渋谷区ジェンダー平等推進行動計画

（案）

―　性のありようにかかわらず誰もが安心して過ごせる渋谷をめざして　―

令和８年　渋谷区

渋谷区ジェンダー平等推進行動計画の策定に当たって

渋谷区は、２０１５年（平成２７年）に施行した「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」に基づき、「誰もが平等にいきいきとくらせる渋谷」を基本理念に掲げた「男女平等・多様性社会推進行動計画」を策定し、男女平等及び多様性社会の実現に向けた取組を推進してきました。

計画の推進に当たっては、性別による格差の解消や性的マイノリティの人権尊重に取り組む中で、「誰もが自分らしく生きられる社会」の実現とは何かを問い続けてきました。その過程において、女性と男性という枠組みだけでは捉えきれない多様な課題や生きづらさが存在すること、また、それらの背景には、それぞれの人が有する「性のありよう」が十分に尊重されていない現実があることが明らかになってきました。

こうした認識のもと、第２次男女平等・多様性社会推進行動計画では、性的指向（Ｓｅｘｕａｌ　Ｏｒｉｅｎｔａｔｉｏｎ）、性自認（Ｇｅｎｄｅｒ　Ｉｄｅｎｔｉｔｙ）、ジェンダー表現（Ｇｅｎｄｅｒ　Ｅｘｐｒｅｓｓｉｏｎ）を包括的に表す「ＳＯＧＩＥ」の考え方を計画全体に位置付け、性のありようにかかわらず、誰もが尊重される地域社会の実現に向けた取組を進めてきました。

また、社会情勢の変化や人権課題の多様化を踏まえ、区は条例を「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例」へと改正しました。新たな条例では、ジェンダーやセクシュアリティに関する課題だけでなく、人種、国籍その他の様々な違いを理由とする差別の解消と人権の尊重を推進することを定めています。

一方で、条例ではジェンダー平等について、「性のありようによる差別的な取扱いが根絶されること」、「固定的な役割分担や差別意識にとらわれることなく、多様な生き方を選択できること」、「社会のあらゆる分野において対等な参画の機会が確保されること」などを基本理念として掲げています。ジェンダー平等の実現は、人権を尊重し差別をなくす社会の実現に向けた重要な基盤であり、引き続き区が重点的に取り組むべき課題です。

これまでの取組により、ジェンダー平等や性の多様性に関する理解は着実に広がりつつあります。しかしながら、職場や家庭、地域社会における固定的な性別役割分担意識や意思決定の場への女性参画、ケア負担の偏在などの課題は依然として残されています。また、性的マイノリティをはじめとして、性のありように起因する偏見や差別、生きづらさを抱える人々も存在しています。さらに、年齢、家族形態、障がいの有無、経済状況などの要素が重なることで、困難が複雑化・深刻化する場合もあります。

このような状況を踏まえると、今後は理解を広げる取組を継続するだけでなく、それを具体的な行動や制度運用の改善へとつなげていくことが重要です。一人ひとりが無意識の思い込みに気づき、日常生活や仕事、地域活動の中で行動に移すこと、そして必要な人が適切な支援につながることのできる仕組みを整えていくことが求められています。

このたび策定する行動計画では、「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例」の理念を踏まえながら、男女平等や性の多様性を個別に捉えるのではなく、SOGIE にかかわらず、誰もが安心して生活し、社会のあらゆる分野に参画できる地域社会の実現を目指す「ジェンダー平等」の考え方を計画全体の軸として位置付けました。そのため、これまでの取組を継承・発展させる計画として、名称を「男女平等・多様性社会推進行動計画」から「渋谷区ジェンダー平等推進行動計画」（以下、本行動計画という。）と変更します。

これまでの取組によって培われた理解や意識を土台としながら、その理解を具体的な行動や制度運用の改善につなげていくとともに、ＳＯＧＩＥの視点を包摂した施策を総合的かつ計画的に推進していきます。

渋谷区は、性のありようにかかわらず、誰もが個人として尊重され、自らの意思で生き方を選択し、安心して学び、働き、暮らし、社会に参画できる地域社会の実現を目指してまいります。

なお、本行動計画の策定に当たっては、渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する会議に諮問し、計画の基本的な方向性や施策のあり方について審議を重ねていただきました。本行動計画は、その答申を踏まえ、区として策定したものです。

※ＳＯＧＩＥ

性的指向（Ｓｅｘｕａｌ　Ｏｒｉｅｎｔａｔｉｏｎ）、性自認（Ｇｅｎｄｅｒ　Ｉｄｅｎｔｉｔｙ）、ジェンダー表現（Ｇｅｎｄｅｒ　Ｅｘｐｒｅｓｓｉｏｎ）の頭文字をとった、性のありようを表す言葉。詳細は次頁「言葉の定義」参照。



言葉の定義

本行動計画においては、以下の言葉を、それぞれ次のように定義します。

●**アイリス**：渋谷インクルーシブシティセンター＜アイリス＞の略称。渋谷区におけるジェンダー平等を推進するための拠点施設。

●**ＩＰＶ**：Ｉｎｔｉｍａｔｅ　Ｐａｒｔｎｅｒ　Ｖｉｏｌｅｎｃｅの頭文字をとった言葉。親密なパートナーからの暴力（主に身体的、心理的、社会的、経済的、性的）の総称。親密なパートナーとは主に配偶者、元配偶者、恋人であり、同居の有無は問いません。

●**ジェンダー**：社会的・文化的に形成された性別。

●**渋谷区意識調査２０２５**：２０２５年（令和７年）に実施した、「令和７年度　人権尊重社会推進に関する意識調査」の略称。今後の区の施策や取組の検討に当たって、渋谷区民、在勤者・在学者・性的マイノリティ・公立中学２年生を対象とし、人権に関する意識や実態等を調査しました。

●**渋谷民**：渋谷区に住む人、渋谷区で働く人、渋谷区で学んでいる人、渋谷区を訪れる人、渋谷区が好きな人など、渋谷区に関わる様々な人。

●**性的マイノリティ**：同性愛者、両性愛者及び無性愛者である者並びに性同一性障害を含め性別違和がある者をいう。

●**ＳＯＧＩＥ**：すべての人が持っている「性のありよう」を示す概念で、以下の頭文字をとった言葉。「ソジー」と発音します。

○**ＳＯ（Ｓｅｘｕａｌ　Ｏｒｉｅｎｔａｔｉｏｎ）**：性的指向の意。人の恋愛や性愛がどういう対象に向かうかを示す指向（異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛及び男女両方に向かう両性愛、並びにいかなる他者も恋愛や性愛の対象としない無性愛等）をいいます。

○**ＧＩ（Ｇｅｎｄｅｒ　Ｉｄｅｎｔｉｔｙ）**：性自認の意。自分がどのような性別であるか（かつ、それが身体的又は法的な性のありようと、一致する／一致しない）の認識のことをいいます。

○**ＧＥ（Ｇｅｎｄｅｒ　Ｅｘｐｒｅｓｓｉｏｎ）**：ジェンダー表現の意。外的に認識された性別や、社会的・文化的に形成された性別に基づいて、自分の性をどう表現するか（服装、物腰、しぐさや言葉遣い等を含む）をいいます。

※**ＳＯＧＩ**：上記のうち、性的指向（ＳＯ）と性自認（ＧＩ）の頭文字をとった言葉。「ソジ」又は「ソギ」と発音します。

●**ＳＯＧＩＥ指針**：２０２５年（令和７年）１０月に策定した「渋谷区　ＳＯＧＩＥに関するインクルージョン指針（職員向け）第３版」の略称。同指針は、渋谷区職員一人ひとりがＳＯＧＩＥ（性のありよう）の多様性について正しい知識を持ち、日々の業務において適切な接遇や対応ができるようにすることを目指して作成されました。

目次

第１章　計画策定の背景 1

１．背景 1

２．計画の位置づけ・期間等 7

第２章　計画の概要 **１１**

１．計画の基本的な考え方 １１

２．体系 ２０

第３章　施策 **２３**

施策の柱 I.　ＳＯＧＩＥの相互尊重実現のための学校教育等の実施 ２３

施策の柱 II.　ＳＯＧＩＥにかかわらず安心して暮らせる街づくりのための啓発 ２８

施策の柱 III.　ＳＯＧＩＥにかかわらず社会参画できる支援と環境整備 ３２

施策の柱 IV.　生活の場におけるケアや福祉の充実 ３７

施策の柱 V.　地域のセーフティーネット構築 ４０

施策の柱 VI.　多様な主体による連携促進 ４３

施策の柱 VII.　庁内推進体制の強化 ４６

第４章　推進に向けて **５３**

１．計画の進捗確認のあり方 ５３

２．成果目標 ５５

３．参考指標 ５７



第１章　計画策定の背景

第１章　計画策定の背景

１．背景

（１）国の動向

【男女共同参画社会基本法と基本計画】

日本の男女共同参画への取組は、国際連合を中心とした世界規模の動きに沿いながら進められ、１９８５年（昭和６０年）には、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准しました。同条約により、公平な女性の権利を目的に、女性に対するあらゆる差別の撤廃のために適切な措置を取ることが求められました。同年、日本では、「男女雇用機会均等法」が制定されました。

その後、男女共同参画を推進するため、１９９９年（平成１１年）には、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。同法では、男女共同参画社会の形成に関する基本理念として、①男女の人権の尊重、②社会における制度又は慣行についての配慮、③政策等の立案及び決定への共同参画、④家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤国際的協調が掲げられ、国が男女共同参画社会基本計画を策定することを規定しています。

男女共同参画社会基本法を根拠に、国が策定する男女共同参画基本計画は、２０００年（平成１２年）に最初の計画が策定され、２０２６年（令和８年）３月には現行計画となる「第６次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。同計画では、２０３５年度（令和１７年度）末までの「基本認識」及び２０３０年度（令和１２年度）末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」が定められています。

２０２５年（令和７年）には、「独立行政法人男女共同参画機構法（機構法）」が成立し、あわせて男女共同参画社会基本法が一部改正されました。男女共同参画に関する施策を総合的に行うナショナルセンターとして、独立行政法人男女共同参画機構が２０２６年（令和８年）４月に新設されました。

【国における男女共同参画に関する近年の動向】

男女共同参画社会の実現に関わる近年の動向として、２０１５年（平成２７年）には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、２０１６年（平成２８年）４月から施行されています。同法により、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、地方公共団体には推進計画の策定、事業主には行動計画の策定・公表などが求められています。２０２５年（令和７年）には、同法が改正され、男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が従業員数 101 人以上の企業に課

されました。

また、２０１９年（令和元年）６月には、配偶者暴力防止法の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立・公布され、２０２０年（令和２年）４月１日より施行されています。児童虐待と配偶者からの暴力は、同一家庭内で同時に発生している事例も多いことから、被害者の適切な保護のため、配偶者暴力対策と児童虐待対策の連携強化が図られています。また、保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることが明文化されました。

さらに、２０２４年（令和６年）４月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」が施行されました。「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」を基本理念とし、困難な問題を抱える女性本人の意思を尊重した支援を、関係機関や民間団体との協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすることが明示されました。

【国における性的指向・性自認に関する動向】

性的指向・性自認に関する動向として、２０１５年（平成２７年）に策定された「第４次男女共同参画基本計画」において、内閣府、法務省、文部科学省、厚生労働省、及び関係府省が、性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合や性同一性障害などを有する人々に対する人権尊重の配慮のため、人権教育・啓発等を進めることが記載されました。２０１５年（平成２７年）には、法務省より啓発動画の制作・公開、文部科学省では学校向けに「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」と題した冊子が公開・通知されています。

また、職場におけるハラスメント（＊）防止の観点から、ＳＯＧＩＥの多様性への対応も進められています。「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」、男女雇用機会均等法、およびこれらに基づく各種指針において、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、カスタマーハラスメント並びに求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて、事業主が講ずべき防止措置が定められています。規定内容はそれぞれ異なるものの、これらの指針では、ＳＯＧＩに関する侮辱的な言動や、本人の同意なくＳＯＧＩを第三者に暴露するアウティング、また、カミングアウトを禁止・強要する行為などがハラスメントに該当しうることなどが示されています。

＊ハラスメント：直訳すると「嫌がらせ」、「いじめ」と訳され、現在ハラスメントの種類は２０以上といわれています。

２０２３年（令和５年）６月には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（理解増進法）」が成立し、性的指向と性自認の多様性に関する国民の理解の増進について、国と地方公共団体の役割と、事業主等の取組が定められました。同法を根拠に、２０２６年（令和８年）６月には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画」が策定され、国が講ずべき具体的な施策が定められました。

（２）東京都の動向

東京都では、２０２６年（令和８年）７月に、「東京都男女平等参画推進総合計画」が改定されました。計画期間は２０２６年（令和８年）から３０年（令和１２年）までの５年間です。同計画では、男女ともに「誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会」が基本理念とされています。

性的指向・性自認に関する動向として、２０１８年（平成３０年）１０月には、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が制定されました。同条例第２章「多様な性の理解の推進」においては、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発等の推進を図るとされています。また、同条例に基づいて、２０２３年（令和５年）３月には、「第２期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されました。さらに、同条例に基づいて、２０２２年（令和４年）に、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用が開始されました。

（３）渋谷区の動向

区は、２０２４年（令和６年）４月に、互いに人権を尊重し合い、支え合うことで、偏見や差別なく自分らしく生きることができる多様性を認め合う社会の実現を目指すため、「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」を改正し、「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例」（以下「条例」という。）を施行しました。改正前の条例に基づき、２０２２年（令和４年）には、前期行動計画となる「第２次男女平等・多様性社会推進行動計画」が策定され、ジェンダー平等な地域社会を実現するための各施策の実施及び進捗管理を行いました。

２０２５年（令和７年）には、「令和７年度　人権尊重社会推進に関する意識調査」（以下「渋谷区意識調査２０２５」という。）を実施し、今後の区の施策や取組の検討に当たって、区民および区内の事業所・大学等に通う人、渋谷区立中学校の２年生を対象にアンケート調査を実施し、区民等の人権に関する意識や実態等を把握しました。調査結果は、本行動計画を策定するための参考資料として活用しました。

さらに、２０２３年（令和５年）には渋谷区ＩＰＶ相談支援センターを開設し、配偶者だけでなく、結婚していない恋人や元恋人、同居していない交際相手、同性のパートナー間なども含め、性のありように関わらず親密なパートナー間の暴力について相談できる仕組みを整備しました。

【渋谷区パートナーシップ制度】

条例では、渋谷区パートナーシップ制度が規定されています。渋谷区パートナーシップ制度は、法律上の婚姻とは異なるものとして、婚姻関係と異ならない程度の実質を備える二者間の社会生活における関係を「パートナーシップ」と定義し、一定の条件を満たした場合にパートナーの関係であることを証明するものです。

