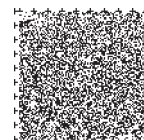
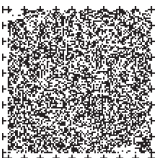


和歌山県
人権に関する事業所アンケート調査
調査結果報告書

平成31年2月

和歌山県





はじめに

人権とは、すべ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、すべ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、平成22年2月には第一次改定を、平成27年2月には第二次改定を行い、さまざまな人権施策に取り組んでいるところです。

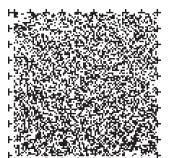
こうしたなか、近年、人権をとりまく社会情勢の変化がみられることから、県民の皆さんの人権意識や、企業等における人権尊重の取組等を把握するため、「和歌山県人権に関する県民意識調査及び事業所アンケート調査」を実施し、その結果を報告書としてまとめました。

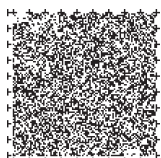
調査の結果については、人権が尊重される社会づくりのための施策の検討に活用していくこととしています。

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さんに、厚くお礼申し上げます。

平成31年2月

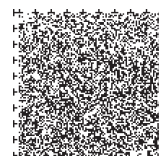
和歌山県企画部長 田嶋 久嗣



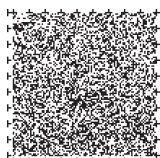


目 次

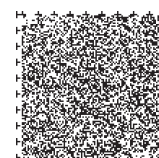
I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の項目	1
3	調査設計	1
4	回収結果	1
5	調査結果の見方	2
6	調査の精度	3
II	回答者属性	5
1	所在地域	5
2	産業分類	6
3	従業員規模	7
III	調査結果の概要	9
1	人権に関する取組について	9
2	CSRについて	10
3	(公財)和歌山県人権啓発センターの取組について	10
4	職場におけるハラスメントについて	11
5	障害者差別解消法に関する取組について	12
IV	調査結果	13
1	人権に関する取組について	13
	(問1) 人権に関する事柄で、貴社において、特に関心があることはどのようなことですか ..	13
	(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	22
	(問3) 人権に関する取組の中で、貴社において、今後、取り組みたいことは何ですか	34

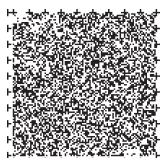


(問 4)	人権に関する取組は、主にどの部署で取り組まれていますか	46
(問 5)	人権に関する取組を通じ、社内の人権意識が高まることによる効果として、どのようなことがあると考えられますか	50
(問 6)	人権に関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか	58
2	CSRの認知度について	64
(問 7)	企業は利益の追求だけではなく、環境・安全・人権など社会に与える影響に配慮した行動をとる「企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）」の考え方について知っていますか	64
(問 8)	CSRの考え方の中で、貴社において、重要な取組と認識されていることはどれですか	67
3	（公財）和歌山県人権啓発センターの取組について	78
(問 9)	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	78
(問 10)	（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	81
4	職場におけるハラスメントについて	89
(問 11)	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	89
(問 12)	過去3年間（平成27年4月～平成30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ください	92
(問 13)	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	98
(問 14)	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	101
(問 15)	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	109
5	障害者差別解消法に関する取組について	120
(問 16)	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	120
(問 17)	問16で「1知っている」と答えた事業所に質問します。 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	123
(問 18)	問16で「1知っている」と答えた事業所に質問します。 障害者差別解消法の施行後、合理的配慮を行っている事例はありますか	127
V	自由意見	133
資料	人権に関する事業所アンケート調査票	135



I 調査の概要





I 調査の概要

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

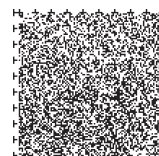
3 調査設計

- (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 平成26年経済センサス基礎調査から抽出
- (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30年6月1日から平成30年6月29日

4 回収結果

(1) 結果詳細

(1) 発送数	a	1,000
(2) 未着返送数(住所不明・転送先不明等)	b	39
(3) 実発送数	$c=a-b$	961
(4) 回収数	d	519
(5) 無効票(白票等の無効回答)	e	0
(6) 有効回答数	$f=d-e$	519
(7) 有効回答率	f/c	54.0%



(2) 回収結果の内訳

【所在地域別】

地域別	発送数 a	未着 返送数 b	実発送数 c=a-b	回収数 d	無効票 e	有効 回答数 f=d-e	有効 回答率 f/c
和歌山市	478	24	454	231	0	231	50.9%
海南市・海草郡	51	2	49	28	0	28	57.1%
紀の川市・岩出市	76	2	74	37	0	37	50.0%
橋本市・伊都郡	81	2	79	37	0	37	46.8%
有田市・有田郡	67	0	67	35	0	35	52.2%
御坊市・日高郡	65	0	65	40	0	40	61.5%
田辺市・西牟婁郡	109	4	105	55	0	55	52.4%
新宮市・東牟婁郡	73	5	68	39	0	39	57.4%
* 地域不明	-	-	-	17	0	17	-
計	1,000	39	961	519	0	519	54.0%

5 調査結果の見方

(1) 回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。

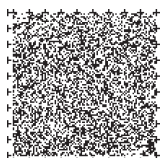
なお、回答者数（N）が少ない場合は比率の数字が動きやすいため、厳密な比較をすることはむずかしいので、回答の傾向をみる程度になります。

(2) 複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。

(3) 設問ごとに複数項目の組み合わせで分類したクロス集計を行っています。複数の質問項目を交差して表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。

(4) 調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを■で網かけをしています。（無回答を除く）

(5) 図表では、コンピューター入力の都合上、回答の選択肢を短縮している場合があります。



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）

$$\delta = k \sqrt{\frac{M-n}{M-1} \times \frac{p(100-p)}{n}}$$

δ = 標本誤差

M = 母集団

（常用雇用者10人以上の県内民営事業所6,936事業所（平成26年経済センサス基礎調査））

n = 有効回収数（519事業所）

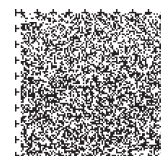
p = 結果の比率

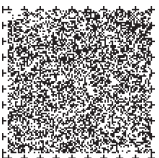
k = 信頼度による定数（±1.96）

たとえば、回答者総数（519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）。

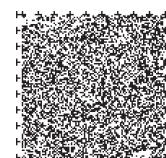
【標本誤差】

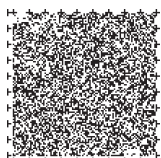
回答比率（p）	標本誤差（ δ ）
10%または90%	±2.5%
20%または80%	±3.3%
30%または70%	±3.8%
40%または60%	±4.1%
50%	±4.1%





II 回答者属性





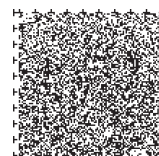
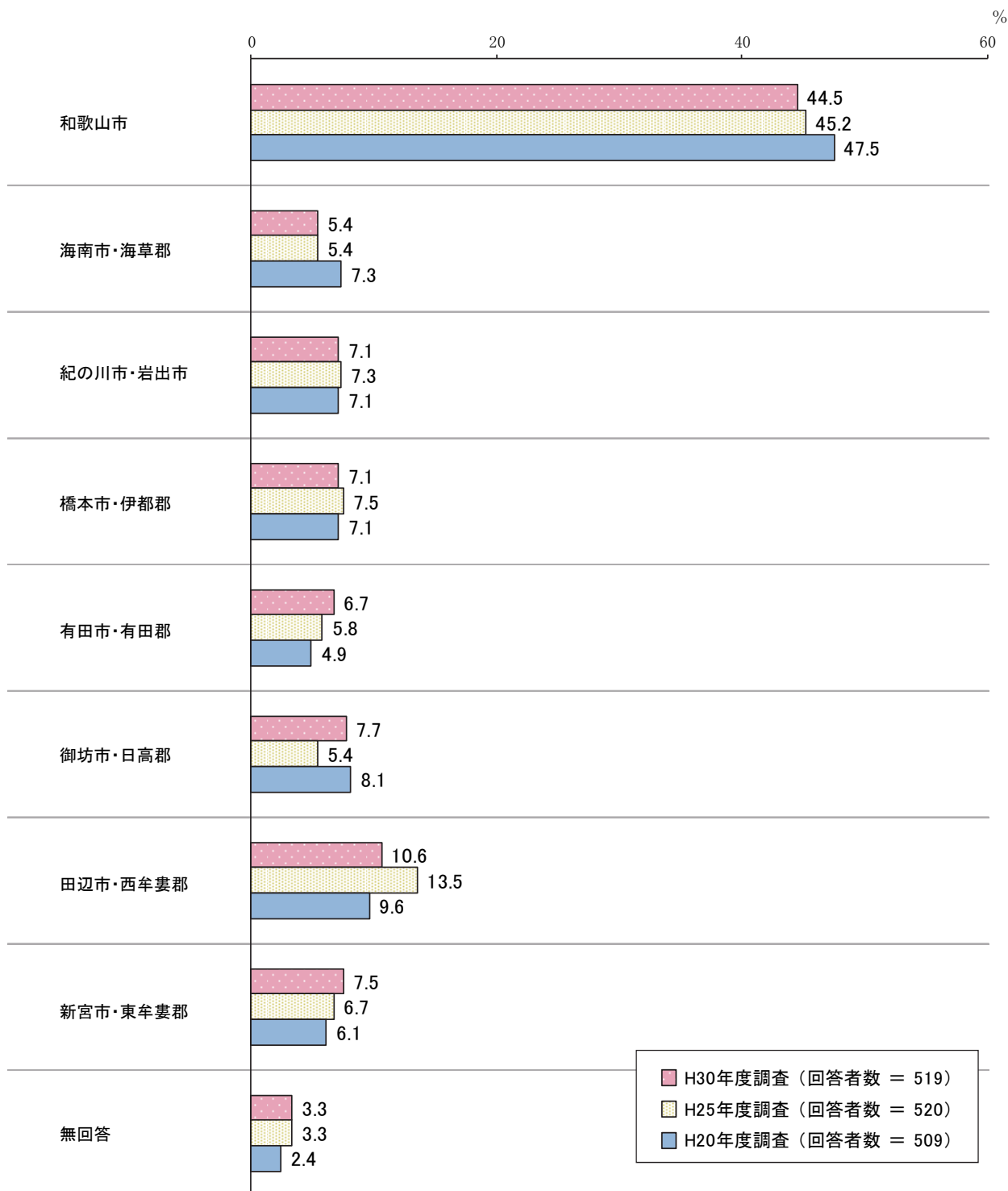
II 回答者属性

1 所在地域

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。

「和歌山市」の割合が 44.5%と最も高く、次いで「田辺市・西牟婁郡」の割合が 10.6%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

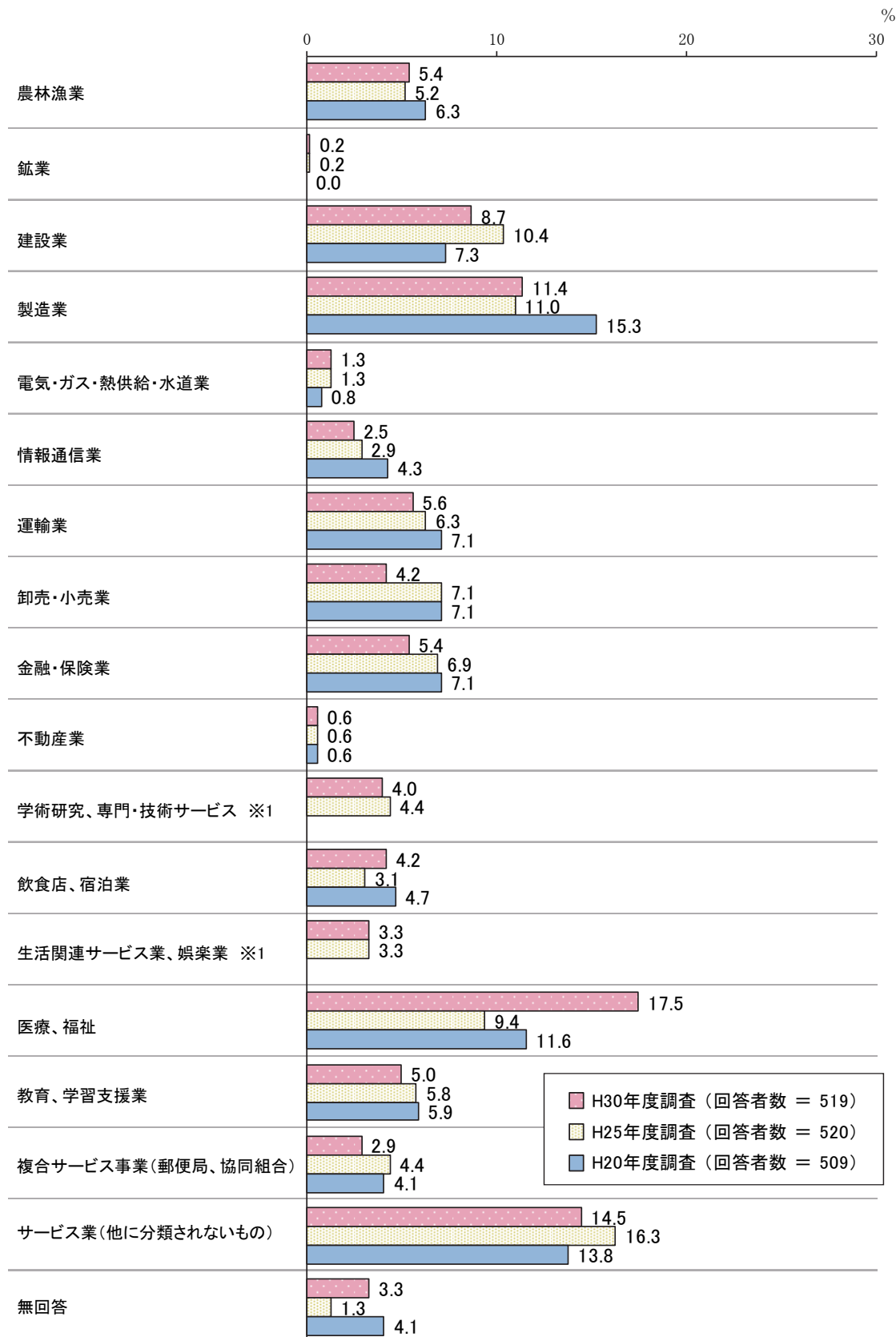


2 産業分類

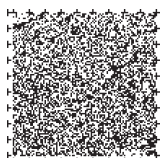
貴社の営まれている産業分類は次のうちどれですか。

「医療、福祉」の割合が 17.5%と最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」の割合が 14.5%、「製造業」の割合が 11.4%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「医療、福祉」の割合が 8.1 ポイント増加しています。



※1 H25年度調査で新たに設けた選択肢

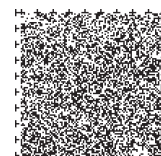
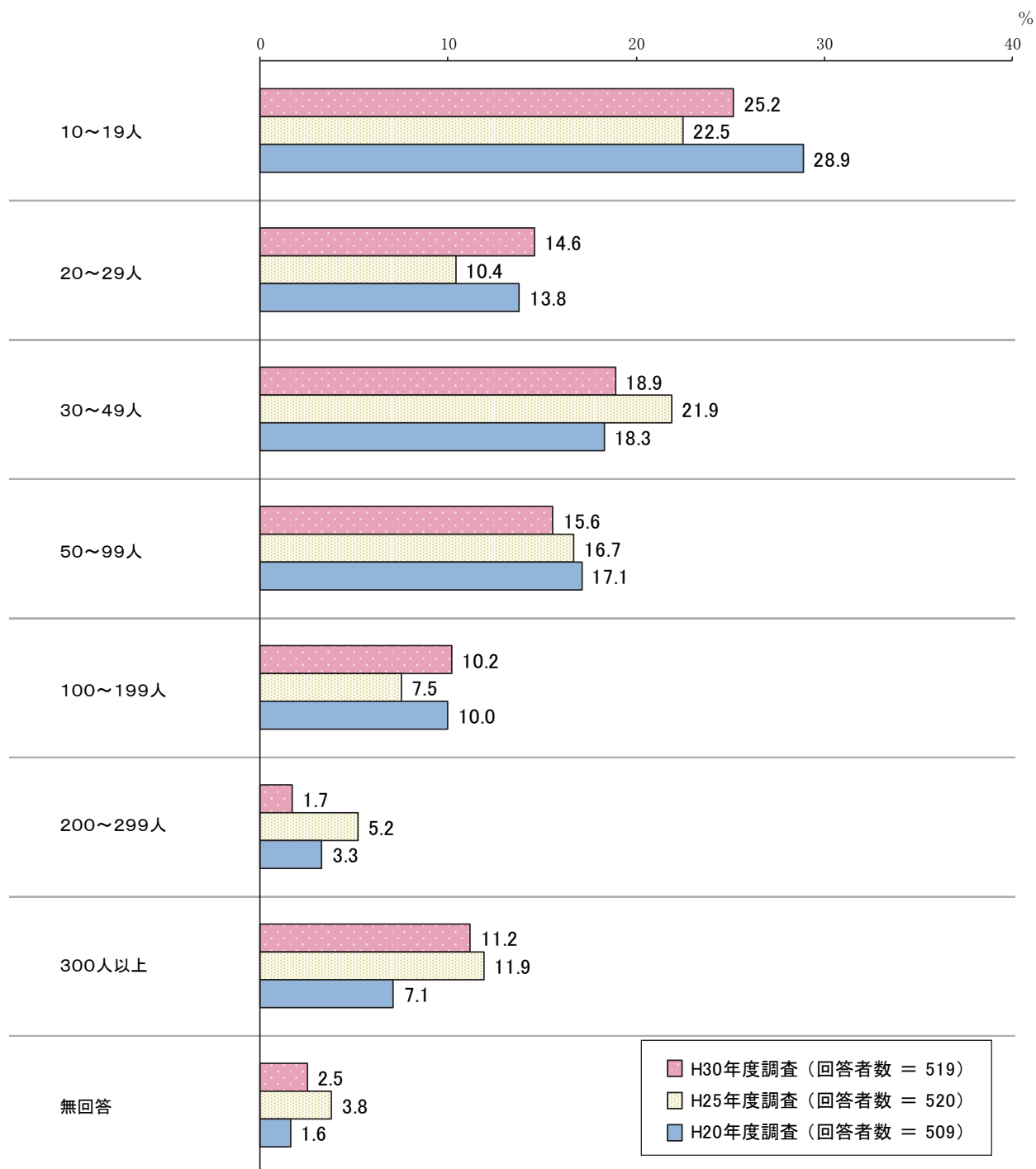


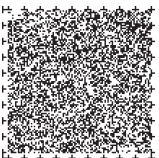
3 従業員規模

貴社の従業員規模は以下のうちどれですか。

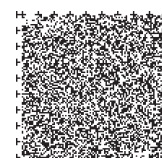
「10～19人」の割合が25.2%と最も高く、次いで「30～49人」の割合が18.9%、「50～99人」の割合が15.6%となっています。

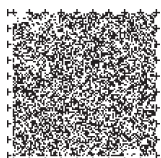
平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。





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

1-1. 人権に関する事柄で特に関心があること

「職場におけるハラスメントの防止」の割合が60.3%と最も高く、次いで「男女が共に能力を發揮できる職場づくり」の割合が39.3%、「個人情報の保護」の割合が29.9%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「職場におけるハラスメントの防止」の割合が24.9ポイント増加していますが、「男女が共に能力を發揮できる職場づくり」の割合が10.9ポイント減少、「公正な採用選考の実施」の割合が10.0ポイント減少、「個人情報の保護」の割合が8.8ポイント減少、「環境保護に配慮した企業活動」の割合が8.0ポイント減少しています。

1-2. 人権に関する取組の中で、特に取組まれていること

「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を求めたり、面接時に尋ねたりしない」の割合が44.7%と最も高く、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」の割合が41.8%、「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40.1%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「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を求めたり、面接時に尋ねたりしない」の割合が12.4ポイント減少、「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」が、8.6ポイント減少、「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5.2ポイント減少しています。

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

「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21.8%と最も高く、次いで「女性労働者の能力發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18.5%、「定年制度の廃止、見直しを図ること」の割合が18.1%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「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を求めたり、面接時に尋ねたりしない」の割合が8.3ポイント減少しています。

1-4. 人権に関する取組を所管している部署

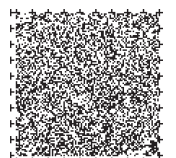
「社内に担当する部署は設けていない」の割合が42.8%と最も高く、次いで「他の業務と兼務している部署」の割合が25.8%となっています。

平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

1-5. 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50.3%と最も高く、次いで「人権侵害の防止につながる」の割合が45.1%、「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38.7%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「職場の活性化につながる」の割合が6.1ポイント増加しています。



1-6. 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点

「業務が多忙である」の割合が62.6%と最も高く、次いで「必要な知識やスキルを持った人材がいない」の割合が35.8%、「人権に対してあまり関心がない」の割合が15.8%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「業務が多忙である」の割合が9.5ポイント増加、「必要な知識やスキルを持った人材がいない」の割合が5.4ポイント増加しています。

2 CSRについて

2-1. 「CSR」の認知状況

「内容・意味についてよく知っている」の割合が25.0%、「言葉は聞いたことがある」の割合が38.3%となっています。この両者を合わせた『知っている』の割合は63.3%となっています。一方、「知らない」の割合が32.8%となっています。

平成25年度調査と比較すると、『知っている』の割合が7.1ポイント減少し、「知らない」の割合が5.5ポイント増加しています。

2-2. CSRの考え方で重要な取組と認識していること

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74.5%と最も高く、次いで「社会貢献・地域貢献」の割合が35.3%、「安全・品質」の割合が28.0%となっています。

平成25年度調査と比較すると、すべての項目で減少しており、「安全・品質」の割合が11.3ポイント、「コンプライアンス」が8.6ポイント、「環境への配慮」が6.9ポイント減少しています。

3 （公財）和歌山県人権啓発センターの取組について

3-1. （公財）和歌山県人権啓発センターの認知状況

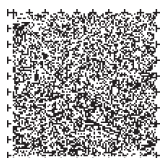
「知っている」の割合が29.5%、「名前は聞いたことがある」の割合が27.2%となっています。両者を合わせた『知っている』の割合は56.7%となっています。一方、「知らない」の割合が32.9%となっています。

平成25年度調査と比較すると、『知っている』の割合は3.9ポイント減少し、「知らない」は2.5ポイント増加しています。

3-2. （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、「特に利用していない」の割合が42.2%と最も高く、次いで「人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が33.3%、「人権に関する啓発冊子を活用する」の割合が25.5%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が5.4ポイント減少しています。



4 職場におけるハラスメントについて

4-1. 職場における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45.9%、「会社とは独立した組織または人に委託」の割合が1.5%となっています。両者を合わせた『設置している』の割合は47.4%となっています。一方、「設置していない」の割合が48.9%となっています。

平成25年度調査と比較すると、『設置している』の割合は1.0ポイント増加、「設置していない」の割合は0.3ポイント減少しています。

4-2. 職場における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」の割合が59.3%と最も高く、次いで「1～2件」の割合が21.1%となっています。

平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

4-3. 職場における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47.4%と最も高く、「現在実施していないが、取組を検討中」の割合が16.8%、「特に取組を考えていない」の割合が29.5%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「実施している」の割合が0.7ポイント減少、「現在実施していないが、取組を検討中」の割合が3.7ポイント増加、「特に取組を考えていない」の割合が5.5ポイント減少しています。

4-4. 職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組の実施内容

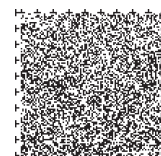
職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組を実施していると回答した事業所にその内容をたずねると、「就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が63.8%と最も高く、次いで「ポスター、リーフレット等の啓発資料での情報提供を行う」の割合が40.7%、「従業員を対象とした講演会や研修会を実施する」の割合が37.4%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が10.2ポイント増加、「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」の割合が8.3ポイント増加しています。一方、「相談の担当者を育成する」の割合が10.3ポイント減少しています。

4-5. 職場における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34.5%と最も高く、次いで「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26.2%、「発生状況を把握することが困難である」の割合が23.3%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「従業員全般の理解が不足している」の割合が8.5ポイント増加しています。



5 障害者差別解消法に関する取組について

5-1. 障害者差別解消法が施行されたことの認知状況

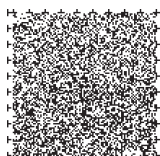
「知っている」の割合が40.7%、「知らない」の割合が58.2%となっています。

5-2. 障害者差別解消法の施行後、実施している取組について

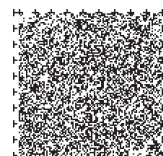
障害者差別解消法を知っていると回答した事業所に、取組状況をたずねると、「特に取組は行っていない」の割合が65.4%と最も高く、次いで「従業員を対象とした研修会を実施している」の割合が18.0%、「管理職を対象とした研修会を実施している」の割合が14.2%となっています。

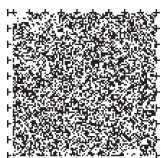
5-3. 障害者差別解消法の施行後、合理的配慮を行っている事例について

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、「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22.7%と最も高く、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」の割合が15.6%、「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」の割合が14.7%となっています。



IV 調査結果



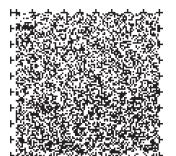
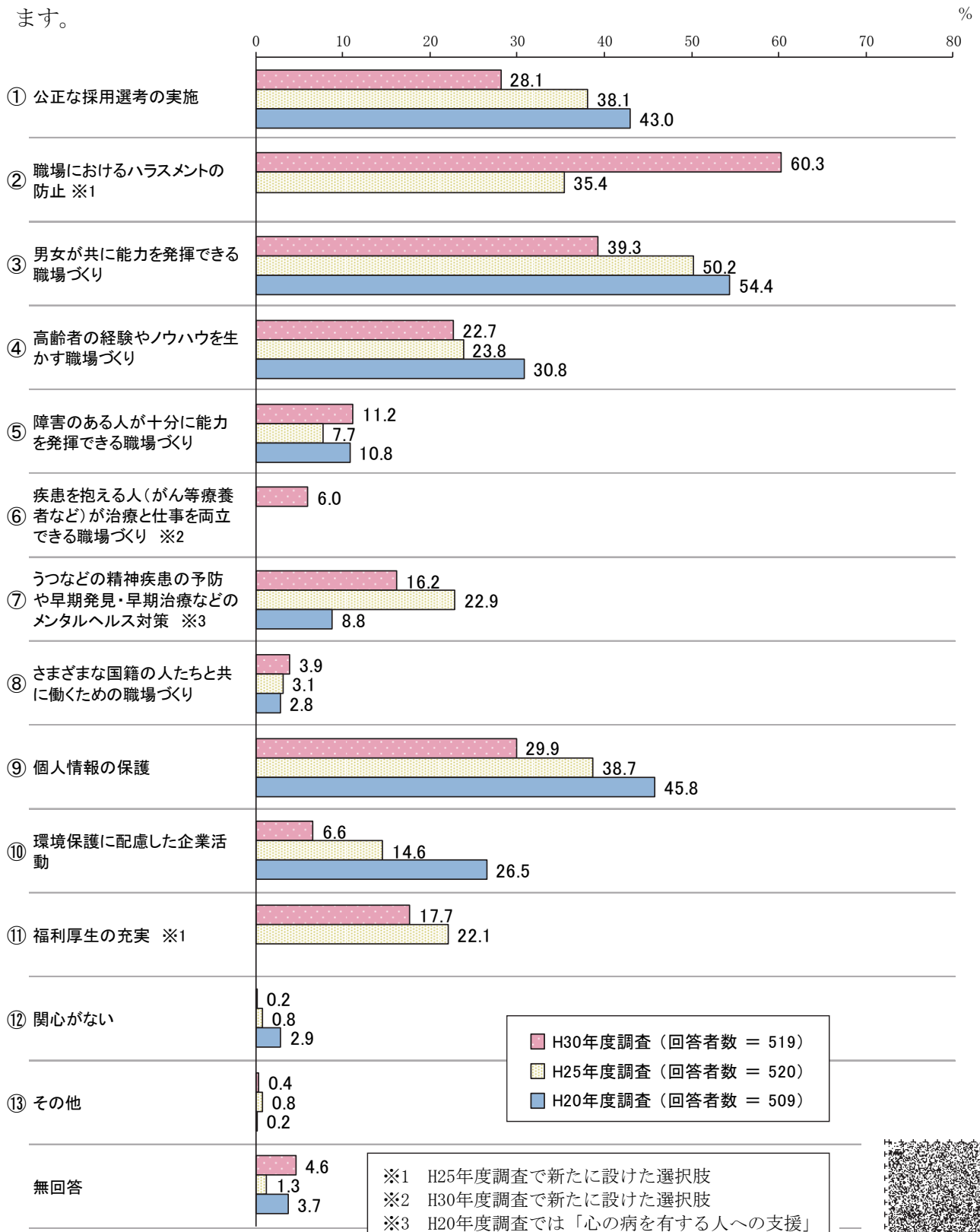


IV 調査結果

1 人権に関する取組について

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3つまで）。

「②職場におけるハラスメントの防止」の割合が60.3%と最も高く、次いで「③男女が共に能力を發揮できる職場づくり」の割合が39.3%、「⑨個人情報保護」の割合が29.9%となっています。



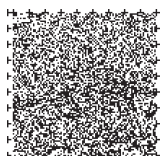
平成 25 年度調査と比較すると、「②職場におけるハラスメントの防止」の割合が 24.9 ポイント増加しています。一方、「③男女が共に能力を発揮できる職場づくり」の割合が 10.9 ポイント、「①公正な採用選考の実施」が 10.0 ポイント、「⑨個人情報の保護」が 8.8 ポイント、「⑩環境保護に配慮した企業活動」が 8.0 ポイント、「⑦うつなどの精神疾患の予防や早期発見・早期治療などのメンタルヘルス対策」が 6.7 ポイント減少しています。

【所在地域別】

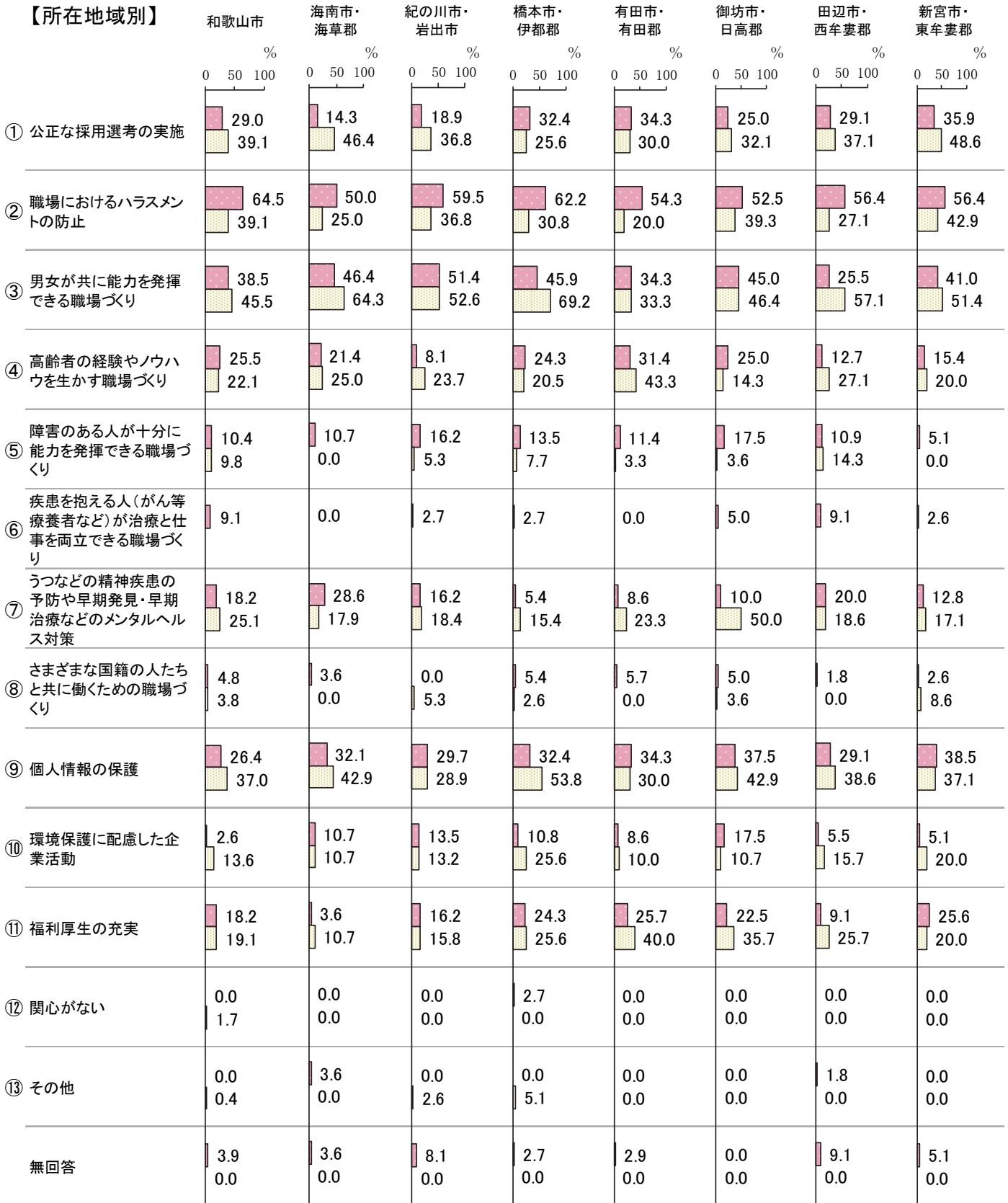
所在地域別でみると、すべての地域で「②職場におけるハラスメントの防止」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	231	28	37	37	35	40	55	39
①公正な採用選考の実施	29.0	14.3	18.9	32.4	34.3	25.0	29.1	35.9
②職場におけるハラスメントの防止	64.5	50.0	59.5	62.2	54.3	52.5	56.4	56.4
③男女が共に能力を発揮できる職場づくり	38.5	46.4	51.4	45.9	34.3	45.0	25.5	41.0
④高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり	25.5	21.4	8.1	24.3	31.4	25.0	12.7	15.4
⑤障害のある人が十分に能力を発揮できる職場づくり	10.4	10.7	16.2	13.5	11.4	17.5	10.9	5.1
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	9.1	—	2.7	2.7	—	5.0	9.1	2.6
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	18.2	28.6	16.2	5.4	8.6	10.0	20.0	12.8
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	4.8	3.6	—	5.4	5.7	5.0	1.8	2.6
⑨個人情報の保護	26.4	32.1	29.7	32.4	34.3	37.5	29.1	38.5
⑩環境保護に配慮した企業活動	2.6	10.7	13.5	10.8	8.6	17.5	5.5	5.1
⑪福利厚生の充実	18.2	3.6	16.2	24.3	25.7	22.5	9.1	25.6
⑫関心がない	—	—	—	2.7	—	—	—	—
⑬その他	—	3.6	—	—	—	—	1.8	—
無回答	3.9	3.6	8.1	2.7	2.9	—	9.1	5.1

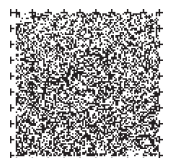


【所在地域別】



■ H30年度調査 (N=231) ■ H30年度調査 (N=28) ■ H30年度調査 (N=37) ■ H30年度調査 (N=37) ■ H30年度調査 (N=35) ■ H30年度調査 (N=40) ■ H30年度調査 (N=55) ■ H30年度調査 (N=39)

■ H25年度調査 (N=235) ■ H25年度調査 (N=28) ■ H25年度調査 (N=38) ■ H25年度調査 (N=39) ■ H25年度調査 (N=30) ■ H25年度調査 (N=28) ■ H25年度調査 (N=70) ■ H25年度調査 (N=35)

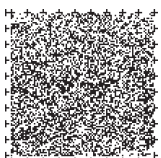


【産業分類別】

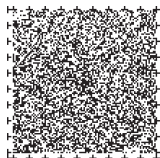
産業分類別でみると、飲食店・宿泊業、生活関連サービス業・娯楽業では「③男女が共に能力を発揮できる職場づくり」の割合が最も高く、その他はすべて「②職場におけるハラスメントの防止」の割合が最も高くなっています。

単位：％

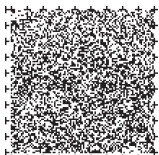
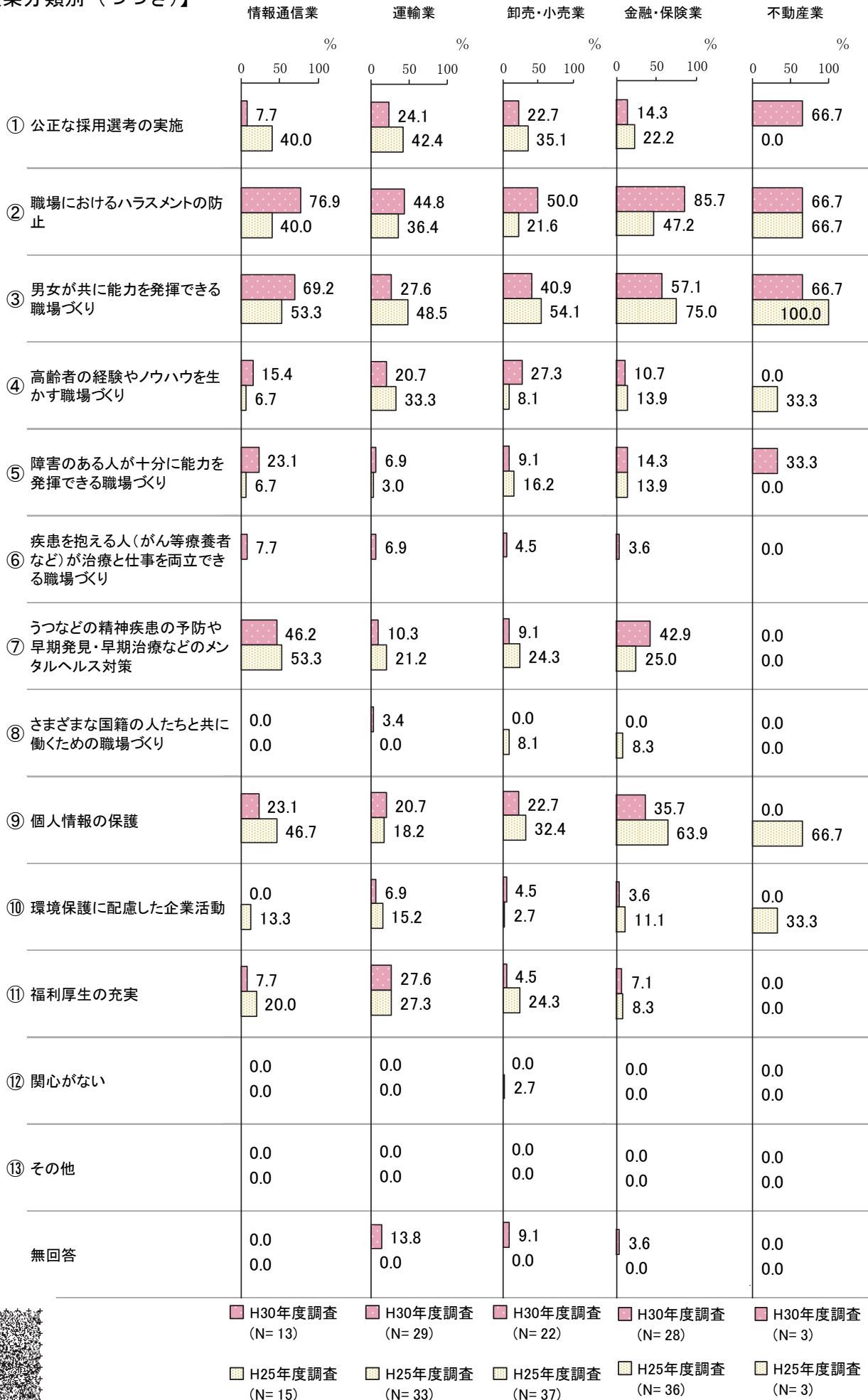
区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	サービス業（他に分類されないもの）
有効回答数(件)	28	1	45	59	7	13	29	22	28	3	21	22	17	91	26	15	75
①公正な採用選考の実施	53.6	—	31.1	42.4	28.6	7.7	24.1	22.7	14.3	66.7	19.0	27.3	23.5	25.3	19.2	46.7	25.3
②職場におけるハラスメントの防止	57.1	100.0	51.1	62.7	85.7	76.9	44.8	50.0	85.7	66.7	42.9	45.5	47.1	67.0	73.1	93.3	52.0
③男女が共に能力を発揮できる職場づくり	28.6	—	28.9	33.9	42.9	69.2	27.6	40.9	57.1	66.7	28.6	59.1	58.8	31.9	46.2	53.3	41.3
④高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり	28.6	—	26.7	27.1	14.3	15.4	20.7	27.3	10.7	—	33.3	27.3	29.4	15.4	15.4	6.7	32.0
⑤障害のある人が十分に能力を発揮できる職場づくり	—	—	6.7	10.2	42.9	23.1	6.9	9.1	14.3	33.3	—	18.2	5.9	17.6	7.7	6.7	9.3
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	—	—	13.3	1.7	—	7.7	6.9	4.5	3.6	—	4.8	4.5	—	7.7	7.7	—	9.3
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	3.6	—	11.1	11.9	—	46.2	10.3	9.1	42.9	—	28.6	4.5	11.8	24.2	15.4	33.3	9.3
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	7.1	—	2.2	6.8	—	—	3.4	—	—	—	—	—	—	4.4	15.4	—	4.0
⑨個人情報の保護	42.9	100.0	20.0	15.3	28.6	23.1	20.7	22.7	35.7	—	38.1	13.6	29.4	37.4	57.7	46.7	30.7
⑩環境保護に配慮した企業活動	10.7	—	15.6	6.8	14.3	—	6.9	4.5	3.6	—	4.8	9.1	11.8	1.1	—	6.7	10.7
⑪福利厚生の実施	14.3	100.0	33.3	10.2	14.3	7.7	27.6	4.5	7.1	—	23.8	18.2	23.5	25.3	11.5	—	16.0
⑫関心がない	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1.1	—	—	—
⑬その他	—	—	—	1.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1.1	—	—	—
無回答	3.6	—	—	5.1	—	—	13.8	9.1	3.6	—	4.8	9.1	5.9	4.4	—	—	1.3

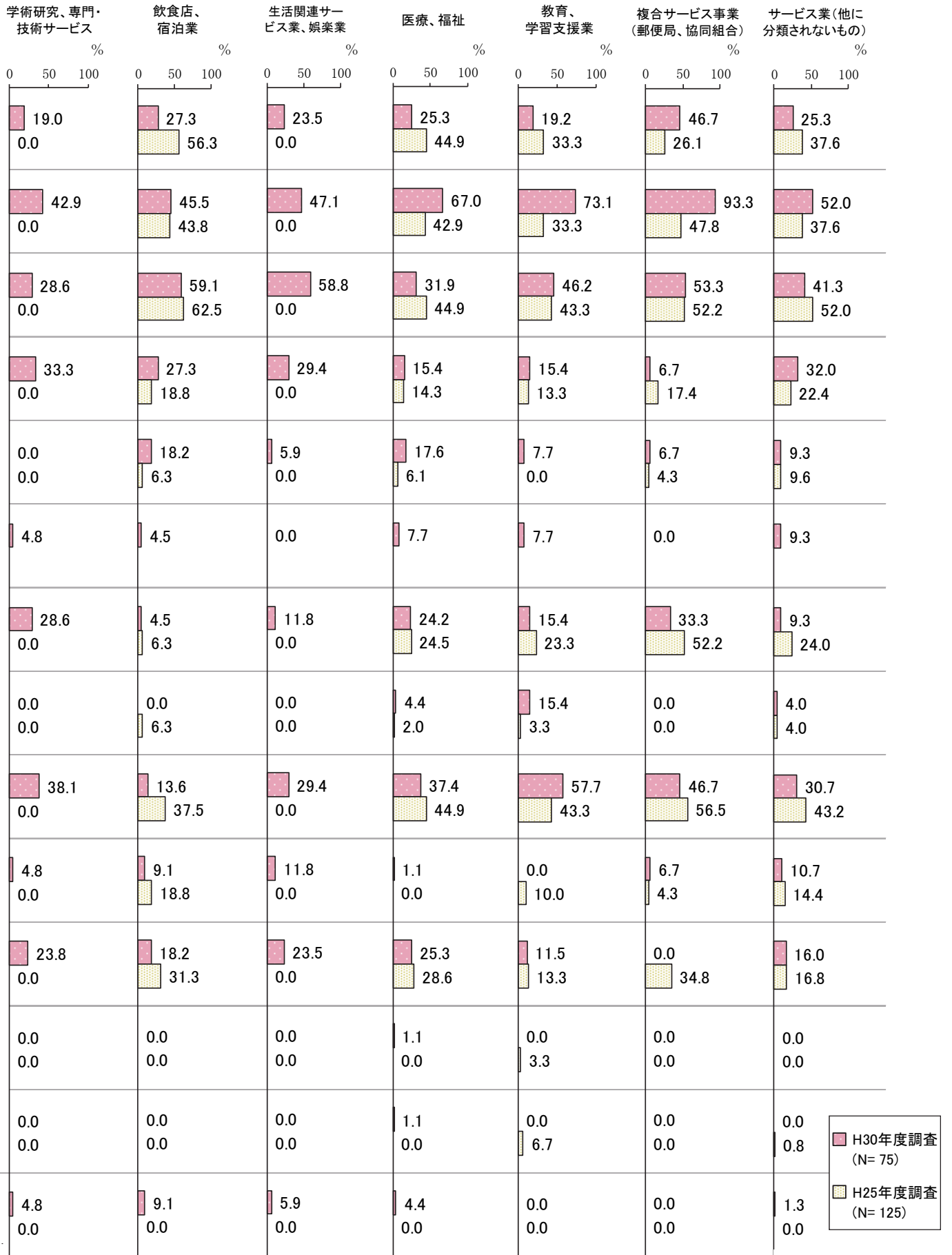


【産業分類別】

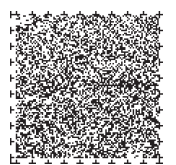


【産業分類別（つづき）】





■ H30年度調査 (N=21) ■ H30年度調査 (N=22) ■ H30年度調査 (N=17) ■ H30年度調査 (N=91) ■ H30年度調査 (N=26) ■ H30年度調査 (N=15)
 ■ H25年度調査 (N=-) ■ H25年度調査 (N=16) ■ H25年度調査 (N=-) ■ H25年度調査 (N=49) ■ H25年度調査 (N=30) ■ H25年度調査 (N=23)

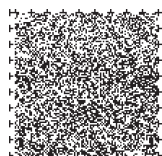


【従業員規模別】

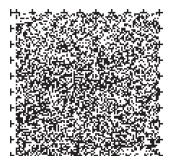
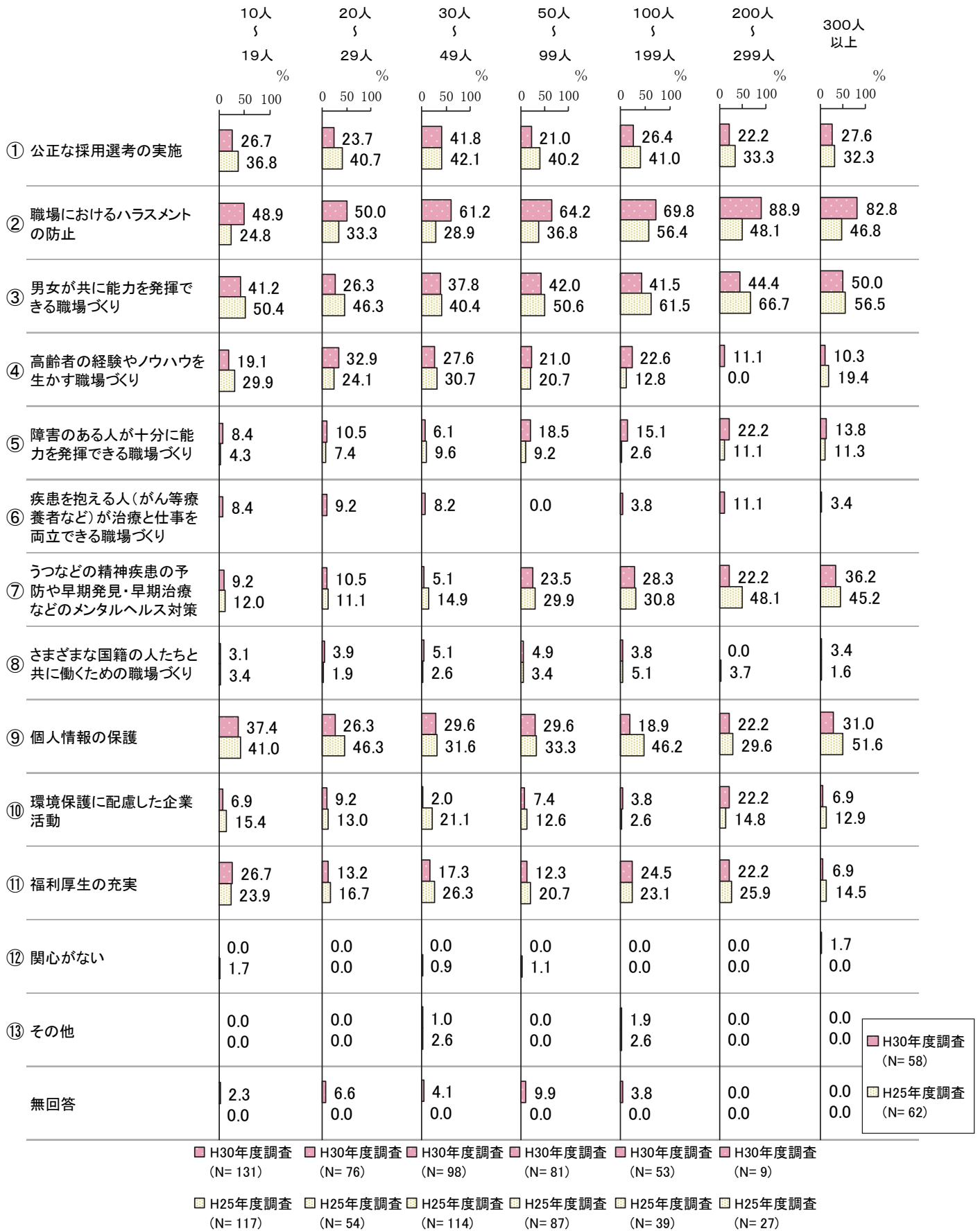
従業員規模別でみると、規模にかかわらず「②職場におけるハラスメントの防止」の割合が最も高く、規模が大きくなるほどその割合が高くなる傾向がみられます。

単位：％

区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人 以上
有効回答数(件)	131	76	98	81	53	9	58
①公正な採用選考の実施	26.7	23.7	41.8	21.0	26.4	22.2	27.6
②職場におけるハラスメントの防止	48.9	50.0	61.2	64.2	69.8	88.9	82.8
③男女が共に能力を発揮できる職場づくり	41.2	26.3	37.8	42.0	41.5	44.4	50.0
④高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり	19.1	32.9	27.6	21.0	22.6	11.1	10.3
⑤障害のある人が十分に能力を発揮できる職場づくり	8.4	10.5	6.1	18.5	15.1	22.2	13.8
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	8.4	9.2	8.2	—	3.8	11.1	3.4
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	9.2	10.5	5.1	23.5	28.3	22.2	36.2
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	3.1	3.9	5.1	4.9	3.8	—	3.4
⑨個人情報の保護	37.4	26.3	29.6	29.6	18.9	22.2	31.0
⑩環境保護に配慮した企業活動	6.9	9.2	2.0	7.4	3.8	22.2	6.9
⑪福利厚生の充実	26.7	13.2	17.3	12.3	24.5	22.2	6.9
⑫関心がない	—	—	—	—	—	—	1.7
⑬その他	—	—	1.0	—	1.9	—	—
無回答	2.3	6.6	4.1	9.9	3.8	—	—



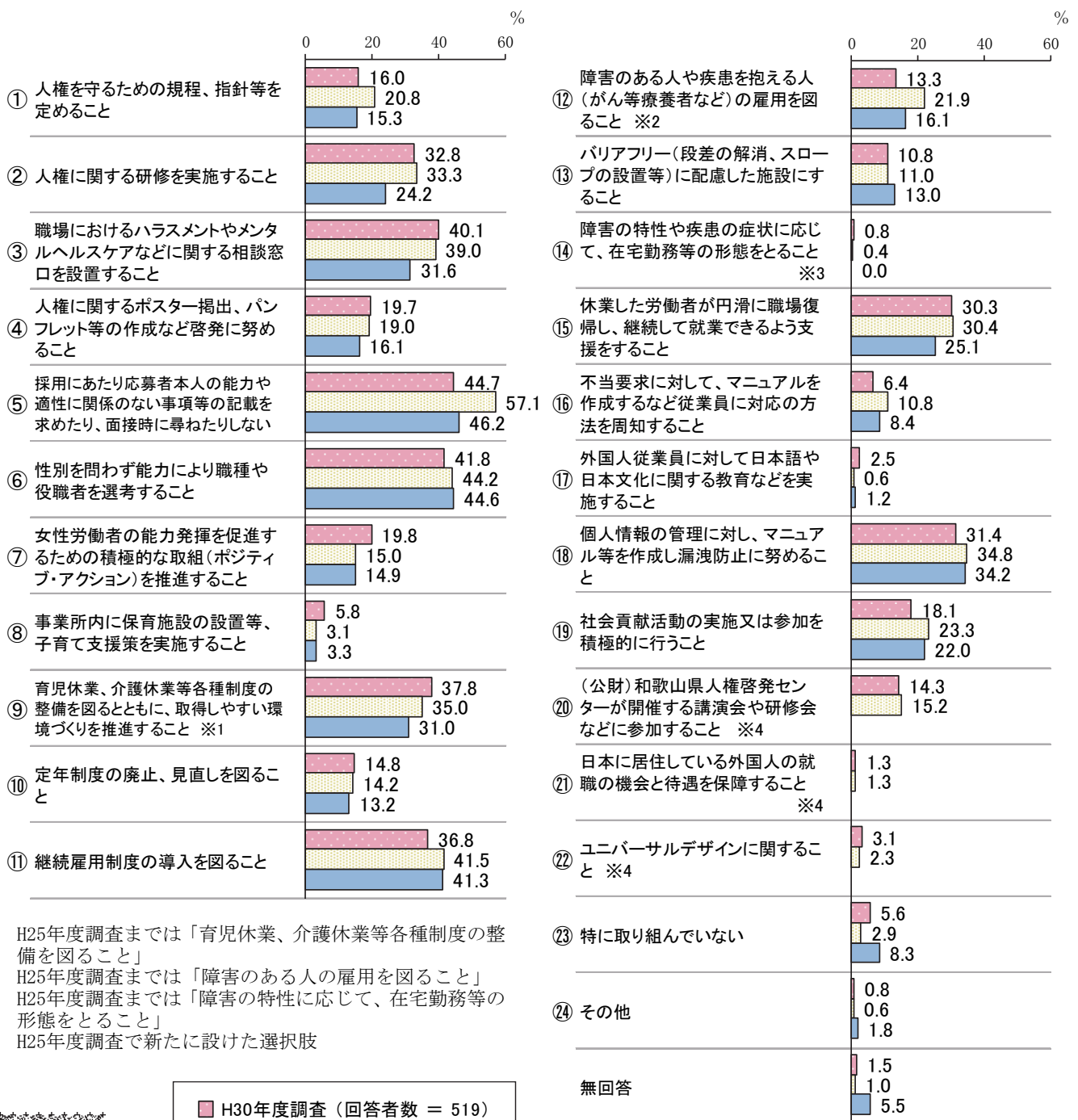
【従業員規模別】



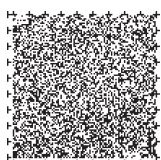
問2 人権に関する取組の中で、貴社において、特に取り組まれていることは何ですか
(〇はいくつでも)。

「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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない」の割合が44.7%と最も高く、次いで「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」の割合が41.8%、「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」の割合が40.1%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない」の割合が12.4ポイント減少、「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」が、8.6ポイント減少、「⑲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5.2ポイント減少しています。



※1 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」
 ※2 H25年度調査までは「障害のある人の雇用を図ること」
 ※3 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」
 ※4 H25年度調査で新たに設けた選択肢



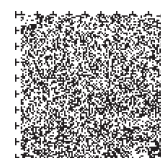
■ H30年度調査 (回答者数 = 519)
 ■ H25年度調査 (回答者数 = 520)
 ■ H20年度調査 (回答者数 = 509)

