても、サステナビリティへの取り組みや開示が求められており、企業活動においても、気候変動対策の一環として、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と開示が世界的に求められています。

リスクと機会

地球温暖化の影響による災害の激甚化への対応が社会的課題となっており、KDDIをはじめとした通信事業者にも、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、グループ会社全体で続けていきます。

・行動指針

1. 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。

(1) 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

- (2) 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
- (3) 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
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。

2021年度マテリアリティKPI

KDDI Group 方針

2021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

取り組み

KDDI Group 方針

- KDDI Sustainable Action ⇒ P.16 ~ 19
- 環境マネジメント ⇒ P.75 ~ 81
- 環境パフォーマンス ⇒ P.82 ~ 89

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。

KDDI環境憲章

2050年までにCO₂排出量実質ゼロを目指す

KDDI 方針

KDDIは、2020年5月に策定した、2030年を見据えたKDDIのSDGs「KDDI Sustainable Action」において、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することを宣言しました。

第4期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2030」

KDDIは、現在、環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 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、策定時の目標（2013年度比で7%削減）を2021年7月に引き上げ、2019年度比で50%削減としました。カーボンニュートラル実現に向け、再生可能エネルギーの活用など、さまざまな削減



気候変動対策

- 2030年度のKDDI単体（国内）のCO₂排出量を、2019年度比で50%削減^(注)
- 再生可能エネルギー活用や、エネルギー効率の高いデータセンター・携帯電話基地局等の構築
- 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

(注) 2050年までのCO₂排出量実質ゼロの実現にむけ、2030年度のCO₂自社排出量の削減目標として設定しています。

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^(注)
- 使用済み携帯電話のマテリアルリサイクル率99.8%維持

(注) 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

KDDIにおけるカーボンニュートラル実現にむけた取り組み

- KDDIとノキア、日本初となるAI制御で最大50%の基地局電力使用量を削減する実証試験に合意
- KDDI、三菱重工、NECネッツエスアイ、液浸冷却装置の活用および小型データセンターの実現に向けた実証実験を開始
- auでんき、電気料金の2%を環境保全活動に寄付できる、再エネ比率実質100%の「ecoプラン」を9月1日から提供開始

 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

TCFD提言への対応

KDDIは、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) への賛同を2021年4月に表明しました。TCFDの提言に従い、「ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標」の情報開示フレームワークに基づき積極的な情報開示に努めます。また、気候変動に対応する具体的な対策を講じ、行動していきます。

ガバナンス

KDDIは、事業を通じた社会課題の解決 (SDGs)・社会貢献・気候変動対策などのサステナビリティ（持続可能性）に関する課題を審議する機関として、代表取締役社長が委員長を務め取締役会の主要メンバー等で構成するサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会では、KDDIにおける気候変動に関する重要な課題や取り組みについて確認および議論を行い、リスクと機会に関する監視、監督を行うとともに報告事項などの承認を行う責任を担っています。上期には「前年度目標達成状況の確認」と「目標未達の場合はその要因分析と対策確認」、下期には「当年度目標達成状況の確認」と「次年度目標の設定」を行います。また、取締役会は四半期ごとに気候変動に関するサステナビリティ委員会からの報告を受け、重要な課題や取り組みに対する施策実施の監督および指示を行っています。

戦略

KDDIは、2030年を見据えたKDDIのSDGs「KDDI Sustainable Action」を2020年5月に発表し、その中で地球環境の保全を社会課題の一つとして考え、エネルギー効率の向上と2050年までにCO₂排出量実質ゼロの達成を目指すことを公表しました。具体的には、COP21で採択されたパリ協定の合意を受けた「急速に脱炭素社会が実現する2°C未満シナリオ（産業革命前からの世界の平均気温上昇が2°C未満）」と「気候変動対策が何らされず物理的影響が顕在化する4°Cシナリオ（産業革命前からの世界の平均気温が4°C上昇する未来）」の2つの分析を行いました。その結果、2017年3月に発表した「2030年度にCO₂排出量を2013年度比で7%削減」という目標よりも、より高い水準での活動が必要と考え、「2030年度までにCO₂排出量を2019年度比で50%削減」と目標を上方改定し2021年7月に発表しました。同時に、2017年3月に策定したKDDI環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 2017-2030」を「KDDI GREEN PLAN 2030」に改称し、「KDDI環境憲章」のもと、「気候変動対策」「循環型社会の形成」「生物多様性保全」を推進し、地球環境保全により一層貢献することを発表しました。



■シナリオ分析結果

急速に脱炭素社会が実現する2°C未満シナリオ（産業革命前からの世界の平均気温上昇を2°C未満とする目標（1.5°C等）が達成される未来）

参照：IEA (International Energy Agency) World Energy Outlook 2018 Sustainable Development Scenario (SDS)、IEA Energy Technology Perspectives 2017 Beyond 2°C Scenario (B2DS)、ETP (Energy Technology Perspectives) 2017、2020

移行リスク分析	KDDIとしてのリスク内容	KDDIの対応
政策・法規制	炭素税	炭素税課税リスク ^{※1}
	都条例排出規制	削減量未達となったCO ₂ 排出量に対するプレット（排出枠）買い取りのコスト増加リスク
消費電力削減・CO ₂ 排出量削減への新技术導入	基地局におけるAI技術や各種設備における省エネ化新技術の開発、CCUS ^{※2} 開発等のコスト増加リスク	各種技術開発への投資
市場・評判	KDDI GREEN PLAN 2030目標未達や再生可能エネルギー化の取り組み遅れによるKDDI企業評価低下および加入者減少リスク	化石燃料電力から再生可能エネルギー電力への切り替えを計画中

※1 2030年度のCO₂排出量見込みは約50万t-CO₂のため、炭素税7,700円/t-CO₂の場合、年間約38.5億円の課税を想定

※2 Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage (CO₂回収・貯留技術)

気候変動対策が何らされず物理的影響が顕在化する4°Cシナリオ（産業革命前からの世界の平均気温が4°C上昇する未来）

参照：IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) 第5次評価報告書

物理的リスク分析	KDDIとしてのリスク内容	KDDIの対応
急性 (台風や洪水等の) 異常気象による災害の激甚化と頻度の上昇	迅速な通信網復旧対応を行うための緊急復旧要員人件費等のコスト増加リスク	BCP ^{※3} の見直しと災害時復旧訓練実施による効率的な復旧作業への備え
慢性 平均気温上昇	お客さまからお預かりしたサーバを冷却するための、KDDIデータセンターの空調電力使用量の増加リスク	高効率空調装置の導入や再生可能エネルギーへの置換

※3 Business Continuity Plan (事業継続計画)

KDDI 方針 | 体制

リスク管理

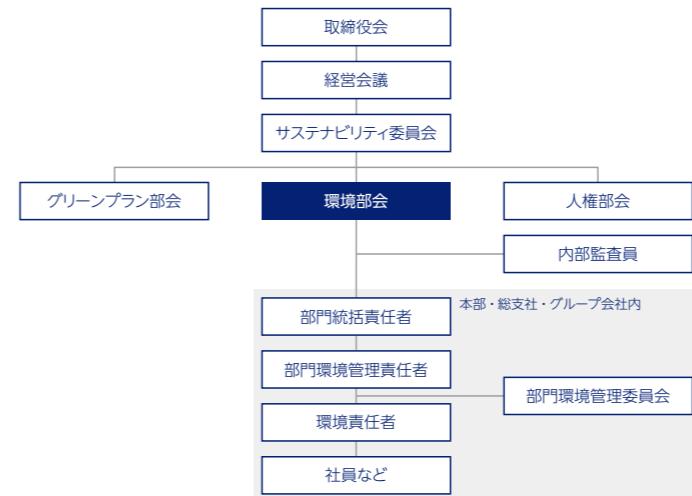
KDDIグループのリスク管理を主管するリスクマネジメント本部は、気候変動を含め、当社の財務上および経営戦略上、重大な影響を及ぼすすべての事業部門のリスクの抽出を年2回、半期ごとに実施しています。抽出されたリスクの中で、気候変動に関するリスクについては、環境ISOの仕組みを活用し、環境マネジメントシステム (EMS) のアプローチで管理しています。管理対象のリスクは、関係する各主管部門においてリスク低減に関する定量的な年間目標を策定し、四半期ごとに進捗評価を行ないます。進捗評価で指摘された改善内容については、サステナビリティ委員会傘下の部会である環境部会で報告され、全社・全部門に関係するリスクと機会については、サステナビリティ委員会で議論のうえ承認されます。

指標と目標

KDDIは、2012年度より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) を算出し環境負荷の定量的把握を通じて、気候変動が当社に及ぼすリスクと機会の管理を行っています。以下の指標と目標を2021年7月に発表し、今後も温室効果ガス排出削減にむけ活動を進めています。

カテゴリー	2019年度排出量 (t-CO ₂)	目標
スコープ1 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出	6,581	2030年度までに2019年度比50%削減
スコープ2 他者から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出	1,041,559	2030年度までに2019年度比50%削減
スコープ3 スコープ2以外の間接排出 (事業者の活動に関連する他者の排出)	5,410,384	2030年度までに2019年度比14%削減

■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、客觀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。2020年度は、16部門、35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。2019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8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))

(2021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

ISO14001認証登録証



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

環境法規制の遵守

KDDI Group 体制 | 実績

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、2020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）
- 「廃棄物の処理およ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およ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、PCBの適正な管理と事故防止を図ることを目的として定めた「PCB管理規程」に則り、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。

■ PCB含有機器の廃棄処理状況と今後の計画（2021年7月時点） 単位:t

	2020年度処理量	未処理残量	処理予定期間
高濃度PCB含有機器	0	0.253	2021年12月末までに処理
低濃度PCB含有機器	2.243	11.0	2022年9月末までに処理

お取引先との協働

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、お取引先と共に環境負荷低減への取り組みを行っていきます。

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の環境マネジメントシステム（EMS）、環境関連法規制・新規改定内容 参加者：社内10部門中9部門（90%）16人の担当者 グループ会社11社中8社（対象会社の73%）19人の担当者
		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 Sustainable Actionを理解し、行動しよう！」 受講者：11,801名（対象者の98.0%）

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考すべき省エネ指標の制定などを目的とした協議会

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、お取引先さまに対しては「KDDI持続可能な責任ある調達ガイドライン」を展開し、「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。

