

SDGs 説明会（説明会概要・質疑応答）



日時	2019年10月10日（木）14:30～16:30
場所	ガーデンエアタワー会議室（東京都千代田区）
内容	中期経営計画で策定した「KDDI が目指す SDGs」およびサステナビリティ方針に基づく目指す姿を通信と地方創生、そしてガバナンスを中心に説明
登壇者	取締役執行役員専務 コーポレート統括本部 村本統括本部長 理事 総務本部 田中本部長 理事 運用本部 吉村本部長 理事 経営戦略本部 松野副本部長

当社の SDGs の取り組みに関する説明

村本専務から、当社の持続的な成長と発展を目指すためのサイクルについて説明。事業・企業活動を通じて解決する社会課題と、これまでの課題解決のための当社の取組みをご紹介いただきました。

その後、当社の安全で強靭な通信サービス提供の取り組み及び災害対策について吉村本部長、田中本部長から、当社の地方創生について松野副本部長から、コーポレートガバナンスについて田中本部長から解説。

当社が目指す社会の持続的な成長への貢献について、参加者にご理解いただきました。

質疑応答

質問者 1

Q. 資料 8 ページでサステナビリティ目標を挙げているが、「グローバル」の「情報格差解消のための ICT プロジェクト累計 6 件」、「地方創生」の「IoT/ICT を活用した地域との課題解決の共創の取組み累計 60 件以上」という目標数値の根拠、及び決定の背景について教えてほしい。

A. 「グローバル」の「情報格差解消のための ICT プロジェクト累計 6 件」については、各事業部門との検討に加え、KDDI 財団の取り組みについても SDGs に貢献できる取組みとして向こう 3 年間分を洗い出し、定量化を行った。

「地方創生」の「IoT/ICT を活用した地域との課題解決の共創の取組み累計 60 件以上」については、3 年間の目標として設定した。理由としては、例えば実証実験についてもパートナー様と相談しつつ試行錯誤を重ねて達成していくものであり、どうしても時間がかかる。協定を結んだもののうち、3 年後にどのくらい達成できるかを個別に見ていった結果、60 件という数値となっている。

Q. CO2 の削減について、現在の進捗と、KDDI ならではの取り組みを教えてほしい。

A. CO2 の削減目標は、2030 年度までという中長期な目標としている。

目標達成には様々な市場環境による影響があると考えており、例えば再生可能エネルギーの日本国内供給量や社会的な状況変化も関係がある。

足元では、2018 年度において CO2 量が目標よりも若干上振れしている。

2019 年 9 月に公表したサステナビリティレポートにも記載しているので、ご確認いただきたい。

また当社ならではの取組みとしては、省エネルギー型の設備の使用や、再生可能エネルギーの活用がある。

通信事業の特徴として CO2 排出量、電力量ともに増える傾向にあるので、そこを抑えるためにあえて定量的な目標を掲げている。

こういった点が他社よりも一歩踏み込んで取り組みができているところではないかと考えている。

Q. 5G が普及するにつれ、どうしても CO2 排出量が増えてしまう。機器ベンダー様の努力で排出量の抑制は可能なのか。

A. 機器そのものの省エネ化については、ベンダー様の技術開発に依存する点はある。

また当社はデータセンター事業も行っているが、データセンター事業は電力消費が大

きい。

データセンター事業の電力消費についても、効率化の指標を KPI として設定しベンダー様と共有しており、かなり高い目標を目指している。

より効率的なデータセンターの運用という観点では、空調をモニタリングするシステム等の導入を、新しいビルから行うことを考えている。

また 5G ではかなりの数の基地局を構築することになり、それに伴い電力消費量も大きくなる。

ソフトバンク様との基地局シェアリング等で、より効率的な基地局の構築を行い、全体的な電力消費を抑えていこうと考えている。

電力消費量は大きな課題であるため、引き続き取り組んでいく。

質問者 2

Q. 資料 8、9 ページに記載の社会課題の位置づけを教えてほしい。

例えば目標達成を役員報酬などと紐づけていくことを考えているのか。

A. SDGs 目標そのものを役員報酬には紐づけていない。ただし SDGs 目標は中期のビジネスプランに紐づけるという考え方のもとに設定しているため、中期経営計画の KPI と SDGs の目標がリンクするようにしている。

報酬は中期経営計画の KPI に連動する形になっているので、結果的には SDGs 目標とも連動するという考え方をしている。

Q. 資料 92 ページのガバナンスについて、社外役員の多様性・専門性を記載しているが、別の視点から見ると、筆頭株主の代表の方が社外取締役に入っている。筆頭株主との間で役員の相互派遣がされているという状況について、なぜその役員でないとだめなのかを説明する必要があると思うが、どのように考えているのか。

