

本講義資料のご利用にあたって

本講義資料内には、東京大学が第三者より許諾を得て利用している画像等や、各種ライセンスによって提供されている画像等が含まれています。個々の画像等の利用については、それぞれの権利者の定めるところに従ってください。

著作権が東京大学の教員等に帰属する著作物については、非営利かつ教育的な目的に限り複製および再配布することができます。

ご利用にあたっては、以下のクレジットを明記してください。

クレジット：

UTokyo Online Education 学術フロンティア講義 2025A 永田龍太郎



渋谷区から10年。 基礎自治体における LGBTQを包摂した ジェンダー平等 施策の現状

～パートナーシップ制度、
その先へ～



永田龍太郎

合同会社NOMB 代表
株式会社ダリア 取締役
(元 渋谷区 総務部
男女平等・ダイバーシティ
推進担当課長 2016-2022年)



民→官→民の「流動的・マーケティング・キャリア」



Illustration by Ryo Inoue

永田 龍太郎

- ・ 合同会社NOMB 代表
- ・ 株式会社ダリア 取締役
- ・ 渋谷区 ジェンダー平等推進事業 アドバイザー

1999-2002 広告会社(東急エージェンシー)

2002-2007 ヨーロッパ系高級ブランド(ルイ・ヴィトンジャパン)

2007-2016 アメリカ系アパレル小売り(Gap)

2016-2021 渋谷区 総務部 男女平等・ダイバーシティ推進担当課長

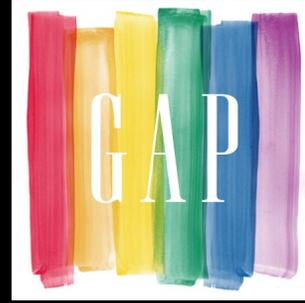
Gap時代に性的マイノリティ施策を立ち上げた経験から渋谷区役所(日本で最初に同性パートナーシップ制度導入)へ。

2022- 株式会社ダリア 取締役
合同会社NOMB (のむ) 代表

現在も企業・行政のマーケティングやDE&I推進を支援。

<関連記事>

- ・ 渋谷新聞
- ・ ジチタイワークス
- ・ ハフポスト日本語版





社会福祉や人権啓発にこそ

マーケティング思考が欠かせないと気づきました

タッチポイント
(接点) 開発
→アウトリーチ

Outreach

相手を考慮して
「伝わる」
メッセージ

Deliver

偏見を改める、
行政サービスを利用してもらう

Convert

ユーザー視点の
仕組みづくり

知る(興味関心)→理解する→行動する

区民/事業者へ向けた啓発でも、
当事者への直接支援であっても

最終目的は「態度変容」=まさにマーケティング

直接的で無く
見えた学びが
想定外に活かた

社会的孤立の
時代において
有効かも？

**むしろ無関心層へのアウトリーチは
民間ではやらないハードなこと**



渋谷区役所や ギャップジャパン時代の 取り組みや 気づきを中心に掲載

「アイユ」 2024年1月-12月寄稿 「にじいろメガネ」

(公益財団法人 人権教育啓発推進センター 情報誌)



