

和歌山県 人権に関する事業所アンケート調査

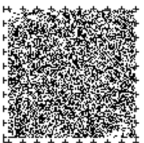
調査結果報告書

～人権が尊重される社会づくりのために～

令和6年3月

和歌山県





はじめに

人権とは、全ての人が生まれながらに持っている、人として幸せに生きていくために必要な、誰からも侵されることのない権利です。

和歌山県では、全ての人の人権が尊重される豊かな社会を実現するため、平成14年4月に「和歌山県人権尊重の社会づくり条例」を制定し、これに基づき平成16年8月に県の人権施策の基本的な方向を示す「和歌山県人権施策基本方針」を策定しました。以降、概ね5年ごとに改定を行い、さまざまな人権施策に取り組んでいるところです。

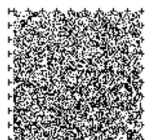
こうしたなか、近年、人権をとりまく社会情勢の変化がみられることから、県民の皆さんの人権意識や、企業等における人権尊重の取組等を把握するため、「和歌山県人権に関する県民意識調査及び事業所アンケート調査」を実施し、その結果を報告書としてまとめました。

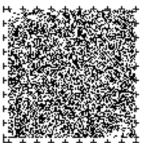
調査の結果については、人権が尊重される社会づくりのための施策の検討に活用していくこととしています。

最後に、調査の実施にあたりまして、貴重な御助言をいただきました和歌山県人権施策推進審議会委員並びに調査に御協力いただきました事業所の皆さんに、厚くお礼申し上げます。

令和6年3月

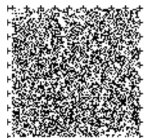
和歌山県企画部長 前 昌治



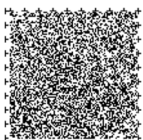


目 次

| | |
|--|----|
| I 調査概要 | 1 |
| 1. 調査の目的 | 1 |
| 2. 調査の項目 | 1 |
| 3. 調査設計 | 1 |
| 4. 回収結果 | 1 |
| 5. 報告書の見方 | 2 |
| 6. 調査の精度 | 2 |
| II 回答事業所の属性 | 3 |
| 1. 所在地域 | 3 |
| 2. 産業分類 | 4 |
| 3. 従業員規模 | 5 |
| III 調査結果の概要 | 7 |
| 1. 人権に関する取組について | 7 |
| 2. CSRの認知度について | 8 |
| 3. 職場におけるハラスメントについて | 8 |
| 4. 障害者差別解消法に関する取組について | 9 |
| 5. (公財)和歌山県人権啓発センターの取組について | 10 |
| IV 調査結果 | 11 |
| 1. 人権に関する取組について | 11 |
| 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..... | 11 |
| 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 | 16 |
| 問3 人権に関する取組の中で、貴社において、現在取り組んでいないが、今後取り組みたいことは何ですか..... | 24 |
| 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..... | 32 |
| 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 | 36 |
| 問6 人権に関する取組をすすめる上での問題点は何ですか | 41 |
| 2. CSRの認知度について | 45 |
| 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 | 45 |
| 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何ですか | 49 |

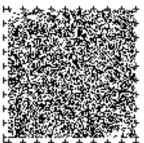


| | |
|---|--------|
| 3. 職場におけるハラスメントについて..... | 54 |
| 問9 職場におけるハラスメントに関する相談窓口を設置していますか | 54 |
| 問10 過去3年間（令和2年4月～令和5年3月）で、職場におけるハラスメントに 関する相談の延べ件数をお教えてください | 58 |
| 問11 貴社において、職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組を実施して いますか..... | 63 |
| 問12 職場におけるハラスメントの予防・解決のためにどのような取組を実施していま すか..... | 67 |
| 問13 職場におけるハラスメントの予防・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..... | 71 |
| 4. 障害者差別解消法に関する取組について..... | 75 |
| 問14 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..... | 75 |
| 問15 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 | 78 |
| 問16 障害者差別解消法の施行後、どのような合理的配慮を行っていますか | 81 |
| 5. (公財)和歌山県人権啓発センターの取組について..... | 85 |
| 問17 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 | 85 |
| 問18 (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..... | 89 |
| V 自由意見 | 93 |
| 資料 人権に関する事業所アンケート調査票 | 95 |



I 調査概要





I 調査概要

1. 調査の目的

県内事業所における人権尊重の取組等を把握し、和歌山県の人権関係施策の基本的方向を検討するための基礎資料とする。

2. 調査の項目

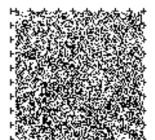
- (1) 回答事業所の属性
- (2) 人権に関する取組について
- (3) CSRの認知度について
- (4) 職場におけるハラスメントについて
- (5) 障害者差別解消法に関する取組について
- (6) (公財)和歌山県人権啓発センターの取組について

3. 調査設計

- (1) 調査地域 和歌山県全域
- (2) 調査対象 常用雇用者10人以上の民営事業所1,000事業所
- (3) 抽出方法 層化無作為抽出法
- (4) 抽出台帳 事業所母集団データベースから抽出
- (5) 調査方法 郵送による調査票の配布・回収
- (6) 調査期間 令和5年6月2日(金)～令和5年6月30日(金)

4. 回収結果

| | | |
|------------------------|---------|-------|
| (1) 発送数 | a | 1,000 |
| (2) 未着返送数(住所不明・転送先不明等) | b | 18 |
| (3) 実発送数 | $c=a-b$ | 982 |
| (4) 回収数 | d | 538 |
| (5) 無効票(白票等の無効回答) | e | 0 |
| (6) 有効回答数 | $f=d-e$ | 538 |
| (7) 有効回答率 | f/c | 54.8% |



5. 報告書の見方

- ① 回答は、各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示し、小数点第2位を四捨五入した。（比率の合計が100.0%にならない場合がある。）
- ② 回答者数（n）が少ない場合は比率の数字が動きやすいため、厳密な比較をすることはおぼつかしいので、回答の傾向をみる程度になる。
- ③ 図表上の「MA%」という表記は複数回答（Multiple Answer の略）の意味である。
- ④ コンピュータ入力の都合上、図表において、回答選択肢の見出しを簡略化している場合がある。
- ⑤ 産業分類の「鉱業」は回答者がいなかったことから、産業分類別のクロス集計結果では省略している。

6. 調査の精度

この調査は標本調査であり、今回得られた結果から和歌山県全体（常用雇用者10人未満の民営事業所を除く）としての意見を推測することができる。この場合、標本誤差は次の式より近似値を求めることができる。（ただし、信頼度95%とする）

$$\delta = k \sqrt{\frac{p(100-p)}{n}}$$

δ = 標本誤差

n = 有効回収数（538事業所）

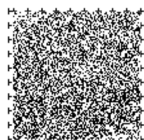
p = 結果の比率

k = 信頼度による定数（±1.96）

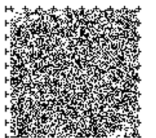
たとえば、回答者総数（538事業所）を100%とする質問で、ある回答選択肢に対する回答比率が50%であったとすると、母集団（事業所全体）における回答比率は、45.9～54.1%の間であると推測される。信頼度95%というのは、同じ方法で100回調査すれば、95回は母集団の真の値から、上式で求められた誤差の範囲内に入ることである（下記参照）。

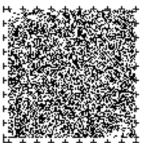
【標本誤差】

| 回答比率（p） | 標本誤差（ δ ） |
|-----------|------------------|
| 10%または90% | ±2.4% |
| 20%または80% | ±3.3% |
| 30%または70% | ±3.7% |
| 40%または60% | ±4.0% |
| 50% | ±4.1% |



Ⅱ 回答事業所の属性





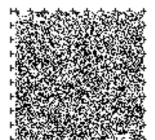
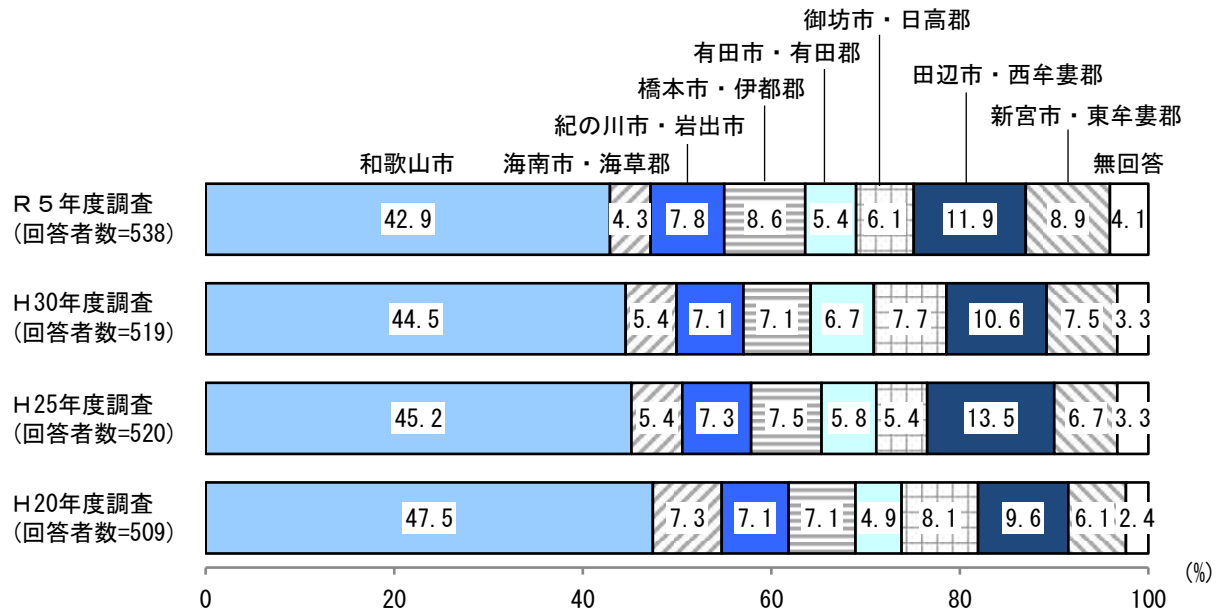
Ⅱ 回答事業所の属性

1. 所在地域

① 貴社の主たる事業所の所在地が含まれている地域の番号に○をつけてください

「和歌山市」の割合が42.9%で最も多く、次いで「田辺市・西牟婁郡」が11.9%、「新宮市・東牟婁郡」が8.9%となっています。

平成30年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

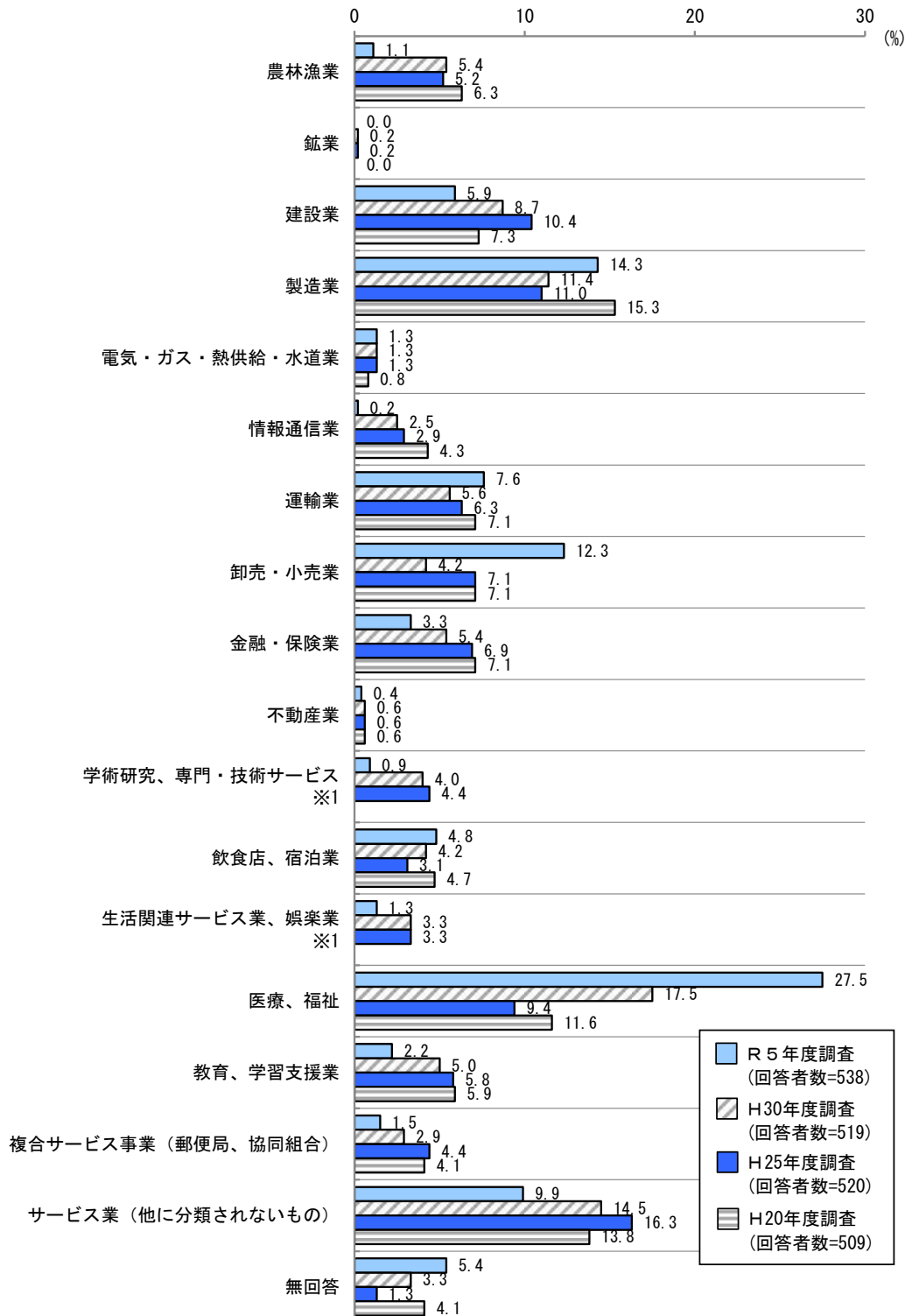


2. 産業分類

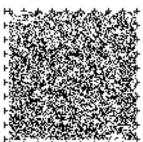
② 貴社の営まれている産業分類は次のうちどれですか（複数ある場合は、主たる業種を選んでください）

「医療、福祉」の割合が27.5%で最も多く、次いで「製造業」が14.3%、「卸売・小売業」が12.3%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「医療、福祉」の割合が10.0ポイント、「卸売・小売業」の割合が8.1ポイント、それぞれ増加しています。



※1 H25年度調査で新たに設けた選択肢

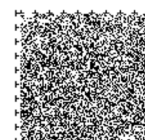
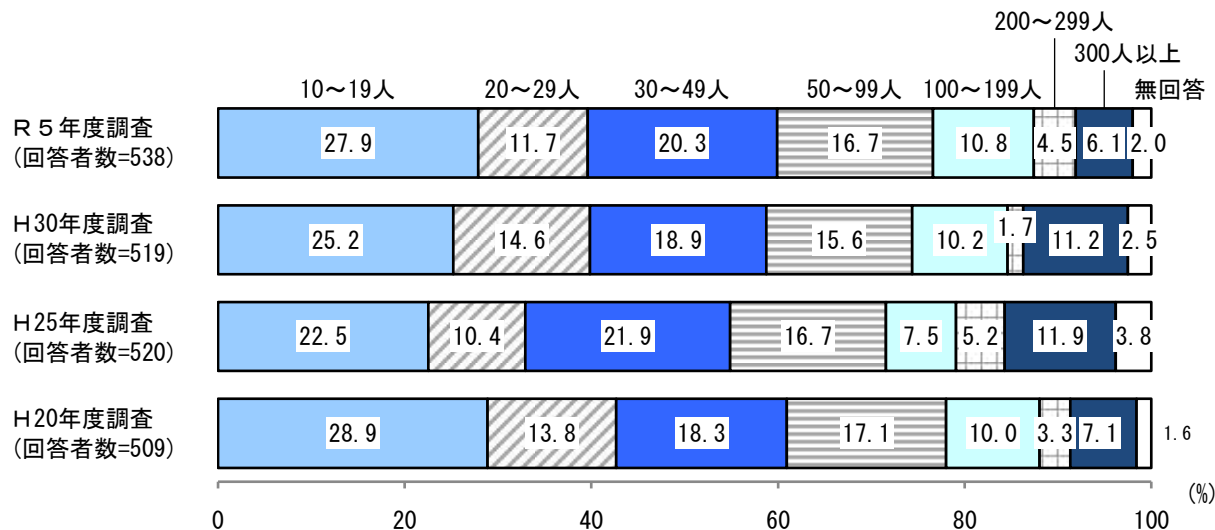


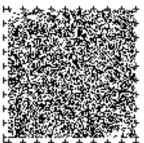
3. 従業員規模

③ 貴社の従業員規模は次のうちどれですか（常勤の役員、パート・アルバイトなどを含む）

「10～19人」の割合が27.9%で最も多く、次いで「30～49人」が20.3%、「50～99人」が16.7%となっています。

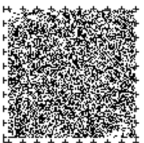
平成30年度調査と比較すると、「300人以上」（6.1%）の割合が5.1ポイント減少しています。





Ⅲ 調査結果の概要





Ⅲ 調査結果の概要

1. 人権に関する取組について

(1) 人権に関する事柄で、関心があること

「職場におけるハラスメントの防止」が65.4%で最も多く、次いで「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」が50.6%、「個人情報の保護」が44.2%となっています。

今回の調査からいくつでも選択可としたため、平成30年度調査に比べ、「高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり」(37.9%)の割合が15.2ポイント、「福利厚生の実充」(32.2%)の割合が14.5ポイント、それぞれ増加しています。

(2) 人権に関する取組で、特に取り組んでいること

「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が51.3%で最も多く、次いで「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などの記載を求めたり、面接時に尋ねたりしないこと」が51.1%、「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」が48.1%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」の割合が9.5ポイント、「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」の割合が9.4ポイント、それぞれ増加しています。

(3) 人権に関する取組で、今後取り組んでみたいこと

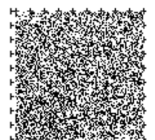
「定年制度の廃止、見直しを図ること」の割合が20.3%で最も多く、次いで「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）を推進すること」が15.2%、「休業した労働者が円滑に職場復帰し、継続して就業できるよう支援をすること」が14.5%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」(13.9%)の割合が7.9ポイント減少しています。

(4) 人権に関する取組に取り組んでいる部署

「社内に担当する部署は設けていない」の割合が40.0%で最も多く、次いで「他の業務と兼務している部署」が24.5%、「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」が14.1%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」の割合が4.5ポイント増加しています。



(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

「職場の活性化につながる」の割合が52.2%で最も多く、次いで「人権侵害の防止につながる」が48.9%、「勤労意欲が増進する」が35.1%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる」(32.2%)の割合が5.6ポイント増加しています。

(6) 人権に関する取組をすすめる上での問題点

「業務が多忙である」の割合が53.2%で最も多く、次いで「必要な知識やスキルを持った人材がいらない」が32.5%、「経費の増加が予想される(予算が限られている)」が13.9%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「業務が多忙である」の割合が9.4ポイント減少しています。

2. CSRの認知度について

(1) CSRの考え方の認知度

「言葉は聞いたことがある」の割合が34.2%で最も多く、次いで「知らない」が31.4%、「内容・意味についてよく知っている」が23.8%となっており、「内容・意味についてよく知っている」と「言葉は聞いたことがある」をあわせた『知っている』の割合は58.0%となっています。

平成30年度調査と比較すると、『知っている』の割合は5.3ポイント減少しています。

(2) CSRの考え方の中で、重要な取組と認識されていること

CSRについて『知っている』と回答した事業所に、CSRの考え方で重要な取組と認識していることについてたずねると、「コンプライアンス(法令遵守)」の割合が83.0%で最も多く、次いで「雇用・労働」が57.7%、「社会貢献・地域貢献」が53.2%、「安全・品質」が51.9%となっています。

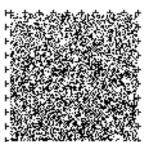
今回の調査からいくつでも選択可としたため、平成30年度調査に比べ、「雇用・労働」が33.4ポイント、「危機管理」(43.3%)が26.3ポイント、「環境への配慮」(45.8%)が25.7ポイント、それぞれ増加しています。

3. 職場におけるハラスメントについて

(1) ハラスメントに関する相談窓口の設置状況

「社内に設置」の割合が49.4%で最も多く、次いで「設置していない」が34.4%、「会社とは独立した組織または人に委託」が3.2%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「社内に設置」の割合が3.5ポイント増加しており、調査を重ねるにつれ割合が高くなっています。



(2) ハラスメントに関する相談件数

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る、もしくは会社とは独立した組織または人に委託していると回答した事業所に、職場におけるハラスメントに関する相談の延べ件数についてたずねると、「0件（なかった）」が48.1%で最も多く、1件以上（あった）と回答した事業所も48.1%となっている。相談件数が最も多いのは「1～2件」で30.0%であり、「3～5件」が13.1%、「6～10件」が3.2%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「0件（なかった）」が11.2ポイント減少し、年を追うごとに、相談が「あった」と回答する事業所が増加する傾向にあります。

(3) ハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況

「実施している」の割合が59.5%で最も多く、次いで「特に取組を考えていない」が22.9%、「現在実施していないが、取組を検討中」が14.5%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「実施している」の割合が12.1ポイント増加しています。

(4) ハラスメントの予防・解決のために実施している取組内容

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ると回答した事業所にその内容をたずねると、「就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が68.1%で最も多く、次いで「会社の方針を定める」が48.1%、「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」が44.4%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「会社の方針を定める」の割合が11.9ポイント、「管理職を対象とした講演会や研修会を実施する」（39.4%）の割合が10.1ポイント、それぞれ増加しています。

(5) ハラスメントの予防・解決を進める上での課題

「従業員全般の理解が不足している」の割合が31.6%で最も多く、次いで「発生状況を把握することが困難である」が24.3%、「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」が19.9%となっています。

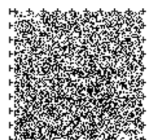
今回の調査からいくつでも選択可としていますが、平成30年度調査に比べ、「職場におけるハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい」の割合が6.3ポイント減少しています。

4. 障害者差別解消法に関する取組について

(1) 障害者差別解消法が施行されたことの認知度

「知っている」の割合が44.8%、「知らない」の割合が51.5%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「知っている」の割合が4.1ポイント増加しています。



(2) 障害者差別解消法施行後の取組状況

障害者差別解消法を知っていると回答した事業所に、取組状況をたずねると、「特に行っていない」の割合が51.9%で最も多く、次いで「従業員を対象とした研修会を実施している」が29.0%、「管理職を対象とした研修会を実施している」が19.9%、「対応した相談事例などを社内で共有している」が10.8%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「従業員を対象とした研修会を実施している」の割合が11.0ポイント増加しています。

(3) 障害者差別解消法施行後に行っている合理的配慮

障害者差別解消法を知っていると回答した事業所に、障害者差別解消法施行後の合理的配慮の事例をたずねると、「特に行っていない」が46.5%で最も多いが、行っている事業所では「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」が33.2%で最も多く、次いで「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」が20.3%、「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」が18.3%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「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」の割合は10.5ポイント増加しています。

5. (公財)和歌山県人権啓発センターの取組について

(1) (公財)和歌山県人権啓発センターの認知度

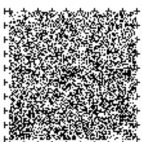
「知っている」の割合が33.6%で最も多く、次いで「名前は聞いたことがある」が30.1%で、両者をあわせた『知っている』の割合は63.7%となっています。一方、「知らない」は29.6%となっています。

平成30年度調査と比較すると、『知っている』の割合は7.0ポイント増加しています。

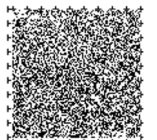
(2) (公財)和歌山県人権啓発センターの利用状況

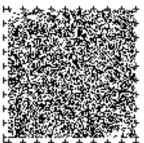
(公財)和歌山県人権啓発センターを知っている、名前は聞いたことがあると回答した事業所に利用状況をたずねると、「人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が26.8%で最も多く、次いで「人権に関する啓発冊子を活用する」が19.5%、「人権に関する情報をホームページで閲覧する」が15.7%となっています。一方、「特に利用していない」の割合が47.8%と約半数を占めています。

今回の調査からいくつでも選択可としていますが、平成30年度調査に比べ、「人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が6.5ポイント減少し、一方で、「特に利用していない」の割合が5.6ポイント増加しています。



IV 調查結果





IV 調査結果

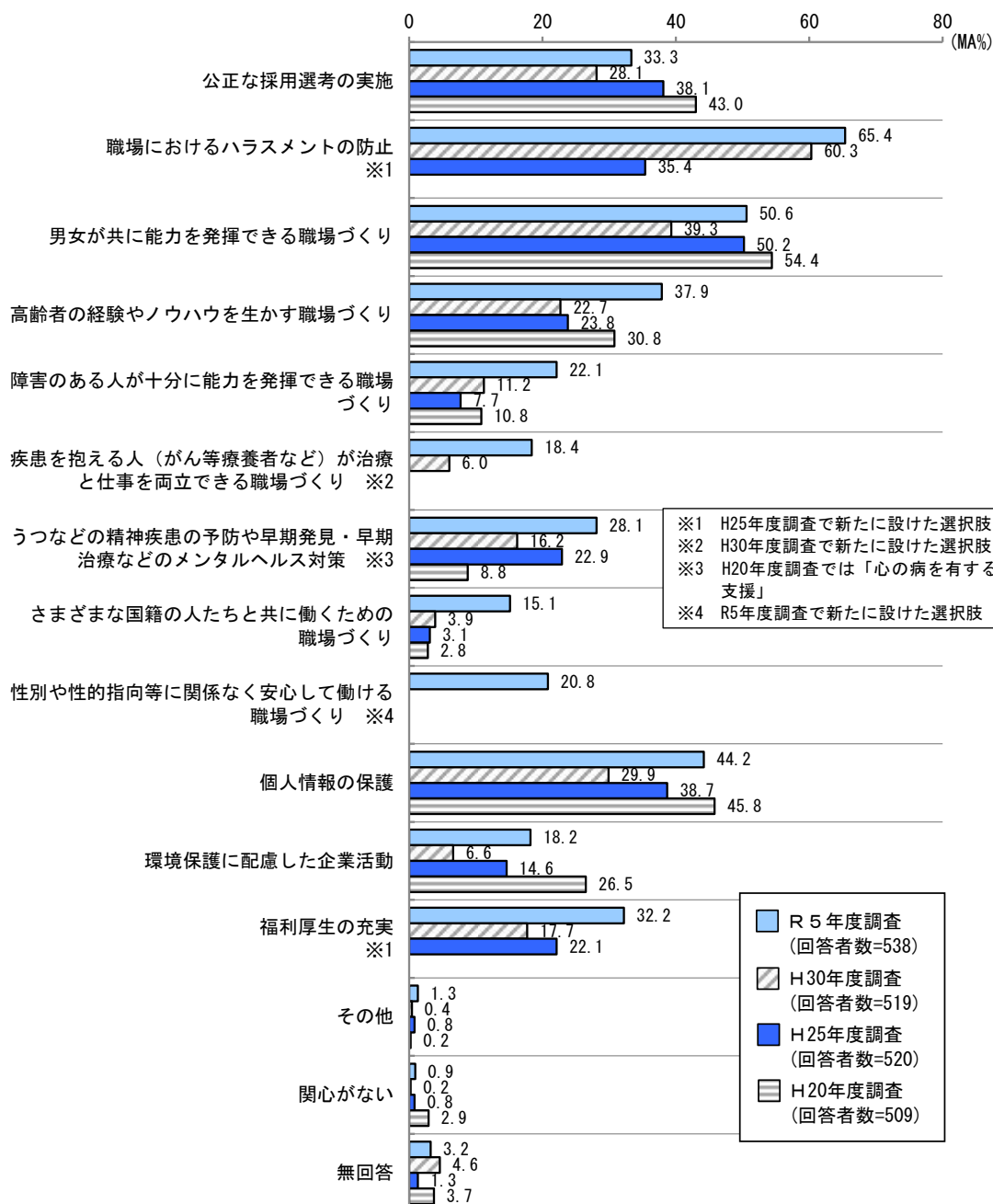
1. 人権に関する取組について

(1) 人権に関する事柄で、関心があること

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（〇はいくつでも）

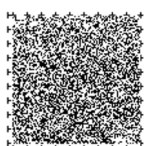
「職場におけるハラスメントの防止」が65.4%で最も多く、次いで「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」が50.6%、「個人情報の保護」が44.2%となっています。

今回の調査からいくつでも選択可としたため、平成30年度調査に比べ、「高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり」(37.9%)の割合が15.2ポイント、「福利厚生の実施」(32.2%)の割合が14.5ポイント、それぞれ増加しています。



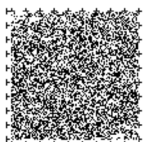
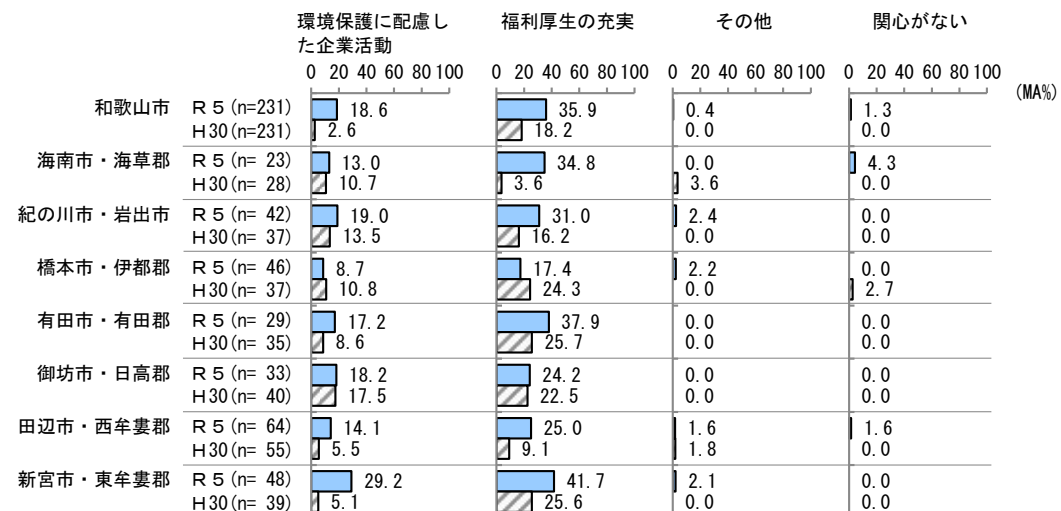
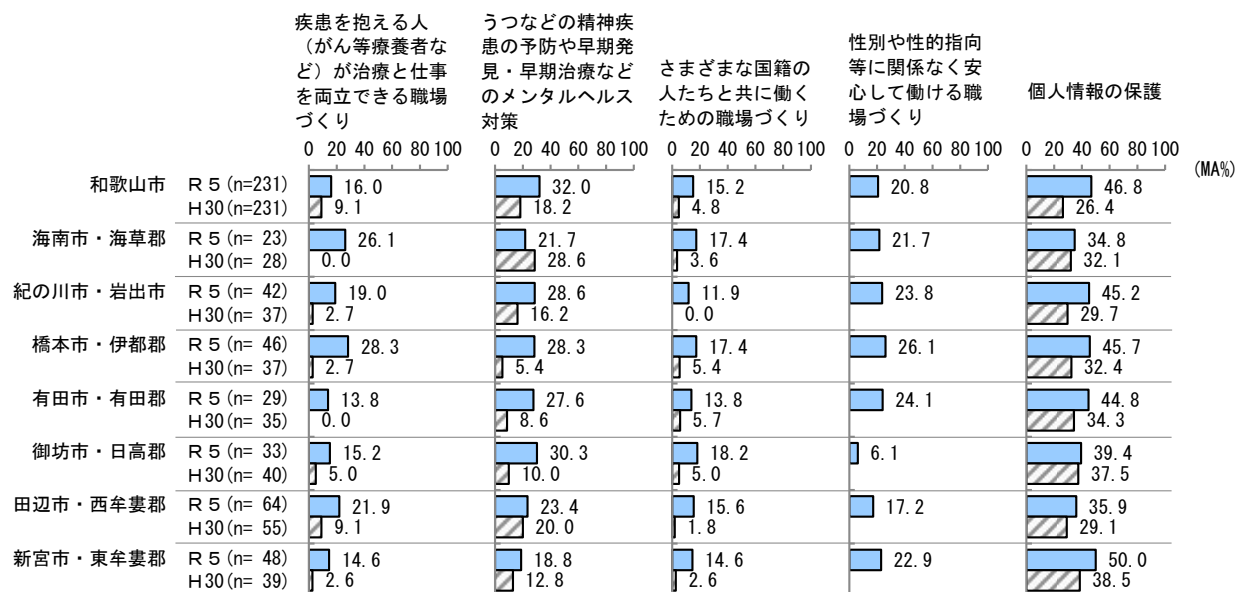
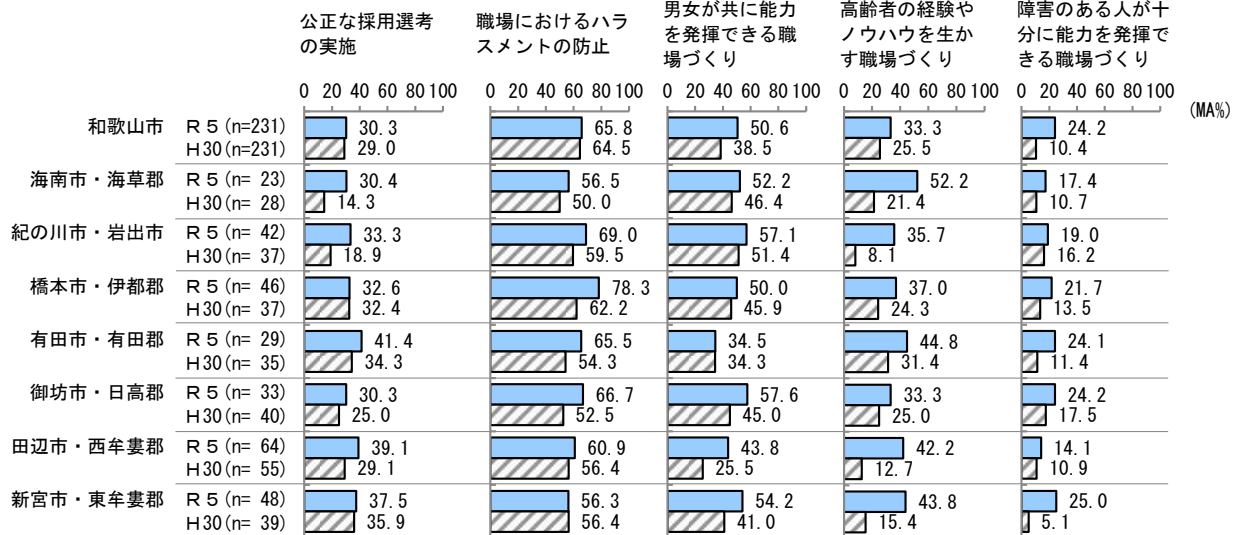
※1 H25年度調査で新たに設けた選択肢
 ※2 H30年度調査で新たに設けた選択肢
 ※3 H20年度調査では「心の病を有する人への支援」
 ※4 R5年度調査で新たに設けた選択肢

■ R5年度調査 (回答者数=538)
 ■ H30年度調査 (回答者数=519)
 ■ H25年度調査 (回答者数=520)
 ■ H20年度調査 (回答者数=509)



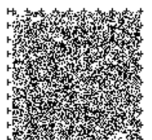
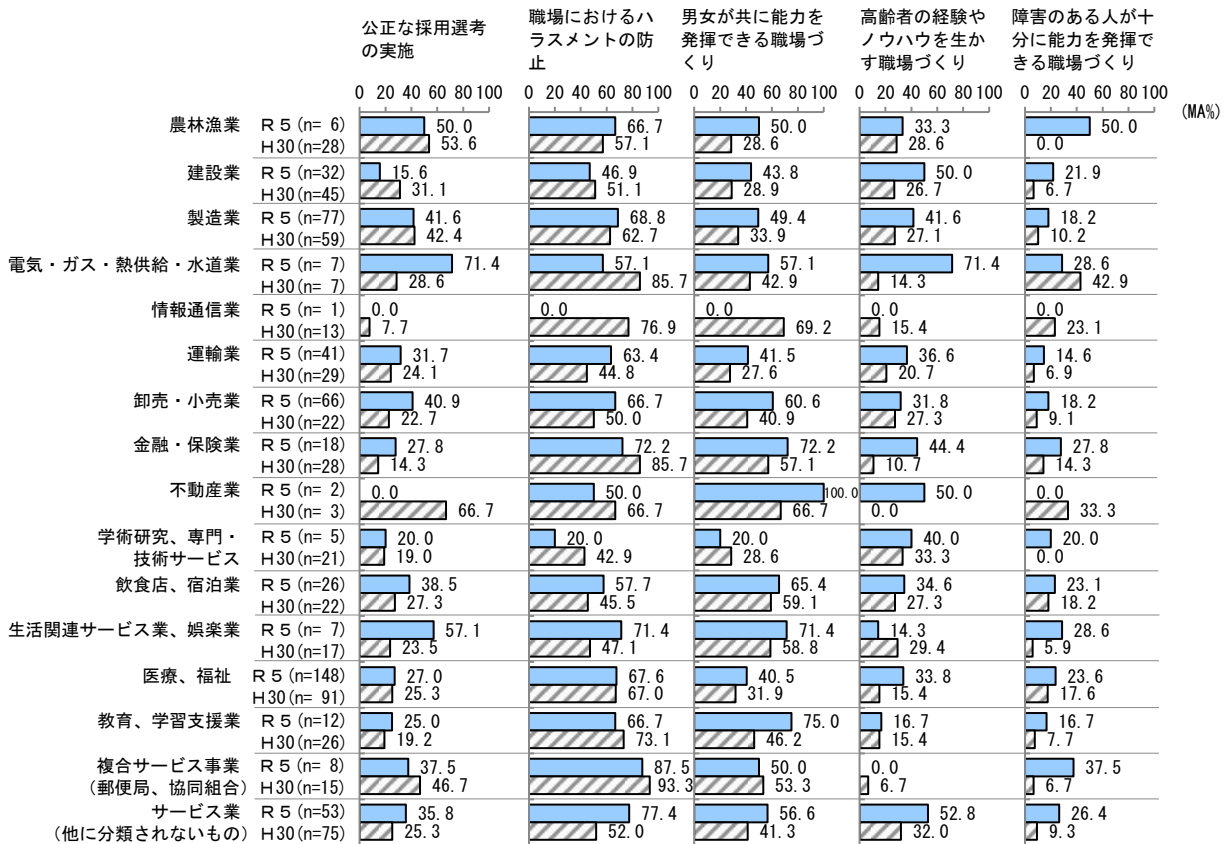
【所在地域別】

所在地域別でみると、すべての地域で「職場におけるハラスメントの防止」の割合が最も多く、平成30年度調査と比べてもほとんどの地域で高くなっています。

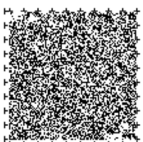


【産業分類別①】

産業分類別でみると、製造業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）などでは「職場におけるハラスメントの防止」の割合がもっとも多くなっています。

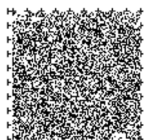
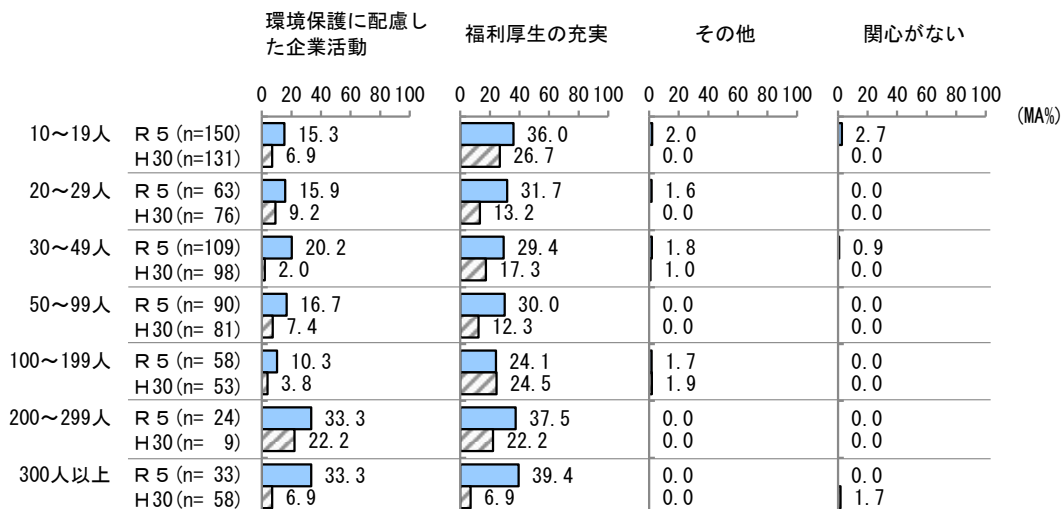
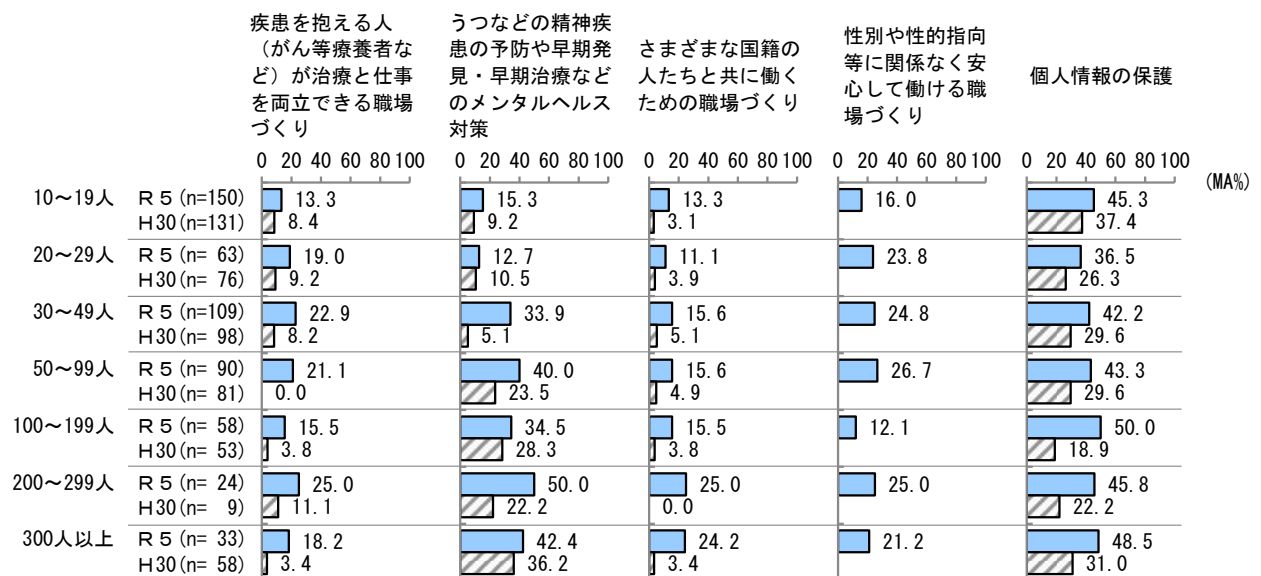
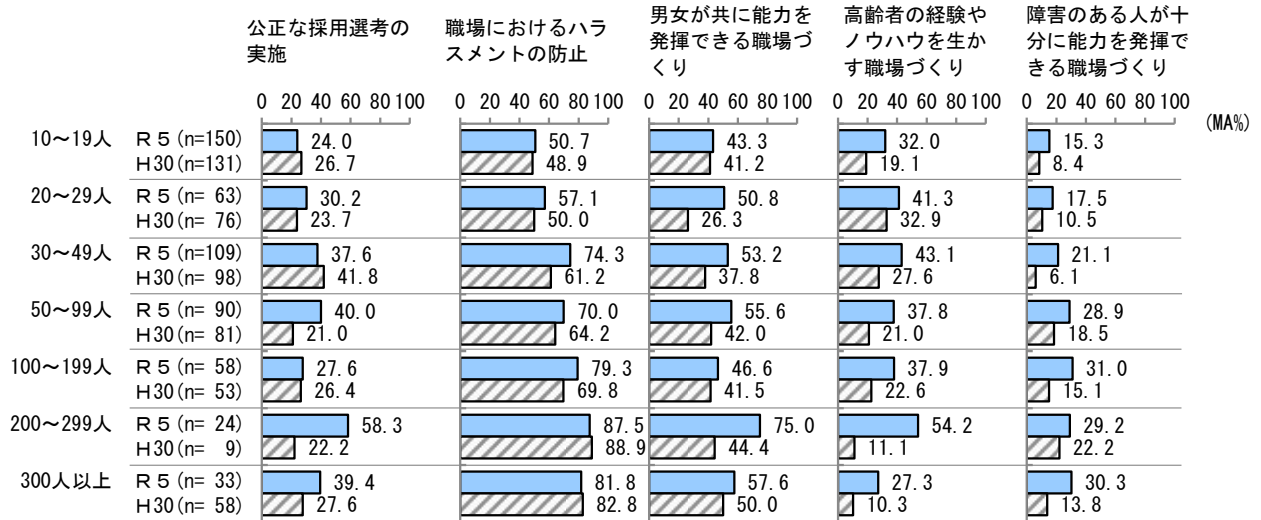


【産業分類別②】



【従業員規模別】

従業員規模別でみると、規模にかかわらず「職場におけるハラスメントの防止」の割合が最も高く、200人以上の規模で8割台と高くなっています。

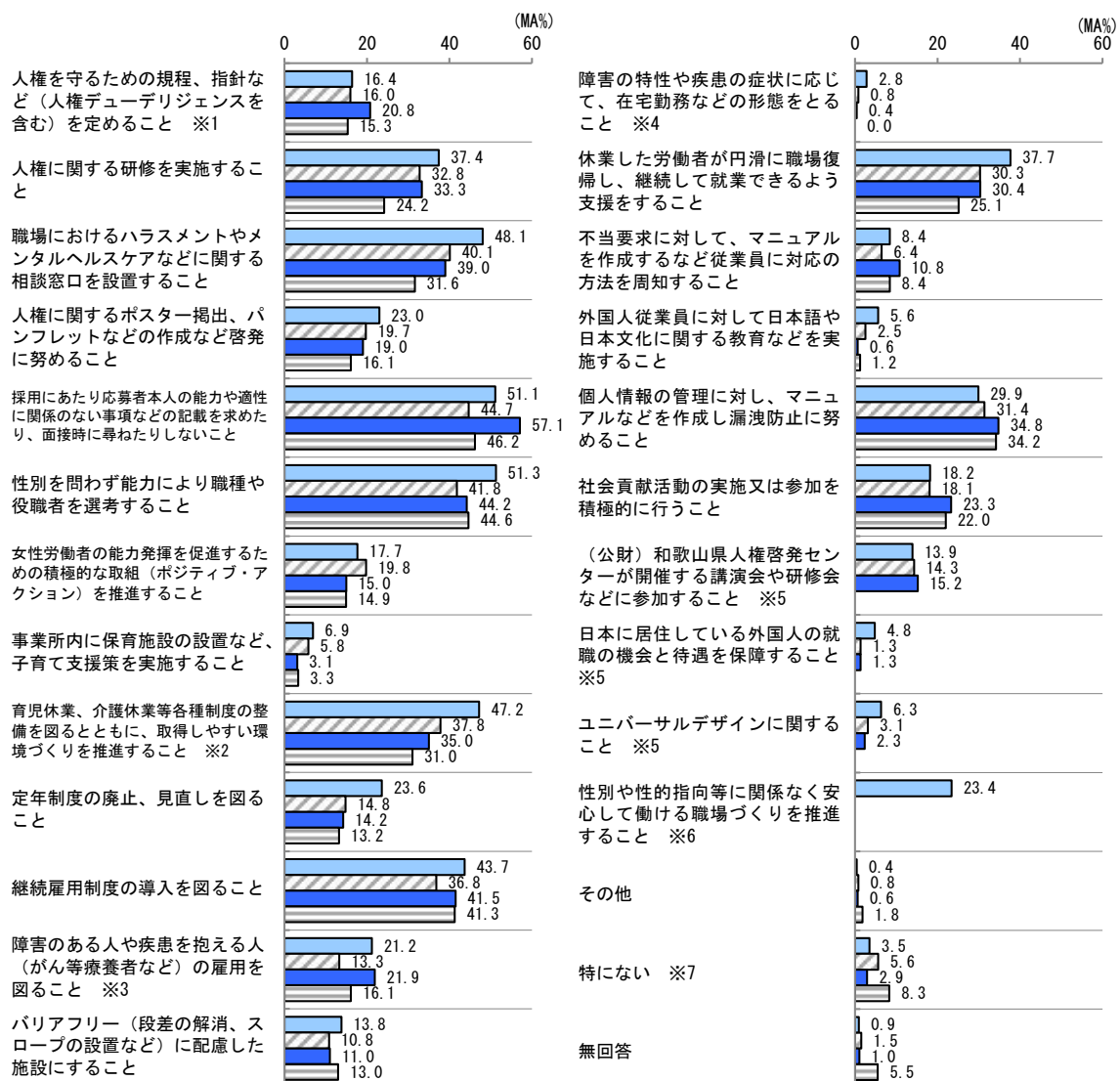


(2) 人権に関する取組で、特に取り組んでいること

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）

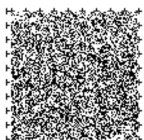
「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が51.3%で最も多く、次いで「採用にあたり応募者本人の能力や適性に関係のない事項などの記載を求めたり、面接時に尋ねたりしないこと」が51.1%、「職場におけるハラスメントやメンタルヘルスケアなどに関する相談窓口を設置すること」が48.1%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」の割合が9.5ポイント、「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」の割合が9.4ポイント、それぞれ増加しています。



