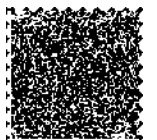


和歌山県  
人権に関する事業所アンケート調査報告書

平成26年1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月には改定を行い、さまざまな人権施策に取り組んでまいりました。

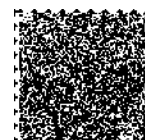
近年、社会情勢が急速に変化するなか、県民の皆さんの人権意識の変化や、企業等における人権尊重の取組等を把握するために、「和歌山県人権に関する県民意識調査及び事業所アンケート調査」を平成20年度に引き続き実施し、その結果を報告書としてまとめました。

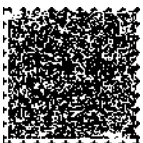
調査の結果については、人権が尊重される社会の実現に向けて、今後の人権施策の推進に活用していくこととしています。

最後に、報告書の作成にあたりまして、貴重なご助言をいただきました和歌山県人権施策推進審議会委員並びに調査にご協力いただきました事業所の皆さんに、厚くお礼申し上げます。

平成26年1月

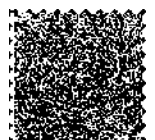
和歌山県企画部長 野田 寛芳





# 目 次

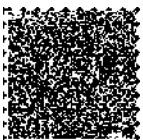
I 調査の概要	
1. 調査の目的	1
2. 調査の項目	1
3. 調査設計	1
4. 回収結果	1
5. 報告書の見方	2
6. 調査の精度	3
II 調査結果	
II-1 回答事業所の属性	5
1. 所在地域	5
2. 産業分類	6
3. 従業員規模	7
II-2 調査結果の概要	9
II-3 調査結果	13
1. 人権に関する取組について	13
1-1. 人権に関する事柄で特に関心があること	13
1-2. 人権に関する取組の中で、特に取組まれていること	19
1-3. 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること	29
1-4. 人権に関する取組を所管している部署	39
1-5. 社内の人権意識が高まることによる効果	43
1-6. 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点	50
2. CSRについて	54
2-1. 「CSR」の認知状況	54
2-2. CSRの考え方で重要な取組と認識していること	58
3. 和歌山県人権啓発センターの取組について	66
3-1. (公財)和歌山県人権啓発センターの認知状況	66
3-2. (公財)和歌山県人権啓発センターの利用状況	70
4. 職場におけるハラスメントについて	75
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	75
4-2. 職場におけるハラスメントに関する相談件数	79
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	86
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	90
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	94



Ⅱ－４ 自由意見・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 101

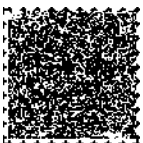
資 料

人権に関する事業所アンケート調査票・・・・・・・・ 103



# I 調査の概要





# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

県内事業所の人権に関する意識等の実態を把握し、和歌山県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)人権に関する取組について
- (2)CSRについて
- (3)（公財）和歌山県人権啓発センターについて
- (4)職場におけるハラスメントについて

## 3. 調査設計

- (1)調査地域 和歌山県全域
- (2)調査対象 民営事業所1,000事業所
- (3)抽出方法 無作為抽出法
- (4)抽出台帳 平成21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25年6月1日～6月21日

## 4. 回収結果

### (1) 結果詳細

(1) 発送数	1,000
(2) 未着返送数	35
(3) 実発送数	965
(4) 回収数	521
(5) 無効票（白票等の無効回答）	1
(6) 有効回答数	520
(7) 有効回答率	53.9%



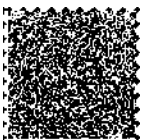


## (2) 所在地域別

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	434	17	417	235	0	235	56.4%
海南市・海草郡	60	2	58	28	0	28	48.3%
紀の川市・岩出市	92	0	92	38	0	38	41.3%
橋本市・伊都郡	76	3	73	39	0	39	53.4%
有田市・有田郡	68	0	68	31	1	30	44.1%
御坊市・日高郡	68	4	64	28	0	28	43.8%
田辺市・西牟婁郡	122	4	118	70	0	70	59.3%
新宮市・東牟婁郡	80	5	75	35	0	35	46.7%
*地域不明	—	—	—	17	0	17	—
計	1,000	35	965	521	1	520	53.9%

## 5. 報告書の見方

- (1) 回答は各質問の回答者数 (N) を基数とした百分率 (%) で示してある。小数点第 2 位を四捨五入しているため、比率の合計が 100.0% を上下することがある。回答数 (N) が少ない場合は比率の数字が動きやすいため、厳密な比較をすることはむずかしいので、回答の傾向をみる程度になる。回答者数 (N) が 30 以下を含む図表には “\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要” と記している。
- (2) 複数回答を依頼した質問では、回答比率の合計が 100% を超える。
- (3) 図表では、コンピュータ入力の都合上、回答の選択肢を短縮している場合がある。
- (4) 本文中、表やグラフに次にあげるような表示がある場合、複数回答を依頼した質問である。
  - ・ MA% (Multiple Answer) = 回答選択肢の中からあてはまるものをすべて選択する場合
  - ・ 3LA% (3 Limited Answer) = 回答選択肢の中からあてはまるものを 3 つまで選択する場合



## 6. 調査の精度

この調査は標本調査であり、今回得られた結果から和歌山県全体としての意見を推測することができる。この場合、標本誤差は次の式により近似値を求めることができる。(ただし、信頼度 95%とする)

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

$\varepsilon$  = 標本誤差

N = 母集団 (和歌山県内にある 49,196 事業所 (平成 21 年度経済センサス基礎調査))

n = 回答者総数 (520 事業所)

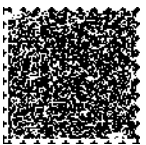
P = 回答比率

たとえば、回答事業所総数 (520 事業所) を 100% とする質問で、ある回答選択肢に対する回答比率が 50% であったとすると、母集団 (和歌山県内にある事業所全体) における回答比率は、45.86~54.14% 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ということである (下記参照)。

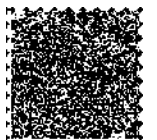
### 【 標 本 誤 差 】

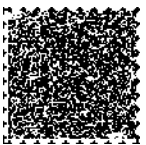
回答比率 (P)	県民標本誤差 ( $\varepsilon$ )
10% または 90%	± 2.6 %
20% または 80%	± 3.5 %
30% または 70%	± 3.9 %
40% または 60%	± 4.2 %
50%	± 4.1 %





## Ⅱ－1 回答事業所の属性

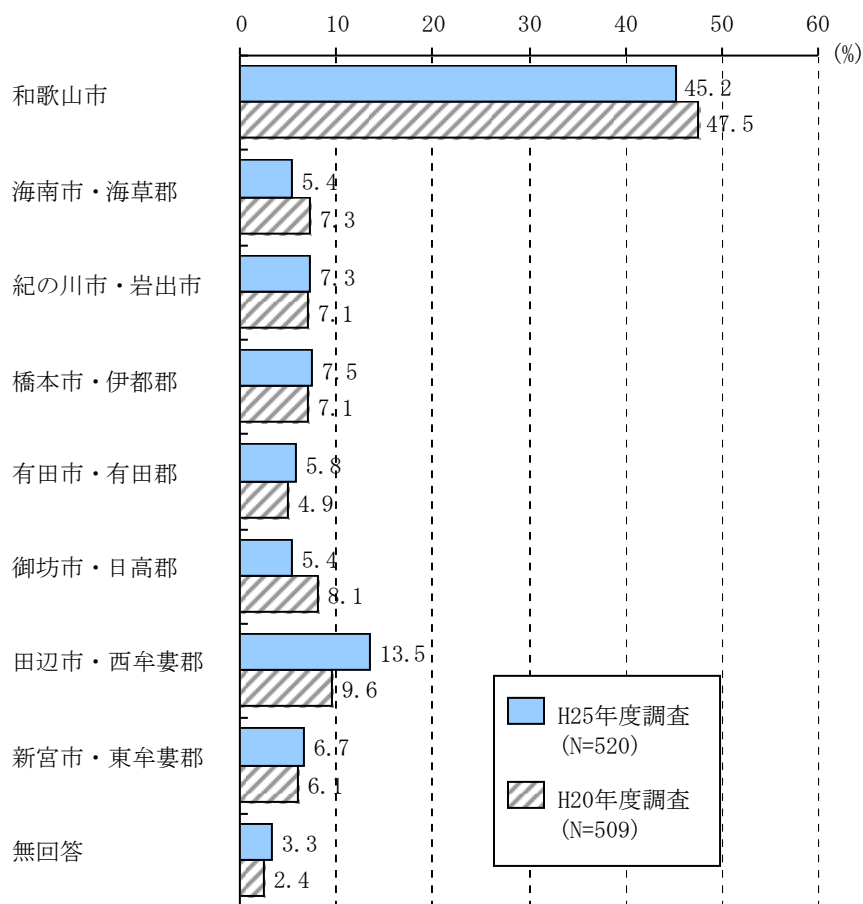




## Ⅱ－１ 回答事業所の属性

### 1. 所在地域

【図表 1－1 所在地域】



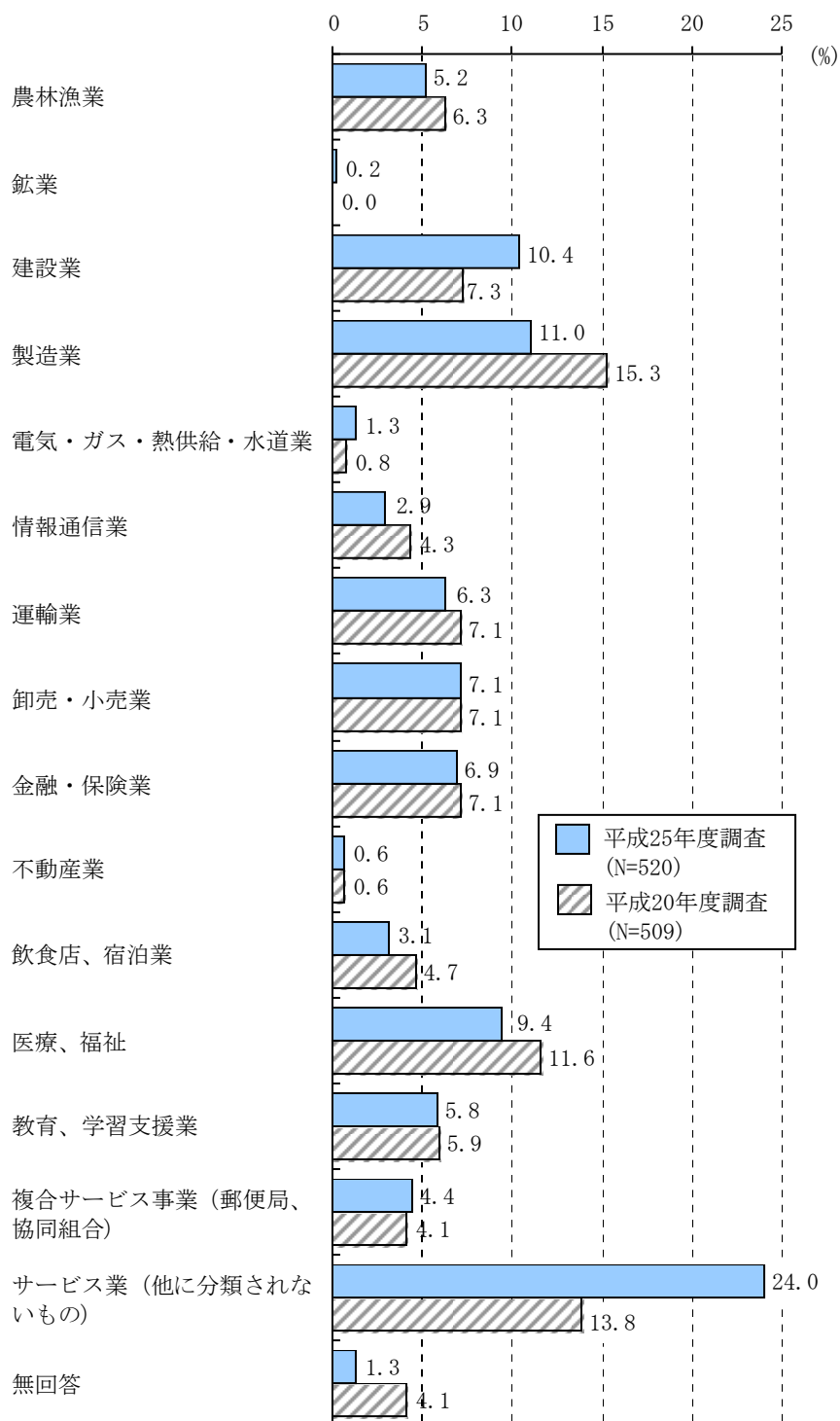
事業所の所在地域は、「和歌山市」が45.2%で約半数を占めている。次いで「田辺市・西牟婁郡」が13.5%、「橋本市・伊都郡」が7.5%が続いている。

平成20年度調査と比較すると、「田辺市・西牟婁郡」が3.9ポイント高くなっている。(図表 1－1)

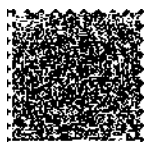


## 2. 産業分類

【図表 1 - 2 産業分類】

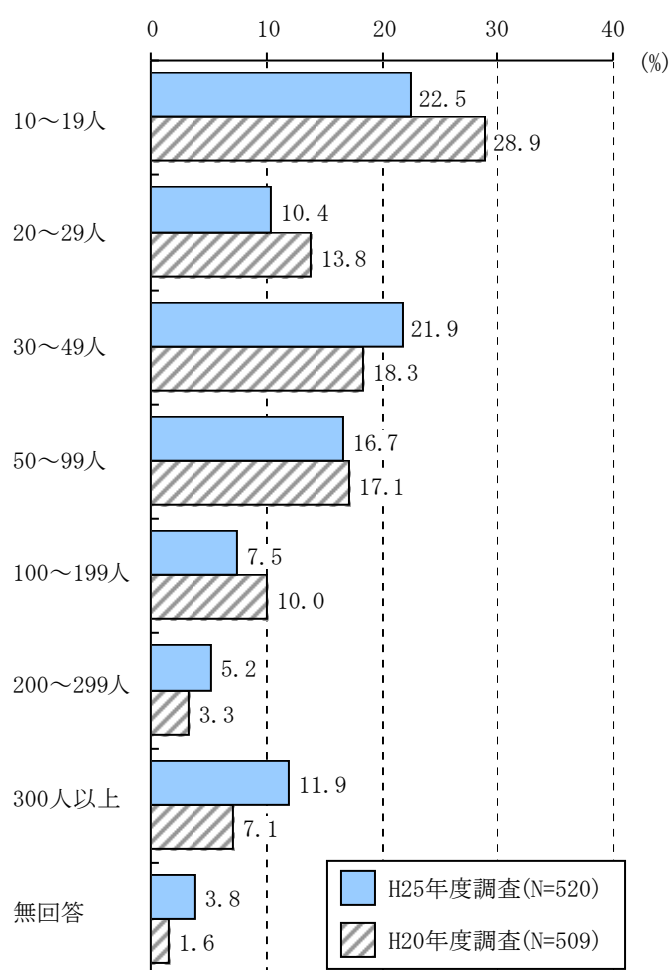


事業所の産業分類は、「サービス業（他に分類されないもの）」が24.0%で最も多く、次いで「製造業」が11.0%、「建設業」が10.4%、「医療・福祉」が9.4%となっており、第一次産業が5.2%、第二次産業が21.6%、第三次産業が71.8%となっている。（図表 1 - 2）



### 3. 従業員規模

【図表1-3 従業員規模】

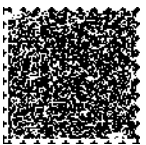


事業所の従業員規模は「10～19人」が22.5%で最も割合が高く、次いで「30～49人」が21.9%、「50～99人」が16.7%となっている。

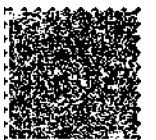
平成20年度調査と比較すると、「10～19人」は6.4ポイント低い。(図表1-3)

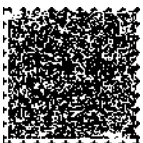






## Ⅱ-2 調査結果の概要





## Ⅱ－２ 調査結果の概要

### 1. 人権に関する取組について

#### 1－1. 人権に関する事柄で特に関心があること

人権に関する事柄で特に関心があることについては、「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」が50.2%で最も割合が高く、次いで「個人情報の保護」が38.7%、「公正な採用選考の実施」が38.1%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「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」は14.1ポイント高いが、「環境保護に配慮した企業活動」は11.9ポイント低くなっている。

平成25年度の新設項目である「職場におけるハラスメントの防止」は35.4%で、「公正な採用選考の実施」に次いで4番目に関心度が高くなっている。(P.13 図表1-1)

#### 1－2. 人権に関する取組の中で、特に取組まれていること

人権に関する取組の中で、特に取り組まれていることについては、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」が57.1%で最も割合が高く、次いで「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が44.2%、「継続雇用制度の導入を図ること」が41.5%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」、「職場のハラスメントやメンタルヘルスケア等の相談窓口を設置する」、「人権に関する研修を実施すること」、「休業した労働者が円滑に職場復帰し継続就業できる支援をすること」、「障害のある人の雇用を図ること」、「人権を守るための規程、指針等を定めること」は平成25年度調査の方がいずれも5ポイント以上高くなっている。

(P.19 図表1-2)

#### 1－3. 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること

人権に関する取組の中で、取り組もうとしていることについては、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が24.0%で最も割合が高く、次いで「人権に関する研修を実施すること」が21.0%、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」が20.2%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」、「人権に関する研修を実施すること」、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」、「継続雇用制度の導入を図ること」、「職場のハラスメントやメンタルヘルスケア等の相談窓口を設置する」は、10ポイント以上高くなっている。(P.29 図表1-3)



#### 1-4. 人権に関する取組を所管している部署

人権に関する取組を所管している部署については、「社内に担当する部署は設けていない」が39.4%で最も割合が高く、次いで「他の業務と兼務している部署」が26.2%、「企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務」が12.5%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「社内に担当する部署は設けていない」が9.3ポイント低くなっている。（P. 39 図表1-4）

#### 1-5. 社内の人権意識が高まることによる効果

社内の人権意識が高まることによる効果については、「職場の活性化につながる」が44.2%で最も割合が高く、次いで「人権侵害の防止につながる」が44.0%、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」が35.2%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる」は8.5ポイント、「職場の活性化につながる」は5.3ポイント高くなっている。（P. 43 図表1-5）

#### 1-6. 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点

人権に関する取組をすすめるうえでの問題点については、「業務が多忙である」が53.1%で最も割合が高く、次いで「必要な知識やスキルを持った人材がいない」が30.4%、「経費の増加が予想される（予算が限られている）」が16.3%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「業務が多忙である」が7.1ポイント高くなっている。（P. 50 図表1-6）

## 2. CSRについて

### 2-1. 「CSR」の認知状況

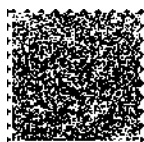
CSRの認知度については、「言葉は聞いたことがある」が39.2%で最も割合が高く、次いで「内容・意味についてよく知っている」が31.2%であり、両者をあわせた『知っている』は70.4%となっている。一方、「知らない」は27.3%となっている。

平成20年度調査と比較すると、『知っている』は7.2ポイント高くなっている。（P. 54 図表2-1）

### 2-2. CSRの考え方で重要な取組と認識していること

CSRの考え方で重要な取組と認識していることについては、「コンプライアンス（法令遵守）」が83.1%で最も割合が高く、次いで「安全・品質」が39.3%、「社会貢献・地域貢献」が36.3%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「コンプライアンス（法令遵守）」が17.3ポイント、「雇用・労働」が14.1ポイント高くなっている。（P. 58 図表2-2）



### 3. 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

(公財) 和歌山県人権啓発センターの認知状況については、「知っている」が31.0%で最も割合が高く、次いで「知らない」が30.4%、「名前は聞いたことがある」が29.6%となっている。「知っている」と「名前は聞いたことがある」をあわせた『知っている』は60.6%となっている。

平成20年度調査と比較すると、『知っている』が8.5ポイント高くなっている。(P. 66 図表3-1)

#### 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の利用状況については、「特に利用していない」が40.0%で最も割合が高いが、利用している人では「人権に関する講演会や研修会に参加する」が38.7%で最も割合が高く、次いで「人権に関する啓発冊子を活用する」が22.2%となっている。(P. 70 図表3-2)

### 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

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については、「設置していない」が49.2%で最も割合が高く、次いで「社内に設置」が42.7%、「会社とは独立した組織または人に委託」が3.7%となっている。(P. 75 図表4-1)

#### 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の延べ件数については、「0件」が61.8%で最も割合が高く、次いで「1～2件」が21.2%、「3～5件」が5.0%となっている。(P. 79 図表4-2)

#### 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

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については、「実施している」が48.1%で最も割合が高く、次いで「特に取組を考えていない」が35.0%、「現在実施していないが、取組を検討中」が13.1%となっている。(P. 86 図表4-3)

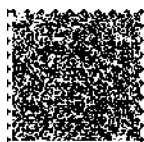
#### 4-4. 職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組の実施内容

職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組の実施内容については、「就業規則など社内規定に盛り込む」が53.6%で最も割合が高く、次いで「会社の方針で定める」が38.8%、「従業員を対象とした講演会や研修会を実施する」が38.4%となっている。(P. 90 図表4-4)

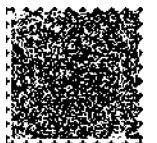


#### 4-5. 職場におけるハラスメントの予防・解決を進める上での課題

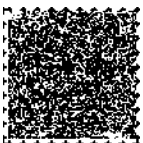
職場におけるハラスメントに関する予防・解決を進める上での課題については、「従業員全般の理解が不足している」が26.0%で最も割合が高く、次いで「発生状況を把握することが困難である」が23.8%、「職場におけるハラスメントに対応する際プライバシー確保が難しい」が21.3%となっている。(P.94 図表4-5)



## II-3 調查結果







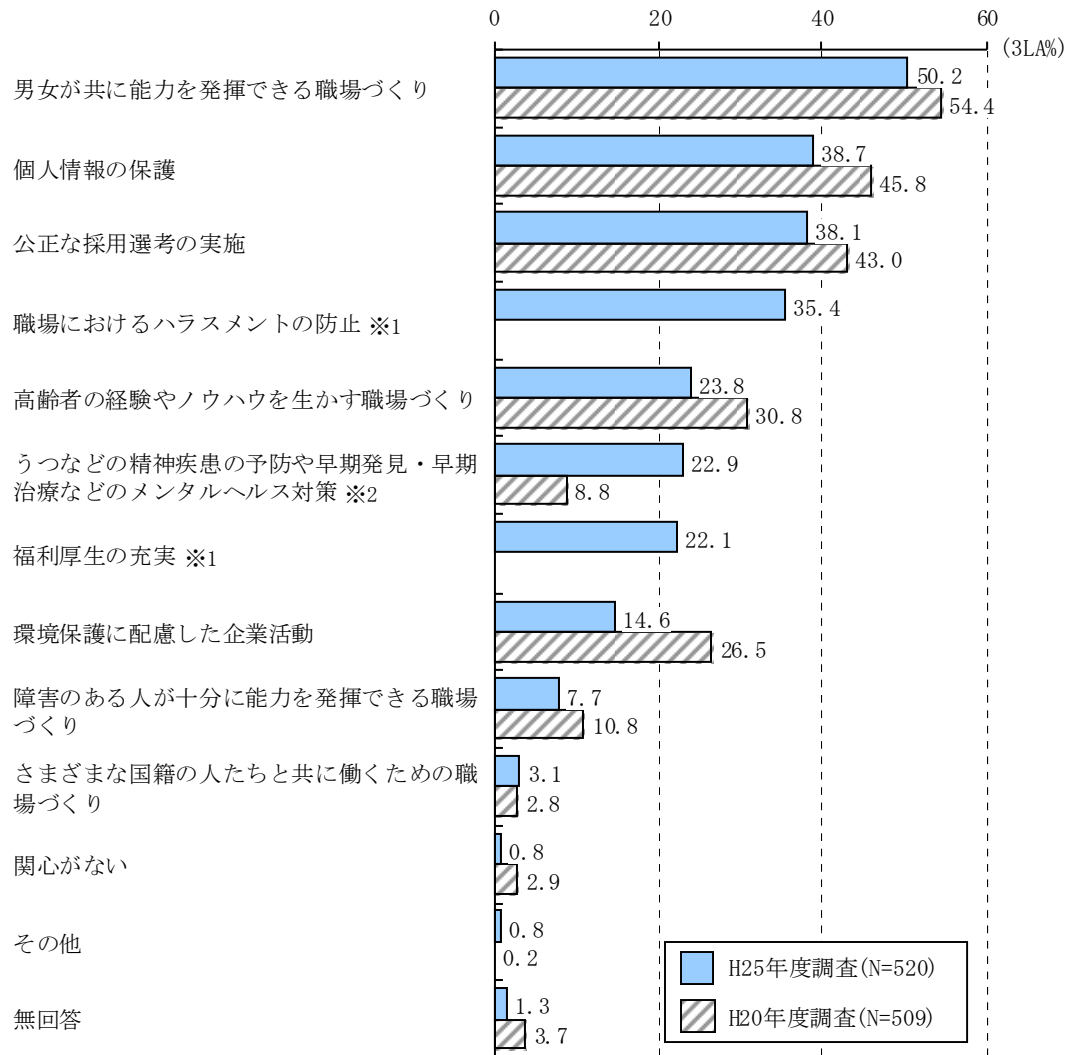
## Ⅱ－３ 調査結果

### 1. 人権に関する取組について

#### 1－1. 人権に関する事柄で特に関心があること

問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）。

【図表1－1 人権に関する事柄で特に関心があること】

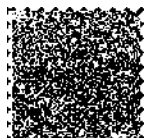


※1 H25年度調査で新たに設けた選択肢

※2 H20年度調査では「心の病を有する人への支援」

人権に関する事柄で特に関心があることについては、「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」が50.2%で最も割合が高く、次いで「個人情報の保護」が38.7%、「公正な採用選考の実施」が38.1%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「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」は14.1ポイント高いが、「環境保護に配慮した企業活動」は11.9ポイント低くなっている。平成25年度の新設項目である「職場におけるハラスメントの防止」は35.4%で、「公正な採用選考の実施」に次いで4番目に関心度が高くなっている。（図表1－1）

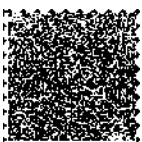
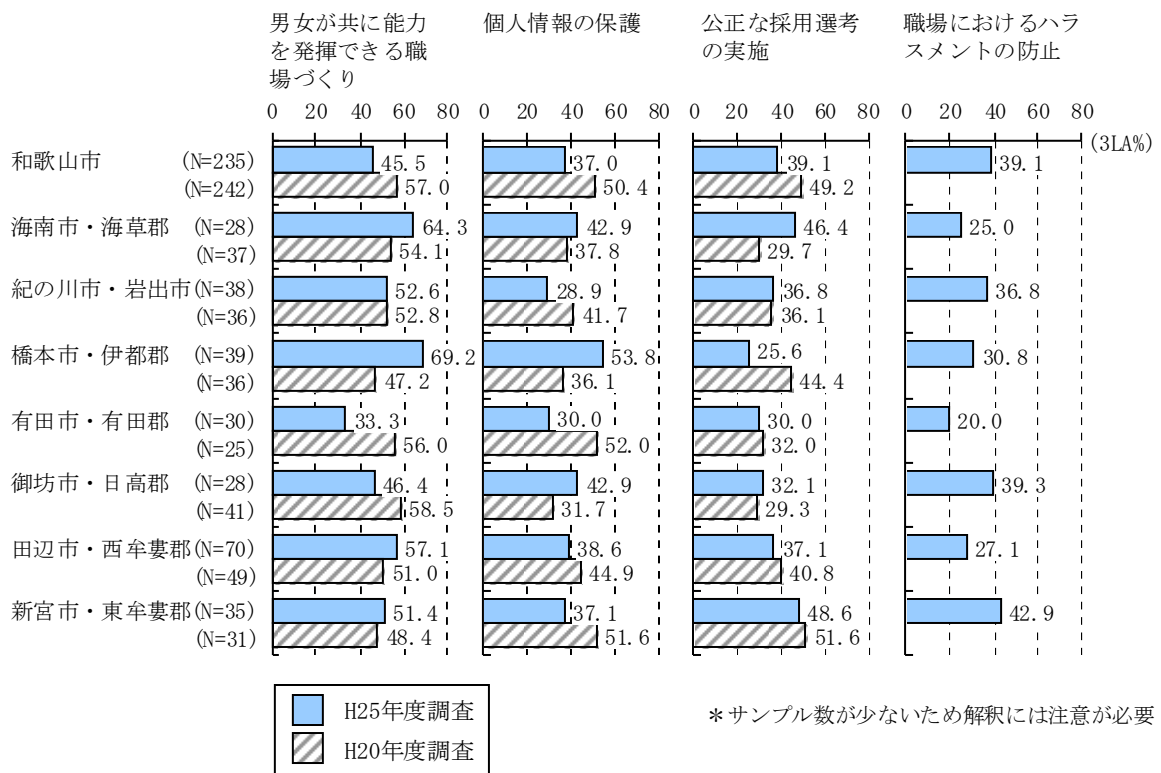


【所在地域別】

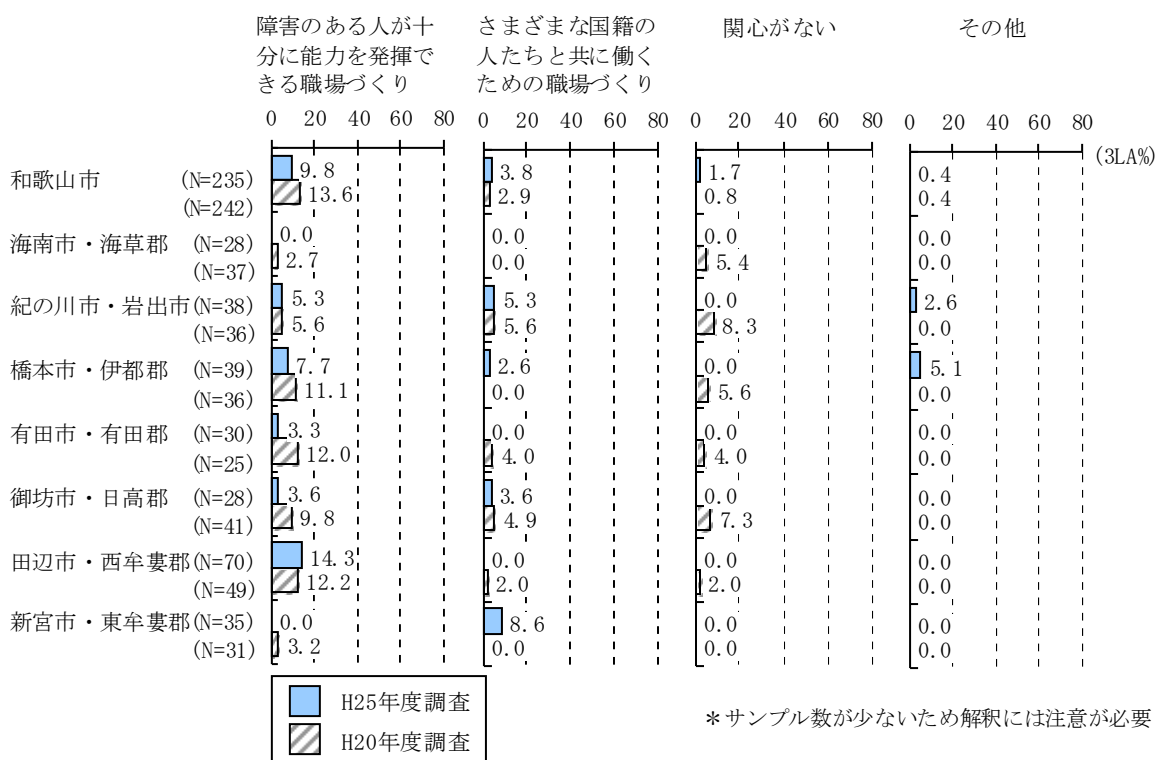
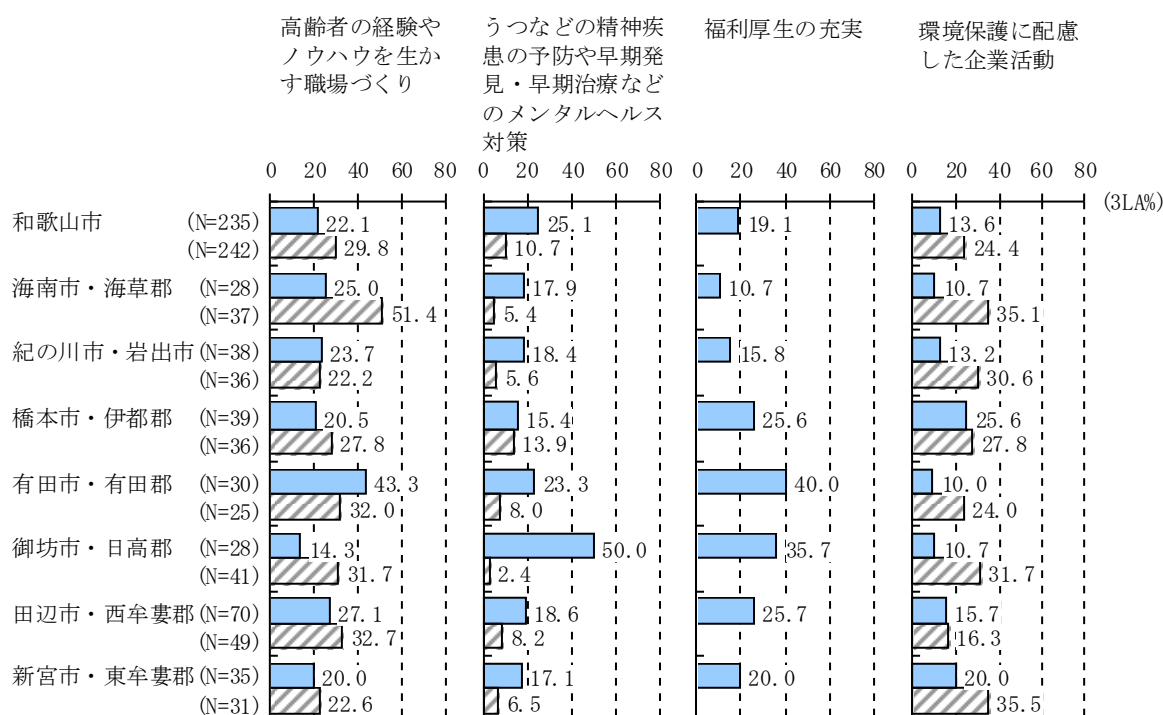
地域別でみると、有田市・有田郡、御坊市・日高郡以外の地域では「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」の割合が最も高い。有田市・有田郡は、「高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり」が最も高い。御坊市・日高郡は、「精神疾患の予防や早期発見・早期治療などのメンタルヘルス対策」の割合が最も高い。

平成20年度調査と比較すると、「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」と「個人情報の保護」については、橋本市・伊都郡は平成20年度より10ポイント以上高くなっているが、有田市・有田郡は20ポイント以上低くなっている。また、「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」は御坊市・日高郡で47.6ポイント高くなっている。(図表1-1-1)

【図表1-1-1 所在地域別 人権に関する事柄で特に関心があること①】



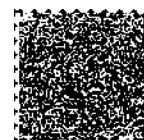
【図表 1-1-1 所在地域別 人権に関する事柄で特に関心があること②】



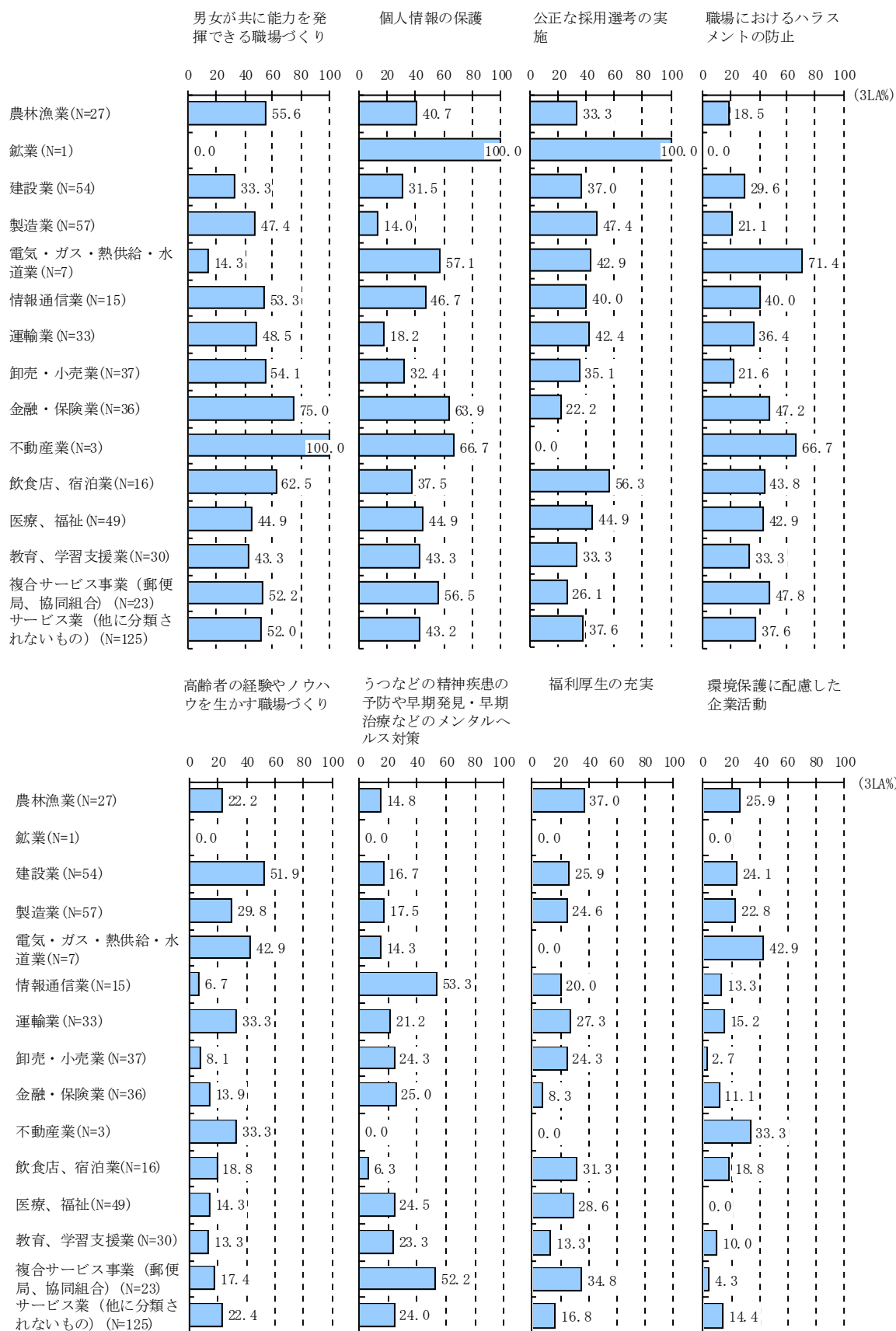
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

【産業分類別】

産業分類別でみると、鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業（郵便局、協同組合）以外は「男女が共に能力を發揮できる職場づくり」の割合が最も高い。電気・ガス・熱供給・水道業では、「職場におけるハラスメントの防止」の割合最も高くなっている。（図表 1-1-2）

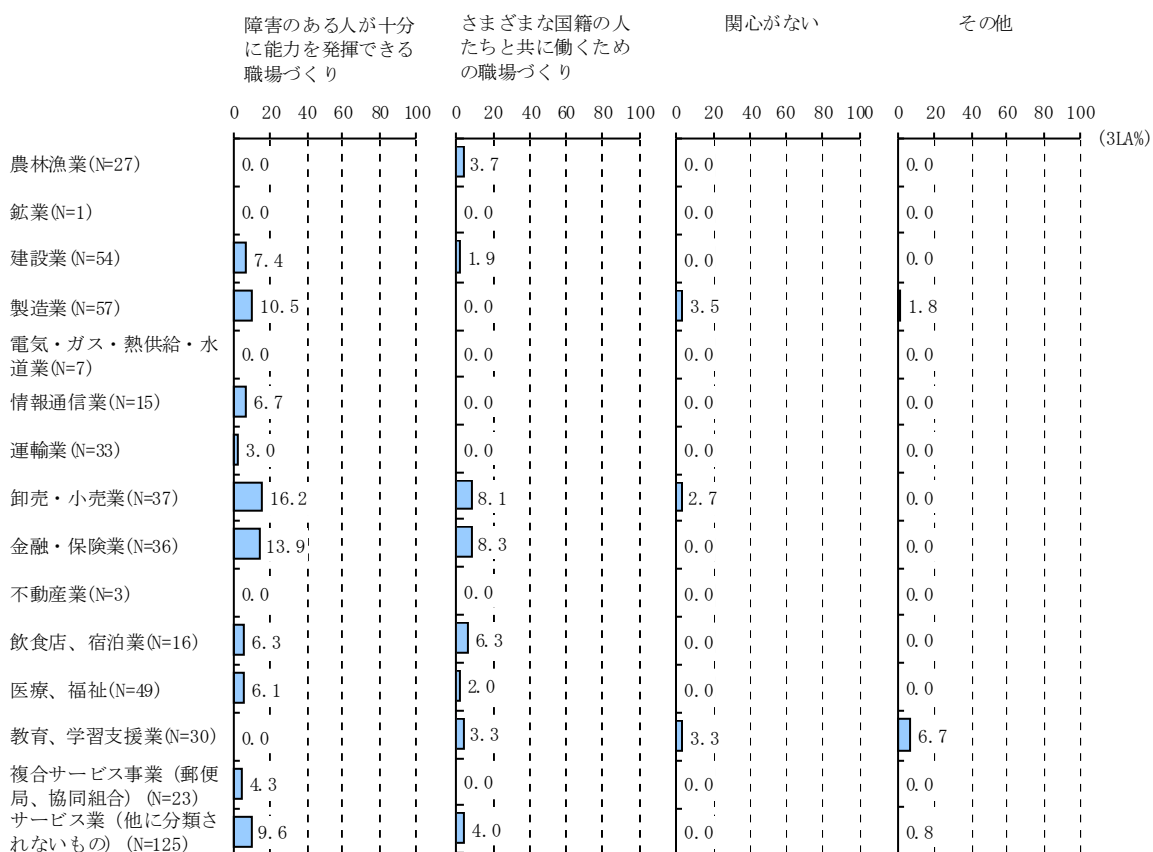


【図表 1-1-2 産業分類別 人権に関する事柄で特に関心があること①】



\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

【図表 1-1-2 産業分類別 人権に関する事柄で特に関心があること②】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

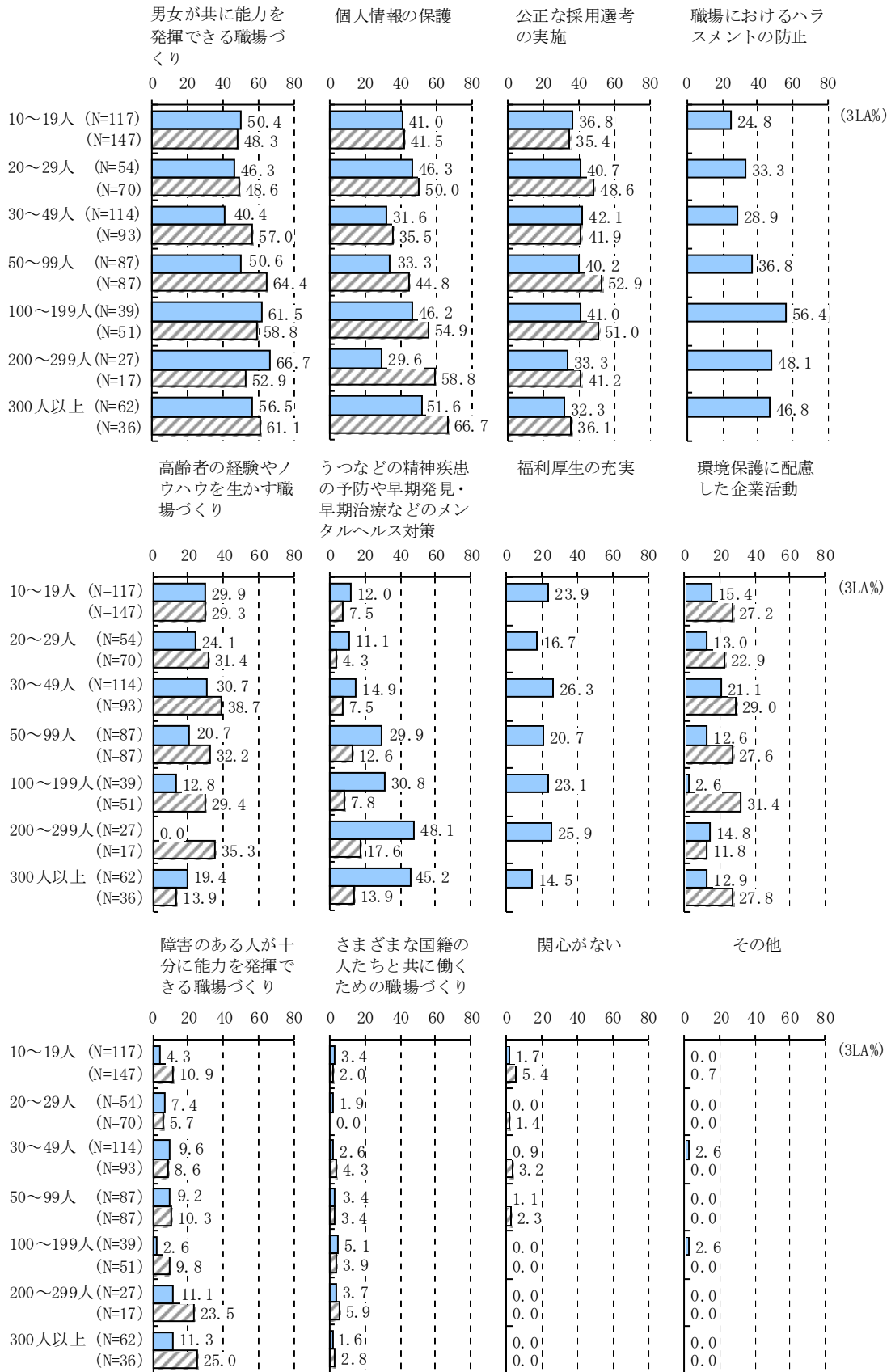
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、規模にかかわらず「男女が共に能力を發揮できる職場づくり」の割合が高くなっている。200～299人、300人以上は、「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」の割合も高くなっている。

平成20年度調査と比較すると、30～49人は「男女が共に能力を發揮できる職場づくり」が16.6ポイント低くなっている。50～99人は「男女が共に能力を發揮できる職場づくり」と「個人情報の保護」、「公正な採用選考の実施」がそれぞれ10ポイント以上低くなっている。200～299人では、「男女が共に能力を發揮できる職場づくり」が13.8ポイント高いが、「個人情報の保護」は29.2ポイント低くなっている。(図表 1-1-3)

