



◎ ともに働く仲間として

本市には、現在、約1万9千人の外国人が暮らしています。その半数近くは日本の植民地支配などの歴史的経緯を持つ在日韓国・朝鮮の人々が、近年では、中国やベトナム、フィリピンなど80カ国以上の人が地域住民として暮らしています。

皆さんの職場には、共に働く外国籍の方がおられる職場もあるでしょう。

しかし、一部企業では、「雇用実績がない」「応募資格に、日本国籍を有する方と限っているのでは」と就職の機会を奪ったり、就職後に通称名(日本名)の使用を求めるといった事例がみられます。

働く権利は、生存権としてすべての人に保障されており、人種、民族、国籍などで就職差別をすることは憲法違反であり許されません。また、名前は人格権の一つであり、雇用に際して通称名の使用を求めるとは精神的苦痛を強いる人権侵害です。

一方、雇用にあたっては、社会保険、年金など日本人と同等の制度適用をはかるとともに、その情報を提供する必要もあります。

本市では、2022年に「東大阪市多文化共生指針」を策定し、日本人住民と外国人住民が同じ地域の一員として、ともに安心して暮らせる社会の実現をめざし、さまざまな活動に取り組んでいます。

国籍などが異なる人たちと共生していくために、自分たちとは異なる言葉、文化、生活習慣、宗教などに触れたとき、「違う」からといって一方的に否定したり、排除したりせず、お互いの違いを認めあい、尊重しあう職場や地域社会、多文化共生のまちを共に築いていきましょう。

※ 本市では、様々な啓発イベント、市内学校児童生徒による人権作品を掲載した「ヒューマンライツカレンダー」や「人権作品集」、その他啓発冊子を作成し、市内行政施設で配布していますので、人権研修等にご利用ください。

※ 次のページに関係各課(人権文化部)ホームページ2次元バーコードを記載しています。





4

ぶらくさべつ わたし ちから なくそう部落差別 ～私たちみんなの力で～

本人の能力や資質とは全く関係なく、結婚や就職などの人生の大切な時期に、同和地区出身という理由だけで差別を受けるとしたら…。部落差別は、差別された人たちに耐え難い苦痛を与え、人を愛する喜びや働く喜びを奪う許されない行為です。

最近では、インターネット上に誹謗中傷や差別的な文章を掲載したり、同和地区の地名やその地域に多い姓などとする記事を掲示板やSNS（ソーシャルネットワークサービス）に投稿するといった問題が起きています。

部落差別事象の発生を防ぐため
大阪府では、「大阪府部落差別調査等規制等条例」を定めています。
本市においても、市民の基本的な人権をまもるため、大阪府と協力して啓発に努めています。

**どろわ もんたい ただ りかい
同和問題を正しく理解
することが大切です。**
ぶらく さべつ
部落差別をなくすのは
「あなた」です。

わたしみんなの力で

こうしんしょ ぶどうさんぎょう
興信所や不動産業など
関連業界には、部落差別事象を
引き起こすおそれのある土地調査等、
ぶらく さべつちようさ
部落差別調査をしないことと、自主
規制のための取り組みを求めています。

じようたいげいはつ
条例啓発
シンボルマーク

ぶらく さべつちようさ
部落差別 調査などをなくし、差別のない笑顔あふれる社会を築きましょう。

関係各課(人権文化部)のホームページはこちら

じんけんけいはつ か
人権啓発課

人権啓発課ホームページ

多文化共生・男女共同参画

多文化共生・男女共同参画課

じんけんどう わ ちようせい か
人権同和調整課

人権同和調整課ホームページ

『ワーク・ライフ・バランス』実現の企業に **チェンジ!**

◎ **ワーク・ライフ・バランス** (仕事と生活の調和) とは

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがいや喜びは倍増します。

『ワーク・ライフ・バランス』とは、仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら家庭や地域などでの生活も充実させるといふ豊かで実りのある人生を送るための考え方です。この考え方は、企業にとっても、優秀な人材の獲得や人材の定着につながるものとして注目されています。



