

# 一人ひとりが 自分の力を 生かせる渋谷に。

渋谷区男女平等及び  
多様性を尊重する社会を  
推進する条例について





# 誰もがいきいきと 活躍できる街へ。

平成27（2015）年4月1日から

「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」が施行されています。

この条例が施行された目的は何なのか、

渋谷区がめざす未来とあわせてお話しします。

## 成熟した国際都市をめざして

これまで渋谷区は、多様な文化や個性を受け入れて、大きく発展してきました。そして今。国際化がますます進むなか、東京オリンピック・パラリンピックも間近に迫っています。渋谷区は地域のコミュニティを大切にしながらこれまで以上に、成熟した国際都市への進化・成長をめざしていきます。

## 誰もが渋谷区を誇れるように

世界から注目され、愛される成熟した国際都市になるためには、いくつかの条件がありますが、まず、渋谷区に生まれ育ち、暮らし、そして集う人たち自身が「この街が好きだ」と誇れる気持ちをもてることだと考えます。これからの街づくりのキーワードは「ダイバーシティ（多様性）」と「インクルージョン（包摂、包含）」。「男だから女だからと差別されたり、不当な被害を受けたり、人と違うからと排除されることなく、すべての人が尊重され、自分のもっている力を発揮できる。そんな街に暮らすことで、人は初めて「この街が好きだ」という気持ちが芽生えてくるのではないのでしょうか。



## 渋谷区全員の人権の尊重

渋谷区には、性別、人種、年齢、障害の有無をはじめ、さまざまな違いをもった人たちがいます。身体的な違いがあれば、文化や指向の違いもあります。「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」は、そうした違いのなかから「男」「女」「性的少数者」というフレームで、それぞれの人権が尊重される社会の実現をめざした条例です。つまり、渋谷区に暮らし、働き、集うすべての人の人権を尊重するための条例なのです。

## 多様性こそ力

同じ色の絵の具がたくさんあっても、違う色はつくれません。でも、赤、青、黄色、白、黒…と、違う色の絵の具があれば、色と色を混ぜて新しい色を生み出せます。人との違いを認め合い、それぞれの力を生かすことで、新しい力が生まれる。違いを排除するのではなく、多様性を力にしていく。これからの渋谷区の姿勢です。



# 今起きている問題を知る。

「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」では、

男女の人権の尊重と、性的少数者の人権の尊重を掲げています。

なかには、「もう男女平等になっているんじゃないの？」

「性的少数者ってどんな人のこと？」といった疑問を抱いた人もいるのではないのでしょうか。

このページでは、現実には起きている問題と、性的少数者について取り上げます。

## ドメスティック・バイオレンス（DV）

DVとは、配偶者や元配偶者からの暴力行為のこと。殴る、蹴るなどの身体への暴力だけでなく、それと同じような被害を与える言動も含まれます。妻から夫へのDVもありますが、多いのは夫から妻へのDVです。内閣府男女共同参画局の「配偶者からの暴力に関するデータ」によると、配偶者暴力相談支援センターに寄せられる相談は毎年増加していて、平成26年（2014）年は102,963件。平成17（2005）年～平成26（2014）年までの10年間で2倍近くの件数になっています。現在、配偶者・元配偶者だけでなく、交際相手や同性パートナーからの暴力行為も問題になっています。

## ハラスメント

ハラスメントの直訳は、「苦しめること、悩ませること」。例えば、職場で上司が部下に性的な言動などを行い、部下から抵抗されたため、その部下を降格したり、昇進の対象からはずしたりすることを「セクシュアルハラスメント」といいます。セクハラというと男性から女性に対しての行為をイメージ



しがちですが、女性から男性、同性間の言動もセクハラになることがあります。内閣府男女共同参画局の「男女共同参画白書 平成27年版」によれば、平成19（2007）年以降は毎年1万件前後の相談が都道府県労働局雇用均等室に寄せられています。

