

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

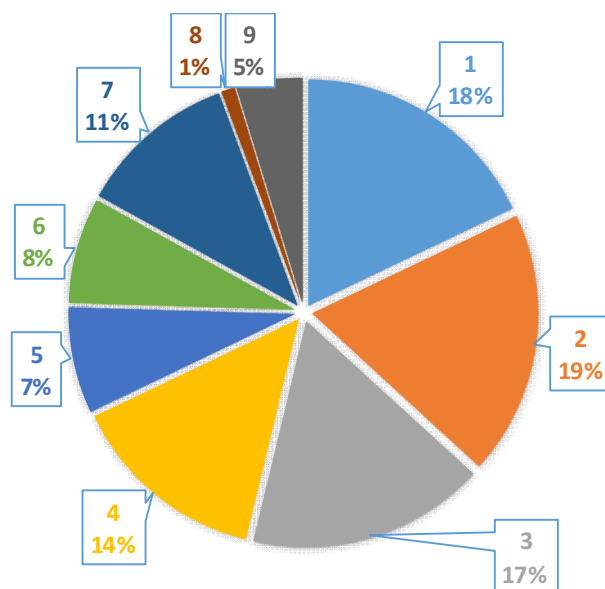
【回答率】

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

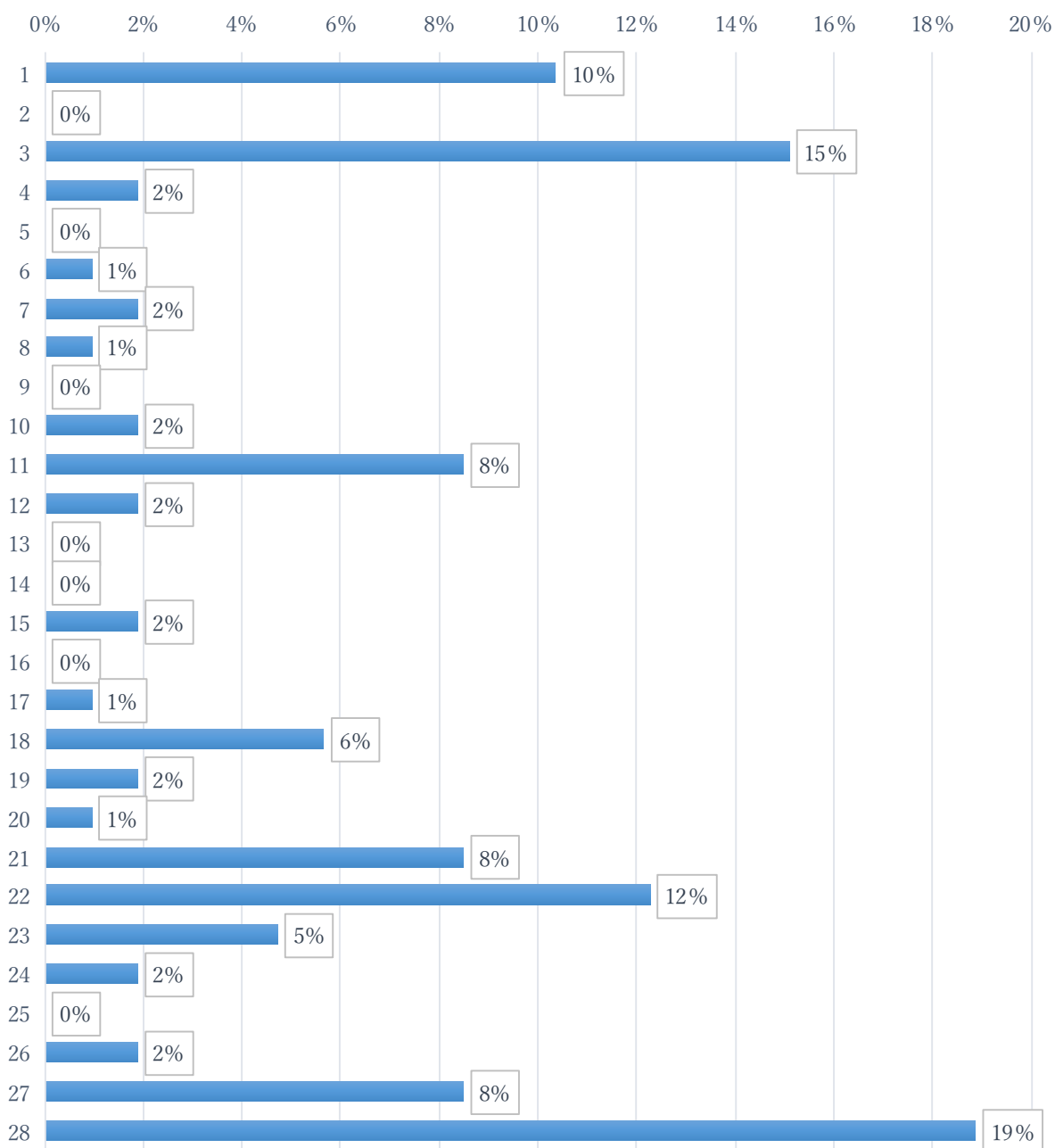


問2 産業分類別の回答企業

(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

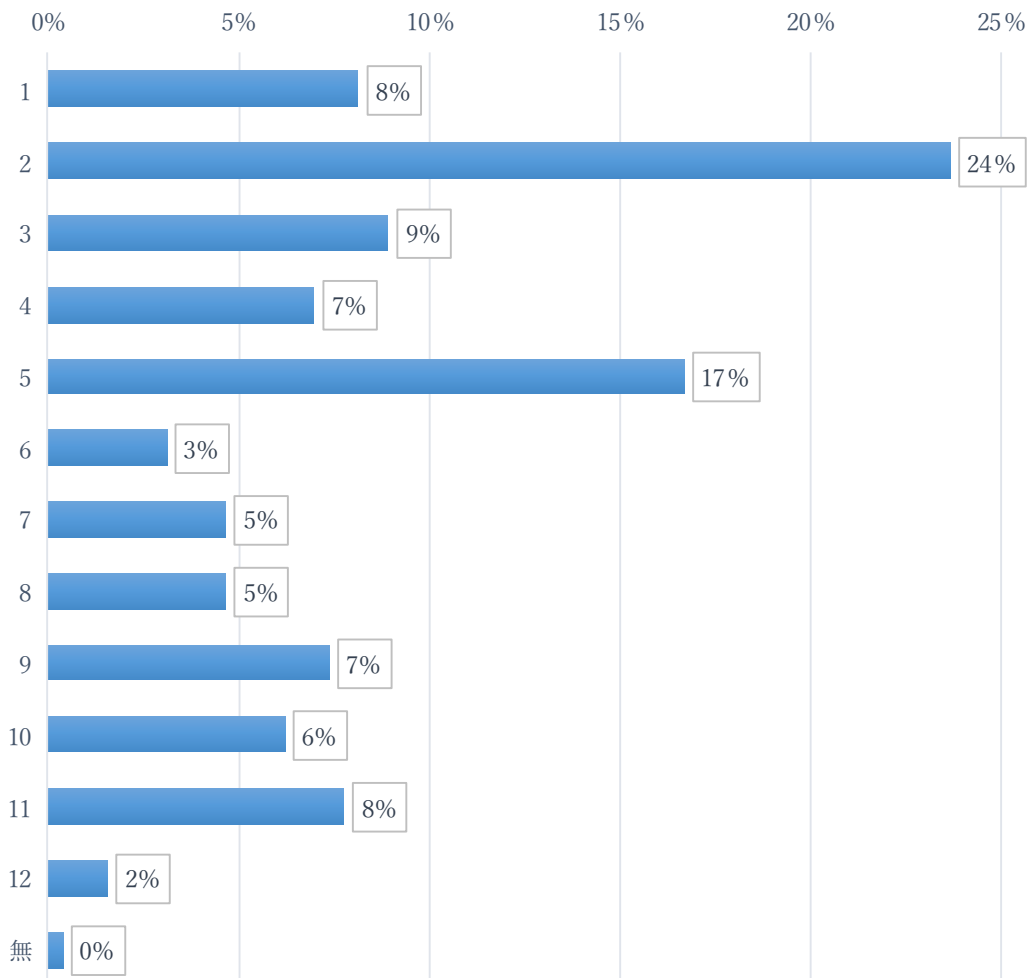
19. 電気・ガス・熱供給・水道業	2
20. 情報通信業	1
21. 輸送業	9
22. 卸売業、小売業	13
23. 金融業、保険業	5
24. 不動産業	2
25. 物品賃貸業	0
26. 宿泊業、飲食サービス業	2
27. 教育、学習支援、医療、福祉、複合サービス業	9