【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、新宮市・東牟婁郡で「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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない」の割合が最も高く、海南市・海草郡で「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」、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡、御坊市・日高郡で「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」、有田市・有田郡で「⑪継続雇用制度の導入を図ること」、田辺市・西牟婁郡で「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」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	231	28	37	37	35	40	55	39
①人権を守るための規程、指針等を定めること	20.3	14.3	10.8	10.8	11.4	10.0	12.7	15.4
②人権に関する研修を実施すること	34.6	42.9	32.4	35.1	20.0	30.0	30.9	28.2
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	46.8	57.1	35.1	35.1	22.9	25.0	36.4	23.1
④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	19.5	17.9	24.3	21.6	28.6	10.0	16.4	17.9
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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない	55.0	17.9	32.4	32.4	34.3	45.0	34.5	46.2
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	45.0	39.3	48.6	45.9	25.7	50.0	30.9	43.6
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	21.2	10.7	29.7	24.3	8.6	22.5	16.4	15.4
⑧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	6.9	7.1	2.7	2.7	5.7	10.0	5.5	2.6
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	43.3	46.4	32.4	29.7	25.7	37.5	38.2	20.5
⑩定年制度の廃止、見直しを図ること	12.1	10.7	16.2	13.5	11.4	12.5	23.6	25.6
⑪継続雇用制度の導入を図ること	40.7	39.3	27.0	27.0	48.6	47.5	29.1	25.6
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	16.5	14.3	5.4	8.1	14.3	10.0	16.4	2.6
⑬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	10.0	14.3	8.1	13.5	14.3	7.5	14.5	12.8
⑭障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること	0.9	3.6	—	—	—	2.5	—	—
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	30.7	25.0	21.6	35.1	40.0	32.5	27.3	28.2
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	8.7	3.6	2.7	2.7	2.9	7.5	3.6	2.6
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	1.7	3.6	8.1	2.7	—	2.5	3.6	2.6
⑱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	36.4	32.1	27.0	24.3	31.4	25.0	25.5	25.6
⑲社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと	17.7	10.7	8.1	24.3	11.4	22.5	20.0	23.1
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	14.7	7.1	24.3	16.2	11.4	7.5	16.4	12.8
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	0.9	—	2.7	2.7	—	2.5	1.8	2.6
㉒ユニバーサルデザインに関すること	4.8	—	—	—	2.9	—	3.6	2.6
㉓特に取り組んでいない	3.0	7.1	8.1	—	11.4	2.5	12.7	7.7
㉔その他	0.9	3.6	—	—	2.9	—	—	—
無回答	1.3	3.6	2.7	2.7	2.9	—	1.8	—



【所在地域別】



■ H30年度調査 (N= 231)

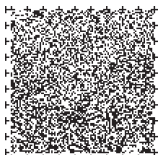
■ H25年度調査 (N= 235)

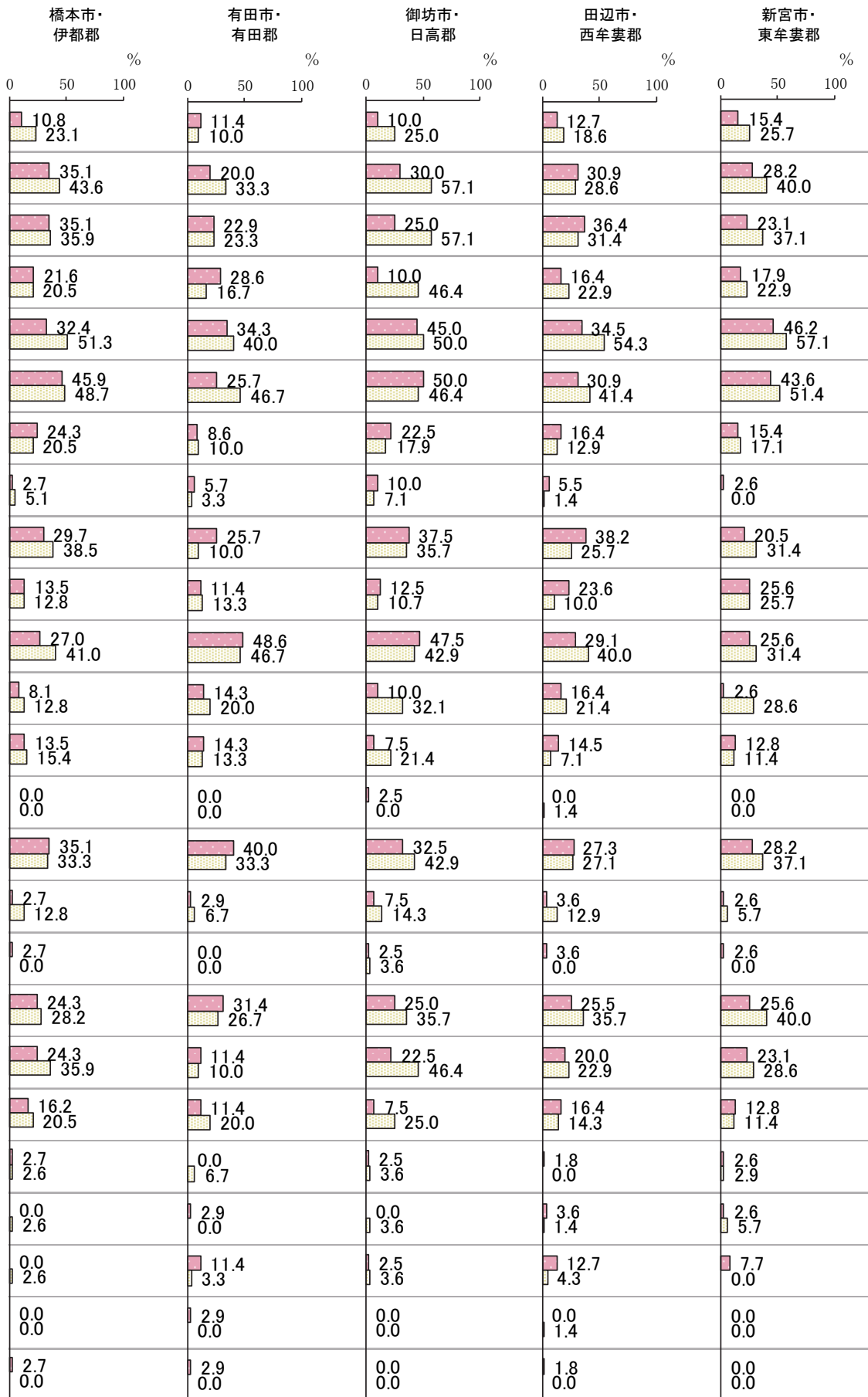
■ H30年度調査 (N= 28)

■ H25年度調査 (N= 28)

■ H30年度調査 (N= 37)

■ H25年度調査 (N= 38)





■ H30年度調査 (N=37)

■ H25年度調査 (N=39)

■ H30年度調査 (N=35)

■ H25年度調査 (N=30)

■ H30年度調査 (N=40)

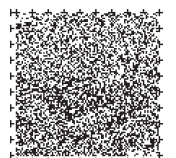
■ H25年度調査 (N=28)

■ H30年度調査 (N=55)

■ H25年度調査 (N=70)

■ H30年度調査 (N=39)

■ H25年度調査 (N=35)

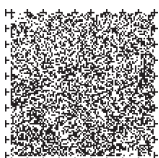


【産業分類別】

産業分類別でみると、製造業、金融・保険業などで「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」の割合が最も高く、複合サービス事業などで「②人権に関する研修を実施すること」の割合が最も高くなっています。

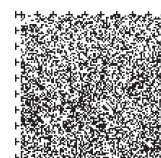
単位：％

区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業
有効回答数(件)	28	1	45	59	7	13
①人権を守るための規程、指針等を定めること	7.1	—	11.1	16.9	14.3	38.5
②人権に関する研修を実施すること	32.1	—	11.1	16.9	57.1	30.8
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	10.7	—	22.2	50.8	85.7	46.2
④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	7.1	—	8.9	22.0	—	15.4
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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない	32.1	100.0	40.0	47.5	28.6	38.5
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	32.1	—	20.0	33.9	57.1	69.2
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	7.1	—	8.9	10.2	—	23.1
⑧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	—	—	—	3.4	—	—
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	28.6	—	22.2	37.3	42.9	69.2
⑩定年制度の廃止、見直しを図ること	7.1	100.0	20.0	18.6	14.3	—
⑪継続雇用制度の導入を図ること	25.0	100.0	37.8	42.4	28.6	15.4
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	—	—	8.9	8.5	—	15.4
⑬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	—	—	—	3.4	—	7.7
⑭障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること	—	—	—	—	—	7.7
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	7.1	—	20.0	22.0	42.9	23.1
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	3.6	100.0	8.9	3.4	14.3	23.1
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	3.6	—	—	3.4	—	—
⑱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	17.9	100.0	13.3	10.2	57.1	53.8
⑲社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと	17.9	—	26.7	10.2	—	38.5
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	21.4	—	8.9	6.8	—	15.4
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	—	—	—	3.4	—	7.7
㉓特に取り組んでいない	17.9	—	13.3	5.1	—	7.7
㉔その他	—	—	—	—	—	—
無回答	—	—	—	1.7	—	—

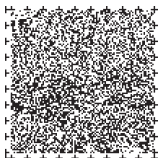


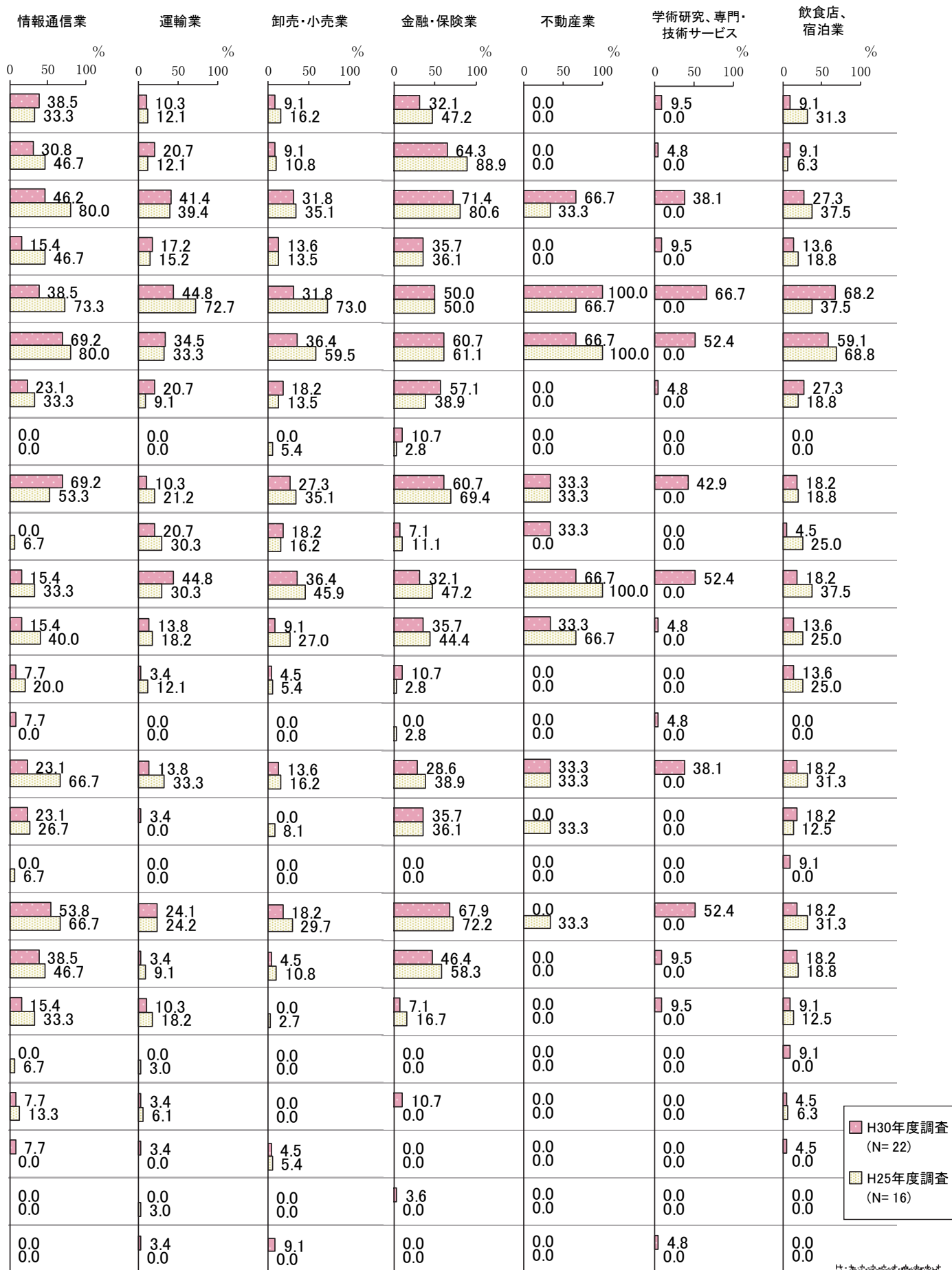
単位：％

運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	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）
29	22	28	3	21	22	17	91	26	15	75
10.3	9.1	32.1	—	9.5	9.1	17.6	19.8	26.9	13.3	12.0
20.7	9.1	64.3	—	4.8	9.1	11.8	69.2	34.6	93.3	20.0
41.4	31.8	71.4	66.7	38.1	27.3	29.4	41.8	38.5	73.3	36.0
17.2	13.6	35.7	—	9.5	13.6	11.8	28.6	19.2	60.0	16.0
44.8	31.8	50.0	100.0	66.7	68.2	23.5	38.5	53.8	60.0	45.3
34.5	36.4	60.7	66.7	52.4	59.1	41.2	51.6	34.6	53.3	34.7
20.7	18.2	57.1	—	4.8	27.3	23.5	23.1	30.8	33.3	18.7
—	—	10.7	—	—	—	—	22.0	—	—	2.7
10.3	27.3	60.7	33.3	42.9	18.2	23.5	56.0	46.2	73.3	25.3
20.7	18.2	7.1	33.3	—	4.5	29.4	16.5	3.8	—	20.0
44.8	36.4	32.1	66.7	52.4	18.2	52.9	45.1	23.1	33.3	33.3
13.8	9.1	35.7	33.3	4.8	13.6	5.9	22.0	3.8	13.3	10.7
3.4	4.5	10.7	—	—	13.6	17.6	28.6	23.1	20.0	6.7
—	—	—	—	4.8	—	—	1.1	—	6.7	—
13.8	13.6	28.6	33.3	38.1	18.2	17.6	50.5	34.6	46.7	37.3
3.4	—	35.7	—	—	18.2	5.9	1.1	—	20.0	1.3
—	—	—	—	—	9.1	—	4.4	—	—	4.0
24.1	18.2	67.9	—	52.4	18.2	11.8	45.1	34.6	73.3	28.0
3.4	4.5	46.4	—	9.5	18.2	5.9	20.9	11.5	46.7	12.0
10.3	—	7.1	—	9.5	9.1	—	31.9	11.5	46.7	10.7
—	—	—	—	—	9.1	—	3.3	3.8	—	1.3
3.4	—	10.7	—	—	4.5	—	4.4	—	—	4.0
3.4	4.5	—	—	—	4.5	11.8	1.1	—	—	9.3
—	—	3.6	—	—	—	—	—	3.8	—	2.7
3.4	9.1	—	—	4.8	—	5.9	1.1	—	—	—



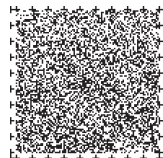
【産業分類別】



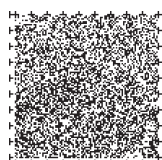


■ H30年度調査 (N= 22)
■ H25年度調査 (N= 16)

■ H30年度調査 (N= 13) ■ H30年度調査 (N= 29) ■ H30年度調査 (N= 22) ■ H30年度調査 (N= 28) ■ H30年度調査 (N= 3) ■ H30年度調査 (N= 21)
■ H25年度調査 (N= 15) ■ H25年度調査 (N= 33) ■ H25年度調査 (N= 37) ■ H25年度調査 (N= 36) ■ H25年度調査 (N= 3) ■ H25年度調査 (N= -)



【産業分類別（つづき）】



H30年度調査 (N=17)

H25年度調査 (N=-)

H30年度調査 (N=91)

H25年度調査 (N=49)

H30年度調査 (N=26)

H25年度調査 (N=30)

H30年度調査 (N=15)

H25年度調査 (N=23)

H30年度調査 (N=75)

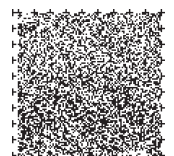
H25年度調査 (N=125)

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、従業員が多くなるにつれて「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」の割合が高くなる傾向がみられ、200～299人、300人以上で最も割合が高くなっています。また、10～19人、30～49人で「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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない」の割合が最も高く、20～29人で「⑪継続雇用制度の導入を図ること」の割合が、50～99人、100～199人で「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」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人以上
有効回答数(件)	131	76	98	81	53	9	58
①人権を守るための規程、指針等を定めること	7.6	10.5	20.4	14.8	20.8	33.3	29.3
②人権に関する研修を実施すること	16.0	28.9	24.5	43.2	45.3	44.4	65.5
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	18.3	25.0	42.9	48.1	54.7	88.9	75.9
④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	11.5	11.8	21.4	18.5	26.4	55.6	36.2
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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない	36.6	43.4	49.0	43.2	49.1	66.7	56.9
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	35.1	32.9	41.8	45.7	54.7	66.7	55.2
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	16.0	14.5	21.4	17.3	20.8	—	41.4
⑧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	2.6	2.0	7.4	11.3	22.2	12.1
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	22.1	26.3	34.7	51.9	58.5	55.6	58.6
⑩定年制度の廃止、見直しを図ること	18.3	17.1	17.3	17.3	5.7	—	5.2
⑪継続雇用制度の導入を図ること	28.2	44.7	43.9	35.8	37.7	66.7	31.0
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	4.6	9.2	13.3	13.6	18.9	44.4	31.0
⑬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	9.9	9.2	9.2	12.3	11.3	11.1	17.2
⑭障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること	—	—	1.0	2.5	—	—	1.7
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	26.7	22.4	35.7	30.9	35.8	55.6	32.8
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	1.5	5.3	8.2	7.4	5.7	11.1	15.5
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	2.3	2.6	3.1	1.2	5.7	11.1	—
⑱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	22.1	23.7	33.7	33.3	32.1	44.4	56.9
⑲社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと	11.5	14.5	12.2	21.0	24.5	44.4	36.2
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	6.9	13.2	14.3	21.0	18.9	33.3	15.5
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	2.3	2.6	1.0	—	1.9	—	—
㉒ユニバーサルデザインに関すること	0.8	1.3	5.1	6.2	—	11.1	5.2
㉓特に取り組んでいない	10.7	10.5	1.0	2.5	—	—	1.7
㉔その他	1.5	—	1.0	1.2	—	—	—
無回答	—	2.6	—	4.9	1.9	—	—



【従業員規模別】



■ H30年度調査 (N=131)

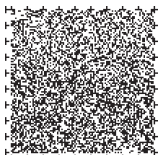
■ H25年度調査 (N=117)

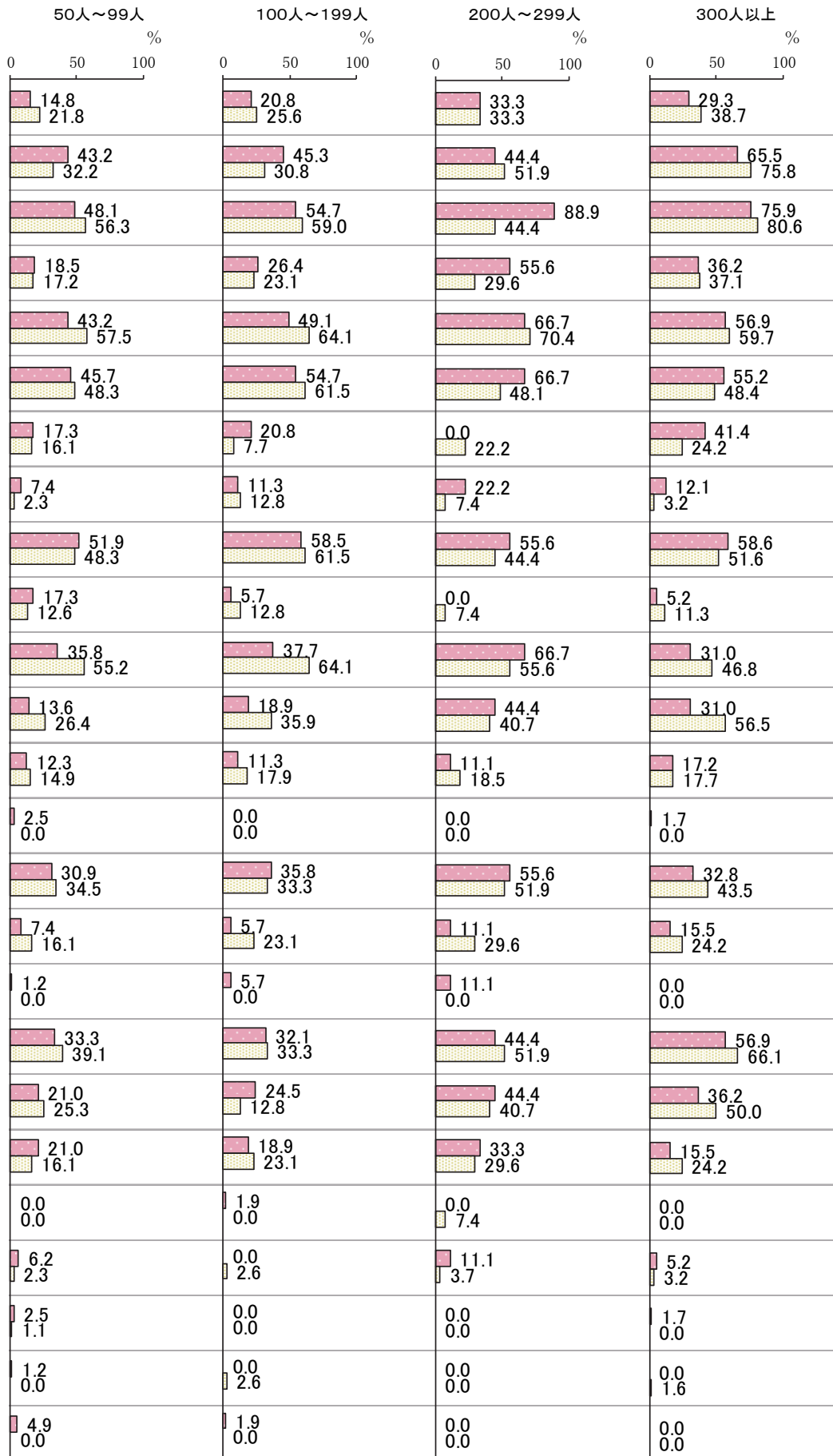
■ H30年度調査 (N=76)

■ H25年度調査 (N=54)

■ H30年度調査 (N=98)

■ H25年度調査 (N=114)



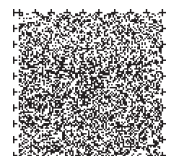


■ H30年度調査 (N= 81)
 ■ H25年度調査 (N= 87)

■ H30年度調査 (N= 53)
 ■ H25年度調査 (N= 39)

■ H30年度調査 (N= 9)
 ■ H25年度調査 (N= 27)

■ H30年度調査 (N= 58)
 ■ H25年度調査 (N= 62)



問3 人権に関する取組の中で、貴社において、今後、取り組みたいことは何ですか
(〇はいくつでも)。

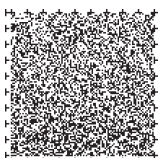
「⑥性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」の割合が21.8%と最も高く、次いで「⑦女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)を推進すること」の割合が18.5%、「⑩定年制度の廃止、見直しを図ること」の割合が18.1%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない」の割合が8.3ポイント減少しています。



※1 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」
 ※2 H25年度調査までは「障害のある人の雇用を図ること」
 ※3 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」
 ※4 H25年度調査で新たに設けた選択肢

■ 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)

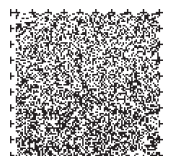


【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、紀の川市・岩出市、御坊市・日高郡、新宮市・東牟婁郡で「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」の割合が最も高くなっています。また、海南市・海草郡では「⑩定年制度の廃止、見直しを図ること」「⑲社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと」の割合が、橋本市・伊都郡で「⑲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、有田市・有田郡で「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」の割合が、田辺市・西牟婁郡で「⑩定年制度の廃止、見直しを図ること」が最も高くなっています。

単位：％

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	231	28	37	37	35	40	55	39
①人権を守るための規程、指針等を定めること	14.7	7.1	8.1	24.3	5.7	7.5	12.7	10.3
②人権に関する研修を実施すること	17.3	14.3	16.2	24.3	17.1	15.0	16.4	23.1
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	13.0	14.3	8.1	10.8	8.6	10.0	9.1	23.1
④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	3.6	8.1	5.4	8.6	7.5	10.9	12.8
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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない	13.0	3.6	10.8	8.1	5.7	15.0	10.9	17.9
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	19.5	10.7	37.8	21.6	20.0	25.0	16.4	28.2
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	18.2	14.3	21.6	16.2	22.9	20.0	14.5	15.4
⑧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	8.2	10.7	5.4	2.7	5.7	10.0	9.1	2.6
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	13.9	14.3	18.9	16.2	14.3	12.5	14.5	17.9
⑩定年制度の廃止、見直しを図ること	17.3	17.9	27.0	16.2	20.0	15.0	20.0	17.9
⑪継続雇用制度の導入を図ること	11.3	14.3	10.8	10.8	14.3	10.0	18.2	7.7
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	8.7	3.6	5.4	10.8	11.4	15.0	5.5	10.3
⑬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	7.8	7.1	13.5	16.2	2.9	15.0	7.3	10.3
⑭障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること	2.2	—	5.4	—	—	5.0	1.8	5.1
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	13.0	14.3	21.6	21.6	25.7	10.0	12.7	15.4
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	9.5	10.7	5.4	8.1	11.4	5.0	12.7	12.8
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	3.5	7.1	2.7	8.1	—	2.5	7.3	5.1
⑱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	12.6	10.7	5.4	8.1	20.0	10.0	12.7	12.8
⑲社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと	10.8	17.9	16.2	29.7	8.6	15.0	10.9	15.4
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	5.6	3.6	10.8	16.2	2.9	7.5	7.3	5.1
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	3.5	—	—	2.7	2.9	2.5	1.8	2.6
㉒ユニバーサルデザインに関すること	4.3	3.6	2.7	2.7	5.7	5.0	5.5	2.6
㉓特に取り組もうとしていることはない	10.0	10.7	13.5	5.4	5.7	12.5	7.3	17.9
㉔その他	0.9	—	2.7	—	2.9	—	1.8	—
無回答	1.7	7.1	—	2.7	2.9	—	7.3	2.6



【所在地域別】



■ H30年度調査 (N=231)

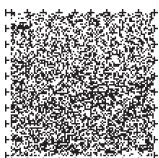
■ H25年度調査 (N=235)

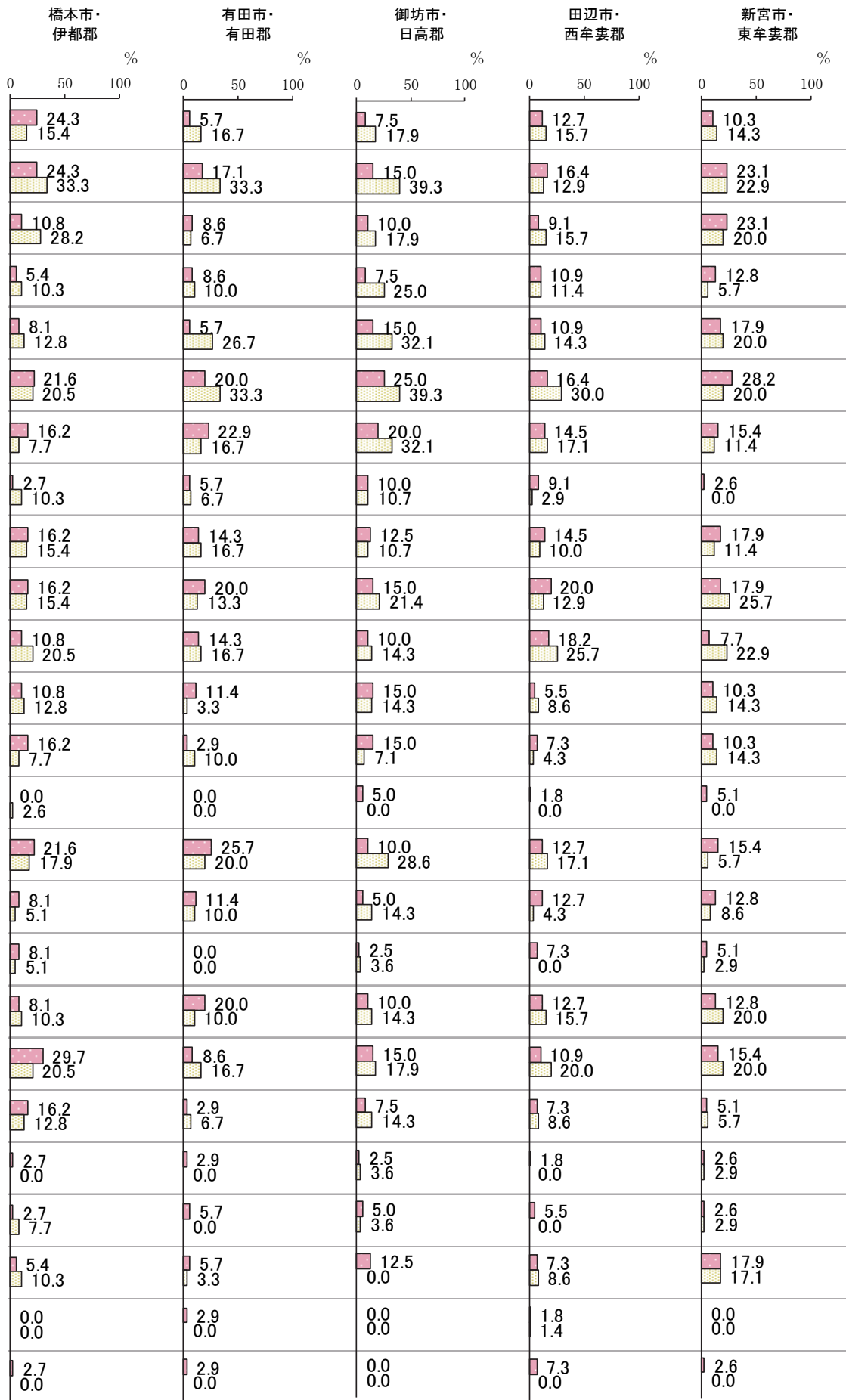
■ H30年度調査 (N=28)

■ H25年度調査 (N=28)

■ H30年度調査 (N=37)

■ H25年度調査 (N=38)





■ H30年度調査 (N= 37)

■ H25年度調査 (N= 39)

■ H30年度調査 (N= 35)

■ H25年度調査 (N= 30)

■ H30年度調査 (N= 40)

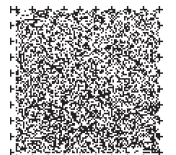
■ H25年度調査 (N= 28)

■ H30年度調査 (N= 55)

■ H25年度調査 (N= 70)

■ H30年度調査 (N= 39)

■ H25年度調査 (N= 35)

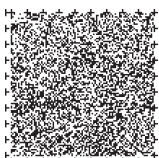


【産業分類別】

産業分類別でみると、どの産業においてもおおむね「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」の割合が高くなっています。

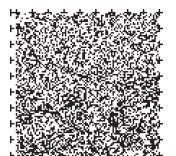
単位：％

区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業
有効回答数(件)	28	1	45	59	7	13
①人権を守るための規程、指針等を定めること	7.1	100.0	4.4	10.2	—	7.7
②人権に関する研修を実施すること	7.1	—	11.1	11.9	—	7.7
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	—	—	15.6	11.9	28.6	7.7
④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	3.6	—	2.2	11.9	—	—
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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない	10.7	100.0	6.7	13.6	—	23.1
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	28.6	100.0	26.7	18.6	28.6	23.1
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	10.7	—	13.3	20.3	—	23.1
⑧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	7.1	—	2.2	3.4	—	7.7
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	14.3	—	4.4	16.9	28.6	15.4
⑩定年制度の廃止、見直しを図ること	17.9	100.0	13.3	18.6	—	—
⑪継続雇用制度の導入を図ること	3.6	—	11.1	18.6	—	—
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	3.6	—	2.2	10.2	—	23.1
⑬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	3.6	—	2.2	5.1	—	7.7
⑭障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること	—	—	2.2	—	—	15.4
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	10.7	100.0	15.6	18.6	14.3	15.4
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	3.6	100.0	8.9	3.4	14.3	—
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	—	—	—	3.4	—	7.7
⑱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	10.7	100.0	22.2	10.2	14.3	15.4
⑲社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと	3.6	—	4.4	16.9	28.6	23.1
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	10.7	—	2.2	6.8	—	7.7
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	—	100.0	—	1.7	—	7.7
㉒ユニバーサルデザインに関すること	—	—	—	3.4	—	15.4
㉓特に取り組もうとしていることはない	25.0	—	22.2	6.8	14.3	—
㉔その他	—	—	—	1.7	—	—
無回答	—	—	6.7	3.4	—	—



単位：％

運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	娯楽業 生活関連サービス業、	医療、福祉	教育、学習支援業	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）
29	22	28	3	21	22	17	91	26	15	75
3.4	9.1	7.1	—	4.8	4.5	—	29.7	26.9	—	10.7
17.2	9.1	21.4	—	14.3	13.6	17.6	26.4	38.5	20.0	20.0
10.3	9.1	7.1	—	9.5	4.5	11.8	19.8	19.2	20.0	6.7
10.3	4.5	—	—	—	—	17.6	8.8	19.2	20.0	6.7
10.3	18.2	7.1	33.3	9.5	13.6	11.8	4.4	11.5	20.0	16.0
17.2	18.2	14.3	33.3	19.0	36.4	23.5	14.3	26.9	6.7	24.0
13.8	22.7	17.9	—	4.8	36.4	17.6	16.5	15.4	26.7	24.0
6.9	9.1	3.6	33.3	4.8	9.1	—	15.4	7.7	6.7	6.7
3.4	18.2	14.3	33.3	19.0	9.1	11.8	19.8	19.2	26.7	13.3
24.1	18.2	21.4	—	33.3	13.6	23.5	22.0	7.7	13.3	18.7
10.3	18.2	7.1	—	—	18.2	17.6	9.9	7.7	26.7	12.0
—	4.5	17.9	33.3	4.8	18.2	17.6	6.6	—	26.7	10.7
13.8	—	7.1	—	—	36.4	5.9	9.9	15.4	13.3	12.0
—	—	14.3	—	—	9.1	—	2.2	—	6.7	2.7
17.2	31.8	10.7	—	9.5	4.5	11.8	14.3	23.1	26.7	10.7
10.3	4.5	—	—	14.3	4.5	11.8	18.7	7.7	6.7	9.3
—	—	7.1	—	—	13.6	—	8.8	—	—	4.0
3.4	—	—	—	4.8	4.5	11.8	11.0	19.2	13.3	18.7
10.3	9.1	3.6	—	9.5	4.5	11.8	14.3	23.1	40.0	21.3
3.4	4.5	3.6	—	—	4.5	11.8	12.1	7.7	—	5.3
—	—	—	—	—	9.1	5.9	6.6	—	—	—
—	—	7.1	—	—	4.5	—	8.8	—	—	8.0
6.9	13.6	10.7	—	14.3	9.1	11.8	3.3	3.8	20.0	12.0
3.4	—	—	—	—	—	—	2.2	—	—	1.3
3.4	—	3.6	—	4.8	—	—	1.1	3.8	—	1.3



【産業分類別】



■ H30年度調査 (N=28)

■ H30年度調査 (N=1)

■ H30年度調査 (N=45)

■ H30年度調査 (N=59)

■ H30年度調査 (N=7)

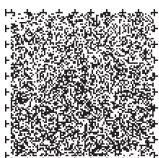
■ H25年度調査 (N=27)

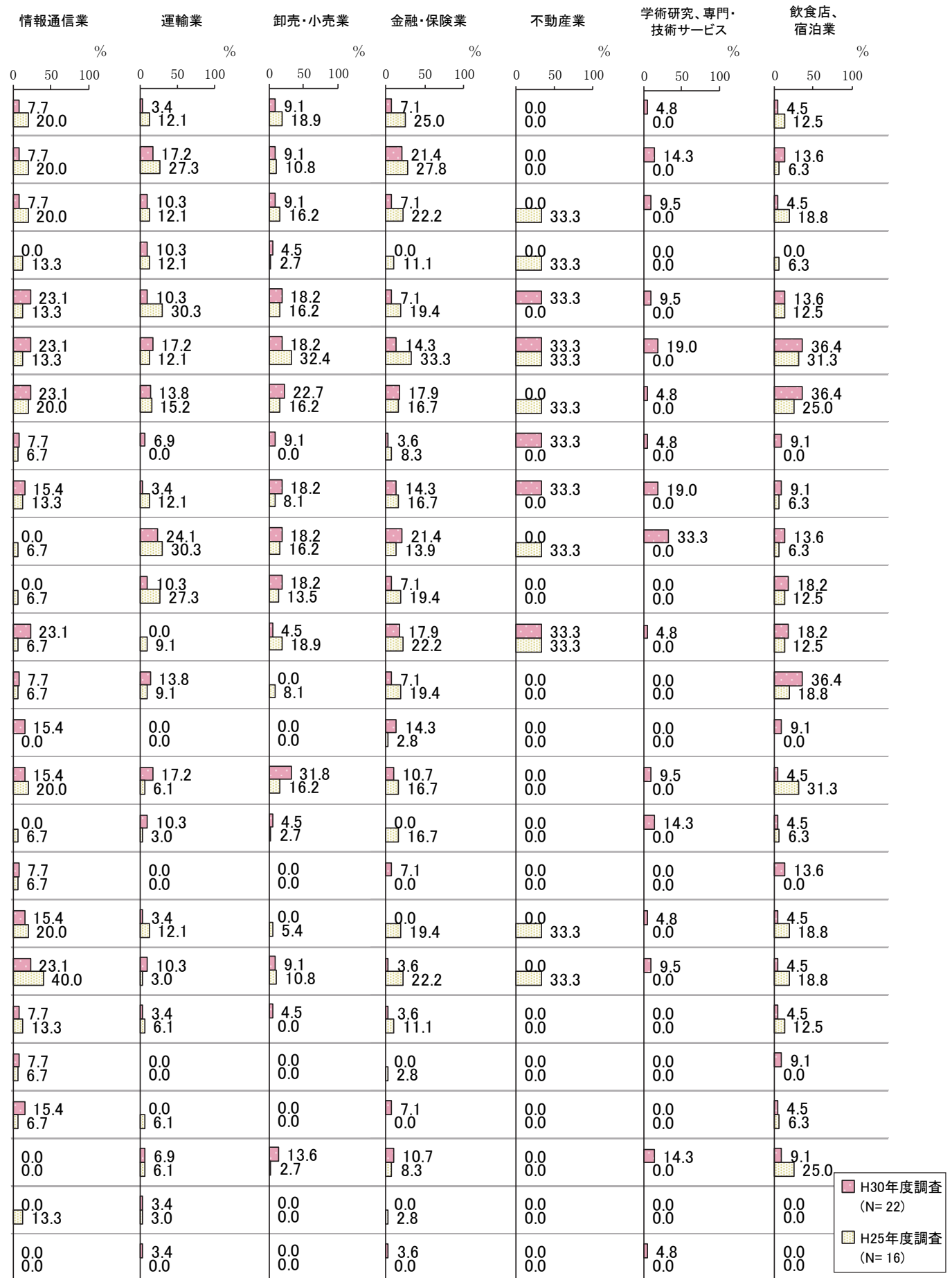
■ H25年度調査 (N=1)

■ H25年度調査 (N=54)

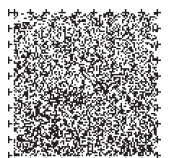
■ H25年度調査 (N=57)

■ H25年度調査 (N=7)





■ H30年度調査 (N=13) ■ H30年度調査 (N=29) ■ H30年度調査 (N=22) ■ H30年度調査 (N=28) ■ H30年度調査 (N=3) ■ H30年度調査 (N=21)
 ■ H25年度調査 (N=15) ■ H25年度調査 (N=33) ■ H25年度調査 (N=37) ■ H25年度調査 (N=36) ■ H25年度調査 (N=3) ■ H25年度調査 (N=-)



【産業分類別（つづき）】

	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	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）
	%	%	%	%	%
① 人権を守るための規程、指針等を定めること	0.0 0.0	29.7 16.3	26.9 16.7	0.0 4.3	10.7 12.0
② 人権に関する研修を実施すること	17.6 0.0	26.4 32.7	38.5 26.7	20.0 13.0	20.0 17.6
③ 職場のハラスメントやメンタルヘルスケアなどの相談窓口を設置すること	11.8 0.0	19.8 16.3	19.2 10.0	20.0 17.4	6.7 18.4
④ 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	17.6 0.0	8.8 10.2	19.2 6.7	20.0 8.7	6.7 12.0
⑤ 採用にあたり能力や適性に関係ない事項を求めたり尋ねたりしない	11.8 0.0	4.4 10.2	11.5 20.0	20.0 8.7	16.0 20.0
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	23.5 0.0	14.3 26.5	26.9 36.7	6.7 13.0	24.0 23.2
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を推進すること	17.6 0.0	16.5 12.2	15.4 16.7	26.7 17.4	24.0 20.8
⑧ 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	0.0 0.0	15.4 14.3	7.7 10.0	6.7 8.7	6.7 1.6
⑨ 育児休業、介護休業等制度の整備と、取得しやすい環境づくりを推進すること	11.8 0.0	19.8 10.2	19.2 20.0	26.7 8.7	13.3 11.2
⑩ 定年制度の廃止、見直しを図ること	23.5 0.0	22.0 4.1	7.7 10.0	13.3 17.4	18.7 13.6
⑪ 継続雇用制度の導入を図ること	17.6 0.0	9.9 12.2	7.7 10.0	26.7 4.3	12.0 13.6
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	17.6 0.0	6.6 6.1	0.0 0.0	26.7 13.0	10.7 13.6
⑬ 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	5.9 0.0	9.9 12.2	15.4 13.3	13.3 13.0	12.0 6.4
⑭ 障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること	0.0 0.0	2.2 2.0	0.0 0.0	6.7 0.0	2.7 0.8
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	11.8 0.0	14.3 24.5	23.1 20.0	26.7 4.3	10.7 12.0
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	11.8 0.0	18.7 8.2	7.7 0.0	6.7 4.3	9.3 8.0
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	0.0 0.0	8.8 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	4.0 3.2
⑱ 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	11.8 0.0	11.0 24.5	19.2 16.7	13.3 13.0	18.7 18.4
⑲ 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと	11.8 0.0	14.3 12.2	23.1 16.7	40.0 13.0	21.3 15.2
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	11.8 0.0	12.1 14.3	7.7 6.7	0.0 8.7	5.3 10.4
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	5.9 0.0	6.6 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 1.6
㉒ ユニバーサルデザインに関すること	0.0 0.0	8.8 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0	8.0 5.6
㉓ 特に取り組もうとしていることはない	11.8 0.0	3.3 8.2	3.8 10.0	20.0 0.0	12.0 8.8
㉔ その他	0.0 0.0	2.2 2.0	0.0 0.0	0.0 4.3	1.3 0.0
無回答	0.0 0.0	1.1 0.0	3.8 0.0	0.0 0.0	1.3 0.0

■ H30年度調査 (N=17)

■ H25年度調査 (N=-)

■ H30年度調査 (N=91)

■ H25年度調査 (N=49)

■ H30年度調査 (N=26)

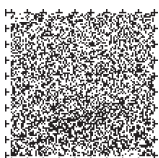
■ H25年度調査 (N=30)

■ H30年度調査 (N=15)

■ H25年度調査 (N=23)

■ H30年度調査 (N=75)

■ H25年度調査 (N=125)

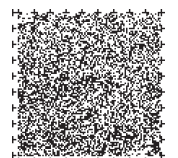


【従業員規模別】

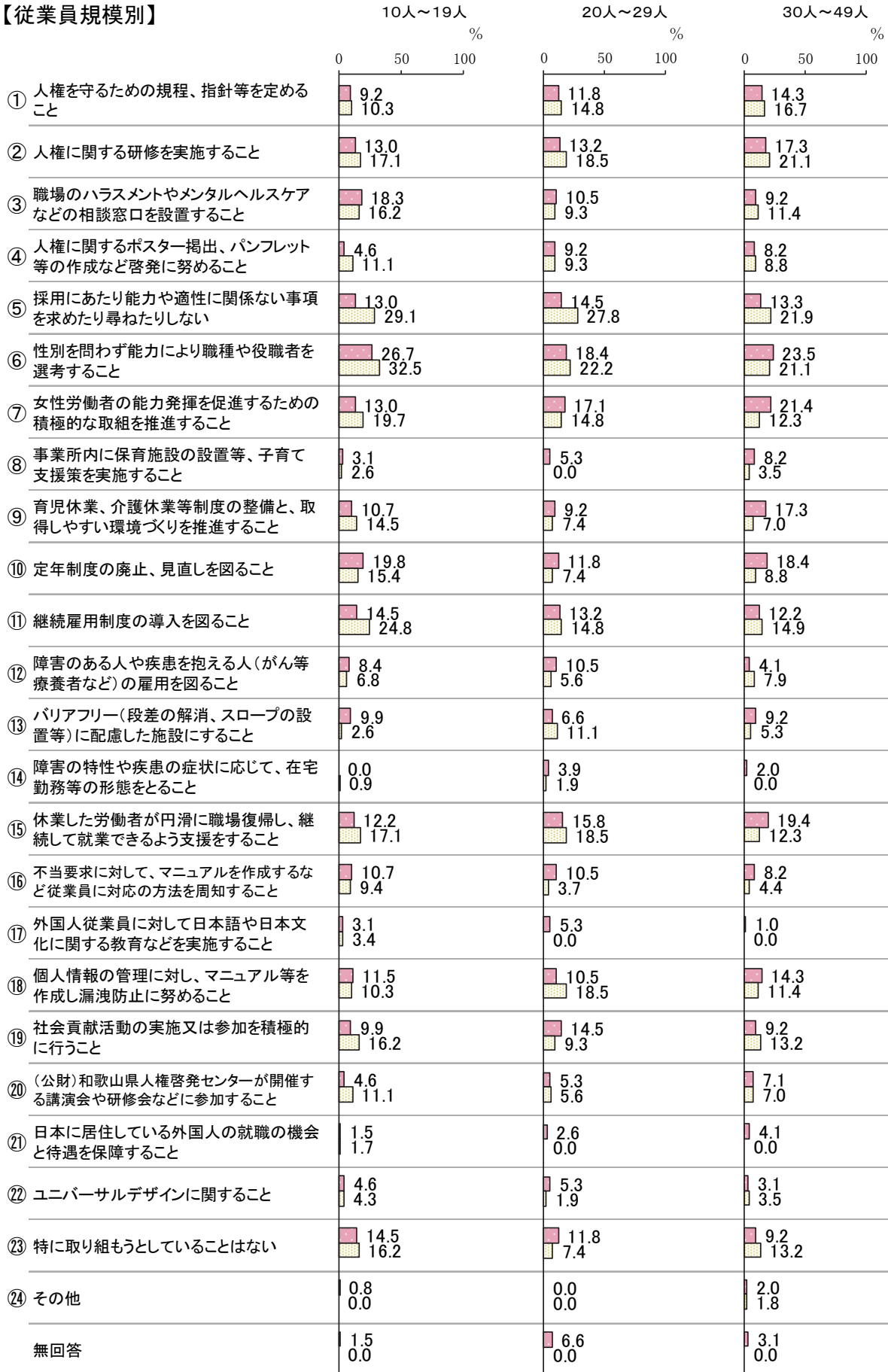
従業員規模別でみると、10～19人、20～29人、30～49人で「⑥性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」の割合が最も高くなっています。また、50～99人、300人以上で「②人権に関する研修を実施すること」、100～199人で「⑩定年制度の廃止、見直しを図ること」、200～299人で「⑩不当要求に対して、マニュアルを作成するなど従業員に対応の方法を周知すること」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人 以上
有効回答数(件)	131	76	98	81	53	9	58
①人権を守るための規程、指針等を定めること	9.2	11.8	14.3	14.8	9.4	11.1	12.1
②人権に関する研修を実施すること	13.0	13.2	17.3	24.7	18.9	11.1	25.9
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	18.3	10.5	9.2	9.9	11.3	11.1	8.6
④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	4.6	9.2	8.2	7.4	5.7	11.1	10.3
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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない	13.0	14.5	13.3	8.6	11.3	22.2	5.2
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	26.7	18.4	23.5	18.5	22.6	22.2	19.0
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	13.0	17.1	21.4	21.0	22.6	33.3	22.4
⑧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	5.3	8.2	9.9	17.0	—	8.6
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	10.7	9.2	17.3	17.3	18.9	22.2	22.4
⑩定年制度の廃止、見直しを図ること	19.8	11.8	18.4	13.6	26.4	22.2	19.0
⑪継続雇用制度の導入を図ること	14.5	13.2	12.2	7.4	9.4	—	12.1
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	8.4	10.5	4.1	6.2	11.3	22.2	17.2
⑬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	9.9	6.6	9.2	9.9	9.4	11.1	10.3
⑭障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること	—	3.9	2.0	3.7	3.8	—	8.6
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に支援をすること	12.2	15.8	19.4	14.8	17.0	—	12.1
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	10.7	10.5	8.2	9.9	7.5	44.4	3.4
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	3.1	5.3	1.0	7.4	7.5	—	3.4
⑱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	11.5	10.5	14.3	12.3	7.5	11.1	13.8
⑲社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと	9.9	14.5	9.2	23.5	17.0	11.1	13.8
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	4.6	5.3	7.1	7.4	13.2	—	3.4
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	1.5	2.6	4.1	3.7	3.8	—	—
㉒ユニバーサルデザインに関すること	4.6	5.3	3.1	6.2	1.9	11.1	3.4
㉓特に取り組もうとしていない	14.5	11.8	9.2	7.4	5.7	—	10.3
㉔その他	0.8	—	2.0	—	3.8	—	—
無回答	1.5	6.6	3.1	—	—	—	1.7



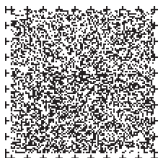
【従業員規模別】

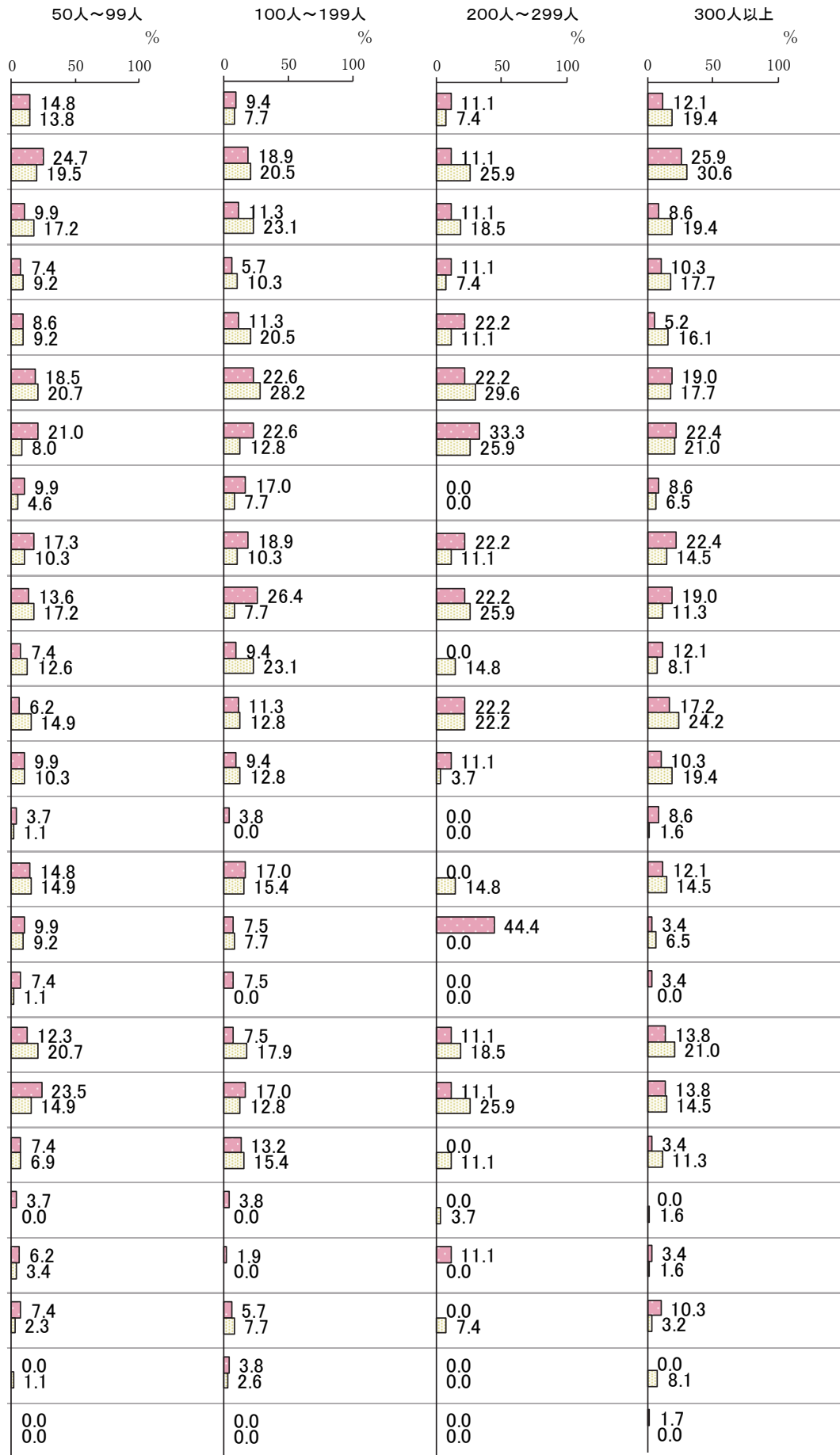


■ H30年度調査 (N= 131)
□ H25年度調査 (N= 117)

■ H30年度調査 (N= 76)
□ H25年度調査 (N= 54)

■ H30年度調査 (N= 98)
□ H25年度調査 (N= 114)



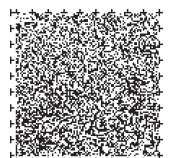


■ H30年度調査
(N= 81)
■ H25年度調査
(N= 87)

■ H30年度調査
(N= 53)
■ H25年度調査
(N= 39)

■ H30年度調査
(N= 9)
■ H25年度調査
(N= 27)

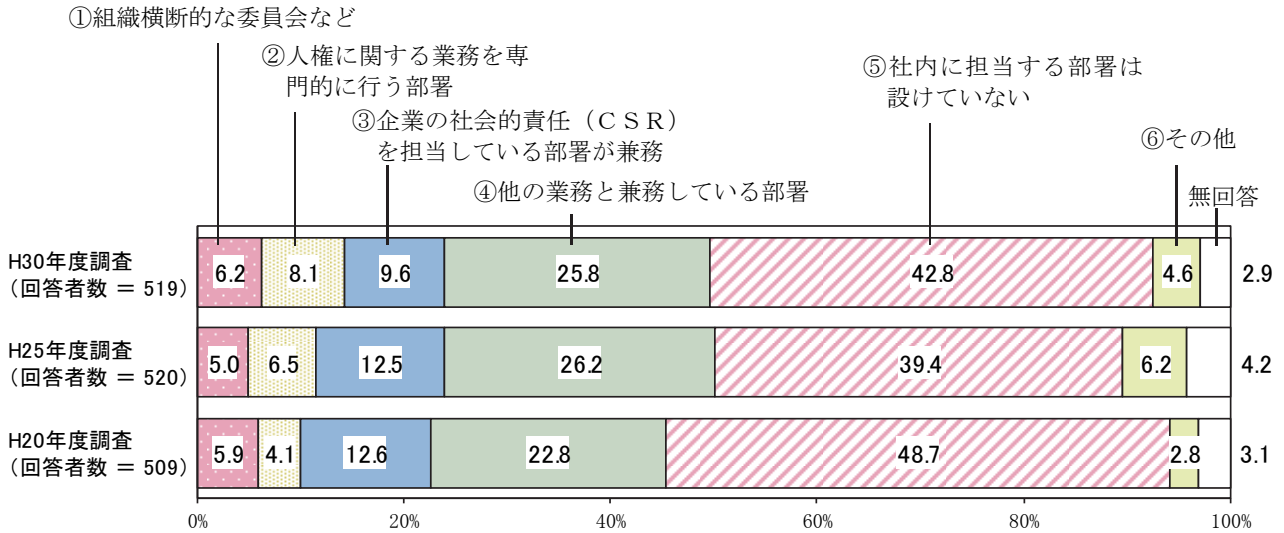
■ H30年度調査
(N= 58)
■ H25年度調査
(N= 62)



