

社内におけるIT化・DX推進への労働組合の取り組みについて

2022年8月30日

情報産業労働組合連合会

KDDI労働組合

春川 徹



1. 会社概要
2. 労働組合概要
3. 人財ファースト企業への変革
4. 新人事制度
5. 働き方改革
6. 社内DX
7. 働き方への対応（人事DX/HR Tech）
8. 社内のIT化/DXに対する労働組合の対応
9. 職場現場・労働組合からの視点



1.会社概要

社名	KDDI株式会社
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3丁目10番10号 ガーデンエアタワー
代表取締役社長	高橋 誠
資本金	141,852百万円
社員数	48,829名(連結ベース)

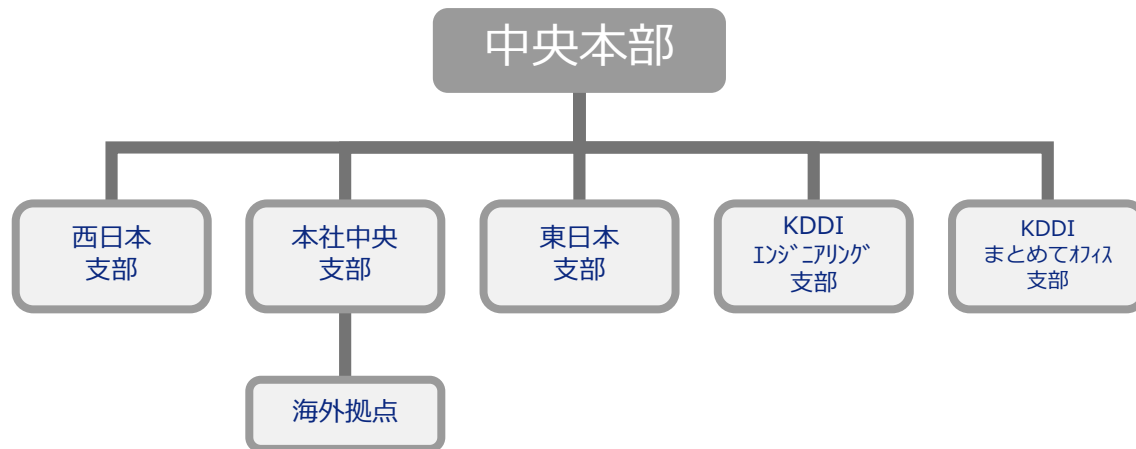


2.労働組合概要

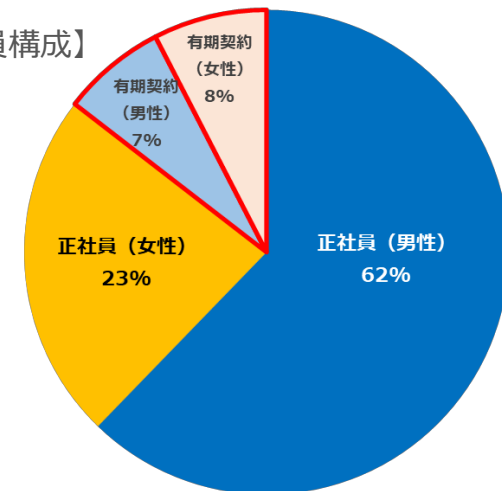
- 組合員数 12,335人(2022年4月現在)
- 組織対象 8社(ユニオンショップ協定 締結済み)
 - KDDI株式会社
 - KDDIエンジニアリング株式会社
 - KDDIまとめてオフィスグループ各社(5社)
 - KDDI Sonic-Falcon株式会社
- 上部団体 連合、情報産業労働組合連合会(情報労連)



