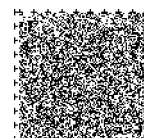


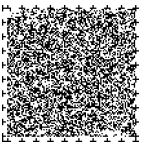
和歌山県

人権に関する事業所アンケート
調査報告書

平成20年2月

和歌山県





はじめに

21世紀は「人権の世紀」といわれています。私たちは、この世に生を受けたかけがえのない一人として、だれもが人間らしく生き、幸せに暮らす権利、すなわち「人権」をもっています。

和歌山県では、すべての人の人権が尊重される平和で明るい社会の創造を目指して、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、これに基づいて平成16年8月には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、さまざまな人権施策に取り組んでまいりました。

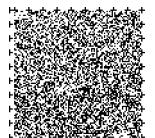
近年急速に社会情勢が変化するなかで、このたび、県民の皆様の人権意識や行政への要望等を把握するため、平成15年度につづき、「和歌山県人権に関する県民意識調査」を実施するとともに、新たに、県内に所在する事業所の皆様方を対象に、「和歌山県人権に関する事業所アンケート調査」を行い、その結果を報告書としてまとめました。

今後、本報告書を参考に、和歌山県人権施策基本方針を見直し、県民の皆様と共に人権が尊重される社会づくりを進めて参りたいと考えております。

最後に、作成にあたりまして、貴重なご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ご協力いただきました事業所の皆様方に、厚くお礼申し上げます。

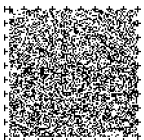
平成21年 2月

和歌山県企画部長 前裕 健作

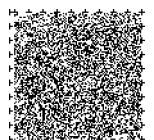


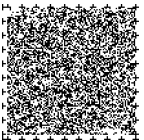
目 次

I 調査の概要	1
1. 調査目的	1
2. 調査項目	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	3
II 調査結果	
II-1 事業所の属性	
1. 所在地域	4
2. 産業分類	4
3. 従業員規模	5
II-2 調査結果の概要	6
II-3 調査結果	9
1. 人権に関する取組について	9
1-1. 人権に関する事柄で特に関心があること	9
1-2. 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること	14
1-3. 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること	22
1-4. 人権に関する取組を所管している部署	31
1-5. 社内の人権意識が高まることによる効果	35
1-6. 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点	41
2. ユニバーサルデザインについて	46
2-1. 「ユニバーサルデザイン」の認知度	46
2-2. ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていること	49
2-3. ユニバーサルデザインに基づいて取り組もうと考えていること	54
3. CSRについて	59
3-1. 「CSR」の認知度	59
3-2. CSR の考えの中で重要な取組として認識していること	62

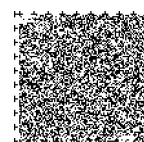


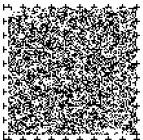
4. 和歌山県人権啓発センターの取組について	68
4-1. 「和歌山県人権啓発センター」の認知度	68
4-2. 和歌山県人権啓発センターで関心のある取組	71
II-4 自由意見	77
資 料	
人権に関する事業所アンケート調査票	79





I 調査の概要





I. 調査の概要

1. 調査目的

県民及び県内事業所の人権に関する意識等の実態を把握し、和歌山県人権尊重の社会づくり条例第4条に定める人権施策基本方針改訂にあたっての基礎資料とするため。

2. 調査項目

- (1) 回答事業所の属性
- (2) 人権に関する取組について
- (3) ユニバーサルデザインについて
- (4) CSRの認知度について
- (5) (財)和歌山県人権啓発センターの取組について

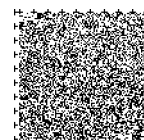
3. 調査設計

- (1) 調査地域 和歌山県全域
- (2) 調査対象 民営事業所1,000事業所
- (3) 抽出方法 無作為抽出法
- (4) 抽出台帳 平成18年事業所・企業統計調査 調査区別民営事業所
漢字リストから抽出
- (5) 調査方法 郵送による調査票の配布・回収
- (6) 調査期間 平成20年8月29日～9月16日

4. 回収結果

(1) 結果詳細

(1) 発送数	1,000
(2) 未着返送数(住所不明・転居先不明等)	24
(3) 実発送数	976
(4) 回収数	509
(5) 無効票(白票等の無効回答)	0
(6) 有効回答数	509
(7) 有効回答率	52.2%

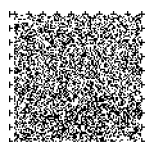


(2) 所在地域別

地域別	発送数	未着 返送数	実発送数	回収数	無効票	有効 回答数	有効 回答率
	a	b	c=a-b	d	e	f=d-e	f / c
和歌山市	494	15	479	242	-	242	50.5%
海南市・海草郡	69	1	68	37	-	37	54.4%
紀の川市・岩出市	85	3	82	36	-	36	43.9%
橋本市・伊都郡	69	2	67	36	-	36	53.7%
有田市・有田郡	57	2	55	25	-	25	45.5%
御坊市・日高郡	65	-	65	41	-	41	63.1%
田辺市・西牟婁郡	99	1	98	49	-	49	50.0%
新宮市・東牟婁郡	62	-	62	31	-	31	50.0%
*地域不明	-	-	-	12	-	12	-
計	1,000	24	976	509	-	509	52.2%

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 (%) で示してある。小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100.0%を上下することがある。回答事業所数 (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むずかしいので、回答の傾向をみる程度になる。回答事業所数 (N) が30以下を含む図、また回答事業所数 (N) が100以下の選択肢があり、最大値と最小値の回答者数 (N) の差が100以上ある図には“※ (一部) サンプル数が少ないため解釈には注意が必要”と記している。
- (2) 複数回答を依頼した質問では、回答比率の合計が100%を超える。
- (3) 図表では、コンピュータ入力の都合上、回答の選択肢を短縮している場合がある。
- (4) 本文中、表やグラフに次にあげるような表示がある場合、複数回答を依頼した質問である。
 - ・MA% (Multiple Answer) = 回答選択肢の中からあてはまるものをすべて選択する場合。
 - ・3LA% (3 Limited Answer) = 回答選択肢の中からあてはまるものを3つまで選択する場合。



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、標本誤差は次の式に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)

$$\varepsilon = \pm 1.96 \sqrt{\frac{N-1}{N-n} \times \frac{P(100-P)}{n}}$$

ε = 標本誤差

N = 母集団 (和歌山県内にある 52,508 事業所 (平成 18 年度))

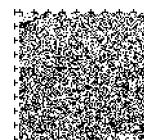
n = 回答者総数 (509 事業所)

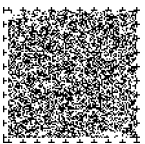
P = 回答比率

たとえば、回答事業所総数 (509 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 (和歌山県内にある事業所全体) における回答比率は、45.7~54.3% 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)。

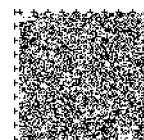
【 標 本 誤 差 】

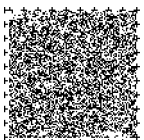
回答比率 (P)	事業所標本誤差 (ε)
10% または 90%	± 2.6%
20% または 80%	± 3.5%
30% または 70%	± 4.0%
40% または 60%	± 4.2%
50%	± 4.3%





Ⅱ-1 事業所の属性

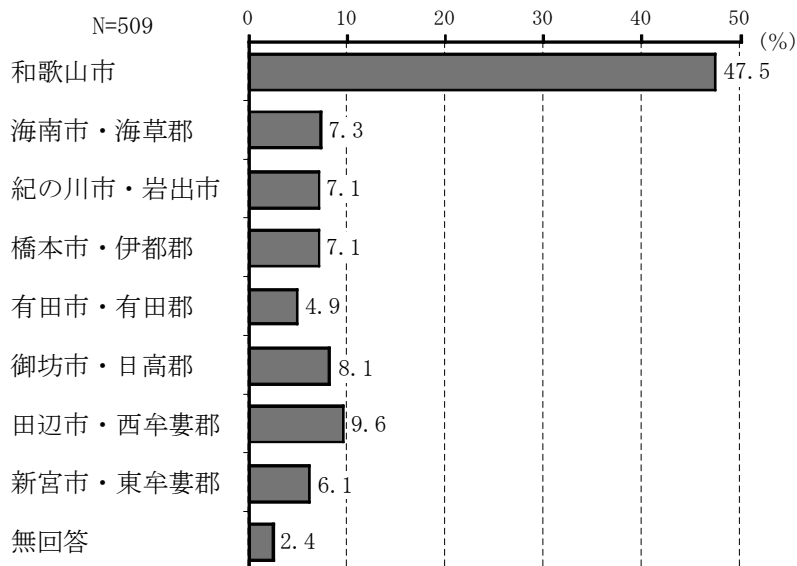




II-1 事業所の属性

1. 所在地域

【図1-1 所在地域】

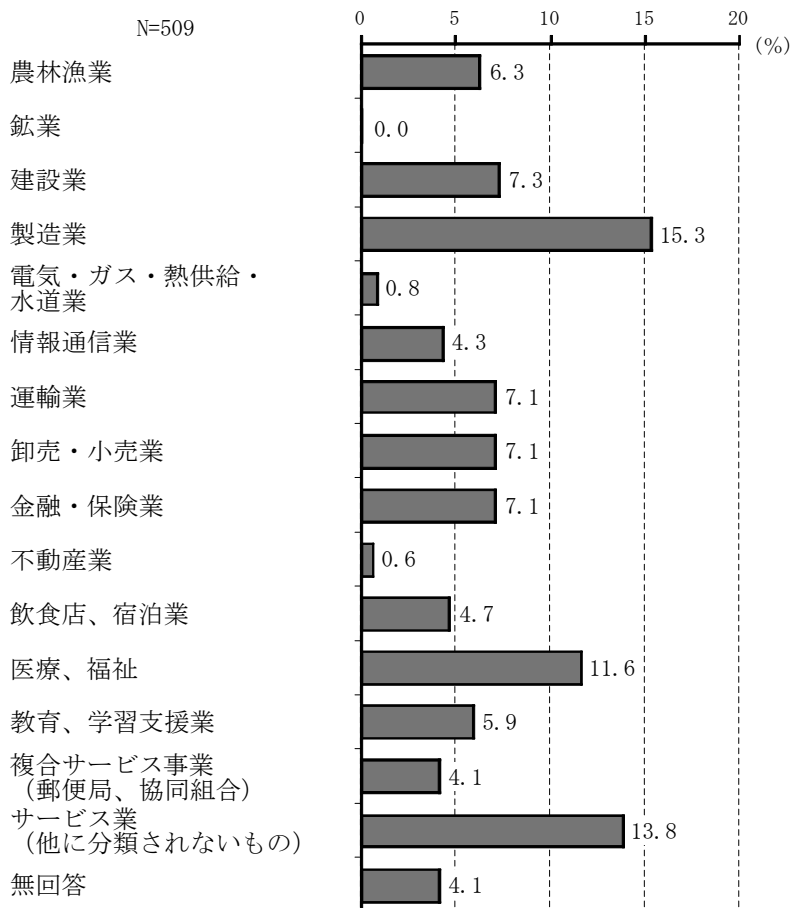


事業所の所在地域は、「和歌山市」が47.5%で約半数を占めている。次いで「田辺市・西牟婁郡」が9.6%、「御坊市・日高郡」が8.1%で続いている。

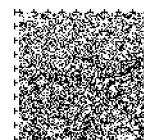
(図1-1)

2. 産業分類

【図1-2 産業分類】

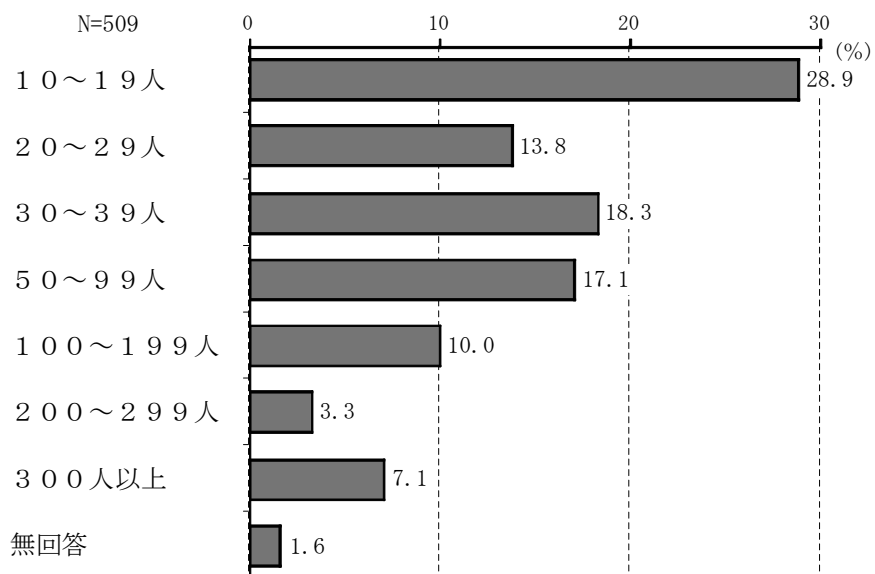


事業所の産業分類は、「製造業」が15.3%で最も多く、次いで「サービス業 (他に分類されないもの)」が13.8%、「医療、福祉」が11.6%となっており、第1次産業が6.3%、第2次産業が22.6%、第3次産業が67.1%となっている。(図1-2)

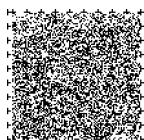


3. 従業員規模

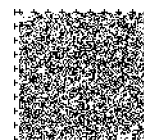
【図1-3 従業員規模】

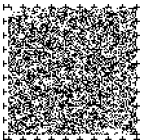


事業所の従業員規模は、「10～19人」が28.9%で最も多く、次いで「30～39人」が18.3%、「50～99人」が17.1%となっている。(図1-3)



Ⅱ-2 調査結果の概要





II-2 調査結果の概要

1. 人権に関する取組について

1-1. 人権に関する事柄で特に関心があること

人権に関する事柄で特に関心があることについては、「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」が54.4%で最も割合が高く、次いで「個人情報の保護」が45.8%、「公正な採用選考の実施」43.0%となっている。【P. 9 図1-1】

1-2. 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること

人権に関する取組の中で、特に取り組まれていることについては、「採用にあたり応募者の能力や適性に関係のない記載は求めない」が46.2%で最も割合が高く、次いで「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44.6%、「継続雇用制度の導入を図ること」が41.3%となっている。【P. 14 図1-2】

1-3. 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること

人権に関する取組の中で、特に取り組もうとしていることについては、「社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと」が12.6%で最も割合が高く、次いで「個人情報の管理に対しマニュアル等を作成し漏洩防止に努めること」が11.2%、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組を推進する」、「定年制度の廃止、見直しを図ること」が共に10.0%となっている。一方で「無回答」の割合が34.2%と最も高くなっている。【P. 22 図1-3】

1-4. 人権に関する取組を所管している部署

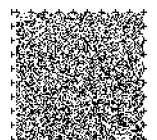
人権に関する取組を所管している部署については、「社内に担当する部署は設けていない」が48.7%で約半数を占め、最も割合が高くなっている。次いで「他の業務と兼務している部署」が22.8%、「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」が12.6%となっている。【P. 31 図1-4】

従業員規模別でみると、「社内に担当する部署は設けていない」は10～19人規模で最も割合が高く、規模が大きくなるほど割合が低い傾向がうかがえる。【P. 34 図1-4-3】

1-5. 社内の人権意識が高まることによる効果

社内の人権意識が高まることによる効果については、「人権侵害の防止につながる」が42.2%で最も割合が高く、次いで「職場の活性化につながる」が38.9%、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」が36.1%となっている。【P. 35 図1-5】

従業員規模別でみると、「人権侵害の防止につながる」はどの規模においても割合が高く、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」は従業員規模が大きいほど割合が高い傾向がうかがえる。【P. 39 図1-5-3】



1-6. 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点

人権に関する取組をすすめるうえでの問題点については、「業務が多忙で手が回らない」が46.0%で最も割合が高く、次いで「必要な知識やスキルを持った人材がいない」が30.6%、「人権に対してあまり関心がない」が18.9%となっている。【P.41 図1-6】

2. ユニバーサルデザインについて

2-1. 「ユニバーサルデザイン」の認知度

「ユニバーサルデザイン」の認知度については、「知らない」が40.7%で最も割合が高く、「内容・意味についてよく知っている」(17.5%)と「言葉は聞いたことがある」(37.3%)が続く。【P.46 図2-1】

従業員規模別でみると、「知らない」の割合は300人未満の事業所においては全て3割を超えるが、300人以上においては1割台にとどまる。【P.48 図2-1-3】

2-2. ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていること

ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていることについては、「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」が25.1%で最も割合が高く、次いで「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」が23.3%となっているが、一方で「特にない」が50.9%と約半数を占めている。【P.49 図2-2】

※ユニバーサルデザインについて『知っている』(「内容・意味についてよく知っている」、「言葉は聞いたことがある」)と回答した事業所にたずねた。

2-3. ユニバーサルデザインに基づいて取り組もうと考えていること

「ユニバーサルデザイン」に基づいて取り組もうと考えていることについては、「特にない」が23.7%で最も割合が高いが、取り組もうとしている具体的項目としては「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」が15.1%で最も割合が高く、次いで「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」が14.0%となっている。【P.54 図2-3】

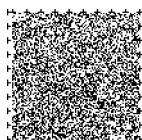
※ユニバーサルデザインについて『知っている』(「内容・意味についてよく知っている」、「言葉は聞いたことがある」)と回答した事業所にたずねた。

3. CSRについて

3-1. 「CSR」の認知度

CSRの認知度については、「言葉は聞いたことがある」が36.9%で最も割合が高いが、「内容・意味についてよく知っている」(26.3%)は、「知らない」の29.1%より低い割合となっている。【P.59 図3-1】

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「知らない」の割合は低くなる傾向がうかがえる。【P.61 図3-1-3】



3-2. CSRの考えの中で重要な取組として認識していること

CSRの考えの中で重要な取組として認識していることについては、「コンプライアンス（法令遵守）」が65.8%で最も割合が高く、次いで「安全・品質」が35.1%、「個人情報・情報セキュリティ」が28.9%となっている。この調査結果から「企業の社会的責任」とは「コンプライアンス」、法令を遵守することであると認識されていることがうかがえる。一方「人権問題」に関しては9.9%と「コンプライアンス」と比較すると55.9ポイントも低く、「企業の社会的責任」という考えにおいて、「人権問題」に対する意識は低いということがうかがえる。【P.62 図3-2】

※CSRについて『知っている』（「内容・意味についてよく知っている」、「言葉はきいたことがある」）と回答した事業所にたずねた。

4. 和歌山県人権啓発センターの取組について

4-1. 「和歌山県人権啓発センター」の認知度

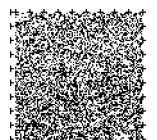
「和歌山県人権啓発センター」の認知度については、「知らない」が42.6%で最も割合が高く、次いで「知っている」（28.3%）、「名前は聞いたことがある」（23.8%）と続く。【P.68 図4-1】

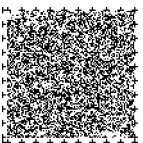
4-2. 和歌山県人権啓発センターで関心のある取組

和歌山県人権啓発センターで関心のある取組については、「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」が42.3%で最も割合が高く、次いで「人権に関する講演会を開催する」が33.2%、「ふれあい人権フェスタ」のようなイベントを開催する」が29.8%となっている。【P.71 図4-2】

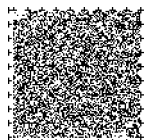
従業員規模別でみると、「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」は、比較的従業員規模の小さい事業所において、割合が高い傾向がうかがえる。【P.75 図4-2-3】

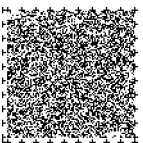
※和歌山県人権センターについて『知っている』（「知っている」、「名前はきいたことがある」）と回答した事業所にたずねた。





Ⅱ-3 調查結果





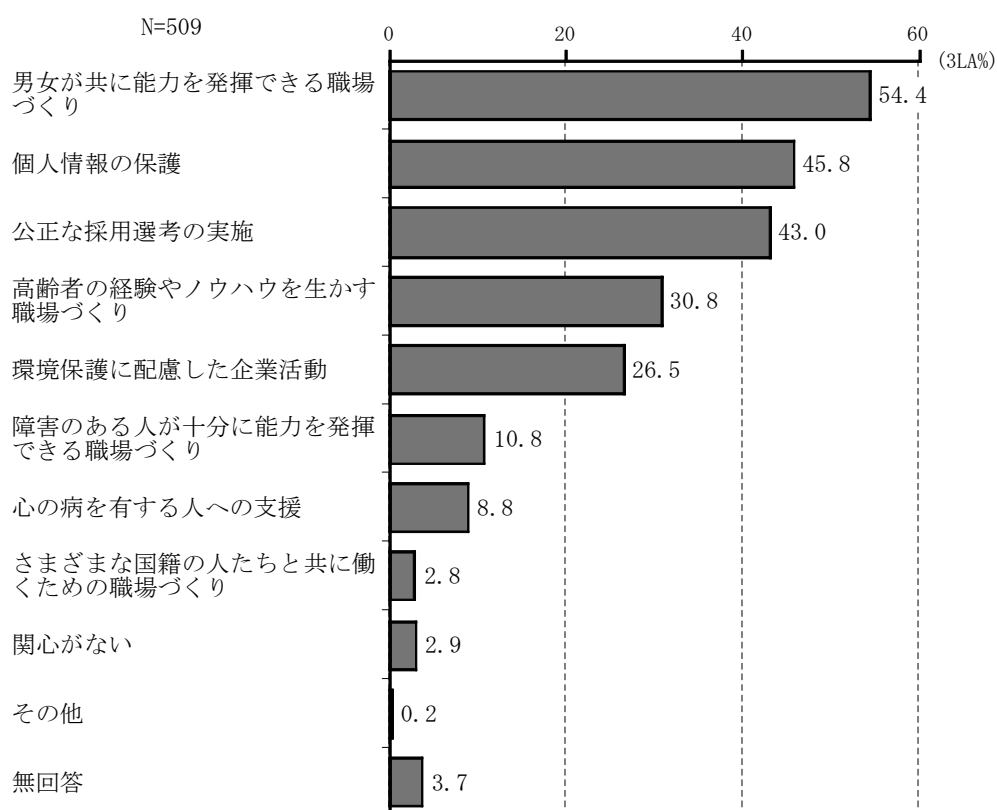
II-3 調査結果

1. 人権に関する取組について

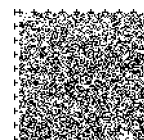
1-1. 人権に関する事柄で特に関心があること

問4 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3つまで）。

【図1-1 人権に関する事柄で特に関心があること】



人権に関する事柄で特に関心があることについては、「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」が54.4%で最も割合が高く、次いで「個人情報の保護」が45.8%、「公正な採用選考の実施」が43.0%となっている。（図1-1）

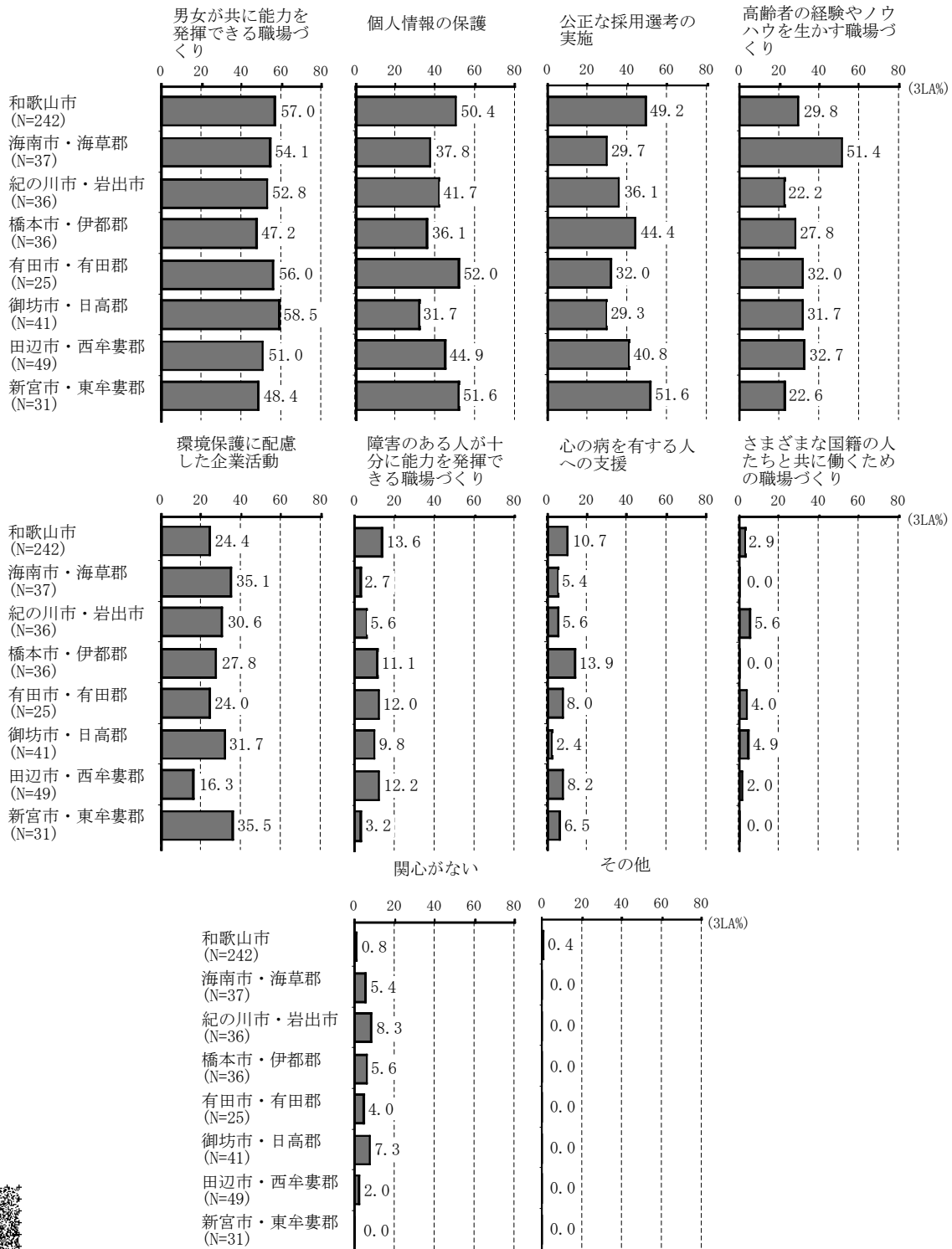


【所在地域別】

所在地域別でみると、新宮市・東牟婁郡以外の地域では「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」の割合が最も高く、新宮市・東牟婁郡は「個人情報の保護」と「公正な採用選考の実施」が同率で最も割合が高い。また、海南市・海草郡は「高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり」が他の地域に比べ割合が高くなっている。

(図1-1-1)

【図1-1-1 所在地域別 人権に関する事柄で特に関心があること】



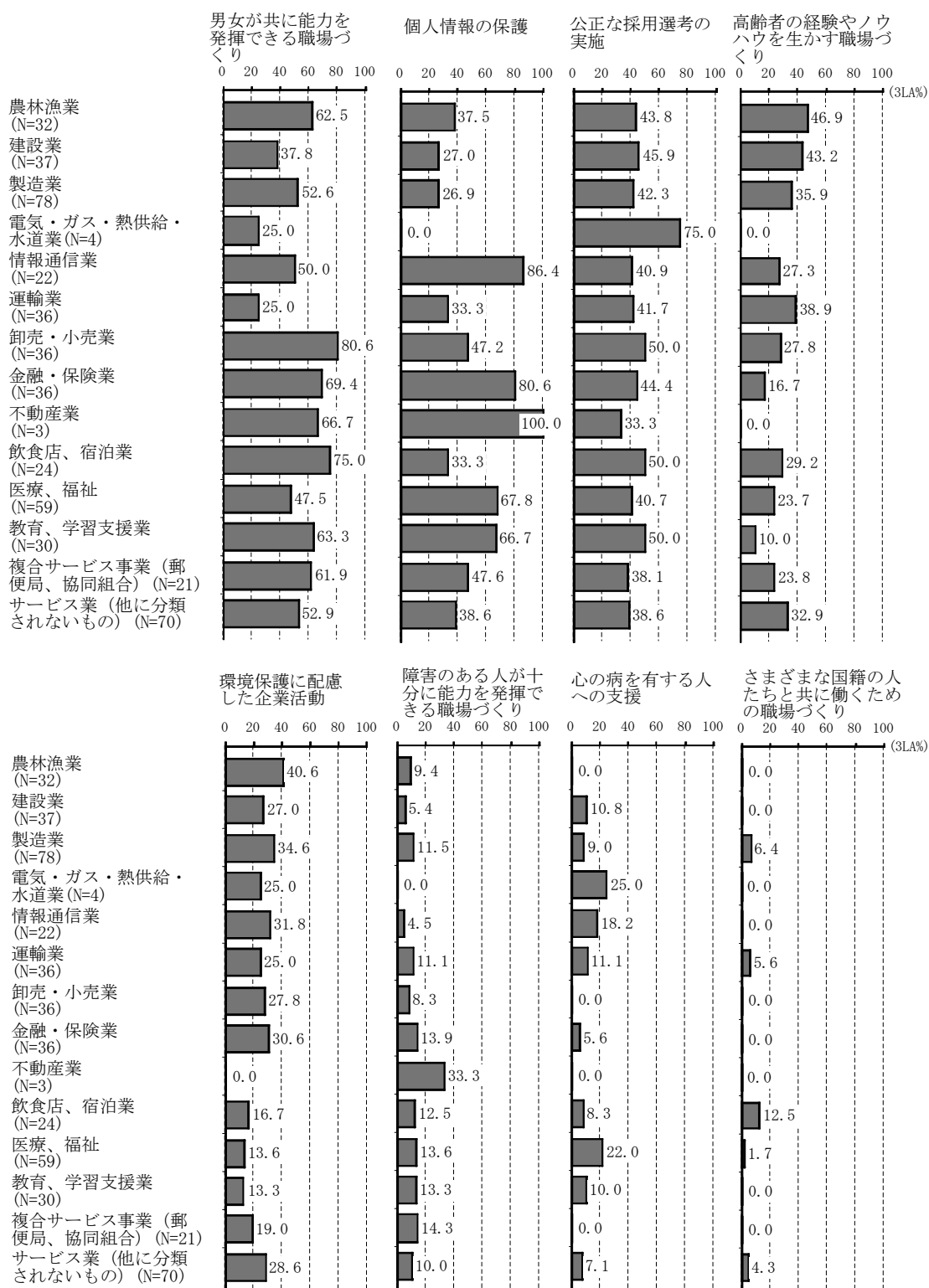
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

【産業分類別】

産業分類別でみると、農林漁業、製造業、卸売・小売業、飲食店、宿泊業、複合サービス事業（郵便局、協同組合）、サービス業（他に分類されないもの）では「男女が共に能力を發揮できる職場づくり」の割合が最も高く、情報通信業、金融・保険業、不動産業、医療、福祉、教育、学習支援業で「個人情報の保護」が、電気・ガス・熱供給・水道業、建設業、運輸業は「公正な採用選考の実施」が最も割合が高くなっている。

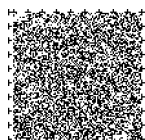
(図1-1-2)

【図1-1-2 産業分類別 人権に関する事柄で特に関心があること】



※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

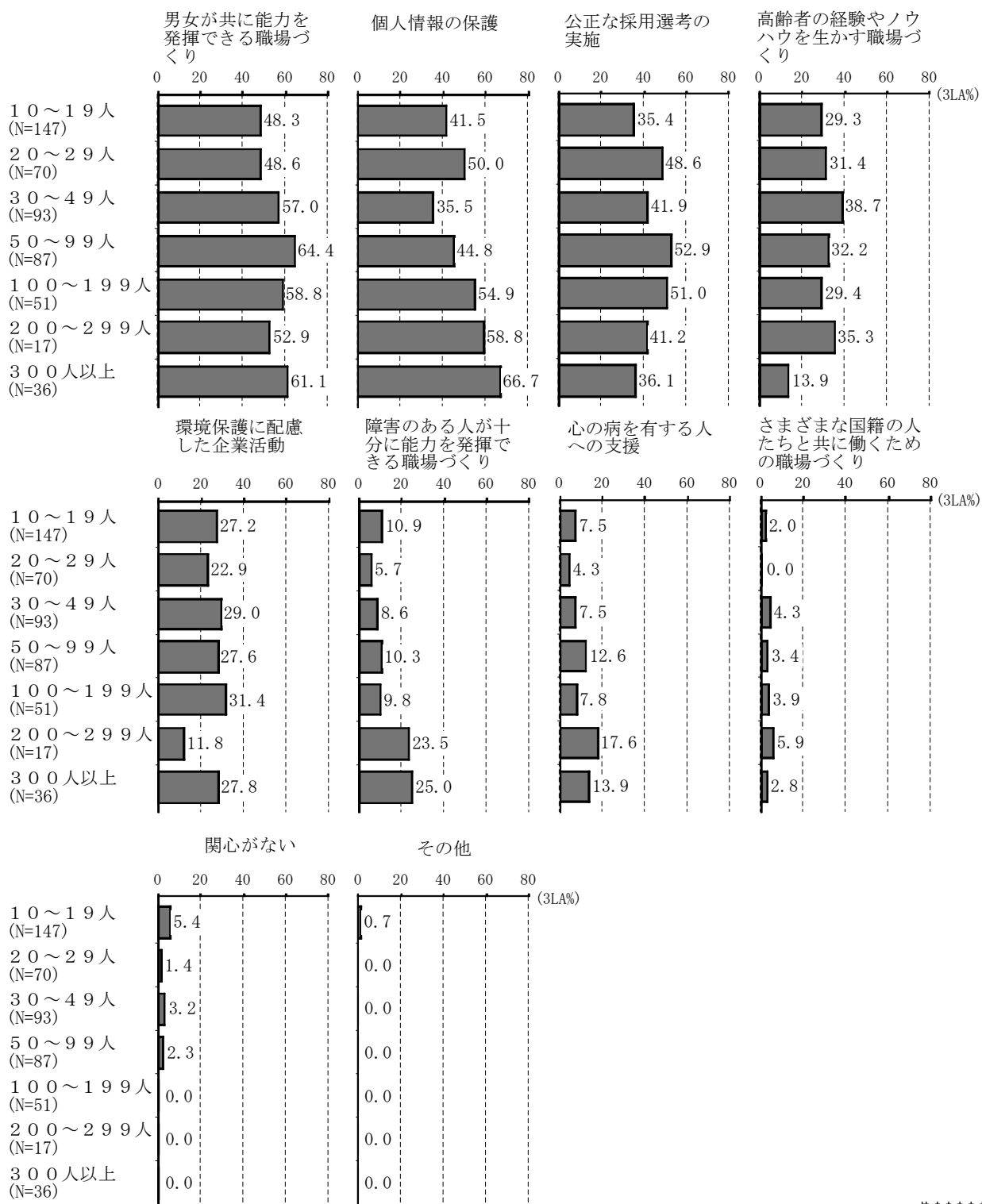
【図 1 - 1 - 2 産業分類別 人権に関する事柄で特に関心があること】



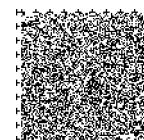
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、10～19人、30～199人では「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」が最も割合は高く、それ以外の規模では「個人情報の保護」が最も割合が高くなっている。(図1-1-3)