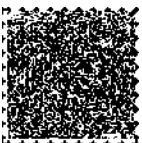


【図表1-1-3 従業員規模別 人権に関する事柄で特に関心があること】



■ H25年度調査  
▨ H20年度調査

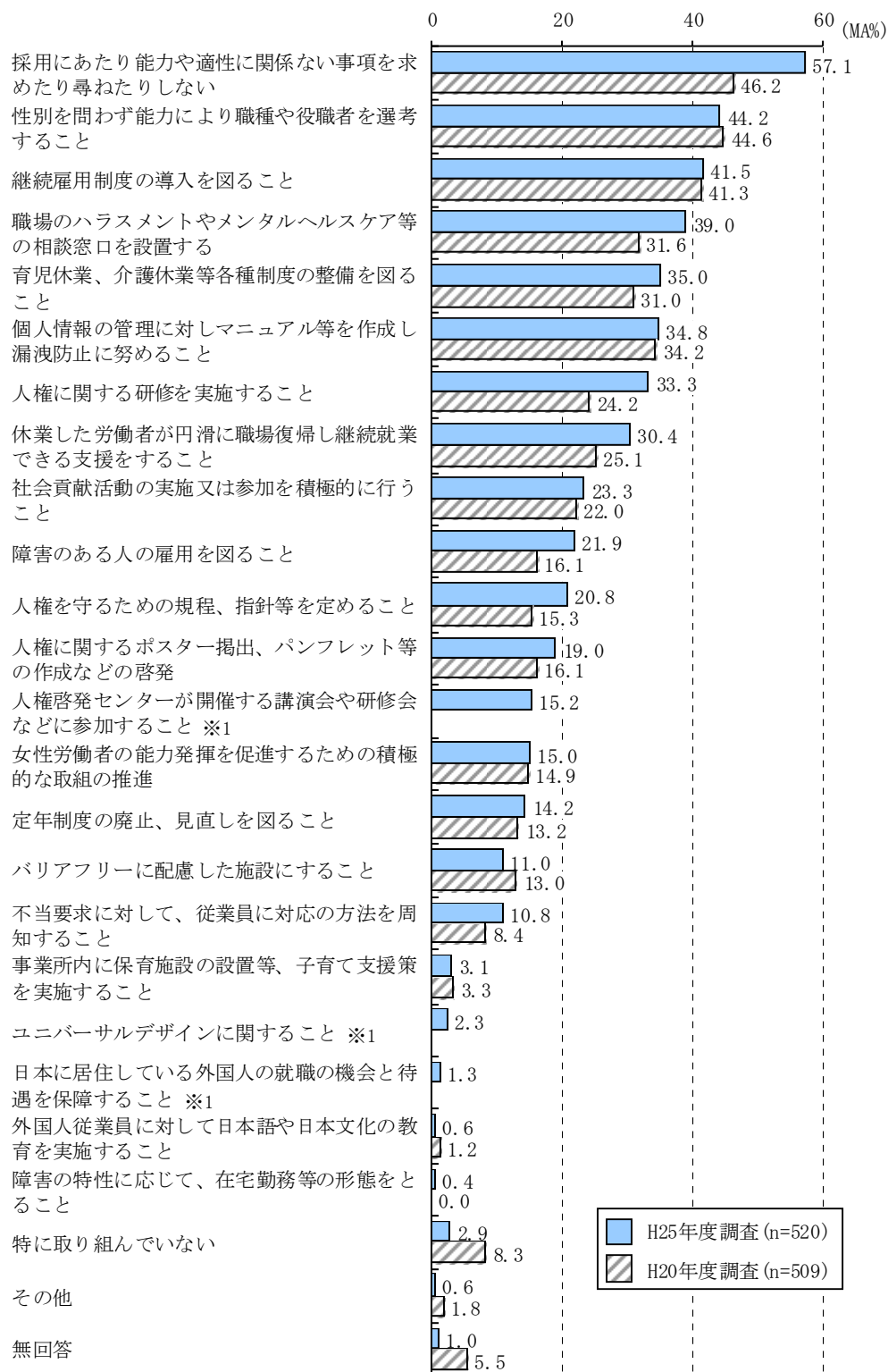
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



## 1-2. 人権に関する取組の中で、特に取組まれていること

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

【図表1-2 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること】



※1 H25年度調査で新たに設けた選択肢





人権に関する取組の中で、特に取り組まれていることについては、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」が57.1%で最も割合が高く、次いで「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が44.2%、「継続雇用制度の導入を図ること」が41.5%となっている。

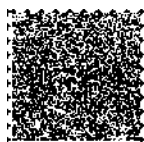
平成20年度調査と比較すると、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」、「職場のハラスメントやメンタルヘルスケア等の相談窓口を設置する」、「人権に関する研修を実施すること」、「休業した労働者が円滑に職場復帰し継続就業できる支援をすること」、「障害のある人の雇用を図ること」、「人権を守るための規程、指針等を定めること」は平成25年度調査の方がいずれも5ポイント以上高くなっている。

(図表1-2)

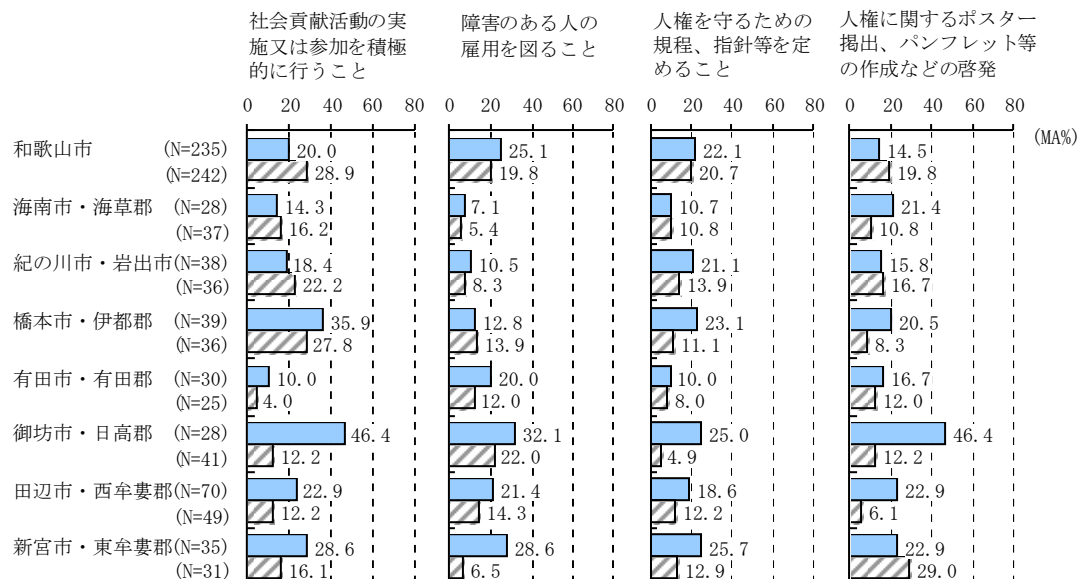
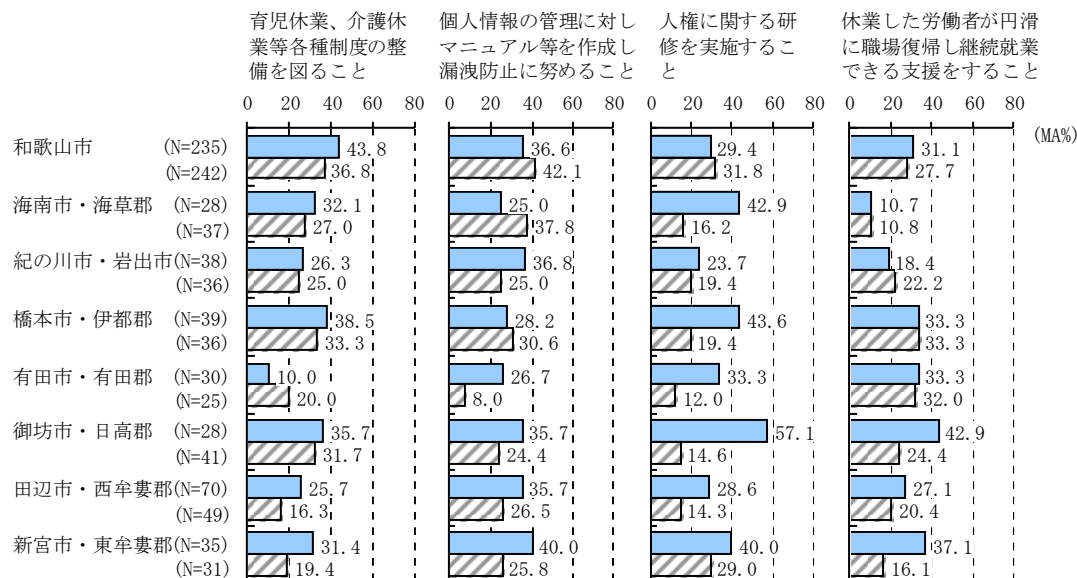
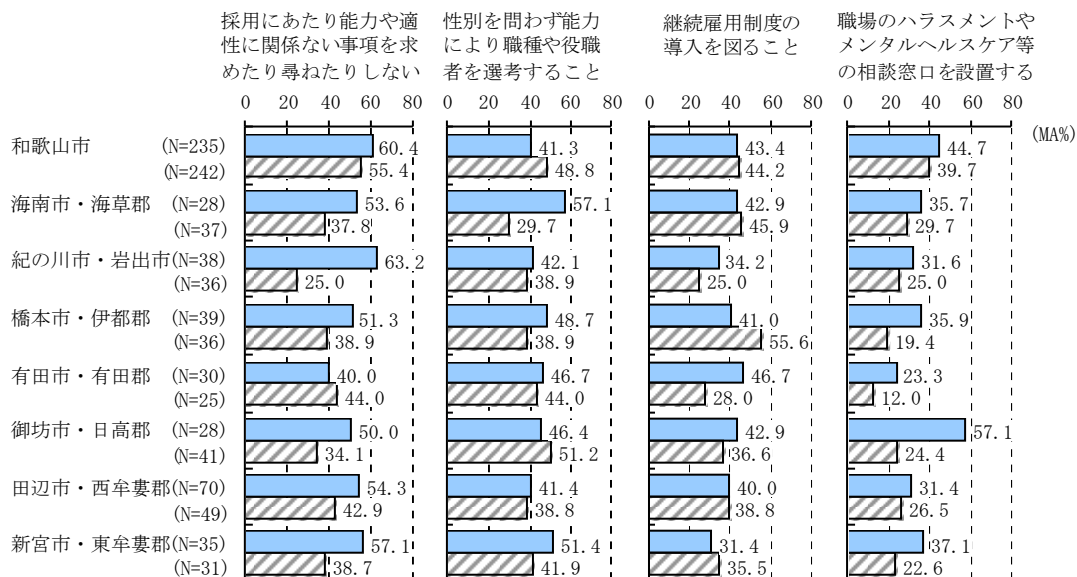
### 【所在地域別】

所在地域別でみると、海南市・海草郡は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」、有田市・有田郡は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」と「継続雇用制度の導入を図ること」、御坊市・日高郡は「職場のハラスメントやメンタルヘルスケア等の相談窓口を設置する」と「人権に関する研修を実施すること」が最も高いが、それ以外の地域では「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」が最も高くなっている。また、御坊市・日高郡の「職場のハラスメントやメンタルヘルスケア等の相談窓口を設置する」は、他の地域に比べて高い割合になっている。

平成20年度調査と比較すると、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」は和歌山市と有田市・有田郡を除く地域で10ポイント以上高くなっている。御坊市・日高郡では、「職場のハラスメントやメンタルヘルスケア等の相談窓口を設置する」、「人権に関する研修を実施すること」、「社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと」、「人権を守るための規程、指針等を定めること」、「人権に関するポスター掲出、パンフレット等の作成などの啓発」は20~40ポイント高くなっている。(図表1-2-1)



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

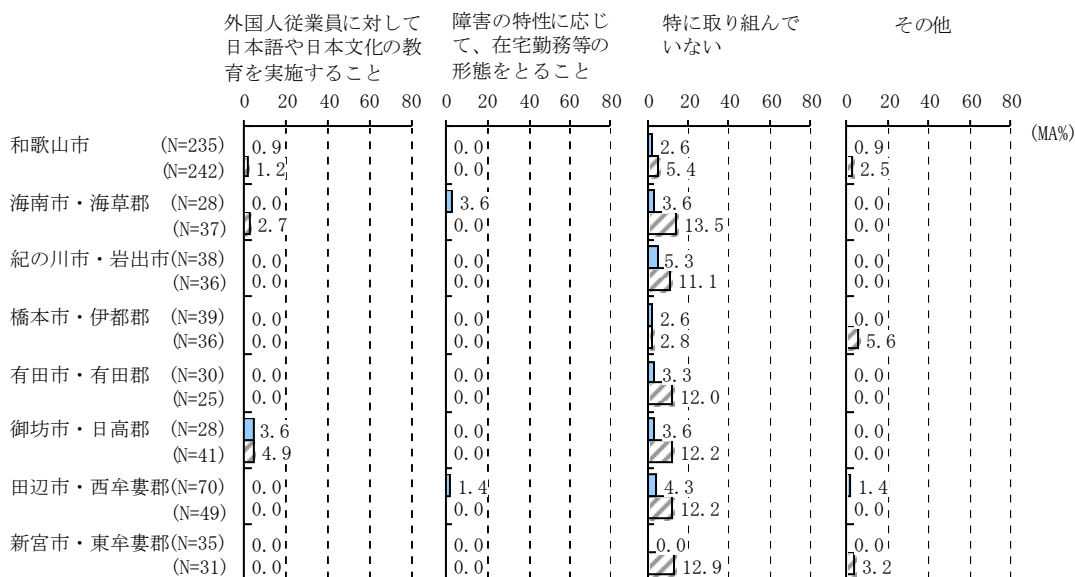
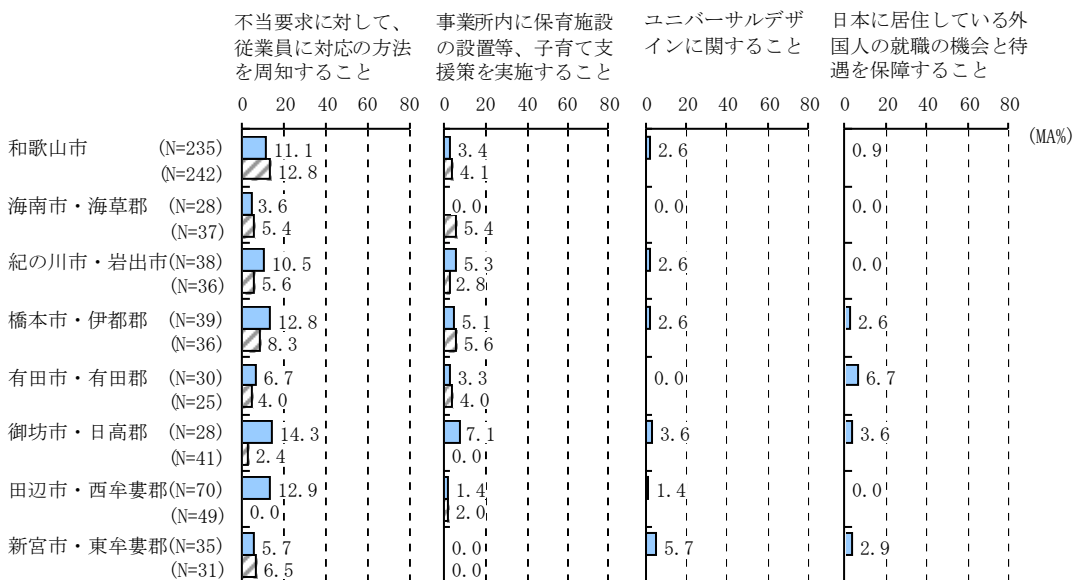
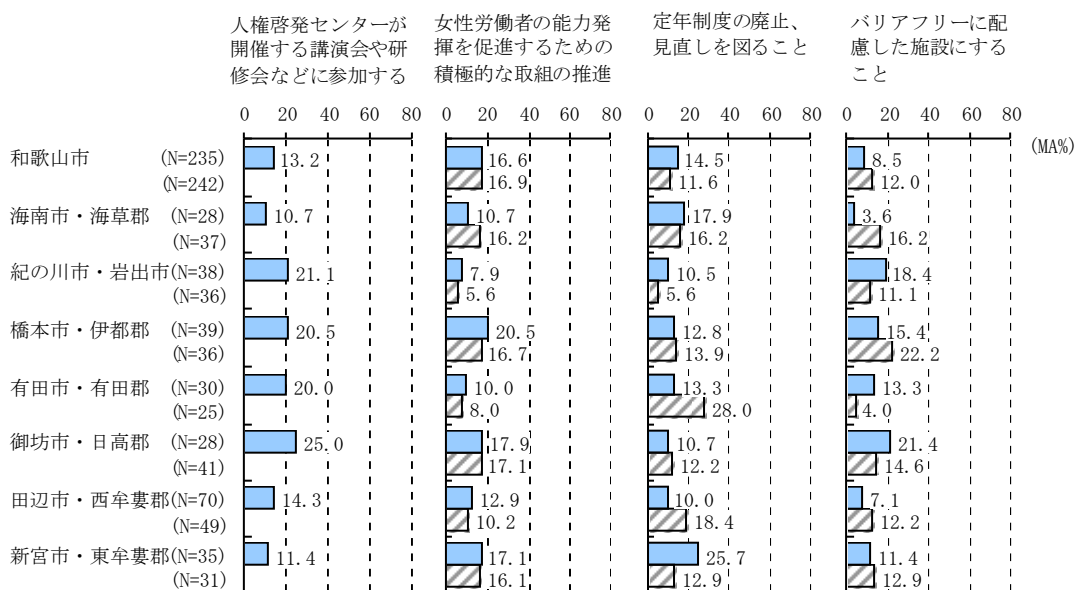


■ H25年度調査  
 ▨ H20年度調査

\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

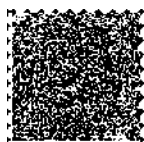


【図表1-2-1 所在地域別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること②】



■ H25年度調査  
 ▨ H20年度調査

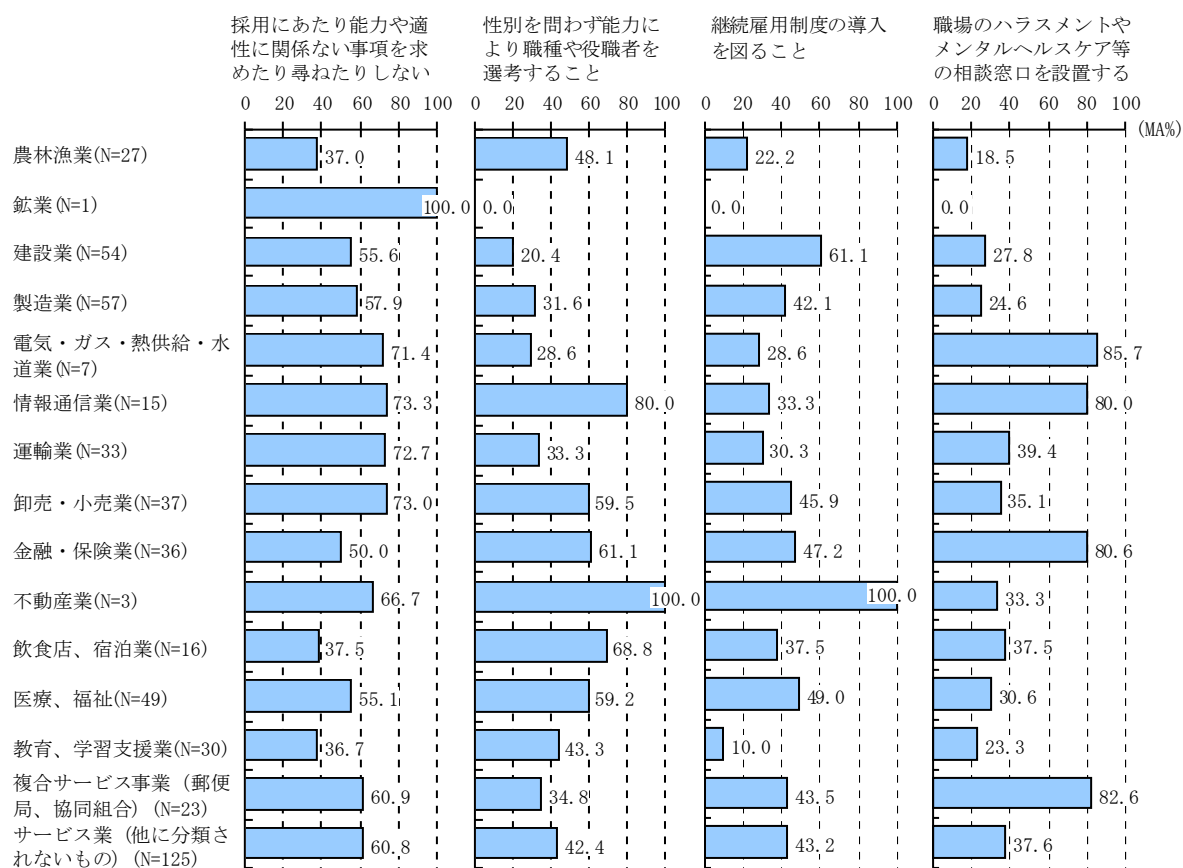
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



## 【産業分類別】

産業分類別にみると、鉱業、製造業、運輸業、卸売・小売業、サービス業（他に分類されないもの）はいずれも「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」が最も多く、過半数を占めている。（図表1-2-2）

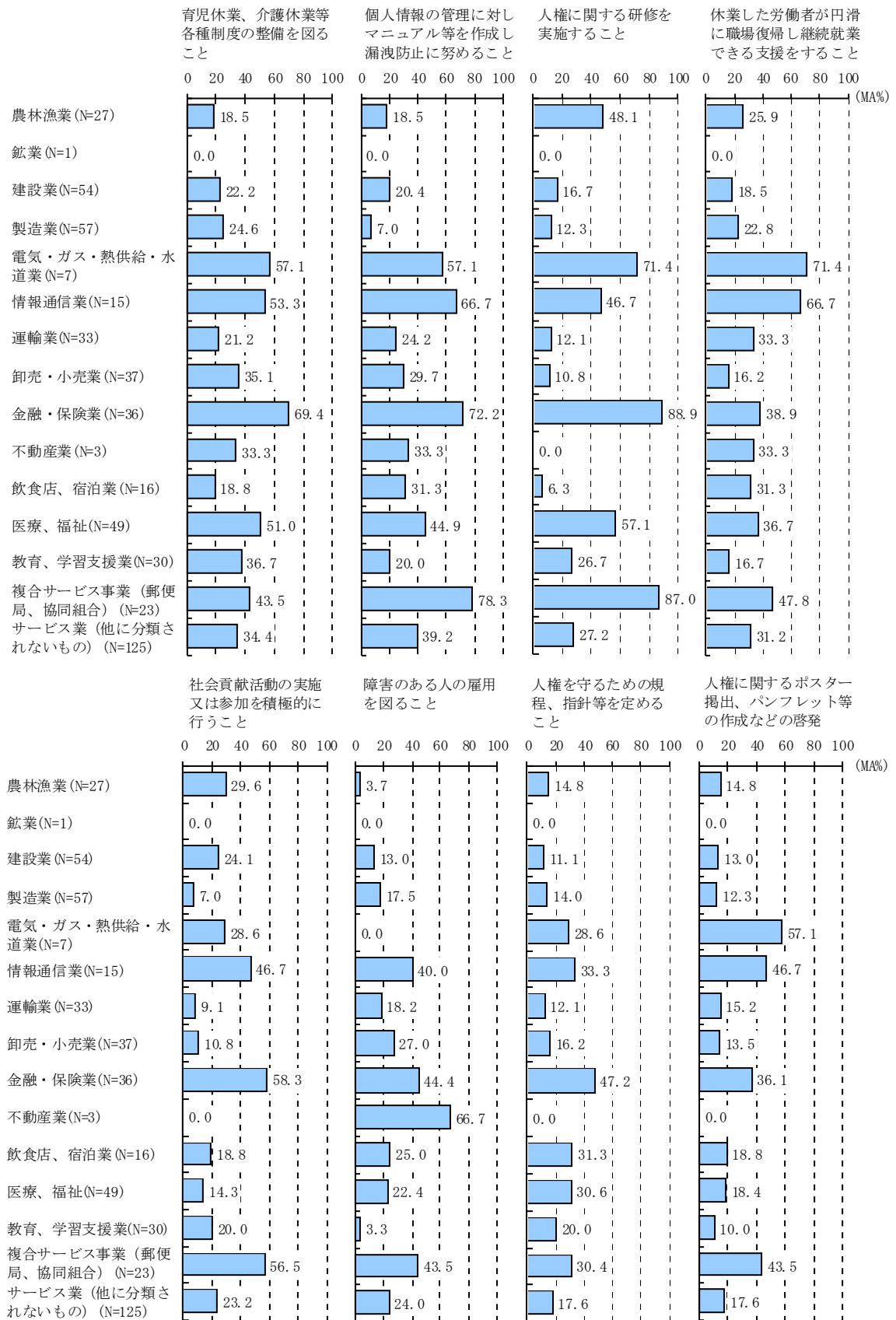
【図表1-2-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること①】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

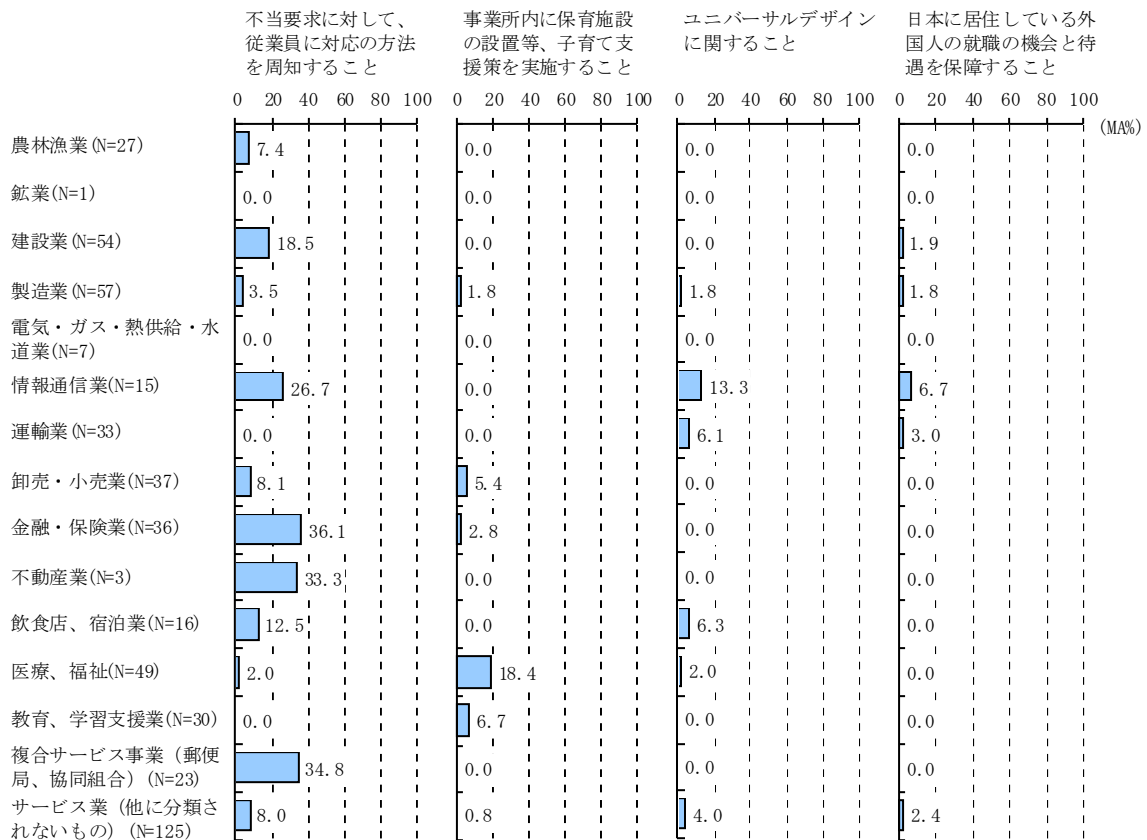
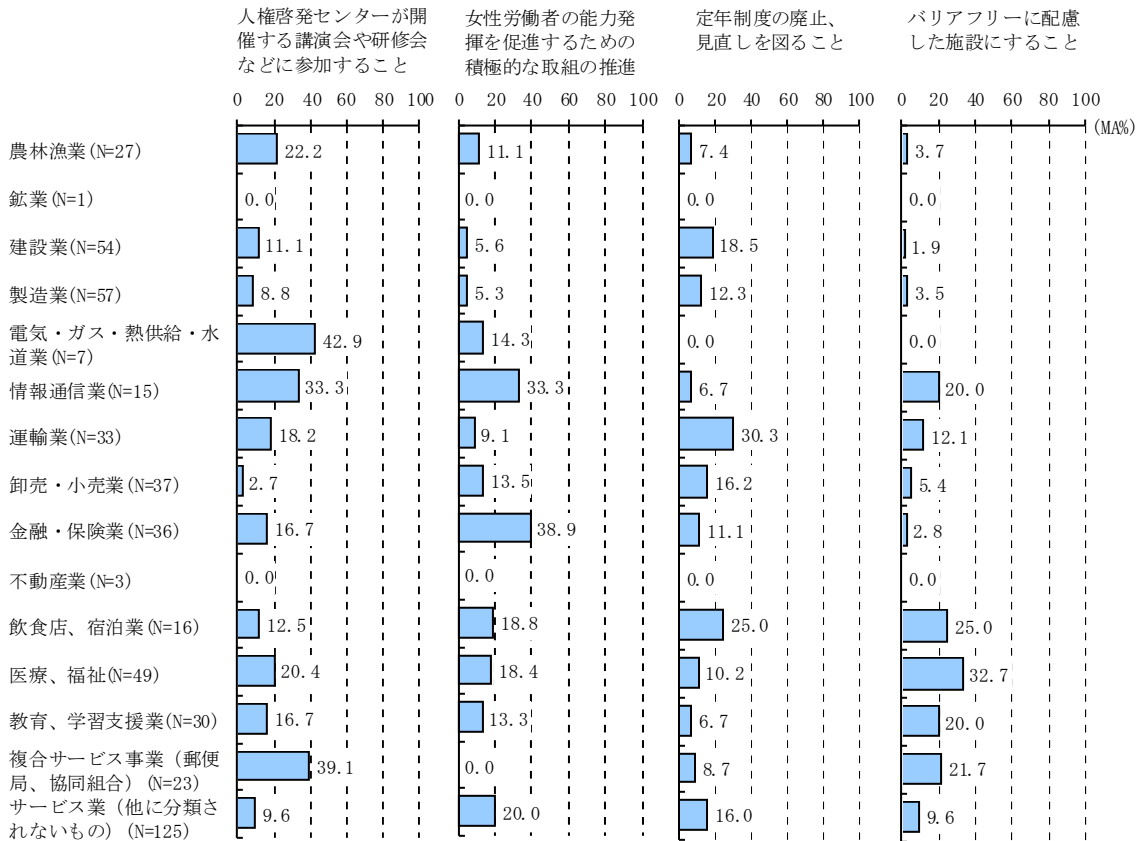


【図表1-2-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること②】

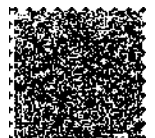


\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

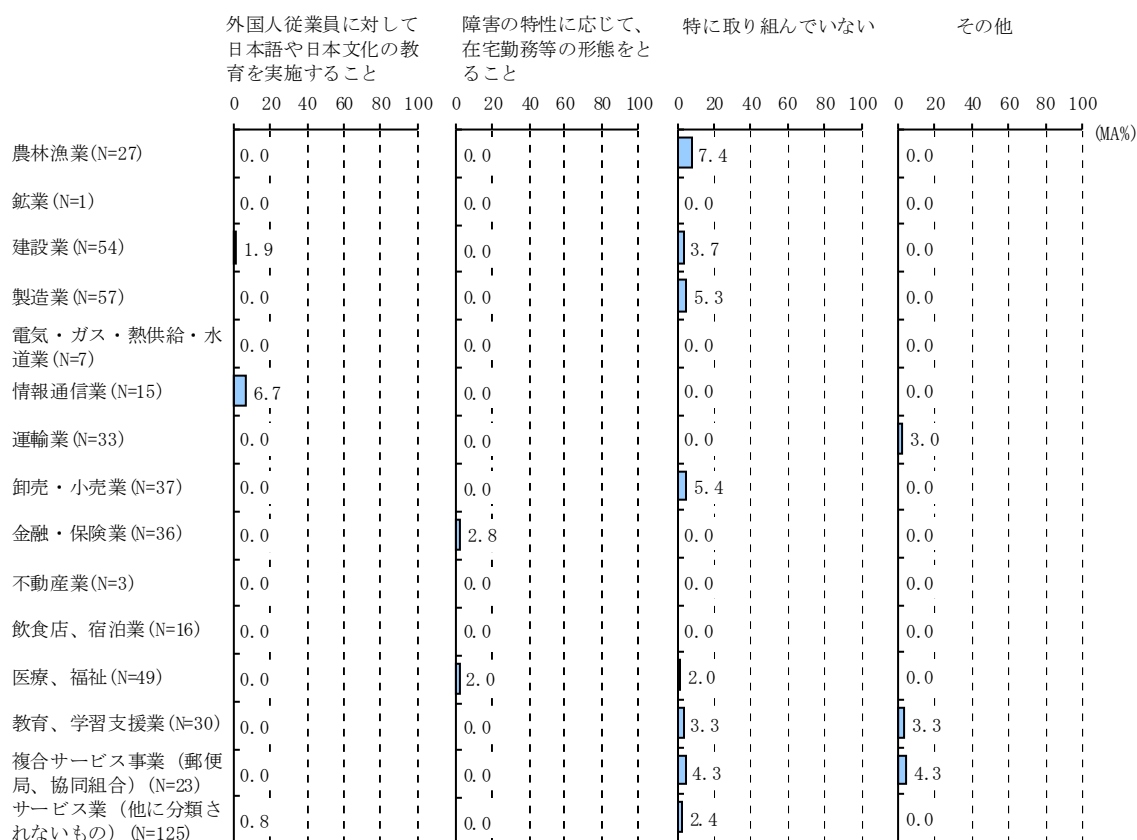
【図表1-2-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること③】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図表 1-2-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること④】

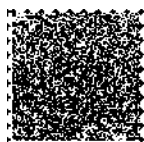


\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

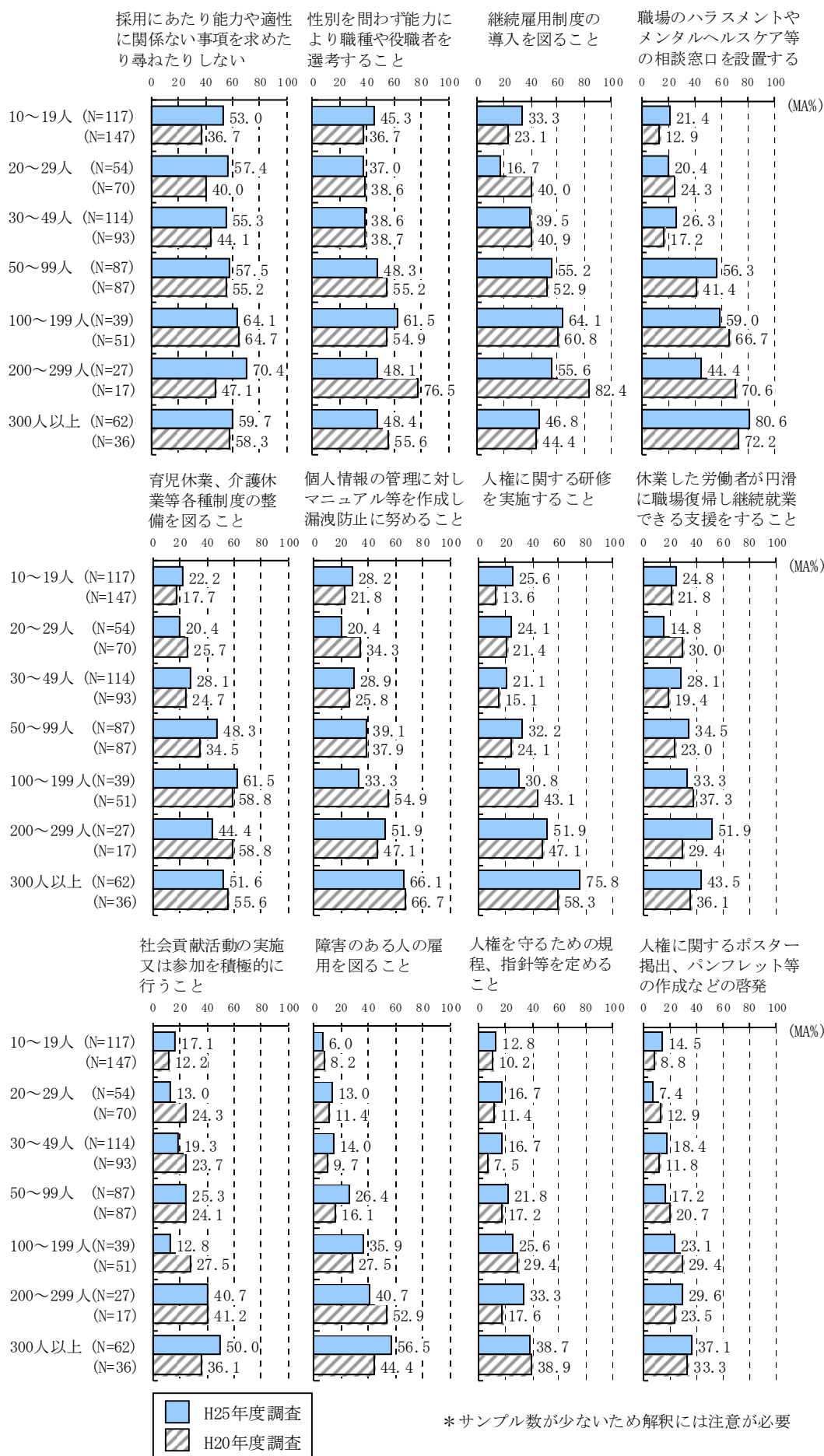
【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、299人までは「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」の割合が最も高く、300人以上は「職場のハラスメントやメンタルヘルスカケア等の相談窓口を設置する」が最も高くなっている。

平成20年度と比較すると、200～299人では「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」と「休業した労働者が円滑に職場復帰し継続就業できる支援をすること」が約20ポイント以上高いが、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」や「継続雇用制度の導入を図ること」、「職場のハラスメントやメンタルヘルスカケア等の相談窓口を設置する」は30ポイント弱低くなっている。（図表 1-2-3）



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

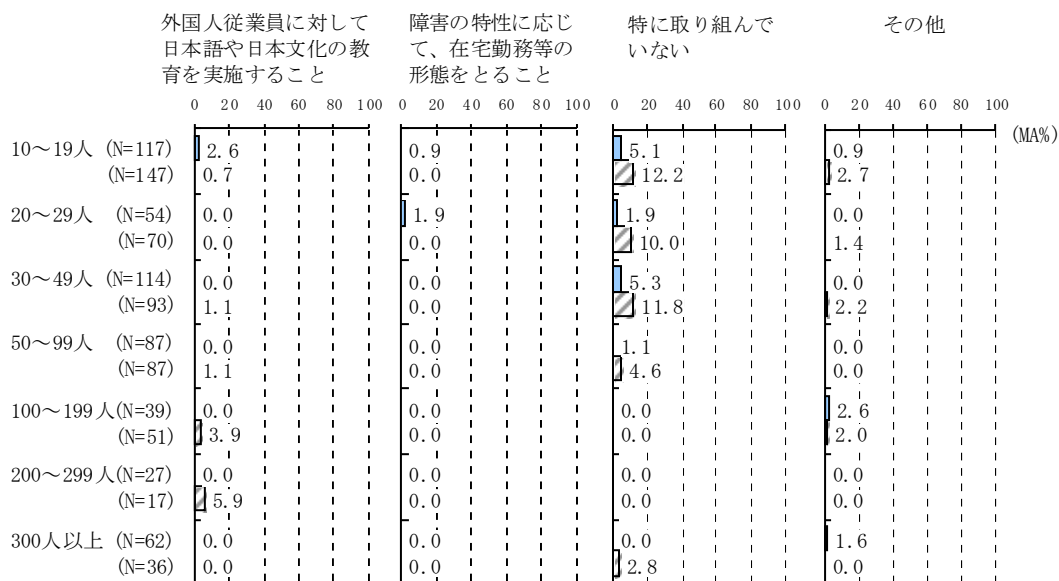
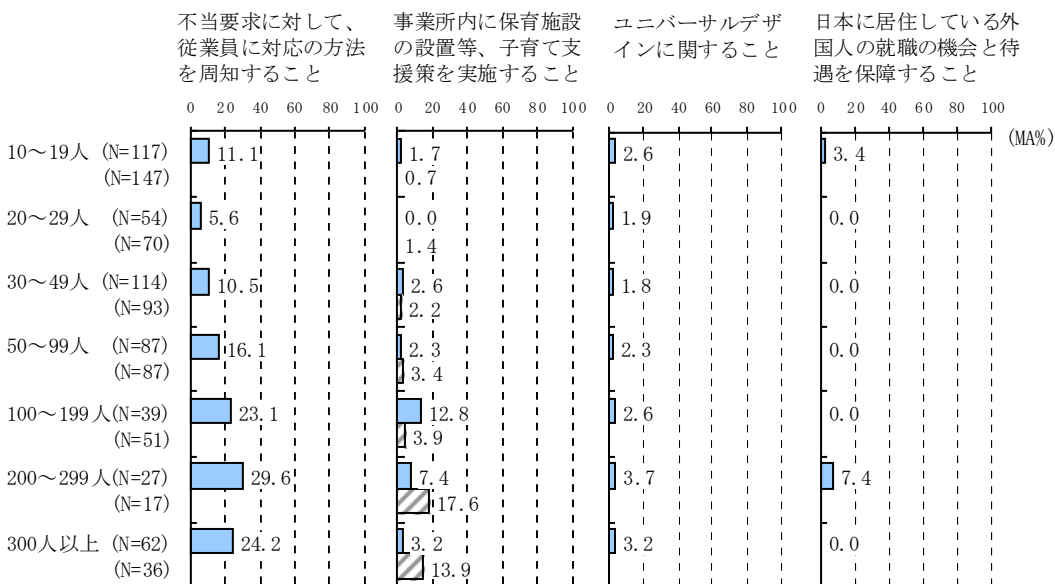
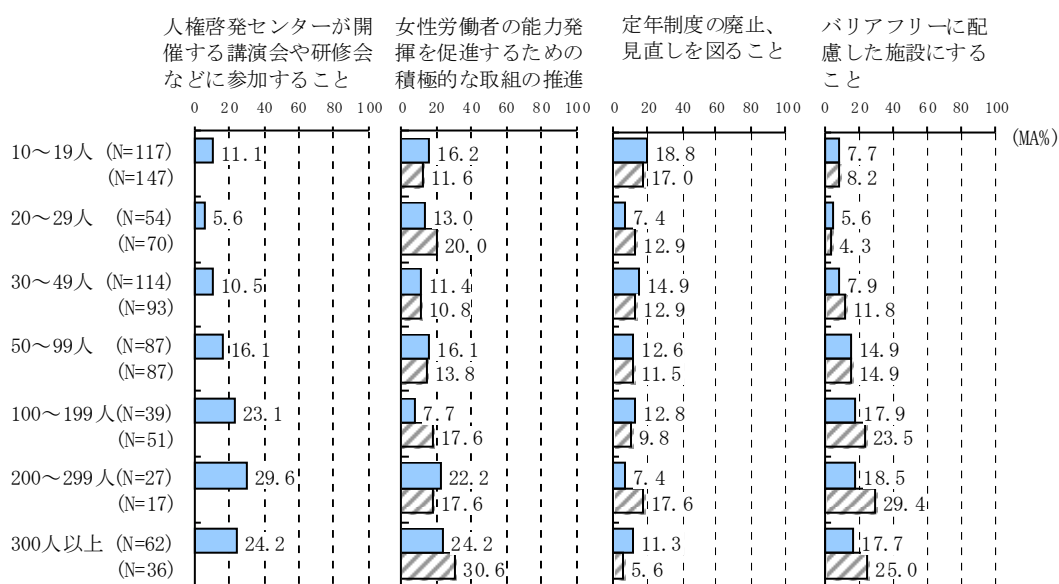


\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



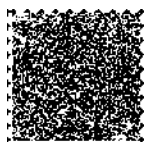


【図表 1-2-3 従業員規模別 人権に関する取組の中で、特に取り組まれていること②】



■ H25年度調査  
 ▨ H20年度調査

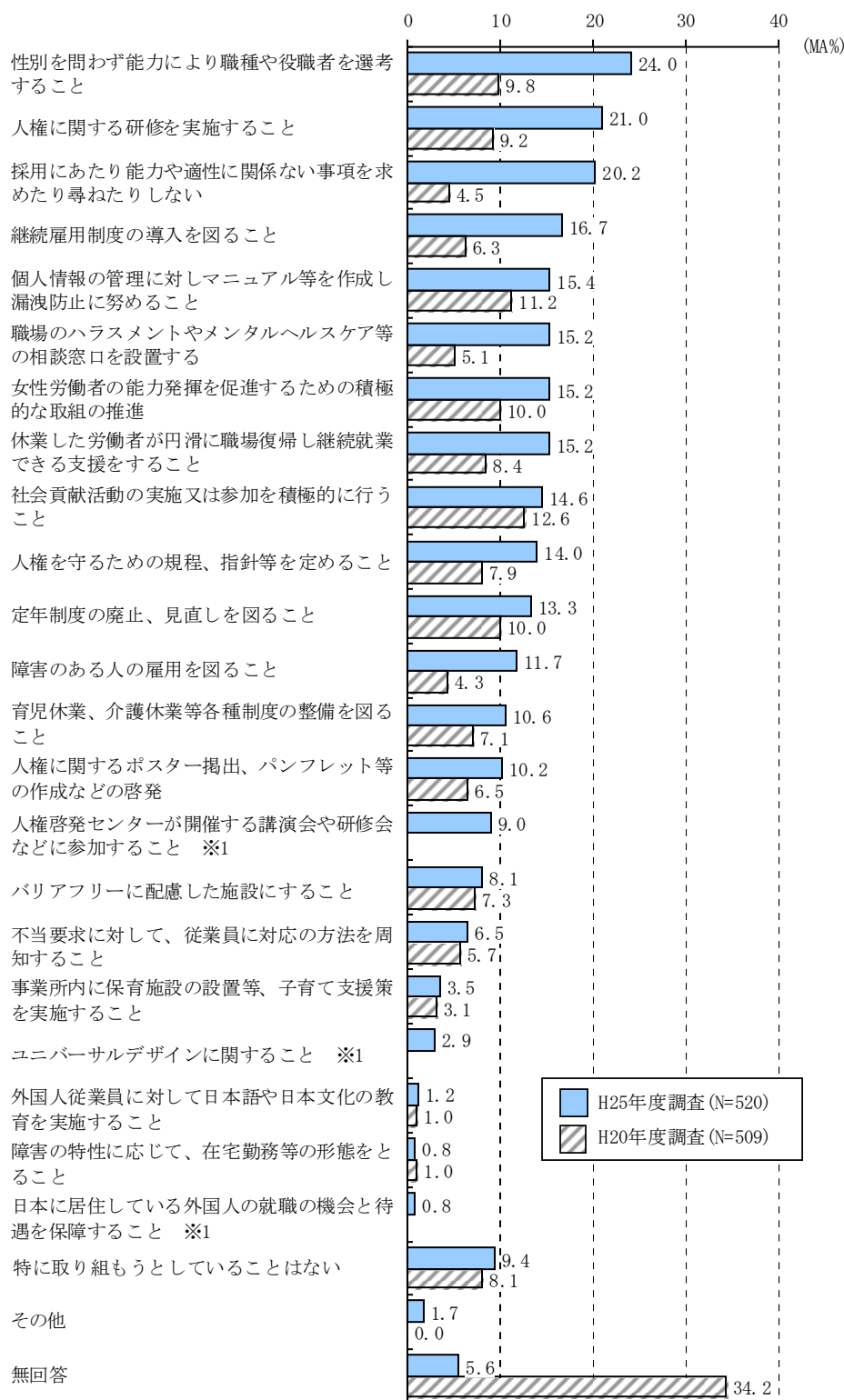
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



