

人権に関する法人向けアンケート
～御協力のお願～

狛江市では、令和2年に「人権を尊重しみんなが生きやすい狛江をつくる基本条例」を制定し、市民一人ひとりが個人として大切にされ、誰もがより生きやすい、安心して暮らせる平和なまち、お互いに支えあい助けあうやさしいまちをつくっていくこととし、人権に関する各種施策を実施しています。

この度、市の人権に関する施策を推進していくことを目的に、人権に関する市内法人向けのアンケートを実施いたします。このアンケートは、市内法人の人権に関する意識などを把握し、人権施策実施の基礎資料とするものです。回答方法は無記名となっており、ご回答いただいた結果はすべて統計的に処理を行うほか、市の人権施策推進のためのみに使用します。集計結果は公表しますが回答者が特定されることはありません。

調査項目が多くお手数をおかけいたしますが、調査の主旨をご理解いただき、御協力いただきますようお願いいたします。

令和8年 月

狛江市

<御記入にあたってのお願い>

1. この調査票は、貴法人のお考えで記入してください。
2. アンケートは、二次元コード又はURLからアクセスいただき御回答ください。
3. 回答の中で「その他」を選んだ場合は、お手数ですが、括弧内に具体的な内容を御記入ください。
4. このアンケートについてご不明な点、お問合せ等がありましたら、狛江市政策室市民協働推進担当までお問合せください。

<お問合せ先>

狛江市企画財政部政策室市民協働推進担当

電話：03-3430-1164

E-mail：kyodot@city.komae.lg.jp

問1 貴法人の営まれている産業分類は次のうちどれですか。

1. 農業・林業
2. 漁業
3. 鉱業・採石業・砂利採取業
4. 建設業
5. 製造業
6. 電気・ガス・熱供給・水道業
7. 情報通信業
8. 運輸業・郵便業
9. 卸売業・小売業
10. 金融業・保険業
11. 不動産業・物品賃貸業
12. 学術研究・専門・技術サービス業
13. 宿泊業・飲食サービス業
14. 生活関連サービス業・娯楽業
15. 教育・学習支援業
16. 医療・福祉
17. 複合サービス事業
18. サービス業（他に分類されないもの）
19. 公務（他に分類されるものを除く）
20. 分類不能の産業

問2 貴法人の従業員規模は次のうちどれですか。

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

10. その他（ ）
11. あてはまるものはない

※【障害者雇用率制度より】民間企業の法定雇用率は2.5%。従業員を40人以上雇用している事業主は、障がい者を1人以上雇用しなくてはならない。

問5 外国人労働者の雇用について、どのような取組を実施していますか（複数回答可）。

1. 在留資格による制限を除き、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、書面により母国語等により外国人が理解できる方法で明示している
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. 外国人労働者が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合により離職する場合、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、必要な援助を行っている
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. その他（ ）
8. 外国人は雇用していない

問6 L G B T Q等の性的マイノリティについて、どのような取組を実施していますか（複数回答可）。

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慶弔休暇、家族手当等の福利厚生）を整備している
2. 性的マイノリティに配慮（髪型や服装等）した対応を行っている
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
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
5. 性的マイノリティに関する研修や勉強会を行っている
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
7. 性的マイノリティに関する相談窓口を設置している
8. トランスジェンダーに配慮したトイレや更衣室の環境整備を行っている

9. 社内の理解者・支援者を増やす取組を行っている
10. 採用に当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よう配慮している
11. その他 ()
12. 特に取り組んでいない

問7 インターネット上の差別や誹謗中傷等について、これまでにどのようなことがありましたか（複数回答可）。

1. 貴法人及び社員を誹謗中傷したメール等が来たことがある
2. 貴法人のインターネット上のお問い合わせフォームや SNS 等に、貴法人に対しての差別的な内容の書込みをされたことがある
3. 貴法人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
4. SNS 等で誹謗中傷されたことがある
5. その他 ()
6. 特にない

問8 過去1年間で、職場におけるハラスメントに関する相談は何件（延べ数）ありましたか。

1. 0件
2. 1～2件
3. 3～5件
4. 6～10件
5. 11件以上

問9 職場内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（複数回答可）。

1. 就業規則等によりハラスメント防止方針を定めている
2. 管理職を対象とした研修等を実施している（外部研修等への参加を含む）
3. 従業員を対象とした研修等を実施している（外部研修等への参加を含む）
4. ポスター、リーフレット、社内報等によりハラスメント防止のPRや情報提供を行う

ている

5. 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
6. 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
7. ハラスメントが発生したときの対応マニュアルがある
8. 相談対応者を育成している
9. その他 ()
10. 特に対策はしていない