## 性別による固定的役割分担

「男は仕事、女は家庭」など個人の特性ではなく、性別によって役割や労働が決められることを指します。以前に比べると、こうした意識はずいぶん薄らいでいるものの、依然として根強く残っています。内閣府が実施した世論調査（平成26年度）によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えについて、男性の46.5%、女性の43.2%が賛成と答えています。性別による固定的役割分担を良しとする意識は、女性だけでなく男性にとっても「一家を経済的に支えなくては」と重荷になる場合があります。また、家庭だけでなく働く場においても、「男だから」「女だから」という理由で、役割や労働が決められるという問題もあります。

## 性的少数者とは

性のとらえ方には、「身体の性」だけでなく、「性自認」「性的指向」があります。「性自認」とは、身体の性とは関係なく、自分自身がどんな性だと思っているか。「性的指向」とは、どんな性の人を好きになるかということです。自分の身体の性に違和感がなく、異性を好きになる人が多数派ですが、みんながそうではありません。同性を好きになる人、異性も同性も好きになる人、身体は男性だけれど自分は女性だと思う人、逆に身体は女性だけれど自分は男性だと思う人など、さまざまです。そうした人たちを性的少数者、性的マイノリティーと呼んでいます。

LGBTと称されることもあります。これは、

Lesbian（レズビアン…同性を好きになる女性）

Gay（ゲイ…同性を好きになる男性）

Bisexual（バイセクシュアル…性別にかかわらず恋愛対象になる人）

Transgender（トランスジェンダー…身体的な性別と性自認が一致しない人）の頭文字をとっています。

具体的にはどのくらい的人数なのでしょう。最近の調査では、国内人口の7.6%という数字があります（2015年、電通ダイバーシティ・ラボ調べ）。単純計算すると、約13人に1人、性的少数者がいることになります。





## 性的少数者のかかえる問題

男らしくない、女らしくないなど、みんなと違うという理由でいじめられたり、差別を受けたりすることがあります。また、自分の悩みを家族や友達に打ち明けていいのか悩んだり、ひとりで抱えこむことが少なくありません。

## 戸籍上の性別と見た目の性別が違うことで起こる問題

トランスジェンダーなどの場合、戸籍上の性別と外見の性別が異なることがあります（「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」により、戸籍上の性別を変更できますが、変更していない人もいます）。例えば、各種手続きで身分証明書を提示した際、受付で本人なのかと何度も確認され、不快な思いをすることが少なくありません。

## 一緒に住んだり、入院したりしたときの問題

同性同士で一緒に住む場合、貸主や周囲の理解がえられないことがあります。また、長年連れ添ったパートナーであっても、親族ではないと見なされて、入院手続き書類へのサインや病室での付き添いを断られたり、治療に関する相談に加えてもらえなかったりします。遺産相続の場合にも、法的なルールは適用されません。



# 条例の全容をみる。

男女・性自認・性指向をめぐる現実には起こっている多くの問題を改善し、多様な個人を尊重しあう社会を実現するために、「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」は、平成27（2015）年3月31日の渋谷区議会で可決・成立しました。ここからは、条例の中身についてみていきましょう。

## 責務

- ① 区及び公共団体等の責任と義務
- ② 区民の責任と義務
- ③ 区内の事業者の責任と義務





## 目的

多様な個人を尊重し合う  
社会を実現する



## 基本理念

- ① 男女の人権の尊重
- ② 性的少数者の人権の尊重

## 条例の 主な構成

## 体制

- ① 渋谷区男女平等・多様性社会  
推進会議を置く
- ② 相談や苦情への対応を行う

## 施策

- ① 男女平等・多様性社会  
推進行動計画
- ② 区が行うパートナーシップ証明
- ③ 拠点施設の設置
- ④ 大きな成果をあげた人や  
事業者をたたえる



