

NO.	タイトル	内容
78	 <p><b>セクハラ・パワハラ                      ～その現状と防止対策～</b>                      (時間/115分)(DVD)</p>	<p>✓どのような言動がセクハラ、パワハラになるのか、被害を受けたときどうすればよいのか、パワハラにならない指導法など、最も知りたいハラスメントのポイントを伝えています。</p> <p>✓セクハラ、パワハラ、防止対策の3つのチャプター構成により幅広くハラスメント研修に活用していただけます。</p>
79	 <p><b>マタニティハラスメント                      から考える職場の人権</b>                      (時間/31分)(DVD)</p>	<p>✓性別を越えて、男性にとっても女性にとっても働きやすい職場づくりと一緒に考えてみませんか？</p> <p>①妊娠をした契約社員Aさんのケース(5分)</p> <p>②なくそうマタハラ～あなたもこんな言動には要注意～(8分)</p> <p>セクシュアルハラスメント、パタニティハラスメント他</p> <p>③なくそうマタハラ～予防と解決のために～(12分)</p>
80	 <p><b>性的少数者(LGBT)への                      セクシュアルハラスメント</b>                      (時間/29分)(DVD)</p>	<p>✓性について考えるとき、単独に「男性/女性」だけではなく、男性だと思ふ人、女性だと思ふ人、中性だと思ふ人、性別は決めたくないという人など、そのあり方は様々です。性的マイノリティの問題は、テレビの中や外国だけの話ではなく、誰もどこかで関わりがある。家族や親戚、友人や同僚の話なのです。職場における性的少数者に対するセクシュアルハラスメントについて考えます。</p>
81	 <p><b>これが私の生きる道                      仲岡しゅん</b>                      (時間/30分)(DVD)</p>	<p>✓仲岡しゅん。男性の戸籍をもちながら女性弁護士としてテレビやラジオ、さらに年間100を超える講演で全国を飛び回る。</p> <p>✓自身の実験や弁護士経験を裏付けに、偏見や差別の不合理をスカッとぶった切る。</p> <p>✓「皆違つて、皆いい」の本質を詳細に解説。</p>
82	 <p><b>防ごうリモートワークのハラスメント                      ～ハラスメントをしない、させないために～</b>                      (時間/26分)(DVD)</p>	<p>✓働く者同士が接する機会が減ったことにより、信頼関係がうらざらハラスメントになるケースが増えています。</p> <p>✓そして周りに知られることもなく、悪質化する場合もあるリモートワークハラスメント。もしも自分が直面したとき、どのように行動するか、事例ごとを考えてみましょう。</p>
83	 <p><b>企業活動に人権的視点で①                      ～CSRで会社が変わる。社会が変わる～</b>                      (時間/103分)(DVD)</p>	<p>✓(企業の社会的責任)や人権課題について、各地で開催した「企業の社会的責任と人権セミナー」において、積極的に取り組む企業の実践事例の中から、企業にとって関心の高いテーマに関する事例をわかりやすくまとめたものです。</p>

NO.	タイトル	内容
84	<p>企業活動に人権の視点を②  <b>企業活動に人権の視点を②</b>                      ～会社や地域の課題を解決するために～                      (時間/96分)(DVD)</p>	<p>✓企業が果たすべき社会的責任(CSR)が問われる時代になっ                      てきました。                      ✓このDVDでは、どのように取り組むことが企業内外の人の                      ためになり、地域や環境のためにもなるのか、先進的かつユ                      ニークな5つの事例に、専門家の解説等を加え、紹介します。</p>
85	<p>許すな「えせ同和行為」  <b>許すな「えせ同和行為」</b>                      ～あなたの会社を不当な要求から守ろう～                      (時間/36分)(DVD)</p>	<p>✓「えせ同和行為」とは、同和問題を口実にして、企業・個人や官                      公善などに不当な利益や義務のないことを求める行為を指し                      ます。                      ✓えせ同和行為をはじめとする不当な要求行為の主な事例をドラ                      マ形式で具体的に紹介し、その心構えと対策を分かりやすく                      紹介します。</p>

