

令和6年度 企業・事業所訪問人権啓発事業 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つく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。

企業や事業所にとっても、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、企業や事業所の成長・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り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、伊賀労働基準監督署、三重県、伊賀市が一体となり、企業・事業所を訪問することにより、人権問題への取り組み実態の把握や取り組みの推進を促すこと、また、職員の人権意識を高め、リーダー的存在として人権問題への取り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

伊賀市公共職業安定所、伊賀労働基準監督署、三重県、伊賀市

③ 対象企業・事業所数

227 社（うち伊賀市人権学習企業等連絡会会員 81 社）

- ・公正採用選考人権啓発推進員設置基準である従業員数 30 人以上の企業・事業所
- ・伊賀市人権学習企業等連絡会会員

④ 実施時期

令和6年11月

⑤ 調査票回収結果

	全 体			《参考》 昨年度全体
		人企連会員以外	人企連会員	
調査対象	227 件	146 件	81 件	225 件
回 収	212 件	133 件	79 件	209 件
未 回 収	15 件	13 件	2 件	16 件
回 収 率	93.4%	91.1%	97.5%	92.9%

令和6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影響が落ち着きをみせたことを踏まえて、昨年度と同様に訪問を中心に行い、訪問ができなかった企業・事業所については、文書回答または電話での聞き取りを行った。

これまで伊賀市人権学習企業等連絡会会員企業においては、非会員企業よりも人権意識は高いとの考えから訪問を行わずにアンケートでの聞き取り調査としていたが、昨年度より、個々の取組レベルに差があることなどを踏まえ、会員企業に対しても訪問による啓発を実施した。

調査票の回収率は昨年度とほぼ同数であった。なお、昨年度と同程度の15件から回収ができなかった。うち9社が対応拒否であり、その理由としては、「業務多忙で時間がない」、「回答できる担当者が不在（担当者は本社に在籍）」などであった。

2. 調査結果概要

注1) 回答合計について、複数回答を含むため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 人権・同和問題研修等の実施状況（複数回答含む）

	今年度		昨年度	
	有効回答	比率[%]	有効回答	比率[%]
実施した	82	38.7	64	30.8
実施予定	21	9.9	16	7.7
検討中	33	15.6	45	21.6
予定なし	75	35.4	83	39.9
未回答	0	0	0	0
その他	1	0.5	0	0
合計	212	—	208	—

『実施した』と『実施予定』の合計が昨年度は38.5%であったのに対し、今年度は48.6%と約10%増加した。反対に『検討中』と『予定なし』の合計は約10%減少した。なお、実施しない理由としては「時間確保や調整が困難」、「業務優先」が多く、他には「問題が起きていないから」、「必要性をあまり感じない」からといった回答があった。

② 人権問題等の有無

	今年度		昨年度	
	有効回答	比率[%]	有効回答	比率[%]
あ り	13	6.1	17	8.2
な し	199	93.9	191	91.8
合 計	212	—	208	—

『あり』の企業・事業者数は13社であるが、延べ件数は17件

『あり』17件の内訳は、

障がい者の人権	1件
外国人の人権	1件
高齢者の人権	1件
セクハラ	3件
パワハラ	7件
カスハラ	2件
その他	1件

《参考：昨年度の内訳》

同和問題	1件
外国人の人権	1件
高齢者の人権	3件
セクハラ	3件
パワハラ	6件
カスハラ	2件
その他	1件

人権問題があったとの回答は延べ17件であり、昨年度と同数であった。内訳は「パワハラ」が一番多く、昨年度なかった「障がい者の人権」や「高齢者の人権」、「外国人の人権」に関わる問題も報告された。

また、昨年度より「カスハラ」を選択肢に追加したところ、本年度も2件の回答があり、その内容としては「誠心誠意対応しているにも関わらず、理不尽なクレームや度を越した要求を一方的に言われる。」というものであった。

前問で人権同和問題研修を実施していない理由として「問題が起きていないので必要性を感じない」との回答が多く見られたが、聞き取り結果として8%以上の企業・事業所で人権問題が発生している現状がある。

③ パワハラ対策

	今年度		昨年度	
	有効回答	比率[%]	有効回答	比率[%]
とっている	162	76.4	156	75.0
検討中	32	15.1	30	14.4
とっていない	16	7.5	20	9.6
未回答	2	0.9	2	1.0
合計	212	—	208	—