【図1-1-3 従業員規模別 人権に関する事柄で特に関心があること】



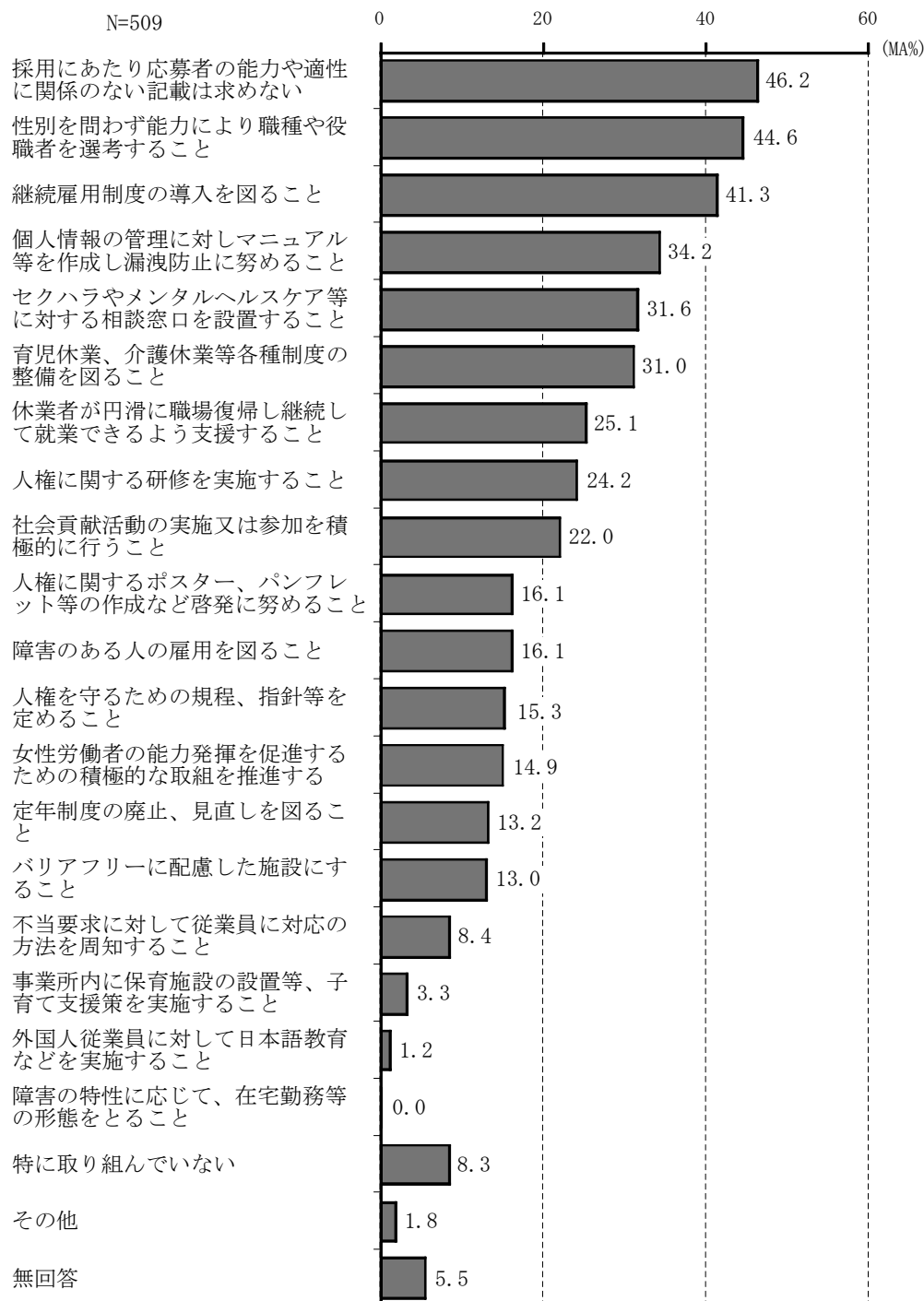
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



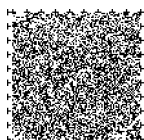
1-2. 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること

問5 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）。

【図1-2 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】



人権に関する取組の中で、特に取り組まれていることについては、「採用にあたり応募者の能力や適性に関係のない記載は求めない」が46.2%で最も割合が高

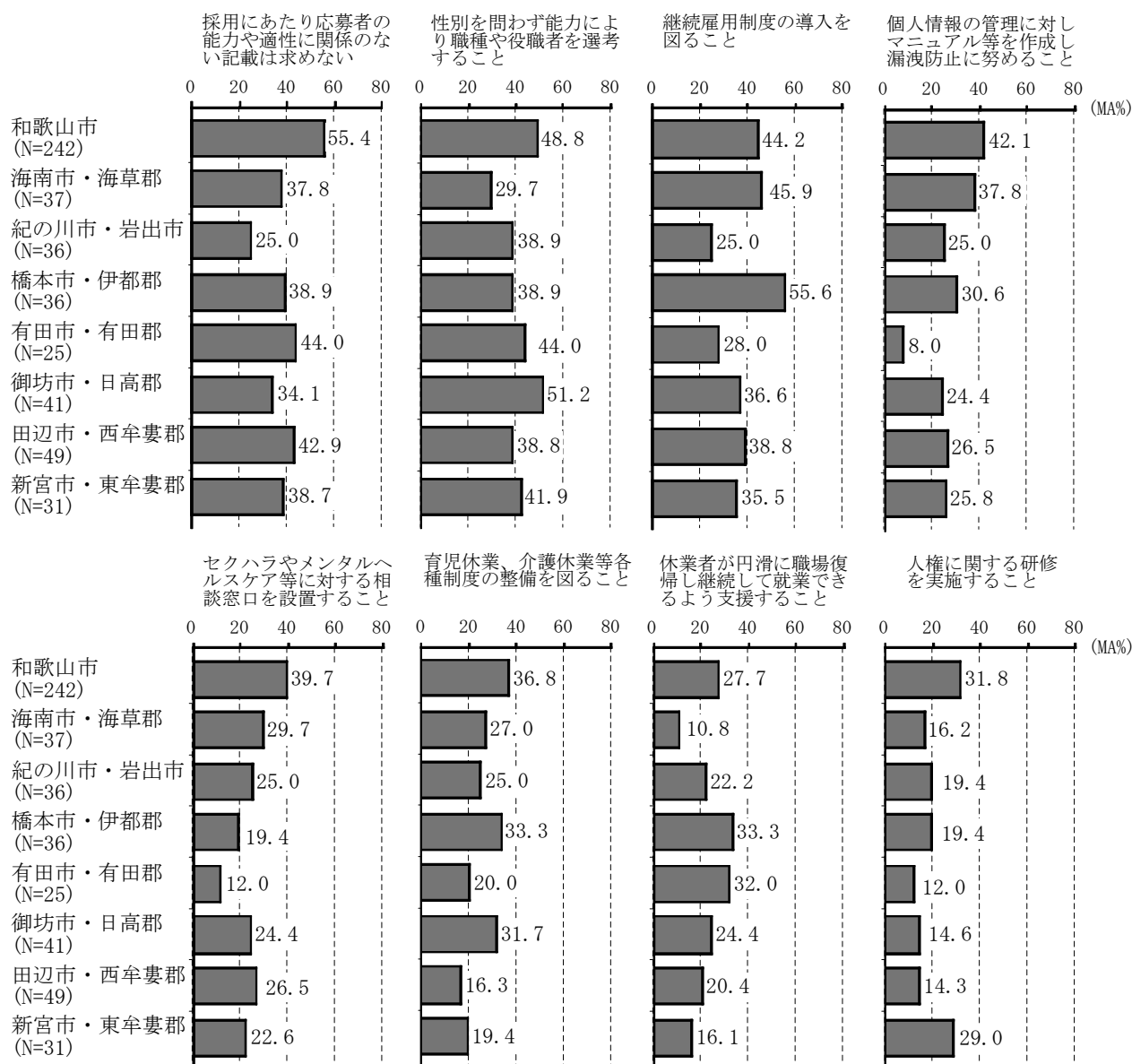


く、次いで「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が44.6%、「継続雇用制度の導入を図ること」が41.3%となっている。(図1-2)

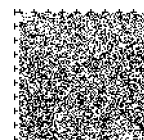
【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、有田市・有田郡、田辺市・西牟婁郡は「採用にあたり応募者の能力や適性に関係のない記載は求めない」の割合が最も高く、紀の川市・岩出市、有田市・有田郡、御坊市・日高郡、新宮市・東牟婁郡は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が（有田市・有田郡は上位2項目が同率）、海南市・海草郡、橋本市・伊都郡は「継続雇用制度の導入を図ること」が最も割合が高くなっている。(図1-2-1)

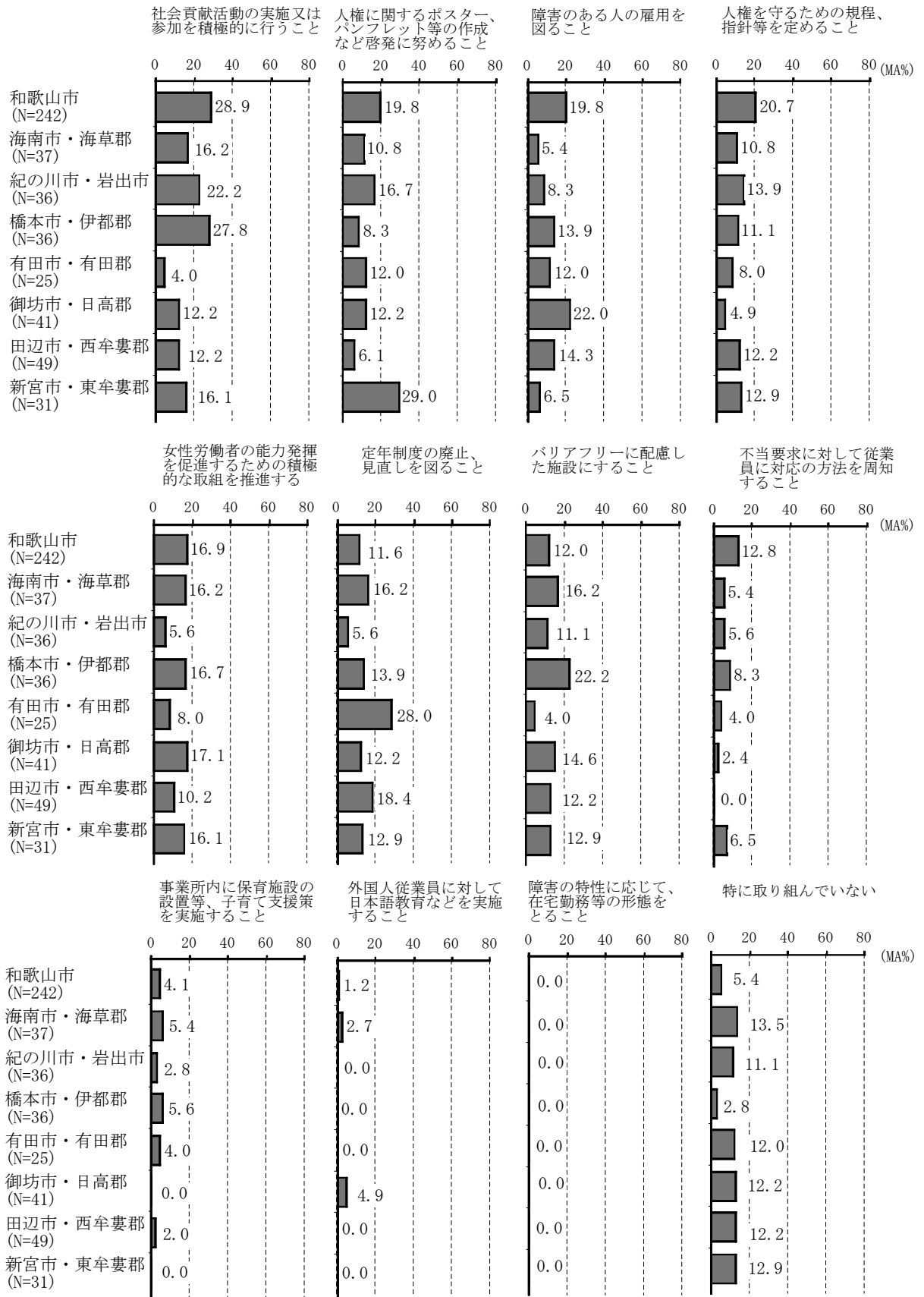
【図1-2-1 所在地域別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】



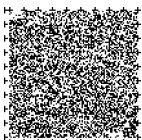
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



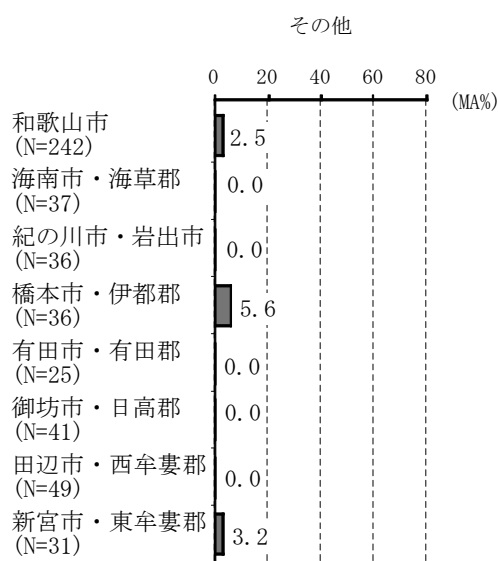
【図1-2-1 所在地域別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】



※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図1-2-1 所在地域別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】

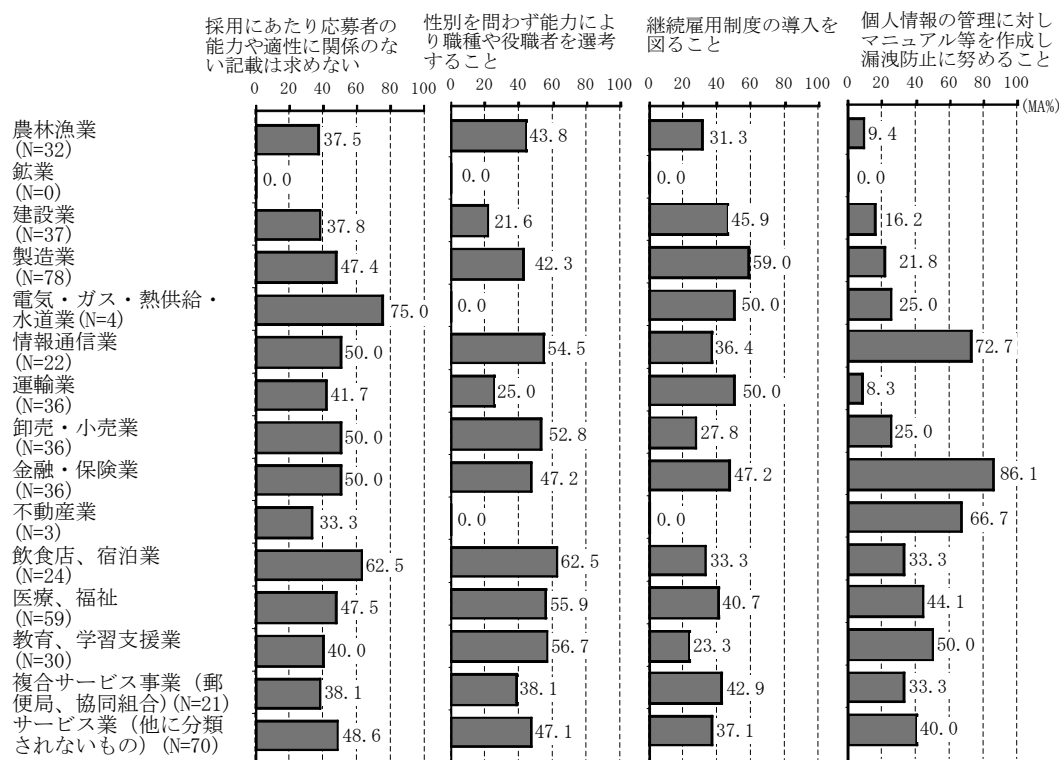


※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

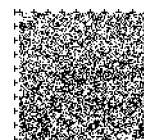
【産業分類別】

産業分類別でみると、情報通信業、金融・保険業、不動産業は「個人情報の管理に対しマニュアル等を作成し漏洩防止に努めること」が過半数を占め最も割合が高く、建設業、製造業、運輸業は「継続雇用制度の導入を図ること」、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業（他に分類されないもの）は「採用にあたり応募者の能力や適性に関する記載は求めない」、複合サービス事業（郵便局、協同組合）は「人権に関する研修を実施する」、その他の産業では「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」の割合が最も高くなっている。（図1-2-2）

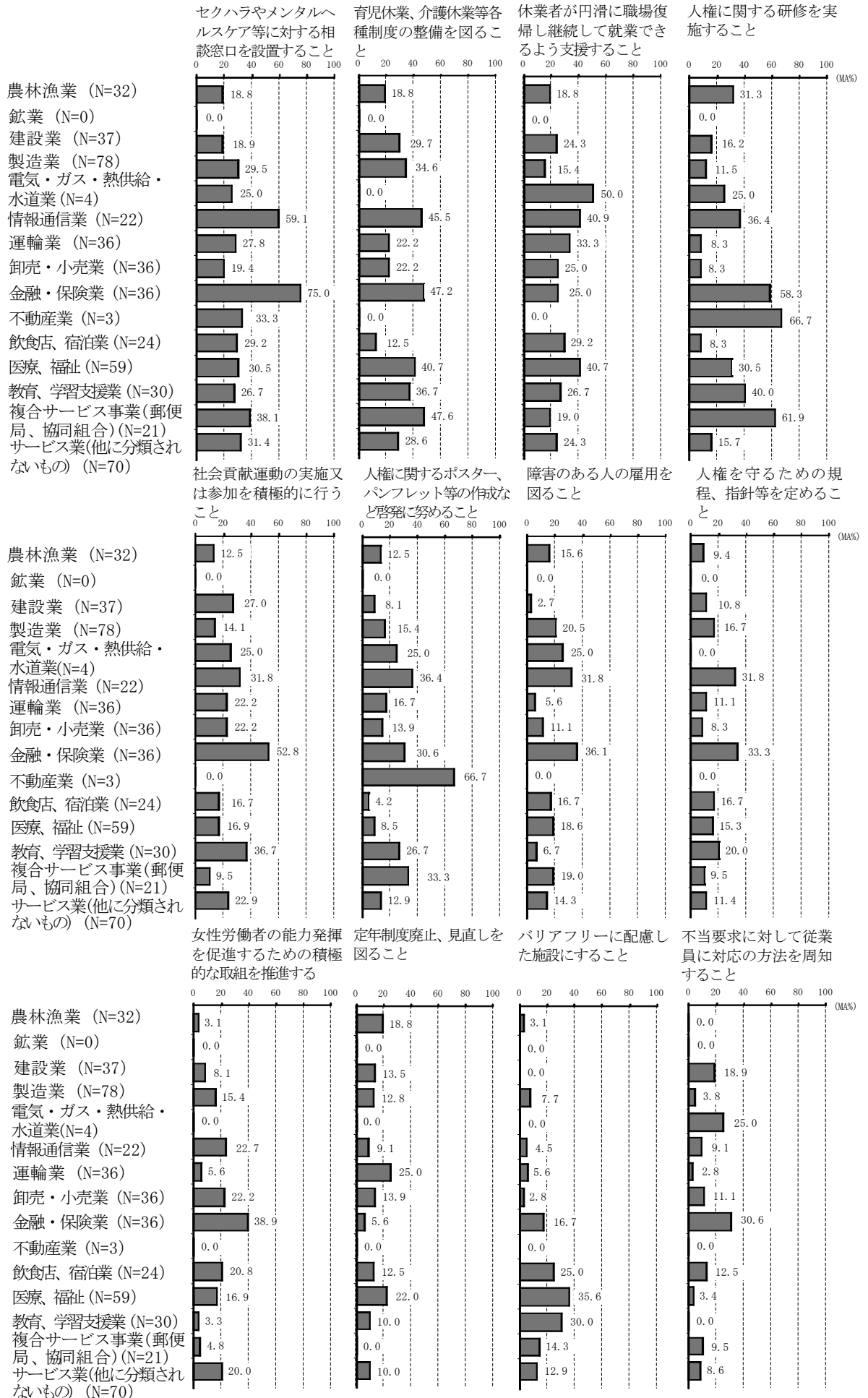
【図1-2-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】



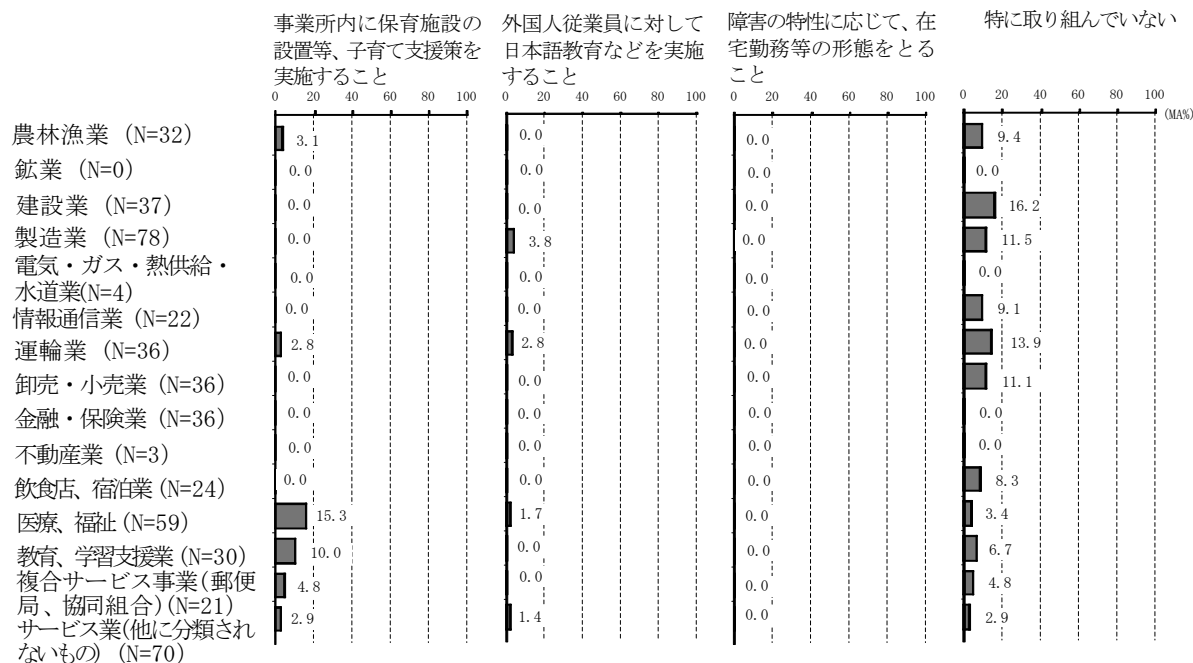
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



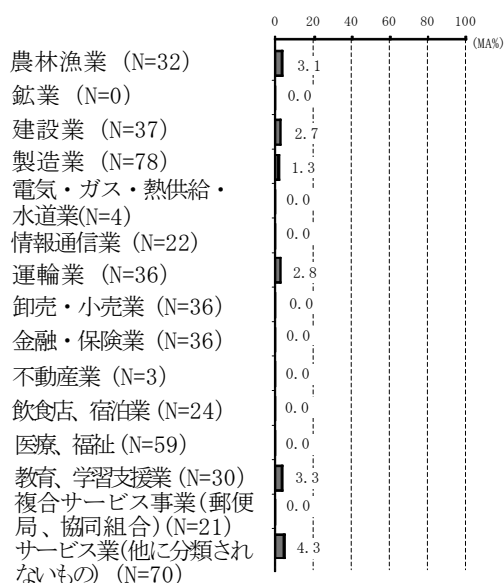
【図1-2-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】



【図1-2-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】



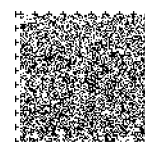
その他



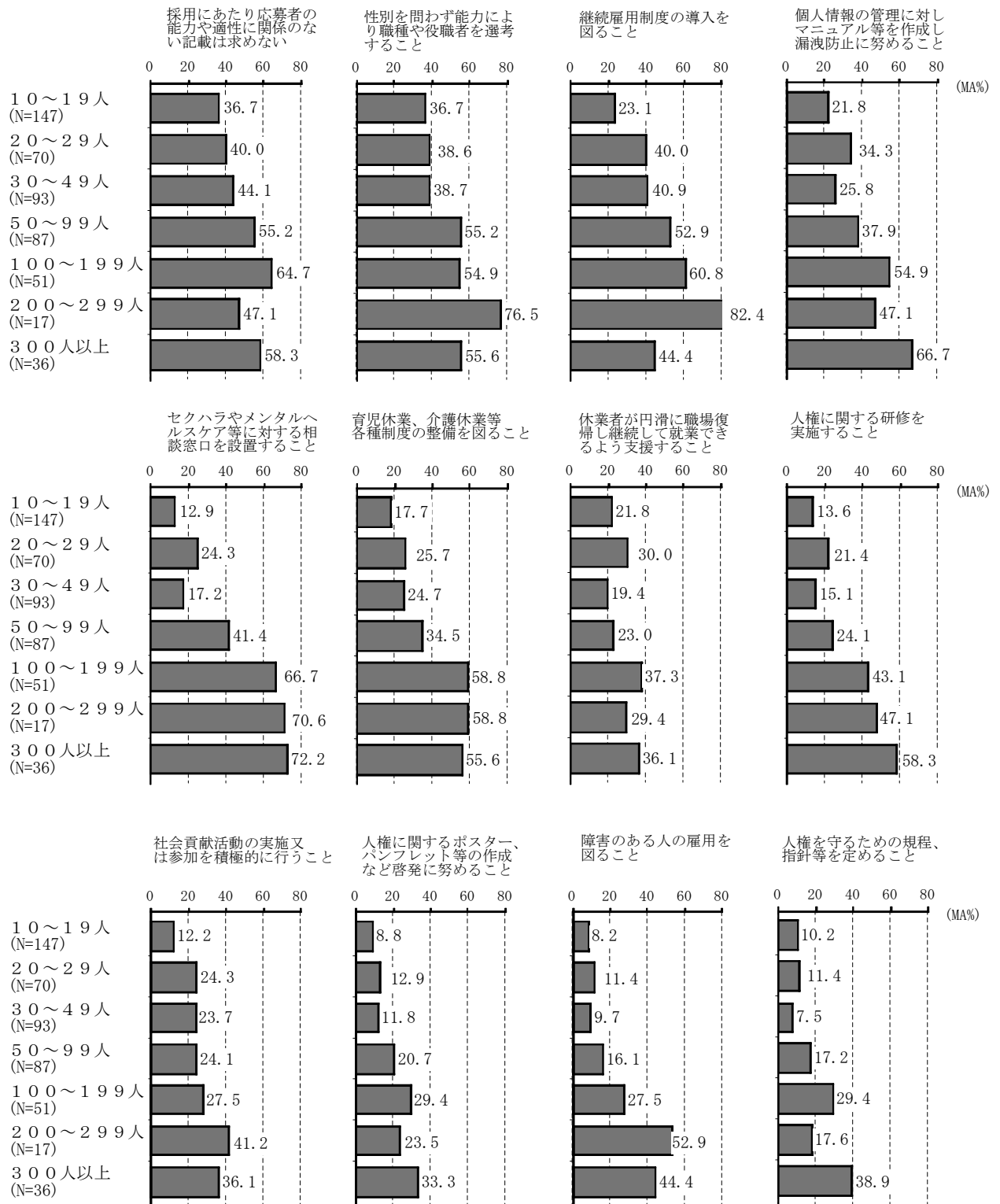
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

【従業員規模別】

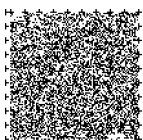
従業員規模別で見ると、100人未満の事業所では「採用にあたり応募者の能力や適性に関係のない記載は求めない」の割合が最も高いが、10～19人、50～99人は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」、20～29人は「継続雇用制度の導入を図ること」が同率で続く。100～199人、300人以上は「セクハラやメンタルヘルスケア等に対する相談窓口を設置すること」、200～299人は「継続雇用制度の導入を図ること」が最も割合が高くなっている。(図1-2-3)



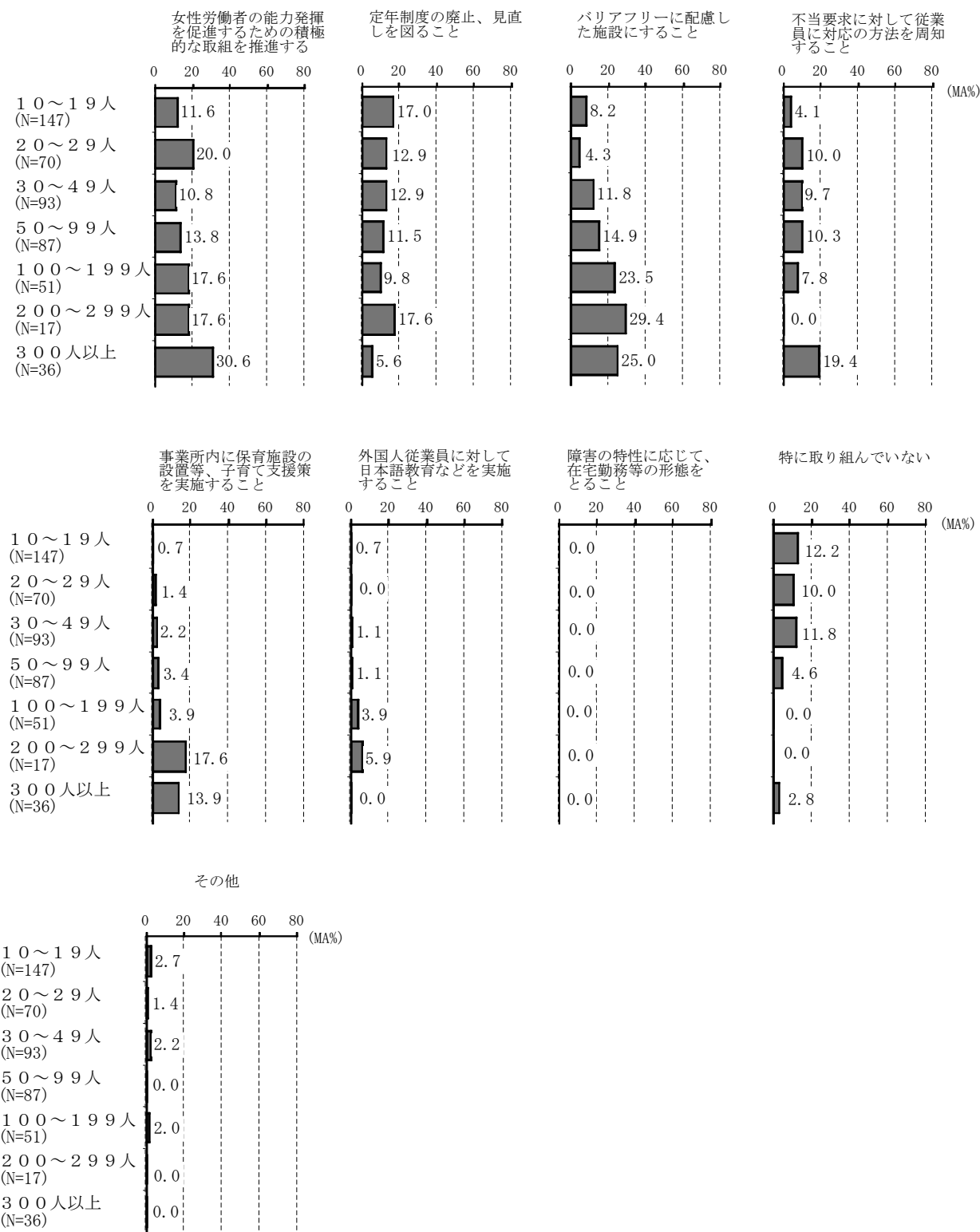
【図1-2-3 従業員規模別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】



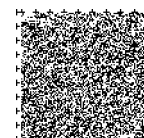
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図1-2-3 従業員規模別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】



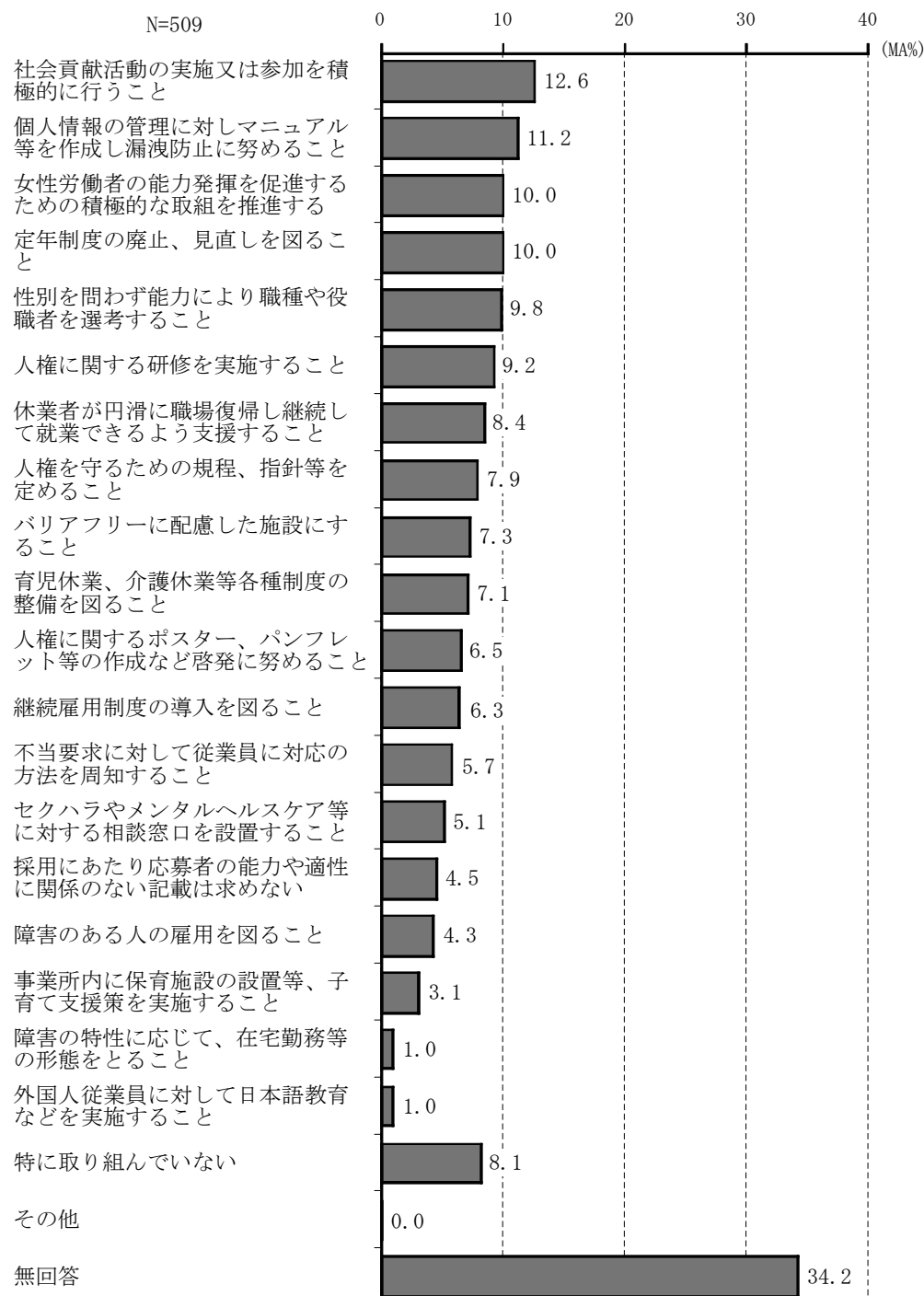
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



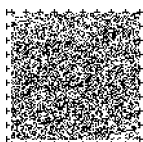
1-3. 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること

問5-1 人権に関する取組の中で、貴社において、取り組もうとしていることは何ですか（〇はいくつでも）。

【図1-3 人権に関する取組の中で、特に取り組もうとしていること】



人権に関する取組の中で、取り組もうとしていることについては、「社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと」が12.6%で最も割合が高く、次いで「個人