▶ **ビデオ(VHS)コーナー** ※ビデオ作品の内容紹介は、上記のホームページにアクセスしご参照ください。

1	愛は海より深く	20	燃えろ青春のかがり火(アニメ)	40	Meet the ヒューマンライツ 若者たちが出会った人々	53	企業と人権 2 構えない隠さない飾らない ～障害者雇用最新線～
2	一枚の案内状	21	もっとフレンドリーに	41	おはようの音が響く街に!	54	企業に求められる 人権意識とは?
3	輝ける日々へ	22	二つ目の門	42	一人ひとりの心は今!	55	防ごう! パワーハラスメント
4	家族～部落差別を生きて～	23	霧の中の真実	43	「私」のない私～同調と傍観～	56	企業と人権 3 ～外国人労働者問題から 多民族共生を考える～
5	企業と同和問題	24	さわやかスーパーマン	44	郡上一揆	57	選考基準～公正な 採用のために～
6	心の壁	25	見えない凶器、偏見	45	心をむすぶ愛のハーネス	58	パートタイマーの “やる気”を企業活力に
7	心のどこかに	26	職場のセクシャルハラスメント	46	マイ・プロジェクト	59	差別意識の解消に 向けて2～宅地建物 取引における土地差別～
8	心みつめて	27	八人は考えた	47	男女共同参画時代の セクシュアル・ハラスメント	60	差別意識の解消に 向けて1
9	叫びとささやき	28	ザ・会社	48	女性の人権を考える		～人権のまちづくり～
10	辞表	29	あめあがり	49	今でも部落差別は あるのですか?		
11	竹の子のうた	30	言葉と差別パートⅢ	50	みんなで取り組むメン タルヘルスケア(二本組)		
12	チェリーブラッサム(アニメ)	31	大山君、奮戦す!	51	人権入門～日常から 考える10のヒント～		
13	素顔の心で ～えびす食堂 幸せはなし～	32	わかりあえる季節	52	企業と人権 1 部落地人権総選挙30年 企画作品		
14	にぎやかな家族	33	風化からの告発				
15	はじめての手紙	34	セクハラへの代償				
16	はるか素顔の19歳	35	勇気への出発				
17	春をまつ雪	36	げんき元氣あります				
18	ワーク・ライフ・バランス	37	あずに生きる				
19	星空のハイスクール	38	風かよう道				
		39	変えよう! 企業風土				

※人権文化部人権室人権啓発課でも上記以外のDVD・ビデオをご準備しています。

人権啓発課ホームページ(啓発資料貸出) ▶▶▶

<http://www.city.higashiosaka.lg.jp/soshiki/8-4-0-0-0-3.html>



# 「最低賃金制度」って、

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度のことだよ！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。



## 確認の方法は？ | 確認したい賃金<sup>(※1)</sup>を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。<sup>(※2)</sup>

1	時間給の場合	$\frac{\text{時間給}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$
2	日給の場合	$\frac{\text{日給}}{\text{円}} \div \frac{1\text{日の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$
3	月給の場合	$\frac{\text{月給}}{\text{円}} \div \frac{1\text{か月の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$
4	上記 1, 2, 3 が組み合わさっている場合	<p>例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す</li> <li>② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す</li> <li>③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）</li> </ul>

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。  
 ①臨時に支払われる賃金（臨時手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）  
 (※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

## 使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の地域の最低賃金をチェックしましょう！

### 業務改善助成金

最大 600万円を助成

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行なった場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。



### 中小企業事業者の皆さんへ

賃金上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

業務改善助成金の動画もあります。

詳しくは、こちら [業務改善助成金](#) [検索](#)



#### 1 支給の要件

- 事業場内最低賃金の引上げ
- 引上げ後の賃金額の支払い
- 生産性向上に資する機器・設備などを導入
- 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がない

設備投資等に要した費用の一部を助成

#### 助成金支給までの流れ

- 交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出
- 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
- 労働局に事業実施結果を報告
- 支給

専門家による無料相談を実施

賃金上げに悩むの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。  
[詳しくは、こちら](#) [働き方改革推進支援センター](#) [検索](#)

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。  
[詳しくは、こちら](#) [働き方改革推進支援資金](#) [検索](#)

リサイクル連携(A)  
 この助成金は、雇用関係へのリサイクルに資します。  
 (R4.9)