問4 人権に関する取組は、主にどの部署で行われていますか
(いずれか1つに○)。

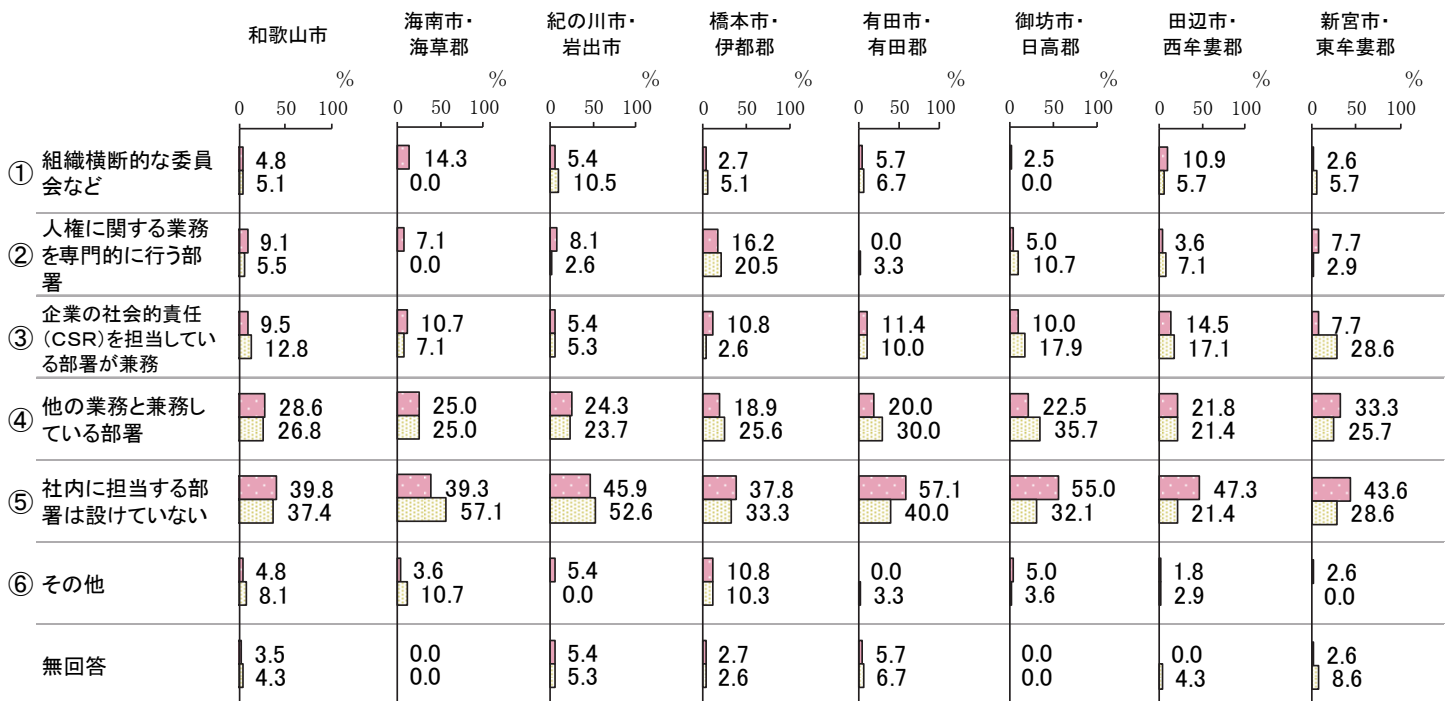
「⑤社内に担当する部署は設けていない」の割合が42.8%と最も高く、次いで「④他の業務と兼務している部署」の割合が25.8%となっています。

平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



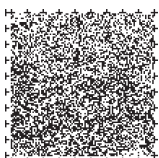
【所在地域別】

所在地域別でみると、すべての地域で「⑤社内に担当する部署は設けていない」の割合が最も高く、次いで「④他の業務と兼務している部署」の割合が高くなっています。



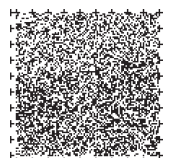
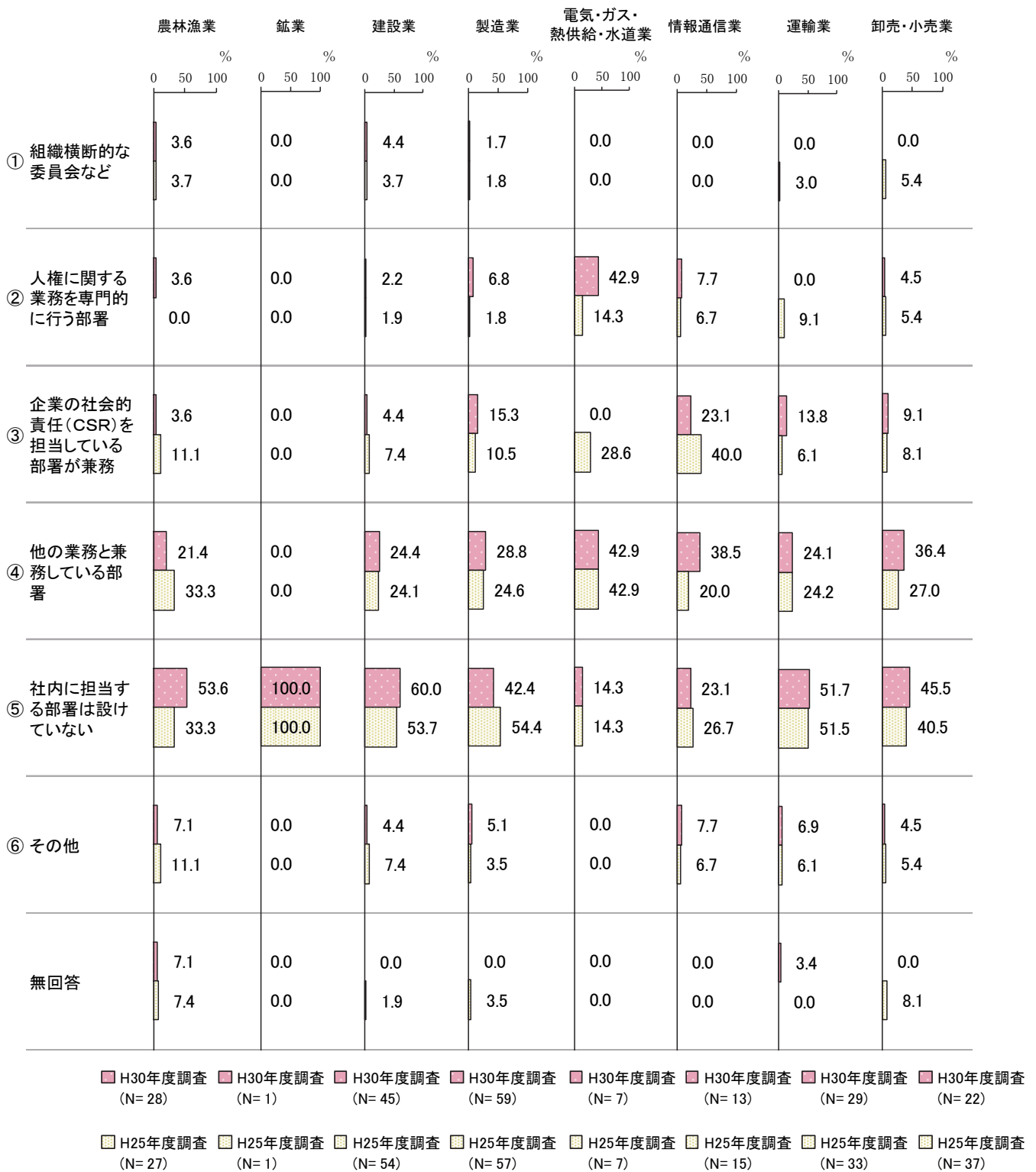
■ H30年度調査 (N=231) ■ H30年度調査 (N=28) ■ H30年度調査 (N=37) ■ H30年度調査 (N=37) ■ H30年度調査 (N=35) ■ H30年度調査 (N=40) ■ H30年度調査 (N=55) ■ H30年度調査 (N=39)

■ H25年度調査 (N=235) ■ H25年度調査 (N=28) ■ H25年度調査 (N=38) ■ H25年度調査 (N=39) ■ H25年度調査 (N=30) ■ H25年度調査 (N=28) ■ H25年度調査 (N=70) ■ H25年度調査 (N=35)

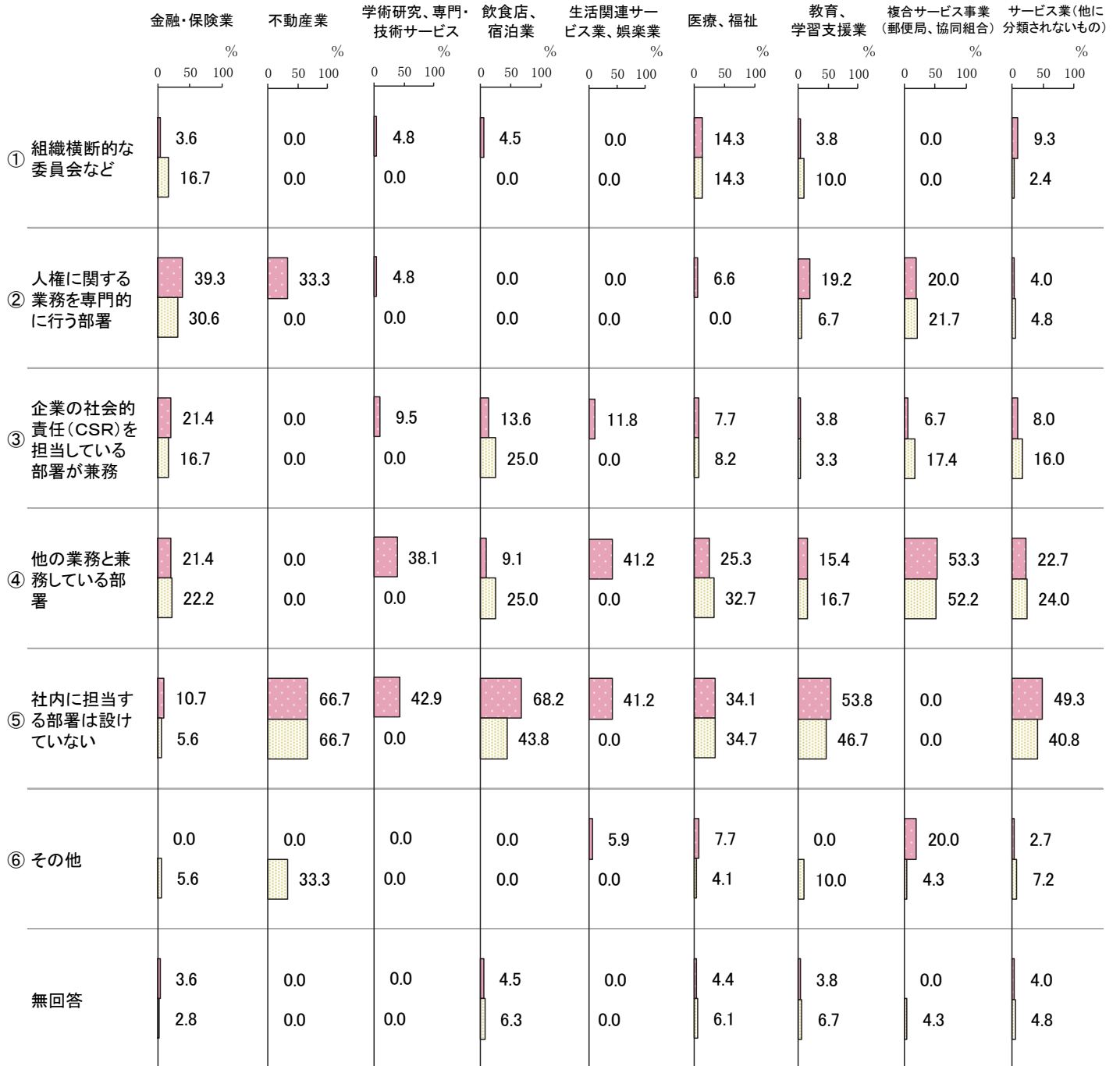


【産業分類別】

産業分類別でみると、製造業、情報通信業、金融・保険業、学術研究・専門・技術サービス、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、複合サービス事業等で、何らかの部署を設けている割合が5割を超えています。

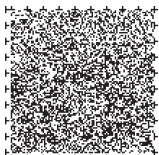


【産業分類別（つづき）】



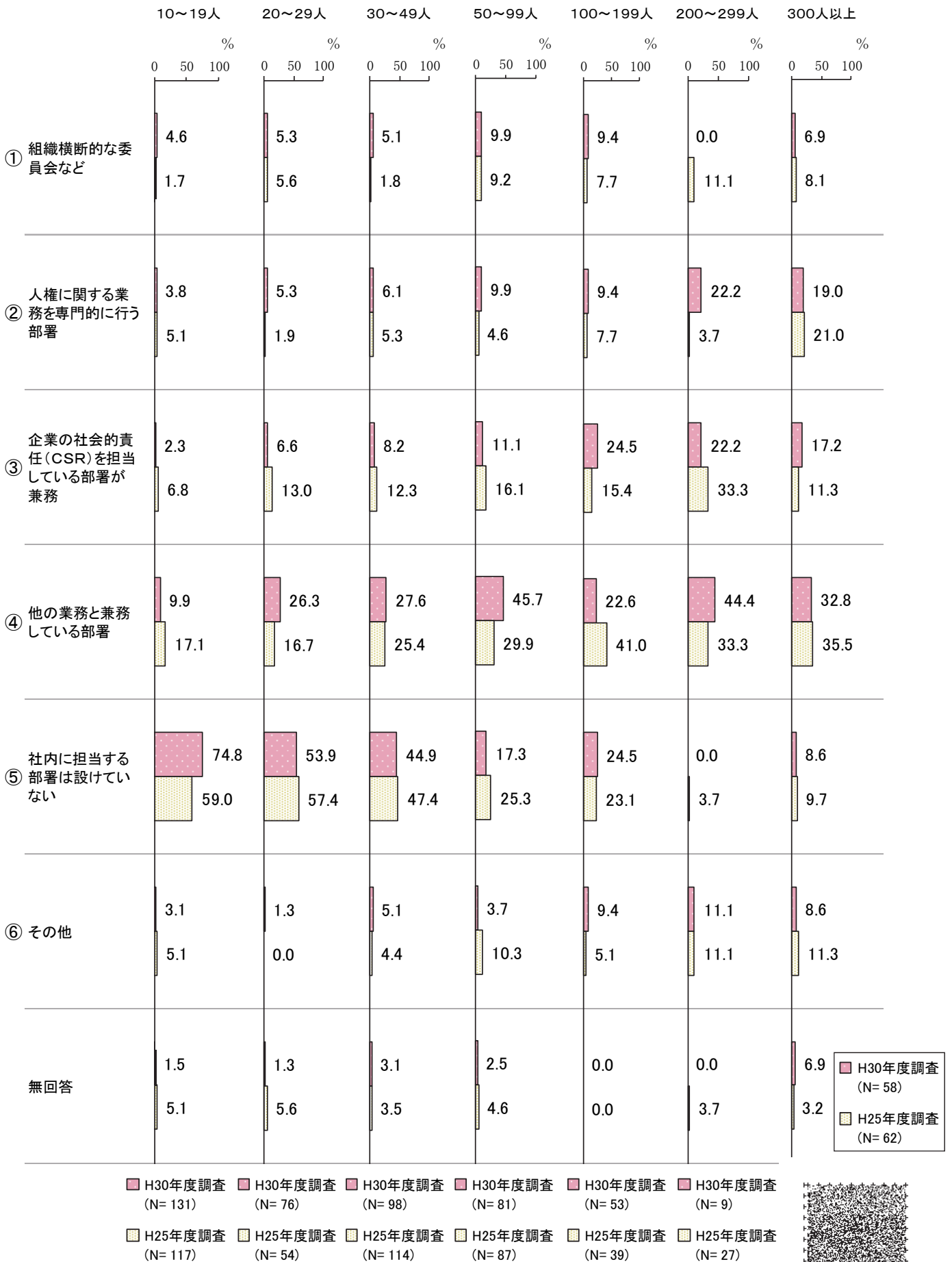
■ H30年度調査 (N=28)
 ■ H30年度調査 (N=3)
 ■ H30年度調査 (N=21)
 ■ H30年度調査 (N=22)
 ■ H30年度調査 (N=17)
 ■ H30年度調査 (N=91)
 ■ H30年度調査 (N=26)
 ■ H30年度調査 (N=15)
 ■ H30年度調査 (N=75)

■ H25年度調査 (N=36)
 ■ H25年度調査 (N=3)
 ■ H25年度調査 (N=-)
 ■ H25年度調査 (N=16)
 ■ H25年度調査 (N=-)
 ■ H25年度調査 (N=49)
 ■ H25年度調査 (N=30)
 ■ H25年度調査 (N=23)
 ■ H25年度調査 (N=125)



【従業員規模別】

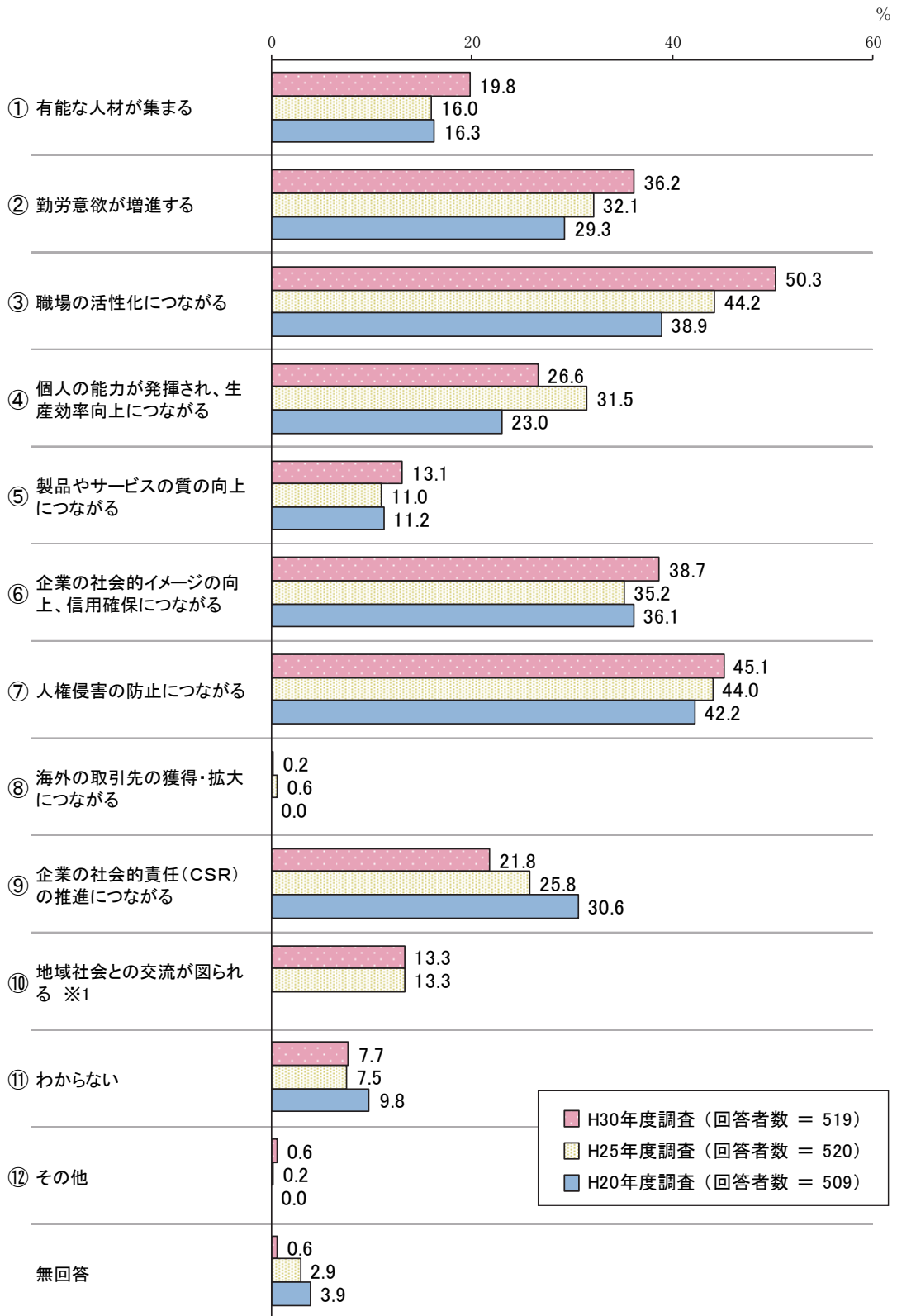
従業員規模別で見ると、従業員が多くなるにつれて、何らかの部署を設けている割合が高くなる傾向がみられます。



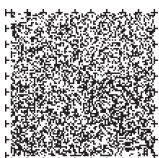
問5 人権に関する取組を通じ、社内の人権意識が高まることによる効果として、どのようなことがあると考えられますか（〇はいくつでも）。

「③職場の活性化につながる」の割合が50.3%と最も高く、次いで「⑦人権侵害の防止につながる」の割合が45.1%、「⑥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38.7%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「③職場の活性化につながる」の割合が6.1ポイント増加しています。



※1 H25年度調査で新たに設けた選択肢

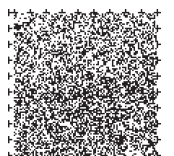


【所在地域別】

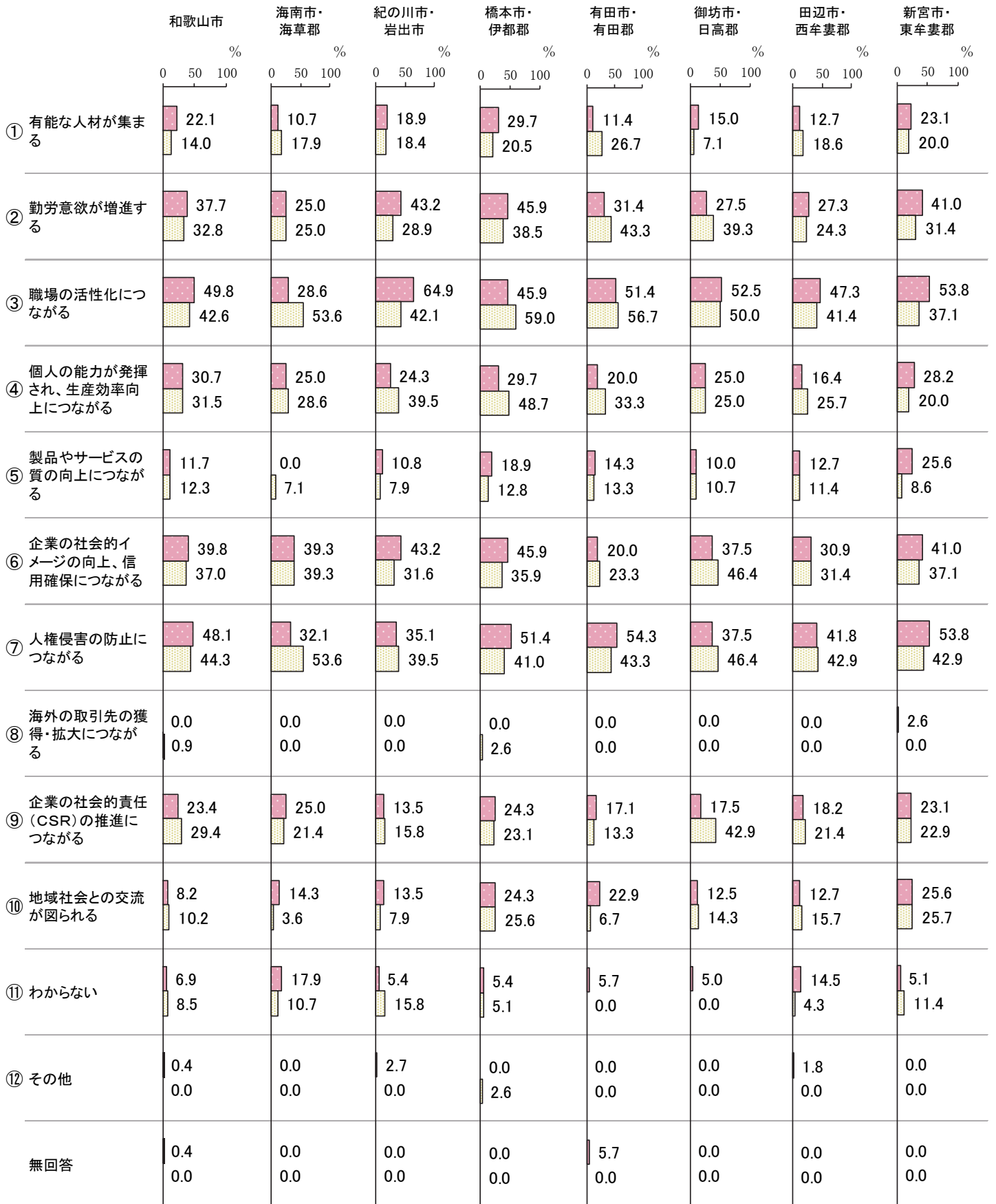
所在地域別でみると、和歌山市、紀の川市・岩出市、御坊市・日高郡、田辺市・西牟婁郡で「③職場の活性化につながる」の割合が最も高くなっています。また、海南市・海草郡で「⑥企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」の割合が、橋本市・伊都郡、有田市・有田郡で「⑦人権侵害の防止につながる」の割合が、新宮市・東牟婁郡で「③職場の活性化につながる」及び「⑦人権侵害の防止につながる」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	231	28	37	37	35	40	55	39
①有能な人材が集まる	22.1	10.7	18.9	29.7	11.4	15.0	12.7	23.1
②勤労意欲が増進する	37.7	25.0	43.2	45.9	31.4	27.5	27.3	41.0
③職場の活性化につながる	49.8	28.6	64.9	45.9	51.4	52.5	47.3	53.8
④個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる	30.7	25.0	24.3	29.7	20.0	25.0	16.4	28.2
⑤製品やサービスの質の向上につながる	11.7	—	10.8	18.9	14.3	10.0	12.7	25.6
⑥企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる	39.8	39.3	43.2	45.9	20.0	37.5	30.9	41.0
⑦人権侵害の防止につながる	48.1	32.1	35.1	51.4	54.3	37.5	41.8	53.8
⑧海外の取引先の獲得・拡大につながる	—	—	—	—	—	—	—	2.6
⑨企業の社会的責任(CSR)の推進につながる	23.4	25.0	13.5	24.3	17.1	17.5	18.2	23.1
⑩地域社会との交流が図られる	8.2	14.3	13.5	24.3	22.9	12.5	12.7	25.6
⑪わからない	6.9	17.9	5.4	5.4	5.7	5.0	14.5	5.1
⑫その他	0.4	—	2.7	—	—	—	1.8	—
無回答	0.4	—	—	—	5.7	—	—	—

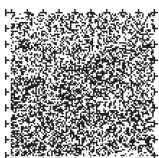


【所在地域別】



■ H30年度調査 (N=231)
 ■ H30年度調査 (N=28)
 ■ H30年度調査 (N=37)
 ■ H30年度調査 (N=37)
 ■ H30年度調査 (N=35)
 ■ H30年度調査 (N=40)
 ■ H30年度調査 (N=55)
 ■ H30年度調査 (N=39)

■ H25年度調査 (N=235)
 ■ H25年度調査 (N=28)
 ■ H25年度調査 (N=38)
 ■ H25年度調査 (N=39)
 ■ H25年度調査 (N=30)
 ■ H25年度調査 (N=28)
 ■ H25年度調査 (N=70)
 ■ H25年度調査 (N=35)

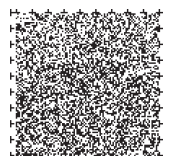


【産業分類別】

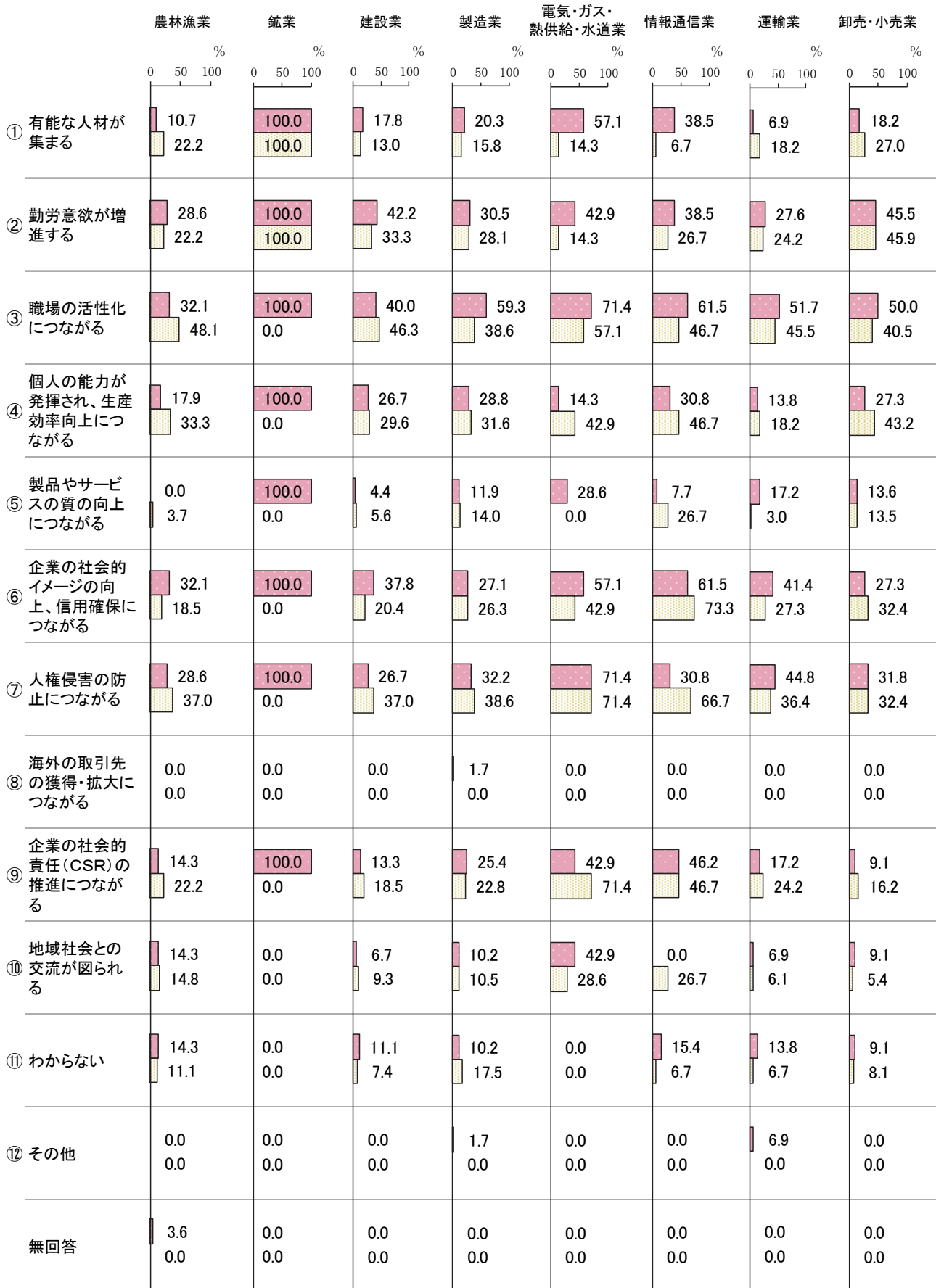
産業分類別でみると、建設業を除いたすべての産業で上位3項目である「③職場の活性化につながる」「⑦人権侵害の防止につながる」「⑥企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」のいずれかの割合が最も高くなっています。建設業では「②勤労意欲が増進する」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	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）
有効回答数(件)	28	1	45	59	7	13	29	22	28	3	21	22	17	91	26	15	75
①有能な人材が集まる	10.7	100.0	17.8	20.3	57.1	38.5	6.9	18.2	17.9	33.3	19.0	22.7	23.5	20.9	26.9	13.3	20.0
②勤労意欲が増進する	28.6	100.0	42.2	30.5	42.9	38.5	27.6	45.5	35.7	66.7	28.6	40.9	35.3	48.4	42.3	20.0	25.3
③職場の活性化につながる	32.1	100.0	40.0	59.3	71.4	61.5	51.7	50.0	67.9	33.3	19.0	59.1	41.2	50.5	65.4	53.3	45.3
④個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる	17.9	100.0	26.7	28.8	14.3	30.8	13.8	27.3	35.7	33.3	47.6	36.4	29.4	19.8	30.8	20.0	25.3
⑤製品やサービスの質の向上につながる	—	100.0	4.4	11.9	28.6	7.7	17.2	13.6	17.9	33.3	9.5	13.6	17.6	12.1	11.5	—	20.0
⑥企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる	32.1	100.0	37.8	27.1	57.1	61.5	41.4	27.3	60.7	66.7	33.3	45.5	52.9	36.3	30.8	60.0	40.0
⑦人権侵害の防止につながる	28.6	100.0	26.7	32.2	71.4	30.8	44.8	31.8	60.7	100.0	57.1	36.4	35.3	61.5	53.8	66.7	42.7
⑧海外の取引先の獲得・拡大につながる	—	—	—	1.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑨企業の社会的責任(CSR)の推進につながる	14.3	100.0	13.3	25.4	42.9	46.2	17.2	9.1	46.4	—	38.1	27.3	17.6	14.3	15.4	40.0	24.0
⑩地域社会との交流が図られる	14.3	—	6.7	10.2	42.9	—	6.9	9.1	7.1	—	4.8	13.6	17.6	14.3	26.9	13.3	18.7
⑪わからない	14.3	—	11.1	10.2	—	15.4	13.8	9.1	—	—	9.5	—	23.5	3.3	7.7	—	5.3
⑫その他	—	—	—	1.7	—	—	6.9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
無回答	3.6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3.8	—	—

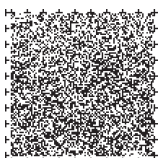


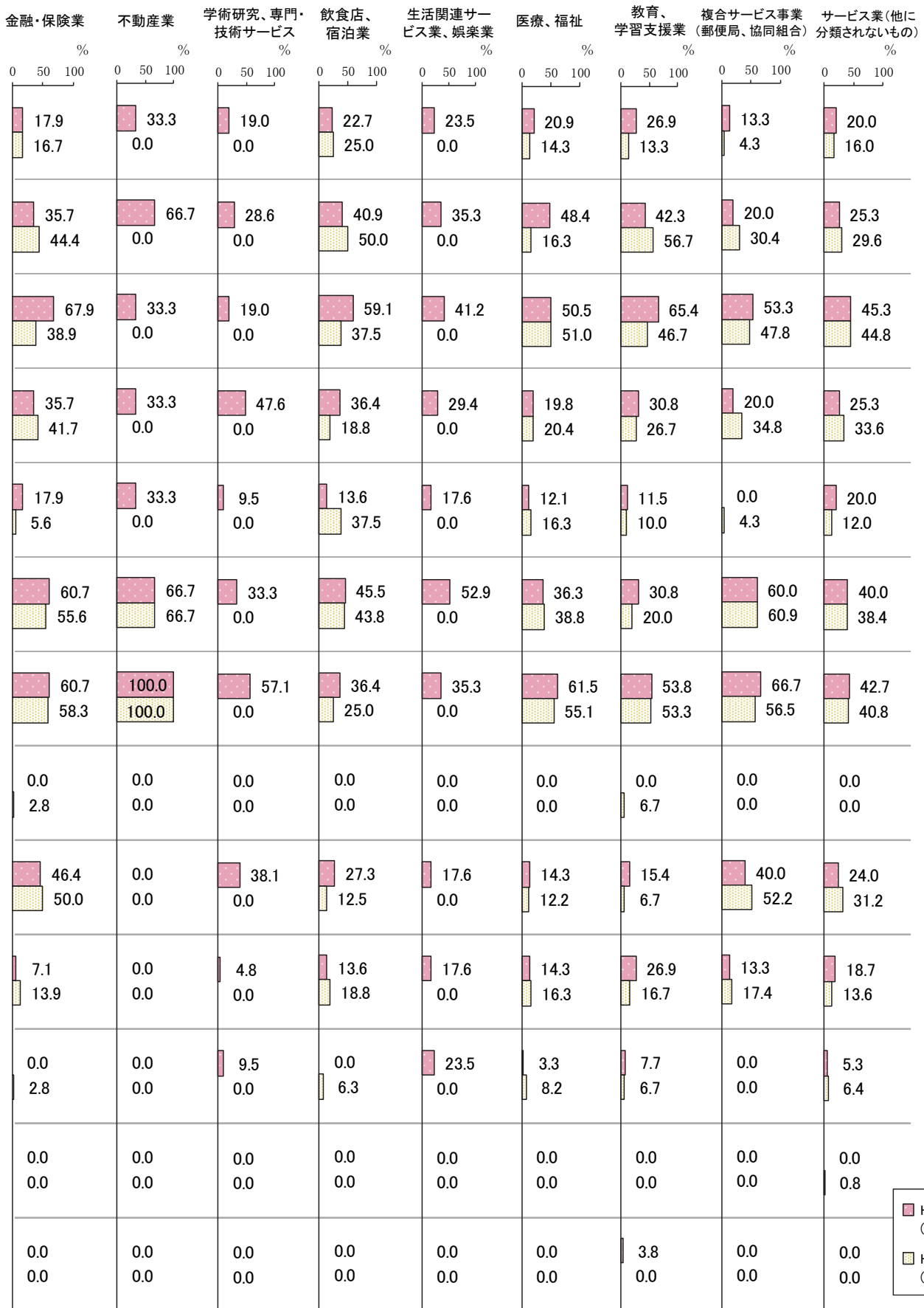
【産業分類別】



■ H30年度調査 (N=28)
 ■ H30年度調査 (N=1)
 ■ H30年度調査 (N=45)
 ■ H30年度調査 (N=59)
 ■ H30年度調査 (N=7)
 ■ H30年度調査 (N=13)
 ■ H30年度調査 (N=29)
 ■ H30年度調査 (N=22)

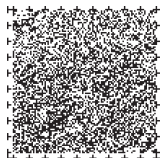
■ H25年度調査 (N=27)
 ■ H25年度調査 (N=1)
 ■ H25年度調査 (N=54)
 ■ H25年度調査 (N=57)
 ■ H25年度調査 (N=7)
 ■ H25年度調査 (N=15)
 ■ H25年度調査 (N=33)
 ■ H25年度調査 (N=37)





■ H30年度調査 (N= 75)
■ H25年度調査 (N= 125)

■ H30年度調査 (N= 28)
 ■ H30年度調査 (N= 3)
 ■ H30年度調査 (N= 21)
 ■ H30年度調査 (N= 22)
 ■ H30年度調査 (N= 17)
 ■ H30年度調査 (N= 91)
 ■ H30年度調査 (N= 26)
 ■ H30年度調査 (N= 15)
■ H25年度調査 (N= 36)
 ■ H25年度調査 (N= 3)
 ■ H25年度調査 (N= -)
 ■ H25年度調査 (N= 16)
 ■ H25年度調査 (N= -)
 ■ H25年度調査 (N= 49)
 ■ H25年度調査 (N= 30)
 ■ H25年度調査 (N= 23)

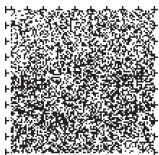


【従業員規模別】

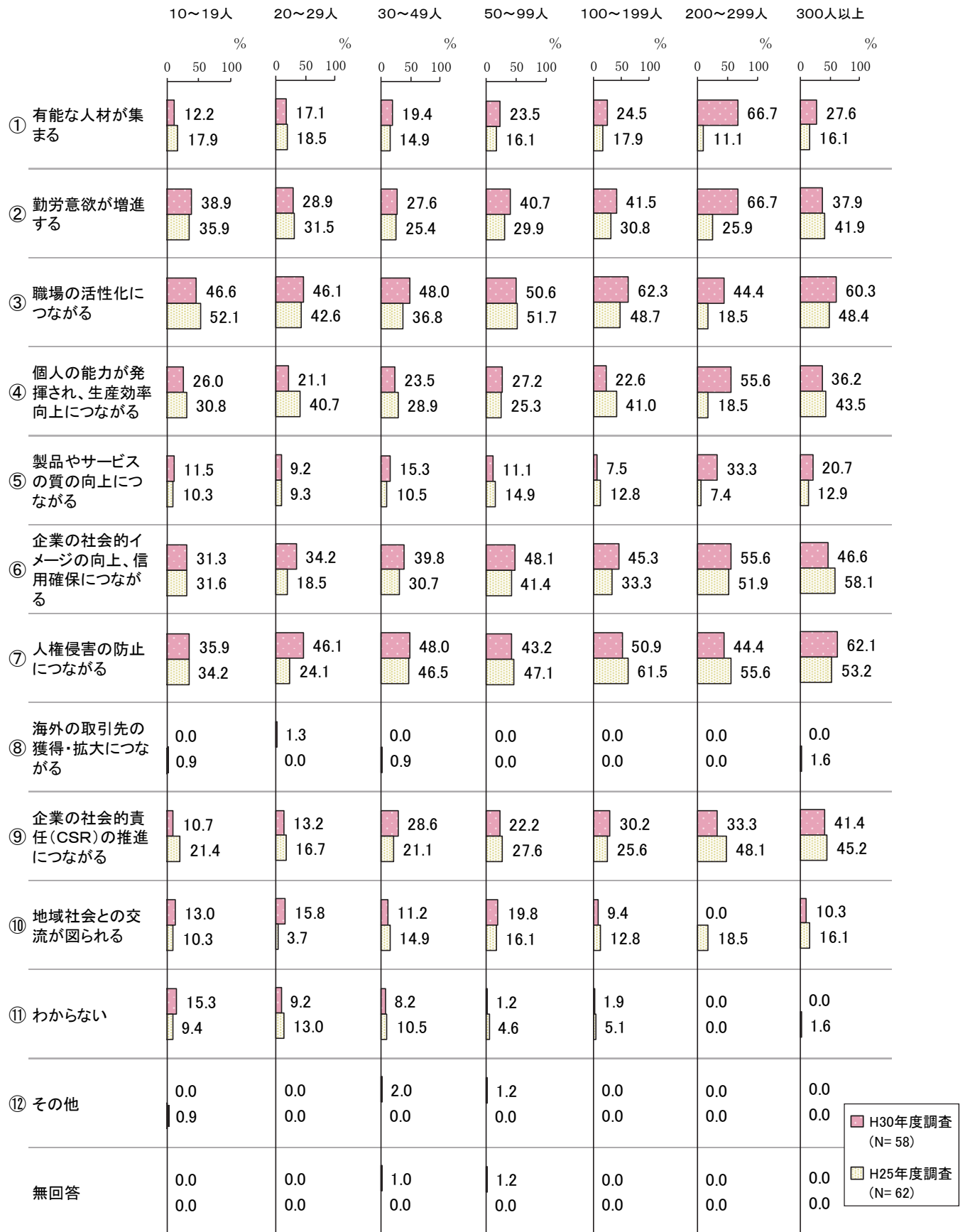
従業員規模別でみると、10～19人、50～99人、100～199人で「③職場の活性化につながる」が最も割合が高く、300人以上で「⑦人権侵害の防止につながる」の割合が最も高くなっています。また、20～29人、30～49人で「③職場の活性化につながる」「⑦人権侵害の防止につながる」の割合が、200～299人で「①有能な人材が集まる」及び「②勤労意欲が増進する」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人 以上
有効回答数(件)	131	76	98	81	53	9	58
①有能な人材が集まる	12.2	17.1	19.4	23.5	24.5	66.7	27.6
②勤労意欲が増進する	38.9	28.9	27.6	40.7	41.5	66.7	37.9
③職場の活性化につながる	46.6	46.1	48.0	50.6	62.3	44.4	60.3
④個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる	26.0	21.1	23.5	27.2	22.6	55.6	36.2
⑤製品やサービスの質の向上につながる	11.5	9.2	15.3	11.1	7.5	33.3	20.7
⑥企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる	31.3	34.2	39.8	48.1	45.3	55.6	46.6
⑦人権侵害の防止につながる	35.9	46.1	48.0	43.2	50.9	44.4	62.1
⑧海外の取引先の獲得・拡大につながる	—	1.3	—	—	—	—	—
⑨企業の社会的責任(CSR)の推進につながる	10.7	13.2	28.6	22.2	30.2	33.3	41.4
⑩地域社会との交流が図られる	13.0	15.8	11.2	19.8	9.4	—	10.3
⑪わからない	15.3	9.2	8.2	1.2	1.9	—	—
⑫その他	—	—	2.0	1.2	—	—	—
無回答	—	—	1.0	1.2	—	—	—



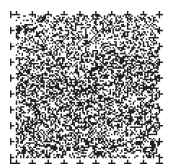
【従業員規模別】



■ H30年度調査 (N=131)
 ■ H30年度調査 (N=76)
 ■ H30年度調査 (N=98)
 ■ H30年度調査 (N=81)
 ■ H30年度調査 (N=53)
 ■ H30年度調査 (N=9)

■ H25年度調査 (N=117)
 ■ H25年度調査 (N=54)
 ■ H25年度調査 (N=114)
 ■ H25年度調査 (N=87)
 ■ H25年度調査 (N=39)
 ■ H25年度調査 (N=27)

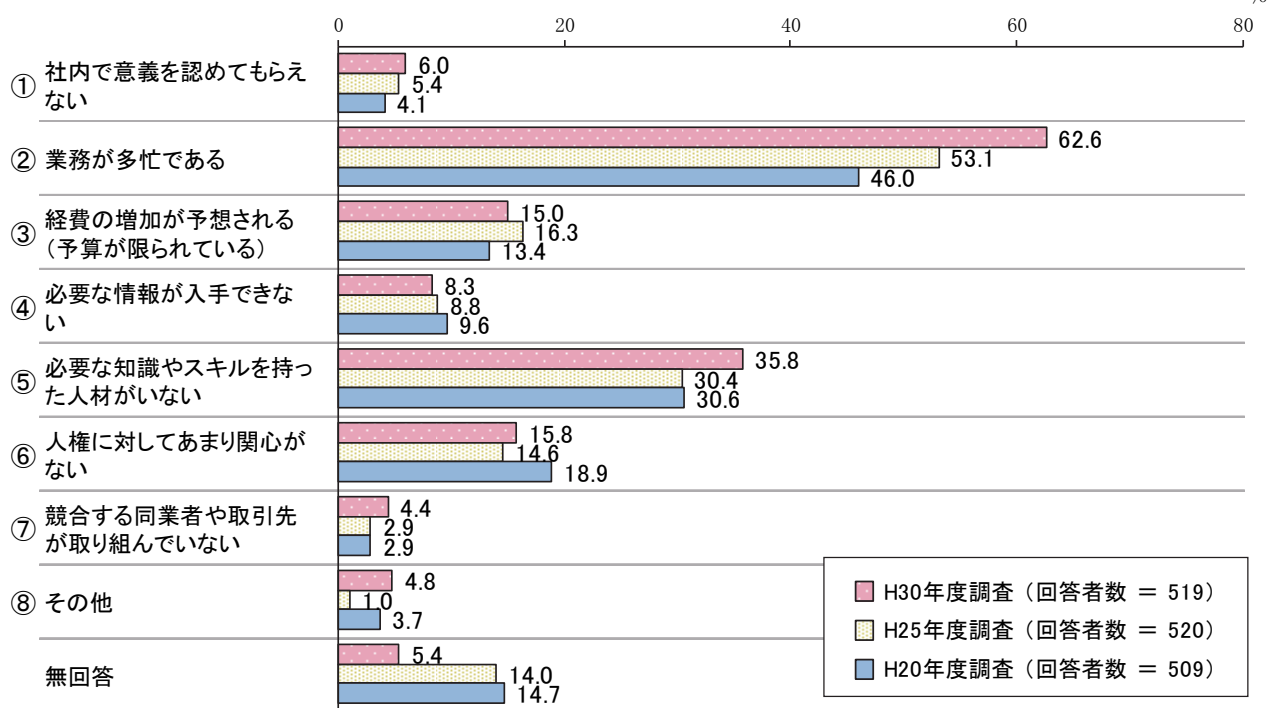
■ H30年度調査 (N=58)
■ H25年度調査 (N=62)



問6 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）。

「②業務が多忙である」の割合が62.6%と最も高く、次いで「⑤必要な知識やスキルを持った人材がいない」の割合が35.8%、「⑥人権に対してあまり関心がない」の割合が15.8%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「②業務が多忙である」の割合が9.5ポイント増加、「⑤必要な知識やスキルを持った人材がいない」の割合が5.4ポイント増加しています。

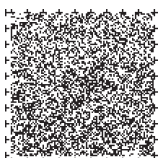


【所在地域別】

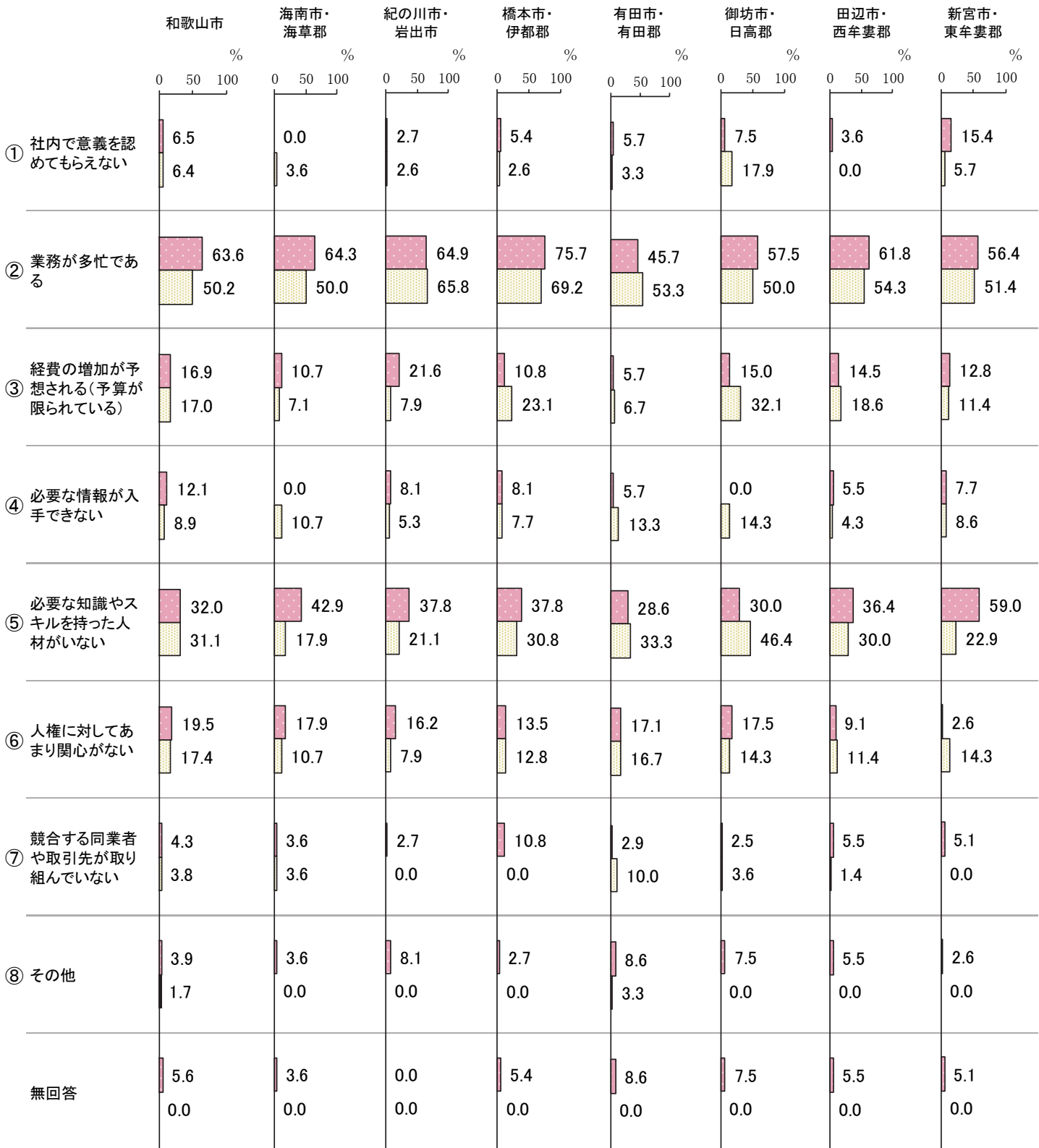
所在地域別でみると、新宮市・東牟婁郡を除く地域で「②業務が多忙である」の割合が最も高くなっています。また、新宮市・東牟婁郡で「⑤必要な知識やスキルを持った人材がいない」の割合が最も高くなっています。

単位：%

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	231	28	37	37	35	40	55	39
①社内で意義を認めてもらえない	6.5	—	2.7	5.4	5.7	7.5	3.6	15.4
②業務が多忙である	63.6	64.3	64.9	75.7	45.7	57.5	61.8	56.4
③経費の増加が予想される(予算が限られている)	16.9	10.7	21.6	10.8	5.7	15.0	14.5	12.8
④必要な情報が入手できない	12.1	—	8.1	8.1	5.7	—	5.5	7.7
⑤必要な知識やスキルを持った人材がいない	32.0	42.9	37.8	37.8	28.6	30.0	36.4	59.0
⑥人権に対してあまり関心がない	19.5	17.9	16.2	13.5	17.1	17.5	9.1	2.6
⑦競合する同業者や取引先が取り組んでいない	4.3	3.6	2.7	10.8	2.9	2.5	5.5	5.1
⑧その他	3.9	3.6	8.1	2.7	8.6	7.5	5.5	2.6
無回答	5.6	3.6	—	5.4	8.6	7.5	5.5	5.1

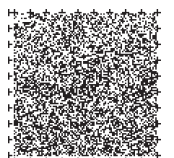


【所在地域別】



■ H30年度調査 (N=231)
 ■ H30年度調査 (N=28)
 ■ H30年度調査 (N=37)
 ■ H30年度調査 (N=37)
 ■ H30年度調査 (N=35)
 ■ H30年度調査 (N=40)
 ■ H30年度調査 (N=55)
 ■ H30年度調査 (N=39)

■ H25年度調査 (N=235)
 ■ H25年度調査 (N=28)
 ■ H25年度調査 (N=38)
 ■ H25年度調査 (N=39)
 ■ H25年度調査 (N=30)
 ■ H25年度調査 (N=28)
 ■ H25年度調査 (N=70)
 ■ H25年度調査 (N=35)

