参考資料２

２０２５（令和７）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。

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

197 社（うち伊賀市人権学習企業等連絡会会員 83 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

２０２５（令和７）年 11 月～２０２６（令和８）年２月

⑤ 調査票回収結果

	全　体			《参考》
		人企連会員以外	人企連会員	昨年度全体
調査対象	197 件	113 件	84 件	227 件
回　　収	183 件	103 件	80 件	212 件
未 回 収	14 件	10 件	4 件	15 件
回 収 率	92.9%	91.2%	95.2%	93.4%

令和７年度の企業・事業所訪問人権啓発事業については、従来の実施方法を見直し、内容の刷新を行いました。従来は訪問前に各事業所へ送付した訪問記録票を基に聞き取り調査を実施しておりましたが、今年度は手法を改め、訪問時に配布資料を用いて各人権テーマの説明を行う啓発型の実施方法へと転換しました。アンケートについては、訪問時および訪問後（メールにて）に依頼を行いました。これにより、単に資料を配布するだけでなく、より具体的な人権課題や人権研修に係る情報を担当者に直接説明することが可能となり、理解の深化を図る機会を確保することができたことに加えて、訪問することができなくても、アンケートの回答をいただくことができました。

結果として、全体の回収率は、昨年度と同程度の 92.9%でありました。内訳としては、伊賀市人権学習企業等連絡会（以下人企連という）の会員は 95.2%、人企連以外の企業・事業所では、91.2%であり、双方ともに 9 割を上回るという結果になりました。

一方で、調査票の回収率については昨年度とほぼ同数である、１４社より回収することができませんでした。また、訪問自体が実施できなかった企業は１８社であり、その主な理由としては「業務多忙」や「本社での対応事項であるため」といったものが大半を占めています。

２．調査結果概要等

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。
３）集計・分析は、公益財団法人反差別・人権研究所みえが行った。

【１】人権・同和問題研修等の実施状況

１．実施企業の増加と意識の二極化

実施した	実施していない
94	89
51.4%	48.6%

今年度は、人権・同和問題研修等を「実施した」企業が 51.4%と半数以上の事業所で研修等に取り組まれており、昨年度（38.7%）から 12.7%上昇しています。

その一方で、「実施していない」と回答した事業所が 48.6%となっており、依然として高い割合を占めています。積極的に取り組む事業所と、研修等に取り組んでいない事業所の二極化が進んでおり、取組の裾野をいかに広げるかが課題です。

従業員等に向けた研修等を実施することを通じて、企業・事業所全体に人権に取り組む重要性が広がり、そのことによって、事業所の持続可能性の高まりに寄与する状況が生まれています。企業価値やリスクマネジメントの観点から人権尊重の重要性を提示する啓発アプローチが求められます。

２．講演会や研修会の実施等

１）講演会を実施した延べ回数

１回	２回	３回	研修会は実施したが、講演会は実施していない
16	3	1	74
17.0%	3.2%	1.1%	78.7%

問１－①で 、「実施した」と回答した事業所で、講演会を実施した延べ回数について聞いたところ、最も割合が高かったのは「研修会は実施した、講演会は実施していない」で78.7%、２番目に高かったのは「１回」で17.0%、３番目は「２回」で3.2%となっています。従業員数や事業規模等で、講演会を実施することが難しい事業所があるなかで、工夫しながら従業員の人権意識向上に寄与する取組を実施されることが好ましいと言えます。

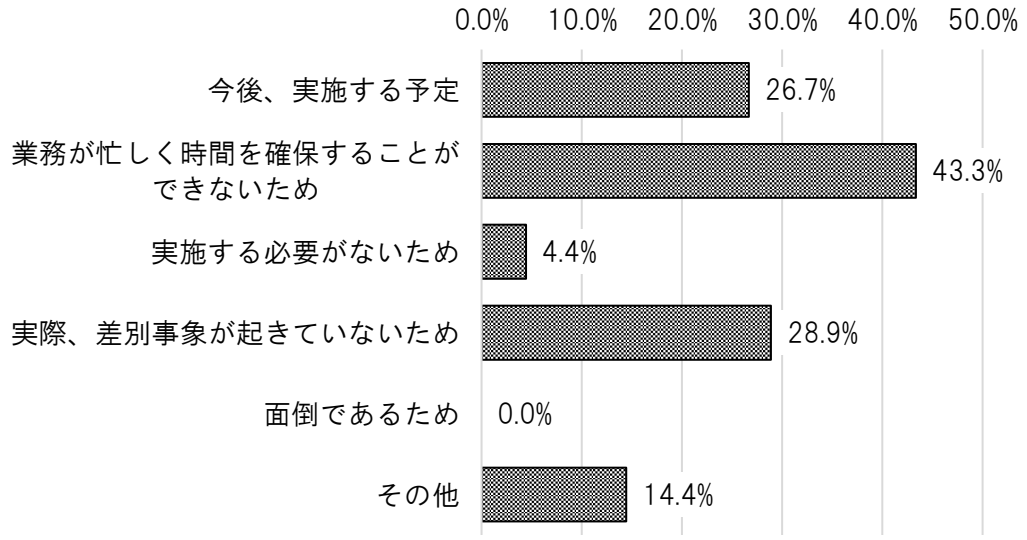
２）研修会を実施した延べ回数

１回	２回	３回	４回	５回以上	講演会は実施したが、研修会は実施していない
52	21	9	0	8	4
55.3%	22.3%	9.6%	0.0%	8.5%	4.3%

