

2022（令和4）年度 企業人権訪問結果報告書

1. 実施概要

1) 趣旨・目的

人権が尊重されるあらゆる場での啓発活動を促進して人権意識の高揚を図り、企業活動及び日常生活に人権尊重の理念が根付いた明るく住みよい社会を作るために企業や事業所が果たす役割には大変重要なものがある。

企業・事業所にとっても、大切な人的財産である従業員の人権を尊重することは、明るく働きやすい職場づくりにもつながり、企業の成長・発展に結びつくことから、主体的に人権意識高揚のための取組みを進める必要がある。

については、伊賀公共職業安定所、三重県、伊賀市が一体となり、企業・事業所の取組みの実態の把握や人権問題への取組みの推進を促すことを目的とする。

(実施要項から引用)

2) 実施主体

伊賀公共職業安定所、三重県、伊賀市

3) 実施時期

令和4年11月

4) 対象企業・事業所数

246社（うち伊賀市人権学習企業等連絡会会員 85社）

5) 実施結果

	全体	うち人企連	左記以外
調査対象(A)	246	85	161
回収(B)	202	57	145
未回答(A-B)	44	28	16
回収率	82.1%	67.1%	90.1%
Bのうち訪問	115	1	114
Bのうち文書	87	56	31

<参考：前年度>

調査対象 237社

回収 189社 (79.7%)

※コロナにより文書回答のみ

令和4年度の企業人権訪問については、新型コロナウイルス感染症の状況が落ち着いてきた状況を踏まえ従前のおり訪問を中心に行い、感染対策等により訪問できなかった事業所については、文書回答または電話での聞き取りで対応した。

伊賀市人権学習企業等連絡会会員企業については、同会が実施する研修会等への参加により人権尊重に対する意識が高いという前提で、訪問を行わず啓発資料の送付・調査票の回収又は電話等による聞き取りという方法で啓発を行っている。しかし、会員企業85社のうちの28社は調査票への回答がなく、回収率が67.1%と会員企業以外の回答率90.1%より23.0ポイント低いという現状がある。このことから、会員企業に対する啓発の方法について、同会との協議を含め再検討が必要と考えられる。

会員企業以外の161社のうち、調査票を回収できなかった事業所の内訳については、拒否が10社、企業の統合・閉鎖が6社であった。拒否の理由としては、「人材派遣会社のため常勤職員が少ない」、「人権研修は本社で行っている」、「本社方針で（人権関係に限らず）調査等は引き受けていない」、「業務多忙」、「調査に協力してもその結果等のフィードバックがない」などであった。

2. 調査結果概要

- 1) 調査結果について、回答ごとに合計数が異なる
- 2) 比率について、端数の関係で合計が100%にならない場合がある

① 社（事業所）内での人権・同和問題研修等の実施状況（複数回答含む）

	今年度		前年度	
	有効回答 (件)	比率 (%)	有効回答 (件)	比率 (%)
実施した	71	34.5%	59	33.0%
実施予定	15	7.3%	18	10.1%
検討中	40	19.4%	43	24.0%
予定なし	77	37.4%	57	31.8%
未回答	1	0.5%	0	0.0%
その他	2	1.0%	2	1.1%
計	206		179	

「実施した」「実施予定」の割合の合計が前年度は43.1%であったのに対し、今年度は41.8%と減少しているが「その他」として「掲示による啓発」、「入社時のオリエンテーションにて実施」が挙げられているため、これらを算入すると42.8%となり昨年度とほぼ同程度となる。

他方、「検討中」が減り、「予定なし」が増えていることからコロナの影響等もあり研修のあり方に課題があることが窺え、「予定なし」の他の理由として「(交代勤務などで)全員がそろう機会がない」「社内で人権・同和問題が起きていないので必要性を感じない」「業務多忙のため」といった回答も寄せられている。

② 社（事業所）内で人権問題が発生したか

	今年度		前年度	
	有効回答	比率	有効回答	比率
あり	14	7.0%	7	3.9%
なし	187	93.0%	171	96.1%
計	201		178	

案件は	セクハラ関係	5件	
	パワハラ関係	4件	※うち1件はセクハラ、パワハラ重複
	虐待関係	1件	
	障がい者関係	2件	
	同和問題関係	1件	
	その他	2件	

