

# 人権に関する企業・事業所 アンケート調査結果

2022（令和4）年8月

九重町

# 目 次

## 序章 調査の概要について

### 第1章 貴社についてお聞かせください・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

問1 従業員規模

問2 産業分類

### 第2章 人権に対する取り組みや考えをお聞かせください・・・・・・・・・・・・・・・・・3

問3 人権に関する取り組み

問4 人権に関する関心事

問5 職場における人権相談窓口設置状況

問6 職場における人権相談の延べ件数

問7 職場におけるセクハラ・パワハラ対策の状況

問8 高齢者及び障がい者の雇用に関する状況

問9 外国人労働者の雇用に関する状況

問10 人権に関する課題

問11 人権意識の向上効果

### 第3章 部落差別解消の取り組みについてお聞かせください・・・・・・・・・・・・・・・・・13

問12 「部落差別解消推進法」の認知状況

問13 「部落差別解消推進法」施行前後の取組の変化（記述式）

問14 「公正採用選考人権啓発推進員」の設置状況

問15 「公正採用選考人権啓発推進員」のできた背景の認知状況

問16 部落差別解消に向けた取組の方針と実施計画の策定状況

問17 部落差別解消に向けた研修の実施状況

問18 部落差別を解消するための方法に対する考え

### 第4章 「九重町隣保館」のことについてお聞かせください・・・・・・・・・・・・・・・・・21

問19 隣保館の認知状況

問20 隣保館の利用状況

### その他 人権施策に対する意見（自由記載）

## 調査の概要

---

### (1)調査の目的

九重町内の企業及び事業所の人権研修の実態と人権意識の把握を行い、町の人権啓発事業に活用するために実施しました。

### (2)調査の内容

企業や事業所において人権に対してどのような課題を抱えているのか、どのような取り組みを行っているかの実態を調査しました。

### (3)対象及び抽出方法

九重町内に事務所を有する企業、事業所から 160 社を抽出しました。

### (4)調査票の配布及び回収

返信用封筒を同封した調査票を郵送で配布し、郵送及びW e bにより回収しました。

### (5)調査実施

調査実施期間は、2022(令和 4)年 5 月 30 日～6 月 20 日まで、九重町隣保館宛てに返送された調査票及びW e bでの回答を集計しました。

### (6)調査の集計

調査の集計は「九重町隣保館」で行いました。

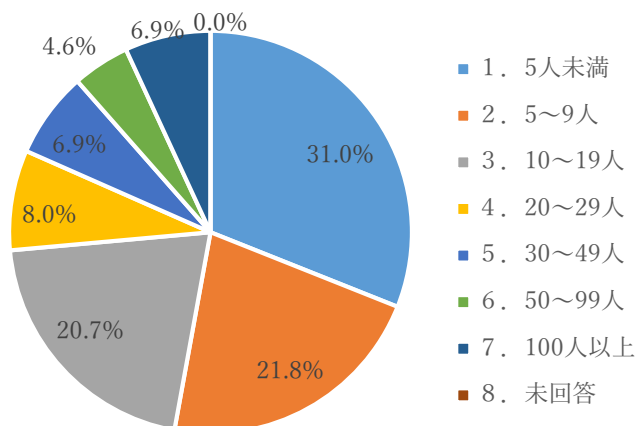
### (7)回収率

郵送した 160 票のうち有効回収数は 87 票、有効回収率は 54.3%でした。また、回答の内訳としては郵便での返送によるものが 76 票、W e bによるものが 11 票でした。

## 第1章 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

|           | 件数 | %    |
|-----------|----|------|
| 1. 5人未満   | 27 | 31.0 |
| 2. 5～9人   | 19 | 21.8 |
| 3. 10～19人 | 18 | 20.7 |
| 4. 20～29人 | 7  | 8.0  |
| 5. 30～49人 | 6  | 6.9  |
| 6. 50～99人 | 4  | 4.6  |
| 7. 100人以上 | 6  | 6.9  |
| 8. 未回答    | 0  | 0.0  |
| 計         | 87 | 100  |



|                         | 件数 | %    |
|-------------------------|----|------|
| 1. 農林漁業                 | 1  | 1.1  |
| 2. 建設業                  | 19 | 21.8 |
| 3. 製造業                  | 7  | 8.0  |
| 4. 鉱業                   | 0  | 0.0  |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業        | 2  | 2.3  |
| 6. 情報通信業                | 0  | 0.0  |
| 7. 運輸業                  | 3  | 3.4  |
| 8. 卸売・小売業               | 7  | 8.0  |
| 9. 金融・保険業               | 1  | 1.1  |
| 10. 不動産業                | 0  | 0.0  |
| 11. 飲食店、宿泊業             | 16 | 18.4 |
| 12. 生活関連サービス業、娯楽業       | 1  | 1.1  |
| 13. 医療、福祉               | 12 | 13.8 |
| 14. 教育、学習支援業            | 0  | 0.0  |
| 15. 複合サービス事業（郵便局、協同組合等） | 3  | 3.4  |
| 16. サービス業（上記に分類されないもの）  | 9  | 10.3 |

|          |    |       |
|----------|----|-------|
| 17. 複数回答 | 6  | 6.9   |
| 計        | 87 | 100.0 |

**【集計結果】**

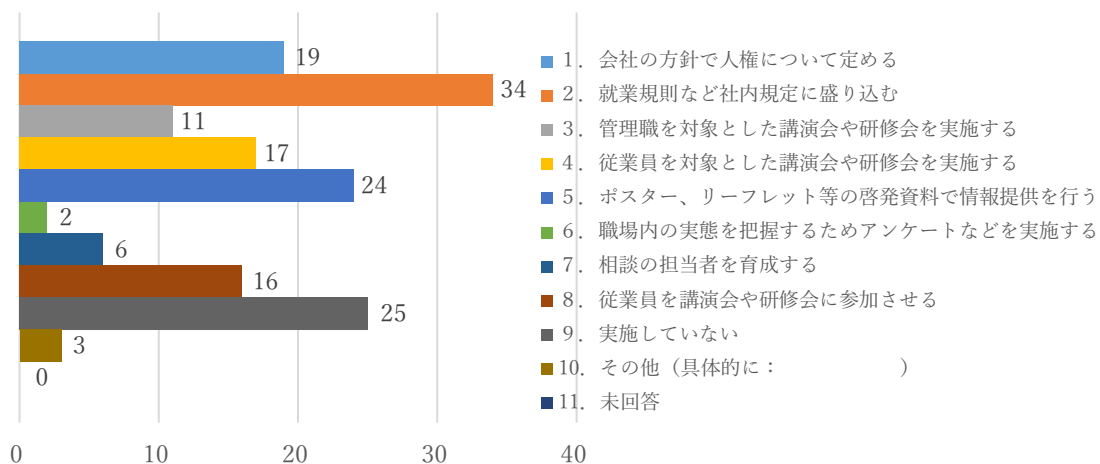
問1、問2については回答者についての質問となっています。「5人未満」が27件（31.0%）、「5～9人」が19件（21.8%）、「10人～19人」が18件（20.7%）となっており、20人未満の規模が回答者全体の73.5%で概ね3/4を占めています。産業分類については、建設業が19件（21.8%）、飲食業・宿泊業が16件（18.4%）、医療、福祉が12件（13.8%）回答いただいています。