問１－①で 、「実施した」と回答した事業所で、研修会を実施した延べ回数について聞いたところ、最も割合が高かったのは「１回」で55.3%、２番目に高かったのは「２回」で22.3%、３番目は「３回」で9.6%となっています。従業員数や事業規模等で、複数回研修を実施することが難しい事業所があるなかで、工夫しながら従業員の人権意識向上に寄与する取組を実施されることが好ましいと言えます。

３）研修会等を実施していない理由（複数選択可）

図　実施していない理由



実施していない理由として、最も割合が高かったのは「業務が忙しく時間を確保することができないため」で 43.3%、２番目に高かったのは「実際、差別事象が起きていないため」で 28.9%、３番目は「今後、実施する予定」で 26.7%となっています。

業務が多忙な状況のなかで、従業員全体の人権意識向上の寄与する研修等が実施されることで、人権リスクの軽減や予防につながることから、工夫しながら実施することが好ましいと言えます。

「実際、差別事象が起きていないため」については、従業員を対象としたアンケートなどの、人権リスク発生の有無を定期的に実施されないと、実際に発生しているかどうかを企業・事業所の代表や総務などが把握できないことがあります。相談がきていないから「ない」とは言い切れず、たいていの場合、差別や人権侵害は被害者が声をあげにくくなる抑圧構造が働くため、従業員アンケート等を実施されていない事業所の場合は、起きていないとは断定できないと考えるのが妥当です。また、現在、起きていなくても、発生した場合、昨今ではマスコミで報道されるようになっており、企業・事業所への信頼性の低下など、ダメージをまぬがれない状況もあります。その際、研修等を実施していない場合、さらに問題視されることもあります。

４）新入社員研修における人権・同和問題の実施状況

入れている	実施予定、又は検討中である	入れていない､又は入れる予定もない
61	67	55
33.3%	36.6%	30.1%

新入社員・新入職員研修の中に人権・同和問題の研修を入れているかどうかについて、最も割合が高かったのは「実施予定、又は検討中である」で 36.6%、２番目に高かったの

は「入れている」で 33.3%、３番目は「入れていない、又は入れる予定もない」で 30.1%と、ほぼ３分しています。

新入時から、人権・同和問題に関する研修等を取り入れていくことで、就職した事業所の基本姿勢を理解してもらいやすく、また人権に関する理解や認識が新規採用時から積み上げられていくことで、人権への取組を積極的に行う人材の育成に寄与します。

５）行政や地区、団体が行う人権・同和問題研修等に参加した経験の有無

社員・職員に参加を促す連絡や案内等をしたことがある	社員・職員を派遣したことがある	特に行っていない
39	65	79
21.3%	35.5%	43.2%

行政や地区、団体が行う人権・同和問題研修等に企業・事業所として参加したことがあるかどうかの経験について、最も割合が高かったのは「特に行っていない」で 43.2%、２番目に高かったのは「社員・職員を派遣したことがある」で 35.5%、３番目は「社員・職員に参加を促す連絡や案内等をしたことがある」で 21.3%となっています。事業所自ら研修等を実施できない場合は、行政等が主催する研修等に参加していくことで、社員の人権意識を高めることに貢献していきます。また、行政や地区、団体による事業所への評価が高まり、事業所の売り上げ、採用等にプラス効果を生み出すことにもつながります。

６）「社員・職員を派遣したことがある」延べ日数

１日	２日	３日	４日	５日以上
33	10	6	1	15
50.8%	15.4%	9.2%	1.5%	23.1%

行政や地区、団体が行う人権・同和問題研修等に「社員・職員を派遣したことがある」事業所で、派遣された延べ日数を聞いたところ、最も割合が高かったのは「１日」で 50.8%、２番目に高かったのは「５日以上」で 23.1%、３番目は「２日」で 15.4%となっています。今後も、行政等が実施する研修等に社員や職員を派遣されることで、人権意識の向上につながる他、他の参加者等からの事業所に対する評価の向上にもつながることが期待されます。

７）「社員・職員を派遣したことがある」延べ人数

１人	２人	３人	４人	５人以上
27	12	5	2	19
41.5%	18.5%	7.7%	3.1%	29.2%

行政や地区、団体が行う人権・同和問題研修等に「社員・職員を派遣したことがある」事業所で、派遣された延べ人数を聞いたところ、最も割合が高かったのは「１人」で 41.5%、２番目に高かったのは「５人以上」で 29.2%、３番目は「２人」で 18.5%となっています。

８）「社員・職員に参加を促す連絡や案内等をしたことがある」の参加を促す連絡や案内等をした延べ回数

１回	２回	３回	４回	５回以上
20	13	3	0	3

行政や地区、団体が行う人権・同和問題研修等に「社員・職員に参加を促す連絡や案内等をしたことがある」事業所で、連絡や案内等の延べ回数を聞いたところ、最も多かったのは「１回」で 20 社、２番目に多かったのは「２回」で 13 社、３番目は「３回」「５回以上」の３社となっています。