目的

基本  
理念

## 基本理念の1つ目「男女の人権の尊重」

この条例の目的は、ひとりひとりがお互いを尊重しあう社会を実現すること。その目的を達成するための基本となる考え方が基本理念です。まず1つ目の基本理念は「男女の人権の尊重」。次のような内容を定めています（条文全文は18ページから掲載しています）。

- ①ドメスティック・バイオレンス等がなくなること。
- ②性別による固定的な役割分担にとらわれないこと。
- ③男女ともに立案や決定に参画する機会が確保されること。
- ④教育の現場で男女平等の意識が形成されること。
- ⑤男女ともに、仕事と生活のバランス（ワーク・ライフ・バランス）がとれた暮らしができるようになること。
- ⑥妊娠、出産（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）について男女が互いに理解、尊重すること。
- ⑦国内外における男女平等参画の取り組みを理解し、推進すること。



## 基本理念の2つ目 「性的少数者の人権の尊重」

性的少数者の人権が尊重される社会になるよう、次のような内容を定めています。

- ① 偏見や差別をなくし、性的少数者が個人として尊重されること。
- ② 偏見や差別意識にとらわれずに、性的少数者が多様な生き方を選択できること。
- ③ 教育の場での性的少数者への理解の形成、当事者への対応も行うこと。
- ④ 国内外における性的少数者への取り組みを理解し、推進すること。



## 責務

### 区・区民・事業者が一緒に取り組む

条例には、区・区民・事業者、それぞれの責務を定めています。責務とは、責任と義務のこと。区民には、渋谷区内にある会社や事務所、店などに勤務する人や、渋谷区内の学校に通っている人も含みます。

区民と事業者は、この条例の趣旨を理解するように努力して、わからないことがあったときは、区に相談したり、苦情をいったりできます。それに対して区は助言、指導を行い、解決を支援します。また、著しい人権侵害などが引き続き行われている場合、区長は「渋谷区男女平等・多様性社会推進会議」の意見を聞いたうえで、事業者名を公表することもあります。一方、大きな功績をあげた個人や事業所は表彰します。



## 施策

### 目的を実現するための具体策は4つ

1つ目は、「男女平等・多様性社会推進行動計画」（以下、行動計画）を策定して、公表します。行動計画を策定するときには、区長の附属機関として設置する「渋谷区男女平等・多様性社会推進会議」の意見を聞きます。

2つ目は、「パートナーシップ証明」の発行です。条例では発行するための確認事項を定めています。

3つ目は、「拠点施設の設置」です。これまで「渋谷女性センター・アイリス」の名称で運営していた部署を、「渋谷男女平等・ダイバーシティセンター」（通称「アイリス」）と改め、多様性を尊重する社会を実現するための具体的な事業を行ったり、相談・苦情への対応などを行っていきます（TEL 3464-3395 FAX 3464-3398）。

4つ目は、「顕彰」。12ページの「区・区民・事業者が一緒に取り組む」で解説した、功績をあげた人・事業所に対する表彰です。



## パートナーシップ証明を発行するための確認事項

パートナーシップ証明とは、同性同士のカップルを婚姻に相当するパートナーとして区が証明するものです。法的に認められた婚姻とは違い、相続や税金の配偶者控除などはありませんが、パートナーシップ証明が区民・事業者の理解や尊重を得て、同性カップルが暮らしやすい社会になることを期待しています。

### [対象者の要件]

- ・渋谷区に在住し、かつ、住民登録をしている。
- ・20歳以上である。
- ・配偶者がいないこと。または他にパートナーシップがない。
- ・近親者でないこと。

### [必要な書類]

- ・任意後見契約に係る公正証書（パートナーが互いに公正証書でつくった、相手を任意後見人の一人とする任意後見契約書）
- ・合意契約に係る公正証書（公正証書でつくった、共同生活に関する合意契約書）

ただし、パートナーとなる相手以外の人とすでに任意後見契約を結んでいる、もしくは結ぼうとしているが、パートナーとなる相手がそれに合意している場合など、特例に該当すれば「任意後見契約に係る公正証書」は不要になります。