▣ KDDIグリーン調達ガイドライン

▣ KDDI持続可能な責任ある調達ガイドライン

▣ 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。

▣ グリーン購入法 対応状況

▣ グリーン購入法 機種対応一覧

▣ 製品 ラインアップ

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 ▣ 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 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、2019年度比で50%削減 ・再生可能エネルギー活用や、エネルギー効率の高いデータセンター・携帯電話基地局等の構築 ・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 ▣ 第4期環境保全計画「KDDI GREEN PLAN 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 「従業員への教育と浸透」（P.78）参照
	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
	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 「グリーン調達の推進」（P.78）参照
	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持続可能な責任ある調達方針」にのっとり、グリーン購入を推進している ▣ サプライチェーンマネジメント
	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
	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 ▣ 環境パフォーマンス（カーボンニュートラル） ▣ 環境パフォーマンス（循環型社会） ▣ 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共に全国で環境保全活動を実施している ▣ 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。

2020年度 環境会計の対象範囲

対象期間：2020年4月1日～2021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」

単位：百万円

環境保全コスト	取引事例	2018年度		2019年度		2020年度		対前年度増減額	
		投資	費用	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	0	▲1
	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	19	2,027	▲79 ▲8,007
	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	183	0 62
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	1,231	0	▲46
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	98	0	▲16
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	85	0	85
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	15	0	▲22
環境損傷対応コスト	アスベスト含有調査	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		220	20,841	98	11,584	19	3,639	▲79 ▲7,945	

1. 環境保全効果(物量)		指標の分類		2018年度	2019年度	2020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	2,930,568	3,079,800	3,201,028	121,228
		紙消費量	単位:t	11,012	9,602	8,854	▲748
		WEB de 請求書効果による紙削減量	単位:t	4,040.6	4,207.3	4,962.0	754.7
	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	1,395,453.2	1,377,299.9	1,322,857.5	▲54,442.4
		通信設備、建築物関連産業廃棄物排出量	単位:t	3,303	3,753	3,349	▲404
(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	258	▲21
※ CO ₂ 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)		実質的効果(主な効果の内容)		2018年度	2019年度	2020年度	対前年度増減額
費用削減	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	4,665.4	4,525.1
		低公害車の導入による燃料費の削減など		36.6	35.5	32.7	▲2.8
		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	2,650.2	▲2,200.4
合計				3,100.6	5,026.4	7,348.2	2,321.8
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				
連結水資源投入量(原単位)		単位:千m ³ /人	0.012				

*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エボルバ沖縄、株式会社KDDIチャレンジド、KDDIまとめオフィス株式会社、KDDIまとめオフィス東日本株式会社、KDDIまとめオフィス中部株式会社、KDDIまとめオフィス関西株式会社、KDDIまとめ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、ビッグローブ株式会社、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)



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

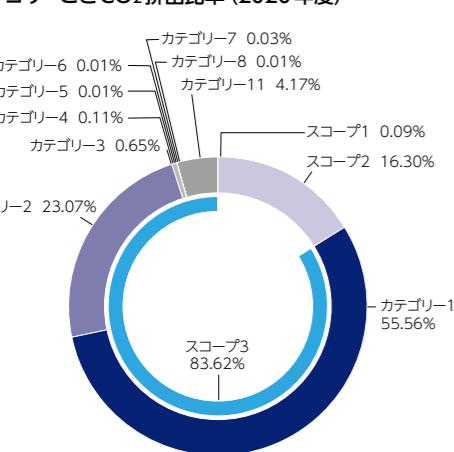
環境負荷の把握（単体）

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。2020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83.62%、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CO₂排出比率（2020年度）



CO₂排出量と全体に占める割合（対象範囲 KDDI単体）

		2012年度		2013年度		2014年度		2015年度		2016年度		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		
スコープ1排出量とスコープ2排出量の第三者保証		×		×		×		○		○		○		○		○		2022年3月取得予定		
スコープ3の第三者検証		○		○		○		○		○		○		○		○		○		
カテゴリー		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		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	%	t	%	t	%	t	%	t	%	
スコープ1 ^{※1}	直接排出	2,846	0.06	3,472	0.06	4,610	0.08	5,225	0.10	5,288	0.09	5,700	0.09	6,539	0.12	6,581	0.10	5,709	0.09	
スコープ2 ^{※2}	エネルギー起源の間接排出	948,612	18.55	954,260	16.34	1,060,466	18.27	1,064,033	19.37	1,020,257	17.83	1,073,088	17.67	1,058,143	18.98	1,041,559	16.13	1,050,417	16.30	
スコープ3 ^{※3}	カテゴリー1	購入した製品・サービス	2,733,364	53.46	3,343,506	57.26	3,306,863	56.96	3,236,999	58.91	3,507,745	61.29	3,818,806	62.89	3,347,946	60.05	3,529,472	54.65	3,581,713	55.56
	カテゴリー2	資本財	952,799	18.63	1,093,184	18.72	1,053,203	18.14	776,711	14.14	815,893	14.26	828,675	13.65	875,318	15.70	1,584,908	24.54	1,486,988	23.07
	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	34,439	0.67	31,480	0.54	34,967	0.60	35,379	0.64	34,913	0.61	35,280	0.58	37,104	0.67	40,188	0.62	41,729	0.65
	カテゴリー4	輸送、配送（上流）	8,261	0.16	4,994	0.09	7,003	0.12	7,370	0.13	8,706	0.15	12,101	0.20	8,777	0.16	7,408	0.11	7,183	0.11
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	921	0.02	588	0.01	500	0.01	681	0.01	583	0.01	1,043	0.02	710	0.01	413	0.01	464	0.01
	カテゴリー6	出張	5,154	0.10	5,080	0.09	4,590	0.08	4,831	0.09	5,314	0.09	6,327	0.10	5,012	0.09	4,955	0.08	662	0.01
	カテゴリー7	雇用者の通勤	3,497	0.07	2,671	0.05	5,031	0.09	4,574	0.08	4,642	0.08	4,332	0.07	4,034	0.07	5,043	0.08	1,897	0.03
	カテゴリー8	リース資産（上流）	1,751	0.03	1,519	0.03	1,367	0.02	1,309	0.02	1,209	0.02	1,092	0.02	1,133	0.02	784	0.01	514	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	0	0.00	0	0.00	0	0.00	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	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	
	カテゴリー11	販売した製品の使用	419,922	8.21	397,324	6.80	325,364	5.60	356,359	6.49	318,023	5.56	285,294	4.70	229,913	4.12	237,008	3.67	268,754	4.17
	カテゴリー12	販売した製品の廃棄	1,451	0.03	819	0.01	1,606	0.03	886	0.02	363	0.01	426	0.01	344	0.01	205	0.00	150	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	0	0.00	0	0.00	0	0.00	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	0	0.00	0	0.00	0	0.00	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	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	
合計		4,161,559	81.39	4,881,165	83.60	4,740,494	81.65	4,425,099	80.54	4,697,391	82.08	4,993,376	82.23	4,510,291	80.90	5,410,384	83.77	5,390,054	83.62	
		5,113,017	100	5,838,897	100	5,805,569	100	5,494,357	100	5,722,936	100.00	6,072,164	100.00	5,574,974	100.00	6,458,524	100.00	6,446,179	100.00	

※1 重油、軽油、灯油、都市ガス

※2 CO₂排出量算出について、電力消費量の排出量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）

※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・連結）											KDDI Group	活動	実績
スコープ1排出量とスコープ2排出量の第三者保証		×	×	×	×	○	○	○	○	○			×
スコープ3の第三者検証		—	—	○	○	○	○	○	○	○			○
電力消費量	単位:MWh	1,995,042	2,190,787	1,885,703	1,686,480	1,873,293	1,939,115	1,913,747	2,086,626	2,151,456	2,262,524	2,360,349	
スコープ1排出量	燃料	単位:t-CO ₂	—	—	2,846	3,472	4,610	5,225	5,288	5,700	6,539	6,581	5,709
スコープ2排出量 ^{※1}	電力、蒸気・冷温水	単位:t-CO ₂	—	—	948,612	954,260	1,060,466	1,064,033	1,020,257	1,073,088	1,058,143	1,041,559	1,050,417
スコープ1+2排出量合計		単位:t-CO ₂	—	—	951,458	957,732	1,065,075	1,069,258	1,025,545	1,078,788	1,064,683	1,048,140	1,056,125
スコープ3排出量	カテゴリー1～15の合計	単位:t-CO ₂	—	—	4,161,559	4,881,165	4,740,494	4,425,099	4,697,391	4,993,376	4,510,291	5,410,384	5,390,054
スコープ1+2+3排出量合計		単位:t-CO ₂	—	—	5,113,017	5,838,897	5,805,569	5,494,357	5,722,936	6,072,164	5,574,974	6,548,524	6,446,179
電力消費量 ^{※2}		単位:MWh	2,110,104	2,315,672	2,038,462	1,889,604	2,296,470	2,438,952	2,438,945	2,992,240	2,930,568	3,079,800	3,201,028
電気消費量のうち再生可能エネルギー電力消費量		単位:MWh	—	—	—	—	—	—	134,320	143,311	158,338	169,349	338,319
スコープ1排出量	燃料	単位:t-CO ₂	—	—	2,947	4,028	4,785	97,784	26,913	22,594	25,511	25,169	25,338
スコープ2排出量 ^{※1}	電力、蒸気・冷温水	単位:t-CO ₂	—	—	1,032,629	1,065,979	1,293,637	1,294,969	1,264,479	1,504,142	1,369,942	1,352,131	1,297,520
スコープ1+2排出量合計（マーケットベース）		単位:t-CO ₂	—	—	1,035,576	1,070,006	1,298,422	1,392,753	1,291,392	1,526,737	1,395,453	1,377,300	1,322,857
スコープ2（ロケーションベース）	電力、蒸気・冷温水	単位:t-CO ₂	—	—	—	—	—	—	—	—	1,486,429	1,486,924	1,476,961