９）人権啓発の取組内容（複数選択可）

チラシ配布	ビデオ･ＤＶＤ等鑑賞	ポスター掲示	職場広報誌での啓発	取り組んだことがない	その他
41	22	149	10	16	16
22.4%	12.0%	81.4%	5.5%	8.7%	8.7%

人権啓発に関する取組について複数回答で聞いたところ、最も割合が高かったのは「ポスター掲示」で 81.4%、２番目に高かったのは「チラシ配布」で 22.4%、３番目は「ビデオ・DVD 等鑑賞」で 12.0%となっています。

啓発活動に取り組まれている事業所が９割以上となっているなか、「取り組んだことがない」が 8.7%と１割近くとなっていることから、研修等を実施することが困難な場合でも、チラシの配布や掲示などに取り組んでもらえるよう、働きかけていくことが必要です。

【２】ビジネス上の人権問題の有無と内容

１．社内でビジネス上の人権問題の有無

あった	なかった
13	170
7.1%	92.9%

１年間で社会において、ビジネス上の人権問題の有無について聞いたところ、「あった」が 7.1%となっています。

２．実際に起きた人権問題の内容

カスハラ　４件（２）　　セクハラ　５件（３）
パワハラ　７件（７）　　マタハラ　１件　　パタハラ　１件
ケアハラ　２件　　賃金の未払い・不足　１件
労働安全衛生　１件　　サプライチェーン上の人権問題　１件
強制労働・過重労働　１件　　強制的労働１件

※（　）内は昨年度の数字

今年度、最も多く発生したのは「パワハラ」で７件、２番目に多かったのは「セクハラ」で５件、３番目は「カスハラ」で４件、次いで「ケアハラ」で２件となっています。

詳細については、下記の通りです。①いつごろ　②内容　③対応

・①2024 年下期ごろ、②女性社員がいる事務所内で着替えを行う事例があった。③部署の異動。
・①2025 年内②取引先との問題　③本部にて調査
・①2025 年９月　②従業員間のパワハラ　③対象職員の厳重注意及び、全体会議での具体的な内容と対応内容の説明
・①2023 年４月ごろ②パワハラ。加害者、被害者共に辞めてしまった(ハラスメントに対するヒアリング方法などのルールが明確でなかったため)
・①2025 年４月以降②職員のハラスメントとは、認定しがたいが不適切な言動が職場及び利用者に影響を及ぼす事案があった。
・①７月くらい②女性への言動、部下への対応、言動③直接、言動注意
・①８月ごろ②パワハラ③対象者に事実確認のうえ、配置転換
・①８月ごろ②セクハラ③対象者に事実確認のうえ、注意喚起
・①10 月ごろ②外国人労働者へのパワハラ③職場の安全と信頼を守るため、当該行為を確認した本人については、夜勤から日勤へ異動し、上司の監督下で勤務する体制をとりました。また派遣先の企業および他の外国人労働者への聞き取りを行い、事実関係の確認と再発防止を進めています。
・①１年前②男女間の問題③自主退職

・①時々。②お客様からの電話でのクレーム対応時に発生。理不尽なクレーム、度を越した要求。③誠心誠意対応。最終的にはご納得いただけるよう、問題解決に努めている。

３．社内における差別問題の有無と内容

あった	なかった
2	181
1.1%	98.9%

社会における差別問題は２件把握されており、外国人の人権と差別発言となっています。

４．パワハラ対策

１）パワハラ対策の実施状況

	今年度		昨年度	
	有効回答	比率[%]	有効回答	比率[%]
とっている	142	77.6	162	76.4
検討中	34	18.6	32	15.1
とっていない	7	3.8	16	7.5
未回答	0	0.0	2	0.9
合計	183	―	212	―

2022（令和４）年３月から中小企業もパワハラ対策を取るように義務付けされたなかで、対策を講じているかどうかについて聞いたところ、最も割合が高かったのは「とっている」で 77.6%、２番目に高かったのは「検討中」で 18.6%、３番目は「とっていない」で 3.8%となっています。

具体的な対策の内容に関する自由記述については、下記のようにまとめました。

・ハラスメント窓口設置　　・社内研修会の受講
・相談担当者と携帯番号を明記して見えやすいところに掲示
・就業規則にハラスメントを明記　　・各規定の制定、管理職会議内での注意喚起
・啓蒙活動　　・コンプライアンス相談窓口の設置　　・定期アンケートの実施
・朝礼での周知　　・ハラスメント防止研修の開催　・ハラスメント防止指針の公表
・契約書や重要事項説明書への記載
・年２回、全女性社員にハラスメント面談を実施
・職員への定期的なヒアリング　　・所属長向けにハラスメント研修
・迅速且つ個人が特定できない形での通報制度の整備
・人権啓発研修（e ラーニング）を全従業員に対して実施
・対策の投書箱（専用メールアドレス）を配置　　・専門家窓口等の設置
・従業員の意識調査実施　　・パワーハラスメントアンケート実施
・内部通報制度の設置　　・顧問弁護士による研修　等

