

人権に関する企業の意識調査

～ ご協力のお願ひ ～

常総市では、人権尊重の意識を高めるための人権啓発をはじめ、人権に関するさまざまな施策に取り組んでいます。

このたび、人権に関する施策をより効果的に進めていくため、市民の代表者などによる常総市人権施策推進懇話会を設置し、さまざまな意見を取り入れながら「市民一人ひとりが人権の尊重を考え行動し、それぞれの個性と能力を認め合い発揮できる社会の構築を目指す」ことを基本理念として、常総市人権施策推進基本計画を策定することになりました。

このアンケートは、企業の人権に関する意識などを把握し、基本計画策定の基礎資料とするものです。今回は市内の企業の中から無作為に選ばせていただいた500事業所の方をお願いしております。お答えいただいた結果は、すべて統計的に処理を行います。また、調査票は無記名となっており、調査目的以外には使用いたしません。調査項目が多くお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成27年7月

常 総 市

次ページからアンケート調査票に直接回答してください。

— ご記入にあたってのお願い —

1. この調査票は、貴事業所のお考えでご記入ください。
2. 回答は、番号を○で囲んでください。答えの数は設問によって違いますのでご注意ください。
3. 回答の中で、「その他」を選んだ場合は、お手数ですが、()内に具体的な内容をできるかぎりご記入くださいますようお願いいたします。
4. 記入いただいたアンケート調査は、同封の返信用封筒（切手を貼る必要はありません）に入れて、7月31日（金）までに投函してください。
5. このアンケートについてご不明な点、お問い合わせなどがございましたら、下記のところまでお願いいたします。

常総市役所 市民生活部 人権推進課

(担当) 染谷・塚本・高橋

〒303-0041 常総市豊岡町乙1522番地1

電 話 0297 - 27 - 5060

FAX 0297 - 24 - 0355

設問1 貴事業所の業種について、あてはまる番号に○をつけてください。
あてはまるものが無い場合は最も近いと思われるものを、複数の業種に
またがる場合は主なものをお選びください。

1. 卸売・小売業
2. サービス業
3. 建設業
4. 医療・福祉
5. 製造業
6. 飲食・宿泊業
7. 不動産業
8. 運輸・通信業
9. 金融・保険業
10. 電気・ガス・水道業
11. 教育・学習支援業
12. 農林水産業
13. その他 ()

設問2 貴事業所の従業員数（パート、アルバイトを含みます）について、当
てはまる番号を○で囲んでください。

1. 4人 以下
2. 5人 ～9人
3. 10人 ～ 19人
4. 20人 ～ 29人
5. 30人 以上
6. 家族従業員でやっているの、一般の採用はない

設問2 で6を選択された方は、設問は以上になります。ご協力ありがとうございました。

設問3 女性従業員の採用にあたり、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 採用における男女差はない
2. 一定の職種や正社員、パートという雇用形態ごとについて、対象を男女のいずれかのみとしている
3. 男女別の採用予定数を設定するなど、募集又は採用にあたって男女のいずれかを優先している
4. 男女で異なる採用試験を実施したり、筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとしたりするなど、採用選考の方法や基準について男女で異なる取扱いをしている
5. 女性についてのみ、未婚であること、子どものないことなどの条件を満たす者を優先したり、男性は30歳未満、女性は25歳未満などというように、男女で異なる条件設定を設けたりしている
6. あてはまるものはない

設問4 女性の登用や能力開発・発揮に関する取り組みについて、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。その他に組み込まれていることがあれば、10に○をつけ、（ ）内に具体的な取り組みを記入してください。（複数回答可）

1. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、職場の環境・風土の改善に取り組んでいる
2. 性別にかかわらず、能力主義的な人事管理の徹底や人事評価・人事考課基準の制度化を行っている
3. 性別に関係なく、実務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を実施している
4. 女性の少ない職務・役職に、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用している
5. 女性の登用や能力発揮に関する調査・分析を行い、具体的な方針・計画を策定している
6. 女性の能力活用に関する担当部署や担当者を設置し、職場内での推進体制を整備している
7. 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けたり、相談窓口を設置したりしている

8. 女性を積極的に登用することに対する男性従業員への意識啓発を行っている
9. 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実を図っている
10. その他 ()
11. 特にない

設問5 女性従業員が妊娠又は出産した際、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。(複数回答可)

1. 出産前と同等の役職にさせている、又は本人の希望を取り入れて役職を決めている
2. 妊娠又は出産した女性従業員には退職してもらっている
3. 女性正社員が妊娠又は出産した場合には、パートになってもらっている
4. 産休明けの女性従業員には、係長やリーダーといった役職を外れてもらっている
5. あてはまるものはない

設問6 育児休業制度について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。(複数回答可)

1. 育児休業制度を就業規則で設けている
2. 育児休業を取得し、現場復帰した者がいる
3. 育児休業終了後は、原則として現職又は現職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている
4. パート従業員も、育児休業制度を利用できるようにしている
5. 育児休業期間を、子が1歳になるまで(※)よりも長く取得可能としている

※育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第5条より

6. 雇用保険から支給される育児休業給付金以外に、育児休業期間中も賃金の全部又は一部を支給している
7. 男性で、育児休業を取得した者がいる
8. あてはまるものはない

設問7 介護休業制度について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 介護休業制度を就業規則等で設けている
2. 介護休業終了後は、原則として現職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている
3. パート従業員も介護休業制度を利用できるようにしている
4. 介護休業期間を原則として対象家族1人につき通算93日まで（※）よりも長く取得可能としている
※育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第11条より
5. 雇用保険から支給される介護休業給付対象以外に、介護休業期間中も賃金の全部又は一部を支給している
6. 介護休業を取得し、現職復帰した者がいる
7. 男性で介護休業を取得した者がいる
8. あてはまるものはない

設問8 仕事と家庭との両立支援について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。その他に実施されている制度があれば8を○で囲み、（ ）内に具体的な取り組みを記入してください。（複数回答可）

1. 短時間勤務制度、育児時間制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、在宅勤務制度等のいずれかの時間短縮措置を導入している
2. 育児又は介護中の従業員には、所定外労働を免除している
3. 子の看護休暇制度を導入している
4. 育児や介護のため一旦退職した従業員について、就業規則等に明文化された再雇用制度がある
5. 育児、介護サービス利用について、費用助成制度がある
6. 事業所内に託児施設や病児保育施設等を設置している
7. 社外保育施設と提携したり、ベビーシッター業者と契約している
8. その他（ ）
9. 特にない

設問9 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ…性的嫌がらせ）、パワー・ハラスメント（パワハラ…職務的立場を利用した嫌がらせ）又はモラル・ハラスメント（モラハラ…道徳上の精神的な嫌がらせ）対策について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 従業員からの相談，苦情に応じるための相談窓口や担当者を定めている
2. 就業規則等により，セクハラ・パワハラ・モラハラ防止指針が明確になっている
3. 社内報，パンフレット等によりセクハラ・パワハラ・モラハラ防止のPRを行っている
4. セクハラ・パワハラ・モラハラが発生した時の対応マニュアルがある
5. 従業員を対象にしたセクハラ・パワハラ・モラハラ防止のための研修等を実施している
6. 職場においてセクハラ・パワハラ・モラハラが問題になったことがある
7. あてはまるものはない

設問10 従業員の募集にあたり、貴事業所において、次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数選択可）

1. 面接時に家族の有無やその職業などを確認している
2. 応募者に戸籍謄本の提出を求めている
3. 履歴書に本籍を記載させている
4. 履歴書や面接以外に、採用予定者の身元調査をしている
5. 必ず統一応募用紙を使用している
6. 会社独自の応募用紙を使用している
7. あてはまるものはない

設問11 従業員の採用選考にあたり，貴事業所において，次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 身体障がい，知的障がい，精神障がいなどの障がいのある人の採用は避けることがある
2. 同和地区（被差別部落）出身の人の採用は避けることがある
3. 外国人の採用は避けることがある
4. エイズウィルス（H I V）感染者やハンセン病患者等の採用は避けることがある
5. 過去に罪や非行を犯した人の採用は避けることがある
6. あてはまるものはない

設問11-1 設問11で，1～5番に○をつけた方にお聞きします。採用選考において避けることがあるのはどのような理由からですか。また，どのような条件があれば受け入れることができますか。具体的なことがあれば，ご自由にお書きください。



設問12 高齢者及び身体障がい，知的障がい，精神障がいなどの障がいのある人の労働について，貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。

1. 従業員を募集するときに、年齢制限を設けていない
2. 高齢者の安定した雇用の確保のため、定年を65歳としている
3. 高齢者の安定した雇用の確保のため、定年を迎える従業員が希望するときには、定年後も引続き雇用する制度を設けている
4. 高齢者の安定した雇用の確保のため、定年の定めを廃止している
5. 全従業員の2.0%（※）以上の障がいのある人を雇用している
※障害者の雇用の促進等に関する法律第43条及び法定雇用率より
6. あてはまるものはない

設問13 外国人労働者の雇用について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 日本人と外国人とで賃金や労働時間の差を設けていない
2. 外国人労働者の旅券等は、本人が保管している
3. 外国人の採用に当たって、仕事の内容、賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間、社会保険等の適用についてあらかじめ書面又はメールで交付している
4. 安全衛生に関する教育や健康管理に関する相談や指導を行っている
5. 外国人労働者の雇用についてハローワークに届け出をしている
6. 言葉や、宗教、習慣などの違いから摩擦が生じることが無いよう、相談や指導を行っている
7. 外国人を雇用しているが、あてはまるものはない
8. 外国人は雇用していない

設問14 1ヶ月当たりの時間外労働時間について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。従業員の平均的な時間外労働時間としてお答えください。

1. 10時間未満
2. 10時間以上45時間未満
3. 45時間以上100時間未満
4. 100時間以上

設問15 貴事業所における従業員を対象とした人権問題全般への取り組み状況についてお尋ねします。貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。3に○をつけた場合は、(従業員数 人)内に従業員数をお書きください。また、その他に取り組みされていることがあれば、7に○をつけ、()内に具体的な取り組みを記入してください。(複数回答可)

1. 人権に関するパンフレット等の各種資料を事業所内に掲示又は従業員に配付している
2. 社内において、人権に関する研修又は講演会を開催している
3. 公正採用選考人権啓発推進員を設置している (従業員数 人)
※公正採用選考人権啓発推進員とは、企業の採用選考に際し就職差別が発生することなく公正な採用選考が行われるよう厚生労働省 職業安定局が設置を勧奨している制度のこと。
4. 人権に関する相談窓口(担当者)を設置している
5. 部外機関(行政等)が開催する人権に関する研修又は講演会に、従業員を参加させている
6. 社訓等に人権に関する項目を取り入れている
7. その他 ()
8. 特にない

設問16 貴事業所において社内の人権意識が高まることによってもたらされる効果について、次のうちあてはまると思われる番号に○をつけてください。その他、考えられる効果があれば、9に○をつけ、()内に具体的な取り組みを記入してください。(3つまで)

1. 人権侵害の防止につながる
2. 従業員の勤労意欲が増進する
3. 企業の社会的イメージが向上し、信用確保につながる
4. 職場の活性化につながる
5. 企業の社会的責任(CSR)の推進につながる
6. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる
7. 有能な人材が集まる
8. 製品やサービスの質の向上につながる
9. その他 ()
10. 特にない

人権に関しての貴事業所のご方針，人権に関する社会情勢についてのお考え，市の人権施策に対するご要望があれば，ご自由にお書きください。



アンケートにご協力いただきありがとうございました。

人権に関する事業所アンケート調査

～ 人権が尊重される社会づくりのために ～

平成30年6月
和歌山県

ご記入にあたってのお願い

- ① 調査の結果は、すべて統計的に処理し、貴事業所のことやご回答の内容が、外部に公表されることや、調査目的以外に使用されることは絶対にありませんので、日頃お考えになっていることや感じていることを、ありのままご回答ください。
 - ② 回答は、貴事業所において、企業内人権啓発の取組を推進されている部署のご担当者がお答えくださるようお願いいたします（記入後、名前を書く必要はありません）。
 - ③ 回答は各質問の指示にしたがい、番号を○で囲んでください。
また、「その他」にあてはまる場合は、（ ）内にその内容を具体的にご記入ください。
 - ④ 質問は番号順にご回答ください。質問によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、質問文の指示にしたがってご回答ください。
- ※ ご記入後は、無記名のまま、同封の返信用封筒（切手は必要ありません）に入れ、6月29日（金）までにご返送ください。