【体制図】



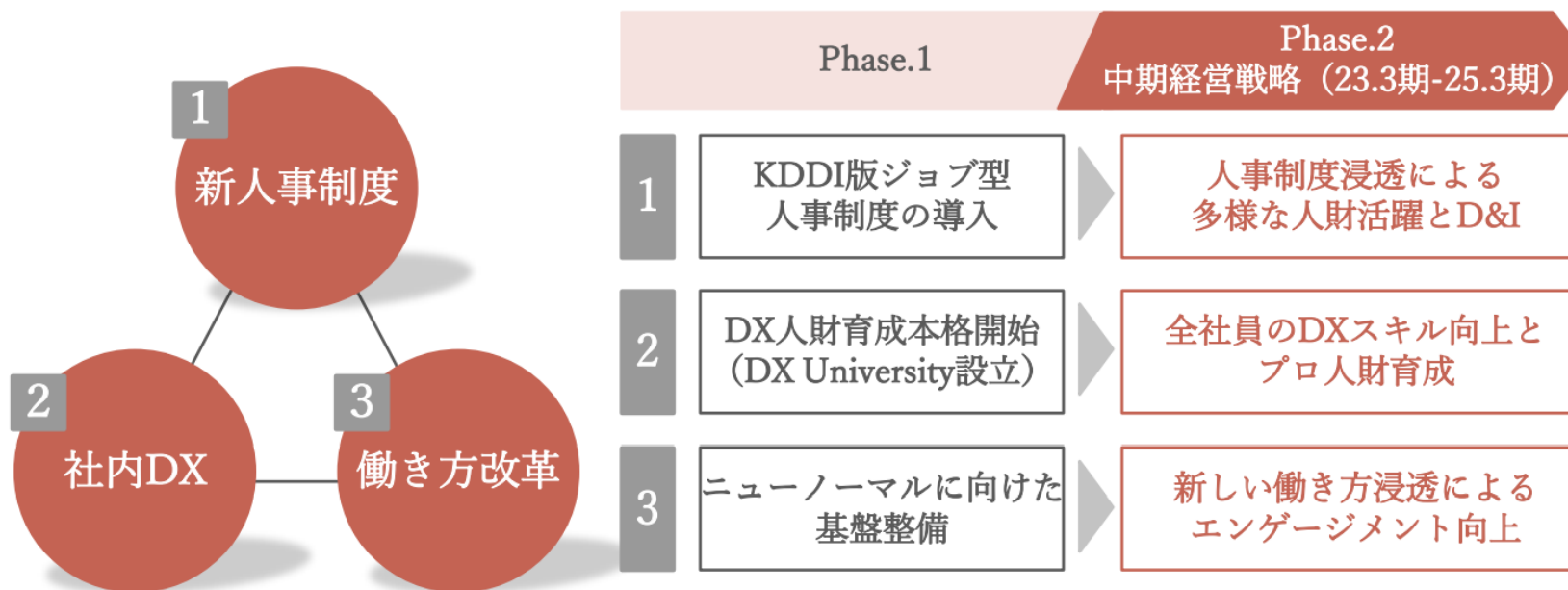
【組合員構成】



「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

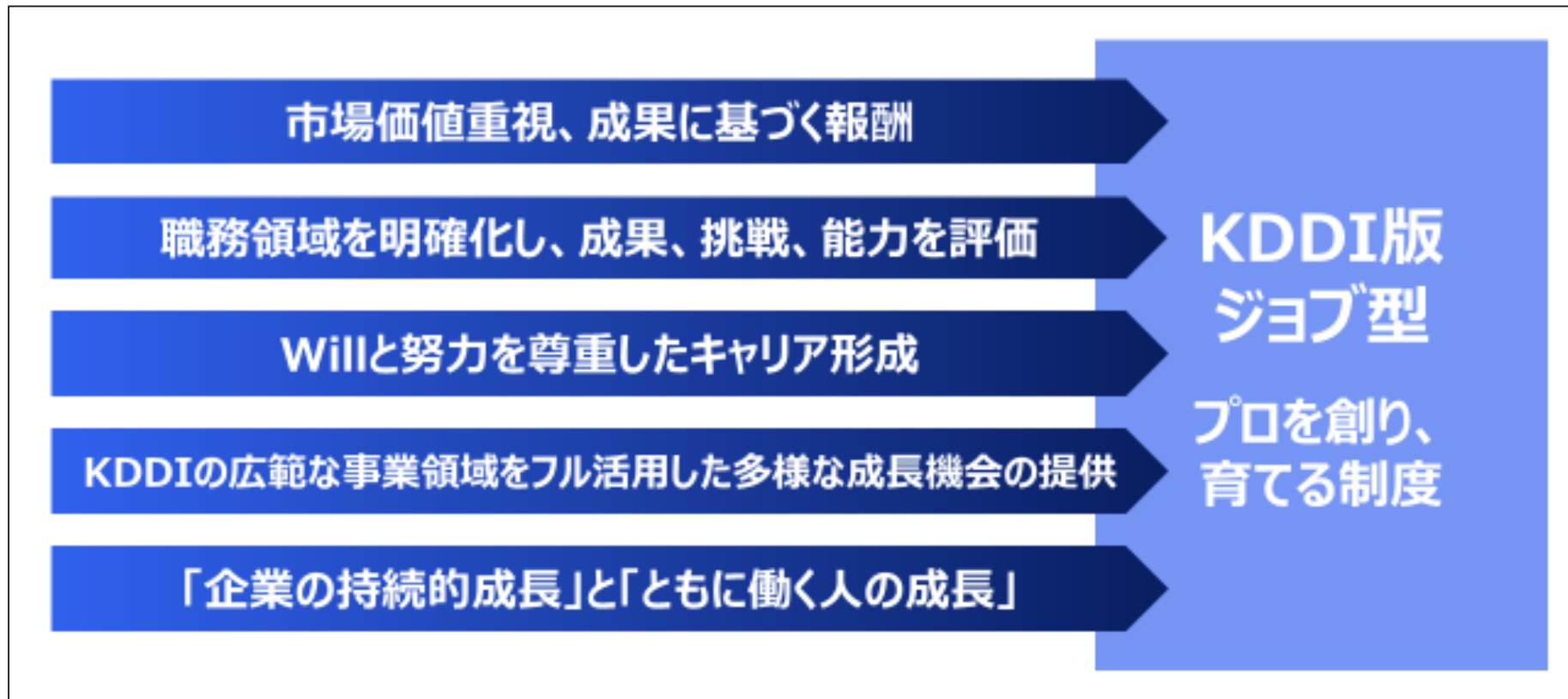
31

人財ファースト企業への変革 三位一体改革の取組みをPhase.2へ進化





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、処遇へ反映することを目的として以下の5つの考え方に基づいた新人事制度（KDDI版ジョブ型人事制度）を2020年8月より導入





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繋げ、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・賞賛”し、社員のチカラを組織のチカラに



■働く環境整備（IT化）

オフィス環境整備	法人の事業拠点である虎ノ門に新オフィスを開設、フリーアドレスを導入し、座席数を6割に削減
	オフィスの位置付けをハブオフィス/サテライトオフィス/ホームに再定義、業務内容に合わせて働く場所の選択を可能に
IT環境整備	リモート会議を前提とした会議室のIT化
	リモートアクセス環境向上のための設備増強
	クラウド会議システムの拡充
	セキュリティを強化した社外持ち出し業務用ノート型パソコンを全社員向けに整備
	派遣社員向け在宅勤務用パソコン・ネットワーク環境の整備

「KDDI株式会社 ニュースリリース」より抜粋

■働き方を支える制度整備

- **テレワーク勤務制度** 柔軟な働き方の実現および業務効率の向上を目的（労働時間管理あり）
- **フレックスタイム制勤務** コアタイムなし
- **変形労働時間制** 1ヵ月単位での所定労働時間を変更
- **勤務間インターバル制度** 健康管理、長時間労働の抑制、ワーク・ライフ・バランス等に対する意識向上を目的に、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
「11時間未満が5回以上/月」の場合は、健康確保措置を実施