### 1-3. 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること

問3 人権に関する取組の中で、貴社において、取り組もうとしていることは何ですか（〇はいくつでも）。

【図表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】



※1 H25年度調査で新たに設けた選択肢



人権に関する取組の中で、取り組もうとしていることについては、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が24.0%で最も割合が高く、次いで「人権に関する研修を実施すること」が21.0%、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」が20.2%となっている。

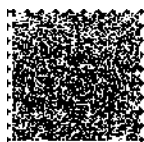
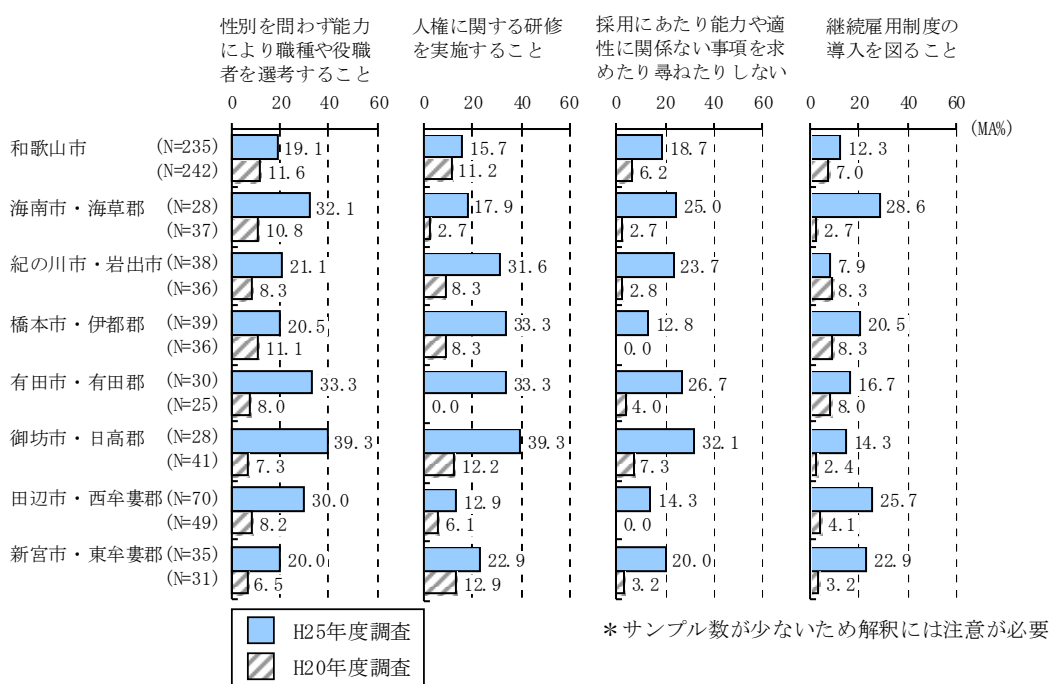
平成20年度調査と比較すると、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」、「人権に関する研修を実施すること」、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」、「継続雇用制度の導入を図ること」、「職場のハラスメントやメンタルヘルスケア等の相談窓口を設置する」は、10ポイント以上高くなっている。(図表1-3)

### 【所在地域別】

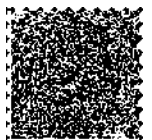
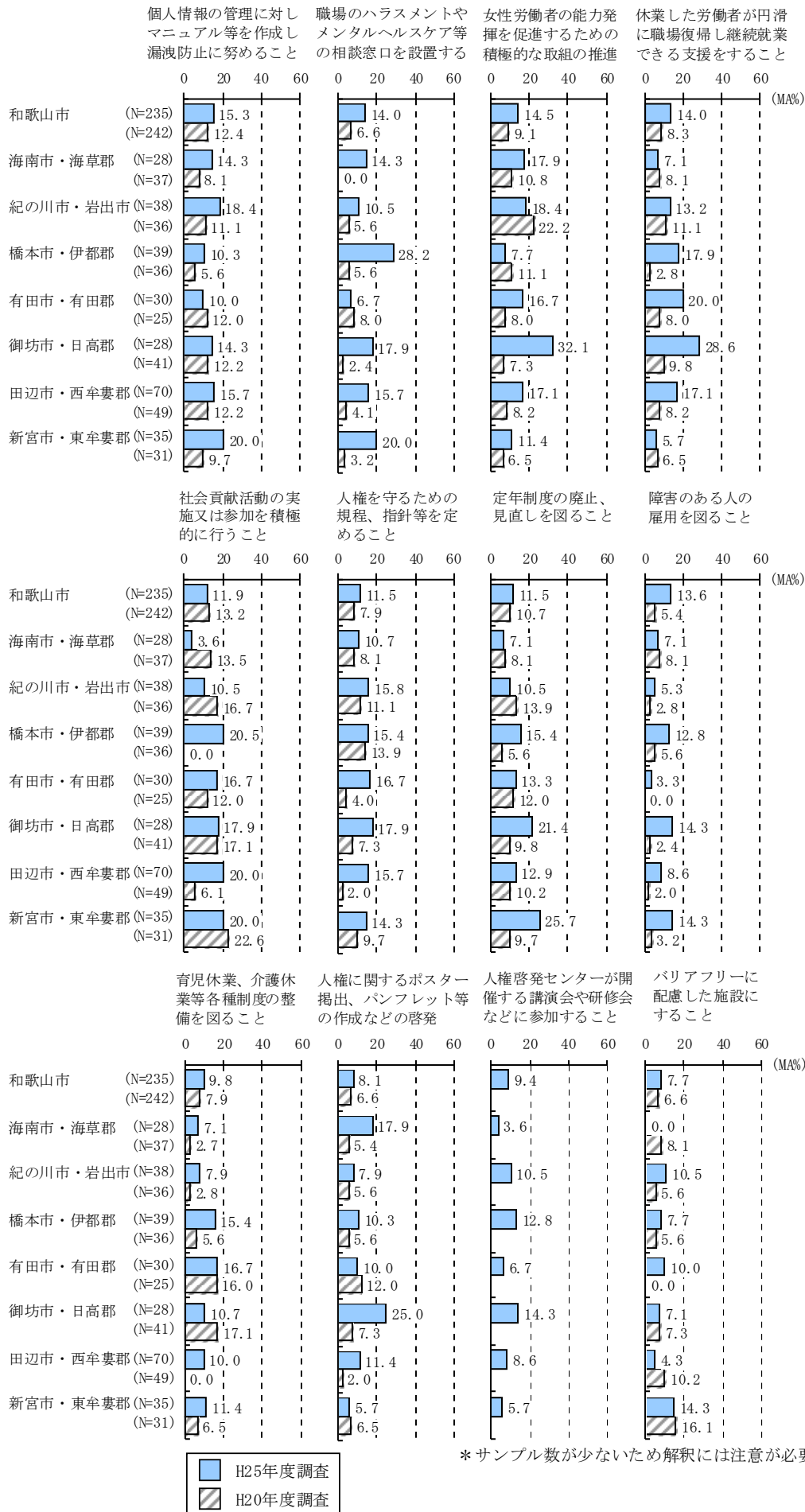
所在地域別にみると、紀の川市・岩出市と橋本市・伊都郡は「人権に関する研修を実施すること」が最も割合が高い。有田市・有田郡と御坊市・日高郡は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」と「人権に関する研修を実施すること」が同率で最も割合が高い。新宮市・東牟婁郡は「定年制度の廃止、見直しを図ること」が最も割合が高く、それ以外の所在地域では「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が最も割合が高くなっている。

平成20年度と比較すると、有田市・有田郡は「人権に関する研修を実施すること」が33.3ポイント、御坊市・日高郡は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が32.0ポイント割合が高く、有田市・有田郡、御坊市・日高郡は上位3項目の「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」、「人権に関する研修を実施すること」、「採用にあたり能力や適性に関係のない事項を求めたり尋ねたりしない」で割合が高く、20ポイント以上の差となっている。(図表1-3-1)

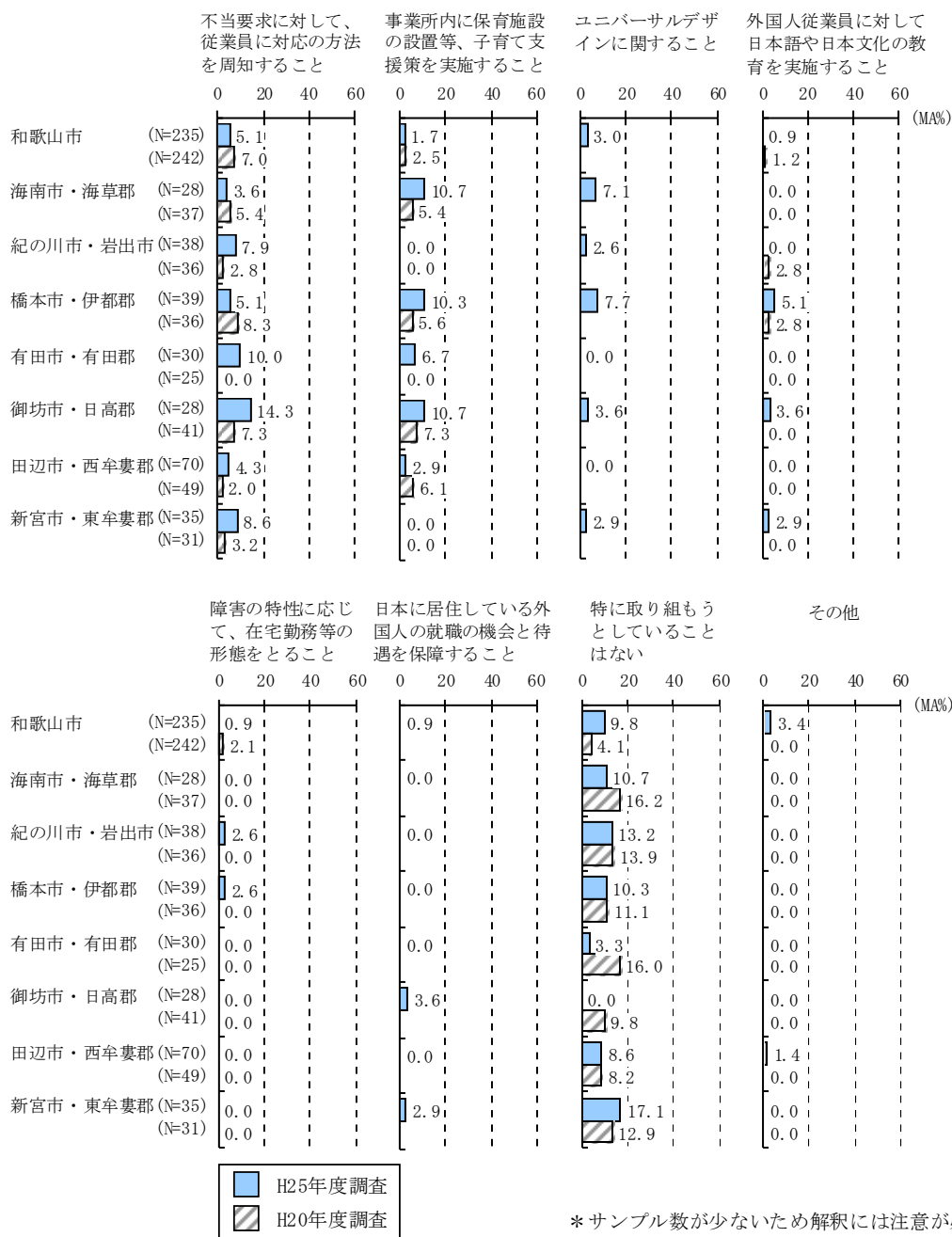
【図表1-3-1 所在地域別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること①】



【図表 1-3-1 所在地域別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること②】



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

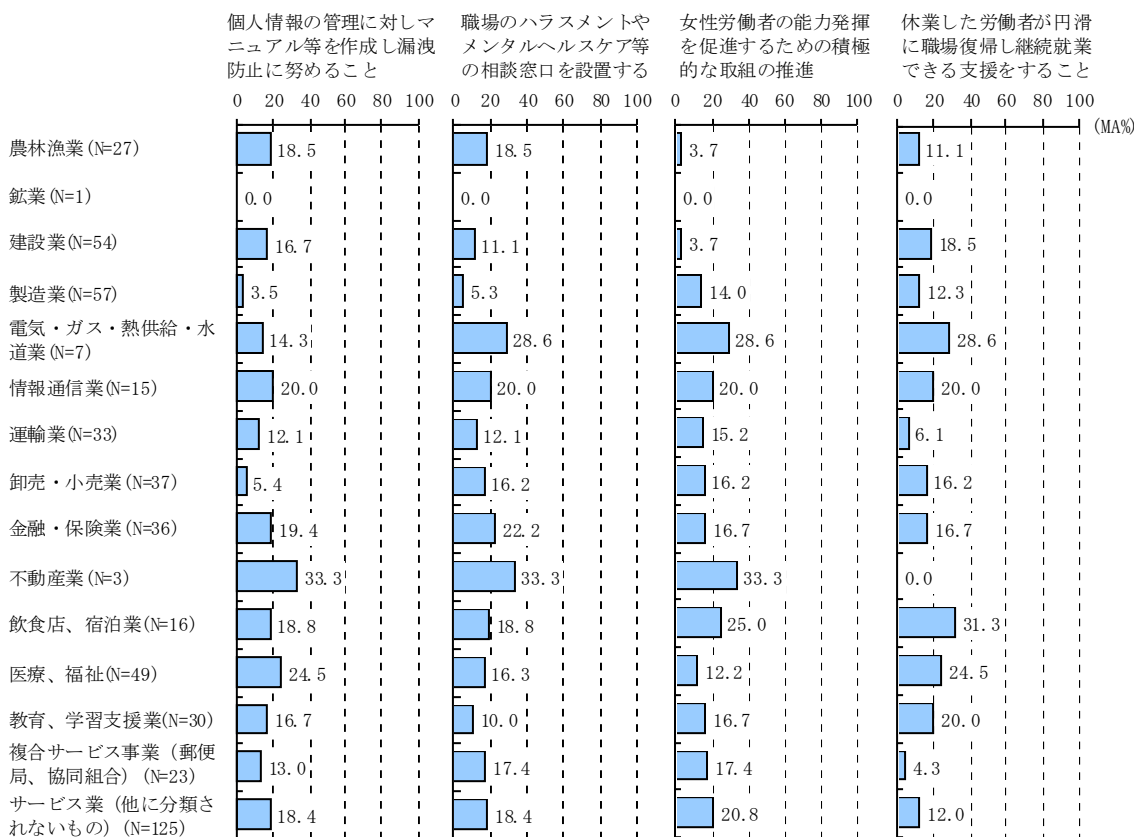
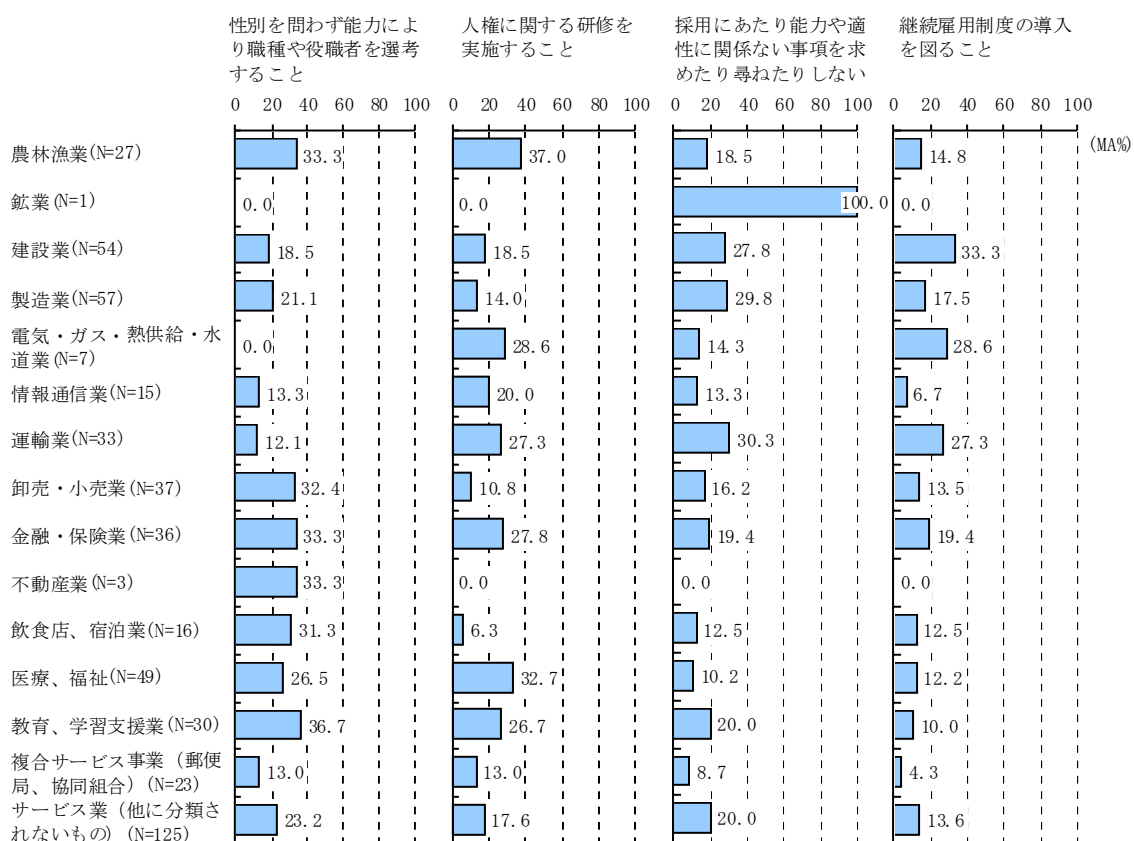


【産業分類別】

産業別にみると、卸売・小売業、金融・保険業、飲食店、宿泊業、教育、学習支援業、サービス業（他に分類されないもの）は、「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」の割合が最も高くなっている。（図表 1-3-2）



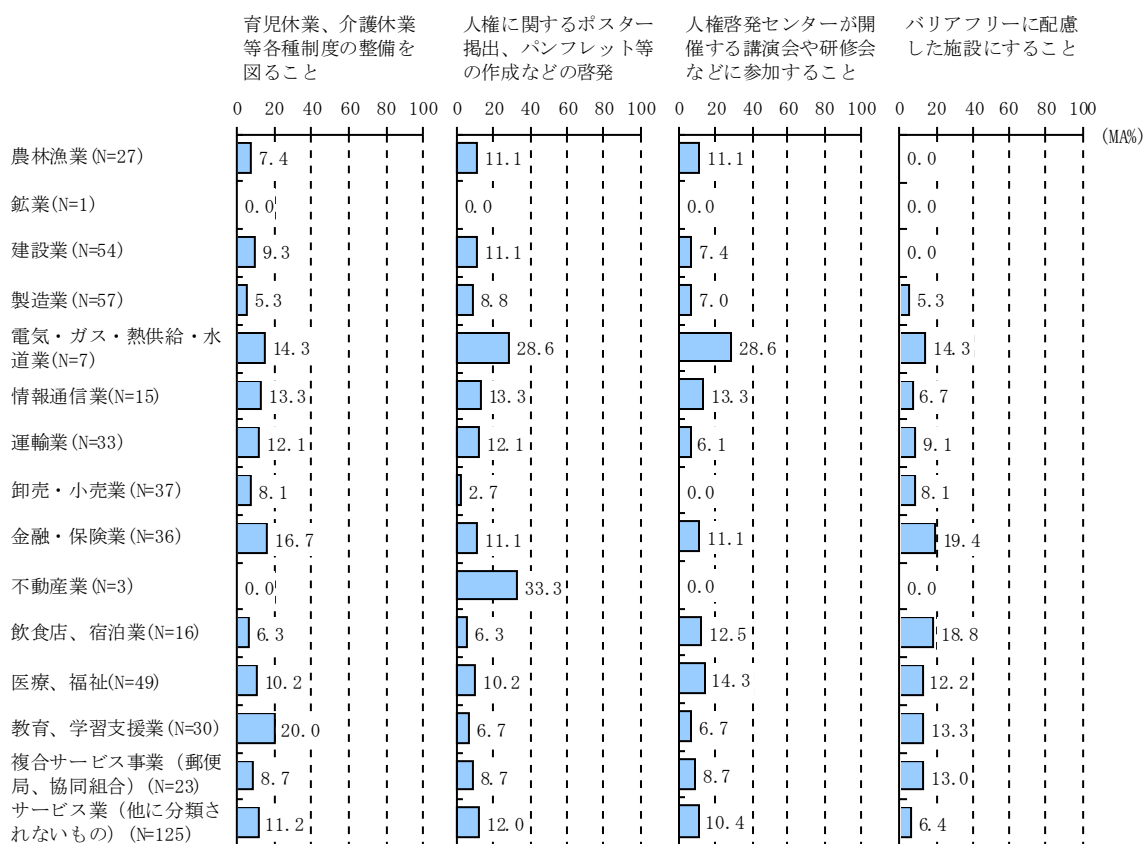
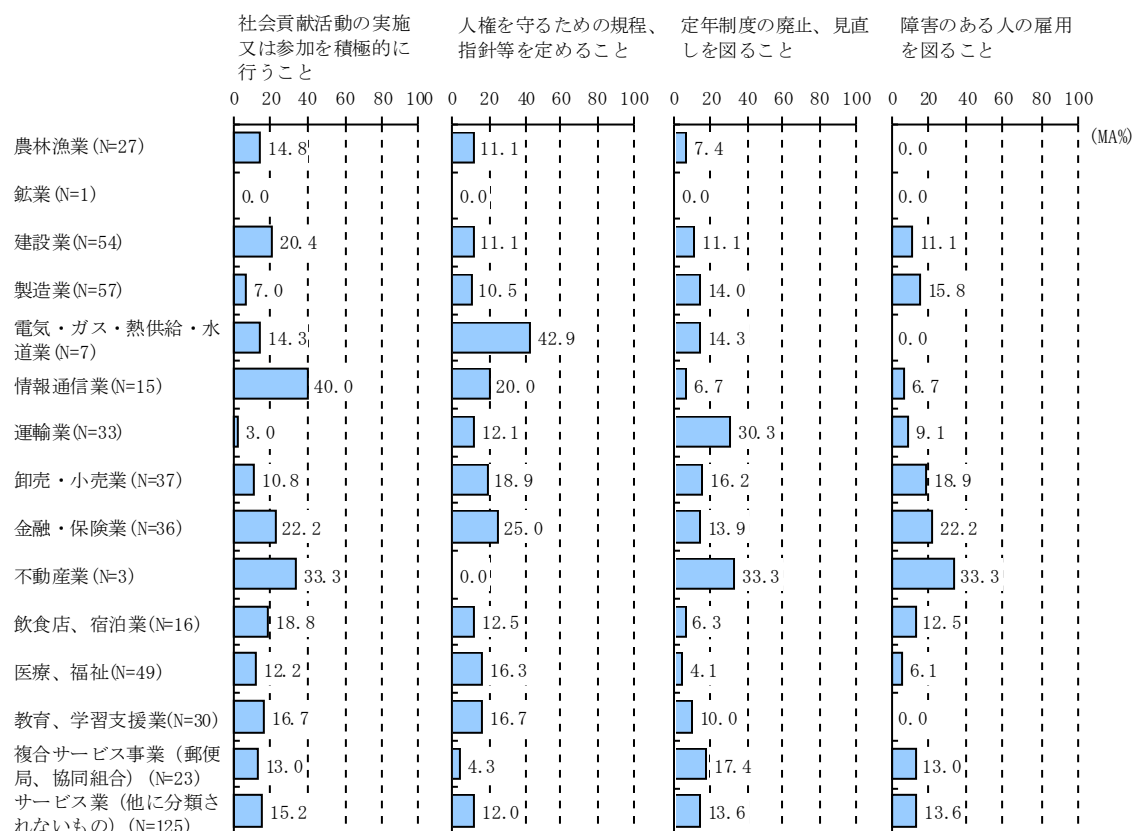
【図表 1-3-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること①】



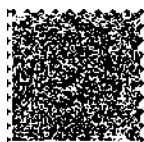
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



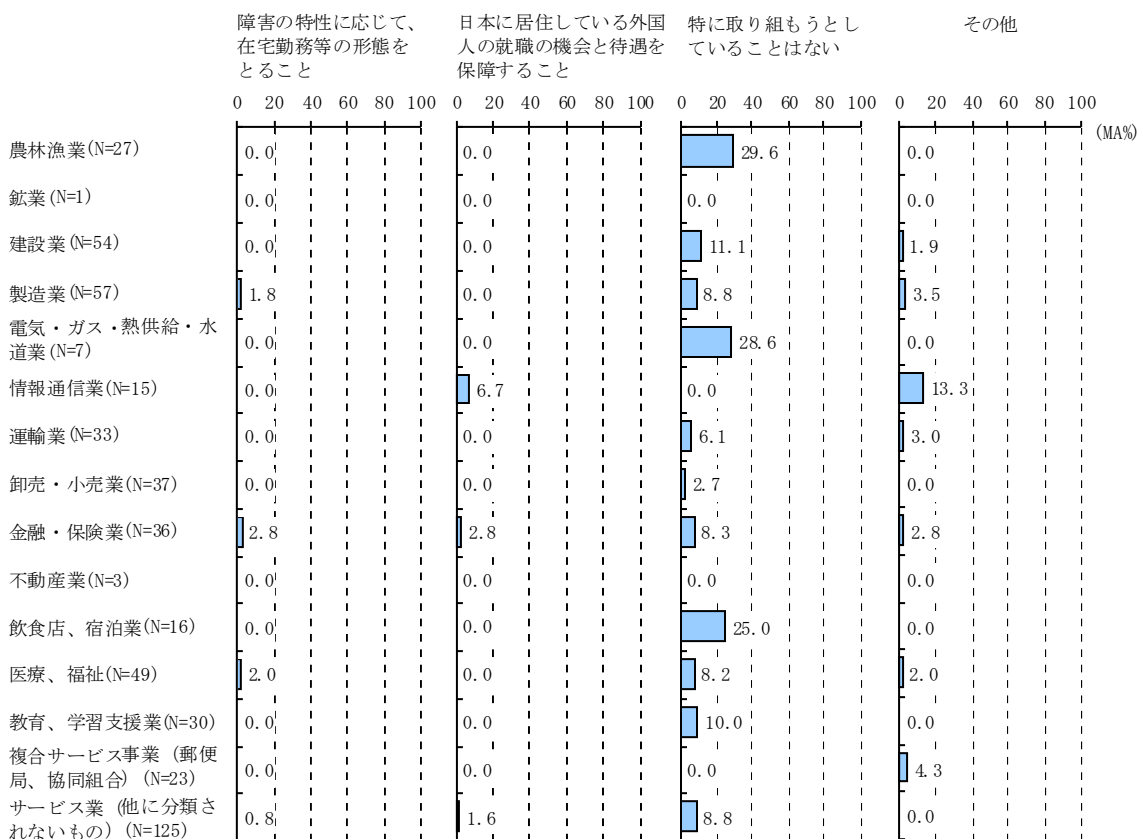
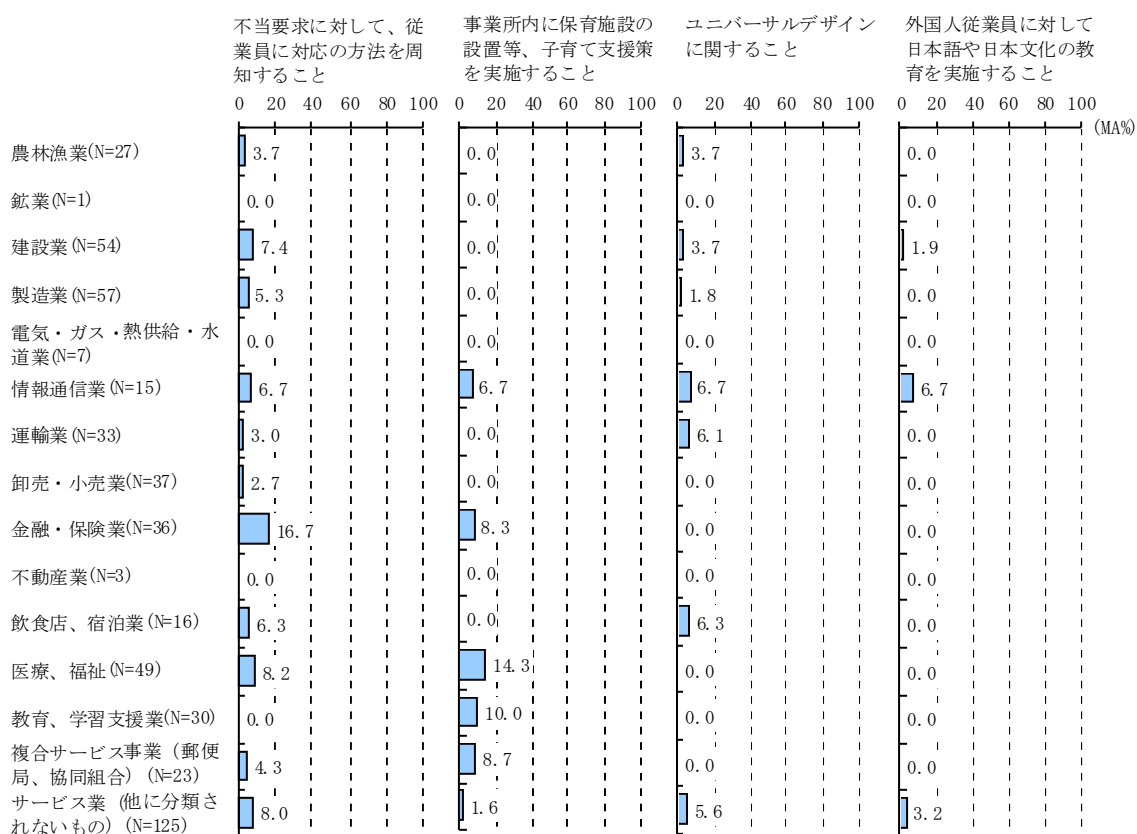
【図表 1-3-2 産業分類別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること②】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



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



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



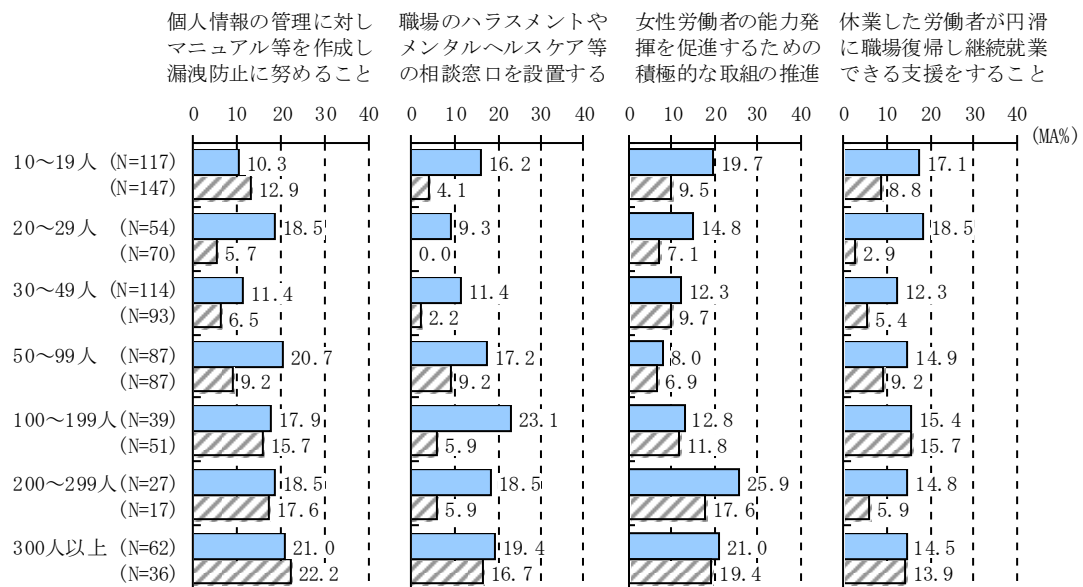
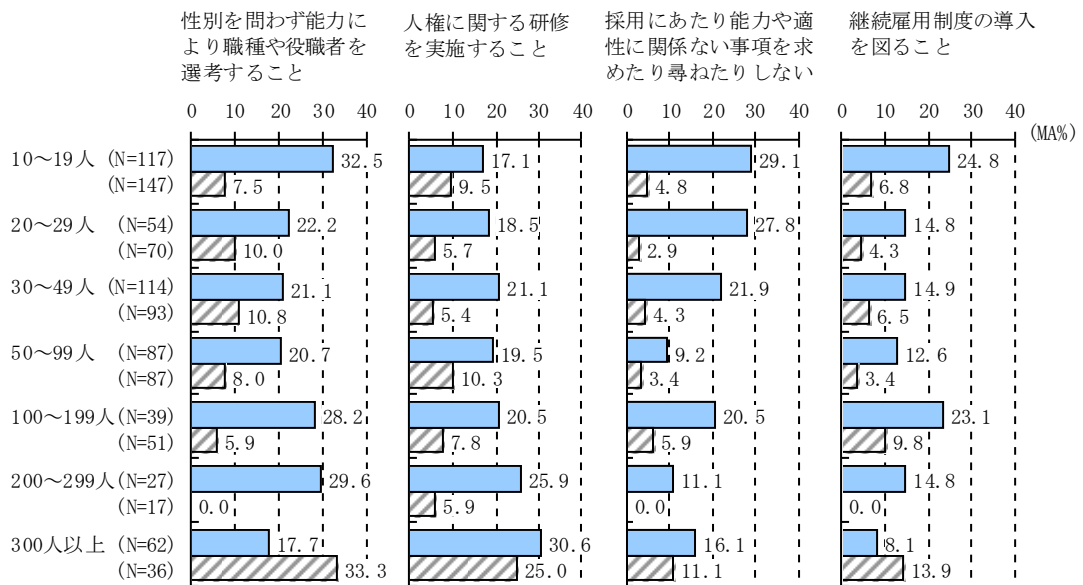


【従業員規模別】

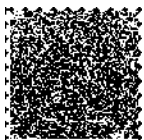
従業員規模別でみると、20～49人までの規模では「採用にあたり能力や適性に関係ない事項を求めたり尋ねたりしない」、300人以上では「人権に関する研修を実施すること」が最も割合が高く、それ以外の規模では「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」が最も高い割合となっている。

平成20年度調査と比較すると、10～19人は「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」と「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」の割合が20ポイント以上高く、200～299人も「性別を問わず能力により職種や役職者を選考すること」と「人権に関する研修を実施すること」、「社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと」が20ポイント以上高くなっている。(図表1-3-3)

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

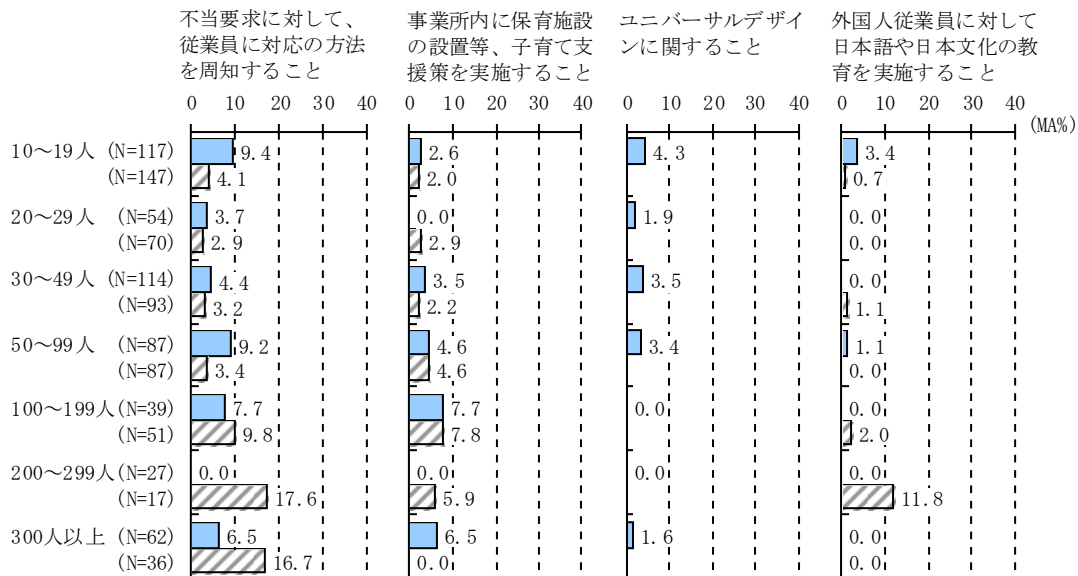
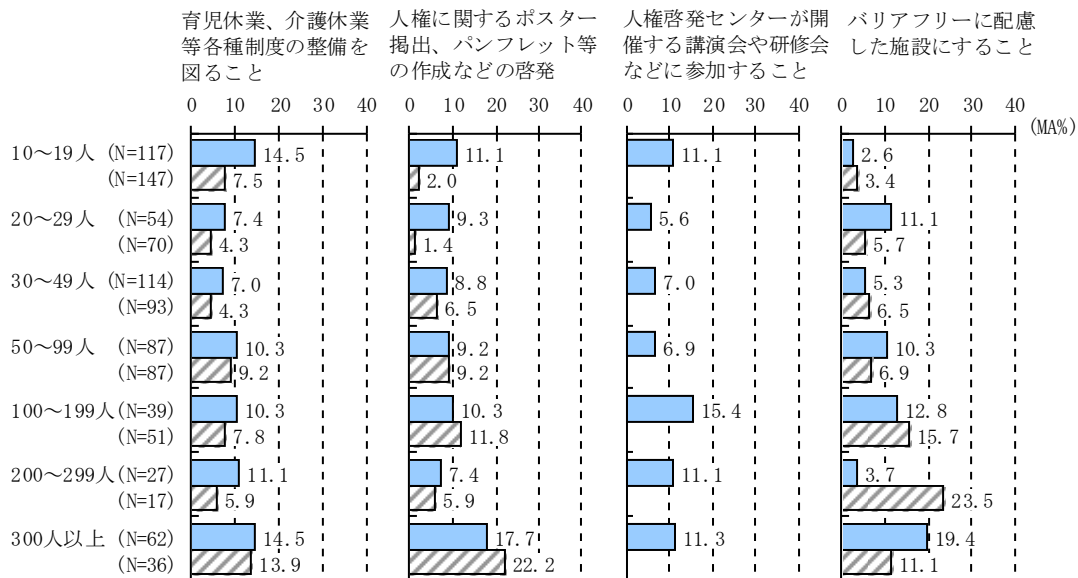
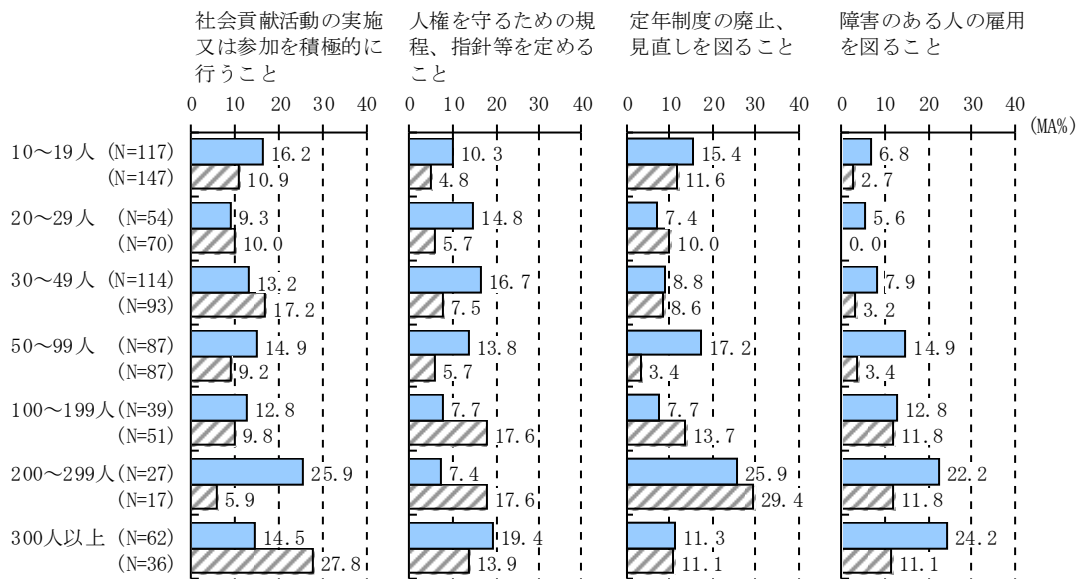


\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



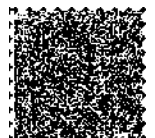
■ H25年度調査  
 ■ H20年度調査

【図表 1-3-3 従業員規模別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること②】

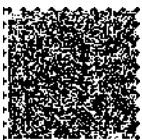
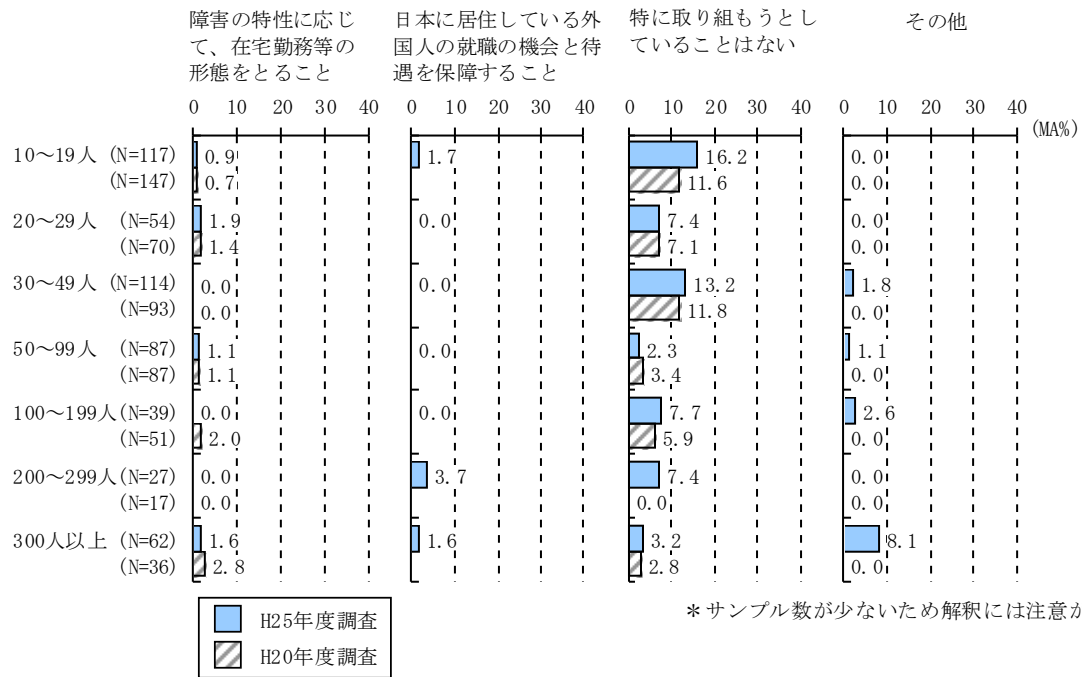


■ H25年度調査  
 ▨ H20年度調査

\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



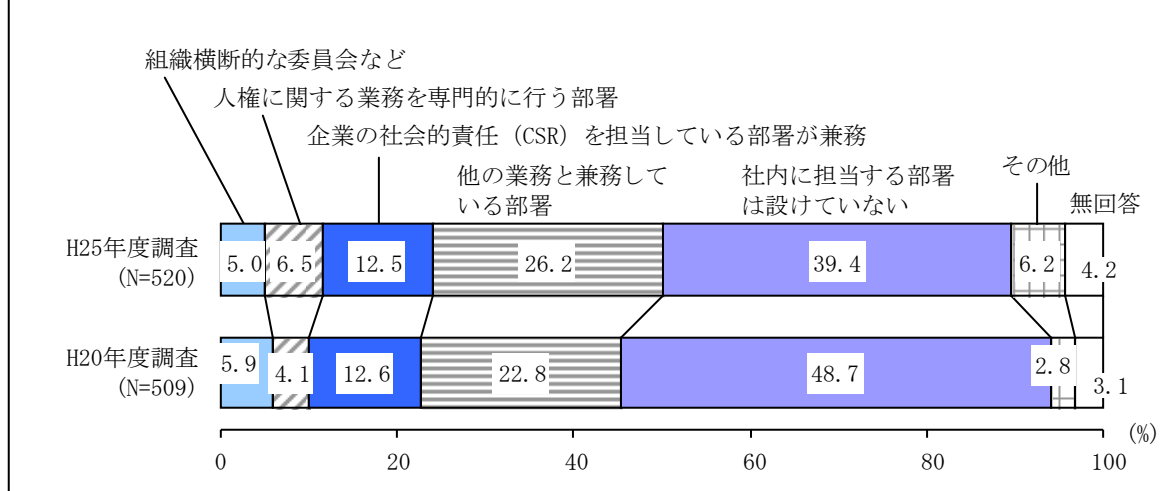
【図表 1-3-3 従業員規模別 人権に関する取組の中で、取り組もうとしていること③】



## 1-4. 人権に関する取組を所管している部署

問4 人権に関する取組は、主にどの部署で取り組まれていますか（いずれか1つに○）。

【図表1-4 人権に関する取組を所管している部署】



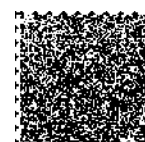
人権に関する取組を所管している部署については、「社内に担当する部署は設けていない」が39.4%で最も割合が高く、次いで「他の業務と兼務している部署」が26.2%、「企業の社会的責任(CSR)を担当している部署が兼務」が12.5%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「社内に担当する部署は設けていない」が9.3ポイント低くなっている。(図表1-4)

### 【所在地域別】

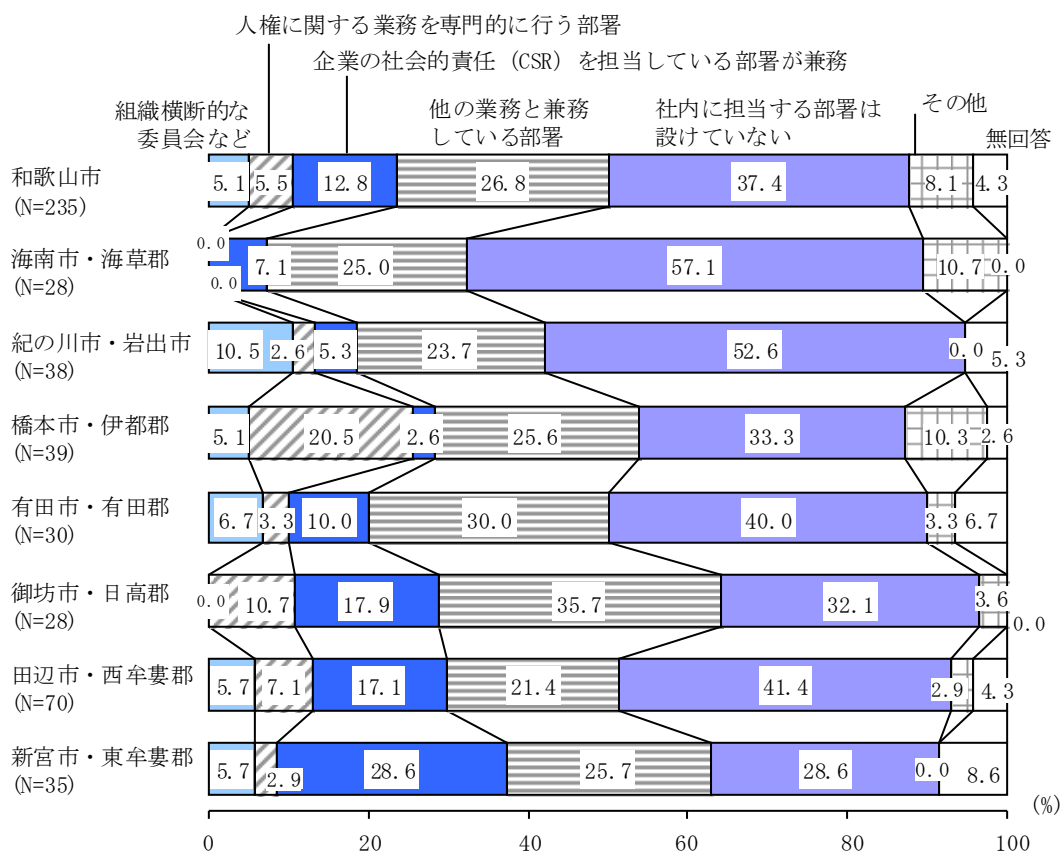
所在地域別でみると、御坊市・日高郡は「他の業務と兼務している部署」が最も割合が高いが、それ以外の地域では「社内に担当する部署は設けていない」の割合が最も高い。

