次期男女平等・多様性社会推進行動計画の策定について

【答申】

２０２６年（令和８年）６月27日

渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する会議

答申にあたって

渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する会議は、２０２６年（令和８年）１月に渋谷区長から、次期男女平等・多様性社会推進行動計画（以下「次期行動計画」という。）の策定について諮問を受け、策定にあたっての基本方向について審議を重ねてきました。

渋谷区は、誰もが自分らしく生きられる社会実現のため、２０１５年（平成２７年）に全国に先駆けて導入したパートナーシップ証明制度を始め、先進的な取組を実践する自治体として、今も全国から注目され続けています。

次期行動計画には、これまでのジェンダー平等推進の取組を引き続き着実に推進していくとともに、すべての人が国籍、年齢、家族形態、障がいの有無などにかかわらず、職場、家庭、学校、地域社会等のあらゆる分野に参画し、安心して支援につながれるよう、総合的かつ計画的な施策の実施が求められます。

本答申は、次期行動計画が一層の実効性を担保し、施策が効果的に推進されるよう、策定にあたっての基本方向としてとりまとめています。意識を行動へ、制度をアクセスへ、連携を仕組みへと転換する本答申の趣旨を踏まえ、ジェンダー平等と多様性の尊重が区政の標準として根づく次期行動計画が策定されることを期待します。

２０２６年（令和８年）６月27日

渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する会議
会長　小川　真理子

目　次

第１章　次期行動計画の位置づけ・期間等

（１）次期行動計画の位置づけ
（２）次期行動計画の期間

第２章　計画の概要

１．次期行動計画の基本的な考え方
（１）基本理念
（２）現状の整理
（３）次期行動計画策定で想定する多様な主体
（４）次期行動計画における施策の横断的な視点

２．体系

第１章　次期行動計画の位置づけ・期間等

（１）　次期行動計画の位置づけ

次期行動計画は名称を「渋谷区ジェンダー平等推進行動計画」とし、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、これまでの計画を継承し、ジェンダー平等を推進する施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。

また、渋谷区基本構想及び渋谷区長期基本計画２０１７―２０２６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ある。

計画の柱（第２章.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）として位置づける。

また、計画の柱の「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４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」として位置づける。

（２）　次期行動計画の期間

これまでの取組の成果と社会情勢の変化を踏まえて、今期計画期間と同様に、２０２７年度（令和９年度）～２０３１年度（令和１３年度）までの５年間とする。

第２章　計画の概要

Ⅰ．次期行動計画の基本的な考え方

（Ⅰ） 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、次期行動計画では「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、「ＳＯＧＩＥにかかわらず、すべての渋谷民が一人の人間として安心して生活し、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地域社会を実現し、渋谷区基本構想が掲げる「ちがいを ちからに 変える街。渋谷区」に資する」ことを目指す。

（参考）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基本理念

ジェンダー平等の理念【条例第１６条】

区は、次に掲げる事項が実現し、かつ、維持されるよう努めるものとする。

⑴ 性のありようによる差別的な取扱いが根絶され、何人も個人として平等に尊重されること。

⑵ 何人も、性のありようによる固定的な役割分担や差別意識にとらわれることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択できること。

⑶ 何人も、性のありようにかかわらず、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。

⑷ 学校教育、生涯学習その他の教育の場において、ジェンダー平等の意識の形成及び具体的な対応への取組が行われること。

⑸ 何人も、性のありようにかかわらず、家庭生活、職場及び地域における活動の調和のとれた生活を営むことができること。

⑹ 妊娠、出産等の事情に関して全ての人が理解を深め、尊重できること。

⑺ 国際社会及び国内におけるジェンダー平等に係る取組を積極的に理解し、推進すること。

（２）現状の整理

渋谷区では男女の人権の尊重、性的少数者の人権の尊重を基本理念に掲げる条例を２０１５年（平成２７年）に制定して以来、男女平等及び多様性社会の推進に向けて取り組んできた。こうした取組は、国の動きに先駆け、令和５年に制定された「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（いわゆるＬＧＢＴ理解増進法）」の制定以前から実施してきたものである。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限らず、より包括的な人権課題に対応する枠組みを整備した。

この間、渋谷区ではＳＯＧＩＥ（性自認・性的指向・ジェンダー表現）の観点から、学校・職場・日常生活の場における無理解・差別・偏見の解消に取り組み、パートナーシップ証明制度の拡充、教職員・職員向けの研修、区民向けの周知・啓発を重ねてきた。渋谷区が令和７年に実施した人権尊重社会に関する意識調査（以下「意識調査」という。）でも、固定的性別役割分担への賛成が少数派であること（図１）、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