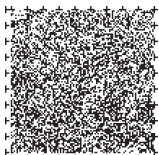


【産業分類別】

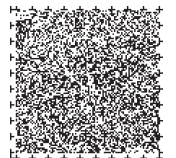
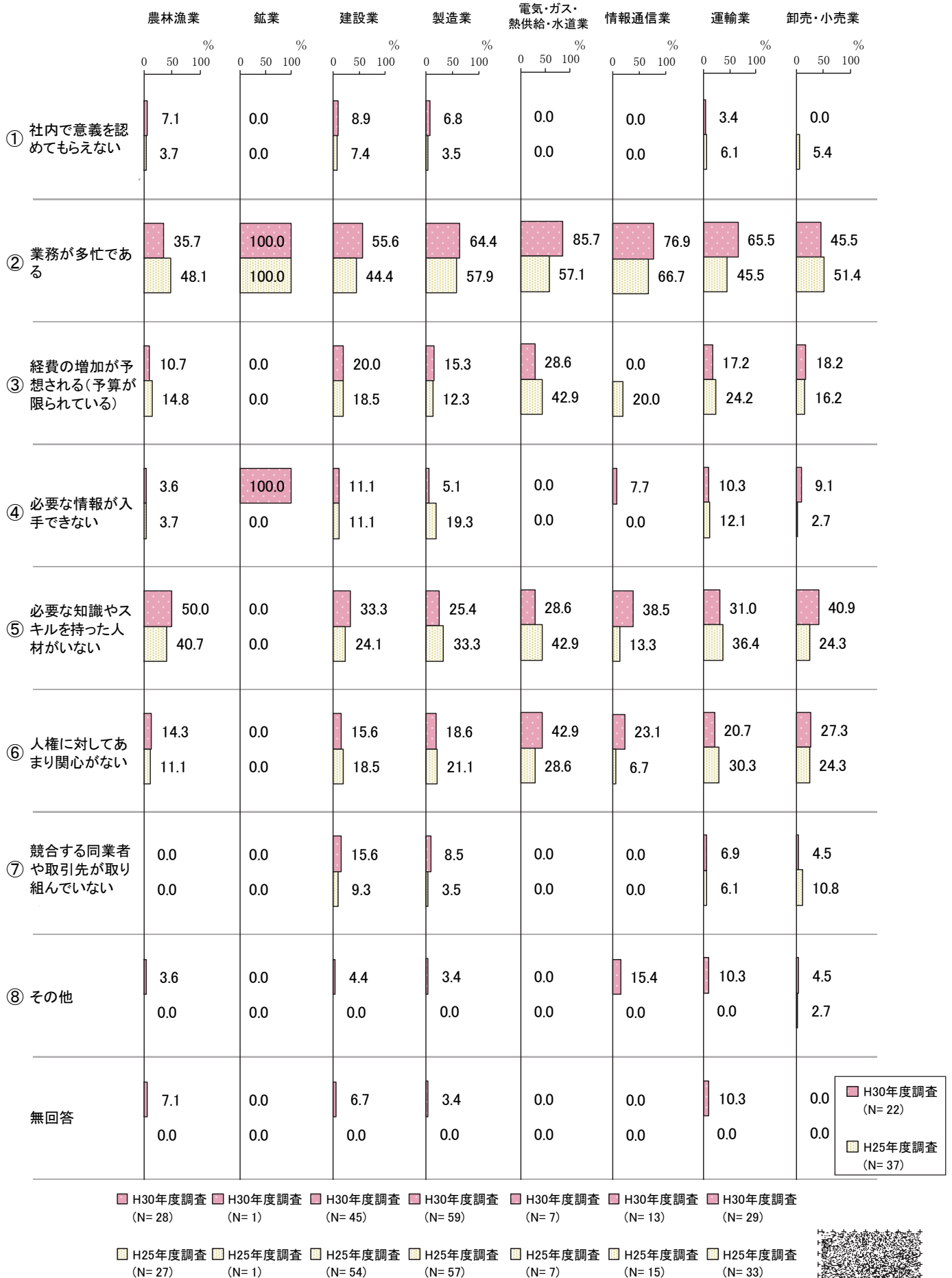
産業分類別で見ると、農林漁業、複合サービス事業を除いたすべての産業で「②業務が多忙である」の割合が最も高くなっています。農林漁業、複合サービス事業で「⑤必要な知識やスキルを持った人材がいない」の割合が最も高くなっています。

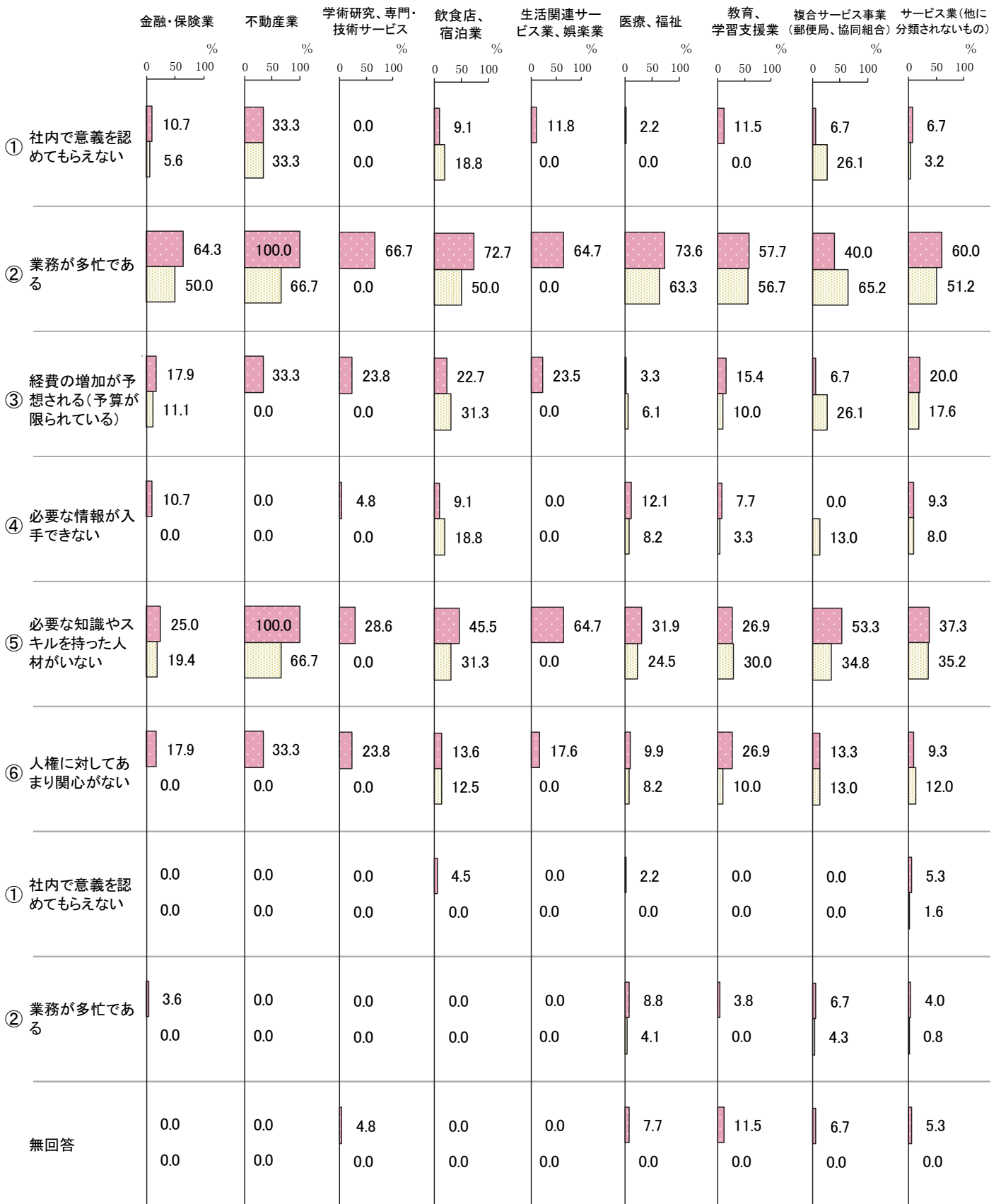
単位：％

区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	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）
有効回答数(件)	28	1	45	59	7	13	29	22	28	3	21	22	17	91	26	15	75
①社内で意義を認め てもらえない	7.1	—	8.9	6.8	—	—	3.4	—	10.7	33.3	—	9.1	11.8	2.2	11.5	6.7	6.7
②業務が多忙である	35.7	100.0	55.6	64.4	85.7	76.9	65.5	45.5	64.3	100.0	66.7	72.7	64.7	73.6	57.7	40.0	60.0
③経費の増加が予想 される(予算が限ら れている)	10.7	—	20.0	15.3	28.6	—	17.2	18.2	17.9	33.3	23.8	22.7	23.5	3.3	15.4	6.7	20.0
④必要な情報が入手 できない	3.6	100.0	11.1	5.1	—	7.7	10.3	9.1	10.7	—	4.8	9.1	—	12.1	7.7	—	9.3
⑤必要な知識やスキ ルを持った人材が いない	50.0	—	33.3	25.4	28.6	38.5	31.0	40.9	25.0	100.0	28.6	45.5	64.7	31.9	26.9	53.3	37.3
⑥人権に対してあま り関心がない	14.3	—	15.6	18.6	42.9	23.1	20.7	27.3	17.9	33.3	23.8	13.6	17.6	9.9	26.9	13.3	9.3
⑦競合する同業者や 取引先が取り組ん でいない	—	—	15.6	8.5	—	—	6.9	4.5	—	—	—	4.5	—	2.2	—	—	5.3
⑧その他	3.6	—	4.4	3.4	—	15.4	10.3	4.5	3.6	—	—	—	—	8.8	3.8	6.7	4.0
無回答	7.1	—	6.7	3.4	—	—	10.3	—	—	—	4.8	—	—	7.7	11.5	6.7	5.3

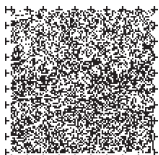


【産業分類別】





■ H30年度調査 (N=28) ■ H30年度調査 (N=3) ■ H30年度調査 (N=21) ■ H30年度調査 (N=22) ■ H30年度調査 (N=17) ■ H30年度調査 (N=91) ■ H30年度調査 (N=26) ■ H30年度調査 (N=15) ■ H30年度調査 (N=75)
 ■ H25年度調査 (N=36) ■ H25年度調査 (N=3) ■ H25年度調査 (N=-) ■ H25年度調査 (N=16) ■ H25年度調査 (N=-) ■ H25年度調査 (N=49) ■ H25年度調査 (N=30) ■ H25年度調査 (N=23) ■ H25年度調査 (N=125)



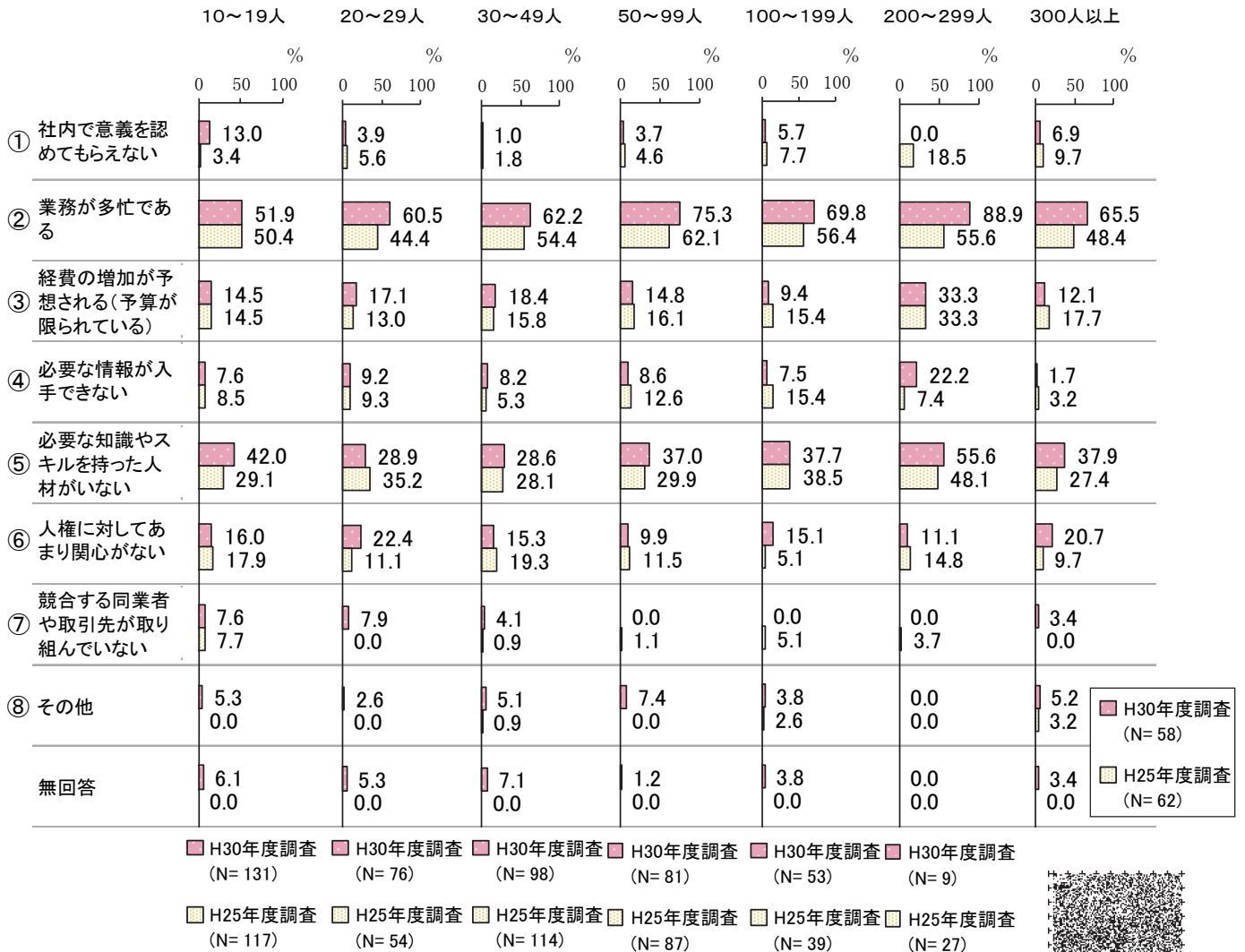
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、規模にかかわらず「②業務が多忙である」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人 以上
有効回答数(件)	131	76	98	81	53	9	58
①社内で意義を認めてもらえない	13.0	3.9	1.0	3.7	5.7	—	6.9
②業務が多忙である	51.9	60.5	62.2	75.3	69.8	88.9	65.5
③経費の増加が予想される(予算が限られている)	14.5	17.1	18.4	14.8	9.4	33.3	12.1
④必要な情報が入手できない	7.6	9.2	8.2	8.6	7.5	22.2	1.7
⑤必要な知識やスキルを持った人材がいない	42.0	28.9	28.6	37.0	37.7	55.6	37.9
⑥人権に対してあまり関心がない	16.0	22.4	15.3	9.9	15.1	11.1	20.7
⑦競合する同業者や取引先が取り組んでいない	7.6	7.9	4.1	—	—	—	3.4
⑧その他	5.3	2.6	5.1	7.4	3.8	—	5.2
無回答	6.1	5.3	7.1	1.2	3.8	—	3.4

【従業員規模別】

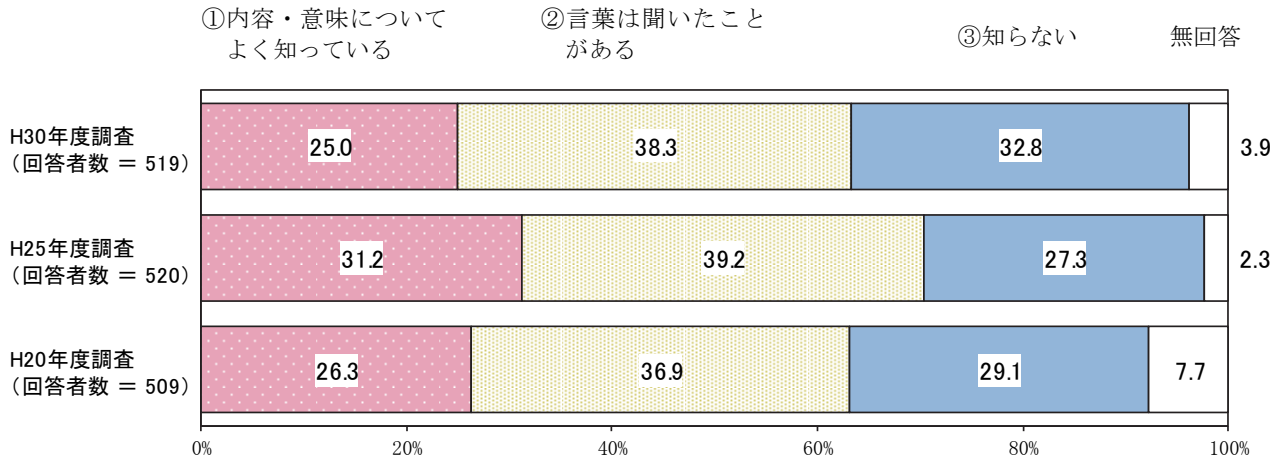


2 CSRの認知度について

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○）。

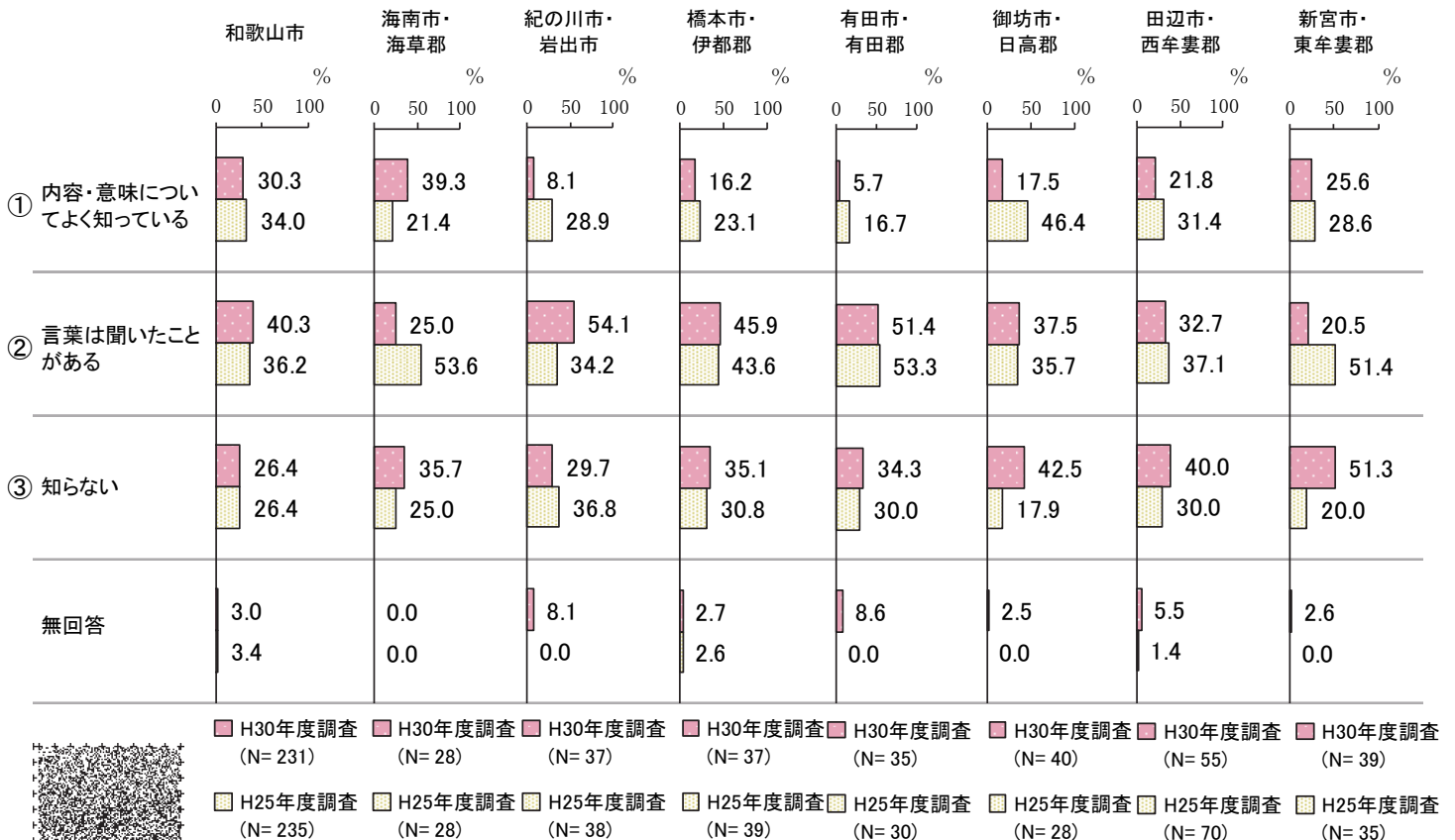
「①内容・意味についてよく知っている」の割合が25.0%、「②言葉は聞いたことがある」の割合が38.3%となっています。この両者を合わせた『知っている』の割合は63.3%となっています。一方、「③知らない」の割合が32.8%となっています。

平成25年度調査と比較すると、『知っている』の割合が7.1ポイント減少し、「③知らない」の割合が5.5ポイント増加しています。



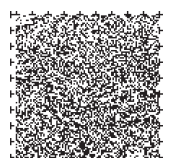
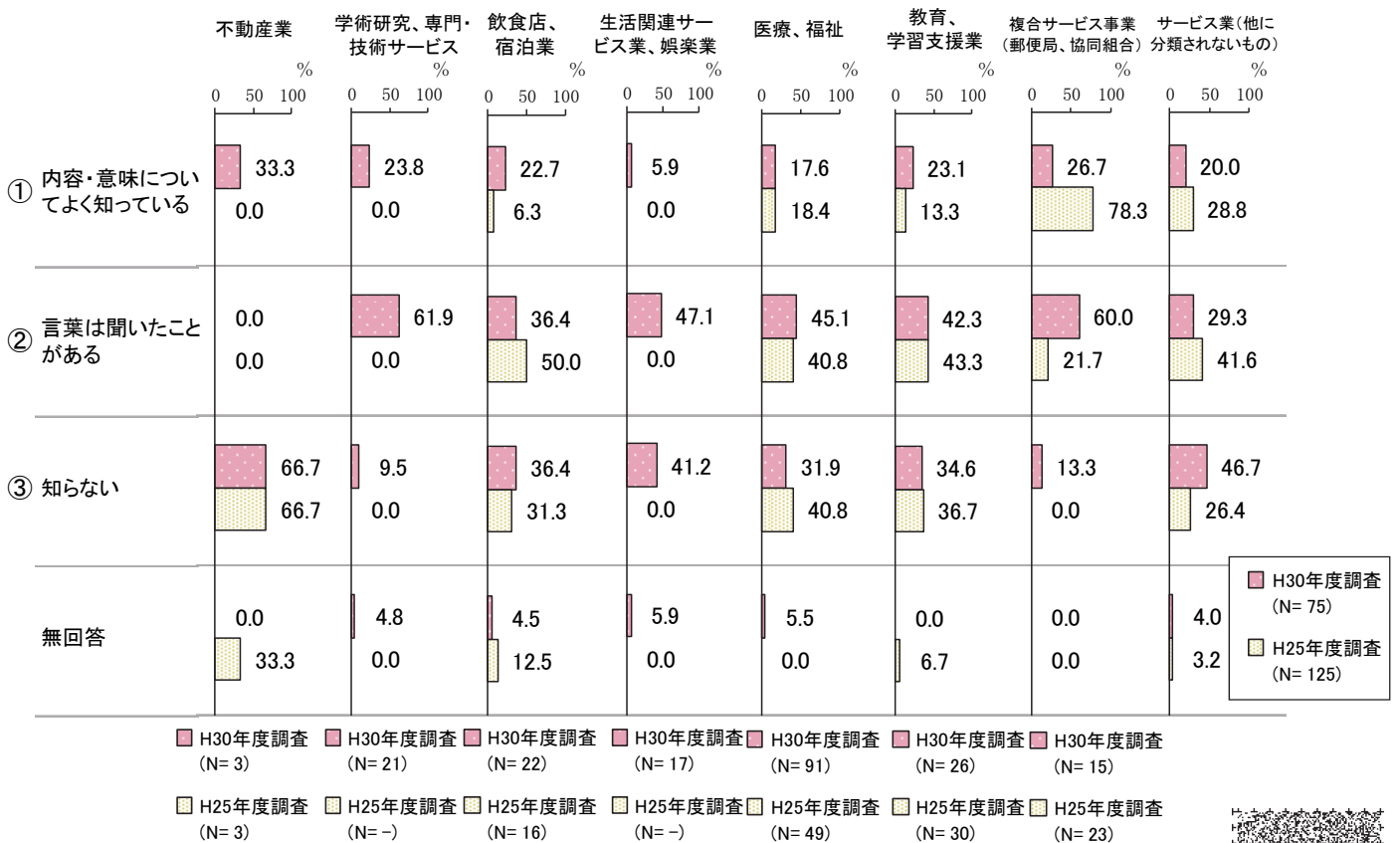
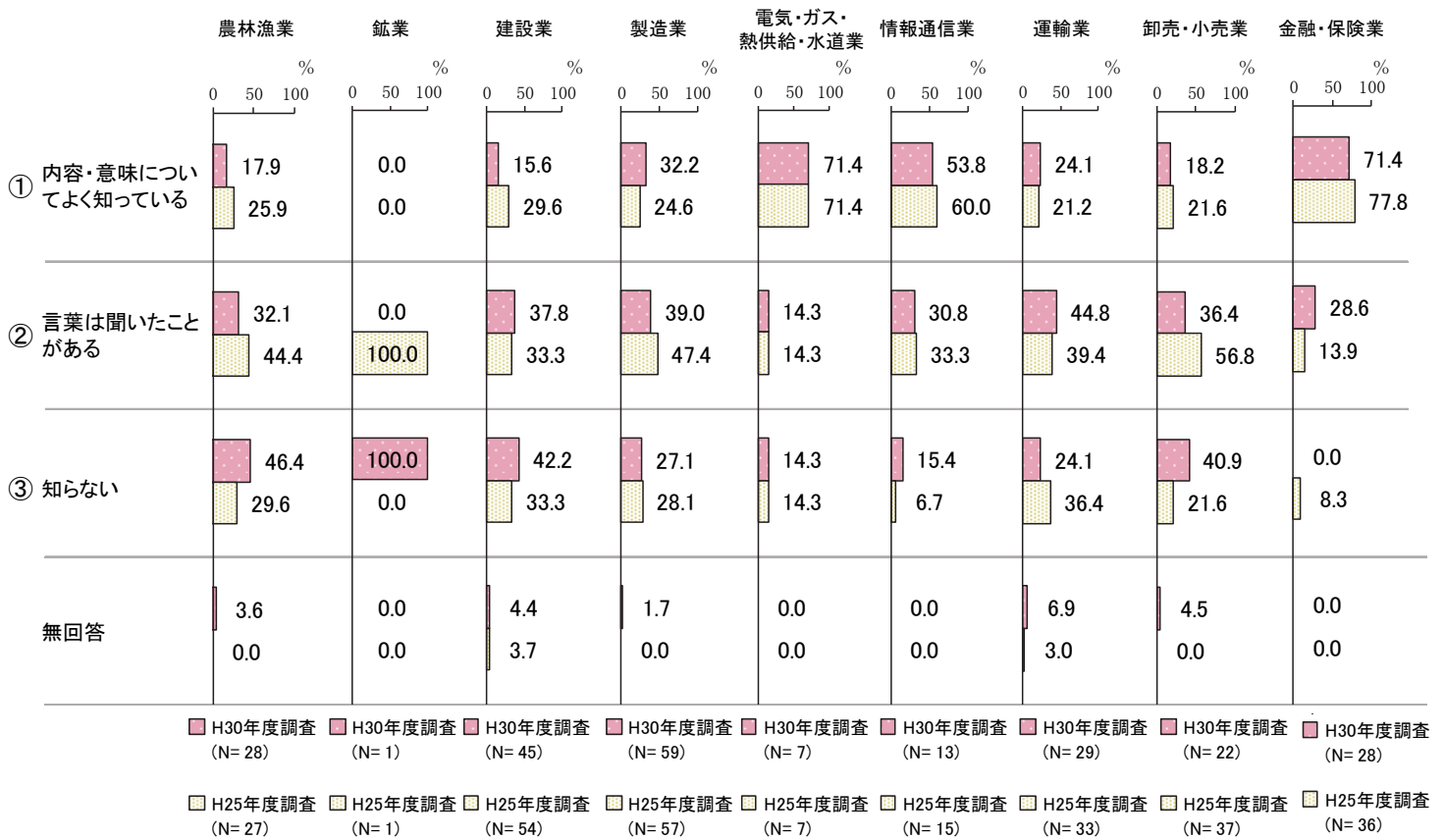
【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市で『知っている』の割合が最も高くなっています。一方、新宮市・東牟婁郡で「③知らない」の割合が最も高くなっています。



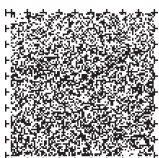
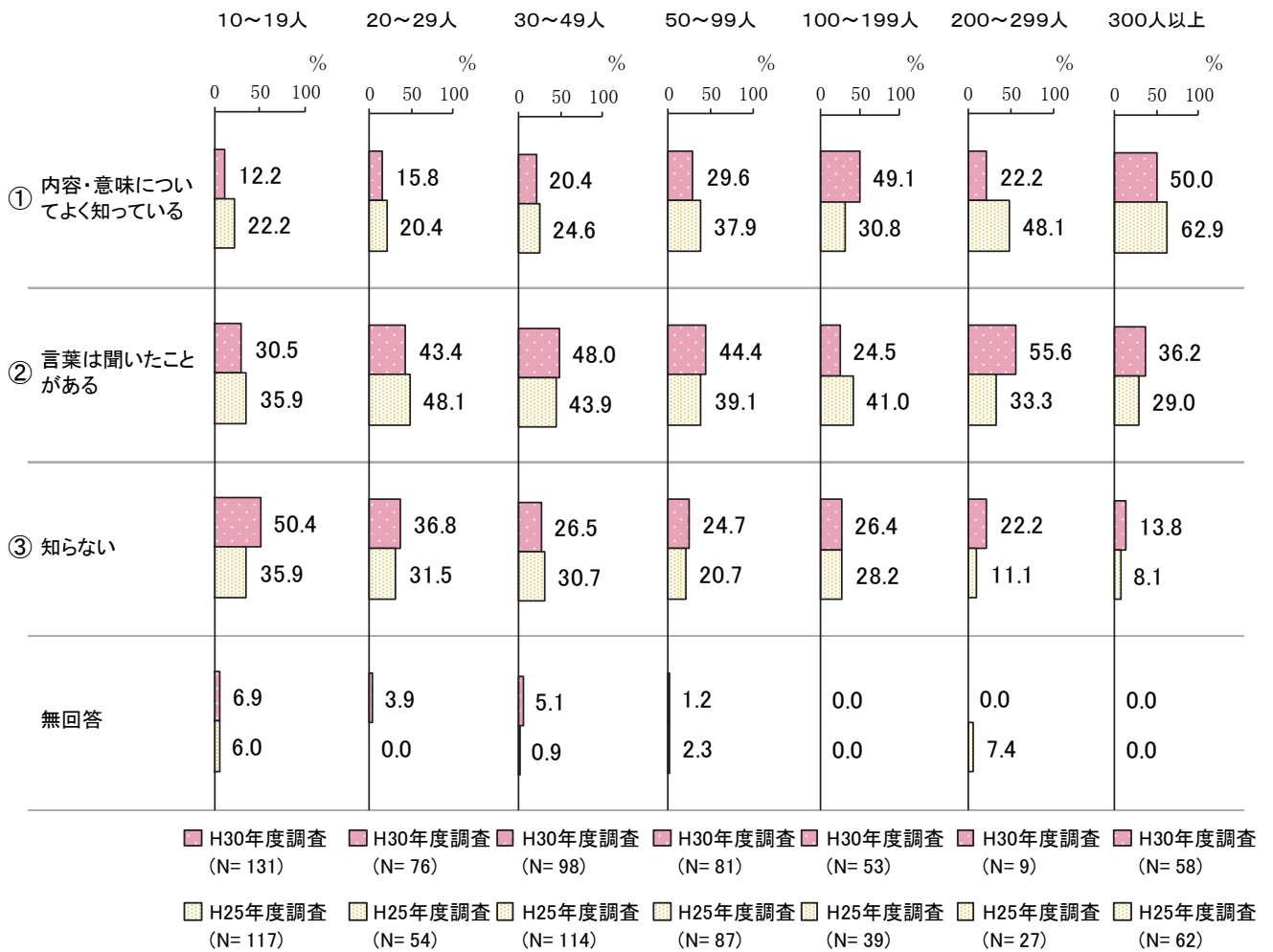
【産業分類別】

産業分類別でみると、情報通信業、金融・保険業、学術研究・専門・技術サービス、複合サービス事業などで『知っている』の割合が8割を超えて高くなっています。



【従業員規模別】

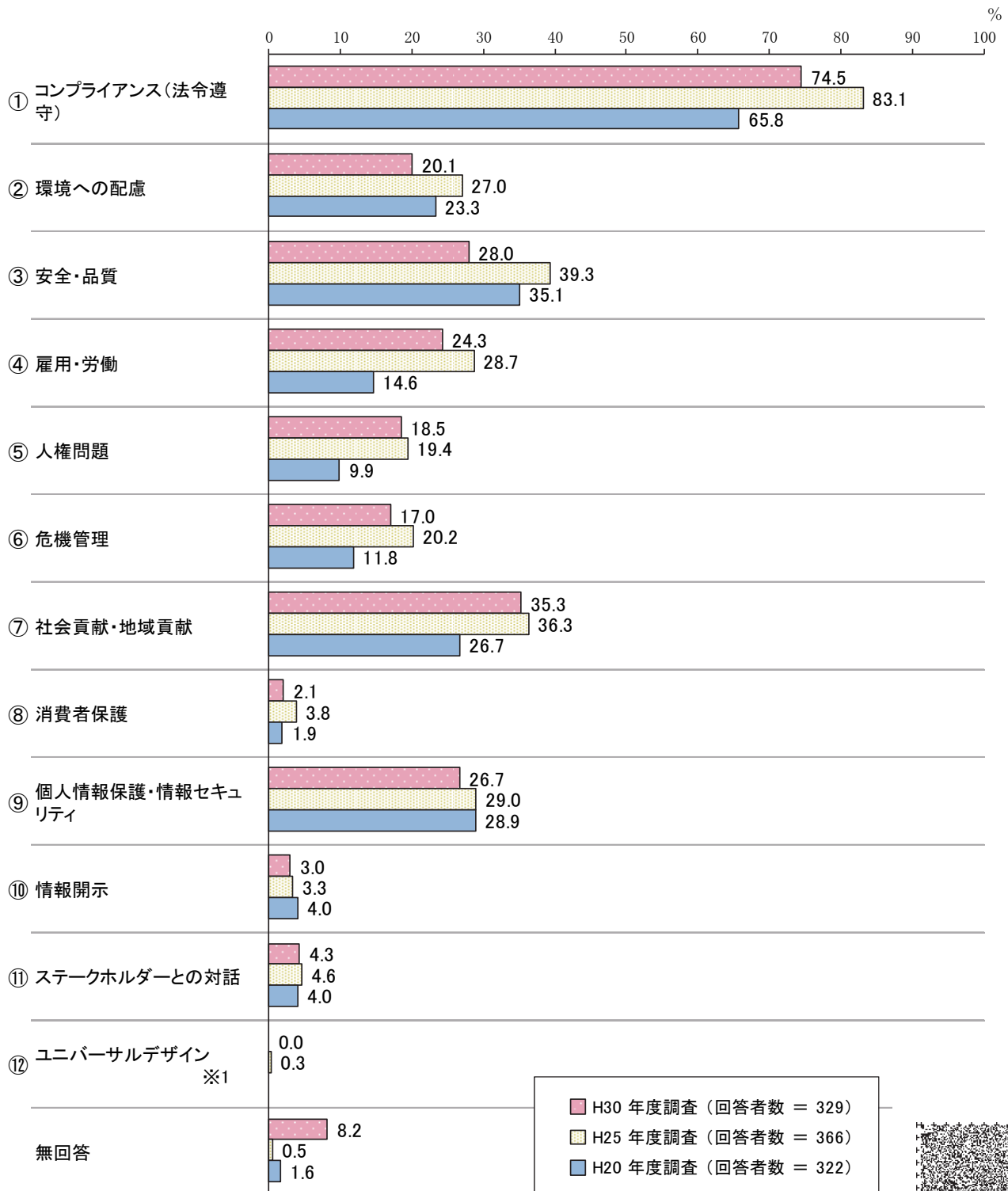
従業員規模別でみると、従業員数が多くなるほど『知っている』の割合が高くなる傾向がみられます。



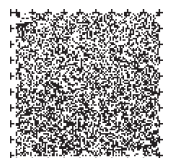
問8 CSRの考え方の中で、貴社において、重要な取組と認識されていることはどれですか（〇は3つまで）。

問7で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、「①コンプライアンス（法令遵守）」の割合が74.5%と最も高く、次いで「⑦社会貢献・地域貢献」の割合が35.3%、「③安全・品質」の割合が28.0%となっています。

平成25年度調査と比較すると、すべての項目で減少しており、「③安全・品質」の割合が11.3ポイント、「①コンプライアンス（法令遵守）」が8.6ポイント、「②環境への配慮」が6.9ポイント減少しています。



※H25年度調査で新たに設けた選択肢

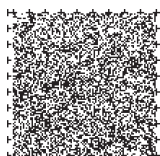


【所在地域別】

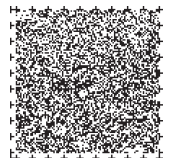
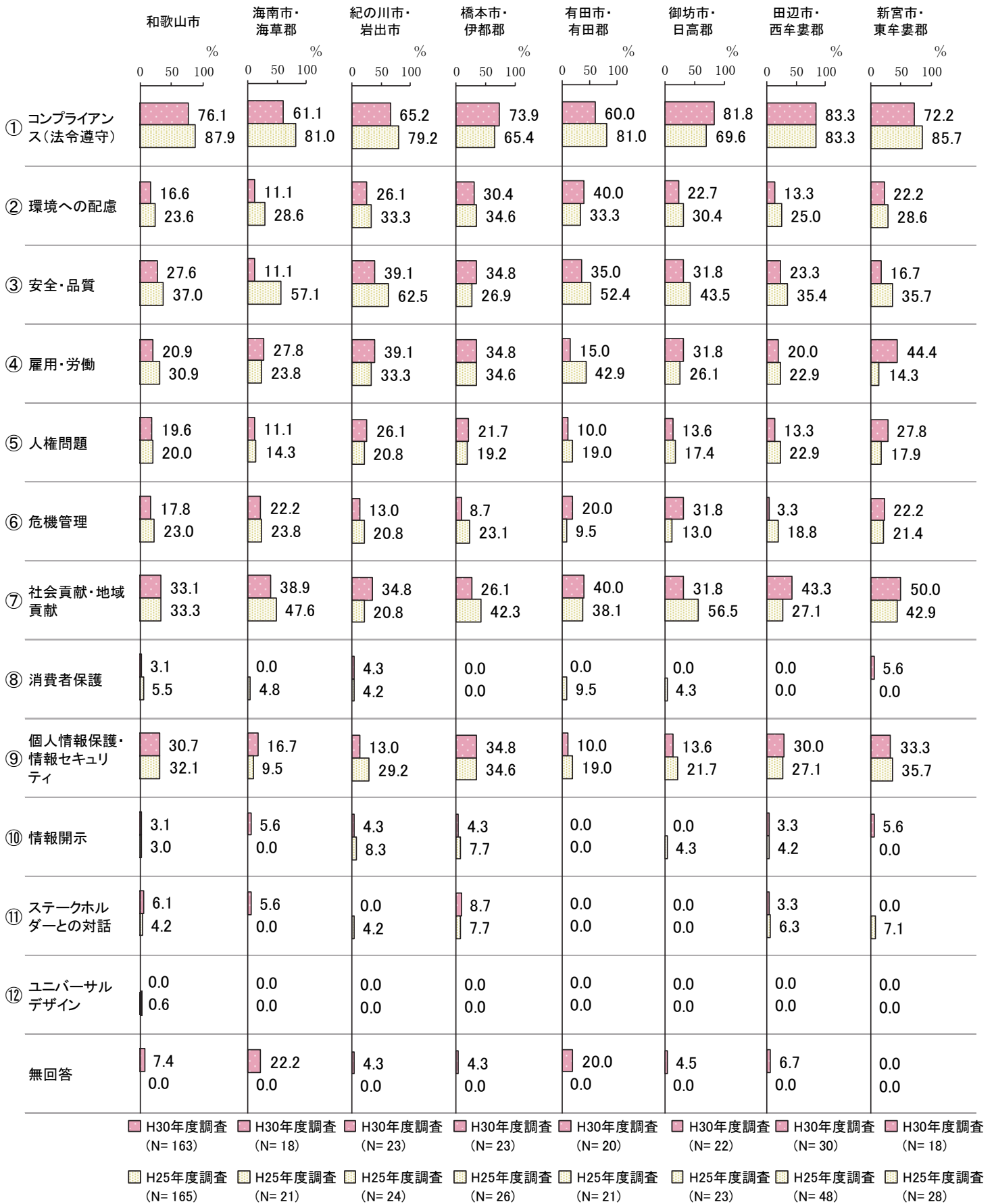
所在地域別でみると、すべての地域で「①コンプライアンス（法令遵守）」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	163	18	23	23	20	22	30	18
①コンプライアンス(法令遵守)	76.1	61.1	65.2	73.9	60.0	81.8	83.3	72.2
②環境への配慮	16.6	11.1	26.1	30.4	40.0	22.7	13.3	22.2
③安全・品質	27.6	11.1	39.1	34.8	35.0	31.8	23.3	16.7
④雇用・労働	20.9	27.8	39.1	34.8	15.0	31.8	20.0	44.4
⑤人権問題	19.6	11.1	26.1	21.7	10.0	13.6	13.3	27.8
⑥危機管理	17.8	22.2	13.0	8.7	20.0	31.8	3.3	22.2
⑦社会貢献・地域貢献	33.1	38.9	34.8	26.1	40.0	31.8	43.3	50.0
⑧消費者保護	3.1	—	4.3	—	—	—	—	5.6
⑨個人情報保護・情報セキュリティ	30.7	16.7	13.0	34.8	10.0	13.6	30.0	33.3
⑩情報開示	3.1	5.6	4.3	4.3	—	—	3.3	5.6
⑪ステークホルダーとの対話	6.1	5.6	—	8.7	—	—	3.3	—
⑫ユニバーサルデザイン	—	—	—	—	—	—	—	—
無回答	7.4	22.2	4.3	4.3	20.0	4.5	6.7	—



【所在地域別】

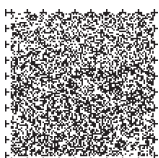


【産業分類別】

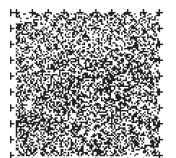
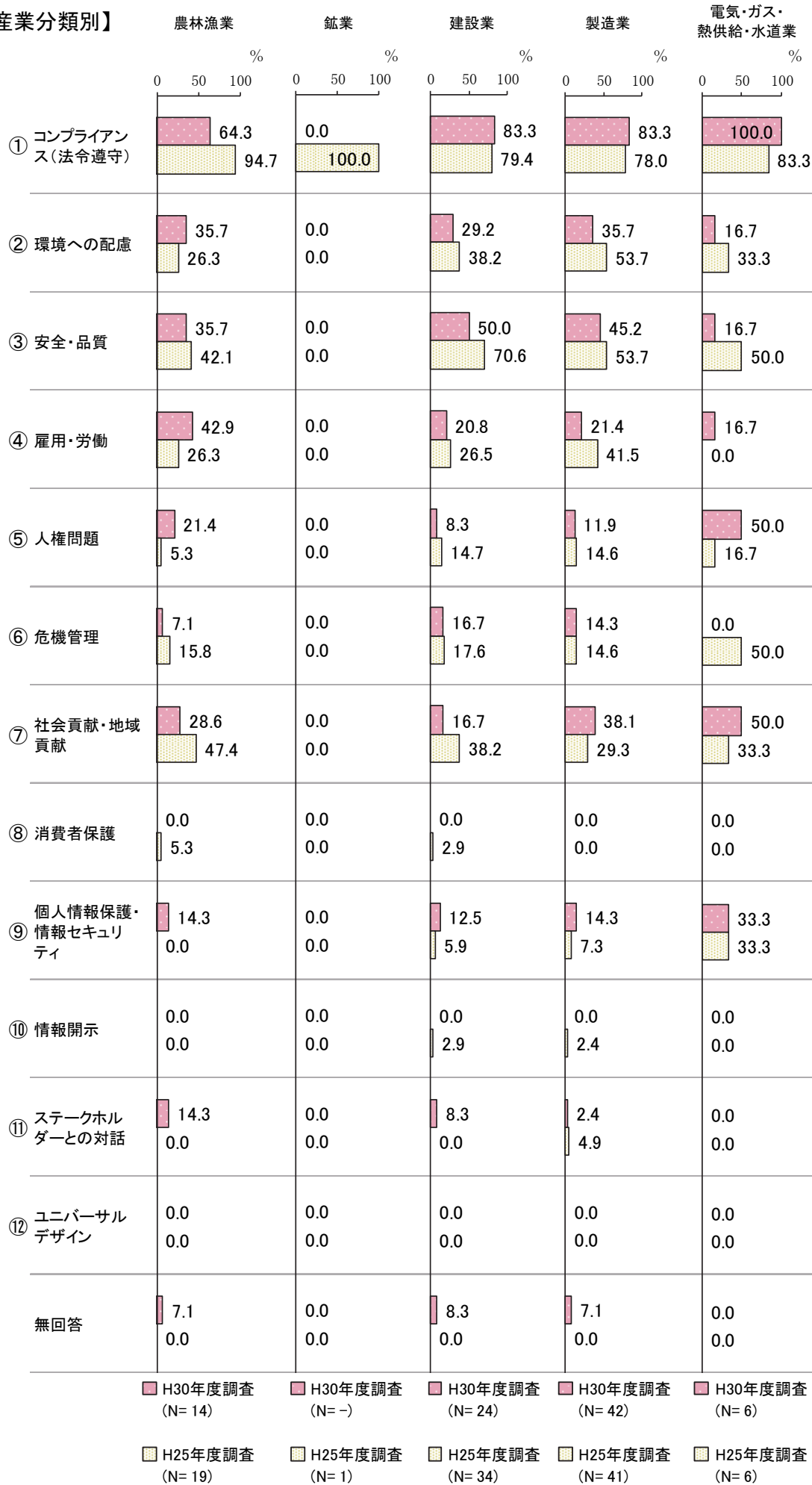
産業分類別でみると、すべての産業で「①コンプライアンス（法令遵守）」の割合が最も高くなっています。

単位：％

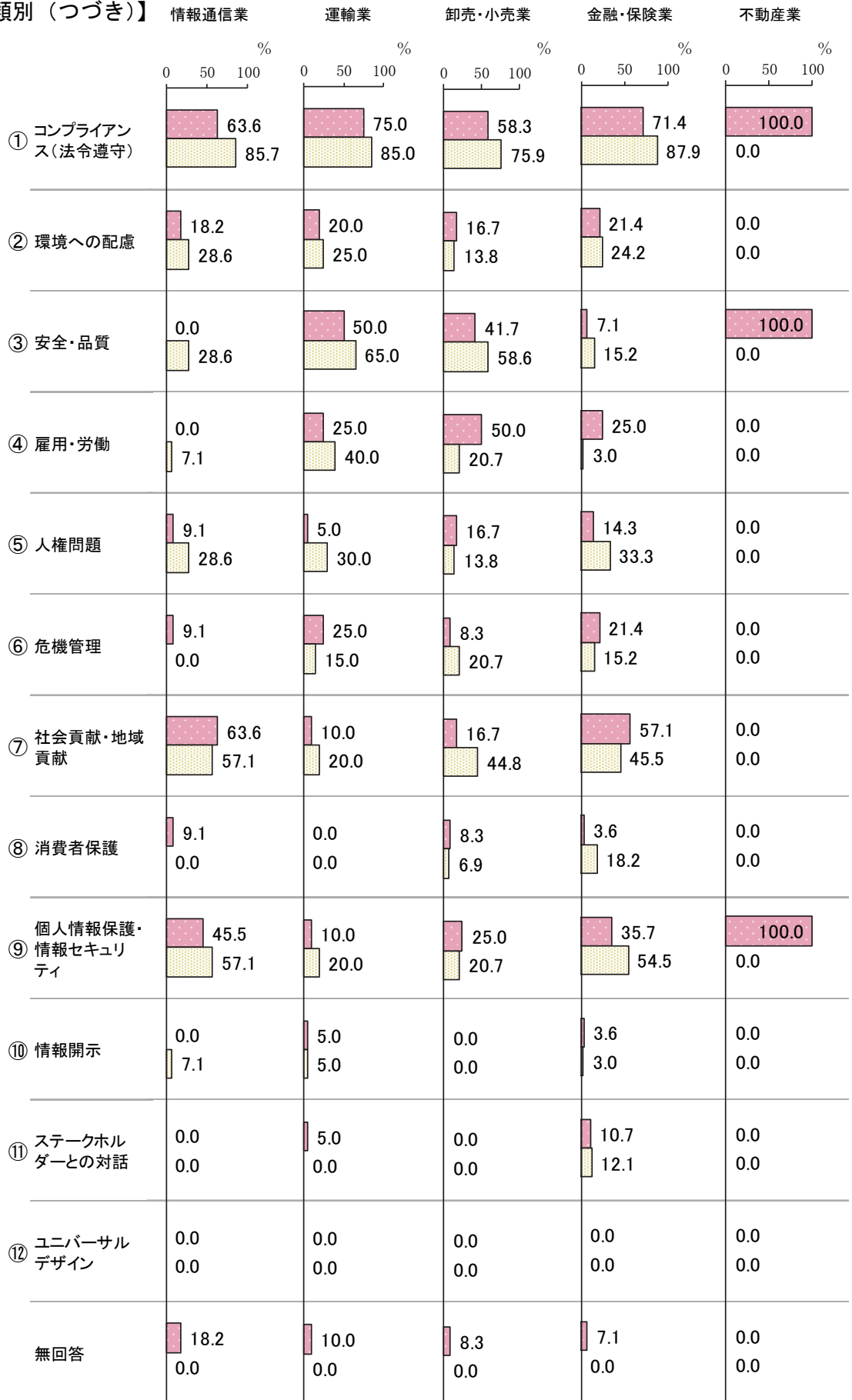
区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	サービス業（他に分類されないもの）
有効回答数(件)	14	—	24	42	6	11	20	12	28	1	18	13	9	57	17	13	37
①コンプライアンス(法令遵守)	64.3	—	83.3	83.3	100.0	63.6	75.0	58.3	71.4	100.0	77.8	84.6	55.6	73.7	70.6	92.3	67.6
②環境への配慮	35.7	—	29.2	35.7	16.7	18.2	20.0	16.7	21.4	—	11.1	15.4	—	12.3	11.8	15.4	21.6
③安全・品質	35.7	—	50.0	45.2	16.7	—	50.0	41.7	7.1	100.0	22.2	53.8	22.2	10.5	5.9	7.7	35.1
④雇用・労働	42.9	—	20.8	21.4	16.7	—	25.0	50.0	25.0	—	11.1	38.5	11.1	31.6	17.6	15.4	18.9
⑤人権問題	21.4	—	8.3	11.9	50.0	9.1	5.0	16.7	14.3	—	11.1	7.7	22.2	33.3	41.2	30.8	10.8
⑥危機管理	7.1	—	16.7	14.3	—	9.1	25.0	8.3	21.4	—	11.1	30.8	22.2	17.5	35.3	7.7	18.9
⑦社会貢献・地域貢献	28.6	—	16.7	38.1	50.0	63.6	10.0	16.7	57.1	—	38.9	23.1	22.2	45.6	23.5	69.2	21.6
⑧消費者保護	—	—	—	—	—	9.1	—	8.3	3.6	—	—	—	11.1	1.8	—	—	5.4
⑨個人情報保護・情報セキュリティ	14.3	—	12.5	14.3	33.3	45.5	10.0	25.0	35.7	100.0	33.3	15.4	33.3	26.3	47.1	30.8	37.8
⑩情報開示	—	—	—	—	—	—	5.0	—	3.6	—	5.6	—	—	5.3	11.8	7.7	2.7
⑪ステークホルダーとの対話	14.3	—	8.3	2.4	—	—	5.0	—	10.7	—	5.6	—	—	1.8	5.9	—	5.4
⑫ユニバーサルデザイン	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
無回答	7.1	—	8.3	7.1	—	18.2	10.0	8.3	7.1	—	11.1	—	22.2	5.3	—	7.7	13.5



【産業分類別】

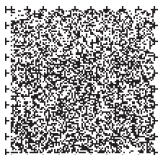


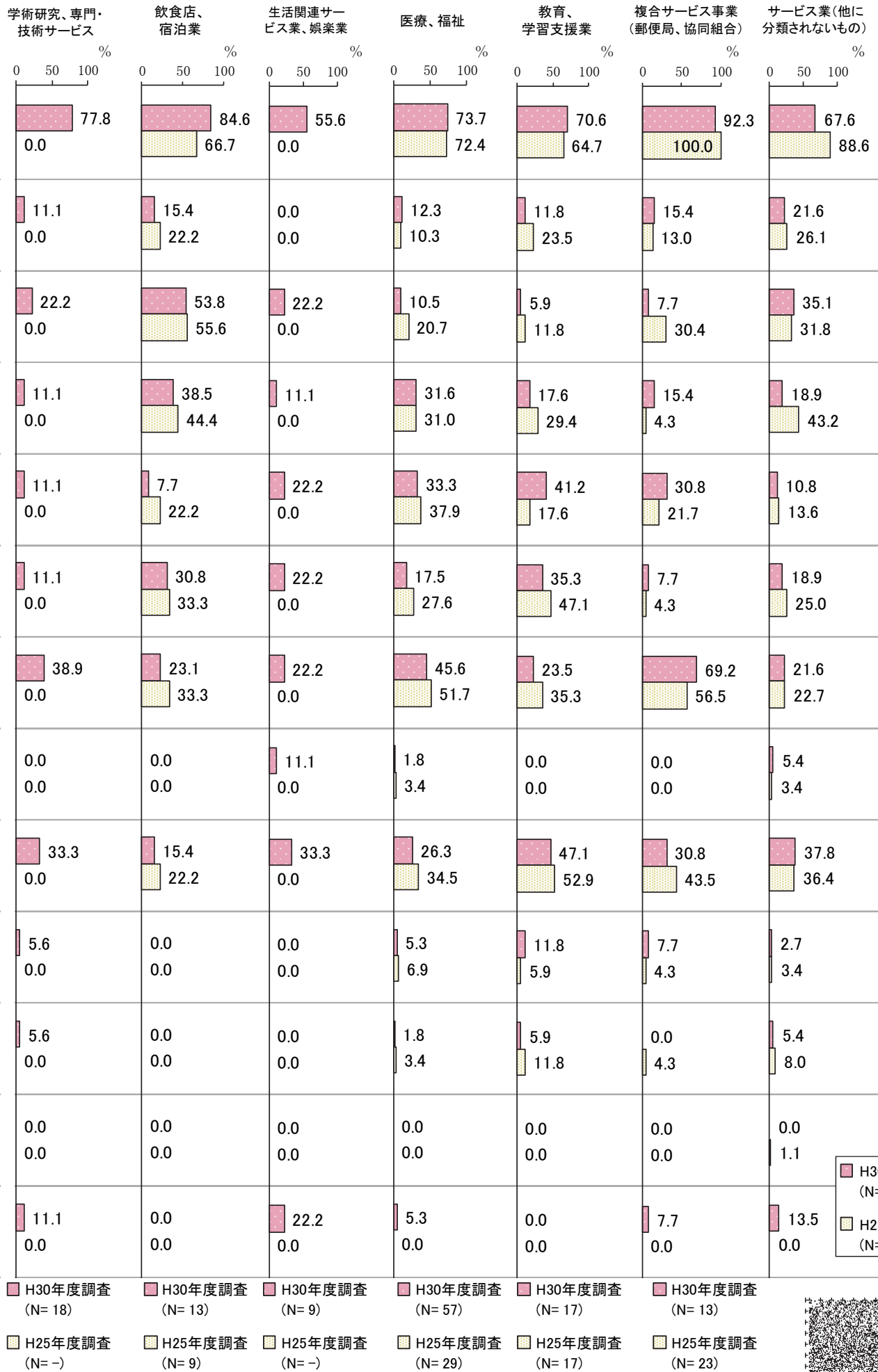
【産業分類別（つづき）】



H30年度調査 (N=11)
 H30年度調査 (N=20)
 H30年度調査 (N=12)
 H30年度調査 (N=28)
 H30年度調査 (N=1)

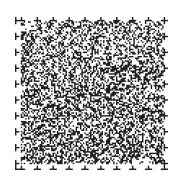
H25年度調査 (N=14)
 H25年度調査 (N=20)
 H25年度調査 (N=29)
 H25年度調査 (N=33)
 H25年度調査 (N=0)





■ H30年度調査 (N= 37)
■ H25年度調査 (N= 88)

■ H30年度調査 (N= 18) ■ H30年度調査 (N= 13) ■ H30年度調査 (N= 9) ■ H30年度調査 (N= 57) ■ H30年度調査 (N= 17) ■ H30年度調査 (N= 13)
■ H25年度調査 (N= -) ■ H25年度調査 (N= 9) ■ H25年度調査 (N= -) ■ H25年度調査 (N= 29) ■ H25年度調査 (N= 17) ■ H25年度調査 (N= 23)