【調査に関するお問い合わせ先】

和歌山県企画部人権局 人権施策推進課 電話 073-441-2566（直通）



人権に関する取組についてのお考えをおききします。

問1 人権に関する事柄で、貴社において、特に関心があることはどのようなことですか
(〇は3つまで)。(N = 519)

1. 公正な採用選考の実施 (28.1)
2. 職場におけるハラスメント(仕事上の立場を利用した「いじめ」や「嫌がらせ」。セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントなど)の防止 (60.3)
3. 男女が共に能力を發揮できる職場づくり (39.3)
4. 高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり (22.7)
5. 障害のある人が十分に能力を發揮できる職場づくり (11.2)
6. 疾患を抱える人(がん等療養者など)が治療と仕事を両立できる職場づくり (6.0)
7. うつなどの精神疾患の予防や早期発見・早期治療などのメンタルヘルス対策 (16.2)
8. さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり (3.9)
9. 個人情報の保護 (29.9)
10. 環境保護に配慮した企業活動 (6.6)
11. 福利厚生 の 充 実 (17.7)
12. 関心がない (0.2)
13. その他(具体的に) (0.4)

<無回答> (4.6)

問2 人権に関する取組の中で、貴社において、特に取り組まれていることは何ですか
(〇はいくつでも)。(N = 519)

1. 人権を守るための規程、指針等を定めること (16.0)
2. 人権に関する研修を実施すること (32.8)
3. 職場におけるハラスメントやメンタルヘルスケアなどに関する相談窓口を設置すること (40.1)
4. 人権に関するポスター掲出、パンフレット等の作成など啓発に努めること (19.7)
5. 採用にあたり応募者本人の能力や適性に関係のない事項等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない (44.7)
6. 性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること (41.8)
7. 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組 (ポジティブ・アクション) を推進すること (19.8)
8. 事業所内に保育施設の設置等、子育て支援策を実施すること (5.8)
9. 育児休業、介護休業等各種制度の整備を図るとともに、取得しやすい環境づくりを推進すること (37.8)
10. 定年制度の廃止、見直しを図ること (14.8)
11. 継続雇用制度の導入を図ること (36.8)
12. 障害のある人や疾患を抱える人 (がん等療養者など) の雇用を図ること (13.3)
13. バリアフリー (段差の解消、スロープの設置等) に配慮した施設にすること (10.8)
14. 障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること (0.8)
15. 休業した労働者が円滑に職場復帰し、継続して就業できるよう支援をすること (30.3)
16. 不当要求*に対して、マニュアルを作成するなど従業員に対応の方法を周知すること (6.4)
17. 外国人従業員に対して日本語や日本文化に関する教育などを実施すること (2.5)
18. 個人情報の管理に対し、マニュアル等を作成し漏洩防止に努めること (31.4)
19. 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと (18.1)
20. (公財) 和歌山県人権啓発センターが開催する講演会や研修会などに参加すること (14.3)
21. 日本に居住している外国人の就職の機会と待遇を保障すること (1.3)
22. ユニバーサルデザイン**に関すること (3.1)
23. 特に取り組んでいない (5.6)
24. その他 (具体的に) (0.8)

<無回答> (1.5)

不当要求* : 暴行や脅迫その他威圧的な言動など不当な手段により要求の実現を図る行為や法令等に違反する行為を求める行為

ユニバーサルデザイン** : 障害の有無、年齢、性別、人種等にかかわらず多様な人々が利用しやすいよう製品物・環境などをデザインする考え方

問3 人権に関する取組の中で、貴社において、今後、取り組みたいことは何ですか
(〇はいくつでも)。(N = 519)

1. 人権を守るための規程、指針等を定めること (12.3)
2. 人権に関する研修を実施すること (17.7)
3. 職場におけるハラスメントやメンタルヘルスケアなどに関する相談窓口を設置すること (12.3)
4. 人権に関するポスター掲出、パンフレット等の作成など啓発に努めること (7.3)
5. 採用にあたり応募者本人の能力や適性に関係のない事項等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない (11.9)
6. 性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること (21.8)
7. 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組 (ポジティブ・アクション) を推進すること (18.5)
8. 事業所内に保育施設の設置等、子育て支援策を実施すること (7.3)
9. 育児休業、介護休業等各種制度の整備を図るとともに、取得しやすい環境づくりを推進すること (15.0)
10. 定年制度の廃止、見直しを図ること (18.1)
11. 継続雇用制度の導入を図ること (11.9)
12. 障害のある人や疾患を抱える人 (がん等療養者など) の雇用を図ること (8.9)
13. バリアフリー (段差の解消、スロープの設置等) に配慮した施設にすること (9.1)
14. 障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること (2.9)
15. 休業した労働者が円滑に職場復帰し、継続して就業できるよう支援をすること (14.8)
16. 不当要求に対して、マニュアルを作成するなど従業員に対応の方法を周知すること (9.4)
17. 外国人従業員に対して日本語や日本文化に関する教育などを実施すること (4.0)
18. 個人情報の管理に対し、マニュアル等を作成し漏洩防止に努めること (11.8)
19. 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと (13.7)
20. (公財) 和歌山県人権啓発センターが開催する講演会や研修会などに参加すること (6.6)
21. 日本に居住している外国人の就職の機会と待遇を保障すること (2.5)
22. ユニバーサルデザインに関すること (4.2)
23. 特に取り組もうとしていることはない (10.2)
24. その他 (具体的に) (1.0)

<無回答> (2.5)

問4 人権に関する取組は、主にどの部署で取り組まれていますか（いずれか1つに○）。（N = 519）

1. 組織横断的な委員会など（6.2）
2. 人権に関する業務を専門的に行う部署（8.1）
3. 企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務（9.6）
4. 他の業務と兼務している部署（25.8）
5. 社内に担当する部署は設けていない（42.8）
6. その他（具体的に）（4.6）

<無回答>（2.9）

問5 人権に関する取組を通じ、社内の人権意識が高まることによる効果として、どのようなことがあると考えられますか（○はいくつでも）。（N = 519）

1. 有能な人材が集まる（19.8）
2. 勤労意欲が増進する（36.2）
3. 職場の活性化につながる（50.3）
4. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる（26.6）
5. 製品やサービスの質の向上につながる（13.1）
6. 企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる（38.7）
7. 人権侵害の防止につながる（45.1）
8. 海外の取引先の獲得・拡大につながる（0.2）
9. 企業の社会的責任（CSR）の推進につながる（21.8）
10. 地域社会との交流が図られる（13.3）
11. わからない（7.7）
12. その他（具体的に）（0.6）

<無回答>（0.6）

問6 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか（○はいくつでも）。（N = 519）

1. 社内で意義を認めてもらえない（6.0）
2. 業務が多忙である（62.6）
3. 経費の増加が予想される（予算が限られている）（15.0）
4. 必要な情報が入手できない（8.3）
5. 必要な知識やスキルを持った人材がいない（35.8）
6. 人権に対してあまり関心がない（15.8）
7. 競合する同業者や取引先が取り組んでいない（4.4）
8. その他（具体的に）（4.8）

<無回答>（5.4）

CSRの認知度についてのお考えをおききします。

問7 企業は利益の追求だけではなく、環境・安全・人権など社会に与える影響に配慮した行動をとる「企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）」の考え方について知っていますか（いずれか1つに○）。(N = 519)

1. 内容・意味についてよく知っている (25.0)

2. 言葉は聞いたことがある (38.3)

3. 知らない (32.8)

問8へおすすみください。

問9へおすすみください。

<無回答> (3.9)

問8 CSRの考え方の中で、貴社において、重要な取組と認識されていることはどれですか（○は3つまで）。(N = 329)

1. コンプライアンス（法令遵守）(74.5)
2. 環境への配慮 (20.1)
3. 安全・品質 (28.0)
4. 雇用・労働 (24.3)
5. 人権問題 (18.5)
6. 危機管理 (17.0)
7. 社会貢献・地域貢献 (35.3)
8. 消費者保護 (2.1)
9. 個人情報保護・情報セキュリティ (26.7)
10. 情報開示 (3.0)
11. ステークホルダー*との対話 (4.3)
12. ユニバーサルデザイン (0.0)

<無回答> (8.2)

ステークホルダー*：企業の利害に関係する人々のことをいい、株主・従業員・取引先・消費者・地域社会等も含まれる

(公財) 和歌山県人権啓発センターの取組についてのお考えをおきまします。

問9 あらゆる人権問題に関する啓発活動の推進と情報発信の拠点である「(公財) 和歌山県人権啓発センター」のことを知っていますか (いずれか1つに○)。(N = 519)

1. 知っている (29.5)

2. 名前は聞いたことがある (27.2)

3. 知らない (32.9)

問10へおすすみください。

問11へおすすみください。

<無回答> (10.4)

問10 (公財) 和歌山県人権啓発センターをどのように利用されていますか (○は3つまで)。(N = 294)

1. 人権に関する講演会や研修会に参加する (33.3)

2. 人権に関する啓発冊子を活用する (25.5)

3. 人権啓発イベント (ふれあい人権フェスタなど) に参加する (8.2)

4. 人権に関する図書や啓発ビデオなどを借りる (8.2)

5. 研修会の講師を派遣・紹介してもらう (9.2)

6. 人権に関する情報をホームページで閲覧する (16.0)

7. 人権に関する相談をする (0.7)

8. その他 (具体的に) (0.3)

9. 特に利用していない (42.2)

<無回答> (1.0)

職場におけるハラスメント* についてのお考えをおききします。

職場におけるハラスメント*：仕事上の立場を利用した「いじめ」や「嫌がらせ」。セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント など

問 11 職場におけるハラスメントに関する相談窓口を設置していますか（いずれか1つに○）。
(N = 519)

1. 社内に設置 (45.9)
2. 会社とは独立した組織または人に委託 (1.5)

問 12 へおすすみください。

3. 設置していない (48.9)

問 13 へおすすみください。

<無回答> (3.7)

問 12 過去3年間（平成27年4月～平成30年3月）で、職場におけるハラスメントに関する相談の延べ件数をお教えてください（いずれか1つに○）。(N = 246)

1. 0件 (59.3)
2. 1～2件 (21.1)
3. 3～5件 (7.3)
4. 6～10件 (2.4)
5. 11～20件 (1.2)
6. 21～30件 (0.0)
7. 31～40件 (0.4)
8. 41～50件 (0.0)
9. 51～70件 (0.0)
10. 71～100件 (0.0)
11. 101件以上 (0.8)

<無回答> (7.3)

問 13 貴社において、職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組を実施していますか（いずれか1つに○）。（N = 519）

1. 実施している（47.4）

問 14 へおすすみください。

2. 現在実施していないが、取組を検討中（16.8）

問 15 へおすすみください。

3. 特に取組を考えていない（29.5）

<無回答>（6.4）

問 14 職場におけるハラスメントの予防・解決のためにどのような取組を実施していますか（○はいくつでも）。（N = 246）

1. 会社の方針を定める（36.2）
2. 就業規則など社内規定に盛り込む（63.8）
3. 管理職を対象とした講演会や研修会を実施する（29.3）
4. 従業員を対象とした講演会や研修会を実施する（37.4）
5. ポスター、リーフレット等の啓発資料での情報提供を行う（40.7）
6. 職場内の実態を把握するためアンケートなどを実施する（13.8）
7. 相談の担当者を育成する（8.1）
8. 従業員を講演会や研修会に参加させる（19.5）
9. その他（具体的に）（2.8）

<無回答>（0.0）

問 15 職場におけるハラスメントの予防・解決を進める上で、どのようなことが課題だと思いますか（○は3つまで）。（N = 519）

1. 経営者や管理職の理解が不足している（18.3）
2. 従業員全般の理解が不足している（34.5）
3. 発生状況を把握することが困難である（23.3）
4. 職場におけるハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい（26.2）
5. 取組を行うノウハウがない（15.2）
6. 職場内に対応するための適切な人材がない（13.5）
7. 適正な処罰・対処の基準がわからない（15.8）
8. その他（具体的に）（3.1）
9. 特に課題はない（13.7）