<参考：前年度の案件>

パワハラ関係	3件
虐待関係	1件
障がい者関係	1件
コロナ関係	1件
その他	1件

今年度の調査で、社（事業所）内で人権問題が発生したと回答があった件数は14件と前年7件の2倍の数となっている。

案件については、今年度はセクハラ関係が大幅に増え、パワハラ関係は依然件数が多い。他の人権問題についても発生している状況が見て取れる。

今年度回答のあった14件のうち2件は事業所から市の人権政策課に連絡があり、市及び関係機関にて対処し、他は各事業所内で対処されている。

前問で人権同和問題研修を実施していない理由として「社内で人権・同和問題が起きていないので必要性を感じない」との回答があったが、前年度より人権問題の数は2倍に増加している上、少なくとも7.0%以上の企業で人権問題が発生している現状がある。

パワハラ関係の事例について、「上司から部下に対し厳しい口調で指導があった」などパワハラと判断できかねる事例もあるのでパワハラの実態についても啓発する必要性を感じる。

③ パワハラ防止法に対する対策

	今年度		前年度	
	有効回答	比率	有効回答	比率
とっている	149	74.5%	107	57.5%
検討中	30	15.0%	55	29.6%
とっていない	20	10.0%	14	7.5%
未回答	1	0.5%	10	5.4%
計	200		186	

2022年4月から中小企業にも対策が求められていることもあり、昨年度よりパワハラ防止の対策をとっていると回答した企業が増加している。

対策の内容としては、就業規則などにパワハラ防止を記載、相談窓口を設置しているところが多い。また社内研修・講習としてパワハラ研修を実施している企業もある。

④ コロナ差別の見聞き

	今年度		前年度	
	有効回答	比率	有効回答	比率
あった	4	2.0%	9	5.1%
なかった	189	94.5%	147	83.1%
把握していない	7	3.5%	17	9.6%
未回答	0	0.0%	4	2.3%
計	200		177	

コロナ差別が「あった」という回答は前年度9件であったのに対し、今年度は4件と減少している。さらに、4件のうち3件は新型コロナウイルス感染症が流行し始めたころの事例とのことであった。もう1件は時期不明であるが、コロナ差別は新型コロナウイルス感染症が流行し始めた当初よりかなり少なくなっていることが読み取れる。しかし、新型コロナウイルス感染症自体がなくなったわけではないので、引き続き啓発は必要と考えられる。

⑤ 同和関係の団体を名乗るものからの図書、電子データ、サイトへの登録などの売り込みの有無

	今年度		前年度	
	有効回答	比率	有効回答	比率
あり（買った）	1	0.5%	1	0.6%
あり（断った）	0	0.0%	2	1.2%
なし	195	99.5%	167	98.2%
計	196		170	

いわゆるエセ同和行為については近年ほとんど発生していない。「あり（買った）」とした1件についても10年以上前とのことであった。

⑥ 統一応募用紙の使用

	今年度		前年度	
	有効回答	比率	有効回答	比率
あり	140	78.2%	117	83.0%
なし	39	21.8%	24	17.0%
計	179		141	

統一応募用紙の使用があるという回答の割合が前年83.0%から今年78.2%と減少している。

統一応募用紙の使用が減った理由については「Webで応募を受け付けている」、「応募用紙の様式は応募者に一任」、「外国人の応募が多く、応募用紙の提出を求めている」であった。特に「Webで応募を受け付けている」と記載があった企業数は4社あり、今後のIT活用の進行に伴いWebで応募を受け付ける企業・事業所が増加すると考えられる。Webで応募を受け付けるとしても統一応募用紙に準じた内容で記載事項を定める必要があり、どのような応募形態であっても人権への配慮は不可欠であることから、今後は設問の内容を再検討する必要がある。

⑦ 障がい者雇用、外国人雇用について

		今年度	前年度
障がい者の雇用がある企業・事業所		116	98
障がい者の雇用の取り組みがある企業・事業所		100	100
障がい者の雇用人数		383	516
外国人の雇用がある企業・事業所		95	77
外国人の雇用の取り組みがある企業・事業所		49	45
外国人の雇用人数		2341	2842
外国人の雇用人数のうち正社員の人数 (外国人の雇用人数のうち正社員の割合)		344 (14.7%)	159 (5.6%)
本年度の採用	あり	181	149
	なし	27	29
正社員の採用がある企業・事業所		138	118
パート・アルバイトの採用がある企業・事業所		98	86