28. サービス業	20



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

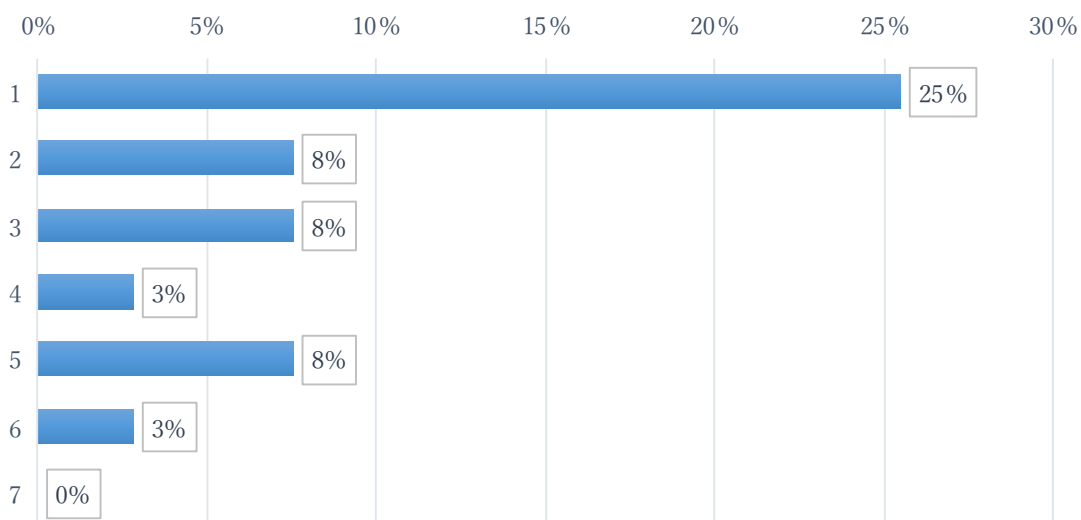


問4 問3で「3. 管理職を対象とした講演会や研修会を実施している。」「4. 従業員を対象とした講演会や研修会を実施している。」と答えた企業の講演会や研修会の実施内容。（複数回答）

（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. LGBT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

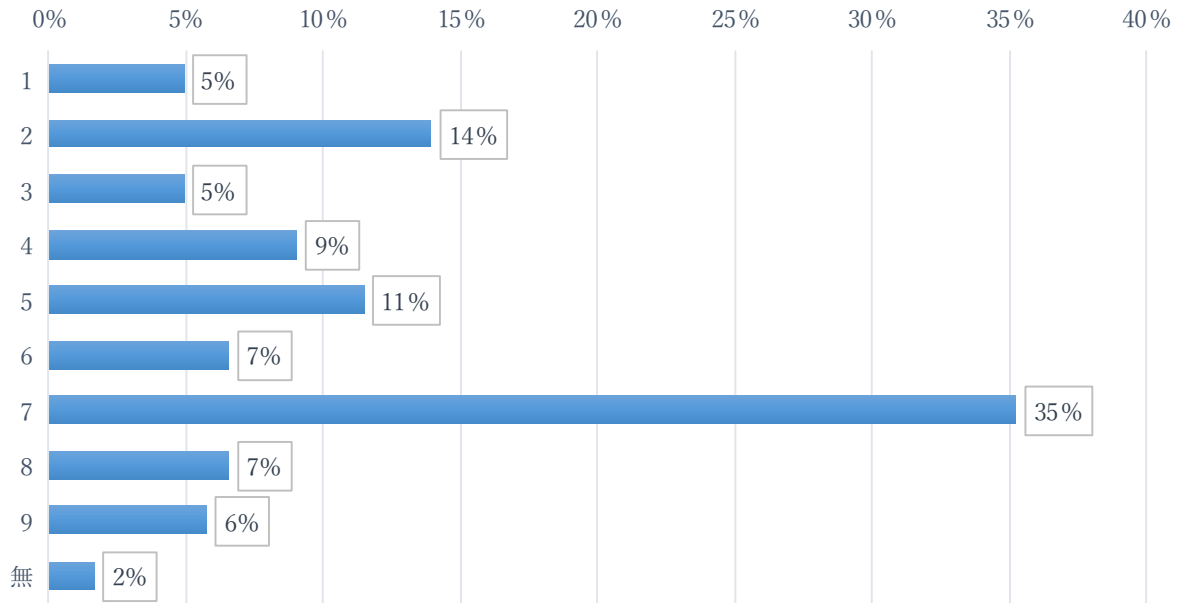
- ・人事研修課による管理職を対象とした研修
- ・ハラスメントについて外部講師を招いた研修
- ・パワハラ・セクハラ・マタハラについて講師を招いてのオンライン会議