<無回答>（11.2）

障害者差別解消法に関する取組についてのお考えをおききます。

問 16 平成 28 年 4 月に障害者差別解消法が施行されたことを知っていますか。(N = 519)

1. 知っている (40.7)

問 17、問 18 へおすすみください。

2. 知らない (58.2)

問 19 へおすすみください。

<無回答> (1.2)

問 17 問 16 で「1」と答えた事業所に質問します。障害者差別解消法の施行後、貴社においてどのような取組を実施していますか。(〇はいくつでも)(N = 211)

1. 管理職を対象とした研修会を実施している (14.2)
2. 従業員を対象とした研修会を実施している (18.0)
3. 対応した相談事例等を社内で共有している (10.4)
4. 特に取組は行っていない (65.4)
5. その他 (具体的に) (3.3)

<無回答> (0.9)

問 18 問 16 で「1」と答えた事業所に質問します。障害者差別解消法の施行後、合理的配慮を行っている事例はありますか。(あてはまるもの全てに〇をしてください。)(N = 211)

1. 手話、筆談、読み上げなど相手の障害の状態に応じたコミュニケーションに配慮している (22.7)
2. 視覚障害のある人や読み書きが苦手な人に書類手続きをしてもらう際、本人の要請に応じて代筆をする (15.6)
3. 聴覚障害のある人や会話が苦手な人が問い合わせできるよう、連絡先に電話番号だけでなく、ファックス番号やメールアドレスも記載する (11.8)
4. パンフレットを作成する際、音声コードを添付するなど、視覚障害がある人に配慮している (0.9)
5. 会議やイベントを開催する際、スロープ、エレベータ、障害者用トイレや障害者等用駐車区画が設置されている会場を選んでいる (14.7)
6. その他 (具体的に) (8.5)

<無回答> (46.0)

貴事業所のことについておききします。

問 19 貴社の主たる事業所の所在地が含まれている地域はどこですか。(N = 519)

1. 和歌山市 (44.5)
2. 海南市・海草郡 (5.4)
3. 紀の川市・岩出市 (7.1)
4. 橋本市・伊都郡 (7.1)
5. 有田市・有田郡 (6.7)
6. 御坊市・日高郡 (7.7)
7. 田辺市・西牟婁郡 (10.6)
8. 新宮市・東牟婁郡 (7.5)

<無回答> (3.3)

問 20 貴社の営まれている産業分類は次のうちどれですか。(N = 519)

1. 農林漁業 (5.4)
2. 鉱業 (0.2)
3. 建設業 (8.7)
4. 製造業 (11.4)
5. 電気・ガス・熱供給・水道業 (1.3)
6. 情報通信業 (2.5)
7. 運輸業 (5.6)
8. 卸売・小売業 (4.2)
9. 金融・保険業 (5.4)
10. 不動産業 (0.6)
11. 学術研究、専門・技術サービス (4.0)
12. 飲食店、宿泊業 (4.2)
13. 生活関連サービス業、娯楽業 (3.3)
14. 医療、福祉 (17.5)
15. 教育、学習支援業 (5.0)
16. 複合サービス事業 (郵便局、協同組合) (2.9)
17. サービス業 (他に分類されないもの) (14.5)

<無回答> (3.3)

問 21 貴社の従業員規模は以下のうちどれですか。(N = 519)

1. 10~19人 (25.2)
2. 20~29人 (14.6)
3. 30~49人 (18.9)
4. 50~99人 (15.6)
5. 100~199人 (10.2)
6. 200~299人 (1.7)
7. 300人以上 (11.2)

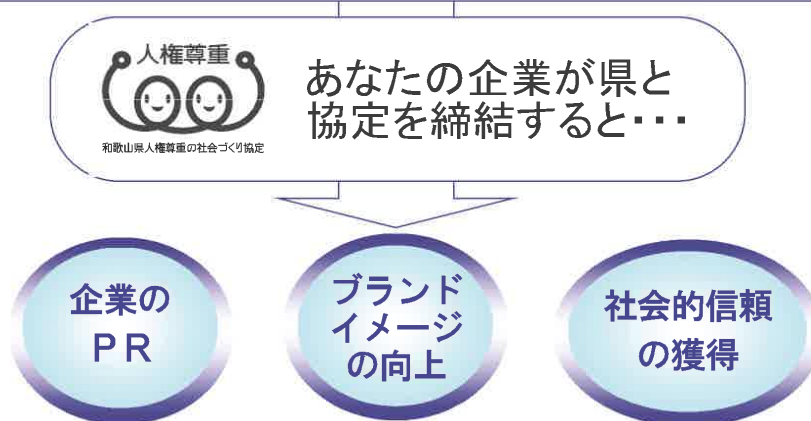
<無回答> (2.5)

◎ 人権問題や和歌山県の人権施策などにご意見・ご要望などがございましたら、以下にご自由にお書きください。

わかやま人権パートナーシップ
推進事業

「和歌山県人権尊重の社会づくり協定」を締結しませんか

和歌山県では、人権尊重に関する活動を積極的に実施している、又は、これから実施しようとする企業・団体等の皆さまと「和歌山県人権尊重の社会づくり協定」を締結し、さまざまな活動の支援を行っています。



貴事業所の活動内容を県のホームページや情報誌などで紹介します！

ご協力誠にありがとうございました。

みなさまからいただいたご回答は、集計・分析の上、調査報告書としてとりまとめ公表する予定です。この調査にご協力いただき、希望される方には調査報告（概要版）をお送りしますので、下記までご連絡ください。

和歌山県企画部人権局 人権施策推進課
電話：073-441-2566（直通） FAX：073-433-4540
E-mail：e0215001@pref.wakayama.lg.jp

人権に関する企業・事業所アンケート調査結果

【調査の目的】

東御市内の企業及び事業所における人権に対する意識と人権研修の実態等を把握し、今後の市の人権啓発事業に活用させていただくことを目的としています。

【実施期間】

令和5年3月

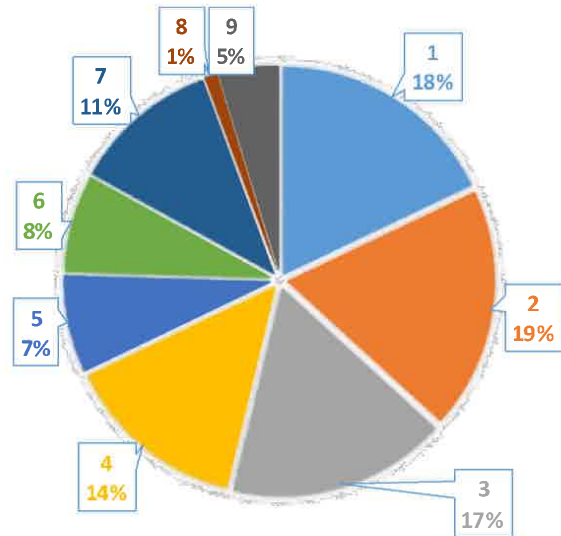
【回答率】

配布社数 242 社、回答 106 社、回答率 43.8%

1. 回答があった企業について

問1 従業員数 (単位：社)

1. 5人未満	19
2. 5～9人	20
3. 10～19人	18
4. 20～29人	15
5. 30～49人	8
6. 50～99人	8
7. 100～299人	12
8. 300～499人	1
9. 500人以上	5

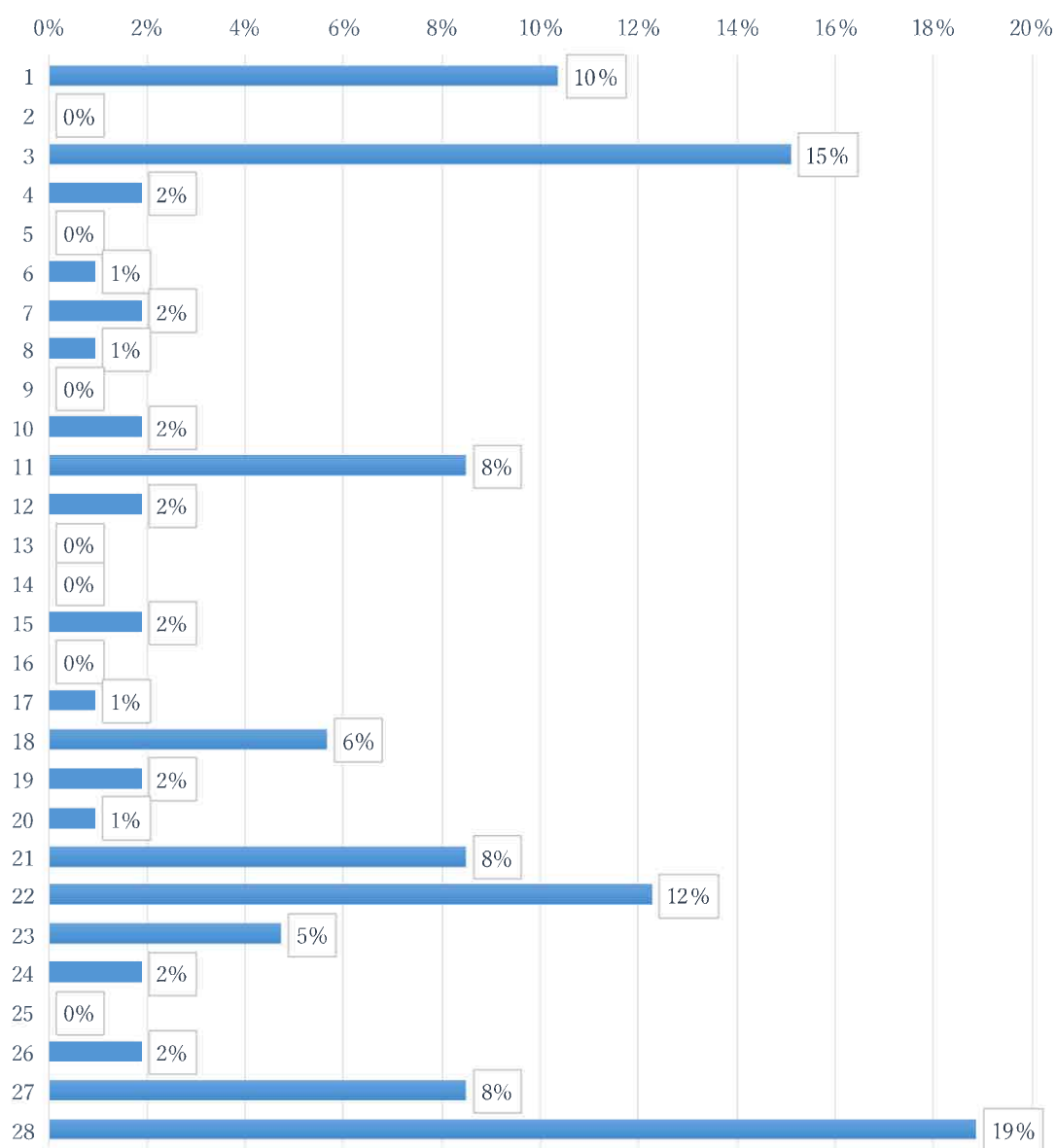


問2 産業分類別の回答企業

(単位：社)

1. 農林業	11
2. 鉱業、採石業、砂利採取業	0
3. 建設業	16
4. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	2
5. 繊維工業	0
6. 木材・木製品、パルプ・紙加工品製造業	1
7. 化学工業	2
8. 窯業、土石製品製造業	1
9. 鉄鋼業	0
10. 非鉄金属製造業	2
11. 金属製品製造業	1
12. はん用機械器具製造業	2
13. 生産用機械器具製造業	0
14. 業務用機械器具製造業	0
15. 電気機械器具製造業	2
16. 情報通信機械器具、電子部品・デバイス・電気回路製造業	0
17. 輸送機械器具製造業	1
18. その他の製造業	6