◎ **ワーク・ライフ・バランス**の実現でいきいき働き続けられる企業に

企業における、ワーク・ライフ・バランスの推進は、「企業経営にとってコストになるのではないか」、「管理職や周囲の従業員の負担になるのではないか」、「働き方の柔軟化に対応した管理業務・人事評価が難しいのではないか」といった懸念から、取り組みを躊躇する声も聞かれますが、実際に取り組んでいる企業には、①従業員の定着、②優秀な人材の確保、③従業員のモチベーション向上、④企業ロイヤリティの向上など、様々なメリット、効果が生まれています。

従業員がいきいきと働き続けられる企業こそ、これからの時代に求められる企業です。



差別のない「男女協働」の職場づくりを

企業における「女性の人権」

「人権」と聞くと、ふだんの仕事とは関係がないように思いがち。しかし、特に身近な「女性の人権」を考えてみるとどうでしょう。そこには、あなたの会社の活動、社風、慣習、みんなの毎日の言動の中に、気づかずに見過ごされていることが多いのではないのでしょうか？ 最近では、企業の社会的責任が注目されています。女性の人権を大切にする会社が、顧客や社会から高く評価されるようになりました。



職場は男女共同参画の最前線。

働く権利は、女性にも男性にも同様に保障されています。

男女共同参画社会は、男女どちらも「自立した個人」として自己実現がめざせる社会です。たとえば「男は仕事」「女は家庭」などといった固定的意識にとらわれていませんか。女性も男性も自分の意思で働く権利があります。すべての人が社会に参画しながら、個人の可能性を發揮できる職場づくりは、「企業の社会的責任＝CSR」の一つの柱となっているのです。

職場での女性の人権尊重は、

「意識」と「制度」の両輪が求められています。

自分の能力を活かして働きたい女性にとって、ひとつの壁となっているのが「仕事と家庭の両立」です。男女ともに子育てなどをしながら働き続けることができる企業環境づくりが重要です。

- 職場からは「家庭より仕事が優先」といった風潮をなくす。
- 家庭では育児や家事を女性まかせにしない。

また、家庭を持つ従業員をフォローできる勤務形態や社内規定を整備するなど、意識と制度の両輪を築いていくことが女性力を企業に活かしていくための大きな鍵となっています。



守っていますか？「男女雇用機会均等法」

ジェンダー平等を
実現しよう

募集・採用・配置・昇進等において、性別による差別を禁止しているのが「男女雇用機会均等法」です。



- 募集・採用から、性別を理由に女性を排除していませんか？
- 面接・採用試験など、女性に男性と異なる扱いをしていませんか？
- 形式上男女を募集の対象としていても、実際は違っていませんか？
- 女性も男性も、人物や能力本位で選考していますか？

男女公平な昇進・昇格のシステムを

あなたの職場では、女性は係長か、良くて課長どまりなどという現実はありませんか？

女性が役職者に占める割合は、最新の統計（令和3年度雇用均等基本調査）でも、課長相当職以上の管理職で、まだ12.3%に過ぎません。

男女限らず、職業意識を高く持ち、自らの能力を発揮するための個人の努力は大切です。一方で、それに公平にこだえる制度が企業になれば、女性の活躍は望めません。職場環境の整備と共に「性別にとられない平等な昇進・昇格システム」の早急な構築が望まれています。

職場内の賃金格差は「利益」を生みず「不満」を生みます。

厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」の結果によると、男性の一般労働者の平均給与を100とした場合、女性の一般労働者の給与水準は、約75%止まりです。

同じ仕事内容で男女の賃金格差があれば、不満が生まれ、労働意欲は減少し、生産効率も下がります。労働内容に見合った平等な賃金体系の確立は、企業の継続的な利益の向上のためにも大切なことです。



こうせいろどうしゅう きぎょう じんけんちんたい ただ りかい にんしき こうせい
 ◎厚生労働省では、企業が人権問題を正しく理解・認識し、「公正な
 さいようせんこう (じ キューアンドエーさんしゅう) じっし め こうせい
 採用選考」(次ページQ & A参照)を実施することを旨として、公正
 さいようせんこうじんけんけいはつすいしんいん い か すいしんいん せい ど もう
 採用選考人権啓発推進員(以下「推進員」といいます。)制度を設けて
 います。



