

尼崎市人権文化いきづくまちづくり条例について

条文の解説

条例策定に当たり、人権についての世界の潮流、国の動き、市の取組とあわせて人権を取り巻く状況、そして将来にわたり一人ひとりの人権が尊重される人権文化いきづくまちづくり（※P2：定義を参照）を進めていく意思を次のとおり前文にまとめています。

（前文）

人権とは、一人ひとりがかげがえのない尊い存在であるとして尊重される権利であり、全ての人が生まれながらにして持っている普遍的な権利です。

国際社会においては、第2次世界大戦の惨禍を二度と繰り返さないよう、差別の撤廃と人権の尊重が恒久平和の礎であるとの理念に基づき、世界人権宣言が1948年の国際連合総会において採択されました。そして、その後国際人権規約をはじめとした人権に関する諸条約が順次国際連合総会において採択されるなど、人権の保障に向けた様々な取組が進められてきました。

我が国においても、こうした人権の保障に関する諸条約の締約国としての責務を果たすため、法令の整備等の人権の保障に向けた取組が行われてきました。近年では、障害を理由とする差別の解消の促進に関する法律、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律、部落差別の解消の推進に関する法律等が制定され、地方公共団体においても、地域の実情に応じた差別の解消を推進するための更なる取組が求められています。

本市においては、昭和60年に人権擁護都市宣言が尼崎市議会において決議され、また、平成13年には人権教育や人権啓発を推進するための指針となる尼崎市人権教育・啓発推進基本計画を策定し、人権の尊重に関する施策の推進に取り組んできました。このような中で、これまで多くの人々の努力により、地域に根差した人権問題の解決に向けた取組が行われてきました。

しかし、今もなお、不当な差別や排除、暴力による人権侵害が生じており、多くの人々が傷ついています。特に、性別、年齢、障害、民族、国籍、疾病等のほか、部落差別を受けてきた地域の出身であることその他の出自に係る事情、経歴等を理由とした不当な差別や排除は、私たちの日々の暮らしの中に存在しています。また、近年、不当な差別を助長し、誘発することにつながるウェブサイトにおける悪質な書込み、様々なハラスメント、子どもへの虐待や体罰、いじめなどが大きな問題となっています。

これは、多様性を受け入れられないこと、知らないものや理解できないものに対して否定的な感情を抱くこと、これらのものに対し関心を持たないこと、力や立場の優位性を利用して相手を服従させるための行為が容認されていることなどがその要因の一つになっていると考えられます。

このような問題を解決し、一人ひとりがかげがえのない尊い存在であることが認められ、尊重される社会を実現していくためには、子どもも大人も、また、個人や団体にかかわらず、私たちそれぞれが、不当な差別や排除、暴力等を許すことなく、互いの多様性を認め

合い、自分の人権のみならず、他人の人権についても理解と関心を深め、これらを行動や態度に表していくことが必要です。私たちは、相互理解を深め、人権の尊重について学び続けなくてはなりません。

ここに、私たちは、こうした思いを共有し、将来にわたり人権文化いきづくまちづくりを進めていくため、この条例を制定します。

【説明】 条例中に記載の人権問題について

○多様な人権問題がある中で、どれが一番深刻で重大であるとは言えません。また、人権問題に優劣をつけることは適当でないと考えています。(当事者にとっては直面している問題が一番深刻で重大なものとなるのは当然のことです。)

○こうしたことから、条例の中にすべての人権問題を列挙することは難しく、法務省が示す主な人権問題を踏まえつつ、本市に関連の深いものや近年市内で事象が起きているものを選択し、集約が可能なものについては一つの人権問題の中に包括する形で整理して記載しています。

例：女性、性的指向、性自認 ⇒ 「性別」

子ども、高齢者 ⇒ 「年齢」

H I V感染者、ハンセン病患者等 ⇒ 「疾病」

第1章 総則

(この条例の目的)