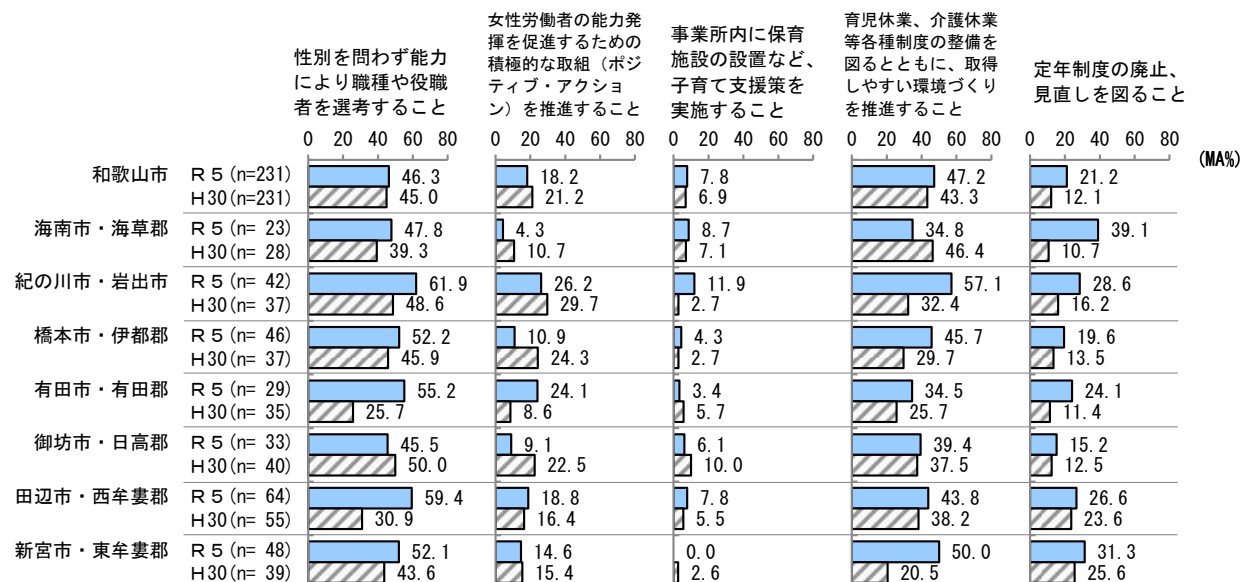
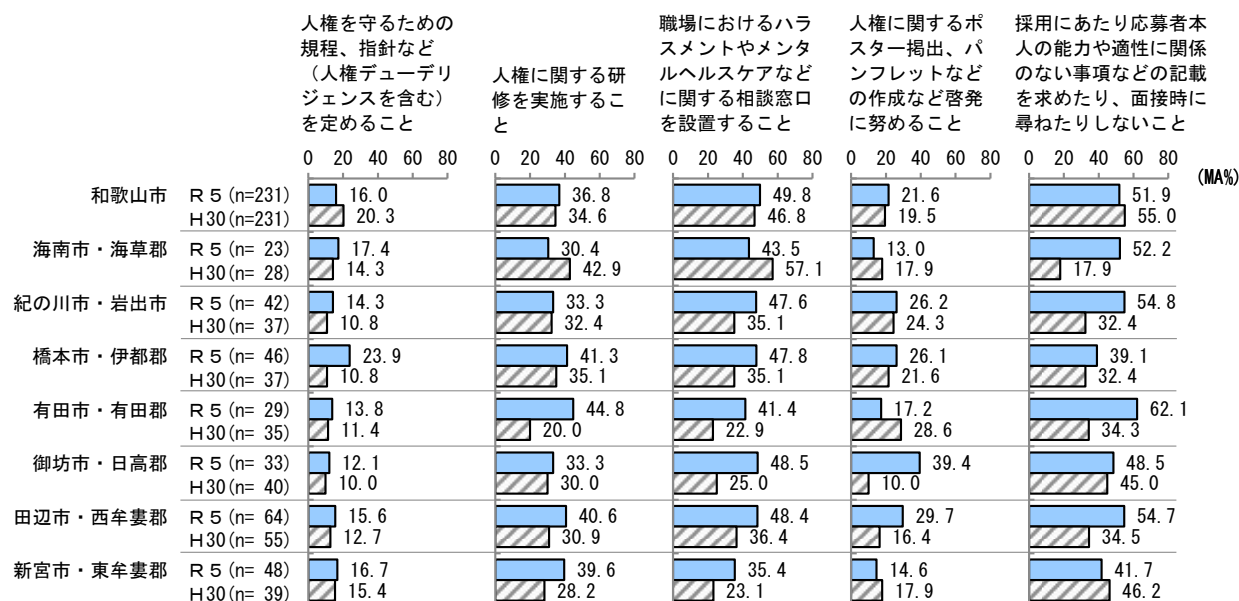
■ R5年度調査 (回答者数=538)
 ■ H30年度調査 (回答者数=519)
 ■ H25年度調査 (回答者数=520)
 ■ H20年度調査 (回答者数=509)

- ※1 H30年度調査までは「人権を守るための規程、指針等を定めること」
- ※2 H25年度調査までは「育児休業、介護休業等各種制度の整備を図ること」
- ※3 H25年度調査までは「障害のある人の雇用を図ること」
- ※4 H25年度調査までは「障害の特性に応じて、在宅勤務等の形態をとること」
- ※5 H25年度調査で新たに設けた選択肢
- ※6 R5年度調査で新たに設けた選択肢
- ※7 H30年度調査までは「特に取り組んでいない」

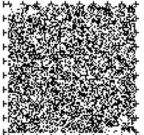
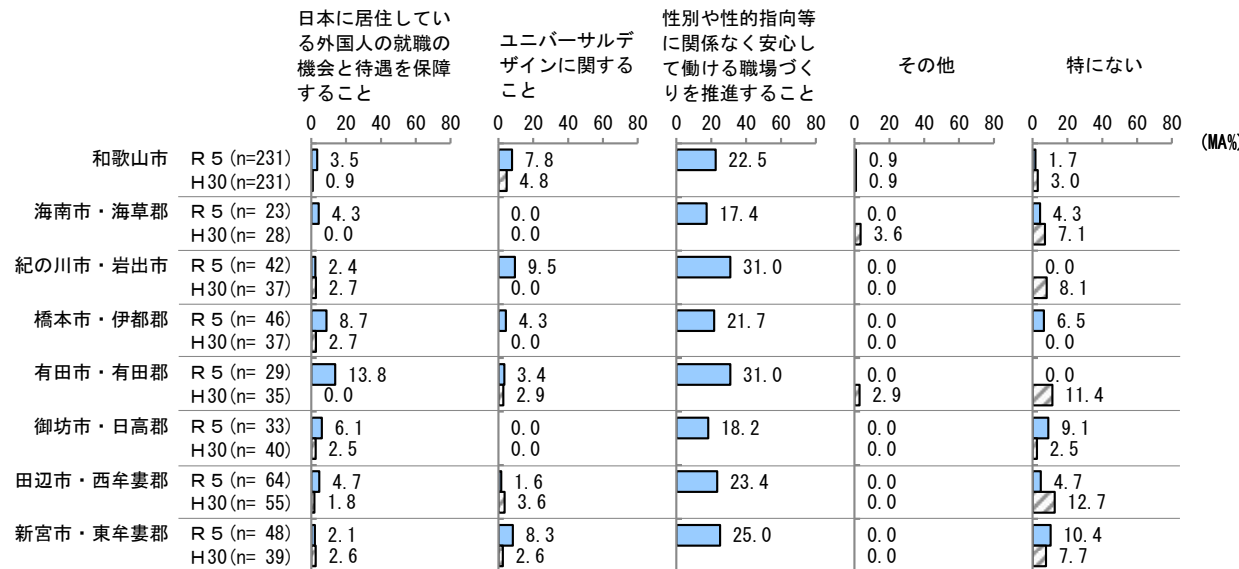
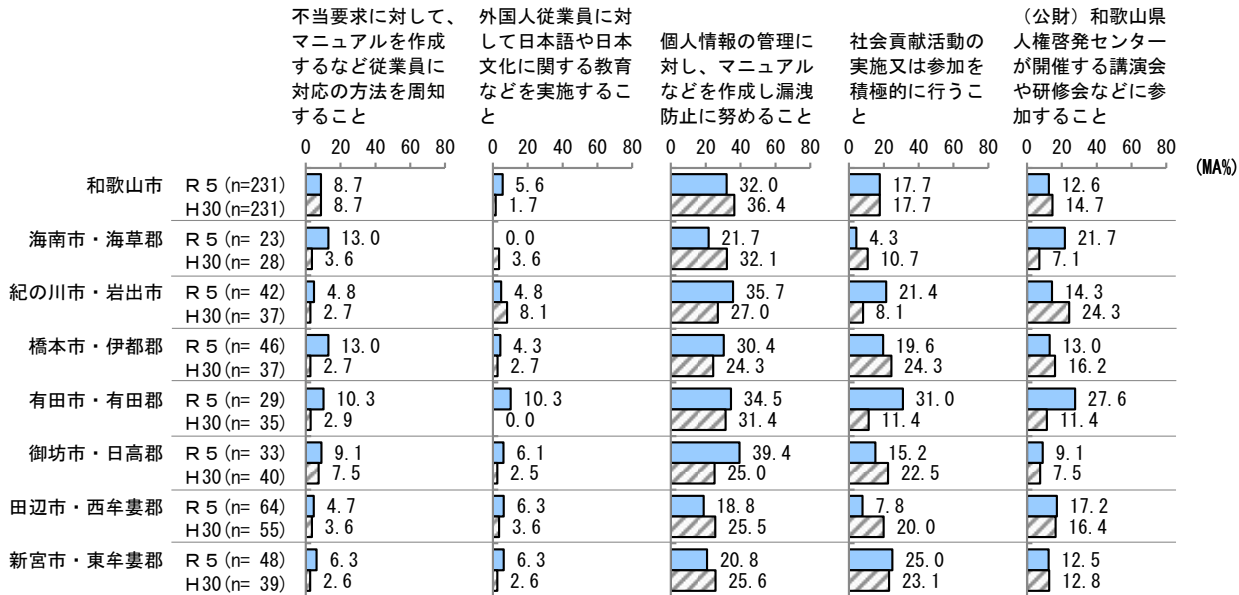
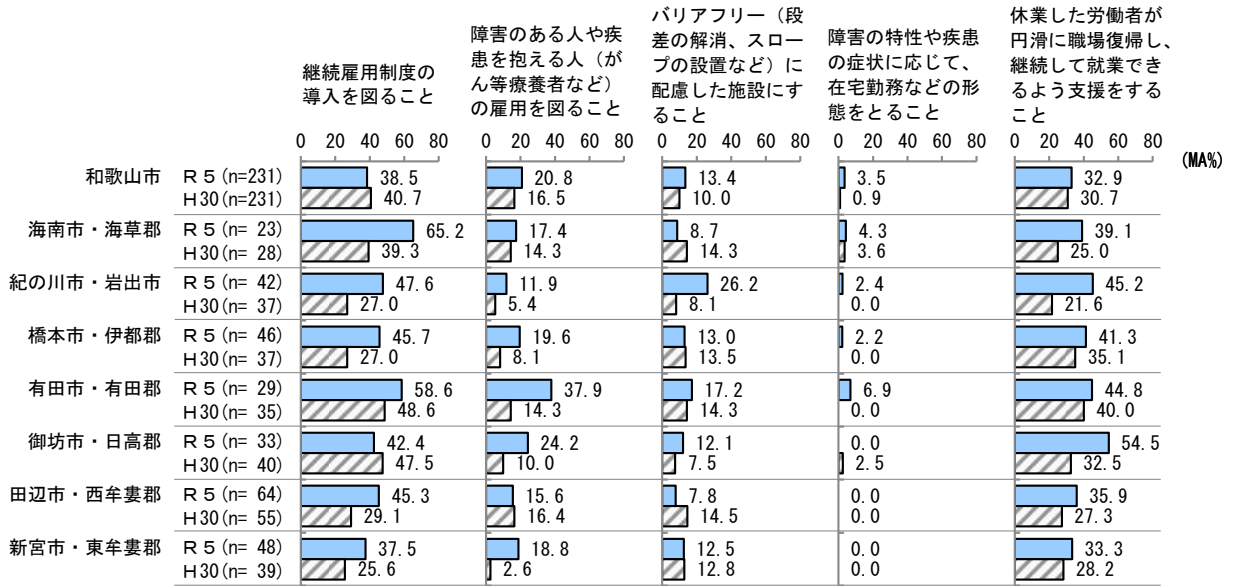


【所在地域別①】

所在地域別でみると、和歌山市、有田市・有田郡では「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などの記載を求めたり、面接時に尋ねたりしないこと」の割合が最も多く、海南市・海草郡では「継続雇用制度の導入を図ること」、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡、田辺市・西牟婁郡、新宮市・東牟婁郡では「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」、御坊市・日高郡では「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に支援をすること」の割合が最も多くなっています。

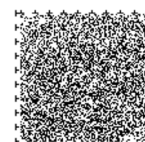
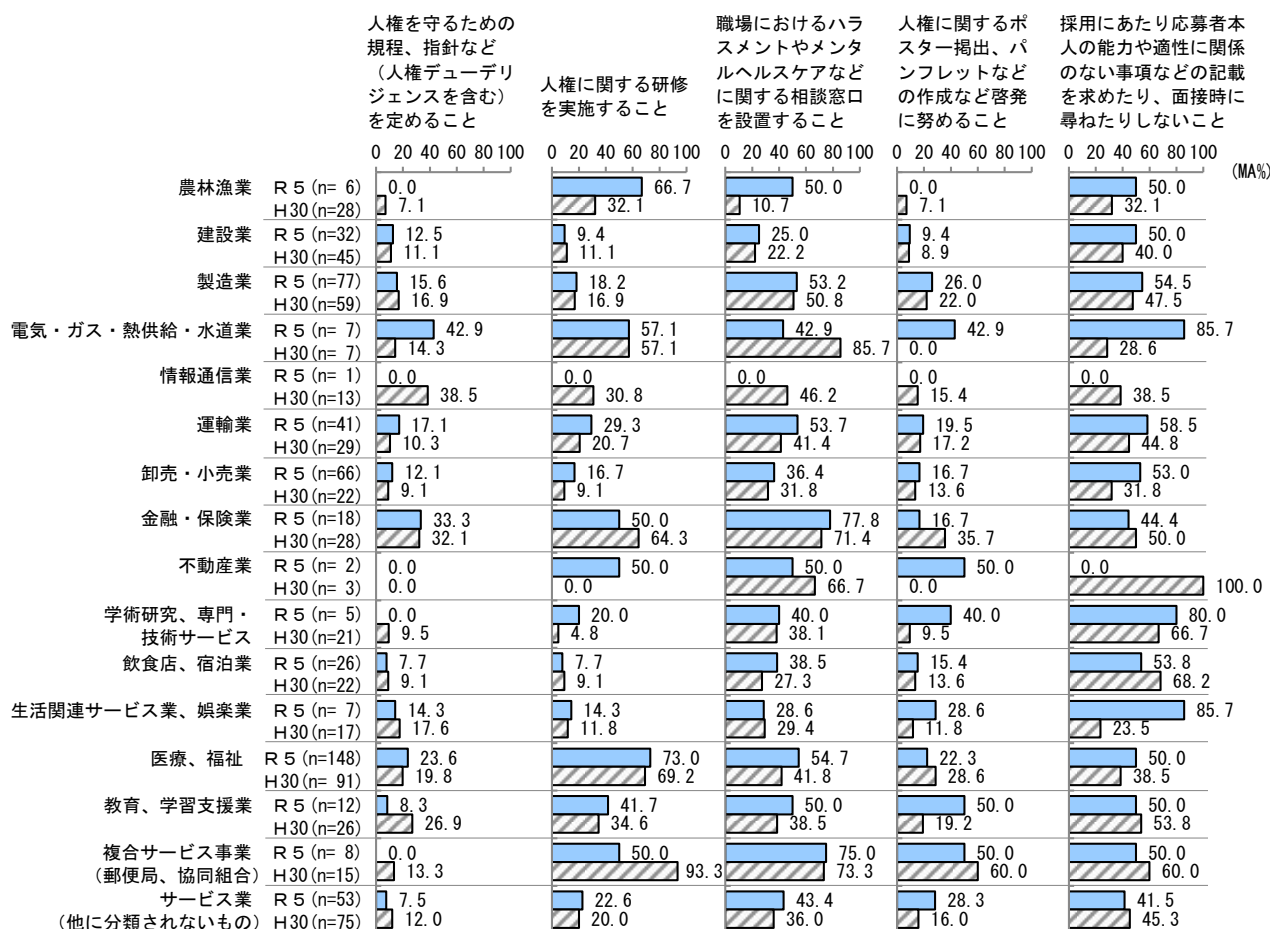


【所在地域別②】

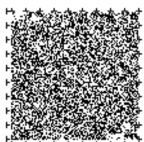
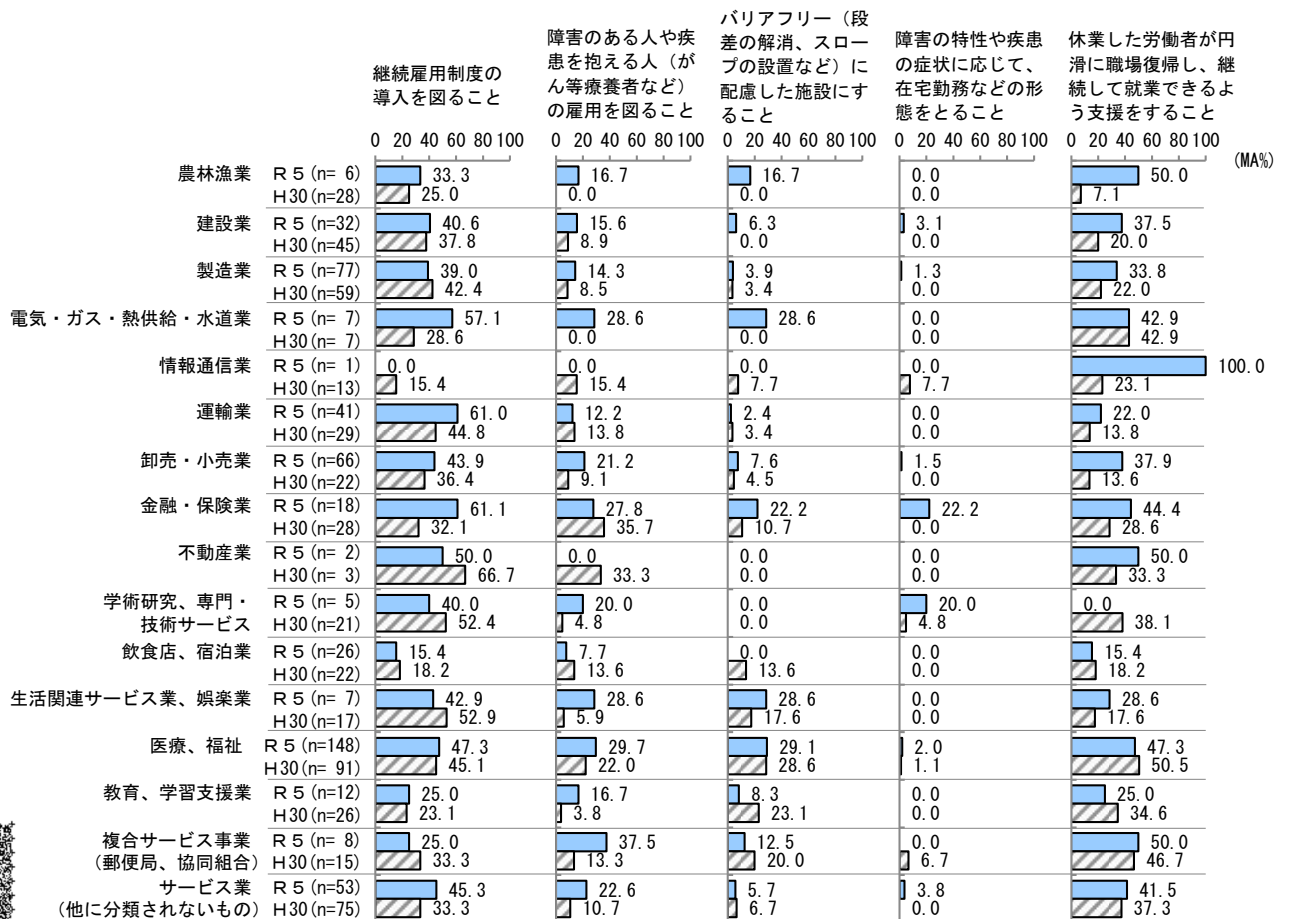
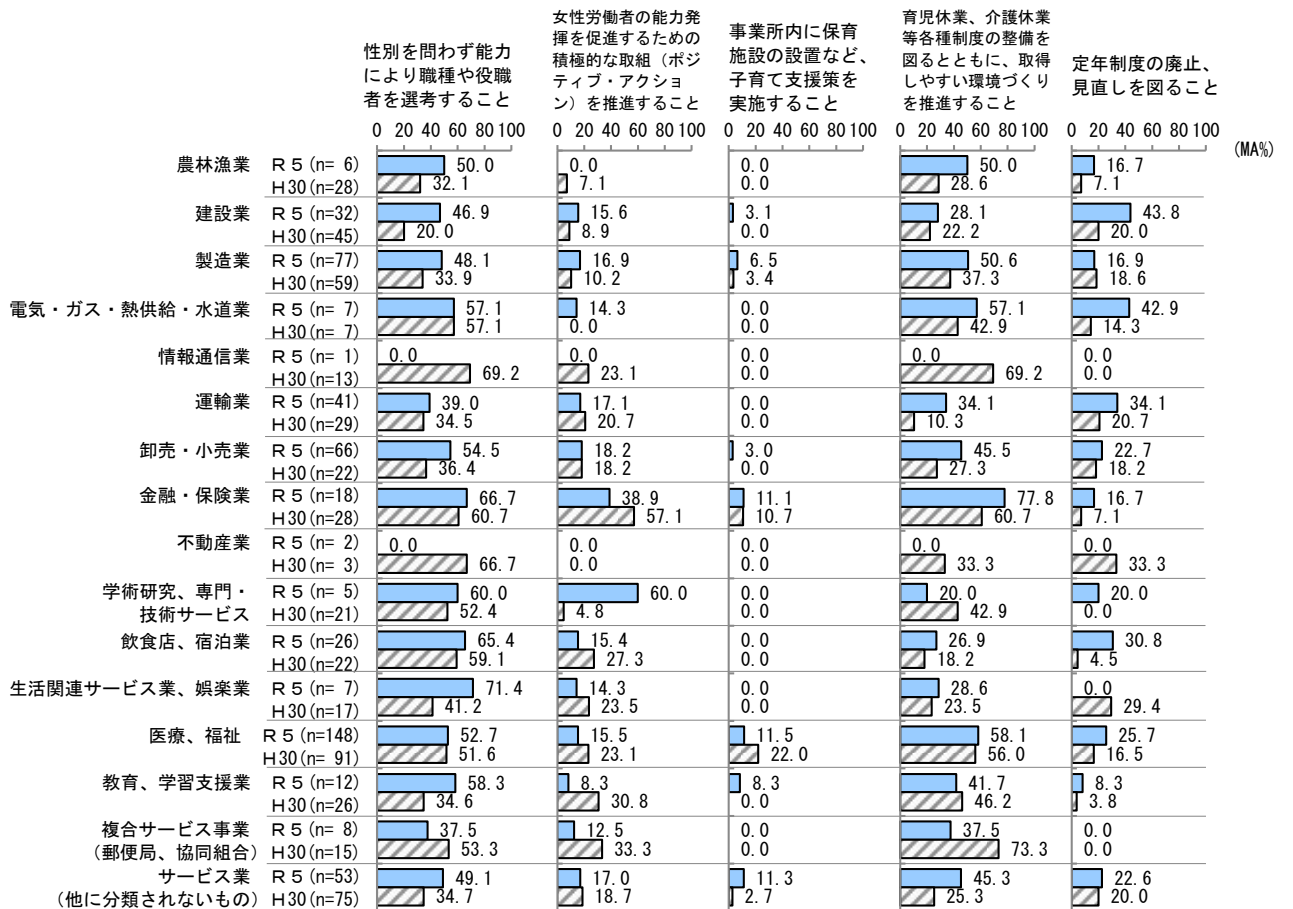


【産業分類別①】

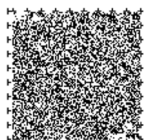
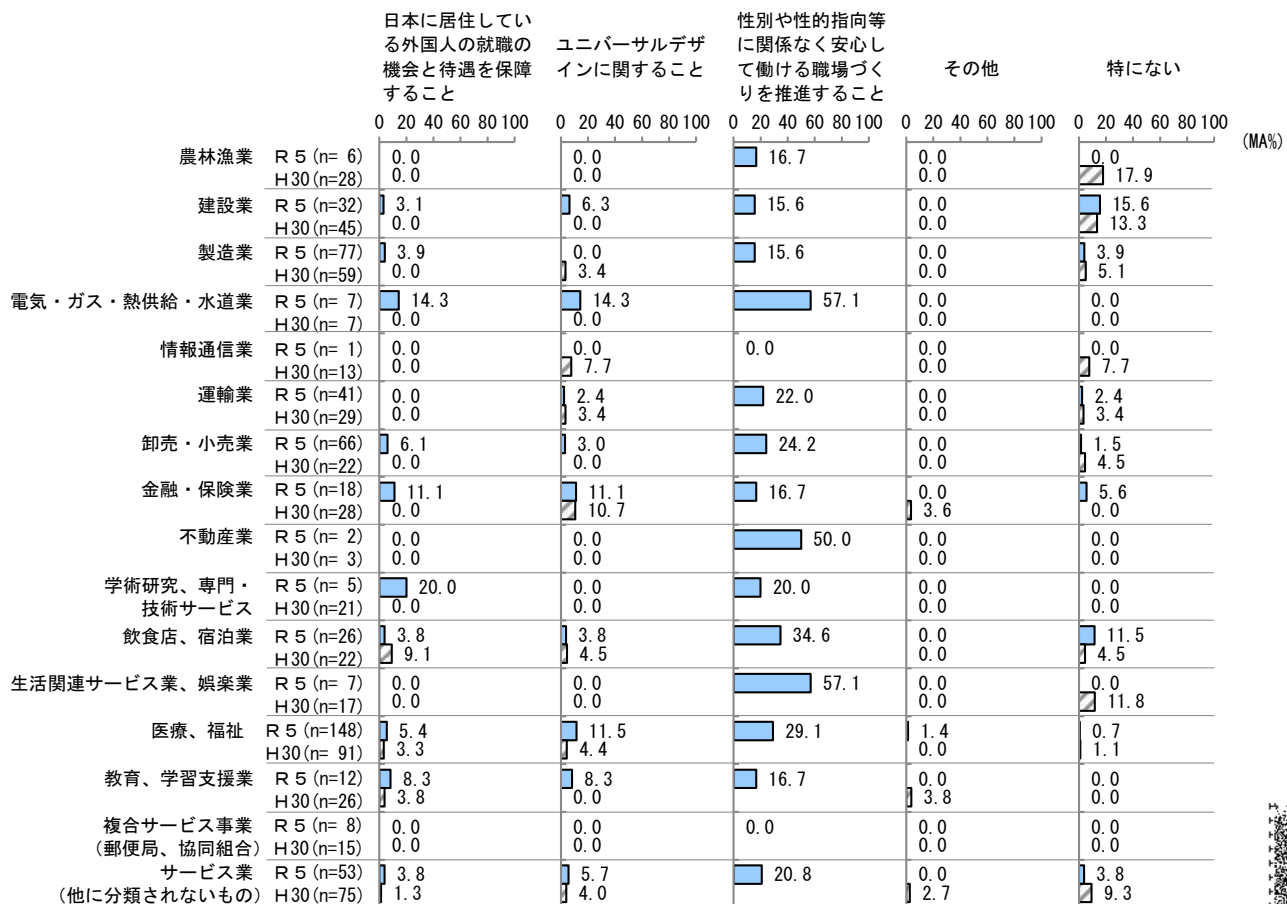
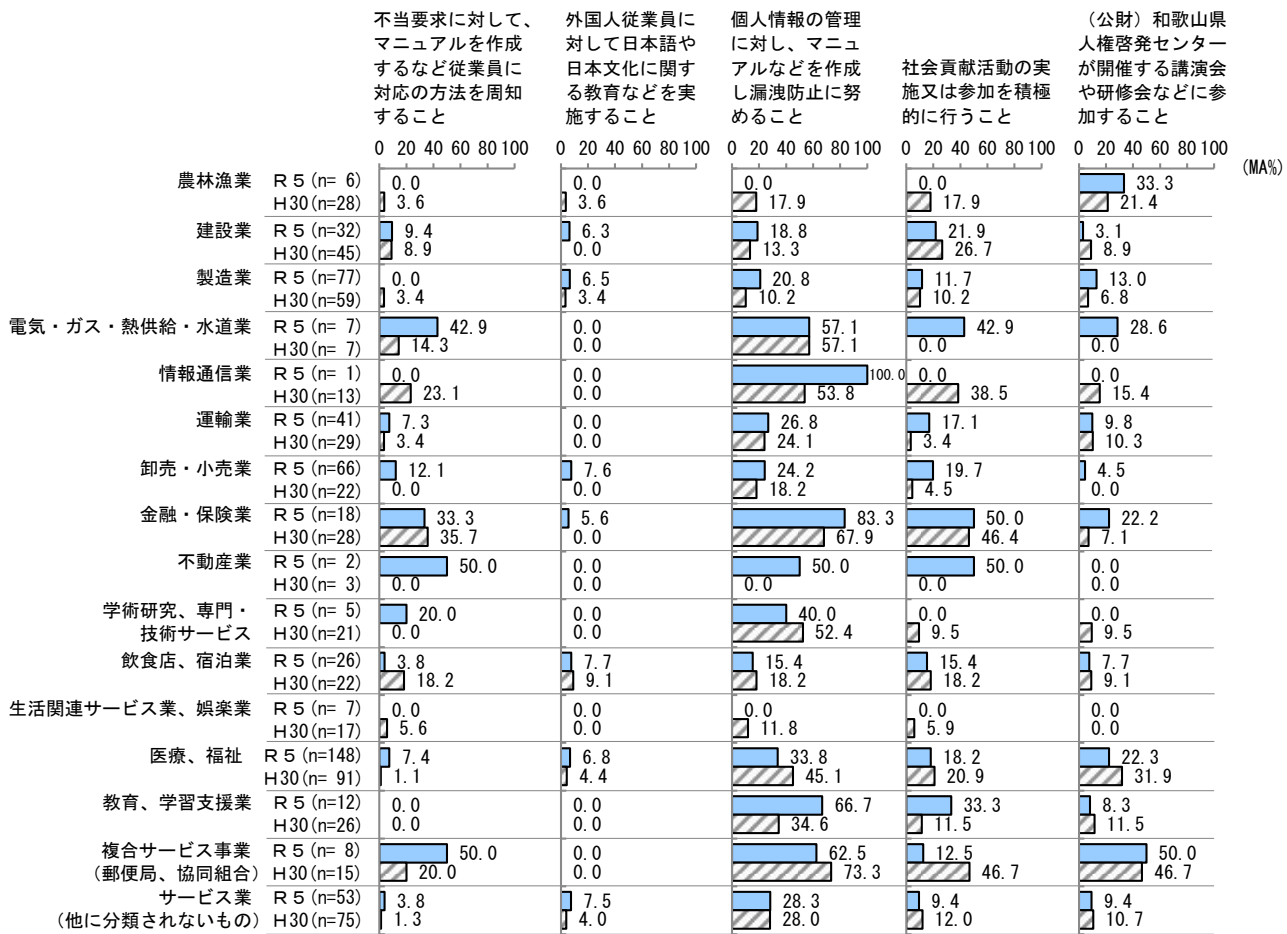
産業分類別でみると、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」では金融・保険業、飲食店、宿泊業の割合が高くなっています。また、建設業、製造業などで「採用にあたり応募者本人の能力や適性に関係のない事項などの記載を求めたり、面接時に尋ねたりしないこと」の割合が最も多く、医療、福祉では「人権に関する研修を実施すること」の割合が最も多くなっています。



【産業分類別②】

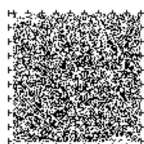
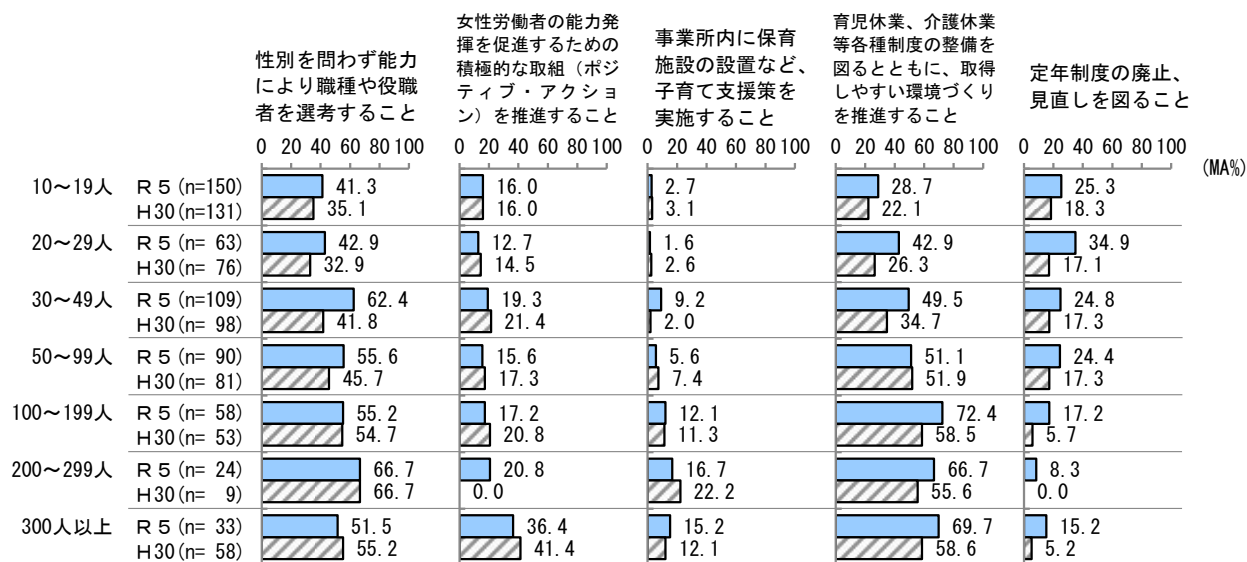
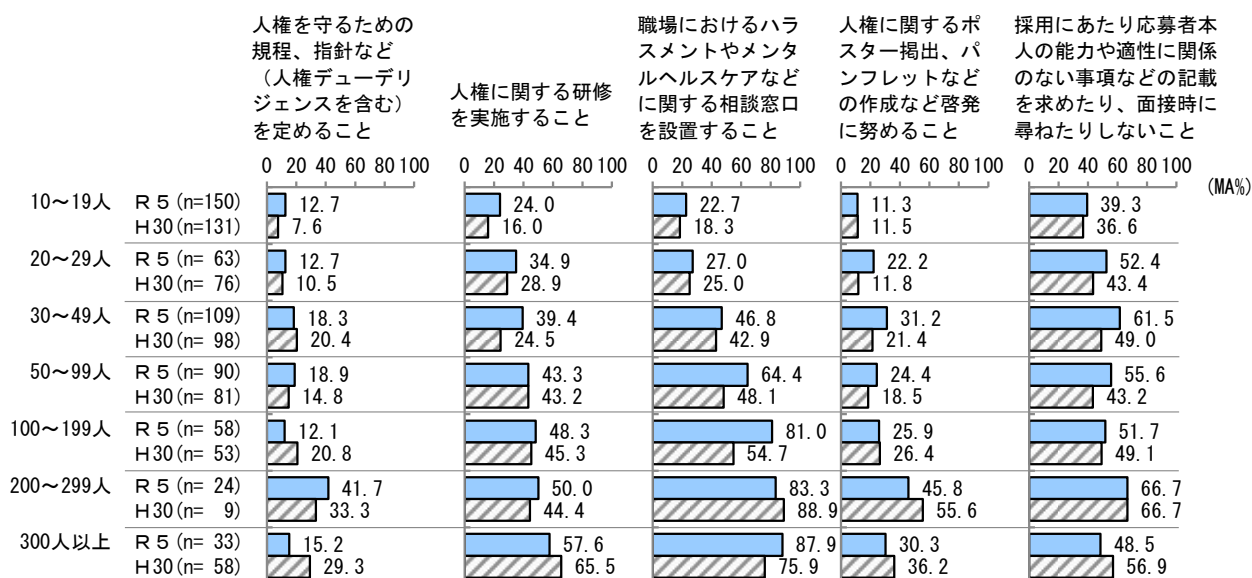


【産業分類別③】

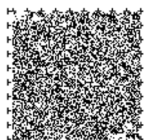
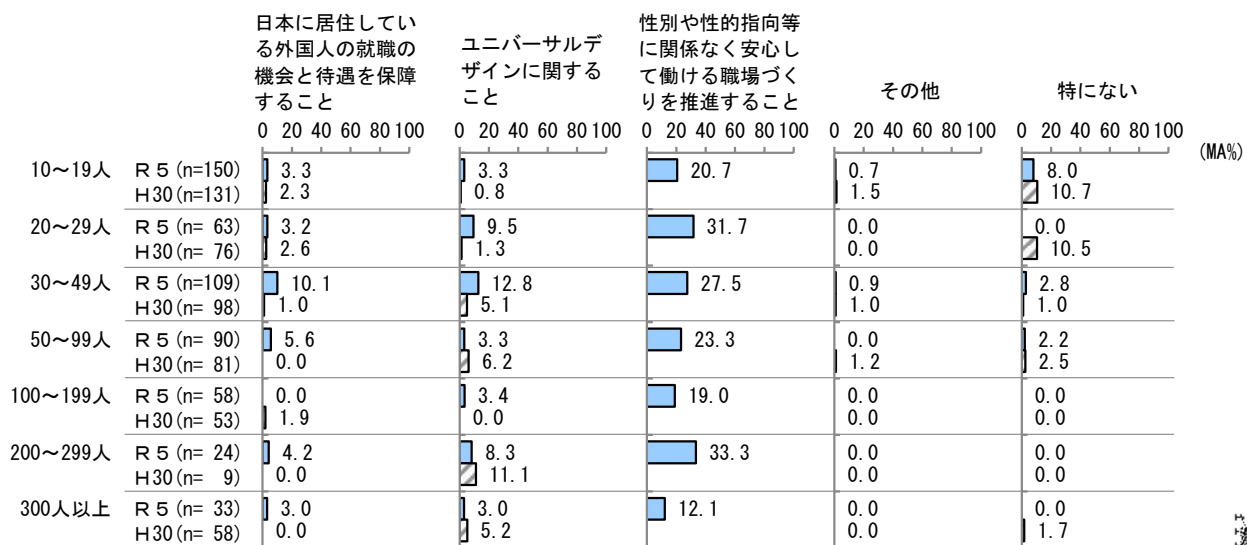
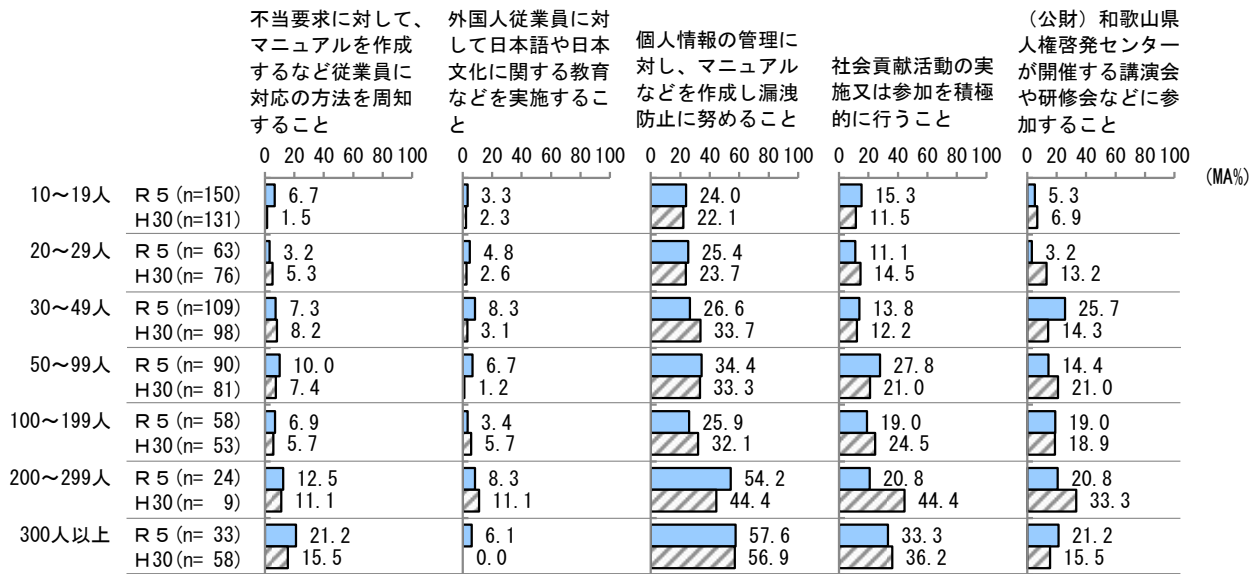
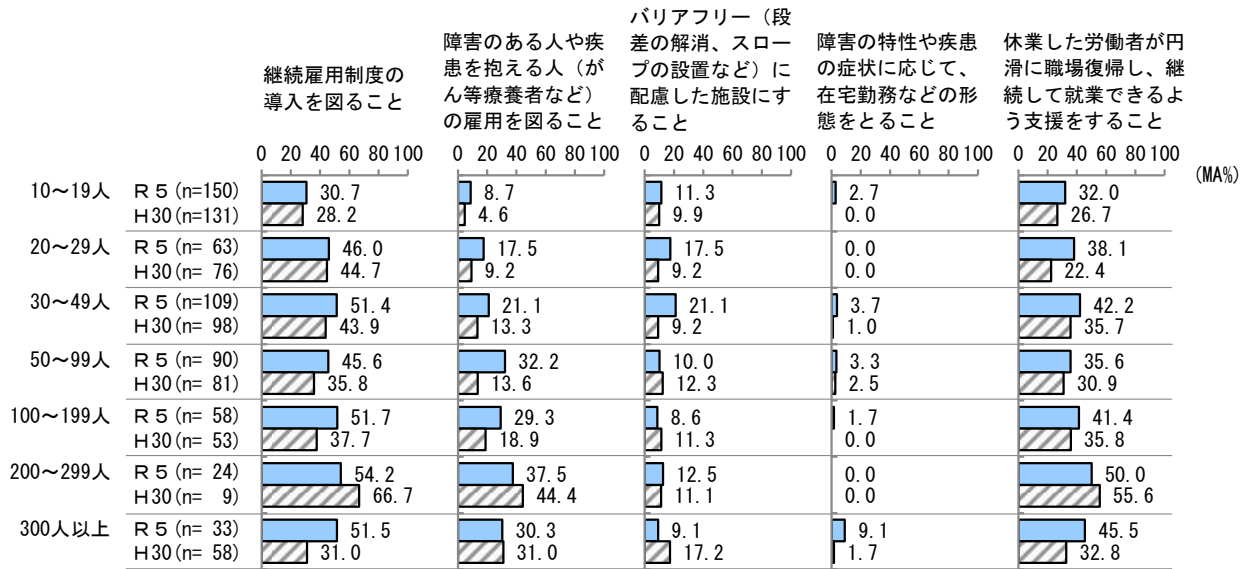


【従業員規模別①】

従業員規模別で見ると、10～19人、30～49人では「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」の割合が最も多く、20～29人では「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などの記載を求めたり、面接時に尋ねたりしないこと」、50人以上の事業所では「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」の割合が最も多くなっています。



【従業員規模別②】

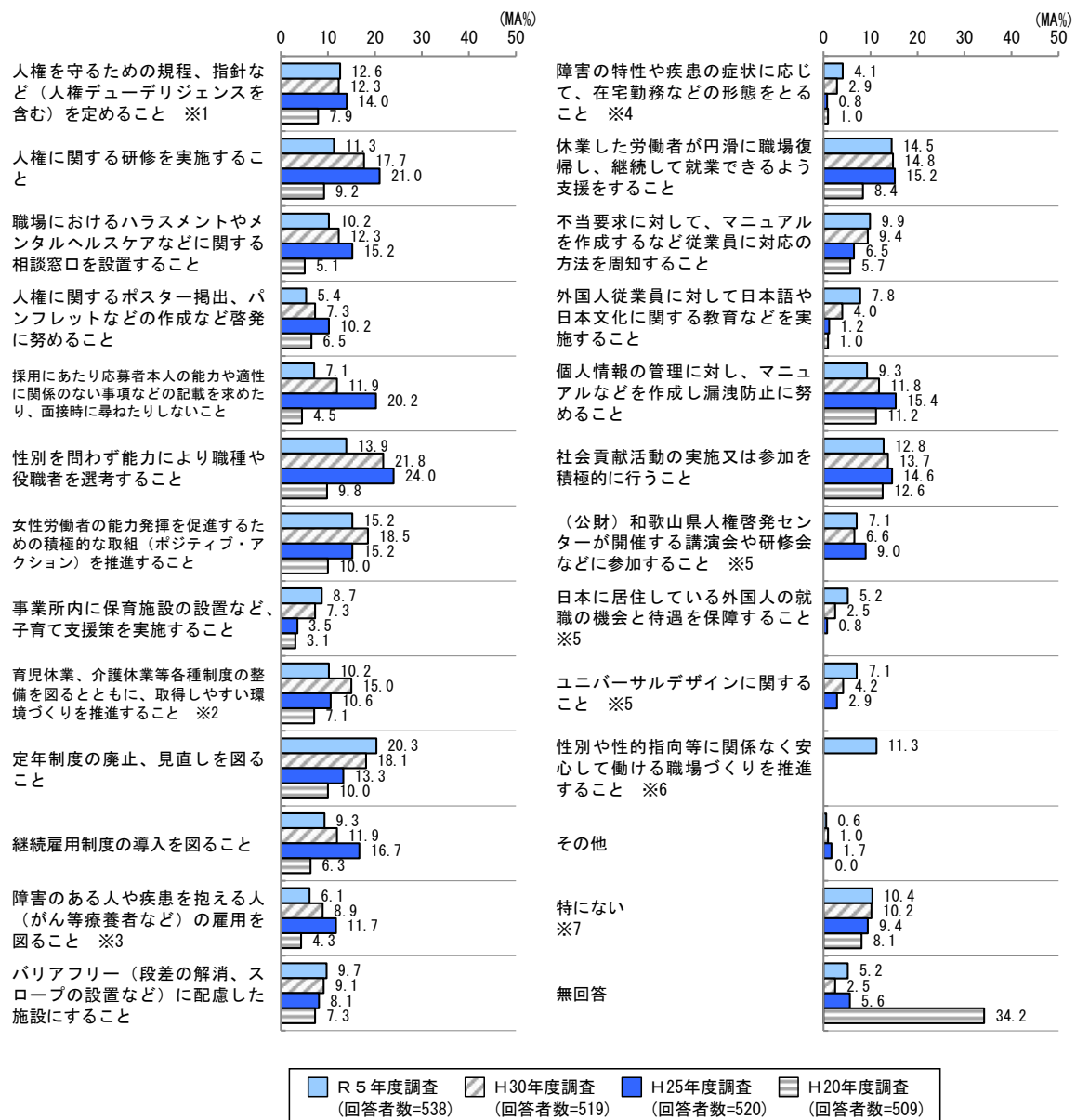


(3) 人権に関する取組で、今後取り組んでみたいこと

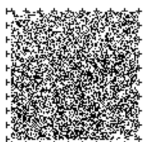
問3 人権に関する取組の中で、貴社において、現在取り組んでいないが、今後取り組みたいことは何ですか（〇はいくつでも）