永田のブログで無料公開しています

<https://note.com/ryutalo/>



「フロントランナー 5 ボーダーレスな社会へ」

朝日新聞別刷be掲載記事「フロントランナー※」
から様々な社会の境界（ボーダー）を飛び越える
59人のフロントランナーを紹介。



※2021年5月
1日号で登場

6分冊の1冊



岩崎書店

<https://www.iwasakishoten.co.jp/book/b10087929.html>

2024.10発売 図書館向け流通（ネット書店のみ一般販売あり）



私のキャリア形成に大きく影響を与えたこと

受験生の年頃に 考えていたこと

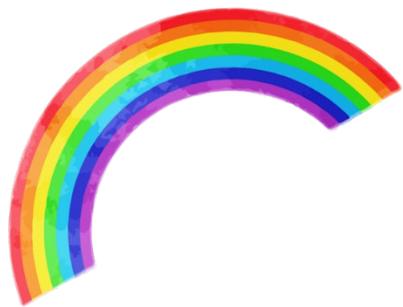
トーダイオアダイ

割と命 軽め

生殺与奪を他者・組織に握られやすい（ハラスメント、暴露等）

→地域や組織に根を張ることは むしろリスク

→いつ辞めても生きていける



はじめに



クイズです！

友人、同僚、家族など LGBTQ当事者の方から
カミングアウト(※)されたことはありますか？

- ① YES
- ② NO

※自身が性的マイノリティであることを
打ち明けること



クイズです！

**現在、いくつの自治体が
「(同性)パートナーシップ制度」
を導入済みかご存知ですか？**

- ① 1 ~49
- ② 50~99
- ③ 100~149
- ④ 150~199
- ⑤ 200 以上



2015年 渋谷区が日本初：

同性カップルに「パートナーシップ証明」の発行をスタート

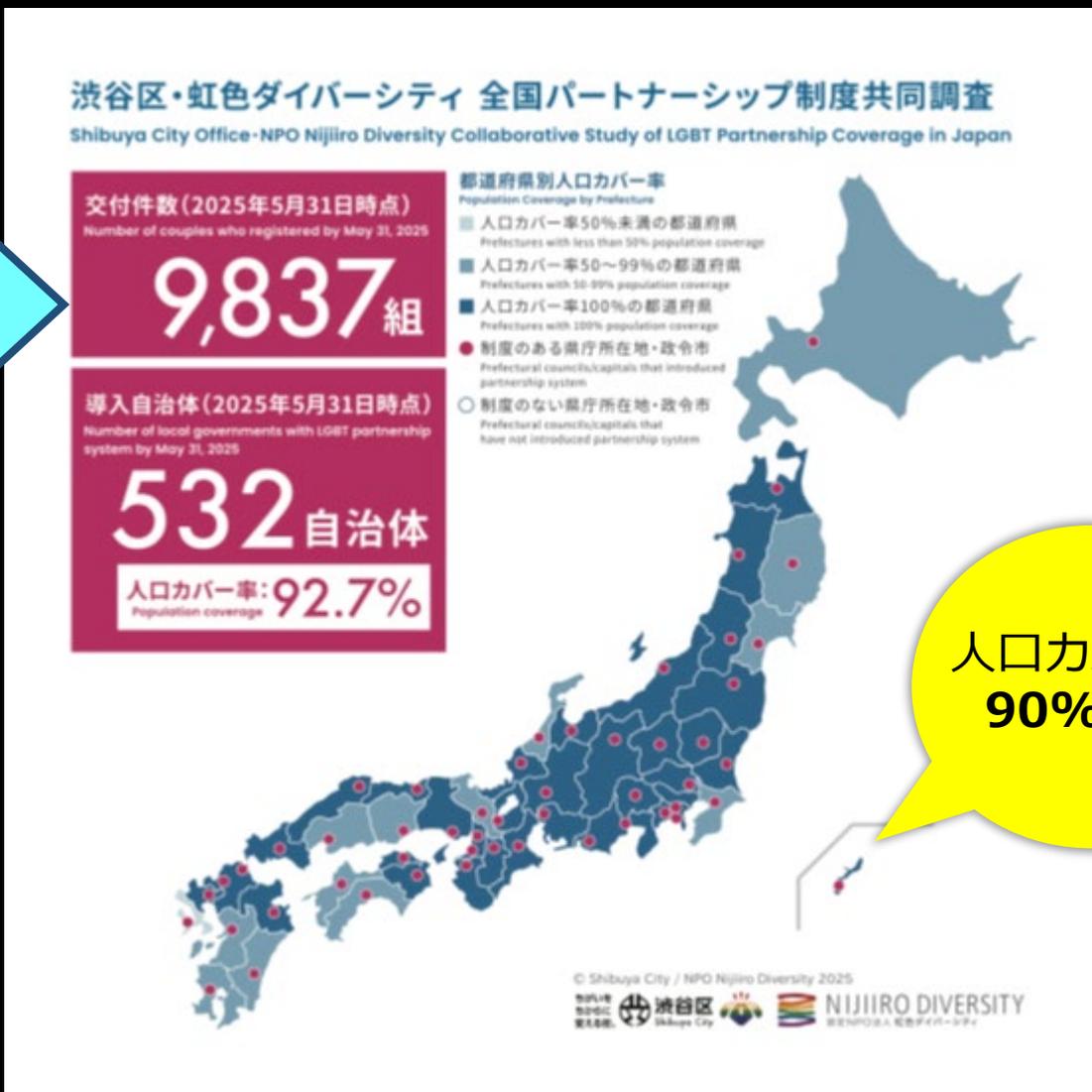


渋谷区 87組

2025年
5月31日時点

渋谷区
パートナーシップ証明
実態調査 (2017/2022)

全国
パートナーシップ制度
共同調査



虹色ダイバーシティ (<https://nijiurodiversity.jp/research-advocacy/>)