２）「取っていない（取る予定はない）」理由

対策の方法がわからない	必要性がないため	事態が起こっていないため	その他
0	3	3	1
0.0%	42.9%	42.9%	14.3%

法的に義務化されたパワハラ対策について「必要性がないため」「事態が起こっていないため」を理由に対策をとっていない事業所が７社あります。

【４】公正採用選考

１．公正採用選考人権啓発推進員の選任

選任している	選任していない	本社等が選任している
102	59	22
55.7%	32.2%	12.0%

公正採用選考人権啓発推進員の選任について「選任している」が 55.7%、「選任していない」が 32.2%、「本社等が選任している」が 12.0%となっています。企業内において「差別のない公平な採用選考」を定着させ、受検者の基本的人権を守ることは重要です。本人の能力や適性とは関係のない事項（本籍、家族状況、宗教、尊敬する人物など）を把握しないよう、面接官の指導や体制整備を行うこと、採用時だけでなく、社内全体の人権

教育や啓発活動をリードし、ハラスメントのない職場づくりを推進すること、ハローワーク等の行政機関と連携し、最新の指針に基づいた適切な雇用管理を行うことが求められます。事業所にとっては「多様な人材の確保」や「社会的信頼（コンプライアンス）の向上」につながるというメリットがあります。

「選任していない」理由に関する自由記述を下記のとおり。

・選任する必要がないと思った　　・選任予定をしている
・従業員全体で、全ての人が平等に採用の対象であると理解があるため、推進の必要が無い
・業務が忙しいため　　・認識していなかった　　・小規模事業所のため
・前任者が退職の為　　・採用予定がないから
・少人数しか採用しないから
・採用に関しては総務部が公正な判断基準で採用を担当している
・人員不足　　・本社で選任しているか不明。
・理由があれば他の属性に関係なく広く採用しており、必要性を感じない。
・初めて聞いたため、必要かどうかが分からない
・問題が起きていないから　　・選任が必要であることを知らなかった
・選任していないが、ハローワーク窓口の方と連携はしている為　等

２．統一応募用紙等の使用（ウェブ上でのエントリーを含む）

使用している	使用していない
143	40
78.1%	21.9%

統一応募用紙の使用について、「使用している」が 78.1%、「使用していない」が 21.9%となっており、昨年度は「使用あり」が 75.8%と若干割合が増えています。

「使用していない理由」に関する自由記述を下記の通りまとめました。

・求人広告の利用が多い　　・忙しい為まだできていない
・応募者の意思を尊重し様式の定めはない
・採用に応募用紙を使っていないため。
・応募者に任せている　　・内容について知らなかった
・採用担当者と採用サイトを使用している為　　・必要性を感じないため
・採用予定がないから　　・採用は知り合いを通して行っている為
・統一応募用紙かはわからないが、購入等により一般的に手に入る履歴書を使用しているため（会社が作成した履歴書ではない）。
・応募方法は、ご本人様からの電話又はメールによる
・一般の履歴書で対応している　　・内容が難しいから
・統一用紙の存在を知らないため　　・web にてエントリーしているため　等

３．従業員のうち障がい者、外国人

障がい者・外国人とも雇用している	障がい者を雇用している	外国人を雇用している	不明	無回答
69	29	31	51	3
37.7%	15.8%	16.9%	27.9%	1.6%

全従業員のうち、障がい者と外国人の雇用者数について聞いた上、まとめたのが上記の表です。「不明」は雇用していますが、いずれかがわからないものも含まれています。「障がい者・外国人とも雇用している」が 37.7%、「障がい者を雇用している」が 15.8%、「外国人を雇用している」が 16.9%となっています。

【５】障がい者や外国人雇用等

１．障がい者雇用等に関する取組

はい	いいえ
104	79
56.8%	43.2%

障がい者雇用等に関する取組を行っている「はい」と回答した事業所が 56.8%、「いいえ」が 43.2%となっており、半数以上が取り組んでいます。

２.「合理的配慮」の対策

取っている（取る予定である）	検討中	取っていない(取る予定はない)
69	82	32
37.7%	44.8%	17.5%

障害者差別解消法で、これまで民間事業者は努力義務であった「合理的配慮」が 2024（令和６）年の法改正により義務化されたなか、何らかの対策を取っているかについて聞いたところ、最も割合が高かったのは「検討中」で 44.8%、２番目に高かったのは「取っている（取る予定である）で 37.7%、３番目は「取っていない（取る予定はない)」で 17.5%となっています。

合理的配慮に取り組むことは、これまで能力がありながら社会・環境による障壁で働けなかった人たちを雇用することができ、人手不足への対策につながります。また、「障害」の有無に関わらず、個々の特性に応じた柔軟な働き方を認めることで、従業員の満足度が高まり、離職防止につながります。さらに、障がい者などの特定の人のための配慮に取り組むこと（マニュアルの図解化、IT ツールの導入等）により、結果として「誰にとっても分かりやすい・働きやすい」職場環境をつくり、組織全体の効率を上げることにつながります。