平成20年度調査と比較すると、「他の業務と兼務している部署」は海南市・海草郡、紀の川市・岩出市を除く地域で割合が高くなっている。「社内に担当する部署は設けていない」は和歌山市、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・東牟婁郡で割合が低くなっている。(図表1-4-1)

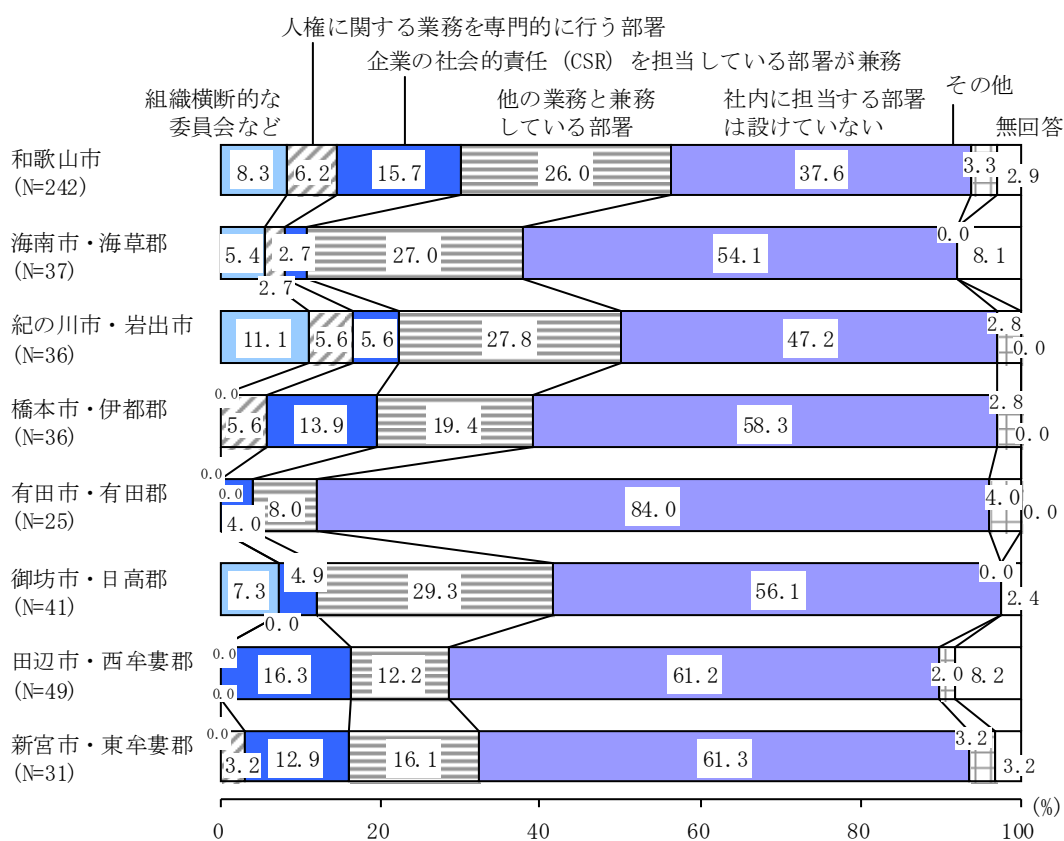


【図表1-4-1 所在地域別 人権に関する取組を所管している部署】

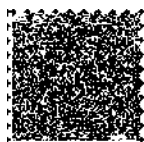
〔平成25年度調査〕



〔平成20年度調査〕



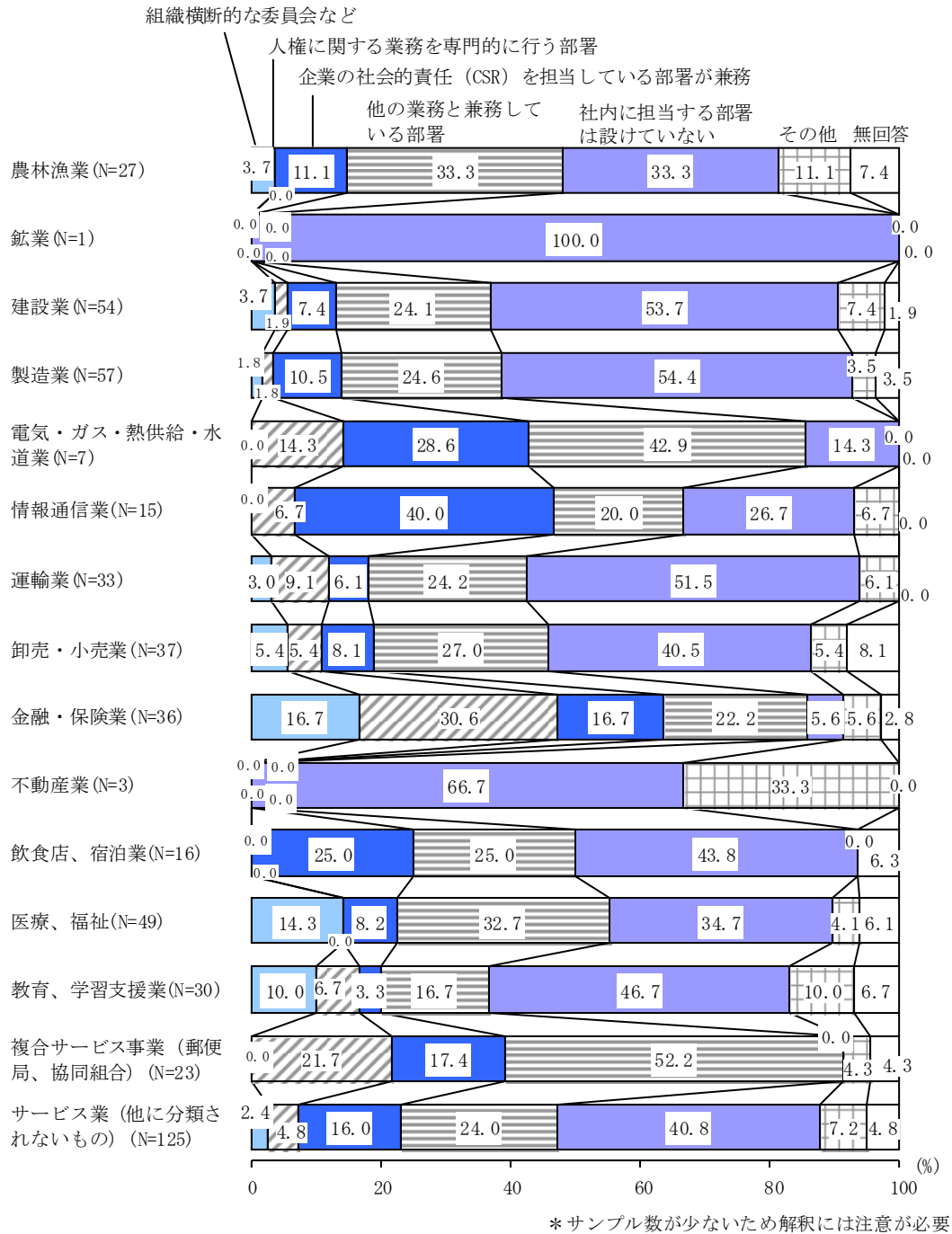
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【産業分類別】

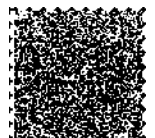
産業分類別で見ると、鉱業、建設業、製造業、運輸業、不動産業は、「社内に担当する部署は設けていない」の割合が過半数を占めている。（図表 1-4-2）

【図表 1-4-2 産業分類別 人権に関する取組を所管している部署】



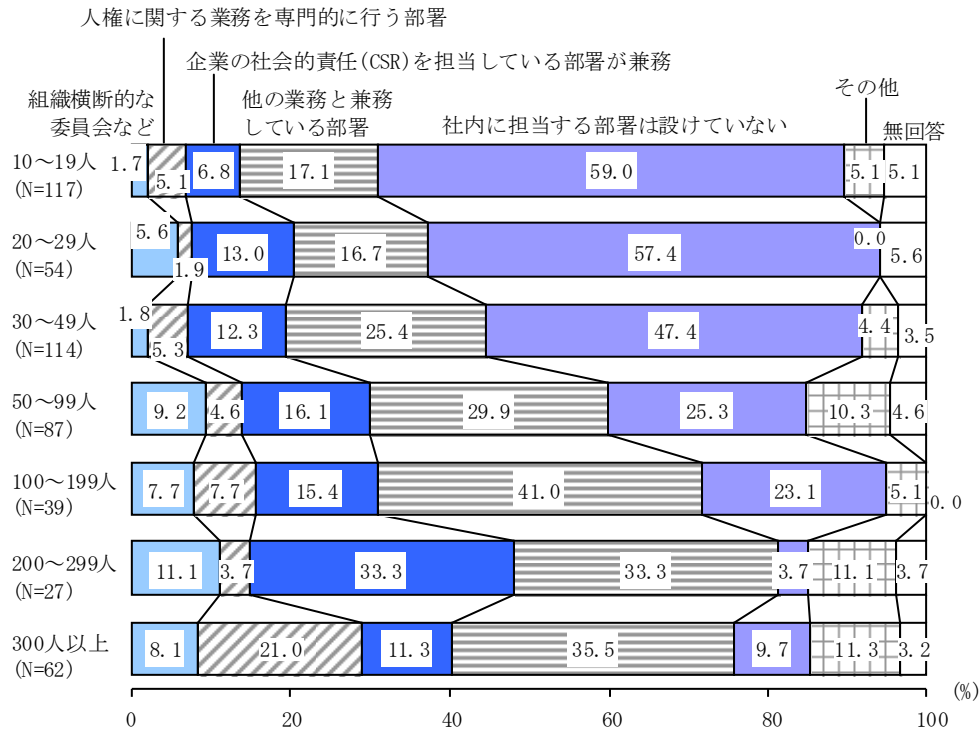
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、49人までの規模では「社内に担当する部署は設けていない」が最も割合が高く、50人以上の規模では「他の業務と兼務している部署」の割合が最も高くなっている。

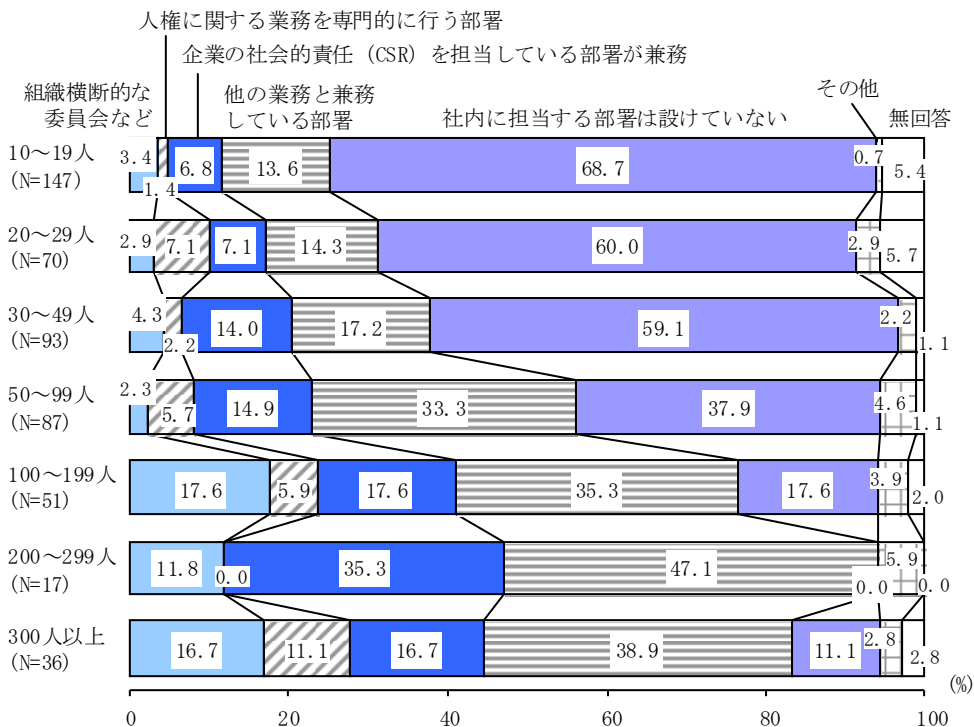


平成20年度と比較すると、「他の業務と兼務している部署」が10～19人と20～29人、30～49人、100～199人で割合が高くなっている。(図表1-4-3)

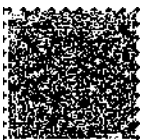
【図表1-4-3 従業員規模別 人権に関する取組を所管している部署】  
〔平成25年度調査〕



〔平成20年度調査〕



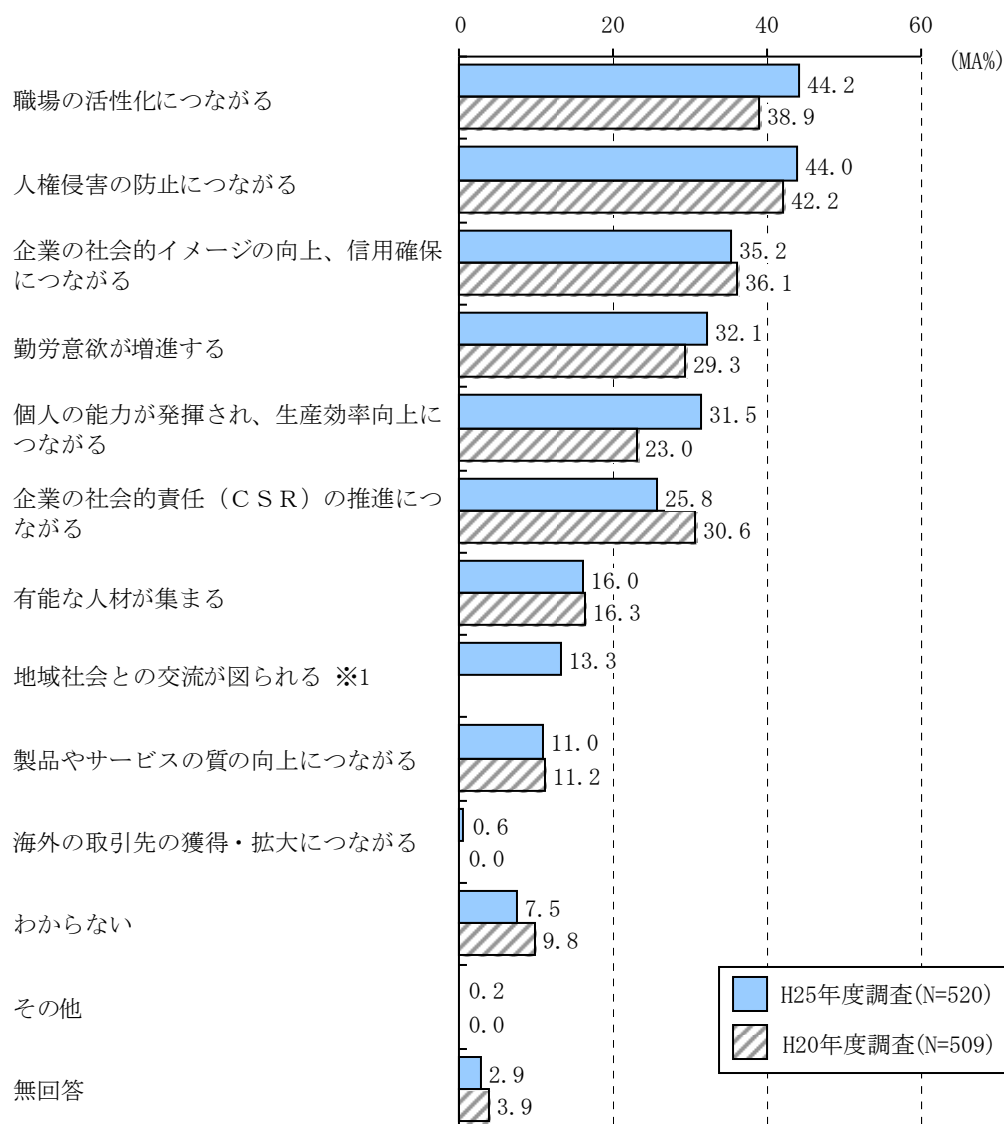
\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



## 1-5. 社内の人権意識が高まることによる効果

問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）。

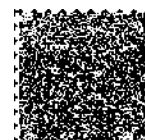
【図表1-5 社内の人権意識が高まることによる効果】



※1 H25年度調査で新たに設けた選択肢

社内の人権意識が高まることによる効果については、「職場の活性化につながる」が44.2%で最も割合が高く、次いで「人権侵害の防止につながる」が44.0%、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」が35.2%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる」は8.5ポイント、「職場の活性化につながる」は5.3ポイント高くなっている。（図表1-5）



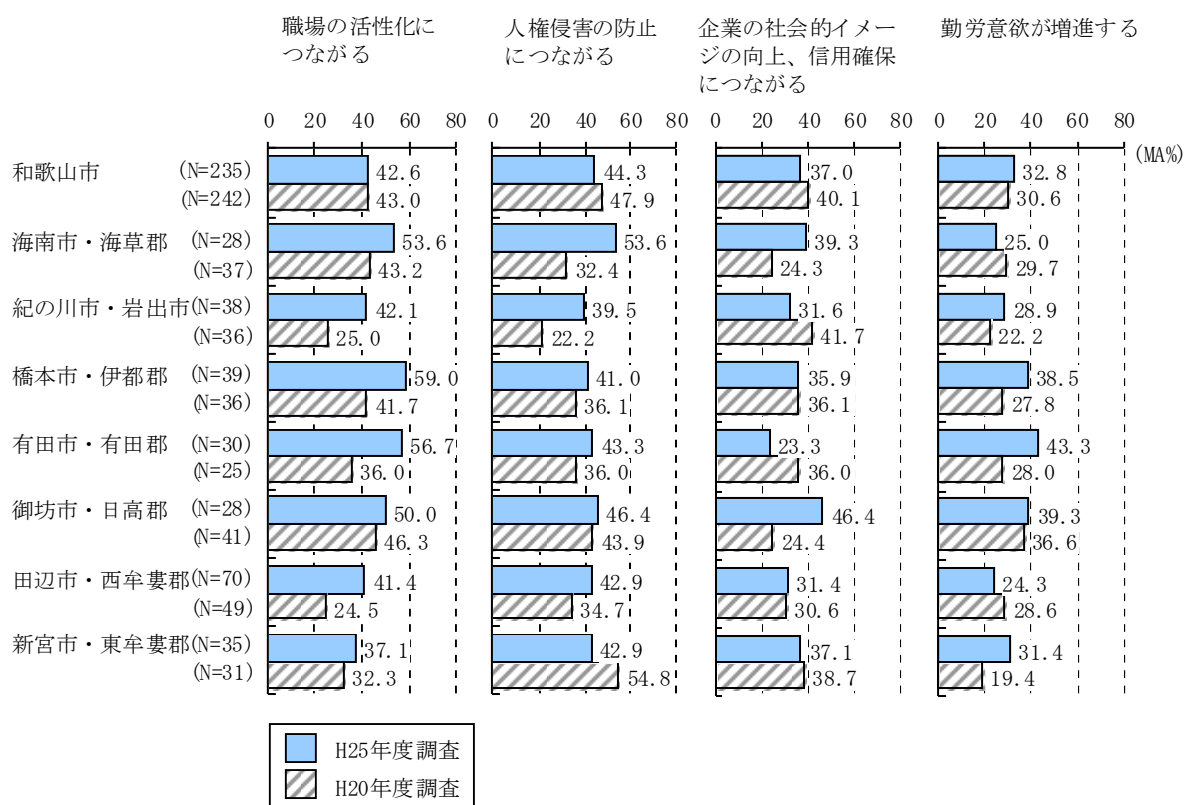


【所在地域別】

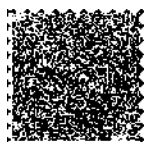
所在地域別でみると、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡、有田市・有田郡、御坊市・日高郡は「職場の活性化につながる」が最も割合が高いが、和歌山市、田辺市・西牟婁郡、新宮市・東牟婁郡は「人権侵害の防止につながる」が最も割合が高くなっている。海南市・海草郡は「職場の活性化につながる」と「人権侵害の防止につながる」がともに53.6%で最も高い。また、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」と「企業の社会的責任（CSR）の推進につながる」は御坊市・日高郡で最も高くなっている。

平成20年度調査と比較すると、海南市・海草郡の「人権侵害の防止につながる」、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡の「個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる」、有田市・有田郡の「職場の活性化につながる」、御坊市・日高郡の「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」と「企業の社会的責任（CSR）の推進につながる」は、それぞれ20ポイント以上高くなっている。（図表1-5-1）

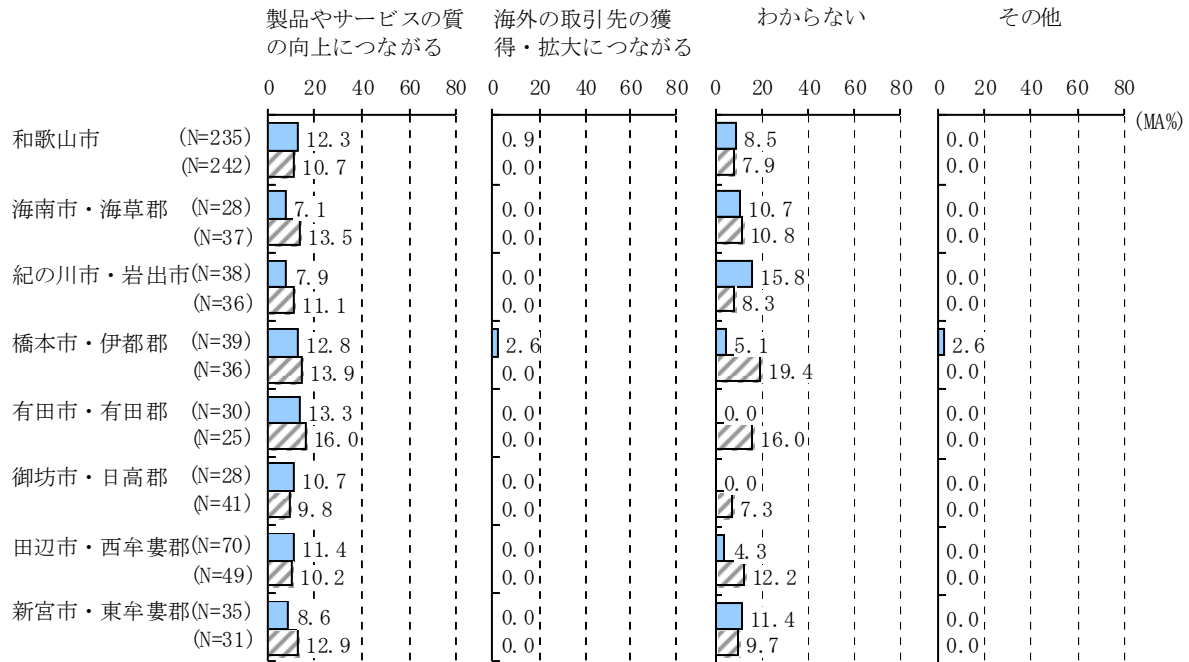
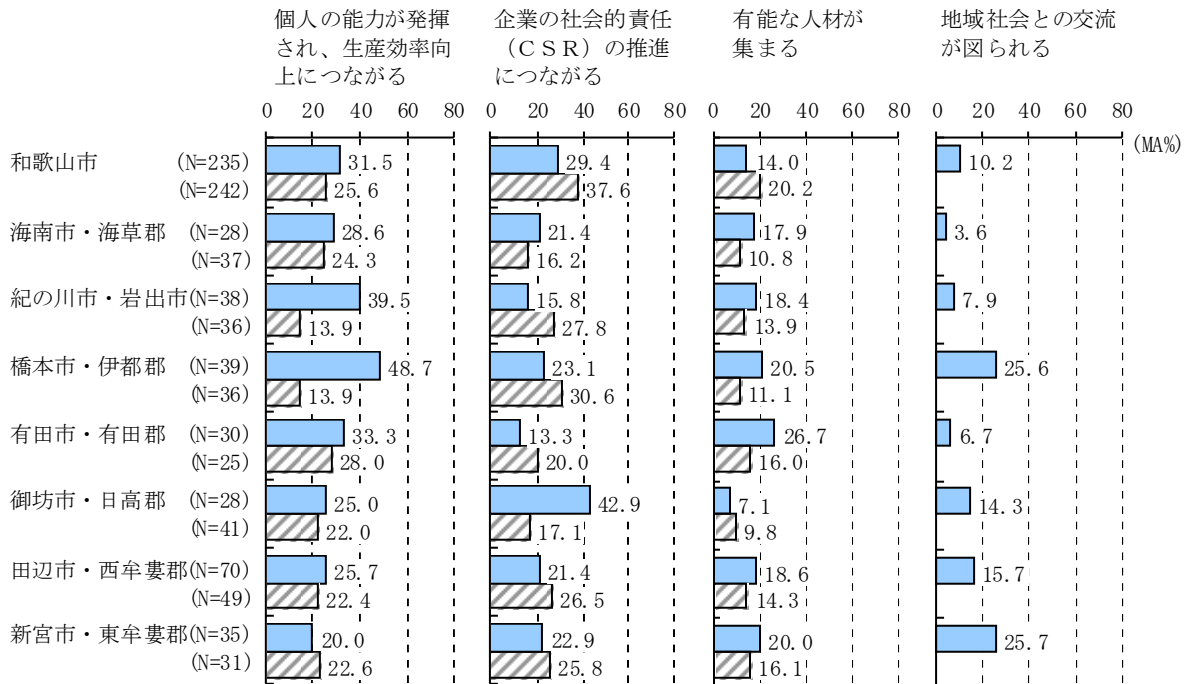
【図表1-5-1 所在地域別 社内の人権意識が高まることによる効果①】



\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

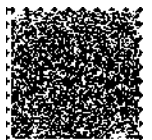


【図表1-5-1 所在地域別 社内の人権意識が高まることによる効果②】



H25年度調査  
 H20年度調査

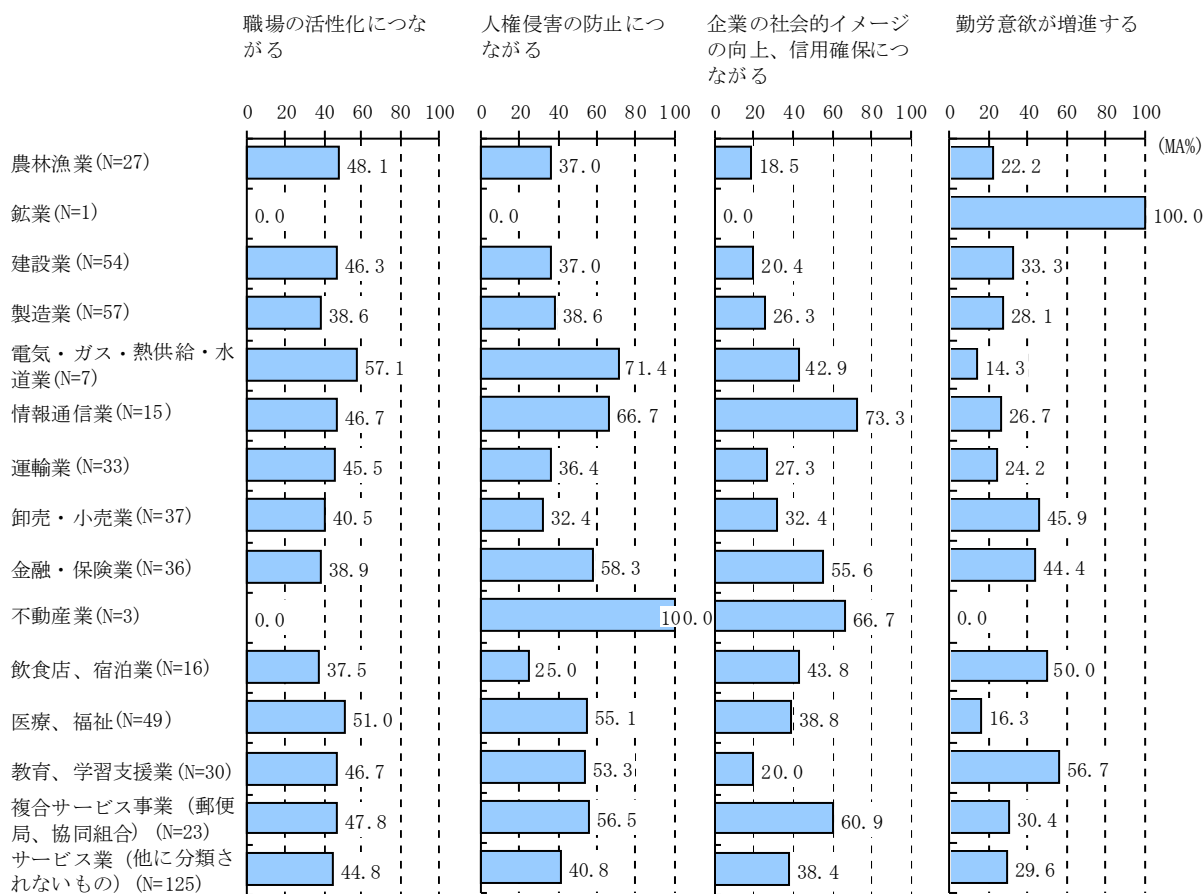
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



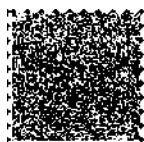
【産業分類別】

産業分類別でみると、情報通信業、複合サービス事業（郵便局・協同組合）は「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」が最も割合が高く、鉱業、卸売・小売業、飲食店、宿泊業、教育、学習支援業は「勤労意欲が増進する」が最も割合が高くなっている。（図表1-5-2）

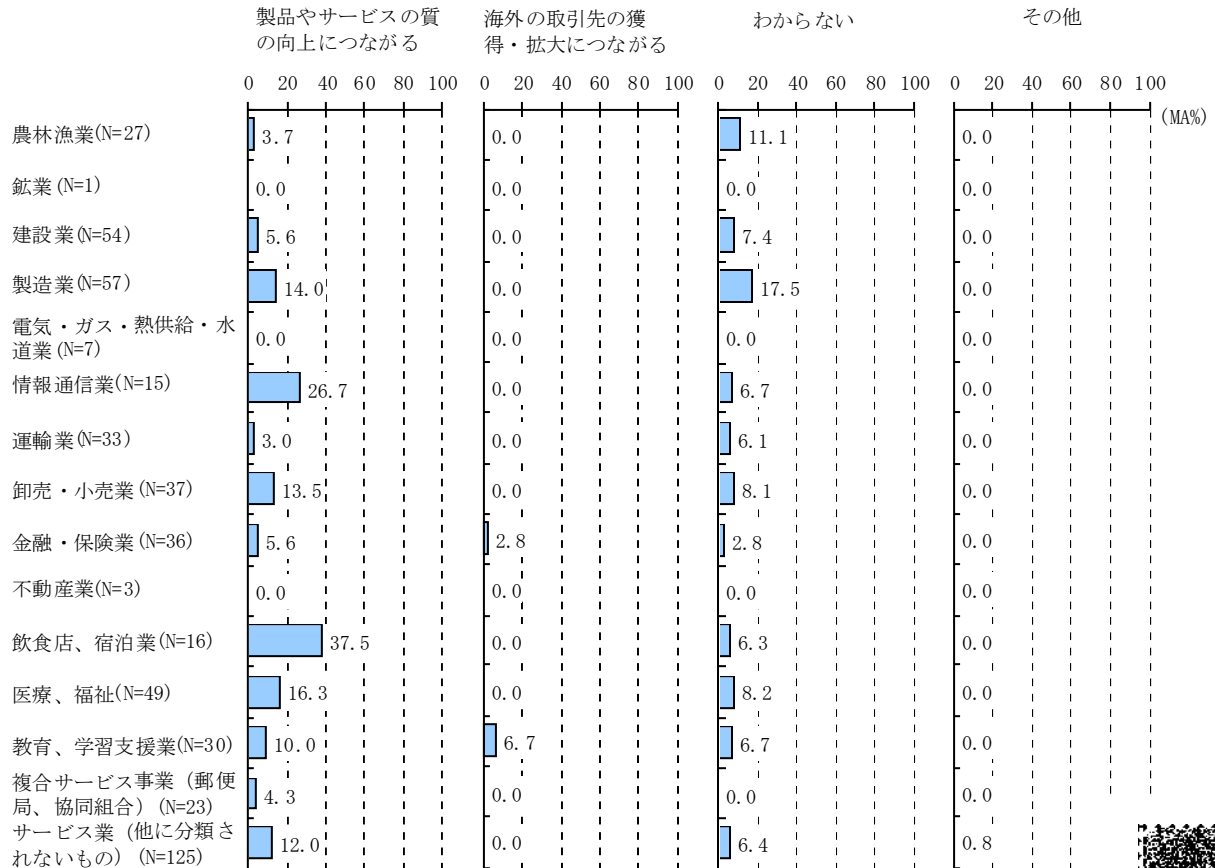
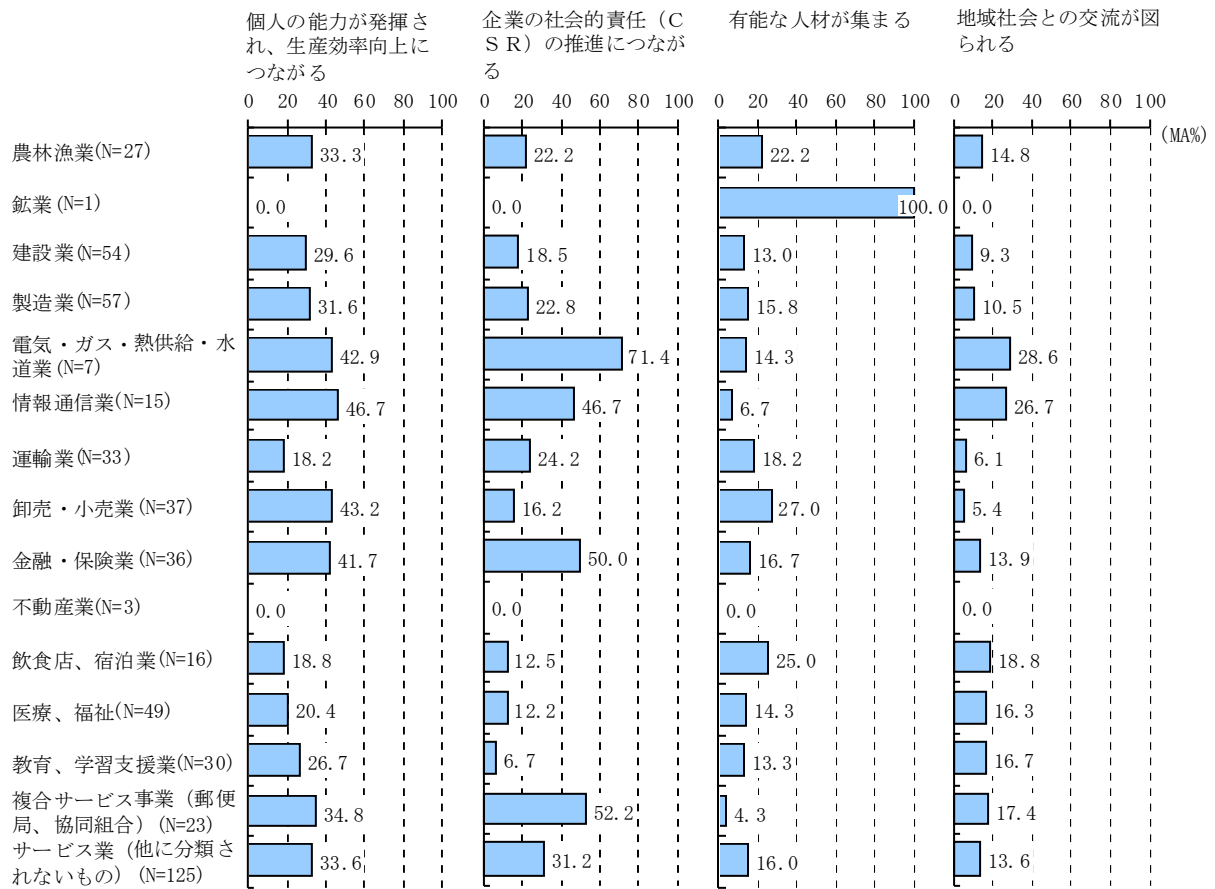
【図表1-5-2 産業分類別 社内の人権意識が高まることによる効果①】



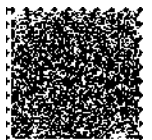
\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図表 1-5-2 産業分類別 社内の人権意識が高まることによる効果②】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

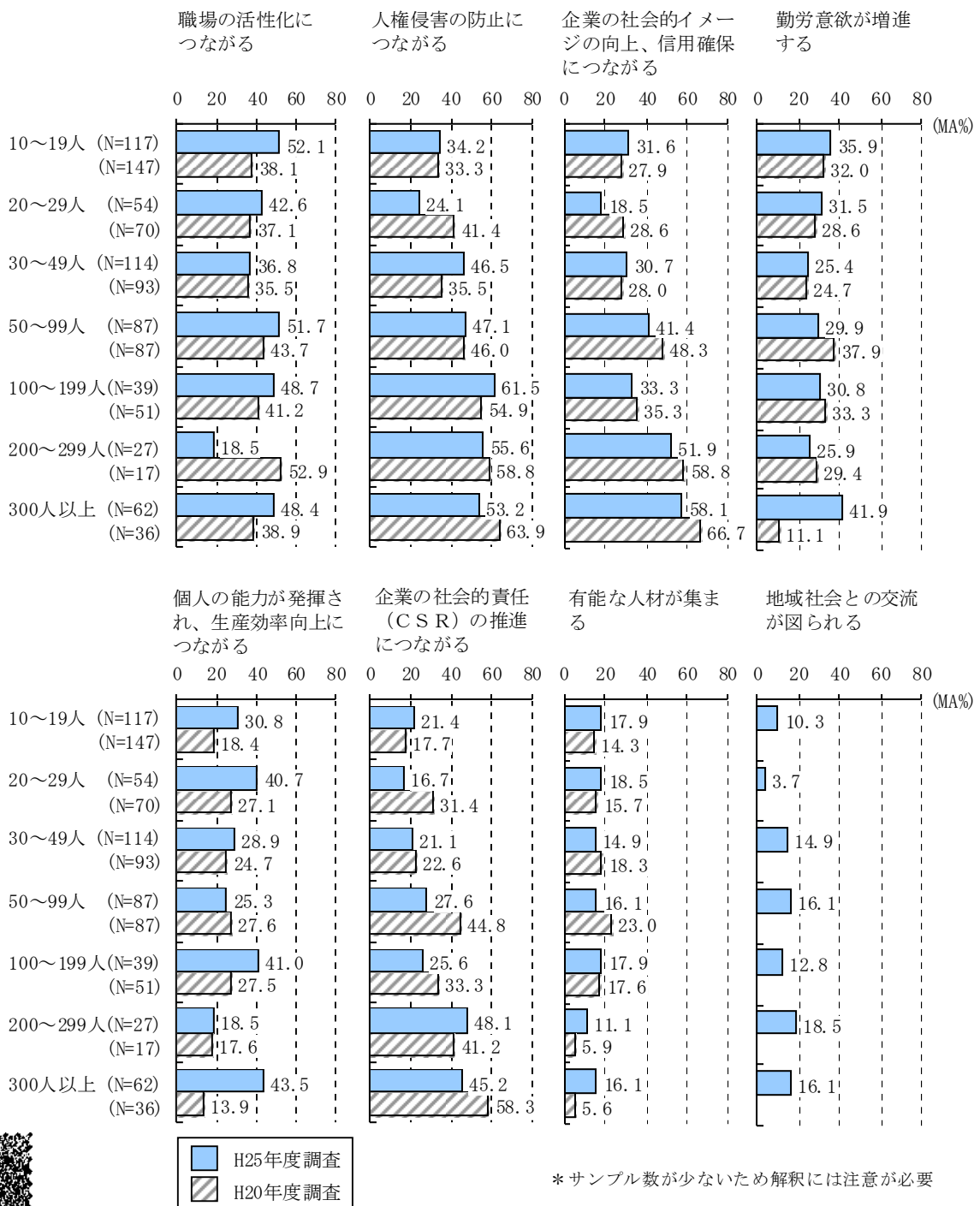


【従業員規模別】

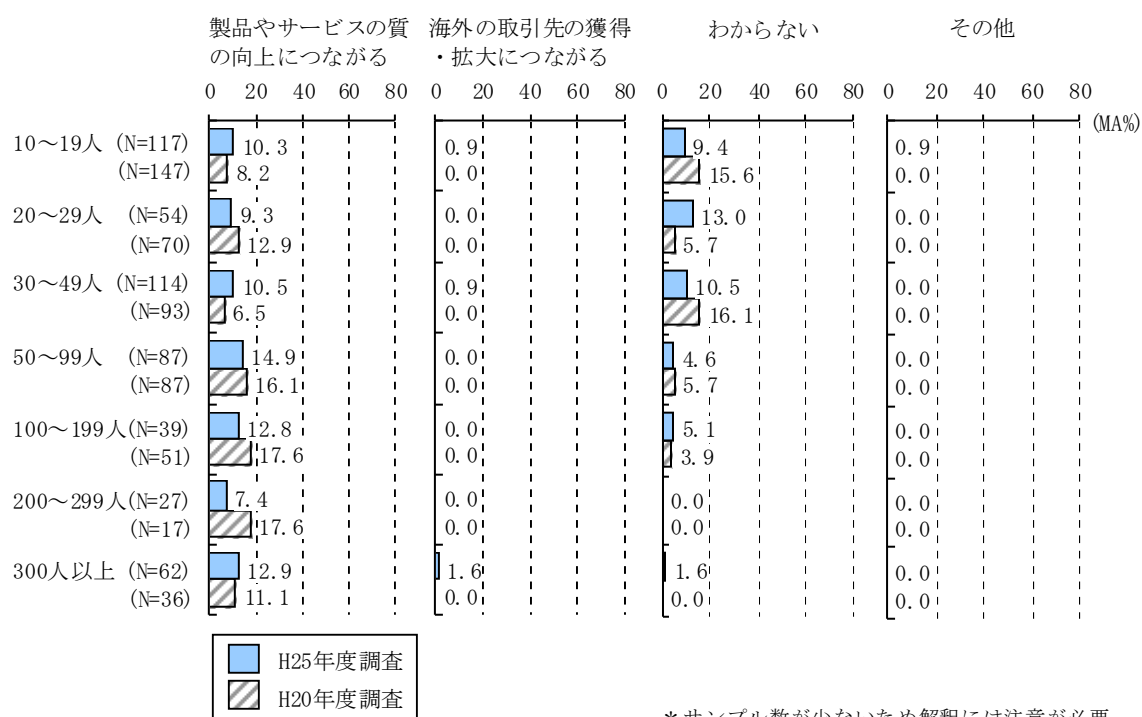
従業員規模別でみると、10～19人、20～29人、50～99人は「職場の活性化につながる」の割合が最も高く、30～49人、100～199人、200～299人は「人権侵害の防止につながる」が、300人以上では、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」が最も高い割合を占めている。

平成20年度調査と比較すると、300人以上では、「勤労意欲が増進する」と「個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる」は約30ポイント高くなっている。(図表1-5-3)

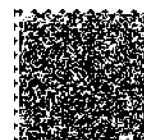
【図表1-5-3 従業員規模別 社内の人権意識が高まることによる効果①】



【図表 1-5-3 従業員規模別 社内の人権意識が高まることによる効果②】



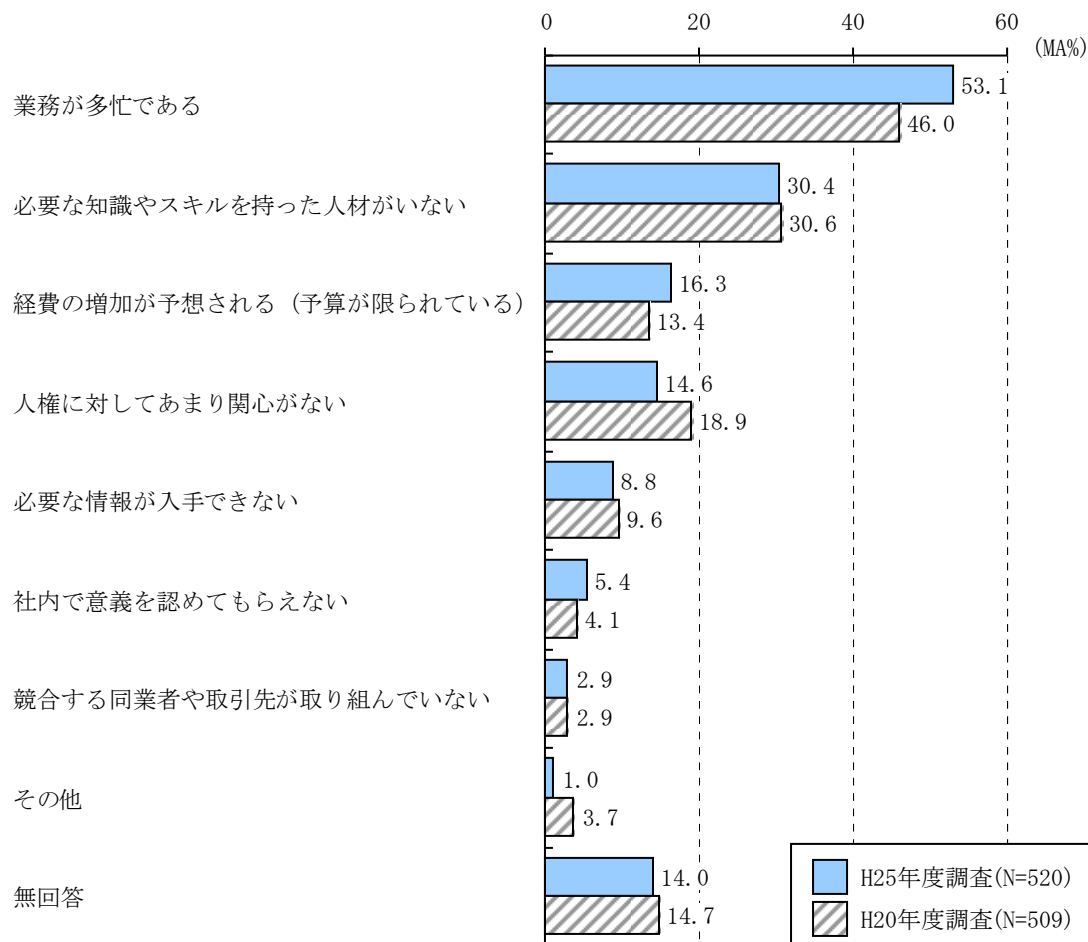
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



## 1-6. 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点

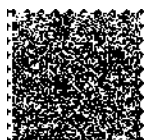
問6 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか（〇はいくつでも）。