クイズです！

**渋谷区の中学2年生のうち
どのくらいがLGBTQ該当？**

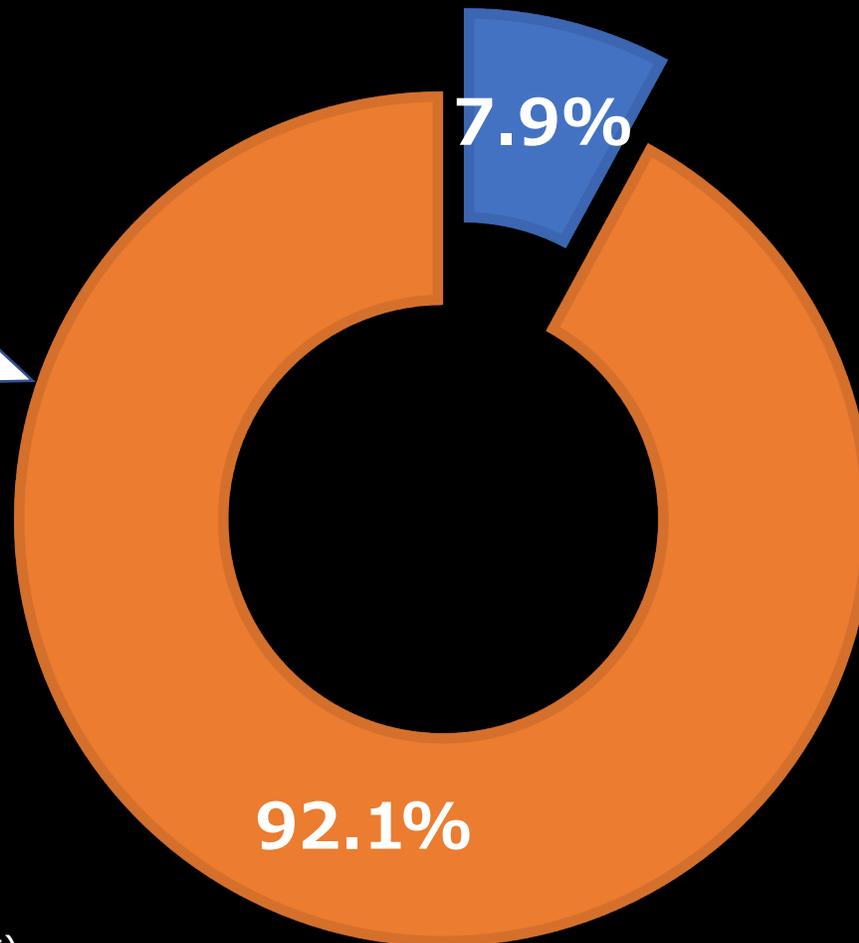
- ① 1%
- ② 2-5%
- ③ 6-9%
- ④ 10%以上



少なくとも 渋谷区の中学2年生の7.9%はLGBTQ

■ LGBTQ ■ それ以外

複数質問への回答を
組み合わせて
「LGBTQ該当」を算出。
性的指向の成長は
個人差が大きいため
今後増える可能性



出典：

「渋谷区男女平等・多様性社会推進
に関する意識調査」（令和3年実施）

区内公立中学校（6校）の2年生対象の回答データから（回収率約80%）

https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/iris_projects.html





性的マイノリティ施策とは：

不可視化してきたことに 組織が どう向き合い 意思表示するか

「いない」のではなく
「見えていない」だけ



多様性とは
すでに今 ここにあるもの話。

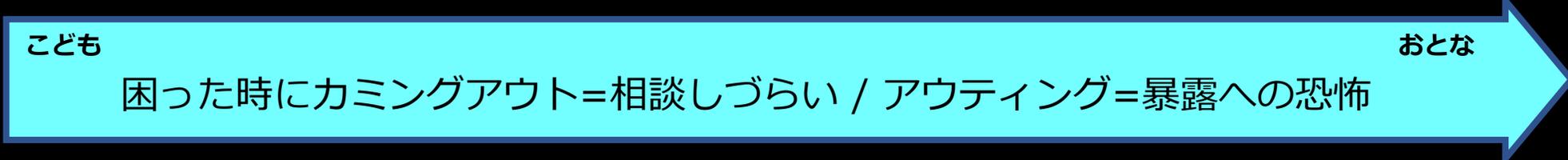
自治体が排除/不可視化してきた市民に
向き合うことが大前提。

「受け入れるか否か」の話ではない。

あなたの社会理解の解像度をアップグレードする作業。



ライフステージやセクシュアリティ(性のありよう)によって 直面する困難の濃淡は多様



少年期の孤立が
自尊感情を養う
機会を奪い