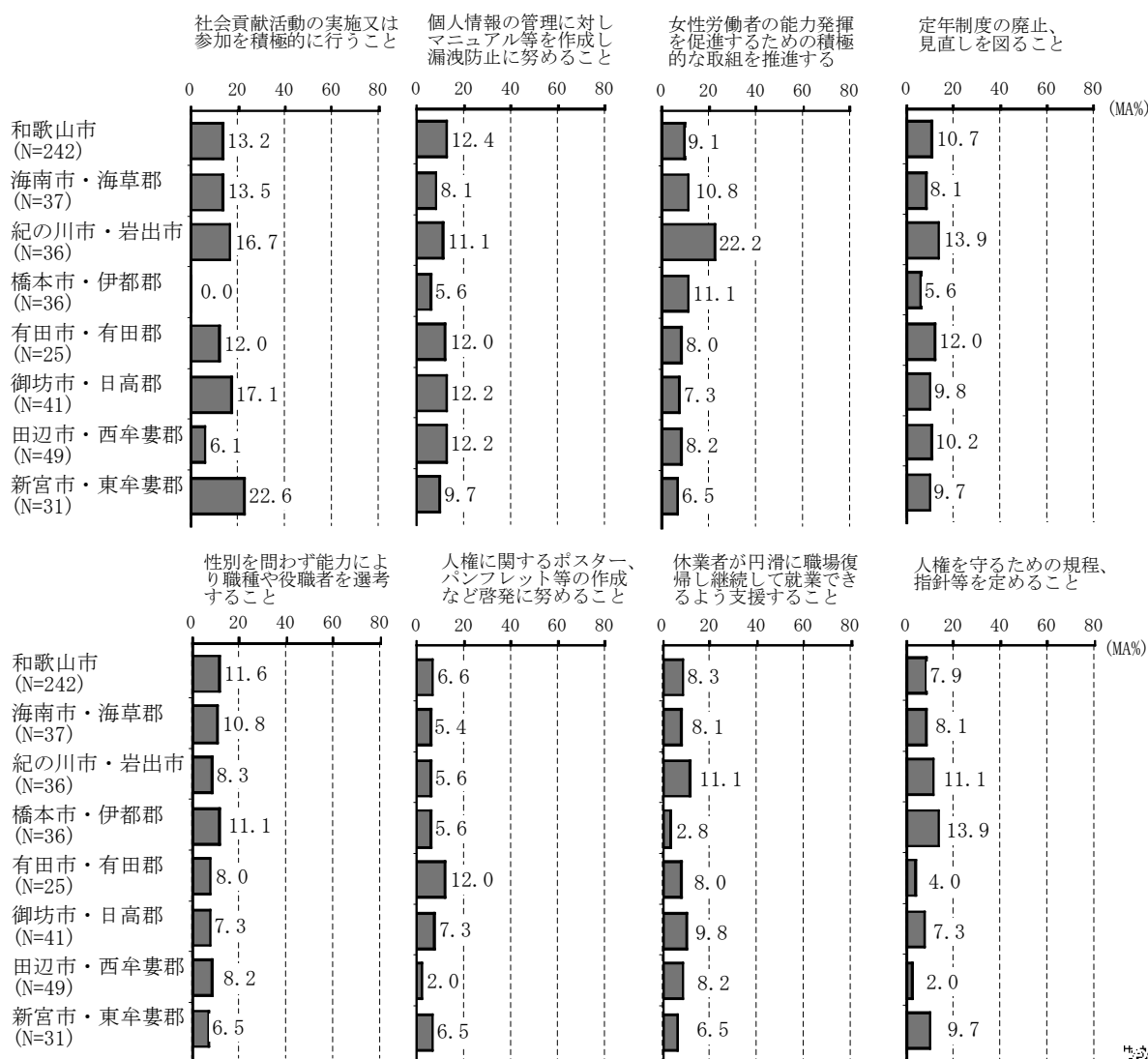


情報の管理に対しマニュアル等を作成し漏洩防止に努めること」が11.2%、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組を推進する」、「定年制度の廃止、見直しを図ること」が共に10.0%となっている。(図1-3)

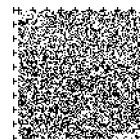
【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、新宮市・東牟婁郡は「社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと」の割合が最も高く、同率で御坊市・日高郡は「育児休業、介護休業等各種制度の整備を図ること」が、有田市・有田郡は「育児休業、介護休業等各種制度の整備を図ること」と「特に取り組んでいない」が最も高くなっている。海南市・海草郡は「特に取り組んでいない」、紀の川市・岩出市は「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組を推進する」、橋本市・伊都郡は「人権を守るための規程、指針等を定めること」が、田辺市・西牟婁郡は「個人情報の管理に対しマニュアル等を作成し、漏洩防止に努めること」が最も割合が高くなっている。(図1-3-1)

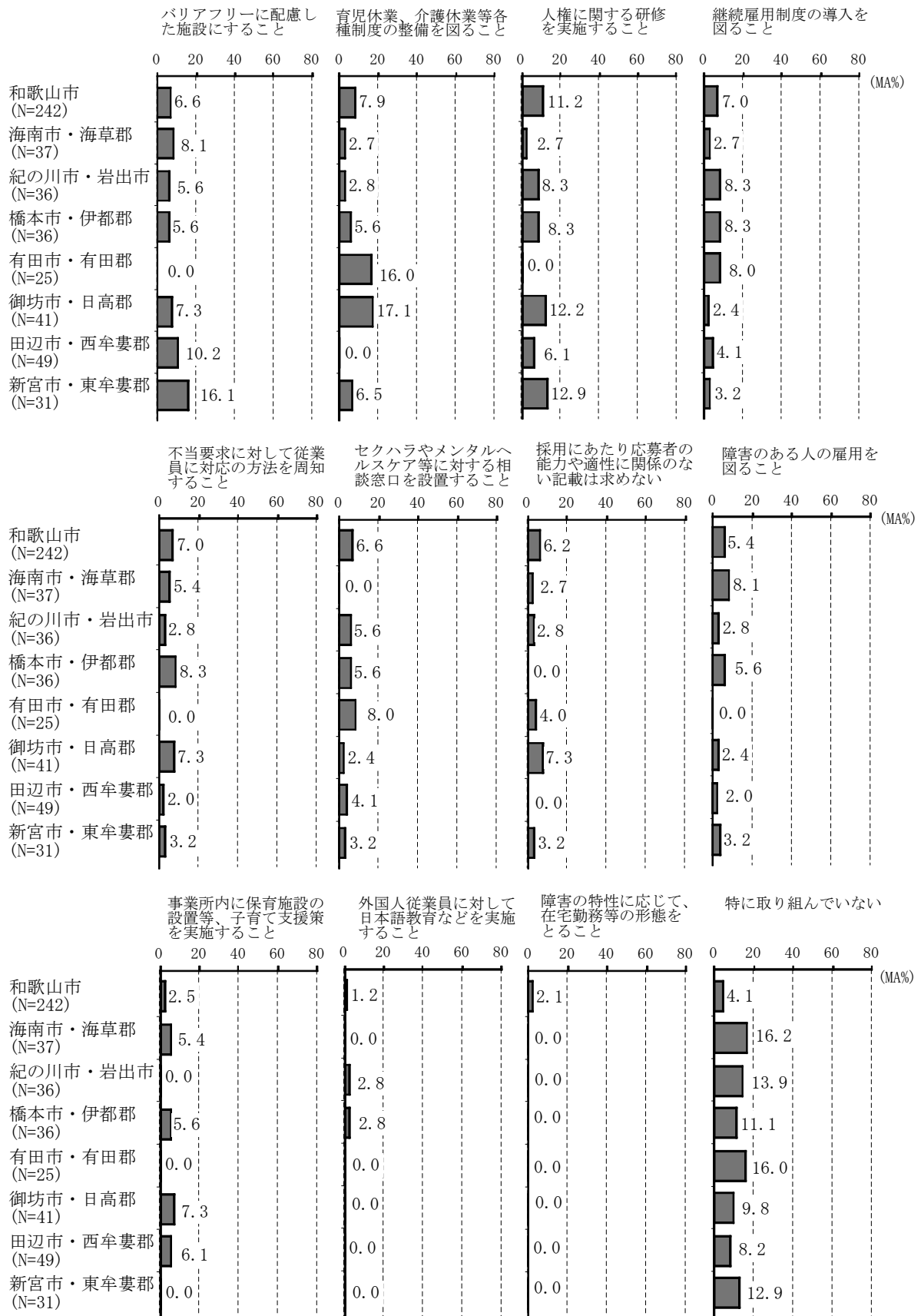
【図1-3-1 所在地域別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること】



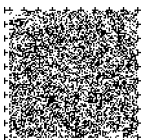
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



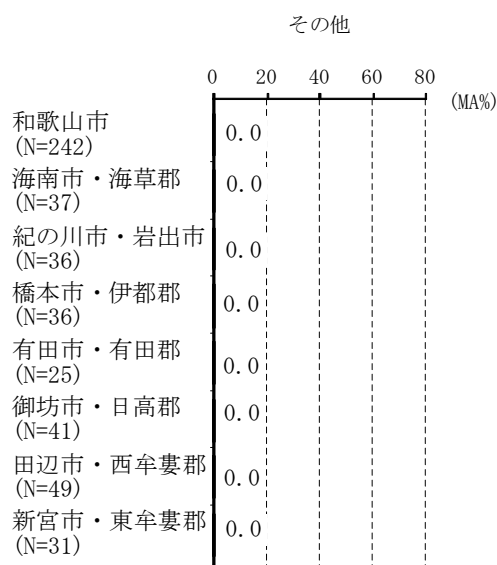
【図1-3-1 所在地域別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること】



※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図1-3-1 所在地域別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること】

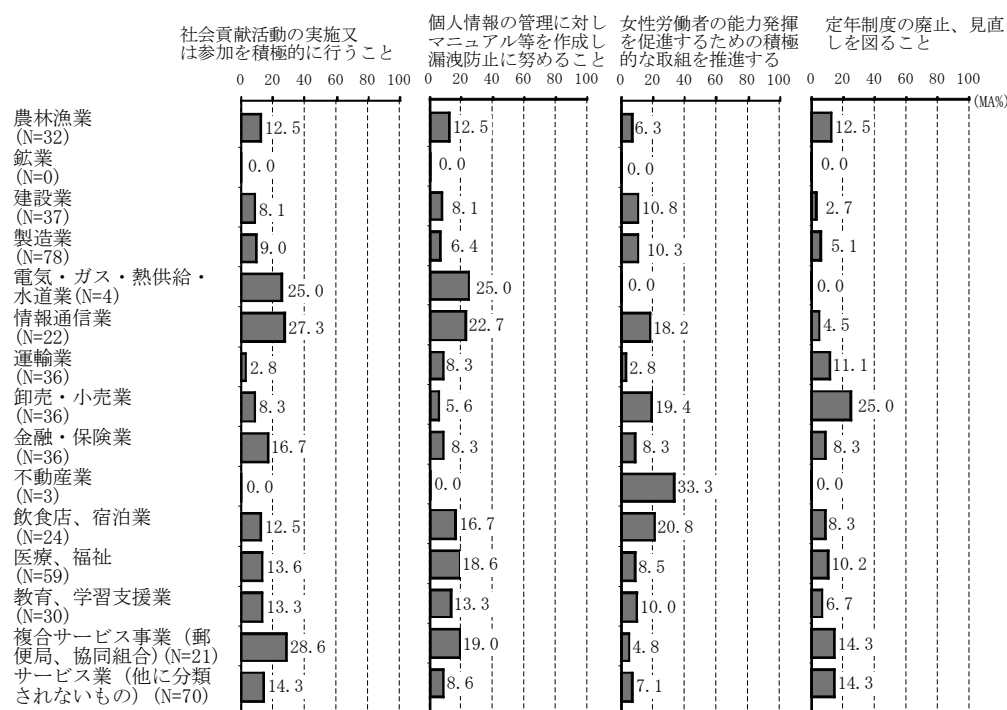


※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

【産業分類別】

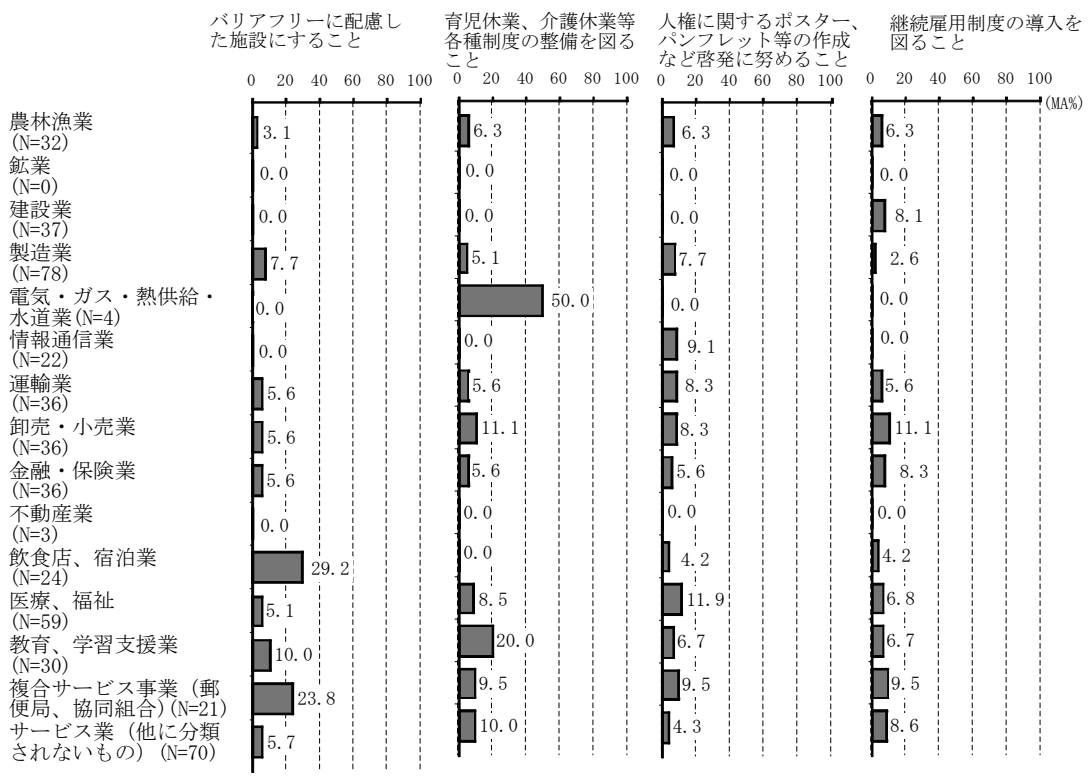
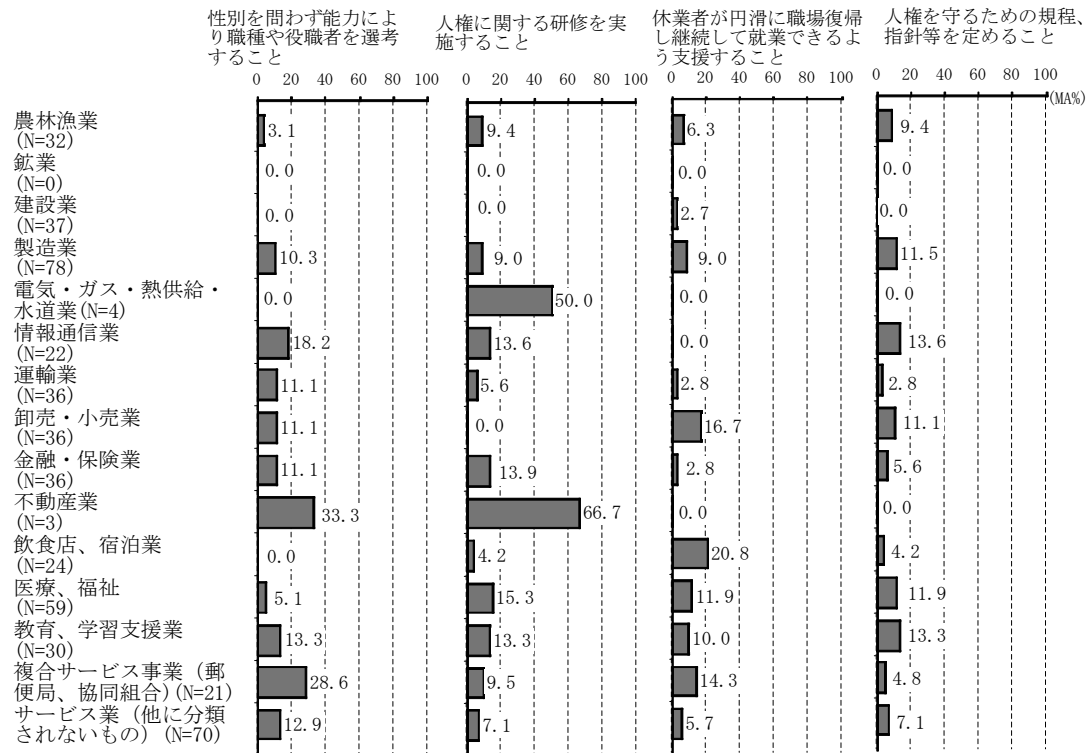
産業分類別でみると、情報通信業、金融・保険業、複合サービス事業（郵便局、協同組合）、サービス業（他に分類されないもの）は「社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと」の割合が最も高く、複合サービス事業（郵便局、協同組合）は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」も同率で最も割合が高い。電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業は「人権に関する研修を実施すること」、卸売・小売業は「定年制度の廃止、見直しを図ること」、飲食店、宿泊業は「バリアフリーに配慮した施設にすること」、教育、学習支援業は「育児休業、介護休業等各種制度の整備を図ること」が最も割合が高くなっている。その他の産業は、各項目とも2割未満となっている。（図1-3-2）

【図1-3-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること】

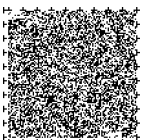


※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

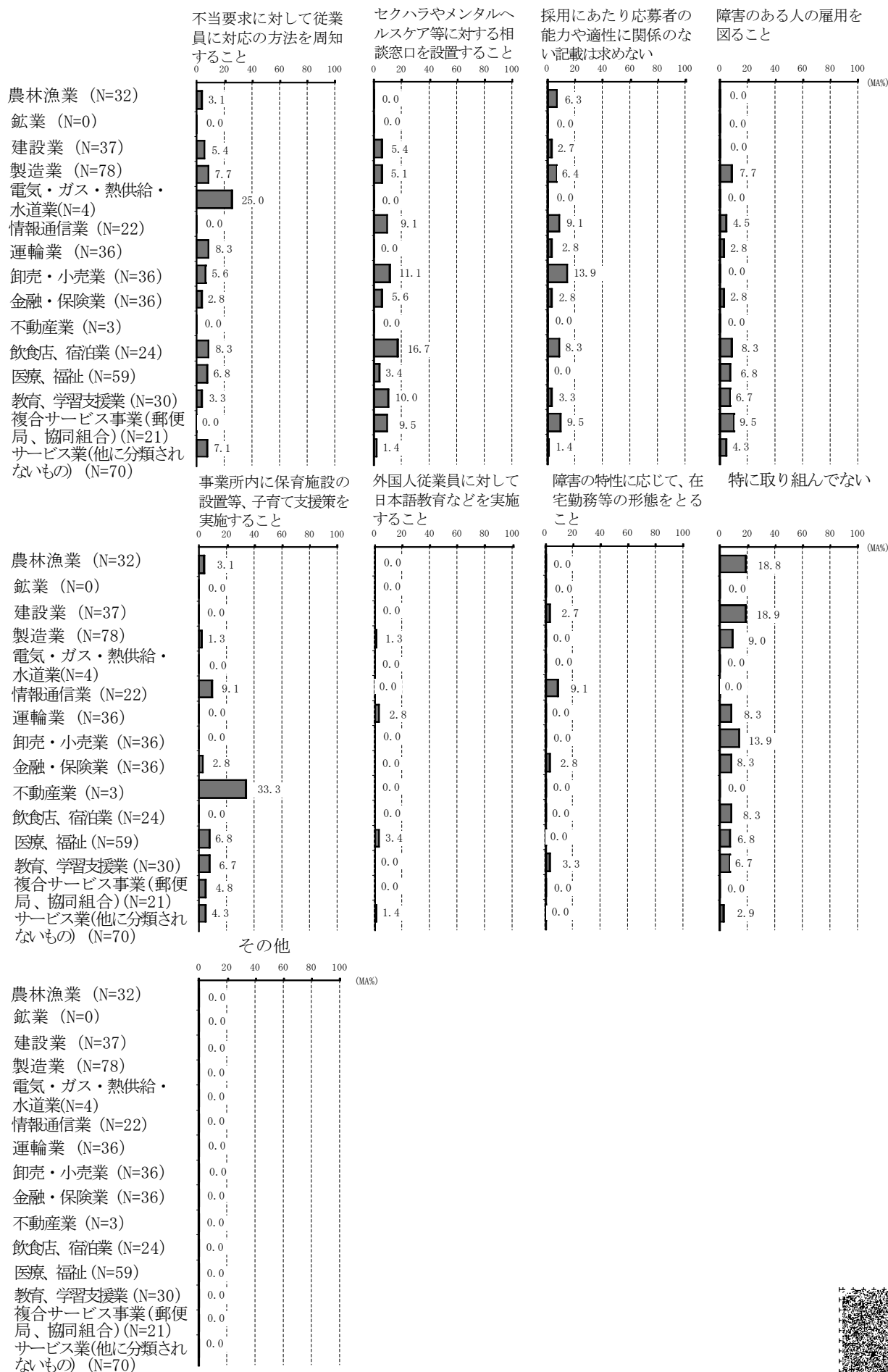
【図1-3-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること】



※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



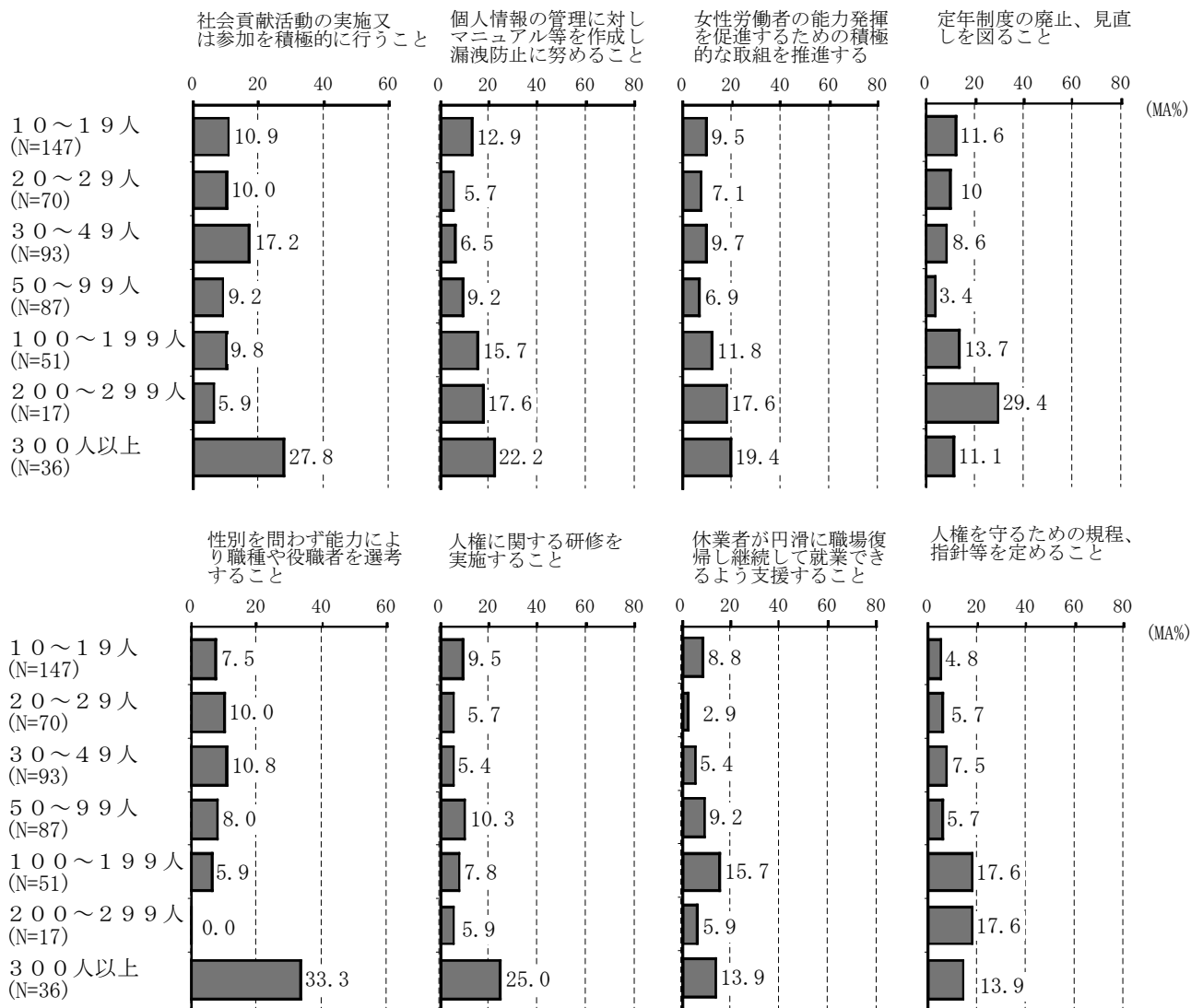
【図1-3-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること】



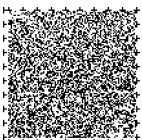
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、10～19人は「個人情報の管理に対しマニュアル等を作成し漏洩防止に努めること」、20～29人は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」と「定年制度の廃止、見直しを図ること」、「社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと」が同率で最も割合は高く、30～49人は「社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと」が、50～99人は「人権に関する研修を実施すること」が、100～199人は「人権を守るための規程、指針等を定めること」が、200～299人は「定年制度の廃止、見直しを図ること」が、300人以上は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が最も割合が高くなっている。(図1-3-3)

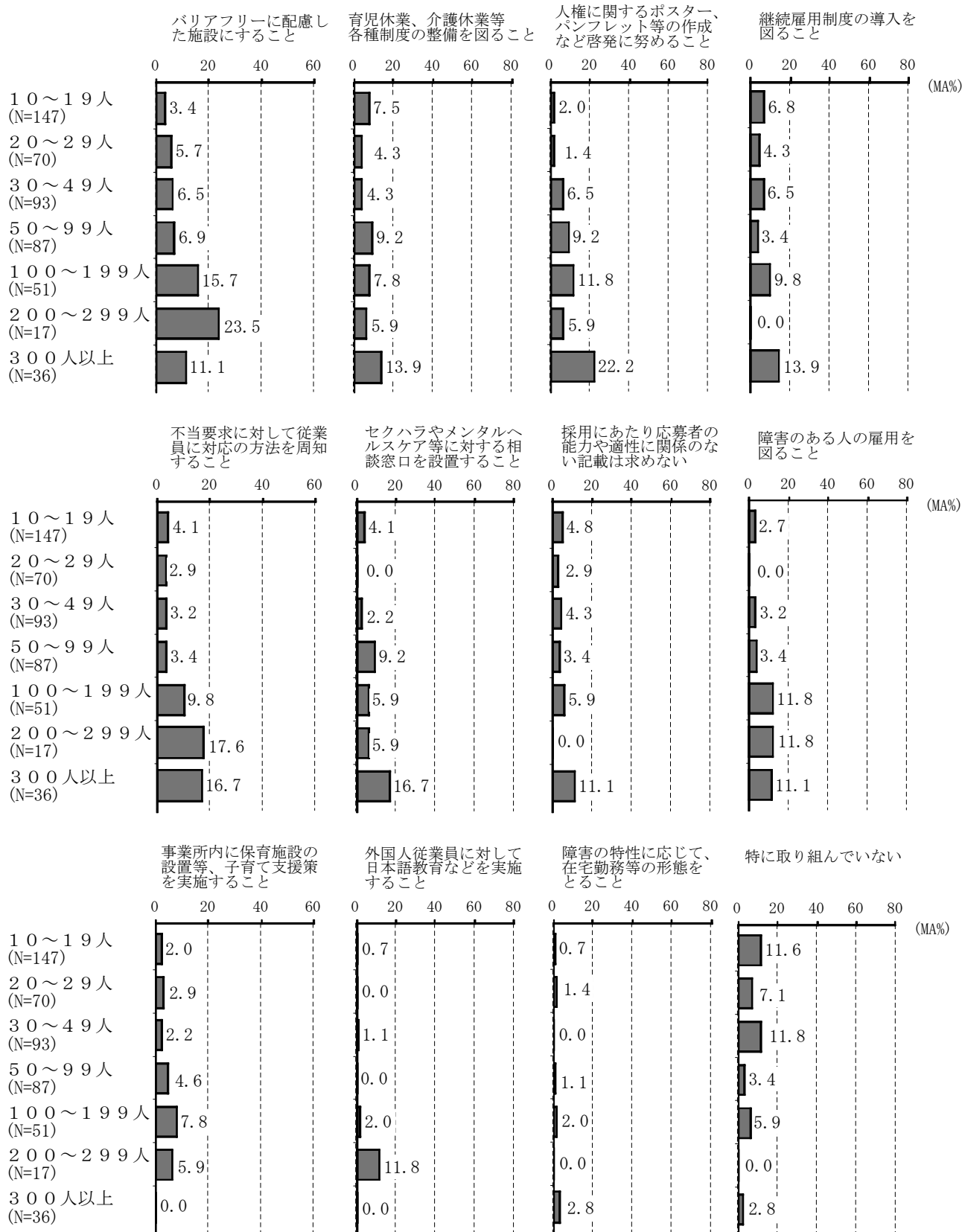
【図1-3-3 従業員規模別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること】



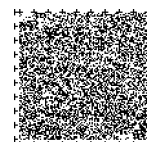
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



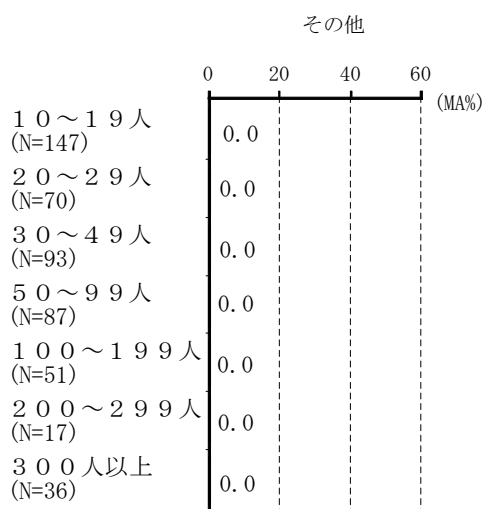
【図1-3-3 従業員規模別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること】



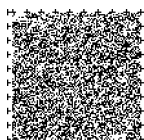
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図 1-3-3 従業員規模別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること】



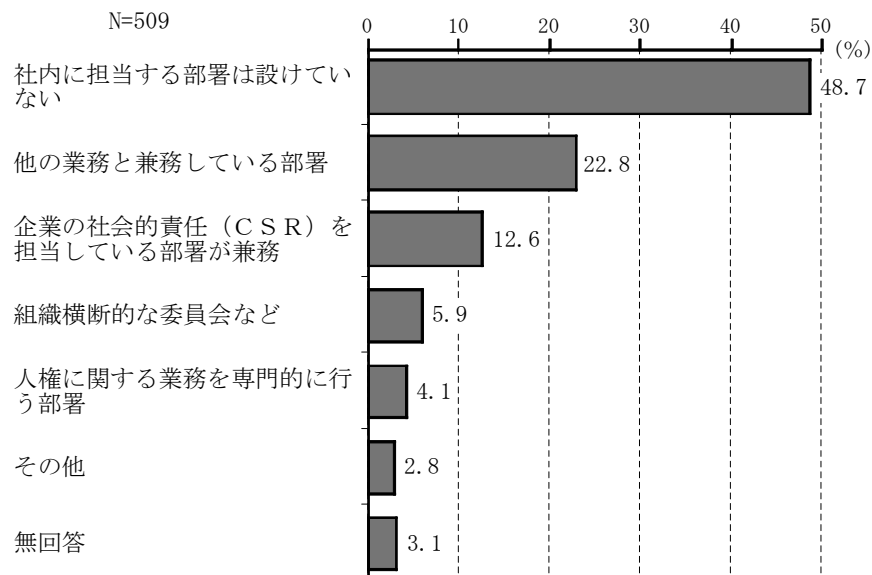
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



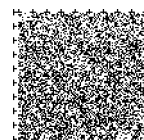
1-4. 人権に関する取組を所管している部署

問6 人権に関する取組は、主にどの部署で取組まれていますか（いずれか1つに○）。

【図1-4 人権に関する取組を所管している部署】



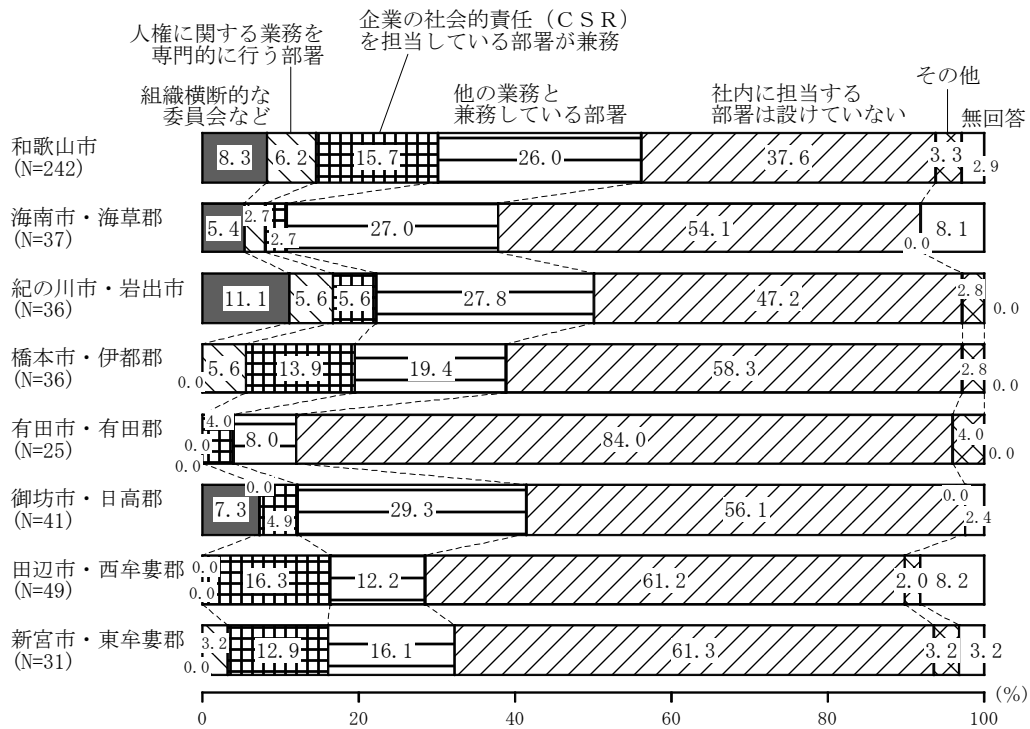
人権に関する取組を所管している部署については、「社内に担当する部署は設けていない」が48.7%で約半数を占め、最も割合が高くなっている。次いで「他の業務と兼務している部署」が22.8%、「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」が12.6%となっている。（図1-4）



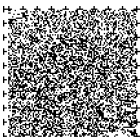
【所在地域別】

所在地域別でみると、いずれの地域も「社内に担当する部署は設けていない」が最も割合が高くなっている。和歌山市は37.6%、紀の川市・岩出市は47.2%であるが、その他の地域は過半数を占めている。特に「組織横断的な委員会など」は紀の川市・岩出市、「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」は田辺市・西牟婁郡の割合が最も高くなっている。（図1-4-1）