※1 CO₂排出量算出について、電力消費量の排出量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）

※2 2020年度データには再生可能エネルギーを含む

環境負荷データ（単体・連結）											KDDI Group	活動	実績
水消費量（単体・連結）の第三者検証		×	×	×	×	×	○	○	○	○			×
産業廃棄物排出量（単体・連結）の第三者検証		×	×	×	×	×	○	○	○	○			×
加入者あたりの電力消費量 ^{※3}	単位:MWh	572	586	465	386	399	391	363	368	360	358	362	
燃料消費量 ^{※4}	単位:kℓ	405	317	308	260	254	258	341	319	330	544	330	
紙消費量	単位:t	26,287	19,835	17,924	43,429	13,303	11,853	9,691	7,462	10,853	9,512	8,798	
水消費量 ^{※5}	単位:千m ³	1,504	1,649	1,638	1,864	2206	2,159	1,500	746	400	395	361	
産業廃棄物排出量 ^{※6}	単位:t	7,833	2,724	1,401	1,961	1,813	1,885	2,464	2,467	1,927	1,941	2,403	
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	235	229	181	154	163	141	148	134	125	118	112
	電池	単位:万台	204	205	182	161	182	143	146	123	108	98	91
	充電器	単位:万台	109	99	83	72	79	65	66	57	54	63	54
設備系センターのエネルギー使用量	単位:MWh	770,058	760,794	685,885	664,798	747,016	779,504	777,273	816,904	863,416	903,111	947,611	
水消費量（水道水または上水、中水、井水（ただし下水を除く））	単位:千m ³	—	—	—	—	—	—	1,740	1,002	730	675	667	
水資源消費量（原単位）:連結水消費量/連結従業員数	単位:千m ³ /人	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.015	0.014	
産業廃棄物排出量（非有害産業廃棄物（通信設備、自社ビルの生活ゴミ））	単位:t	11,629	4,209	2,041	3,388	7,556	5,298	7,154	4,937	3,303	3,753	3,349	

※3 加入者数はauとFTTHの合計契約数（単位:万契約）を使用

※4 燃料消費量は重油、軽油、灯油（都市ガスを除く）。[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

※5 水道水または上水、中水、井水（ただし下水を除く）

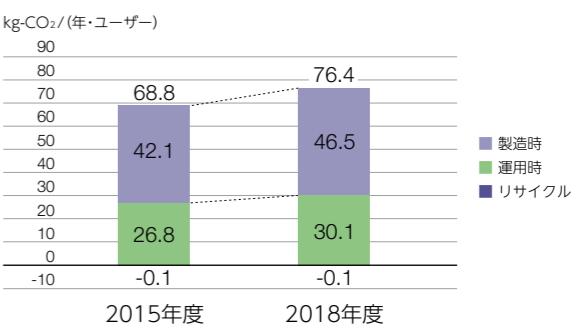
※6 非有害産業廃棄物（通信設備、自社ビルの生活ゴミ）

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3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。

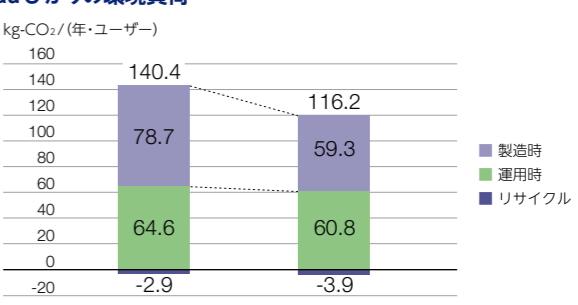
*廃棄・リサイクル時の環境負荷は、製造時の環境負荷に含む

auの環境負荷



auのユーザー一人あたりの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ひかりのユーザー一人あたりの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。



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

KDDIのアプローチ（カーボンニュートラル） 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、カーボンニュートラルの実現に向けて、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

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KDDIのICT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
「まとめてくるまテイク」	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（2021年3月31日サービス終了）
「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 ※パルプ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末端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

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電した基地局のうち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

	2021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

基地局電力使用量削減の実証実験

au携帯電話基地局では、利用状況に応じ、AIが電波を停波・発射する技術（基地局AI制御技術）で電力使用量を最大50%削減。また、従来の空冷方式より冷却効率の高い液体冷媒で冷却を行う基地局液体冷却機能にて、電力使用量の70%以上削減を目指し、実証実験を開始しています。

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

(2012年度実施)

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

KDDIのアプローチ（循環型社会） KDDI 活動

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。

廃棄物削減の推進

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。2020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1,073.2tでした。今後も、基地局など通信設備の定常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。

取り組み	2019年度実績	2020年度実績
マテリアルリサイクル量	791.8t	1,073.2t

紙資源の削減

取り組み	2019年度実績	2020年度実績
請求書のWeb化による紙削減量	4,207t	4,962t

プラスチック削減の推進

KDDIと沖縄セルラー電話株式会社は、地球環境保全の取り組みの一環として、2021年5月下旬から順次、auショッピング、au Style、UQスポットで使用する手提げ袋を、プラスチックを一切使用しない紙製の袋に変更しています。対象店舗で年間約570万枚配布する手提げ袋をFSC認証紙※製に変更し、適切に管理された認証森林で育まれた木材から作られた、高いリサイクル性を持つFSC認証紙の使用を通じて、森林減少抑制と環境保全に貢献します。併せて、雨除けカバーおよびカタログなどを持ち帰る際に使用する手提げ袋も、バイオマス25%配合素材製に変更しています。

※適切に管理された森林で伐採した木材を消費者に届け、得られた利益を生産者に還元する国際的な取り組みで認証された木材より生成された紙

■ auショッピングなどのプラスチック製手提げ袋を廃止し地球環境の保全に貢献

社外からの評価 KDDI 実績

社外からの評価

 **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

携帯電話リサイクルの推進

KDDI Group 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、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なっています。こうした携帯電話のマテリアルリサイクルと手分解作業における障がい者の就労機会創出の取り組みが評価され、公益社団法人日本フランソロピー協会が主催する「企業フランソロピー大賞」において、「企業フランソロピー賞 資源の循環賞」を2021年2月19日に受賞しました。

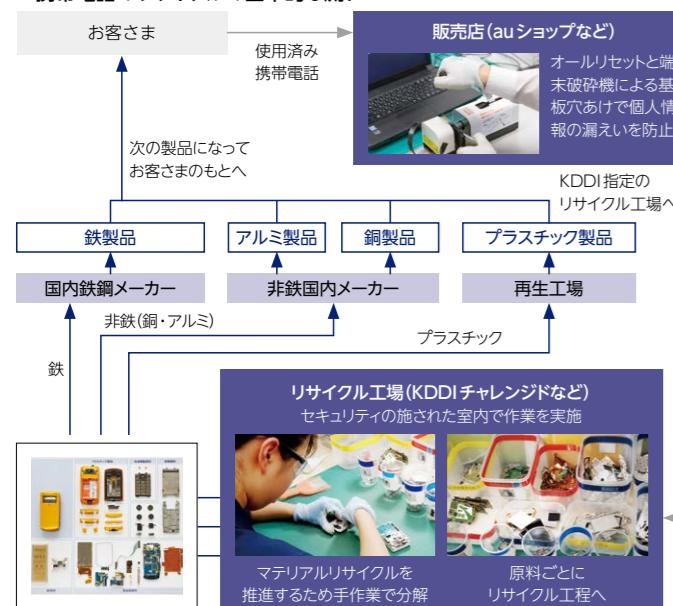
■ 2020年度の実績

回収実績*	再資源化率(携帯電話)
112万台	99.8%

*本体、電池、充電器含む

auショップ検索

■ 携帯電話のリサイクルの基本的な流れ



■ KDDIの携帯電話のマテリアルリサイクル、「第18回企業フランソロピー大賞 資源の循環賞」を受賞

■ 障がい者雇用および活躍推進

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

- 「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。

■ KDDI生物多様性保全の行動指針

「コウノトリと共に生きる」スマート農業プロジェクト

KDDI 活動

KDDIは、兵庫県豊岡市と共に2018年より「豊岡市スマート農業プロジェクト」を推し進めています。豊岡市では2005年より生物多様性に配慮した米づくり「コウノトリ育む農法」に取り組んでおり、「豊岡市スマート農業プロジェクト」ではKDDIのIoT技術により水管理にかかる労力を65%削減するなど、課題解決にも挑戦してきました。単に収穫量を上げるだけではなく、「コウノトリと共に生きる」という共通の思いを持って、自治体・生産者・企業が立場を超えて連携しています。