「定年制度の廃止、見直しを図ること」の割合が20.3%で最も多く、次いで「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」が15.2%、「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」が14.5%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」（13.9%）の割合が7.9ポイント減少しています。

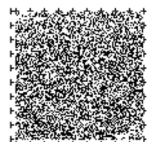
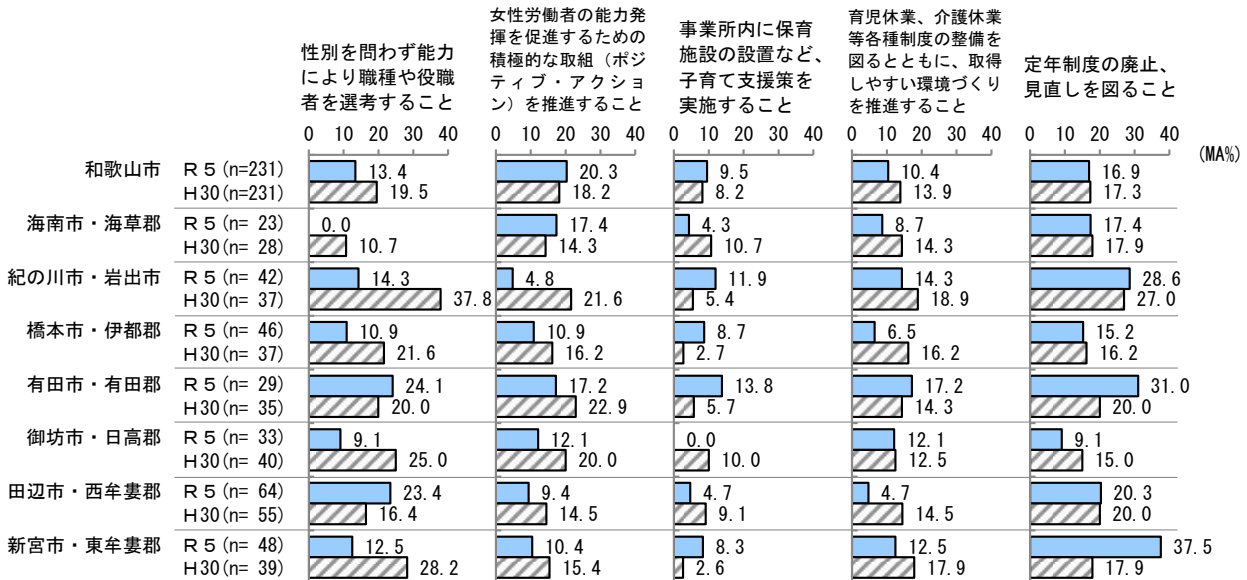
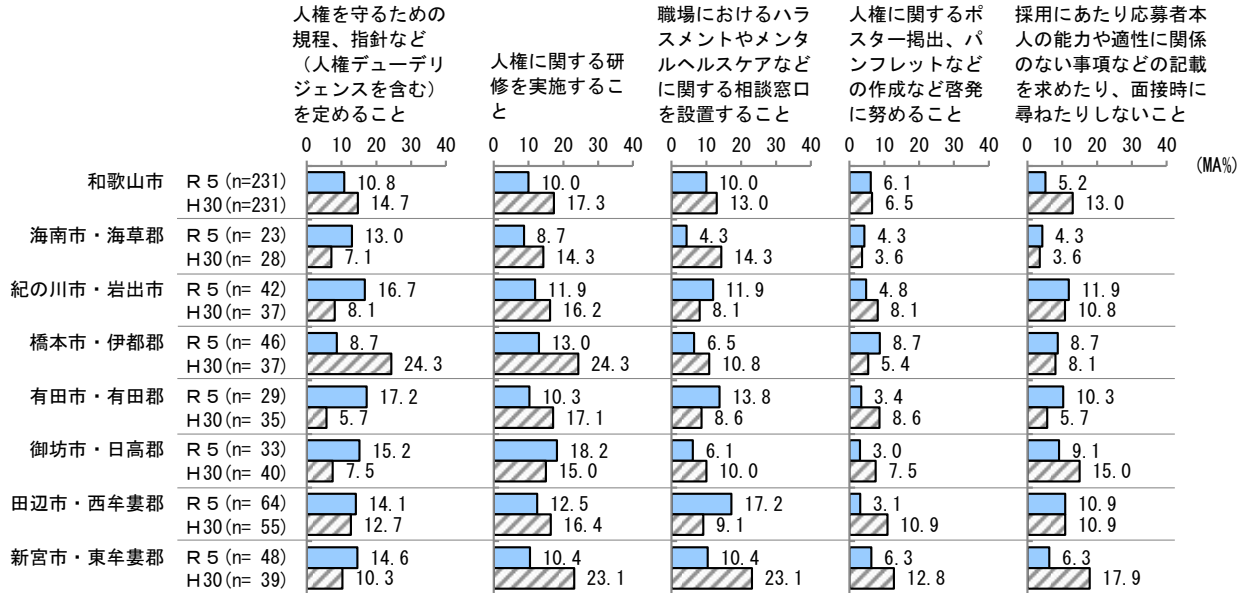


- ※1 H30年度調査までは「人権を守るための規定、指針等を定めること」
- ※2 H25年度調査までは「育児休業、介護休業等各種制度の整備を図ること」
- ※3 H25年度調査までは「障害のある人の雇用を図ること」
- ※4 H25年度調査までは「障害の特性に応じて、在宅勤務等の形態をとること」
- ※5 H25年度調査で新たに設けた選択肢
- ※6 R5年度調査で新たに設けた選択肢
- ※7 H30年度調査までは「特に取り組もうとしていないことはない」

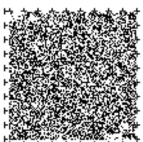
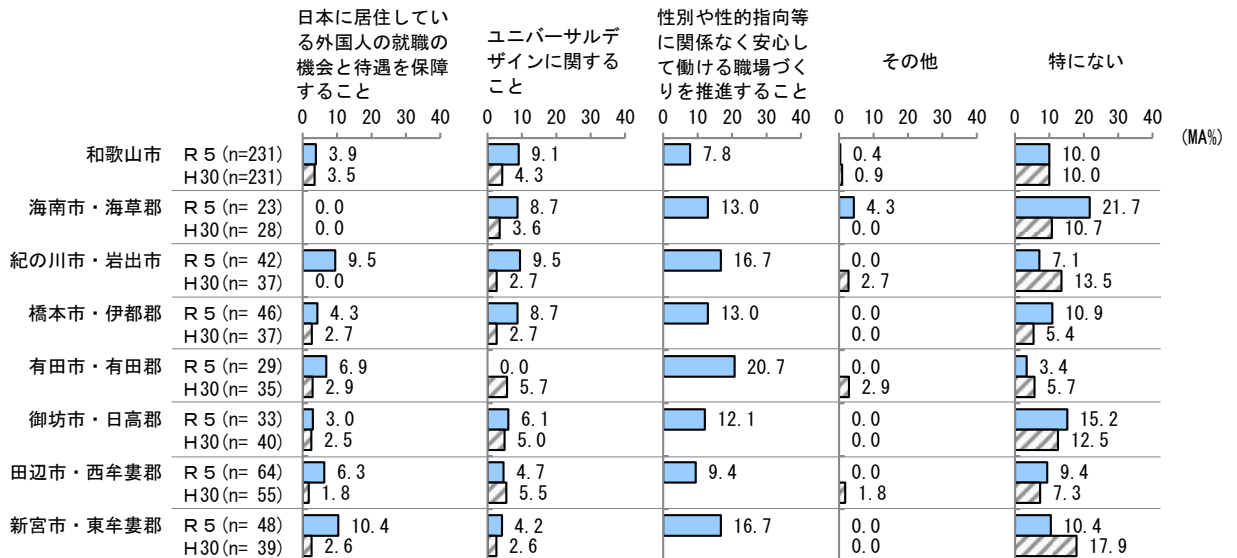
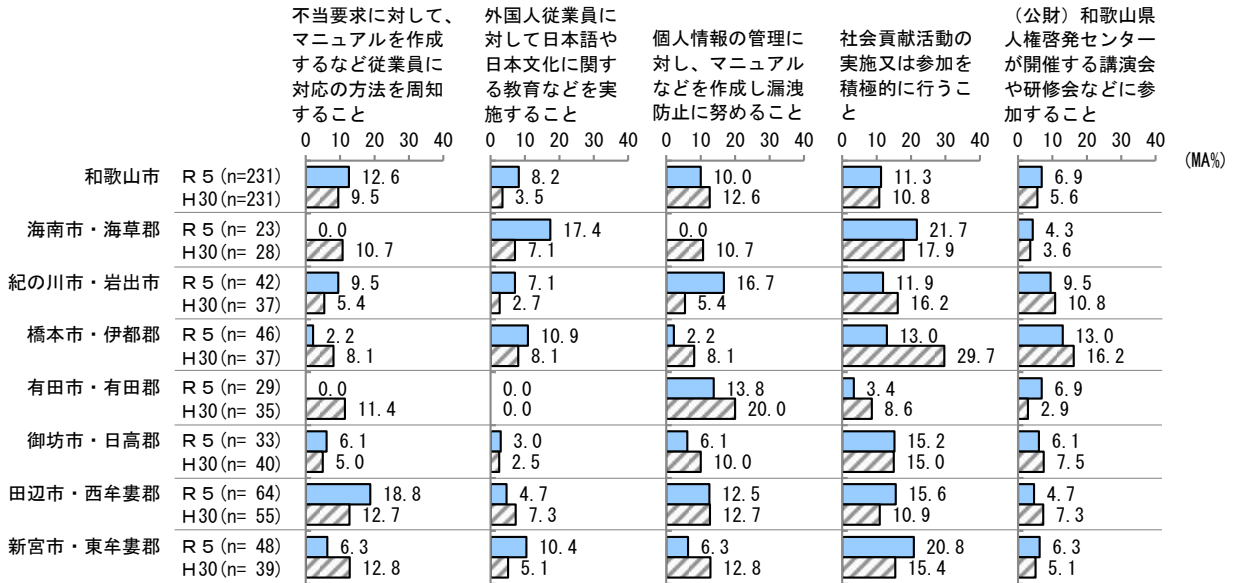
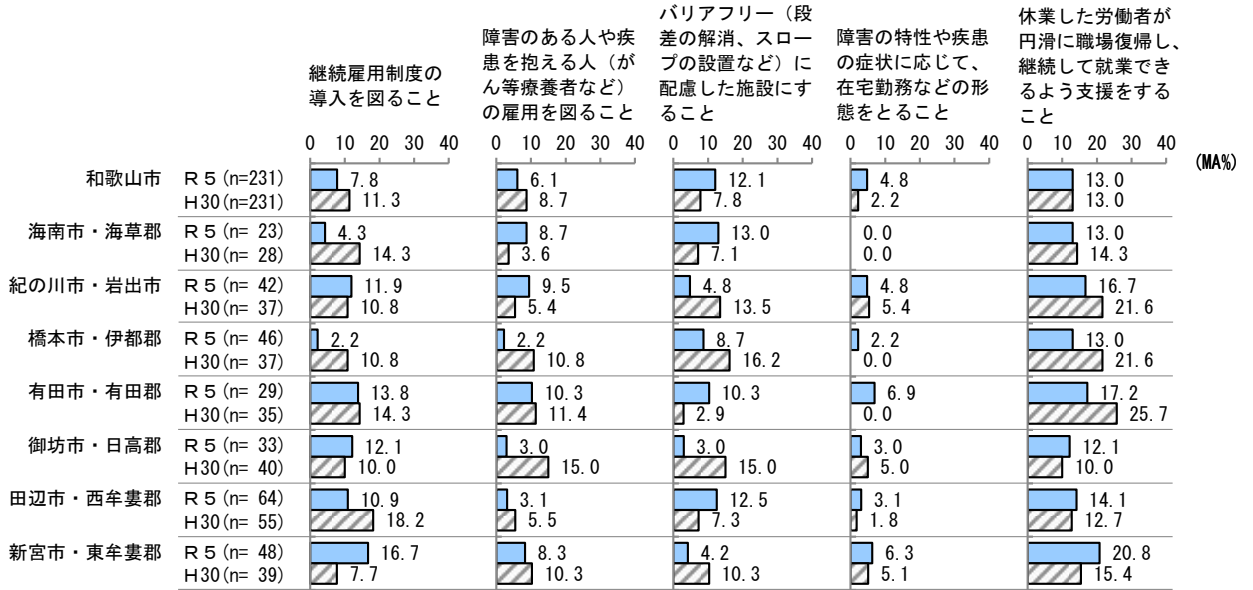


【所在地域別①】

所在地域別でみると、和歌山市では「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」の割合が最も多く、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡、有田市・有田郡、新宮市・東牟婁郡では「定年制度の廃止、見直しを図ること」の割合が最も多くなっています。

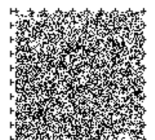


【所在地域別②】

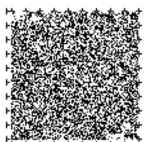
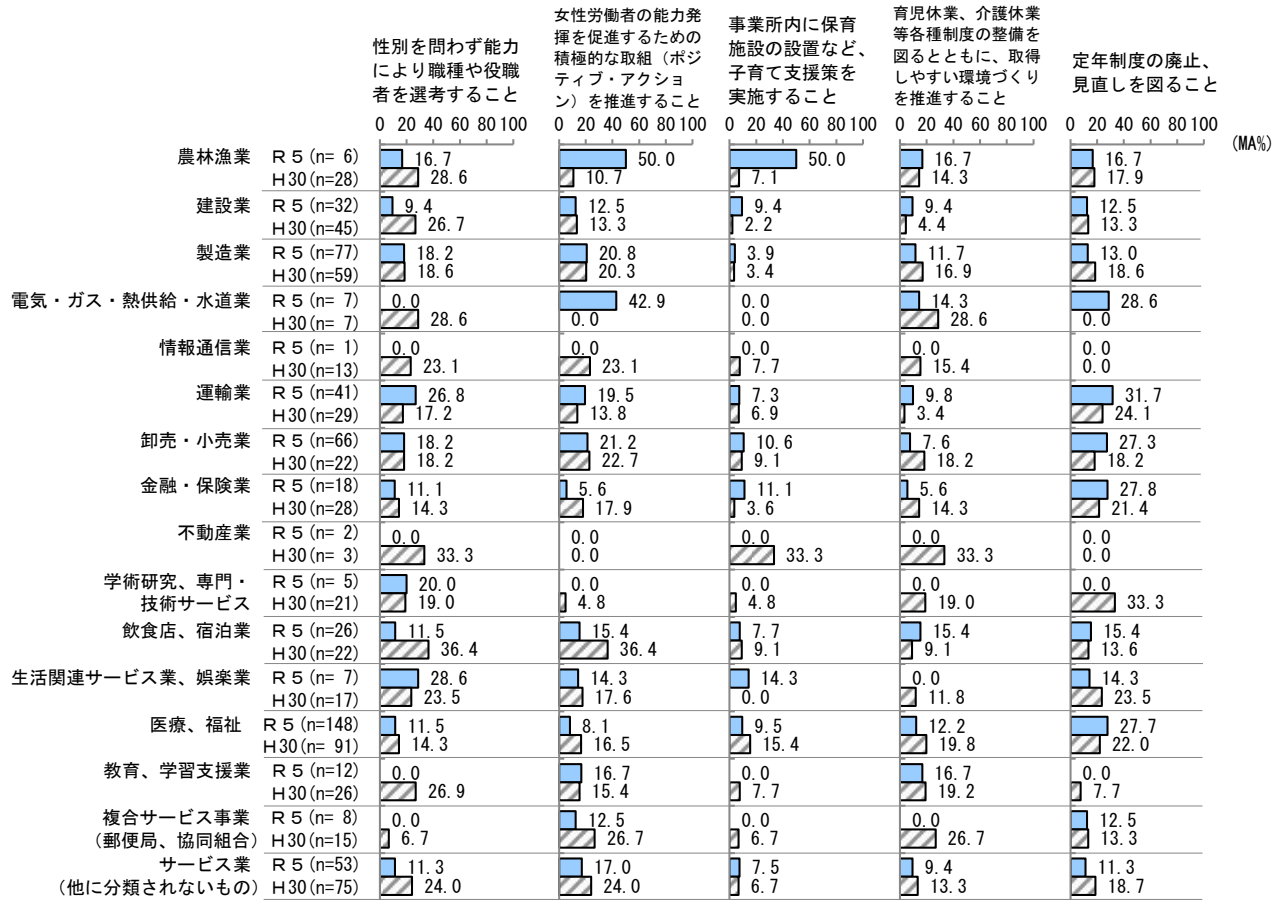


【産業分類別①】

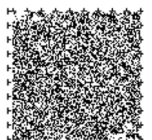
産業分類別でみると、建設業では「職場におけるハラスメントやメンタルヘルスケアなどに関する相談窓口を設置すること」と「不当要求に対して、マニュアルを作成するなど従業員に対応の方法を周知すること」の割合が最も多く、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、医療、福祉では「定年制度の廃止、見直しを図ること」の割合が最も多くなっています。



【産業分類別②】

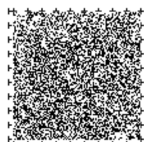
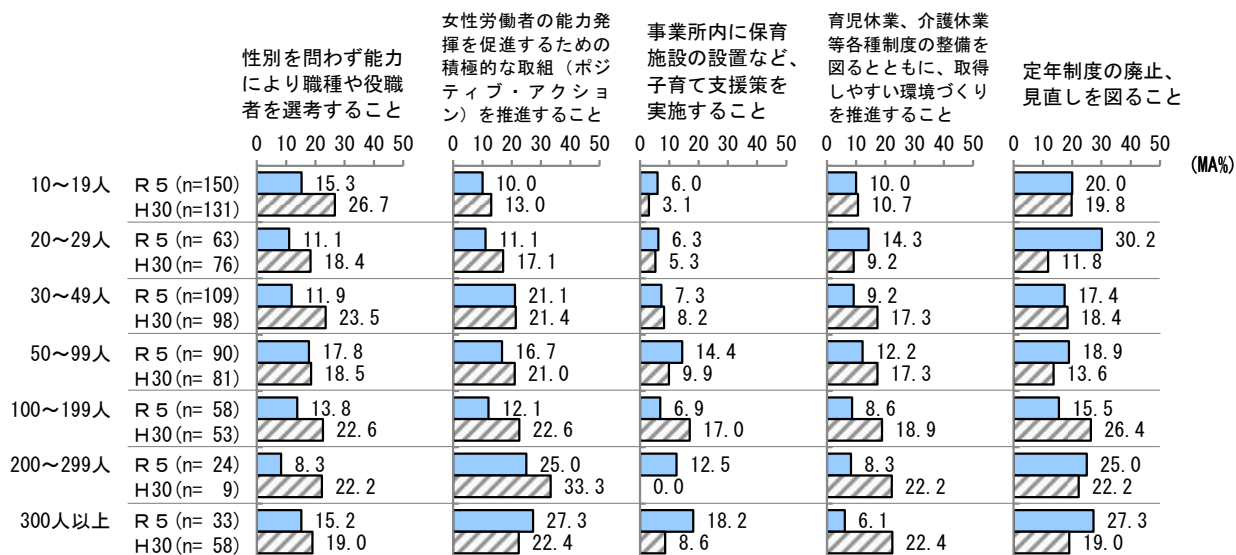
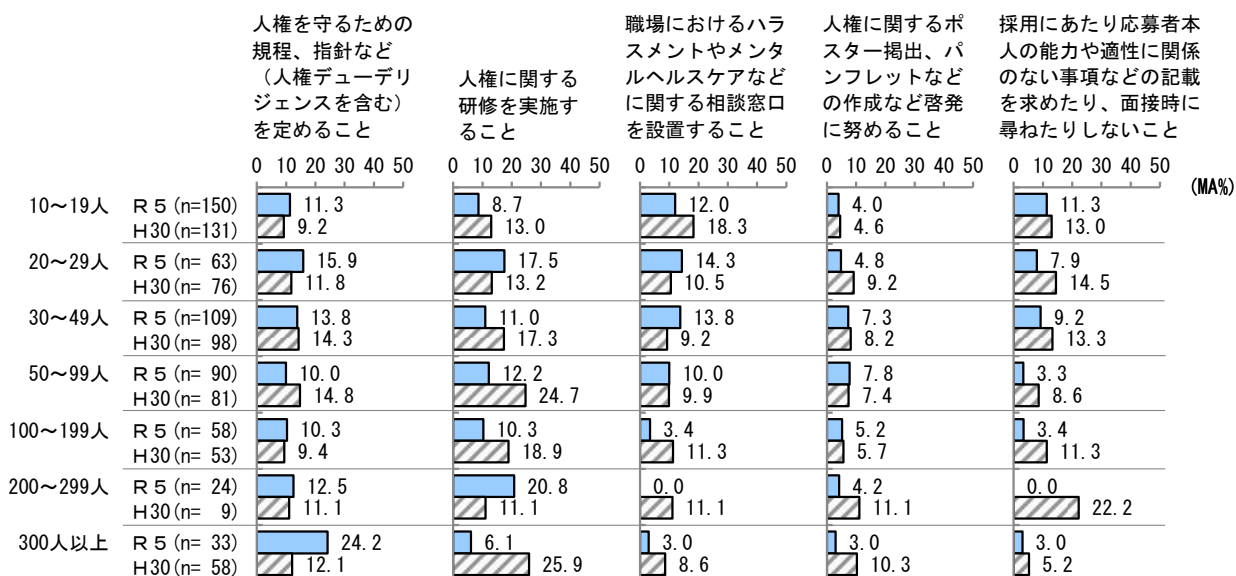


【産業分類別③】



【従業員規模別①】

従業員規模別でみると、30～49人、200～299人、300人以上では「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」の割合が、100～199人では「個人情報の管理に対し、マニュアルなどを作成し漏洩防止に努めること」の割合が最も多く、それ以外の規模では「定年制度の廃止、見直しを図ること」の割合が最も多くなっています。

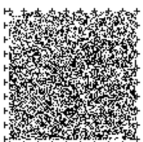
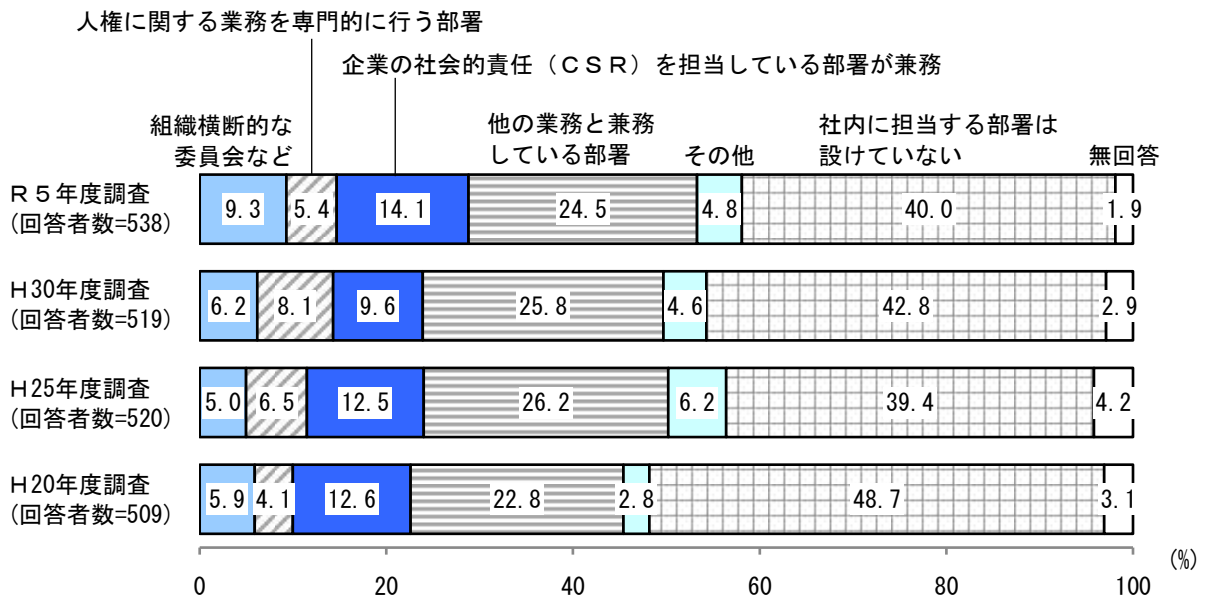


(4) 人権に関する取組を取り組んでいる部署

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○）

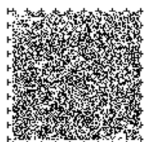
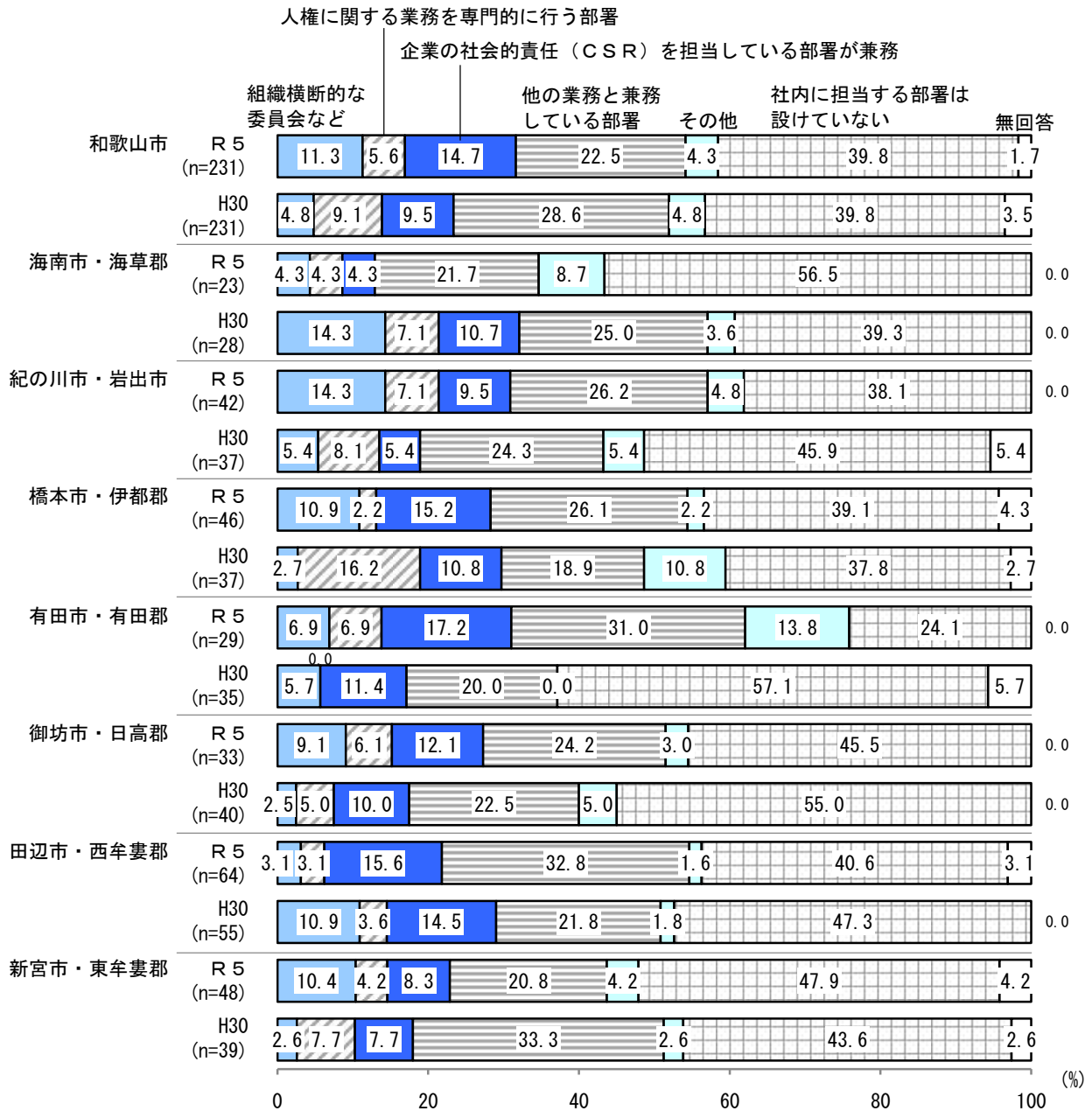
「社内に担当する部署は設けていない」の割合が40.0%で最も多く、次いで「他の業務と兼務している部署」が24.5%、「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」が14.1%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」の割合が4.5ポイント増加しています。



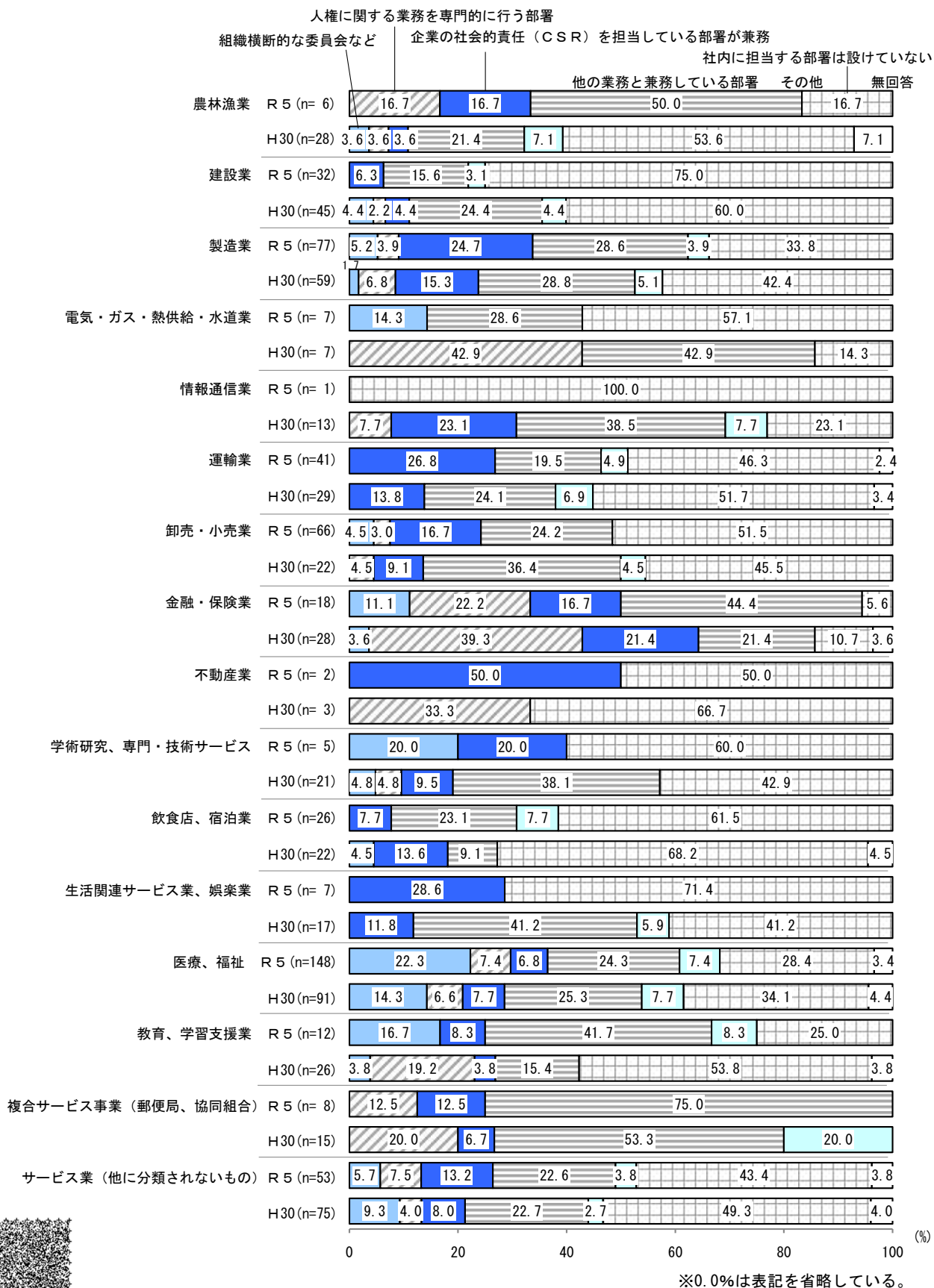
【所在地域別】

所在地域別でみると、有田市・有田郡は「他の業務と兼務している部署」の割合が最も多くなっていますが、それ以外の地域では「社内に担当する部署は設けていない」の割合が最も多くなっています。



【産業分類別】

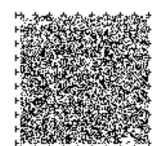
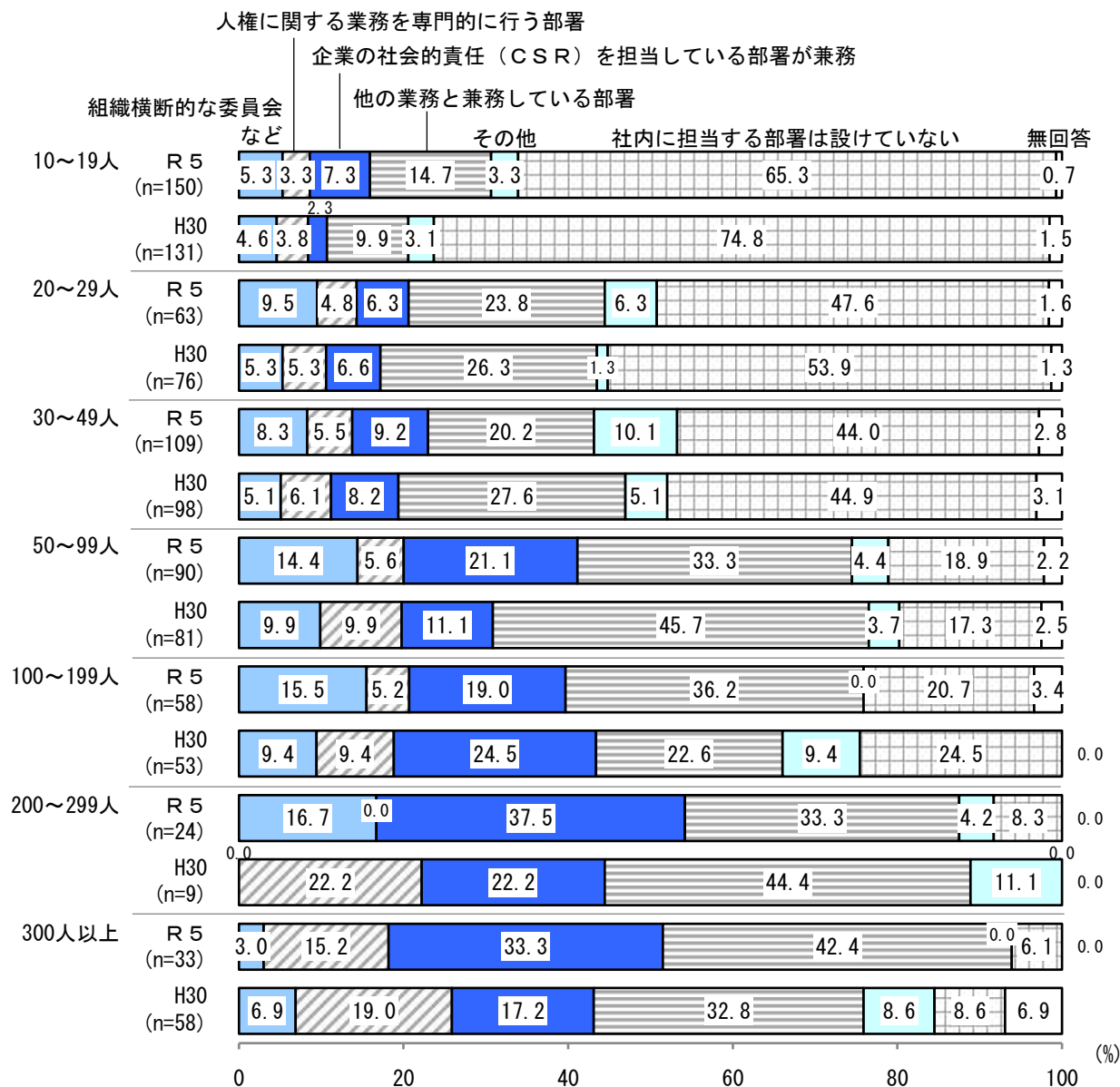
産業分類別でみると、製造業、医療、福祉などでは何らかの部署を設けている割合が5割を超えています。



※0.0%は表記を省略している。

【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、200～299人、300人以上では「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」が3割台と高くなっています。

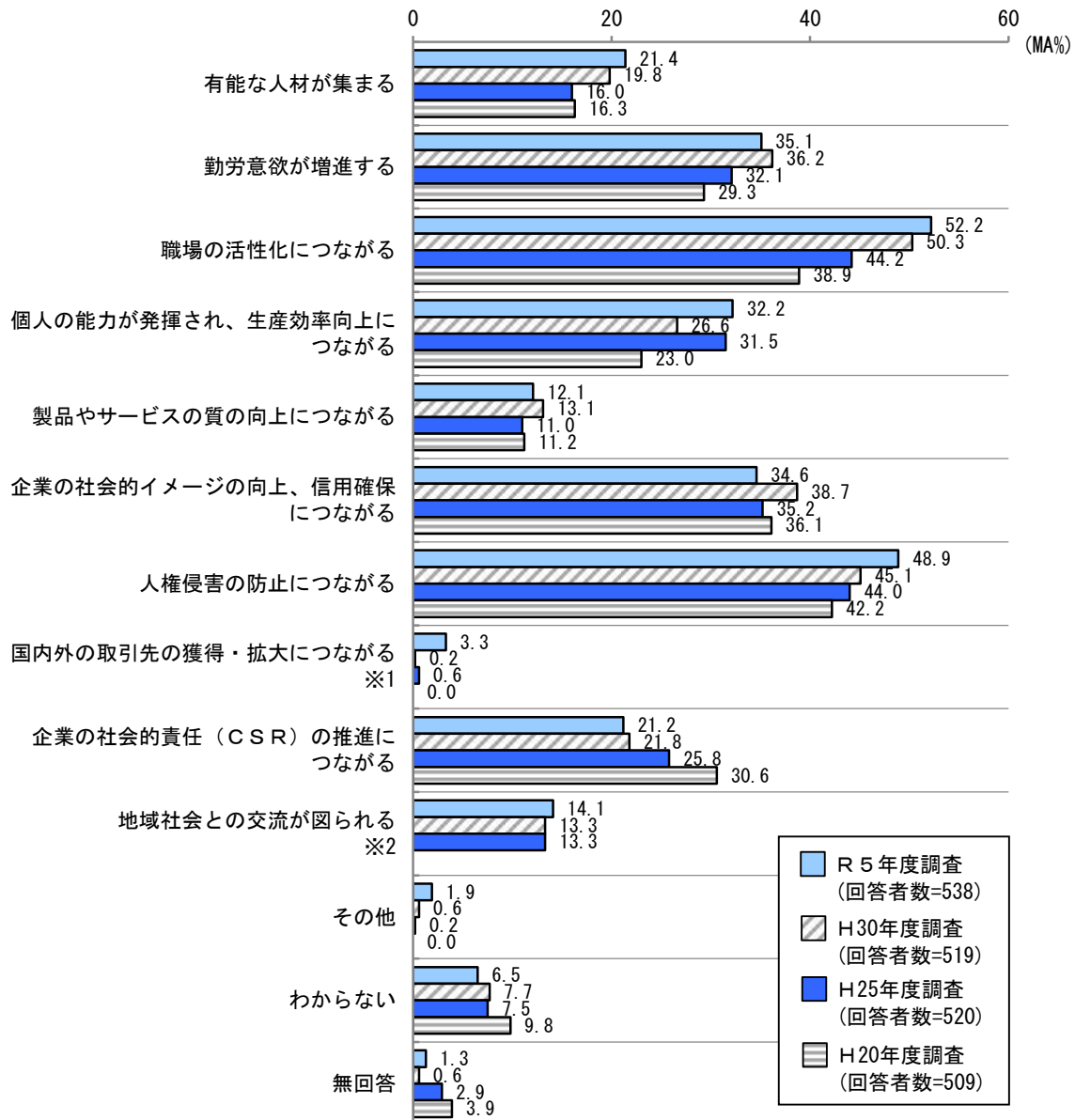


(5) 人権に関する取組を通じ、社内の人権意識が高まることによる効果

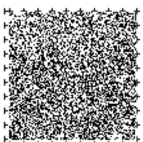
問5 人権に関する取組を通じ、社内の人権意識が高まることによる効果として、どのようなことがあると考えられますか (〇はいくつでも)

「職場の活性化につながる」の割合が52.2%で最も多く、次いで「人権侵害の防止につながる」が48.9%、「勤労意欲が増進する」が35.1%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる」(32.2%)の割合が5.6ポイント増加しています。

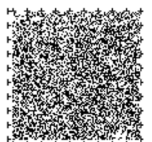
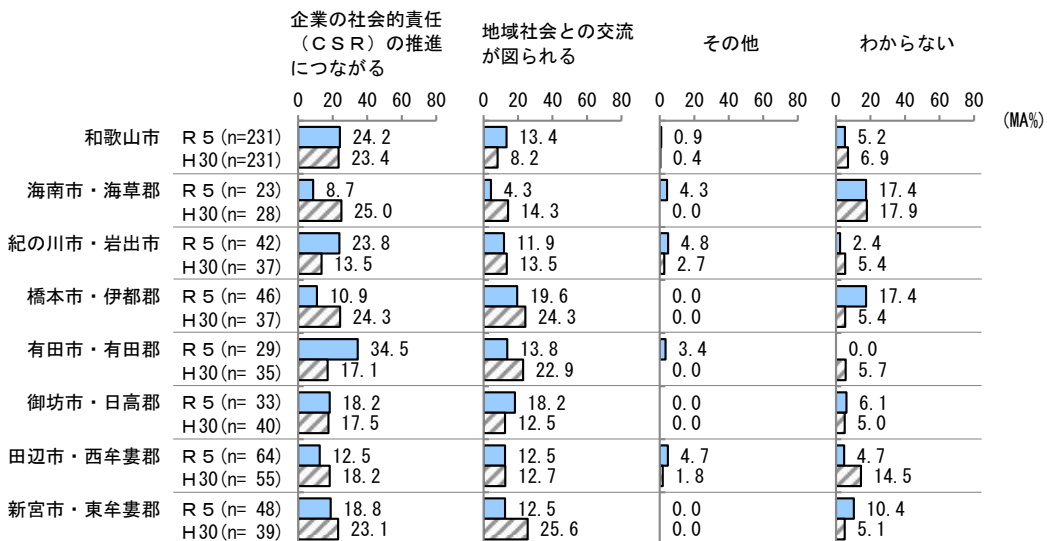
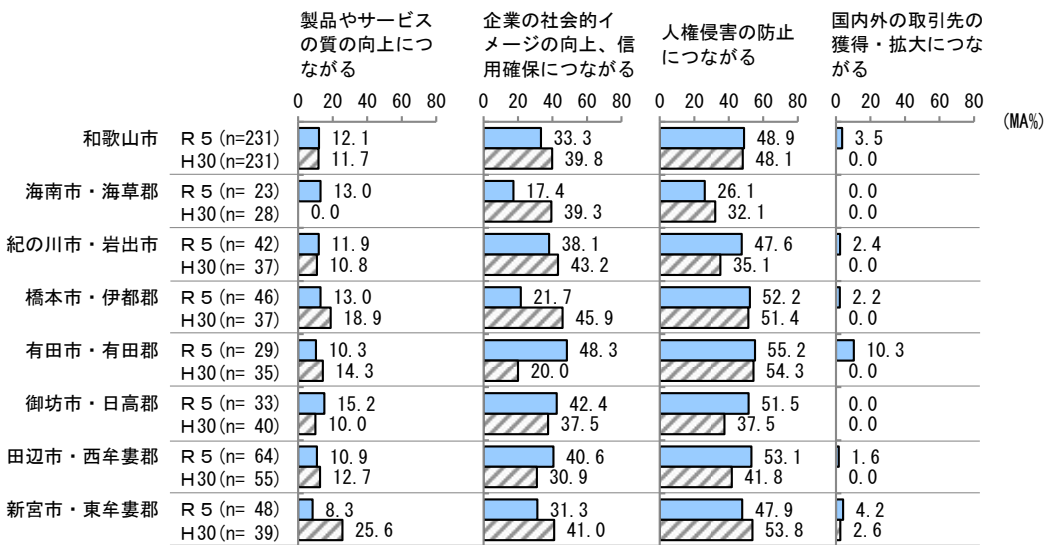
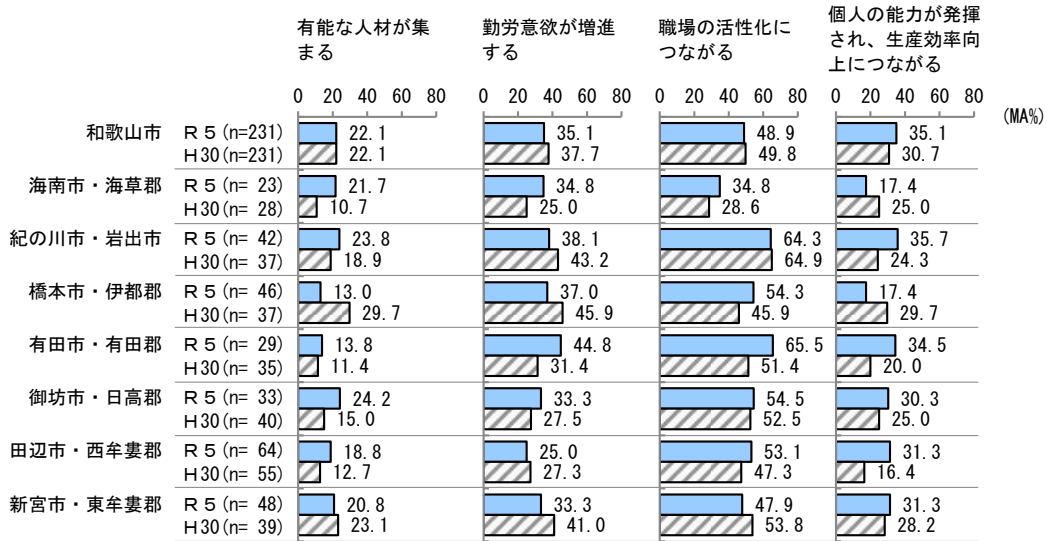