第1条 この条例は、本市における人権文化いきづくまちづくりに関し、市、市民等及び事業者の責務を明らかにするとともに、人権文化いきづくまちづくりに関する基本的な事項を定めることにより、人権文化いきづくまちづくりを推進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) 人権文化いきづくまちづくり 人権文化(全ての人々が、不当な差別及び排除、暴力等による人権侵害を受けず、及び日常生活の中で互いの人権を尊重することを考えて行動することが自然である状態をいう。)が社会に浸透し、本市に住み、本市で働き、集い、学び、活動する全ての人々が、互いに多様性を認め合い、つながりを持ち、支え合うことにより、暮らしやすいと実感することができるまちにしていく取組をいう。

【説明】

この条例において「人権文化」とは、全ての人々が不当な差別及び排除、暴力等による人権侵害を受けず、日常生活の中で互いの人権を尊重することを考えて行動することが自然である状態をいいます。

すなわち、日々の暮らしの中で人権尊重の理念が、家庭・地域・職場・学校などにおいて生活文化として定着していることです。

そのためには、一人ひとりが生まれながらにして持っている人権について主張することが保障されるだけでなく、他人の人権についても尊重するという視点が必要になります。

たとえば、電車やバスで高齢者や体の不自由な人に出会ったときに声をかけたり、自然に席を譲る行動を取ることや、雨の日に車で歩行者に出会ったときに、車のスピードを落として、泥水がかからないように相手のことを考えた行動をとることなど、相手を尊重し思いやる言動が自然な振る舞いとして定着していることをいいます。

また、これらの言動のような社会的・文化的な側面以外にも、生活を営むうえで、必要となる「情報の円滑な取得・利用やコミュニケーションへの配慮」や「道路の段差解消などバリアフリー社会の推進」、「文化・言語・国籍の違いや、老若男女といった差異、障害の特性にかかわらず、すべての人が施設・製品を利用できるように設計・整備するユニバーサル・デザイン」など、あらゆる側面が含まれます。

なお、「いきづく」とひらがな表記をしているのは、「息づく」以外にも、「生きる」、「活きる」などいろいろな意味を込めることも可能になるとの考えによるものです。

(2) 市民等 市民等 市民（本市の区域内に住所若しくは勤務場所を有し、又は本市の区域内に存する学校等に通学する者をいう。）、本市の区域内に滞在する者及び本市の区域内を通行する者をいう。

【説明】

「市民」は、本市の区域内に居住地その他生活の本拠を有している人のほか、市内通勤する人、さらに、市内通学する人も含まれています。これは、本市の人権文化いきづくまちづくりを進めていくためには、本市に関係する幅広い人々の人権に対する意識の共有が必要であるという考えからです。

また、「市民」以外にも、本市の区域内で滞在する人や通行する人についても、本市の区域内において他者の人権を尊重する責務があることから、これらの人も加えて「市民等」と定義しています。

(3) 事業者 本市の区域内で事業を営む個人及び法人その他の団体をいう。

【説明】

「事業者」は、本市の区域内で事業を営む個人及び法人その他の団体をいいます。とりわけ企業においては、利潤を追求する活動のほかに、企業市民として人権の視点にたった取組も求められています。今後、本市においても事業者は、人権文化いきづくまちづくりにおける役割を果たすことが期待されます。

(市の責務)

第3条 市は、性別、年齢、障害、民族、国籍、疾病等のほか、部落差別を受けてきた地域の出身であることその他の出自に係る事情、経歴等を理由とした不当な差別及び排除の解消のための施策その他の人権文化いきづくまちづくりの推進に関する施策（以下「人権施策」という。）を策定し、及び実施するものとする。

2 市は、人権施策の策定及び実施に当たっては、市民等及び事業者並びに関係行政機関等と連携して取り組まなければならない。

(市民等の責務)

第4条 市民等は、人権意識の高揚に努めるとともに、他者の人権を尊重しなければならない。

2 市民等は、人権施策に関する理解と関心を深めるとともに、市が実施する人権施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第5条 事業者は、その事業活動に関わる者の人権意識の高揚を図るとともに、その事業活動において、人権文化いきづくまちづくりに寄与するよう努めなければならない。

2 事業者は、人権施策に関する理解と関心を深めるとともに、市が実施する人権施策に協力するよう努めなければならない。

第2章 人権文化いきづくまちづくりの推進に関する基本的施策等

(施策の策定等)