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）

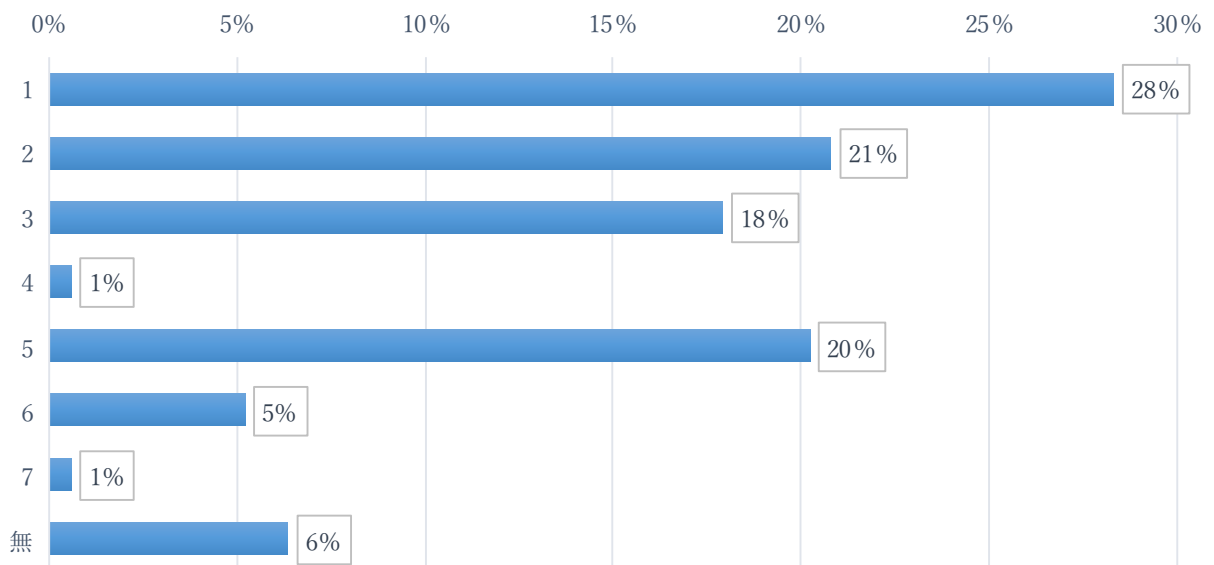
（単位：社）

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）

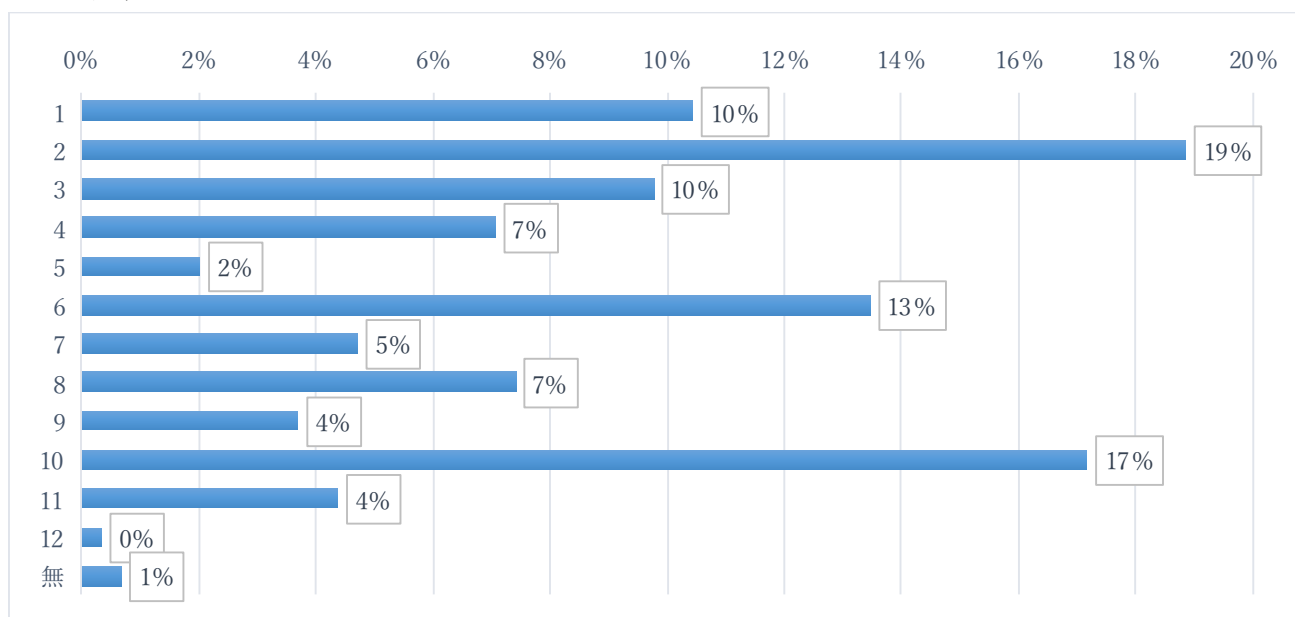
1. 早めの告知をしてほしい。	49
2. 年間の実施計画を出してほしい。	36
3. 平日の開催にしてほしい。	31
4. 土日祝日の開催にしてほしい。	1
5. 実施する時間は営業時間帯にしてほしい。	35
6. 実施する時間は営業時間外にしてほしい。	9
7. その他	7
無回答	2