問 10 職場内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（複数回答可）。

1. 経営者や管理職の理解が不足している
2. 従業員全般の理解が不足している
3. 発生状況を把握することが困難である
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
5. 取組を行うノウハウがない
6. 職場内に対応するための適切な人材がない
7. 適正な処罰・対処の基準がわからない
8. その他 ()
9. 特に課題はない

問 11 過去1年間で、貴法人が受けたカスタマーハラスメントはありましたか（複数回答可）。

1. 不当要求*
2. 侮辱、大声で威圧するなど乱暴な言動
3. 殴るなどの暴行
4. 長時間の拘束（窓口、電話など）
5. 退去の拒否（居座り）
6. 不必要、執拗な上司への面会要求
7. 撮影、録音、録画などの行為
8. インターネット、SNS 等への掲載、書き込み
9. 謝罪の要求（口頭、文書など）
10. 執拗な別部署、相談窓口への苦情

11. その他 ()

※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

問 12 カスタマーハラスメントに対して、どのような取組を実施していますか（複数回答可）。

1. 基本的な対応方針の策定
2. 基本的な対応方針の対外公表
3. 社内向け対応マニュアルの策定（未然防止策や事後対応の流れ等）
4. 社内向けのカスハラ事例の収集・共有
5. カスハラ発生時の社内体制の構築（対応する部署や責任者の明確化等）
6. カスハラの実態把握の定期的な調査の実施（アンケート等）
7. 従業員を対象とした相談窓口の設置（ハラスメント対応部署等の社内窓口）
8. 従業員を対象とした相談窓口の設置（提携弁護士事務所等の外部委託窓口）
9. 従業員を対象とした研修の実施（カスハラ対応力向上等）
10. 管理職や現場責任者を対象とした研修の実施（カスハラ対応力向上等）
11. 通話録音装置やウェアラブルカメラ等の機器の設置
12. 顧客向けの各種規定（サービス規程等）における対応方針の記載
13. 発注元など取引先企業等への文書等によるカスハラ防止の呼びかけ
14. 顧問弁護士や警察等との連携
15. 同業他社や業界団体との連携
16. 所管官庁や地域自治体との連携
17. その他 ()

問 13 男女雇用機会均等法が令和 7 年 6 月に改正され、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（就活セクハラ）を防止するため、事業主に雇用管理上措置が義務付けられることになりました。この改正を知っていましたか。

1. 知っていた
2. 知らなかった

1. 短時間勤務制度、育児時間制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度、在宅勤務制度等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. 子の看護等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. 社外保育施設との提携や、ベビーシッター業者等と契約している
8. その他 ()
9. 特に取り組んでいない

問 17 1ヶ月当たりの時間外労働時間について、従業員1人当たりの平均的な時間外労働時間としてあてはまる番号を選択してください。

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

問 18 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業は、人権を尊重する責任を果たすため、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済メカニズムの構築といった人権企業方針と手続きを持つべきとされています。

ビジネスと人権に関する指導原則について、あてはまるものを選択してください。

1. ビジネスと人権に関する指導原則を知っている
2. ビジネスと人権に関する指導原則を知らなかった



ビジネスと人権に関する指導原則
youtube 動画(外務省)



ビジネスと人権に関する指導原則パ
ンフレット(外務省)

問 19 人権に関する取組の中で、現在、特に取り組まれていることは何ですか（複数回答可）。

1. 人権を守るための就業規則、指針等を定めること
2. 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「人権方針」を策定すること
3. 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスを実施すること
4. 人権に関する研修を実施すること
5. 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すること
6. 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
7. 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
8. 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと
9. 狛江市が開催する講演会や研修会などに参加すること
10. 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
11. ユニバーサルデザインに関すること
12. その他（ ）
13. 特に取り組んでいない

問 20 問 19 で「4. 人権に関する研修を実施すること」と回答した方にお伺いします。研修会の内容についてあてはまるものを選択してください（複数回答可）。

1. ハラスメント（セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等）
2. 女性の人権
3. 障がい者の人権
4. 高齢者の人権
5. L G B T Q等、性的マイノリティの人権
6. 外国人労働者の人権
7. インターネット上の人権
8. 同和問題
9. その他（ ）

問 21 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（複数回答可）。

3. その他（ ）

問 26 人権に関することで狛江市に期待することは何ですか（複数回答可）。

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

※自由記述（人権問題や貴法人のご方針、人権に関する社会情勢についてのお考えなどがございましたら、ご自由にお書きください）

[]