「DX」に特化した社内大学「KDDI DX University」を設立（2020年度～）

23年度までに**グループ全体でDX人財を4,000名規模に拡大**
中核を担うDXコア人財をKDDI DX Universityで500名育成

当社が注力育成するDX人財のレベル



DXコア人財

データをベースにビジネスを
デザインできる変革リーダー*

ビジネス
ディベロップメント

コンサルタント・
プロダクトマネージャ

テクノロジスト

エクスペリエンス
アーキテクト

データ
サイエンティスト

KDDI DX University

研修受講後、社内外の変革をリードする
存在としてDXプロジェクトを牽引

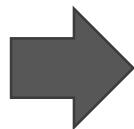
新規事業創造

業務トランスフォーメーション

新ソリューション・PF開発

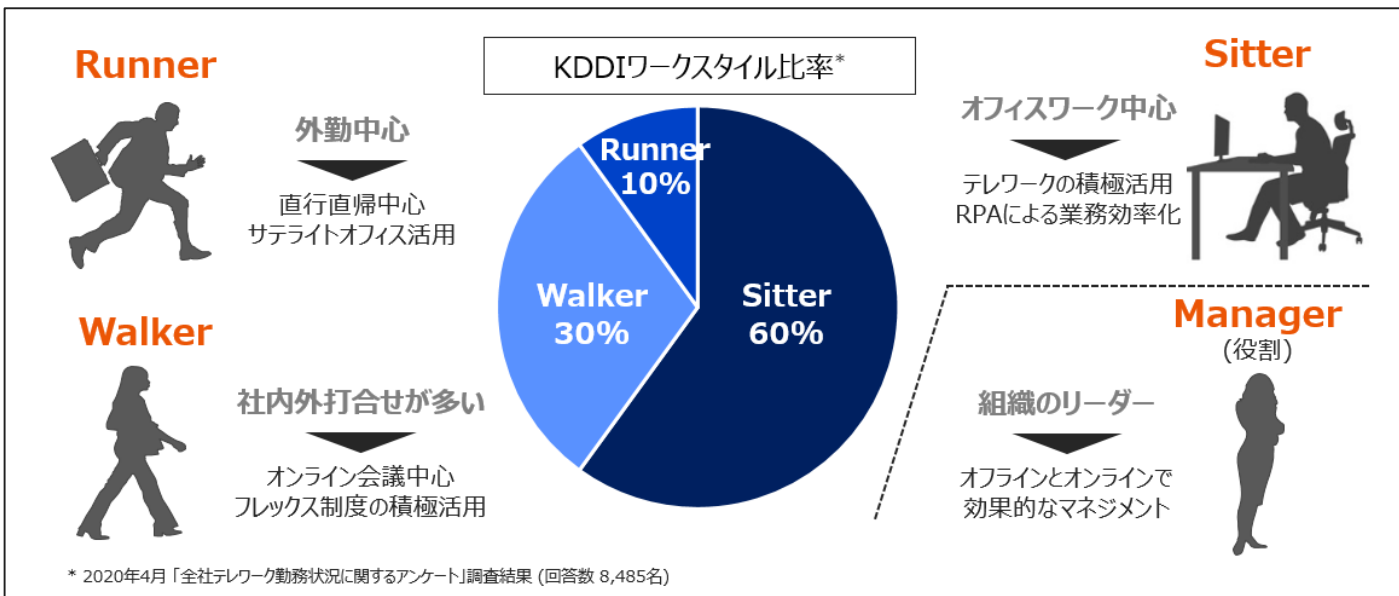
7.働き方への対応（人事DX/HR Tech）

それぞれのワークスタイルや組織（部門・部署）における役割、生活環境に合わせて、社員一人ひとりが自身にあった働き方の最適解を探求



人事DX/HR Tech
働き方データベース化・可視化
 評価、キャリア、働き方、チャット/メール、会議、使用ツール、エンゲージメントスコア 等々

働き方の4つのモデルケース



「KDDI株式会社 ニュースリリース」より抜粋

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



ビジネスセグメントの「NEXTコア事業」
 コーポレートDXにおける提案力強化へ

「KDDI株式会社 2021年3月期決算」資料より抜粋

8. 社内のIT化/DXに対する労働組合の対応

- <対応スタンス>
- IT化/DXに対してはポジティブ
 - すべての労働者間で格差や分断を生じさせない環境を整備

項目		労使コミュニケーション内容
働き方について	新人事制度 (人事制度改定)	<ul style="list-style-type: none"> 専門領域の設定 専門スキルの向上 成果/挑戦および能力の評価 (処遇反映) 処遇体系
	柔軟な働き方への対応	<ul style="list-style-type: none"> コアタイムなしフレックスタイム制勤務 変形労働時間制
	在宅勤務等への対応	<ul style="list-style-type: none"> リモートワークに関する制度化 労働時間管理 (36協定) ≠みなし労働時間 通勤費の扱い セキュアPCの配備