また、２０１７年（平成２９年）から５年に１度、渋谷区パートナーシップ証明実態調査を実施し、パートナーシップ制度の利用実態や、パートナー関係にあるカップルの生活実態等についてとりまとめています。さらに、２０２５年（令和７年）には、「パートナーシップ制度導入自治体における性的マイノリティ関連事業の実態調査」を実施しました。５００以上の自治体がパートナーシップ制度を導入し、人口の９０％以上をカバーする状況となったことを踏まえ、これらの自治体を対象にアンケート調査を行い、自治体における性的マイノリティ関連事業の実施状況や課題を明らかにしたうえで、今後の取組や計画を推進するために必要な基礎資料を作成しました。

パートナーシップ制度をより利用しやすくするための取組として、２０２０年（令和２年）１１月より、渋谷区パートナーシップ証明書の取得に必要となる公正証書の作成に関わる経費の一部を助成する「渋谷区パートナーシップ証明書取得助成金交付事業」を開始しました。２０２４

年（令和６年）４月からは、条例改正により、戸籍上の性別が同一でなくとも制度を利用することができるようになりました。さらに２０２６年（令和８年）４月からは、同事業の助成額が増額されました。

なお、前述のとおり、２０２２年（令和４年）には「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用が開始され、渋谷区にお住まいの人は渋谷区と東京都の２つのパートナーシップ制度の利用が可能となりました。東京都の制度とは異なる特徴として、渋谷区パートナーシップ制度は、公正証書の作成が要件の一つとなっているため、パートナー間の合意内容を明確な形で残すとともに、公正証書の持つ信頼性をもって、その内容を対外的にも示すことができます。また、同性パートナーに限定されていないことも特徴の一つです。渋谷区にお住まいの人は、個別の状況やニーズに応じて、これらの制度を利用することができます。

【庁内のジェンダー平等に向けた取組】

区は、庁内のジェンダー平等にも取り組んでいます。２０２６年（令和８年）４月には、「次世代育成支援対策推進法」（平成１５年）第１９条、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年）第１９条及び「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和３５年）第７条の３に基づき、「ちがいをちからに変える人財活躍支援アクションプラン」を改定しました。計画期間は２０２６年（令和８年）４月１日から２０３１年（令和１３年）３月３１日までの５年間です。

また、２０２５年（令和７年）１０月には、「渋谷区　ＳＯＧＩＥに関するインクルージョン指針（職員向け）第３版」を策定しました。同指針に基づき、庁内の職員一人ひとりがアライ（＊）として、全員参加の地域社会づくりの実現に貢献することを目指しています。さらに、２０２５年（令和７年）10月から２０２６年（令和８年）３月にかけて、ＳＯＧＩＥ指針の理解促進を目的としたＥラーニングを、区職員を対象に実施しました。

【渋谷区基本構想】

区では、２０１６年（平成２８年）１０月に渋谷区基本構想を策定しました。基本構想では、「ちがいを　ちからに　変える街。渋谷区」という未来像が掲げられました。併せて、渋谷区基本構想の中で掲げる未来像の実現のために、今後１０年間の施策の方向性を示す「渋谷区長期基本計画２０２７―２０３６」を策定しました。

＊アライ（Ａｌｌｙ）：同盟・支援者・支持者・サポーターを表す英語。性的マイノリティの文脈では、「性的マイノリティの直面する課題について理解し、活動を共にする仲間」として使われます。

（４）その他

【ＳＤＧｓとジェンダー平等の推進】

国際社会に目を向けると、２０１５年（平成２７年）に国際連合で持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）を含む「持続可能な開発のための２０３０アジェンダ」が採択されました。「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取組を進めています。日本でも、２０１９年（令和元年）に示された「ＳＤＧｓ実施指針」において、取組の柱の一つとして、「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げており、ジェンダー平等の視点をあらゆる施策に反映（ジェンダー主流化）し、一層の取組を進めることとしています。２０２３年（令和５年）の改定版でも、この柱が引き継がれつつ、「人権の尊重とジェンダー平等はすべての目標において横断的に実現されるべき」であるとされています。

【ジェンダー平等の課題】

一方で、２０２５年（令和７年）に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数２０２５」では、日本は１４８か国中１１８位となっており（ジェンダー格差が大きいほど順位が低い）、政治分野や経済分野をはじめジェンダー平等の推進状況は国際的に遅れている現状にあります。

２．計画の位置づけ・期間等

（１）計画の位置づけ

本行動計画は、男女共同参画社会基本法第１４条第３項に規定する「市町村男女共同参画計画」として位置づけ、これまでの行動計画を踏まえ、ジェンダー平等な地域社会を実現するための施策を総合的かつ計画的に実施するものです。

また、本行動計画は渋谷区基本構想及び渋谷区長期基本計画２０２７―２０３６において掲げる未来像である「ちがいを　ちからに　変える街。渋谷区」に資する、ジェンダー平等に裏打ちされたインクルーシブな地域共生社会を目指した計画です。

施策の柱（第２章の２．体系）の「５．ＳＯＧＩＥにかかわらず活躍できる職場環境の整備」、「６．地域活動や意思決定の場における女性の参画促進」、「７．ＳＯＧＩＥの視点に立った子育て支援の充実」、「８．ＳＯＧＩＥの視点に立った介護の充実」及び「１６．庁内におけるジェンダー平等の実現」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第６条第２項に基づく、渋谷区における「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」（市町村推進計画）として位置づけます。

また、施策の柱の「１０．包括的な福祉体制の整備」は、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第８条第３項に基づき、渋谷区における「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」として位置づけます。

さらに、施策の柱の「１２．親密なパートナー間の暴力（ＩＰＶ）や家族間の暴力の防止と被害者支援」は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第２条の３第３項に基づく、渋谷区における「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」として位置づけます。

（２）本行動計画の期間

本行動計画の計画期間は、２０２７年度（令和９年度）～２０３１年度（令和１３年度）までの５年間です。

第２章　計画の概要

第２章　計画の概要

１．計画の基本的な考え方

（１）基本理念　性のありようにかかわらず誰もが安心して過ごせる渋谷

条例の趣旨を踏まえ、本行動計画では「性のありようにかかわらず誰もが安心して過ごせる渋谷」を基本理念とします。

この基本理念のもと、ＳＯＧＩＥにかかわらず、すべての渋谷民が一個人として尊重され、安心して生活するとともに、社会的責任を分かち合い、社会のあらゆる分野に参画できる地域社会の実現を目指します。また、こうした取組を通じて、渋谷区基本構想が掲げる未来像「ちがいをちからに 変える街。渋谷区」の実現に寄与します。

（２）現状の整理

区は、２０１５年（平成２７年）に男女の人権の尊重及び性的少数者の人権の尊重を基本理念に掲げる「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」を制定して以降、男女平等及び多様性社会の推進に向けて取り組んできました。

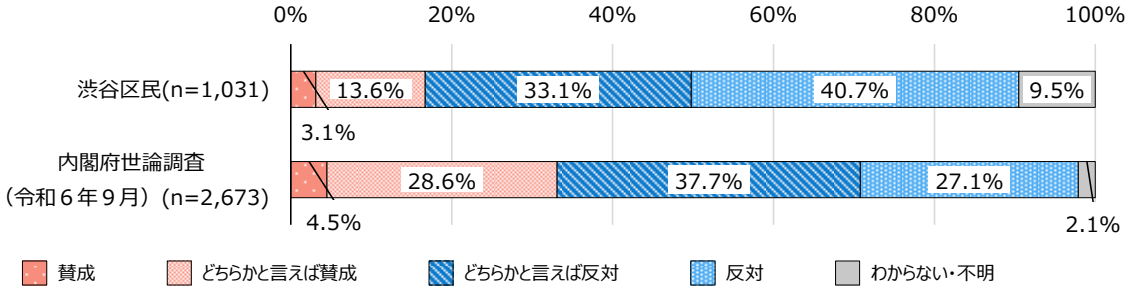
これらの取組は、国の動きに先駆けて進めてきたものです。２０２３年（令和５年）には、理解増進法が制定され、国においても、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に向けた取組が進められています。

その後、区は条例を「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例」へと改正し、ジェンダーやセクシュアリティに関する課題を含む、様々な人権課題に対応するための枠組みを整備しました。

区では、これまでＳＯＧＩＥ（性的指向・性自認・ジェンダー表現）の視点を踏まえ、学校、職場及び日常生活等における無理解、偏見及び差別の解消に取り組むとともに、パートナーシップ証明制度の拡充、教職員及び区職員を対象とした研修、区民等への周知・啓発を進めてきました。

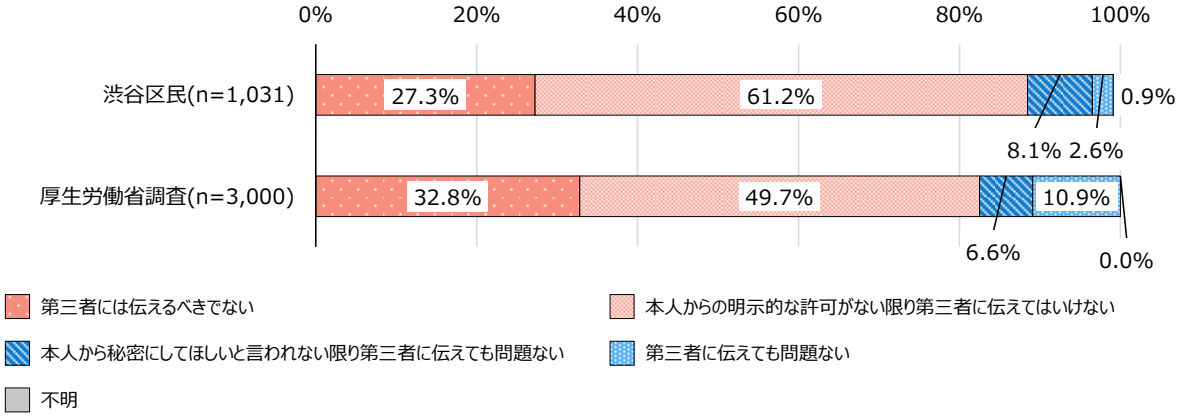
渋谷区が２０２５年（令和７年）に実施した渋谷区意識調査２０２５では、固定的な性別役割分担に賛成する者が少数派であること（図表 1）とともに、性の多様性に関する用語認知やカミングアウト、アウティングに関する知識・理解が広がっていること（図表 2）が確認されました。これらの結果から、区内では、ジェンダー平等や性の多様性に関する理解が一定程度広がっていることがうかがえます。

図表 1　「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について



資料：「渋谷区民」は渋谷区意識調査２０２５より作成。「内閣府調査」は内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和６年９月）より作成。

図表 2　カミングアウトを受けたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについての考え



資料：「渋谷区民」は渋谷区意識調査２０２５より作成。「厚生労働省調査」は厚生労働省「令和６年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業報告書」より作成。

今後はこうした理解をさらに広げるとともに、日常生活、地域活動及び職場における具体的な行動や、制度及び業務の改善につなげていくことが重要です。

一方、地域活動や審議会等の意思決定の場への女性の参画、職場や家庭におけるケア負担の偏り、固定的な性別役割分担意識や慣行など、社会の様々な場面にジェンダー格差が残されています。また、ジェンダー平等への理解が広がりつつある一方で、その理解を具体的な行動や制度運用の改善に結び付けることが難しい場合もあります。

さらに、一律の取扱いを平等な対応と捉えることにより、一人ひとりの背景や置かれている状況の違いが見過ごされる場合があります。このため、形式的に同じ対応を行うだけでなく、個々の状況に応じて必要な配慮や支援を検討する視点が必要です。

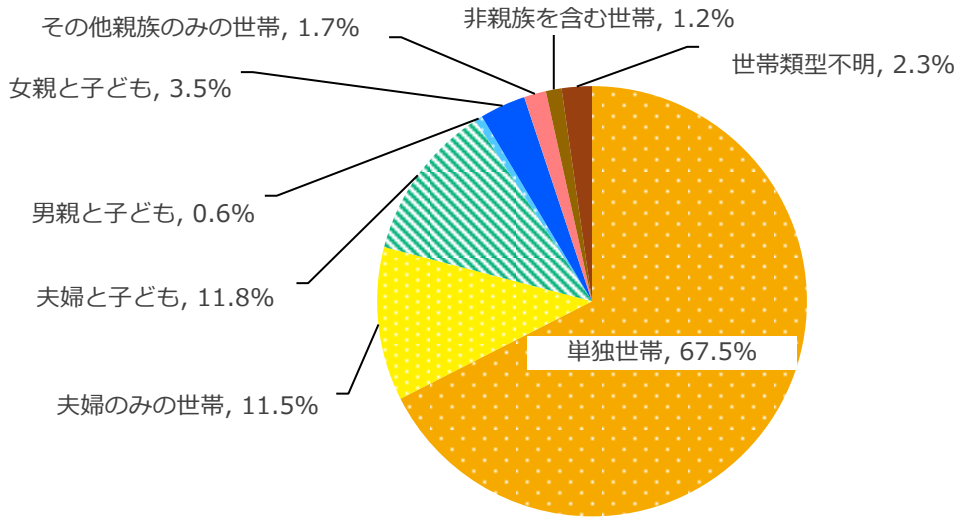
親密なパートナー間の暴力（ＩＰＶ）、性犯罪・性暴力、ハラスメント等については、被害を受けた人の性のありようや相手との関係性、被害の形態が多様であることを踏まえた対応が求められます。また、制度や相談窓口が設けられていても、相談先が十分に知られていないことや、相談することへの不安、相談手段の制約、周囲の理解不足等により、必要な支援につながりにくい場合があります。

このような状況を踏まえ、意識啓発を継続するとともに、その成果を具体的な行動や業務の改善につなげるための取組を進める必要があります。また、当事者本人への支援に加え、家族、友人、教職員、職場の同僚、管理職など、本人を取り巻く人々への情報提供や支援を併せて進めることが重要です。

渋谷区は、２０代から４０代の人口割合が高く、在勤者・在学者を含む昼間人口も多いという都市特性を有しています。若年層では、ジェンダー平等や性の多様性を肯定的に受け止める人が多い一方で、暴力やハラスメントへの対応や、カミングアウトを受けた際の対応等に不安を感じる人もいます。このため、年齢や発達段階、ライフステージに応じた実践的な学びや支援を進める必要があります。

また、区内には単身世帯や、父母と子から成る世帯だけでなく、パートナーとの二人暮らし、ひとり親家庭、同性カップルによる子育て、性的マイノリティの子どもがいる家庭など、多様な家族の構成や暮らし方が存在します。施策の実施に当たっては、特定の家族像だけを前提とすることなく、多様な家族のあり方を尊重する視点が必要です。

図表　３　世帯分布



資料：総務省「国勢調査」（令和７年）より作成。

さらに、渋谷区には、仕事、学習、買物、観光等の様々な目的で、区外から多くの人が訪れます。このため、区民だけでなく、在勤者、在学者及び来街者を含め、渋谷に関わるすべての人が、ＳＯＧＩＥにかかわらず安心して過ごせる環境を整備することが重要です。