お客様・従業員とGreen

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。

■これまでの取り組み

本社

- 東京都 高尾山森林保全活動を実施
- 山梨県 オイスカ主催の「富士山の森づくり」活動に参加

北陸総支社

- 富山県 立山町天林地区での「緑の里山保全森づくり活動」に参加
- 石川県 大崎海浜公園跡地で森づくり活動を実施

中国総支社

- 広島県 ひろしまの森林づくりフォーラム主催の環境保全活動に参加
- 山口県 山口市仁保川の「美しい環境づくりアユの放流」に参加

九州総支社

- 福岡県 山村塾との協働事業「パッチワークの森づくり」で森林保全活動を実施

四国総支社

- 香川県 オイスカ主催の「尾の瀬山植林活動」に参加

子ども向け環境教育「KDDI草木と森のいきもの図鑑」

KDDI 活動

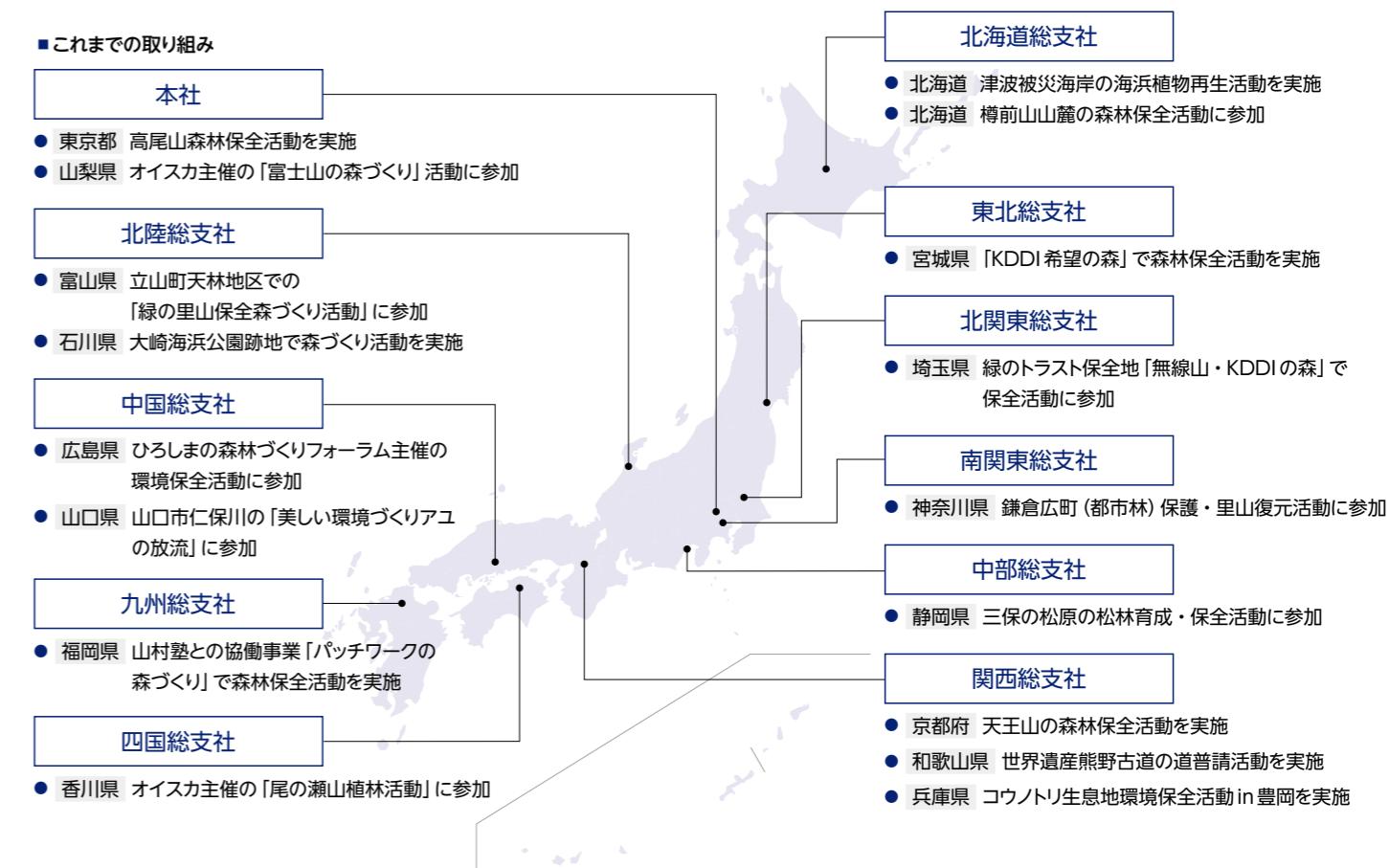
KDDIは、小学生を対象に、校庭の身近な植物や昆虫などをタブレットで撮影し、オリジナルの動画図鑑を作成し、環境保全や生物多様性への理解促進を図る「環境教育×IoT」による無料の出張授業「KDDI草木と森のいきもの図鑑」を2018年4月から実施しています。これまでに8校約450名の生徒の皆さんに受講いただき、文部科学省が主催する「令和2年度青少年の体験活動推進企業表彰」において、青少年の体験活動に関する優れた実践として評価され「審査委員会優秀賞」を2021年3月12日に受賞しました。

- 子ども向け環境教育「KDDI草木と森のいきもの図鑑」が「令和2年度青少年の体験活動推進企業表彰 審査委員会優秀賞」を受賞

KDDI 活動 | 実績

■ 2020年度の実績

環境保全活動実施回数	のべ参加人数
117回	1,553名



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。

2020年度の監査役会開催実績	2021年度監査役会開催予定数
11回	12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。具体的には、リスクアプローチにより策定した年度監査計画に基づき、ガバナンス・法令遵守・情報セキュリティ・不正防止等の観点からKDDIおよびその子会社の内部統制の適切性や有効性を検証しています。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。2020年度は全19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。

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。

サステナビリティ推進体制

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（2020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などに関する議論を行いました。報酬諮問委員会は1回開催され、全構成員が出席し、業績連動型報酬（業績連動報酬および株価連動報酬）の支給額等について議論を行いました。

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	34名（男性32名・女性2名）
その他	
買収防衛策の導入の有無	なし

取締役会の構成に関する考え方

KDDI | 方針 | 体制

人財の多様性を受け入れ、一人ひとりの多様な知識や経験、スキルを生かすことは、「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識と多様な観点を確保するため、性別、年齢、国籍の区別なく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いきます。当社社外役員の専門性は98ページに記載のとおりです。

取締役・監査役候補者指名の方針と手続

KDDI | 方針

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識と経験を有すること
- 監督者に相応しい経営上の知識または専門的な知識を有すること
- 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

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

監査役の指名・選任手続

- 上記の基準に基づき、候補者を選定
- 指名諮問委員会で審議
- 監査役会で議論し、候補者について同意を得る
- 取締役会で承認
- 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つての方針および決定プロセス

KDDI 体制

取締役の報酬等の内容の決定に関する方針

中長期的、持続的な企業価値向上につながる報酬の在り方を検討し、2021年1月14日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針（以下、決定方針）を決議しています。

1. 取締役報酬に係る基本方針

(1) 取締役報酬の構成に関する方針

- 業務執行に携わる取締役の報酬は、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高めるため、各事業年度の当社グループの業績、中期経営計画の目標に対する進捗、および株主価値と連動した報酬体系とする。
- 具体的には、①基本報酬、②業績連動型賞与、③業績連動型株式報酬、④株価連動型賞与の4種類で構成する。
- 業務執行を担当せず、経営の監督機能を担う社外取締役には、業績等により変動することのない定額の基本報酬を支給する。

(2) 個人別の報酬構成に関する方針

業務執行に携わる取締役の報酬構成は、それぞれの役位に期待される職責等に応じて、業績等に連動する報酬部分（上記②～④）を、45%～65%の範囲で設定する。なお、社長については、同部分を基準額ベースで、60%以上とする。

(3) 取締役報酬の透明性及び客観性確保に関する方針

- 役員報酬の体系及び水準、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及び客観性を確保するため、報酬諮問委員会を設置する。本委員会は、議長・副議長及び過半数の委員を社外取締役で構成する。
- 基本報酬、業績連動型賞与、業績連動型株式報酬および株価連動型賞与の個人別の支給額は、代表取締役への委任は行わず、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する。
- 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及び当社経営状況等を勘案し、決定する。
- 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する。

2. 報酬の内容（評価指標、算出方法、支給時期）に関する方針

(1) 基本報酬

基本報酬については、役位別の定額を月例で支払う金額報酬とする。

(2) 業績連動型報酬（賞与及び株式報酬）

- 業績連動型賞与及び業績連動型株式報酬については、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」及び中期経営計画の目標に連動する各事業の「KPIの達成度」を評価指標とする。
- 業績連動型賞与については、以下の計算式により個人別の報酬額を決定する。各事業年度終了後、最初に到来する6月に金銭を支給する。

業績連動型賞与＝

- 役位別の基準額×会社業績およびKPIの達成度による掛率
- 業績連動型株式報酬については、以下の計算式により個人別の付与ポイントを決定する。各事業年度終了後、最初に到来する6月にポイントを付与し、取締役退任時、ポイント数の累計値に応じた当社株式を交付する。

業績連動型株式報酬＝

- 役位別の基準ポイント×会社業績及びKPIの達成度による掛率
- 取締役の職務に関し、当社と取締役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、業績連動型報酬の支給差し止めや返還請求等を行う。

なお、それぞれの指標の選定理由及び実績値は以下のとおり。

①会社業績：

選定理由

企業の業績を端的に示す基本数値であるため

実績値

118ページに記載のとおり

②KPI達成率：

選定理由

中期経営計画における各事業戦略の達成度を測るためのものであり、当社の事業拡大や業績向上にリンクする指標であるため

実績値

営業上の理由により非開示

(3) 株価連動型報酬

株価連動型賞与については、「EPS成長率」及び「株価変動率」を評価指標とする。以下の算定式により個人別の支給額を算出し、各事業年度終了後、最初に到来する6月に金銭を支給する。

株価連動型賞与＝役位別の基準額×係数

$$\text{係数} = (\text{EPS成長率} \times 50\%) + (\text{株価変動率} \times 50\%)$$

$$\text{EPS成長率} = \text{当年度末EPS} / \text{前年度末EPS}$$

$$\text{株価変動率} = (\text{当年度末当社株価} / \text{前年度末当社株価}) / (\text{当年度末TOPIX} / \text{前年度末TOPIX})$$

なお、それぞれの指標の選定理由及び実績値は以下のとおり。

①EPS成長率：

選定理由

中期経営計画の目標値として掲げた指標であり、中期経営計画の目標達成を強く動機付けるため

実績値

1.03

②株価変動率：

選定理由

株主価値の増減と直接的に連動する指標であり、役員報酬と株主価値との連動性を高めるため

実績値

0.76

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にしています。

取締役および監査役の報酬等の額（2020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）	883	379	322	182	11名
社外取締役	79	79	—	—	6名
監査役（社外監査役を除く）	57	57	—	—	3名
社外監査役	42	42	—	—	6名

※上記の取締役の支給人数および金額には、2020年6月17日開催の第36期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および社外取締役1名を含んでいます。なお、賞与の支給人数は、該当者を除く9名となります。

※上記の監査役の支給人数および金額には、2020年6月17日開催の第36期定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名および社外監査役3名を含んでいます。

※上記以外に、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しました。これに基づき、2020年6月17日開催の第36期定時株主総会終結の時をもって退任した両角寛文氏に対し、役員退職慰労金100万円を支給いたしました。

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等（4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	149	52	72	25
高橋 誠	取締役	205	78	80	47
東海林 崇	取締役	103	43	39	20
村本 伸一	取締役	103	43	39	20

※代表取締役社長の報酬／KDDI社員平均年収：22倍

報酬の種類と決定方法など

■取締役および監査役の報酬構成

	報酬の種類	決定方法	報酬限度額	株主総会決議	決議時点の役員の員数
取締役	基本報酬	・各取締役の役職に応じて、経営環境などを勘案して決定 ・基準値は外部専門機関を用いて妥当な水準を検証し、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	各事業年度の連結当期純利益(IFRSでは親会社の所有者に帰属する当期利益)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	各事業年度の当社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の達成率に連動して決定	【対象：取締役・執行役員・理事】 1事業年度当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)
	業績連動型株式報酬	各事業年度の当社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の達成率に連動して決定	年額13,000万円以内 (事業年度単位)	2016年6月22日 第32期定時株主総会	監査役5名
監査役	定額報酬のみ	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	年額13,000万円以内 (事業年度単位)	2016年6月22日 第32期定時株主総会	監査役5名

コーポレート・ガバナンス

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「X 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。社外取締役を含む取締役が他社の代表取締役を兼任している企業との取引については、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説明するほか、子会社の経営状況についても定期的に報告しています。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視察の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、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・情報共有を強化するために、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マート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。

2020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)
- 国内外の機関投資家との面談：約660回(証券会社主催のカンファレンス参加14回を含む)

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	スマートフォンで招集通知をご覧いただけます。また、より多くの株主さまに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、ヒアリングルーム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。 2021年の株主総会では、当日の議事進行や質疑応答を遠隔地からご視聴いただけるよう「ライブ中継」を実施しました。また、インターネットにて「事前質問」をお受けし、コロナ禍においても株主さまとのコミュニケーションの活性化に努めています。 その他にも、「インターネットによる議決権行使」をご利用いただいた場合、削減される郵送費用の一部を特定非営利活動法人による新型コロナウイルス対策医療支援に寄付する予定です