出展：大阪府最低賃金リーフレット（厚生労働省）より

東大阪市

事業主の皆様へ

# トライアル雇用支援金制度

東大阪市では、国（ハローワーク）のトライアル雇用助成金を受給している市内事業所の事業主に対し、トライアル雇用支援金を支給しています。

## 受給対象となる事業主

1. 国のトライアル雇用助成金（※）の支給を受けている事業主
2. 助成金の対象となる**市内在住**の求職者を**市内事業所**で雇用する事業主

（※）国のトライアル雇用助成金のうち、一般トライアルコース、障害者トライアルコースが対象となります。当分の間、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金も対象とします。

## 申請手続き

国のトライアル雇用助成金支給決定後、**2カ月以内**に申請書等を提出してください。

なお、申請書等は東大阪市労働雇用政策室のウェブサイトに掲載しております。

## 支給金額

対象労働者1人につき月額20,000円支給します。

## 支給期間

最長で3か月間支給します。



問い合わせ先  
申請先

東大阪市都市魅力産業スポーツ部労働雇用政策室

〒577-8521 東大阪市荒本北1-1-1

TEL:06-4309-3178 FAX:06-4309-3846



## 事業主の皆様へ

## 東大阪市

## 障害者雇用奨励金制度

東大阪市では、障害者を常用労働者として雇用する市内事業所の事業主に対し、障害者の雇用促進を目的として、障害者雇用奨励金を支給しています。

## 受給対象となる事業主

**市内在住の障害者を、次のどちらかの要件で常用労働者として市内事業所で雇用する事業主**

1. 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給を受け、支給期間終了後も継続して同一の障害者を常用労働者として雇用する事業主
2. 適応訓練又は障害者職業能力開発訓練施設等を修了した障害者を常用労働者として雇用する事業主

## 申請手続き

上記要件のうち

- ▶ 1に該当する場合は、「特定求職者雇用開発助成金の受給期間」が終了した日から2か月以内に申請してください。
- ▶ 2に該当する場合は、障害者を雇用した日から2か月以内に申請してください。なお、申請書等は東大阪市労働雇用政策室のウェブサイトに掲載しております。

## 支給金額

対象労働者1人につき月額15,000円を支給します。

## 支給期間

最長で12か月間支給します。



問い合わせ先  
申請先

東大阪市都市魅力産業スポーツ部労働雇用政策室

〒577-8521 東大阪市荒本北1-1-1

TEL: 06-4309-3178 FAX: 06-4309-3846

平成16年6月30日まで開催された第2回定例会市議会において、「東大阪市人権尊重のまちづくり条例」が制定されました。市と市民の協働で、本市に生まれているすべての人が、人間としての尊厳を侵されることなく、誇りと希望を持って心豊かに生活できる人権尊重のまちづくりをすすめましょう。

# 東大阪市人権尊重のまちづくり条例

平成16年7月1日施行

私たちは、すべての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念及びすべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等であるとする世界人権宣言の理念の通り、一人一人の人権が尊重されるまちづくりに努めてきた。

しかしながら、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害があること等により、今なお人権が侵害されている現実があり、近年、社会状況の変化等により、人権にかかわる新たな課題が生じてきている。

本市は、総合計画において、「人間尊重に根ざした市民都市の創造」を基本理念として掲げるとともに、差別は許されないものであることを確認し、すべての人が人間としての尊厳を侵されることなく、誇りと希望をもって心豊かに生活できるまちづくりを目指している。

私たち一人一人が権利を行使するに当たっては、自らが社会の構成員としての責任を自覚し、他者の人権を尊重することが求められている。

私たちは、人権尊重のまちづくりを推進するため、市と市民が協働して、たゆまぬ努力を傾けることを決意し、この条例を制定する。

## （目的）

第1条 この条例は、人権尊重のまちづくりの推進について、市の責務及び市民の役割を明らかにするとともに、人権意識の高揚を図るための施策及び人権擁護に資する施策（以下「人権施策」という。）の推進に関し必要な事項を定め、もって人権が尊重される豊かなまちの実現を図ることを目的とする。