※1 H30年度調査までは「海外の取引先の獲得・拡大につながる」
 ※2 H25年度調査で新たに設けた選択肢



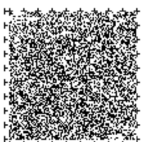
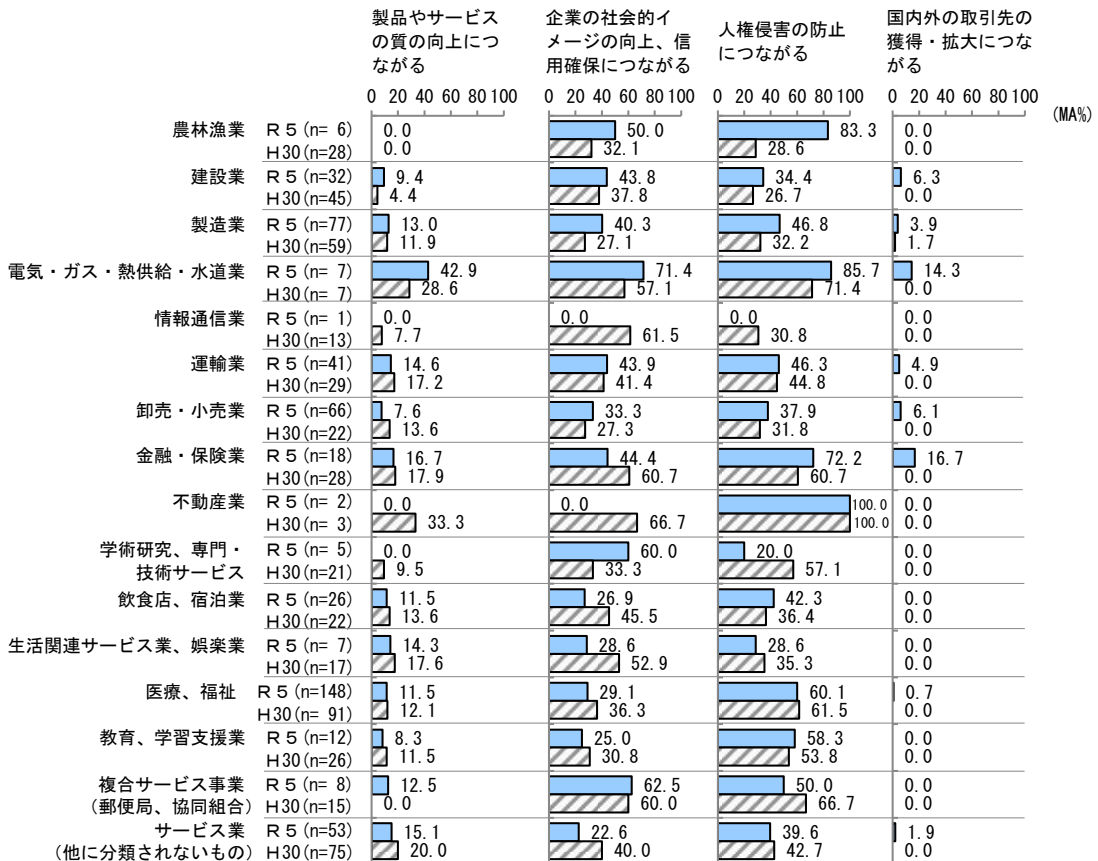
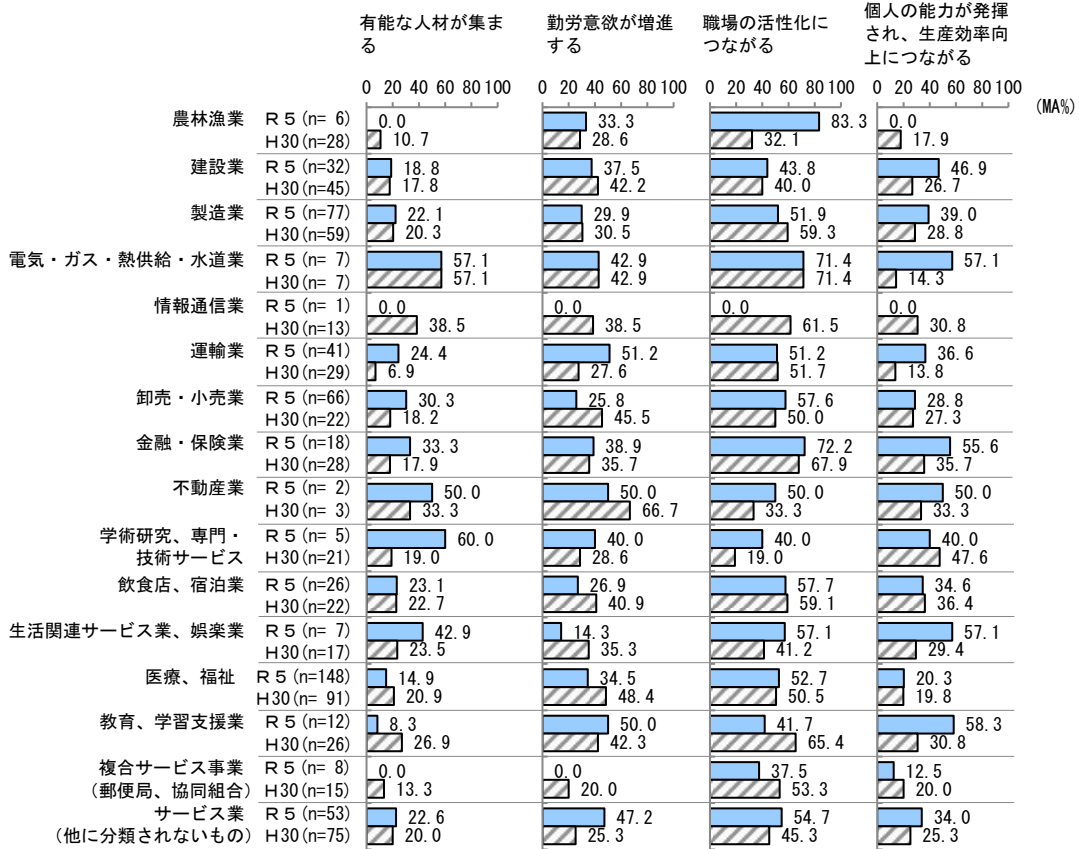
【所在地域別】

所在地域別でみると、いずれの地域も「職場の活性化につながる」の割合が最も多く、同率で和歌山市、田辺市・西牟婁郡、新宮市・東牟婁郡では「人権侵害の防止につながる」、海南市・海草郡では「勤労意欲が増進する」もそれぞれ最も多くなっています。

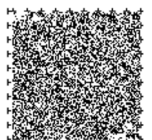
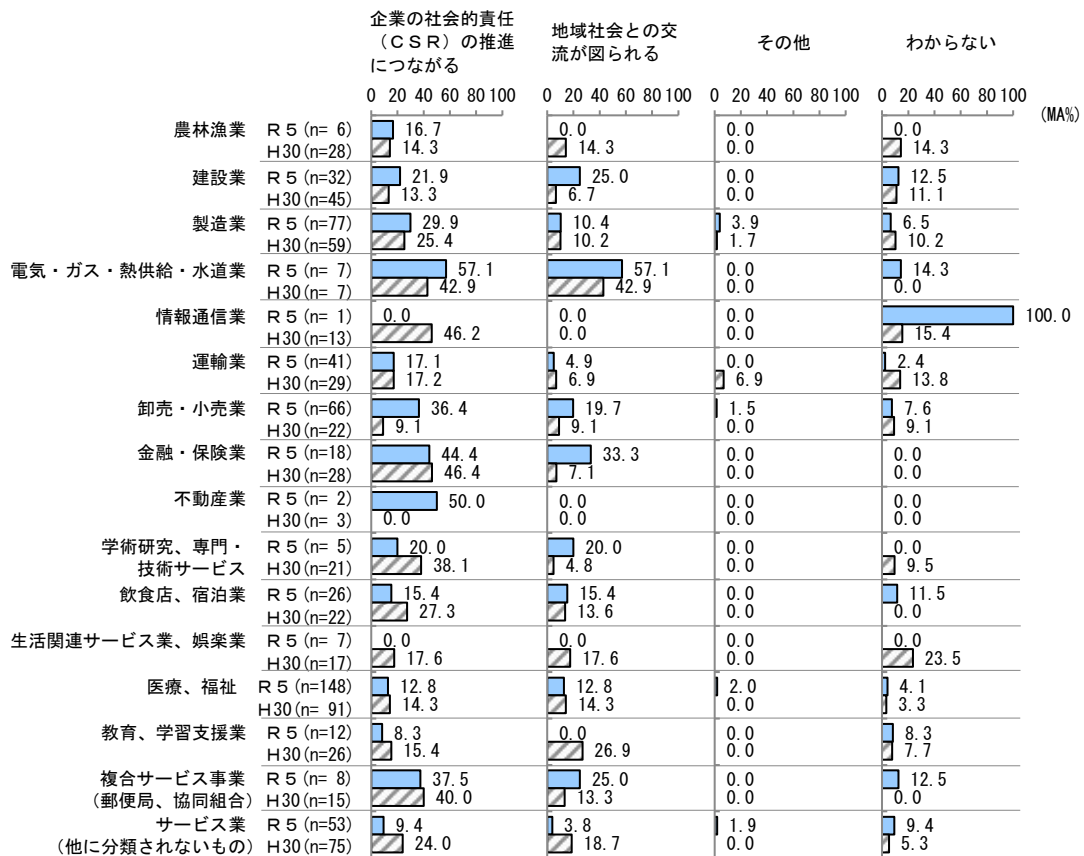


【産業分類別①】

産業分類別でみると、製造業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、飲食店、宿泊業、サービス業（他に分類されないもの）などでは「職場の活性化につながる」の割合が最も多くなっています。

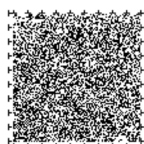
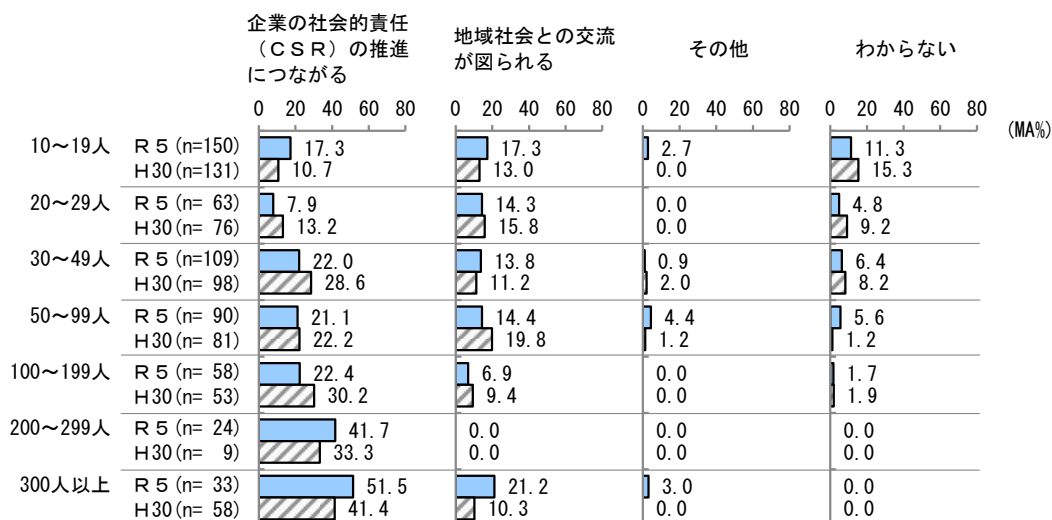
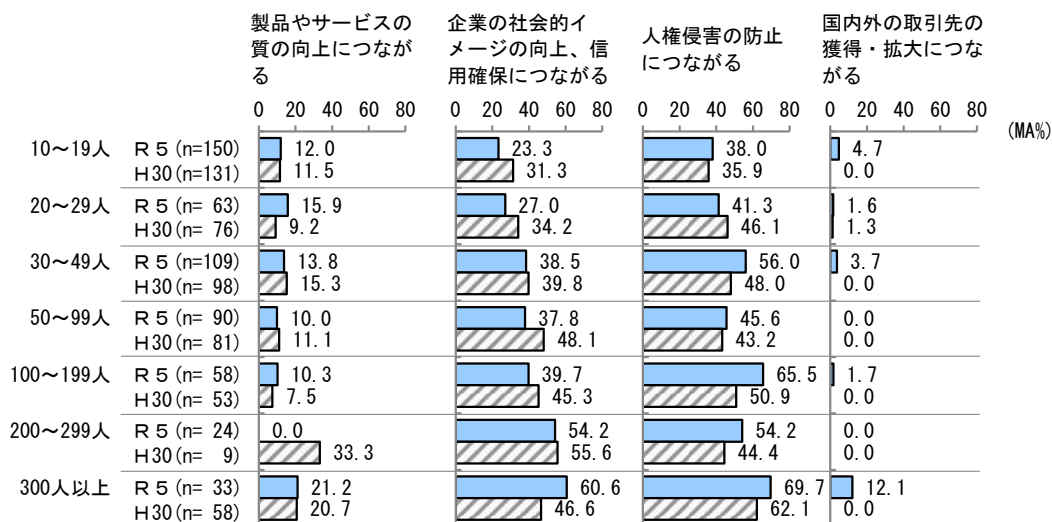
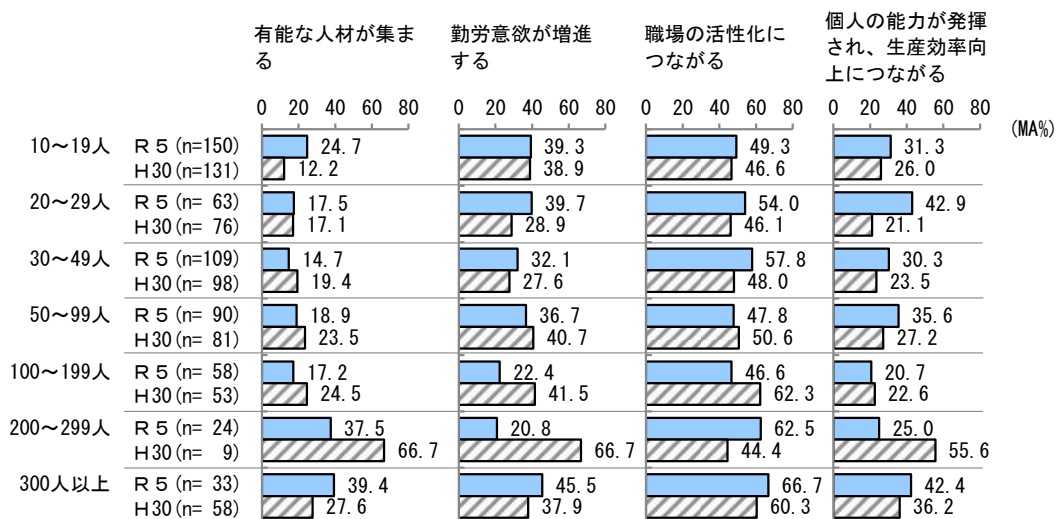


【産業分類別②】



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、99人までおよび200～290人では「職場の活性化につながる」の割合が最も多く、100～199人と300人以上では「人権侵害の防止につながる」の割合が最も多くなっています。

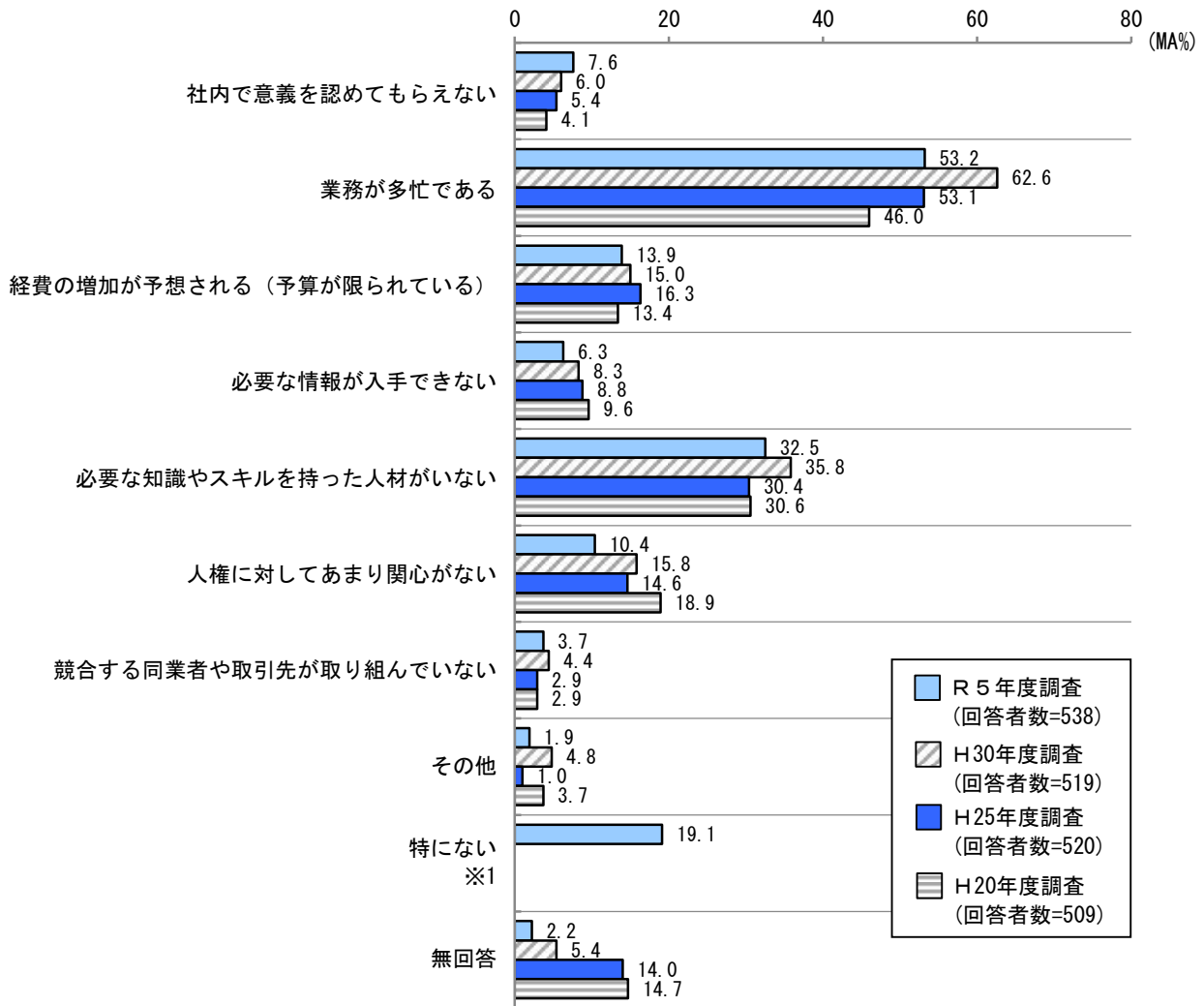


(6) 人権に関する取組をすすめる上での問題点

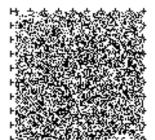
問6 人権に関する取組をすすめる上での問題点は何ですか（〇はいくつでも）

「業務が多忙である」の割合が53.2%で最も多く、次いで「必要な知識やスキルを持った人材がない」が32.5%、「経費の増加が予想される（予算が限られている）」が13.9%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「業務が多忙である」の割合が9.4ポイント減少しています。

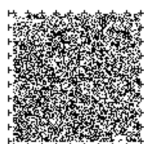
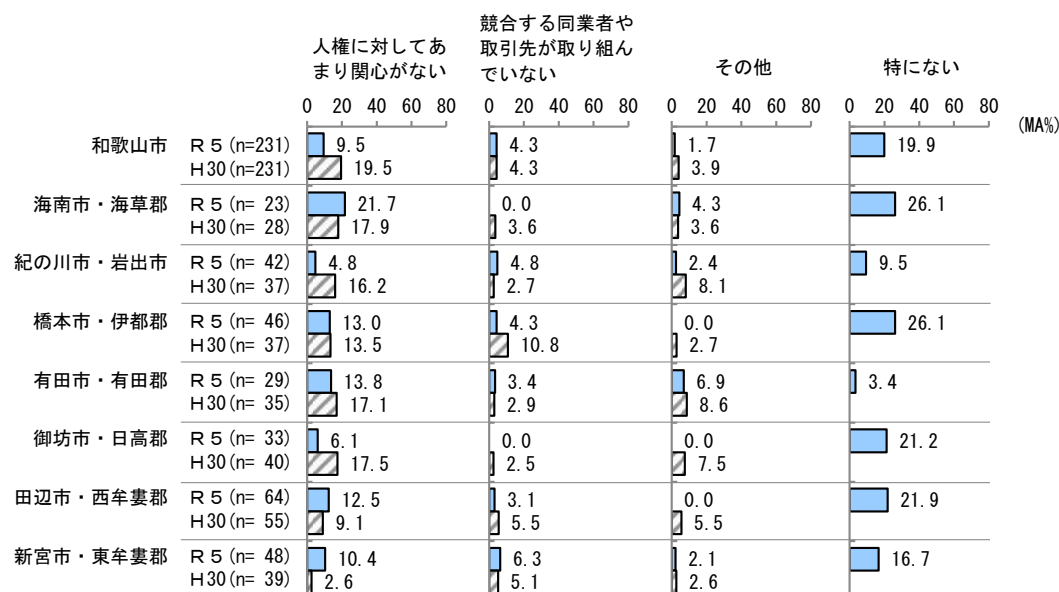
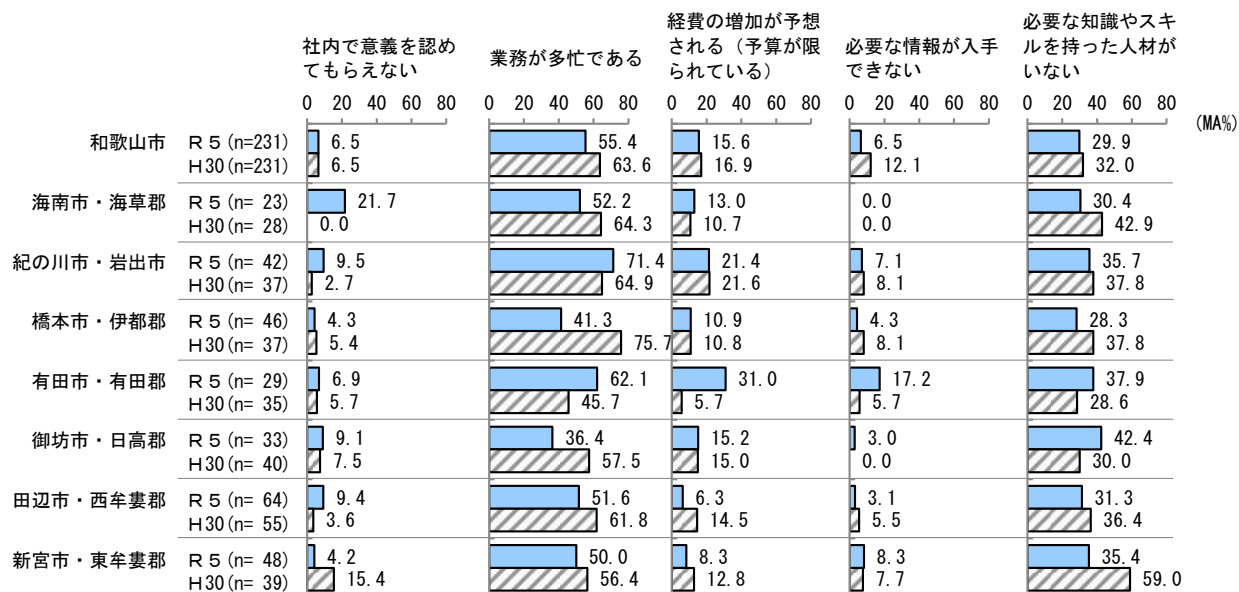


※1 R5年度調査で新たに設けた選択肢



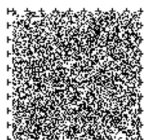
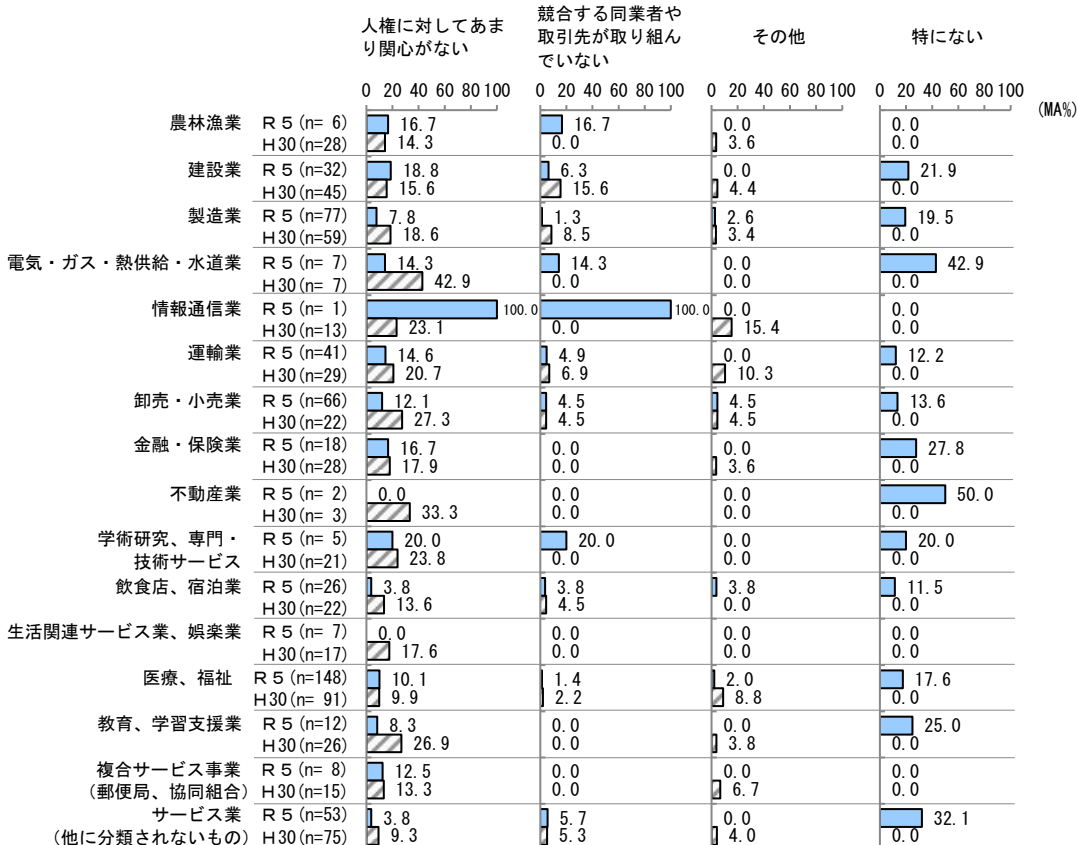
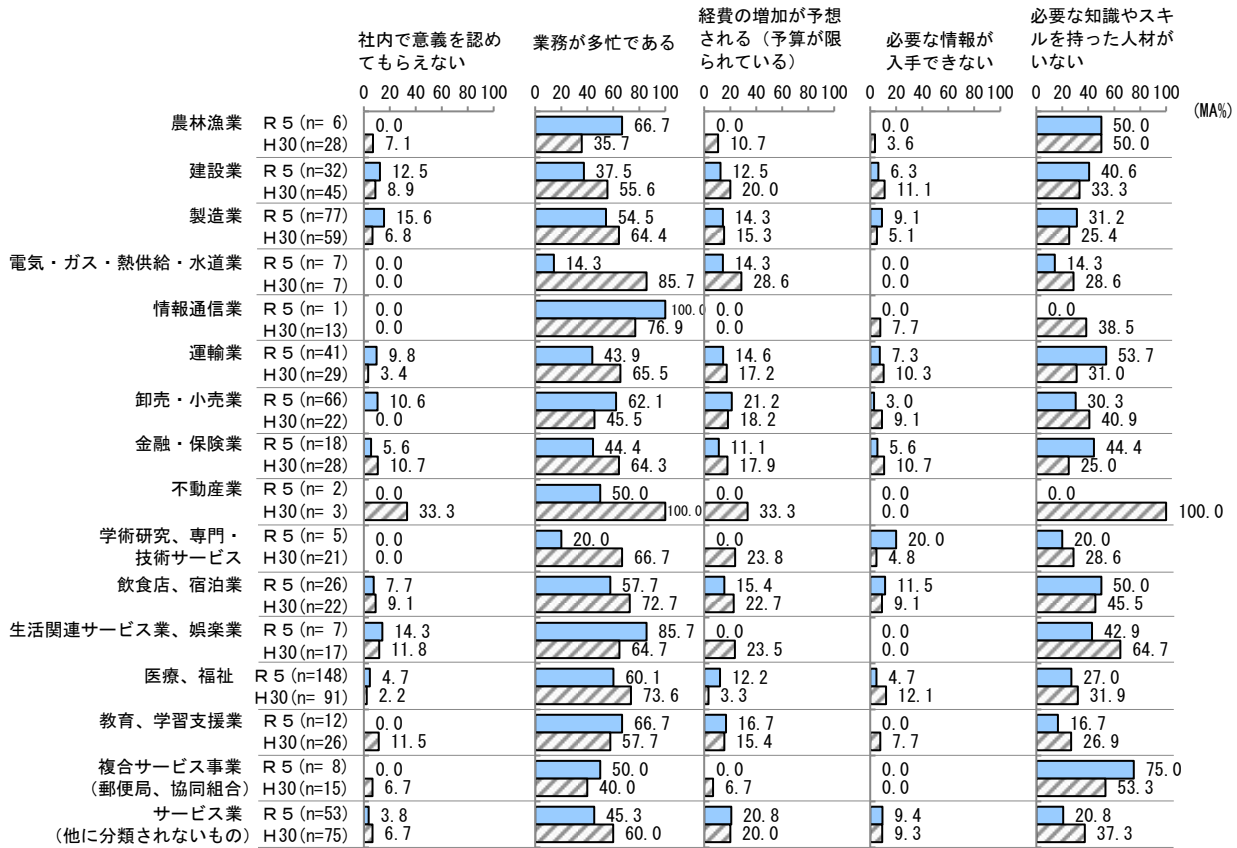
【所在地域別】

所在地域別でみると、御坊市・日高郡は「必要な知識やスキルを持った人材がいない」の割合が最も多いですが、それ以外の地域では「業務が多忙である」の割合が最も多くなっています。



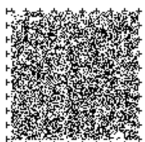
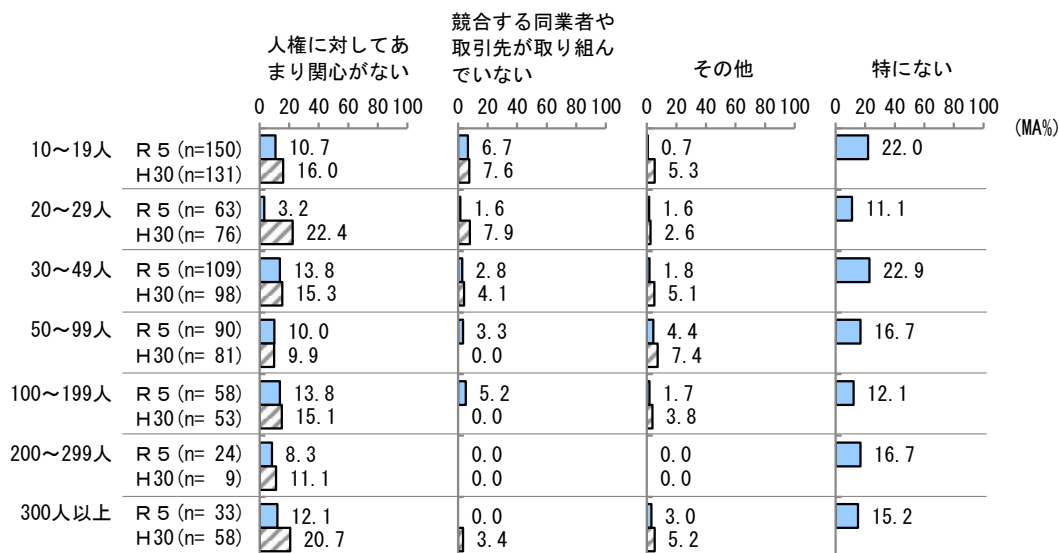
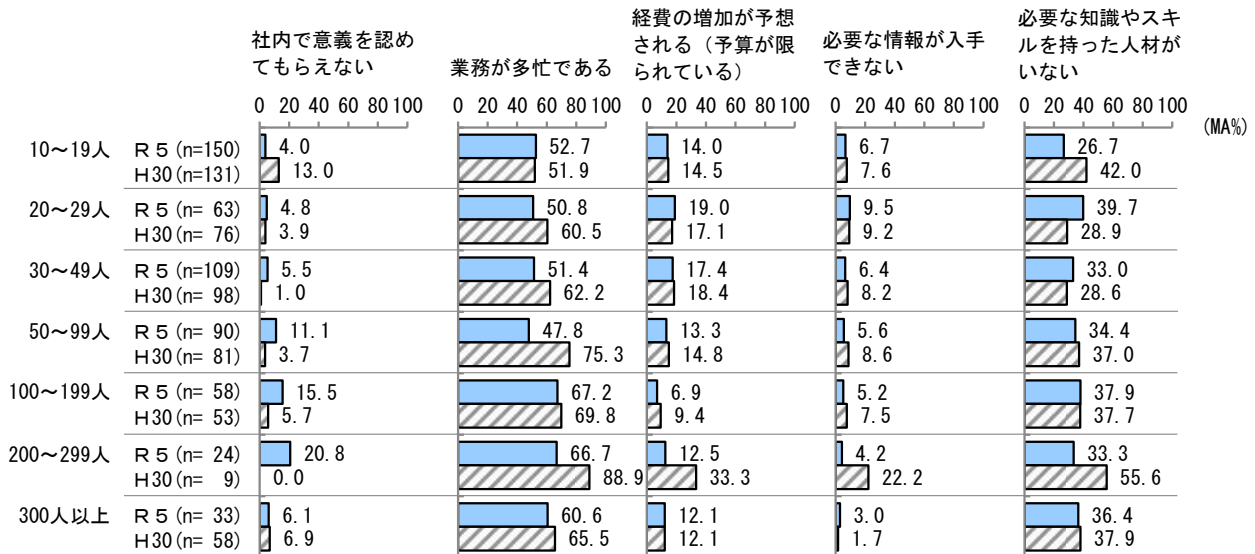
【産業分類別】

産業分類別でみると、建設業、運輸業などは「必要な知識やスキルを持った人材がいない」の割合が最も多いですが、製造業、卸売・小売業、医療、福祉などは「業務が多忙である」の割合が最も多くなっています。



【従業員規模別】

従業員規模別でみると、すべての規模で「業務が多忙である」の割合が最も多くなっています。



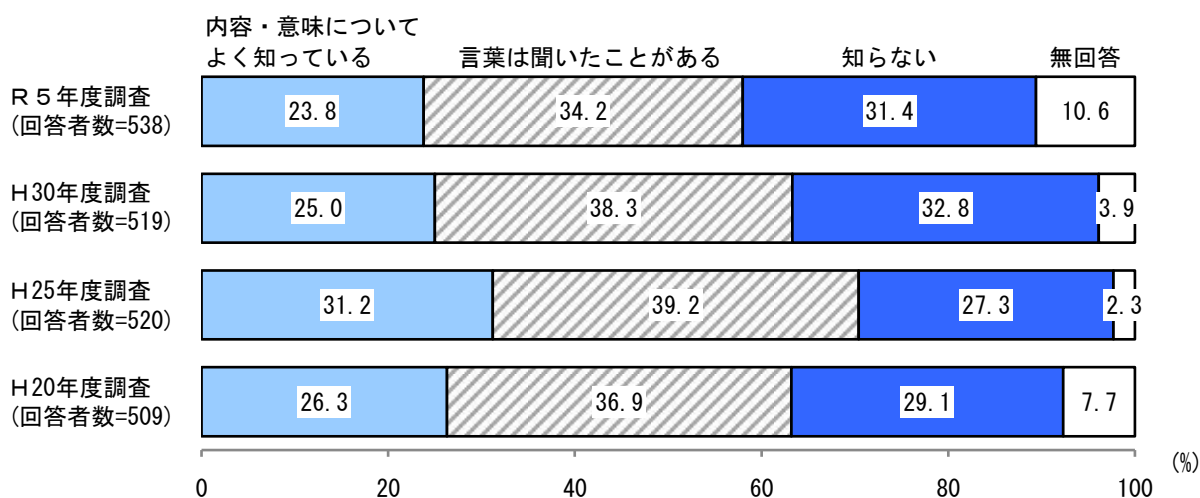
2. CSRの認知度について

(1) CSRの考え方の認知度

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○）

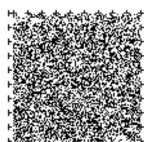
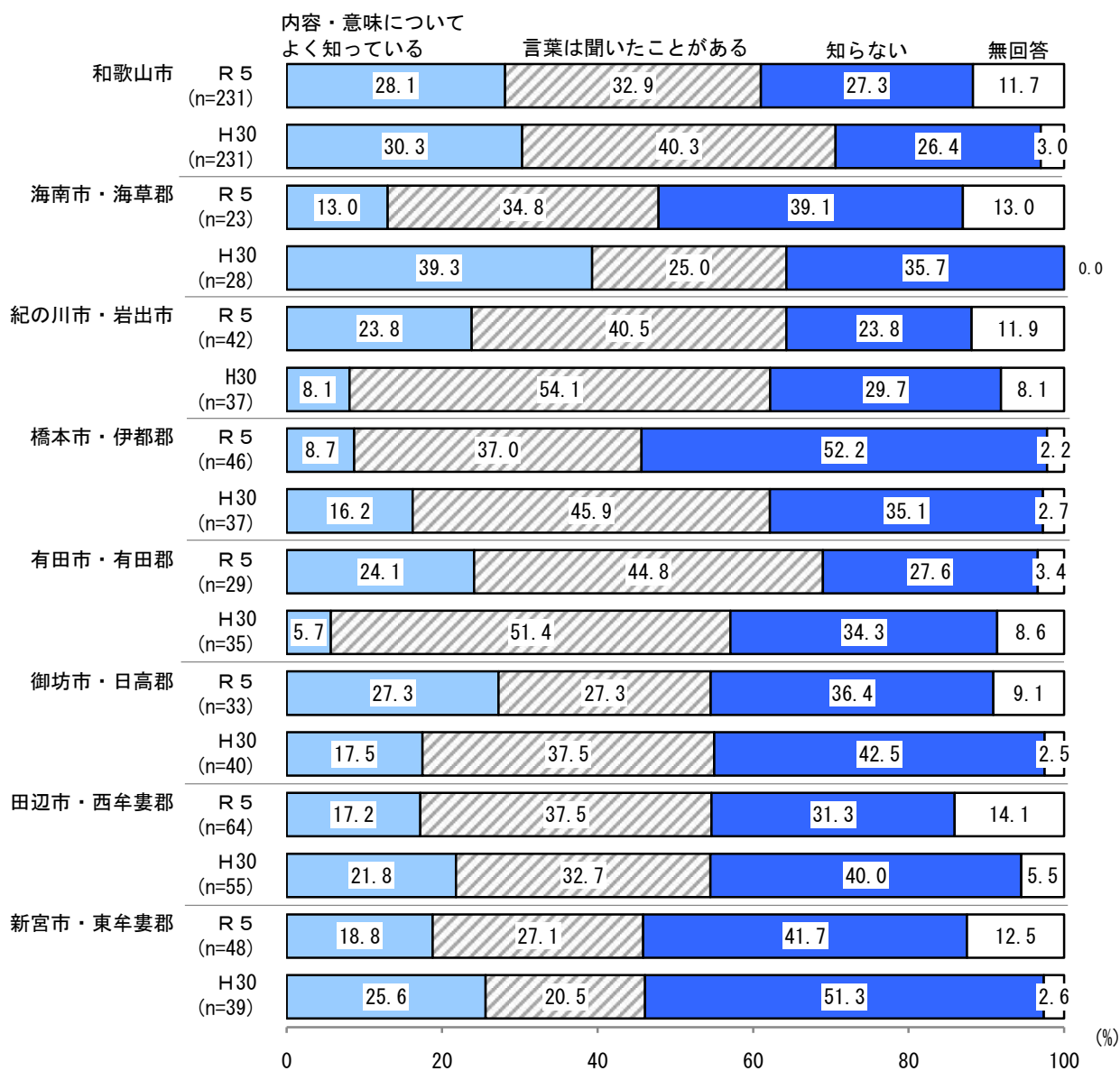
「言葉は聞いたことがある」の割合が34.2%で最も多く、次いで「知らない」が31.4%、「内容・意味についてよく知っている」が23.8%となっており、「内容・意味についてよく知っている」と「言葉は聞いたことがある」をあわせた『知っている』の割合は58.0%となっています。

平成30年度調査と比較すると、『知っている』の割合は5.3ポイント減少しています。



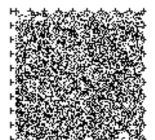
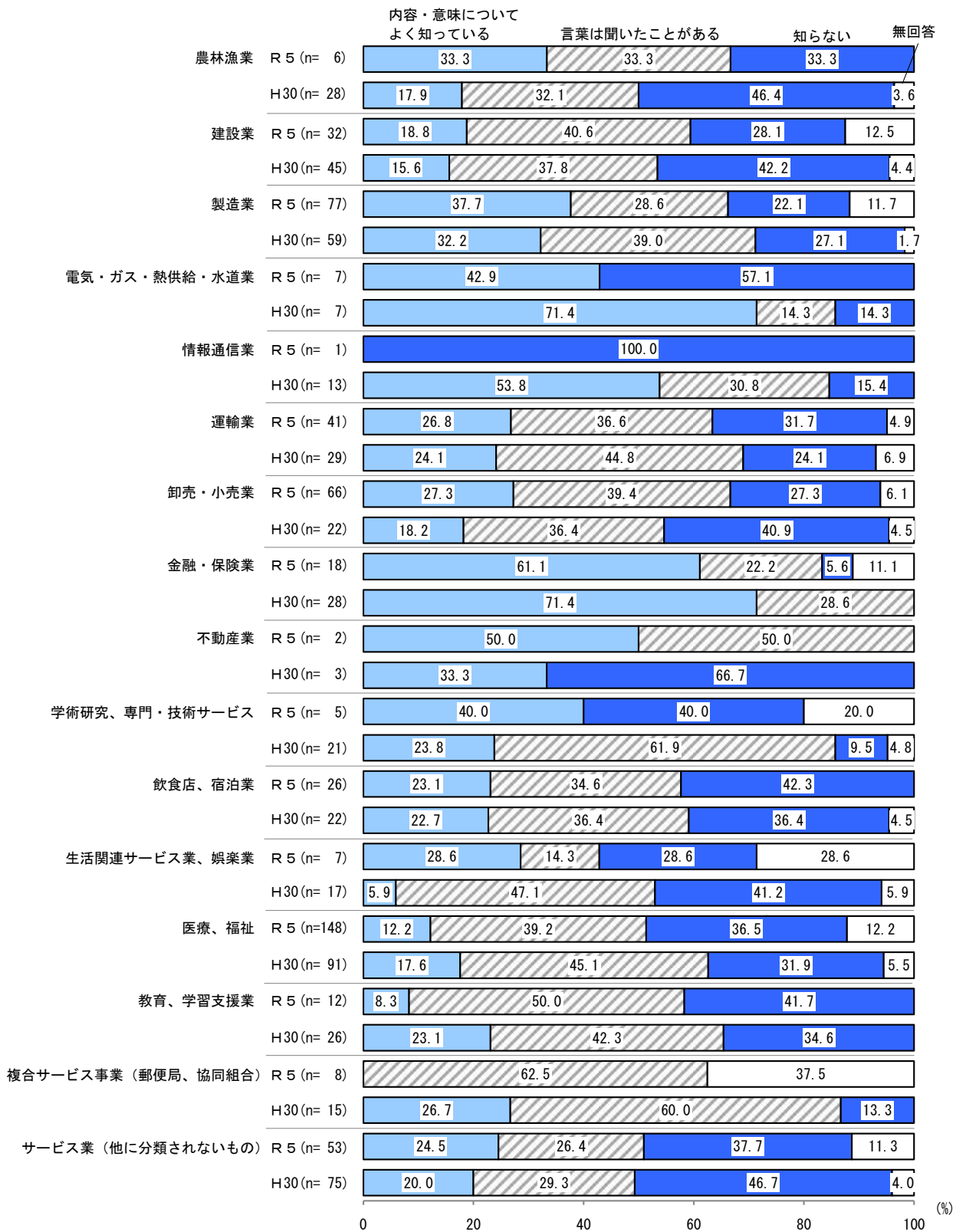
【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、紀の川市・岩出市、有田市・有田郡、御坊市・日高郡、田辺市・西牟婁郡では『知っている』の割合が過半数を占めています。



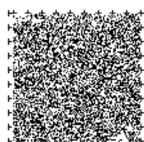
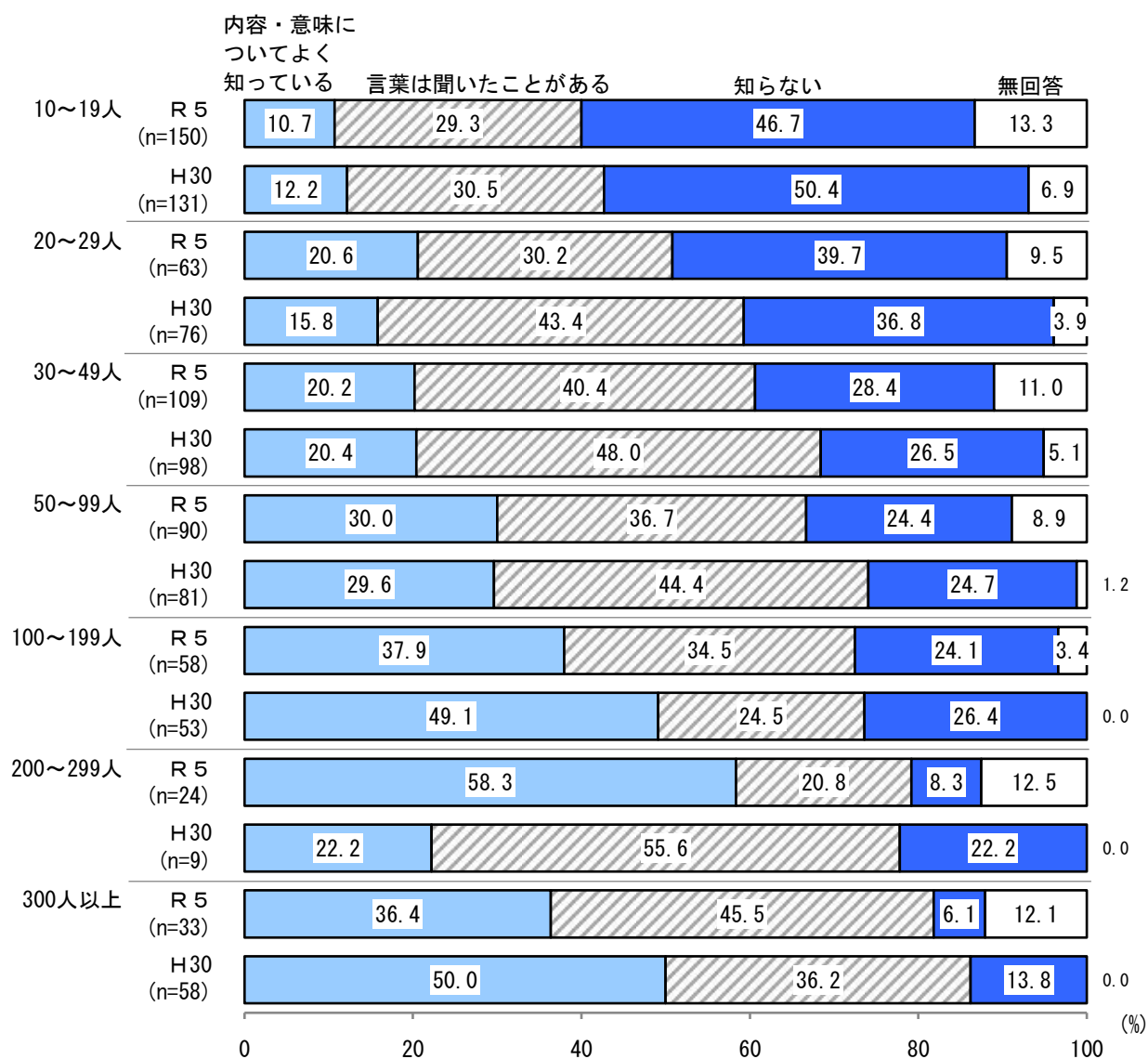
【産業分類別】

産業分類別でみると、「内容・意味についてよく知っている」の割合は金融・保険業で最も高くなっています。



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、『知っている』の割合は、概ね従業員が多くなるほど高くなる傾向にあります。