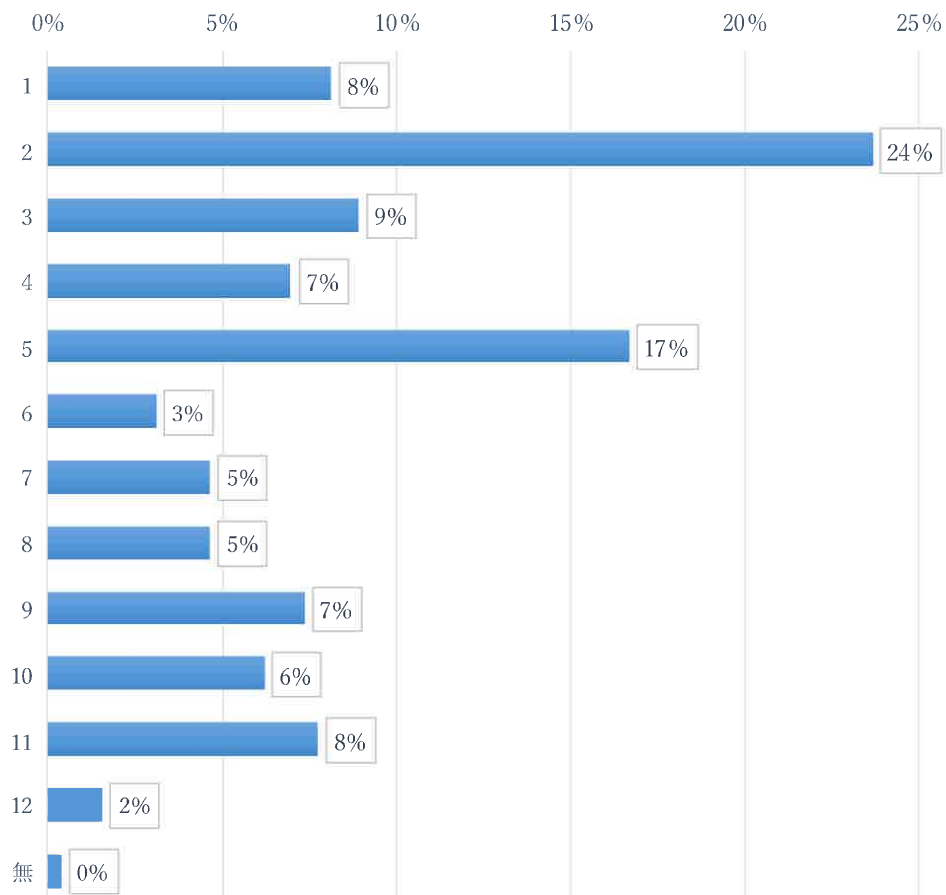
19. 電気・ガス・熱供給・水道業	2
20. 情報通信業	1
21. 輸送業	9
22. 卸売業、小売業	13
23. 金融業、保険業	5
24. 不動産業	2
25. 物品賃貸業	0
26. 宿泊業、飲食サービス業	2
27. 教育、学習支援、医療、福祉、複合サービス業	9
28. サービス業	20



2. 人権に対する取り組みや考えについて

問3 人権に関する事柄で、どのような取り組みを実施していますか。(複数回答) (単位：社)

1. 会社の方針で人権について定めている。	21
2. 就業規則など社内規定に盛り込んでいる。	61
3. 管理職を対象とした講演会や研修会を実施している。	23
4. 従業員を対象とした講演会や研修会を実施している。	18
5. ポスター、リーフレット等の啓発資料での情報提供を行っている。	43
6. 職場内の実態を把握するためアンケートなどを実施している。	8
7. 相談の担当者を育成している。	12
8. 従業員を外部講師や機関の講演会や研修会に参加させている。	12
9. 職場内に人権担当部署又は担当者を設けている。	19
10. 採用に際し、ハローワークの採用についての研修等に参加している。	16
11. 実施していない。	20
12. その他(具体的に)	4
無回答	1

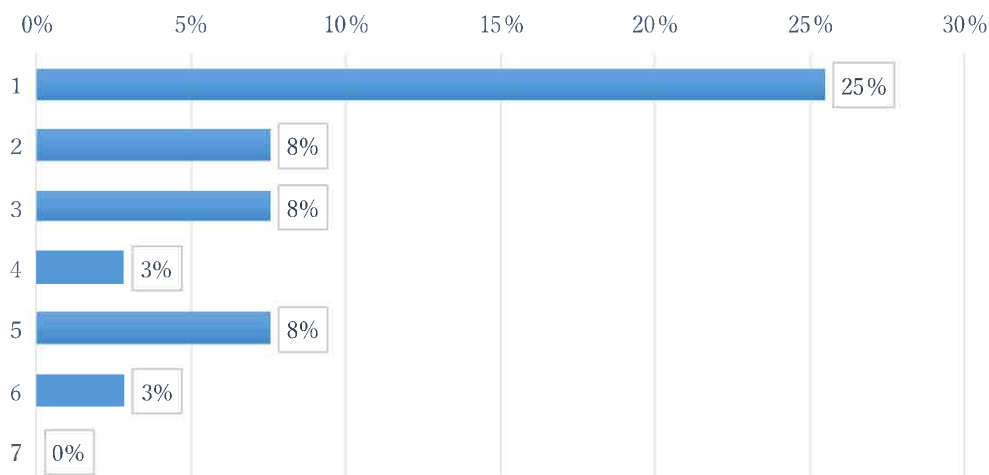


問4 問3で「3. 管理職を対象とした講演会や研修会を実施している。」「4. 従業員を対象とした講演会や研修会を実施している。」と答えた企業の講演会や研修会の実施内容。（複数回答）

（単位：社）

1. ハラスメント（セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど）	27
2. 高齢者及び障がい者の雇用	8
3. L G B T等の性的マイノリティ	8
4. インターネット上の差別	3
5. 外国人労働者の雇用	8
6. 同和問題	3
7. その他	0

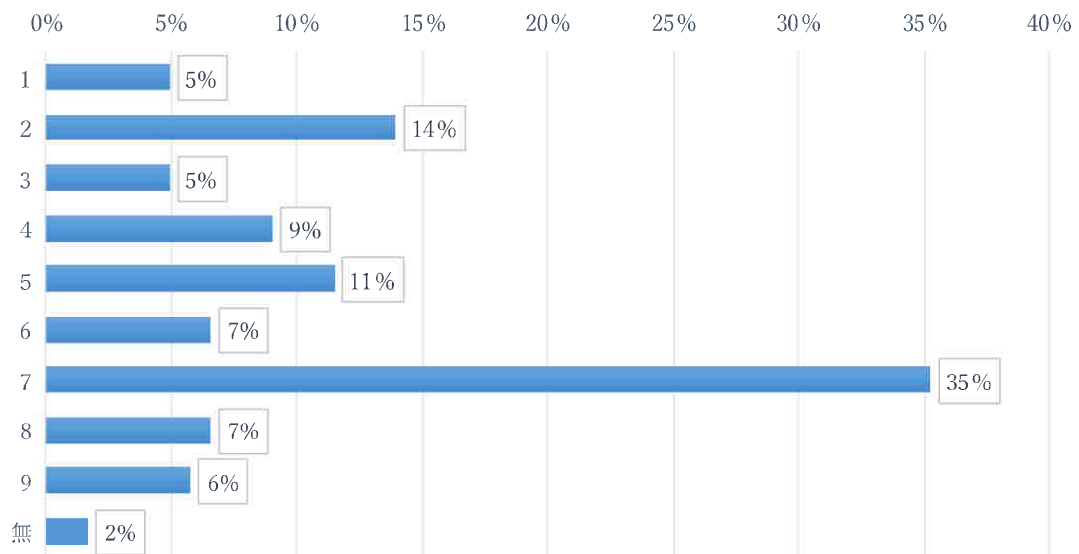
- ・ 人事研修課による管理職を対象とした研修
- ・ ハラスメントについて外部講師を招いた研修
- ・ パワハラ・セクハラ・マタハラについて講師を招いてのオンライン会議



問5 企業又は事業所として、県や市等が毎年実施している人権に関わる研修会やセミナー等に参加していますか。（複数回答）

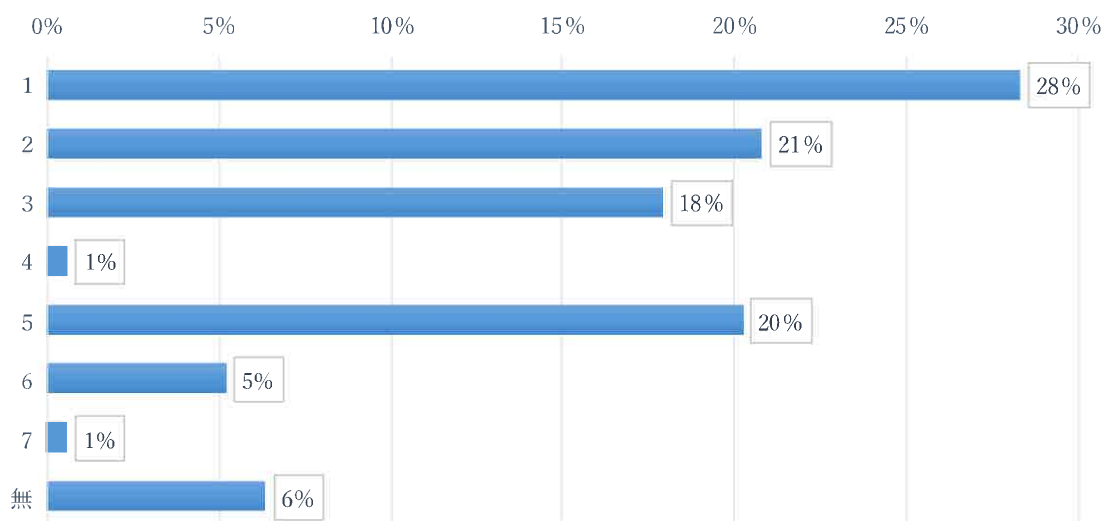
（単位：社）

1. 毎年、県の人権に関わる研修会やセミナー等に参加している。	6
2. 毎年、市の人権に関わる研修会やセミナー等に参加している。	17
3. 毎年、県や市以外の人権に関わる研修会やセミナー等に参加している。	6
4. 以前は、県の人権に関わる研修会やセミナー等参加していた。	11
5. 以前は、市の人権に関わる研修会やセミナー等参加していた。	14
6. 以前は、県や市以外の人権に関わる研修会やセミナー等参加していた。	8
7. 参加したことがない。	43
8. 企業又は事業所で研修会を実施しているため参加していない。	8
9. 県や市等が毎年実施している人権に関わる研修会やセミナー等があることを知らなかった。	7
無回答	2



問6 市が実施する人権に関わる研修会やセミナー等に参加するにあたり、どのような配慮が必要ですか。（複数回答）（単位：社）

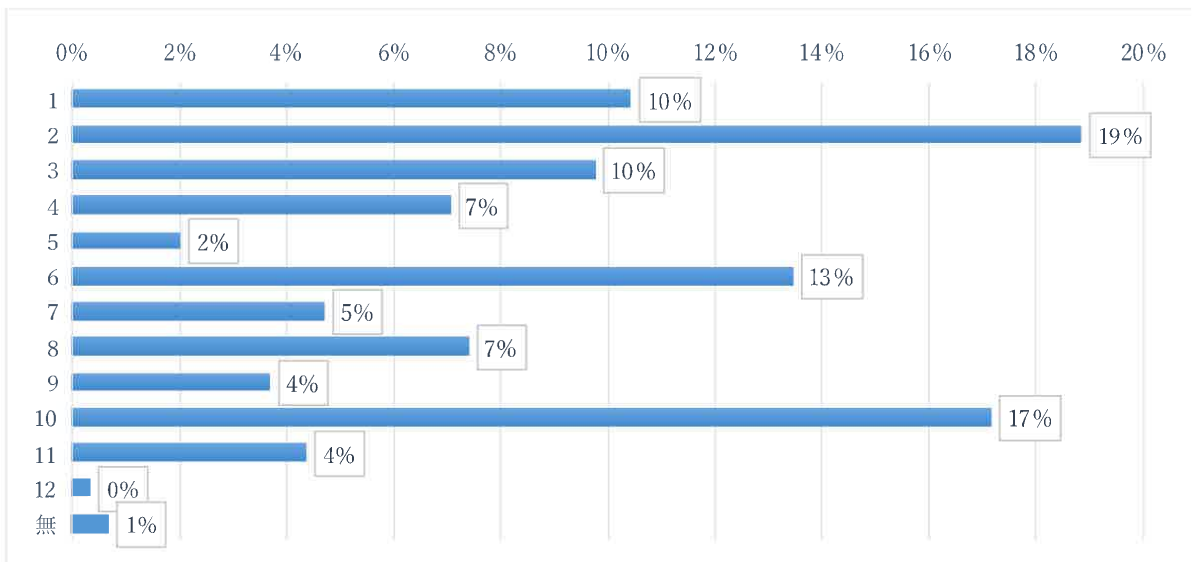
1. 早めの告知をしてほしい。	49
2. 年間の実施計画を出してほしい。	36
3. 平日の開催にしてほしい。	31
4. 土日祝日の開催にしてほしい。	1
5. 実施する時間は営業時間帯にしてほしい。	35
6. 実施する時間は営業時間外にしてほしい。	9
7. その他	7
無回答	2