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）

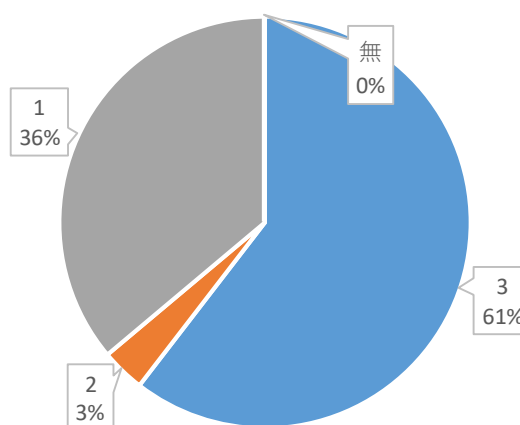
1. 公正な採用選考の実施。	31
2. 男女が共に能力を発揮できる職場づくり。	56
3. 高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり。	29
4. 障がいのある人が十分に能力を発揮できる職場づくり。	21
5. 部落差別の解消に向けた取組。	6
6. うつなどの精神疾患の予防や早期発見・治療などのメンタルヘルス対策。	40
7. さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり。	14
8. 個人情報の保護。	22
9. L G B T等の性的マイノリティについての対応。	11
10. 職場におけるハラスメント(仕事上の立場を利用した「いじめ」や「性的嫌がらせ」)の防止。	51
11. 関心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

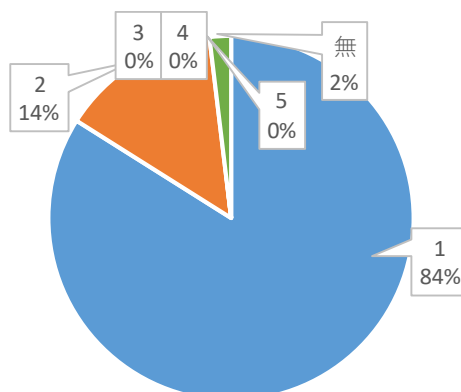
1. 社内に設置。	38
2. 社外に委託。	6
3. 設置していない。	63
無回答	0



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）

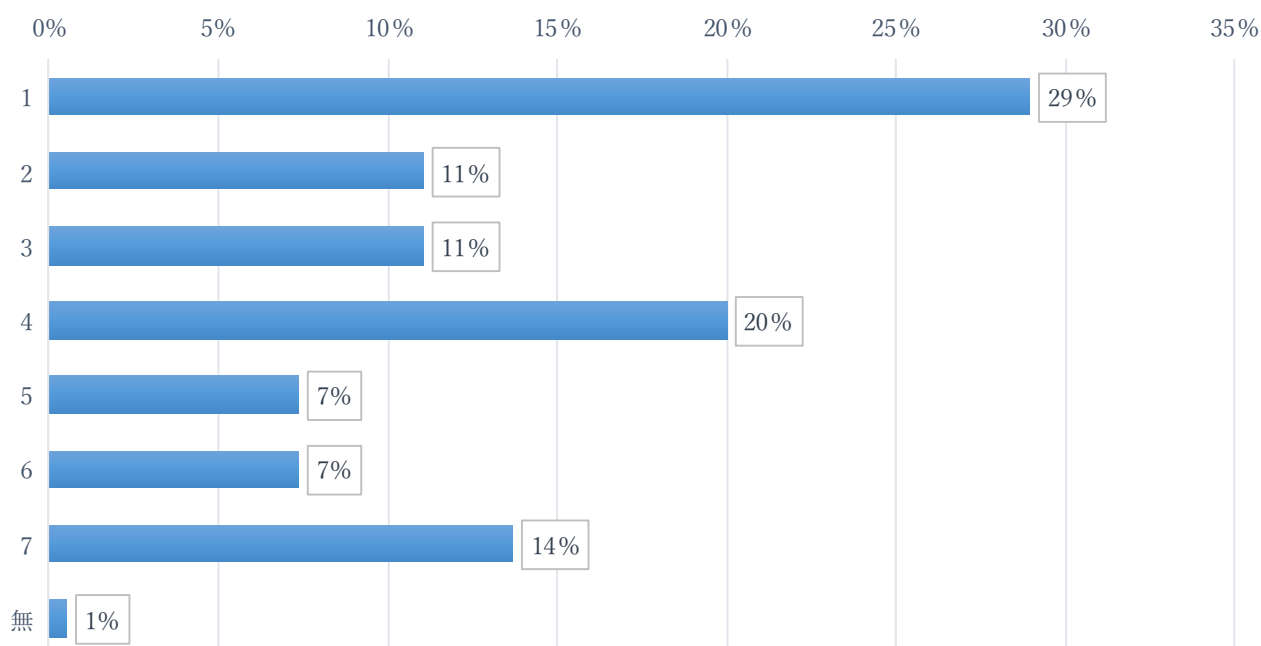
1. 0件	89
2. 1～2件	15
3. 3～5件	0
4. 6～10件	0
5. 10件より多い	0
無回答	2



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



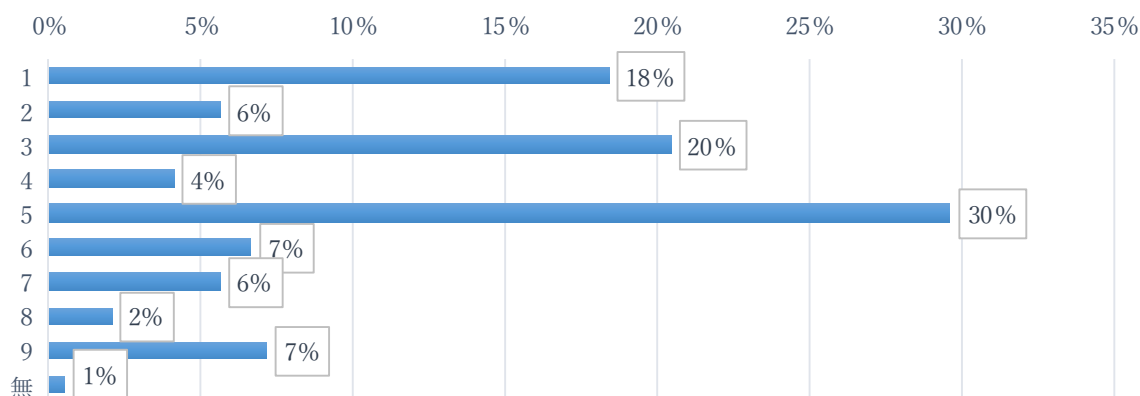
問 11 高齢者及び障がい者の雇用についてどのような内容を実施していますか。(複数回答)