【図1-4-1 所在地域別 人権に関する取組を所管している部署】



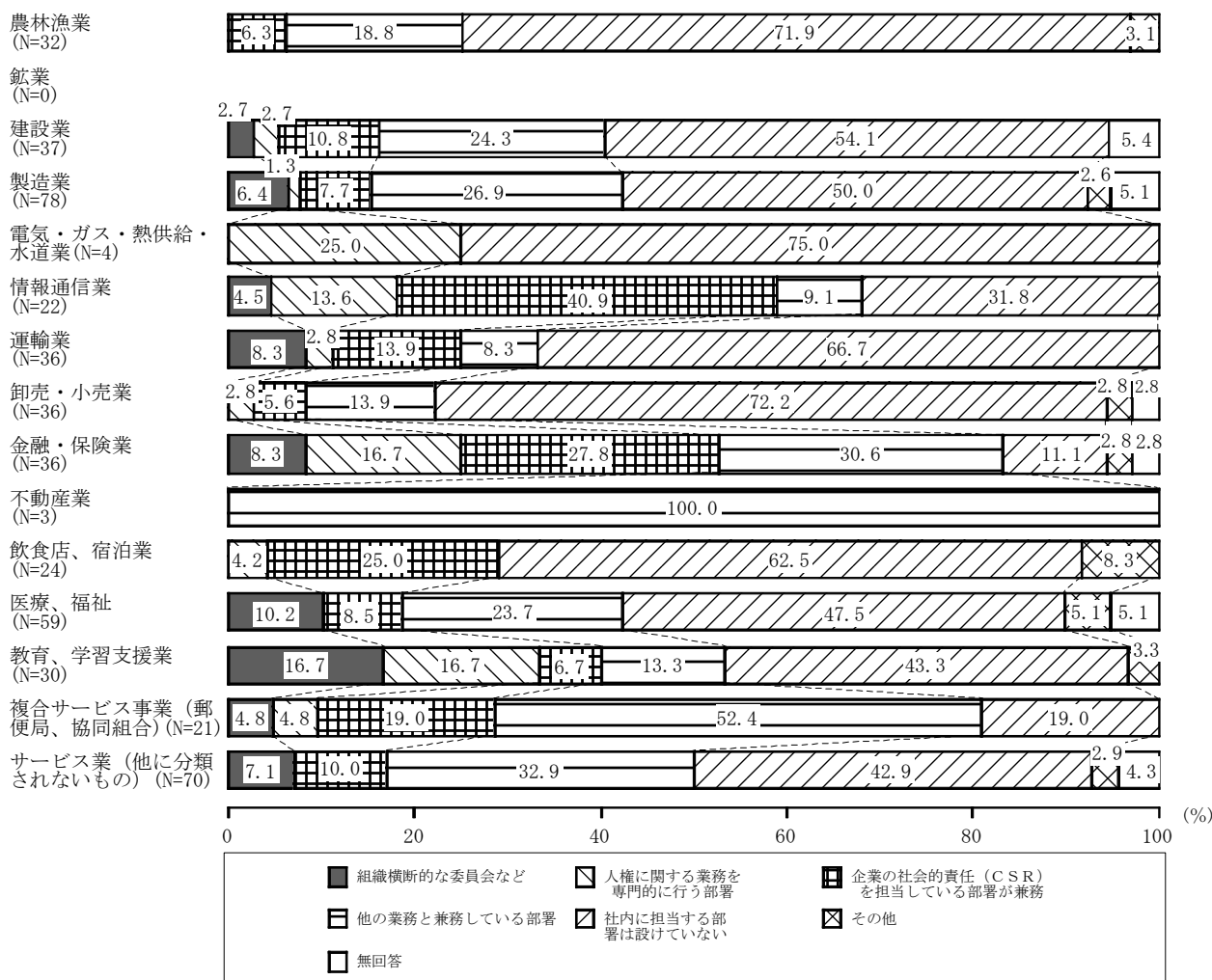
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【産業分類別】

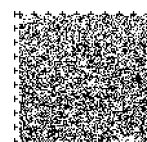
産業分類別でみると、農林漁業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、卸売・小売業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、サービス業（他に分類されないもの）は「社内に担当する部署は設けていない」が最も割合が高く、情報通信業は「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」、それ以外は「他の業務と兼務している部署」の割合が最も高くなっている。（図1-4-2）

【図1-4-2 産業分類別 人権に関する取組を所管している部署】



※回答のない項目(0.0%)については非表示

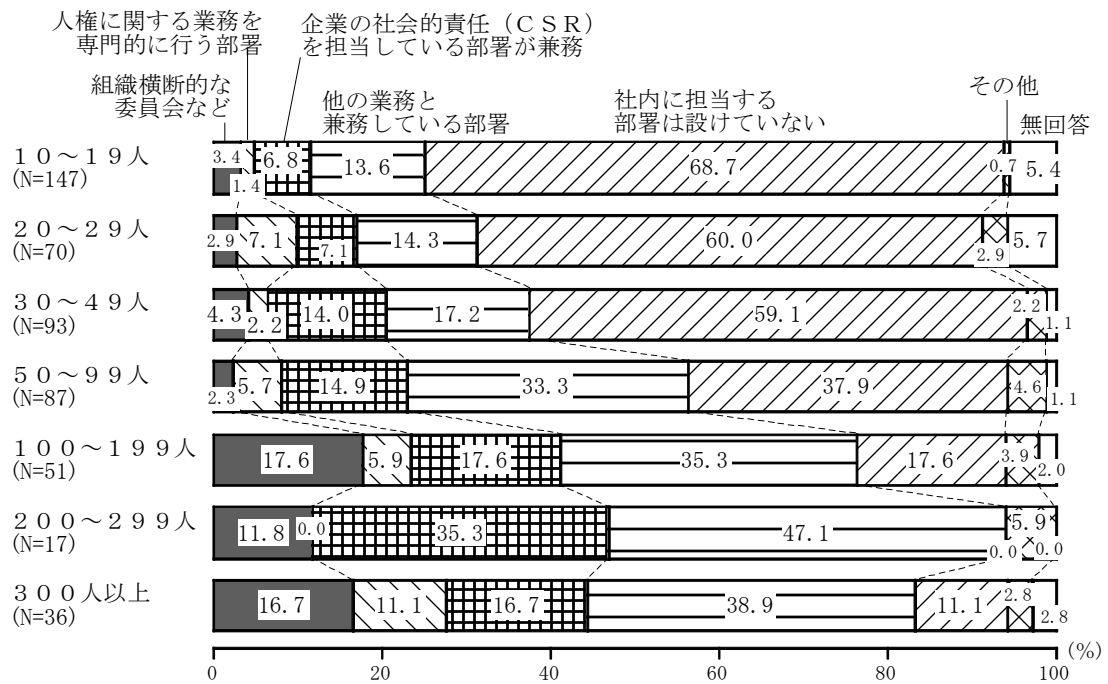
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



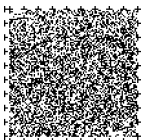
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、「社内に担当する部署は設けていない」は10～99人でそれぞれ最も割合が高く、100人以上の事業所においては「他の業務と兼務している部署」がそれぞれ最も割合が高くなっている。(図1-4-3)

【図1-4-3 従業員規模別 人権に関する取組を所管している部署】



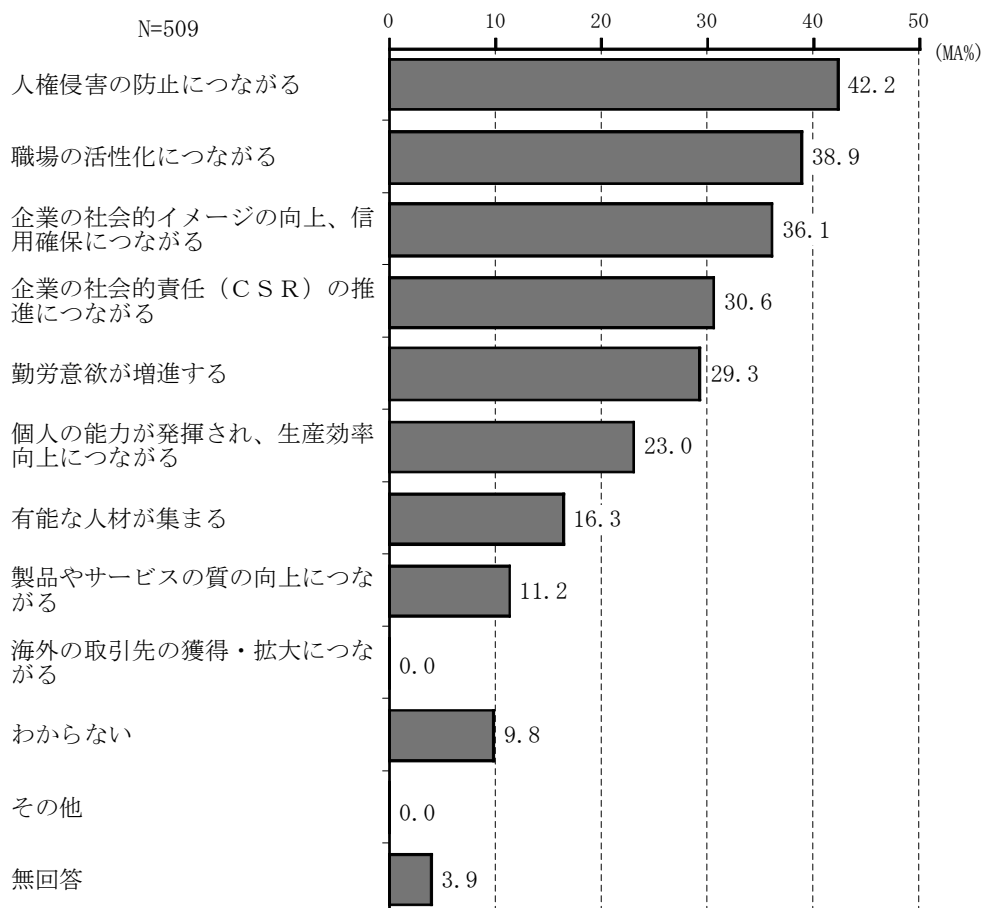
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



1-5. 社内の人権意識が高まることによる効果

問7 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）。

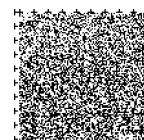
【図1-5 社内の人権意識が高まることによる効果】



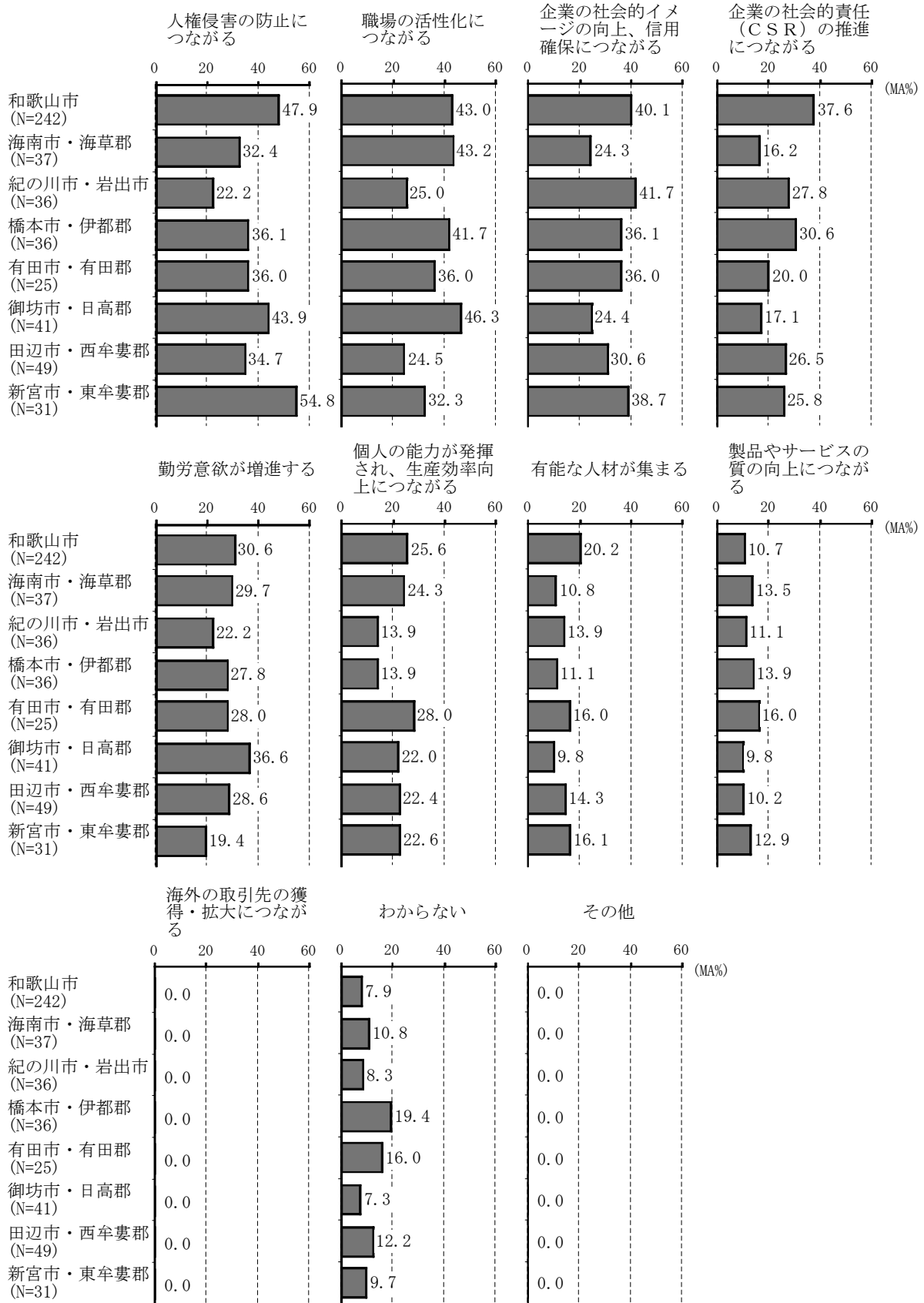
社内の人権意識が高まることによる効果については、「人権侵害の防止につながる」が42.2%で最も割合が高く、次いで「職場の活性化につながる」が38.9%、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」が36.1%となっている。（図1-5）

【所在地域別】

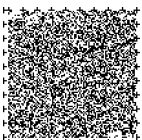
所在地域別でみると、和歌山市、田辺市・西牟婁郡、新宮市・東牟婁郡は「人権侵害の防止につながる」の割合が最も高く、海南市・海草郡、橋本市・伊都郡、御坊市・日高郡は「職場の活性化につながる」が、紀の川市・岩出市は「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」が、また、有田市・有田郡は「人権侵害の防止につながる」、「職場の活性化につながる」、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」が同率で最も割合が高くなっている。（図1-5-1）



【図1-5-1 所在地域別 社内の人権意識が高まることによる効果】



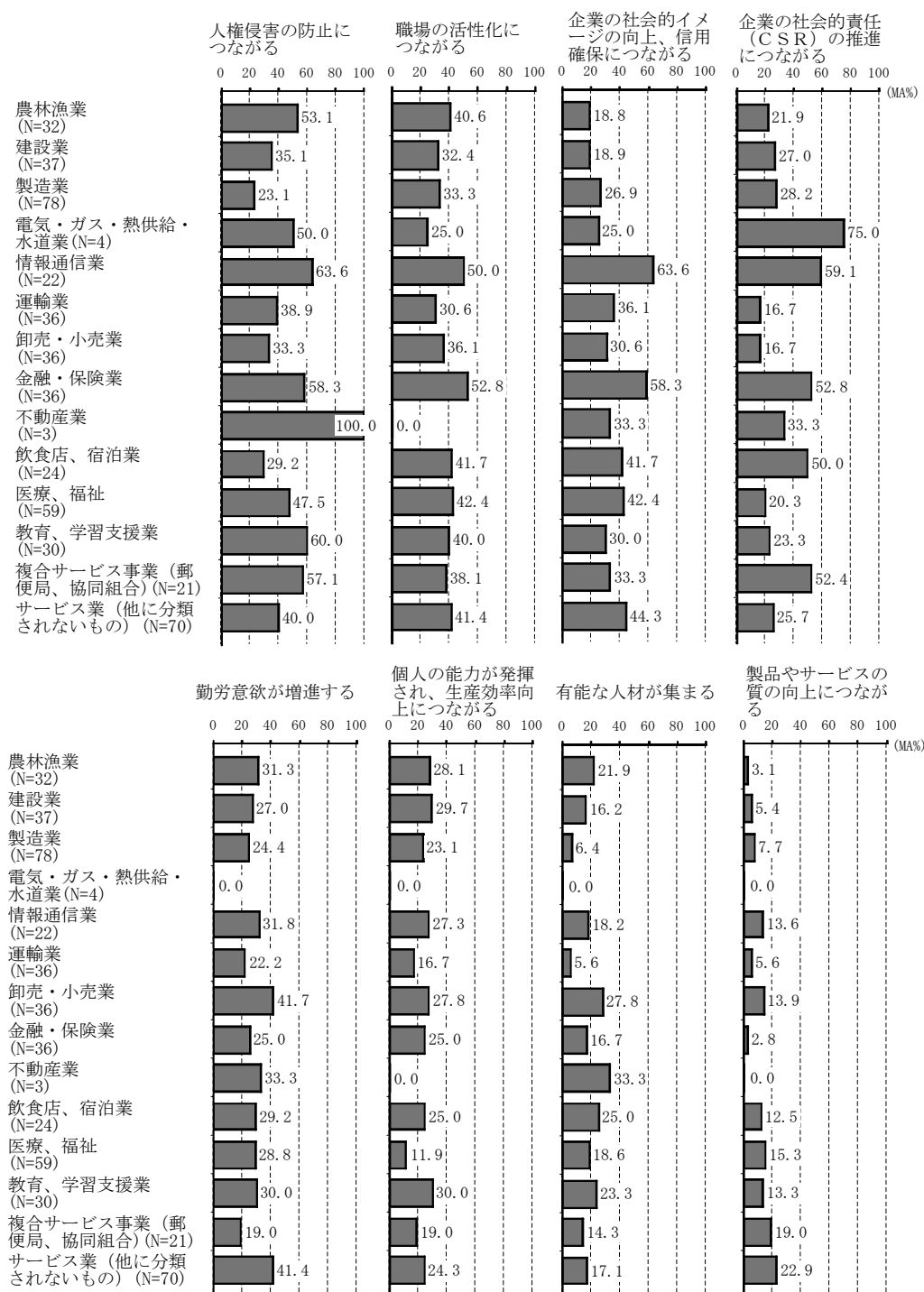
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【産業分類別】

産業分類別でみると、製造業は「職場の活性化につながる」、電気・ガス・熱供給・水道業、飲食店、宿泊業は「企業の社会的責任（CSR）の推進につながる」、情報通信業、金融・保険業はそれぞれ同率で「人権侵害の防止につながる」と「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」、卸売・小売業は「勤労意欲が増進する」、サービス業（他に分類されないもの）は「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」がそれぞれ最も割合は高く、それ以外の産業分類は「人権侵害の防止につながる」が最も割合が高くなっている。（図1-5-2）

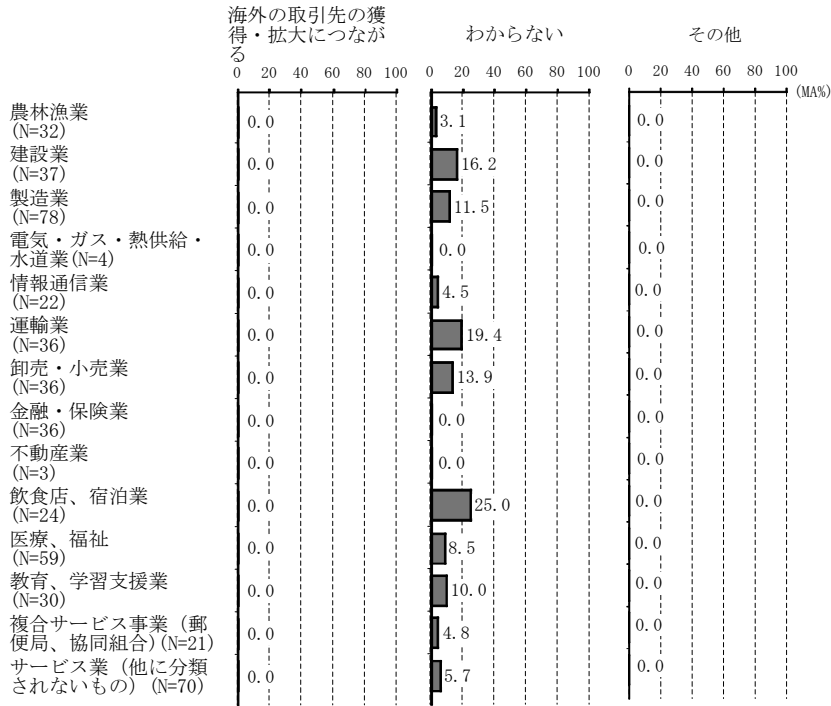
【図1-5-2 産業分類別 社内の人権意識が高まることによる効果】



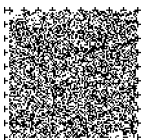
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図1-5-2 産業分類別 社内の人権意識が高まることによる効果】



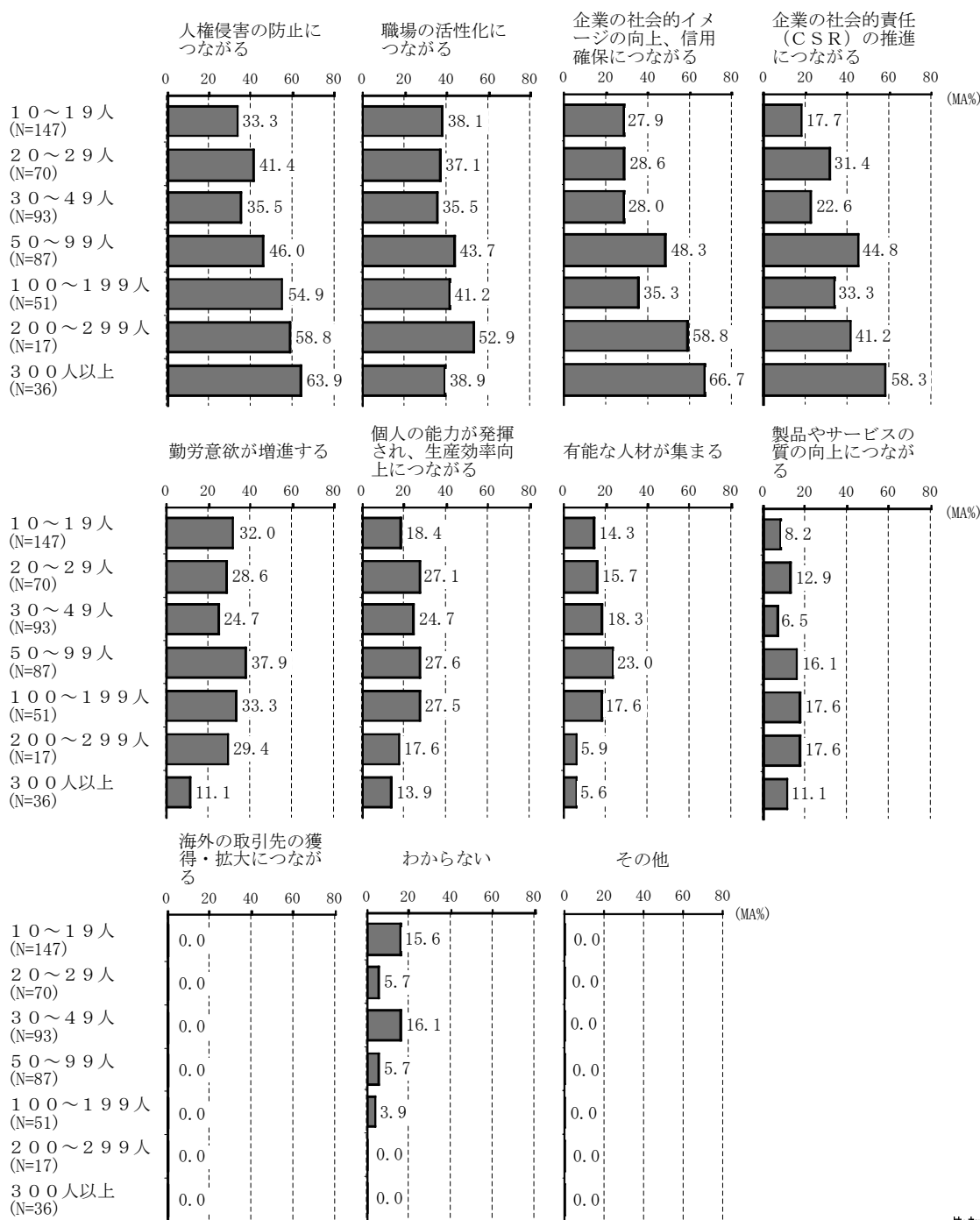
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



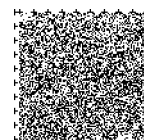
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、10～19人は「職場の活性化につながる」、20～29人、100～199人は「人権侵害の防止につながる」、30～49人は「人権侵害の防止につながる」と「職場の活性化につながる」、50～99人は「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」、200～299人は「人権侵害の防止につながる」と「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」、300人以上は「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」の割合が最も高い。(図1-5-3)

【図1-5-3 従業員規模別 社内の人権意識が高まることによる効果】



※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

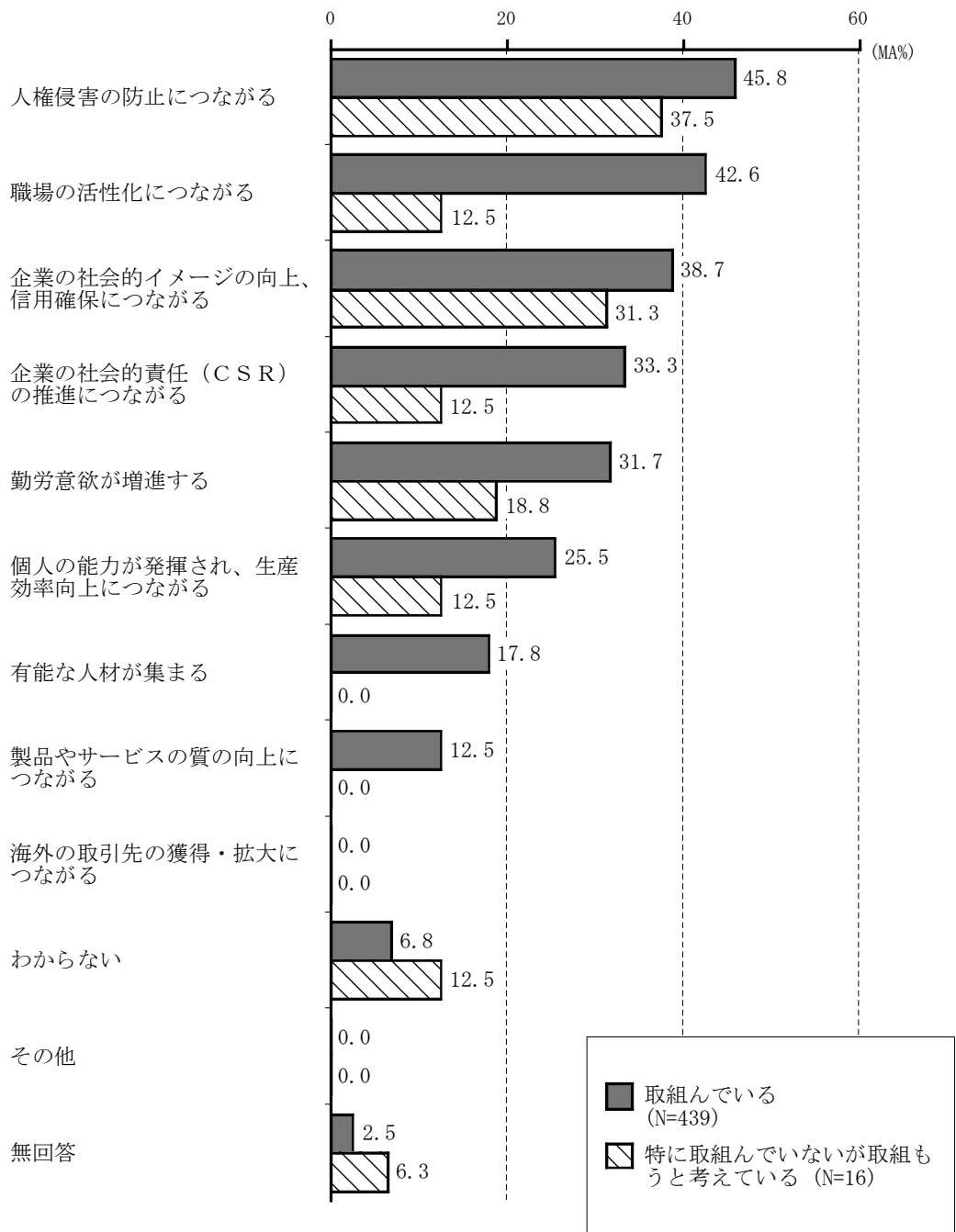


【人権に関する取組の有無別】

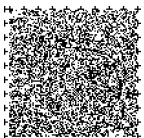
人権に関する取組の有無別でみると、取組んでいる事業所、特に取組んでいないが取組もうと考えている事業所のいずれも、「人権侵害の防止につながる」が最も割合が高く、次いで取組んでいる事業所、は「職場の活性化につながる」、特に取組んでいないが取組もうと考えている事業所は「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」となっている。

(図1-5-4)

【図1-5-4 人権に関する取組の有無別 社内の人権意識が高まることによる効果】



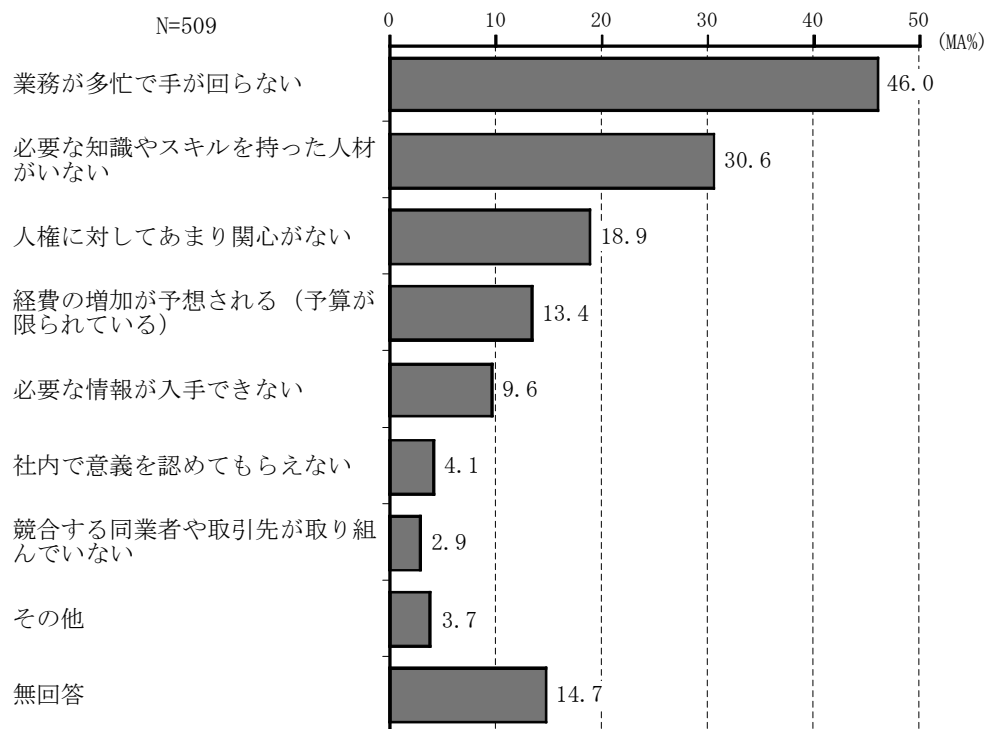
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



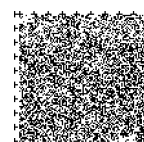
1-6. 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点

問8 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか（〇はいくつでも）。

【図1-6 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点】



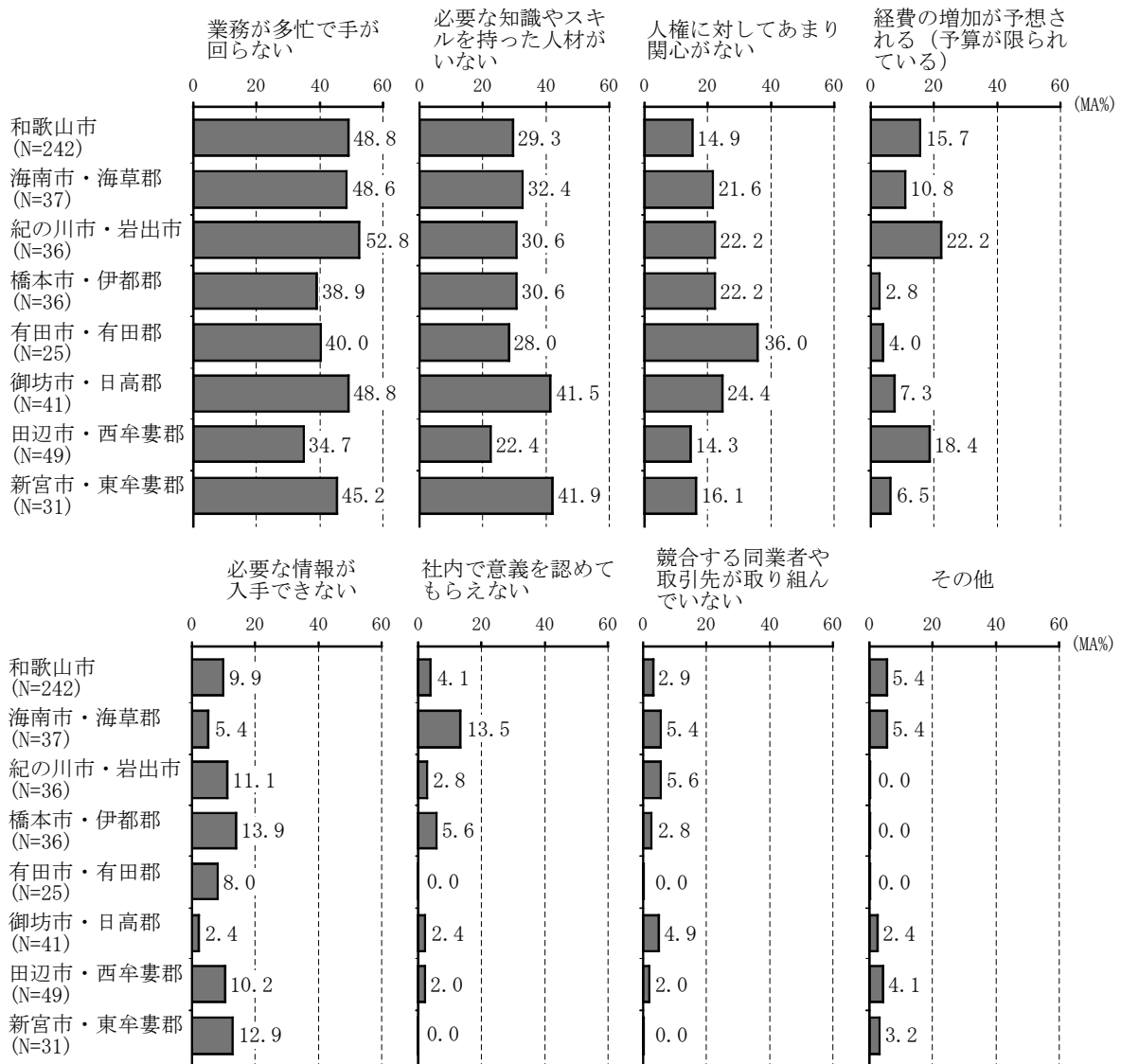
人権に関する取組をすすめるうえでの問題点については、「業務が多忙で手が回らない」が46.0%で最も割合が高く、次いで「必要な知識やスキルを持った人材がない」が30.6%、「人権に対してあまり関心がない」が18.9%となっている。（図1-6）



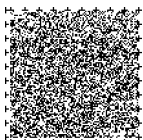
【所在地域別】

所在地域別でみると、いずれの地域も「業務が多忙で手が回らない」が最も割合が高く、次いで有田市・有田郡は「人権に対してあまり関心がない」で、それ以外の地域では「必要な知識やスキルを持った人材がいない」となっている。(図1-6-1)