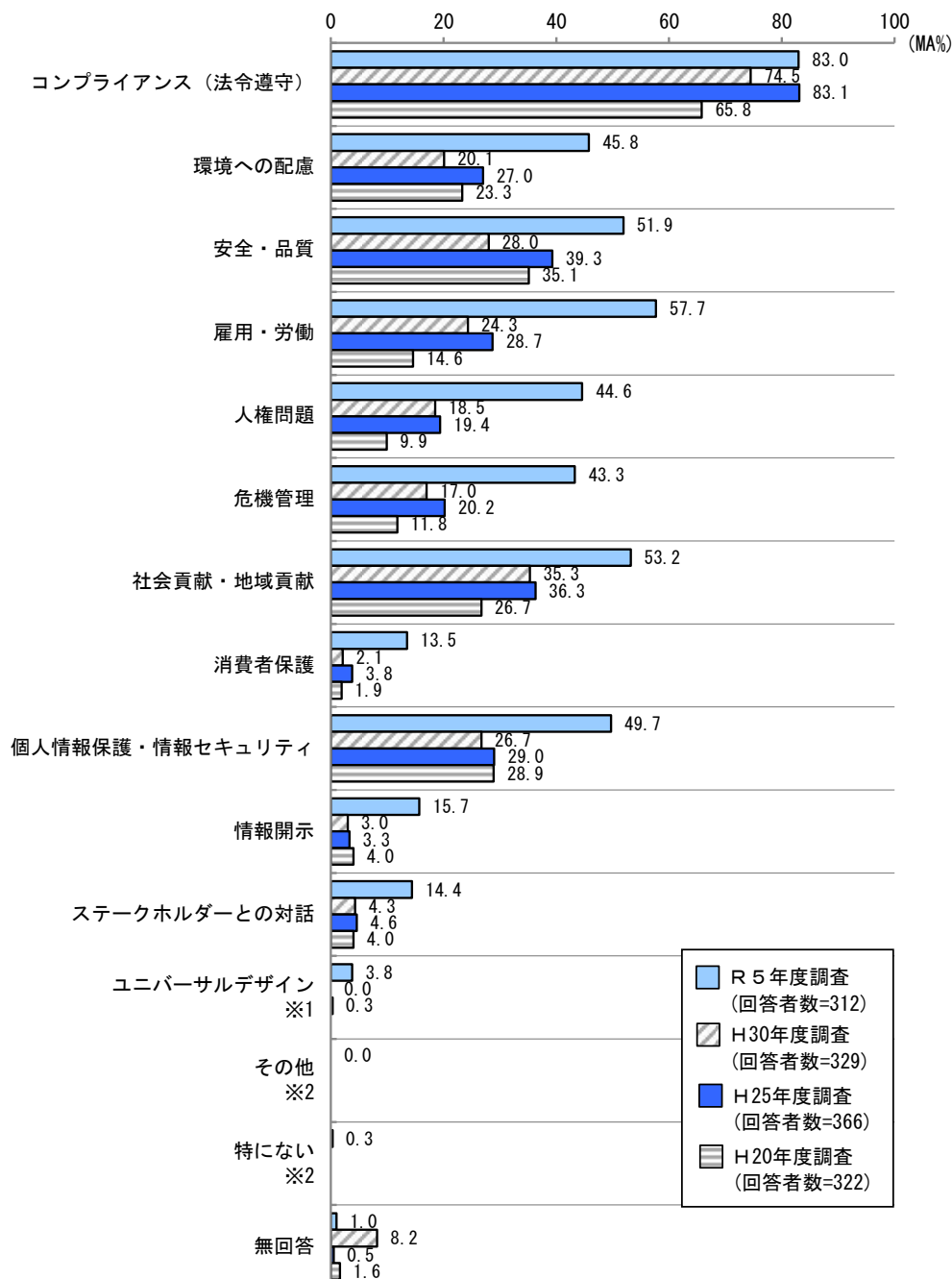


(2) CSRの考え方の中で、重要な取組と認識されていること

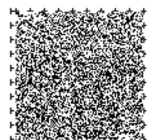
問8 CSRの考え方の中で、貴社において、重要な取組と認識されていることは何ですか (〇はいくつでも)

CSRについて『知っている』と回答した事業所に、CSRの考え方で重要な取組と認識していることについてたずねると、「コンプライアンス（法令遵守）」の割合が83.0%で最も多く、次いで「雇用・労働」が57.7%、「社会貢献・地域貢献」が53.2%、「安全・品質」が51.9%となっています。

今回の調査からいくつでも選択可としたため、平成30年度調査に比べ、「雇用・労働」が33.4ポイント、「危機管理」が26.3ポイント、「人権問題」が26.1ポイント、「環境への配慮」が25.7ポイント、それぞれ増加しています。

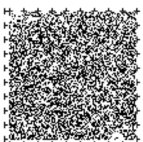
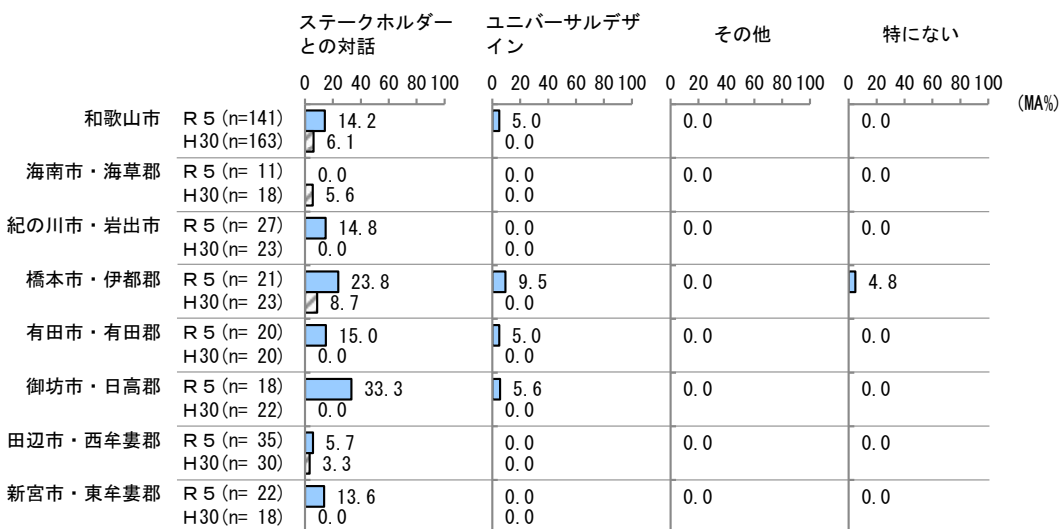
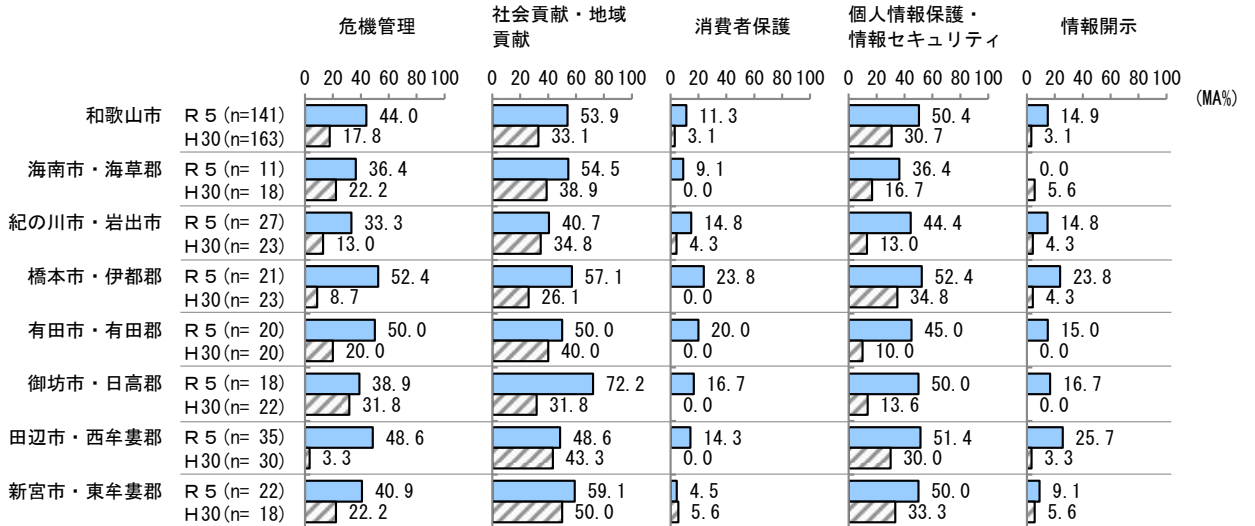
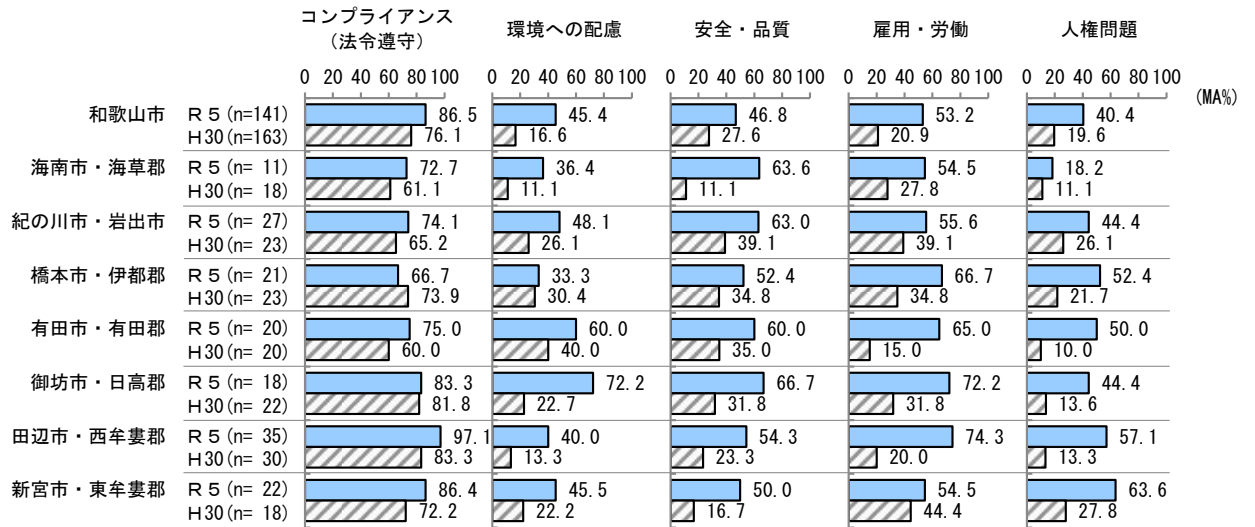


※1 H25年度調査で新たに設けた選択肢
 ※2 R5年度調査で新たに設けた選択肢

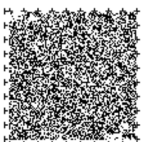


【所在地域別】

所在地域別でみると、いずれの地域も「コンプライアンス（法令遵守）」の割合が最も多く、橋本市・伊都郡では「雇用・労働」も同率で最も多くなっています。

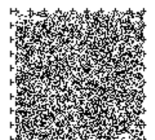
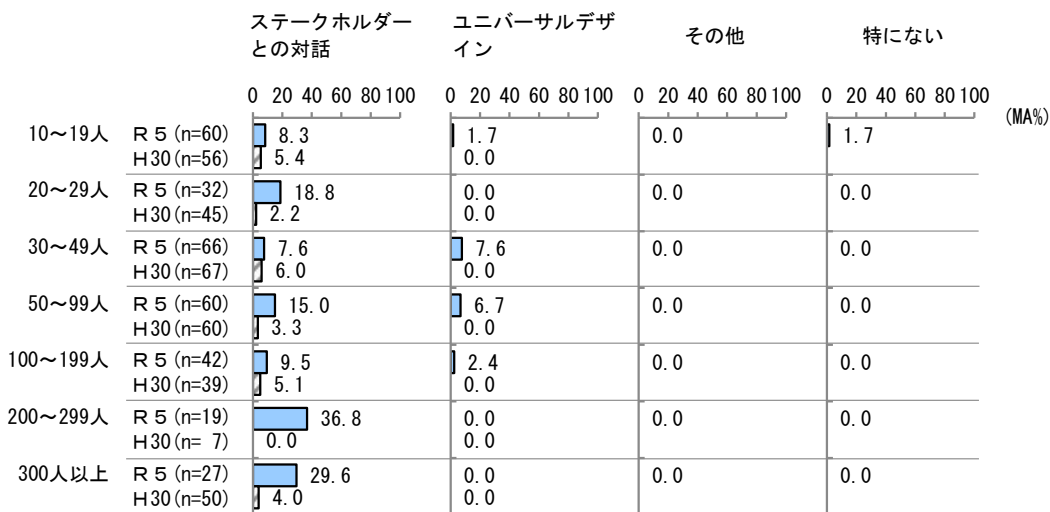
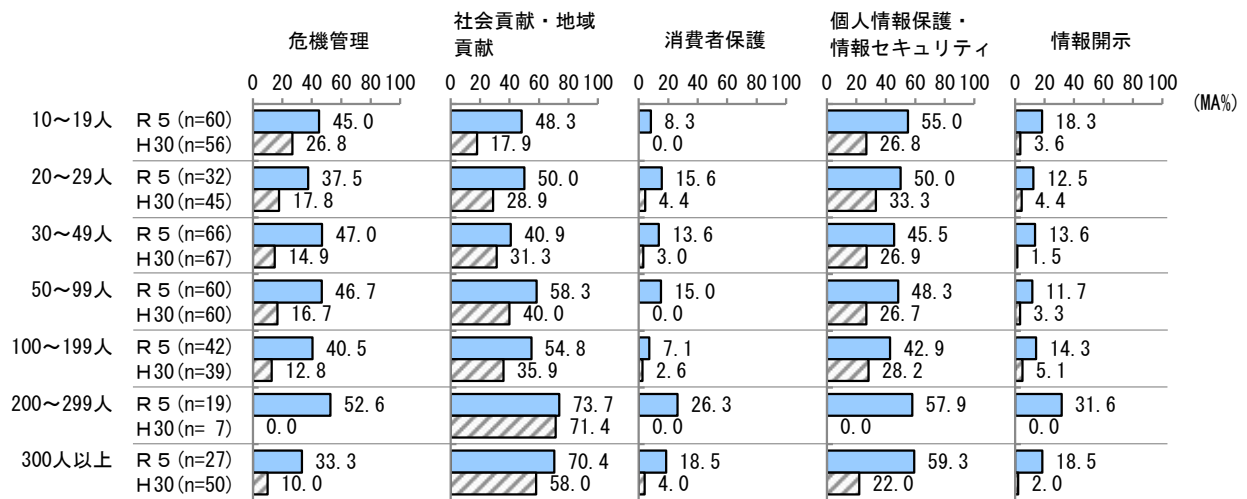
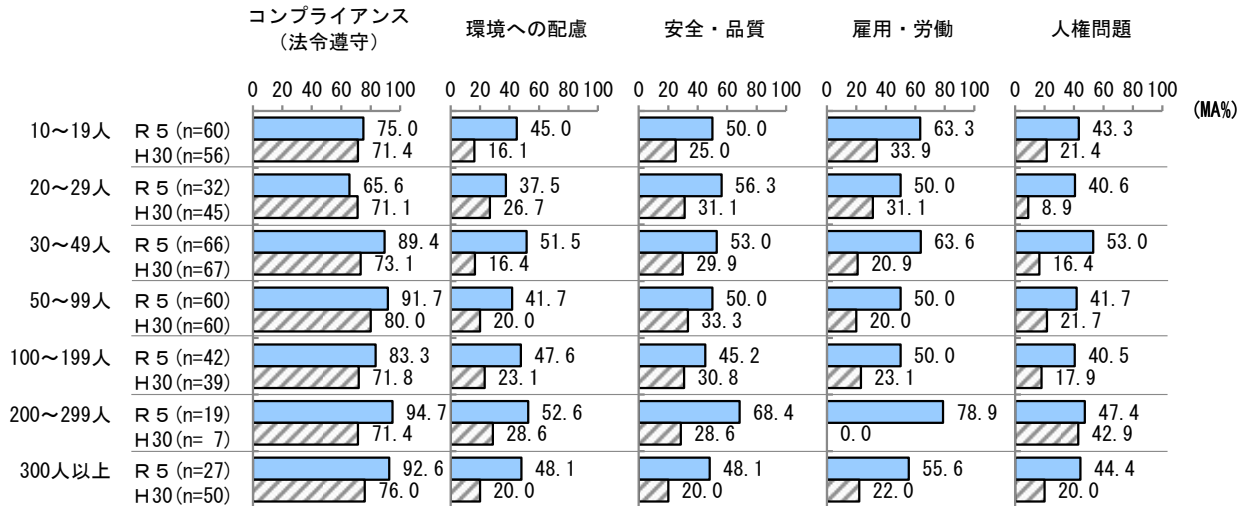


【産業分類別②】



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、いずれの規模も「コンプライアンス（法令遵守）」の割合が最も多くなっています。



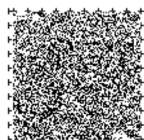
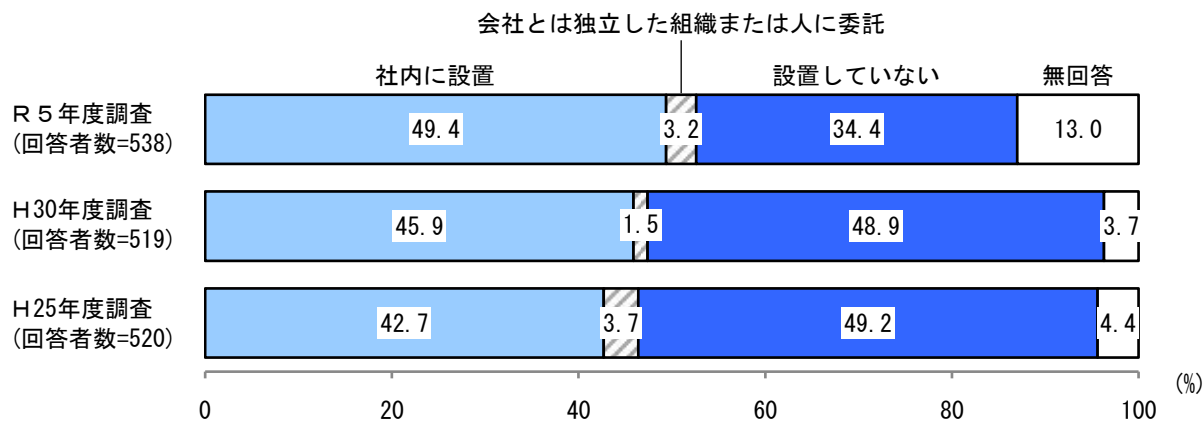
3. 職場におけるハラスメントについて

(1) ハラスメントに関する相談窓口の設置状況

問9 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○)

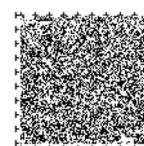
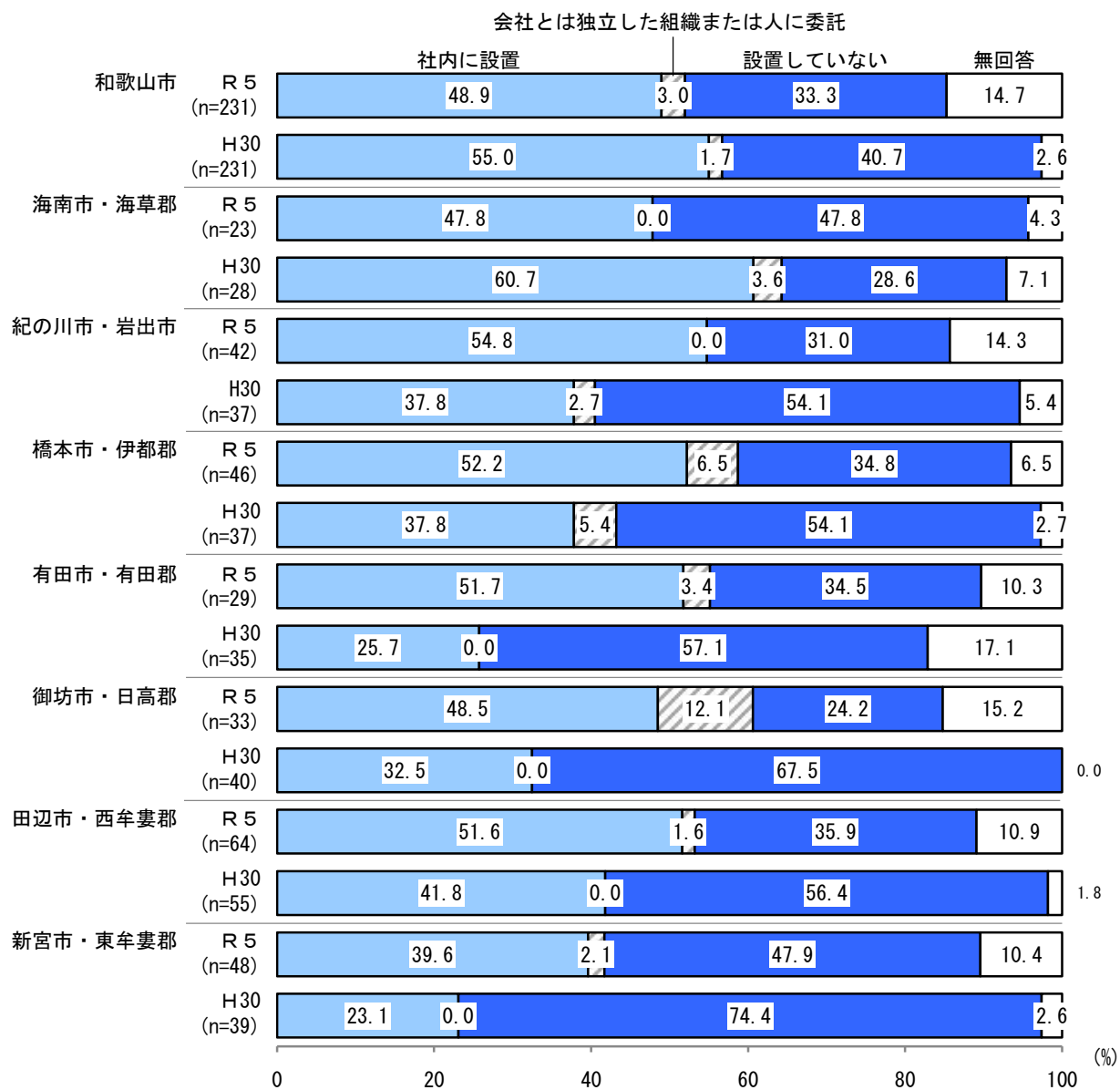
「社内に設置」の割合が49.4%で最も多く、次いで「設置していない」が34.4%、「会社とは独立した組織または人に委託」が3.2%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「社内に設置」の割合が3.5ポイント増加しており、調査を重ねるにつれ割合が高くなっています。



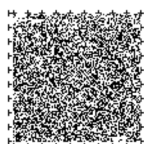
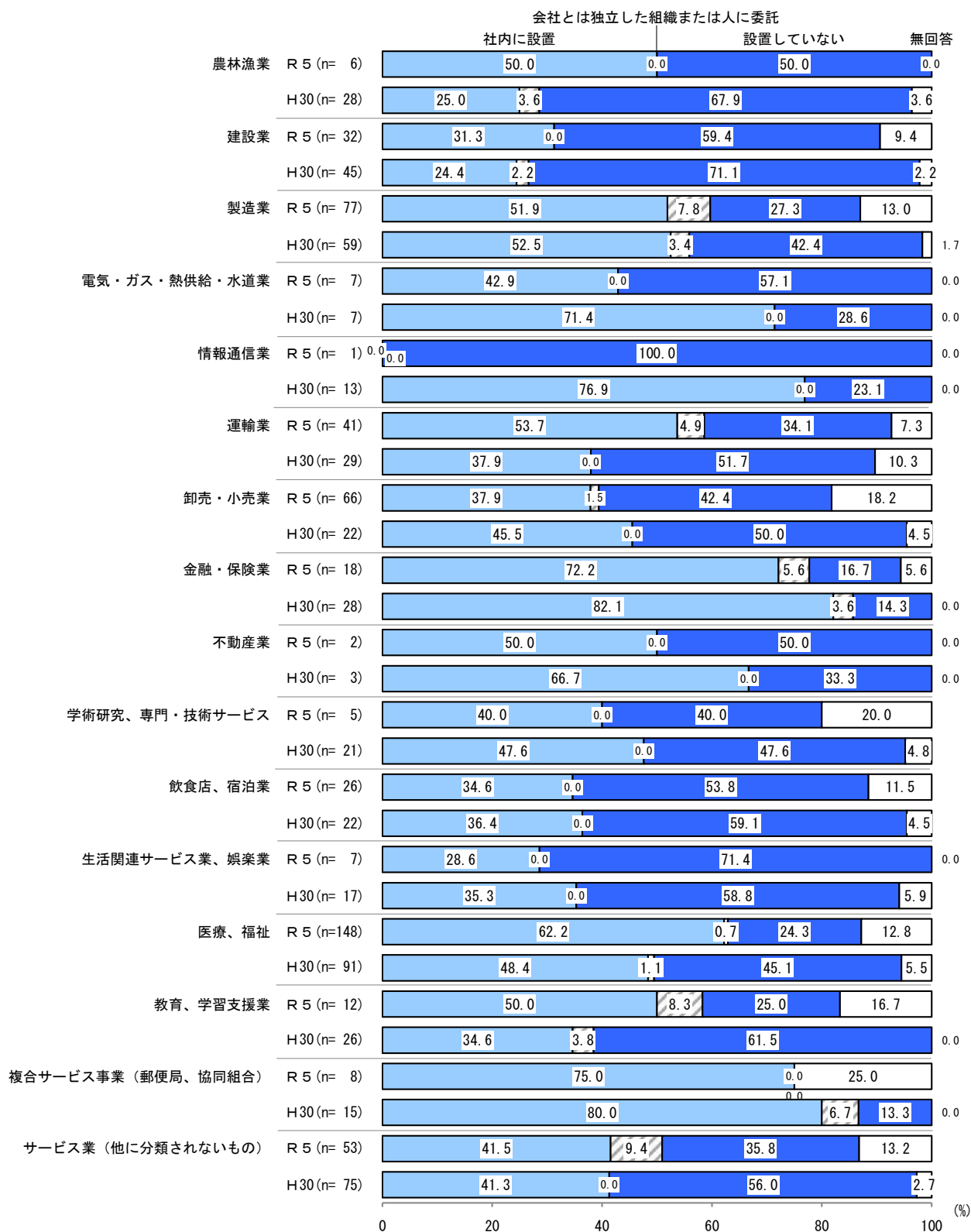
【所在地域別】

所在地域別でみると、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡、有田市・有田郡、田辺市・西牟婁郡では「社内に設置」の割合が過半数を占めています。



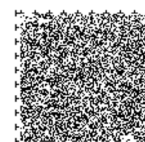
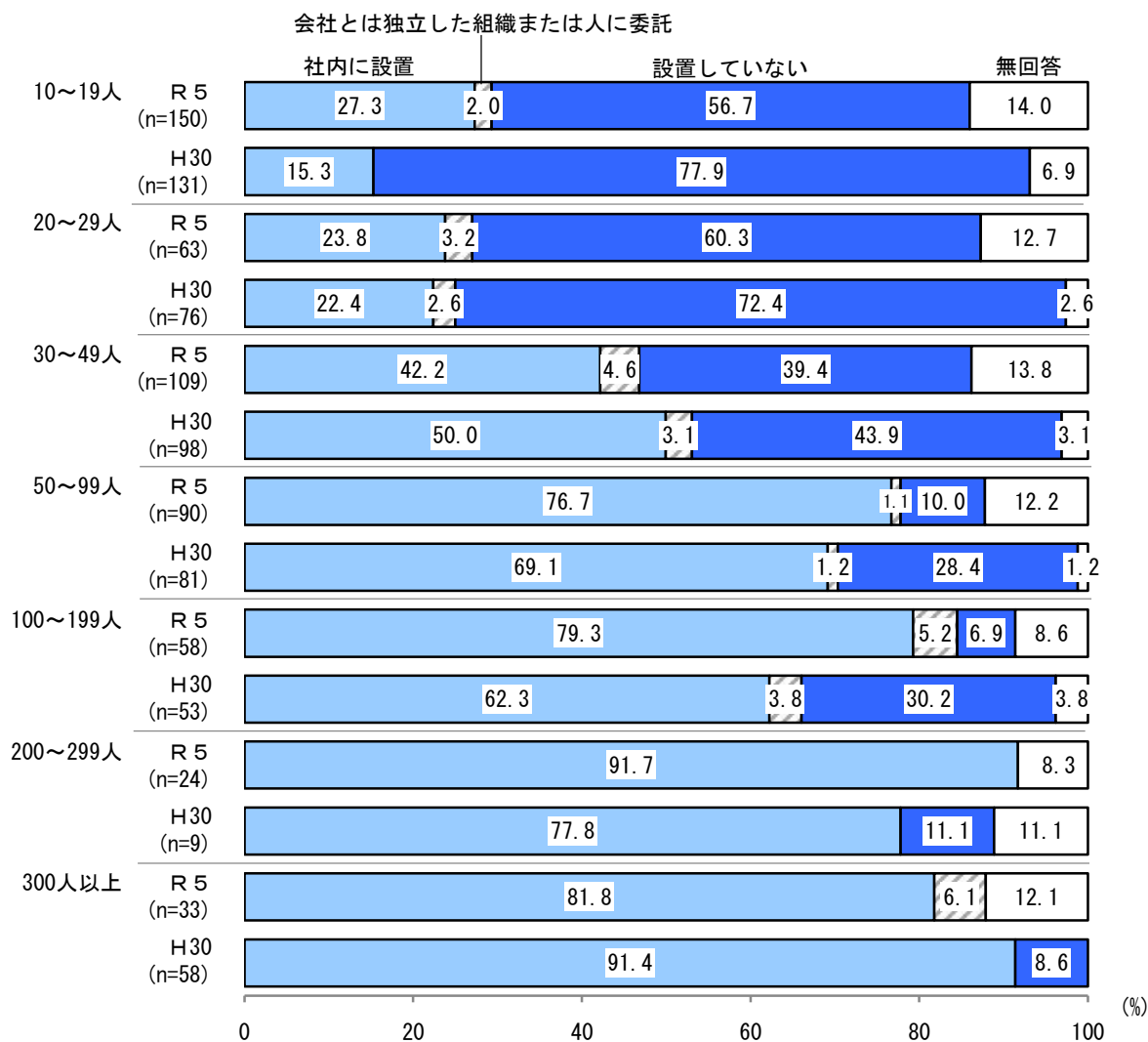
【産業分類別】

産業分類別でみると、製造業、運輸業、医療、福祉などでは「社内に設置」の割合が過半数を占めています。



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、「社内に設置」は概ね従業員規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向にあり、200～299人が最も高い割合となっています。

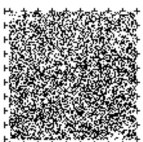
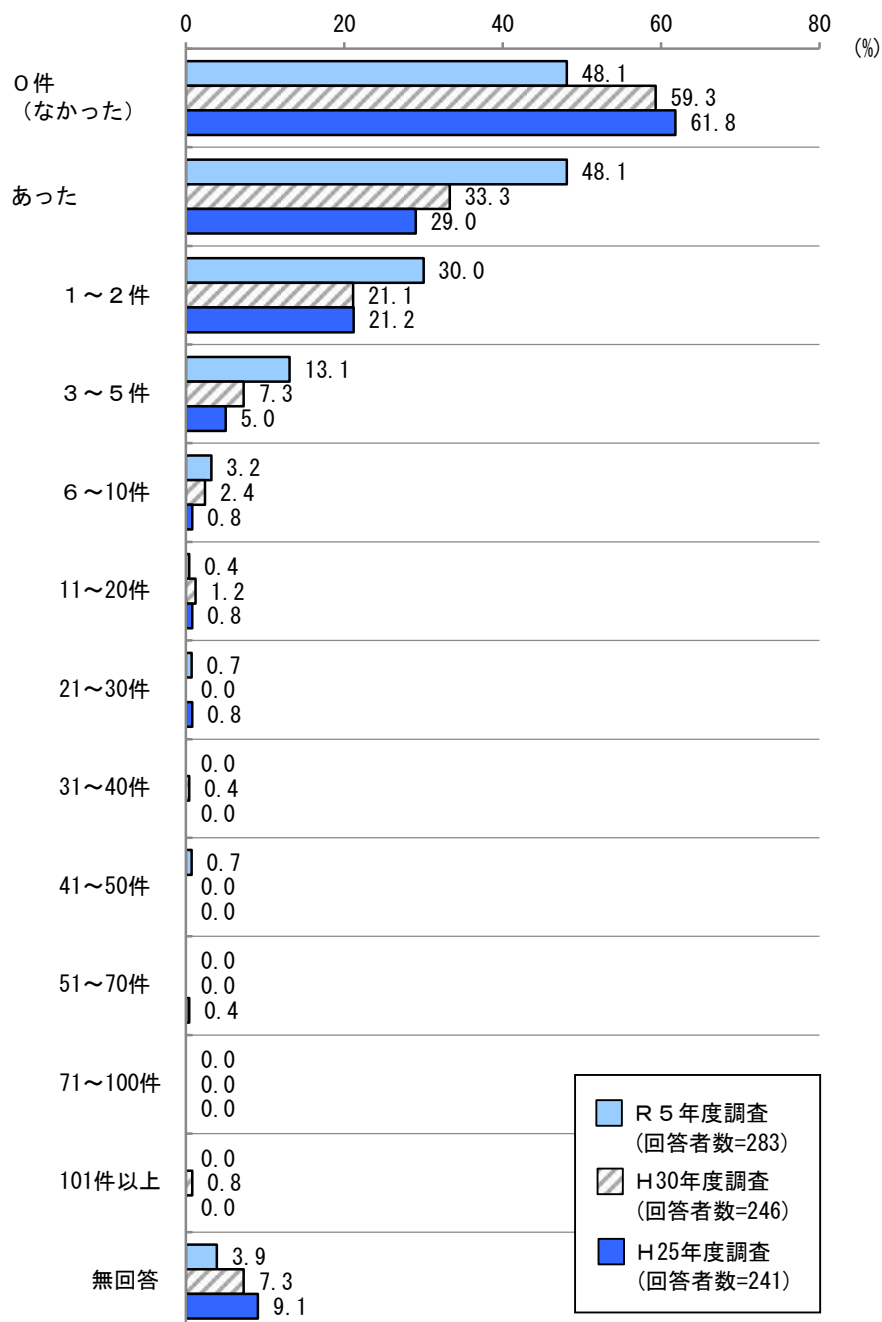


(2) ハラスメントに関する相談件数

問10 過去3年間（令和2年4月～令和5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○）

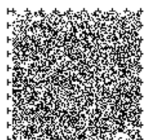
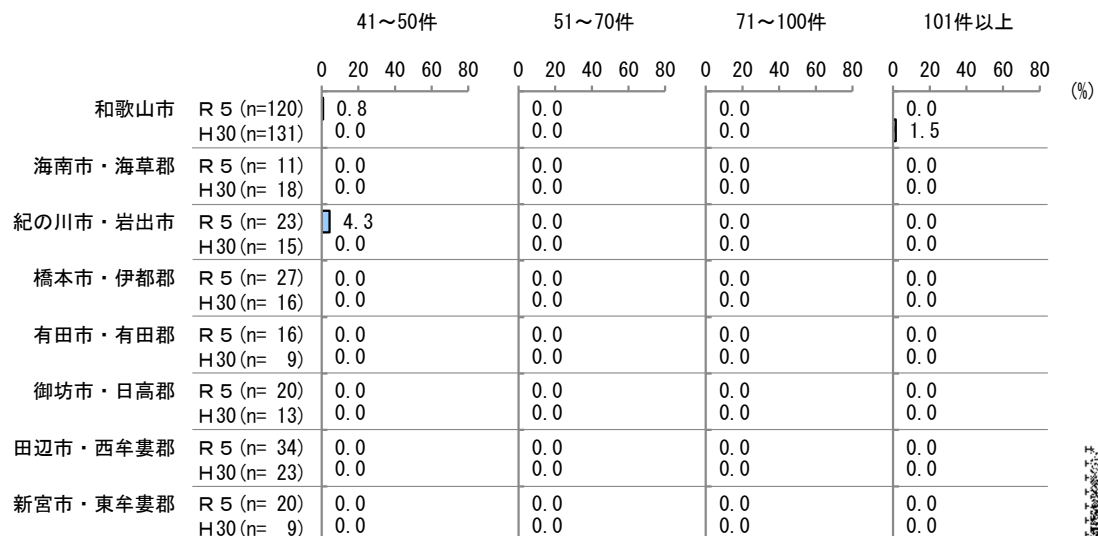
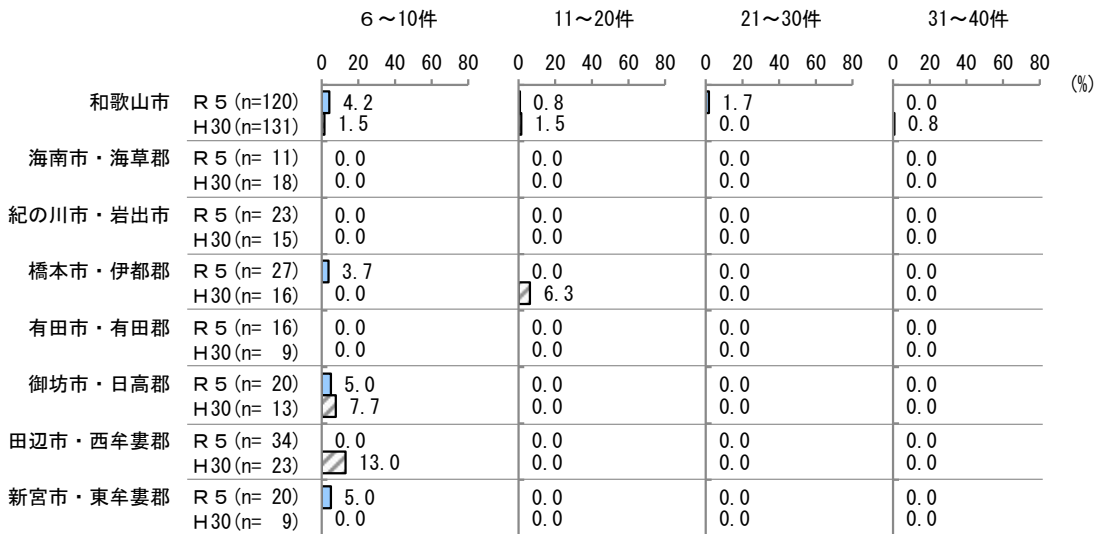
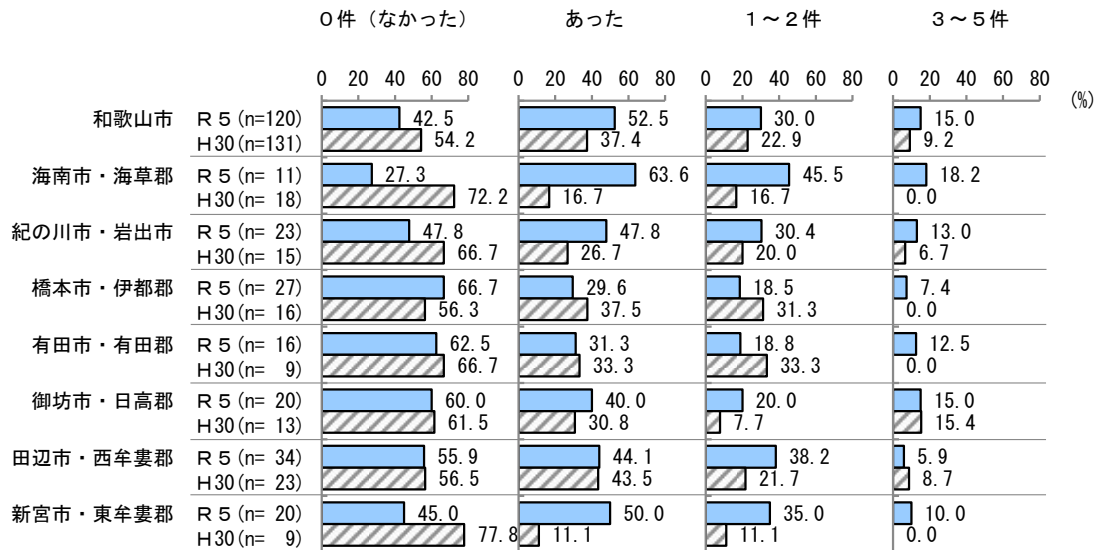
職場におけるハラスメントに関する相談窓口を設置している、もしくは会社とは独立した組織または人に委託していると回答した事業所に、職場におけるハラスメントに関する相談の延べ件数についてたずねると、「0件（なかった）」が48.1%で最も多く、1件以上（あった）と回答した事業所も48.1%となっている。相談件数が最も多いのは「1～2件」で30.0%であり、「3～5件」が13.1%、「6～10件」が3.2%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「0件（なかった）」が11.2ポイント減少し、年を追うごとに、相談が「あった」と回答する事業所が増加する傾向にあります。



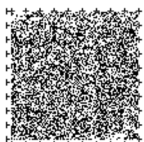
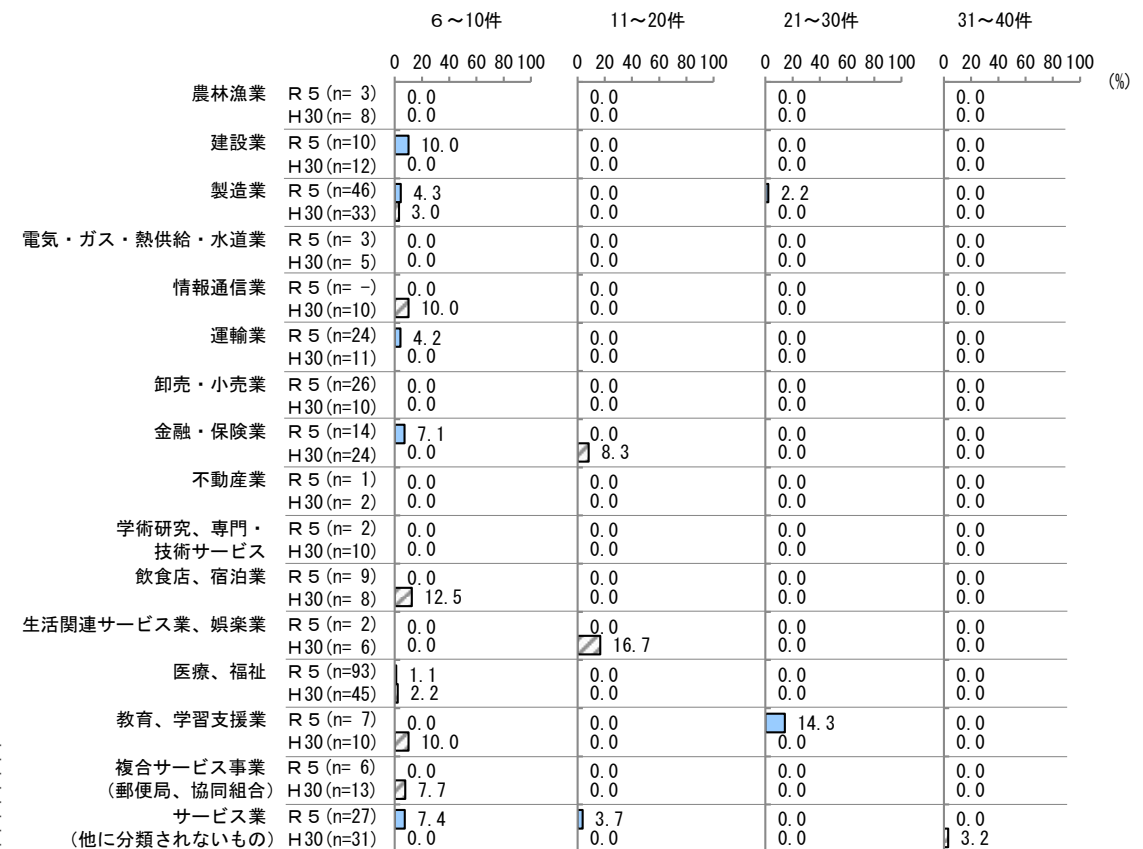
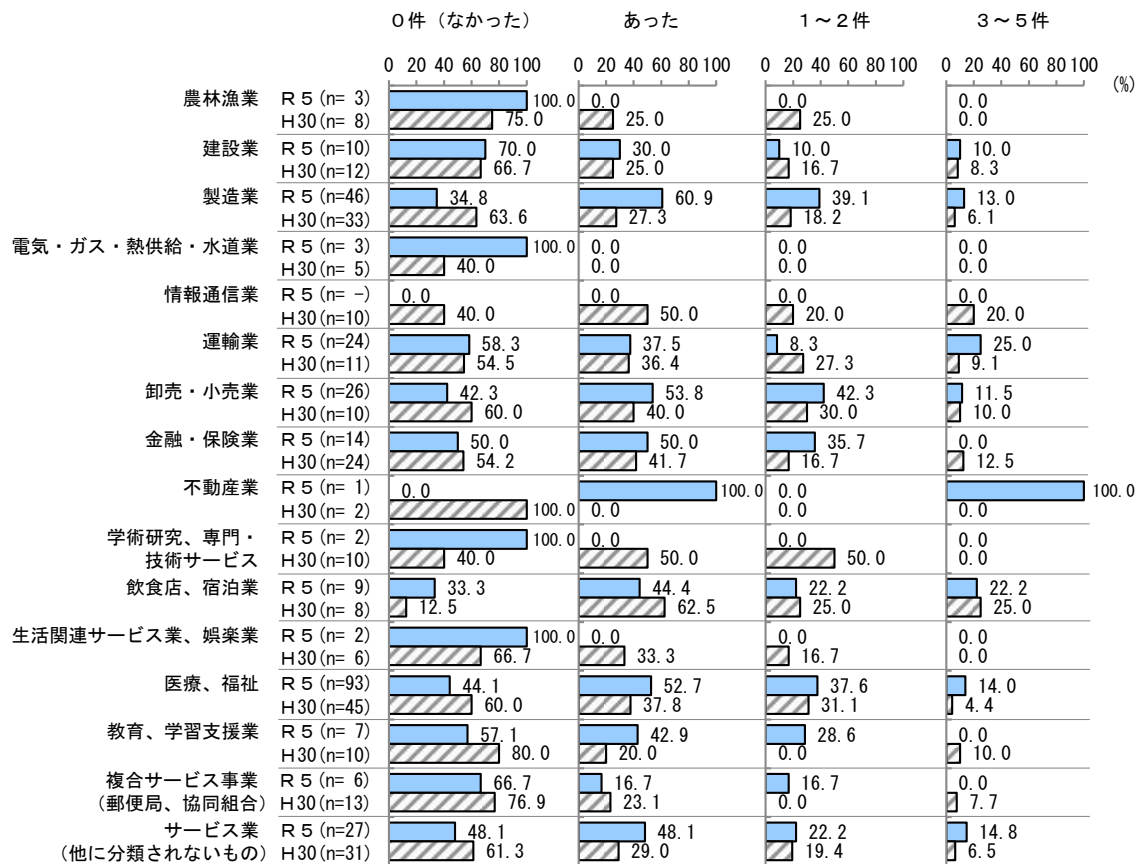
【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、海南市・海草郡、新宮市・東牟婁郡では「0件（なかった）」より「あった」の割合のほうが高くなっています。