おおさか げんそく じょうじし
 ◎大阪では、原則、常時使
 用する従業員数が25
 人以上の事業所を対象に、
 「推進員」を選任して
 『ハローワーク』への報告
 (ほうこく) をお願いしています。

げんざい しゃかいてき みぶん 民族 しんじょう せいべつ しょうがい
 現在においても、なお社会的身分・民族・信条・性別・障害があること
 どう きいん じんけんしんがい そんざい こくさいか こうれいか
 等に起因するさまざまな人権侵害が存在しており、また、国際化、高齢化、
 じょうほうかどう しんてん ともな じんけん かん しょかだい けんざいか
 情報化等の進展に伴い、人権に関する諸課題が顕在化してきています。

かきぎょう さべつかいしゅう む しゅじゅ どりよく
 各企業では、これらの差別解消に向けて種々ご努力いただいているとこ
 ろですが、ざんねん いま ふ ごうり さいようせんこう きほんてきじんけん おか
 ろですが、残念ながら、今なお、不合理な採用選考や基本的な人権を侵すよう
 じしゅう あと た げんじょう
 な事象が跡を絶たない現状にあります。

きぎょう ひと じゅうぎょういん さいよう さいじゅうよう だいい
 企業にとってどのような人を従業員として採用するのかが最重要課題
 であり、それぞれの企業がその目的に合わせて採否を決定することは当然で
 す。しかし、きぎょう しゃかいてきせききん もと なか さいよう せんこう ばめん
 ず。しかし、企業の社会的責任が求められる中、採用・選考の場面において
 じんけん そんちよう
 も人権が尊重されなくてはなりません。

きぎょう しゃかい いちいん かぎ さべつ かんぜん はいじよ
 企業も社会の一員である限り、さまざまな差別を完全に排除するという
 じゅうだい やくわり しゃかいてきせききん じかく こうせい さいよう そくしん きぎょうない
 重大な役割を社会的責任として自覚し、公正な採用の促進と企業内におけ
 るじんけんそんちよう かくほ む しゅたいてき じしゅてき かつどう すいしん
 る人権尊重の確保に向けて主体的・自主的な活動を推進していただくこと
 ひつよう
 が必要です。



『公正な採用選考』って何だろう？



- ① 「人を人として見る」人間尊重の精神、
すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。
- ② 応募者の適性・能力のみを基準として行う。
- ③ 募集にあたり広く応募者に門戸を開く。



◆この3点の考え方が大切です！ ↑



公正採用選考人権啓発推進員の選任をお願いします

すでに、多数の事業所において「推進員」を選任されており、従業員に対する人権研修の計画・実施など主体的な取り組みが進められていますが、まだ選任されていない事業所にあつては、最寄りのハローワーク（公共職業安定所）へご相談いただき、早急に選任していただくようお願いいたします。（※推進員の変更についてもハローワークへの報告が必要です。）



人権研修の充実を

ハローワークでは、公正な採用選考や様々な人権問題を、企業に正しく理解・認識していただくため、定期的に推進員やトップクラス等を対象とした研修会を実施しています。研修テーマは、採用選考のみならず、労務管理や事業運営にも役立つ内容となっています。受講料は無料です。また、公正な採用選考に役立つ各種啓発資料を設置しています。

東大阪市企業人権協議会への積極的参加を！

わたし じんけん おも きぎょう じぎょうしょ あつ
 ～私たちは人権を重んずる企業(事業所)の集まりです～

ひがしおおさか し きぎょうじんけんきぎょう きかい きぎょう たちば じんけん かんが じんけん
 「東大阪市企業人権協議会」は、企業の立場から人権を考え人権を
 そんちよう あか しゃかい じんけんもんだい と く そしき
 尊重した明るい社会づくりのために、さまざまな人権問題に取り組む組織
 かつどう すす
 として活動を進めています。

じんけん そんちよう きぎょうけいえい してん とく すうねん きゅうそく ひろ
 「人権を尊重した企業経営」の視点が特にここ数年、急速に広がってき
 ています。ともすれば経済活動のみが優先され、人権、環境などの「人を
 たいせつ りねん
 大切にする理念」が、なおざりに
 き みなお
 されて来たことを見直そうとい
 ううご
 う動きがあります。