□ コーポレート・ガバナンス報告書

□ 第37期定期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

社外取締役

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)	2020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います。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いている。今後も、他社での経営経験に基づく業務執行の監督機能強化への貢献および幅広い経営的視点からの助言を期待し、引き続き選任しています	取締役会 100% (11回開催中 11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います。取締役会においては、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数多く頂戴しており、当社の企業価値向上に寄与いただいている。今後も、業務執行の監督機能強化への貢献および情報通信分野など専門的視点からの助言を期待し、引き続き選任しています	取締役会 100% (11回開催中 11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います。取締役会においては、当社経営陣とは独立した立場から、当社が推進している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いている。今後も、他社での経営経験に基づく業務執行の監督機能強化への貢献および幅広い経営的視点からの助言を期待し、引き続き選任しています。また、ご経験から、一般株主と利益相反が生じるおそれないと判断し、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 100% (11回開催中 11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います。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、専門的なご意見を数多く頂戴しており、当社の企業価値向上に寄与いただいている。今後も、業務執行の監督機能強化への貢献および弁護士としての専門的視点からの助言を期待し、引き続き選任しています。また、ご経験から、一般株主と利益相反が生じるおそれないと判断し、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 100% (11回開催中 11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います。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いている。今後も、業務執行の監督機能強化への貢献および情報通信分野など専門的視点からの助言を期待し、引き続き選任しています。また、ご経験から、一般株主と利益相反が生じるおそれないと判断し、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 100% (10回開催中 10回出席) *

※後藤 滋樹氏については、第36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います。

社外役員の多様性・専門性

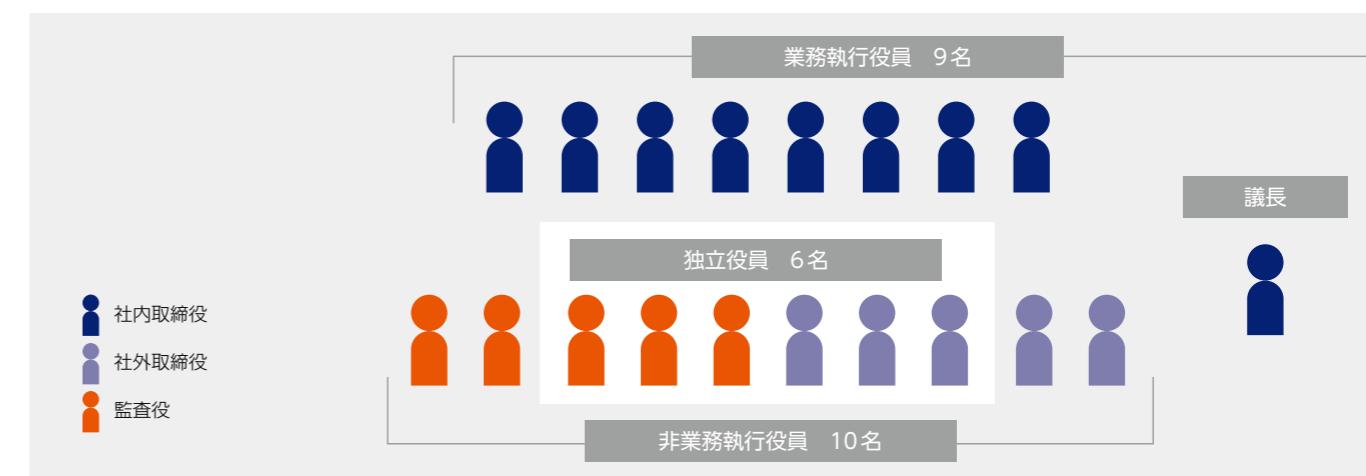
氏名 (主要なバックグラウンド)	当社における地位	上場会社における社長経験者	情報通信分野の専門性を有する者	法律・会計・行政の専門性を有する者
山口 悟郎 (京セラ株式会社)	社外取締役	●		
山本 圭司 (トヨタ自動車株式会社)	社外取締役		●	
大八木 成男 (帝人株式会社)	社外取締役	●		
加野 理代 (弁護士)	社外取締役			●
後藤 滋樹 (早稲田大学)	社外取締役		●	
朝比奈 志浩 (国土交通省)	社外監査役			●
松宮 俊彦 (公認会計士)	社外監査役			●
加留部 淳 (豊田通商株式会社)	社外監査役	●		
合計		●	●	●
社外取締役		●	●	●
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

社外監査役 監査役

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)	2020年度の主な活動
朝比奈 志浩 (独立役員) 男性	朝比奈 志浩氏は、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、常勤監査役として選任しています。また、ご経歴から、一般株主と利益相反が生じるおそれないと判断し、独立役員として指定しています	2021年6月23日選任 新任
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ないと判断し、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 100% (10回開催中 10回出席) 監査役会 100% (10回開催中 10回出席)
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ないと判断し、引き続き独立役員として指定しています	取締役会 100% (10回開催中 10回出席) 監査役会 100% (10回開催中 10回出席)

※松宮 俊彦氏、加留部 淳氏については、第36期定時株主総会において新任監査役に就任後の出席状況を記載しています。

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）

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

KDDI Group 方針

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。

KDDIのリスクマネジメント・内部統制活動

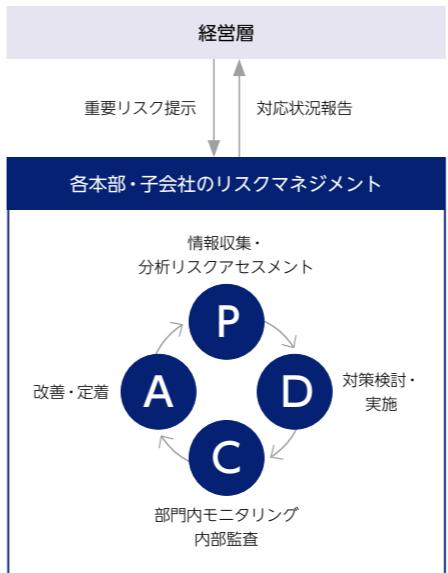
KDDIは、リスクマネジメント本部を中核として、リスクマネジメント活動を一元的に推進する体制を整えています。また、グループ全体の持続的な成長を実現するため、KDDIのみならず子会社などを含むグループ全体でのリスクマネジメント活動を推進しています。KDDIに28名、子会社各社に計45名の「内部統制責任者」を配置し、

■ 内部統制責任者体制



リスクマネジメント活動サイクル

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。

2020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29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。

- 有価証券報告書/事業等のリスク
- 内部統制システム構築の基本方針

KDDIグループ



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

■事業等のリスク(主要なもの)

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 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 コンピューターウィルス、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、お客さま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お客さまのご利用機会損失、在宅でのWi-Fi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 非常災害発生時における可及的速やかな対策本部の設置 オンラインによるお手続きの24時間受付 お客さまや従業員の安全確保への取り組み
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"> 将来的な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37期有価証券報告書「事業等のリスク」をご覧ください。

内部統制システム構築の基本方針

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11社の計12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、2021年6月に内閣総理大臣に提出し、投資家の皆さんに開示しています。

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

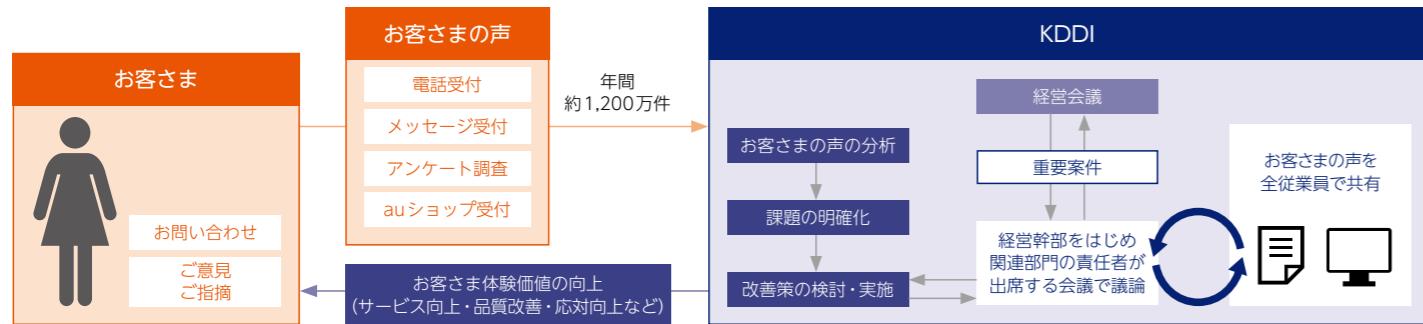
お客さまのご満足の推進体制

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いきます。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、CS、My auアプリ、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



ブランド管理

KDDIのアプローチ(ブランド管理)

KDDI 方針

「KDDI」「au」「UQ mobile」「povo」のそれぞれにブランドスローガンを掲げています。 「KDDI」のブランドスローガン「Tomorrow, Together」は、コーポレート・ビジネス共通のメッセージで、ブランドの価値を効率よく伝えています。 コンシューマ事業ブランドでは、「au」は「おもしろいほうの未来へ。」、「UQ mobile」は「シンプルを、みんなに。」、「povo」は「君にピッタリの自由へ、一緒に。」というブランドスローガンを掲げ、個人のお客さま向けサービスとして、ブランドごとの特長を生かしたマルチブランド戦略を展開しています。 継続してお客様に選んでいただき、寄り添える存在となること、および、多くの企業などの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、「お客様体験価値」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、お客様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、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、お客様体験価値の向上を図るため、「お客様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様を理解し、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、お客様の満足度向上に貢献することを前提に制作しており、決してお客様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及びガイドライン」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、お客様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)になりうるものを見出しつつ、費用対効果も重視しながら選定しています。

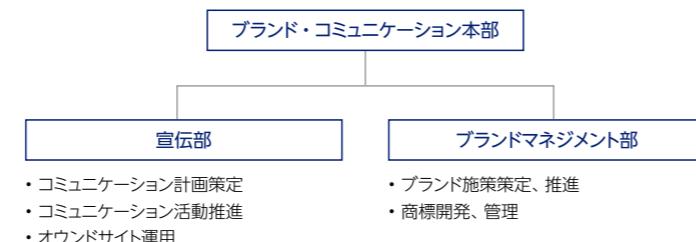
2020年度違反事例

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。

2020年度審査実績

- 審査部門による広告審査実数: 5,210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

推進体制



協賛

広告・ブランド活動

auにおいては、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。 UQ mobileにおいても、ブランドスローガン「シンプルを、みんなに。」の浸透、および好意度の向上を図っています。