## （市の責務）

第2条 市は、前条の目的を達成するため、人権尊重の視点に立つてあらゆる施策を実施するとともに、人権施策を総合的かつ計画的に推進する責務を有する。

## （市民の役割）

第3条 市民は、あらゆる生活の場において、互いに人権を尊重するとともに、人権尊重のまちづくりの推進に積極的な役割を果たすものとする。

## （推進体制の充実）

第4条 市は、人権尊重のまちづくりを推進するため、国、大阪府、関係諸団体等との連携を図り、推進体制の充実に努めるものとする。

## （東大阪市人権尊重のまちづくり審議会）

第5条 本市に、東大阪市人権尊重のまちづくり審議会（以下「審議会」という。）を置く。

- 審議会は、市長の諮問に応じ、人権尊重のまちづくりに関する重要事項を審議する。
- 審議会は、前項に規定する事項に関し、市長に意見を述べるができる。
- 審議会の会議は、市長が規則で定める場合を除いて公開とする。
- 審議会は、委員20人以内で組織する。
- 委員は、学識経験のある者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。
- 委員の任期は、2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第5条の規定は、市長が規則で定める日から施行する。

# 東大阪市男女共同参画推進条例(第1章 第1条~第3条抜粋)

平成16年7月1日 東大阪市条例第19号

資料編

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、「平等・開発・平和」をテーマに掲げた1975年の国際婦人年以降、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の批准を軸とした国際社会の動きと連動したかたちで進められ、男女共同参画社会基本法等の法整備がなされてきた。

東大阪市においては、これまでも国内外の動向を考慮しつつ、すべての人々の人権の尊重と男女平等を基本とした様々な施策を推進してきた。しかしながら、性別による固定的な役割分担意識及びこれに基づく社会における制度又は慣行が依然として存在しており、多くの市民が社会における男女間の不平等を感じている状況があり、さらに、女性に対する暴力が社会問題化するなど解決しなければならない課題が未だに残されている。

少子高齢化、国際化、高度情報化等の社会経済環境が大きく変化する中、男女の性別にとわかれることなく、一人一人の能力と個性が生かされ、自らの意思で職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かち合い、生き生きと暮らすことができる男女共同参画社会の実現は緊要な課題である。

ここに、男女共同参画社会の実現に向けて、市、市民、事業者及び教育関係者が一体となって男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民(本市の区域内に通勤し、又は通学する者を含む。以下同じ。)、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女の平等を基礎とする男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

### (定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

(2) 事業者 本市の区域内において、公的であると私的であるとを問わず、及び営利であると非営利であるとを問わず事業を行ふものをいう。

(3) 積極的格差是正措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(4) セクシュアル・ハラスメント 職場、学校、地域その他の社会的関係において、他の者に対し、その意に反した性的な言動をすることによりその者の就業環境、学習環境等を害し、又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

(5) ドメスティック・バイオレンス 配偶者等の関係にある者又はあつた者からの身体的、社会的、経済的、性的若しくは心理的な危害若しくは苦痛を与える行為又は与えるおそれのある行為をいう。

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、推進されなければならない。

(1) 個人としての尊厳が性別に関わりなく重んじられること、性別によって直接的であると間接的であることを問わず差別的取扱ひを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること及び女性に対する暴力が根絶されること。

(2) 男女の性別にとどまらず、性同一性障害を有する人、先天的に身体上の性別が不明瞭であ

ひと ほか ひと じんけん ばい  
る人その他のあらゆる人の人権についても配  
慮されるべきこと。

(3) 性別による固定的な役割分担意識を反映し  
て、社会における制度又は慣行が、男女の社会  
における活動の自由な選択に対して影響を及  
ぼすことのないように配慮されるべきこと。

(4) 男女が、社会の対等な構成員として、市に  
おける政策又は民間の団体における方針の立  
案及び決定に共同して参画する機会が確保さ  
れるべきこと。

(5) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会  
の支援のもとに、家事、育児、介護その他の家庭生

かつ かつ どう しょくぎょうせいいかつ かつ どう  
活における活動と職業生活における活動その  
他の活動を両立して行うことができるように  
すること。

(6) 男女が、それぞれの身体的な特徴について  
の理解を深め、妊娠、出産等に関する事項につ  
いて互いの意思を尊重するとともに、生涯にわ  
たり健康な生活を営むことができるように配  
慮されるべきこと。