さらに詳しい内容は、「渋谷区パートナーシップ証明発行の手引き」、「渋谷区パートナーシップ証明 任意後見契約・合意契約公正証書作成の手引き」でもご覧いただけます。どちらも渋谷区のホームページからダウンロードできます。



見本
第123456号

## 渋谷区パートナーシップ証明書

氏名

○○ ○○

平成○年○月○日生

氏名


○○ ○○

平成○年○月○日生

上記両名は、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第10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。

平成27年11月5日

渋谷区長 長谷部 健



パートナーシップ証明書の見本



## SHIBUYA

### レインボー・アイリス

渋谷区の花、ハナショウブ。LGBTへの支持を表す代表的なモチーフである、6色のレインボーに彩られたハナショウブのマークは、渋谷区におけるダイバーシティ推進の決意を表しています。

### 公正証書とは

「公正証書」とは、判事や検事などを長く務めた人のうち、法務大臣から任免された人（公証人）が、法律に従って作る文書のこと。公証人は国の公務を行う公務員とみなされるので、公正証書は「公文書」であり、証明力の高い文書です。公正証書は「公証役場」で作ることができ、渋谷区には渋谷公証役場（渋谷区神南1-21-1 日本生命渋谷ビル8階）があります。

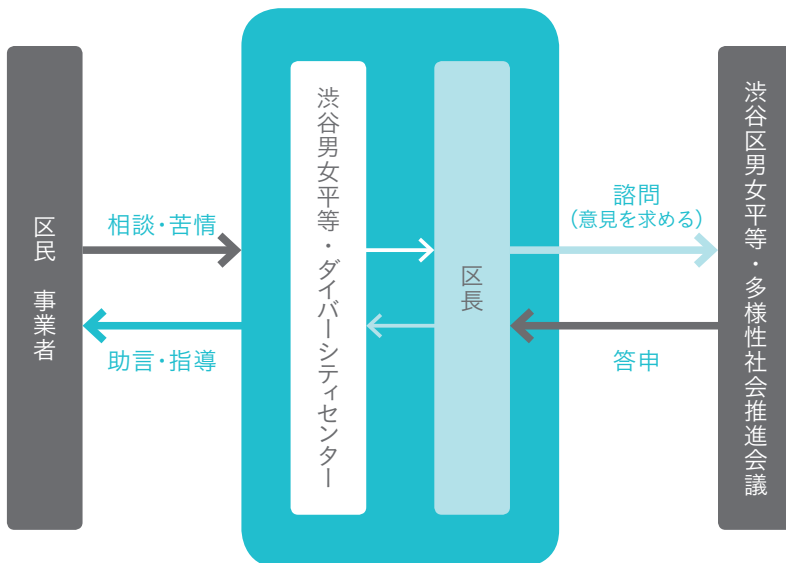
## 体制

## 3者がつながる体制で推進

区長の附属機関として「渋谷区男女平等・多様性社会推進会議」（以下、推進会議）を設置します。推進会議の目的は、男女平等と多様性を尊重する社会の推進について、調査・審議することです。区長が有識者12人以内を、2年の任期で委嘱します。

また、拠点施設である「渋谷男女平等・ダイバーシティセンター〈アイリス〉」は、区長とともに区民・事業者とコミュニケーションをはかっていきます。

条例の目的を実現するために、区民・事業者、渋谷区、推進会議の3者が情報や意見を交換しながら進めていきます。



## 男女平等と多様性社会の実現のために

渋谷区が人権尊重の街として発展していくには、すべての人が性別などにとらわれず一人の人間として認められ、その個性と能力が発揮されるようにならなくてはなりません。そして、そんな社会をつくるためには、多くの人の意識の変化が必要不可欠です。この冊子を通して人びとの多様性への理解が広がり、促進されることを願ってやみません。