(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

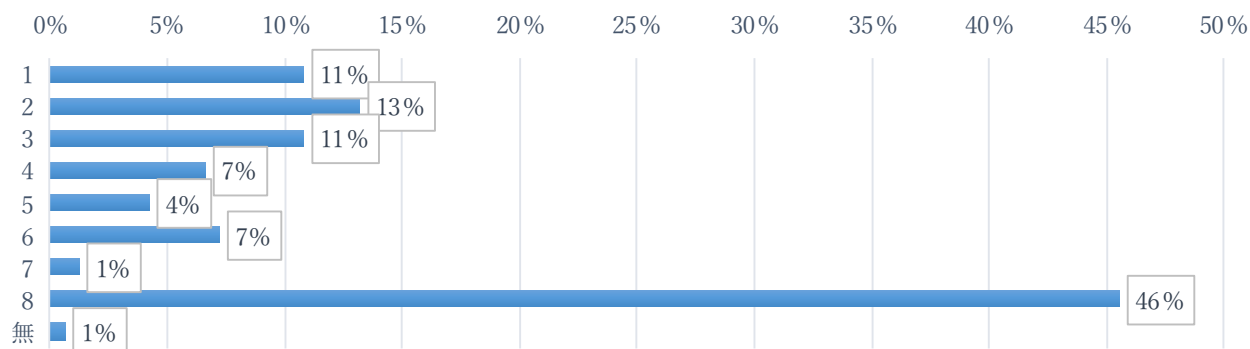


問 12 外国人労働者の雇用についてどのような内容を実施していますか。(複数回答) (単位：社)

- | | |
|---|----|
| 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

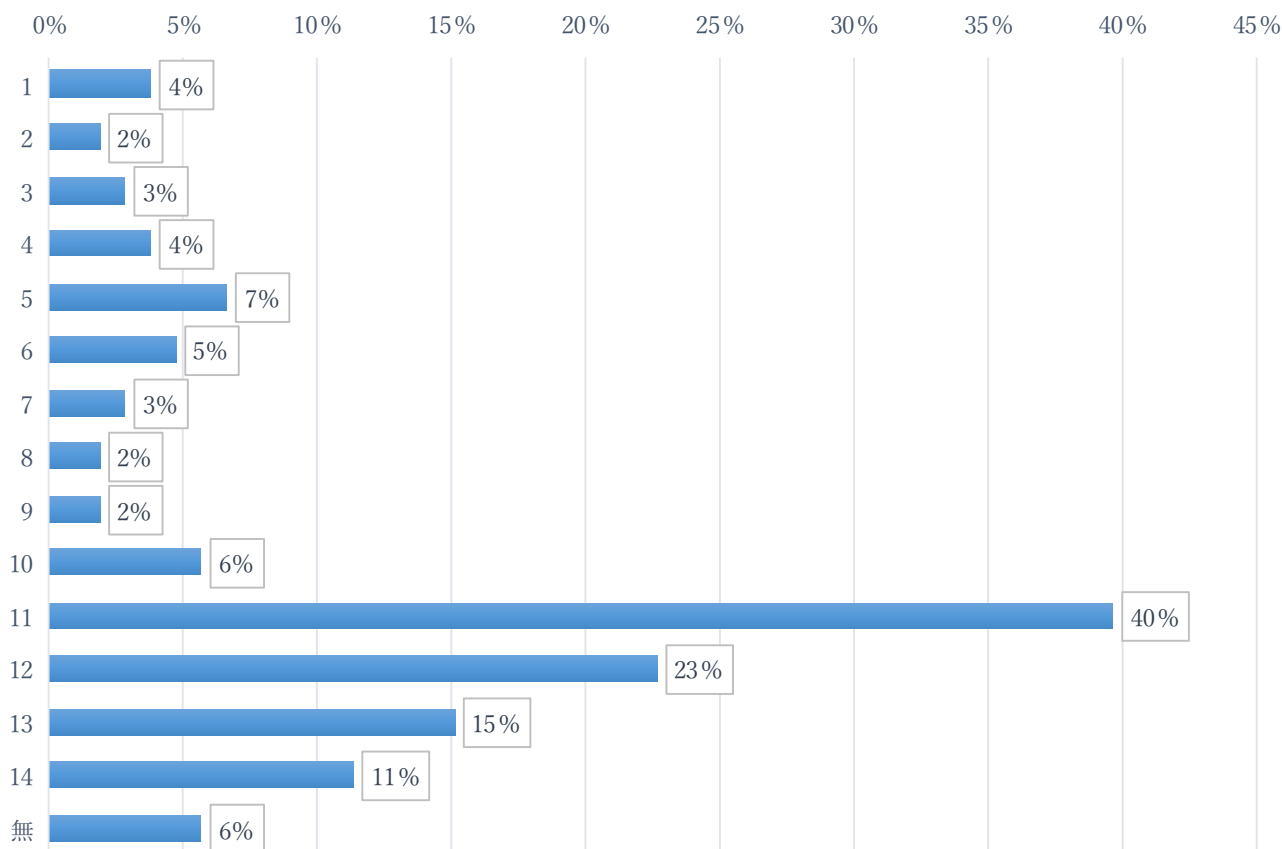
1



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)

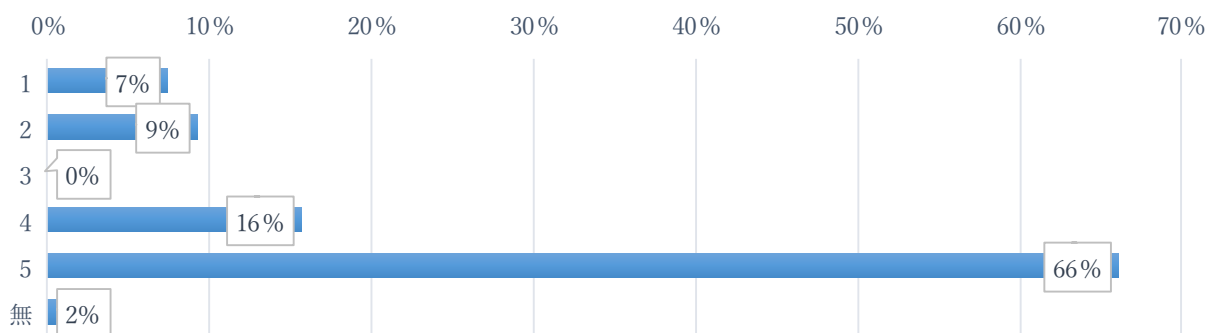
1. 性的マイノリティが働きやすい職場環境（同性パートナーへの福利厚生（慶弔休暇・家族手当等）の実施等）の適用を作っている。	4
2. 性的マイノリティに対する配慮（髪型や服装等）や対応を意図した取組を行っている。	2
3. 性的マイノリティに関する倫理規定や行動規範等がある。	3
4. 性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある。	4
5. 性的マイノリティに関する研修や勉強会等を行っている。	7
6. 性的マイノリティに関するポスター・リーフレット等の配布や掲示を行っている。	5
7. 性的マイノリティに関する相談窓口の設置している。	3
8. トランスジェンダーへの配慮を意図し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あましたか。 (複数回答)