(7) 男女共同参画の推進が国際社会における取  
組と密接に関係を有していることにかんがみ、  
男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行わ  
れなければならないこと。

## ひがしおお さか し だん じょきょう どう さん かく すい しんじょう れい 東大阪市男女共同参画推進条例のしくみ

### 7つの基本理念(第3条)

- ① 男女の人権の尊重
- ② 男女の性別にとどまらないあらゆる人の人権への配慮
- ③ 社会における制度又は慣行についての配慮
- ④ 政策等の立案及び決定への共同参画
- ⑤ 家庭生活における活動と他の活動との両立
- ⑥ 男女の生涯にわたる健康の確保についての配慮
- ⑦ 国際社会の取組への配慮

### 責務(第4条～第7条)

市

市民の  
みなさん事業所の  
みなさん

教育関係者

せいべつ せいべつ せいべつ  
性別による差別的取扱い等の禁止  
セクシュアル・ハラスメントの禁止  
ドメスティック・バイオレンスの禁止(第8条)

こうしゅう ひょうじ じょうほう  
公衆に表示する情報への配慮  
(第9条)

きほんてきしやく  
基本的施策  
だいじょう だいじょう  
(第10条～第19条)

- 基本計画の策定と公表
- 調査研究
- 年次報告書の作成と公表
- 広報活動
- 教育及び学習の推進
- 市民などが行う活動への支援
- 体制の整備
- ドメスティック・バイオレンス等の防止及び被害者支援
- 拠点施設
- 施策への苦情の申出の処理

ひがしおお さか し だんじょ  
東大阪市男女  
共同参画審議会  
だいじょう  
(第20条)

### だん じょきょう どう さん かく しや かい じつ げん 男女共同参画社会の実現

だんじょ しゃかい たいとう こうせいのいん みにず けいし ぶんや しんかい かつどう さんかく  
男女が、社会の対等な構成員として、自ら意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画す  
る機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することが  
でき、かつ、共に責任を担う社会へ！

国連は、「人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利とを承認することは、世界における自由、正義及び平和の基礎である」という考えのもと、1948年(昭和23年)に世界人権宣言を採択しました。それ以降、あらゆる差別や人権侵害を全世界からなくすため、国際人権規約をはじめ子どもの権利条約等、人権に関する多くの条約が採択され、世界各国でさまざまな取組みが展開されてきました。

国内では、日本国憲法の保障する基本的人権の確立に向けて、法律や制度の整備を行い、同問題をはじめ在日韓国・朝鮮人問題、障害者や女性の人権に関する問題等についてさまざまな具体的な取組みが進められてきました。

本市においても、同和教育基本方針、在日外国人(主として韓国・朝鮮人)の人権に対する基本指針等を策定し、市民一人ひとりが人権を尊重し、差別のない明るく住みよいまちづくりをめざし、その実現に努めてきました。

しかしながら、日本固有の人権問題である同問題は解決へ向けて進んでいるものの、差別意識解消の問題、自己実現に向けた学力向上の問題等、依然として問題が残されており、また、女性、障害者、高齢者、子ども在日韓国・朝鮮人をはじめとする在日外国人に係る問題等、さま

ざまな人権問題が存在しています。今日では、これらの問題に加えて、国際化にともなう渡日外国人の人権問題、地球規模に広がる環境問題、さらには、情報化の進展等、社会の変化による新たな人権問題が生まれてきています。

「21世紀を『人権と共生』の世紀に」という言葉には、これらの人権問題を一日も早く解決し、国際社会の一員として共に生き、世界の恒久平和とすべての人々の幸福の実現を図るといった願いが込められています。そのためには、すべての人々が人権とは何かを問い続け、人権問題を自らの課題と捉え、その解決に向けて行動することが重要です。その基礎となる教育の果たす役割は大きく、生涯にわたる学習機会の充実に努め、人権教育の一層の推進を図る必要があります。

以上の観点に立って、日本国憲法及び教育基本法、国際人権規約、人種差別撤廃条約、女子差別撤廃条約及び子どもの権利条約等、ならびに部落差別の解消の推進に関する法律(部落差別解消推進法)、大阪府人権尊重の社会づくり条例等の趣旨をふまえ、東大阪市の教育分野において人権教育を推進するための基本方針を次のとおり定めます。