## 第2章 人権に対する取り組みや考えをお聞かせください

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)。

|                              | 件数  | %    |
|------------------------------|-----|------|
| 1. 会社の方針で人権について定める           | 19  | 21.8 |
| 2. 就業規則など社内規定に盛り込む           | 34  | 39.1 |
| 3. 管理職を対象とした講演会や研修会を実施する     | 11  | 12.6 |
| 4. 従業員を対象とした講演会や研修会を実施する     | 17  | 19.5 |
| 5. ポスター、リーフレット等の啓発資料で情報提供を行う | 24  | 27.6 |
| 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 | 2   | 2.3  |
| 7. 相談の担当者を育成する               | 6   | 6.9  |
| 8. 従業員を講演会や研修会に参加させる         | 16  | 18.4 |
| 9. 実施していない                   | 25  | 28.7 |
| 10. その他（具体的に： ）              | 3   | 3.4  |
| 11. 未回答                      | 0   | 0.0  |
| 計                            | 157 |      |

※ %は回答者(87)のうち、その回答を選択した数に対する比率



### 【その他意見】

- 休み時間を利用し、みんなで話し合う（どういことがいけないことなのか等）
- 無回答
- 家族経営

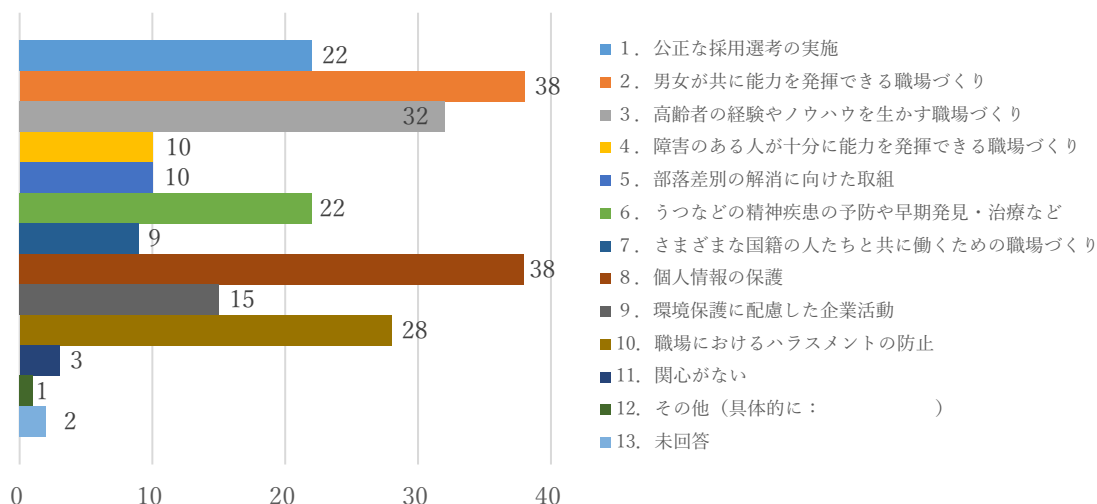
【集計結果】

87 社中 25 社 (28.7%) が、「実施していない」と回答しています。62 社 (71.2%) は何らかの取り組みを実施しています。取組として、最も多かったのが「就業規則など社内規定に盛り込む」(39.1%)、「ポスター・リーフレット等の啓発資料で情報提供を行う」(27.6%)、「会社の方針で人権について定める」(21.8%)と続いています。

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  
(○は3つまで)。

|                                 | 件数  | %    |
|---------------------------------|-----|------|
| １．公正な採用選考の実施                    | 22  | 25.3 |
| ２．男女が共に能力を発揮できる職場づくり            | 38  | 43.7 |
| ３．高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり          | 32  | 36.8 |
| ４．障害のある人が十分に能力を発揮できる職場づくり       | 10  | 11.5 |
| ５．部落差別の解消に向けた取組                 | 10  | 11.5 |
| ６．うつなどの精神疾患の予防や早期発見・治療など        | 22  | 25.3 |
| 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      | 9   | 10.3 |
| ８．個人情報の保護                       | 38  | 43.7 |
| ９．環境保護に配慮した企業活動                 | 15  | 17.2 |
| １０．職場におけるハラスメントの防止              | 28  | 32.2 |
| １１．関心がない                        | 3   | 3.4  |
| １２．その他（具体的に：                  ） | 1   | 1.1  |
| １３．未回答                          | 2   | 2.3  |
| 計                               | 230 |      |

※ %は回答者(87)のうち、その回答を選択した数に対する比率



【その他意見】

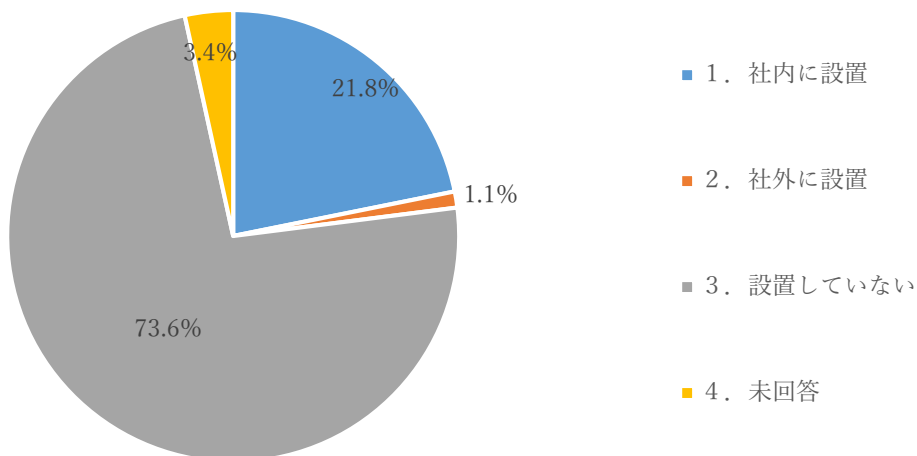
- 家族なので

【集計結果】

「個人情報の保護」「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」がともに（43.7%）「高齢者のノウハウを生かす職場づくり」（36.8%）、「職場におけるハラスメントの防止」（32.2%）「うつなどの精神疾患の予防や早期発見・治療など」「公正な採用選考の実施」がともに（25.3%）となっています。「関心がない」及び「未回答」は 87 社中の 5 社（5.7%）となっています