一生尾を引く

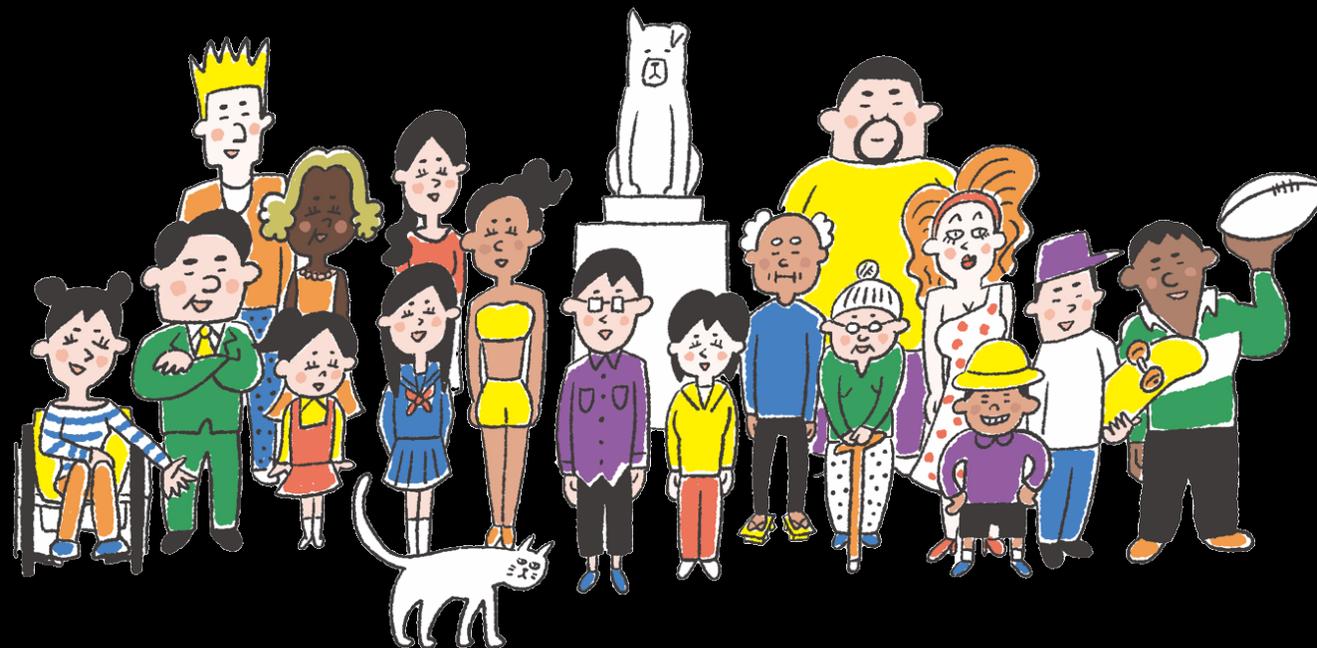


<生活の隅々で突きつけられる生きづらさ>
「二分された性」に基く社会システムや、メディアや周囲での無理解な言動や差別的取り扱い



ビジョン：地域社会が 性の多様性と向き合うということは

性的マイノリティの子どもたちが
「自分は自分のままで成長していった大丈夫なんだ」
と確信できる 地域づくり

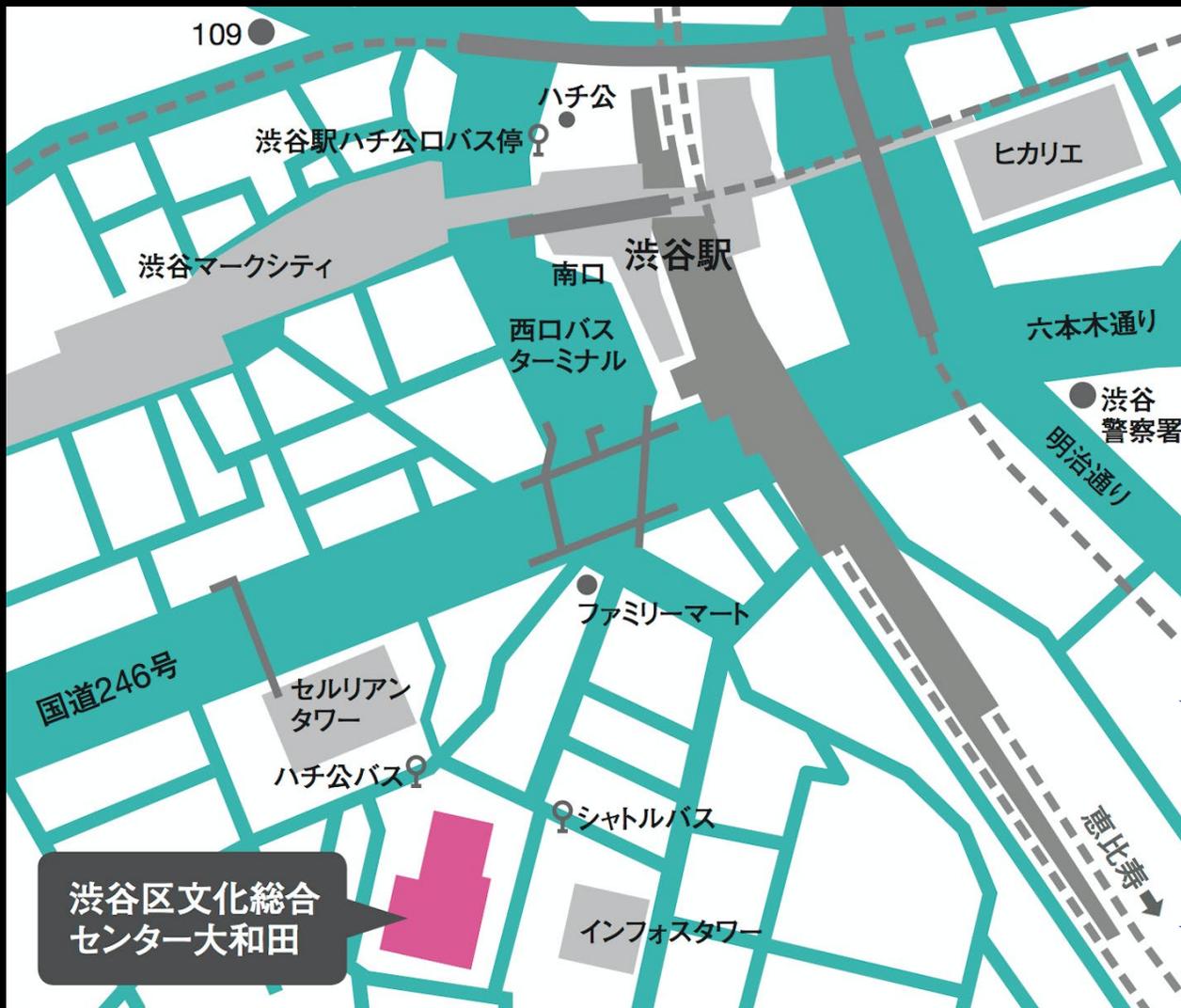


そのためには
地域のオトナが
率先して
体現する
=背中を見せる
必要



社会的包摂・人権推進のための拠点施設

渋谷インクルーシブシティセンター<アイリス>



<ジェンダー・セクシュアリティの多様性と平等>に関することなど



男女平等も、性的マイノリティ(LGBTQ)も

ジェンダー・セクシュアリティの相談事業

地域団体向け貸し会議室

啓発講座「アイリス講座」

出張啓発学校や地域

情報発信(ライブラリ・Youtubeなど)

役所内のDE&I推進に関するアドバイス



—渋谷区の歩み—

インクルージョン(包摂)起点に

生活に密着した
行政サービスを行う
住民に最も近い行政団体

↔ 広域自治体

基礎自治体とは



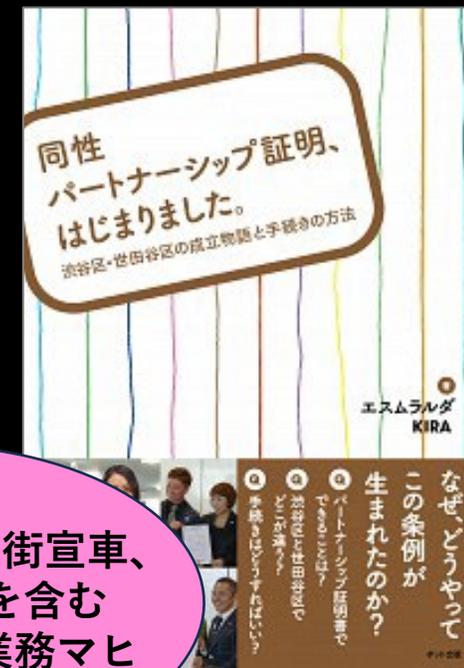
「混じり合う環境」が育んだ「アライ」によるイノベーションは ジェンダー平等/ダイバーシティ条例 から 包括的人権条例 へ