【図表1-6 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点】



人権に関する取組をすすめるうえでの問題点については、「業務が多忙である」が53.1%で最も割合が高く、次いで「必要な知識やスキルを持った人材がいない」が30.4%、「経費の増加が予想される（予算が限られている）」が16.3%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「業務が多忙である」が7.1ポイント高くなっている。（図表1-6）

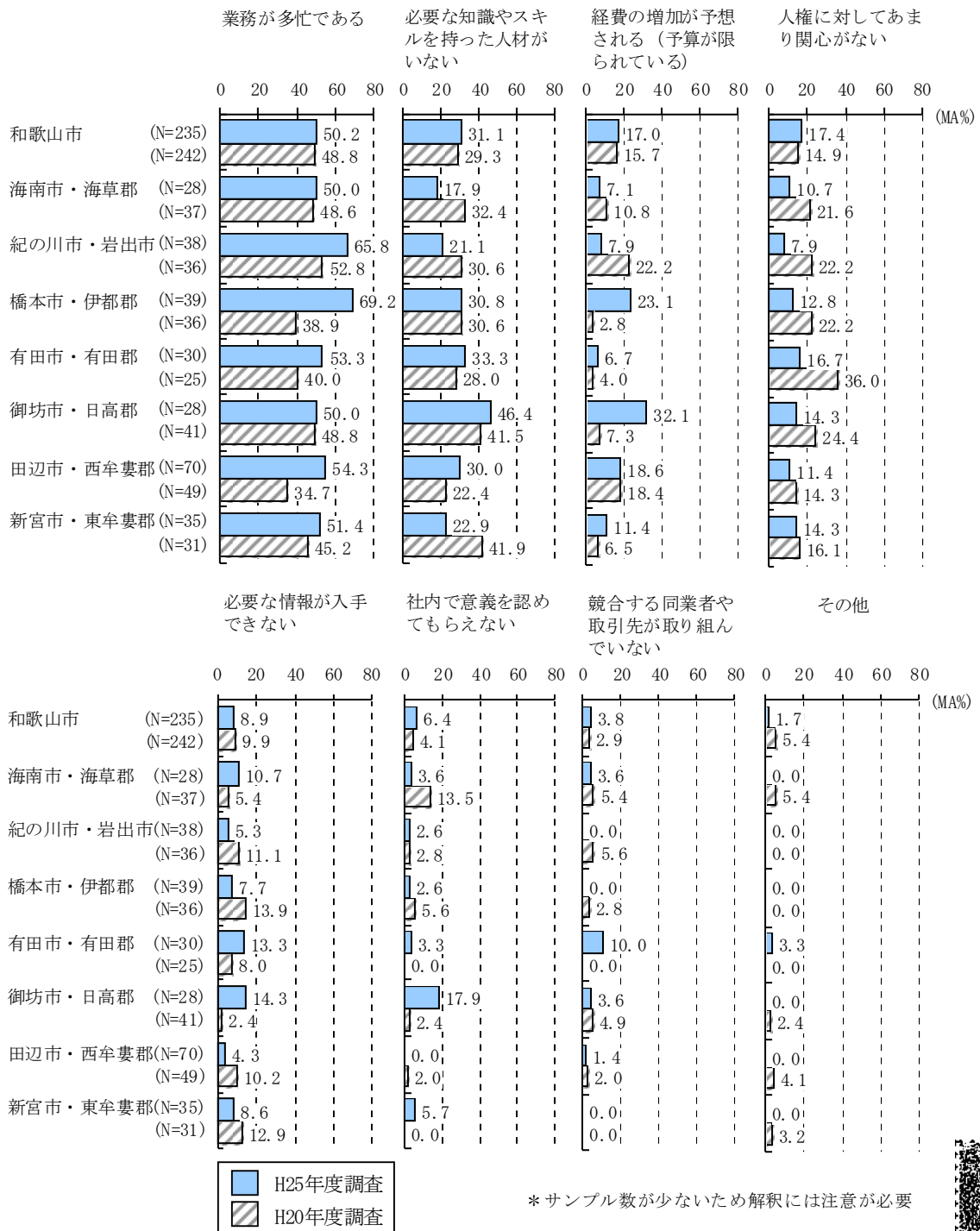


【所在地域別】

所在地域別でみると、全地域で「業務が多忙である」が最も割合が高くなっている。「必要な知識やスキルを持った人材がない」や「経費の増加が予想される（予算が限られている）」、「社内で意義を認めてもらえない」は御坊市・日高郡で、「競合する同業者や取引先が取り組んでいない」は有田市・有田郡が他の地域に比べて割合が高くなっている。

平成20年度調査と比較すると、「業務が多忙である」はいずれの地域も割合が高く、橋本市・伊都郡は30.3ポイント高くなっている。（図表1-6-1）

【図表1-6-1 所在地域別 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点】

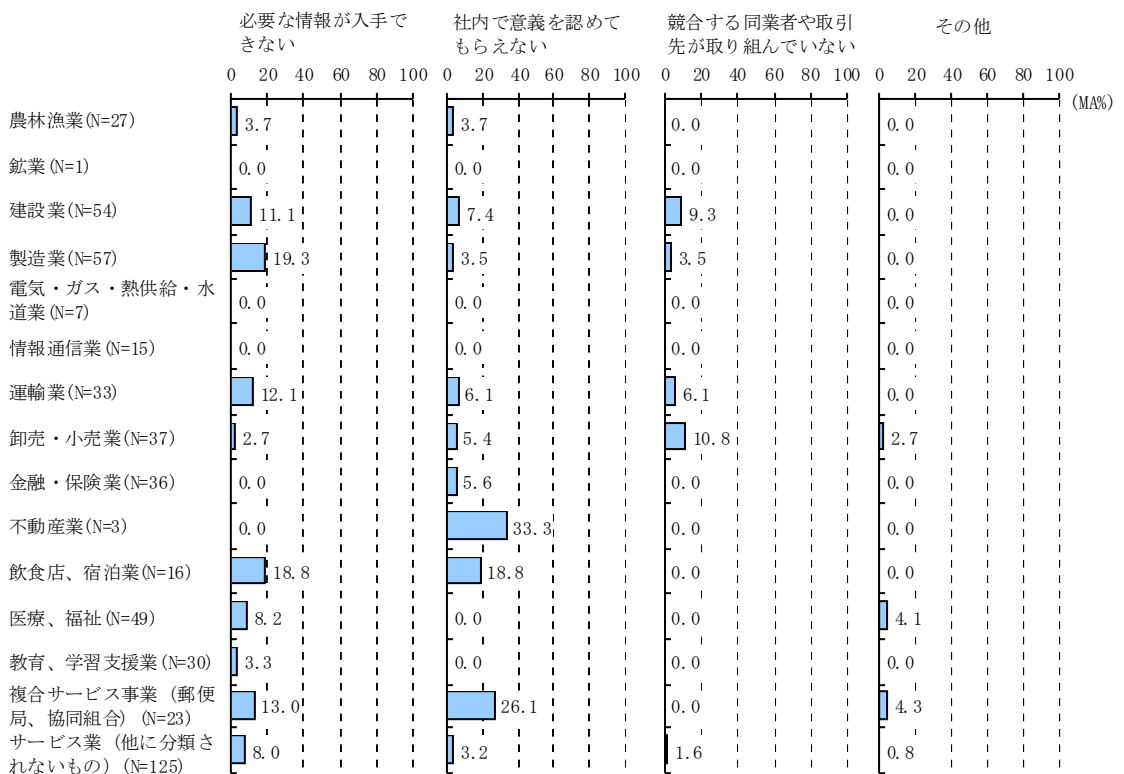
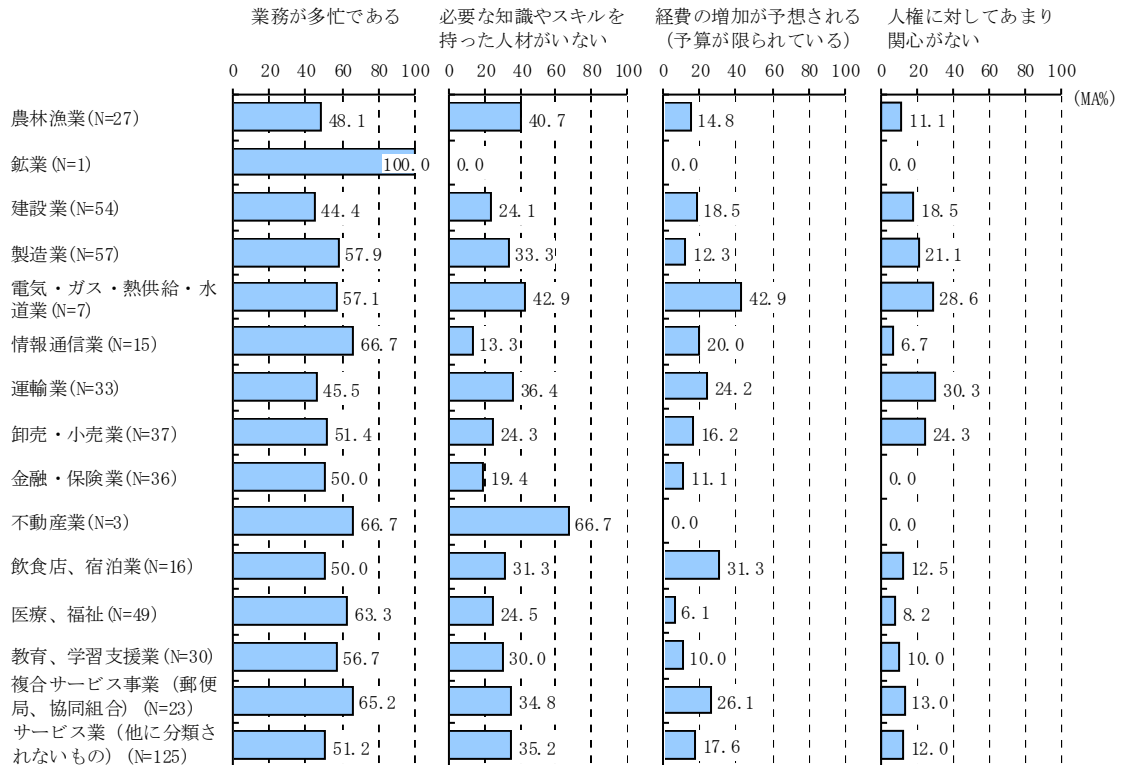




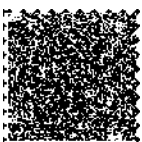
【産業分類別】

産業分類別でみると、どの産業分類も「業務が多忙である」が最も割合が高くなっている。(図表1-6-2)

【図表1-6-2 産業分類別 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

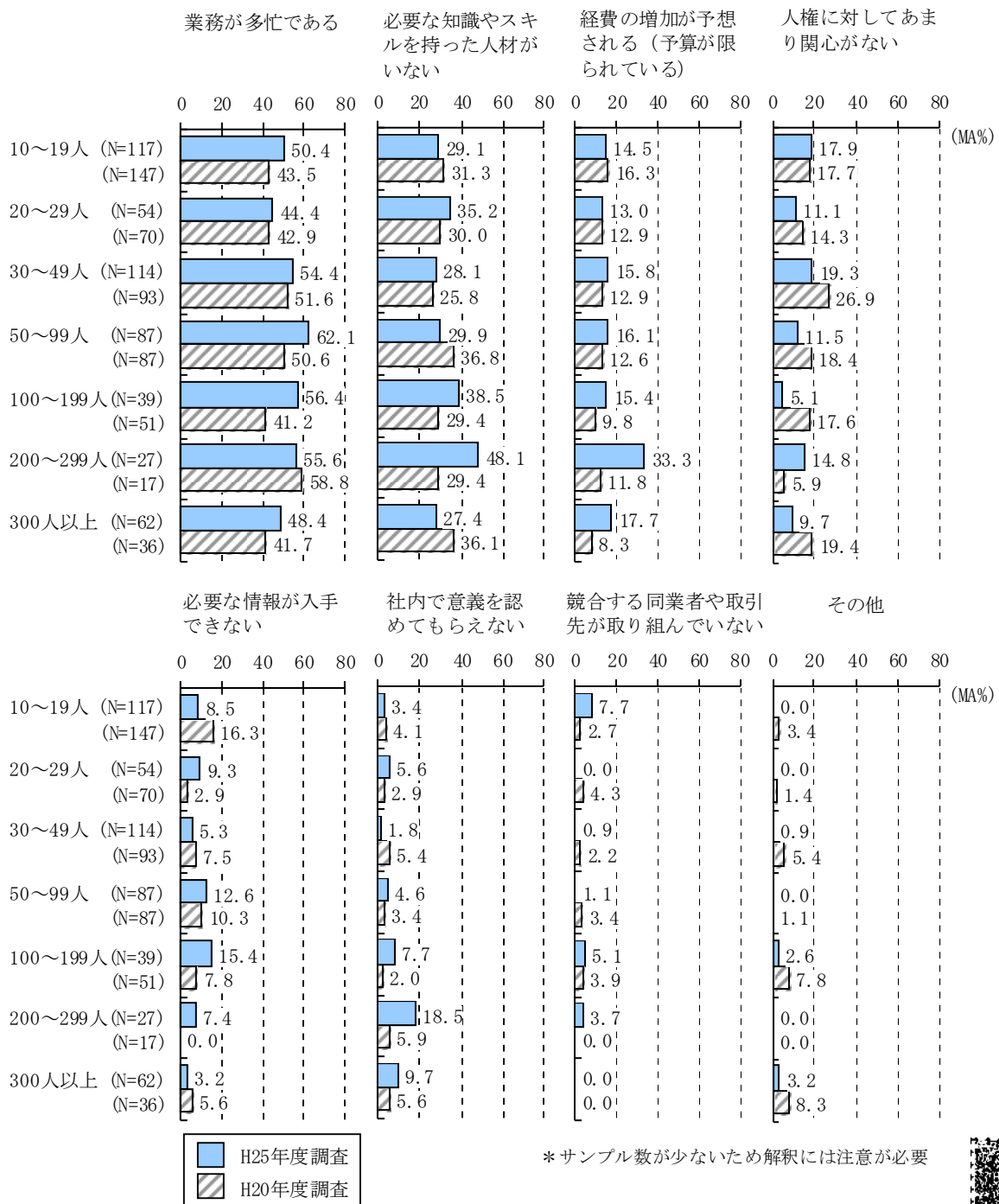


【従業員規模別】

従業員規模別でみると、いずれの規模も「業務が多忙である」が最も高い割合となっている。「必要な知識やスキルを持った人材がいない」や「経費の増加が予想される（予算が限られている）」「社内で意義を認めてもらえない」では、200～299人が他の規模よりも割合が高くなっている。

平成20年度調査と比較すると、200～299人は「必要な知識やスキルを持った人材がいない」と「経費の増加が予想される（予算が限られている）」が約20ポイント高くなっている。（図表1－6－3）

【図表1－6－3 従業員規模別 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点】

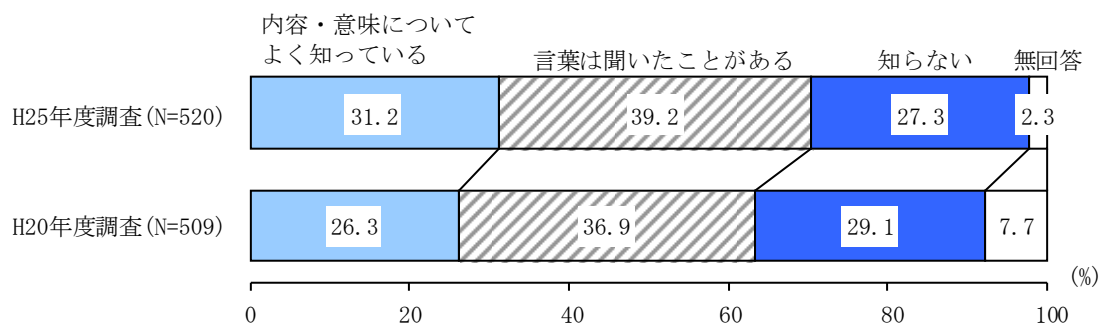


## 2. CSRについて

### 2-1. 「CSR」の認知状況

問7 企業は利益の追求だけでなく、環境・安全・人権など社会に与える影響に配慮した行動をとる「企業の社会的責任(CSR:Corporate Social Responsibility)」の考え方について知っていますか(いずれか1つに○)。

【図表2-1 「CSR」の認知状況】



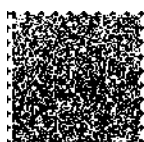
CSRの認知度については、「言葉は聞いたことがある」が39.2%で最も割合が高く、次いで「内容・意味についてよく知っている」が31.2%であり、両者をあわせた『知っている』は70.4%となっている。一方、「知らない」は27.3%となっている。

平成20年度調査と比較すると、『知っている』は7.2ポイント高くなっている。(図表2-1)

#### 【所在地域別】

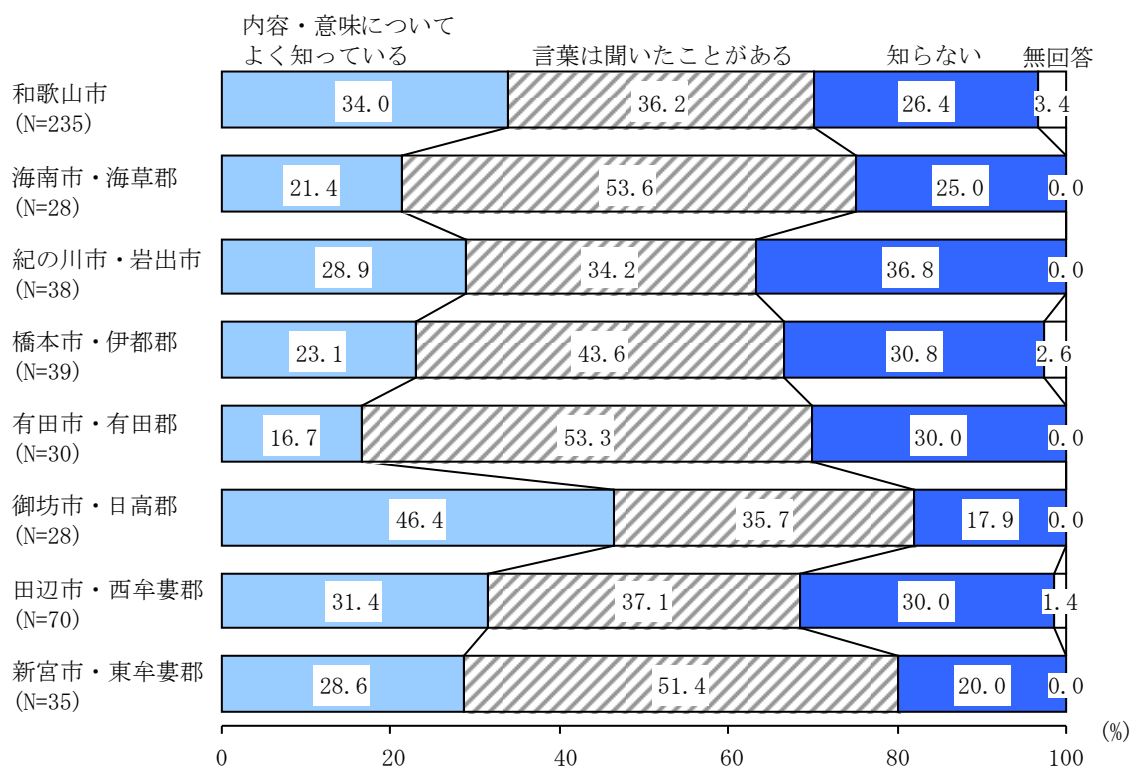
所在地域別でみると、「内容・意味についてよく知っている」は御坊市・日高郡で46.4%と最も高いが、有田市・有田郡では他の地域より割合が低く16.7%となっている。『知っている』についても御坊市・日高郡で82.1%を占め、最も高くなっている。

平成20年度調査と比較すると、『知っている』は和歌山市以外の地域で割合が高くなっており、なかでも有田市・有田郡が30.0ポイント高くなっている。(図表2-1-1)

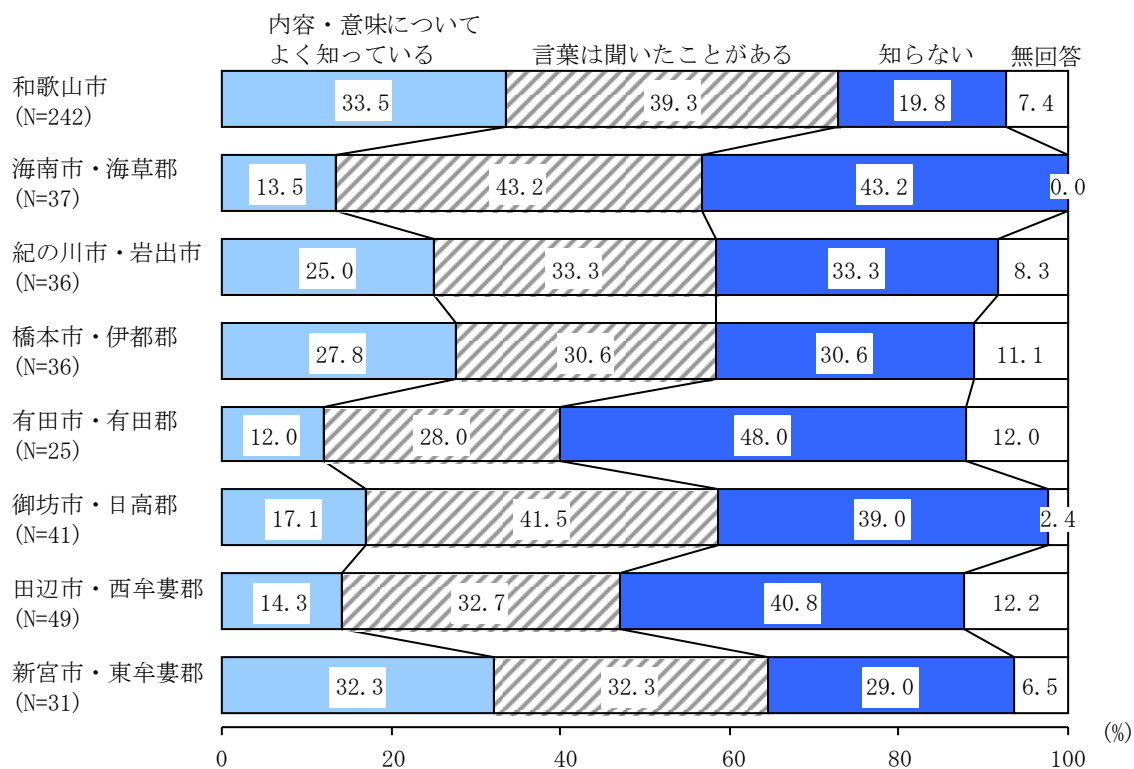


【図表 2-1-1 所在地域別 「CSR」の認知状況】

〔平成25年度調査〕



〔平成20年度調査〕



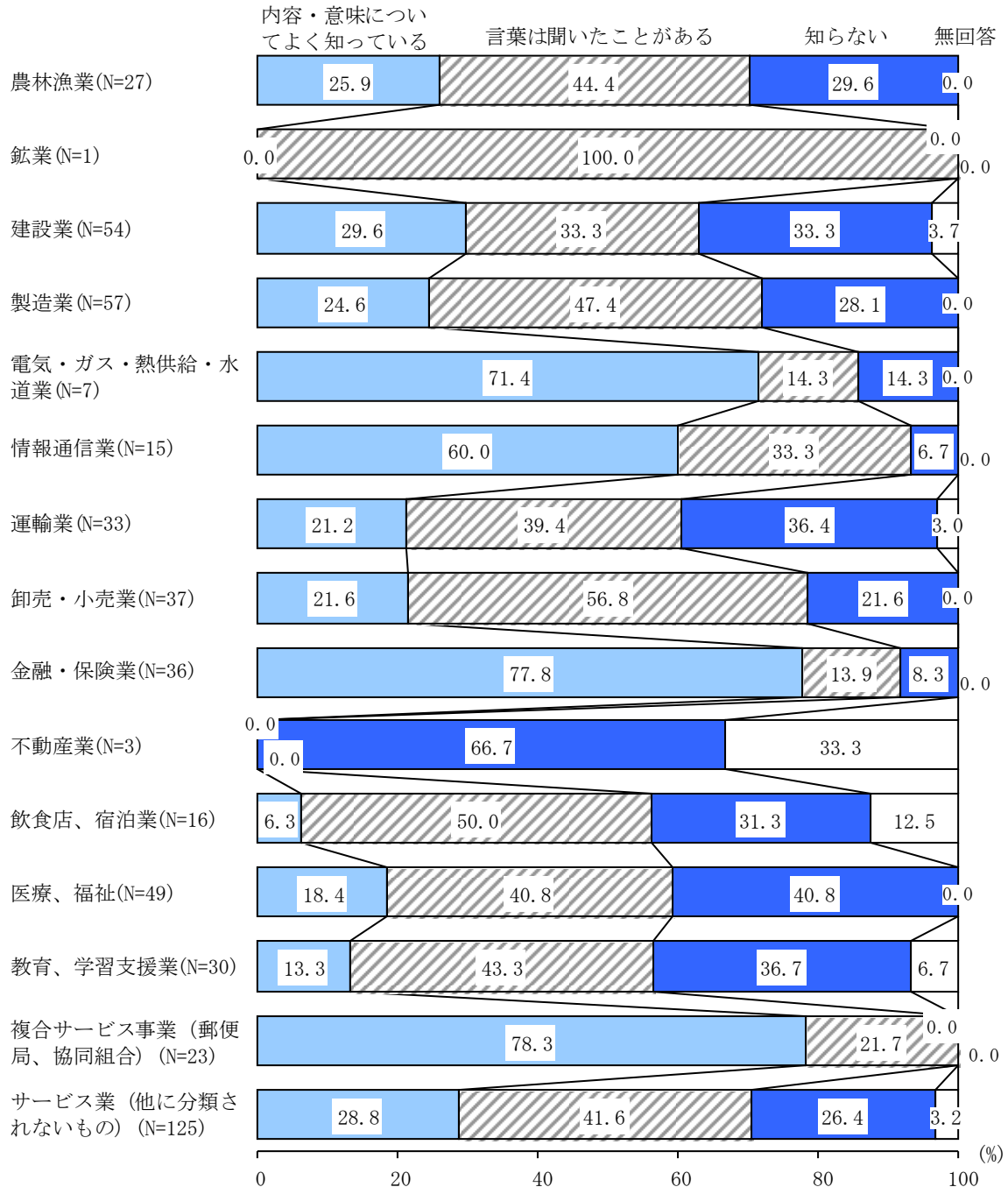
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



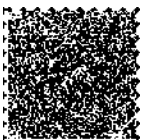
【産業分類別】

産業分類別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融・保険業、複合サービス事業（郵便局、協同組合）は、「内容・意味についてよく知っている」の割合が過半数を占めている。（図表 2-1-2）

【図表 2-1-2 産業分類別 「CSR」の認知状況】



\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

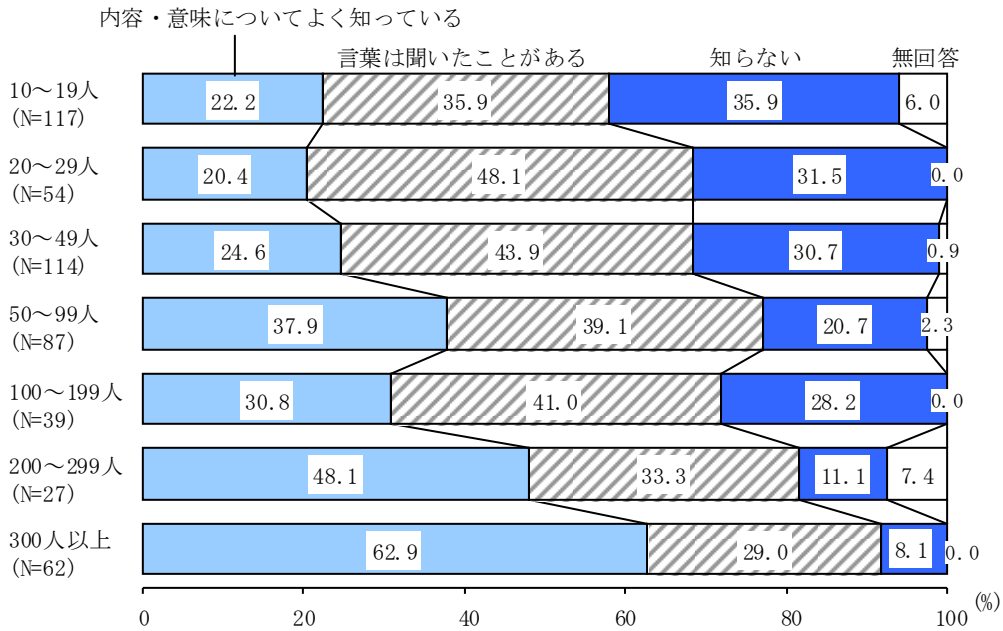


【従業員規模別】

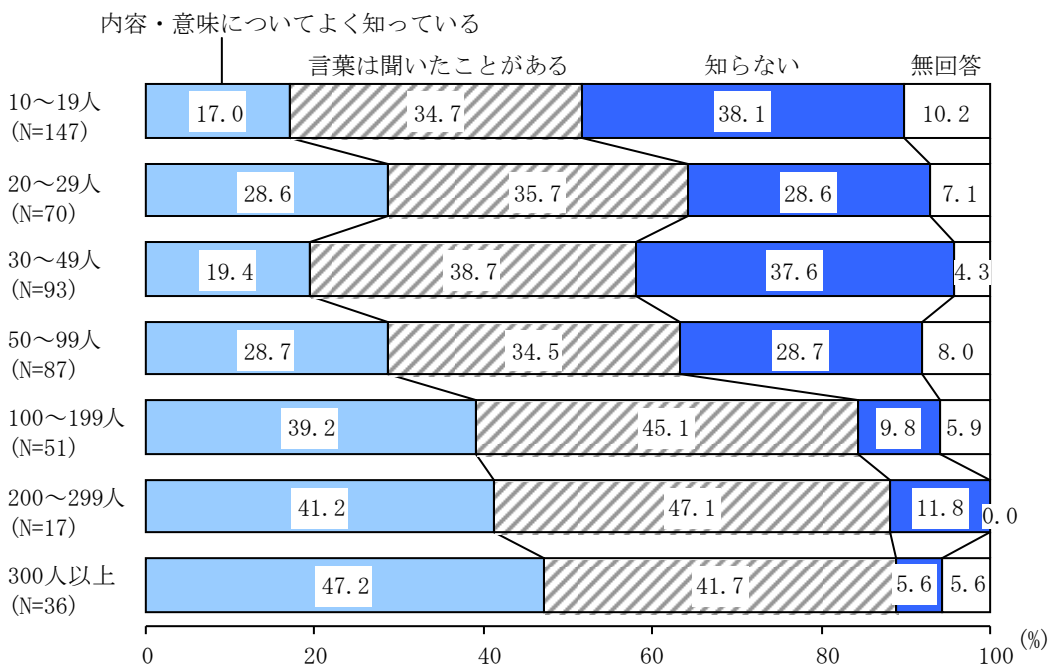
従業員規模別でみると、規模が大きくなるにつれて「内容・意味についてよく知っている」の割合が高くなる傾向にあり、300人以上の規模では62.9%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「内容・意味についてよく知っている」は10～19人、30～49人、50～99人、200～299人、300人以上が割合が高くなっている。(図表2-1-3)

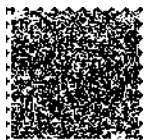
【図表2-1-3 従業員規模別 「CSR」の認知状況】  
〔平成25年度調査〕



〔平成20年度調査〕



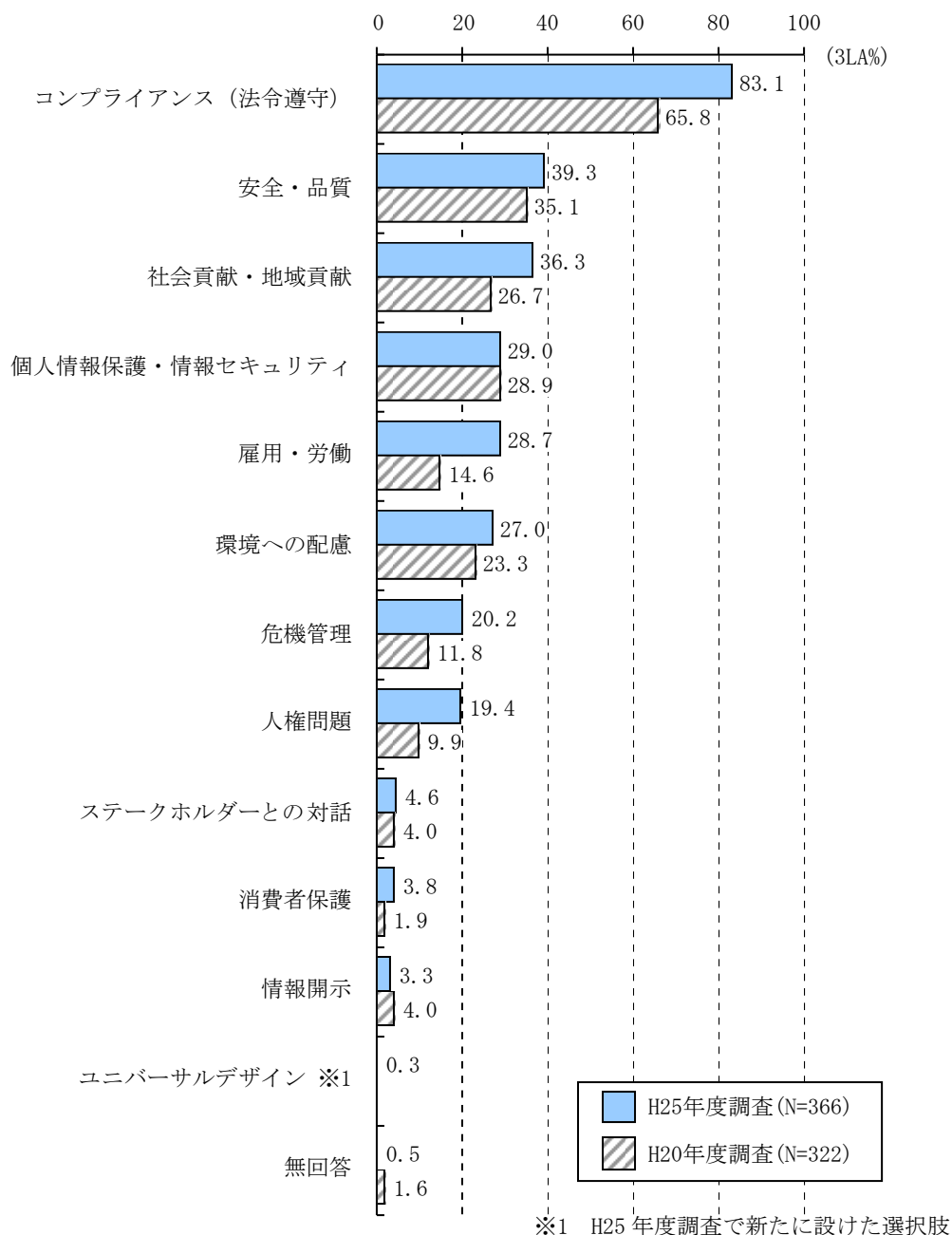
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



## 2-2. CSRの考え方で重要な取組と認識していること

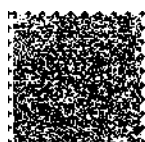
問8 CSRの考え方の中で、貴社において、重要な取組と認識されていることはどれですか（〇は3つまで）。

【図表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）」が83.1%で最も割合が高く、次いで「安全・品質」が39.3%、「社会貢献・地域貢献」が36.3%となっている。

平成20年度調査と比較すると、「コンプライアンス（法令遵守）」が17.3ポイント、「雇用・労働」が14.1ポイント高くなっている。（図表2-2）

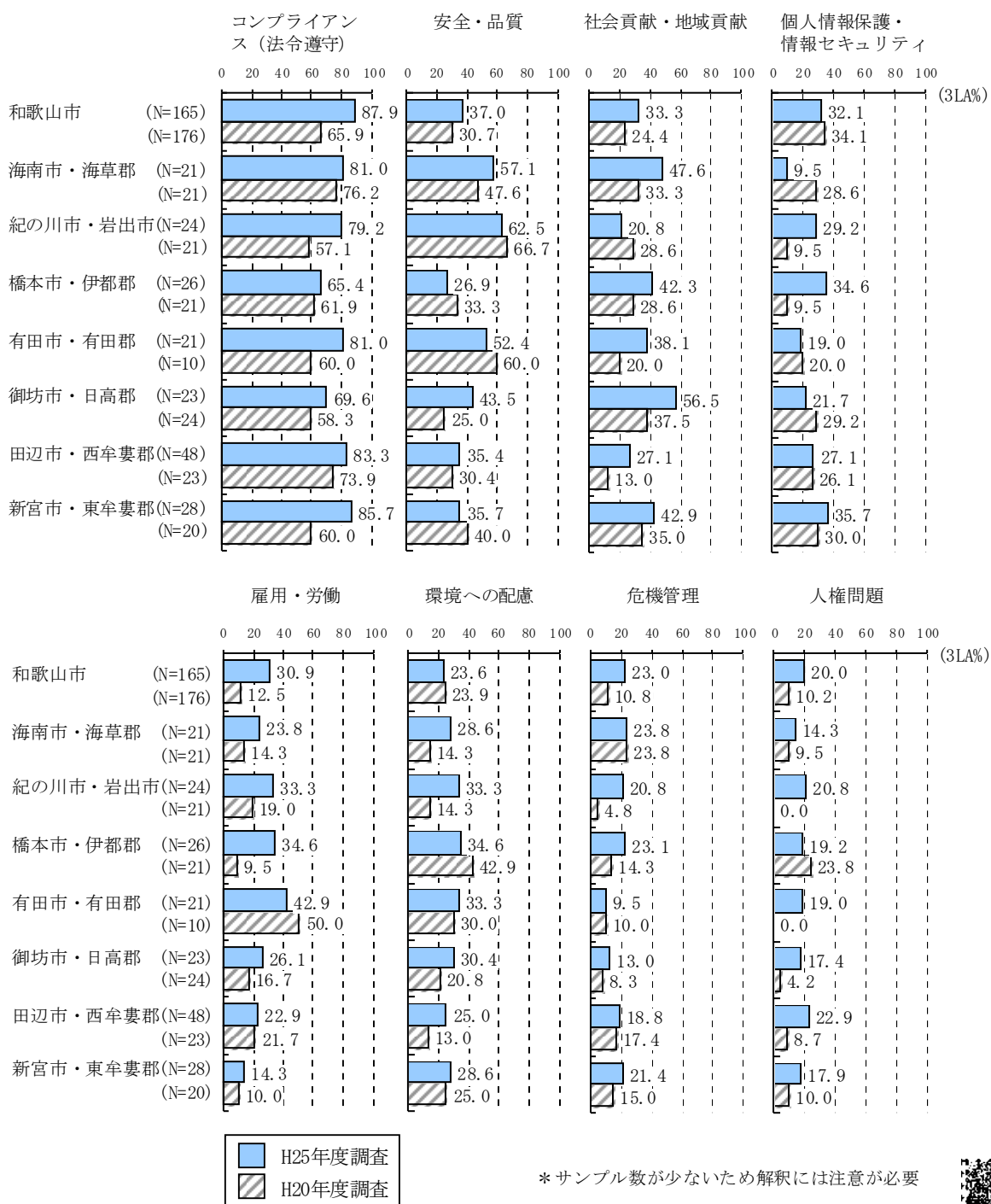


【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、海南市・海草郡、有田市・有田郡、田辺市・西牟婁郡、新宮市・東牟婁郡では「コンプライアンス（法令遵守）」が80%を超え、最も割合が高い。他の地域でも最も割合が高くなっている。

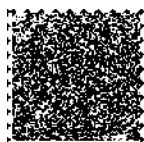
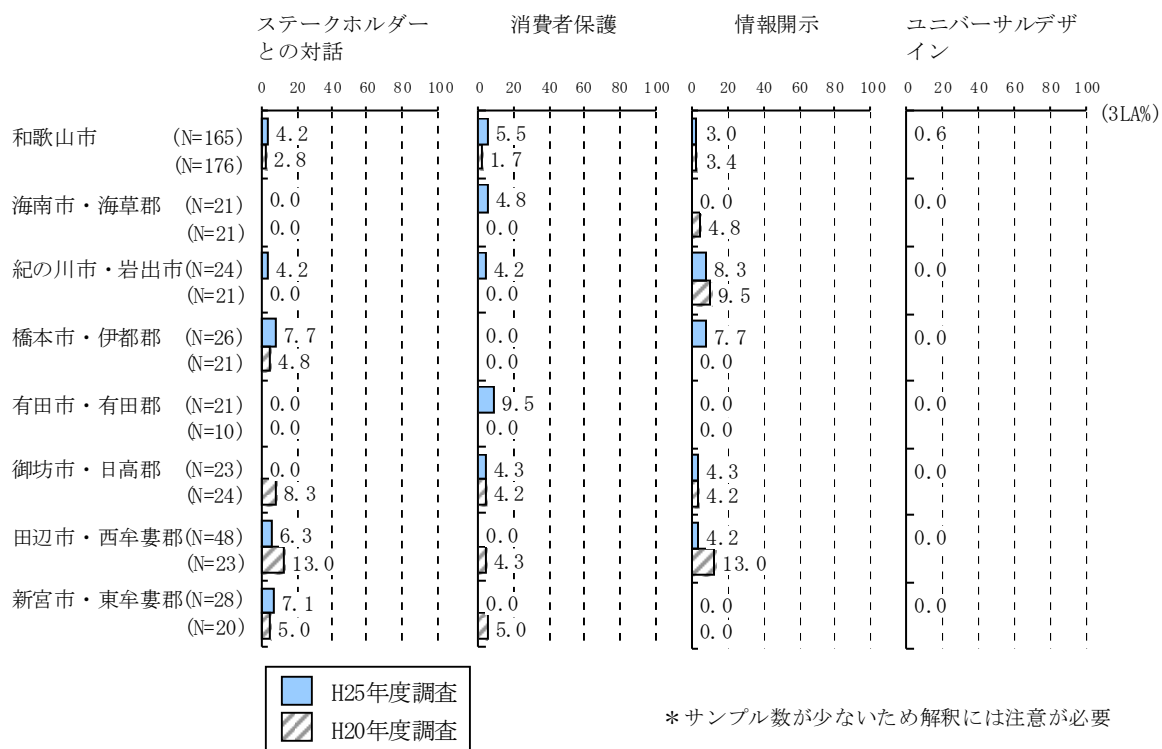
平成20年度調査と比較すると、「コンプライアンス（法令遵守）」は和歌山市、紀の川市・岩出市、有田市・有田郡、新宮市・東牟婁郡が20ポイント以上高くなっている。（図表2-2-1）

【図表2-2-1 所在地域別 CSRの考え方で重要な取組と認識していること①】





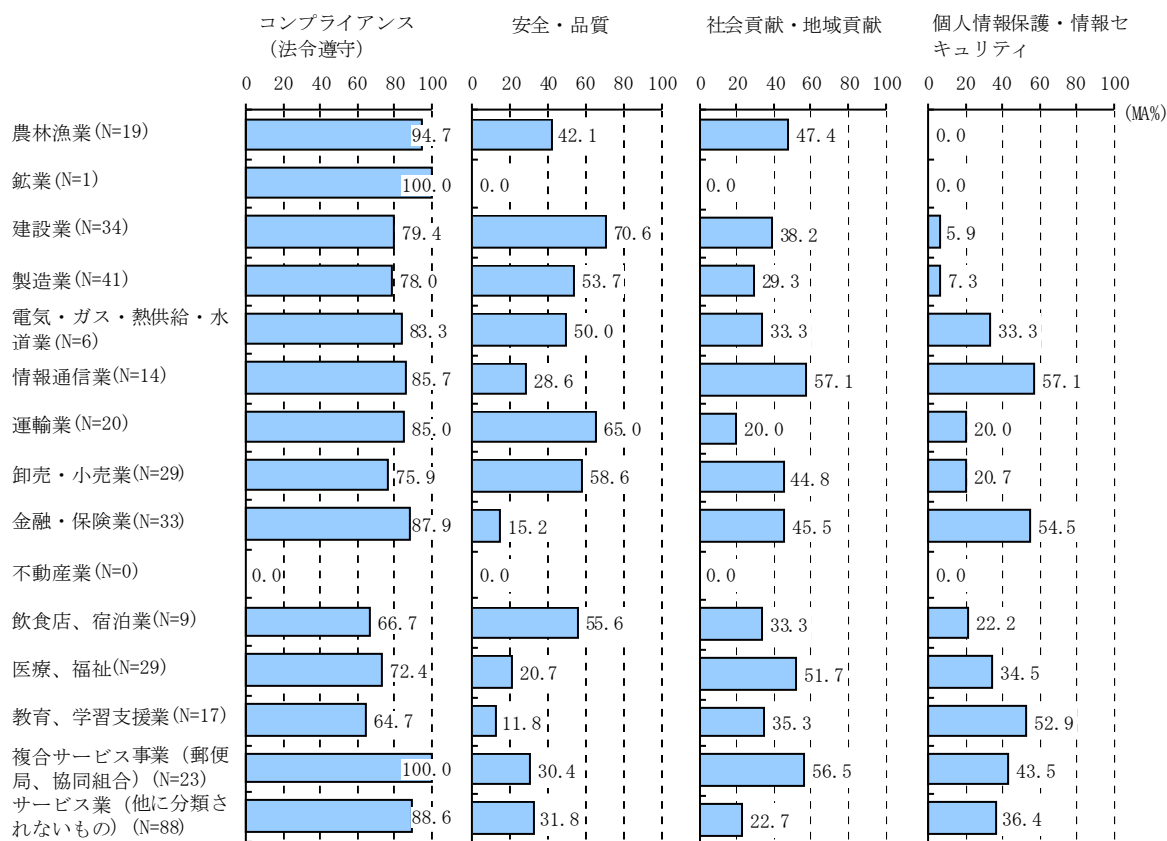
【図表2-2-1 所在地域別 CSRの考え方で重要な取組と認識していること②】



【産業分類別】

産業分類別でみると、いずれも「コンプライアンス（法令遵守）」の割合が最も高い。  
 (図表 2-2-2)