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○)。

|            | 件数 | %     |
|------------|----|-------|
| 1. 社内に設置   | 19 | 21.8  |
| 2. 社外に設置   | 1  | 1.1   |
| 3. 設置していない | 64 | 73.6  |
| 4. 未回答     | 3  | 3.4   |
| 計          | 87 | 100.0 |



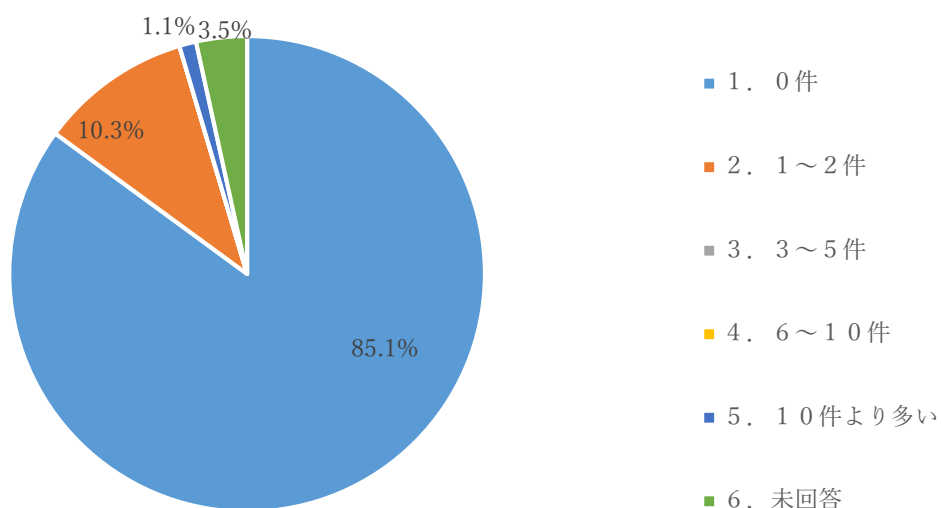
【集計結果】

「設置していない」（73.6%）、「社内に設置」（21.8%）、「社外に設置」（1.1%）、「未回答」（3.4%）となっています。



**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下さい  
(いずれか1つに○)**

|            | 件数 | %     |
|------------|----|-------|
| 1. 0件      | 74 | 85.1  |
| 2. 1～2件    | 9  | 10.3  |
| 3. 3～5件    | 0  | 0.0   |
| 4. 6～10件   | 0  | 0.0   |
| 5. 10件より多い | 1  | 1.1   |
| 6. 未回答     | 3  | 3.4   |
| 計          | 87 | 100.0 |



|            | 件数 | %     |
|------------|----|-------|
| 1. 0件      | 74 | 85.1  |
| 2. 1～2件    | 9  | 10.3  |
| 3. 3～5件    | 0  | 0.0   |
| 4. 6～10件   | 0  | 0.0   |
| 5. 10件より多い | 1  | 1.1   |
| 6. 未回答     | 3  | 3.4   |
| 計          | 87 | 100.0 |

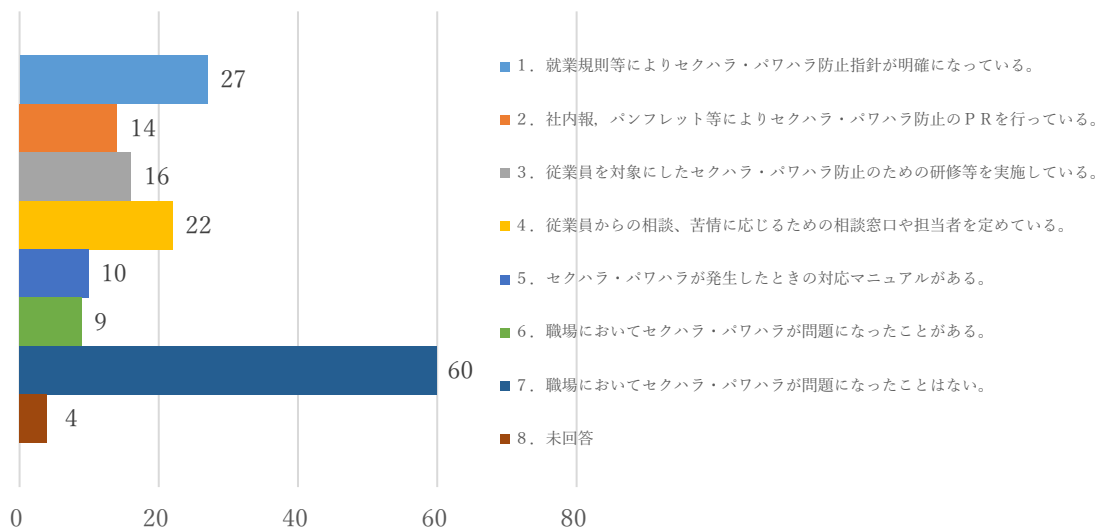
**【集計結果】**

「0件」(85.1%)、「1～2件」(10.3%)、「10件より多い」(1.1%)、「未回答」(3.5%)となっています。

**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。**

|                                        | 件数  | %    |
|----------------------------------------|-----|------|
| 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。     | 27  | 31.0 |
| 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。 | 14  | 16.1 |
| 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。 | 16  | 18.4 |
| 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。   | 22  | 25.3 |
| 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。        | 10  | 11.5 |
| 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。        | 9   | 10.3 |
| 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。        | 60  | 69.0 |
| 8. 未回答                                 | 4   | 4.6  |
| 計                                      | 162 |      |

※ %は回答者(87)のうち、その回答を選択した数に対する比率



**【集計結果】**

「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」(69.0%)、「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」(10.3%)、「未回答」(4.6%)となっています。対策については「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」(31.0%)、「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」(25.3%)、「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」(18.4%)、「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」(16.1%)、「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」(11.5%)となっています。

