

人権に関する企業の意識調査

～ ご協力をお願い ～

常総市では、人権尊重の意識を高めるための人権啓発をはじめ、人権に関するさまざまな施策に取り組んでいます。

このたび、人権に関する施策をより効果的に進めていくため、市民の代表者などによる常総市人権施策推進懇話会を設置し、さまざまな意見を取り入れながら「市民一人ひとりが人権の尊重を考え行動し、それぞれの個性と能力を認め合い発揮できる社会の構築を目指す」ことを基本理念として、常総市人権施策推進基本計画を策定することになりました。

このアンケートは、企業の人権に関する意識などを把握し、基本計画策定の基礎資料とするものです。今回は市内の企業の中から無作為に選ばせていただいた500事業所の方をお願いしております。お答えいただいた結果は、すべて統計的に処理を行います。また、調査票は無記名となっており、調査目的以外には使用いたしません。調査項目が多くお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成27年7月

常 総 市

次ページからアンケート調査票に直接回答してください。

— ご記入にあたってのお願い —

1. この調査票は、貴事業所のお考えでご記入ください。
2. 回答は、番号を○で囲んでください。答えの数は設問によって異なりますのでご注意ください。
3. 回答の中で、「その他」を選んだ場合は、お手数ですが、()内に具体的な内容をできるかぎりご記入くださいますようお願いいたします。
4. 記入いただいたアンケート調査は、同封の返信用封筒（切手を貼る必要はありません）に入れて、**7月31日（金）**までに投函してください。
5. このアンケートについてご不明な点、お問い合わせなどがございましたら、下記のところまでお願いいたします。

常総市役所 市民生活部 人権推進課

(担当) 染谷・塚本・高橋

〒303-0041 常総市豊岡町乙1522番地1

電 話 0297 - 27 - 5060

FAX 0297 - 24 - 0355

設問1 貴事業所の業種について、あてはまる番号に○をつけてください。
あてはまるものが無い場合は最も近いと思われるものを、複数の業種に
またがる場合は主なものをお選びください。

1. 卸売・小売業
2. サービス業
3. 建設業
4. 医療・福祉
5. 製造業
6. 飲食・宿泊業
7. 不動産業
8. 運輸・通信業
9. 金融・保険業
10. 電気・ガス・水道業
11. 教育・学習支援業
12. 農林水産業
13. その他 ()

設問2 貴事業所の従業員数（パート、アルバイトを含みます）について、当
てはまる番号を○で囲んでください。

1. 4人 以下
2. 5人 ～9 人
3. 10人 ～ 19人
4. 20人 ～ 29人
5. 30人 以上
6. 家族従業員でやっているの、一般の採用はない

設問2 で6を選択された方は、設問は以上になります。ご協力ありがとうございました。

設問3 女性従業員の採用にあたり、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 採用における男女差はない
2. 一定の職種や正社員、パートという雇用形態ごとについて、対象を男女のいずれかのみとしている
3. 男女別の採用予定数を設定するなど、募集又は採用にあたって男女のいずれかを優先している
4. 男女で異なる採用試験を実施したり、筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとしたりするなど、採用選考の方法や基準について男女で異なる取扱いをしている
5. 女性についてのみ、未婚であること、子どものないことなどの条件を満たす者を優先したり、男性は30歳未満、女性は25歳未満などというように、男女で異なる条件設定を設けたりしている
6. あてはまるものはない

設問4 女性の登用や能力開発・発揮に関する取り組みについて、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。その他に組み込まれていることがあれば、10に○をつけ、（ ）内に具体的な取り組みを記入してください。（複数回答可）

1. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、職場の環境・風土の改善に取り組んでいる
2. 性別にかかわらず、能力主義的な人事管理の徹底や人事評価・人事考課基準の制度化を行っている
3. 性別に関係なく、実務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を実施している
4. 女性の少ない職務・役職に、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用している
5. 女性の登用や能力発揮に関する調査・分析を行い、具体的な方針・計画を策定している
6. 女性の能力活用に関する担当部署や担当者を設置し、職場内での推進体制を整備している
7. 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けたり、相談窓口を設置したりしている

設問7 介護休業制度について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 介護休業制度を就業規則等で設けている
2. 介護休業終了後は、原則として現職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている
3. パート従業員も介護休業制度を利用できるようにしている
4. 介護休業期間を原則として対象家族1人につき通算93日まで（※）よりも長く取得可能としている
※育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第11条より
5. 雇用保険から支給される介護休業給付対象以外に、介護休業期間中も賃金の全部又は一部を支給している
6. 介護休業を取得し、現職復帰した者がいる
7. 男性で介護休業を取得した者がいる
8. あてはまるものはない

設問8 仕事と家庭との両立支援について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。その他に実施されている制度があれば8を○で囲み、（ ）内に具体的な取り組みを記入してください。（複数回答可）

1. 短時間勤務制度、育児時間制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、在宅勤務制度等のいずれかの時間短縮措置を導入している
2. 育児又は介護中の従業員には、所定外労働を免除している
3. 子の看護休暇制度を導入している
4. 育児や介護のため一旦退職した従業員について、就業規則等に明文化された再雇用制度がある
5. 育児、介護サービス利用について、費用助成制度がある
6. 事業所内に託児施設や病児保育施設等を設置している
7. 社外保育施設と提携したり、ベビーシッター業者と契約している
8. その他（ ）
9. 特にない