前年度と比較して障がい者・外国人を雇用している事業所は増加傾向にあるが、それぞれ雇用人数は減少している。

障がい者雇用の取組を行っており、求人もしているが応募がないため法定雇用率に達しない企業もあるようである。

また、外国人については市内の95事業所で2,341人が働いているが、そのうち正社員として雇用されている外国人は344人であった。このことから市内で働く外国人の少なくとも1,997人以上は非正規の労働者ということになるが、外国人の雇用人数のうち正社員の割合は前年5.6%から今年14.7%と9.1ポイント上昇している。

⑧ ワークライフバランスの取り組み（複数回答可）

取組項目	取り組み内容	今年度	前年度
労働時間	ノー残業デーの設定	61	58
	フレックスタイム制の導入	40	37
	短時間勤務制度	80	73
	その他	10	15
休暇制度	連続休暇	64	52
	リフレッシュ休暇	44	42
	ボランティア休暇	19	18
	その他	19	15
産休・育休取得	育休期間の延長	84	69
	育休中従業員へのフォロー	67	58
	その他	11	5
子育て・介護支援	育児・介護短時間勤務制度	120	99
	看護休暇	84	70
	夜勤・時間外勤務の免除	86	60
	その他	4	8
イクメン応援	配偶者出産時休暇制度	76	41
	育児休暇	95	61
	子の看護休暇	78	46
	その他	6	9
意識改革へ	イクボス宣言・ワーク・ライフ・バランスに関する研修会の実施	30	34
	管理職への説明会	29	20
	取組状況の公表	11	6
	その他	9	0
性的マイノリティ支援	性的指向や性自認に関わるハラスメント禁止規定	37	19
	同性パートナーがいる従業員の結婚休暇等福利厚生の充実	3	3
	その他	2	10
その他		2	10

複数回答を可としたところ、いずれの回答企業も何らかの休暇制度を持っており、各事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる様子がかがえた。多くの項目において、昨年度より全体的に取り組みを行っている事業所数が増加しており、従業員のワーク・ライフ・バランスへの意識が高まっていることが読み取れる。

その他の内容としては「独自の休暇制度(4勤3休)」「誕生日の従業員に図書カードを贈呈」のほか、子育て支援の一環で「保育園の設置」など福利厚生面での取り組みが挙げられた。

⑨解消3法の認知度

部落差別解消法

	今年度		前年度	
	有効回答	比率	有効回答	比率
知っている	86	43.2%	82	46.6%
名前は聞いたことがある	91	45.7%	67	38.1%
知らない	22	11.1%	27	15.3%
計	199		176	

障害者差別解消法

	今年度		前年度	
	有効回答	比率	有効回答	比率
知っている	92	46.2%	81	45.8%
名前は聞いたことがある	87	43.7%	74	41.8%
知らない	20	10.1%	22	12.4%
計	199		177	

ヘイトスピーチ解消法

	今年度		前年度	
	有効回答	比率	有効回答	比率
知っている	86	43.2%	72	42.1%
名前は聞いたことがある	88	44.2%	74	43.3%
知らない	25	12.6%	25	12.6%
計	199		171	

回答企業は199件で、「知っている」「名前は聞いたことがある」を合わせるといずれの法も8割以上の企業が認知しており、昨年度より「知っている」と回答した企業の割合が上がっている。

一方、「名前は聞いたことがある」「知らない」と回答した企業が5割以上という現状があるので引き続き内容を含めた啓発が必要であると考えられる。

⑩ 障害者差別解消法の合理的配慮への対応

	今年度		前年度	
	有効回答	比率	有効回答	比率
取っている	47	24.1%	27	15.8%
検討中	76	39.0%	80	46.8%
取っていない	70	35.9%	52	30.4%
未回答	2	1.0%	12	7.0%
計	195		171	

前年度と比較して「取っている」という回答の割合が増加しているが、「取っていない」という回答も割合が増加している。今後障がい者の法定雇用率が引き上げられることに伴い障がい者の雇用が増加すると考えられるので、当該配慮への対応の重要性について重点的に啓発する必要がある。