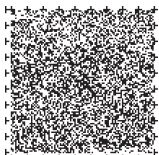


【従業員規模別】

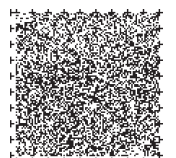
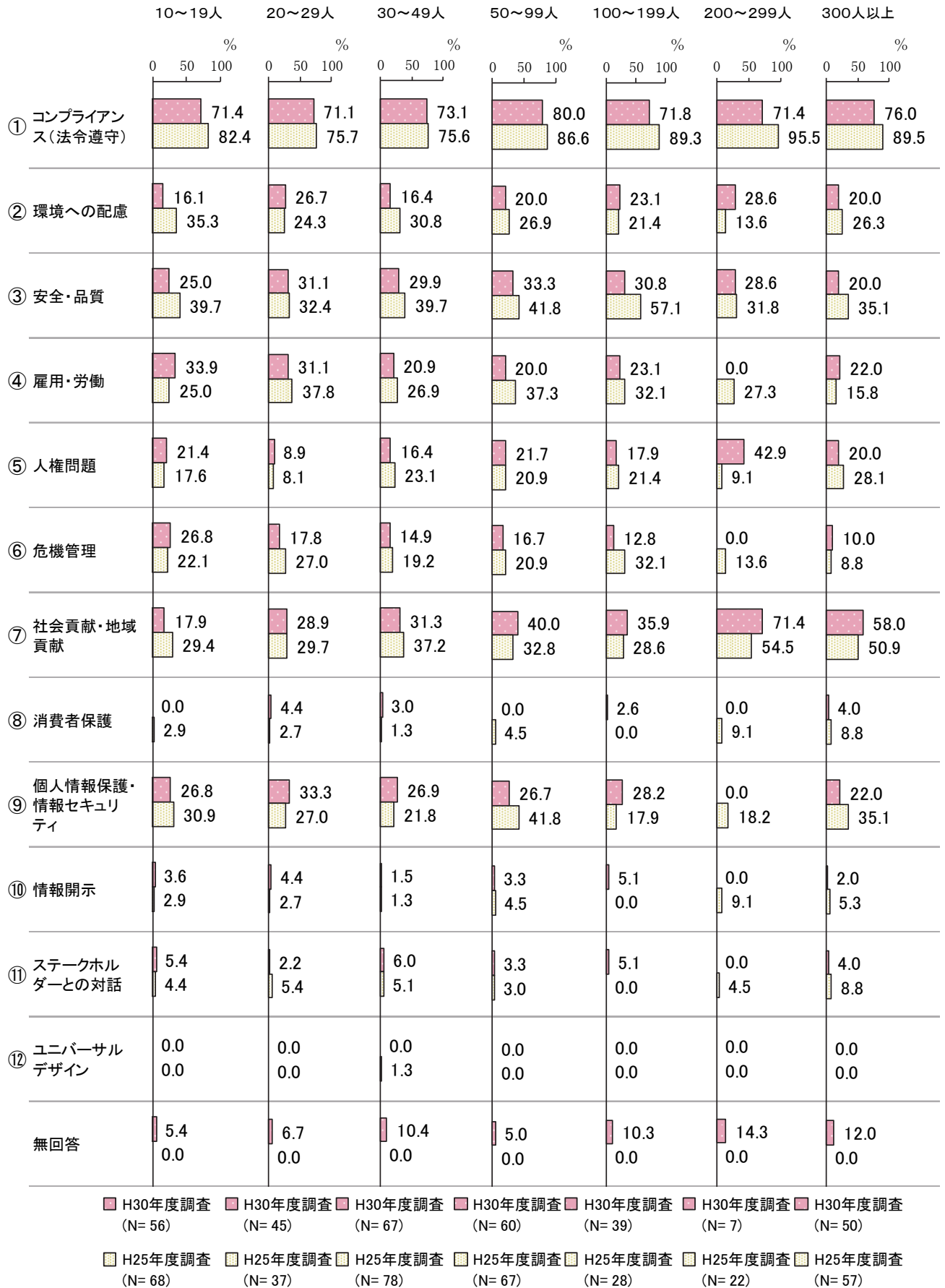
従業員規模別でみると、規模にかかわらず「①コンプライアンス（法令遵守）」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人 以上
有効回答数(件)	56	45	67	60	39	7	50
①コンプライアンス(法令遵守)	71.4	71.1	73.1	80.0	71.8	71.4	76.0
②環境への配慮	16.1	26.7	16.4	20.0	23.1	28.6	20.0
③安全・品質	25.0	31.1	29.9	33.3	30.8	28.6	20.0
④雇用・労働	33.9	31.1	20.9	20.0	23.1	—	22.0
⑤人権問題	21.4	8.9	16.4	21.7	17.9	42.9	20.0
⑥危機管理	26.8	17.8	14.9	16.7	12.8	—	10.0
⑦社会貢献・地域貢献	17.9	28.9	31.3	40.0	35.9	71.4	58.0
⑧消費者保護	—	4.4	3.0	—	2.6	—	4.0
⑨個人情報保護・情報セキュリティ	26.8	33.3	26.9	26.7	28.2	—	22.0
⑩情報開示	3.6	4.4	1.5	3.3	5.1	—	2.0
⑪ステークホルダーとの対話	5.4	2.2	6.0	3.3	5.1	—	4.0
⑫ユニバーサルデザイン	—	—	—	—	—	—	—
無回答	5.4	6.7	10.4	5.0	10.3	14.3	12.0



【従業員規模別】

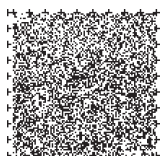


【CSRの認知度別】

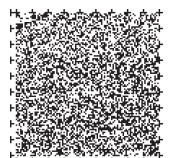
CSRの認知度別で見ると、認知度にかかわらず「①コンプライアンス（法令遵守）」の割合が最も高くなっています。

単位：%

区分	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
有効回答数(件)	130	199
①コンプライアンス(法令遵守)	76.2	73.4
②環境への配慮	20.0	20.1
③安全・品質	23.1	31.2
④雇用・労働	20.0	27.1
⑤人権問題	23.8	15.1
⑥危機管理	15.4	18.1
⑦社会貢献・地域貢献	44.6	29.1
⑧消費者保護	2.3	2.0
⑨個人情報保護・情報セキュリティ	25.4	27.6
⑩情報開示	3.1	3.0
⑪ステークホルダーとの対話	6.2	3.0
⑫ユニバーサルデザイン	—	—
無回答	9.2	7.5



【CSRの認知度別】

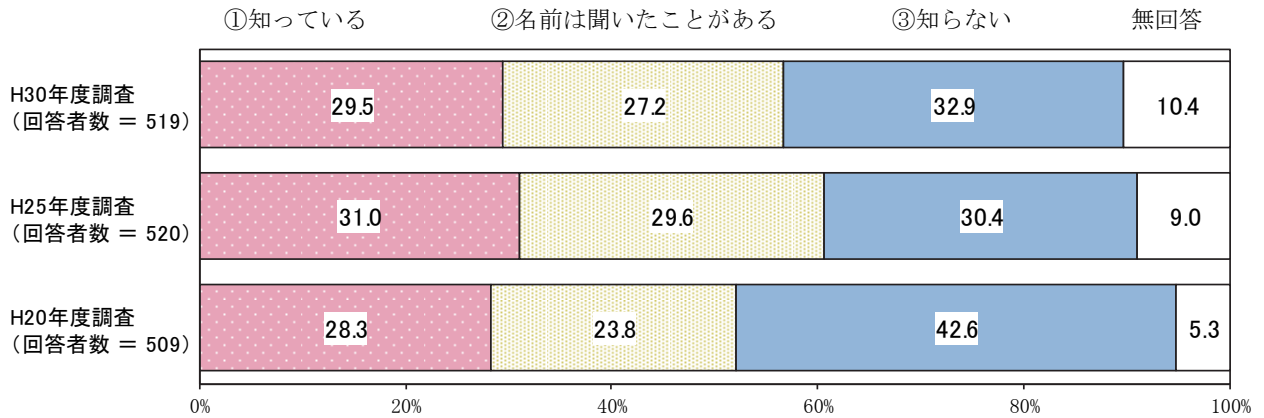


3 (公財) 和歌山県人権啓発センターの取組について

問9 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○)。

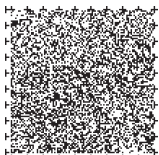
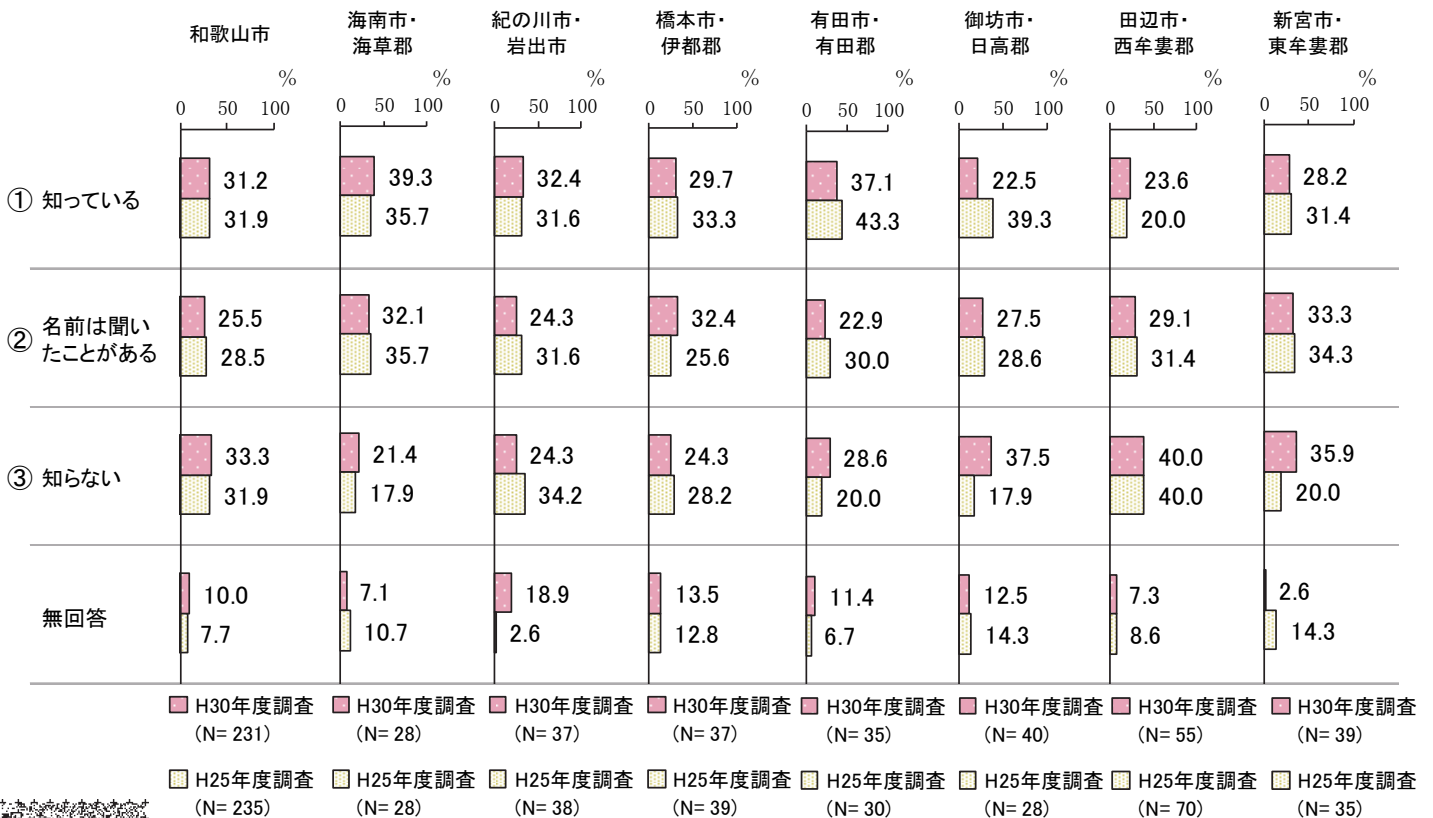
「①知っている」の割合が29.5%、「②名前は聞いたことがある」の割合が27.2%となっています。両者を合わせた『知っている』の割合は56.7%となっています。一方、「③知らない」の割合が32.9%となっています。

平成25年度調査と比較すると、『知っている』の割合は3.9ポイント減少し、「③知らない」は2.5ポイント増加しています。



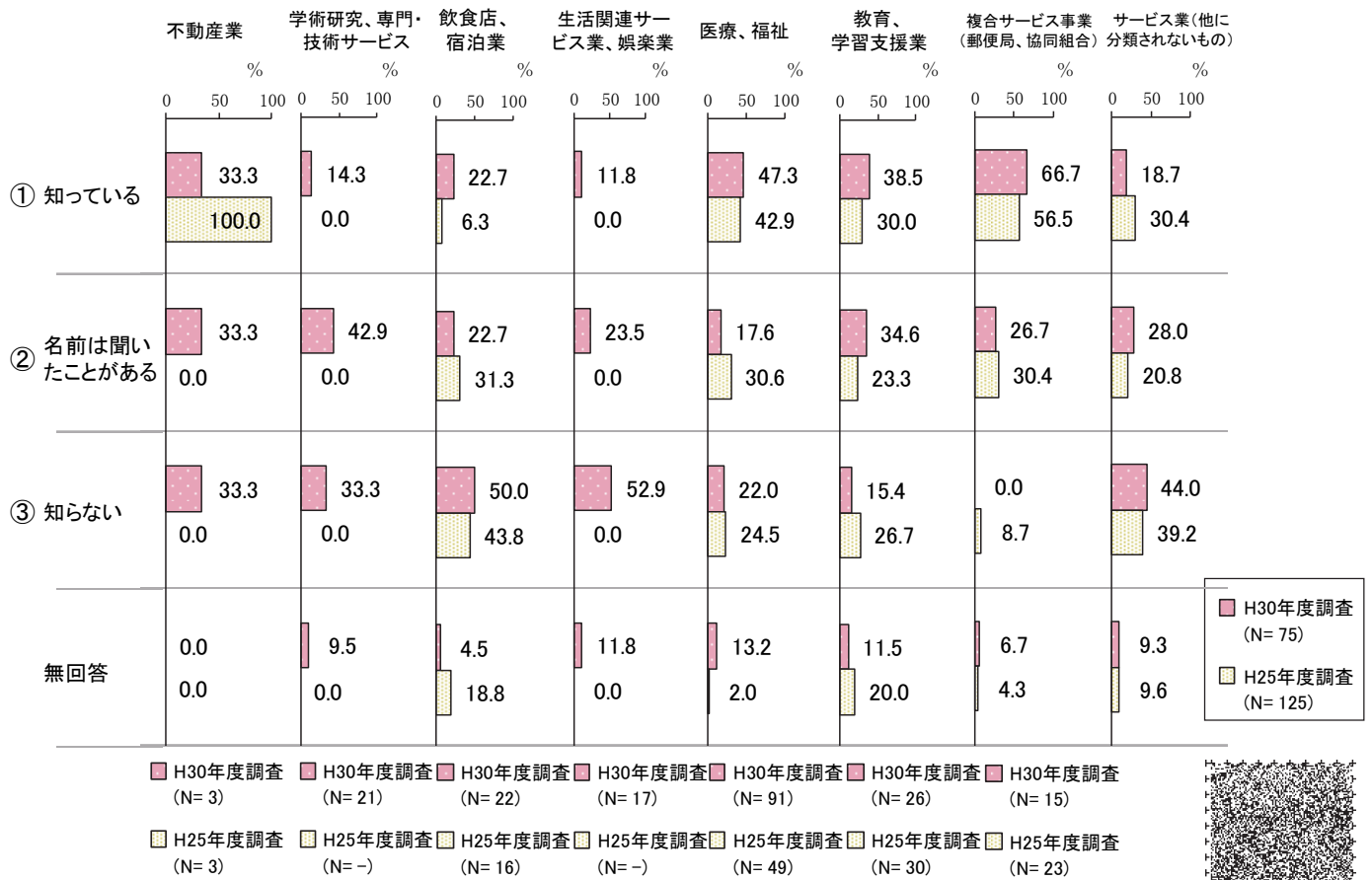
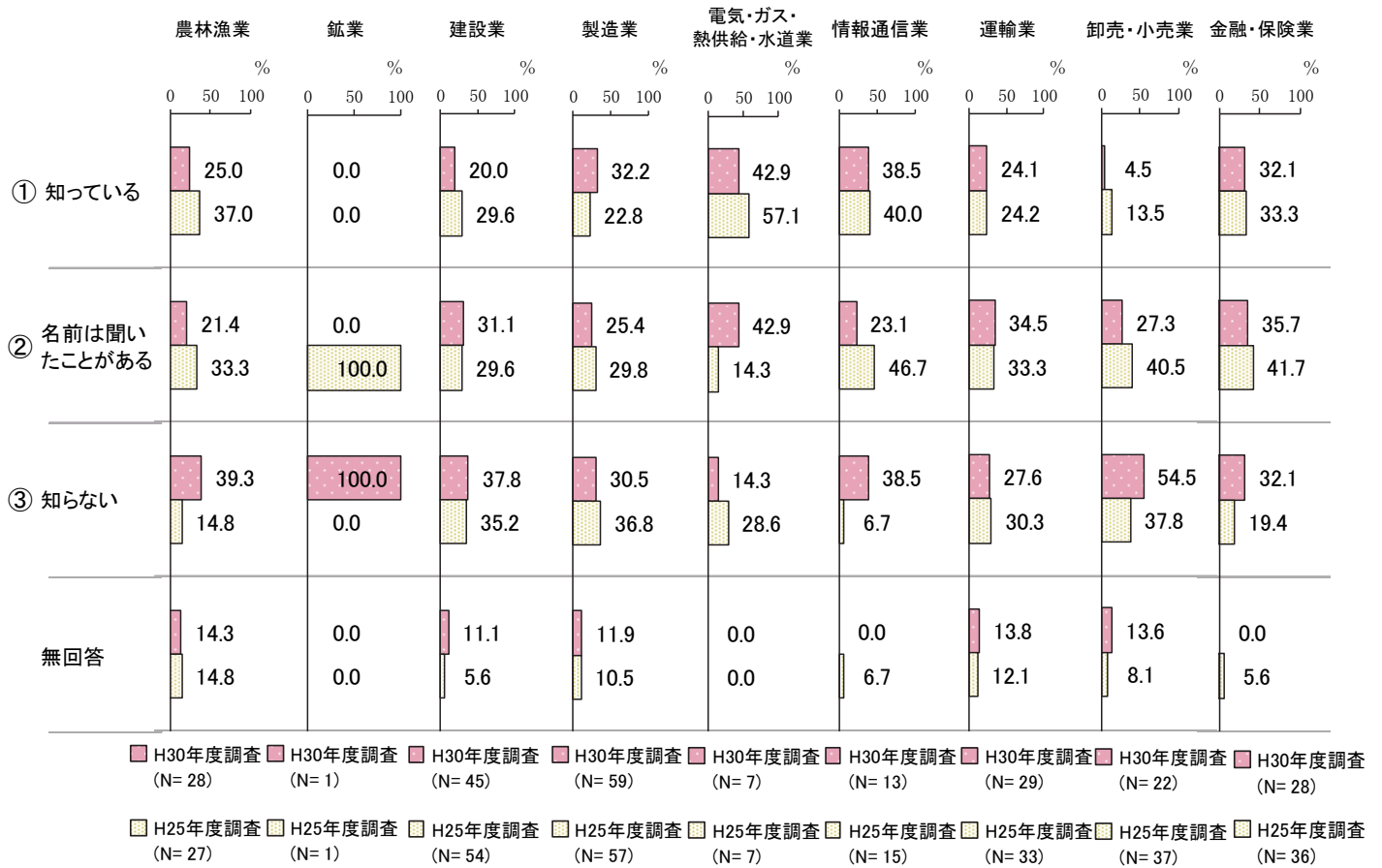
【所在地域別】

所在地域別でみると、海南市・海草郡で『知っている』の割合が最も高くなっています。一方、田辺市・西牟婁郡で「③知らない」の割合が最も高くなっています。

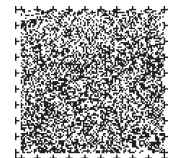


【産業分類別】

産業分類別で見ると、教育・学習支援業、複合サービス事業などで『知っている』の割合が7割を超えて高くなっています。一方、卸売・小売業、生活関連サービス業・娯楽業、飲食店・宿泊業で「③知らない」の割合が高くなっています。

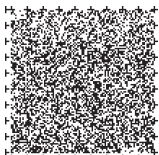
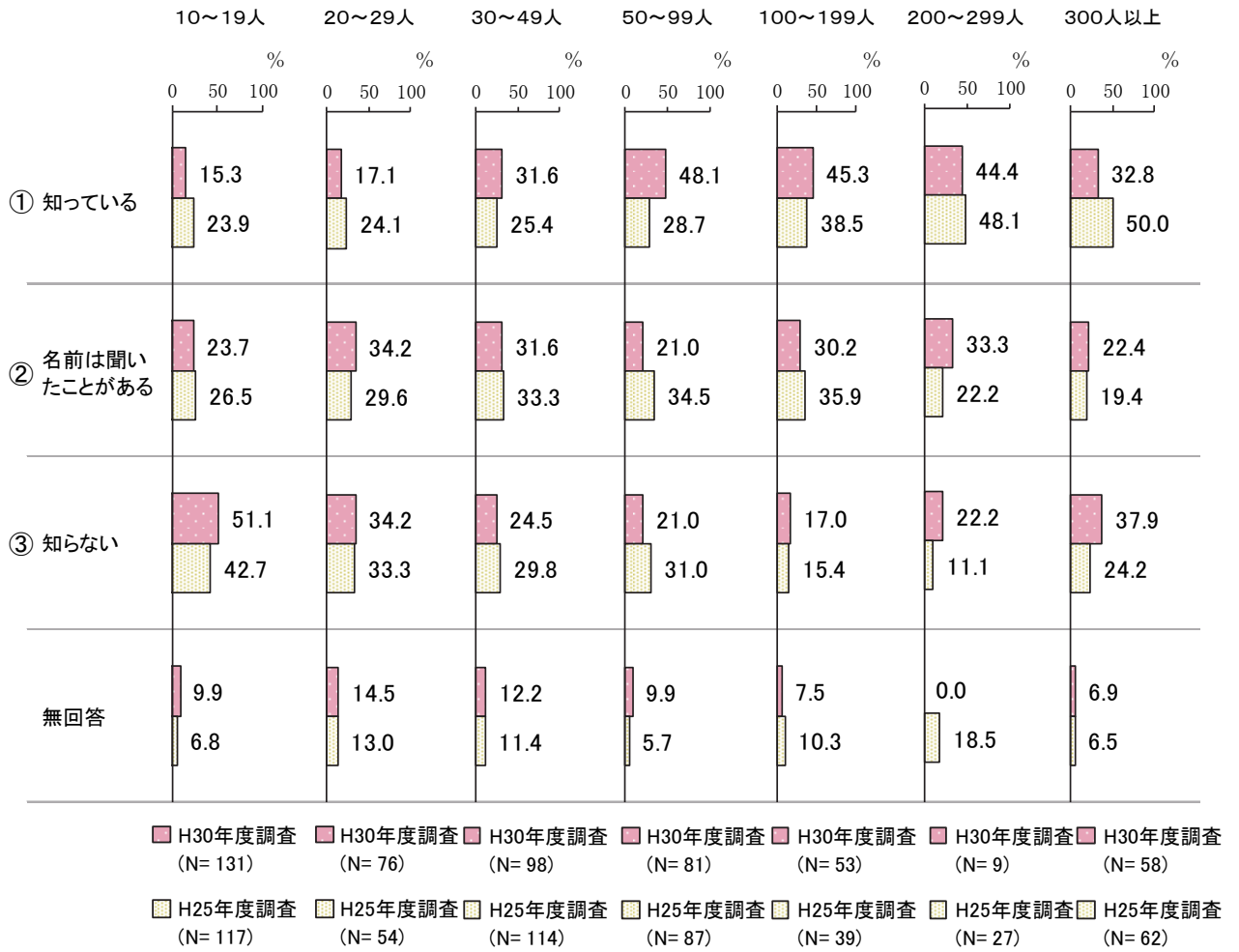


■ H30年度調査 (N=75)
■ H25年度調査 (N=125)



【従業員規模別】

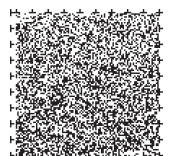
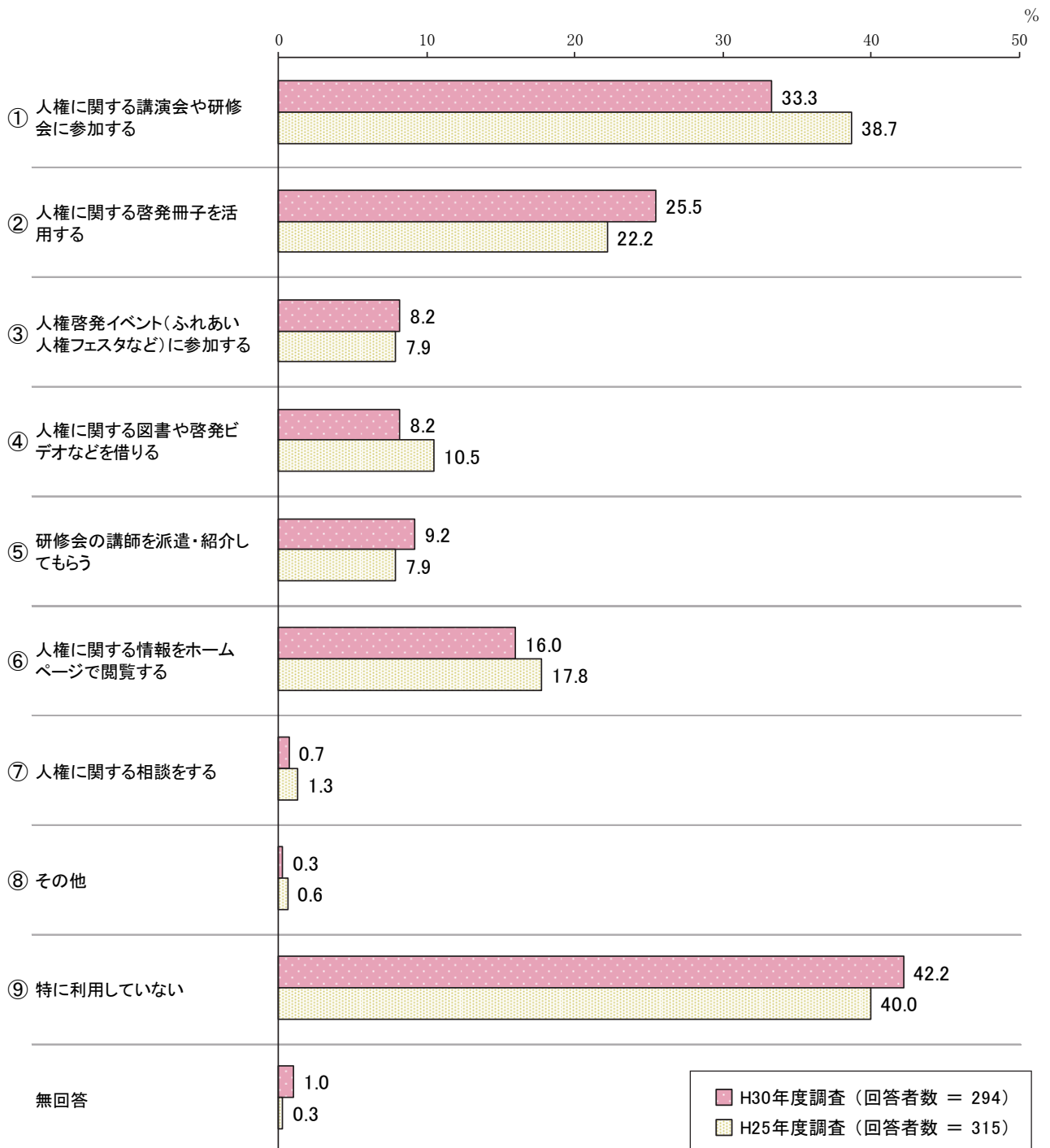
従業員規模別で見ると、50～99人で『知っている』の割合が最も高くなっています。一方、10～19人で「③知らない」の割合が最も高くなっています。



問 10 (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3つまで)。

(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、「⑨特に利用していない」の割合が 42.2%と最も高く、次いで「①人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が 33.3%、「②人権に関する啓発冊子を活用する」の割合が 25.5%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「①人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が 5.4 ポイント減少しています。

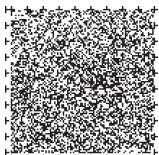


【所在地域別】

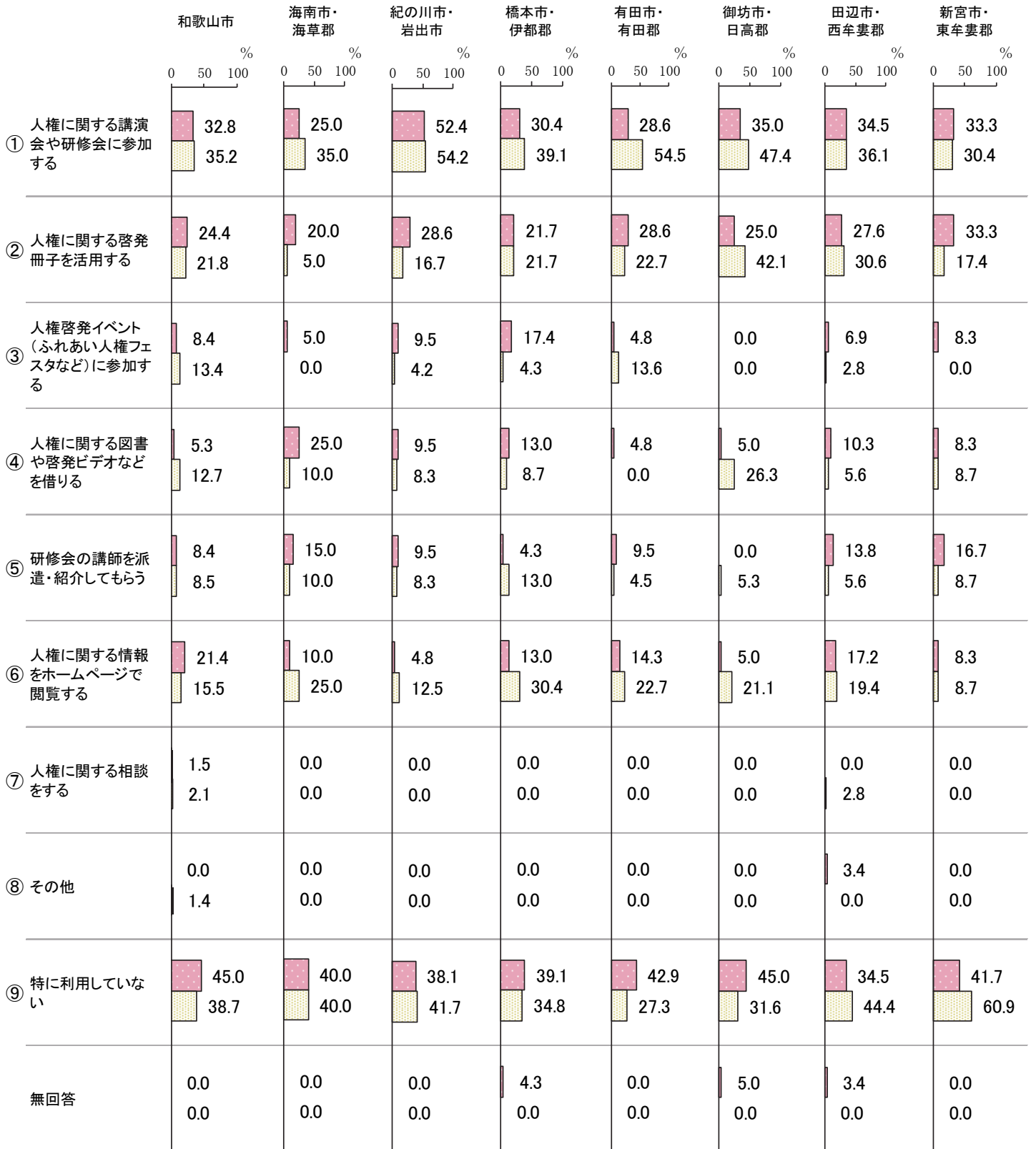
所在地域別でみると、紀の川市・岩出市、田辺市・西牟婁郡を除いたすべての地域で「⑨特に利用していない」の割合が最も高くなっています。紀の川市・岩出市で「①人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が最も高く、田辺市・西牟婁郡で「①人権に関する講演会や研修会に参加する」及び「⑨特に利用していない」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	131	20	21	23	21	20	29	24
①人権に関する講演会や研修会に参加する	32.8	25.0	52.4	30.4	28.6	35.0	34.5	33.3
②人権に関する啓発冊子を活用する	24.4	20.0	28.6	21.7	28.6	25.0	27.6	33.3
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	8.4	5.0	9.5	17.4	4.8	—	6.9	8.3
④人権に関する図書や啓発ビデオなどを借りる	5.3	25.0	9.5	13.0	4.8	5.0	10.3	8.3
⑤研修会の講師を派遣・紹介してもらう	8.4	15.0	9.5	4.3	9.5	—	13.8	16.7
⑥人権に関する情報をホームページで閲覧する	21.4	10.0	4.8	13.0	14.3	5.0	17.2	8.3
⑦人権に関する相談をする	1.5	—	—	—	—	—	—	—
⑧その他	—	—	—	—	—	—	3.4	—
⑨特に利用していない	45.0	40.0	38.1	39.1	42.9	45.0	34.5	41.7
無回答	—	—	—	4.3	—	5.0	3.4	—

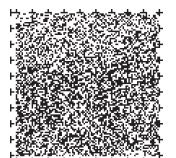


【所在地域別】



■ H30年度調査 (N=131)
 ■ H30年度調査 (N=20)
 ■ H30年度調査 (N=21)
 ■ H30年度調査 (N=23)
 ■ H30年度調査 (N=21)
 ■ H30年度調査 (N=20)
 ■ H30年度調査 (N=29)
 ■ H30年度調査 (N=24)

■ H25年度調査 (N=142)
 ■ H25年度調査 (N=20)
 ■ H25年度調査 (N=24)
 ■ H25年度調査 (N=23)
 ■ H25年度調査 (N=22)
 ■ H25年度調査 (N=19)
 ■ H25年度調査 (N=36)
 ■ H25年度調査 (N=23)

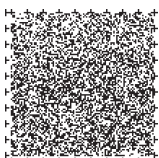


【産業分類別】

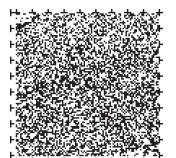
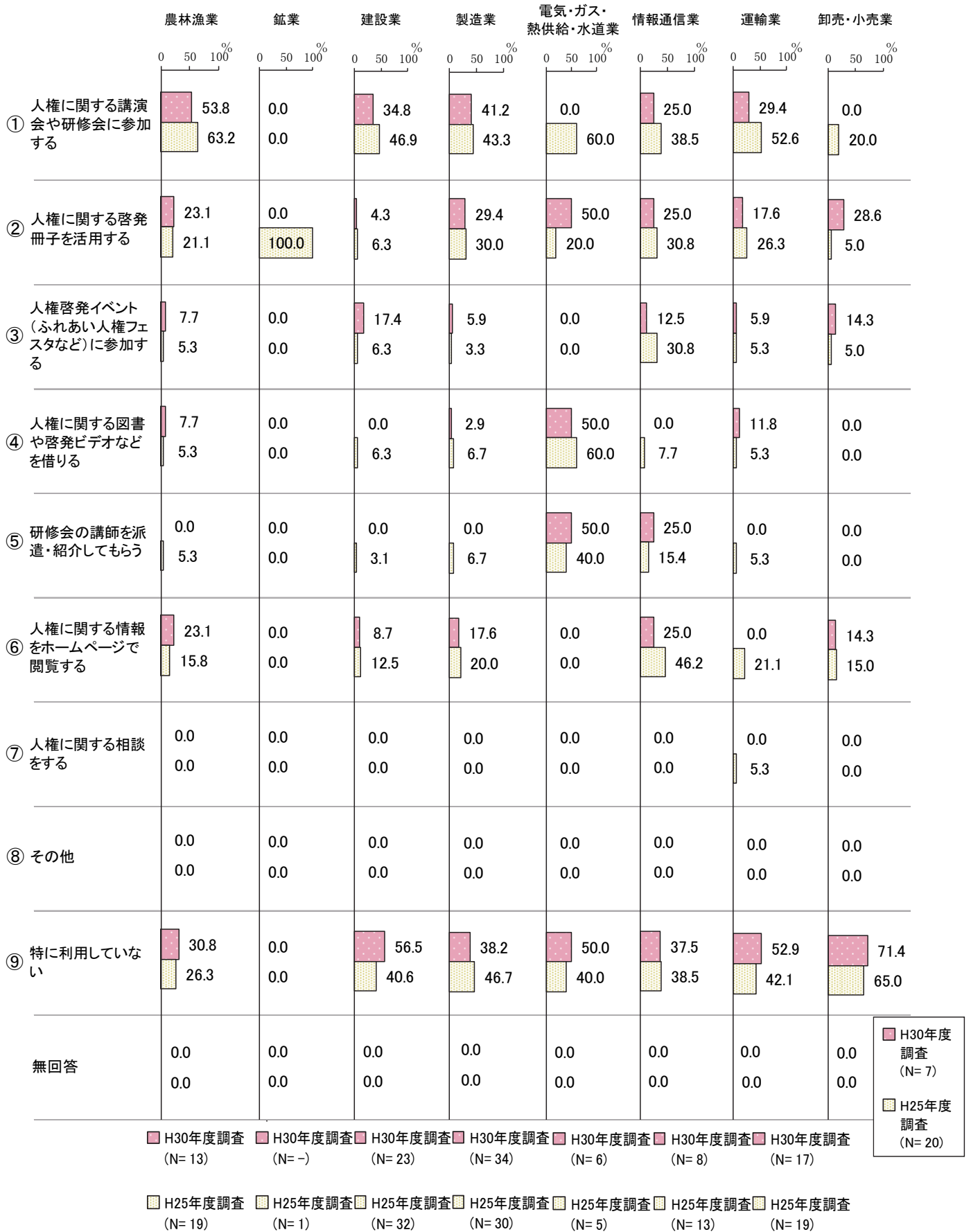
産業分類別でみると、農林漁業で「①人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が、複合サービス事業で「②人権に関する啓発冊子を活用する」の割合が5割を超えて高くなっています。一方、建設業、運輸業、金融・保険業、サービス業などで「⑨特に利用していない」の割合が5割を超えて高くなっています。

単位：％

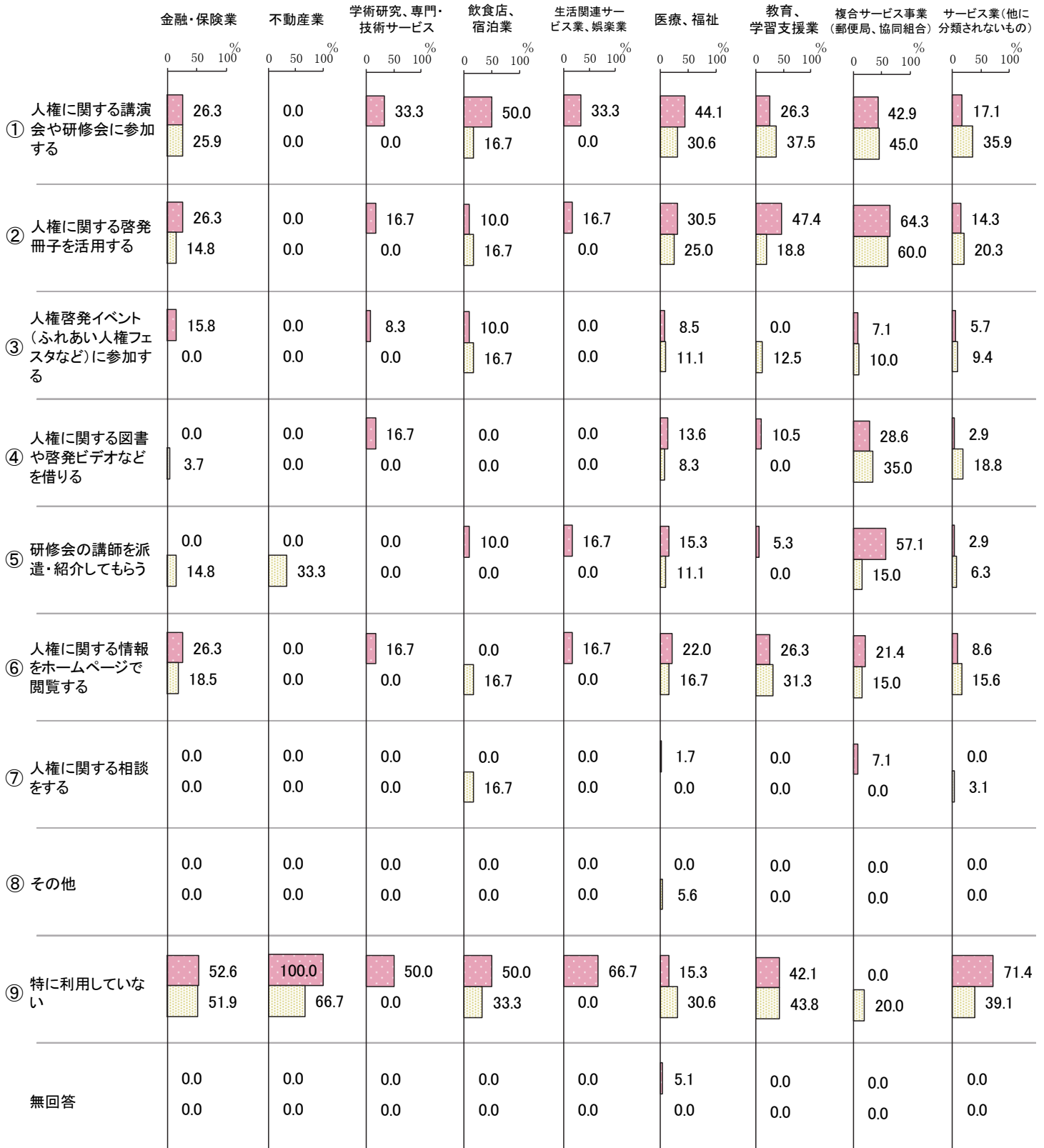
区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	サービス業（他に分類されないもの）
有効回答数(件)	13	—	23	34	6	8	17	7	19	2	12	10	6	59	19	14	35
①人権に関する講演会や研修会に参加する	53.8	—	34.8	41.2	—	25.0	29.4	—	26.3	—	33.3	50.0	33.3	44.1	26.3	42.9	17.1
②人権に関する啓発冊子を活用する	23.1	—	4.3	29.4	50.0	25.0	17.6	28.6	26.3	—	16.7	10.0	16.7	30.5	47.4	64.3	14.3
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	7.7	—	17.4	5.9	—	12.5	5.9	14.3	15.8	—	8.3	10.0	—	8.5	—	7.1	5.7
④人権に関する図書や啓発ビデオなどを借りる	7.7	—	—	2.9	50.0	—	11.8	—	—	—	16.7	—	—	13.6	10.5	28.6	2.9
⑤研修会の講師を派遣・紹介してもらう	—	—	—	—	50.0	25.0	—	—	—	—	—	10.0	16.7	15.3	5.3	57.1	2.9
⑥人権に関する情報をホームページで閲覧する	23.1	—	8.7	17.6	—	25.0	—	14.3	26.3	—	16.7	—	16.7	22.0	26.3	21.4	8.6
⑦人権に関する相談をする	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1.7	—	7.1	—
⑧その他	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑨特に利用していない	30.8	—	56.5	38.2	50.0	37.5	52.9	71.4	52.6	100.0	50.0	50.0	66.7	15.3	42.1	—	71.4
無回答	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5.1	—	—	—



【産業分類別】

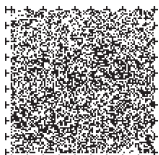


【産業分類別（つづき）】



■ H30年度調査 (N=19)
 ■ H30年度調査 (N=2)
 ■ H30年度調査 (N=12)
 ■ H30年度調査 (N=10)
 ■ H30年度調査 (N=6)
 ■ H30年度調査 (N=59)
 ■ H30年度調査 (N=19)
 ■ H30年度調査 (N=14)
 ■ H30年度調査 (N=35)

■ H25年度調査 (N=27)
 ■ H25年度調査 (N=3)
 ■ H25年度調査 (N=-)
 ■ H25年度調査 (N=6)
 ■ H25年度調査 (N=-)
 ■ H25年度調査 (N=36)
 ■ H25年度調査 (N=16)
 ■ H25年度調査 (N=20)
 ■ H25年度調査 (N=64)

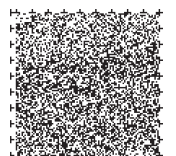


【従業員規模別】

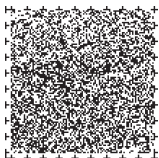
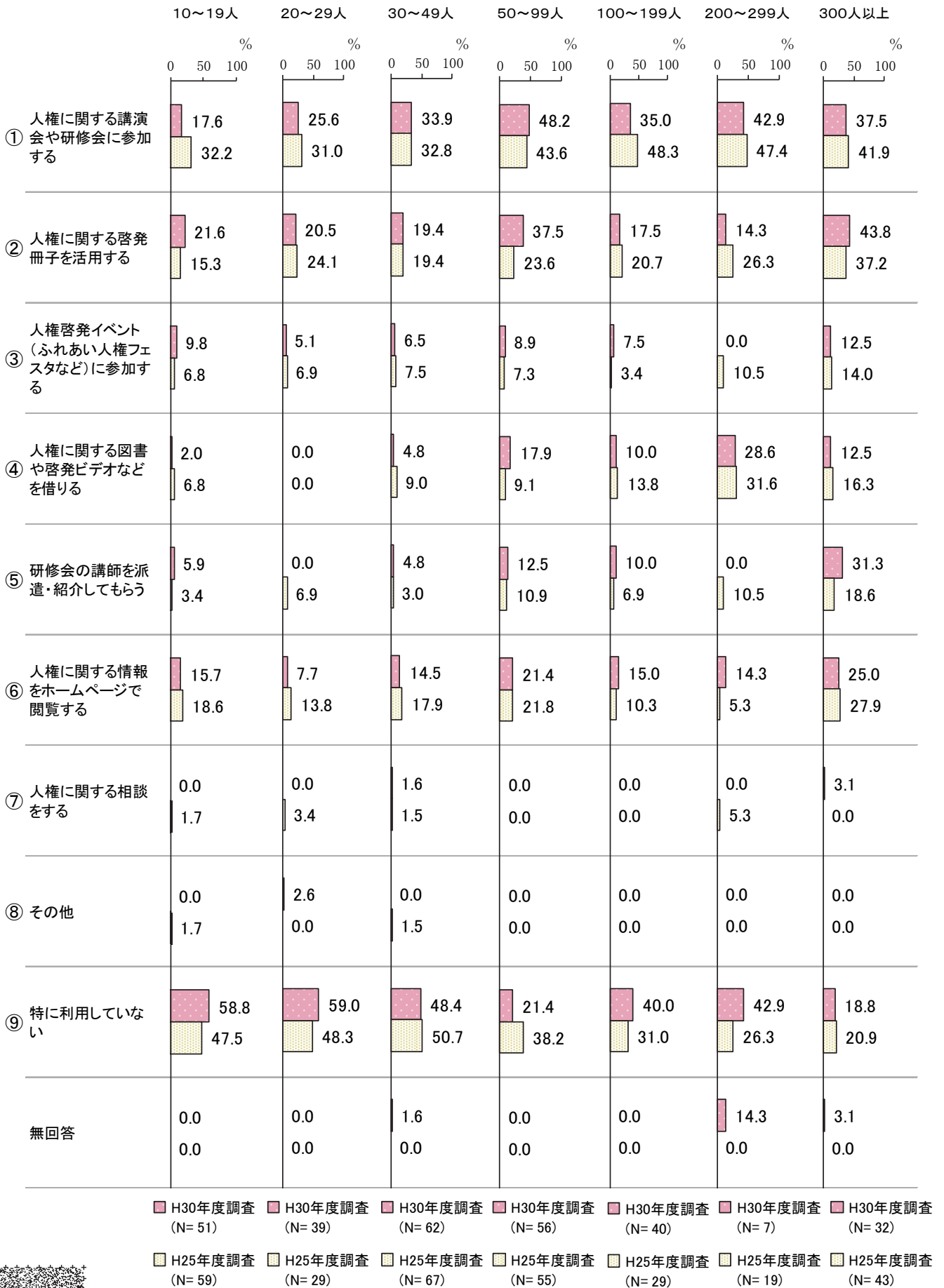
従業員規模別で見ると、10～19人、20～29人、30～49人、100～199人で「⑨特に利用していない」の割合が最も高くなっています。50～99人で「①人権に関する講演会や研修会に参加する」の割合が、300人以上で「②人権に関する啓発冊子を活用する」の割合が、200～299人で「①人権に関する講演会や研修会に参加する」及び「⑨特に利用していない」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人 以上
有効回答数(件)	51	39	62	56	40	7	32
①人権に関する講演会や研修会に参加する	17.6	25.6	33.9	48.2	35.0	42.9	37.5
②人権に関する啓発冊子を活用する	21.6	20.5	19.4	37.5	17.5	14.3	43.8
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	9.8	5.1	6.5	8.9	7.5	—	12.5
④人権に関する図書や啓発ビデオなどを借りる	2.0	—	4.8	17.9	10.0	28.6	12.5
⑤研修会の講師を派遣・紹介してもらう	5.9	—	4.8	12.5	10.0	—	31.3
⑥人権に関する情報をホームページで閲覧する	15.7	7.7	14.5	21.4	15.0	14.3	25.0
⑦人権に関する相談をする	—	—	1.6	—	—	—	3.1
⑧その他	—	2.6	—	—	—	—	—
⑨特に利用していない	58.8	59.0	48.4	21.4	40.0	42.9	18.8
無回答	—	—	1.6	—	—	14.3	3.1



【従業員規模別】

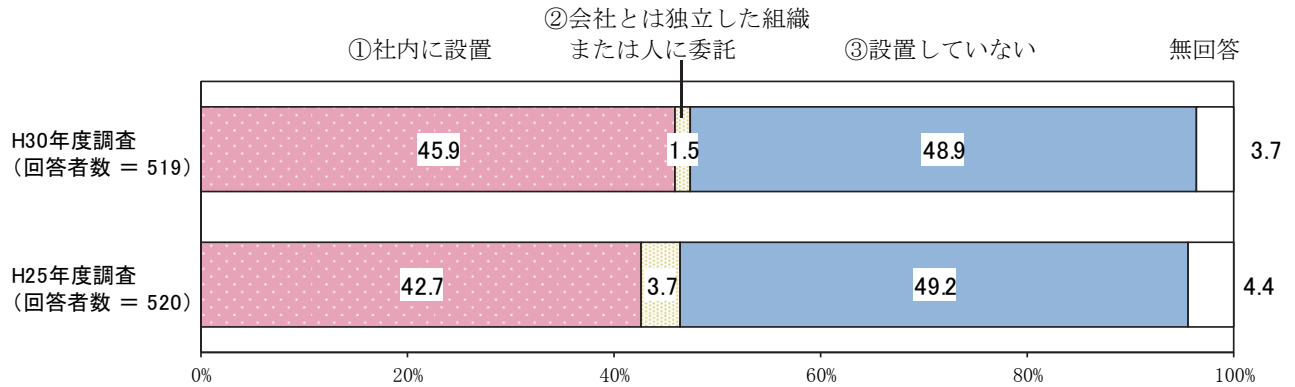


4 職場におけるハラスメントについて

問 11 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○)。

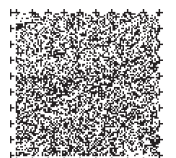
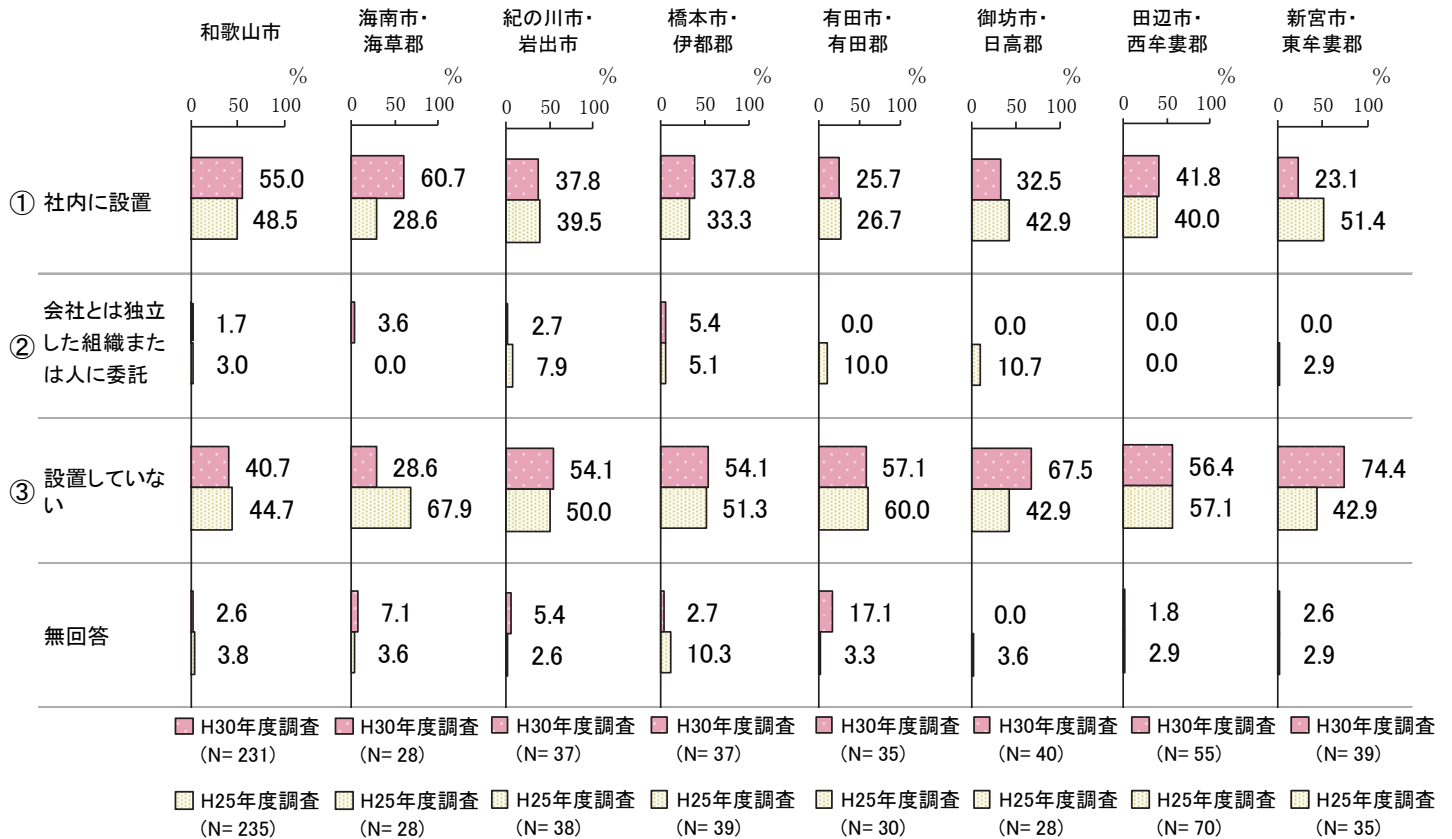
「①社内に設置」の割合が45.9%、「②会社とは独立した組織または人に委託」の割合が1.5%となっています。両者を合わせた『設置している』の割合は47.4%となっています。一方、「③設置していない」の割合が48.9%となっています。