区内には、個人事業主、中小企業、大企業等の多様な事業者のほか、大学等の教育・研究機関やＮＰＯ等が数多く活動しています。こうした多様な主体が存在することは、ジェンダー平等の推進に向けた取組を広げ、深めていく上で、渋谷区の重要な地域資源です。

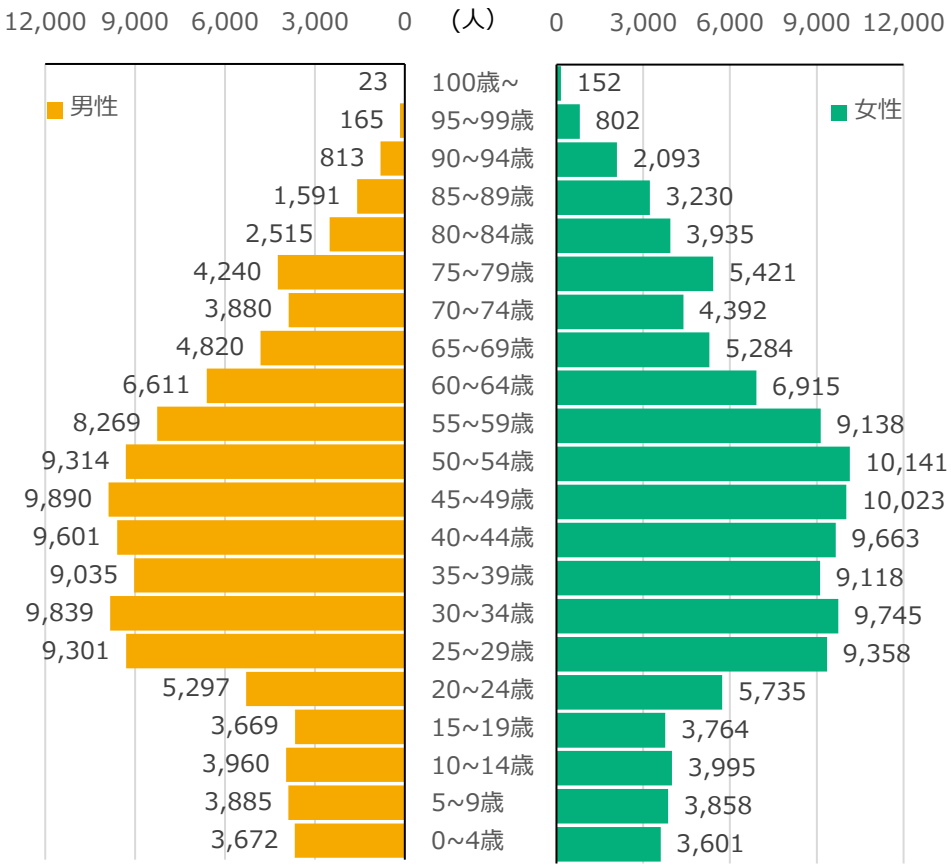
区は、各主体がそれぞれの専門性や特性を生かして協働できるよう、情報や取組の共有を進めます。また、区と関係機関との連携に加え、関係機関同士のつながりを強化することで、地域全体でジェンダー平等の実現に向けた取組を進めます。

区は、これまでの取組によって培ってきた知見と成果を基盤として、ジェンダー平等に関する意識を具体的な行動につなげるとともに、個人の理解を組織としての対応に発展させていきます。

また、ＳＯＧＩＥをはじめ、年齢、家族形態、障がいの有無、経済状況等の様々な要素が重なることによって生じる不利益や生きづらさを見落とすことなく、ジェンダーの視点を踏まえた施策を総合的かつ計画的に推進します。



図表　4　男女別人口（令和８年９月）



資料：渋谷区「住民基本台帳による人口　月別年齢別男女別人口（令和８年１～１２月）」より作成。

図表　5　昼間就業者及び流入通勤者

	昼間就業者（人）	流入通勤者（人）	昼間就業者に占める流入通勤者の割合（%）
総数	375,270	332,314	88.6
男	208,206	186,788	89.7
女	167,064	145,526	87.1
女性比率（%）	44.5	43.8	-

資料：総務省「国勢調査」（令和２年）より作成。

（３）本行動計画で想定する多様な主体

個人を取り巻く状況や背景は多様です。ＳＯＧＩＥに関する生きづらさに、貧困、障がい、年齢、家族関係、経済状況、被害経験等の要素が重なることにより、困難が複合化・深刻化する場合があります。

ＳＯＧＩＥにかかわらず、すべての人が安心して生活し、社会のあらゆる分野に参画できる地域社会を実現するためには、施策の対象となる人を一様に捉えるのではなく、一人ひとりの属性、置かれている状況及び周囲との関係性を踏まえて取り組む必要があります。

本行動計画では、個人の属性だけでなく、年齢やライフステージ、家族形態、生活環境、地域との関わり、情報へのアクセスの状況、本人を取り巻く人々との関係、利用できる地域資源等を踏まえ、施策を検討・実施します。

多様な主体や状況を捉えるための主な要素は、次のとおりです。これらの属性や状況、関係性が相互に関わり合うことを踏まえ、一人ひとりの課題や支援ニーズに応じた対応を行うことができるよう、本行動計画に基づく施策を推進します。

多様な主体を構成する要素

①ＳＯＧＩＥに関する要素

性自認、性的指向及びジェンダー表現の多様性を踏まえます。

（例：【性自認】トランスジェンダー・ノンバイナリー・Ｘジェンダー等、シスジェンダー
【性的指向】同性愛・両性愛・無性愛等、異性愛
【ジェンダー表現】中性的・アンドロジナスな表現・ドラァグ等、女性的表現、男性的表現）

②年齢・ライフステージに関する要素

年齢や発達段階など、ライフステージによって異なる状況や課題を踏まえます。

（例：未就学児、小・中学生、若年層、中年層、高齢者等）

③家族形態に関する要素

家族の構成や暮らし方が多様であることを踏まえます。

（例：単身世帯、子育て世帯、ひとり親世帯、子どものいない世帯等）

④生活圏・地域とのかかわりに関する要素

居住、就労、就学、地域活動、来街など、渋谷区との多様な関わり方を踏まえます。

（例：近隣（町会、集合住宅等）、区域内（在勤者・在学者・来街者を含む）等）

⑤本人を取り巻く人間関係に関する要素

本人への支援に加え、本人を取り巻く人々との関係性を踏まえます。

（例：家族、友人、教職員、同僚・管理職、地域の支援者等）

⑥地域資源・関係機関とのつながりに関する要素

利用又は連携が想定される支援機関や地域資源とのつながりを踏まえます。

（例：事業者、教育・研究機関、ＮＰＯ、医療・福祉機関、区役所、アイリス等）

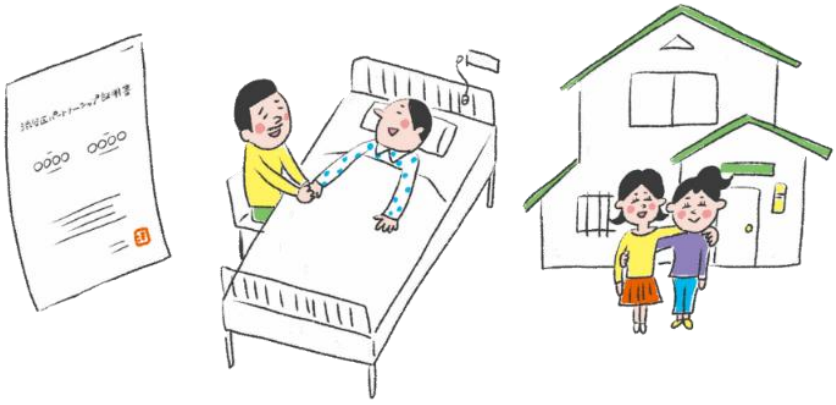
（４）本行動計画における施策の横断的な視点

行動計画を実効性のあるものとするためには、施策内容のみならず、それを支える推進体制を整えることが重要です。ジェンダー平等や人権の取組は、特定の部署や担当者任せにするのではなく、組織全体で共有し、継続的に取り組むべき共通課題です。

このため、各事業主管課のジェンダー平等推進員等の個人に負担が集中することのないよう、役割分担や支援体制を明確にするとともに、管理職が主体的に関与し、施策や業務に適切に位置づけていくことが求められます。また、複合的な課題に対応するため、部局や分野の垣根を超えた連携を前提とした取組を進める必要があります。

あわせて、施策の進捗や成果を適切に把握し、見直しや改善につなげるための評価・マネジメントを行うことで、取組の質を高めていきます。

これらの体制面の前提を踏まえ、次頁に示す横断的な視点をすべての施策に共通して取り入れていきます。



ジェンダー平等「意識」を「アクション」に変えるための横断的な視点

①無意識の思い込みに気づき、日常の対応や業務の見直しにつなげる

②誰もが支援に繋がれる仕組みをつくる

③当事者の周囲（家族・教職員・職場）も支える

④学びを行動に結びつける

⑤複合的困難を見落とさない

① 無意識の思い込みに気づき、日常の対応や業務の見直しにつなげる

無意識の思い込みに気づけるように心がけることにとどまらず、教育現場、職場、窓口対応、施策立案等の具体的な場面において、どのような行動や判断が求められるのかを明確にし、行動や制度の改善につなげていきます。

② 誰もが支援に繋がれる仕組みをつくる

問題が起きる前から自然にアクセスができ、困ったときは確実に支援を受けられる仕組みを整えます。

③ 当事者の周囲（家族・教職員・職場）も支える

当事者支援とセットで周囲支援（家族・友人・教職員・同僚／管理職）を制度化し、日常の関わりを変えていきます。

④ 学びを行動に結びつける

適切に学ぶことができる機会をこれまで以上に増やしつつ、渋谷民の高い関心と肯定意識を、実践的理解と行動スキルにつなげていきます。

⑤ 複合的困難を見落とさない

ＳＯＧＩＥに年齢・家族形態・経済状況・被害経験等が重なることによる特有の困難を捉え、一つの要素のみの支援に留まらず、多様な支援への接続と伴走で支えていきます。

２．体系

前節で示した基本理念、現状及び横断的な視点を踏まえ、ＳＯＧＩＥの視点を各施策・事業に取り入れます。本行動計画における体系を、以下のように設定します。

施策の柱	施策の方向性
I. ＳＯＧＩＥの相互尊重実現のための学校教育等の実施	１．ＳＯＧＩＥの相互尊重実現のための学校教育等の実施
	２．ＳＯＧＩＥに関わる教育の実践のための体制整備
II. ＳＯＧＩＥにかかわらず安心して暮らせる街づくりのための啓発	３．ＳＯＧＩＥの理解促進のための情報発信
	４．ＳＯＧＩＥと人権に関する学びの機会の提供
III. ＳＯＧＩＥにかかわらず社会参画できる支援と環境整備	５．ＳＯＧＩＥにかかわらず活躍できる職場環境の整備
	６．地域活動や意思決定の場における女性の参画促進
IV. 生活の場におけるケアや福祉の充実	７．ＳＯＧＩＥの視点に立った子育て支援の充実
	８．ＳＯＧＩＥの視点に立った介護の充実
	９．性差に応じた健康支援
	１０．　包括的な福祉体制の整備
V. 地域のセーフティーネット構築	１１．　女性及び性的マイノリティの視点を踏まえた防災・災害対策の実践
	１２．　親密なパートナー間の暴力（ＩＰＶ）や家族間の暴力の防止と被害者支援
	１３．　年齢やＳＯＧＩＥの視点を踏まえた性被害の防止と被害者支援
VI. 多様な主体による連携促進	１４．　多様な主体とのネットワーク推進と場づくり
	１５．　アイリスの連携・交流・育成機能の充実
VII. 庁内推進体制の強化	１６．　庁内におけるジェンダー平等の実現
	１７．　ＰＤＣＡの徹底による全庁的な取組促進
	１８．　パートナーシップ証明書の活用機会の拡大

第３章　施策

第３章　施策

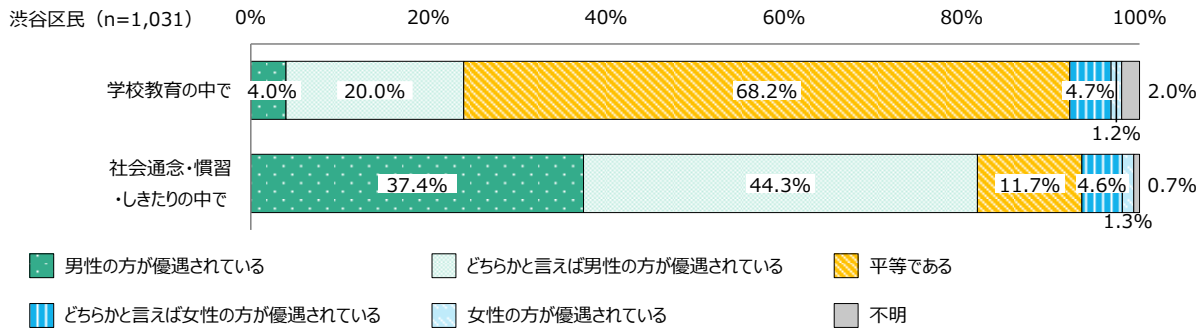
施策の柱Ⅰ.　　ＳＯＧＩＥの相互尊重実現のための学校教育等の実施

施策の柱Ｉは、学校教育に関わる施策・事業を範囲とします。児童生徒を対象とした学校教育の実践と、教職員や保護者（ＰＴＡ含む）などに対する啓発等を行います。なお、保育園・幼稚園も対象として含まれます。

すべての人が性自認、性的指向、国籍、年齢、障がいの有無などにとらわれずに一人の人間としてその個性と能力を十分に発揮し、安心して生活し、社会的責任を分かち合い、共にあらゆる分野に参画できるジェンダー平等の社会を実現するためには、いかなる差別もあってはならないという人権尊重の理念を理解し、認識を深め、定着させていくことが重要です。

学校教育においては日本国憲法・教育基本法に基づき、男女平等教育に取り組んでおり、渋谷区意識調査２０２５においても、「男女の地位は平等になっているかと思うか」の問いに対して、「学校教育の中で」について「平等である」と区民の６８．２%が回答しました。一方で、「社会通念・慣習・しきたりの中で」について「平等である」と回答した区民は１１．７%にとどまっており（図表　6）、今後も固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込みにとらわれずに、多様な選択を可能にする教育を進めていくことが求められます。