オフィス環境 (フリーアドレス/ デスク削減) への対応		<ul style="list-style-type: none"> オフィス内の社員居場所見える化【試行中】 (感染症対策 (密集回避)、対面コミュニケーション効果) セキュアPCの配備
DX人材育成		<ul style="list-style-type: none"> 能力開発、キャリア支援 OFF-JT、OJT
人事DX/HR Tech		<ul style="list-style-type: none"> 働き方データの収集と活用【試行中】

懸案・中長期的ポイント等
<ul style="list-style-type: none"> 制度内容の理解、浸透が重要 自律的なスキル向上への仕掛けづくり 上司-部下間の1on1面談等の徹底
<ul style="list-style-type: none"> 労働時間 (勤怠) 管理の徹底 育児/介護、ワークライフバランスの向上 健康確保
<ul style="list-style-type: none"> 出勤/在宅勤務のあり方 (頻度等) ソーシャルワーカーへの対応
<ul style="list-style-type: none"> プライバシーの確保 (非強制)
<ul style="list-style-type: none"> 対象者の拡大、機会提供の早期化 人事制度との連動
<ul style="list-style-type: none"> データ取得への個人同意



9. 職場現場・労働組合からの視点

あらゆる変化（人事制度、働き方、スキル等）の中においても、「健康で安心・安全に働くことができる」環境の整備

- ✓ IT活用（リモートワークの拡大）やフレックスタイム制勤務等によるワークライフバランスの向上
- ✓ 時間主権の確立
- ✓ 自律的な働き方が求められる一方で、過重労働による健康障害、就業場所の安全衛生面の環境整備への対応が必要

DX人材育成（新たな能力開発、リスキリング）機会の提供

- ✓ DXスキルの格差・分断の回避
- ✓ 雇用区分（正規/非正規）による格差是正
- ✓ 公平・公正な機会提供

人事DX/HRTechにおける働き方のデータ化・可視化

- ✓ モニタリング（働き方、居場所等）におけるプライバシーへの懸念
- ✓ 仕事の汎用/平準化
- ✓ エンゲージメント向上への効果・期待

- ① IT化により多様な働き方が職場に共存するため、職場実態を踏まえた運用上の課題対応が重要
- ② 柔軟に対応できる社員ばかりではない
- ③ 健康管理・増進の更なる徹底（労働時間管理・勤務間インターバルの確保・感染症対策 等々）
- ④ DX等の新たな能力開発・リスキリングにおける格差・分断を生じさせない方策検討と対応が必要（育成機会提供のあり方、雇用区分の差異、熟練スキルの応用 等々）