## 1. 豊かな自己実現をめざす人権教育を推進します。(個の確立)

一人ひとりが自分に自信や誇りをもち、ものごとを主体的に考え、前向きに課題と向き合うことが人権意識を育む基盤です。その中で、人権及び人権問題を自らの課題として考えるとともに、将来を展望できる確かな学力を身につけることが必要です。そのための学習プランづくりを支援し、個性を尊重し生きる力を育む取組みを進め、豊かな自己実現をめざす人権教育を推進します。

## 2. ちがいを認め合い、豊かにつながり合える人権教育を推進します。(豊かな人間関係づくり)

今日のグローバル化した社会において人と人とが共生していくには、さまざまな個性や生活背景のある人との出会いや交流を重ねて、人間関係を活性化させていくことが必要です。そのために、あらゆる教育活動を通して民族や性、障害等さまざまなちがいや生き方を認め合い、共に生きていくことの素晴らしさを実感できる多様性教育としての人権教育を推進します。

## 3. 生涯にわたる学習の基礎となる人権教育を推進します。(自らの課題としての人権学習)

人権問題が、社会の変化とともにさまざまな形で新たに発生する可能性のある問題であることをふまえ、一人ひとりがあらゆる人権問題を自分の課題として捉え、主体的に学習を深め継続していく態度の育成が重要です。そのために、生涯学習体系に学習者のニーズを大切にした人権学習を位置づけ、生涯にわたる学習の基礎となる人権教育を推進します。

## 4. 地域コミュニティとしてのつながりを築く人権教育を推進します。(地域人権ネットワークづくり)

市民一人ひとりが、アイデンティティを保ちながら豊かな社会生活を送ることができるよう、地域社会における人権教育・学習の充実や振興を図る必要があります。そのために、社会に開かれた教育課程をさらに推進し、地域の人々の教育への参画の場をつくるとともに、NPO等との連携も含めたネットワークをつくることが重要です。このような取組みを通して、人権文化が地域社会に根づく人権教育を推進します。

## 5. 人権教育の熱意ある指導者の育成を進めます。(指導者の資質向上)

人権教育を推進するため、人権および人権問題に関する深い認識と、それに基づいた実践力を身に付けた熱意ある指導者の育成を図る必要があります。そのために、教職員をはじめとする指導者の人権教育に関わる資質・能力の向上を目的とした研修の改善や充実に努めます。

「人権教育基本方針」については、今後、国や大阪府、本市における他の計画等との整合性や人権問題をめぐる情勢の変化に対応し、必要に応じて所要の修正・更新を行うものとします。また、本方針の実施にあたっては、教育の主体性を保ち、学校教育と社会教育の連携を図るとともに、関係諸機関及び諸団体とそれぞれの役割を分担しながら一層連携して推進しなければなりません。

2003年(平成15年)3月20日

2021年(令和3年)3月改定



●人権侵害に関するご相談はこちら●



相談から解決へ

人権についての相談はなんでも

みんなの  
人権110番



ゼロ ゼロ みんなの ひやくとおばん  
**0570-003-110**

この電話はおかけになった場所の最寄りの法務局・地方法務局につながります。

- 受付時間 平日午前8時30分～午後5時15分(全国共通)
- 一部のIP電話等からは御利用できない場合があります。

学校でのいじめ、虐待など子どもに関する相談はこちら

子どもの  
人権110番



フリーダイヤル ゼロ ゼロ なな の ひやくとおばん  
**0120-007-110**

子どもの人権についての専用相談電話です。

いじめや体罰などの子どもの人権についての相談はこちらへどうぞ。

- 受付時間 平日午前8時30分～午後5時15分  
(全国共通・通話料無料)