2005年 NPO「グリーンバード」(ゴミ拾い)の活動を通じて、長谷部議員(当時)がトランスジェンダー当事者と出会う

年	月	
2012 (平成24) 年	6月	渋谷区議会 (第2回定例会) : LGBTQ向けのパートナーシップ証明書についての質問が出る
2013 (平成25) 年	3月	渋谷区議会 (第1回定例会) : LGBTQパートナーシップ証明書の発行などはピープルデザイン的政策の一つとの意見
2013 (平成25) 年	6月	渋谷区議会 (第2回定例会) : 区独自のパートナーシップ証明書の発行を提案
2013 (平成25) 年	9月	渋谷区議会 (第3回定例会) : 区独自のパートナーシップ証明書の発行についての質問
2014 (平成26) 年	6月	渋谷区議会 (第2回定例会) : 「(仮)渋谷区多様性社会推進条例の制定にかかわる検討会」でパートナーシップ証明書の発行を課題として検討するべきとの発言に対し「検討会で検討を進めていきたい」と桑原区長(当時)が答弁
2014 (平成26) 年	7月	桑原区長 (当時) による「渋谷区多様性社会推進条例の制定に係る検討会」発足
2015 (平成27) 年	3月	渋谷区議会 (第1回定例会) 「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」可決
2015 (平成27) 年	4月1日	「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
2015 (平成27) 年	10月28日	渋谷区パートナーシップ証明 申請受付開始
2015 (平成27) 年	11月5日	渋谷区パートナーシップ証明 交付開始
2024年 (令和6)年	3/4月	(条例改正)「渋谷区人権を尊重し差別をなくす社会を推進する条例」可決、施行

区役所を取り囲む街宣車、
組織的なものを含む
数千枚のFAXで業務マヒ

参考書籍

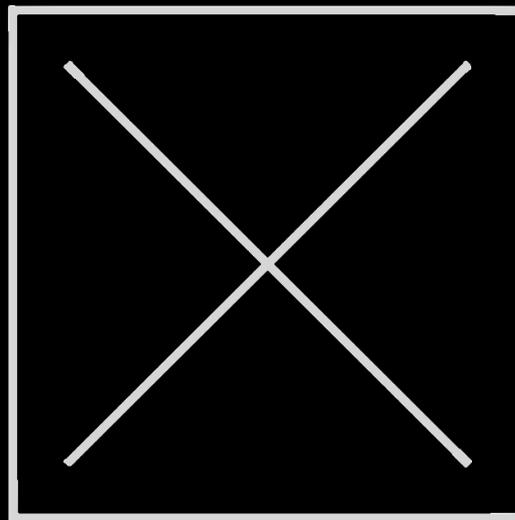


「同性パート
ナーシップ証明、
はじまりました。」
ポット出版



渋谷区 基本構想：「ちがい」を価値観に据える ダイバーシティ & インクルージョンの街づくり

渋谷



ちがいを
ちからに
変える街



日本も見えない多様性への「想像力」が試される時代に

ダイバーシティの 冰山モデル



見えやすい
「ちがい」

見えにくい
「ちがい」

参考書籍：
「みえるとか
みえないとか」
(ヨシタケシンスケ)

多様な性、LGBTQのこと

などなど、





「見えないマイノリティ」は **困った時に さらに困ってしまう**
 = 複合的困難に追い込まれる

性自認や性的指向が
非典型であること

LGBTQ
 であること
 (社会的
 マイノリティ)

ヘイトスピーチや
 ヘイトクライム、
 ハラスメント

複合的困難

さらに困る
 &
 孤立

直面する
 お困りごと

例：
 視覚/聴覚障害でLGBTQ
 発達障害でLGBTQ
 高齢者でLGBTQ
 不登校でLGBTQ
 病気でLGBTQ
 貧困でLGBTQ

安心して助けを求められない = 社会資源にアクセスできない = 貧困

経済的な点だけではなく コミュニティ(家族、学校etc)や行政サービス (セーフティネット) といった 社会資源へのアクセシビリティの観点から 「貧困」「社会的排除」を考える必要がある。



行政サービスや地域における課題の捉え方：

包摂視点で社会資源からのアクセス排除をなくす

性自認・性的指向等が非典型であることによって起こる

社会資源(セーフティネット、社会参画)からの排除

社会資源へのアクセシビリティ問題 (= 貧困とも)

変わるべきは、対象を限定するシステムと社会の意識。不要な複合的困難を発生させない！

LGBTQ施策

直接的支援

- ・典型的L/G/B/T/Qにとどまらない、多様な性的マイノリティ
- ・当事者の家族

啓発・取組促進

区民

- ・一般区民
- ・子どもと保護者

事業者

- ・企業
- ・商店
- ・学校 (小・中・高・大)
- ・病院

行政/組織内

- ・福祉
- ・都市/施設整備
- ・外郭団体 など

LGBTQ対応
手裏剣を
挿し込む！





例：DVといえは 加害者は 男性？

DV(ドメスティック・バイオレンス) とは **親密な関係性における構造的暴力**。
本来は性別や法的関係性の色はついていない。

(参考)