もしハラスメントや性的少数者などに関する悩みごとがあれば、渋谷男女平等・ダイバーシティセンターの相談窓口へご連絡を。渋谷区で暮らし、集うそれぞれの人の人権が尊重されるよう、専門の相談員がお話をお聞きし、問題解決へ向けたお手伝いをします。

### 渋谷男女平等・ダイバーシティセンターのアイリス相談室

#### 法律相談

**日時** 第2・4火曜日13:00～16:00 (1人45分)

**内容** 離婚、人権、相続、土地、財産など

**申込** 毎月1日から電話で、その月分の予約を受け付けます。休館日の場合は翌日から (TEL 3464-3395)

#### 悩みごと何でも相談

**日時** 第2・4金曜日13:00～16:00 (1人50分)

**内容** セクハラ、DV、人間関係、家族の問題、再就職など

**申込** 同上 (TEL 3464-3395)

#### 性的少数者のためにじいろ電話相談

※日程は変わる場合があります。

**日時** 第2・4土曜日 (※) 13:00～16:00 (1人30分)

**内容** 性的少数者・周辺の人が抱える悩み、パートナー・家族・友人との関係など

**申込** 不要。当日直接電話して下さい (TEL 3464-3401)

# 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

## 目次

### 前文

### 第1章 総則（第1条－第8条）

### 第2章 男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関する施策（第9条－第13条）

### 第3章 男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関する体制（第14条・第15条）

### 第4章 雑則（第16条・第17条）

### 附則

日本国憲法に定める個人の尊重及び法の下の平等の理念に基づき、性別、人種、年齢や障害の有無などにより差別されることなく、人が人として尊重され、誰もが自分の能力を活かしていきいきと生きることができる差別のない社会を実現することは、私たち区民共通の願いである。

本区では、これまで、男女平等社会の実現を目指して、男女共同参画行動計画を策定し、推進することにより、男女の人権の尊重に積極的に取り組んできた。

しかし、男女に関わる問題においては、今なお、性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく制度や慣行が存在すること、一部の性的指向のある者及び性同一性障害者等の性的少数者に対する理解が足りないことなど、多くの課題が残されている。

日本には、他者を思いやり、尊重し、互いに助

け合って生活する伝統と多様な文化を受け入れ発展してきた歴史があり、とりわけ渋谷のまちは、様々な個性を受け入れてきた寛容性の高いまちである。一方、現代のグローバル社会では、一人ひとりの違いが新たな価値の創造と活力を生むことが期待されている。このため、本区では、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と人々の多様性への理解を、区民全体で共有できるよう積極的に広めていかなければならない。

これから本区が人権尊重のまちとして発展していくためには、渋谷のまちに係る全ての人が、性別等にとらわれず一人の人間としてその個性と能力を十分に発揮し、社会的責任を分かち合い、ともにあらゆる分野に参画できる社会を実現しなければならぬ。

よって、ここに、区、区民及び事業者が、それぞれの責務を果たし、協働して、男女の別を超えて多様な個人を尊重し合う社会の実現を図り、もって豊かで安心して生活できる成熟した地域社会をつくることを決意し、この条例を制定する。

## 第1章 総則

### ◆目的

**第1条** この条例は、男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関して、基本理念を定め、区、区民及び事業者の責務を明らかにするとともに、区の施策の基本的事項を定めることにより、その施策を総合的かつ計画的に推進し、もって多様な個人を尊重し合う社会の実現を図ること

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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女平等と多様性を尊重する社会 性別等にとらわれず、多様な個人が尊重され、全ての人がその個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かち合う社会をいう。
- (2) 区民 区内に住所を有する者、区内の事業所又は事務所に勤務する者及び区内の学校に在学する者をいう。
- (3) 事業者 区内において事業活動を行う法人その他の団体又は個人をいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス等 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（平成13年法律第31号）第1条第1項に規定する配偶者からの暴力及びストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）第2条第2項に規定するストーカー行為をいう。
- (5) ハラスメント 他者に対する発言や行動等が、本人の意図に関係なく、相手や周囲の者を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与え、又は脅威を与えることをいう。
- (6) 性的指向 人の恋愛や性愛がどのような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）をいう。