第6条 市は、人権施策として次の各号に掲げる施策を策定し、及び実施するものとする。

- (1) 人権教育及び人権啓発の推進に関する施策
- (2) 人権侵害に関する相談及び支援に係る体制の整備に関する施策
- (3) 前2号に掲げるもののほか、人権の尊重に資する施策

【説明】

「人権教育、啓発」については、市民を対象とした教育、研修のほか、市職員に対する研修や事業者が従業員等に実施する研修も含まれます。

(人権文化いきづくまちづくり計画)

第7条 市長は、人権施策を総合的かつ計画的に実施するための計画（以下「人権文化いきづくまちづくり計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、人権文化いきづくまちづくり計画を策定しようとするときは、市民等及び事業者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるほか、あらかじめ、尼崎市人権文化いきづくまちづくり審議会の意見を聴かななければならない。

3 市長は、人権文化いきづくまちづくり計画を策定したときは、速やかに、これを公表す

るものとする。

- 4 第2項の規定は、人権文化いきづくまちづくり計画の変更（軽微な変更として市長が別に定めるものを除く。）について、前項の規定は人権文化いきづくまちづくり計画の変更について準用する。

【説明】

「人権文化いきづくまちづくり計画」については、条例中に個別に表記されていない「性的マイノリティ」「ヘイトスピーチ」「ハンセン病患者等」などの新たな人権問題やそれぞれの人権問題を取り巻く状況・法の施行状況なども踏まえて策定を行います。

（推進体制の整備）

- 第8条 市は、人権文化いきづくまちづくり計画に基づく人権施策を総合的に推進するための体制を整備するものとする。

【説明】

人権施策にかかる市全体での取組やその方向性について、職員間で情報の共有を行い、また組織相互のネットワーク形成を図ることで庁内の連携を進めます。

（実施状況の公表）

- 第9条 市長は、毎年度、人権文化いきづくまちづくり計画に基づく人権施策の実施状況を取りまとめ、その概要を公表するものとする。

（調査研究）

- 第10条 市は、人権侵害の実態の把握その他の人権施策の策定及び実施に必要な調査研究を行うものとする。

【説明】

人権文化いきづくまちづくり計画を策定するにあたって市民意識調査を実施するなど、必要に応じた調査研究を行います。

第3章 尼崎市人権文化いきづくまちづくり審議会

（設置）

- 第11条 第7条第2項（同条第4項において準用する場合を含む。）の規定によりその権限に属させられた事項その他人権文化いきづくまちづくりの推進に関する重要な事項を調査審議させるため、市長の付属機関として、尼崎市人権文化いきづくまちづくり審議会（以下「審議会」という。）を置く。

（組織等）

- 第12条 審議会は、委員12人以内で組織する。

- 2 委員は、学識経験者、市議会議員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。
- 3 委員の任期は、2年とする。ただし、再任することを妨げない。
- 4 委員の辞任等により後任の委員を委嘱する場合における当該後任の委員の任期は、前任の委員の残任期間とする。
- 5 審議会に会長及び副会長を置く。
- 6 会長及び副会長は、委員の互選により定める。
- 7 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 8 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(招集等)

第13条 審議会は、会長が招集し、会議の議長となる。

- 2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席した委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(部会)

第14条 審議会は、必要に応じ、その所掌事務を分掌させるため、部会を置くことができる。

- 2 部会は、会長が指名する委員で組織する。
- 3 部会に部会長を置き、部会長は、その部会に属する委員のうちから会長が指名する。
- 4 部会長に事故があるとき又は部会長が欠けたときは、あらかじめその部会に属する委員のうちから部会長が指名する委員がその職務を代理する。
- 5 第12条第7項及び前条の規定は、部会について準用する。この場合において、同条第2項及び第3項中「委員」とあるのは、「部会に属する委員」と読み替えるものとする。

(意見の聴取等)

第15条 審議会及び部会は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて意見を聴き、又は必要な説明若しくは資料の提出を求めることができる。

(委任)

第16条 第12条から前条までに規定するもののほか、審議会の運営について必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第4章 雑則

(委任)

第17条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行について必要な事項は、市長が定める。

付則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第7条から第9条まで及び第3章の規定は、令和2年4月1日から施行する。

(審議会の召集の特例)

2 最初に招集される審議会は、第13条第1項の規定にかかわらず、市長が招集する。

以 上