海外ではDVをIPVと呼ぶこともある
渋谷区ではIPVを使用

(Intimate Partner Violence)

DV経験率 女性：男性 = 23.7% : 16.6%
うち 相談しなかった 女性：男性 = 44.9% : 75.4%
(内閣府調べ 2014)

支援の仕組は **LGBTQも含めたジェンダー平等**にアップデートが必要。
多様な主体による連携が求められるため、渋谷区も模索中。。

配偶者暴力防止法の令和5年一部改正法情報 (内閣府 男女共同参画局)
https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/32.html





行政の「中の人」になって知った ジェンダーの「壁」

この部署は女性支援が
目的なので
男性DV被害者は
対応しません

私は女性支援員なので
トランスジェンダー女性の
DV被害者は対応しません

私たちの女性センターを
LGBTQの利用者に
乗っ取られやしないか
不安です

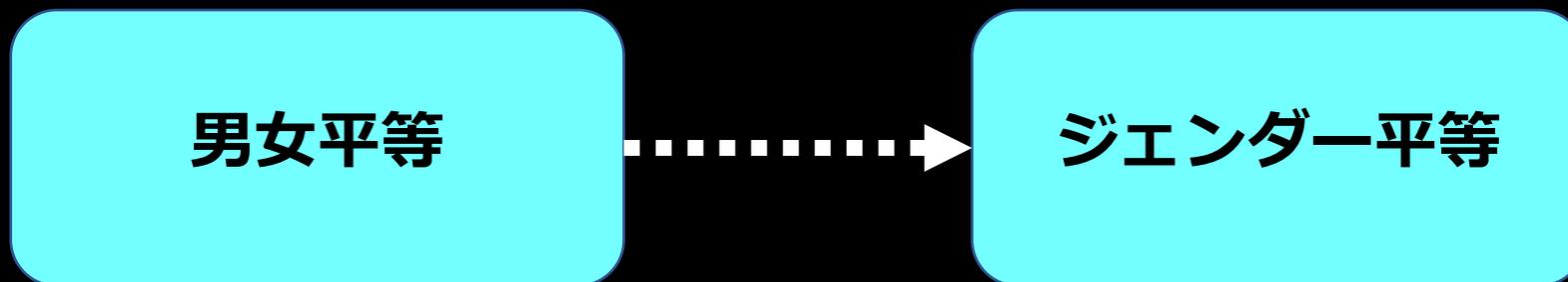
DV加害者更生
支援プログラムだなんて、
男にリソースを
割くとは何事か

ミソジニーではなくミサンドリー？とびっくり。

民間も行政も 非常に偏った女性ペルソナしか想定しておらず
「性のありように関わらず」頼れるセーフティーネットとは程遠い



日本には「包括的なジェンダー平等」を推進する概念が未成熟



2020年2月、森 元首相が女性蔑視の舌禍により東京2020オリパラ大会組織委員会の会長を辞任したタイミングから突如、政府やメディア等で公式に使う用語が「ジェンダー平等」に切り替わった（背景不明）

ぬるっと切り替わったが、法令等では「男女平等」や「共同参画」のままであり、ジェンダー平等という言葉が 実質的に旧来の「ストレートの男女平等」として使用されている実態（LGBTQの話は「多様性」として別物扱い）