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。

|                                              | 件数  | %    |
|----------------------------------------------|-----|------|
| 1. 従業員を募集するときに、年齢制限を設けていない。                  | 40  | 46.0 |
| 2. 定年の定めを廃止している。                             | 12  | 13.8 |
| 3. 65歳まで定年を引き上げ済みである。                        | 25  | 28.7 |
| 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。               | 7   | 8.0  |
| 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。 | 46  | 52.9 |
| 6. 全従業員の2.3%以上の障がい者を雇用している。                  | 5   | 5.7  |
| 7. 特に該当するものはない。                              | 10  | 11.5 |
| 8. 未回答                                       | 4   | 4.6  |
| 計                                            | 149 |      |

※ %は回答者(87)のうち、その回答を選択した数に対する比率



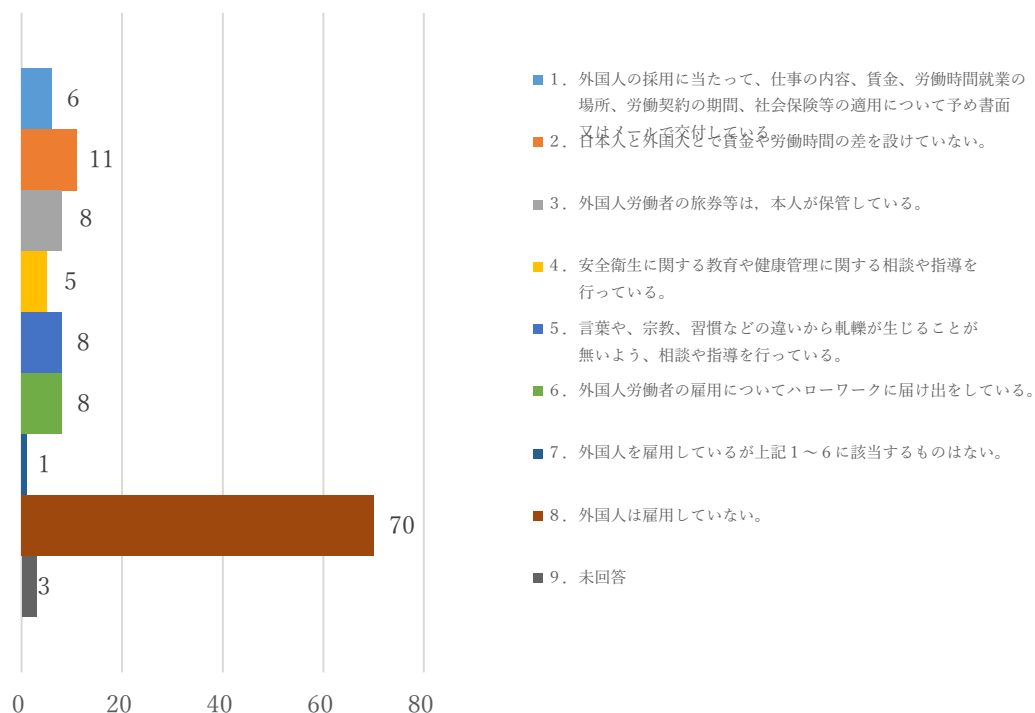
#### 【集計結果】

「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」(52.9%)、「従業員を募集するときに、年齢制限を設けていない」(46.0%)、「65歳まで定年を引き上げ済みである」(28.7%)、「定年の定めを廃止している」(13.8%)、「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」(8.0%)、「全従業員の2.3%以上の障がい者を雇用している」(5.7%)、「特に該当するものはない」(11.5%)、「未回答」(4.6%)、となっています。

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

|                                                                         | 件数  | %    |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|------|
| 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。 | 6   | 6.9  |
| 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。                                           | 11  | 12.6 |
| 3. 外国人労働者の旅券等は、本人が保管している。                                               | 8   | 9.2  |
| 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   | 5.7  |
| 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。                           | 8   | 9.2  |
| 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。                                        | 8   | 9.2  |
| 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。                                          | 1   | 1.1  |
| 8. 外国人は雇用していない。                                                         | 70  | 80.5 |
| 9. 未回答                                                                  | 3   | 3.4  |
| 計                                                                       | 120 |      |

※ %は回答者(87)のうち、その回答を選択した数に対する比率



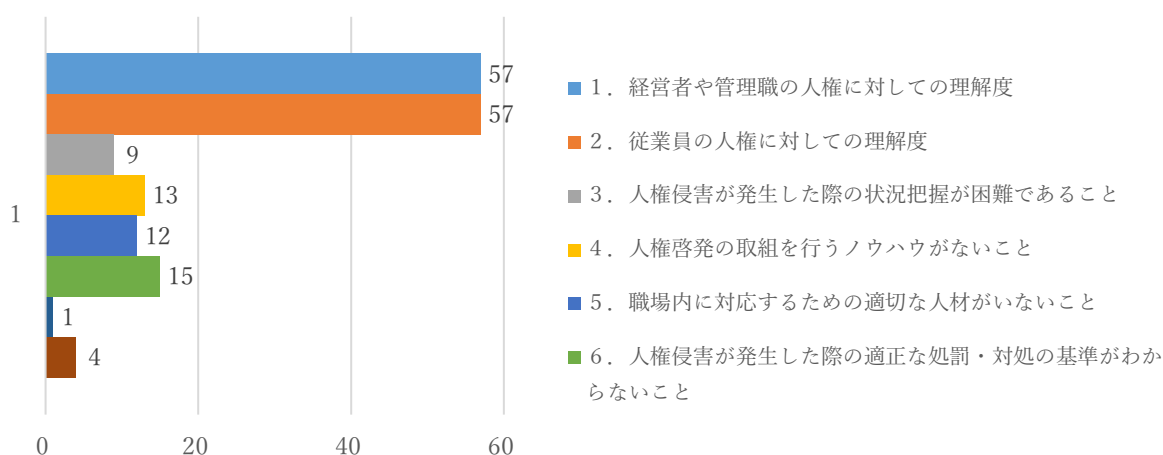
# 【集計結果】

「外国人は雇用していない」(80.5%)、「未回答」(3.4%)となっています。外国人を雇用している会社では「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」(12.6%)、「外国人労働者の旅券等は、本人が保管している」「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」「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」がいずれも(9.2%)、「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」(6.9%)「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」(5.7%)、「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」(1.1%)となっています。

## 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 (〇は3つまで)

|                                   | 件数  | %    |
|-----------------------------------|-----|------|
| 1. 経営者や管理職の人権に対する理解度              | 57  | 65.5 |
| 2. 従業員の人権に対する理解度                  | 57  | 65.5 |
| 3. 人権侵害が発生した際の状況把握が困難であること        | 9   | 10.3 |
| 4. 人権啓発の取組を行うノウハウがないこと            | 13  | 14.9 |
| 5. 職場内に対応するための適切な人材がないこと          | 12  | 13.8 |
| 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 | 15  | 17.2 |
| 7. その他（具体的に： ）                    | 1   | 1.1  |
| 8. 未回答                            | 4   | 4.6  |
| 計                                 | 168 |      |