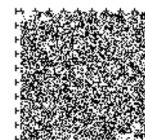
【産業分類別①】

産業分類別でみると、製造業、卸売・小売業、医療、福祉では「0件(なかった)」より「あった」のほうが多くなっています。



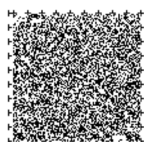
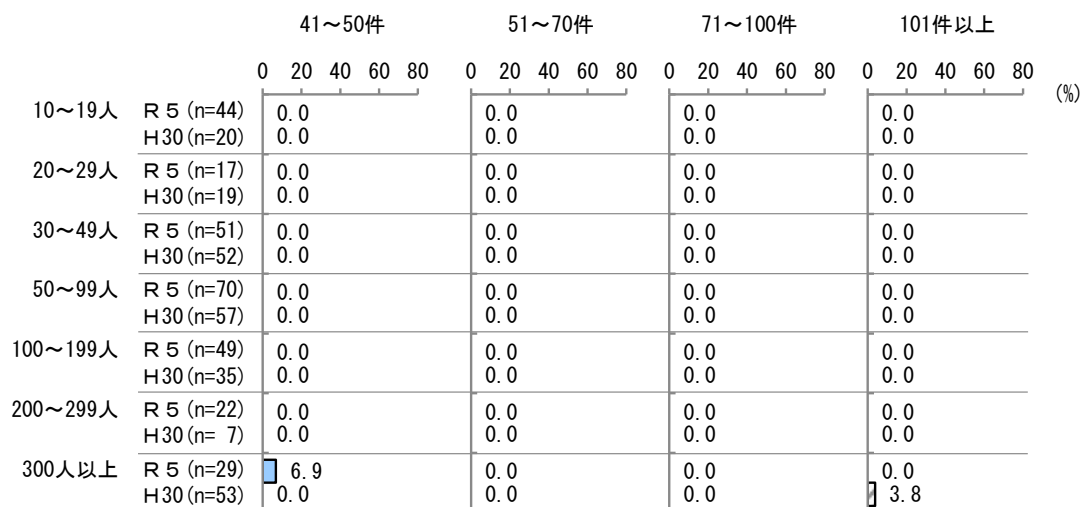
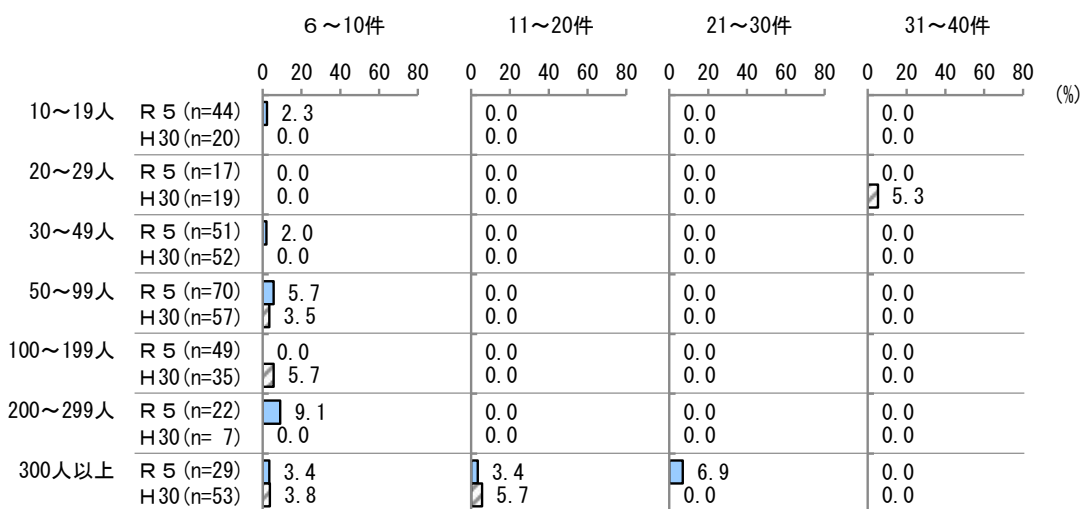
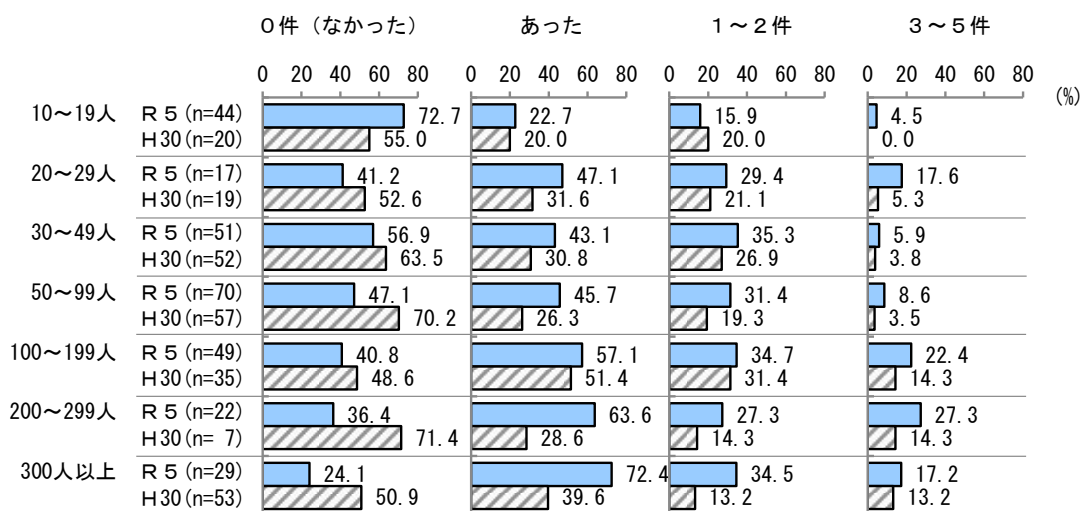
【産業分類別②】

| | | 41~50件 | | | | | 51~70件 | | | | | 71~100件 | | | | | 101件以上 | | | | | | | | | |
|------------------------|------------|--------|----|----|----|----|--------|---|----|----|----|---------|-----|---|----|----|--------|----|-----|---|----|----|----|----|-----|-----|
| | | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | (%) |
| 農林漁業 | R 5 (n= 3) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n= 8) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 建設業 | R 5 (n=10) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=12) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 製造業 | R 5 (n=46) | 2.2 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=33) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | R 5 (n= 3) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n= 5) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 情報通信業 | R 5 (n= -) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=10) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 運輸業 | R 5 (n=24) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=11) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 卸売・小売業 | R 5 (n=26) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=10) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 金融・保険業 | R 5 (n=14) | 7.1 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=24) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 4.2 | | | | | | | | | |
| 不動産業 | R 5 (n= 1) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n= 2) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 学術研究、専門・ 技術サービス | R 5 (n= 2) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=10) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 飲食店、宿泊業 | R 5 (n= 9) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n= 8) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | R 5 (n= 2) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n= 6) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 医療、福祉 | R 5 (n=93) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=45) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 教育、学習支援業 | R 5 (n= 7) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=10) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| 複合サービス事業 (郵便局、協同組合) | R 5 (n= 6) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=13) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 7.7 | | | | | | | | | |
| サービス業 (他に分類されないもの) | R 5 (n=27) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |
| | H30 (n=31) | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | 0.0 | | | | | | | | | |



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、「0件（なかった）」の割合は10～19人で最も高く、「あった」の割合は規模が大きくなるほど割合が高くなっています。

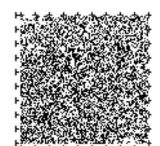
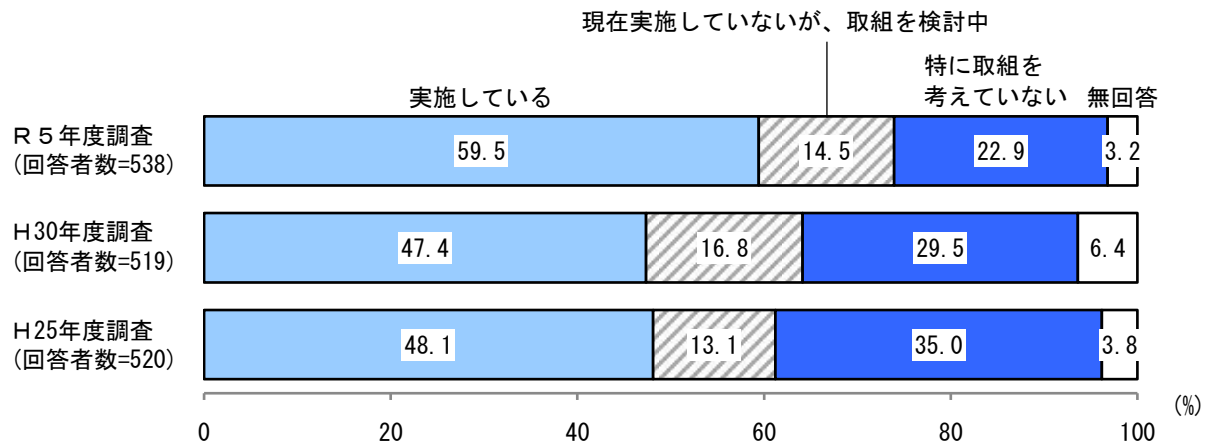


(3) ハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況

問11 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○）

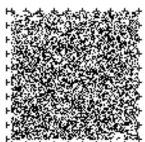
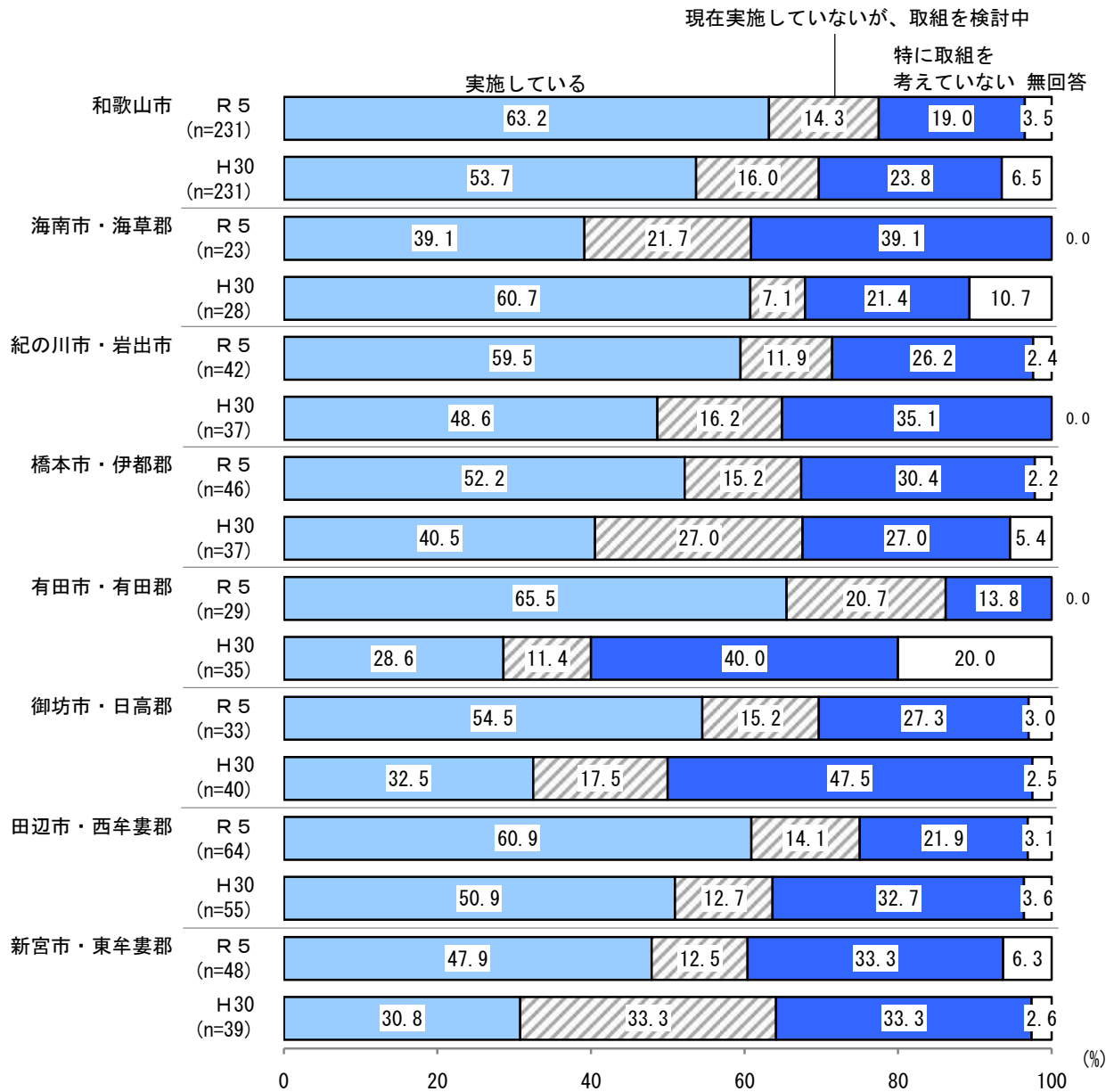
「実施している」の割合が59.5%で最も多く、次いで「特に取組を考えていない」が22.9%、「現在実施していないが、取組を検討中」が14.5%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「実施している」の割合が12.1ポイント増加しています。



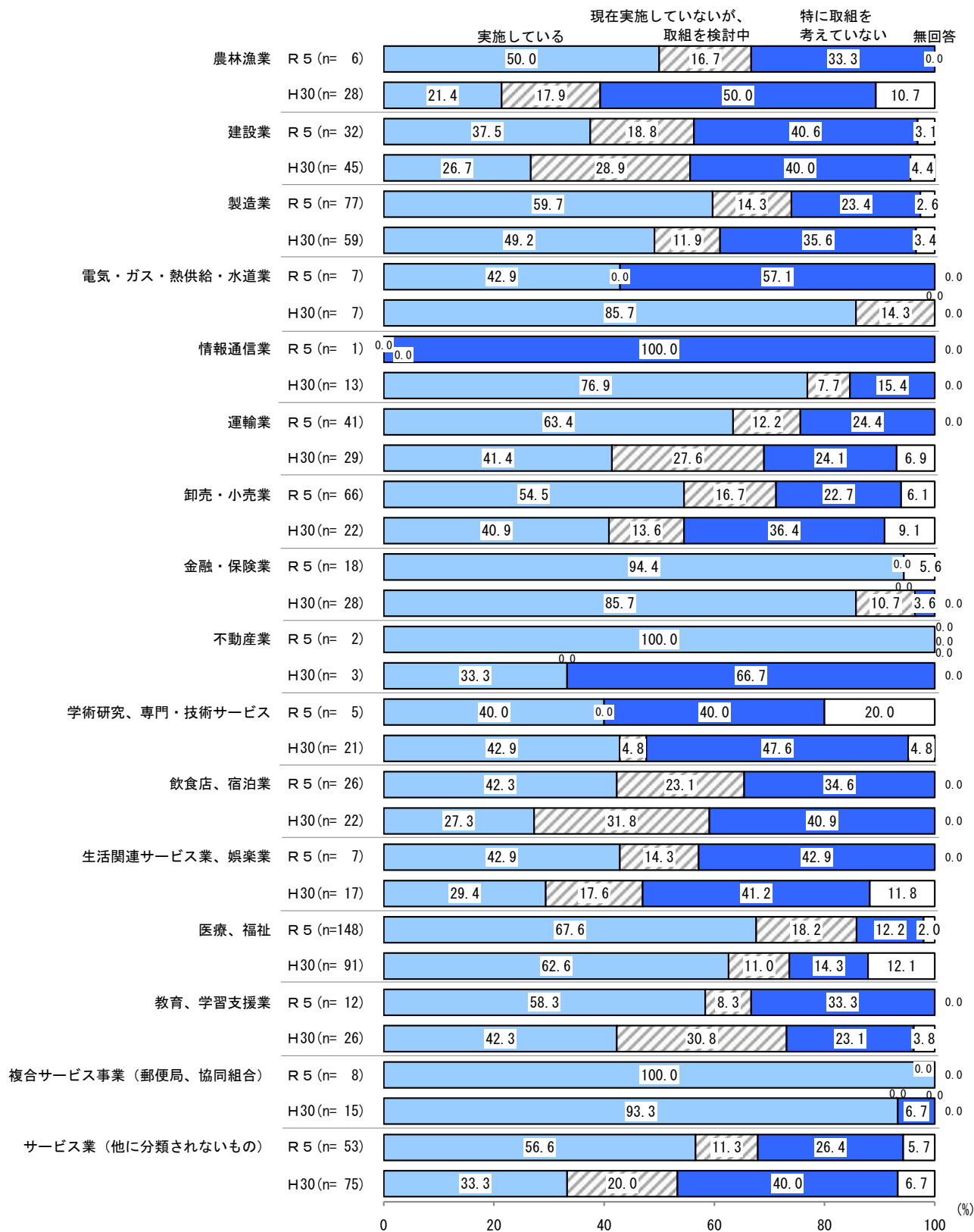
【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡、有田市・有田郡、御坊市・日高郡、田辺市・西牟婁郡では「実施している」の割合が過半数を占めています。

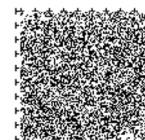


【産業分類別】

産業分類別でみると、製造業、運輸業、卸売・小売業、医療、福祉などでは「実施している」の割合が過半数を占めています。

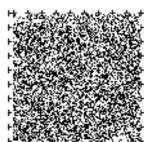
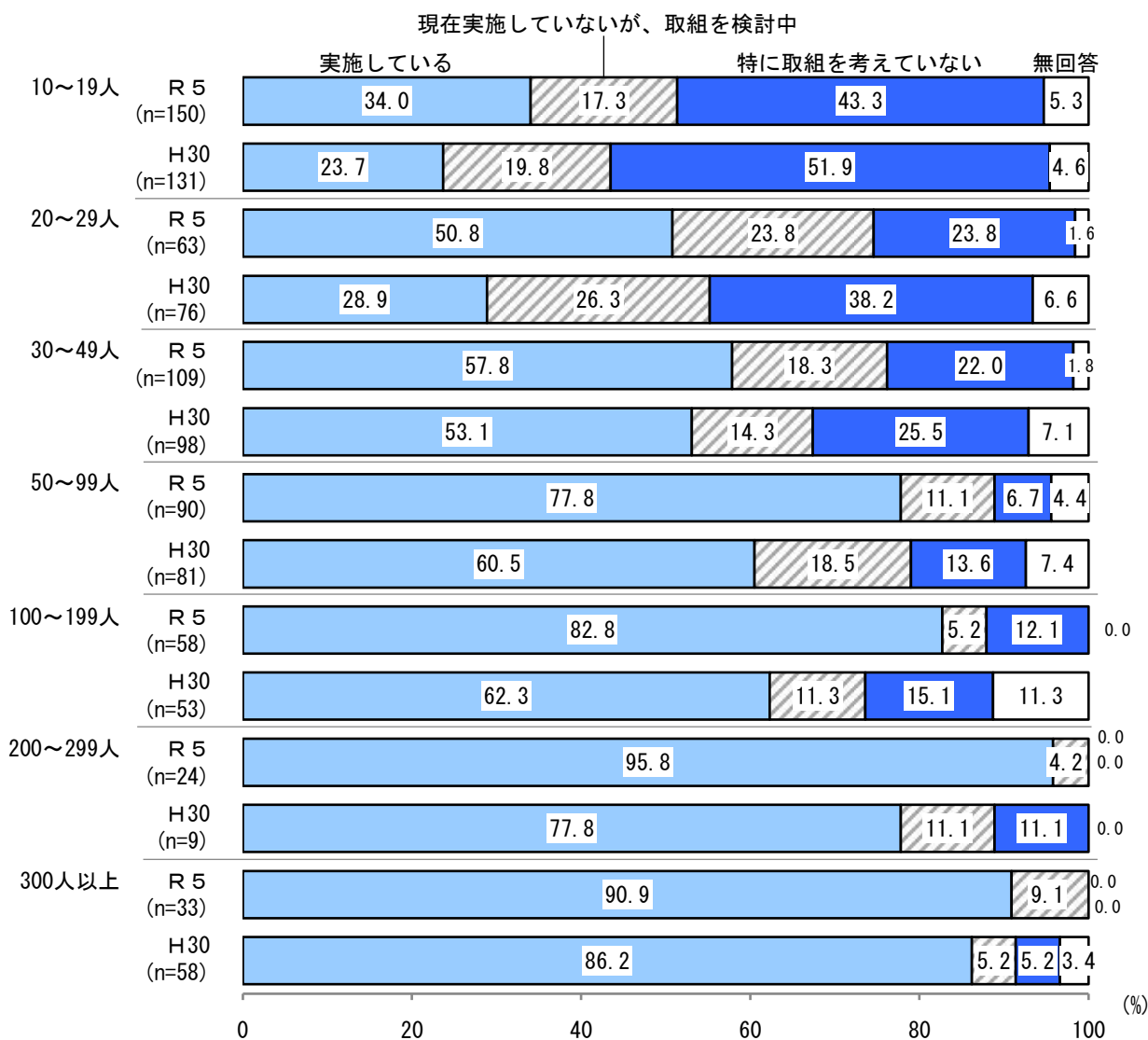


(%)



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、「実施している」の割合は概ね規模が大きくなるほど高くなっており、200～299人が最も高い割合となっています。

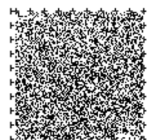
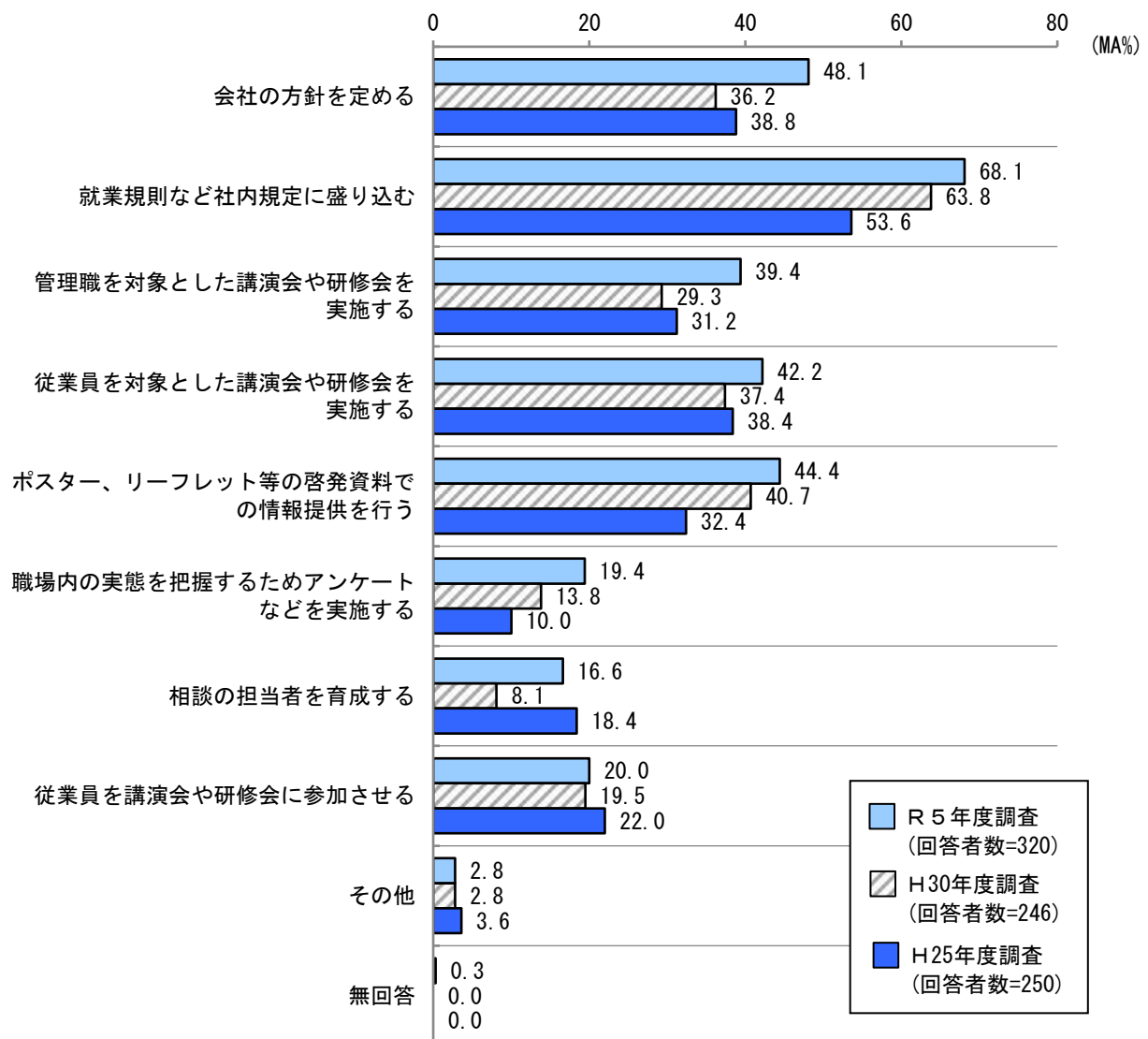


(4) ハラスメントの予防・解決のために実施している取組内容

問12 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
(〇はいくつでも)

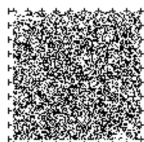
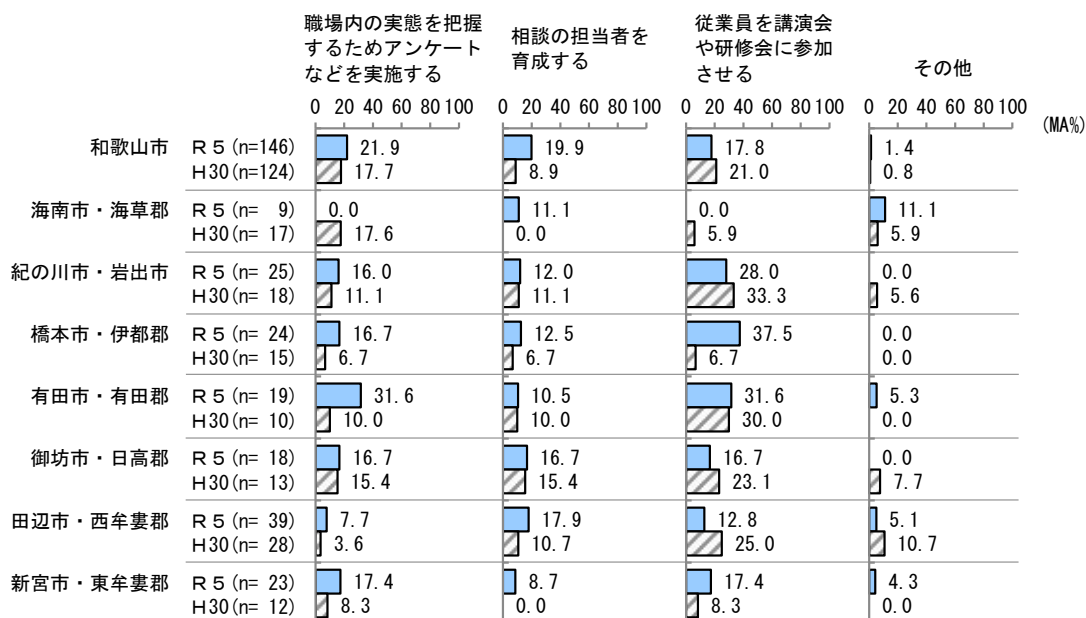
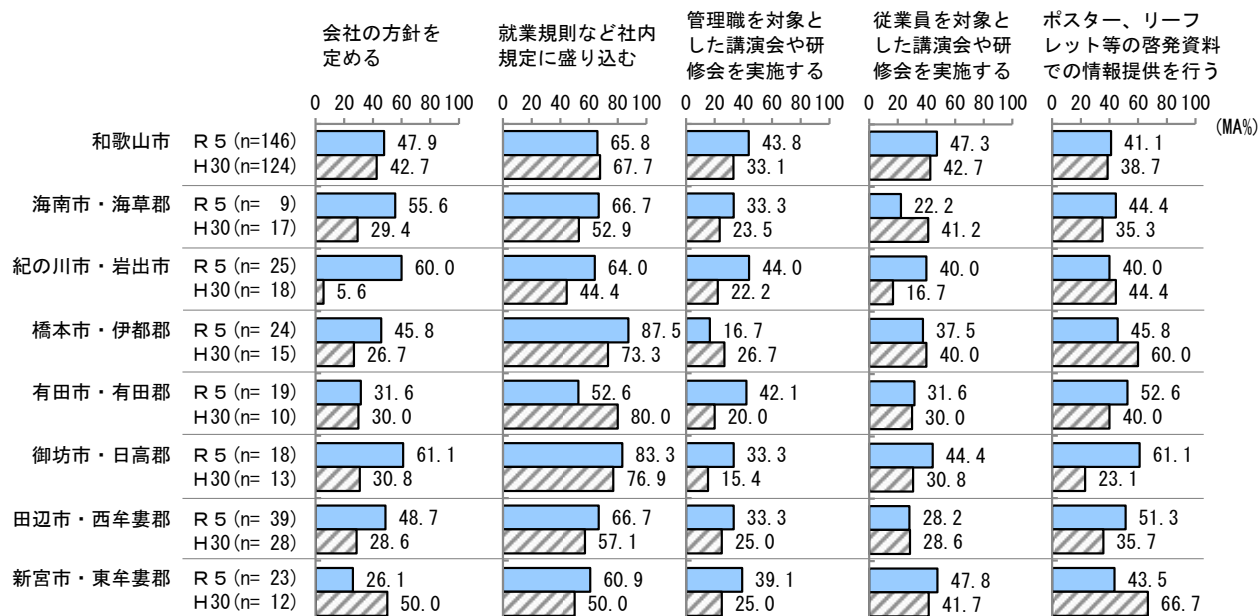
職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組を実施していると回答した事業所にその内容をたずねると、「就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が68.1%で最も多く、次いで「会社の方針を定める」が48.1%、「ポスター、リーフレット等の啓発資料での情報提供を行う」が44.4%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「会社の方針を定める」の割合が11.9ポイント、「管理職を対象とした講演会や研修会を実施する」(39.4%)の割合が10.1ポイント、それぞれ増加しています。



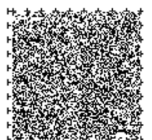
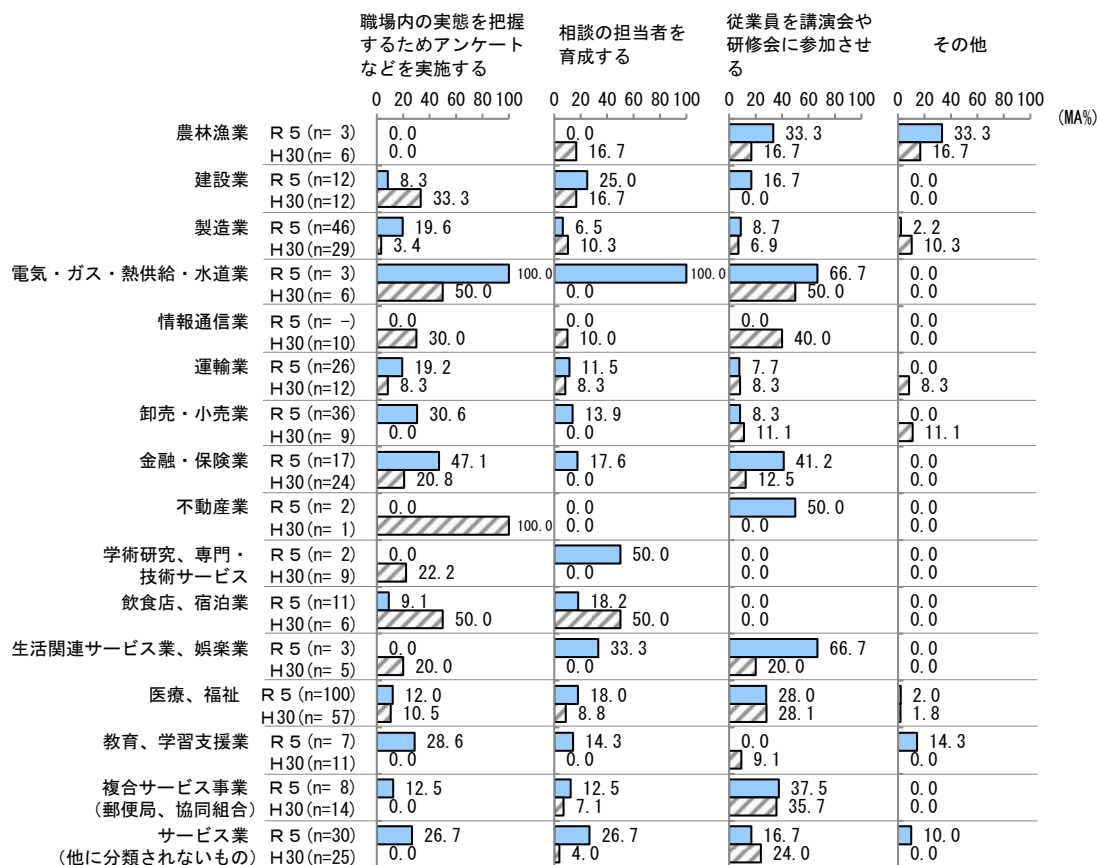
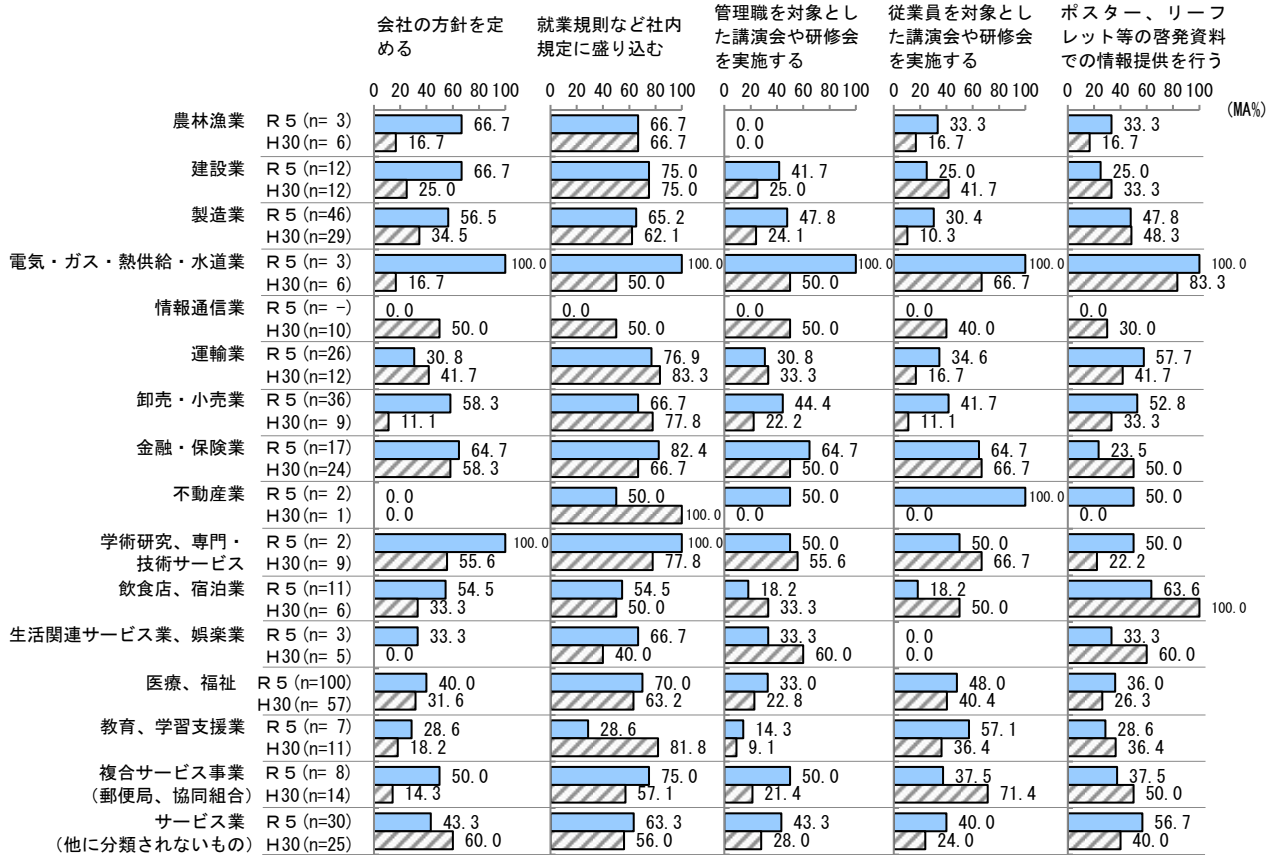
【所在地域別】

所在地域別でみると、すべての地域で「就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が最も多く、有田市・有田郡では「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」も同率で最も多くなっています。



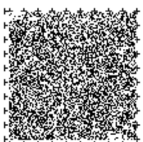
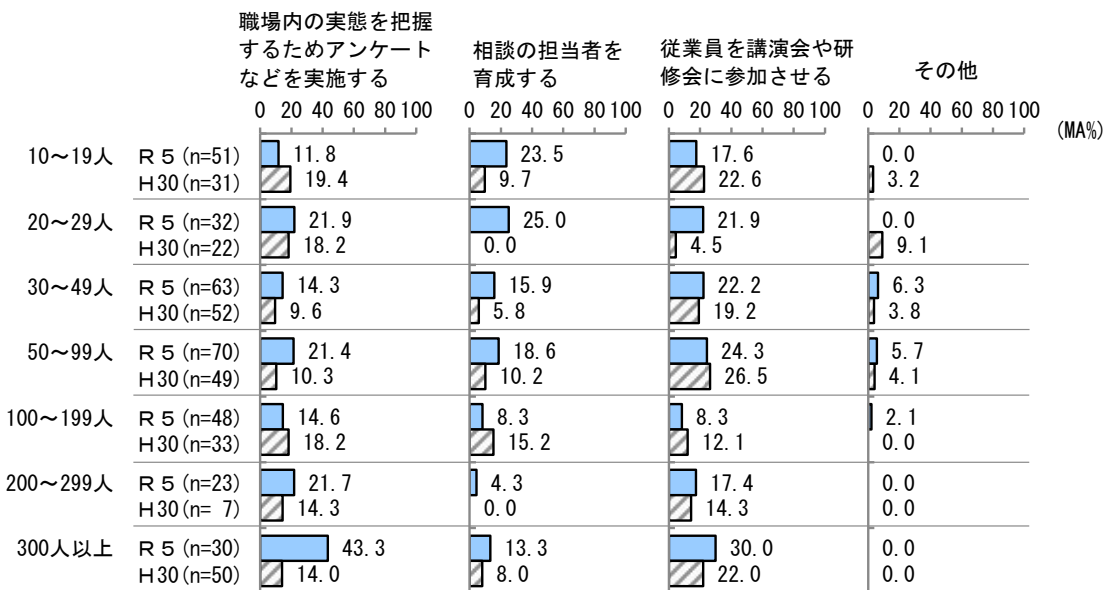
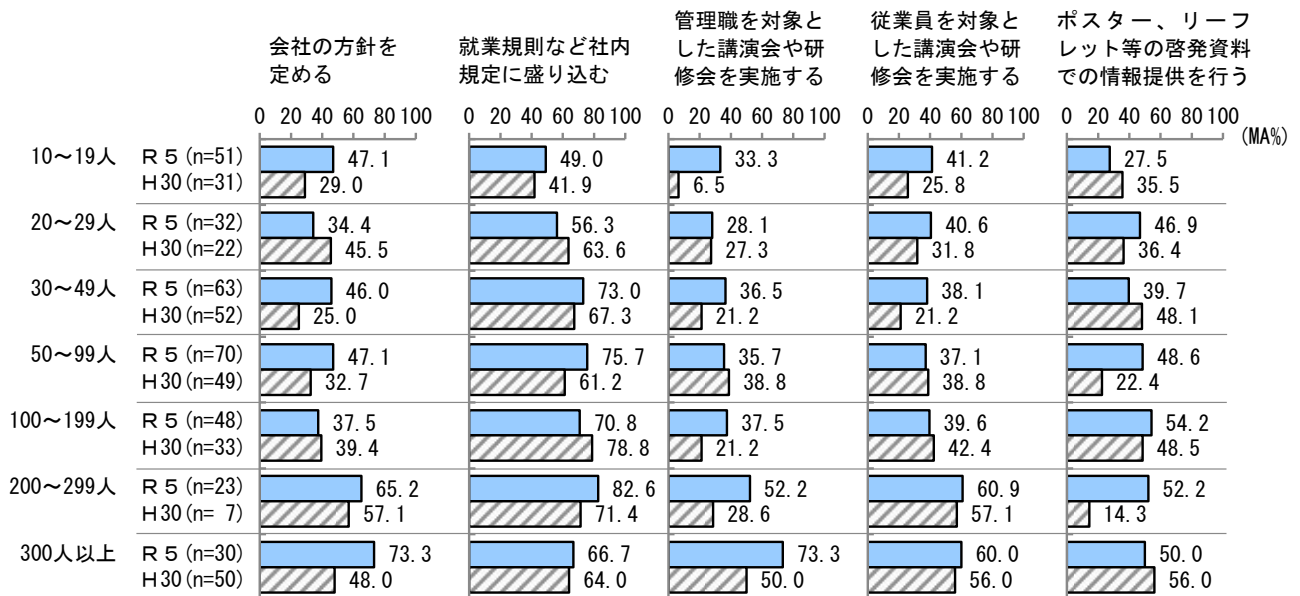
【産業分類別】

産業分類別でみると、ほとんどの産業で「就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が最も多くなっています。



【従業員規模別】

従業員規模別でみると、いずれの規模も「就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が最も多くなっています。

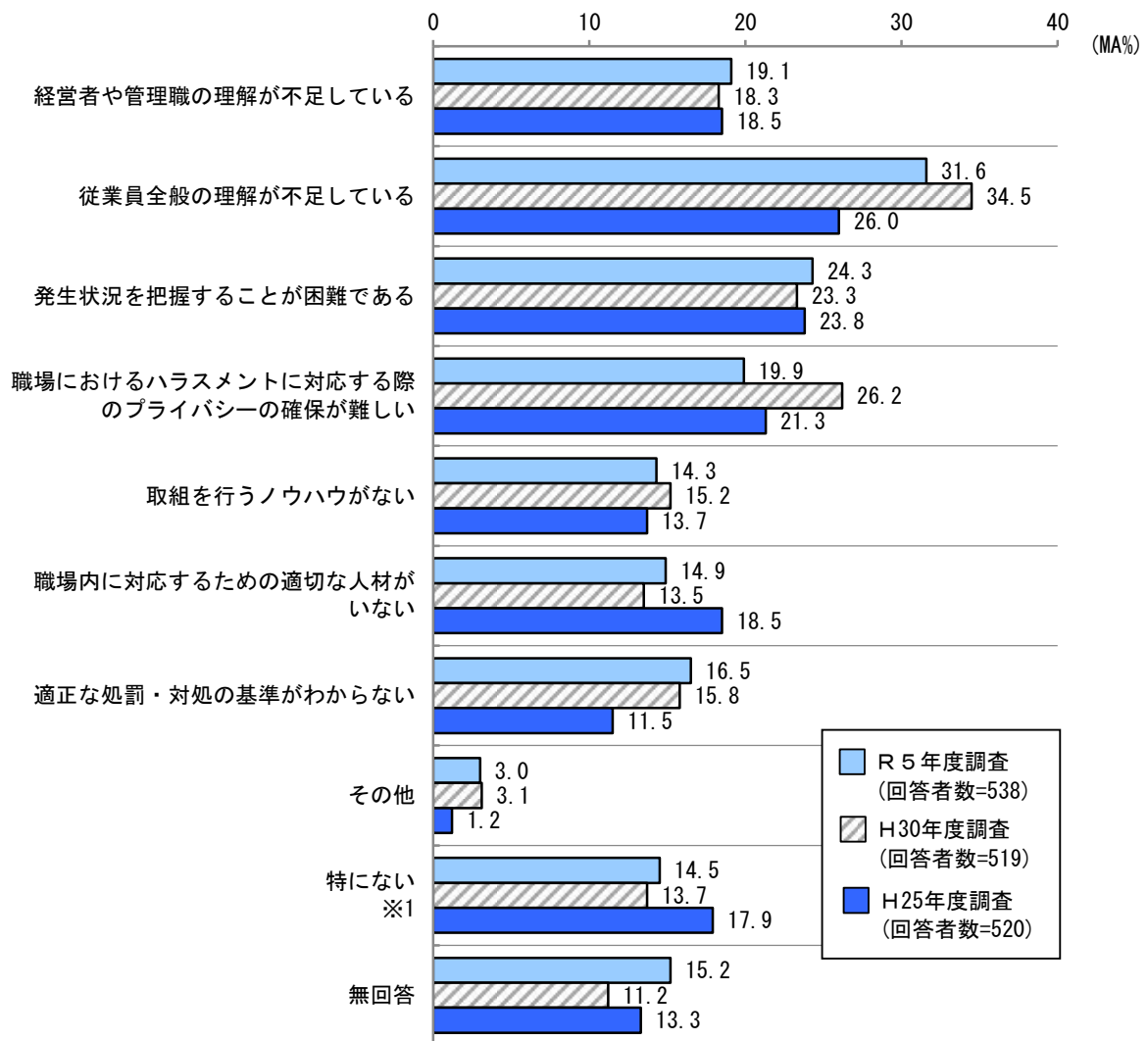


(5) ハラスメントの予防・解決を進める上での課題

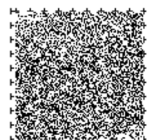
問13 職場におけるハラスメントの予防・解決を進める上で、どのようなことが課題だと思いますか（〇はいくつでも）

「従業員全般の理解が不足している」の割合が31.6%で最も多く、次いで「発生状況を把握することが困難である」が24.3%、「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」が19.9%となっています。

今回の調査からいくつでも選択可としていますが、平成30年度調査に比べ、「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」の割合が6.3ポイント減少しています。

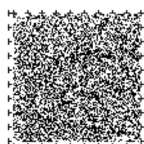
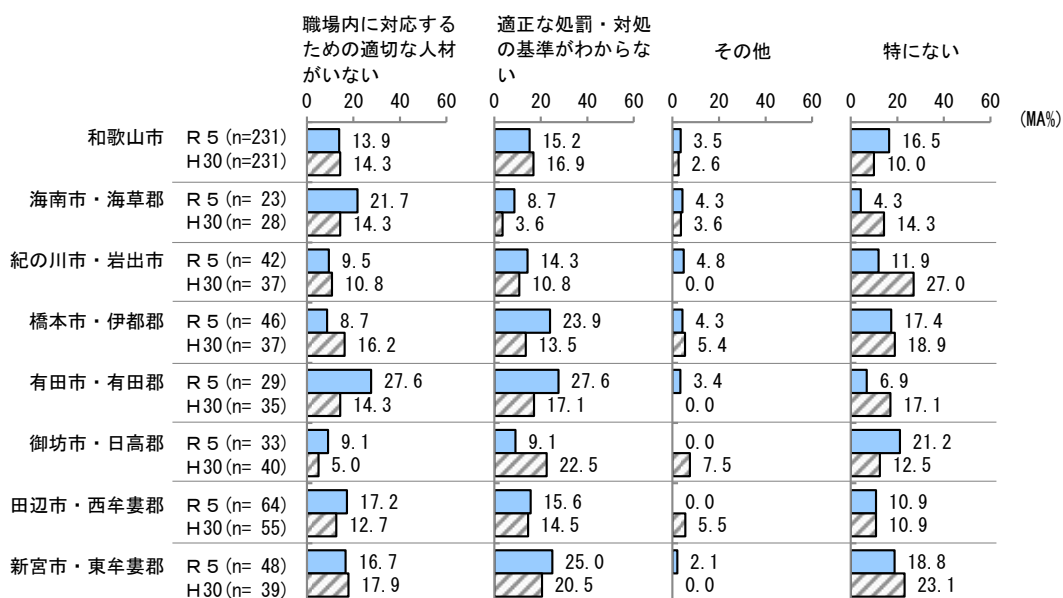
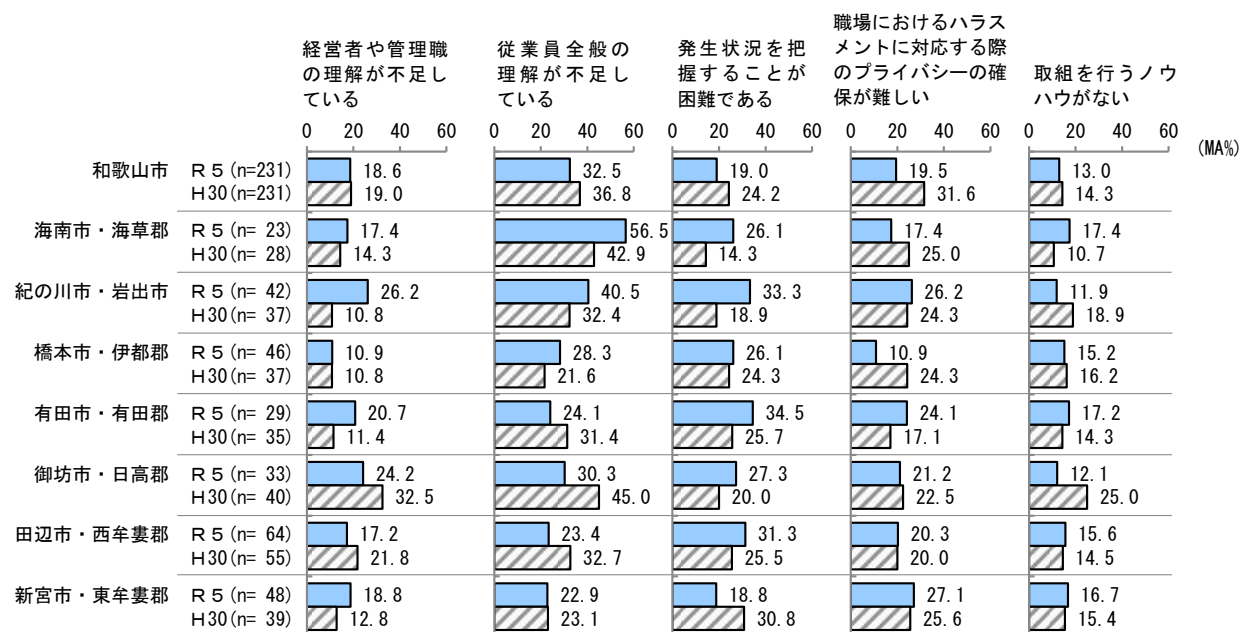