「合理的配慮」の取組例をまとめました。

・柔軟な勤務
・職場環境の提供ならびに整備、他従業員への配慮事案を指導
・社内周知
・個人の特性にあわせた業務の見直し、段差へのスロープ設置
・障がい者採用を進めており、障害の度合いや部位により会社が配慮
・多目的トイレ設置
・勤務時間数や勤務日及び業務内容の調整
・障がい者へのヒアリング（環境改善など）
・相談窓口の設置
・手摺設置、車イス利用、トイレのバリアフリーなど（高齢者福祉施設なのでもともと配慮した施設になっている）
・必要に応じて柔軟に対応を考える
・駐車場の位置や産業医からの指示に従い配慮を行っている
・配置部署や、勤務時間
・適材適所への配置　マニュアル作成　パートから契約、契約から正規職員へ転換制度
・現在、１人トライアル雇用中
・グループ会社に障がい者雇用の会社があり、定期的に営業所の清掃等を依頼

・「合理的配慮」の意味、対象、義務化の範囲を社内で共有。ヒアリングを実施
・事業の見える化
・スマートフォンを使用など
・コミュニケーションのため、日誌交換
・エレベータやインターホンの設置
・合理的配慮に関する勉強会実施
・障がい者に関するセミナーに参加して、社内で共有して改善につなげている
・読み上げ、コミュニケーションボード使用
・過去に障がい者を雇用したことがあり、その者に対して実施可能な業務の割り当てを行った。また OJT の回数を増やして業務の習得を補助し、最終的には通常業務の半分程度を出来るようになってもらった。
・聴覚障がい者に手話や筆談による情報補償
・知的又は精神障がい者への業務配慮等
・積極的な採用、部門長への理解
・障がい者雇用面接・講習会から自社水平展開
・法人内での職員研修の実施や外部機関の研修に参加
・業務適性を勘案した職場配置
・身体への負担軽減に伴う駐車位置配慮、椅子の準備 等
・本人の状況に応じた就労時間変更、指導法の工夫
・聴覚障がい者の働く職場では、リフト走行が視覚だけで分かりやすくするなど
・障がい者雇用についての就業場所での合理的配慮の研修を実施
・仕事のわかりやすいやり方を書いて、いつでも目に届くようにする
・現場での説明・注意書き等は写真、イラストを使用し一目で分かるようにしている
・段差解消対策、車いす等の通行有効幅確保　等

３．外国人従業員への研修等の実施

はい	いいえ	外国人を雇用していない
53	56	74
29.0%	30.6%	40.4%

外国人従業員に日本語教育や日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について 研修等を実施しているか聞いたところ、最も割合が高かったのは「外国人を採用していない」で 40.4%、２番目に高かったのは「いいえ」で 30.6%、３番目は「はい」で 29.0%となっています。

研修等に取り組むことにより、専門用語や日本独自のニュアンスを学ぶことで、指示の取り違えによる作業ミスなどを減らすことにつながり、問題が小さいうちに共有され、大きなトラブルを回避することにつながります。また、言葉の壁が低くなることで、日本人社員との雑談や協力関係が生まれ、チームワークが向上します。さらに、文化や風習の違

いを学ぶことは、日本人側も「なぜ彼らがそう動くのか」を理解するきっかけになり、現場のストレスが軽減されます。他にも、日本や地域の生活習慣（ゴミ出しやマナー等）を学ぶことで、私生活でのトラブルが減り、本人が安心して長く働き続けられる環境が整うこと、「会社が自分たちの成長を支えてくれている」という安心感が、エンゲージメントを高めることになり、工場や建設現場などでは、日本語が理解できることで命に関わる事故を防ぐことにつながるなど、メリットが多くあります。

【6】社（所）でのワーク・ライフ・バランスへの取組（複数選択可）

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	65	79
	フレックスタイム制の導入	48	45
	短時間勤務制度	12	100
	その他	37	37
	取り組めていない、又は取り組む予定はない	43	―
休暇制度に関する取組	連続休暇	81	93
	リフレッシュ休暇	44	50
	ボランティア休暇	18	20
	その他	91	47
産休･育休取得への取組	育休期間の延長	89	111
	育休中従業員へのフォロー	118	88
	その他	35	19
	取り組めていない、又は取り組む予定はない	21	―
子育て･介護支援の取組	育児・介護短時間勤務制度	142	156
	看護休暇、夜勤･時間外勤務の免除	101	129
	その他	14	19
	取り組めていない、又は取り組む予定はない	26	―
イクメン応援の取組	配偶者出産時休暇制度	91	114
	育児休暇	125	145
	子の看護休暇	33	114

	その他	11	12
	取り組めていない、又は取り組む予定はない	34	―
意識改革への取組	イクボス宣言	27	48
	ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽに関する研修会の実施	28	
	管理職への説明会	57	54
	取組状況の公表	20	36
	その他	12	20
	取り組めていない、又は取り組む予定はない	55	―
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	67	51
	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	0	5
	その他	19	22
	取り組めていない、又は取り組む予定はない	98	―
その他		18	22

ワークライフバランスに関する取組について、100 社を超えたのは「育休中従業員へのフォロー」「育児・介護短時間勤務制度」「看護休暇、夜勤・時間外勤務の免除」「育児休暇」となっています。「その他」をのぞいて、昨年度と比べ増えたのは「フレックスタイム制の導入」「育休中従業員へのフォロー」「管理職への説明会」「性的指向や性自認に関わるハラスメント禁止規定」の４つとなっています。