「男性」で「同性愛者」の私は 2つの法律の間で股割り状態
→性的マイノリティも体系的に包摂したアクションプランが必要

LGBT理解増進法

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

共同参画法

男女共同参画社会基本法

LGBTQのみ対象 ←————→ ストレート男女

基本計画ナシ ←————→ 基本計画アリ

どちらも内閣府所管だけど別部署



パートナーシップ制度 「幸せ」気分の その先へ： 「社会資源へのアクセシビリティ」視点だけでは不十分？

渋谷区パートナーシップ証明が
導入されて 何が変わったか

**渋谷の街に
幸せな人が
増えただけ**

結果的に 民間企業における
同性カップル対応を後押し

**長谷部 渋谷区長が取材で
よく答えていた言葉**

渋谷区パートナーシップ証明を
取得して 生活で変わったこと

**選挙に行く
ようになった**

社会からの認知→社会への関心

**渋谷区
パートナーシップ証明
実態調査 (2017/2022)**





パートナーシップのその先へ(2022) : 「性のありようにかかわらず」 平等に参画できる社会実現を目指す

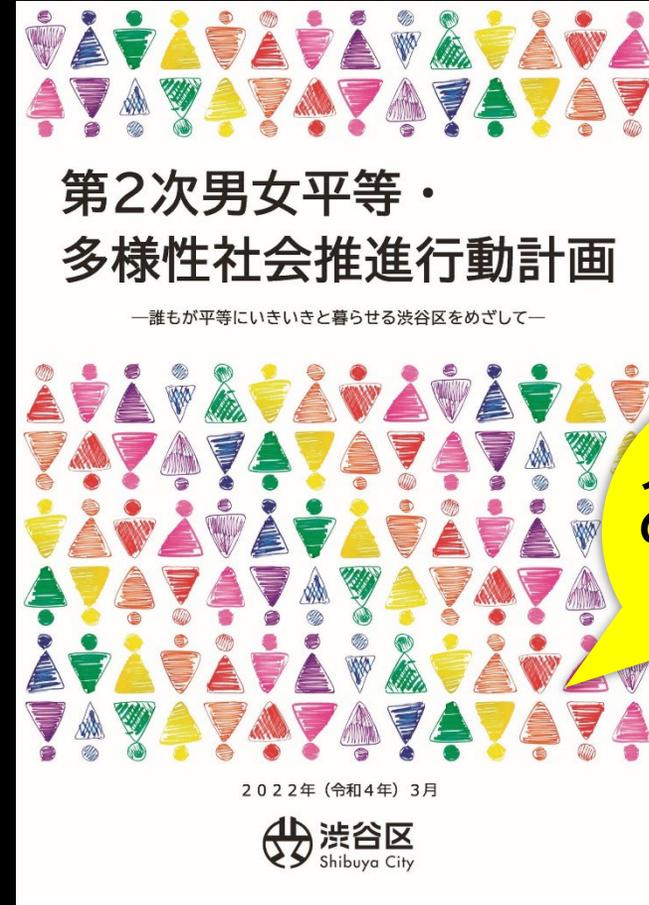
第2次 男女平等・多様性社会推進行動計画 (R4-8)

2015年に出来た条例に基づく2期目の行動計画。

性のありように関わらず
セーフティネット・行政サービスに
アクセスできる 社会参画できる
地域社会実現を目指す。

行動計画レベルで「SOGIE*」の概念を
全般的に導入したものは おそらく初。

https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/shibuyaku-kodomo-plan/danjo_byodo.html



人(属性)ごとの章立てから脱却

*SOGIE :
Sexual Orientation, Gender Identity,
Gender Expressionの頭文字をとった
「性のありよう」を表す合成語

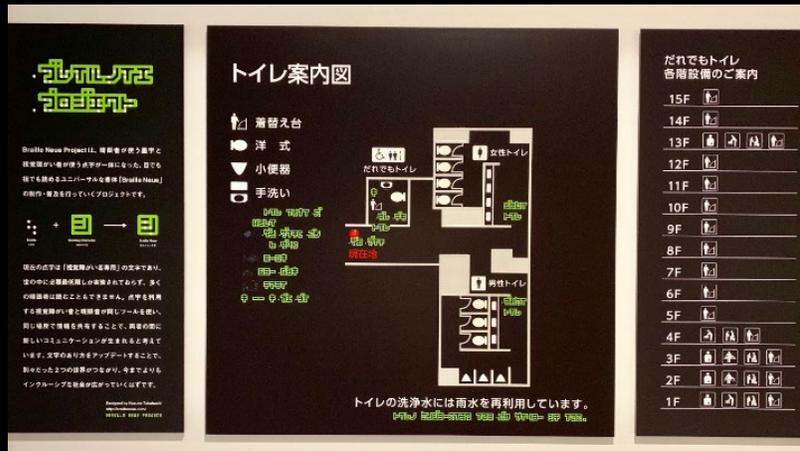


「誰も取り残さない」「心理的安全性」視点で課題整理： 渋谷区トイレ環境整備基本方針(2018)

<Good Toilet Shibuya ～渋谷区 みんなのトイレプロジェクト～>

平成29年度から2年かけた部署横断プロジェクト。
(渋谷区 トイレ基本方針と整備指針の2部構成)