※ %は回答者(87)のうち、その回答を選択した数に対する比率



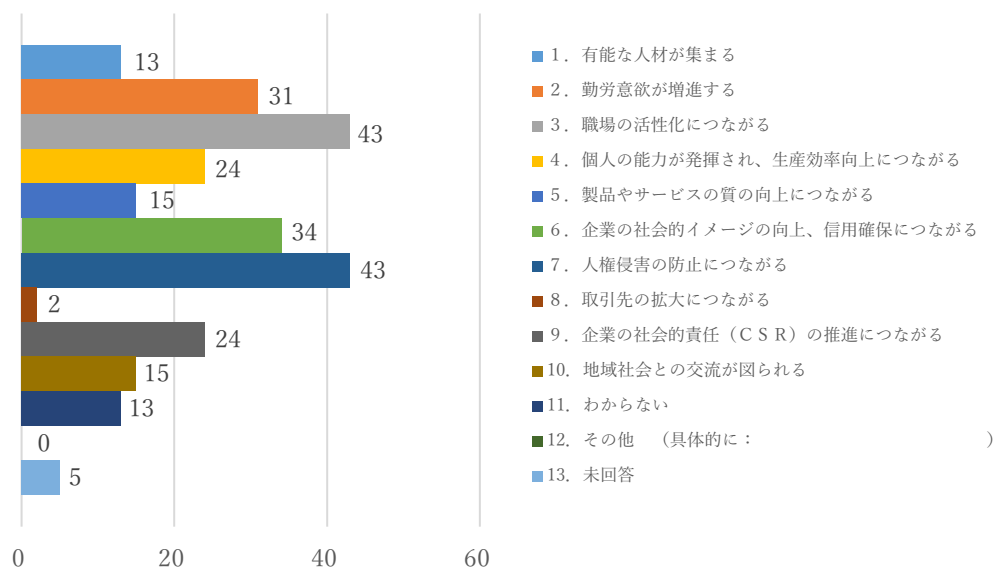
【集計結果】

「経営者や管理職の人権に対しての理解度」「従業員の人権に対しての理解度」がいずれも（65.5%）、「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」がともに（17.2%）、「人権啓発の取組を行うノウハウがないこと」が（14.9%）「職場内に対応するための適切な人材がいないこと」（13.8%）、「その他」（1.1%）、「未回答」（4.6%）となっています。

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  
（〇はいくつでも）。

|                            | 件数  | %    |
|----------------------------|-----|------|
| 1. 有能な人材が集まる               | 13  | 14.9 |
| 2. 勤労意欲が増進する               | 31  | 35.6 |
| 3. 職場の活性化につながる             | 43  | 49.4 |
| 4. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる  | 24  | 27.6 |
| 5. 製品やサービスの質の向上につながる       | 15  | 17.2 |
| 6. 企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる | 34  | 39.1 |
| 7. 人権侵害の防止につながる            | 43  | 49.4 |
| 8. 取引先の拡大につながる             | 2   | 2.3  |
| 9. 企業の社会的責任（CSR）の推進につながる   | 24  | 27.6 |
| 10. 地域社会との交流が図られる          | 15  | 17.2 |
| 11. わからない                  | 13  | 14.9 |
| 12. その他（具体的に： ）            | 0   | 0.0  |
| 13. 未回答                    | 5   | 5.7  |
| 計                          | 262 |      |

※ %は回答者(87)のうち、その回答を選択した数に対する比率



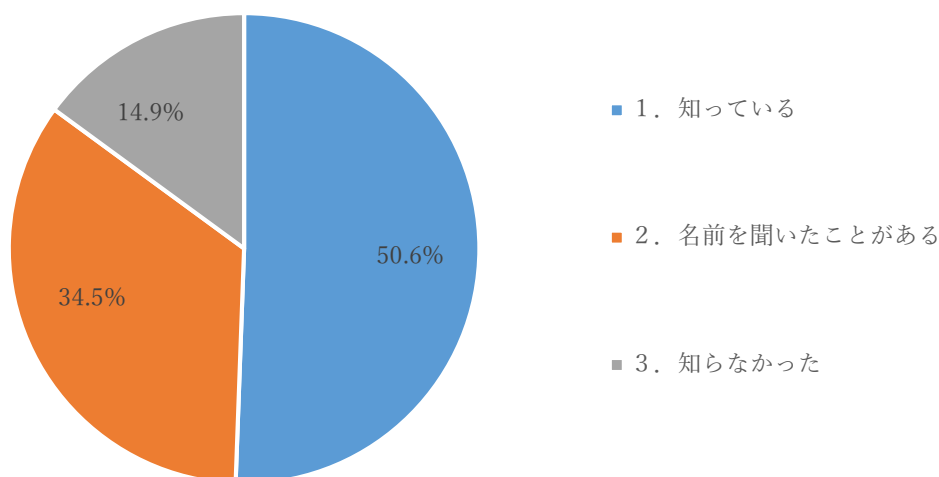
#### 【集計結果】

「職場の活性化につながる」「人権侵害の防止につながる」がともに（49.4%）、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」（39.1%）、「勤労意欲が増進する」（35.6%）、「個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる」「企業の社会的責任（CSR）の推進につながる」がともに（27.6%）、「地域社会との交流が図られる」「製品やサービスの質の向上につながる」がともに（17.2%）、「有能な人材が集まる」（14.9%）、となっています。「わからない」（14.9%）、「未回答」（5.7%）となっています。

### 第3章 部落差別解消の取り組みについてお聞かせください

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。

|                | 件数 | %     |
|----------------|----|-------|
| 1. 知っている       | 44 | 50.6  |
| 2. 名前を聞いたことがある | 30 | 34.5  |
| 3. 知らなかった      | 13 | 14.9  |
| 計              | 87 | 100.0 |