※1 H30年度調査までは「特に課題はない」



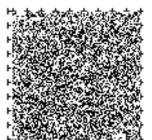
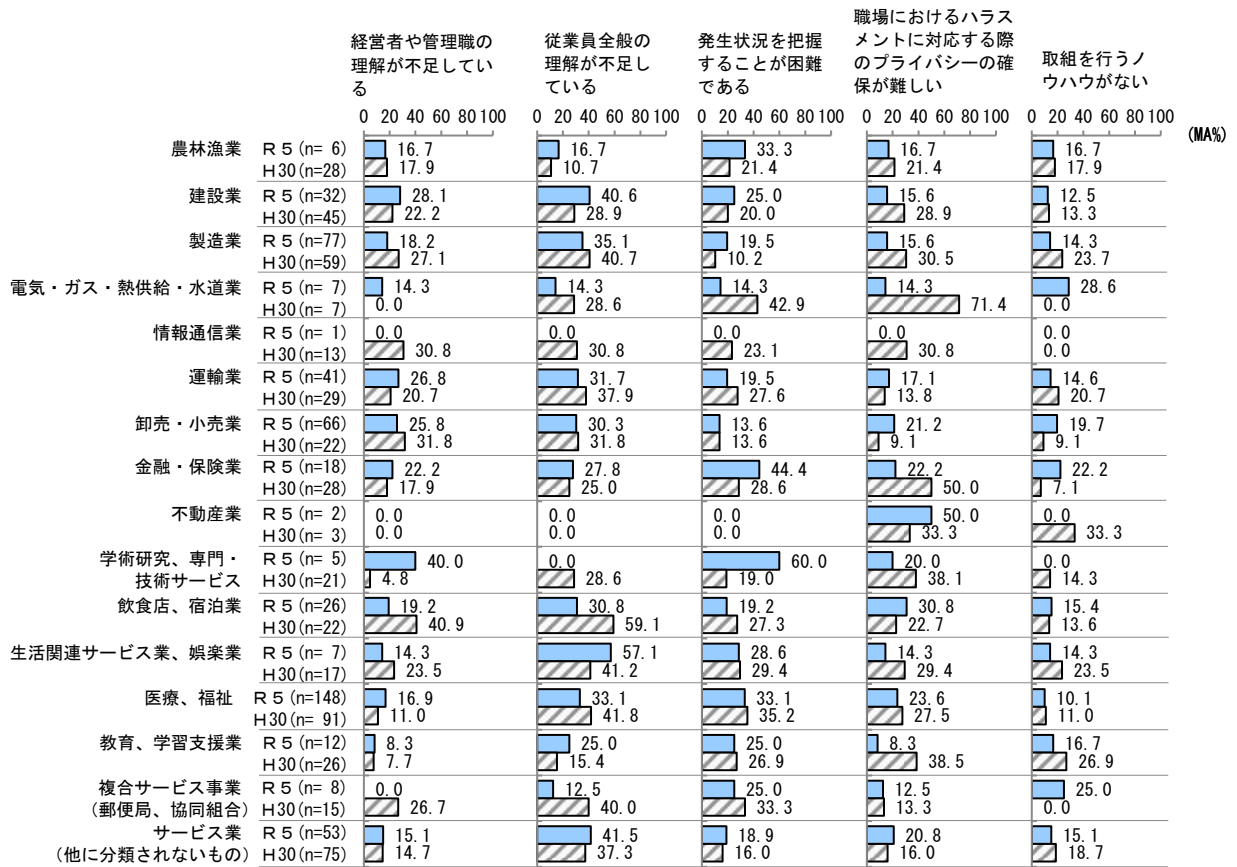
【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、海南市・海草郡、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡、御坊市・日高郡では「従業員全般の理解が不足している」の割合が最も多く、有田市・有田郡、田辺市・西牟婁郡では「発生状況を把握することが困難である」の割合が、新宮市・東牟婁郡では「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」の割合が最も多くなっています。



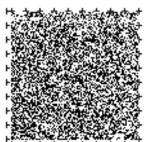
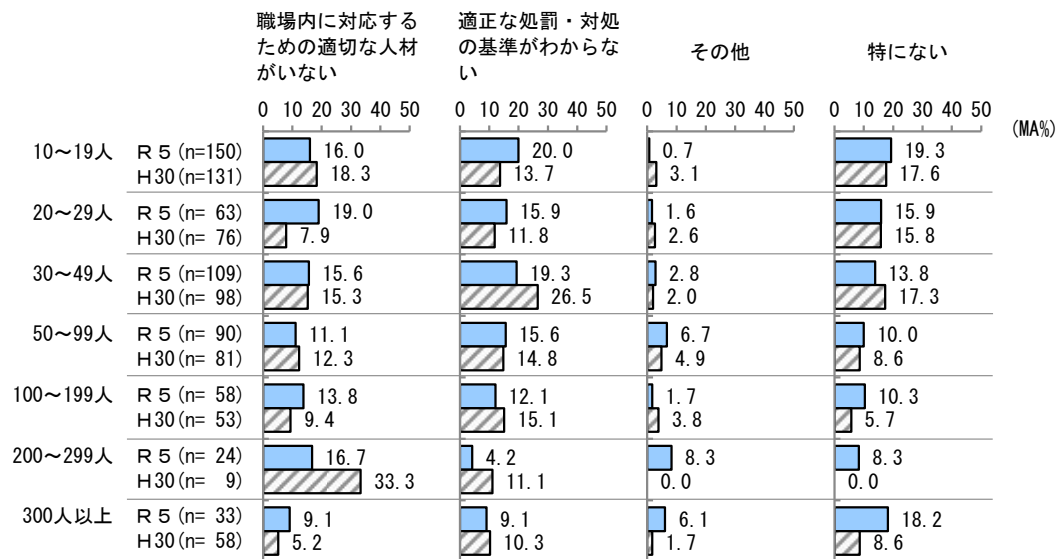
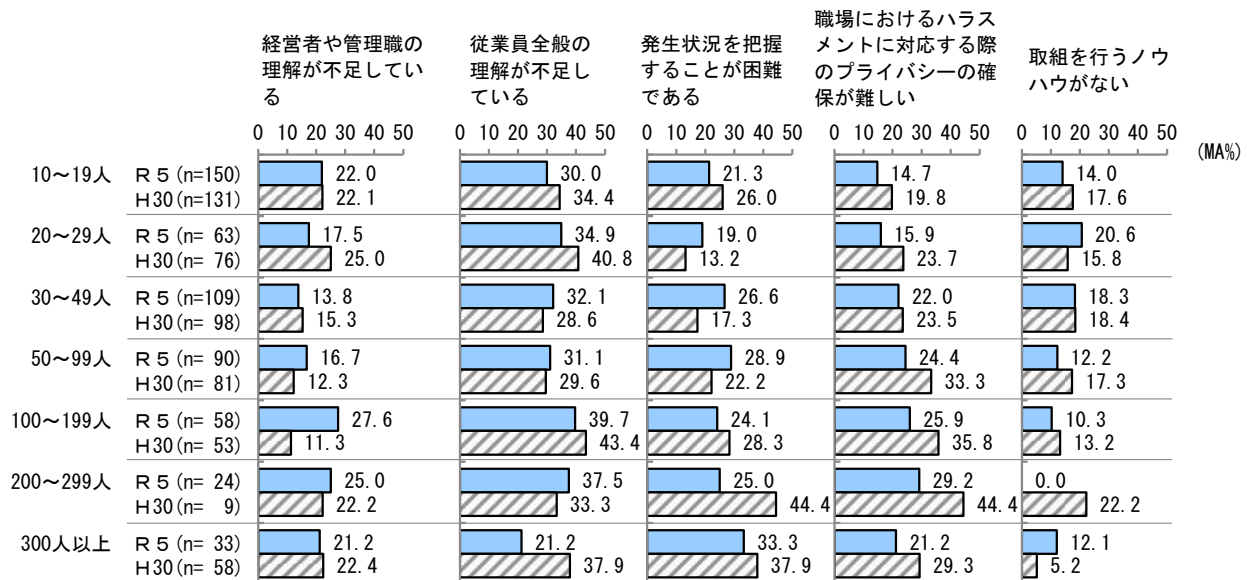
【産業分類別】

産業分類別でみると、建設業、製造業、運輸業、卸売・小売業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）などでは「従業員全般の理解が不足している」の割合が最も多くなっています。



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、299人までの規模では「従業員全般の理解が不足している」の割合が最も多く、300人以上では「発生状況を把握することが困難である」が最も多くなっています。

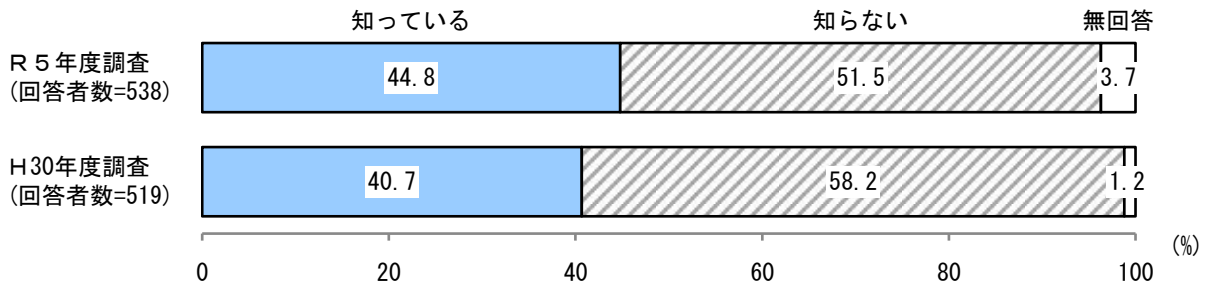


4. 障害者差別解消法に関する取組について

(1) 障害者差別解消法が施行されたことの認知度

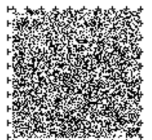
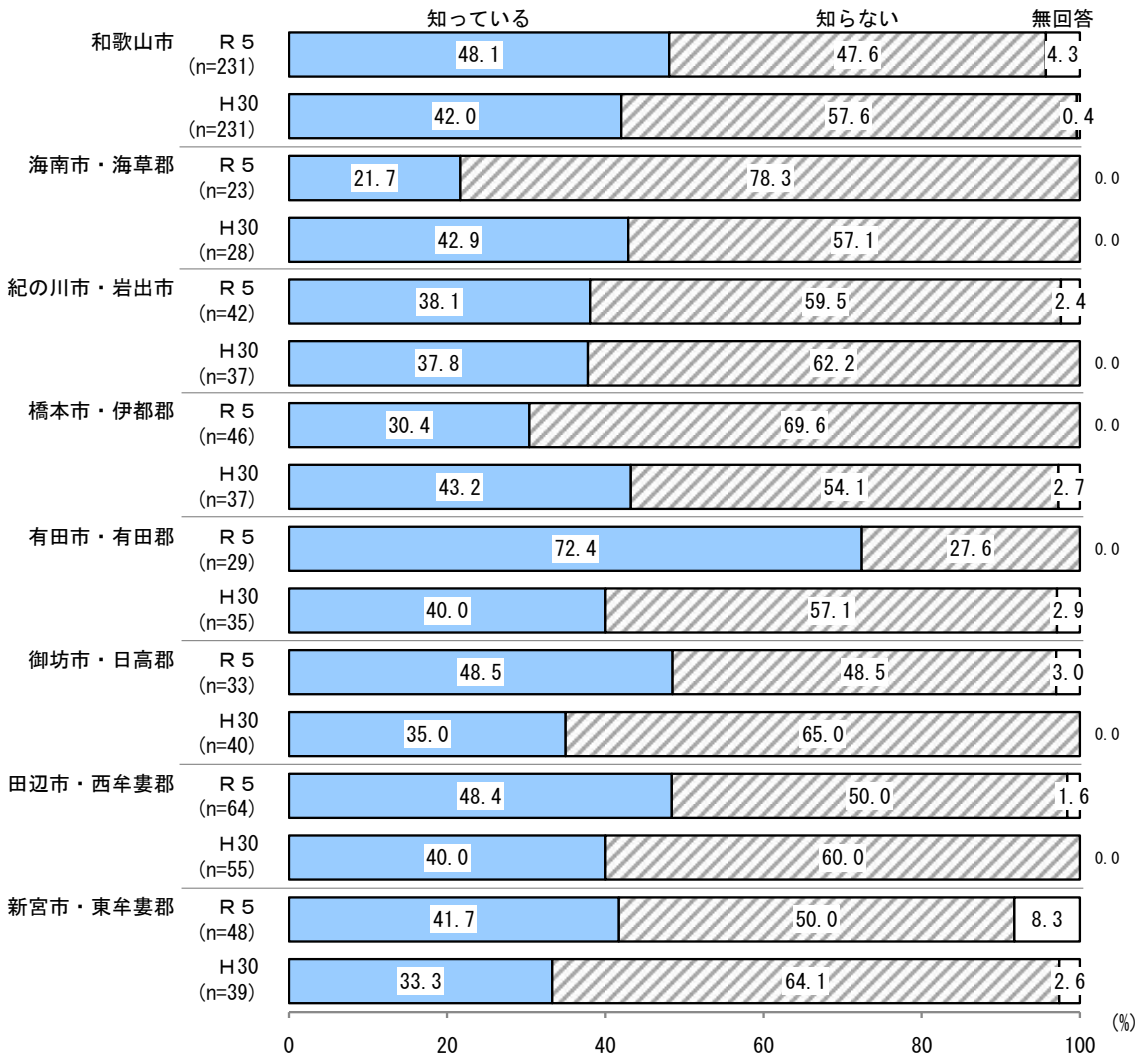
問14 平成28年4月に障害者差別解消法が施行されたことを知っていますか（いずれか1つに○）

「知っている」の割合が44.8%、「知らない」の割合が51.5%となっています。
平成30年度調査と比較すると、「知っている」の割合が4.1ポイント増加しています。



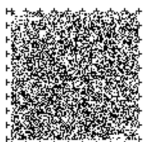
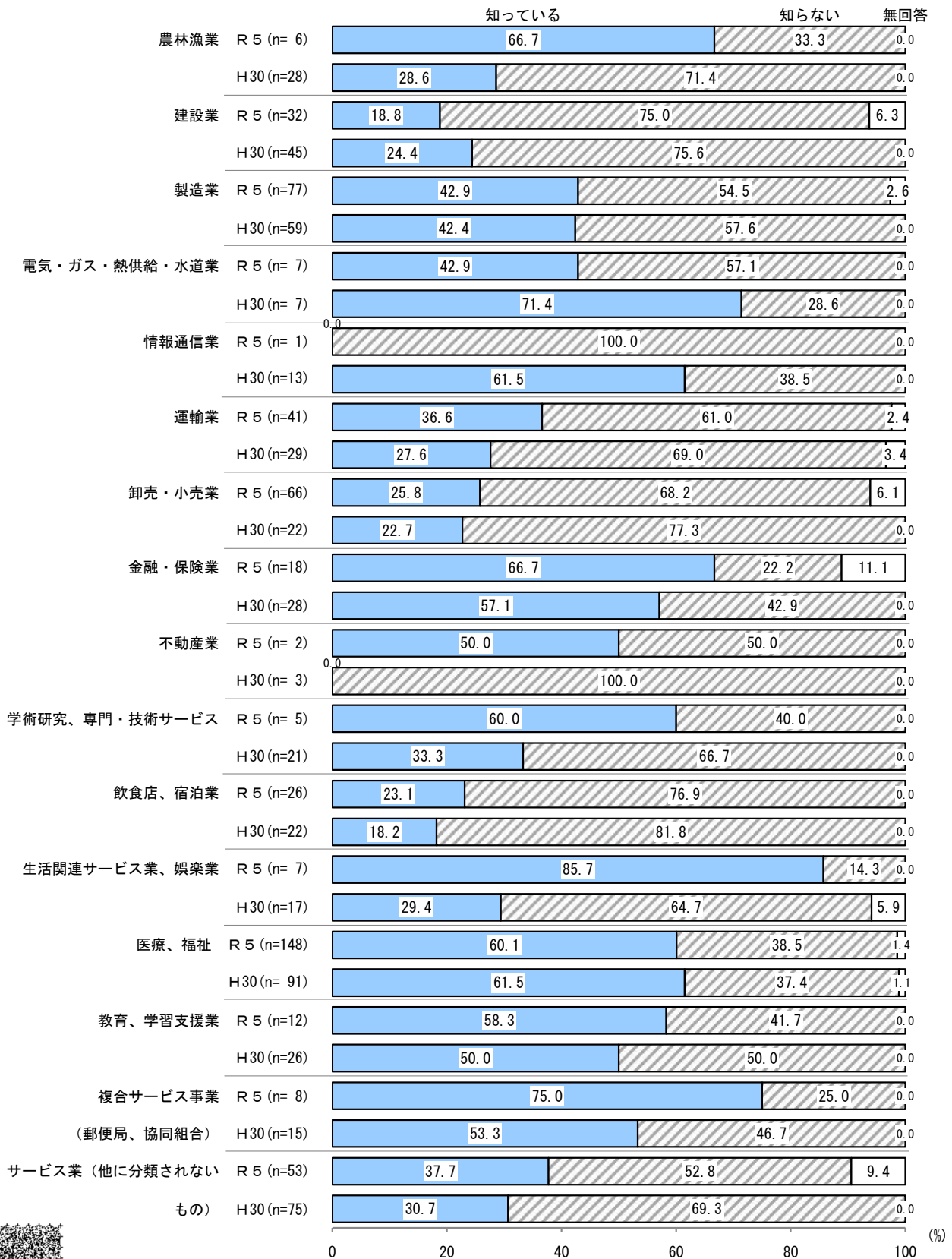
【所在地域別】

所在地域別で見ると、「知っている」の割合は有田市・有田郡が72.4%で最も高く、次いで御坊市・日高郡が48.5%となっています。



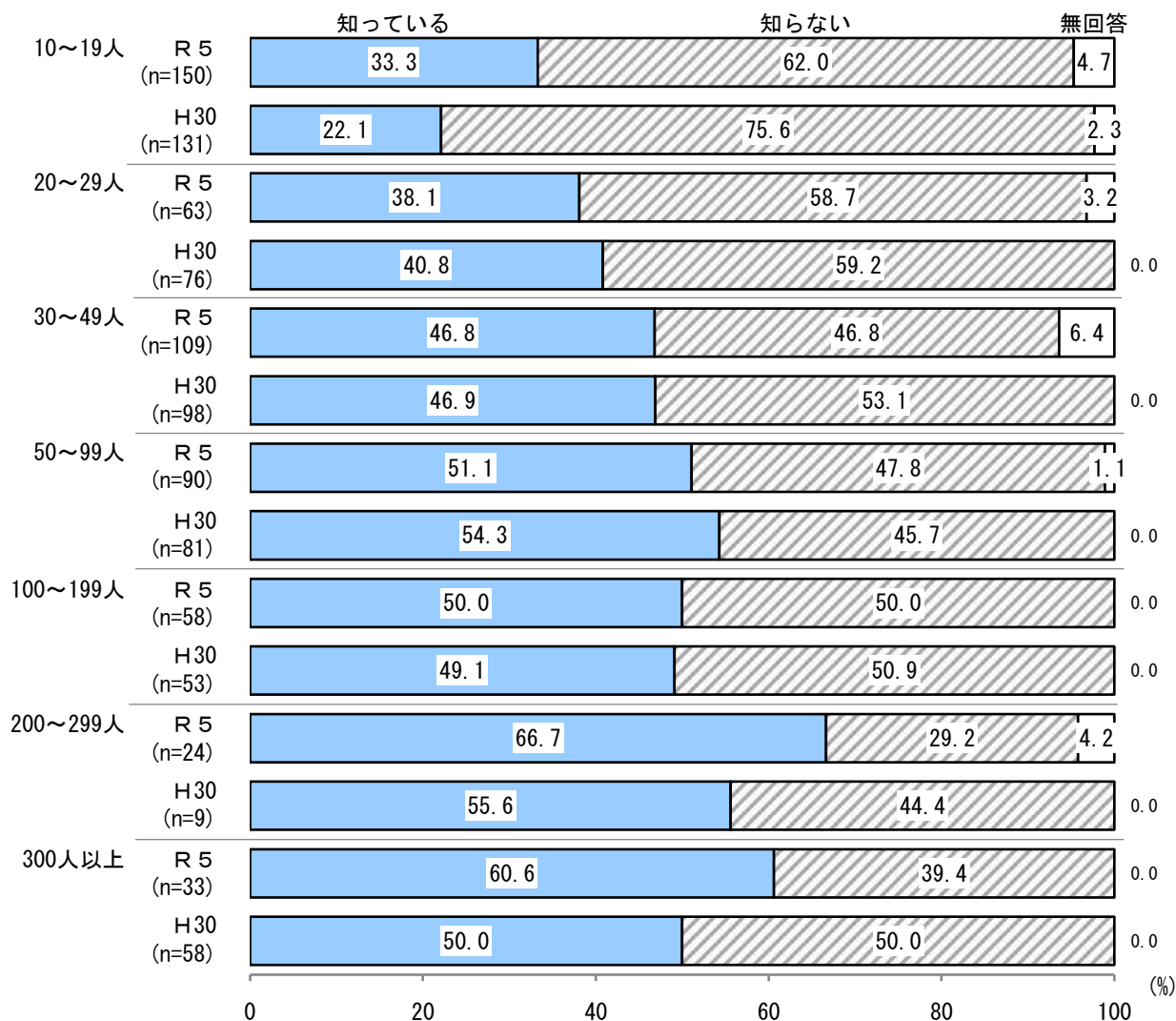
【産業分類別】

産業分類別でみると、「知っている」の割合は生活関連サービス業、娯楽業が85.7%（6人）が最も多く、次いで複合サービス事業（郵便局、協同組合）が75.0%（6人）となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、「知っている」の割合は200～299人が66.7%で最も高く、次いで300人以上が60.6%となっています。

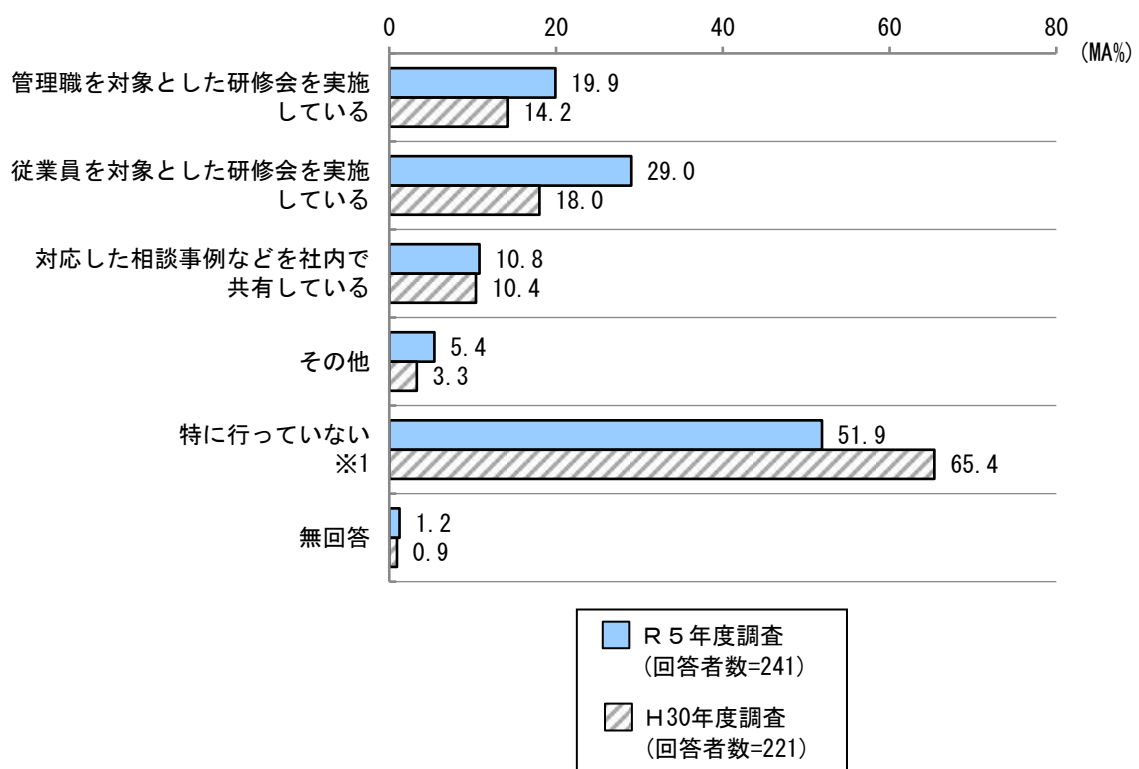


(2) 障害者差別解消法施行後の取組状況

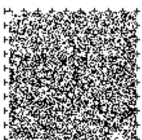
問15 障害者差別解消法の施行後、貴社においてどのような取組を実施していますか（〇は
いくつでも）

障害者差別解消法を知っていると回答した事業所に、取組状況をたずねると、「特に行っていない」の割合が51.9%で最も多く、次いで「従業員を対象とした研修会を実施している」が29.0%、「管理職を対象とした研修会を実施している」が19.9%、「対応した相談事例などを社内で共有している」が10.8%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「従業員を対象とした研修会を実施している」の割合が11.0ポイント増加しています。

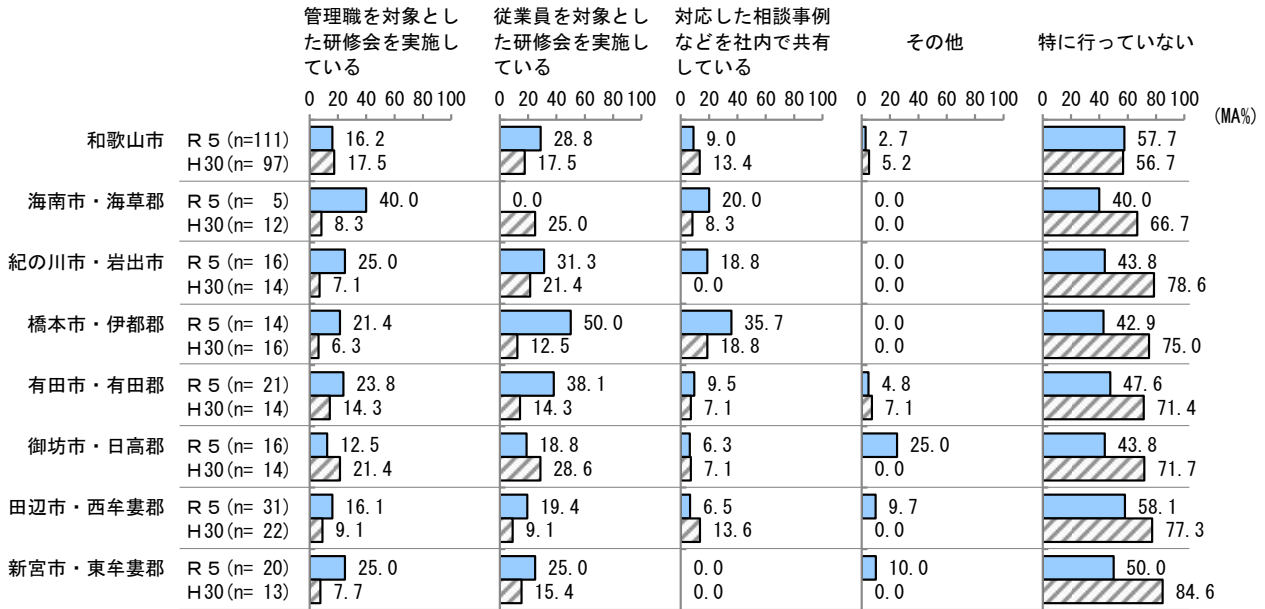


※1 H30年度調査は「特に取組は行っていない」



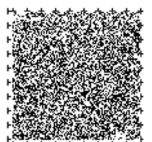
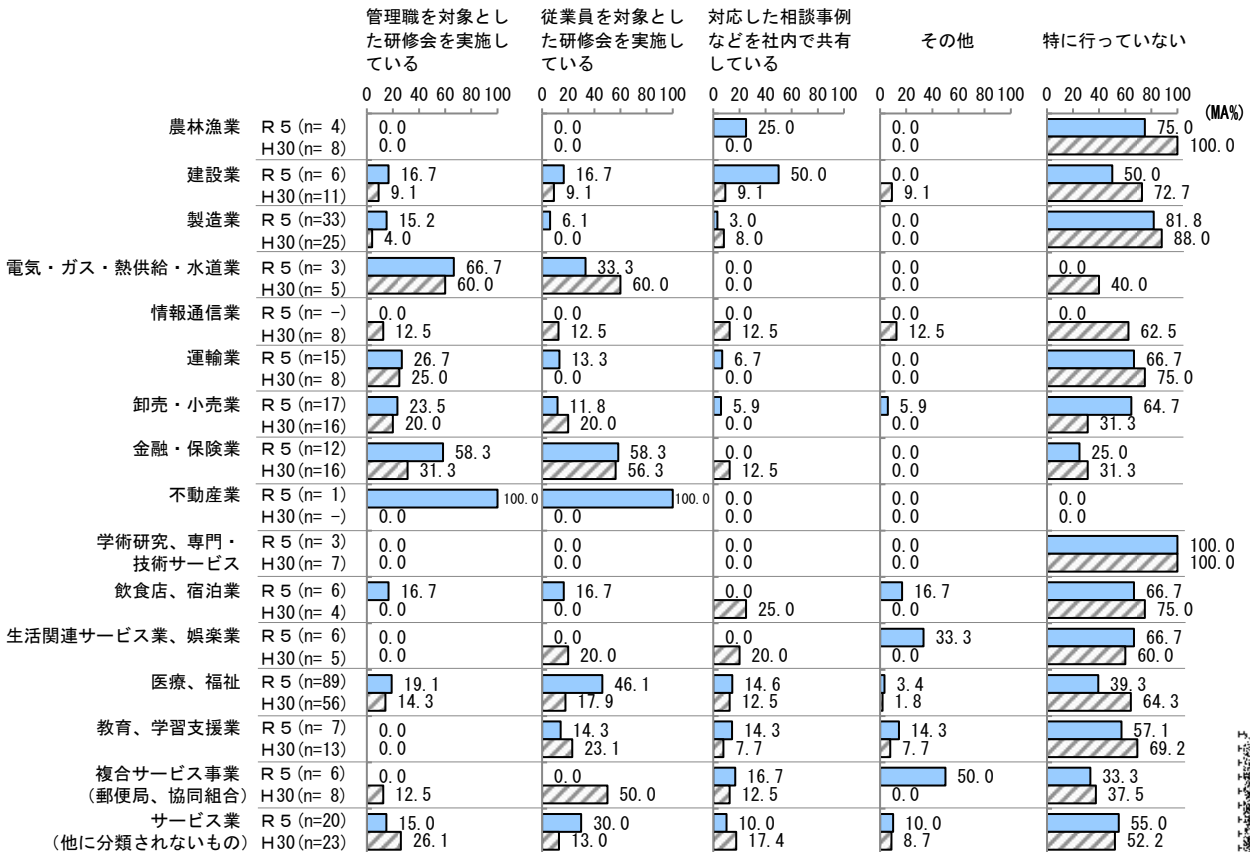
【所在地域別】

所在地域別でみると、「特に行っていない」の割合はいずれの地域も4割以上を占めています。また行っている事業所で「従業員を対象とした研修会を実施している」では、橋本市・伊都郡の割合が最も高くなっています。



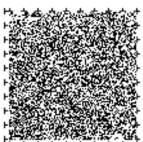
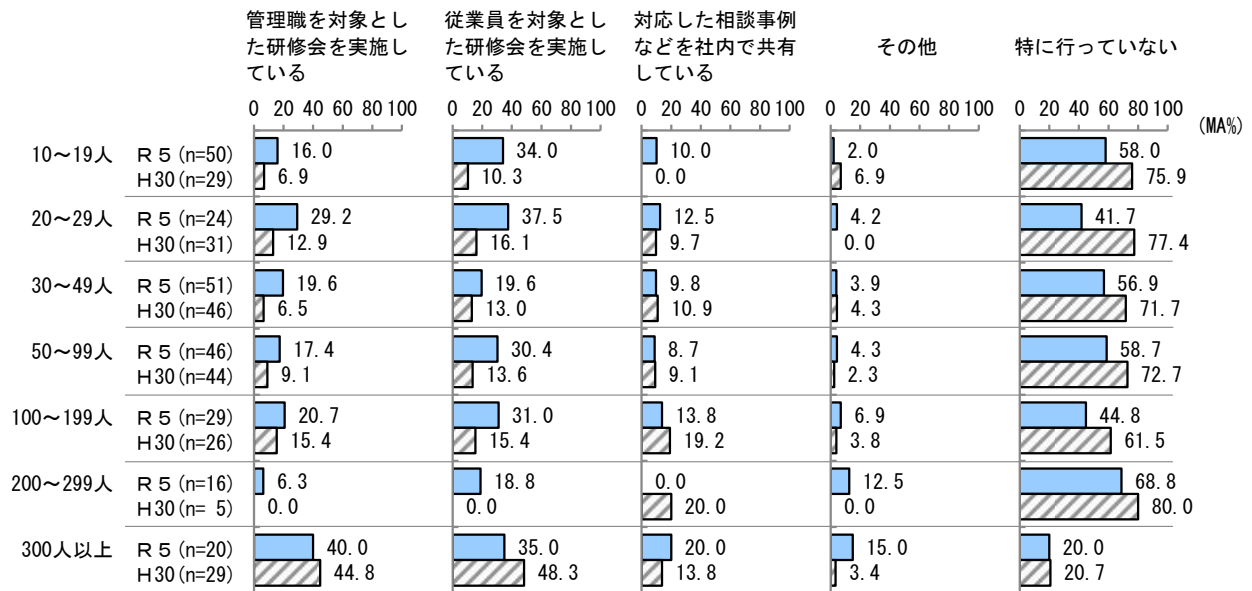
【産業分類別】

産業分類別でみると、「従業員を対象とした研修会を実施している」では金融・保険業、医療、福祉の割合が高くなっています。



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、300人以上では「管理職を対象とした研修会を実施している」の割合が40.0%で最も多くなっていますが、299人までの規模では「特に行っていない」の割合が最も多くなっています。

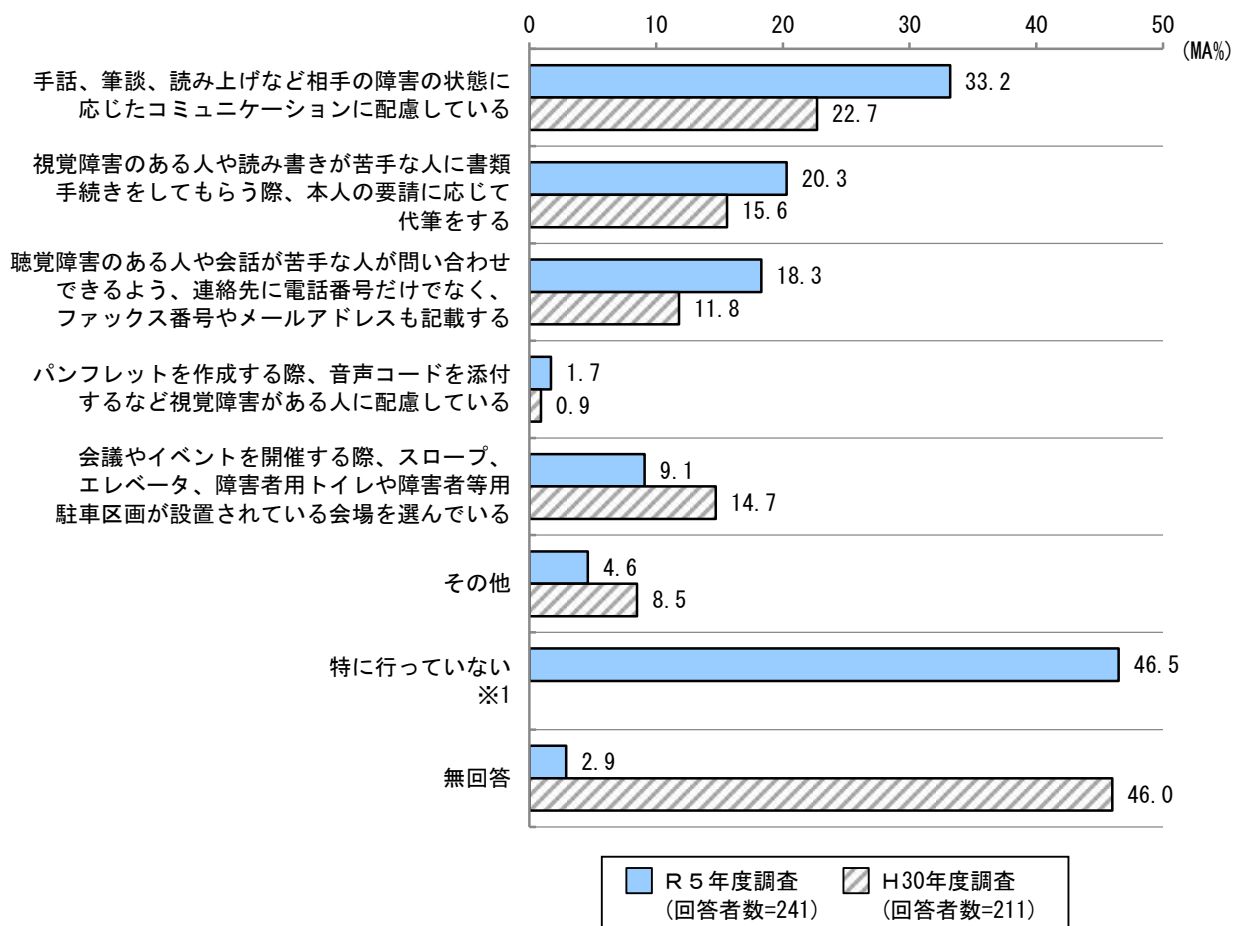


(3) 障害者差別解消法施行後に行っている合理的配慮

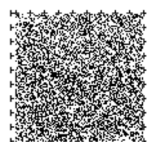
問16 障害者差別解消法の施行後、どのような合理的配慮を行っていますか（〇はいくつでも）

障害者差別解消法を知っていると回答した事業所に、障害者差別解消法施行後の合理的配慮の事例をたずねると、「特に行っていない」が46.5%で最も多いが、行っている事業所では「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」が33.2%で最も多く、次いで「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」が20.3%、「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」が18.3%となっています。

平成30年度調査と比較すると、「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」の割合は10.5ポイント増加しています。

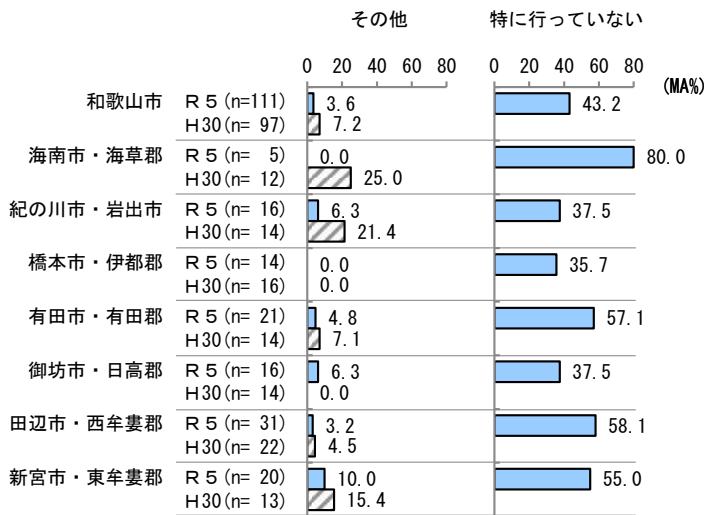
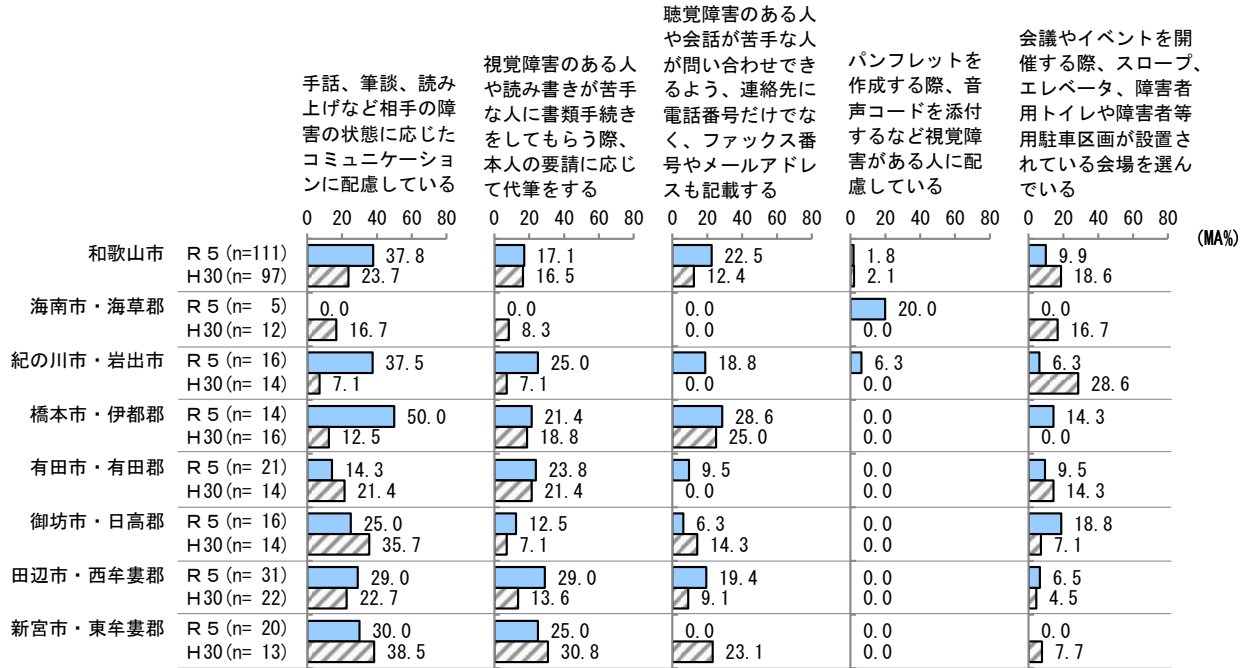


※1 R5年度調査で新たに設けた選択肢



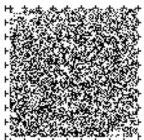
【所在地域別】

所在地域別でみると、橋本市・伊都郡以外の地域では「特に行っていない」の割合が最も多くなっていますが、行っている事業所では、ほとんどの地域では「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」の割合が最も多くなっています。

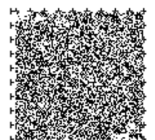
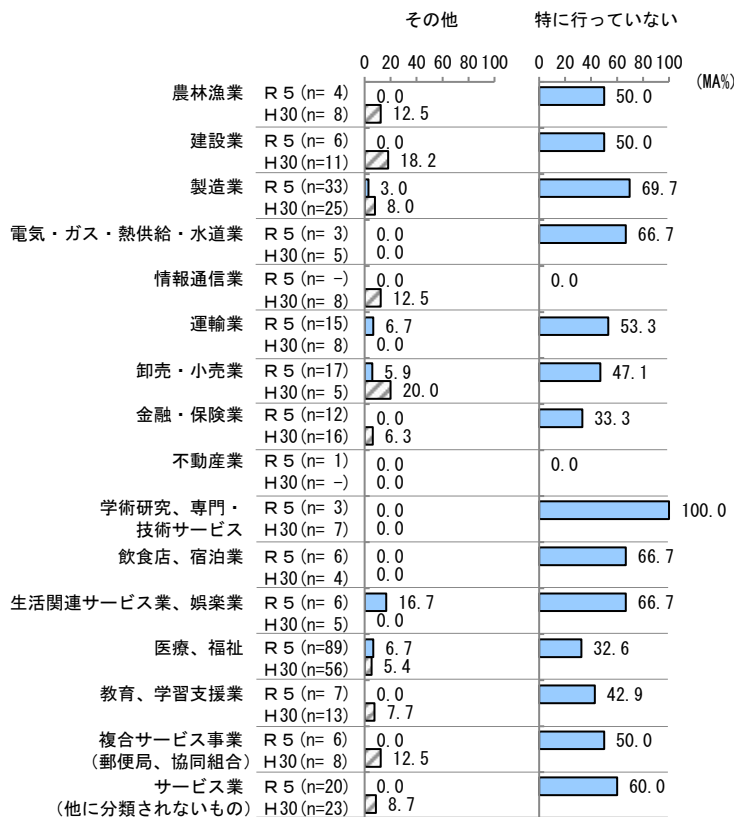
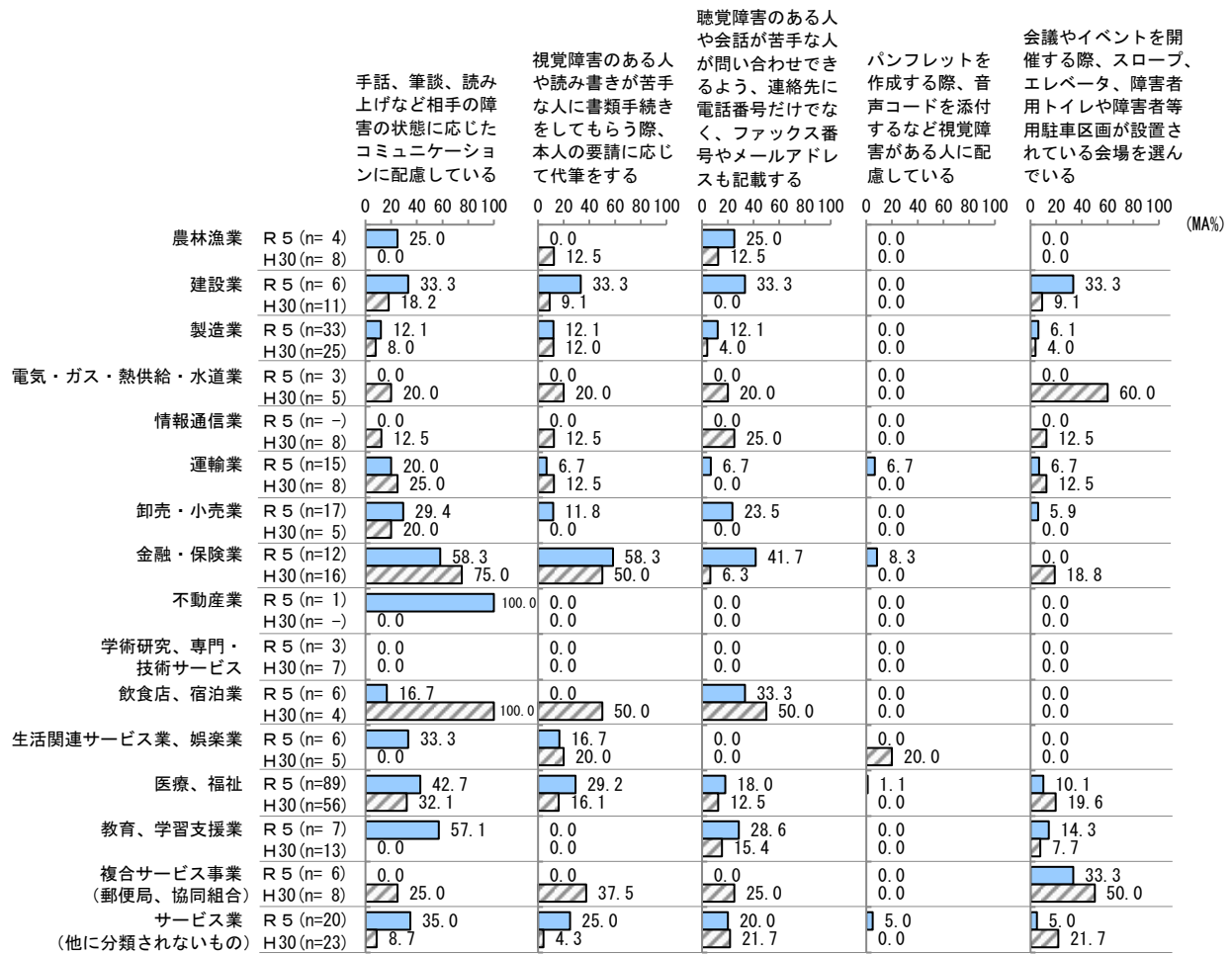


【産業分類別①】

産業分類別でみると、金融・保険業、医療、福祉、教育、学習支援業などでは「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」の割合が最も多くなっています。