A. まず、我々からは役員の派遣を行っていないので、相互派遣という形にはなっていない。

いろいろご指摘はいただいているものの、我々としては、取締役構成全体の多様性・専門性を考慮したうえで人選を行っており、毎年の株主総会でも当社のスタンスは丁寧にご説明させていただいている。

質問者 3

Q. 災害時の復旧の課題について具体的に教えてほしい。

A. 台風 15 号の際のネットワーク復旧について楽観的に想定していたが、その被害は予想以上となった。

重要なことは、危機を感じたら速やかに災害対策活動を開始すること。もし想定よ

り被害が軽いようであればそこで止めれば良いのであって、問題がないと思い込んで災害対策を怠ると、被害が大きくなってしまう。

ただ、災害は不連続で起こり、かつ毎回違う形で発生しているため、それを事前に想定して対応することの難しさはある。

Q. 資料 25 ページに、災害対策投資の前倒しに関する説明があったが、今回のケースにおいて役に立ったのか。

A. 投資の前倒しにより復旧時間が短縮できた。今回投資した機材は全国に分散されていたが、それを被災地に集めて対応できたのでかなり役に立った。

今回の台風 15 号による被害は千葉に集中したが、被害が 1 都 3 県に広がった場合にも迅速に対応するためシミュレーションを行い、投資を増やしていく。

Q. ひとつひとつの地方創生プロジェクトは、サステナビリティの観点から、どれだけ継続的に地方創生に役立つか。

A. 他社も SDGs の観点で地方創生に取り組んでいるが、これといった成功事例はまだ見出せていない状況だと思う。

過疎化や高齢化により働く人がいなくなるような地域の課題を IT・ICT で解決するため、当社は通信を活用することを考えている。イノシシの被害対策もその事例の一つ。

ただ、このような対策が高価なサービスになってしまふと、地元で使っていただく方の経済的な負担も増えてしまう。

また、地元の方々に使っていただくためには、その技術に対する地元の方々のリテラシーを上げることや、それをしっかりサポートする体制が必要。

当社も実証実験で課題解決のケースを多数出しているが、実際、サービス化するためには、地元の方々に使っていただけるものにする必要がある。

このような取組みは短期間ですぐ成果を出せるものではなく、時間をかけて長期間で対応していく取組みだと考えている。

Q. 他の地方も同じ課題を抱えていると思うが、個別の案件をつないで横展開したりネットワーク作りをしていくといった取り組みは行っているのか。

A. 各自治体がそれぞれ実証実験をしている中で、成功事例を横展開していかないといけないと思っている。

当社はベンチャー企業とのネットワークがあるので、プラットフォーム化していくことがこれからの課題だと考えている。

質問者 4

Q. 災害対策のための投資を増額したことだが、投資規模としてどれくらいのものだったのか。

また、どの程度の災害規模を想定しながら今後投資を増やして行くのか。

A. 投資金額の規模は非開示とさせていただくが、当社が想定している災害としては、1都3県の首都圏直下型地震、及び南海トラフ地震であり、これらに対して準備を行っている。必ずしも投資が足りているわけではないため、今後も必要に応じて可搬型基地局など増強していく予定。ただし、今回ほどの大幅な増強をしなくとも、ある程度は対策ができていると考えている。

また、災害対策はハード面だけではなくてオペレーションを含めて効率化できるかが重要。

例えば今回の台風15号では、千葉県南部に行くのが遅れたため、機材が余っているという状態があった。

今後もオペレーションを含めて災害対策を考えていく。

Q. 今回 SDGs 説明会を開いていただき、マネジメント・会社の取り組みを理解することができた。一方で SDGs に関する社員の意識向上やモチベーションの向上はどのようにやっているのか。

A. 今回中期経営計画を対外的に発表し、社内でも周知を進めているところ。

ただし、社員の意識調査では、全体像や目指す方向は理解できたものの、自分の仕事や立場において具体的にどう行動していいのかが結びついていない、という声が聞こえてきた。

そこで昨年から今年にかけて、社長含めボードメンバーで手分けをして全国、部署ごとにインタラクティブなミーティングを階層別に行うことで、中計・SDGs を腹落ちしてもらっている。

こういった取組みにより、少しずつ効果は出てきているのではないかと思っている。

全社的にはトップダウン・ボトムアップ両方の側面から行う必要があると考えている。

例えばトップダウン型では役員を含めた幹部社員での勉強会、ボトムアップ型では e-ラーニングによる全社教育を行っている。

また、SDGs は事業を通じての貢献となるため、事業部門ごとの啓発活動を始めている。

我々としては全社員が取り組むことを目指しており、3 年間で中期経営計画に合わせて全社員で取り組んでいけるような環境を作りたい。