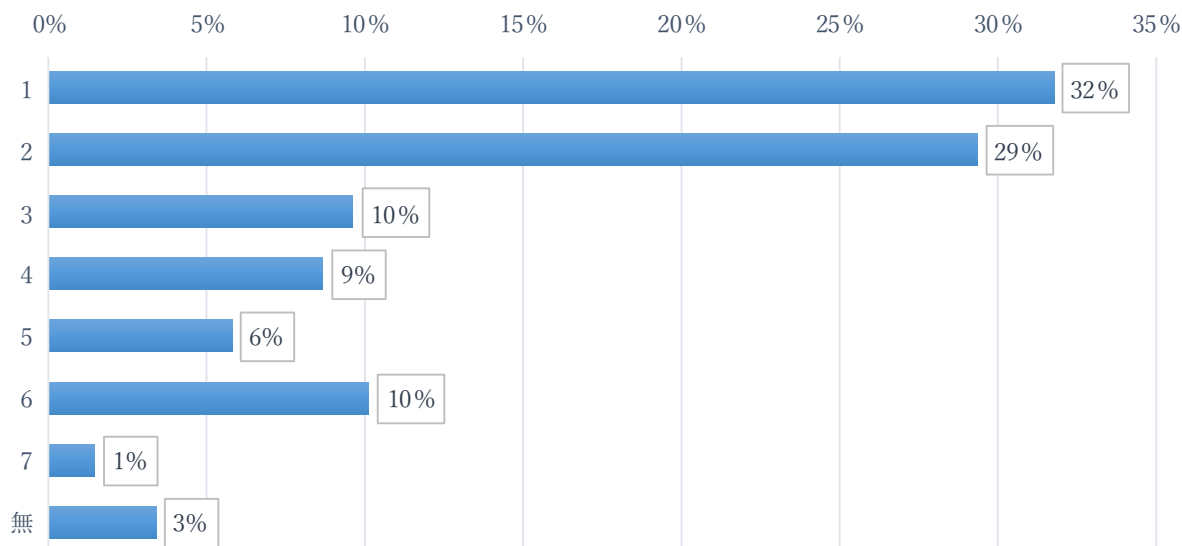
(単位：社)

- | | |
|---|----|
| 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 |



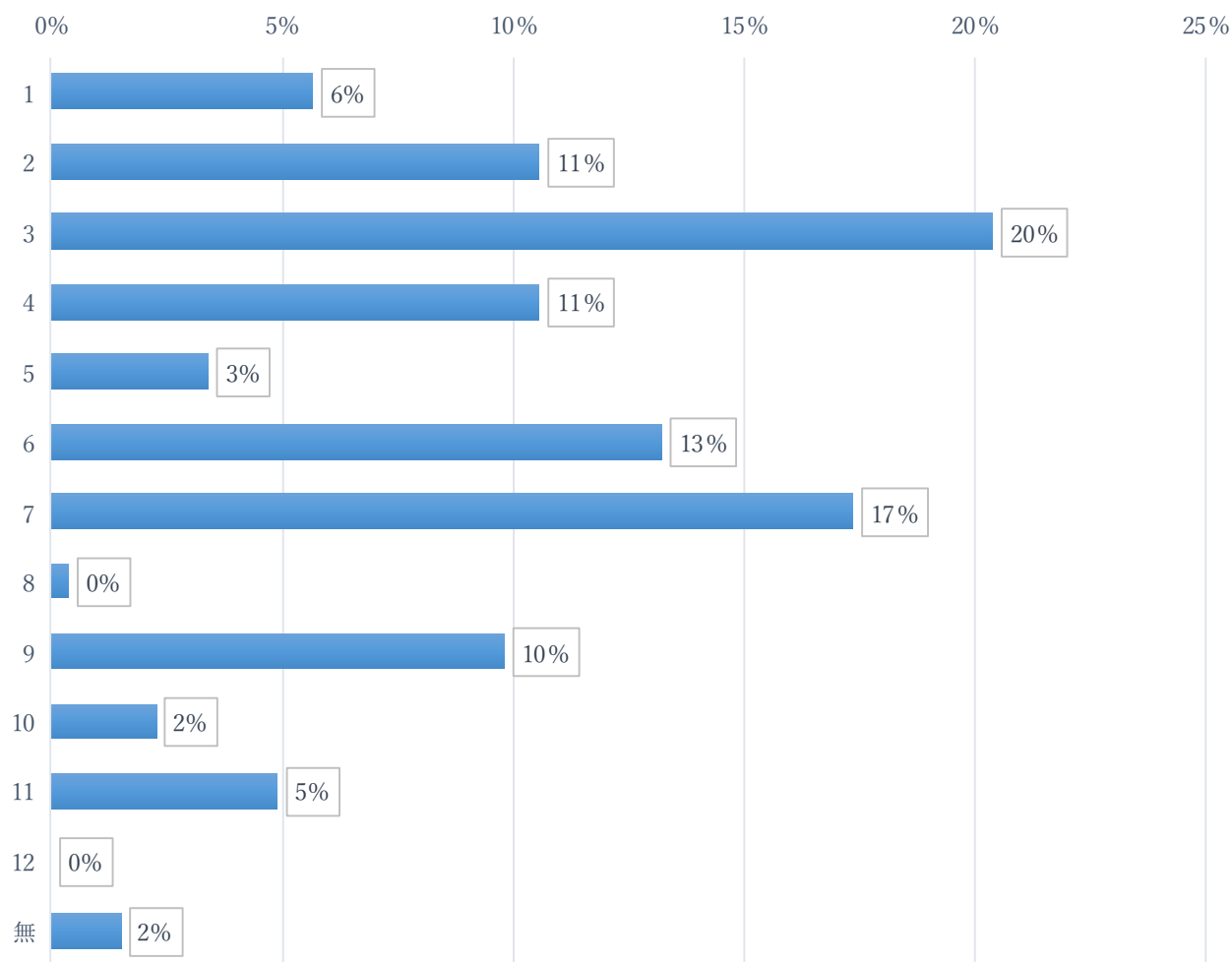
問 15 人権に関する取組を進めるうえで、何が課題だと思えますか。(複数回答) (単位：社)

