

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 FAX 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えますか（○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乗じ、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。