

## 人権の尊重

### 方針

### 人権に対する考え方

KDDIは、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）「労働の基本原則および権利に関する宣言」を、人権に関するもっとも基本的な方針として理解しています。この基本的な考えにもとづき、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などを参照し、人権尊重の責任を果たすよう取り組んでいます。

役員・従業員の行動の規範となる「KDDI行動指針」では、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して定めています。

2016年3月には新たに「KDDIグループ人権方針」を策定しました。本方針は行動指針を補完するもので、全グループ会社を対象とし、世界人権宣言などの国際的な基準の尊重、人権への負の影響の回避・低減、人権啓発活動の推進などの取り組みを行うことを定めています。

また、同じく2016年3月に策定した「KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン」では、「人権・労働」の項目で強制的な労働の禁止、非人道的な扱いの禁止、児童労働の禁止、差別の禁止などを明示し、お取引先さまへ理解と実践をお願いしています。



[KDDI行動指針ハンドブック]



KDDI行動指針(基本原則)

Link Website



KDDIグループ人権方針

Link Website



KDDIサプライチェーンCSR推進ガイドライン

Link Website

### 役員メッセージ

近年、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の公表と「指導原則報告フレームワーク」の策定など、企業に対して国際的な規範に則って人権課題に対応することが求められています。「KDDIグループ人権方針」の策定は、こうした社会の要請を受けて、グループ全体、ひいてはお取引先さま全体で人権への取り組みを強化していくことを明文化したものです。

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取り締まり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は、本方針のもと、従業員への啓発活動を積極的に展開し、事業活動における人権課題の把握に努め、解決に取り組んでまいります。



CSR・環境担当役員  
総務・人事部長  
土橋 明

### 浸透

### 従業員への啓発活動

KDDIは、基本理念である「KDDIフィロソフィ」および「KDDI行動指針」をもとに国内グループ会社においても行動指針を策定し、グループ全体で考え方を共有し、啓発活動を行っています。

2015年度は、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントをテーマに、全従業員を対象としたeラーニングを前年度に引き続き実施しました。

また、セクシュアルハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止についても「ハラスメント防止ガイドブック」をイントラネットに公開するなど、啓発に努めています。相談窓口として、社外の専門カウンセラーによる「ハラ

メント相談窓口」、社内カウンセラーによる「社員相談センター」を人事部に設置しています。なお、相談者・申告者については、すべてのステークホルダーを対象とし、また申告者本人に不利益となることがないよう、守秘義務を徹底しています。



内部通報処理規程(企業倫理ヘルプライン)

Link Page\_30

### 活動・実績

### ビジネスと人権に関する国際会議への参加

KDDIは、2013年度より、「経済人コーポレート会議日本委員会」と国際連合「人権と多国籍企業及びその他の企業の問題」に関するワーキンググループが主催する「ビジネスと人権に関する国際会議」(旧名称:CSRリスクマネジメントに関する国際会議)に参加しています。

2015年度は、世界のルールが変化していくなかで、ステークホルダーを巻き込んで、グローバルに人権に取り組んでいくことの重要性を、ワークショップを通じて学びました。また、世界各国で「ビジネスと人権」について、先導的に活躍されている方々から、最新動向や活動事例などについてご紹介いただきました。