設問9 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ…性的嫌がらせ）、パワー・ハラスメント（パワハラ…職務的立場を利用した嫌がらせ）又はモラル・ハラスメント（モラハラ…道徳上の精神的な嫌がらせ）対策について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 従業員からの相談、苦情に応じるための相談窓口や担当者を定めている
2. 就業規則等により、セクハラ・パワハラ・モラハラ防止指針が明確になっている
3. 社内報、パンフレット等によりセクハラ・パワハラ・モラハラ防止のPRを行っている
4. セクハラ・パワハラ・モラハラが発生した時の対応マニュアルがある
5. 従業員を対象にしたセクハラ・パワハラ・モラハラ防止のための研修等を実施している
6. 職場においてセクハラ・パワハラ・モラハラが問題になったことがある
7. あてはまるものはない

設問10 従業員の募集にあたり、貴事業所において、次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数選択可）

1. 面接時に家族の有無やその職業などを確認している
2. 応募者に戸籍謄本の提出を求めている
3. 履歴書に本籍を記載させている
4. 履歴書や面接以外に、採用予定者の身元調査をしている
5. 必ず統一応募用紙を使用している
6. 会社独自の応募用紙を使用している
7. あてはまるものはない

設問11 従業員の採用選考にあたり，貴事業所において，次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 身体障がい，知的障がい，精神障がいなどの障がいのある人の採用は避けることがある
2. 同和地区（被差別部落）出身の人の採用は避けることがある
3. 外国人の採用は避けることがある
4. エイズウィルス（H I V）感染者やハンセン病患者等の採用は避けることがある
5. 過去に罪や非行を犯した人の採用は避けることがある
6. あてはまるものはない

設問11-1 設問11で，1～5番に○をつけた方にお聞きします。採用選考において避けることがあるのはどのような理由からですか。また，どのような条件があれば受け入れることができますか。具体的なことがあれば，ご自由にお書きください。



設問12 高齢者及び身体障がい，知的障がい，精神障がいなどの障がいのある人の労働について，貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。

1. 従業員を募集するときに、年齢制限を設けていない
2. 高齢者の安定した雇用の確保のため、定年を65歳としている
3. 高齢者の安定した雇用の確保のため、定年を迎える従業員が希望するときには、定年後も引続き雇用する制度を設けている
4. 高齢者の安定した雇用の確保のため、定年の定めを廃止している
5. 全従業員の2.0%（※）以上の障がいのある人を雇用している
※障害者の雇用の促進等に関する法律第43条及び法定雇用率より
6. あてはまるものはない

設問13 外国人労働者の雇用について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。（複数回答可）

1. 日本人と外国人とで賃金や労働時間の差を設けていない
2. 外国人労働者の旅券等は、本人が保管している
3. 外国人の採用に当たって、仕事の内容、賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間、社会保険等の適用についてあらかじめ書面又はメールで交付している
4. 安全衛生に関する教育や健康管理に関する相談や指導を行っている
5. 外国人労働者の雇用についてハローワークに届け出をしている
6. 言葉や、宗教、習慣などの違いから摩擦が生じることが無いよう、相談や指導を行っている
7. 外国人を雇用しているが、あてはまるものはない
8. 外国人は雇用していない

設問14 1ヶ月当たりの時間外労働時間について、貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。従業員の平均的な時間外労働時間としてお答えください。

1. 10時間未満
2. 10時間以上45時間未満
3. 45時間以上100時間未満
4. 100時間以上

設問15 貴事業所における従業員を対象とした人権問題全般への取り組み状況についてお尋ねします。貴事業所において次のうちあてはまる番号に○をつけてください。3に○をつけた場合は、(従業員数 人)内に従業員数をお書きください。また、その他に取り組まれていることがあれば、7に○をつけ、()内に具体的な取り組みを記入してください。(複数回答可)

1. 人権に関するパンフレット等の各種資料を事業所内に掲示又は従業員に配付している
2. 社内において、人権に関する研修又は講演会を開催している
3. 公正採用選考人権啓発推進員を設置している (従業員数 人)
※公正採用選考人権啓発推進員とは、企業の採用選考に際し就職差別が発生することなく公正な採用選考が行われるよう厚生労働省 職業安定局が設置を勧奨している制度のこと。
4. 人権に関する相談窓口(担当者)を設置している
5. 部外機関(行政等)が開催する人権に関する研修又は講演会に、従業員を参加させている
6. 社訓等に人権に関する項目を取り入れている
7. その他 ()
8. 特にない

設問16 貴事業所において社内の人権意識が高まることによってもたらされる効果について、次のうちあてはまると思われる番号に○をつけてください。その他、考えられる効果があれば、9に○をつけ、()内に具体的な取り組みを記入してください。(3つまで)

1. 人権侵害の防止につながる
2. 従業員の勤労意欲が増進する
3. 企業の社会的イメージが向上し、信用確保につながる
4. 職場の活性化につながる
5. 企業の社会的責任(CSR)の推進につながる
6. 個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる
7. 有能な人材が集まる
8. 製品やサービスの質の向上につながる
9. その他 ()
10. 特にない

人権についての貴事業所のご方針，人権に関する社会情勢についてのお考え，市の人権施策に対するご要望があれば，ご自由にお書きください。



アンケートにご協力いただきありがとうございました。