取組を実施している内容についての自由記述は下記の通りです。

・各種研修実施
・各役職ごとの管理者研修を実施
・休暇、休業について相談があれば丁寧に説明し安心して休業できるようにしている。（辞めなくても働き続ける制度の活用を推進している）規程等勤務場所に配布、いつでも閲覧と相談しやすい職場環境を目指している
・採用者のオリエンテーションでも伝えている
・休日日数を来年から増やす予定。残業時間削減活動を行っている。
・ISO14001 の取組として有給取得日数を数値化し有給取得に対する啓蒙を行っている。
・性転換した社員が１名在籍しているが、特に差別偏見も発生していない。

・悩み、うつ病予備軍への相談窓口の設置
・一部休暇について有給として制度化
・毎朝の朝礼で全 41 項目を順番に読み合わせを実施
・ポスター掲示しているもの、全体朝礼を利用して説明
・コンプライアンスディスカッションの実施

【7】ビジネスと人権

１．人権方針の策定状況

	今年度	昨年度
既に策定している	37	30
策定していないが、策定することを検討中	0	38
策定しておらず、今後策定することも検討していない	42	38
わからない	104	105
合　　計	183	211

人権方針の策定状況について、最も多かったのは「わからない」で 104 社、２番目に多かったのは「策定しておらず、今後策定することも検討していない」で 42 社、３番目は「既に策定している」で 37 社となっています。昨年度から今年度までの間に７社が人権方針を策定されていますが、「わからない」が未だ 100 社を超えており、ビジネスと人権指導原則や国内行動計画等についての周知が課題となっています。

２．差別や人権侵害発生の把握への取組

相談窓口を設置している	実施していないが、実施することを検討中	実施しておらず、今後、実施することも検討していない	定期的なヒアリングなどを実施している	従業員へのアンケートを実施している	その他
76	34	41	14	12	6
41.5%	18.6%	22.4%	7.7%	6.6%	3.3%

自社の従業員に関わって、差別や人権侵害の被害発生の有無などを把握するために、どのような取組を実施しているかについて聞いたところ、最も割合が高かったのは「相談窓

口を設置している」で41.5%、２番目に高かったのは「実施しておらず、今後、実施することも検討していない」で22.4%、３番目は「実施していないが、実施することを検討中」で18.6%、次いで「定期的なヒアリングなどを実施している」で7.7%となっています。

あらゆる方法を通じて、自社の従業員が差別等の被害を受けていないかどうかを把握するための取組を実施することが重要であり、差別や人権侵害のない職場環境は、従業員にとっての働きやすさにつながり、人材が定着しやすくなります。事業所からのアンケートやヒアリングなどの取組は、従業員のエンゲージメントの向上につながり、それによってパフォーマンスが上昇し、事業所の売り上げなどの利益につながることなど、メリットが多くあります。

３．人権デュー・デリジェンスの実施状況

自社・直接的な取引先・間接的な取引先まで実施	自社・直接的な取引先まで実施	自社のみ実施	実施していないが、実施することを検討中	実施しておらず、今後、実施することも検討していない	わからない
4	6	31	55	41	46
2.2%	3.3%	16.9%	30.1%	22.4%	25.1%

人権デュー・ディリジェンス（以下「人権ＤＤ」という）の実施状況について聞いたところ、最も割合が高かったのは「実施していないが、実施することを検討中」で30.1%、２番目に高かったのは「わからない」で25.1%、３番目は「実施しておらず、今後、実施することも検討していない」で22.4%、次いで「自社のみ実施」で16.9%となっています。

人権ＤＤを実施することで、サプライチェーン上の強制労働やハラスメントなどのリスクを特定・防止し、法的リスクの回避、社会的信用の向上、投資家からの信頼獲得、従業員の満足度向上をもたらします。人権尊重に取り組む事業所の姿勢は、持続可能な経営とブランド価値向上に不可欠とされています。

４．労働組合の結成

認めていて、組合がある	認めているが、今はない	認めていない
33	73	77
18.0%	39.9%	42.1%

労働組合の結成について認めているかどうかを聞いたところ、最も割合が高かったのは「認めていない」で 42.1%、２番目に高かったのは「認めているが、今はない」で 39.9%、３番目は「認めていて、組合がある」で 18.0%となっています。

労働組合法では労働者の団結権が保障されており、会社側がこれを拒むことは違法行為にあたる可能性があります。組合の結成を妨害したり、団体交渉を正当な理由なく拒否したりすることは「不当労働行為」とみなされます。労働委員会からの救済命令や、悪質な場合は損害賠償請求の対象となりますので、各事業所におかれては、労働関係法令の趣旨を十分に理解し、労働者の団結権を尊重した適切な対応に努めていただく必要があります。また、労働組合の有無にかかわらず、日頃から従業員との対話の機会を確保し、良好な労使関係の構築に取り組むことが求められます。

５．最低賃金

なっている	なっていない	無回答
176	4	3
96.2%	2.2%	1.6%

企業訪問の実施時期では、三重県における最低賃金は「１０２３円以上」となっているなか（昨年１１月２１日より１０８７円に引き上げ)、従業員の賃金は最低賃金以上になっているかどうかを聞いたところ、「なっている」が 96.2%でしたが、「なっていない」が 2.2%、「無回答」が 1.6%となっています。さらに、最低賃金はあがっており、事業所における適切な従業員への賃金設定が求められます。