問7 人権に関する事柄で、特に関心があることはどれですか。 複数回答（3つまで）

（単位：社）

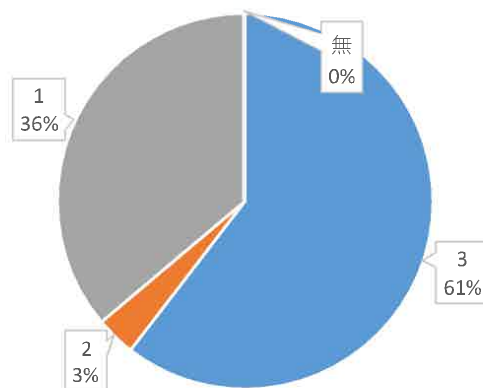
1. 公正な採用選考の実施。	31
2. 男女が共に能力を発揮できる職場づくり。	56
3. 高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり。	29
4. 障がいのある人が十分に能力を発揮できる職場づくり。	21
5. 部落差別の解消に向けた取組。	6
6. うつなどの精神疾患の予防や早期発見・治療などのメンタルヘルス対策。	40
7. さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり。	14
8. 個人情報の保護。	22
9. LGBT等の性的マイノリティについての対応。	11
10. 職場におけるハラスメント(仕事上の立場を利用した「いじめ」や「性的嫌がらせ」)の防止。	51
11. 関心がない。	13
12. その他	1
無回答	2



問8 職場における人権に関する相談窓口設置していますか。

（単位：社）

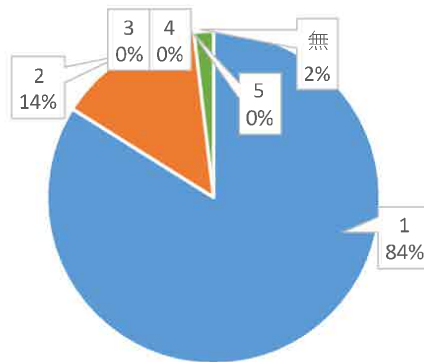
1. 社内に設置。	38
2. 社外に委託。	6
3. 設置していない。	63
無回答	0



問 9 過去1年間で、職場における人権に関する相談の件数（延べ数）何件ありましたか。

（単位：社）

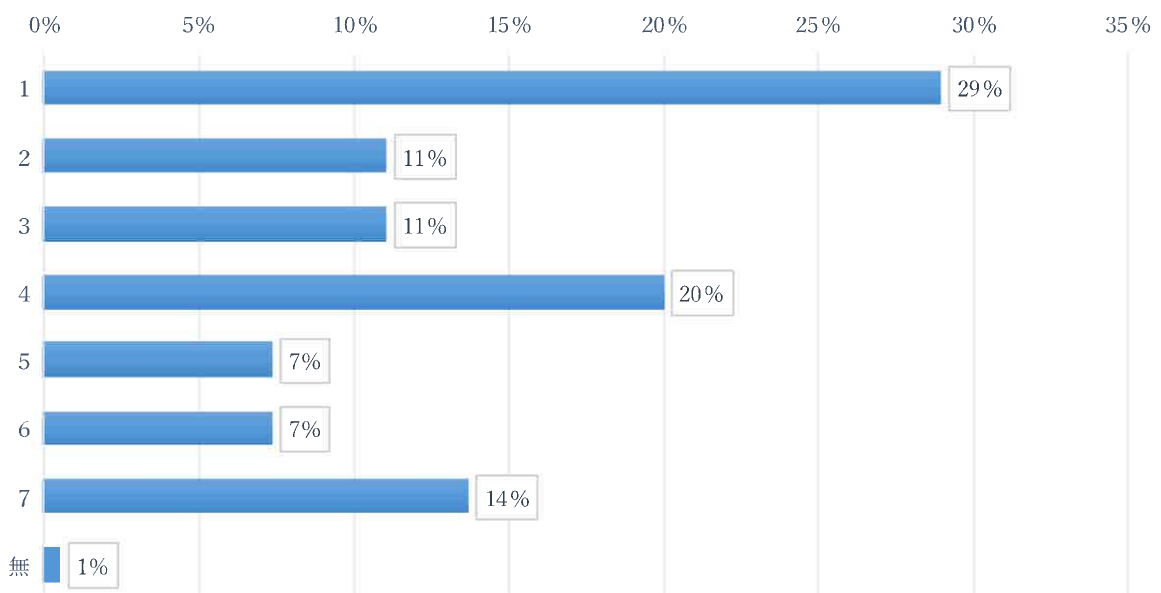
1. 0件	89
2. 1～2件	15
3. 3～5件	0
4. 6～10件	0
5. 10件より多い	0
無回答	2



問 10 ハラスメント対策についてどのような内容を実施していますか。（複数回答）

（単位：社）

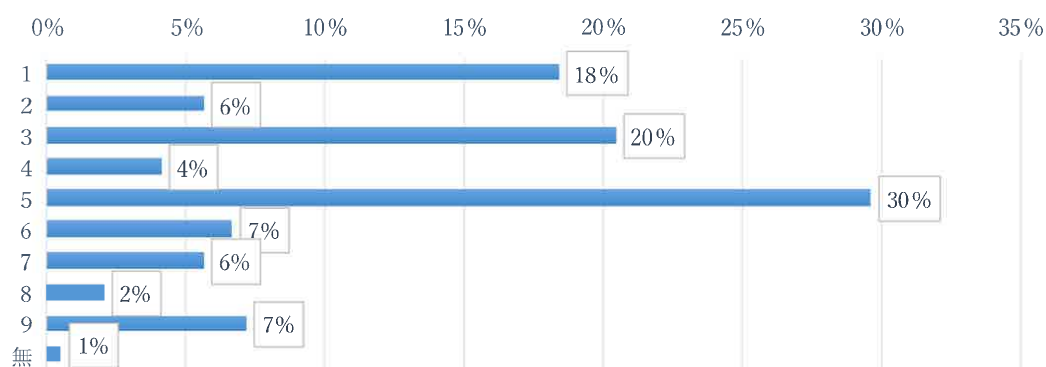
1. 就業規則等によりハラスメント防止指針が明確になっている。	55
2. 社内報，パンフレット等によりハラスメント防止のPRを行っている。	21
3. 従業員を対象にしたハラスメント防止のための研修等を実施している。	21
4. 従業員からのあらゆる相談、苦情に応じるための相談窓口や担当者を定めている。	38
5. ハラスメントが発生したときの対応マニュアルがある。	14
6. 対策を検討している。	14
7. 特に対策はしていない。	26
無回答	1



問 11 高齢者及び障がい者の雇用についてどのような内容を実施していますか。(複数回答)

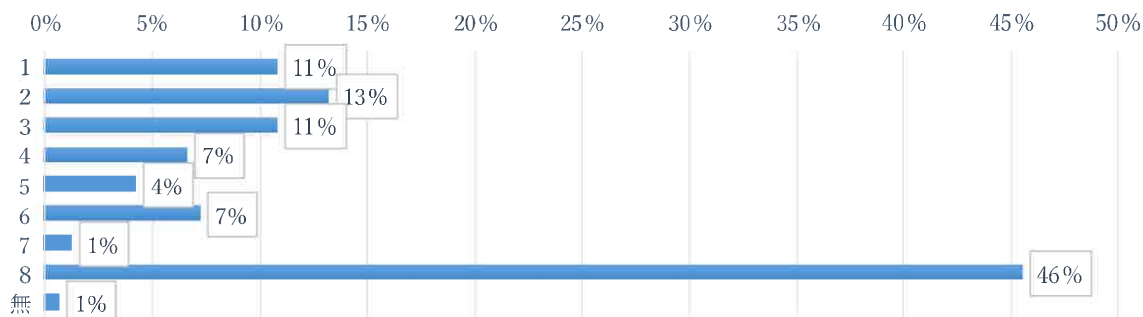
(単位：社)

1. 従業員を募集するときに、年齢制限を設けていない。	36
2. 定年の定めを廃止している。	11
3. 65歳まで定年を引き上げ済みである。	40
4. 数年以内に定年を65歳に引き上げることを予定している。	8
5. 定年を迎えた高齢者が希望するときには定年後も引き続き雇用する継続制度を設けている。	58
6. 全従業員の2.3%以上の障がい者を雇用している。	13
7. 障がい者の働きやすい職場の為に合理的配慮に努めている。	11
8. 障がい者も利用しやすい福利厚生や取得しやすい休暇制度に努めている。	4
9. 特に該当するものはない。	14
無回答	1



問 12 外国人労働者の雇用についてどのような内容を実施していますか。(複数回答) (単位：社)

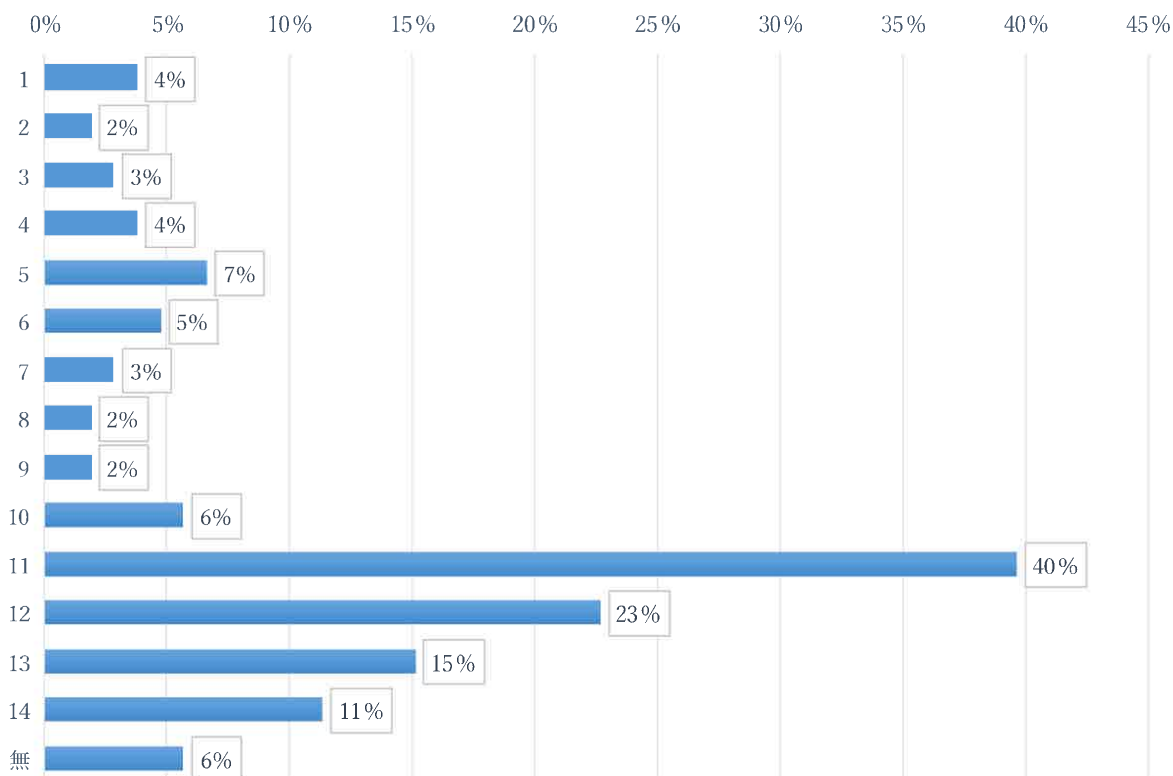
1. 外国人の採用に当たって、仕事の内容、賃金、労働時間就業の場所、労働契約の期間、社会保険等の適用について予め書面又はメールで交付している。	18
2. 日本人と外国人とで賃金や労働時間の差を設けていない。	22
3. 外国人労働者の旅券等は、本人が保管している。	18
4. 安全衛生に関する教育や健康管理に関する相談や指導を行っている。	11
5. 言葉や、宗教、習慣などの違いから軋轢が生じることが無いよう、相談や指導を行っている	7
6. 外国人労働者の雇用についてハローワークに届け出をしている。	12
7. 外国人を雇用しているが上記1～6に該当するものはない。	2
8. 外国人は雇用していない。	76
無回答	1