- | | |
|------------------------------------|----|
| 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）

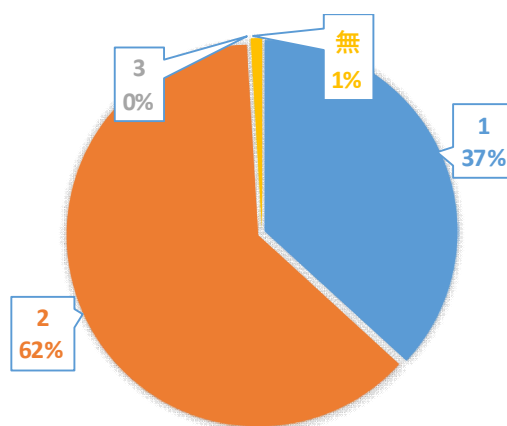
1. 有能な人材が集まる。	15
2. 勤労意欲が増進する。	28
3. 職場の活性化につながる。	54
4. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる。	28
5. 製品やサービスの質の向上につながる。	9
6. 企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる。	35
7. 人権侵害の防止につながる。	46
8. 取引先の拡大につながる。	1
9. 企業の社会的責任（CSR）の推進につながる。	26
10. 地域社会との交流が図られる。	6
11. わからない。	13
12. その他	0
無回答	4



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。

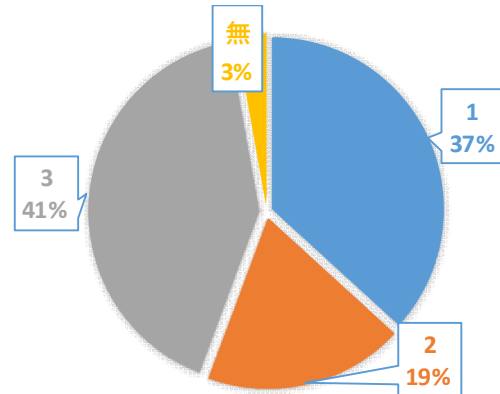
- ・ 作業ミス・対応ミスを減らすルール作り
- ・ 社内報での情報発信、意識向上の取り組み
- ・ 公平な職場環境の維持
- ・ ポスター掲示
- ・ 市の人権標語に参加
- ・ 人権標語の募集
- ・ 特に何もしていない
- ・ 標語募集

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

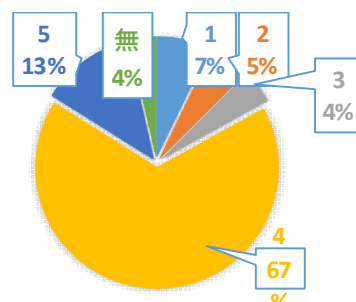


問 20 「部落差別解消推進法」の施行前と施行後で、貴社における部落差別解消の取り組みに変化がありましたか。またそれは、どのような変化でしたか。

- ・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)

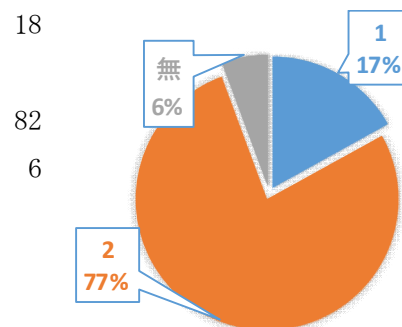
1. 設置している。	8
2. 「公正採用選考人権啓発推進員」ではないが、人権啓発の担当者を設置している。	6
3. 設置を検討している。	5
4. 設置していない。	75
5. 公正採用選考人権啓発推進員を知らない。	14
無回答	4



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)

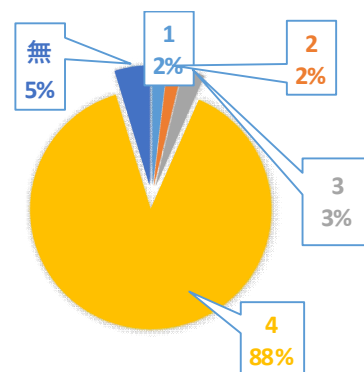
1. 知っている。(①～④の内、知っているもの全てに○)
 ①部落地名総鑑事件②プライム事件③統一応募用紙④その他
2. 知らない。
- 無回答



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)

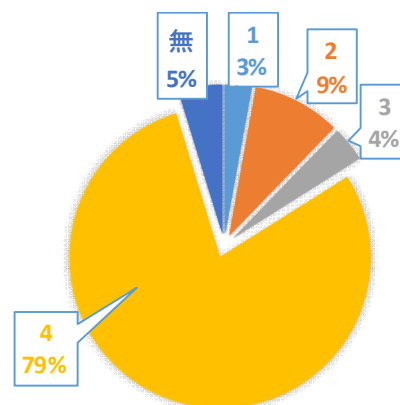
1. 方針と実施計画の策定を行っている。 2
2. 方針は策定しているが、実施計画の策定は行っていない。 2
3. 方針は策定していないが、実施計画の策定は行っている。 3
4. 方針も実施計画も策定していない。 94
- 無回答 6



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)