平成25年度調査と比較すると、『設置している』の割合は1.0ポイント増加、「③設置していない」の割合は0.3ポイント減少しています。



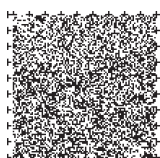
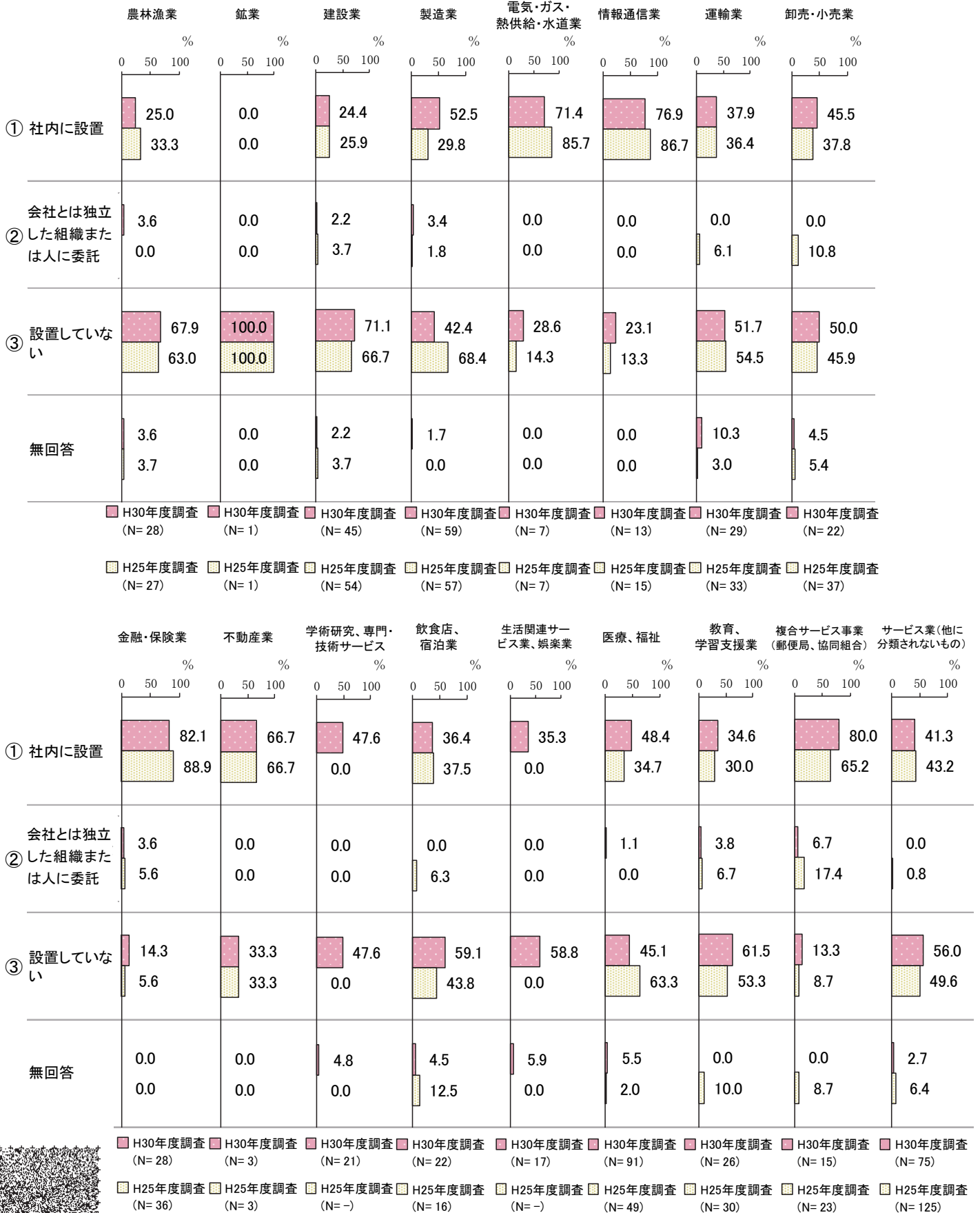
【所在地域別】

所在地域別でみると、海南市・海草郡が『設置している』の割合が最も高くなっています。一方、新宮市・東牟婁郡が「③設置していない」の割合が最も高くなっています。



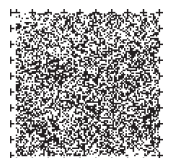
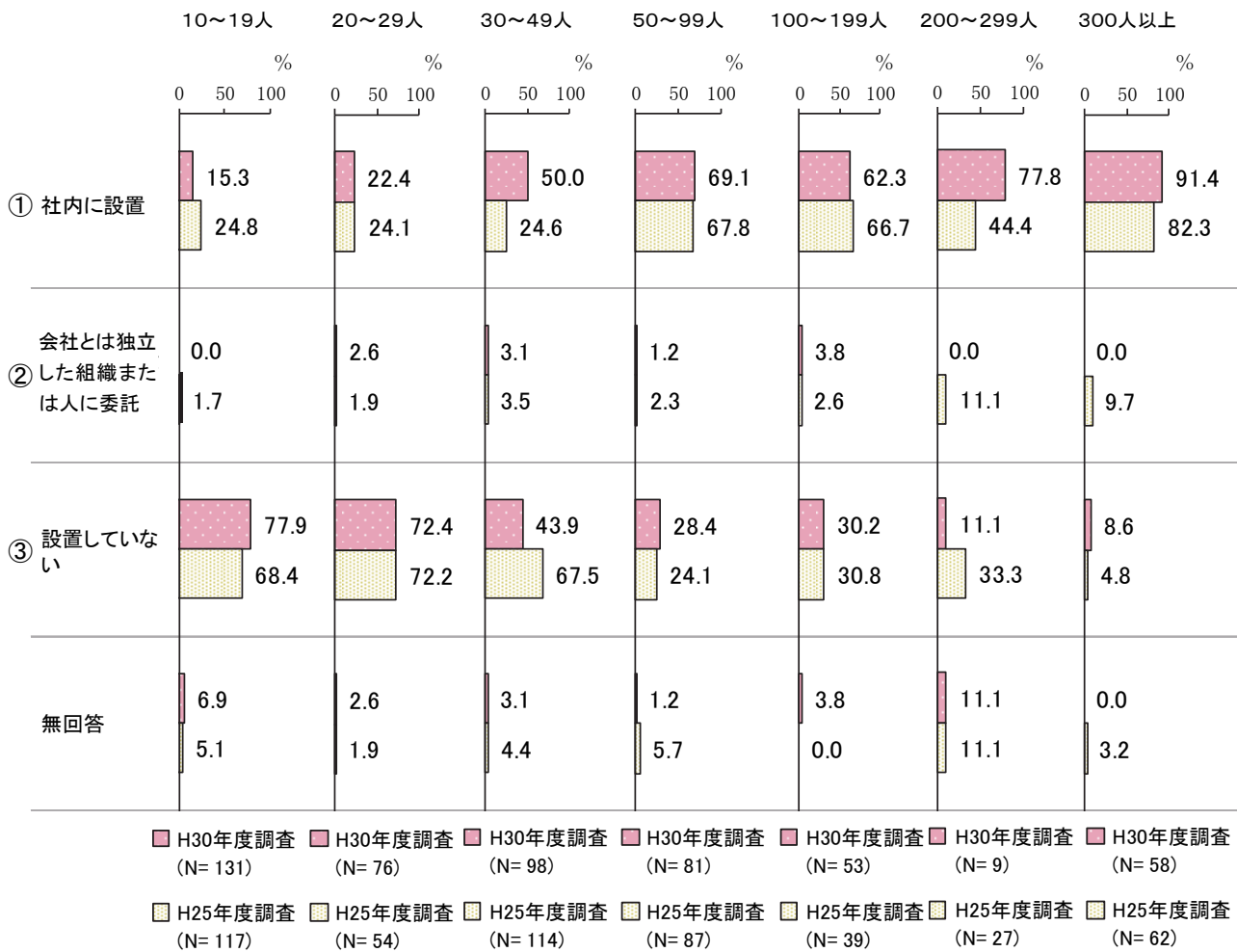
【産業分類別】

産業分類別でみると、情報通信業、金融・保険業、複合サービス事業などで『設置している』の割合が7割を超えて高くなっています。一方また、農林漁業、建設業、教育・学習支援業などで「③設置していない」の割合が6割を超えて高くなっています。



【従業員規模別】

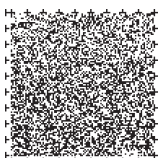
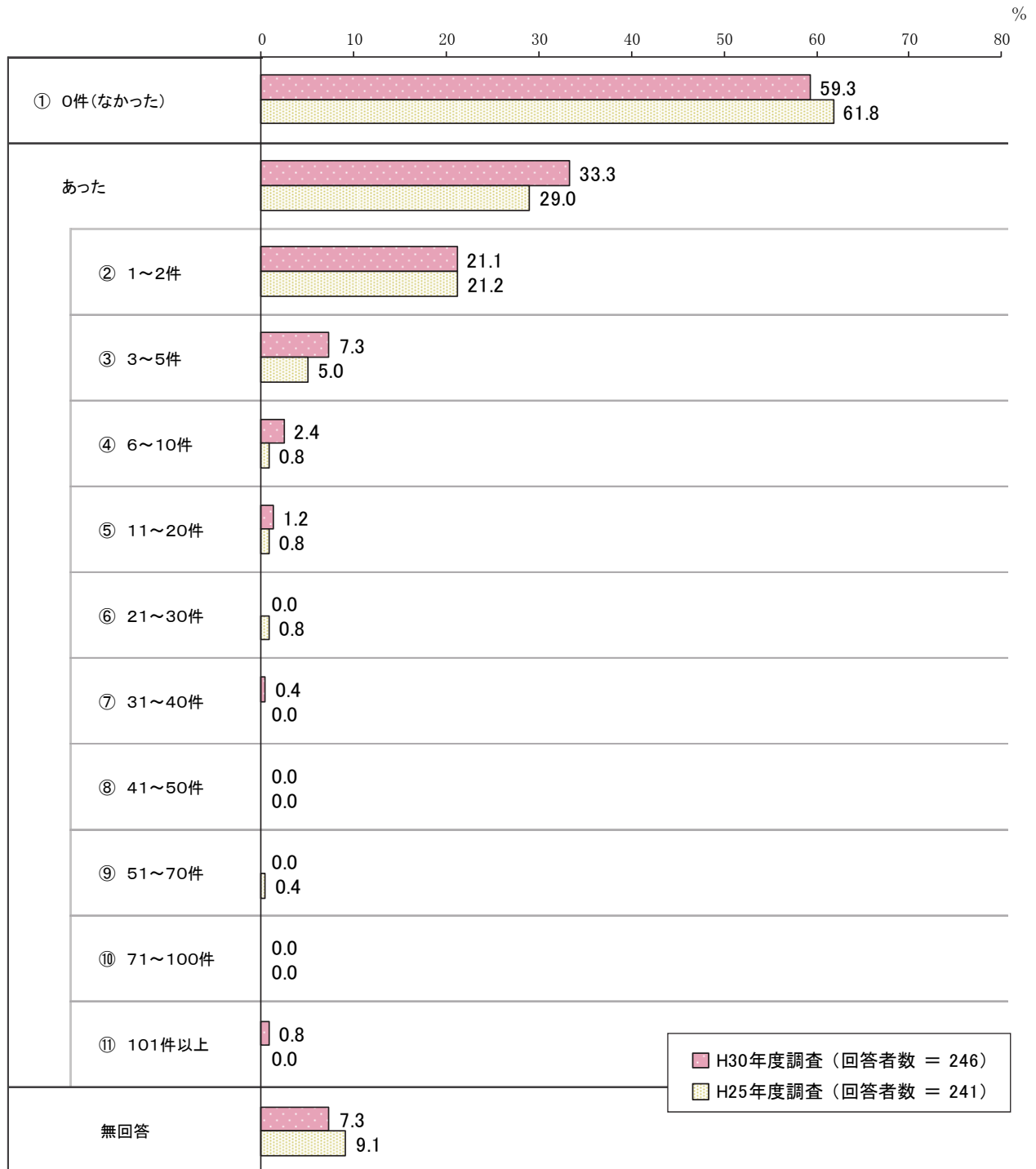
従業員規模別で見ると、従業員数が多くなるほど『設置している』の割合が高くなる傾向がみられます。



問 12 過去3年間（平成27年4月～平成30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○）。

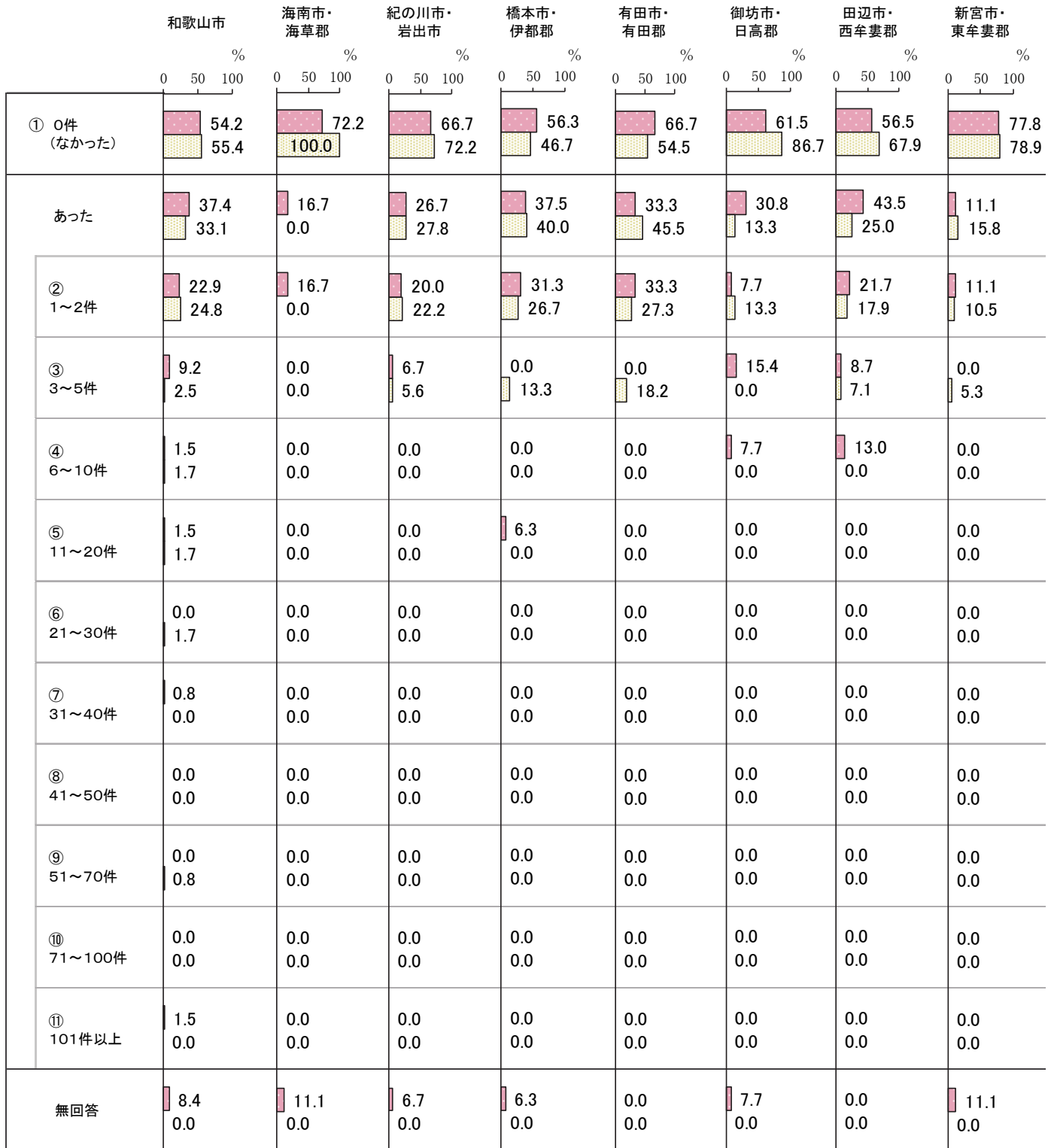
職場におけるハラスメントに関する相談窓口を設置している、もしくは会社とは独立した組織または人に委託していると回答した事業所に、職場におけるハラスメントに関する相談の延べ件数についてたずねると、「①0件」の割合が59.3%と最も高く、次いで「②1～2件」の割合が21.1%となっています。

平成25年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



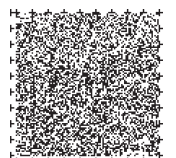
【所在地域別】

所在地域別でみると、すべての地域で「①0件」の割合が最も高くなっています。橋本・伊都郡、有田市・有田郡で「②1～2件」が3割を超えています。



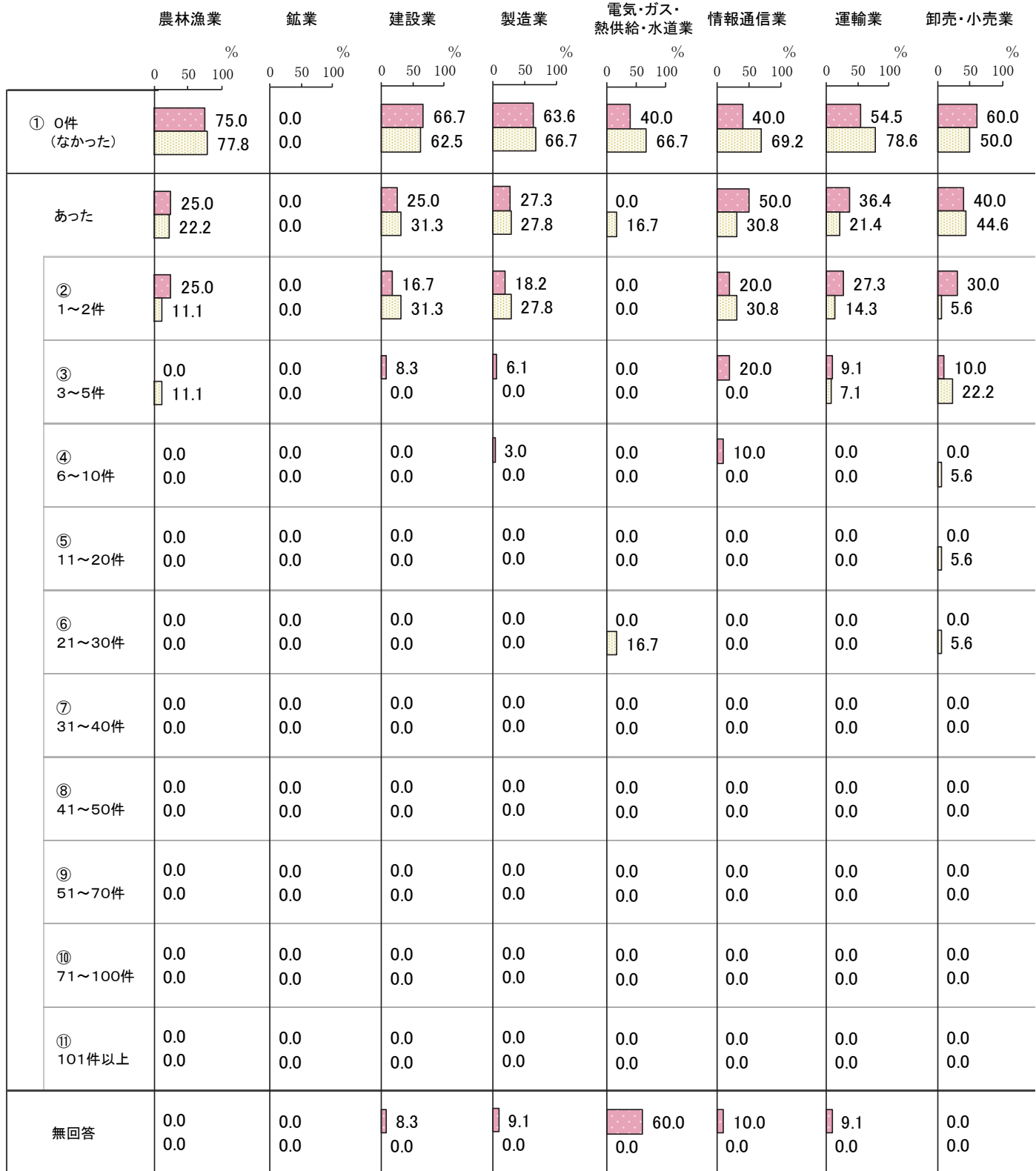
■ H30年度調査 (N=131)
 ■ H30年度調査 (N=18)
 ■ H30年度調査 (N=15)
 ■ H30年度調査 (N=16)
 ■ H30年度調査 (N=9)
 ■ H30年度調査 (N=13)
 ■ H30年度調査 (N=23)
 ■ H30年度調査 (N=9)

■ H25年度調査 (N=121)
 ■ H25年度調査 (N=8)
 ■ H25年度調査 (N=18)
 ■ H25年度調査 (N=15)
 ■ H25年度調査 (N=11)
 ■ H25年度調査 (N=15)
 ■ H25年度調査 (N=28)
 ■ H25年度調査 (N=19)



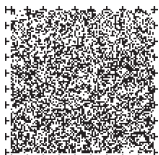
【産業分類別】

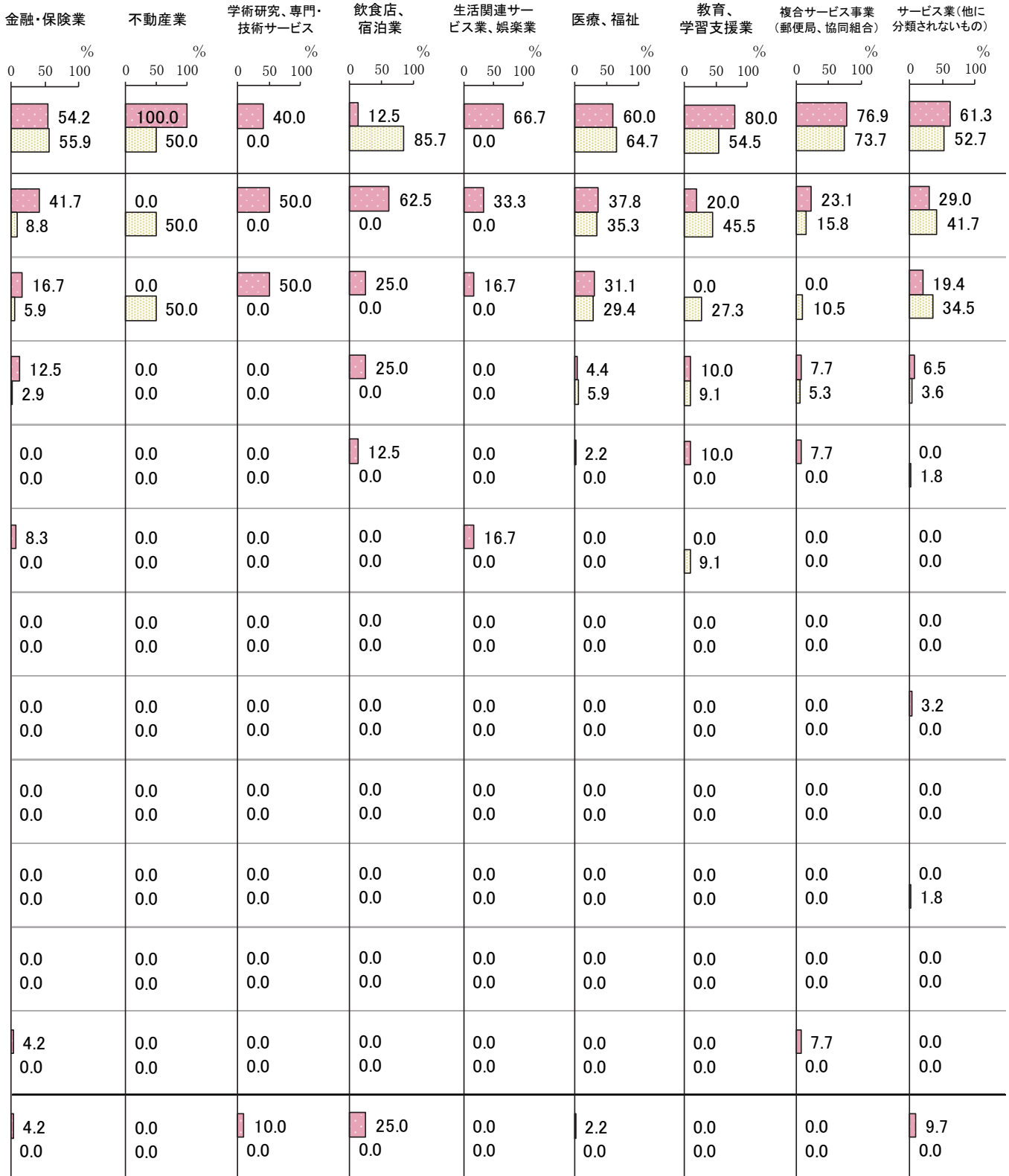
産業分類別で見ると、飲食店・宿泊業で相談があった割合が高くなっています。



H30年度調査 (N=8)
 H30年度調査 (N=-)
 H30年度調査 (N=12)
 H30年度調査 (N=33)
 H30年度調査 (N=5)
 H30年度調査 (N=10)
 H30年度調査 (N=11)
 H30年度調査 (N=10)

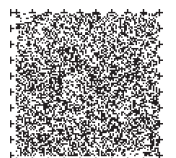
H25年度調査 (N=9)
 H25年度調査 (N=0)
 H25年度調査 (N=16)
 H25年度調査 (N=18)
 H25年度調査 (N=6)
 H25年度調査 (N=13)
 H25年度調査 (N=14)
 H25年度調査 (N=18)





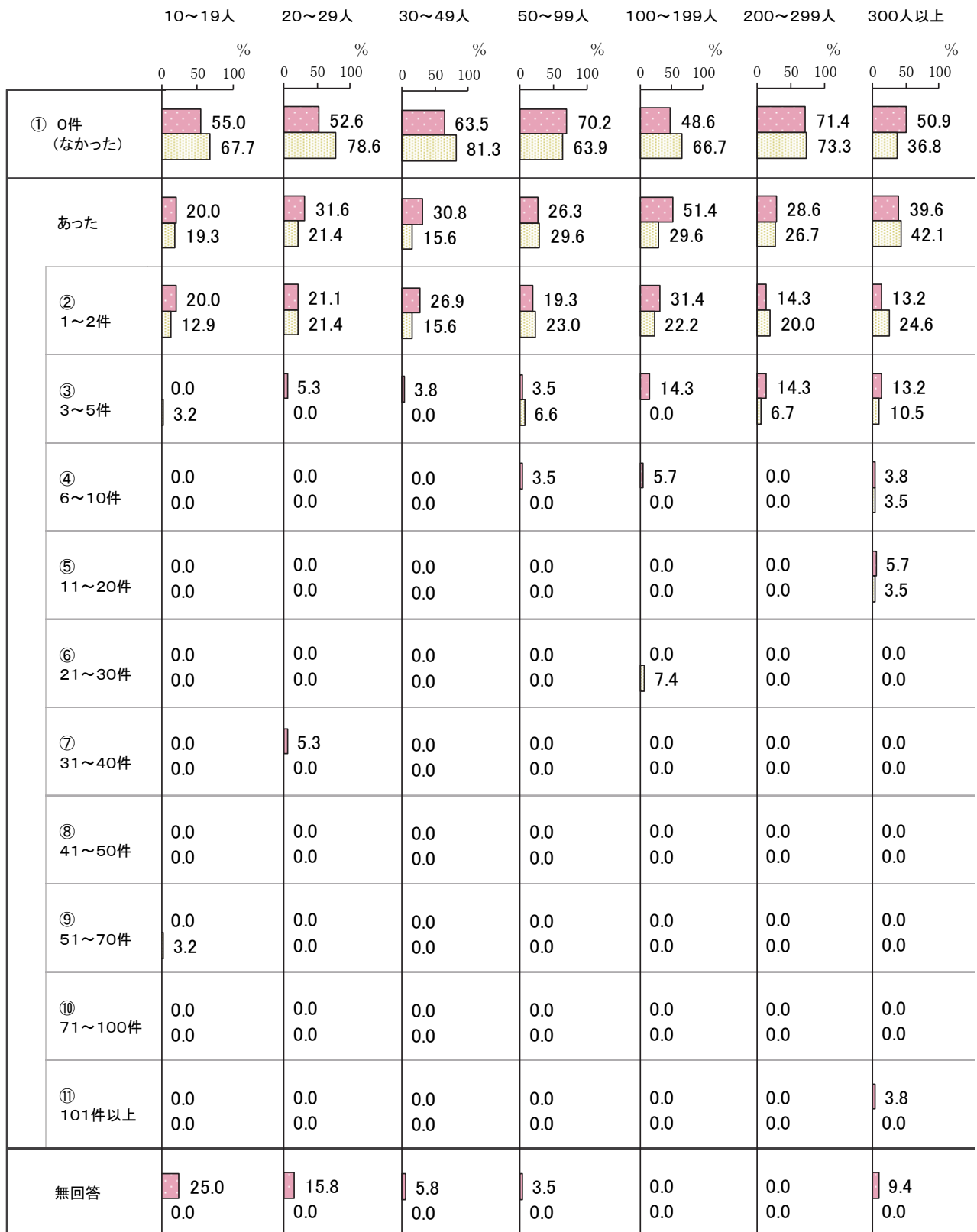
H30年度調査 (N=24)
 H30年度調査 (N=2)
 H30年度調査 (N=10)
 H30年度調査 (N=8)
 H30年度調査 (N=6)
 H30年度調査 (N=45)
 H30年度調査 (N=10)
 H30年度調査 (N=13)
 H30年度調査 (N=31)

H25年度調査 (N=34)
 H25年度調査 (N=2)
 H25年度調査 (N=-)
 H25年度調査 (N=7)
 H25年度調査 (N=-)
 H25年度調査 (N=17)
 H25年度調査 (N=11)
 H25年度調査 (N=19)
 H25年度調査 (N=55)



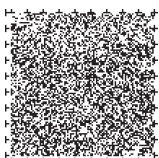
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、100～199人、300人以上で相談があった割合が高くなっています。



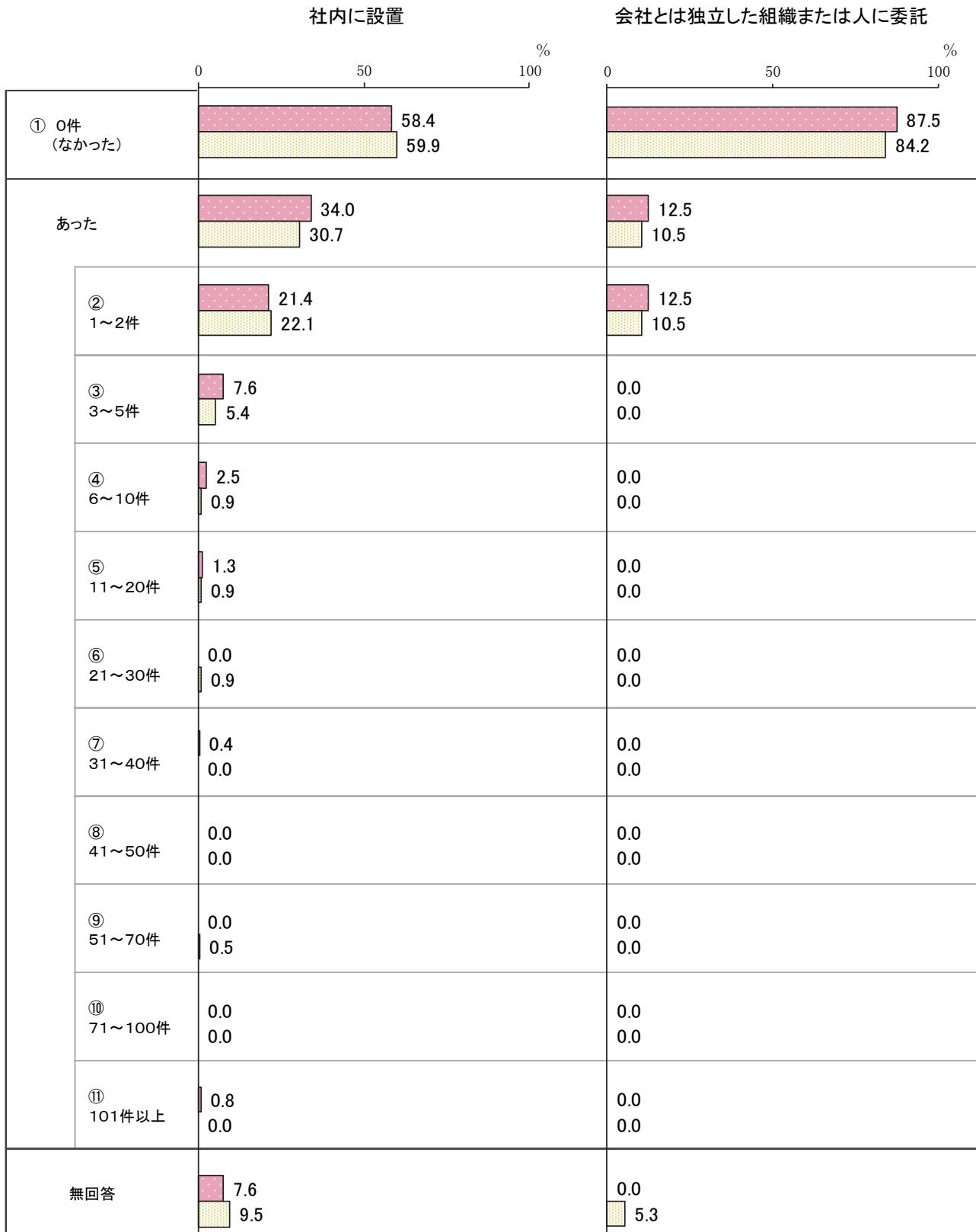
■ H30年度調査 (N=20) ■ H30年度調査 (N=19) ■ H30年度調査 (N=52) ■ H30年度調査 (N=57) ■ H30年度調査 (N=35) ■ H30年度調査 (N=7) ■ H30年度調査 (N=53)

■ H25年度調査 (N=31) ■ H25年度調査 (N=14) ■ H25年度調査 (N=32) ■ H25年度調査 (N=61) ■ H25年度調査 (N=27) ■ H25年度調査 (N=15) ■ H25年度調査 (N=57)



【相談窓口の設置の有無別】

社内に設置している方が、相談があった割合が高くなっています。

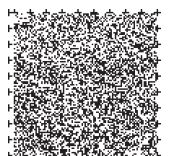


■ H30年度調査
(N=238)

■ H25年度調査
(N=222)

■ H30年度調査
(N=8)

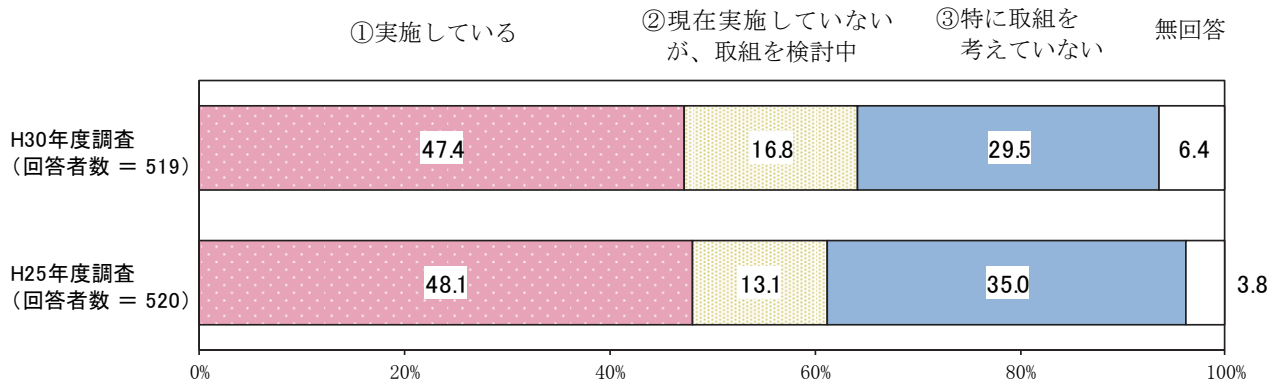
■ H25年度調査
(N=19)



問 13 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○）。

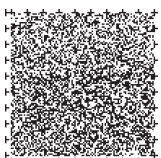
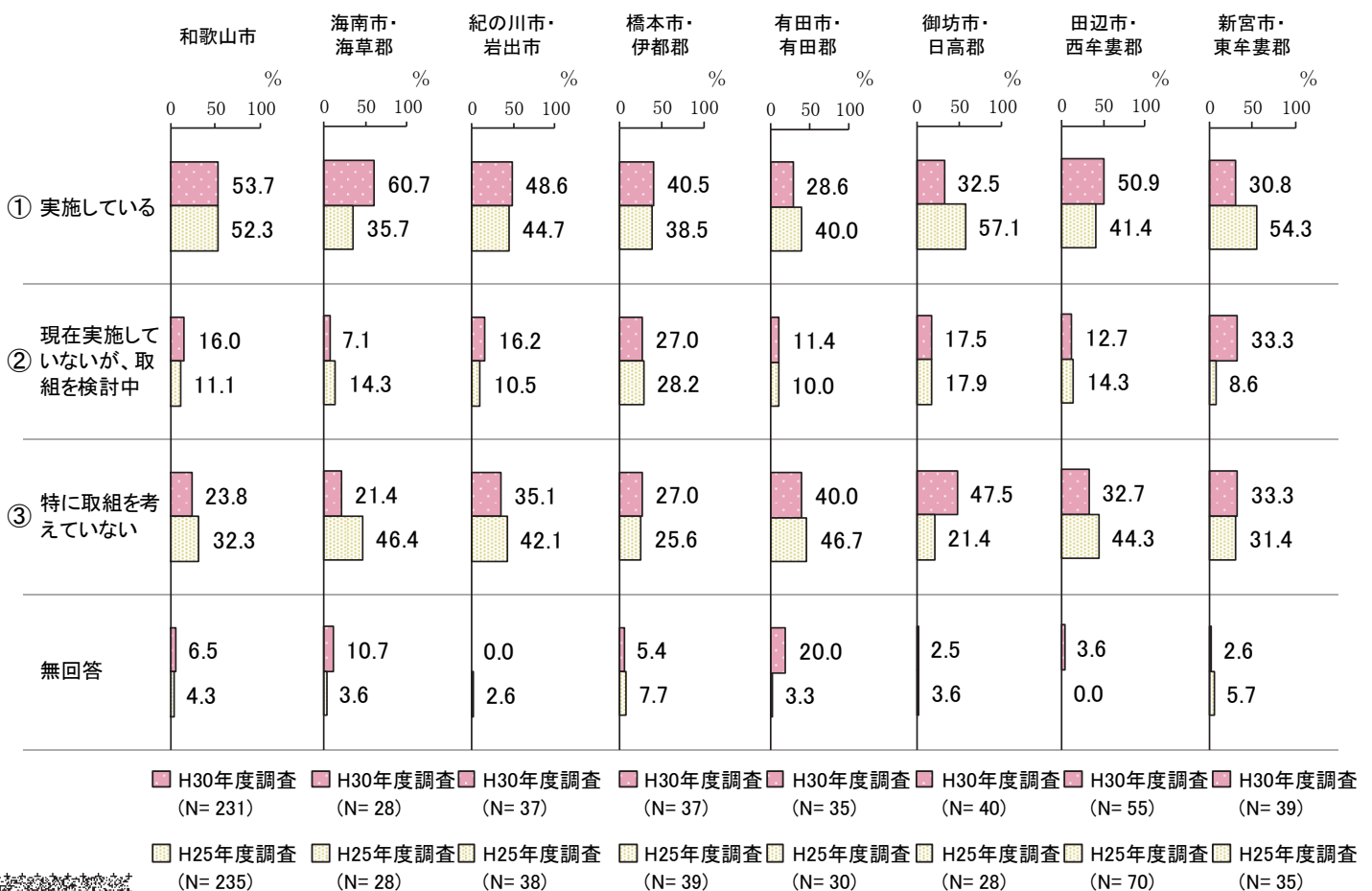
「①実施している」の割合が47.4%と最も高く、「②現在実施していないが、取組を検討中」の割合が16.8%、「③特に取組を考えていない」の割合が29.5%となっています。

平成25年度調査と比較すると、「①実施している」の割合が0.7ポイント減少、「②現在実施していないが、取組を検討中」の割合が3.7ポイント増加、「③特に取組を考えていない」の割合が5.5ポイント減少しています。



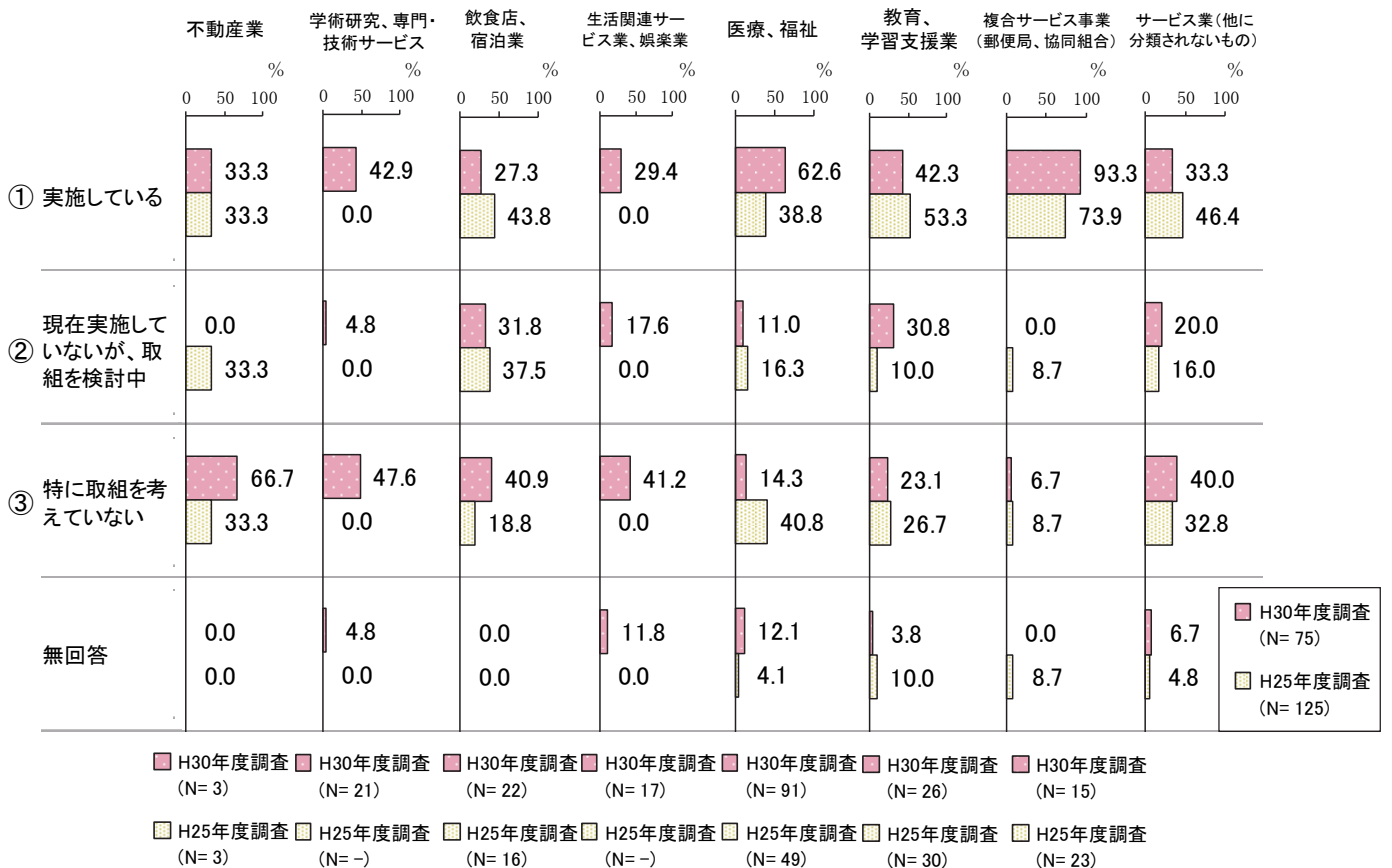
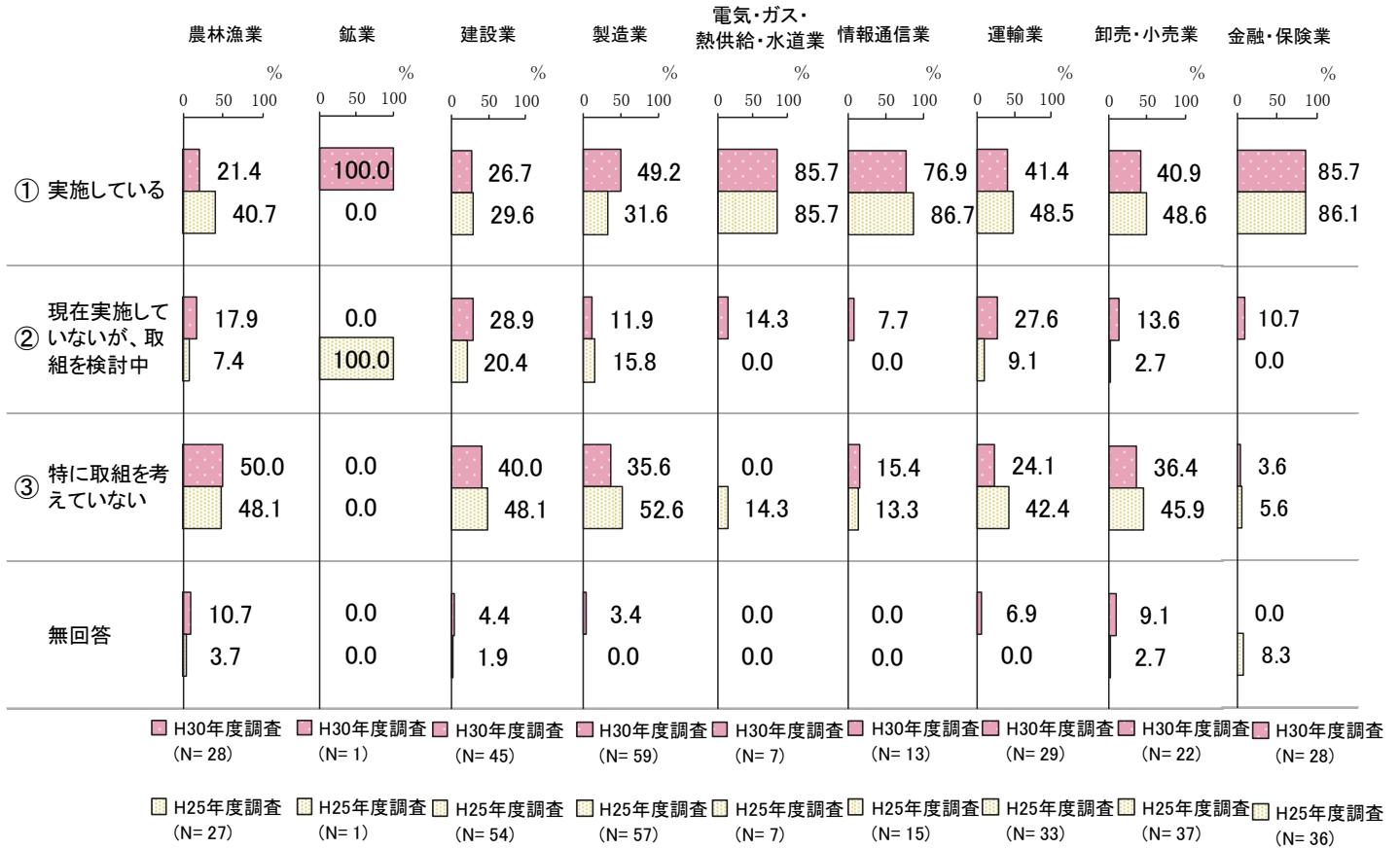
【所在地域別】

所在地域別でみると、海南省・海草郡が「①実施している」の割合が最も高くなっています。一方、御坊市・日高郡が「③特に取組を考えていない」の割合が最も高くなっています。



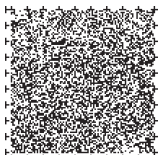
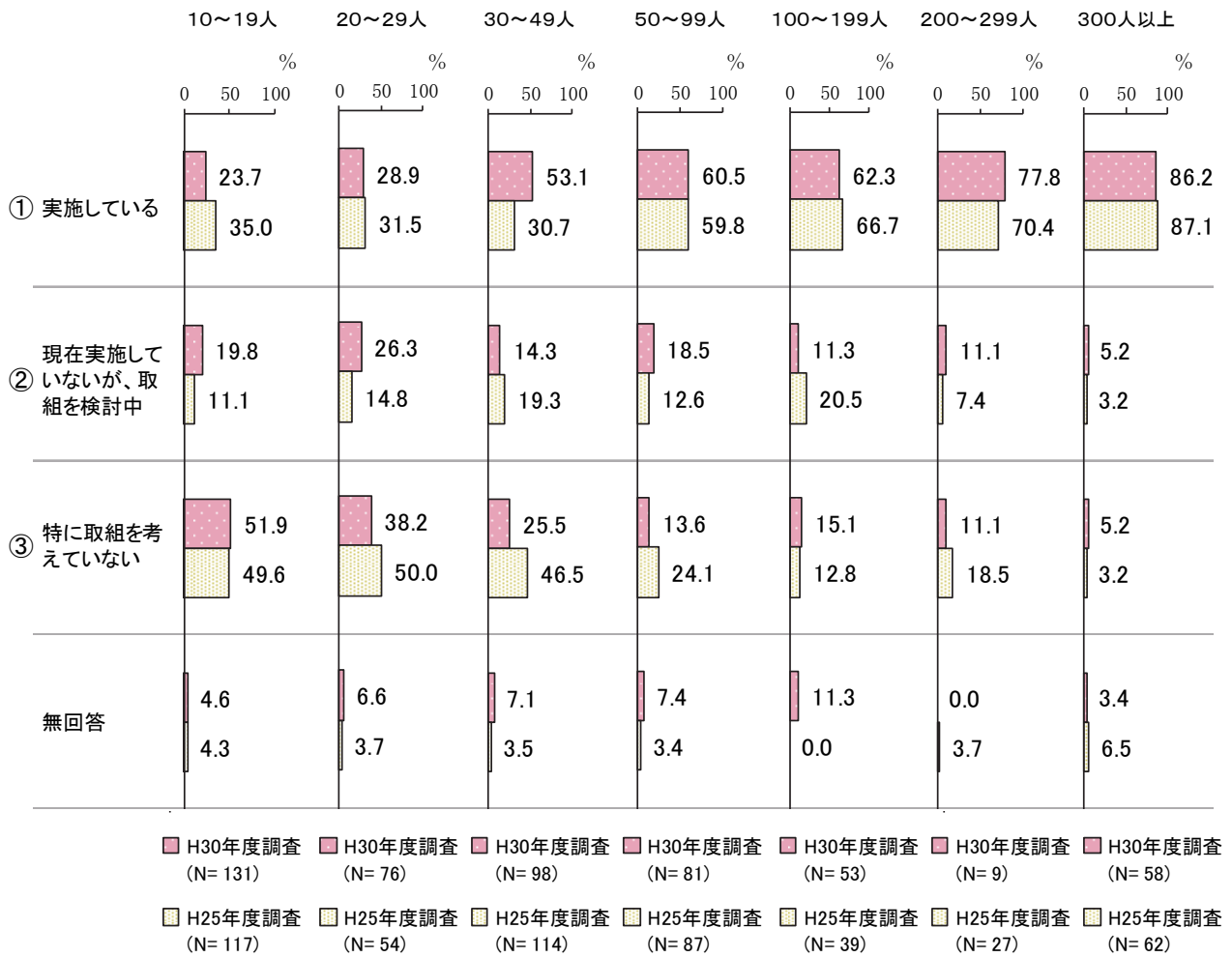
【産業分類別】

産業分類別で見ると、情報通信業、金融・保険業、複合サービス事業などで「①実施している」の割合が7割を超えて高くなっています。一方、農林漁業などで「③特に取組を考えていない」の割合が高くなっています。



【従業員規模別】

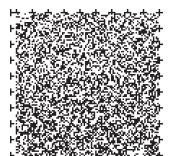
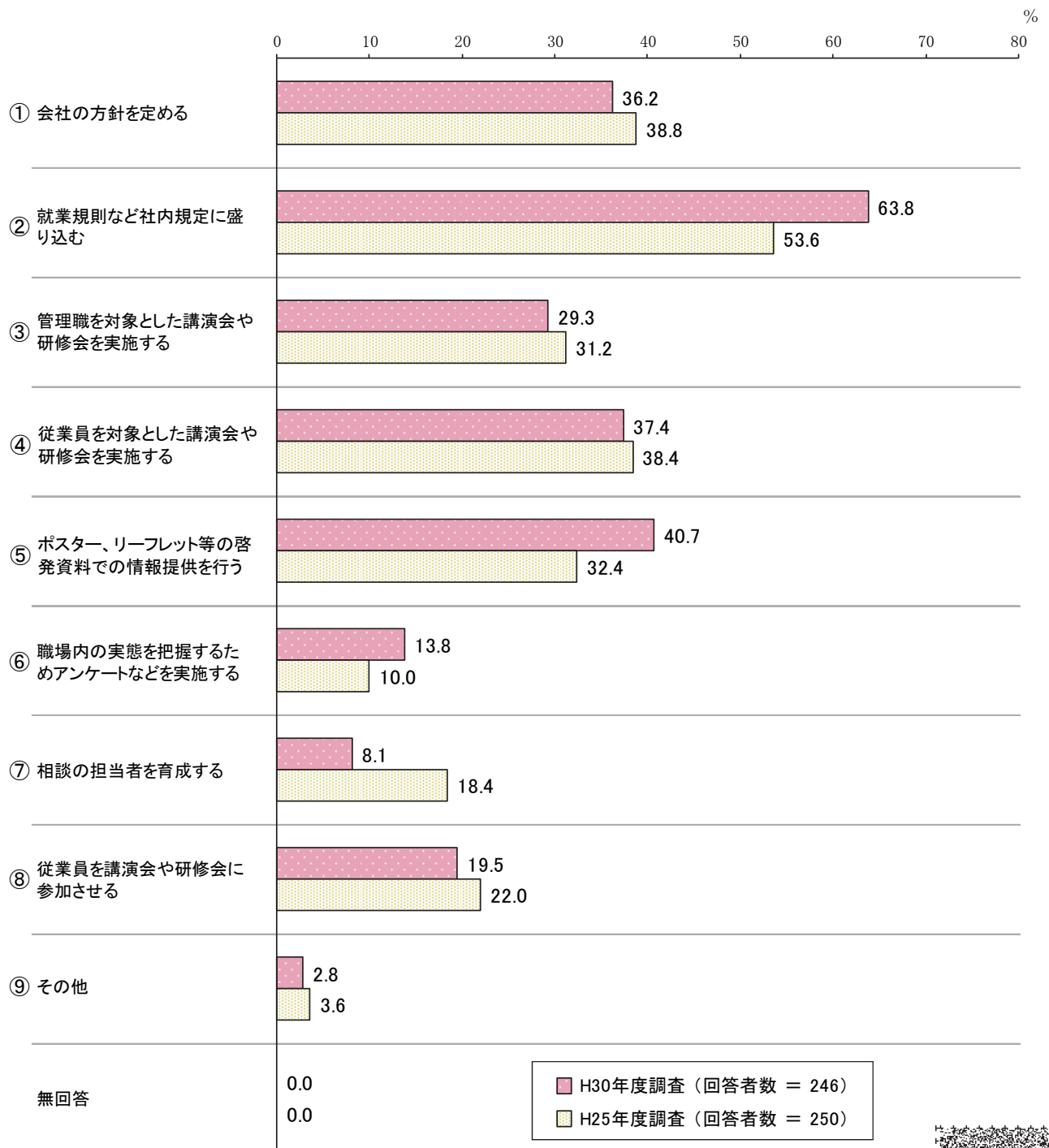
従業員規模別でみると、従業員が多くなるにつれて「①実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



問 14 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、「②就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が 63.8%と最も高く、次いで「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」の割合が 40.7%、「④従業員を対象とした講演会や研修会を実施する」の割合が 37.4%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「②就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が 10.2 ポイント増加、「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」の割合が 8.3 ポイント増加しています。一方、「⑦相談の担当者を育成する」の割合が 10.3 ポイント減少しています。