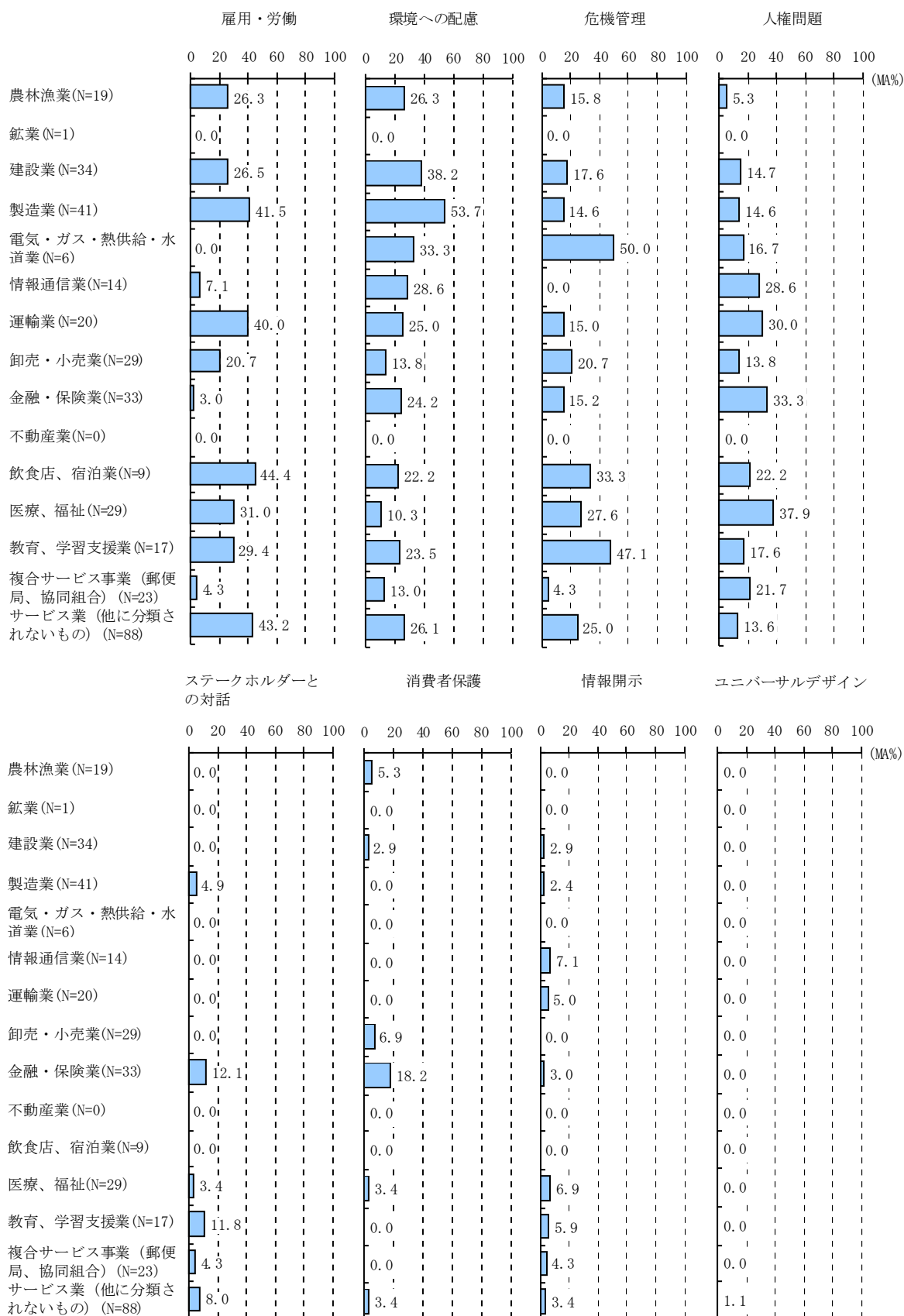
【図表 2-2-2 産業分類別 CSRの考え方で重要な取組と認識していること①】



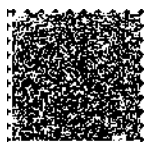
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図表2-2-2 産業分類別 CSRの考え方で重要な取組と認識していること②】



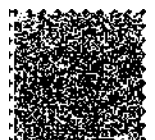
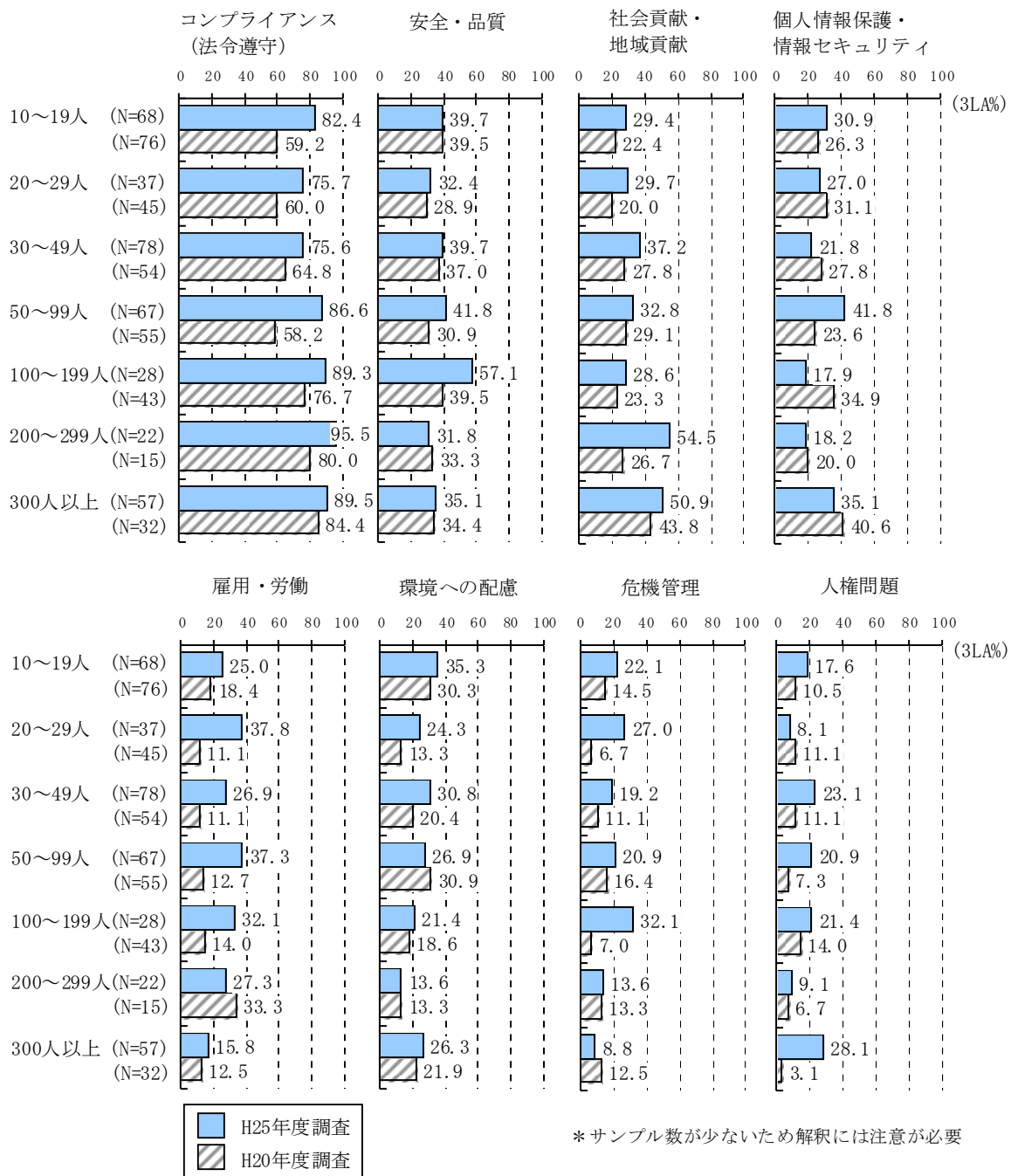
\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



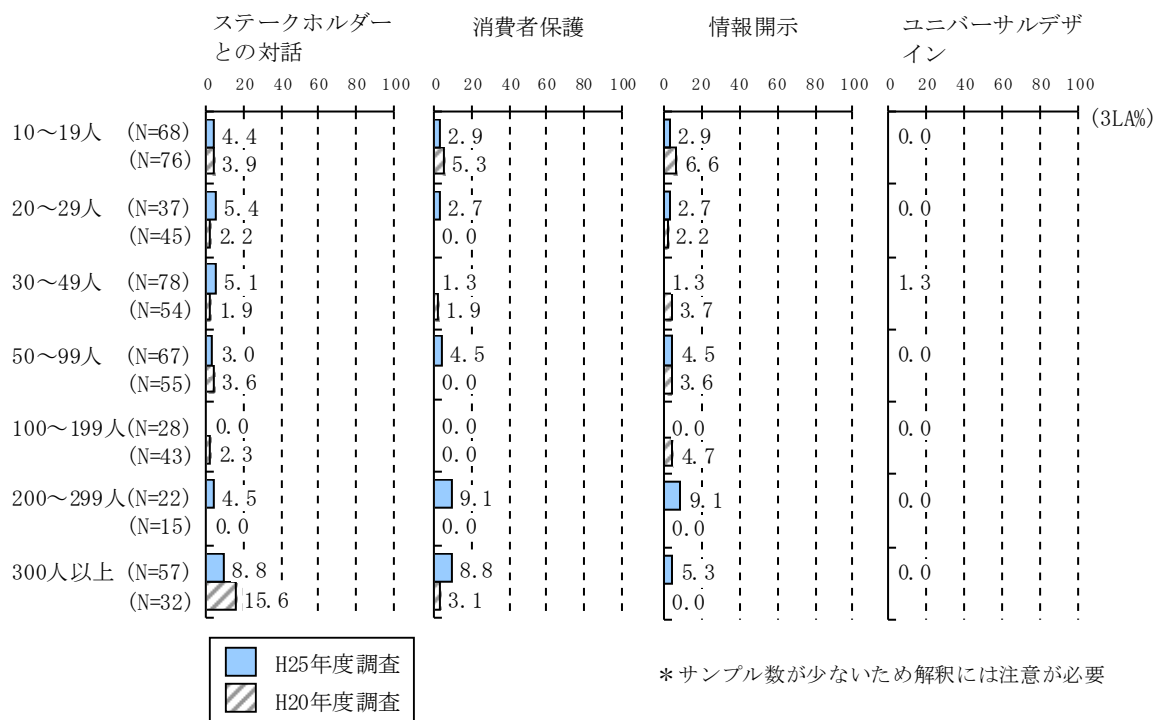
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、いずれも「コンプライアンス（法令遵守）」が最も高い割合になっている。平成20年度調査と比較すると、10～19人は「コンプライアンス（法令遵守）」が20ポイント以上割合が高くなっている。20～29人は「雇用・労働」と「危機管理」、50～99人は「コンプライアンス（法令遵守）」と「雇用・労働」、100～199人は「危機管理」、200～299人は「社会貢献・地域貢献」、300人以上は「人権問題」がそれぞれ20ポイント以上高くなっている。（図表2-2-3）

【図表2-2-3 従業員規模別 CSRの考え方で重要な取組と認識していること①】



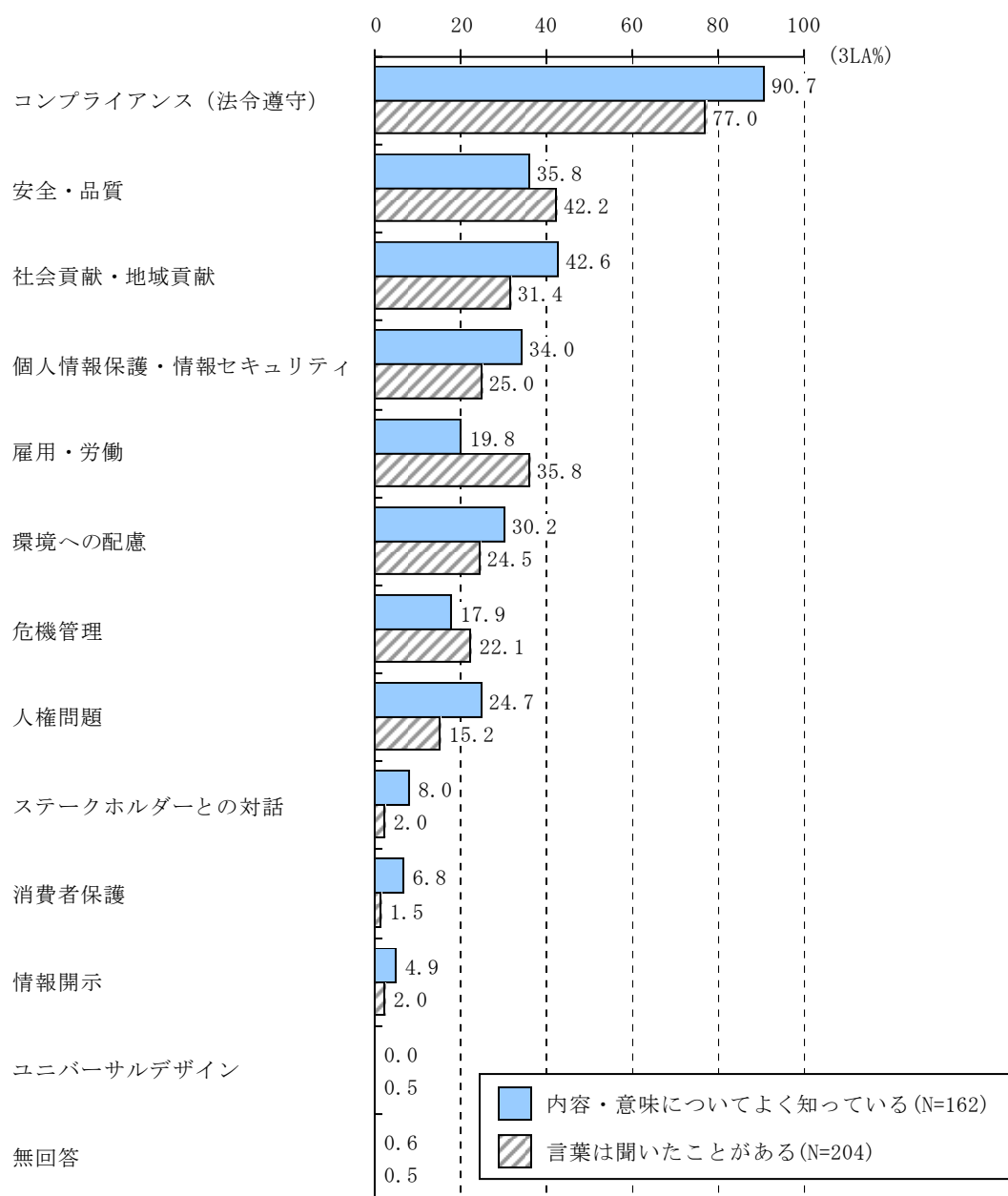
【図表2-2-3 従業員規模別 CSRの考え方で重要な取組と認識していること②】



【「CSR」の認知状況別】

「CSR」の認知状況別でみると、「コンプライアンス（法令遵守）」については、ともに高い割合を占めており、言葉は聞いたことがあるより内容・意味についてよく知っているのほうは13.7ポイント高くなっている。一方、「雇用・労働」は、言葉は聞いたことがあるのほうは16.0ポイント高くなっている。（図表2-2-4）

【図表2-2-4 「CSR」の認知状況別 CSRの考え方で重要な取組と認識していること】

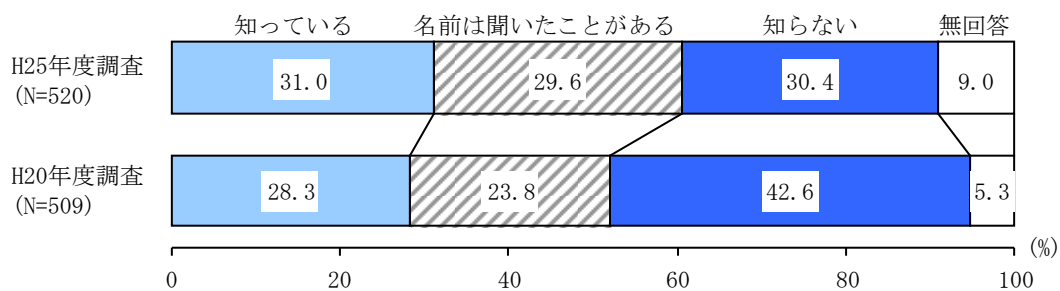


### 3. 和歌山県人権啓発センターの取組について

#### 3-1. (公財)和歌山県人権啓発センターの認知状況

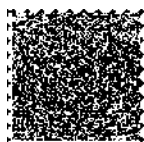
問9 あらゆる人権問題に関する啓発活動の推進と情報発信の拠点である「(公財)和歌山県人権啓発センター」のことを知っていますか(いずれか1つに○)。

【図表3-1 (公財)和歌山県人権啓発センターの認知状況】



(公財)和歌山県人権啓発センターの認知状況については、「知っている」が31.0%で最も割合が高く、次いで「知らない」が30.4%、「名前を聞いたことがある」が29.6%となっている。「知っている」と「名前を聞いたことがある」をあわせた『知っている』は60.6%となっている。

平成20年度調査と比較すると、『知っている』が8.5ポイント高くなっている。(図表3-1)



【所在地域別】

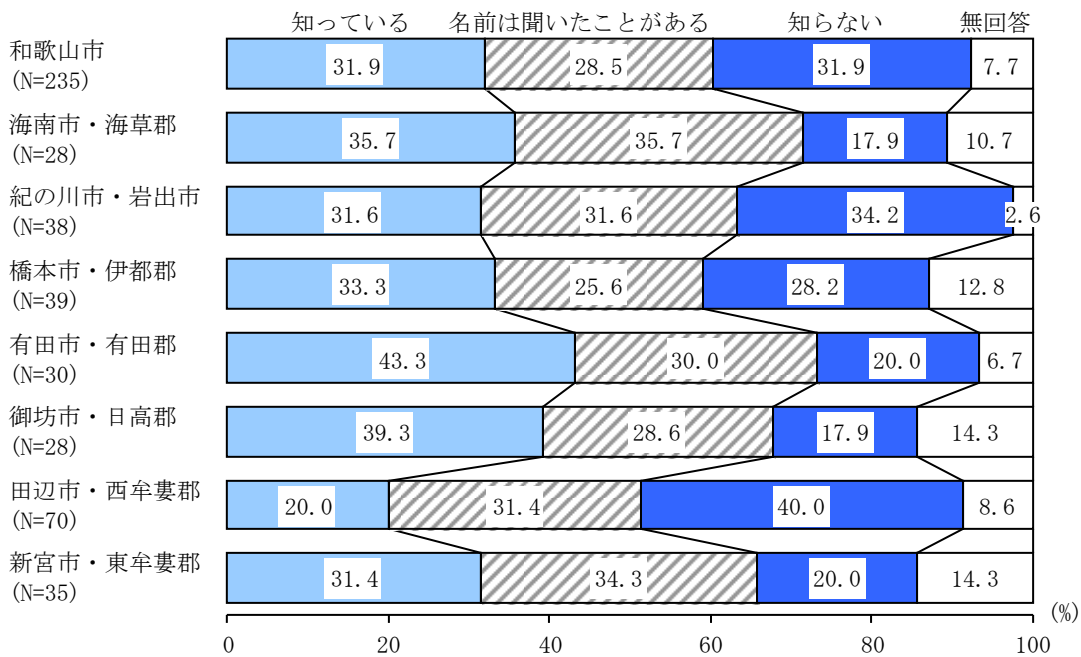
所在地域別でみると、『知っている』は海南市・海草郡と有田市・有田郡で70%を超えており、一方で、田辺市・西牟婁郡では「知らない」が40.0%となっている。

平成20年度調査と比較すると、『知っている』はすべての地域で平成20年度より割合が高くなっており、なかでも海南市・海草郡が差が大きく、25.5ポイント高くなっている。

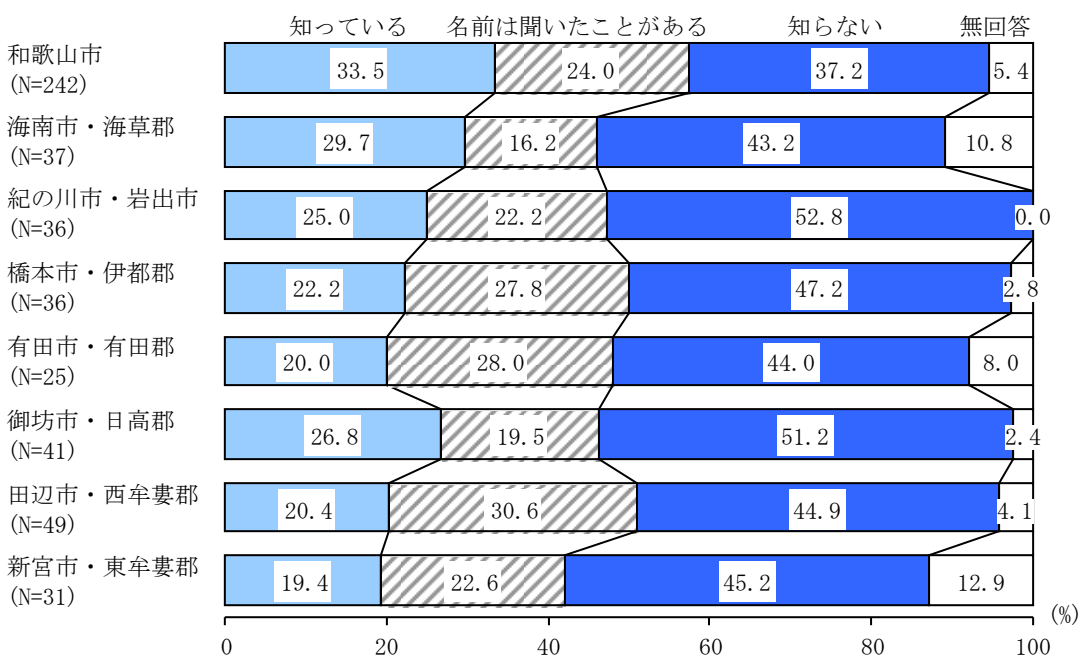
(図表3-1-1)

【図表3-1-1 所在地域別 (公財)和歌山人権啓発センターの認知状況】

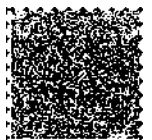
〔平成25年度調査〕



〔平成20年度調査〕



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

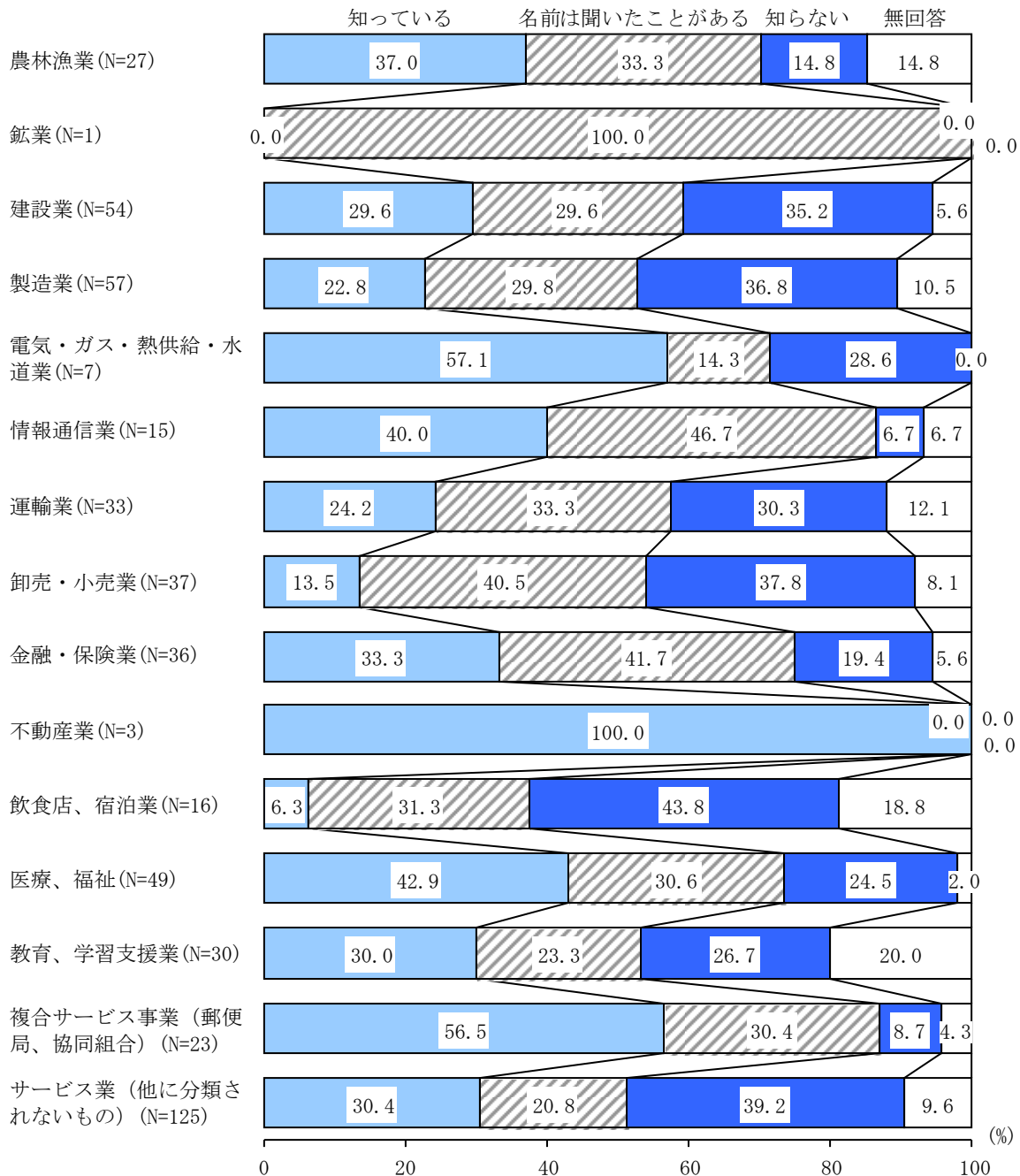




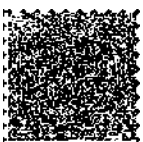
【産業分類別】

産業分類別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業（郵便局、協同組合）は「知っている」が過半数を占めている。一方、飲食店、宿泊業、サービス業（他に分類されないもの）は「知らない」が40%前後である。（図表3-1-2）

【図表3-1-2 産業分類別（公財）和歌山県人権啓発センターの認知状況】



\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



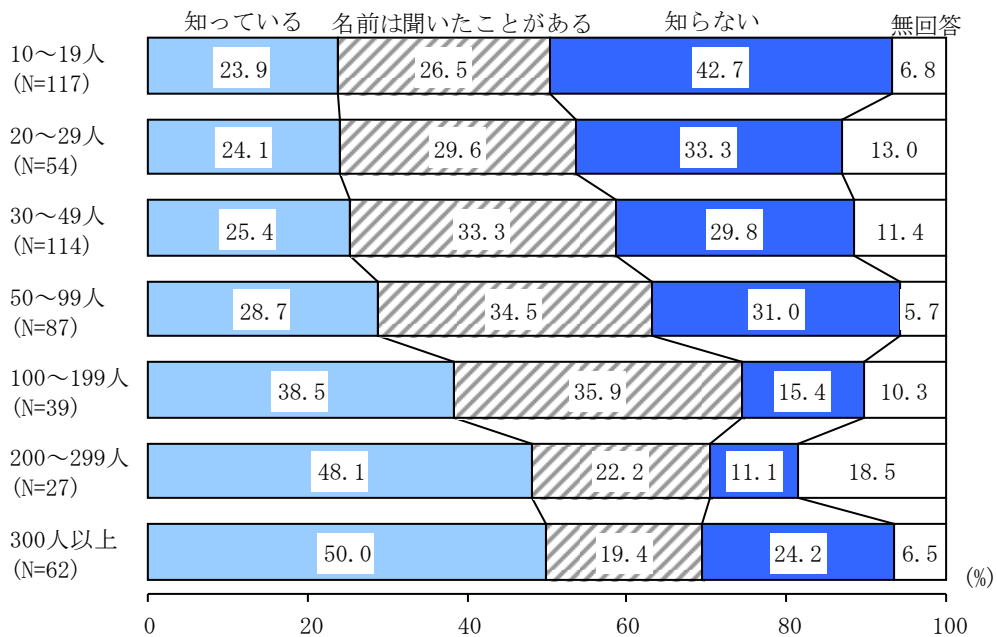
【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、規模が大きくなるにつれて「知っている」が高く、300人以上が50.0%と最も高く、「名前は聞いたことがある」をあわせた『知っている』は100～199人が74.4%で最も高くなっている。一方、10～19人は「知らない」が42.7%を占め、最も高くなっている。

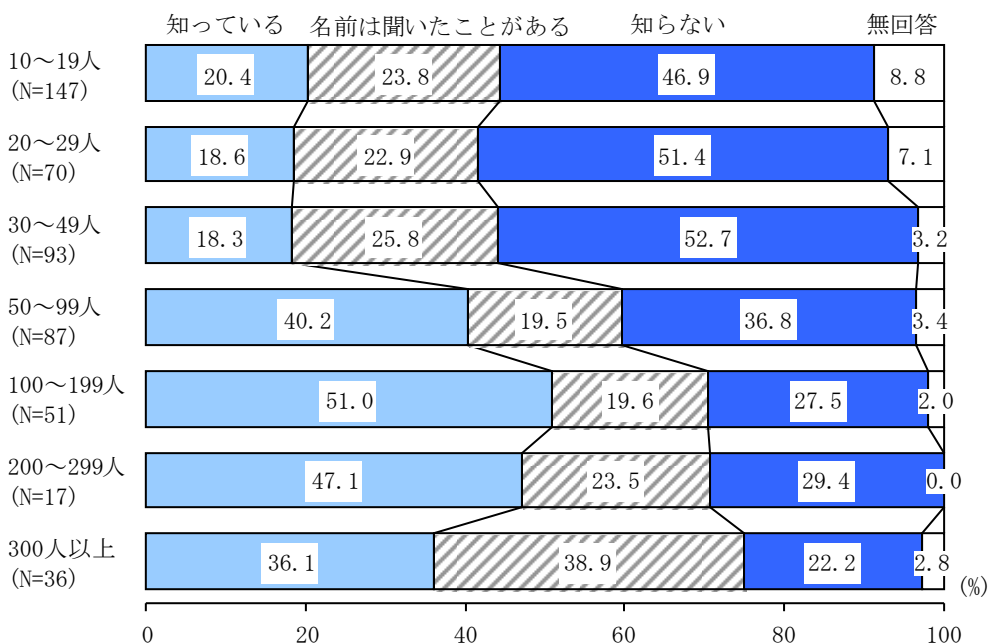
平成20年度調査と比較すると、『知っている』は20～29人と30～49人で、10ポイント以上高くなっている。(図表3-1-3)

【図表3-1-3 従業員規模別 (公財)和歌山県人権啓発センターの認知状況】

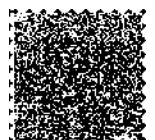
〔平成25年度調査〕



〔平成20年度調査〕



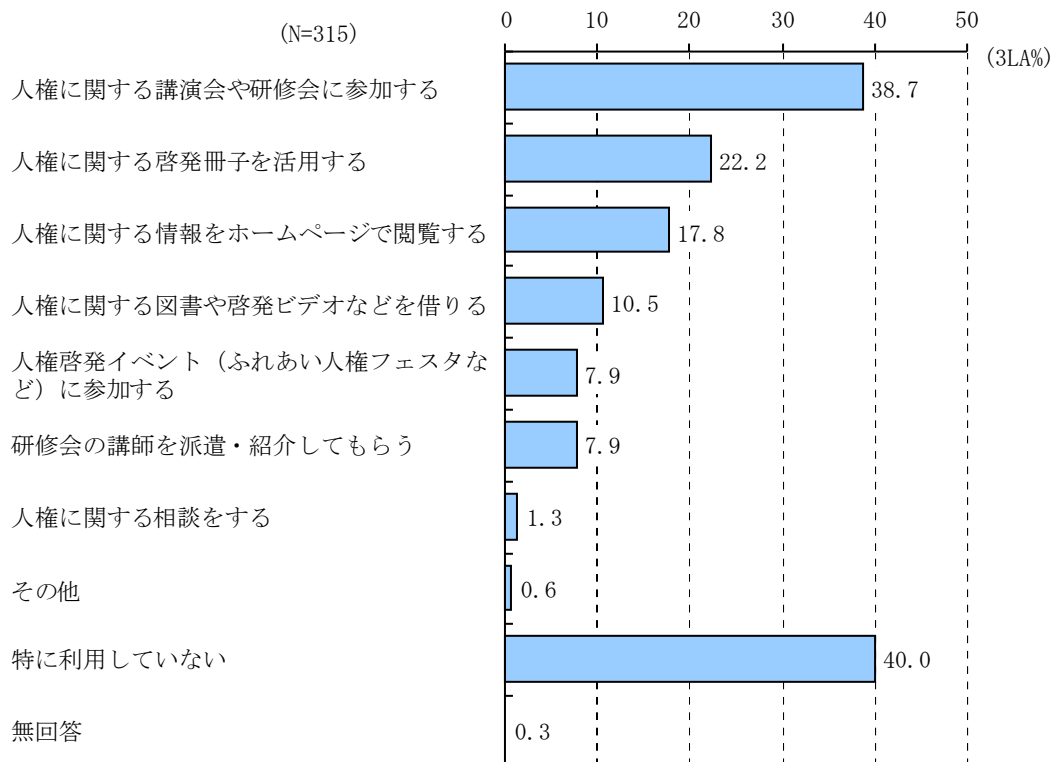
\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



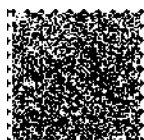
### 3-2. (公財)和歌山県人権啓発センターの利用状況

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(〇は3つまで)。

【図表3-2 (公財)和歌山県人権啓発センターの利用状況】



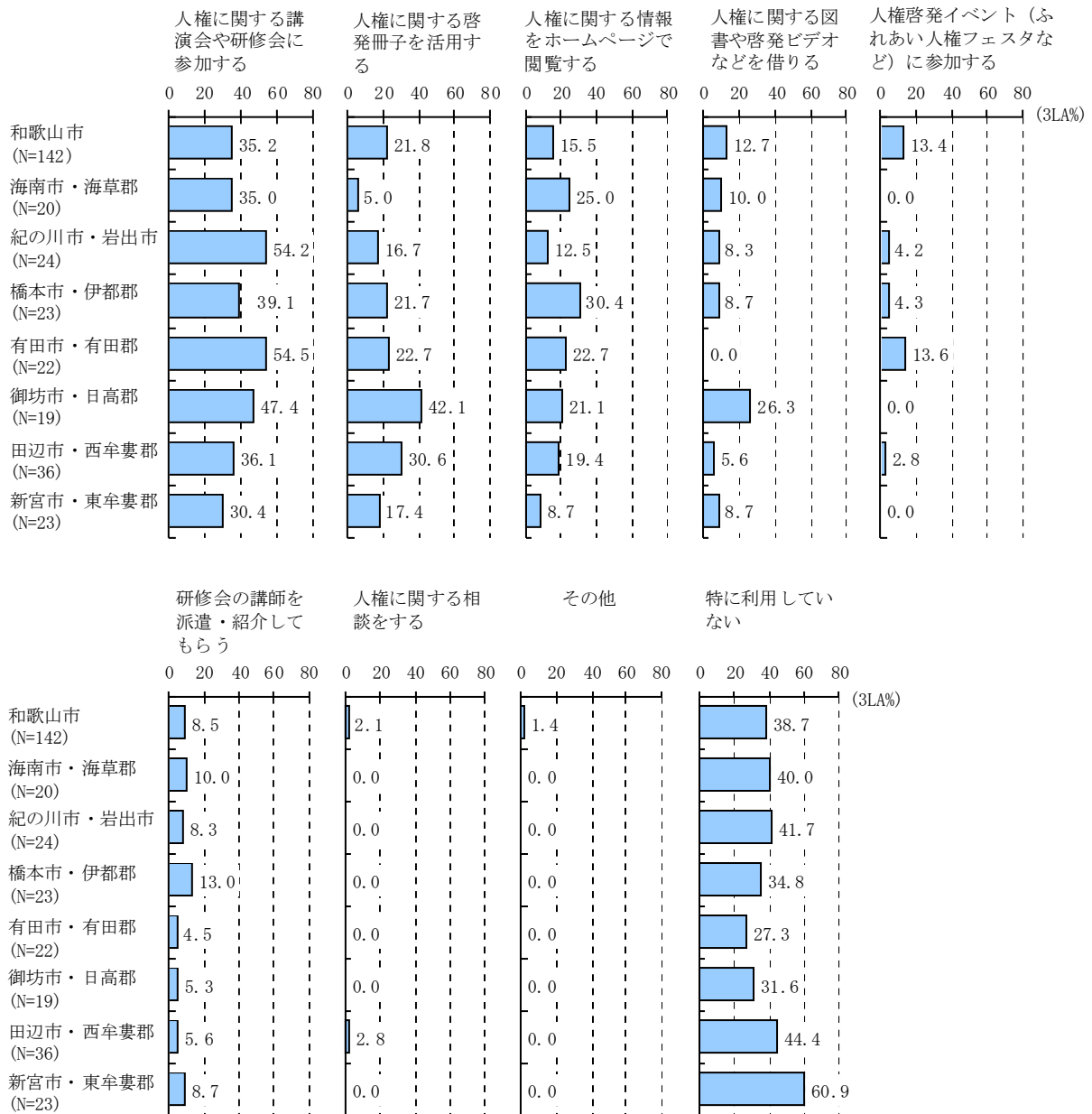
(公財)和歌山県人権啓発センターを知っている、名前は聞いたことがあると回答した事業所に利用状況をたずねると、「特に利用していない」が40.0%で最も割合が高いが、利用している人では「人権に関する講演会や研修会に参加する」が38.7%で最も割合が高く、次いで「人権に関する啓発冊子を活用する」が22.2%となっている。(図表3-2)



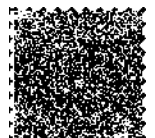
【所在地域別】

所在地域別にみると、紀の川市・岩出市、有田市・有田郡は「人権に関する講習会や研修会に参加する」が過半数を占めている。また、御坊市・日高郡は「人権に関する啓発冊子を活用する」が42.1%となっている。一方、「特に利用していない」は新宮市・東牟婁郡で60.9%と高くなっている。(図表3-2-1)

【図表3-2-1 所在地域別 (公財)和歌山県人権啓発センターの利用状況】



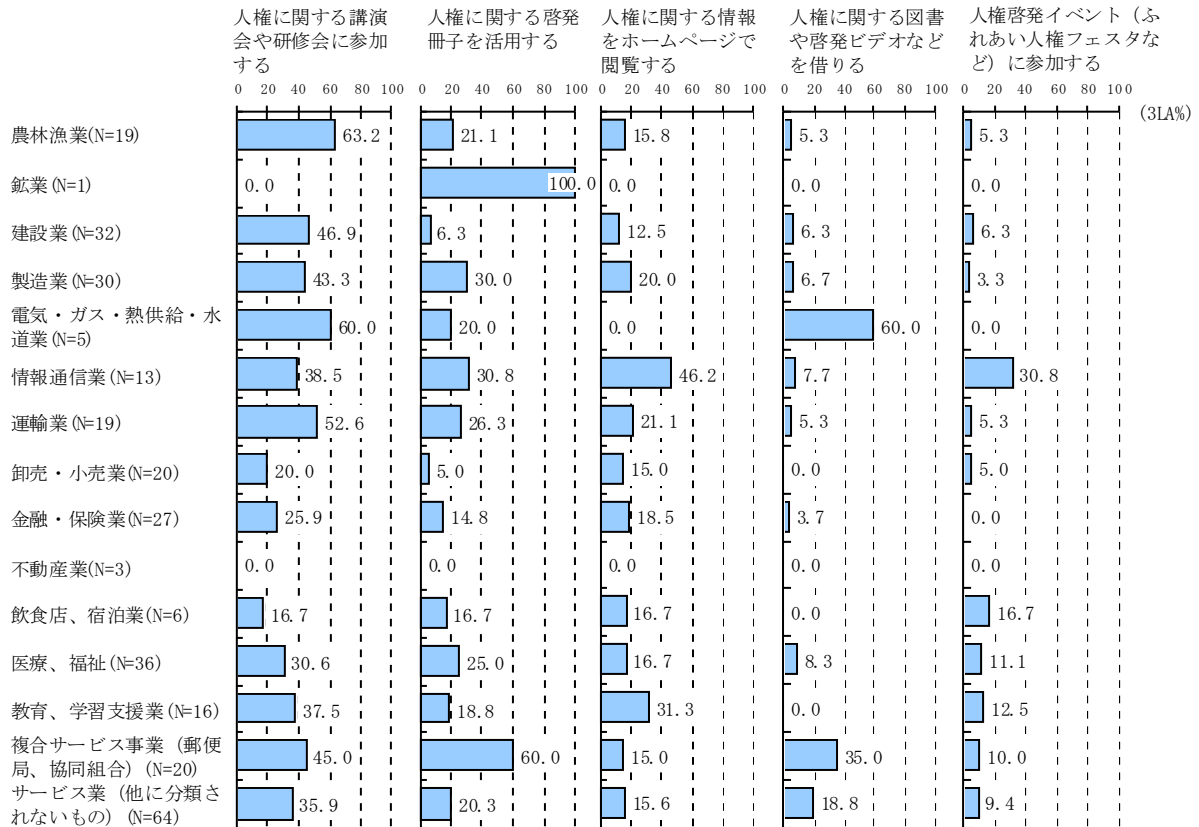
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



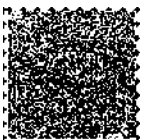
【産業分類別】

産業分類別でみると、農林漁業は「人権に関する講演会や研修会に参加する」、複合サービス事業（郵便局、協同組合）は「人権に関する啓発冊子を活用する」、電気・ガス・熱供給・水道業は「人権に関する講演会や研修会に参加する」と「人権に関する図書や啓発ビデオなどを借りる」でそれぞれ60%を占めている。一方で、「特に利用していない」は卸売・小売業、不動産業で60%台と高くなっている。（図表3-2-2）

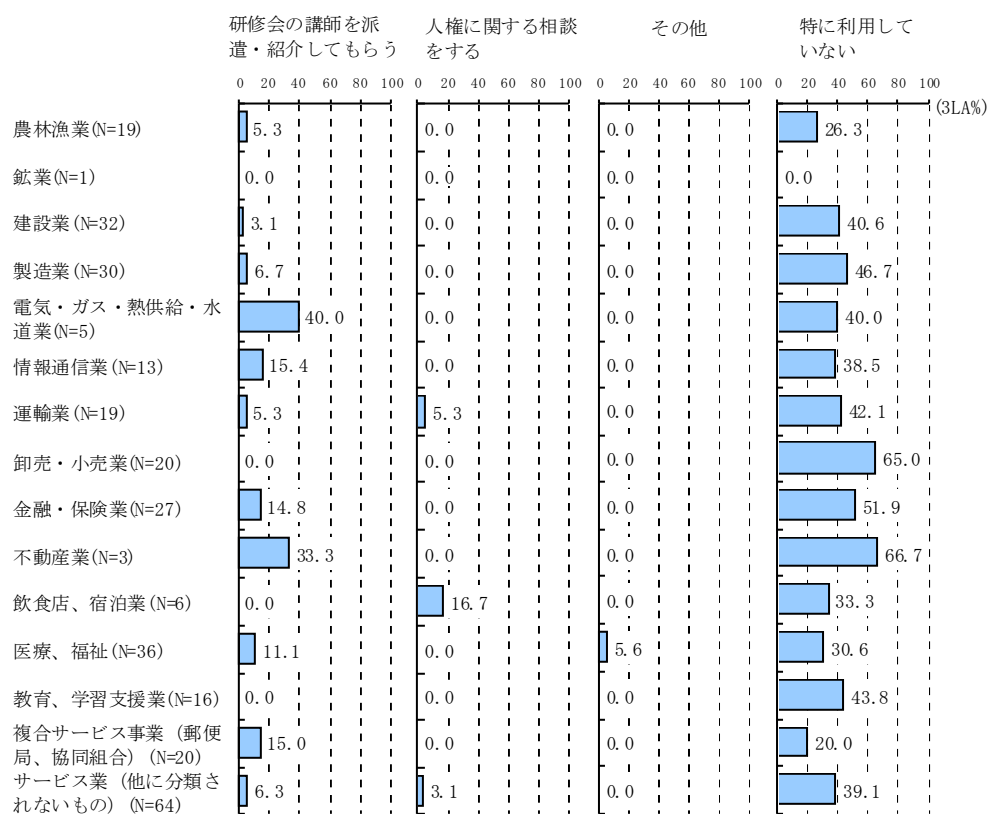
【図表3-2-2 産業分類別（公財）和歌山人権啓発センターの利用状況①】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図表 3-2-2 産業分類別 (公財) 和歌山県人権啓発センターの利用状況②】



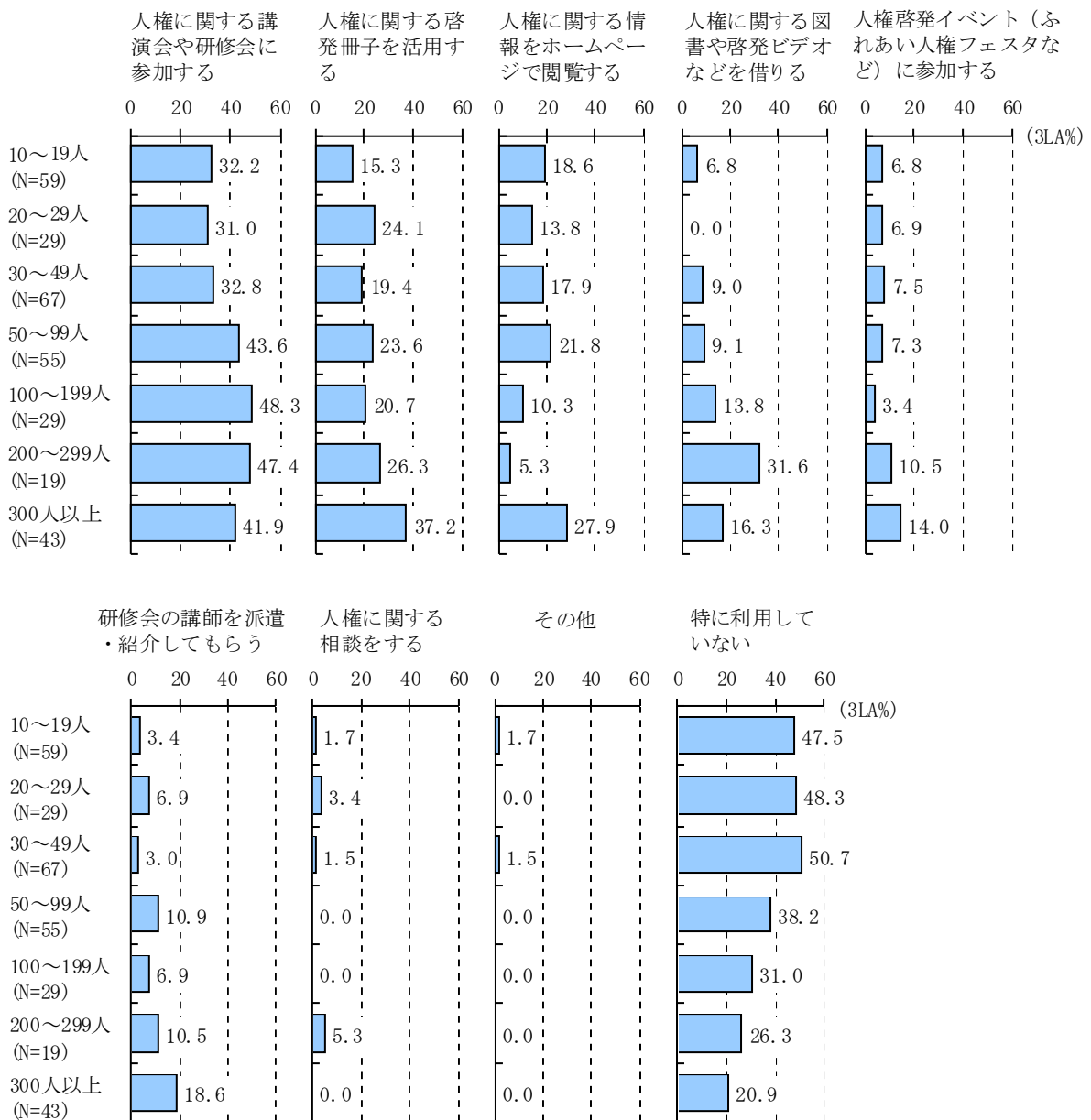
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



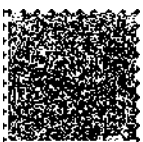
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、「人権に関する講演会や研修会に参加する」は50～99人、100～199人、200～299人、300人以上で40%を超え、10～19人、20～29人、30～49人では30%を超えている。300人以上では、「人権に関する啓発冊子を活用する」、「人権に関する情報をホームページで閲覧する」、「人権に関する図書や啓発ビデオなどを借りる」、「人権啓発イベント（ふれあい人権フェスタなど）に参加する」の割合が他の規模より割合が高くなっている。（図表3-2-3）