外部からの評価

au (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

「2020年度銘柄別CM好感度ランキング」

1位 (2019年11月～2020年10月)

※ 6年連続でBRAND OF THE YEARに選出

UQ mobile (対象: TVCM三姉妹シリーズ)

「2020年度銘柄別CM好感度ランキング」

7位 (2019年11月～2020年10月)

KDDI

「2020年度企業別CM好感度ランキング」

3位 (2020年4月～2021年3月)

おもいでケータイ再起動

GINZA 456 Created by KDDI

2020年9月より、au 5Gや先端テクノロジーを活用しお客さまの想像を体験に変え「おもしろいほうの未来」が体感できるコンセプトショップを展開しています。 1階では、最新の5Gスマートフォンやau公式アクセサリー、KDDIが提供する5G関連アイテムをお楽しみいただけます。 地下1階ではau 5Gや先端テクノロジーを活用した体験型コンテンツを没入感ある空間で体感いただくことができます。 2階ではau／UQ mobileの最新ラインアップの展示や、商品購入に関するご相談やご契約、アフターサービスのお手続きを承っています。

GINZA 456 Created by KDDIでのブランド体験を通じ、お客様に「Tomorrow, Together」「おもしろいほうの未来」を感じていただきたいと考えています。

おもいでケータイ再起動

KDDIでは、過去にご使用いただいた携帯電話を充電・再起動し、お客様の思い出の写真をプリントしてお渡しするイベント「おもいでケータイ再起動」を実施しています。 参加無料で、au以外のケータイでもご対応します。 これまで、全国のKDDI直営店や各地イベント会場などで開催し、229回、約8,150名の方に体験いただいています(2021年6月現在)。 2020年3月より新型コロナウイルスの拡大に伴い、イベントを中止していましたが、2020年9月より「緊急事態宣言」および「まん延防止等重点措置」の対象外地域ではコロナ禍のガイドラインに沿ったイベントを再開しています。

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、お客様にワクワクを提案し続けたいと考えています。

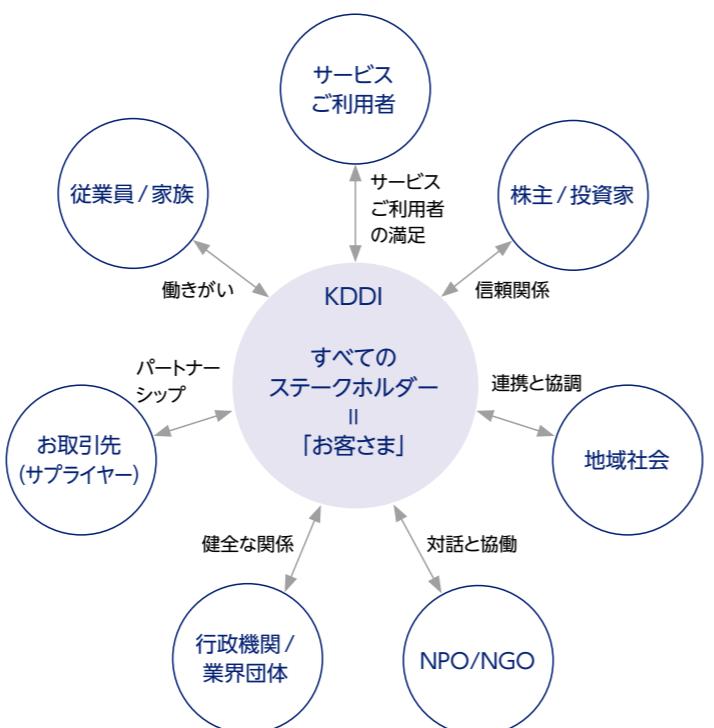
サッカー	SAMURAI BLUE、なでしこジャパン、各世代等のサッカー日本代表のサポートイングカンパニー、Jリーグ「京都サンガF.C.」「名古屋グランパス」のスポンサーとしてサッカーを応援しています
野球	横浜DeNAベイスターズのスポンサーとして野球を応援しています
スポーツ クライミング	日本山岳・スポーツクライミング協会に属するスポーツクライミングカテゴリーのオフィシャルスポンサーとしてスポーツクライミングをサポートとともに、選手5名で構成する「Team au」を応援しています
モータースポーツ	国内最大のGTレース「SUPER GT」における「TGR TEAM au TOM'S」を応援しています
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

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」「価値協創ガイド」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関図



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。

2020年度は、投資家、アナリストをお招きし、KDDIのサステナビリティ活動方針や「KDDI Sustainable Action」における目指す姿を中心に、変革への取り組み、通信による社会貢献を説明する「SDGs説明会」を開催しました。

▣ ステークホルダーダイアログ

▣ サステナビリティとSDGsの社内理解の推進

KDDI 方針・体制

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 ▣ カスタマーリレーションシップ	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 ▣ ガバナンス	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	
	決算説明会	年4回	・決算・事業取り組み内容等の報告	
	株主通信による情報発信	年2回	・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	
	国内外機関投資家との面談	年約660回	・決算・事業取り組み内容等につき説明・意見交換	・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
	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 ▣ コミュニティ参画	各地域での社会貢献活動	随時		
	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 ▣ コミュニティ参画	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
NPO・NGO ▣ コミュニティ参画	KDDI財団を通じた活動	随時		
	NPOなどと協働した取り組み	随時	・世界各地域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
行政機関・業界団体 ▣ 外部イニシアティブへの参画	協議会などへの参加	随時		
	イニシアティブへの参画	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
従業員・家族 ▣ 労働慣行	従業員意識調査 (社員エンゲージメントサーベイ)	年4回	・会社や仕事に対する自発的な貢献意欲に関する調査	
	ワクワクツアーワーク	年4回	・社長と従業員とのダイレクトコミュニケーション	
	年8回	・ボーダーメンバーと従業員とのダイレクトコミュニケーション		
お取引先(サプライヤー) ▣ サプライチェーン	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
	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

* 2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により実施せず。

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)	・SG4 関連会合 WP4C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)
GSMA (GSM Association)	・理事
O-RAN ALLIANCE	・理事
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
一般社団法人 電気通信事業者協会(TCA)	会長
ダイバーシティの推進	
NPO 法人 J-Win	アドバイザリーボードメンバー

トピックス

新型コロナウイルス感染症拡大対策に関するKDDI取り組みの外部イニシアティブへの掲載

ITU:

加盟各国で行われている新型コロナウイルス感染症対応のプラットフォームに、KDDIが「ブックパス読み放題プラン」を無料提供(一定期間限定)したことが日本の取り組みの一つとして紹介されました。ブックパス読み放題プランは、学習を支援する実用書などからコミック・雑誌まで多くの書籍をオンラインで気軽に楽しめるサービスです。本施策では、新規のお客さまのみならずご加入済のお客さまも一定期間月額情報料を無料とし、またau回線のご加入有無にかかわらずご利用頂きました。

↗ [ITUによるコロナ対策プラットフォーム](#)

↗ [上記中のKDDI取り組みの掲載先](#)

GSMA:

KDDIはかねてより、GSMAが取り組める、災害における通信業務継続および人道支援に関する枠組み(Humanitarian Connectivity Charter)に賛同しています。2020年はこの枠組みを紹介するGSMAのホームページに、KDDIが、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のもとに策定した「KDDI Sustainable Action」のひとつとして、新型コロナウイルス感染症対応の基本方針を打ち出したことや、国内でのさまざまな対策・対応への協力、ユーザと社員を守るための具体的な取り組みなどが掲載されています。

↗ [GSMAサイトKDDI取り組みの掲載先](#)

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。

↗ [青少年の安心・安全に関するKDDIの基本方針](#)

↗ [KDDI Sustainable Action](#)

基本理念

KDDIグループは、「KDDI フィロソフィ」に基づき、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

1. 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とらえ、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。
2. 「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長期的テーマと定め、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。
3. 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。
4. 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、各地域の担当役員等の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フ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名が活動対象者となり、2020年度分の寄付金総額は、10,000,000円、寄付先は58団体となりました。なお、活動開始からの累計寄付額は92,481,520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43校、累計受講者数は2,100名を超えるました。

■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(2020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
82.4%	17.2%	0.4%	0.0%

■ポジティブ回答率

よくわかった、わかった
99.6%

➡ 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9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5,900万円(23島・54商品)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。2020年度の社会貢献活動費の総額は約9.7億円でした。

注1 社会貢献目的であっても費用が「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)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
ボランティア休暇	単位：制度利用人数	20	13	29	17
JICAボランティア*	単位：派遣人数	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(2020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
お客様と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。

取り組み状況

KDDI

■KDDIグループの実績

①デジタル・ディバイドの解消

目標	2020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86.7%、活用度94.1% ・開催実績93回、1,282名(累計1,632回、28,750名)

②健全な青少年の育成支援

目標	2020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：99.6% ・講師満足度：98.9% ・再申込意向：86.9% ・開催実績2,608回、約33万名(累計約3.6万回、約644万名) ・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3校、115名(累計43校、2,100名超)

③環境保全

目標	2020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」作成教室を横浜市立浜小学校で開催

④社会・文化支援

目標	2020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」を広島県大崎上島町で実施
携帯利用のマナーを啓発し、自転車事故の撲滅を図る	➡ 川崎市立平間小学校「平間SDGsフェス」でVRコンテンツを活用して自転車ながらスマホ防止を啓発
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	2020年度の取り組み
災害等の影響を受けた方への支援	➡ 令和2年7月豪雨災害に係る被災者救援金の寄付実施 ➡ 新型コロナウイルス対策支援としての寄付を実施
東日本大震災関係	➡ 東日本大震災から10年、震災を振り返り、災害に備えるための特設サイト開設