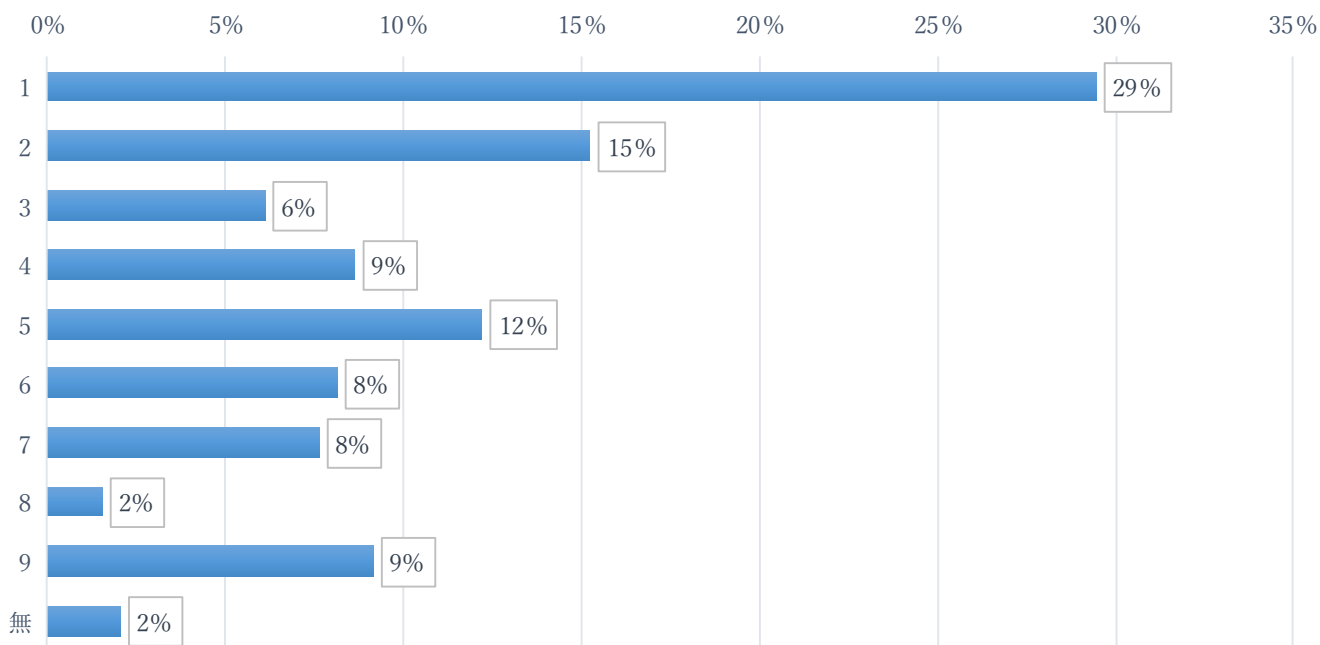
1. 実施している。 3
2. 行政等が実施している研修に参加している。 10
3. 実施を検討している。 4
4. 実施していない。 81
- 無回答 5



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

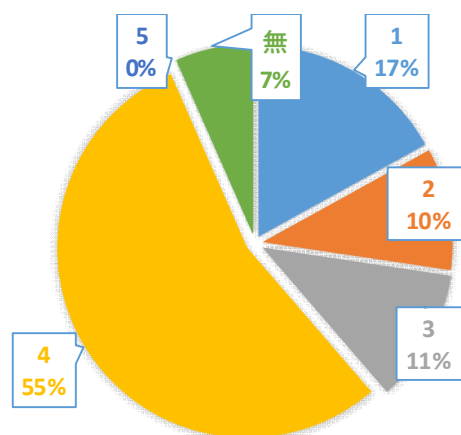


4. 「企業人権同和教育連絡協議会」について

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)

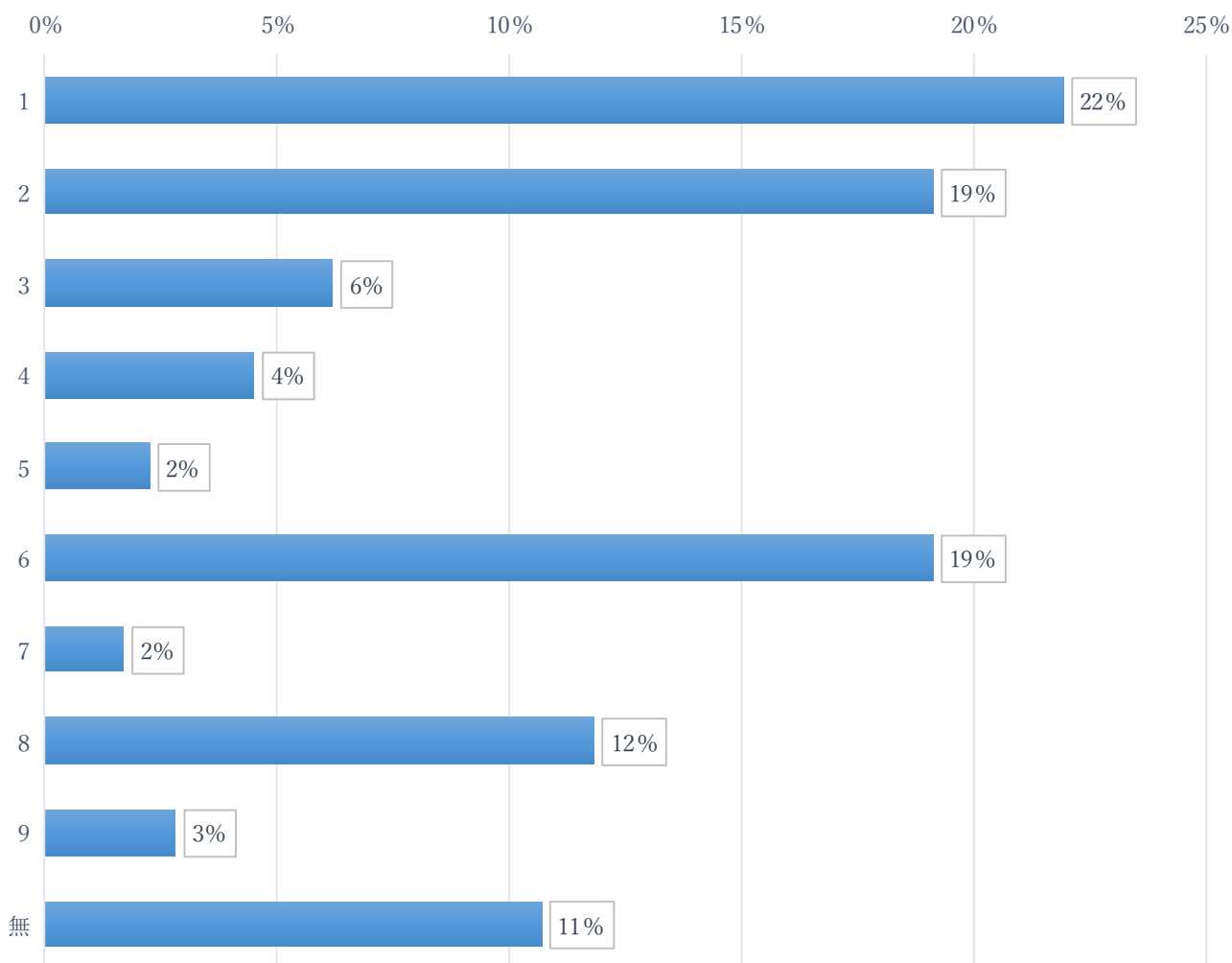
1. 加入している。	18
2. 知っている。	11
3. 名前は聞いたことがある。	12
4. 知らない。	58
5. 加入したい。	0
無回答	7



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