職場でのセクハラ、家庭内暴力など女性に関する相談はこちら

女性の人権  
ホットライン



ゼロ ナナ ゼロ の ハートライン  
**0570-070-810**

女性の人権についての専用相談電話です。セクハラやDVなどの女性の人権についての相談はこちらへどうぞ。

- 受付時間 平日午前8時30分～午後5時15分(全国共通)
- 一部のIP電話等からは御利用できない場合があります。

インターネットでも相談を受け付けています



インターネット人権相談 検索

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html>



SOS-eメール

<https://www.jinken.go.jp/soudan/mobile/001.html>



しないじんけん ろうどうかんけい かん こうちょうどういちらん  
**市内人権・労働関係官公庁等一覽**

官公庁名	所在地	電話/FAX
大阪法務局東大阪支局	ひがしおおさか したかいだもまち 東大阪市高井田元町2-8-10 ひがしおおさかほうむいこうちようしゃ 東大阪法務合同庁舎	でんわ 電話 06-6782-5413 ファックス FAX 06-6782-3183
東大阪人権擁護委員協議会	ひがしおおさか したかいだもまち 東大阪市高井田元町2-8-10 おおさかほうむいこうひがしおおさか しかよくそうむかない 大阪法務局東大阪支局総務課内	でんわ 電話 06-6782-5563
東大阪市企業人権協議会	ひがしおおさか しあらもときた 東大阪市荒本北1-1-1 ひがしおおさか しやくしよ ろうどうこうせいさくしつない 東大阪市役所 労働雇用政策室内	でんわ 電話 06-4309-3178 ファックス FAX 06-4309-3846
東大阪労働基準監督署	ひがしおおさか しえいわ 東大阪市永和2-1-1 ひがしおおさかしようこうかい ぎしよ かい 東大阪商工会議所3階	でんわ 電話 06-7713-2025 ファックス FAX 06-6723-3009
ハローワーク布施 (布施公共職業安定所)	ひがしおおさか しちようどう 東大阪市長堂1-8-37 いおん布施駅前店4階	でんわ 電話 06-6782-4221 ファックス FAX 06-6783-6768
東大阪年金事務所	ひがしおおさか しえいわ 東大阪市永和1-15-14	でんわ 電話 06-6722-6001 ファックス FAX 06-6725-0838
東大阪高等職業技術専門学校	ひがしおおさか しひしえ 東大阪市菱江6-9-10	でんわ 電話 072-964-8836 ファックス FAX 072-964-8904
ユトリート東大阪 (東大阪市立勤労市民センター)	ひがしおおさか しなこさか 東大阪市中小阪5-14-30	でんわ 電話 06-6721-6000 ファックス FAX 06-6721-1212
(公社)東大阪市シルバー人材センター	ひがしおおさか しえいわ 東大阪市永和1-15-2	でんわ 電話 06-6224-2408 ファックス FAX 06-6224-2409
永和就労支援センター	ひがしおおさか しえいわ 東大阪市永和1-15-2 こうしゃひがしおおさかし (公社)東大阪市シルバー人材センター内	でんわ 電話 06-6727-1920 ファックス FAX 06-6727-1925
意岐部就労支援センター	ひがしおおさか しあらもと 東大阪市荒本2-6-1 あらもとじんけんぶんか 荒本人権文化センター1階	でんわ 電話 06-6784-5811 ファックス FAX 06-6784-5822
中河内地域若者サポートステーション	ひがしおおさか したかいだもまち 東大阪市高井田元町2-4-6 しなごさん 岸田興産ビル2階	でんわ 電話 06-6787-2008 ファックス FAX 06-6787-2018
東大阪商工会議所	ひがしおおさか しえいわ 東大阪市永和2-1-1 ひがしおおさかしようこうかい ぎしよ かいがん 東大阪商工会議所会館2階	でんわ 電話 06-6722-1151 ファックス FAX 06-6725-3611

2023年3月 編集・発行

ひがしおおさか し と し みりよくさんぎょう ぶ ろう どう こうようせいさくしつ  
**東大阪市都市魅力産業スポーツ部労働雇用政策室**

ひがしおおさか しあらもときた ちちうめ ばんごう  
 東大阪市荒本北1丁目1番1号

電話 06-4309-3178

FAX 06-4309-3846



ホームページ⇒ [https://www.city.higashiosaka.lg.jp/soshiki/44-4-0-0-0\\_1.html](https://www.city.higashiosaka.lg.jp/soshiki/44-4-0-0-0_1.html)

資料編



ラグビーのまち

東大阪