- (7) 性的少数者 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。
- (8) パートナーシップ 男女の婚姻関係と異ならない程度の実質を備える戸籍上の性別が同一である二者間の社会生活関係をいう。

#### ◆男女の人権の尊重

**第3条** 区は、次に掲げる事項が実現し、かつ、維持されるように、男女の人権を尊重する社会を推進する。

- (1) 性別による差別的な取扱い、ドメスティック・バイオレンス等が根絶され、男女が個人として平等に尊重されること。
- (2) 男女が、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮し、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。
- (3) 男女が、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。
- (4) 学校教育、生涯学習その他の教育の場において、男女平等意識の形成に向けた取組が行われること。
- (5) 男女が、相互の協力と社会の支援の下に、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。
- (6) 男女が、妊娠、出産等に関して互いに理解を深め、尊重し合い、ともに生涯にわたって健康な生活を営むことができること。

- (7) 国際社会及び国内における男女平等参画に係る取組を積極的に理解し、推進すること。

#### ◆性的少数者の人権の尊重

**第4条** 区は、次に掲げる事項が実現し、かつ、維持されるように、性的少数者の人権を尊重する社会を推進する。

- (1) 性的少数者に対する社会的な偏見及び差別をなくし、性的少数者が、個人として尊重されること。
- (2) 性的少数者が、社会的偏見及び差別意識にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。
- (3) 学校教育、生涯学習その他の教育の場において、性的少数者に対する理解を深め、当事者に対する具体的な対応を行うなどの取組がされること。
- (4) 国際社会及び国内における性的少数者に対する理解を深めるための取組を積極的に理解し、推進すること。

#### ◆区及び公共的団体等の責務

**第5条** 区は、前二条に規定する理念に基づき、男女平等と多様性を尊重する社会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。

- 2 区は、男女平等と多様性を尊重する社会を推進するに当たり、区民、事業者、国及び他の地方公共団体その他関係団体と協働するものとする。
- 3 国、他の地方公共団体、法令により公務に従事する職員とみなされる当該職員の属する団体、その他公共的団体（以下「公共的団体等」と

いう。）の渋谷区内における事業所及び事務所は、区と協働し、男女平等と多様性を尊重する社会を推進するものとする。

#### ◆区民の責務

**第6条** 区民は、男女平等と多様性を尊重する社会について理解を深め、社会のあらゆる分野の活動において、これを実現するよう努めるものとする。

- 2 区民は、区が実施する男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策に協力するよう努めるものとする。

#### ◆事業者の責務

**第7条** 事業者は、男女平等と多様性を尊重する社会について理解を深めるとともに、区が実施する男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策に協力するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、男女平等と多様性を尊重する社会を推進するため、採用、待遇、昇進、賃金等における就業条件の整備において、この条例の趣旨を遵守しなければならない。

- 3 事業者は、男女の別による、又は性的少数者であることによる一切の差別を行ってはならない。

- 4 事業者は、全ての人が家庭生活、職場及び地域における活動の調和のとれた生活が営まれるよう、職場環境の整備、長時間労働の解消等に努めるものとする。

#### ◆禁止事項

**第8条** 何人も、区が実施する男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策を不当に妨げる行為をしてはならない。

- 2 何人も、ドメスティック・バイオレンス等及びハ



ラメントをしてはならない。

- 3 区、区民及び事業者は、性別による固定的な役割分担の意識を助長し、若しくはこれを是認させる行為又は性的少数者を差別する行為をしてはならない。

## 第2章 男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関する施策

### ◆男女平等・多様性社会推進行動計画

**第9条** 区は、男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策を総合的かつ計画的に推進するための男女平等・多様性社会推進行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、これを公表するものとする。