【図1-6-1 所在地域別 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点】



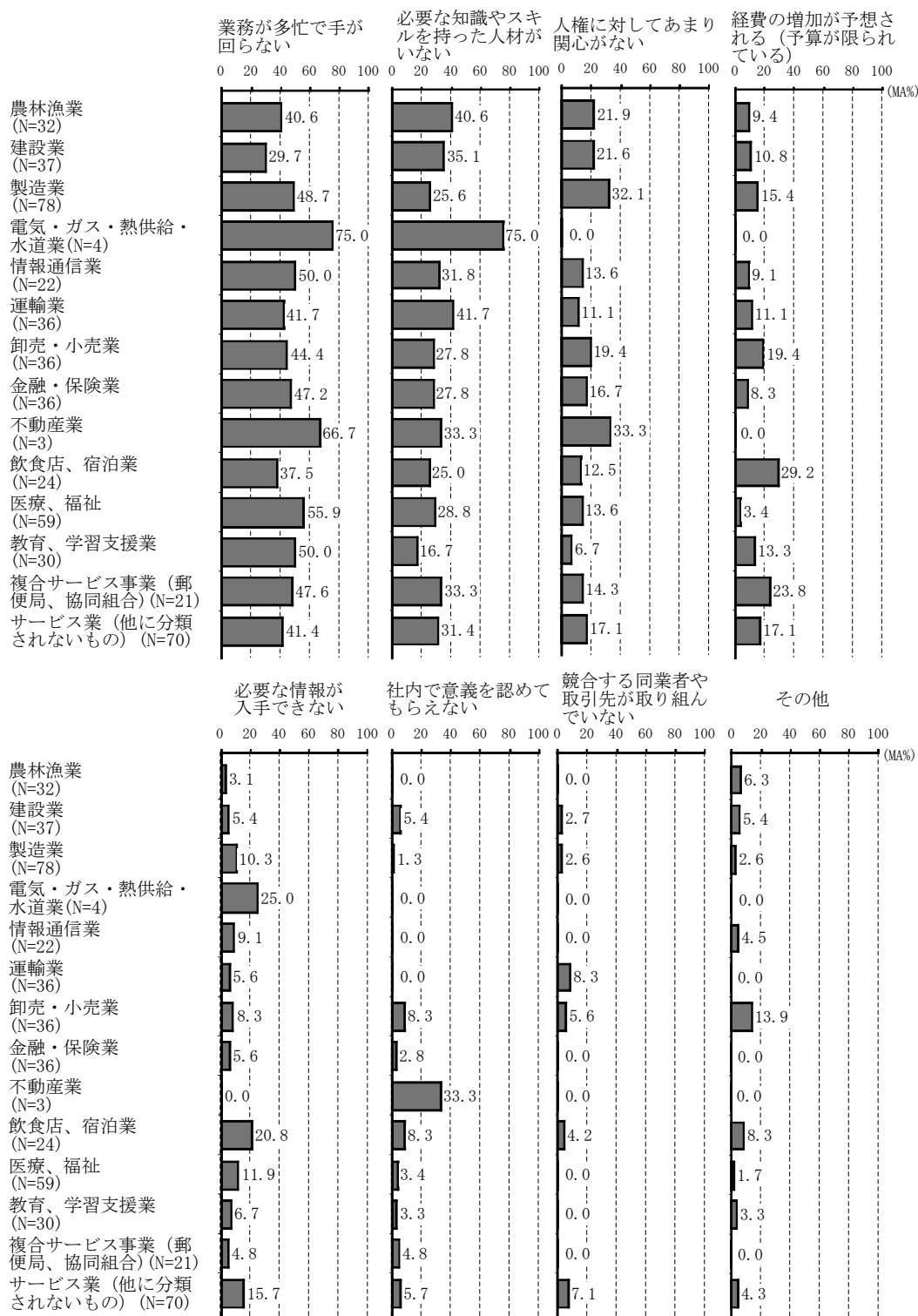
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



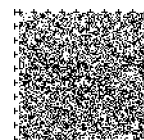
【産業分類別】

産業分類別でみると、農林漁業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業においては「必要な知識やスキルを持った人材がない」の割合が最も高い。それら以外の産業分類に関しては「業務が多忙で手が回らない」の割合が最も高くなっている。ただし農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業においては同率で両項目とも割合が高くなっている。(図1-6-2)

【図1-6-2 産業分類別 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点】



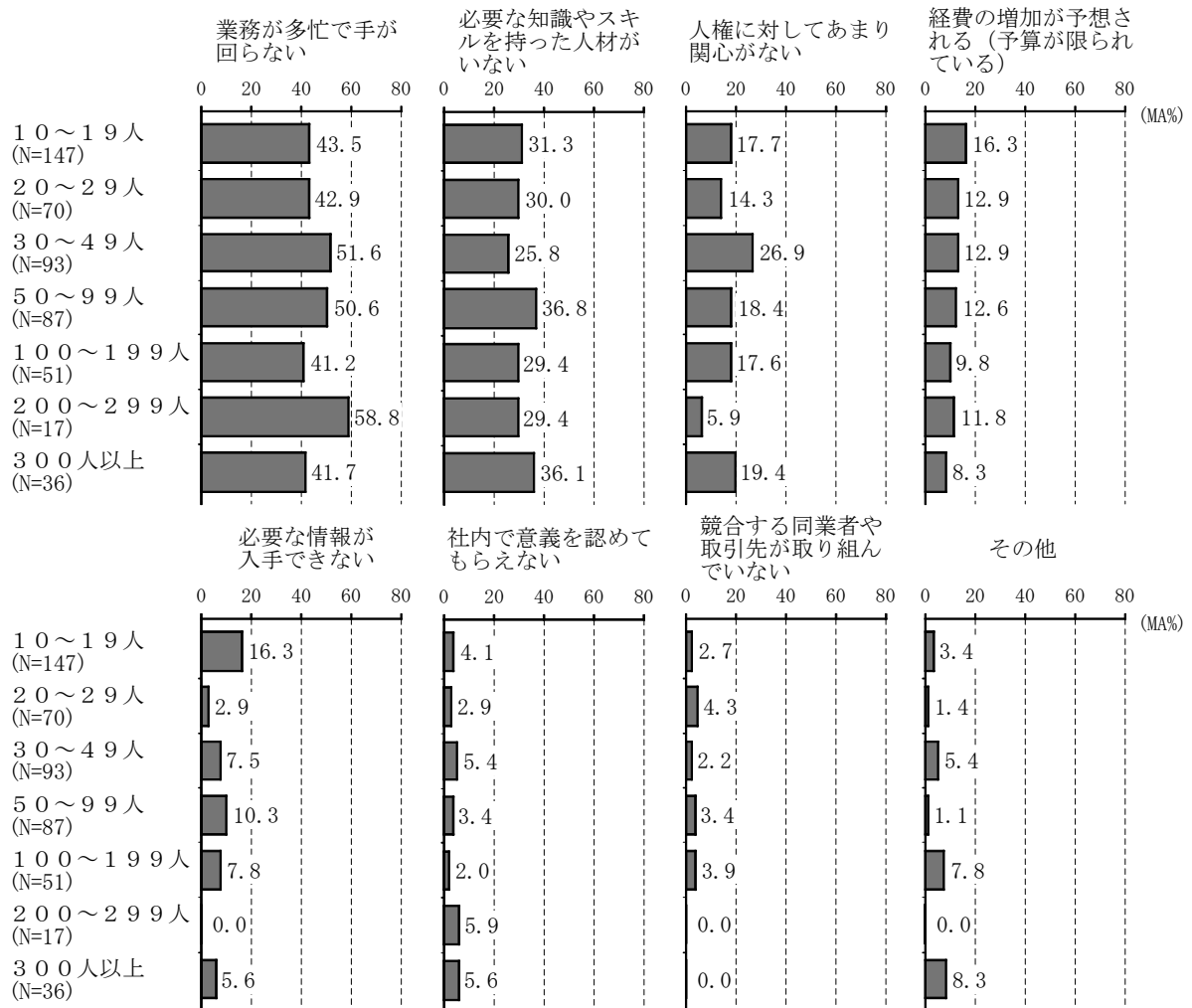
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



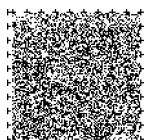
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、いずれの規模も「業務が多忙で手が回らない」が最も割合が高く、なかでも200～299人で最も高い割合となっている。(図1-6-3)

【図1-6-3 従業員規模別 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点】



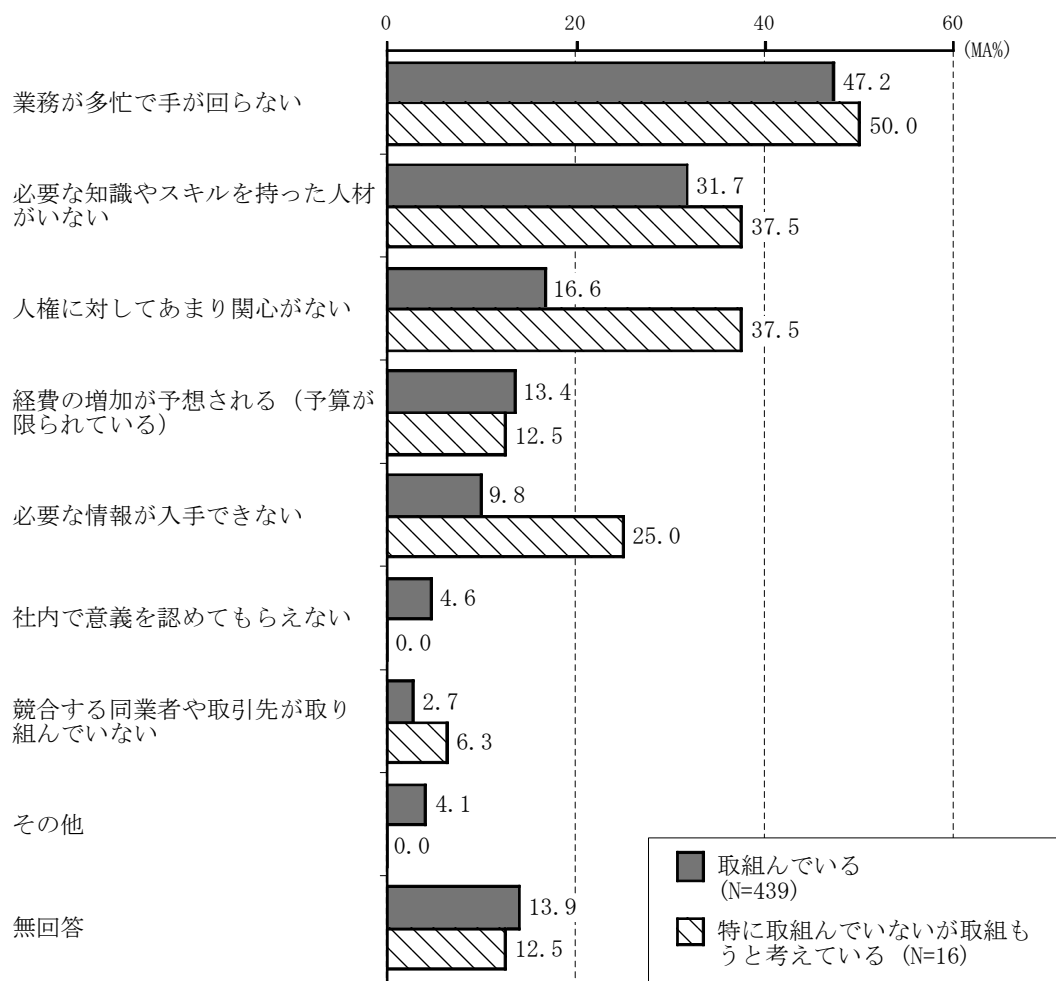
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



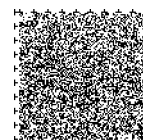
【人権に関する取組の有無別】

人権に関する取組の有無別でみると、取組んでいる事業所、特に取組んでいないが取組もうと考えている事業所においては、「業務が多忙で手が回らない」の割合が最も高い。次いでいずれも「必要な知識やスキルを持った人材がいない」の割合が高くなっている。ただし特に取組んでいないが取組もうと考えている事業所では「人権に対してあまり関心がない」も同率で割合は高くなっている。(図1-6-4)

【図1-6-4 人権に関する取組の有無別 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点】



※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

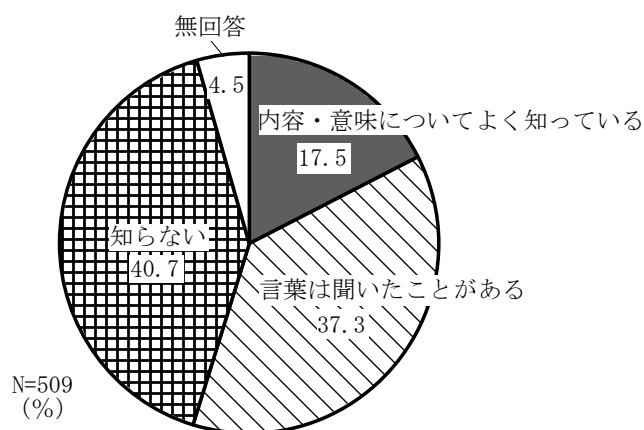


2. ユニバーサルデザインについて

2-1. 「ユニバーサルデザイン」の認知度

問9 あらかじめ、障害の有無、年齢、性別、人種等にかかわらず多様な人々が利用しやすいよう製品・建物・環境などをデザインする「ユニバーサルデザイン」の考え方について知っていますか（いずれか1つに○）。

【図2-1 「ユニバーサルデザイン」の認知度】

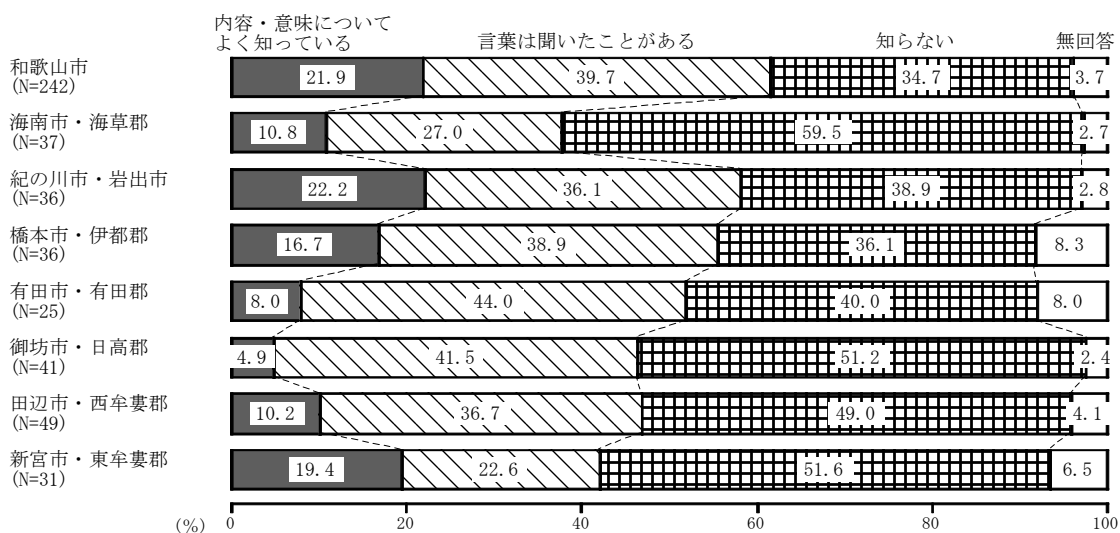


「ユニバーサルデザイン」の認知度については、「知らない」が40.7%で最も割合が高く、次いで「言葉は聞いたことがある」が37.3%、「内容・意味についてよく知っている」の17.5%と続く。(図2-1)

【所在地域別】

所在地域別でみると、「内容・意味についてよく知っている」は紀の川市・岩出市が22.2%で最も割合が高く、御坊市・日高郡が4.9%で最も割合は低くなっている。一方「知らない」は海南市・海草郡が59.5%で最も割合が高く、和歌山市が34.7%で最も割合が低い。(図2-1-1)

【図2-1-1 所在地域別 「ユニバーサルデザイン」の認知度】

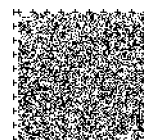
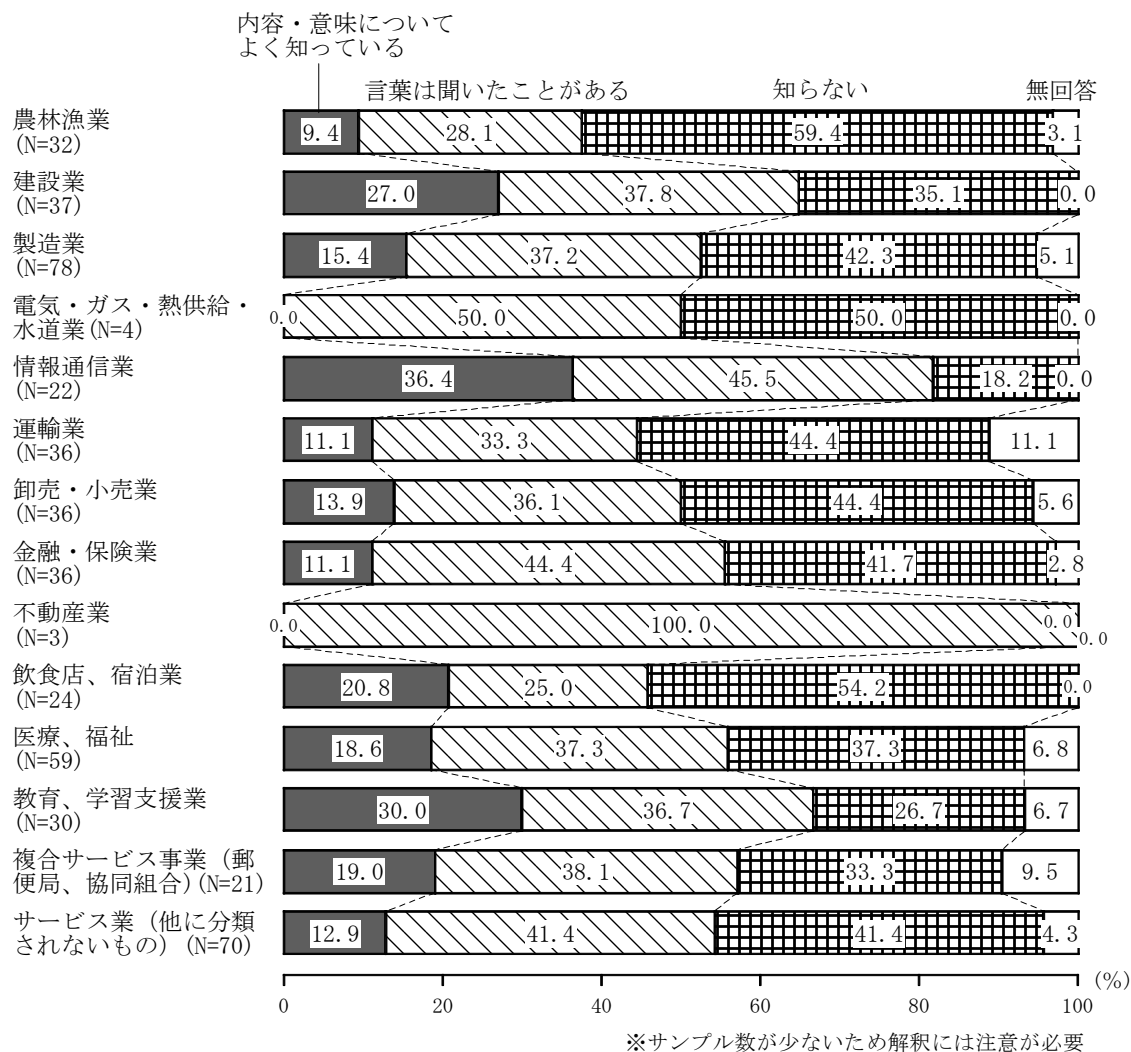


※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

【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」の割合が最も高いのは情報通信業の36.4%で、次いで教育、学習支援業が30.0%となっている。一方「知らない」の割合が最も高いのは農林漁業が59.4%で、次いで飲食店、宿泊業の54.2%となっている。(図2-1-2)

【図2-1-2 産業分類別 「ユニバーサルデザイン」の認知度】

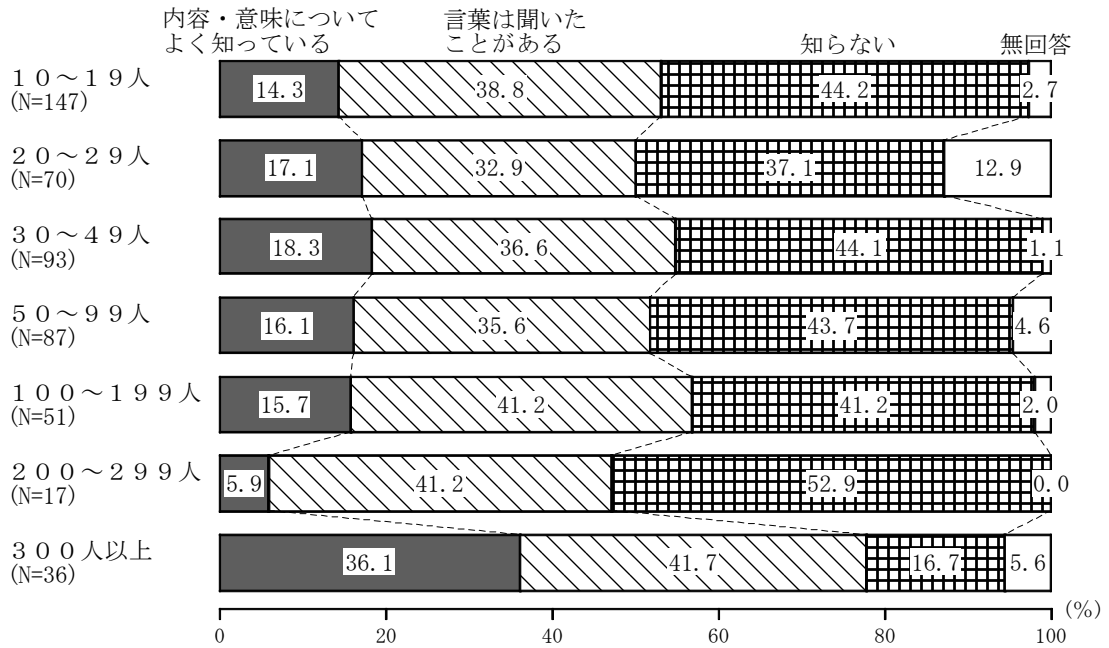


【従業員規模別】

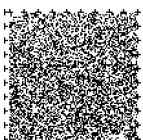
従業員規模別でみると、「内容・意味についてよく知っている」は300人以上が36.1%で最も割合が高く、次いで30～49人が18.3%となっている。一方「知らない」の割合が最も高いのは200～299人が52.9%で、次いで10人～19人の44.2%となっている。

(図2-1-3)

【図2-1-3 従業員規模別 「ユニバーサルデザイン」の認知度】



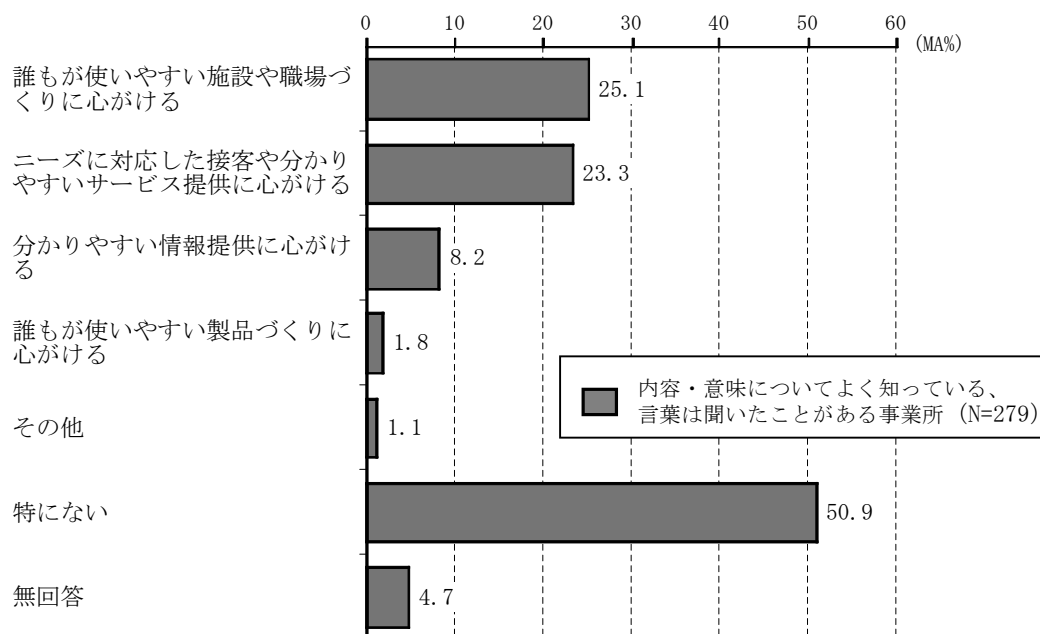
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



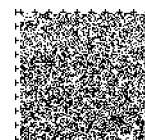
2-2. ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていること

問9-1 ユニバーサルデザインの考え方に基づいて、現在貴社において実際に取り組まれていることはどれですか（〇はいくつでも）。

【図2-2 ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていること】



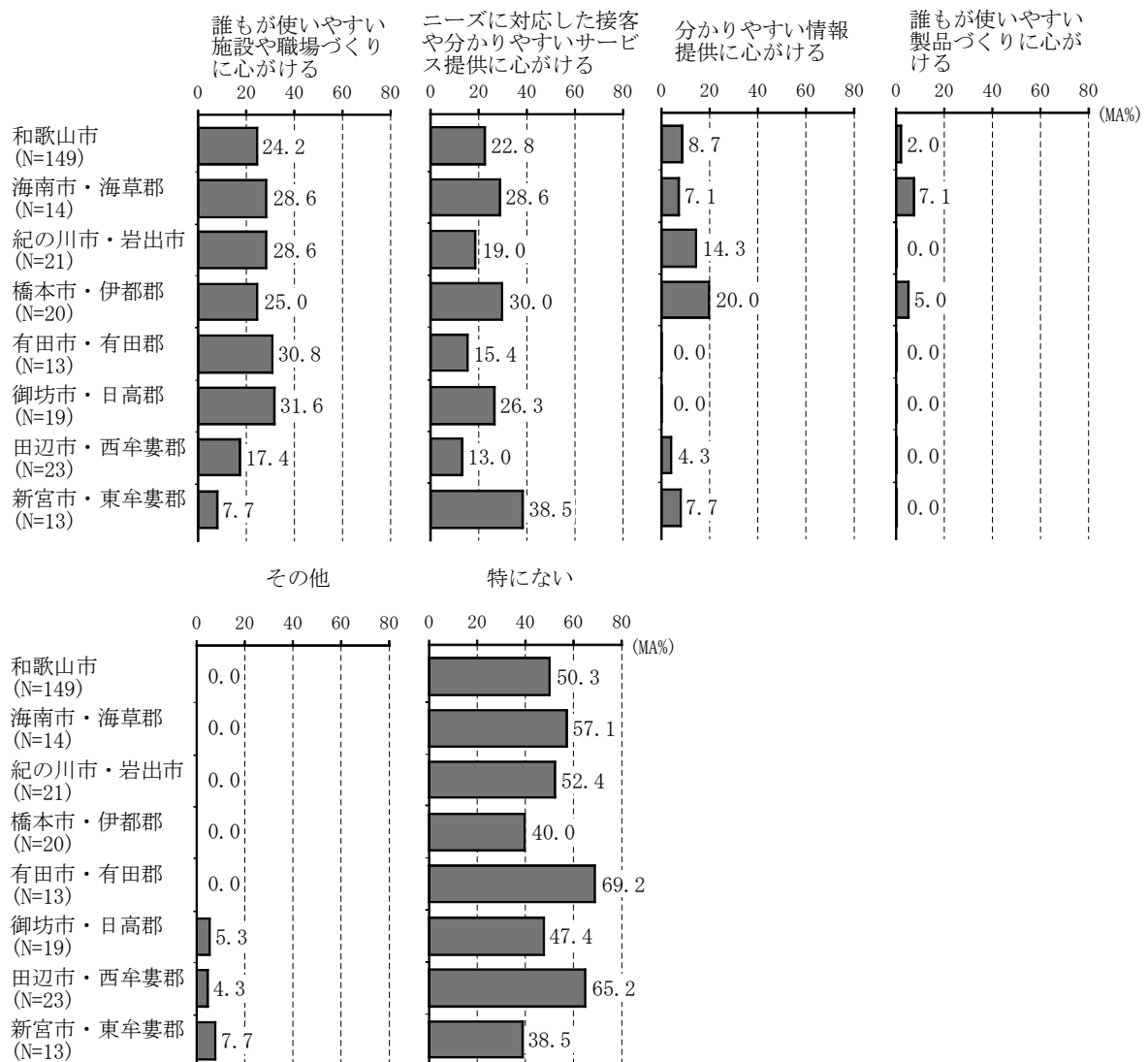
「ユニバーサルデザイン」について『知っている』（「内容・意味についてよく知っている」、「言葉は聞いたことがある」と回答した事業所に、ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていることについてたずねると、「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」が25.1%で最も割合が高く、次いで「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」が23.3%となっているが、一方で「特にない」が50.9%と約半数を占めている。（図2-2）



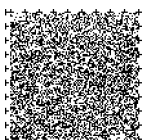
【所在地域別】

所在地域別でみると、いずれの地域も「特にない」の割合が最も高いが、取り組まれていることでは、海南市・海草郡は「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」と「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」が同率で最も割合が高く、橋本市・伊都郡、新宮市・東牟婁郡は「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」が、それ以外の地域は「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」が最も割合が高くなっている。(図2-2-1)

【図2-2-1 所在地域別 ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていること】



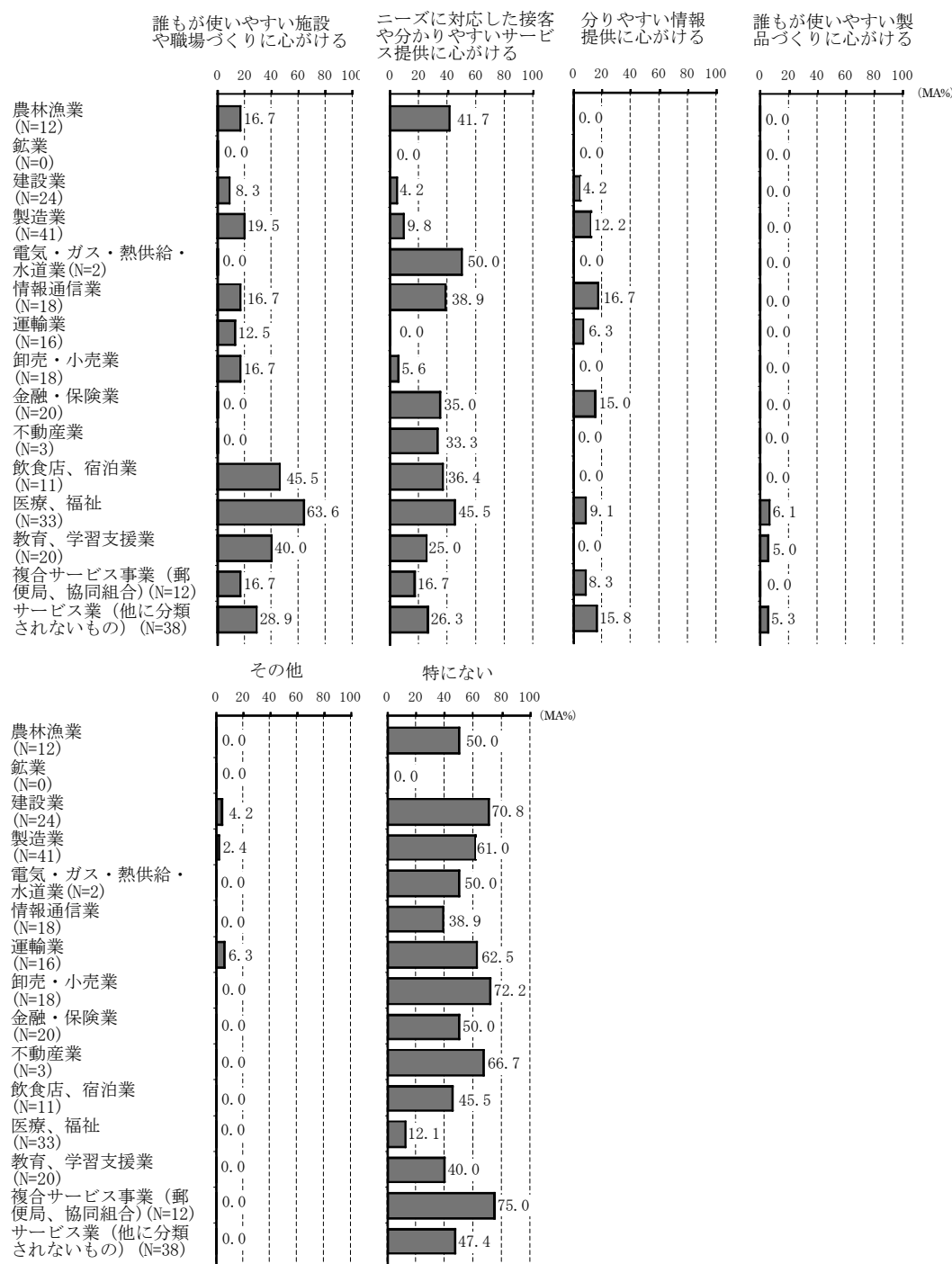
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



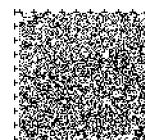
【産業分類別】

産業分類別でみると、医療、福祉以外は「特にない」の割合が最も高いが、取り組まれていることでは建設業、製造業、運輸業、卸売・小売業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、サービス業（他に分類されないもの）は「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」が、農林漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融・保険業、不動産業、は「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」が、複合サービス事業（郵便局、協同組合）においては、同率で「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」と「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」が最も割合が高くなっている。（図2-2-2）

【図2-2-2 産業分類別 ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていること】



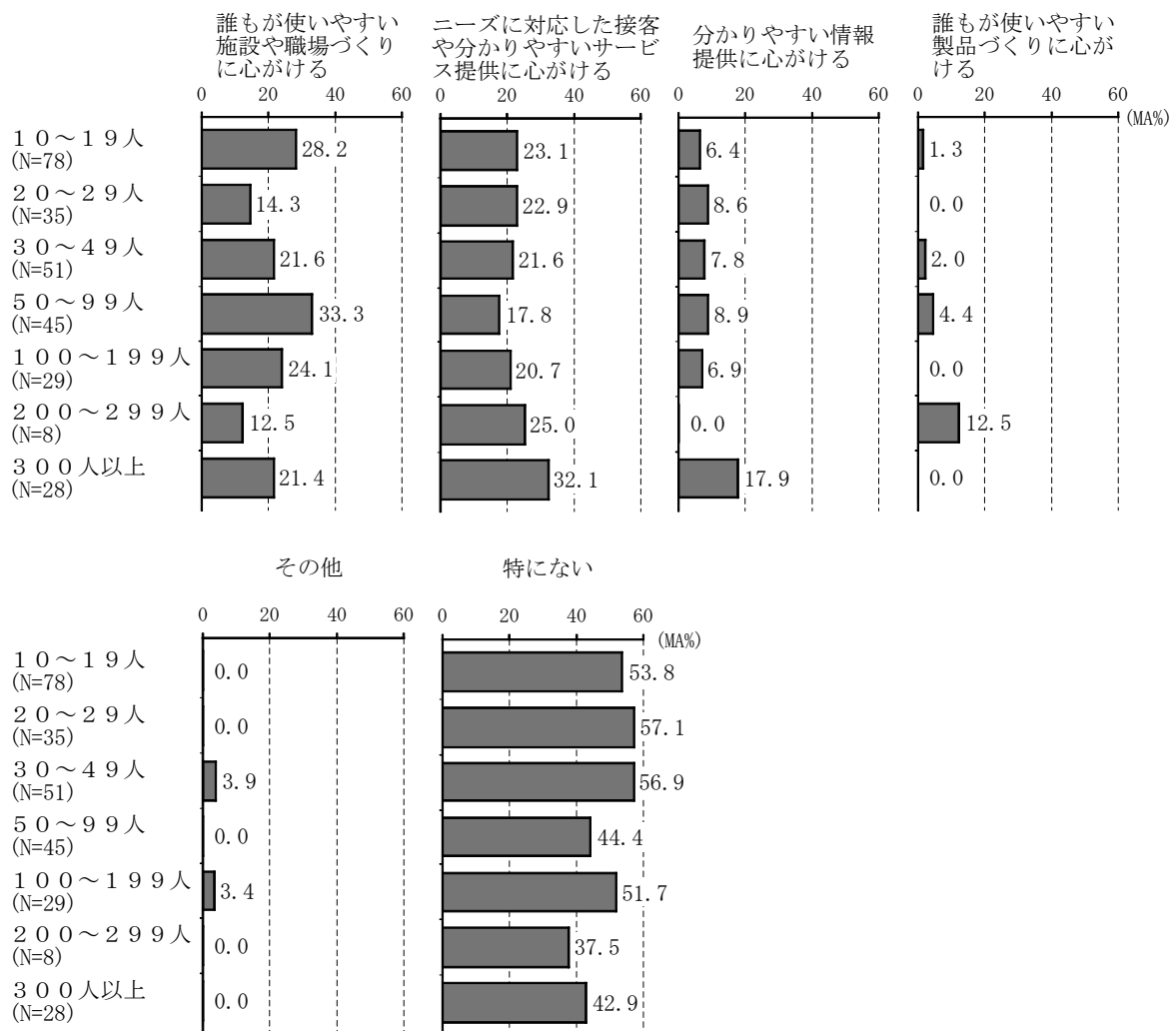
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



