

10 人権

I nnovative

R esponsible

CONTENTS

- 134 NTTグループ人権憲章
- 135 NTTドコモグループ人権に関する基本方針
- 136 マネジメント体制
- 138 人権啓発の取組み



社会的身分、門地、人種、民族、国籍、宗教、障がいの有無、性別、性的少数者、妊娠・出産、育児・介護休業などにより差別やハラスメントの起こらない、人権を尊重する職場づくりをめざして、人権啓発活動を推進しています。

NTTグループ人権憲章

NTTグループでは、グローバルに事業展開していく企業グループとして人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であると考えています。その認識のもと、NTTグループのバリューチェーンに関わるすべての人びとに対する人権への配慮と人権マネジメントの強化が必要であると考えています。その考え方を表明するものとして2014年に「NTTグループ人権憲章」を制定しました。この憲章では、尊重すべき人権の定義を「国際的に認められた人権」と明記し、世界人権宣言、国際人権章典、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された中核的労働基準の8条約に記載されている内容が最低限守られるべき基準としています。また、人権尊重のマネジメント手法として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」および「ISO26000」の考え方を取り入れています。

NTTグループ人権憲章

私たちは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に立ち、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな社会の実現をめざします。

1. 私たちは*1、あらゆる企業活動を通じて、世界人権宣言をはじめ国際的に認められた人権*2を尊重します。
2. 私たちは、人権への負の影響の回避・低減に努めることで、人権尊重の責任を果たしていきます。万が一、人権への負の影響が生じた場合には、適切に対応します。
3. 私たちは、自らが差別をはじめ人権侵害に直接的に関与しない、また間接的にも加担しないように努めます。
4. 私たちは、ビジネスパートナーによる人権への負の影響がNTTグループの商品やサービスに直接関係している場合には、これらの関係者に対して人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

※1 「私たち」とは、NTTグループおよびその役員・社員をいいます。

※2 「国際的に認められた人権」とは、国際的に守られるべき最低限の基準とされる宣言、規約であり、具体的には次のとおりです。

【国際連合】

〔世界人権宣言と2つの人権規約〕

・世界人権宣言（1948年国際連合総会で採決）

・「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（1966年国際連合総会で採択、1976年発効）

【国際労働機関（ILO）】

〔ILO宣言の中核8条約上の基本原則〕

・労働の基本原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言（1998年第86回国際労働総会で採決）中核8条約：「強制労働」「結社の自由と団結権」「団結権及び団体交渉権」「同一価値の労働に対する同一報酬」「強制労働の廃止」「雇用及び職業についての差別待遇」「就業の最低年齢」「最悪の形態の児童労働」

NTTドコモグループ人権に関する基本方針

基本方針・考え方

NTTドコモグループでは、世界人権宣言、労働における基本原則および権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言に基づき、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの考え方を取り入れ制定された「NTTグループ人権憲章」を踏まえ独自に「NTTドコモグループ人権に関する基本方針」(2016年改定)を策定し、より具体的な取組み方針を示し、人権啓発を推進しています。