ングに対する知識・理解が広く浸透していること（図２）が確認されている。これらの結果は、渋谷区において、ジェンダー平等に関する基本的な理解が一定程度共有されており、施策を進めるための「理解の土壌」が既に形成されていることを示すものである。

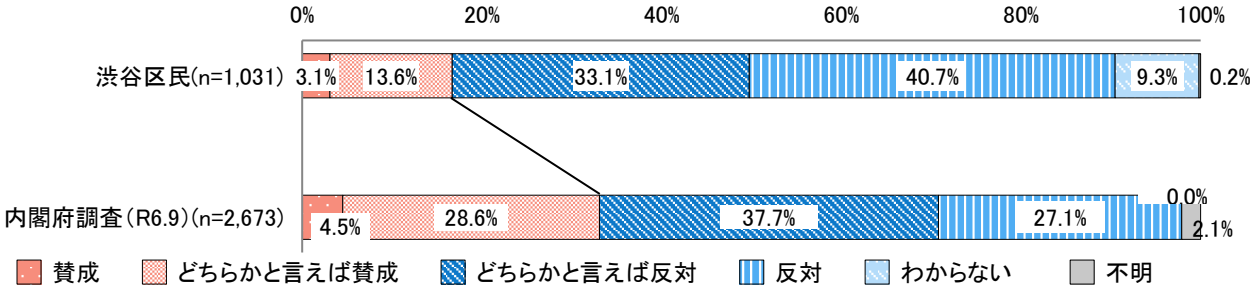


図1「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について（意識調査、男女共同参画社会に関する調査より）

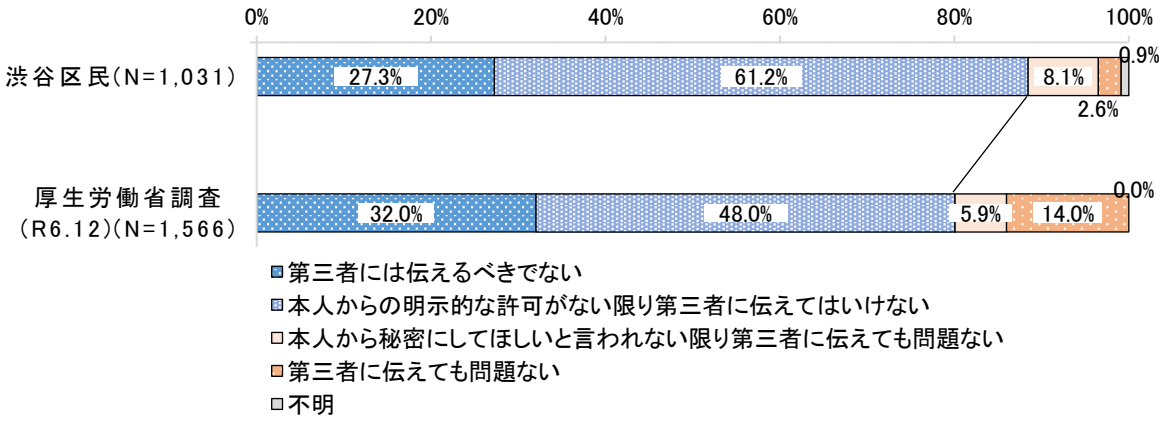


図２カミングアウトを受けたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどう考えるか（意識調査、R6年度職場におけるダイバーシティ調査より）

そのため、今後は理解を一から広げる段階というよりも、こうした理解の土壌を前提として、意識を具体的な行動や制度運用の改善につなげていく取組を展開しやすい環境にある。

一方で、地域や各種審議会などにおける意思決定過程への女性の参画、職場や家庭におけるケア負担の偏在、性別による役割期待や慣行など、社会通念・しきたりの中に残るジェンダー格差は依然として課題である。ジェンダー平等に関する意識は高まりつつあるものの、それが具体的な行動や制度運用の改善につながっていない場面も少なくない。理解が広がっているからこそ、「自分ごととしてどう行動すればよいか分からない」「業務や日常の中でどのように生かせばよいかイメージできない」といった状況が、職員や区民の間で生じている。平等性を重視するあまり、背景にあるジェンダー格差や置かれた状況の違いを見落とし、「誰にでも同じ対応をしているから問題はない」と受け止められてしまうケースも見受けられる。さらに、親密な関係における暴力（ＩＰＶ）や性暴力、ハラスメント等については、被害の形態や当事者の性別、関係性