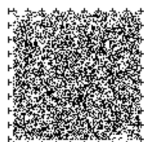
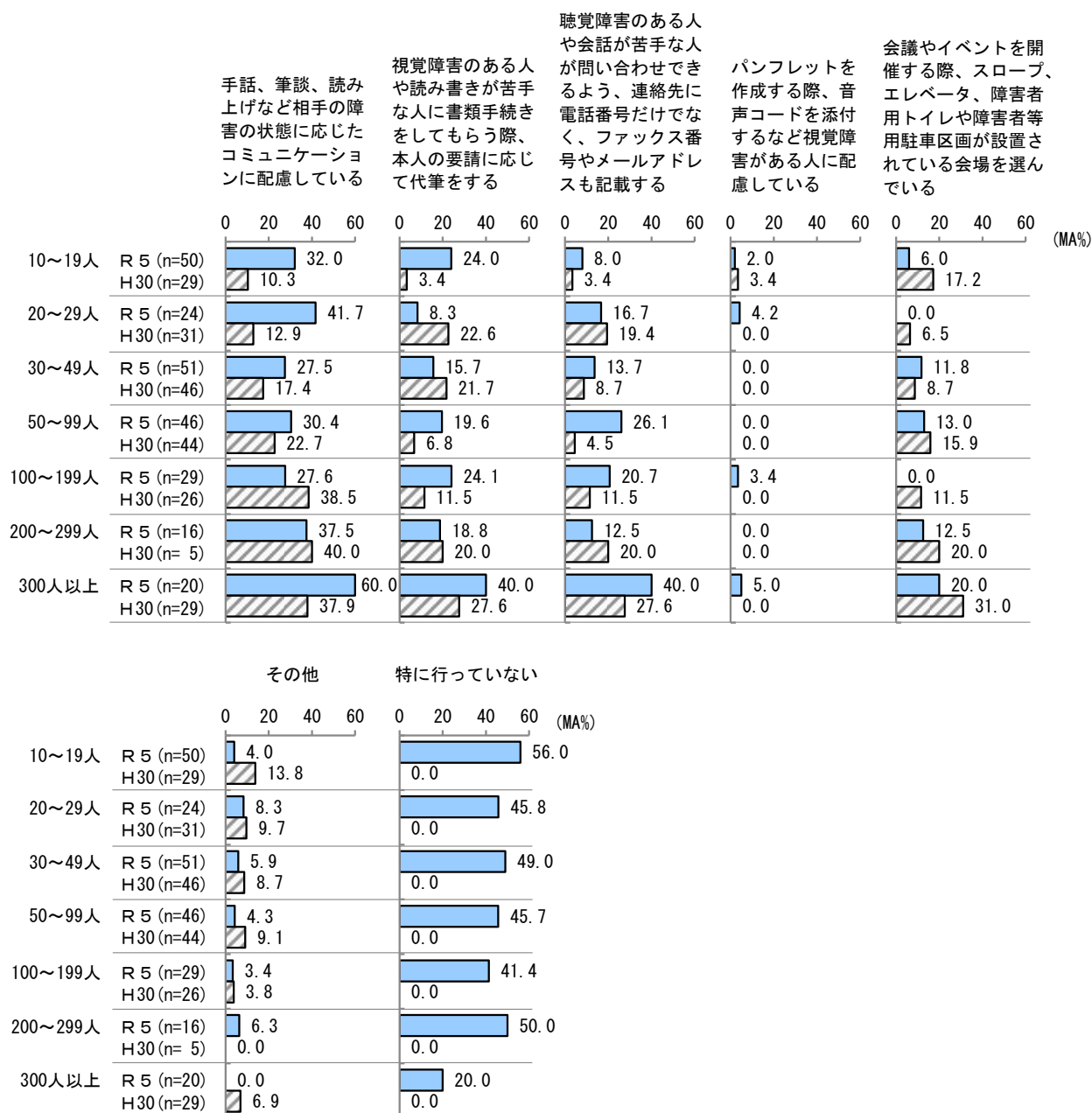


【産業分類別②】



【従業員規模別】

従業員規模別でみると、300人以上では「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」の割合が60.0%で最も多いですが、それ以外では「特に行っていない」の割合が最も多くなっています。



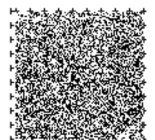
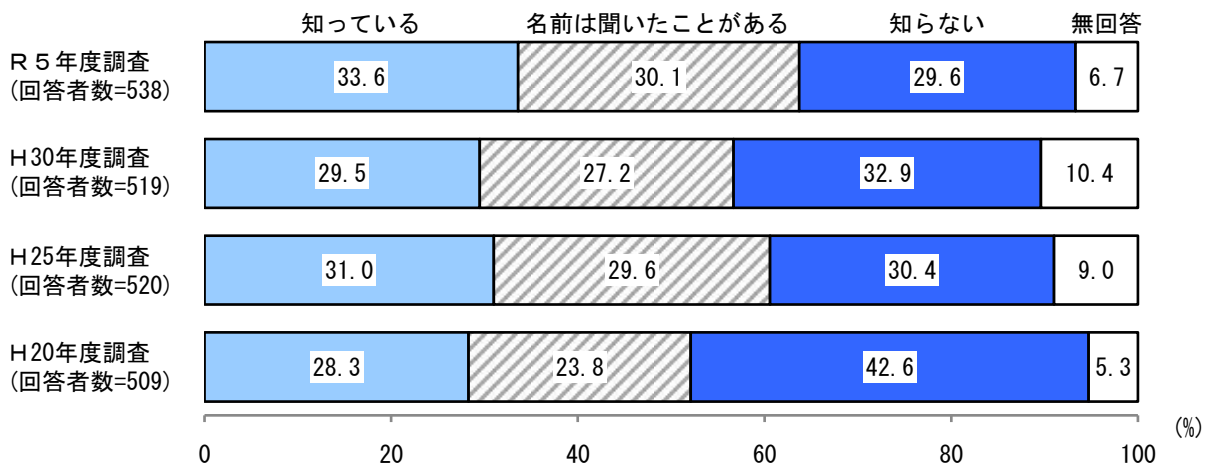
5. (公財)和歌山県人権啓発センターの取組について

(1) (公財)和歌山県人権啓発センターの認知度

問17 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○)

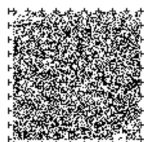
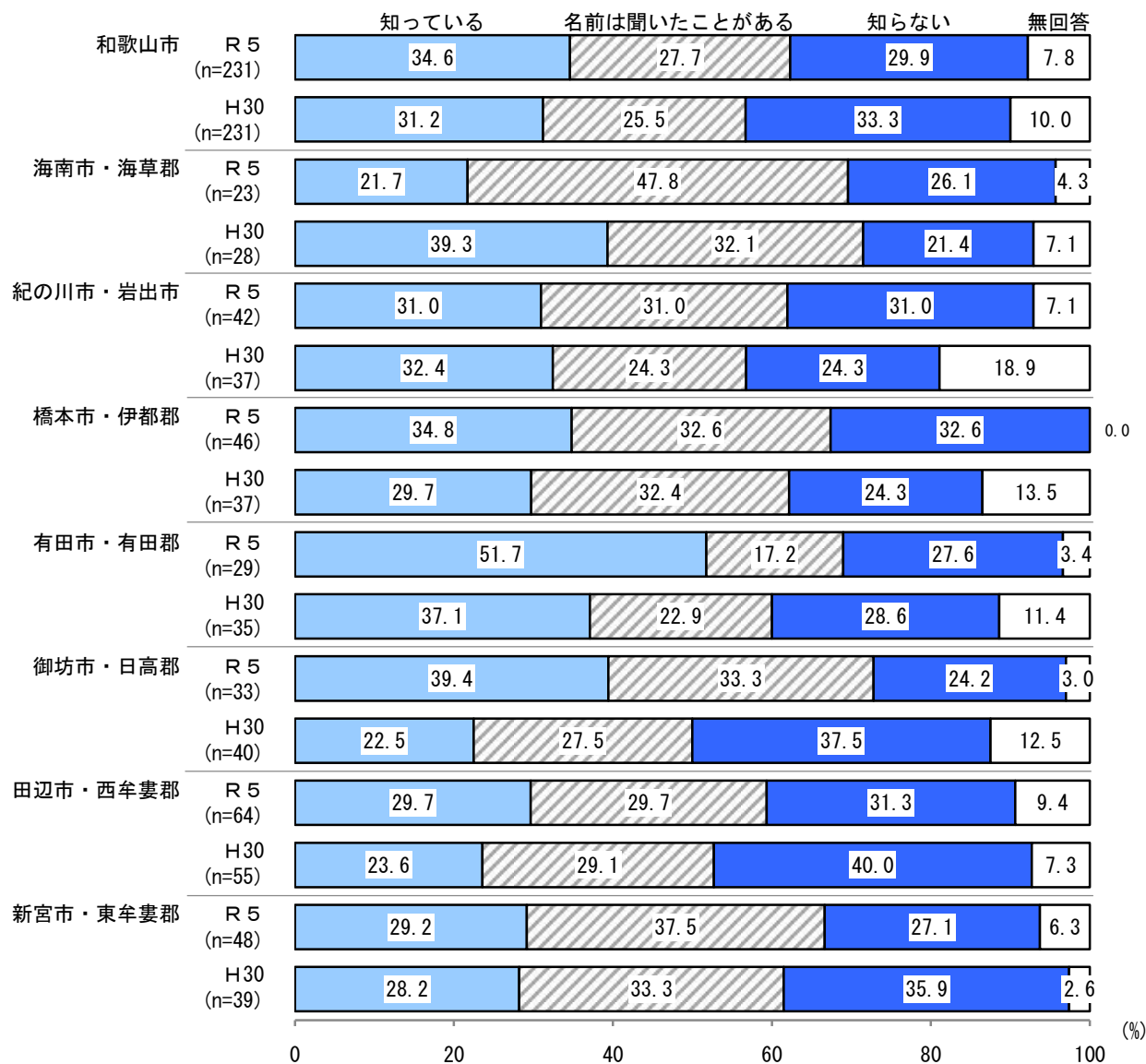
「知っている」の割合が33.6%で最も多く、次いで「名前は聞いたことがある」が30.1%で、両者をあわせた『知っている』の割合は63.7%となっています。一方、「知らない」は29.6%となっています。

平成30年度調査と比較すると、『知っている』の割合は7.0ポイント増加しています。



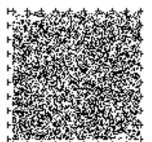
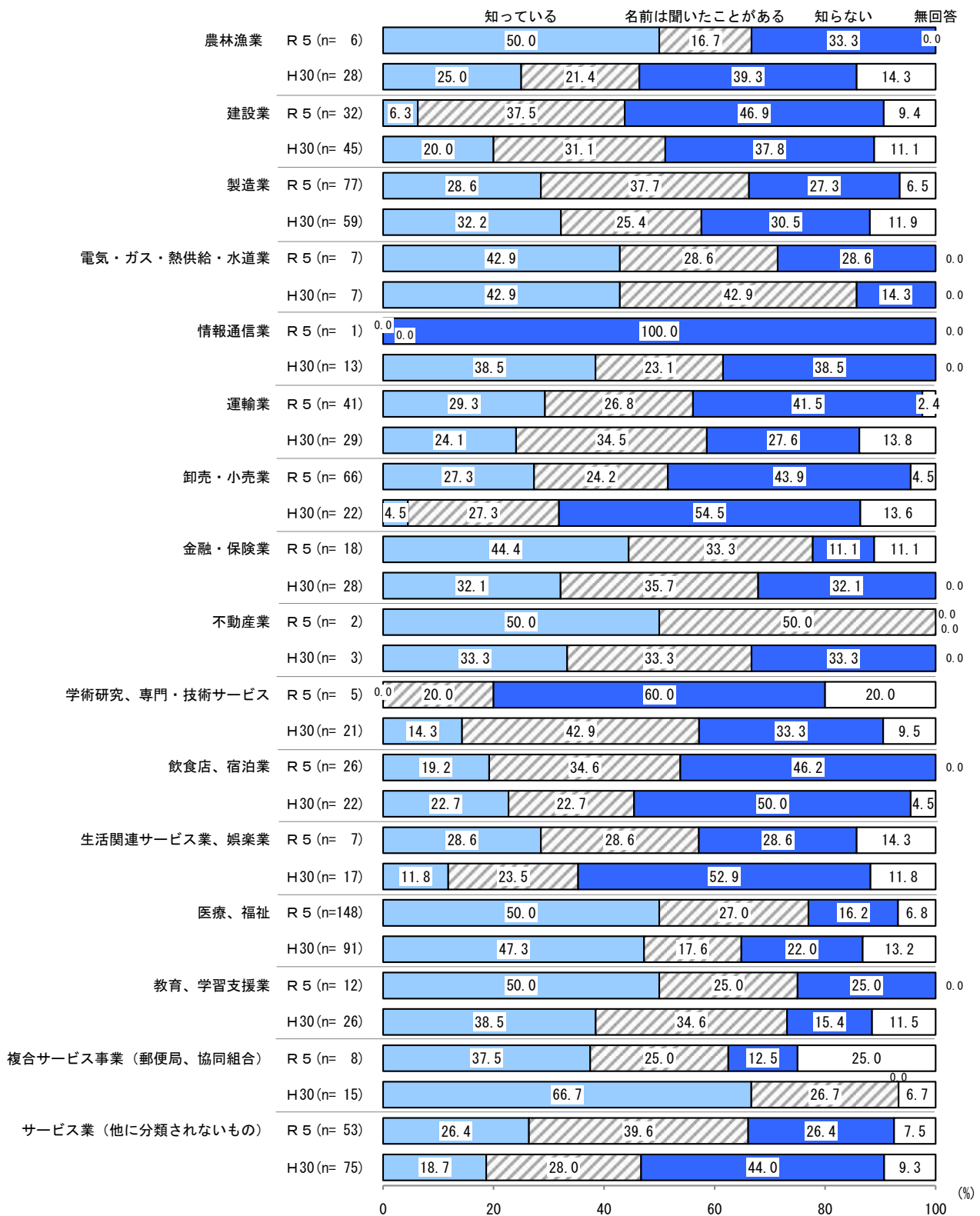
【所在地域別】

所在地域別でみると、『知っている』割合は御坊市・日高郡が72.7%で最も高く、次いで海南市・海草郡が69.5%となっています。



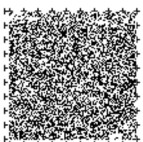
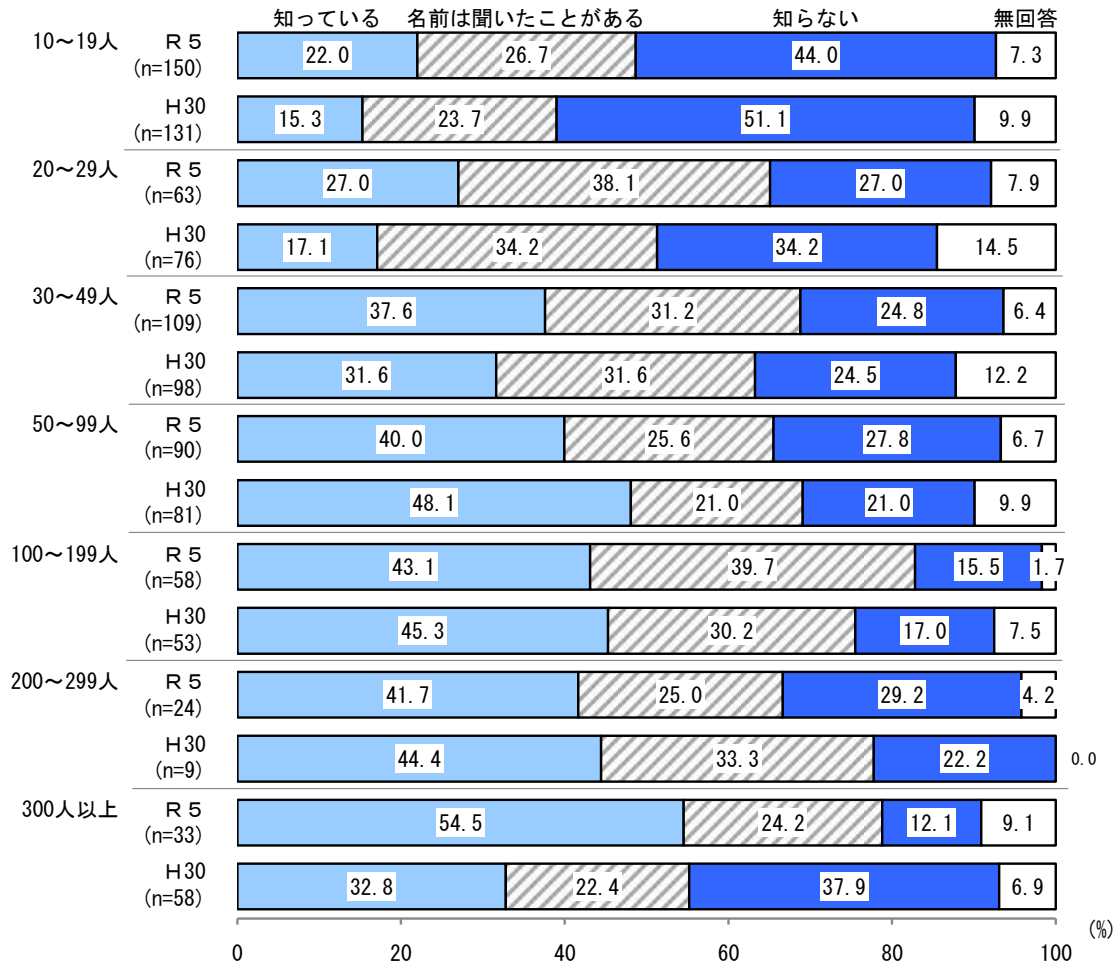
【産業分類別】

産業分類別でみると、金融・保険業、不動産業、医療、福祉では『知っている』の割合が高くなっています。



【従業員規模別】

従業員規模別でみると、『知っている』割合は100～199人が82.8%で最も高く、次いで300人以上が78.7%となっています。

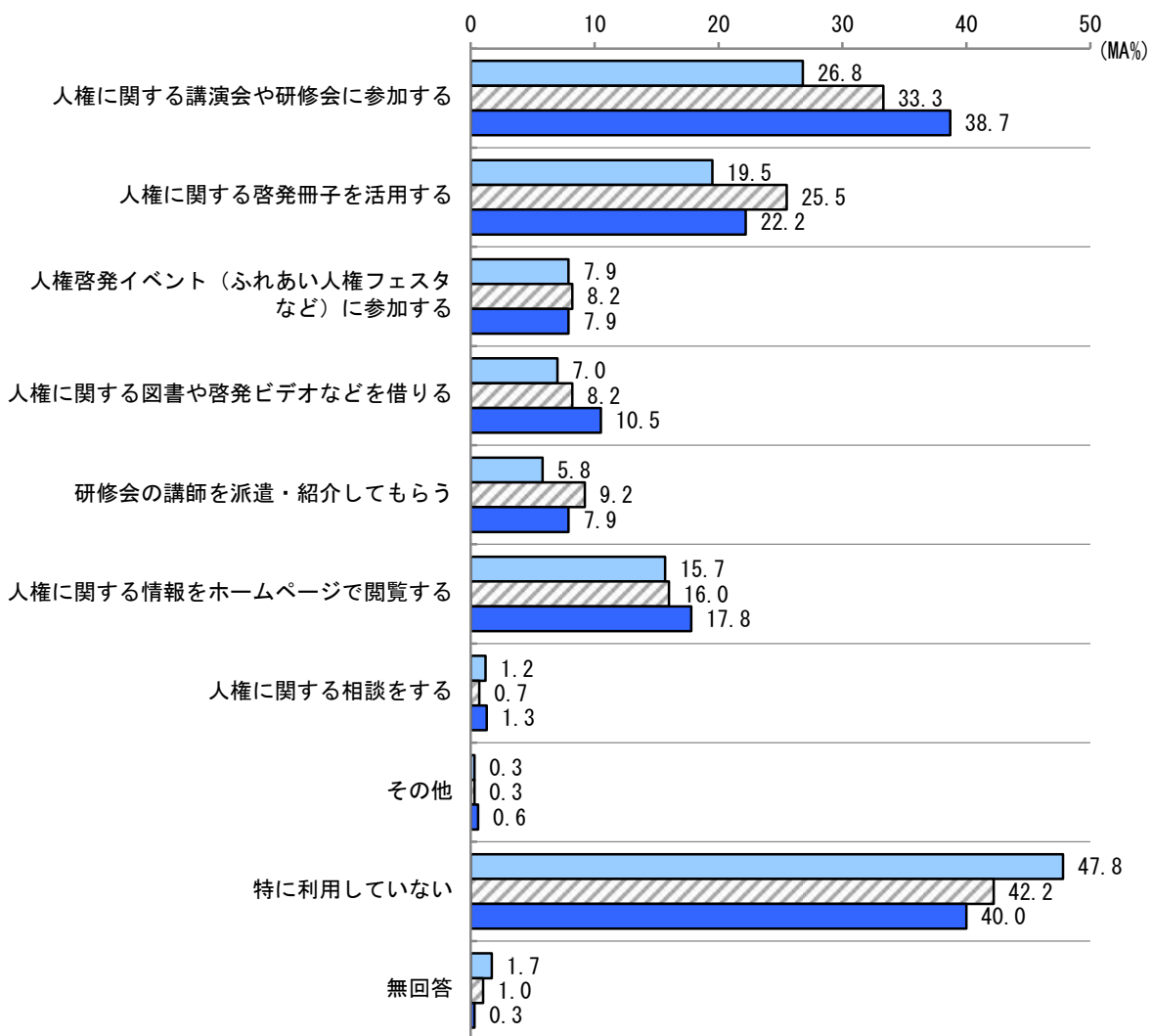


(2) (公財)和歌山県人権啓発センターの利用状況

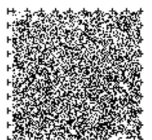
問18 (公財)和歌山県人権啓発センターをどのように利用されていますか(〇はいくつでも)

(公財)和歌山県人権啓発センターを知っている、名前は聞いたことがあると回答した事業所に利用状況をたずねると、「人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が26.8%で最も多く、次いで「人権に関する啓発冊子を活用する」が19.5%、「人権に関する情報をホームページで閲覧する」が15.7%となっています。一方、「特に利用していない」の割合が47.8%と約半数を占めています。

今回の調査からいくつでも選択可としていますが、平成30年度調査に比べ、「人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が6.5ポイント減少し、一方で、「特に利用していない」の割合が5.6ポイント増加しています。

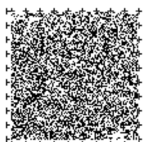
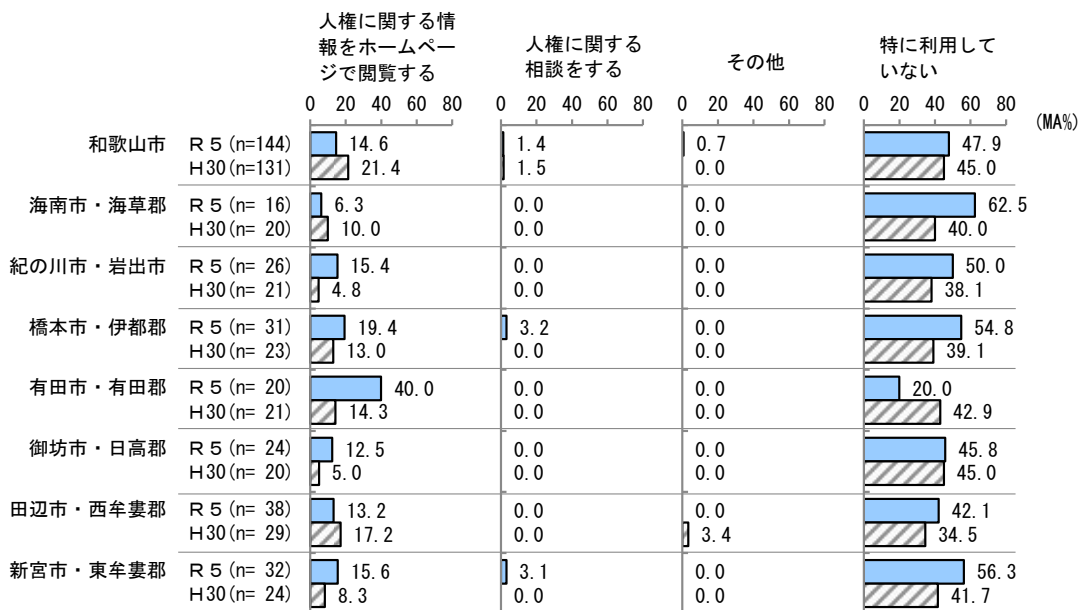
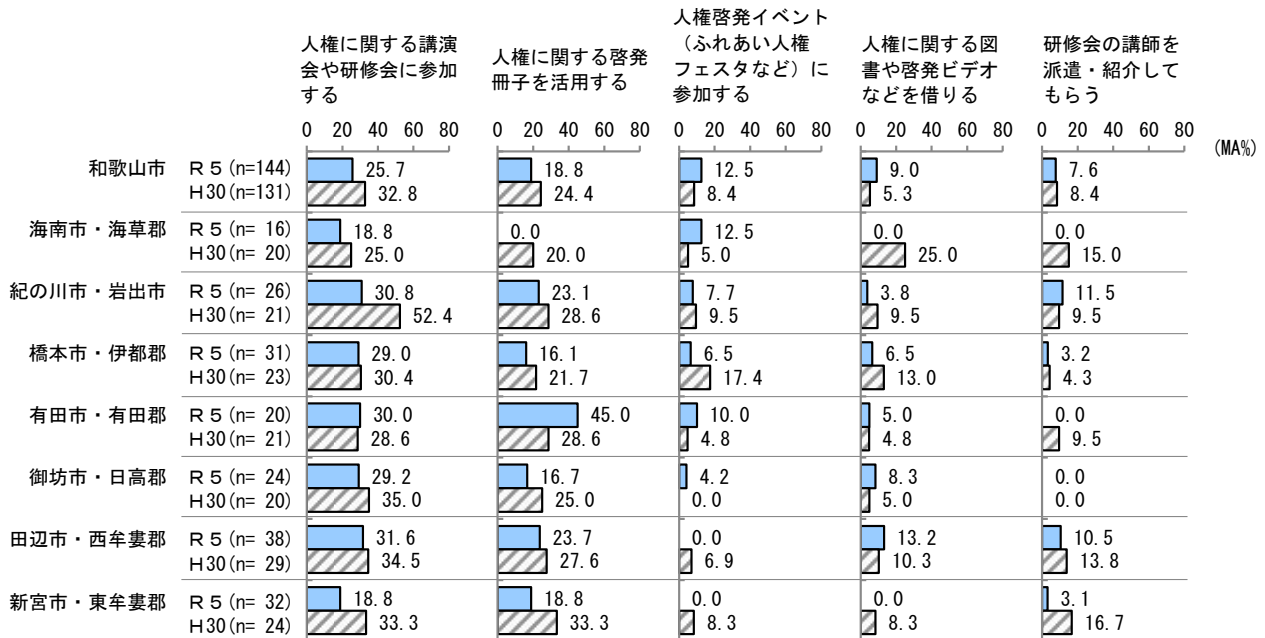


■ R5年度調査 (回答者数=343)
■ H30年度調査 (回答者数=294)
■ H25年度調査 (回答者数=315)



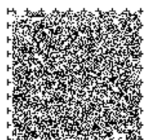
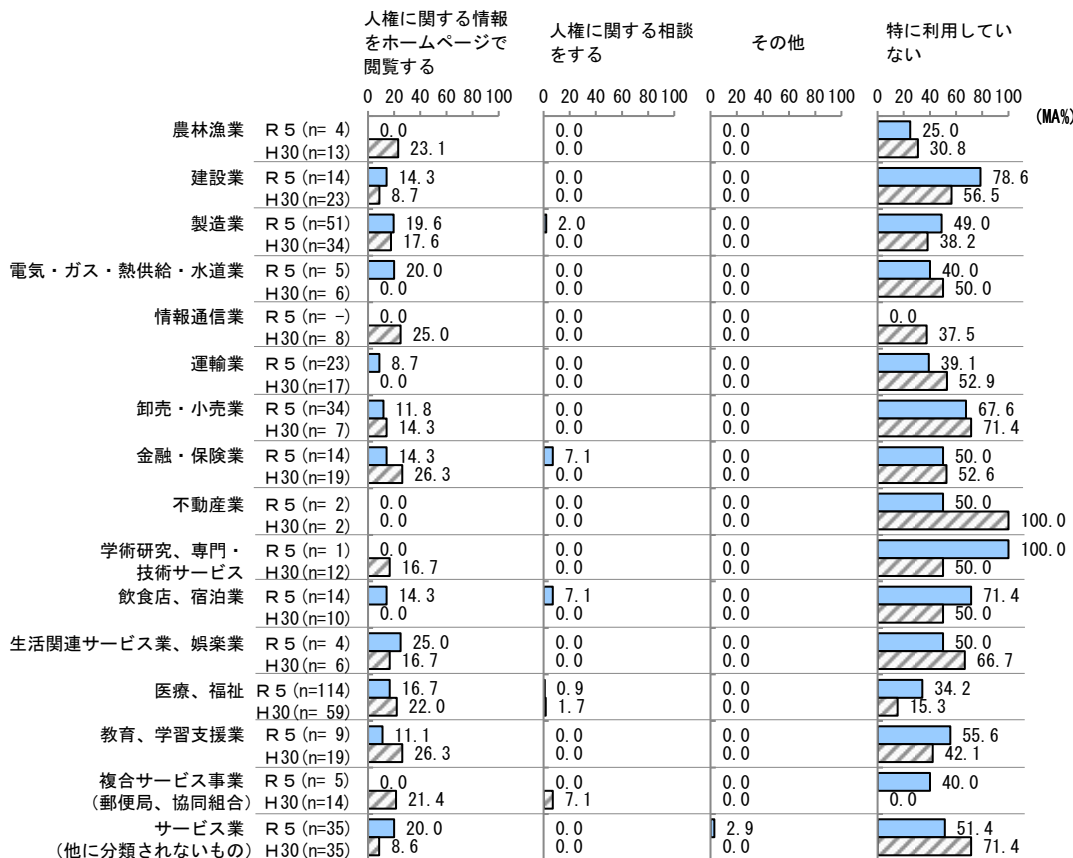
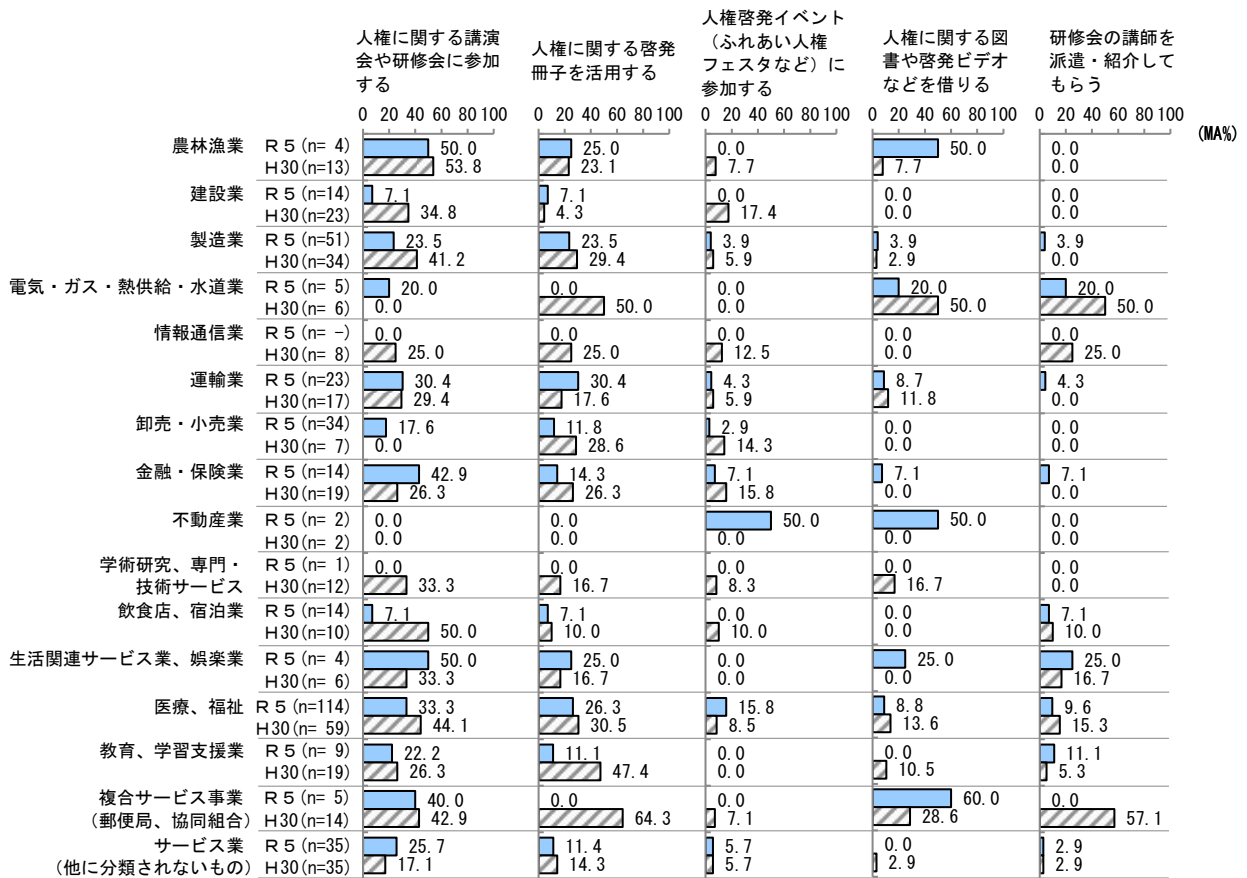
【所在地域別】

所在地域別でみると、有田市・有田郡は「人権に関する啓発冊子を活用する」の割合が45.0%で最も多くなっていますが、それ以外の地域では「特に利用していない」の割合が最も多くなっています。



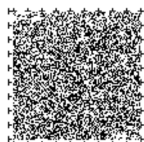
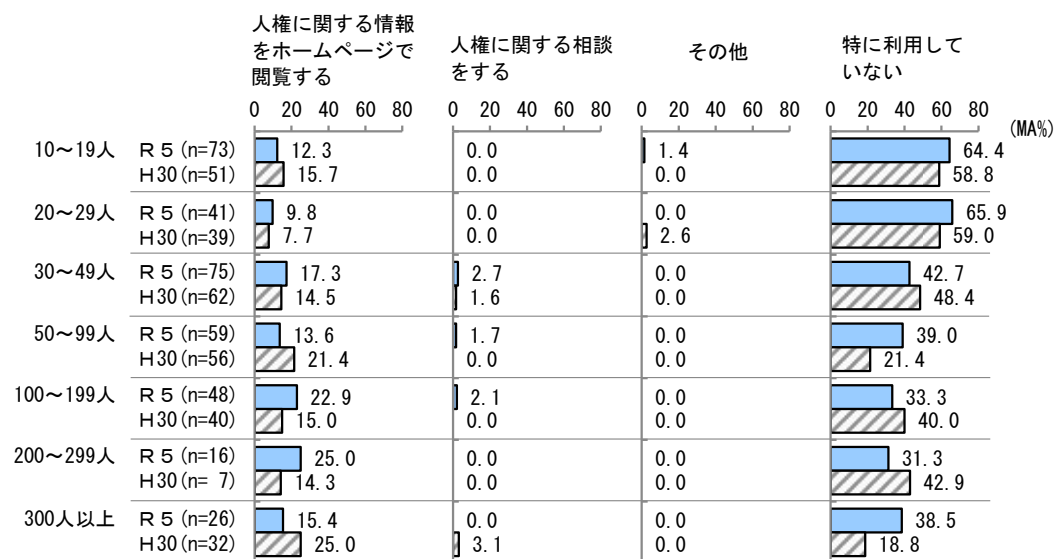
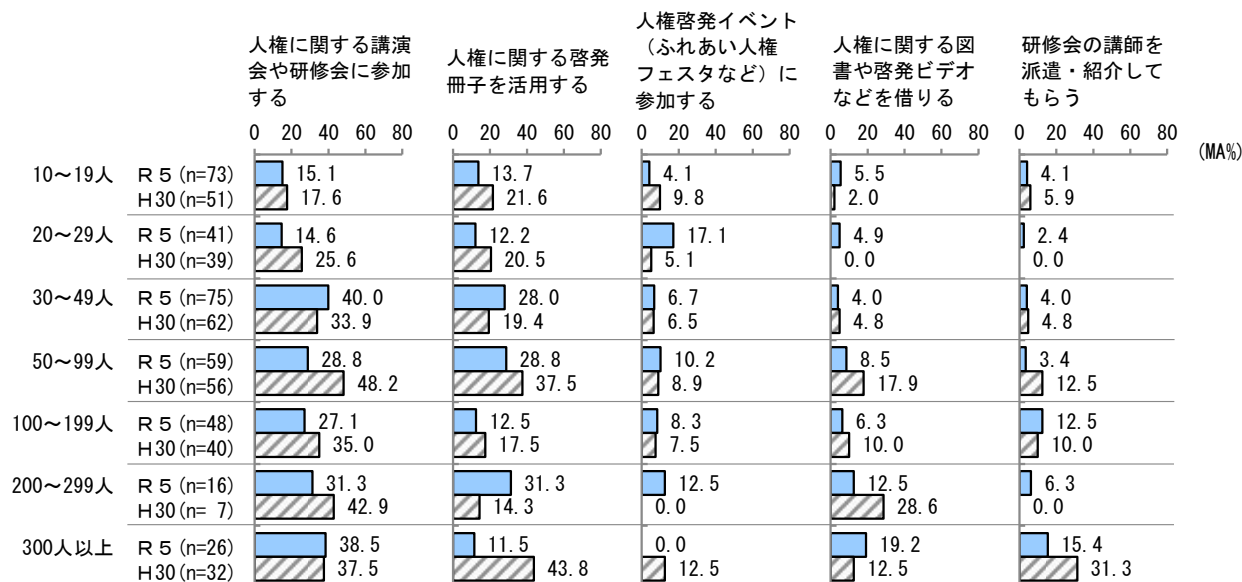
【産業分類別】

産業分類別でみると、製造業、運輸業では「人権に関する講演会や研修会に参加する」と「人権に関する啓発冊子を活用する」の割合が最も多くなっています。

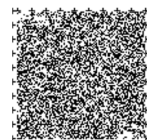


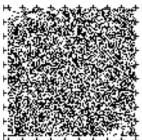
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、利用している事業所は、20～29人では「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」の割合が最も多く、それ以外の規模では概ね「人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が多くなっています。



V 自由意見



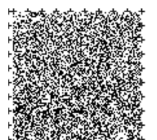


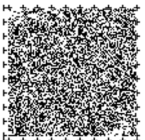
V 自由意見

◎ 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

人権問題に関する意見を自由に記入してもらったところ、18事業所から延べ19件の意見が寄せられました。

| 意見内容 | 件数 |
|------------------------------------|----|
| 人権問題への取組への状況 | 3 |
| WEB や印刷物等での情報提供を望む | 2 |
| 不適切な保育を自主診断するためのチェックリストがあれば紹介してほしい | 1 |
| 従業員からの要望を実現できるよう努力している | 1 |
| 障害者を受け入れたいが、人手不足と人件費不足のため厳しい | 1 |
| 職種による人権尊重の高低がある | 1 |
| 男女差を認識しながら適切に業務を行うべき | 1 |
| 人権問題を問題視することが時代錯誤である | 1 |
| ハラスメント対策のための研修が必要 | 1 |
| 公務員の労災問題等自らの襟を正すべき | 1 |
| 今できることを行動することが大事 | 1 |
| 外国人への差別意識が強い人が多い | 1 |
| 人権（虐待）研修の充実及び研修等の定期開催を求む | 1 |
| 部下から経営者にもハラスメントがあることを知ってほしい | 1 |
| 障害者施設で働いている人の人権がないがしろにされている | 1 |
| 本調査に対する御意見 | 1 |
| 合計 | 19 |





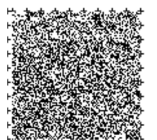
資料 人権に関する事業所アンケート調査票

※このページ以降も音声コードが入っていることを示す切り込みは入っていますが、音声コードはここまでとなります。調査票に関するお問い合わせは、次に示す連絡先まで直接お問い合わせください。

和歌山県企画部人権局 人権施策推進課

TEL：073-441-2566（直通）

FAX：073-433-4540



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 ～

令和5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。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30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）
FAX：073-433-4540
メール：e0215001@pref.wakayama.lg.jp



和歌山県

人権に関する取組についてのお考えをおたずねします

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
(〇はいくつでも)

1. 公正な採用選考の実施
2. 職場におけるハラスメント*の防止
3. 男女が共に能力を発揮できる職場づくり
4. 高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり
5. 障害のある人が十分に能力を発揮できる職場づくり
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
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
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
9. 性別や性的指向等に関係なく安心して働ける職場づくり
10. 個人情報の保護
11. 環境保護に配慮した企業活動
12. 福利厚生充実
13. その他（具体的に： _____)
14. 関心がない

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)

1. 人権を守るための規程、指針など（人権デューデリジェンス^{*1}を含む）を定めること
2. 人権に関する研修を実施すること
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
4. 人権に関するポスター掲出、パンフレットなどの作成など啓発に努めること
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などの記載を求めたり、面接時に尋ねたりしないこと
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
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
8. 事業所内に保育施設の設置など、子育て支援策を実施すること
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
10. 定年制度の廃止、見直しを図ること
11. 継続雇用制度の導入を図ること
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. バリアフリー（段差の解消、スロープの設置など）に配慮した施設にすること
14. 障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務などの形態をとること
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
16. 不当要求^{*2}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
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
18. 個人情報の管理に対し、マニュアルなどを作成し漏洩防止に努めること
19. 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと
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
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
22. ユニバーサルデザイン^{*3}に関すること
23. 性別や性的指向等に関係なく安心して働ける職場づくりを推進すること
24. その他（具体的に： _____)
25. 特になし

人権デューデリジェンス（人権 DD）^{*1}：企業が取引先も含めた事業活動において、強制労働やハラスメントといった人権侵害のリスクを特定して、予防策や軽減策を講じること

不当要求^{*2}：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などに違反する行為を求める行為

ユニバーサルデザイン^{*3}：障害の有無、年齢、性別、人種など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、現在取り組んでいないが、今後、取り組みたいことは何ですか（○はいくつでも）

1. 人権を守るための規程、指針など（人権デューデリジェンスを含む）を定めること
2. 人権に関する研修を実施すること
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
4. 人権に関するポスター掲出、パンフレットなどの作成など啓発に努めること
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などの記載を求めたり、面接時に尋ねたりしないこと
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
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
8. 事業所内に保育施設の設置など、子育て支援策を実施すること
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
10. 定年制度の廃止、見直しを図ること
11. 継続雇用制度の導入を図ること
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. バリアフリー（段差の解消、スロープの設置など）に配慮した施設にすること
14. 障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務などの形態をとること
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
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
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
18. 個人情報の管理に対し、マニュアルなどを作成し漏洩防止に努めること
19. 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと
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
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
22. ユニバーサルデザインに関すること
23. 性別や性的指向等に関係なく安心して働ける職場づくりを推進すること
24. その他（具体的に： _____)
25. 特になし

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○)

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

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)

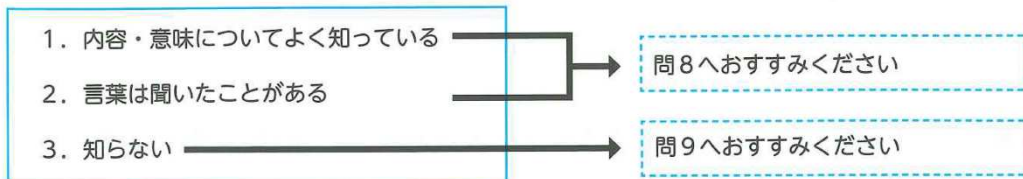
1. 有能な人材が集まる
2. 勤労意欲が増進する
3. 職場の活性化につながる
4. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる
5. 製品やサービスの質の向上につながる
6. 企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる
7. 人権侵害の防止につながる
8. 国内外の取引先の獲得・拡大につながる
9. 企業の社会的責任 (CSR) の推進につながる
10. 地域社会との交流が図られる
11. その他 (具体的に: _____)
12. わからない

問6 人権に関する取組をすすめる上での問題点は何ですか (○はいくつでも)

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

CSRの認知度についてのお考えをおたずねします

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○）



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何ですか（○はいくつでも）

1. コンプライアンス（法令遵守）
2. 環境への配慮
3. 安全・品質
4. 雇用・労働
5. 人権問題
6. 危機管理
7. 社会貢献・地域貢献
8. 消費者保護
9. 個人情報保護・情報セキュリティ
10. 情報開示
11. ステークホルダー*との対話
12. ユニバーサルデザイン
13. その他（具体的に：_____）
14. 特にない

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・地域社会なども含まれる

職場におけるハラスメントについてのお考えをおたずねします

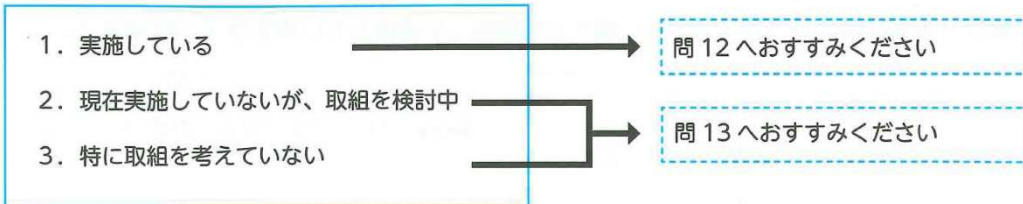
問9 職場におけるハラスメントに関する相談窓口を設置していますか (いずれか1つに○)

- | | | | |
|----------------------|---|---|--------------|
| 1. 社内に設置 | } | → | 問10へおすすみください |
| 2. 会社とは独立した組織または人に委託 | | | |
| 3. 設置していない | → | | 問11へおすすみください |

問10 過去3年間(令和2年4月～令和5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○)

1. 0件
2. 1～2件
3. 3～5件
4. 6～10件
5. 11～20件
6. 21～30件
7. 31～40件
8. 41～50件
9. 51～70件
10. 71～100件
11. 101件以上

問11 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○）



問12 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）

1. 会社の方針を定める
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. その他（具体的に： _____）

問13 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（○はいくつでも）

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（具体的に： _____）
9. 特にない

障害者差別解消法に関する取組についてのお考えをおたずねします

問14 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

- 1. 知っている
- 2. 知らない

問15、問16へおすすみください
次のページへおすすみください

問15 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)

- 1. 管理職を対象とした研修会を実施している
- 2. 従業員を対象とした研修会を実施している
- 3. 対応した相談事例などを社内で共有している
- 4. その他（具体的に： _____ ）
- 5. 特に行っていない

問16 障害者差別解消法の施行後、どのような合理的配慮を行っていますか (〇はいくつでも)

- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 6. その他（具体的に： _____ ）
- 7. 特に行っていない

音声コード*：QRコードと同じ印刷物上の切手大の二次元コード。スマートフォン・タブレット端末や専用機械を使って音声で読み上げることができ、視覚障害のある人も情報を得ることができる

(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たずねします

問17 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○)

| | | |
|----------------|---|----------------|
| 1. 知っている | → | 問18へおすすみください |
| 2. 名前は聞いたことがある | | |
| 3. 知らない | → | 次のページへおすすみください |

問18 (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 (○はいくつでも)

| |
|----------------------------------|
| 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. 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 |
| 4. 人権に関する図書や啓発ビデオなどを借りる |
| 5. 研修会の講師を派遣・紹介してもらう |
| 6. 人権に関する情報をホームページで閲覧する |
| 7. 人権に関する相談をする |
| 8. その他 (具体的に: _____) |
| 9. 特に利用していない |

貴事業所のことについておたずねします

① 貴社の主たる事業所の所在地が含まれている地域の番号に○をつけてください

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

② 貴社の営まれている産業分類は次のうちどれですか（複数ある場合は、主たる業種を選んでください）

1. 農林漁業
2. 鉱業
3. 建設業
4. 製造業
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. 学術研究、専門・技術サービス
12. 飲食店、宿泊業
13. 生活関連サービス業、娯楽業
14. 医療、福祉
15. 教育、学習支援業
16. 複合サービス事業（郵便局、協同組合）
17. サービス業（他に分類されないもの）

③ 貴社の従業員規模は次のうちどれですか（常勤の役員、パート・アルバイトなどを含む）

1. 10～19人
2. 20～29人
3. 30～49人
4. 50～99人
5. 100～199人
6. 200～299人
7. 300人以上

- ◎ 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

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

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）

F A X：073-433-4540

メール：e0215001@pref.wakayama.lg.jp



和歌山県人権に関する事業所アンケート調査
調査結果報告書

令和6年3月

発行 和歌山県企画部人権局人権施策推進課
〒640-8585 和歌山市小松原通1-1
電話(073)441-2566 FAX (073)433-4540