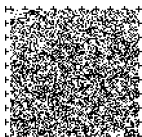
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、いずれの規模も「特にない」の割合が最も高いが、取り組まれていることでみると、各従業員規模で「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」と「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」について取り組まれている割合が高く、特に、「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」では、50～99人が33.3%と、「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」では300人以上が32.1%で最も割合が高い。(図2-2-3)

【図2-2-3 従業員規模別 ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていること】



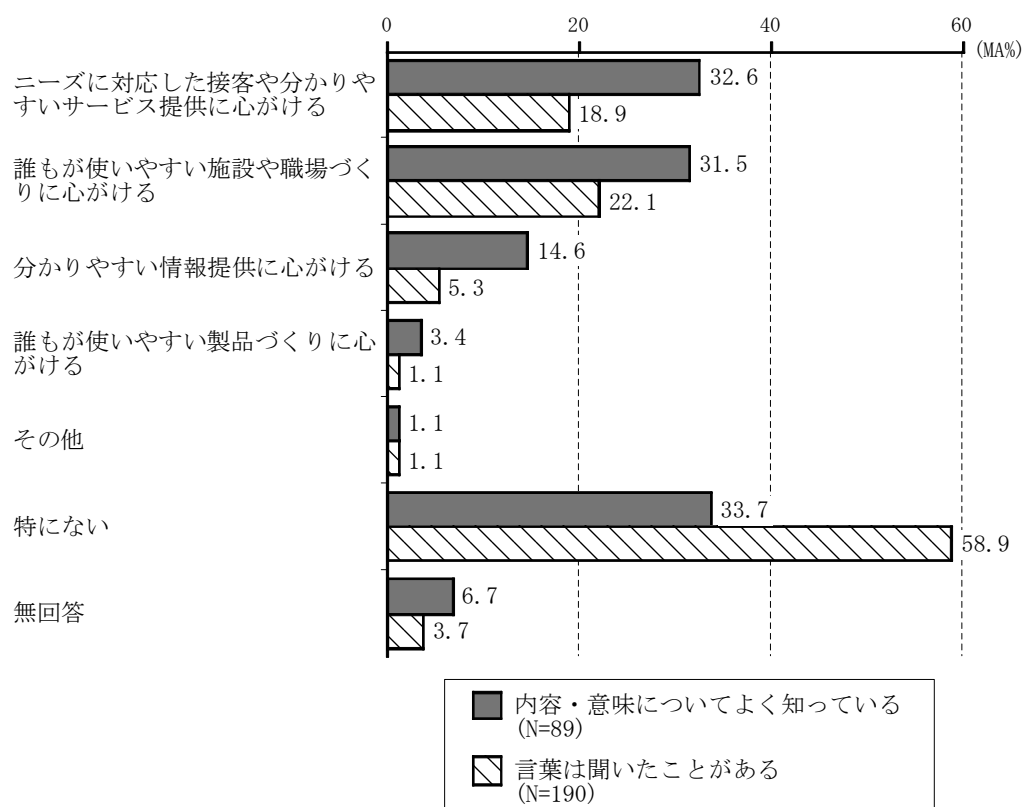
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



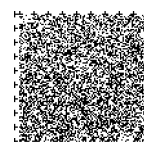
【「ユニバーサルデザイン」の認知度別】

「ユニバーサルデザイン」の認知度別でみると、「内容・意味についてよく知っている」、「言葉は聞いたことがある」とも「特にない」の割合が最も高いが、取り組まれていることでは「内容・意味についてよく知っている」は「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」が、「言葉は聞いたことがある」は「誰もが使いやすい施設や職場づくり」に心がける」が最も割合が高くなっている。(図2-2-4)

【図2-2-4 「ユニバーサルデザイン」の認知度別 ユニバーサルデザインに基づいて取り組まれていること】



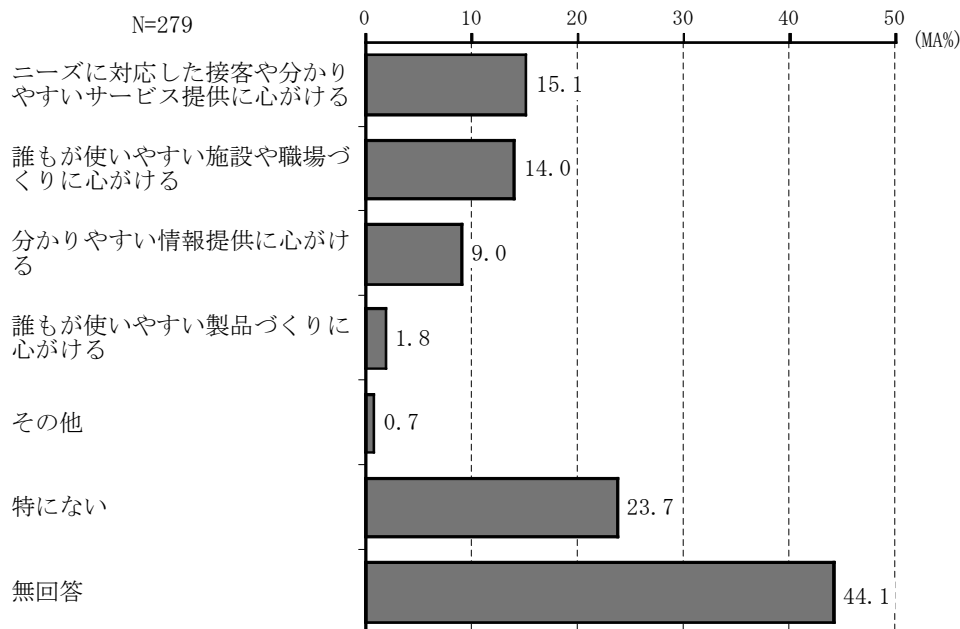
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



2-3. ユニバーサルデザインに基づいて取り組もうと考えていること

問9-2 ユニバーサルデザインの考え方に基づいて、取り組もうと考えていることはどのようなことですか（〇はいくつでも）。

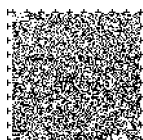
【図2-3 ユニバーサルデザインに基づいて取り組もうと考えていること】



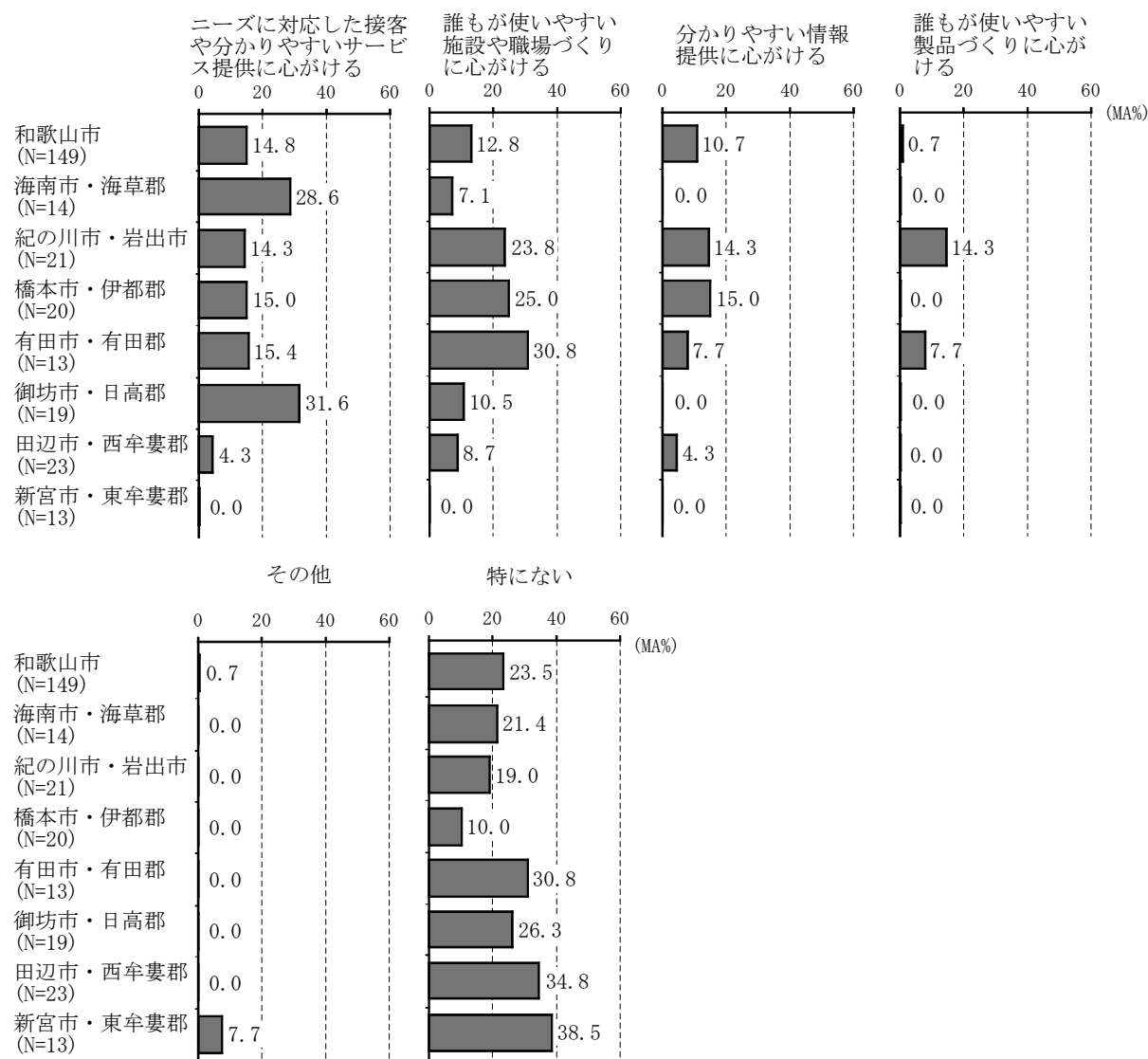
ユニバーサルデザインに基づいて取り組もうと考えていることについては、「特にない」が23.7%で最も割合が高いが、取り組もうと考えていることでは「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」が15.1%で最も割合が高く、次いで「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」が14.0%となっている。（図2-3）

【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、有田市・有田郡、田辺市・西牟婁郡、新宮市・東牟婁郡においては「特にない」の割合が最も高いが、取り組もうと考えていることでみると、和歌山市、海南市・海草郡、御坊市・日高郡は「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡、有田市・有田郡、田辺市・西牟婁郡は「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」（有田市・有田郡は「特にない」と同率）が、新宮市・東牟婁郡は「その他」の割合が最も高くなっている。（図2-3-1）



【図2-3-1 所在地域別 ユニバーサルデザインに基づいて取り組もうと考えていること】

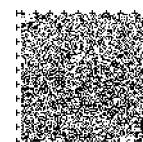


※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

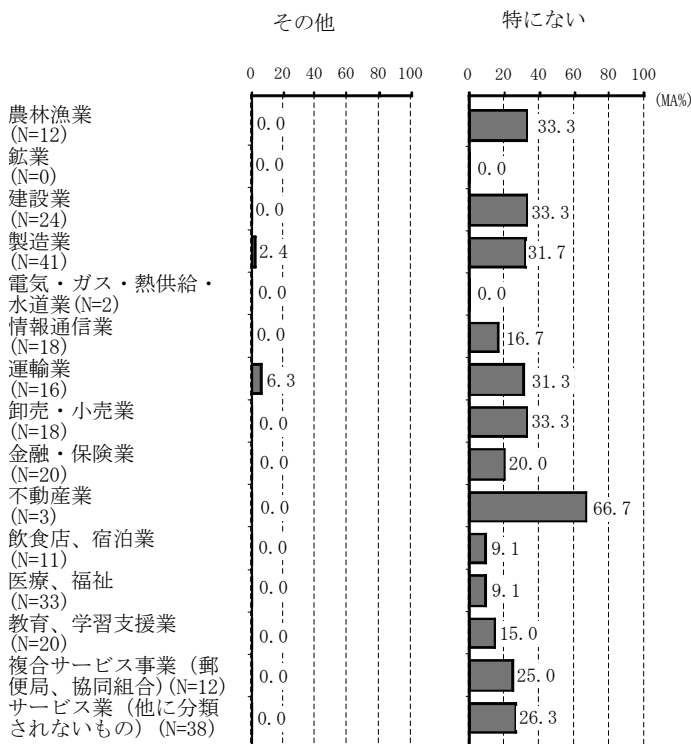
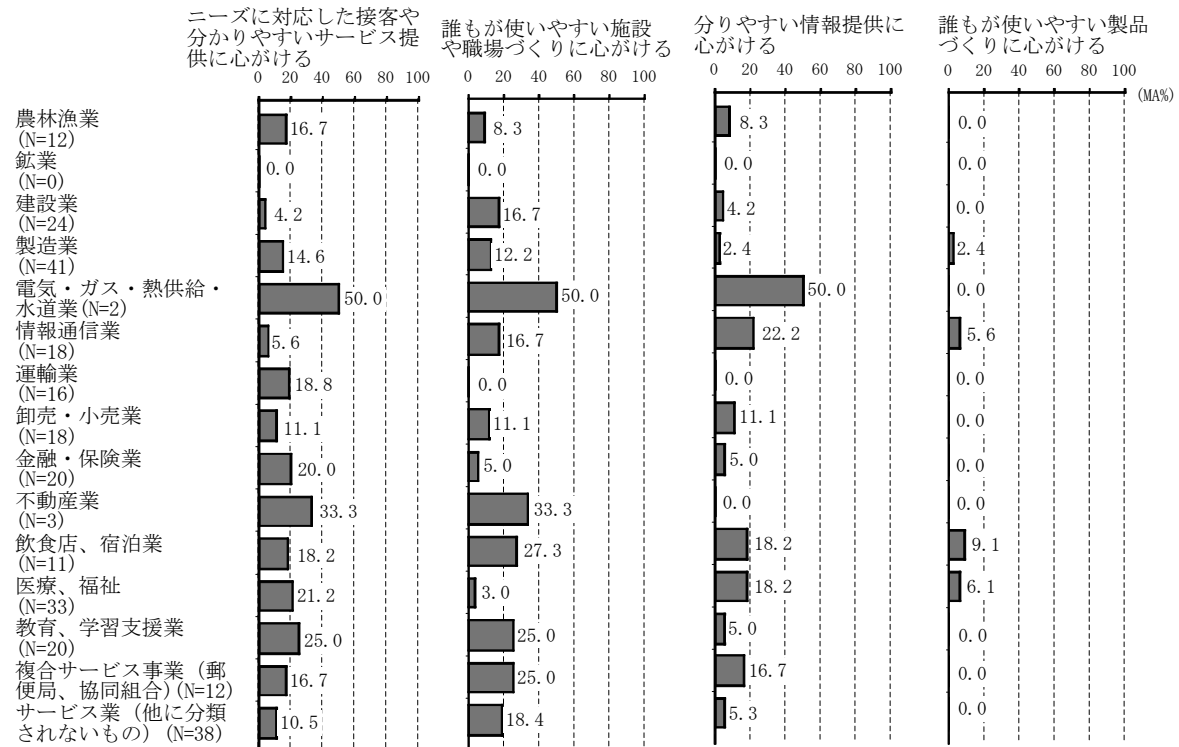
【産業分類別】

産業分類別でみると、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業を除く産業分類では「特にない」の割合が最も高いが、取り組もうと考えていることでみると、建設業、飲食店、宿泊業、複合サービス事業（郵便局、協同組合）、サービス業（他に分類させないもの）は「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」、農林漁業、製造業、運輸業、金融・保険業、医療、福祉は「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」（金融・保険業では「特にない」と同率）、不動産業、教育、学習支援業は同率で先の2項目が、情報通信業は「分かりやすい情報提供に心がける」が、卸売・小売業、電気・ガス・熱供給・水道業では、同率でこれら3項目の割合が最も高くなっている。

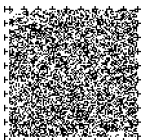
(図2-3-2)



【図2-3-2 産業分類別 ユニバーサルデザインに基づいて取り組もうと考えていること】



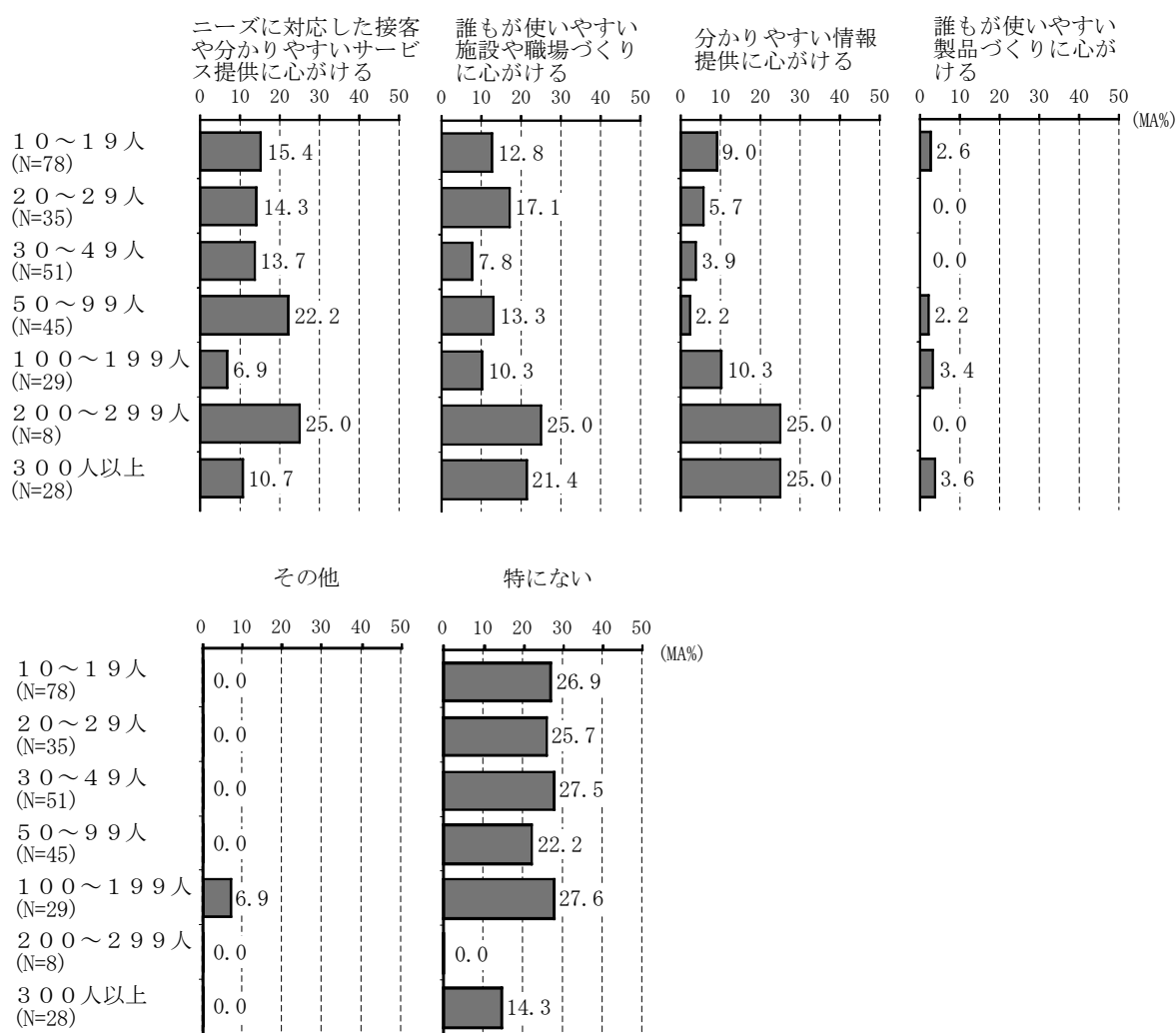
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



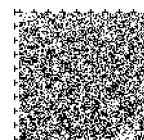
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、10～199人では「特にない」の割合が最も高いが、取り組もうと考えていることでみると、200～299人は「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」、「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」、「分かりやすい情報提供に心がける」が同率で割合が最も高く、300人以上は「分かりやすい情報提供に心がける」の割合が最も高くなっている。なお、50～99人については「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」は、「特にない」と同率で割合が最も高くなっている。(図2-3-3)

【図2-3-3 従業員規模別 ユニバーサルデザインに基づいて取り組もうと考えていること】



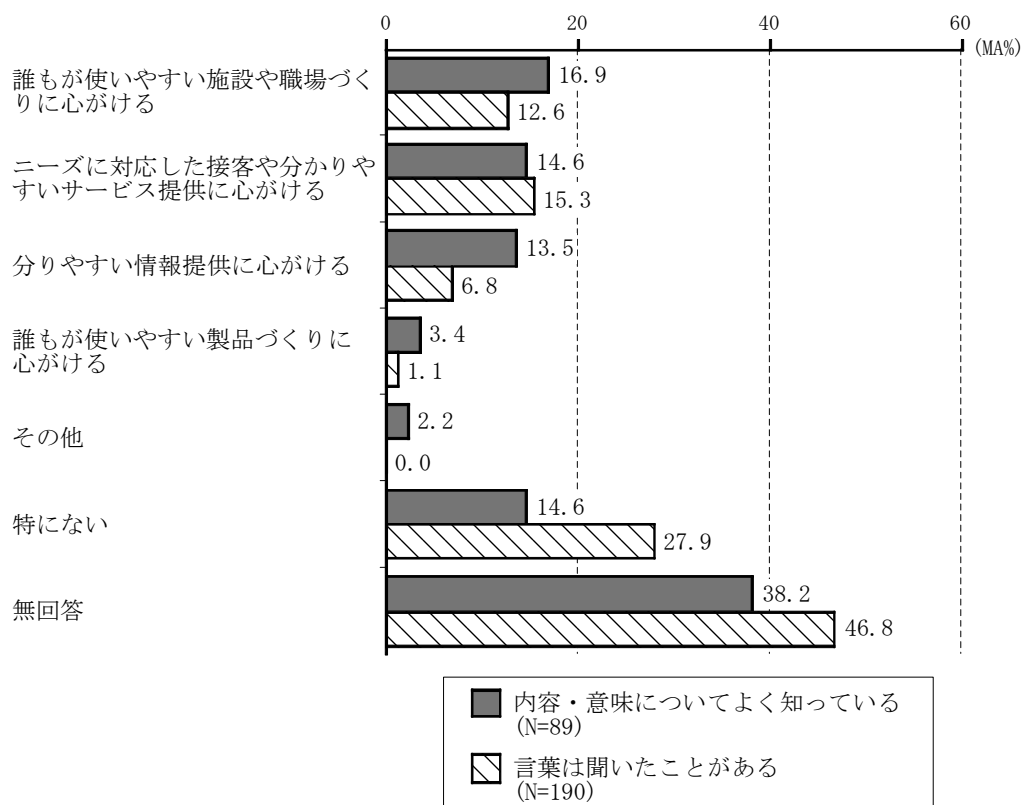
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



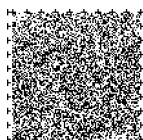
【「ユニバーサルデザイン」の認知度別】

「ユニバーサルデザイン」の認知度別でみると、「内容・意味についてよく知っている」は「誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける」の割合が最も高く、「言葉は聞いたことがある」は「特にない」が最も割合が高いが、取り組もうと考えていることでみると、「ニーズに対応した接客や分かりやすいサービス提供に心がける」となっている。(図2-3-4)

【図2-3-4 「ユニバーサルデザイン」の認知度別 ユニバーサルデザインに基づいて取り組もうと考えていること】



※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

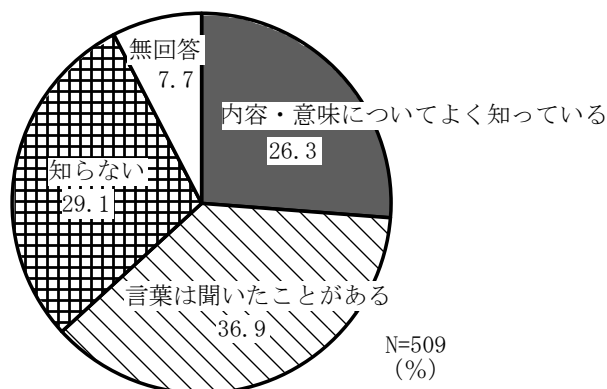


3. CSRについて

3-1. 「CSR」の認知度

問11 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○）。

【図3-1 「CSR」の認知度】

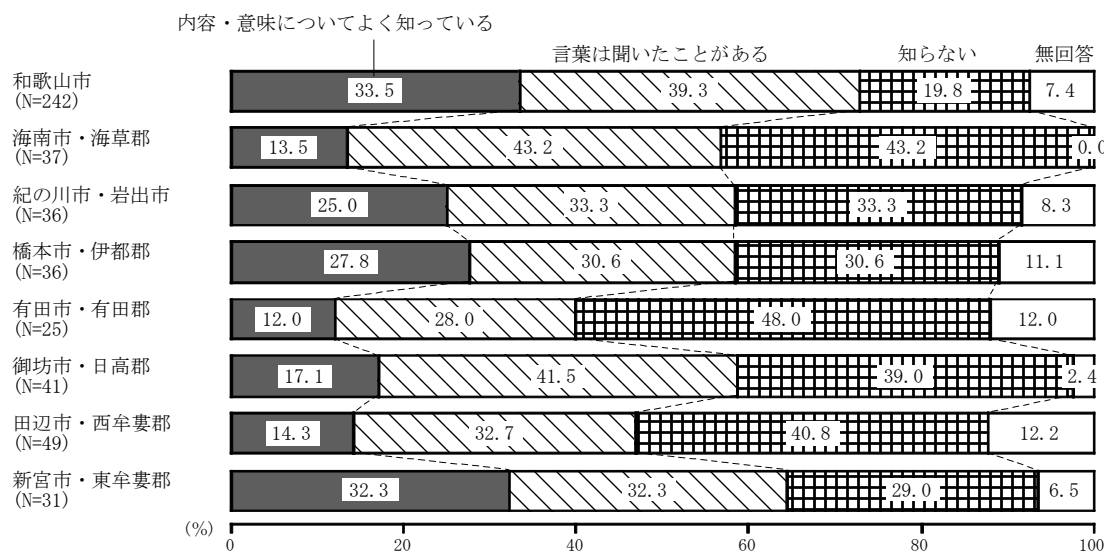


「CSR」の認知度については、「言葉は聞いたことがある」が36.9%で最も割合が高く、次いで「知らない」の29.1%、「内容・意味についてよく知っている」の26.3%と続く。(図3-1)

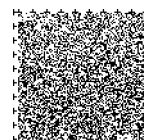
【所在地域別】

所在地域別でみると、「内容・意味についてよく知っている」は和歌山市が33.5%で最も割合が高く、次いで新宮市・東牟婁郡が32.3%となっているが、最も割合が低いのは有田市・有田郡で12.0%となっている。一方「知らない」の割合が最も高いのは有田市・有田郡が48.0%で、和歌山市は19.8%で最も割合が低くなっている。(図3-1-1)

【図3-1-1 所在地域別 「CSR」の認知度】



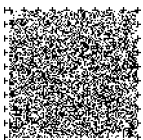
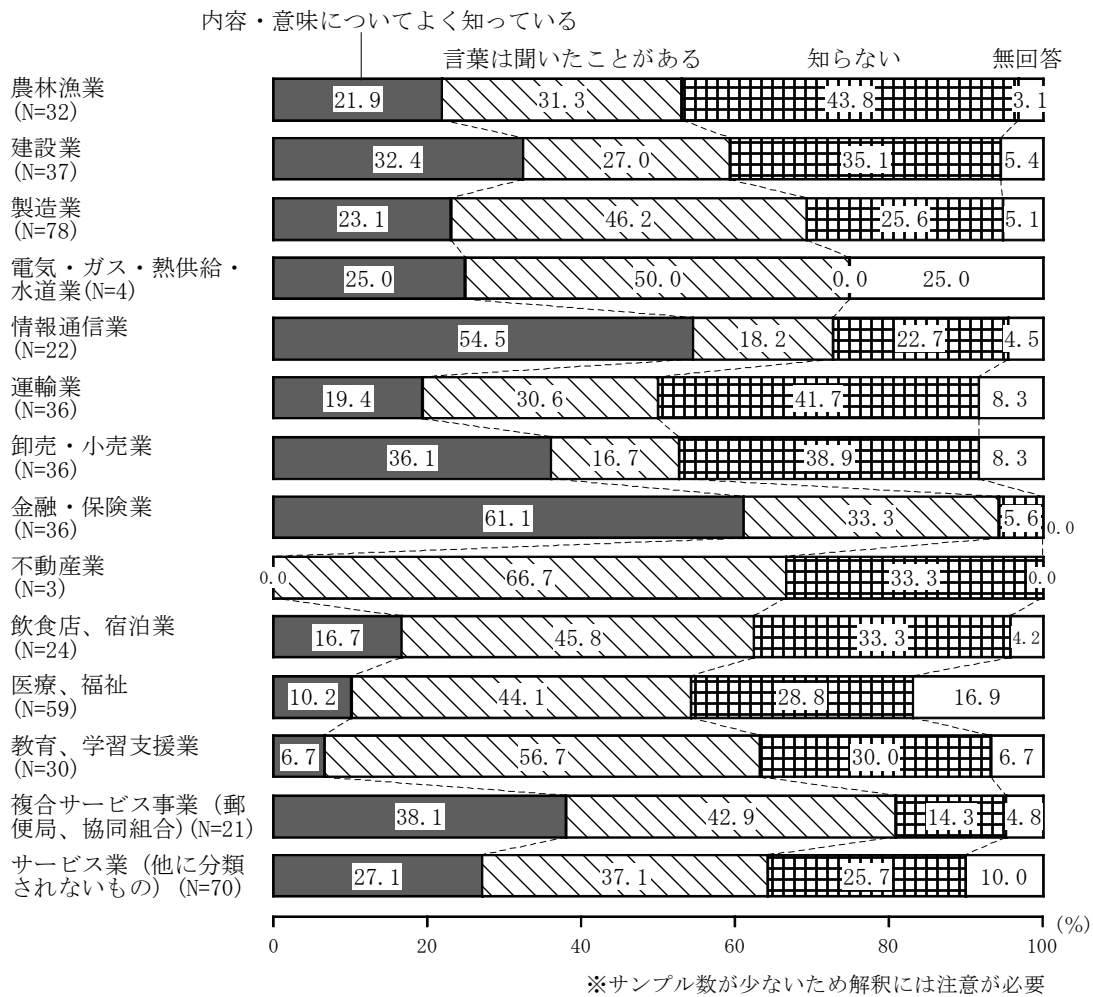
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【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」は金融・保険業が61.1%で最も割合が高く、次いで情報通信業が54.5%となっている。また、最も割合が低いのは不動産業で0.0%となっており「言葉は聞いたことがある」が66.7%で最も割合が高くなっている。一方「知らない」の割合が最も高いのは農林漁業が43.8%で、次いで運輸業の41.7%となっている。(図3-1-2)

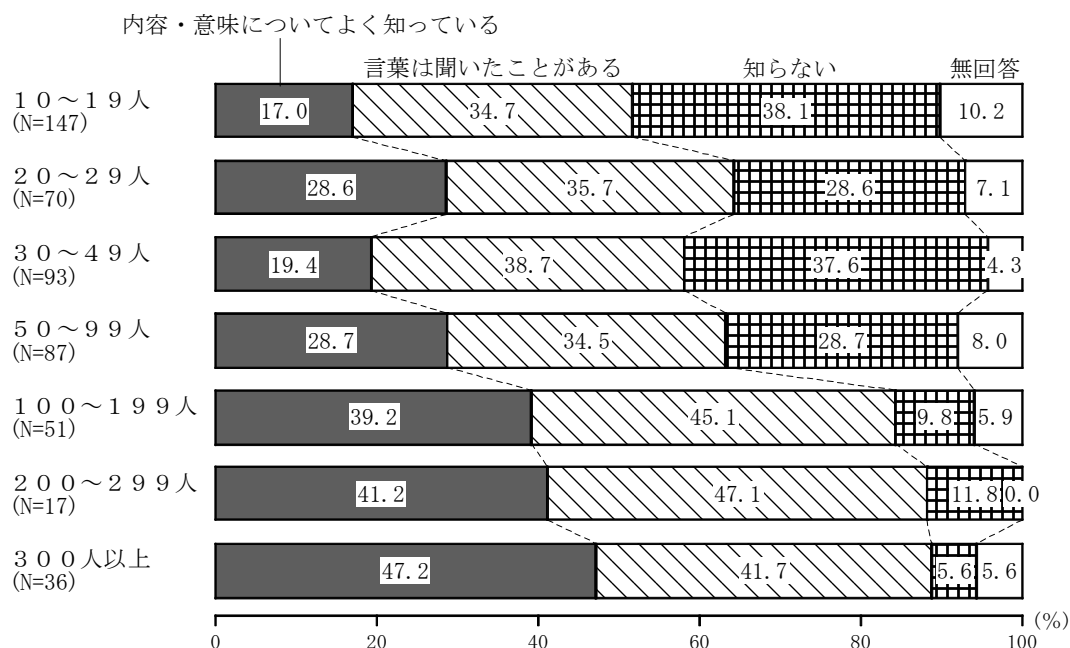
【図3-1-2 産業分類別 「CSR」の認知度】



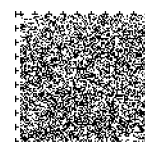
【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、「内容・意味についてよく知っている」は規模が大きい事業所で割合が高い傾向にあり、300人以上が47.2%となっている。一方「知らない」の割合が最も高いのは10～19人で38.1%となっている。(図3-1-3)