2 区は、行動計画の策定に当たっては、あらかじめ第14条第1項に規定する渋谷区男女平等・多様性社会推進会議の意見を聴くものとする。

3 区は、毎年1回、行動計画に基づく男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策の実施状況を公表するものとする。

### ◆区が行うパートナーシップ証明

**第10条** 区長は、第4条に規定する理念に基づき、公序良俗に反しない限りにおいて、パートナーシップに関する証明（以下「パートナーシップ証明」という。）をすることができる。

2 区長は、前項のパートナーシップ証明を行う場合は、次の各号に掲げる事項を確認するものとする。ただし、区長が特に理由があると認めるときは、この限りでない。

(1) 当事者双方が、相互に相手方当事者を任

意後見契約に関する法律（平成11年法律第150号）第2条第3号に規定する任意後見受任者の一人とする任意後見契約に係る公正証書を作成し、かつ、登記を行っていること。

(2) 共同生活を営むに当たり、当事者間において、区規則で定める事項についての合意契約が公正証書により交わされていること。

(3) 前項に定めるもののほか、パートナーシップ証明の申請手続その他必要な事項は、区規則で定める。

**第11条** 区民及び事業者は、その社会活動の中で、区が行うパートナーシップ証明を最大限配慮しなければならない。

2 区内の公共的団体等の事業所及び事務所は、業務の遂行に当たっては、区が行うパートナーシップ証明を十分に尊重し、公平かつ適切な対応をしなければならない。

### ◆拠点施設

**第12条** 区は、男女平等と多様性を尊重する社会を推進するため、渋谷男女平等・ダイバーシティセンター条例（平成3年渋谷区条例第28号）第1条に規定する渋谷男女平等・ダイバーシティセンターをその拠点施設とする。

2 区は、前項に規定する施設において、第15条に規定する相談又は苦情への対応のほか、条例の趣旨を推進する事業を行うものとする。

### ◆顕彰

**第13条** 区は、男女平等と多様性を尊重する社会の推進について、顕著な功績を上げた個人又は事業者を顕彰することができる。

## 第3章 男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関する体制

### ◆渋谷区男女平等・多様性社会推進会議

**第14条** 男女平等と多様性を尊重する社会の推進について調査し、又は審議するため、区長の附属機関として、渋谷区男女平等・多様性社会推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

2 推進会議は、区長の諮問に応じ、次に掲げる事項について審議し、答申する。

- (1) 行動計画の策定及び評価に関する事項
- (2) 男女平等と多様性を尊重する社会を支える意識の形成に関する事項
- (3) 男女平等と多様性を尊重する社会に係る人権の尊重及び暴力の根絶に関する事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、区長が必要と認める事項

3 推進会議は、前項に定めるもののほか、男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関し、必要があると認めた事項について区長に意見を述べることができる。

4 前2項に定めるもののほか、推進会議の構成及び運営について必要な事項は、区規則で定める。

### ◆相談及び苦情への対応

**第15条** 区民及び事業者は、区長に対して、この条例及び区が実施する男女平等と多様性を尊重する社会を推進する施策に関して相談を行い、又は苦情の申立てを行うことができる。

2 区長は、前項の相談又は苦情の申立てがあつ

た場合は、必要に応じて調査を行うとともに、相談者、苦情の申立人又は相談若しくは苦情の相手方、相手方事業者等（以下この条において「関係者」という。）に対して適切な助言又は指導を行い、当該相談事項又は苦情の解決を支援するものとする。

3 区長は、前項の指導を受けた関係者が当該指導に従わず、この条例の目的、趣旨に著しく反する行為を引き続き行っている場合は、推進会議の意見を聴いて、当該関係者に対して、当該行為の是正について勧告を行うことができる。