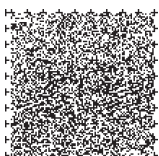


【所在地域別】

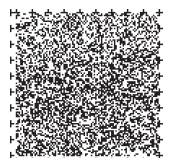
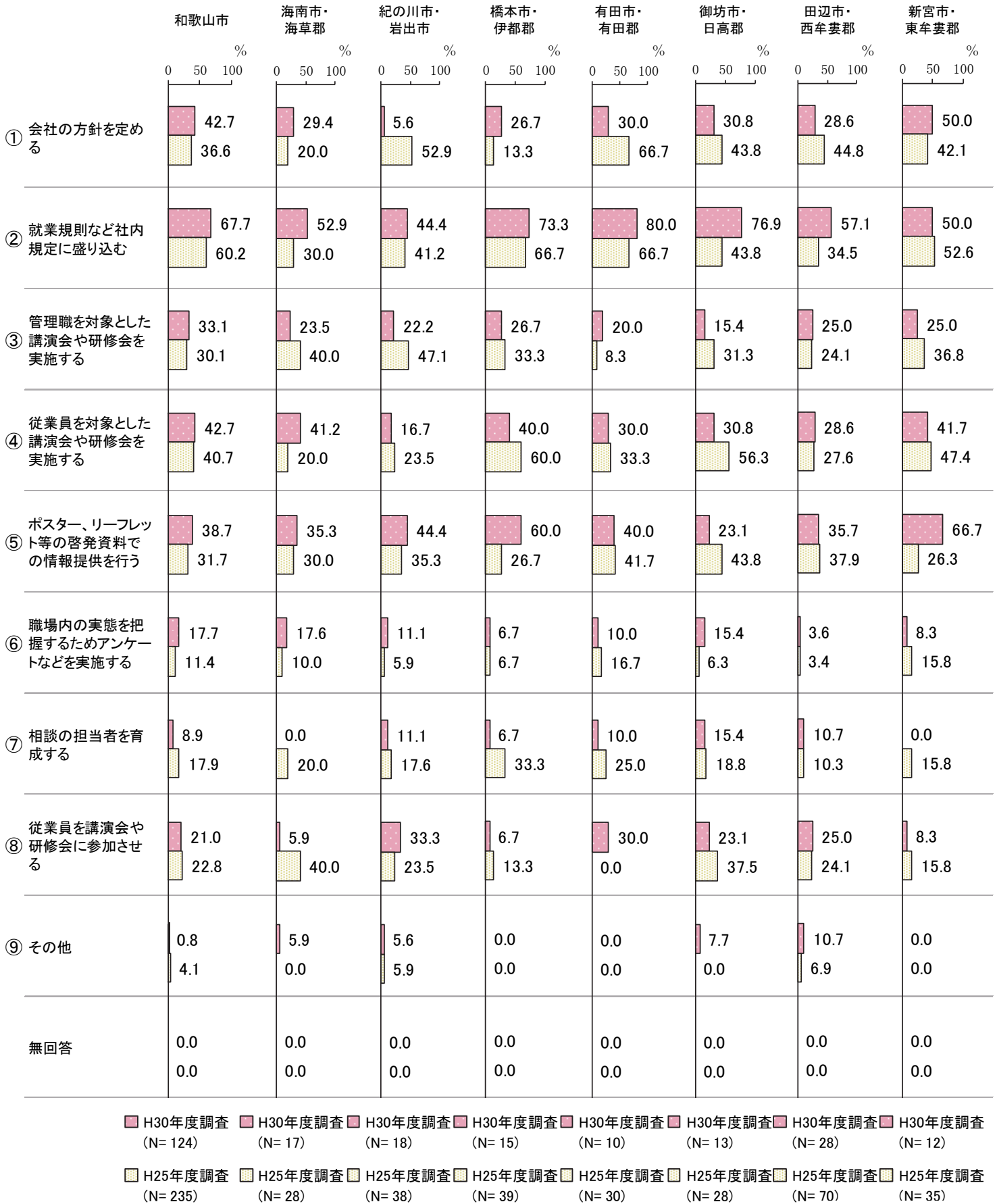
所在地域別でみると、新宮市・東牟婁郡を除く地域で「②就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が最も高くなっています。また、新宮市・東牟婁郡で「⑤ポスター、リーフレット等の啓発資料での情報提供を行う」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	124	17	18	15	10	13	28	12
①会社の方針を定める	42.7	29.4	5.6	26.7	30.0	30.8	28.6	50.0
②就業規則など社内規定に盛り込む	67.7	52.9	44.4	73.3	80.0	76.9	57.1	50.0
③管理職を対象とした講演会や研修会を実施する	33.1	23.5	22.2	26.7	20.0	15.4	25.0	25.0
④従業員を対象とした講演会や研修会を実施する	42.7	41.2	16.7	40.0	30.0	30.8	28.6	41.7
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	38.7	35.3	44.4	60.0	40.0	23.1	35.7	66.7
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	17.7	17.6	11.1	6.7	10.0	15.4	3.6	8.3
⑦相談の担当者を育成する	8.9	—	11.1	6.7	10.0	15.4	10.7	—
⑧従業員を講演会や研修会に参加させる	21.0	5.9	33.3	6.7	30.0	23.1	25.0	8.3
⑨その他	0.8	5.9	5.6	—	—	7.7	10.7	—
無回答	—	—	—	—	—	—	—	—



【所在地域別】

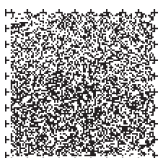


【産業分類別】

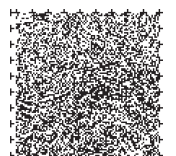
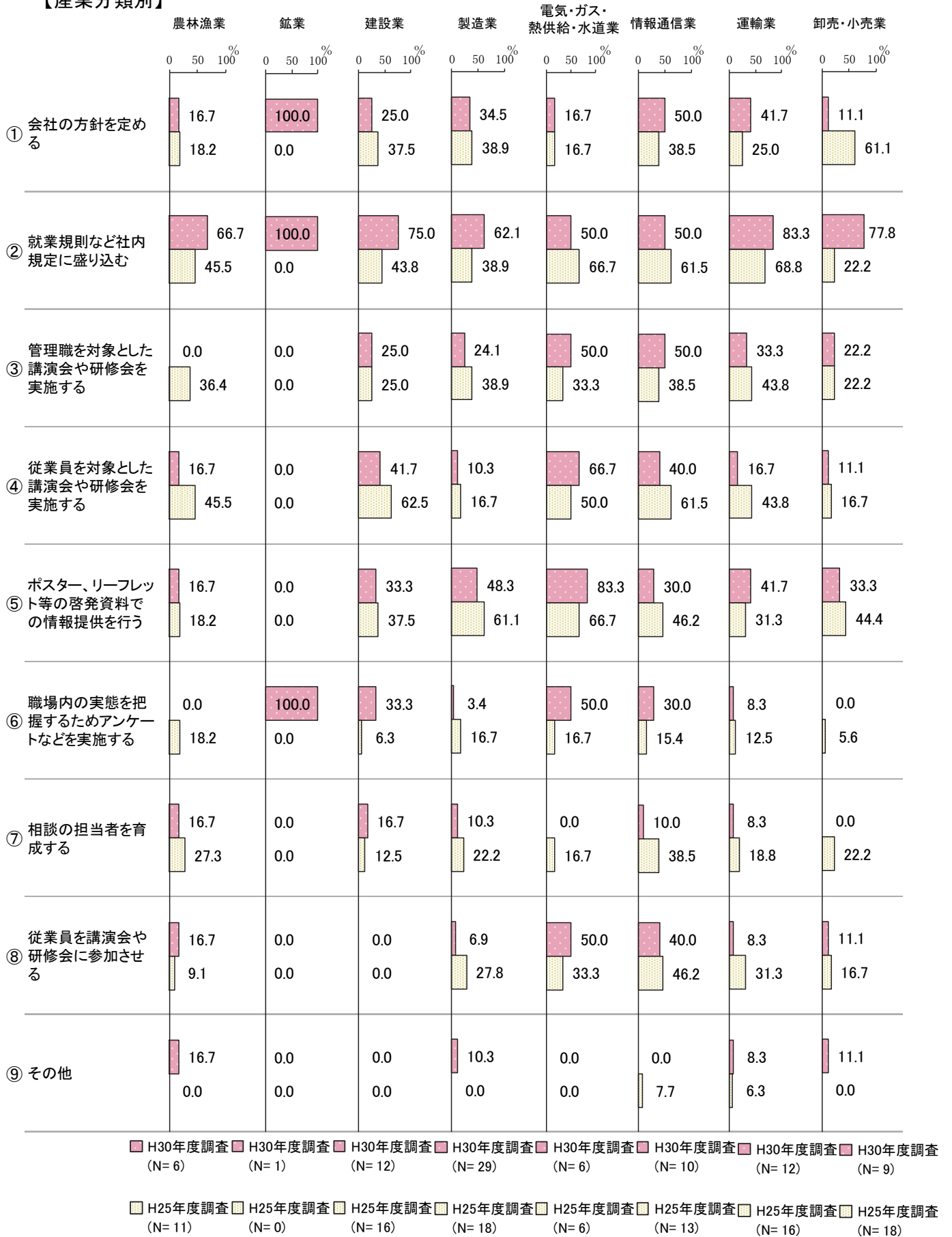
産業分類別でみると、建設業、運輸業、教育・学習支援業などで「②就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が7割を超えて高くなっています。金融・保険業、複合サービス事業で「④従業員を対象とした講演会や研修会を実施する」の割合が最も高くなっています。

単位：％

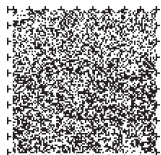
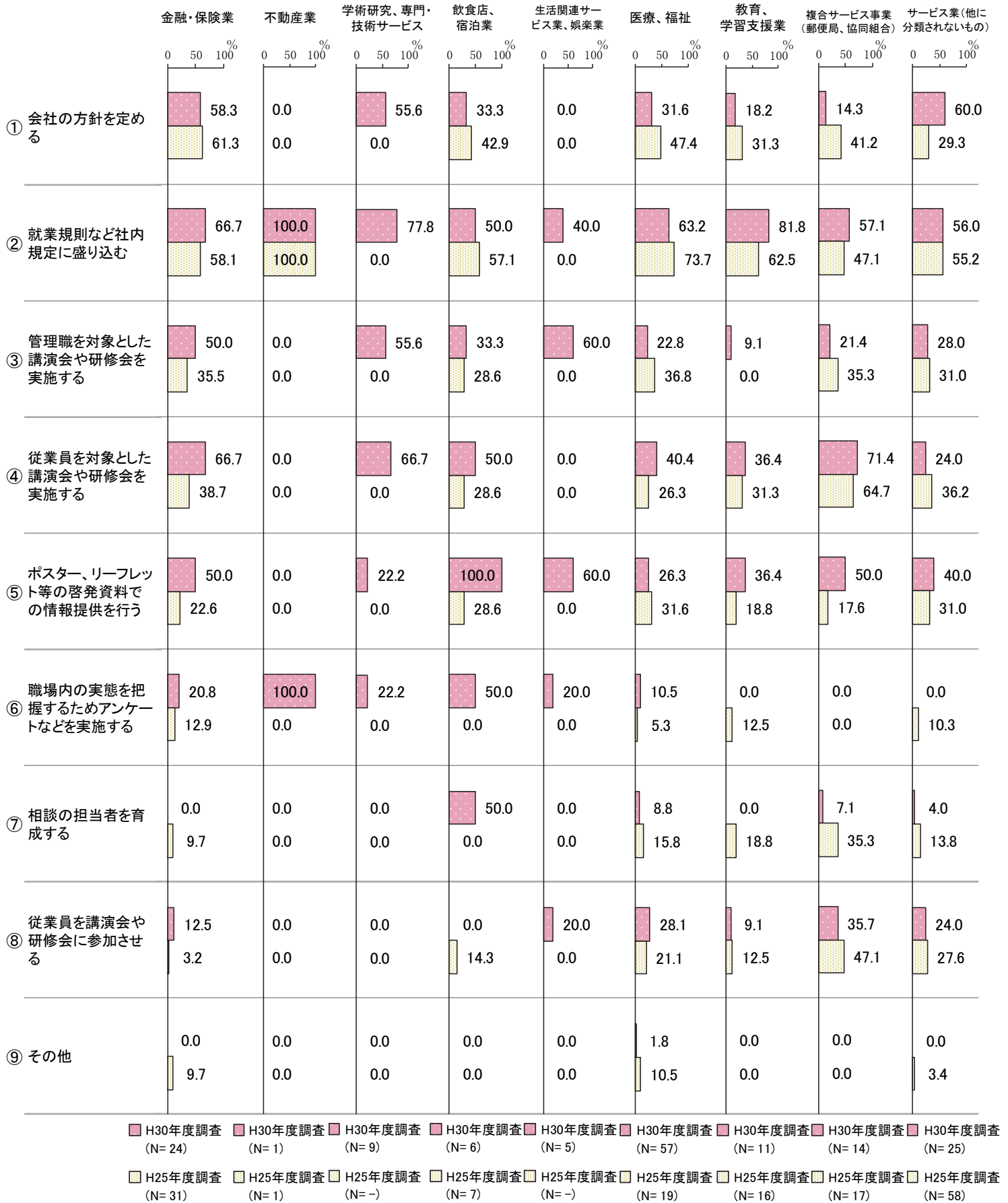
区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	サービス業（他に分類されないもの）
有効回答数(件)	6	1	12	29	6	10	12	9	24	1	9	6	5	57	11	14	25
①会社の方針を定める	16.7	100.0	25.0	34.5	16.7	50.0	41.7	11.1	58.3	—	55.6	33.3	—	31.6	18.2	14.3	60.0
②就業規則など社内規定に盛り込む	66.7	100.0	75.0	62.1	50.0	50.0	83.3	77.8	66.7	100.0	77.8	50.0	40.0	63.2	81.8	57.1	56.0
③管理職を対象とした講演会や研修会を実施する	—	—	25.0	24.1	50.0	50.0	33.3	22.2	50.0	—	55.6	33.3	60.0	22.8	9.1	21.4	28.0
④従業員を対象とした講演会や研修会を実施する	16.7	—	41.7	10.3	66.7	40.0	16.7	11.1	66.7	—	66.7	50.0	—	40.4	36.4	71.4	24.0
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	16.7	—	33.3	48.3	83.3	30.0	41.7	33.3	50.0	—	22.2	100.0	60.0	26.3	36.4	50.0	40.0
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	—	100.0	33.3	3.4	50.0	30.0	8.3	—	20.8	100.0	22.2	50.0	20.0	10.5	—	—	—
⑦相談の担当者を育成する	16.7	—	16.7	10.3	—	10.0	8.3	—	—	—	—	50.0	—	8.8	—	7.1	4.0
⑧従業員を講演会や研修会に参加させる	16.7	—	—	6.9	50.0	40.0	8.3	11.1	12.5	—	—	—	20.0	28.1	9.1	35.7	24.0
⑨その他	16.7	—	—	10.3	—	—	8.3	11.1	—	—	—	—	—	1.8	—	—	—
無回答	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—



【産業分類別】



【産業分類別（つづき）】

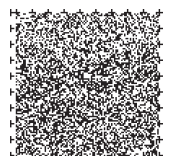


【従業員規模別】

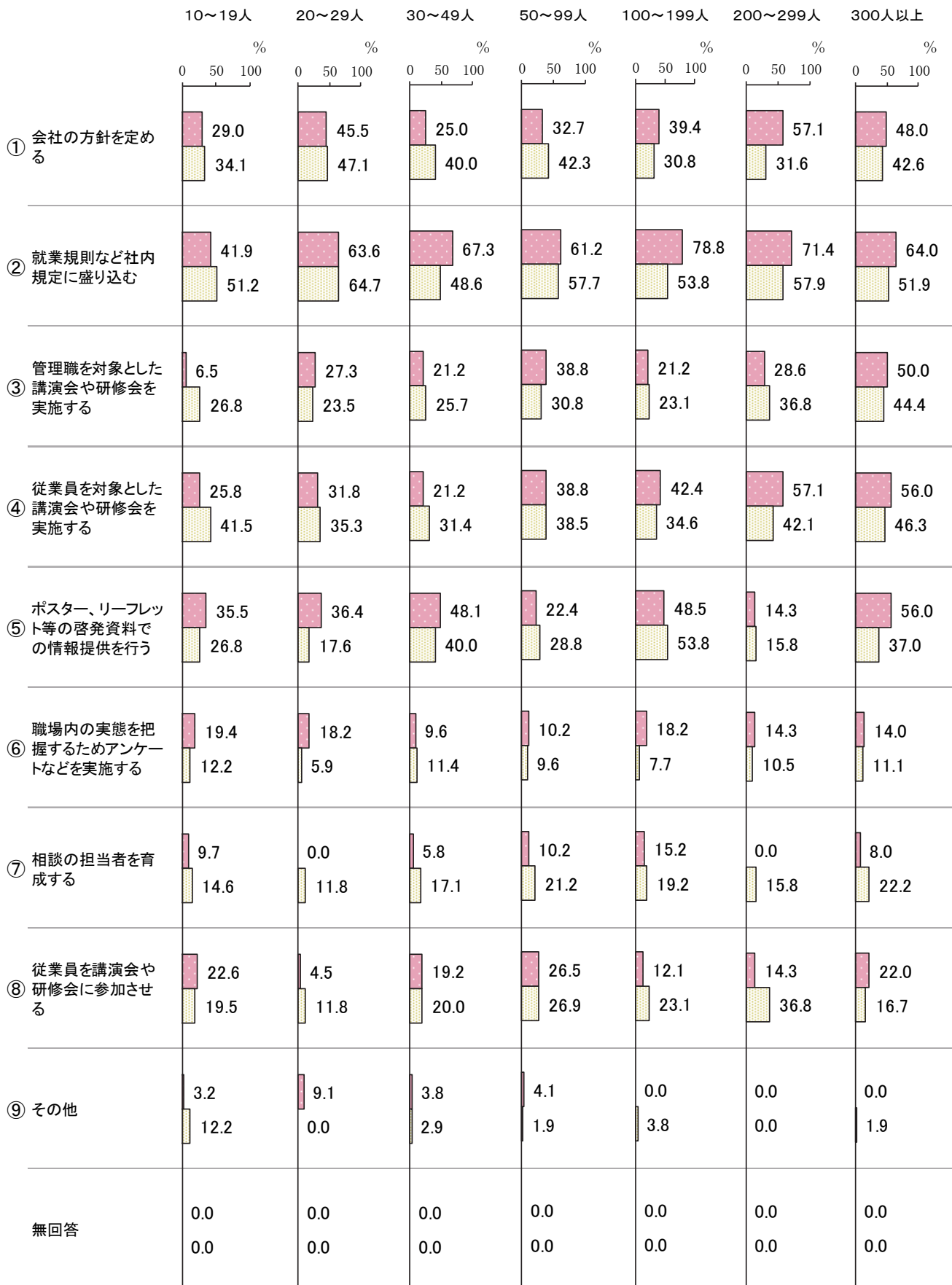
従業員規模別でみると、従業員規模に関係なく「②就業規則など社内規定に盛り込む」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人 以上
有効回答数(件)	31	22	52	49	33	7	50
①会社の方針を定める	29.0	45.5	25.0	32.7	39.4	57.1	48.0
②就業規則など社内規定に盛り込む	41.9	63.6	67.3	61.2	78.8	71.4	64.0
③管理職を対象とした講演会や研修会を実施する	6.5	27.3	21.2	38.8	21.2	28.6	50.0
④従業員を対象とした講演会や研修会を実施する	25.8	31.8	21.2	38.8	42.4	57.1	56.0
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	35.5	36.4	48.1	22.4	48.5	14.3	56.0
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	19.4	18.2	9.6	10.2	18.2	14.3	14.0
⑦相談の担当者を育成する	9.7	—	5.8	10.2	15.2	—	8.0
⑧従業員を講演会や研修会に参加させる	22.6	4.5	19.2	26.5	12.1	14.3	22.0
⑨その他	3.2	9.1	3.8	4.1	—	—	—
無回答	—	—	—	—	—	—	—

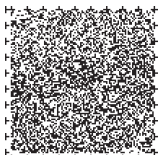


【従業員規模別】



■ H30年度調査 (N= 31)
 ■ H30年度調査 (N= 22)
 ■ H30年度調査 (N= 52)
 ■ H30年度調査 (N= 49)
 ■ H30年度調査 (N= 33)
 ■ H30年度調査 (N= 7)
 ■ H30年度調査 (N= 50)

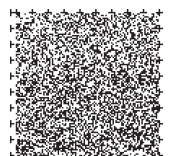
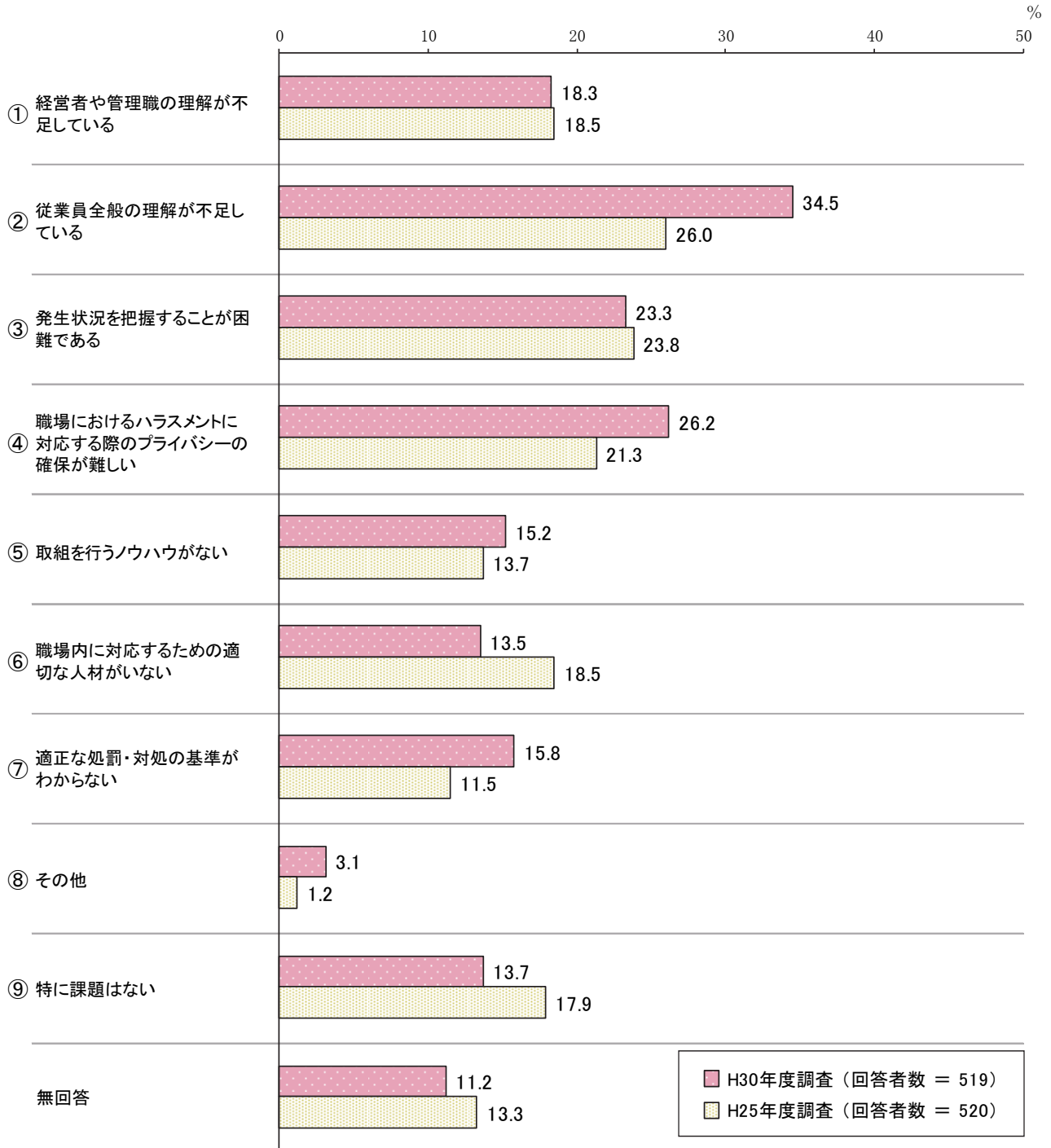
■ H25年度調査 (N= 41)
 ■ H25年度調査 (N= 17)
 ■ H25年度調査 (N= 35)
 ■ H25年度調査 (N= 52)
 ■ H25年度調査 (N= 26)
 ■ H25年度調査 (N= 19)
 ■ H25年度調査 (N= 54)



問 15 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3つまで）。

「②従業員全般の理解が不足している」の割合が 34.5%と最も高く、次いで「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」の割合が 26.2%、「③発生状況を把握することが困難である」の割合が 23.3%となっています。

平成 25 年度調査と比較すると、「②従業員全般の理解が不足している」の割合が 8.5 ポイント増加しています。

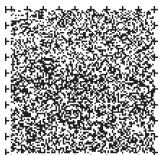


【所在地域別】

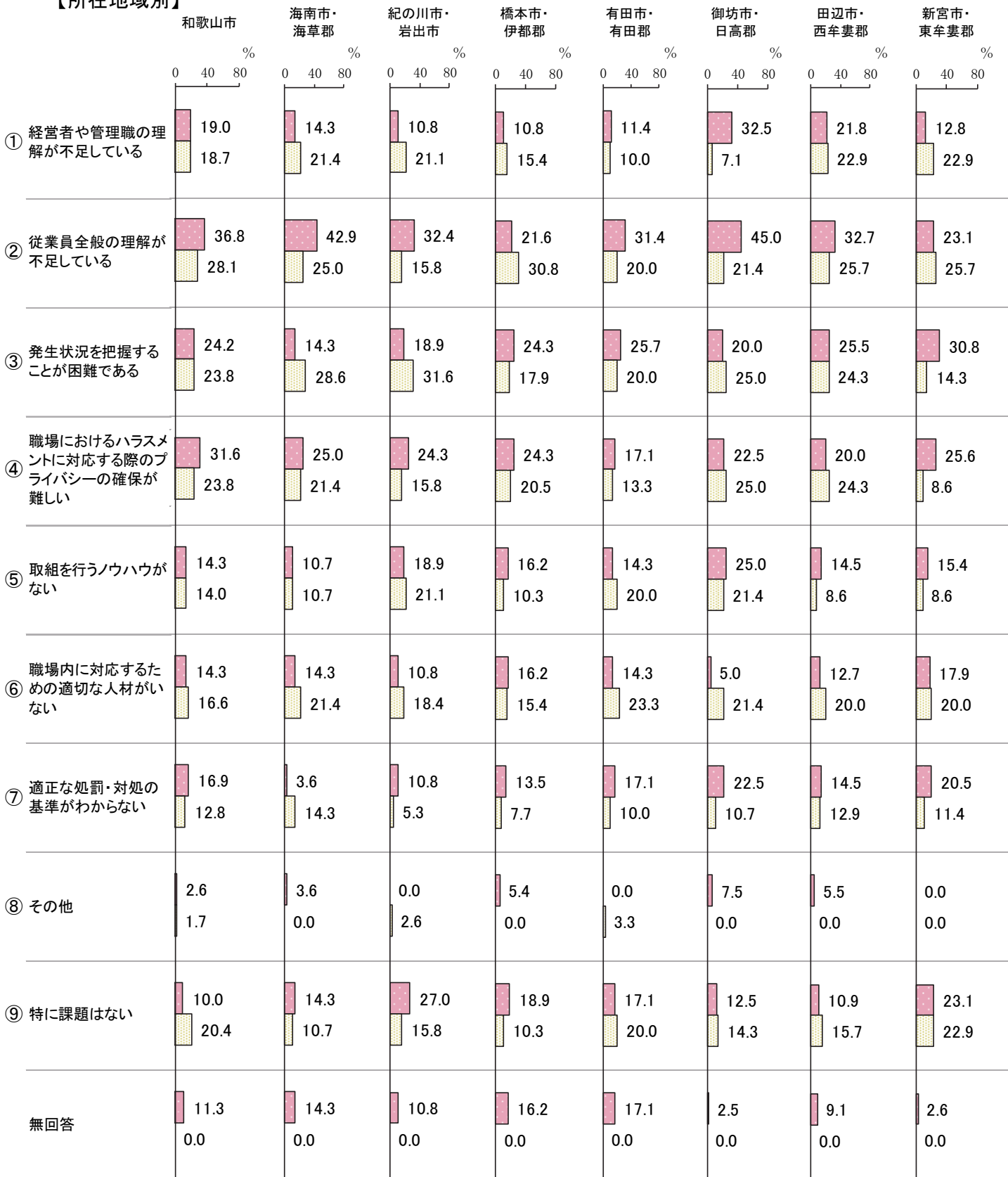
所在地域別でみると、橋本市・伊都郡、新宮市・東牟婁郡を除いた地域で「②従業員全般の理解が不足している」の割合が最も高くなっています。また、新宮市・東牟婁郡で「③発生状況を把握することが困難である」「④職場におけるハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	231	28	37	37	35	40	55	39
①経営者や管理職の理解が不足している	19.0	14.3	10.8	10.8	11.4	32.5	21.8	12.8
②従業員全般の理解が不足している	36.8	42.9	32.4	21.6	31.4	45.0	32.7	23.1
③発生状況を把握することが困難である	24.2	14.3	18.9	24.3	25.7	20.0	25.5	30.8
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	31.6	25.0	24.3	24.3	17.1	22.5	20.0	25.6
⑤取組を行うノウハウがない	14.3	10.7	18.9	16.2	14.3	25.0	14.5	15.4
⑥職場内に対応するための適切な人材がいない	14.3	14.3	10.8	16.2	14.3	5.0	12.7	17.9
⑦適正な処罰・対処の基準がわからない	16.9	3.6	10.8	13.5	17.1	22.5	14.5	20.5
⑧その他	2.6	3.6	—	5.4	—	7.5	5.5	—
⑨特に課題はない	10.0	14.3	27.0	18.9	17.1	12.5	10.9	23.1
無回答	11.3	14.3	10.8	16.2	17.1	2.5	9.1	2.6

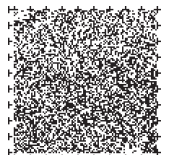


【所在地域別】



■ H30年度調査 (N=231)
 ■ H30年度調査 (N=28)
 ■ H30年度調査 (N=37)
 ■ H30年度調査 (N=37)
 ■ H30年度調査 (N=35)
 ■ H30年度調査 (N=40)
 ■ H30年度調査 (N=55)
 ■ H30年度調査 (N=39)

■ H25年度調査 (N=235)
 ■ H25年度調査 (N=28)
 ■ H25年度調査 (N=38)
 ■ H25年度調査 (N=39)
 ■ H25年度調査 (N=30)
 ■ H25年度調査 (N=28)
 ■ H25年度調査 (N=70)
 ■ H25年度調査 (N=35)

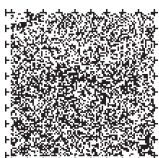


【産業分類別】

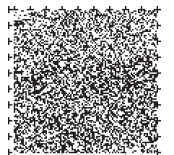
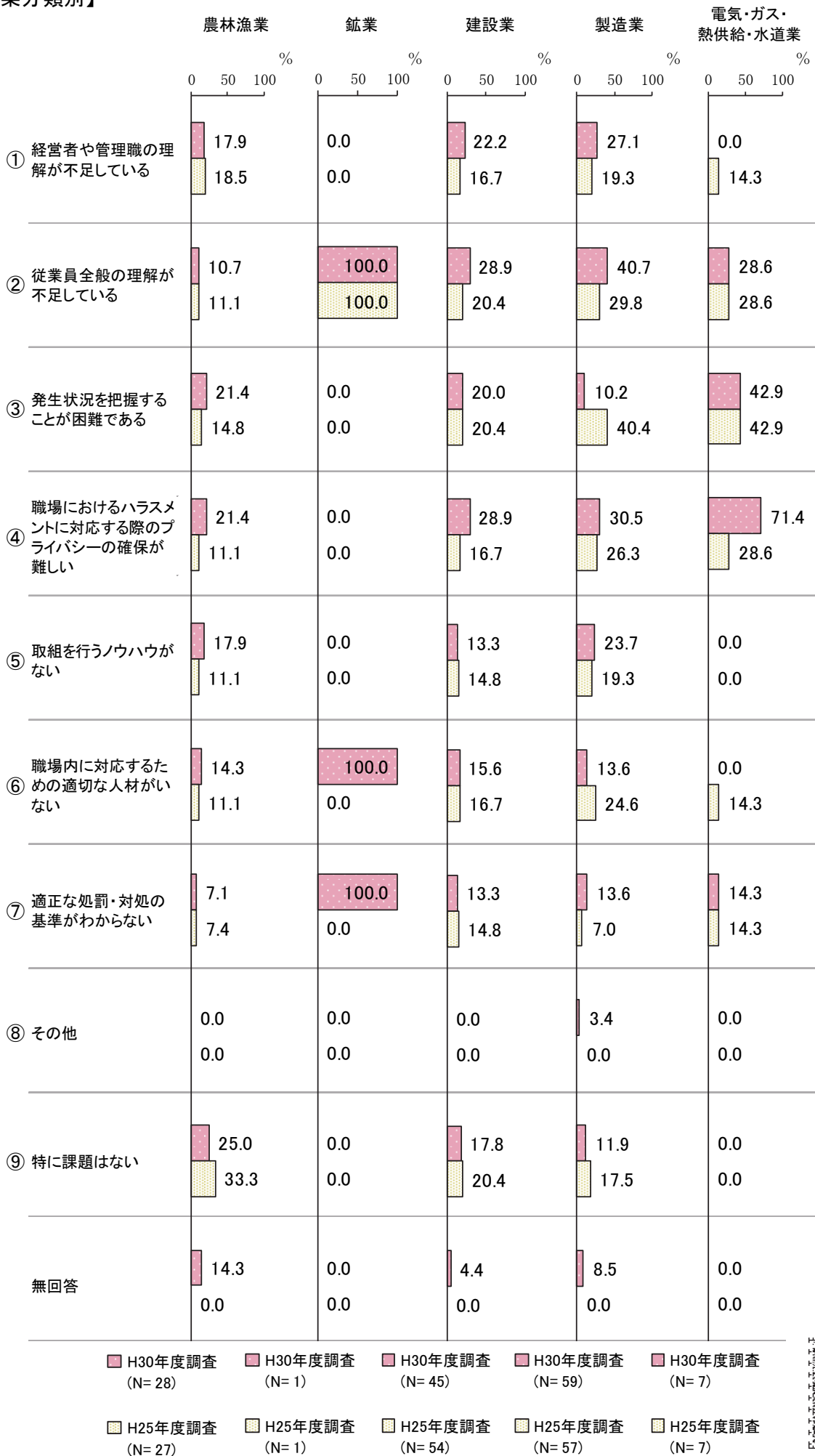
産業分類別でみると、製造業、飲食店・宿泊業などで「②従業員全般の理解が不足している」の割合が高く、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業などで「④職場におけるハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい」の割合が高くなっています。また、農林漁業で「⑨特に課題はない」の割合が最も高くなっています。

単位：％

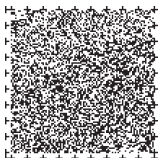
区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	サービス業（他に分類されないもの）
有効回答数(件)	28	1	45	59	7	13	29	22	28	3	21	22	17	91	26	15	75
①経営者や管理職の理解が不足している	17.9	—	22.2	27.1	—	30.8	20.7	31.8	17.9	—	4.8	40.9	23.5	11.0	7.7	26.7	14.7
②従業員全般の理解が不足している	10.7	100.0	28.9	40.7	28.6	30.8	37.9	31.8	25.0	—	28.6	59.1	41.2	41.8	15.4	40.0	37.3
③発生状況を把握することが困難である	21.4	—	20.0	10.2	42.9	23.1	27.6	13.6	28.6	—	19.0	27.3	29.4	35.2	26.9	33.3	16.0
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	21.4	—	28.9	30.5	71.4	30.8	13.8	9.1	50.0	33.3	38.1	22.7	29.4	27.5	38.5	13.3	16.0
⑤取組を行うノウハウがない	17.9	—	13.3	23.7	—	—	20.7	9.1	7.1	33.3	14.3	13.6	23.5	11.0	26.9	—	18.7
⑥職場内に対応するための適切な人材がない	14.3	100.0	15.6	13.6	—	7.7	6.9	4.5	7.1	66.7	23.8	4.5	23.5	11.0	30.8	13.3	9.3
⑦適正な処罰・対処の基準がわからない	7.1	100.0	13.3	13.6	14.3	15.4	10.3	9.1	10.7	33.3	23.8	13.6	47.1	16.5	7.7	6.7	21.3
⑧その他	—	—	—	3.4	—	—	3.4	4.5	3.6	—	—	4.5	5.9	4.4	3.8	—	4.0
⑨特に課題はない	25.0	—	17.8	11.9	—	7.7	10.3	9.1	14.3	—	19.0	9.1	5.9	8.8	15.4	6.7	21.3
無回答	14.3	—	4.4	8.5	—	23.1	20.7	18.2	7.1	33.3	9.5	—	—	14.3	15.4	13.3	9.3

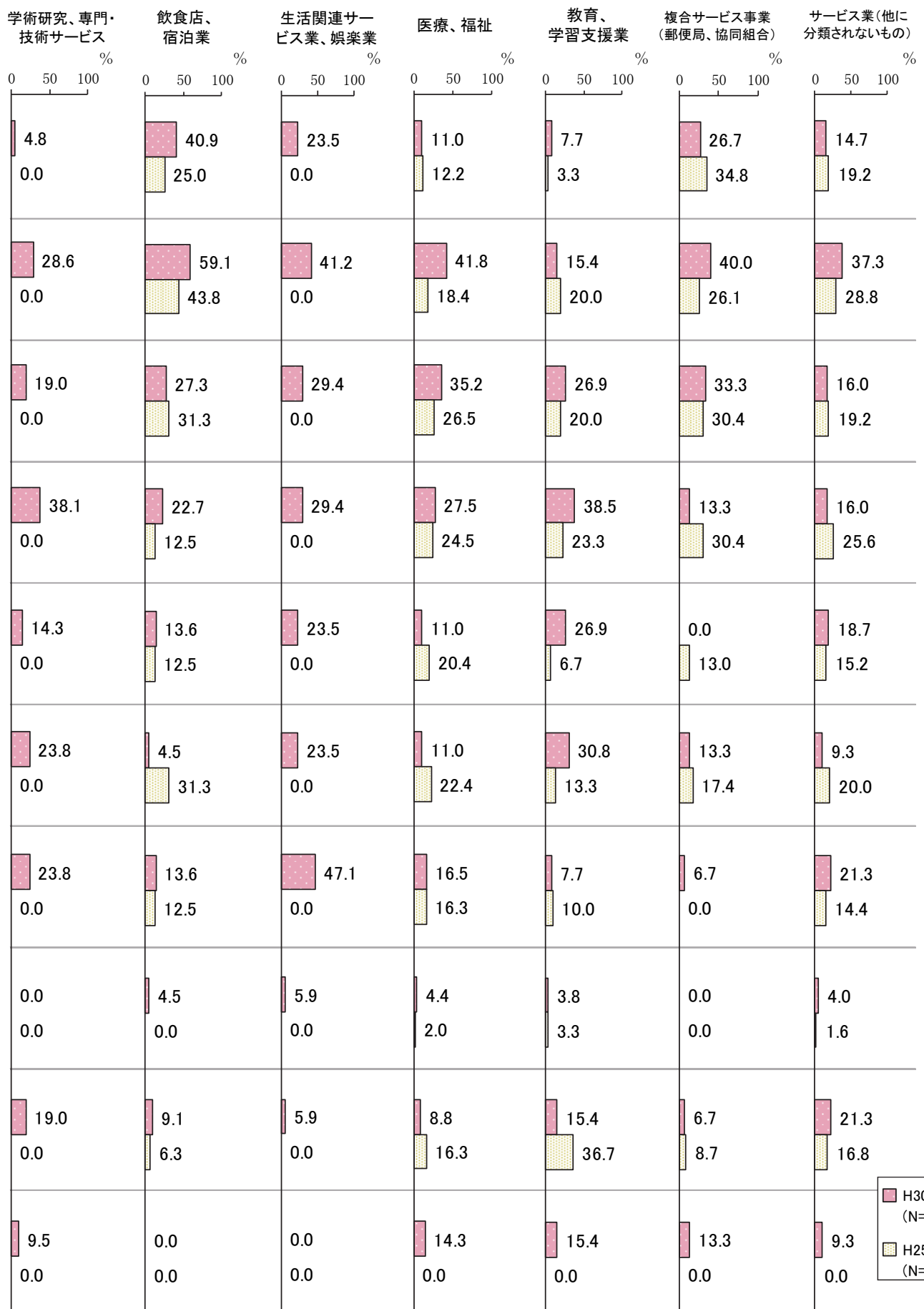


【産業分類別】



【産業分類別（つづき）】





■ H30年度調査 (N=21)
■ H25年度調査 (N=-)

■ H30年度調査 (N=22)
■ H25年度調査 (N=16)

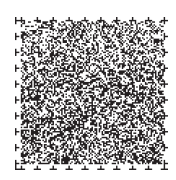
■ H30年度調査 (N=17)
■ H25年度調査 (N=-)

■ H30年度調査 (N=91)
■ H25年度調査 (N=49)

■ H30年度調査 (N=26)
■ H25年度調査 (N=30)

■ H30年度調査 (N=15)
■ H25年度調査 (N=23)

■ H30年度調査 (N=75)
■ H25年度調査 (N=125)

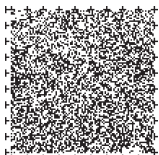


【従業員規模別】

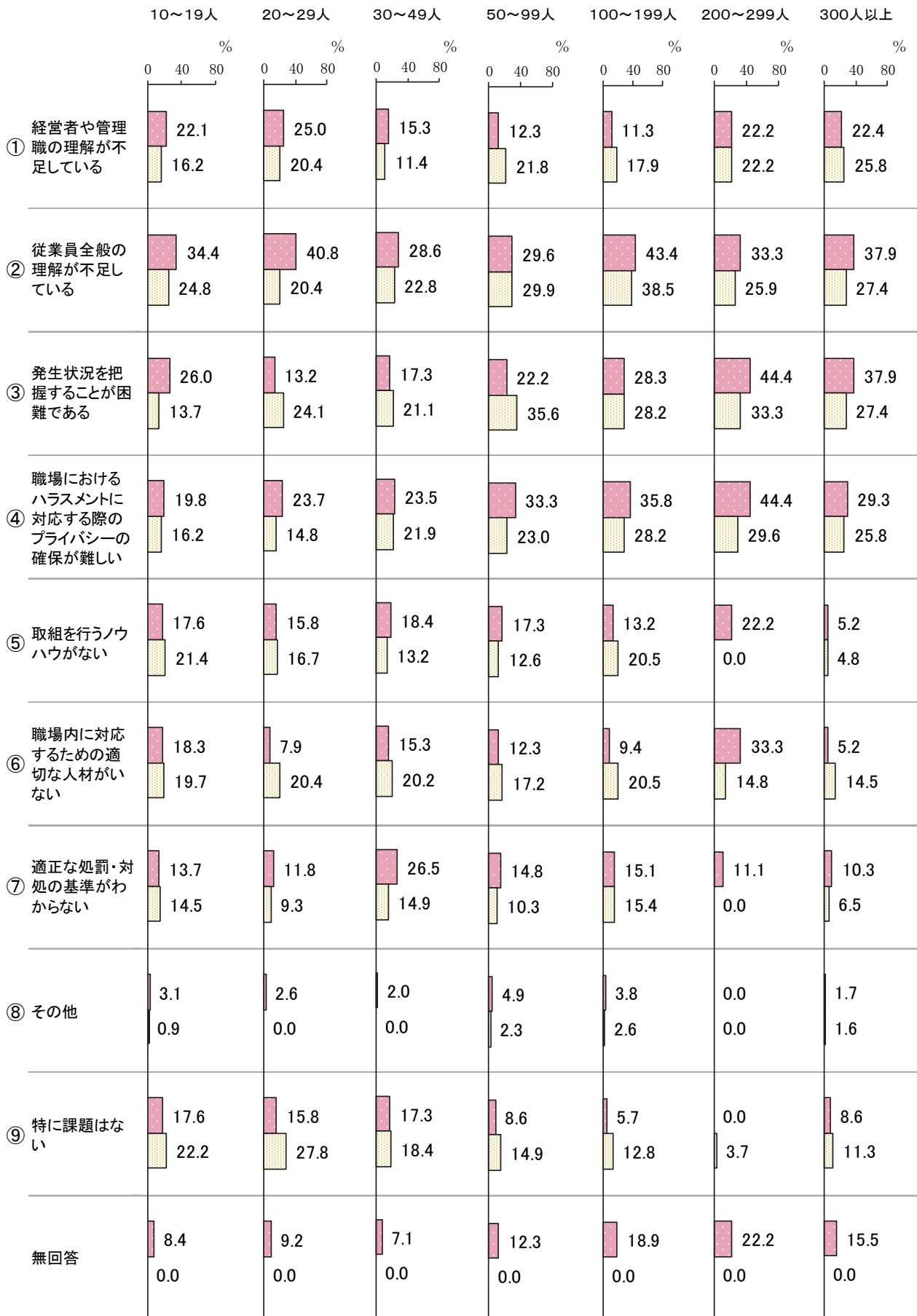
従業員規模別でみると、50～99人、200～299人を除き「②従業員全般の理解が不足している」の割合が最も高くなっています。50～99人で「④職場におけるハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい」の割合が、200～299人で「③発生状況を把握することが困難である」「④職場におけるハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人 以上
有効回答数(件)	131	76	98	81	53	9	58
①経営者や管理職の理解が不足している	22.1	25.0	15.3	12.3	11.3	22.2	22.4
②従業員全般の理解が不足している	34.4	40.8	28.6	29.6	43.4	33.3	37.9
③発生状況を把握することが困難である	26.0	13.2	17.3	22.2	28.3	44.4	37.9
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	19.8	23.7	23.5	33.3	35.8	44.4	29.3
⑤取組を行うノウハウがない	17.6	15.8	18.4	17.3	13.2	22.2	5.2
⑥職場内に対応するための適切な人材がない	18.3	7.9	15.3	12.3	9.4	33.3	5.2
⑦適正な処罰・対処の基準がわからない	13.7	11.8	26.5	14.8	15.1	11.1	10.3
⑧その他	3.1	2.6	2.0	4.9	3.8	—	1.7
⑨特に課題はない	17.6	15.8	17.3	8.6	5.7	—	8.6
無回答	8.4	9.2	7.1	12.3	18.9	22.2	15.5

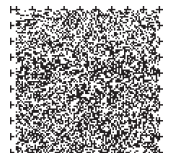


【従業員規模別】



■ H30年度調査 (N=131)
 ■ H30年度調査 (N=76)
 ■ H30年度調査 (N=98)
 ■ H30年度調査 (N=81)
 ■ H30年度調査 (N=53)
 ■ H30年度調査 (N=9)

■ H25年度調査 (N=117)
 ■ H25年度調査 (N=54)
 ■ H25年度調査 (N=114)
 ■ H25年度調査 (N=87)
 ■ H25年度調査 (N=39)
 ■ H25年度調査 (N=27)

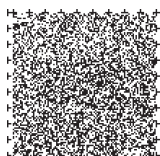


【ハラスメントの予防・解決のための取組の有無別】

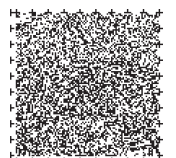
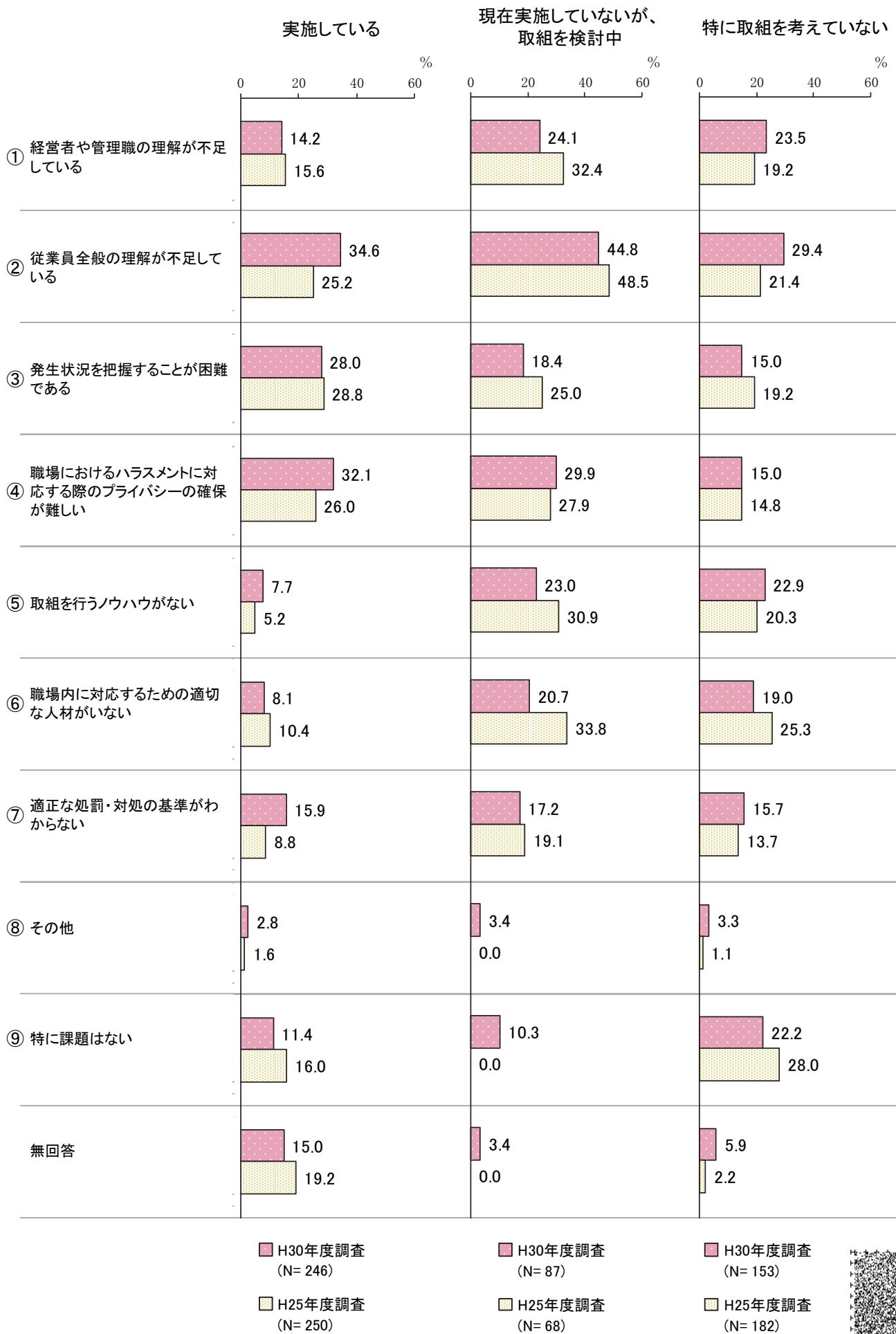
ハラスメントの予防・解決のための取組の有無別でみると、いずれの場合も「②従業員全般の理解が不足している」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	実施している	現在実施していないが、 取組を検討中	特に取組を考えていない
有効回答数(件)	246	87	153
①経営者や管理職の理解が不足している	14.2	24.1	23.5
②従業員全般の理解が不足している	34.6	44.8	29.4
③発生状況を把握することが困難である	28.0	18.4	15.0
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	32.1	29.9	15.0
⑤取組を行うノウハウがない	7.7	23.0	22.9
⑥職場内に対応するための適切な人材がない	8.1	20.7	19.0
⑦適正な処罰・対処の基準がわからない	15.9	17.2	15.7
⑧その他	2.8	3.4	3.3
⑨特に課題はない	11.4	10.3	22.2
無回答	15.0	3.4	5.9



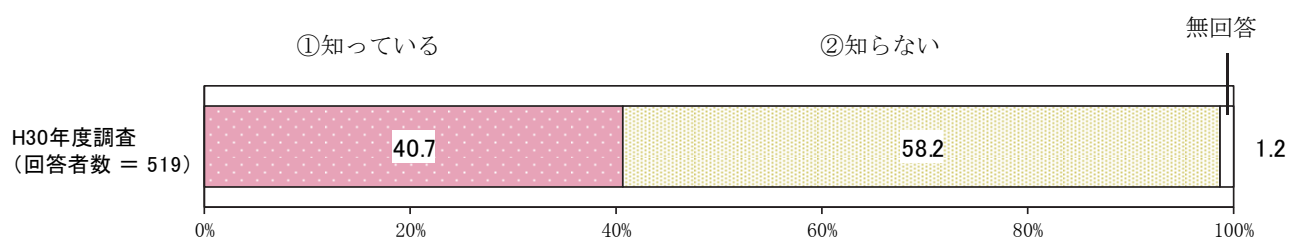
【ハラスメントの予防・解決のための取組の有無別】



5 障害者差別解消法に関する取組について

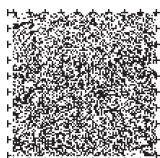
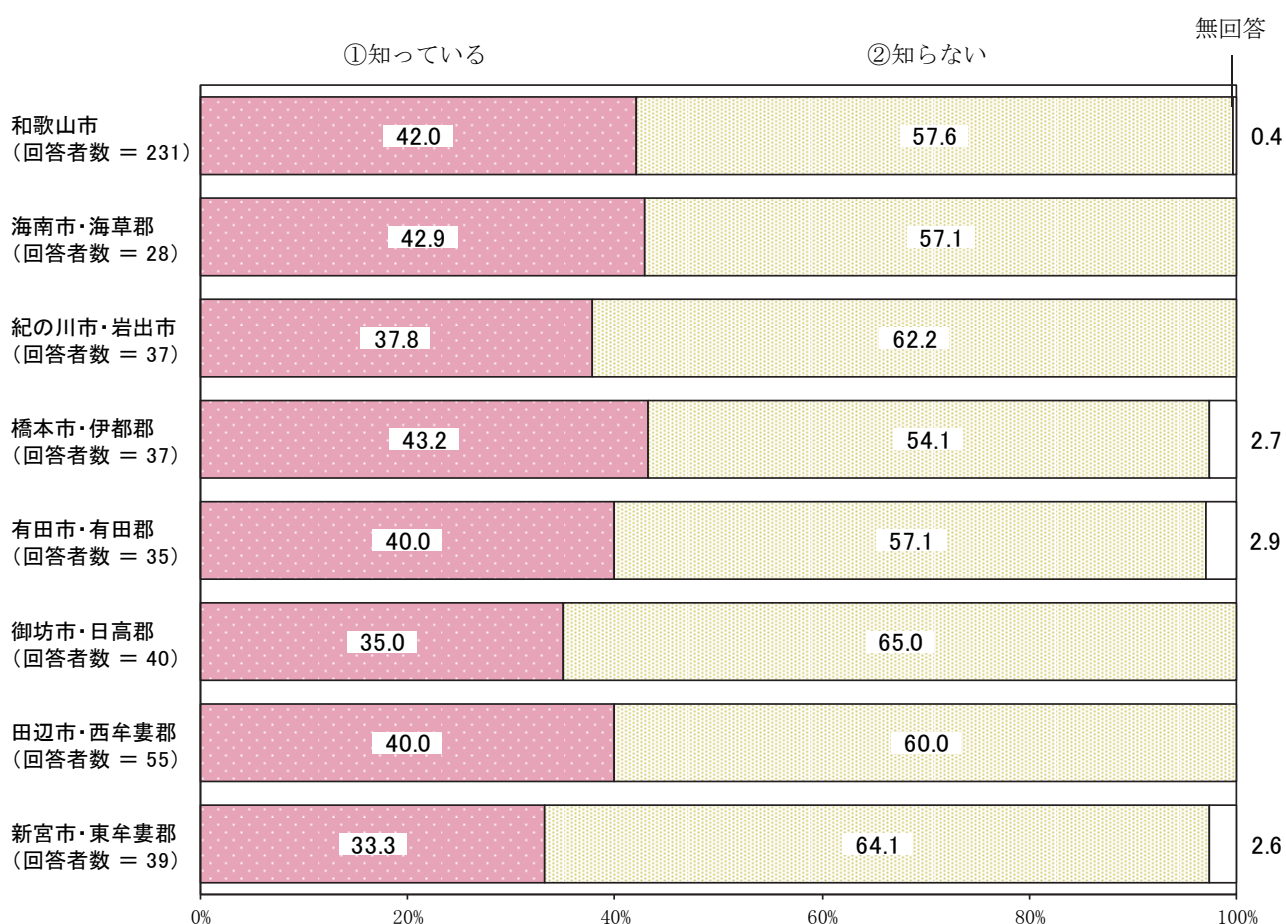
問 16 平成28年4月に障害者差別解消法が施行されたことを知っていますか。

