

## 人権

「KDDI行動指針（基本原則）」に則り、人権を尊重した企業経営を目指して、さまざまな取り組みを行っています。



### ■ 人権に対する考え方

KDDIは、「KDDI行動指針」において、すべての事業活動における人権と個性の尊重を基本原則と定めています。社員一人ひとりの多様な価値観を認め合い、性別・年齢・人種・出身・宗教・障がいの有無などに関わる差別的な言動や、暴力、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの人格を無視した言動を行わないことを明示しています。



### ■ 雇用機会の拡大

#### 障がい者雇用の促進—KDDI チャレンジド—

障がいのある方の雇用機会の拡大を目的としてKDDIは、2008年にKDDIチャレンジドを設立しました。



携帯電話分解作業の様子

同社は、障がいのある社員各々の「できる」に着目

し、それぞれの状況に適した労働環境を整備することで、一人ひとりが活躍できる業務・職域の拡大・創出を目指しています。

障がいのある36名（2013年3月）の社員が、KDDIグループから受託した携帯電話端末手分解作業、業務用携帯電話の保守業務、経理業務、PC キットアップ\*業務、施設管理業務、リフレッシュルームの運営業務を担当、2013年度からは新たにイントラネット保守など業務内容の拡充を予定しています。

また、KDDIグループにおいては、新入社員研修でKDDIチャレンジドでの職場体験を通じて、障がいのある社員とともに働く機会を設けています。

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

### ■ 健全な労使関係の構築

#### ユニオン・ショップ協定の締結

KDDIは、KDDI労働組合とともに、社員の幸福・会社の発展に努力し「より良いKDDIをつくる」ことを目的に、労働環境の改善などさまざまな課題について定期的に協議を行い、健全な労使関係の構築に努めています。

また、これまでの労使関係をより一層発展させ、労使一体となる関係構築を目指し、2011年12月に、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・ショップ協定」を締結しています。

### ■ 情報格差解消への取り組み

#### タブレット端末を利用した「手話サポートシステム」を導入

KDDIでは、耳や言葉の不自由なお客さまへの対応として、全国のauショップへの簡易筆談器の設置に加え、「au NAGOYA」や首都圏を中心としたauショップで、



「手話サポートシステム」での接客の様子

手話対応可能なスタッフが、購入や使用方法の説明・修理などをサポートしています。2013年3月からはauの最新商品やサービスを体験いただけるショールームとご契約カウンターを有するKDDI直営のフラッグショップである「au NAGOYA」で、タブレット端末を利用した手話サポートシステムを導入しました。

このサービスは「au NAGOYA」の手話対応可能なスタッフが、中部地区（愛知県・岐阜県・三重県・静岡県・長野県）のauショップにご来店された耳の不自由なお客さまに、タブレット端末のテレビ電話機能を使用して遠隔で接客を行うものです。