「知っている」(50.6%)、「名前を聞いたことがある」(34.5%)、「知らなかった」(14.9%)となっています。

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

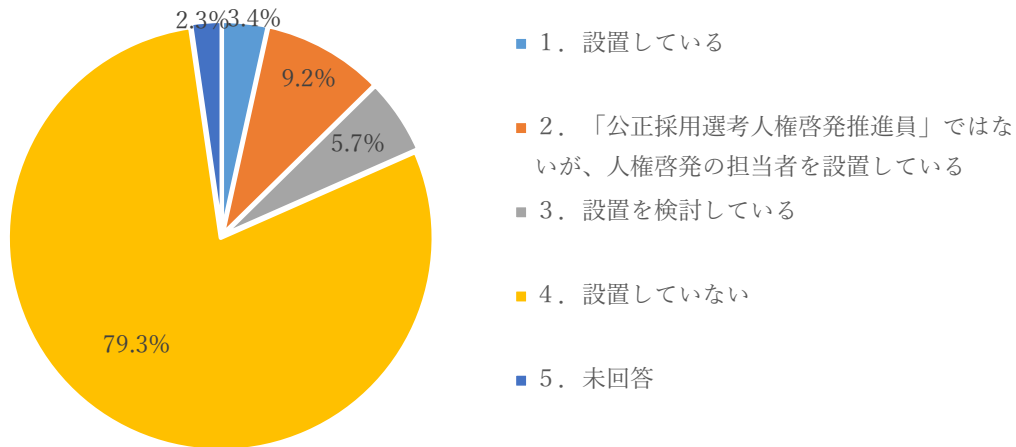
【自由記載】



- ふれてはいけない部分と思いつつも、話の中で部落差別の話が出た時は、私の知っている内容を話し、現実(?)問題として話すことがあります。若い人の中にはよくわからない、知らない人もいます。
- 研修への参加 研修会、講演会に参加したことがある。
- ミーティングの時などに話に出るようになり意識づけができています。
- 外部で実施する研修への参加、同内容での研修の実施機会が増えた
- 年がたつにつれ、多少なりと差別意識がうすれてると思う
- 職場内研修の開催回数が増加した
- 作業員を対象とした研修会数が増えた
- 研修を行うことで職員の理解度が向上した
- 人権研修への参加(年1回)
- 基本的人権の保障の中で情報化の進展でネットの中で差別が行われていることを強く感じ取れるようになってきた。
- 部落差別に関する勉強をする 部落出身だからとか考えてないので、別に変わりはありません
- 新入職員への人権研修 研修会や講演会へ参加するよう心掛けている
- 「部落」ということ自体 全く意識したことがない
- 研修会の参加等は何回か参加させていただきましたが、社内において直接的には取り組む機会は設けていない
- 部落差別に関する研修の実施回数の増加、管理職層の部落差別に関する学習会の定期的な実施
- 施行前より関心も理解ももっています。根本的に差別はしない
- 変化なし、特にありません (13件)

**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○)。**

|                                         | 件数 | %     |
|-----------------------------------------|----|-------|
| 1. 設置している                               | 3  | 3.4   |
| 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 | 8  | 9.2   |
| 3. 設置を検討している                            | 5  | 5.7   |
| 4. 設置していない                              | 69 | 79.3  |
| 5. 未回答                                  | 2  | 2.3   |
| 計                                       | 87 | 100.0 |

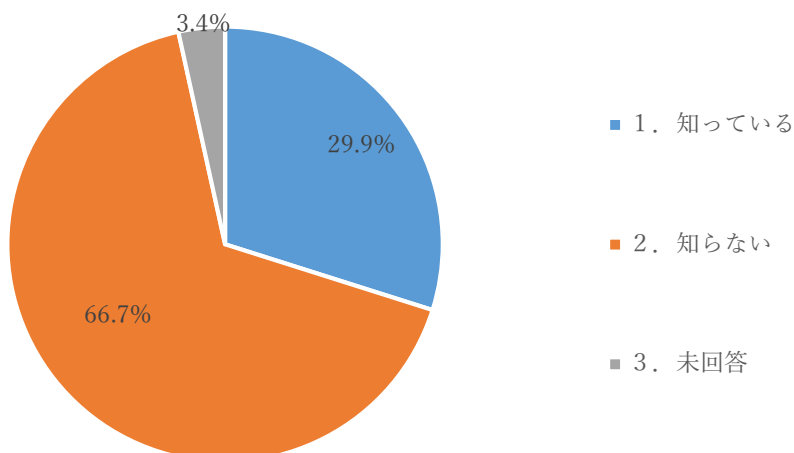


#### 【集計結果】

「設置していない」(79.3%)、「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(9.2%)、「設置を検討している」(5.7%)、「設置している」(3.4%)、「未回答」(2.3%)となっています。

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。

|          | 件数 | %     |
|----------|----|-------|
| 1. 知っている | 26 | 29.9  |
| 2. 知らない  | 58 | 66.7  |
| 3. 未回答   | 3  | 3.4   |
| 計        | 87 | 100.0 |



【集計結果】

「知らない」(66.7%)、「知っている」(29.9%)、「未回答」(3.4%)となっています。

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 ( )

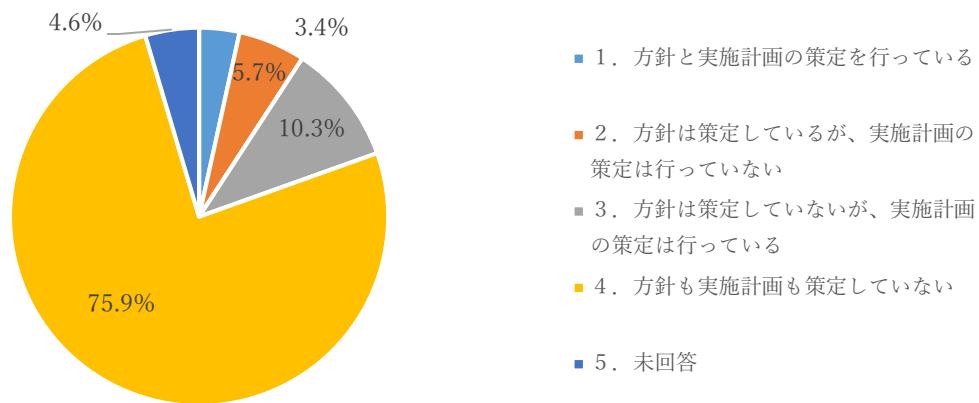
|              | 件数 | %    |
|--------------|----|------|
| 1. ①部落地名総鑑事件 | 25 | 96.2 |
| 2. ②プライム事件   | 6  | 23.1 |
| 3. ③統一応募用紙   | 6  | 23.1 |
| 4. その他       | 1  | 3.8  |
| 計            | 38 |      |

【集計結果】

「部落地名総鑑事件」(96.2%)、「プライム事件」「統一応募用紙」がともに(23.1%)、「その他」(3.8%)となっています。

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)

|                              | 件数 | %     |
|------------------------------|----|-------|
| 1. 方針と実施計画の策定を行っている          | 3  | 3.4   |
| 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 | 5  | 5.7   |
| 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 | 9  | 10.3  |
| 4. 方針も実施計画も策定していない           | 66 | 75.9  |
| 5. 未回答                       | 4  | 4.6   |
| 計                            | 87 | 100.0 |