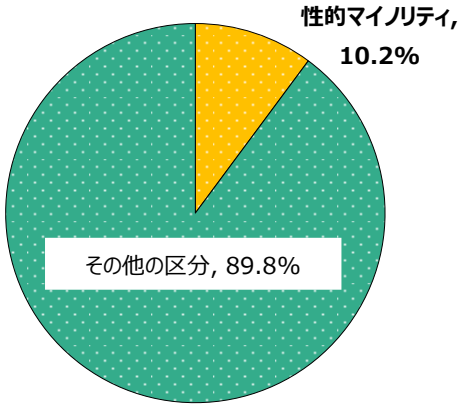
図表　6　男女平等意識（男女の地位は平等になっていると思うか）



資料：渋谷区意識調査２０２５より作成。

また、区内公立中学校２年生を対象にした同調査を分析した結果では、性的マイノリティに該当する生徒が約１割存在している可能性があることが分かりました（図表　7）。そして、同調査において、区民は学校に「性の多様性に関する授業」「相談窓口の設置」「制服の選択肢の拡大」などを求めていることも分かりました（図表　8）。

図表 7　セクシュアリティ（区内公立中学校２年生を調査対象）

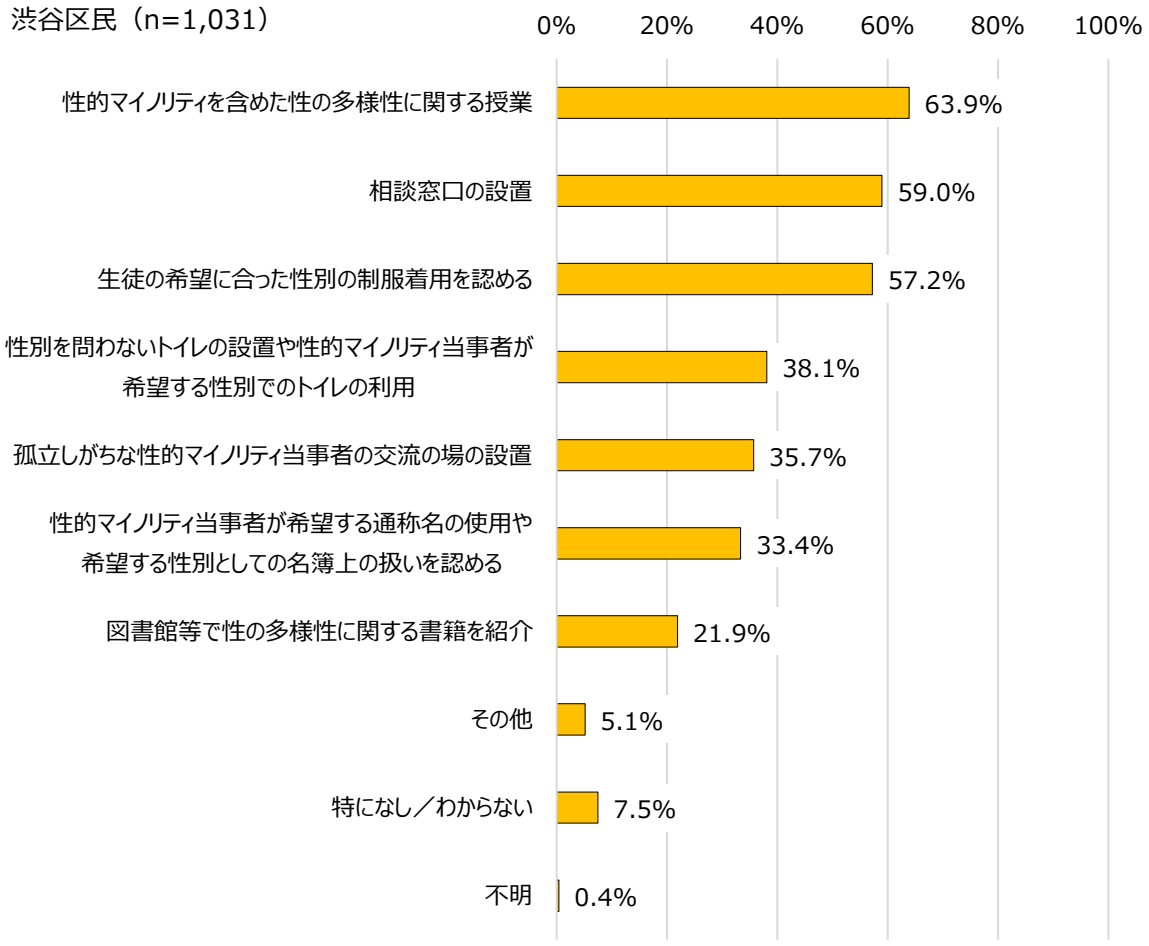


中学生（n=453）

資料：渋谷区意識調査２０２５より作成。

注　：「男女どちらにも恋愛・性愛感情を抱いたことがない」との回答もみられましたが、成長途上のためにこうした回答をしている可能性もあり、ただちに性的指向と結び付けて解釈することが難しいため、「性的マイノリティ」には含めていません。

図表 8　性的マイノリティへの配慮・支援に関し学校がするべき取組



資料：渋谷区意識調査２０２５より作成。

渋谷区意識調査２０２５において、性的マイノリティに該当する子どもたちの１割程度は、ＳＯＧＩの多様性に否定的な意見を持つ傾向にありました。また、区民等（大人）に比べて子どもたちは、カミングアウトを受けた際への対応に不安や懸念を抱きやすい傾向にありました。

文部科学省が作成した性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について（２０１５年（平成２７年））では、学校における支援体制、学校生活の各場面での支援、当事者の児童生徒の保護者との連携、教育委員会等による支援、医療機関との連携、相談体制等の充実など具体的な配慮事項が示されています。また、「いじめの防止等のための基本的な方針」（２０１７年（平成２９年）改正）では、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめの防止」が明記されています。

いま学校に求められているのは「性のありかたは多様であり、相互尊重すべきものである」という空気（＝心理的安全性）を学校全体に浸透させることです。ＳＯＧＩＥに関して、被害者も加害者も生まない学校づくりを実現するためには、教職員はもとより、保護者、民生委員・児童委員など、子どもに関わるすべての人に、知識だけでない「体現」が求められています。



渋谷区意識調査２０２５
（令和７年度　人権尊重社会推進に関する調査）

渋谷区では、区内在住・在勤・在学者の人権に関する意識や実態等を把握し、今後の区の施策や取組に当たっての基礎資料を作成することを目的として、令和７年９月から１０月にかけて調査を実施しました。分析軸に「セクシュアリティ区分」を採用しており、「シスジェンダー・異性愛・男性」「シスジェンダー・異性愛・女性」「性的マイノリティ」「その他」（一部重複）で分析しています。

調査の概要は、以下のとおりとなっています。

調査対象	渋谷区在住者（18 歳～79 歳）	渋谷区在勤者（18 歳以上）	渋谷区在学者（18 歳以上）	渋谷区立中学校の２年生
ｻﾝﾌﾟﾙ抽出・依頼方法	性・年代別の構成比が、２０２５年（令和７年）７月１日時点の渋谷区在住者の構成比と等しくなるように割付の上、住民基本台帳より抽出した **4,000 人**。	Ｓ－ＳＡＰ協定（*）を結ぶ区内企業や大学等へ依頼した。	Ｓ－ＳＡＰ協定を結ぶ区内企業や大学等へ依頼した。	教育委員会担当所管課より各中学校の担当教員経由で生徒へ回答フォーム周知し、回答を求めた。
有効回収数	**1,031 人**	**465 人**	**72 人**	**453 人**

詳細については、渋谷区ホームページから報告書をご覧ください。
https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/iris_projects.html

概要版　　全文

＊Ｓ－ＳＡＰ協定：シブヤ・ソーシャル・アクション・パートナー協定。区内に拠点を置く企業や大学等と区が協働して地域の社会的課題を解決していくために締結する公民連携制度です。

施策の方向性１．　ＳＯＧＩＥの相互尊重実現のための学校教育等の実施

学校教育においては、児童生徒の発達の段階に応じ、各教科、道徳、外国語活動、総合的な学習の時間並びに特別活動といった学校教育全体を通じて、人権教育の観点から、ＳＯＧＩＥの相互尊重の指導等の充実を図る必要があります。

施策の方向性２．　ＳＯＧＩＥに関わる教育の実践のための体制整備

ＳＯＧＩＥに関わる教育実践を進めるため、学校での支援体制や教職員への研修等の充実を図る必要があります。また、子どもが最も大きな影響を受ける存在である保護者に対して、ＳＯＧＩＥに関する知識や考え方を身に付けるための意識啓発を図る必要があります。



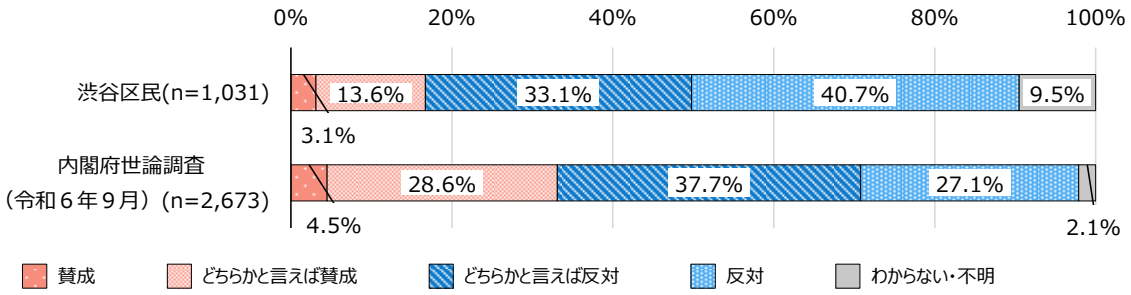
施策の柱II.　　ＳＯＧＩＥにかかわらず安心して暮らせる街づくりのための啓発

施策の柱Ⅱは、学校教育以外の啓発や学びの機会（生涯学習含む）に関わる施策・事業を範囲とします。情報発信については、区報等による周知のほか、ＳＮＳなど多様な媒体による発信を行います。学びの機会には、女性に対する暴力根絶やリプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する啓発など、各種啓発事業が含まれます。

ＳＯＧＩＥにかかわらず、すべての人が安心して暮らし、自分らしく生きられる街づくりのためには、様々な世代において、ＳＯＧＩＥに関する理解を高めるとともに、固定的な性別役割分担意識等を持たないようＳＯＧＩＥの相互理解を高めていくよう啓発が推進されることが重要です。また、様々な世代に対する適切な手段を用いて情報発信を行い、行政サービスの周知を図るとともに、気運醸成を図ることが重要です。

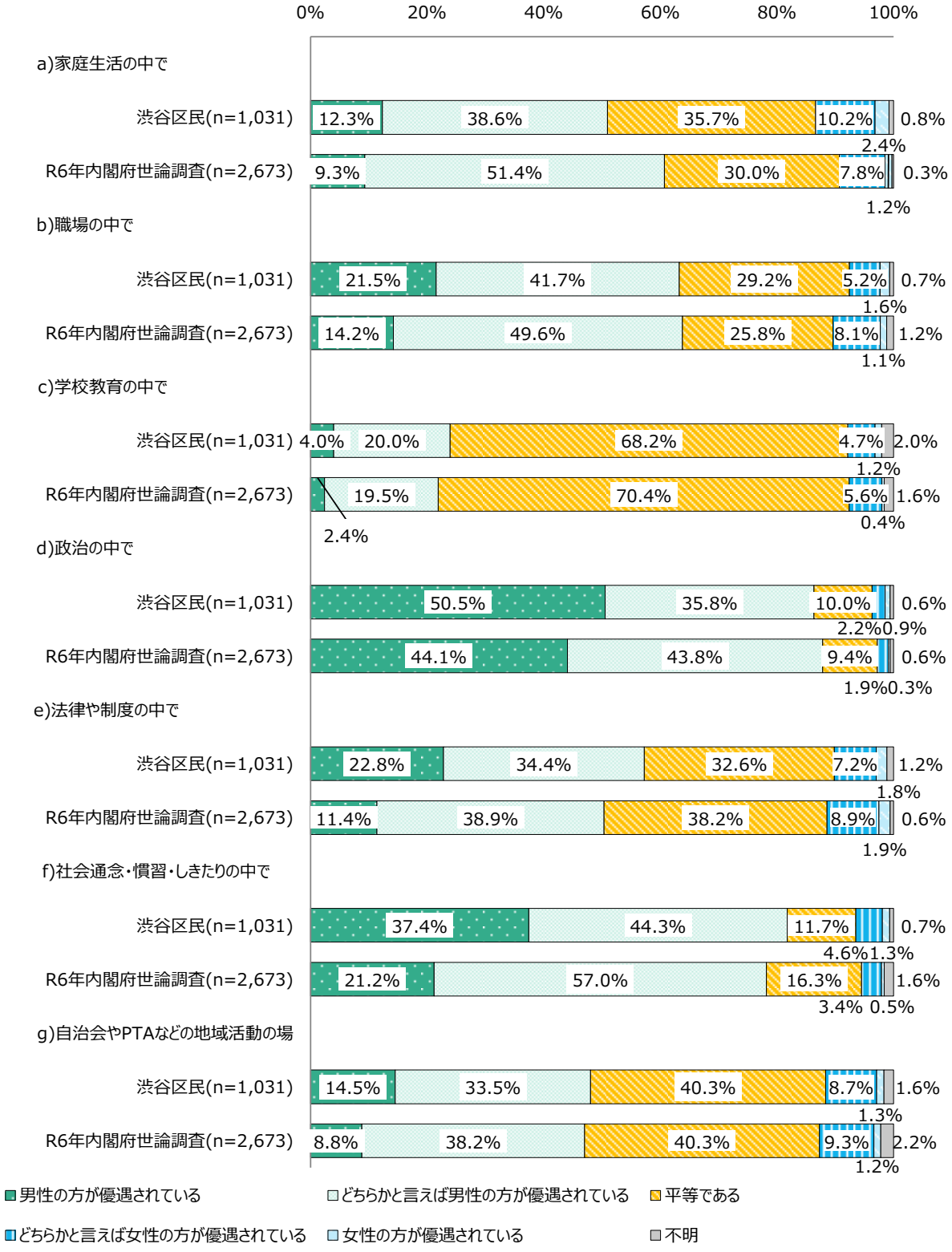
渋谷区意識調査２０２５では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方（「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方）について「どちらかといえば反対」「反対」の割合が７３．８％と、国の調査結果と比較してもジェンダーによる役割分担に否定的な考え方をする人の割合が高い傾向がみられました（図表　９）。一方で、「家庭生活」、「職場」、「政治」、「町会・地域活動」、「社会通念・慣習」など様々な場で、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と思う割合が高く、ジェンダー平等が達成されていない場面が多いと考えられている様子がうかがわれます（図表　１０）。こうした背景には、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、ジェンダーに関わる無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していることが考えられます。

図表　９　「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について



資料：「渋谷区民」は渋谷区意識調査２０２５より作成。「内閣府調査」は内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和６年９月）より作成。