4 区長は、関係者が前項の勧告に従わないときは、関係者名その他の事項を公表することができる。

## 第4章 雑則

### ◆他の区条例との関係

**第16条** 渋谷区営住宅条例（平成9年渋谷区条例第40号）及び渋谷区区民住宅条例（平成8年渋谷区条例第27号）その他区条例の規定の適用に当たっては、この条例の趣旨を尊重しなければならない。

### ◆委任

**第17条** この条例の施行について必要な事項は、区規則で定める。

## 附則

### ◆施行期日

1 この条例は、平成27年4月1日から施行する。

ただし、第10条及び第11条の規定は、この条例の公布の日から起算して1年を超えない範囲内において区規則で定める日から施行する。

#### ◆渋谷区附属機関の構成員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正

2 渋谷区附属機関の構成員の報酬及び費用弁償に関する条例（昭和29年渋谷区条例第8号）の一部を次のように改正する。

別表中第38号を第39号とし、第5号から第37号までを1号ずつ繰り下げ、第4号の次に次の1号を加える。

- 5 渋谷区男女平等・多様性社会推進会議  
会長18,000円  
委員12,000円

#### ◆渋谷女性センター・アイリス条例の一部改正

3 渋谷女性センター・アイリス条例（平成3年渋谷区条例第28号）の一部を次のように改正する。題名を次のように改める。

渋谷男女平等・ダイバーシティセンター条例

第1条中「女性問題」を「男女又は性的少数者に関する問題」に、「女性の地位向上及び男女共同参画推進」を「男女平等と多様性を尊重する社会（性別等にとらわれず、多様な個人が尊重される社会をいう。）の推進」に、「渋谷女性センター・アイリス」を「渋谷男女平等・ダイバーシティセンター」に改め、同条に次の1項を加える。

2 センターの通称は、「アイリス」とする。

第2条第1号中「女性問題及び男女共同参画推進」を「男女平等と多様性を尊重する社会の推進」に改め、同条第2号中「女性問題

又は男女共同参画推進」を「男女平等と多様性を尊重する社会の推進」に改め、同条第3号中「女性問題」を「性別等に関わる諸問題」に改め、同号を同条第4号とし、同条第2号の次に次の1号を加える。

(3) 男女平等と多様性を尊重する社会の推進に関する自主的な活動等の支援

#### ◆渋谷区文化総合センター大和田条例の一部改正

4 渋谷区文化総合センター大和田条例（平成22年渋谷区条例第1号）の一部を次のように改正する。

目次中「渋谷女性センター・アイリス」を「渋谷男女平等・ダイバーシティセンター」に改める。

第2条第7号を次のように改める。

(7) 渋谷男女平等・ダイバーシティセンター  
「第7章 こもれび大和田図書館、渋谷女性センター・アイリス」を「第7章 こもれび大和田図書館、渋谷男女平等・ダイバーシティセンター」に改める。

第48条中「渋谷女性センター・アイリス」を「渋谷男女平等・ダイバーシティセンター」に、「渋谷女性センター・アイリス条例」を「渋谷男女平等・ダイバーシティセンター条例」に改める。



「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」には「ダイバーシティ」と「インクルージョン」という考えが流れています。

ダイバーシティ (diversity) は「多様性」、  
インクルージョン (inclusion) は「包摂、包含、含有、包括」という意味。  
多様な人たちが集まると、価値観をはじめとするさまざまな違いがぶつかります。  
しかし、あらゆる人が自分らしく生き、  
違いを乗り越えてそれぞれの価値観を認めあい、混ざりあうことで、  
新しい力が生まれてくるのです。

渋谷区はその新しい力こそ、未来を動かす力であり、  
世界を変える力になると信じています。

# キーワードは Diversity & Inclusion

ダイバーシティ                      インクルージョン



問い合わせ先

渋谷男女平等・ダイバーシティセンター〈アイリス〉

〒150-0031 渋谷区桜丘町23-21 渋谷区文化総合センター大和田8階

TEL 03-3464-3395 FAX 03-3464-3398