が多様化しているにもかかわらず、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明らかになっている。制度や相談先が存在していても、用語の分かりにくさや相談手段の限定性、周囲の理解不足により、支援が十分に届いていない状況があるため、次の段階として、実践につなげるための支援や仕組みづくりが求められている。

このような状況を踏まえると、今後のジェンダー平等施策においては、意識啓発を継続しつつ、それを具体的な行動や業務改善につなげるための仕組みづくりが不可欠である。特に、当事者本人への支援にとどまらず、家族、教職員、職場の同僚や管理職など、周囲の関わり方を支える取組を併せて進めることが求められる。

また、渋谷区は、２０代から４０代の人口割合が高く、在勤・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る。若年層においては、ジェンダー平等や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、暴力やハラスメントに対する理解、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層も多い。年齢やライフステージに応じた実践的な学びや支援を計画的に整備していく必要がある。

加えて、世帯についても単身世帯が多い傾向があるが、父母と子の核家族だけでなく、パートナーとの２人暮らし、ひとり親家庭、子育てする同性カップル、性的マイノリティの子を持つ親など、家族の構成やありようは多岐にわたっており（国勢調査、総務省平成２７年など）、家族のあり方の多様性を尊重する視点が欠かせない。

加えて渋谷区は仕事、学校、娯楽など様々な目的で区外から多くの人が集う街であり、ＳＯＧＩＥにかかわらず、渋谷にかかわる全ての人が安心して過ごせる街づくりも重要である。

渋谷区は、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る。こうした多様な主体が存在する環境は、ジェンダー平等の推進に向けた取組を広げ、深めていく上で大きな強みであり、地域資源の特性を踏まえた施策の展開が求められる。また、区と関係機関の連携だけではなく、関係機関同士が役割や特徴を最大限発揮しながら、連携を総合的に推進していく必要がある。

その際、行政には、各主体の活動を単に支援する立場にとどまらず、情報や取組をつなぎ、連携を促進するハブとしての役割が求められる。行政が中立的かつ継続的な調整役を担うことで、地域全体でジェンダー平等の実現に向けた取組を底上げしていくことが可能となる。

渋谷区は、これまでの取組で培ってきた知見と成果を基盤に、「意識」を「行動」に、「個人の理解」を「組織としての対応」へとさらに一歩進め、ＳＯＧＩＥに起因する不利益や生きづらさを生まない社会の実現をめざす。そのため、ジェンダーを軸とした施策を一体的・計画的に推進し、誰もが安心して学び、働き、暮らすことができる渋谷区の実現に向けて、次期行動計画を策定する。

（３）次期行動計画策定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あり、貧困や障がいなどの社会的困難を抱えている場合には、ＳＯＧＩＥに関する生きづらさが重なり、複合的な課題が生じやすい。 ＳＯＧＩＥの違いにかかわらず、すべての人が安心して生活し、あらゆる分野に参画できる社会を実現するためには、 施策ごとに想定する対象者を一様に捉えるのではなく、多様な属性や置かれている状

況を踏まえた対応が求められる。 次期行動計画の策定にあたっては、個人の属性の他、ライフステージや生活環境、支援に関する情報へのアクセス状況、本人を取り巻く関係者や置かれている生活状況・直面している出来事に加え、推進体制も含めて整理し、これらを踏まえた施策の検討・展開を行う。

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、ジェンダー表現の多様性

（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、世代ごとに共通して想定される特徴や課題

（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の形

（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

地域との関係性や活動範囲

（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

本人への支援にとどまらず、周囲の人々との関係性を踏まえた対応が必要となる。

（例：家族、教職員、同僚・管理職、友人、地域の大人等）

⑥地域資源・関係機関とのつながりに関する要素

利用・連携が想定される支援資源や関係主体

（例：産・学関係機関、ＮＰＯ、区役所、アイリス等）

多様な属性や状況、関係性を踏まえ、それぞれの課題に応じた対応が行えるよう、行動計画全体を構成する。

（４）次期行動計画における施策の横断的な視点

次期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ある。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ある。

このため、各事業所管課の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る。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る。

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く。

これらの体制面の前提を踏まえ、以下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く。

「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

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く。

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に到達できる状態を標準化する。

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る。

４．学びを行動に結びつける

渋谷民の高い関心と肯定意識を、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、実践的理解と行動スキルにつなげる

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る。

２．体系

次期行動計画策定における視点と現状の整理を踏まえ、ＳＯＧＩＥの視点を施策・事業のあり方に反映させた、次期行動計画における体系を、以下のように設定する。

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	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を含む人権課題に関する学びの機会の提供
Ⅲ．ＳＯＧＩＥにかかわらない社会参画に向けた支援と環境整備	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