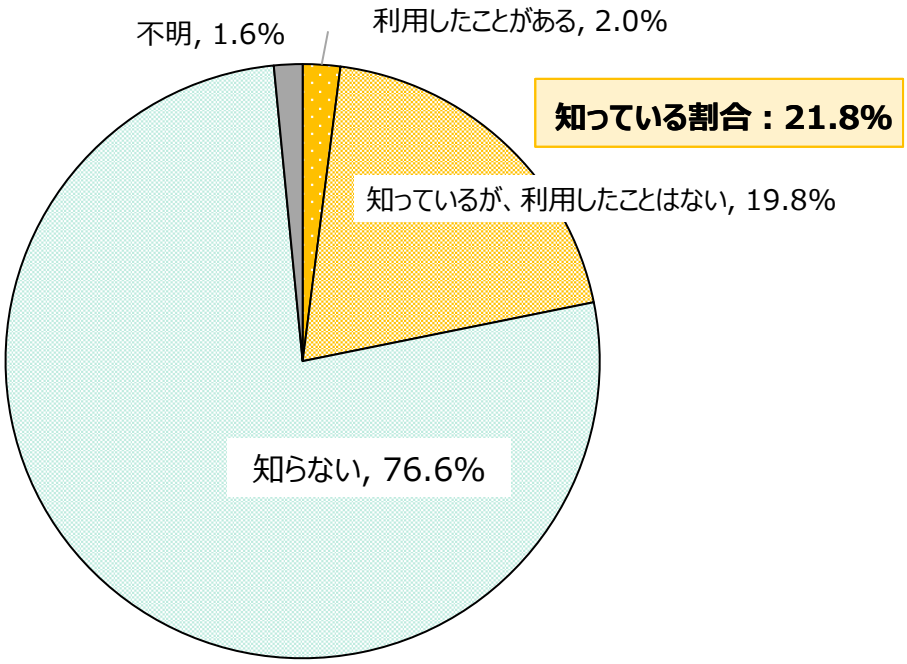
図表　１０　様々な場面における男女平等意識（男女の地位は平等になっていると思うか）



資料：「区民」は渋谷区意識調査２０２５より作成。「内閣府調査」は内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和６年９月）より作成。

また、渋谷区意識調査２０２５によれば、アイリスを知っている割合は、区民では２１．８％にとどまっています（図表　１１）。令和４年度調査における認知状況（３９．２％）と比較すると、知っている割合が減少しており、センターの名称変更（Ｐ．４４の図表　１８参照）が認知されていない可能性があります。

図表　１１　アイリスの認知状況



渋谷区民（n=1,031）

資料：渋谷区意識調査２０２５より作成。

【リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）】とは

１９９４年（平成６年）に開催された国際人口開発会議及び１９９５年（平成７年）に開催された第４回世界女性会議において提唱された、人間の性と生殖に関する健康と権利の確立に関わる包括的な考え方です。

いつ何人子どもを産むか産まないか選ぶ自由、安全な妊娠・出産、子どもが健康に産まれ育つことなどが含まれています。また、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が広く含まれています。また、近年は「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（SRHR）」として、性の多様性の尊重、性的自己決定権、性暴力の防止なども含めた、より包括的な人権の視点から捉えられています。

施策の方向性３．　ＳＯＧＩＥの理解促進のための情報発信

パンフレットや区報など従来の媒体に加え、ＳＮＳなどデジタルメディアを含めた多様な媒体・手段による情報発信を行い、あらゆるＳＯＧＩＥ、年齢、世帯の多様なニーズに応じた広報活動を展開することが求められます。

施策の方向性４．　ＳＯＧＩＥと人権に関する学びの機会の提供

性的マイノリティに関する理解促進、リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識啓発、デートＤＶをはじめ暴力や性犯罪の加害者・被害者をつくり出さないための啓発として、講座や講演会の開催や区以外の主体が実施するイベントの支援が求められます。



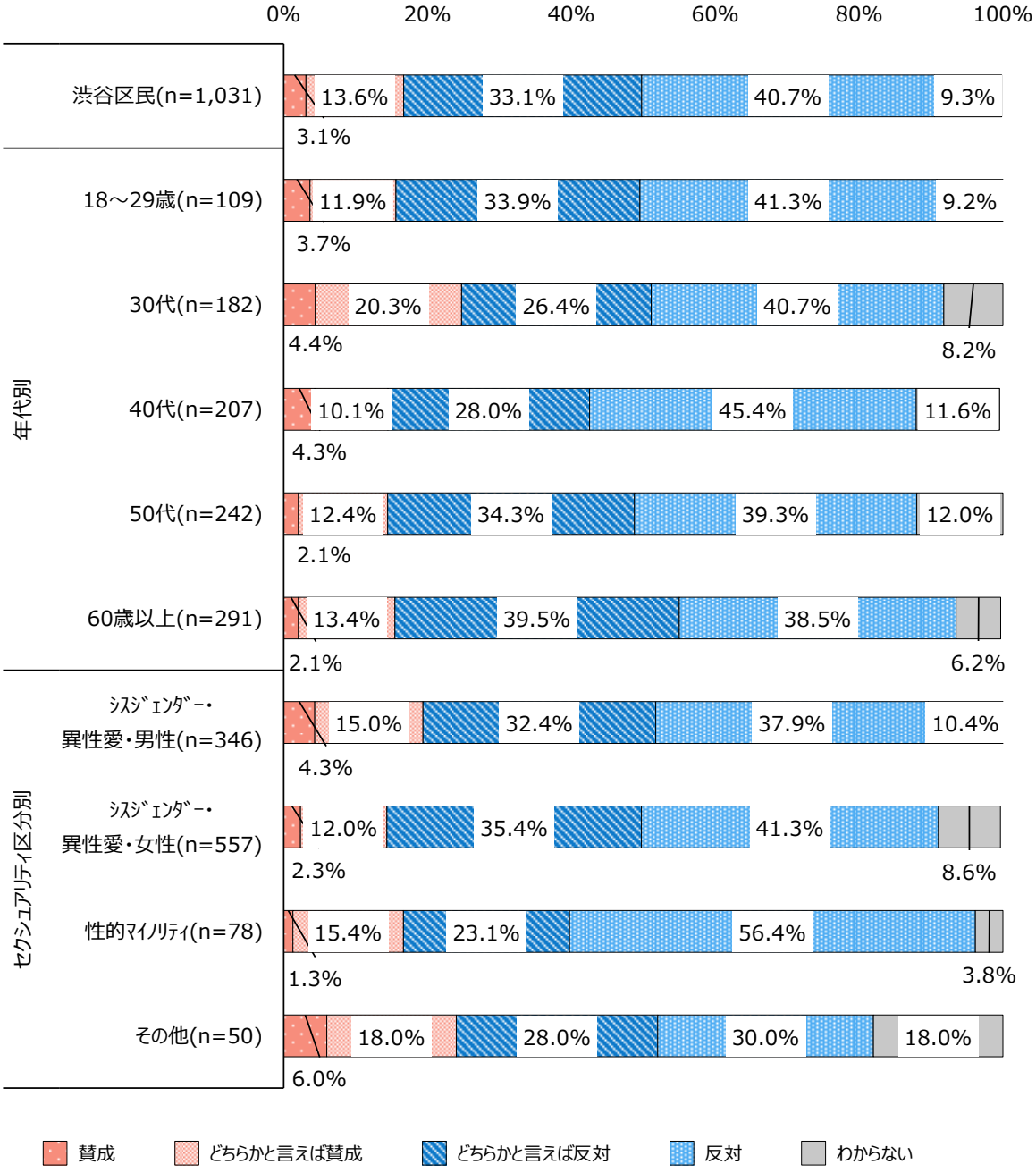
施策の柱III.　ＳＯＧＩＥにかかわらず社会参画できる支援と環境整備

施策の柱Ⅲは、「仕事・家庭・地域」のうち、主に仕事や地域等における社会参画に関する施策・事業を扱います。社会参画の場として「雇用・職場」と「地域活動や意思決定の場（審議会・委員会等を含む）」が想定されます。「雇用・職場」については、仕事と生活の両立支援や女性活躍推進が含まれます。

個人がその個性と能力を十分に発揮し、共にあらゆる分野に参画できる社会のためには、ＳＯＧＩＥにかかわらず、働く意欲を持つすべての人がいきいきと働くことができる環境づくりが重要です。そのためには、地域の活動や意思決定の場における平等な参画が鍵となります。

しかし、渋谷区意識調査２０２５の結果によれば、職場、政治、社会通念・慣習・しきたりにおいては男性優遇との回答の割合が高い傾向にありました（ｐ２８　図表　１０）。また、前述のとおり、ジェンダーによる役割分担に否定的な考え方をする人の割合は全体的に高い傾向がみられますが、「30 代」では、他の年代に比べて、ジェンダーによる役割分担に肯定的な考え方をする人の割合が高い傾向がみられます（図表　１２）。女性の社会参画や意思決定の場への参画の実現のための支援と環境整備が求められます。

図表　１２　年代・セクシュアリティ区分別の「男性は仕事、女性は家庭」という考え方



資料：渋谷区意識調査２０２５より作成。

２０２０年（令和２年）国勢調査によると、渋谷区では、女性の労働力率が６３．７％（全国では５３．５％）、女性の管理的職業従事者比率が２４．８％（全国では１５．７％）となっており、全国と比較して高い水準となっています。

また、区における既婚女性全体の就業率（世帯数ベース）は６０．６％ですが、末子か０～５歳のいずれの年齢においても、この水準を上回っており（図表　１３）、子どもがいても働き続けることが当たり前になりつつあるといえます。

図表　１３　末子の年齢別の就業率（世帯数ベース）

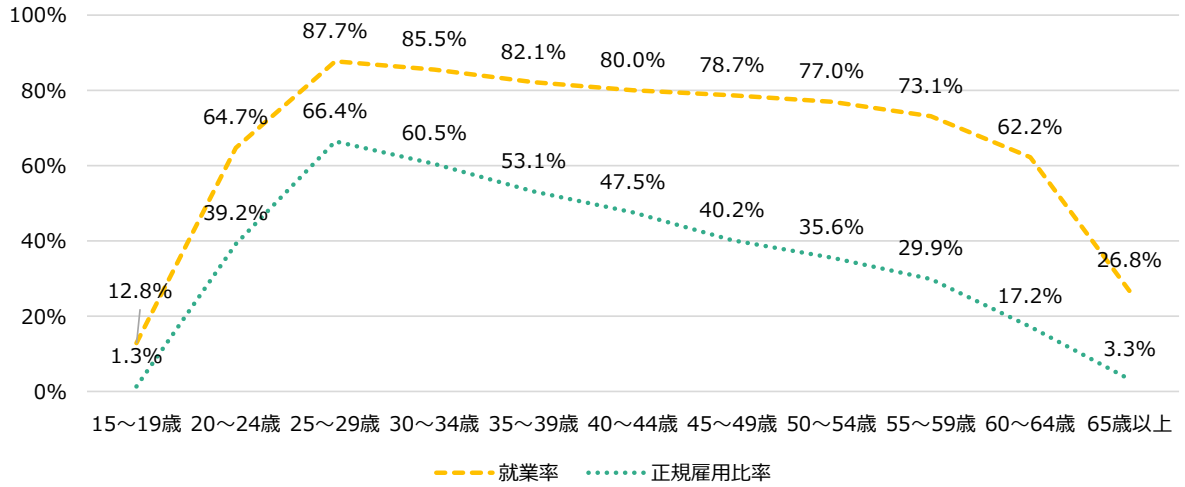
	０歳	１歳	２歳	３歳	４歳	５歳
妻の就業率（%）	６３．２	６９．６	７４．６	７０．３	７１．９	７０．０

資料：総務省「国勢調査」（令和２年）より作成。

注　：就業率には、育児休業中等も含む。母数から労働力状態「不詳」を除く。

しかし、キャリア形成の観点では、今なお課題が残っていることがわかります。既婚女性全体では、20 代後半に正規雇用比率が 6 割を超えたあと、年齢を重ねるにつれて徐々に低下していきます。若い頃は正社員として働いていても、その後、パートや契約社員など非正規雇用に移る人が増え、正社員比率がなだらかに下がっていく、「L 字カーブ」型のキャリアの姿が見て取れます（図表　１４）。この背景には妊娠・出産・育児等のライフイベントの影響があると考えられることから、子育てをしながら、希望に応じて正社員として就業継続し、キャリア形成できるようにするための支援が一層重要になっています。

図表　１４　既婚女性の年代別就業率・正規雇用比率



資料：総務省「国勢調査」（令和２年）より作成。

注　：就業率には、育児休業中等も含む。母数から労働力状態「不詳」を除く。

渋谷区議会における女性議員の割合は４４．１％（３４議席中１５議席）となっています（２０２４年度（令和６年度））。男女が共に意思決定に関わるために、女性の議会へのより一層の参画が求められます。

審議会等における女性の割合をみると（図表 １５）、審議会委員では３６．４%、防災会議委員では２０．５%（いずれも２０２４年度（令和６年度））となっており、いずれも国が定める目標値に達していない現状にあります。また、５０ある審議会のうち、女性委員の人数が０人の審議会が６つあります。意思決定の場への女性のさらなる参画支援と環境整備が求められます。

図表 １５　区議会・審議会・防災会議委員における女性の割合

	渋谷区 （２０２４年度）	国の目標値 （２０３０年）
区議会の議員	４４．１％ （１５／３４議席）	-
審議会委員	３６．４％ *女性委員がゼロの審議会 ６／５０審議会	４０％ ～ ６０％
防災会議委員	２０．５％	３０％

資料：内閣府「市区町村女性参画状況見える化マップ」（令和６年度）、内閣府「第６次男女共同参画基本計画」（令和８年）より作成。

施策の方向性５．　ＳＯＧＩＥにかかわらず活躍できる職場環境の整備

雇用機会や待遇において差別をなくすこと、妊娠・出産・育児休業等（男性の取得も含む）を理由とした不利益な取扱いが行われることがないようハラスメントのない職場づくりを行うこと、妊娠・出産を経ても就業継続がしやすい環境整備をすること、女性が就業継続のうえ管理職等に従事するなど活躍しやすい環境整備を行うことなどが求められます。

また、性的マイノリティの就業に関わる差別や困難の解決のため、ハラスメントやアウティング等の防止を推進することが求められます。

施策の方向性６．　地域活動や意思決定の場における女性の参画促進

審議会・委員会等における女性の任用促進に向けて具体的な数値目標を設定するなどして、各場において実効性のあるポジティブ・アクション（積極的改善措置）を検討し、計画的に女性の参画を促進していくことが求められます。