６．フルタイムで働く女性・男性労働者の間での賃金差

ある	ない	把握していない
17	156	10
9.3%	85.2%	5.5%

フルタイムで働く女性と男性労働者との間で賃金格差があるかどうかについて聞いたところ、「ある」が 9.3%、「ない」が 85.2%、「把握していない」が 5.5%となっています。三重県の経済分野のジェンダーギャップ（男女間の賃金格差や若年女性の流出、女性の非正規雇用比率の高さなど経済活動における男女不平等）は、最新で 47 位との調査結果があり、非常に低迷しています。出産や育児などのライフイベントを機に、女性が正社員を離れ、パートや派遣などの非正規雇用に回るケースが多く、これにより、キャリアの断絶や低賃金労働の固定化が起きています。また、多様な視点が経営に反映されにくくなり、企業のイノベーションや競争力を削ぐ要因になります。さらに、労働力不足が進む社会において「経済成長の機会損失（ウーマノミクスの未活用)」という大きな損失を招いており、

事業所は行政や地域と連携しながら積極的にジェンダーギャップの解消へ取り組むことが求められます。

７．管理職のジェンダーバランス（男女比）

男性管理職が多い、又は男性管理職のみ	女性管理職が多い、又は女性管理職のみ	管理職の男女比が同数	不明
146	16	9	12
79.8%	8.7%	4.9%	6.6%

管理職のジェンダーバランス（男女比）について人数を聞いた上で、比率をまとめたところ、最も割合が高かったのは「男性管理職が多い、又は男子管理職のみ」で 79.8%、２番目に高かったのは「女性管理職が多い、又は女性管理職のみ」で 8.7%、３番目は「不明」で 6.6%となっています。

アンケート結果から、多くの事業所において、依然として男性管理職の割合が高い状況が見受けられます。なお、業種や事業内容によっては男性のみを雇用している事業所も存在しており、こうした背景が結果に影響していることも考えられます。一方で、女性管理職の割合が高い、又は女性のみで構成されている事業所も一定数存在しており、事業所ごとに状況が異なることがうかがえます。近年では、女性が活躍できる職場環境を整備することが、人材確保や定着率の向上、多様な視点を活かした組織運営につながるとされており、企業価値の向上という面でも重要視されています。今後は、性別に関わらず能力や意欲に応じて活躍できる環境づくりを進めていくことが求められます。

【８】ＣＳＲ（企業の社会的責任、人権・環境・コンプライアンスなど）の取組状況

１．企業活動の積極的な開示の実施

実施している	実施していない
92	91
50.3%	49.7%

企業活動の積極的な開示について「実施している」が 50.3%、「実施していない」が 49.7%となっています。企業活動において情報を積極的に開示することは、単なる義務の遂行にとどまらず、企業価値の向上、ステークホルダーとの信頼関係構築、そして持続的な成長を実現するための不可欠な戦略の一つになります。

具体的な実施内容は下記の通りです。

・社規定等にて記載
・各種登録
・国連グローバル・コンパクトへの署名
・地域と連携した清掃活動等
・従業員への人権教育
・健康経営への取り組み等
・社外ホームページにて社会貢献活動（地域との協定、子供たちの環境教育など）
・働きやすい環境づくり
・機関紙の発行
・環境方針公表
・バリアフリー・環境保全への取り組み、地域・社会貢献活動
・社内通報制度の実施と案内掲示
・研修、相談窓口設置　他
・E ラーニングによる研修、講習会等
・ＳＤＧ’Ｓ宣言
・人権尊重
・従業員対象の行動指針の読み合わせの実施、工場外周清掃の実施
・冊子を作成して配布している
・本社主催のコンプライアンス委員会に参画
・センターの役割や基本理念を掲載している
・近隣地元草刈り作業
・企業グループとしての CSR 基本方針を掲げ遵守するよう心掛けている
・客先アンケートへの回答
・CSR 委員会という遵法関連の委員会を毎月実施
・無災害
・プライバシー研修・コンプライアンス研修・権利擁護関係研修（高齢者含む）・ハラスメント研修など
・世の中でゴミになっているものを再度使用して製品にしており、循環型社会の一翼を担っている
・従業員への人権教育、地域コニュニティーへの参加などの開示
・地域貢献活動（草刈り、清掃等）
・ペットボトルキャップの回収・寄付や地域清掃など
・P マーク、ISO9001、ISO14001、SDGs 等の認定、認証
・WEB による全社への教育、理解度テストの実施
・地域の小学校の登下校時に見守り活動
・小中学校の職場体験受入れや研修等へ講師として職員の派遣。
・災害時の二次避難所として、事業所を登録。