⑥海外成長地域における貢献活動

目標	2020年度の取り組み
ミャンマー	<ul style="list-style-type: none"> ・ピレッジスクールにて美術・音楽・英語・PC・ダンス教室開催(コロナ禍のため夏の一時期のみ少人数での美術・PC授業開催)(KDDI財団) ・医療・教育支援(MPT) <ul style="list-style-type: none"> 1.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 2.ミャンマーの医療制度を支援するプログラムを実施。ファイバーワイドネット、パソコン、ビデオ会議設備、Wi-Fiルーターを提供 ・"Clean and Sustainable Water Program" (MPT) <ul style="list-style-type: none"> 清潔な生活用水へのアクセスが困難な村で戸内設備を実施し、村の公衆衛生の向上に寄与した
モンゴル	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス対策支援(MPT) <ul style="list-style-type: none"> 1.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 2.ミャンマー全土の孤児院で食料品を寄付 3.マンダレー、ヤンゴンのコロナウイルス対策関連施設で高速ファイバーワイドネットを提供 4.コロナ対策・予防および治療活動への寄付を希望するSMS資金調達プラットフォームを再開 ・障がい者支援(モビコム) <ul style="list-style-type: none"> 障がい者の積極的な雇用(14名)を進め障がい者が作成したグッズ販売や筆談タブレット配備、トイレの整備を支援 ・スタートアップ支援プログラム「Monja」(モビコム) <ul style="list-style-type: none"> モビコムがJICA、モンゴル日本材開発センターと連携し、コロナ禍の社会経済の変容に応対する革新的なビジネスモデルやテクノロジーに取り組むスタートアップ企業を支援 ・リサイクルPCの寄贈(モビコム) <ul style="list-style-type: none"> 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) <ul style="list-style-type: none"> 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 ・W.A.S.H. Project(モビコム) <ul style="list-style-type: none"> 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 ・新型コロナウイルス対策支援(モビコム) <ul style="list-style-type: none"> 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 ・(APT*) 地方3地区での広帯域アクセス網を廉価に構築する実証導入プロジェクトの拡張(KDDI財団) <ul style="list-style-type: none"> * Asia-Pacific Telecommunity: アジア・太平洋電気通信共同体
カンボジア	<ul style="list-style-type: none"> ・KDDIスクール学校建設(13校目)、英語・PC教室導入(12および13校目)、およびコロナ禍緊急追加支援策として全校への水回り環境整備、マスク、消毒液、体温計の配布(KDDI財団) ・カンボジア伝統芸能の大型影絵芝居(スペクトム)継承支援(KDDI財団)
ネパール	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍でのタブレットを活用した自宅学習支援の導入、視聴覚障がい者向けeラーニング教材の開発着手(ユニセフも参加)(KDDI財団) ・(APT) 西部山岳地帯での地域ネットワーク拡張および遠隔検診の拡充プロジェクト(KDDI財団)
ベトナム	<ul style="list-style-type: none"> ・(APT)ドローンを活用して水害等後の道路状況を正確・迅速に把握する調査研究プロジェクト(KDDI財団)

社外からの評価

KDDIが採用されている指標（一例）

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（2021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。



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan

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（2021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。

2021 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数2021 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（2021年6月現在）。この指標は、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・エフィシェント指数」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標「S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数」の構成銘柄に選定されています（2021年3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の環境格付において、情報通信業で選定されているのは、KDDIだけです（2021年6月現在）。



「健康経営優良法人 2021（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 2021（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（2021年3月現在）。なお、2021年はグループ会社である沖縄セルラー電話、KDDIエンジニアリングも「健康経営優良法人 2021（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定されました。



「PRIDE指標」の「ゴールド」に5年連続で選定、「ベストプラクティス賞」を受賞

企業のLGBTQ+などの性的マイノリティ（以下、LGBTQ+）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5年連続で受賞しました（2020年11月現在）。PRIDE指標は、企業においてLGBTQ+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。あわせて、2020年6月から新たに導入した、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」がLGBTQ+当事者社員の安心感の醸成と社会課題に取り組む会社の姿勢を示すことに寄したものと評価され、「ベストプラクティス賞」を受賞しました。



「第4回日経スマートワーク経営調査」5星に認定

働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する第4回日経スマートワーク経営調査において、KDDIは5星に認定されました（2020年11月）。本調査は2017年から日本経済新聞社が実施しているもので、全国の上場企業と有力非上場企業を対象とし、多様で柔軟な働き方の実現、新規事業などを生み出す体制、市場を開拓する力の3要素によって組織のパフォーマンスを最大化させる取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、企業統治など経営基盤も加え、星5段階で評価されます。第4回調査には対象のうち710社が回答し、KDDIは「市場開拓力」の分野で高い評価を受けました。



「CSR企業ランキング」で2年連続総合1位の評価を獲得

東洋経済新報社の第15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1,614社を対象にした調査結果から「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（2021年3月）。

その他の外部評価

調査・表彰名	評価
企業フィランソロピー大賞	資源の循環賞
青少年の体験活動推進企業表彰	優秀企業賞
環境人づくり企業大賞 2020	優秀賞

成長市場での取り組みに対する受賞事例

KDDI Group 実績

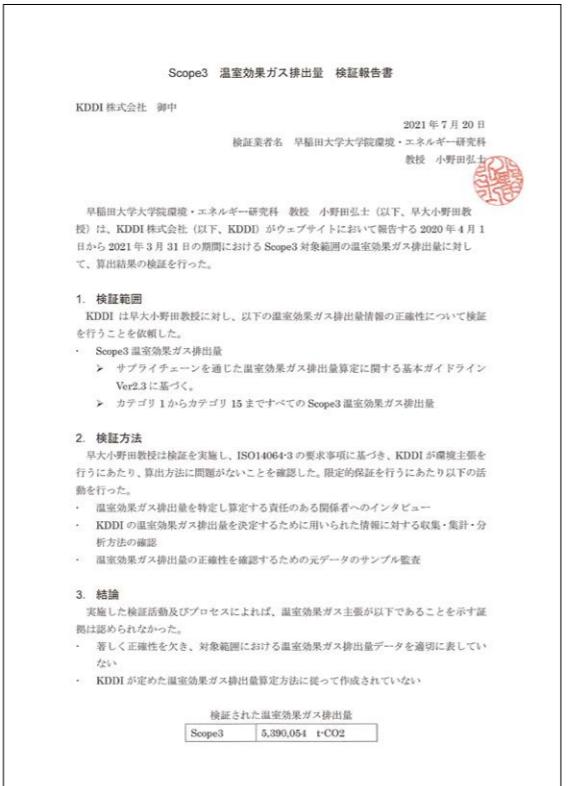
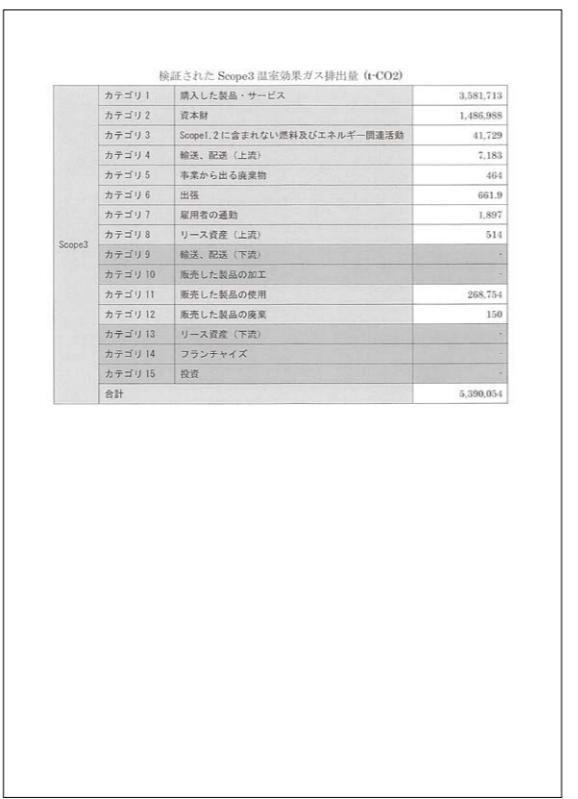
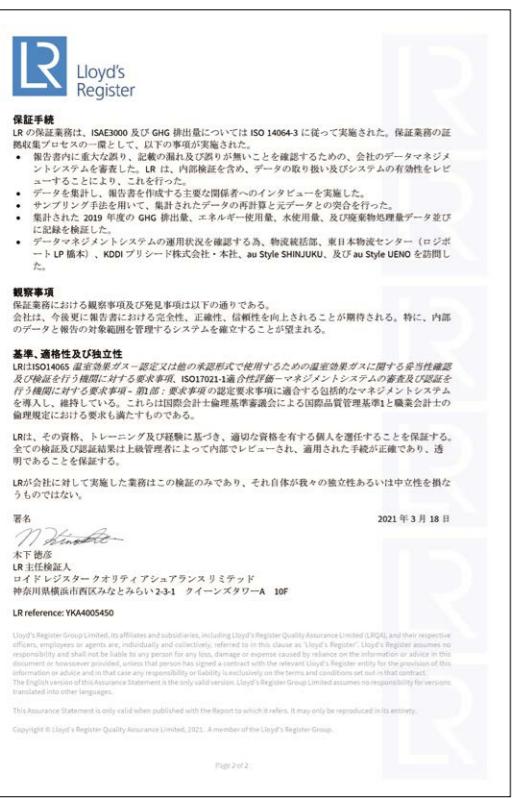
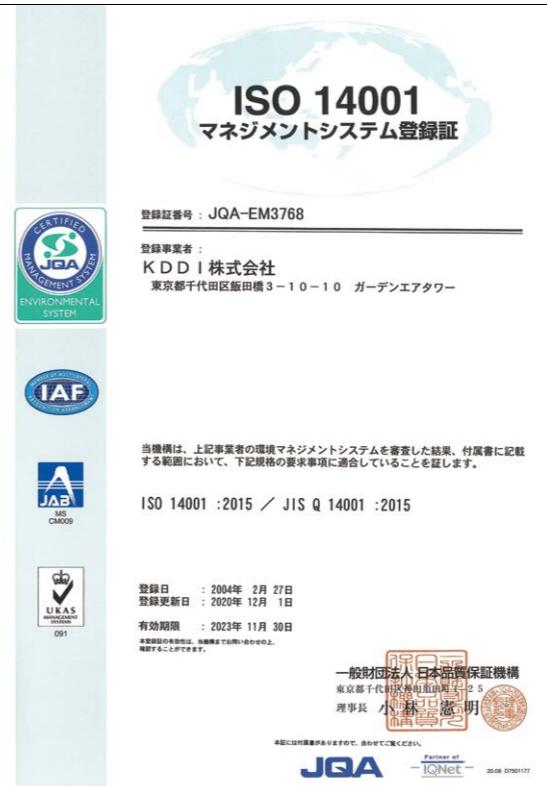
モビコム会長兼CEO 濱田達弥がモンゴル国北極星勲章を受章