【図3-1-3 従業員規模別 「CSR」の認知度】



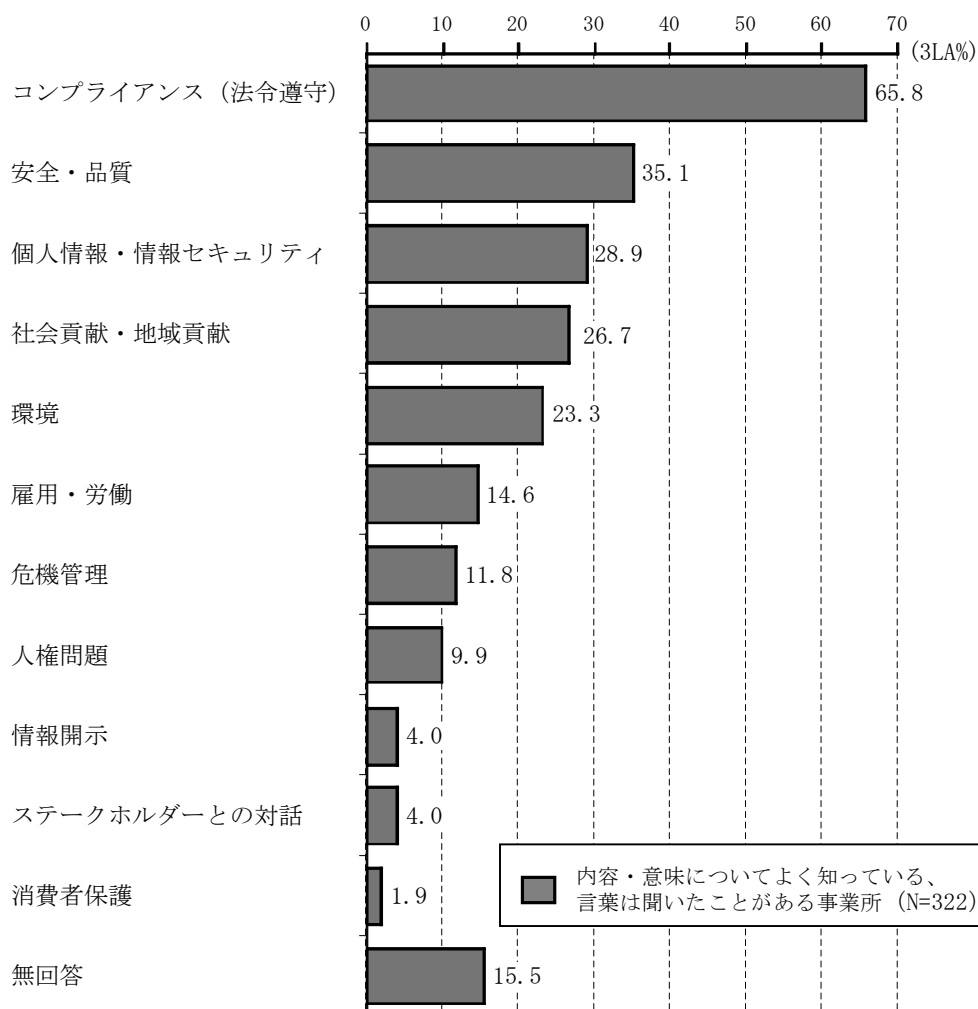
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



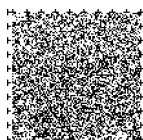
3-2. CSRの考えの中で重要な取組として認識していること

問12 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どれですか（〇は3つまで）。

【図3-2 CSRの考えの中で重要な取組として認識していること】



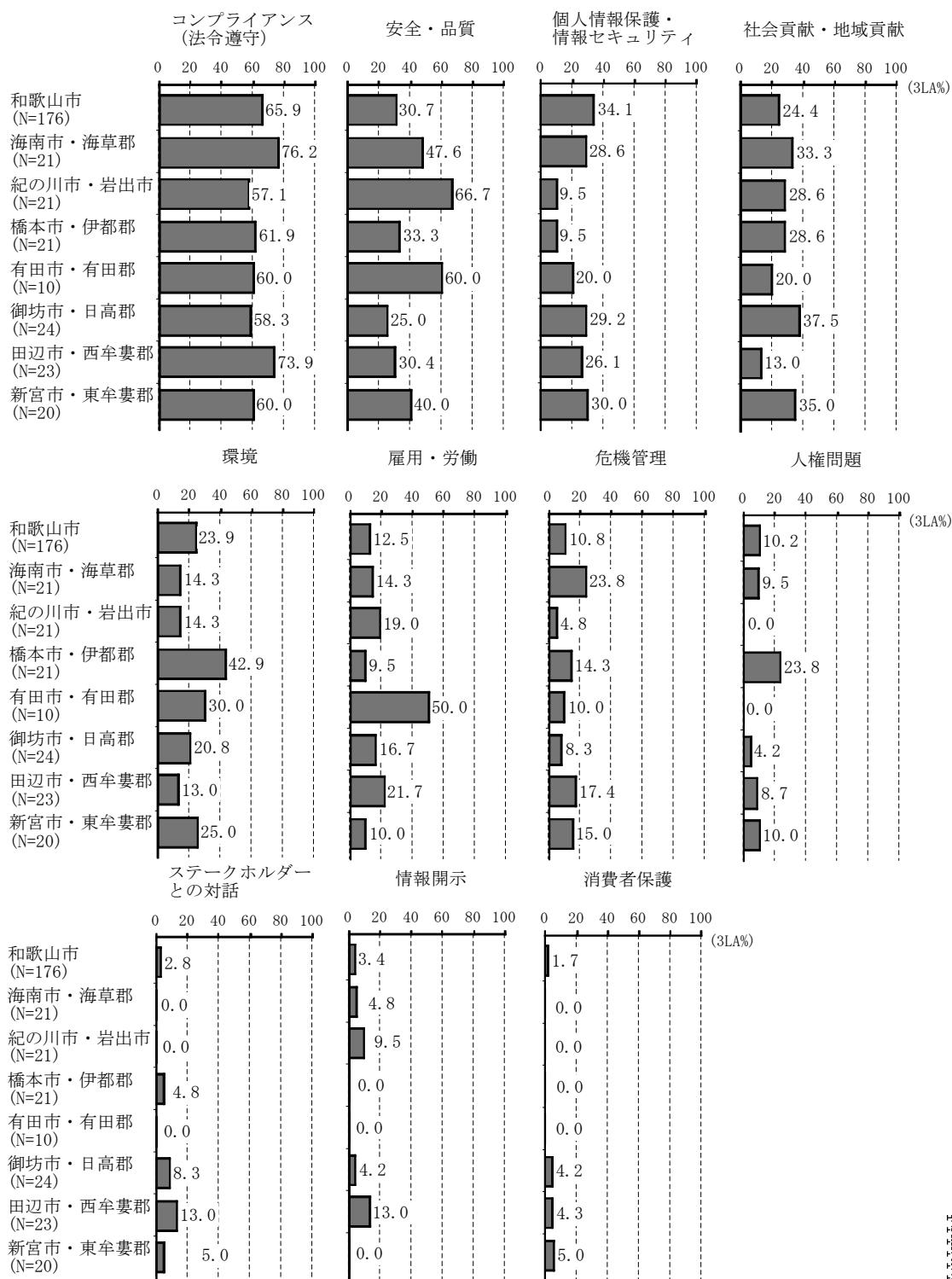
CSRについて『知っている』（「内容・意味についてよく知っている」、「言葉は聞いたことがある」）と回答した事業所に、CSRの考えの中で重要な取組として認識していることについてたずねると、「コンプライアンス（法令遵守）」が65.8%で最も割合が高く、次いで「安全・品質」が35.1%、「個人情報・情報セキュリティ」が28.9%となっている。なお「人権問題」は9.9%で8位となっており、CSRの取り組みとしての認識は比較的低くなっている。（図3-2）



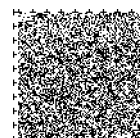
【所在地域別】

所在地域別でみると、紀の川市・岩出市以外のいずれの地域も「コンプライアンス(法令遵守)」が最も割合が高く、なかでも海南市・海草郡が76.2%で最も割合が高い。紀の川市・岩出市は「安全・品質」が66.7%で、有田市・有田郡では同率の60.0%で「コンプライアンス(法令遵守)」と「安全・品質」が最も割合が高い。特に「人権問題」については橋本市・伊都郡で他の地域に比べ割合が高くなっている。(図3-2-1)

【図3-2-1 所在地域別 CSRの考えの中で重要な取組として認識していること】



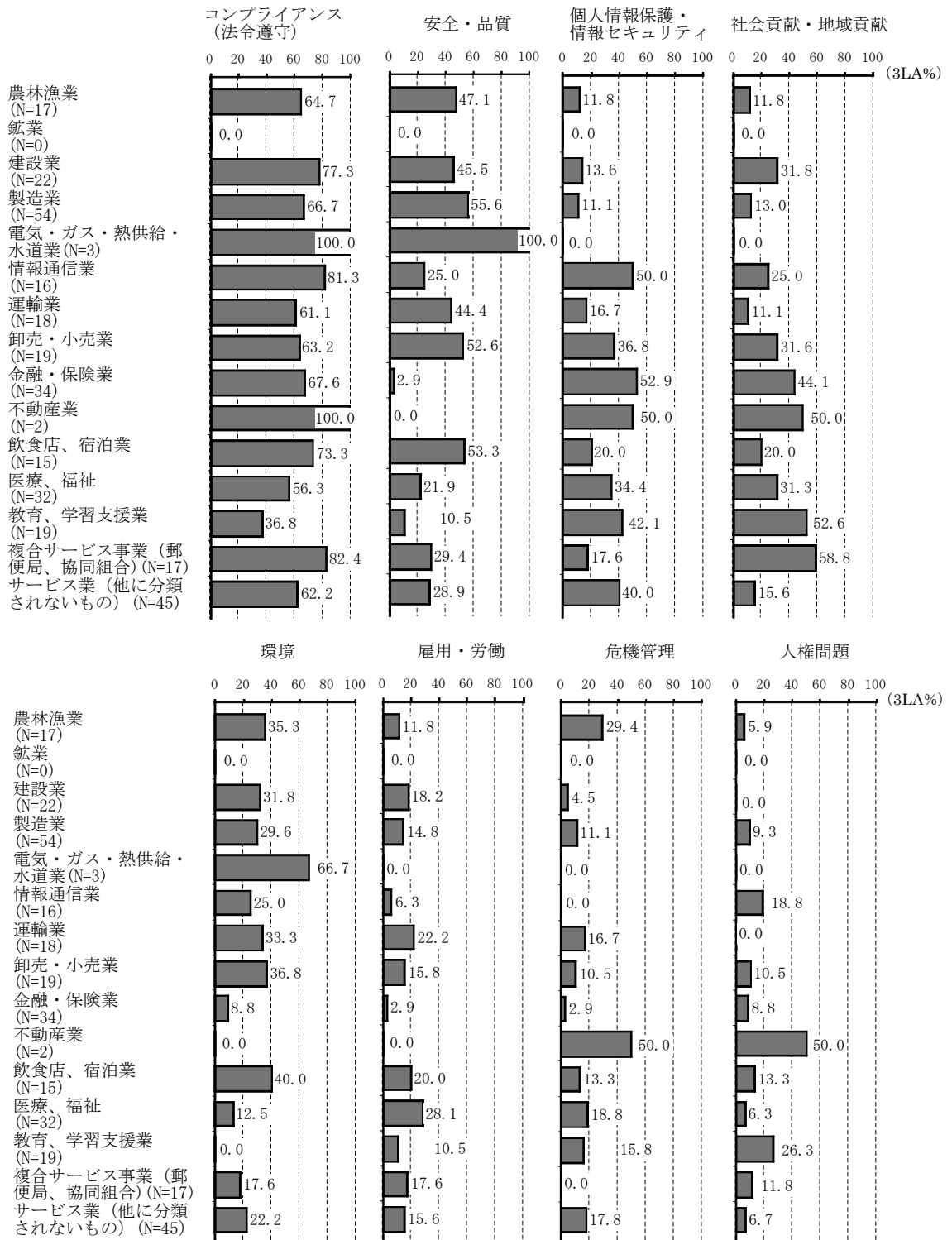
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



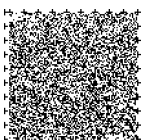
【産業分類別】

産業分類別でみると、鉱業、教育、学習支援業以外の産業では「コンプライアンス（法令遵守）」の割合が最も高く（電気・ガス・熱供給・水道業においては「安全・品質」も同率で最も割合が高い）、教育、学習支援業では「社会貢献・地域貢献」が最も割合が高くなっている。（図3-2-2）

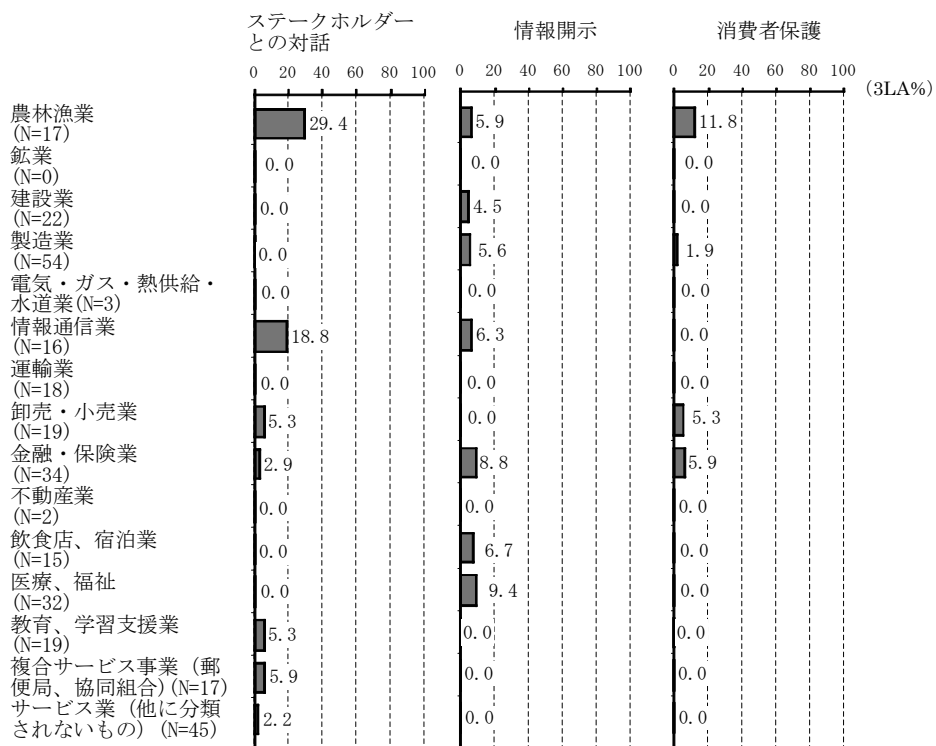
【図3-2-2 産業分類別 CSRの考えの中で重要な取組として認識していること】



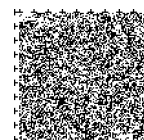
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図3-2-2 産業分類別 CSRの考えの中で重要な取組として認識していること】



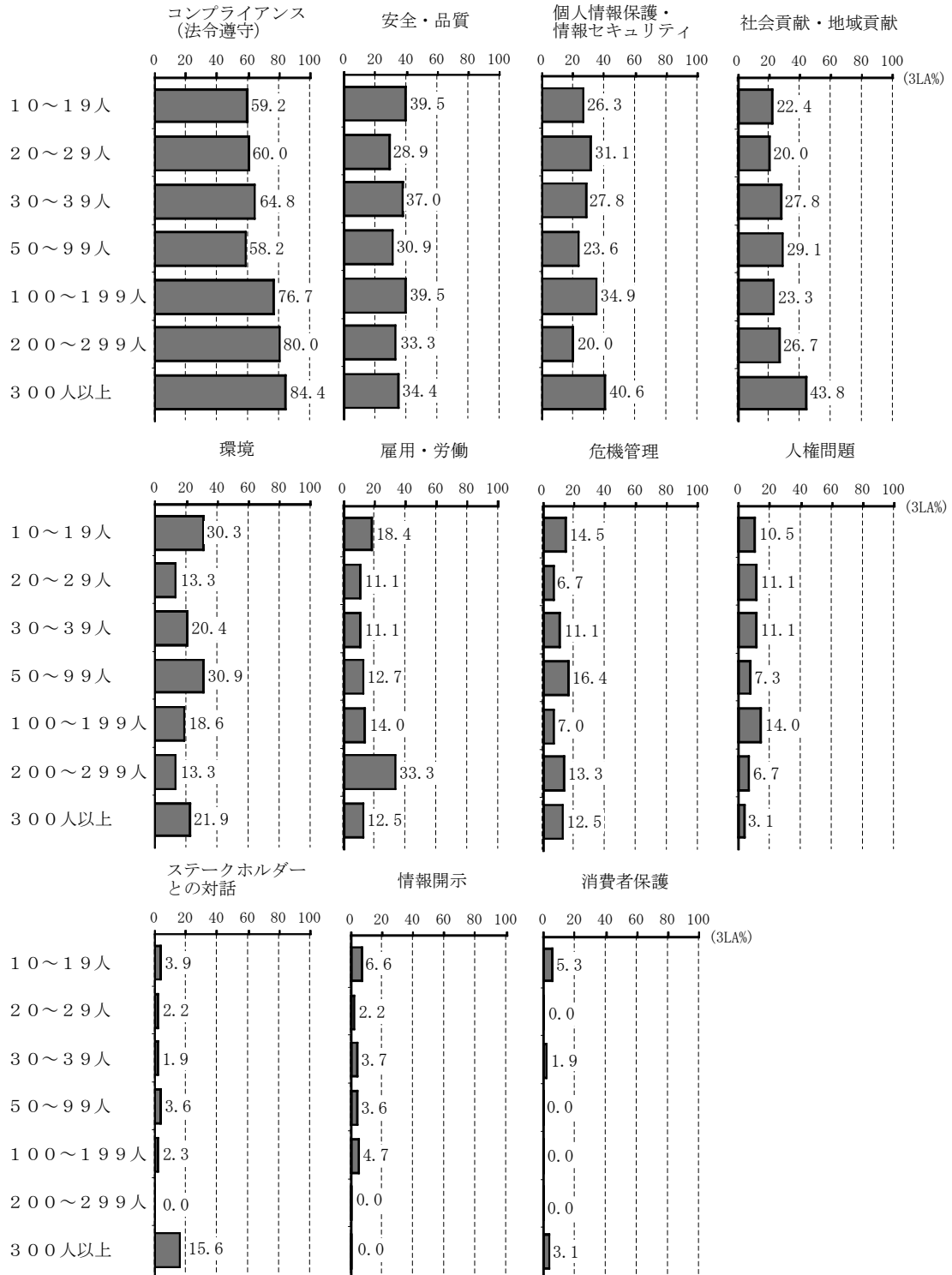
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



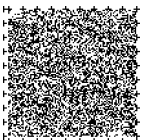
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、いずれの規模も「コンプライアンス（法令遵守）」が最も割合が高い。（図3-2-3）

【図3-2-3 従業員規模別 CSRの考えの中で重要な取組として認識していること】



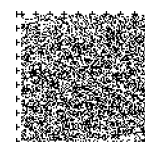
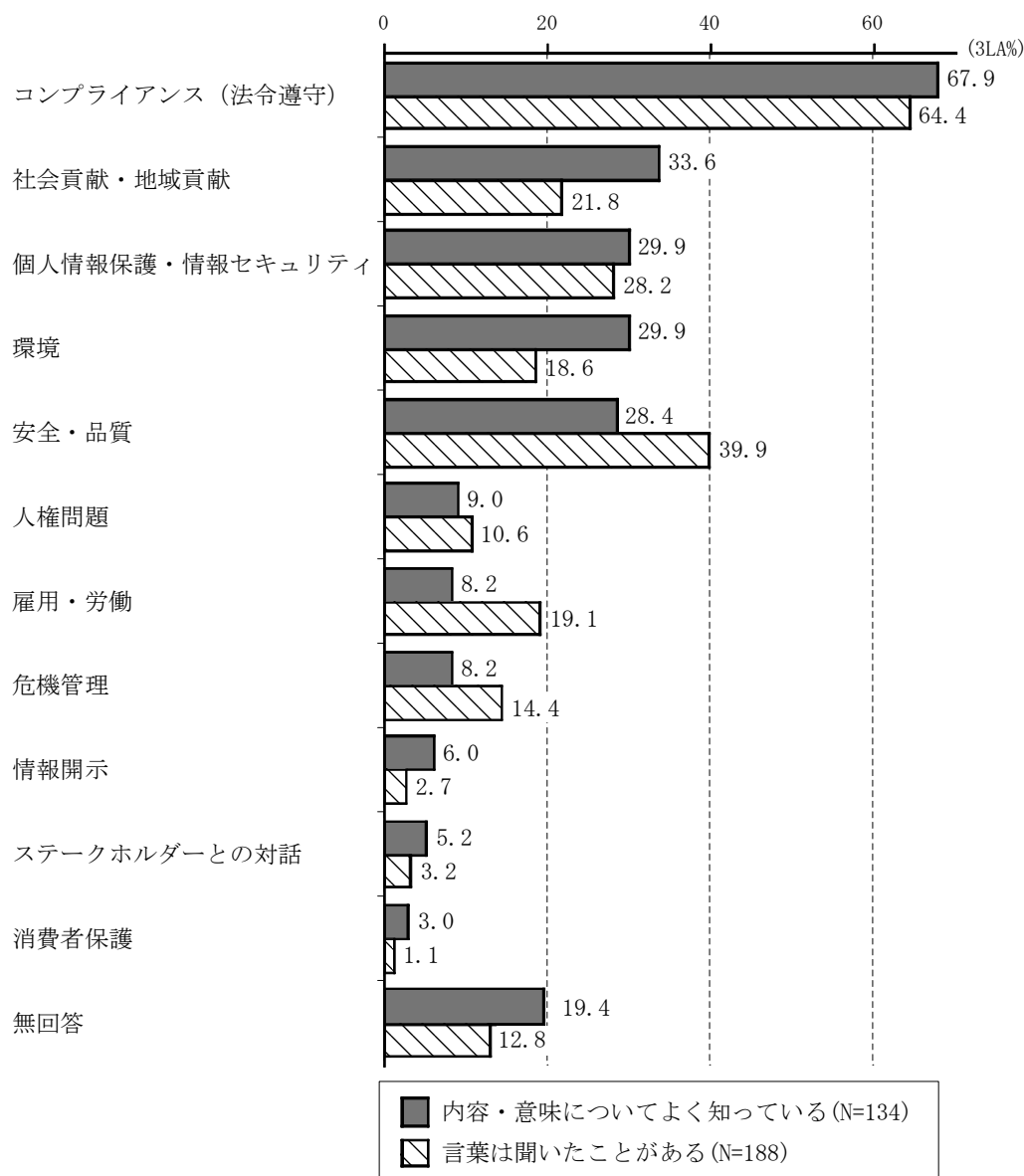
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【「CSR」の認知度別】

「CSR」の認知度別でみると、「内容・意味についてよく知っている」、「言葉は聞いたことがある」とも「コンプライアンス（法令遵守）」の割合が最も高い。次いで「内容・意味についてよく知っている」は「社会貢献・地域貢献」、「言葉は聞いたことがある」は「安全・品質」となっている。（図3-2-4）

【図3-2-4 「CSR」の認知度別 CSRの考えの中で重要な取組として認識していること】

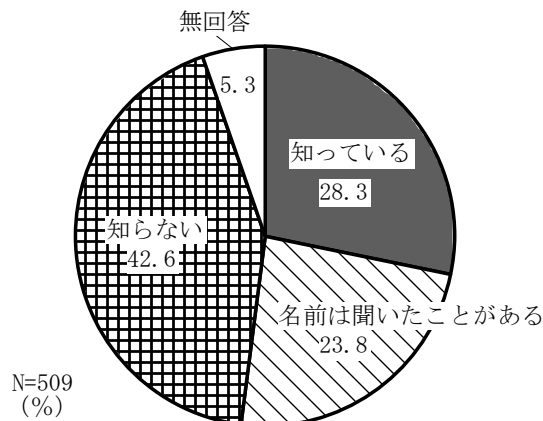


4. 和歌山県人権啓発センターの取組について

4-1. 「和歌山県人権啓発センター」の認知度

問13 平成14年4月、和歌山ビッグ愛に、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として「和歌山県人権啓発センター」が設立されました。当センターのことを知っていますか（いずれか1つに○）。

【図4-1 「和歌山県人権啓発センター」の認知度】

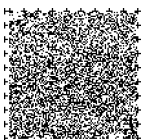
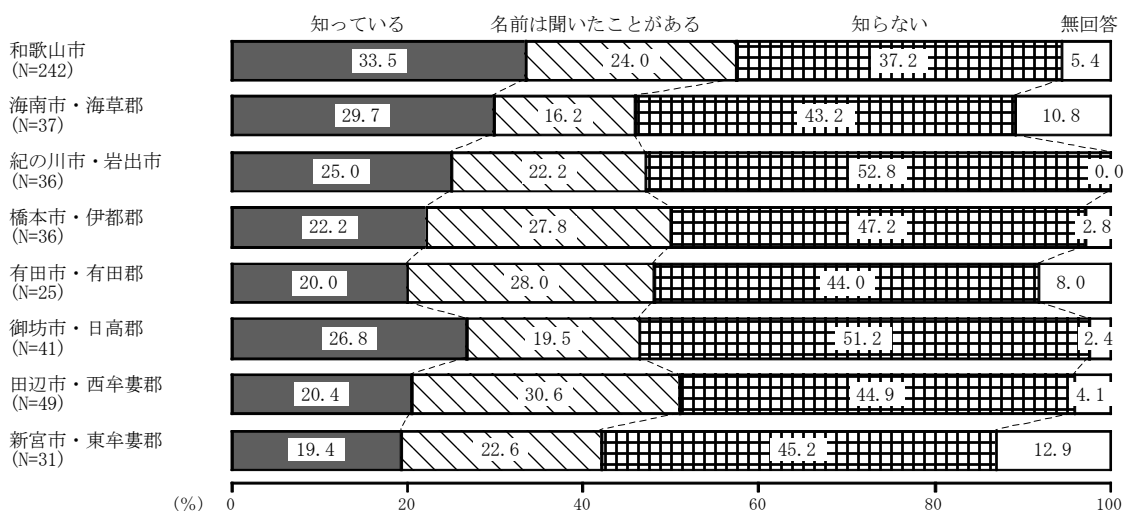


「和歌山県人権啓発センター」の認知度については、「知らない」が42.6%で最も割合が高く、次いで「知っている」が28.3%、「名前を聞いたことがある」の23.8%と続く。(図4-1)

【所在地域別】

所在地域別でみると、「知っている」は和歌山市が33.5%で最も割合が高く、最も割合が低いのは、新宮市・東牟婁郡で19.4%となっている。一方「知らない」の割合が最も高いのは紀の川市・岩出市で52.8%となっており、最も割合が低いのは、和歌山市で37.2%となっている。(図4-1-1)

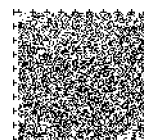
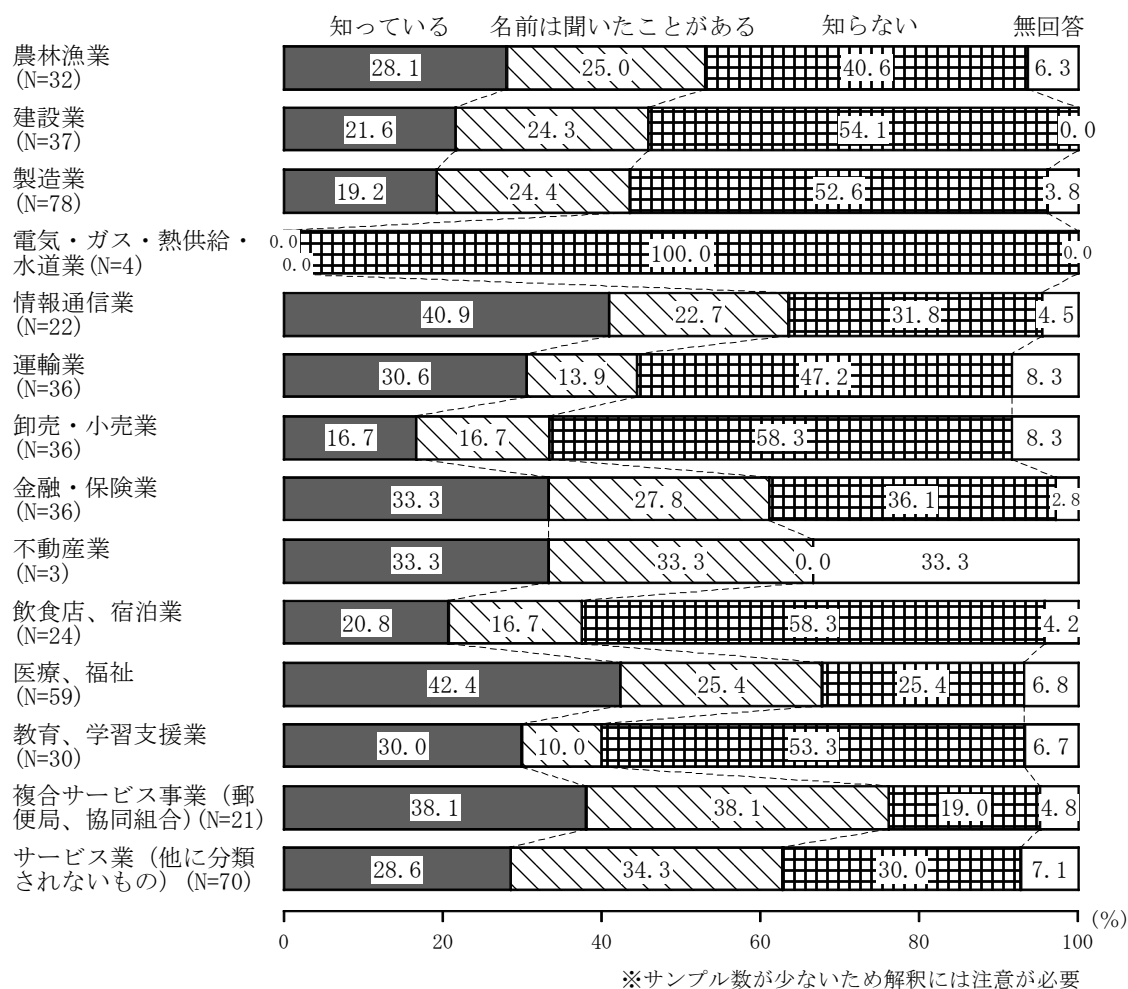
【図4-1-1 所在地域別 「和歌山県人権啓発センター」の認知度】



【産業分類別】

産業分類別でみると、「知っている」は、医療、福祉が42.4%で最も割合が高く、次いで情報通信業40.9%となっている。一方「知らない」の割合が最も高いのは電気・ガス・熱供給・水道業が100.0%で、次いで卸売・小売業、飲食店、宿泊業の同率58.3%となっている。(図4-1-2)

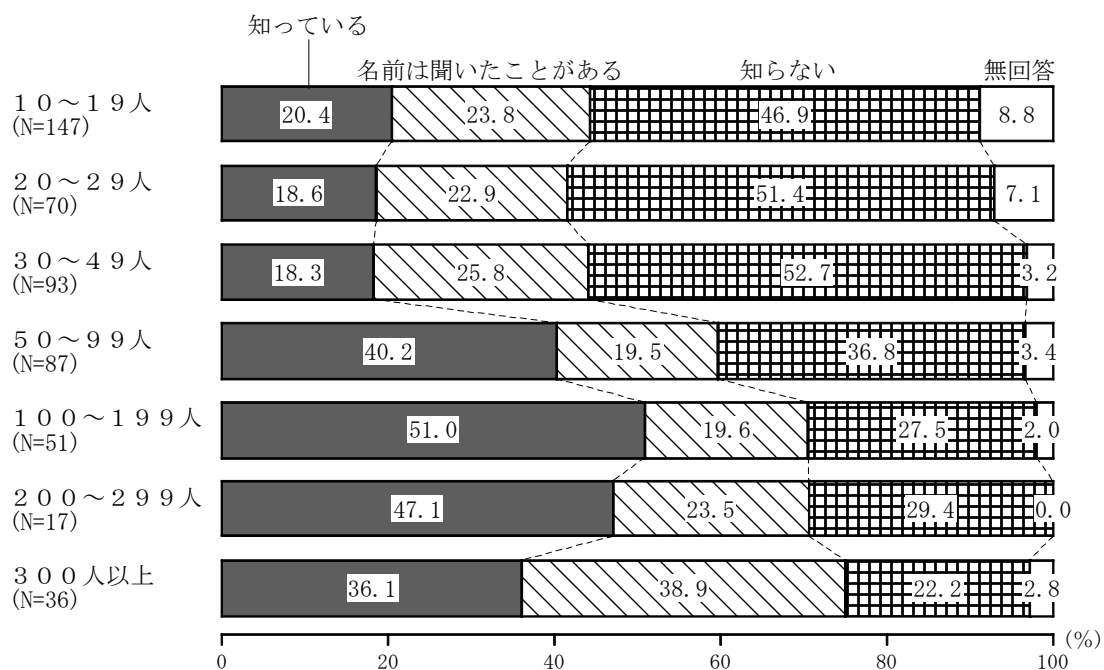
【図4-1-2 産業分類別 「和歌山県人権啓発センター」の認知度】



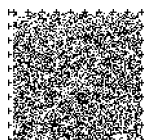
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、「知っている」は100～199人が51.0%で最も割合が高く、30～49人では「知っている」の割合が最も低く18.3%となっている。一方「知らない」は、従業員規模が大きくなるほど割合が低くなる傾向にある。(図4-1-3)

【図4-1-3 従業員規模別 「和歌山県人権啓発センター」の認知度】



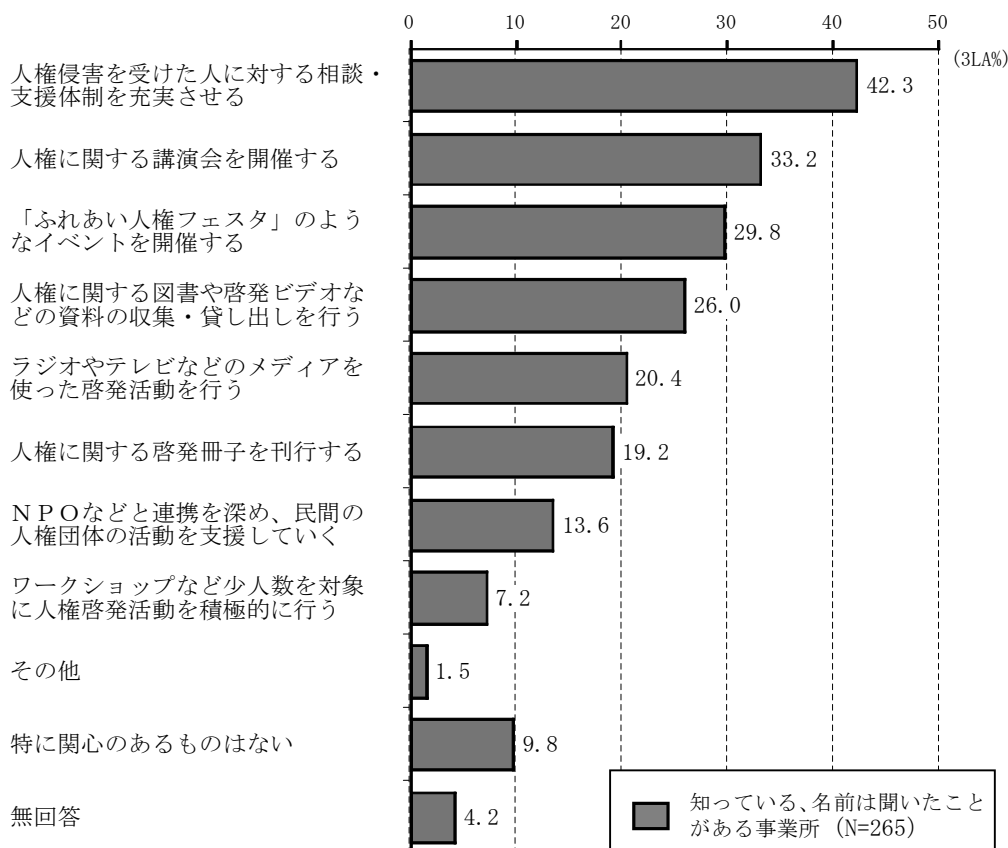
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