2022年4月から中小企業にも対策が求められることもあり、『とっている』と『検討中』の合計は91.5%であり、昨年度の89.4%から約2%の上昇であった。

対策内容としては、就業規則での規定や相談窓口の設置、社内研修、ポスター掲示による啓発などの回答が多くあった。

④ 統一応募用紙の使用

	今年度		昨年度	
	有効回答	比率[%]	有効回答	比率[%]
あり	157	75.8	165	81.3
なし	50	24.2	38	18.7
合計	207	—	203	—

統一応募用紙を使用しているという回答が75.8%であり、昨年度の81.3%から約6%減少した。

使用していない理由としては、「様式の定めはない」や「応募者の任意としている」といった回答が多く、WEB応募との回答も見られた。

⑤ 雇用の状況

調査項目		今年度	昨年度
本年度の採用	あり	158	169
	なし	52	37
正社員の採用がある企業・事業所		133	136
パート・アルバイトの採用がある企業・事業所		94	102
障がい者の雇用がある企業・事業所		126	122
障がい者の雇用の取り組みがある企業・事業所		117	112
障がい者の雇用人数		546	479
外国人の雇用がある企業・事業所		107	101
外国人の雇用の取り組みがある企業・事業所		63	60
外国人の雇用人数		2, 878	2, 831

本年度の『採用があった』と回答した企業・事業所は減少し、『採用がなかった』と回答した企業・事業所が増加した。

しかし、『障がい者・外国人を雇用している』、あるいは『その取り組みがある』企業・事業所は増加しており、それぞれの雇用人数も増加している。

⑥ ワークライフバランスの取り組み（複数回答可）

調査項目		今年度	昨年度
労働時間に関する取組	ノー残業デーの設定	79	55
	フレックスタイム制の導入	45	35
	短時間勤務制度	100	101
	その他	37	36
休暇制度に関する取組	連続休暇	93	85
	リフレッシュ休暇	50	38
	ボランティア休暇	20	19
	その他	47	41
産休・育休取得への取組	育休期間の延長	111	110
	育休中従業員へのフォロー	88	91
	その他	19	23

子育て・介護支援の取組	育児・介護短時間勤務制度	156	152
	看護休暇、夜勤・時間外勤務の免除	129	115
	その他	19	22
イクメン応援の取組	配偶者出産時休暇制度	114	98
	育児休暇	145	131
	子の看護休暇	114	96
	その他	12	15
意識改革への取組	イクボス宣言	48	57
	ワーク・ライフ・バランスに関する研修会の実施		
	管理職への説明会	54	57
	取組状況の公表	36	31
	その他	20	26
性的マイノリティ支援の取組	性的指向や性自認に関わる ハラスメント禁止規定	51	48
	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	5	6
	その他	22	33
その他		22	33

「ワーク・ライフ・バランス」にかかる各取り組みについては、概ね増加しており、特に『ノー残業デーの設定』は昨年度の55社から79社へ約44%増加、『リフレッシュ休暇』は38社から50社へ約32%増加、『子の看護休暇』は96社から114社へ約19%増加しており、各企業・事業所においてワーク・ライフ・バランスやハタラキカタ改革への意識の高まりが感じられる。

⑦ 関連法律等の認知度

		今年度		昨年度	
		有効回答	比率[%]	有効回答	比率[%]
部落差別解消法	知っている	95	45.2	89	43.0
	名前は聞いたことがある	97	46.2	94	45.4
	知らない	18	8.6	24	11.6
	合 計	210	—	207	—
障害者差別解消法	知っている	103	48.8	93	44.9
	名前は聞いたことがある	89	42.2	94	45.4
	知らない	19	9.0	20	9.7
	合 計	211	—	207	—
ヘイトスピーチ解消法	知っている	94	44.8	93	45.1
	名前は聞いたことがある	88	41.9	94	45.6
	知らない	28	13.3	19	9.2
	合 計	210	—	206	—
LGBT 理解増進法	知っている	99	47.1	102	49.5
	名前は聞いたことがある	85	40.5	92	44.7
	知らない	26	12.4	13	6.3
	合 計	210	—	207	—
育児・介護休業法	知っている	160	76.2	153	74.3
	名前は聞いたことがある	42	20.0	43	20.9
	知らない	8	3.8	10	4.9
	合 計	210	—	206	—
世界人権宣言	知っている	91	43.1		
	名前は聞いたことがある	103	48.8		
	知らない	17	8.1		
	合 計	211	—		
国際人権規約	知っている	42	19.9		
	名前は聞いたことがある	105	49.8		
	知らない	64	30.3		
	合 計	211	—		