問 13 LGBT等の性的マイノリティについてどのような内容を実施していますか。 (複数回答)

(単位：社)

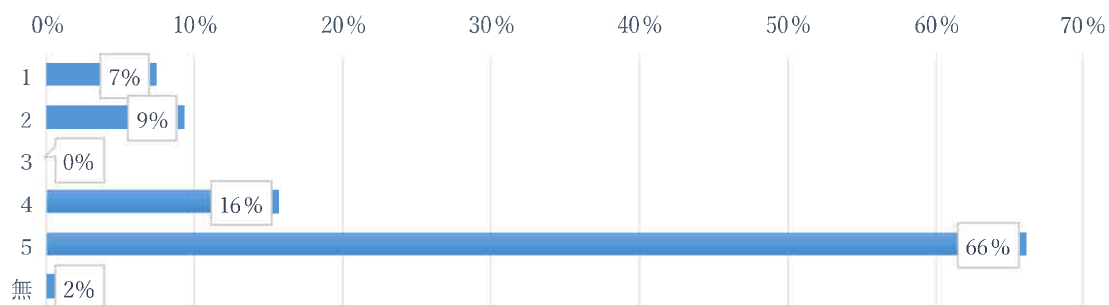
1. 性的マイノリティが働きやすい職場環境（同性パートナーへの福利厚生（慶弔休暇・家族手当等）の実施等）の適用を作っている。	4
2. 性的マイノリティに対する配慮（髪型や服装等）や対応を意図した取組を行っている。	2
3. 性的マイノリティに関する倫理規定や行動規範等がある。	3
4. 性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある。	4
5. 性的マイノリティに関する研修や勉強会等を行っている。	7
6. 性的マイノリティに関するポスター・リーフレット等の配布や掲示を行っている。	5
7. 性的マイノリティに関する相談窓口の設置している。	3
8. トランスジェンダーへの配慮を意図したトイレや更衣室の環境整備を行っている。	2
9. 社内の理解者・支援者（アライ）を増やす取り組みを行っている。	2
10. 応募書類における性別欄への配慮等採用について配慮を行っている。	6
11. 特に該当することを行う予定はない。	42
12. 職場における性的マイノリティに関する取り組みに対する情報提供が欲しい。	24
13. 職場における性的マイノリティに関する取り組みに対するルール（ガイドライン等）が欲しい。	16
14. 職場で性的マイノリティに対する配慮は必ずしも必要ではない。	12
無回答	6



問 14 インターネット上の差別についてどのような事柄がありましたか。 (複数回答)

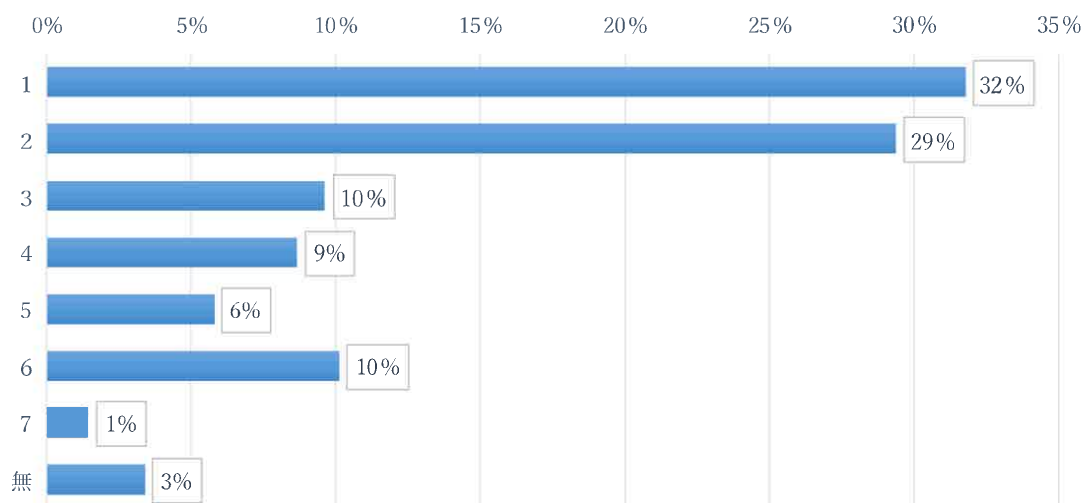
(単位：社)

1. 貴社及び社員を誹謗中傷したメール等が来たことがある。	8
2. 貴社のインターネット上のお問い合わせホームや電子掲示板 (BBS 例：5ちゃんねる等) などに貴社に対しての差別的な内容の書込みをされたことがある。	10
3. 貴社の社員からインターネット上で差別を受けていると相談されたことがある。	0
4. ホームページを設けていない。	17
5. ホームページは設けているが、誹謗中傷などの書込みはない。	72
無回答	2



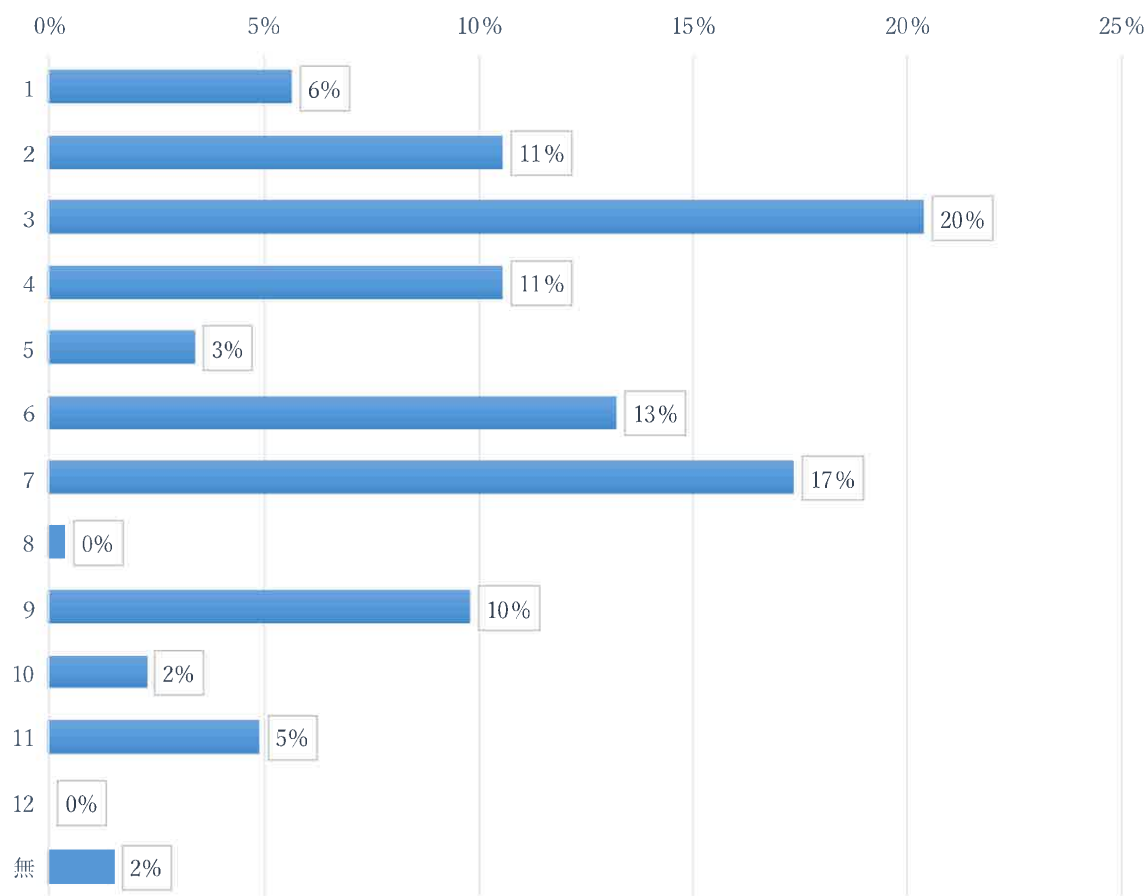
問 15 人権に関する取組を進めるうえで、何が課題だと思いますか。(複数回答) (単位：社)

1. 経営者や管理職の人権に対する理解度。	66
2. 従業員の人権に対する理解度。	61
3. 人権侵害が発生した際の状況把握が困難であること。	20
4. 人権啓発の取組を行うノウハウがないこと。	18
5. 職場内に対応するための適切な人材がないこと。	12
6. 人権侵害が発生した際の適正な処罰・対処の基準がわからないこと。	21
7. その他	3
無回答	7



問 16 人権に関する取り組み（人権研修等）を通じて、どのような社内の人権意識向上効果があると思いますか。（複数回答）（単位：社）

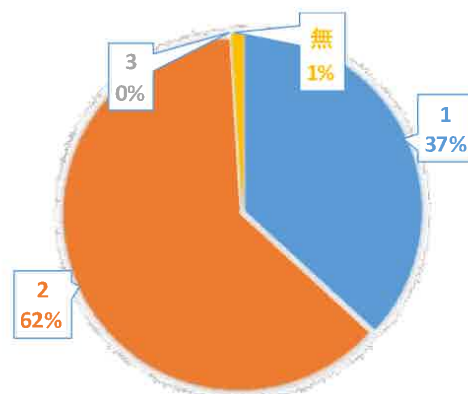
1. 有能な人材が集まる。	15
2. 勤労意欲が増進する。	28
3. 職場の活性化につながる。	54
4. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる。	28
5. 製品やサービスの質の向上につながる。	9
6. 企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる。	35
7. 人権侵害の防止につながる。	46
8. 取引先の拡大につながる。	1
9. 企業の社会的責任（CSR）の推進につながる。	26
10. 地域社会との交流が図られる。	6
11. わからない。	13
12. その他	0
無回答	4



問 17 東御市の人権同和学習出前講座をご存じですか。

(単位：社)

1. 知っている。	39
2. 知らない。	66
3. 利用したことがある。(5年以内)	0
無回答	1



問 18 貴社で実施している人権に関わる研修以外でどのような取り組みを行っていますか。

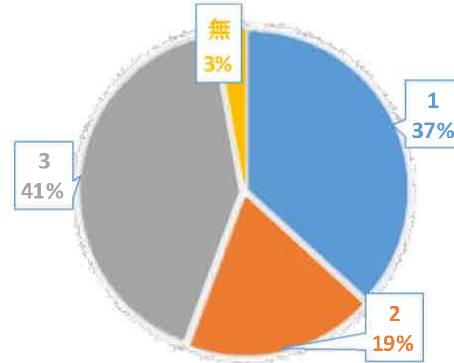
- ・作業ミス・対応ミスを減らすルール作り
- ・社内報での情報発信、意識向上の取り組み
- ・公平な職場環境の維持
- ・ポスター掲示
- ・市の人権標語に参加
- ・人権標語の募集
- ・特に何もしていない
- ・標語募集

3. 部落差別解消の取り組みについて

問 19 「部落差別解消推進法」を知っていますか。

(単位：社)