・統合報告書の発行、ホームページへの掲載など
・国道清掃　毎月、月頭の月曜日に近隣国道清掃
・中期経営計画、TCFD や人権に関するプレス発表
・インターンシップの受け入れ
・社会課題に対しての取り組みとして、第４次伊賀市地域福祉活動計画において、１２の課題を提示し、その課題解決に向けての事業や解決に向けた社会資源の開発や地域支援活動でのコーディネートを推進している。
・客先要求に基づき目標、計画を立てて活動実施
・CO_2排出削減・廃棄物のリサイクル・プラスチック削減・地域イベントへの寄付・ハラスメント防止や安全衛生管理の徹底・災害被災地への義援金寄付
・環境活動（エコアクション 21）の継続的な取組み、ストレスチェック実施や外部機関の・メンタルヘルス相談窓口やハラスメント相談窓口の設置など。
・社会福祉法人の連携他
・脱炭素に向けた取り組み等
・資料展開と教育
・ＩＳＯ22000 及びＨＡＣＣＰを取得継続し、消費者へ安心、安全な食品の提供・衛生管理を行っている
・健全な職場環境の整備、労働条件、多様な働き方の推進。地域社会への参画や社会貢献活動への協力。
・環境啓発活動や地域ボランティアへの参加
・グループ会社総会時に全スタッフ向けに実施

２．企業全体で環境問題の解決に向けた取組（複数選択可）

太陽光発電の導入	ＬＥＤ照明への切り替え	ゴミ拾い等の清掃活動	廃棄物の削減	２次利用（リユース、リサイクル）に取り組んでいる	その他	取り組んでいない
126	126	91	88	95	8	15
68.9%	68.9%	49.7%	48.1%	51.9%	4.4%	8.2%

企業全体での環境問題解決の取組内容について聞いたところ、最も割合が高かったのは「太陽後発電の導入」「LED 照明への切り替え」で 68.9%、２番目に高かったのは「２次利用（リユース、リサイクル）に取り組んでいる」で 51.9%、３番目は「ゴミ拾い等の清掃活動」で 49.7%、次いで「廃棄物の削減」で 48.1%となっています。

企業が環境問題の解決に取り組むことによって、企業イメージやブランド価値が向上したり、新たなビジネスチャンスの創出につながったり、省エネ・資源節約によるコスト削

減やESG投資の呼び込みによる資金調達が優位になったりします。また、こうした取組を推進することによって、事業所の持続可能な成長と競争力強化につながっていきます。

３．従業員への人権教育（複数選択可）

人権研修の実施	研修会への参加	啓発資料の配布	その他	実施していない
54	54	64	21	37
29.5%	29.5%	35.0%	11.5%	20.2%

従業員に向けた人権教育の実施内容について聞いたところ、最も割合が高かったのは「啓発資料の配布」で35.0%、２番目に高かったのは「人権研修の実施」「研修会への参加」で29.5%、３番目は「実施していない」で20.2%となっています。

４．地域コミュニティへ参加

美化活動への参加	地元行事、イベントへの参加、出店	住民自治協議会への入会	参加していない	その他
85	94	44	38	14
46.4%	51.4%	24.0%	20.8%	7.7%

地域コミュニティへの参加状況について聞いたところ、最も割合が高かったのは「地元行事、イベントへの参加、出店」で51.4%、２番目に高かったのは「美化活動への参加」で46.4%、３番目は「住民自治協議会への入会」で24.0%、次いで「参加していない」で20.8%となっています。

地域行事への参加や清掃活動などを通じて、地域住民からの信頼を得られ、ブランド価値（イメージ）が向上します。また、地域住民に「良い企業」と認識されることで、顧客ロイヤルティが高まり、安定した顧客基盤の構築につながります。さらに、地域社会への貢献度が高い企業は、地元求職者からの就職先として魅力的に映り、採用競争力を高めます。他にも、地域が抱える潜在的な課題やニーズ（高齢化、子育て支援など）を把握し、新たな事業のアイデアを得られたり、新しいビジネスパートナーや協力者との人脈形成が期待できたりします。

【９】その他

１．本事業の担当者評価

大変そう思う	そう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	まったく思わない	無回答
20	105	49	7	1	1
10.9%	57.4%	26.8%	3.8%	0.5%	0.5%

本事業が、対象となった事業所にとって人権意識を高めるきっかけとなったかを聞いたところ、最も割合が高かったのは「そう思う」で 57.4%、２番目に高かったのは「どちらともいえない」で 26.8%、３番目は「大変そう思う」で 10.9%、次いで「あまりそう思わない」で 0.5%となっています。

２．企業活動のなかでの困り事

自由記述は下記の通りです。

・運営・収支改善が喫緊の課題です。
・人権啓発とは関係ないかもしれませんが、高校生求人を出しても応募が無く苦労している。
・外国人の比率が多いことだけが自慢の伊賀市では如何なものか。私たちは毎日必死になって経営し利用者や職員を守っている。伊賀市はもっと高齢事業を真面目に行っている法人の声を聞き、真に必要な仕事をして欲しい。
・社会福祉法人として、伊賀市の課題などを共有して、合同で課題解決に向けた取り組みの推進を行いたい。
・所得制限等が分かりにくく管理が大変
・社員の方々のモチベーション維持にはどういったことが必要なのか模索している。
・人権活動、人権広告のありかたへの疑問。
・年齢差による思考の違いで相違がある
・今日社会課題が多様化しており、今後少子高齢化が加速していくことが予想され、その課題解決に向けた取り組みや地域支援を行う中で、専門職の人材不足や地域活動の後継者不足が大きな課題となっている。
・人材管理者不足・原料価格の高騰