4-2. 和歌山県人権啓発センターで関心のある取組

問14 (財)和歌山県人権啓発センターのどのような取組に関心がありますか(○は3つまで)。

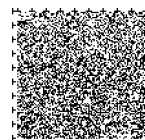
【図4-2 「和歌山県人権啓発センター」で関心のある取組】



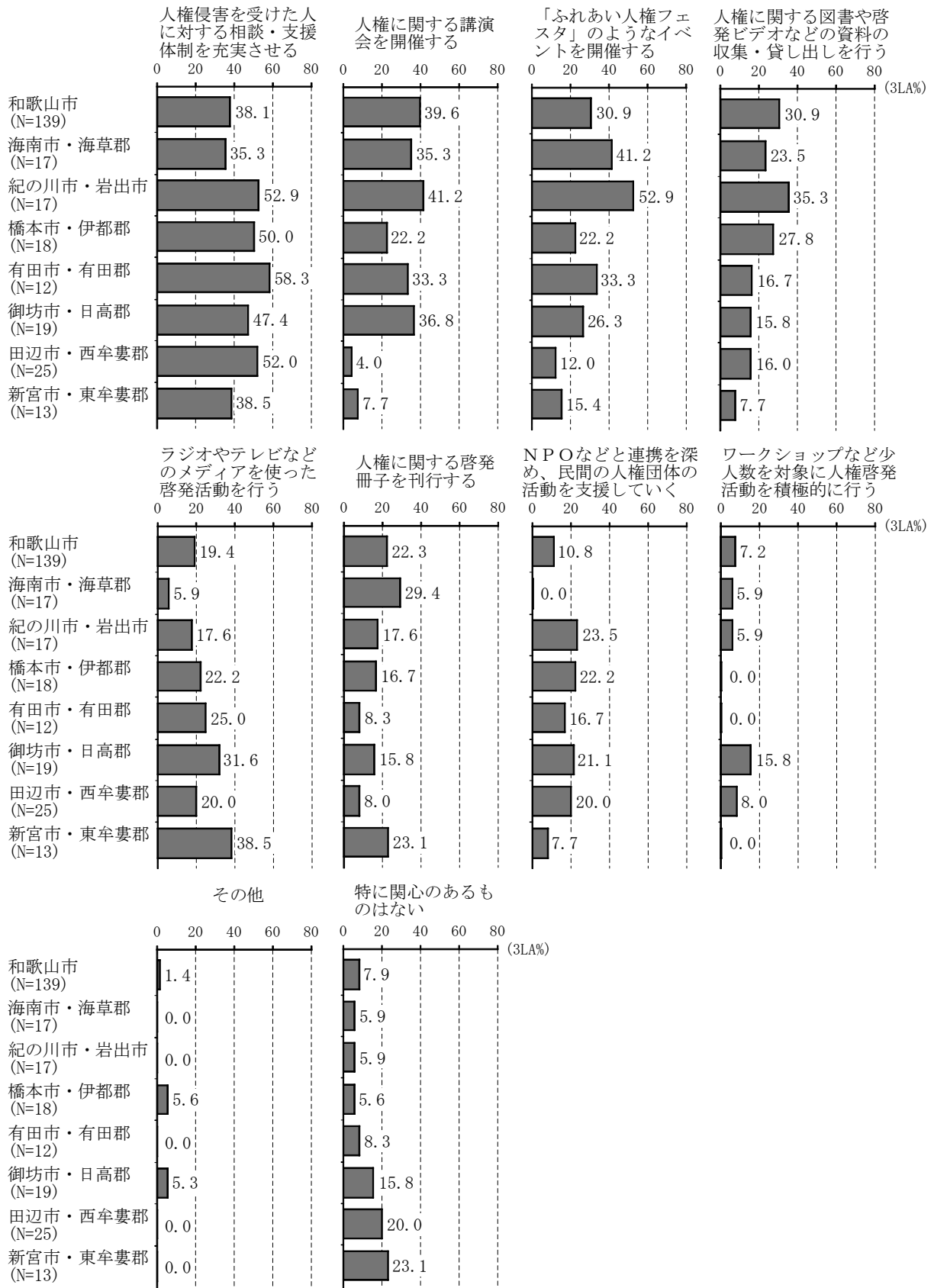
和歌山県人権センターについて「知っている」、「名前は聞いたことがある」と回答した事業所に対し、和歌山県人権啓発センターで関心のある取組、についてたずねたところ、「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」が42.3%で最も割合が高く、次いで「人権に関する講演会を開催する」が33.2%、「「ふれあい人権フェスタ」のようなイベントを開催する」が29.8%となっている。(図4-2)

【所在地域別】

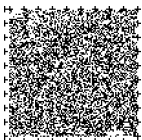
所在地域別でみると、和歌山市は「人権に関する講演会を開催する」の割合が最も高く、海南市・海草郡は「「ふれあい人権フェスタ」のようなイベントを開催する」が、紀の川市・岩出市は「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」と「「ふれあい人権フェスタ」のようなイベントを開催する」が、新宮市・東牟婁郡は「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」と「ラジオやテレビなどのメディアを使った啓発活動を行う」が、それ以外の地域は「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」が最も割合が高くなっている。(図4-2-1)



【図4-2-1 所在地域別 和歌山県人権啓発センターで関心のある取組】



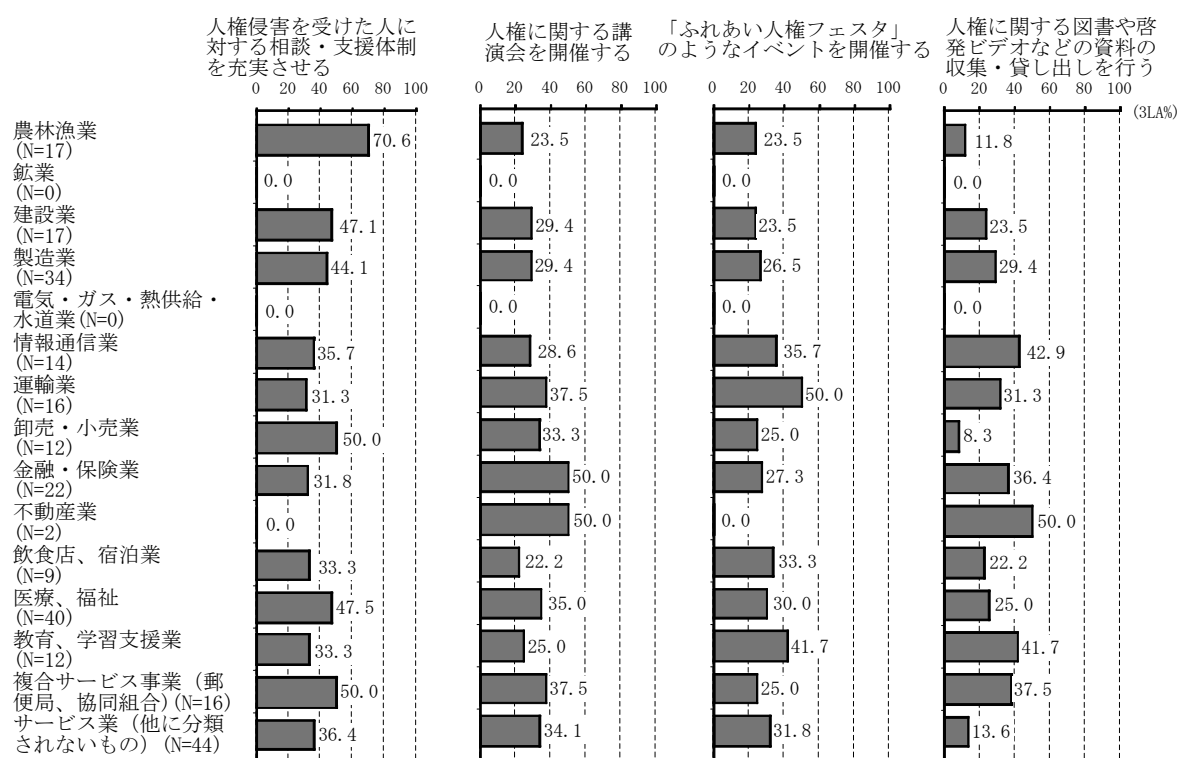
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



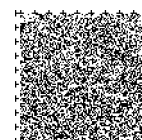
【産業分類別】

産業分類別でみると、「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」を挙げる産業の割合が高く、なかでも農林漁業が70.6%で最も割合が高くなっている。情報通信業では「人権に関する図書や啓発ビデオなどの資料の収集・貸し出しを行う」と「人権に関する啓発冊子を刊行する」が同率で、運輸業は「「ふれあい人権フェスタ」のようなイベントを開催する」が、金融・保険業は「人権に関する講演会を開催する」の割合が最も高い。不動産業は「人権に関する講演会を開催する」と「人権に関する図書や啓発ビデオなどの資料の収集・貸し出しを行う」が同率で、教育、学習支援業では「「ふれあい人権フェスタ」のようなイベントを開催する」と「人権に関する図書や啓発ビデオなどの資料の収集・貸し出しを行う」が同率で最も割合が高い。飲食店、宿泊業では、「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」、「「ふれあい人権フェスタ」のようなイベントを開催する」、「NPOなどと連携を深め、民間の人権団体の活動を支援していく」の3項目の割合が同率で最も高くなっている。(図4-2-2)

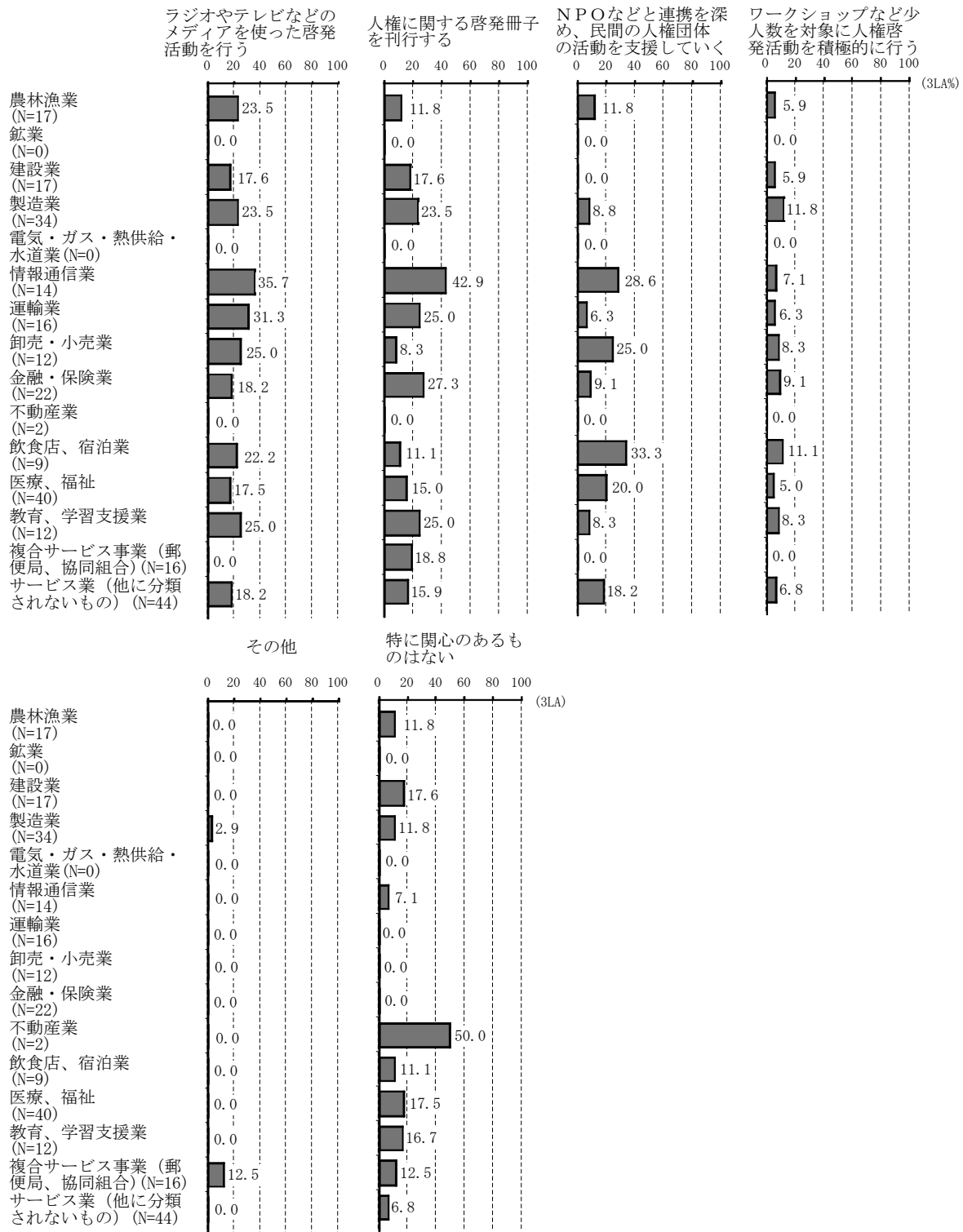
【図4-2-2 産業分類別 和歌山県人権啓発センターで関心のある取組】



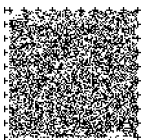
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図4-2-2 産業分類別 和歌山県人権啓発センターで関心のある取組】



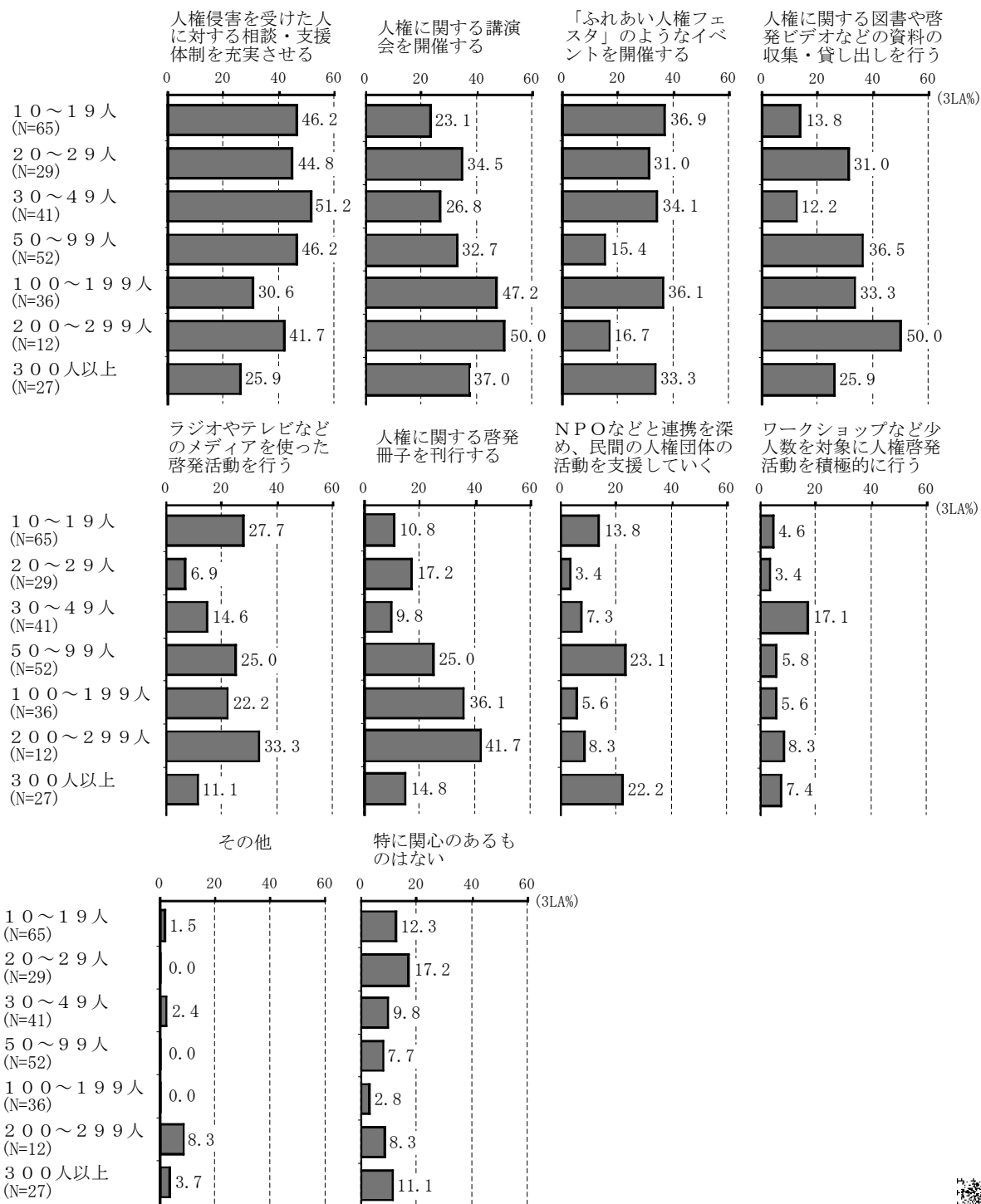
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



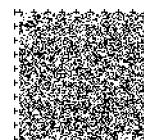
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、99人までの事業所では「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」が最も割合が高く、100人以上の事業所では「人権に関する講演会を開催する」が最も割合が高くなっている。また、200～299人は「人権に関する図書や啓発ビデオなどの資料の収集・貸し出しを行う」も同率で最も割合が高くなっている。(図4-2-3)

【図4-2-3 従業員規模別 和歌山県人権啓発センターで関心のある取組】



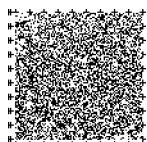
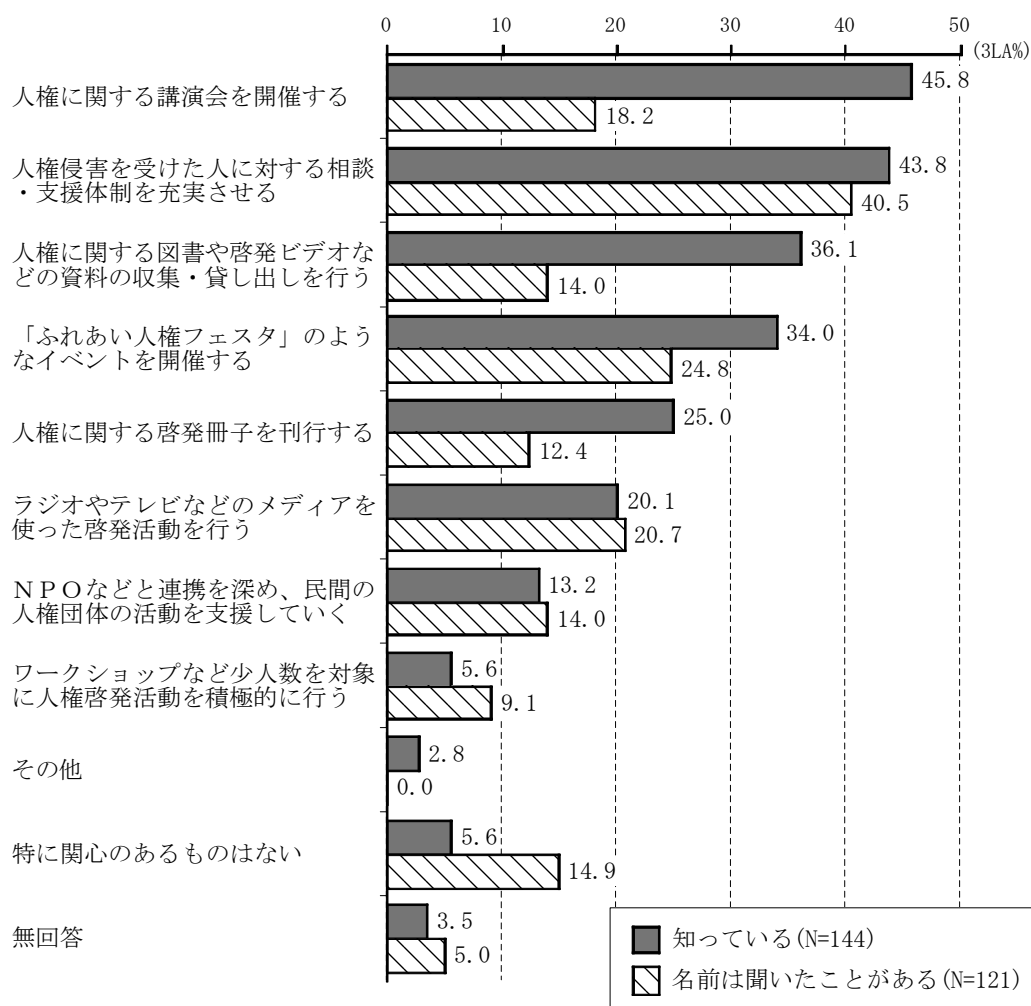
※サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



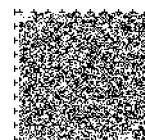
【「和歌山県人権啓発センター」の認知度】

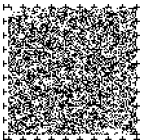
「和歌山県人権啓発センター」の認知度でみると、「知っている」は「人権に関する講演会を開催する」が45.8%で最も割合が高く、次いで「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」が43.8%となっている。「名前は聞いたことがある」は「人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる」が40.5%で最も割合が高く、次いで「ふれあい人権フェスタ」のようなイベントを開催する」が24.8%となっている。(図4-2-4)

【図4-2-4 「和歌山県人権啓発センター」の認知度 和歌山県人権啓発センターで関心のある取組】



II-4 自由意見





II-4 自由意見

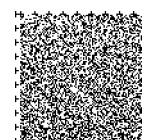
人権問題に関する意見を自由に記入してもらったところ、有効回収数の内 47 事業所からのべ 48 件の意見が寄せられた。

○ 企業に関することについて (CSR・雇用・運営等)

記入内容	件数
小規模の企業は、自社の経営を続けるのが精一杯である。	2
障がいのある方や、高齢で一度退職された方も、再雇用している。	1
人権問題に積極的に取り組んでおり、職場内での人権標語募集も関心度が高い。	1
各企業は常に社会的責任を果たす意識をもって企業経営しなければならない。	1
人権施策があまり見えていないので、もっと考えなければならないと思っている。	1
バリアフリーや介護に関する色々な勉強会を開いている。	1
人権問題の意識が薄い企業でのアピール方法等を考えなければならないと思う。	1
企業として個人に対して何処まで踏み込んだ質問をしたら良いのかわからない。	1
計	9

○ 人権の進展について

記入内容	件数
人権、人権と騒ぎすぎである。	2
人権進展に協力したいと思う。	2
今後関心を持ち理解を深める。	1
中小企業においては、会社として、目に見える人権を考慮した行動をおこす事には余裕というものがなく、現在の労働者の働く権利(職場を守る)を保障するのが精一杯である。	1
今後は、老人対策が急務で、お年寄りが安心して暮らせるような県になってほしい。	1
人権問題は大変難しい問題だと思っている。	1
計	8

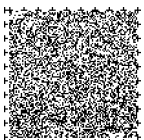


○ 県(行政)について

記入内容	件数
時として、人権を無視した言動がみられる部署がある。	2
今後も人権問題について、企業として取り組んでいきたいと思うので、行政には力をかしてもらいたい。	1
老後の生活をやはり、安心出来るような体制をとってほしいと思う。	1
サブテーマなどに具体的な問題をあげて、もっと自分の身近にひきよせて考えられるような啓発活動をすればどうか。	1
市報や県民だより、地域情報誌などに活動内容等を載せるべきだと思う。	1
人権問題は固いイメージも多く、自分の立場や生活におわれている中で、どうリーダーシップをとっていく人材を育てていくか、県の取り組みが注目されている。	1
設問の中で「障害」という言葉が使用されているが、「障がい」という記載ではないか。	1
問題や施策などではないが、県と市に同様な部署団体がある。	1
効率的な運用をすすめてもらいたい。	1
誰もが平等で安心、安全な町づくりを目指してもらいたい。	1
市町村が取り組んでいる人権施策、活動と連携して行動して欲しい。	1
共同作業場への、より積極的な助成、協力をお願いする。	1
私達県民一人ひとりの人権に対する考え及び人権問題に対してより一層努力する事が大事で有ると思われるので、県の協力もより一層行って頂ける事を希望する。	1
誰もが自由で平等に社会に参加、参画し、喜びや生きがいを実感しながら生きていけるような社会にしてもらいたい。	1
人権問題に取り組んだ映画の上映等を行ってもらいたい。	1
一人でも多くの人に人権意識を高めてもらう為、地域密着型の研修会等を頻繁に行ってもらいたいと思う。	1
普通に皆が人権の事について考えていける様に、もっと身近でいつも研修を行うべき。	1
広報誌等で施策や取り組み事例の宣伝をお願いする。	1
県、市町村などの独自の取り組みより、県市町村の一貫した取り組みが必要と考える。	1
計	20

○ その他

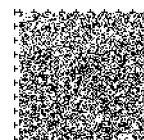
主な記入内容	件数
若い人は特に人権に対して、関心が薄いと思う。	1
今一番人権上問題と思うのは、若者のワーキング化。パートや派遣などの非正規雇用でしか働けない若者が多い。	1
計	11



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 SP 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、SP 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



～ 人権が尊重される社会づくりのために ～

人権に関する事業所アンケート調査

【単純集計結果掲載】

平成 20 年 8 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ので、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、9月16日（火）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）

貴事業所のことについておききします。

問1 貴社の主たる事業所の所在地が含まれている地域はどこですか。(N=509)

1. 和歌山市(47.5%)
 2. 海南市・海草郡(7.3%)
 3. 紀の川市・岩出市(7.1%)
 4. 橋本市・伊都郡(7.1%)
 5. 有田市・有田郡(4.9%)
 6. 御坊市・日高郡(8.1%)
 7. 田辺市・西牟婁郡(9.6%)
 8. 新宮市・東牟婁郡(6.1%)
- <無回答>(2.4%)

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。(N=509)

1. 農林漁業(6.3%)
 2. 鉱業(—%)
 3. 建設業(7.3%)
 4. 製造業(15.3%)
 5. 電気・ガス・熱供給・水道業(0.8%)
 6. 情報通信業(4.3%)
 7. 運輸業(7.1%)
 8. 卸売・小売業(7.1%)
 9. 金融・保険業(7.1%)
 10. 不動産業(0.6%)
 11. 飲食店、宿泊業(4.7%)
 12. 医療、福祉(11.6%)
 13. 教育、学習支援業(5.9%)
 14. 複合サービス事業(郵便局、協同組合)(4.1%)
 15. サービス業(他に分類されないもの)(13.8%)
- <無回答>(4.1%)

問3 貴社の従業員規模は以下のうちどれですか。(N=509)

1. 10~19人(28.9%)
 2. 20~29人(13.8%)
 3. 30~49人(18.3%)
 4. 50~99人(17.1%)
 5. 100~199人(10.0%)
 6. 200~299人(3.3%)
 7. 300人以上(7.1%)
- <無回答>(1.6%)

人権に関する取組についてのお考えをおききします。

問4 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3つまで）。(N=509)

1. 公正な採用選考の実施(43.0%)
2. 男女が共に能力を発揮できる職場づくり(54.4%)
3. 高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり(30.8%)
4. 障害のある人が十分に能力を発揮できる職場づくり(10.8%)
5. 心の病を有する人への支援(8.8%)
6. さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり(2.8%)
7. 個人情報保護(45.8%)
8. 環境保護に配慮した企業活動(26.5%)
9. 関心がない(2.9%)
10. その他（具体的に：）(0.2%)
 <無回答>(3.7%)

問5 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）。

問5-1 人権に関する取組の中で、貴社において、取り組もうとしていることは何ですか（〇はいくつでも）。

- | | |
|---|---------------|
| (15.3%) 人権を守るための規程、指針等を定めること | (7.9%) |
| (24.2%) 人権に関する研修を実施すること | (9.2%) |
| (31.6%) セクハラやメンタルヘルスケア等に対する相談窓口を設置すること | (5.1%) |
| (16.1%) 人権に関するポスター掲出、パンフレット等の作成など啓発に努めること | (6.5%) |
| (46.2%) 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等の記載は求めない | (4.5%) |
| (44.6%) 性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること | (9.8%) |
| (14.9%) 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 | (10.0%) |
| (3.3%) 事業所内に保育施設の設置等、子育て支援策を実施すること | (3.1%) |
| (31.0%) 育児休業、介護休業等各種制度の整備を図ること | (7.1%) |
| (13.2%) 定年制度の廃止、見直しを図ること | (10.0%) |
| (41.3%) 継続雇用制度の導入を図ること | (6.3%) |
| (16.1%) 障害のある人の雇用を図ること | (4.3%) |
| (13.0%) バリアフリー（段差の解消、スロープの設置等）に配慮した施設にすること | (7.3%) |
| (-) 障害の特性に応じて、在宅勤務等の形態をとること | (1.0%) |
| (25.1%) 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 | (8.4%) |
| (8.4%) 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 | (5.7%) |
| (1.2%) 外国人従業員に対して日本語教育などを実施すること | (1.0%) |
| (34.2%) 個人情報の管理に対し、マニュアル等を作成し漏洩防止に努めること | (11.2%) |
| (22.0%) 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと | (12.6%) |
| (8.3%) 特に取り組んでいない | (8.1%) |
| (1.8%) その他具体的に | (-%) |
| <無回答> (5.5%) | <無回答> (34.2%) |

問6 人権に関する取組は、主にどの部署で取組まれていますか（いずれか1つに○）。(N=509)

1. 組織横断的な委員会など(5.9%)
2. 人権に関する業務を専門的に行う部署(4.1%)
3. 企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務(12.6%)
4. 他の業務と兼務している部署(22.8%)
5. 社内に担当する部署は設けていない(48.7%)
6. その他（具体的に：) (2.8%)
 <無回答>(3.1%)

問7 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）。(N=509)

1. 有能な人材が集まる(16.3%)
2. 勤労意欲が増進する(29.3%)
3. 職場の活性化につながる(38.9%)
4. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる(23.0%)
5. 製品やサービスの質の向上につながる(11.2%)
6. 企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる(36.1%)
7. 人権侵害の防止につながる(42.2%)
8. 海外の取引先の獲得・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(30.6%)
10. わからない(9.8%)
11. その他（具体的に：) (―%)
 <無回答>(3.9%)

問8 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか（○はいくつでも）。(N=509)

1. 社内で意義を認めてもらえない(4.1%)
2. 業務が多忙で手が回らない(46.0%)
3. 経費の増加が予想される（予算が限られている）(13.4%)
4. 必要な情報が入手できない(9.6%)
5. 必要な知識やスキルを持った人材がいない(30.6%)
6. 人権に対してあまり関心がない(18.9%)
7. 競合する同業者や取引先が取り組んでいない(2.9%)
8. その他（具体的に：) (3.7%)
 <無回答>(14.7%)

次ページ問9へおすすみください。

ユニバーサルデザインについてのお考えをおききします。

問9 あらかじめ、障害の有無、年齢、性別、人種等にかかわらず多様な人々が利用しやすいよう製品・建物・環境などをデザインする「ユニバーサルデザイン」の考え方について知っていますか（いずれか1つに○）。(N=509)

1. 内容・意味についてよく知っている(17.5%)

2. 言葉は聞いたことがある(37.3%)

3. 知らない(40.7%)
<無回答>(4.5%)

問9-1へおすすみください。

問11へおすすみください。

問9-1 ユニバーサルデザインの考え方に基づいて、現在貴社において実際に取り組まれていることはどれですか（○はいくつでも）。(N=279)

問9-2 ユニバーサルデザインの考え方に基づいて、取組もうと考えていることはどのようなことですか（○はいくつでも）。(N=279)

- | | |
|---|--------------|
| (25.1%) 1. 建築物の廊下幅を広くする、段差を少なくするなど、誰もが使いやすい施設や職場づくりに心がける | 1. (14.0%) |
| (1.8%) 2. 左右どちらでも使えるハサミ、飲みやすいよう飲み口を傾斜させたマグカップなど、誰もが使いやすい製品づくりに心がける | 2. (1.8%) |
| (23.3%) 3. 来客者一人ひとりのニーズに対応した接客や簡単で分かりやすい利用窓口などのサービス提供を行うことに心がける | 3. (15.1%) |
| (8.2%) 4. 色調、文字の大きさに配慮し、音声読み上げに対応したホームページの作成や職場の案内表示を工夫するなど、分かりやすい情報提供に心がける | 4. (9.0%) |
| (1.1%) 5. その他 | 5. (0.7%) |
| (50.9%) 6. 特になし | 6. (23.7%) |
| <無回答>(4.7%) | <無回答>(44.1%) |

問 10 現在、貴社で取組まれていることや、取り組もうと考えていることを具体的に記入してください。

①現在貴社で取り組まれていること

回答

②取り組もうと考えていること

回答

CSRの認知度についてのお考えをおききします。

問 11 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○）。(N=509)

1. 内容・意味についてよく知っている(26.3%)

2. 言葉は聞いたことがある(36.9%)

3. 知らない(29.1%)

<無回答>(7.7%)

問 12へおすすみください。

問 13へおすすみください。

問 12 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どれですか（○は3つまで）。(N=322)

1. コンプライアンス（法令遵守）(65.8%)

2. 環境(23.3%)

3. 安全・品質(35.1%)

4. 雇用・労働(14.6%)

5. 人権問題(9.9%)

6. 危機管理(11.8%)

7. 社会貢献・地域貢献(26.7%)

8. 消費者保護(1.9%)

9. 個人情報保護・情報セキュリティ(28.9%)

10. 情報開示(4.0%)

11. *ステークホルダーとの対話(4.0%)

<4つ以上の回答 14.0%> <無回答>(1.6%)

*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・地域社会等も含まれる

(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ききします。

問 13 平成14年4月、和歌山ビッグ愛に、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として「和歌山県人権啓発センター」が設立されました。

当センターのことを知っていますか（いずれか1つに○）。(N=509)

1. 知っている(28.3%)

2. 名前は聞いたことがある(23.8%)

3. 知らない(42.6%)

<無回答>(5.3%)

問 14へおすすみください。

9ページにおすすみください。

問 14 (財) 和歌山県人権啓発センターのどのような取組に関心がありますか（○は3つまで）。

(N=265)

1. 人権侵害を受けた人に対する相談・支援体制を充実させる(42.3%)

2. 人権に関する啓発冊子を刊行する(19.2%)

3. ラジオやテレビ、ホームページなどのメディアを使った啓発活動を行う(20.4%)

4. 「ふれあい人権フェスタ」のようなイベントを開催する(29.8%)

5. 人権に関する講演会を開催する(33.2%)

6. 人権に関するNPOなどと連携を深め、民間の人権団体の活動を支援していく(13.6%)

7. ワークショップなど少人数を対象とした人権啓発活動を積極的に行っていく(7.2%)

8. 人権に関する図書や啓発ビデオなどの資料の収集・貸し出しを行う(26.0%)

9. その他（具体的に： ）(1.5%)

10. 特に関心のあるものはない(9.8%)

<無回答>(4.2%)

◎ 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。

わかやま人権パートナーシップ
推進事業

「和歌山県人権尊重の社会づくり協定」を締結しませんか

和歌山県では、人権尊重に関する活動を積極的に実施している、又は、これから実施しようとする企業・団体等の皆さまと「和歌山県人権尊重の社会づくり協定」を締結し、さまざまな活動の支援を行っています。現在、87の企業や団体のみなさまにご締結いただいています。



あなたの企業が県と
協定を締結すると・・・

貴事業所の活動内容を県のホームページや情報誌などで無料で紹介します！

たとえば
こんなメリットが...

企業の
PR

ブランド
イメージ
の向上

社会的信頼
の獲得

など

職場に「研修責任者」を設置しませんか

企業の社会的責任のひとつとして、人権問題を早急に解決することを目的として、和歌山県では、「企業における研修責任者」の設置をお願いするとともに、研修会を実施しております。

～まずはお電話ください～

わかやま人権パートナーシップ推進事業

和歌山県 企画部 人権局 人権施策推進課

TEL : 073-441-2566
FAX : 073-433-4540
E-mail : e0215001@pref.wakayama.lg.jp

企業における研修責任者設置

和歌山県 商工観光労働部 商工労働政策局
労働政策課

TEL : 073-441-2807
FAX : 073-422-5004

和歌山県人権に関する事業所アンケート調査
報 告 書

平成21年2月

発 行 和歌山県企画部人権局人権施策推進課
〒640-8385 和歌山市小松原通1 - 1
電話(073)441-2566 FAX (073)433-4540