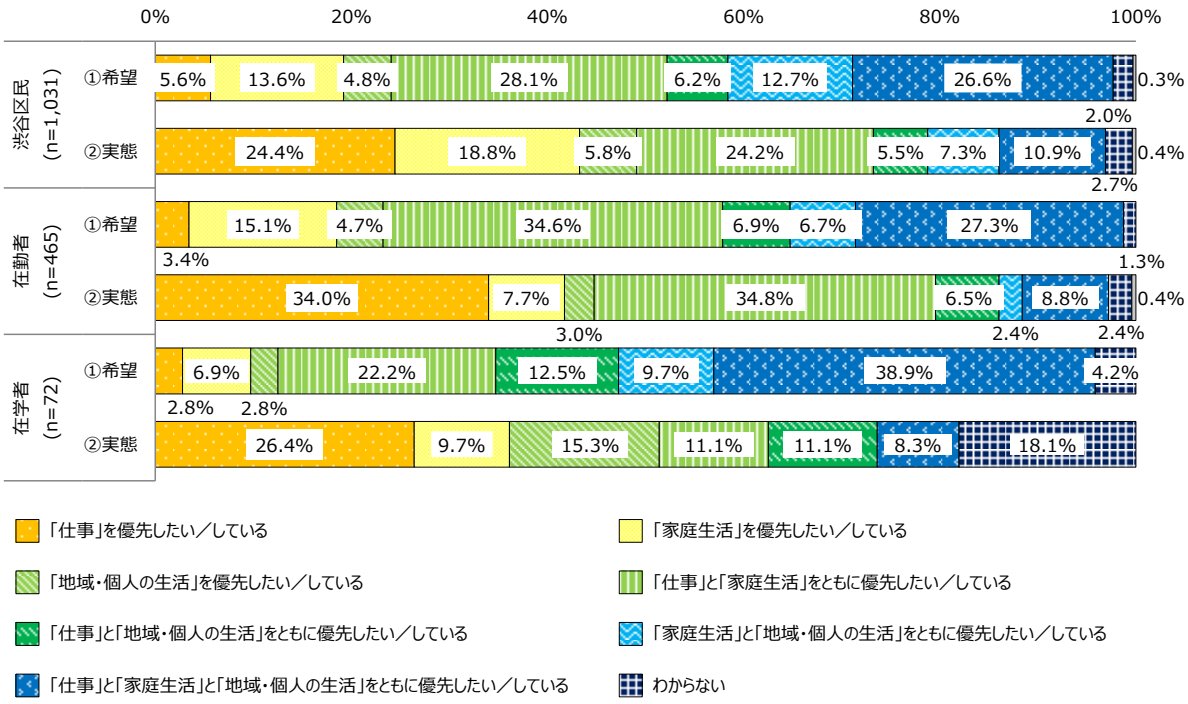
施策の柱Ⅳ.　生活の場におけるケアや福祉の充実

施策の柱Ⅳは、「仕事・家庭・地域」のうち、生活における支援に関する施策・事業を扱います。子育てや介護などケアの分野、健康支援、またこれらの窓口業務を含む福祉の体制づくりを範囲とします。なお、例えば、男性の育児参画のように、従来、男性は意識啓発の対象としてのみ捉えられる場面もありましたが、本行動計画では、啓発の対象のみではなく、支援の対象でもあること（例えば、実際の育児の支援の対象であること）に留意のうえ、施策を展開します。

渋谷区は、誰もがこの社会にとって大切な個人として尊重され、あらゆる人が自分らしく生きられる街づくりを目指しています。そのためには、子どもの成長や高齢者等の地域生活の維持など支援が必要な人を支える責任や負担を、ジェンダーにかかわらず担い、社会全体で支え合うことができるようにする必要があります。また、ＳＯＧＩＥに起因する様々な困難な状況に置かれている人が安心して暮らせる環境整備を進める必要があります。

渋谷区意識調査２０２５では、区民は「仕事」のほかに、「家庭生活」や「地域・個人の生活」をともに優先したいなどといったワーク・ライフ・バランスの希望がみられる一方で、実際には「仕事」を優先している、「家庭生活」を優先しているなど、本人が望むワーク・ライフ・バランスがとれていないとの回答が多くみられました（図表　１６）。

図表　１６　ワーク・ライフ・バランスの優先内容の希望と実際



資料：渋谷区意識調査２０２５より作成。

子育てに関しては、保護者が安心して働くことができるよう、保護者の働き方に応じた保育ニーズに応えるための多様な保育の推進や、子育てをする親の孤立の防止、ＳＯＧＩＥにかかわらず育児に関して相談できる窓口や支援事業といったサポート機能も重要です。

高齢者や障がい者の生活支援や介護において、女性がその担い手になりがちであり、その負担の解消が課題となっています。また、介護の負担や責任をＳＯＧＩＥにかかわらず共に担い、社会全体で支え合うことが求められます。

また、性差やＳＯＧＩＥの特徴を踏まえ、適切かつ主体的な健康づくりを図るとともに、心身の状態に応じたサポートを提供することも課題となっています。男性については、健康を損なう生活習慣のほか、自殺やひきこもりに関する課題が女性より多くみられることが指摘されています。女性は、思春期、妊娠・出産、更年期、高齢期などライフステージごとに変化が大きく、特有の健康課題があると考えられます。健康に関わる事項について、ＳＯＧＩＥにかかわらず誰もが自らの意思で選択し健やかに生きられるよう、正しい知識の普及啓発を図ることが求められています。

貧困や障がいなどの社会的困難を抱えている場合、ＳＯＧＩＥに関する生きづらさを背景に、さらに複合的に困難な状況に置かれやすくなります。これらの様々な困難を抱えた人々が、安心して暮らすことができるよう、総合的かつきめ細やかな相談と生活や自立支援の体制づくりが課題となっています。特に性的マイノリティであることで、医療・福祉等へのアクセスが難しくなることが指摘されており、保健・医療・福祉の場においても、ＳＯＧＩＥの多様性を前提とした対応が求められます。

施策の方向性７．　ＳＯＧＩＥの視点に立った子育て支援の充実

ＳＯＧＩＥにかかわらず育児や家事を担うこと、仕事と家庭の両立について区民への啓発や働きかけを行うとともに、子育てニーズに応じた保育、ひとり親家庭、性的マイノリティの子を持つ親、子育てをしている同性カップルへの支援などを行う必要があります。

施策の方向性８．　ＳＯＧＩＥの視点に立った介護の充実

ジェンダーにかかわらず介護を行うことについての啓発や働きかけを区民に行うとともに、仕事と介護の両立支援、ＳＯＧＩＥの視点を踏まえた自立支援や介護予防、介護福祉サービスなどの施策を実施する必要があります。

施策の方向性９．　性差に応じた健康支援

各自の主体的かつ適切な健康づくりに向けて、がん検診、母子保健、精神保健、不妊治療など性の特徴を踏まえた支援を提供していく必要があります。

施策の方向性１０．包括的な福祉体制の整備

ＳＯＧＩＥに関する専門的知識を持った相談体制を整備するとともに、ＳＯＧＩＥに起因する困難だけでなく複合的な困難を抱える人への支援を充実するため、様々な相談機関や支援機関と連携した包括的な福祉体制の整備を図る必要があります。

また、困難な問題を抱える女性が置かれている状況や支援ニーズは多様化・複合化しており、一人ひとりの状況や意思に応じた支援が求められています。必要な支援につながるための情報提供や相談体制の充実、関係機関との連携を図り、切れ目のない支援を行う必要があります。

施策の柱Ⅴ.　地域のセーフティーネット構築

施策の柱Ⅴは、地域におけるセーフティーネットに関わる施策や事業を扱います。

大規模災害は、すべての人の生活を脅かしますが、とりわけ脆弱な状況にある人々がより深刻な影響を受けることが指摘されています。このことを踏まえ、女性や性的マイノリティが安心・安全に避難生活を送れるよう対策を講じることが重要です。

また、災害など非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の格差の拡大や、配偶者等からの暴力や性被害・性暴力といった社会課題が拡大・強化される傾向にあります。非常時において、女性に負担が集中したり、女性や性的マイノリティの困難が深刻化したりしないような備えが求められています。なお、国においては、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」が策定されています。

「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」

自然災害の被害を小さくするための取組として、女性と男性が被害から受ける影響の違いに配慮して、女性の視点からの災害対応が行われることが重要です。そのような災害対応を進めるための基本的な考え方、平常時の備え、避難生活等において取り組むべき事柄を示したガイドラインです。災害発生時にすぐに活用できるチェックシートやポスターも掲載されています。２０２０年（令和２年）５月に策定されました。

https://www.gender.go.jp/policy/saigai/fukkou/guideline.html

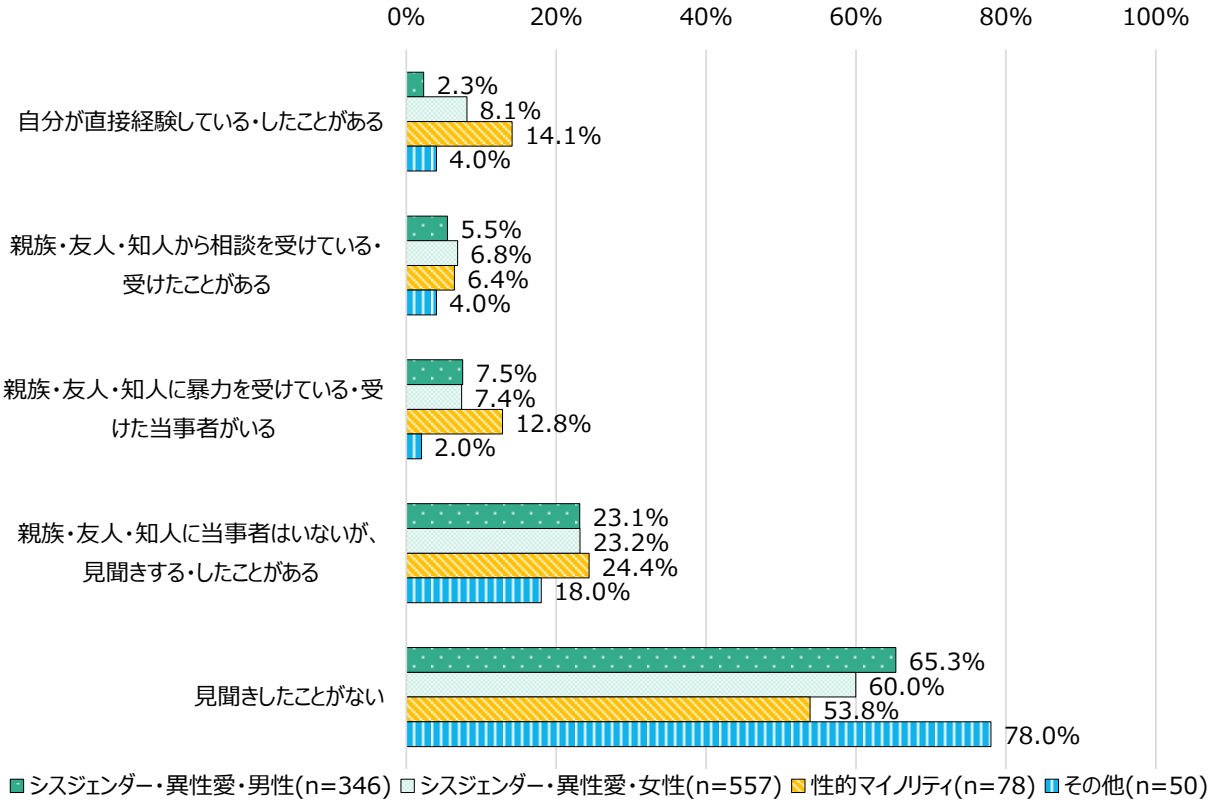
暴力は重大な人権侵害です。暴力の根絶を図ること、及び、被害者の回復のサポートを行うことは、ＳＯＧＩＥにかかわらず、誰もが安心して暮らせる街づくりのために重要です。

女性に対する性犯罪・性暴力、ストーカー行為、ＳＮＳなどによる被害には、引き続き的確に対応することが重要です。また、性犯罪や暴力の課題に対応するうえで、ＳＯＧＩＥにかかわらず誰もが性犯罪・性暴力の被害者になりうるということに留意する必要があります。

渋谷区意識調査２０２５では、直近５年間でＩＰＶを自ら経験した区民の割合は、シスジェンダー・異性愛・女性で８．１%、シスジェンダー・異性愛・男性で２．３%となっており、女性が被害者となる割合が高い一方、男性も被害者となりえることが分かります（図表　１７）。また、同調査では、性的マイノリティの１４．１%がＩＰＶ被害に遭ったことがあると回答しており、非常に高い割合となっています。同時に、区民の間では、ＩＰＶという用語を聞いたことがない

という割合は５３．０％で、渋谷区ＩＰＶ相談支援センターを知っている割合は６．９％となっています。用語や支援体制の認知が広がっていないことで、被害者や周囲の人が、区が設置した相談先につながりづらい可能性があります。ＩＰＶという用語の認知度を高めると同時に、支援体制を強化していくことが求められます。

図表　１７　ＩＰＶについて見聞きした経験



資料：渋谷区意識調査２０２５より作成。

渋谷区では、個人事業主・中小企業から大企業まで規模が異なる事業所が活動し、大学等の教育機関・研究機関・ＮＰＯの活動拠点が多く立地しています。また、世界中からあらゆる世代が集う街でもあります。区民だけでなく、来街者が区内で性犯罪や性被害に遭うことを防止し、必要な支援を行うことが求められます。

施策の方向性１１．女性及び性的マイノリティの視点を踏まえた防災・災害対策の実践

これまで、女性や性的マイノリティ固有のニーズや意見が十分に反映されないまま、防災や災害対策が進められてきました。その結果、国内の被災地においては、女性や性的マイノリティが日常抱えている固定的役割分担や物資のアクセス等の問題が、災害発生時にはより顕在化し、さらなる困難をもたらしています。女性及び性的マイノリティの視点を取り入れた、備蓄品など平常時の備え、初動段階や避難生活のガイドラインの策定、避難所の整備が求められます。

施策の方向性１２．親密なパートナー間の暴力（ＩＰＶ）や家族間の暴力の防止と被害者支援

ＩＰＶ、高齢者虐待、児童虐待等の被害者に対して、相談から保護・自立支援、自立後の支援にいたるまで、包括的に支援を提供できる体制構築を推進することが必要です。ＩＰＶ被害者においては、女性の被害者が多い一方、男性被害者がいることや、同性パートナー間で発生する暴力もあることを踏まえ、ＳＯＧＩＥにかかわらず適切な対応を行うことが求められています。これまで、渋谷区ＩＰＶ相談支援センターでは、２０２３年（令和５年）に４５件、２０２４年（令和６年）に４３件、２０２５年（令和７年）に５８件の相談に対応しました。

女性はもとより、男性や性的マイノリティに対する暴力根絶に向けて、暴力を容認しない社会の形成のため、一貫した切れ目のない被害者支援体制を構築すると同時に、関係機関等との連携体制の強化が求められます。

施策の方向性１３．年齢やＳＯＧＩＥの視点を踏まえた性被害の防止と被害者支援

区民や来街者、特に若い世代における性の商品化を含む性被害を防止するため、関係機関やＮＰＯ等との連携体制を構築のうえ、相談支援及びアウトリーチを実践することが求められます。