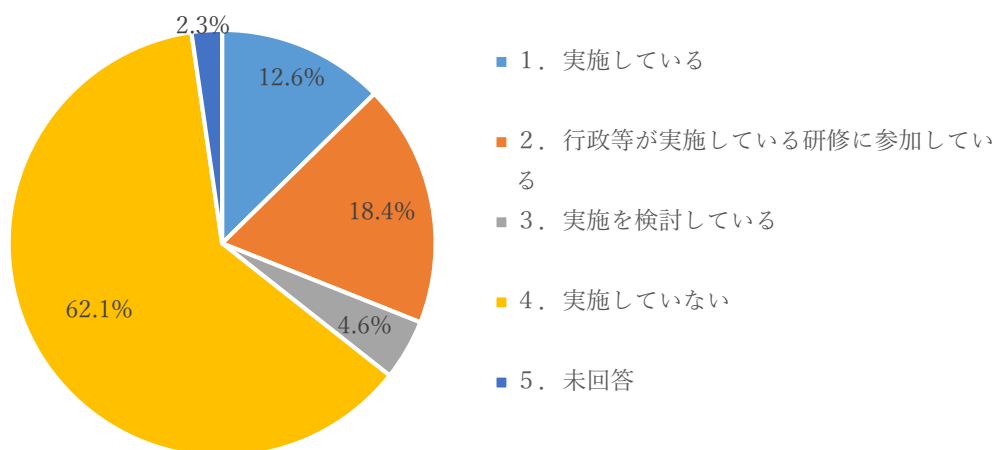


#### 【集計結果】

「方針も実施計画も策定していない」(75.9%)、「方針は策定していないが、実施計画の策定は行っている」(10.3%)、「方針は策定しているが、実施計画の策定は行っていない」(5.7%)、「方針と実施計画の策定を行っている」が(3.4%)、「未回答」(4.6%)となっています。

#### 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 (〇はひとつ)

|                        | 件数 | %     |
|------------------------|----|-------|
| 1. 実施している              | 11 | 12.6  |
| 2. 行政等が実施している研修に参加している | 16 | 18.4  |
| 3. 実施を検討している           | 4  | 4.6   |
| 4. 実施していない             | 54 | 62.1  |
| 5. 未回答                 | 2  | 2.3   |
| 計                      | 87 | 100.0 |



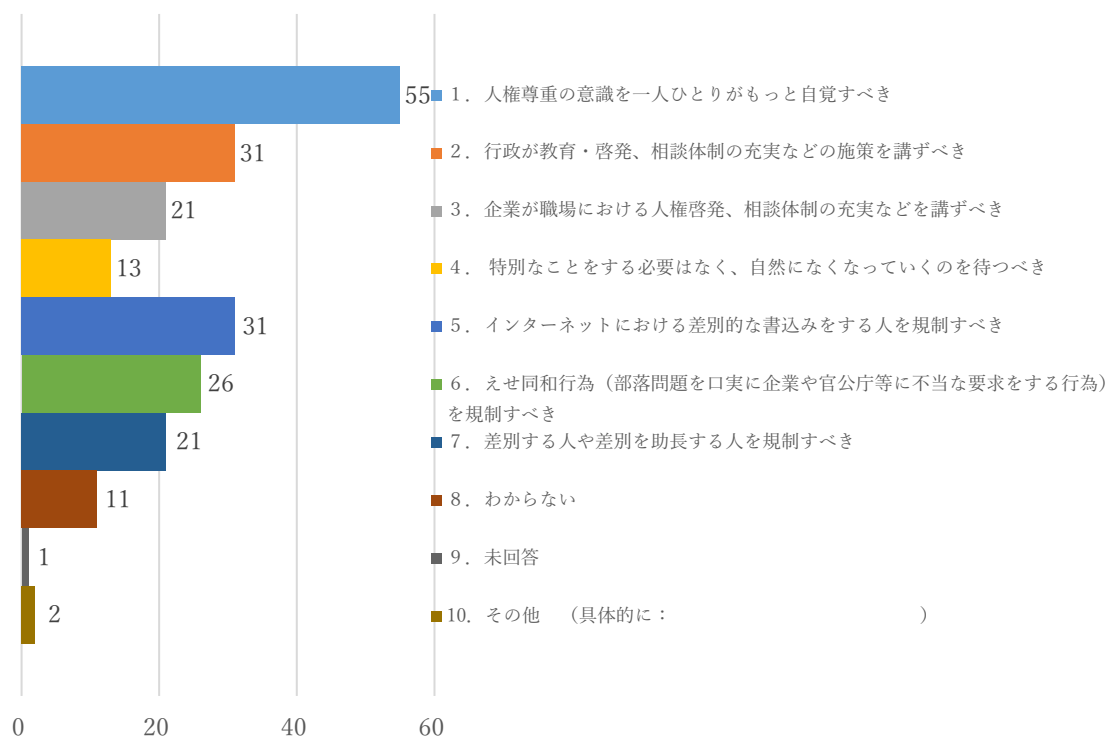
**【集計結果】**

「実施していない」(62.1%)、「行政等が実施している研修に参加している」(18.4%)、「実施している」(12.6%)、「実施を検討している」(4.7%)、「未回答」(2.3%)となっています。

**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  
(〇はいくつでも)。**

|                                             | 件数  | %    |
|---------------------------------------------|-----|------|
| 1. 人権尊重の意識を一人ひとりがもっと自覚すべき                   | 55  | 63.2 |
| 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               | 31  | 35.6 |
| 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             | 21  | 24.1 |
| 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           | 13  | 14.9 |
| 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             | 31  | 35.6 |
| 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 | 26  | 29.9 |
| 7. 差別する人や差別を助長する人を規制すべき                     | 21  | 24.1 |
| 8. わからない                                    | 11  | 12.6 |
| 9. 未回答                                      | 1   | 1.1  |
| 10. その他（具体的に： ）                             | 2   | 2.3  |
| 計                                           | 212 |      |

※ %は回答者(87)のうち、その回答を選択した数に対する比率



【その他意見】

- 部落差別ということを知らない人が多いように思います。まるで人ごとのように、確かに人ごとです。でも今の現状をもっと町民に知ってもらう必要があると思います。本当の人の心の痛みをしり、少しでもどうかしてあげたいという人の心に訴えることができたらと思います。
- 若い人はうすれていると思う