1. 知っている。	39
2. 名前を聞いたことがある。	20
3. 知らなかった。	44
無回答	1

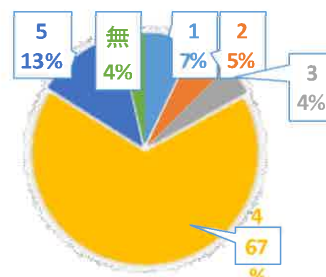


問 20 「部落差別解消推進法」の施行前と施行後で、貴社における部落差別解消の取り組みに変化がありましたか。またそれは、どのような変化でしたか。

- ・身の回りで部落差別が行われている気がしない
目の届く範囲で部落差別を感じたことがない
- ・特に変化なし……………11 件
- ・社内研修（人権問題研修）の定期開催
- ・研修会に必ず出席している
- ・部落差別に関する会議や集まりはしないほうがいい。
自然消滅していくと思われることを広めているようなもの。
- ・部落差別というもの自体差別を助長している

問 21 部落差別をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもと、職業選択の自由を確保するための計画的・継続的な啓発・指導を行う「公正採用選考人権啓発推進員」を設置していますか。 (複数回答) (単位：社)

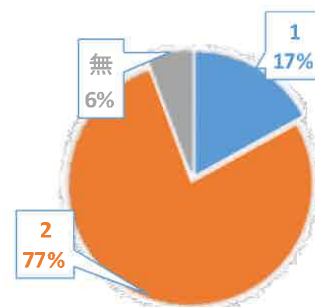
1. 設置している。	8
2. 「公正採用選考人権啓発推進員」ではないが、人権啓発の担当者を設置している。	6
3. 設置を検討している。	5
4. 設置していない。	75
5. 公正採用選考人権啓発推進員を知らない。	14
無回答	4



問 22 「公正採用選考人権啓発推進員」制度ができた背景に部落差別があったことを知っていますか。

(単位：社)

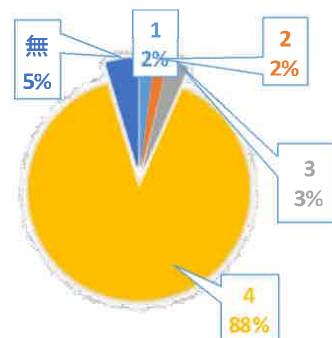
- | | |
|------------------------------|----|
| 1. 知っている。(①～④の内、知っているもの全てに○) | 18 |
| ①部落地名総鑑事件②プライム事件③統一応募用紙④その他 | |
| 2. 知らない。 | 82 |
| 無回答 | 6 |



問 23 貴社における部落差別解消の方針や実施計画を策定していますか。

(単位：社)

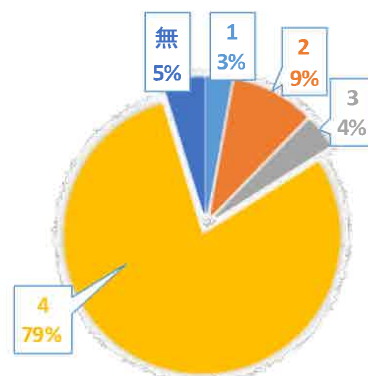
- | | |
|-------------------------------|----|
| 1. 方針と実施計画の策定を行っている。 | 2 |
| 2. 方針は策定しているが、実施計画の策定は行っていない。 | 2 |
| 3. 方針は策定していないが、実施計画の策定は行っている。 | 3 |
| 4. 方針も実施計画も策定していない。 | 94 |
| 無回答 | 6 |



問 24 部落差別解消に向けた研修を実施していますか。

(単位：社)

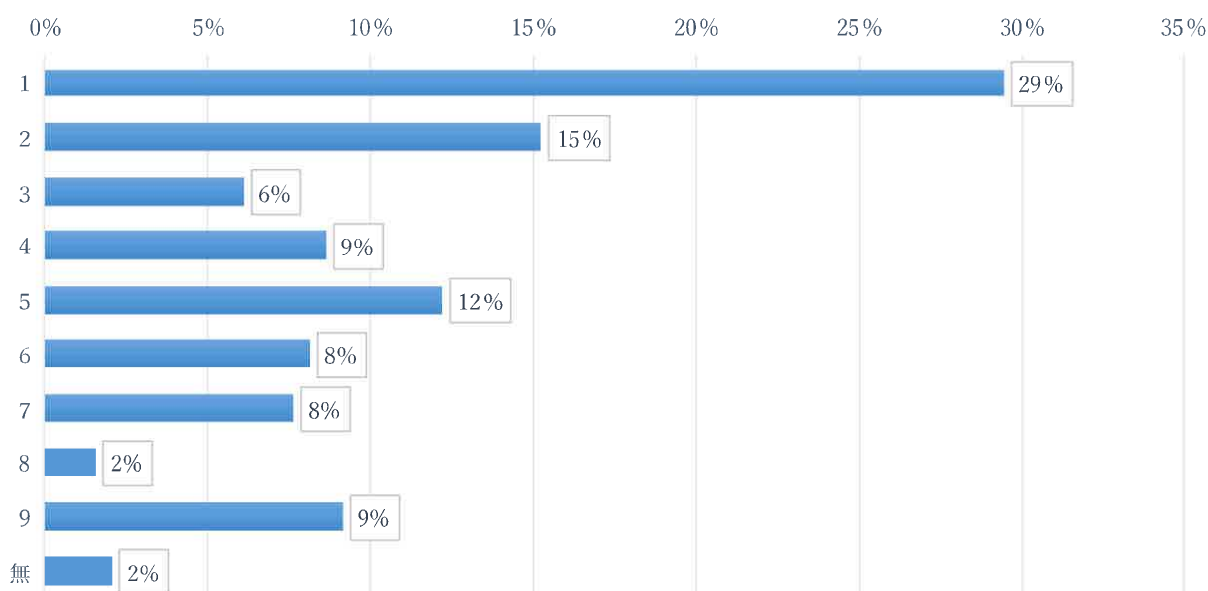
- | | |
|-------------------------|----|
| 1. 実施している。 | 3 |
| 2. 行政等が実施している研修に参加している。 | 10 |
| 3. 実施を検討している。 | 4 |
| 4. 実施していない。 | 81 |
| 無回答 | 5 |



問 25 部落差別を解消するために、今後どうすればよいと思いますか。 (複数回答)

(単位：社)

1. 人権尊重の意識を一人ひとりがもっと自覚すべき。	58
2. 行政が教育・啓発、相談体制の充実などの施策を講ずべき。	30
3. 企業が職場における人権啓発、相談体制の充実などを講ずべき。	12
4. 特別なことをする必要はなく、自然になくなっていくのを待つべき。	17
5. インターネットにおける差別的な書き込みをする人を規制すべき。	24
6. えせ同和行為（部落問題を口実に企業等に不当な要求をする行為）を規制すべき。	16
7. 差別する人や差別を助長する人を規制すべき。	15
8. その他	3
9. わからない。	18
無回答	4

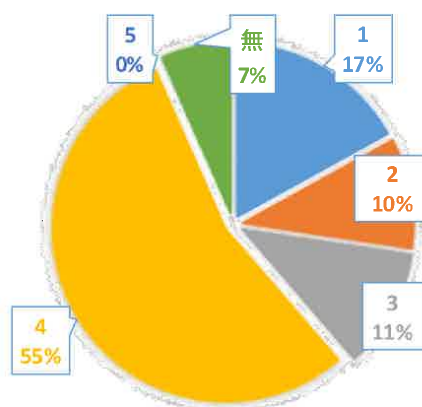


4. 「企業人権同和教育連絡協議会」について

問 26 「企業人権同和教育連絡協議会」について知っていますか。

(単位：社)

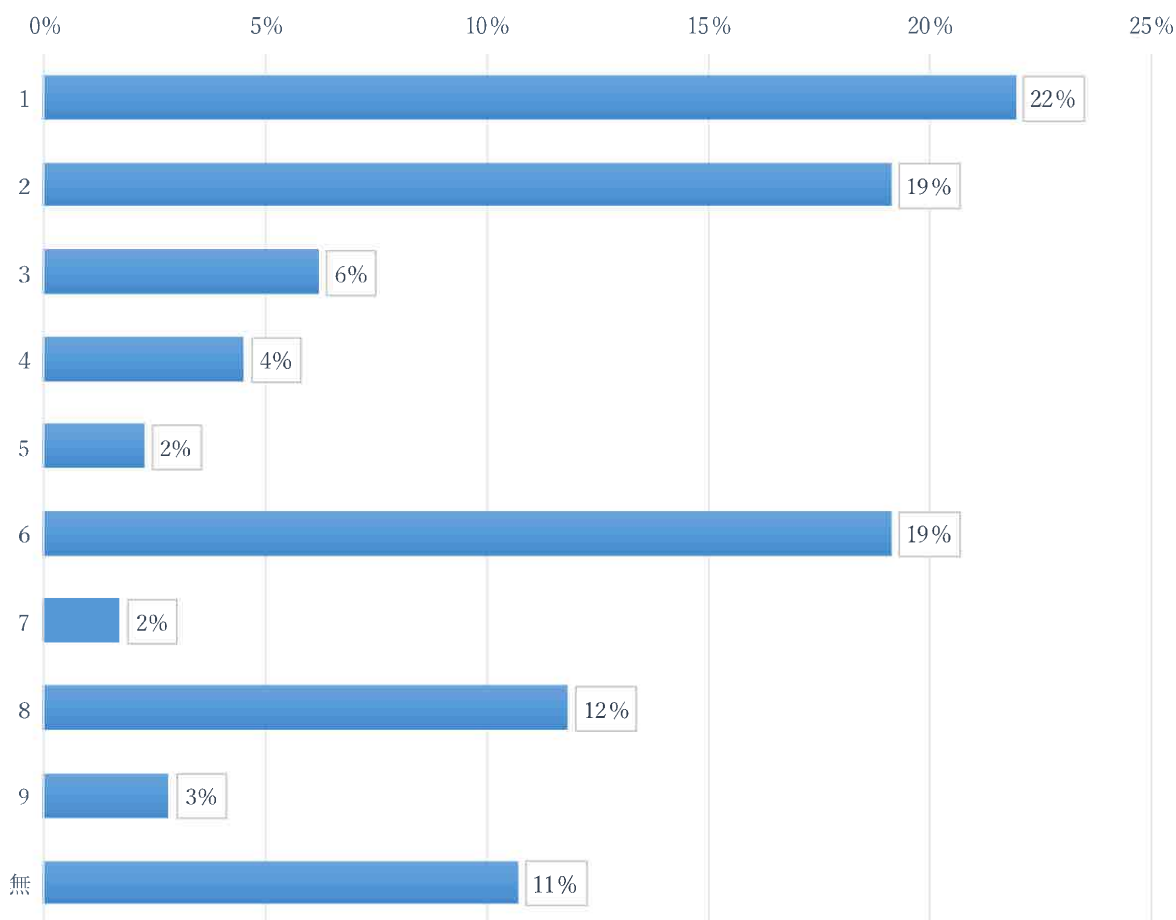
1. 加入している。	18
2. 知っている。	11
3. 名前は聞いたことがある。	12
4. 知らない。	58
5. 加入したい。	0
無回答	7



問 27 「企業人権同和教育連絡協議会」に対して期待することは何ですか。（複数回答（3つ））

（単位：社）

1. 人権に関する講演会や研修会の実施。	39
2. 人権に関する啓発冊子の配布。	34
3. 人権イベント実施。	11
4. 人権に関する図書や啓発DVDなどの貸出。	8
5. 研修会の講師・会場斡旋。	4
6. 人権に関する相談会の実施。	34
7. 企業同士の人権研修交流会の実施。	3
8. 参加企業が実施した人権研修情報の共有。	21
9. その他	5
無回答	19



○東御市の人権施策などにご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

- ・会議等1分間スピーチをしている
- ・人権に難する講演会または研修会に参加しない人たちにどうしたら参加してもらえるか？各コミュニティーセンターで1件に必ず一人参加の義務は？一回でなく都合の悪い方もいるので大変でしょうが曜日時間を変えて数回お願いできましたら良いのでは？
- ・定期的に全従業員がe-ラーニングを受けている
- ・市で推進されていることと企業の認知に差があると感じます。
- ・最近是人権問題など考えていませんでした。企業人権同和教育が必要ですか？皆で仲良く仕事している現状でそんなこと考える必要なしです
- ・学校で同和教育を確実に行う
- ・現在、職場での人権問題を意識しないで仕事ができていることを幸いと思います。
- ・倫理教育
- ・問題が発生した際に申し出られる窓口を設置、周知している
- ・何もしない、自然消滅させるべきだ。
協議会を通じて今まで同和ということを知らなかった人も知ってしまう。
- ・AIの時代に紙面アンケートはできるだけやめてみては