NTTドコモグループ人権に関する基本方針

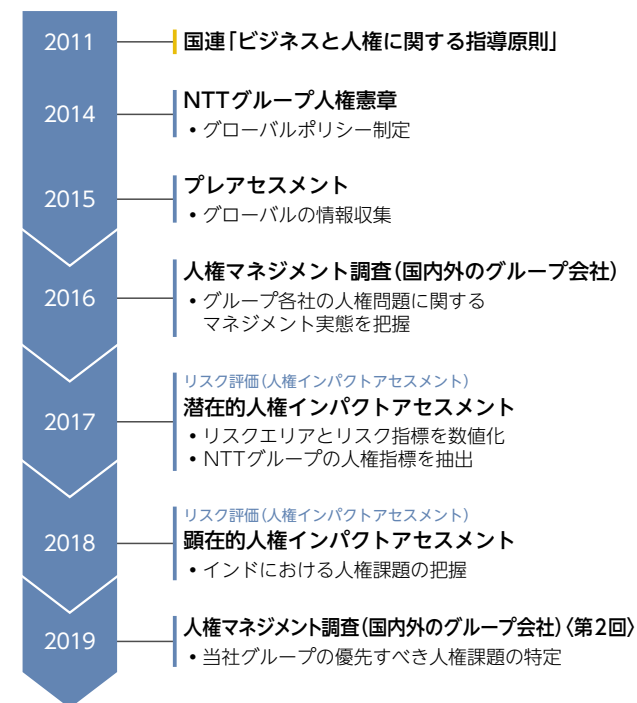
私たちNTTドコモグループで働く全ての役員・社員は、人権が重要な問題であることを確信しており、安心・安全で豊かな社会を築くため、「NTTドコモグループ倫理方針」「NTTグループ人権憲章」及び「NTTドコモグループCSR方針」に基づき、自ら率先して、全てのステークホルダーの人権を尊重する企業体質の確立をめざします。

1. 私たちは、事業活動を通じて、同和問題をはじめとした人権問題の解決に努めます。
2. 私たちは、多様性を尊重するとともに、お互いに感謝の気持ちを大切にコミュニケーションを深め、ハラスメントのない健全な職場環境づくりを行います。
3. 私たちは、人権尊重の観点から必要の都度、業務内容等について見直しと改善を行い、事業活動へ反映します。
4. 私たちは、NTTドコモグループ各社で連携し、「人権啓発推進委員会」をはじめとする体制を整備し、人権啓発活動の推進と活性化を図ります。

人権デューデリジェンス

NTTグループでは「NTTグループ人権憲章」に基づき、人権デューデリジェンスプロセスを構築し、段階的に実施しています。

2019年度は、あらためて潜在的な人権課題の確認を目的に、2016年度に続き、12月から1月にかけて社内マネジメント調査の第2回目を実施しました。



[人権デューデリジェンスプロセス\(NTTグループ\)](#)

2015年度は、NTTグループのビジネスが直面するグローバルな社会状況を把握し、現状の人権問題を認識するためにプレアセスメントを実施し、その結果を踏まえて人権マネジメント調査表を作成しました。ドコモでは、作成した調査表に基づき、2016年度にNTTドコモグループとして経営管理下にあるグループ会社(52社)に対して調査を実施しました。その結果、調査対象のすべてにおいて企業活動の中で優先すべき人権に関する事項が確認され、そのうち96.2%の会社でこれらの人権に関する事項を含めた啓発教育が実施されていることを確認しました。

また、NTTグループでは、これまでの社内調査の結果をもとに外部専門機関によるリスク評価を実施しています。2017年度は、潜在的な人権インパクトアセスメントを実施し、主要な人権課題を特定、2018年度にはテストケースとしてアジアエリアで顕在的な人権インパクトアセスメントを実施しています。2019年度はインパクトアセスメント結果からの優先課題においてそれが妥当なのかあらためて確認するため、マネジメント調査を実施しました。今後も、NTTグループにおけるデューデリジェンスプロセス機能向上のための管理体制強化に努めます。

一次サプライヤーに対しては、「NTTグループ CSR 推進チェックシート」によって、人権を含むサステナビリティリスクについて毎年評価を実施しています。このチェックシートでは、結社の自由および団体交渉の権利行使の順守をはじめ、児童労働、強制労働に関してもモ

ニタリングしています。チェックシートで高いリスクが存在すると確認された場合は、当社社員が直接お取引先を訪問して状況を確認し、是正措置計画を共同で作成するなどの対応を行います。2019年度も、「NTTグループ CSR 推進チェックシート」によるアセスメントを実施した結果、人権に関して高いリスクがあると判断されたお取引先はありませんでした。

さらに、管理下でないジョイントベンチャー(持分法適用会社)については、NTTグループの人権マネジメント調査票を簡略化したドコモ独自の調査票に基づき、人権リスクの特定および特定されたリスクに対する是正措置が確実に実行されているかどうかを確認しています。