「ビジネスと人権」 指導原則	知っている	30	14.3		
	名前は聞いたことがある	78	37.1		
	知らない	102	48.6		
	合 計	210	—		
「ビジネスと人権」 に関する行動計画	知っている	28	13.3		
	名前は聞いたことがある	77	36.7		
	知らない	105	50.0		
	合 計	210	—		

解消三法（部落差別解消法、障害者差別解消法、ヘイトスピーチ解消法）について、『知っている』との回答は、『部落差別解消法』は約2%の増加、『障害者差別解消法』は約4%の増加、『ヘイトスピーチ解消法』はほぼ同数といった結果であった。

昨年度より調査に追加した『LGBT理解増進法』と『育児・介護休業法の改正』については、約2%の減少であった。

『育児・介護休業法の改正』については、今年度・昨年度とも『知っている』の回答が約75%との結果であり、理解と関心の高さがうかがえる。

今年度より、新たに追加した『世界人権宣言』、『国際人権規約』、『ビジネスと人権 指導原則』、『ビジネスと人権に関する行動計画』については、『知っている』との回答が、それぞれ約43%、約20%、約14%、約13%であるのに対し、『名前は聞いたことがある』と『知らない』の合計は、それぞれ約57%、約80%、約86%、約87%と高い数値であった。

全体を通してみても、『育児・介護休業法』以外は、どの項目も『名前は聞いたことがある』と『知らない』の合計が5割を超えるという結果であり、引き続き理解を深めるための取組みと啓発が必要である。

⑧ 障がい者差別解消法の合理的配慮への対応

	今年度		昨年度	
	有効回答	比率[%]	有効回答	比率[%]
取っている	62	29.2	61	29.3
検討中	72	34.0	84	40.4
取っていない	73	34.4	57	27.4
未回答	5	2.4	6	2.9
合 計	212	—	208	—

昨年度と比較して『取っている』の回答が約29%と変わらないのに対し、『取っていない』との回答が34%と約7%増加しており、昨年度『検討中』と回答とした企業・事業所が対応を取らないことを選択したことが推測される。

民間事業者において努力義務であった「合理的配慮」の義務化が令和6年4月1日に施行されたことや、障がい者の法定雇用率の引き上げなどを考慮し、さらに啓発に取り組む必要がある。

以下、今年度から新たに追加した調査項目

⑨ 人権方針の策定状況

※人権方針…企業が人権尊重責任を果たすという約束を企業内外のステークホルダーに向けて明確に示すもの。

	有効回答	比率[%]
既に策定している	30	14.2
策定していないが、策定することを検討中	38	18.0
策定しておらず、今後策定することも検討していない	38	18.0
わからない	105	49.8
合 計	211	—

⑩ 人権デューディリジェンスについて

※人権デューディリジェンス…企業における人権への負の影響とリスクを特定し、分析・評価して適切な対策を策定・実行するプロセスのこと。

認 知 度	有効回答	比率[%]
知っている	34	16.3
名前は聞いたことがある	41	19.7
知らない	133	63.9
合 計	208	—

実施状況	有効回答	比率[%]
自社・直接的な取引先・間接的な取引先まで実施	7	3.4
自社・直接的な取引先まで実施	4	1.9
自社のみ実施	16	7.8
実施していないが、実施することを検討中	31	15.0
実施しておらず、今後実施することも検討していない	40	19.4
わからない	108	52.4
合 計	206	—

今年度より、ビジネスと人権の質問を追加した。人権方針を『既に策定している』と『策定していないが、策定することを検討中』の合計は約 32%であった。なお、『わからない』との回答は約 50%であった。

人権デューディリジェンスについては、『知っている』と『名前は聞いたことがある』の合計が 36%であったのに対し、『知らない』は約 64%であった。

また、自社、取引先を含めて人権デューディリジェンスを実施していると回答した、企業・事業所の合計は約 13%であった。なお、『わからない』との回答は約 52%であった。

近年、企業が関与する人権侵害事案が世間の耳目を集めているが、「ビジネスと人権」というテーマの認知度は低く、また実際に取り組んでいる割合も低いため、さらなる取り組みの拡大と啓発の必要性が感じられる。

⑪ C S Rの取り組み状況（複数回答可）

- 企業活動の積極的な開示
- 環境問題の解決に向けた企業全体での取り組み
- 働きやすい環境づくり
- 従業員への人権教育
- 地域コミュニティへの参加
- その他
- 特になし

各企業・事業所が取り組む「C S R活動」について自由記述による調査を行ったところ、上記のテーマに関する報告があった。（大まかなテーマのみ報告）