人権に関する企業・事業所アンケート調査

2022年5月

九重町

【調査の目的】

九重町内の企業及び事業所における人権に対する意識と人権研修の実態等を把握し、今後の町の人権啓発事業に活用させていただくことを目的としています。

【回答について】

どちらかお使いやすいほうをお選びください

① 紙の調査票での回答の場合

送付の調査票に記載いただき、無記名のまま同封の返信用封筒（切手

は必要ありません）に入れ、**6月20日**までにご返送ください。

② Webでの回答の場合

QRコードを読み取りいただき、

6月20日までに回答ください



【回答にあたって】

- ① 調査の結果について、集計結果のみ公表し、今後の町の人権施策の基礎資料として活用させていただきます。回答いただいた事業所を特定することや、集計結果を調査目的以外に使用することはありません。
- ② 回答は、貴事業所において、企業内人権啓発の取組を推進されている部署のご担当者様または代表の方がお答えくださいますようお願いいたします（記入後、名前を書く必要はありません）。
- ③ 回答は各質問の指示にしたがい、番号を○で囲んでください。また、「その他」にあてはまる場合は、（ ）内にその内容を具体的にご記入ください。
- ④ 質問は番号順にご回答ください。質問によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、質問文の指示にしたがってご回答ください。

【調査に関するお問い合わせ先】

九重町隣保館 後藤、藤野

電話 76-2468 F A X 76-2446

E-mail : rinpokan@town.kokonoe.lg.jp

1. 貴社についてお聞かせください。

問 1 貴社の従業員規模は以下のうちどれですか。

1. 5人未満
2. 5～9人
3. 10～19人
4. 20～29人
5. 30～49人
6. 50～99人
7. 100人以上

問 2 貴社の営まれている産業分類は次のうちどれですか。

1. 農林漁業
2. 建設業
3. 製造業
4. 鉱業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業
6. 情報通信業
7. 運輸業
8. 卸売・小売業
9. 金融・保険業
10. 不動産業
11. 飲食店、宿泊業
12. 生活関連サービス業、娯楽業
13. 医療、福祉
14. 教育、学習支援業
15. 複合サービス事業（郵便局、協同組合等）
16. サービス業（上記に分類されないもの）

2. 人権に対する取り組みや考えをお聞かせください。

企業は雇用を創出し、社会に豊かさと活力を生み出すうえで大きな役割を果たしています。企業の活動は市民社会の多くの部分に深く関わっており、企業なくして現在の私たちの生活は成り立ちません。

一方で、長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント（いやがらせ）、不当な差別など、社内で発生する様々な「人権問題」がメディア等で大きく取り上げられています。

問3 人権に関する事柄で、どのような取り組みを実施していますか
(〇はいくつでも)。

1. 会社の方針で人権について定める
2. 就業規則など社内規定に盛り込む
3. 管理職を対象とした講演会や研修会を実施する
4. 従業員を対象とした講演会や研修会を実施する
5. ポスター、リーフレット等の啓発資料での情報提供を行う
6. 職場内の実態を把握するためアンケートなどを実施する
7. 相談の担当者を育成する
8. 従業員を講演会や研修会に参加させる
9. 実施していない
10. その他（具体的に： _____)

問4 人権に関する事柄で、特に関心があることはどのようなことですか
(〇は3つまで)。

1. 公正な採用選考の実施
2. 男女が共に能力を発揮できる職場づくり
3. 高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり
4. 障がいのある人が十分に能力を発揮できる職場づくり
5. 部落差別の解消に向けた取組
6. うつなどの精神疾患の予防や早期発見・治療などのメンタルヘルス対策
7. さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり
8. 個人情報の保護
9. 環境保護に配慮した企業活動
10. 職場におけるハラスメント（仕事上の立場を利用した「いじめ」や「性的嫌がらせ」）の防止
11. 関心がない
12. その他（具体的に： _____)

問5 職場における人権に関する相談窓口を設置していますか

(いずれか1つに○)。

1. 社内に設置
2. 社外に委託
3. 設置していない

問6 過去1年間で、職場における人権に関する相談の延べ件数をお教えてください

(いずれか1つに○)。

1. 0件
2. 1～2件
3. 3～5件
4. 6～10件
5. 10件より多い (件)

問7 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）又はパワー・ハラスメント（パワハラ）対策について、当てはまると思われる番号をすべて○で囲んでください。

1. 就業規則等によりセクハラ・パワハラ防止指針が明確になっている。
2. 社内報、パンフレット等によりセクハラ・パワハラ防止のPRを行っている。
3. 従業員を対象にしたセクハラ・パワハラ防止のための研修等を実施している。
4. 従業員からの相談、苦情に応じるための相談窓口や担当者を定めている。
5. セクハラ・パワハラが発生したときの対応マニュアルがある。
6. 職場においてセクハラ・パワハラが問題になったことがある。
7. 職場においてセクハラ・パワハラが問題になったことはない。

問8 高齢者及び障がい者の雇用について、次のうち当てはまると思われる番号をすべて○で囲んでください。

1. 従業員を募集するときに、年齢制限を設けていない。
2. 定年の定めを廃止している。
3. 65歳まで定年を引き上げ済みである。
4. 数年以内に定年を65歳に引き上げることを予定している。
5. 定年を迎えた高齢者が希望するときには定年後も引き続き雇用する継続制度を設けている。
6. 全従業員の2.3%以上の障がい者を雇用している。
7. 特に該当するものはない。

問9 外国人労働者の雇用について、当てはまると思われる番号をすべて○で囲んでください。

1. 外国人の採用に当たって、仕事の内容、賃金、労働時間就業の場所、労働契約の期間、社会保険等の適用について予め書面又はメールで交付している。
2. 日本人と外国人とで賃金や労働時間の差を設けていない。
3. 外国人労働者の旅券等は、本人が保管している。
4. 安全衛生に関する教育や健康管理に関する相談や指導を行っている。
5. 言葉や、宗教、習慣などの違いから軋轢が生じることが無いよう、相談や指導を行っている。
6. 外国人労働者の雇用についてハローワークに届け出をしている。
7. 外国人を雇用しているが上記1～6に該当するものはない。
8. 外国人は雇用していない。

問10 人権に関する取組を進める上で、どのようなことが課題だと思いますか（○は3つまで）。

1. 経営者や管理職の人権に対する理解度
2. 従業員の人権に対する理解度
3. 人権侵害が発生した際の状況把握が困難であること
4. 人権啓発の取組を行うノウハウがないこと
5. 職場内に対応するための適切な人材がないこと
6. 人権侵害が発生した際の適正な処罰・対処の基準がわからないこと
7. その他（具体的に： _____）

問11 人権に関する取り組み（人権研修等）を通じ、社内の人権意識が高まることによる効果として、どのようなものがあると考えていますか（○はいくつでも）。

1. 有能な人材が集まる
2. 勤労意欲が増進する
3. 職場の活性化につながる
4. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる
5. 製品やサービスの質の向上につながる
6. 企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる
7. 人権侵害の防止につながる
8. 取引先の拡大につながる
9. 企業の社会的責任（CSR）の推進につながる
10. 地域社会との交流が図られる
11. わからない
12. その他（具体的に： _____）

3. 部落差別解消の取り組みについてお聞かせください

部落差別問題は、一部の国民が出身を理由に結婚や就職など人生の節目で不当な扱い（差別）を受ける問題です。九重町では「部落差別問題の早期解決は行政の責務であり、同時に国民的課題である」との認識に立ち、町政の重要施策に位置付け、法律に基づき諸施策を推進してきました。物的な基盤整備はおおむね完了するなど成果をあげてきており、この問題に対する人々の知的理解も進み全般的には着実に進展をみえています。

しかし、結婚問題を中心に依然として根深く社会の中に存在している差別意識の解消や教育、就労、産業、福祉等の分野など解決すべき課題があります。さらに部落差別問題解決の大きな阻害要因である「※1 えせ同和行為」の被害も依然として深刻な状況にあり、インターネット上への差別的情報の流布など新たな差別意識を生む事象も発生しています。

この課題解決に向けて、啓発・教育を中心に適切な施策を推進し、早期解決を図る必要があります。

※1 えせ同和行為…「部落差別問題はこわい問題である」という人々の誤った意識に乘じ、部落差別問題を口実に企業や団体に高額な図書や備品購入を無理強いしたり、寄付や賛助金を強要したりするといった不当な要求。

問 12 部落差別は許されないものであるとの認識のもと、部落差別のない社会の実現を目的とした「部落差別解消推進法」は2016年12月に成立・施行した法律ですが、この法律を知っていますか。

1. 知っている
2. 名前を聞いたことがある
3. 知らなかった

問 13 （問 12 で「1. 知っている」「2. 名前を聞いたことがある」と答えられた方にお尋ねします）

「部落差別解消推進法」の施行前と施行後で、貴社における部落差別解消の取り組みに変化がありましたら、どのような変化があったかをお聞かせください

例：部落差別に関する研修への参加回数が増えた 等

問 14 部落差別をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもと、職業選択の自由を確保するための計画的・継続的な啓発・指導を行う「公正採用選考人権啓発推進員」を設置していますか。(いずれか1つに○)。

1. 設置している
2. 「公正採用選考人権啓発推進員」ではないが、人権啓発の担当者を設置している
3. 設置を検討している
4. 設置していない

問 15 「公正採用選考人権啓発推進員」制度ができた背景に部落差別があったことをご存じですか。

1. 知っている (①~④の内、知っているもの全てに○)
①部落地名総鑑事件 ②プライム事件 ③統一応募用紙 ④その他 ()
2. 知らない

問 16 貴社における部落差別の解消に向けた取組の方針と実施計画の策定状況について、お聞かせください (○はひとつ)

1. 方針と実施計画の策定を行っている
2. 方針は策定しているが、実施計画の策定は行っていない
3. 方針は策定していないが、実施計画の策定は行っている
4. 方針も実施計画も策定していない

問 17 部落差別解消に向けた研修の実施について、お聞かせください (○はひとつ)

1. 実施している
2. 行政等が実施している研修に参加している
3. 実施を検討している
4. 実施していない

問 18 部落差別を解消するために、今後どうすればよいと思いますか (○はいくつでも)。

1. 人権尊重の意識を一人ひとりがもっと自覚すべき
2. 行政が教育・啓発、相談体制の充実などの施策を講ずべき
3. 企業が職場における人権啓発、相談体制の充実などを講ずべき
4. 特別なことをする必要はなく、自然になくなっていくのを待つべき
5. インターネットにおける差別的な書き込みをする人を規制すべき
6. えせ同和行為 (部落問題を口実に企業や官公庁等に不当な要求をする行為) を規制すべき
7. 差別する人や差別を助長する人を規制すべき
8. その他 (具体的に:)
9. わからない

4. 「九重町隣保館」のことについてお聞かせください

九重町には「地域社会全体の中で福祉の向上や人権啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティセンターとして、生活上の各種相談事業や人権課題の解決のための各種事業を総合的に行う」ことを目的として設置された「九重町隣保館」があります。

ここでは、あらゆる人権課題の解決をめざし「社会調査事業」「相談事業」「啓発広報事業」「地域交流事業」「地域福祉事業」、「人権関係イベント」、「人権学習会」、「企業訪問」などを行っています。

また、人権に関する図書・DVDの貸し出しや、人権研修講師の派遣や紹介なども行っています。

問 19 「九重町隣保館」のことを知っていますか（いずれか1つに○）。

1. 知っている
2. 名前は聞いたことがある
3. 知らないわからない

問 20 「九重町隣保館」をどのように利用されていますか（○は3つまで）。

1. 人権に関する講演会や研修会に参加する
2. 人権に関する啓発冊子を活用する
3. イベント（隣保館ふれあい広場など）に参加する
4. 人権に関する図書や啓発DVDなどを借りる
5. 研修会の講師を派遣・紹介してもらう
6. 人権に関する相談をする
7. 部屋を借りて利用する
8. 特に利用していない
9. その他（具体的に： _____）

◎ 九重町の人権施策などにご意見・ご要望などがございましたら、以下にご自由にお書きください。

ご協力誠にありがとうございました。