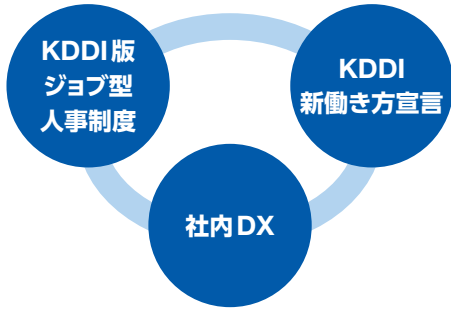


KDDIの人財

KDDIの人財ファースト企業への変革

KDDIは、従来の働き方からの抜本的な意識・行動変革を促し、生産性の高い働き方にシフトするために2020年度から「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版ジョブ型人事制度」の導入を進めています。

「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。



社内DXとして「新たな働き方」を支える環境を整備

**ゼロトラスト対応
セキュアPC全配備**

働き方データの可視化

1ヵ月勤務時間の内訳

メール数	Excel	その他
勤務時間内訳	メール	会議
会議時間		
その他		

KDDI版ジョブ型人事制度

2020年8月から導入した「KDDI版ジョブ型人事制度」は、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は通信事業を軸としながら新規領域の拡大を進めており、

KDDI新働き方宣言

～それぞれの“働く”をデザインしよう～

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

社員が誇れるKDDI

自己成長・自己実現

自らチャレンジ

組織の成長

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

多様な人財を受け入れ、相互に“信頼・称賛”し、
社員のチカラを組織のチカラに

社員が活躍できるフィールドが広がることにもつながっています。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付け、外でも通用するプロ人財となることを目指しています。

多様な人財の育成と働きがいのある労働環境の実現

企業の持続的な成長に不可欠なダイバーシティ&インクルージョンについては、「KDDIフィロソフィ」の中に「ダイバーシティが基本」を掲げ、社内理解の浸透を図っています。

障がい者雇用および活躍推進

2008年に設立したKDDIの特例子会社「KDDIチャレンジド」では、多くの方々が働ける環境を提供できるよう、全3店舗のカフェの運営等、業務や職域の拡大・創出を目指し、障がいのある方の自律と活躍を促進しています。2018年度に雇用が義務付けられた精神障がい者の雇用拡充に向けては、採用前の実習などを通して特性を理解し、それぞれの得意分野で能力を發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チャレンジド(特例子会社)、KDDIエンジニアリングを含む

エルダー人財の活躍推進

KDDIは、エルダー社員(50歳以上)が活躍する仕組みを取り入れています。定年後も働く意欲のある人財に一層活躍してもらえるよう、60歳で定年を迎える社員のうち一定の基準を満たした社員全員が、最長65歳まで嘱託社員として働ける「定年再雇用」制度を設けています。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、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。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。

女性活躍推進

KDDIは、女性がキャリア意識を持ち、出産・育児などのライフイベントを迎えても活躍し続けられるよう、「女性リーダーの育成」「管理職の意識啓発・行動変革」「労働環境の整備」を中心に、多様な人財が能力を活かし、高いパフォーマンスを発揮するための環境整備、風土醸成を図っています。

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、浸透の2022年度まで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
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、上位層への登用とつながる育成の機会を広げています。

- 女性ライン長プログラム (JLP) による一貫したリーダー育成
- 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。

女性リーダーの育成・登用

KDDIは、2020年度に導入した新人事制度で、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しており、グループ全体でのさらなる推進を進めています。

(人)

役員	執行役員	2
	社外取締役	1
経営基幹職・管理職		370
	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)

女性の育成(社外)：異業種交流会

営業職のマネジメントモデル創出を目的とした「エイジョカレッジ」、女性リーダー育成のための「J-Win」、全国・海外から約800名が集い、自分を高めていく「国際女性ビジネス会議」、変革リーダーとしての基盤を作るための「リード・ザ・ジブン・キャンプ」等、社外のさまざまな交流の場を通じて刺激を受けることにより、リーダーとしての自覚や視座の向上を図ることができ、リーダーとしての資質をさらに高められました。

女性の育成(社内)：女性ライン長プログラム(JLP)

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」を中心に進めていきます。

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。

企業価値向上との関係(分析結果の例)

女性社員数割合を1割増やす(例：20%から22%)と13年後のPBRが3.4%向上する

(注)「CFOポリシー(中央経済社2020)」において柳良平氏が開発したモデルに基づき、アビームコンサルティング株式会社のDigital ESG Platformで分析(2021年1月)

Page Link

P. 30 非財務情報と企業価値の相関を探る