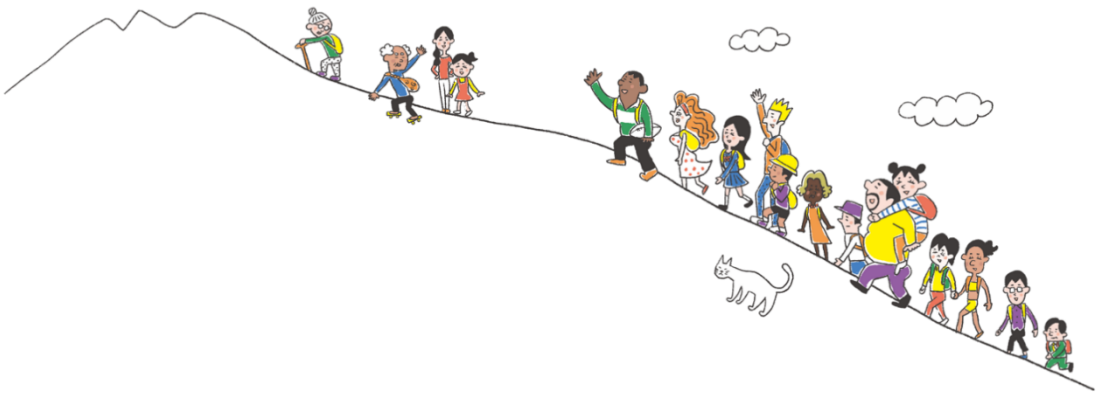
施策の柱Ⅵ.　多様な主体による連携促進

施策の柱Ⅵでは、産学官連携や民間の支援団体とのネットワーク推進など多様な主体による連携、及び、アイリスの連携・交流・団体育成などの機能の充実を目指します。

ＳＯＧＩＥに関連する社会課題の解決のためには、行動計画の体系に掲げた施策を総合的かつ効果的に展開することが必要です。ただし、ＳＯＧＩＥに関わる社会課題は、教育、労働、医療等の幅広い分野に関連するものであることから、各施策の総合的な推進のためには、行政や関係機関が多様な主体とつながり、その課題解決に努めていくことが重要です。

これまでの行動計画は、個人や団体等のエンパワーメントを図ることが重要との視点に立って策定されています。個人や団体等のエンパワーメントのためには、相談や支援の要請を待つのではなく、区民や事業所、教育機関、ＮＰＯ等へのアウトリーチが推進されることが重要です。

区はアイリスを拠点として、これまで、各種講座やイベント等を通じて、男女平等・多様性社会の推進に向けた知識や意識の普及に努めてきました（図表　１８）。引き続き、区民等のニーズに応じた相談対応を行い、専門的な支援や課題解決のために、関係機関やＮＰＯ等と連携することが求められます。加えて、区とＮＰＯや企業等の関係団体が、共通の目的の下で対等な関係に立ち、それぞれの強みを活かしながら社会課題の解決に取り組むことで生まれる成果（コレクティブインパクト）を創出することが求められます。



図表 １８　渋谷区インクルーシブシティ推進課、及びアイリスに関する年表

年　度	渋谷区インクルーシブシティ推進課、及びアイリスの主な動き
１９９２年	・　渋谷女性センター・アイリス 開設 ・　アイリス相談（法律相談・悩みごと何でも相談）開始 ・　アイリス講座 開始
２０００年	・　しぶやフォーラム（女性のつどい・アイリスのつどい合同）開始
２０１５年	・　渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例 施行 ・　渋谷男女平等・ダイバーシティセンター＜アイリス＞へ名称変更 ・　男女平等・多様性社会推進会議 発足 ・　性的少数者のためのにじいろ電話相談 開始 ・　渋谷区パートナーシップ制度 開始
２０１６年	・　男女平等・多様性社会推進行動計画 策定
２０１７年	・　渋谷区パートナーシップ証明実態調査２０１７ 実施 ・　レインボープライドブース 出展 ・　コミュニティスペース（＃渋谷にかける虹） 開始 ・　しぶやレインボー宣言ＰＯＰ開始
２０１８年	・　レインボープライドブース 出展 ・　にじいろパートナーシップ法律相談 開始
２０１９年	・　レインボープライドブース 出展
２０２０年	・　事業（アイリス相談、アイリス講座等）オンライン化 ・　全国パートナーシップ制度共同調査 開始 ・　パートナーシップ証明書取得助成金制度 開始
２０２１年	・　東京都パートナーシップ制度導入自治体ネットワーク 結成
２０２２年	・　第１回渋谷ジェンダー映画祭　開催 ・　渋谷区パートナーシップ証明実態調査２０２２ 実施
２０２３年	・　レインボープライドブース 出展再開
２０２４年	・　渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例 施行 ・　渋谷インクルーシブシティセンター〈アイリス〉に名称変更 ・　パートナーシップ証明の対象が同性カップルから異性カップルにも拡大
２０２５年	・　パートナーシップ制度導入自治体における性的マイノリティ関連事業の実態調査　実施

施策の方向性１４．多様な主体とのネットワーク推進と場づくり

複雑化・多様化する課題を早期に発見して支援につなげるために、区民をはじめとした、事業所、教育機関、ＮＰＯ等の主体が役割や特徴を最大限発揮すること、また、区と関係機関が連携するだけでなく、関係機関同士が連携することも必要です。

また、ＳＯＧＩＥにかかわらず個性を生かし、共に地域社会を築いていくために、ＳＯＧＩＥにかかわらず参加できる事業やイベントを通じた交流の場づくりが求められています。

施策の方向性１５．アイリスの連携・交流・育成機能の充実

区民等のＳＯＧＩＥに起因する課題や支援ニーズへの対応のためには、アイリスにおける、アウトリーチを含めた多様な主体との連携機能、区民等の交流のための場や機会づくりの機能、（特にまだ支援団体が存在しない領域における）ＮＰＯ等民間団体の育成機能の充実が求められます。



施策の柱Ⅶ.　庁内推進体制の強化

施策の柱Ⅶは、庁内の推進体制の強化を扱います。庁内のジェンダー平等、行動計画の実効性の向上、各部局における施策立案・実施の促進、パートナーシップ証明書の活用機会の拡大が含まれます。

区民等におけるジェンダー平等を推進するためには、その推進役である庁内において、ジェンダー平等の推進、行動計画の実効性の向上、行政サービスの拡充などの推進体制の強化が図られることが重要です。

庁内においては、係長相当職や課長補佐相当職、課長相当職における女性比率が国の目標に達しています。また、前回の行動計画策定時点と比べると、課長補佐相当職・課長相当職の女性比率は大幅に向上しました（図表　１９）。これまでの取組が結実し、女性職員のキャリア形成が着実に進んでいる様子がうかがわれます。

一方で、「ちがいをちからに変える人財活躍支援 アクションプラン」において、管理職（課長級以上）における女性比率の目標値を３５％以上、係長職以上における女性比率を４５％以上という渋谷区としての目標を設定していますが、管理職（課長級以上）における女性比率は２６．８％、係長職以上における女性比率は３４．２％にとどまっています（いずれも２０２５年度（令和７年度））（図表　１９）。さらに、前回の行動計画策定時点と比べると、係長相当職や部局長・次長相当職については女性比率が低下しています。将来的に管理職として活躍することが期待される層の拡大を図るとともに、部局長・次長相当職といったより高い職位への登用を進めるため、引き続き、女性職員の登用に向けた取組が必要です。

また、庁内における男性職員の２週間以上の育児休業取得率は５９．３％（２０２４年度（令和６年度））と、国の目標に比べても低水準にあります（図表　１９）。男性職員の育児休業については、取得率の向上だけではなく取得期間の長期化にも目を向けることが重要です。庁内におけるジェンダー平等の実現のため、男性職員の育児・家事参画を促進するための取組や職場環境の整備が求められます。

図表　１９　渋谷区庁内における女性比率と男性の育児休業＊１の取得状況

	渋谷区	区の目標	国の目標
係長相当職＊２	４４．９％	-	４０.０％
課長補佐相当職＊２	３８．８％	-	３４％
課長相当職＊２	３２．４％	-	２４％
部局長・次長相当職＊２	８．３％	-	１６％
係長職以上＊３	３４．２％	４５％以上	-
管理職（課長級以上）＊３	２６．８％	３５％以上	-
男性職員の２週間以上の育児休業＊３、４	５９．３％	８５％以上	８５％

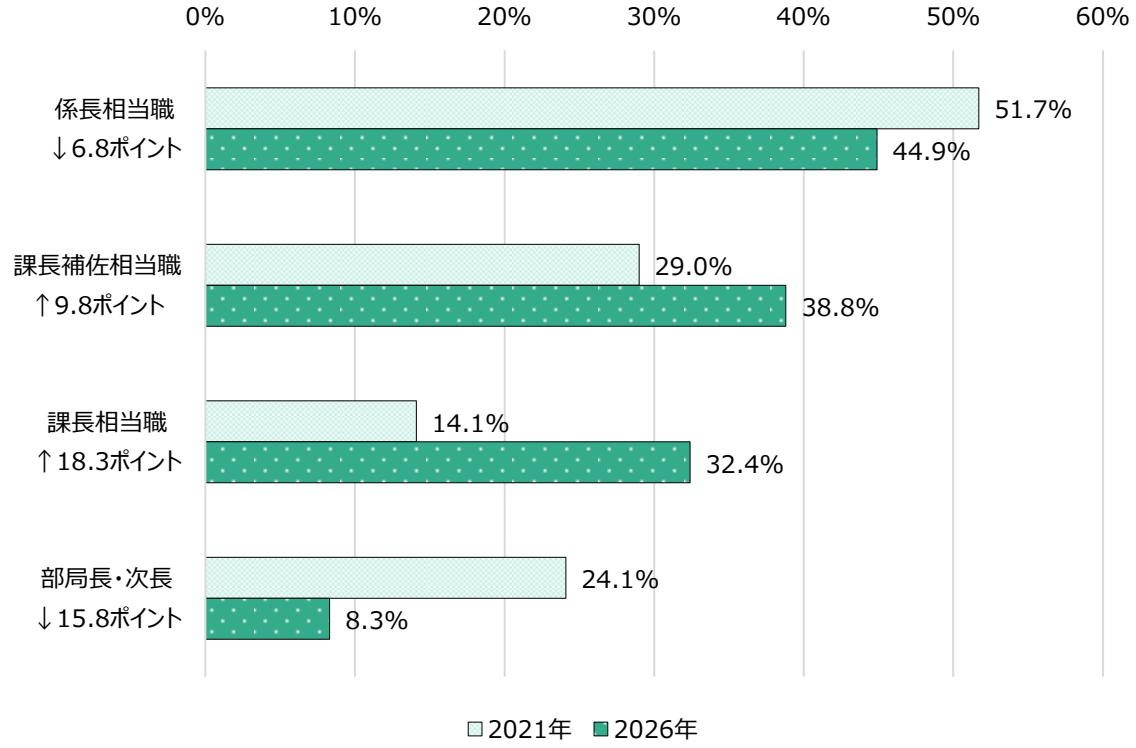
＊１：３歳に満たない子を養育している男性職員の育児休業又は部分休業の取得率。

＊２：２０２６年（令和８年）３月時点。内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和７年度）」より作成。

＊３：渋谷区「渋谷区アクションプラン」より作成。

＊４：こども家庭庁「こども未来戦略（令和５年１２月２２日）」。

図表　２０　前回計画策定時点からの変化



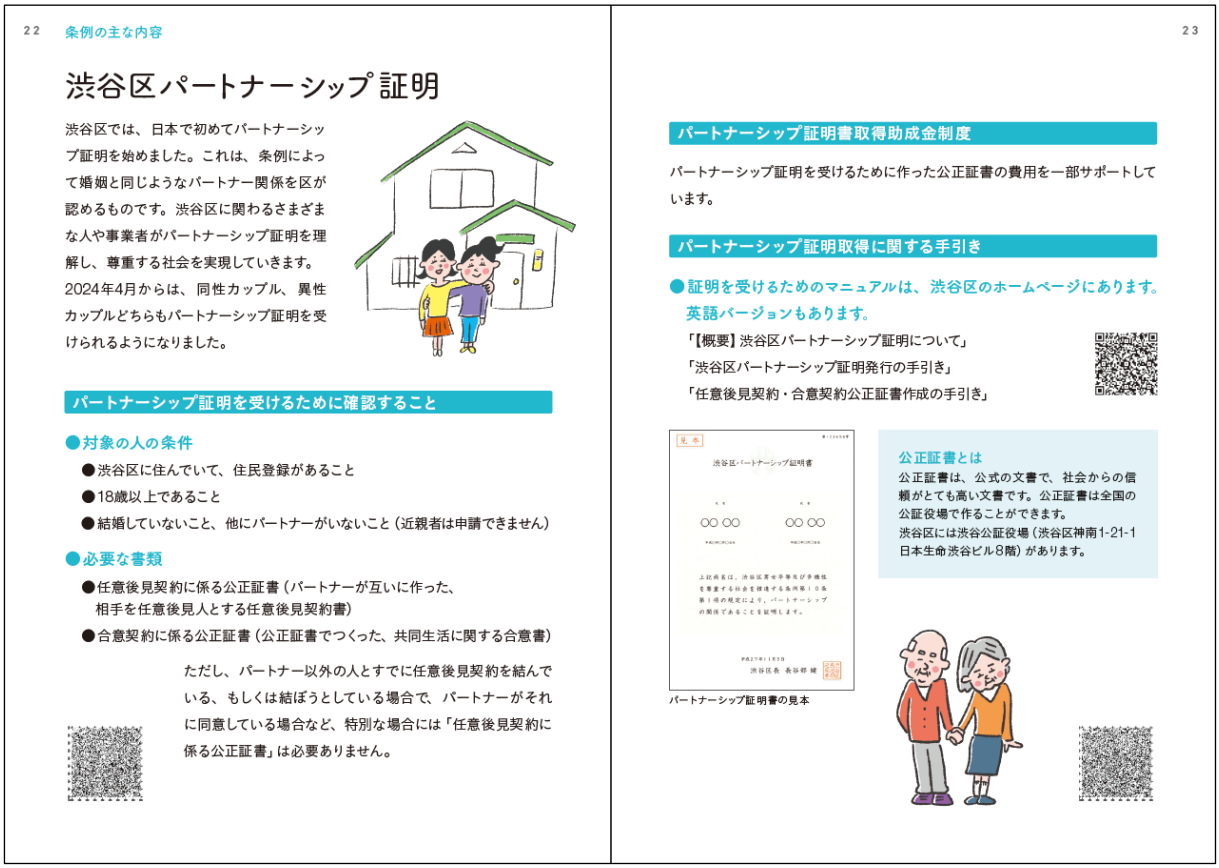
ジェンダー平等を推進するため、本行動計画の実効性を高めることが重要です。具体的には、ＳＯＧＩＥにかかわらず一人の人間としてその個性と能力を十分に発揮し、安心して生活し、社会的責任を分かち合い、共にあらゆる分野に参画できる街づくりという基本理念を、あらゆる施策において取り入れることが求められます。