マネジメント体制

人権啓発への取組みに関して「人権啓発推進委員会」を設置しています。委員長である代表取締役副社長を中心に、常務執行役員、各支社長、人事部長、法務部長、広報部長、CSR部長、監査等委員で構成されており、委員長は委員会を主宰し、人権啓発推進に関わる基本方針の策定および改定、施策の実施状況等を実施する責任を担っています。

人権啓発推進委員会について

人権啓発推進委員会は人権啓発活動を全社的に推進するための組織であり、人権啓発活動方針や研修施策・計画を策定・管理しています。また、各組織にはコンプライアンス推進責任者および職場における推進リーダーであるリスク・コンプライアンスリーダー(RCL)を配置し、各職場に根ざした人権啓発活動に取り組んでいます。

人権に関するモニタリング

ドコモでは、人権の観点から「NTTドコモグループ倫理方針」に則り、毎年モニタリング調査を実施しています。

2015年に施行された英国の法律である現代奴隷法や、2012年に施行された米国カリフォルニア州のサプライチェーン透明法など、近年、欧米社会を中心に、企業がサプライチェーン全体を俯瞰して人権を尊重した取組み

を推進することへの要請が高まっています。それらの動静を踏まえ、2016年3月には、「NTTグループ人権憲章」と「ドコモグループ人権に関する基本方針」の英語版を海外子会社へ周知し、2016年8月には人権マネジメント調査をドコモグループ海外子会社まで展開しました。

人権マネジメント調査の結果はドコモで取りまとめたあと、NTTに報告し、分析結果のフィードバックを受け取り、今後の活動計画などに反映しています。

なお、国内外における投資案件に関しても、上記の視点において人権に関連する法規制に加え、労働環境や雇用条件、労使関係などさまざまな項目により、投資判断の時点でリスクを評価し、専門家の意見を踏まえて最終決定を行っています。

表現の自由とプライバシーの保護

ドコモでは、近年課題認識が深まっているICT産業特有の人権問題であるインターネットやソーシャルメディア、通信機器を介したコミュニケーションでの表現の自由とプライバシー保護についても人権の侵害がないように注意を払っています。国際的な通信事業者のネットワークであるGlobal Network Initiativeが2013年に定めた「表現の自由とプライバシーの尊重に関する原則」を参考に、行政からの要請で国家の安全保障など、特別な状況下に顧客情報を提供しなければならない場合にも、国際的に認められた表現の自由やプライバシーの保護など、人権に沿って自社の擁護責任を果たしていく

姿勢を取っています。特に「子どもの権利とビジネス原則」では製品・サービスの開発・提供や、マーケティングや広告活動において「子どもの権利」が守られているかが問われています。ドコモでは、製品・サービスにおいては子どもの安全性を確保するため、キッズケータイや「フィルタリングサービス」()などを提供し、また安全な利用のための啓発活動として「スマホ・ケータイ安全教室」()を展開しています。また、マーケティングや広告表現においては社内の消費生活アドバイザーによる確認を実施し、子どもたちに害のある表現を避けています ()。

表現の自由とプライバシーの尊重に関する原則(英語のみ)