「①知っている」の割合が40.7%、「②知らない」の割合が58.2%となっています。



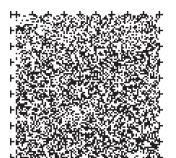
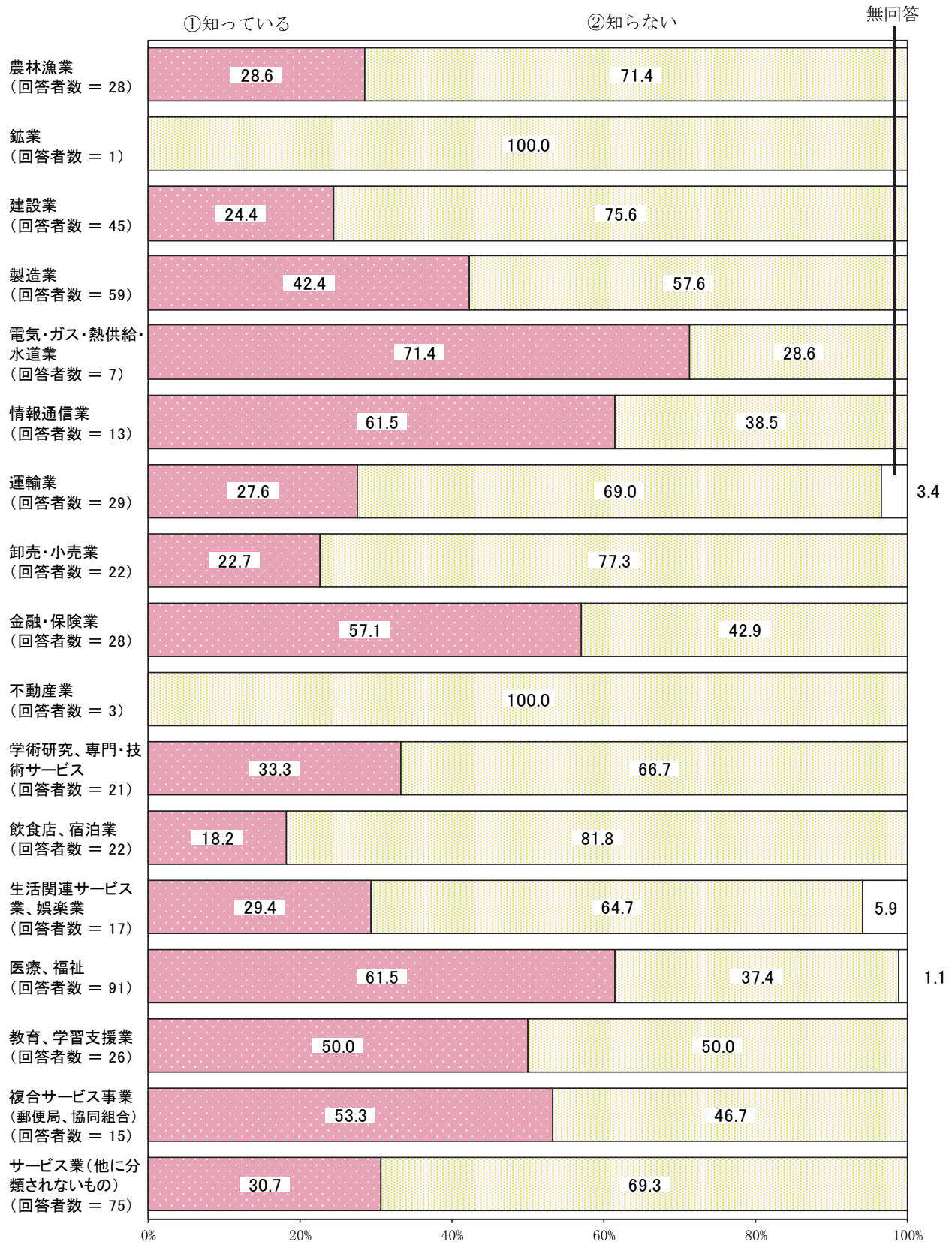
【所在地域別】

所在地域別で見ると、和歌山市、海南市・海草郡、橋本市・伊都郡で「①知っている」の割合が4割を超えて高くなっています。一方、紀の川市・岩出市、御坊市・日高郡、新宮市・東牟婁郡で「②知らない」の割合が6割を超えて高くなっています。



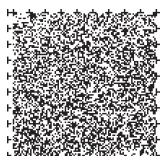
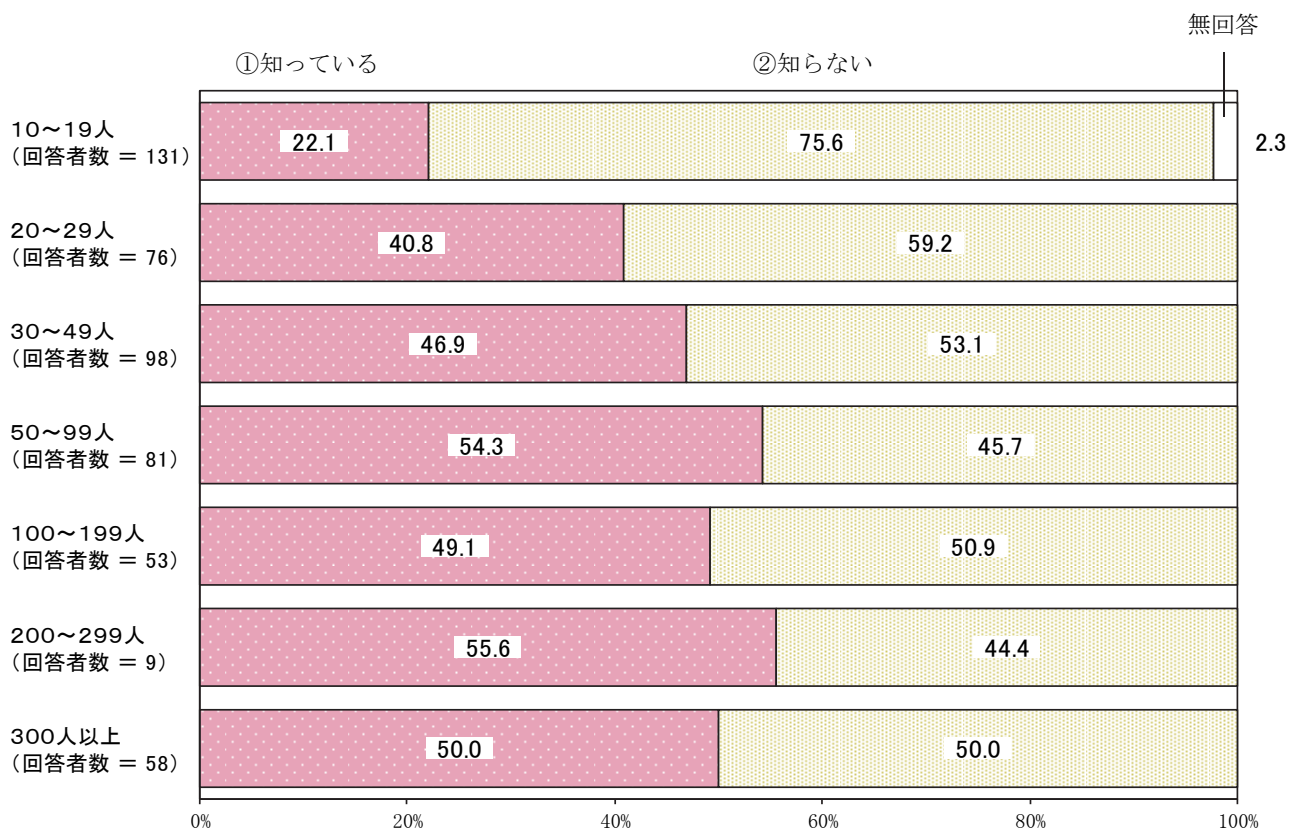
【産業分類別】

産業分類別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、医療・福祉で「①知っている」の割合が6割を超えて高くなっています。一方、農林漁業、建設業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業などで「②知らない」の割合が7割を超えて高くなっています。



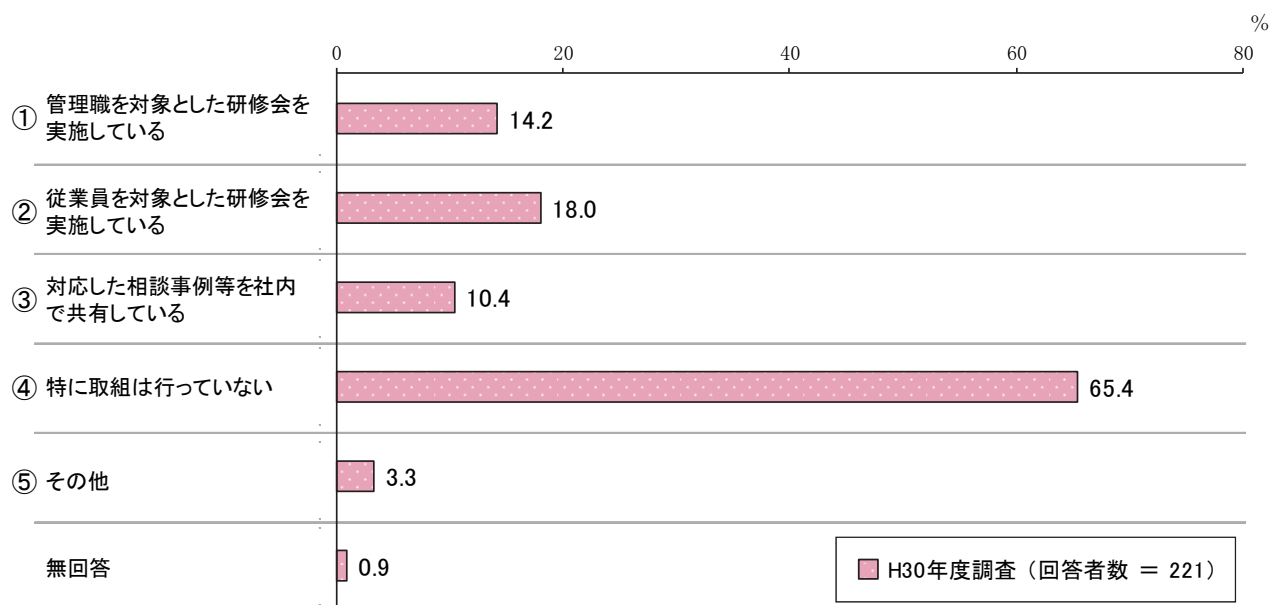
【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、50～99人、200～299人で「①知っている」の割合が5割を超えて高くなっています。一方、10～19人で「②知らない」の割合が7割を超えて高くなっています。



問 17 問 16で「1知っている」と答えた事業所に質問します。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、「④特に取組は行っていない」の割合が65.4%と最も高く、次いで「②従業員を対象とした研修会を実施している」の割合が18.0%、「①管理職を対象とした研修会を実施している」の割合が14.2%となっています。

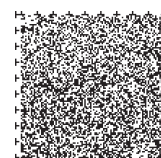


【所在地域別】

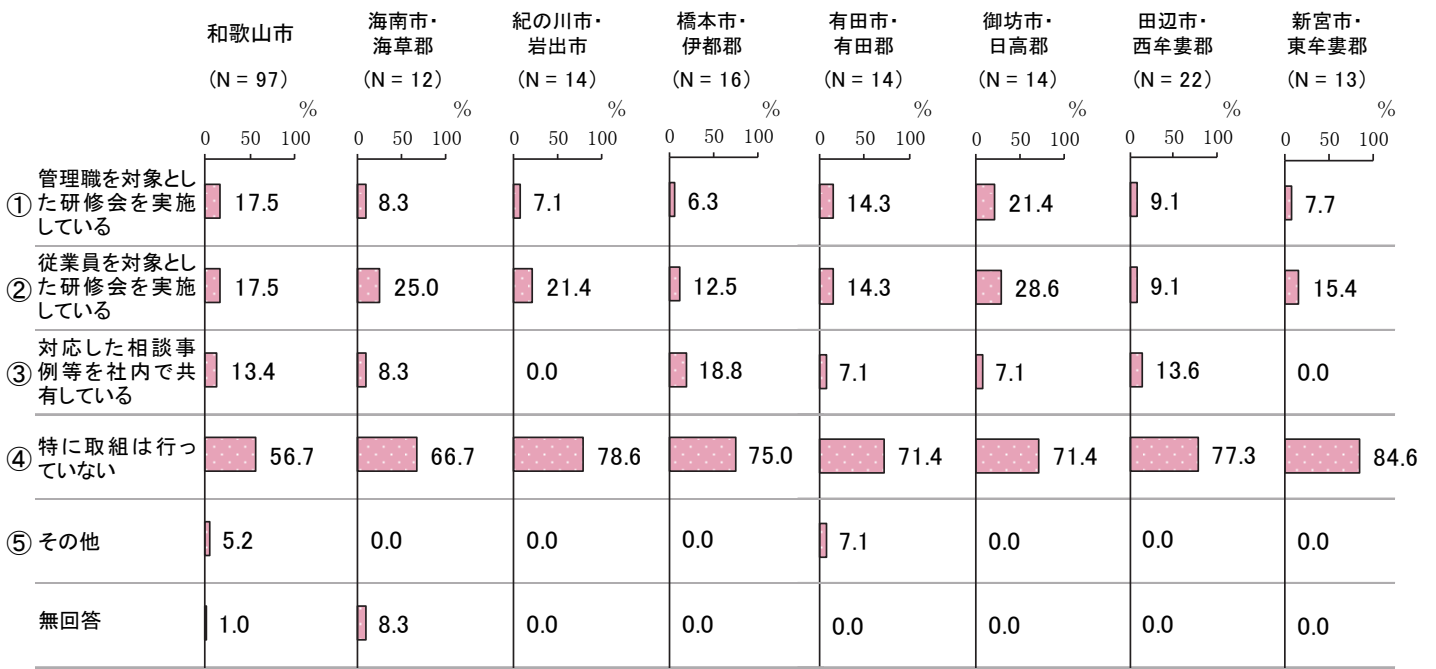
所在地域別でみると、すべての所在地で「④特に取組は行っていない」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	97	12	14	16	14	14	22	13
①管理職を対象とした研修会を実施している	17.5	8.3	7.1	6.3	14.3	21.4	9.1	7.7
②従業員を対象とした研修会を実施している	17.5	25.0	21.4	12.5	14.3	28.6	9.1	15.4
③対応した相談事例等を社内で共有している	13.4	8.3	—	18.8	7.1	7.1	13.6	—
④特に取組は行っていない	56.7	66.7	78.6	75.0	71.4	71.4	77.3	84.6
⑤その他	5.2	—	—	—	7.1	—	—	—
無回答	1.0	8.3	—	—	—	—	—	—



【所在地域別】

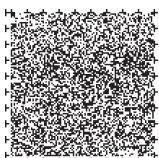


【産業分類別】

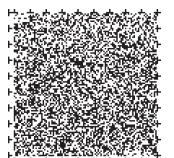
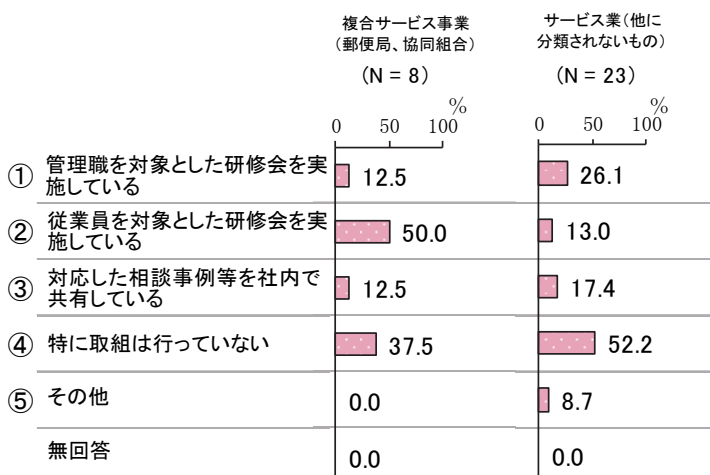
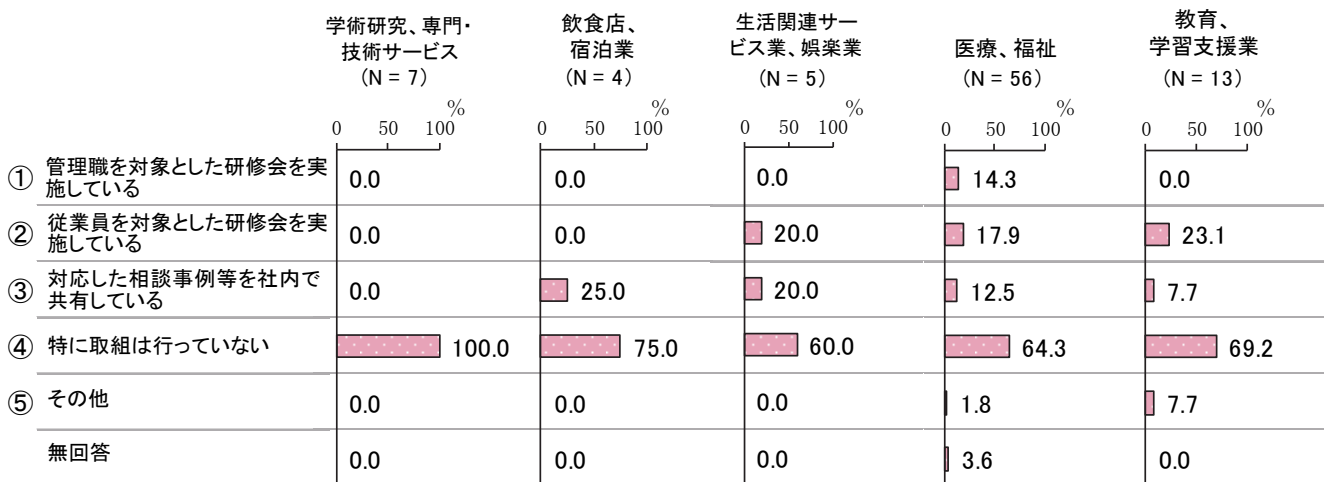
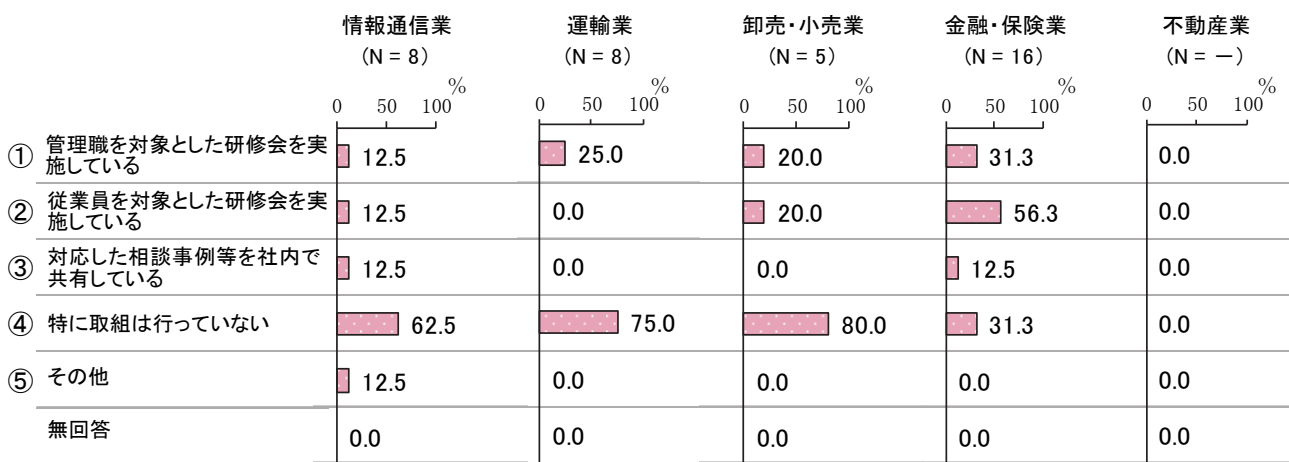
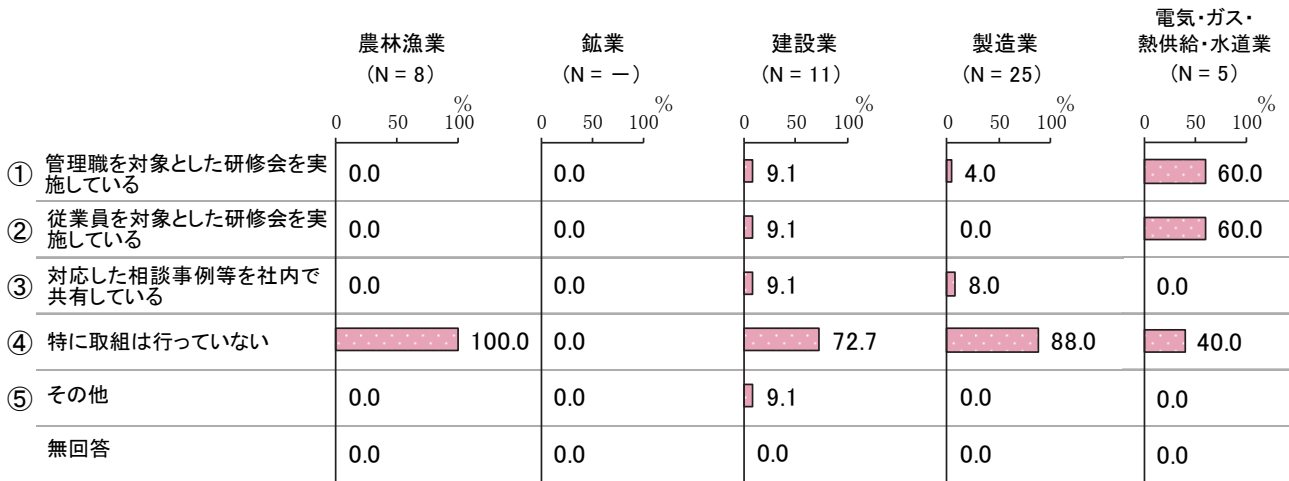
どの産業も「④特に取組は行っていない」の割合が高い傾向がみられますが、金融・保険業、複合サービス事業などでは「②従業員を対象とした研修会を実施している」の割合が最も高くなっています。

単位：％

区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	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）
有効回答数(件)	8	—	11	25	5	8	8	5	16	—	7	4	5	56	13	8	23
①管理職を対象とした研修会を実施している	—	—	9.1	4.0	60.0	12.5	25.0	20.0	31.3	—	—	—	14.3	—	12.5	26.1	
②従業員を対象とした研修会を実施している	—	—	9.1	—	60.0	12.5	—	20.0	56.3	—	—	20.0	17.9	23.1	50.0	13.0	
③対応した相談事例等を社内で共有している	—	—	9.1	8.0	—	12.5	—	—	12.5	—	—	25.0	20.0	12.5	7.7	12.5	17.4
④特に取組は行っていない	100.0	—	72.7	88.0	40.0	62.5	75.0	80.0	31.3	—	100.0	75.0	60.0	64.3	69.2	37.5	52.2
⑤その他	—	—	9.1	—	—	12.5	—	—	—	—	—	—	—	1.8	7.7	—	8.7
無回答	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3.6	—	—	—



【産業分類別】



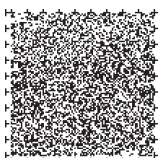
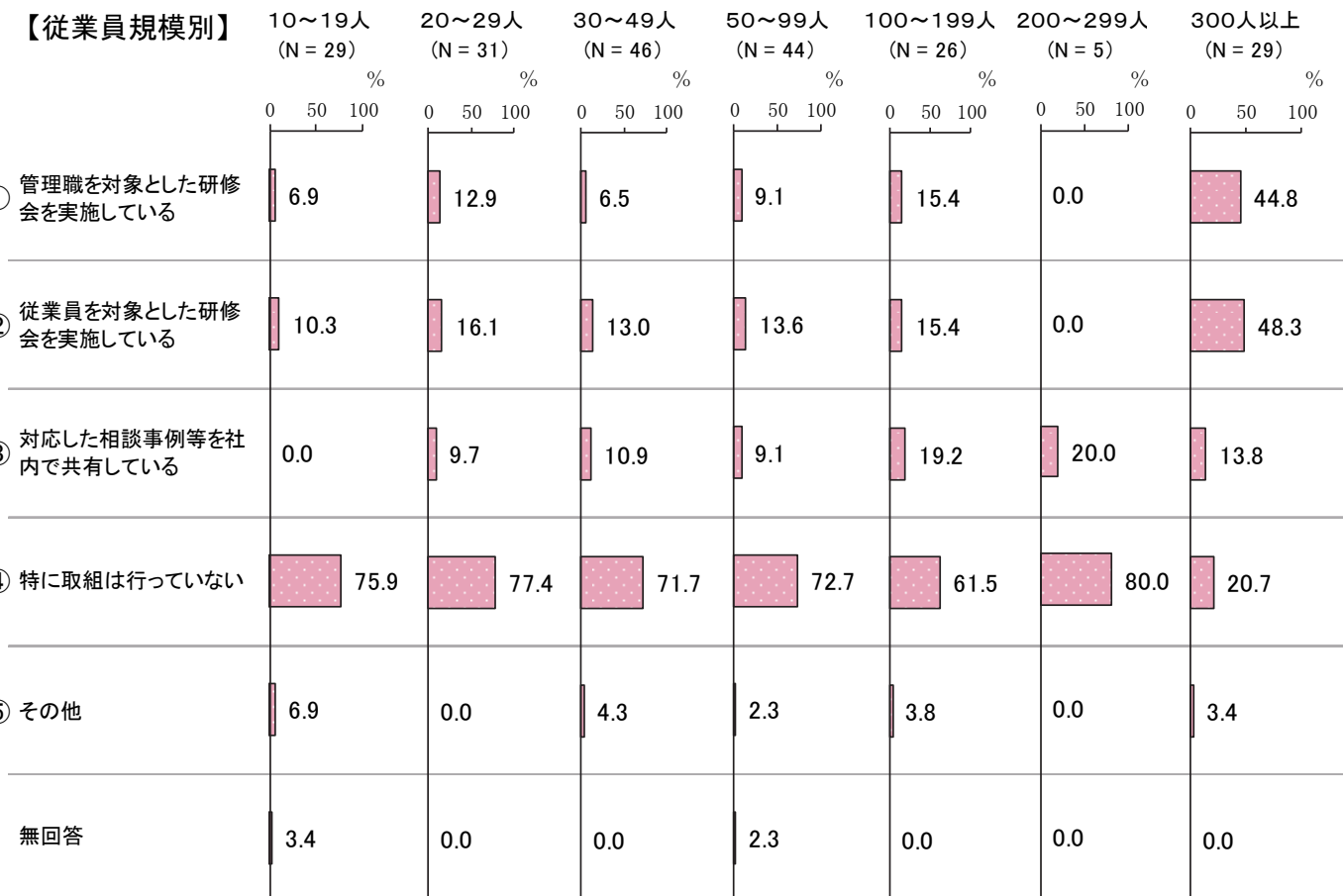
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、300人以上で「②従業員を対象とした研修会を実施している」の割合が最も高くなっています。一方、300人以上を除きすべてで「④特に取組は行っていない」の割合が最も高くなっています。

単位：％

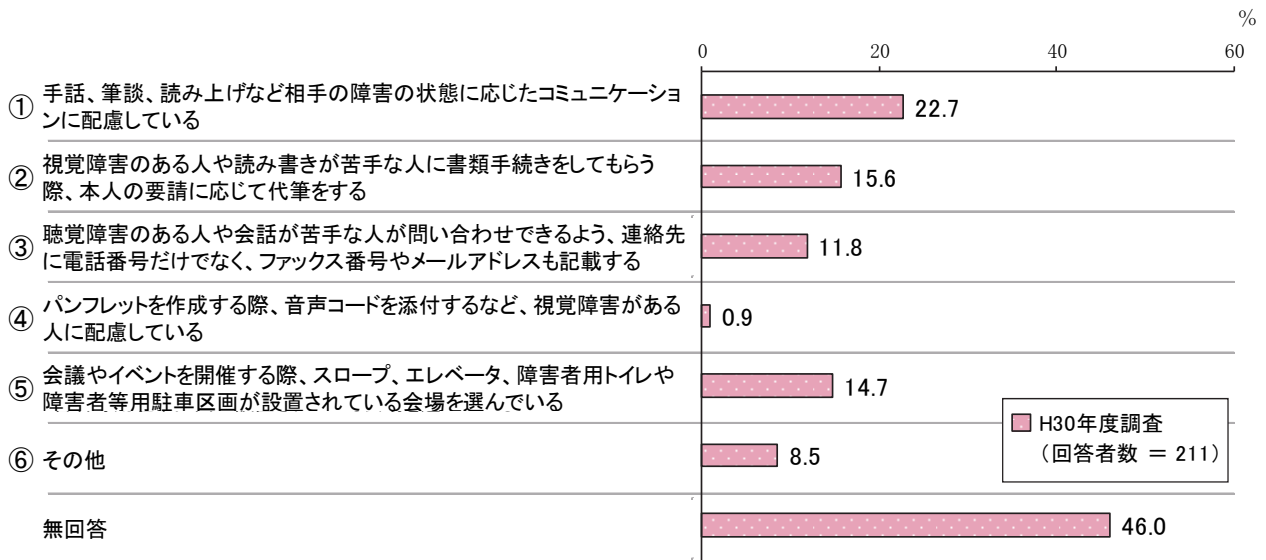
区分	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 199人	200人 ～ 299人	300人 以上
有効回答数(件)	29	31	46	44	26	5	29
①管理職を対象とした研修会を実施している	6.9	12.9	6.5	9.1	15.4	—	44.8
②従業員を対象とした研修会を実施している	10.3	16.1	13.0	13.6	15.4	—	48.3
③対応した相談事例等を社内で共有している	—	9.7	10.9	9.1	19.2	20.0	13.8
④特に取組は行っていない	75.9	77.4	71.7	72.7	61.5	80.0	20.7
⑤その他	6.9	—	4.3	2.3	3.8	—	3.4
無回答	3.4	—	—	2.3	—	—	—

【従業員規模別】



問 18 問 16で「1知っている」と答えた事業所に質問します。障害者差別解消法の施行後、合理的配慮を行っている事例はありますか。
(あてはまるもの全てに○をしてください。)

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、「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」の割合が22.7%と最も高く、次いで「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」の割合が15.6%、「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」の割合が14.7%となっています。

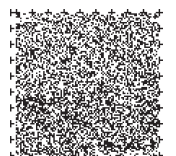


【所在地域別】

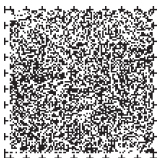
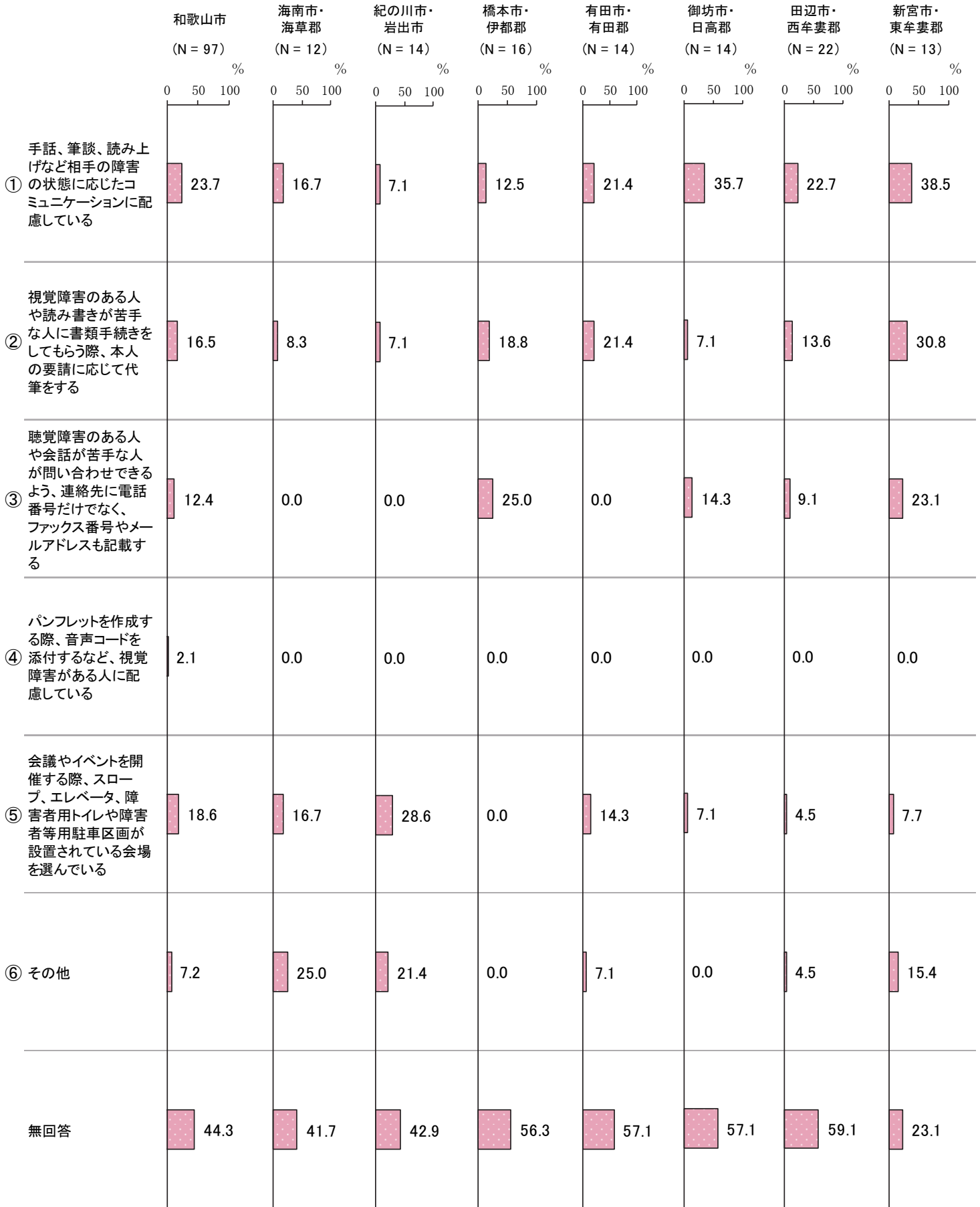
所在地域別でみると、和歌山市、有田市・有田郡、御坊市・日高郡、田辺市・西牟婁郡、新宮市・東牟婁郡で「①手話、筆談、読み上げなど相手の障害の状態に応じたコミュニケーションに配慮している」の割合が最も高くなっています。

単位：%

区分	和歌山市	海南市・海草郡	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	新宮市・東牟婁郡
有効回答数(件)	97	12	14	16	14	14	22	13
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	23.7	16.7	7.1	12.5	21.4	35.7	22.7	38.5
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もらう際、本人の要請に応じて代筆をする	16.5	8.3	7.1	18.8	21.4	7.1	13.6	30.8
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	12.4	—	—	25.0	—	14.3	9.1	23.1
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	2.1	—	—	—	—	—	—	—
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	18.6	16.7	28.6	—	14.3	7.1	4.5	7.7
⑥その他	7.2	25.0	21.4	—	7.1	—	4.5	15.4
無回答	44.3	41.7	42.9	56.3	57.1	57.1	59.1	23.1



【所在地域別】

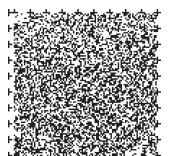


【産業分類別】

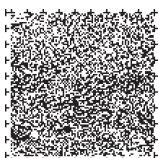
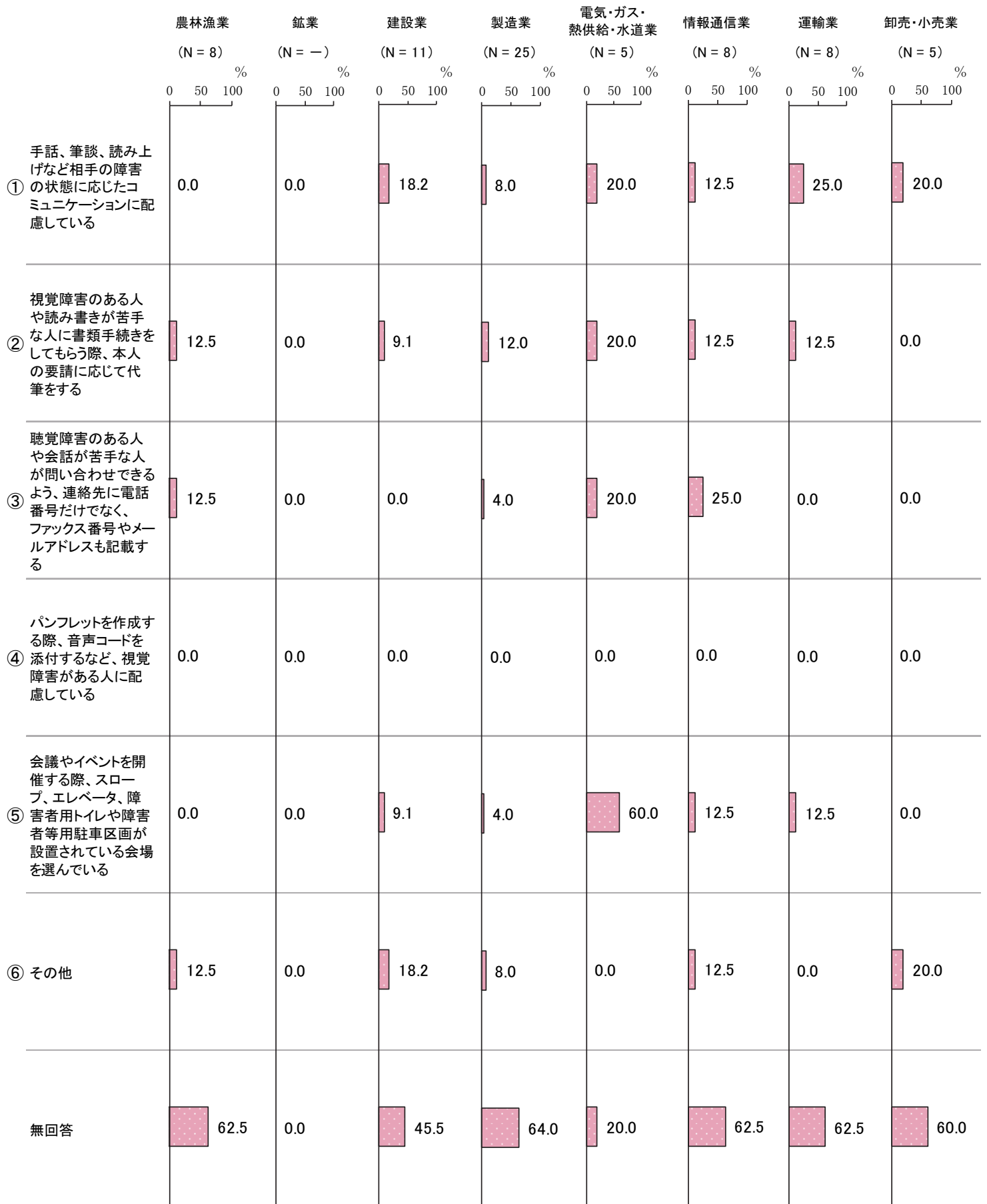
産業分類別でみると、金融・保険業、飲食店・宿泊業で「①手話、筆談、読み上げなど相手の障害の状態に応じたコミュニケーションに配慮している」の割合が7割を超えて高くなっています。

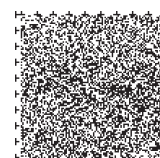
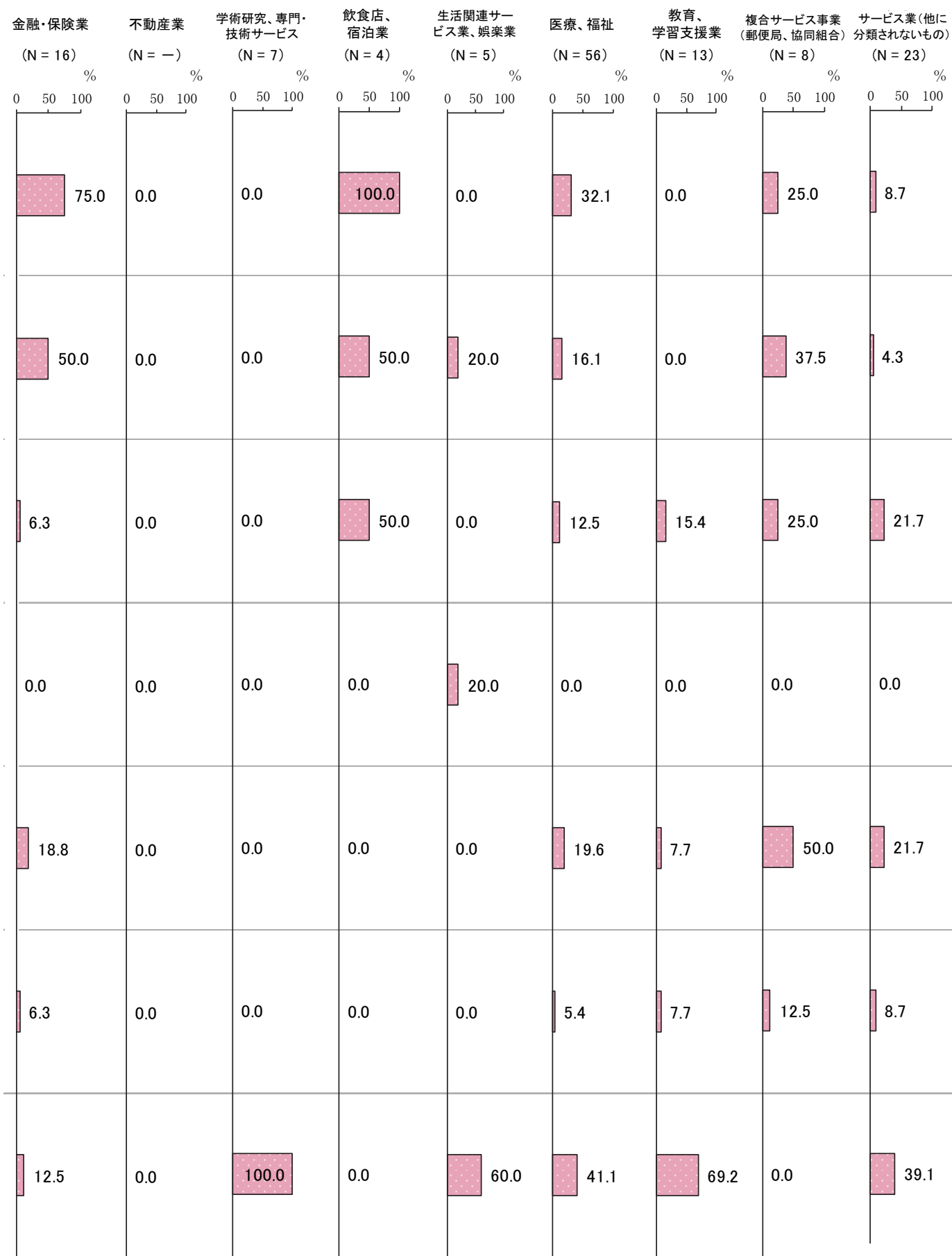
単位：％

区分	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	学術研究、専門・技術サービス	飲食店、宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	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）
有効回答数(件)	8	—	11	25	5	8	8	5	16	—	7	4	5	56	13	8	23
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	—	—	18.2	8.0	20.0	12.5	25.0	20.0	75.0	—	—	100.0	—	32.1	—	25.0	8.7
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	12.5	—	9.1	12.0	20.0	12.5	12.5	—	50.0	—	—	50.0	20.0	16.1	—	37.5	4.3
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に、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	12.5	—	—	4.0	20.0	25.0	—	—	6.3	—	—	50.0	—	12.5	15.4	25.0	21.7
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	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20.0	—	—	—	—
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	—	—	9.1	4.0	60.0	12.5	12.5	—	18.8	—	—	—	—	19.6	7.7	50.0	21.7
⑥その他	12.5	—	18.2	8.0	—	12.5	—	20.0	6.3	—	—	—	—	5.4	7.7	12.5	8.7
無回答	62.5	—	45.5	64.0	20.0	62.5	62.5	60.0	12.5	—	100.0	—	60.0	41.1	69.2	—	39.1



【産業分類別】





【従業員規模別】

従業員規模別でみると、50人以上で「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」の割合が最も高くなっています。

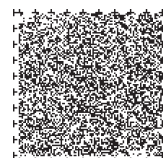
単位：％

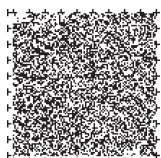
区分	10人～19人	20人～29人	30人～49人	50人～99人	100人～199人	200人～299人	300人以上
有効回答数(件)	29	31	46	44	26	5	29
①手話、筆談、読み上げなど相手の障害の状態に応じたコミュニケーションに配慮している	10.3	12.9	17.4	22.7	38.5	40.0	37.9
②視覚障害のある人や読み書きが苦手な人に書類手続きをしてもらった際、本人の要請に応じて代筆をする	3.4	22.6	21.7	6.8	11.5	20.0	27.6
③聴覚障害のある人や会話が苦手な人が問い合わせできるように、連絡先に電話番号だけでなく、ファックス番号やメールアドレスも記載する	3.4	19.4	8.7	4.5	11.5	20.0	27.6
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、視覚障害のある人に配慮している	3.4	—	—	—	—	—	—
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	17.2	6.5	8.7	15.9	11.5	20.0	31.0
⑥その他	13.8	9.7	8.7	9.1	3.8	—	6.9
無回答	55.2	45.2	52.2	54.5	50.0	60.0	10.3

【従業員規模別】



V 自由意見

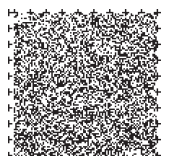


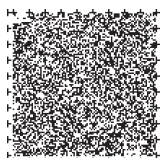


V 自由意見

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、22 事業所から意見が寄せられた。

自由意見	件数
人権意識の啓発が必要である	3
人権問題についての研修会を実施している	2
人権について意識している	2
社会の性的少数者に対する配慮が必要である	2
顧客から従業員に対するハラスメントがある	1
職場全体でハラスメント対策に取り組む必要がある	1
これまで人権問題は起こっていない	1
人手不足により人権問題の対応が困難である	1
ハラスメントの線引きが難しい	1
その他の意見	8
計	22

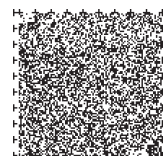




資料 人権に関する事業所アンケート調査票

※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 ～

平成30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29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）



人権に関する取組についてのお考えをおききします。

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3つまで)。(N = 519)

1. 公正な採用選考の実施 (28.1)
2. 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) の防止 (60.3)
3. 男女が共に能力を発揮できる職場づくり (39.3)
4. 高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり (22.7)
5. 障害のある人が十分に能力を発揮できる職場づくり (11.2)
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 (6.0)
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 (16.2)
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 (3.9)
9. 個人情報保護 (29.9)
10. 環境保護に配慮した企業活動 (6.6)
11. 福利厚生の充実 (17.7)
12. 関心がない (0.2)
13. その他 (具体的に) (0.4)

<無回答> (4.6)

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)。(N=519)

1. 人権を守るための規程、指針等を定めること (16.0)
2. 人権に関する研修を実施すること (32.8)
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 (40.1)
4. 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 (19.7)
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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない (44.7)
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 (41.8)
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 (19.8)
8. 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 (5.8)
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 (37.8)
10. 定年制度の廃止、見直しを図ること (14.8)
11. 継続雇用制度の導入を図ること (36.8)
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 (13.3)
13. 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 (10.8)
14. 障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること (0.8)
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 (30.3)
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 (6.4)
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 (2.5)
18. 個人情報管理に対し、マニュアル等を作成し漏洩防止に努めること (31.4)
19. 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと (18.1)
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 (14.3)
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 (1.3)
22. ユニバーサルデザイン**に関すること (3.1)
23. 特に取り組んでいない (5.6)
24. その他 (具体的に) (0.8)

<無回答> (1.5)

不当要求*：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等に違反する行為を求める行為

ユニバーサルデザイン**：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、今後、取り組みたいことは何ですか
(〇はいくつでも)。(N = 519)

1. 人権を守るための規程、指針等を定めること (12.3)
2. 人権に関する研修を実施すること (17.7)
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 (12.3)
4. 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 (7.3)
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等の記載を求めたり、面接時に尋ねたりしない (11.9)
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 (21.8)
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 (18.5)
8. 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 (7.3)
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 (15.0)
10. 定年制度の廃止、見直しを図ること (18.1)
11. 継続雇用制度の導入を図ること (11.9)
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 (8.9)
13. 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 (9.1)
14. 障害の特性や疾患の症状に応じて、在宅勤務等の形態をとること (2.9)
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 (14.8)
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 (9.4)
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 (4.0)
18. 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 (11.8)
19. 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと (13.7)
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 (6.6)
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 (2.5)
22. ユニバーサルデザインに関すること (4.2)
23. 特に取り組もうとしていることはない (10.2)
24. その他 (具体的に) (1.0)

<無回答> (2.5)

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○）。（N = 519）

1. 組織横断的な委員会など（6.2）
2. 人権に関する業務を専門的に行う部署（8.1）
3. 企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務（9.6）
4. 他の業務と兼務している部署（25.8）
5. 社内に担当する部署は設けていない（42.8）
6. その他（具体的に）（4.6）

<無回答>（2.9）

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）。（N = 519）

1. 有能な人材が集まる（19.8）
2. 勤労意欲が増進する（36.2）
3. 職場の活性化につながる（50.3）
4. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる（26.6）
5. 製品やサービスの質の向上につながる（13.1）
6. 企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる（38.7）
7. 人権侵害の防止につながる（45.1）
8. 海外の取引先の獲得・拡大につながる（0.2）
9. 企業の社会的責任（CSR）の推進につながる（21.8）
10. 地域社会との交流が図られる（13.3）
11. わからない（7.7）
12. その他（具体的に）（0.6）

<無回答>（0.6）

問6 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 = 519）

1. 社内で意義を認めてもらえない（6.0）
2. 業務が多忙である（62.6）
3. 経費の増加が予想される（予算が限られている）（15.0）
4. 必要な情報が入手できない（8.3）
5. 必要な知識やスキルを持った人材がいない（35.8）
6. 人権に対してあまり関心がない（15.8）
7. 競合する同業者や取引先が取り組んでいない（4.4）
8. その他（具体的に）（4.8）

<無回答>（5.4）

CSRの認知度についてのお考えをおききします。

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○）。（N = 519）

1. 内容・意味についてよく知っている（25.0）

2. 言葉は聞いたことがある（38.3）

3. 知らない（32.8）

問8へおすすめください。

問9へおすすめください。

<無回答>（3.9）

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どれですか（○は3つまで）。（N = 329）

1. コンプライアンス（法令遵守）（74.5）
2. 環境への配慮（20.1）
3. 安全・品質（28.0）
4. 雇用・労働（24.3）
5. 人権問題（18.5）
6. 危機管理（17.0）
7. 社会貢献・地域貢献（35.3）
8. 消費者保護（2.1）
9. 個人情報保護・情報セキュリティ（26.7）
10. 情報開示（3.0）
11. ステークホルダー*との対話（4.3）
12. ユニバーサルデザイン（0.0）

<無回答>（8.2）

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

(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ききします。

問9 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○)。(N = 519)

1. 知っている (29.5)

2. 名前は聞いたことがある (27.2)

3. 知らない (32.9)

問10へおすすみください。

問11へおすすみください。

<無回答> (10.4)

問10 (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3つまで)。(N = 294)

1. 人権に関する講演会や研修会に参加する (33.3)

2. 人権に関する啓発冊子を活用する (25.5)

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 (8.2)

4. 人権に関する図書や啓発ビデオなどを借りる (8.2)

5. 研修会の講師を派遣・紹介してもらう (9.2)

6. 人権に関する情報をホームページで閲覧する (16.0)

7. 人権に関する相談をする (0.7)

8. その他 (具体的に) (0.3)

9. 特に利用していない (42.2)

<無回答> (1.0)

職場におけるハラスメント* についてのお考えをおききします。

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 11 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○）。
(N = 519)

- 1. 社内に設置 (45.9)
- 2. 会社とは独立した組織または人に委託 (1.5)

問 12 へおすすみください。

- 3. 設置していない (48.9)

問 13 へおすすみください。

<無回答> (3.7)

問 12 過去3年間（平成27年4月～平成30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○）。(N = 246)

- 1. 0件 (59.3)
- 2. 1～2件 (21.1)
- 3. 3～5件 (7.3)
- 4. 6～10件 (2.4)
- 5. 11～20件 (1.2)
- 6. 21～30件 (0.0)
- 7. 31～40件 (0.4)
- 8. 41～50件 (0.0)
- 9. 51～70件 (0.0)
- 10. 71～100件 (0.0)
- 11. 101件以上 (0.8)

<無回答> (7.3)

問13 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○）。（N = 519）

1. 実施している（47.4）

問14へおすすみください。

2. 現在実施していないが、取組を検討中（16.8）

問15へおすすみください。

3. 特に取組を考えていない（29.5）

<無回答>（6.4）

問14 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）。（N = 246）

1. 会社の方針を定める（36.2）

2. 就業規則など社内規定に盛り込む（63.8）

3. 管理職を対象とした講演会や研修会を実施する（29.3）

4. 従業員を対象とした講演会や研修会を実施する（37.4）

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（40.7）

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（13.8）

7. 相談の担当者を育成する（8.1）

8. 従業員を講演会や研修会に参加させる（19.5）

9. その他（具体的に）（2.8）

<無回答>（0.0）

問15 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3つまで）。（N = 519）

1. 経営者や管理職の理解が不足している（18.3）

2. 従業員全般の理解が不足している（34.5）

3. 発生状況を把握することが困難である（23.3）

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（26.2）

5. 取組を行うノウハウがない（15.2）

6. 職場内に対応するための適切な人材がない（13.5）

7. 適正な処罰・対処の基準がわからない（15.8）

8. その他（具体的に）（3.1）

9. 特に課題はない（13.7）

<無回答>（11.2）

障害者差別解消法に関する取組についてのお考えをおききします。

問 16 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。(N = 519)

1. 知っている (40.7)

問 17、問 18 へおすすみください。

2. 知らない (58.2)

問 19 へおすすみください。

<無回答> (1.2)

問 17 問 16 で「1」と答えた事業所に質問します。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)(N = 211)

1. 管理職を対象とした研修会を実施している (14.2)
2. 従業員を対象とした研修会を実施している (18.0)
3. 対応した相談事例等を社内で共有している (10.4)
4. 特に取組は行っていない (65.4)
5. その他 (具体的に) (3.3)

<無回答> (0.9)

問 18 問 16 で「1」と答えた事業所に質問します。障害者差別解消法の施行後、合理的配慮を行っている事例はありますか。(あてはまるもの全てに〇をしてください。)(N = 211)

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 (22.7)
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 (15.6)
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 (11.8)
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 (0.9)
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 (14.7)
6. その他 (具体的に) (8.5)

<無回答> (46.0)

貴事業所のことについておききします。

問 19 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 = 519)

1. 和歌山市 (44.5)
2. 海南市・海草郡 (5.4)
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 (6.7)
6. 御坊市・日高郡 (7.7)
7. 田辺市・西牟婁郡 (10.6)
8. 新宮市・東牟婁郡 (7.5)

<無回答> (3.3)

問 20 貴社の営まれている産業分類は次のうちどれですか。(N = 519)

1. 農林漁業 (5.4)
2. 鉱業 (0.2)
3. 建設業 (8.7)
4. 製造業 (11.4)
5. 電気・ガス・熱供給・水道業 (1.3)
6. 情報通信業 (2.5)
7. 運輸業 (5.6)
8. 卸売・小売業 (4.2)
9. 金融・保険業 (5.4)
10. 不動産業 (0.6)
11. 学術研究、専門・技術サービス (4.0)
12. 飲食店、宿泊業 (4.2)
13. 生活関連サービス業、娯楽業 (3.3)
14. 医療、福祉 (17.5)
15. 教育、学習支援業 (5.0)
16. 複合サービス事業 (郵便局、協同組合) (2.9)
17. サービス業 (他に分類されないもの) (14.5)

<無回答> (3.3)

問 21 貴社の従業員規模は以下のうちどれですか。(N = 519)

1. 10~19人 (25.2)
2. 20~29人 (14.6)
3. 30~49人 (18.9)
4. 50~99人 (15.6)
5. 100~199人 (10.2)
6. 200~299人 (1.7)
7. 300人以上 (11.2)

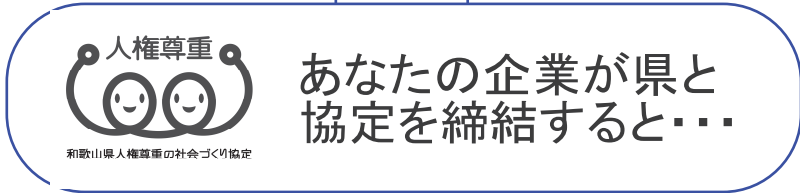
<無回答> (2.5)

◎ 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。

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。



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紹介します！

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） FAX：073-433-4540
E-mail：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
報告書

平成31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