あらゆる施策にＳＯＧＩＥの視点を導入した行動計画は全国的にも例がなく、各分野において先進的な取組の検討が求められますが、本行動計画は、こうした先進的な取組の検討を、各主管課に期待するものでもあります。そのため、行動計画に位置付けられた各事業を、ジェンダー平等の視点を踏まえながら円滑に推進することを目的として、各事業の主管課からジェンダー平等推進員を選任しています。ジェンダー平等推進員は、インクルーシブシティ推進課との連絡調整窓口としての役割を担うとともに、各所属の職員に対して、国や東京都からのジェンダー平等に関する通知や情報を共有し、ジェンダー平等に関する取組の推進につなげています。

性の多様性の尊重のため、区は２０１５年（平成２７年）より渋谷区パートナーシップ制度を開始しました（図表 ２１）。２０２５年（令和７年）５月の時点で、全国５３２の自治体において、パートナーシップ制度が導入されていますが、渋谷区パートナーシップ証明は、公正証書取得を要件とする全国的に数少ない制度であり、パートナーとの暮らしにおける万が一の事態に備えた有効性への期待が寄せられています。さらに、２０２４年（令和６年）には、戸籍上の性別が同一でなくとも制度が利用できるようになり、より包括的な制度へと転換がはかられました。

一方、パートナーシップ制度が普及する過程においては、先例となる自治体において制度上の課題点の克服や改善が積み重なり、各地で特色ある制度やより充実した制度が導入されてきました。こうした中、渋谷区においては、パートナーシップ証明書を提示することにより区民が得られる行政サービスは、水防又は応急措置の業務に伴う遺族補償一時金の支給、弔慰金の支給、区民住宅、区営住宅の入居申請、借り上げ等高齢者住宅の申請、住民票の続柄の記載となっています。さらに、様々な行政サービスにＳＯＧＩＥの観点を取り入れ、渋谷区ならではの特色ある制度とするために、パートナーシップ証明書の活用機会の拡大と利便性の向上が期待されています。

図表　２１　渋谷区パートナーシップ制度



22　条例の主な内容

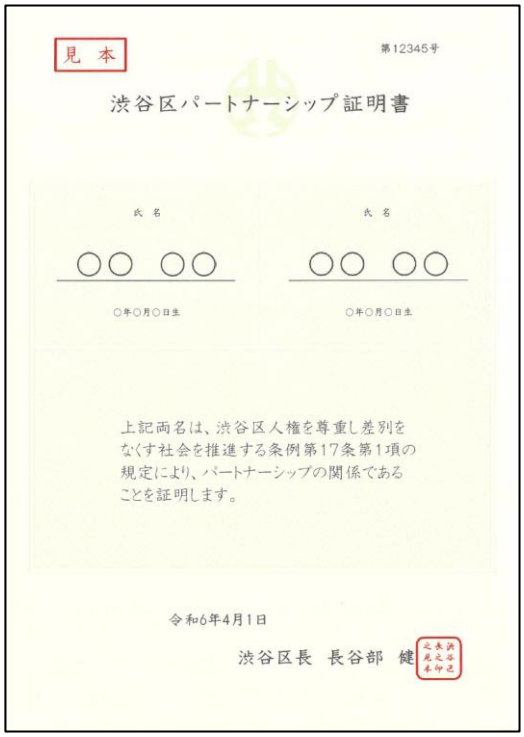
渋谷区パートナーシップ証明

渋谷区では、日本で初めてパートナーシップ証明を始めました。これは、条例によって婚姻と同じようなパートナー関係を区が認めるものです。渋谷区に関わるさまざまな人や事業者がパートナーシップ証明を理解し、尊重する社会を実現していきます。2024年4月からは、同性カップル、異性カップルどちらもパートナーシップ証明を受けられるようになりました。

23

（出所）渋谷区「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例小冊子」

渋谷区パートナーシップ証明書（見本）



見　本

第12345号

渋谷区パートナーシップ証明書

氏名　○○　○○　○年○月○日生

氏名　○○　○○　○年○月○日生

上記両名は、渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例第17条第1項の規定により、パートナーシップの関係であることを証明します。

令和6年4月1日

渋谷区長　長谷部　健

渋谷区パートナーシップ証明交付件数

年度	件数
２０１５年	８件
２０１６年	９件
２０１７年	１０件
２０１８年	６件
２０１９年	９件
２０２０年	１８件
２０２１年	８件
２０２２年	７件
２０２３年	３件
２０２４年	７件
２０２５年	４件
計	**８９件**

施策の方向性１６．庁内におけるジェンダー平等の実現

庁内の管理職における女性比率の向上など女性活躍の推進、働き方改革・長時間労働の是正・業務マネジメント力の向上などワーク・ライフ・バランスを支える業務運営の改善、及び庁内の男性職員の育児休業等の取得促進など男性職員の仕事と育児・介護等への参画に向けた職場環境の整備が求められます。

区では、それぞれの主管課にジェンダー平等推進員を配置し、国や東京都からのジェンダー平等に関する事務連絡などの情報を共有することで、庁内でのジェンダー平等に関する理解を広げ、取組を進めていくことを目指しています。

施策の方向性１７．ＰＤＣＡの徹底による全庁的な取組促進

本行動計画の実効性を高めるため、区役所内での推進体制と、区民や関係団体が参加した評価・推進体制を構築する必要があります。そのうえで、施策の進捗状況や課題など定性的な側面と、評価指標・アンケート調査等を用いた定量的な側面の双方から区の状況を確認し、推進に向けた効果的な議論や対話を行う仕組みが求められます。また、ＳＯＧＩＥの視点をあらゆる施策に差し込むため、インクルーシブシティ推進課が全庁を主導して、各主管課の施策立案・実施の支援を行うことが求められます。

施策の方向性１８．パートナーシップ証明書の活用機会の拡大

パートナーシップ証明書に関わるニーズを把握しつつ、制度をより充実させるため、窓口での手続きにおいてパートナーシップ証明書が有効に利用できるといった、行政サービスの拡充や、企業、事業者との連携により活用機会の裾野を広げることが必要です。

また、パートナーシップ制度を導入する自治体が増える中、制度導入自治体間のネットワークの活用等を通じた他自治体との交流や、東京都との連携などを通じて、パートナーシップ証明書の活用機会の拡大、及び利便性向上の方策を検討することが求められます。

第４章　推進に向けて

第４章　推進に向けて

１．計画の進捗確認のあり方

ジェンダー平等及び多様性社会推進の状況を継続的に把握し、施策や事業の見直しにつなげていくため、成果目標・参考指標・進捗状況調査の三つの枠組みを用いて、本行動計画の進捗確認及び評価を行います。

図表　２２　計画の進捗を確認する３つの枠組み

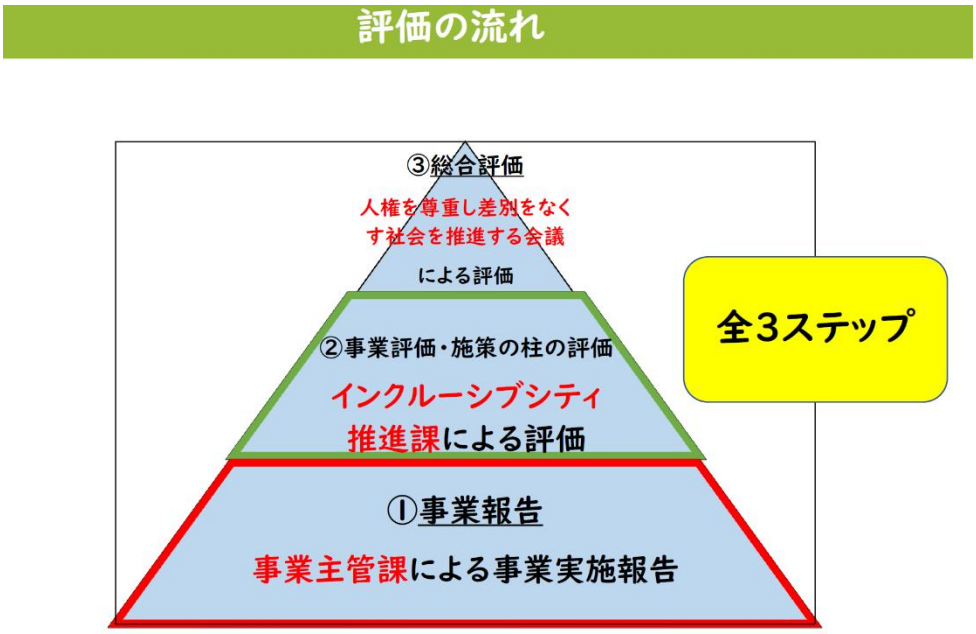


【進捗状況調査】

各主管課が実施する事業の実施状況や事業効果を把握します。主管課が施策の振り返りを行うとともに、計画の主管課であるインクルーシブシティ推進課に事業実績を報告し、インクルーシブシティ推進課において評価を行います。併せて、附属機関である渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する会議による評価を行うことで、より明瞭な評価を実現したうえで取組状況を公開します。

また、状況確認と評価を行うだけでなく、結果を主管課にフィードバックします。主管課が取組の課題について、日々検討し、試行錯誤や工夫・改善を重ねながら充実を図り、各種会議等への投げかけによる新たなアイデアの収集や各機関からの協力を得て事業に取り組めるように、インクルーシブシティ推進課としてフィードバック時に限らず、年度を通じて継続的にバックアップします。

図表 ２３　進捗状況調査における評価の流れ



【成果目標】（Ｐ．５５～）

ジェンダー平等の実現に向けた主要な成果を示すものであり、区として本行動計画の計画期間内に達成を目指す数値目標です。毎年度の状況を確認するとともに、計画期間の終了時点で達成状況を総合的に評価します。

【参考指標】（Ｐ．５７～）

ジェンダー平等の取組は、すぐに効果が現れないものも多くあります。そこで、目標値は設定しないものの、区内におけるジェンダー平等の到達度や課題の所在を広く把握するための指標として位置づけます。その推移を継続的に把握することにより、施策の効果や社会環境の変化を検証し、次期行動計画の見直しや新たな施策の検討に資する基礎的な情報として活用します。

２．成果目標

（１）政策形成や意思決定の場への女性の参画

ジェンダー平等が推進され、男女がともに政策や方針決定過程に参画している状態を目指します。

項目	直近値＊	目標値 （令和 13 年度）
区の審議会等委員の女性割合	38.9%	45%
区役所の管理職に占める女性割合	30.1%	35%

＊２０２６年４月時点の数値を直近値としています。

（２）区民のジェンダー平等実感

ジェンダー平等が実現できているかどうか、区民の実感から評価します。目標値の設定にあたっては、男女で平等実感の差が大きい項目や全国調査との差が大きい項目を中心に取り上げています。

項目			直近値＊	目標値 （令和 13 年度）
意識調査において、男女の地位が「平等である」と思う区民の割合	「家庭生活」について	女性の回答者 （参考：男性）	29.4% (46.2%)	40.0%
		40 代の回答者	30.0%	40.0%
	「職場」について	女性の回答者 （参考：男性）	22.4% (39.9%)	35.0%
		40 代の回答者	26.6%	30.0%
	「学校教育」について	20 代以下の回答者	66.1%	75.0%
	「社会通念・慣習・しきたり」について	女性の回答者 （参考：男性）	8.3% (16.2%)	15.0%
		40 代の回答者	9.2%	15.0%
	「自治会や PTA などの地域活動の場」について	女性の回答者 （参考：男性）	33.4% (51.4%)	45.0%
		40 代の回答者	36.2%	45.0%

＊「渋谷区意識調査２０２５」において把握した数値を直近値としています。

（３）次世代を担う者のジェンダー平等実感

若年層において、ジェンダー平等を肯定的に受け止める意識をもつ者が多い一方で、暴力やハラスメントに対する理解について不安を抱える者も多いことから、取組の推進を図ります。

項目	直近値＊	目標値 （令和 13 年度）
意識調査において、「学校の中で」男女が「平等である」と思う中学生の割合	70.0%	80.0%

＊「渋谷区意識調査２０２５」において把握した数値を直近値としています。

（４）性の多様性に関する理解

性の多様性を肯定的に受け止める意識をもつ者が多い一方で、他者のカミングアウトへの対応などについて不安を抱える者も多いことから、取組の推進を図ります。

項目	直近値＊	目標値 （令和 13 年度）
意識調査において、カミングアウトを受けたら不安に思うかについて「不安はない」と回答する区民の割合	68.8%	80.0%
意識調査において、カミングアウトを受けたら不安に思うかについて「不安はない」と回答する中学生の割合	47.0%	70.0%

＊「渋谷区意識調査２０２５」において把握した数値を直近値としています。

（５）安心してつながることができる相談・支援の提供

親密なパートナー間の暴力（ＩＰＶ）や性暴力、ハラスメント等について、相談や支援につながる前段階で立ち止まってしまう人が多いことが課題であることから、安心して相談ができる体制づくりや周知啓発に努めます。

項目	直近値＊	目標値 （令和 13 年度）
意識調査において、ＩＰＶを経験したときの相談先で「誰にも相談していない」と回答する区民の割合	33.6%	10.0%

＊「渋谷区意識調査２０２５」において把握した数値を直近値としています。

３．参考指標

（１）男女共同参画の状況

男女がともに社会参加できているかを把握し、ジェンダー平等が推進される社会環境が整備できているかを確認します。

項目	直近値＊
学校の教職員に占める女性の割合	60.7%
学校の管理職に占める女性の割合	36.5%
自治会長に占める女性の割合	13.3%

＊２０２６年４月時点の数値を直近値としています。

（２）用語や制度等に関する認知

ジェンダー平等実感や相談・支援等の前提となる制度等の認知状況を継続的に確認します。

項目	直近値＊
「配偶者暴力防止法」の認知；「内容まである程度知っている」区民の割合	37.8%
「ＤＶ」の認知；「内容まである程度知っている」区民の割合	89.8%
「ＩＰＶ」の認知；「内容まである程度知っている」区民の割合	24.2%
「渋谷区ＩＰＶ相談支援センター」の認知；「知っていた」区民の割合	6.9%
「性的マイノリティ」の認知；「言葉も意味も知っている」区民の割合	83.6%
「ＳＯＧＩＥ」の認知；「内容まである程度知っている」区民の割合	4.8%
「理解増進法」の認知；「内容まである程度知っている」区民の割合	31.7%

＊「渋谷区意識調査２０２５」において把握した数値を直近値としています。

（３）区の体制

ジェンダー平等を推進するうえで、区が適切な体制を整えられているかどうか確認します。

項目	直近値＊
職員におけるＳＯＧＩＥ指針の認知度	92.8%
「渋谷インクルーシブシティセンター＜アイリス＞」の認知；「利用したことがある」「知っているが、利用したことはない」区民の割合の合計	21.8%

＊職員におけるＳＯＧＩＥ指針の認知度は、２０２６年４月時点の数値を直近値としています。また、「渋谷インクルーシブシティセンター＜アイリス＞」は、「渋谷区意識調査２０２５」において把握した数値を直近値としています。

イラスト／山中　正大