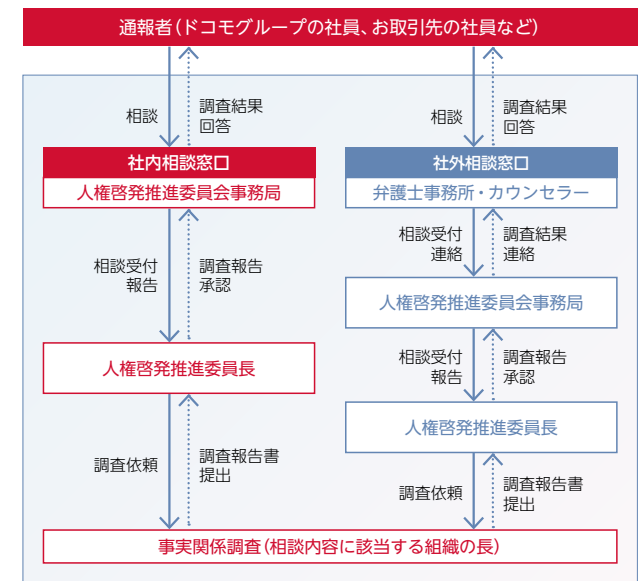
人権・ハラスメントに関する相談窓口

派遣社員を含むすべての社員、およびお取引先の社員などが、人権・ハラスメントに関する問題や悩みを相談できる相談窓口を社内・社外に設置しています。これら相談窓口では、相談者のプライバシーや通報者の保護に十分配慮した上で、問題や悩みの解決に向けて適切に対応しています。特に社外相談窓口においては、外部専門機関のカウンセラーが対応することも可能で、社員がより安心して相談できる環境を整えており、相談・通報をしたことを理由に不利益な扱いを受けないよう徹底しています。

2019年度の違反件数22件のうちハラスメントに関

する違反件数が20件、その他人権侵害に関する違反が2件でした。

「人権・ハラスメントに関する相談窓口」の対応プロセス



人権を侵害する行為への対応

人権を侵害する行為には厳しく対応し、懲戒処分の対象としています。なお、再発防止の観点から、このような事例については四半期ごとにドコモグループの社員に対し、周知の上注意喚起を行っています。実際に人権侵害問題が発生した場合、当事者救済プロセスに「行為者からの引き離し」と「報復行為の禁止」を含んでいます。

人権啓発の取組み

経営トップから人権メッセージを発信

毎年、国連世界人権宣言の採択を記念した「世界人権デー」(12月10日)と「人権週間」(12月4～10日)にあわせて人権啓発推進委員長である代表取締役副社長から全社員に人権に関するメッセージを発信しています。このメッセージを通じ、国連世界人権宣言の精神と趣旨などについて理解を促すことで、社員一人ひとりが人権を身近な問題として捉え、意識を高められるよう取り組んでいます。

人権啓発研修

全社員の人権に対する意識を高めるために、毎年、派遣社員も含めた全社員を対象に、各組織でWeb研修や映像教材、ディスカッションなどを活用した研修を実施しています。また、経営幹部を含む階層別の研修や、リスク・コンプライアンスリーダーの研修にも積極的に取り組んでいます。

研修内容は、「なぜ企業が人権に取り組むのか」といった基本から、同和問題、セクハラ、パワハラ、人権に配慮した表現方法など、さまざまなテーマを幅広く学べるよう工夫するとともに、研修後には意識調査を行い、意識の向上と効果をモニタリングしています。

サプライヤーとの人権啓発

当社はサプライヤーのみならず自らCSRに積極的に取り組んでいただくために、「NTTドコモ サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を運用しています。ガイドラインにて「人権」についての対応方針も記載しており、サプライチェーンを含んだドコモの事業に関わるすべての人々の人権啓発を推進しています。

[🔗 NTTドコモ サプライチェーンCSR推進ガイドライン](#)

人権啓発施策の展開

毎年、人権にちなんだ標語・ポスターの募集を行い、人権週間にあわせて優秀作品を表彰しています。2019年度の応募総数は標語が23,204作品、ポスターが110作品となりました。また、社内のWebサイトを活用して人権に関するメールマガジンを定期発信するなど、全社員の人権に対する意識の向上に努めています。

東京人権啓発企業連絡会に参加

東京に本社を置く企業を主体に構成されている任意団体「東京人権啓発企業連絡会」に参加し、人権啓発トップ層研修会やグループ研修研究発表会、人権啓発担当者研修会などに積極的に参加し、社会啓発につながる活動に取り組み、人権の輪の広がりを図っています。また、各地においても企業連絡会が人権啓発活動を推進してお

り、「同和問題に取り組む全国企業連絡会」など、全国集会の開催や情報交換などを行っています。

外部の機関や団体との連携として、広範な人権問題に取り組んでいる行政機関、経済団体、運動団体などとも連携・交流を持ち、各団体の主催する研修に参加するなど、幅広い活動を進めています。