【図表3-2-3 従業員規模別 (公財)和歌山県人権啓発センターの利用状況】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

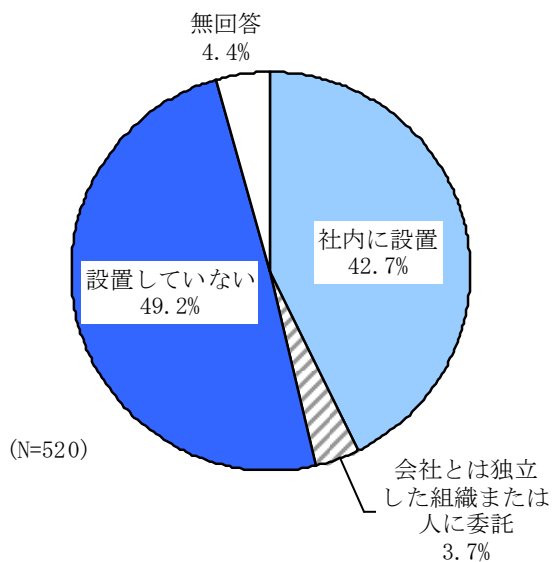


#### 4. 職場におけるハラスメントについて

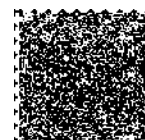
##### 4-1. 職場におけるハラスメントに関する相談窓口の設置状況

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○）。

【図表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】



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については、「設置していない」が49.2%で最も割合が高く、次いで「社内に設置」が42.7%、「会社とは独立した組織または人に委託」が3.7%となっている。（図表4-1）

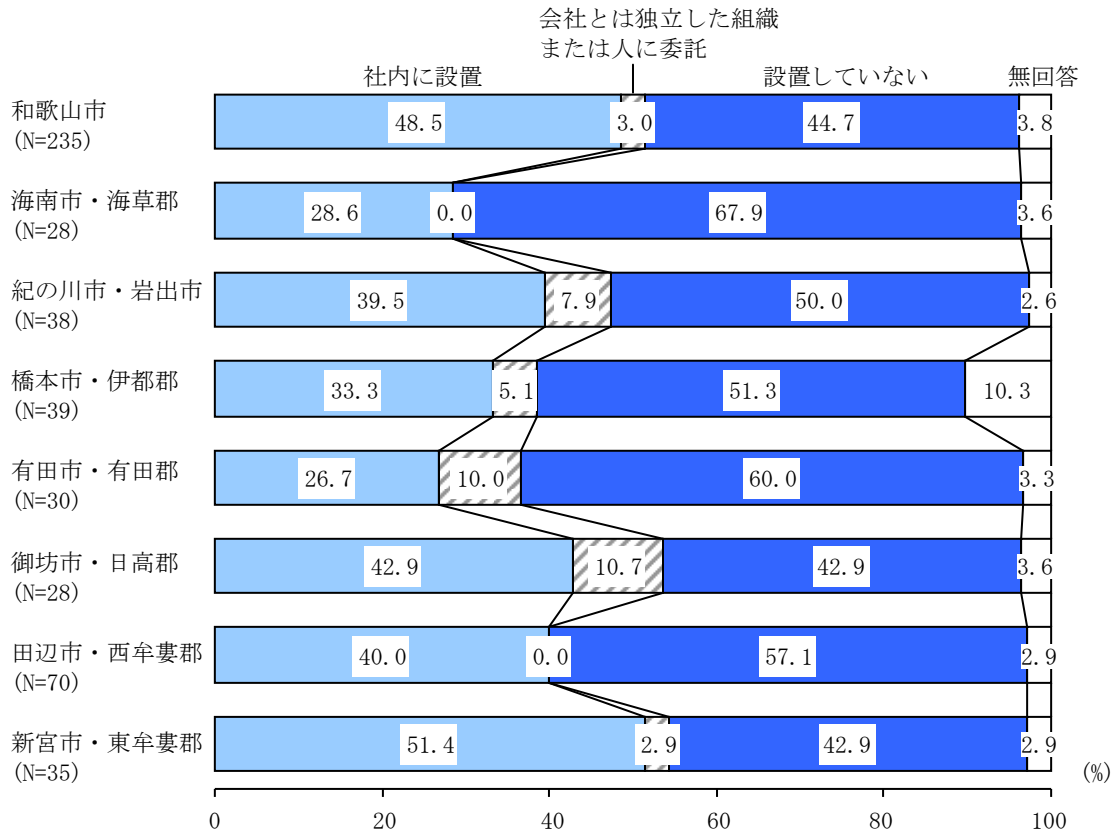




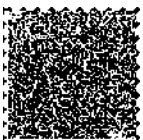
【所在地域別】

所在地域別でみると、「社内に設置」は和歌山市、御坊市・日高郡、新宮市・東牟婁郡は40%を超えている。「設置していない」については海南市・海草郡、有田市・有田郡、田辺市・西牟婁郡で割合が高くなっている。(図表4-1-1)

【図表4-1-1 所在地域別 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】



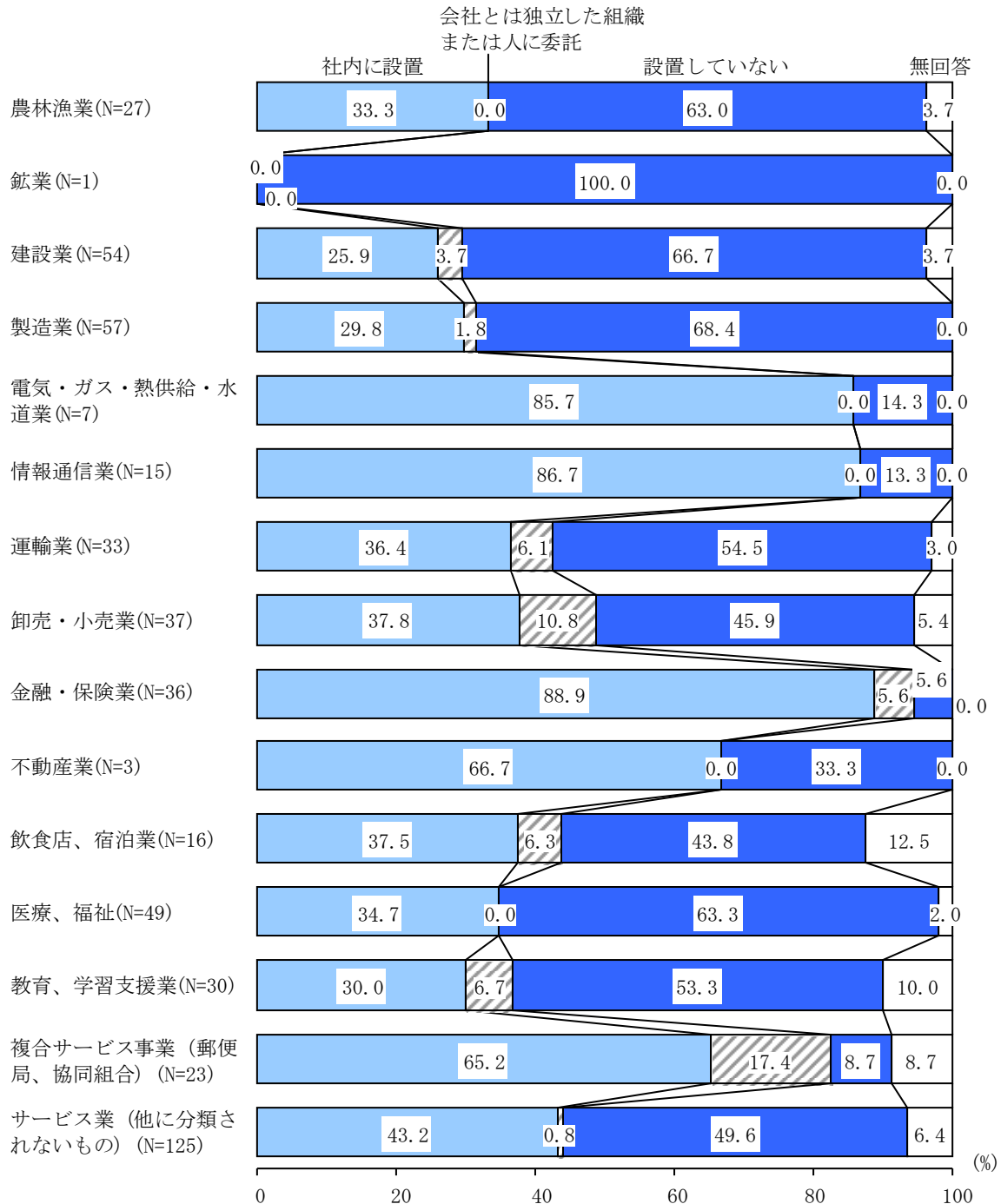
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



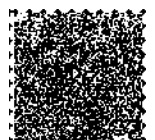
【産業分類別】

産業分類別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融・保険業が「社内に設置」で80%を超えている。「会社とは独立した組織または人に委託」は複合サービス事業（郵便局、協同組合）と卸売・小売業で10%を超えている。（図表4-1-2）

【図表4-1-2 産業分類別 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】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

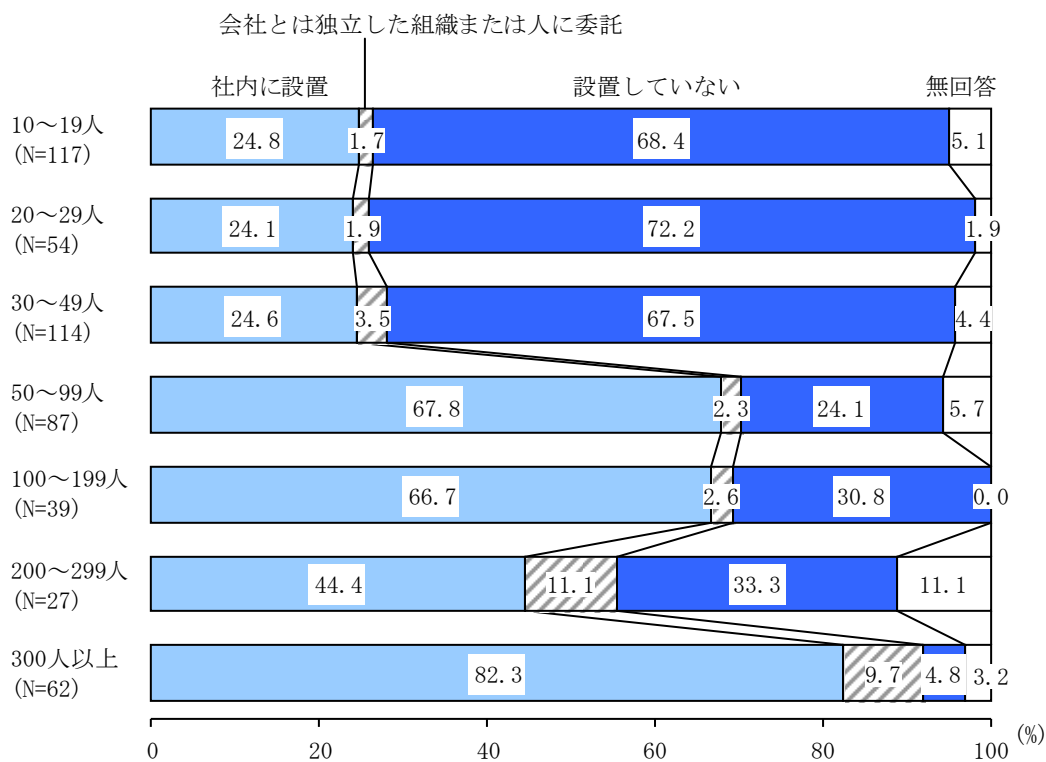


【従業員規模別】

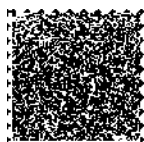
従業員規模別でみると、「社内に設置」は50～99人、100～199人、300人以上は過半数を占めている。一方、49人以下の規模では「設置していない」が70%前後を占めている。

(図表4-1-3)

【図表4-1-3 従業員規模別 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】



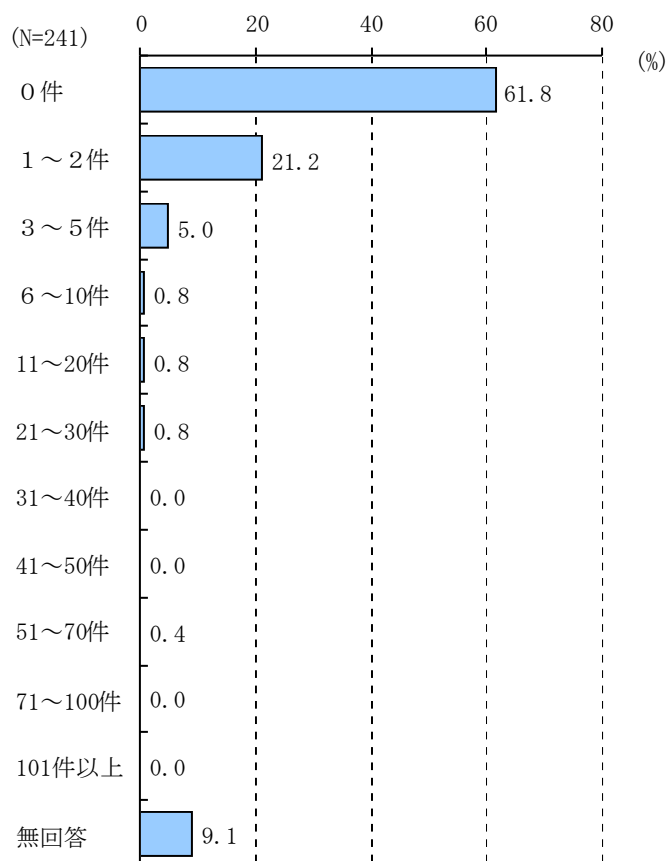
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



## 4-2. 職場におけるハラスメントに関する相談件数

問12 過去3年間（平成22年4月～平成25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○）。

【図表4-2 職場におけるハラスメントに関する相談件数】



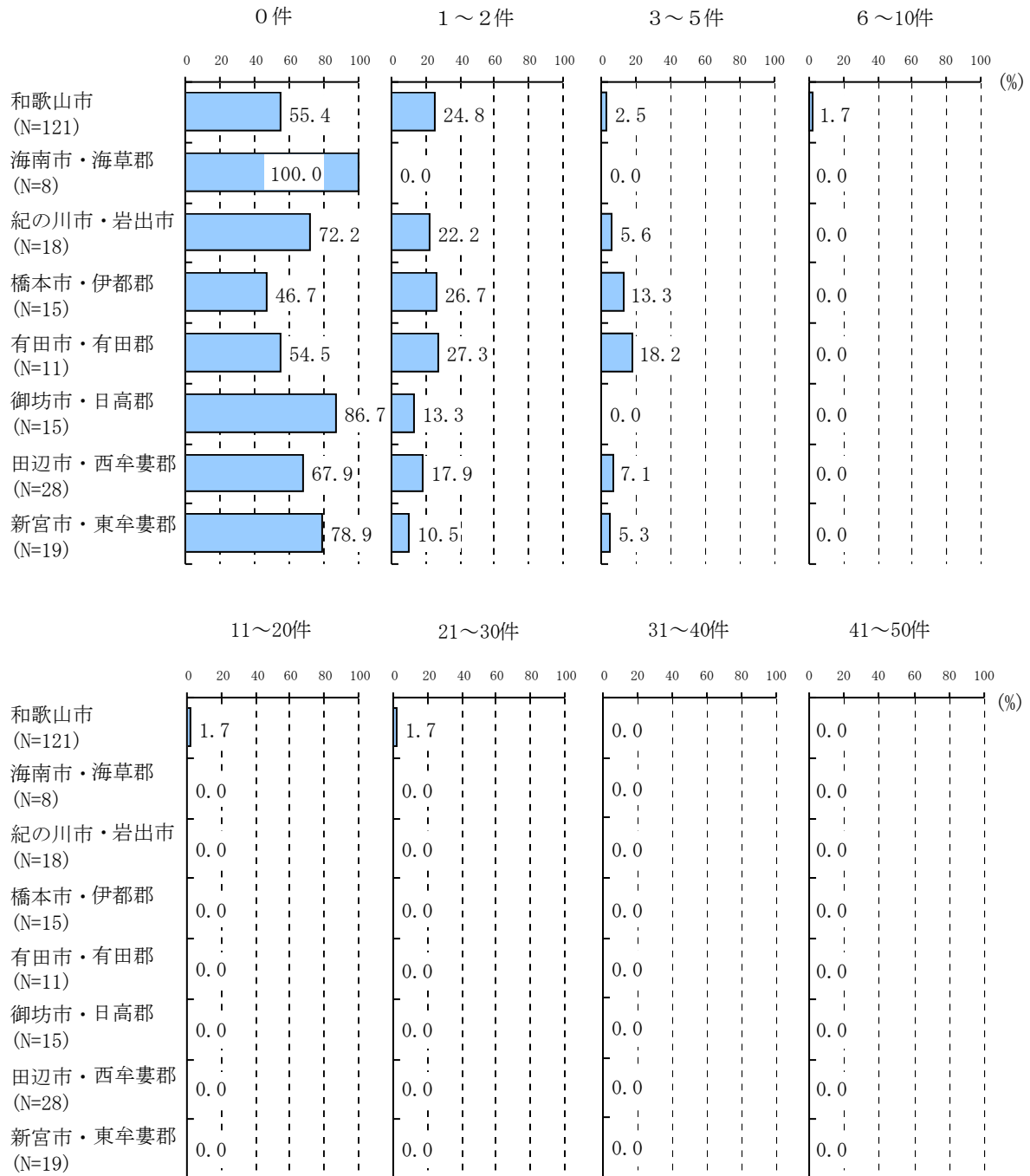
職場におけるハラスメントに関する相談窓口を設置しているもしくは会社とは独立した組織または人に委託と回答した事業所に、職場におけるハラスメントに関する相談の延べ件数についてたずねると、「0件」が61.8%で最も割合が高く、次いで「1～2件」が21.2%、「3～5件」が5.0%となっている。（図表4-2）



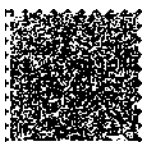
【所在地域別】

所在地域別でみると、「0件」がいずれも最も高い割合を占めている。次いで和歌山市、紀の川市・岩出市、橋本市・伊都郡、有田市・有田郡では「1～2件」が2割台となっている。（図表4-2-1）

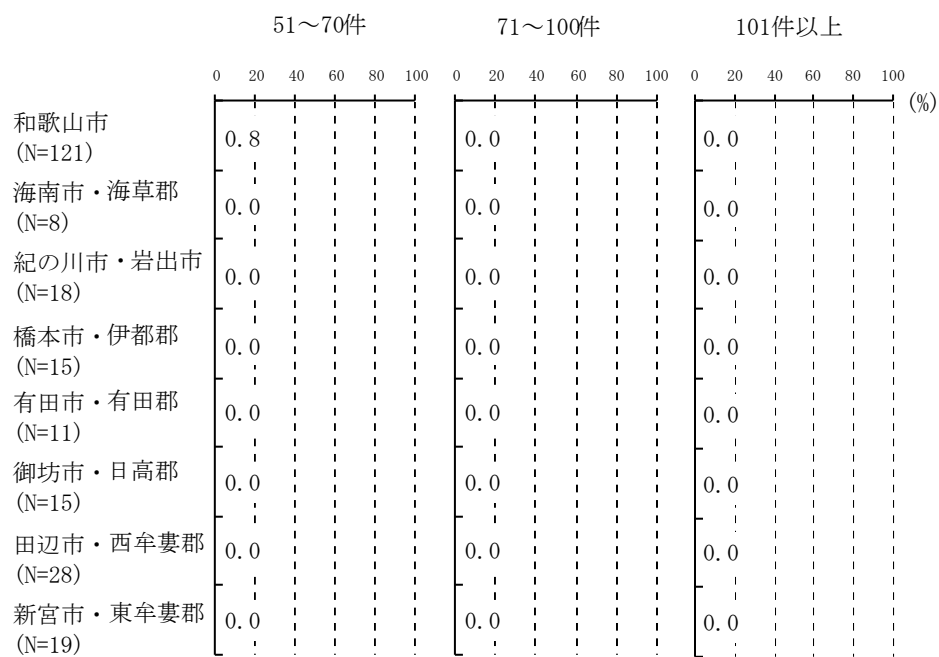
【図表4-2-1 所在地域別 職場におけるハラスメントに関する相談件数①】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図表 4 - 2 - 1 所在地域別 職場におけるハラスメントに関する相談件数②】



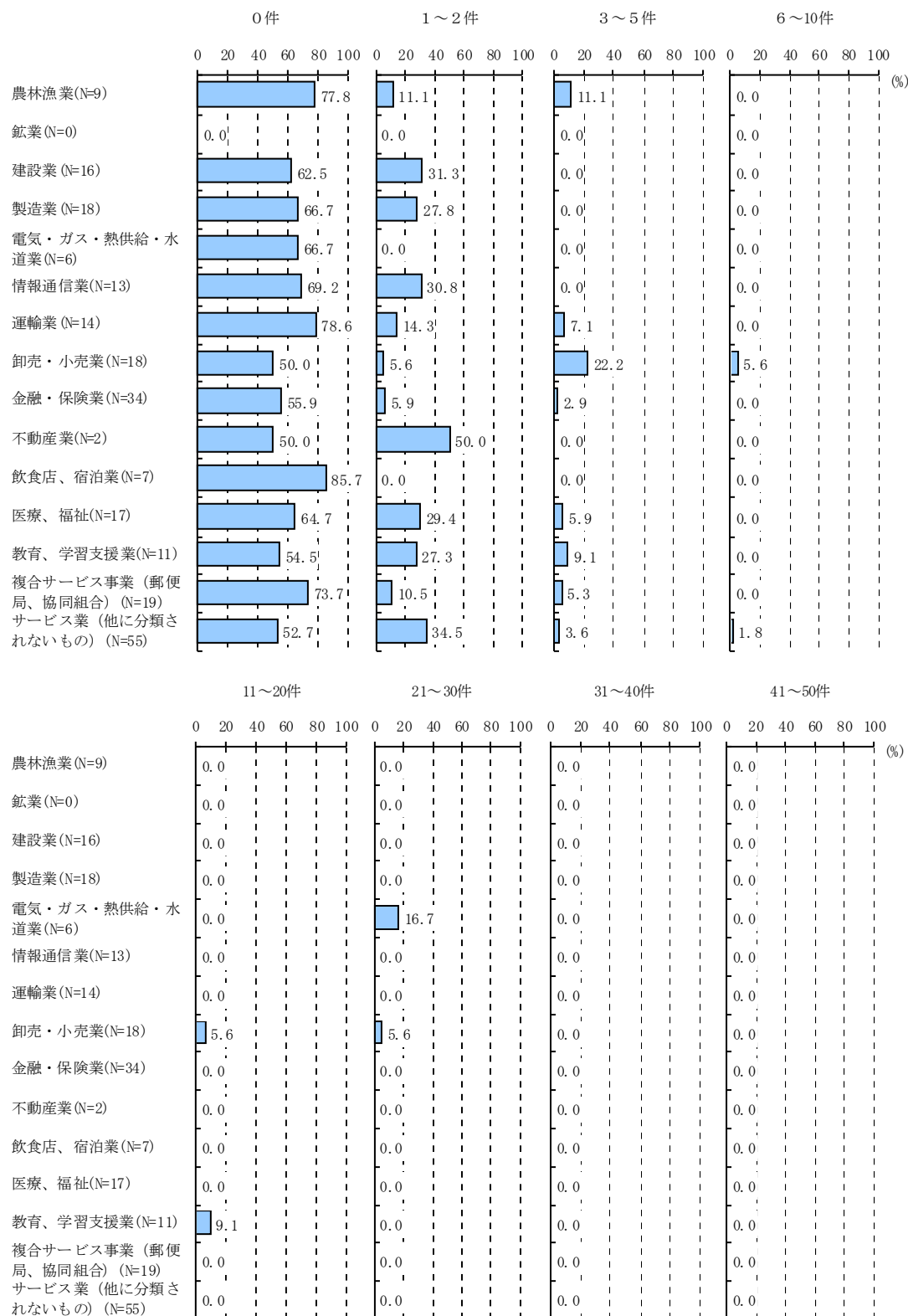
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



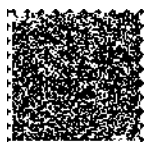
【産業分類別】

産業分類別でみると、「0件」の割合が最も高い。(図表4-2-2)

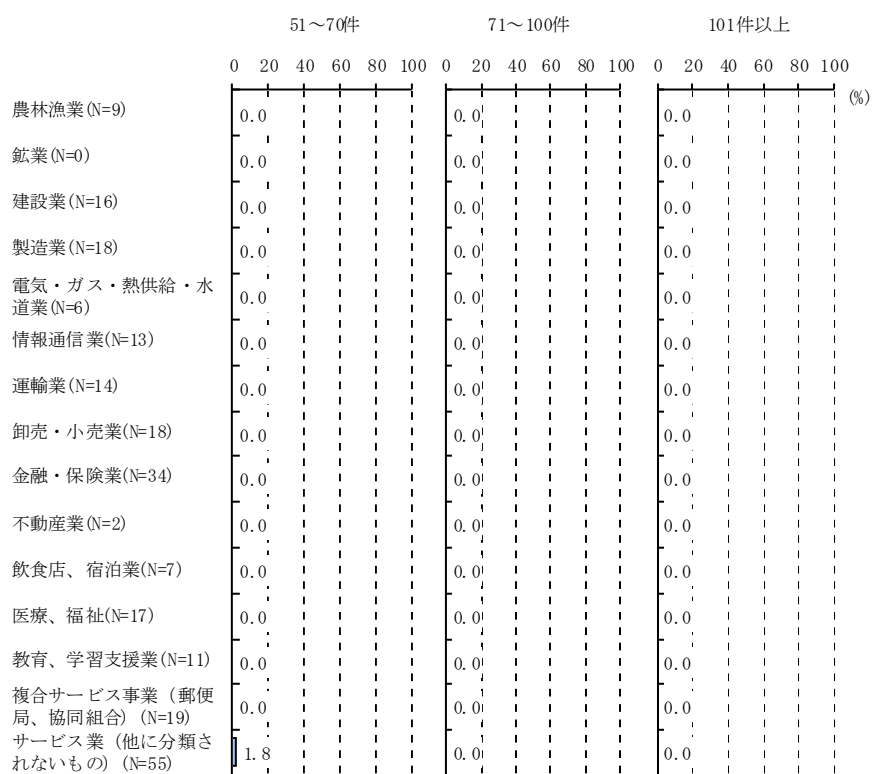
【図表4-2-2 産業分類別 職場におけるハラスメントに関する相談件数①】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図表 4-2-2 産業分類別 職場におけるハラスメントに関する相談件数②】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

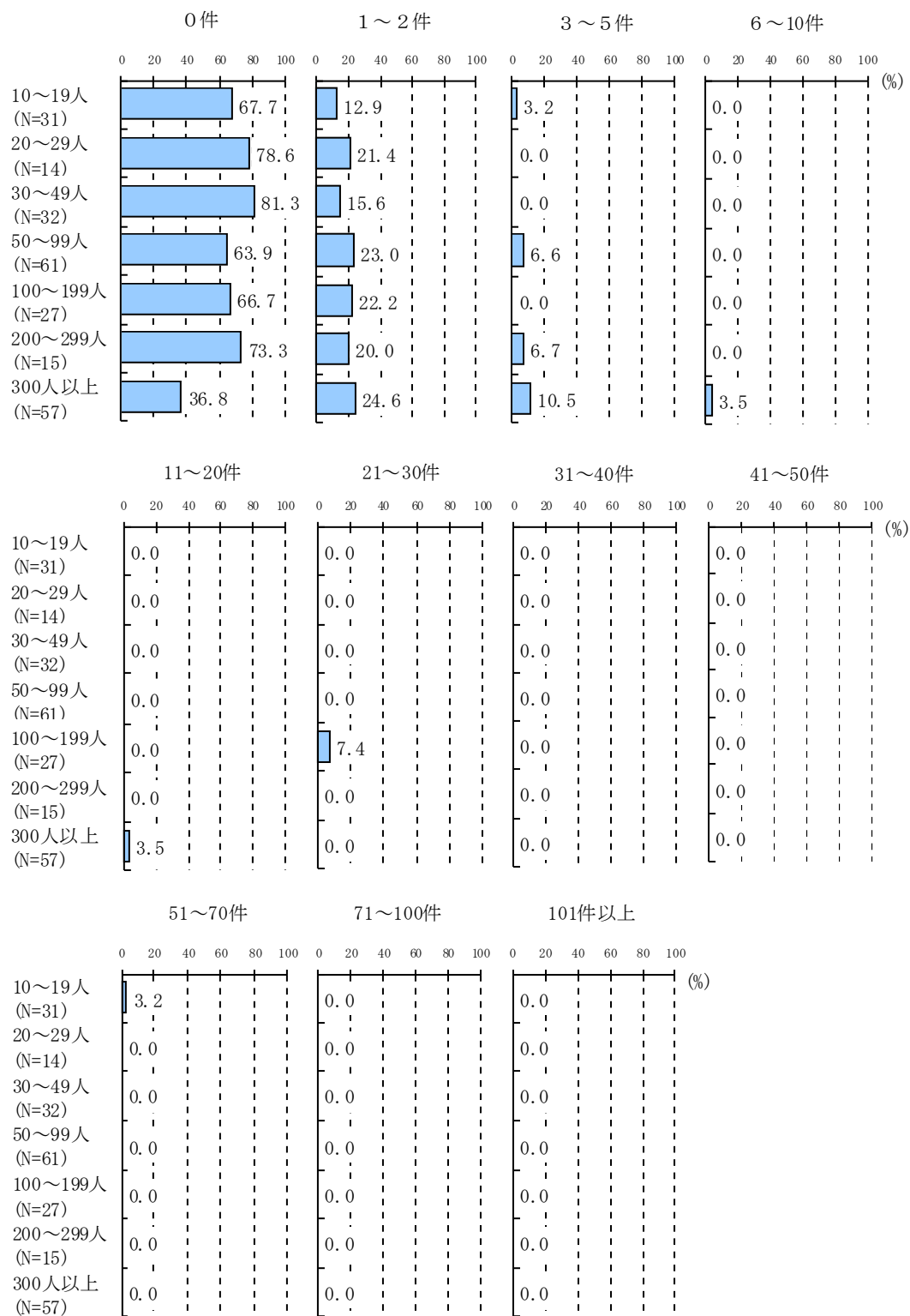




【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、いずれも「0件」の割合が最も高い。「1～2件」では、20～29人、50～99人、100～199人、200～299人、300人以上が20%程度となっている。(図表4-2-3)

【図表4-2-3 従業員規模別 職場におけるハラスメントに関する相談件数】

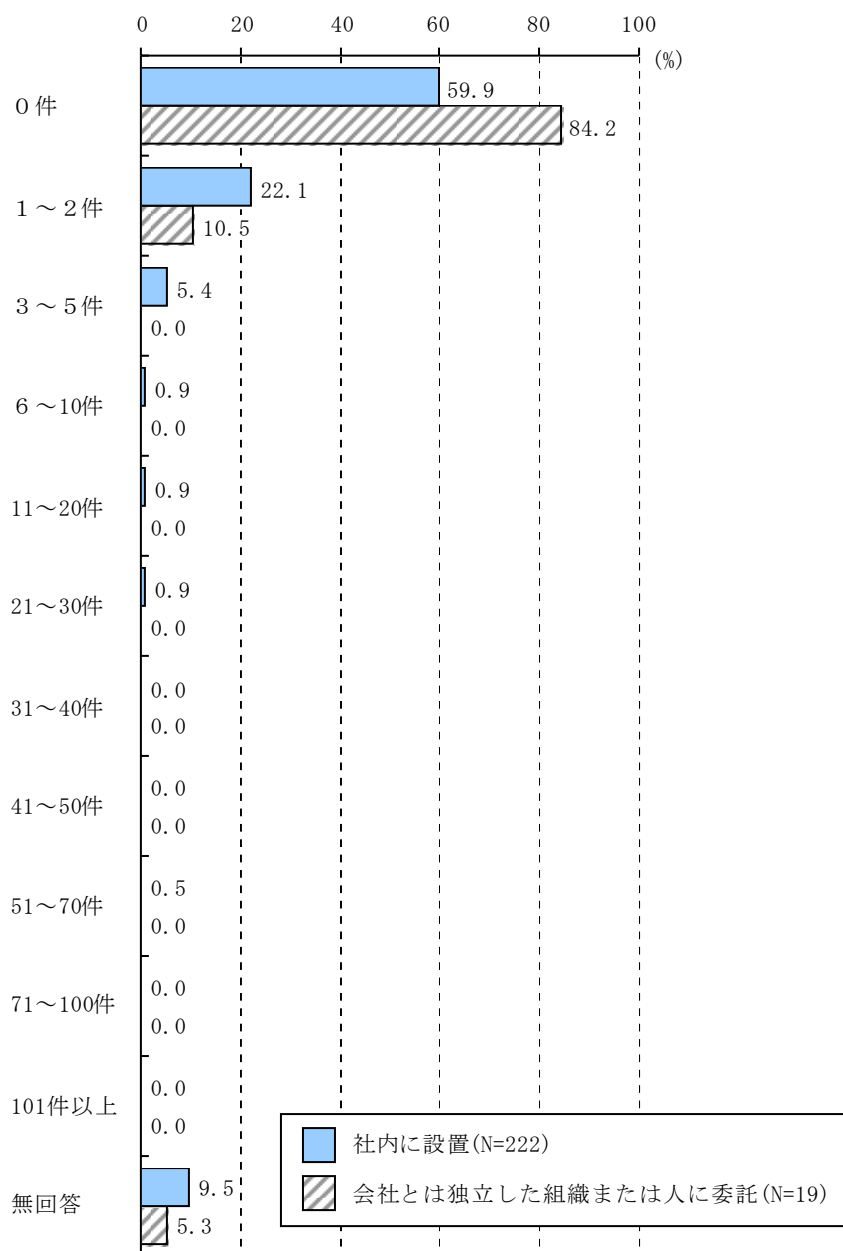


\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

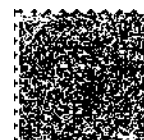
【職場におけるハラスメントに関する相談窓口の設置状況別】

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別でみると、いずれも「0件」が最も多く、社内に設置より会社とは独立した組織または人に委託のほうが24.3ポイント高くなっている。(図表4-2-4)

【図表4-2-4 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別  
職場におけるハラスメントに関する相談件数】



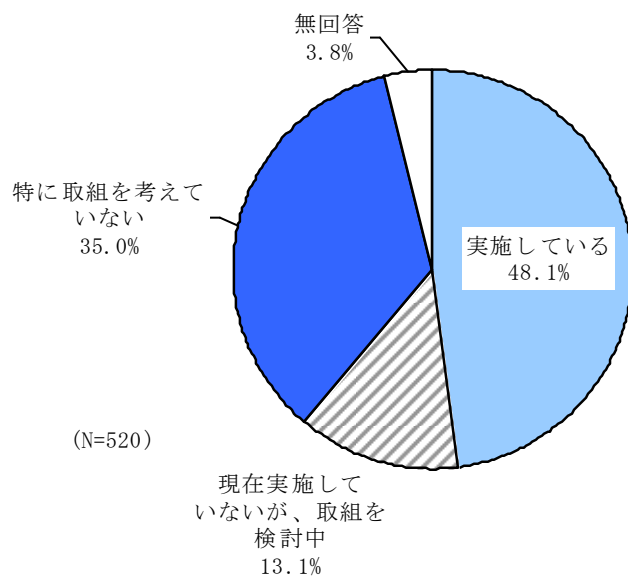
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



### 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

問13 貴社において、職場におけるハラスメントに関する予防・解決のための取組を実施していますか（いずれか1つに○）。

【図表4-3 職場におけるハラスメントに関する予防・解決のための取組の実施状況】



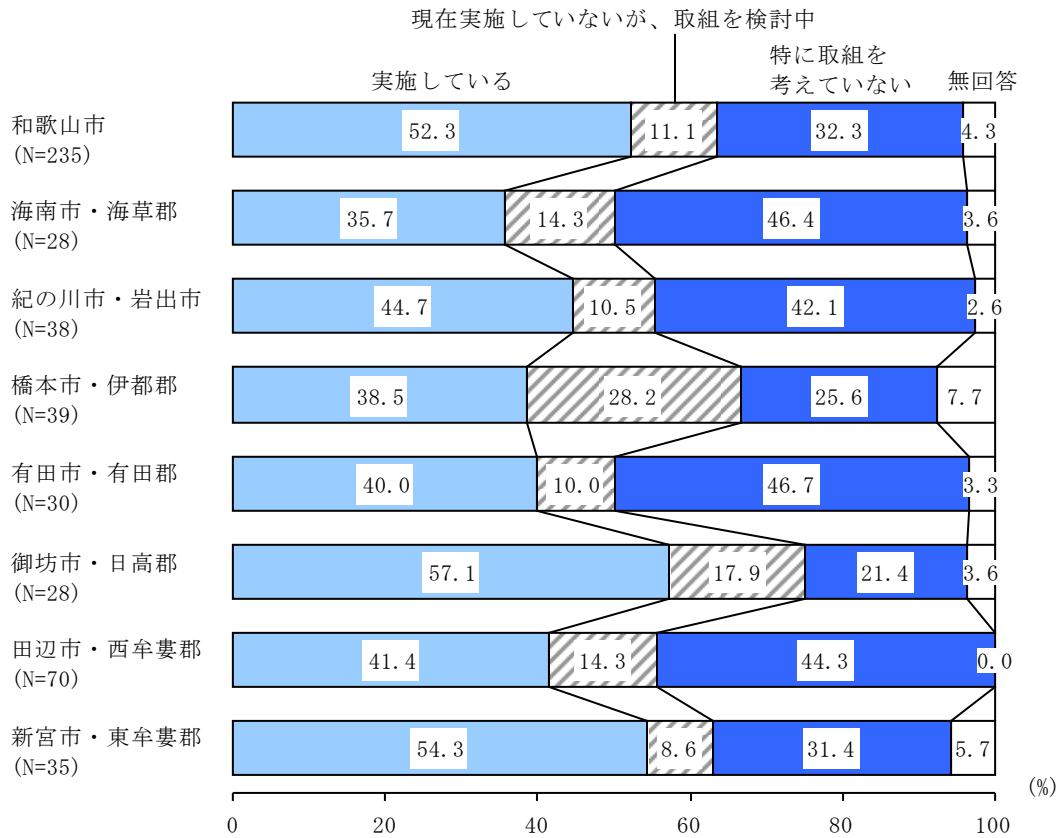
職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組の実施については、「実施している」が48.1%で最も割合が高く、次いで「特に取組を考えていない」が35.0%、「現在実施していないが、取組を検討中」が13.1%となっている。（図表4-3）



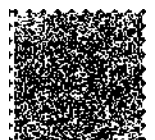
【所在地域別】

所在地域別でみると、「実施している」は和歌山市と御坊市・日高郡、新宮市・東牟婁郡で過半数を占め、他の地域より割合が高くなっている。「現在実施していないが、取組を検討中」は橋本市・伊都郡が28.2%で最も高くなっている。(図表4-3-1)

【図表4-3-1 所在地域別 職場におけるハラスメントに関する予防・解決のための取組の実施状況】



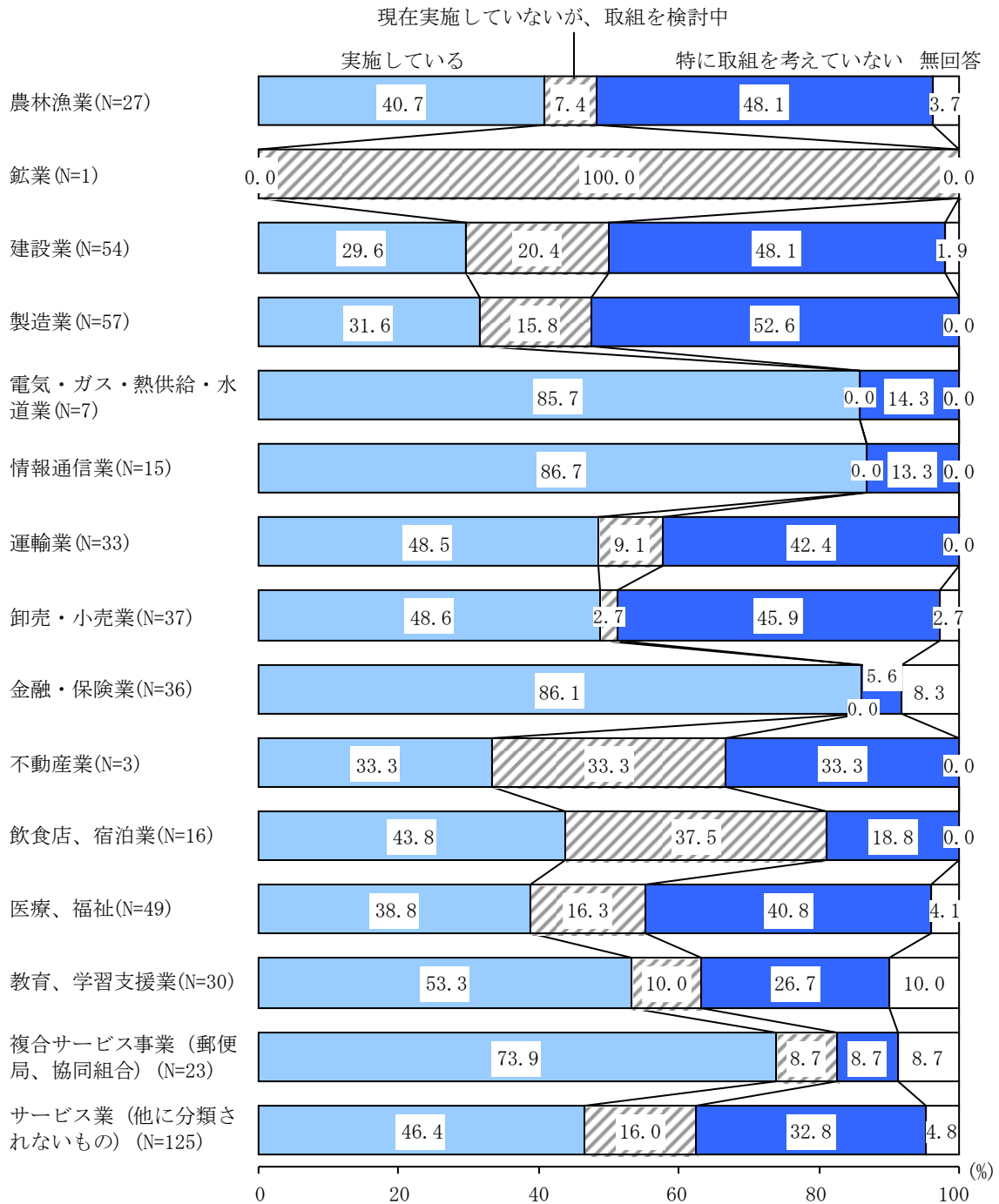
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



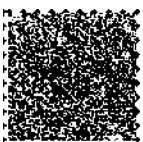
【産業分類別】

産業分類別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融・保険業は「実施している」が80%以上、複合サービス事業（郵便局、協同組合）は70%以上を占めている。（図表4-3-2）

【図表4-3-2 産業分類別 職場におけるハラスメントに関する予防・解決のための取組の実施状況】



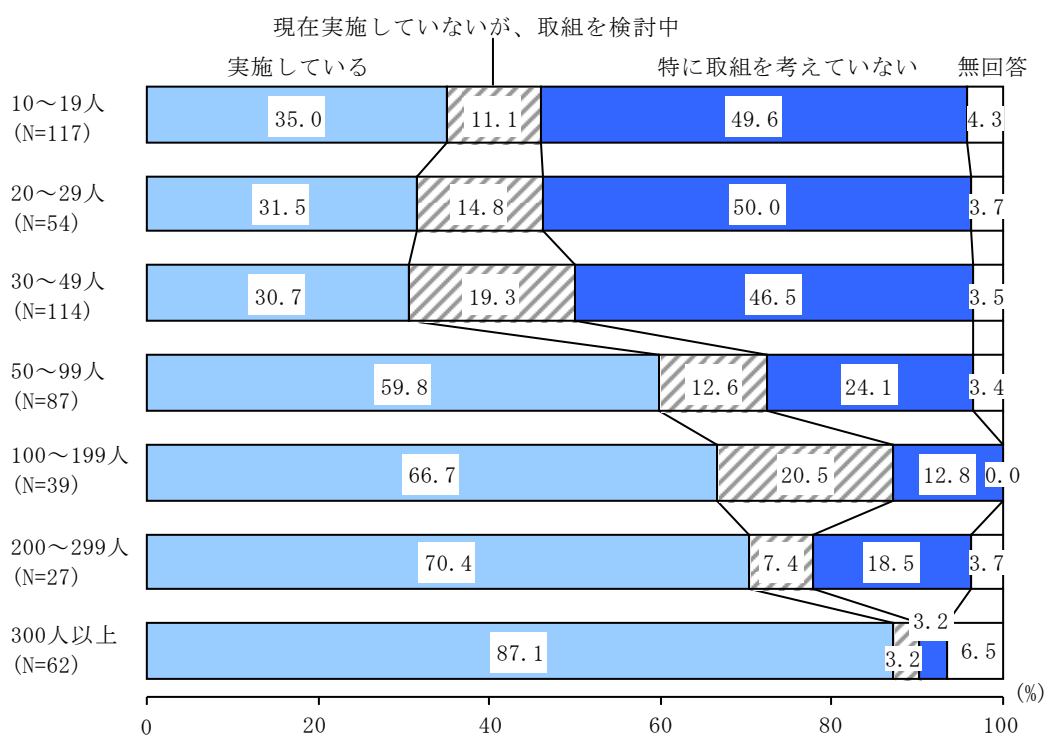
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、「実施している」は50～99人、100～199人、200～299人、300人以上で過半数を占めており、なかでも300人以上が87.1%で最も高くなっている。「現在実施していないが、取組を検討中」は100～199人が20.5%で最も高くなっている。(図表4-3-3)

【図表4-3-3 従業員規模別 職場におけるハラスメントに関する予防・解決のための取組の実施状況】



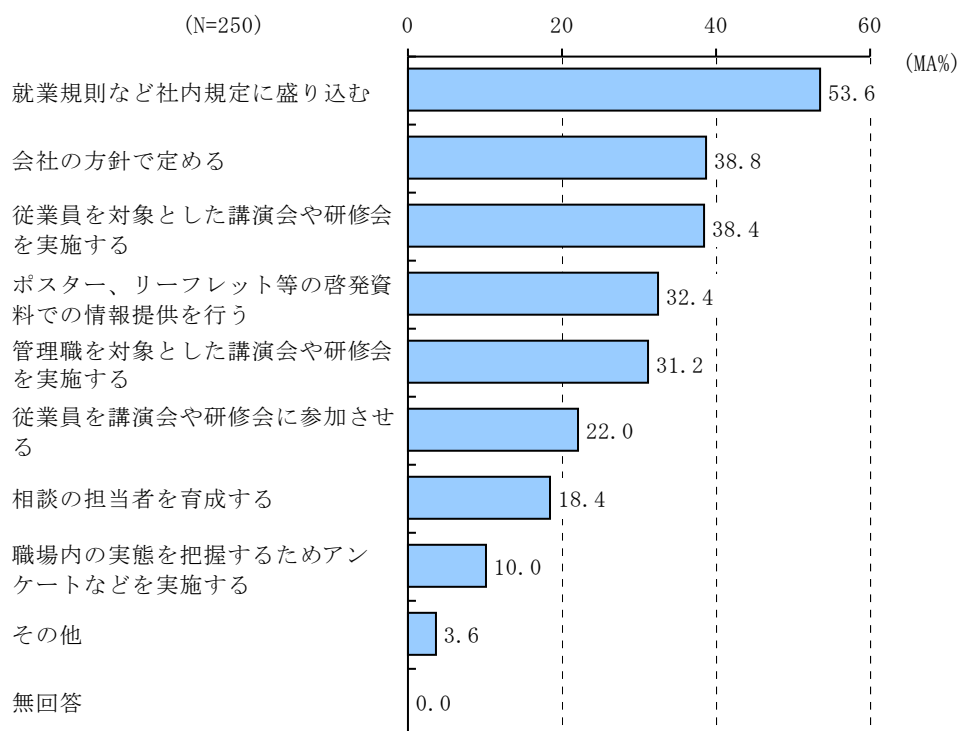
\*サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