令和元年度「第35回全国トイレシンポジウム
(主催 日本トイレ協会)」にて
「グッドトイレ選奨」に選ばれた。





職員向け対応指針(2021)： アンコンシャス・バイアスを乗り越えて

渋谷区SOGIEに関するインクルージョン指針

渋谷区男女平等・多様性社会推進行動計画を
補完する 職員向け対応指針。

2021年9月策定。概要版を一般公開。

他自治体のSOGI指針と異なり
ジェンダー表現（GE）視点も盛り込むことで
性的マイノリティだけでなく
より広く「ジェンダー平等」視点を
意識できるように設計。

https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/iris_SOGIE_.html



渋谷区 SOGIEに関する インクルージョン指針（職員向け）



第1版

令和3年9月

総務部



自治体は 地域のロールモデル事業者としての姿勢が 問われている

自治体も「事業者」

自治体自らが
インクルージョンを
体現してみせる

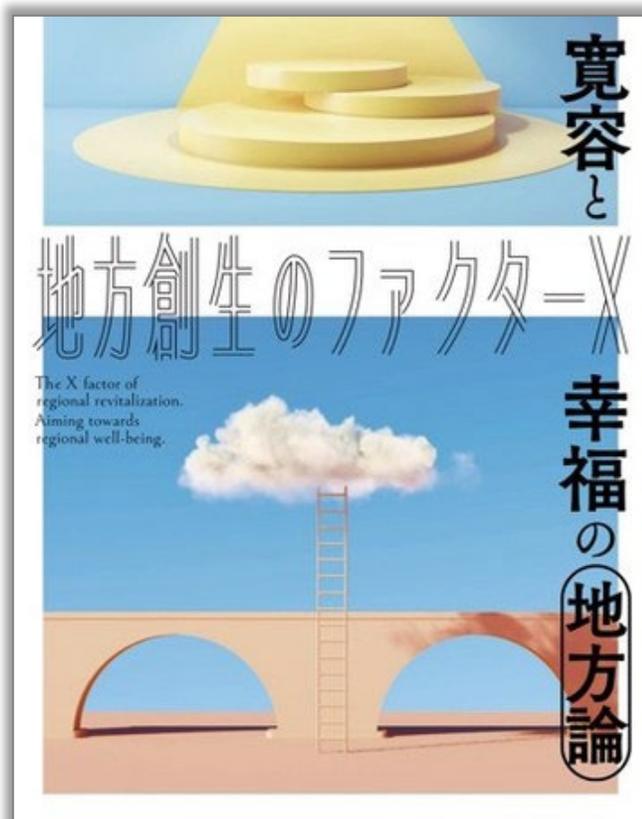
「住民サービス」
だけの話ではない



- ① 当事者の住民が信頼して
アクセスしてくれない
→ 経験値が増えない
- ② 地域事業者が自分ごととして
取り組む機運が生まれない



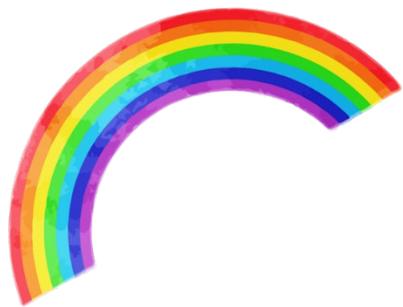
ジェンダー平等 = 社会的包摂 は地方創生のキーファクター



<https://www.homes.co.jp/souken/report/202108/>

LIFULL HOME`S総研 「地方創生のファクター-X～寛容と幸福の地方論～」

地方創生議論が見落としてきた地方を真に活性化させる「ファクター-X」は、
地場の「経済力」ではなく地域が育む「寛容度」



**基礎自治体だから
できることって？**



風土の壁：制度があるだけでは手を伸ばせない

<よくあるお問い合わせ>

区民「パートナーシップ証明を取得すると、
戸籍や住民票に何か記載されるんですか？」

窓口「申し訳ございません、区の取り組みなので、ございません」

区民「それはよかったです」

→ 「暴露」(社会的カミングアウト強制)のリスクに当事者が怯える現状
→ 制度に手を伸ばせない人にこそ 意識を向ける必要

**地域の生活空間を24時間
LGBTQフレンドリーに変え それを見える化**

(そもそも「同性カップル」はLGBTQのほんの一部で パートナーシップ制度の受益者は限定的)



未だに「当たり前前の隣人・同僚・家族」の意識は薄い

渋谷区の事業者の言葉

宇宙人の人権に興味は無い

渋谷区の某まちづくり
団体のリーダー

そんなテーマ、気持ち悪い

渋谷区内の大学関係者

トランスジェンダーは病気だから
許せる。同性愛は我儘

ゲイの親友を持つ
渋谷区大学生の父親

ゲイなんて気持ち悪い
死ねばいいのに。



可視化を通じた「当たり前前の地域の隣人」の気づきづくり： 「いない」のではなく「見えていない」だけ

2019年 11/15号

2020年 11/15号

2022年 6/1号

2024年 6/15号

2025年 11/1号



東京都広報コンクール
広報紙部門「**奨励賞**」受賞

「**最優秀賞**」受賞

最終面には
家族の座談会も

青学、聖心、津田塾、
実践の学生さん！

パートナーシップ証明
10周年記念



啓発：地域の大学の取組推進のハブに(2023-)

東京レインボープライドの渋谷区ブースを 渋谷区内の大学/学生と連携して出展。
大学単体では難しい取組推進を後押しする コレクティブインパクト型事業。

2023/2024/2025年

事前準備

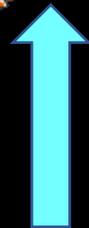


3大学14人 (2023)
4大学20人 (2024)



ボランティア募集
(大学から)

出展告知



各大学の学生

応募

全学

当日(学生+区職員)



- ・各大学の取組紹介
- ・メッセージボード
- ・にじいろ読書カフェ告知

終了後@大学

にじいろ読書カフェ



李 琴峰
『ポラリスが
降り注ぐ夜』
(ちくま文庫)

角川文庫

Aesop提供書籍を活用
参加者(事前申込)
に書籍プレゼント

806 Messages (2023)

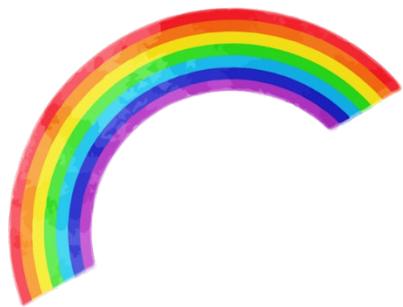
区内学生：33人 区外学生：193人

学生以外：480人

各大学での 取組促進

イベントをきっかけに
各大学のジェンダー
センターに加えて
区のしゃべり場事業、
各種相談に繋がってもらう





さいごに
～渋谷区から10年～



二極化する 自治体の性的マイノリティ事業： パートナーシップ制度導入がゴール？

＜自治体における性的マイノリティ施策推進の構図＞

全庁的な対応後押し

首長の
リーダーシップ
有無

地域の
当事者団体の
伴走支援
有無

- ・「陳情して終わり」ではない
- ・細やかなニーズの把握

性的マイノリティ
関連事業数の多寡

事業数
多

事業数
少



10年経っても「可視化フェーズ」のまま？

「いない」のではなく
「見えていない」だけ

「当たり前」は
可視化フェーズ
の先にある



いつまでこのキーワードを
言い続けなければならないのか
正直 疲れました

当事者の生活に直結するにもかかわらず
地方行政領域は 当事者団体や学識の
関心も薄く ごく限られた自治体が
孤軍奮闘している状況のまま

YOU
MAKE
SHIBUYA



THANK YOU!!