👉 しゃかい たい えいきやうりよく おお
 社会に対する影響力の大き
 きぎょう そうご けんさん けいはつ あか
 い企業が相互に研鑽、啓発し、「明
 りんしゃかい じつげん ち
 るい社会づくり」の実現に向かっ
 かつどう すす
 て、活動を進めているのが、
 ひがしおおさか し きぎょうじんけんきぎょう きかい
 『東大阪市企業人権協議会』
 りやくしやう ひがしおおさか し きぎょう
 (略称「東大阪市企人協」)です。



じんけん事業所



ほん市ない きぎょう じぎょうしょ において、どうわ
 本市内の企業(事業所)においては、同和
 もんだい じんけんもんだいかいけつ
 問題をはじめとするさまざまな人権問題解決
 のために、きぎょう じぎょうしょ たちば けいはつかつどう
 のために、企業(事業所)の立場から啓発活動
 の推進・充実、就職の機会均等を図るなど、
 すいしん じゅうじつ しゅうしやく きかいきんとう はか
 人権尊重社会の実現に資することを目的に
 ひがしおおさか し きぎょうじんけんきぎょう きかい けっせい
 「東大阪市企業人権協議会」を結成(1978
 ねんせつりつ やく しゃ けんしゅうかい けいはつかつどう
 年設立・約210社)し、研修会や啓発活動な
 かくしゆ じぎょう と く
 どの各種事業に取り組んでいます。

◎えせ同和行為にみんなで「NO」を！



当協議会では、同和・人権問題を口実に企業等に不当な圧力をかけ、電話や訪問で「高額な書籍の売りつけや送りつけ」「工事の下請けの強要」「寄付の強要」等を行う『えせ同和行為』排除へ向けた取り組みも進めています。

※対応のポイントは次ページへ

ひがしおおさか し き じんきょう か にゆう す

◎東大阪市企人協へのご加入はお済みですか？

「公正採用選考人権啓発推進員」を設置する事業所をはじめ、多数の事業所が「東大阪市企人権協議会」に加入し、従業員への人権研修、啓発活動など、人権問題解決の取り組みを進めています。まだ加入されていない事業所におかれましては、早期に加入されることをおすすめします。



◎東大阪市企人協の主な取り組み

- 「就職差別撤廃月間」街頭キャンペーンの実施
- 人権啓発講演会、企業啓発研修会の開催
- 大阪企人権協議会と連携した相談事業(人権・えせ同和行為等)
- 各種啓発事業・イベントへの参加 など



東大阪市企人協事務局 (都市魅力産業スポーツ部労働雇用政策室)
 電話：06-4309-3178 FAX：06-4309-3846

えせ同和行為には…

みんな

NO!

対応の
ポイント



“えせ同和行為”とは

同和問題を口実にして企業や官公署などに違法・不当な利益や義務のないことを要求する行為のことです。“えせ同和行為”は、同和問題に関する誤った意識を植え付け、偏見や差別意識を助長する要因となっています。このような行為に応じてはなりません。

出典 中小企業庁ホームページ

https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.htm

CASE 1

電話が
かかってきた



POINT

- 相手が誰で、どんな要求をしているのかを明確にする
- 暴力的言動があった場合には、直ちに警察への要請、通報など法的手続きをとる
- 日頃から、えせ同和行為の電話への対策を立てておき、電話対応マニュアルを作るか、担当者を決めておく
- 万が一にも押し切られて購入してしまった場合は、8日以内に購入の意志がないことを表明して返送、クーリングオフ制度を利用する
- 法務局、弁護士、警察、暴追センターとの連携をとる

POINT

- 必ず2名以上、できれば相手より多い人数で対応する
- 相手の要求する場所には行かず、自社応接室で対応する
- 最初から面会時間を区切る
- 長居を認める態度と思われるのでお茶を出さない
- 不要なことははっきり告げて帰ってもらう
- 断るときは「予算がない」ではなく「購入する意思はない」とハッキリ

CASE 2

会社へ
来てしまった