2021年5月、KDDIの連結子会社であるMobiCom Corporation LLC（本社：モンゴル国ウランバートル、以下モビコム）の会長兼CEO 濱田達弥が、モンゴル国のバトトルガ大統領（当時）から北極星勲章（ALTAN GADAS ODON）を受章しました。

北極星勲章は、モンゴル国における高位の国家勲章であり、外国人に授与される勲章の中では最高位のものです。モビコムは、1996年のサービス開始以来、現在まで25年間、通信・IT業界を牽引し、全社員が一丸となり、モンゴル国民の生活基盤の発展・向上に貢献してきました。これに加え、モビコムは同国における社会貢献活動にも精力的に取り組んでおり、通信事業の枠組みを越えて、同国の発展に向け日々貢献したことが評価され、モビコムを牽引する濱田達弥の今回の受章に至りました。

受賞	評価
モビコム：2020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：Best Tax Payer 2020受賞	新型コロナウイルスによる困難な状況下でも、雇用を維持し続けた法人として評価され受賞
モビコム：Mongolian Youth Associationより「Golden Rose 2020」を受賞	教育、健康、環境、社会的イノベーション、技術革新に関するプロジェクトの内、影響力の大きい社会貢献活動が評価される
モビコム：Moffice（スタートアップ企業への提供オフィス）がForbes Property Awards 2020受賞	新規の各種不動産、物件の中から、革新的な建築やデザインを実現した物件が選定される
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：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
2019年度温室効果ガス排出量保証声明書スコープ3
2020年度温室効果ガス排出量検証報告書ISO14001マネジメントシステム
登録証

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

会社概要

会社概要 (2021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

連結従業員数 : 47,320名

事業所の状況 (2021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カ所、支店 66カ所、カスタマーサービスセンター等 6カ所

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 9カ所、技術保守センター 3カ所、送信所 1カ所

海外事務所 : ジュネーブ、北京、上海

主なKDDIグループ企業

主要な事業内容 (2021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 156 社 (国内 100 社、海外 56 社)、持分法適用関連会社 39 社 (国内 32 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*

2020年度

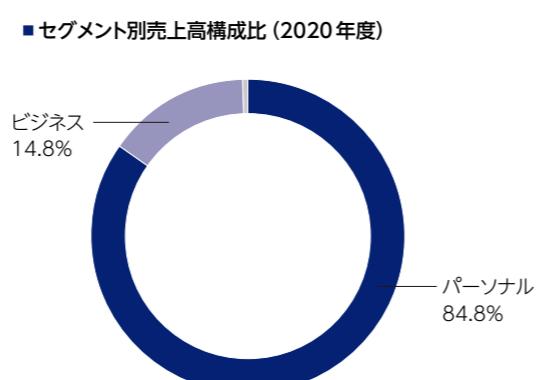
売上高 : 5,312,599百万円

営業利益 : 1,037,395百万円

親会社の所有者に帰属する当期利益 : 651,496百万円

*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。

業績ハイライト



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 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

2020年度 (2020年4月1日 - 2021年3月31日) の事業活動を対象としています。一部、2020年3月以前、2021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 156 社の事業活動を範囲としていますが、売上高*の連単倍率は 1.30 倍程度であることから、KDDI 単体を中心と報告しています。

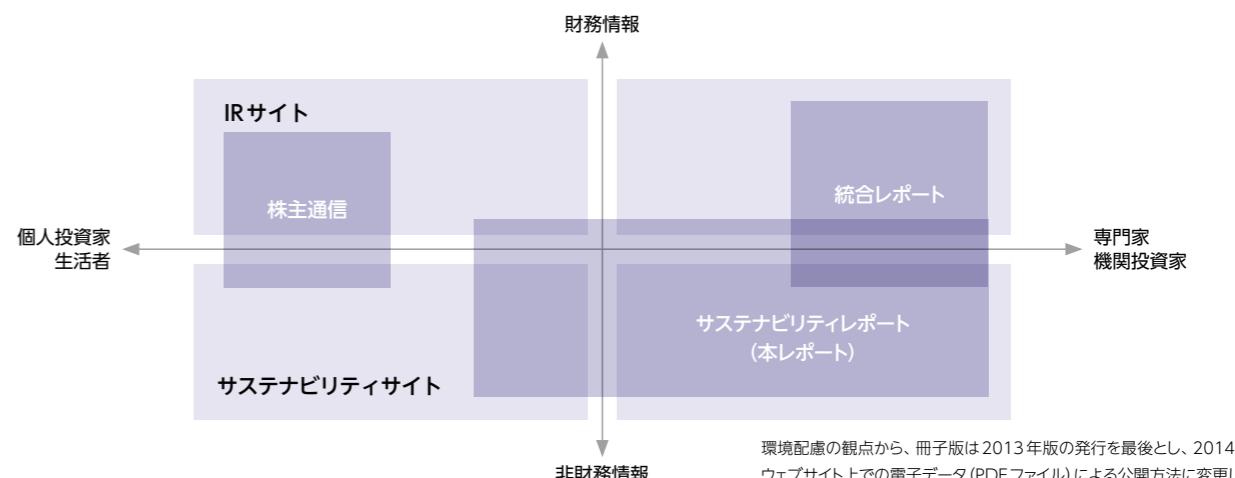
*連結はIFRS、単体は日本基準で算出

発行時期

2021年9月 (次回予定 2022年9月、前回発行 2020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「価値協創ガイドライン」
- TCFD コンソーシアム「TCFD ガイダンス 2.0」



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・スタンダードを参考しています。

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	118
102-2 活動、ブランド、製品、サービス	118
102-3 本社の所在地	118
102-4 事業所の所在地	118
102-5 所有形態および法人格	118
102-6 参入市場	118
102-7 組織の規模	53, 118
102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報	53, 118
102-9 サプライチェーン	6, 71-73
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	100-103
102-12 外部イニシアティブ	110
102-13 団体の会員資格	28, 37, 66, 71, 110, 112
2. 戦略	
102-14 上級意思決定者の声明	2-3, 20
102-15 重要なインパクト、リスク、機会	26, 34, 40, 48, 64, 74, 76-77, 100-103
3. 倫理と誠実性	
102-16 値値観、理念、行動基準・規範	0, 4-6, 9
102-17 倫理に関する助言および懸念のための制度	68-69
4. ガバナンス	
102-18 ガバナンス構造	7, 14-15, 30, 35, 54, 65-66, 68-69, 77, 90-99, 100
102-19 権限移譲	7, 94-95, 100
102-20 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	7, 14-15, 30, 35, 54, 65-66, 68, 77, 90-91, 100
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, 108-110
102-22 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	90-92, 98-99
102-23 最高ガバナンス機関の議長	93
102-24 最高ガバナンス機関の指名と選出	91-93, 98-99
102-25 利益相反	91-93, 96
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, 20, 90
102-27 最高ガバナンス機関の集合的知見	2-3, 20
102-28 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	7, 24-25, 91
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, 22, 108-110
102-30 リスクマネジメント・プロセスの有効性	100-101
102-31 経済、環境、社会項目のレビュー	7, 14, 90-91
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	7, 90
102-33 重大な懸念事項の伝達	90-91
102-34 伝達された重大な懸念事項の性質と総数	68-69
102-35 報酬方針	94-95
102-36 報酬の決定プロセス	94-95
102-37 報酬に関するステークホルダーの関与	91
102-38 年間報酬総額の比率	63, 95
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	108-109
102-41 団体交渉協定	62
102-42 ステークホルダーの特定および選定	108-109
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	108-113
102-44 提起された重要な項目および懸念	22, 24-25, 108-109

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	119
102-46 報告書の内容および項目の該当範囲の確定	119
102-47 マテリアルな項目のリスト	21, 24-25
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	119
102-51 前回発行した報告書の日付	119
102-52 報告サイクル	119
102-53 報告に関する質問の窓口	119
102-54 GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	119
102-55 GRI内容索引	120-121
102-56 外部保証	116-117

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	21-22
103-2 マネジメント手法とその要素	26, 34, 40, 48, 64, 74, 100-103
103-3 マネジメント手法の評価	24-25

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	53, 63, 80, 111-113, 118
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	14, 74, 76-77

201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	62
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)	54
202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	53

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	24-25, 30-33, 111-113
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	68-70
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	68-70

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	70
------------------------------------	----

GRI 207: 税金

207-1 税務へのアプローチ	70
207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	70
207-3 税務に関するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	70

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	80, 87
301-3 再生利用された製品と梱包材	80, 87

GRI 302: エネルギー 2016

302-1 組織内のエネルギー消費量	80-85
302-2 組織外のエネルギー消費量	82-83
302-3 エネルギー原単位	84-85
302-4 エネルギー消費量の削減	80, 84-85
302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	85

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	84-85
303-4 排水	84-85
303-5 水消費	84-85

GRI 304: 生物多様性 2016

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 ⇒ P.81 ~ 89
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 ⇒ P.34 ~ 39 ➡ 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) 2020年度マテリアリティKPI実績 ⇒ P.24 (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 ⇒ P.34 ~ 39 イノベーションマネジメント ⇒ P.42、44 リスクマネジメント ⇒ P.100 ~ 103 外部イニシアチブへの参画 ⇒ P.110
製品の最終処分管理	TC-TL-440a.1	(1) (使用後の端末) 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) 携帯電話リサイクル推進 ⇒ P.88 (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	➡ 実効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する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 ⇒ P.34 ICTを通じた心豊かな暮らしの実現 ⇒ P.40 人権尊重と公正な事業活動の推進 ⇒ P.64 リスクマネジメント ⇒ P.102
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 ⇒ P.27
技術的な障害	TC-TL-550a.2	サ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 ⇒ P.27 災害に備えた取り組み ⇒ P.30 ~ 31

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	プ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

付表 : 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 対照表

本レポートは、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) が推奨する開示項目を参照しています。

ガバナンス

推奨開示項目	掲載ページ
a) 気候関連のリスクと機会についての、取締役会による監視体制を説明する	14, 76
b) 気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	14, 76

戦略

推奨開示項目	掲載ページ
a) 組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスク及び機会を説明する	14, 74, 76
b) 気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する	14, 76
c) 2°C以下シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する	14, 76

リスク管理

推奨開示項目	掲載ページ
a) 組織が気候関連リスクを識別・評価するプロセスを説明する	15, 77
b) 組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する	15, 77
c) 組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する	15, 77

指標と目標

推奨開示項目	掲載ページ
a) 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する	15, 24-25, 77
b) Scope1、Scope2及びScope3の温室効果ガス (GHG) 排出量と、その関連リスクについて開示する	15, 76-77, 82-85
c) 組織が気候関連リスク及び機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績について説明する	15, 24-25, 77