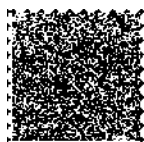
#### 4-4. 職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組の実施内容

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）。

【図表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】



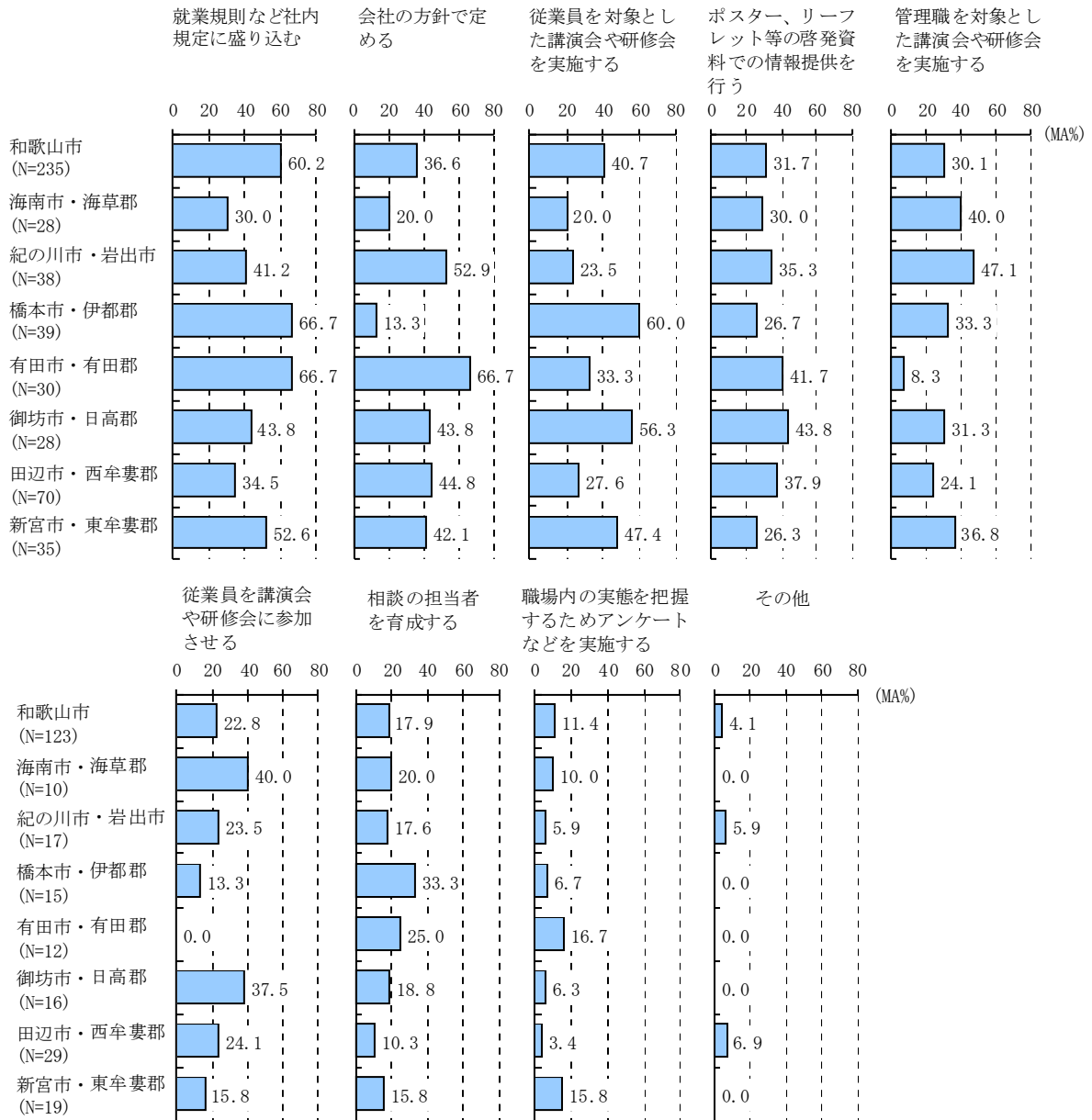
職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組の実施を実施していると回答した事業所にその内容についてたずねると、「就業規則など社内規定に盛り込む」が53.6%で最も割合が高く、次いで「会社の方針で定める」が38.8%、「従業員を対象とした講演会や研修会を実施する」が38.4%となっている。（図表4-4）



【所在地域別】

所在地域別でみると、「就業規則など社内規定に盛り込む」は和歌山市、橋本市・伊都郡、有田市・有田郡で6割以上と高い。「会社の方針で定める」は有田市・有田郡が「就業規則など社内規定に盛り込む」と同率の66.7%で最も高く、「従業員を対象とした講演会や研修会を実施する」は橋本市・伊都郡が60.0%で最も高くなっている。(図表4-4-1)

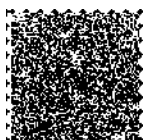
【図表4-4-1 所在地域別 職場におけるハラスメントの予防・解決のための取組の実施内容】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

【産業分類別】

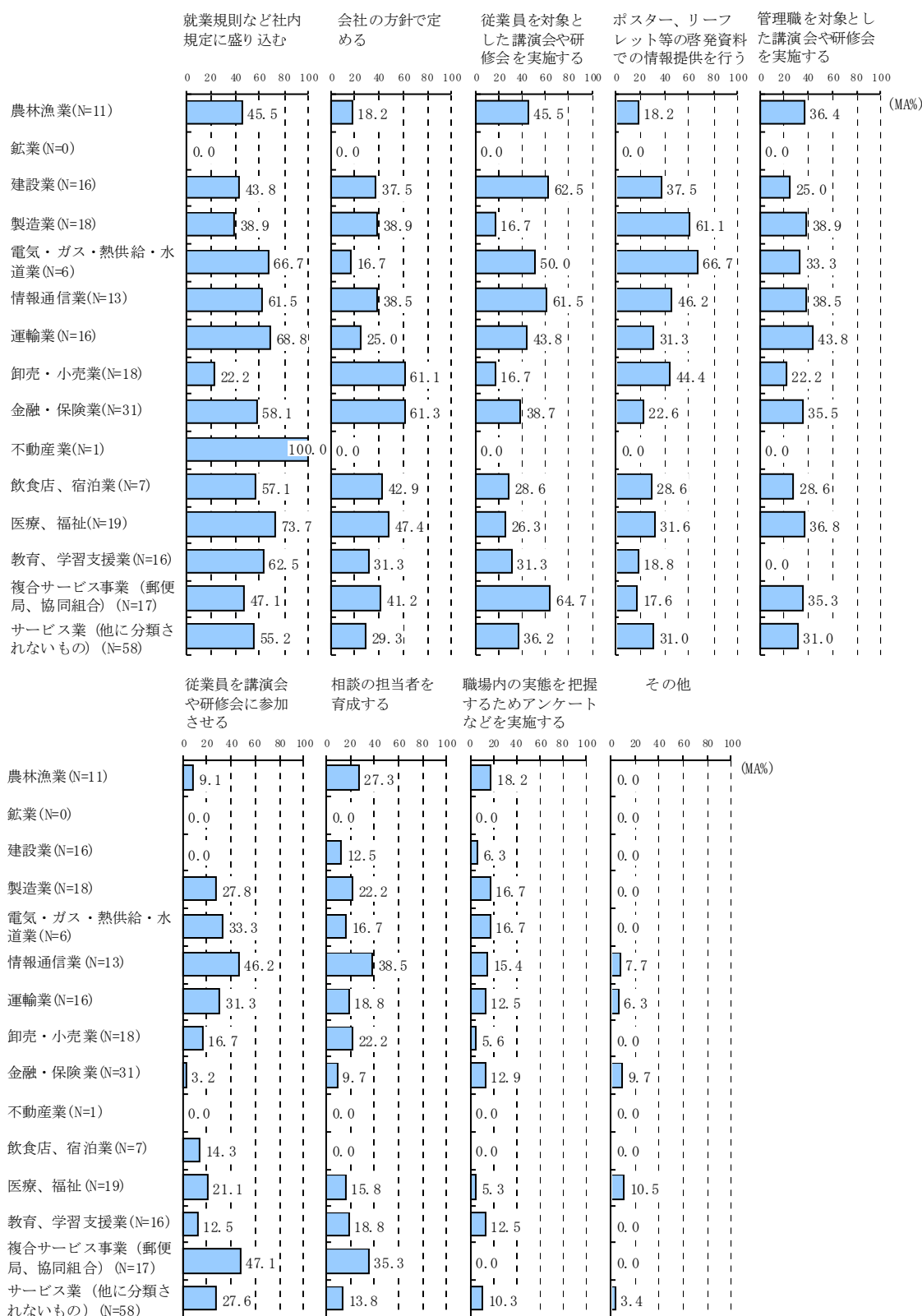
産業分類別でみると、「就業規則など社内規定に盛り込む」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、不動産業、医療・福祉、教育、学習支援業で60%以上を占めている。建設業、情報通信業、複合サービス事業（郵便局、協同組合）では「従業員を対象とした講演会や研修会を実施する」、製造業、電気・ガス・熱供給・水





道業では「ポスター、リーフレット等の啓発資料での情報提供を行う」が60%以上を占めている。(図表4-4-2)

【図表4-4-2 産業分類別 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】

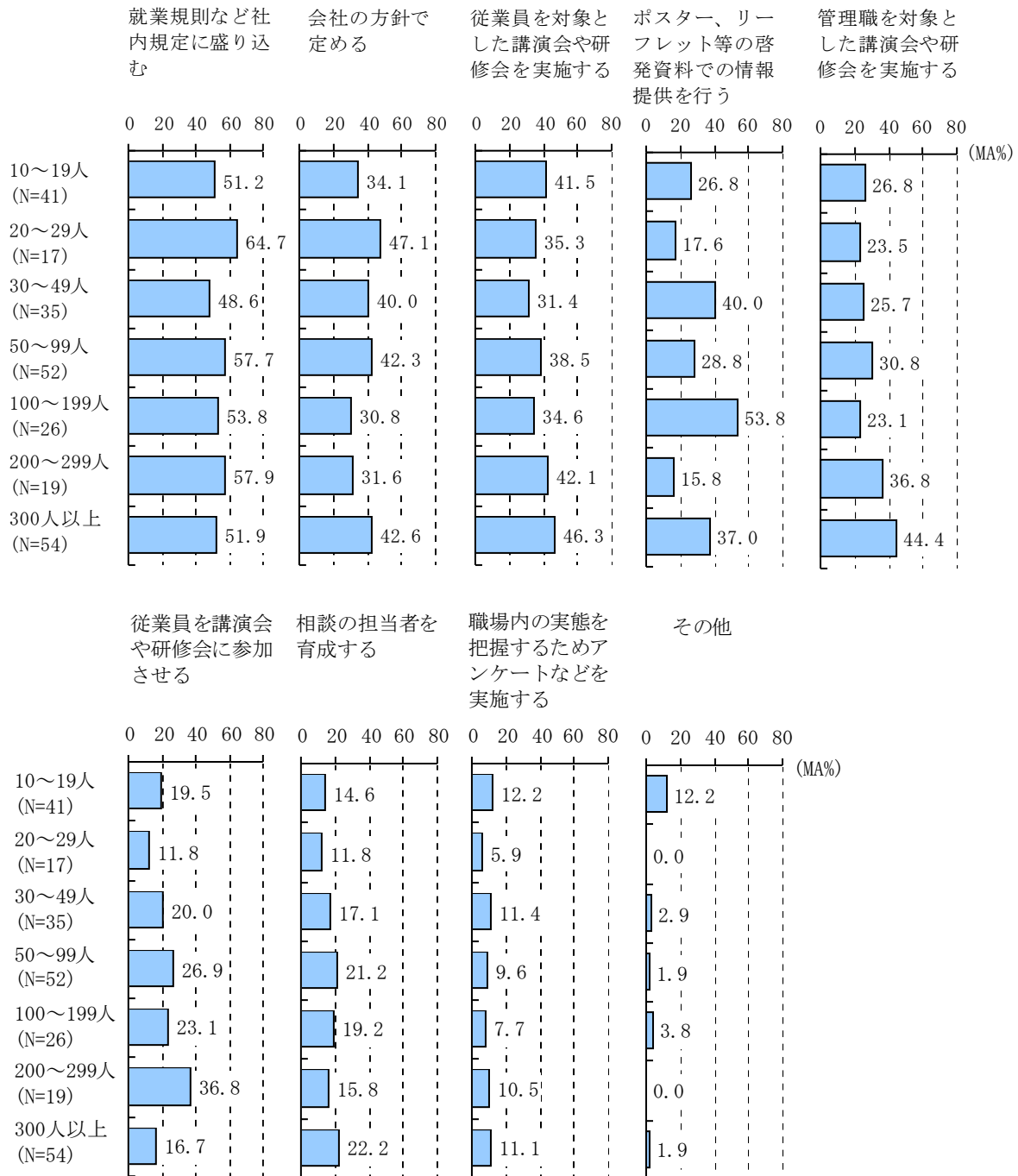


\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、いずれも「就業規則など社内規定に盛り込む」が最も割合が高く、100～199人は「ポスター、リーフレット等の啓発資料での情報提供を行う」が同率で最も高くなっている。「従業員を対象とした講演会や研修会を実施する」や「管理職を対象とした講演会や研修会を実施する」、「相談の担当者を育成する」は300人以上で割合が最も高くなっている。(図表4-4-3)

【図表4-4-3 従業員規模別 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】



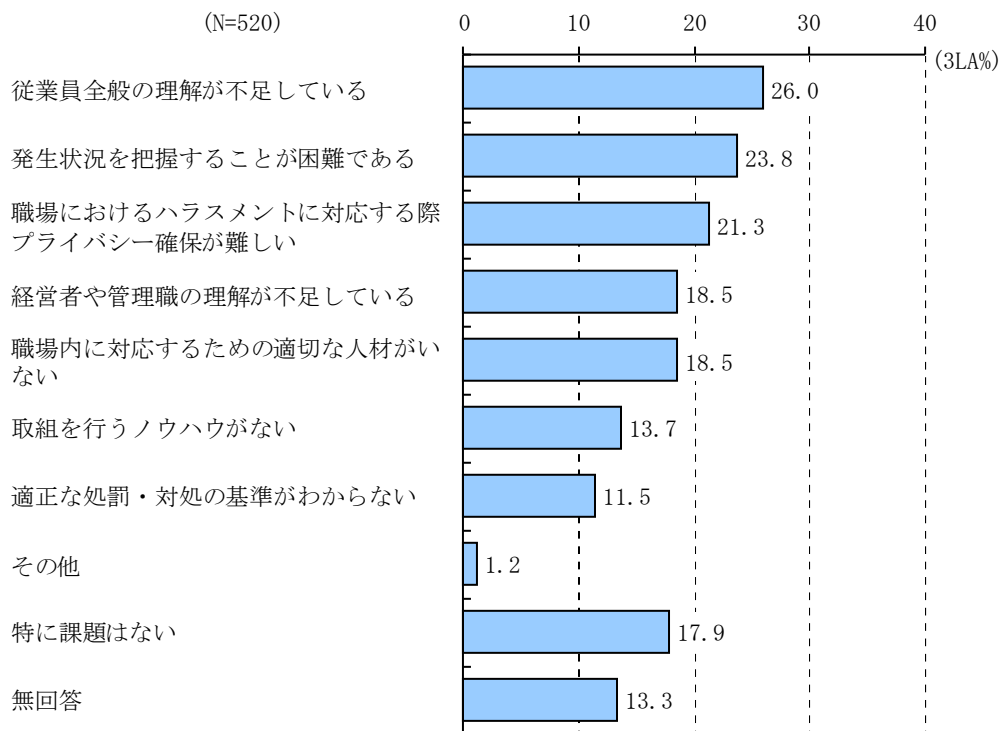
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



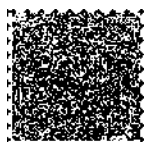
#### 4-5. 職場におけるハラスメントの予防・解決を進める上での課題

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）。

【図表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】



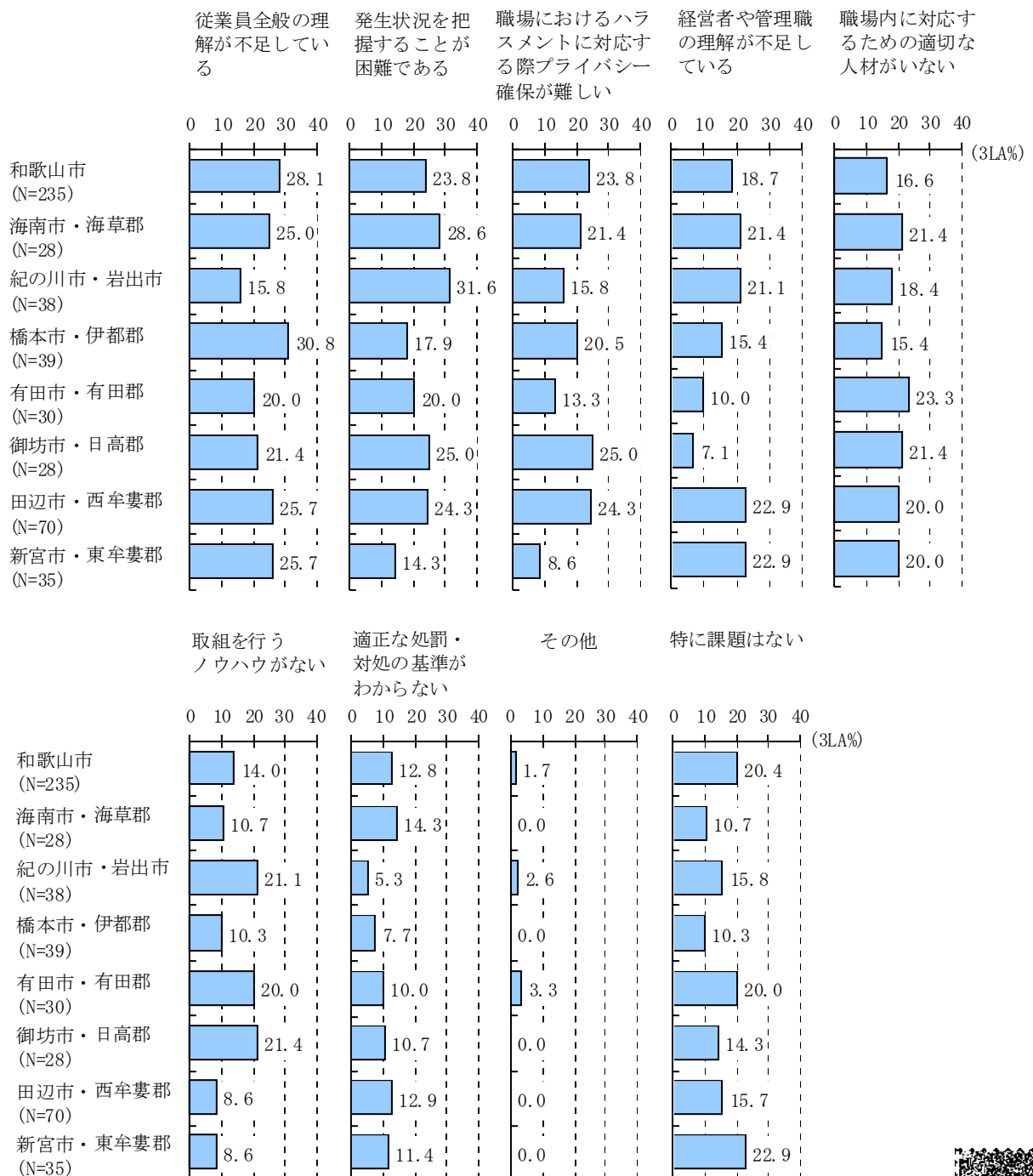
職場におけるハラスメントに関する予防・解決を進める上での課題については、「従業員全般の理解が不足している」が26.0%で最も割合が高く、次いで「発生状況を把握することが困難である」が23.8%、「職場におけるハラスメントに対応する際プライバシー確保が難しい」が21.3%となっている。（図表4-5）



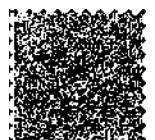
【所在地域別】

所在地域別でみると、和歌山市、橋本市・伊都郡、田辺市・西牟婁郡、新宮市・東牟婁郡は「従業員全般の理解が不足している」が最も割合が高く、海南市・海草郡、紀の川市・岩出市は「発生状況を把握することが困難である」が最も高くなっている。御坊市・日高郡は「発生状況を把握することが困難である」と「職場におけるハラスメントに対応する際プライバシー確保が難しい」が同率の25.0%で最も高くなっている。(図表4-5-1)

【図表4-5-1 所在地域別 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】



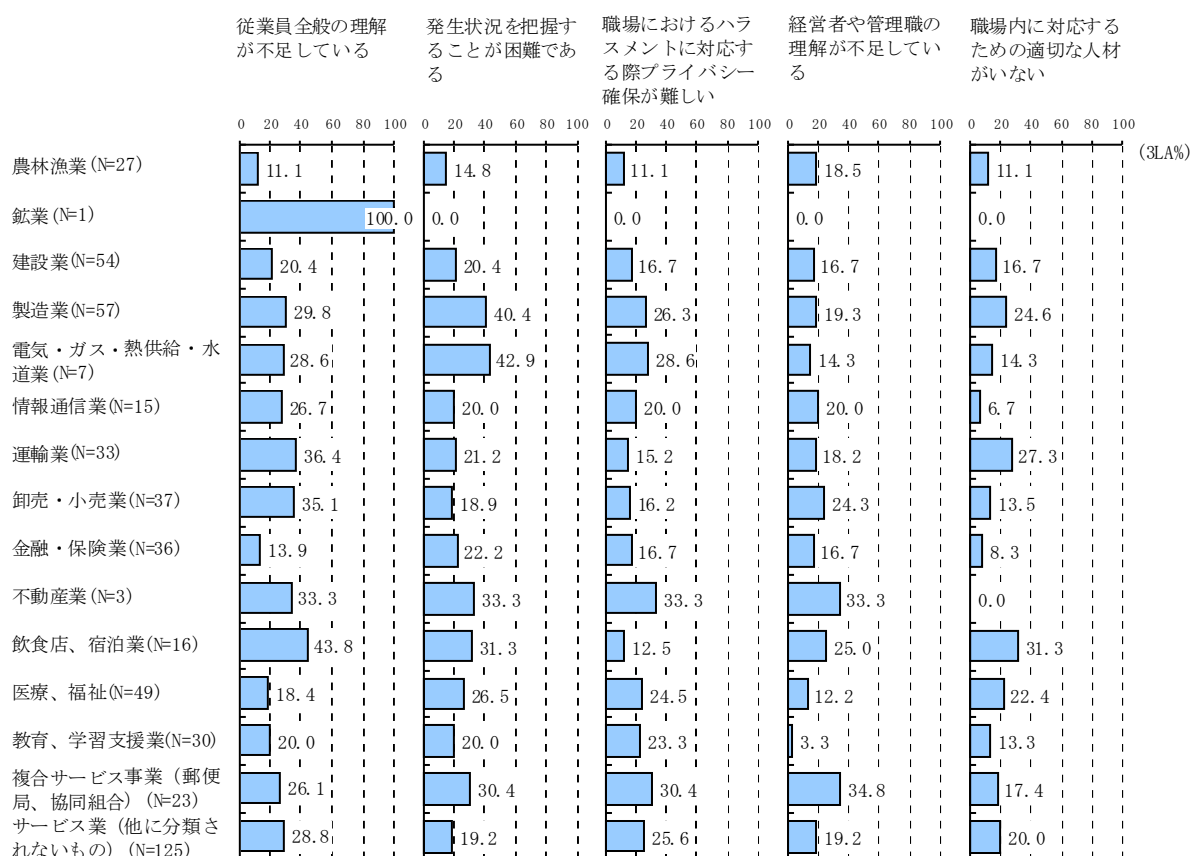
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



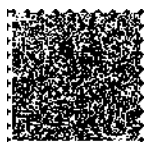
## 【産業分類別】

産業分類別で見ると、鉱業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、飲食店、宿泊業、サービス業（他に分類されないもの）は「従業員全般の理解が不足している」が最も高い割合となっている。製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、医療・福祉では「発生状況を把握することが困難である」が最も高い割合となっている。建設業、不動産業では「従業員全般の理解が不足している」と「発生状況を把握することが困難である」が最も高い割合となっている。（図表4-5-2）

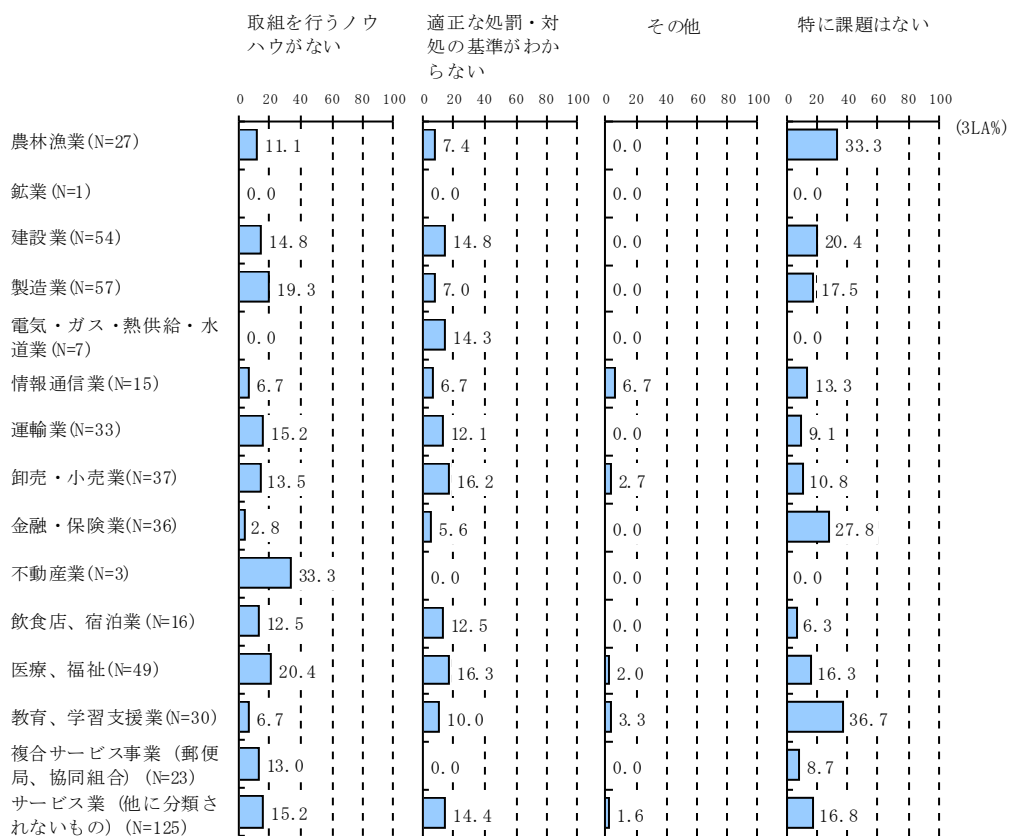
【図表4-5-2 産業分類別 職場におけるハラスメントの予防・解決を進める上での課題①】



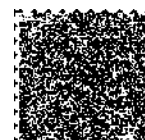
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【図表 4-5-2 産業分類別 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②】



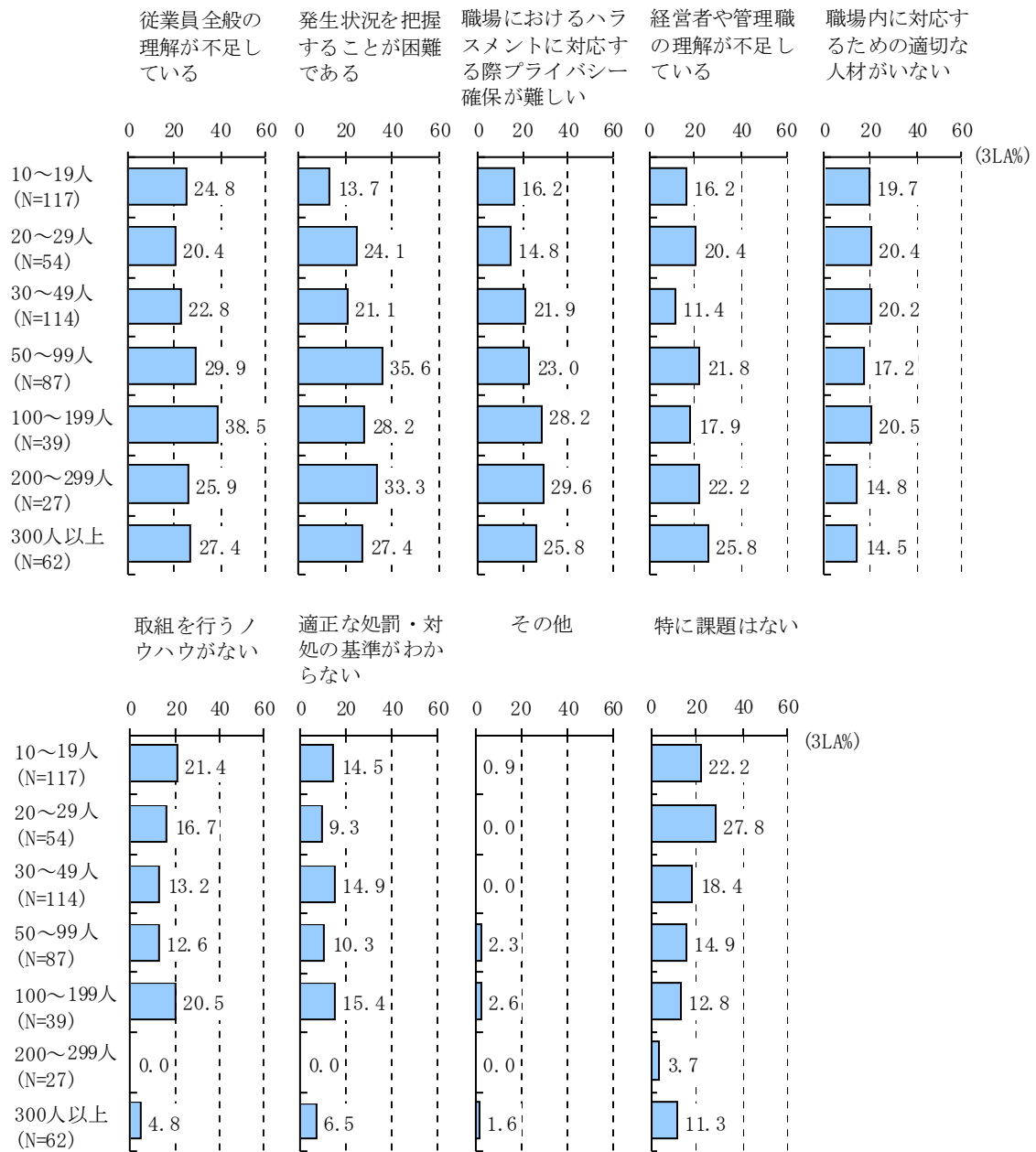
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



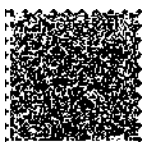
【従業員規模別】

従業員規模別でみると、10～19人、30～49人、100～199人は「従業員全般の理解が不足している」が最も割合が高く、50～99人、200～299人では「発生状況を把握することが困難である」が最も高く、300人以上では「従業員全般の理解が不足している」と「発生状況を把握することが困難である」が同率で最も高い割合になっている。「特に課題はない」は10～19人、20～29人で20%台と、他の規模に比べて高くなっている。(図表4-5-3)

【図表4-5-3 従業員規模別 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】



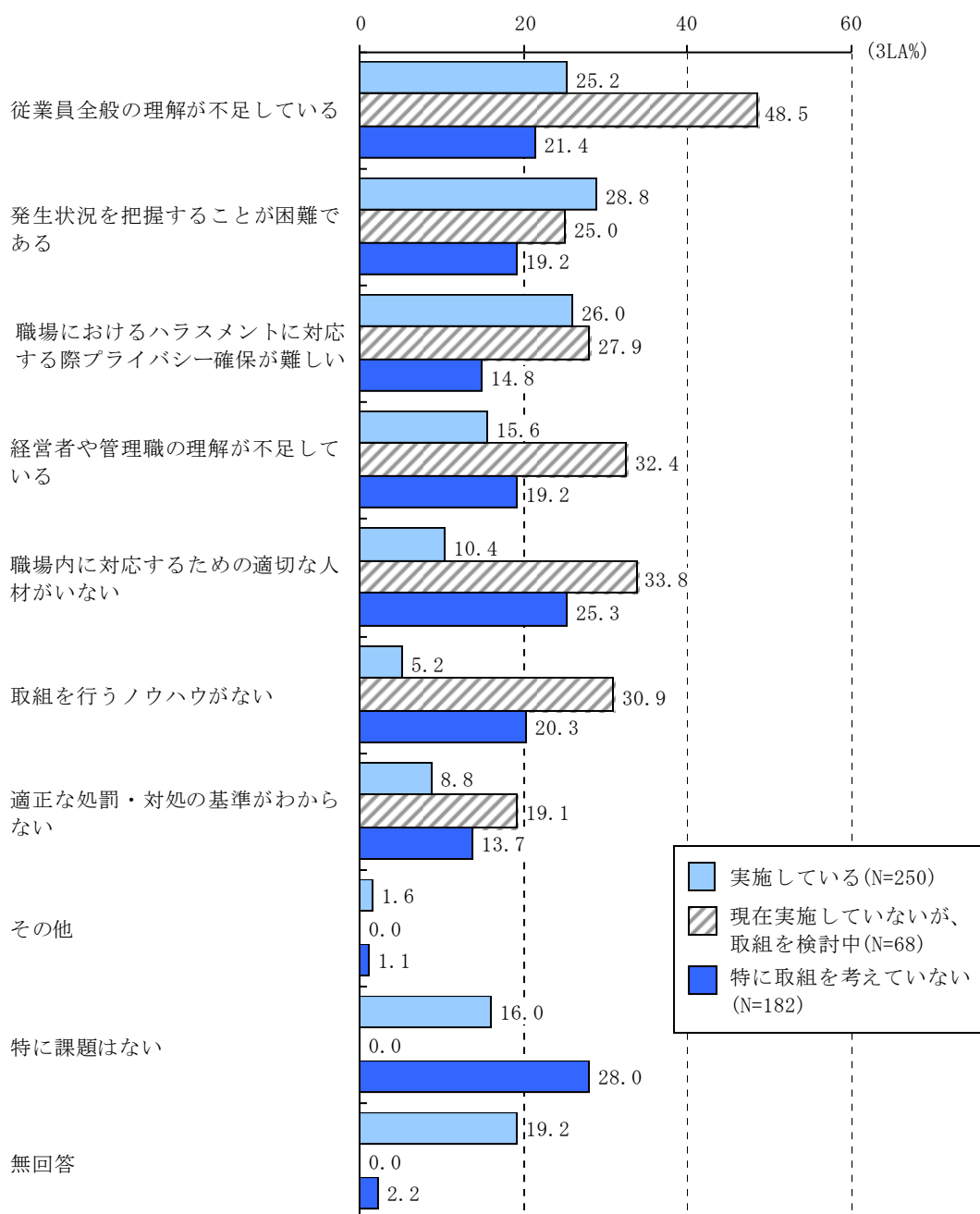
\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要



【職場におけるハラスメントに関する予防・解決のための取組の実施状況別】

職場におけるハラスメントに関する予防・解決のための取組の実施状況別でみると、実施しているは「発生状況を把握することが困難である」が28.8%で最も高いが、現在実施していないが、取組を検討中は「従業員全般の理解が不足している」が48.5%で最も高くなっている。(図表4-5-4)

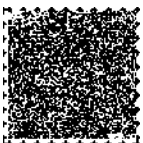
【図表4-5-4 職場におけるハラスメントに関する予防・解決のための取組の実施状況別  
ハラスメントの予防・解決を進める上での課題】



\* サンプル数が少ないため解釈には注意が必要

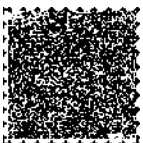






## II-4 自由意見



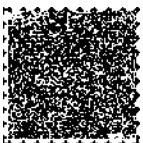


## Ⅱ－４ 自由意見

人権に関する意見を自由に記入してもらったところ、5事業所から意見が寄せられた。

自由意見	件数
人権問題についての研修会を実施したい。	1
人権侵害や差別問題を、可能な限り公表し啓発等を行えば、身近な問題として考えやすい。	1
<ul style="list-style-type: none"><li>・相手を認めること、思いやりを持って接すること、お客さまに平等のサービスで接することを日々社員指導している。</li><li>・社会のルールやモラルを守り CSR に配慮した経営を行うことで、社会の信頼をより多く得られるようにしていきたい。</li></ul>	1
CSRと同じく会社での従業員満足度を高める必要性を感じます。	1
基本的人権を常に意識しています。	1

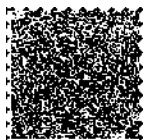




## 資料 人権に関する事業所アンケート調査票

※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 25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21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)。

1. 公正な採用選考の実施 (38.1%)
2. 男女が共に能力を發揮できる職場づくり (50.2%)
3. 高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり (23.8%)
4. 障害のある人が十分に能力を發揮できる職場づくり (7.7%)
5. 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 (22.9%)
6. さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり (3.1%)
7. 個人情報保護 (38.7%)
8. 環境保護に配慮した企業活動 (14.6%)
9. 職場におけるハラスメント (仕事上の立場を利用した「いじめ」や「性的嫌がらせ」) の防  
止 (35.4%)
10. 福利厚生充実 (22.1%)
11. 関心がない (0.8%)
12. その他 (具体的に: \_\_\_\_\_) (0.8%)  
無回答 (1.3%)

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

1. 人権を守るための規程、指針等を定めること（20.8%）
2. 人権に関する研修を実施すること（33.3%）
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（39.0%）
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（19.0%）
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（57.1%）
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（44.2%）
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（15.0%）
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%）
9. 育児休業、介護休業等各種制度の整備を図ること（35.0%）
10. 定年制度の廃止、見直しを図ること（14.2%）
11. 継続雇用制度の導入を図ること（41.5%）
12. 障害のある人の雇用を図ること（21.9%）
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（11.0%）
14. 障害の特性に応じて、在宅勤務等の形態をとること（0.4%）
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（30.4%）
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（10.8%）
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（0.6%）
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（34.8%）
19. 社会貢献活動の実施又は参加を積極的に行うこと（23.3%）
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（15.2%）
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（2.3%）
23. 特に取り組んでいない（2.9%）
24. その他（0.6%）

無回答（1.0%）

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・建物・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、取り組もうとしていることは何ですか（〇は  
いくつでも）。

1. 人権を守るための規程、指針等を定めること（14.0%）
2. 人権に関する研修を実施すること（21.0%）
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（15.2%）
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（10.2%）
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（20.2%）
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（24.0%）
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（15.2%）
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（3.5%）
9. 育児休業、介護休業等各種制度の整備を図ること（10.6%）
10. 定年制度の廃止、見直しを図ること（13.3%）
11. 継続雇用制度の導入を図ること（16.7%）
12. 障害のある人の雇用を図ること（11.7%）
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（8.1%）
14. 障害の特性に応じて、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（15.2%）
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（6.5%）
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（1.2%）
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（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（14.6%）
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（9.0%）
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（0.8%）
22. ユニバーサルデザインに関すること（2.9%）
23. 特に取り組もうとしていることはない（9.4%）
24. その他（1.7%）

無回答（5.6%）

問4 人権に関する取組は、主にどの部署で取り組まれていますか（いずれか1つに○）。

1. 組織横断的な委員会など（5.0%）
2. 人権に関する業務を専門的に行う部署（6.5%）
3. 企業の社会的責任（CSR）を担当している部署が兼務（12.5%）
4. 他の業務と兼務している部署（26.2%）
5. 社内に担当する部署は設けていない（39.4%）
6. その他（具体的に：\_\_\_\_\_）（6.2%）  
無回答（4.2%）

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

1. 有能な人材が集まる（16.0%）
2. 勤労意欲が増進する（32.1%）
3. 職場の活性化につながる（44.2%）
4. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる（31.5%）
5. 製品やサービスの質の向上につながる（11.0%）
6. 企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる（35.2%）
7. 人権侵害の防止につながる（44.0%）
8. 海外の取引先の獲得・拡大につながる（0.6%）
9. 企業の社会的責任（CSR）の推進につながる（25.8%）
10. 地域社会との交流が図られる（13.3%）
11. わからない（7.5%）
12. その他（具体的に：\_\_\_\_\_）（0.2%）  
無回答（2.9%）

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）。

1. 社内で意義を認めてもらえない（5.4%）
2. 業務が多忙である（53.1%）
3. 経費の増加が予想される（予算が限られている）（16.3%）
4. 必要な情報が入手できない（8.8%）
5. 必要な知識やスキルを持ったがいらない（30.4%）
6. 人権に対してあまり関心がない（14.6%）
7. 競合する同業者や取引先が取り組んでいない（2.9%）
8. その他（具体的に：\_\_\_\_\_）（1.0%）  
無回答（14.0%）

CSRの認知度についてのお考えをおきまします。

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○）。

1. 内容・意味についてよく知っている  
(31.2%)

2. 言葉は聞いたことがある (39.2%)

3. 知らない (27.3%)

問8へおすすみください。

問9へおすすみください。

無回答 (2.3%)

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）。

1. コンプライアンス（法令遵守）(83.1%)
2. 環境への配慮 (27.0%)
3. 安全・品質 (39.3%)
4. 雇用・労働 (28.7%)
5. 人権問題 (19.4%)
6. 危機管理 (20.2%)
7. 社会貢献・地域貢献 (36.3%)
8. 消費者保護 (3.8%)
9. 個人情報保護・情報セキュリティ (29.0%)
10. 情報開示 (3.3%)
11. ステークホルダー\*との対話 (4.6%)
12. ユニバーサルデザイン (0.3%)

無回答 (0.5%)

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○)。

1. 知っている(31.0%)

2. 名前は聞いたことがある(29.6%)

3. 知らない(30.4%)

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(9.0%)

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)。

1. 人権に関する講演会や研修会に参加する(38.7%)

2. 人権に関する啓発冊子を活用する(22.2%)

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(7.9%)

4. 人権に関する図書や啓発ビデオなどを借りる(10.5%)

5. 研修会の講師を派遣・紹介してもらう(7.9%)

6. 人権に関する情報をホームページで閲覧する(17.8%)

7. 人権に関する相談をする(1.3%)

8. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)(0.6%)

9. 特に利用していない(40.0%)

無回答(0.3%)

**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「性的嫌がらせ」のことであり、パワハラやセクハラなどを指します。

**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（42.7%）
- 2. 会社とは独立した組織または人に委託（3.7%）

問12へおすすみください。

- 3. 設置していない（49.2%）
- 無回答（4.4%）

問13へおすすみください。

**問12 過去3年間（平成22年4月～平成25年3月）で、職場におけるハラスメントに関する相談の延べ件数をお教えてください（いずれか1つに○）。**

- 1. 0件（61.8%）
- 2. 1～2件（21.2%）
- 3. 3～5件（5.0%）
- 4. 6～10件（0.8%）
- 5. 11～20件（0.8%）
- 6. 21～30件（0.8%）
- 7. 31～32件（0.0%）
- 8. 41～50件（0.0%）
- 9. 51～70件（0.4%）
- 10. 71～100件（0.0%）
- 11. 101件以上（0.0%）

無回答（9.1%）

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（48.1%）

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（13.1%）

問 15 へおすすみください。

3. 特に取組を考えていない（35.0%）

無回答（3.8%）

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）。

1. 会社の方針で定める（38.8%）

2. 就業規則など社内規定に盛り込む（53.6%）

3. 管理職を対象とした講演会や研修会を実施する（31.2%）

4. 従業員を対象とした講演会や研修会を実施する（38.4%）

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（32.4%）

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（10.0%）

7. 相談の担当者を育成する（18.4%）

8. 従業員を講演会や研修会に参加させる（22.0%）

9. その他（具体的に：\_\_\_\_\_）（3.6%）

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）。

1. 経営者や管理職の理解が不足している（18.5%）

2. 従業員全般の理解が不足している（26.0%）

3. 発生状況を把握することが困難である（23.8%）

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（21.3%）

5. 取組を行うノウハウがない（13.7%）

6. 職場内に対応するための適切な人材がない（18.5%）

7. 適正な処罰・対処の基準がわからない（11.5%）

8. その他（具体的に：\_\_\_\_\_）（1.2%）

9. 特に課題はない（17.9%）

無回答（13.3%）



貴事業所のことについておききします。

問 16 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。

1. 和歌山市 (45.2%)
  2. 海南市・海草郡 (5.4%)
  3. 紀の川市・岩出市 (7.3%)
  4. 橋本市・伊都郡 (7.5%)
  5. 有田市・有田郡 (5.8%)
  6. 御坊市・日高郡 (5.4%)
  7. 田辺市・西牟婁郡 (13.5%)
  8. 新宮市・東牟婁郡 (6.7%)
- 無回答 (3.3%)

問 17 貴社の営まれている産業分類は次のうちどれですか。

1. 農林漁業 (5.2%)
  2. 鉱業 (0.2%)
  3. 建設業 (10.4%)
  4. 製造業 (11.0%)
  5. 電気・ガス・熱供給・水道業 (1.3%)
  6. 情報通信業 (2.9%)
  7. 運輸業 (6.3%)
  8. 卸売・小売業 (7.1%)
  9. 金融・保険業 (6.9%)
  10. 不動産業 (0.6%)
  11. 学術研究、専門・技術サービス (4.4%)
  12. 飲食店、宿泊業 (3.1%)
  13. 生活関連サービス業、娯楽業 (3.3%)
  14. 医療、福祉 (9.4%)
  15. 教育、学習支援業 (5.8%)
  16. 複合サービス事業 (郵便局、協同組合) (4.4%)
  17. サービス業 (他に分類されないもの) (16.3%)
- 無回答 (1.3%)

問 18 貴社の従業員規模は以下のうちどれですか。

1. 10~19人 (22.5%)
  2. 20~29人 (10.4%)
  3. 30~49人 (21.9%)
  4. 50~99人 (16.7%)
  5. 100~199人 (7.5%)
  6. 200~299人 (5.2%)
  7. 300人以上 (11.9%)
- 無回答 (3.8%)



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。



あなたの企業が県と  
協定を締結すると・・・

企業の  
PR

ブランド  
イメージ  
の向上

社会的信頼  
の獲得

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！

職場に「研修責任者」を設置してください

和歌山県では、「企業における研修責任者」の設置をお願いし、様々な人権問題についての正しい理解と認識を深めることを目的として、「研修責任者」の方を対象とした研修会を実施しております。

～まずはお電話ください～

わかやま人権パートナーシップ推進事

和歌山県 企画部 人権局 人権施策推進課

TEL : 073-441-2566

FAX : 073-433-4540

E-mail : e0215001@pref.wakayama.lg.jp

企業における研修責任者設

和歌山県 商工観光労働部 商工労働政策局  
労働政策課

TEL : 073-441-2790

FAX : 073-422-5004

**和歌山県人権に関する事業所アンケート調査  
報 告 書**

平成 2 5 年 1 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