

議事要旨

会議名称	第 1 回 渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する会議
開催日時	令和 8 年 8 月 6 日(木) 午後 6 時 00 分~午後 7 時 30 分
開催場所	渋谷インクルーシブシティセンターアイリス及び Microsoft 社の Teams を使用したハイブリッド開催
次第	議題 ・ 委嘱状交付 ・ 委員の紹介 ・ 事務局職員紹介 ・ 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ついての説明 ・ 会長及び会長職務代理の選出 ・ 次期行動計画について ・ その他
出席者	【委員】 小川委員（会長）、金尻委員、北村委員、小林委員、新屋委員、鈴木委員、平委員、田丸委員、藤原委員、星野委員、森下委員 【事務局】 総務部長、インクルーシブシティ推進課長、インクルーシブシティ推進係長、アイリス特別専門員、インクルーシブシティ推進係主事
公開及び非公開	公開
傍聴者数	0 人
主な内容	概要は以下のとおり。 【議題 1 委嘱状交付】 ・ 公務で欠席の長谷部区長に代わり杉浦副区長から、対面で出席の委員に委嘱状を交付。杉浦副区長より、ご挨拶を申し上げた。 【議題 2 委員の紹介】 ・ 各委員の紹介および各委員よりご挨拶。

【議題3 事務局職員紹介】

- ・各事務局員を紹介。

【議題4 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ついての説明】

- ・推進会議設置の根拠となる、「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27条、行動計画について規定する第9条、相談および苦情への対応について規定する第13条第3項を説明。

【議題5 会長及び会長職務代理の選出】

- ・会長及び会長職務代理の選出について規定する、「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する会議の構成及び運営に関する規則」第3条第4項、第5項、第6項を説明。
- ・小川委員を会長に、中川委員を会長職務代理とすることで合意した。
- ・規則第3条第3項、第4条第2項、第4項を説明。

【議題6 次期行動計画について】

- ・男女平等・多様性社会推進行動計画（行動計画）の改定に当たり、改訂方針（案）を説明。
- ・評価指標の見直しの方向性について確認したいとの意見があった。これについて事務局より、施策・事業との関連性を念頭に設定する指標と、区全体の状態を確認するための指標を設定する方向性である旨を説明した。
- ・事業の見直しの方向性について、施策の柱・方向性を見直すのかについて質問があった。これについて事務局より、主な見直し箇所は、各施策の柱・方向性に紐づく主管課の事業である旨を説明した。
- ・事業の見直しの方向性②「女性支援新法、理解増進法で求められる事項に対応すること」について、「人権尊重社会推進に関する意識調査報告書」には、女性支援新法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）に関係する内容が含まれているかどうかについて質問があった。これについて事務局より、提起された内容は報告書に含まれておらず、今回の見直しにおいて事業を検討する中で新たに追加する予定である旨を説明した。
- ・SOGIEの視点を踏まえた福祉分野事業の検討フローについて、他自治体の事例収集として「パートナーシップ導入に積極的に取り組むなど、SOGIEに関して積極的な自治体10程度を想定」としている理由と、各事業主管課へのヒアリング内容について質問があった。これについて事務局より、全ての地方公共団体を調査することは不可能であるため、

	S O G I E に関して積極的に取組を実施している地方公共団体を調査し、事業の見直しの参考にする旨を説明した。また、主管課へのヒアリングについては、現行事業の実施状況や、本計画に関連して新たに実施した事業を確認しつつ、収集した事業を参照しながら事業を検討する趣旨であることを説明した。 ・評価指標の見直しの過程について質問があった。これについて事務局より、現行動計画の下では、それぞれの主管課の事業実施状況を毎年調査してきたところであり、そうした内容も参照しつつ進めたいと説明した。 ・ヒアリングについて、主管課だけでなく、当事者を対象としたヒアリングが必要であると提起された。これについて事務局より、意識調査を詳細に分析することで、できるだけ多くの方のご意見を反映したい旨を説明した。 ・事業見直しの方向性①「高齢・障害・子育て等の福祉分野を中心に、S O G I E の視点を導入すること」とは、主管課の職員に S O G I E の視点を強化するように伝えることであるかと質問があった。また、高齢の区民など、S O G I E になじみがないと想定される方々への知識の普及は一定の障壁がある可能性も共有された。これについて事務局より、渋谷区職員については、「渋谷区 S O G I E に関するインクルージョン指針(職員向け)」を作成し、E ラーニングを実施したところであり、まずは職員がジェンダー平等の意識を持ち日々の業務に対応することが重要であると認識している旨を説明した。また、幅広い対象に S O G I E の多様性を周知するための取組はインクルーシブシティ推進課が中心となって実施しており、理解を深めるためにしぶや区ニュース等での発信を引き続き行っていきたいと説明した。 ・こども性暴力防止法（学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律）の内容を次期行動計画に反映する必要性が提起された。また、福祉分野だけでなく、教育分野を強化する必要性が提起された。さらに、資料2の「トランスジェンダーであることに起因する人権侵害・差別により直面する困難に配慮し、その状況や相談内容を踏まえ、他の支援対象者にも配慮しつつ、関係機関等とも連携して、可能な支援を検討することが望ましい」の出典を明確にするように指摘があった。最後に、理解度を調査票で把握する際には、詳しいからこそ「知っている」と回答しないといった実態があり、把握の難しさがあると共有された。 ・行動計画関係スケジュール（案）を説明。
--	--

【議題 7 その他】

- ・ジェンダー平等推進アワード 2026、ふらっとアイリス実施事業の実施状況と今後の予定について報告。
- ・ふらっとアイリスのような居場所づくりのための取組について、当事者が安心できる居場所づくりのための工夫が行われているかの質問があった。これについて事務局より、当事者限定にしたり、当事者にファシリテーションを依頼したりした場合には、集客の課題や実質的なカミングアウトになってしまうといった課題があり、当事者に限定せず立ち寄れる場所にした場合には、会話やゲームをしたいという声があったため、現在は、職員を配置し、グラウンドルールを設定したうえで、当事者に限定しない形でランチ会や晩飯会といった形で企画感を持たせていると説明した。大きな課題に直面しているわけではないものの、他部署から当事者限定の方がよいという声が共有されることもあり、しぶにじについては、ニーズを踏まえながら、より良い場づくりに向けて工夫を行っている旨の説明があった。
- ・日本女性財団イベント「フェムシップの日 女性支援・Well-being 2026」の紹介があった。

最後に、議事概要と今後のスケジュールについて説明し、閉会とした。

以上