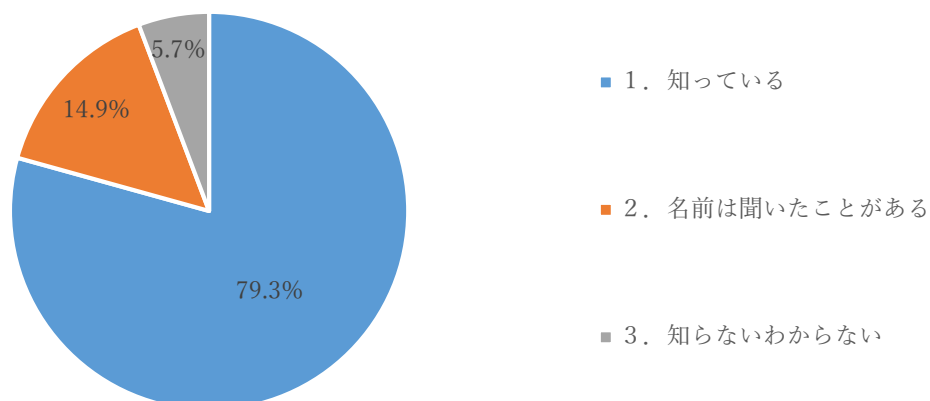
【集計結果】

「人権尊重の意識を一人ひとりがもっと自覚すべき」(63.2%)、「行政が教育・啓発、相談体制の充実などの施策を講ずべき」、「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」がともに(35.6%)、「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」(29.9%)、「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」「差別する人や差別を助長する人を規制すべき」がともに(24.1%)、「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」(14.9%)、「わからない」(12.6%)、「その他」(2.3%)、「未回答」(1.1%)となっています。

## 第4章 「九重町隣保館」のについてお聞かせください

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○）。

|                | 件数 | %     |
|----------------|----|-------|
| 1. 知っている       | 69 | 79.3  |
| 2. 名前は聞いたことがある | 13 | 14.9  |
| 3. 知らないわからない   | 5  | 5.7   |
| 計              | 87 | 100.0 |



### 【集計結果】

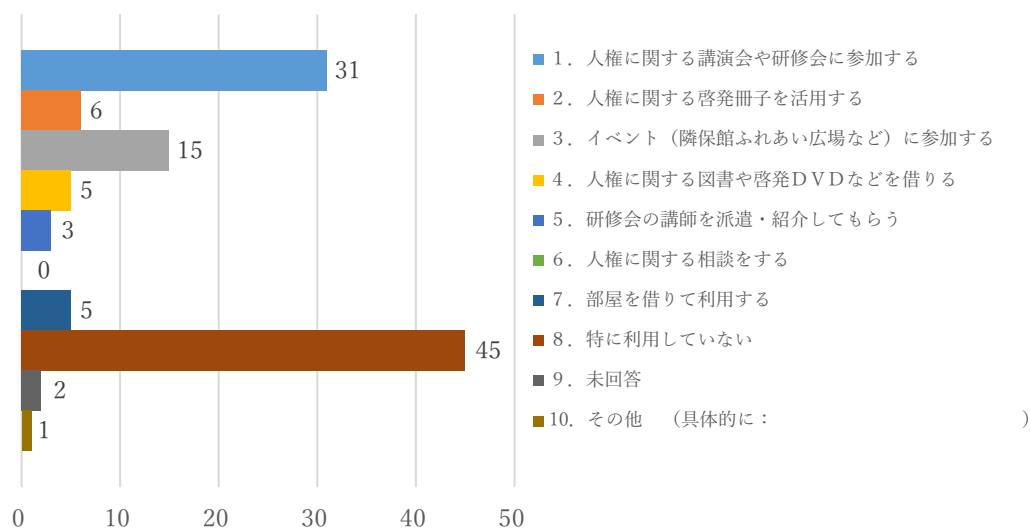
「知っている」（79.3%）、「名前を聞いたことがある」（14.9%）、「知らないわからない」（5.7%）となっています。



問20 「九重町隣保館」をどのように利用されていますか  
(〇は3つまで)

|                           | 件数  | %    |
|---------------------------|-----|------|
| 1. 人権に関する講演会や研修会に参加する     | 31  | 35.6 |
| 2. 人権に関する啓発冊子を活用する        | 6   | 6.9  |
| 3. イベント（隣保館ふれあい広場など）に参加する | 15  | 17.2 |
| 4. 人権に関する図書や啓発DVDなどを借りる   | 5   | 5.7  |
| 5. 研修会の講師を派遣・紹介してもらう      | 3   | 3.4  |
| 6. 人権に関する相談をする            | 0   | 0.0  |
| 7. 部屋を借りて利用する             | 5   | 5.7  |
| 8. 特に利用していない              | 45  | 51.7 |
| 9. 未回答                    | 2   | 2.3  |
| 10. その他（具体的に： ）           | 1   | 1.1  |
| 計                         | 113 |      |

※ %は回答者(87)のうち、その回答を選択した数に対する比率



【その他意見】

- 自衛隊家族会総会等

#### 【集計結果】

「特に利用していない」(51.7%)、「人権に関する講演会や研修会に参加する」(35.6%)、「イベント(隣保館ふれあい広場など)に参加する」(17.2%)、「人権に関する啓発冊子を活用する」(6.9%)、「人権に関する図書や啓発DVDなどを借りる」「部屋を借りて利用する」(5.7%)、「研修会の講師を派遣・紹介してもらう」(3.4%)、「未回答」(2.3%)、「その他」(1.1%)となっています。

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。

#### 【その他意見】

- ありません 特にない(2件)
- 人権にはあらゆる差別があり、部落解放だけではないと思います。現在も部落差別の実態を聞くと、今この時代もなあって思います。そんな実態をもっと町民に聞いてもらい知ってもらう必要があると思います。今ちょっとしたことでセクハラ、モラハラ…、いろんなことが飛び交う世の中になり、何を何で…と疑問に思います。私たち町民ももっと勉強するのを感じます。
- 毎日大変お疲れ様です。
- これからもできるだけ社員研修などで人権のこと等取り入れていこうと思います。
- 月1回当方の会議にて今後機会をもうけ研修を行いたい。また、その際はバックアップをお願いします。
- 一人一人がもっと意識づけができていくと問いと思います。勉強会などに参加するほど奥が深く学んでいく必要性を感じます。今後ともよろしくお願いいたします。(啓発など)
- 隣保館の建物を明るく人が入りやすい場所にしてほしい
- 人権について興味が持てるイベントをする(映画「橋のない川」「砂の器」など)
- 人権は特に子供たちより大人 特に中高年の人達に理解してもらうことだと思います
- 役場が中心になって啓蒙活動をするから、逆に差別がわすれられないような気がする